



세계노동소식

미국

미국 : 레지던트 의사의 30시간 연속근무 스케줄로 인한 환자 위험성 관련 연구 착수

2003년부터 레지던트 의사의 연속근무에 대한 강력한 규제가 실시되었다. 이 규정은 레지던트 의사가 장시간 근무로 인한 피로감 때문에 환자 건강을 위협하는 실수를 저지를 수 있는 위험성을 최소화하기 위한 목적으로 도입되었다.

그러나 이러한 연속근무시간 제한 규정의 실질적 효과에 대해서는 여러 논쟁이 있어왔으며 연구자들 또한 이를 밝혀줄 경험적 자료가 부족하다고 지적했다. 이러한 상황에서 일부 연구자가 수십여 개 병원에서 일하는 수천 명의 레지던트 의사에 대한 조사에 착수하기로 결정하였다. 2015년 7월 시작된 이 연구는 연속근무를 16시간으로 엄격히 제한하는 병원에서 일하는 1년차 레지던트와 더 느슨하게 연속근무를 30시간까지 허용하는 병원에서 일하는 1년차 레지던트를 비교하여 어떤 근무 스케줄에서 일하는 레지던트 의사가 더 많은 실수를 하는지 분석할 계획이다.

연구책임자인 펜실베이니아 대학 데이비드 애쉬(David Asch) 교수는 환자에게 최고 수준의 치료를 제공하기 위해서는 의료진의 시간 사용에 대해 더

많은 연구가 필요하다고 그 취지를 설명했다. 애쉬 교수는 엄격한 연속근무시간 제한 규정 때문에 어쩔 수 없이 퇴근하면서 환자를 다른 의사에게 넘기고, 바로 이 인계 과정에서 실수가 가장 많이 일어난다고 지적했다. 환자 인계를 릴레이 달리기에 비유하면서 주자들이 때로 바통을 떨어뜨리는 실수를 하는 것과 같다고 설명했다. 그래서 장시간 연속근무가 단시간 연속근무보다 더 많은 안정성을 확보할 수도 있다고 주장한다. 왜냐하면, 최장 연속근무를 16시간으로 제한함으로써 레지던트의 야간근무 횟수가 늘어나고, 야간근무가 사실상 장시간 연속근무 때보다 더 피로감을 가져오기 때문이라고 주장한다. 따라서 이번 연구로 과연 연속근무시간을 짧게 줄이는 것이 실제로 의사들의 실수를 줄이는지 확인해 볼 필요가 있다고 설명했다.

그러나 이 연구는 의대 학생을 대변하는 미국의대 학생연합(American Medical Student Association)과 공공의료 시민단체인 공중보건 리서치 그룹(Public Citizen's Health Research Group)의 반대에 부딪혔다. 이들은 이번 연구의 취지와 목적이 잘

못되었고, 이들이 밝혀내려는 것이 의사와 환자를 더 위험에 빠지게 할 것이며, 연구에 참여하게 될 레지던트 의사와 환자로부터 동의를 받지 않아 연구윤리규정을 위반했다고 주장하고 있다.

공중보건 리서치 그룹을 이끌고 있는 마이클 카롬은 채혈, 혈관주사 놓기, 환부 봉합 등 환자 치료 과정에서 잠이 부족한 레지던트가 실수로 상처를 입게 될 확률이 더 높으며, 이러한 사고들로 의사들은 HIV 등 위험한 바이러스에 감염될 가능성도 높다고 지적했다. 또한 잠이 부족한 레지던트 의사가 퇴근 후 종종 교통사고를 당하기도 한다고 밝혔다. 게다가, 몰려오는 피로감 때문에 환자에 대한 진료에서도 실수를 범할 가능성이 높고, 이러한 실수로 합병증이나 사망 등 최악의 상황을 불러올 수도 있다고 지적했다. 실제로 1984년 뉴욕의 한 병원에서

레지던트 의사에게 치료를 받던 중 대학교 신입생 리비 지온이 사망한 사건이 발생했고, 이후에도 이와 유사하게 피로한 레지던트 의사의 실수로 심각한 상해를 입거나 사망한 사건들이 계속 발생하자, 연속근무시간을 제한하는 규정이 2003년에 비로소 제정되었다. 2011년 이 규정은 한 차례 더 개정되어 1년차 레지던트들에게는 최장 16시간까지만 연속근무를 허용하는 조항이 신설되었다.

•출처 : National Public Radio, 2015년 12월 10일자, 'Is It Safe For Medical Residents To Work 30-Hour Shifts?', <http://www.npr.org/sections/health-shots/2015/12/07/458049301/is-it-safe-for-medical-residents-to-work-30-hour-shifts?>

미국 : 위스콘신 주, 공무원 채용·해고·임금·징계에 관한 법률 개정

스캇 워커 위스콘신 주지사는 주 공무원의 채용과 해고에 관한 개정 법안에 서명했다. 워커 주지사는 이 법안이 주 정부 및 산하기관에 정실 인사를 가져오게 될 것이라는 민주당의 비판과 반대를 무릅쓰고 이를 단행했다.

공화당이 발의한 이 법안은 지난 110년간 유지된 공무원 보호조항을 다수 개정한 내용을 담고 있다. 이 새 법안은 공무원 임용시험을 폐지하고, 채용 결정을 주지사 사무실에서 전담하도록 채용 체계를 중앙화하고, 대량해고가 발생할 경우 근속연

수가 높은 공무원을 우선적으로 보호하던 내용을 철폐했다.

또한 새 법률은 공무원들에게 성과급을 지급하고, 수습기간을 현재 6개월에서 2년까지 연장할 수 있도록 했으며, 대량해고 대상은 근속연수 기준이 아니라 성과 기준으로 결정할 것을 명시했다. 이 개정 법률은 오는 7월부터 약 3만여 명의 주 공무원들에게 적용될 예정이다.

워커 주지사는 “우리가 오늘 서명하게 되는 이 법률은 채용 절차에 관한 상식적인 수준의 개혁이며,



유능한 노동력의 유출을 막기 위한 것”이라며 “이번 공무원법 개혁으로 더 효율적이고 효과적이며, 잡음 없는 채용 절차를 갖게 되어 시민들에게 최상의 서비스를 제공하게 될 것이다”라고 설명했다.

애리조나, 콜로라도, 테네시 등 일부 주에서는 지난 2012년 이와 유사하게 공무원 보호조항을 철폐한 바 있다. 기존의 공무원 보호조항은 공무원들에게 고용을 보호해 줌으로써 그들이 자신의 정치적 동맹 세력에 특혜를 주지 않도록 중립성을 보장하기 위한 취지로 도입되었다.

그러나 비판자들은 100년이 넘게 유지되어 온 이 조항 때문에 공무 서비스가 비효율적으로 이뤄지고, 불성실한 공무원들을 부당하게 보호하는 반면, 열심히 일하는 공무원들에게는 어떠한 보상도 해주지 못하고 있다고 지적했다.

