



세계노동소식

미국

미국 : 월트디즈니 사, IT 인력 해고 후 외국인 기술자로 대체해 논란

월트디즈니(Walt Disney) 사에 근무하고 있는 IT 인력 250여 명은 2014년 10월 말 자신들이 2015년 1월 정리해고될 것이라고 통보받았다. 이들은 놀이동산인 월트디즈니에서 놀이동산 내 호텔 예약, 매장 수익관리, 입장권 판매 등과 관련한 전산업무를 담당하는 인력이었다. 2015년 초 이들이 해고된 후에 이들의 일자리는 인도의 인력 아웃소싱 회사를 통해 단기비자로 미국에 파견된 고속련 IT기술 이민자들로 채워졌다. 이에 더해, 회사는 정리해고가 결정된 일부 미국인 기술자들에게 해고 후 자신의 자리를 차지하게 될 외국인 기술자들에 대한 교육을 퇴직 전 3개월 동안 책임져줄 것을 요구했다.

지난 1월 30일 디즈니에서 해고된 뒤 현재까지 실업상태에 있는 한 40대 해고 근로자는 “회사가 외국에서 사람들을 데려다가 우리 책상에 앉혀 놓고, 우리가 하던 업무를 그대로 맡긴다는 것을 믿을 수가 없다. 게다가 우리 일자리를 차지하게 될 사람들을 교육하는 것은 정말 굴욕적이었다. 아직도 이해가 안 된다”고 토로했다.

디즈니의 임원들은 이번 정리해고가 회사의 구조

조정 계획의 일부로 단행된 것이고, 사실상 이러한 구조조정으로 사라진 일자리 수보다 더 많은 일자리를 만들었다고 설명했다.

그러나 디즈니사와 전기공급회사인 Southern California Edison를 포함한 여러 회사들이 단행한 최근 정리해고로 인해 이들 기업들과 인력 아웃소싱 업체들이 미국인의 일자리를 외국인 근로자들로 대체하기 위해 H1-B 단기비자를 어떻게 활용하고 있는가에 대한 문제가 제기되었다. 이들 단기비자가 미국인 근로자들의 일자리를 대체하는 것인지 아니면 미국인 근로자들로는 채워지지 않는 부족한 인력을 채워주는 역할을 하는 것인지에 대해 현재 의회에서 치열한 논쟁이 이뤄지고 있다.

연방정부 지침에 따르면, 이 단기비자의 목적은 고급 과학기술이나 컴퓨터 기술을 보유한 미국인 근로자들을 확보할 수 없을 때 이러한 기술을 보유한 외국인 기술자들을 대신 데려오기 위한 경우로만 제한하고 있다. 이 지침에 따르면, 이들 단기비자의 사용이 “미국인 근로자의 근로조건이나 임금에 부정적인 영향을 미쳐서는 안 된다”고 명시하고 있

다. 그러나 실질적으로는 기업들이 법적 허점을 이용해 외국인 기술자들을 채용하기 위해 미국인 근로자들을 처음부터 고용하지 않거나, 단기비자 프로그램을 활용하더라도 현재 근무 중인 미국인 근로자들을 대체하지 않겠다는 보장도 하지 않는 것으로 드러났다.

단기비자 프로그램에 대해 비판하는 사람들은 이들 단기비자가 실상 저임금으로 외국인 고숙련 기술자를 데려다 쓰기 위해 이용되는 것이라고 주장했다. 단기비자 프로그램에 대한 연구 전문가이자 의회 청문회에 해당 분야 전문가로 출석해 증언했던 하워드대학 공공정책대학원의 로닐 히라(Ronil Hira) 교수도 “이 프로그램으로 인해 미국 기업들이 인건비가 더 싼 H-1B 근로자들을 데려와 미국인들을 대체할 수 있는 엄청난 수익 모델을 창출하게 되었다”고 지적했다.

이 단기비자 연간 할당수는 총 8만 5천 개로 제한되어 있어 이에 대한 수요가 매우 높다. 특히 마이크로소프트, 페이스북, 구글과 같은 IT계 대표 기업들은 자신의 기업에서 필요한 기술을 보유한 미국인들이 많지 않다면서 지속적으로 단기비자 연간 할당수를 늘려줄 것을 요구하고 있다.

보고서에 따르면, 많은 미국 기업들은 수요가 큰 특정 기술직군에 대해 소수의 외국인력을 고용하는데 H1-B비자 프로그램을 이용하고 있다. 그러나 지난 몇 해 동안 이들 단기비자의 최대 수혜자들은 인도에 기반을 둔 아웃소싱 회사들과 컨설팅 회사들이다. 이들 아웃소싱 회사들은 미국 기업들의 IT 부서 업무를 통째로 아웃소싱받아 수행하기 위해, 그리고 인건비를 줄이기 위해 외국인 인력들을 데려다 쓰고 있는 것이다. 이들 외국인 기술자들은 미국 기업의 근로자들이 아니라 이들 아웃소싱 회사들의 직원으로 근무하는 계약형태를 띠고 있다. 2013년 기준으로 이들 단기비자를 가장 많이 받은 10개 기업 가운데 6개 기업은 디즈니사와 계약한 Infosys, Tata Consultancy Services and HCL America를 포함, 아웃소싱 및 컨설팅 회사들이 차지했다.

- 출처 : New York Times, 2015년 6월 3일자, “Pink Slips at Disney. But First, Training Foreign Replacements”, <http://www.nytimes.com/2015/06/04/us/last-task-after-layoff-at-disney-train-foreign-replacements.html>



유럽

독일 : 노동부 난민의 사회통합 비용으로 30억 유로 예산 요청

최근 유럽 정세의 최대 이슈는 시리아 및 이라크 난민의 유입 문제이다. EU 회원국들은 시리아 또는 이라크를 탈출한 난민들의 유입을 적정선에서 허용하고 있는 실정이며, 독일의 경우 1사분기에만 약 7만 3천여 명의 난민을 받아들인 상황이다. 독일은 난민들의 1순위 희망 정착지역으로, 독일 사회는 유입된 난민들의 지원 및 처우 문제로 어수선한 분위기를 보이고 있다. 노동계에서도 이들의 신속한 정착을 위해 다양한 대책을 논의하고 있다.

