



## 세계노동소식

### 미국

#### 미국 : 오바마 대통령, 태양광발전 부문 고용 확대 계획 발표

2015년 4월 3일 미국 버락 오바마 대통령은 태양광발전 부문의 일자리를 확대하겠다는 계획을 발표했다. 이 계획안에 따르면 자원부(Department of Energy)는 2020년까지 퇴역군인을 포함한 총 7만 5천 명 규모의 인력에게 직업훈련의 기회를 제공하여 태양광발전 산업에 공급할 예정이다. 이번 계획은 지난해 5월에 발표한 계획보다 규모가 2만 5천 명 늘어난 것으로 나타났다.

댄 유타(Dan Utech) 자원 및 기후변화 부문 대통령 수석보좌관은 최근 태양광발전 산업의 일자리 증가 속도가 다른 산업의 일자리 증가 속도 대비 10배나 빠른 것을 지적했으며 새롭게 창출된 일자리의 대부분은 건설 및 설치 분야에 해당한다고 밝혔다. 태양에너지산업 연합회에 따르면 미국은 지난 한 해 동안 태양전지판발전(photovoltaics)으로 6,201메가와트(MW), 응집발전(concentrating solar power)으로 767메가와트(MW)의 전기를 생산한 것으로 추산했다. 이는 1백만 4천 가구에 공급할 정도의 생산량이다.

자원부는 국방부와 협력하여 10개 미군 기지 소

속의 퇴역군인이 태양광발전 산업에 종사할 수 있도록 'Solar Ready Vets' 라는 프로그램을 마련해 직업훈련의 기회를 제공할 전망이다. 자원부는 지난 2월 13일 펜들턴 기지에서 실시한 직업훈련의 수요자인 20여 명의 해병대원이 모두 미국 내 5대 태양광발전 회사 중 최소 한 군데 이상으로부터 고용 제의를 받았음을 밝히며 시범 프로그램에 대해 긍정적으로 평했다. 자원부는 군인이 가장 힘들어하는 시기는 '제대 이후 노동시장에 진입하는 시기'라며 이들의 제대 후 사회 정착을 위해 가능한 한 최선을 다할 것이라 밝혔다.

이 직업훈련 프로그램은 4~6주 동안 진행되며 군인은 무료로 참가할 수 있다. 프로그램 참가자는 태양전지판 설치 및 전기 시스템 관련 기술, 태양광발전 검사, 사업 관련 전화 상담 등 필요한 직무 기술을 배우게 된다. 자원부는 커뮤니티 칼리지와 군 기지에서 시행되고 있는 이 직업훈련 프로그램에 지금까지 2천7백만 달러를 투자했으며 이후 해당 프로그램의 대상을 확대하는 데 드는 비용은 미정인 상태다.



• 출처 : The Washington Post, 2015년 4월 3일  
자, “Obama wants to train 75,000 new  
solar workers by 2020”, [http://www.  
washingtonpost.com/news/energy-](http://www.washingtonpost.com/news/energy-)

[environment/wp/2015/04/03/in-utah-  
obama-launches-new-solar-training-  
initiative/](http://www.washingtonpost.com/news/energy-environment/wp/2015/04/03/in-utah-obama-launches-new-solar-training-initiative/)

### 미국 : 뉴욕 주, 소매업 종사자들의 예측 불가능한 근로 스케줄 실태조사 착수

미국 노동권 캠페인에서 소매업 및 패스트푸드 산업에 종사하는 근로자들의 예측 불가능한 근로 스케줄이 중요한 이슈가 되고 있다. 뉴욕 주 검찰총장은 미국의 몇몇 소매 체인 대기업들이 시간제 근로자의 스케줄을 어떻게 관리하고 있는지에 대한 조사에 착수했다. 현행법은 근로자가 미리 정해진 근무시간에 출근한 경우 일거리가 없거나 손님이 없을지라도 출근한 근로자에게 최소 4시간에 해당하는 임금을 지불하도록 규정하고 있다.

에릭 슈나이더만(Eric Schneiderman) 뉴욕 주 검찰총장은 고용주가 호출하면 근로자가 언제든지 매장에 와서 일하는 ‘호출근로(on-call work)’가 많이 시행되고 있음을 지적했다. 그는 “그렇게 되면 근로자 입장에서 언제 불려나가 일을 하게 될지 몰라서 하루 스케줄을 통째로 비워야 하기 때문에 해당 시간에 다른 곳에서 일을 하거나 자녀 돌봄을 위한 시간 계획을 정하지도 못하게 될 것”이라며 조사를 착수한 이유에 대해 설명했다.

근로자가 출근했으나 그날 일거리가 없어서 일을 하지 못할지라도 고용주가 요청한 근로시간 중 법에서 정한 최소시간에 대해 일정 수준의 임금을

지급하도록 하는 ‘보고시간임금법(Reporting Time Pay Laws)’이 뉴욕 주, 워싱턴 D.C., 캘리포니아 주, 코네티컷 주, 매사추세츠 주, 뉴햄프셔 주, 로드아일랜드 주, 오리건 주에서 시행되고 있다. 그러나 검찰총장은 대부분의 근로자들은 이 규정에 대해 알지 못하고 있기 때문에 고용주가 이를 어겨도 잘 보고되지 않는다고 지적했다.

뉴욕 주의 ‘보고시간임금지급법’은 1950년대 인터넷과 휴대폰이 없었던 때에 근로자가 실제로 출근을 한 후에 일거리를 확인해야 했던 당시 상황을 배경으로서 제정된 법안이다. 검찰총장은 최근에는 근로자들이 이메일이나 문자메시지를 통해서 일거리가 있는지에 대해 통보받을 수 있게 되었으나 해당 법은 이러한 환경 변화를 반영하지 않고 있음을 언급했다.

닐 트라우트바인(Neil Trautwein) 전미소매업연맹(National Retail Federation)의 부대표는 이번 검찰조사가 단순히 근로자들의 권익을 위한 것이라기보다는 다소 정치적인 이해관계에 의해 촉발된 것이라고 주장했다. 그는 소매업 분야는 많은 매장들이 휴일 없이 주 7일 24시간 운영하는 방향으로 변화

하고 있으며 이러한 상시적인 소비자의 기대와 필요를 만족시켜야 하는 상황에서 근로자와 고용주간 이해관계 사이의 균형점을 찾아가는 중이라고 지적했다.

또한 리사 혼(Lisa Hom) 전미인적자원관리협회(Society for Human Resource Management) 법무 담당자는 고용자가 근로자에게 예측 가능한 근로 스케줄을 제공하면 근로자들의 퇴직률, 이직률을 줄이며 결과적으로는 양질의 고객 서비스를 제공할 수 있게 되어 생산성을 높이는 결과를 낳을 것이라고

설명했다. 그러나 요즘의 사업 방식은 매우 다양화 되어 있으므로 비수기 고용에 관해서는 고용주에게 어느 정도의 유연성을 확보해 줄 필요가 있다고 덧붙였다.

