

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 **10월** October

Vol. 5, No. 10 / www.kli.re.kr

01 글로벌 포커스

- 성장과 고용 : 지구촌의 고민과 한국의 전략

04 기획특집 : 세계의 고용정책

- 아시아 지역의 고용전략 및 정책
- 유럽 지역의 고용전략 및 정책
- 라틴아메리카 지역의 고용 관련 과제와 정책대응

34 국제노동동향

- 독일 정부의 장애인 고용촉진정책
- 미국의 경력위조 스캔들과 기업의 신원조회
- 스웨덴 청년 노동자들의 낮은 노동조합 가입률
- 영국 집권 초기 브라운 정권의 공공부문 노사관계
- 일본 정부의 기업입지지원정책과 지방자치단체의 사례

75 해외연구동향

- 평평한 세계에서의 생존전략 : 토마스 프리드만의 “세계는 평평하다”
The World Is Flat : The Brief History of the Twenty First Century

81 세계노동소식

- 세계 노사정 소식

»»_글로벌 포커스

성장과 고용 : 지구촌의 고민과 한국의 전략 • 01
방하남 (한국노동연구원 선임연구위원)

»»_기획특집 : 세계의 고용정책

아시아 지역의 고용전략 및 정책 • 04

Chris Rowley (런던시티대학교 아시아경영연구소 소장)

유럽 지역의 고용전략 및 정책 • 14

Marie-Thérèse Letablier (프랑스 고용연구소 소장)

라틴아메리카 지역의 고용 관련 과제와 정책대응 • 24

Janine Berg, Christoph Ernst and Peter Auer (국제노동기구(ILO),
고용분석 및 연구팀)

»»_국제노동동향

독일 정부의 장애인 고용촉진정책 • 34

이정언 (하노버대학교 경영학 박사과정)

미국의 경력위조 스캔들과 기업의 신원조회 • 42

김성훈 (코넬대학교 인사관리학 박사과정)

스웨덴 청년 노동자들의 낮은 노동조합 가입률 • 49

손혜경 (스톡홀름대학교 연구원)

영국 집권 초기 브라운 정권의 공공부문 노사관계 • 56

신지원 (릭대학교 사회학 박사과정)

일본 정부의 기업입지지원정책과 지방자치단체의 사례 • 63

김명중 (일본경제연구센터 연구원)

»»_해외연구동향

평평한 세계에서의 생존전략 : 토마스 프리드만의 “세계는 평평하다”

The World Is Flat : The Brief History of the Twenty First Century • 75

이인재 (한국노동연구원 연구위원)

»»_세계노동소식

세계 노사정 소식 • 81

성장과 고용 : 지구촌의 고민과 한국의 전략

방하남 (한국노동연구원 선임연구위원)

세계화가 본격적으로 진행되고 있는 21세기에 들어 선진경제와 개발도상국 모두에서 공통된 고민 중의 하나는 경제 성장이 과거만큼 많은 일자리의 기회를 만들어 내지 못한다는 것이다. 이러한 우려는 각 국가별로 과거 10년간 고용성장률 혹은 산업별 취업계수나 고용계수 등의 관련 통계 추이를 보면 보다 실감있게 현실로 다가온다. EU 국가들이 1997년 룩셈부르크에서 유럽고용전략(European Employment Strategy)을 수립한 이후 여러 가지 공통의 고용전략과 정책들을 추진해 왔지만 10년이 지난 지금 냉철한 자기평가 결과에 의하면 일자리 창출과 고용의 문제가 크게 개선되지 못하고 있고 여전히 높은 청년실업과 사회적 배제의 문제를 안고 있다는 보고이다.

고용 문제는 아르헨티나, 브라질, 멕시코 등 남미의 대(大) 개발경제 국가들이나 아시아 태평양 지역의 소(小) 저개발 국가들의 경우에도 그 배경과 양태는 서로 다르지만 심각하기는 마찬가지이다. 몇 해 전 ILO에서 <공정한 세계화(Fair Globalization : 모두를 위한 기회창출(2004)>를 출간하면서 세계화가 많은 문제점을 안고 있지만 거역할 수 없는 흐름이라면 보다 공정하게 모두를 위해 보다 많은 일자리의 기회가 주어질 수 있는 방향으로 진행되기를 희망했지만 현실적으로 보면 아직 그러한 목표에 이르기에는 넘어야 할 난관의 리스트가 긴 것 같다.

현실적으로 가장 중요한 목표는 ILO, OECD 등 국제기구 등이 주창하여 대부분의 국가들이 고용정책의 모토로 채택하고 있는 '더 많은 더 좋은(The More, The Better)' 일자리의 창출, 그리고

다양한 계층의 활발한 노동시장 참여와 원활한 노동이동이 이루어지는 ‘유연하지만 안정된’ 노동시장의 구축일 것이다. ILO에서는 ‘Decent Work’라는 정책 모토를 제안하면서 고용의 질에 유념하는 고용정책을 추진하기를 요구하고 있지만 먼저 고용의 양의 문제에 대한 해결 없이는 요원한 이야기일 것이다. 어쩌면 양이 질을 창출하는 데 선제 조건일지도 모른다.

유럽 국가들의 상황에서 고용과 실업, 복지의 문제를 논하든지, 남미와 같은 개발도상국에서 동일한 문제에 대한 해법을 찾든지에 관계없이 최근에는 전 지구적 정책적 논의의 기초가 과거의 정태적 ‘고용정책(employment policy)’에서 동태적인 ‘성장과 일자리 전략(Growth and Job Strategy)’으로 전환되고 있는 것을 읽을 수 있다(OECD : Employment Outlook, 2006). 전자에서는 경제정책과 고용정책이 서로 독립적으로 계획되고 추진되었다면 후자에서는 일자리 창출이 경제상장과 산업전략의 고유한 부분으로 계획되고 추진된다는 것이 차이점이다. 성장 없이 일자리도 없는 것이 사실이지만 일자리의 창출 없는 성장은 사상누각처럼 지속가능하지 않을 수도 없다는 것이다. 이는 특히 인구 고령화와 고령자의 조기퇴직 그리고 감당하기 어려운 복지비용의 상승 문제를 안고 있는 유럽의 선진경제 국가들에서는 더욱 심각한 문제이다.

현재 한국 사회가 당면하고 있는 도전들은 국내외적으로 많고도 복잡하다. 글로벌경제 시스템의 정착으로 인한 자본과 노동의 국경 없는 이동의 시작, 중국과 인도라는 거대한 이웃 경제의 부상, 장기적으로 인구와 노동력의 고령화의 진행, 여전히 후진국적인 고용구조와 협소한 공식부문 그리고 저기술·저숙련 외국인력의 점진적 유입 등이 앞으로 지속될 주요한 환경 변수들이다. 이러한 환경 변화에 대응하여 지속가능한 성장과 분배 모형을 추구하는 가운데 더 많은 사람들이 더 좋은 일자리에서 생산적으로 경제활동을 하고 선진국 수준의 삶의 질을 누릴 수 있는 소득을 창출할 수 있기 위해서는 현재 한국 사회와 노동시장이 안고 있는 고용의 구조적 문제점들과 노동시장의 제도적 장애요인들을 과감하게 개선해 나가야 할 숙제를 안고 있다.

그 중에서도 이제 국민들의 평균 수명이 80세를 육박하고 있는 가운데 겨우 25년 정도의 짧은 근로생애를 마치고 50대 초·중반에 평생직장을 그만두어야 하는 고용구조를 가지고는 인생 80시대와 전체 취업자의 40% 이상이 50대 이상으로 이루어질 21세기 노동력의 고령화 시대를 살아갈 수는 없다. 따라서 기업들은 미래 노동력의 인적 구성 변화를 염두에 두고 지금부터 인적자원의

관리행태를 65세 퇴직이 정상인 선진 기업형으로 바꾸어 나가야 할 것이고 근로자들은 65세까지 자신의 직장에서 경쟁력을 갖춘, 경험있는 인력으로 남을 수 있도록 근로생애 동안 지속적인 능력 개발을 추구해야 할 것이다.

아울러 노사관계도 이제는 임금인상 위주의 전근대적인 협상 행태를 넘어서 전체 사회적으로 더 많은 사람들이 오래도록 안정된 일자리에서 일할 수 있도록 임금과 생산성 간의 연계강화 원칙과 중고령기 이후 임금과 고용안정 간의 교환원칙을 중심으로 바꾸어 나가야 할 것이다. 그렇지 않을 경우 지금과 같이 소수의 인사이더만 보호받고 다수의 아웃사이더들은 경직된 고용구조와 노사관계하에서 양질의 일자리의 기회조차 부여받지 못하고 20대 80의 양극화된 노동시장을 살아 가야 할지도 모른다. **KLI**

아시아 지역의 고용전략 및 정책

Chris Rowley (런던시티대학교 아시아경영연구소 소장)

■ 머리말

먼저 ‘아시아 지역’의 범위에 대해 몇 가지 사항을 지적하자면, 이 글에서 언급하는 ‘아시아 지역’의 범위는 북아시아(예 : 일본, 한국, 중국)와 동남아시아(예 : 싱가포르, 말레이시아, 태국, 베트남, 인도네시아)를 포함하지만 남아시아(예 : 인도, 파키스탄, 방글라데시, 스리랑카)¹⁾는 포함하지 않는다. 이렇게 제한한 아시아 지역도 여전히 광범위하고 서로 크게 다른 특성을 지닌 국가들로 이루어진다. 이러한 내부적 차이에는 각국의 크기와 지리적 차이, 천연자원, 정치, 역사, 인구구성, 개

1) ‘아시아’에는 다수 그룹이 존재한다. IMF(2006)에서는 다음과 같은 분류를 사용한다 :

① 신흥아시아 : 중국, 인도, 홍콩 SAR, 한국, 싱가포르, 중국의 대만 지역, 인도네시아, 말레이시아, 필리핀, 태국 ② 산업아시아 : 일본, 호주, 뉴질랜드 ③ 아시아 : 신흥아시아와 산업아시아 조합. ④ 새로운 산업경제 : 홍콩 SAR, 한국, 싱가포르, 중국의 대만 지역 ⑤ ASEAN-4 : 인도네시아, 말레이시아, 필리핀, 태국 ⑥ 아시아의 저소득 국가에는 방글라데시, 부탄, 캄보디아가 속한다.

기타는 다음을 포함한다 : 동남아시아국가연합(ASEAN)과 브루나이 왕국, 캄보디아, 인도, 라오스 인민민주주의공화국, 말레이시아, 미얀마, 싱가포르, 필리핀, 태국, 베트남

아시아태평양경제협력체(APEC)는 21개 회원국을 갖고 있다 : 미국, 캐나다, 멕시코, 칠레, 페루, 러시아, 호주, 뉴질랜드, 일본, 한국, 중국, 홍콩, 태국, 싱가포르, 태국, 베트남, 말레이시아, 인도네시아, 필리핀, 파푸아뉴기니, 브루나이.

아시아유럽정상회의(ASEM)는 27개 EU회원국과 16개 아시아국가로 이루어진다 : 인도네시아, 싱가포르, 말레이시아, 브루나이, 필리핀, 태국, 베트남, 중국, 일본, 한국, 버마(미얀마), 캄보디아, 라오스 및 2008년 ASEM 회담부터는 인도, 파키스탄, 몽골.

발, 외국투자 (투자국 및 수혜국), 다국적국가 활동 등이 포함된다. 노동력 규모(2006년)를 예로 들면 싱가포르의 223만 8,000명, 말레이시아의 1,128만 8,000명, 한국의 2,434만 1,000명, 태국의 3,613만 6,000명, 베트남의 4,562만 8,000명, 일본의 6,636만 1,000명, 인도네시아의 11,043만 2,000명, 중국의 78,965만 2,000명 등으로 다양하다(ILO, 2007b). 이는 상기와 같은 변수가 국가별로 차별적 영향을 주고 그 결과 이 글의 일반화 가능성(generalisability)를 제한할 수 있기에 중요하다. 따라서 고용 이슈는 각 국가별로 그 중요성 및 강도가 다르게 되고 또한 시간에 따라 달라지게 된다.

두 번째로 언급할 점은 이 글의 분석을 어떻게 볼지 그 관점이다. 고용 시스템은 세 가지 관련 그룹의 조합으로 구성된다: 고용주/직원, 고용주/관리자, 주/정부(state/government). 각 조합별로 지역에 대한 접근방식도 달라진다 (또는 기준 틀도 단일에서 복수로 달라진다. Fox, 1966). 이는 효과성, 정책, 이슈에 대한 관점과 판단을 다양하게 하는 데 도움이 되고, 경제협력개발기구(Organisation for Economic Development), 국제노동기구(ILO), 아시아개발은행(ADB), 세계은행, 국제통화기금(IMF) 등의 다양한 국제기관의 관점과 영향에서도 찾아볼 수 있다.

위의 두 가지 사항을 염두에 두고 글을 전개한다. 이 글은 현 고용상황, 주요 고용전략 및 정책, 고용전략과 정책의 효과와 향후 과제 등 세 가지 섹션으로 구성되어 있다.

현 고용상황

아시아개발은행(2007년)에 따르면 “빈곤을 줄이고 수용적인 노동력 흡수(inclusive labor absorption)와 효율적인 개발 패턴을 확보하기 위해 노동시장을 이해하는 것이 중요하다. 노동시장 활동을 개선하는 것은 또한 인적자원개발, 남녀차별 해소, 복지 및 생산성 강화 전략의 중요한 요소이다.” 따라서 노동시장과 고용은 중요한 이슈이다. 이와 관련하여 일부 고용의 핵심적인 차원과 이슈를 비교해 보 다.

고용 차원 비교

아시아의 고용상황을 짧은 글에 걸맞게 광범위하게 비교하는 방식으로 살펴보고자 한다(동시에



수치, 비교, 비교성 등을 고려한다). ILO(2007a)는 노동시장 관련 20개의 핵심 지표를 사용하는데, 본 글에서는 지난 10년 동안(1996~2006년)의 5개 지표에만 초점을 맞춘다(실업, 노동시장 참여, 고용의 지위, 분야 및 생산성²⁾). 각종 수치에서 고용 트렌드를 엿볼 수 있을 것이다 : ILO(2007a) 수치가 유용한 이유 중 하나는 세계적인 수치뿐 아니라 여러 개의 광대한 지역별 하위그룹 수치가 제공되기 때문이다. 이에는 본 글에서도 등장하는 ‘동아시아’ 및 ‘동남아시아와 태평양’ 지역이 포함된다.³⁾

첫 번째로 실업률과 관련해서 1996년과 2006년의 실업률은 전세계적으로 각각 6.2%, 6.3%로 대략 일정하게 유지됐고, 동아시아에서는 3.8%, 3.6%로 훨씬 낮은 수준에서 일정했다. 이와는 대조적으로 동남아시아와 태평양 지역의 실업률은 3.7%에서 6.2%로 크게 상승했다. 1976년에는 동아시아와 비슷한 수준이었으나 10년 후에는 거의 세계 실업률 수준으로 상승했다. 청년실업 또한 우려할 만한 수준이다. 청년실업은 전 세계와 아시아 지역에서 일반실업률보다 거의 2배 정도 높은 수준에서 시작해서, 2006년에도 높은 수준에 머물렀다. 세계 청년실업률은 다소 상승했고 (12.4%→ 13.2%) 동아시아에서는 다소 하락했다(7.6% → 7.5%). 대조적으로 1996년 동남아시아와 태평양의 청년실업률은 9.6%로 세계 청년실업률보다 낮았지만 동아시아보다는 높았으나, 2006년에는 16.5%로 동일지역 일반실업률의 거의 3배 수준으로 크게 올라, 세계 청년실업률보다 높아졌고, 동아시아 청년실업률의 2배 이상이 되었다.

두 번째로 경제활동참가율도 고용의 중요한 지표이다. 세계적으로 경제활동참가율은 큰 변동을 보이지 않았는데 지난 10년에 걸쳐 다소 감소했다(66.7% → 65.7%). 동아시아, 동남아시아와 태평양에서는 비교적 높은 편으로 동아시아의 경우 78.0%에서 74.6%로 줄어들었고 동남아시아와 태

2) 용어 정의와 데이터와 관련해서는 ILO(2007a) 참조.

3) ILO(2007b) 지역은 다음을 포함한다 : ① 동아시아 : 중국, 중국의 홍콩, 대한민국, 북한, 중국의 마카오, 몽골, 중국의 대만. ② 동남아시아 : 브루나이, 캄보디아, 동티모르, 인도네시아, 라오스 인민민주주의공화국, 말레이시아, 말레이시아 반도, 미얀마, 필리핀, 싱가포르, 태국, 베트남. ③ 태평양 섬 : 미국령 사모아, 쿡 제도, 피지, 프랑스령 폴리네시아, 괌, 키리바시, 마셜 군도, 나우루 공화국, 뉴칼레도니아, 니우에, 북 마리아나 제도, 퍼시픽 제도, 파푸아뉴기니, 사모아, 솔로몬 제도, 토켈라우, 통가, 투발루, 바누아투, 월리스 앤 푸투나 제도. ④ 남아시아 : 아프가니스탄, 방글라데시, 부탄, 인도, 몰디브, 네팔, 파키스탄, 스리랑카.

평양의 경우에는 약간 늘었다(70.1% → 70.7%). 경제활동참가율에서 남녀격차는 더욱 커졌다. 여성의 경제활동참가율은 세계적으로 여전히 낮고 심지어 약간 감소했다(53.0% → 52.5%). 그나마 동아시아에서는 여성의 경제활동참가율이 훨씬 높은 수준이나 역시 감소했다(71.1% → 67.4%). 동남아시아와 태평양의 경제활동참가율이 다소 늘었지만(57.6% → 58.9%), 여전히 동아시아 수준에 크게 못 미치고 세계 수치보다 조금 높을 뿐이다. 청년의 경제활동참가율 또한 분명한 대조를 보여준다. 세계 수치가 낮은 편으로 감소했고(58.1% → 55.6%), 동아시아는 높은 편이나 역시 감소했다(74.7% → 69.4%). 동남아시아와 태평양이 동아시아에는 많이 못 치고 역시 감소했지만 세계수치보다는 다소 높게 나타났다(59.4% → 58.2%).

세 번째로 고용의 지위 및 형태를 검토해 보면 몇 가지 흥미로운 차이가 나타난다. ‘임금근로자(wage and salaried workers)’는 세계적으로 늘었고(43.1% → 46.9%), 동아시아(32.4% → 42.6%)와 동남아시아와 태평양(33.0% → 38.8%) 지역은 세계 수치보다 낮고 후자가 전자에 못 미쳤다. ‘고용주’ 수준은 전 세계 및 아시아 두 지역 모두에서 훨씬 낮았고, 세계(3.4% → 2.9%)와 동아시아(2.8% → 1.2%)에서는 감소하고 동남아시아와 태평양에서는 동일 수준에 머물렀다(2.1% → 2.1%). ‘가족종사자(contributing family worker)’는 높은 수준이었지만 전 세계(22.7% → 17.2) 및 아시아 두 지역 모두에서 크게 줄어들었다. 동아시아에서 가장 빠른 속도로, 세계 수치보다 높은 수준에서 줄어든 반면(31.4% → 18.0%), 동남아시아와 태평양은 1996년과 2006년 모두에서 세계 수준보다 높은 수준(30.1% → 23.9%)을 유지하며 동아시아에 앞섰다.

네 번째로 분야별로 고용과 관련한 매우 흥미로운 비교가 가능하다. ‘농업’ 관련 세계 고용수준은 동아시아보다 낮고, 동아시아 수준은 동남아시아와 태평양보다 낮다. 세계(41.9% → 36.1%), 동아시아(48.5% → 40.9%) 및 동남아시아와 태평양(51.0% → 45.4%) 모두에서 고용수준이 감소했다. 이와는 대조적으로 세계 ‘제조업’ 고용수준이 대체적으로 일정 수준을 유지한 반면(21.1% 및 21.9%), 동아시아에서는 이보다 높고 실제 다소 상승했으며(24.3% → 25.6%) 동남아시아와 태평양에서는 그 수준이 상승했음에도 불구하고(16.5% → 18.6%) 세계와 동아시아보다 낮았다. ‘서비스’ 분야에서 큰 상승이 있었는데 세계 및 아시아 두 지역 모두에서 전체 고용의 1/3 이상 차지하는 수준으로 늘어났다. 세계 수치는 지속적으로 높은 편이며(37.0% → 42.0%) 동아시아는 세계 수준에 크게 못 미쳤고(27.2% → 33.5%), 동남아시아와 태평양은 이보다는 다소 높은 수치(32.5% → 36.0%)를 기록했다.



다섯 번째로, 생산성⁴⁾도 흥미로운 요소이다. 세계 및 아시아 두 지역 모두에서 생산성이 늘어났지만 그 상승 규모에서 큰 차이가 난다. 세계 수치는 미화 15,824달러에서 19,834달러로 늘어난 반면, 동아시아는 6,347달러에서 12,591달러로 2배 늘어났지만 여전히 세계 수치에 못 미친다. 동남아시아와 태평양에서는 이보다 크게 떨어지는 속도로 8,068달러에서 9,419달러로 늘었는데, 이는 세계 수치의 절반밖에 되지 않고 동아시아에도 뒤진다. 연간 생산성 증가율 비교 또한 많은 것을 시사한다. 세계 및 아시아 두 지역 모두에서 증가했지만 그 수치와 양에서 차이를 보인다. 세계 수치는 다소 늘어난 반면(2.5% → 3.3%), 동아시아 수치는 그 3배 수준에 시작해서 증가 폭을 유지했다(7.1% → 8.5%). 동남아시아와 태평양에서도 증가해(2.3% → 3.5%), 세계 수치를 다소 능가했지만 동아시아에는 크게 못 미친다.

지금껏 살펴본 가운데 아시아의 고용에서 두드러지는 특징은 다음과 같다. 우선 동남아시아와 태평양 지역의 노동시장 성과는 낮은편인데 이는 전체실업률 및 청년실업률, 여성 및 청년의 경제활동참가율, 그리고 생산성 증가율을 통해 드러나고 있다. 두 번째로 동아시아 지역이 실업률, 경제활동 참가율, 생산성 증가율 면에서 지속적으로 보다 나은 성과를 기록하고 있다는 점이다.

문제점

지역의 현황은 또한 고용 이슈에 따라 달라진다. 예로 인구구성을 들 수 있는데 세계 최저 출산율을 기록하고 있는 국가 중 하나인 일본은 이 때문에 기존 노동력과 미래 이민 패턴에 영향을 받게 될 것이다. 2020년 경에는 일본 노동인구가 약 700만 명이 감소할 것이라는 예측도 나와 있다(ILO, 2007b). 다른 아시아 국가들은 인구 및 노동력 성장을 계속하면서(고국으로 돈을 송금할 수 있는) 노동력을 아시아지역(예 : 말레이시아의 인도네시아 출신 건설노동자, 싱가포르의 필리핀 출신 가정부) 및 세계로 ‘수출’하고 있다. 이에는 ‘인신매매’ 이슈도 관련된다. 아태 지역에서 136만 명이 인신매매의 희생되고 있으며 그 중 50%가 어린이들이다(ITUC, 2007a).

따라서 관련 문제점에는 계속되는 노동착취, 아동노동, 불평등 및 차별이 포함된다. 이들 이슈 중 일부에 대해서 아시아인 소유의 중국과 베트남 신발공장 등에서 높은 산업재해율과 열악한 근

4) 근로자 1인당 GDP(PPP 기준)

무조건이 언론에 보도되면서 일반대중의 관심이 높아지고 있다. ADB(2007)에 따르면 고용 관련 침해사항이 심각한 수준이어서 ILO 조사는 매해 업무 관련 재해로 인한 사망자가 200만 명에 이르는데 이들 중 대부분이 아시아에서 발생하고, 아시아와 태평양에서 노동기준 준수가 고른 진전을 보이지 않고 있다. 많은 노동자들이 쉽게 예방할 수 있는 사고에 시달리며 건강에 대한 위협에 노출되어 있다. 아시아지역에서 1억 2,700만 명의 아동(5~14세)이 일하고 있으며 일부 아시아국가에서는 노동착취가 보고되고 있다. 인종, 계급, 나이, 종교, 정치적 의견, 성별로 인한 차별도 널리 보고되고 있다. 실제 일부 아시아 국가에서는 여성의 경제활동참가율이 낮으면 참가율이 높은 한국과 일본 등의 국가에서도 고위 관리직에서 여성이 차지하는 비율은 매우 낮다.

위에서 논의한 문제점들은 다음 섹션, 문제 해결의 전략과 정책에 있어 큰 영향을 끼치기에 중요하다.

문제 해결을 위한 고용전략 및 정책

이렇게 다채로운 고용상황에서, 문제를 해결하기 위한 전략과 정책 또한 다양해지고 특정 국가의 상황에 따라 적용하게 된다. 여기서 몇 가지 광범위한 핵심 이슈를 지적할 수 있다. 예로 출산율 감소로 인한 ‘인구학적 시한폭탄’, 해외인력에 대한 의존도가 높아가는 국가, 반대로 노동력 또는 인구가 계속 늘어나는 국가 등 그 영향과 해결책은 각각 다르게 된다. 일부 국가(일본, 한국 등)에서는 민족적으로 동일한 노동력(및 문화와 언어)이 줄어들고 이민을 크게 받아들이지 않는 반면, 다른 국가(싱가포르, 말레이시아 등)의 사정은 다르다. 따라서, 이민 보호, 지원, 장려 등의 이슈를 다루는 전략과 정책 또한 달라지게 된다.

고용조건에서 경쟁적 ‘저가입찰(down-bidding)’의 압력이 널리 퍼졌지만 동시에 문제이기도 하다. 이는 노동기준 논쟁의 소위 ‘소셜 덤핑(social dumping : 국제수준보다 현저히 낮은 임금수준을 유지함으로써 절감된 원가의 제품을 해외시장에서 판매하는 행위)’ 또는 ‘하향 경쟁(race to the bottom)’의 일부분이며, 낮은 인건비를 통한 경쟁 대 품질강화를 통한 경쟁과 연관되어 노동기준에 영향을 끼칠 수 있다. 적절한 근로조건 촉진이 빈곤을 감소시키고 생활수준을 높이고, 생산성을 늘려 성장의 질을 개선한다는 증거가 있다(ADB, 2007). 따라서 한국에서 말레이시아에 이르기까지 일부 아시아 국가들은 중국 등의 저임금 경쟁에 맞서 고용을 ‘업그레이트’ 해야 하는 필요를 인



정하고 있다. 이는 전략으로는 올바른 방향이나, 고용주가 인적자원을 훈련시키고, 제품을 개발하여 생산을 업그레이드하는 것을 장려하기 위해서는 보다 나은 노동보호 및 노동기준이 필요한 만큼, 이를 위한 정책적 뒷받침은 완전히 별도의 문제이다. 다양한 방식의 개입 및 장려로 자유방임 정책을 수정할 필요가 있다. 이와 관련하여 노동기준, 노동시장 참여 및 노동조합 등 세 가지 요소를 살펴보도록 하자.

노동기준

이는 가장 중요한 관련 영역이다. ADB(2007)에 따르면 모든 아시아와 태평양 개도국 회원국들이 ILO의 회원국으로 근본적인 핵심노동기준을 준수하고 촉진해야 한다고 한다. 이에에는 모든 강제 또는 의무노동의 폐지, 고용 및 직업 관련 차별 폐지, 아동노동 폐지, 단체·결사의 자유, 단체협약권리의 실질적 인정 등이 포함된다. 또한 노동시장을 지원하기 위한 추가기준이 있는데 직장내 보건 및 안전, 이주노동자보호, 청년노동자를 위한 근로시간, 최저임금 등이 이에 속한다.

노동시장 참여

노동시장 참여 또한 중요하다. ADB의 적극적 프로그램(2007)은 ① 중소기업 촉진, 공공사업을 통한 직접적 일자리 창출 ② 일자리 소개, 상담을 통한 수요 연결 등 노동력 교환 또는 고용서비스, ③ 근로자 교육 및 보유를 위한 숙련개발 프로그램을 포함한다. 반면 수동적인 프로그램은 실업보험, 수입, 경제적 효율과 노동자 보호 간 균형을 유지하는 적절한 입법 체제로 안전한 근로조건, 최저임금, 사회보장분담금 및 기타 노동기준을 포함한다.

노동조합

또 다른 중요한 요소가 있다. ADB 모델 개발정책(2007)은 고용 및 사회의 생활조건에 영향을 끼치는바, 근로자의 목소리를 노동조합을 통해 들어야 한다. ADB(2007)는 다음과 같이 말한 바 있다: “노동조합은 양호한 근로조건을 고무하고 고용 이슈에 대한 인식을 고취하는 데 있어서 중요한 역

할을 한다.” 빈곤 감소, 고용을 촉진하는 성장 장려, 사회적 보호 시스템, 노동기준, 투명성 및 여성의 고용지위 개선 등 다수의 공통 관심 영역이 공유된다고도 한다. 이러한 이유로 노조와의 대화 장려가 ADB 사회보호전략의 중요 요소가 되기도 한다. 사실 ADB는 국제금융기관 아시아노동네트워크(Asian Labor Network on International Finance Institutions)와 국제자유노동조합연맹(現 ICTU)의 아태지역 조직 등의 노동조직과 활발한 교류를 맺고 있다. “노조와 국제금융기관 간의 정기적인 대화의 이행은 노동이슈를 발전 관련 중요한 위치에 포진시키고 경제 및 사회적 발전을 촉진한다.” 노조 장려가 변화에 대한 필요한 세 번째 요소이다.

일부 아시아 국가(일본과 한국 등)에서는 잘 발달되고 강력한 기업별 노조가 존재하는 반면, 다른 국가(말레이시아 등)에서는 노조 활동이 제약받고 있다. 일부 아시아의 노동조합은 국제노동 조직에 속해 있고, 국제노동조합연맹(ITUC)의 아태노동네트워크 등 최고 조직이 아시아지역지부를 두고 있기도 한다. 2007년 이 그룹에서 APEC 지도자들에게 급격한 사회기준 저하로 인한 불평등과 이주, 비공식 경제의 증가 등 경제 세계화의 영향에서 비롯된 아시아지역의 고용 관련 과제를 해결할 것을 요청하기도 했다(ICTU, 2007a ; 2007b). 아세안 노동조합위원회 등 기타 조직내 조합 그룹도 존재한다.

고용전략의 효과와 향후 과제

정책에 있어서 가장 어려운 측면 중의 하나가 그 효과와 평가이다. 예로 (앞에서 나온 얘기를 반복하자면) 고용시스템 중 누구에게 이로운지, 무엇에 이로운지, 어떻게 언제 그 효과를 측정할 것인지 등을 고려해야 한다. Hamblin의 5단계(1974) (반응, 학습, 업무행동, 조직, 최종 가치) 등 다른 영역의 체계를 사용해서 그 효과를 평가할 수도 있다. 이들 사정과 평가 단계는 사건 발생 후 시간에 따라 증가하고 포착과 측정에 있어서 복잡성도 늘어난다. 기본적으로 각 관련 그룹과 이슈에 대해, 보다 빠르게(반응 단계) 효과적인지 또는 시간에 따라(최종 단계) 어디에서 효과적인지 보는 것이다.

예컨대, 아시아지역의 고용전략과 정책은 분야별로 다르게 나타나고 제한적인 국가, 기간(1996~2006년), 다루어야 하는 영역 면에서도 다르게 된다. 실업 면에서 동아시아의 상황은 세계 실업률의 절반 수준으로 긍정적인 데 반해 동남아시아의 실업률은 세계 평균(약 6%)에 육박할 정



도로 거의 두 배가 늘어났다. 경제활동참가율 면에서도 동아시아(약 3/4)는 세계 수준(약 2/3)에 비해 높은 반면, 동남아시아와 태평양은 세계 수준과 유사하다. 하지만 동아시아의 여성의 경제활동 참가율이 (약 2/3으로 세계 수준보다는 높으나) 우려되는 수준으로 낮아졌다 줄어들기까지 하고 있으며, 동남아시아와 태평양에서는 다소 늘었을 뿐이다. 마찬가지로 청년의 경제활동참가율이 동아시아(약 3/4로 절반을 약간 넘어선 세계 수준보다는 여전히 낮다)와 동남아시아와 태평양(세계 평균에 가깝다)에서 떨어졌다. 고용형태 또한 바뀌었다. 임금근로자수가 아시아지역 모두(그리고 세계)에서 늘었고, 고용주 수는 이보다 훨씬 적고 정체되었거나 줄어들었다. 가족종사자의 수가 크게 줄어들었는데 특히 동아시아에서 특히 큰 폭으로 감소했다(거의 1/3에서 1/5 미만으로 폭락). 분야별 고용에서도 변화를 찾아볼 수 있다. 동아시아 및 동남아시아와 태평양지역에서 농업의 고용률이 떨어진 반면, 제조업이 약 1/4을 차지하고 있다(세계 수치는 약 1/5). 서비스 분야 또한 동아시아(1/3 이상으로 증가) 및 동남아시아와 태평양(세계 수치와 유사한 거의 1/2) 모두에서 늘어났다. 생산성과 관련해서는 연간 생산성 증가율은 동남아시아와 태평양(약 3%)이 세계 수준과 유사했지만 동아시아(약 8%)에는 훨씬 못 미쳤다.

앞으로의 과제로 동남아시아 지역의 낮은 전체 및 청년고용률, 여성과 청년의 경제활동참가율, 생산성을 개선하고, 동아시아의 높은 고용, 노동시장 참여, 노동생산성 수준을 유지시켜야 한다. 일부 국가에서 잉여노동력이 계속 발생하는 반면, 다른 국가에서는 노동력 부족이 발생하고 있다. 또한 세계화의 부정적인 영향에서 노동자들을 보호해야 한다. 이에 두 가지 특징이 있고 아시아 지역의 개발국과 저개발국 모두에서 찾아볼 수 있다. 그 중 하나는 경제의 '공동화'로 일본, 한국, 홍콩, 싱가포르에서 나타나는데 노동비용 절감을 위해 말레이시아, 베트남, 특히 중국으로 기업이 이동하고 있기 때문이다. 또 다른 특징은 기존 지역에서 임금비용과 숙련노동자 부족 증가 등으로 이러한 이동이 계속될 것이라는 점이다. 활발한 자금의 이동은 저임금에 대한 끊임없는 추구로 노동기준을 경쟁적으로 저하시키게 된다. 이러한 악순환(저임금-저투자-저임금/가격/품질에 기반한 경쟁) 대신에 아시아는 고용 강화를 가능하게 하는 품질과 부가가치가 뛰어난 제품으로 이러한 성향이 덜 두드러지는 분야에 좀더 초점을 맞추어야 할 것이다. **KLI**

참고문헌

- Asia Development Bank (2007). <http://adb.org>
- Fox, A. (1966), “Industrial Sociology and Industrial Relations,” *Royal Commission on Trade Union and Employers Associations*, Research Paper 3.
- Hamblin, A. (1974), *Evaluation and Control of Training*.
- International Labour Organisation(2007a), *Key Indicators in the Labour Market* (5th ed).
- _____ (2007b), *Labour and Social Trends in ASEAN 2007 : Integration, Challenges and Opportunities*.
- International Monetary Fund (2006), *Regional Economic Outlook : Asia and Pacific*.
- ITUC (2007a), “APEC Must Address the Real Challenges of the Asia–Pacific, Including the Ugly Faces of Globalisation,” Press Release, 31st August.
- _____ (2007b), “APEC Remains Distant to Citizens,” Press Release, 13th September.