독일 연방노동부장관인 시민당(SPD) 소속 안드레아 날에스(Andrea Nahles)는 독일로 유입된 난민들이 신속히 노동시장에 편입될 수 있도록 노력할 것이라고 밝혔다. 날에스 장관은 연방하원의회의 2016년 예산심의회의에서 관련 노동부 계획들을 발표하며 추가 예산을 요청하였다. 날에스 장관은 난민 지원을 위해 총 30억 유로의 추가예산이 필요하다고 요청하였으며, 생계유지 지원을 위해 우선적으로 10억 유로 내지 20억 유로의 예산지원이 필요하다고 밝혔다. 그 외에 6억 유로에서 11억 유로의 예산은 독일에서 재취업을 할 수 있도록 직업 재교육 등에 사용할 예정이며, 이에 추가적으로 직업활동과 관련된 독일어 교육과정을 위해 1억 8천만 유로가 필요할 것 이라고 예상하였다.

날에스 노동부장관은 언론과의 인터뷰를 통해, 독

일 정부의 목표는 '난민들이 스스로 삶을 영위해 갈 수 있도록 만드는 것'이라며, 이를 위해 각 지역의 고용센터에 통역직원을 추가로 채용할 예정이며 또한 독일 노동부는 직업재교육을 통해 연간 최대 약 2만 명까지 근로계약 또는 직업훈련생 계약을 체결하고 노동허가증을 발급할 계획임을 밝혔다.

독일에서는 최근 유입된 난민에 대해 부정적인 시각보다는 대부분의 난민들이 젊고 충분한 교육을 받았으며, 삶에 대한 의욕이 높다고 평가하는 등 긍정적인 분위기가 조성되고 있다. 최근에는 독일의 대표적인 자동차 제조업체인 다임러 그룹의 회장인 디터 체체(Dieter Zetsche)는 난민 중에서 잠재력 있는 근로자를 찾고 있다는 구인광고를 내기도 하였다.

독일의 많은 기업가들은 체체 다임러 그룹 회장과 같은 생각을 가지고 있지만 실제로 인력채용 정책을 실시하는 경우는 많지 않다. 슈피겔 지에서 실시한 설문조사에서는 독일 기업들은 난민에게 동일한 채용의 기회가 주어진다고 응답하였지만, 다임러 그룹과 같이 난민에게 가산점을 부여하는 기업은 거의 없었다. 대부분은 직업훈련생(Praktikum)을 모집하는 경우에도 요구수준이 매우 높은 것이 현실이다. 하지만 직업훈련생 과정에 난민 망명자를 위한 일자리를 별도로 할당하는 기업도 등장하고 있다.

지멘스는 최근 채용예정인 직업훈련생 중 10명을 난민 망명자를 위해 배정하였다. 다임러 그룹의 경우에는 이미 시리아 및 이라크 난민 몇 명이 노동허가를 받고 직업훈련생으로 채용되었다. 뮌헨 수공업 회의소에서도 2015년 상반기에만 1,200개의 훈련생 일자리가 있었으며 난민을 위한 직업실습생 일자리도 포함되어 있었다.

아직은 독일로 유입된 난민들 중 즉시 노동시장에 편입될 수 있는 인력이 많지는 않지만, 독일 정부는 독일어 교육 및 직업교육을 병행하여 난민이 단지 예산을 소모하는 것이 아니라 독일 노동시장에 편입될 수 있도록 하는 노력을 보이고 있다.

몇몇 동유럽 국가들의 경우, 최근 난민 수용을 거부하는 모습을 보이며 서유럽 EU회원국들의 비난을 받고 있는 가운데, 독일은 서둘러 난민들이 정착할 수 있는 정책을 시행하면서 난민 유입의 부작용을 최소화하기 위해 노력하는 모습을 보이고 있다.

난민 문제를 둘러싸고 아직은 여론조차 하나로 모

이지 않은 상황이지만, 독일 정부가 예산 문제를 비롯하여 기업의 협력, 사회적 통합 등 다양한 측면에 산적한 문제들을 해결해나가 이번 사회적 위기 상황을 기회로 만들 수 있을 것인지 관심을 가지고 지켜보아야 할 것이다.

- 출처 : 1) 슈피겔(Spiegel)지, 2015년 9월 10일자, “Flüchtlinge in deutschen Firmen: Suche Job, bekomme Praktikum”, <http://www.spiegel.de/wirtschaft/soziales/fluechtlinge-welche-jobs-bieten-deutsche-konzerne-a-1052047.html>
- 2) 슈피겔(Spiegel)지, 2015년 9월 10일자, “Bundeshaushalt: Arbeitsintegration von Flüchtlingen kostet bis zu 1,1 Milliarden Euro”, <http://www.spiegel.de/wirtschaft/soziales/1-1-milliarden-euro-fuer-arbeitsintegration-von-fluechtlingen-a-1052324.html>

독일 : 단체교섭 적용범위 축소로 임금불평등 확산

베르텔스만재단과 ifo 연구소가 세계경제동학(Global Economic Dynamics)연구 프레임워크하에서 실시한 연구에서 왜 지난 20년간 독일의 임금불평등이 미국이나 영국에 비해 더 확대되었는지를 조사하였다.

