

International Labor Brief 국제노동브리프

I N T E R N A T I O N A L L A B O R B R I E F

2007 **5월** May

Vol. 5, No. 5 / www.kli.re.kr

01 글로벌 포커스

- 선진국에서의 사회투자 논의와 한국에의 함의

04 특집 : 사회투자국가

- 사회투자국가의 사회정책패러다임과 사회투자정책 : 영국과 덴마크의 사례
- 비스마르크식 복지국가의 점진적 개혁

25 이슈별 심층분석

- 특수고용의 국제동향

43 국제노동동향

- 유럽연합 노동법의 근대화를 위한 독서에 대한 답변
- 독일 단체협약 시스템의 변화 양상
- 영국 기업의 노동력 다양화 정책 및 현황
- 일본 중소기업의 노사커뮤니케이션과 노동조건 결정
- 중국의 노동계약법 입법 추진 배경과 그 향방
- 돈 쓰기 좋은 곳, 그러나 돈 벌기는 힘든 곳 : 미국 대형 소매점을 둘러싼 논란

99 해외연구동향

- 창조와 공동체의 결합을 논하다 : 리처드 플로리다의 “창조적 계급의 부상”

106 세계노동 소식

- 세계 노사정 소식

»_글로벌 포커스

선진국에서의 사회투자 논의와 한국에의 함의 • 01

김혜원 (한국노동연구원 연구위원)

»_특집 : 사회투자국가

사회투자국가의 사회정책패러다임과 사회투자정책 :

영국과 덴마크의 사례 • 04

양재진 (연세대 행정학과 교수)

비스마르크식 복지국가의 점진적 개혁 • 15

Koen Vleminckx (벨기에 보건복지부 연구위원)

»_이슈별 심층분석

특수고용의 국제동향 • 25

장화익 (한국직업능력개발원 연구위원)

»_국제노동동향

유럽연합 노동법의 근대화를 위한 독서에 대한 답변 • 43

정희정 (틸버그 대학교 사회정책 박사과정)

독일 단체협약 시스템의 변화 양상 • 51

김기선 (라이프치히대학교 노동법 박사과정)

영국 기업의 노동력 다양화 정책 및 현황 • 59

하세정 (LSE 경제지리학 박사과정)

일본 중소기업의 노사커뮤니케이션과 노동조건 결정 • 67

오학수 (일본노동정책연구연수기구 부주임연구위원)

중국의 노동계약법 입법 추진 배경과 그 향방 • 84

방혜정 (중국 외교학원 국제관계학 박사과정)

돈 쓰기 좋은 곳, 그러나 돈 벌기는 힘든 곳 :

미국 대형 소매점을 둘러싼 논란 • 91

김성훈 (코넬대학교 경영학 박사과정)

»_해외연구동향

창조와 공동체의 결합을 논하다 : 리처드 플로리다의

“창조적 계급의 부상” (The Rise of the Creative Class) • 99

황준욱 (한국노동연구원 연구위원)

»_세계노동 소식

세계 노사정 소식 • 106

선진국에서의 사회투자 논의와 한국에의 함의

김혜원 (한국노동연구원 연구위원)

2006년부터 우리 사회에서는 사회투자(social investment)라는 말이 인구에 회자되고 있다. 2007년 2월에는 한국사회복지학회를 비롯한 4개 학회 공동으로 “한국 사회의 미래와 사회투자정책”이라는 주제로 상당히 큰 규모의 학술대회가 개최된 바 있다. 어떤 이는 ‘사회투자국가’라는 용어를 쓰고, 또 어떤 이는 ‘사회투자전략’이라고도 말하며, ‘사회투자정책’이라는 용어도 사용되고 있다. 뒤에 따라 붙는 국가, 전략, 정책에 따라 의미가 어떻게 달라지는지는 분명하지는 않으나 사회투자는 우리 사회에서 중요한 담론으로 부상하고 있는 것만은 확실하다.

사회투자라는 용어의 기원에 대해서는 여러 가지 견해가 있을 수 있겠지만 이 말이 대중적으로 많이 사용되게 된 계기는 영국의 사회학자 앤서니 기든스가 1998년 출간한 책 『제3의 길 : 사회민주주의의 쇄신(The Third Way : The Renewal of Social Democracy)』에서 이 용어를 사용하면서라는 것에 대해서는 이견이 없다. 기든스는 영국에서 ‘제3의 길’이 토니 블레어와 그가 이끄는 새 노동당(New Labour)의 정책에서 찾아볼 수 있다고 말한 바 있다.

이후 사회정책을 연구하는 많은 학자들이 사회투자전략 또는 사회투자국가에 대해 후속 연구를 이어갔고, 정책을 실제로 입안하는 사람들 사이에서도 이 개념이 새로운 복지전략 또는 사회정책 방향을 지칭하는 것으로서 사용되었다. 처음에는 유럽의 사회민주주의 정당과 긴밀히 관련된 당파적인 개념으로 출발하였으나, 사회투자라는 말은 정책가들의 담론과 학자들의 연구과정 속에서 점차 정치적 색채는 사라지고 새로운 복지전략 또는 사회정책의 방향을 지칭하는 개념으로 정착

되는 단계로 접어들었다. 이에 따라 오늘날 사회민주당 정부의 정책만을 지칭하는 것이 아니라 사회민주주의적인 사회투자전략도 존재하지만 자유주의적 사회투자전략도 존재한다는 주장도 등장하며 두 전략은 어떤 면에서 수렴하는 양상도 발견된다는 주장도 부분적으로 설득력을 얻고 있다.

사실 사회투자를 말하는 이들의 면면을 보면 사회복지학 관련 전문가들이 대다수이고 그 내용을 들어보아도 크게 복지(welfare)와 다를 바 없어 보인다. 그래서 일부에서는 그냥 복지라고 부를 수 있는 것을 굳이 사회투자라는 음절수도 많고 복잡한 이름으로 부른다고 비아냥거리기도 한다. 복지라는 말이 과거 복지국가의 황금기에는 당당하고 공세적인 용어였다면 1970년대 이후 복지국가의 재정위기를 경험하고 난 현 시점에서는 복지는 가능하면 곁에 드러내기에는 부담스러운 용어가 되었다. 사회투자라는 용어를 사용하는 이면에는 복지에 새로운 이름을 붙여서 유권자에게 좀더 매력 있는 모습으로 다가가고 싶다는 생각이 담겨 있는 것이 사실이다.

그렇지만 사회투자가 단순히 과거의 전통적인 복지 개념에 이름만 바꾼 것은 아니다. 사회투자라는 용어에는 과거의 복지 개념과 차별화되는 내용, 범위 그리고 전달방식이 녹아 있다. 과거의 복지가 결과의 형평성에 초점을 맞추었다면 사회투자에서는 기회의 형평성에 더 큰 의미를 부여한다. 과거의 복지가 남성 생계부양자와 전업주부 그리고 자녀로 구성된 가족을 준거로 하고 저소득 정상가정 및 정상가정에서 이탈한 취약가구에 대한 지원에 초점을 맞추고 있다면, 사회투자는 맞벌이가구를 정상형태로 삼고 여성의 경제활동참가를 전제하면서 동시에 촉진하는 정책에 주안점을 두고 있다. 과거의 복지가 국가기구를 통한 복지의 전달을 표준적인 것으로 생각하는 데 비해서 사회투자는 훨씬 다양한 채널의 활용을 적극적으로 받아들인다.

오늘날 복지라는 용어는 과거 복지국가가 전성기를 구가할 당시의 전형적인 복지의 내용, 범위, 전달방식 등을 연상시키는 상징성을 가지고 있다. 한 번 의미가 부정적으로 굳어진 용어에 새로운 의미를 부여하여 쓰기가 쉽지 않다. 부정적으로 굳어졌다는 점 때문에 토론이 방해된다면 그리고 새로운 용어를 사용함으로써 토론이 가능해진다면 새로운 용어를 사용하는 것을 주저할 필요는 없다. 게다가 내용까지 갖추고 있다면 더욱 그러하다. 이제부터는 사회투자를 놓고 복지의 또다른 이름이니 아니니 하는 비생산적인 논의보다는, 사회투자라는 용어에 담겨 있는 새로운 내용들이 무엇이고 그것이 우리 사회에서 현실적합성을 갖고 있는지에 대해 진지한 비판적 논의가 깊이 있

게 진행되는 것이 필요하다.

사회투자가 한국의 고용정책을 포함하는 사회정책 전반 및 우리 사회 전체에 갖는 의미는 매우 크다. 한국은 제대로 된 복지제도를 가져본 적이 없고 따라서 선진국과 달리 복지의 과잉의 유산을 극복해야 할 과제가 없는 상황이지만, 여성의 경제활동참가와 노동시장의 유연화라는 선진국이 새롭게 직면한 도전에 우리 또한 직면해 있으며 저출산·고령화의 충격에 따라 향후 십여년간 대폭적인 사회지출 확대가 예상되는 상황에 처해 있다. 선진국의 실수를 반복하지 않고 선진국이 어떻게 실패를 줄이고 실패로부터 배운 지혜를 실천해 왔는지를 제대로 연구하고 이를 한국 사회에 적용해야 한다. 우리가 압축 경제성장 과정에서 그러했듯이 사회정책 발전이라는 과제 앞에서 후발자의 이익을 십분 활용하는 것이 필요하다. 이런 점에서 선진국의 사회투자 관련 논의에 좀더 귀를 기울일 필요가 있다. **KLI**

사회투자국가의 사회정책패러다임과 사회투자정책 : 영국과 덴마크의 사례

양재진 (연세대 행정학과 교수)

■ 머리말

사회투자국가(the Social Investment State)라는 개념은 영국의 진보적 사회학자 기든스가 '제3의 길(the third way)'을 제시하면서 신노동당이 추구하는 미래 복지국가의 모습이다(Giddens, 1998, Chapter 4). 전통적인 복지국가에서는 시장경제를 불평등을 양상하는 기제로 인식하는 반면 신자유주의자는 시장을 만병통치약으로 보고 있다고 양자를 동시에 비판하면서 이를 극복하는 대안으로 제시한 것이다. 하지만 사회투자국가가 전통적 복지국가를 대체하는 매우 새로운 복지레짐인지에 대해서는 이견이 존재한다. 그리고 현재 집권 10년차를 맞이한 블레어 정부의 영국이 기든스가 그린 사회투자국가로 변모했다고 볼 수 있는지도 의문이다.

하지만, 사회투자국가라는 새로운 비전 속에서 사회정책의 방향과 내용이 패러다임적 전환을 맞고 있음을 부인할 수는 없다. 사회투자국가라는 개념 속에 함축된 경제적 · 사회적 · 정치적 의미가 매우 심대하기 때문이다. 일반적으로 1950년대와 1960년대 복지국가의 전성기에 사회정책은 재분배와 평등을 목표로 하는 공공정책으로 이해되어 왔다. 그리고 경제정책과는 분리된 영역이며 나아가 경제성장을 저해하는 영역으로 인식이 되어 왔다. 따라서 사회정책은 정치적으로 평등을 지향하는 사회세력(노동 등)이 근로자인 시민을 시장의 냉혹함으로부터 보호하기 위해 정치적 힘을 바탕으로 도입한 국가정책으로 이해하게 되었다. 그러나, '사회투자국가'라는 이름하에 사회정책을 논할 때는 성장과 복지의 선순환이 일어나는 지점이 경제의 수요 측면이 아니라 공급 측면

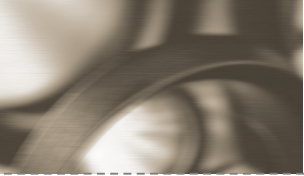
이고, 평등은 결과의 평등이 아니라 기회의 평등을 의미하고, 정치적으로 시장력을 제어하려는 것이 아니라 시장력을 활용하려 하며, 사회권은 무조건적인 권리가 아니라 책임을 동반하는 것이라는 점이 전제되고 있다. 한 마디로, 사회투자국가는 사회정책의 패러다임적인 변화를 추구한다고 볼 수 있으며 그러하기에 새롭게 주목을 받는 것이다.

■ 사회투자국가의 사회정책 패러다임

사회투자국가는 세계화와 지식기반경제의 도래라는 변화된 환경에서 경제성장(경제정책)과 복지(사회정책) 사이의 선순환 구조를 형성하기 위해 노력한다. 케인지언 복지국가에서는 소득보장을 제도화하여 시장의 (유효)수요를 창출함으로써 경제성장을 도모했다. 하지만 1970년대 스테그플레이션을 극복하기 위해 통화주의를 받아들인 이후, 국가가 수요 측면에 개입하여 경제성장을 자극하는 일은 한계에 다달았다. 따라서 국가의 역할은 시장의 공급 측면에 한정되게 되었고, 사회정책도 공급 측면과 연계하여 경제성장을 촉진하고자 한다. 사회투자국가라는 패러다임하에 등장하고 있는 새로운 사회정책, 즉 사회투자정책(social investment policy)의 방향은 다음과 같다.

첫째, 사회투자국가는 근로자가 지식기반사회에서 도태되지 않도록 인적자원에 대한 투자를 증대시키는 역량 형성(capacity building)정책에 우선순위를 둔다. 이는 시장 참여자들의 고용을 유지·확대하여 실업이 가져오는 사회적 위험 발생 가능성을 사전에 예방하기 위함이다. 인적자원 개발의 방법은 전통적인 학령기를 뛰어넘어, 유아기부터 고령기까지 생애주기에 걸친 교육과 훈련 기회를 제공하는 것이다. 따라서 주요 정책으로는 영·유아기의 공공보육, 아동기와 청소년기 초·중등교육, 고등교육 기회의 확대, 적극적 노동시장정책을 통해 직업훈련의 기회 강화, 직무와 연관된 평생학습 체제의 구축 등을 들 수 있다.

둘째, 사회투자국가는 장기실업, 잠재실업, 실망실업, 반실업 상태 등 노동시장으로부터 소외된 계층에 대한 사회복지적 보호(protection)보다, 이들이 경제활동에 (재)참여할 수 있도록 근로활성화(activation)에 매진한다. 그리고 그동안 비활성화되어 있던 잠재근로계층의 고용량을 높일 수 있는 사회정책도 함께 추진된다. 여성의 사회진출을 돕는 공보육과 출산·육아휴가제도, 장기실업자의 근로복귀를 목표로 설계된 교육·훈련·상담 등 맞춤형 고용서비스, 청년실업자의 노동시장 참여를 돕기 위해 마련된 직장순환제, 그리고 고령자나 장애인들의 취업과 계속고용을 유인하는



고용보조금제도 등이 대표적인 정책이다. 근로활성화 전략이 실효를 거두도록 하기 위해, 사회복지적 급여의 수급보다 근로참여가 매력적으로 보이도록 실업급여나 조기퇴직연금의 수급조건을 강화하고 급여액을 낮추는 대신 근로소득보전세제(Eamed Income Tax Credit : EITC)를 도입하고 최저임금을 인상하는 등 일하는 것이 유리하도록 하는 MWP(Make-Work-Pay) 정책도 추진된다.

셋째, 사전예방적 투자(preventive investment)에 대한 강조이다. 사전예방적 투자에서 중요한 정책 대상은 아동이다. 생애주기에 걸친 교육적 투자와 각종 활성화 전략이 실효를 거두기 위해서는 근로자 개개인의 학습능력과 일에 대한 호의적 태도 등이 전제되어야 한다. 이러한 기초능력들은 아동기 인지능력 발달기에 가정에서 부모의 보살핌과 교육으로 형성되며, 성인기에 새롭게 형성되거나 교정되기는 매우 어렵다. 그런데, 빈곤가정, 한부모가정, 그리고 교육수준이 낮은 부모를 둔 아이들의 경우에는 이러한 인지능력을 갖추지 못할 가능성이 매우 높다. 이 경우, 실업과 가난이 대물림하는 경향을 보이게 된다. 따라서, 사회투자국가는 최저소득보장정책이나 보편주의적인 보건의료 시스템 등을 구축해 취약가정의 아동도 건강하게 자랄 수 있는 최소한의 조건을 마련해 주고, 보편주의적이며 질 높은 공보육 체제를 확립해 사회경제적 배경과 상관없이 누구나 인지능력이 형성되는 아동기에 우수한 교육과 사회성을 함양할 수 있는 기회를 제공받도록 노력한다.

■ 자유주의형 영국과 사민주의형 덴마크의 사회투자전략

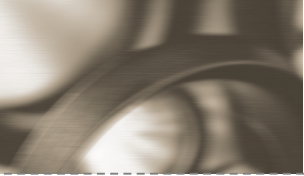
전통적으로 복지국가를 지향해 오던 많은 유럽의 복지선진국들은 1970년대와는 다른 거시경제 관리전략과 새로운 노동·복지정책을 구사하기 시작했다. 하지만 그 길은 매우 다양한 양상을 보이고 있다. 이를 이념형적으로 단순화할 경우, 자본주의의 다양성 논의대로 영미형의 자유주의 시장경제(Liberal Market Economies)에서 나타나는 자유주의형 사회투자전략과 노르딕국가의 조정된 시장경제(Coordinated Market Economies)에서 나타나는 사회민주주의형 사회투자전략으로 구분해 볼 수 있다. 자유주의 시장경제에서는 ‘제3의 길’을 앞세워 사회투자국가로의 전환을 공식적으로 천명하고 있는 영국과, 사민주의형 시장경제에서는 1994년 노동시장개혁 이후 가장 우수한 고용과 분배 성과를 나타내고 있는 덴마크가 대표적인 사회투자국가라 할 수 있다.

영국의 사회투자정책¹⁾

영국형 사회투자전략의 특징은 3가지로 요약될 수 있다. 첫째, ‘국가의 미래’에 대한 투자를 역설하며 아동복지를 대대적으로 확충한 점이다. 블레어 정부는 영국의 소득보장제도 중 유일한 정액 보편수당으로 소득에 상관없이 16세 미만 어린이가 있는 가정에 자동적으로 지급되는 아동급여(child benefit)를 인상했다. 아동신탁기금(Child Trust Fund)을 새로 도입하여 2002년 이후 출생 아동 모두에게 2005년부터 이용가능한 개인계정을 주고 각 계정에 빈곤가구 아동은 500파운드, 보통가구 아동은 250파운드를 넣어 준 다음 가족이나 아동 자신에 의해 3,000~4,000파운드가 될 때까지 증식한 후 18세가 되면 대학입학금 등으로 찾아 쓸 수 있게 하였다. 2001년 4월에는 새로 이 아동세액공제(Child Tax Credit : CTC) 제도를 도입해 아동을 부양하는 근로가족에게 혜택을 부여했다. CTC는 과거에 여러 제도에 들어 있던 아동지원적 요소들을 통합해 일원화한 것으로 과거의 세액공제보다 훨씬 관대한 급여를 제공한다. 공공보육서비스의 확대도 대대적으로 추진하였다. 그 결과 유아교육시설에 다니는 5세 미만 아동의 수는 1997년 전체의 56%에서 2001년에는 90%로 급속히 증대했다(Skinner, 2002). 한편 저소득층의 보육지원을 위해서는 특별한 몇 개의 조치들이 부가되었다. 빈곤지역의 4세 이하 아동을 위한 신체적·지적·사회적 개발을 위한 프로그램인 Sure Start가 새롭게 시작되었고 2004년까지 500개 지역으로 확대되었다(Daycare Trust, 2003).

둘째, 적극적 노동시장정책의 강화와 MWP정책의 도입이다. 우선 블레어 정부 이후 영국의 노동시장정책은 소극적 정책에서 적극적 정책으로 선회하였다. ‘복지로부터 일터로(welfare to work),’ 혹은 더 간단하게 뉴딜(New Deal)이라고 불렸던 적극적 노동시장정책은 블레어 정부가 집권 후 가장 역점을 두어 추진한 신규 사업이다. 한편, 블레어 정부는 뉴딜의 실시와 더불어 복지 의존에서 자립으로 이행한 일하는 사람들에게만 주어지는 일종의 재정적 인센티브로서 최저임금제도와 영국형 EITC인 WTC(Working Tax Credit)를 도입했다. WTC는 부양아동이 있는 가구는 주당 16시간 이상, 부양아동이 없는 경우는 주당 30시간 이상 근로활동에 참여해야 신청할 수 있으며, 아동이 있는 가구는 보육비용으로 추가급여를 더 받을 수 있다.

1) 영국의 사례는 재정경제부(2007)의 제4장 (김영순 교수 대표 집필)을 참고하여 작성하였다.



셋째, ‘사람에 대한 투자’를 모토로 내세운 블레어 정부는 공교육을 대폭 강화했다. 모든 4세 아동들에 대한 유아교육을 보장하고, 5~7세 아동의 학급당 학생수를 감소시키고 모든 학교에 초고속 정보통신망을 설치하였다. 대대적인 문맹퇴치 작업(literacy crusade)은 물론, 방과후 학습센터를 운영하고, 학교교육의 질 개선을 위해 평가 체계를 강화하였으며 교사들에게는 차등성과급을 지급하고 교육 실적이 부진한 학교에 대해서는 정부의 지원을 축소했다.

덴마크의 사회투자정책

덴마크는 사민주의 복지국가로서 일찌감치 보편주의적인 보육과 교육시스템을 갖추고 있었다. 빈곤율은 세계 최저 수준이고 소득평등도 또한 매우 높았다. 덴마크가 처한 문제의 핵심은 GDP의 50%를 넘는 재정지출의 통제였고, 고수준의 복지가 비용이 아닌 투자로서 경제성과와 연결되도록 하는 것이었다. 사민당은 1993년 10년 만에 재집권한 이후, 과거 보수당 정부의 경제정책기조를 크게 변화시키지는 않았다. 사민당 정부는 ‘더 좋은 미래를 향한 새로운 진로(New Course towards Better Times)’라는 모토하에 두 가지 중요한 개혁에 나섰다. 하나는 조세 개혁이고 나머지 하나는 노동시장 개혁이었다.

조세 개혁의 방향은 기업과 개인소득세를 낮추어 기업활동과 고학력 고임금노동자의 근로의욕을 높이는 것이었다. 대신에 유류와 담배, 사치재 등의 소비에 대해 과세를 높이는 녹색세(green taxes)를 도입하고, 각종 조세 감면과 소득공제 혜택을 축소하여(예를 들면, 모기지론에 대한 소득공제 감축)하여 전체적으로 재정수입의 규모를 유지하였다.

노동시장 개혁은 노동시장을 유연화하되 노동을 촉진하고 개개인의 근로능력을 높여 실질적으로 자유경쟁시장에서 고용이 안정적으로 이루어지도록 하였다(Einhom and Logue, 2003; Green-Perdersen, 2002). 이는 소위 황금 삼각형(Golden Triangle)’이라 불리는 노동시장정책으로, 유연한 노동시장과 복지정책을 결합시키되, 단순히 소득보장에 머무는 것이 아니라 적극적으로 인적자원을 개발하여 높은 고용률과 함께 생산성 향상을 꾀하는 것이었다. 주요 정책을 열거하면 다음과 같다(정원호, 2005).

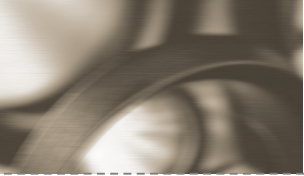
첫째, 실업수당의 수급기간이 단축되었다. 1994년 노동시장 개혁의 가장 특징적인 조치는 실업수당 수급기간을 단축함과 동시에, 실업수당의 이중 수급기간제를 도입하여 수급기간을 사회권에

의해 급부를 받는 소극적 기간과 적극적 노동시장정책의 적용을 받는 적극화 기간으로 구분한 것이다. 1970년대에 거의 무기한에 가까웠던 덴마크의 실업수당 지급기간은 지속적으로 단축되어 현재 소극적 기간 1년, 적극화 기간 3년으로 하여 총 4년으로 한정되게 되었다.

둘째, 개인행동계획의 도입이다. 6개월 이상 실업자에게 ‘개인행동계획(Individual Action Plan)’을 작성할 권리를 부여하였다. 이것은 실업자와 해당 노동사무소 간의 계약으로 체결되는데, 노동사무소는 실업자와의 인터뷰를 통해 실업자 본인의 희망과 노동시장의 수요를 함께 고려하여 취업을 향한 구체적이고 현실적인 단계를 제시하고 실업자가 동의하면 개인행동계획이 성립된다. 실업자가 이 계획에 서명을 하고 나면, 그는 계획된 내용을 준수해야 할 의무를 갖게 되며, 그 의무를 위반하거나 실행을 위한 노동사무소와의 협력을 거부할 경우 실업수당의 지급이 중단된다.

셋째, 유급휴가제와 직장순환제의 도입이다. 1992년에 시범적으로 도입되었던 육아휴가, 교육훈련휴가, 안식휴가의 세 가지 유급휴가제를 노동시장정책의 중요한 요소로 통합하여 육아와 교육훈련을 촉진하였다(안식휴가제도는 1998년 폐지). 직장순환제는 재직자의 (육아, 교육훈련, 안식)휴가로 빈 일자리를 실업자로 대체하는 제도이다. 이를 통해 사용자는 직원의 훈련참여로 직원의 숙련향상을 도모할 수 있고, 실업자는 일시적인 취업으로 현장경험을 쌓음으로써 정규일자리의 재취업 가능성을 높이며, 사회 전체적으로도 노동력의 이동성을 높임으로써 노동시장의 유연성을 제고함과 동시에 육아휴가의 경우 일과 가사의 결합이라는 결합안정성을 높이는 것이 기대되고 있다.

이외에도 덴마크는 보육에 대한 투자를 강화하고, 학습복지(learnfare)의 개념하에 학령기의 초·중등교육뿐만 아니라 생애주기에 걸친 평생학습 체제의 구축에 매진하고 있다. 특히 덴마크는 1~2세 아동의 83%를 보육시키는 등 조기보육프로그램에 대한 지출을 높이고 있어(GDP 대비 2.1%), 여성의 경력단절을 막고 아동에 대한 보편주의적 사회화 교육이라는 효과를 보고 있다(OECD, 2006). 평생학습 체제의 구축과 관련하여 주목할 것은 전국에 걸쳐 약 2,000개에 달하는 직업훈련센터(AMU)에서 제공되는 훈련과 학습프로그램이 보편주의적으로 모든 희망자에게 제공되며 전액 무료라는 점이다. 그리고 훈련기간 중 실업수당이 지급되고 훈련이 집에서 멀리 떨어져 있는 곳에서 제공될 경우 훈련참여자들은 교통비 및 하숙에 대한 재정적 지원도 받을 수 있다. 매우 적극적인 ‘적극적 노동시장정책’이며 이를 통해 기업, 노동시장, 학생의 필요에 따른 직업능력의 향상은 물론 장기적으로 노동시장의 전반적인 숙련도를 향상시키는 효과를 기대하고 있다.



AMU의 운영비용은 일반재정에서 충당되며 이를 위해 8%의 개인소득세가 목적세로 부과된다.

영국과 덴마크의 5개 부문 성과 비교²⁾

OECD 상위 21개국의 5개 부문(경제성장, 거시경제안정, 노동시장, 분배, 인적자원개발)의 종합 지표(Composite Index)를 작성하고, 이를 토대로 영국과 덴마크의 5개 부문 성과를 방사형 그림으로 나타내 평가하고자 한다. 5개 부문별 지수를 구성하는 하위 지표들은 <표 1>과 같다.

<표 1>의 부문별 지수를 바탕으로 작성한 방사형 그림은, 각 부문의 성과가 좋을수록 최대값인 1에 근접하고, 따라서 면적이 넓어지도록 만들어져 있다. 사회투자정책의 핵심 영역이라고 할 수 있는 노동시장 성과를 보면, 덴마크와 영국 모두 비교대상 OECD 21개국의 평균(검정 음영부분)보다 높은 점수를 보이고 있다. 이는 비교대상국보다 실업률이 낮은 상태에서 고용률(특히 여성고용률)이 또한 높아 사실상 완전고용 상태를 이루고 있기 때문이다. 근래 한국은 물론 선진국의 사회적 문제가 되고 있는 청년실업의 경우도 덴마크와 영국은 OECD 21개국 평균을 하회하는 우수한 성적을 보이고 있다.

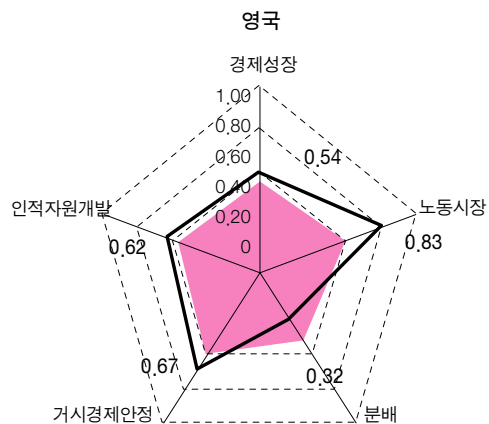
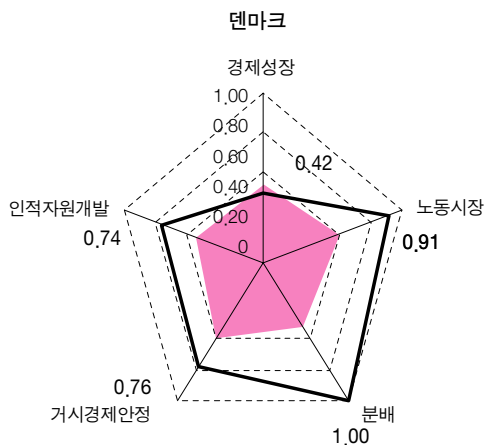
사회투자의 또다른 역점 분야인 인적자원개발의 성과도 양국 모두 OECD 21개국 평균을 상회하는 것으로 나타나고 있다. 덴마크는 전통적으로 보편주의적인 보육서비스와 직업훈련 체제 그리고 공교육에 대한 투자가 높고, 영국도 블레어 정부에서 출발점은 상대적으로 낮았지만 보육서비스와 직업훈련 체제 그리고 공교육에 대한 재정지출을 대폭 늘렸기 때문으로 풀이된다.

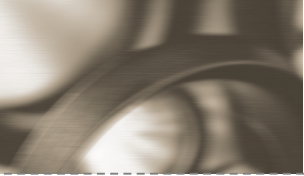
경제분야의 성과를 보면, 양국 모두 통화주의와 균형예산을 거시경제관리의 기본원칙으로 받아들이기에 거시경제의 안정성은 높은 것으로 나타나고 있다. 경제성장의 경우는 덴마크는 OECD 21개국 평균을 약간 밑도나 영국은 반대로 좋은 성과를 보이고 있다. 경제성장에 미치는 영향변수가 다양하기에, 사회투자정책이 실제로 경제성장에 얼마만큼 긍정적인 영향을 미쳤는지 보다 엄

2) 양재진 · 조아라(2007)을 참고하여 작성. 지표에 포함된 21개국은 한국, 영국, 스웨덴, 덴마크, 미국, 독일, 일본, 호주, 캐나다, 뉴질랜드, 오스트리아, 벨기에, 프랑스, 핀란드, 아일랜드, 네덜란드, 노르웨이, 그리스, 이탈리아, 포르투갈, 스페인이다. 국가간 비교를 위한 종합지표의 작성을 위해서는 변수간의 표준화가 필요한 바, 여러 가지 표준화 방법론 중 WEF(세계경제포럼)에서 채용하고 있는 등 비교적 가장 널리 사용되는 '최대 · 최소 방법'을 따랐다.

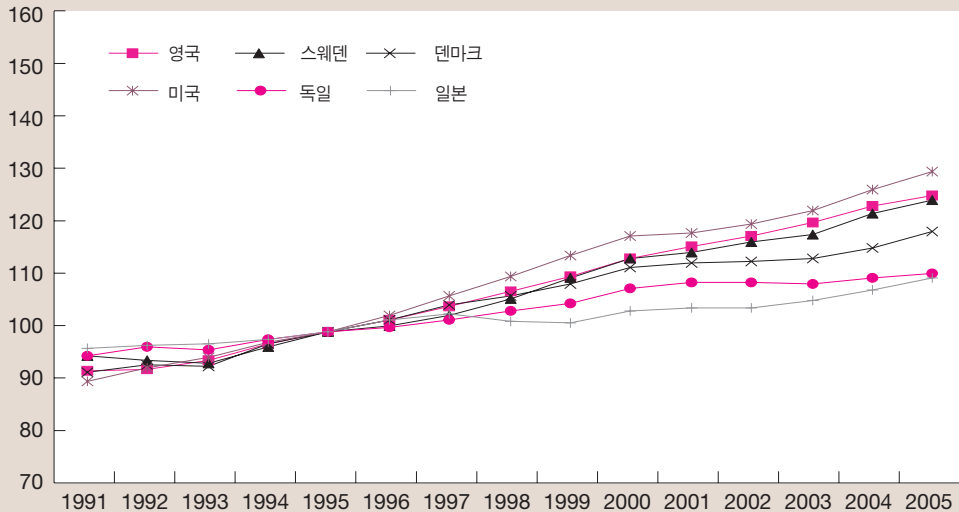
〈표 1〉 5개 부문별 종합성과지수의 구성

지표	항목	출처
경제 성장	1인당 실질소득증가율(2003~05년 3개년 평균)	IMF, World Economic Outlook (WEO) database
	GDP 실질 성장률(2003~05년 3개년 평균)	OECD Economic Outlook (2006)
노동 시장	고용률(2003~05년 3개년 평균)	OECD Employment Outlook (2006)
	실업률(2003~05년 3개년 평균)	OECD Employment Outlook (2006)
	청년 실업률(2003~05년 3개년 평균)	OECD Employment Outlook (2006)
분배	Gini계수(2000년)	OECD Society at a Glance (2005), 통계청.
	빈곤율(2000년)	OECD Society at a Glance (2005), 통계청. 김미곤 · 김태환 (2004)
	아동빈곤율(2000년)	OECD Society at a Glance (2005), 류연규 · 최현수 (2003)
거시 경제 안정	인플레이션(2003~05년 3개년 평균)	OECD Factbook (2006)
	GDP대비 재정수지(2003~05년 3개년 평균)	OECD Economic Outlook (2006)
	GDP대비 정부부채	OECD Economic Outlook (2006)
인적 자원 개발	3~5세 아동의 보육기대연한(2000)	Annette Panzera(2006)
	PISA(OECD' Programme for International Student Assessment) 점수	OECD Education at a Glance (2004, 2005)
	고등교육진학률(2003~04년 2개년 평균)	OECD Education at a Glance (2005)
	직업훈련참여율(2003년)	OECD Education at a Glance(2002, 2005), OECD(2005) Promoting Adult Learning, 통계청 (2004) 사회통계조사
	평생학습참여율(2003년)	OECD Education at a Glance (2002, 2005), OECD(2005) Promoting Adult Learning, 통계청 (2004) 사회통계조사





[그림 1] GDP 성장률 비교 (1995=100)

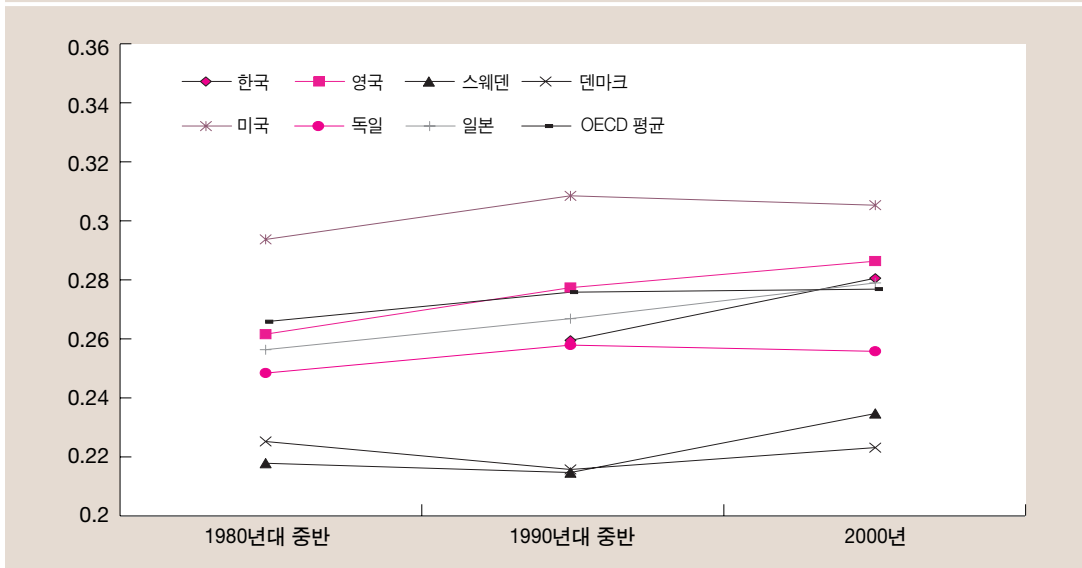


자료 : IMF(2006), World Economic Outlook Database, September 2006.

밀한 분석이 필요하다. 하지만 [그림 1]에서 보듯이 지난 1990년대 초 덴마크와 영국의 경제성장이 비교대상 주요 선진국 중 하위권에 머물다가 이후 10년 동안 지속적으로 독일이나 일본의 성과를 웃돌며 안정적인 성장을 보이는 것에 주목할 필요가 있다. 적어도 사회투자전략이 경제성장에 짐이 되지는 않는 것을 확인할 수 있다. 그리고 현재 덴마크와 영국에서 역점적으로 시행되는 아동은 물론 성인 노동력에 대한 적극적인 인적자원개발정책이 향후 성과를 내기 시작하면, 경제성장에 대한 사회투자정책의 기여는 보다 높아질 것으로 예상된다.

마지막으로 분배성과를 보면, 덴마크는 비교대상 OECD 21개국 중 가장 우수한 성과를 보이고 있고 영국은 평균을 하회하는 좋지 않은 성적을 보이고 있다. 그러나 양국 모두 분배구조의 개선을 이루지는 못하고 있는 것으로 나타나고 있다(그림 2 참조). 지식기반경제하의 유연노동시장에서 보상수준의 격차가 커지고, 노사의 중앙/산별 임금협상 등이 약화되어 연대임금정책이 제대로 작동하지 않는 현실에서, 소득불평등 내지 상대적 빈곤의 증가는 불가피한 현상이라고 이해할 수 있겠다. 그러나 사회투자전략 자체가 결과의 평등보다는 기회의 평등을 강조하여, 보다 적극적으로 국가개입을 통해 소득평등 문제를 해결하려는 의지를 보이지 않는 것도 한 원인으로 지적될 수 있을 것이다.

[그림 2] Gini계수의 변화 추이

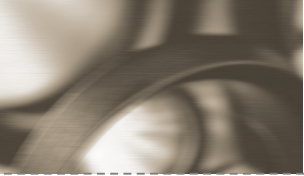


자료 : OECD(2005), Society at a Glance; 한국 자료: 통계청.

한 가지 긍정적인 변화는 영국에서 아동빈곤을 해소하기 위해 노력한 만큼 17세 이하 아동의 상대적 빈곤율이 2000년대 들어 크게 개선되기 시작했다는 점이다(Timmins, 2007). 앞으로 보다 적극적으로 빈곤 해소를 위해 기초보장을 강화하고 직업능력개발정책을 펼친다면 중장기적으로는 분배구조의 개선도 기대해 볼 수 있을 것이다.

■ 결론

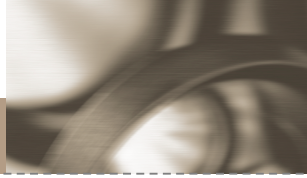
서구 복지국가에서 사회정책은 패러다임적 변화를 보이고 있다. 변화를 선도하고 있는 덴마크와 영국의 경우, 통화주의와 노동시장의 유연화를 받아들이는 대신, 고용가능성(employability)을 높이기 위해 적극적 노동시장정책과 보육서비스 같은 사회투자정책을 강화하고 있다. 우리의 경우, 사각지대 해소와 기초보장의 강화 그리고 사회적 위험의 체계적 보장이라는 고전적인 복지국가의 건설 과제를 안고 있다. 하지만 세계화와 저출산 고령화 등 영국과 덴마크 등 서구 복지국가가 맞이하고 있는 도전과 동일한 문제에 직면해 있다. 덴마크와 영국의 경제사회적 성과가 비교적 균형



잡히고 우수한 만큼, 우리는 후발주자의 이점을 살려, 한 발 앞서 사회투자형 복지국가로의 전환을 모색할 필요가 있다 하겠다. **KLI**

참고문헌

- 양재진 · 조아라(2007), 「사회투자국가론과 경제사회적 성과분석: 영국, 스웨덴, 그리고 덴마크의 비교분석과 한국에의 함의」, 『시민과 세계』, 11호
- 재정경제부(2007), 『한국형 사회투자국가 모델형성을 위한 기초연구』.
- 정원호(2005), 「덴마크의 유연안정성 정책에 관한 고찰」, 『EU학 연구』, 10(2).
- Daycare Trust(2003), *Making Childcare Work : Changing Childcare for a Better Work-Life Balance*, UK, London : Daycare Trust.
- Einhorn, S. and J. Logue(2003), *Modern Welfare State : Scandinavian politics and policy in the global age*, Praeger Publishers.
- Giddens, A.(1998), *The Third Way: The Renewal of Social Democracy*, Cambridge : Polity.
- Green-Pedersen, C.(2002), *The Politics of Justification*, Amsterdam : Amsterdam University Press.
- IMF(2006), *World Economic Outlook Database* (September).
- OECD(2006), *Starting Strong II : Early Childhood Education and Care*, Annex E : Denmark
- Skinner, C(2002), “Childcare Provision,” J. Bradshaw(ed), *The Well-being of Children in the UK*. UK : The Save the Children Fund.
- Timmins, N(2007), “Running to Stand Still : How Labour could only offset rising inequality in Britain,” *Financial Times* (May 2007).



비스마르크식 복지국가의 점진적 개혁

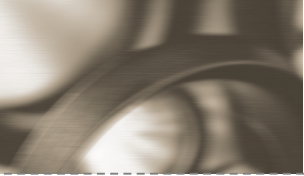
Koen Vleminckx (벨기에 보건복지부 연구위원)

■ 서 문

뚜렷한 보수적 · 협동조합주의적 복지국가, 다시 말하면 비스마르크식 복지국가의 존재는 널리 알려져 있다. 베네룩스 3국과 오스트리아, 프랑스, 독일을 포함하는 서유럽 비스마르크식 복지국가들의 경우 의무적 사회보험 프로그램과 같은 많은 요소들은 그 역사가 매우 오래되었고 종종 19세기 말(1880년대) 독일에서 있었던 비스마르크의 개혁과 연관되지만 이 국가들의 현재 모습은 제2차 세계대전 이후 수립되거나 적어도 강화된 사회경제적 합의에 기초한다.

제2차 세계대전 이후, 사회경제적 안정을 위한 타협 의지가 새롭게 나타났다. 조직적 이해 중재 체제가 유럽 대륙 전반에 걸쳐 되살아났고 주요 정당, 노동조합, 사용자단체의 대표들이 이른바 많은 ‘사회적 협약’을 맺었다. 이 사회적 협약에 따라 각 주체들은 사회정치적 안정을 유지하면서 자본주의 시장 체제는 물론 주요 정치 체제, 즉 조직적 이해 중재 체제를 재건하는 데 초점을 맞추었다.

대공황과 이로 인한 대량실업의 후유증에서 벗어나지 못했던 이때, 이들은 사회경제적 안정을 보장하기 위해 경제는 규제되어야 하며 ‘사회적으로 교정되어야’ 한다는 데 동의했다. 이들은 경제 성과의 공정한 분배와 전쟁 이전의 사회보험 체제를 강화 · 확대하기 위해 헌신했다. 완전고용과 관대한 복지국가로의 발전은 사회적 안정에 대한 보상 또는 시각에 따른 대가로 여겨졌으며 어느 정도는 노조의 임금인상 요구 자체로도 간주되었다.



직무기반(work-based) 사회보험제도가 중추적인 역할을 담당한다는 점에서 대부분의 전후 비스마르크식 복지국가들은 ‘사회보험국가’라고도 불릴 수 있다. 사회보험 제도들은 평등과 공로라는 원칙에 기초한다. 이 제도들의 보험 수급 자격과 수급 규칙은 노동시장 참여를 촉진하며, 그 소득유지기능은 재직기간에 대한 보상이며 교육투자에 대한 수익을 보장한다. 사람들이 소득기반(esmings-based) 사회보험료를 통해 권리를 갖게 되면서, 이 권리는 종종 재산권과 동등하게 여겨지고, 경제활동인구는 따라서 이 제도에 큰 이해관계를 갖는다. 이 사회보험제도들의 강력한 소득유지기능을 감안할 때, 대부분의 비스마르크식 복지국가에서 순수한 민간시장의 사회보험 제공은 상대적으로 그다지 중요하게 여겨지지 않았다. 전후에 비스마르크식 복지국가들은 우선 빈곤층에 대한 지역 차원과 시민사회의 도움에 크게 의존했다. 그러나 대부분의 국가들은 보다 관대한 직무기반 사회보험제도를 보완하는 보편적이고 또 분류된 사회부조 체계를 마련했다.

