

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 **12월** December

Vol. 5, No. 12 / www.kli.re.kr

01 글로벌 포커스

- 최근 유럽연합의 임금동향 : 국가간 유사성과 국가내 차이

03 기획특집 : 유럽의 임금

- 2006년 유럽연합의 임금동향

26 이슈별 심층분석

- 유럽 : 고용전략에서 성장과 일자리를 위한 전략으로

37 국제노동동향

- 독일 여성의 고용 지위 현황 및 개선
- 미국의 프리랜서 노동조합
- 스웨덴 정부의 사회복지제도 비용절감을 위한 노력
- 비정규직 문제의 대안 : 스페인의 2006년도 노동정책 개혁의 성과
- 영국 고용평등법의 변천과 평등인권위원회의 출범
- 일본의 장애인 고용 현황과 대책
- 중국 근로계약법 제14조의 폭풍 : 화웨이 사건
- 프랑스의 공공부문 연금개혁관련 파업 사태

101 해외연구동향

- 노동조합이 생산성과 이윤에 미치는 영향 : 실증분석

106 세계노동소식

- 국제기구 소식
- 세계 노사정 소식

»_글로벌 포커스

최근 유럽연합의 임금동향 : 국가간 유사성과 국가내 차이 • 01
전명숙 (한국노동연구원 연구위원)

»_기획특집 : 유럽의 임금

2006년 유럽연합의 임금동향 • 03
삶과 근로조건 개선을 위한 유럽재단

»_이슈별 심층분석

유럽 : 고용전략에서 성장과 일자리를 위한 전략으로 • 26
Bernald H. Casey (워릭대학교 고용연구소 연구위원)

»_국제노동동향

독일 여성의 고용 지위 현황 및 개선 • 37
이정언 (하노버대학교 경영학 박사과정)

미국의 프리랜서 노동조합 • 43
김성훈 (코넬대학교 인사관리학 박사과정)

스웨덴 정부의 사회복지제도 비용절감을 위한 노력 • 51
손혜경 (스톡홀름대학교 연구원)

비정규직 문제의 대안 : 스페인의 2006년도 노동정책 개혁의 성과 • 59
정희정 (네덜란드 틸버그대학교 유연보장연구팀 연구원)

영국 고용평등법의 변천과 평등인권위원회의 출범 • 69
신지원 (워릭대 사회학과 박사과정)

일본의 장애인 고용 현황과 대책 • 75
김명중 (일본경제연구센터 연구원)

중국 근로계약법 제14조의 폭풍 : 화웨이(华为) 사건 • 89
방해정 (중국외교학원 국제관계학 박사과정)

프랑스의 공공부문 연금개혁관련 파업 사태 • 95
이정원 (리옹대학교 노동법 박사과정)

»_해외연구동향

노동조합이 생산성과 이윤에 미치는 영향 : 실증분석 • 101
홍민기 (한국노동연구원 연구위원)

»_세계노동소식

국제기구 소식 • 106
세계 노사정 소식 • 107

최근 유럽연합의 임금동향 : 국가간 유사성과 국가내 차이

전명숙 (한국노동연구원 연구위원)

이번호의 기획특집 ‘2006년 EU 임금동향’에서 소개하는 2006년 EU 15개국과 노르웨이(일반적으로 ‘구’ 회원국)의 평균 임금인상률은 비록 국가별 차이가 존재함에도 불구하고 전반적으로 2005년(2.9%)에 비해 소폭 상승한 3.0%를 보여주고 있다. 이 수치는 2002년 7.6%를 정점으로 최근까지 5%대가 넘는 높은 임금인상률을 보여주는 우리나라와 일정 정도 차이점을 보여주고 있는데, 이하에서는 15개 EU 회원국 중심으로 최근의 임금동향을 간략하게 살펴보겠다.

우선 각 국가에서 공통적으로 나타나는 특징은 EU 15개국과 노르웨이 평균 임금인상률이 EU에 새롭게 가입한 국가들보다 훨씬 낮은 수준이라는 점이다. 보다 구체적으로 그 수치를 보면 2006년 EU 15개국의 평균 임금인상률(명목임금인상률)은 가장 낮은 1.5%(독일)부터 4.1%(노르웨이) 수준까지 비교적 낮은 수준의 경제성장률을 반영한 저조한 수준의 임금인상률을 보여주고 있다. 반면 2004년부터 EU에 새롭게 가입한 10개국(체코, 키프로스, 에스토니아, 헝가리, 라트비아, 리투아니아, 몰타, 폴란드, 슬로바키아, 슬로베니아)의 평균 임금인상률은 8% 수준이라는 점에서 현재 유럽은 두 차원(two speed)에서의 임금인상 속도가 존재함을 알 수 있다.