연구결과에 따르면, 상위 20%에 해당하는 독일 고소득자의 실질임금은 1990년대 중반 이후 2.5%

인상(물가상승률 감안)되었고, 소득 하위 20%의 경우에는 임금수준이 2% 하락한 것으로 나타났다. 해당 기간 동안 임금협약을 체결한 기업의 비율은 60%에서 35%로 하락했고, 임금협약의 적용을 받는 노동자들의 비율도 82%에서 62%로 하락했다. 이렇게 임금협약 적용범위가 하락한 것이 임금불평등의 가장 큰 원인으로 파악되었는데, 연구결과에



따르면 단체협약 적용률은 43% 수준이다.

연구자들은 이에 대해, 기업수준에서 임금유연성 확대를 위한 적용예외조항 및 다른 조치들이 확대된 것과 단체 임금교섭 형태가 줄어든 것이 원인이며, 국제적 상호의존성이 증가하는 과정에서 이러한 현상이 시작되었을 것으로 결론지었다.

• 출처 : Eurofound, EurWork in brief, 2015년 9월

11일자, “Germany: Decline in collective bargaining coverage drives wage inequality”, <http://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/articles/working-conditions-quality-of-life/germany-decline-in-collective-bargaining-coverage-drives-wage-inequality>

스웨덴 : 추계예산 통과될 경우 양성평등보너스제도 2017년부터 폐지

스웨덴은 부모가 함께 나누어 쓸 수 있는 총 16개월(480일)의 육아휴직제도를 도입하고 있다. 6개월의 육아휴직 기간 중 2개월은 반드시 각 부모 중 한 명에게 할당되는 부모할당제를 두어 육아휴직 사용이 상대적으로 적은 아버지의 육아휴직 사용을 장려해왔다.

2008년에는 중도우파 정부의 계획하에, 부모의 평등한 육아휴직 사용을 독려하기 위한 양성평등보너스제도를 도입했다. 양성평등보너스제도는 부모들이 육아휴직을 평등하게 이용할 경우 금전적으로 혜택을 주는 제도로 아버지의 육아휴직 사용을 늘릴 것이라 기대를 모았다.

하지만 지난 9월 9일 수요일, 스웨덴의 사민당, 녹색당 연정에서는 이 제도가 정부에 과도한 재정적 부담을 지우고 있으며, 공동육아를 장려하려는 본래의 목적에서도 실패하고 있다고 주장했다.

스웨덴 사회보장부 장관 아니카 스트란드홀(Annika Strandhall)은 “부모들은 육아휴직을 나누

어서 사용하는 것을 결정할 때 양성평등보너스를 중요한 요소로 생각하지 않는다”라며 스웨덴 신문 Dagens Nyheter와의 인터뷰에서 밝혔다. 양성평등보너스제도로 인해 스웨덴 정부는 연간 백만 크로나라는 큰 비용을 지불한다고 밝히면서, “엄청난 재정이 투입되는 데 비해 그 실효는 없다”고 지적하였다.

또한 그녀는 실효성이 없는 양성보너스제도에 사용되는 자원을 육아휴직 의무수급기간을 3개월로 늘리는 데 사용하는 방향으로 전개해야 한다고 주장했다.

추계예산안에 나타난 변경될 육아휴직제도에 따르면, 총 16개월의 육아휴직 기간 중 양쪽 부모 각각 기존 2개월에서 1개월이 추가된 3개월씩에 해당하는 유급 육아휴직 기간을 갖게 되고, 나머지 10개월의 기간은 부모가 마음대로 나누어 사용할 수 있다. 한편 추계예산안이 통과될 경우, 부모공동의 사용을 독려하고자 도입된 양성평등보너스는 2017년부터

더 이상 제공되지 않을 것이다.

당초 계획으로는 양성평등보너스제도를 유지하는 대신, 줄어든 육아휴직기간에 따라 그 혜택도 줄어드는 형태가 될 것으로 알려졌으나 제도를 유지하는 것이 그 효과에 비해 국가 재정에 많은 부담을 주고 있다는 판단하에 제도를 폐지하기로 결정한 것으로 보인다.

스웨덴 정부의 양성평등보너스제도를 없애려는 시도는 이 제도를 찬성해왔던 중도우파정당연합과 지난 춘계 예산안 논의 당시 중도우파정당연합에

지지표를 던졌던 스웨덴 민주당의 의사에는 반하는 것이다. 하지만 지난해 예산안 부결로 인해 정부가 붕괴되는 사태를 겪고 난 후 스웨덴 내 다수당들이 ‘12월 대협약(December Agreement deal)’에 합의하였기 때문에 사민당-녹색당 연정의 이번 예산안은 큰 무리 없이 통과될 것으로 보인다.

- 출처 : The Local, 2015년 9월 16일, “Parental leave bonus to be scrapped in 2017”, <http://www.thelocal.se/20150916/parental-leave-bonus-to-be-scrapped-in-2017>

스웨덴 : 4년 내에 양성평등한 이사회 구성 기대

직장 내 다양성 향상을 추구하는 스웨덴 내 이익집단인 올브라이트(Allbright)의 보고서에 따르면, 스웨덴 기업 내 이사회 여성 비율은 2010~2013년까지 거의 변화가 없었던 반면, 2014년 이후 2015년까지 22%에서 28%로 큰 폭으로 증가했다. 그리고 스웨덴 내 279개 상장기업들을 조사한 결과, 최근 10년 동안의 이사회 내 여성 비율의 상승 추이가 유지될 경우, 2025년까지 목표한 이사회 여성 비율에 도달할 것으로 기대되며, 만약 작년과 같은 증가 추세가 지속적으로 나타난다면 4년 안에 목표한 수치에 도달할 수 있을 것이라고 덧붙였다.