전후 비스마르크식 복지국가의 또 다른 중요한 특징은 남성 가장과 가정의 육아 및 돌봄의 역할에 대한 중요성을 규범적으로 강조했다라는 것이다. 에스핑-안텔센(Esping-Andersen)은 이 속성을 ‘가정주의’로 칭한다. 전후 비스마르크식 복지국가들은 전통적으로 가정주부의 중요성을 강조했고 이를 지원하기 위한 일련의 친가정적 조치들을 마련했으나 아이를 둔 직장여성들에 대한 지원에는 인색했다. 이렇게 시장과 정부기반 서비스 체제가 모두 미흡한 결과, 전후 비스마르크식 복지국가들은 육아를 포함해서 여성들이 비공식적으로 제공하는 육아와 같은 서비스에 크게 의존했다. 가족에 대한 책임을 남성이 지도록 기대되기 때문에, 해당 근로자는 물론 그의 소득에 의존하는 가족들을 부양하기에 충분한 가족 임금은 매우 중요하다. 마찬가지로, 사회보험제도들은 여전히 종종 가족 급여를 제공하고 수급 자격에는 종종 부양가족의 파생적인 권리도 포함된다. 또한 가정이 가족 구성원의 복지를 책임져야 한다는 강력한 규범적 기대가 있다. 독일 같은 강력한 가정주의적 복지국가들은 가정 내에서의 육아나 돌봄이 필요할 때 그것을 제공함에 있어서 가족의 지원에 크게 의존한다는 특징을 나타낸다. 이는 전후 비스마르크식 복지국가들의 두드러진 여성관에도 잘 반영되었다.

전후 비스마르크식 복지국가는 특히 복지국가와 노동시장의 강력한 결합으로 특징지어진다. 상용 근로계약은 전후 사회적 계약의 필수적인 출발점이었다. 전후 비스마르크식 복지국가의 정책은 분명 (남성들의) 전 생애에 걸쳐 노동시장 참여를 지원했고, 지위 차별화와 세부적인 위험 집단 분류를 통해 노동시장의 직업구조와의 긴밀한 연결 고리를 만들어냈다. 따라서 노동시장의 중대

변화는 비스마르크식 복지국가의 제도적 배치와 도덕적 틀에 지대한 영향을 미칠 수밖에 없게 되었다.

■ 위기와 점진적 개혁

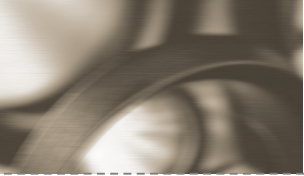
1970년대 중반 이후 현대 복지국가가 위기에 처했다는 견해가 나타났다. 이것은 특히 비스마르크식 복지국가에 해당된다. 1970년대에는 탈산업화 과정이 급속도로 진행되고 이로 인한 남성 실업의 급증이 1차 및 2차 석유 파동으로 인해 더욱 악화되었다. 동시에 특히 서비스 분야의 여성 고용은 크게 증가했는데, 이는 1973년의 석유 파동에도 거의 영향을 받지 않았다. 그러나 이 바람직한 추세는 여성 참여율이 더욱 급속히 증가하면서 궁지에 빠지게 되었다.

비활성화(inactivation) 위기

1970년대 중반 복지국가들은 경제적 위기의 파장을 줄여 연속적인 경제 침체를 방지하고자 했다. 또한 노동공급을 줄이기 위해 유연한 조기퇴직 프로그램을 도입하는 한편, 재직자들을 보호하기 위해 고용보호 관련법을 점차 제한했다. 그러나 이와 같은 보호주의적 탈고용 내지 '퇴출' 전략의 대가는 상당히 컸고 악순환을 초래했다. 모든 비스마르크식 복지국가에서 특히 청년 및 고령 근로자들 사이에 장기실업과 실업급여에의 의존이 유행했다. 그 결과 공적 자원이 근로능력은 있으나 비생산적인, 노동시장에서 배제된 늘어나는 '외부인들'에게로 유용되었고 이로 인해 세금과 사회보험료가 인상되었다. 이는 다시 생산성이 떨어지는 근로자들을 노동시장에서 퇴출시키는 근로절약적 자본투자를 부추겼다. 탈산업화 전략은 인구통계학상의 잠재적 노동력을 체계적으로 덜 활용하는 결과를 초래했고, 여기서 '비활성화 위기'에 따른 또 다른 중요한 요소가 나타난다.

비용 억제

1980년대에는 복지국가의 경제적 지속가능성이 비스마르크식 복지국가의 가장 중요한 문제로 대두되었다. 복지국가들이 소위 '복지국가 확장의 황금기'를 지나 '영구적 긴축'의 시대에 접어든



것으로 보이면서, 복지국가 개혁의 주된 내용은 복지 체제의 축소였다. 비스마르크식 복지국가는 금융위기라는 결과를 통제하려고 했고 실업 감소를 위한 노력과 더불어 비용 억제에 초점을 맞추었다.

복지국가의 의존도 규모를 줄이거나 최소한 많은 보험금 수급자들로 인한 비용을 줄이기 위해, 비스마르크식 복지국가들의 사회보험제도에 중요한 혁신이 가해졌다. 여러 국가가 비교적 높았던 사회보험제도 내의 소득대체율을 크게 줄였고, 연금 상한선을 낮춰 최소 및 최대 보험혜택 간의 차이가 줄어들었다. 이러한 제한은 사회보험제도의 소득유지기능을 크게 줄였고 그로 인해 2차적인 기업보험 및 3차적인 민간보험제도의 성장을 도왔다. 이 같은 사회보험 수급자격에 대한 제한은 또한 사회부조제도의 중요성을 높였다.

그러나 여러 가지 사회보험 프로그램의 비용을 줄이려는 취지의 비용-억제 정책과 함께 실업보험과 같이 이 사회보험 프로그램의 적용을 받는 근로자의 범위가 크게 확대되었다. 육아와 같은 사회적으로 가치 있는 무급 근로를 하는 기간 또한 사회보험 목적으로 인정되었다. 또한 여성 근로자들은 스스로 권리를 갖게 되었고 더 이상 파생권에 의존하지 않았다. 이 현상은 어느 정도 비스마르크식 복지국가 내의 사회보호제도의 점진적 또는 느린 보편화로 표현될 수 있다.

모든 국가가 사회보험의 격차를 줄이고 빈곤을 최소화하기 위한 최저 보험금 제도를 도입했다. 사회보험 프로그램 내의 최저 보험금은 강화되었고, 일반 및 분야별 세제로 지원되고 소득에 기반을 둔 사회부조 프로그램은 확대되었다.

이 비용-억제 단계에서 가장 중요한 것 중의 하나는 자금조달 면에서의 개혁이다. 이 시기에 대부분의 국가들은 사회보험제도와 사회보호 시스템 전반의 재정적 지속가능성을 높이기 위해 의무적 사회보험료를 높였다. 동시에 일반적 세금 재원으로 사회보험료를 통해 제공되는 자금을 점차 보완했다. 네덜란드에서 근로자의 사회보장분담금은 비례적 소득세 목록에 통합되었다. 프랑스의 일반화된 사회보장기여금은 비기여적 보험금의 자금 조달을 위해 책정되는 의무적 사회보장기여금을 대체하기 위한 일종의 세금으로 도입되었고, 모든 종류의 개인 소득에 부과되었다. 벨기에와 독일에서는 사회보험제도를 유지하려는 노력의 중요한 일부로 여러 가지 ‘임시재정세(parafiscal tax)’가 부과되었다.

1980년대 말부터 1990년대 초까지 전 세계적으로 실업퇴치 맥락에서 노동시장 규제완화가 매우 활발하게 이루어졌다. OECD와 다른 국제기구들은 해고와 임시근로와 관련된 규제완화를 널리

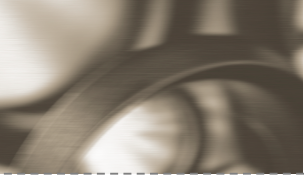
권했다. 그 결과 비스마르크식 복지국가들은 노동시장 내부의 유연성을 높였고, 이는 전형적인 남성 고용의 형태와 심한 내부자·외부자 격차로 이어졌다. 이들 중 몇몇 변화는 1997년의 유럽고용 전략(European Employment Strategy)과 1994년의 OECD 일자리 연구(OECD Jobs Study)의 출간에 앞서 도입되었다. 임시 고용계약과 임시 파견직의 도입이 이에 포함된다. 그 결과 1990년대 4개 중부유럽 복지국가들에서 임시고용은 크게 증가했다. 또한 이 4개의 복지국가들 특히 네덜란드에서 여성 근로자들 가운데 파트타임 근로자의 수가 점차 늘어나 보편화되었다. 그러나 비스마르크식 복지국가들에서 해고로부터의 보호는 여전히 강력하다.

근로활성화(activation)

1990년대에 비스마르크식 복지국가들은 복지국가 모델을 유지하기 위해서는 문제의 핵심인 지나치게 높은 수준의 보험혜택 의존도와 장기실업을 보다 직접적으로 해결해야 한다는 점을 깨닫게 되었다. 그러나 보다 적극적인 조치는 적어도 중기적으로는 추가 투자를 필요로 했기 때문에 이를 위해서는 비스마르크식 복지국가들이 자원을 재조정해서 특정 분야의 감축이 다른 사회보험 프로그램 또는 보험수급 자격의 확대에 이어질 수 있도록 해야 했다.

따라서 비스마르크식 복지국가들은 여러 가지 근로활성화 조치를 이행하기 시작했다. 북유럽 복지국가들과 대조적으로 비스마르크식 복지국가들은 종종 ‘수동적인’ 복지국가들로 명명되어 왔다. 처음에는 비스마르크식 복지국가들은 수급자들의 자급자족 기회를 개선함으로써 보험금에 대한 의존도를 줄이기 위한 ‘소극적인’ 활성화 조치를 선호했다. 하지만 보험 수급자격의 축소와 같은 ‘강력한’ 활성화 조치 또한 이행했다. 또한 적극적 노동시장 프로그램들이 모든 비스마르크식 복지국가에서 보다 더 중요해졌다. 특히 벨기에, 프랑스, 독일에서는 보조금을 지급받는 고용 프로그램들이 노동수요를 개선하는 합법적인 수단으로 여겨졌다. 1990년대에 모든 비스마르크식 복지국가는 ‘일하는 것이 유리하도록 하는 MWP(Making-Work-Pay) 정책’을 위한 새로운 대책을 이행했다.

근로활성화를 위한 전반적 노력의 일환으로, 재직자들을 포함하는 개인들이 근로생활 내내 필요로 하는 고용가능성(employability) 유지도 점차 강조되었다. 목표는 경력을 효율적으로 관리하고 내·외부적으로 쉽게 일자리를 찾고 바꿀 수 있게 하는 일종의 잠재적인 지위인 ‘고용가능성’을



지속적으로 유지하는 적극적인 개인을 양성하는 것이다.

근로활성화의 증시와 함께 고용의 질에 대해서도 초점이 맞춰졌다. 비스마르크식 복지국가들이 미국의 근로복지와 차별성을 띤 활성화 조치를 원했기 때문에 어느 정도는 이것은 담론의 문제였다. 그러나 고용의 질에 대한 논의는 근로조건을 개선함으로써 노동공급을 증가시키려는 노력과도 연관되었다. 몇몇 고용의 질 관련 정책들은 고령 근로자들에 대한 노동시장 접근을 지속적으로 촉진하기 위한 것인 반면, 다른 정책들은 일과 가정생활의 병행을 지원했다. 비스마르크식 복지국가들의 지식기반경제로의 이행과 저숙련 근로자들에 대한 불투명한 고용전망은 평생학습 정책의 강조로 귀결되었다. 또한 작업장 안전보건과 같은 보다 전통적인 사안에 있어서도 발전의 여지가 있다는 점이 분명해졌다.

그 결과 고용의 질에 대한 강조는 유연한 근로시간 계약, 재택근무, 평생학습, 작업장 안전보건 등 고용과 사회적 보호에 대한 일련의 정책 사안들뿐 아니라 고용안정, 근로를 통한 적절한 수입, 사회적 보호의 수준 등의 사안을 포함한다. 그러나 고용의 질에 대한 토론은 최근 몇 년간 다소 주춤한 것으로 보였다. 이 분야에 있어서 정부는 사회적 파트너들 특히 사용자들의 발전 의지에 크게 의존하기 때문에 혁신적인 고용의 질 관련 정책은 언제나 어려운 문제이다.

남성 생계부양자 모델의 변화

비스마르크식 복지국가들에 있어서 가장 과소평가되는 정책 변화 중에 하나는 남성 생계부양자 모델을 지원하는 정책적 틀의 점진적이고 근본적인 변화이다. 지난 수십 년간 여성 특히 어머니들의 노동시장 참여를 독려하기 위한 많은 변화가 시도되었다. 이 변화들은 주로 일과 가정생활의 조정에 초점을 두었고 남성 생계부양자-여성 전업주부 모델로부터의 전환을 시사한다. 최근 몇 년간 어머니들의 지속적인 노동시장 접근 및 참여가 적극적으로 지원되었고, 무급 육아에 대한 지원을 개선하기 위한 새로운 정책들도 도입되었다. 이 두 가지 정책은 상반된 것이 아니라 생활 방식의 잠재적 차이를 인정하는 복지국가의 프로그램에 대한 보다 개별화된 접근과 가정에 대한 보다 개인주의적인 개념과 관계된 것이다. 모든 어머니들이 지속적인 노동시장 참여를 선택하지는 않는데 일각에서는 이것이 정책 틀에 있어서의 차이가 아니라 뚜렷한 선호의 차이와 관련된다고 주장한다.

사회보험 범위를 점진적으로 확대하는 차원에서, 대부분의 비스마르크식 복지국가들은 기존의

파생권 제도에 더해 가정에서의 돌봄, 특히 육아를 담당하는 전업주부들에 대한 사회적 프로그램을 확대했다. 벨기에와 독일에서 육아는 점수화되어 이 육아 점수는 퇴직연금에 귀속되며, 벨기에, 독일, 네덜란드에서의 육아기간은 실업보험 수급 기간으로 인정된다. 또한 아이들을 돌보기 위한 출산 및 육아휴직 프로그램이 모든 비스마르크식 복지국가에서 확대되었다. 대체육에 대한 고품질 지원과 보다 부차적으로는 육아휴직 기간이 여성들이 노동시장에 계속 접근할 수 있도록 그 가능성을 높여 줄 것이다. 이것은 원칙적으로 비고용 효과를 갖는 휴직정책이 어떻게 노동시장 활성화 취지로 활용될 수 있는지를 여실히 보여준다. 종종 육아휴직에 대한 권리는 아버지들에게도 확대되는데, 이는 아버지들의 육아 권리 및 책임을 인정하는 것이며, 남성들에 대한 육아휴직의 확대는 노동시장 내 젊은 여성들에 대한 차별을 줄일 수 있는 계기도 될 것이다. 또한 단체협약을 통해 법적 육아휴직 이외에도 아버지들에 대한 육아휴직이 제공된 예가 있으나 이는 극소수에 국한된다.

어머니들의 지속적인 노동시장 참여를 지원하면서 시간의 압박을 잠정적으로 완화하려는 여러 가지 정책들이 이행되었다. 여러 가지 유급 및 무급 육아휴직 프로그램들은 추가적으로 제한된 시간 동안 부모가 집에서 아이들을 돌볼 수 있는 기회를 제공한다. 이 제도들은 벨기에의 52주에서 독일의 148주에 이르기까지 다양하다. 또한 4개국 모두 다양한 근무 휴직조치를 시작 또는 확대했다. 과거에는 이것이 주로 실업을 줄이기 위한 직장순환제로 여겨졌지만 최근에 와서는 일과 가정의 조화를 위한 수단으로 계획되고 있다.

파트타임 근로 또한 여성들이 일과 가정을 병행할 수 있도록 돕는다. 동시에 정부는 특히 여성 경제활동인구의 취업률을 높이기 위한 수단의 하나로 파트타임 고용의 확대를 고려했다. 그 결과 모든 비스마르크식 복지국가들은 규제적 틀을 조정하고 세금 상한과 소득과 근로시간에 대한 한계와 같은 세제 및 사회보장제도상의 장벽을 제거함으로써 파트타임 근로에 대한 법률적 유인책을 마련했다.

또 다른 중요한 정책 기조는 어머니들의 고용에 대한 변화된 규범적 태도와 사회 관습을 반영하기 위한 정부 지원 육아 프로그램의 확대였다. 과거에 벨기에와 프랑스에서는 3세 미만 유아 중 상당수가 정부 지원 육아시설에 등록되어 있었는데 네덜란드와 특히 독일에서는 그 비율이 훨씬 낮았다. 그러나 독일에서 1996년 육아시설에 대한 권리가 법으로 제정된 이후 모든 3세~취학 아동에게 육아시설에 대한 사용 권리가 부여되었다.



■ 새로운 복지국가 모델로의 발전?

1980년대와 1990년대 복지국가들의 발전에 대한 논문의 공통된 견해는 비스마르크식 복지국가들이 구조조정을 위한 능력이 충분치 못했고 대량실업과 재정적 곤란을 겪었으면서도 경화되거나 결빙된 복지국가로 남아 있다는 것이다. 그러나 지난 10년 동안 비스마르크식 복지국가들의 점진적인 개혁이 확실히 진행된 것으로 보인다. 또한 이러한 정책 변화는 제2차 세계대전 이래 비스마르크식 복지국가들의 발전에 지침이 된 주요 원칙들에 큰 영향을 미쳤다.

사회보험

비스마르크식 복지국가들의 기존의 사회보험 논리에 대한 의존은 비록 초기의 비용-억제 단계에서는 어느 정도 강화되기도 했지만, 이행된 변화들의 다양성으로 크게 줄어들었다. 그러나 보험금 수준을 이전의 소득과 연계시키는 소득유지기능은 대체율의 감소, 최대 보험금의 감소 그리고 보다 일반적으로는 최대 및 최소 보험금 혜택 간의 격차 완화로 영향을 받았다. 보험제도의 적용범위는 고용에 대한 접근이 취약한 계층 또는 심지어 실업자들에게도 확대되었다. 의무보험분담금은 저소득 근로자와 같은 특정 계층에게는 줄어들었지만 이들의 보험금 권리는 그대로 유지되어서 사실상 정부나 취약계층에 속한 다른 사람으로부터 지원 받는 셈이 되었다. 동시에 소득대체 사회보험수당 수급자들은 (일시적으로) 근로소득과 보험금을 모두 받을 수 있게 된다.

가족주의(사회적 위험에 대한 가족의 책임)

가정의 불안정 및 어머니들의 노동시장 참여가 늘어남에 따라 비스마르크식 복지국가들은 남성 가장 지향적인 정책 틀을 상당히 변화시킬 수밖에 없었다. 접근성과 동등한 기회에 대한 문제가 남기는 하지만 이 국가들은 모두 어머니들의 고용을 지원하는 정책에 많은 투자를 했다.

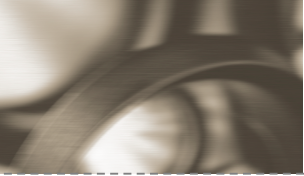
새로운 것과 오래된 것...

이러한 변화들을 평가하는 것이 매우 어렵기는 하지만 우리는 비스마르크식 복지국가들에서 보다 근본적인 변화가 일어나고 있다고 믿는다. 우리는 비스마르크식 복지국가들이 이들이 처한 특정한 사회경제적 상황에 보다 적합한 새로운 복지국가의 형태로 진화해 가고 있다고 믿는다. 이러한 진화는 사회 통합, 경제적 효율성, 국민의 자치를 추구하는 도덕적 틀 내에서 이루어지고 있다.

이 글에서 우리가 확인하고 설명한 많은 정책 변화들은 북유럽식 '특징'을 가지고 있다. 우선, 비스마르크식 복지국가들의 복지국가 프로그램들은 그 특징이 점차 보편화되고 있으며 일반적인 수단 외의 자금조달이 증가하고 있는 반면, 소득유지기능의 중요성은 낮아졌다. 둘째, 어머니들의 고용과 맞벌이(one-and-a-half earner / dual earner) 모델이 보다 중요해졌다. 셋째, 비스마르크식 복지국가들은 적극적 노동시장정책과 가정에 대한 개인주의적 개념에 초점을 맞춘 정책을 이행하고 있다. 이 모든 것들이 북유럽 복지국가들의 전형적인 특징이다.

그러나 비스마르크식 복지국가들과 북유럽 복지국가들 간에는 큰 차이점이 남는다. 네덜란드의 몇몇 보험제도를 제외하고는 비스마르크식 복지국가들의 보험제도는 여전히 이전의 고용이나 그에 상응하는 활동과 연계된다. 여전히 주로 의무적 사회보장기여금에 크게 의존하며 근로활성화 정책은 제한적이고 공급 지향성은 떨어진다. 이중 가장(dual earner)은 물론이고 심지어 맞벌이(one-and-a-half earner / dual earner) 가정도 북유럽 복지국가들에 비해 비스마르크식 복지국가에서는 그 중요성이 떨어진다. 벨기에만이 아이가 있는 젊은 부부들에 관해서는 맞벌이(dual earner) 모델에 접근하는 것으로 보인다.

비스마르크식 복지국가들은 또한 소득유지 프로그램들을 준공공 및 민간의 2차, 3차 분야로 이동시키면서, 민간 비영리 및 영리 서비스 제공업체들에 대한 의존도를 점차 높이고 있다. 이것은 북유럽 복지국가들의 전형적인 특징은 아니다. 그러나 준공공 및 민간 제공업체로의 이동은 사회민주적 복지국가들과 실제적으로는 자유주의적 복지국가들에서도 나타나는 현상이다. 스웨덴에서 사회서비스 분야는 민간업체에게도 문호를 개방했고 민간 공급 비중은 증가했다. 영국은 유인책 및 규제 조치를 통해 민간 사회서비스 공급의 확대를 장려했다. 따라서 이러한 변화는 정부들이 새로운 복지국가 프로그램에 자원을 투자하는 데 있어서 더 많은 제약을 받는다는 사실로 인해 결정되는, 보다 일반적인 경향인 것으로 보인다.



여러 연구자들은 비스마르크식 복지국가들이 새로운 적극적인 복지국가 또는 사회투자국가로 진화해 가고 있다고 설명한다(Vandenbroucke, 1999, 2001; EU Council, 2000; OECD, 2001; Esping-Andersen, 2002; de Gier and Ooijens, 2004). 마찬가지로 다른 연구자들은 북유럽 복지국가들이 적극적인 시민권 조치로 정책을 전환해 가고 있음을 설명했다(Johansson and Hvinden, 2004). 북유럽 복지국가들에서 일어나는 여러 가지 변화는 비스마르크식 복지국가들에서 나타나는 발전 상황과 매우 유사하다.

우선 순위와 개혁 초점과 같은 부분에 있어서의 경미한 차이들은 비스마르크식 복지국가들과 북유럽 복지국가들이 기존에 지닌 복지국가로서의 성격과 특징 때문에 다소 다른 제도적 과제를 맞이하고 있기 때문으로 설명될 수 있다. 예를 들면, 북유럽 복지국가들에서의 개혁 논의는 이 국가들의 전후 가부장적·사회민주주의적 복지정부의 여러 복지 프로그램의 매우 표준화된 성격으로 인해 '선택'의 문제에 더 초점을 맞추는 경향이 있다. 비스마르크식 복지국가들에서는 1980년대의 고용 및 보험금 의존도 위기 때문에 또 적극적인 노동시장정책이 북유럽 복지국가들에 비해 훨씬 덜 발달되었기 때문에 노동시장 참여 문제가 더 중요하다.

그러나 북유럽 복지국가들과 비스마르크식 복지국가들은 세계적 그리고 유럽 차원의 상호 학습 과정에 참여해 왔다. 따라서 장기적으로는 공통된 적극적 복지국가체제의 출현과 관련해서 우리가 이 두 복지국가 집단의 통합을 목격하고 있다는 점을 완전히 배제할 수는 없다. 어떻게 될지는 미래가 그 모습을 드러낼 때에만 알 수 있을 것이다. **KLI**

특수고용의 국제동향

장화익 (한국직업능력개발원 연구위원)

■ 국제 동향

고용관계에서 법령이나 단체협약에 의한 제도화가 진전되어 근로조건 보호나 사회보장제도가 충실할수록 사용자가 이러한 제도 적용을 잠탈·회피하는 위법한 노동력 이용을 도입하여왔다. 그 결과, 형태는 노동자이면서 계약 형식으로는 고용되지 않은 ‘위장노동(특수고용)’¹⁾ 현상이 세계적인 차원에서 확대되고 있다. 세계각국에서 비정규고용의 한 형태로서 도급노동을 이용한 새로운 노동형태가 확산되고 있다. 특히 노조나 노동법제의 규제가 약한 국가(예를 들어 미국 등)에서는 도급 형식의 노동(contract labor)이 증가하고 있다.²⁾

그러나 많은 나라에서는 이러한 노동법 회피 동향에 대하여, 단체협약이나 법적 규제가 등장하여 비정규노동의 하나로서의 ‘위장고용’의 문제를 적확히 파악, 노동법 적용의 확대방향으로 대응해 온 데 주목할 필요가 있다. 영국의 ‘노무하청’, 독일의 ‘위장 자영업’, 캐나다의 ‘종속적 도급계약자’ 등 자영적 노동의 개념이 검토되어 왔다.³⁾ 예를 들어 프랑스에서는 상품판매 등 인적 종속성은 약하나, 노동법의 보호 적용이 타당한 특정 직업에 종사하는 자와 기업과의 계약을 노동계약으

1) 우리나라에서는 특수고용(화물지입차주, 골프장캐디, 학습지교사, 방송구성작가, 보험모집인, 애니메이터 등)이라고 불리는 반면, 일본에서는 위장고용으로 불린다. 본고에서는 양자를 혼용한다.

2) 仲野組子, 『아메리카의 비정규노동』(청목서점, 2003년); 鎌田耕一 편저, 『계약노동의 연구』(다하출판, 2001년) 참조

로 간주한다. 이러한 ‘계약노동’은 노동법 보호를 면하려는 사용자에 대응하는 논의라 할 수 있다. 이러한 도달점의 하나로서 ILO에서는 새로운 국제노동기준이 생겨났다. 1997년과 1998년에 ‘계약노동(contract labor)’이라는 주제로 도급 형식에 의한 노동자 보호에 관한 문제를 계속 논의하였다. 2003년의 총회 논의(‘위장고용’에 관한 권고 책정에 합의)를 거쳐 2006년 6월 15일 95회 총회에서 노동자 개념에 대해 논의하여 ‘고용관계에 관한 권고(198호)’를 채택하였다.

■ ILO권고의 주요 내용⁴⁾

먼저 조약이 아닌 권고로 채택된 이유는, “이미 세계적 현상으로 되어 있는 불안정고용을 근절하기보다 안전한 고용이 제공되어야 한다는 목표 아래 각국의 노사정이 의견을 집약한 점”에 의의가 있다고 할 수 있다. 권고의 주요내용은 다음과 같다.

전문에서는 먼저 각국이 사용자와 피용자(employee) 사이에, 고용관계 존재에 관련한 국내 법령이나 단체협약에 의해 노동자를 보호⁵⁾할 것을 요청한다. 이때에 법령과 그 해석이 decent work 목표에 합치하고, 고용관계 당사자간의 교섭상 지위의 불균형성을 중시하도록 요청한다. 그리고 위장고용 관행의 문제점을 지적한다. 즉 ① 관계당사자의 권리의무가 명확하지 않고, ② 고용관계를 위장하려는 시도가 있고, ③ 법체계에나 적용·해석상의 한계가 있는 경우 고용관계의 존재 확인이

3) 村田浩治, 「오오사카과견청부센터 결성의 의의와 역할」, 『労働法律旬報』 1634호(2006.10.25), 46쪽 이하; 노동정책연구·연수기구, 「노동자의 법적개념 : 7개국의 비교법적 고찰」, 2005.2; 道田陽一, 「고용 유사의 노동도급계약과 노동법에 관한 각서」, 西村健一郎 外篇, 『신시대의 노동계약법이론』(신산사, 2003), 36~40쪽.

4) 脇田滋, 「‘위장노동’ 극복과 ‘노동자’ 성 판단」, 『労働法律旬報』 1634호(2006.10.25), 6쪽 이하.

5) 동 권고에서 보호가 필요한 범주는 ① 위장(disguised) 고용, ② 애매한(ambiguous) 고용, ③ 다수당사자(multiple parties) 고용으로 나눌 수 있다. 본 권고에서는 3개의 개념을 정의하지 않고 있다. 다만, 여기에서 애매한 노동은 ‘고용관계와 자영의 중간에 있는 것은, 정식으로는 자영업이나 수입을 위해 1인이나 수인의 고객에 의존하는 ‘경제적으로 의존하는 노동자’로 정의 가능하다. 二片すず, 「고용관계에 관한 권고」의 성립에 대하여, 『労働法律旬報』 1634호(2006.10.25), 50쪽 이하.

어렵다는 것, ④ 계약형태 때문에 근로자가 받아야 할 보호가 박탈되는 경우가 있는 것을 명확히 지적한다.

그리고 권고의 본문에서는 각국의 사정에 적합하게 근로자와 근로자가 아닌 자의 구별 기준을 정할 것을 요구한다. 그 구체적인 내용으로는 ① 자영업자와 노동자를 구분하는 기준의 제시, ② 진정한 법적 지위를 은폐하는 위장고용의 극복과 박탈된 노동자 보호, ③ 다수 당사자가 관련하는 계약(간접고용)에서, 노동자 보호 책임이 누구에게 있는지 확인할 기준의 확보, ④ 적절, 신속, 간 이, 공정, 유효한 구제제도, ⑤ 분쟁해결기관(법원, 근로감독기관 등) 관계자에 대한 국제노동기준 등의 교육 실시이다.

그리고 각국이 법률이나 관습 등을 통해 구체적 지표를 정의할 것을 원칙으로 하나, 고용관계 존 부의 판단 기준(indicator)에 대한 상세한 기준을 제시한다. 즉 노동자성 판단에 대하여 크게 두 그룹으로 나누어 14개의 구체적 지표를 제시한다. (a) ① 타인의 지시와 통제에 의한 노동 ② 근로자의 기업조직에의 통합, ③ 오로지 또는 주로 타인의 이익을 위한 노동, ④ 근로자 자신에 의한 (personally) 노동, ⑤ 계약상대방이 요구하는 특정 시간이나 장소에서의 노동, ⑥ 특정 기간 또는 일정 기간의 계속노동, ⑦ (상대방이) 근로자에 대한 대기(worker's availability) 요구, ⑧ 노동을 요구하는 상대방이 도구, 재료, 기계를 제공, (b) ⑨ 근로자에 대한 정기적인 보수 지급, ⑩ 그 보수가 근로자의 유일 또는 주된 보수의 원천, ⑪ 식비, 주거, 교통수단, 또는 이를 위한 비용지불, ⑫ 주휴나 연휴 등의 권리 보장, ⑬ 노동을 구하는 상대방이 교통비 지급, ⑭ 노무제공이 재정적 위험(financial risk)을 부담하지 않을 것 등이다. 예를 들어, 계약이 어떠한 반대의 합의, 관계자간의 합의에 의해 특징지어져도 업무수행과 노동자 보수에 관한 사실에 입각해 행해져야 한다(권고 제9조).

그리하여 고용관계 존재의 판단에서 종래의 좁은 판단 수단(계약형식, 임금지불형식 등)이 아니라 광범위한 수단 도입이 강조되었다. 또한 하나 또는 복수의 관련 지표가 있으면 고용관계 존재의 법적 추정(legal presumption)도 허용한다. 나아가 노사단체의 사전협의를 거쳐 일반적 또는 특정 부문의 노동자성 판단 기준의 설정도 허용한다. 특히 주목할 점은, 노무제공자를 노동자와 자영업자로 이분하는 것을 기본으로 한다. 지금까지의 논의 중에 노동자와 자영업자 중간에 '제3의 카테고리'를 용인하는 것도 제안하였으나, 이에 대한 언급이 없고 이분론에 서 있다고 생각된다.⁶⁾

■ 일본의 특수고용

실태

노동시장 전체를 보면 정규직은 62.5%이고 정규직 외 31.9%, 임시직 4.7%로 비정규직 등이 매년 늘어나고 그 수준도 높다⁶⁾고 할 수 있다. 이와 같이 늘어나는 비전형고용·취업형태의 특징은 ① 단기·유기고용화, ② 간접고용화, ③ 사업장의 노동·재택노동화, ④ 개별노동화 등으로 볼 수 있다. 노동자성이 문제로 되는 형태의 勞務給付者⁸⁾로는 ① 외근형(생명보험·증권회사 외무원, 전기·가스검침원), NHK수신료수금원, 영업외근원, 신문배달, 전단지 배포원, ② 경영자형(회사임원으로서 외사기관의 업무수행), ③ 운동, 예술형(스포츠선수, 음악가·연주가, 배우, 성우 등), ④ 가택내취로형(가내, 재택근로자 등), ⑤ 전문지식·기술형(변호사, 의사, 공인회계사, 연구·개발자, 취재·편집·프로그램 제작자, 디자이너, 원예사, 미용사, 수리·건설·제조직원 등), ⑥ 자영운송형(트럭 소유 용차운전사, 개인택시운전사 등), ⑦ 가사노동형(홈헬퍼, 베이비시터 등)을 들 수 있다.

특히 예를 들어 傭車운전사, 증권·보험의 외무원, 전기·가스 등의 위탁검침원 및 수금원, 프리랜서 카메라맨이나 컴퓨터 기술자 등은 ‘노동계약’ 하에 일하지 않는다. ‘위탁’, ‘도급’ 등의 계약으로 노무를 제공하나 일하는 방법은 노동자와 거의 같거나 유사한 상태이므로 ‘노동자’와 유사한 법적 보호가 필요한 경우도 생긴다. 또한 백화점이나 슈퍼마켓 등의 판매원 중에는 당해 매장에서 판매하는 상품의 취급 회사에는 고용되어 있으나, 취업 장소인 백화점이나 슈퍼마켓과는 고용 기타 계약관계가 전혀 없는 사람도 있다⁹⁾. 이와 같이 고용형태나 취로형태, 취업형태가 다양화되

6) 김철희, 「ILO ‘고용관련권고’의 의미와 시사점」, 『월간 비정규노동』 2006년 7월호 참조.

7) 우리나라의 경우 비정규직은 546만 명(전체 임금근로자 대비 35.5%)으로 2004년 이후 정체현상을 보이는 바, 2004년 이후 본격적인 비정규직 대책추진(06.11.30, 비정규직보호법 국회 통과) 등에 기인한 것으로 보인다.

8) 후생연급보험법 제9조의 ‘사용되는’ 자의 범위도 이와 같다. 川口美貴, 「노동자개념의 재구성」, 『계간 노동법』 제209호(2005년 여름), 140쪽.

면 보호방안에 대한 다각적 검토가 요구된다.

노동자성 판단기준

후생노동성의 판단기준

1985년 12월 19일 노동대신의 사적 자문기구였던 노동기준법연구회는 「노동기준법의 ‘노동자’의 판단기준에 대하여」라는 보고서를 정리하였는데, 이는 당시의 판례나 학설을 정리한 것이다. 보고서는 노동자성의 유무는 ‘사용된다=지휘감독하의 노동’이라는 노무제공의 형태 및 ‘임금지불’이라는 보수의 노무에 대한 對償性의 두 가지 기준(사용종속성)에 의해 판단하나, 한계적 사례에서는 ‘사용종속성’의 유무를 판단함에 있어 전속도, 수입액 등의 제 요소도 고려하여 노동자성 유무를 종합 판단할 수밖에 없었다. 또한 노동자성의 판단을 법률, 제도 등의 목적·취지와 관련하여 사례별로 판단하는 방법도 가능하나, 노동기준관련법제에서는 사용종속관계에 있는 노동자의 보호를 공통 목적으로 하고 있고, 전국 통일적인 감독행정을 위하여도 공통의 판단이 필요하다고 하였다.

그리고 ‘노동자성’ 판단에는 고용계약, 도급계약이라는 형식적인 계약 명칭에도 불구하고, 실질적인 사용종속성을, 노무제공의 형태나 보수의 노무대상성 및 관련된 제 요소를 감안하여 종합적으로 판단할 필요가 있다고 한다. 다수의 학설¹⁰⁾ 및 판례 등에 나타나는 구체적인 판단 기준을 살펴보고 다음의 기준을 제안하였다(주요 항목 발췌).

9) 二片すず, 앞의 논문, 50쪽.

10) 그리고 노동자성 판단은 현실의 취업실태에서 객관적이고 계약형식 등에 나타난 당사자 의사에 의하지 않는다는 것이 다수 학설이다(柳屋孝安, 「개별적 노사관계에서의 노동자」, 『노동판례백선』 [제7판] 165호(2002. 11), 5쪽.).

I '사용종속성'에 관한 판단기준

(1) '지휘감독하의 노동'에 관한 판단기준

- ① 일의 의뢰, 업무종사의 지시 등에 대한 諾否의 자유 유무
- ② 업무수행상의 지휘감독 유무(업무의 내용 및 수행방법에 대한 지휘명령의 유무, 기타 통상 예정된 업무 이외의 업무 종사(판단보강요소), 구속성의 유무, 대체성의 유무(지휘감독관계의 판단보강요소))

(2) 보수의 노무대상성에 관한 판단기준

II '노동자성' 판단을 보강하는 요소

(1) 사업자성 유무

- ① 기계·기구의 부담관계, ② 보수액, ③ 기타

(2) 전속성의 정도(판단보강요소)

- (3) 기타 (선고과정, 급여소득 원천징수, 노동보험 적용, 복무규율 적용, 퇴직금제도, 복리후생 적용 (보강사유))

그리고 용차계약¹¹⁾과 재택근로에 대하여 상세한 판단기준을 제시하고 있다. 또한 1993년 5월 공표된 노동대신 노동기준법연구회 노동계약법제등부회 보고¹²⁾는, 노동자성에 대해 몇 가지 주목할 만한 문제제기를 하면서도 원칙상 노동기준법 제9조에 대한 종래의 학설·판례·행정해석이 채용해 온 지배종속의 실태를 유지하는 방향을 시사했다. 나아가 1996년 노동성 연구회 보고¹³⁾에서

11) 자동차운전자의 근로시간 개선의 필요성을 인정한 노동성에서는 「자동차운전자 노동시간 개선기준 (1989.3.1, 基發 제93호)」을 통달하였다(小畑明, 「운수산업에서의 위장고용의 실태와 향후 대응」, 『노동법률순보』, 1634호(2006.10.25), 58쪽 이하)

12) 노동성노동기준국 편, 「금후의 노동계약법제의 바람직한 방향에 대하여(1993)」, 50쪽 이하.

13) 노동기준법연구회노동계약법제등부회노동자성검토전문위원회보고 '건설업노임하청종사자 및 예능관계자에 관한 노동기준법의 "노동자"의 판단기준에 대하여,' 5쪽.

는 건설업계 하청종사자·예능관계자에 관하여, “보수가 기간급, 일급, 월급 등 시간을 단위로 하여 계산되는 경우에는 사용종속성을 보강하는 중요한 요소가 된다. 보수를 일정 단위로 하는 등 성과로 계산하는 경우나, 보수 지불면에서 노임하청 종사자측의 청구서가 제출된 경우에도, 단순히 이것만으로 사용종속성을 부정하는 요소가 되지 않는다.”고 하였다.

그러나, 이에 대하여는 ① 위장노동의 배제·극복이라는 목적이 ILO권고에 비해 애매하고 중립적이라는 점, ② 일본의 고용관행에서 정규노동자, 정사원을 노동자의 모델로 간주하고 비정규노동자를 노동자에서 제외할 여지를 남긴 점, ③ 노동자와 노동자가 아닌 자의 중간적 범주를 용인할 여지를 남긴 점 등에서 이후의 판례에도 영향을 미칠 수 있는 문제점을 내포하고 있다는 지적이 있다¹⁴⁾. 노동자성이 문제가 되는 형태의 노무급부자로는 외근형, 경영자형, 운수·예술형, 재택취로형, 전문지식·기술형, 자영운송형, 가내노동형 등으로 분류된다¹⁵⁾.

최근의 판례

판례들은 1985년 연구회보고의 판단골격 자체를 거의 답습하고 있으나, 최고재 판례만으로도 노동자성을 부정한 横浜南勞基署長(旭紙業)사건(최1소판 1996.11.28)이 있는 한편, 노동자성을 인정한 安田병원사건(최3소판 1998.9.8), 관서의과대학연수의(미불임금)사건(최2소판 2005.6.3)으로 판단이 나뉜다¹⁶⁾. 실제의 판단에서 동요가 보인다. 최근의 주된 판례는 불임 표와 같다¹⁷⁾.

14) 脇田滋, 앞의 논문, 9쪽 이하.

15) 川口美貴, 앞의 논문, 140쪽. 이외에도 우리나라의 소사장과 같은 사업장내 자영사업자도 문제가 되고 있다.

16) 한편 회사 대표자의 지휘감독하에서 노무를 제공한 ‘전무이사’에 대하여 종업원용 퇴직금규정이 적용된다는 판례가 있다(興榮社事件 最1小判 1995.2.9, 노동판례 681호 19쪽).

17) 최근의 근로자성을 둘러싼 판례동향에 대하여는 川口美貴, 앞의 논문; 皆川宏之, 「노동자성에 대하여-노동법학의 입장에서」, 『주리스트』 1320호(2006.10.1) 138쪽 이하 참조.

근로자성 판단에 적극적인 재판례

최고재는 병원내 취로의 두 사례에서 付添婦와 研修醫의 사례에서 사용자의 지휘명령을 받아 노무제공을 하고 있는 것이 명확하다고 하여 근로자성을 인정하였다. 安田병원사건 판결에서는 付添婦에 대한 채용, 근무상 지휘명령과 감독, 월급여 지급 등에서 실질적인 사용종속관계가 존재하여 묵시의 근로계약 성립을 인정했다. 關西의과대학연수의(미불임금)사건 판결에서는, 대학병원 연수의가 지정된 시간과 장소에서 指導醫의 지시에 따라 노무를 제공하므로 근로자로 판단하였다.

이에 대하여 하급심 판결이나 노동위원회 명령에서는 악극단원, 용차운전자, 외근근로자 등의 사용종속성을 둘러싸고 노동자성을 긍정하였다. 이와 같은 예능관계에서 적극적인 판단을 한 3가지 사례로는, 테마파크의 전속 연주단원에 대하여 연주 일정이나 악극 단원 편성 등에서 사용자측에서 결정권이 있고 보수의 노무대상성이 있다고 인정한 치보리·재팬사건 판결¹⁸⁾이 있다. 그리고 프로덕션에 소속한 영화 촬영기사가 촬영 업무로 숙박하던 여관에서 뇌경색으로 사망한 사건에서 新宿勞基署長高裁判決¹⁹⁾은 감독지시에 따르는 등 노무제공 실태, 일의 諾否자유 제약, 시간적·장소적 구속성, 촬영기사의 소유 등 종합 판단에서 노동기준법상의 근로자로 판단하였다. 이와 관련하여 中部放送·CBS관현악단노조사건 최고재 판결에서는 노동기준법상의 판단요소와 유사한 기준을 가지고 노조법상의 노동자성을 인정하였다^{20, 21)}. 또한 新國立劇場勞委命令은, 오페라합창단

18) 岡山地裁 2001.5.16, 노동판례 821호, 54~80쪽. 이 건은 고용계약(계약기간 1년)의 명칭의 계약서를 2년째에 고용형태에서는 변화가 없음에도 불구하고 '출연계약'으로 명칭을 바꾸었다. 또한 유계약에도 고용계속의 합리적 기대가 인정되면 갱신 거절은 특단의 사유가 필요하다고 판시했다(同旨. 龍神택시사건 大阪高判 1991.1.16 노동판례 581호, 36쪽). 則武透, 「치보리·재팬사건」, 『노동법률순보』 1634호(2006.10.25), 33쪽 이하.

19) 2004.7.11, 판례시보 1799호, 166쪽. 이 판결에 대한 긍정적인 입장은 矢部恒夫, 「프리랜서 카메라맨의 勞災 인정판결을 계기로 노동자개념을 생각한다」, 『일본노동법학회지』 101호, 121쪽 이하. 반면 부정적인 견해로는 土田道夫, 『노동경제속보』, 1832호, 26쪽. 유보적인 견해로는 柳屋孝安, 「영화촬영기사의 노동자성」, 『쥬리스트』, '2002년 중요판례해설(2003년)' 200쪽. 부정적이면서도 입법정책을 제안하는 입장은 島田陽一, 「고용관계유사의 노무제공계약과 노동법」, 『노동법률순보』, 1536호, 4쪽 이하. 長坂俊成 「영화촬영에 종사하는 계약을 체결한 프리랜서 카메라맨의 노재법상의 노동자성」, 『계간노동법』, 제203호(2003년 겨울호), 237쪽.

계약멤버에 대하여 ① 출연 의뢰에 대한 자유의 제한, ② 지휘자나 재단의 지휘감독하에서 시간적·장소적 제약을 받는 것, ③ 전속성의 정도가 낮지 않은 것, ④ 출연 보수에 가창이라는 노무제공 자체에 대한 대가라는 면이 있는 것을 인정한다(그러나 같은 사건 동경지재판결(2006년 3월 30일)은 반대의 판단을 하였다).