이처럼 신생 가입국과 비교하여 볼 때 비교적 낮은 수준의 임금인상률이라는 EU 15개국과 노르웨이의 유사성에도 불구하고 개별 국가를 보다 구체적으로 들여다보면 한 국가 내에서도 부문간·성별간 임금격차를 볼 수 있다. 우선 부문간 임금인상률의 차이가 두드러진다. 예컨대 지난

5년 동안 지속적인 하향세를 보이며 가장 낮은 수준의 임금인상률을 보이고 있는 독일에서도 제조업(금속산업), 서비스부문(은행), 공공부문(지방정부)에 따라 인상률의 차이가 큼을 알 수 있다. 2006년도 금속산업과 은행의 경우 평균 임금인상률은 3.0%로 경제 전체의 평균(1.5%)보다 높은 수치를 보이고 있으나 공공부문인 지방정부의 경우 0% 수준을 보여주고 있다. 이처럼 한 국가내 부문간 차이는 다른 EU 국가들에서도 나타나는데, 스페인의 경우에도 금속산업, 은행, 지방정부에서의 평균 임금인상률은 각각 3.9%, 2.6%, 4%로 경제 전체의 평균(3.2%)보다 높거나 낮은 수준에서 차이를 보여준다.

한편 EU법과 개별 국가의 법에서는 남녀간 임금과 인상률에 차별을 두는 조항을 엄격하게 규제하고 있음에도 불구하고 남녀간 임금격차는 EU 15개국과 노르웨이 모두에서 나타나고 있다. 보고서에 따르면 EU 15개국과 노르웨이의 평균 성별 임금격차는 15.3%로 포르투갈(24.7%)이 가장 높으며, 이탈리아(5.2%)가 가장 낮은 수준을 보인다. EU 15개국과 노르웨이의 평균보다 낮은 수준의 성별 임금격차를 보이는 국가로는 그리스, 프랑스, 덴마크, 스페인 등이며, 나머지 대부분의 국가는 평균보다 높은 수준에서 성별 임금격차를 보이고 있다. 물론 보고서에서 제시한 성별 임금격차 수치만으로 노동시장에서의 남녀 차별을 추론하기에는 무리가 있겠으나 전반적으로 차별지수가 높은 나라일수록 남녀간 임금격차가 크다는 점을 고려해 볼 때 남녀간 임금불평등은 EU 15개국과 노르웨이에서도 지속적으로 해결해야 할 과제라고 판단된다. 결국 개별 국가내 임금 차이는 특정 산업의 시장조건뿐 아니라 노사관계와 성별관계를 포괄하는 정치적인 과정의 산물로 이해할 수 있다. **KLI**

2006년 유럽연합의* 임금동향

삶과 근로조건 개선을 위한 유럽재단

이 글은 '삶과 근로조건 개선을 위한 유럽재단(European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions)이 2007년 EIROnline 웹사이트에 발표한 '2006년 임금동향(Pay development 2006)' 을 요약·번역한 글이다(원문은 <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/studies/tn0704029s/index.htm> 참고).

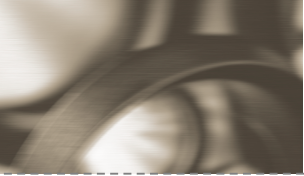
© European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 2007, Wyattville Road, Loughlinstown, Dublin 18, Ireland.

■ 머리말

본 보고서는 15개 EU회원국과 노르웨이의 2005년, 2006년의 임금상승 경향에 대해 전반적인 흐름을 파악할 수 있게 해준다. 본 보고서에서는 국가별로 단체교섭을 통해 합의된 임금인상률(전체산업 및 3개 산업), 각국의 최저임금 인상률, 현재 임금, 성별 임금격차, 평균 소득증가 등을 살펴본다.

EIRO(유럽노사관계연구소)가 통계 기구가 아니며, 특히 임금이라는 것 자체가 유의미한 국제적 비교가 어렵다는 점을 고려할 때 본 보고서에서는 임금 비교에 대한 과학적이고 비교가능한 정보

* EU 회원국 27개국 중에서 2004년 유럽연합 확대이전 기존 회원국 EU15(오스트리아, 벨기에, 덴마크, 핀란드, 프랑스, 독일, 그리스, 아일랜드, 이탈리아, 룩셈부르크, 네덜란드, 포르투갈, 스페인, 영국)와 노르웨이를 대상으로 한다.



제공을 추구하지는 않는다. 국가마다 임금 구성, 노사관계, 과세, 사회보장 등의 제도에 차이가 존재하고 임금관련 통계가 수집되고 보고되는 방식이 다르기 때문에 국가간 비교가 매우 어렵다. 그럼에도 불구하고 노사관계에서 차지하는 임금의 중요성 때문에 EIRO에서는 최근 전개상황에 대한 일반적인 정보를 제공하고 문제점, 위험요소 등에 대해서도 지적하고자 한다. 본 보고서에서 제시된 각종 지표 등 정보는 신중하게 파악되어야 하며 다양한 설명과 주석에 주의해야 한다.

■ 단체교섭을 통해 합의된 평균 임금인상률

[그림 1]은 2006년 각국에서 단체교섭을 통해 합의된 평균 명목 기본급 인상률(또는 이러한 정보가 존재하지 않는 국가의 경우 이와 유사한 지표)을 보여준다.

단체교섭의 직접적인 적용 범위(일반적으로 EU15에서는 적용 범위가 높다)에는 상당한 차이가 존재하긴 하지만 단체교섭은 본 보고서의 조사대상 국가 전체에서 임금결정에 상대적으로 중요한 역할을 한다. 단체교섭이 임금결정에서 하는 역할에는 큰 차이가 있다. 눈에 띄는 점은 임금결정에서 단체협약의 중요성은 산별, 또는 노동자 집단별로 상당한 차이가 존재한 반면, 다양한 교섭의 차원(예를 들어 산업간, 산별, 기업별)에 따라 하는 역할도 차이가 있었다.