올브라이트의 최고경영자인 아만다 룬드텍은(Amanda Lundeteg)은 “2016년에 새로이 임명될 이사진을 모두 여성으로 뽑는다면 우리는 당장 1년 내에 양성평등을 달성할 수 있으며, 10년이 걸린다

는 것은 최악의 경우”라고 주장했다. 그녀는 이사진 내 양성불평등의 가장 큰 문제 중 하나는 이사진을 임명하는 임명위원회이며, 스웨덴 기업 내 여러 임명위원회를 보면 이사진 10명 중 여성은 한 명에 불과하다는 점을 지적했다. 아만다는 만약 더 많은 여성들이 임명위원회에 참여하게 된다면, 이들이 그간 주목받지 못했던 이사진에 적합한 여성들을 찾아낼 수 있을 것이며, 이로 인해 여성의 이사회 참여가 늘어나는 연쇄효과를 누릴 수 있을 것이라 예상했다.

또 다른 이익집단인 스웨덴여성로비(Swedish Women’s Lobby)에서도 역시 28%까지 증가한 이사회 여성 비율을 높이 평가했다. 스웨덴여성로비의 대표 클라라 베룬드(Clara Berglund)는 The Local와의 인터뷰를 통해 “여성 이사진이 단순히 여성 근



로자의 대표라는 역할에 머무르는 것이 아니라, 이 사진의 결정과 기업 운영 전반에 있어 양성평등을 적극적으로 주장해야 하는 때가 온 것”이라고 언급했다.

그렇다면, 왜 지난 1년 동안 이사회 여성 비율이 갑자기 6% 가까이 증가한 것일까? 이에 대해 문데텍은 정치적 압력이 가장 큰 이유 중 하나라고 밝혔다. 지난 5월 스테판 뢰벤 총리가 2017년까지 기업 내 이사진 중 40%를 여성으로 할당하도록 하는 법안을 기업들이 따르지 않을 경우 처벌을 받게 될 것이라고 경고한 것과 같은 정부의 압력이 크게 작용했다는 것이다.

그녀가 이 같은 변화의 또 다른 근거로 제시한 것

은 양성평등이라는 이슈가 여전히 스웨덴 내에서 활발하게 논의되고 있다는 점이다. “지난 선거에서 많은 정당들이 양성평등을 중요한 정치적 안건으로 삼았으며, 관련된 토론들이 뜨겁게 진행되었다는 점”을 들어 스웨덴에서 많은 이들이 여성 이사회 진출과 같은 양성평등 관련 이슈에 관심을 가지고 있는 것이 바로 급격한 비율 변화의 원인이라는 의견을 제시했다.

- 출처 : The Local, 2015년 9월 7일, “Sweden may have equal boards in four years”, <http://www.thelocal.se/20150907/sweden-could-have-equal-boards-in-four-years>

스페인 : 공공부문과 민간부문의 임금격차, 2005년 35%에서 2012년 31%로 감소

스페인 노동력조사에 따르면 2012년 현재 스페인 노동인구의 약 15%가 공공부문에서 일하고 있다. 스페인 중앙은행은 2015년 2월 매월경제동향의 일부로 임금격차 보고서를 발행하여 공공부문의 평균 임금이 민간부문 임금보다 높은 원인을 살펴보았다. 2005~2015년 사회보장제도의 행정자료에서 추출한 익명의 미시자료(스페인의 25~54세 인구의 4%(약 110만 명)에 해당)를 분석하였다.

보고서에 따르면, 2005~2012년 공공부문의 총 임금이 민간부문보다 36% 높은 수준이었다. 이 결과는 근로자의 연령이나 교육수준 등은 통제하지 않은 것으로, 공공부문과 민간부문의 임금격차는

2005년 35%에서 2008년 39%로 증가했다가 2008년부터 점차 감소하여 2012년에는 31%를 기록했다. 이러한 격차의 감소는 경제위기와 공공부문 예산 삭감으로 공공부문 임금이 줄어든 것 때문으로 파악된다.

연구결과에 따르면 공공부문의 근로자들은 평균 나이가 더 많고, 교육수준이 높고, 근속이 더 길며, 전일제로 일하는 경향이 더 컸다. 이러한 특성도 공공부문과 민간부문의 임금격차를 설명하는 요인이 된다.

이러한 변수들이 공공부문과 민간부문의 임금격차에 어떤 영향을 미치는지를 평가하기 위해서, 연

구자들은 임금에 연령, 지역, 직업군, 근속, 계약종류, 근로시간, 기업규모와 같은 다양한 특성과 관련성이 있는지 여부에 대해 선형회기분석을 통해 살펴보았다. 분석 결과, 평균임금 격차가 36%에서 20.5%로 줄어들었고, 이는 공공부문과 민간부문 근로자들의 다양한 특성이 임금격차의 3분의 1 이상을 설명한다는 것을 의미한다. 이 외에도 동기부여, 능력과 같이 쉽게 식별하기 어려운 특성들이 임금격차에 미치는 효과도 분석하였는데, 위에서 언급한 다양한 식별 가능한 특성과 식별하기 어려운 특성이 미치는 효과를 모두 통제하면 2012년 공공부문과 민간부문의 임금 격차는 5%로 줄어드는 것으로 나타났다.

그러나 이러한 차이는 전체 임금범위에서 동일

하게 나타나지 않았다. 남성과 여성 모두 임금수준에 따라 임금격차가 다르게 나타났는데, 고임금집단의 경우에는 임금격차가 적었다. 앞서 언급했듯이 2012년에 변수를 통제한 임금격차가 5%로 나타났는데, 고임금집단에서는 임금격차가 거의 나타나지 않았다는 점이 주목할 만하다.