유럽 지역의 고용전략 및 정책

Marie-Thérèse Letablier (프랑스 고용연구소 소장)

■ 머리말

유럽고용전략(EES)은 암스테르담 조약에서 명기한 신규 정책 방침에 따라 1997년 유럽이사회 정상회담에서 출범하였다. 이는 유럽연합 정책의제에 고용문제를 우선과제로 삼고자 유럽 차원에서 실행을 촉구하는 정치 지도자의 의지를 표현한 것으로 유럽연합의 고용상황 개선이라는 목표를 가지고 있다. 전략 출범 50년 후에 결과 평가, 방침 재고, 전략 수정 등을 위한 평가가 계획되어 있다. 현재 유럽고용전략은 유럽연합 정책의 핵심으로 회원국(1997년 15개국, 2007년 27개국)의 고용정책을 주도하고 있다. 제1장에서는 유럽고용전략이 출범한 지 10년이 되는 2007년 고용상황의 현주소를 살펴보고 고용 관련 유럽연합이 안고 있는 주요 문제점은 무엇이었으며 지금의 문제점은 무엇인지 짚어보기로 한다. 이후 지난 10년 동안 유럽고용전략의 전개 과정에 대해 회원국간, 인구 집단간 격차를 중점적으로 다루고자 한다. 제3장에서는 유럽고용정책의 효과에 대해 논의한다.

유럽지역의 고용현황 및 문제점

유럽연합은 경제변화와 인구노령화라는 이중의 주요 도전과제에 직면해 있다. 또한 경제활동의 둔화 및 대다수 회원국이 경험하고 있는 장기 실업률 상승이라는 문제도 해결해야 한다. 이들 도전과제를 해결하기 위해서는 신규 회원국의 인적자원 활용을 재검토해야 할 필요가 있다. 경제둔화

에 효과적으로 대응하기 위해 회원국의 정책 개혁이 권고된다.

오늘날 고용 관련 도전과제는 먼저 세계화, 경제통합, 기술변화 등으로 인해 유럽의 생활 및 노동 조건이 변화된 것을 들 수 있다. 경제적 변화는 유럽연합의 고용패턴, 기업의 근무자격 니즈, 노동에 대한 전통적 개념을 변경시켰다. 세계화가 미치는 영향에 대해 다양한 우려의 목소리가 높아지고 있다. 적응능력은 국가마다 차이가 있으며 유자격 노동자와 자격미달 노동자 간의 적응능력 격차도 확대되고 있다. 노동력은 경제성과 경쟁력의 전제조건인 지식기반 사회에 적응해야 한다.

두 번째 고용 관련 도전과제는 노동력 감소와 노령화에 어떻게 대응할 것인가이다. 경제변화 과정과 더불어, 유럽의 사회구조와 유럽연합의 경제적 기능을 변화시키는 급격한 인구변화가 동시에 발생하고 있다. 그동안 인구문제는 차후 해결과제로 인식되어 왔다. 그러나 이러한 태도를 더 이상 고수할 수 없는 상황이다. 2000년까지 유럽연합 25개 회원국 인구 중 7,100만 명이 65세 이상의 노인인구였다면 그 숫자는 2030년까지 1억 1,000만 명으로 증가할 것이다. 25~64세 인구 대비 65세 이상 인구 비율은 2000년 23%였으나 2030년에는 39%로 증가한다. 이러한 인구 구성은 복지국가 존속에 문제가 아닐 수 없다. 고용, 경제성장, 생산성에 미치는 영향은 매우 우려스러운 수준이다. 현재 3억 300만 명인 노동력은 2030년에는 2억 8,000만 명으로 감소할 것이다. 2010년까지 리스본 고용전략에 따라 유럽연합의 고용률을 70%까지 올려놓는다 하더라도 노동력의 감소로 고용총계는 연간 100만 명 감소하게 된다. 이러한 노동력의 손실이 생산성 향상으로 보충되기는 매우 어려울 것이다.

경제둔화는 이러한 문제를 더욱 악화시킨다. 1990년대 초반과 비교할 때 2000년대 초반에 발생한 경제침체에 노동시장이 보다 유연하게 대응하기는 하였으나 최근 몇 년간 고용증가는 미미한 수준이다. 유럽연합 15개 회원국의 고용률은 1997년 60.7%에서 2002년 64.3%로 증가한 이후 현재까지 정체상태에 있다.

유럽연합의 고용 현황

2006년 27개 유럽연합 회원국 25~64세 인구의 고용률은 평균 64.4%였다. 여성 및 55~64세 인구 집단이 노동시장에서 활용 가능한 잠재노동력으로 파악되고 있다. 여성의 고용률은 꾸준히 상승하여 2000년 53.7%, 2006년 57.2%로 상승하였으며 55~64세 인구의 경우 같은 기간 36.9%에



서 43.5%로 증가하였다(유럽연합 통계청, 2007).

유럽연합에서 고용률이 가장 저조한 폴란드(54.5%)에서 가장 높은 덴마크(77.4%)까지 고용률은 국가마다 커다란 차이를 보였다. 대체로 북유럽 국가가 남유럽 국가나 신생회원국에 비해 (포르투갈을 제외하고는) 높은 고용률을 보였다. 2006년 네덜란드, 스웨덴, 영국, 오스트리아는 70%가 넘는 고용률을 자랑하고 있는 반면, 폴란드, 몰타, 헝가리, 이탈리아, 불가리아, 루마니아, 슬로바키아 등은 60%를 하회하는 고용률을 기록하였다.

여성고용 참여가 지역 격차를 어느 정도 설명할 수 있다. 2006년 15~64세 여성고용률은 덴마크가 73.4%로 최고 수준을 기록하였고, 스웨덴(70.7%), 네덜란드(67.7%), 핀란드(67.3%), 영국(65.8%) 순이었으며 반대로 가장 저조한 여성고용률을 기록한 국가는 몰타(34.9%), 이탈리아(46.3%), 그리스(47.4%), 폴란드(48.2%) 순이었다. 성별 격차는 북유럽 국가(핀란드 4%포인트, 라트비아, 스웨덴 5%포인트)보다는 지중해 국가(몰타 40%포인트, 그리스 27%포인트, 이탈리아 24%포인트, 스페인 23%포인트)에서 보다 현저하게 나타났다.

55~64세 인구의 고용률도 스웨덴 69.6%, 덴마크 60.7%, 에스토니아 58.5%로 북유럽 국가가 가장 높게 나타난다. 반면 폴란드(28.1%), 몰타(30%), 벨기에(32%) 등이 가장 저조했다.

고용률뿐 아니라 평균 노동시간도 국가마다 큰 격차를 보였다. 2006년 27개 유럽연합 회원국의 상근노동자는 주 40.5시간을 근무하였다. 오스트리아와 영국의 노동시간이 길었던 반면 네덜란드(주간 평균 38.9시간), 벨기에, 프랑스, 핀란드는 노동시간이 짧았다.

시간제 근무 또한 국가별로 차이가 존재했다. 2006년 유럽연합 27개 회원국의 18.1%에 해당하는 근로자가 시간제로 근무하였으나 이에도 역시 성별 격차가 존재하여 여성의 31.2%, 남성의 7.7%가 시간제로 근무하였다. 시간제 근무는 자녀와 가족을 돌보는 여성을 위한 선택이 되었을 뿐만 아니라 고령근로자가 퇴직을 준비하는 전 단계로 활용되었다. 여성 근로자의 시간제 근무는 국가별로 천양지차를 보여 네덜란드는 74.7%인 반면 불가리아와 슬로베니아는 5%에도 미치지 못했다. 일반적으로 저임금으로 인해 소득을 높일 수만 있다면 근무시간은 길어도 상관없다는 태도를 갖는 신생회원국의 경우 시간제 근무가 빈번하게 발생하지 않는다. 이와는 대조적으로 스웨덴, 영국, 독일, 벨기에, 오스트리아 등에서는 약 40~45%의 여성이 일과 가정을 양립하는 방법으로 시간제 근무를 선택하고 있다.

따라서 대다수 유럽연합 회원국에서 관찰되는 고용률 저조 현상은 경제성과를 막고, 인적자원의

활용을 떨어뜨리며 유럽의 사회통합을 악화시키는 등 유럽연합의 주요 이슈로 부각되었다.

게다가 유럽연합의 실업률은 높은 수준을 유지하고 있다. 2007년 유럽연합 27개 회원국의 실업률은 6.1%에 육박하였다(유럽연합통계청, 2007). 여기에서도 지역간 격차가 뚜렷이 나타난다. 네덜란드의 실업률은 3.3%, 덴마크 3.5%, 프랑스 8.6%, 폴란드와 슬로바키아 10% 이상 등 국가마다 현저한 차이를 보였다.

청년층 실업은 몇몇 국가에서 특히 우려스러운 수준이다. 유럽연합 25개국 회원국의 25세 미만 실업률은 15.5%이나 지역간 편차가 뚜렷하여 아일랜드, 네덜란드, 덴마크는 7%를 밑도는 반면 그리스, 프랑스, 폴란드, 루마니아 등은 20%를 훌쩍 뛰어넘는 실업률을 기록하고 있다. 전체 회원국으로부터 자료를 수집하는 유럽연합 통계청에 따르면 2007년 6월 기준 유럽연합 27개 회원국에서 남녀 근로자 1,601만 명이 실업상태였다. 1년 전만 해도 실업인구는 1,850만 명이었다. 반면 미국의 실업률은 4.5%, 일본은 3.8%였다.

마지막으로 이들 자료를 보면 유럽연합의 고용관련 상황은 여전히 우려스럽고 이러한 상황은 매우 더디게 개선되고 있다는 것을 알 수 있다. 1990년대 이후 비교적 양호했던 경제상황이 고용증가로 이어지지 않으면서 모든 국가에서 고르게 실업이 감소되지는 않았다. 따라서 유럽연합의 과제는 변함이 없어 실업자가 노동시장에 접근할 수 있도록 하고, 노동을 통한 보상을 격려하는 정책을 개발하며, 고령근로자가 조기퇴직 대신 일을 선택할 수 있도록 하며, 특히 여성을 위해 가정과 직장생활의 균형을 증진시킬 수 있는 정책을 지원하는 것이다. 1990년대 후반 유럽고용전략을 출범시킨 것은 보다 적극적인 고용정책이 필요했기 때문이다.

유럽고용전략(EES)

1990년대 초반 유럽의 고용문제에 대한 이해 공유

유럽에서 고용에 대한 새로운 논의가 시작된 것은 거시경제의 도전과제를 해결하기 위한 일관된 전략 집행에도 불구하고 실업 감소에는 실패했다는 점에 대해 정책 입안자들이 이해를 같이하기 시작한 1990년대 초반이다. 유럽 차원에서 제도가 마련되어야 하고 정책이 동일한 목표를 향해 집중되어야 하며 정책 조율도 보다 개선되어야 한다는 생각을 공유하기 시작했다. 고용문제는 유



럽연합의 확대문제, 금융제도 구조조정, 사회 및 경제 통합의 핵심이 되었다. 고용문제는 1993년 “경제성장, 경쟁력, 고용”에 대한 자크 들로르의 백서가 발표되면서 사실상 의제로 상정되었다. 이후 자크 들로르의 백서는 유럽 고용정책을 조율하는 유럽적 접근방식의 이론적, 정치적 분석을 위한 준거의 틀이 된다. 1997년 암스테르담 조약이 조인되기 전까지만 해도 고용정책 분야의 이니셔티브는 OECD나 국제노동기구 내 정부간 협력 등으로 제한되어 있었다. 암스테르담 조약은 회원국에 유럽 정책을 짜넣고 이를 강제하는 법적 근거를 마련해 주었다. 반면 유럽사회기금은 실업 및 사회적 소외를 감소시키고자 하는 정책을 추진하는 정부를 재정적으로 지원했다.

유럽고용전략의 출범 이전 1994년 에센 유럽이사회에서 들로르 백서의 영향으로 실업 감소를 위한 5대 주요 목표가 설정되었다. 회원국은 훈련 강화를 통한 인적자원개발, 적정 임금상승을 통한 투자 지원, 노동시장 제도의 효율성 개선, 지역 이니셔티브 개발을 통한 고용의 신규 원천 발굴, 청년, 장기 실업자, 여성 등과 같은 목표 집단의 노동시장 접근성 개선에 합의했다.

“에센 전략”을 구성하는 이들 주요 목표는 점차적으로 강화되어 회원국이 고용정책을 입안하고, 고용의 공통 지표를 개발하고 유럽 차원의 노동 제도를 강화하도록 했다.

암스테르담 조약 : 유럽의 고용문제에 관한 공통된 접근방식을 위한 첫 걸음

암스테르담 조약은 유럽 차원에서 고용정책을 조율하는 접근방식을 채택, 실행하는 데 있어 중요한 이정표가 되었다. 원칙적으로는 자국의 고용정책의 책임은 회원국 각각에게 있으나 조약의 조인으로 새로운 목표와 유럽연합의 결정 집행에 필요한 새로운 수단이 제공됨으로써 유럽 제도의 권한이 강화되었다.

암스테르담 조약은 고용문제의 공통된 접근법을 강화해 주었을 뿐 아니라 조약에서 주장한 내용은 이후 고용전략으로 채택되기도 하였다. 실제로 암스테르담 조약과 1997년 룩셈부르크 정상 회담 이후 유럽연합은 고용, 사회정책과 같이 기존에는 회원국의 권한이었던 분야에 대한 조율을 강화하기 위해 혁신적인 제도의 틀을 개발하게 된다. 이러한 제도의 틀은 통화 및 경제 통합 심화를 보완하고 거시경제 차원에서 고용 또는 실직에 대한 어떠한 언급도 부재했던 상황을 보완할 것으로 기대된다. 각국 정부가 수립한 국가고용행동계획의 통합체인 공동 고용가이드라인의 정의에 따라 해당 분야에 대한 조율이 시행된다. 국가별 계획이 가이드라인에 부합하는가를 검토하는 과

정은 유럽이사회의 권고안을 따르게 된다. 이러한 모든 절차는 공적이지만 권고안은 강제적인 성격을 띠지는 않는다.

최초의 고용가이드라인은 고용가능성, 기업가정신, 적응가능성, 기회의 균등 등 회원국 고용정책의 “축”이라고 불리는 4대 우선과제를 설정하였다. 고용의 질 문제는 이후 2000년 리스본 이사회에서 등장하여 사회적 소외로까지 조율의 방법을 확대하기로 결정한 2000년 12월 니스 이사회에 상정되었다. 니스 이사회에서는 또한 사회적 소외로까지 개방된 조율방식을 확대하기로 결정한다. 이러한 결정 이후 2001년 라켄 정상회담에서는 고용의 질의 지표를 확정하였고 이러한 지표는 2003년 새로운 유럽고용전략의 공식 목표로 선포된다. 완전고용, 고용의 질/생산성, 사회포용/사회통합을 증진하는 것이 목표이다. 이들 3대 목표는 2005년 7월 12일 이사회 결정을 통해 2005~08년의 목표로 확정된다.

유럽고용전략 및 현 전개상황

유럽고용전략의 기본 방침은 이후 개최된 유럽이사회에서 완성되어 사회경제적 변화에 따라 변경된다. 또한 이후 개최된 유럽이사회에서는 유럽고용전략과 기타 유럽연합 정책분야와의 연결을 강화했다. 그 중에서도 2000년 리스본 이사회는 고용정책을 유럽연합의 경제사회 의제로 포함시키고 2010년까지 달성해야 할 계량적 목표를 설정함으로써 유럽고용전략에 새로운 추진력을 달아주었다. 계량적 목표에는 세계 고용률을 2005년까지 67%, 2010년까지 70%까지 상승시키고, 여성고용률은 2005년 57%, 2010년 60%, 55~64세 인구 집단의 고용률은 2010년까지 50%까지 상승시키는 내용이 포함되어 있다.

2002년 바르셀로나 이사회에서는 여성의 고용과, 일과 가정 양립을 위한 조치를 지원하고자 회원국에서 실행 중인 정책에 집중하였다. 회원국은 여성의 노동참여를 증대시키기 위해 육아정책을 실행하고 보육시설을 확대하도록 했다. 여기에서도 맞벌이 부부를 위한 보육서비스 공급과 관련하여 계량적 목표가 설정되었다. 고용률 상승과 성평등을 증진하는 방법으로 여성의 고용에 특히 관심을 두었다. 성평등은 고용전략뿐 아니라 유럽연합 정책의 주요 목표이다.

유럽고용전략은 출범 5년 후 평가되어 유럽이사회가 2003~06년용 신규 정책방침과 가이드라인을 채택하는 데 자료로 활용되었다. 2003년 수정된 고용전략에서는 유럽의 완전고용 달성, 생산



성 및 양질의 일자리 증가, 사회통합 강화 등 3대 목표가 설정되었다. 양질의 일자리 문제에 대한 관심 증가로 지금은 양질의 일자리 문제가 의제에 포함되어 있으나 이는 정치적 양보로 비추어진다. 이와는 관계는 분명하지 않다. 일견 유럽사회모델을 일신하고자 하는 의지를 시험하고 거시경제 성장전략과 노동시장, 사회정책 간의 조율을 향상시키고자 하는 혁신으로 보인다. 다른 한편으로는 당시 경제 및 정치 상황에서 깊이 뿌리내린 문제이기도 하다. 1990년대 이후 유럽연합의 대부분을 차지한 좌파 정부는 경제성장과 고용 증가라는 측면에서 고용의 질 문제를 비중있게 다뤘다. 2000년대 들어 실업 증가 및 사회민주당의 약화로 인해 고용의 질에 대한 관심은 현격히 줄어들었다. 그럼에도 불구하고 양질이라는 의미가 업무 생산성과 일자리 창출의 경제성 등을 뜻하는 경제적 의미로 해석되는 등 비록 성격은 바뀌었을지라도 지금까지도 양질의 일자리는 유럽고용전략의 목표로 설정되어 있다. 몇몇에 따르면 고용의 질과 관련하여 이렇듯 우유부단한 태도를 견지하는 것은 유럽고용전략의 모호성을 드러내는 것이기도 하다(Erhel & Palier, 2005).

고용정책의 효과와 향후 과제

1997년 출범 이후 유럽고용전략은 수차례 평가 과정을 거치면서 이의 효과와 향후 과제에 대한 평가도 가능해졌다. 2000년 실시된 최초의 평가에서는 고용정책 관련 유럽의 새로운 접근법에 대한 관심을 그대로 보여주었으며, 유럽 차원의 공통되고 통합된 체제 마련 등 긍정적인 면이 강조되어 회원국과 유럽연합 간의 시너지 창출이 가능해졌으며, 회원국과 유럽연합에서 다양한 관계자가 유럽고용전략에 참여하게 되었다. 또한 유럽고용전략으로 고용정책을 보다 가시화하고 명시화했다는 점과 고용문제에 대해 개별 정부가 보다 책임의식을 갖도록 했다는 점이 부각되었다. 반면 부족한 점도 확인되었다 :

- 노동시장 성과 관련 지역적 격차 및 회원국 간 격차의 확대
- 니즈와 자격 간의 불일치로 일부 국가에서는 노동력 부족 현상
- 고용전략 4대 축의 불균형한 발달
- 유럽고용전략의 개념 및 집행에 있어 지역 관계자의 불충분한 참여

유럽고용전략 출범 5년 후인 2002년 유럽이사회 의제의 관점에 맞추어 유럽고용전략의 영향에

대한 최초의 평가가 실시되었다. 평가는 유럽위원회뿐만 아니라 분석을 위해 통일된 틀에 따라 국가보고서를 발간하던 회원국에 의해 실시되었다. 국가보고서의 통합은 유럽위원회에서 준비하였다. 그 결과는 2002년 7월 17일 채택된 보고서를 통해 발표되어 주요 평가 결과를 요약하고 향후 방침을 설정하였다. 2003년 1월 또 다른 보고서도 발표되었으며 이에는 2010년까지 지속가능한 경제성장, 고용의 질적·양적 개선, 사회통합 증진을 추구하는 리스본 목표에 보다 근접하기 위해 유럽고용전략을 개혁하는 프로젝트를 담고 있다. 이러한 새로운 목표에 맞추어 가이드라인도 단 순화되었다.

2005년 유럽고용정책 재조정

유럽이 “고용의 질적·양적 성장, 사회통합 강화를 수반하는 지속가능한 경제성장과 함께 세계에서 보다 경쟁력있고 역동적인 지식기반 경제로 발전하기” 위해 2005년 유럽고용전략에 대한 개혁이 실시되었다. 리스본에서는 고용의 양적 목표치에 치중하였고 현재 이미 이러한 목적을 달성한 국가가 있는가 하면 아직 목표 달성이 모연한 국가도 있다. 2001년 스톡홀름에서 개최된 유럽이사회 회의에서는 2005년까지 달성해야 할 중기적 목표를 설정하였다. 2002년 바르셀로나 이사회에서는 유럽고용전략의 주요 목표는 완전고용이라는 사실을 재확인하였으며 유럽고용전략을 경제성장의 도구로 강화해야 한다고 주장하였다.

리스본전략의 재조정을 책임지고 있는 전문가위원회의 보고서(Kok, 2003)가 발표된 이후 2005년 2월 유럽위원회는 경제성장과 고용에 관한 보고서를 발표하였다. 이 보고서에서는 견실하고 지속가능한 경제성장 및 보다 많은, 보다 나은 일자리 창출이라는 두 가지 문제에 모든 노력을 집중함으로써 유럽고용전략에 새로운 추진력을 달아주자는 주장을 하였다.

2003년 고용 태스크포스 전문가들이 발표한 보고서에서는 인적자원의 활용 부족, 노동시장에 대한 투자 부족 등으로 유럽연합 대다수의 회원국이 현재와 같은 심각한 경제상황을 경험하고 있다는 점을 부각하였다. 물론 예외가 존재하기는 하나 일반적으로 말하자면, 유럽연합 회원국은 노동시장 참여자의 수가 지나치게 적고, 실업자나 구직활동을 하지 않는 사람들의 고용가능성을 강화시키기 위해 실시 중인 여러 조치에 대한 지원이 턱없이 부족하기 때문에 인적자원의 잠재력을 충분히 활용하지 못하고 있다.



동 보고서에서는 출범 후 5년 동안의 유럽고용전략의 결과를 분석하면서 전략의 성공을 위해서 아직 해야 할 일이 산재해 있다고 했다. “일자리, 일자리, 일자리”라는 제하의 동 보고서는 정부가 고용 증가를 위해 보다 대담하고 효과적인 정책을 시급히 실시해야 한다는 점을 강조하였다. 동 보고서의 필자에 따르면 1997~2003년 경제상황이 개선되었음에도 불구하고 일자리 창출이 매우 제한적으로만 이루어져 동 기간 고용 증가는 1.3%에 머물렀다. 따라서 2010년 목표치를 달성하기 위해서는 새로운 노력이 경주되어야 한다. 동 보고서에서는 유럽 내에서도 지역적 격차가 존재함을 강조하였다. 2003년 덴마크, 네덜란드, 스웨덴, 영국의 경우에만 70%가 넘는 고용률을 기록하였고 벨기에, 그리스, 스페인, 이탈리아 등은 리스본의 목표를 밑돌아 고용률이 60%에도 미치지 못하였다. 아일랜드, 스페인, 핀란드에서 빠른 속도로 고용이 증가되고 있기는 하나 유럽연합의 최대 인구국가인 독일은 고용 증가율이 매우 저조하였다.

대다수 신생회원국의 경우 경제 구조조정을 겪었던 지난 10년간 고용이 감소하였기 때문에 고용관련 도전과제를 달성한다는 것은 매우 어려웠다. 이들 국가의 고용률은 2002년 평균 56%에 머물렀다. 동 보고서에서는 여성의 경제활동이 보다 활발해지고 있음에도 불구하고 성별 격차가 여전히 존재함을 지적하였다. 여성의 고용률은 남성보다 평균 17% 정도 낮았으나 그리스, 이탈리아, 스페인의 경우 성별 격차가 30%에 이른다. 대다수 신생회원국에서 여성의 고용률이 높은 편이었으나 1990년 초반 급격히 하락하였다. 그럼에도 불구하고 폴란드, 슬로바키아, 몰타를 제외한 이들 국가의 여성고용률은 상대적으로 높은 편이다.

동 보고서에서는 55~64세의 인구집단에 대해 강조하면서 이들 노인인구가 노동시장에 더 오래, 더 많이 참여해야 한다고 주장했다. 사실상 스웨덴, 덴마크, 포르투갈, 영국 등 4개 회원국만이 동 인구집단의 고용률 50%라는 리스본 목표를 달성한 상황이어서 태스크포스 전문가에게는 참으로 우려스러운 일이 아닐 수 없다. 반대로 벨기에, 이탈리아, 프랑스, 룩셈부르크, 오스트리아, 신생회원국 등에서는 이들의 고용률이 33%에도 미치지 못하였다. 이들 국가가 2010년의 고용목표치를 달성하기 위해서는 퇴직연령, 연금 규정 등에 커다란 변화가 선행되어야 한다.

마지막으로 동 보고서는 유럽연합이 사회보장으로 살아가는 장기실업자, 자격미달자 등을 위한 복지와 노동의 연계정책을 개발해야 한다고 했다. 적극화 노동시장정책의 개발을 통해 이들의 노동시장 참여를 증대시킬 것을 권고하고 있다. 자격 미달자의 고용률은 2003년 49%인 반면 유자격자는 83% 수준이었다. 두 집단의 격차는 벨기에, 이탈리아, 아일랜드, 핀란드, 영국 등의 경우 35%

를 초과하여 사회통합의 문제로까지 확대되고 있다. 신생회원국의 실업자의 장기실업률은 1997년 6.5%에서 2002년에는 8.1%로 증가하였으며 특히 폴란드와 슬로바키아의 경우 10%를 넘어섰다. 따라서 유럽연합의 도전과제는 먼저 노동시장과의 거리를 좁히는 것이고, 둘째는 장기실업자의 자격조건을 향상시키는 것이다. 마지막으로 동 보고서에서는 고용개발과 더불어 노동의 생산성 향상, 노동의 질 향상도 동반되어야 한다고 지적했다.

보고서의 이러한 권고안에 따라 유럽고용전략은 완전하게 재조정되었다. 2005년 신규 가이드라인이 채택된 이후 인구노령화, 경제발전 둔화, 유럽사회모델에 대한 압박 증가 등 유럽연합의 새로운 과제에 대응하는 새로운 유럽고용전략이 실행되었다. 따라서 새로운 유럽고용전략은 일자리 개선에 기초한 경제성장에 노력을 집중함으로써 유럽고용전략의 완전한 재편과 고용정책과 거시경제정책의 연결 강화 등을 꾀한다. 이는 2005년에 시작되어 2008년에 마무리될 예정이다. **KL**

참고문헌

- Erhel C., Palier B. (2005), L'Europe sociale : entre modèles nationaux et coordination européenne. *Revue d'Economie Politique* 115, pp.677-703.
- Eurostat (2007), *Les taux d'emploi dans l'UE27 en hausse à 64,4% en 2006*. Communiqué de presse Eurostat 102/2007, 20 juillet.
- _____ (2007), *Le chômage stable à 6,9% dans la zone euro*. Communiqué de presse Eurostat 105/2007, 31 juillet.
- Kok W., (dir.) (2003), *L'emploi, l'emploi; l'emploi. Créer plus d'emplois en Europe*. Rapport de la <<task force>> pour l'emploi, Office des communautés européennes, Luxembourg.

라틴아메리카 지역의 고용 관련 과제와 정책대응*

Janine Berg, Christoph Ernst and Peter Auer (국제노동기구(ILO), 고용분석 및 연구팀)

* 본고는 동 저자가 2006년 출간한 저서 『세계 경제 속의 아르헨티나, 브라질, 멕시코 : 고용 관련 과제 (Meeting the Employment Challenge : Argentina, Brazil and Mexico in the Global Economy)』(영문판 : Lynne Reinner, 스페인어판 : Editorial Plaza y Valdés)에서 발췌한 내용으로 본고에서 개진된 의견은 저자의 개인 견해로 반드시 국제노동기구(ILO)의 견해를 반영하지는 않습니다. 또한 오류 및 누락에 대한 책임도 저자에게 있습니다.

■ 머리말

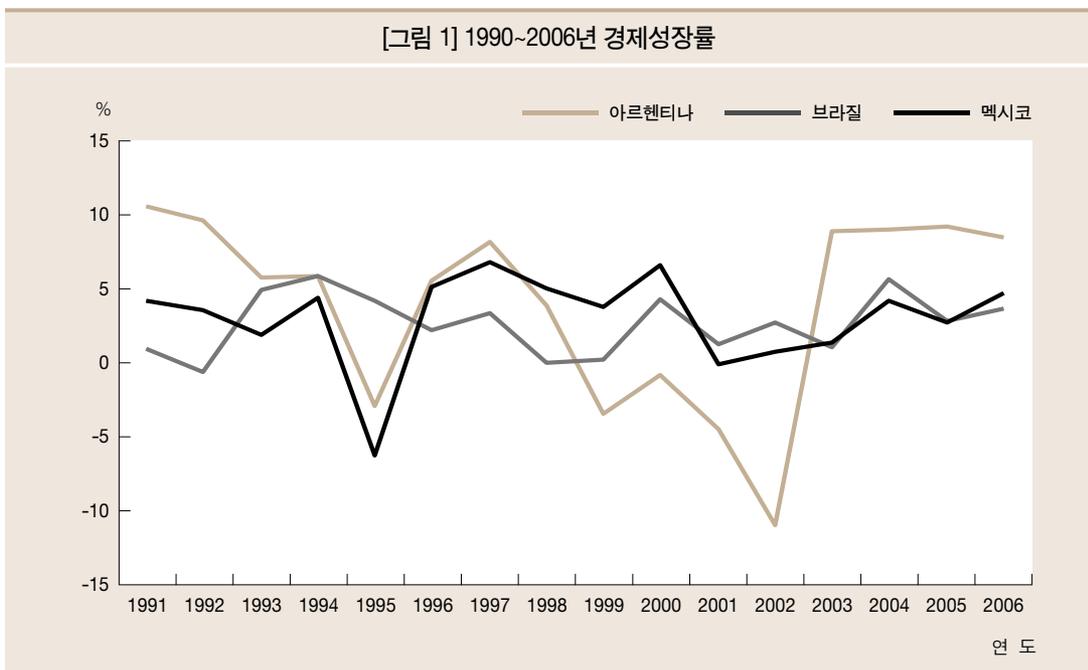
아르헨티나, 브라질, 멕시코는 다수의 고용관련 과제를 안고 있다. 최근 경제성장과 고용 증가에도 불구하고 2005년 실업률은 1990년 대비 상승하였고, 비공식부문에서 고용된 노동자의 비중은 브라질과 멕시코가 보다 높으며, 임금과 소득 불평등이 여전히 심각하고, 사회보장은 봉급근로자의 절반 정도에게만 제공되고 있다. 일자리 증가, 특히 사회적 보호를 제공하는 공식부문의 일자리 증가가 미미한 점, 일정 부분 노동시장의 악화마저 관찰되는 점 등은 1980년대 말과 1990년대 초 새로운 개발전략을 채택한 국가들에게는 가장 실망스러운 점이다. 그러나 새로운 전략이 명시적인 고용 목표를 제시하지 않고, 단순히 자본, 상품, 노동시장의 자유화가 일자리를 창출할 것이라고 가정하고 있다는 점을 고려한다면 고용 성과가 부진한 것이 그리 놀랄 만한 일은 아니다.

양질의 고용창출이 아르헨티나, 브라질, 멕시코 정부정책의 핵심 목표라면 어떠한 경제사회정책

이 필요할 것인가? 거시경제정책, 무역 및 투자정책, 노동시장 규제 및 정책이 양질의 일자리 창출의 근간이 된다. 이 글에서는 이러한 정책이 양질의 고용창출을 가져오지 못한 원인과 고용 증진을 위해 이들 정책을 어떻게 재편해야 할지에 대해 논하고자 한다.

■ 거시경제정책

약 20년 전, 아르헨티나, 브라질, 멕시코는 물가인상을 통제하고 세계경제로의 편입 확대의 혜택을 누리기 위해 거시경제정책의 급격한 전환을 시도하였다. 이후 경제성장의 변동성은 커져 갔고, 경제는 전반적으로 매우 저조한 성장률을 보이면서 고용, 특히 공식부문에서의 고용창출 여력을 잃어갔다. 1990년부터 2006년까지 아르헨티나, 브라질, 멕시코의 평균 경제성장률은 각각 3.9%, 2.7%, 3.1%로 사상 최악의 경제 성적표를 기록하였다. 특히 아르헨티나의 경제성장은 매우 불안정하여 경제성장의 표준편차가 6.5%로 평균 성장률의 두 배를 웃돌았다(그림 1 참조).



출처 : 라틴아메리카 및 카리브 경제위원회(CEPAL).



이렇듯 상대적으로 경제 성적표가 부진한 것은 거시경제정책의 급격한 전환과 관련이 깊다. 1985~91년 경제 개방, 1995~2001년 경제 붕괴, 이렇듯 10년의 거리를 둔 두 기간은 경제의 격변기였다. 경제 붕괴 전 아르헨티나, 브라질, 멕시코는 고정환율제를 고수함으로써 수출경쟁력 약화, 무역적자 악화 등을 경험하였다. 무역 불균형을 해소하기 위해 자본의 유입에 의존할 수밖에 없었으며, 자본 유입과 이로 인한 국내 신용 확대는 수입품의 소비 확대로 이어졌다. 게다가 환율의 평가절상은 과거 보호하에 있던 국내 산업이 새로운 경쟁환경에 적응하면서 겪어야 했던 어려움을 더욱 악화시키는 결과를 초래했다. 국내 기업의 경쟁력 약화로 정리하고와 임금삭감이 불가피해지면서 노동시장이 가장 큰 타격을 입게 되었다.

경제 붕괴 이후 변동환율제를 채택하면서 이들 국가의 경쟁력은 회복되었다. 그러나 GDP 대비 높은 채무 수준과 물가상승에 대한 우려로 통화긴축 및 재정긴축정책이 유지되었다. 가격 안정은 거시경제정책의 가장 중요한 이슈로 떠올랐으며 이는 현재 물가안정 목표제로 대표되고 있다. 거시경제정책의 또 다른 주요 목표는 채무의 지속가능성이다. 브라질과 멕시코의 거시경제정책이 긴축으로 선회하면서 고용창출에는 부정적으로 작용했다. 이자율 상승으로 국내 투자는 감소한 반면 공공 자원의 감소로 사회간접자본에 대한 지출은 감소하게 되었다. 거시경제정책을 환율과 금리 관리로 제한하고 자본 계정을 지속적으로 개방하였다. 고정환율제는 폐지되었지만 환율의 변동폭에 제한을 두었다. 이는 물가상승을 부채질하고, 채무는 달러화, 국가 수입은 지역 통화인 상황에서 채무비용을 상승시키는 지나친 통화절하 상황에 대비하기 위해서이다. 결과적으로 동일한 거시경제적 장애물이 여전히 아르헨티나, 브라질, 멕시코의 정책적 선택을 가로막고 있다.

■ 무역 및 투자정책

1980년대 후반과 1990년대 초반, 아르헨티나, 브라질, 멕시코는 무역자유화, 지역무역협정, 정부의 산업정책 삭감 등 새로운 수출주도형 개발전략을 채택하였다. 그러나 아르헨티나와 브라질은 저가 및 중저가 노동집약적 1차 상품 및 반가공 제품 등 고용이 거의 창출되지 않는 분야의 편중이 여전히 심각하다. 다만 브라질은 특히 남미공동시장(Mercosur) 회원국과의 교역에서 자동차, 섬유 등 몇몇 제조업에서 비교우위를 확보하고 있다. 그러나 몇몇 산업을 제외한다면 남미공동시장 회원국은 첨단기술제품 등 국제무역의 가장 역동적인 틈에서 점차 멀어져 가고 있다. 멕시코

는 제조업에서 전문성을 기하고 있으나 이러한 산업조차도 중간재 수입의 의존도가 매우 높아 중간재 수입은 총 수출액의 80% 이상, 부가가치의 대부분을 차지하고 있다(Dussel Peters, 2003).

수입이 미치는 영향에는 늘 희비가 교차한다. 중간재의 수입으로 국내 생산의 경쟁력은 향상되지만 고용에 미치는 간접적인 영향은 부정적이다. 자본이 노동을 대체하면서 제조업의 노동수요가 전반적으로는 감소하였으나, 아르헨티나, 브라질의 자동차 업계에서 목도된 바와 같이 임금구조는 기술직 근로자에게 유리하도록 변경되었다. 1993~2002년 사이 멕시코 농업 분야 또한 수입으로 상당한 충격을 받았다. 당시 옥수수가 싼 값으로 수입되면서 농업 분야에서만 약 1백만 개의 일자리가 사라졌다(INEGI, 2002).

