



## 세계노동소식

### 미국

#### 미국 : 대학별 출신자 임금소득 정보 공개

9월 11일 연방 정부는 미국의 거의 모든 대학 출신 근로자들의 평균 임금소득 정보를 “대학 스코어카드(College Scorecard)”라는 웹사이트를 통해 공개했다. 연방정부는 대학별 교육의 질을 평가하는 것을 포기했으나, 연방 학자금 대출(federal student financial aid) 시스템으로부터 취합한 정보를 연방 세금 신고 데이터를 매칭시켜 대학별 출신자의 임금소득 정보를 공개함으로써 대학별 교육의 경제적 효과를 평가한 것이다. 이러한 방식으로 교육부는 2001년과 2002년 대학에 등록했던(졸업 여부는 불분명) 학생들의 10년 후 소득을 계산할 수 있었다.

표면적으로 그 결과는 크게 놀랍지 않다. 부유한 엘리트 대학에 등록했던 학생들의 10년 후 소득이 그렇지 않은 학생들에 비해 더 높았다. 그러나 자료를 더 자세히 살펴보면, 특히 비싼 등록금을 낸 만큼의 임금소득 효과를 얻지 못한 학생들의 경우 대학교육 시장에서 어느 대학에 진학할 것인지에 대한 결정이 가진 위험성과 불확실성이 얼마나 큰지를 보여준다.

고소득자를 배출하는 학교들은 크게 놀랍지 않

다. 이들 대학은 하버드, MIT, 스탠포드 대학 등 U.S. News & World Report에 매년 공개되는 대학 순위에서 상위를 점하고 있는 대학들이다. 가장 어려움을 겪는 학교들은 이들 상위에 랭크된 학교들보다 훨씬 아래 랭킹의 대학들이다. 평균적으로 대졸자의 소득은 대학 졸업장이 없는 근로자들에 비해 크게 높은 것으로 나타나지만, 일부 대학들의 경우 등록 10년 후 소득 수준은 상당히 비관적이다.

교육부는 고졸자 평균 연소득인 25,000달러 이상을 버는 학생 비용을 대학별로 계산하였다. 수백 개에 달하는 대학들이, 학생들의 10년 후 소득이 이 기준을 넘는 비율이 채 50%도 되지 않았다(이 대학들을 다닌 학생들의 절반 이상은 10년 후 고졸자 평균 연소득보다 적은 소득을 올리고 있는 것이다). 이들 대학은 졸업 후 학생들이 취업 기회가 부족하거나, 엄청난 규모의 학자금 대출을 얻게 되는, 미용/이발 전문 대학, 그리고 영리(for-profit) 대학이 주를 이룬다.

그러나 일부 잘 알려진 대학들의 경우에도 사정이 좋지 않은 것으로 드러났다. 버몬트주의 베닝턴 칼리지의 경우 출신 학생들의 48%가 연소득

25,000달러 미만이고, 25%는 연소득이 10,600달러에도 미치지 못하는 것으로 조사되었다. 뉴욕주 애넌데일-허드슨에 있는 바드 칼리지의 경우 학생들의 연소득 중앙값이 35,700달러에 그쳤으며, 뉴멕시코 대학(University of New Mexico)의 경우에도 이와 거의 유사한 수준이었다.

또한 대학별 출신자 소득은 특히 상위 랭킹의 대학들에서 성별에 따라 큰 차이가 나는 것으로 집계되었다. 예를 들어, 듀크대 출신 여성근로자의 연평균 소득은 93,100달러의 소득인 데 비해, 남성 근로자의 경우에는 123,000달러로, 연평균 소득의

성별 격차는 29,900달러에 달했다. 이에 비해 프린스턴대의 경우 남성 출신자는 듀크대 출신 남성 근로자 비해 연소득이 더 높지만 여성은 듀크대 출신 여성보다 연소득이 적어, 그 차이가 47,700달러에 이르렀다.

•출처 : New York Times, 2015년 9월 13일자, “Gaps in Earnings Stand Out in Release of College Data”, <http://www.nytimes.com/2015/09/14/upshot/gaps-in-alumni-earnings-stand-out-in-release-of-college-data.html>

## 미국 : 월마트 근로자, 쇼핑카트에 버려진 공병을 팔았다는 이유로 해고

뉴욕주 알바니 지역의 한 월마트 매장에서 근무했던 토마스 스미스(52세) 씨는 월마트 주차장의 쇼핑카트를 정리하면서 발견한 빈 캔 2달러치를 팔았다는 이유로 해고당했다. 현재 이 해고 노동자에 대한 동정과 지원이 소셜미디어를 통해 크게 늘어나고 있다.

그는 두 차례에 걸쳐 총 5.1달러치의 캔과 공병을 팔았다는 이유로 11월 초 월마트에서 해고되었다(주별로 차이가 있으나 빈 캔과 공병은 지정된 곳에 반환할 경우 뉴욕주에서는 5센트(50~100원)를 지급한다). 그러나 그는 매장 내의 공병이나 캔을 주워다 파는 것이 회사 규정을 위반하는 것인지 몰랐다고 주장했다.