- 출처 : Eurofound Spotlight Report, “Spain: Pay differentials in public and private sectors 2005–2012”, <http://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/articles/working-conditions/spain-pay-differentials-in-public-and-private-sectors-2005-2012>

영국 : 이주노동자 불법취업 적발되면 6개월간 수감

곧 제출될 새 이민법안이, 잉글랜드와 웨일즈에서 불법으로 취업한 이주노동자를 6개월간 수감하는 내용을 포함하고 있는 것으로 알려졌다. 해당 법안은 최고액이 정해지지 않은 벌금과 임금 압류도 처벌에 포함하고 있으며, 이주노동자를 불법 고용하는 테이크아웃 음식점과 주류판매점에 대해 적발 시 라이선스를 취소하는 내용 역시 담고 있다. 정부는 이 조치를 미니캡 운전자 및 회사로 확대하는 것도 고려 중이다. 이주노동자 불법 고용이 적발된 기타 산업부문 사용자의 법적 대응도 기존과는 달라질 방침이다. 사용자는 직원 고용 시 반드시 법적으로 근로가 허가된 지원자인지를 확인해야 하며 따

라서 더 이상 근로가 허용되지 않은 이주노동자였는지 몰랐다고 소명할 수 없게 된다. 이주노동자 불법 고용이 적발된 사용자에 대한 최고형은 2년에서 5년으로 늘어나며 현재 시행 중인 벌금도 함께 부과된다.

제임스 브로큰셔(James Brokenshire) 이민부 장관(Immigration Minister)은 ‘영국을 만만하게 생각하는 사람들은 생각을 바꾸어야 할 것이다. 한 국가의 정부로서, 불법체류자들이 이 나라에서 일하고 집을 얻고 은행계좌를 만들며 차를 운전하지 못하도록 철저한 조치를 취할 것이며, 영국 국민과 법률을 지키며 자기 역할을 다하는 사람들의 이익을 최우선



으로 하는 이민제도를 만들 것'이라고 말했다.

8월 초 정부는 새 이민법안이 영국 거주권이 없는 세입자에 대한 잉글랜드 임대주들의 퇴거요구 의무를 포함하고 있다고 발표했다. 임대주들은 경우에 따라 법원 명령 없이 임대계약을 파기할 수 있게 될 것이며, 임대계약에 앞서 이민자의 비자상태를 반드시 확인해야 할 의무를 갖게 된다. 반복적으로 이 사항을 어기는 임대주는 최고 5년의 징역에 처하게 될 것이다.

브로큰서는 '전 정부 조직을 총 동원하여' 불법취업자를 고용한 기업에 타격을 줄 것이라고 언급했었는데, 올 가을, 건설현장과 요양시설, 청소하청업체 등을 이민국 공무원들이 급습할 것으로 알려져 있다.

- 출처 : BBC 뉴스, 2015년 8월 25일자, "Immigration Bill: Illegal workers may face six months' jail", <http://www.bbc.co.uk/news/uk-34047686>

영국 : 2015년 10월, 개정 고용법 시행 예정

영국은 매년 10월, 개정된 고용법이 새롭게 시행된다. 올해 변경되는 내용은 다음과 같다.

첫째, 연매출액이 3,600만 파운드 이상인 사용자는 매년 '현대판 노예제 진술서(modern slavery statement)'를 제출하여 기업 내 혹은 공급망상에서 강제노동이나 노예상태 혹은 인신매매 형태로 나타날 수 있는 현대판 노예제 예방을 위해 어떤 조치들을 했는지 기술해야 한다.

둘째, 현재 건설현장에만 국한되어 있는 시크교인들의 안전모 착용 면제가 모든 작업장으로 확대된다.

셋째, 법정 최저임금이 10월 1일부터 시간당 6.50 파운드에서 6.70파운드로 인상된다.

넷째, 10월 1일부터 차별에 관한 소송에서 해당 노동자의 상황을 넘어서 보다 많은 노동자의 이익을 위해 권고할 수 있는 고용재판소의 권한이 상실

된다. 그동안 해당 권한은 실질적으로 거의 사용되지 않았다.

다섯째, 현행법상 근로자의 개인 용도로 사용되는 차량을 제외한 모든 회사 차량 내 흡연이 금지되어 있는데, 10월 1일부터는 잉글랜드의 모든 개인 차량의 운전자에 대해서도 18세 미만의 아동 및 청소년과 동승할 경우 흡연이 금지된다. 이에 따라 개인 근로자에게 제공되고 있는 차량에 관한 회사 내규 변경이 필요할 것이다. 웨일즈에서는 이미 유사한 법이 시행되고 있으며, 스코틀랜드에서는 도입이 예정되어 있다.

여섯째, 병가 후 복귀하는 근로자를 지원하는 근로적합형 서비스(Fit for Work(FFW) service)의 전면 시행이 올가을에 완결될 예정이다. FFW 홈페이지와 전화를 통해 직업보건상담이 이루어지며, 사용자들은 근로자가 4주 이상 결근했을 때 해당 근로자

의 직업보건평가(occupational health assessment)를 FFW에 무료로 의뢰할 수 있게 된다.

- 출처: 퍼스널 투데이, 2015년 9월 1일자, “Employment law changes October

2015: a six point checklist”, <http://www.personneltoday.com/hr/employment-law-changes-october-2015/>

영국: 채용대행 산업, 노조 법안의 주요 개혁 비난

정부는 노조 법안의 일부로 파업 근로자를 대체하기 위한 파견 근로자 이용 금지를 폐지하고자 한다. 채용연합(Recruitment and Employment Confederation: REC)은 BBC에 이러한 움직임에 대한 우려를 표하였다. 정부는 이것이 정당하지 않은 혼란으로부터 노동자들의 삶을 지켜줄 수 있을 것이라고 설명했다. 1970년부터 파업 중 파견 근로자 이용을 금지하고 있는데, 정부는 관련 규정 변경을 협의 중이다.

이에 대해 채용연합(REC)은 큰 우려를 표명했다. 케이트 슈스미스(Kate Shoosmith) 채용연합 정책의 장은 BBC와의 인터뷰에서 “채용대행 기관들과 임시 근로자들을 노사관계가 악화된 상황으로 끌어들이는 것이 채용대행 기업이나 근로자, 채용대행 기업을 이용하는 클라이언트에게 좋은 일이지 확신할 수 없다”고 말했다.