국가별 임금구성, 노사관계제도의 차이는 [그림 1]의 임금인상이 얼마나 다양한 방식을 통해 결정되었는지에 의해 설명된다.

예외는 존재하나, 주로 산별 차원의 자유교섭주의는 오스트리아, 덴마크, 프랑스, 독일, 이탈리아, 네덜란드, 노르웨이, 포르투갈, 슬로바키아, 스페인, 스웨덴 등에서 중요한 역할을 담당한다. 국가별로 산업간 협약은 벨기에, 핀란드, 그리스, 헝가리, 아일랜드, 루마니아, 슬로베니아, 스페인에서는 관련 임금인상을 결정하고, 하급단체의 교섭을 위한 지침이 된다. 영국과 대다수 신생회원국에서는 기업별 교섭(또는 기업 내의 하급교섭)이 우세하다. 벨기에, 룩셈부르크에서는 자동임금물가연동제에 따른 인상이 임금인상률의 상당 부분을 차지한다. [그림 1]에 나타난 임금인상률의 역할 또한 국가별로 다르다. 오스트리아, 덴마크, 이탈리아와 같은 국가의 인상률은 산별 최저수준으로 이후 하급단체의 교섭에 따라 실질 인상률은 달라질 수 있다(또는 오스트리아의 경우 실질적 임금인상률의 적용은 산별로 합의된다). 반면 영국과 같이 단체교섭이 분권화되어 있는 국가에서는 [그림 1]의 수치가 실질 임금인상률을 반영하게 된다.

■ 명목임금인상률

상기 사항을 고려할 때 [그림 1]에서는 EU 15와 노르웨이의 단체교섭상의 평균 명목 임금인상률이 2005년 2.9%에서 2006년 3%로 상승하였다는 점을 보여준다. 2005년 임금인상률은 아일랜드가 4%로 가장 높고 임금동결 중인 네덜란드가 0.8%로 가장 낮았으며, 2006년에는 노르웨이가 4.1%로 가장 높고, 독일이 1.5%로 가장 낮았다.

EU 15의 임금인상률은 EU 전체보다 훨씬 낮은 수준이며 2005년과 2006년 사이에는 소폭의 상승추세가 존재할 뿐이며, 임금교섭이 온건해지고 있는 것을 알 수 있다. 다만, 이러한 전체적인 현상을 헤집고 들어가면 국가별 차이가 존재함을 확인할 수 있다. 예를 들어 2005년과 2006년 그리스와 아일랜드의 임금상승은 EU 15의 평균을 훨씬 웃돌았다. EU 15의 경우 전체적으로는 소폭 상승세(오스트리아, 네덜란드 최고 수준의 인상률)를 유지하고 있으나 벨기에, 덴마크, 아일랜드, 룩셈부르크, 스페인의 인상률은 변동이 없었으며, 핀란드, 프랑스, 독일, 이탈리아는 하락하였다.

보다 장기적인 관점에서 <표 1>은 최근 수년간 단체협약상의 평균 임금인상률을 보여준다. EU 15와 노르웨이의 경우 평균 임금인상률은 2001년 정점에 도달한 이후 2005년까지 꾸준히 하락하였고 2006년에는 소폭 상승하였다.

2002년부터 2006년까지 연간 임금인상률의 평균을 산출하면 16개국(EU15과 노르웨이)은 다음과 같이 나눌 수 있다.

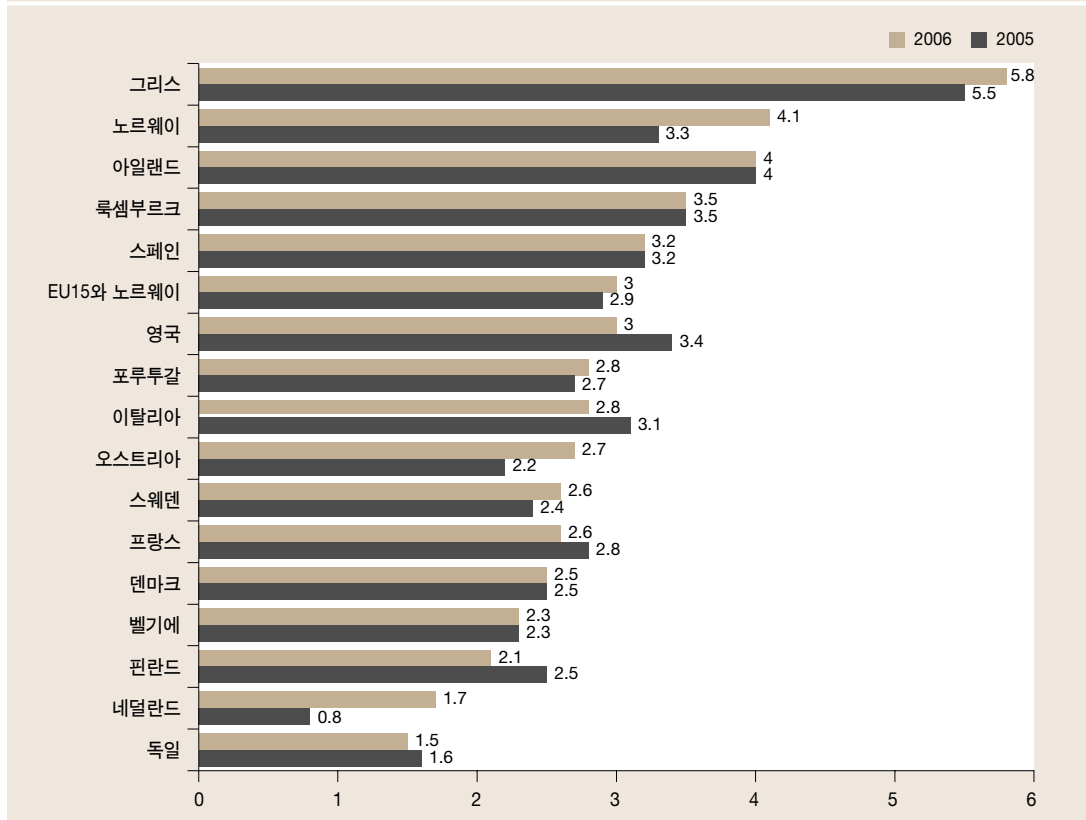
- ‘중간’ 명목임금인상 국가 : 협약상의 인상률이 평균 3~5%인 국가. 프랑스, 아일랜드, 룩셈부르크, 스페인, 영국, 노르웨이 등이 있다.
- ‘낮은’ 명목임금인상 국가 : 협약상의 인상률이 평균 3% 미만인 국가. 오스트리아, 벨기에, 덴마크, 핀란드, 독일, 이탈리아, 네덜란드, 포르투갈, 스웨덴 등 대부분 EU 15가 여기에 포함된다.

