



세계노동소식

미국

미국 : 증권거래위원회, CEO-근로자 임금격차 공시 의무화 결정

미국 증권거래위원회(Securities and Exchange Commission)에서 2015년 8월 5일 승인된 새로운 연방규정에 따라 이제부터 상장기업들은 최고경영자의 연간 총임금이 근로자 임금 중앙값의 몇 배인지 공개해야만 한다.

이번 결정은 CEO-근로자 임금격차 공시 의무화 규정을 포함하고 있는 도드-프랭크 금융개혁법(Dodd-Frank Wall Street Reform and Consumer Protection Act)이 국회에서 통과된 지 5년 만에, 그리고 이후 이 규정이 증권거래위원회에 공식적으로 발의된 지 약 2년 만에 내려진 것이다. 증권거래위원회에 이 규정이 발의된 이후, 위원회는 28만 건이 넘는 찬성 의견을 수렴했다.

5명 위원 가운데 3명 찬성, 2명 반대로 CEO-근로자 임금격차 공시 의무화 규정이 승인되었는데, 위원회의 공화당 위원들, 다니엘 갤러거(Daniel Gallagher)와 마이클 피오와르(Michael Piwowar)는 대규모 노조가 이 결정에 영향력을 행사했다며 반대했다.

그러나 최종 결정된 규정에 따르면, 기업들은

CEO-근로자 임금격차를 계산하는 기준인 근로자 임금의 중앙값을 추산, 결정하는 데 있어 몇몇 여지를 주고 있다. 예를 들어, 근로자 임금의 중앙값을 추산하는 데 근로자 전수조사가 아니라 3년에 한 번 씩 통계적 샘플링(추출) 기법을 동원할 수 있도록 허용한 것이다. 기업들은 또한 근로자들 가운데 미국인이 아닌 근로자를 계산 범위에서 제외시킬 수 있다. 이 규정은 연간 총수익 10억 달러 미만인 신성장 기업(emerging growth company)과 소규모 기업에는 적용되지 않는다.

위원회는 수렴된 28만 건의 의견들을 정리해서 온라인에 공개했다. 예를 들어, 이들 가운데 7만 건의 의견에서는 다음과 같은 문장이 공통적으로 포함되어 있었다고 밝혔다. “소득불평등이 역사적으로 유례없는 수준까지 심화된 상황에서, 대중은 어떤 기업들이 부자와 가난한 사람들의 간극을 더 넓히고 있는 역할을 하고 있는지 알 권리가 있다.”

또한 2만 건의 의견에서는 다음과 같은 아이디어들이 공통적으로 포함되어 있었다. “CEO-근로자 임금격차가 공개된다면, 2008년 경제위기를 불러온

부주의하고 지나친 고액연봉 관행들을 줄일 수 있을 것이다.” 그리고 “어떤 기업이 부유한 임원들을 더 부유하게 하면서 반대로 힘들어하는 직원들을 더 쥐어짜는지 안다면, 어떤 기업들의 제품들을 구매하고, 어떤 기업들에 내 돈을 투자해야 할지 결정하는 데 유용한 기준이 될 것이다.”

그러나 임원들과 일반 근로자들의 임금격차를 공개하는 것의 실질적 효과에 대해서는 의견이 분분하다. 블룸버그 뉴스의 데이빗 구라(David Gura) 기자는 “이사회는 최고의 실력을 갖춘 임원들을 원하기 때문에, 임원들의 임금에 대해 더 많은 정보가 공개될수록, 경쟁력 있는 임원들을 확보하기 위해 이

들의 임금이 더 상승하는 편”이라는 것이 학자들의 분석이라고 밝혔다. 또한 일부 비판자들은 이런 새로운 규정을 만들어냄으로써 기업들의 회계기록 관리에 들어가는 비용이 크게 늘어날 것이라고 지적했다.

- 출처 : NPR, 2015년 8월 5일자, “SEC Adopts CEO Pay Ratio Rule, Five Years After It Became Law”, <http://www.npr.org/sections/thetwo-way/2015/08/05/429628037/sec-to-vote-on-requiring-companies-to-disclose-ceo-pay-ratio>

미국 : 식품유통 체인 Whole Food, 수감자 노동으로 생산된 제품 판매중단 결정

미국의 대형 식품유통 체인인 Whole Food는 2016년 4월 이후부터는 수감자 노동으로 생산되는 제품들을 판매하지 않겠다고 발표했다. 이번 결정은 수감자에게 일자리를 제공하고 수감자들은 이로부터 임금소득을 얻는 교도소-일자리 프로그램(prison-work program)을 통해 Whole Food가 수감자들을 고용한 데 대해 텍사스 주 휴스턴에서 일어난 강한 반대운동에 부딪힌 후에 내려진 것이다.

이번 반대운동은 휴스턴 대규모 수감 끝내기 운동(End Mass Incarceration Houston)의 설립자인 마이클 앨런이 조직하였는데, 그는 이러한 교도소-일자리 프로그램은 참여하는 수감자-근로자들에게 매우 낮은 임금을 지급하면서 이들을 착취하는 것이

라고 주장한다. “교도소에 수감된 사람들은 단지 몇 푼을 받으면서 일하도록 강요받는다. 그들이 생산하는 제품이 얼마에 팔리고 있는지 비교해보라”고 밝혔다.

현재 Whole Food는 콜로라도 주 롱몬트의 Haystack Mountain Goat Dairy에서 염소 젖으로 만든 치즈를, Quixotic Farming라는 가족운영 자영회사에서 틸라피아(생선)를 공급받아 판매하고 있다. 이들 기업은 콜로라도 주 교정국의 한 부서인 콜로라도 교정산업(Colorado Correctional Industries)과 제휴를 맺어 콜로라도 주 교도소 수감자들을 고용해, 염소 젖을 짜고, 물고기를 양식하도록 하고 있다.

콜로라도 교정산업의 역할은 수감자들에게 고용



과 직업훈련을 제공하는 것으로 출소 후 직장을 구하는 데 도움이 되는 기술을 제공하는 것이 목적이다. 콜로라도 주정부의 감사보고서에 따르면, 콜로라도 교정산업은 이 프로그램을 통해 약 1,600명의 수감자들을 임금노동에 고용하고 있다.

Whole Food의 대변인 마이클 실버만은 회사는 수감자들을 고용하는 아이디어를 긍정적으로 생각했다고 이메일 인터뷰를 통해 밝혔다. 수감된 동안 사회복귀를 준비할 수 있도록 하는 일자리와 임금을 제공하는 것이, 이들이 출소 후 사회에서 홀로서기를 할 수 있도록 도움을 줄 것이라고 생각했다는 것이다. 그러나 일부 고객들과 지역민들이 수감자 노동을 통해 제품을 생산하는 것을 불편하게 여긴다는 것을 알게 되었고, 고객 의견을 존중해서 이들이 생산하는 염소젖 치즈와 티라피아 판매를 중단하기로 결정했다고 밝혔다.

그래미 우드 기자는 Pacific Standard 신문에서 이러한 주정부 교도소-일자리 프로그램이 연방 규정을 모두 위반하는 것이라고 지적하기도 했다. 또한 이들 프로그램의 공정성 문제도 제기되었다. 이 프로그램에 반대하는 사람들은 이 프로그램을 일종의 노예제로 비유하면서, “Whole Food는 교도소 노예 노동으로부터 이익을 얻는 것을 중단하라!”고 주장했다. 그러나 반대로 이 프로그램의 지지자들은 이들 프로그램에 참여했던 수감자의 출소 후 재범 및 재수감률이 감소하는 점을 강조하고 있다.