하지만 민주당에서는 이 개정 법률이 시행되면 특정 인맥에 특혜를 주는 부패가 발생하게 될 것이라고 비판했다. 또한 이번 법률 개정이 자신의 정치적 이익을 위해 주 공무원들을 공격한 것에 불과하다고 주장했다. 워커 주지사는 2014년 주 공무원법 개정 의사가 없다고 밝혔으나, 최근 공화당 대선후

보 경선에서 사퇴한 직후에 개정을 단행한 것이 그 증거라는 것이다.

워커 주지사는 최근 2011년 주 공무원들의 단체 협약 내용을 거의 모두 무효화하고, 이후 직종별 적정임금을 철폐하는 등 위스콘신 주의 노사관계를 재정의함으로써 주로 보수주의자들로부터 전국적인 지지와 인지도를 이끌어냈다.

공무원 노조 측은 이번 법률 개정이 깨끗하고 투명한 주 정부의 오랜 전통을 깨는 행위라고 지적했다. 문제는 공무원 인사 시스템이 아니라 주지사 측이 지속적으로 주 정부 근로자들을 탄압함으로써 공무원 일자리가 일반 민간부문 일자리보다 인센티브가 없게 되었다는 것이라고 비판했다.

•출처 : New York Times, 2016년 2월 13일, “Wisconsin Recasts Its Civil Service Rules on Hiring, Firing, Punishment and Pay”, <http://www.nytimes.com/2016/02/14/us/wisconsin-recasts-its-civil-service-rules-on-hiring-firing-punishment-and-pay.html>

유럽

독일 : 노동법원, 근로계약상 근로시간의 탄력적 운용에 관한 한계 확인

독일 노동법원이 근로시간을 탄력적으로 약정하는 근로계약의 내용에 관한 사용자의 권리를 제한하는 내용의 판결을 내린 바 있다. 이미 연방노동법원의 판결을 통해 근로계약에서 주당 근로시간을 사용자의 지시권에 맡기는 형식으로 근로시간을 탄력적으로 규정한 경우에도 근로시간과 관련해 일정한 한계를 설정하여 해당 근로계약을 해석하고 있는 상황이다.

근로시간의 유연화 제도 중 하나에 해당하는 탄력적 근로시간 제도의 경우 한국에서는 근로시간의 연장과 그에 대한 임금 산정 방식 중 하나로 이해되고 있다(근로기준법 제51조). 하지만 독일의 경우 근로계약상 약정 근로시간이 법에서 정하고 있는 기준 근로시간인 주 48시간보다 낮기 때문에 근로시간과 관련한 법적인 규제가 한국보다 구체적으로 규정되어 있지는 않다. 이로 인하여 근로계약에서 주 단위 근로시간을 탄력적으로 운용하는 것으로 규정하는 경우 해당 규정이 의미하는 내용은 주 48시간 이상으로 근로시간을 연장하는 것을 목적으로 하기보다는 오히려 업무의 양에 따라 근로시간을 줄이고 그에 따른 임금을 적게 지급하는 것을 목적으로 하는 경우가 일반적이다. 또한 근로시간의 배치는 사용자의 지시권에 해당하는 것으로 인정하는 것이 일반적이기 때문에, 주 단위의 약정 근로시간

을 정하지 아니하고 근로시간을 탄력적으로 운용한다는 내용으로 근로계약을 체결하게 되면 주 단위 근로시간을 0시간부터 48시간까지 사용자의 지시에 따라 근로하도록 할 수 있는 것으로 해석될 가능성이 있는 것도 사실이다. 하지만 독일의 경우 연방노동법원의 판례를 통해 이러한 근로시간의 탄력적 배치와 관련하여 일정 수준 제한적으로 해석해 왔고, 이번 소위 '독일 상공회의소' 판결을 통해 이러한 근로시간에 관한 근로계약 및 사용자 지시권의 일정한 제한을 다시 한번 확인하였다.

이 사건의 청구인은 배송보조로서 채용되는 과정에서 근로계약을 체결함에 있어 근로시간을 사용자의 요구에 따라 탄력적으로 운용하며 단위 근로시간의 하한은 설정하지 않았다. 이에 2011년에는 월간 근로시간이 최소 130시간에서 최대 213.50시간까지 차이가 났고, 2012년에는 최소 172시간에서 최대 202시간, 2013년에는 151시간에서 192시간까지 차이가 나는 상황이 발생하였다. 이에 청구인은 근로시간에 관한 예견이 불가능한 불이익을 받고 있다는 이유로 주 42.8시간으로 약정 근로시간을 설정한 근로계약의 체결을 요구하였다.

이에 2심 판결을 받은 뒤셀도르프에 위치한 노르트라인-베스트팔렌(NRW) 주의 노동법원은 42.8시간의 정규직 근로계약을 요구한 청구인의 주장을



인용하지는 않았지만, 근로시간의 탄력적 운용에 관한 일정한 제한을 확인하는 판결을 하였다.

독일 연방노동법원은 근로시간을 탄력적으로 운용하는 경우에도 주 단위 근로시간을 기준으로 최대 근로시간과 최소 근로시간의 격차가 25% 이내에서 설정되어야 하는 것으로 판시한 바 있다(Az.: 5 AZR 535/04). 이 사건에서도 이미 1심 판결은 사실관계를 바탕으로 해당 근로자에게 주 33.4시간의 근로시간을 보장해야 한다는 내용의 판시를 하였고, 2심인 주 노동법원 역시 이와 같은 1심의 의견을 연방노동법원의 판결에 기초하여 그대로 인정하였다. 이상의 판결에 기초해 볼 때, 근로계약의 양 당사자가 근로시간을 탄력적으로 배치하기로 약정한 근로계약을 체결한 경우에 있어, 사용자가 연

방노동법원의 기준을 위반하여 근로시간을 배치하였다는 이유로 근로자가 해당 근로계약의 무효를 주장하였다고 하여 해당 근로계약이 무기(無期)의 정규직 근로계약으로 전환되는 것은 아니지만, 일정한 수준에서 근로자가 사용자에게 대해 근로시간의 보장을 청구할 권리가 있음은 확인하였다.

•출처 : 쥐드도이체(Süddeutsche)지, “Urteil: Wochenarbeitszeit muss ungefahr planbar sein”, 2016년 2월 9일자, <http://www.sueddeutsche.de/news/karriere/arbeit-urteil-wochenarbeitszeit-muss-ungefaehr-planbar-sein-dpa.urn-newsml-dpa-com-20090101-160205-99-507304>

독일 : 연간 총노동시간 현황

2015년 독일은 기록적인 총노동량을 나타내었다. 1인당 평균 근로시간과 전체 노동인구수를 곱하여 계산하는 총노동량에 있어서, 독일은 지난 2015년 약 590억 시간을 일했던 것으로 나타났다. 이는 2014년에 비해 약 1.1% 증가한 수치다. 이번 연구를 진행한 독일의 노동시장 및 직업연구소(IAB)의 경기예측 및 구조분석 분야 책임자인 엔초 베버(Enzo Weber)에 따르면, “2015년의 경우 1992년 이후 가장 높은 수준의 총노동량을 기록하였으며, 노동시장의 상승세는 여전하였다”고 분석하였다.