금융자본은 생산을 현대화하고 세계경제로의 편입을 촉진하는 데 절대적이다. 그러나 이러한 금융자본이 국내에서는 절대적으로 부족하였고 외국인직접투자가 국내에서 부족한 금융자본을 보완하는 것으로 평가됨에 따라 외국인직접투자 유치가 이들 국가의 대외개발 전략의 핵심이 되었다. 1990년대 새로운 대외개발 전략과 생산의 세계화 확대 등으로 외국인직접투자가 급격히 증가하였으며 특히 1990년대 후반에는 괄목할 만한 성장을 보였다. 1980년대 대비 1990~2003년 사이 외국인 직접투자 규모는 상당한 신장세를 보여 무역과 금융자유화를 일찍 시작한 멕시코는 4배, 브라질은 6배, 1990년대 종합적인 민영화를 추진한 아르헨티나의 경우는 10배가 넘게 증가하였다. 그러나 대규모 외국인직접투자가 고용에 미친 영향은 대체로 실망스러웠다. 이는 이들 국가로 유입된 외국인직접투자가 구조조정 관련 자금으로 합리화 조치 및 인력감축을 의미했기 때문이다. 결과적으로 추가적인 고용창출 가능성이 존재하는 생산적 자산의 창출은 전무했다.

■ 노동시장 규제 및 정책

규제개혁

워싱턴 합의(Washington Consensus)에서 경제개혁이 성공하기 위해서는 노동시장이 유연해야 하며 이를 통해 기업이 변화하는 경쟁환경에 발빠르게 대응할 수 있어야 한다며 노동법 개혁을 강력히 주장하였다. 아르헨티나에서는 1990년대 외부 수적유연성과 노동비용 절감을 추구하는 개혁이 꾸준히 시행되어 임시계약직과 이들의 사회보장비용(1991, 1995, 2000), 해직(1991, 1998), 비



임금 노동비용(1994) 등에 관여했다. 그러나 1990년대 말 새로운 노동개혁이 실시되어 앞선 노동법 개혁에서 철폐되었던 권리 가운데 몇몇을 복위시켰다. 결과적으로 2000년대 초반의 규제제도는 1991년 경제개혁 이전과 비교하여 별반 차이가 없었다. 다만 단체교섭을 통한 규제 변화는 그대로 유지되어 급진적 변화 가능성을 열어두었다.

아르헨티나와 마찬가지로 브라질에서도 고용계약의 유연성 확보를 위해 노동규제 관련 개혁이 추진되었다. 다만 변화가 보다 제한적으로만 허용되었으며 대부분의 개혁 내용은 1990년대 후반에 실행되었다. 주요 개혁사항으로 조합법 제정을 들 수 있다. 조합법에서는 근로자가 조합을 설립하여 사회적 권리, 노동권 등은 인정받으면서도 근로계약을 체결하지 않고 기업에 서비스를 제공할 수 있도록 했다. 또한 1994년에는 급여를 물가연동에서 제외시키고 30년 가까이 존속했던 공식 급여 정책을 변경하여 급여의 자유협상을 허용하였다. 1998년에는 “시간은행”이 설립되어 근무시간의 유연성을 증대시키고 시간외수당 지급 억제를 허용하였다. 시간제 근로계약이 같은 해 합법화되면서 주당 최대 25시간까지 근로시간을 허용하되 다소 약화된 노동권을 부여하였다. 1998년에는 또 다른 법이 제정되어 축소된 사회적 권리만을 갖는 기간제 계약을 허용하였다.

멕시코는 아직 노동법 개혁을 단행하지는 않았으나 해고, 퇴직금, 임시근로계약 및 기타 특별 근로계약 허용, 도급 및 근로시간 등에 관한 규제 등 유연성 관련 논의가 진행 중이다(de la Garza, 2002). 노동법을 개혁하지 않고도, 단체교섭으로도 사실상 많은 변화를 도입할 수 있었다. 그러나 이는 대기업보다는 아주 작은 규모 내지는, 중소기업장, 마킬라도라(값싼 노동력을 이용, 조립·수출하는 멕시코의 외국인 자본이 설립한 공장) 등에 집중되어 있다.

규제완화를 위한 노동법 개정에도 불구하고 일자리 창출이나 일자리의 공식화에 미친 가시적 영향은 전무하였다. 오히려 1990년대 들어 사회적 보호를 받지 못하는 임금노동자의 비중이 확대되어 아르헨티나, 브라질, 멕시코에서 이들 노동자가 20~30% 증가하는 매우 불안스러운 현상이 대두되었다(Marshall, 2004). 특히 아르헨티나, 멕시코에서 유연성 확대의 필요성에 대한 정부의 담론과 약화된 노동 감사가 이러한 현상을 부추겼다.

노동시장정책

아르헨티나, 브라질, 멕시코의 노동시장 관리에서 중요하고 긍정적인 추세는 수동적·적극적 노

동시장 정책이 중요도를 더해가고 있다는 점이다. 1990년대 초반 아르헨티나의 노동시장정책은 단편적이고 소규모였다. 이러한 사실은 특히 1991년 도입된 실업보험제도에서 단적으로 확인할 수 있다. 실업보험제도가 도입되기는 하였으나 매우 제한적으로만 보험 혜택이 제공되어 2002년 경제위기 당시 실직자의 8%만이 실업보험의 혜택을 받았다(Marshall, 2004). 1990년대 말이 되어 서야 노동시장정책은 실직자에게 소득을 제공하고 사회적 갈등을 제어하는 중요한 수단으로 인식 되어 정부가 정치적·재정적 지원을 하기 시작하면서 확대·시행되었다. 2002년 제정된 예페스/예파스 제도(Programa de Jefes y Jefas de Hogar Desocupados)가 그 대표적인 예로서 이 제도에서는 자녀가 있는 실직자에게 소액의 월급여를 지급하고 대신 1일 최소 4시간의 훈련이나 지역활동에 참여하도록 했다. 2004년 수혜자가 백만 명을 돌파하면서 정부의 노동시장정책 관련 지출은 GDP의 1%를 초과하게 되었으며 이는 이 지역에서 가장 높은 비율이다. 예페스/예파스 제도는 이후 폐지되어 다양한 수혜자의 특성에 맞춘 여러 제도로 대체되었다.

브라질의 경우, GDP 대비 재정지원이 규모와 혜택에 있어 제한적이기는 마찬가지이나, 실업보험, 중재, 훈련계획 시행, 소규모 사용자 및 자영 노동자를 위한 지원 등을 통해 노동시장 개입에 보다 장기적이고 꾸준한 노력을 경주해 왔다. 1986년 설립되어 이후 확대된 브라질의 실업보험기금은 이 지역에 존재하는 6개 실업보험제도 중 그 규모와 혜택이 가장 크다. 전체 실직자 중 50%에 가까운 실직자를 대상으로 하고 있으며, 동 기금이 투자프로젝트와 조합이 운영하는 훈련제도에 자금을 조달하는 데도 쓰이고 있다는 점에서 특히 혁신적이라고 할 수 있다(DIESSE, 2003). 노동시장정책 외에도 브라질 정부는 Bolsa Familia(저소득층 가족생계수당) 등의 제도에 사회적 지원을 확대해 왔다. 또한 농촌인구를 위해 연기금을 확대하고 개선함으로써 빈곤퇴치와 소득분배의 개선이라는 긍정적인 결과를 가져왔다.

멕시코의 경우에도 노동시장정책이 부족하기는 마찬가지이나 제도 및 재정에서 노동시장정책의 중요성이 커져가고 있다. 일레로 베카테(Bécate)라는 훈련제도는 1982년 위기 이후 실시되어 실직노동자에게 훈련을 제공하고 수당을 지급하고 있다. 2000년까지 그 규모와 혜택이 확대되어 약 50만 명의 노동자에게 혜택을 제공하였다. 이 밖에도 사회개발부에서 운영하는 농촌지역의 노동집약적 공공사업프로젝트로 구성된 Programa de Empleo Temporal 제도가 있다. 이 제도는 1995년 66만 명의 수혜자로 시작하여 2000년에는 백만 명을 넘어설 만큼 성장하였다(Samaniego, 2002). 브라질과 마찬가지로 멕시코 정부는 다양한 마이크로 크레딧(무담보 소액대출) 제도를 개발하고 있다.



■ 고용 및 양질의 일자리를 위한 정책

아르헨티나, 브라질, 멕시코의 고용문제 해결을 위해 다음과 같은 경제 및 사회 정책을 제안한다.

고용 목표제 추진

미시경제정책이 고용 목표에 의해 주도된다면 고용을 경제정책의 핵심으로 삼는 정책 목표가 분명해질 것이다. 고용 목표제는 책임있는 정책입안을 위해 물가라는 제약요소에 따라 변동되어야 할 것이다. 또한 목표치 자체도 각국의 특정 니즈에 따라 결정될 수 있다. 일례로 물가안정과 완전고용을 목표로 하는 미국의 연방준비은행은 4%의 실업률과 3%의 물가상승을 잠정 목표치로 정하고 있다. 고용 목표를 달성하기 위해 중앙은행은 단기금리 이외에도 정책수단을 확대할 필요가 있을 수도 있다. 일례로 안정적이고 경쟁적인 환율 유지가 고용 증대를 위한 최선의 방법으로 평가되었다면 중앙은행은 양적 신용통제, 이자상한제, 은행지급준비율 등과 같은 신용 배분 제도의 활용을 통해 통화의 공급을 통제할 필요가 있다. 그러나 중앙은행은 신용배분에 있어 보다 직접적인 접근법을 택할 수도 있다. 즉 은행과 기타 금융기관이 고용창출을 위해 대출시 반드시 달성해야 하는 쿼터를 정하는 등의 방식이다. 대신 중앙은행은 고용창출 활동 관련 대출에 대해서는 낮은 지급준비율을 부과하는 등 차등적 지급준비율을 설정할 수 있다. 보다 더 직접적인 방식으로 중앙은행이 고용창출 활동 관련 대출을 전문으로 하는 개발은행에 대출을 해 줄 수도 있다 (Epstein, 2005).

경기조정적 재정정책을 개발하기 위해서는 경기주기 악화를 막는 부채 구조조정, 경기주기 전반에 걸쳐 공공지출을 고르게 하기 위한 안정화 기금 설립과 같은 정책 이니셔티브가 필요하다. 이 밖에도 부채 상환과 GDP 성장을 연동시키거나 부채를 구조조정하여 부채가 자국통화로 평가되도록 하되 물가에 연동되는 고정금리로 하는 방안 등을 고려해 볼 만하다. 안정화기금은 노동시장정책을 위한 재원으로 활용될 수 있다. 노동시장정책은 위기 시에 취약 집단을 보호하고, 제공된 급부로 소비를 진작시키므로 경제성과를 개선하게 된다.

고부가가치 상품의 수출 전문화 증진

아르헨티나, 브라질, 멕시코가 생산하는 1차 상품 및 저가공 상품에 대한 전 세계의 수요가 증가하고 이로 인한 혜택을 이들 국가가 톡톡히 보고 있기는 하나 장기적으로 이러한 무역 양식은 고용 창출을 증대하는 고부가가치 상품 개발로 보완되어야 한다. 자동차 및 항공기 산업에서 고부가가치 상품 생산에 다소 성공을 거두기는 하였으나 생산과 고용의 상승효과를 창출하기 위해 국내 생산자와 전·후방 연쇄가 가능한 제품의 특성화를 더욱 강화할 수도 있을 것이다. 국내 기업의 세계 시장 통합을 촉진할 적극적인 산업정책은 이들 국가의 특성화를 증진할 수 있다. 정부는 사회 파트너와의 협의를 통해 지역 R&D 센터, 교육 및 훈련 프로그램 개선을 지원하고, 공공 투자를 통해 운송, 통신 등 기반시설을 개선하는 등 긍정적인 역할을 담당할 수 있다. 더불어 기업 클러스터링, 3세대 마킬라도라에 대한 지원도 증대되어야 한다.

생산적 투자 장려

외국인 투자는 부족한 자원을 보충하고 기술이전과 세계시장으로의 통합을 촉진하는 중요한 재원이다. 그러나 외국인 투자라고 해서 모두 경제사회 발전에 긍정적인 것은 아니다. 따라서 정부는 “우수한” 외국인 투자가 유입될 수 있도록 보다 선제적인 입장을 취해야 할 것이다. 정부는 투기적·지대추구적 투자를 제한하고, 가치사슬의 업그레이드를 증진하고 인적자본개발에 투자하기 위해 규모의 크고 작음을 떠나 국내 기업과 협력하는 외국인 투자자를 장려하는 규정을 제정하고 인센티브를 제공할 수 있다. 또한 국내 금융시장의 유동성을 확대하는 조치와 마이크로 기업 및 중소기업이 이들 국가에서 중요한 사용자인 만큼 이들 기업을 위한 특별 지원을 통해 국내 투자를 진작하도록 해야 한다. 국내 투자 증가를 통해 내수가 강화되고 이에 수반되어 고용효과도 기대할 수 있다.

노동시장제도의 효율성 증대 및 노동시장정책의 활용 확대

아르헨티나, 브라질, 멕시코에서 1990년 이후 급여생활자 중 보호받지 못하는 노동자의 비중이



증가해 왔으며 특히 마이크로 기업과 소기업에서 이러한 문제는 더욱 종종 발생하고 있다. 이들 국가에서는 노동감사 활동이 근로조건을 규제하는 매우 효과적인 수단이라는 점에서 노동감사 활동을 강화해야 한다. 이들 국가에서는 노동감사인의 수가 턱없이 부족하여 감사 활동의 집행이 매우 취약하다. 이 밖에도 문제화되고 있는 이슈에는 노동자의 고용보장을 해치지 않으면서도 기업이 글로벌 경제에서 경쟁하는 데 필요한 유연성을 확보할 수 있도록 하는 규제 및 정책을 개발하는 것이다. 퇴직금을 실업보험기금으로 대체하는 등이 좋은 예이다. 노동시장정책은 수동적이냐 적극적이냐를 떠나 노동시장의 통합을 증진하고 어려움에 처한 이직자에게 소득 지원을 해줌으로써 노동자가 경제 충격을 극복할 수 있도록 지원하기 때문에 중요하다. 아르헨티나, 브라질, 멕시코에서도 이들 정책의 장점을 인식하기 시작하였으나 지출 및 혜택 정도는 제한적이다.

■ 맺음말

고용창출에 영향을 미치는 정책 변수는 수없이 많지만 일단 정책이 양질의 일자리 창출을 촉진하는 데 필요하다고 평가한다. 다만 이러한 정책을 성공적으로 집행하기 위해서는 정부, 사용자 및 노동자 단체, 시민사회 등 사회의 주요 이해관계자가 보다 선제적인 역할을 할 필요가 있다. 비정규직 노동자와 실업자를 대표하는 새로운 사회적 행위자를 포함시킬 경우 노동시장정책 개발 및 비정규직 노동자의 정규화정책 등과 같은 정책 입안에도 도움이 될 것이다. 그러나 사회적 대화가 유지되고 효과적이기 위해서는 사회적 파트너들과의 의무적 협의를 수반하는 사회경제 이사회 등을 통한 사회적 대화의 제도화가 반드시 필요하다.

이러한 권고안은 경제 활동을 국가가 기획하던 시대로 회귀하자는 의미는 아니다. 그보다는 정책 실패를 예방하는 한편, 시장의 힘에 테두리를 지어놓고 시장 실패를 시정하기 위해 제도를 신설하고 강화하자는 취지이다. 고용을 경제사회정책의 중심에 두는 것은 고용에 미치는 효과가 불확실한 미시경제의 안정과 경제개방에 집중함으로써 우회적으로 일자리 확대를 꾀하는 것이 아니라 단도직입적으로 일자리 확대라는 문제를 해결하고자 한다는 것을 의미한다. **KLI**

참고문헌

- DIESSE (2003), “Seguro Desemplego e Abono Salarial Annual : algumas considerações sobre os programas de garantia de renda no Brasil” (São Paulo).
- Dussel Peters, E. (2003), “Ser maquila o no ser maquila, ¿es ésa la pregunta?,” in *Comercio Exterior*, Vol. 53, No. 4, April.
- De la Garza, E. (2002), “La flexibilidad del trabajo en México (Una nueva síntesis),” in B. García Guzmán (ed.), *Población y Sociedad al Inicio del Siglo XXI* (Mexico, DF, El Colegio de México).
- Epstein, G. (2005), *Alternatives to inflation targeting monetary policy for stable and egalitarian growth : A brief research summary*, paper presented at the WIDER Jubilee Conference, Helsinki, June 17–18.
- INEGI (2002), *Encuesta Nacional del Empleo* (Aguascalientes).
- Marshall, A. (2004), *Labour market policies and regulations in Argentina, Brazil and Mexico : Programmes and Impact*, Employment Strategy Papers, No 2004/13 (Geneva, ILO).
- Samaniego, N. (2002), “Las políticas del mercado de trabajo y su evaluación en México,” *Serie Macroeconomía del Desarrollo* 18 (Santiago, ECLAC).



독일 정부의 장애인 고용촉진정책

이정언 (하노버대학교 경영학 박사과정)

■ 머리말

독일내 실업자 수는 8월 말을 기준으로 약 370만 명이며, 이는 지난 2005년 이후 100만 명이나 줄어든 수치이다. 경기상승에 따른 실업률 하락과 더불어 인력수요 역시 전반적으로 증가하고 있음에도 불구하고 장애인 고용관련 지표는 가시적인 변화를 나타내지 않고 있다. 최근 몇 년 동안 전체 평균 실업률이 지속적으로 하락한 것과 비교한다면 장애인 고용은 노동시장의 흐름에 오히려 역행하는 모습을 보이고 있다고 해석되기까지 한다. 장애인 고용이 저조한 것에 대해 상대적으로 취약한 업무수행 능력, 중증장애인¹⁾의 고령화된 연령구조²⁾, 과거 경기침체 기간 동안 큰 폭으로 위축된 장애인 고용 관행 등이 그 이유로 제시되고 있다.

독일 정부는 장애인 고용촉진을 위해 오래 전부터 다각적인 정책을 펼쳐왔다. 최근에는 “50,000

1) 사회법 IX - 장애인의 재활과 참여(SGB IX : Sozialgesetzbuch Neuntes Buch - Rehabilitation und Teilhabe behinderter Menschen) 제2조에 따르면, 장애인은 신체의 능력이 6개월 이상 일반적인 상태를 벗어난 자로 정의된다. 동법 제2조 제2항에 따르면, 중증장애인은 장애의 정도가 50% 이상인 자 또는 50% 미만 30% 이상의 장애를 가지고 있으나 장애로 인해 50% 이상 직무수행 능력을 상실한 경우로 한정된다.

2) 2005년 말 독일 전체 인구의 8%에 해당하는 670여 만 명이 중증장애인으로 등록되어 있다. 이들 가운데 절반 정도(53%)는 65세 이상이며, 21%는 55~65세 사이의 고령자이다. 이와 같이 55세 이상자가 전체 중증장애인의 약 3/4에 이르는 고령화된 연령구성은 장애인 고용의 취약성을 설명하는 주요 요인의 하나로 꼽힌다.

Jobs für Schwerbehinderte(중증장애인을 위한 5만 개의 일자리)”, “Jobs ohne Barrieren(장벽 없는 일자리)”과 같은 장애인 고용활성화 프로젝트를 운영하였다. 독일 정부에 의해 진행되고 있는 다양한 장애인 고용촉진정책은 기업에게 장애인 고용에 따른 각종 혜택을 부여하며, 장애인 당사자에게는 직업 능력 향상과 사회생활 참여를 보다 활성화시키는 데에 초점이 맞추어져 있다. 특히, 2001년 이후 시행된 사회법(SGB) IX에서는 장애인의 고용활성화와 재활을 목적으로 기존 장애인 관련 법률이 통합되었고, 관련 세부 규정도 강화되었다.

■ 장애인 고용 현황 및 고용촉진을 위한 주요 제도

중증장애인 고용 현황

2005년 중증장애인이 총 고용에서 차지하는 비율은 연평균 4.2%이며, 이 가운데 민간부문 고용은 3.7%, 공공부문은 5.7%를 차지한다. 중증장애인 고용 비율은 공공부문에서 전반적으로 높게 나타났으며, 특히 연방법원과 연방행정부는 공·사 조직을 통틀어 장애인 고용 비율이 가장 높게 나타나 장애인 고용의 가장 모범적인 사례로 꼽힌다. 전체 피고용 중증장애인은 연평균 약 80만 명으로, 전체 인원 가운데 1/3은 10,300여 개의 공공부문, 2/3는 108,000여 개의 민간사업장에 고용되었다. 전체 중증장애인 근로자 가운데 실질적인 고용 계약을 맺은 근로자는 전체의 60% 정도였으며, 나머지 40%는 직업훈련과 연계된 과정을 이수 중이었다.

2005년을 기준으로 192,000명의 중증장애인이 연방노동청에 실업자로 등록되었으며 공식적으로 집계되지 않은 인원을 포함할 경우 지난 10여 년 동안 가장 많은 수의 실업자가 존재하는 것으로

〈표 1〉 각 연도별 중증장애인 고용률

(단위 : %)

	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005
민간부문	3.4	3.3	3.3	3.4	3.4	3.6	3.6	3.7
공공부문	5.3	5.2	5.2	5.1	5.2	5.4	5.6	5.7
평균 고용률	3.8	3.7	3.7	3.8	3.8	4.0	4.1	4.2

자료 : Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen (BIH) (2006), Jahresbericht 2005/2006 : Hilfen für schwerbehinderte Menschen im Beruf. Wiesbaden, p. 12.

〈표 2〉 각 연도별 중증장애인 실업자수의 변화

(단위 : 명, %)

	총 실업자	총 실업률	중증장애인 실업자
1995	3,611,921	10.4	176,118
1996	3,965,064	11.5	180,756
1997	4,384,456	12.7	195,161
1998	4,279,288	12.3	194,412
1999	4,099,209	11.7	193,236
2000	3,888,652	10.7	184,089
2001	3,851,636	10.3	171,325
2002	4,060,317	10.8	156,882
2003	4,376,027	11.6	167,856
2004	4,381,000	11.7	173,937
2005	4,860,685	13.0	192,000

자료 : BIH(2006), p. 14 ; 연방노동청 장애인 고용관련 각 연도 통계자료(Statistik der Bundesagentur für Arbeit).

로 나타났다. 각 연도별 중증장애인 실업자의 수는 전체 실업률의 변동과 매우 유사한 형태로 나타난다. 이는 경기의 변화에 따라 전체 일자리의 수 및 장애인 의무고용 사업장수가 바뀌기 때문인 것으로 분석된다. 이러한 가운데 구조조정과 경기침체에 따른 일자리 감소 등의 고용구조 변화는 장애인의 고용률을 더욱 큰 폭으로 떨어뜨리는 것으로 알려지고 있다.³⁾

장애인 고용촉진을 위한 주요 제도

장애인 고용촉진 법규의 적용

장애인 의무고용 및 장애인 고용분담금과 관련된 규정은 1953년 중증장애인법(Schwerbeschäftigengesetz)을 통해 구체화되었다.⁴⁾ 이후 1974년 법개정에는 중증장애인의 범위를 규정하였으며, 근로자 16인 이상 고용 사업장에서 장애인 의무고용 등의 내용이 포함되어 장애인의 고용활성화

3) BIH(2006), p. 13.

4) 중증장애인의 의무고용 비율은 이미 1923년에 법률로 규정되었다.

를 위한 내용이 강화되었다. 이와 더불어 장애인의 재화에 관련된 사항이 보다 구체화됨으로써 현재 시행되고 있는 장애인 재활관련 법규의 골자가 되었다. 한편, 장애인의 실업이 심화됨에 따라 1986년 재개정된 장애인법에서는 장애인 의무고용 불이행에 따른 고용분담금 월 최고액을 이전에 비해 50% 인상하였다.⁵⁾ 2000년 10월에 발효된 중증장애인의 실업대책법(Gesetz zur Bekämpfung der Arbeitslosigkeit Schwerbehinderter)에서는 장애인 의무고용과 고용분담금 관련 사항이 추가로 개정되었다. 이에 따라 고용분담금이 해당 기준별로 200마르크에서 최대 500마르크로 세분화되었으며, 장애인 의무고용 사업장의 규모가 근로자 16인 이상에서 20인 이상 고용사업장으로 바뀌게 되었다. 특히, 2001년 사회법 IX가 발효됨으로써 지금까지 장애인 관련 사항을 규정해 왔던 연방장애인평등법(Bundesbehindertengleichstellungsgesetz)의 대폭적인 개정이 이루어졌다. 사회법 IX는 장애인과 관련된 기존 조직들의 다양한 임무를 하나의 법 테두리 안으로 통합하고 서로 조화를 이루도록 하는 데 중요한 취지가 있다. 특히, 이 법을 통해 다양한 장애인 관련 제도와 실천방안이 장애인들의 복지 및 구호 차원에만 한정되지 않고, 장애인들이 자신의 결정에 따라 사회생활에 참여하며 이들의 기회를 제약하는 장애요인을 극복할 수 있도록 하는 데에 입법의 목적을 두었다.⁶⁾ 현재 사회법 IX에 규정된 장애인 고용촉진을 위한 주요 내용은 다음과 같이 요약된다.⁷⁾

- 장애인 고용에 따른 발생비용 최대 3개월까지 보조(중증장애인 고용에 따른 필수 발생비용 전액 보조)
- 장애인 고용에 따른 필수시설 설치 비용에 대한 보조금 지급, 청년층 중증장애인 고용관련 수수료 보조
- 임금의 최대 70%를 3개월까지(50세 이상 6개월, 55세 이상 근로자 9개월까지) 보조
- 직업교육을 이수한 중증장애인 고용시 임금의 70%까지 1년간 보조
- 장애인 직업교육 급여의 60%까지 보조(예외적인 경우 100%)

5) 1953년 중증장애인법에서는 장애인 고용분담금을 일인당 월 50마르크, 1974년 개정에서는 100마르크, 1986년에 개정된 법에서는 150마르크로 규정하였으며, 이후 1990년에는 200마르크로 지속적인 인상이 이루어졌다.

6) Kossens, M., V.D. Heide, D., Maaß, M. (eds.) (2006), SGB IX : Rehabilitation und Teilhabe behinderter Menschen mit Behindertengleichstellungsgesetz. München, p. 2.

7) Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) (eds.) (2007), Initiative : Job – Jobs ohne Barrieren, pp. 10–23 및 사회법 IX 각 조항 참조.

- 중증장애인 직업교육 급여 및 고용주가 부담하는 사회보장비용의 80%까지 보조(예외적인 경우 100%)
- 중증장애인에게 직업교육 기회를 부여할 경우, 기업이 의무적으로 제공해야 하는 직업교육 할당 2개를 충족시킨 것으로 간주, 장애의 정도가 매우 심한 중증장애인의 경우 3개의 교육기회를 제공한 것으로 인정
- 중증장애인에게 주 18시간 미만 일자리 제공시 정규직 1인 의무고용으로 인정(연령에 따라 최소의 시간도 인정)
- 장애의 정도가 40%가 넘는 근로자를 고용할 경우 세제 혜택

사회법 IX는 근로자 20인 이상 고용사업장 전체 근로자 가운데 5%를 장애인 근로자로 고용하며 그 현황을 연방노동청에 보고할 것을 규정하고 있다.⁸⁾ 해당 사항을 이행하지 않은 고용주에게는 미고용 장애인 근로자 일인당 월 최소 105유로에서 최대 260유로의 장애인 고용분담금 (Ausgleichsabgabe)이 부과된다.⁹⁾

〈표 3〉 장애인 고용분담금 비율

3~5% 미만	2~3% 미만 고용	2% 미만 고용
1인당 월 105유로	1인당 월 180유로	1인당 월 260유로

자료 : 사회법 IX, 77조.

2005년 징수된 장애인 고용분담금 총액은 4억 8,971만 유로이며, 전체의 30%는 연방노동사회부(BMAS)의 장애인 고용평등기금(Ausgleichsfonds)으로 할당되어 연방노동청의 중증장애인 실업자 고용촉진을 위한 지원금으로 활용되었다. 또한 나머지 70%는 각 연방주별로 장애인 고용촉진 프로그램의 수행을 위해 쓰여졌다. 한편, 관련법의 개정을 통해 의무고용 비율이 6%에서 5%로 낮아짐에 따라 장애인 의무고용 해당 사업장수 및 장애인 의무고용 일자리 역시 줄어들어 장애인 고용분담금 징수 총액이 2002년 이후 4년 동안 약 1억 유로가 감소하였다. 물론 여기에는 과거 몇 년 동안 지속된 경기침체의 영향으로 전체 사업장수와 규모가 축소된 것도 영향 요인의 하나로 작용

8) 월 평균 40인 미만 고용사업장에서는 1명, 60인 미만 사업장에서는 2명의 장애인을 의무고용.

9) 사회법 IX 제71조.

〈표 4〉 장애인 의무고용 미달 현황 및 고용분담금 징수액

(단위 : 개, 백만 유로)

	2002	2003	2004	2005
의무고용 미충족 일자리	309,591	283,372	264,871	255,029
고용분담금 징수총액	588.19	573.19	525.78	489.71

자료 : BIH(2006), p. 16 ; 연방노동청 장애인 고용관련 각 연도 통계자료(Statistik der Bundesagentur für Arbeit).

하였다. 2004년 사회법 IX에서 규정하는 장애인 의무고용 비율 5%를 이행한 사업장은 총 25,700여 개였다. 그러나 규정준수 사업장의 네 배에 이르는 총 98,200개의 개별 사업장이 장애인 의무고용 비율을 채우지 못하였으며, 이 가운데 35,000여 사업장은 중증장애인을 전혀 고용하지 않은 것으로 나타났다. 이에 따라 장애인 의무고용 비율을 채우지 못한 일자리는 2004년 연평균 총 265,000개, 2005년 255,000여 개에 달하였다.

장애인 고용촉진 프로젝트 및 지원조직의 운영

독일 정부는 2004년 9월부터 정부기관, 사용자단체, 노조단체 및 각종 사회단체 등 총 18개 기관의 협력 프로젝트인 “Job – Jobs ohne Barrieren(장벽 없는 일자리)”를 진행하여 장애인의 고용과 이들의 적극적인 경제활동을 활성화시키기 위한 유인책을 제공하였다. 이 프로그램은 장애인 직업훈련 촉진, 중소기업에서 장애인의 고용기회 향상, 근로자의 건강을 장기적으로 유지하기 위한 기업 차원의 예방책 강화라는 세 가지 방안의 실현을 목표로 운영되었다. 장애인의 직업교육, 장애인 고용과 관련된 각종 세부 프로그램이 해당 프로젝트를 통해 지원되었으며, 모범사례의 발굴 및 소개, 각종 홍보자료의 제작과 제공, 행사 주최 등 다양한 활동이 이루어졌다. 이 프로그램은 사회법 IX 제160조 제2항의 평가규정에 따라 2007년 6월 독일 정부에 의해 실행 결과에 대한 평가가 이루어졌으며, 올 가을부터 이와 연계된 추가적인 프로그램이 시행된다.

이와 더불어 기존 장애인 고용활성화 활동의 연속선상에서 올 1월부터 “Job 4000” 프로그램이 시작되었다.¹⁰⁾ 이 프로그램은 중증장애인을 위한 보다 많은 일자리와 직업훈련 기회 제공을 목표로 하며, 특히 청년층 중증장애인에 관심의 초점을 두었다. 청년 중증장애인이 학업을 마친 후 직

10) 직업재활정보시스템(<http://db1.rehadat.de/rehadat/Reha.KHS?State=15156#15>) 참조.

업을 탐색할 경우 노동시장 진입장벽을 낮추고 이들의 적극적인 지원을 위해 총 3천만 유로의 재정지원 방안이 마련되었다. 이와 더불어 청년층 중증장애인을 위한 최소 500개의 신규 직업훈련 기회 창출을 목표로 지원책이 마련되었다. 청년층 중증장애인에게 직업훈련 기회를 제공한 기업에게는 직업훈련 개시 시점에 각 일자리당 최대 3천 유로의 지원금이 제공되며, 직업훈련을 마친 이들을 곧바로 정규직으로 고용한 사업주에게는 직업훈련의 종료 시점에 최대 5천 유로의 지원금이 추가로 제공된다. 이 프로그램은 중증장애인을 위해 1천 개 이상의 신규 고용을 창출하는 것을 목표로 하는 가운데, 중증장애인을 고용하는 각 사업주에게는 최대 5년 동안 3만 6천 유로가 지원된다. 이와 더불어, 독일 정부는 관련기관의 협조를 통해 2,500명의 중증장애인들을 일반 노동시장으로 진입시키고자 노력하고 있다. 이를 위해 각 관련기관이 중증장애인의 재활 및 노동시장 진입을 후원할 경우 해당 사례당 매월 최대 250유로의 재정지원이 이루어진다.

장애인의 고용촉진, 재활 및 적극적인 사회참여 지원활동은 통합청(Integrationsämter)과 산하 부문조직(Integrationsfachdienste)이 담당한다. 통합청은 장애인 고용분담금의 징수와 활용, 중증장애인의 원활한 직장생활을 위한 상담 및 재정지원, 고용보호 및 교육훈련 제반사항 관리 등 장애인의 고용과 관련된 핵심적 업무를 맡고 있다. 2005년을 기준으로 통합청은 271개의 통합서비스 조직으로 광범위한 네트워크를 이루고 있으며, 총 1,285명의 상담자가 지원업무를 담당하였다. 2005년 한 해 동안 총 77,592명의 중증장애인이 각 지역의 해당 조직을 이용하였으며, 전체 이용자 가운데 26,515명은 단기적인 상담, 나머지 51,000여 명은 장기적인 측면에서 일자리의 유지와 직업소개 등을 목적으로 활용하였다.

■ 맺음말

2001년 장애인 관련법이 사회법 IX로 통합되어 5년여가 지난 현재 장애인의 고용촉진과 관련된 법체계 재정비에 따른 공과가 논해지고 있다. 장애인의 복지와 재활을 담당하는 각 기관의 협의체인 BIH(Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen)는 법률 도입의 필연성과 일부 성과에 대해서 긍정적인 평가를 내리고 있다. 한편, 사회법 IX의 도입은 장애인의 사회참여, 재활 및 고용에 대한 광범위한 법률적인 틀을 구축하였지만, 장애인의 고용촉진과 관련된 사회 전반적인 패러다임을 바꾸는 데에는 만족할 만한 수준을 달성하지 못했다는 중간 평가를

받고 있다.¹¹⁾ 특히, 장애인의 의무고용과 고용분담금 제도의 변경이 장애인 고용활성화에 역행하였다는 평가가 내려지고 있다. 사회법 IX 제정 당시 장애인의 실업문제의 해결에 실질적인 목표를 두고 제정되었으나, 중증장애인의 실업은 2000년 이후 오히려 심화되었다. 실제로, 2000년 10월 장애인 의무고용 비율이 6%에서 5%로 하향 조정되고 사회법 IX의 도입 이후에도 그대로 유지됨으로써 장애인의 실업을 높이는 일부 요인으로 작용하였다는 데에 비판이 가해지고 있다.¹²⁾ **KLI**

11) BIH(2006), p. 6.

12) 연방노동청의 장애인 고용관련 각 연도 통계자료에 따르면, 2001년 이후 2005년까지 5년여 동안 장애인 의무고용을 위해 할당된 전체 일자리의 수가 5,630여 개 줄어들었다.