- 출처 : NPR, 2015년 4월 13일자, “New York Investigates Retailers For Unpredictable Work Schedules”, <http://www.npr.org/2015/04/13/399414298/new-york-investigates-retailers-for-unpredictable-work-schedules>



유럽

독일 : 최저임금제 시행 후 미니잡 감소 추세 지속

기민당(CDU)과 사민당(SPD)으로 구성된 독일의 제3기 메르켈 정부는 1년간의 준비를 거쳐 2015년부터 독일 전역 및 전 산업에 걸쳐 적용되는 법정최저임금제를 시행한 바 있다. 단체협약 적용 근로자가 70%에 육박하였던 과거에는 법정최저임금제로 인하여 협약상 임금의 하향평준화를 우려하는 시각이 우세할 정도로 단체협약만으로 임금수준을 유지하는 것이 가능했다. 하지만 지속적인 통일비용 지출과 유로화 체제의 시작으로 독일은 장기간의 저성장과 높은 실업률에 직면하였고, 이를 타개하기 위해 2000년대 들어 고용형태의 다양화를 바탕으로 한 노동시장의 개혁을 진행하였다. 이러한 개혁을 통해 실업률은 비교적 안정세에 접어들었지만 단체협약 적용 근로자의 비율은 50% 수준으로 감소하는 결과를 가져왔으며, 임금협약의 적용 여부에 따라 임금격차가 심화되는 현상이 나타나게 되었다. 이러한 상황으로 인하여 법정최저임금제에 대한 부정적인 견해보다는 절대적 저임금의 문제 및 임금격차의 해소를 위해 법정최저임금제가 필요하다는 의견이 힘을 얻으면서 입법적 조치가 이루어지게 된 것이다. 하지만 최저임금의 법적 강제에 수반되는 부작용에 대한 우려가 여전히 존재하고 있는 것도 사실이다.

우선 법정최저임금제 실시 후 미니잡 종사자, 즉

저임금 영역에서 일자리 감소현상이 나타나고 있다. 미니잡 종사자에 대한 사회보험 징수업무를 일괄적으로 담당하고 있는 미니잡센터(Minijobzentrale)의 보고서에 따르면, 2015년 들어 지난 몇 달간 독일의 미니잡 일자리 수는 크게 감소한 것으로 확인되고 있다. 보고서에 의하면 올해 첫 3개월 동안 독일의 미니잡 일자리는 약 23만 7,000개가 감소하였고, 구 동독지역이 구 서독지역에 비해 더 높은 감소율을 보이는 것으로 확인되었다. 2015년 1사분기 미니잡 종사자 수의 변화를 지역별로 살펴보면, 작센-안할트(Sachsen-Anhalt) 주는 7.7%가 감소하였고, 튀빙겐(Tübingen) 주의 경우 6.6%가 감소하였다. 독일 전체 평균의 경우 미니잡 종사자의 3.5%가 감소한 것을 감안하면 구 동독지역이 약 두 배 이상이나 높은 비율로 감소한 것을 확인할 수 있다.

이와 같이 저임금 영역의 일자리 감소 추세에 대해서는 이미 법정최저임금제의 실시 이전에 경제전문가들이 예측한 바 있다. 미니잡센터의 대변인은 미니잡 종사자가 감소하였다는 통계적 결과만 제시하였을 뿐 그 원인을 비롯하여 법정최저임금제와의 관계에 대해서는 언급하지 않았다. 미니잡의 경우 월 급여 450유로 이하인 경우 사회보험료의 감면 혜택이 주어지는 제도로서 노동시장의 개혁과 함께 가장 크게 성장한 고용형태에 해당한다. 이와 같이

미니잡 일자리가 감소한 것에는 급여 인상을 감수하고 기존 미니잡 종사자의 근로시간을 유지시키면서 미니잡 계약이 일반 근로계약으로 전환된 경우도 있지만, 이러한 미니잡 일자리의 감소현상에 대해 일괄적으로 긍정 혹은 부정적인 평가를 내릴 수는 없는 상황이다. 다만 이러한 미니잡 일자리의 감소를 반드시 부정적으로만 판단할 수 없는 이유에는 예상보다 무허가노동(Schwarzarbeit) 인구가 크게 증가하지 않은 것도 영향을 미치고 있다.

독일의 무허가노동 인구에 대해 오스트리아 린츠(Linz) 소재 요하네스-케플러(Johannes-Kepler) 대학이 발표한 최근 연구결과에 따르면 법정최저임금제도 실시 후 독일의 무허가노동 인구가 증가한 것은 사실이지만, 그 수는 총 3만 명 수준에 불과한 것으로 확인되고 있다. 독일의 전체 무허가노동 인구가 약 780만 명 수준으로 추산되는 가운데 약 3만 명이 증가한 것은 예상보다 높은 비율이 아니다. 또한 미니잡 종사자가 약 23만 명 이상 감소한 가운데 무허가노동으로의 전환 비율도 높지 않은 것으로 평가할 수 있다.

연구를 진행한 프리드리히 슈나이더(Friedrich Schneider)는 독일의 법정최저임금제 시행으로 무허가노동시장의 규모는 올해 약 150만 유로에 이를 것으로 예상하였다. 그는 법정최저임금으로 인해 그동

안 상대적으로 낮은 급여수준이 유지되어 온 미용업, 농업, 숙박업 등의 서비스 업종에서 무허가노동이 증가하는 부작용이 나타날 수 있지만, 급여수준의 증가가 경기 활성화로 이어지고 이것이 다시 서비스 업종의 노동시장에도 영향을 미쳐 장기적으로는 무허가노동이 감소할 것이라고 법정최저임금에 대해 긍정적인 견해를 나타내었다.

독일의 경우 경제적으로 특별한 충격 없이 법정최저임금제가 자리를 잡아가고 있는 가운데 미니잡 일자리의 감소가 장기적으로 일반 근로계약의 증가로 이어질 수 있을지는 좀 더 지켜보아야 할 것이다.

- 출처 : 1) 슈피겔(Spiegel)지, 2015년 5월 28일자, "Trotz Mindestlohn: Schwarzarbeit steigt nur leicht", <http://www.spiegel.de/wirtschaft/soziales/mindestlohn-laesst-schwarzarbeit-nur-minimal-steigen-a-1036019.html>
- 2) 슈피겔(Spiegel)지, 2015년 5월 19일자, "Arbeitsmarkt: Fast 250.000 Minijobs weniger seit Mindestlohn-Einführung", <http://www.spiegel.de/wirtschaft/soziales/mindestlohn-fast-250-000-minijobs-weniger-als-im-januar-a-1034420.html>

## 독일 : 근로자 직업선택 시 고용안정성 최우선 고려

연방노동부의 위탁으로 약 5,000명의 독일 근로

자를 대상으로 진행된 설문조사 결과, 독일의 근로



자들이 직업선택에 있어 가장 중요하게 고려하고 있는 요소는 임금 수준이 아니라 바로 ‘고용안정성’인 것으로 나타났다.

독일은 장기적인 불황과 높은 실업률에 대한 대책으로 지난 2001년 이후 지속적으로 노동시장 개혁을 추진하며 노동시장의 유연성을 확보하고자 하였다. 이러한 과정에서 정규직, 무기근로계약의 비율이 감소하고 계약직/기간제 근로자, 파견근로자, 미니잡 종사자 등 비정규직 노동시장이 확대된 바 있다. 그 결과 독일 근로자들에게는 불황의 시기와는 또 다른 의미에서 실업의 위험이 증가하였으며, 이러한 상황으로 인하여 직업을 선택함에 있어 안정성이 가장 중요한 요소로 고려되고 있는 것이다. 즉 무기근로계약 형식의 정규직으로 고용되는 것이 높은 임금이나 좋은 동료보다 중요한 요소인 것이다.

각 요소별로 100점 만점을 기준으로 한 이 설문조사에서 ‘고용안정성’이 얻은 점수는 93점으로 가장 높았다. 그 뒤를 이어 ‘무기근로계약으로의 전환 가능성’이 92점을 얻었다. 이 두 가지 모두 넓은 의미에서는 고용안정성에 포함되는 것으로 노동시장 유연화 정책이 직업활동을 영위하고 있는 근로자들에게는 불안감을 증폭시키는 원인임을 확인할 수 있다.

임금은 세 번째로 중요하게 여기는 ‘함께 일하는 좋은 동료’에 비해서도 더 낮은 순위인 4위를 기록하였다. 그 뒤를 이어 좋은 직장상사가 5위를 차지하였다.