- 출처 : NPR, 2015년 10월 1일자, “Whole Foods Says It Will Stop Selling Foods Made With Prison Labor”, <http://www.npr.org/sections/thesalt/2015/09/30/444797169/whole-foods-says-it-will-stop-selling-foods-made-by-prisoners>

유럽

독일 : 연방노동법원, 파견근로자의 공동결정제도 관련 선거권 인정

독일 연방노동법원이 기업의 공동결정제도에 있어서 파견근로자의 권리를 강화하는 판결을 내렸다. 에르푸르트(Erfurt)에 위치한 독일 연방노동법원은 공동결정법(MitbestG)상의 감독위원회(Aufsichtsrat) 위원 선출과정에 파견근로자도 정규직 근로자와 동일하게 근로자 수 산정 시 산입되어야 한다는 판결을 내렸다. 8,000명의 근로자를 기준으로 감독위원회 위원을 직접선거로 선출하는 방식에서 대표를 선출하여 이들이 감독위원회 위원을 선출하는 형식으로 변경되기 때문에(공동결정법(MitbestG) 제9조) 이 기준을 좌우할 수 있는 수준인 경우에는 근로자 수 산정이 매우 중요한 문제가 된다.

이번 판결에서는 3개월 이상 동일한 회사에서 근무한 파견근로자의 경우에는 감독위원회 위원의 선거에 참여할 수 있는 투표권을 갖고 있으므로, 그에 따라 선거절차의 방식을 결정하는 과정에서도 이들 파견근로자는 근로자 수 산정의 대상이 된다는 것이다.

이번 사건은 타이어 회사인 굿이어 던롭사(Goodyear Dunlop)의 2011년 감독위원회 선거과정에서 발생하였다. 감독위원회 선거를 위한 중앙선거위원회는 당시 유효투표자 수 8,340명 중 파견근로자가 444명이 포함된 것으로 산정하였다. 소송을 제기한 14명의 근로자는 감독위원회의 근로자대표를 선출하는 과정에서 8,000명 이상이라는 이유로

대표를 통한 간접선거가 이루어졌는데, 파견근로자는 근로자 수 산정에서 제외되어야 하기 때문에 직접선거가 이루어져야 했다고 주장했다. 이들의 주장에 따르면 파견근로자의 경우에는 투표에 참여할 수 있는 권리와 사업장의 근로자 수 산정은 다른 문제라는 것이다.

이에 대해 사전 절차에서와 마찬가지로 원고는 패소판결을 받았다. 연방노동법원의 대변인은 “이번 판결은 파견근로자가 기업의 공동결정제도에 있어서 근로자 수 산정에 포함되는지의 여부를 판단한 사실상 첫 번째 판결이었다”고 그 의미를 부여하였다. 선거와 관련하여 논란의 여지가 존재하게 되면 이는 계속적으로 비용 문제를 발생시키기 때문에 선거절차를 명확히 하는 것은 실무적으로도 매우 중요하다는 것이다.

이번 판결은 종업원평의회 선거권 관련 문제에도 영향을 미치게 된다. 즉 사업변경 및 기업 내 복지계획 관련 교섭에 있어서나 해고보호법의 적용을 위한 근로자 수 산정에 있어서도 이번 판결을 통해 3개월 이상 근로가 이루어지고 있는 파견근로자가 포함되어야 할 것이라고 연방노동법원의 대변인은 설명했다.

• 출처 : 1) 슈피겔(Spiegel)지, 2015년 11월 4일자, “Bundesarbeitsgericht: Leiharbeiter zählen



bei Aufsichtsratswahl wie Festangestellte”,
<http://www.spiegel.de/wirtschaft/soziales/leiharbeiter-zaehlen-bei-aufsichtsratswahl-wie-festangestellte->

a-1061148.html

2) 연방노동법원(BAG), 2015년 11월 4일 판결, 7 ABR 42/13

독일: 경제활동인구 독일 통일 이후 최고치 기록한 반면, 난민 취업은 여전히 어려워

독일 연방통계청은 2015년 3사분기 독일의 경제활동인구가 독일 통일 이후 최고치를 기록하였다고 발표하였다. 연방통계청 자료에 따르면 2015년 6~9월 독일에서 경제활동에 종사한 인구는 약 4,320만 명으로, 지난 2014년 3사분기에 비해 약 34만 3천 명 이상 증가한 것으로 확인되었다. 이러한 경제활동인구의 증가는 특히 서비스업 분야에서 두드러지게 나타나고 있다.

경제활동인구의 증가는 실업률의 하락과도 직접적으로 연계되어 있어, 지난 10월 말 연방노동청(BA)이 발표한 독일의 실업자 수는 약 264만 9천 명이었으며, 이는 지난 9월에 비해 5만 9천 명이 감소한 수치이다. 2015년 10월 실업자 수는 2014년 10월에 비해서도 약 8만 3천 명이 감소한 것이다.

실업률은 6.0%로, 경제활동인구의 기록적인 증가 추세에도 불구하고 실업률이 6%대를 벗어나는 데에는 실패하였다. 다만 구 동독지역의 실업률이 8%대(9월 8.7%, 10월 8.6%)로 하락한 상황은 장기적으로 실업률과 관련해 긍정적인 전망을 가능하게 하는 요인이 되고 있다. 하지만 연말 노동시장의 일반적인 추세로 계절적인 영향에 의해 실업률이 증가하

였던 것을 감안하면, 독일의 전체 실업률의 5% 수준 진입은 내년이나 기대할 수 있을 것으로 보인다.

이와 같은 실업률 하락은 유로존에서도 나타나고 있는데, 유로존의 2015년 9월의 실업자 수는 약 1,730만 명이었으며, 실업률은 10.8%로 2012년 이후 가장 낮은 수치를 나타냈다.

이러한 노동시장의 분위기 속에서도 최근 관심이 집중되고 있는 난민 망명자들의 취업은 쉽지 않은 것으로 확인되고 있다. 지난 2014년 10월부터 2015년 9월까지 독일에서 일자리를 찾은 난민 망명자의 수는 약 6만 7,900명으로 확인되었다.

2015년 11월 18일자 독일의 주요 언론들은 좌파당의 질의에 대해 연방노동청(BA)이 답변한 사항을 바탕으로, 지난 2014년 10월 이후 1년 사이 실업자로 등록된 주요 15개국 출신 난민들의 취업 현황에 대해 보도하였다. 그에 따르면 이들 난민 망명자의 월간 취업률은 약 4% 수준에 불과한 것으로 나타났다.

기간에 상관없이 난민 망명자의 경제활동 상황을 살펴보면, 약 3,500명의 난민 망명자들이 자영업에 종사하고 있으며, 사회보험 의무가입 대상인 일자리

어난 상황이다. 또한 이들 15개국 출신의 난민 망명자로서 미니잡에 종사하고 있는 근로자의 수는 10만 4,400명으로 나타났다.

이와 같은 난민 망명자들의 월간 취업률(4%)은 독일 내 실업자의 일반적인 월간 취업률(11%)에 비해 약 7%포인트 정도 낮은 수준이며, 사회보험 의무가입 대상인 일자리에 취업한 경우에도 25% 정도가 파견근로자(Leiharbeiter)로 확인되었다. 이들 난민 망명자들의 취업이 이루어지고 있는 주요 업종은 건설업, 서비스업 및 물류창고 관련업으로 나타났다.