그는 독일 총노동량이 대폭 증가한 것에 대해 두 가지 원인을 지적하였다. 한 가지는 노동활동인구가 증가 추세로 돌아선 것이고, 다른 한 가지는 1인당 평균 노동시간이 증가한 것이다. 베버는 이와 같은 독일 노동시장의 성장세와 관련하여, 현재 직면하고 있는 국제경제의 불안정한 정세를 고려할 때 독일 노동시장은 어느 정도 안정적인 추세에 접어든 것으로 평가할 수 있을 것으로 보았다.

2015년 독일의 노동활동인구는 2014년에 비해 0.8%가 증가하여 약 4천 3백만 명이 되었으며, 이는 독일 노동시장의 새로운 기록이 되었다. 또한 1

인당 연평균 노동시간의 경우에는 2015년 들어 0.3% 증가한 1,371시간을 기록한 바 있다. 자영업자와 이를 돕는 가족구성원의 경우에는 2015년 1인당 연평균 노동시간이 1,976시간에 달하였고, 근로자의 경우에는 평균 1,304시간의 노동시간을 기록하였다.

근로계약 형태를 전일제 근로자와 시간제 근로자로 구분하여 근로시간을 살펴보면, 2015년 전일제 근로자의 경우에는 1인당 연평균 약 1,657시간을 근로하였고, 시간제 근로자의 경우에는 약 692시간 근로한 것으로 나타났다. 단체협약을 통해 확인되는 전일제 근로자의 평균 주당 근로시간은 38.1시간이었고, 시간제 근로자는 15.9시간이었다.

근로계약 형태에 따른 근로자 수에 대해 살펴보면, 시간제 근로계약을 체결한 근로자 비율은 2014년에 비해 0.3%포인트 감소한 38.3%로 나타났다. 이러한 비율로 볼 때에는 전일제 근로자가 0.3%포인트가 증가한 것으로 나타나지만, 전일제 근로자의 숫자만 놓고 2014년과 비교할 때에는 1.6%포인트가 증가하여 전일제 근로자 수가 뚜렷하게 증가하고 있음을 알 수 있다. 시간제 근로계약 노동시장의 경우 소위 미니잡 종사자 수가 감소하면서 전체

적인 비율은 줄어든 것으로 보인다. 단시간 근로자의 경우에도 잠정집계한 결과 2014년의 약 9만 4천 명에 비해 3천 명이 감소한 약 9만 1천 명으로 확인되었다.

근로시간 계좌제를 사용한 근로자의 경우 1인당 평균 약 0.7시간의 근로시간이 근로시간 계좌에 축적되어 있는 것으로 나타났다. 또한 근로자들의 유급 시간외 근로시간은 평균 21.1시간으로, 2014년에 비해 0.3시간이 증가하였다. 반면 무급 시간외 근로시간의 경우 2014년에 비해 0.2시간 줄어든 25.7시간으로 확인되었다.

또한 2015년에 독일인들은 근무일 중 약 10일을 병가로 사용하여, 이는 2014년의 9.4일에 비해 다소 증가한 것으로 나타났다. 입원 중인 환자 현황은 2014년보다 약 0.2%포인트 증가한 약 4%로 확인되었다.

• 출처 : 타게스샤우(Tagesschau)지, 2010년 3월 8일자, “Deutsche arbeiten so viel wie selten zuvor”, <http://www.tagesschau.de/wirtschaft/arbeit-ueberstunden-arbeitszeit-erwerbstaetige-101.html>

독일 : 노령연금의 성별 격차 및 신뢰도 조사 결과

독일의 남녀 간 임금격차는 약 22% 수준으로 유럽의 다른 국가에 비해 큰 차이를 보이고 있다. 이러한 격차는 노령연금 급여에 있어 더욱 크게 벌어지

는 모습이다. 독일 경제사회연구소(wsi)의 성별 격차 전문가인 크리스티나 크렌너 박사과 그의 연구팀은 최근 진행된 국제 노동시장에 관한 연구를 통해



이와 같은 분석 내용을 발표하였다. 이들의 분석에 따르면, 법정 노령연금제도는 물론이고 기업에서 운영하는 기업노령연금(양로수당)에 있어서도 여성이 남성에 비해 낮은 수준의 급여를 지급받고 있는 것으로 확인되었다. 이와 같은 남녀 간의 격차로 인해 유족급여에 있어서는 상대적으로 여성이 남성에 비해 더 많은 이익을 얻는 것으로 나타났다.

연구진은 이러한 연금 격차가 발생하는 원인으로 노동시장의 참여에 있어 남녀 간의 특성이 반영된 결과로 분석하였다. 특히 노령연금의 경우 급여 수입에 기초하여 적립되는 금액의 차이가 발생하기 때문에 이와 같은 남녀 간의 연금 격차는 사실 남녀 간 급여 격차와 동일한 원인에 바탕을 두고 있다는 것이다. 따라서 여성이 남성에 비해 노동시장에서 더 낮은 급여를 받는 원인으로 지적되고 있는 바와 같이, 자녀의 양육 및 가사업무를 위해 미니잡이나 시간제 근로 등 남성에 비해 더 적은 시간 근로 할 수밖에 없는 경우가 많기 때문이라는 것이다. 이러한 남녀 간의 특성에 기초한 임금 격차는 육아휴직 시의 유급휴가 등과 같은 제도를 통해 일부 조정이 이루어지기도 하지만, 이는 근본적인 임금 격차 문제를 해결할 수 있는 방안으로 볼 수는 없는 상황이다.

이러한 남녀 간 임금 격차와 그에 기초한 연금급여의 차이는 여성이 얼마나 더 적극적으로 노동시장에 참여할 수 있는지에 따라 달라지는 것으로 보인다. 실제로 여성의 경제활동 비율이 상대적으로 더 높은 구 동독지역의 연금 격차는 구 서독지역에 비해 더 낮은 것으로 확인되고 있다. 이 보고서에서 인용하고 있는 각종 노령연금 급여를 모두 포함하

여 분석한 자료에 따르면, 2011년 연방 전체의 남녀 간 평균 연금급여 수입의 격차는 57%로, 구 서독지역은 61%였으나, 구 동독지역은 35%에 불과한 수준이었다. 장기적인 관점에서는 구 서독지역의 연금 격차가 1992년 72.5%였던 것이 지속적으로 하락하여 2011년 61%까지 감소한 상황이고, 구 동독지역의 경우에는 1992년 39.3%였던 것이 1999년 46.2%까지 증가하였다가 다시금 하락하는 추세를 보이며 2011년 35%까지 감소한 상황이다. 법정 노령연금만을 대상으로 할 때에는 남녀 간 급여 수입의 격차는 조금 더 줄어들어 2014년 연금액을 기준으로 남성 평균은 1,037유로, 여성 평균은 618유로로 약 40%가 조금 넘는 차이를 보이고 있다.