예상과는 달리 독일인에게 ‘직업에 대한 전망’은 주요한 고려대상이 되지 않는 것으로 나타났

다. 82점을 얻은 ‘직업에 대한 전망’은 13위를 기록했다.

노동시장 전문가는 이러한 설문조사의 결과가 예상할 수 없었던 것은 아니라고 지적하고 있다. 비록 최근 몇 년간 독일의 실업률이 6% 안팎에서 안정되어 있고, 2000년대 초반과는 달리 객관적으로는 노동계의 변화나 기업의 구조조정 등으로 실업상태에 놓일 가능성이 매우 낮아진 것이 사실이지만, 다시금 그러한 위기가 찾아올 수도 있다는 근로자의 주관적인 두려움은 여전히 존재하고 있다고 독일 경제연구소(IW)의 크리스토프 슈뢰더(Christoph Schröder)는 분석하고 있다. 특히나 가계소득과 노년의 안정적인 생활은 일자리의 안정적인 지속과 모두 연관되어 있는 사항으로, 그러한 측면에서 당장의 임금이 다소 높고 낮은 것은 고용안정성과 비교하여 특별히 중요한 요소로 볼 수는 없을 것이라고 지적하였다.

자신의 일자리에 대한 만족도를 묻는 설문에서는 근로자 5인 이하의 소규모 기업의 근로자들이 두 명 중 한 명꼴로 자신의 근로조건에 대해 긍정적인 평가를 내렸다. 이 설문에서는 기업의 규모가 커질수록 직장인들의 만족도가 급격히 감소하는 모습을 보였다. 근로자 200인 이상 2,000인 미만의 기업체들의 응답자들은 25%만이 자신의 근로조건에 대해 만족한다고 긍정적인 평가를 하였으며, 근로자 2,000인 이상 대기업의 경우에도 긍정적인 평가를 내린 비율은 세 명 중 한 명 수준에 불과하였다.

• 출처: 포커스(focus)지, 2015년 6월 21일자, “Gehalt, Kollegen, Karriere: Das

ist deutschen Arbeitnehmern wirklich wichtig”, [http://www.focus.de/finanzen/news/gehalt-kollegen-karrierechancen-](http://www.focus.de/finanzen/news/gehalt-kollegen-karrierechancen-erhebung-offenbart-das-ist-deutschen-arbeitnehmern-wirklich-wichtig_id_4765238.html)

[erhebung-offenbart-das-ist-deutschen-arbeitnehmern-wirklich-wichtig\\_id\\_4765238.html](http://www.focus.de/finanzen/news/gehalt-kollegen-karrierechancen-erhebung-offenbart-das-ist-deutschen-arbeitnehmern-wirklich-wichtig_id_4765238.html)

## 독일 : 여성 비정형 근로자, 일과 가정생활의 양립 위해 시간제/미니잡 일자리 선택

비정형 근로관계는 일반적인 근로관계, 즉 전일제-무기근로계약관계에 비해 많은 단점을 가지고 있다. 소위 비정형 근로관계에 해당하는 파견근로자, 시간제 근로자, 기간제(계약직) 근로자, 미니잡 종사자의 경우에는 무엇보다 일반 근로관계에 비해 더 적은 수입을 얻는 것이 사실이다. 하지만 이와 같은 법적 구분을 넘어, 노동형태는 개인의 삶에 더 많은 영향을 미치고 있다. 이와 관련하여 뮌스터에 위치한 ‘가정친화적 인사정책 연구센터(FFP)’에서는 특히 여성의 근로계약 형태와 가정생활의 상관관계에 대한 연구결과를 발표한 바 있다.

이 연구의 핵심은 비정형 근로계약 관계가 배우자 및 가족생활을 비롯하여 사회적 관계와 사회참여적 활동에 어떠한 영향을 미치고 있는지에 대한 것이었으며, 사회경제패널(SOEP) 자료 분석을 기초로 연구를 진행하였다.

과거 10년간 비정형 근로관계는 뚜렷한 증가 추세를 보였다. 1990년대 이후 고용시장 성장의 대부분은 비정형 근로관계가 지속적으로 확대된 것에 기인하고 있다. 연방통계청의 자료에 따르면 2012년을 기준으로 비정형 근로자의 수는 약 800만 명에 달하고 있다. 일반적 근로관계에 대해 좀 더 엄격한

정의규정인 노동청의 기준을 적용하고 있는 WSI(경제사회연구소)의 통계에 따르면 비정형 근로자의 수는 약 1,300만 명에 이르게 된다.

이 연구보고서는 경제학자들의 관점에서 비정형 근로관계를 전체적으로 평가할 때 반드시 부정적인 제도로서만 파악되지는 않으며, 다음과 같은 특징에 기초하여 둘로 구분될 수 있다고 지적하였다. 기간제 및 파견근로를 선택하는 경우와 시간제, 미니잡 일자리를 선택하는 요인의 차이이다. 즉, 기간제 일자리와 파견근로의 경우에는 대체로 정규직 일자리를 원하지만 그러한 일자리의 부족으로 인하여 비자발적으로 이와 같은 근로계약을 받아들이는 경우가 대부분인 반면, 시간제 또는 미니잡 일자리를 선택하는 근로자, 그중 특히 여성 근로자의 경우에는 가사활동에 사용할 시간을 확보하기 위해 이러한 근로계약 형태를 스스로 선택하고 있다는 것이다. 하지만 이와 같이 피상적으로는 자발적인 것으로 여겨지는 여성 근로자들의 선택은 사실상 부족한 아동양육시설 또는 가정친화적이지 못한 노동환경과 같은 ‘구조적 강제’가 작용한 것을 간과할 수는 없다.

다양한 근로계약 형태를 비교해보면 시간제 근



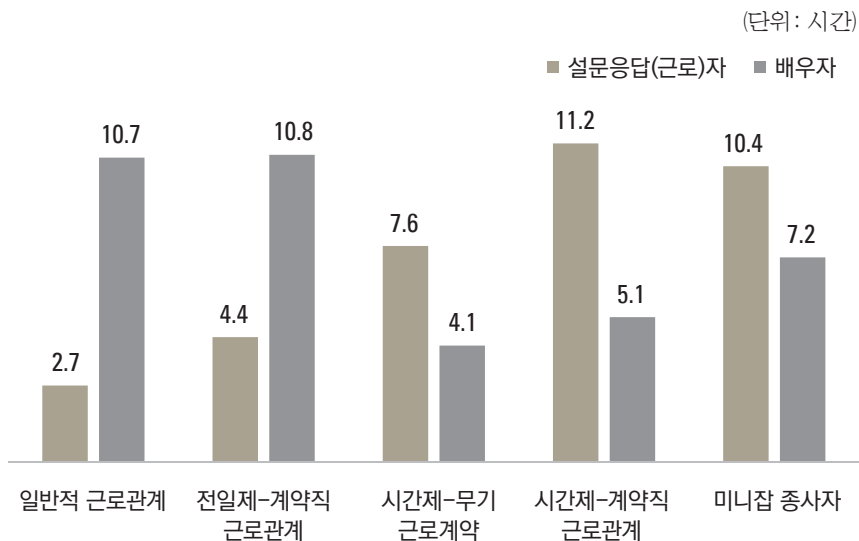
로자와 미니잡 종사자의 경우에는 대부분의 시간을 자녀양육에 투자하는 것으로 나타났다. 평균적으로 3세 이하의 아이가 있는 여성 근로자의 경우 평일 7시간 내지 11시간을 아이의 양육을 위해 사용하고 있었다. 이들 시간제 근로형태 및 미니잡의 경우에는 여성 종사자의 수가 더 높은 비율을 차지하고 있다. 시간제 근로형태에 종사하는 아이를 둔 남성의 경우에도 일반적인 근로관계의 근로자에 비해서는 더 많은 시간을 아이와 함께 보내고 있는 것이 사실이지만, 특히 여성 근로자의 경우, 이러한 근로형태를 선택하는 원인에 자녀양육을 위한 시간 확보가 명백하고 분명하게 영향을 미치는 것으로 확인되었다. 일반적 근로관계의 경우 자녀양육을 위해 사용하는 시간이 평일 2.7시간으로 여러 근로계약 형태 중 가장 적게 나타나고 있는데, 이들

그룹의 경우에는 특히나 남성의 비율이 높은 것으로 나타난다.