- 출처 : 1) 슈피겔(Spiegel)지, 2015년 11월 17일자, “Arbeitsmarkt: Zahl der Erwerbstätigen steigt auf 25-Jahres-Hoch”, <http://www.spiegel.de/wirtschaft/soziales/arbeitslose-zahl-der-erwerbstaetigen-auf-rekordhoch-seit-1990-a-1063155.html>
- 2) 슈피겔(Spiegel)지, 2015년 11월 18일자, “Arbeitsmarkt: Vier Prozent der Flüchtlinge finden Job”, <http://www.spiegel.de/wirtschaft/soziales/fluechtlinge-vier-prozent-finden-job-a-1063332.html>

독일 : 근로시간 관련 독일노총(DGB) 설문조사 결과

독일 노동조합총연맹(이하 DGB)은 연맹 소속 노동자들을 대상으로 근로조건, 특히 사업장에서의 근로시간 운영에 대해 설문조사를 진행하였다. 이와 같은 DGB의 설문조사는 ‘DGB 좋은 일자리 지표(DGB Index Gute Arbeit)’라는 이름으로 정기적으로 진행되고 있으며, 올해의 설문에는 약 4,900명의 DGB 소속 근로자가 참여한 바 있다. 우선은 이번 설문에 참여한 응답자 중 절반 이상의 근로자들이 일과 중 과도하게 시간적 압박을 받고 있다는 응답을 하였다. 이들은 예를 들어 별도로 점심식사 시간이 주어지지 않는다거나 업무의 종료 시점을 스스로 결정할 수 없는 상황이라고 응답하였다.

올해 진행된 DGB의 설문조사에서는 단순히 근로시간의 실태에 관한 사항만이 아니라 근로시간

과 관련한 노동강도에 대해서도 설문이 진행되었다. 기본적으로는 업무에서 얼마나 자주 시간적 압박 또는 업무의 재촉에 시달리고 있는지에 대해서 설문이 이루어졌으며, 구체적으로는 어떤 방식으로 근로자에게 업무를 재촉하는지, 시간적 압박과 부담한 업무 요구의 근거는 무엇인지, 사업장에서의 업무 재촉이 일상생활에 미치는 영향은 무엇인지에 대해서도 조사가 이루어졌다.

설문에 참여한 근로자의 52%는 사업장에서 매우 자주(23%) 또는 자주(29%) 시간적인 압박이나 업무의 재촉에 시달리고 있다고 응답하였다. 반면 사업장에서 근로시간의 운영이 적절히 이루어지고 있어 시간적 압박에 자주 직면하지 않는다는 응답자는 33%였고, 전혀 시간적인 압박이나 업무의 재촉



이 없다고 답변한 응답자는 15%에 불과하였다.

응답자들에 따르면, 근로시간과 관련하여 압박감을 느끼는 가장 주된 원인은 조직 내에서 그들의 업무내용 때문인 것으로 나타났다. 매우 자주 또는 자주 업무에서 시간적인 압박을 경험하고 있다는 응답자의 65%는 여러 업무 또는 프로젝트를 동시에 수행해야만 하고, 그렇게 진행된 결과물이 결재를 통과하지 못하는 경우가 많다고 응답하였다. 이와 같은 소위 ‘멀티태스킹’ 상황은 예견하지 못한 사건이 발생하면서 직면하게 되는 예외적인 것이 아니라 업무 과정에서 통상적으로 이루어지고 있는 업무방식이라는 것이다. 또한 계획에 없었던 추가적인 업무가 시간적 압박감을 느끼는 원인이라고 답한 응답자도 61%에 달했다. 또한 사업장에서의 시간적 압박감이 높다고 답변한 응답자(53%) 중 63%는 업무를 담당하는 인력 부족을 시간적 압박의 원인으로 지적하였다. 이러한 사항들은 넓은 의미에서 과중한 업무부담으로 평가할 수 있다.

흥미로운 것은 근로자가 시간적 압박감을 느끼거나 그들의 업무가 신속하게 처리되고 있지 못하다고 여기는 이유가 상급자로부터 직접적인 압력을 받거나 과도한 업무결과를 요구받았기 때문은 아니라는 점이다. 상사로부터의 업무 압박이 시간적 압박감의 원인이라고 답변한 응답자는 단지 35%였으며, 불분명한 업무지시를 원인으로 지적한 응답자도 25%에 불과하였다. 이는 고객으로 인하여 압박감을 느끼고 있다고 응답한 41%보다도 더 낮은 수치이다.

업무에서의 시간적인 압박감은 근로자로 하여금 에너지를 충전할 수 있는 충분한 휴식시간을 확보

하지 못하는 원인이 되며, 이로 인해 충분한 업무성과를 만들어내지 못하게 되면서 업무시간에 대한 압박감을 느끼게 되는 악순환의 고리를 형성하게 된다. 멀티태스킹 상황으로 시간적인 압박감을 느끼고 있다는 응답자(65%) 중 56%는 매우 자주 또는 자주 적절하게 업무를 종료할 수 없었다고 응답하였다. 또한 사업장에서의 인력부족으로 시간적 압박에 직면한다고 답변한 응답자의 71%는 주말이 되기 전에 이미 업무를 위한 에너지가 소진된다고 응답하였다. 이와 같은 과도한 업무부담은 업무의 질을 떨어트리는 원인이 된다. 응답자 10명 중 4명이 일반적으로 업무를 수행하기 위해서는 자주 업무의 질적인 면에서 손해를 감수해야만 한다고 답변하였다.

해당 보고서는 이러한 업무부담의 정도가 급여 등의 반대급부에 어떠한 영향을 미치는지에 대해서는 명확한 상관관계를 제시하지 못하였다. 다만 근로자에게 업무부담을 과도하게 지우는 것을 지양하는 일자리가 매력적이고 안전한 일자리로서 인정받아야 하는 반면, 업무과정에서 시간적인 압박이나 재촉이 빈번한 일자리는 특별히 매력적이지 못한 일자리로 인식되어야 할 것이라는 일반적인 결론을 내리고 있다.

- 출처 : 슈피겔(Spiegel)지, “Jeder Zweite klagt über Zeitdruck bei der Arbeit”, 2015년 12월 3일자, <http://www.spiegel.de/wirtschaft/soziales/arbeitswelt-jeder-zweite-klagt-laut-dgb-umfrage-ueber-zeitdruck-a-1065866.html>

스웨덴 : 다국적기업 스포티파이, 스웨덴식 육아휴직을 전 세계 지사에 도입

음원유통 및 스트리밍 사업을 하는 스웨덴 다국적 기업 스포티파이(Spotify)의 스톡홀름 지사에서 일하는 직원들은 현재 스웨덴 내 모든 근로자들처럼 480일의 육아휴직을 사용할 수 있다. 하지만 런던, 시드니, 파리, 뉴욕 등지에서 스포티파이에 현지 채용된 직원들은 이 혜택을 누리지 못하고 있었다.

최근 스포티파이는 기업 내 새로운 육아휴직안을 발표하여 다른 근무지에서 일하는 직원들 역시 스톡홀름 지사의 직원들처럼 육아휴직을 사용할 수 있도록 하겠다고 밝혔다. 또한 그들은 부모를 위한 육아휴직 혜택이 일관되고 세계화된 방식으로 적용되는 것은 마땅한 일이라 언급했다.