5년 동안 명목임금인상률에서 뚜렷한 경향을 보인 국가는 거의 없었고 대부분이 해마다 상승과 하락을 번갈아 했다. 지속적인 하향세를 기록해 온 국가는 독일이며, 벨기에와 룩셈부르크도 정도 차이는 있지만 하향세를 보였다. 2002년부터 2006년까지 연간 임금인상률 변동폭 관련 안정성이 가장 높은 국가는 오스트리아, 덴마크, 핀란드, 프랑스, 룩셈부르크, 스페인, 스웨덴, 영국(연간 임금인상의 최고치와 최저치 간의 차가 1%포인트를 밑돌았음)이다.



[그림 1] 2005년과 2006년 단체협약상의 평균 임금인상률

(단위 : %)



- 그리스 : 자료는 그리스 일반 단체협약에서 정한 최저임금인상률임. 2005년 자료는 1월 1일부터 실시된 2.2% 인상률과 9월 1일부터 실시된 3.3% 인상률이 포함되어 있음. 2006년 자료는 1월 1일부터 실시된 2.9% 인상률과 9월 1일부터 실시된 2.9% 인상률이 포함되어 있음.
- 네덜란드 : 네덜란드 노동감시의 자료. 네덜란드 통계청(CBS)은 '특별보수'를 제외하고 2005년 인상률을 0.7%, 2006년 1.6%로 산정하였음.
- 노르웨이 : 피고용인 전체에 대해 단체협약상 기본급 인상률에 관한 정확한 자료가 존재하지 않음. TBU 자료는 임금드리프트(특정 산별에서 평균 이상의 봉급 인상, 전년도로부터의 이월 효과, 보너스 등 전체 연간 임금인상률을 의미함).
- 덴마크 : 일반적인 통계자료를 찾을 수 없음. 사용된 자료는 2004~2007년 산별협약에 관한 것임. 산별협약에서는 최저인상률만 정해놓고 이후 지역의 교섭을 통해 정확한 인상률을 정함. 자료는 매년 3월 시행되는 최저 시급인상률을 나타냄.
- 독일 : 독일 경제사회연구소의 단체협약 문서국의 자료는 피고용인 1인당 단체협약상 평균 임금인상률임.
- 룩셈부르크 : 단체협약 임금인상률 자료가 없음. 사회보장감사관실(GSSI)에서 발표한 평균 시간당 임금자료를 사용하였음.
- 벨기에 : 고용, 노동, 사회대화를 위한 연방기구의 자료는 민간부문(민영화가 진행 중인 공기업 제외)의 산별 단체협약

상의 임금인상을 나타냄. 2006년 자료에는 최근 분기의 예상치가 포함되어 있음.