일반적 근로관계에서는 부부관계의 전통적 역할분담 형태가 예전과 마찬가지로 유지되는 것으로 나타났다. 예를 들어 일반적 근로관계에 종사하고 있는 남성의 대부분은 직업활동에 전념할 수 있도록 가정생활을 유지하는 배우자가 있는 반면, 정규직 근로에 종사하고 있는 대부분의 여성은 미혼이었다. 일반적 근로관계에 종사하는 남성의 경우에는 59%가 기혼이었으나, 전체 일반적 근로관계 종사자의 기혼자 비율은 38%에 불과한 것으로 나타났다.

가족을 위해 근로시간을 단축한 여성의 경우에는 배우자에게 경제적으로 더욱 종속된 것으로 평가되며, 그 결과 이들이 이혼을 하게 되면 더욱 불안정한

〈독일에서 근로관계별 평일 자녀양육을 위한 소비시간〉



자료: FFP(2015).



상태에 놓이게 되는 부작용도 지적되었다.

- 출처 : 한스-보클러(Hans-Boeckler) 단신, 2015년 6월 25일자, “Leiharbeit, Minijob und

Co.: Spürbare Folgen für das Privat- und Familienleben”, [http://www.boeckler.de/14\\_60279.htm](http://www.boeckler.de/14_60279.htm)

## 스웨덴 : 전문직 외국인 노동자의 빠른 노동시장 진입 지원 계획 발표

스웨덴 좌파연정은 2020년까지 실업률을 유럽연합 내 최저수준으로 만드는 것을 국정과제로 삼으며 오랜 기간 8%대에 정체되어 있는 실업률을 낮추기 위해 노력하고 있다. 이 노력의 일환으로 일바 요한손 (Ylva Johansson) 고용부 장관은 2015년 4월 필요한 기술을 갖추고 있는 인력을 활용하고자 하는 산업계와 일자리를 찾는 전문직 외국인 노동자들의 요구를 동시에 충족시키고자 ‘fast-track’ 계획을 발표했다.

일바 요한손 장관은 “스웨덴의 노동시장 상황은 좋은 편이고, 새로운 일자리의 성장세도 괜찮은 편이지만 이러한 상황이 실업률에 미치는 영향은 그리 크지 않다”며 실업률을 낮추기 위해서는 스웨덴에 정착한 고학력, 전문직 외국인 노동자들의 빠른 노동시장 진입이 필요함을 역설했다.

‘Fast-track’ 계획안은 외국인 전문인력들을 어떻게 노동시장에 빠르게 진입시킬지에 대해 산업계 전문가들과 논의를 거쳐 만들어졌다. 그동안 스웨덴 전문직 노동조합총연맹(Saco)는 Omstart(스웨덴어로 ‘새로운 시작’이라는 의미)라는 홈페이지를 만들어 고학력, 전문직 외국인이 노동자가 일자리를 찾을 수 있도록 노력해왔다. 정부에서 운영하는 시스템이

제대로 갖춰져 있지 않아 노동계, 산업계, 정부 모두 외국인 노동자들이 제대로 활용되지 못하고 있다는 공감대를 형성하고 있기 때문에 이 계획이 마련된 것이라 할 수 있다. 이 계획은 2016년부터 시작될 예정이다며 현재 구체적인 시행방안은 논의 중이다. 계획에 따르면 외국 국적의 의사들은 해당 국가에서 취득한 의사 자격검증 기간 동안 간호조무사와 같은 관련 직장을 구할 수 있고 영어를 구사할 수 있는 요리사는 스웨덴어를 배우면서 스웨덴에서 일을 시작할 수 있다.

그러나 일바 요한손 장관은 정확한 수치를 제시하지는 않았으나 이번 계획안을 통해 새로운 일자리가 많이 창출될 가능성은 적다고 말했다. 현재 7.8%인 실업률은 올해 7.5%로, 2016년에는 7.3%로 하락할 전망이다.

현재 스웨덴 내 외국인의 노동시장 참여는 지속적으로 증가하고 있는 것으로 나타났다. 스웨덴 통계청에서 지난 2월에 발표한 자료에 따르면 지난 1년간 스웨덴 내 고용 증가의 가장 큰 요인은 외국인들의 노동시장 참여이며 2014년 1월부터 2015년 1월까지 그 수가 81,000명가량 증가한 것으로 나타났다. 또한 스웨덴 고용서비스센터



(Arbetsformedlingen)가 2014년 11월에 발표한 통계 자료에 따르면 2013년 기준으로 유럽 외 국가에서 태어나 스웨덴에서 거주하고 있는 대학 졸업자 중 71%가 일을 하고 있는데, 이는 2005년 조사했을 때의 결과인 58%에 비해 상당히 증가한 수치라 할 수 있다.

- 출처 : 1) The Local, 2015년 5월 25일자, "Sweden's bid to speed foreigners into work", <http://www.thelocal.se/jobs/article/>

swedens-fast-track-bid-to-get-foreigners-into-work

- 2) The Local, 2015년 4월 28일자, "Educated immigrants get stuck in limbo in Sweden", <http://www.thelocal.se/20150428/educated-immigrants-get-stuck-in-limbo-in-sweden-saco-omstart-integration-tlccu>

### 스웨덴 : 직업병과 직장 내 스트레스로 인해 병가 사용 지속적 증가

스웨덴 사회보험청(Försäkringskassan)은 2014년 전체 스웨덴 근로자 중 114,600명이 직업병을 앓고 있으며 이 중 31,000명이 병가를 신청했다는 통계 자료를 발표했다. 이와 관련해 근로환경청(Arbetstillsynverket)의 보고서에 따르면, 2014년 스웨덴 여성 근로자의 직업병은 약 8% 증가했으며 남성 근로자의 경우 5% 증가한 것으로 나타났다. 이와 함께 직업병의 40%는 스트레스에서 기인한 것으로 드러났다.

이 보고서는 보건, 공공행정, 교육, 국방 분야에 종사하는 여성 근로자가 직업병과 관련해 병가를 사용하는 것이 해당 분야에 종사하는 남성 근로자에 비해 어려운 상황임을 지적했다. 또한 보고서는 2013년 이후 작업장에서 치명적인 부상을 입는 비율이 약간 증가한 사실을 언급했다. 이에 따르면 소수의 근로자들이 근무 중 사고를 당한 것으로 나타

났지만, 작업장에서 치명적인 부상을 입는 비율은 2013년 이후 약간 증가한 것으로 나타났다. 이에 대해 앤 폰돈 클레베스테트(Ann Pondon Klevestedt) 근로환경청 통계분석팀장은 "장기적인 관점에서는 근무 중 치명적인 부상을 입는 비율이 줄어들고 있다고 말할 수 있지만 여전히 농업, 임업, 건설업, 교통, 제조업 등이 가장 위험한 산업군이라는 사실은 변하지 않았다"고 밝혔다.