알바니 타임즈 노조가 그의 해고 소식을 전한 이

후, 그에 대한 지원이 크게 늘고 있다. 그를 위해 시카고에 거주하는 도우나 험단씨가 소셜미디어 ‘GoFundMe drive’라는 웹사이트를 통해 모금을 시작한 이래, 11월 20일 현재 목표 금액인 5천 달러를 거의 달성한 상태이다.

감옥 출소 이래 한때 노숙생활을 하기도 했던 스미스 씨는 학습장애를 갖고 있으며, 해고 당일에는 원래 근로시간을 다 채운 이후, 일손이 부족한 뉴욕주 이스트 그린부쉬에 위치한 월마트 매장에서 추가근무를하기로 동의하고 3시간째 추가근무를 하고 있던 중이었다.

월마트 대변인은 스미스 씨가 고객이 월마트 주차장에 버린 3.1달러치의 맥주 캔을 가져간 것에 대해서는 문제삼지 않는다고 밝혔다. 다만, 월마트



매장 입구 안쪽에 위치한 쇼핑카트에 버려진 2달러치의 공병과 캔이 문제라고 밝혔다. 매장 안에서 스미스 씨가 주운 2달러치의 캔과 공병은 월마트 소유이기 때문에 그 공병을 판 것은 중대한 위반행위(gross misconduct)라는 것이다.

그날 스미스 씨는 관리자에게 불러가 어떤 문서에 서명을 하고, 매장의 보안과 관리자 세 명으로부터 취조를 당한 후에 해고되었다고 밝혔다. 그는 그 당시 안경을 쓰지 않고 있어서 자신이 서명한 문서를 제대로 읽을 수가 없었지만 자신의 가석방에 문제가 될까봐 내용을 자세히 살피지 않고 그냥 서명했다고 밝혔다. 또한 “사람들이 버린 것들을 가져가면 안 된다는 것을 전혀 몰랐다. 그건 그냥 쓰레기들이었다. 그리고 이에 대해 해명할 기회도 주어지

지 않았다. 회사에서는 그냥 사원증을 반납하라고 했다”고 밝혔다.

흑인인 스미스 씨는 Center for Law and Justice의 수감자 지원 운동가인 앨리스 그린에게 도움을 요청하였고, 앨리스 그린은 이번 해고에 인종차별 혐의가 있을 수 있다고 언급하면서 이 사건을 맡았다.

•출처 : Guardian U.S. 2015년 11월 20일자, “Walmart employee fired for redeeming \$2 of cans finds groundswell of support”, <http://www.theguardian.com/business/2015/nov/20/walmart-employee-fired-redeeming-cans>

## 유럽

### 독일 : 근로시간 관련 독일 노총(DGB) 설문조사 결과

독일 노동조합 총연맹(이하 'DGB')은 연맹 소속 노동자들을 대상으로 근로조건, 특히 사업장에서의 근로시간 운영에 대해 설문조사를 실시하였다. DGB의 설문조사는 'DGB 좋은 일자리 지표(DGB Index Gute Arbeit)'라는 명칭으로 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 과도한 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 근로시간 실태에 대해서만이 아니라 근로시간과 관련한 노동강도에 대해서도 설문이 진행되었다. 기본적으로는 업무에서 얼마나 자주 시간적 압박 또는 업무 재촉에 시달리고 있는지에 대해서 설문이 이루어졌으며, 구체적으로는 어떤 방식으로 근로자에 대해 업무를 재촉하는지, 시간적 압박과 부당한 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%) 시간적 압박이나 업

무 재촉에 시달리고 있다고 응답하였다. 반면 사업장에서 근로시간의 운영이 적절히 이루어지고 있어 시간적 압박에 자주 직면하지 않는다는 응답자는 33%였고, 시간적인 압박이나 업무 재촉이 전혀 없다고 답변한 응답자는 15%에 불과하였다.

응답자들에 따르면 근로시간과 관련하여 압박감을 느끼는 가장 주된 원인은 조직 내에서 그들의 업무내용에 기초하고 있는 것으로 나타났다. 매우 자주 또는 자주 업무에 있어 시간적인 압박을 경험하고 있다는 응답자의 65%는 여러 업무 또는 프로젝트를 동시에 수행해야만 하고, 그렇게 진행한 결과물이 결제를 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 사업장에서 시간적 압박감이 높다고 답변한 응답자(53%) 중 63%는 업무를 담당하는 인력의 부족을 시간적 압박의 원인으로 지적하였다. 이러한 사항들은 넓은 의미에서 과중한 업무부담으로 평가할 수 있다.

흥미로운 것은 근로자가 시간적 압박을 느끼거



나 그들의 업무가 신속하게 처리되고 있지 못하다고 여기는 이유가 상급자로부터 직접적인 압력을 받거나 과도한 업무결과를 요구받았기 때문은 아니라는 점이다. 상사로부터의 업무 압박이 시간적 압박의 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.

업무에서 느끼는 시간적 압박은 근로자가 에너지를 충전할 수 있는 충분한 휴식시간을 확보하지 못하는 원인이 되며, 이로 인해 충분한 업무성과를 내지 못하게 되면서 업무시간에 대한 압박을 느끼게 되는 악순환의 고리를 형성하게 된다. 멀티태스킹 상황으로 시간적인 압박을 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 같

은 과도한 업무부담은 업무의 질을 떨어트리는 원인이 되고 있다. 응답자 10명 중 4명이 일반적으로 업무를 수행하기 위해서는 자주 업무의 질에 있어서 손해를 감수해야만 한다고 답변하였다.