현재 스웨덴에서는 근로자가 육아휴직으로 직장을 떠나 있는 동안 고용주가 급여의 80%를 지급하는 것이 일반적인 관행으로 알려져 있다. 또한 부모 모두의 육아휴직 사용을 권장하고 있는 분위기이다. 한편 스포티파이는 2016년부터 1,600명의 전체 직원을 대상으로 6개월의 육아휴직 기간 동안 급여를 100% 보장하겠다는 계획을 발표했다. 이 계획에 따르면 2013년 이후로 자녀를 둔 근로자 역시 혜택을 누릴 수 있는 자격이 주어진다. 또한 부모들은 자녀의 출생부터 자녀가 만 3세가 될 때까지 어느 기간에든지 육아휴직을 사용할 수 있다.

또한 이 회사에서는 일명 “Welcome Back!” 이라는 프로그램을 도입했는데, 이는 육아휴직이나 기타

휴직을 마치고 돌아온 직원들에게 근무의 다양성과 유연성을 제공하고자 시간제 근로나 재택근무 등의 기회를 제공하는 프로그램이다.

스포티파이 HR팀의 카타리나 베르그는 “이러한 정책들이 건강한 일·생활 균형과 양성평등의 강조, 사람들과 좋은 시간을 보내는 일을 중요하게 생각하는 스웨덴 문화와 깊은 연관이 있다”고 말했다.

이 기업에 정통한 한 소식통은 스포티파이가 전 세계 지사에 스웨덴과 동일한 육아휴직을 제공하는 것에 대해 그다지 놀라운 일이 아니라고 밝혔다. 그 이유는 본사의 경영관리팀에 속한 다수가 자녀를 둔 30대 후반의 근로자인데다, 육아휴직에 대한 법적 의무가 없는 미국 국적을 가진 경우가 많기 때문이다. 이러한 배경으로 인해 이들은 전 세계 지사에 공통적인 육아휴직 정책을 적용하는 것에 대해 부정적인 입장을 나타내지 않은 것으로 알려졌다.

하지만 일반적으로 뉴욕 지사에서 일하는 관리직 연봉이 스톡홀름에 있는 이들보다 높기 때문에 현실적으로 이들에게까지 6개월의 육아휴직 기간 동안 100%의 급여를 보장할 수 있을지는 미지수이다.

- 출처 : The Local, 2015년 11월 20일자, “Spotify rolls out parental leave benefits worldwide”, <http://www.thelocal.se/20151120/spotify-rolls-out-swedish-leave-benefits-worldwide>



스웨덴 : H&M 생산공장, 노동자들을 위한 협약 체결

스웨덴 패션기업인 H&M은 2015년 11월 4일 기업의 생산공장에서 일하는 160만 명의 노동자들에게 개선된 노동권을 제공하는 협약을 체결하였다.

이 협약은 국제노동조합연맹인 IndustriALL Global Union과 스웨덴의 IF 금속노조(IF Metall Union), H&M이 공동체결한 것으로, 캄보디아, 방글라데시, 미얀마, 터키 등지의 국가들에 있는 H&M의 1,900개의 공장에서 일하는 노동자들을 대상으로 한다.

이 협약에는 노동조합을 결성할 수 있는 권리, 위험한 환경에서 근무하는 것을 거부할 수 있는 권리, 더 나은 급여를 위해 단체협상을 할 수 있는 권리가 포함되었다.

이익단체들은 종종 전 세계 패션기업들이 노동자들이(중 3분의 2가 여성)에게 제공하고 있는 노동보호의 수준이 낮은 것을 비난해왔다. 특히 2013년에는 방글라데시의 라나 플라자 공장이 무너지면서 1,100명 이상의 노동자들이 사망했는데, 다양한 패션기업의 의류를 제조하고 있는 이 공장 지역의 비극적인 사건으로 인해 새로운 안전지침이나 높은

급여 등의 다양한 개혁이 촉진되었다. H&M은 이 공장으로부터 의류를 공급받는 기업이 아니었으나 2013년에 IndustriALL과 ZARA 등 다른 패션기업들과 함께 방글라데시 공장들의 안전을 위한 협약을 체결하였으며, 2014년에는 국제노동기구와의 협약 역시 체결하였다.

한편 H&M은 생산공장을 선택하는 데에 있어 신중함을 기한다고 밝혔지만 수많은 의류 생산공장들을 엄격하게 모니터링하는 것이 어렵다는 사실을 인정했다.

2014년 H&M의 지속가능성 보고서에 따르면 “모든 생산공장들에 기업의 요구사항과 기준을 100% 준수하도록 하는 일은 꽤 어려운 일”이라 밝혔다. 또한 그들이 겪는 가장 큰 어려움은 노동자들의 건강, 안전, 초과근무, 급여, 결사의 자유와 노사관계 등을 올바르게 해결하는 일이라고 밝혔다.

- 출처 : The Local, 2015년 11월 3일자, “Sweden’s H&M signs pledge for textile workers”, <http://www.thelocal.se/20151103/swedens-hm-signs-pledge-for-textile-workers>

영국 : 견습생제도의 빠른 확대가 가치하락 초래

영국 교육표준청(Office for Standards in Education, Children’s Service and Skills)은 견습생제의 빠른 확대를 위해 낮은 수준의 기술도 견습생제로 승인되

면서 견습생제의 가치가 하락하고 있다고 주장했다. 마이클 윌셔(Sir Michael Wilshaw) 교육표준청장은 일부 견습생들은 심지어 자신이 견습생으로 훈

련받고 있다는 사실조차 모르며, 영국 관료들이 실업률을 낮출 수 있는 핵심 방안으로 꼽고 있는 견습생제가 기존의 일자리를 대체하는 경우도 있다고 말했다. 이에 닉 볼스(Nick Boles) 기업혁신기술부 장관은 개혁을 통해 제도를 향상시키고 있으며 “저질의 견습생 훈련을 종식시키는 것이 개혁의 핵심”이라고 설명하면서 “교육표준청의 보고는 2012년에 수행한 우리의 검토를 뒷받침하는 것이며 주도적 역할을 훈련 제공자보다 사용자에게 맡기려는 우리의 결정이 옳다는 것을 보여준다”고 말했다. 개혁 내용 중에는 잉글랜드 내 훈련 제공자들의 ‘견습생’ 용어 남용을 막기 위한 법안이 포함되어 있으며, 2018년부터는 매년 교육부(Department

of Education)가 발표하는 수행계획표(performance table)에 견습생제가 포함될 예정이다. 월셔 청장은 앞으로 5년간 3백만 개의 견습생 일자리를 만들 것이라는 정부의 계획을 지지하면서도 충분한 수준의 훈련을 제공하지 못한다면 견습생제의 가치는 지속적으로 하락할 것이며, 이는 공적자금을 낭비하는 것이라는 취지로 교육표준청 보고서 출간 연설에서 발표할 예정이다.