반면 배우자의 연금 급여를 기준으로 책정되는 유족급여의 경우에는 상대적으로 여성이 더 많은 이익을 받게 되는데, 여성(592유로)이 남성(295유로)에 비해 약 두 배 정도 많은 금액을 받는 것으로 나타났다.

이러한 남녀 간의 연금 격차를 고려하면 여성이 남성에 비해 기초노령연금 수급 비율이 더 높은 것은 당연한 결과로 볼 수 있다. 2014년을 기준으로 기초노령연금을 수급하는 64세 이상의 여성은 약 3.2%인 31만 4천 명 수준으로, 약 2.7%인 20만 1천 명에 불과한 남성보다 약 10만 명 이상 많았다. 기초노령연금의 경우 보충적 급여 역할을 하는 관계로 최근 몇 년간 법정 노령연금의 급여 수준이 낮아지면서 기초노령연금의 수급 비율은 높아지고 있는 것으로 확인되고 있다.

한편 설문조사 결과 법정 노령연금제도에 대한

독일 젊은 층의 신뢰도는 매우 낮은 것으로 나타나고 있다. 독일 금속노조가 의뢰하여 18세 이상 34세 이하의 청년층을 대상으로 진행한 설문조사 결과에 따르면, 약 75%의 응답자가 향후 법정 노령연금만으로는 생활이 불가능할 것으로 생각한다고 답하였으며, 약 60% 이상의 응답자는 현재의 연금시스템에 대해 전혀 신뢰하지 않거나 신뢰도가 매우 낮다고 응답하였다. 또한 응답자의 약 79%는 법정 노령연금의 재정 상황을 개선하기 위해 추가적인 대책이 필요하다는 의견을 가지고 있었다. 최근 몇 년간 진행된 연금제도의 개혁 결과 연금 수준 하락으로 인한 부작용이 나타나고 있는 가운데, 독일의 젊은층들은 법정 노령연금을 노후보장 수단으로서 여전히 신뢰하지 못하고 있는 상황임을 알 수 있다. 연금 수준을 낮추어 연금 재정의 지속가능성을 확보하고자 하였던 최근의 개혁만으로는 현재의 연금

제도에 대한 불신과 노후빈곤에 대한 우려를 불식시키기엔 부족했던 것으로 보이며, 앞으로 연금 수준 향상을 위한 대책이 추가적으로 마련되어야 할 것으로 보인다.

- 출처 : 1) 한스-보클러(Hans-Böckler)재단 단신, 2016년 3월 16일자, “Tiefe Kluft zwischen Frauen und Männern bei der Rente”, http://www.boeckler.de/14_64193.htm
- 2) 슈피겔(Spiegel)지, 2016년 3월 21일자, “Angst vor Armut im Alter: Junge Generation ist zu höheren Rentenbeiträgen bereit”, <http://www.spiegel.de/wirtschaft/soziales/rente-junge-generation-ist-zu-hoeheren-beitragen-bereit-a-1083369.html>

스웨덴 : 2016년 1월 노동력 조사 결과

2016년 1월 기준, 스웨덴 통계청의 (계절조정이 되지 않은) 노동력 통계에 따르면 총취업자 수(15~74세 구간)는 4,791,000명으로 나타났다(계절조정을 한 통계 자료에 따르면 취업자 수는 4,884,000명, 취업률은 67.0%). 2015년 1월에 조사된 같은 통계와 비교했을 때 남성의 경우 74,000명이 증가한 반면, 여성은 47,000명이 증가한 것을 알 수 있다. 한편 총취업률은 65.7%로 여성의 취업률은 63.5%, 남성은 67.8%로 나타났다.

한편 2016년 1월 기준, 총근로자 수(15~74세)는 4,307,000명으로 이는 2015년 1월에 비하면 80,000명이 증가한 것이다. 여성 근로자 수는 57,000명이 늘어난 2,145,000명이었고, 남성은 2,162,000명이었다.

스웨덴 내 상용 근로자 수는 3,631,000명(여성 1,769,000명, 남성 1,862,000명)으로 2015년과 비교했을 때 59,000명이 늘었고 그중 46,000명이 여성이었다. 근로자의 (계절조정을 하지 않은) 총근로



시간은 주당 146.1만 시간이었고, 휴일의 차이를 고려했을 때 2015년 1월과 차이가 없었다.

한편 15~74세 구간의 실업자 수는 388,000명으로 2015년 1월과 비교했을 때 42,000명이 감소한 것으로 나타났다. 실업률은 0.9%포인트 낮아져 7.5%이며 남성의 실업률은 7.7%, 여성의 경우 7.2%였다. 15~24세 구간의 청년 실업자 수는 122,000명으로 이들 중 68,000명은 전일제 학생이었다. 청년실업률은 20.4%로 나타났다.

한편 지난해 12월 스웨덴 국가경제연구소(NIER)에서 발표한 경제전망에서는 스웨덴 내 노동시장이 개선되고 있기 때문에 실업률이 지속적으로 낮아져 2017년에는 6.5%대로 진입할 것이라 예상했다. 최근 유입된 난민들이 거주 허가를 받을 때까지 스웨덴 노동시장 내 공급에 영향을 주지 않겠지만 이

들이 포함되기 시작할 2017년 이후에는 실업률이 7%대로 다시 상승할 수도 있음을 지적했다.

- 출처 : 1) 스웨덴 통계청, <http://www.scb.se/en/Finding-statistics/Statistics-by-subject-area/Labour-market/Labour-force-surveys/Labour-Force-Survey-LFS/Aktuell-Pong/23272/Behallare-for-Press/399250/>
- 2) 스웨덴 국가경제연구소 홈페이지, <http://www.konj.se/english/publications/swedish-economy/swedish-economy/2015-12-21-swedish-economy-entering-a-boom-period.html>

스웨덴 : 지자체 여성 고위직의 임금, 남성 고위직보다 높아

스웨덴 잡지 다겐스 삼할레(Dagens Samhälle)가 스웨덴 지자체의 고위직 평균 월급을 조사한 결과, 지자체 내 고위직에 속한 여성의 평균 월급은 58,925크로나(약 840만 원)로 남성 고위직의 57,925크로나(약 825만 원)에 비해 높은 것으로 나타났다.

지자체 장들의 대변인을 맡고 있는 안나 엘리야스(Anna Elias)는 이 결과에 대해 고위직 여성들이 남성보다 임금협상을 잘해내고 있기 때문이라 밝혔고, 또한 여성의 (남성에 비해) 높은 교육 수준도 하

나의 이유가 될 수 있을 것이라고 언급했다.

한편 현재 스톡홀름 시장직을 맡고 있는 카린 반고르드(Karin Wanngård)는 월급으로 125,000크로나(약 1,700만 원)를 받는 것으로 알려졌다. 그녀는 다겐스 삼할레와의 인터뷰에서 스톡홀름 시장은 일반적으로 다른 부처 장관급 임급의 80% 수준을 급여로 지급받는다고 밝히며, 그녀의 높은 급여 수준이 문제될 것이 없음을 주장했다.