해당 보고서는 이러한 업무부담의 정도가 급여 등의 반대급부에 어떠한 영향을 미치는지에 대해서는 명확한 상관관계를 제시하지 못하였다. 다만 근로자에 대해 업무부담이 과도하게 부과되는 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 : 슈피겔지, 2015년 12월 3일자, “Jeder Zweite klagt über Zeitdruck bei der Arbeit”, <http://www.spiegel.de/wirtschaft/soziales/arbeitswelt-jeder-zweite-klagt-laut-dgb-umfrage-ueber-zeitdruck-a-1065866.html>

**스웨덴 : 고용서비스센터, 2017년 외국인이 스웨덴 실업자의 60% 차지할 것으로 예상**

스웨덴 고용서비스센터(Arbeitsförmedlingen)가 최근 2016~2017년 노동시장 전망을 내놓으면서 발표한 통계자료에 따르면 15~64세 스웨덴 자국민의 실업률은 2015년 7.5%에서 6.6%로 감소하는 반면 외국인들의 실업률은 높아질 것으로 예측됐다.

지난 11월 발표된 이 통계자료에서 외국 국적의 시민들 중 21.8%가 현재 실업 상태로 나타나는데 이는 스웨덴 내 실업자의 약 50%가 사실상 외국 출신이라는 점을 의미한다. 또한 고용서비스센터의 최근 연구자료에 따르면 이 수치는 2017년 60%까

지 상승할 것으로 예상된다.

한편 고용서비스센터장 미카엘 헤베리(Mikael Sjöberg)는 현재 스웨덴은 경제 성장과 신규 일자리 창출에 있어 상승세를 보이고 있다고 밝혔다. 하지만 그는 스웨덴이 (상당수가 낮은 교육 수준을 가지고 있는) 이민자들의 급격한 증가로 인해 어려움을 겪고 있으며, 이들을 스웨덴 노동시장으로 진입시키기 위한 직업 훈련 시스템이 확장 도입되어야 한다고 지적했다.

스웨덴 내 외국인 실업률이 높아질 것이라는 예측은 최근 북유럽 국가 내 급증한 난민 신청과 관련이 있다. 지난 10월, 스웨덴 이민국은 2015년 한 해 동안 19만 명의 난민들이 스웨덴으로 유입될 것이라 예상한 바 있다. 하지만 최근 스웨덴 정부에서 국경 검사를 강화하고 거주 허가 발급을 줄이기로 결정하면서 난민들의 유입이 조금씩 줄어들고 있다.

스웨덴 고용서비스센터의 예측은 급증한 난민들로 인해 실업률이 상승할 수도 있다는 IMF의 보고서와 맥을 같이한다. 이전까지 IMF는 스웨덴 자국민과 이민자들의 고용률 격차를 비판해왔으나 최근 발표된 보고서에서는 스웨덴 내 급증한 이민자들로 인해 실업률 상승이라는 위험이 생길 수 있음을 언급했다.

하지만 최근 스웨덴 노르디아(Nordea) 은행이 발표한 내용에 따르면 난민 수용과 그들을 노동시장에 잘 안착시키는 과정을 통해 국가 GDP가 내년 예상치보다 0.5% 더 상승할 수 있을 것으로 예측되기도 했다.

•출처 : The Local, 2015년 12월 9일자, “Six in ten jobless will be foreigners by 2017”, <http://www.thelocal.se/20151209/six-in-ten-foreign-residents-will-be-jobless-by-2017>

## 스웨덴 : 노르웨이를 떠나는 스웨덴 젊은이들

노르웨이의 석유붐이 종식되면서 음식점, 가게, 바에서 일하며 고임금을 받기 위해 노르웨이로 이주했던 스웨덴의 젊은이들이 고국으로 돌아오고 있다. 노르웨이 통계청에서 발표된 새로운 통계에 따르면 지난 4월과 9월 사이 2,000명이 넘는 스웨덴인들이 노르웨이를 떠났으며 같은 기간 동안 스웨덴인 1,800명이 노르웨이로 이주한 것으로 나타났다. 또한 이러한 하향 추이가 연말까지 계속된다면

2015년은 2000년 이후 스웨덴인의 노르웨이로의 순이민(net emigration) 수치가 낮게 나타난 최초의 해로 기록될 것이라 전망했다.

노르웨이 통계청의 랄쉬 오스트비(Lars Ostby)는 “스웨덴인들이 노르웨이와 스웨덴 노동시장의 변화에 민감하게 반응하고 있다. 스웨덴 경제가 상승 곡선을 그리고 있는 데 비해 노르웨이 경제는 하락세를 보이고 있어 이 점이 이주 흐름에도 영향을 주



고 있는 것으로 보인다”고 밝혔다.

노르웨이 통계청에 따르면 스웨덴인은 노르웨이 내 두 번째로 큰 이민자 집단으로 2014년 연말 기준 36,900명의 스웨덴인이 노르웨이에 살고 있는 것으로 나타났다.