- 출처 : BBC 뉴스, 2015년 10월 18일자, “Apprenticeships expansion ‘devaluing brand’”, <http://www.bbc.co.uk/news/education-34549989>

영국 : 돌봄노동자 부족 심각, 외국인 노동자 유입해야

영국의 대표적인 고령자 자선단체인 인디펜던트 에이지(Independent Age)와 고령화 및 인구정책 연구단체인 국제장수센터 영국 지부(International Longevity Centre-UK)가 발간한 새 보고서에 따르면 영국은 2037년에 백만 명 이상의 돌봄노동자가 부족할 것으로 예상되며, 이를 해결하기 위해서는 저숙련 외국인 노동자의 유입이 필요하다고 밝혔다. 이 보고서는 성인 돌봄 부문에 ‘폭풍이 몰아칠 것’이라며 저임금 돌봄직에 영국인들을 유인할 수 없고 외국인 노동자들이 계속해서 일할 수 없다면 ‘이 부문은 노동력 부족으로 제 기능을 하지 못할 것’이라고 경고한다.

돌봄노동자의 5분의 1(26만 6천 명)가량이 외국인 노동자이지만 정부의 이민정책은 성인 돌봄 부문에서 일하는 외국인 노동자 중 가장 많은 비율을 차지하고 있는 비유럽공동체 외국인 노동자를 점점 더 제한하고 있다. 불확실한 근로시간, 저임금, 스트레스가 많은 근로조건 등이 이 부문의 직업을 기피하게 하는 요인이지만 ‘다른 의미로는 경제적인 이유로 외국인 노동자들을 유인한다’고 보고서는 지적한다. 노동력 부족을 즉각적으로 해결하기 위해서는 정부가 이민 규정을 완화하여 유럽 이외의 지역으로부터 저숙련 노동자들이 유입될 수 있도록 해야 하며 이에 덧붙여 재정지원 향상, 고령자들이



돌봄노동을 할 수 있도록 장려하는 ‘돌봄 견습생 (care-prentice)’ 제도, 남성 돌봄노동자 유인을 위한 전국 캠페인 등 영국인들을 유인할 수 있는 장려책도 병행되어야 한다고 보고서는 권고한다.

한편 보건부 대변인은 한 성명에서 ‘32억 파운드를 NHS에서 사회적 돌봄 부문으로 전환시켰다. 또한 국가생활임금(National Living Wage)이 노동자들을 해당 부문으로 유인하는 데 도움이 될 것’이라고 말했다고, 영국 내무성 대변인은 “과거 일부 기업들이 노동력 훈련을 위한 장기 전략을 세우기보다 너무 쉽게 외국에서 노동자들을 데려왔다. 우리는 돌봄직에 특정 기술이 요구된다는 사실을 인정하고 ‘영국에서 태어난 사람들을 돌봄직으로 유인하는 데 실패한 것’에 대한 우려를 공감한다. 돌봄 부문은 다른

많은 산업들과 마찬가지로 이민자들에 대한 의존을 줄여야 하며 더 많은 영국 노동자들을 채용하고 훈련시키며 보유할 수 있도록 사용자들은 노력해야 할 것이다. 이런 이유로 우리는 독립적인 이민자문 위원회(Migration Advisory Committee)에 유럽공동체 밖에서 유입되는 경제적 이민을 줄이는 방안에 대해 조언을 구했다”고 말했다.

- 출처 : 인디펜던트, 2015년 11월 17일자, “Migrant workers needed to solve UK’s ‘crippling’ shortage of care workers, report says”, <http://www.independent.co.uk/news/uk/home-news/migrant-workers-could-solve-uks-crippling-shortage-of-care-workers-report-says-a6737141.html>

영국 : 남녀 임금격차 보고 의무에 보너스 포함되고 공공부문으로 확대

데이비드 카메론(David Cameron) 영국 총리와 니키 모건(Nicky Morgan) 여성평등부 장관이 작업장 내 불평등을 해소하고 여성의 사회적 진출을 막는 장애요인들을 제거할 새로운 방안을 발표했다.

“남녀 임금격차를 현 세대 내에 종식하겠다”는 카메론 총리의 2015년 7월 선언에 따라 정부는 남녀 임금격차 보고 의무를 민간 및 비영리 부문뿐 아니라 공공부문으로 확대한다고 발표했다. 또 대기업의 보너스에 대한 정보 역시 남녀 임금격차 보고 의무에 포함시키고 FTSE 350대 기업이 여성 임원의 수를 늘리도록 기업과 협력하기로 했다. 남녀 임금격

차 보고서 출간의 시기 및 방법에 대한 새 규정은 아직 결정되지 않았다.

기업의 사회적 책임을 장려하는 찰스 왕세자의 자선활동기구인 ‘지역사회 내 기업(Business in the Community: BITC)의 캐드린 나로키(Kathryn Nawrockyi) 양성평등부 이사는 “정부가 보너스를 남녀 임금격차 보고 의무에 포함시킨 것은 영국의 여성평등 진전에 도움이 될 환영할 만한 일”이라며 “남녀 임금격차와 이를 발생시키는 원인들은 영국의 작업장에서 여성이 저평가되고 불평등을 겪는 데 영향을 미치는 가장 중요한 요소들 중 하나이며,

남녀 임금격차가 어디에서 왜 존재하는지에 대한 이해가 있어야 사용자들이 공정한 임금 지불을 위한 조치를 취할 수 있을 것”이라고 주장했다.

한편 영국 공인경영연구원(Chartered Management Institute)의 앤 프랑케(Ann Francke) 원장은 “남녀 임금 차이, 특히 고위급에서 임금 차이가 벌어지는 주요 원인 중 하나가 보너스에서의 차이인데, 보너스는 급여 형태 중 가장 투명성이 적은 만큼, 남녀

편견이 쉽게 발생하는 곳에서 남녀 간 차이가 크게 발생하는 경향이 있다”고 지적했다.

- 출처 : 퍼스넬투데이, 2015년 10월 26일자, “Gender pay gap reports extended to include bonuses and public sector”, <http://www.personneltoday.com/hr/gender-pay-gap-reports-bonuses-public-sector/>

영국 : 수련의, 신규 수련의 계약에 반대하는 파업 찬반투표에서 대부분 파업에 찬성

영국의사협회(British Medical Association)에 따르면, 2016년 8월에 도입될 신규 수련의 계약에 반대하여 영국의사협회가 2015년 11월 4일부터 2주간 실시한 파업 찬반투표에서 98%에 달하는 수련의들이 파업을 찬성했다. 이는 1975년 이래 처음 있는 일이다. 투표 참가 총인원은 협회 가입자의 76%에 해당하는 37,155명에 이르렀고, 이 중 99.4%는 파업 이외의 쟁의행위에도 찬성했다. 파업은 총 세 차례에 걸쳐 예정되어 있는데 2015년 12월 1일 오전 8시부터 24시간 동안은 수련의와 응급처치 직원만 참여하고 이후 8일과 16일에는 아침 8시부터 9시간씩 완전 파업에 돌입할 예정이다.

현재 수련의들은 기본급을 11% 인상하는 대신 기본 근무시간을 기존의 월~금 7:00~19:00에서 월~토 7:00~21:00로 변경하여 초과근무수당을 줄이는 형태의 신규 수련의 계약으로 급여는 줄고 심각

한 수준의 장시간 근로가 요구되는 것에 우려하여 계약에 반대하고 있고, 11월 26일 자문알선조정 및 중재위원회(ACAS)에서 영국의사협회와 정부는 파업을 피하기 위한 대화를 시작할 예정이다.