다겐스 삼할레에서 내놓은 스웨덴 지자체의 고위직 평균 월급에 대한 통계는 스웨덴 내 양성평등 문

제에 있어 다양한 토론이 벌어지고 있는 상황에서 나온 것으로, 최근 스웨덴의 양성평등 정책 개발이 정체되어 있다는 몇몇 연구들과는 대조적인 결과를 보여준다.

현재 스웨덴 내 각 기관의 고위직은 대부분 남성이 차지하고 있는 것으로 나타났다. 스웨덴 정부 내 남성의 수는 지난 두 차례의 선거를 거치며 지속적으로 늘어났고, 스웨덴 상장기업의 이사진 중 75%는 남성으로 이루어져 있으며, 대학 등 고등교육기관의 교수 중 77%는 남성이 맡고 있는 것으로 알려져 있다.

한편 1990년대 중반 이후, 스웨덴 여성의 임금은 남성 임금의 93% 수준을 유지하고 있다. 고위직 내 양성평등과 관련해서 스웨덴 정부는 지난해부터 기업들이 정부가 입안한 여성 이사진 할당제(기업 이사진 중 40%를 여성으로 할 것)를 따르지 않을 경우 제재를 받게 될 것이라 밝힌 바 있다.

•출처 : The Local, 2016년 2월 25일자, “Women managers overtake men in Sweden's wage race”, <http://www.thelocal.se/20160225/women-bosses-overtake-men-in-swedens-wage-race>

영국 : 일자리 감축 확대가 경기회복에 미칠 영향

영국에 기반을 두고 있는 주요 기업들이 연이어 일자리 감축을 발표하면서 영국 경제에 부정적 영향을 미칠 것으로 예상된다. 지난 2주간 발표된 일자리 감축은 제조업부터 금융, 미디어, 에너지 산업에 이르기까지 영국 경제에 광범위하게 영향을 미치면서 세계 경제불황이 심화될 수 있다는 불안 심리 및 주식시장에서의 공황 매도와 동시에 발생했다. OECD는 18일 세계 경제상황에 대해 우려를 표하고 석 달 전 발표한 성장 예상치를 수정하면서 영국을 포함한 회원국들이 긴축을 완화할 것을 촉구했다.

영국 최대 대출사인 로이드 금융사(Lloyds Banking Group)와 바클레이즈(Barclays)는 국제 금융 서비스사인 크레딧 스위스(Credit Suisse)와

마찬가지로 영국 근로자들을 해고할 예정이다. 정유기업인 비피(BP)와 셸(Shell)은 유가 폭락으로 일자리 감축이 요구되고 있는 상황이고 브리티시 가스(British Gas)의 소유주인 센트리카(Centrica)는 2020년까지 4,000개의 일자리를 감축한다는 계획의 일환으로 2016년에 1,000명을 해고한다고 18일 재차 발표했다.

경제분석가들의 지적대로 이들 일자리는 높은 급여를 지급하는 일자리들이다. 그러나 문제는 일자리 감소가 점차 확대되고 있다는 점이다. 지난 여름 이후로 5,000명의 근로자가 직장을 잃은 영국 철강 산업은 정부에 긴급보조를 요청한 바 있다. 영국 철강의 또 다른 부분을 소유하고 있는 타타(Tata)는 지난달 1,050개의 일자리를 감축한다고 발표했다.



프란시스 오그레이디(Frances O'Grady) 노동조합회의(TUC) 의장은 “영국 노동시장의 양극화가 심화되고 있다. 철강산업처럼 중간소득을 지급하는 일자리들이 사라지고 있다는 점은 매우 우려스러운 일”이라고 지적했다. 그는 또 낮은 임금성장을 주요 문제로 언급하면서 “고용률이 회복되고 있더라도 실질임금이 경기후퇴 이전 수준보다 낮다”며 정부

의 “적극적인 산업 전략”을 촉구했다.

•출처 : 가디언, 2016년 2월 18일자, “How mounting job cuts could threaten UK’s economic recovery”, <http://www.theguardian.com/business/2016/feb/18/how-mounting-job-cuts-could-threaten-uks-economic-recovery>

영국 : 기업들, 국가생활임금 지급 위해 초과근로수당 및 주말근로 급여 낮출 예정

인력채용그룹인 맨파워(Manpower)의 보고서는 기업들이 국가생활임금 도입으로 발생하는 비용을 만회하기 위해 초과근로수당과 주말근로 급여율을 낮출 예정이라고 전했다. 기업을 대상으로 한 설문조사 결과에 따르면, 국가최저임금 6.70파운드보다 50펜스를 더 지급하는 국가생활임금 대상자인 25세 이상 근로자들의 급여가 기업의 다른 급여 항목 조정으로 인해 전반적으로 인상되지는 않을 전망이다. 맨파워의 보고서는 또 기업들이 영국의 EU 탈퇴를 우려한다고 전했는데, 영국이 EU 탈퇴를 위해 투표하게 되면 기술 부족을 메울 외국인 근로자 채용에 어려움이 예상되기 때문이다. 대부분의 여론조사에서 대다수의 기업이 영국의 EU 탈퇴를 반대

하는 것으로 나타났다. 영국상공회의소(the British Chambers of Commerce)가 지난해 실시한 여론조사에서는 67%의 기업이 EU에 남는 것을 찬성했다. 또 런던에 기반을 둔 기술전문 민간기업 단체인 테크 런던 에드보케이츠(Tech London Advocates)의 회원사들을 대상으로 한 설문조사에서도 10개사 중 9개사가 EU에 남는 것을 찬성했다.

•출처 : 가디언, 2016년 3월 8일자, “Employers ‘will cut overtime and weekend pay’ to meet living wage”, <http://www.theguardian.com/uk-news/2016/mar/08/employers-cut-overtime-weekend-pay-meet-living-wage>

영국 : 4월 16일부터 법정 정리해고 수당 인상

법정 정리해고 수당(statutory redundancy pay)과 부당해고에 대해 고용법원이 부과할 수 있는 최고액이 2016년 4월 6일부터 인상된다. 근로자를 정리해고하는 사용자는 근로자의 주당 급여와 고용기간 및 연령을 고려해 2년 이상 근무한 근로자에게 정리해고 수당을 지급해야 한다. 주당 급여의 최고액이 현재의 475파운드에서 479파운드로 인상됨에 따라 법정 정리해고 수당 최고액도 현재의 14,250파운드에서 14,370파운드로 인상된다. 법정 정리해고 수당 최고액은 영국 소매물가지수의 변동에 따라 매년 인상된다. 부당해고에 대한 지급판정 최고액도 현재의 78,335파운드에서 78,962파운드

로 4월 16일부터 인상된다. 법정 정리해고 수당 및 부당해고 지급판정 최고액은 2016년 고용권리(최고액 인상)명령(the Employment Rights (Increase of Limits) Order 2016)에 명시되어 4월 16일부터 효력이 발생하는 고용법원의 다양한 지급판정액과 기업의 지급 의무들 가운데 일부에 해당한다.