오슬로 대학 프리시 연구소(Frisch center)의 보고서에 따르면 2013년 기준 노르웨이 내 17~25세 근로자 중 1/5이 스웨덴인인 것으로 나타났다. 이는 1,300명의 스웨덴인이 노르웨이에서 일하던 1990년에 비해 20배가량 증가한 수치이다.

스웨덴인이 노르웨이로 일자리를 찾아 이주하는 추이는 2011년과 2014년 사이 최대치를 기록했으며 이는 스웨덴 영화인 ‘Svenskjävel’의 주제가 될 정도였다.

한편 스웨덴 여성이자 IT 업계에서 일하는 예니 보리(Jennie Borg)는 노르웨이의 아프텐포스텐(Aftenposten) 신문과의 인터뷰에서 “노르웨이에서 버는 월소득이 스웨덴보다 높았지만 노르웨이에

서의 생활비가 스웨덴의 두 배 수준이었다”며 스웨덴에서 일하는 것이 돈을 절약하는 측면에서 훨씬 나은 선택이기에 노르웨이를 떠난다고 밝혔다.

한편 스웨덴 은행 스웨드 방크의 노르웨이 경제전문가 해럴드 마그누스 안드레아센(Harald Magnus Andreassen)은 아프텐포스텐과의 인터뷰에서 “지난 몇 년 동안 노르웨이의 노동수요는 줄어들고 있지만 스웨덴의 노동수요는 꽤 높은 수준을 유지해왔다”는 점을 언급하였다. 또한 동시에 환율 차이로 인해 노르웨이의 임금 수준은 스웨덴의 임금과 비교했을 때 오히려 가치가 떨어지게 되었다며 스웨덴인들이 일자리를 위해 노르웨이로 찾아올 이유가 딱히 없는 것이 현실이라고 덧붙였다.

•출처 : The Local, 2015년 12월 14일자, “Young Swedes leave Norway as oil boom ends”, <http://www.thelocal.se/jobs/article/swedes-leave-norway-as-oil-boom-ends>

**영국 : 2010/11년 대비 2015/16년 노동연금부 예산 35.8% 삭감**

11월 25일 발표된 정부 지출 검토서는 2020년 총선 때까지 향후 4년 동안 각 정부 부처가 사용하게 될 예산을 담고 있는데, 보건부, 교육부, 국제원조 및 국방부를 제외하면 모두 예산이 삭감될 예정이다.

기존 2010~2011년 예산과 2015~2016년 예산을 비교해 보면, 국무조정실, 보건부, 에너지 및 기

후변화부, 국제개발부의 예산이 각각 4.9% 7.3%, 14.3%, 24.1% 증가된 것을 제외하면 나머지 부처 예산은 모두 감소했다. 감소폭은 교육부 6.4%, 스코틀랜드 정부 8.5%, 웨일즈 정부 8.7%, 북아일랜드 정부 8.8%, 교통부 13.4%, 국방부 13.5%, 기업혁신기술부 18.4%, 외무부 21.6%, 이민국 24.9%, 환경식품농림부 29.9%, 재무부 29.9%, 문화·미디어

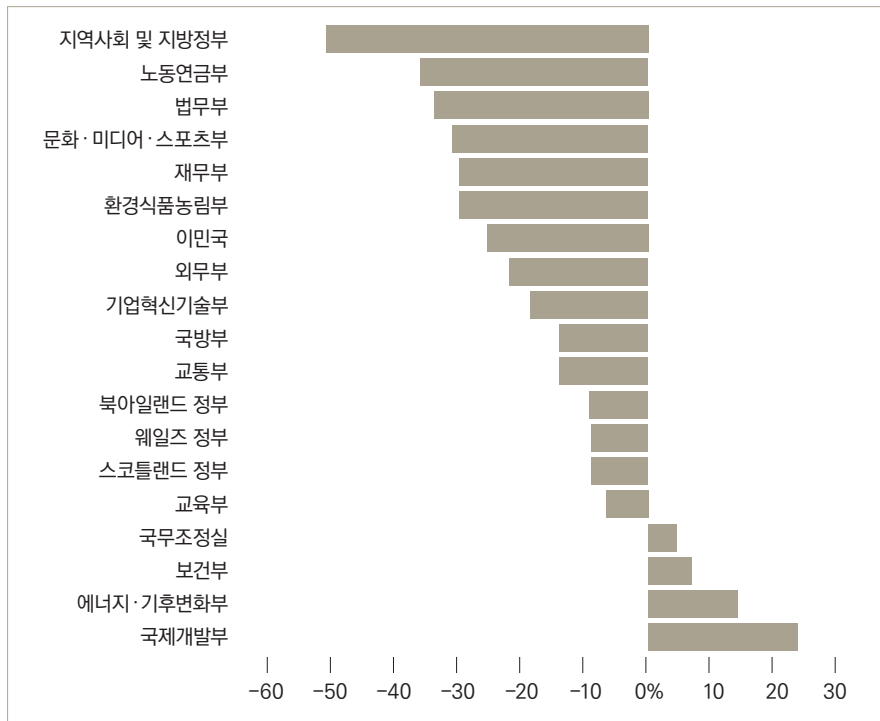
어·스포츠부 30.7%, 법무부 34.1%, 노동연금부 35.8%, 지역사회부 51%로 노동연금부와 지역사회부의 예산 삭감이 가장 컸다.