- 출처 : 1) 퍼스넬투데이, 2015년 11월 19일자, “Nearly all junior doctors vote in favour of strike”, <http://www.personneltoday.com/hr/nearly-junior-doctors-vote-favour-strikes/>
- 2) BBC뉴스, 2015년 11월 4일자, “What is the junior doctors row about?”, <http://www.bbc.com/news/health-34383677>
- 3) BBC뉴스, 2015년 11월 26일자, “Talks over junior doctors strike action to begin”, <http://www.bbc.com/news/health-34930194>



영국 : 자발적 생활임금, 법정 생활임금보다 높게 책정

영국 생활임금재단(Living Wage Foundation)이 매년 생계비에 기초하여 정하는 자발적 생활임금이 런던 지역과 런던 외 지역 각각 25펜스, 40펜스 인상되어 시간당 9.40파운드, 8.25파운드로 상승했다. 이는 2016년 4월부터 적용되는 법정 최저임금(시간당 6.70파운드)뿐만 아니라 조지 오스본(George Osborne) 재무장관이 발표한 법정 생활임금(시간당 7.20파운드)보다 높다. 법정 생활임금은 25세 이상 전일제 및 시간제 근로자에게 의무적으로 적용될 것이며 최저임금을 효과적으로 대체할 것으로 예상된다. 그러나 폴 케니(Paul Kenny) 영국일반노조(Britain's General Union: GMB) 사무총장은 오스본 장관이 제시한 국가생활임금 요율이 얼마나 더 무늬없는지를 런던 지역에 적용되는 자발적 생활임금이 방증한다며, “재무장관은 최저소득 근로자에게 세금 환급(tax credit) 혜택을 제외하는 데 눈가

림용으로 국가생활임금을 이용하고 있다”고 비판했다. 지난 한 해 런던 지역에서 생활임금재단이 고지하는 자발적 생활임금을 지불하는 사용자 수가 429명에서 724명으로 늘어났다. 보리스 존슨(Boris Johnson) 런던 시장은 런던 지역에 적용되는 자발적 생활임금 지급에 새로이 동참하는 기업을 발표하면서, “자발적 생활임금 지급 동참은 직원에 대한 회사의 존경 표시다. 경제가 지속적으로 발전하고 런던 지역의 고용이 늘어나면서 런던이 얻는 여러 성공의 과정을 열심히 일하는 런던 사람들이 누릴 수 있어야 한다”고 말했다.

• 출처 : 가디언, 2015년 11월 2일자, “Living wage rises further above government’s national living wage”, <http://www.theguardian.com/society/2015/nov/02/living-wage-rises-further-above-national-living-wage>

영국 : 근로자 연금 예상수령액, 급여의 38% 수준

OECD 보고서 ‘Pension at a glance 2015’에 따르면, 영국 근로자의 연금 예상수령액은 주요국 중 가장 낮은 수준이며 공식퇴직연령(official retirement age)은 가장 높을 것으로 예상했다. 영국에서는 일반 노동자의 연금이 공적연금과 사적연금을 합해 급여의 38% 정도 수준일 것으로 예상되는 데 비해, 네덜란드와 오스트리아에서는 급여의 90%를 넘

는 수준, 스페인과 이탈리아에서는 급여의 80% 정도 수준의 연금을 수령할 수 있는 것으로 나타났다. OECD 보고서에 따르면 멕시코와 칠레의 연금만 영국보다 낮은 수준일 것으로 전망되며, 반면에 터키는 통상적으로 평균 임금의 105%에 해당하는 연금을 수령하는 것으로 나타나 놀랍게도 가장 높은 수준의 연금 예상수령액을 나타냈다.

그러나 이 수치에는 자발적 개인연금은 포함되지 않았는데, 영국에서 자발적 개인연금의 규모가 상당히 크다. OECD 보고서에 따르면 이 부분이 포함될 경우 영국 근로자의 평균 연금 예상수령액은 세전 임금의 61% 수준, 또는 세후 임금의 71% 수준일 것으로 추정하고 있다.

영국은 공적연금 수급개시연령도 다른 어느 국가보다 높다. 영국의 공적연금 수급개시연령은 향후 20년에 걸쳐 68세까지 상향될 예정으로 아일랜드와 체코공화국만이 영국과 비슷한 수준이다. 나머지 선진국에서는 2050년까지 평균 퇴직연령이 65.5세까지 상향된다. 프랑스와 벨기에는 조기 퇴직자가 많은데, 프랑스는 현 62세인 공적연금 수급개시연령을 상향시킬 계획을 가지고 있지만 조기 퇴직이 일반적이어서, 남성은 평균 59.4세, 여성은 59.8세에 은퇴한다. 벨기에도 비슷한 수준이다. 이에 비해 한국은 OECD 회원국 가운데 가장 오래 일하는 국가로, 남성은 평균 72.9세, 여성은 70.6세까지 일한다.

영국은 최근 저임금 노동자에게 사적 연금을 제공하는 퇴직연금 자동가입제도(an auto-enrolment scheme)를 시작했다. 그러나 기여율이 낮아 혜택이 크지는 않을 것이며, 11월 마지막 주에 조지 오스본(George Osborne) 재무장관은 사용자의 기여분 인

상을 6개월간 늦추도록 했다. 자영업자 수의 증가 역시 연금 전망을 어둡게 하고 있다. 현재 450만 명이상이 자영업자인데 많은 수가 저소득의 불안정한 일에 종사하고 있으며 연금 가입자는 소수에 불과하다.

OECD는 전 세계적으로 55~64세 노동자 수가 급격히 증가하는 상황이지만 많은 유럽 국가들이 영국보다 훨씬 더 많은 연금을 지급하고 있고 연금 지급 비용 역시 지속가능한 수준에 거의 도달했다고 말하면서 그동안 인구고령화가 가져올 재정적 위기에 대한 경고들이 있었지만 연금수급연령 증가, 조기퇴직방안 축소, 연금산정방식 변화 및 고령근로장려의 결합이 부과방식연금제도(pay-as-you-go pension systems)의 재정적 지속가능성을 향상시켜왔다고 평가하고, 현재 GDP 9% 수준인 연금 지불 부담이 2050년에 10.1% 정도까지만 증가할 것으로 전망했다.

- 출처: 가디언, 2015년 12월 1일자, 'British workers will have worst pensions of any major economy', <http://www.theguardian.com/money/2015/dec/01/british-workers-worst-pensions-major-economy-uk-retirement-age-oecd>



아시아

일본 : 렌고, 내년 춘투 임금 2% 정도 인상 방침 결정

일본 노동조합 최대 전국조직인 렌고(조합원 약 680만 명)는 10월 22일 중앙집행위원회를 열어, 내년 춘투의 기본구상을 확인하였다. 임금인상률은 2% 정도(정기승급 약 2%는 별도)로 설정하였다. 렌고는 2014년 1% 이상, 2015년 2% 이상 임금인상을 요구한 데 이어 3년 연속 임금인상을 요구하고 있는데, 2015년 춘투에서 모든 노동자에게 2% 이상 인상을 요구했던 것에 비하면 약간 후퇴한 요구이다.

‘2% 정도’라고 요구한 것은 모든 노동자에게 일률적으로 2% 임금인상을 요구하는 것이 아니라 혜택이 제대로 돌아가지 않는 노동자에게 혜택이 돌아가도록 임금을 인상할 수 있도록 한 것으로, 상대적으로 임금수준이 낮거나 임금인상이 더 필요한 청년층이나 자녀양육세대 등에 중점적으로 배분하는 등 기업별 사정을 고려하여 임금인상을 요구할 것을 염두에 두었다고 한다. 다시 말하면, 임금인상이 요구되는 층에 2% 이상 요구하고, 그렇지 않은 층에 2% 미만 요구해도 노동자 1인당 임금인상 요구액이 평균 2% 정도가 되면 괜찮다는 의미이다.