- 스웨덴 : (근무시간 축소 효과 예상치 등) 상기 자료는 스웨덴중재사무소의 것으로서 대부분의 노동시장을 대상으로 하는 2004년 교섭에서 타결된 3개년 협약에 기초함. 2005년 타결된 협약에서는 2005년 2.6%, 2006년 2.5%의 평균 인상률이, 2006년 타결된 협약에서는 2006년 2.8%의 평균 인상률이 제시되었음.
- 스페인 : 출처는 노동사회부의 노동통계 간행물.
- 아일랜드 : 2005년 자료는 민간부문만을 나타내며 지속적 진보(Sustaining Progress) 임금협약의 2번째 부분 2차 단계의 1.5% 인상률과 2번째 부분 3차와 4차 단계의 2.5% 인상률을 합한 것임. 2006년 자료는 새로운 국가 차원의 협약인 '2016년을 향하여(Towards 2016)' (저임금 근로자에게 추가로 0.5% 임금인상을 단행)에 의해 2006년 12개월의 기간 동안 민간부문 근로자에게 시행되는 4%의 인상률을 의미함. 공공부문에서는 이와는 다른 임금제도가 적용되어 2005년 평균 인상률이 5.25%(저임금근로자를 위해서는 0.5% 추가인상), 2006년 5.5%임.
- 영국 : 영국노동문제연구소(LRD)의 직장보고서 자료는 최저 기본급 인상률에 관한 것임. 2005년의 자료는 2005년 12월까지 12개월에 관한 것이고, 2006년 자료도 2006년 12월까지 12개월에 관한 것임. 평균은 대상 근로자가 아니라 협약 수를 토대로 산출되었음.
- 오스트리아 : 오스트리아 통계청의 자료는 전년도 추계에 합의된 대부분의 단체교섭이 포함되어 있음.
- 이탈리아 : 이탈리아 통계청(Istat) 자료는 산별 단체협약의 내용을 토대로 함. 2006년 자료는 2005년 동기 대비 2006년 1월부터 12월까지의 인상률을 나타냄.
- 포르투갈 : 사회보장과 고용부의 고용 및 노사관계국(DGERT) 자료.
- 프랑스 : 단체협약상의 평균 임금인상률에 대한 자료는 존재하지 않음. 상기 자료의 출처는 프랑스 통계청으로 평균 소득 증가에 관한 것임. 2006년 자료는 잠정수치임.
- 핀란드 : 자료는 중앙임금정책협약이 평균 연간 인건비에 미치는 영향에 관한 것으로 중앙임금정책협약은 2005년 3월부터 시간당 €0.18 또는 월간 €30.0을 인상하고, 산별 분배를 위해 추가로 0.6% 인상을 하기로 했으며, 2006년은 6월부터 1.4% 인상에 산별 분배를 위해 추가로 0.4%, 저임금, 여성근로자가 집중되어 있는 산별에 '평등증분'으로 0.3%를 인상하기로 함.

출처 : EIRO.

〈표 1〉 2000~2006년 단체협약상의 평균 임금인상률

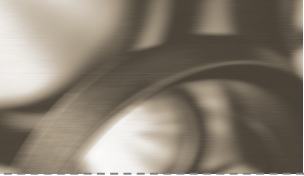
(단위 : %)

	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006
EU15와 노르웨이	3.2	3.8	3.5	3.1	3.1	2.9	3.0

출처 : EIRO.

■ 실질임금인상률

실질임금인상률을 위해 [그림 2]에서는 유럽통계청이 산출한 2004년 12월~2005년 12월, 2005년 12월~2006년 12월의 연간 물가인상률을 소비자물가(HICP)를 사용하여 차감하는 방식으로 임



금인상률을 물가상승에 따라 조정하였다.

EU 15개국과 노르웨이의 단체협약상의 평균 실질임금인상률은 2005년 0.6%에서 2006년 0.8%로 상승하였다. 따라서 평균 실질임금인상률은 2005년과 2006년 사이 0.2%포인트 상승하였다. 명목임금인상률의 경우는 0.1%포인트 였다(그림 1 참조). 2005년 실질임금인상률은(단체협약상 인상률은 아니지만) 아일랜드가 2.1%로 가장 높고, 임금을 동결한 네덜란드의 경우가 -1.2%로 가장 낮았다. 2006년의 경우 노르웨이가 1.9%로 가장 높고, 독일은 -0.5%로 가장 낮았다. 2005년 벨기에, 독일, 네덜란드, 스페인을 제외한 모든 국가에서 실질임금인상이 있었다. 2006년에 독일 등에서는 물가 상승이 명목임금인상률을 뛰어넘었다.

명목임금인상의 경우와 마찬가지로 임금동향, 실질임금인상에서도 2005년과 2006년 사이의 상승세는 그리 크지 않다. 국가별로 보면 그리스와 아일랜드가 2005년과 2006년 평균을 상회하는 실질임금인상률을 기록하였다.

EU 15와 노르웨이 중 11개국(룩셈부르크와 네덜란드 포함)의 임금인상률이 상승한 반면 (아일랜드와 영국 등) 5개국에서는 하락하였다.

2000년에서 2006년 사이 EU 15와 노르웨이의 실질임금 상승(표 2 참조)을 살펴보면 평균인상률은 2003년까지 꾸준한 상승세를 유지하다가 주춤하여 2005년까지 하락했으며 2006년에 소폭 상승으로 돌아섰다.