노동연금부의 예산은 연 65억 파운드이며 별도의 복지연금 예산이 2,160억 파운드이다. 2010년부터 2016년까지 복지예산이 210억 파운드 이상 삭감되었다. 논란이 많았던 주택수당 삭감과 가구별 총 2만 6천 파운드의 한도를 도입한 것 등이 비교적 적은 숫자의 사람들에게 영향을 준 것이라면,

아동수당 동결과 근로연령수당 인상 변경 및 대부분의 수당 인상률을 1%대로 제한한 것이 큰 영향을 미쳤다. 2018/19년까지 120억 파운드가 추가 삭감될 예정인데, 아직 구체적인 내용은 밝혀지지 않았다.

•출처 : BBC뉴스, 2015년 11월 24일자, "Spending Review: Department-by-department cuts guide", <http://www.bbc.co.uk/news/uk-politics-34790102>

<2010-11년 예산과 2015-16년 예산의 비교>



자료 : IFS/Treasury.





## 영국 : 호출형 근로계약이 근로자를 부채로 내몰아

영국의 부채상담 자선단체인 스텝체인지(Step Change)는 호출형 근로계약과 자영업, 고용안정성이 낮은 일자리의 확대가 갑작스러운 소득 감소를 초래해 대출에 의존하도록 만들며 이는 부채 악순환을 이길 수 있다고 보고했다. 스텝체인지가 발표한 연구에 따르면 호출형 근로계약 근로자의 2/3가 지난해 소득상의 쇼크를 경험했으며, 전반적으로 고용안정성이 낮은 자리에서 일하는 사람이 정규직 근로자보다 소득상의 쇼크를 경험할 위험이 두 배 더 큰 것으로 조사되었다. 소득상의 쇼크는 재정적 완충 역할을 할 수 있는 저축이 없는 상태 등을 의미하는 재정 회복력 부족 및 너무 잦은 실패로 인해 적절한 지원을 받지 못하는 상태인 안전망 부족으로 악화되는데, 실질임금이 2005년 수준에 머물러 있는 상태에서 가계는 소득상의 쇼크를 스스로

극복할 여유가 없다고 진단했다. 스텝체인지는 많은 사람들이 소득상의 쇼크를 해결하기 위한 방법으로 대출을 받는 것은 큰 위험을 초래할 수 있다고 경고하면서, 부채 문제를 가진 사람의 약 3/4이 신용카드와 마이너스 통장 혹은 지인으로부터의 차용에 의존하고 있으며 절반은 수당을 신청했고 1/5은 고이율 대출을 받거나 푸드뱅크, 신용조합 혹은 비영리 단체를 이용하는 것으로 나타났다고 밝혔다.

•출처 : 인디펜던트, 2015년 12월 10일자, “Zero-hour contracts are forcing more people into disastrous debt”, <http://www.independent.co.uk/money/zero-hours-contracts-are-forcing-more-people-into-disastrous-debt-a6767686.html>

## 프랑스 : 2016년 근로시간 규제 개혁을 시작으로 노동법 개혁 예정

프랑스 정부는 2015년 11월 4일 노동법 개혁안을 발표했다. 주 35시간 근무제의 원칙은 유지하면서 고용에 더욱 유리한 환경을 만들기 위해 노동법을 간소화하는 것이 개혁안의 목적이다.

노동법 개혁은 내년 초 기업의 근로시간 조정 규제를 해결하는 것부터 시작될 예정이다. 프랑스 정부는 3,800페이지에 달하는 노동법전을 개혁하는 데 몇 년이 걸릴 것으로 예상하고 있으며, 우선

2016년 1/4분기에 125페이지 분량의 근로시간에 관한 법 개정안을 내놓을 예정이다. 정부는 법정 근로시간인 주 35시간 근무제에 관한 법규는 유지하기로 약속했고, 이는 사용자와 노동조합이 변경할 수 없는 권리로 법에 기본 체제의 일부로 명시될 것이며, 일, 주, 연 단위 근로시간 조정이나 휴식시간, 유급휴가, 초과근무수당과 관련된 사안들은 단체협약을 통해 기업별로 조정할 수 있을 것이라고

밝혔다.

마리암 엘 코므리(Myriam El Khomri) 신임 노동부 장관과 마누엘 발스(Manuels Valls) 총리는 9월 프랑스 행정법원 사회부 법원장 장-드니 콩브르셀(Jean-Denis Combexelle)이 제출한 보고서(단체교섭, 일자리, 고용(La négociation collective, le travail et l'emploi))의 권고에 따라 노동법 간소화가 이루어질 것이라고 말했다.

프랑스에서는 2017년에 대선과 총선이 예정되어 있고, 올랑드 대통령이 그전에 개혁을 통해 성장과 일자리에 가시적인 효과를 내 재선을 하고자 하나 이는 쉽지 않은 기회가 될 것으로 보인다.