대형 채용대행 기업들은 전 세계 여러 나라에서 활동하며, 이들 대부분은 국제노동기구(ILO)의 민간 채용대행 기업에 관한 조약에 서명했다. 해당 조약은 “민간 채용대행 기업이 근로자가 파업 중인 기업에 대해 인력을 제공해서는 안 된다”고 명시하고 있

는데, 영국은 해당 조약에 서명하지 않았으나 많은 채용대행 회사들은 그들이 국제적 의무를 저버리지 않도록 보이려고 하며 세간의 이목을 끄는 분쟁과 연루된 평판 역시 우려하고 있다.

슈스미스는 고 긴장 근무환경에 인력을 공급할 때의 문제에 대해서도 언급했는데, “우리가 제공하는 인력들은 고객들에게 가능한 한 최고의 서비스를 제공하려고 노력하지만 고객들 역시 각 현장에 보내는 근로자들을 적절히 보호해야 할 의무가 있다”고 지적했다. 채용연합은 회원 기업들을 대상으로 파업 중 대체인력 공급금지 폐지안에 대한 의견을 조사했는데, 적용될 경우는 거의 없을 것이라는 답변을 얻었다고 밝혔다.

기업혁신기술부(Department for Business, Innovation and Skills) 대변인은 파업 중 파견 근로자를 이용할 수 있도록 하는 변경안이 파견 근로자들이 기본적인 기업활동을 유지할 수 있게 해줌으로써 파업 시에 고용주들이 더욱 유연성을 가질 수 있게 할 것”이라며 “사용자들은 직접고용을 통해 파업 근로자의 인력대체를 이미 할 수 있다”고 덧붙였다.

영국 노총(TUC) 위원장 프랜시스 오그레이디



(Frances O'Grady)는 브라이튼(Brighton)에서 열린 연례 노동조합회의에서 파견 근로자 계획을 강조하면서 “(파견 근로자가) 파업 근로자를 대체하기만 한다면 사용자들을 협상테이블에 앉힐 수 있는 힘은 약화될 것이다. 훈련되지 않은 미숙한 임시 근로자가 일하고 있는 모든 작업장의 안전 문제를 생각해 보라. 이것이 교육과 에너지, 출입국 관리 분야에 어떤 결과를 가져올 지에 대해서도 우리는 생각해야 할 것”이라고 덧붙였다. 오그레이디는 채용연합의 개입과 관련된 BBC의 질문에 “영국의 대표 채용

대행기업 단체마저 해당 변경 계획이 치명적인 결함을 가지고 있다고 지적하고 있는데 정부가 이를 안을 조속히 처리하려고 한다는 점을 이해할 수 없다. 정부는 근로자의 파업 권리를 위협하는 실행 불가능한 변경 안을 폐기해야 한다”고 말했다.

- 출처 : BBC 뉴스, 2015년 9월 14일자, “Trade Union Bill: Recruiters warn on strike law reforms”, <http://www.bbc.co.uk/news/business-34252307>

영국 : 근로소득 증가 가속화

영국의 평균 근로소득(average earnings)이 2009년 이래 가장 빠른 속도로 증가하고 있다고 통계청이 발표했다. 지난 5월과 7월 사이 보너스를 제외한 근로소득이 지난해 같은 기간보다 2.9% 증가했다. 보너스 포함 평균 주당 근로소득은 3월부터 5월까지의 3.3% 증가했고, 5월부터 7월까지 약간 낮아졌으나 2.9% 증가를 나타냈다. 영국 마르킷(Markit) 선임경제학자인 크리스 윌리엄슨(Chris Williamson)은 “영국 경제가 성장하고 있음에도 불구하고 그동안 나타나지 않았던 임금상승이 드디어 나타나는 것으로 보인다. 공공부문을 제외하고, 민간부문의 연간 급여상승률이 5월부터 7월까지 보너스를 제외한 수치 및 포함한 수치 모두 3.4%를 기록했다. 해당 상승률은 일반적으로 정책입안자의 우

려를 사 더 높은 인플레이션으로 이어지는 임금상승 압박을 피하기 위해 선제 금리인상을 하게 하는 수준이다”라고 말했다. 실업률은 5.5%로 지난 분기와 같은 수준이었으나 6.2%였던 작년에 비해 감소했다. 취업자 수는 3,109만 명으로 이는 지난 분기보다 4만 2천 명, 전년보다 41만 3천 명 증가한 수치이다. 16~64세의 고용률은 73.5%로 지난 분기와 같은 수준이었고 72.8%였던 전년 같은 기간보다 높아졌다. 노동시장 지표들은 노동력조사(Labour Force Survey)에 기반하고 있으며 95% 신뢰도를 기준으로 하고 있다.

- 출처 : BBC 뉴스, 2015년 9월 16일자, “UK earnings growth accelerates”, <http://www.bbc.co.uk/news/business-34267120>

아시아

일본 : 파견법 개정안 국회 통과

일본 기업의 파견근로자 사용기간을 사실상 폐지하는 개정노동자파견법이, 9월 11일 오후에 개최된 중의원 본회의에서 자민, 공명 양당 등의 찬성 다수로 가결, 통과되었다. 개정법은 9월 30일부터 시행되며, 주요 내용을 보면 다음과 같다.

첫째, 종래 파견 전문업무로서 지정되었던 26개 업무 구분이 없어졌다. 동 업무는 파견기간이 없었는데, 다른 업무와 구별해야 할 기준이 없어졌다고 판단하였기 때문이다. 그 때문에 파견은 모든 업무에 동일한 기준의 적용을 받게 된다. 파견업무의 불편화라고 말할 수 있다.