2001	2002	2003	2004	2005
978,531	944,522	956,973	932,755	922,197



미국의 경력위조 스캔들과 기업의 신원조치

김성훈 (코넬대학교 인사관리학 박사과정)

학력을 속이고 대학에 교수로 임용된 이들로 인해 온 나라가 소란스럽다. 혹자는 이것이 학벌에 목을 매는 한국의 문화적 특성에서 그 원인을 찾는다. 그러나 사실 자신의 배경을 속이거나 과장하여 좋은 일자리를 얻으려는 경향은 어느 나라 어느 업종에서나 발견되며, 미국이라고 하여 예외는 아니다. 미국에서도 학교, 기업, 그리고 비영리 단체를 막론하고 위조된 학력과 경력을 바탕으로 조직의 리더 자리에 오르는 일은 심심치 않게 발견된다. 다음은 관련된 몇몇 사례이다.

- 2007년 4월 27일, 미국 최고 명문대학 중 하나인 MIT는 학교의 입학처장이 자신의 학력을 완전히 속이고 있었음을 밝혔다. 학생들의 입학서류에 거짓이 없어야 함을 강조해야 하는 자리에서 일한 사람이 28년간 학력을 속여 왔다는 사실은 미국 사회에 큰 충격을 주었다.¹⁾
- 2006년 2월 20일, 미국의 대형 전자제품 소매체인인 라디오셱(Radio Shack)의 최고경영자 데이비드 에드먼드슨이 자신의 이력서에 '부정확한 점'이 있음을 인정하고 자리에서 물러났다. 이력서에 신학과 심리학에 각각 학사 학위를 받았다고 기재했던 에드먼드슨의 허위학력 문제는 한 지방언론이 그 학력의 진정성에 의문을 제기하는 기사를 올리면서 제기되었고, 학위를 받았다고 주장했던 학교측에서 해당 학생이 학교를 다닌 사실은 있지만 학위를 수여한 적은 없다고 확인하자 회사 이사회는 서둘러 신입 최고경영자를 찾기 시작했다²⁾.

1) <http://www.cnn.com/2007/WORLD/americas/04/27/mit.dean/index.html>

2) http://www.usatoday.com/money/industries/retail/2006-02-20-radioshack-ceo_x.htm

- 2002년 5월 24일, 미국 올림픽위원회 의장 산드라 볼드윈은 자신의 이력서에 허위학력을 기재한 사실을 인정하고 사임했다. 애리조나주립대학에서 박사 학위를 받았다고 공적인 이력서에 기재했던 산드라 볼드윈은 실은 석사 학위를 받았을 뿐이며, 박사과정 공부를 하기는 했지만 논문을 마치지 못하여 학위는 받지 못했던 것으로 드러났다.³⁾

이렇게 심심치 않게 드러나는 경력과 신분 위조 사례들이 주는 경각심은 특히 미국의 뉴욕 9·11 테러 이후 급격히 커진 안보와 보안 인식과 결부되면서 신원조회(background check)를 표준적인 채용과정에 포함시키는 회사가 많아지고 있다. 예를 들어, 월마트는 2004년 이래 전 직원이 입사 시 신원조회를 통과하도록 하고 있다⁴⁾. 이렇게 수요가 많아지면서 자연스럽게 공급도 발달하여 신원조회 업무가 하나의 산업으로까지 발전하고 있다. 아래에서 이에 대해 보다 자세히 살펴보겠다.

■ 미국 기업이 신원조회에 점점 더 큰 관심을 보이는 이유⁵⁾

깨끗하고 확실한 경력에 대한 사회적 관심의 증가

미국 기업이 신원조회에 점점 더 큰 관심을 보이는 첫번째 이유는 경력위조에 대한 사회적 경각심이 커졌기 때문이다. 앞에서 언급한 사례에서 볼 수 있듯이 사회의 지도적 위치에 있는 이들이 종종 학력과 경력을 위조한 것으로 드러나 미국 사회에 충격을 주었다. 그리고 성범죄나 어린이 관련 범죄의 경력을 가진 이들이 특별한 제재를 받지 않고 가까운 이웃에서 일하고 있는 현상에 대한 거부감이 커지면서 관련 제도와 법제가 최근 새로이 발달하고 있다. 그리고 특히 9·11 사태 이후 사회적으로 안보에 대한 관심이 높아지면서 과거가 확실하지 않은 이들이 조직으로 유입되는 것을 막는 것에 돈을 투자하는 것이 그리 이상하지 않게 여겨지는 분위기가 형성되었다.

3) <http://archives.cnn.com/2002/US/05/24/olympics.resignation/index.html>

4) Daniel Thomas(2004), "Wal-Mart Plans to Check Out Its Global Workforce", *Personnel Today* 8, August.

5) 본장의 내용은 Privacy Rights Clearinghouse 에 실린 내용을 많이 참고하였다. 참고 : <http://www.privacyrights.org/fs/fs16-bck.htm>

부주의한 채용(negligent hiring)에 따른 법적 책임회피

미국에서 종업원 개인이 범법행위를 했을 경우 근본적으로 회사는 그 책임을 지지 않는다. 그러나 만약 회사가 그 사람을 채용하는 과정에서 마땅한 주의를 기울이지 않아서 결과적으로 종업원이 범죄행위를 할 수 있는 배경을 제공하였다면 회사는 법적인 책임을 져야 한다. 따라서 회사는 합리적인 선에서 신원조회를 통해 종업원이 범법행위를 할 가능성을 미리 예측하고 이를 채용 결정에 반영해야 한다⁶⁾.

경영상의 손실 방지

라디오셱 최고경영자의 사례에서 보여졌듯이 경력위조로 회사의 리더십이 사직하게 될 경우 이는 회사의 경영에 직접적인 타격이 된다. 우선 회사에 대한 고객의 신뢰가 하락하게 되며, 사내 직원간의 상호협력과 신뢰에도 금이 간다. 그리고 갑작스러운 인재의 출은 예상치 못한 경영 공백을 초래하여 경쟁력 하락으로 이어질 수 있다. 그리고 이러한 경력위조 사안이 추후에 발견될 경우에는 해당 인물의 채용을 담당했던 사람은 자신의 경력에 큰 상처를 받게 된다. 따라서 미국의 회사들은 점차 채용시 신원조회에 더 많은 돈을 쓰게 되고 있다.

인재 채용의 효과성 증대

점점 더 자주 직장을 옮기게 되어가고 있는 미국 노동시장에서 지원자들은 최선을 다해 자신의 가치를 높이고자 한다. 이 과정에서 회사에 제출되는 서류에는 비록 거짓은 아니라 할 지라도 과장되거나 오해를 유발하는 정보가 담겨 있을 수 있다. 만약 채용 담당자가 이 부분을 제대로 집어 내지 못한다면 회사는 결국 능력이 부족한 사람을 뽑게 되는 ‘역선택(adverse selection)’을 하게 되고, 이는 경쟁 역량의 하락으로 이어지게 된다. 신원조회는 사전에 이러한 과장과 오해의 여지를 줄이는 효과적인 수단이기 때문에 이를 일상적으로 활용하는 기업이 많아지고 있다.

6) Anthony Marshall (2007). "Shortcuts When Hiring Can Lead Down Path to Liability," *Hotel and Motel Management* 222(15), September, p. 8

법적인 요건 충족

특정 직업군에 있어서는 법적으로 신원조회가 의무화되어 있기도 하다. 예를 들어, 어린이와 접촉을 하는 교사 등의 직업은 채용 전 반드시 범죄 기록 등을 고용주가 조회해서 어린이에게 해를 끼칠 가능성이 있는 사람이라는 증거가 존재하는지 확인해야 한다. 그리고 국가공무원, 특히 안보와 관련이 되어 있는 자리의 경우 신원조회는 필수적인 것으로 규정되어 있다.

기술의 발달

기술의 발달은 신원조회의 비용을 낮추어 신원조회가 일상화되는 데 크게 기여하고 있다. 과거에는 일일이 관련 기관에 전화나 우편, 혹은 방문을 통해 확인해야 했던 작업이 현재는 상당수 온라인을 통해 단번에 검색이 가능하게 되었기 때문이다. 신원조사가 저렴한 비용으로 수행될 수 있다면 기업 입장에서는 마다 할 이유가 없다.

신원조회의 주요 방법⁷⁾

신원조회와 관련된 정보를 얻을 수 있는 대표적인 온라인 서비스로는 LexisNexis (www.lexis.com) 가 있다. 주요 법률 관련 문서들을 검색할 수 있는 LexisNexis 는 미국 전국에 걸쳐 문서화된 여러 가지 개인 정보들을 쉽게 찾을 수 있는 강력한 데이터 베이스이다. 법률 관련 문서를 통해 신원조회를 가능하게 해주는 또 다른 서비스로는 Westlaw (westlaw.com)가 있다. 그리고 신원조회에 관련될 수 있는 각종 문서와 정보들을 모아서 쉽게 검색할 수 있도록 만들어 놓은 또 다른 사이트들로는 AutoTrackXP(www.autotrackxp.com)와 Accurint(www accurint.com) 가 있다. Accurint는 과거의 정보가, AutoTrackXP 는 최근 정보가 잘 갖추어져 있다는 평가를 받는다. 이러한 온라인 서비스들은 사용자가 적지 않은 검색료를 지불해야 원하는 정보를 제공한다.

7) 신원조회 방법에 대한 내용은 The Virtual Chase 에 소개된 글을 참조하였다. 참고 : www.virtualchase.com/articles/background_checks_part2.html

신원조회와 관련된 정보를 공공기관의 홈페이지, 혹은 이들을 연결하는 포털사이트를 통해 무료로 구할 수도 있다. BRB Publications(www.publicrecordsources.com)나 Government Registry (www.governmentregistry.org)는 미국 전역의 공공기관들이 가지고 있는 문서들을 모아서 검색할 수 있도록 도와준다. 그러나 대부분의 경우 공공기관이 공개한 문서는 개인을 완벽하게 식별할 수 있는 정보를 제공하지는 않으며, 이름 정도로 검색이 가능하다. 만약 동명이인인지 아닌지를 확인하려면 직접 해당 공공기관과 접촉해야 하고, 때로는 직접 찾아가야만 열람이 가능할 수도 있다.

그리고, 만약 신원조회 대상이 미국 공공기관의 블랙리스트에 속한 사람인지를 알아 보기 위해서는 Excluded Parties Listing System(www.epls.gov) 을 위시한 관련 정부 웹사이트를 방문하여 검색해 볼 수 있다.(표 참조)

The Bureau of Industry and Security	www.bis.doc.gov/dpl , www.bis.doc.gov/dpl
U.S. Department of State	http://www.pmdtc.state.gov/debar059intro.htm
Office of Foreign Assets Control	http://www.treas.gov/offices/enforcement/ofac/sdn/
Excluded Parties Listing System	http://www.epls.gov/

그러나 이와 같이 인터넷을 이용한 유·무료 서비스를 통한 신원조회에는 한계가 있다. 예를 들어, 공공성이 강한 범죄 관련 데이터라 하더라도 미국 각 주와 카운티, 도시 단위까지 모든 자료가 완벽하게 검색이 되는 온라인 서비스는 존재하지 않는다. 따라서 중요한 신원조회 경우에는 여전히 직접 사람이 발로 뛰며 다양한 방법을 통해 종합적인 자료를 구하는 것이 가장 완전한 방법이 된다. 따라서 온라인 신원조회 도구의 발달에도 불구하고 신원조회를 전문으로 하는 회사의 필요성이 줄지 않고 있다. 예를 들어 AccuSource,Inc(www.accusource-online.com) 은 채용에 있어서 필요한 신원조회와 관련 정보를 고객의 요청에 따라 미국 내는 물론 해외까지 다양한 방법을 통해 입수해 제공한다. AccuSource 와 비슷한 사업 모델을 가진 회사는 2000년대에 급격히 늘어 2003년에는 업계를 대표하는 모임이 결성되기까지 했다. 현재 563개사를 회원사로 거느린 National Association of Professional Background Screeners (NAPBS)는 상호 정보교류를 통해 시장을 확대하고 정부의 규제정책에 공동으로 대처하고 있다⁸⁾.

8) 참고 : www.napbs.com

■ 신용조회 남용을 방지하기 위한 장치들

기업이 자신을 보호하기 위해 현재와 잠재적 직원의 신용을 조회하는 경우가 많아지면서 이와 관련한 개인의 권리에 대한 우려가 커졌다. 이에 미국에서는 채용 시 신용조회에 관련한 법으로서 The federal Fair Credit Reporting Act (FCRA) 가 있다. 1971년에 처음 등장한 FCRA 법안은 그 이전에 아무런 제약 없이 신용조회 회사들이 개인의 정보를 들추어 내던 것에 제동을 걸었다. 이후 1997년에 전국적으로 개인정보의 보호가 표준화된 방식으로 이루어질 수 있도록 보완되었으며, 2004년부터는 각 주가 개인들의 권리를 보다 넓게 보장할 수 있는 보완적인 법안을 만들 수 있게 되었다.

FCRA에 따르면 고용주는 신용조회를 할 경우에 지원자로부터 서면으로 허락을 받아야 한다. 캘리포니아 주에서는 신용조회가 이루어질 경우 지원자도 신용조회 내용의 열람을 요청할 권리가 있다. 그리고 만약 신용조회를 통해 회사가 지원자에 대해 불리한 결정(예를 들어, 해고·채용결정 철회·승진 거부 등)을 내릴 경우 반드시 신용조회 결과와 함께 사전에 통보를 해야 한다. 그리고 이때에는 신용조회 작업이 구체적으로 누구에 의해서 이루어졌는지를 지원자에게 알리고, 지원자는 신용조회 내용의 정확성에 대해 어필할 수 있는 권리를 가진다.

그러나 FCRA 가 신용조회를 당하는 사람의 권리를 보호하는 데에는 한계가 있다. 첫째, 회사는 신용조회 결과를 근거로 인사관리 결정을 내렸을 때에도 다른 이유를 포장할 수 가능성이 얼마든지 있다. 이 경우에는 신용조회 결과에 따른 의사결정이 공식적으로는 아니기 때문에 신용조회가 누구에 의해 어떻게 이루어졌고, 그 내용이 무엇이었는지에 대해 지원자에게 회사는 통보할 의무가 없어진다(캘리포니아의 경우에는 지원자가 회사의 인사결과와 상관없이 자신에 대한 신용조회 결과 열람을 요청할 권리를 가진다). 그리고, FCRA 법은 기본적으로 신용조회를 전문으로 하는 회사들을 규제하기 위한 법안이기 때문에, 고용주가 직접 나서서 신용조회를 할 경우 이 법안의 범주를 벗어나기 용이하다. 즉 고용주가 외부 회사를 고용하지 않고 직접 다양한 방법으로 지원자나 현 직원의 뒷 조사를 수행한 경우 회사는 신용조회에 대하여 사전 동의를 받거나 사후에 정보를 공개할 필요가 없는 것이다. 따라서 원치 않는 개인의 정보가 회사에 의해 수집되고 유통될 가능성은 늘 상존한다.

연방법 차원에서 개인정보의 보호에 관련된 또 하나의 장치는 직장 내에서 차별을 금지하는 고용기회평등위원회(EEOC)가 발행한 규정이다. EEOC 는 회사가 수집한 개인 정보, 그 중에서도

특히 이미 형기를 다 마친 범죄 관련 기록이 함부로 회사의 인사관리 규정에 영향을 미치지 않도록 제한하고 있다. 따라서 회사가 지원자의 전과 사실을 인사관리 결정에 이용하려면 분명한 직무 연관성이 있어야 한다(예를 들어, 운전사를 뽑을 때에 자동차와 관련된 범죄 기록을 이용하는 것은 합법적이 된다.).⁹⁾ 이 밖에도 금융기관이 가지고 있는 개인정보의 유출을 규제하는 The Gramm-Leach-Bliley Act (GLB), 운전면허에 연관된 개인 정보의 유출을 규제하는 The Drivers Privacy Protection Act (DPPA) 등이 개인정보가 마음대로 유통되지 못하도록 일정한 보호 장치를 제공한다.

고용주가 신원조회 정보를 획득하고 이용하는 데에 있어서 누리는 재량권은 주별로 다소 차이가 있다. 예를 들어, 뉴햄프셔 주에서는 고용주가 종업원의 전과 기록을 가지려면 반드시 그것이 회사의 핵심 업무와 관련되어 있어야 함을 증명해야 한다. 이에 반해 몬타나 주에서는 범법행위와 관련된 정보의 유통에는 아무런 제한이 없다고 법에 못 박고 있다. 그러나 대부분의 주에서는 여러 가지 형태로 고용주가 직원들의 범죄 관련 정보를 획득하고 이용하는 데에 제한을 두고 있다.¹⁰⁾

■ 결 론

신분과 경력을 위조하거나 과장하더라도 보다 좋은 일자리를 얻으려는 경향은 국경의 구분이 없다. 경력위조는 미국에서도 오래 전부터 사회문제가 되어 왔고, 이는 전문적 신원조회 서비스업이 하나의 산업을 발전하는 양상으로까지 나타나고 있다. 그러나 늘어나는 신원조회 활동에 비례하여 개인의 정보가 부적절하게 수집되고 유통되는 것에 대한 우려도 함께 높아지고 있다. 미국의 사례를 참고해 볼 때, 최근 한국 사회의 큰 이슈가 되고 있는 경력과 학력 위조는 앞으로 한국 기업에서도 신원조회 활동이 매우 활발해지는 계기가 될 수 있다. 그렇다면, 신원조회 활동이 보다 효과적으로 이루어질 수 있는 제도적 도구의 마련과 함께 신원조회 of 부작용을 줄이는 장치에 대해서도 깊이 있는 고민이 시작되어야 할 것 같다. **KLI**

9) William C. Martucci, Brent N. Coverdale (2004), "Effective use of background checks by employers". *Employment Relations Today*, 31(2), 99-110

10) William C. Martucci, Brent N. Coverdale. (2004), 앞의 논문. pp.99-110.

스웨덴 청년 노동자들의 낮은 노동조합 가입률

International Labor Trends

국제노동동향 ③ - 스웨덴

손혜경 (스톡홀름대학교 연구원)

■ 머리말

스웨덴의 노동조합은 전후 전 세계 어느 국가와 비교할 수 없을 만큼 높은 조직률을 유지해 왔다.¹⁾ 하지만 스웨덴 생산직 및 서비스직 종사자들의 노동조합 중앙조직인 LO가 발표한 최근 조사 보고서에 의하면 스웨덴 청년 노동자들은 예전의 노동자들에 비해 노동조합 가입률이 상당히 저조한 것으로 나타났다.²⁾ 이 글은 LO의 보고서에서 밝혀진 스웨덴 청년 노동자의 낮은 노동조합 가입률과 그 원인과 청년 노동자들의 노동조합에 대한 인식, 노동조합과 실업보험에 대한 태도 등을 다루며 또한 앞으로 스웨덴 노동조합의 전망을 예측해 본다.

■ 청년 노동자들의 노동조합 가입 현황

1988년에는 연령이 만 16세와 24세 사이의 청년 노동자들의 고용률은 65%였는데 2006년의 경우 같은 연령대의 고용률은 21%가 줄어든 44%로 밝혀졌다. 청년 노동자들의 경우 고용률만 낮아

1) Kjellberg, Anders (2001), Fackliga organisationer och medlemmar i dagens Sverige, Lund : Arkiv.

2) LO의 보고서는 2006년 봄 연령이 18세에서 64세 사이의 전체 노동자 중 8,350명을 무작위로 추출하여 시행한 약 30분간의 전화 인터뷰 결과에 기초를 두고 있다. 전화 인터뷰에 응한 노동자들은 3개의 노동조합 중앙기관에 속한 조합원과 비조합원 모두 포함되어 있다(LO, Ungdomar och facket (Youth and the Trade Union), rapport 5/7, 2007:8).

진 것이 아니라 노동조합 가입률도 장년 노동자들에 비해 현저하게 낮다. 연령이 만 16세와 24세 사이의 청년 노동자들 중 단지 52%만이 노동조합에 가입하고 있다. 하지만 24세 이후부터는 노동자의 연령이 올라감에 따라 노동조합 가입률이 빠르게 상승해 연령이 30세에서 64세 사이의 노동자들 중 노동조합 가입률은 84%를 보여준다. 여기서 주목할 사항은 최근 15년 동안 청년 노동자들의 노동조합 가입률이 상당히 급격하게 감소했다는 사실이다. 이는 스웨덴의 산업구조 변경에 따른 것이다. 산업구조 변경이라는 사실을 자세히 살펴보면 전통적으로 노동조합 조직률이 높은 제조업에 고용된 노동자의 수가 점차 줄어든 반면, 노동조합 조직률이 낮은 서비스업에 고용된 노동자의 수가 점차 증가했다는 것이고 또한 안정적인 고용계약을 체결하고 일하는 청년 노동자의 수가 급격히 감소했다는 것이다.

■ 청년들이 노조에 가입하지 않는 이유

그러면 청년들은 무슨 이유로 노동조합 가입을 미루고 있는 것일까? 청년 노동자들의 답변은 다음 세 가지로 요약된다. 첫 번째로, 대부분의 청년 노동자들이 노동조합이나 실업보험의 효용성에 의문을 가지고 있다는 것이다. 두 번째는, 노동조합비가 그들이 생각보다 높다는 것이고, 또 마지막으로 대부분의 청년 노동자들의 취업형태가 한시 고용이기 때문이다. 좀더 구체적으로 밝히면 연령이 만 16~19세인 청년 노동자 중 3/4이 한시 고용인 반면, 연령이 20~24세 사이의 청년 노동자 중 거의 절반이 한시 고용이다.

■ 청년들이 노동조합과 실업보험을 대하는 태도

연령이 18~29세 사이 이며 실업보험에 가입하고 있지 않은 청년 노동자들 중의 74%는 앞으로 아마도 아니면 확실히 노동조합에 가입하려는 의사를 가지고 있는 것으로 나타났다. 그 중 40%는 앞으로 확실히 노동조합에 가입하려는 의사를 가지고 있는 것으로 나타났다. 이런 비율은 다른 연령대와 비교해 상당히 높은 수치이다.

노조에 가입하고 있지 않은 장년 노동자들은 청년 노동자들에 비해 노동조합이 현재 일하는 방식을 바꾸거나 노동조합이 다른 문제를 다룬다면 노동조합에 다시 가입할 의사가 있는 것으로 밝

혀졌다. 청년 노동자들은 장년 노동자들과는 입장이 약간 다른데, 그들은 종종 실업에 처할 위험이 높을 때 노동조합에 가입할 생각이 있음을 밝혔다. 또한 청년 노동자들은 사실상 어떤 상황에 처했더라도 노동조합에 가입할 것인가 하는 문제에 대해 뚜렷한 생각이 없는 것으로 밝혀졌다.

■ 청년 노동자들의 노동조합 활동 현황

청년 노동자들은 장년 노동자에 비해 노동조합 내부에서 직책을 맡고 활동하고 있는 경우가 드물다. 생산직 및 서비스직 종사자들의 노동조합 중앙조직 LO 소속 30세 이상의 여성 노동자들은 30세 이하의 여성 노동자에 비해 거의 두 배에 달하는 인원이 노동조합 내부의 직책을 맡고 활동하고 있다. LO 소속 남성 노동자 중 노동조합 활동에 대한 청년층과 장년층의 차이는 여성 노동자에 비해 더욱 큰 것으로 밝혀졌다. 한 가지 흥미로운 사실은 청년 여성 노동자의 40%는 장래에 노동조합 내부의 직책을 맡고 활동할 수 있다고 생각한다. 청년 남성 노동자의 경우는 30%가 비슷한 의견을 보였다. 노동조합 내부의 직책을 맡을 수 없다고 밝힌 사람들 중의 소수는 본인이 노동조합 직책을 감당할 수 없기 때문이라고 이유를 대고 있다. 또 한 가지 흥미로운 사실은 장년 노동자에 비해 상당히 많은 수의 청년 노동자들이 장래에 노동조합 내부에서 일할 수 있다고 생각한다. 이런 견해는 청년들이 노동조합 활동에 관심이 있지만 실제로 중요한 직책을 맡고 활동하는 일이 적다는 것은 노동조합 중앙조직이 이들에게 기회를 주지 않았다는 것으로 해석할 수 있다.

■ 노동조합 회의 참가 여부

노동조합 회의 참가율은 상당히 큰 부분이 연령과 성별에 따라 결정된다. 남성 노동자들은 여성 노동자들에 비해 노동조합 회의에 더 자주 참가하는 편이며, 장년 노동자들이 청년 노동자들에 비해 노동조합 회의에 더 자주 참가한다는 것이다. LO 소속 30세 미만 여성 노동자의 경우 최근 몇 년간 노동조합 회의 참가율을 1988년 수치와 비교해 볼 때 거의 절반 정도가 줄어든 것으로 밝혀졌다. 장년 노동자를 비교해 볼 때 거의 두 배에 달하는 청년 노동자들이 누가 노동조합 대표를 맡고 있는지 모른다고 대답했으며, 또한 그들이 일하는 직장에 아예 노동조합 지부나 대표가 없다고 밝혔다.

■ 청년 노동자들의 노동조합의 역할에 대한 견해

청년 노동자들은 장년 노동자들에 비해 노동조합 회원일 경우 고용의 안정성, 높은 임금을 받을 가능성, 그리고 업무에 대한 영향력을 높일 수 있다고 믿는다. 이와 달리 청년 노동자들은 장년 노동자들에 비해 노동조합 회원일 경우 실업의 위협에 처했을 경우 도움을 받거나 작업 거부, 직장 폐쇄 등의 노사분규 시 소득안정성 그리고 노동조합이 제공하는 교육에 참가할 가능성이 있다고 믿는 수가 적다. 연령이 30세 이하의 청년 여성 노동자들은 30세 이상의 장년 여성 노동자에 비해 노동조합 회원일 경우 보다 좋은 노동조건을 갖게 된다고 믿는 비율이 높다. 연령이 18~24세의 여성 노동자들은 연령이 25세 이상의 여성 노동자들에 비해 노동조합 회원이 되면 자신들의 노동조건에 높은 영향력을 가질 수 있는 것으로 생각한다. 연령이 18세에서 24세의 청년 남성 노동자들은 연령이 그 이상인 청년 남성 노동자들의 견해와 종종 비슷한데 노동조합 회원의 경우 보다 좋은 보험조건, 임금인상을 받을 가능성, 그리고 더욱 훌륭한 고용조건을 가질 수 있다는 생각이다.

■ 청년 노동자와 장년 노동자들이 동의하는 사항

노동조합의 주요 활동 영역에 대한 청년 노동자들과 장년 노동자들 사이의 의견 차이는 거의 없다. 청년 노동자들의 90% 이상이 장년 노동자들과 마찬가지로 노동조합이 직업의 안정성, 노동환경, 임금, 실업시 임금 보전 그리고 양성평등 이슈에 대해 일할 것을 원한다. 청년 노동자들은 앞에서 언급한 사항 이외에 또 다른 영역에도 노동조합이 적극적으로 활동을 펼쳐야 한다고 밝혔는데 그 분야는 사내교육, 노동조합 가입자를 위한 부가급여, 그리고 음식물과 주거에 대한 비용, 아동 보육, 그리고 세금으로 밝혀졌다. 노동조합의 주요 활동 영역에 대한 견해는 청년 노동자들이 노동조합 가입자이건 아니건, 아니면 실업보험기금 가입자이건 아니면 양쪽 모두에 가입하고 있지 않은 노동자들 사이에 거의 차이가 없다.³⁾ 하지만 장년 실업자의 경우 노동조합 가입 여부에 따라 의견 차이가 크다.

3) 스웨덴 실업보험기금은 노조가 관리하는 실업보험기금과 노조와 관련되지 않은 실업보험기금으로 나누어져 있다. 스웨덴 노동자는 노동조합과 실업보험기금 가입 선택의 자유가 있다 (한국노동연구원(2007), 『국제노동브리프』 Vol. 5, No. 9, pp.13-14).

■ 임금과 성별에 따른 자유도와 부가급여의 차이

근무시간 중 상사나 동료의 허락을 받지 않고 또는 대체인을 부르지 않고 5분 정도 자리를 뜰 수 있는 정도가 낮은 자유는 연령이 높을수록 더욱 일상적인 일이 된다. LO 소속 청년 여성 노동자(연령 18~24) 열 명 중 네 명은 상사나 동료의 허락을 받지 않으면 또는 대체인력이 없이는 5분 정도 자리를 뜰 수 없는 것으로 밝혀졌다. 이와는 약간 다르지만 LO 소속의 청년 남성 노동자(연령 18~24) 열 명 중 일곱 명은 다음 한 시간 동안 무슨 일을 할까에 대해 본인이 결정할 수 없는 것으로 밝혀졌다. 하지만 정도가 높은 자유의 경우에는 그 반대 현상이 나타난다. 연령이 18세이 29세 사이에 있는 청년 노동자들은 연령이 30~64세 사이에 있는 노동자들에 비해 여러 가지 종류의 정도가 높은 자유를 누리고 있다고 대답했는데, 예를 들어 휴가 기간을 정하거나 일을 한 시간 늦게 시작하고 나중에 그 시간을 보충해 일할 수 있는 것 같은 것이다.

LO 소속 청년 노동자들에게 즐겨듣고 있는 부가급여로는 중식 보조와 의료비 보조이다. 1988년에는 LO 소속 청년 노동자들의 거의 절반이 이런 종류의 부가급여를 누리고 있다고 밝혔는데 오늘날 이런 종류의 부가급여를 누리고 있는 청년 노동자들은 전체 청년 노동자들의 단지 1/3에 해당한다고 밝혀졌다. 청년 여성 노동자들이 청년 남성 노동자들에 비해 의료비 보조를 받은 경우가 좀더 적은 것으로 밝혀졌다.

■ 청년 노동자들의 직종간 임금 차이에 대한 태도

청년 노동자들은 장년 노동자들에 비해 직종간·성별간 임금 차이에 대해 걱정을 덜 하고 있는 것으로 나타났다. 청년 남성 노동자 중의 1/4은 현재 남녀간 임금 차이가 적절하다고 생각한다. 하지만 청년 남성 노동자들은 또한 청년 여성 노동자들과 마찬가지로 노동조합은 양성평등을 위해 앞으로도 계속 노력해야 한다는 견해를 가지고 있다.

■ 청년 노동자들의 노동자 및 노동계급에 대한 인식도

노동조합 가입자, 노동조합 그리고 실업보험기금 양쪽 모두 미가입자임에 상관 없이 청년 노동

자 열 명 중 아홉 명은 자신들이 노동자라고 인식하고 있다. 또한 LO 소속 청년 노동조합원 열 명 중 여섯 명은 자신이 노동계급에 속한다고 인식하고 있다. LO 소속 청년 노동자들의 노동계급 의 식 정도는 LO 소속 장년 노동조합원과 비교할 때 거의 비슷한 수준이다.

■ 맺음말

스웨덴 노동조합 전문가들은 청년 노동자들의 저조한 노동조합 가입률이 스웨덴의 노동조합의 미래에 가져올 영향을 우려한다. 문제는 노동조합 중앙조직은 어떻게 해서 청년 노동자로 하여금 노동조합에 관심을 높일 수 있을까 하는 것에 대한 뚜렷한 대책이 없다는 것이다. 이 글에서도 지적한 바와 같이 노동조합에 가입하지 않고 있는 청년 노동자들은 노동조합의 역할, 노동조합의 활동 등 대해 전반적으로 긍정적인 태도를 보여주고 있다는 사실이다.

현재 노동조합에 가입하고 있는 노동자 전체를 볼 때 장년 노동자보다 청년 노동자들이 앞으로 노동조합에 가입할 의사가 있는 것으로 밝혀졌다. 한 가지 주목할 만한 사실은 노동조합이나 실업 보험기금에 가입하고 있지 않는 청년 노동자 열 명 중 한 명은 아무도 그들에게 노동조합이나 실업 보험기금에 대한 정보를 주지 않았기 때문이라고 대답했다는 것이다. 이런 사실은 장년 노동자들에 비해 청년 노동자들이 앞으로 노동조합에 가입할 가능성이 높다는 것으로 해석할 수 있다. 현재 노동조합 미가입 노동자 그룹에서 장년 노동자들의 경우 이전에 노동조합에 가입했던 경험이 있는데 이들이 노동조합을 떠난 것은 노동조합의 활동에 대해 불만이 있었기 때문이다. 이 조사보고서가 밝힌 중요한 사실은 청년 노동자들이 장년 노동자들에 비해 노동조합의 현재 활동과 역할에 더 부정적인 생각을 가진 것이 아니라는 것이다. 예를 들면 노동조합에 가입하고 있는 청년 노동자들은 장년 노동자에 비해 노동조합 내부에서 직책을 가지고 활동하기를 원하는 비율이 높다는 것이다. 청년 노동자들 사이에 노동조합 가입률이 낮은 것은 노동조합의 현재 활동과 역할과 전혀 관계가 없는 두 가지 원인이라는 것이다. 앞서서도 지적한 바와 같이 스웨덴 산업구조의 변동으로 전통적으로 노동조합 조직률이 높은 제조업이나 공공부문에 고용된 인원은 점차 줄어들고 그 대신 노동조합 조직률이 낮은 서비스업에 고용된 인원이 점차 늘었다는 것이다. 또한 청년 노동자들 중 많은 수가 정식 장기 고용계약을 체결하고 일하기보다는 임시 단기 고용계약을 체결하고 일하기 때문이다. 이런 상황을 감안할 때 노동조합 중앙조직이 노동조합 조직률을 높이려면 노동조합 조

직률이 낮은 직종에 노동조합 중앙조직이 더욱 적극적으로 노동조합 조직 활동을 벌여야 한다는 것을 알 수 있다. 예를 들어, 노동조합 중앙조직은 노동조합 대표가 사업주 대표와 단체교섭을 할 경우 다수 노동자를 대표하면 교섭력이 높아지기 때문이고, 또한 노동조합은 장기 고용자만 아니라 한시 고용자의 노동조건도 협상한다는 사실을 청년 노동자에게 알리는 것이 중요하다. 노동조합 중앙조직은 또한 청년 노동자들을 포함해 노동시장 전반적으로 한시 고용계약을 줄이고 장기 고용계약을 늘리는 정책을 펼쳐야 한다는 것이다.

최근 LO는 청년들의 노동조합 가입률을 높이기 위해 앞으로 특별 전략 계획을 세우고 있다. 예를 들어, 인터넷과 전화를 사용해 노동조합원 모집을 할 예정이며 각급 학교를 통해 노동조합의 역할과 유용성을 알리고 토론회를 열 계획도 포함되어 있다. 스웨덴의 노동조합이 앞으로도 예전과 높은 노동조합 조직률을 유지할 수 있는가의 여부는 노동조합 중앙조직들이 변화하는 노동시장에 잘 대처하고 또한 그들이 추진하는 노동조합원 증가 전략이 얼마만큼 효과를 달성하는가에 달려 있을 것이다. **□□□**



영국 집권 초기 브라운 정권의 공공부문 노사관계

신지원 (워릭대학교 사회학 박사과정)

■ 머리말

지난 2월 새로 영국 총리에 취임한 고든 브라운에게 지금까지 최대 후원자였던 노동조합들과의 관계, 특히 공공부문의 노동조합과의 관계 악화는 정치적으로 큰 부담이 되고 있다. 고든 브라운이 재무장관 시절부터 지속적으로 추진해 온 공공부문의 구조조정예 대해 노동조합이 조직적으로 반발하고 있으며, 최근 공개적으로 발표한 공공부문의 임금인상안에 대해 노동조합들은 파업 위협 등으로 맞서고 있어, 향후 브라운 정권과 공공부문 노동조합 간의 관계에 어떠한 영향을 미칠지 관심이 집중되고 있다. 혹자는 이번 사태가 공공부문의 대대적인 파업으로 출발한 1978~79년의 '불만의 겨울(winter of discontent)'이 재현될 수 있다는 우려를 표하기도 했다. 이 글에서는 브라운 정권에서의 최근 공공부문의 노사관계의 동향을 중앙정부, 지방정부, 교도·경찰, 의료부문, 우정사업 등을 중심으로 살펴보고자 한다.