렌고는 2016년 춘투를 통해 저출산 고령화, 인구감소라고 하는 구조적인 문제에 대응하는 원년으로 자리매김할 것이며, 인재 확보와 활용을 위해 사람에게 투자할 것을 요구한다고 명기하였다.

또한 렌고는 이번 기본구상에서는 중소기업 노동

자나 비정규직의 월급/시급의 인상과 대기업 정규직과의 격차 시정에 중점을 두고 춘투를 전개해 나갈 것이라고 밝혔다. 그것은 사회적 약자, 임금수준이 낮은 노동자의 임금이 오르지 않으면 대기업 노동자와의 격차가 줄어들지 않고, 중장기적으로 소비 확대, 경기의 선순환도 기대할 수 없다고 판단하고 있기 때문이다. 기본구상에서는 구체적으로 중소기업 임금인상을 ‘10,500엔’, 비정규직에 대해서는 ‘누구든지 시급 1,000엔’을 목표로 내걸었다.

한편 렌고의 집계에 의하면, 2015년 춘투 결과는 정기승급을 포함한 임금인상률이 2.20%로 2014년과 비교하면 0.13%포인트 증가하였는데, 정기승급분을 제외한 임금인상률은 0.69%였다.

중앙집행위원회에서 결정한 기본구상은, 2015년 11월 27일 열리는 중앙위원회에서 정식 결정된다. 이러한 렌고의 임금인상 기본구상이 산별연맹이나 개별 기업별 노조에 어느 정도 반영될지 주목된다.

- 출처 : 1) 렌고 홈페이지, http://www.jtuc-rengo.or.jp/roudou/shuntou/2015/press_release/press_release_20141017.pdf?1017
- 2) 일본 노동정책연구·연수기구 홈페이지, <http://www.jil.go.jp/kokunai/mm/roushi/20151023.html>

일본 : 희망자 전원 65세 이상까지 일할 수 있는 기업 72.5%

일본 후생노동성은 2015년 10월 21일 ‘고연령자 고용상황’을 발표하였다. 이에 따르면 일본 기업 중 노동자가 희망하면 65세까지 고용하고 있는 기업의 비율은 72.5%로 전년보다 1.5%포인트 증가하였다. 중소기업(31인 이상 300인 이하)은 74.8%로 대기업(301인 이상)의 52.7%보다 22.1%포인트 높아, 적극적으로 고령자를 고용하는 것으로 나타났다.

일본은 ‘고연령자 고용안정법’에 따라 기업에 65세까지 고용확보조치를 취하도록 의무화하고 있는데, 이러한 조치를 시행한 기업의 비율은 99.2%로 거의 전 기업이 법대로 고령자 고용확보조치를 실시하고 있다. 고용확보조치는 크게 정년폐지, 정년연장, 계속고용제도로 나누어지는데, 채택하고 있는 기업의 비율을 보면 정년폐지 2.6%, 정년연장 15.7%, 계속고용제도 81.7%이다. 중소기업이 대기업보다 정년폐지와 정년연장 비율이 높다.

일본 기업의 80.5%가 정년을 60세로 정하고 있는데, 정년을 맞이한 노동자 중 82.1%가 정년 후 당해 기업에 계속고용되고 있고, 17.7%는 계속고용을 희

망하지 않고 퇴직하였다. 나머지 0.2%는 계속고용을 희망하였지만 계속고용되지 않았다.

한편 70세 이상까지 일할 수 있는 기업의 비율은 20.1%로 전년에 비해 1.1%포인트 증가하였다. 중소기업은 21.0%로 대기업의 12.7%에 비해 두 배 가까이 높았다. 70세 이상까지 일할 수 있는 기업이 어떠한 형태로 고령자 고용을 하고 있는지 보면, 정년폐지 2.6%, 70세 정년 1.0%, 희망자 전원 계속고용 4.1%, 기존 해당자만 계속고용 7.0%, 기타 4.9%였다.

이상의 고연령자 고용확보 조치에 따라 60세 이상 상용노동자 수는 2009년 216만 명에서 2015년 304만 7천 명으로 41.1% 증가하였다. 또한 60세 이상 상용노동자가 전체 상용노동자에 차지하는 비율도 2009년 8.2%에서 2015년 10.3%로 2.1%포인트 증가하였다.

• 출처 : 후생노동성 홈페이지, <http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/0000101253.html>

일본:비정규직 비율 증가약 40%, 후생노동성은 경기회복에 의한 노동력 부족을 원인으로 밝혀

일본의 후생노동성은 고용형태에 관하여 기업과 노동자를 대상으로 4년마다 설문조사를 실시하고 있다. 2014년 실시한 조사 결과를 2015년 11월 4일 「고용형태 다양화에 관한 종합실태조사 개황」으

로 발표하였다. 조사 결과에 의하면, 전체 고용노동자 중에서 비정규직이 차지하는 비율이 39.8%로 약 40%에 이르렀다. 4년 전인 2010년의 38.7%에 비해 1.1%포인트 증가하였다. 조사는 5인 이상 기업



약 17,000개와 근로자 약 53,000명을 대상으로 이루어졌다.

조사 결과에 따르면, 노동자 중 비정규직 비율이 높은 직종을 보면, 운반, 청소, 포장 등이 80.0%로 가장 많았고, 이어 서비스직 73.1%, 보안/경비 65.9%, 판매 56.3%, 생산공정 49.5%, 전문, 기술직 35.6%, 운송/기계운전 34.0% 등이었다.

비정규직 증가를 기업 측의 수요와 노동자 측인 공급 요인으로 나누어 살펴보면 다음과 같다. 먼저 기업 측이 비정규직을 활용하는 이유를 보면(복수회답), 임금 절약을 위해 38.8%, 1일, 주중 일의 변환에 대응 33.4%, 즉시 사용할 수 있는 인력, 능력있는 인력 확보 31.1%, 전문적 업무에 대응 27.6%, 정사원을 확보할 수 없어서 26.1%, 경기변동에 따른 고용량 조정 20.7%, 임금 이외의 노무비용 절약 23.0%, 긴 영업/조업시간에 대응 20.9%, 고연령자 재고용 대책 26.6%, 정사원을 중요 업무에 특화하기 위해 22.8%, 임시/계절적 업무량 변화에 대응 21.2%, 정사원의 육아/개호휴업 대책 9.3%였다. 2010년에 비해 크게 증가한 이유는 정사원을 확보할 수 없어(8.3%포인트 증가), 즉시 사용할 수 있는 인력, 능력있는 인력 확보(5.7%포인트 증가), 고연령자 재고용 대책(3.7%포인트 증가), 전문적 업무에의 대응(3.7%포인트 증가)였다. 최근 기업은 정사원을 확보할 수 없거나, 즉시 사용할 수 있거나 능력 있는 인재를 확보하기 위해, 또는 고연령자 재고용 대책이나 전문적 업무에 대응하기 위해 비정규직을 활용하여 비정규직이 증가하고 있는 것으로 나타났다.