한편 사용자의 직접 감독하에 지휘명령을 받지 않는 ‘사업외 노동’에 대하여는 노동자성을 부인한 예가 많으나, 하급심에서는 노동자성을 인정한 예도 적지 않다. 山昌사건 판결에서는 償却방식에 의한 가동 형태로 전환하려는 트럭운전사에 대하여 전속성을 인정하여 노동기준법 제27조의 ‘生産高~~抜~~制 기타 도급제로 사용되는 근로자’로서 근로자성을 인정하였다. 또한, 아사히急配사건 결정은 업무위탁계약에 의한 운송회사 운전사에 대하여 복무규정이 있고, 업무의 실정, 저임금이라는 점 등을 이유로 근로계약 관계에 있다고 하여 해고무효 가처분을 결정하였다. 한편 최근의 生興株式會社해고사건(2005.6)²²⁾에서 25년간 주로 배송업무 등에 종사해 오다가 고용관계가 종료된 사례에서 업무전속성, 업무상 지휘, 시간적·장소적 구속성을 감안해 도급계약이 아니라고 보아 노동자지위 가처분신청이 인정되었다. 이들 사례들은 모두 이전에 정사원이었던 자를 업무위탁형식으로 변경한 사례였다. 이 밖에도 비교적 용이하게 제반 사정을 평가하여 노동자성을 긍정한 사례가 있었다²³⁾.

한편 프로야구선수²⁴⁾, 가내노동자 등은 노동기준법상의 노동자에는 반드시 해당되지 않으나, 재

20) 최1소판 1976.5.6, 노동판례 252호, 27쪽. 橋本陽子, 「집단적 노사관계에서의 노동자」, 『노동판례백선』 [제7판] 165호(2002.11), 8-9쪽.

21) 노동기준법, 노조법상의 노동자 개념의 통일적 이해 여부에 대한 학설은, 菅野和夫, 『노동법(제7판)』 (유비각, 2005년), 470쪽. 우리나라와의 비교평가에 대하여는 장의성, 「우리나라 특수고용형태종사자의 노동법적 보호방안에 관한 연구」(고려대학교 박사학위논문), 2005.12. 145쪽 이하.

22) 原野早知子, 「生興株式會社解雇事件」, 『노동법률순보』, 1634호(2006.10.25), 18쪽 이하.

23) 北浜土木碎石事件, 金沢地判 1987.11.27, 노동판례 520호, 75쪽; 日野興業事件, 大阪地決 1988.2.17, 노동판례 513호, 23쪽.

24) 일본프로야구조직사건, 동경고결 2004.9.8 노동판례 879호, 90쪽. 中内哲 「동사건비평」, 2004년도 중요판례해설(『주리스트』, 1291호, 2005년) 233쪽 이하 참조.

판례 및 노동위원회 결정에서 노조법상의 노동자로 인정된 사례가 있다. 또한 최고재는 노조법상의 노동자에 대하여 노조법 제3조의 ‘사용하는’의 문언에 따라 노동기준법상의 노동자보다도 지휘감독이나 구속의 정도는 완화되어도 좋다고 판단한 것으로 보인다²⁵⁾.

또한, INAX매인터너스大阪府勞委命書는 업무위탁형식으로 일하는 ‘CE(Customer Engineer)’에 대하여 채용, 연수 복무규율, 업무허락의 제약, 회사에 의한 업무감독, 보수가 노동대상성을 가진 실태를 인정하여 회사에 단체교섭을 명하고 있다. Japan Network Service사건 판결은 ‘신규사업개발부장’이 전속성, 납기에 의한 구속, 근무시간 관리, 정액보수 등에서 노동기준법상의 노동자로 판단하였다. 또한 大阪中央勞基署長(오카자키)사건 판결은, 등기부상 이사로서 출장 중에 사망한 건에 대하여, “실태는 회사의 업무집행 권한이 없고 회사 의사결정에도 참여하지 않는다”고 하여 노재보험법상의 노동자성을 인정하였다.

〈근로자성 판단에 소극적인 재판례〉

근로자성 판단에 소극적인 판례에서 주목할 것은 용차운전사, 증권외무원²⁶⁾, 목공, 수신료수금원 등이다. 어느 것이든 사용자의 직접 감독 아래가 아닌 사업장 외에서 취로하므로 시간적·장소적 구속 정도가 미약한 유형이 많다는 점이 주목된다²⁷⁾. 이러한 판례 경향의 선례가 된 横浜南勞基署長(旭紙業)사건 최고재판결(제1소판 1996.11.28)에서는 ① 운전사가 트럭을 소유하여 자기의 위험과 계산하에 업무에 종사, ② 회사는 업무수행에 특단의 지휘감독을 하지 않고 시간적·장소적 구속 정도도 일반 종업원보다 훨씬 낮아 회사 지휘감독하에 노무제공한다고 보기에 부족, ③ 보수 지불방법, 조세공과금 부담 등을 보아도 노동기준법상의 노동자에 해당하지 않는다고 판단했다. 본건 판결은 노재보험법과 노동기준법의 노동자는 동일하다는 지금까지의 학설과 판례를 지지한 취지의 판

25) 한신관광사건 제1소판 1987.2.26, 판례시보 1242호, 122면. 水口洋介, 「노동자성에 대하여-노동측의 입장에서」, 『주리스트』, 1320호(2006.10.1), 148쪽.

26) 대평양증권사건 大阪地決 1995.6.19 노동판례 682호, 72쪽 등.

27) 皆川宏之, 「노동자성에 대하여-노동법학의 입장에서」, 『주리스트』, 1320호(2006.10.1) 143쪽.

결이다^{28, 29}. 같은 용차(지입차주)운전사 사례에서 도급계약에 의한 용차운전사에 대하여 加部建材・三井住建道路事件地裁判決이 노조법상의 노동자성을, 堺勞基署長事件判決은 노동기준법상의 노동자성을 각각 부인했다. 유우팩사건(신호지재2005(요)제9013호, 2005.11.11 결정)에서는 우체국의 운전사중 용차계약을 맺은 자에 대하여는 사업자성을 인정하고 나머지(용차계약없이 직접 고용)에 대하여는 근로자성을 인정하였다³⁰. 탱크로리차의 용차운전사에게도 근로자성을 부인하였다³¹.

또한, NHK西東京營業センター事件 高裁判決(2003.8.27, 판례시보 1859호 154면)은, NHK와 위탁계약을 통해 수신료 수금업무에 종사한 자가 ① 취업규칙에 정함이 없고, ② 수탁업무가 광범위한 노무제공업무와는 전혀 이질적이고, ③ 재위탁이 용인되고, ④ 세법상 사업소득으로 된 점 등, 사용종속관계가 있다 할 수 없고, 본건 위탁계약의 법적 성질은 위임과 도급 성격을 함께 가진 혼합계약성격을 가진다(NHK盛岡방송국사건 판결³²도 같은 취지). 노무대체의 대체성이 긍정되는 경우에는 노동자성이 부인되는 경우가 많다³³.

이른바, 노임목공 부상사건에서, 노재보험급부 부지급결정을 둘러싼 다툼에서, 横浜地法, 東京高法에서 노동자성을 부인하여 현재 대법원에서 상고 중이다. 똑같이 혼자 일하는 앵커의 고용보험 가입을 둘러싼 사례에서, 池袋職安所長(앵커工業)사건 판결은, 고용보험법 제4조 제1항의 노동자성을 부인하였다.

또한, 신국립극장운영재단사건판결³⁴(東京地裁 2006.3.30, 노동경제판례속보 1936호, 18쪽)은, 출연기본계약에 의해 오페라 공연 등에 출연한 악단원이 출연기본계약 갱신거절을 다룬 사례인

28) 다만, 노재보험법상의 노동자성이 문제가 되어 '동일한 판단을 한 원심이 정당'하다고 인정한 최고재판례는 日田勞基署長事件 最判 1989.10.17 노판 556호, 88쪽 등이 있다.

29) 개별적 노동관계를 규율하는 입법이나 판례법리, 나아가 취업규칙의 적용대상이 되는 노무공급이 동일한지에 대하여는, 판례는 지금까지 그 적용대상을 구별하지 않고 노동자성을 판단하는 경향이 있다.

30) 永鳥靖久, 「유우팩사건」, 『노동법률순보』, 1634호(2006.10.25), 26쪽 이하

31) 協和運輸事件 大阪地判 1999.12.17 노동판례 781호, 65쪽)

32) 仙台高裁 2004.9.29, 노동판례 881호 15쪽. 小西康之, 「NHK와 수신료수금등 수탁자와의 사이의 위탁계약의 법적 성질」, 『주리스트』, 1314호(2006.6.15)

33) 岡山대학학우회[축탁원계약해제] 사건판결, 廣島高岡山支判 2005.2.27, 노동판례 855호, 82쪽)

바, ① 계약체결 諸否의 자유가 있는 점, ② 시간적 · 장소적 구속도 업무의 특성에 있는 점, ③ 연습 참가는 부수적이고 출연이 주된 점, ④ 보수에 노무대상성이 없는 점 등을 들어 출연계약은 근로계약이 아니라고 하였다.

〈평가〉

판례가 근년의 근로자성을 부인하는 이유로서 주목할 만한 것은 ① 지휘명령을 업무수행 단계에 한정, ② 사업장의 노동에 의한 시간적 · 장소적 구속의 약함, ③ 정사와원의 차이, ④ 당사자가 선택한 점, ⑤ 세법, 노동 · 사회보험의 미적용 등을 들 수 있다.

사용자의 노동자에 대한 지휘명령은, 업무의 종류에 따라 다양하나, 일반적으로 ① 업무 내용의 지시(일 · 업무의 종류, 수행방법, 노동밀도, 품질의 지시 등), ② 업무수행에 대한 감독 · 지시(작업감시, 시간관리, 취업장소 지정, 복장의 지시, 업무수행방법 변경 지시 등), ③ 업무 완성에 대한 검사 · 지시(업무수행 결과의 승인 · 수정 · 보정의 지시, 평가 등)의 3단계를 통해 실현된다 할 수 있다³⁴⁾.

전통적인 공장 제조업에서는 3단계 모두가 적용될 수 있고, 실제로는 ② 지휘감독 단계가 중시된다. 그러나 도급, 성과급 등 비전형 고용형태가 늘어나는 점을 감안할 때 이른바 ‘경제적 종속성’이 근로자성 판단에 큰 비중을 갖게 되고, 위장고용 배제를 위하여도 3단계가 가지는 실질적인 의미를 중시할 필요도 있다.

〈사업장의 노동〉

정보기술이나 산업구조의 변화로 자택이나 서치라이트 오피스 등에서 ‘텔레워크나 재택노동’으로 불리는 취업형태가 증가하는 한편, 자동차운전사나 영업활동에서도 지휘명령권을 가진 사용자와 일정 거리를 두고 취로하며 업무수행 단계에서 직접 업무지시를 받지 않는 점이 특징이다. 그

34) 동건은 계약형식의 변화에도 불구하고 5년이 넘는 기간 갱신이 계속되어 왔다. 水口洋介, 「신국립극장 합창단고용중지사건」, 『노동법률순보』, 1634호(2006.10.25), 36쪽 이하.

35) 脇田滋, 「고용 · 취업형태의 변화와 노무지휘권」, 일본노동법학회 편, 『강좌21세기 노동법』, 제4권 노동계약(유비각, 2000.10), 80쪽 이하

러나 휴대전화·단말, 인터넷, GPS와 AVM(Automatic Vehicle Monitoring) 연결시스템 등에 의해 대부분의 사업장의 노동이 ‘사업장내 노동화’하는 상황이 발생한다는 점에서 지휘명령 판단에서 법적으로도 중시해야 한다³⁶⁾.

이에 대해서는 노동기준법 제38조의2 제1항, 제2항에 근거한 ‘간주노동시간제’가 있고, 행정통달에서 ‘무선이나 무선호출기에 의한 수시 지시’의 경우에는 사용자의 구체적 지휘감독하에 있으므로 간주노동시간을 적용하지 않도록 한 바 있다(1988.1.1 基發 1호). 또한 관련하여 후생노동성은 재택근무(telework)³⁷⁾에 대해 ‘지금까지 일반적이던 사업자의 지배나 관리가 미치는 사업소 등에서의 근무와 관련된 노무관리를 전제로 한 노동기준관계법 적용관계 등을 정리·수정하여 적절한 노무관리가 행할 필요’를 인정하여 가이드라인(2004. 3. 5 基發 제0305003호)을 발표하고, 정보통신기술을 활용한 재택근무에 대하여 ‘간주노동시간제’의 적용을 용인하였다(2004. 3. 5 基發 제0305001호)³⁸⁾. 이에 대하여는 사업장의 노동이 통신기술의 발달로 원칙상 이미 사용자의 지휘감독하에 있어 넓은 의미의 사업장내 노동화되고 있어 예외적으로 간주노동제가 도입될 수 있다는 비판이 있다³⁹⁾.

〈사회보험 등 적용관계 판단〉

한편 정규사원에게는 기업내 복지나 노동·사회보험(피용자보험)이 적용되나 비정규노동자는 탈법적으로 이를 배제하는 고용관행이 확대되어 왔다. 그러나 横浜南勞基署長(旭紙業)사건 최고재판결에서는 노동·사회보험 적용, 사업소득 취급에 대하여 “법령에 반하는 것이라도 탈법적인 것이 아니고 거시적으로는 차치하고 그 시점에서는 적어도 쌍방에 이익이 있으므로 그대로 취업형태로 인정하는 것이 상당하다”고 하였다. 노동·사회보험 등 부정적인 차별적 상황을 근로자성

36) 脇田滋, 앞의 책, 85쪽 이하.

37) 비노동자로서의 텔레워커의 개별적 및 집단적 법적 보호에 대하여는 長坂俊成, 「텔레워커의 법적 성질과 법적 보호의 방향」, 『계간노동법』, 제193호, 151쪽 이하.

38) ‘정보통신기기를 활용한 재택근무의 적절한 도입 및 실시를 위한 가이드라인’ 후생노동성노동기준국 2004년 3월 5일(<http://mhlw.go.jp/houdou/2004/03/h0305-1 a.html>).

39) 脇田滋, 앞의 논문, 14쪽.

을 부인하는 요소로 할 수 없다는 지적이 있다⁴⁰⁾.

〈제3의 영역 인정관련〉

현행법은 노동자 혹은 자영업자의 이분법을 사용하고 노동자성이 인정되면 현행 노동법상의 두터운 보호를 받는다. 그러나 노동자성을 부인하는 법원 판례에서 공통점은 이분법과는 다른 ‘중간적인 계약’의 존재를 인정한다. 즉 ‘노동자와 사업주의 중간형태(横浜南勞基署長(旭紙業)’ 사건 최고재판결), ‘위임과 도급의 성격을 병용한 혼합계약의 성격(NHK서동경영업센터사건 고재판결)’ 등이다. 이에 대하여는 입법적으로 노동자와 자영업자 간에 ‘제3의 카테고리’를 중간적인 개념으로 주장하는 학설도 있다⁴¹⁾. 그러나 이에 대하여는 ① 법위반이나 사용자 책임 회피가 확대되는 일본의 실정에서 애매한 개념은 위장고용의 추인으로 연계, ② 노조가 주변노동자의 권리보호 차원에서 ‘제3의 카테고리’를 확대해 온 EU와는 달리 정사원 축소 경향, ③ 2006년 ILO권고가 이분법을 지향한 점, ④ 이미 도입된 가내노동법이 ‘제3의 카테고리’를 설정하였으나 효과가 없다는 점을 들어 폐해가 많다는 지적이 있다⁴²⁾.

■ 향후 과제

2006년 9월 4일 후생노동성 통달⁴³⁾에서는, 도급사업이 제조업의 대규모 사업장 등에서 활용되는 현상이고 고용된 노동자가 다수라는 인식하에 있다. 그 중에는 계약의 형식은 도급이나 발주자가 직접 도급노동자를 지휘명령하는 등 노동자 파견사업에 해당하는 위장도급이 적지 않게 발견

40) 국립병원의 임금직원에 대하여 ILO는 이를 명확히 차별적이라고 지적하고 있다.

41) 道田陽一, “고용유사의 노동고급계약과 노동법에 관한 각서”, 西村健一郎 外篇, 『신시대의 노동계약법 이론』(신산사, 2003); 柳屋孝安, 『현대노동법과 노동자개념』(신산사, 2005년). 한편 노동자성의 판단 기준의 확장 등의 입법정책을 제안하는 견해도 있다. 永野秀雄, 「계약노동자 보호의 입법적 과제」, 『일본노동법학회지』, 102호(2003.10), 112쪽.

42) 脇田滋, 앞의 논문, 15쪽.

된다고 인식한다. 이에 따라 노동관계법상의 책임소재가 애매하게 되므로 지도감독 강화 등에 의해 제조업을 중심으로 위장도급의 방지·해소를 도모한다. 구체적인 내용으로는, 사업주 등에 대한 노동관계법 등의 주지 철저, 위장도급에 대한 상호 정보제공의 철저, 직업안정과 근로기준행정의 공동감독⁴⁴⁾ 및 지도감독의 강화를 주요 내용으로 하고 있다.

이에 대하여는 ‘위장도급의 해소’가 위장도급의 적정화에 지나지 않는다는 노동계측의 비판⁴⁵⁾이 있다. 즉 노동자가 위장도급이라는 인식하에 파견법 제40조에 따라 사용자측에 직접고용을 신청하고, 노동관서에 이를 신고한 사례를 든다. 이에 대하여 후생노동성에서는 파견법 제35조에 의한 통지(파견기간 만료의 예고기간)가 없으므로 제40조의 고용노력의무는 없다는 입장을 밝혔다. 이 건은 결국 당사자 사이에 파견이라는 인식이 없이 행해지는 도급에 있어 파견법의 형식에 맞추어 법을 집행하려는 행정당국과 실체가 파견이 분명하다면 파견법으로 규율해야 한다는 노동계와 분명한 의견 차이를 보이고 있다.

결국 일본에서도 2004년 제조업 파견이 합법화(2004년부터 1년, 2007년부터는 3년)되었음에도 제조업을 중심으로 하는 위장도급이 사회문제화되고 있다. 그리고 이외에도 다양한 형태의 위장도급이 문제로 되고 있는바 대응책 마련이 필요한 시점이다. 이와 관련하여 후생노동성의 연구회 보고⁴⁶⁾는 SOHO, 텔레워크, 재택취업, 독립계약자 등 고용과 자영의 중간적인 노무방식이 증가하는 한편, 일방적인 단가 인하, 일의 중단 등이 당사자간 교섭력의 차이에서 생기는 분쟁이 많다는 인식을 하였다. 그리하여 노동기준법상의 노동자 이외의 자⁴⁷⁾도 노동계약법제의 대상으로 검토할

43) 후생노동성 基發 제0904001호, ‘위장청부의 해소를 향한 당면의 대처에 대하여.’

44) 우리나라의 경우에는 근로자파견법 소관을 고용정책실에서 근로기준국으로 이관(2004.2)함에 따라 근로감독관이 파견업무에 대하여도 지도감독을 하도록 일원화되었다(2005).

45) 丸山正晶, 「光洋실링테크노 ‘위장도급’ 노동자의 시점」, 『노동법률순보』, 1634호(2006.10.25), 60쪽 이하.

46) 후생노동성, “금후의 노동계약법제의 방향에 관한 연구회보고서”, 2005.9.17, 15쪽 이하.

47) 그러한 자의 특징으로는 ① 개인일 것, ② 도급계약, 위임계약 기타 이에 유사한 계약에 근거하여 역무를 제공할 것, ③ 당해 역무의 제공을 본인 이외의 자가 대행하는 것을 예정하지 않음, ④ 그 代償으로서 금전상의 이익 향유, ⑤ 수입의 대부분을 특정인과 지속적인 계약에서 얻고 이에 의해 생활할 것 등을 든다.

필요가 있다. 그러나 실태가 다양하고 대상을 넓게 할 필요성 등을 감안하여 구체적인 대안을 제시하는 단계에는 이르지 않았다. **KLI**

노동자성을 둘러싼 최근 판례(불임)

(2007년 1월 18일 작성완료)

인정 여부	사건명	판결 기관 및 판결 일시	노동제공 유형
부정	横浜南労基署長(旭紙業)事件	最一小判 1996.11.28	용차운전사
부정	堺労基署長事件	大阪地判 2002.3.1	"
부정	姫路労基署長(労災保険関連)事件	神戸地判 2003.2.19	"
부정	加部建材・三井住建道路事件	東京地判 2003.6.9	"
긍정	生興事件	大阪地決 2005.6.24	"
긍정	山昌事件	名古屋地判 2002.5.29	용차트럭운전사
긍정	아사히急配事件	大阪地裁堺支決 2000.5.14	위탁운전사
부정	加部建材・三井道路不當労働行為再審事事件	중노위명령 2005.11.30	용차운전사
인정	關西醫科大學研修醫(未拂賃金)事件	最2小判 2005.6.3	研修醫
인정	關西醫科大學研修醫(未拂賃金)事件	大阪高判 2002.5.9	"
인정	關西醫科大學研修醫(未拂賃金)事件	大阪高判 2002.5.10	"
인정	安田病院事件	最3小判 1998.9.8	病院付添婦
인정	일본프로야구조직사건(노조법)	東京高決 2004.9.8	프로야구선수
부정	NHK西東京營業センター事件	東京高判(2003.8.27)	수신료수금원
부정	NHK盛岡放送局事件	仙台高裁 2004.9.29	"
긍정	興榮社事件	最1小判 1995.2.9	전무이사
긍정	双美交通事件	東京地判 2002.2.12	이사
긍정	大阪中央労基署長(오카자키)事件	大阪地判 2003.10.29	전무이사
긍정	Japan Network Service事件	東京地判 2003.4.28	개발부장
긍정	中部放送・CBS관련악단노조사건	最一小判 1976.5.6	악단원
긍정	치보리・재팬사건	岡山地裁 2001.5.16	악단원
부정	新國立劇場運營財團事件	東京地判 2006.3.30	합창단원
긍정	新國立劇場事件	東京都勞委命令 2006.3.30	합창단원
긍정	新宿労基署長事件	東京高判 2004.7.11	영화촬영기사
부정	"	東京地判 2001.1.25	"
긍정	INAX매인터넌스사건	大阪府勞委命令 2006.7.24	CE(Customer Engineer)
긍정	클럽"이시카와"(입점계약)사건	大阪地判 2005.8.26	클럽호스티스
부정	藤沢基署長事件	横浜地判 2004.3.31	일인사업(목공)
부정	池袋職安所長(앵커工業)사건	東京地判 2004.7.15	앵커

참고문헌

- 장의성(2005), “우리나라 특수고용형태종사자의 노동법적 보호방안에 관한 연구”(고려대학교 박사학위논문),
- 김철희(2006), 「ILO ‘고용관련권고’의 의미와 시사점」, 『월간 비정규노동』, 2006년 7월호.
- 菅野和夫(2005), 『노동법(제7판)』, 유비각.
- 仲野組子(2003), 『아메리카의 비정규노동』, 청목서점.
- 鎌田耕一 편저(2001), 『계약노동의 연구』, 다하출판.
- 柳屋孝安(2005), 『현대노동법과 노동자개념』, 신산사.
- 노동정책연구·연수기구(2005), 「노동자의 법적개념:7개국의 비교법적 고찰」.
- 노동성 노동기준국편(1993), 「금후의 노동계약법제의 바람직한 방향에 대하여」,
- 후생노동성(2005), 「금후의 노동계약법제의 방향에 관한 연구회보고서」,
- 노동기준법연구회노동계약등법제부회노동자성검토전문부회보고, 「건설업노임하청종사자 및 예능관계자에 관한 노동기준법의 “노동자”의 판단기준에 대하여」.
- 후생노동성 노동기준국(2004), 「정보통신기기를 활용한 재택근무의 적절한 도입 및 실시를 위한 가이드라인」, 3월 5일.
- 脇田滋, 「고용·취업형태의 변화와 노무지휘권」, 일본노동법학회 편, 『강좌21세기 노동법』 제4권 노동계약(유비각, 2000.10)
- 道田陽一(2003), 「고용유사의 노동고급계약과 노동법에 관한 각서」, 西村健一郎 外篇, 『신시대의 노동계약법이론』, 신산사.
- 矢部恒夫(2003), 「프리랜서 카메라맨의 勞災인정판결을 계기로 노동자개념을 생각한다」, 『일본노동법학회지』 101호
- 永野秀雄(2003), 「계약노동자 보호의 입법적 과제」, 『일본노동법학회지』, 102호(2003.10)
- 長坂俊成(2003), 「텔레위커의 법적 성질과 법적 보호의 방향」, 『계간노동법』, 제193호.
- 長坂俊成(2003), 「영화촬영에 종사하는 계약을 체결한 프리랜서 카메라맨의 노재법상의 노동자

- 성, 『계간노동법』, 제203호(2003년 겨울호)
- 川口美貴(2005), 「노동자개념의 재구성」, 『계간노동법』, 제209호(여름)
 - 柳屋孝安(2002), 「개별적 노사관계에서의 노동자」, 橋本陽子, “집단적 노사관계에서의 노동자” 이상 『노동판례백선』, [제7판] 165호(2002.11)
 - 柳屋孝安(2003), 「영화촬영기사의 노동자성」, 『주리스트』, ‘2002년 중요판례해설(2003년)’
 - 中内哲(2005), 「프로야구조직사건비평」 2004년도 중요판례해설(주리스트 1291호)
 - 小西康之(2006), 「NHK와 수신료수금등 수탁자와의 사이의 위탁계약의 법적 성질」, 『주리스트』, 1314호(2006.6.15)
 - 水口洋介(2006), “노동자성에 대하여-노동측의 입장에서”/ 皆川宏之, 「노동자성에 대하여-노동법학의 입장에서」, 이상 『주리스트』, 1320호(2006.10.1)
 - 島田陽一, 「고용관계유사의 노무제공계약과 노동법」, 『노동법률순보』, 1536호.
 - 脇田滋, 『‘위장노동’ 극복과 ‘노동자’ 성 판단』/ 村田浩治 “오오사카과건청부센터 결성의 의의와 역할”/ 水口洋介, “신국립극장합창단고용중지사건”/ 永島靖久, “유우팩사건”/ 則武透, “치보리 · 재팬사건”/ 丸山正晶, “光洋실링테크노 ‘위장도급’ 노동자의 시점”/ 二片すず, “고용관계에 관한 권고”의 성립에 대하여”/ 小畑明, “운수산업에서의 위장고용의 실태와 향후 대응”/ 原野早知子, “生興株式會社解雇事件,” 이상 『노동법률순보』, 1634호(2006.10.25)

유럽연합 노동법의 근대화를 위한 녹서에 대한 답변



International Labor Trends

국제노동동향① - EU

정희정 (틸버그 대학교 사회정책 박사과정)

작년 11월 말 유럽연합위원회(European Commission)는 노동법 근대화를 위한 녹색(green paper on modernising labour law)을 발표하고, 이에 대하여 유럽 연합 회원국의 노사정과 기타 다양한 다른 집단들의 활성화된 토의뿐만 아니라, 적극적인 의견 개진을 할 것을 요청하였다. 이 녹색의 주요 요점은 두 가지로 요약할 수 있을 것이다. 첫째 논점은 현존 유럽(내 국가들)의 노동법이 최근에 유럽연합 회원국들이 대면하고 있는 다양한 문제들에 대해 적절하게 대응하는 데 한계를 가지고 있다는 것과 이에 대한 개혁이 시급하다는 것이다. 이런 문제들을 해결하기 위한 대안책으로 유럽연합위원회는 이 녹색에서 유연보장(flexicurity) 전략을 유럽의 사회적 모형으로 내세우고 있다. 이와 함께, 유럽연합위원회는 노동자들의 보호 등을 위해 유럽연합 차원에서 노동법과 노동계약에 포함되고 있는 다양한 용어의 보다 광범위한 개념 정립의 필요성에 대해서도 논하고 있다. 이에 대한 대표적인 예로는 ‘노동자’에 대한 개념으로 특히 다양한 형태의 고용계약이 되어 있는 비정규직 노동자들, 자영업과 근로자 사이의 개념이 모호하게 성립되어 있는 ‘경제적으로 존속된 노동자들(economically dependent workers)’ 등이 개념 정립을 새롭게 해야 할 주요 개념들로 보고 있다(보다 구체적인 내용은 『국제노동브리프』 3월호 참조). 이번 글에서는 이와 같은 유럽연합위원회의 녹색에 대한 정부, 사용자 집단 그리고 노조측에서 발표한 의견을 살펴해보도록 하겠다.

■ 정(政)의 답변

- 고용, 사회정책, 보건과 소비자위원회(Employment, Social Policy, Health and Consumer Affairs Council : EPSCO)의 답변

EPSCO는 유럽연합 회원국의 고용, 사회보장, 소비자보호, 보건과 기회평등과 관련된 부처의 장관들을 포함하고 있는 위원회이다. 이들은 관련 이슈에 대해서 1년에 4차례 모임을 갖고 논의를 하여 집단 의견을 개진한다. 고용위원회는 12월 모임을 갖고 유럽연합위원회의 녹서에 관한 의견을 개진하였으며, 1월의 비공식적인 모임에서도 논의의 대상이 되었다. 이 모임의 대부분의 대표자들은 경제 참여 증진, 노동시장참가율 증가, 그리고 생산성 증가를 위해서는 노동시장의 유연성 증가가 필요함을 인정하였다. 그러나 이와 같은 노동시장 유연성은 일정 수준에 도달하는 근로조건과 노동권, 대표권(조합권) 보장과 함께 이루어져야 한다고 주장하였다. 그러나 전반적으로 유연보장의 전략에 동의 의사를 표명하였다. 특히 이들은 노사정 간의 의미 있는 대화의 필요성, 유럽연합의 최저 수준의 개념 정립과 그 수준을 보존해야 할 필요성과 동시에 국가들의 노동시장의 구체적인 특성들을 고려해야 한다고 주장하였고, 노동시장의 이중화, 노동권의 약화와 직장의 안정성의 약화를 가지고 올 만한 정책들을 피해야 할 필요성, 경제적으로 존속된 노동자들의 상황에 대응해야 할 필요성, 비공식 노동의 척결 등 보다 효과적인 노동법률 시행의 필요성, 여성의 노동시장 참여 증진을 위한 일과 가족의 양립의 필요성, 사회 통합(social cohesion) 증진을 위한 노동시장 내의 모든 차별을 척결해야 할 필요성 등이 중요한 논점이라고 지적하였다.¹⁾

1) Council of European Union Press release 15487/06 (Presse 330) for the 2767th Council Meeting Brussels, 30 November–1 December 2006 (http://www.consilium.europa.eu/ueDocs/cms_Data/docs/pressData/en/lsa/91975.pdf)

EUROPA press release Informal meeting of employment and social affairs ministers, Berlin 18–19 January 2007(<http://europa.eu/rapid/pressReleasesAction.do?reference=MEMO/07/21&format=HTML&aged=0&language=EN&guiLanguage=en>)

"Chair's Conclusions drafted in Cooperation with the two Following Presidencies Portugal and Slovenia" (http://www.eu2007.de/en/News/Press_Releases/January/0119BMAS1.html)

■ 사(使)의 답변

- 유럽사용자연맹(Union of Industrial and Employers' Confederation of Europe : UNICE/Business Europe)의 답변²⁾

UNICE는 유럽의 사용자 연합들이 모여서 형성한 연맹으로 대표적인 사용자단체로 볼 수 있다. 우선 UNICE는 이번 유럽위원회가 노동법의 현대화 논의를 보다 활성화 시키고자 하는 의도에 대해서는 긍정적으로 평가하고 있다. 이와 함께 이 문서에서 강조되고 있는 현재 노동시장의 문제점들의 대안으로 제시되고 있는 노동시장의 유연성 증가 방안에 대해서도 환영하는 입장이라고 밝혔다. 그러나 UNICE는 노동법은 각 국가 수준에서 도입·개혁·집행하는 것이라고 강조하였다. 즉 노동법을 보다 현대화시키는 작업도 회원국들이 스스로 하게끔 해야 하며, 유럽연합의 역할은 각 회원국들의 경험을 교환하는 자리를 마련하고 유럽 성장과 고용 전략(European growth and jobs strategy)에 기반을 둔 각 국가 개혁의 평가방법을 마련하는 것에 그쳐야 한다고 보고 있다. 이에 따라 유럽 수준의 노동법 제도화와 법과 계약에 사용되는 개념들의 정의 형성은 반대한다고 발표하였다. 뿐만 아니라 유럽연합위원회에서 제공하고 있는 노동시장 유연성 증가라는 부분에 대해서도 비판을 가하고 있다. UNICE는 유럽의 일자리 창출을 위한 전제조건이 되는 다양한 계약관계 맺을 가능성을 이번 문서가 충분히 제공하지 않았다고 보았다. 문서는 유연한 고용계약의 올바른 근거가 없는 부정적인 면모(즉 빈곤화 내지는 고용 불안정성 증가)를 강조하고 있다고 본다. 특히, 유럽이 절실하게 필요로 하고 있는 기업가 정신(entrepreneurial mind set)을 개발시킬 수 있는 자영업자들의 수적 증가의 필요성을 충분히 강조하지 않았다고 하였다. 이와 같이 이번 문서는 새로운 일자리 창출에 필요한 다양한 고용계약의 유연한 적용에 그 초점을 두기 보다는 현존하는 일자리를 보호하는 데에 더욱 초점을 맞추고 있다고 보았다. 이와 같이 유럽연합위원회의 유연성 보장의 방식에 대해서는 비판하고 있으나 이들 역시 유연성과 보장성을 함께 도달하는 유연보장의 취지에는 근본적으로 찬성하고 있음을 밝혔다.

2) Business Europe Position paper (<http://www.buinessurope.eu/content/default.asp?pageid=424>)

-유럽 중소기업연맹(European Association of Craft, Small and Medium-sized Enterprises : UEAPME)의 답변³⁾

UEAPME는 중소기업연맹으로 중소기업 경영자뿐만 아니라 노동자들을 대표하는 것으로 되어 있으나 실질상 사용자 집단이다. 이들은 우선 유럽의 99%의 기업들이 중소기업이며 유럽 노동자 절반 가량이 50인 미만을 고용한 기업에서 근무하고 있음을 감안할 때 중소기업의 입장이 중요함을 강조하였다. 같은 사용자 집단으로서 UEAPME의 독서에 대한 답변은 UNICE와 별반 다르지 않다. 이들 역시 유럽위원회에서 독서에서 서술하고 있는 비정규직과 자영업의 부정적인 이미지들은 정당화되지 않았으며, 이와 같은 설명에 근거가 없다고 주장하였다. 특히 유럽 내의 자영업의 증가는 유럽이 현대적인 시장 형태로 발전되어 간다는 대표적인 현상으로 오히려 개발되어야 할 것이지, 부정적인 이미지로 평가하면서 이와 같은 발전에 반대해서는 안 된다고 주장하였다. 또한 유럽연합 수준의 노동법 제정이나 개념 정립보다는 각 회원국 내부에서의 자생적인 제도 개혁이 보다 더 중요하다고 보고 있다. 이와 함께 중소기업을 보호하고 이들을 활성화시키기 위해서는 이 속에서 나타날 수 있는 다양한 계약이 보다 단순화되고 비관료적인 모습을 취해야 한다고 주장하였다.

-공공부문 기업체연맹(European Centre of Enterprises with Public Participation and of Enterprises of General Economic Interest : CEEP)의 답변⁴⁾

CEEP는 공공부문 기업체들을 대표하는 곳이다. 이들은 이번 독서에 대해서 기본적으로 “옳은 질문들을 잘못된 대상들에게 질의하였다”라고 비판하였다. 유럽연합위원회의 노동시장의 적응력 향상을 위한 노동법 개선에 관한 논의를 증가시키는 것 자체에는 긍정적인 입장을 보인 반면에, 그 방식과 과정이 적절하지 않았다고 발표하였다. 그러나 이번 독서의 대부분의 내용은 노사(정)를 향

3) UEAPME position paper (http://www.ueapme.com/docs/pos_papers/2007/0703_pp_labour_law_green_paper_EN.pdf)

4) CEEP press release 06Press25EN (http://www.ceep.eu/media/right/press/press_releases/2006/06press25en_green_paper_on_modernising_labour_law_the_right_questions_to_the_wrong_actors)

한 질문들이었는데, 이들은 따로 공식적인 방법을 거쳐 이러한 부분에 대한 의견을 물어봤어야 한다고 주장하였다.

■ 노(勞)의 답변

- 유럽노동조합연맹(European Trade Union Congress : ETUC)의 답변⁵⁾

유럽노동조합연맹은 유럽연합 회원국 노동조합을 그 회원으로 두고 있고 유럽연합 수준에서는 노동계를 대표하는 집단이다. ETUC가 이번 녹서에 대해서 가장 문제시하고 있는 것은 바로 유럽 연합위원회가 현재 유럽의 노동시장 문제들을 해결하기 위한 주된 대안책으로 고용보호의 완화를 들고 있다는 점이다. 즉 이들은 유럽연합위원회가 이번 녹서에서 영구직 고용계약은 구시대적인 개념이며 이로 인해 나타나는 여러 문제들을 해결하기 위해서는 고용보호법 개정이 필요하다고 주장하며, 이는 분석 방법이나 결과로써 받아들일 수 없다고 주장한다. 그 이유로는 수많은 연구조사 결과 고용보호와 실업률의 상관성은 없다고 볼 수 있고, 오히려 고용보호의 완화나 해고를 용이하게 할 경우 노동자 사이의 신뢰와 믿음, 자기 개발에 대한 투자의욕을 떨어뜨려 고용보호 완화를 통해서 해결하고자 하는 노동시장의 이중화 구조를 보다 악화시킬 수 있기 때문이다. 다시 말하면, ETUC는 근본적으로 유연보장과 이행기의 노동시장(transitional labour market) 전략 등에 대해서 부정적인 입장을 갖고 있지는 않으나, 현재 유럽연합위원회에서 주장하고 있는 유연보장의 개념과 전략은 잘못된 것이라고 지적하고 있는 것이다. 즉 유연화는 외부 유연화(external flexibility)뿐만 아닌 내부 유연화(internal flexibility), 즉 노동시간과 기술의 유연적 적용을 통해서 달성할 수 있으며 이 부분에 보다 많은 관심을 두어야 할 것을 주장하고 있다. 이와 함께, 이번 녹서가 개별 노동계약/노동법에 집중하고 있는데 이는 유럽에서 중요한 역할을 하고 있는 집단 노동법의 중요성

5) Consultation of the European Social Partners on the European Commission's Green Paper COM (2006) 708 final([http://www.etuc.org/a/3557?var_recherche="+green+paper](http://www.etuc.org/a/3557?var_recherche=))
ETUC press release 4월 23일 "ETUC demands stronger labour law to respond to 21st century challenges" (<http://www.etuc.org/a/3600>)

을 간과한 것으로 보고 있다. 이들 역시 유럽 내 각 회원국가의 상황과 법적 틀 등을 고려해야 하는 중요성을 인정하고 있으나, 사용자 집단들과는 달리 유럽 차원에서 제공하는 ‘게임의 규칙(rules of the game)’이 필요하다고 보고 있다. 이와 함께, 유럽연합 수준에서 보다 구체적인 ‘노동자’ 개념 정립에 대해서도 긍정적인 입장을 취하고 있으며 이는 ILO에서 규정한 개념을 사용할 것을 암시하고 있다. ETUC는 또한 현재 유럽위원회가 유연보장에 관한 의견을 모으는 과정에 대해서 반대 의견을 표명하였다. 즉 일반 대중과는 달리 노동계와 경영계 등을 포함한 사회 파트너들(social partners)이 이 사안에 대해서 그 역할이 다르며, 이에 따라 노사의 의견이 보다 중요시될 수 있게 보다 직접적으로 의견을 문의했어야 하며, 노사가 자발적으로 이 문제들에 대해서 의견을 개진하고 스스로 교섭을 통해서 합의안을 만들 수 있도록 했어야 한다고 주장하였다.

■ NGO의 답변

- 사회 플랫폼/연단(Social Platform)의 답변⁶⁾

사회플랫폼은 유럽연합 회원국의 비정부기구(Non-governmental Organization)/비영리집단의 연합체로 이들을 유럽연합 차원에서 대표하는 역할을 한다. 사회플랫폼은 유럽연합위원회에서 이번 녹서를 현존 노동법의 노동자 보호 차원에서의 한계를 지적하는 점에서 환영하나, 그 범위가 제한적으로 논의되었다는 점에서 유감을 표명하였다. 이 연합체의 위원장 파렌트(Parent)는 기자회견에서 노동시장의 유연성이 고용에서의 차별을 강화시키지 않도록 유의해야 할 것이라고 지적하였다. 또한 현재 유럽연합 회원국들 사이에서 세금이나 노동자들의 근로조건 차원의 사회적 텅핑이 지속되고 있으며, 유럽연합 차원에서의 해결책이 필요하다고 주장하고 있다. 사회플랫폼은 이와 함께 유연보장을 위한 10가지 원칙을 발표하였다. 첫째, 유연보장은 보다 많고 좋은 직장

6) Social Platform news "Social NGOs regret Commission's lack of ambition on labour law" (<http://www.socialplatform.org/News.asp?news=11492>)

Social Platform 자료 "Using flexicurity as a chance to create trust in change by investing in social protection infrastructures and using participatory forms of democracy." (<http://www.socialplatform.org/module/FileLib/ENSocialPlatformprinciplesonFlexicurity.pdf>)

의 증가와 사회적 통합의 증진, 빈곤과 사회적 배제를 척결하는 것을 목표로 두어야 한다. 둘째, 유연보장은 민주적인 합의를 통해서 이루어져야 한다. 셋째, 유연보장은 사용자뿐만 아니라 노동자를 위한 유연성의 증가를 일컫는 것이다. 넷째, 유연보장은 든든한 사회적 인프라에 의존하는 통합적인 시스템이다. 다섯째, 유연보장은 양성평등과(모든 이의) 평등한 기회를 요구한다. 여섯째, 유연보장은 현존하는 노동법의 고려와 재강화를 요구한다. 일곱째, 유연보장은 유연한 고용 경력에 대한 정식적인(완전한) 연금권을 보장한다. 여덟째, 유연보장은 지원적인 활성화 정책에 의존한다. 아홉째, 유연보장은 적절한 소득보호를 보장한다. 열째, 유연보장은 교육과 평생교육에 투자함을 의미한다.

■ 맺음말

앞에서 살펴본 것과 같이 유럽연합위원회의 노동법의 근대화를 위한 독서에 대한 유럽의 다양한 집단들의 의견들을 살펴보았을 때 기본적으로 유럽이 새롭게 대면하고 있는 문제들에 대해서 유연보장의 전략을 사용한다는 점에 전면적으로 반대하는 집단은 없다. 그러나 각 집단마다 정의 내리고 있는 유연보장의 개념과 전략, 그리고 최우선적 과제에 대해서는 각각 상이한 의견을 보이고 있다. 사용자 집단은 유럽연합위원회가 보다 유연한 고용계약 형식들을 개발하고 사용자들이 이런 계약형태를 보다 사용하기 원활하게 해야 한다고 주장하는 반면, 노동계에서는 오히려 현재 독서에서 주장하고 있는 고용보호 완화에 비판을 가하고 있으며, 유연화 된 노동시장 속에서 노동자 보호가 강화될 필요가 있다고 주장하고 있다. 이와 반대로 사용자 집단과 노동진영에서 합의를 보이고 있는 부분은 바로 유럽연합위원회의 상의하달식(Top-down)의 정책 집행에 대한 비판이다. 노사 모두 유연보장의 보다 적절한 도입을 위해서는 노사간의 교섭과 합의를 통한 정책 방향이 보다 옳다고 보며, 사회적 파트너들이 이러한 정책들을 이끌어 나가는 것이 옳바르다고 보고 있다. 이와 함께 양 진영 모두 획일화된 정책방안은 다양한 회원국들의 상황에 적용하기에 적절하지 않으며 각 회원국의 특성과 현존 노동법과 제반 상황을 염두해 둔 보다 개별화된 접근법이 필요하다고 주장하고 있다. 그러나 이와 동시에 그 개별화된 수준과 유럽연합으로서 적용되어야 할 부분에 대해서는 양쪽에서 합의를 보지 못하고 있다. 유럽연합위원회에서 어떻게 이와 같은 상이한 의견들을 수렴할 수 있을지는 의문이다. 특히, 이와 같이 각 국가의 특성을 고려하는 정책이 필요하

다는 지적은 극단적으로 보면 유럽연합 차원에서는 할 수 있는 부분이 없어질 수도 있다는 것을 의미하는 것이다. 그러나 다른 면에서는 이미 유연보장이 유럽이 세계화와 새로운 현대 사회의 위기에 대한 대응전략이라고 합의된 상황에서 회원국들 사이의 경쟁에 의한 사회적 덤핑이 아닌 보다 합의되고 발달된 방향으로 나가기 위해서는 유럽연합 차원에서 보다 많은 조율과 정책 방향들이 개선되어야 하며 이 역할이 앞으로 보다 더 중요해짐을 알 수 있다. **KLI**

참고문헌

- EurActiv News 2006년 11월 27일자 “Social partners react grudgingly to labour-law Green Paper” <http://www.euractiv.com/en/socialeurope/social-partners-react-grudgingly-labour-law-green-paper/article-160035>
- EIRO online 2007년 3월 13일 “Commission presents Green Paper on modernising labour law” <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/2007/01/articles/eu0701019i.html>

독일 단체협약 시스템의 변화 양상



국제노동동향 ② - 독일

김기선 (라이프치히대학교 노동법 박사과정)

■ 머리말

이제까지 독일의 단체협약 시스템은 산업별 단체협약으로 특징지어져 왔던 것이 사실이다. 산업별 단체협약 시스템하에서는, 산업 전체에 걸쳐 모든 근로자에게 통일적인 근로조건이 적용되는 것이 통상적이 모습이다. 이러한 모습을 전통으로 하던 독일의 단체협약 시스템이 현재 변혁의 시기를 겪고 있다. 1990년대 중반부터 단체협약의 적용률이 점차 하락하는 추세를 보이고 있으며, 단체협약이 여전히 적용되고 있는 분야에서조차 그 모습이 조금씩 변모하는 양상을 보이고 있다.¹⁾

독일 단체협약 시스템의 변화는 크게 두 가지로 요약될 수 있을 것이다. 그 하나는, 종전 산업별 단체협약이 산업분야 내 전체 근로자의 근로조건을 통일적으로 규율하던 방식이 해체되어 가고 있다는 점이다. 이것은 산업별 단체협약의 약화 및 기업별 단체협약의 증가와 밀접하게 결부되어 있다. 또 다른 하나는, 이전까지 일률적인 모습을 보이던 단체협약상의 근로조건이 사업단위별로 다양한 형태로 규율되어가고 있다는 점이다. 이것은, 기업의 사정에 따라 사업단위별로 단체협약에 규정된 근로조건과 다른 내용을 정할 수 있도록 하는 단체협약상의 조항(tarifliche Öffnungsklauseln)이 실제에서 많이 이용되고 있다는 점과 밀접한 관련성을 가진다.