■ 공공부문의 임금협상

최근 불안정한 공공부문 노사관계의 가장 중요한 이슈는 다름 아닌 임금이다. 중앙정부·지방정부 공무원, 우정사업, 교도관들을 대표하는 약 15개 정도의 노동조합들이 정부의 임금인상안에 불만을 품고 파업이라는 배수진을 치고 정부와 대치하고 있다. 그들의 주장은 정부의 2% 인

상안은 물가상승률보다도 낮은 수준으로, 정부가 공공서비스 질의 향상을 강조하며 공공부문의 노동자들에게 임금삭감을 감수하라고 요구하는 것은 타당하지 않다는 것이다. 몇몇 노동조합들은 지난 1979년 노동당 정권이 보수당에게 정권을 넘겨주게 된 결정적인 영향을 미쳤던 ‘불만의 겨울’과 같은 형태의 공공부문의 공동파업으로 정부를 압박해야 한다고 주장하기도 했다. 하지만 이러한 노동조합의 압박에도 불구하고 브라운 총리는 9월 10일 영국노총(TUC)의 연차총회에서 공공부문 임금에 대한 재고는 없을 것이라고 정부의 입장을 분명히 했다. 나아가 정부 경제정책의 핵심인 낮은 물가상승률과 경제성장을 동시에 이룩하기 위해서는 공공부문에 대한 현재 수준의 임금인상안이 필수적이라고 주장했다. 브라운 총리는 공공부문의 임금인상률이 상승할 경우 민간부문의 임금인상률도 자연히 상승할 수밖에 없다는 입장이다. 특히 지난 수년간 의료와 교육부문에 투자된 막대한 공공부문 예산에 대한 국민적 우려를 불식시키기 위해 앞으로 공공부문의 예산 축소를 강행해야 하고 동시에 정부 경제정책을 유지하고 재정적자를 피하기 위해서는 공공부문의 임금인상폭을 가능한 줄여야 한다는 것이다. 바로 이러한 노동조합과 영국 정부 간의 입장차이가 현재의 불안정한 공공부문 노사관계의 근본적인 원인이 되고 있다. 다음은 각 부문별 동향에 대해 살펴보도록 하겠다.

중앙정부

우선 중앙정부부터 살펴보면, 지난 9월 10일 중앙정부의 최대 노동조합인 PCS(Public and Commercial Services Union)는 고든 브라운 총리가 제시한 임금인상률에 불만을 품고 중앙정부 공무원들이 파업에 돌입할 수 있음을 경고했다. 27만 명의 조합원을 거느린 PCS는 2004년 당시 재무부 장관이던 고든 브라운이 발표한 정부 내 10만 명 인력감축안에 대한 반발로 올해에만 두 번의 파업을 강행하기도 했다. PCS는 또한 최근 두 차례 내부 협의회, 지난 8월 정부가 제시한 향후 3년 동안의 임금인상률에 대한 노동복지부(Department for Work and Pensions, DWP) 9만 조합원 중 76%가 거부한 투표 결과 등을 바탕으로 전체 조합원을 대상으로 파업 찬반투표를 진행하기로 결정했다. DWP의 임금인상안 수용 여부를 묻는 투표 결과 40% 이상의 공무원에게 제시된 3년간 3% 임금인상안을 거부하기 위한 파업을 적극적으로 지지하고 있는 것으로 나타났다. 또한 PCS에 따르면 별도의 확대간부회의 결과 임금인상률뿐 아니라 인력감축, 공공서비스

민영화 등에 대해 조합원들의 불만이 상당한 것으로 나타났다. 제안된 임금인상안은 DWP 내 40%의 공무원들에 대해 올해 2%, 내년 0%, 그리고 마지막 3년째 1%의 임금인상을 제시하고 있다.¹⁾

PCS의 이 같은 발표는 고든 브라운에게는 심각한 골칫거리가 되고 있다. 더욱이 같은 날 브라이튼에서 열린 영국노총(TUC) 연차총회에서 공공부문의 임금 동결은 인플레이션의 억제 수단으로 계속 지속될 것이라고 주장한 브라운 총리의 입장에서는 더욱 난감한 것이었다. PCS는 총리에게 중앙정부의 파업을 피하고 싶다면 진정 의미 있는 인상안을 9월 말까지 제시하라고 압박하고 나섰다. 대부분의 중앙정부 노동조합들은 공공부문 임금이 인플레이션을 유발한다는 총리의 주장에 반발하고 있으며 중앙정부 노동자들은 인플레이션의 유발자가 아닌 피해자라고 주장하고 있다. 특히 25%의 중앙정부 공무원들이 1만 6,000파운드(약 3,000만원) 이하의 연봉을 받고 있는 현실을 정부는 인식하고, 결코 인플레이션 억제 수단으로 이용되는 것을 용납하지 않을 것임을 명심해야 한다고 주장했다. 영국 정부 내 최대 부처인 DWP의 파업이 현실화될 경우 노동당 정부와 공공부문 노동조합 간의 간극은 더욱 벌어질 것으로 예상된다.

지방정부

지방정부의 최대 노동조합인 Unison도 현재 지방정부 노동자에 대한 임금인상안에 대해 심각한 고민을 하고 있는 것으로 알려지고 있다. Unison의 지방정부 조합원들은 이미 2.457%의 정부 임금인상안을 거부한 상태에서 저임금 노동자들에게 더욱 높은 임금인상을 요구하고 있어 지방정부 노동자들의 쟁의행위도 완전히 배제할 수는 없어 보인다. Unison과는 달리 영국내 최대 노동조합인 Unite의 지방정부 조합원들은 10월 1일 투표를 통해 정부의 임금인상안을 받아들이기로 결정했다. 조합원 투표 결과 약 57%의 지방정부 조합원들은 당초 정부안인 2%보다 인상된 정부안을 받아들이기로 한 것이다. 하지만 Unite의 지도부는 아직도 임금인상안에 대한 조합원들의 불만이 상당하며 마지못해 정부안을 받아들였음을 분명히 했다. 또한 정부의 교섭 초기 어

1) PCS, 2007년 9월 10일, 'PCS Members Overwhelmingly Reject DWP Pay Offer', <http://www.pcs.org.uk/Templates/Internal.asp?NodeID=913703>

정정한 태도와 더딘 결정에 대해 지방정부 조합원들이 분노하고 있으며 앞으로 이 같은 태도를 계속 유지할 경우 지방정부 사용자들은 심각한 위협에 봉착하게 될 것이라고 경고했다.²⁾ 고든 브라운총리 취임 이후 처음으로 진행되는 교섭에서의 지방정부 노동자측과 사용자측의 기싸움은 앞으로도 계속될 것으로 예상된다.

교도관과 경찰

지난 8월 30일 오전 7시 교도관노동조합인 POA(Prison Officers Association)³⁾는 임금과 노동 조건을 이유로 24시간 파업에 돌입했다. 당국은 이 파업은 불법이라고 경고했지만 POA의 68년 만의 최초의 전국단위 파업을 막지는 못했다. 스코틀랜드와 북아일랜드를 제외한 잉글랜드와 웨일스의 129개 교도소의 2만 8,000명의 조합원이 파업에 동참했다. 교도관들의 파업은 무파업 협약을 위반한 불법파업이다. 1994년 보수당 정권 시절 교도관들의 파업을 금지한 이후 노동당 정권에서는 파업을 금지하는 대신 자발적인 무파업 협약을 이끌어 냈다. 지난 6월 POA는 당국에 무파업 협약을 파기하고 싶다는 의견을 개진하였으나 법적으로 12개월 전에 통보해야 하는 규정이 있다. 이러한 제약에도 불구하고 POA의 조합원들은 지난 8월 초 투표 결과 임금과 노동조건을 이유로 87%의 조합원이 파업을 포함한 쟁의행위에 찬성을 했다. 정부는 2단계에 걸쳐 2.5%의 인상안을 제시했으나, POA는 이것은 실질적으로 물가상승률보다 낮은 수준인 1.9%의 인상만을 보장한다며 정부안을 거부했다. 이번 교도관들의 파업의 여파는 경찰공무원에게까지 미쳤다. 현재 단결권만을 보장받고 있는 경찰공무원들 또한 이번 공공부문 임금인상안에 불만을 품고

2) Unite, 2007년 10월 1일, 'Unite members vote to accept local government pay deal with a warning', <http://www.tgwu.org.uk/Templates/News.asp?NodeID=93810&int1stParentNodeID=42438&int2ndParentNodeID=42438&Action=Display>

3) 현재 POA는 전체 교도관의 96%가 가입되어 있다. 노동조합 가입에는 특별한 규제가 존재하지 않으며 교도관뿐만 아니라 형사사건 피의자 정신치료 병원의 담당자나 간호사까지 가입되어있다. 1975년 2만 명 조합원이 1995년 2만 7,000명으로 증가한 이후 2005년 현재 POA에 가입된 조합원은 3만 4,000명 정도이며 조합원은 계속해서 증가하고 있다. 특히 최근 민영화된 교도소 증가 등의 영향으로 민간부문의 조합원이 1,200명에 달하고 있다.

단체행동권을 요구하고 나선 것이다. POA가 파업에 돌입한 이후 14만 명의 회원을 거느린 경찰 연합(Police Federation), 소방관노동조합(Fire Brigades Union : FBU)과 POA는 임금인상안에 공동투쟁을 위한 대책회의를 가졌다. 이후 경찰연합은 회원들이 단체행동권을 요구하고 있다고 주장했다. 특히 지난해부터 경찰관의 임금결정방식은 지수연계제도(indexation formula)가 폐지된 이후 경찰공무원들의 불만은 높아가고 있다. 경찰들은 1979년 경찰연합의 강력한 요구로 지수연계제도에 의해 임금이 결정되어 전체 경제의 평균임금 인상률의 적용을 받아 왔으며, 이후 1994년부터는 임금결정 기준이 변하여 민간부문의 사무직 근로자 중간계층의 평균인상률이 적용받아왔다. 하지만 지난해부터 지수연계제가 폐지되었고 올해는 2.3%의 인상안을 정부가 발표했다. 이에 대해 고위직 경찰공무원단체인 ACPO(Association of Chief Police Officers)와 PSA(Police Superintendents' Association)를 포함한 공무원단체들은 3.94%의 인상안을 정부에 요구하고 있다. 결국 경찰공무원과 정부는 의견일치를 보지 못했고, 10월 별도의 경찰공무원 중재기구인 Police Arbitration Tribunal에 중재를 신청할 예정이다.

의료부문 (NHS : National Health Service)

잉글랜드내 NHS 소속 노동자들 또한 금년 임금인상안에 불만을 품고 파업에 돌입할지를 고민하고 있다. 간호사노조(RCN)와 Unison은 2단계에 걸친 2.5%의 임금인상안에 대해 심각한 우려를 표시하며, 결국 이 같은 인상안은 실질적으로 1.9%의 임금인상을 가져올 것이라고 주장했다. 잉글랜드와는 달리 스코틀랜드, 웨일스, 북아일랜드의 NHS 노동자들은 한 번(1단계)에 같은 인상률을 적용받게 된다. Unison의 지도부는 이번 인상안이 가능한 한 최상의 조건이라고 발표했지만 조함원투표 결과 수용 여부가 결정될 것이다. 간호사노조(RCN) 또한 조함원들과 이번 인상안에 대해 고민하고 있으며, 이번 안건을 받아들일 것인지 쟁의행위에 돌입할 것인지 투표로 결정할 예정이다. 임금인상안과는 별도로 의료부문에서의 인력감축, 민간부문과의 경쟁, 시장원리의 도입 등과 관련된 문제 등도 언제든 노사관계를 악화시킬 개연성이 높은 것으로 분석되고 있다. 이러한 의료부문 노동자들의 불만을 불식시키기 위해 최근 보건장관인 Alan Johnson은 의료분야 정책의 전반적인 재고를 고려하고 있다고 밝혔다. 특히 의료분야 정책이 선거에 지대한 영향을 미치고 있다는 판단하에 보수당과는 차별화된 정책을 내놓기 위해 새로운 결단이 있을

것으로 예상되고 있으나 새로운 정책들이 노동자들의 호응을 얻어낼 수 있을지는 미지수다.⁴⁾

우정사업

지난 9월 11일 영국우정공사(Royal Mail)의 노동조합인 통신노조(Communication Workers' Union : CWU) 지도부는 우정사업 종사자들의 임금과 근로조건에 대한 교섭이 원만히 해결되지 않을 경우 파업에 돌입할 것이라고 경고하고 나섰다. 지난 6월 말에도 CWU조합원 13만 명이 참가한 파업을 경험한 우정공사로서는 이 같은 노조의 결정이 심각한 골칫거리가 되고 있다. 노동조합은 우정공사가 지난 여름 파업의 주요 원인이 되었던 2.5%의 임금인상안보다 인상된 2년간에 걸친 6.7%안을 제시했으나 이들은 인상된 안도 받아들이지 않기로 결정했다고 밝혔다. 임금과는 별도로 연금 문제와 정년연장 문제, 구조조정 문제도 우정사업의 노사관계를 불안하게 만들고 있다. 우정공사는 대변인 발표를 통해 지난 3월부터 지속적으로 노동조합과 임금과 노동의 유연성에 대한 심도있는 의견을 교환했으며, 더 이상 다른 민간사업체와의 경쟁에서 살아남기 위한 공사의 현대화를 늦출 수 없다는 입장을 분명히 했다. 결국 이러한 노사갈등은 9월 28일 CWU가 두 차례에 걸친 48시간 파업을 선언하며 더욱 악화되는 분위기다. CWU는 조합원들이 10월 4일 정오부터 6일 정오까지 1차 파업에 돌입한 이후 8일 오후 3시부터 10일 오후 3시까지 2차 파업에 돌입할 것이라고 밝혔다.⁵⁾ 이러한 상황 속에서도 노사간 협상은 계속되고 있으나 첨예한 의견 차이는 쉽게 좁혀질 것 같지 않아 보인다.

현재 정부는 위에 살펴본 다양한 이슈에 대해 개별적으로 노동조합과 접촉하며 문제를 해결하기를 희망하고 있다. 임금과는 직접적인 관계는 적지만 공공부문에서의 민영화와 시장주의적 정책 도입을 늦출 수 있음을 밝힘으로써 노동조합측의 임금에 대한 양보를 끌어내려는 노력도 병행하고 있다. 이 같은 반응에 대해 영국내 최대 공공부문 노동조합인 Unison의 Dave Prentis위원장은 현재의 상황은 매우 불공정하게 흘러가고 있다며, 만약 정부의 임금인상안과 공공부문의 구

4) BBC, 2007년 8월 31일, 'At-a-glance: Public Sector pay flashpoints', http://news.bbc.co.uk/1/hi/uk_politics/6970292.stm

5) CWU, 2007년 9월 28일, 'Details of CWU strike action', <http://www.cwu.org/news.asp?step=3&NID=1821>

조조정으로 노동자들의 사기가 꺾인다면 정부가 추구하는 공공서비스의 질적 향상은 현실화되기 어려울 것이라고 경고했다.⁶⁾ 영국내 최대 노동조합인 Unite의 위원장 또한, 만약 고든 브라운 총리가 노동자들의 필수 요구사항들에 대해 지금과 같이 귀를 기울이지 않는다면 역사상 가장 임기가 짧은 총리로 기억될 것이라며 직격탄을 날렸다. 지난 2월 총리에 취임한 고든 브라운이 불안정하고 복잡하게 진행되고 있는 현재의 공공부문 노사관계를 어떻게 풀어나갈지 귀추가 주목된다. **KLI**

6) BBC, 2007년 9월 11일, 'Q&A: Public sector pay', <http://news.bbc.co.uk/1/hi/business/6988901.stm>

일본 정부의 기업입지지원정책과 지방자치단체의 사례

International Labor Trends

국제노동동향 ⑤ - 일본

김명중 (일본경제연구센터 연구원)

■ 머리말

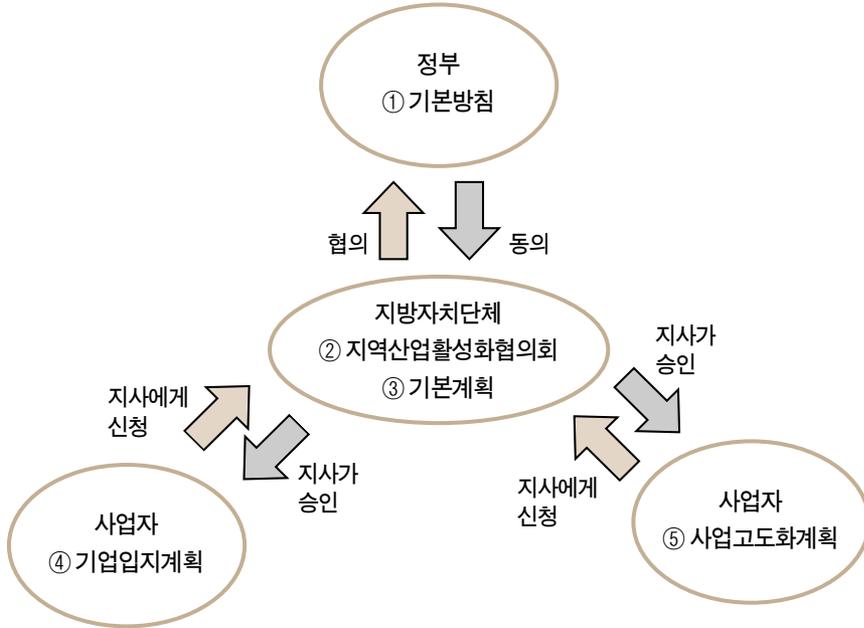
지역경제의 활성화와 새로운 고용창출을 목표로 지방자치단체 간에 기업유치를 위한 경쟁전이 가속화되고 있다. 미에현(三重縣)이 샤프의 가메야마 공장을 유치하기 위해 135억 엔이라는 보조금 정책을 실시한 이후 각 지방자치단체는 보조금 한도액을 끌어올리고 세금우대정책을 개편하는 등 기업유치를 위해 적극적인 움직임을 보이고 있다. 또한 정부는 2007년 6월부터 기업입지촉진법을 시행하여 지방자치단체의 기업입지를 지원하기 위한 방안을 마련하였다. 본고에서는 2007년부터 시행된 기업입지촉진법의 내용과 기업입지지원센터의 주된 업무를 살펴보고, 지방자치단체의 기업유치정책의 사례를 소개한다.

■ 기업입지촉진법

2007년 통상국회(제166회)에 제출되어 2007년 4월 27일에 성립한 기업입지촉진법이 2007년 6월 11일부터 본격적으로 시행되었다. 기업입지촉진법은 지역에 의한 주체적이고 계획적인 기업입지촉진 등의 도전을 지원하여, 지역경제의 자율적 발전 기반을 강화하는 것을 목적으로 하고 있다. 정부는 기업입지촉진법에 바탕을 두고 지역의 장점과 특성을 고려한 개성 넘치는 지역의 산업업적의 형성과 활성화를 목적으로 다양한 지원책을 강구하고 있다.

[그림 1]은 기업입지촉진법의 흐름을 설명하고 있다. 우선 정부가 책정한 ① 기본방침에 근거하

[그림 1] 기업입지촉진법의 흐름도



자료 : 企業立地支援センター 홈페이지, 「企業立地促進法の概要」.

여, 도도부현과 시정촌이 ② 지역산업활성화협의회의 협의를 거쳐, ③ 기본계획을 작성하고 주무대신과 협의하여 동의를 얻을 수 있다. 동의를 얻은 기본계획에 근거하여 실시하는 사업에 대해서는 일정 범위 내의 지원조치를 받을 수 있다. 사업자가 기업입지 또는 사업 고도화를 실시할 경우, 각각 ④ 기업입지계획, ⑤ 사업고도화계획을 작성하여 도도부현 지사에게 승인 신청을 요구할 수 있으며, 해당 계획에 근거하여 각종 지원조치가 실시된다.

■ 기업입지지원센터

2007년 6월, 기업입지 촉진 등에 의한 지역에 있어서의 산업 집적의 형성 및 활성화에 관한 법률(약칭 기업입지촉진법)의 시행에 따라, 종합적인 기업입지 지원창구로서 전국 10개 지역에 기업입지지원센터가 개설되었다. 기업입지센터는 전국 지역별로 기업입지에 관한 견문 및 학식과 노하

우를 겸비한 전문가를 배치하여 기업입지 정보 및 수속 등에 관한 원스톱 서비스를 제공하는 종합적인 기업입지 지원창구로 설치되었다. 동 센터는 지방자치단체와 사업자에 대한 상담 및 조언, 관련 행정기관과의 조정 및 연락회의 개최 등을 실시하는 등 도도부현 또는 시정촌 등이 가지고 있는 기업입지에 관한 계획 등에 대한 조치 등을 지원하고, 신속하고 구체적인 기업입지를 지원하는 것을 목적으로 하고 있다.

기업입지센터의 주된 업무는 크게 다음과 같은 다섯 가지를 들 수 있다.

- 1) 지방자치단체, 사업자 등으로부터 기업입지에 관한 규제, 수속 등에 관한 상담 접수 및 조언 등
- 2) 기업입지계획에 대한 조언 및 검토 등
- 3) 기업입지에 관한 조사·분석·정보수집 등
- 4) 기업입지계획의 정리 등
- 5) 기업입지지원계획의 사례 및 지역의 대책 등의 소개

또한 기업입지센터는 지역의 기업입지를 지원하기 위해 각 단계별 지원책을 설정하고 있는데 그 자세한 내용은 다음과 같다.

제1단계 : 준비 단계(기업입지 공약의 작성)

각 지역이 기업유치를 목적으로 기업입지 공약을 작성할 경우, 도도부현과 시정촌이 지역경제계 등과 연계하여 협의회를 설치하고 기본계획을 책정하기 위해 필요한 인건비, 여비 등의 사무국 운영경비와 조사 분석비용 등을 보조한다.

제2단계 : 실행 단계(사업환경의 정비)

인프라와 인재확보 등 사업환경을 정비하려고 하는 기업에 대해서 기업유치 등의 전문가를 활용한 정보 발신과 개별유치 활동 등에 필요한 전문가에 대한 사례금, 여비 등의 경비를 보조한다.

제3단계 : 사후관리

법령에 근거하여 승인을 받은 사업계획에 의해 신규 입지를 한 기업이 신규 채용한 사원 등을 연수하는 경우의 연수비용 등을 보조(보조율 2/3)하고, 대학 등의 유망기술 등을 활용한 산학관(産學

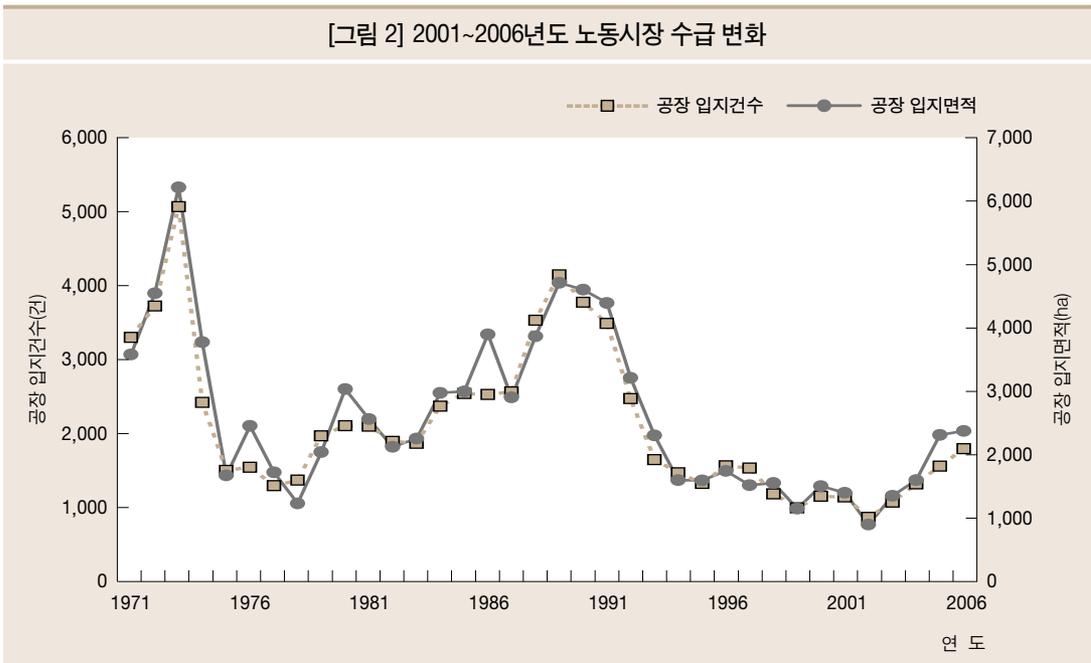
官) 공동연구체제(컨소시엄) 등에 의한 연구개발을 지원한다. 관련 부처가 연계하여 전국 지역별로 기업입지 정보 및 수속 등에 관한 원스톱 서비스를 제공하는 종합 창구를 설치하고, 전문가에 의한 조언 및 상담을 받을 수 있도록 한다.

■ 공장입지의 동향¹⁾

2006년 전국의 입지건수와 입지면적은 각각 1,782건과 2,365ha로, 1967년 첫 조사를 실시한 이래 처음으로 4년 연속 증가하였다. [그림 2]는 1971~2006년까지의 공장 입지건수와 공장 입지면적의 동향을 나타내고 있다.

지역별 입지건수는 산인(山陰) 지역, 남큐슈(南九州) 지역을 제외한 나머지 12개 지역에서 증가하였으며, 효고현의 전년대비 증가율은 43.5%로 47개 도도부현 중에서 가장 높다. 한편 오키나와

[그림 2] 2001~2006년도 노동시장 수급 변화



자료 : 経済産業省(2007), 「平成18年工場立地動向調査結果(速報)」.

1) 経済産業省(2007), 「平成18年工場立地動向調査結果(速報)」.

현의 2006년도의 공장 입지건수는 1건에 불과해 2005년도(9건)에 비해 88.9%나 감소한 것으로 나타났다. <표 1>은 2005년도와 2006년도의 도도부현별 공장 입지건수에 대한 실적을 나타내고 있다.

〈표 1〉 도도부현별 공장 입지건수

도도부현명	공장 입지건수		전년대비 증감율	순 위	도도부현명	공장 입지건수		전년대비 증감율	순 위
	2005	2006				2005	2006		
전 체	1,544	1,782	15.4		미에	35	38	8.6	23
홋카이도	57	62	8.8	9	시가	35	44	25.7	18
아오모리	14	22	57.1	28	교토	33	30	-9.1	25
이와테	30	24	-20	27	오사카	45	41	-8.9	19
미야기	51	54	5.9	12	효고	80	115	43.8	1
야키타	11	16	45.5	34	나라	11	21	90.9	29
야마가타	29	45	55.2	17	와카야마	6	6		45
후쿠시마	36	67	86.1	6	돗토리	10	4	-60	46
이바라키	48	67	39.6	6	시마네	14	8	-42.9	42
도치기	49	61	24.5	10	오카야마	27	27		26
군마	95	111	16.8	2	히로시마	40	50	25	14
사이타마	67	79	17.9	5	야마구치	8	13	62.5	38
치바	33	40	21.2	20	도쿠시마	5	12	140	39
도쿄	4	7	75	43	가가와	13	17	30.8	33
가나가와	35	40	14.3	20	에히메	16	11	-31.3	41
니이가타	52	57	9.6	11	고치	6	12	100	39
토야마	32	36	12.5	24	후쿠오카	58	67	15.5	6
이시가와	32	46	43.8	15	사가	14	19	35.7	32
후쿠이	23	14	-39.1	37	나가사키	30	15	-50	35
야마나시	18	7	-61.1	43	구마모토	26	39	50	22
나가노	28	52	85.7	13	오오이타	13	20	53.8	31
기후	41	46	12.2	15	미야자키	24	15	-37.5	35
시즈오카	85	102	20	3	가고시마	29	21	-27.6	29
아이치	87	81	-6.9	4	오кина와	9	1	-88.9	47

자료 : 経済産業省(2007), 「平成18年工場立地動向調査結果(速報)」.

■ 기업입지에 관한 설문조사

2006년 8월, 제국데이터뱅크는 신규 입지를 실시한 기업을 대상으로 기업의 입지장소 검토과정과 결정에 관한 설문조사를 실시하였다. 조사 대상은 1998년 이후에 일본 국내에서 공장 및 물류센터 등을 입지한 1,192개사로 이 중 응답 기업은 324개사였다.

기업이 입지 장소를 선정하기 위한 정보수집 방법으로는 현장 견학이 64.8%로 가장 많았으며, 다음으로 지방자치단체에 대한 자료 청구(33.3%), 지방자치단체에 의한 영업(32.1%)의 순이었다. 입지 장소를 선정하기 위한 후보지로 입지 장소 이외의 다른 후보지를 고려하지 않은 기업이 48.5%로 가장 많은 비율을 차지하였으나, 1개 지역 이상을 비교 검토한 기업도 157개사(응답 기업의 48.5%)에 이르는 것으로 나타났다.

다음으로 입지 장소를 결정하는 데에 중요한 요인으로 작용한 사항으로는 '지가'가 112개사(34.6%)로 가장 많은 비율을 차지하였다. 중요도 1순위에서 3순위까지 선택한 기업을 포인트별로 계산²⁾한 결과 '시장에의 근접성'이 235점으로 가장 높은 수치를 기록하였고 다음으로 '지가'(204점), '용지 면적 확보가 용이한 곳'(193점), '교통이 편리한 곳'(184점), '노동력 공급'(166점), '관련 기업에의 근접성'(166점), '조성 및 협력체제'(121점) 등의 순이었다. 여기서 주목할 것은 각 지방자치단체가 경쟁적으로 제시하고 있는 조성금 및 보조금의 지원에 해당하는 '조성 및 협력체제'의 점수가 상기의 다른 요인들의 수치에 비해 상대적으로 낮게 나타난 것으로 보아, 지방자치단체의 조성금 및 보조금이 기업이 입지 장소를 선정하는 데에 결정적인 요인은 아닌 것을 짐작할 수 있다.

한편으로 기업유치를 위해 지방자치단체가 가장 중요시하고 있는 정책으로는 '교통 인프라의 정비'가 27.8%로 가장 높은 비율을 차지하였는데, 다음으로 많은 비율을 차지한 '조성금의 교부'(19.8%)와 '고정자산세와 사업소세의 감액'(13.6%)을 합치면 33.4%에 달하고 있어, 지방자치단체는 조성금과 세금감면정책 등 재정적인 지원을 무엇보다 중요시하고 있는 것으로 나타났다.

마지막으로 조사 시점에서 입지 시설에서 가동을 완료한 268개사에 대한 만족도 조사에서 66.1%에 해당하는 177개사가 만족하고 있다고 응답한 데에 비해, 불만을 가지고 있는 기업은

2) 포인트는 중요도 순에 따라 3(중요도 1번), 2(중요도 2번), 1(중요도 3번)을 곱해서 합계한 수치이다.

25개사(9.3%)에 불과해 전체적으로 기업입지에 만족하고 있는 것으로 나타났다.

■ 지방자치단체의 기업유치전략

미에현 크리스털밸리 구상과 톱세일즈

미에현이 실시하고 있는 크리스털밸리 구상이란 액정디스플레이 등 플랫폼디스플레이의 조립공장 및 관련 기술을 가진 기업이나 연구기관을 유치하기 위한 미에현의 대표적인 기업유치전략이다. 미에현은 액정을 비롯한 플랫폼디스플레이산업의 세계적 집적을 조성하는 것에 의해 다양하고 강인한 산업구조를 형성하고 활력 넘치는 지역 조성을 지향하기 위해 크리스털밸리 구상을 추진하였다. 즉 성숙산업은 언젠가는 해외로 진출할 가능성이 높다는 점을 감안하여 유치기업을 액정, 반도체, 의료기관과 지식집약형 산업으로 한정하였으며, 기존의 공장을 중심으로 관련 기업의 유치에 전력을 기울였다. 미에현의 이러한 계획은 성공적이었으며, 도시바와 후지츠가 반도체 공장을 증설하는 등 미에현에 대한 기업의 설비투자액은 샤프가 가메야마 공장을 유치한 이후에도 2조 엔을 넘어섰다. 2005년도에는 미래의 유망기술로 불리는 연료전지 관련 산업의 집적에도 착수하여, 현 내에서 실증실험을 실시하는 기업에 대해 보조금을 지원하는 방안을 마련하였다. 미에현이 이처럼 기업입지에 성공한 이유로는 지사에 의한 톱세일즈, 의사결정의 신속성, 윈스톱 서비스의 실시 등이 결실을 맺었다고 볼 수 있다³⁾. 여기서 한 가지 주목할 만한 사실은 기업유치를 위한 톱세일즈로, 그 대표적인 사례가 샤프의 가메야마 공장을 유치한 미에현의 기타가와⁴⁾ 지사(知事)이다. 1995년에 미에현의 지사 선거에서 당선된 기타가와 지사는 새로운 정책을 계속해서 실시하는 등 과감한 개혁을 실시하는 것으로 널리 알려졌다.

샤프는 2000년 11월 중순, 25인치 이상의 대형액정텔레비전을 일괄하여 생산할 수 있는 새로운 공장을 계획하게 되었는데, 이에 대한 정보를 입수한 미에현은 공장부지와 공업용수의 확보, 세금 우대 등을 제시하며 샤프를 유치하기 위한 기본전략을 세우게 된다. 하지만 샤프를 유치하게 됨으로 발생하는 사후효과를 기대한 아오모리현 및 한국과 중국 등을 비롯한 아시아 각국은 미에현의

3) 朝日新聞, 「企業誘致、三重の強み」, 2007년1월 20일 조간, 9면

4) 기타가와 마사야스(北川 正恭).

제안을 훨씬 상회하는 보조금 및 세금우대 및 면제를 제안하였고, 당시 보조금 제도 등을 실시하지 않았던 미에현으로서서는 샤프를 유치하기 위한 새로운 지원책을 강구하지 않으면 안 되는 상황에 직면하게 되었다. 실제로 미에현의 다기쵸⁵⁾에는 샤프의 TFT액정을 생산하는 제1공장과 제2공장이 이미 가동하고 있었는데, 미에현의 기타가와 지사는 이러한 기본시설을 바탕으로 액정디스플레이의 세계적 집적지를 미에현에 조성하기 위해 수차례에 걸쳐 샤프를 방문하여 미에현에 또 하나의 공장을 건설해 줄 것을 강력히 요구한 것으로 알려졌다. 이러한 상황에서 기타가와 지사는 이번 기회를 놓치게 되면 미에현의 산업에 장래가 없다는 판단하에 미에현이 15년간에 걸쳐 95억 엔을, 가메야마시가 45억 엔을 보조하기로 결정하였고, 2002년 2월 샤프는 가메야마시의 공장 건설을 결정하게 된다. 총액 135억 엔이라는 지방자치단체의 보조금이 한 기업에 투입된 것은 전례가 없던 일로, 갑작스런 결정에 대해 의회의 반대가 심했던 것도 사실이다. 기타가와 지사가 의회의 반대 등을 무릅쓰고 이러한 결정을 내리게 된 배경에는 중핵기업인 샤프를 유치함으로써 인해 발생하는 고용창출과 세수증대 효과를 들 수 있다. 당시 기타가와 지사는 샤프를 유치함으로써 인해 1만 2,000명의 신규 고용이 창출될 것을 기대하였으며, 샤프를 유치함으로써 인해 발생하는 법인세와 고용창출에 의한 개인소득세의 증대로 인해 10년 내에 투자액인 90억 엔을 회수할 수 있을 것으로 판단하였다. 또한 중견기업의 입지에 따른 관련 기업의 현내 집적은 미에현의 산업구조의 변화를 유도하는 커다란 기폭제 역할을 할 것으로 기대하였다. 실제로, 샤프의 진출 결정은 커다란 파급효과를 가져와, 액정용 칼라필터의 세계 최대 점유율을 자랑하는 돗판인쇄(凸版印刷)가 샤프의 가메야마 공장 근처에 미에 공장의 건설을 결정하고 2002년 9월 30일에 착공하였다. 또한 닛토 전공도 70억 엔을 투자하여 샤프의 가메야마 공장과 근접한 가메야마 사업소에 액정표시장치 용편광필터를 생산하기 위한 신규 공장 건설을 결정하였다.