한편 노동자가 비정규직을 선택하는 이유를 보면(복수회답), 가장 높은 순으로 보면, 자기사정에 맞는 시간에 일할 수 있어서 37.9%, 가계보조, 학비 등 조달 30.6%, 가사/육아 등 가사와 양립하기 쉬워서 25.4%, 통근시간이 짧아서 24.8%, 자기가 자유롭게 쓸 수 있는 돈을 벌기 위해 20.5%, 전문적인 자격/기능을 활용하기 위해 20.1% 등이었다. 2010년에 비해 증가한 이유는 전문적인 자격/기능을 활용하기 위해(1.5%포인트 증가), 가사/육아 등 가사와 양립하기 쉬워서(0.9%포인트 증가) 등이었다.

후생노동성은 비정규직이 증가한 배경으로 경기회복에 인한 노동력 부족과 고령자의 재고용이 진행된 점을 들었다.

비정규직의 증가에 대해 전문가 등은 비정규직의 평균임금이 정규직의 60% 전후에 불과한 점과 사회보험의 가입률이 정규직에 비해 낮은 점 등을 들어 비정규직의 처우개선을 조속히 실시해야 한다고 주장하고 있다.

- 출처 : 1) 후생노동성, 「平成 26 年就業形態の多様化に関する総合実態調査の概況」, <http://www.mhlw.go.jp/toukei/itiran/roudou/koyou/keitai/14/index.html>
- 2) 일본경제신문 온라인판, 2015년 11월 4일자, 「非正規社員40.5%、「不本意」は減少 厚労省14年調査」
- 3) NHK뉴스, 2015년 11월 5일자, 「「非正規社員」初めて4割に 厚労省 “背景に景気回復の人手不足も”」

일본: 대학생 아르바이트에 관한 의식조사 결과, 응답자의 48.2% 근로조건 문제 경험

일본 후생노동성은 2015년 11월 9일 「아르바이트에 관한 대학생 등 의식조사 결과」를 발표하였다. 1,000명으로부터 받은 응답 결과는 다음과 같다.

대학생, 대학원생, 단기대학생, 전문대학생(이하 '대학생 등')이 경험한 아르바이트 직종은 편의점(15.5%), 개별지도 학원(14.5%), 대형마켓(11.4%), 음식점(11.3%) 등의 순이었다. 대학생 등이 경험한 총 1,961개의 사업장 중에서 근로조건을 '서면으로 통지'한 곳의 비율은 58.7%이고, '구두로 설명'한 곳은 22.0%, '구두로도 구체적인 설명을 들은 기억이 없음'으로 응답한 비율은 19.1%였다.

대학생 등이 사업장에서 근로조건 등에서 문제를 경험하였다고 응답한 비율(경험한 사업장 수 1,961개에서 차지하는 비율, 이하 같음)은 48.2%였다. 문제의 종류를 보면(복수응답), '채용 시 합의한 수준 이상의 교대근무'가 14.8%, '일방적으로 갑작스러운 교대근무 명령'이 14.6%로 가장 많았다. 교대근무에 관한 것으로, '일방적으로 교대근무 축소'도 11.8%로 많은 편이었다. 그 외에 '채용 시 합의와

다른 업무'가 13.4%, '급여명세서 미발급'이 8.3%였다.

문제 중에서 일본의 노동기준법 등 법 위반의 우려가 있는 항목을 보면 다음과 같다. 즉 '준비나 정리를 위해서 쓴 시간에 임금 미지불'이 13.6%로 가장 많았고, 이어 '1일 근로시간이 6시간 이상임에도 휴게시간 없음' 8.8%, '실제 일한 만큼 시간이 관리되지 않음(예를 들면, 퇴근한 것으로 기록한 후에도 일함)' 7.6%, '소정의 노동이나, 휴일노동, 심야노동을 했는데도 할증임금 미지급' 5.4% 등이다.

어려움을 겪었을 때 누구에게 상담하였는지 보면, '지인, 친구'가 32.0%로 가장 많았고, 이어 '가족' 23.6%, '인터넷' 10.1%, '학교나 직장선배' 9.6%였다. 그 외에 '아르바이트 중단' 10.7%, '무대응' 10.1%였고, '행정기관 등의 전문상담'을 받은 경우는 1.6%로 매우 낮았다.

• 출처: 일본 후생노동성 홈페이지, <http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/0000103577.html>

일본: 65세 이상 고령자 고용보험 신규가입 허용, 2016년부터 최대 50일간 실업수당 지급

후생노동성은 65세 이상 고령자가 신규로 고용보험에 가입하는 것을 허용하고 실직 후 신규 일자리를 찾고 있는 고령자에게 2016년부터 최대 50일간 실업수당을 지급하며 당분간은 노사가 납부하는 고

용보험료를 면제하여 노사의 부담을 줄여 고령자의 노동시장 참여를 확대할 수 있도록 할 예정이다. 후생노동성 고용보험부회는 12월에 확정할 제도개정 보고서에 관련내용을 포함시켜, 내년 정기국회에 고



용보험법 개정안을 제출할 방침이다.

현행 고용보험제도는 65세 이상 근로자가 근무처가 바뀌지 않는 경우에 한해서 계속적으로 고용보험에 가입할 수 있도록 설계되어 있어, 65세 이상 근로자가 전직을 하거나, 모회사로부터 관련회사로 이동하게 되면 고용보험 피보험자 자격을 잃게 된다. 참고로 현재 65세 이상 근로자 중에서 고용보험에 가입한 자는 140만~150만 명으로 추계되고 있다.

제도 개정 후에는 연령제한을 폐지하여, 고연령 구직자급여금으로 실업 전에 받고 있던 임금의 최대 50일분을 지급할 계획이다. 고령자가 실업급여를 받기 위해서는 아직까지 이전 1년 중 6개월 이상의 피보험자 자격 유지기간이 필요하다. 65세 이상 고령자의 보험료는 노사 모두 향후 몇 년간 면제할 방침이다(64세 이상 고연령자의 고용보험료는 현재도 면제되고 있음).

현재 일본에서는 고령화의 진행과 더불어 65세 이상 구직자가 증가하고 있는 추세이다. 이는 노동력 부족이 배경으로 기업도 고령자를 고용하기 위한 환경 정비를 추진하고 있는 상황인데, 2014년의 65세 이상 고령자의 신규 구직자 수는 46만 4,901명으로 전년도에 비해 10.8%나 증가했다. 이는 신규

구직자 전체의 7.8%를 차지하는 규모이다.

고용보험의 재정은 경기의 완만한 회복과 실업수당 수급자 감소(2014년 실업수당 수급자 수는 47만 명으로 최근 20년간 가장 적은 수를 기록)로 인해 지출이 감소하여, 2014년 적립금은 6조 2,586억 엔까지 증가하여 과거 최고수준을 기록하였다. 이에 따라 일본 정부는 향후 몇 년간은 고령자의 보험료를 면제해도 재정에 문제가 없을 것으로 판단하고 있으며, 고령자가 연금과 고용보험으로부터 동시에 급부금을 수령하여도 연금 급부액을 감액하지 않고 있는 상황이다.

일본 정부는 고령자 고용을 늘리기 위해 노사의 고용보험료를 모두 면제하는 조치를 취하였는데, 이번 대상 확대 조치로 인해 안이한 수급이 늘어나지 않도록 하는 것이 앞으로의 과제라고 할 수 있다. 이에 따라 후생노동성은 실업수당을 신청하는 65세 이상 고령자가 실제로 구직활동을 하고 있는지에 대한 확인을 엄격하게 할 방침이다.

- 출처 : 일본경제신문 온라인판, 2015년 11월 21일자, 「雇用保険、65歳以上も新規加入可能に 転職しやすく」