스웨덴은 다른 유럽연합 국가들과 비교했을 때 스트레스와 관련한 질병으로 휴가를 사용하는 것에 관대한 것으로 알려져 있다. 그 사례로는 임미 오케손(Jimmie Åkesson) 스웨덴 민주당(Sverigedemokraterna) 대표는 지난해 그의 선거가 끝나자마자 병가를 떠났으며 페미니스트당(Feministiskt initiativ)의 대변인을 역임했던 시셀라 노들링 블랑코(Sissela Nordling Blanco)가 과로를 이

유로 최근 휴가를 떠난 사실을 들 수 있다.

구드룬 슈만(Gudrun Schyman) 페미니스트당의 대표는 다른 나라에 비해 스트레스 문제에 관대한 스웨덴의 경향과 관련, “사람들이 무분별하게 휴가를 사용하지 않고 업무를 수행하려 노력해야 하지만 한계는 있기 마련이기에, 나는 정치인들이 병가와 같은 사회안전망을 활용하는 것을 지지하는 입

장이다”라고 밝혔다.

- 출처 : The Local, 2015년 6월 10일자, “Stress causing hike in Swedish sick leave”, <http://www.thelocal.se/20150610/stress-at-work-causing-hike-in-swedish-sick-leave>

## 영국 : 2017년까지 간병인, 육아도우미 등을 고용하는 1인 고용주에게도 퇴직연금 가입의무 확대

2015년 6월 1일부터 50인 이하의 소기업에 퇴직연금 자동가입 프로그램(auto-enrolment programme)이 점차적으로 적용된다. 특정 세금원천징수번호(PAYE reference number)를 가진 30인 이하의 소기업을 필두로 2017년 상반기에는 간병인이나 육아도우미 등을 고용하고 있는 1인 고용주에게까지 확대될 예정으로, 이때에는 개인 간병인을 고용하고 있는 10만 명가량의 고용주가 근로자의 퇴직연금을 부담해야 하는 법적 의무를 가질 것으로 예상된다.

퇴직연금 자동가입 프로그램은 근로자의 은퇴소득이 충분하지 않다고 판단한 영국 정부가 퇴직연금 가입률을 제고하기 위해 2008년 연금법(Pension Act 2008)을 개정하여 근로자가 탈퇴 의사를 밝히지 않는 한 고용주가 근로자를 반드시 퇴직연금에 가입시키도록 하는 제도로서, 2012년 10월부터 대기업, 중소기업 순으로 단계적으로 적용해 왔다.

퇴직연금 자동가입 프로그램을 감독하고 있는 연금감독원(Pension Regulator)에 따르면 위반 시 400 파운드의 벌금이 부과될 수 있다. 그러나 연금감독원은 적절한 조언을 제공하기 위해 200여 개 지원기관과 협력하고 있다고 말했다. 퇴직연금 자동가입 프로그램하에서는 연간 1만 파운드 이상의 소득을 가진 22세 이상의 모든 근로자가 퇴직연금(workplace pension)을 가질 권리가 있다. 현재까지 4만 5천여 개 기업, 520만여 명의 근로자가 퇴직연금에 가입되어 있다. 현재부터 2018년까지, 약 380만 명 이상의 근로자가 약 130만 명의 고용주에 의해 가입될 것으로 예상된다.

- 출처 : BBC 뉴스, 2015년 6월 1일자, “Employers of carers or nannies may have to pay pensions”, <http://www.bbc.co.uk/news/business-32935827>



## 영국 : 정부, 무상보육 계획 가속화

데이비드 카메론 영국 총리는 2015년 6월 1일 맞벌이 부모를 위한 무상보육 확대 계획을 앞당길 것이라고 발표했다. 현재는 잉글랜드 지역에 거주하는 특정 조건의 일부 2세 아동 및 모든 3~4세 아동에 대해 주당 15시간의 무상보육이 제공되고 있으며 백만 가구 이상이 무상보육 혜택을 받고 있다. 새로운 보육 법안은 3~4세 아동을 키우는 맞벌이 부모에 대해 무상보육 혜택을 30시간까지 연장할 예정이다. 이 계획으로 약 60만 가구가 혜택을 받게 되며 자격이 되는 맞벌이 부모는 연간 2,500파운드의 보육 비용을 추가로 줄일 수 있게 된다.

본래 이 계획은 2015년 총선 공약에서 보수당이 2017년에 도입하기로 하였으나, 2015년 6월 2일 보육 법안이 제출되면 각 부서의 각료들은 도입 일정을 앞당기기 위해 가속화된 일정표를 발표할 것이다. 2016년 9월 일부 지역에서 예비 테스트가 시행되며 이로써 일부 가구는 예상보다 일찍 추가 보육수당을 받게 될 것이다. 영국산업연맹(The Confederation of British Industry: CBI)은 이 소식을 환영했다. 카티아 홀(Katja Hall) 영국산업연맹 정책관은 “정부가 보육에 주목하고 근로 가구에 도움의 손길을 주는 것을 환영한다. 많은 부모들이 직장으로 돌아오고 싶어하거나 아이가 생긴 후 더 많은 시간을 일하고 싶어하지만 비싼 보육 비용 때문에 할 수 없다”면서 “무상보육 준비 확대는 부모들이 일할 수 있게 하고 기업은 재능 있고 숙련된 근로자를 보유할 수 있게 하는 중요한 조치”라고 말했다.

정부는 여름 전에 교육부가 검토에 착수하는 것과

더불어 각 무상보육 건에 대해 보육제공자에게 지불되는 자금을 인상하겠다고 약속했다. 전국 주간탁아협회(National Day Nurseries Association)는 해당 검토를 환영했다. 페르니마 타누쿠(Purnima Tanuku) 협회장은 “개혁의 현 속도로 볼 때, 모든 관련 이슈들에 대해 실제적이고 실질적인 해결안을 얻기 위해서는 정부가 가능한 한 빨리 보육 부문과 협력을 시작하는 것이 매우 중요하다. 여러 해 동안 우리는 자금 검토를 요구하는 캠페인을 해왔는데 현재의 투자 수준에서 보육 제공자들이 얼마나 어려움을 겪고 있는지 정부가 인식하고 있어서 다행”이라고 말했다. 그러나 타누쿠는 “재원 마련이 문제”라고 지적했는데, 전국 주간탁아협회는 잉글랜드의 보육시설들이 무상보육 혜택 아동 한 명당 연평균 809파운드를 손해보고 있다고 보고한 바 있다.

정부는 2015년 5월 총선 공약 당시 새로운 무상보육 계획에 약 3억 5천만 파운드의 비용이 발생할 것이며 이는 고임금근로자 연금에 대한 정부 보조금을 줄여서 재원을 마련할 것이라고 발표했었다. 그러나 현재도 부족한 비용은 결국 부모가 부담하고 있는데, 시간당 추가 비용 청구가 불법이기 때문에 탁아시설들은 부모에게 총 무상보육 시간보다 많은 시간을 신청하게 해서 추가 시간에 대해 요금을 청구하는 등의 편법으로 부족한 비용을 메우고 있다. 무상보육 확대의 조기시행에 관한 공식 발표가 나왔지만, 재원 마련에 관한 설명이 부족한 가운데 실질적인 비용 부담은 부모에게 전가될 우려를 낳고 있다.