둘째, 파견규제가 업무에서 사람으로 전환되었다. 이전 26개 업무 이외의 경우, 동일 업무에 파견노동자를 3년 이상 고용할 수 없었다. 즉 파견노동자가 다르더라도 특정 업무에 3년 이상 파견노동자를 고용할 수 없었으나 이번 개정으로 특정 파견노동자를 3년 이상 고용할 수 없다. 계속 파견노동자를 고용하기 위해서는 파견노동자를 바꾸지 않으면 안 된다. 그때 사용사업주는 당해 사업장의 과반수 노조, 그것이 없으면 종업원 과반수 대표의 의견을 들으면 된다. 단, 동일 파견노동자를 3년 이상 계속 사용할 수 있는데, 그를 위해서는 3개월 이상의 공백기간을 두거나, 담당 부서(과)를 바꾸면 된다.

셋째, 파견노동자의 고용안정화 조치가 도입되었

다. 파견노동자가 특정 기업에 3년 근무하였을 때, 파견회사는 사용사업주에게 직접고용을 의뢰하거나, 새로운 파견처를 제공하거나, 기간의 정함이 없는 형태로 파견회사가 고용하거나, 그 외 안정된 고용계속(시행규칙으로 정할 예정)을 위한 조치를 취해야 한다.

넷째, 파견회사에 대한 행정규제가 허가제로 통일된다. 종래, 파견 등록을 하고 일이 있을 때만 파견회사와 계약을 맺는 일반노동자 파견사업의 경우 허가제, 파견회사의 정규직으로 채용되어 있는 특정노동자 파견사업의 경우 신고제였는데, 모든 파견에 대한 행정규제가 허가제가 되었다. 정부는 허가제를 활용하여, 상기의 고용안정화 조치의 실효성을 높일 방침이다.

다섯째, 파견노동자에 대한 단계적이고 체계적인 교육훈련, 커리어 상담 등 경력향상 조치를 파견회사에 의무화하였다.

여섯째, 위법파견에 대한 노동계약 신청 간주제도가 도입되었다. 향만운송, 건설, 경비, 의료관계의 파견금지 업무나, 무허가 파견회사로부터 파견노동자 사용, 파견기간 위반, 불법파견의 경우, 파견사용사업주가 당해 파견노동자의 노동계약 신청을 받은 것으로 간주하였다.

개정법의 시행에 의해 지금까지 사용기간의 제한



이 없었던 전문 26개 업무도 원칙적으로 파견근로자를 사용할 수 있는 기간이 3년으로 제한되기 때문에 개정법 시행에 따라 해고되는 근로자가 늘어나지 않을까 하는 우려가 있다. 파견회사에 의무화된 고용안정조치가 형식적으로 끝나버릴 경우, 파견근로자의 낮은 임금과 이에 따른 불안정한 생활은 고정화되는 반면, 기업은 비용이 적게 드는 파견근로자를 지금 이상으로 요구하게 되어, 고용의 불안정화는 증가하게 되는 문제가 발생할 염려가 있다. 즉 어떤 업무라도 파견근로자를 계속적으로 사용하게 되면 기업은 상대적으로 비용이 많이 드는 정사원 채용을 기피하게 되는데, 이는 고용의 불안정화를 확대하는 요인이 된다. 이번 법 개정은 아베정권이

진행하려고 하는 잔업수당 제로의 성과주의 임금 및 해고의 금전해결 등과 동일선상에 있다고 볼 수 있으며, 노동규제를 완화하여 기업의 경쟁력 향상을 우선적으로 고려한 조치라고 할 수 있다.

- 출처 : 1) 후생노동성 홈페이지, <http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000077386.html>
- 2) 일본경제신문 석간 1페이지, 2015년 9월 11일자, 「改正派遣法成立・30日施行」
- 3) 마이니치신문 조간 5페이지, 2015년 9월 12일자, 「社説:派遣法改正 雇用安定に全力尽くせ」

일본: 토요타자동차, 정년퇴직 후 동일한 조건으로 재고용 가능한 직급, 기능발휘 고과 및 기능발휘급 신설

토요타자동차는 2016년 1월부터 공장에서 일하는 기능직직원의 인사제도를 개선할 방침이다. 정년퇴직 후에도 65세까지 퇴직 전과 같은 조건으로 일할 수 있는 구조를 도입하고 육아지원을 확충하는 것 등이 주요 내용이다. 토요타자동차는 국내생산 300만 대 유지를 목표로 하고 있는데, 이번 제도 개선은 향후 저출산고령화에 따른 노동력 감소라는 환경 변화에 대한 대응이라고 할 수 있다.

토요타자동차의 한 간부는 “더 이상 제도를 늦추면 앞으로 대응하기 힘들 것 같았다”고 인사제도를 대폭 개선한 이유를 설명했다. 토요타자동차의 고연령자(50~64세) 비율은 1995년의 20%에

서, 2014년에는 24%로 증가하였으며, 2025년에는 35%까지 급속히 늘어날 것으로 전망된다. 이번 인사제도 개선을 위해 토요타자동차는 올봄부터 노동조합과 협의를 계속하였고, 2016년 1월부터 새로운 제도를 도입할 것을 합의했다.

인사제도 개선의 첫 번째 핵심 내용은 ‘실질적인 정년연장’의 대상인 ‘상급 숙련파트너(skilled partner, 가칭 SP)’ 직급의 신설이다. 토요타자동차는 지금도 정년퇴직자를 SP로 재고용하고 있는데, 임금은 재직할 때보다 낮다. 새로운 제도에서는 일정조건을 충족하는 정년퇴직자를 ‘상급 SP’로 재고용하며 직위에 따른 수당 등을 퇴직 전과 동일하게 지

급한다.

또 하나는 '기능발휘 고과 및 기능발휘급'의 신설이다. 직원 평가는 규율성, 협조성 등 네 가지 기준에 따라 이루어지는데, 월 7만 엔을 기준금액으로 하고 기대이상의 평가를 받은 경우에 최대 1만 5천 엔을 가산하여 지급한다. 반대로 기대 이하일 경우에는 만 엔이 감액되어 지급된다.