•출처 : 퍼스넬투데이, 2016년 3월 4일자, “Statutory redundancy pay to increase from 6 April 2016”, <http://www.personneltoday.com/hr/statutory-redundancy-pay-increase-6-april-2016/>

프랑스 : 출신 지역에 따른 고용 차별

높은 수준의 학력을 갖추고 있어도 지원자의 출신 또는 거주 지역에 따라 고용 시 차별을 받을 수 있다. 외곽지역이나 비교적 경제적 수준이 낮은 곳으로 평가되는 지역 출신의 청년들은 전문대 수준의 학위부터 석사 학위까지(Bac +2 - Bac +5) 기업의 채용 과정에서 요구받는 학위를 소지하고 있더라도 다른 청년(파리 출신 청년 등)들에 비해, 두 배 이상의 실업률을 보이고 있다. 이를 통해 출신이나 거주지에 따른 고용 차별의 무게를 알 수 있다. 몽테뉴연구소(l'Institut Montaigne)가 작년 10월에 발표한 연구에 따르면, 모하메드

(Mohammed)는 그와 동일한 프로필을 갖춘 미셸(Michel)에 비해 채용 기회가 네 배나 더 적다. 즉 두 사람의 이름을 보면, 모하메드(Mohammed)는 무슬림 문화권으로 추정되며, 미셸(Michel)은 카톨릭 문화권으로 추정되는데, 두 사람이 같은 프로필을 갖고 있어도 그들의 출신에 따라 채용 기회가 달라지는 것이다. 상대적으로 저평가받는 지역 출신의 청년들은 능력에 따라 결정되는 능력주의에 서는 잊혀진 자들인 것이다.

이러한 현실을 변화시키기 위해 엠마뉘엘 마크롱(Emmanuel Macron) 경제부 장관은 2월 5일, 과



리 벡시(Bercy)에서 수백만 명의 다양한 출신의 청년 인재들과 대기업의 인사 담당자들을 모아 회의를 통해 현실에 변화를 가져오고자 한다. 경제부 장관 측에서는 다양한 전문가로 구성된 이 회의는 기업들을 비난하기 위해서가 아니라, 청년들의 재능을 더 가치 있게 평가함으로써, 그들을 채용하는 기업들에 추진력을 갖게 하기 위함이 목적이라고 설명한다. “우리는 항상 사회적 관점에서만 빈민 지역을 언급하는데, 그 문제는 경제적 관점에서도 접근되어야 한다”고 이어 말했다. “장관의 회의 소집은 경제계에 보내는 강한 신호이다. 고용 차별은 집단적 대담이 요구되는 사회적 문제다”라고 취업전문 기업 모자이크에흐아쉬(Mozaïk RH)의 대표 사이드 아무쉬(Saïd Hammouche)는 언급하였다.

사실 지난 5월부터 이에 대한 정부의 조치는 진행되고 있지만, 그로 인한 효과들은 아직 잘 나타나지 않고 있다. 비교적 ‘빈민 지역 또는 외곽 지역 출신의 청년들을 채용하는 기업들에 보조금을 지급하는 계약’ 체결은 잠정적으로 상승하고 있으며,

‘청년 보장’ 조치 또한 마찬가지이지만, 그 보장 대상이 자격이 부족하거나 없는 청년들에게만 한정되고 있다. 즉 앞에서 문제 제기한 바와 같이 동일한 자격 요건에서도 출신 또는 거주지에 따라 차별이 이루어지는 문제에 대한 효과는 나타나지 않고 있는 것이다. 이에 대해 미리암 엘 콤리(Myriam El Khomri) 노동부 장관은 2월 말에는 대기업 50곳을 대상으로, 실제 채용 시 지역에 따른 차별이 이루어지고 있는지에 관해 평가하는 조치를 준비하고 있으며, 5월 말에는 고용 차별을 저지하기 위한 국가 차원의 캠페인을 준비하고 있다.

•출처 : 레제코(Les Echos), 2016년 2월 5일자, ‘Emmanuel Macron promeut les « jeunes talents » des cités’, <http://www.lesechos.fr/economie-france/social/021672588244-emmanuel-macron-promeut-les-jeunes-talents-des-cites-1197886.php?j1p4dJtAv8RzmTP7.99>

프랑스 : 노동법 개정에 대한 반대 청원

페미니즘 운동가인 카롤린 드 아스(Caroline De Haas)는 십여 명의 운동가들과 여러 노동조합들의 지지를 받으며 2015년 2월 19일 금요일, ‘Change.org’ 사이트를 통해 미리암 엘 콤리(Myriam El Khomri) 프랑스 노동부 장관의 노동법 개정 프로젝트 철회를 요구하는 청원운동을 시작하였다. 현

재 “엘 콤리 법안(loi El Khomri)”이라 불리는 노동법 개정 초안이 좌파 정부의 정책이라고 생각할 수 없을 정도로 기업들에 유리한 내용을 담고 있으며, 시대를 역행하고 있다는 비판이 이어지고 있다. 2월 28일, 카롤린 드 아스는 이텔레(itéle) 인터뷰에서, 연구자들과 학자들 모두 ‘해고를 쉽게 하는 것’

과 ‘고용을 창출하는 것’ 사이에 직접적인 상호연관이 없음을 언급하며 “엘 폼리 법안”을 비판하였다. 유연성을 정책에 적용시켰던 나라들, 특히 북유럽의 경우를 예를 들며, 그들은 유연성에 안정성을 더하여 정책을 시행하였고, 그것이 바로 ‘유연안정성’이라고 말했다. 이어서 그녀는 프랑수아 올랑드(François Hollande) 대통령이 ‘유연안정성’을 국민들에게 선전하기 위해 노력 중이지만, 프랑스에서 현재 그것은 ‘유연안정성’이 아닌, ‘유연불안정성’이라고 언급하였다.

인터넷을 통한 반대 청원에 동참하는 시민들의 세력이 급격히 커지자, 이에 맞서기 위하여 정부는 인터넷을 시작으로 모든 수단을 사용하기로 결정하였다. 이에 따라 2월 25일 저녁, 정부가 트위터 계정을 열었지만, 바로 이에 대한 비웃음들이 이어졌다. 한편 미리암 엘 폼리 노동부 장관은 그녀의 법안을 지키기 위해 ‘Change.org’ 사이트에 직접 자신의 계정을 만들어 글을 올렸다. 그녀는 “노동법의 초안은 민주적인 큰 논쟁을 일으킵니다. 노동법 개혁의 쟁점과 그 규모를 감안한다면 그것은 당연한 것이며, 또한 이로운 일입니다”라고 입장을 밝혔다. 또한 “이 청원의 일부 주장들은 사실이지만, 많은 주장들이 왜곡되어 있고 불충분합니다. 그러나 이 중요한 논쟁은 정확한 정보들에 기반해야만 합니다”라고 말했다. 그녀는 이어서 그 프로젝트에 따른 세 가지 목표를 발표하였다. “첫 번째 목표는, 우리 기업들이 필요한 영역을 충족시킬 수 있도록 그들에게 더욱 강화된 단체교섭권을 부여하여, 그들이 직면한 경쟁에 적응할 수 있도록 하는 것입니다. 두 번째 목표는, 근로자들에게 새로운 권리를 주는

것입니다... 세 번째 목표는, 특히 영세기업과 중소기업들의 고용을 장려하기 위한 모든 것을 하는 것입니다.” 그녀는 “이 법안은... 사회 발전과 우리 경제의 경쟁력을 높이는 방향으로 나아갈 것이며, 고용 전쟁에서 승리하게 해줄 것입니다”라며, 국민 개인이 제대로 된 정보를 통해 자기 의견을 갖길 권유하였다.