구마모토현의 기업유치 현황과 지원체제⁶⁾

구마모토현은 지금까지 약 300개 기업의 유치에 성공하였다. 원래 구마모토현의 산업은 농업이

5) 三重 県多気町.
 6) 2007년 8월 1일 구마모토현청의 기업입지 담당자와의 심층인터뷰 내용을 중심으로 기술하였다.

중심이었는데, 1965년 이후 기업입지에 착수하여 1980년대에는 NEC, 혼다, 미츠비전기 등을 유치하는 데에 성공하였다. 반도체 기업의 유치에 의해 관련 기업도 기업을 설립하는 등 현재 구마모토현에는 설계에서 검사에 이르기까지 전 반도체 공정의 관련 기업이 갖추어진 상태이다. 또한 1980년대, 당시 통산성의 테크노폴리스 계획에 의해 구마모토 공항 주변의 오오즈마치, 마시기마치, 기쿠요마치⁷⁾를 중심으로 기업입지에 힘을 쏟았다. 특히 호소가와 지사 때에 연구개발형 기업입지를 추진한 것이 현재의 기업입지에 연결되었다고 볼 수 있다. 2006년도에는 39개 기업을 유치하는 데에 성공하였으며, 여기에는 현 시오타니⁸⁾ 지사의 톱세일즈와 도쿄 긴자에 위치한 도쿄사무소의 기업유치 활동이 큰 영향을 미쳤다.

구마모토현은 1984년부터 유턴 어드바이저 제도를 설치해 운영하고 있는데, 이 제도를 통해 1,445명의 인재가 유턴하여 구마모토현의 기업 등에서 활약하고 있다. 이 제도는 구마모토현 이외의 지역에서 근무하고 있는 구마모토현 출신자가 다시 구마모토현에 유턴하여 취업하기를 희망하는 경우 구마모토현 내의 고용안정센터(헬로워크)와 연계하여 취업에 대한 정보를 제공하고 현내 기업에 소개하는 공적 시스템이다(구마모토현의 구인정보 등도 제공).

또한 인재를 육성하기 위해 구마모토현립 기술단기대학교를 설립하였다. 이 대학교는 구마모토현의 산업고도화, 고부가가치화에 대응할 수 있는 고도 기능 및 지식을 겸비한 현장기술자를 육성하고 구마모토현의 경제사회의 발전에 기여하는 것을 기본 이념으로 하고 있으며, 지역산업에 밀

〈표 2〉 구마모토현립 기술단기대학교 졸업자의 취업상황

졸업연도	취업희망자수	취업자수	취업률	진학자수 등	종업자수
	A	B	B/A	C	B+C
2001	60	60	100%	12	72
2002	60	60	100%	6	66
2003	92	92	100%	7	99
2004	96	96	100%	12	108
2005	82	82	100%	8	90

자료 : 熊本県立技術短期大学校(2007), 「熊本県立技術短期大学校学校案内」.

7) 오오즈마치(大津町)、마시기마치(益城町)、기쿠요마치(菊陽町).

8) 潮谷義子.

착한 인재육성기관, 지역산업계에 열린대학교, 지역산업의 기술연계 및 교육에 기여하는 것을 교육의 목표로 하고 있다. 현재, 정밀기계기술과, 기계제어기술과, 전자정보기술과, 정보통신기술과, 정보영상기술과 등 5개 학과가 운영되고 있다. 특히 이 중에서 정보영상기술과는 소니의 요구에 의해 개설되었으며, 소니로부터 교육과정 및 기자재, 강사(상근 1명, 비상근 3명)의 파견 등을 지원 받고 있다. 졸업생의 취업률은 100%로 최근의 취업 상황은 <표 2>와 같다.

마지막으로 구마모토현의 기업에 대한 보조금 및 조성금에 대해 살펴보기로 하자. 구마모토현은 현 내에 공장 또는 연구소를 신설 및 증설하는 기업에 대해 보조금 제도를 적용하고 있는데 투자액이 3억 엔 이상인 동시에 고용이 10명 이상인 경우, 최고 20억 엔까지 보조금이 지급된다. 분야별 자세한 보조금 내역 및 산정방법은 다음과 같다.

※ 보조금액의 산정방법

보조금액 = ① 투하고정자산분 + ② 신규 고용분

① 투하고정자산분⁹⁾의 산정방법

1) 반도체·자동차·중점 5 분야 관련업(보조금의 한도액 ①+② : 10억 엔)

중점 5분야 : 신제조기술, 환경, 정보통신, 의료·복지, 바이오테크놀러지 관련

투하고정자산액	신규 고용자	① (투하고정자산분)의 산정방법
3억 엔 이상 ~ 20억 엔 미만	10명 이상	투자액 × 3%
20억 엔 이상 ~ 40억 엔 미만	10명 이상 ~ 40명 미만	투자액 × 3%
	40명 이상	20억 엔 × 3% + (투자액 - 20억 엔) × 4%
40억 엔 이상	10명 이상 ~ 40명 미만	투자액 × 3%
	40명 이상 ~ 80명 미만	20억 엔 × 3% + (투자액 - 20억 엔) × 4%
	80명 이상	20억 엔 × 3% + 20억 엔 × 4% + (투자액 - 40억 엔) × 5%

9) 投下固定資本金.

2) 특정분야 연구개발업(보조금의 한도액 ①+② : 1억 엔)

반도체 · 중점 5분야 관련업으로 연구개발시설 또는 연구개발분야의 설치

투자고정자산액	신규 고용자	① (투자고정자산분)의 산정방법
5천만 엔 이상	5명 이상	투자액 × 5%

3) 일반 제조업(보조금의 한도액 ①+② : 5억 엔)

일본 표준산업분야에 속한 제조업으로, 반도체 · 중점 5분야 관련업 이외

투자고정자산액	신규고용자	① (투자고정자산분)의 산정방법
3억 엔 이상 ~ 20억 엔 미만	10명 이상	투자액 × 2%
20억 엔 이상 ~	10명 이상 ~ 40명 미만	투자액 × 2%
	40명 이상	20억 엔 × 2% + (투자액 - 20억 엔) × 4%

4) 외자계 기업(한도액 ①+② : 1.5억 엔)

외자 비율이 50%를 넘는 반도체 · 중점 5분야 관련업, 특정분야 연구개발업, 일반 제조업

투자고정자산액	신규 고용자	① (투자고정자산분)의 산정방법
기준 없음	기준 없음	투자액 × 5%

4) 대규모 투자 기업(한도액 ①+② : 20억 엔)

상기 구분에 관련되는 모든 기업

투자고정자산액	신규 고용자	① (투자고정자산분)의 산정방법
500억 엔 이상	100명 이상	10억 엔 × 2% + (투자액 - 500억 엔) × 5%

② 신규 고용분의 산정방법

50만 엔(현내 거주자에 제한) × 신규 고용자수

- 현 외의 사업소로부터의 배치전환은 고용 증가에 포함된다.
- 현 내의 사업소로부터의 배치전환은 보조 대상에서 제외.

- 파트타임이나 아르바이트에 대해서는, 고용계약 내용을 확인한 후 정사와 동등(사회보험, 고용보험 등)한 경우 고용 증가에 포함된다.
- 파견사원은 보조 대상에서 제외.
- 보조 대상 사업소의 신설 또는 증설에 의한 상용 고용자수의 고용이 현내 다른 사업소의 고용의 감원을 초래한 경우, 전체 증원분에서 공제한다.

■ 결 론

본고에서는 일본의 각 지방자치단체의 기업유치 현황과 이에 대한 정부의 지원 상황을 소개하였다. 지방자치단체가 기업유치에 적극적인 이유로는 기업(특히 첨단기술을 보유하고 있는 기업) 유치에 의해 발생하는 세수의 증가와 고용창출 효과 그리고 이로 인한 지역경제 활성화를 기대하고 있기 때문으로 판단된다. 하지만 경기변동이 예측하기 힘들다는 점과, 장기 불황이 발생할 경우 유치기업의 이익이 현저하게 저하할 수 있다는 점, 첨단기술을 보유하고 있는 경우 예상만큼의 고용창출 효과가 발생하지 않는다는 점을 감안하면, 기업유치가 반드시 낙관적이라고는 볼 수 없는 게 사실이다. 또한 유망기업을 유치하기 위한 지방자치단체 간의 과도한 경쟁도 지방자치단체의 투자이익을 저하시키는 요인으로 작용할 수 있다. 실제로 지방자치단체가 제공하는 조성금이나 보조금은 기업에 있어서 무시할 수 없는 매력인 게 사실이지만, 본문에 소개한 설문조사 결과 등에 의하면 상당수의 기업들이 입지 장소를 결정하는 데에 있어서 조성금이나 보조금보다 지가, 시장과의 근접성, 교통의 편리, 인재의 확보 등 다양한 요인을 고려하고 있는 것으로 나타났다. 따라서, 다른 지방자치단체와의 경쟁에서 이기기 위한 무리한 조성금이나 보조금의 지원보다는 교통 인프라의 정비 및 인재를 양성할 수 있는 교육시설의 구축 및 정비에 힘을 기울여야 할 것으로 판단된다. **KLI**

평평한 세계에서의 생존전략 : 토마스 프리드만의 “세계는 평평하다”

The World Is Flat :
The Brief History of the Twenty First Century

이인재 (한국노동연구원 연구위원)

아마 세계화란 말처럼 자주 듣기는 하지만 그 실체가 불분명한 말도 드물 것이다. 세계화의 실체는 무엇인가? 세계화는 왜 발생하였는가? 세계화가 우리에게 의미하는 것은 무엇인가? 토마스 프리드만(Thomas L. Friedman)의 <세계는 평평하다> (원제 : The World is Flat ; 2005, 2006, 2007 개정증보판)는 이러한 문제에 대한 직관적인 해답을 제시하여 주는 책이다.

토마스 프리드만은 풀리처상을 세 번이나 수상한 <뉴욕타임스>의 칼럼니스트이다. 이미 우리에게 잘 알려진 <렉서스와 올리브 나무> (The Lexus and the Olive Tree, 1999)를 통해 세계화의 문제를 다루었던 그는 이 책에서 동일한 주제를 더욱더 심도있게 조명하고 있다. 이 책의 장점은 저자가 세계 각지를 여행하면서 만났던 기업가, 정치인, NGO리더, 근로자 그리고 일반인들의 이야기를 칼럼니스트 특유의 명료한 필체로 흥미있게 소개하고 있다는 데 있다. 이 책을 읽다 보면 “하나의 적절한 예가 100개의 이론보다 나올 수 있다”는 말을 저절로 실감하게 된다. 이론적 엄밀성을 논외로 한다면, 이





책은 지난 15년간 세계가 얼마나 빠르게 근본적으로 변화하여 왔는지를 구체적인 사례를 통해 생생하게 체험하게 해준다.

■ 평평해진 세계

프리드만은 세계경제의 활동 공간의 장벽이 제거되어 평평(flat)해지고 있으며 따라서 개인과 기업은 일자리와 고객을 위해 경쟁할 더 큰 기회를 갖게 되었다고 주장한다. 그는 지난 20년 간 이러한 흐름을 주도한 10가지의 동력을 열거한다. ① 베를린 장벽의 붕괴- 자본주의의 승리와 냉정시대 분할의 종말에 따른 단일한 세계시장의 형성 ② 네스케이프 인터넷 브라우저(Nescape Internet browser)의 발명-전세계적인 정보공유의 급격한 증가 ③ Outlook 이나 Ebay 같은 워크플로(work flow) 소프트웨어의 출현-물리적 거리에 구애받지 않는 공동작업과 교역 증가 ④ Linux와 같은 오픈-소스 프로그램-정보공유의 문화형성과 정보비용의 감소 ⑤ 전지구적인 아웃소싱(outsourcing) ⑥ 오프쇼어링(off-shoring) - 소비자에게 낮은 가격을 보장하고 저개발국의 경제를 발전시킨 공장의 해외이전 ⑦ 공급사슬(supply chaining) - 새로운 IT 기술을 활용한 배송추적, 재고관리와 간소화된 상품분배 ⑧ 인소싱(insourcing) - 특화된 작업의 효과적 수행을 위한 기업간 근로자의 파견 ⑨ Yahoo!나 Google과 같은 강력한 검색엔진 ⑩ 무선통신의 출현- 개인의 신기술 활용의 접근성과 유연성 증대.

프리드만은 21세기에 들어서면서 이러한 새로운 동력이 서로 합쳐지고 힘을 발휘하면서 새롭고 평평한 세계적인 활동 공간이 만들어지고 있다. 새로운 활동 공간이 마련됨에 따라 세계의 기업과 개인들은 변화를 최대한 활용하기 위해 새로운 관행, 기술과 과정을 수용하고 있다. 가치창출을 위한 방법도 대규모의 수직적인 방법에서 보다 수평적인 방법으로 변화하고 있으며 새로운 협력과 경쟁의 방식이 출현하고 있다. 그리고 세계가 평평해지는 과정에서 수십억 명에 이르는 새로운 근로자 집단이 중국, 인도와 구소련과 동구권으로부터 새로운 활동 공간으로 쏟아져 나오고 있다.

이 책의 기본 주제는 새로운 기술, 특히 IT기술이 세계를 평평하게 만들고 있으며, 오늘날 특정 국가의 근로자와 기업은 세계 각지의 근로자와 기업과 직접적인 경쟁을 한다는 것이다. 더 나아가 이러한 추세는 가속화될 것이며, 앞으로 특정 국가의 근로자간 그리고 기업간 전세계적 경쟁은 더욱더 격렬해질 것이다.

이 책의 주제는 아마 2007년도판 137쪽에 나와 있는 인용문으로 가장 잘 요약될 수 있을 것이다. 프리드만은 중국 북경의 한 공장에 걸려 있는 중국어로 번역된 아프리카 속담을 인용하고 있다.

매일 아침 가젤은 잠에서 깨어난다.
 가젤은 가장 빠른 사자보다 더 빨리 달리지 않으면 잡아먹힌다는 것을 안다.
 매일 아침 사자도 잠에서 깨어난다.
 사자는 가장 느린 가젤보다 더 빨리 달리지 못하면 굶어죽는다는 것을 안다.
 당신이 사자인지 가젤인지는 중요하지 않다.
 해가 뜨면, 당신은 뛰어야 한다.

프리드만은 앞으로 우리 모두가 '보다 빨리 그리고 보다 더 빨리' 달릴 것이라고 예측한다. 이러한 변화가 국가와 기업 그리고 개인에게 미치는 영향력은 매우 크고 또한 직접적이다.

■ 평평한 세계에서 국가 생존전략

급속한 기술변화와 세계화의 환경에 대처하여 우리는 무엇을 어떻게 해야 하는가? 프리드만은 세계화에 올바르게 대처하는 방법을 국가적, 기업적, 개인적 차원에서 제시하고 있다. 기업적 차원의 논의에서는 세계화 시대의 HRM에 관한 의미 있는 질문들을 던지고 있다. 개인적 차원의 논의에서는 세계화된 세계에서의 개인의 성공전략을 설득력 있게 제시한다. 사실 프리드만의 명쾌함은 후술하는 국가적 차원의 생존전략보다 이 부분에서 두드러지게 나타난다는 것이 개인적인 생각이지만, 여기에서는 프리드만이 언급하고 있는 국가적 차원에서의 생존전략에 대해서만 언급하기로 한다.

보호무역의 장벽을 세우지 말아야 한다

리카르도는 옳다. 아웃소싱, 오프쇼어링, 공급사슬의 이전 등에 장벽을 세우지 말아야 국민들의 삶이 더 나아진다. 가치창출 메커니즘이 전지구적인 수평적 협력에 의존하는 시기에 장벽을 세우는 것



은 이윤획득 기회의 상실과 삶의 질의 후퇴를 결과할 수 밖에 없다. 자유무역의 결과 때때로 특정부문에서 임금이 하락하고 일자리가 줄어드는 과도기적 현상이 발생할 수 있다. 그러나 이러한 과도기가 영속적일 것이라고 가정하는 노동총량이론(the lump of labor theory)은 경제적 경쟁이 제로섬 게임이라는 잘못된 가정에 기초하고 있다. 경제가 성장을 지속하는 한 이러한 과도기적 현상은 지속적으로 나타날 수 없다. 역설적이지만 기업의 아웃소싱과 오프쇼어링이 이루어져야 새로운 일자리, 특히 전문직 일자리가 증가한다.

경쟁력 있는 개인이 필요하다

세계화는 산업의 세계화뿐만 아니라 개인의 세계화로 이어진다. 개인은 세계적 공급사슬의 일부분으로 통합되고 따라서 그에 합당한 능력을 갖추어야 한다. 세계화 시대의 경쟁력 있는 개인이란 ‘그의 일을 자동화, 디지털화, 아웃소싱할 수 없는 사람’이다. 이러한 범주에 포함되는 사람은 크게 세 가지 범주로 나뉜다. 첫째는 전문화된(specialized) 근로자이다. 전문화된 다양한 지식근로자들이 여기에 해당된다. 특정 분야에 전문화된 변호사, 회계사, 의사에서부터 최첨단 소프트웨어 개발 엔지니어, 최신 기계장치나 로봇설계자들이 바로 그런 사람이다. 글로벌 경제에서 이들 일자리에 대한 수요는 매우 크며 또 쉽게 대체할 수 없다. 둘째는 지역화된(localized) 근로자이다. 이들의 일자리는 전문화되지는 않았다 하더라도 지역특수적 지식(specific local knowledge)을 기반으로 상품구매자와의 긴밀한 대면적 접촉을 통해 인격화된 서비스를 제공하기 때문에 대체될 수 없는 일자리이다. 이러한 근로자는 나의 단골이발사, 단골식당의 요리사, 많은 개업의사와 변호사, 연예인, 전기수리공, 청소부에 이르기까지 다양하다. 이러한 일들은 대개 디지털화될 수 없으며 대체 가능하지도 않다. 이들의 임금은 지역노동시장의 수요와 공급에 의해서 결정된다. 마지막으로 전통적인 중위 일자리(old middle job)에 종사하는 근로자가 있다. 이들은 공장의 조립라인에 종사하는 생산직 근로자나 기초 수준의 전문지식을 활용하는 서비스직 종사자들이다. 과거에 이들의 일자리는 대체할 수 없고 국제적 교역이 불가능한 것이었으나, 세계화의 진전으로 점점 더 강도 높은 경쟁의 압력에 노출되고 있다. 따라서 끊임없이 노력해서 새로운 상황에 적응할 능력을 키우지 않는 한 세계화의 피해를 가장 극심하게 받을 계층이라고 할 수 있다.

특정 국가에서 전통적인 중간 일자리의 국제적 대체가 발생하면 그 국가는 중간층이 두터운 종 모양(bell shape)의 경제에서 역기 모양의 경제(barbell economy)로 전환되기 쉽다. 이 문제를 해결하기 위해서는 무엇을 하여야 하는가? 조세나 재정을 통한 개입도 중요하지만 더 중요한 것은 아웃소싱, 자동화나 기술변화에 따른 임금하락 압력을 잘 견딜 수 있는 새로운 중간 일자리(new middle job)가 무엇인지를 발견하고, 이러한 일자리가 요구하는 특정한 기술과 교육을 제공하는 것이다. 프리드만은 아홉 개의 새로운 중간 일자리들을 유형화하고 있으며, 이러한 일자리가 만들어지기 위해서는 현재 교육제도의 개혁이 필요하다고 역설하고 있다. 특히 프리드만이 새로운 중간 일자리들이 주로 만들어질 기초과학 분야나 이공계를 전공하는 미국 대학생 수의 급격한 감소를 우려하고 있는 점은 우리 사회의 현실과 관련하여 매우 흥미로운 시사점을 던져준다.

경제의 근육을 강화하되 좋은 지방질은 유지해야 한다

“건강에 신경을 쓰는 사람이면 누구나 지방질에도 좋은 지방질(good fat)과 나쁜 지방질(bad fat)이 있다는 것을 알고 있다. 누구에게나 약간의 지방질은 필요하다. 이는 평평한 세계에서 모든 국가에게도 타당한 말이다. 사회보장제도는 좋은 지방질이다. 우리는 이를 계속 유지해야 한다. 사람들의 근로의욕을 저하시키는 복지제도는 나쁜 지방질이다(391쪽).”

과거 정부와 기업이 제공하던 사회안전망은 글로벌 경쟁이 치열한 평평한 세계에서는 사라질 수밖에 없다. 종신고용(lifetime employment)은 평평한 세계가 더 이상 유지할 수 없는 사회안전망이다. 이제 정부와 기업은 모두 근로자의 종신고용 가능성(lifetime employability)을 어떻게 높이느냐에 초점을 맞추어야 한다. 종신고용은 지방질을 얼마나 많이 보유하느냐에 달려 있다. 그러나 종신고용 가능성을 높이는 일은 이 지방질을 근육으로 바꾸어야 가능하다. 평평한 세계에서는 근로자 각자가 자신의 경력, 위협, 경제적 안정을 유지하는 데 더 많은 책임을 져야 한다. 정부와 기업이 할 일은 근로자들이 그럴 수 있는 근육을 만드는 것을 도와주는 것이다. 근로자들이 가장 필요로 하는 근육은 이동가능한(portable) 사회보장과 평생학습의 기회이다. 이 두 가지는 근로자가 변화된 상황에 신속히 적응하도록 만드는 자산이기 때문이다. 노동력의 가변성과 노동법의 유연성은 평평한 세계에서의 중요한 자산이



며, 이것은 일자리의 생성과 소멸을 가속화하여 더욱 빨라질 평평한 세계에서 더욱 큰 장점으로 작용할 것이다. 이러한 점들을 감안하면 세계화의 시대에는 사회보장제도와 교육제도를 더욱 유연하게 만드는 것이 갈수록 중요해진다.

평평한 세계에 대처하기 위해서는 더 생겨야 하는 좋은 지방질도 있다. 프리드만은 그 예로 임금보험(wage insurance)을 들고 있다. 임금보험이라는 아이디어는 원래 하버드 대학의 로렌스(Robert Lawrence) 교수와 브루킹스 연구소의 리탄(Robert Litan)이 <Saving Free Trade>(1986)에서 제안한 것이다. 임금보험은 세계화의 결과 특정 직종에서 높은 임금을 받던 근로자가 일자리를 잃어 갑자기 낮은 임금의 새로운 일자리를 얻게 된 경우 일정 기간 동안 상실 임금의 일정분을 보전해 주는 것이다. 임금보험의 혜택을 받으려면 근로자는 다음과 같은 세 가지 요건을 갖추어야 한다. 첫째, 근로자가 오프쇼어링, 다운사이징, 또는 공장폐쇄로 직장을 잃은 경우라야 한다. 둘째, 근로자는 그 직장에 최소한 2년을 다녀야 한다. 셋째, 근로자가 새 직장을 얻을 때까지는 임금보험을 지급하지 않는다. 이는 근로자가 하루 빨리 새로운 직장을 얻도록 촉구하고, 재직시 직장에서 재훈련받는 유인을 높이기 위한 것이다. 이상의 세 가지 조건을 충족한 근로자는 이전 직장보다 소득이 줄어들 경우 일정한 상한액 내에서 2년 동안 50%를 보상받는다. 또한 실직시 6개월 동안은 임금보험에서 의료보험료가 지불된다. 이러한 임금보험은 국가가 운영하는 실업보험의 기능을 보완해 주는 좋은 지방질의 기능을 할 것이다.

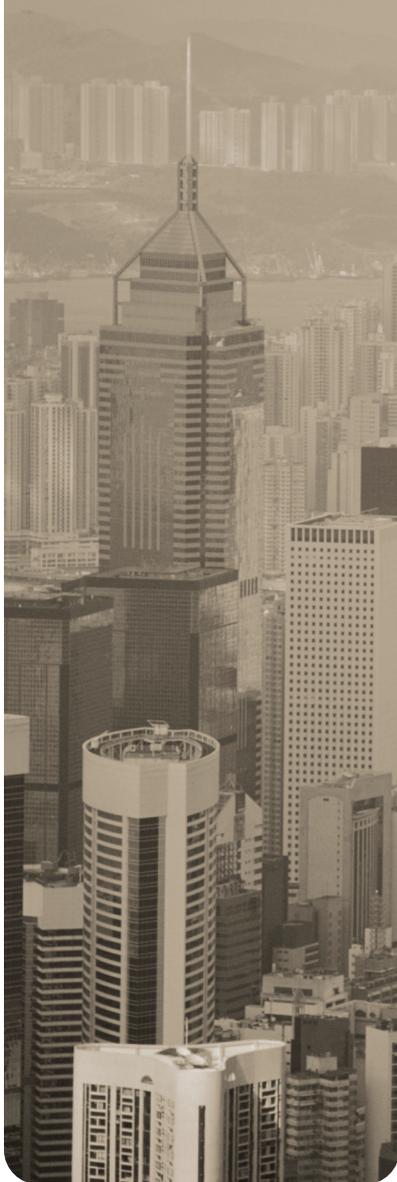
■ 결 론

‘세계는 평평하다’의 2005, 2006, 2007 세 판을 모두 즐겨 읽었다. 현상을 다시 바라보게 하고 기존의 굳어진 고정관념을 말랑말랑하게 하는 책이다. 내부의 벽을 허물어야 하지만 외부의 벽은 굳건히 유지해야 한다고 생각하는 사람이나, 외부의 벽만 허물면 모든 것이 해결된다고 생각하는 사람 모두가 책을 통해 자신의 생각을 반추할 수 있는 기회를 가질 수 있을 것이다.¹⁾ **KLI**

1) 주의 : 이 책은 경제학자가 쓴 책이 아니다. 이론적 분석이 아닌 적절한 사례를 중심으로 한 서술이 이 책의 장점이다. 세계화에 대한 보다 이론적이고 체계적인 경제학적 접근에 관심이 있는 분에게는 Jagdish Bhagwati교수의 <In Defence of Globalization>(2005)을 권하고 싶다.



세계 노사정 소식



유럽

네덜란드 : 청년 근로자들, 직장의 안정성을 최우선

최근 연구조사에 의하면 네덜란드의 청년 근로자들이 직장을 선택할 때 다른 요인들보다 안정성을 최우선으로 여기는 것으로 나타났다. 이는 네덜란드 인적자원 컨설팅 조직인 오르가(Orga)에서 각종 연령층의 남녀 1,200여 명의 구직자를 대상으로 한 연구조사 보고서에서 발표되었다. 이 조사는 새로운 직종을 구할 때 중요하게 여기는 점이 무엇이나는 질문에 대한 19가지의 답안이 제시되었다. 이는 높은 소득에서부터 경력 쌓기 등을 포함하고 있다. 만 24세 이하의 청년의 경우 26% 가량은 향후 직종이 창의적인 사고를 할 수 있는 일자리이기를 바라는 것으로 나타났으며 45세 이상의 근로자들의 경우 59% 가량이 새로운 직무를 원하는 것으로 나타났다. 청년층의 70% 가량이 일자리를 선택하는 데 있어서 안정성이 가장 중요한 조건으로 나타난 것에 비해, 45세 이상 근로자들의 경우 이는 최고 우선순위 5위권에도 들지 않은 것으로 나타났다. 네덜란드 노동조합연맹 FNV의 르네 드 브리스(Renee de Vries)의 경우 이와 같이 청년층이 안정성을 최우선 조건으로 드는 이유로 “최근 노동시장이 아무리 좋은 상태라 하더라도, 청년층은 미래에 대한 불안한 감정을 가지고 있으며, 스스로 변화된 노동시장에 대해 대비해야 한다고 생각하고 있다.” 고 답하였다. 이와 함께 “최근 정규직이 그다지 많지 않고, 사용자들이 보다 쉽게 근로자들을 해고할 수 있게 되었다. (청년층은) 집을 장만하고 아이를 양육하고 싶은 욕구가 있으며, 이를 위해서 안정성이 더 중요한 위치를 차지하게 되었다”라고 보고 있다. 청년층이 일자리를 선택하게 되는 주요 요인으로는 안정성과 함께 활동성, 흥미, 일과 생활의 양립, 재정적인 요인 등이 포함되었다.



• 출처 : De Pers, 2007년 8월 24일자, 'Jongeren willen vooral een vaste baan', [http://](http://www.depers.nl/economie/95357/Jongeren-willen-vooral-een-vaste-baan.html)

www.depers.nl/economie/95357/Jongeren-willen-vooral-een-vaste-baan.html

네덜란드 : 내각 약 30만여 개의 일자리 증가시킬 계획

네덜란드 내각은 1억 6,500만 유로(한화 약 2,134억 4,895만원)를 노동시장 참여를 증가시키는 데 투자할 것이라고 발표하였다. 이를 통하여 근로자들이 임금노동뿐만 아니라, 보살핌과 케어 노동 및 자원봉사 활동을 보다 활성화시키는 것을 목적으로 하고 있다. 투자 금액은 2011년까지 약 2억 500만 유로(한화 약 2,651억 9,415만원) 가량을 달성할 것으로 예상하고 있다. 투자 대상은 노동시장에 진입하는 데 어려움을 경험하는 근로자들 약 20만 명을 주요 대상으로 한다. 이 계획은 노동시장의 참여 증가가 사회적 통합을 보다 강화시키는 핵심적인 역할을 할 것이라는 믿음을 토대로 한다. 이와 함께 이 내각이 사퇴하는 2011년까지 작년과 비교해 30만여 개의 일자리를 증가시킬 것이라고 발표하였는데, 이는 2016년까지 고용률 80%를 달성하려는 목적과 맞물린다. 이와 같은 노동시장 참여 증가의 노력은 정부가 주도하는 것 이외에, 각 시청들과 사용자 및 노조가 협력할 것이라고 발표

하였다. 이뿐만 아니라, 임금노동에 유인책을 제공하기 위하여 소득에 따른 공제를 보다 증가시킬 것이라고 하였다. 이밖에, 실업급여 보험료를 소득의 3.85%에서 3.5%로 낮출 것이며, 2009년에는 아예 보험료 부담금을 없앨 것이라고 발표하였다. 사용자의 경우 부담금인 4.4%에서 2008년에는 4.8%로 상승하나, 추후 3.5% 수준으로 축소할 예정이라고 발표하였다. 이외에, 사용자들이 근로자들의 고용을 보다 활성화시키기 위하여 해고 관련 규정의 개혁을 고려하고 있다.

- 출처 1 : 네덜란드 사회고용부 기자회견 자료 07/087, 2007년 9월 18일자, 'Project 'Iedereen doet mee' : Kabinet investeert fors in participatie'
- 2 : De Telegraaf, 2007년 9월 18일자, 'Kabinet wil ruim 300,000 meer banen vervuld zien'

네덜란드 : 내년 임금/노동비용 4% 가량 상승 예상

네덜란드 노동시장의 현황과 향후 전망을 담고

있는 중앙계획처(Centraal Planbureau : CPB)의 보

고서 “거시경제 전망(MEV : Macro Economische Verkenning 2008)”에 의하면 내년 네덜란드의 임금이 약 4% 가량 인상될 것으로 전망하고 있다. 이는 인플레이션과 노동시장의 공급부족 및 상승하는 의료보험료의 사용자 부담이 증가하는 것에서 나타난 결과로서, 각 근로자별 증가되는 노동비용은 약 4.5% 상승할 것이고, 계약임금의 경우 약 3.25% 상승될 것으로 예상되고 있다. 이는 올해의 1.75%에 비해 2배 가량 증가된 수준이다. 특히 이는 노동시장의 근로자의 공급부족의 영향이 큰 것으로 보고 있는데, 내년의 경우 네덜란드의 실업률은 4% 가량이 될 것으로 예상하고 있다. 이에 대해 많은 이들은 사실 이는 노동시장 균형을 달성하기 위한 균형 실업률보다 낮은 구인난이 발생할 것을

예상하고 있다. 이는 특히 건축업이나 호텔, 레스토랑 등의 서비스 업종이 크게 영향을 받을 것으로 보고 있다. 이로 인하여 실업이나 제반 급여를 받고 있어 일을 하지 않은 근로자들이 대거 노동시장으로 흡수될 것으로 보고 있어 현재 실업, 무직자 9만 명이 내년에는 5만 5천 명으로 줄어듦 것으로 예상하였다. 이와 함께 올해 2.75%, 내년 2.5%로 추계되는 경제성장률로 인하여 네덜란드의 경제성장률은 유럽에서도 높은 편으로 평가받는데, 이에 비해 CPB는 네덜란드 경제의 미래가 불확실하다는 평가를 내렸다.

- 출처 : 네덜란드 중앙계획처 보도자료 : no 25, 2007년 9월 18일, ‘Economic outlook is favourable but uncertain’

독일 : 노동시장 최신 동향 - 실업률의 지속적 하락

연방노동청(Bundesagentur für Arbeit)의 노동시장 최근 동향보고에 따르면, 경기호전의 긍정적인 영향이 노동시장에 직접적으로 영향을 미치고 있으며, 이에 따라 전년도부터 이어진 실업률 하락이 지속되고 있는 것으로 나타났다. 특히, 6월을 기준으로 전년도 대비 전체 고용률이 1.6% 정도의 상승률을 보인 가운데 사회보험 의무가입 고용은 상대적으로 높은 2.0%의 상승을 나타내었으며, 일자리의 공급 역시 최고 수준에 이르고 있다. 구체적으로, 현재 실업자수는 7월 이후 약 1만 명 정도 줄어든 총 370만 5,000명이며, 여기에 계절적 요인을 고려

할 경우 추가적으로 약 5,000명이 더 줄어들게 된다. 이러한 수치는 지난해 8월과 비교할 경우 실업자수가 총 66만 6,000명이나 줄어든 것이다. 독일 연방통계청과 연방노동청의 집계에 따르면, 피고용 근로자의 수가 7월 중에만 약 3만 9,000명이 늘어난 가운데, 전년도 대비 전체 피고용 근로자의 수는 63만 3,000명이 증가하였다. 또한 6월 중 사회보험 의무가입 피고용자의 수는 2,688만여 명으로 지난해에 비해 52만 6,000명이 늘어났다. 저임금 근로자의 수는 6월 현재 497만 명 정도이며, 이는 지난해에 대비하여 12만 1,000명이 증가한 수치이다.



최근 언론과 정부의 일각에서는 인력공급의 부족에 따른 대처방안의 마련이 주요한 현안문제로 연일 언급되고 있는 실정이고 실제로 일자리의 공급이 현저히 늘어나 노동공급이 이를 따라가지 못하고 있는 상황이다. 이를 반영하듯 8월 현재 연방 노동청에 공식적으로 등록된 일자리는 7월에 비해 약 2,000여 개가 늘어났으며, 민간부문의 인력공급 업체에 등록된 전체 인력수요 건수를 합하면 일년 전에 비해 18만 5,000여 자리가 늘어난 총 100만여 개 이상의 구인 의뢰 요청이 등록되어 있다. 노동시장 및 직업연구소(Institut für Arbeitsmarkt-

und Berufsforschung : IAB) 역시 올해 노동공급의 감소가 연평균 7만 3,000여 명에 이를 것이라고 추정하여 노동시장에서의 인력부족이 더욱 심화될 것으로 예상된다. 이와 같은 맥락에서, 연방노동청은 실업률 하락의 주요 원인으로 경기상승에 따른 사회보험 의무가입 고용 증가와 노동시장에서의 인력공급 감소라는 두 가지의 요인을 꼽고 있다.

- 출처 : 연방노동청 보도자료, <http://www.arbeitsagentur.de/zentraler-Content/Pressemeldungen/2007/Presse-07-055>

독일 : 연방노동청, 2008년 노동시장 긍정적 전망

연방노동청(Bundesagentur für Arbeit : BA)이 노동시장에 대한 전망치를 발표하였다. 이에 따르면, 2008년에도 실업자의 수는 약간 더디기는 하지만 계속해서 감소 추세를 보일 것으로 전망하고 있다. 연방노동청은 2008년 실업자가 350만 명 이하인 344만 명으로 감소할 것이라고 전망하고 있다. 이 수치는 2007년과 비교하면 실업자가 36만 명 정도 감소한 수치에 해당하게 될 것이다. 또한 동시에 생업에 종사하는 자의 수가 1990년대 초반 이후 처음으로 4천만 명을 넘을 것으로 추산되고 있다.