토요타자동차는 5~6명으로 구성된 '팀'이 공장의 실질적 최소 단위로, 그룹리더(GL)가 3팀 정도를 관리 감독한다. 그리고 수석리더(CL)가 3그룹 정도의 관리를 담당한다. GL이나 CL은 부하의 능력을 평가하는 등 보다 큰 책임을 갖는다. 따라서 새로운 제도에서는 GL을 조장, CL을 공장이라 부르고 별도의 수당을 지급할 방침이다.

가족수당은 현재 배우자나 자녀를 대상으로 1인 1만 9,500엔, 2인 이상부터는 5,000엔을 지급하고 있는데, 새로운 제도에서는 배우자수당을 폐지하고 자녀수당으로 단일화할 예정이다. 교육비 등 자녀 양육부담이 큰 직원들을 지원하기 위해, 자녀 1인당 지급액은 2만 엔으로 지급 총액의 상한선을 두지 않기로 했다.

제도 개혁에서 논란이 된 사항은 기능발휘 고과 및 기능발휘급의 신설이다. 근로자들 사이에서 "평가의 공정성이 보장되는가"라는 불만이 제기되었다. 직원들을 대상으로 먼저 실시된 조사 결과, 낮

은 평가를 받은 직원이 업무의욕을 잃을 수도 있다는 우려와 평가자의 부담이 커진다는 의견이 제시되었다.

이러한 우려에 대해 토요타자동차의 한 간부는 "성과가 아닌 노력을 평가하는 것으로, 체력이 저하된 고연령자와 직장을 옮긴 지 얼마 안 되어 업무에 익숙하지 않은 사원들의 노력에 보답하기 위한 제도"라고 설명하였다. 즉 평가자에게 일정한 규칙에 따라서 가산 자금을 배분하여 감액되는 직원이 없더라도 증액할 수 있도록 배려하였다. 평가시기도 "매월이 아니라 생산이 늘어나는 등 변화가 있는 경우"로 한정하였다.

토요타자동차는 새로운 제도 도입을 위해 GL과 CL을 포함한 과장급을 대상으로 설명회를 시작했다. 설명회는 10~20명 단위의 그룹으로 나누어 100회 정도 개최할 예정이며 기능발휘 고과 반영은 내년 7월에 시작할 예정으로 그때까지는 '여행연습' 기간에 해당한다. 새로운 제도가 정말 '강한 직장 만들기'로 연결될 것인지, 토요타자동차의 새로운 도전에 주목하는 바이다.

- 출처 : 닛케이산업신문 13페이지, 2015년 9월 15일자, トヨタ、人事制度刷新、来年1月から、「技能発揮給」強い工場狙う、再雇用、子育て支援も拡充



일본 : 1995년 이후 노동생산성은 지속적 증가, 실질임금은 정체

일본 후생노동성은 9월 15일 2015년 노동백서(노동경제 분석)를 발표하였다. 올해의 부제는 노동생산성과 고용 및 노동문제에 대한 대응으로 핵심 내용을 소개한다.

먼저 1995년 이후 장기불황하에서도 노동자 1인당 실질 노동생산성은 거의 지속적으로 증가하여 2013년 노동자 1인당 실질 노동생산성은 95년에 비해 약 20% 증가했는데, 실질임금은 거의 증가하지 않고 정체하였다. 같은 기간 미국의 실질임금은 약 30%, 유럽은 약 10% 증가하였다. 일본의 임금 정체 요인은 다음과 같다.

첫째, 기업의 부가가치에서 영업이익이 차지하는 비율은 높아졌는데, 인건비의 비율은 줄어들었다. 특히 2000년에서 2004년까지 저하가 현저하였다. 그로 말미암아 대기업에서 노동분배율이 추세적으로 하락하였다.

둘째, 기업의 사내유보금과 유가증권 투자가 늘어났다. 특히 후자는 대기업에서 현저하게 나타났다. 즉 기업은 이익을 임금보다는 사내유보금이나 증권 투자로 배분하였다.

셋째, 수출가격의 하락에 따른 교역조건의 악화가 노동생산성 상승에 의한 임금인상 압력을 상쇄하여, 임금 정체가 지속되었다. 엔고 현상과 글로벌 경쟁의 심화로 수출가격 인상이 어려워 이것이 임금인상에 부정적인 요인으로 작용하였다.

넷째, 비정규직의 증가이다. 60세 이상의 남녀 노동자와 60세 미만의 여성 노동자 중 비정규직이 크게 증가하여, 이들의 낮은 임금이 전체 노동자의 임금을 하향조정하는 역할을 하였다.

노동백서에서는 앞으로 일본 경제의 재생을 위한 과제로서 다음의 점을 들고 있다.

첫째, 소정내임금의 인상이다. 가계 최종소비지출이 일본 GDP의 60%를 차지하고 있는데, 소비지출을 늘리기 위해서는 소정의임금(잔업수당 등)이나 특별임금(보너스 등)보다 소정내임금을 인상하는 것이 소비지출 기여도가 크다. 소비지출 기여도는 소정내임금 1% 인상 시 0.59%인데, 소정의임금은 0.09%, 특별임금은 0.13%에 불과하기 때문이다.

둘째, 저출산·고령화가 진행되는 가운데 노동력이 감소하고 있어, 노동생산성의 향상을 지속해야 한다.

셋째, 일본의 비제조업 노동생산성이 유럽과 미국에 비해 낮은데, 이를 높이기 위해 IT 투자를 적극적으로 해야 한다.

넷째, 인적자원 투자를 높여서 장래 인적자원 축적이 이루어지도록 해야 한다.

• 출처 : 후생노동성 홈페이지, <http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/0000096944.html>