- 출처 : 1) Reuters, 2015년 11월 4일자, “France to tackle work hours in 2016 in first step of labour code revamp”, <http://uk.reuters.com/article/uk-france-economy-labour-idUKKCN0ST2CY20151104>
- 2) Further reading: Collective Bargaining to Drive French Labour Law Reform, [http://blog.en.strategie.gouv.fr/wp-content/uploads/2015/09/Collective\\_Bargaining\\_web.pdf](http://blog.en.strategie.gouv.fr/wp-content/uploads/2015/09/Collective_Bargaining_web.pdf)

## 핀란드 : 노동자단체들, 2017년까지 새로운 노총 설립 예정

핀란드의 노동조합들은 모든 노동자단체를 대표할 수 있는 새로운 노총 설립을 제안했다. 2014년 11월, 핀란드노총(SAK), 핀란드 임금노동자연맹(STTK), 핀란드전문직관리자연맹(Akava) 소속 22개의 노동조합이 새로운 조직 설립을 위한 동의서에 서명을 했다. 현재 최상위 노조 조직인 SAK와 STTK는 새로운 고위급 노조를 공동으로 설립하는 가능성을 타진하는 계획을 지지하고 있다. 현실적으로 새로운 고위급 노조를 설립한다는 것은 기존 노조의 통합을 의미한다. 사무직노조인 Akava는 고학력 사무직 근로자를 대표할 단체가 필요하다는 이유로 이 계획을 지지하지 않았다. 공개토론에서는 단일 고위급 노조가 있는 편이 사용자단체인 핀

란드 기업연합(EK)에 더 나은 대항세력이 될 것이라는 제안이 있었다. EK는 어떤 노조가 교섭상대인지는 중요치 않다는 입장이다.

2015년 7월 현재, 새로운 노총 설립이 진행되고 있고, 49개 노동조합(전체 SAK, STTK 소속 노조, Akava 소속 2개 노조, 10개 개별 노조, 약 170만 명의 노동자)이 여기에 참여하며, 이 과정에서 지속적으로 진행 상황에 대한 정보를 제공하기 위한 홈페이지가 만들어졌다. 새로운 노총은 2017년 설립되어 활동을 개시할 예정이다.

\*새로운 전국단위 노총 설립을 위한 홈페이지:  
<http://uusikeskusjarjesto.fi>

- 출처 : Eurofound, EurWORK article, 2015년 12



세계노동소식

월 11일자, “Finland: Unions propose to create new peak-level organisation”, <http://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/articles/>

industrial-relations/finland-unions-propose-to-create-new-peak-level-organisation

## 아시아

### 일본 : 파트타임 근로자 취로확대에 보조금 지급

일본 정부는 파트타임 근로자로 일하는 주부 등이 근로시간을 늘릴 수 있도록 지원을 강화할 방침으로, 근로시간을 연장하고 임금을 인상한 기업에 보조금을 지급하고 사회보험료 부담을 경감하는 조치를 실시할 계획이다.

일본에서는 근로자의 연간수입이 130만 엔 이상이면 공적연금과 건강보험료 등 사회보험료를 납부할 의무가 발생하는데, 연간수입이 130만 엔인 경우 약 20만 엔 정도의 보험료를 납부하게 된다. 따라서 파트타임 근로자 중에는 세금 부담을 회피하기 위해 연간수입이 130만 엔을 넘지 않도록 근무시간을 조정하는 경우가 있는데, 일본에서는 이를 '130만 엔의 벽'이라 부르고 있다. 2016년 10월부터 종업원 501인 이상 기업에서는 후생연금과 건강보험 가입기준이 변경되어 보험료가 발생하는 연간수입 기준이 130만 엔에서 106만 엔으로 하향 조정되었다. 자문회의는 이러한 정부의 조치에 대해 향후 노동력 부족이 보다 심각해질 것으로 내다보고 후생노동성에 대응을 요구한 상태이다.

파트타임 근로자 취로확대에 대한 보조금 지급은 2016년 4월부터 2019년까지 4년간 실시될 예정으로, ① 대기업은 2%, 중소기업은 3% 이상의 임금 인상, ② 파트타임 근로자의 근로시간을 주 5시간

이상 연장하는 것 등이 지급조건이다. 보조금은 근로시간 확대에 대해서 파트타임 근로자 1인당 20만 엔, 임금인상률에 따라 2만 엔 이상 지급된다.

일본의 사회보험료는 노사가 절반씩 부담하고 있는데, 파트타임 근로자의 연간수입이 130만 엔을 넘으면 기업 측도 사회보험료를 부담하게 된다. 따라서 이번 보조금 지급조치는 기업 측의 사회보험료 부담을 다소 경감시킬 것으로 보인다. 근로자의 경우에도 임금이 인상되면 사회보험료 납부 부담이 조금은 가벼워져 실제 수입 감소가 완화되는 효과가 나타날 것으로 보고 있다.

보조금 지급은 도도부현별로 1사업소당 최대 600만 엔을 상한으로 하고 있으며, 재원은 특별회계의 고용보험을 활용하여 지급액은 4년간 약 400억 엔을 예상하고 있다. 단 이번 보조금 지급사업은 2019년까지의 일시적인 조치로 대상자 20만 명은 전체 파트타임 근로자 1,600만 명의 1%를 조금 넘는 수준이다. 이러한 일본 정부의 조치에 대해 고용보험의 적립금이 남아 있다면 보험료를 인하하는 형태로 기업이나 가계의 부담을 가볍게 하는 것이 바람직하다는 의견도 제시되고 있는 상황이다.