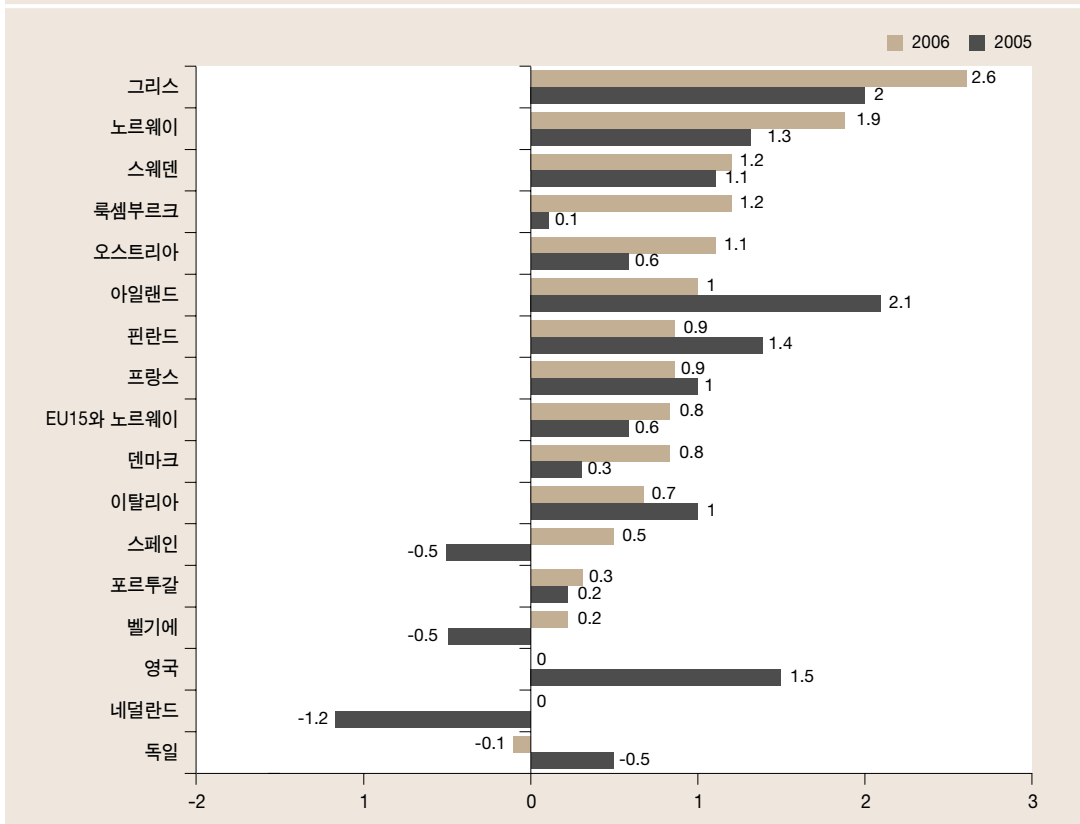
2002년과 2006년 사이 연간 실질임금 상승의 평균을 구하면 조사대상 16개국을 다음과 같은 집단으로 분류할 수 있었다.

- ‘높은’ 실질임금 상승 국가 : 연간 인상률 평균이 2~4%인 국가. 이에는 그리스, 노르웨이가 포함되어 있다.
- ‘중간’ 실질임금 상승 국가 : 연간 인상률 평균이 1~2%인 국가. 아일랜드, 핀란드, 프랑스, 스웨덴, 영국이 포함되어 있다.
- ‘낮은’ 실질임금상승국가(최대집단) : 연간인상률 평균이 1% 미만인 국가. 대부분의 국가(오스트리아, 벨기에, 덴마크, 독일, 이탈리아, 룩셈부르크, 네덜란드, 포르투갈, 스페인)가 여기에 포함된다.

2002년부터 2006년까지 연간 실질임금 상승의 변화의 규모를 분석해 보니 안정성이 가장 높은

국가는 프랑스, 포르투갈, 스웨덴 등으로 최대 연간 인상률과 최저 연간 인상률의 차이가 1%포인트보다 적었다. 일반적으로 실질임금인상률은 명목인상률보다 변동성이 큰 경향이 있다.

[그림 2] 2005~2006년 물가상승 조정 후 단체협약상 평균 임금인상률 (단위 : %)



출처 : EIRO and EU 통계청.

<표 2> 2000~2006년 물가인상 적용한 단체협약상의 평균 임금인상률 (단위 : %)

	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006
EU15와 노르웨이	0.5	0.8	0.9	1.3	1.1	0.6	0.8

출처 : EIRO.



■ 산별 단체협약상의 임금인상

개요

본 보고서에서는 경제 전체의 발전 상황을 검토하여 제조업(금속산업), 서비스부문(은행), 공공부문(지방정부)을 대표하는 3개 산업을 선택하여 단체협약상의 임금 상승 관련 자료를 취합하였다. 산별의 자료가 앞에서 소개한 전체 평균 임금인상률보다는 정확할 것으로 보지만 산별 자료의 사용에도 주의가 요구되며 각 자료의 주석을 자세히 읽어보아야 한다.

산별 임금인상률을 비교할 때는 다음과 같은 국가별 노사관계제도의 차이점을 보여주는 다양한 변수를 고려해야 한다.

- 인상률은 다양한 방식으로 산출된다. 최신 관련 산별협약에서 제시된 기초 인상률이 일반적인 경우지만 몇몇 경우에 사업장 또는 지역 차원에서 타결된 교섭의 평균치 또는 중간값을 구하기도 한다(예를 들어 영국, 네덜란드의 은행부문).
- 산별의 정의, 산별교섭의 구조는 국가마다 차이가 크다. 따라서 동종간 비교라고 확신하기는 어렵다.
- 보너스, 다양한 형태의 추가수당 등 실질임금이 단체협약상의 인상률을 반영한 정도는 국가마다 다르다.
- (예를 들어 벨기에, 독일의 지방정부와 같이) 몇몇 경우에 일회성 수당을 지급하여 임금상승이 완전히 통합되어 있지 않을 수도 있다. 또한 임금인상이 정액으로 결정될 수도 있는데 이럴 경우 근로자의 임금수준에 따라 임금인상률이 달라지는 결과를 낳는다
- 자동임금물가연동제는 (벨기에와 룩셈부르크에서처럼) 임금인상률에서 상당한 부분을 차지할 수 있다.
- 산별, 기업별 교섭의 상대적 역할도 중요한 변수이다. 덴마크, 프랑스, 이탈리아(은행 제외) 등의 국가에서처럼 산별협약은 일반적으로 최저 인상률만을 정하고 향후 하급단체의 교섭에서 정확한 인상률이 정해지도록 한다.
- 다양한 단체협약, 관련 임금인상이 단행된 시기는 제각각으로 연초부터 시작되는 경우는 드물다.