이 글은, 현재 변모하고 있는 독일 단체협약 시스템의 현주소를 가능한 한 자세히 짚어보는 데 그 의의가 있다고 하겠다. 이를 위해 우선, 단체협약의 적용률의 변화 추이 및 단체협약 적용이 없는 무협약상태(tariflose Zustand)에 대해 살펴본다. 다음으로, 각 산업분야별 단체협약의 적용실태

1) Kirsch, Die Allgemeinverbindlicherklärung von Tarifverträgen – ein Instrument in der Krise, WSI Mitteilung 7/2003, S. 405.

에 대해 살펴보고자 한다. 여기에서는 전통적인 모델이라고 할 수 있는 산업별 단체협약이 실제로 있어서 조금씩 완화되는 모습이 보여지게 될 것이다. 그에 이어서 끝으로, 종래 일률적인 모습을 보이던 단체협약상의 규정이 어떠한 방식으로 다양화되고 있는지를 소개하기로 한다.

■ 단체협약의 적용

단체협약 적용률의 하락

1990년대 중반 이후 단체협약 분야에서 두드러진 양상 중에 하나로 단체협약의 적용률이 점차 하락하고 있다는 점을 꼽을 수 있다.²⁾ 구서독 지역의 경우에는, 단체협약의 적용을 받고 있는 전체 근로자의 비율의 1998년 76%이었던 것이 2005년에는 67%로 하락하는 모습을 보이고 있다. 구동독 지역의 경우에도 단체협약의 적용률이 같은 기간 동안 63%에서 53%로 하락하였다. 특히, 단체협약의 적용률은 1998~2000년 사이에 상당한 하락세를 기록하였다. 그 후 약간의 소강 상태를 보이다가 2005년에 다시 소폭 하락하였다. 독일 전체를 평균해서 보면, 전체 근로를 제공하고 있는 자의 64%가 단체협약의 적용을 받고 있는 사업 내에서 근무하고 있다. 이 가운데 산업별 단체협약의 적용을 받는 자의 비율이 56%이고, 기업별 단체협약의 적용을 받고 있는 자의 비율은 8%이다.

〈표 1〉 근로제공자 및 사업에 대한 단체협약의 적용률 : 1998~2005년

(단위 : %)

	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005
근로제공자								
구서독	76	73	70	71	70	70	68	67
구동독	63	57	55	56	55	54	53	53
사업								
구서독	53	47	48	48	46	46	43	41
구동독	33	26	27	28	24	26	23	23

2) Bispinck/Bahnmüller, "Abschied von Flächentarifvertrag?," in: Wohin treibt das Tarifsystm, 2007, S. 10.

산업별 단체협약의 적용을 받는 근로제공자의 비율 또한 점차 하락세를 보이고 있다. 구서독 지역의 경우에 산업별 단체협약의 적용을 받는 자의 비율은 1996년에 69%이었던 것이 2005년에는 59%로 낮아졌다. 또한 구동독 지역의 경우에는 같은 기간 동안 산업별 단체협약의 적용 비율이 56%에서 42%로 낮아졌다. 이를 달리 말하면, 구서독 지역의 경우에는 근로제공자의 대략 3분의 1 정도가, 구동독 지역의 경우에는 대략 절반 정도의 근로제공자가 현재 단체협약에 의한 보호를 받지 못하고 있다는 것이 된다. 사업을 기준으로 할 경우에 단체협약은 더욱 낮은 적용률을 보인다. 단체협약의 적용을 받고 있는 사업의 비율은 구서독의 경우에는 43%이고, 구동독의 경우에는 23%에 불과하다. 역으로 말하면, 구서독의 경우에는 전체 사업 중 절반 정도가, 구동독에서는 4분의 3 정도의 사업이 단체협약의 적용을 받지 않는다.

무협약 상태의 증가

무협약 상태란 흔히 단체협약의 적용 기간이 만료되었으나 새로운 단체협약의 결렬로 단체협약이 새로이 체결되지 못한 경우를 일컫는다. 이 경우 단체협약은 여후효(Nachwirkung)만을 갖게 된다.³⁾ 독일에서는 종래 단체협약의 만료 시점을 전후하여 단체교섭이 이루어지고 새로운 단체협약이 체결되는 것이 일반적이었다. 노동조합과 사용자가 노동쟁의에 있거나 또는 노동조합이 쟁의행위를 하는 경우에도, 새로운 단체협약이 체결되는 시기는 보통 단체협약의 효력이 만료된 시점으로부터 대략 4~6주를 넘지 않는 수준이었다.⁴⁾ 그렇지만 수년 전부터 이와는 조금 다른 움직임들이 보이고 있다. 크고 작은 산업분야에서 단체협약이 만료된 후 수개월 또는 1년이 지나서야 단체협약이 합의되는 경우가 빈번해지고 있다. 대부분의 경우에 새로 체결된 단체협약은 이전 단체협약의 만료 기간에 이어서 적용하기로 합의되기는 하지만, 단체협약이 없던 기간에 대해서는 임금인상이 없거나 또는 일시금 지급으로 마무리되는 경우가 많다. 뿐만 아니라 많은 분야에 있어

3) Hromadka/Maschmann, Arbeitsrecht Band 2, 3. Aufl 2004, §13 Rn. 100 ff. 각 산업분야별 무협약 상태에 관해서는 Bispinck(Hrsg.), Wohin treibt das Tarifsysteem, 2007, S. 47 ff. 참조.

4) 단체협약의 효력이 만료된 후에 체결된 새로운 단체협약을 이전 단체협약이 만료된 시점 이후부터 적용하는 경우가 상당히 많고, 이 경우 새로운 단체협약은 일반적으로 소급적 효력을 가지게 된다.

서 수년간 새로운 단체협약이 체결되지 않는 경우도 있다.

■ 전통적인 산업별 단체협약의 약화

그동안 독일 단체협약 시스템을 특징지워 왔다고 할 만한 것이 바로 산업별 단체협약이었다. 물론 현재에도 여전히 이러한 경향은 지속되고 있다고 평가할 수 있다. 그렇지만 동시에 기업별 단체협약의 비율이 증가하고 있다는 점 또한 주목할 만하다. 어떠한 단체협약이 단체협약 시스템의 주된 형태인가는 일률적으로 말하기 어려울 뿐만 아니라 무의미하다고 할 수 있다. 왜냐하면 각각의 산업별로 적용되는 단체협약의 모습이 각기 다른 모습을 하고 있어서 산업분야별로 다양한 형태가 나타나기 때문이다. 그러나 각각의 산업분야별로 적용되는 단체협약의 모습은 그 유형에 따라 크게 4가지 형태로 구별될 수 있다.⁵⁾ 첫 번째, 산업별 단체협약이 주를 이루는 산업분야, 두 번째 산업별 단체협약과 기업별 단체협약이 혼재되어 있는 산업분야, 세 번째 기업별 단체협약이 주를 이루는 산업분야, 네 번째 단체협약이 적용되지 않고 있는 산업분야가 그것이다. 이하에서는 이러한 형태에 따라 각 산업분야의 단체협약 적용실태를 살펴보기로 한다.

산업별 단체협약이 주를 이루는 산업분야

현재 기업별 단체협약이 체결되지 않는 산업분야는 없다고 할 수 있다. 그렇지만 전통적으로 산업별 단체협약이 강세를 보이는 산업분야가 존재한다. 금속·전자산업, 철강산업, 화학산업 및 기타 전통적인 산업분야에서는 여전히 산업별 단체협약의 적용이 우세하다.⁶⁾ 서비스업분야에서도 산업별 단체협약이 주로 적용되는 분야가 있다. (사)금융·보험업의 경우에는 산업별 단체협약이

5) Bispinck/Bahnmlüler, "Abschied von Flächentarifvertrag?", in: Wohin treibt das Tarifsysteem, 2007, S. 13 f.

6) 특히 폴크스바겐(Volkswagen)이 체결하고 있는 기업별 단체협약은 금속산업분야에서는 상당히 예외적인 성격을 띤 단체협약이지만, 이 단체협약은 산업별 단체협약에 규정된 근로조건을 상회하는 근로조건을 정하고 있다는 점에 특징이 있다. 금속노조(IG-Metall)가 체결한 각 산업분야에 대한 단체협약의 자세한 내용은 http://www.igmetall.de/cps/rde/xchg/SID-0A342C90-5F3465D6/internet/style.xml/view_tarife.htm에서 찾을 수 있다.

지배적인 단체협약의 형태이다.

산업별 단체협약과 기업별 단체협약이 혼재된 산업분야

많은 산업분야에서, 산업별 단체협약과 기업별 단체협약이 혼재하는 양상을 띄고 있다. 특히 에너지분야의 경우가 그렇다고 할 수 있다. 공공 에너지공급에 대하여는 특별한 형태의 기업별 단체협약 성격의 단체협약이 적용되고 있고, 사부분에 대하여는 산업별 단체협약이 적용되고 있다. 의료분야의 경우에도 산업별 단체협약과 기업별 단체협약이 병존하는 모습을 보이고 있다. 병원에 대하여는 우선 공공서비스분야의 단체협약이 적용되기도 하고, 그 밖에 사병원의 단체와 체결한 단체협약이 적용되는가 하면, 개별 사병원의 경우 기업별 단체협약이 적용되기도 한다.

기업별 단체협약이 주를 이루는 산업분야

전통적으로 산업별 단체협약이 체결되지 않았던 일부 산업분야가 있다. 주로 민영화의 절차를 밟기 이전 국가사업에 속했던 산업분야의 경우에 그러하다. 예컨대, 철도·우편·통신분야의 경우에는 기업별 단체협약이 전형적인 모습을 보이고 있다. 통신분야의 경우에는 분야내 전체 사업이 기업별 단체협약의 적용을 받고 있다.⁷⁾ 이 밖에도 항공회사의 경우에도 기업별 단체협약만이 체결되어 있다.

■ 협약상 근로조건의 다양화

산업별 단체협약 시스템하에서는 단체협약상 정해진 근로조건이—약간의 차이가 있기는 하지만—산업 전체에 일률적으로 적용되는 것이 일반적이다. 지난 20년은 근로조건의 유연화와 다양화가 하나의 흐름을 형성하던 시기였고, 이에 단체협약도 이러한 흐름에 영향을 받았다. 그 결과

7) 도이체 텔레콤(Deutsche Telekom) 이외에 설립된 사기업 통신업자의 경우에도 기업별 단체협약이 체결되어 있다고 한다.

현재에는 종전과는 달리 상당히 많은 근로조건들이 사업단위에서 결정됨으로써 개별 근로조건들이 사업의 사정에 따라 또는 동일 사업 내에서도 종사하는 업무에 따라 다양화되고 있다. 종전 산업단위에서 결정되던 근로조건이 개별 사업별로 결정되게 된 결정적인 원인으로서는—그것이 근로자에게 유리한지 불리한지를 불문하고—단체협약상의 근로조건과 다른 합의를 허용하는 단체협약상의 규정(tarifliche Öffnungsklauseln)이 확산되고 실제로 사업에서 빈번히 이용되고 있다는 점이 지적되고 있다.⁸⁾

단체협약상의 근로조건과 다른 합의를 허용하는 단체협약상 규정의 확산

산업이 아닌 사업 내에서의 근로조건 결정은 크게 다음과 같은 과정을 거쳐 진행되었다.⁹⁾ 우선, 단체협약상의 주당 근로시간의 축소를 시작으로 점차 근로시간 규정에 대한 유연화가 이루어졌다. 현재 독일내 단체협약에는 기업의 사정에 따라 근로시간을 조정할 수 있는 다양한 방법이 규정되어 있다. 그 이후 1990년대 초반 통독 이후 구동독의 정비 및 구서독의 경기하락에 의해 임금이 유연화의 대상이 되었다. 그리고 몇 년 전부터는 임금의 일정 부분을 기업의 성과와 연결시키는 방식이 기업별 단체협약 및 산업별 단체협약에 도입되고 있다.¹⁰⁾ 또한 수년 전부터는 기업의 경쟁력 유지 및 개선을 위해 일정 조건하에서 단체협약상의 근로조건과 다른 내용을 합의하는 것을 허용하는 단체협약상의 규정이 많아지고 있다.

단체협약상의 근로조건과 다른 합의를 허용하는 단체협약상 규정은 실제로 있어 사업 내에서 상당히 많이 이용되고 있다. 조사에 따르면, 단체협약의 적용을 받고 있는 사업 중 4분의 3에서 근로자대표위원회(Betriebsrat)가 단체협약상의 규정에 근거하여 단체협약과 다른 내용을 사용자와 합의한다고 한다. 이 경우에 근로시간이 주된 대상이 되고 있다. 근로시간을 유연하게 조정하거나,

8) Bispinck, Kontrollierte Dezentralisierung der Tarifpolitik—Eine schwierige Balance, WSI Mitteilungen 5/2004, S. 237.

9) Bispinck/Bahn Müller, “Abschied von Flächentarifvertrag?,” in: Wohin treibt das Tarifsysteem, 2007, S. 16.

10) 기업의 성과를 임금과 연결시키는 방식은 산업별 단체협약의 경우에는 현재 화학산업 및 사은행부문에 볼 수 있다고 한다(Bispinck, Kontrollierte Dezentralisierung der Tarifpolitik—Eine schwierige Balance, WSI Mitteilungen 5/2004, S. 242 ff.).

연장, 또는 일시적으로 단축하는 경우에 단체협약이 아닌 사용자와 근로자대표위원회의 합의에 의하는 경향이 있다. 근로시간에 비하여 덜하기는 하지만, 임금도 종종 합의에 의해 협약상의 수준이 달라지기도 한다. 흔하지는 않지만 연말상여금이나 기본급의 축소 내지 임금인상 동결 등의 합의가 이뤄지기도 한다.

업무에 따른 근로조건의 다양화

이 밖에, 특정 업무에 종사하는 자 내지 근로자의 일정 집단에 대하여 협약상의 근로조건과 다른 근로조건을 규정하는 방식도 점차 중요해지고 있다. 이는, 앞서 말한 단체협약상의 근로조건과 다른 내용을 정할 수 있도록 하는 방식에 의하기도 하고, 신규 입사자에 대해서는 기존의 근로조건을 저하시키기로 하는 합의에 의하기도 하여, 단체협약에서 직접 특정 업무에 종사하는 자에 대해서는 단체협약에 규정된 근로조건보다 저하된 근로조건을 적용하기로 하는 방식에 의해 이루어지기도 한다. 이러한 현상은 기업이 외주화를 통해 특정 업무부분을 다른 기업에게 맡길 수 있는 부분에서 우선적으로 행해지고 있다.

■ 맺음말

독일 단체협약 시스템이 변화의 시대에 있는 것은 명확해 보인다. 전통적으로 산업별 단체협약이 적용되던 산업분야에서는 여전히 산업별 단체협약이 유지되고 있기는 하지만, 그곳에서도 기업별 단체협약이 적용되는 경우가 종종 눈에 띄고 있다. 또한 기업별 단체협약이 주로 적용되는 산업분야도 적지 않다는 점 또한 주의 깊게 보아야 할 부분이다. 뿐만 아니라 단체협약의 통일적 근로조건 규율기능에도 약간의 균열이 생기고 있다.

이러한 일련의 현상들은 사용자단체의 협약정책에 영향 받은 바가 크다고도 할 수 있을 것이다. 사용자단체는 우선 산업별 단체협약의 적용을 완화하고자 하는 입장을 견지하고 있다. 그리고 또한 사용자단체로부터 탈퇴하는 사용자가 늘어남에 따라 조직률이 낮아지는 것을 막기 위해, 사용자단체는 1990년대에 소위 단체협약의 적용을 받지 않는 회원자격(OT-Mitgliedschaft¹¹⁾)을 만들어 조직률 하락을 막고자 하였다. 이 경우, 사용자단체를 탈퇴하고자 하는 사용자는 단체협약의 적

용을 받지 않는 회원이 됨으로써 사용자단체의 일원으로서 누릴 수 있는 여러 가지의 혜택을 잃지 않으면서 단체협약의 적용을 피할 수 있는 효과를 누리게 된다.

반대로 노동조합의 입장에서는, 이러한 전략에 맞서 기존의 단체협약 적용률을 유지하는 데 어려움이 발생하게 된다. 따라서 노동조합은, 단체협약을 사업 또는 기업이 아닌 그 이상의 수준에서 논의할 수 있는 방법에 골몰하고 있다. 더불어 산업별 단체협약의 확대 또는 재도입을 통한 임금덤프를 저지하고 또는 법률상의 최저임금제와 같은 조치에 의하여 근로조건의 안정화 내지 개선을 추진하고자 한다.¹²⁾

급변하는 시대에 발맞추어 각자의 협약정책을 수정 내지 보완하려는 독일 사용자단체와 노동조합의 노력은 우리 노사에게도 시사하는 바가 적지 않다. 또한 오랜 전통을 유지하고 있는 산업별 노동 조합과 독일의 노사관계는 우리나라에서 일부 진행되고 있는 산업별 노사관계시스템으로의 전환에 있어서 또 하나의 예가 될 수도 있을 것이다. 따라서 독일의 단체협약 시스템이 향후 어떠한 방식으로 변화할 지 좀 더 주의 깊게 지켜볼 필요가 있을 것이다. **KLI**

11) Bispinck/Bahnmüller, "Abschied von Flächentarifvertrag?," in: Wohin treibt das Tarifsysteem, 2007, S. 11. 단체협약의 적용을 받지 않는 회원자격은 두 가지의 방법에 의해 만들어질 수 있다. 하나는, 하나의 사용자단체에 단체협약의 적용을 받는 회원자격과 단체협약의 적용을 받지 않는 회원자격을 규정하는 방식이다. 흔히 내부적 모델이라고 칭해진다. 또 다른 하나는, 두 개의 독자적인 사용자단체를 설립하는 방식에 의하는 것이다. 하나의 단체는 오로지 회원에 대한 서비스 제공만을 목적으로 설립되고, 또 다른 하나의 단체는 단체협약을 체결할 수도 있는 단체로 설립되는 것이다. 이러한 방식이 외부적 모델이라고 할 수 있다(Hromadka/Maschmann, Arbeitsrecht Band 2, 3. Aufl 2004, §13 Rn. 75 ff.).

12) Kirsch, Die Allgemeinverbindlicherklärung von Tarifverträgen – ein Instrument in der Krise, WSI Mitteilung 7/2003, S. 411.

영국 기업의 노동력 다양화 정책 및 현황



International Labor Trends

국제노동동향 ③ - 영국

하세정 (LSE 경제지리학 박사과정)

■ 머리말

지난 3월 평등기회위원회(Equal Opportunity Committee: EOC)는 정부를 대신해서 ‘공정성과 자유: 평등성조사 최종보고서(Fairness and Freedom: The Final Report of the Equalities Review)’란 제목으로 영국 사회의 평등성에 관한 보고서를 내놓았다. 여러 각도에서 구분된 사회계층들을 분석의 대상으로 해서 교육, 의료, 치안서비스와 노동시장 등에 대한 접근성 측면에서 불평등 현황, 원인 및 해결책을 제시하는 등 가히 영국 사회의 불평등을 총체적으로 다룬 보고서라고 할 수 있다. 보고서는 근로를 가난의 밋에서 벗어날 수 있는 최고의 방법으로 평가하면서, 노동시장에서의 불평등을 일반적인 사회불평등의 가장 중요한 원인의 하나로 꼽았다. 나아가서, 노동시장의 불평등을 해결하기 위해 정부가 나설 것을 건의하고 있는데, 구체적으로 공공사업 수주 심사시, 기업의 노동력 구성을 평가기준 중의 하나로 삼아, 인력 구성면에서 평등성과 다양성을 추구하는 기업에게 높은 점수를 주자는 취지였다. 영국경총(CBI)의 주장대로, 인력 구성의 다양성이 수주 능력과 관련 없을 수도 있지만, 보고서는 정부의 적극적 개입 없이는 불평등 해소가 요원해 보인다는 주장을 펴고 있다. 수용 여부는 올 가을에 발표될 예정인데, 정부의 주문에 의해 작성된 보고서인만큼, 정책으로서 수용될 가능성이 있고, 따라서, 기업들의 인력 다양화 정책에도 큰 변화가 있을 것으로 예상된다. 본문에서는 평등 보고서에 나타난 노동시장 불평등의 현황을 살펴보고, 공인인사개발연구소(CIPD, 이하 인사연구소)가 최근 발간한 ‘기업내의 다양성(Diversity in Business)’에서 조사된 현재 기업들의 인력 다양화 정책들을 소개하기로 한다.

■ 고용 불평등 현황

현재 영국의 고용률은 75% 수준으로 경쟁 선진국 중에서도 매우 높은 편이며, 머잖아 80% 달성을 목표로 할 정도로 고용시장의 사정은 좋은 편이다. 현 노동당 정부 이래로 경제사정이 어느 때보다도 장기적으로 호황이었고, 2000년대 초반의 단기 불황에도 지속적인 고용성장이 이뤄졌다. 이와 더불어 영국 복지 정책이 보조금 지급에서 자립을 장려하는 분위기로 바뀌면서, 고용률 상승에 보탬이 됐을 것으로 짐작된다. 하지만, 노동시장에 평등성을 끌어올리기 위한 정부의 장기간의 노력도 특정 그룹의 현격히 낮은 고용률을 끌어올리는 데에는 실패한 것으로 보인다. 평등보고서는 현재에도 뚜렷이 고용시장에서 외면당하고 있는 세 그룹을 꼽았는데 이는 장애인, 미혼모, 파키스탄 및 방글라데시 여성으로 드러났다. 근로자들의 특성에 따라 나뉜 두 개 그룹의 취업확률을 측정하는 '취업 불이익 지수(employment penalty)'에 따르면, 동일한 근로자일 경우 장애인이 비장애인보다 고용될 확률이 29% 낮았으며, 파키스탄 및 방글라데시 여성은 백인과 비교할 때 30%, 11세 이하의 부양 아동을 둔 여성은 기혼 남성에 비해 49%나 낮은 고용확률을 나타냈다. 이외에도 여성은 남성에 비해 23% 낮은 확률을, 50세 이상은 그 미만보다 14% 낮은 확률을 나타냈고, 대부분의 소수인종은 백인에 비해 2~12%까지 고용확률이 낮았다. 즉 인종, 성별, 나이 등 대부분의 인구학적 특성에서 노동시장 불평등이 만재해 있음이 밝혀졌다.

■ 기업들의 다양화 정책

이상에서 소개된 대로의 유인책을 제외하고도, 정부가 영국 기업의 인력 다양화를 주도하고 있다는 점은 현재의 법과 제도를 살펴봐도 분명하지만, 결국 다양화 성공의 일차적인 열쇠는 기업들이 쥐고 있다. 아직까지는 기업들의 다양화에 대한 인식과 그 필요성에 대한 인센티브가 낮은 것으로 밝혀졌으며, 역사가 30년이 넘는 정부의 제도적 장치들로도 당사자들의 다양화에 대한 태도를 긍정적으로 바꾸지 못하는 한, 위로부터의 지도가 큰 효과를 발휘하지 못한다는 결론에 이르렀다. 최근 인사연구소가 발표한 보고서를 통해 현장에서 일어나고 있는, 인력 다양화 시도의 현주소를 좀더 자세히 알아보기로 한다.

다양화 정책 시행 현황

인사연구소는 자체적으로 선별한 146개의 다양화 관련 변수들을 바탕으로 ‘다양성 지수 (diversity sophistication scale)’를 통해 기업의 다양화 노력에 대한 수치화를 시도했다. 각 변수에 동일한 가중치를 두어 변수 한 개당 1점을 부여해, 286개의 단체의 응답을 받은 결과 평균 52점, 최저치 0점, 최고치 122점으로 집계했다.¹⁾ 다양화 지수는 기업의 여러 성격들과 밀접한 관련이 있는 것으로 조사됐다. 규모가 큰 기업일수록 다양화 지수가 높았는데, 다양화 지수 상위 20%에 1,000명 이상 고용기업은 108개사 중 38개사가 든 반면, 250인 이하 고용기업은 101개사 중 3개사만이 포함되었다(표 1). 경제 주체별로는 공공단체가 다양성 추구에 힘쓰고 있는 것으로 나타났다. 공공부문은 35%(97개 사중 34개사)인 반면, 민간부문은 8%(90개사 중 7개사)의 기업만이 상위 20%에 포함됐다(표 2). 보고서는 평소 민간기업들이 인력 다양화에 대한 긍정적인 태도를 선전하던 것과는 전혀 다른 결과라고 평하면서, 민간부문의 언행 불일치를 꼬집었다. 상대적으로 높은, 공공부문 단체들의 지수는 평등화와 다양화를 지향하는 정부의 영향이 적지 않다는 것을 반증하는 것으로 볼 수 있으며, 민간부문의 소극적인 태도는 다양화로부터 경제적 인센티브를 받지 못했거나, 아직 잘못된 인식을 갖고 있음을 보여준다.

〈표 1〉 다양성 지수 백분율과 기업 규모별 분포

(단위 : 개)

백분율(하위)	근로자 1,000인 이상	근로자 250~900인	근로자 250인 이하
20%	9	13	30
40%	12	16	35
60%	19	12	18
80%	30	14	15
100%	38	11	3
전 체	108	66	101

1) 보고서에는 어떠한 변수들이 조사에 사용됐는지 밝히지 않아, 조사 내용과 수치화 방식에 대한 객관성을 검증하기 어려웠다. 또한, 수치화에 대한 기존의 시도가 드물어 비교 대상이 없기 때문에, 수치를 통해 절대적인 혹은 일반적인 다양화 정도를 측정하는 것은 불가능해 보인다. 하지만, 조사 대상 기업 간의 상대적인 다양화 정도에는 충분한 효용을 지닌 것으로 보인다. 인사연구소는 다양화와 관련된 경험과 이해가 낮은 기업일수록 낮은 점수를 기록했다는 주장을 통해 지수의 유효성을 옹호했다.

〈표 2〉 다양성 지수 백분율과 경제주체별 분포

(단위 : %)

백분율(하위)	민간	공공	비영리
20%	20	10	10
40%	32	12	23
60%	17	17	21
80%	14	26	28
100%	7	34	18

다양성 추구의 동기

다양성 보고서는 인력 다양성을 추구하게끔 하는 동기를 묻는 질문을 통해 기업들의 다양성에 대한 태도를 조사했다. 조사 결과, 응답자의 32%가 ‘법률적 압력’을, 17%가 ‘사업상 합리적’이라는 이유를, 15%가 ‘다양한 선택의 기회를 갖기 위해’, 각각 13%가 ‘기업의 사회적 책임’, ‘인재 모집 및 유지’, ‘도덕적 책임’을 가장 중요한 이유로 꼽았다(표 3). 법률적 압력이라는 외부에서 비롯된 강제적인 동기가 1위를 차지한 것에 이어 사회적 책임, 도덕적 의무와 같이 기업의 직접적인 이윤활동과 거리가 먼 이유들이 눈에 띈다. 제도적 압력에 의해 다양화를 추구한다는 기업들이 그렇지 않은 기업들보다 높은 다양성 점수를 받은 것으로 나타났다. 사업상의 동기에 의해 다양화를 추구한다고 답한 기업들 역시 그렇지 않다고 답한 기업들보다 높은 다양성 점수를 받긴 했으나, 제도적 압력에 의한 생김 차이보다는 크지 않았다.

〈표 3〉 다양성 추구의 동기

(단위 : %)

	가장 중요	매우 중요	중요	덜 중요	가장 덜 중요
법률상 압력	32	13	6	5	12
인재 모집 및 유지	13	17	19	8	7
기업의 사회적 책임	13	17	15	11	7
다양한 선택의 기회	15	15	14	10	7
사업상 합리적	17	14	14	7	8
도덕적 책임	13	11	15	10	11

〈표 4〉 기업활동에 대한 인력 다양화의 중요도

(단위 : %)

	중요치 않음 (1)	2	3	4	매우 중요 (5)
인력관리	1	3	15	40	42
광고	7	7	26	39	22
대고객 서비스	6	9	34	30	21
기업의 사회적 의무	9	13	29	28	21
전략적 경영	10	10	27	33	20
판매/마케팅	24	17	25	19	16
제조/생산	27	26	28	12	6
재무/회계	32	28	28	9	2

한편으로, 다양성을 통해 사업적 성과가 신장될 수 있는 가능성에 대해서는 낮게 보고 있는 증거들이 나왔다. 각각 6%의 응답자만이 ‘사업적 성과 향상’, ‘경쟁력 강화’와 ‘창조성 · 혁신성 신장’을 다양성 추구 이유로 꼽았다. 다시 한번, 기업들이 다양성이 줄어들 수 있는 사업적 이점에 대해 크게 느끼지 못하고 있고, 정부의 지도나 사회적 시선을 의식해서 수동적으로 행동을 취하고 있다는 증거들로 볼 수 있다. 다양성이 기업의 각종 활동에 얼마나 중심이 되는가라는 질문에서도 대부분의 핵심 활동에서 다양성이 핵심적이지 않다는 견해가 주를 이뤘다. 다양성이 매우 핵심적인 요소로 생각되는 인력관리 목적을 제외하고는 대부분의 기업 핵심활동에서 그 중요도가 중간 정도에 머무는 것으로 나타났다(표 4).

다양화의 분야

기업들의 소극적 태도는 어느 분야에서 다양성 문제를 해결하려는지에서도 드러난다. 복수 응답을 허락했을 때 60%의 응답자가 장애 부분에서, 각각 58%가 인종 문제와 성차별에서, 각각 56%가 종교와 성적 정체성에서 발생하는 평등성 · 다양성 문제에 주로 집중한다고 밝혔다. 이런 분야들은 거의 법률적 · 제도적으로 평등성이 보장된 부분으로 기업들이 법률로 정한 범위 이상을 벗어나 적극적으로 인력 다양화를 추구하고 있지 않다는 이야기이다. 하지만 체중, 외모나 정신건강 등과 같이 광범위한 사람들에게 영향을 끼치면서도 근로현장에서는 다양성 추구의 기준으로 선택되지 못하는 부분들에 보고서는 아쉬움을 표했다.

다양화 증진 방안

다양성 증진의 방안으로는 응답자의 66%가 다양성에 대한 인식 교육을 시킨다고 답해 가장 많았고, 근로자들의 태도 조사가 62%, 관리자급 교육이 54%로 뒤를 이었다. 하지만, 관리자급 성과 측정에 다양성 증진 기여도를 포함한다는 답은 16%의 응답자만이, 다양성 증진을 사업적 목표로 삼고 있다는 응답자는 30%였다. 95%의 기업이 다양성 성취에 대한 보상이나 인정해 주지 않는 것으로 나타났다. 다양성 증진을 기업활동의 목표나, 결과물 등 중요한 이슈로 여기는 경우는 상당히 낮은 것으로 나타났다. 기업내에서 다양화 사업 담당자들의 대응도 기업들이 다양화를 전략적인 이슈로 여기지 않는다는 것을 보여줬다. 담당자의 70%가 다양화 진척에 목표를 설정하고 있지 않은 것으로 조사되었다.

다양화 사업에 대한 투자

기업 내에서 다양화 사업 담당자들의 인식이나 자질, 기업으로부터의 지원도 만족스럽지 못한 것으로 나타났다. 복수 응답을 허용했을 때, 다양화 추진을 담당하기 위해 책임자가 갖추어야 할 자질로서 79%가 관련법에 대한 이해를 꼽았다. 이는 대부분 다양화 증진 활동이 관련법 준수에 초점을 두었기 때문으로 분석된다. 평균 임금은 2만에서 4만 파운드 사이이고, 일반적인 연령대는 30대가 30%, 40대가 42%로 정도로, 개인적인 직업경력이나 회사 내에서의 직급면에서 중간그룹에 속한다고 할 수 있다. 따라서, 기업 내에서 다양화와 관련하여 큰 영향력을 발휘할 수 있을 것으로 보이지는 않는다. 다양화 보고서가 지적하는 중요한 점은 응답자의 87%가 전임제 근로자였지만, 이 중 18%만이 다양화 사업에 전임으로 채용되었고, 나머지는 다른 업무를 병행하는 것으로 나타났다. 특히, 53%는 고용계약시 다양화 사업에 대한 소요 시간이 전혀 없었다고 답했다. 다양화 추진 부서나 기능이 기업 내에 존재하는지에 대한 질문에도 36%만이 그렇다고 답했고, 다양화 사업에 배정된 예산 배정 여부에 관한 질문에는 더 적은 30%만이 있다고 답했다(표 5).

〈표 5〉 다양화 정책 담당부서 및 예산 배정 현황

(단위 : %)

	예	아니오
다양화 정책 담당기능 또는 부서 설치	36	64
다양화 정책에 예산 배정	30	70

고위 경영진의 태도

이상에서 보여진 것처럼, 기업 전반에 걸쳐서 혹은 다양화를 담당하고 있는 책임자의 관심 및 역량 부족, 다양화 사업에의 투자 실종은 고위 경영진의 부족한 관심과 의지에서 비롯됐다고 볼 수 있다. 47%의 다양성 사업 담당자들은 고위 경영진의 관심과 영향력을 다양화의 매우 중요한 동력으로 생각하고 있지만, 16%만이 경영자들이 다양화를 장려한다고 답했다(표 6). 다양화 추진에 책임을 져야 할 사내 직급으로는 이사회나 고위경영진들이 꼽혔다. 이사회회의 회원이나 고위 경영진이 전적인 책임을 져야 한다는 의견이 16%와 13%, 대부분을 책임져야 한다는 대답은 28%와 36%였고, 직급이 낮아질수록 책임이 가벼워지는 것으로 나타났다(표 7). 하지만, 다양화 책임자들의 사내 직급은 중간관리자급이 41%, 고위관리자급이 37%, 이사급이 6%로 책임 소재의 실제와 이상 사이에 괴리가 있는 것으로 조사되었다.

〈표 6〉 인력 다양화에 대한 고위경영진의 태도

(단위 : %)

	동의 안함 (1)	2	2	4	동의함 (5)
고위경영진이 인력 다양화를 장려함	4	17	36	27	16
다양화를 위해 고위경영진의 협력이 필수적임	0	2	9	42	47

〈표 7〉 인력 다양화 추진의 책임 소재

(단위 : %)

	책임전무(1)	2	3	4	전적인 책임(5)
이사회	10	16	31	28	16
고위경영진	5	13	33	36	13
중간관리자	6	20	43	23	8
일선관리자	8	27	43	18	4
일반근로자	15	30	42	11	2
노조 대표	8	11	44	28	9

■ 맺음말

영국 기업들의 인력 다양화에 대한 인식과 노력은 매우 낮은 단계에 있는 것으로 판단된다. 진척의 정도와 노력이 너무 미미해서, 앞으로 정부의 개입이나 사회적 요구를 통해 어떤 식으로든 개선되어 갈 확률이 높다. 특히, 복지정책의 근본적인 변화로 인해, 여러 가지 사회적·경제적 상황들이 고용에서 소외되었던 계층들의 취업을 장려하는 분위기에서 기업들 역시 부응에 대한 압력을 점차 거세게 받을 것으로 예상된다. 하지만, 인력 다양화 및 근로평등성 추구 실패의 근본적인 원인은 소외되는 인력에 대한 기업들의 편견 내지는 소외인력들이 기업활동에 도움이 되지 않는다는 경험이므로, 정부 역시 언제까지나 기업들의 희생만을 강요하거나, 기업들이 사회적 기여 차원에서 소외노동력을 수용한다는 인식을 갖게 한다면 지난 30년간의 실패를 반복할 가능성만 높다. 기업들의 태도를 근본적으로 바꿀 수 있는 방법은, 소외근로자에 대한 교육제도 개선과 세금 및 장려금 정책의 적절한 혼용 등을 통해 소수 노동력을 고용해도 손해 보지 않는다는 인식을 심어주는 것이 최상으로 보인다. **KLI**

일본 중소기업의 노사커뮤니케이션과 노동조건 결정¹⁾



International Labor Trends

국제노동동향 ④ - 일본

오학수 (일본노동정책연구 · 연수기구 부주임연구위원)

본고에서는 일본 중소기업의 노사커뮤니케이션과 노동조건 결정을 살펴보기로 한다. 이 연구를 위해, 2006년 7~9월에 걸쳐 정사원 종업원 1,000인 미만 기업을 대상으로 앙케이트 조사를 실시하였다. 총 12,000사를 대상으로 조사표를 우송하였는데, 회답한 회사는 2,440사로 유효회수율은 20.3%였다. 회답률을 기업규모별로 보면, 정사원 1~9인 15.6%, 10~29인 21.5%, 30~49인 16.8%, 50~99인 20.0%, 100~299인 14.6%, 300~999인 8.9%였다.

일본 기업의 노사커뮤니케이션 조사로는 후생노동성의 ‘노사커뮤니케이션 조사’가 있는데 조사대상은 종업원 30인 이상 기업이다. 본 조사는 30인 미만도 조사를 하였고, 응답자를 기본적으로 경영자로 특정하였다는데 특징이 있다고 할 수 있다. 또한, 기업실적, 인력관리상 곤란사항 등 커뮤니케이션과 기업경영 간의 관계를 살펴보기 위한 질문항목을 넣었다는 측면에서 큰 차이가 있다. 이 같은 조사는 일본에서도 처음 실시되었다.

본고가 일본 중소기업의 노사커뮤니케이션과 노동조건 결정에 대한 이해를 높이고, 우리나라 중소기업의 노사커뮤니케이션의 발전에 조금이나마 기여하길 기대한다.

1) 본고는 일본노동정책연구 · 연수기구, 「노동조건 시스템의 현상과 방향성(근간 예정)」에 실린 필자의 글을 축약하여 한글로 번역한 것이다.

■ 커뮤니케이션 일반 현황

커뮤니케이션 기본방침

일본 중소기업이 기업경영을 함에 있어 종업원과의 커뮤니케이션을 어느 정도 필요로 하고 있는지를 살펴보았다. 커뮤니케이션의 기본방침을 통하여 보면 다음과 같다. 즉, 아래의 질문 항목에 대하여, 'A의견에 가깝다(‘긍정형’으로 표기)'가 28.2%, '어느 쪽인가 하면 A의견에 가깝다(‘약간 긍정형’으로 표기)' 44.4%, '어느 쪽인가 하면 B의견에 가깝다(‘약간 부정형’으로 표기)'는 20.9%, 그리고 'B의견에 가깝다(‘부정형’으로 표기)'가 5.4%였다. '긍정형'과 '약간 긍정형'을 합친 72.6%의 기업이 일반 종업원의 의향이나 요망을 충분히 파악해야 한다고 생각하고 있다. 그러나, 26.3%의 기업은 일반 종업원의 의견이나 요망을 들을 필요가 없다고 생각하고 있다.

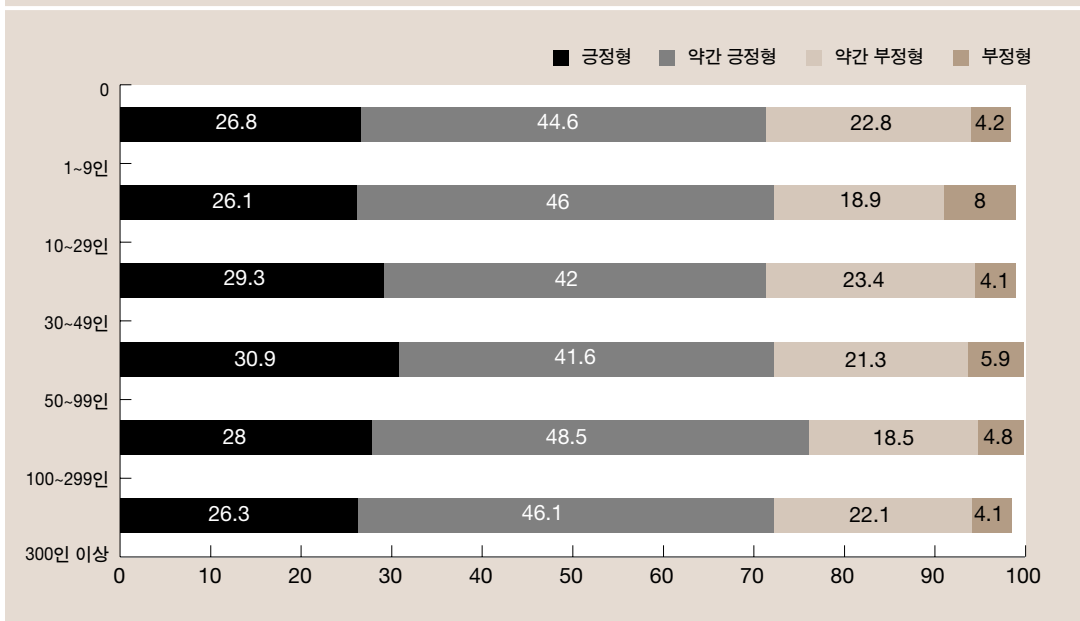
- A의견 : 기업은 일반 종업원의 의향이나 요망을 충분히 파악하여 경영을 해야 한다.
- B의견 : 경영은 경영자가 하는 것으로, 경영에 대하여 일반 종업원의 요망을 굳이 들 필요가 없다.

기업규모에 따른 커뮤니케이션 기본방침의 차이에 대해 살펴보면, 기본적으로 큰 차이는 보이지 않는다. 하지만, '긍정형'이 30%를 넘는 기업규모는 50~99인 규모뿐이고, 또한, '긍정형'과 '약간 긍정형'의 합계가 가장 많은 기업규모는 100~299인 규모로 76.5%에 달하였다. 한편, '부정형'이 가장 많은 곳은 10~29인 규모로 8%에 달하여, 다른 규모의 4~5%대에 비해 약 2배 높았다.

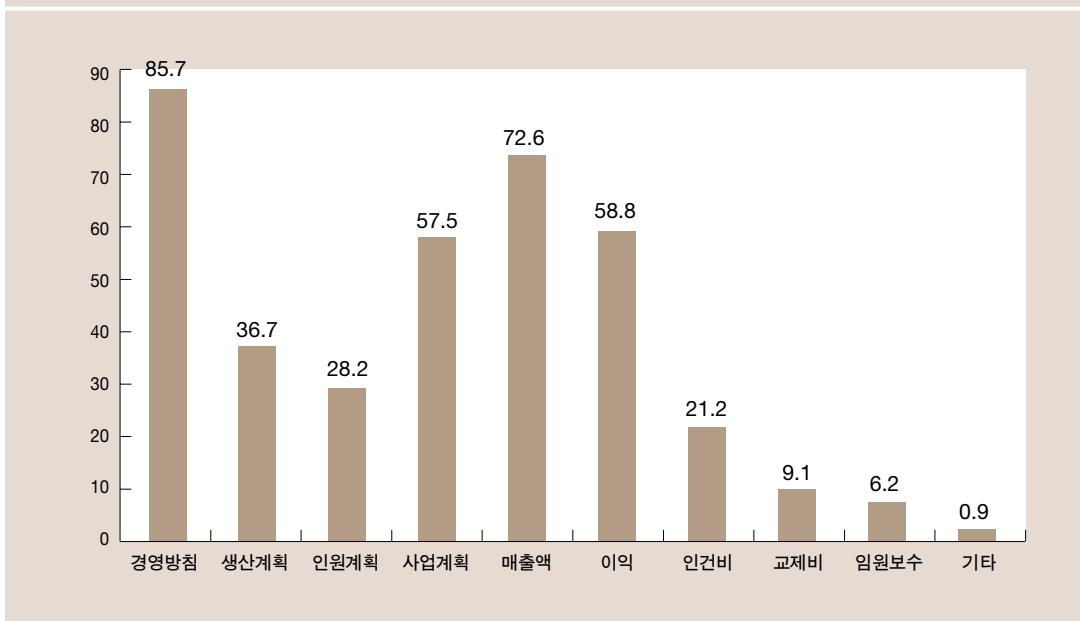
경영정보의 공개 비율

기업이 노사커뮤니케이션 내용으로서 일반 종업원에게 어느 정도 경영정보를 공개하고 있는지 살펴보기로 한다. 경영정보 항목별로 공개 비율을 보면, 다음과 같다. 경영방침이 85.7%로 가장 높아 대부분의 기업이 일반 종업원에게 공개하고 있다. 이어 매출액 72.6%, 이익 58.8%, 사업계획 57.5%, 생산계획 35.7%, 인원계획 28.2%, 인건비 21.2%, 그리고 교제비, 사장 등의 임원보수가 각각 9.1%와 6.2%였다.