이후 공화당의 미디 피레네주 랑그독 루씨옹(Midi-Pyrénées-Languedoc-Roussillon) 지역 도미니크 헤니에(Dominique Reynié) 의원은 ‘Change.org’ 사이트를 통해 노동법 개정 프로젝트를 지지하는 청원을 시작하였다. 즉 현재 노동법 개정 법안에 저항하는 움직임에 반대하는 입장을 밝힌 것이다. 2월 26일 기준, 800명 이상 서명자들이 집계되었다. 도미니크 헤니에 의원은 이번 청원을 통해, 그녀가 왜 노동법 개정 반대 입장에 맞서는지 설명했다. “현재 노동법 개정에 항의하는 자들은 실업률이 멈추지 않고 상승하던 지난 몇 년, 몇 달 동안에도 침묵을 지켜왔습니다. 오늘날 국가적 재앙을 저지하고자 생긴 법안 가결을 방해하기 위하여 모인 자들이 정작 실업에 맞서기 위해 결집했던 적은 없습니다”라고 언급하였다. 또한 노동법 개정을 지지하는 서명자들에게도 그 법안은 모든 법들과 마찬가지로 불완전하지만, 변화하고, 시도하고, 행동한다는 큰 보람을 가지고 있다고 그녀는 덧붙였다. 피에르 가타즈(Pierre Gattaz) 현 프랑스 경제인연합회(MEDEF) 회장과 로랑스 파리조(Laurence Parisot) 전직 회장도 이번 노동법 개정을 지지하는 입장에서 서명하였다.

2월 29일, 노동법 개정 반대에 대한 인터넷 청원



서명자 수가 775,000명을 넘어서자 마누엘 발스(Manuel Valls) 총리는 예정대로라면 3월 9일 장관 회의에서 노동부 장관이 발표하기로 했던 노동법 개정에 대한 발표를 3월 24일로 연기하기로 이번 주 수요일에 정식 발표하겠다고 하였다. 발표가 연기되는 동안 정부는 사용자 측에 너무 호의적이라고 판단되는 개정 내용에 많은 불만을 가진 노동조합들과 의견을 나뉘야 할 것이다. 마누엘 발스 총리는 수용 가능한 내용을 찾을 수 있도록 노사 대표들을 직접 만날 예정이라고 밝혔다.

- 출처 : 1) 르 피가로(Le figaro), 2016년 2월 26일자, “Réforme du droit du travail: El Khomri répond aux critiques sur internet”, <http://www.lefigaro.fr/politique/le-scan/citations/2016/02/26/25002-20160226ARTFIG00092-reforme-du-droit-du-travail-el-khomri-repond-aux-critiques-sur-internet.php>

- 2) 르 피가로(Le figaro), 2016년 2월 26일자, “Une contre-pétition favorable à la loi El Khomri”, <http://www.lefigaro.fr/flash-actu/2016/02/26/97001-20160226FILWWW00365-une-contre-petition-favorable-a-la-loi-el-khomri.php>

아시아

일본 : 상시 고용 중인 개호파견사원의 기본급, 4월부터 월 1만 엔 인상 결정

리크루트 홀딩스 산하 파견회사인 스태프 서비스는 상시 고용하고 있는 개호파견사원의 기본급을 올 4월부터 일률적으로 월 1만 엔 인상하기로 결정하였다. 파견사원의 급여 수준은 지역별로 상이한데, 평균적인 상승폭은 약 6% 정도이다. 2013년부터 기간을 정하지 않고 고용하고 있는 개호스태프를 파견하고 있는데, 이번 임금인상은 처음 실시된 기본급 인상이라고 할 수 있다.

개호업계는 노동력 부족이 심각한 상태이다. 후생노동성의 조사에 의하면, 개호시설에서 근무하는 개호직원의 평균 임금은 월 약 22만 엔으로 전 산업평균보다 약 11만 엔 낮은 상황이다. 이 때문에 개호파견에 대한 수요는 증가하고 있지만, 개호 관련 일자리를 희망하는 인재가 좀처럼 파견회사에 모이지 않고 있는 실정이다. 스태프 서비스는 급여 수준을 인상하게 되면, 우수한 인재를 확보할 수 있을 것으로 기대하고 있다. 이번 기본급 인상은 개호분야의 자격 유무와 관계없이 실시되면 대상자는 약 200명에 달하는 것으로 파악되고 있다.

스태프 서비스는 개호분야에서 등록형 일반파견 스태프 약 3,000명과도 고용계약을 맺고 있다. 일반파견의 경우에는 개인의 능력과 근무일수를 맞추

어 파견하는 기업과 상의한 후에, 시급을 늘리는 등 수시로 대응을 해온 반면, 일반적으로 인건비가 고정된 상시 고용의 파견사원의 경우에는 임금인상을 실시하지 못하는 사례가 많았던 게 사실이다. 2015년 9월 말부터 시행된 개정근로자파견법에 의해 파견회사가 파견근로자를 파견할 수 있는 기간은 3년으로 통일되었다. 단 파견회사에 상시 고용된 파견근로자는 파견된 기업에서 계속해서 근무할 수 있다. 개호시설의 경우에는 경험이 있는 스태프가 계속해서 근무해 주기를 희망하는 경우가 많아, 앞으로 이들에 대한 수요는 높아질 것으로 예상되고 있다.

스태프 서비스는 인재확보를 위해 출점 전략도 수정할 방침이다. 올 4월에는 와카야마 현에 처음으로 개호파견이 가능한 지점을 출점할 계획이다. 또한 육아 및 가사 그리고 개호의 양립을 희망하는 파견사원의 요구에 부응하기 위해, 주택가에 지점을 출점할 계획도 추진하고 있다. 스태프 서비스는 2016년도 내에 개호파견의 등록지점을 현재의 63곳에서 70곳까지 늘릴 계획이다.