연방노동청 산하 노동시장 및 직업연구소(Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung : IAB)의 전망은 내년 경제성장률을 2.5%를 기준으로 하고 있다. 이는 올해 경제성장률인 2.7%보다

는 약간 감소한 수치이기는 하지만, 내년에도 현재의 경제동향이 약해지지 않을 것으로 예측하고 있다. 또한 고용상황도 악화되지 않을 것으로 전망하고 있다. 사회보험에 가입된 직업종사자의 수는 27만 명이 늘어 2,720만 명으로 증가하고, 자영업자의 수는 2만 명 정도 증가하는 것으로 조사되었다. 2008년에는 전일근로자가 10만 명 정도 증가하는데 반해, 단시간근로자가 18만 명 정도로 더 높은 증가세를 보일 것으로 전망되고 있다. 그러나 이는 1999~2000년에 경제호황 시기에 거의 단시간근로자가 증가했던 것에 비하면 상황이 호전된 것으로 평가되고 있다.

근로시간은 1% 정도 증가하고(2006년에는 1.6% 증가), 시간당 생산성은 1.5% 정도 향상될

것으로 예상되고 있다. 반면 채용인원은 6만 5,000명 감소할 것으로 예상된다. 전망치에 따르면, 노동청에 실업을 등록하지 않은 구직자들이 공식 중인 일자리를 메우게 될 것으로 예상되기 때문에, 2008년에 노동청에 실업자로 등록하지 않은 구직자와 노동청에 등록된 실업자를 합산한 실업자 수는 8% 정도가 하락한 470만 명 정도가 될 것으로 예상하고 있다. 이는 2005년 이후로 보면 비율상 24%, 숫자로는 150만 명이 감소한 수치이다. 또한 전망에 따르면, 경기상승에 힘입어 단기실업자의 수는 40만 명 정도가 감소하는 데 반해, 장기실업

자의 수는 29만 명 정도만이 감소하게 된다. 이로 인해 전체 실업자 중에서 장기실업자가 차지하는 비율은 2% 상승한 69%를 기록하게 될 것으로 예상된다.

- 출처 : 프랑크푸르터 알게마이네 자이퉁, 2007년 8월 22일자 보도, 'Weiniger als 3,5 Millionen Arbeitslose erwartet', <http://www.faz.net/s/Rub6B15D93102534C72B5CF6E7956148562/Doc~EC14207394D69432E804394AA079B763E~ATpl~Ecommon~Scontent.html>

독일 : 독일노총, 근로자파견법 개정 요구

대연정 정부에 근로자파견법의 개정을 촉구하기 위해, 독일노동조합총연맹(DGB, 이하 독일노총)이 근로자대표를 동원할 것임을 분명히 하고 나섰다. 미하엘 쯘머(Michael Sommer) 독일노총 의장은 근로자파견으로 정규직근로자를 대체하고 또한 임금을 삭감하기 위해 근로자파견을 악용하는 사례가 많이 발견되고 있다고 밝혔다. 이러한 이유 때문에 독일노총이 독일 전체의 모든 산업분야의 근로자대표를 통해서 이러한 악용 사례를 근절할 것임을 선언하였다.

쯘머 의장에 따르면, 이는 근로자파견법과 사업조직법(Betriebsverfassungsgesetz)의 개정 및 궁극적으로 근로자파견분야에 최저임금제를 도입하는 것을 목표로 하고 있다. 보다 구체적으로 말하면,

독일노총은 근로자파견 기간에 상한 기간을 재도입하고(2002년 말 하르츠법 개혁에 의하여 근로자파견 기간의 상한 기간이 폐지되었다), 정규직근로자에 대한 파견근로자의 상한 비율을 법률에 규정하는 것을 목표로 하고 있다. 뿐만 아니라 독일노총은, 근로자대표가 파견근로자의 사용에 대하여 종전보다 강력한 권한을 행사할 수 있도록 법률을 개정하고자 하였다. 현행 법률에 따르면, 법률에 규정된 일정한 사유가 있는 경우에 근로자대표가 파견근로자의 사용에 동의를 하지 않을 수 있지만, 일반적으로 파견근로자의 사용을 저지할 수는 없도록 되어 있다.

쯘머 의장은 사민당(SPD)이 이미 이와 같은 내용을 골자로 하는 법안이 준비하고 있고, 따라서



쉽게 합의를 도출해 낼 수 있을 것이라고 전망하고 있다. 또한 쾰머 의장에 따르면, 사용자측으로부터 ‘근로자대표의 권한을 개정할 준비가 되어 있다’라는 답변을 받은 바 있다고 한다. 물론 아직까지 구체적인 안에 관해서는 확정된 사안이 없으며, 또한 근로자대표의 권한을 강화하는 대신에 다른 사항을 양보하게 되는 일이 없을 것이라고 쾰머 의장은 밝히고 있다. 그러나 독일노총의 이러한 계획은, 기민당(CDU)과 기사당(CSU)의 강력한 반대에 부딪힐 것으로 예상되고 있다. 때문에 독일노총 산

하 8명의 의장은 조속한 시일 내에 기민당 의장이자 독일 수상인 앙겔라 메르켈(Angela Merkel)을 방문할 것임을 결의하였다.

- 출처 : 프랑크푸르터 알게마이네 자이퉁, 2007년 9월 10일자, ‘DGB mobilisiert gegen die Zeitarbeit’, <http://www.faz.net/s/Rub6B15D93102534C72B5CF6E7956148562/Doc~E17169B4E26FA4A37A3A7B5A1DA05A606~ATpl~Ecommon~Scontent.html>

독일 : 독일노총, “좋은 일자리 지수” 발표

독일노총(DGB)은 “DGB-좋은 일자리 지수(DGB-Index Gute Arbeit)”와 관련된 조사결과를 최근 발표하였다. 해당 지수는 자원, 업무부담, 수입 및 안정의 세 가지 부문으로 구성되며, 이들 각 항목을 평가하는 15개의 세부 하위 범주(계발기회, 창의성 발휘 기회, 승진 기회, 영향력 발휘 기회, 정보습득, 리더십, 기업문화, 동료간 협력 및 지원, 업무의 실질적 가치, 근로시간, 업무의 과중 정도, 육체적 업무부담, 정서적 부담, 직업의 미래전망, 일자리의 안정성, 수입)로 이루어진다. 좋은 일자리의 인식에 따른 만족도 지수는 100점을 만점으로 조사 결과의 전체 평균 점수가 80점 이상일 경우 “좋은 일자리”, 50~80점은 “중간 정도의 수준”, 50점 미만은 “나쁜 일자리” 등으로 구분된다.

이번 조사는 독일내 전 산업부문내 총 6,100여

명의 근로자를 대상으로 실시되었다. 총괄 지표 집계 결과, 올해 좋은 일자리 지수는 평균 58점으로 나타나 대부분의 독일 근로자들의 만족도가 낮은 것으로 나타났다. 구체적으로, 조사에 포함된 근로자의 12%(평균 점수 : 85점)만이 자신의 일에 만족하며, 중간 정도 수준의 집단으로 분류된 근로자는 전체 응답자의 54%(평균 점수 : 50점)를 차지하며, 34%의 근로자는 매우 만족스럽지 않다고(평균 점수 : 38점) 자신의 업무를 평가하였다. 총괄 지표 점수가 상위권으로 분류된 근로자들은 전반적으로 모든 영역에 대해 높은 만족도를 나타냈으며, 특히 업무부담 부문에서 가장 높은 점수를 기록하여 업무로부터 발생하는 육체적·정신적 부담이 상대적으로 적은 것으로 밝혀졌다. 이와는 반대로, 최하위 점수를 나타낸 집단은 각 세부 지수 항목에

근로자들이 꼽은 순위별 좋은 일자리의 조건	매우 중요	중요	중요치 않음
1. 미래 직업전망/일자리의 안정성	85%	12%	3%
2. 명확하고 광범위한 정보입수	85%	14%	1%
3. 호의적인 정서/인정	84%	15%	1%
4. 충분하고 성과에 상응하는 보수	82%	17%	1%
5. 육체적 업무부담	74%	23%	3%
6. 개발 및 발전의 기회	70%	26%	3%
7. 적절한 업무강도	68%	29%	3%
8. 지원적 리더십 스타일	68%	27%	5%
9. 협력적 구성원 관계	65%	30%	5%
10. 조직 분위기	65%	30%	5%

서 50점 이하를 기록하였으며, 중간 정도의 만족집단과 더불어 수입과 안정성 항목에서 가장 낮은 점수를 나타냈다. 보수의 만족도와 관련하여, 조사대상 근로자의 37%는 현재의 수입이 생활을 유지하는 데에 충분하며, 50%의 응답자는 그럭저럭 살림을 꾸려나갈 수 있는 정도, 13%의 근로자는 매우 부족하다고 응답하였다. 특히, 수입이 매우 부족하다고 응답한 근로자는 업무로 인한 육체적인 부담이 높으며 승진기회도 거의 주어지지 않는다고 응답하여 복합적인 문제를 안고 있는 것으로 나타났다. 예를 들어, 월평균 세전소득이 1,500유로(한화 약 195만 원) 이하인 전일제근로자들의 업무조건 지수는 52점으로 나타난 반면, 월평균 소득 4,001유로(한화 약 520만 원) 이상 근로자는 해당 부문에서 67점을 기록하여 업무조건에서 현저한 차이

가 실질적으로 발견되었다. 이와 더불어, 사업장의 규모가 클수록 만족도 점수가 높아지며, 정규직 근로자가 비정규직 근로자에 비해 해당 점수가 상대적으로 높은 것으로 밝혀졌다.

“어떤 일자리가 좋은 자리인가?”라는 질문에 응답한 근로자들은 다음과 같은 순위별 항목들을 충족하는 정도가 높을수록 좋은 일자리로 인식하고 있으며, 해당 항목들은 근로자들의 업무만족도 향상에 결정적인 영향을 미치는 것으로 제시되었다.

- 출처 : Die Tageszeitung, 2007년 9월 12일자, 'Nur zwölf Prozent lieben ihren Job', http://www.dgb-index-gute-arbeit.de/dgb-index_2007/die-ergebnisse_2007/data/diga_report_07.pdf.



스웨덴 : 노동조합 가입자수 13만 명 감소

최근 스웨덴의 각 노동조합 중앙조직에서 밝힌 자료에 의하면 스웨덴 노동조합 가입자 수가 전체적으로 약 13만 명 정도 감소한 것으로 나타났다. 그 중에 약 9만 7,000명은 생산직 및 서비스직 종사자들의 노동조합 중앙조직인 LO에서 탈퇴했으며, 약 4만 명은 사무직근로자 노동조합 중앙조직인 TCO에서 탈퇴한 것으로 밝혀졌다. 이와 대조적으로, 고학력 전문 자유직 종사자 노동조합 중앙조직인 SACO의 가입자 수는 약 500명 정도 증가한 것으로 밝혀졌다.

가입자 수가 가장 많이 감소한 중앙조직은 LO로서 금년 들어 4개월 동안 탈퇴한 수보다 5월 이후 탈퇴한 수가 더욱 많은 것으로 드러났다. 최근의 급격한 노동조합 가입자 수 감소에 대하여 LO의 단체협상 책임자는 실업보험료 인상, 노동조합비 세금 감면 혜택 취소 등 정치적인 요소의 영향이 큰 것으로 보고 있다. 그는 또한 LO의 최근의 노동조합 가입자의 수 감소는 궁극적으로 사회보

조금을 필요로 하는 인구의 증가를 초래해 결국은 지방자치 정부의 재정에 악영향을 미칠 것으로 예상된다

TCO위원장은 노동조합원 수의 감소는 단순히 정치적인 이유 이외에 다른 이유가 있다고 주장한다. 예를 들어, 노동조합에 대한 회의적인 의견을 가진 근로자의 수가 한동안 계속 증가하는 상황에서 정부의 실업보험료 인상, 노동조합비 세금 감면 혜택 취소 등은 근로자들로 하여금 노동조합을 탈퇴하려는 생각을 더욱 부추겼다는 의견이다.

SACO위원장은 최근 가입자 수가 늘긴 했지만 정년퇴직자의 수가 계속 증가하고 있는 반면, 정부 정책상 대학이 신설되지 않아 대학 졸업자 수가 늘지 않을 것을 감안하면 앞으로 노동조합 가입자 수 증가에 한계가 있을 것으로 본다.

- 출처 : LO-tidningen, 2007년 9월 14일자, 'Totalt har 130,000 gått ur'

영국 : 대졸 구직자들, 발전 가능성을 가장 중요한 고려 요소로 꼽아

회계법인 어니스트 앤 영(Emst and young)은 자사 홈페이지에서 실시한 여론조사를 통해 44%의 대졸 구직자들이 직장 선택시 가장 중요시하는 항목이 직업교육 기회와 발전 가능성을 꼽았다고 밝혔다. 1,051명이 답한 이 설문조사에서 연봉이 가

장 중요하다는 답변은 18% 정도에 불과했다. 이는 한편으로 구직자들도 졸업 전까지 받은 교육이 실전에서 바로 활용되기에는 크게 부족함을 느끼는 것으로 분석되며, 정규 대학교육의 교육 내용이 현장에서 요구되는 기술이나 능력과 큰 괴리를 보이

고 있다는 기업들의 기존 주장과 일맥상통하는 점이 있다. 어니스트 앤 영측은 답변자의 대부분이 회계학을 전공하고, 약간의 현장 경험을 가진 청년층 근로자들로 추정하고 있어, 이들이 입사 후 느낀 점이 반영된 답변으로 보인다. 어니스트 앤 영의 대졸 구직자 모집담당 부서장인 이셔우드(Isherwood)는 입사 고려시 수많은 요소들이 있지만, 여전히 직업과 직장이 장래 경력에 도움이 되는지가 가장 중요한 것으로 나타났다고 밝혔다. 발전성과 연봉에 이어 16%의 득표를 한 일과 생활의 균형이 3위를 차지했으며, 기업의 명성이 12%로 4위, 직장 동료와 기업문화가 8%로 5위에 올랐다.

기업의 윤리성과 환경에 대한 관심은 3%의 선택을 받는 데 그쳤다. 한편으로, 다른 설문조사 결과에 따르면 기업들의 대졸 구직자에 대한 수요는 줄어들지 않은 것으로 나타났다. 또한, 구직을 위한 경쟁도 여전히 치열해, 1개의 일자리에 대해 평균 30명의 지원자가 물리는 것으로 조사됐다. 하지만, 대졸자를 위한 일자리가 지속적으로 늘어나는 것에 비해, 임금수준은 답보 상태인 것으로 나타났다.

- 출처 : BBC, 2007년 8월 21일, 'Training 'key in choice of boss'', <http://news.bbc.co.uk/1/hi/education/6957082.stm>

영국 : 경찰관들 파업권 요구

고든 브라운 총리는 공공부문의 낮은 임금상승률 때문에 소방관, 경찰, 교도관 등이 속한 공공노조로부터 대규모 파업이라는 압력을 받고 있다. 현재 경찰 조직이 정부와 지난 30년 만에 최악의 관계를 보이면서, 9월 1일 최일선의 경찰관들은 정부를 상대로 자신들의 파업권을 보장할 것을 요구했다. 이는 작년까지 30년간 경찰 공무원들의 급여를 결정했던 방식을 폐지함으로써 올해의 임금인상률이 2.3%에 머물러 경찰관들 측에서 요구하는, 민간부문 수준의 3.94%에 한참 못 미쳤기 때문이다. 고위경찰 공무원회와 경찰 총경회 등 고위직도 함께 반발하고 있는 실정이다.

경찰의 이번 움직임은 이번 가을이 '불만의 가

을(autumn of discontent)'이 될 것이라고 브라운 총리에게 경고했던 공공부문 근로자들의 임금인상에 대한 불편한 심기를 잘 나타내 주는 예라 할 수 있다. 지난 주에는 교도관 연합회(Prison Officer's Association)에서 노조의 승인 없이 조합원 일부가 참여하는 와일드캣(wildcat) 파업을 일으켰고, 정부에서는 다른 주요 조합들도 선례를 따를까 노심초사하고 있다. 14만 명의 회원을 가진 경찰 연합(Police Federation), 소방관 노동조합(Fire Brigades Union), 교도관 연합회는 회동을 가져 물가상승에 못 미치는 임금상승에 대해 불만의 목소리를 함께 낼 연대 움직임에 대해서 의견을 나누기로 했다. 교도관 협회의 브라이언 카튼 의장은 공



공부문 근로자들이 어떠한 대우를 받고 있는지 대중에 알리고, 추가적인 파업활동 가능성에 대해 논의할 계획이라고 밝혔다. 경찰 연합회의 알란 고든 부회장 역시 내무부에서 개선된 임금인상안을 내놓지 않을 경우 파업을 할 수 있는 권리를 요구하겠다고 전했다. 영국 정부가 국민들에게 범죄와의 전쟁에서 좋은 성과를 내고 있다고 홍보에 열을 올리고 있는 시점이어서 경찰들의 이러한 움직임은 정부를 몹시 당황케 할 것으로 예상된다.

현재 경찰관들은 파업권은커녕 파업에 관한 논의의 시도조차 금지된 상태이다. 하지만, 올해 최일선의 경찰관들은 찬반투표를 통해 임금인상에 관한 그들의 요구가 받아들여지지 않을 경우 파업권 확보를 위해 로비를 벌일 것을 압도적으로 지지

했다. 경찰 연합회의 고든 부회장은 경찰들이 (임금인상면에서) 다른 공공부문 근로자들과 다르지 않은 처우를 받는다면, 그들과 같은 권리(파업권)를 경찰도 가질 필요가 있는지에 대해 검토하겠다고 밝혔다. 경찰 연합회는 테러의 위협과 반사회적 행동들이 증가하고, 홍수와 구제역 같은 자연재해들이 빈발하는 시점에서 기존의 임금인상 방식을 폐지한 정부의 결정에 실망했다고 밝혔다. 하지만, 정부는 공공부문에서의 임금 통제가 지나친 물가 상승률 제동에 필수적이라고 주장했다.

- 출처 : Observer, 2007년 9월 2일자, 'Police call for right to strike', <http://politics.guardian.co.uk/economics/story/0,,2160866,00.html>

영국 : 제도적 착취에 봉착한 영국내 이주근로자

9월 3일 발표된 연구 결과에 따르면 영국 내에 수천명의 폴란드와 리투아니아 출신의 외국인 근로자들이 노동 착취를 당하고 있는 것으로 나타났다. 2004년 이후 10개 국가가 새롭게 EU에 가입했으며, 현재까지 47만 5,000명의 폴란드와 리투아니아 출신의 이주근로자가 영국으로 유입되었다. 옥스퍼드대학의 연구기관인 Compas의 보고서에 따르면 대부분의 이들 근로자들이 불안정한 일자리에서 저임금을 받고 있다고 응답했으며, 조사 인원의 과반수 이상이 작업장에서 여러 문제를 느끼고 있다고 답했다.

약 1/4 정도의 이주근로자들이 문서화된 계약서 없이 일하고 있으며 이 수치는 파견근로자 기준으로는 1/3에 달하고 있다. 또한 25% 이상의 이주근로자가 임금체불, 계약서와 다른 임금, 불법적인 임금삭감, 임금계산 착오 등 임금과 관련된 문제들을 경험했으며, 영국인과 비교해 최저임금 이하의 임금을 받고 있는 비율이 10배나 높게 나타났다. 이 보고서는 또한 이주근로자들이 과거의 '소작인용 임대주택(tied cottage)' 과 같은 숙소를 제공받으며 사용자의 관리하에 생활하고 있는 것을 고발하고 있다. 약 1/3 정도가 사용자가 제공한 숙소에

거주하고 있으며, 대부분 숙소와 연결된 작업장에서 근무하고 있기 때문에 초과근무가 일상화되어 있고 생활환경도 상당히 열악한 것으로 나타났다. TUC의 사무총장인 Brendan Barber는 이 보고서가 현대판 노예와 같은 이주근로자들의 제도적 노동착취를 잘 보여주고 있다며, 수많은 자본가가 이러한 착취를 통해 부를 축적하고 있고 조속히 이들에 대한 법적 책임을 물어야 한다고 주장했다. 영국내 이주근로자의 노동기본권 보장과 노동조합

의 이주근로자를 위한 대책 마련이 시급해 보인다.

- 출처 1 : TUC, 2007년 9월 4일자, 'TUC study reveals systematic exploitation of migrant workers' <http://www.tuc.org.uk/newsroom/tuc-13657-f0.cfm>
- 2 : BBC, 2007년 9월 4일자, 'Migrant workers 'being exploited'', <http://news.bbc.co.uk/1/low/business/6977500.stm>

영국 : 영국내 10가지 불평등

영국노동총(Trade Union Congress : TUC)은 영국내의 10가지 불평등 현실을 다음과 같이 요약하고 있다.

- 1) 영국내 상위 1%가 전체 부의 21%를 소유하고 있다. 이것은 하위 50%가 전체 부의 7%를 소유하고 있는 것의 3배에 달한다. (HMRC)
- 2) 영국은 스웨덴, 핀란드, 덴마크에 비해 가난한 어린이 비율이 2배 높고, 독일과 프랑스와 비교하면 50% 높다. (Eurostat)
- 3) 영국보다 잘사는 EU 또는 OECD의 12개 국가 중 경제적 소득의 분배상황을 알 수 있는 지니계수를 기준으로 11개 국가가 영국보다 평등한 사회이다.
- 4) 지난 10년간 평균 주택가격은 평균 임금상승률보다 4배 빨리 상승했다. (DCLG)
- 5) 영국은 유럽 내에서 3번째로 불평등한 국가이

며, 영국민들은 범죄에 희생될 가능성이 두 번째로 높다. 참고로 프랑스는 10번째로 불평등한 국가이며, 14번째로 범죄율이 높다. (European Crime and Safety Study, 17개 EU 국가 기준)

6) 만약 현재와 같은 추세가 2012년까지 지속된다면 런던 국제증권거래소에 상장된 100대 기업의 CEO들은 평균 5백만 파운드(한화 약 95억 원) 이상의 연봉을 받을 것이다. 이것은 전일 평균임금의 150배에 이르는 것이다. (Income Data Service)

7) 18개 OECD 국가 중 6개 국가가 비숙련(no or low-skilled)근로자들에게 보다 적은 교육훈련 기회를 제공하고 있다. (OECD)

8) 1970년대에 학업을 마친 부유한 가정의 아들은 30세를 기준으로 가난한 가정의 아들보다 평균 17.5% 높은 수입을 올렸으나, 1980년대 학업을 마친 기준으로는 그 차이가 25%로 증가했다.



9) 상위 20%의 부유층은 100파운드(한화 약 188,800원)의 가처분소득당 18파운드(한화 약 33,990원)를 세금으로 내며, 하위 20%는 30파운드(한화 약 56,660원)의 세금을 낸다. (HMRC)

10) 영국의 월스트리트라 불리는 '더 시티' 연말

보너스의 1/3이면 영국내 빈곤아동을 절반으로 줄일 수 있다. (Guardian survey)

• 출처 : TUC, 2007년 9월 9일자, 'Ten key inequality facts', <http://www.tuc.org.uk/welfare/tuc-13687-f0.cfm>

영국 : 정부, 인력파견업체의 임시근로자 착취 근절의지 천명

9월 12일 정부는 노동계에게 취약근로자들을 착취하는 인력파견업체를 강력히 단속하겠다고 약속했다. 기업 및 규제개혁 담당의 존 허튼 장관은 구체적인 조치로서, 감독관의 수를 2배로 늘리고 권한을 대폭 강화시키는 동시에, 적발된 업체에 대해서는 무제한적인 벌금을 부과하겠다는 뜻을 영국노조총연맹(TUC)측에 밝혔다. 또한, 파견업체들이 근로자가 원치 않는 숙소나 교통편을 제공하고 사용자 지불을 강요하는 관행도 불법화하기로 했다.

허튼 장관은 상당수의 임시직 근로자들이 임시직을 상임직보다 선호하고 있으며, 또 다른 다수는 임시직을 전일제로의 이직의 발판으로 삼고 있다는 노조총연맹측의 연구조사 결과를 인용하면서, 인력파견업체들이 수행해야 할 중요한 역할이 있다고 주장했다. 또한, 영국 노동시장의 일자리와 유연성을 보호하기 위해, 어떤 산업분야에서든지 불법 파견업체는 적발되어야 한다고 밝혔다. 장관은 덧붙여 평등대우 원칙을 지키는 것과 현재까지 해왔던 것처럼 인력파견업체들이 계속 일자리를

제공할 수 있도록 하는 것의 균형을 잘 맞춰야 한다고 밝혔다.

또한, 허튼 장관은 그동안 착취에 대한 고발자로서 취약근로자 보호에 앞장 서온 노조들의 공로를 치하했다. 노조총연맹은 지속적으로 임시직 근로자들을 보호하고, 전일제 근로자들과 동등한 권리를 가질 수 있도록 캠페인을 벌여 왔다. 연맹측은 유럽연합의 임시직 근로자 감독관을 통하거나 영국 자체의 입법을 통해 임시직 근로자 착취를 법적으로 근절하고자 정부를 압박해 왔다. 영국 최대 노조인 유나이티(Unite)의 토니 우들리 공동위원장은 노동착취 근절에 대한 정부의 의지를 환영하면서도, 지금까지 임시직 근로자들의 권리 신장을 위한 유럽내의 움직임을 막아온 것도 영국 정부라며 비난했다.

• 출처 : Guardian, 2007년 9월 13일자, 'Government targets rogue employment agencies', <http://politics.guardian.co.uk/economics/story/0,,2167841,00.html>

프랑스 : 지난 2/4분기 국내총생산 0.3% 성장에 그쳐

통계청(Insee)은 8월 14일, 2/4분기 국내총생산이 0.3% 성장하였다고 발표하였다. 이는 지난 1/4분기의 0.5% 성장에 이은 것으로 통계청과 프랑스은행이 예측한 0.6% 성장보다 낮은 수치이다. 이러한 추세라면 2007년 국내총생산의 성장률은 올 초 정부가 목표로 삼은 2.25~2.5%보다 낮은 1.7~1.8%에 그칠 것이라고 경제학자인 장 크리스토프 카페는 내다보았다.

다른 경제학자들은 사르코지의 새로운 세금정책 도입이 우호적이지만 아직 한계가 있다며 경제성장에 직접적이고 더욱 강력한 정책 도입을 요구하기도 하였다. 하지만 다른 일각에선 독일 역시 지난 1/4분기에 0.5% 성장에 이어 2/4분기에는 0.3% 성장에 머물렀고, 스페인 또한 1.1% 성장에 이어 이번엔 0.8% 성장에 그쳤으며, 이러한 저성장은 유로 지역에서 전반적으로 나타나는 현상이라는 지적도 있었다.

한편 통계청은 저성장의 첫 번째 원인으로 해외 무역의 부진을 꼽았다. 비록 2/4분기 동안 수출이 1.1% 성장하기는 하였으나, 수입이 2.2% 증가하여 결국 낮은 성장률을 기록하게 되었다는 것이다. 이

에 카페 연구원은 “프랑스 기업의 90%가 10명 미만의 근로자를 고용하고 있으며 수출에 매진할 힘이 없다”고 지적하였다. 또한 경제학자 알렉산더 로우는 기업투자가 0.1% 성장에 머물고 있다며, 현재 이윤이 너무 낮고, 기업가들이 투자에 대해 충분히 신뢰하지 못하는 구조적 난관에 봉착해 있다고 주장하였다.

이에 ‘사르코지의 경제적 효과’가 미비하다고 비판한 일간지 <르몽드>는 현재 성장의 기본 동력은 ‘가계소비(consommation des ménages)의 성장’에 있는 것으로 나타나는데, 가계소비지출이 0.6% 상승한 것이 그나마 0.3% 국내총생산 성장에 기여하였지만, 이러한 가계소비지출의 성장은 일시적이며, 밀 및 우유 같은 1차 재료의 가격 상승이 소비에 큰 심리적 영향을 끼칠 수 있다는 위험을 지적하였다.

- 출처 1 : Le Monde지, 2007년 8월 15일자 10면, ‘Croissance médiocre de 0,3% en France au deuxième trimestre’
- 2 : Le Monde지, 2007년 8월 15일자 1면, ‘Croissance décevante en France au 2e trimestre’

프랑스 : 정부, 공공부문 축소계획 발표

프랑스 정부는 지난 8월 초, 내년도 예산과 함께 공공부문 종사자 감축계획을 발표했다. 니콜라 사

르코지 대통령의 대선 공약이기도 했던 이 계획은 공공부문 종사자들의 수를 줄임으로써 절약된 예



산으로 공무원들의 근무환경과 서비스의 질을 높이는 것을 목표로 한다. 구체적으로 인원의 감축은 기존 공무원들의 퇴직으로 발생한 공석의 절반을 메우지 않는 방법으로 진행되며, 감축될 인원의 규모는 2008년 기준 약 2만 2,700명 정도로 예상된다. 정부측의 자료에 따르면 이번 조치로 나타날 예산 절감 효과는 2008년도 약 4억 유로(한화 약 5,136억 원)에서 시작하여, 조치가 본격적으로 시행되면 약 7~8억 유로(한화 약 1조 272억 원) 정도로 나타날 것으로 예상되고 있다. 다만 정부는 이러한 절감 효과와 관계 없이 공공부문의 지출규모는 유지할 것이라고 발표했다.

이번 조치로 가장 큰 영향을 받게 되는 것은 교육부문이다. 공공부문에서 가장 큰 규모를 자랑하는 교육부문은 당초 퇴직으로 인한 공석의 2/3 가량을 충원하지 않는다는 계획이 발표되기도 하였으나, 1만 1,200명으로 최종 확정되었다. 다르코

(Xavier Darcos) 교육부 장관은 8월 23일 언론과의 인터뷰에서 공공부문의 거의 절반을 차지하는 교육부문(종사자 약 111만 5,000명)에서 전체 감축 인원의 절반 정도를 상정한 것이라고 설명했다. 보다 구체적인 노조측의 자료에 따르면, 감축되는 1만 1,200명 중의 약 90%가 공립 교육부문, 나머지가 사립 교육부문에 속하며, 공립교육에 속하는 약 9,800명 중에 거의 대부분이 중고등학교 교사직이고, 교육 관련 행정공무원은 약 400명에 그친다고 한다.

한편 공공부문 중에서도 사법분야는 이번 감축 계획과 관계없이 오히려 1,600개의 자리가 새로 만들어질 예정이며, 대학을 중심으로 하는 고등교육, 연구분야도 인원수 유지와 더불어 예산이 오히려 늘어나는 '특혜'를 받게 된다.

• 출처 : Le Monde지, 2007년 8월 2일자, 22일자
참조

프랑스 : 노동시장 개혁을 위한 사회적 대화 개시

프랑스는 9월 7일 니콜라 사르코지 대통령의 주도로 '노동시장 현대화에 관한 사회적 대화'를 개시하였다. 연말까지 약 3개월 동안 지속될 이번 노사간의 대교섭은 고용 과정을 순차로 분리한 4개의 테마를 중심으로 이루어지는데, 고용시장에의 '진입', '변동', '퇴출', '복귀'가 그것이다.

구체적으로는 우선 고용시장 진입과 관련하여 수습계약을 비롯한 다양한 종류의 근로계약이 논

의될 예정이다. 이번 교섭에서도 가장 큰 관심을 받고 있는 이슈인 '단일근로계약(Contrat de travail unique)'이 다루어질 부분이 바로 이 부분이다. 단일근로계약은 니콜라 사르코지 대통령의 대선공약 가운데 하나로서 현재 지나치게 복잡한 근로계약체계를 단순화하면서, 기업의 입장에서는 해고를 보다 용이하게 하고, 해고된 근로자들에게는 실직 기간 동안 적절한 지원을 제공하는 '유연

안정성'의 확보를 그 목표로 한다. 이와 관련하여 사용자들은 특히 해고 관련 소송의 기간 제한을, 근로자들은 근로자들의 보호 강화를 원하고 있어 그 합의가 쉽지 않을 것으로 전망되고 있다.

다음으로 두 번째 테마인 고용관계 중의 문제들로서 근로자들의 경력관리, 파트타임근로, 간부직의 지위 등이 논의될 예정이다. 그리고 고용시장에서의 퇴출과 관련한 문제들로는 '해고'의 방법 다양화와 근로자 보호를 둘러싼 여러 가지가 논의될 예정이며, 마지막으로 고용시장에서의 복귀와 관련하여서는 실업지원책과 대체소득에 관련된 문제들이 논의될 예정이다.

이처럼 고용시장 전반에 걸친 방대한 이슈들이 다루어질 이번 교섭에서, 노사 양측 모두가 총력을 기울일 것으로 예상되고 있다. 연말까지 교섭이 이

루어지지 않을 경우에는 정부가 내년 초 직접 입법 형태로 관련 정책을 추진하게 되기 때문이다. 특히 합의가 어려울 것으로 예상되는 단일근로계약의 경우에는 이러한 입법을 통하여 도입될 가능성이 높은 것으로 전망되고 있는 실정이다.

이 밖에도 역시 새 정부가 중요하게 추진해 온 위험근로에 관한 근로조건 논의, 실질소득보장 관련에 관한 논의, 고용평등에 관한 논의 등의 세 가지 이슈가 10월과 11월 사이에 노사정 삼자회의 형태로 일정이 잡혀 있고, 공적부문 개혁에 관한 정부와 노조 간의 협의 일정도 들어 있어 2007년 하반기는 사르코지 정부의 고용정책 틀이 형성되는 중요한 시기가 될 것으로 보인다.

• 출처 : Le Monde지, 2007년 9월 7일자 참조

프랑스 : 사용자단체, 무기근로계약에 앞서 시험채용기간을 늘리는 방안 노동조합에 제안

12월 말까지로 예정되어 있는 노동시장 현대화를 위한 전국노사협약에서 지난 9월 13일 프랑스 기업운동(MEDEF)은 '고용으로의 진입'을 용이하게 하기 위한 방안들을 노동조합에 제안하였다. 이것은 고용으로의 진입, 발전, 퇴출, 복귀 순으로 진행될 이번 협의의 1단계에 해당한다. MEDEF는 이를 위해, 특히 근로계약의 개선에 집중하였는데, 기업의 필요에 부응하기 위해 근로계약과 관련된 법규를 유연화하고 단순화하는 방안을 주요 골자로 하고 있다.

먼저 MEDEF는 무기계약(CDI)을 위한 시험채용기간(période d'essai)을 늘릴 것을 제안하였다. 이것은 기존의 6개월간 가능하던 무기계약 전 시험채용기간 이외에 계약의 경제적 유효성을 확인하기 위해 6개월을 더 연장할 수 있도록 하여, 실제 총 1년간 시험채용기간을 둘 수 있도록 하는 것을 내용으로 한다. 이것은 과거 2년으로 상정하던 근로계약(CPE, CNE)의 시험채용기간보다 짧으면서도 기업의 경제적 불안정성을 고려할 수 있는 방안이라고 소개하였다. 이외에 MEDEF는 구체적 목



적 실현을 기준으로 하는 ‘명목무기계약(CDI conclu pour la réalisation d’un objet précis)’을 제안하기도 하였다. 이 계약은 수출업이나 건설업에 이미 존재하는 계약으로 기간에 대한 명시 없이, 임무나 작업계획을 명시함으로써 이 임무나 계획이 완수되었을 때 자동적으로 계약이 종료된다.

이에 대해, CFDT의 마르셀 그리냐르(Marcel Grignard)는 MEDEF가 협의를 결렬시키려고 한다며, 이러한 종류의 제안들은 결국 정부의 단일근로 계약을 도입하게 할 것이라고 주장하여, MEDEF의 제안을 비판함과 동시에 협상 결렬시 정부가 의회를 통해 개혁을 추진하겠다는 정부의 일방성을

동시에 비판하였다. 또한 CFE-CGC의 알랭 르카누(Alain Lecanu)는 MEDEF의 제안들이 첫 번째 주제에서 핵심이 되어야 하는 노동시장에 진입을 앞두고 있는 사람들에 대한 훈련 및 교육, 특히 청년실업자들에 대한 논의 없이 근로계약의 유연화만을 다루고 있는 점에 대해 유감을 표시하기도 하였다.