[그림 1] 기업규모별 커뮤니케이션 기본방침



[그림 2] 경영정보 공개 비율



커뮤니케이션 통로 : 종업원 조직

일본에는 우리나라와 같이 노사협의회 설치가 의무화되어 있지 않아, 종업원 조직설립 여부는 기업내 노사의 자율에 맡겨져 있다. 기업내 노사커뮤니케이션 통로로서 ‘사원회’나 ‘친목회’ 등 종업원 조직이 형성되어 있는 곳은 49.1%로 약 1/2의 기업에 설치되어 있는 것이 확인되었다. 대체로 기업규모가 클수록 설치율이 높았다.

이러한 종업원 조직이 어떤 역할을 하는지 보면, 가장 많은 것(복수회답)이 ‘레크리에이션 등 친목활동’으로 83%에 해당했고, 이어 ‘경조금이나 융자대출 등 공제활동’이 61.2%, ‘임금개정, 근로시간, 휴일, 휴가, 복리후생 등 노동조건을 경영측과 협의’는 22.8%, ‘종업원의 고충처리’는 16%, 그리고 ‘생산계획이나 경영방침에 관하여 경영측과 협의’가 10.2%였다. 노동조건을 경영측과 협의하는 등 노동조합과 비슷한 역할을 하는 종업원 조직은 위와 같이 22.8%였다. 그 중 종업원의 노동조건 결정시 종업원의 의견을 반영시키는 데 유효하게 기능하고 있다고 응답한 비율은 81.6%²⁾에 달하였다. 이처럼, 종업원의 노동조건 결정시 기능하고 있는 종업원 조직은 2240사 중 223사로 조사대상 기업 중 9.1%에 불과했다.

커뮤니케이션 통로 : 노동조합

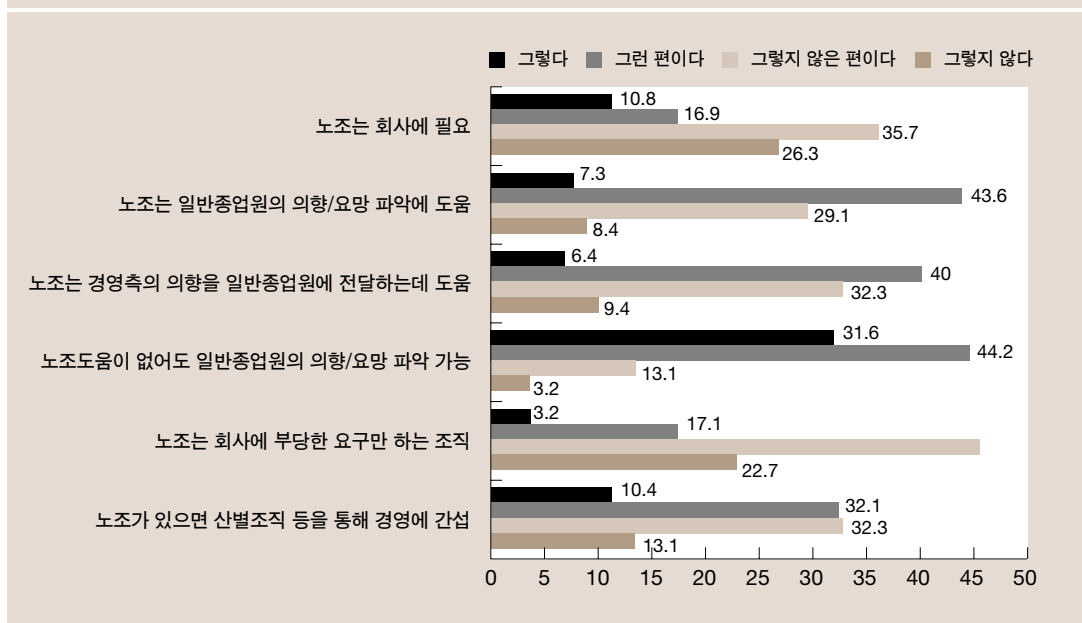
후생노동성 2006년 노동조합기구조사에 따르면, 2006년 일본 노동조합조직률은 18.2%였는데 민간기업만을 기준으로 보면 16%였다. 민간기업의 노조조직률을 기업규모별로 보면 1,000인 이상 대기업은 46.7%, 100~999인의 중견·중소기업은 14.8%, 그리고 99인 이하의 소기업은 1.1%였다.

이번 조사에서 노동조합이 결성되어 있는 기업의 비율은 14.8%로 나타났는데, 기업규모별로 조직률을 보면, 1~9인 1.0%, 10~29인 4.6%, 30~49인 8.3%, 50~99인 16.6%, 100~299인 28.6%, 그리고 300인 이상 49.8%로 기업규모가 클수록 조직률은 높았다.

노동조합이 결성되어 있는 기업에서 노조 조합원이 종업원의 과반수를 차지하고 있는 비율은 77.5%로, 노동시간 연장을 위한 노사협정 체결 등 노동법에서 종업원 대표로서 노동조합이 제 역

2) ‘충분히 기능하고 있다’ 17.9%, ‘어느 정도 기능하고 있다’ 63.7%의 합계.

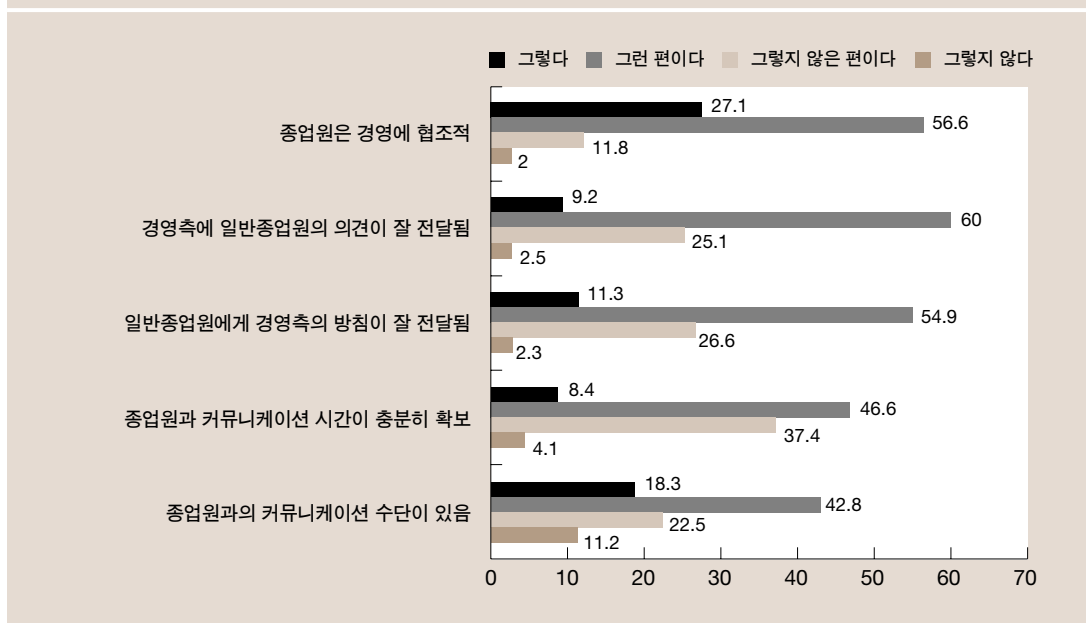
[그림 3] 노동조합에 대한 경영자 인식



할 수 있는 노조는 약 80%에 달하였다. 이렇게 종업원 과반수가 노조원인 노동조합이 이전 조사대상 기업에 어느 정도 있는지를 보면, 279사/2440사로 11.4%에 불과하였다. 이것은 노조가 종업원 과반수 대표로 활동할 수 있는 기업은 약 10사 중 1사에 불과한 것을 나타내고 있다.

중소기업 경영자는 노동조합에 대하여 어떠한 인식을 갖고 있는지 살펴보기로 한다. ‘노동조합이 일반 종업원의 의향이나 요망을 파악하는 데 도움이 된다(‘그렇다’와 ‘약간 그렇다’의 합계, 이하 같음)’는 50.9%로 1/2을 약간 상회하였다. ‘노동조합은 경영층의 의향을 일반 종업원에게 전하는 조직으로 도움이 된다’는 46.4%였다. 이처럼, 경영자의 약 1/2이 경영자와 일반 종업원 간의 정보전달자로서 노동조합의 역할을 긍정적으로 평가하고 있다. 그러나, ‘노동조합은 회사에 필요하다’는 27.7%에 그치고, 62%의 경영자는 필요하지 않다고 평가하고 있다. 노조의 필요성을 느끼지 않는 이유는, ‘노동조합이 없어도 일반 종업원의 의향이나 요망을 파악할 수 있어서(75.8%)’라는 응답이 많아 일반 종업원에 대한 요망 파악능력을 믿고 있기 때문으로 보인다. 덧붙여, 일부 경영자는 ‘노동조합은 회사에 부당한 요구만 하는 조직이다(20.3%)’, ‘노동조합이 있으면 산업별 조합 등을 통해 기업외부에서 경영간섭을 하기 쉬우니까(42.5%)’와 같은 이유로 노동조합을 경계하고 있기 때문이라고 생각된다.

[그림 4] 커뮤니케이션 평가



커뮤니케이션 평가

이상, 중소기업의 커뮤니케이션 내용과 경로를 살펴보았는데, 기업이 일반 종업원과의 커뮤니케이션에 대하여 어떻게 평가하고 있는지 살펴보기로 하자. ‘경영측에 일반 종업원의 의견이나 목소리가 잘 전달되고 있다’고 생각하는 기업(‘그렇다’와 ‘그런 편이다’의 합계, 이하 같음)은 69.2%였고, 역으로 ‘일반 종업원에게 경영측의 방침이 잘 전달되고 있다’는 66.2%였다. 중소기업 경영자는 경영측의 방침이 일반 종업원에게 전달되는 것보다 일반 종업원의 의견이나 목소리가 경영측에 더 잘 전달되고 있다고 평가하고 있는 것으로 나타났다. 노사간의 ‘종업원 조직 등 커뮤니케이션 수단이 있다’라고 응답한 기업은 61.1%인데, ‘종업원과 충분한 커뮤니케이션 시간이 확보되고 있다’고 응답한 기업은 55.0%에 그쳤다. 앞으로 노사커뮤니케이션을 활성화하기 위해서는, 커뮤니케이션 수단과 시간을 늘리는 것이 필요하다고 할 수 있다. 한편, 83.7%의 기업은 ‘종업원이 경영에 협조적이다’라고 평가하고 있다.

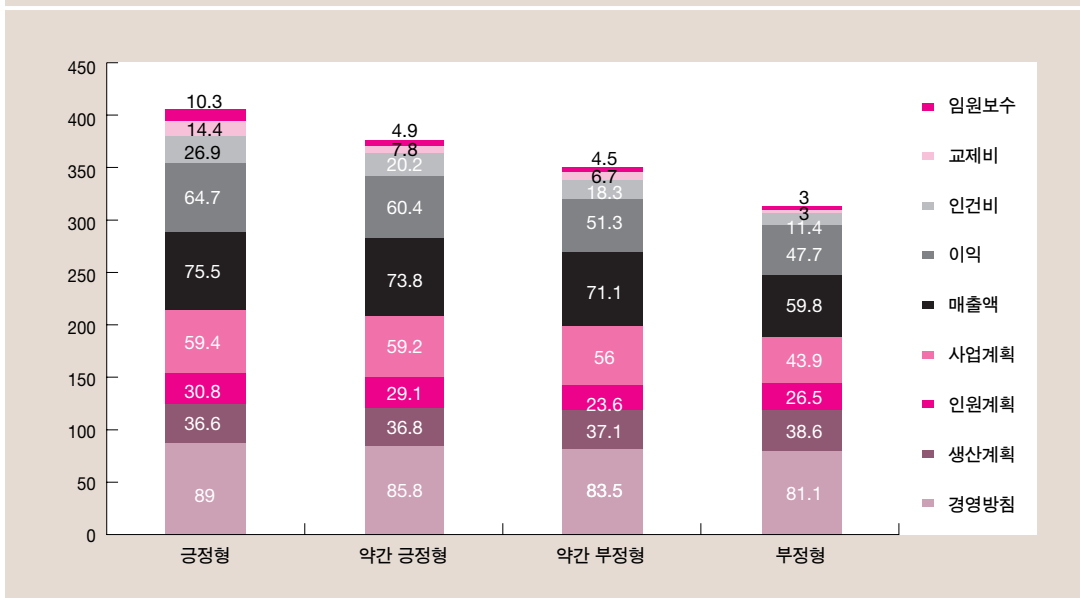
■ 경영자의 커뮤니케이션 기본방침과 기업경영

여기에서는 앞에서 살펴본 경영자의 커뮤니케이션 기본방침, 즉 일반 종업원의 의견을 경영에 반영하는 정도를 나타내는 ‘긍정형’, ‘약간 긍정형’, ‘약간 부정형’, 그리고 ‘부정형’에 따라 기업 경영에 어떠한 차이가 나타나는가를 살펴보기로 한다.

커뮤니케이션 기본방침 4형태와 경영정보 공개

먼저, 커뮤니케이션 기본 방침에 대한 4가지 형태와 경영정보공개율과의 관계를 보기로 한다. 기업이 일반 종업원의 의향이나 요망을 충분히 파악하여 경영을 하려고 하는 기업일수록 일반 종업원에게까지 전달하는 경영정보의 공개율이 높았다. 즉, 경영방침 등 경영정보를 일반 종업원에게 공개하는 기업의 비율(각 경영정보 항목에 응답한 기업 비율, 복수응답)을 4가지 형태로 총계한 결과, ‘긍정형 407.6%’ > ‘약간 긍정형 378.0%’ > ‘약간 부정형 352.1%’ > ‘부정형 315.0%’로 ‘긍정형’이 가장 높았다.

[그림 5] 커뮤니케이션 기본방침 4형태와 경영정보 공개



구체적으로 보면, 경영방침, 생산계획, 인원계획, 사업계획에 관한 정보(이하, '사업적 정보'라 함)는 4형태간 큰 차이가 보이지 않았지만, 매출액, 이익, 인건비, 교제비, 임원보수에 관한 정보(이하, '금전적 정보')는 긍정형일수록 정보공개율이 높았다. 금전적 정보 중에서도 교제비, 임원보수의 공개율은 '긍정형'이 '부정형'보다 3~4배 이상 높다.

커뮤니케이션 기본방침 4형태와 정보전달, 종업원 경영협력

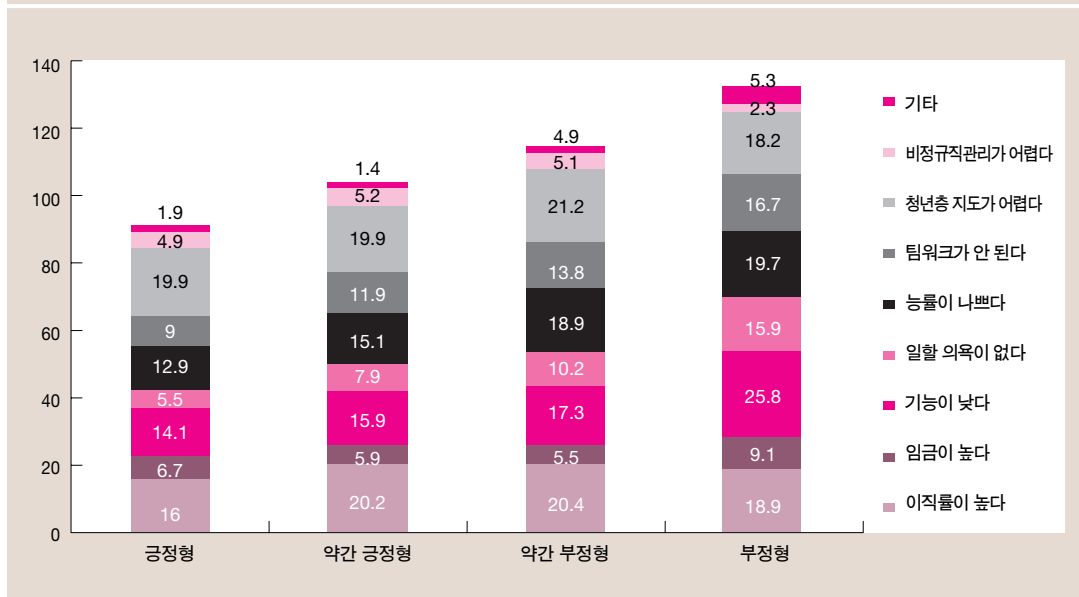
기업이 일반 종업원의 의향이나 요망을 충분히 파악하면서 경영할수록 '경영측에게 일반 종업원의 의견이나 목소리가 잘 전달' 되고, 또한, '일반 종업원에게 경영측의 방침이 잘 전달' 되고 있다. 이 같은 견해를 갖고 있는 기업 비율(양자의 합계)을 기본방침 4형태별로 보면, '긍정형' 146.8% > '약간 긍정형' 140.4% > '약간 부정형' 118.1% > '부정형' 112.1%으로 일반 종업원의 의향이나 요망을 잘 파악하면서 경영해야 한다는 기본방침을 갖고 있는 기업일수록 노사간의 의사전달이 잘 되고 있는 것으로 나타났다.

또한, 기본방침이 긍정적일수록 종업원의 경영에 대한 협조도가 높은 것으로 나타났다. 즉 종업원의 경영에 대한 협조도는 '긍정형' 87.1% > '약간 긍정형' 85.9% > '약간 부정형' 79.6% > '부정형' 72.0%이었다.

커뮤니케이션 기본 방침 4형태와 인력관리상 곤란도

기업이 인력을 관리하는 데는 여러 가지 곤란이 동반되는데, 커뮤니케이션 기본 방침 4형태간에는 인력관리상 곤란에 어떠한 차이가 나타나는지 보기로 한다. '(종업원이) 이직률이 높다', '임금이 높다' 등의 인력관리상의 곤란도(복수응답)를 4형태별로 총계한 결과 '긍정형' 90.9%, '약간 긍정형' 103.4%, '약간 부정형' 114.2%, '부정형' 131.9%로 커뮤니케이션 기본방침이 긍정적일수록 인력관리상 곤란도는 낮게 나타났다. 즉, 경영자가 일반 종업원의 의견을 충분히 파악하면서 기업 경영을 할수록 인력관리상 곤란은 적어짐을 알 수 있다. 특히, '능률이 낮다', '일할 의욕이 없다', '팀워크가 안 된다'라는 항목에서는 그러한 경향이 두드러졌다.

[그림 6] 커뮤니케이션 기본방침 4 형태와 인력관리상 곤란도

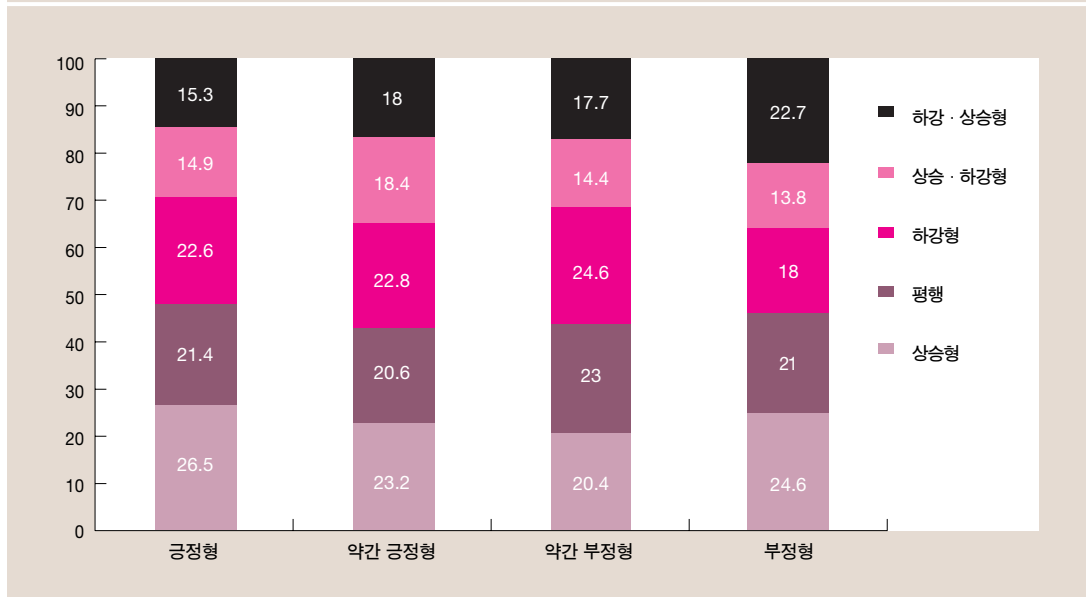


커뮤니케이션 기본방침 4형태와 기업실적

커뮤니케이션 기본방침과 기업실적간에는 어떠한 관계가 있는지 살펴보기로 한다. 먼저, 1990년 이후 실적악화에 따른 경영위기를 경험한 적이 있는가를 보면, ‘있다’라고 응답한 기업 비율은 ‘긍정형’ 50.9%, ‘약간 긍정형’ 52.5%, ‘약간 부정형’ 56.2%, ‘부정형’ 60.6%으로, 기본방침이 긍정적일수록 경영위기를 경험하지 않은 것으로 나타났다.

한편, 1990년 이후 연간 매출액과 경상이익의 동향을 기본방침 4형태별로 보기로 한다. 기업실적을 종합적으로 보기 위하여, 매출액과 경상이익에 대한 각각의 응답을 합하여 2로 나누기로 한다. 즉 매출액 응답률+경상이익 응답률/2의 산식으로 기업실적을 보기로 하자. 1990년 이후 실적이 계속 상승하고 있는 기업 비율은 ‘긍정형’이 가장 많은 26.5%, 이어서 ‘부정형’ 24.6%, ‘약간 긍정형’ 23.2%, 그리고 ‘약간 부정형’이 20.4%의 순이었다. 한편, 1990년 이후 실적이 계속 감소하고 있는 기업 비율은 ‘약간 부정형’ 24.6%, ‘약간 긍정형’ 22.8%, ‘긍정형’ 22.6%, ‘부정형’ 18% 순이었다. 실적이 ‘상승 후 하강’ + ‘하강 후 상승’ 비율은 ‘부정형’ 36.5%, ‘약간 긍정형’ 36.4%,

[그림 7] 커뮤니케이션 기본방침 4형태와 기업실적



‘약간 부정형’ 32.1%, 그리고 ‘긍정형’ 30.2% 순이었다.

이상, 커뮤니케이션 기본방침 4형태와 기업실적 간의 관계를 살펴보았는데, 명확한 상관관계가 나타났다고 보기에 힘든 측면은 있으나 다음과 같은 사실은 확인할 수 있었다. 즉, ‘긍정형’이 다른 형태보다 1990년 이후 경영위기를 경험하지 않고, 지속적으로 기업실적을 증가시키는 비율이 높았다는 사실이다. 이 같은 경향은 특히 기업규모가 크면 클수록 두드러졌다. 즉, ‘긍정형’ 기업 가운데 1990년 이후 연간 매출액이 증가하는 비율은 1~9인 15.4%, 10~29인 25.2%, 30~49인 34.7%, 50~99인 37.9%, 100~299인 42.7%, 그리고 300인 이상 43.6%였다. 경상이익도 기업규모 별로 각각 14.1%, 14.5%, 17.8%, 22.8%, 25.0%, 그리고 29.1%로 기업규모가 클수록 비율이 높게 나타났다. 이처럼, 기업규모가 큰 기업이 기업실적을 계속 높이기 위해서는 일반 종업원의 의견이나 요망을 충분히 파악하면서 경영을 할 필요가 있다는 점을 지적할 수 있다.

■ 노동조건 결정시 노사커뮤니케이션의 실태

이번 조사에서 기본임금을 ‘인상’한 기업 비율은 46.0%로 나타났고, ‘인하’한 기업은 2.3%, ‘동결’ 44.5%, 그리고 ‘아직 결정되지 않음’이 5.6%였다.³⁾ ‘동결’을 포함하여 기본임금을 개정할 때 도요타자동차 임금교섭을 의식했는지를 보면, ‘상당히 의식했다’ 1.0%, ‘약간 의식했다’ 6.8%, ‘별로 의식하지 않았다’ 24.3%, ‘전혀 의식하지 않았다’ 63.7%로 나타났다. 최근 도요타의 임금교섭 결과가 일본 임금교섭에 큰 영향을 미친다는 언론 보도가 있지만, 중소기업의 경우 거의 영향이 없는 것으로 나타났다. 여기에서는 기본임금 개정시 노사커뮤니케이션이 어떠한 형태로 이루어졌는지에 관하여, 기업규모, 기업형태, 사장취임 경위, 그리고 커뮤니케이션 4형태를 중심으로 살펴본다.

기업규모

중소기업에서 기본임금 개정시, 종업원조직, 노동조합, 노사협의기구(이하, ‘집단적 커뮤니케이션’이라 함)를 통하여 종업원의 의견을 청취하고 있는 기업 비율이 50%를 넘는 곳은 300인 이상 기업뿐이었다. 즉 기본임금 개정시 집단적 커뮤니케이션으로 종업원의 의견이 반영되는 곳은 300인 이상의 기업에 한정되고, 그 이하 기업규모는 집단적 커뮤니케이션이 별로 이루어지고 있지 않다.

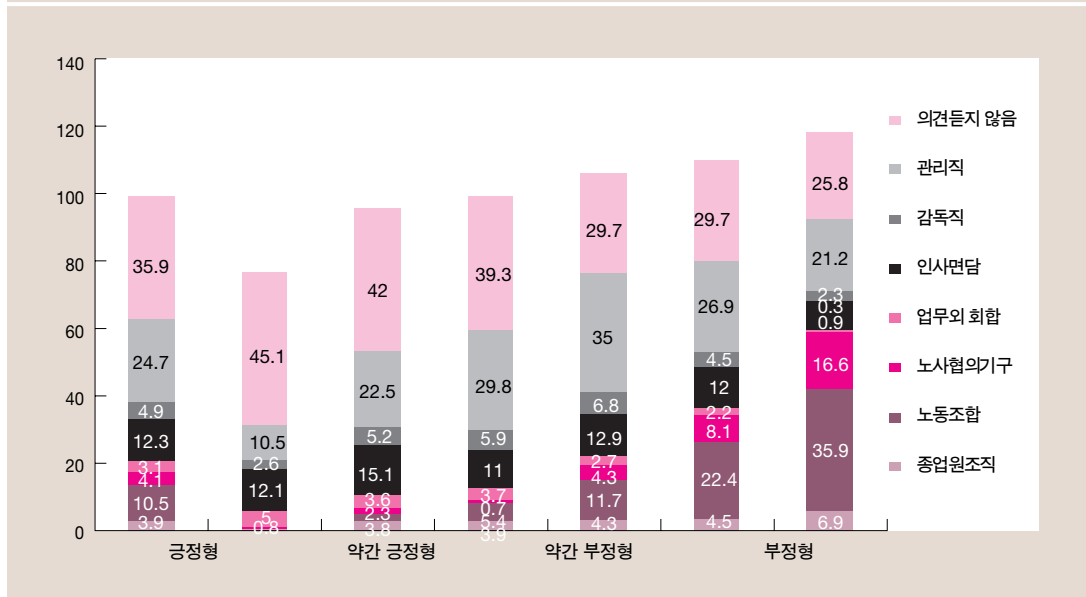
이 같은 집단적 커뮤니케이션에 덧붙여, 업무외 회합, 인사면담, 감독직(이하, ‘종업원 개별커뮤니케이션’이라 함)의 의견을 포함한 합계가 50% 이상인 기업규모는 100~299인 기업뿐이었다. 이하, 기본임금 개정시 100인 미만 기업의 커뮤니케이션의 특징을 살펴보기로 한다.

먼저, 1~9인의 소기업에서는, 기본임금 개정시 ‘특별히 종업원의 의견을 듣지 않는다’라고 응답한 기업 비율이 45.1%에 달해, 관리직을 포함하여 종업원으로부터 의견을 청취하지 않고 회사가 일방적으로 기본임금을 결정하고 있는 것으로 나타났다. 다른 기업규모에 비해, 업무외 회합 비율이 높은 것이 또 다른 특징이다.

다음, 10~29인 규모 기업과 30~49인 규모 기업에서는, 임금개정시 종업원의 의견을 듣지 않든지, 듣더라도 관리직에 그치는 경우가 많다. 10~29인 규모의 기업에서는 인사면담 중심의 개별적

3) 한편, 상여금의 경우, ‘인상 27.0%’, ‘인하 11.7%’, ‘동결 44.5%’, ‘아직 결정되지 않음 14.4%’였다.

[그림 8] 기본임금 개정시 종업원 의견청취방법

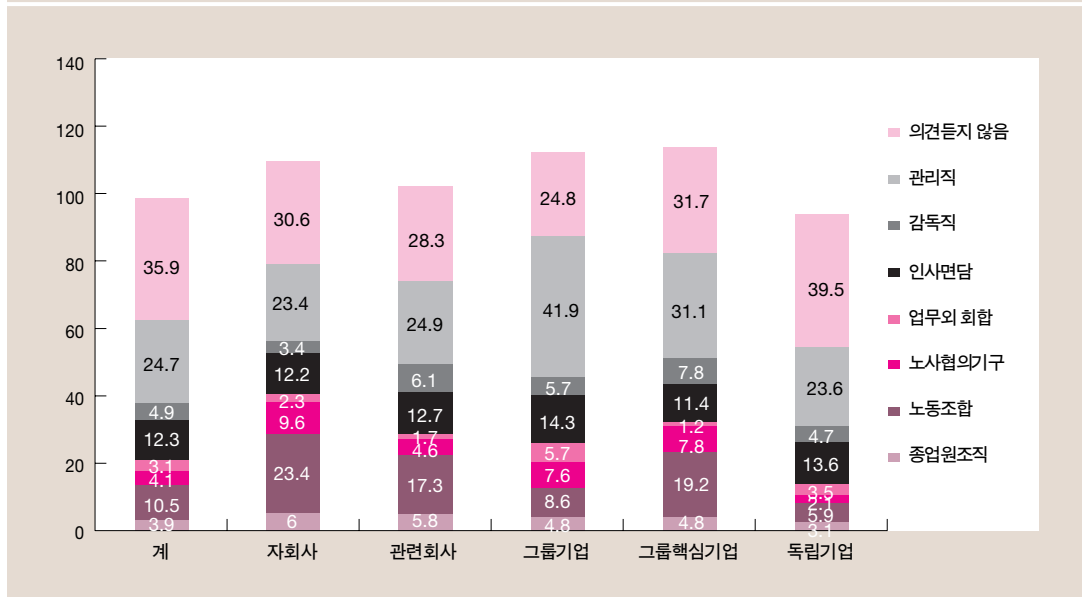


커뮤니케이션이 상대적으로 많았고, 30~49인 규모 기업에서는 관리직과의 커뮤니케이션(29.8%)이 중시되면서도, ‘종업원 커뮤니케이션(= ‘종업원 개별커뮤니케이션’ + ‘집단적 커뮤니케이션’)(30.6%)’도 거의 같은 수준으로 중시되고 있다. 즉 관리직과 ‘종업원 커뮤니케이션’이 동등한 수준에서 커뮤니케이션이 이루어지고 있다고 할 수 있다.

50~99인 규모의 기업에서는, ‘집단적 커뮤니케이션’과 ‘종업원 개별커뮤니케이션’에 의한 의견청취로 기본임금을 결정하고 있는 기업 비율이 41.9%로 관리직(35%)보다 많아 일반 종업원의 의견이 더 많이 반영되고 있다고 볼 수 있다. 그러한 의미에서 ‘관리직보다 종업원의 의견을 더 많이 반영하는 커뮤니케이션’이 이루어지고 있다고 말할 수 있다.

이상, 기본임금 개정시 실시되는 노사커뮤니케이션을 기업규모별로 보았는데 상대적인 특징을 살펴보면 다음과 같다. 즉, 1~9인 기업은 ‘업무외 커뮤니케이션’, 10~29인 기업은 ‘인사면담 중심의 개별적 커뮤니케이션’, 30~49인 기업은 ‘관리직과 종업원 커뮤니케이션의 균등 커뮤니케이션’, 50~99인 기업은 ‘관리직보다 종업원의 의견을 더 많이 반영하는 커뮤니케이션’, 100~299인 기업은 ‘종업원 커뮤니케이션’, 그리고 300인 이상 기업은 ‘집단적 커뮤니케이션’이라고 명명할 수 있다.

[그림 9] 기업형태별 기본임금 개정시 종업원 의견청취방법



전체적으로 보아, 기본임금 개정시 종업원조직, 노동조합, 노사협의기구, 업무외 회합, 인사면담, 감독직과의 회합 중 하나라도 사용하여 종업원의 의견을 청취하는 기업은 조사 대상 기업의 45.2%(1039사⁴⁾/2301사⁵⁾)에 불과하였다.

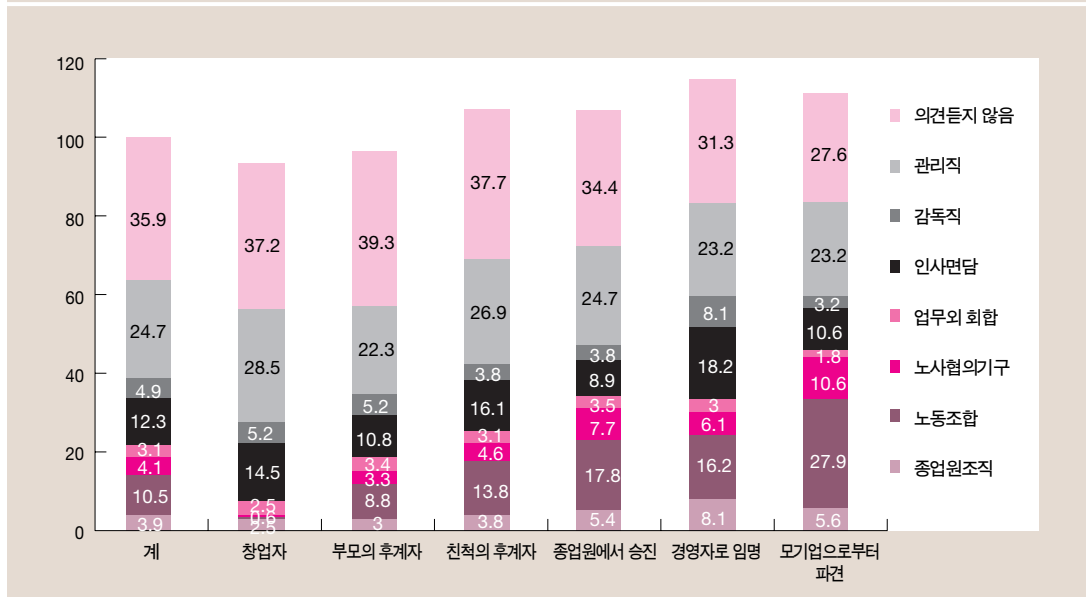
기업형태

중소기업은 일반적으로 대기업의 자회사나 관련회사가 많아 노동조건을 결정할 때 대기업의 영향을 많이 받아 자주적으로 노동조건을 결정하는 것이 어렵다고 평가되어 왔다. 그 때문에, 중소기업이 노동조건을 결정할 때 종업원의 의견을 청취하지 않는 경향이 있지는 않은지 의문시되어 왔다. 이러한 의문에 대답하고자 이번 조사에서는 기업형태별 임금 개정시 종업원 의견청취방법을

4) 1,039사에는 [그림 8]에는 나타나지 않은 '기타'의 94사도 포함된 수치이다.

5) 조사대상 기업 2,440회사에서 '올해 기본임금이 아직 결정되지 않은 기업' 139사를 제외한 수치이다.

[그림 10] 사장취임 경위별 임금개정시 종업원 의견청취방법

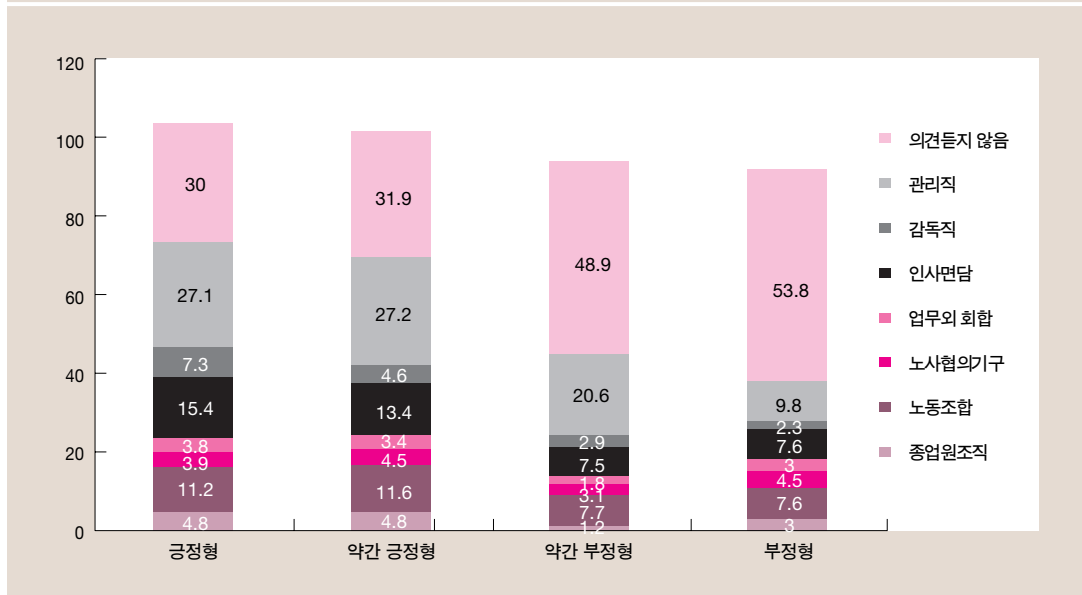


살펴보았다. 그 결과, 자회사도 관련회사도 아닌 그리고 기업 그룹에 속하지도 않은 독립기업이 임금개정시 종업원의 의견을 청취하는 비율이 가장 낮았다. 반대로, 대기업에 소속되어 있는 정도가 가장 심하다고 보여지는 자회사가 관리직을 제외한 일반종업원으로부터 의견을 청취하는 비율이 가장 높은 56.9%에 이르러 지금까지의 이미지와는 정반대의 결과가 나왔다. 자회사 외에 일반 종업원으로부터 의견을 듣는 비율은 그룹핵심기업 52.2%, 관련회사 50.2%, 그룹기업 46.7%, 독립기업 31.8% 순이었다.

사장취임 경위

사장취임 경위에 따라 기본임금 개정시 종업원의 의견청취방법이나 정도에 어떤 차이가 날까. 일반적으로 중소기업 사장은 독단적으로 경영을 하는 경향이 있어 종업원의 의견을 듣지 않는다는 이미지가 있다. 그러한 중소기업의 전형적인 사장유형은 창업자이다. 기본임금 개정시 관리직을 제외한 일반 종업원의 의견을 청취하는 비율이 가장 낮은 사장취임 경위 형태는 ‘창업자’로서

[그림 11] 커뮤니케이션 기본방침 4형태와 임금 개정시 종업원 의견청취방법



27.4%에 불과하였다. 반대로 종업원의 의견을 가장 많이 청취하는 사장은 ‘경영자로서 임명’된 경우로, 종업원의 의견을 청취하였다는 비율이 59.7%에 달하였다. 이어, ‘종업원에서 승진’ 47.2%, ‘친척의 회사를 이어받았다’ 34.5%였다. ‘창업자’나 ‘창업자 가족’으로부터 거리가 있는 형태로 사장에 취임한 경우가 기본임금 개정시 종업원의 의견을 듣는 비율이 높은 경향이 있다.

커뮤니케이션 기본방침 4형태

마지막으로 커뮤니케이션 기본방침 4형태와 임금 개정시 종업원의 의견청취방법 간에는 어떠한 상관관계가 있는지 살펴보기로 한다. 기본임금 개정시 관리직을 제외한 일반 종업원으로부터 의견을 청취하는 비율은 ‘긍정형’ 46.4% > ‘약간 긍정형’ 42.3% > ‘부정형’ 28% > ‘약간 부정형’ 24.2%로 긍정형과 부정형 간에는 약 20%포인트의 큰 격차가 있었다. 즉, 일반 종업원의 의향이나 요망을 충분히 파악하면서 경영을 해야 한다는 기본방침을 갖고 있는 기업과 그렇지 않은 기업 간에는 임금개정시 종업원의 의견청취 정도가 크게 차이가 났다.

■ 맺음말

이상, 종업원수 1,000인 미만의 일본 중소기업 2,440사를 대상으로 실시한 앙케이트조사 결과를 중심으로 노사커뮤니케이션 현황과 노동조건 개정시의 커뮤니케이션 방법에 관하여 고찰하였다. 그 결과를 노동조건 개정에 중점을 두고 요약하면 다음과 같다.

먼저, 첫째, 노동조건을 결정할 때 노사가 협의하는 집단적 노사커뮤니케이션 통로로서 종업원 조직, 노사협의기구, 그리고 노동조합이 있었다. 종업원조직이 임금 등 노동조건을 결정하는 기능을 하고 있다고 응답한 기업 비율은 9.1%였다. 거기에 노동조합이 결성되어 있는 기업 14.8%와 노사협의기구가 있는 기업 4.3%를 합하면 28.2%이다. 즉, 일본의 중소기업 중 노동조건을 결정할 때 실질적으로 종업원의 의견을 반영하는 집단적 노사커뮤니케이션 통로가 있는 기업은 10개 회사 중 3개 회사에 불과하였다. 이것은 종업원조직, 노사협의기구, 노동조합이 중복되는 기업이 있기 때문에 최대치이다.

둘째, 노동조건 결정시 노사커뮤니케이션은 실제 어떻게 이루어지고 있는가. 그것을 구체적으로 보기 위해 기본임금 개정을 살펴보았다. 그 결과, 전체적으로 기본임금 개정시, 종업원조직, 노동조합, 노사협의기구, 업무외 회합, 인사면담, 감독직과의 회합 중 하나라도 이용하여 일반 종업원의 의견을 청취하는 기업 비율은 45.2%에 불과하였다.

셋째, 노동조건 결정시 중소기업간 노사커뮤니케이션의 상대적 특징을 보면 다음과 같다. 즉 기업규모별로 보면, 1~9인 기업은 '업무외 커뮤니케이션', 10~29인 기업은 '인사면담 중심의 개별적 커뮤니케이션', 30~49인 기업은 '관리직과 종업원커뮤니케이션의 균등 커뮤니케이션', 50~99인 기업 '관리직보다 종업원의 의견을 더 많이 반영하는 커뮤니케이션', 100~299인 기업은 '종업원 커뮤니케이션', 그리고 300인 이상 기업은 '집단적 커뮤니케이션'이라고 명명할 수 있다.

기업형태별로 보면, 기본임금 개정시 대기업에 소속되는 정도가 강해 종업원의 의견을 반영할 여지가 적다고 보여지는 자회사가 관리직을 제외한 일반 종업원으로부터 의견청취하는 비율이 가장 높은 56.9%에 이르렀고, 이어 핵심기업 52.2%, 관련회사 50.2%, 그룹기업 46.7%, 독립기업 31.8% 순이었다.

또한, 사장취임 경위별로 보면 기본임금 개정시 관리직을 제외한 일반 종업원의 의견을 청취하는 비율이 가장 낮은 사장취임 경위 형태는 '창업자'로서 27.4%에 불과하였다. 반대로 종업원의

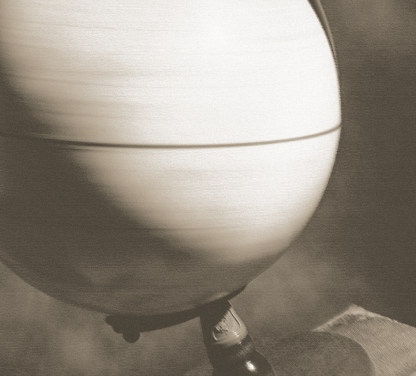
의견을 가장 많이 청취하는 사장은 ‘경영자로 임명’된 경우로, 종업원의 의견을 청취하였다는 비율이 59.7%에 달하였다. 이어, ‘종업원에서 승진 47.2%’, ‘친척의 후계자 34.5%’였다. ‘창업자’나 ‘창업자 가족’으로부터 거리가 있는 형태로 사장에 취임한 경우가 기본임금 개정시 종업원의 의견을 듣는 비율이 높았다.