- (덴마크, 핀란드, 아일랜드, 이탈리아, 스웨덴처럼) 몇몇 국가에서는 다년협약이 적용되는데 이때 임금인상이 균등하게 적용되지 않으며 이는 연간 인상률을 왜곡하는 결과를 낳기도 한다.
- 단순근로자와 사무직 근로자 등 교섭이 별개로 진행되는 곳일지라도 해당 근로자를 하나의 분류로 간주한다(예를 들어 그리스와 룩셈부르크의 금속산업과 룩셈부르크의 은행).
- (오스트리아, 포르투갈처럼) 지방정부에 관한 인상률(그림 5참조)은 교섭의 결과가 아니라 법에 의해 강제되는 경우도 있다.

EU15와 노르웨이

2005년 평균 명목임금인상률은 은행 3.2%(경제 전체평균을 0.3%포인트 상회), 금속산업 3.1%(경제 전체평균을 0.2%포인트 상회), 지방정부 2.6%(경제 전체평균을 0.3%포인트 하회)였다. 2006년에는 금속산업이 3.3%(경제 전체평균을 0.3%포인트 상회)로 선두에 나섰고 은행 3.2%(경제 전체평균을 0.2%포인트 상회), 지방정부가 가장 뒤쳐져 3.1%(경제 전체평균을 0.1%포인트 상회)였다. 1999년부터 2006년까지 EU 15와 노르웨이의 평균 연간 임금인상률은 금속산업 3.2%(경제 전체평균과 동일), 은행 3.1%, 지방정부 3.0%였다. 따라서 8년의 기간 동안 은행과 지방정부의 임금은 금속산업과 경제전체의 임금을 하회하였다.

금속산업

2005년 명목임금인상률은 그리스 6.4%(엄밀히 볼 때 협약상의 인상률은 아님)에서 네덜란드의 1.8%까지 다양하다(그림 3 참조). 2006년에도 그리스가 6%로 최고의 명목임금인상률을 기록한 반면 최저 명목임금인상률은 1.9%인 핀란드였다. EU 15개국과 노르웨이의 금속산업의 평균 임금인상률은 2005년 3.1%에서 2006년 3.3%로 소폭 상승하였고, 이는 2005년 경제 전체 평균(그림 1 참조)보다 0.2%포인트, 2006년 경제 전체 평균보다 0.3%포인트 높은 것이다. 2005년과 2006년 사이 인상률은 6개국(핀란드 최저치)에서 하락한 반면, 7개국(이탈리아 최고치)에서 상승하였으며 3개국에서 변동이 없었다.