- 출처 : Le Monde지, 2007년 9월 17일자, ‘Le Medef propose aux syndicats une double “période d’essai” pour le CDI’, <http://www.lemonde.fr/web/article/0,1-0@2-3224,36-955188,0.html>

아시아

일본 : 사업장의 6.4% 최저임금법 위반

2007년 6월 최저임금 이행확보에 관한 감독 결과

일본 정부의 「성장력 향상 전략(기본구상)」은, ‘중소기업 성장력 향상 전략’의 일환으로 최저임금의 주지 철저를 포함하여, ‘최저임금 준수를 위한 사업장에 대한 지도 강화’ 및 ‘국민에 대한 최저임금의 홍보 추진’을 즉각 실시해야 할 시책으로 포함하고 있다. 이에 따라 후생노동성에서는 올 6월에 전국에 걸쳐 최저임금의 이행확보를 주안으로 하는 감독을 실시하였으며, 지난 22일 이에 대한 감독결과를 공표하였다. 2007년 6월 전국의 11,120개 사업장에 대해 실시된 감독결과에 의하면 최저임금법 제5조를 위반(최저임금 이상의 임금을 지불하지 않은 위반)한 사업장은 707개 사업장으로 위반율은 6.4%에 달하였다. 이 중에서 지역별 최저임금 적용 사업장의 위반율은 6.2%, 산업별 최저임금 적용 사업장의 위반율은 10.4%인 것으로 밝혀졌다.

지역별 최저임금 적용사업장 중에서 위반이 많았던 업종으로는 의복 및 그 외의 섬유제품제조업(위반사업장수 110, 위반율 7.7%), 크리닝업(위반사업장수 86, 위반율 9.3%), 식품료제조업(위반사업장수 86, 위반율 7.1%), 소매업(위반사업장수 72, 위반율 4.3%), 섬유공업(위반사업장수 43, 위반율 7.1%), 음식점(위반사업장수 43, 위반율 3.9%), 미용업(위반사업장수 38, 위반율 5.4%), 택시업(위

반사업장수 18, 위반율 16.8%) 등이었다.

감독실시사업장 중에서 최저임금 미만의 임금밖에 받지 못하는 근로자수는 2,051명으로 감독실시사업장 근로자수의 1.2%를 차지하였다. 이 중에서 여성이 1,384명(67.5%)으로 여성의 비율이 상대적으로 높았고, 파트타임 및 아르바이트가 1,168명(56.9%), 장애인이 284명(13.8%), 외국인이 150명(7.3%) 포함되어 있는 것으로 나타났다.

참고로 2007년 1~3월의 감독 결과를 살펴보면 감독지도를 실시한 사업장은 9,102개 사업장으로 이 중 최저임금법 제5조를 위반한 사업장은 666개 사업장(위반율 7.3%)에 달하였다. 또한 이 중에서 지역별 최저임금 적용사업장의 위반율은 7.0%, 산업별 최저임금 적용사업장의 위반율은 11.3%였다. 감독실시사업장 중에서 최저임금 미만의 임금밖에 받지 못하는 근로자수는 2,150명으로 감독실시사업장 근로자수의 1.7%를 차지하였다. 후생노동성은 향후 최저임금의 준수를 위한 사업장에 대한 지도 강화 및 최저임금의 주지 철저를 도모할 방침이다.

- 출처 : 후생노동성 노동기준국근로자생활부 근로자생활과, 2007년 8월 22일 보도자료, ‘最低賃金に係る違反事業場の割合は6.4%—平成19年6月の最低賃金の履行確保に係る一斉監督結果—’



일본 : 근로자 모집·채용시 연령제한 금지

일본 후생노동성은 근로자의 모집·채용시 연령 제한을 금지하는 내용이 포함된 고용대책법을 2007년 10월 1일부터 시행하게 된다. 시행에 앞서 노동성이 정리한 연령제한 금지 내용을 소개하기로 한다.

10월 1일부터 사용자는 기본적으로 근로자를 모집·채용에 있어 연령제한을 두어서는 안 된다. 하지만 다음의 경우에는 예외적으로 연령제한이 인정된다. 첫째, 정년연령을 상한으로 당해 상한 연령 미만의 근로자를 기간의 제한이 없는(즉 정규직) 근로계약의 대상으로 모집·채용하는 경우. 예를 들어 60세가 정년인 기업의 경우 '60세 미만의 근로자를 모집'하는 것은 인정된다. 그러나 '40세 이상 60세 미만'으로 하한 연령을 설정하는 것은 인정되지 않는다. 둘째, 노동기준법(우리나라의 근로기준법) 등의 법령에 따라 연령제한이 있는 경우 연령제한이 인정된다. 예를 들어 위험유해업무나 경비업무는 18세 이상으로 하한 연령을 설정하는 것은 법의 위반이 아니다. 셋째, 장기근속에 의한 경력형성을 피하기 위해 청년층을 정규직으로 모집·채용하는 경우 연령제한이 가능하다. 단, 대상자의 직업경험을 묻지 않고, 신규 졸업자가 아닌 경우에도 신규 졸업자와 동등의 처우를 실시해야 된다. 이때 동등의 처우란 신규 졸업자와 같은 훈련·육성체계, 배치전환·처우를 통하여 육성하는 것을 의미하는 것으로 임금 등을 신규 졸업자와 완전히 동일하게 처우해야 한다는 것을 의미하는 것

은 아니다. 이러한 예외규정은 1990년대 불경기로 인한 취직 빙하기 때 취직하지 못한 청년층의 채용 촉진을 피하기 위해 만들어진 것으로 보인다. 넷째, 기능·노하우의 계승이라는 관점에서 특정 직종에 근로자수가 매우 적은 연령층에 한정하여 정규직으로 근로자를 채용하는 경우도 연령제한의 예외규정에 해당된다. 예를 들어 어느 기업의 특정 업종 근로자 구성이 50대 40%, 40대 30%, 30대 5%, 그리고 20대 25%인 경우 30대 연령층의 근로자가 40대나 20대 보다 1/2 이하인 경우에 한해서 30대 연령층의 근로자를 모집·채용하는 것이 가능하다. 다섯째, 예술·예능분야에서 표현의 진실성 등의 측면에서 특정 연령층을 한정하여 모집·채용할 수 있다. 예를 들어 연극의 어린이 역을 위해 특정 연령 이하의 근로자를 모집한다는 규정은 법에 저촉되지 않는다. 그리고 여섯째, 60세 이상의 고연령자 또는 특정 연령층의 고용을 촉진하는 정부의 정책에 따라 모집·채용 연령을 제한하는 것은 예외적으로 인정된다. 예를 들어 현 시점에서 '60세 이상', '청년층 트라이얼 고용 대상으로 35세 미만'의 근로자를 모집·채용하는 경우 등이다.

사용자가 이상과 같은 연령제한 금지규정을 어긴 경우, 정부의 조언, 지도, 권고 등의 조치를 받거나 고용지원센터나 직업소개업자로부터 구인 신청이 거부되는 등의 불이익을 받을 수 있다.

후생노동성은 이같은 연령제한 금지 규제를 통하여, 사용자가 근로자를 모집·채용할 때, 직무의

내용, 직무수행에 필요한 근로자의 적성, 능력, 경험, 기능의 정도 등을 구체적으로 명시하도록 하여, 구인과 구직의 미스매치를 해소하고, 고용확대

를 촉진하려고 한다.

- 출처 : 후생노동성 홈페이지, <http://www.mhlw.go.jp/topics/2007/08/tp0831-1.html>

일본 : 대졸사무직 초임 1,000엔 이상 인상

일본의 최대 경영자단체인 일본경단련은 9월 3일 대졸자의 초임 조사결과를 발표하였다. 발표에 의하면, 대졸사무직 초임이 전년에 비해 1,354엔(한화 약 10,790원) 인상되었는데 1,000엔(한화 약 7,975원) 이상 인상된 것은 10년 만의 일이다.

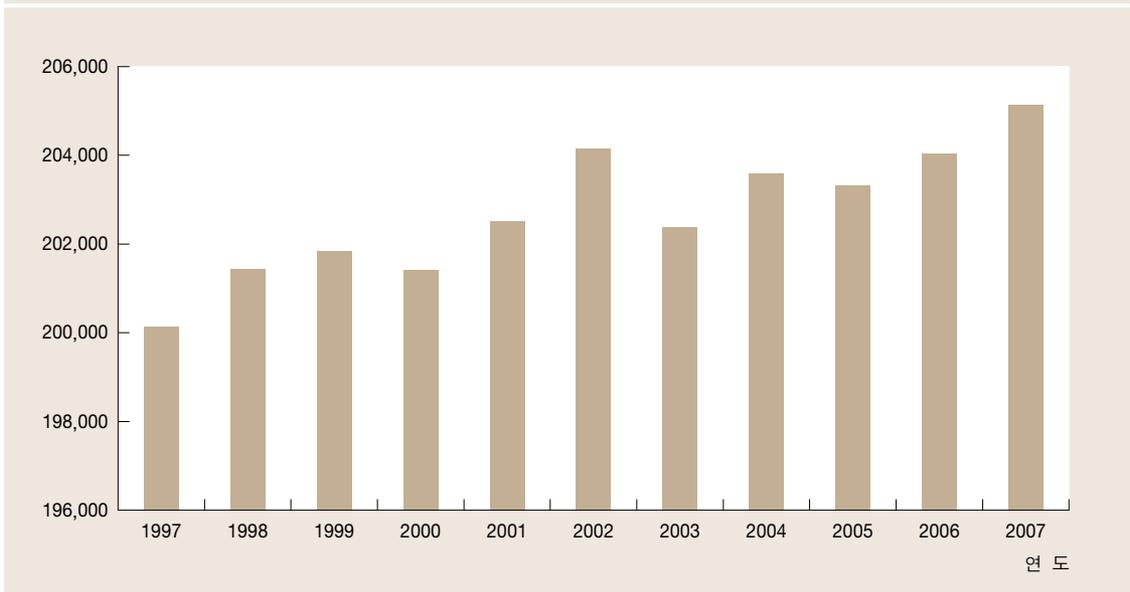
학력별로 2007년 초임 임금인상률(사무직)을 보면, 석사졸업 0.56%, 대학졸업 0.66%, 전문학교졸

업(기술직) 0.67%, 단과대졸업 0.61%, 고졸 0.69%로 전체적으로 0.5~0.6% 인상된 것으로 나타났다.

대졸사무직을 중심으로 초임 추이를 보면 [그림 1]과 같다. 1997년 초임이 200,061엔(한화 약 1,595,400원)이었는데 2007년에는 205,074엔(한화 약 1,635,400원)으로 10년간 2.5%밖에 인상되지 않았다.

[그림 1] 대졸(사무직) 초임

추이(단위, 엔)





일본의 초임은 산업별·기업규모별로 큰 격차가 없는 것이 큰 특징이라 하겠다. 대졸사무직을 중심으로 구체적으로 보면, 올해 초임 평균(205,074엔)을 100으로 볼 때 식료품 99.4, 섬유·의류 101.4, 종이·펄프 103.5, 화학·고무 102.9, 석유·석탄제품 120.0, 도업 102.3, 금속공업 99.1, 기계기구 99.2, 신문·출판·인쇄 109.0, 기타제조업 99.5, 도소매업 100.0, 금융·보험업 91.2, 운송·통신업 99.9, 전기가스업 97.6, 그리고 서비스업 100.5로 석유·석탄제품을 제외한 모든 산업이 평균 초임의 10% 전후로 분포하고 있다.

또한 대졸사무직 초임을 기업규모별로 보면 3,000인 이상 대기업(203,764엔, 한화 약 1,624,990 원)을 100으로 할 때 1,000~2,999인 100.4, 500~999인 101.3, 300~499인 101.7, 100~299인 101.1, 그리고 100인 미만 100.9로서 대기업보다 중소기업의 초임이 더 높은 것으로 나타났다.

이같이 낮은 초임/인상률, 산업간·기업규모간의 근소한 격차가 일본의 임금수준을 안정적으로 유지하는데 큰 기여를 하고 있는 것으로 파악된다.

- 출처 : 일본경단련홈페이지, <http://www.keidanren.or.jp/japanese/policy/2007/067.pdf>

일본 : 고령화를 21.5%로 역대 최고치, 80세 이상 인구 700만 명 돌파

총무성이 17일 '경로의 날'에 맞추어 발표한 16일 발표(추계인구(15일 현재)에 의하면, 65세 이상 고령자인구는 2,744만 명(2006년 2,657만 명)으로, 총인구에서 고령자인구가 차지하는 비율도 전년대비 0.7% 증가한 21.5%에 달해 고령자인구와 고령화율이 역대 최고치를 기록하였다.

80세 이상 인구는 약 713만 명(2006년 674만 명)으로, 처음으로 700만 명을 돌파하였으며, 이 중 여성인구는 478만 명으로 남성인구(236만 명)의 약 2배에 달하는 것으로 밝혀졌다.

또한 고령자의 취업인구는 510만 명으로 처음으로 500만 명을 넘어선 것으로 조사되었다(2006년 노동력조사). 산업별로는 농림업이 115만 명(고령 취업자의 22.5%)으로 가장 많았으며, 도소매업(87

만 명), 서비스업(86만 명)의 순으로 나타났다. 농림업 이외에 고령취업자가 근무하는 기업의 종업원 규모(관공청 제외)는 1~29인의 영세기업이 60.9%를 차지하였다.

「2006년 사회생활기본조사」에서는 고령자에 대한 인터넷보급 상황을 조사하였는데 2005년 1월부터 1년간 인터넷을 이용한 고령자는 약 6명 중 1명꼴(373만 명)로 나타났다. 항목별로는 '이메일 이용'이 272만 명(11%)으로 가장 많았고, 다음으로 '정보검색 및 입수에 이용'이 177만 명(7.1%)의 순이었다.

- 출처 : 일본경제신문, 2007년 9월 16일 속보, <http://telecom21.nikkei.co.jp/>

중국 : 기업 퇴직자의 양로금 증가부분 8월 말까지 결산되어야

중국 노동사회보장부는 지난 8월7일 기업퇴직자의 양로금(연금 : 역자주) 증가분을 8월 말까지 반드시 결산해야 한다고 발표했다.

노동사회보장부 관련부문 책임자의 소개에 따르면, 국무원의 결정에 따라 7월1일부터 전국의 기업 퇴직자는 매월 평균 80위엔(한화 9,960원)이 늘어난 양로금을 받게 된다. 특히, 고위직급 퇴직 과학기술인원과 조기 퇴직자 및 비교적 낮은 양로금 수혜자에 대한 배려로서, 이들 퇴직자에게는 평균 40 위엔(한화 약 4,980원)이 추가 지급된다. 국무원 상무회는 기업 퇴직자들은 국가 건설에 지대한 공헌을 하였으며, 이들이 편안한 노후를 보낼 수 있도록 하는 것은 정부의 중요한 임무라고 강조했다. 이번 양로금 조정 대상에 포함되는 인원은 대략 4,200만 명에 이를 것으로 보이며, 1년에 400억 위엔(한화 약 4조 9,800억 원) 이상이 소요될 것으로 예상된다.

노동사회보장부의 발표에 의하면, 퇴직자들의 대우를 개선하기 위해, 2005년부터 3년간 기업 퇴직자의 양로금 기준이 꾸준히 상승하여, 714위엔(한화 약 88,900원)에서 963위엔(한화 약 119,900원)으로 증가하였고, 2008년 이후에도 3년간 전국적으로 기업 퇴직자의 기본 양로금 기준 상승은 지속될 것이다. 총공회의 예측에 따르면, 양로금 기준 상승폭이 이전 3년의 수준보다 높아져, 매월 1,200위엔(한화 약 149,400원)에 달할 것이며, 이러한 양로금 증가는 주로 고위직급 퇴직과학기술

인원과 조기 퇴직자 및 비교적 낮은 양로금 수혜자들에 편향될 것으로 보인다.

전국사회보험국 리여유용푸(刘永富) 국장은 기업 퇴직자 양로금 조정에 관한 좌담회에서 “정책 조정과 철저한 실현을 통해 새로운 체불임금이 발생하지 않도록 엄격히 관리해야 한다”고 지적하고, 양로금 증가분은 반드시 8월 말까지 결산되어야 한다고 강조했다. 현재 대부분의 성에서는 실현 방안에 관한 보고가 이미 진행되고 있으며, 노동사회보장부와 재정부는 최대한 빨리 비준할 것으로 보인다.

이외에도 중국은 양로금의 정상적 조정기제 건설과 완비를 가속화하여, 물가지수의 변화 및 현직 근로자 임금 증가 상황에 맞춘 양로금 조정을 통해 퇴직자간의 양로금 차이가 심화되는 것을 막고자 한다. 이후 양로보험금 지불 기간, 임금 및 연령의 차이에 따라 양로금 증가 수준을 확정하여, 기업과 사회단체 등의 퇴직자 양로금 수준이 합리적으로 조절되도록 할 것이다. 금년 상반기 양로보험금의 적용범위 상황 분석에 따르면, 연말 전국에서 양로금을 받게 되는 인원이 2억 명을 돌파할 것으로 예측된다.

- 출처 1 : 中国劳动保障新闻网, 2007년 8월 7일자, ‘企业退休人员新增养老金8月底前到账’, <http://www.labournews.com.cn/lzbzb/xwzx/rdxw/zonghejingji/25912.shtml>
- 2 : 上海证券报, 人力资源新闻中心, 2007년



8월 7일자, ‘劳动保障部要求:8月底前完成新增养老金发放’, http://www.chinahr.net/zhi_sk/jt_page.asp?articleid=130539

3: 中国新闻网, 2007년 8월 13일자, ‘中国企业退休人员月人均养老金今年调整到963元’, http://www.chinahr.net/zhi_sk/jt_page.asp?articleid=130783

중국 : 의료보험 시범 지역, 의료비 60% 이상 환급

새로운 의료위생체계 개혁의 전체적 방안에 관한 열띤 논의가 진행 중인 가운데 이 방안의 주요 골자인 ‘도시주민기본의료보험(城镇居民基本医疗保险)’ 체계가 먼저 그 모습을 선보였다. 중국노동사회보장부 후시아오이(晓义) 부부장은 지난 15일 오전 국무원 신문발표회 석상에서, 도시주민기본의료보험이 올해 79개 도시에 시범 운행되며, 2010년에는 전국적으로 추진될 것이라고 소개했다.

79개 도시 시범 운용

지난 7월 국무원에서 공표한 ‘도시주민기본의료보험시범실행의 지도에 관한 의견(关于开展城镇居民基本医疗保险试点的指导意见)’에 따르면 ‘도시근로자기본의료보험제도(城镇职工基本医疗保险制度)’에 적용되지 않는 초중등학생(기술고등학교, 전문대, 기술학교 포함)과 어린이, 아동 및 기타 미취업 도시주민이 이번 도시주민기본의료보험에 자발적으로 참여할 수 있다.

중국은 1998년 전국 범위의 도시근로자기본의료보험제도를 실시하고, 2002년 신형농촌합작의료제도(新型农村合作医疗制度*)를 마련하였으며,

2005년에는 도시의료구조(城市医疗救助) 시범계획이 실시되었다. 도시근로자기본의료보험제도로 이미 1억 6천만 명의 도시근로자가 의료보험의 혜택을 누리고 있으며, 대략 7억의 농민이 신형농촌합작의료제도의 수혜자이다. 그러나, 후시아오이(晓义) 부부장은 상술한 각 제도들이 도시 학생, 아동 등 미취업 도시주민들을 포함하고 있지 않기 때문에, 이번 도시주민기본의료제도의 실시는 국민 모두가 진정으로 기본적인 의료보험의 혜택을 누리는 데 큰 도움이 될 것이라고 설명했다. 이 제도의 실행으로 2억 이상의 도시 미취업 주민이 의료보험의 혜택을 누릴 수 있을 것으로 예상된다.

대략 의료비의 60% 환급 가능

후시아오이 부부장은 시범 지역에 도시주민기본의료보장제도를 실시하면, 제도 규정 내에서 의료비의 50~60% 정도를 환급 처리할 수 있을 것이라고 밝혔다.

규정에 따르면, 보험료는 기본적으로 각 가정이 지불하고, 정부가 적당한 보조를 하도록 하고 있다. 정부가 시범도시 의료보험 참여 주민에게 매년

1인당 40위엔(한화 약 4,915원) 이상의 보조를 지불하고, 이 중 중서부 지역의 주민에게는 2007년부터 1인당 평균 20위엔(한화 약 2,457원)의 보조금을 특별예산 항목에서 지급할 것이다. 여기에 생활보호대상이나 중증장애의 학생 및 아동이 있는 가정의 경우, 정부가 원칙상 매년 1인당 평균 10위엔(한화 약 1,229원) 이상(중서부의 경우 5위엔, 한화 약 614원)의 보조금을 추가 지급할 것이다. 기타 생활보호대상, 근로능력을 상실한 중증장애인, 저소득 가정의 60세 이상 노인 등 빈곤층 주민들의 경우, 정부는 매년 1인당 평균 60위엔(한화 약 7,372원) 이상(중서부의 경우는 30위엔, 한화 약 3,686원)을 추가 지급할 계획이다.

후시아오이 부부장은 도시주민기본의료보험제도는 중증 질병치료의 전반적 체계 수립을 기초로 하여, 입원과 진찰을 통한 중증 질병 치료를 중심으로 하고 있으며, 비교적 생활조건이 좋은 기역은 점진적으로 일반 진찰의료비용을 시범적으로 포함시키도록 할 것이라고 소개했다.

또한 후시아오이 부부장은 각 도시의 경제발전 정도와 의료소비 요구가 동일하지 않아, 자금 수준과 보험처리 비율을 일괄적으로 처리할 수 없다고 설명하고, “농촌의 신형합작의료제도 및 도시근로자기본의료보험의 수준과 의료보장체계의 전체적 평형을 고려하여, 대체적이고 원칙적인 제도를 마련한 것이다”라고 덧붙였다.

의료보험기금에 대한 사회의 관리 및 감독

후시아오이 부부장은 의료보험기금의 안전 문제

에 대한 사회의 관심에 부응하여, 의료보험기금은 행정관리와 감독이 필요할 뿐 아니라, 사회의 관리 감독이 필요하다고 강조했다. 부부장은 의료보험기금은 전 국민의 “생명의 돈”이며, 정부가 이의 안전을 위해 특별한 관심을 아끼지 않고 있으며, 의료보험기금은 반드시 재정부분이 특별히 마련한 사회보장기금 항목에서 관리되어야 하며, 행정부분의 감찰과 심사부분의 감독은 필수라고 설명했다.

후시아오이 부부장은 또한 “정부기관, 주민, 사회단체, 의약서비스 기구 등 각 방면의 대표들이 참여하는 의료보험 사회관리감독조직이 설립되어야 하고, 도시주민의료보험의 관리, 운용에 대한 감독을 강화해야 한다”고 설명하고, 이번 시범 실행의 주요 임무 중 하나가 바로 의료보험기금의 안전, 운용 내용 및 방식에 대한 더욱 효율적인 감독을 강화하는 데 있다고 강조했다.

* 신형농촌합작의료제도(新型农村合作医疗制度) : 2002년 10월 ‘중앙정부 및 국무원의 농촌위생강화를 위한 사업에 관한 결정(中共中央, 国务院关于进一步加强农村卫生工作的决定)’에 따른 농민중증질병치료를 위한 전면적 계획으로, 농민 개인의 보험료 지불과 정부 보조가 결합된 제도. 보험료 기준이 30위엔 이상(이 중 현(县)정부의 재정 보조가 10위엔, 향진(乡镇)정부의 보조가 5위엔, 농민 개인이 15위엔)이며, 보험금 지불 가능 최대 금액은 2만 위엔(한화 약 2,457,400원)이다.

- 출처 1 : 上海证券报, 中国人力资源开发网, 2007년 8월 16일자, ‘医保试点 : 争取



六成医疗费用可报销', http://www.chinahrd.net/zhi_sk/jt_page.asp?articleid=130958

医保大门 向2亿非从业城镇居民开启', <http://www.laboroot.com/article/html/2007-7-30/200773092051.htm>

• 출처 2 : 人民日报, 劳动法世界, 2007년 7월 30일자,

중국 : 여성구직 외모 제일, 설문 응답자 80% 이상이 고용차별 존재한다고 생각

구직시 누가 차별을 겪는가? 중국의 고용차별 현황은 어떠한가? 최근 중국정법대학 헌정연구소는 베이징(北京), 광저우(广州), 난징(南京), 우한(武汉), 선양(沈阳), 시안(西安), 청두(成都), 정저우(郑州), 인촨(银川), 칭다오(青岛) 등 10개 대도시에서 설문조사를 실시했다. 조사 결과, 중국의 고용차별 문제는 매우 보편화되어 있으며, 이에 전문가들은 '반차별법 (反歧视法)'의 제정을 건의하고 있다.

조사 결과로 살펴보면, 현재 중국의 고용차별이 존재하는 영역은 성별, 민족, 정치적 상황, 성 취향, 종교 및 신앙, 장애, 호적, 연령, 건강상태, 신장 및 외모 등 10여 가지에 이른다. 또한 최근 고용차별은 공개적이고 직접적이다. 예를 들면, "지병으로 해직되는 경우 해고 직접고지 사유가 될 수 있는가?"라는 질문에 51.3%의 사용자가 "그렇다"고 대답했다.

응답자 80% 이상이 고용차별이 존재한다고 생각

조사에 따르면, 설문 응답자들은 중국의 취업영역에는 상당히 보편적으로 심각한 고용차별이 존재한다고 생각하고 있다. "현재 취업영역에 고용차별이 존재하는가?"라고 묻는 질문에, 차별의 존재에 동의한 응답자들이 85.5%에 이르며, 매우 심각하거나 비교적 심각하다는 대답은 이 중 50.8%에 이른다. 고용차별이 존재하지 않는다고 생각하는 응답자들은 겨우 6.6%이며, 실제 모집과 근무과정 중에서 54.9%의 응답자가 각종 정도가 다른 차별을 경험했으며, 15.6%의 경우 심각한 차별을 겪은 것으로 나타났다.

여성 구직 외모 제일

성차별은 특히 여대생 구직자군 사이에서 최근 심각성이 드러나고 있는 문제이다. 설문 대상 기업 중, 명확히 남성을 고용하겠다고 밝힌 기업이 여성을 원하는 기업의 두 배이다.

"여성의 구직 과정에서 가장 중요한 것은 무엇인가?"라는 질문에 가장 많은 응답은 외모와 품격, 학력, PR능력으로 각각 70.1%, 67.2%, 60.7%의 선택률을 보였으며, 이외에 많은 기업이 여성의 혼인 여부에 대한 요구조건을 내세우고 있었다.

중국정법대학 법학원 차이펑찌엔(蔡定剑) 교수는 중국이 이미 반차별과 취업기회 평등과 관련한

입법에 대한 일련의 기본적 원칙을 확립하였지만, 현행 반차별 법률제도는 여전히 불완전하여, 반고용차별제도가 확립되어 있지 않고, 효율적인 기소 및 구제기제가 부족하다고 소개했다. 전문가들은 '반차별법(反歧視法)' 혹은 '취업기회평등법(就業機會平等法)' 과 같은 반차별기본법의 제정을 건의하고 있으며, 현행 평등취업 혹은 반차별 관련 법

제들을 완비하고, 행정소송법과 민사소송법을 수정하여, 반차별이 소송의 범위에 포함될 수 있도록 해야 한다고 주장하고 있다.

- 출처 : 北京晚报, 中国人力资源新闻中心, 2007년 8월 20일자, '女性求职外貌第一 超八成人认为存在就业歧视', http://www.chinahrd.net/zhi_sk/jt_page.asp?articleid=131070



북미

미국 : 불법이주근로자 해고하는 법 시행

정부의 요청이 있을 때, 사용자가 사회보장번호(Social Security Number)가 불일치하는 불법(이주)근로자들을 해고해야만 하는 법안이 9월 14일부터 시행된다. 지난 8월 10일, 국토안보부(Department of Homeland Security)는 “미국 내 사용자들은 올 9월 14일부터 특정 근로자의 사회보장번호가 정부의 기록과 다르다는 통지를 받을 경우 해당 근로자들을 해고해야만 하고, 이를 어길 때 최대 1만 달러(한화 약 9,315,000원)의 벌금을 내야 한다”고 공시한 바 있다.

먼저 사회보장번호가 정부의 기록과 불일치한다는 통보를 사회보장국(Social Security Office)으로부터 받을 경우, 해당 사용자는 먼저 30일 안에 그것이 단순 오류인지의 여부를 확인해야 한다. 단순 오류일 경우 올바른 사회보장번호를 받아 사회보장국이나 국토안보부에 수정된 사회보장번호를 다시 제출하면 된다. 하지만 단순 오류가 아니라 불법(이주)근로자의 허위 또는 위조 사회보장번호 사용으로 의심될 경우, 사용자는 해당 근로자에게 해명하도록 요구해야 하며 불일치 서한을 받은 지 90일 안에 해명하지 못할 경우 불법근로자로 간주하여 해고해야 한다. 이를 위반한 사용자들은 불법근로자를 고의로 고용한 것으로 판정받아서, 1건

당 첫 적발 시 2,200달러(한화 약 2,049,000원), 최대 1만 달러까지 벌금을 물게 된다.

국토안보부에 따르면 매년 미국 근로자들의 임금보고서는 모두 2억 5,000만 건에 달하는데,이 가운데 4%인 1,000만 건에서 사회보장번호가 불일치하고 있는 것으로 나타나고 있다. 이들은 불일치하는 사회보장번호 가운데 적지않은 비율이 불법(이주)근로자들의 허위 혹은 변칙 번호 사용에서 비롯되고 있는 것으로 추정하고 있다.

올 하반기 사회보장번호 불일치 서한으로 미국 내 사용자들이 대규모 해당 근로자 해고에 나서거나 불법근로자들의 잠적 사태, 나아가 3D업종에서의 인력난 등 심각한 혼란과 경제적 파문을 겪게 될지 주시할 필요가 있다.

- 출처 1 : CNN News, 2007년 8월 10일자, ‘U.S. cracks down on hiring of illegal immigrants’, http://money.cnn.com/2007/08/10/magazines/fsb/immigration_regs.fsb/index.htm
- 2 : ‘Department of ‘Homeland Security Finalizes Regulations on On No-Match Letters’, <http://www.bingham.com/Media.aspx?MediaID=5545>

미국 : 민주당 대선 후보들, 노동계에 지지 호소

민주당 후보가 차기 대권을 차지할 가능성이 높은 것으로 예측되는 가운데, 민주당 대선 예비후보들은 8월 16일에 민주당의 오랜 지지자인 노동계와 만난 자리에서 일제히 노동운동에 대한 적극적인 후원을 약속했다. 힐러리 클린턴과 에드워드스 미국에서 노동운동이 있었기에 중산층이 존재할 수 있었다며 노동운동을 추켜세웠다. 오바마는 대통령이 되면 노동계의 시위 현장에 직접 참여할 것이며, 자신이 대통령이 되면 정권인수작업에 노동조합을 참여시키겠다고 적극성을 보였다. 상대적

으로 인지도가 떨어지는 크리스 다드(Chris Dodd) 후보는 중국산 저급 제품에 대한 수입규제를 강화해야 한다고 주장해 눈길을 끌기도 했다. 6명의 민주당 예비후보들은 하나같이 악화된 미국 노동운동을 부흥시키기 위해 자신이 대통령이 될 필요가 있다는 점을 부각시키고자 애썼다.

- 출처 : CNN, The Associated Press, 2007년 8월 16일자, (SBG), <http://www.cnn.com/2007/POLITICS/08/16/democrats.labor.ap/>

미국 : 2006년 센서스 통계의 주요 내용

2007년 8월 27일에 발표된 미국 센서스 조사에 따르면, 2006년도 미국 중산층의 평균소득은 48,201달러(한화 약 4,526만 원)로서 2005년도의 47,845달러(한화 약 4,492만 원)에 비해 약간 증가했다. 하지만 실질 평균임금은 남녀 모두 3년 연속 감소한 것으로 드러났다. 이는 2006년도 중산층의 소득 증가가 임금인상에서 비롯된 것이 아님을 보여주는 것이다. 대신 전문가들은 가족 구성원 가운데 일하는 사람의 수가 늘어난 것, 근로자의 평균 근로시간이 증가한 것을 중산층 평균소득 증가의 주요 요인으로 꼽으면서, 이러한 복합적인 양상을 '적은 임금으로 많은 근로시간과 일자리를 유도하고 있는 현 미국 노동시장의 단면'을 잘 보여주고

있는 것이라고 해석하기도 한다.

실질임금의 감소 현상은 전 계층에서 나타나고 있는 반면에, 중산층 내에서 평균소득이 증가한 가계는 백인 가정뿐이었다. 빈곤율은 2006년에 약간 감소하였지만, 이는 히스패닉계층의 빈곤율이 2005년도의 21.8%에서 2006년도의 20.6%로 떨어진 것에 주로 기인한 탓이다. 백인(8.2%), 흑인(24%), 아시아(3%)계층의 빈곤율은 전년도에 비해 변화가 없었기 때문이다.

또한 2005년도에 비해 더 많은 근로자가 일을 하고 더 많은 시간을 근로시간으로 할애했음에도 불구하고, 사용자부터 건강보험을 제공받는 근로자의 비율은 전년도의 60.2%에서 2006년도의



59.7%로 감소했다. 이는 사용자들이 민간건강보험료의 상승에 크게 부담을 가진 결과로 해석되고 있는데, 그에 따라 미국에서 건강보험에 가입하지 않은 사람이 2005년도의 4,480만 명에서 4,700만 명으로 크게 증가한 것으로 추산되고 있다.

이상의 2006년 센서스의 주요 통계를 두고, 많은 전문가들은 전 국민이 아닌 특정계층 중심의 생활수준 상승, 곧 양극화의 심화라는 지표일 가능성

을 배제하지 않고 있다. 더 나아가 최근 끊임없이 제기되고 있는 미국 경제의 경착륙의 신호인지에 대해서도 끊임없이 의심의 눈초리를 보내고 있다.

- 출처 : New York Times, 2007년 8월 29일자, 'Census Shows a Modest Rise in U.S. Income', http://www.nytimes.com/2007/08/29/us/29census.html?_r=1&oref=slogin

미국 : 불법근로자를 대체하는 로봇근로자

미국 노동부에 의하면 현재 미국 농가에서 일하고 있는 근로자의 절반 정도가 불법근로자로 추산된다. 따라서 불법이민자에 대한 관리·감독이 점차 철저해지면서 농가의 근심도 늘고 있다. 이에 대하여, 첨단로봇산업이 그동안의 저렴한 이민근로자를 대체할 수 있는 대안으로 떠오르고 있다.

그동안 중급 이하의 농산물의 수확에 있어서는 기계가 널리 사용되어 왔다. 그러나 고급 농산물의 경우에는 제품의 손상을 줄이고, 정확한 품질 감별을 위해 사람의 손을 쓸 수밖에 없는 것이 현실이었다. 그러나 새로운 디지털 스캐닝 기술과 정교한 센서들의 등장으로 과일과 채소를 깨끗하게 수확

하여 처리하는 로봇, 포도의 당도를 화학적으로 분석하여 최적의 상태의 포도만을 골라 수확하는 로봇 등이 개발되었다. 아직 일반 농가에 보급되기에는 가격이 매우 비싼 편이지만, 불법근로자에 대한 단속의 심화로 수요가 늘면 자연스럽게 추가적인 기술개발과 가격 인하가 가능하리라 예상된다.

- 출처 : Associated Press, 2007년 9월 6일자, 'Robots May Become Essential on US Farms', <http://sfgate.com/cgi-bin/article.cgi?f=/n/a/2007/09/06/financial/f013016D69.DTL&hw=labor&sn=009&sc=442>

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
TEL : 02-782-3832 FAX : 02-782-3308 <http://www.kli.re.kr>