넷째, 이번에 중소기업 노사커뮤니케이션의 특징을 가장 잘 보여주는 경영자의 커뮤니케이션 기본방침 4형태를 중심으로 기업경영을 분석하였다. 그 결과, 경영정보 공개와 노사쌍방 정보전달도, 종업원의 경영협조도에 있어서 긍정형일수록 그 비율이 높아 원만한 노사커뮤니케이션이 이루어지고 있음이 밝혀졌다. 그러한 경향 때문에 인력관리상 곤란도도 긍정형일수록 낮았다. 기업실적과 커뮤니케이션 기본방침 4형태와의 관계는 명확하게 밝혀지지는 않았지만, 1990년 이후 실적 악화에 의한 경영위기를 경험한 비율은 긍정형일수록 낮은 가운데, 기업실적이 일관되게 상승한 기업이 가장 많은 것은 ‘긍정형’이었다. 특히 기업규모가 클수록 그러한 경향이 두드러졌다. 즉, 대기업일수록 일반 종업원의 의견이나 요망을 충분히 파악하면서 경영하는 것이 경영위기를 회피하고 기업업적을 지속적으로 올리는 데 더욱 유효하다고 말할 수 있다.

이 같은 분석 결과는 일본 중소기업 조사 결과이지만, 우리나라에 시사하는 바가 크다 할 것이다. 경영자가 경영위기를 피하고 지속적으로 기업실적을 올리기 위해서는 최대한 일반 종업원의 의향이나 요망을 충분히 파악하면서 경영하는 것이 무엇보다도 중요하다는 것은 우리나라에도 적용될 일반적인 원칙이라고 보여진다. **KLI**

참고문헌

- 오학수(2002), 「기업그룹연결경영과 인사노무관리」, 니타미치오 편, 『노사관계의 신세기』, 일본 노동연수·연구기구.
- 후생노동성(2004), 「노사커뮤니케이션조사보고」.
- 후생노동성(2006), 「노동조합기초조사보고」.



중국의 노동계약법 입법 추진 배경과 그 방향

방혜정 (중국 외교학원 국제관계학 박사과정)

■ 머리말

지난 해 전 국민의 관심 속에 공개되어 한 달간 191,849건의 의견을 수렴하고, 13쪽 11개 항목에 달하는 대대적 수정을 이미 거쳤던 노동계약법(勞動合同法)이 2차 수정을 거쳐 4월 27일 막을 내린 10기 전국인민대표대회 27차 상무위원회에서 3차 심사를 마쳤다. 3차 심사 후 입법 통과하던 기존의 관례를 크게 벗어났던 물권법의 경우처럼, 전 노동자의 피부에 직접 와 닿는 현실적 문제들과 직결되어 있는 법제의 특성 및 막강한 사회권력인 기업과의 이익 균형을 모두 고려해야 하는 중국 정부의 고민이 드러난 이번 노동계약법 3차 심사를 통해, 현재 변화 중인 중국이 직면하고 있는 사회적 · 정치적 경제적 부담을 가히 추측해 볼 수 있다.

우방구어(項邦閑) 국무원 총리는 회의 폐막 연설을 통해 사회부문의 입법을 강화하는 것이 올해 상무위원회 입법 사업의 주력 부분임을 다시 한번 강조했고, 입법 준비 중인 전체 22개 법안 중 노동계약법 이외에도 취업촉진법(2월 1차 심사 후 공개 의견수렴), 노동쟁의조정중재법, 사회보험법 등의 심사가 올 하반기 예정되어 있어, 올해는 과연 노동입법의 해로 불리어질 만하다. 3차 심사안은 비정규직(파견직과 시간제노동자 등) 문제와 해고에 관한 세부 조항들의 실행력이 비교적 강화되었다는 평가를 받고 있다. 4차 심사에 대한 일정이 정해지지 않은 현재, 여전히 형평성의 문제에 대한 논란이 지속되고 있으며 직업병 등에 관한 새로운 주장들도 제기되고 있어, 앞으로 노동계약법의 입법이 순탄치 않으리라는 모두의 예감에도, 중국 정부는 3년 이내에 노동계약법을 포함한 노동관계법들을 입법 완료하겠다는 입장을 고수하고 있다. 무수한 논쟁에도 불구하고 이 시기에

노동계약법을 추진해야 하는 중국의 정치경제적 배경을 살펴보고 노동계약법을 둘러싼 주요 갈등과 그 수정 방향 탐색을 통해 중국의 현재를 보다 적절히 이해할 수 있을 것이다.

■ 경제체제 전환기의 사회모순 심화

중국의 현행 노동계약제도는 1994년 7월 제정된 노동법에서 확립되었다. 1978년 개혁·개방을 통해 급속한 경제발전을 이룩한 중국은 기존의 계획경제에서 볼 수 없었던 새로운 문제들에 봉착하게 되었고, 특히 국가가 관리 조정하던 노사관계가 시장화를 통해 복잡다기한 양상을 띠게 되었다. 값싼 노동력에 기대어 외자기업의 투자를 유도하고 GDP 증가에만 집중하던 중국 정부는 사회보장제도와 노동자 권익보호 관련 법제 정비를 등한시하였고, 노사관계의 시장화와 다양화는 기존의 낡은 법률 체계 속에 놓여진 노동자들을 사회적 약자로 만들었다. 절대적 공급 초과의 중국 노동시장에서 노사간 힘의 불균형이 노동자들의 심각한 권익침해 현상을 심화시키고 있으며, 노동자들은 30년간의 고속경제성장의 성과분배에서도 제외되어 이들의 불만이 사회 불안요소에서 정치적 위험요소로 성장할 가능성을 배제할 수 없는 지경에 이르렀다.

현재 중국 도시주민의 세후 평균소득이 11,759위안인 반면, 농촌주민의 순수소득이 3,587위안이며, 중서부 지역주민의 연평균소득은 2,000위안에도 못미치는 실정이다. 「중국노동통계연감(中国劳动统计年鉴)」에 따르면, 2002년 전국적으로 접수된 노동쟁의는 184,000건이며, 1993년에 비해 16.6배의 증가를 보이며 10년간 노동쟁의는 연평균 36.3%의 증가를 보였다. 2006년 전국노동쟁의중재위원회에서 처리한 전체 노동쟁의가 44만 7천 건으로, 노동자들의 의식수준 향상에 따른 이익분배 요구는 증가할 전망이다.

■ 노동법제 확립을 통한 노동자 권익보호

중국 정부는 16대 전국인민대표대회를 통해 과학발전관에 입각한 새로운 국가사회발전정책을 수립하여 사회주의적 조화사회건설을 통한 균형발전을 추진할 것을 공표했으며, 노동입법은 국가경제사회발전을 위한 중국 정부의 필연적인 선택으로 볼 수 있다. 2005년 9월 전인대 상무회의에서 발표한 노동법 집행관련 조사에 따르면, 현행 노동법은 5가지 큰 문제를 안고 있는 것으로 밝혀

졌다: 낮은 노동계약 체결률, 계약기간 단기화, 비규범적 노동계약 내용 등의 노동계약 문제; 최저 임금보장제도가 전면 이행되지 못하고 체불임금 문제가 여전히 심각하며, 임금의 정상적 상승기제가 형성되지 못한 것; 보편화된 초과근로 현상과 근로조건의 열악함; 사회보험의 수혜 범위가 좁고 보험금 미납 현상이 심각하며 감독능력이 부족; 노동쟁의 처리기간이 길며 효율이 낮은 점.

현행 노동법으로는 부족한 법률규범의 확충 및 완비를 통해 사회안정을 도모해야 하는 동시에 WTO가입으로 국제적 노동기준에 따라야 하는 현실적 요구가 일련의 노동관계 입법을 추진하는 원동력이 되었으며, 특히 노동계약법은 노동법이 명확히 보호하지 못했던 대다수 노동자들에게 가장 기본적인 권익을 보호받을 수 있는 법적 지위를 보장하는 한편, 기타 노동관련 입법의 기초가 되는 중요한 의의를 지닌 법률이라 볼 수 있다. 세계 최대이며 이원화된 중국의 노동시장을 규범화하기 위한 노동계약법은 노동자의 권익보호와 고속 경제발전 유지라는 두 마리 토끼를 잡기 위해 전례없는 법 초안의 사회적 대공개와 세 차례의 심사과정을 거치며 부단히 변화하고 있다.

■ 노동계약법 3차 심사안의 수정 부분

3차 심사안은 크게 7가지 사항에서 집중 수정된 것으로 알려졌다. 우선 노사관계의 성립과 노동계약 체결일간의 관계에 명확한 정의를 내린 부분을 들 수 있다. 2심안의 “노동자가 근무를 시작한 날을 노사관계의 기점으로 보고, 노사관계 성립을 위한 수속을 반드시 실행하고 서면으로 노동계약을 맺도록 한다”는 부분은 노동계약이 근로를 제공한 전후에 체결될 수 있는 현실에서 문제가 있다는 의견이 제시되었었다. 3심안에서는 “노사관계 성립은 반드시 서면으로 노동계약 체결을 통해야 한다”고 명시하고, “근로 개시일로부터 사용자와 노동자의 노사관계가 성립되며, 사용자는 반드시 채용노동자 명부를 배치하여야 한다”고 밝히고 있다. 또한 3심안은 “이미 노사관계가 성립되어 있으나 노동계약을 체결하지 않은 경우, 근로 개시 한 달 이내에 체결해야 하며, 근로제공 이전에 노동계약을 체결한 경우는 근로 개시일을 노사관계 성립 기준으로 삼는다”고 명시하여 노동계약과 노사관계의 관계를 명확히하였다.

두 번째로 노동자의 직업훈련과 의무근로 기간에 관한 규정에 변화를 주었다. 2심안에서는 사용자가 훈련비용을 제공하고 노동자가 한 달 이상 사업장을 떠나 전문기술교육이나 직업훈련을 받을 경우, 노동자와 의무근로 기간을 약정할 수 있다고 명시하였다. 그러나 이미 법적으로 사용자가

당연히 노동자에게 법정 훈련비용을 제공하여야 하기 때문에, 노동자와 의무근로 기간 약정을 할 수 없다는 반대의견이 많았던 이 규정에 대해, 3심안에서는 “사용자가 국가가 규정한 직업훈련비용 이외에 전문훈련비용을 제공하여, 노동자에게 전문기술교육을 진행하였을 경우, 해당 노동자와 협의를 체결하여 의무근로 기간을 약정할 수 있다”고 수정하였다.

세 번째로 경제성 감원에 관한 규정에 수정을 가하였다. 2심안에서 기업이 파산 전의 구조조정 시, 기업경영상의 엄중한 문제가 발생한 경우, 오염 방지를 위해 이전해야 할 경우 및 객관적 경제상황의 변화에 따라 노동계약 이행이 불가능할 경우 등 4가지 상황에서 경제성 감원을 할 수 있도록 규정하였었다. 3심에서는 기업생산전환, 기술혁신, 경영방식의 조정이 발생할 경우 노동계약의 변경을 거쳐서도 여전히 감원이 필요한 경우는 감원할 수 있도록 규정하였다.

네 번째로 해고에 따른 경제보상금에도 수정이 이루어졌다. 2심안에서는 몇 가지 상황에서 노동계약을 해지 또는 종료하는 경우 사용자는 국무원이 규정한 기준에 따라 경제보상금을 지불하도록 하고 있다. 3심안에서는 경제보상은 노동자의 근무연수에 따라 일 년에 한 달 치의 임금을 기준으로 지불하도록 하고, 1년 미만 노동자는 1년으로 계산하도록 하며, 여기서 한달 치의 임금이란 노동계약 해지 혹은 종료 이전의 12개월간의 월 평균임금임을 명확히 규정하였다. 그리고 고소득 노동자에 대한 경제보상금에 상한선을 두어, 노동자의 월임금이 기업이 속한 직할시·시 등의 전년도 노동자 월 평균임금의 3배가 넘을 경우 3배까지만 지불하도록 하며, 근로연수 한도도 12년을 초과하지 않도록 하여, 월 평균임금 기준과 경제보상금 총액에 이중으로 한계를 설정하였다.

단체협약에 관한 규정이 진일보한 발전을 보였다. 2심안에서는 이미 단체협약, 파견직 및 기타 고용형태에 대한 특별규정을 추가하였으며, 현금 이하의 지역 내에 광업, 건축업, 요식업 등 부문에 종사하는 이동이 잦은 노동자들의 권익보호를 위해 업종별 단체협약을 맺을 수 있도록 규정하였다. 총공회(노조)는 이에 대해 업종별 단체협약 외에도 지역별 단체협약을 맺을 수 있도록 하여 노조가 기업과의 평등협상을 주도할 수 있도록 요구하였고, 3심안에서는 이를 반영하여 단체협약은 노조와 사용자 간에 체결하며, 노조가 아직 조직되지 않은 사업장에서는 상급 노조의 지도하에 노동자가 추천한 대표와 사용자간에 단체협약을 체결하도록 하였으며, 현금 이하 지역에서 지역별 단체협약을 맺을 수 있도록 하였다.

가장 논쟁이 많은 파견제도에 관해서도 수정이 이루어졌다. 2심안에서 파견회사와 사용자, 파견직 노동자 3자의 권리와 의무에 대해 상세한 규정을 두어, 노동자를 위한 예비금 설정 및 파견직

노동자와 1년 계약 후 계약직으로 전환하도록 하던 원안의 제한규정에 대해 융통성을 주었다. 3심 안은 파견회사가 파견직 노동자와 반드시 2년 이상의 고정기간 노동계약을 체결하고 매달 임금을 지불해야 하며, 업무가 없는 시기에도 해당지역 최저임금보다 낮지 않은 임금을 지불해야 한다고 규정하고, 계약 만료 후 본법에서 규정한 다른 문제가 없을 경우(규율 위반, 엄중한 실책 및 근무를 지속할 수 없는 경우) 반드시 노동계약을 연장해야 하다고 명확히 규정하고 있다.

마지막으로 이번 3심에서는 과도 조항을 신설하여, 본법이 실시되기 이전의 규정과 새 규정의 연관성 문제를 명확히 하였다. 우선 본법 실행 전에 합법적으로 체결된 노동계약의 경우 지속적으로 이행하도록 하고, 본법 실행 전 노사관계를 맺고 있으나 노동계약을 체결하지 않은 경우 법 실행 일로부터 한 달 이내에 반드시 노동계약을 체결하도록 하며, 법 실행 일에 유효한 노동계약이 법 실행 후 해지 혹은 종료되는 경우 경제보상금은 노동자가 해당 기업에서 근무한 연수에 따라 계산하도록 규정하였다.

■ 4차 심사에서 고려될 기타 조항들

이번 3심 과정에서는 상술한 조항들 이외에도 여전히 공공부문의 채용계약(聘用合同)을 노동계약법 조정범위 안에 넣을 것인지에 대한 논의가 지속되었고, 직업병 예방에 관한 조항을 신설하자는 의견이 제시되었다. 인사부 자료에 따르면 2002년 공공부문 채용제도(聘用制度) 개혁을 통해 2006년 9월 현재 전국 64만 개의 공공부문이 채용제도를 실시 중이며 이는 전체 공공부문의 51%를 차지하고, 이미 1,700만여 명 이상의 노동자가 채용계약을 체결했다고 밝혔다. 채용계약은 이미 노동법의 범주 안에 속해 있으며 공공부문의 각 조직에 따라 설립조건, 재원, 재무제도, 편제관리제도, 임금 및 복지정책, 사회보장혜택 등이 모두 다르므로, 공공부문의 인사관리는 기업과 크게 달라 노동계약법으로 관리하려 할 경우, 큰 혼란을 초래할 수 있다는 반대 의견이 전개된 것으로 알려졌다. 또한 전국 직업병환자가 67만 여명에 이르고 90%이상이 진폐증과 규폐증이며 특히 진폐증의 경우, 매년 10만 명 이상의 증가를 보여 노동자가 직업병의 위험이 있는 작업을 거절할 권리를 노동계약법 안에 추가해야 한다는 주장도 제기되었다.

■ 노동계약법의 형평성과 중국의 현실을 함께 고려한 입법 방향

이번 노동계약법 3차 심사 수정안을 통해 중국 정부가 노동계약법의 입법 목표와 취지에 강력한 조정을 하고 있음을 감지할 수 있다. 노동계약법의 사회법적 특성을 강조하여 그간 균형을 잃었던 자본과 노동 간의 평형회복을 위해서는 노동자 편향성이 오히려 공정하고 합리적이라는 기존의 주장과 달리 해고, 경제보상금, 직업훈련 등의 실제 세부조항 수정에서는 기업측의 주장이 많이 반영된 것을 파악할 수 있다.

원안 발표 후 지속되고 있는 노동계약법이 가진 노동자 편향적 보호 주장에 대한 중국 정부의 대응은, 노동계약법의 제1장 제1조 총칙에 대한 수정이 3심안에서 변화 없이 존속된 것을 통해, 앞으로의 입법 과정에 기업측의 이해와 고려가 반영될 것이라는 예상을 가능하게 만든다. 원안에서 “사용자와 노동자의 노동계약 체결 및 이행 행위를 규범화하고, 노동자의 합법적 권익을 보호하며, 노사관계의 조화와 안정을 촉진하기 위해 노동법에 근거하여 본법을 제정한다.”고 밝혔던 입법취지는 2차 심사 수정안에서 “사용자와 노동자의 노동계약 체결, 이행, 변경, 해지 혹은 종료 행위를 규범화하고, 조화롭고 안정적인 노사관계를 건설하고 발전시키며, 노동자의 권익을 보호하기 위해 노동법에 근거하여 본법을 제정한다”로 수정되었다. 3차 심사안에서는 노동법에 근거한다는 부분을 삭제한 이외에는 수정이 없는 것으로 알려졌다.

노동계약법 입법을 둘러싼 이해단체들의 분분한 논쟁에 대해 중국 정부는 표면적으로 노동계약법의 근본 입법취지에는 변함이 없음을 고수하고 있지만, 법제의 형평성에 관한 근본적 논의와 기업의 불만, 특히 외자기업의 적극적 반대 표명은 노동계약법 입법 추진을 더욱 어렵게 만들고 있다. 노동계약법 원안 공개 이후 EU상공회의소는 노동계약법이 외자기업의 중국 투자에 큰 영향이 미칠 것이라고 발표하였으며, 상해 미국상공회의소는 노동계약법에 대해 42쪽에 달하는 건의서를 제출하고 “노동계약법의 입법은 우리의 대중 투자 환경에 소극적 영향을 미칠 것으로 본다.”는 의견을 밝혔으며, 일부 외자기업들은 자본 철수라는 강경한 입장을 보이기도 하였다. 외자기업들의 이러한 위협과 더불어 국내기업과 법조계의 노동계약법의 편향성에 대한 주장에 대해 중국 정부는 결국 이번 3차 심사를 통해 완곡한 양보를 보였고, 상무부와 노동사회보장부는 노동계약법 3차 심사가 진행되는 25일 장쩌우에서 세계 500대 기업을 초청해 회의를 개최하여, 외자기업들과 소득세와 노동계약법에 관한 의견을 주고받았다. 중국은 이미 3월에 국내외 기업 소득세 통일법안을

통과시켜 내년부터 외자기업의 소득세를 25%로 인상시켰고, 외자기업들은 이 회의 석상에서 소득세 문제와 함께 노동계약법에 대한 의견 피력을 통해, 본 법안이 업종과 기업의 특성에 맞게 융통성 있게 실행되고 기업의 손해를 줄일 수 있는 방향으로 제정되어야 한다는 주장을 펼친 것으로 알려졌다. 3차 심사 후 각 다국적 기업과 외국 상공회의소들은 중국의 노동계약법 제정 관점에 대해 매우 신중한 태도를 취하고 있다.

중국이 세계경제에서 차지하는 비중이 갈수록 높아지는 지금 중국의 노동계약법 입법 추진은 세계의 임금수준과 노동조건에 막대한 영향을 미칠 것으로 예상되며, ILO, 외국노조, 인권단체 및 미국 국회의 일부 의원들은 중국의 노동계약법 입법 움직임에 환영 의사를 밝히고 있다. 중국 정부는 노동계약법이 중국뿐만 아니라 세계의 노동경제 및 경제구조에 큰 변화를 가져올 것이라는 점을 고려하여 입법 방향을 설정해야 하는 민감한 문제임을 인식하여, 앞으로 시장 및 노사관계 규범화의 정도와 노사 이익의 평형점을 어디에 설정할 것인지를 결정해야 하는 어려움에 봉착해 있다. **KLI**

돈 쓰기 좋은 곳, 그러나 돈 벌기는 힘든 곳: 미국 대형 소매점을 둘러싼 논란



International Labor Trends

국제노동동향 ⑥ - 미국

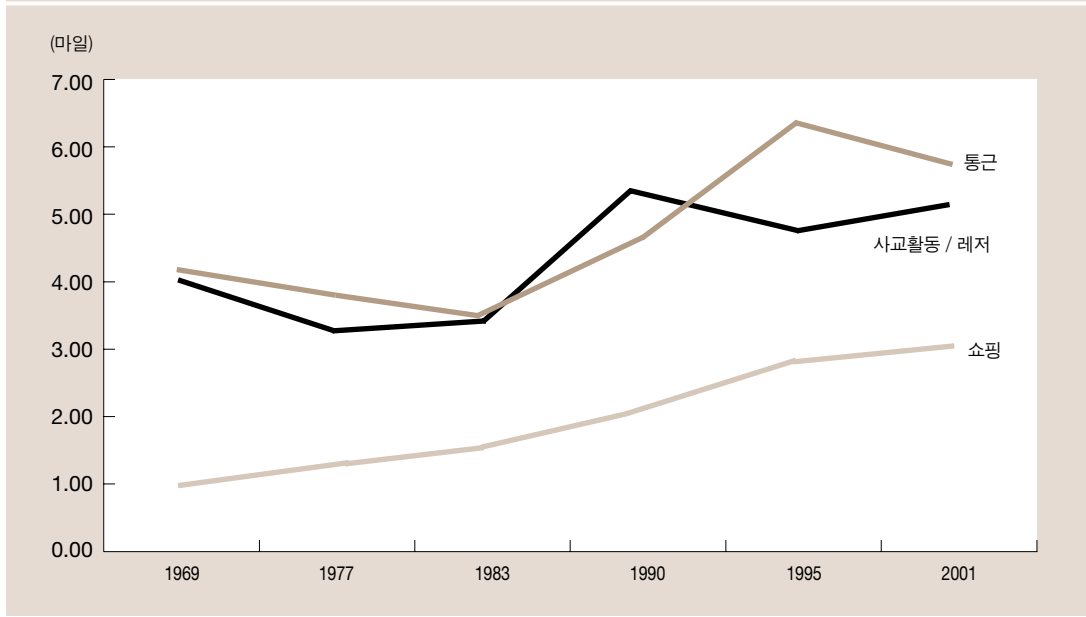
김성훈 (코넬대학교 경영학 박사과정)

■ 머리말

대형 소매점은 20세기 후반에 미국에서 가장 크게 성장한 비즈니스 형태 중 하나이다. 월마트, K마트, 타겟과 같은 생활용품 백화점에서 시작하여, 홈디포나 베스트바이처럼 특정 분야에 대한 소비재를 완전하게 구비한 카테고리 킬러, 그리고 샘스클럽과 같이 매장을 창고형으로 만든 곳에 이르기까지 다양한 형태로 진화하고 있는 대형 소매 체인들은 한 번 새워질 때마다 지역 상권을 뒤흔들며 미국인의 소비패턴 자체를 바꾸어 놓고 있다. 이러한 대형 소매점의 성장은 미국 교통국이 정기적으로 수집하고 있는 가계의 여행패턴 데이터에서 잘 드러난다. [그림 1] 에서 보는 바와 같이, 월마트, K마트, 타겟이 사업을 시작한 1960년대 이래 미국인들이 쇼핑을 위해 차를 타고 이동하는 평균 거리는 지난 30여 년간 무려 3배 이상 증가하였다. 같은 기간 레저와 사교활동을 위한 이동 거리의 증가에 비해서도 그 절대 거리의 증가분이 2배를 넘는다는 것은 그만큼 소비의 패턴 변화가 다른 생활습관의 변화에 비해 뚜렷하다는 증거이기도 하다. 도시 외곽의 교통 요지에 세워진 대형 소매점들이 과거 같으면 예전에 가까운 동네 점포를 이용하던 소비자들을 빨아들이고 있는 것이다.

이렇게 무섭게 성장하는 대형 소매점은 자유시장경제를 추구하는 미국에서 볼 수 있는, 어쩌면 가장 미국적인 현상이라 할 수 있다. 보다 만족스러운 서비스, 보다 저렴한 가격, 보다 다양하게 구색을 갖추고 고객에게 봉사하는 소매점이 시장을 확대하고 있는 것은 미국경제의 긍정적인 모습일 수도 있다. 하지만, 궁극적으로 미국인의 삶을 더 나쁘게 만들고 있다는 지적들이 제기되기도 한다. 그러나 이러한 대형 소매점이 과연 궁극적으로 미국인의 삶의 질을 향상시키는지에 대하여 많은 이들이

[그림 1] 연평균 가계당 차량 이동거리



자료 : NHTS (National Household Travel Survey) Brief, U.S. Department of Transportation, June 2006

〈표 1〉 미국의 10대 대형 소매점

(단위 : 억달러, 개)

대형소매점	주력 상품	2005년 매출	점포 수
Wal-Mart	생활용품, 가전, 약국	3,154	6,131
Home Depot	집 수리/개선 관련 상품	815	2,042
Kroger	생활용품, 가전, 약국	605	3,726
Sears Holdings	생활용품, 가전	539	3,770
Costco	생활용품, 가전	529	461
Target	생활용품, 가전, 약국	526	1,397
Lowe's	집 수리/개선 관련 상품	432	1,225
Walgreen	약국/생활용품	422	4,953
Albertsons	식료품/약국	403	2,500
Safeway	식료품 (웰빙 상품)	384	1,775

자료 : www.stores.org

문제를 제기해 왔다. 미국 최대의 사용자인 월마트로 대표되는 소위 Big Box 소매점과 관련된 각종 이슈는 이제 한 업체의 문제를 넘어서서 미국 경제 전체의 문제로 인식되고 있다.

■ 대형 소매점에 대한 논란들

미국의 대형 소매점이 미국인의 생활패턴을 바꾸어 오는 동안 이들에 대한 비판의 목소리도 커져 왔다. 대형 소매점은 수많은 소비자들의 쇼핑 장소일 뿐만 아니라 수많은 미국인의 직장이기도 하기 때문에, 이곳에서 이루어지는 인사·노사관리는 노동운동가들의 관심을 끌지 않을 수 없었다. 사회 운동가와 비판적인 지식인들은 이들 대형 소매업체가 저임금, 빈약한 복리후생으로 미국인의 노동력을 착취하고 있으며, 이에 대응할 수 있는 노동조합의 출현도 적극적으로 방해하고 있다고 주장한다. 대형 소매점에 대한 시민적 감시는 대형 소매점의 대표 주자이자 미국 최대의 사용자인 월마트를 주타깃으로 진행되고 있다.

대형 소매점의 문제를 지속적으로 제기하고 있는 단체 중 하나인 「월마트여 깨어라(Wake Up Wal Mart)」에 따르면, 월마트의 직원은 절반 이하(46%)만이 의료보험 혜택을 받고 있으며, 의료보험 혜택을 받는 직원의 경우에도 실제로 병원에 갈 경우 높은 자기 부담금을 내야 하는 형태의 혜택을 받고 있다고 한다. 월마트를 감시하는 또 다른 단체인 「월마트 감시(Wal Mart Watch)」에 따르면 월마트 내에서 가장 흔한 직무인 ‘판매원(sales associate)’의 경우 연간 세전소득은 평균 13,861달러로서(2001년 기준), 이는 당시 미국 연방정부가 규정한 빈곤층의 기준인 연소득 14,630달러보다도 낮은 수준이라고 지적한다. 미국 회사의 평균을 밑도는 이러한 의료보장 혜택과 평균적인 저임금은 결국 국가가 상당수의 월마트 직원의 의료보장 비용을 저소득층 지원자금으로 부담하는 결과를 낳는다. 이를 들어 비판자들은 월마트가 국민의 세금을 자신의 호주머니에 넣고 있다고 주장한다.

그리고 월마트 내의 성차별과 인종차별에 대한 소송도 심심치 않게 제기된다. 월마트에는 계산대 직원의 92%가 여성인 데 반해 경영진의 여성 비율은 14%에 불과하다. 여성인력의 활용이 단순직종에 머물고 있다는 뜻이다. 월마트는 인종차별적 인사관리로도 사람들의 입방아에 오르내리고 있다. 특정 인종의 고용을 꺼리고 있다는 의심을 받고 있는데, 예를 들어 트럭운전사의 경우 미국 전체에서 평균으로 14% 정도가 흑인인 데 비해 월마트는 채 3%가 되지 않는다고 한다. 또한 특정 인종의 손님

을 도난범으로 가정하여 가게 안에서 감시했다는 혐의로 고객들로부터 고소를 당한 상태이다.

근로자들의 단결권에 대한 침해는 더욱 심각한 문제이다. 무노조 주의를 철저히 고수하고 있는 월마트는 2001년 텍사스주의 일로 언론의 주목을 받았다. 잭슨빌이라는 곳의 월마트에서는 매장 안 육류코너 직원들이 모여 노조 설립에 찬성하는 안을 투표로 통과시키자 고객의 요구에 따라 고기를 포장해 주던 코너를 아예 없애고 모든 제품을 포장육으로 바꾸어 진열했다. 표면적으로는 고객이 더 이상 육류 코너에 배치된 인력의 서비스를 필요로 하지 않기 때문이라고 발표했지만, 노조 설립을 막기 위한 노력의 일환이었다는 지적을 피하기 어려웠다.

월마트에 대한 비판은 지역경제에 미치는 악영향과 협력업체에 대한 지나친 압박에도 미치고 있다. 비판적 연구자들은 월마트가 입점한 마을은 평균 임금이 하락하고, 지역 상권이 무너지는 등의 월마트의 부정적 효과가 저렴한 물건 값에 의한 소비자의 효용 증가를 상쇄하고도 남는다고 지적한다. 또한 지속적으로 납품가를 낮추는 월마트의 머천다이징 전략이 협력업체의 도산을 유도하거나 제조공장의 제3국 이전을 부추키면서 미국 제조업의 쇠퇴를 한층 앞당기고 있다는 지적도 있다.

월마트가 특정 당파적 의제를 지나치게 노골적으로 지지한다는 우려도 있다. 이는 경영진이 개인적으로 특정 정당에 정치기부금을 내는 것을 넘어선다. 예를 들어 최근 월마트는 <이라크 전쟁에 대한 온전한 진실(Uncovered: The Whole Truth About the Iraq War)>이라는 책이 서적 판매대에 진열되는 것을 거부했다.¹⁾ 월마트의 고객들에게 팔릴 만한 책이 아니라는 것이 이유였다. 그러나 월마트가 과거에 한 행태를 살펴보면 이 말을 액면대로 받아들이기 어렵다. 2004년에 미국 내에서 베스트셀러가 되었던 사회 만평 서적 <America: the Book>은 끝내 월마트에 진열되지 못했다. 미국의 상징적 존재들(국기, 독수리, 대법원 등)을 부적절하게 풍자했다는 것이 이유였다. 이러한 일련의 사례로 볼 때 월마트가 단지 판매 전망만을 고려해서 책을 선정하고 있지는 않는 것이 분명해 보인다.

시민단체들의 이 같은 지적에 대한 월마트를 비롯한 대형 소매업체들은 대체로 억울하다는 입장이다. 월마트는 자사의 직원 중 90.4%가 다양한 형태로 의료와 관련한 회사의 지원을 받고 있다고 주장한다. 그리고 자사 직원 중 회사가 지원하는 의료보험에 들 수 있는 직원의 비율이 76%에 달하며, 이는 업계 평균인 59%보다 월등히 높은 수치라고 한다.²⁾ 인종과 성차별에 있어서도 월마트는

1) 1 <http://www.wiretapmag.org/stories/24069>

2) http://walmartfacts.com/FactSheets/3232007_Health_Care.pdf

2003년부터 임원진이 관여하는 별도의 부서를 두고 철저히 관리하고 있으며, 2006년에는 평등한 고용형태와 관련하여 수많은 상을 수상하였다고 광고하고 있다.³⁾ 이 밖에도 각종 자선기금 납부와 지역농산물 구매 등을 통해 지역사회와 경제에 적극 기여하고 있다고 주장한다.⁴⁾

■ 강화되는 시민사회의 감시

대형 소매점이 미국에서 가장 빠르고 분명하게 성장하는 산업인 동시에 이들을 감시하는 새로운 노동/시민운동도 매우 가장 눈에 띄게 성장하고 있다. 그리고 이들은 인터넷과 멀티미디어로 대표되는 새로운 정보사회의 특성을 십분 활용하면서 노동/시민운동의 미래적 모습을 보여주고 있다. 예를 들어 Wake Up Wal-Mart(wakeupwalmart.com)는 월마트의 홈페이지를 본떠 만든 인터넷을 홈페이지를 통해 월마트의 문제점을 조목조목 지적하며 방문자들에게 자신이 사는 동네의 월마트의 감시자로 나설 것을 촉구하고 있다.

Wal-Mart Watch(walmartwatch.com)라는 단체는 보다 체계적으로 운동을 전개하고 있다. 우선 눈에 띄는 것은 월마트의 문제점을 지적하는 동영상 시리즈이다. TV로도 방영되었고 동영상 공유 사이트를 통해 전파되고 있는 자료를 통해 Wal-Mart Watch는 월마트가 제공하는 정보가 미국인들을 호도하고 있으며, 월마트의 발전은 미국 경제에 전혀 도움이 되지 않는다고 주장한다. 이 단체는 고용 차별, 건강보험, 환경오염, 노동운동 탄압, 지역경제 파괴 등으로 월마트에 대한 비판과 감시를 세분화하고 네티즌과 언론을 통해 수집된 자료를 알기 쉽게 정리해 두고 있다.

독립영화 제작자들도 멀티미디어를 사용한 대형 소매점 감시에 뛰어들고 있다. 예를 들어 레드도어미디어(www.reddoomedia)는 지역주민의 단합된 노력으로 월마트의 진출을 막아낸 사례를 수준 높은 다큐멘터리 영화로 만들어 제공하고 있다. 시청자들은 이 다큐멘터리에 담겨 있는 생생한 목소리를 통해 월마트의 입점이 지역사회에 미치게 될 부정적인 영향들에 대해 인지하게 된다. 브레이브 뉴영화사(Bravenew Films)는 월마트의 슬로건인 ‘언제나 저가(everyday low price)’를 빗대어 제목을 붙인 <저가 상품 뒤의 고비용(The high cost of low price)>이라는 영화를 만들어 인터넷을 통해 보급

3) http://www.walmartfacts.com/FactSheets/1242007_Employment_and_Diversity.pdf

4) http://www.walmartfacts.com/FactSheets/1242007_Merchandising.pdf

하고 있다.⁵⁾ NCRP(National Committee for Response Philanthropy)라는 비영리 단체는 월마트와 그 창업자의 자선 기부가 지나치게 이기적인 목적으로 이루어지고 있다고 비판하는 <월튼과 월마트 : 이기적인 박애주의 : The Waltons and Wal-Mart: Self-Interested Philanthropy>라는 영화를 만들어 우편 및 인터넷 주문을 받고 있다.⁶⁾

이와 같이 멀티미디어를 통해 전파되는 월마트에 대한 우려의 목소리는 결국 대형 소매업에 대한 제도적인 변화를 이끌어 내는 데까지 이르고 있다. 2006년에 통과된 시카고 시의 대형 소매업 생계 임금조례(Big Box Living Wage Ordinance)가 그 대표적인 예이다.⁷⁾ Big Box 로 불리는 대형 할인 소매업체를 겨냥한 이 법안은 회사가 종업원들에게 최소 시간당 10달러의 임금과 3달러에 해당하는 복리혜택을 주어야 한다고 규정하고 있다. 10억 달러 이상의 매출을 가진 업체가 설립한 9만 평방미터 이상 크기의 매장에 적용되는 이 법안은 표면적으로는 모든 대형 소매업체에 적용될 수 있지만, 실질적으로는 월마트를 겨냥한 것이라 할 수 있다.⁸⁾

■ 대형 소매점의 대응과 변화

가중되어 가는 시민사회와 정치권의 압박에 월마트를 위시한 대형 소매점의 대응도 보다 적극적으로 변화 발전하고 있다. 우선 월마트는 에델만 PR(Edelman Public Relations)이라는 유명한 PR 회사와 계약을 맺어 회사의 이미지 개선 작업을 전반적으로 조율하고 있다. 월마트의 이미지 개선 작업에는 인터넷 공간에 친월마트적인 정보가 흘러다니도록 하는 것이 큰 비중을 차지한다. 이를 위해 ‘월마트에 대한 진실(walmartfacts.com)’이라는 공식 홈페이지를 개설하고 시민사회의 비판들에 대해 자신의 입장을 자세히 밝히고 있다. 그리고 시민사회 리더들을 임원진으로 한 ‘Working Families for Wal Mart’ 라는 친월마트 단체를 직·간접적으로 지원하여 인터넷에서 월마트에 대한 긍정적인 목소리가 나오도록 애쓰고 있다. 그리고 최근에는 자사의 입장을 홍보하는 영상을 제작하여 인터넷

5) www.walmartmovie.com

6) http://ncrp.org/press_room/index.asp?Article_Id=73

7) <http://www.chicagobusiness.com/cgi-bin/news.pl?id=22008>

8) 이 법안이 발효되자 월마트의 경쟁업체인 ‘타겟(Target)’은 매장의 크기를 9만 평방미터 이하로 유지하여 이 법안의 적용을 회피하기로 했다.

은 물론 공중과 텔레비전을 통해 대대적으로 방송하기도 하였다.

이에 더하여 법적·정치적인 노력도 기울이고 있다. 예를 들어 월마트는 자신에 대한 비난을 당파적 정치인이 꾸며낸 이야기로 몰아가곤 한다. 2006년 8월에 월마트는 아이오와주의 유권자 18,000명에게 편지를 보내어 월마트에 대한 비난은 근거 없는 것이며, 민주당 성향의 인물들이 자신의 정치적 야심을 이루기 위해 지어낸 것이라는 취지의 메시지를 전했다.⁹⁾ 그리고 회사의 저임금 정책에 영향을 줄 수 있는 법의 출현에 대해서도 매우 적극적으로 자신을 방어하고 있다. 메릴랜드주에서 대형 소매점(만명 이상 고용)은 수입의 8%를 종업원 의료혜택에 사용해야 한다는 법이 통과되자 연방법원에 제소하여 치열한 법정 싸움 끝에 2007년 1월 결국 연방법원으로부터 메릴랜드주의 법 제정에 문제가 있으며 월마트가 이를 따를 필요가 없다는 판결을 이끌어 내고야 말았다.

그러나 월마트와 대형 소매점이 이렇게 방어만 하고 있지는 않다. 최근 월마트는 일련의 진일보한 인사관리 정책을 발표하면서 약간의나마 의미 있는 변화의 모습을 보여주기도 했다.¹⁰⁾ 또한 치솟는 미국의 의료비 문제를 해결하기 위한 범사회적인 논의의 장에 적극적으로 참여하면서 미국 사회의 책임 있는 일원이라는 이미지를 일정 부분 심어나가고 있기도 하다. 이 밖에 각종 장학제도의 도입으로 저소득층의 사회경제적 문제에 무관심한 기업이 아니라는 모습도 보이고 있다.

■ 전망

월마트를 위시한 미국의 대형 소매업체들은 커지는 몸집만큼의 책임 있는 행동을 요구받고 있다. 특히 이들은 저가의 경영전략을 핵심으로 삼는 공통점, 그리고 지역사회에서의 독점력 때문에 종업원들의 임금을 낮은 수준으로 유지하려는 유혹이 크며, 이에 대한 시민사회와 정부의 감시가 커지고 있다. 이에 대해 주요 대형 소매업체들은 약간의 변화의 제스처를 보이며 자신에게 쏟아지는 비난의 강도를 줄이려고 노력하고 있다. 그러나 월마트와 주요 대형 소매업체들이 임금체계 등에 근본적인 영향을 줄 수 있는 노동조합의 출현에 대해서는 매우 철저하게 부정적인 입장을 견지하고 있다. 따라

9) Financial Times MSNBC, August 16, 2006

10) NY Times, 2006. 12. 4

서 일련의 근무조건 개선 정책과 사회 공헌 활동은 장기적이고 근본적인 변화의 증거가 아니라는 주장에도 일리가 있다.

과거에는 대도시의 공장에서 일하고 있었음직한 많은 미국인들이 대형 소매점에서 일자리를 찾고 있다. 비록 대형 소매점이라는 일터에서 과거 제조 공장에서 볼 수 있었던 위험한 작업환경이나 노골적인 노동력 착취는 보기 어렵다. 그러나 대형 소매점이 소비자로서의 미국인뿐 아니라 돈을 벌어 자신과 가족을 부양하는 직장인으로서의 미국인들에게 보다 널리 사랑 받기에는 어떤 길을 걸어가게 될지 아직은 지켜 보아야 할 것 같다. **KLI**

창조와 공동체의 결합을 논하다

리처드 플로리다의 “창조적 계급의 부상”
(The Rise of the Creative Class)

황준욱 (한국노동연구원 연구위원)

■ 들어가는 말

최근 ‘세계화·정보화’에 버금가게 사회적으로 빈번하게 사용되는 용어가 창조성(혹은 창의성)이 아닌가 싶다. 창조적 사고, 창조적 교육, 창조적 경영 등 창조라는 말은 앞으로 다가올 시대를 특징 지움과 동시에 이를 대비하기 위해 반드시 갖추어야 할 ‘장비’가 되고 있다.

사실, 노동의 관점에서 창조성은 아주 오래 전부터 핵심적인 개념 중 하나였다. 노동 과정 자체가 기존 자원을 이용하여 ‘새’ 것을 만들어내는 ‘창조’ 과정으로 여겨졌으며 이 과정에 핵심적인 역할을 하는 노동은 속성상 ‘창조적’일 수밖에 없다. 하지만 자본주의와 대량생산 체제를 거치면서 노동은 거대한 생산 시스템내 존재하는 여러 생산 요소 중 하나로 전락하였으며 노동이 가지고 있는 본질적 속성인 ‘창조성’은 그 의미가 약화된 것이 사실이다. 하지만 창조성의 본질은 노동의 주체인 인간으로부터 찾을 수 있으며 앞



으로 다가올 창조적 사회의 핵심 역시 창조적 노동의 역할에서 찾을 수 있다.

이렇게 노동 관점에서 창조성을 보게 되면 자연스럽게 다음과 같은 질문이 떠오르게 된다. 창조적 노동은 어떤 모습일까? 모든 노동자가 창조적 계급이 될 수 있을까? 모든 노동 과정이 창조적으로 진행될 수 있을까? 창조적이지 못한 사람들은 어떻게 될까? 이러한 질문에 대해 정답은 아니지만 개략적인 그림을 그려 주는 연구가 있어 소개하려고 한다.

‘창조적 계급의 부상’의 저자 리처드 플로리다(Richard Florida)는 미국의 경제학자이자 도시연구가이다. 그의 창조적 계급에 대한 연구는 창조성이 어떻게 세계 경제를 혁신적으로 변화시키느냐라는 질문에 모아져 있으며 이에 따라 도시의 변화가 어떻게 이루어지는가라는 질문도 그의 주요한 연구 주제이다. Beyond Mass Production(1993)을 통해 일본의 생산체제가 다른 국가들로 전파되는 모습을 설명했던 그는 The Rise of the Creative Class(2002)를 통해 창조적 계급의 부상과 이에 따른 일·여가·공동체, 그리고 일상생활의 변화를 설명하였다. 이후에도 Cities and the Creative Class(2004), The Flight of the Creative Class(2005) 등을 통해 도시들이 창조적 계급을 수용하는 과정과 문제점 등을 기술하고 있다. 이 글은 그의 창조적 계급에 대한 대표적 저서인 창조적 계급의 부상(The Rise of the Creative Class)¹⁾을 주 설명 대상으로 한다.