- 출처: 1) 퍼스널 투데이, 2015년 6월 1일자, “Government accelerates free childcare plans”, <http://www.personneltoday.com/hr/government-accelerates-free-childcare-plans/>
- 2) BBC 뉴스, 2015년 6월 1일자, “Childcare changes threatened by underfunding, providers say”, <http://www.bbc.co.uk/news/education-32928117>
- 3) 가디언, 2015년 4월 14일자, “David Cameron’s generous childcare pledge

- doesn’t add up, experts warn”, <http://www.theguardian.com/money/2015/apr/14/david-cameron-conservatives-childcare-manifesto>
- 4) 영국 정부, 2015년 6월 1일자, “Government brings forward plans to double free childcare for working families”, <https://www.gov.uk/government/news/government-brings-forward-plans-to-double-free-childcare-for-working-families>

## 영국: 견습생 제도 용어 남용, 법으로 규제

영국 정부는 새로운 기업 법 제정을 통해 승인받지 않은 견습생 제도(apprenticeship)라는 용어 사용을 불법으로 규제할 방침이다. 견습생에게 최소 1년간의 직업훈련 기간을 제공하고 그 외 다른 조건도 충족하는 경우에만 합법적으로 견습생 제도라는 표현을 사용할 수 있다.

기업혁신기술부(Department for Business Innovation and Skills)는 새로운 법 제정을 통해 견습생 제도라는 용어가 질 낮은 훈련과정을 양산하는데 남용되지 못하도록 정부 차원에서 제재를 가하게 될 것이라고 밝혔다. 이와 관련해 2015년 5월 정부는 2020년까지 300만 견습생 일자리를 창출할 것이라고 발표한 바 있다.

그러나 공공정책연구원(Institute for Public Policy

Research: IPPR)과 지방정부협회(Local Government Association)가 5월에 발표한 보고서에 따르면 견습생 제도는 청년실업을 억제하는 데 큰 역할을 하지 못한 것으로 드러났다. 루크 레이크스(Luke Raikes) 공공정책연구원 연구원은 “견습생 제도의 본래 목적과는 달리, 실제로 견습생 제도가 사회에서 활용되는 방식과 그 결과는 견습생 제도의 순기능과 차이가 크다. 대부분의 견습생 제도는 일자리가 없는 청년들을 고용하기 위해서가 아니라 고령자나 이미 고용된 사람들을 훈련하기 위해 사용되고 있다”고 지적했다.

- 출처: 1) BBC 뉴스, 2015년 6월 14일자, “Apprenticeships to receive legal protection”, <http://www.bbc.co.uk/news/>



business-33125799

2) 퍼스널 투데이, 2015년 6월 15일자, "New legal framework to protect apprenticeship

system", <http://www.personneltoday.com/hr/new-legal-framework-protect-apprenticeship-system/>

### 영국 : 정부, 조합원 50% 이상이 파업 찬반투표에 참여토록 하는 파업법 개정안 발의

영국 정부는 2015년 여왕 연설을 통해 26개 국정 과제를 발표했다. 여기에는 파업 결의를 위한 파업 찬반투표에 조합원의 50% 이상이 참여해야 한다는 내용을 포함해서 파업 찬반투표 절차를 규제하는 파업법 개정안이 포함되었다. 새 파업법의 파업 찬반투표 규칙에는 다음과 같은 내용이 포함되어 있다.

- 파업 찬반투표에 재직 조합원 50% 참여(현재는 투표 참여율에 대한 규제 없음)
- 핵심 공공서비스(의료, 교육, 교통, 소방)의 경우 재직 투표자의 40%가 파업을 지지해야 함 (현재는 투표 참가자의 과반수가 지지하는 경우 파업 가능)
- 파업 참가 근로자를 대체하는 임시 근로자 사용 제한 폐지(1973년부터 대체 근로자 사용이 금지되어 있음)
- 의무 투표 기준 강화(과거 파업 찬반투표 결과를 근거로 한 파업 금지)
- 파업 비참여 근로자에 대한 위협 문제 해결

영국노총(TUC)은 이렇게 파업 찬반투표 규칙이

변경되면 합법적인 파업 실시가 거의 불가능하다는 입장이다. 그리고 이는 인력규모가 크고 우편으로 파업 찬반투표를 실시하여 투표 참여율이 낮은 공공부문에서는 특히 더 문제가 될 것이다. 게다가 파업 찬반투표 참여율이 50%가 넘는다고 해도 투표자의 40%가 파업에 찬성해야 한다면, 이는 파업 지지율이 80%에 달해야 한다는 것을 의미한다.

2015년 5월에 있었던 영국철도공단(Network Rail) 근로자의 전국 교통수송노조(National Union of Rail, Maritime and Transport Workers: RMT) 파업 투표와 같이 최근 일부 투표가 새 법안이 제안하고 있는 기준점을 넘은 예가 있을 수도 있으나, 지난 회기에 임금 및 연금 개혁 문제로 발생했던 공공부문 파업은 새로운 기준점을 적용하면 가능하지 않은 것이다. 공무원들을 조직하여 종종 파업을 하는 영국 공무원노조(PCU)는 지금까지 한 번도 파업 찬반투표에서 투표율 50%를 달성한 적이 없다.

영국 공공서비스노조 유니슨(Unison)의 데이브 프랜티스(Dave Prentis) 위원장은 정부가 재정 적자를 흑자로 돌리기 위한 시도로써 공공부문의 급여 인상을 억제하고 일자리를 감축하고 있기 때문

에 이번 회기에 더 많은 파업이 있을 전망이다이라고 밝히며, 파업법 개정안의 정당성 여부에 대해서 유럽 재판소와 국제노동기구(ILO)에도 검토를 요청할 것이라고 말했다. 영국 예산책임청(Office for Budget Responsibility)에 따르면 2019년 1사분기까지 80만 개의 공공부문 일자리가 추가로 감축될 예정이다. 이렇게 되면 2011년부터 감축된 총 일자리 수는 110만 개에 이른다.

• 출처 : 1) BBC 뉴스, 2015년 5월 27일자, "Strike

changes: What do they mean?", <http://www.bbc.co.uk/news/business-32870930>

2) 파이낸셜 타임즈, 2015년 6월 15일자, "Union leader throws down gauntlet over 'vicious' strike laws", <http://www.ft.com/cms/s/0/f856f8e6-126e-11e5-8cd7-00144feabdc0.html#axzz3dCFurWb9>

## 프랑스 : 작업장 내 위험 해결 위한 새로운 조치 마련

최근 프랑스의 산업안전 및 보건 부문의 이슈들 중에는 근로자들이 고된 근로조건과 전자기기로 인해 해로운 영향을 받고 있다는 문제가 있다.

### 〈산업안전 및 보건 관련 새로운 조치〉

#### 보건안전근로조건위원회(CHSCT)

프랑스 대법원은 근로자 50인 이상의 모든 기업은 보건안전근로조건위원회(CHSCT)를 설립해야 한다는 판결을 내렸다. 대법원은 근로자 50인 미만의 기업 지점의 경우에는 기업의 전 직원을 대상으로 하는 중앙 보건안전근로조건위원회(CHSCT)를 설립할 것을 권고했다. 프랑스 노동법은 이미 최소 50인 이상의 근로자를 고용하기 위해서는 보건안전근로조건위원회(CHSCT) 설립이 전제되어야 함을 규정하고 있다.

#### 고된 근로조건

2015년부터 모든 고용주는 근로자들이 직면한 힘든 근로조건에 대해 반드시 보고해야만 한다. 새로운 법률에 따르면 2015년 3월부터 보고해야 하는 네 가지 위험 요인은 아래와 같다.

- 야간 업무
- 지속적으로 변경되는 팀 내 업무
- 반복적인 작업
- 신체적 스트레스가 높은 환경에서 이루어지는 업무

2016년부터 6개 요인을 추가할 예정이다. 2017년부터는 이러한 위험 요인에 노출되어 있음을 보고하는 회사는 벌금을 내야 하며 특정 요인과 관련한 개선을 위해 노력해야 한다.



〈위험예방〉

심리사회적 위험

근로환경 개선을 위한 국가기관(Anact)과 퀘벡 대학교는 고용주가 참고할 수 있도록 작업장 내 심리 사회적 위험예방 지침서를 발간했다. 이 지침서는 12개 사의 경험을 기반으로 제작되었으며 심리 사회적 위험 요인을 평가하고 이 문제에 대한 사회적 대화를 장려하고자 출간됐다.