•출처 : 일본경제신문 조간 1페이지, 2015년 12월 5일, 「パート就労拡大へ補助金」



## 일본 : 후생노동성 보육사 확보를 위해 일시금 지급으로 복직 장려

일본 정부는 국정목표인 1억 총활약 사회 실현을 위한 여성 노동시장 참여 촉진을 위해 여성이 자녀양육과 업무를 양립할 수 있도록 2013~2017년 5년간 보육소 정원을 50만 명 증원할 계획을 발표했는데, 이를 실현하기 위해서는 5년간 약 8만~9만 명의 보육사가 부족한 상황이다. 후생노동성은 보육사 부족 문제를 해결하기 위해, 보육사 자격이 있음에도 불구하고 활동하고 있지 않는 잠재보육사의 복직을 지원할 목적으로 2년 근무할 경우 상환을 면제하는 취직준비 일시금을 지급할 계획이다. 보육사를 위한 대출제도도 신설하여, 보육사 자격이 없는 자가 보육소에 근무하면서 자격을 취득할 수 있도록 장려할 방침이다.

아베 총리는 현재 1.4%인 출산율을 1.8%까지 끌어올릴 계획인데, 이번 조치는 목표 실현을 위해 맞벌이 부부세대의 육아지원을 강화하는 것을 목적으로 하고 있다. 대책에 필요한 비용으로 약 710억 엔을 우선 2015년 보정예산안에 포함시키고, 내년 예산에서의 비용계상도 검토하여 내년 이후에 계획을 실행할 방침이다.

긴급대책의 요점은 크게 세 가지로, 첫 번째는 잠재보육사의 발굴이다. 전국에서 일하는 보육사는 약 40만 명 정도로, 자격이 있지만 자녀양육 등을 이유로 일을 그만둔 보육사가 약 70만 명에 달하고 있는 것으로 추정된다. 이들의 복직을 장려하기 위해 취업을 결정한 보육사에게 1인당 15만~20만 엔을 대출하여, 취직준비를 위한 이사비용과 교통비, 업무용 의류구입비 등에 사용하게 하고, 2년 정도 근무하면 상환을 면제한다. 또한 취업한 보육사의 자녀가 근무

처의 보육소나 인근 보육소에 우선적으로 들어갈 수 있도록 시스템을 정비하고, 보육료도 3만~4만 엔 정도를 상한으로 반액만 부담하게 하여 일과 육아가 양립하기 쉬운 환경을 조성한다.

두 번째는 신규 보육사를 확보하는 것으로, 낮에는 보육소에서 근무하고, 밤에는 전문학교에서 보육사 자격을 취득하고자 하는 자를 지원한다. 구체적으로는 가정에서 아이를 돌보는 보육마마 등을 보조원으로서 고용하는 보육소에 1인당 약 300만 엔을 3년간 대출한다. 고용된 자가 3년 이내에 보육사 자격을 취득할 경우에는 대출금 상환이 면제된다. 이 조치를 실행할 경우 일손 부족을 고민하고 있는 보육소는 대출을 받아 보조원에게 급여를 지급할 수 있게 된다. 보육사 자격 취득의 기회가 확대되면 장래 보육사 인구 증가로 연결될 수 있다. 보육사가 되고자 하는 사람에게도 업무를 배우면서 보육사 자격을 취득할 수 있는 준비가 가능하기 때문에 자격 취득 이후에도 바로 업무가 가능하다.

세 번째는 현재 매년 약 3만 5천 명의 보육사가 일을 그만두고 있는 상황에서, 이를 막는 것이다. 업무 일지 작성 등 사무에 대한 부담이 큰 것이 주된 이유의 하나로 밝혀지고 있다. 따라서 사무와 관련된 부담을 줄이기 위해 업무관리 소프트웨어 등을 도입하여 업무를 효율화하는 보육소에 비용의 일부를 지원할 방침이다.

•출처 : 일본경제신문 조간 1페이지, 2015년 12월 17일, 「保育士確保へ緊急対策,厚労省 一時金で復職促す」

## 일본 : 여성의 결혼, 출산 후 동일 직장 계속 근무 비율 정규직이 더 높게 나타나

일본 후생노동성은 2014년에 조사한 '21세기 성년자 종단조사(패널조사)' 결과를 12월 9일 발표하였다. 조사 결과에 따르면 여성의 결혼, 출산 후 동일 직장 계속 근무 비율은 정규직이 비정규직보다 높게 나타났다.

먼저, 첫 직장에서의 고용형태가 정규직인지 비정규직인지 여부에 따라 2014년 조사 때까지 결혼 비율을 보면, 남성의 경우 정규직이 72.9%, 비정규직이 50.0%로 정규직이 높고, 여성도 정규직이 80.2%로, 비정규직 67.1%보다 높았다.

과거 2년간 결혼한 여성이 결혼 후 '동일 직장'에서 계속 근무하고 있는 비율은 2004년 46.2%, 2014년 46.4%로 차이가 없으나, 이직은 2004년 31.0%에서 2014년 20.4%로 낮아졌다. 반면, 전직은 2004년 11.4%에서, 2014년 19.1%로 증가하였다. 즉, 과거 10년간 일본 여성이 결혼 후 동일 직장에 계속 근무하고 있는 비율은 동일하지만, 일을 그만두는 이직은 줄어든 반면, 일을 바꾸는 전직이 늘어났다.