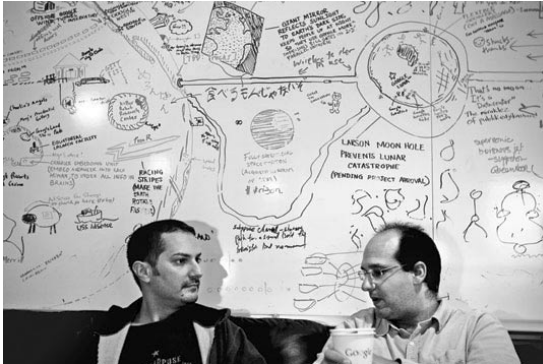
질문 1 왜 창조적 계급일까? 이 말에는 창조와 계급이라는 언뜻 보기에 어울리지 않은 두 용어가 결합되어 있다. 저자는 이 책의 마지막 장에 그 의미를 알려주고 있다. ‘계급’이라는 용어가 미국 사회에 어울리지 않는다는 표현으로 시작되는 ‘창조적 계급이여! 성장하라’라는 제목을 달고 있는 이 책의 마지막 장은 사회를 변화시키기 위해 ‘창조적 계급은 새로운 형태의 집단행동을 형성해야 하며’ 창조적 사회의 달성은 ‘창조적 시대의 혜택이 모든 사람들에게 부과된다는 것을 보장할 때만’ 달성할 수 있다는 점을 분명하게 밝히고 있다. 즉, 그의 생각은 지극히 개인적 개념으로 보이는 창조성의 구현이 계급이라는 공동체적 개념과 병행되고 이것이 사회적으로 승인 받을 경우에만 창조적 사회가 도래할 수 있다는 것이다.

1) 한글본으로 Creative Class - 창조적 변화를 주도하는 사람들 -이라고 번역되었으며 이 글은 한글 번역본을 중심으로 하였다.

질문 2 그렇다면 창조적 경제의 모습은 어떠할까? 500쪽(한글 번역본)에 이르는 책의 대부분의 내용은 창조적 경제와 창조적 계급의 모습을 그리는데 할애되어 있다. 먼저 일에 대한 창조적 계급의 생각이 어떠한지를 알아보자. 리처드 플로리다는 <인포메이션 위크(Information Week)>지 조사, 현장조사 결과 등을 기초로 창조적 계급이 생각하는 일에서 중요한 점은 도전과 책임, 유연성, 안정된 작업 환경과 비교적 안정적인 일, 보수, 직업적 발전, 동료들의 인정, 활기를 제공하는 동료들과 경영자들, 흥미진진한 작업 콘텐츠, 조직 문화, 작업장 위치와 공동체라고 설명하고 있다. 이 중 몇 가지는 기존의 가치를 반영하고 있지만 다른 몇 개(도전과 책임, 유연성, 활기, 흥미, 공동체 등)는 변화하는 모습을 그리고 있다.

인터넷 검색회사인 구글(Google)은 최고문화경영자(Chief Culture Officer)을 두어 수평적인 조직구조, 상하 위계질서의 타파, 그리고 서로 협력하는 환경 조성과는 같은 구글의 문화를 유지·발전시키고 있다. 리처드 플로리다가 생각하는 창조적 계급의 일터 모습은 구글의 모습과 유사해 보이며 한 마디로 ‘칼라없는 일터’로 상징될 수 있다. 그가 자신의 복장(청바지, 검은 티셔츠, 부츠)을 걱정하며 방문한 피츠버그에서 가장 오래되고 가장 유명한 법무법인에 일하는 사람들은 카키색 바지와 폴로 셔츠차림에 운동화, 샌달을 신고 있었다. 하지만 그에 따르면 이러한 복장에서 자유분방함이 또 하나의 정형성을 낳는다면 그것은 창조적 경제가 아니다. ‘창조적 경제는 다양한 복장을 추구한다’. 각자의 필요와 용도에 따라 정장을 입은 사람, 캐주얼을 입은 사람, 힙합을 입은 사람들이 모여서 일하는 곳이 창조적 경제이다. 이들의 작업 스케줄은 프로젝트를 중심으로 이루어지는 경향이 있기 때문에 다양하다. ‘창조적 일은 엄청난 집중을 요구하고, 사람들은 심지어 낮에도 얼마간의 개인적인 휴식시간을 가지기 위해 유연성을 요구한다’. 하지만 이들의 근무시간은 짧지 않다. 이들이 원하는 새로운 작업 공간은 ‘개방된 사무실 설계와 배치’, ‘높은 천장’, ‘공동 공간’, ‘풍부한 모임 공간’, ‘간접 조명’, ‘풍부한 예술품’ 등이다. 다음 사진은 구글 본사의 작업 및 휴게 공간의 모습이다. 리처드 플로리다가 그리고 있는 창조적 경제의 작업 공간은 바로 이런 것 같다.

[그림] 구글 본사 작업 공간



출처 : <http://blog.naver.com/99jio?Redirect=Log&logNo=150008031631>

질문3 창조성은 관리될 수 있는가? 저자는 ‘창조성을 끌어내기 위해 전형적인 일터는 더 많은 스트레스를 가하는 동시에 더 많은 배려를 제공하는 추세’라는 말로 창조성이 관리되어지고 있는 현실을 지적한다. 저자는 ‘유연한 관리’라는 말로 창조성 관리를 설명하는데 그에 따르면 유연한 관리의 주요한 수단은 일에 대한 도전, 동료의 인정과 압박이다. 이러한 관리는 자연스럽게 고용형태를 바꾸게 되는데 새로운 계약은 ‘개인의 요구와 소망에 맞추어 이루어지며’ 이러한 새로운 계약을 통해 창조적 계급들은 ‘그들의 안정을 자율과, 그리고 순응을 일을 옮겨다니고 흥미로운 프로젝트와 활동할 수 있는 자유와 바꾸게’ 된다.

질문4 창조적 계급의 근로시간은 짧지 않다. 왜 그럴까? 그는 창조적 계급이 시간에 대한 욕심이 매우 크다고 설명하면서 “창조적 경제에서 시간은 재생 불가능한 유일한 자원이기 때문이다.”라고 말하고 있다. 그는 빌게이츠가 지폐 한 장을 땅에 떨어뜨렸을 경우 그의 초당 소득을 고려할 때 이 지폐를 줍는 것이 이익인가라는 브래디 텀플리톤의 빌 게이츠 재산지수를 예로 들면서 1998년까지 1만 달러짜리 지폐는 빌 게이츠에게 주을 만한 가치가 없음을 이야기한다. 하지만 “24시간 운영되는 햄버거 가게는 새벽 3시 햄버거를 원하는 작가에게는 멋진 곳이지만 그것을 제공하는 식당 종업원에게는 그렇지 않다.”고 말하면서 창조적 노동자와 그렇지 않은 노동자 사이에 차이가 있음도 지적하고 있다.

질문 5 창조적 경제에서 노동자들의 이동은 어떠할까? 그는 창조적 경제에서 노동시장의 변화에 대해서도 설명하고 있는데, 그에 따르면 서열이 아닌 자기가 하고 싶은 일을 따라 움직이는 수평적 이동이 주가 되고 있으며, 회사보다는 그들의 직업이나 전문직을 자신과 더욱 동일시하게 되었으며 교육훈련에 더 많은 시간과 돈을 투자하는 등 직업이 가지는 모든 측면에 대해 더 많은 책임을 떠안고 있다고 주장하고 있다.

질문 6 창조적 경제, 창조적 계급의 등장에 따라 우리의 삶과 여가는 어떻게 변화될까? 저자는 창조적 계급의 대표적인 생활양식으로 “경험을 위한 열정적인 탐색”을 들고 있으며 그 이유로 “경험은 우리의 창조적 재능을 자극하고 우리의 창조적 능력을 강화하기 때문이다”라는 점을 들고 있다. 창조적 계급은 경험을 위해 활동적인 야외 오락을 중시하며 자신의 신체도 적극적으로 관리하고 있는데 이는 “자신의 신체를 창조적 영역으로 인식하기” 때문이라고 보고 있다. 또한 창조적 계급은 엔진에 자신을 맡기는 오토바이보다 자신의 육체를 엔진으로 삼아 창조적 경험을 할 수 있는 자전거를 선호하며 거대한 문화센터, 박물관 지구 같은 곳보다는 현장과 가까운 곳에서 실연자들(players)과 호흡할 수 있는 유기적이고 토착적인 거리 수준의 문화에 끌리는 경향을 보인다고 설명한다. 이는 창조적 계급들은 “문화행사에 참여하는 것이 아니라 문화적 공동체에 들어선다는 기분으로 오는 것”을 즐겨하기 때문이다.

질문 7 저자가 주장하는 ‘창조적 자본 이론’은 무엇인가? 이 책의 마지막 부분인 공동체에 대해서 그는 지역의 경제성장이 창조적 사람들의 지역 선택에 의해 촉진된다는 ‘창조적 자본 이론’을 주장하고 있다. 그는 창조적 계급이 직업과 거주를 위한 지역을 선택할 때 고려하는 사항으로 수평적 이동을 도울 수 있는 두터운 노동시장이 존재하는 곳, 그 지역에서 자신이 원하는 다양한 생활양식을 제공 받을 수 있는 곳, 지인들을 만나고 인간 교류를 하기에 편리한 여건을 제공하는 곳, 흥분과 에너지를 의미하는 다양성이 존재하는 곳, 독특하고 독창적인 경험을 할 수 있도록 진정성을 가진 곳, 독창적인 곳 등을 고려한다고 주장하면서 이러한 창조적 계급의 지역 선택이 결국 지역의 발전을 가져온다고 주장한다.

질문 8 그렇다면 창조적인 사람들을 유지하고 혁신을 일으키고 경제적 발전을 자극하기 위해 필요한 것은 무엇일까? 저자는 그가 고안한 창조성 지수를²⁾ 각 지역에 계산하는 과정을 통해 “지역의 경제발전은 다양하고 관대하고 새로운 아이디어에 개방적인 지역을 선호하는 창조적인 사람들에 의해 촉진되며, 다양성은 한 지역이 다른 기술과 생각을 지닌 다른 유형의 창조적인 사람들을 유지할 가능성을 증가시킨다.”라는 주장을 도출하고 이러한 생각을 집약적으로 표현하는 기술(technology), 인재(talent), 관용(tolerance) 등 3T를 지역경제 발전의 핵심 열쇳말로 제시한다. 저자가 제시하는 3T는 지역공동체가 ‘인간적인 분위기’를 제공해야 함을 의미한다. 인간적인 분위기관 이민자, 보헤미안, 게이 등 사회내 다양한 집단들에게 개방적이어야 하며 ‘하나의 틀’을 고집하는 획일적인 방법이어서는 안 된다.

질문 1로 회귀 저자는 창조성이라는 외견상 개인 속성으로 보이는 개념을 계급이라는 공동체적 개념과 연결시키고 있다. 이는 저자가 마지막 질문에 대한 대답으로 제시하는 ‘지역이 다양하고 개방적인 인간적인 분위기’를 제공해야 창조적인 경제를 달성할 수 있고 이를 통해 지역 발전이 가능하다는 주장과 연결되어 있다. 창조성은 아니 창조적 인간은 그 자체의 독자적 형태로는 사회 발전에 기여할 수 없으며 사회내 존재하는 타인과의(창조성이 낮은 타인과도) 공존과 협력을 통해 사회 발전에 공헌할 수 있음을 의미한다.

■ 덧붙이는 말

자의든, 타의든 창조성에 대한 추구는 앞으로 한 동안 지속될 것으로 예상된다. 이러한 방향은 자연스럽게 사회내 창조성을 기준으로 사람들을 나누는 구분을 낳을 것이며 창조성의 사회적 역할이 커지면 커질수록 더 창조적인 사람과 덜 창조적인 사람간의 보상 격차는 커질 것으로 보인다. 하지만 ‘창조적 계급의 부상’이 예견하고 있듯이 창조적 집단이 창조적 사회의 공동 비전을 제시하지 못하거나 사회가

2) 창조성 지수는 전체 노동자 중 창조적 계급의 비중, 1인당 특허 수, 하이테크 지수, 게이 지수 등을 통해 계산된다.

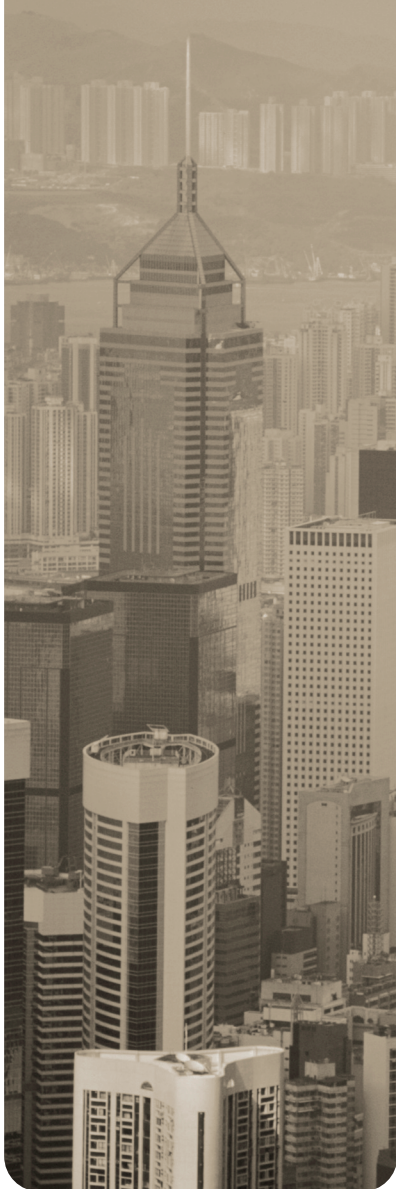
공동의 비전을 공유하지 못한다면 창조적 사회에로의 이행은 어려울 것이다. 따라서 앞으로 주요한 사회적 이슈 중 하나는 어떻게 하면 덜 창조적인 사람들과 더 창조적인 사람들로 구성된 사회의 공동 비전을 만들어내고 이를 공유하며 달성하는가라는 것이 될 가능성이 높다. 이를 위해 우선 필요한 점은 개인을 더 창조적으로 만들 수 있는 교육과 훈련일 수도 있다. 하지만 더 중요한 것은 사회내 다른 것을 포용할 수 있는 개방과 관용일 것이다. **KLI**

참고문헌

- Richard Florida(2002), Creative Class - 창조적 변화를 주도하는 사람들 -, 이길태 역, 전자신문사.
- <http://blog.naver.com/99jio?Redirect=Log&logNo=150008031631>
- <http://www.zdnet.co.kr/news/internet/search/0,39031339,39157203,00.htm>
- <http://www.creativeclass.org/display.php?page=bio>
- http://en.wikipedia.org/wiki/Richard_Florida



세계 노사정 소식



유럽

네덜란드 : 13~14세 적용 근로시간 관련법 간소화

네덜란드의 노동법이 간소화되었다. 4월 2일 네덜란드 사회 고용부 장관의 발표에 의하면, 13~14세 청소년들은 토요일에는 최대 7시간까지 일할 수 있게 되었고, 주중에는 아침에 일할 경우에 오전 7시부터 일을 할 수 있게 되었다. 이전에는 토요일은 최대 6시간까지, 오전 8시부터 일할 수 있었다. 이같은 변화는 15세 청소년들에게 적용되는 기준과 같은 수준으로 개정된 것이다. 이와 같은 전반적인 근로와 관련된 법을 통과시킨 것뿐만 아니라, 예능계에 종사하는 청소년들을 위한 특별법도 마련되었다. 이는 영화나 방송 분야에 종사하는 연기자 및 가수 등을 위한 법이다. 13~14세 청소년의 경우 이전에는 1년에 최대 15회까지 무대에 설 수 있었으나, 4월 1일부터는 최대 24회까지 출연할 수 있다. 7~12세의 청소년의 경우에는 12회까지 출연 가능하나, 만약 시리즈물에 출연하는 경우에는 24회까지 출연이 가능하다. 이처럼 청소년의 근로시간과 관련한 법이 완화된 것에 비해, 청소년들의 임금과 관련된 노동법을 마련하려는 시도는 작년 11월 법정의 반대에 부딪쳐 좌초되었다. 네덜란드의 경우 법정최저임금은 23세 이상의 근로자에게만 적용되는데, 15~22세의 근로자의 경우 법정최저임금보다 낮은 수준의 법정 최저임금이 적용된다. 15세의 경우, 법정최저임금의 30%인 월 390유로(한화 약 50만 원)에서 22세는 85%인 월 1,106유로(한화 약 140만 원)까지 점차적으로 그 수위가 높아지는 것이다. 이

에 비해 13~14세 연령의 청소년들의 임금과 관련해서는 어떠한 규제법도 존재하지 않는다. 작년 법정의 판결에 의하면 이 연령대의 청소년들은 학업에 종사하는 것이 가장 중요한 업무이며, 법정최저임금 수준의 책정은 자칫 이 연령대의 청소년들의 노동시장 참여를 증가시킬 우려가 있기 때문에 법정최저임금을 적용하지 않기로 결정한 것으로 풀이된다. 네덜란드에서는 만 13세부터 법적으로 근로가 가능하다.

- 출처 1 : 사회고용부 기사 자료실, 2007년 4월 3일자, Nr. 07/026 “Regels voor werk door jongeren eenvoudiger”, http://home.szw.nl/actueel/dsp_persbericht.cfm?jaar=2007&doc_id=10425&link_id=116440
- 2 : 사회고용부 법정최저임금 관련 자료실, http://home.szw.nl/navigatie/dossier/dsp_dossier.cfm?set_id=77&link_id=106

독일 : 단체협약상 시간당 임금이 저임금인 산업분야

법률상 최저임금제의 도입에 대한 논란이 한창인 가운데, 연방통계청의 보고에 따르면 2006년 하반기에 직업훈련을 거의 받지 않은 근로자에게 적용되는 단체협약상의 세금공제 전 최저임금이 대략 5유로(한화 약 6,200원 정도) 정도였던 것으로 알려졌다. 튀링엔에서 시설감시업무에 종사하는 자에 대한 협약상 시간당 임금은 4.38유로(한화 약 5,200원 정도)였다. 노르트하인-베스트팔렌주의 호텔·숙박업의 경우에 협약상의 최저임금은 시간당 5.25유로(한화 약 6,600원 정도)라고 한다. 또한 헤센주에서 시설감시·안전업무에 종사하는 자의 경우에는 야간근로에 대해 5.78유로(한화 약 7,200원 정도), 주간근로에 대해서는 6.72유로(한

화 약 8,300원 정도)를 협약상 시간당 임금으로 받았다. 작센주의 호텔·숙박업의 협약상 최저임금은 6.29유로(한화 약 8,000원 정도)였다.

뿐만 아니라 직업훈련을 거친 근로자의 경우에도 2006년 하반기 비교적 낮은 단체협약상의 임금을 받은 것으로 알려지고 있다. 예컨대 작센주의 미용업에 종사하는 근로자의 경우에 1년차 미용사에 대한 협약상 시간당 임금은 3.82유로(한화 약 4,700원 정도)였다. 브레멘에서 직업훈련을 받은 1년차 미용사에 대한 협약상 시간당 최저임금은 6.28유로(한화 약 6,900원 정도)였다.

이러한 협약상의 낮은 임금을 고려하여, 노동조합은 독일 내에 시간당 최저 7.5유로(한화 약



9,300원 정도) 정도의 법률상의 최저임금제를 도입할 것을 주장하고 있다. 현재 최저임금이 적용되고 있는 산업분야는 건설업, 기와수공업, 해체업(건물) 및 도장분야뿐이다. 기와수공업에 대하여는 연방 전체에 일괄적으로 10유로(한화 약 12,500원 정도)가 시간당 임금이 적용되고 있다. 이 밖에

건설업, 해체업 및 도장분야에 대한 시간당 임금은 최저 구동독지역의 도장업무에 대한 7.15유로(한화 약 8,800원 정도)와 최고 구서독지역의 건설근로자에 대한 12.4유로(한화 약 15,000원 정도) 사이에 있다.

출처 : 타게스슈피겔 온라인, 2007년 3월 2일자,

독일 : 독일 기업의 고령화 관련 의견조사 결과

독일 경제지 한델스블라트(Handelsblatt)가 최근 기업 경영자들을 대상으로 한 설문조사에 따르면, 응답자의 절반 이상이 인구고령화에 따른 기업내 추가비용 유발에 대해 우려하고 있는 것으로 나타났다. 이 조사는 독일 내 807명의 기업 경영자 및 관리자급을 대상으로 3월 7일부터 21일까지 전화 인터뷰를 통해 실시되었다.

조사에 응한 경영자의 40%는 향후 5년 이내에, 33%는 5~10년 이내에 기업구성원들의 평균연령이 급속히 상승함에 따라 고령화의 문제에 직접적으로 부딪히게 될 것이라고 예상하였다. 그러나 “향후 신규인력을 선발할 경우 연령을 고려할 것인가”라는 질문에 대해 57%의 경영자는 연령에 관계없이 충원이 필요한 해당 직무에 적합한 인력을 선발하겠다고 답하였다. 특히, 27%의 응답자는 인력선발 과정에서 연령은 전혀 고려되지 않는다

고 응답하여, 인력선발이 연령보다는 해당 업무의 수행능력 및 적합성 유무에 의해 결정된다는 사실을 반영하였다. 반면, 단지 14%의 응답자만이 향후 신규채용에서 젊은 연령층만을 대상으로 선발할 계획이라고 응답하였다.

조사 결과에 따르면, 응답한 경영자 가운데 11%는 고령근로자의 근로시간 유실과 임금상승이 비용 측면에서 기업에 매우 큰 부담으로 작용할 것이라고 답했으며, 40%의 응답자들은 약간의 비용상승이 유발될 것이라 밝혔다. 반면, 48%의 응답자는 기업구성원들의 고령화가 기업에 추가적인 부담을 가져오지 않을 것이라고 답하였다. 그러나 해당 질문에 응답한 60세 이상 경영자들의 34%가 고령화에 따른 비용 상승이 수반될 것이라고 예상한 반면, 40세 이하 경영자의 64%가 비용 상승을 우려한다고 응답해 경영자의 연령에 따라 해당 사

항에 대한 관점이 상이한 것으로 드러났다. 이와 더불어, 대부분의 경영자들은 기업내 근로자들의 고령화가 기업의 혁신성 저하를 유발하지 않을 것이라고 응답하여, 구성원의 연령이 기업의 혁신능력에 영향을 주는 주요한 요인은 아닌 것으로 드러났다. 구체적으로, 기업구성원의 고령화의 심화에도 불구하고 전체 응답자 중 69%는 기업의 혁신성이 안정적으로 유지될 것이며, 단지 18%의 경영자만이 혁신성의 저하를 우려하였다.

인력부족은 기업의 경영전략에도 변화를 가져오게 될 것으로 예측된다. 이와 같은 맥락에서 “기업의 인력관리부서가 향후 전략적으로 중요한 위상을 가지게 될 것인가”라는 질문에 60%의 경영자들이 그 중요성을 인정하였으며, 12%의 응답자만이 인사부문의 중요성이 확대되지 않을 것이라고 응답을 하였다. 이러한 결과는 인재부족 현상에 직면하고 있는 독일 기업에서 인사관리부서가 향후 인재관리의 중추적인 역할을 담당하게 될 것임을 반영하는 결과이다. 또한 한델스블라트가 제시한 바에 따르면, 표준화가 가능한 단순 반복적인 인사 업무는 인사공유서비스센터(Human Resource Shared Service Center)를 통해 집중화된 업무처리

를 하는 사례가 점차 빈번해지고 있으며, 이러한 방법을 통해서 인사관리자는 인재의 선발과 개발 부문에 역량을 보다 집중하고 있다고 최근의 변화 경향을 예시하였다.

한델스블라트가 집계한 바에 따르면, 독일 사회의 고령화와 더불어 전문인력의 부족이 향후 독일 기업의 성장에 방해물로 작용하게 될 것으로 지적되었다. 설문에 응한 경영자들의 58%가 전문인력 부족으로 향후 독일 기업의 성장에 제동이 걸리게 될 것으로 답하여 이를 심각한 문제로 인식하는 것으로 나타났다. 반면, 18%의 응답자만이 전문인력 부족과 기업의 성장과는 서로 관계가 없다고 밝혔다. 실제로, 이미 많은 독일 기업들이 인재부족을 호소하고 있으며, 특히 하이테크 부문에서는 인재 부족 문제가 보다 심각한 것으로 알려지고 있다. 최근 독일 보쿰대학(Ruhr Universität Bochum)의 조사에 따르면, 의학기술분야 기업 가운데 60% 정도가 능력을 갖춘 인력을 선발하는 데에 어려움을 겪고 있는 것으로 나타났으며, 기계공학 및 IT분야도 이와 유사한 상황에 처해 있는 것으로 조사되었다. 특히, 출산율의 감소로 인해 청년층 인구가 지속적으로 감소함에 따라 이러한 문제는 더욱 심각



독일 : 근로자의 임금 추이와 직장에 대한 인식

1980년대 중반 이후부터 근로자의 소득이 자영업자나 연금생활자의 소득에 비하여 크게 개선되지 않은 것으로 드러났다. 독일경제연구소(Deutsche Institut für Wirtschaftsforschung: DIW)가 실시한 장기간의 연구 결과에 따르면, 지난 20년간 근로자의 가처분소득이 연금생활자와 자영업자에 비하여 상당히 적은 증가 추세를 보인 것으로 밝혀졌다.

1980년대 중반 연금생활자의 소득이 대략 평균적인 가계소득의 83% 정도였던 것에 비해 20년이 지난 후 그 소득이 92% 정도에 이르게 되었다. 반면 근로자의 소득은 여전히 104%에 머무르고 있다. 공무원연금 수령자와 자영업자의 소득상황은 보다 뚜렷한 개선 상황을 보인 것으로 밝혀졌다. 공무원연금 수령자의 소득은 1980년 중반 이후에 평균 가계소득의 120%에서 140%로 증가하였다. 또

한 연구 결과에 따르면, 1980년대 중반 평균적인 가계소득의 40% 정도를 웃돌았던 자영업자의 소득은 그간 50%를 상회하는 수준으로 증가한 것으로 조사되었다. 그렇지만 근로자의 소득은 실업자와 비교하면 좋은 상태에 있다고 한다. 연구조사에 따르면, 실업자의 가계소득은 최근 들어 상당히 감소한 것으로 드러났다. 그럼에도 불구하고, 근로자들이 더 많은 소득을 얻기 위해 장시간근로를 원하지는 않는 것으로 드러났다. 슈피겔의 설문조사에 따르면, 독일인의 1/3 가량이 지금보다 낮은 임금을 받지만 보다 높은 삶의 질을 누릴 수 있는 직업을 갖는 것을 고려해 본 적이 있는 것으로 조사되었다. 이 설문조사를 통해, 미국뿐만 아니라 유럽에서도 기존의 일 중독에서 벗어나 직업을 그만두거나, 보수는 적더라도 스트레스가 적은 다른 직장으로 옮

독일 : 경기상승에 따른 노동시장의 긍정적 전망

지난해부터 독일의 경기상승이 이어지면서, 일부에서는 이러한 흐름이 언제까지 지속될 수 있을 것인지에 대한 불안감을 표시해 왔다. 최근의 호황에 대해 확신을 갖지 못하는 일부 의견에 따르면,

경기상승은 일시적인 현상에 지나지 않으며 머지 않아 고실업과 경기침체가 재현될 수 있다는 것이다. 한편, 최근 독일 정부는 국내 대표적인 5개 경제연구기관의 보고서를 바탕으로 경기상승의 강

도와 그 지속가능성을 다시 한번 확인하였으며, 경기호전을 둘러싼 그간의 의구심이 해소되었다고 발표하였다.

독일의 경제성장은 수출 호조와 국내경기 활성화에 바탕을 두고 있다. 특히, 적극적인 국내 투자 활동이 유지됨에 따라 고용이 활성화되고, 근로자들의 실질소득이 성장하는 선순환적인 현상이 경기상승을 가속화시키고 있다. 이에 따라 근로자들의 세전 연평균 소득이 3% 정도 상승하며, 민간부문 소비 역시 높아질 것으로 예측된다. 올해 인상된 부가가치세가 국내 소비를 냉각시킬 수 있다는 가능성이 지난해 제기되었지만, 성장세가 지속됨에 따라 예상되었던 부정적인 영향이 충분히 흡수될 것으로 전망된다. 각 연구기관의 연구 결과를 종합하면, 올해와 내년 독일 국내총생산 성장률이 각각 2.4%에 이를 것으로 전망되었는데, 이러한 예상은 지난 가을에 제시된 것에 비해 1%나 높아진 결과이다. 2001년 이후 올해 처음으로 실업자수가 연평균 4백만 명 이하로 떨어졌으며, 이는 평균 실업률이 지난해에 비해 1.6%나 떨어진 8.7%를 의미한다. 각 연구기관은 긍정적인 경기 흐름이 지속됨에 따라, 내년 연평균 350만 명 이하의 실업자, 8.0%의 실업률을 전망하였다. 한편, 경기 상승은 서독 지역보다 동독 지역에서 상대적으로 강하게 나타나고 있다. 이를 반영하듯 2006년 서독 지

역의 국내총생산 성장률은 2.6%였으나, 같은 기간 동독지역은 3%에 이르렀다. 이와 더불어 동독 지역의 건설부문 고용이 10년 만에 처음으로 높아지면서 경기상승의 실제적인 모습을 보여주었다. 각 연구기관들은 동독 지역의 전반적인 상승 추세가 내년에도 서독 지역보다 더 높은 폭으로 이루어질 것으로 예측하였다.

독일 상공회의소는 청년층 인력수요가 각 산업 부문, 특히 대기업에서 두드러질 것이며, 올해 가을까지 최소 약 60만 개의 직업교육을 위한 일자리가 창출될 수 있을 것으로 밝히고 있다. 또한 각 연구기관의 집계에 따르면, 2006년 약 연평균 30만 명의 고용이 실현되었으며, 올해는 45만 명, 2008년에는 약 27만 명 정도의 고용성장이 이루어질 것으로 예상된다. 특히, 이와 같은 노동시장의 역동적인 모습은 파견근로와 관련된 규제완화 조치가 일부 중요한 영향요인으로 작용한 것으로 분석된다. 실제로, 현재 약 60만 명에 이르는 파견 근로자수는 2003년에 비해 두 배 정도 성장한 것이다.

한편, 각 연구기관들은 장기실업률을 낮추기 위해서는 보다 구조적인 개혁이 전제되어야 한다고 주장하면서, 독일 정부가 개혁정책을 지속적으로 진행시킬 것을 주문하였다. 이러한 배경에는 실업률의 전반적인 하락과 더불어 일자리 역시 늘어나



고 있지만 인구고령화로 인한 근로가능인구의 감소가 문제점으로 자리잡고 있다. 이와 더불어, 연

구기관들은 만약 임금이 과도하게 상승할 경우 기업의 경쟁력이 약화될 수 있으며, 결과적으로 일자

스웨덴 : 연금펀드 회사 운용수수료 인하로 연금 기대액 증가 예상

최근 스웨덴의 임금 및 단체협상 과정에서 제조업과 유통업 종사자들을 대상으로 한 추가 연금펀드(ITP)의 운용을 담당할 펀드 회사들이 결정되었다. 이 과정에서 펀드 회사들은 ITP펀드에 대한 운용수수료를 인하하게 되었는데 결국 이는 앞으로 봉급생활자들에게 있어 추가 연금 기대액의 증가를 의미한다. 이러한 금번 단체협상 결과는 연금시장에 영향을 끼쳐 장기적으로 펀드시장 전체 상품에 대한 운용수수료가 인하될 전망이다. 사실상 스웨덴 펀드 분석가들은 스웨덴의 펀드형 보험의 운용수수료가 높다고 자주 지적해 왔다.

금년 7월 1일을 기해 1979년생과 그 이후 출생자들을 대상으로 하는 ITP펀드들이 출범하게 된다. 약 150억 크로나(한화 약 2조 원)에 상당하는 ITP펀드를 둘러싸고 상당수의 펀드 회사들이 경쟁하였다. 이 과정에서 몇몇 손꼽을 만한 숫자의 펀드 회사들만이 계약을 따냈는데 이 과정에서 같은 계획에 근거한 추가 노령연금펀드(ITPK)에 부과되는 운용수수료의 약 반액으로 ITP펀드의 운용수수

료를 인하하게 된 것이다.

이렇게 ITP펀드의 운용수수료가 인하된 것은 청년층에 상당히 유리한 것이다. ITP펀드의 운용수수료가 인하되었다는 것은 앞서 지적하였듯이 그들이 퇴직 후 수령할 연금이 그만큼 증가한다는 것을 의미하기 때문이다. 한 계산에 의하면 퇴직 후 5년간 연금을 받는 것을 기준으로 할 때 운용수수료가 가장 낮은 펀드를 택한 사람과 운용수수료가 가장 높은 펀드를 택한 사람 사이의 연금 수령액이 통틀어 164,000크로나(한화 약 2,200만 원) 또는 월 2,700크로나(한화 약 36만 원)의 차이가 발생할 수 있다고 한다. 이를 근거로 펀드 전문가들은 봉급생활자들이 자신의 ITP펀드를 선택할 때 반드시 펀드 회사의 수수료를 다시 한번 점검해 볼 것을 권한다.

사실 ITP펀드는 소수의 특정한 연령군(1979년 또는 그 이후 출생자들)을 대상으로 하지만 이런 류의 연금펀드는 앞으로도 계속 생겨날 예정이어서 궁극적으로 전체 봉급생활자를 포함하게 될 것

이다. 한 가지 부연할 것은, 현재 스웨덴노동조합 총연맹 산하 몇몇 노조와 또한 공기업 소속 노조들이 임금 및 단체협상을 벌이고 있는데 이들의 단체협상이 체결될 때의 선례에 따라 그들을 대상으로 하는 ITP펀드의 운용수수료도 낮아질 전망이다.

결국 이번에 인화된 ITP펀드에 대한 운용수수료

는 ITPK펀드에 대한 운용수수료를 낮추는 결과를 가져올 것이다. 동일한 펀드 회사가 ITP펀드와 ITPK펀드에 대한 운용수수료를 달리 유지하는 것이 장기적으로 곤란해질 것이기 때문이다. 현재 법률상 연금펀드간의 이동이 제한되어 있는 상황하에서는 가능하지만 만일 앞으로 연금펀드간 이동

영국 : 브라운 재무장관의 연기금 세제혜택 폐지 논란

현 토니 블레어 총리에 이어 차기 총리직에 유력한 고든 브라운(Gordon Brown) 재무장관이 10년 전 재무장관 취임 첫 해에 시행했던 연금개혁으로 인해 정치적 책임 압력을 받고 있다. 정보공개법(the Freedom of Information Act)에 따라 10년 전 연금관련 공무원이 브라운 장관에게 올린 보고서가 지난 3월 6일 공개되었다. 이 보고서에는 기업 연금펀드에 대한 세제혜택 폐지가 연금제도의 붕괴를 초래할지도 모르는 위험성에 대해 경고의 내용을 담고 있는 것으로 전해져 정가에 파문을 일으키고 있다. 결과적으로 브라운 장관은 세제혜택을 폐지했고, 연금업계 전문가들은 이 조치가 통상적으로 연금수령자들에게 연간 50억 파운드(한화 약 9조 원)의 손해를 끼친 것으로 추산하고 있다. 이에 대해, 보수당은 제3자에 의한 정확한 조사를 요구하고 있으며, 이미 드러난 사실만으로도 브라운 장

관이 총리직을 수행하기 부적절하다고 비난하고 있다.

하지만, 장관측에서는 현 경제장관(economic secretary)이자 당시 브라운 장관의 경제자문역이었던 에드 볼즈(Ed Balls)가 나서서 반대파들이 자신들에게 유리한 부분만을 발췌해 당시 연금개혁의 상황을 무시한 채 정치적 논리로만 재무장관을 공격하고 있다고 반박했다. 보고서에는 1997년 당시 대부분 회사의 연기금은 흑자로 운영되고 있었고, 이 흑자가 주로 회사의 연금기여금을 삭감하는데 쓰이거나, 심지어는 당 회사들에 투자되고 있었다고 주장하면서, 연기금 운영에 대한 회사들의 전횡을 막기 위한 하나의 방편으로 연기금 수익금에 대한 세제혜택을 폐지했던 것이라고 밝혔다. 이번 공개된 보고서는 결론에서 세제혜택의 폐지가 기업연금제도의 붕괴를 초래하지 않을 수도 있지



만, 여러 이해관계 단체들이 심각한 타격을 받을 위험이 있다고 경고했다. 결과론적으로, 2000년 주식시장 쇼크의 여파로 시작된, 확정급여형 연금 제도의 급격한 퇴조와 확정기여형 연금제도의 확

산으로 기업연금제도의 붕괴는 현실화됐지만, 재무장관의 10년 전 선택이 과연 연금제도 붕괴의 결정적인 요인이었는지는 아직 더 지켜봐야 할 것으로 보인다.

영국 : 높은 집값으로 필수업무 근로자들에게 큰 부담

전 세계적인 주택시장 호황을 타고 영국의 집값들이 사상 유래를 찾기 힘들 정도의 가파른 상승세를 보여왔다. 지난 3월만 해도 런던의 주택가격이 3%대의 상승률을 보여 사상 최고의 월 상승률을 기록했다는 보도가 있었다. 영국 전체적으로 70%에 육박하는 주택 소유율을 생각하면, 집값 호황에 대다수가 덕을 보겠지만, 높은 집값이나 임대료를 부담하지 못하고 주거 지역을 떠나야 하는 이들에게는 직장까지 옮겨야 하는 이중고가 있다. 개인의 고통도 문제려니와, 사회적인 파장도 적지 않다. 특히, 공공부문에서 교사·간호사·경찰 등으로 종사하는 근로자는 임금이 상대적으로 낮으면서도 지역사회에서 없어서는 안 될 인적자원이기 때문에, 집값 상승이 가져온 타격이 더욱 사회적으로 근심거리가 되고 있다.

주택가격지수를 조사 발표하는 영국 시중 은행 할리팩스에 따르면, 영국 517개 도시 중에서 70%에 해당하는 363개소에서 평균 집값이 근로자 평

균임금의 4.46배를 넘어서서, 근로자들의 주택보유가 매우 어렵다고 평가했다. 가장 심한 곳은 런던과 수도권에 해당하는 남동부 지역이었으나, 다른 지역에서도 주택가격과 임금의 간격이 빠르게 벌어지고 있다고 전했다. 이에 대해 정부는 논평을 내고, 필수업무 근로자들을 위해 주택 공동지분제나 소유제를 통해 주택을 소유할 수 있도록 부단히 노력해 왔다고 주장했다. 공공부문 최대 노동조합인 유니슨(Unison)은 정부가 공공부문 임금인상률을 물가상승률 이하로 제한하고 있기 때문에, 필수업무 근로자들의 주택 소유율은 더욱 낮아질 것이라고 전망했다. 건설노조 유캣(Ucatt)도 주거권 위기상황을 타개하기 위해 정부의 급진적인 변화를 주문했다. 구체적으로, 공공주택 건설을 위해 지방정부에 지원을 늘리고, 지방정부의 건설 자유권을 제한하는 법률들을 폐지할 것을 주장했다.

• 출처 : Personneltoday.com, 2007년 4월 16일자,

“Key workers priced out of housing

영국 : 영국의 노동조합 가입률 변화 추이

최근 영국 통계청(National Statistics)이 발표한 보고서 <Trade Union Membership 2006>에 의하면 지난 2006년 한 해 동안 전체 노동조합 가입률은 2005년 29%에서 0.6% 감소한 28.4%를 기록했다. 이 같은 수치는 1998년 이후 가장 큰 노동조합 가입률 감소폭이다. 하지만 이에 대해 영국노총(Trade Union Congress: TUC)의 사무총장인 바버(Brendan Barber) 씨는 이 같은 현상은 상당히 성공한 사례라고 강조하고 나섰다. 그는 또한 1980년대와 1990년대 초반의 급격한 노조 가입률을 경험한 이후 1997년 이후 꾸준히 안정세를 보이고 있으며, 이전의 급격한 하락세를 만회하고 전체적인 노조 가입률 상승을 위해서는 빠른 노조 가입 상승률을 요하며 조만간 이 같은 목표를 이룰 수 있을 것으로 예상했다.

2006년 12월 발표된 <Labour Force Survey>에 기반한 이 보고서는 지난 3년간 여성조합원의 가입률이 남성에 비해 높음을 보여주고 있다. 2006년 한 해 동안 남성의 경우 0.9% 하락한 27.2%의 가입률을 기록한 반면 여성은 0.2% 하락한 29.7%를 기록했다. 또한 민간부문과 공공부문 비교에서도 뚜렷한 차이점이 발견됐다. 평균 6명 중 1명

(16.6%)이 노동조합에 가입해 있는 민간부문에 비해 공공부문의 경우 약 5명 중 3명(59%)이 노동조합에 가입해 있는 것으로 분석됐다. 특히 전체적으로 노조 가입률이 하락했음에도 불구하고 공공부문에서는 0.2%의 상승률을 기록했다. 단체협약의 경우 2006년 기준 민간부문 내의 5명 중 1명만이 단체협약의 영향을 받으며 약 31%의 근로자만이 노동조합이 있는 사업장에서 근무하고 있는 것으로 나타났다. 반면 공공부문은 민간부문의 3배에 달하는 69%가 단체협약의 영향을 받으며 86.8%의 공공부문 근로자가 노동조합이 있는 사업장에서 근무하고 있는 것으로 분석됐다. 흥미로운 사실은 노동조합에 가입된 근로자들의 평균임금은 시간당 12.43파운드(한화 약 23,000원)로 노동조합에 가입하지 않은 근로자 평균 10.66파운드(한화 약 19,700원)보다 16.6% 높은 것으로 분석됐다.

• 출처 1 : Personnel Today, 2007년 4월 20일자,

“Number of union members drops slightly but membership in public sector grows” <http://www.personneltoday.com/Articles/2007/04/20/40225/number-of-union-members-drops->



프랑스 : 실업률 통계를 둘러싼 계속되는 논쟁

드 빌팽 정부의 출범 이후 지속적인 하강세를 보이고 있는 프랑스 실업률 통계 결과를 두고 논쟁이 지속되고 있다.

프랑스 정부가 지난 3월 29일, 1983년 6월 이후 가장 낮은 수준인 8.4%(2007년 2월 말 기준)의 실업률을 기록했다고 발표한 데 이어, 다음 날인 30일, 유럽통계사무소(l'Office européen de statistiques: Eurostat)는 8.8%라는 보다 높은 수치를 발표한 것이다. 또한 이 조사에서는 1월 실업률이 8.9%로 나타나, 처음으로 9% 미만의 수치를 기록했음을 보여주었는데, 이는 프랑스 정부가 이미 작년 8월 9%선을 돌파했다고 널리 선전했던 것과 대비되는 결과인 것이다.

더군다나 프랑스는 전체적으로 실업률이 감소하고 있는 유럽연합 국가들 가운데에서도 그리 좋

은 성적을 거두지는 못하고 있는 것으로 나타났다. 예를 들면 독일의 실업률이 2006년 2월 기준 8.9%에서 1년 동안 7.1%로 약 1.8% 낮아진 것에 비하여, 같은 기간 동안 9.7%에서 8.8%로 변화하는 데 그친 것이다. 또한 현재 평균 실업률이 약 7.5% 정도인 유럽연합 내에서도 하위 그룹에 속하는 실정이다.

한편, 유럽통계사무소에서도 이러한 결과에 관하여 잠정적인 것이고 수정될 가능성이 있다며, 신중한 입장을 취하고 있다. 프랑스 정부 또한 작년에 모두 25만 2천개의 일자리가 창출되었다는 다른 정부의 통계자료 등을 근거로 제시하며 그들의 주장을 강화하고 있다.

그러나 INSEE(프랑스 국립통계청) 내부에서 이미 '기술적인 문제'를 이유로 2007년도 실업률 추

프랑스 : 직장에서의 스트레스와 잇단 근로자들의 자살

최근 몇 달간 과중한 업무로 인한 근로자들의 잇단 자살이 논란이 되고 있다. 지난 3월 31일 리옹 근처의 생프리에스트(Saint-Priest)에서는 한 여성 근로자가 “직장에서의 압박을 견디기 힘들다. 나

를 용서해 주기 바란다.”라는 내용의 유서를 남기고 자살하였다. 이 여성의 남편에 의하면, 6년 동안 르노-트럭 공장 내에 위치한 소덱소(Sodexho)라는 레스토랑에서 일하던 이 여성근로자는 자살하

기 몇 달 전부터 위계적이고 과중한 작업, 견디기 어려운 작업주기, 결원 미충원 등으로 힘들어 했다고 한다. 이에 노동조합원들과 유족들은 4월 4일 자살한 이 여성근로자를 기리는 침묵 행진을 하기도 하였다. 한편, 76개국에 체인을 두고 있는 기업인 소텍소측은 “조사 결과, 해당 근로자가 일하던 곳에서 어떠한 경영상의 실수도 발견되지 않았으며, 이 자살의 원인은 다양한 요인들이 있을 수 있다.”고 말해 직접적인 경영상 문제와의 관련성을 부인하였다.