번아웃 증후군

노동부는 번아웃 증후군 대응책이 2015년 초여름으로 예정된 보건 및 안전 계획에 포함될 것이라고 발표했다. 노동부는 이와 관련해 작업반도 구성했다. 프랑스전문가총연합과 프랑스 전문가 및 관리직 사원 연합(CGÉ-CGC)에 가입된 컴퓨터 사용 및 자문 관리자 조합(Fieci CFE-CGC)은 근로자를 위한 번아웃 증후군의 위험을 온라인 테스트를 통해 평가해 볼 수 있는 사이트를 만들었다.

전자기기

기업의 사회적 책임 연구소(ORSE)는 작업장에서 전자통신 기기 사용으로 인해 생기는 악영향을 줄이기 위해 지침서를 발간했다.

〈2013년 근로조건 보고서〉

노동부는 1월에 근로조건에 관한 연례 보고서를 출간했다. 보고서는 직업병과 산업재해 관련 자료와 근로조건을 관리하고 있는 공공기관의 활동을 담고 있다. 보고서에서 중점적으로 다루는 내용은 아래와 같다.

- 산업 보건 서비스의 개혁
- 화학 물질과 관련된 위험과 고압성 위험 방지
- ‘지능형’ 개인 보호 장치

보고서에 따르면 20년간 감소했던 산업보건부서의 수는 2012년에서 2014년 사이에 22% 증가했다. 그러나 산업의료 관련 공무원의 수는 2011~2012년에 10% 감소, 2012~2013년에 4% 감소, 2013~2014년에 5% 감소하여 지속적으로 감소하는 추세를 보이고 있다.

- 출처 : Eurofound, 2015년 6월 10일자, “France: New measures to tackle workplace risks”, <http://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/articles/working-conditions/france-new-measures-to-tackle-workplace-risks>



## 아시아

### 일본 : 편의점 업계, 단시간 근무에 고령자 적극 고용

일본의 편의점 업계가 단시간 근무에 고령자를 적극적으로 고용하고 있는 것으로 나타났다. 세븐일레븐 재팬은 2013년에 후쿠오카현과 고령자층 고용에 대해 상호제휴협정을 체결하여 현재 후쿠오카현에 고령자 종업원을 150명 확보한 상태이다. 미니스톱도 단시간 근무에 종사하는 고령자의 고용을 추진하는 등 고령자의 노동력을 활용하려는 편의점 업계의 움직임이 확대되고 있는 실정이다.

세븐일레븐 재팬은 고령자가 일하기 쉬운 지역을 만들기 위해 설립된 '70세 현역응원센터'와 제휴하여 고령자에게 일자리를 알선하고 있다. 이 제휴를 통해 후쿠오카현 내의 65세 이상 종업원은 약 150명까지 증가하였다. 업무내용은 계산, 상품진열, 청소, 택배 서비스 등 다양한 분야에 걸쳐 있다.

일본의 고령자는 낮 시간에 3~5시간 정도 근무한다는 점과 집 근처에 있는 편의점에서 일할 수 있는 편리성 등으로 인해 편의점 근무를 선호한다. 편의

점 측에서도 고령자는 부족한 일손을 보충하는 역할을 하고 매장 내 아르바이트 직원이 고령자로부터 고객 대응 방식에 대해 배울 수 있는 이점이 있어 앞으로도 이러한 형태의 고연령층의 채용을 강화할 전망이다.

이바라키현 내 미니스톱의 일부 점포에서는 수제 삼각김밥을 만드는 전문 인력의 고용을 추진하고 있는데, 이 근무는 새벽에 약 3시간 정도 일하기 때문에 50세 이상의 지원이 많은 것으로 나타났다. 지방에 위치한 점포에서는 젊은 층의 지원이 적기 때문에 미니스톱은 이러한 단시간 근무에 고령자를 적극적으로 활용하여 부족한 인력을 충원하려고 하고 있다.

- 출처 : 닛케이MJ(유통신문) 9페이지, 2015년 6월 12일자, 「時短勤務のシニア雇用、コンビニ各社が推進、セブンは福岡県と連携」

### 일본 : 근로자파견법 개정안 중의원 통과, 민주당 등 일부 야당은 법안 상정에 반대

파견근로자의 파견기한 제한을 사실상 폐지하는 근로자파견법 개정안이 2015년 6월 19일 중의원

본회의를 통과하였다. 근로자파견법 개정안은 통역, 소프트웨어 개발 등 전문성이 높은 26개 업무를



제외하고는 모두 최대 3년까지로 제한하고 있는 파견근로자의 파견기간 제한을 사실상 폐지함에 따라 기업이 파견근로자를 교체하면 영구적으로 파견근로자를 사용할 수 있도록 허용한다. 또한 개정안은 파견사업을 모두 허가제로 바꾸고 파견기업의 파견근로자에 대한 고용안정조치를 의무화하는 내용도 담고 있다.

유신당과 공산당 양당이 개정안에 반대하고 민주당, 사회당, 생활당은 법안 상정에 반대하여 퇴장하였으나 자민당과 공명당 그리고 차세대당 의원들이 찬성함에 따라 법안은 찬성 다수로 통과되어 참의원으로 송부되었다.

개정안은 2014년부터 제출되었으나 조문상의 문제와 중의원 해산으로 2번이나 폐안된 바 있다. 이번에도 연금의 개인정보 유출 문제로 일시적으로 심의가 중단됐으나 이후 유신당이 야당이 제출한 임금격차 시정을 위한 동일근로 동일임금 추진법안을 여당이 수용했다(법안의 문구가 '대우의 균등을 실현한다'에서 '균형 있는 대우'로 수정)고 평가함에 따라 중의원에서의 법안 상정이 빠르게 진행되

게 되었다.

스가 요시히데 관방장관은 6월 19일에 열린 기자회견에서 근로자파견법의 개정안이 조속히 통과될 수 있도록 전력을 다할 것이라고 언급하였다. 한편 개정안의 통과에 반대하여 퇴장한 야당 3당은 국회 내에서 집회를 열고 개정안 통과에 필사적으로 반대할 입장을 표명하였다.

일본 정부는 파견법 개정으로 파견근로자의 처우를 개선하고 정규직화의 길을 열 수 있다고 강조하고 있지만 노동조합과 파견근로자로부터는 비판의 목소리가 높아지고 있다. 렌고(일본노동조합총연합회)는 19일 저녁에 도쿄 신바시에서 가두집회를 열고 개정안이 중의원에서 가결된 것을 비난하였다.

- 출처 : 1) 아사히신문 조간 7페이지, 2015년 6월 20일자, 「派遣法改正案、衆院可決 民主など採決欠席」
- 2) 일본경제신문 조간 3페이지, 2015년 6월 20일자, 「派遣法改正、成立へ 労働改革ようやく前進」

### 일본 : 신입사원 의식조사, 구직 활동 결과에 '매우 만족' 1994년 이래 가장 높아

일본의 산업능력대학은 신입사원의 일할 의욕과 신사회인으로서의 의식, 장래 목표 등에 관하여 매년 신입사원을 대상으로 설문조사를 실시하고 있다. 2015년 3월 26일부터 4월 14일까지 조사를 시행한 결과(응답자 638명), 구직 활동 결과에 '매우 만족'

하는 비율이 1994년 이래 가장 높았다. 이와 더불어 직업 선택 시 가장 중시하는 요소는 '직무 내용'이었으며 업무를 통해 자기발전을 도모하고자 하는 비율이 높은 것으로 드러났다. 한편 전직에 대해 '좌절'로 인식하는 비율은 최근 5년간 지속적으로 증

가하고 있으며, 올해 조사에서 가장 높은 비율을 기록했다.