또한, 과거 2년간 결혼한 여성이 결혼 후에도 계속 동일 직장에서 근무하려고 하는 의욕을 갖고 있는 경우, 실제 결혼 후에도 동일 직장에 근무하고 있는지 보면, 2004년 71.4%, 2014년 69.4%로 과거 10년간 약간 줄었다. 그러나 고용형태별로 보면, 정규직은 같은 기간 74.6%에서 79.1%로 증가하였

는데, 비정규직은 53.8%에서 49.3%로 감소하였다.

한편 육아휴직제도의 유무와 동일 직장 계속 근무 비율을 보면, 과거 11년간 출산한 경험이 있는 부인의 직장에 육아휴직제도가 있는 경우, 동일 직장 계속 근무 비율은 79.4%였는데 비해 제도가 없는 경우는 31.6%에 불과하였다. 여성이 출산 후 계속 동일 직장에 근무하기 위해서는 육아휴직제도가 필요함을 보여주고 있다. 고용형태별로 보면 육아휴직제도가 있는 경우의 계속 근무 비율은 정규직 83.9%, 비정규직 60.8%이고, 제도가 없는 경우는 정규직 60.8%, 비정규직 25.4%로 정규직의 계속 근무 비율이 비정규직보다 크게 높았다. 특히, 육아휴직제도가 없는 경우 정규직의 계속 근무 비율은 비정규직에 비해 2배 이상 높았다.

육아휴직제도가 있더라도, 분위기가 제도를 이용하기 쉬운 경우가 아닌 경우보다 동일 직장 계속 근무 비율이 높았는데, 이는 특히 정규직에서 현저히 나타났다. 또한, 남편이 부인 출산 후 가사나 육아에 참여하는 시간이 길수록 부인의 계속 근무 비율이 높았다.

•출처 : 후생노동성 페이지: <http://www.mhlw.go.jp/toukei/saikin/hw/judan/seinen16/dl/gaikyou.pdf>



## 일본 : 기업규모별로 학력수준에 따른 초임 격차는 크지 않은 것으로 나타나

일본 후생노동성은 11월 19일 임금구조 기본통계조사(초임) 결과를 발표하였는데, 전체 학력수준에서 초임이 약간 증가한 것으로 나타났다. 2015년 초임을 학력별로 보면, 대학원졸이 22만 8,500엔으로 전년에 비해 0.1% 증가하였고, 대졸이 20만 2,000엔으로 0.8%, 전문대졸 17만 5,600엔으로 0.9%, 그리고 고졸 16만 900엔으로 1.3% 증가하였다. 학력수준이 낮을수록 초임이 더 많이 상승했다.

성별로 학력별 초임을 살펴보면, 대학원졸의 경우 22만 8,500엔으로 남녀가 동일하나, 그 외의 학력수준에서는 여성의 초임이 남성보다 낮았다. 남성을 100으로 하였을 때 여성의 초임 수준은 대졸 97.2, 전문대졸 98.5, 고졸 95.6으로 대체로 학력수준이 낮을수록 남녀 초임 격차가 컸다.

기업규모별로 학력별 초임을 살펴보면, 1,000명 이상 대기업을 100으로 하였을 때, 대학원졸의 경우 100~999명의 중기업 수준은 95.2, 10~99명의 소기업 수준은 95.7이었고, 대졸의 경우 중기업 98.0, 소기업 95.0, 전문대졸의 경우 중기업 96.3, 소기업 92.5, 그리고 고졸의 경우 중기업 98.2, 소기업 99.4이었다. 기업규모별 격차는 크지 않으나, 대학원졸과 전문대졸의 경우 비교적 큰 편이었다.

산업별 격차도 크지 않다. 대졸을 중심으로 보면,

운송업/우편업이 18만 9,300엔으로 가장 낮았고, 이어 숙박업/음식서비스업 19만 3,000엔, 소/도매업 20만 1,600엔, 금융/보험업 20만 1,200엔, 제조업 20만 2,000엔, 그리고 학술연구/전문기술 서비스업이 21만 2,200엔으로 가장 높았다.

초임 분포를 대졸에 한하여 보면, 20만~20만 9,900엔 수준이 31.0%로 가장 많았고, 19만~19만 9,900엔 15.5%, 21만~21만 9,900엔 13.5%, 그리고 18만~18만 9,900엔 10.6%였다. 즉 대졸 초임은 전체 기업의 70.6%가 18만~21만 9,900엔의 수준에 분포되어 있었다.

상기의 초임은 월 급여로, 일본의 경우 상여금이 보통 1년에 2회 여름과 겨울에 지급되는데, 그 수준은 기업 실적별로 다르나 대체로 연간 월 급여의 4~6개월치이다.

초임과 상여금(평균 5개월 기준)을 포함하면 대졸의 연봉은 343만 4천 엔으로, 기업규모별 격차는 월 급여와 마찬가지로 큰 차이가 없겠지만, 대기업일수록 상여금이 약간 많은 경향이 있어서 연봉은 월 급여 격차보다 약간 더 클 것으로 추측된다.

•출처 : 후생노동성 홈페이지: <http://www.mhlw.go.jp/toukei/itiran/roudou/chingin/kouzou/15/dl/02.pdf>