또한 지난 2월 말 시농(Chinon)에 있는 프랑스전력(EDF) 산하 핵발전소에서도 50대의 한 간부가 직장에서 자살하는 사건이 발생하였다. 특히 이곳은 2006년 8월부터 이미 두 명의 근로자가 자살한 바 있고, 현재는 2006년 말 소장의 요구에 의해 외부 정신과 의사들이 근로자들과의 상담을 통한 문제의 원인에 대한 진단이 진행 중에 있었다. 아울러 3월 14일 프랑스전력은 여러 근로자로부터 위계에 의한 과중한 작업, 정신적 고통 등을 호소 받은 바 있다는 노동조합과 기업보건소의 경고에 따라 근로자들의 의견청취를 위해 2명의 전문가를 파견하기도 하였다. 프랑스전력 경영자측은 “개인적이고 다양한 요인들이 작용한 것으로 순전히 작

업환경에 의한 것이라 볼 수 없다.”고 주장해 온 반면, 이 핵발전소 소장은 “자살은 매우 개인적이고 이해하기 어려운 행동이지만, 이 행동 또한 존중되어야 한다.”며 근로자들이 적응하기 어려운 부분이 있었다는 것을 부인하지 않았다. 이미 2004년 한 기술자가 이 핵발전소에서 자살하여, 2005년 한 지방의료보험공단(Caisse primaire d'assurance maladie)로부터 직업활동과 충분하고도 직접적인 연관이 있으므로 ‘직업병에 의한 사망’이라는 결정이 내려진 바 있으며, 경영자측은 이 결정에 항소하여 재판 중에 있다.

이러한 논쟁은 최근 들어 지난 2월 3일 푸조-시트로엥 공장에서도 한 근로자가 자살한 데 이어 지난 4개월 동안 이블린(Yvelines)에 위치한 르노의 기술센터에서 3명의 근로자가 자살하는 사건들이 연이어 발생함으로써 주요한 사회적 문제로 제기되고 있다. 한편, 렉스프레스지가 인용한 경제사회위원회의 한 보고서에 의하면, 프랑스에서 1년에 300~400명에 이르는 근로자들이 스트레스, 업무과중, 실직 우려로 자살한다고 알려져 있다.

- 출처 1 : Le Monde지, 2007년 4월 6일자, “Trop de pression : le testament d'une salariée”, <http://www.lemonde.fr/>



프랑스 : 대선후보들의 고용정책 관련 공약들

대통령선거 1차투표를 얼마 남겨두지 않은 시점에서 각 정당의 대선후보들이 특히 고용정책과 관련하여 여러 가지 공약들을 발표하여 눈길을 끌고 있다. 우선 사회당 후보인 세골렌 루아얄(Ségolène Royal)은 특히 청년실업에 관한 공약을 강조하였다. 그는 50만 개의 일자리 제공, '1만 유로(한화 약 1,260만 원) 무이자 대출' 기금 설치, '고용을위한첫번째기회계약(contrat première chance pour l'emploi)' 제도 시행 등을 발표하였다. '고용을위한첫번째기회계약' 제도는 작년 드 빌팽 정부에 의하여 도입이 시도되었다가 학생들과 근로자들의 거센 반대에 부딪쳐 철회된 최초고용계약(CPE)을 겨냥한 것으로서 종업원 10인 미만의 기업에서 저학력 청년근로자들을 고용할 경우 1년간 임금과 사회보장비용을 국가 혹은 지방정부에서 부담하고 1년이 경과한 후에는 기업이 근로자를 정식으로 고용할 수 있도록 하는 것을 주내용으로 한다.

루아얄 후보는 불안정고용과 관련하여 신고용계약 제도를 없애고 정규직 계약을 원칙으로 하도록 할 것이며, 이를 위하여 체결된 근로계약의 성격에 따라 기업들에게 보조금과 면세혜택을 주는 방안을 제시하고 있다. 그리고 계속해서 논란이 되고 있는 주 35시간 근무제는 노사당사자들의 협상 결

과에 따를 것을 선언하였다. 다수당인 국민행동연합(UMP)의 니콜라 사르코지(Nicolas Sarkozy) 후보는 실업문제를 해결하기 위하여는 근로에 있어 근로자들의 자유가 더 많이 보장되어야 하며 "까다로운 제도들이 단순화"되어야 한다고 주장하고 있다. 이를 위하여 주 35시간 초과근로를 적극 지원하고, 퇴직연령 후에도 정해진 비율로 일할 수 있도록 고용-퇴직 7중첩제*를 장려하며, 고용문제 담당기구들을 통합하고, 해고관련 절차의 안정을 목표로 하는 단일근로계약제를 도입할 것 등을 제시하고 있다. 한편, 파업권과 관련하여, 사르코지 후보는 그 행사에 제한을 가하는 방향의 정책을 내놓고 있다.

중도우파연합(UDF)의 후보 프랑수와 베루(François Bayrou)는 특히 중소기업 고용을 주요 의제로 삼고 있다. 그리고 5년 동안 고용근로자의 나이나 능력에 관계없이 2개의 일자리를 만들어 낸 기업에게는 면세혜택을 줄 것을 제시하였다. 35시간 근무제와 관련하여서는 원칙적으로 협상에 따르되 35~39시간 사이의 추가근로의 자유와 이에 대한 35%의 가산임금을 지급한다는 안을 원칙으로 하고 있다. 그리고 이를 위하여 기업의 사회보장책임 면제를 실시할 것이다. 극우정당인 국민

전선의 르 (Jean-Marie Le Pen) 후보는 고용정책에 있어 기업과 근로자 모두에게 최대한의 자유를 줄 것을 기조로 하고 있다. 이를 위하여 중소기업에 대한 지원, 퇴직연령 초과근로자의 근로장려, 35시간 근무제의 실질적 폐지 등을 제시하고 있다.

프랑스공산당(PCF)의 마리조지 부페(Marie-George Buffet) 후보는 근로자들이 기업 내에서 실

질적인 힘을 갖도록 할 것을 목표로 하고 있다. 고용창출을 위하여 기업에 대한 면세혜택보다는 산업정책과 투자 등을 통한 경제활성화에 중점을 둔다. 동 후보는 사회당과 마찬가지로 신고용계약(CNE)이나 고령자를 대상으로 한 기간계약제(CDD)를 폐지하고 정규직 계약이 원칙이 되도록 하는 것, 고용창출을 위한 근로시간 단축, 최저임

프랑스 : 2007년도 채용계획 증가세

프랑스 실업보험기구연합(Union national interprofessionnelle pour l'emploi dans l'industrie et le commerce: Unédic)이 최근 발표한 채용계획 관련 보고서 <BMO 2007>에서 조사대상 사용자의 22%가 1개 이상의 채용계획이 있다고 답변하는 등 2007년도 채용계획건수가 122만여 개에 이르렀다. 이는 전년도에 비하여 약 2.4% 증가한 수치이다.

보고서는 구체적인 산업분야별 접근을 하고 있는데, 그 중에서도 건축산업분야에서 2만 5,700개의 추가 고용계획이 발생하여 가장 활발한 성장을 보였다고 강조했다. 특히 50인 이상의 대기업들의 고용계획은 작년 대비 43% 증가한 것으로 나타났다. 그리고 그 밖의 금속산업분야(3,500건 증가), 교통산업분야(8,300건 증가) 등에서도 근로자채용

은 활발하게 이루어질 것으로 보인다. 그러나 이와는 대조적으로 3차산업인 서비스분야에서는 요식업이나 기업대상서비스업 등에서 채용계획이 크게 줄었다. 그러나 보고서는 결국 채용계획건수의 증가는 사용자가 채용에 어려움을 겪고 있는지 여부와 관련된다고 보고 있다. 그리하여 노동력의 수요가 공급을 초과하는 분야에서 계속해서 채용계획이 늘어나고 있는 것이다. 또한, 보고서는 이러한 채용계획건수는 기존의 일자리에 근로자를 교체하는 경우도 포함하고 있기 때문에 그 증가세가 반드시 고용성장세와 연결되는 것은 아니라는 지적도 하고 있다.

동 보고서는 실업보험기구가 당해 연도의 재정문제 등 정책결정을 위하여 실업보험 가입 기업들



프랑스 : 근로자대표 현황에 대한 통계 발표

프랑스 고용부의 통계조사국인 Dares(Direction de l'Animation de la Recherche, des Etudes et des Statistiques)가 프랑스 내 3,000개 사업장을 대상으로 한 <기업내 근로자대표 현황>에 대한 조사보고서를 발표했다. 동 조사 결과에 따르면 종업원 20인 이상 기업의 38%에 노동조합 대표가 존재하고 있는 것으로 나타났다(2004/2005년도 기준). 이는 1998~99년도의 33%에 비해 다소 증가한 것이다. 다만 50인 미만 기업을 기준으로 할 경우 이 수치는 23%에 그쳐 노동조합의 성장은 주로 규모가 큰 기업을 중심으로 이루어지고 있는 것으로 분석된다. 그리고 2개 이상의 사업장을 두고 있는 기업의 경우, 75%가 기업 차원에서, 50%가 사업장 차원에서 노조대표를 두고 있는 것으로 나타났다. 이에 반하여 단일 사업장만을 가지고 있는 기업의 경우에는 5년전에 비하여 5% 증가한 약 30%만이 노조대표를 두고 있어 대조적인 결과를 보이고 있다.

산업분야별 현황에서는 전통적으로 노조가 강세를 보여왔던 금융업·제조업에서 노조대표의 존재 비율이 여전히 높은 것으로 나타난 데 반해, 건축이나 상업 분야에서는 25% 미만의 저조한 결과를 보였다.

보고서에서는 이러한 노조대표의 성장이 기업내 단체협상의 발전에 따른 것이라고 분석하고 있다. 실제로 최근 몇 년간 각종 법률에 의하여 근로자 평등, 직업훈련, 특히 주 35시간 근무제 등의 이슈에서 단체협약의 역할이 강조되면서 이에 따라 노조대표도 증가하였다는 것이다.

그러나 노조대표가 규모면에서 성장한 것과는 별개로 근로자들의 노조가입률은 7%에 불과한 것으로 나타났다. 다만 근로자들은 대체로 노조의 역할에 대해 긍정적으로 평가하고 있으며, 이는 노조가 활발한 활동을 하고 있는 사업장일수록 그 수치가 높았다. 그리고 남성근로자보다는 여성근로자가, 또한 고용에 있어 불안정한 상황에 처해 있는 근로자일수록 노조에 대한 긍정적인 평가를 내리고 있는 것으로 분석된다.

* 프랑스의 근로자대표 제도는 크게 선출직과 지명직으로 나누어진다. 근로자들의 직접 투표로 선출되는 선출직은 다시 종업원 11인 이상의 기업에서 선출 가능한 종업원대표(Délégué du Personnel)와 종업원 50인 이상의 기업에서 선출 가능한 기업위원회(Comité d'entreprise) 내 근로자대표로 나누어진다. 지명직인 노조대표

아시아

싱가포르 : 소폭의 임금상승 기대

노동시장이 활기를 띠고 있지만, 올해 사용자들은 큰 폭의 임금인상을 계획하지 않은 것으로 보인다. 인적자원 상담 기업인 Hay Group은 올해 싱가포르의 몇몇 기업의 실질임금인상폭이 2.8~3.2%가 될 것이라고 밝혔다. 동 기업의 Global Pay Day Report에 따르면, 관리직과 고위경영자들의 경우 최고 2.8%, 전문직의 경우 이보다 조금 높은 3.2%의 임금인상을 받을 것으로 예상된다고 밝혔다.

이러한 수치는 동 기업의 2006년 보고서가 예상한 평균 3.8%의 임금인상률보다는 조금 하락한 수치이다. 대체로, 올해 싱가포르의 임금인상폭은 다른 동남아시아 국가와 비교해 그리 크지 않은 정도다. 인도네시아의 경우 4.7%, 베트남이 4.5%, 말레이시아가 2.7~3%, 필리핀 1.5~2.5%, 그리고 태국의 1.9~2% 순이다. 싱가포르의 전문직에 대한 예

상 임금인상률은 아시아의 다른 나라들과 비교할 때 중국의 7.8%, 인도의 5.9%, 그리고 한국의 4%에 비해 많이 뒤쳐지는 수치다.

이번 보고서 결과는 작년의 활발한 경기에 힘입어 더 많은 상여금과 큰 폭의 임금상승을 예상했던 2006년도 보고서 결과를 뒤엎는 것이다. 이에 대해 루이즈는 사용자들이 지역경제가 여전히 정치경제적 불안정성으로 인해 위험요소를 안고 있기 때문에 임금인상에 대해 조심스러운 입장이라고 밝혔다. 또한 싱가포르의 사용자들이 지난 2006년의 활발한 경기에 호응하는 급여 상승을 하지 않았다고 덧붙였다.

이와 관련해 작년 큰 성장률을 이룬 선박업, 의료생명공업, 건설, 도·소매 및 무역, 그리고 금융서비스와 같은 기업부문은 임금상승의 압력에 직

인도 : 인도 은행 근로자들의 근로시간 규제 요구

지난 3월 27일 전 인도 은행원연합회(The All Indian Bank Officers Association : AIBOA)는 근로

시간 규제를 위한 전국적인 프로그램을 추진하기로 결정하였다. 이는 뉴델리에서 개최된 AIBOA의



25주년 창립 기념회의 결과에 따른 것이라고 스리드하란(R.J. Sreedharan) 협회장은 밝혔다.

은행원노조연맹(Union Bank Officer Staff Association) 창립회의 연설에서, 스리드하란 협회장은 인도의 은행원들이 엄청난 업무 부담에 시달리고 있지만 이에 대한 근로시간 규제와 같은 법적 제도는 전혀 마련되어 있지 않다고 말했다.

직원의 신규 모집이 전혀 이뤄지지 않는 상황과 맞물려 이러한 업무 조건이 근로시간 규제를 위한 싸움으로 은행 근로자들을 내몰았다고 그는 덧붙였다.

- 출처 : The Hindu Business Line, 2007년 3월 28일자, “Bank Officers for regulated working hours”, <http://www.thehindubusinessline.com>

일본 : 춘투 임금인상률 1.94%

일본노동조합 최대 전국조직인 렌고(連合)가 3월 30일 공표한 2007년 춘투임금개정상황에 의하면, 올 봄 단체교섭 결과 임금인상률은 1.94%인 5,927엔(한화 약 46,490원)인 것으로 나타났다. 작년 같은 기간에 집계된 1.88%인 5,664엔(한화 약 44,428원)보다 0.06% 증가된 수준이다. 통상 1년에 2회 지급되는 상여금은 연간 5.06개월의 급여에 해당하는 1,549,415엔(한화 약 12,153,450원)으로 지난해 4.99개월에 해당하는 1,519,177엔(한화 약 11,916,270원)보다 0.07개월 증가한 액수다.

업종별로 인상률을 보면, 제조업이 2.03%로 전체 평균보다 높았다. 상업유통은 2.27%로 가장 높은 수준이었고, 교통운송은 1.52%로 가장 낮은 수준이었다.

주요 산업 노동조합별로 보면, 임금인상률이 가장 높은 순으로, UI젠센동맹(섬유·의류제조업·식품·유통 등 다분야 조직)이 2.24%로 가장 높았고, 이어 JR총련(철도) 2.22%, 자동차총련과 정보노련 2.11%, 전기연합과 JAM(일반금속산업)이 2.04%, 기간노련(철강, 조선, 비철금속)이 2.03%로 2% 이상의 임금인상을 획득하였다. 한편 가장 낮은 곳은 운수노련(택배중심)이 1.13%이었고, 이어 교통노련(트럭, 버스 등) 1.34%, 전력총련 1.38% 등의 순이었다. 대체로 운송관계 산별노조의 임금인상률이 낮았다.

일본의 춘투에 가장 큰 영향을 끼치고 있다고 평가되는 도요타의 경우, 정기승급 7,400엔(한화 약 58,000원)과 기본임금인상액(베이스업) 1,500엔

(한화 약 11,760원)의 노조 요구에 대해 회사는 정
기승급 7,400엔과 기본임금 1,000엔(한화 약
7,800원)으로 회답하였다. 상여금은 5개월분의 급
여에 해당하는 79만 엔(한화 약 619만 원) 그리고
연간 조합원 평균 258만 엔(한화 약 2,022만 원)이
라는 노조 요구를 전부 받아들였다. 상여금은 작년
보다 약 20만 엔(한화 약 1,568,000원) 증가한 수준
이었다. 도요타 외의 많은 자동차 회사들도 대체로
1,000엔의 기본임금인상을 회답하였다. 도요타노
조는 경기활성화를 위해서 노조 요구를 모두 수용
하도록 요구하였으나, 회사는 기본임금을 작년 이

상으로 올리면 중장기적으로 기업의 국제경쟁력
저하로 이어진다고 주장하며 결국 지난해 수준으
로 회답하였다.

한편, 일본의 최대 경영자단체인 일본경단련이
회원기업을 대상으로 춘투 임금인상률을 조사한
바에 의하면, 4월 4일 현재 1.84%로 렌고가 집계
한 1.94%보다 0.1% 낮았다.

렌고의 타카기(高木 剛) 회장은 위와 같은 춘투
결과에 대해, 노동분배율의 복원과 왜곡된 부가가
치배분구조의 시정을 지향하며 임금인상을 요구
하였으나 “국제경쟁력과 타사와의 보조”라는 구실

일본 : 고연령자 계속고용 실태조사

개정 고연령자고용안정법의 본격적인 시행
(2006년 4월 1일)과 함께 근로자에 대한 65세까지
의 안정적인 고용확보가 사용자에게 의무화되었
다. 개정법은 정년제를 실시하고 있지만 정년을 65
세 미만으로 설정하고 있는 사용자가 ① 정년 연장,
② 계속고용제도의 도입(재고용제도 또는 근무연
장제도 등), ③ 정년제도의 폐지 중 한 가지 조치를
취하도록 규정하고 있다. 따라서 일본노동정책연
구연구기구(JILPT)는 60세 이후의 고용확보 조치
와 계속고용제도에 대한 정비 상황을 조사할 목적
으로 2006년 10월 광업 및 농림어업 등 일부 업종

을 제외한 전국의 근로자수 300명 이상인 5천 개의
민간기업을 대상으로 설문조사를 실시하였다.

조사 결과에 의하면 2006년 10월 1일 현재 정년
제를 실시하고 있는 기업은 응답기업의 99.4%로
대부분의 기업이 정년제를 실시하고 있는 것으로
나타났다. 근로자의 60세 이후의 고용을 확보하기
위한 고용확보조치(복수응답)에 대해서는 91.3%
의 기업이 “정년 이후 재고용제도를 도입하고 있
다”고 응답하였으며, “정년 이후 근무연장제도를
도입하고 있다”, “정년을 60세 이상으로 일률적으
로 연장하고 있다”고 응답한 기업은 각각 7.7%와



2.4%에 불과했다.

계속고용제도를 도입하고 있는 기업의 60.3%는 고용의 상한 연령을 설정하고 있는 것으로 조사되었으며 연금의 지급개시연령에 맞추어 단계적으로 조절하고 있다고 응답한 기업이 전체의 32.4%를 차지하였다.

정년을 맞이하는 근로자가 계속고용제도를 활용하여 정년 이후에도 계속해서 근무하기를 원하는지의 여부를 본인에게 확인하는 시기로는 근로자가 '59세'일 때가 69.3%로 가장 많았고, 다음으로 '60세(12.4%)', '58세(11.5%)'의 순이었다.

희망자 전원을 계속고용제도의 대상자로 하는 기업은 24.6%에 불과하였다. 응답기업의 72.2%는 대상자의 기준을 설정하고 있었으며, 근로자의 규모가 클수록 기준을 설정하는 기업의 비율이 높은 것으로 나타났다. 계속고용을 희망하는 근로자 중에서 실제로 계속고용되는 비율에 대한 질문에 대

해서 “거의 전원”이라고 응답한 기업이 63.7%로 가장 많았고, 80% 이상의 기업이 희망자의 70% 이상을 실제로 계속고용하고 있다고 응답하였다.

계속고용자의 근무형태(복수응답)는 전일제근무가 89.1%로 가장 많은 비율을 차지하였으며, 단시간근무(전일제 근로자와 근무일수는 같으나 1일 근무시간이 짧은 근무)가 22.2%, 단일근무(전일제 근로자보다 근무일수는 짧으나 1일 근무시간은 같은 근무)가 26.3%, 단일 및 단시간근무(전일제 근로자보다 근무일수도 짧고 1일 근무시간도 짧은 근무)가 18.7%를 차지하였다. 계속고용자의 업무 내용에 대해서는 일반적으로 정년 이전의 업무를 계속하고 있다고 응답한 기업이 71.9%로 가장 많은 비율을 차지하였고, 계속고용자의 연간 수입은 정년 도달시의 60~70% 정도로 설정하는 기업이 44.4%로 가장 많은 것으로 나타났다(60% 이상이 65.8%).

고연령자를 대상으로 한 고용확보 및 계속고용

일본 : 피용자연금 일원화법안 내각 결의

일본 정부는 13일 오전, 공무원 등이 가입하는 공제연금을 2010년도에 폐지하여 임금생활자가 가입하는 후생연금과 일원화하고, 후생연금 등 사회보험의 적용을 시간제근로자에게도 확대하는 피용자연금 일원화법안을 내각 회의에서 결의하

였다. 피용자연금 일원화법안의 가장 큰 목적은 공무원과 민간부문에 종사하는 근로자 사이의 공적연금 격차를 해소하는 것으로, 기초연금 부분과 보수비례연금 부분에 있어서 임금생활자보다 낮은 공무원 등의 보험료율을 단계적으로 끌어올려

2018년도(사립학교교직원연금은 2027년도) 에는 18.3%로 통일할 계획이다. 이 개정안이 실행되면 자영업자 이외의 모든 피용자는 동일 급부와 동일 보험료가 적용되게 된다. 또한 공무원에게만 적용되던 직역가산 부분도 2010년도에 폐지하여 새로운 제도를 적용할 방침이다. 표준적인 공무원 퇴직자의 경우 월 2만 엔(한화 약 156,000원) 정도가 가산되어 '관 우대의 상징'으로 지적되어 왔다.

64세까지는 '민(民)에서 민'으로의 재취업보다 '관(官)에서 민'으로의 재취업이 연금액을 우대받는 제도도 폐지된다. 공제연금 이전의 은급(恩給) 제도 시대에 근무했던 공무원 퇴직자에 대한 급부도 10%를 상한으로 감액한다. 은급제도는 보험료에 해당하는 자기 부담이 극히 적기 때문에 대상자

에 대한 급부 중 일부가 현재 세금의 추가비용으로 메워지고 있다. 법안에서는 최대 27%까지 추가비용의 삭감을 계획하고 있다.

한편 시간제근로자의 연금적용 확대와 관련해서는 현재의 적용기준인 주 30시간 이상의 노동시간을 주 20시간 이상으로 개정할 방침이다. 단 음식 및 서비스업계 등의 반발을 고려하여 ① 잔업수당 등을 제외한 월급이 98,000엔(한화 약 76만 원) 이상, ② 근무연수 1년 이상, ③ 종업원 300명 이하의 중소기업과 아르바이트학생의 제외 등의 조건을 달아 새로 적용되는 범위를 축소하였다. 후생연금이 적용되고 있는 시간제근로자는 현재 약 300만 명 정도로, 새로운 기준에 의해 약 10만 명 정도가 후생연금의 적용을 받게 될 것으로 예상하고 있다.

중국 : 근로계약 관련 노동쟁의 여전히 다발 추세

노동사회보장부의 전국 31개 성, 자치구, 직할시 및 신장생산건설병단(新疆生产建设兵团)*의 노동쟁의 안전 등에 대한 최근 통계에 따르면, 2006년 노동쟁의는 지속적으로 증가하고 있고, 단체노동쟁의는 감소추세를 보이며, 노동쟁의조정 비율은 다소 증가추세를 보이고 있다. 이 중, 중재소송 신청 전에 조정을 통해 해결을 본 경우가 13만 건으로, 전체 쟁의건수의 29.1%를 차지하여 전년 대비

7%의 증가를 보였다.

2006년 전국 각지의 노동쟁의중재위원회가 처리한 전체 노동쟁의건수는 44만 7천 건으로, 중재신청을 수리한 노동쟁의 안전이 31만 7천 건, 관련 근로자가 67만 9천 명이며, 91.5%의 사건 종결률을 보였다. 이 중 단체노동쟁의는 1만 4천 건, 관련 근로자가 34만 9천 명이다. 중재 신청 없이 조정처리된 노동쟁의는 13만 건이다.



노동쟁의는 증가추세이다. 2006년 각지 노동쟁의중재위원회에 중재를 신청한 노동쟁의 안건을 2005년과 비교해 보면 4만 건(9.9%)의 증가를 보이고 있다. 단체노동쟁의는 감소추세이다. 2006년 각지 노동쟁의중재위원회에 처리를 요청한 단체 노동쟁의안건은 1만 4천 건으로 전년대비 14% 감소하였고, 관련 근로자가 34만 9천 명으로 전년대비 15%의 감소를 보였다. 비율상으로 보면, 단체 노동쟁의 안건이 중재 신청된 전체 노동쟁의 안건의 4.4%를 차지하며, 그 관련 근로자수는 중재 신청된 전체 노동쟁의 관련 총 근로자수의 51.3%를 차지한다. 경제가 발달한 지역과 인구가 많은 성이 노동쟁의 다발 지역이다. 2006년 중재 신청된 노동쟁의가 1만 건 이상인 8개 성과 시의 전체 중재 신청 노동쟁의가 21만 1천 건으로, 전국 중재 신청 노동쟁의 총 안건의 66.5%를 차지한다.

조정을 통한 노동쟁의 해결률은 다소 증가하였다. 2006년 중재를 통해 해결된 노동쟁의가 전체 안건의 32%를 차지하고, 중재 신청 전과 중재 도중 조정 및 당사자간 중재 신청 철회 등의 기타 방식을 통해 해결된 노동쟁의가 전체 안건의 68%로 전년대비 1%의 증가를 보였다. 이 중, 중재 신청 전 조정을 통해 해결한 안건이 13만 건으로, 전체 안건의 29.1%를 차지하여 전년대비 7%의 증가를 보였다. 작년 해결된 31만 1천 건 중 중재를 통해

해결된 노동쟁의는 14만 2천 건으로 전체의 45.7%를 차지한 반면, 조정과 당사자 중재 신청 철회 등 기타 방식을 통해 해결된 노동쟁의는 16만 9천 건으로 54.3%를 차지했다.

대다수의 노동쟁의는 근로자측에서 이의 제기와 중재 신청을 하고 있으며, 근로자측의 승소율도 비교적 높다. 2006년 중재 신청된 노동쟁의 안건 중 근로자측의 신청이 30만 1천 건으로 전체 신청의 95%를 차지하였다. 처리 결과를 보면, 근로자측 승소가 14만 6천 건으로 사용자측 승소 4만 건의 4.6배에 달한다. 근로자측의 승소율이 47%, 사용자측의 승소율이 13%, 쌍방 부분적 승소가 40%이며, 이는 현재 근로자의 권익침해 문제가 여전하다는 것을 보여준다.

근로계약 해지 관련 노동쟁의도 여전히 많이 발생하고 있다. 2006년 근로계약 해지 관련 노동쟁의는 5만 6천 건으로, 전체 중재 신청된 노동쟁의의 17.7%에 달했다. 최근 근로계약 해지 관련 쟁의는 이 같은 다발추세를 계속 유지하고 있다. 임금과 사회보험 문제는 여전히 노동쟁의의 주요 원인이다. 2006년 임금과 사회보험 관련 노동쟁의는 각각 10만 4천 건과 10만 건으로, 전체 중재 신청된 노동쟁의 안건의 32%와 31%를 차지하여, 여전히 노동쟁의의 최대 원인을 차지하고 있다.

* 신장생산건설병단(新疆生产建设兵团) : 1954년

중국 : 외국계 패스트푸드점 위법적 근로자 고용을 둘러싼 노동부문의 의견 불일치

노동사회보장부는 최근 각 성, 자치구 및 직할시의 노동사회보장국에 <근로계약제도 적극 실시 3개년 행동계획에 관한 통지(关于进一步做好劳动合同制度实施三年行动计划工作的通知)>를 배포하여, 각지 노동부문에 기층공회 등 연관부문과 함께 충분한 역량을 발휘하여 관리감독 및 법 집행 역량을 강화하도록 요구하였다.

통지는 전국의 기층공회조직이 근로계약 체결에 있어 제 기능을 발휘하여, 기업이 근로자와 근로계약을 체결하도록 감독 및 독려하고, 체결한 근로계약을 이행하도록 지도하며, 근로계약을 체결하지 않는 기업을 노동보장행정부문에 고발하여, 공회가 조직된 기업의 근로자들이 기본적으로 근로계약을 체결하도록 적극 노력할 것을 요구하였다.

이 통지는 “KFC·맥도널드 저임금” 사건 이후, 전국총공회측 주장에 대한 노동보장부의 긍정적인 응답으로 보인다. 최근 “KFC·맥도널드 저임금” 사건과 관련하여 외국계 패스트푸드점의 고용행위에 대한 위법성 논쟁이 끊이지 않고 있다.

4월 9일 상하이시 노동사회보장국은 기자회견을 열어, 맥도널드와 KFC의 위법적 고용사건에 대한 1차 조사 결과를 발표하고, KFC와 맥도널드의 고용행위에 위법적 부분이 없음을 확정하였다.

상하이시 노동사회보장국은, 조사 상황을 통해 살펴본 결과, 시간당 임금을 최저 5.8위안(한화 약 698원) 혹은 6.3위안(한화 약 758원)으로 약정한 근로계약과 특수근로관계의 근로자들에 대해, 시간당 임금의 약정은 기업의 임금계산 및 내부관리 방식이며, 실질적으로 지급된 임금은 전일제 월 최저임금 기준이라고 밝혔다.

해당 지역 언론보도에 따르면, 상하이시 노동사회보장부문의 관련 책임자는, 관리직원 외 맥도널드와 KFC 모든 점포의 근로형태는 주로 4종류로, 근로계약체결근로자, 특수근로관계근로자 및 겸업근로자와 재학생이며, 이 중 겸업근로자와 해당 기업 사이는 고용관계가 아니어서, 현행 노동법제의 범위에 포함되지 않는다고 밝혔다. 언론 조사 결과에 따르면, 상하이시 맥도널드와 KFC에서 근무하는 2,450명의 근로자 중 겸업근로자는 293명, 재학생은 1,184명, 수습사원은 18명으로, 두 기업에 고용된 근로자 중 60% 이상이 현행 노동법의 고용관계 범위에 해당되지 않는다.

제일 먼저 “KFC·맥도널드 저임금” 사건을 폭로한 광둥성에서는 4월 10일 처음으로 광둥성 노동사회보장국이 맥도널드, KFC, 피자헛 등 3개 외국계 패스트푸드업체의 위법적 고용에 대해 상하



이 노동부문의 태도와는 다른 입장을 표명하였다. 광둥성 노동사회보장국은 해당 3개 기업에 근로자와 근로계약을 체결하지 않은 것과 초과근로 문제가 존재하고 있음을 인정하고, 이미 근로계약 문제에 대해 책임을 지고 수정하도록 하였으며, 초과근로 문제는 현재 진일보한 실태조사를 실시 중이라고 밝혔다. 그러나, 광둥성 노동부문은 아르바이트 학생의 임금에 대한 합법성 여부에 대해서는 현재까지 명확한 대답을 하지 않고 있다.

알려진 바에 의하면, 광둥성은 올해 1월 1일부터 이미 비전일제 근로자의 시간당 최저임금 기준을 7.5 위안(한화 약 902원)으로 삼도록 하였지만, 맥도널드와 KFC 등은 아르바이트 중인 대학생과 퇴휴직근로자 등 겸업 근로자에게 시간당 4위안(한화 약 481원)과 4.7위안(한화 약 565원)의 임금을 제공하였다.

맥도널드와 KFC 등 기업은 학생들의 겸업은 노동법의 효력 범주에 구속되지 않는다는 주장을 보였으며, 이에 대해 전국총공회는 4월 초 그러한 주장은 법률적 근거가 없음을 명확히 밝혔다. 중국

노동법은 중국 국경 내에서 근로자가 기업에 근로를 제공하고 임금을 받는 경우면 모두 실제 고용관계에 속한다고 분명히 규정하고 있으며, 따라서 마땅히 해당 지역 최저임금의 기준에 따라야 한다.

4월 3일 전국총공회가 주최한 “맥도널드와 KFC의 위법적 고용 문제해결”을 위한 특별 기자회견석상에서, 전국총공회 보정부 부장 리셔우쩐(李守楨)은 “중국 국경 내의 모든 기업은 중국 법률에 위배되는 규정을 기업 내부규정으로 제정할 수 없으며, 어떠한 위법행위도 모두 적시에 시정되어야 한다”고 분명히 지적했다.

리셔우쩐 부장은 “예를 들어, 시간당 최저임금 기준은 그 실제 적용시 차감될 수 없음에도 일부 기업들이 월 최저임금 기준을 21일(매월근로일수)로 나누고 다시 8시간(매일근로시간)으로 나누어 시간당 최저임금을 제공하고 있으며, 이렇게 변칙적으로 근로자의 임금을 떼어먹는 행위는 절대 용납할 수 없다.”고 지적했다.

상하이와 광둥 두 지역 노동부문의 “KFC와 맥도

호주 : 새 노사관계법 시행 1년

호주 연방정부의 새로운 노사관계법 시행 1년을 맞이하여, 호주노총이 이번 주에 시행된 전국적인

여론조사 결과를 발표하였다.

이 결과에 따르면, 투표자들은 근로자들이 개별

계약제도(Australian Workplace Agreements: AWAs)를 의무적으로 체결하게 하는 하워드정부의 압력에 반대하며 복직된 근로자들을 위한 부당해고와 단체교섭권을 원하는 것으로 드러났다.

존 하워드(John Howard) 국무총리는 이에 대해 연방자유당이 노사관계법을 바꾸는 가능성을 일절 배제하고 있다. 1,000명을 대상으로 한 이 여론조사는 다음과 같은 응답 결과를 나타냈다.

응답자의 69%가 현 노사관계법이 요구하는 개별계약제도가 사용자에게 너무나 많은 힘을 부여한다고 믿는다고 응답했다.

응답자의 71%가 단체교섭이 이 힘을 근로자에

게 되돌려 줄 것이며, 이것은 좋은 것이라고 믿는다고 응답했다.

응답자의 59%가 부당해고법이 일자리를 잃게 한다는 정부의 주장에 반대하며 중소기업에 포함한 모든 기업의 근로자가 부당해고로부터 보호되어야 한다고 믿는다고 응답했다.

호주노동총비서 그렉 콤벳(Greg Combet)은 연방정부의 노사관계법에 반대하는 노조 캠페인의 일환으로 새로운 TV광고를 전국적으로 방영할 것이라고 밝혔다.

• 출처 : ACTU News, 2007년 3월 27일자, "New IR laws one year old today", <http://www.>

북미

미국 : 가정간호사 최저임금 보장을 위해 노동부 제소

현재 미국에는 140만 명에 달하는 가정간호사(home care attendants)가 일하고 있다. 이들은 거동이 불편한 노인이나 환자의 집을 방문하여 이들을 씻기고 식사를 돕는 등의 간호를 한다. 그러나 가정간호사들은 미국의 최저임금법과 초과근무수당과 관련한 규정에 의한 제도적 차원의 보호를 받지 못하고 있다.

앞으로 계속 증가할 미국의 노년인구를 생각할

때 가정간호사라는 직종에 종사하는 이들의 수는 지금보다 훨씬 더 많아질 것이 분명하다. 미국 정부도 기존의 양로원과 같은 시설보다 노인들이 자신의 집에서 간호받을 것을 장려하고 있기도 하다. 그러나 문제는 이러한 일들을 해내고 있는 가정간호사들이 정당한 대우를 받지 못하고 있다는 점이다.

최근 이 문제가 새로이 주목 받는 계기가 생겼다. 에블린 코크(Evelyn Coke)라는 73세의 여성이



미국 노동부를 상대로 소송을 제기한 것이다. 연방 대법원이 오는 4월 16일 이 여성의 주장을 심리하기로 한 가운데 미국의 주요 노동운동단체들은 에블린 코크에 대한 적극적인 지지를 공언하고 나섰다. 이 사건은 비록 힘없는 한 노인의 항변으로 시

작되었지만 미국에서 새로이 떠오르고 있는 보건 의료분야 노동운동에 있어서 중요한 사건으로 자리매김할 것으로 보인다.

• 출처 : New York Times, 2007년 3월 25일자,
“Justices to Hear Case on Wages of

미국 : 자동차산업 노사 단체협상 난항 예상

1980~90년대 임의고용원칙(Employment-at-will)에 의거한 미국의 대규모 구조조정 속에서, 근로자의 고용을 그나마 덜 불안정하게 만들었던 법률 혹은 제도들이 있었다. 100인 이상의 사업장은 공장폐쇄전 이를 적어도 60일 전에 근로자에게 알려야만 한다는 법률, 기존의 근로자에 대해 1982년도의 임금에 준하여 종신고용을 보장한다는 아메리칸 에어라인의 계약, 그리고 구조조정 속에서 해고된 연공이 높은 근로자들에게 임금 및 여러 혜택을 지속적으로 지급한다는 1984년 포드와 지엠의 잡뱅크(Job Bank) 제도의 도입이 그 대표적인 것들이다. 이 가운데 첫 번째와 세 번째의 제도들은 오늘날에도 지속되고 있는데, 최근 미국 자동차업계(이른바 Big Three: 지엠, 포드, 크라이슬러)가 올 단체협상을 통해 잡뱅크를 축소 내지 폐지할 뜻을 밝히, 미국 자동차 노사관계에 큰 파장이 예상된다.

근 2년간 크게 상승한 유가의 압박과 일본 자동

차들의 판매량 상승으로 고전을 면치 못하고 있는 미국 자동차업계는 그 타개책으로 대규모의 구조조정과 더불어 의료비용에 대한 회사 부담의 축소 그리고 잡뱅크의 축소 혹은 폐지를 시도해 왔다. 특히 근래 들어 이들은 의료비용에 대해 상당한 수준의 회사 부담률과 잡뱅크의 존재를 현재 업계의 유연성과 일본 자동차업계와의 경쟁력을 크게 해치고 있는 주요인으로 꼽으면서, 올해 단체협상을 통해 반드시 이들의 축소 혹은 폐지를 얻어낼 것이라고 공언하고 있다.

이에 대해 전미자동차노동조합(UAW)은 전혀 동의할 수 없고 따라서 그러한 시도에 대해 좌시하지 않겠다는 반응이다. 전미자동차노동조합에 따르면, 의료비용의 부담을 근로자가 책임지는 양보교섭을 이미 여러 번 단행했고, 잡뱅크 또한 수년간 고령근로자들이 퇴직하는 인센티브로 작용함으로써, 자동차업계 역시 이를 통해 유연성 측면에서 큰 이득을

얻어왔다는 것이다. 이에 근거하여 전미자동차노동 조합은 이번 단체협상 테이블에 이 두 가지 사안을 결코 올려놓을 수 없을 것이라며 압박하고 있다.

날로 높아가는 의료비용의 부담과 잡뱅크 이슈가 올해의 미국 자동차산업 노사관계에 어떻게 작용하게 될지 귀추가 주목된다.

- 출처 1 : New York Times, 2007년 3월 29일자, “Chief Wams Automakers That U.A.W. Won’t Budge on Health Care or Jobs Bank”, <http://www.nytimes.com/2007/03/29/business/29uaw.html?ex=1176955200&en=7ea2a150bc20256f&ei=5070>

미국 : 회사 내에서 여성과 남성의 영향력

어느 나라에서나 그렇겠지만 미국 노동시장에서 여성과 남성의 차별 이슈는 언제나 뜨거운 논쟁을 몰고 다니는 화두다. 1980년대 이후 여성과 남성의 임금격차는 현격히 줄어들고 있지만 학력, 경력, 산업 등 여러 조건들이 똑같은 여성과 남성의 임금을 비교했을 때, 그 격차는 7.6%에 달한다는 보고가 있다. 다시 말해, 미국에서 1주에 100달러(한화 약 92,000원)를 버는 남성과 동일한 사회경제적·개인적 속성을 가진 여성은 같은 기간 동안 92.4달러(한화 약 85,000원)를 벌고 있는 셈이다.

이러한 임금수준의 차이를 미국 노동시장에 남녀 차별이 여전히 존재한다는 하나의 근거로 삼는 논자들이 있는 반면, 그것은 남성에게서 찾아볼 수 없는 여성들의 독특한 삶의 경로에서 비롯된 것일뿐 차별의 결과라고 해석하기는 어렵다고 주장하는 사람들

도 있다. 흔히 인적자본론자로 일컬어지는 후자의 사람들에 따르면, 여성들은 육아문제 등에 의해 남성에 비해 노동시장 밖에 있는 기간이 길어 그 기간 동안 인적자본이 감가상각되기 때문에 설혹 남성과 동일한 학력과 직장경력을 가지고 있더라도 임금이 적을 수밖에 없다는 것이다. 실제로 이러한 주장을 뒷받침하는 많은 연구들도 존재한다. 하지만 그러한 감가상각을 고려하고도 여전히 여성과 남성의 임금격차는 존재한다(비록 7.6%보다 크게 감소하지만)는 점, 동일한 연구 결과를 정반대로 “여성들은 처음부터 노동시장에서 낮은 임금을 받을 것으로 예상하기 때문에 남성들에 비해 인적자본투자에 소홀한 것”이라고 해석할 수 있다는 점 등은, 이들 연구로 노동시장에 남녀차별이 없다는 주장을 뒷받침하는데 커다란 맹점으로 작용하고 있다. 더 나아가, 임금



격차를 설명하는 이러한 연구들은 ‘여성을 가능한 고용하지 않으려는 특별한 직무 혹은 직업의 존재’와 ‘남성 중심의 권위적인 회사 분위기’ 등 현실의 여성고용에 여전히 존재하고 있는 많은 장애물들을 그 결과에 반영하지 못하고 있다.

이러한 상황에서 ‘회사내 영향력면에서의 성별 격차’에 대한 설문조사 결과가 최근 보고되어 주목을 끌고 있다. 엘르(Elle)와 NBC방송(MSNBC.com)이 61,647명을 대상으로 벌인 설문조사에서, 여성 응답자의 3/4이 남성 직장상사와 일하는 것이라고 대답했고 여성 직장상사의 71%는 남성과 동일한 대우 혹은 인정을 받기 위해서 더 열심히 일하거나 더 똑똑해져야 한다고 응답했다. 이러한

응답에 대해 남성 직장상사의 36%가 동의했다. 또한 회사 내에서 스스로가 경쟁력이 있다고 생각하느냐는 질문에 남성은 2/3가 그렇다고 대답한 반면, 여성은 그보다 낮은 58%만이 긍정적인 대답을 내놓았다.

성별격차가 크게 줄어들고 있는 노동시장과는 달리, 회사 내에서는 상당한 수준의 보이지 않는 차별이 여전히 존재하고 있다는 사실을 이 설문 결과는 대변하고 있는 것이다. 학계를 포함한 미국 사회 전체가 노동시장과 동시에 회사 내의 성별격차문제에 더욱 큰 주의를 기울여야 하는 시기에 다른 듯싶다.

• 출처 1 : New York Times, 2007년 4월 7일자,

미국 : 다국적기업에 대응하기 위한 다국적 노동조합 결성

미국에서 가장 큰 제조업 노조 가운데 하나인 철강노조(The United Steelworkers)가 영국의 두 개의 대형 노조인 Amicus와 T&G(Transport and General Workers Union)와 합병을 추진하고 있다고 지난 4월 18일 발표했다. 만약 성사된다면 첫 번째 대륙간 연합노조가 될 이 합병은 앞으로 1년 이내에 새로운 이름을 가진 국제노조의 탄생을 목표로 하고 있다. 우선 이번 노동절을 기점으로 영

국의 두 노조는 ‘Unite’라는 이름의 하나의 통합된 노조로 새 출발을 하게 되며, 새롭게 탄생할 영국의 ‘Unite’는 미국의 철강노조와 통합작업을 진행하게 된다. 통합작업이 마무리되기 전에도 영국과 미국의 노조는 함께 다각적인 연합사업을 펼치기로 했는데, 여기에는 콜럼비아나 인도와 같은 곳에서 착취받는 근로자를 보호하는 운동이 포함된다.

• 출처 : New York Times, 2007년 4월 19일자,

독자의견 수렴

‘국제노동브리프’ 독자분들께,

한국노동연구원에서는 국제노동관련 정보를 체계적으로 수집 제공하기 위해 ‘국제노동브리프’를 발행하고 있습니다. 보다 나은 정보를 제공하고자 이번 호에 대한 독자 여러분의 평가의견을 듣고 싶습니다. 이번 호에서 다루어진 기사 중에서 흥미로운 것이 있다면, 또는 지적하고 싶은 점이 있다면 알려주십시오. 그 밖에 앞으로 다루었으면 하는 주제를 제안해 주셔도 좋고, 내용 이외에 형식면으로 개선되었으면 하는 점에 대해서도 말씀해 주십시오.

아래 팩스나 이메일로 의견 부탁드립니다.

Fax : 02-782-3308

e-mail : soohyang@kli.re.kr

보내주신 의견은 앞으로 더 풍부한 읽을거리를 제공하는 데 많은 도움이 될 것입니다. 감사합니다.

I N T E R N A T I O N A L L A B O R B R I E F



150-010 서울특별시 영등포구 여의도동 16-2 중소기업회관 9층
TEL : 02-782-3832 FAX : 02-782-3308 <http://www.kli.re.kr>