•출처 : 닛케이산업신문, 2016년 2월 16일자 3페이지, “企業派遣ペア月1万円”



일본 : 춘투에서 3,000엔 임금인상 요구

2016년 춘투는 대기업 노조가 2월 17일과 18일 임금인상 요구서를 회사에 제출하여 구체적으로 시작되었다. 춘투에 큰 영향을 미치는 것으로 알려진 토요타 자동차 노조는 17일 회사에 정기승급분 7,300엔 외에 3,000엔의 임금인상을 요구하였다. 그 외 자동차 기업별 노조도 토요타와 마찬가지로 3,000엔의 임금인상을 요구하였다. 이러한 동액의 임금인상 요구는 산업별 연맹인 자동차총련의 방침에 따른 것이었다. 자동차총련 회장은 올해 춘투 교섭에 대해 “디플레이션 탈출을 구호로 운동을 전개하고 싶다”고 밝혔으며, 자동차 총련 역시 이번 춘투에 앞서 ‘자동차 산업에서 창출한 부가가치를 말단 공급사나 판매 등도 포함한 자동차 관련 산업으로 순환하는 운동(WIN-WIN 운동, 最適循環運動)’을 전개하기로 하고 이를 위해 관련 협회와 의견교환을 실시하였다.

전기·전자산업의 산업별 연맹인 전기연합에 가맹하고 있는 주요 대기업 노조도 18일 3,000엔 임금인상을 회사에 요구하였다. 파나소닉 노조는 이번 임금인상을 “경제 선순환을 확실히 하기 위해서 필요하다”고 밝혔는데, 특히 중점을 두고 있는 것은 기업/산업 최저임금인상이며, 지난해 최저임금보다 2,000엔 더 많은 16만 500엔을 요구하였다. 최근 전국/지역별 최저임금이 증가한 요인 중 하나가 산업별 최저임금의 증가라고 보고, 앞으로도 계속 전국/지역별 최저임금을 올려서 임금인상의 파급력을 높이기 위해서라도 기업/산업 최저임금을 인상하는 것이 필요하다고 판단하였다. 한편 회사 측의

입장을 보면, 히타치는 “중국 경제의 불안 요인이 있어 임금인상에는 신중한 대응이 필요하다”며 임금인상은 하나의 선택지로 보고 반드시 해야 한다고 밝히지 않았다. 임금인상은 “경제 정세, 물가, 사원의 일할 의욕, 경제 선순환에 대한 공헌을 종합적으로 생각하여 판단할 것”이라고 표명하였다.

이에 앞서 노동조합을 대표하는 렌고는 올해 경제 선순환을 확실히 하기 위해 과거 2년간 실시한 임금인상을 올해도 해야 한다는 ‘지속성’, 확실히 소비 확대로 연결되도록 상여금보다는 ‘월급여’ 인상, 전 산업에서 임금인상을 하는 임금인상의 전 산업 ‘확대성’, 그리고 임금 수준이 낮은 ‘밑바닥 층 임금 인상’이라는 4개의 키워드를 내걸고 춘투를 전개할 것을 표명하였다. 한편 경영계를 대표하는 일본경단련은 경제 선순환을 위해 ‘연봉의 인상’이 필요한데, 그 방법은 “월 급여보다 상여금의 증액이 유효한 선택지”라고 밝혀 월급여의 인상에 대해서는 매우 신중한 자세를 보였다.

과거 2년간 춘투는 정부가 임금인상을 유도하는 이른바 ‘관계춘투’의 성격이 강했다. 올해도 정부는 경제계에 대해 임금인상을 요청하고 있다. 그런데, 올해 벽두부터 주가 하락, 중국 경제 불안 등 일본 경제를 둘러싼 불안요인이 지속되고 있는 가운데 춘투에서 노조가 어느 정도의 임금인상을 이끌어낼지 주목되고 있다. 주요 대기업의 임금인상 회담일은 3월 16일이다.

•출처 : 1) 일본 노동정책연구·연수기구 홈페이지,
<http://www.jil.go.jp/kokunai/topics/>

mm/20160219a.html

2) 렌고 홈페이지, <http://www.jtuc->

rengo.or.jp/roudou/shuntou/2016/

hoka/20160119kenkai.pdf

일본: 제국데이터뱅크의 「2016년도 고용동향에 관한 조사」 정규직 사원 채용 둔화 경향 나타나

일본 최대의 기업정보 관련 데이터베이스를 보유하고 있는 제국데이터뱅크가 최근 실시한 「2016년도 고용동향에 관한 기업 의식조사」에 의하면, 2016년도(2016년 4월~2017년 3월 입사)에 정규직 사원(신규 및 중도입사)을 채용할 예정이 있다고 응답한 기업의 비율은 62.9%로, 2년 연속 60%를 넘었지만, 6년 만에 전년 수준을 밑도는 것으로 나타났다.

기업의 채용에 대한 의욕은 여전히 높은 수준을 유지하고 있지만, 기업별로 보면 중소기업에서는 6년 만에 감소로 돌아서는 등, 정사원 채용에 대한 기업의 움직임이 조금씩 둔화하는 경향을 보이고 있다.

채용을 예정하고 있는 기업은 “평균 연령이 고령화하고 있어, 청년층의 신규채용이 반드시 필요해서”(토목공사업, 사이타마현), “경험이 풍부하고 즉시 전력화할 수 있는 인재를 구하고 있기 때문에”(각종식료품소매업, 돗토리현), “장래의 사업계승 후보자 육성을 위해”(섬유, 섬유제품, 의복 및 장신구 제조, 아이치현) 등을 주된 채용 이유로 들었다. 한편 채용 예정이 없는 기업은 “2016년에 들어와 부동산 매매가 이루어지지 않아서”(부동산업, 도쿄도), “사회보험 등에 의한 기업부담의 현상을 고려

하면 정사원을 고려할 여지가 없어서”(부인 및 아동복 도매업, 아이치현) 등 수요 감소와 사회보험 등 비용적인 요인을 채용 계획이 없는 주된 이유로 들었다. 이 외에 “아르바이트로 근무하고 있는 자를 정사원으로 전환할 예정”(오락용품소매, 도쿄도)이라고 밝히는 등 정사원의 신규채용이 아니라 비정규직 사원의 등용을 고려하고 있는 기업도 많은 것으로 조사되었다.

또한 비정규직 사원 채용을 계획하고 있다고 응답한 기업의 비율은 48.8%로 6년 만에 감소하였으며, 채용 계획이 없는 기업의 비율은 38.8%로 7년 만에 증가했다. 비정규직 사원의 채용동향은 리먼쇼크 이후 급감한 후에 회복 경향을 보이다가, 최근 들어 비정규직 사원의 채용을 억제하는 경향이 나타나고 있다.

보다 유능한 인재를 채용하기 위해 실시하고 있는 대책으로 “모집방법 및 내용을 다양화”하고 있는 기업이 31.3%로 가장 많은 것으로 나타났으며, 다음으로 “자사의 채용 홈페이지를 공개”, “복리후생제도의 충실(특별휴가 등)”, “흡연 구역 설치 및 금연 실시”의 순이었다.

- 조사기간: 2016년 2월 16~29일

- 조사대상: 전국 23,189개사



세계노동소식

- 유효응답 기업 : 10,497개사(응답률 45.3%)
- 출처 : 1) 건설공업신문, 2016년 3월 19일자, 「正社員採用、やや陰り / 2016年度雇用動向に関する調査 / 帝国データ / 」
2) 제국데이터뱅크, 「2016年度の雇用動

向に関する企業の意識調査」, <https://www.tdb.co.jp/report/watching/press/pdf/p160304.pdf>