구체적으로 살펴보면, 구직 활동 결과에 관하여 만족하고 있는가에 대한 물음에는 응답자의 94.0%('매우 만족'과 '약간 만족'의 총합)가 만족하고 있는 것으로 나타났다. 특히 '매우 만족'의 비율은 54.7%로 1994년 이래로 가장 높았다.

직업 선택 시 중시하는 요소로는 '직무 내용'이 71.0%로 가장 많았고, 이어 '업종' 64.7%, '기업풍토' 33.8%, '복리후생' 28.1%, '소재지' 28.1%, '급여수준' 21.4%, '기업규모' 10.0%, '지명도' 7.1% 순으로 나타났다.

일하는 데 중요하다고 생각하는 것이 무엇인가에 대한 물음에는 '업무 수행을 통한 자기 발전'이 61.1%로 가장 많았고, 이어 '장기간 안심하고 일할 수 있음' 49.1%, '직무 내용에 적합한 보수' 38.8%, '직장 동료의 인정' 36.7%, '조직이나 사회에 공헌' 32.2%, '다른 멤버와 협력하여 업무 수행' 31.2%, '자신의 의사에 따라 업무 수행' 22.1%, '승진 또는 리더의 역할 수행' 16.3%, '직무 내용의 변화' 7.1%를 기록했다.

또한 직장 생활을 시작할 때 우려하는 사항에 대해서는 '상사·선배와의 화합 가능성'이 69.5%였고, 이어 '자신의 능력을 기반으로 업무 수행 가능성' 63.7%, '사적인 시간 확보 가능성' 37.8%, '신체적·정신적 건강 우려' 32.5%, '안정된 수입 확보 가능성' 18.2%, '하고 싶은 업무 수행 가능성' 18.0%로 나타났다.

장래 어떤 진로를 희망하고 있는지에 대한 물음

에는 '관리직'이 45.6%로 가장 많았고, '전문직' 45.0%, '독립 후 창업' 7.7%, '일 이외의 다른 길 탐색'이 1.7%였다.

한편 전직에 대한 이미지로는 '경력 상승'으로 보는 비율이 61.5%로, '좌절'로 보는 비율인 38.5%보다 높았다. 그러나 이번 조사에서의 '경력 상승'의 비율은 2000년도 이래로 가장 낮은 반면, '좌절'의 비율은 가장 높았다. 최근 5년간 전직을 좌절로 인식하는 비율이 높아지고 있다. 남성이 여성보다 전직을 '좌절'로 생각하는 비율이 더 높는데, 2015년에는 그 비율이 각각 남성 42.4%, 여성 29.8%였다.

최종적으로 목표로 하는 직위는 '사장' 11.5%, '임원' 20.4%, '부장' 19.6%, '과장' 6.0%, '계장' 3.1%, '직위에 관심 없음' 39.4%였다. 목표 직위에서 남성과 여성 간 차이가 있었다. 예를 들어 목표 직위를 '사장'이라 답변한 사람 중 남성은 14.2%, 여성은 5.5%를 기록했다. 마찬가지로, 목표 지위를 '임원'이라 답변한 사람 중 남성은 26.5%, 여성은 7%로 나타났다.

적정 정년퇴직 연령에 대한 물음에는 '60세' 32.6%, '65세' 46.5%, '70세' 4.3%, '정년 없음' 16.6%로 나타나 적정 정년퇴직 연령으로는 '65세'가 가장 많았다. 마지막으로 '종신고용제도' 희망 여부에는, 73.3%의 응답자가 '희망한다'라고 응답하였다.

• 출처: 산업능력대학 조사보고서(6월), 2015年度 新入社員の会社生活調査, <http://www.sanno.ac.jp/research/pdf/fresh2015.pdf>



일본 : 구직활동 조사 결과, 2016년 졸업예정자 6월 1일 현재 평균 54.7개사에 입사지원

인재채용 상담과 채용 홍보 기획, 인재 소개/파견 사업 등을 전담하는 회사인 디스코(DISCO)는 2016년 3월 대졸/대학원 졸업예정자 1,460명(응답자 기준)을 대상으로 2015년 6월 1일부터 5일까지 인터넷으로 설문조사를 실시하였다. 이하에서는 그 결과를 중심으로 취업 활동 내용을 살펴보기로 한다.

6월 1일까지 채용이 내정된 자의 비율은 35.1%인데 이들 중 '입사 기업 확정 후 구직활동을 종료한 자'는 22.9%, '구직활동 지속'이 73.8%, '구직활동을 종료했고 복수의 내정 기업 보유' 3.1%, '진학 등으로 구직활동 중지'가 0.3%를 기록했다. 이와 더불어 2016년 졸업예정자가 입사지원서를 낸 기업 수는 1인당 평균 54.7개였다. 졸업예정자가 구직활동을 종료하고자 하는 시기에 대한 물음에는 '8월 초'가 28.5%로 가장 많았고, 이어 '8월 말'이 26.5%로 나타났다.

입사가 내정된 졸업예정자의 해당 기업 만족도를 '구직활동 종료자'와 '구직활동 지속자'로 나누어 조사해 보면, 구직활동 종료자의 만족도가 '100%'는 30.8%, '90% 이상' 36.8%, '80% 이상' 17.1%를 기록한 반면, 구직활동 지속자의 만족도는 '100%' 4.8%, '90% 이상' 9.8%, '80% 이상' 22.0%, '70% 이상' 18.0%, '60% 이상' 12.4%, '50% 이상' 11.9%, '50% 미만' 21.2%로 나타났다. 구직활동 지속자의 만족도가 상대적으로 낮는데, 이는 구직활동을 지속하는 원인으로 보인다.

'구직활동 종료자'를 대상으로 하여 입사하게 된

기업을 알게 된 경위에 대해 조사한 결과, '취업 정보 사이트'가 24.8%로 가장 많았고, 이어 '구직 활동 이전부터 알고 있었음' 17.9%, '합동 기업 설명회' 12.0%, '인턴' 12.0%, '학교 내 기업 설명회' 8.5%, '선배' 8.5%, '교수' 6.8% 등이었다.

또한 '구직활동 종료자'가 입사 기업을 결정한 배경에 대한 물음에는 '해당 기업보다 취업하고 싶은 기업이 없으므로'가 73.5%, '빠른 시기에 입사 확정이 되어서'가 59.8%, '구직활동을 종료한 후, 남은 학교생활을 충실하게 하기 위해' 55.6%, '구직활동에 지쳐서'가 19.7%로 나타났다.

한편 인턴 활동에 대해 후회하고 있는 졸업예정자는 30.8%였는데, 후회하는 이유는 입사 내정자의 경우, '더 많은 인턴 프로그램에 참가하지 못해서'가 59.9%(입사 비내정자는 51.2%), '지망하는 업계/기업의 인턴 활동을 하지 못해서'가 18.5%(30.7%), '인턴 활동을 하지 못해서'가 18.5%(30.4%), '장기간의 인턴 활동을 하지 못해서'가 28.0%(23.5%), '채용과 직결되는 인턴 활동을 하지 못해서'가 18.5%(24.6%), '실무적 내용의 인턴 활동을 하지 못해서'가 19.7%(17.7%), '저학년(1~2학년) 때 인턴 활동에 참가하지 못해서'가 19.1%(15.7%)등의 답변이 있었다.

• 출처 : 디스코(DISCO) 경력 리서치 칼럼, 6월1日 時点の就職活動調査-2016年度 日経就職ナビ 就職活動モニター調査結果, <http://www.disc.co.jp/column/?p=2904>