2005년 금속산업의 임금인상률은 11개국(독일 최저치)에서 전체 산업의 평균 임금인상률보다

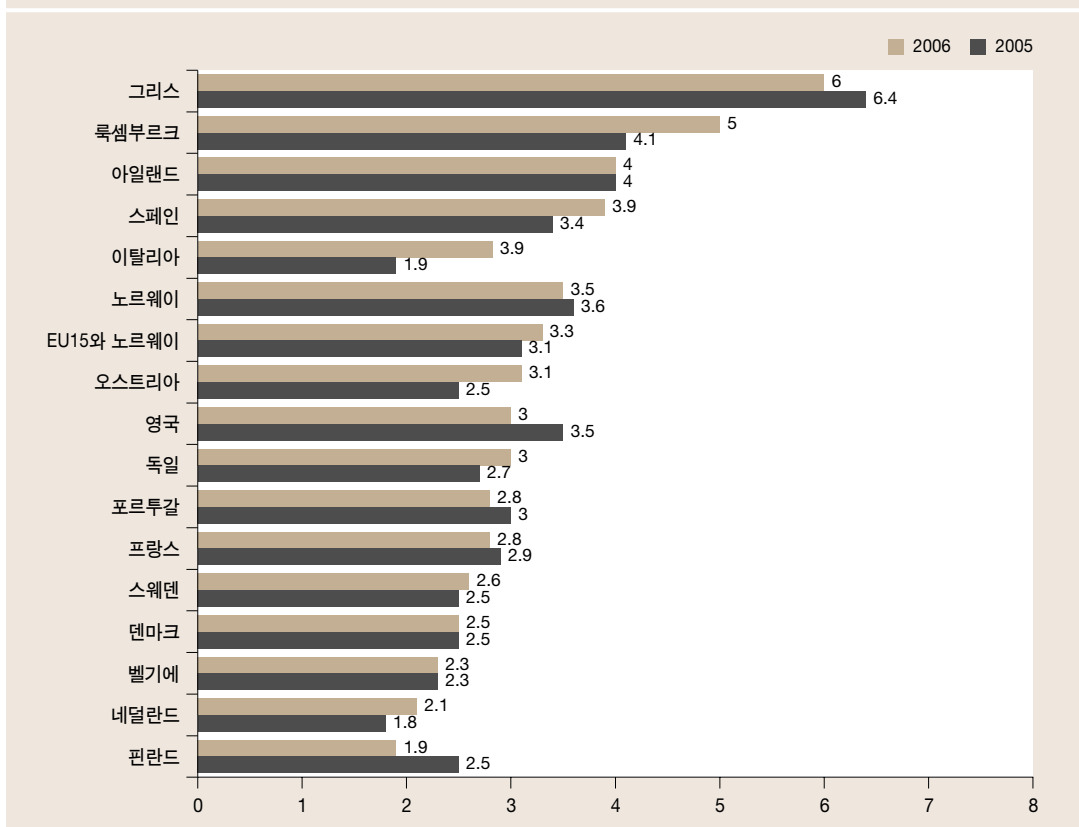


높았으며, 4개국에서 평균 임금인상률과 동일하였고, 1개국(이탈리아)에서 낮았다. 2006년의 경우에는 7개국(독일, 룩셈부르크 최고치)에서만 평균 임금인상률보다 높았고, 6개국에서 평균과 동일하였고, 3개국(이탈리아 최저치)에서 낮았다.

EU15와 노르웨이에서 금속산업은 2005년 3.1%, 2006년 3.3%의 평균 임금인상률을 기록하였다. 2004년 임금인상률은 3.2%, 2003년 2.9%, 2002년 3.5%, 2001년 3.6%, 2000년 3.4%, 1999년 2.9%였다. 따라서 최근 수년 사이 특별히 눈에 띄는 경향은 존재하지 않았다.

[그림 3] 2005년과 2006년 금속산업 단체협약상의 평균 임금인상률

(단위 : %)



- 그리스 : 단체협약과 임의결정을 토대로 한 자료는 단순근로자와 기술자에 대한 것임. 2005년 인상률은 1월의 2.7%, 9월의 3.8%의 인상을 합한 것임. 2005년 인상률은 1월 3.0%, 9월 3.0%의 인상을 합한 것임.
- 네덜란드 : 자료는 관련 산별협약에 관한 것으로 2004년 7월부터 2007년 10월 사이 40개월 동안 4.4%의 임금인상, 2005년 9월 0.5%, 2006년 7월 0.75%의 일회성 보상의 기초가 되었음.
- 노르웨이 : TBU 자료는 단체협약상의 임금인상률 외에도 예를 들어, 임금드리프트, 이월 효과 등을 포함하고 있음.

2005년 자료는 금속가공의 단순근로자, 2006년 자료(TBU산출 3.5%)는 모든 산업의 단순근로자에 대한 것임.

- 덴마크 : 자료는 2004~2007년 산별협약에 관한 것으로 최저임금만을 정하고, 향후 교섭을 통해 인상률을 확정하는 '최저임금' 제도를 운영함. 자료는 매년 3월 적용되는 시급에 대한 최저인상률임.
- 독일 : 독일 경제사회연구소의 단체협약 문서국의 자료. 2005년 Baden-Württemberg의 '시험적 협약', 2006년 자료는 North-Rhine Westphalia의 '시험적 협약'에 관한 것임. 인상률은 2005년 3월부터 2006년 6월까지 적용됨.
- 룩셈부르크 : 생산직 근로자들의 수치이며, 매년 2.5%의 자동물가연동으로 인한 임금 인상분을 포함함.
- 벨기에 : 자료는 금속산업의 단순근로자를 위한 산별협약(공동위원회 111)에 관한 것임. 2005년 인상률은 7월부터 2.26% 자동물가연동된 것을 의미하며, 2006년 인상률은 7월부터 1.65%의 자동연동에 1월부터 적용된 0.6% 인상률을 합한 것임(기업별로 사전에 별도 교섭이 없다고 가정한 경우).
- 스웨덴 : 출처는 IF Metall 연맹으로 2004~2006년의 국가 차원의 금속가공 부나 협약에 관한 것임.
- 스페인 : 자료의 출처는 노동사회부의 노동통계간행물로 12월까지 1년의 기간에 대해 기계설비를 제외한 금속가공에 관한 것임.
- 아일랜드 : 자료는 국가 차원의 산별협약에 의한 임금인상을 보여줌(그림 1의 주석 참조).
- 영국 : 영국노동문제연구소(LRD)의 직장보고서 자료는 협약의 평균 (평균은 대상근로자가 아니라 협약 수를 토대로 산출)을 나타내며, '제조, 엔지니어링, 금속제품' 분야 최저기본급의 중간인상률을 가리킴.
- 오스트리아 : 봉급생활자, 그래픽 근로자, 언론인 연맹(GPA-DJP)의 자료로 산별협약에 관한 것임. 인상률은 2004년 11월부터 2005년 11월까지 12개월의 기간에 적용되었음.
- 이탈리아 : 자료는 민간부문 금속산업의 주요 협약에 관한 것임.
- 포르투갈 : 포르투갈 산업 및 에너지근로자 노동조합(SINDEL-UGT) 자료.
- 프랑스 : 출처는 프랑스 통계청, 고용 및 연대부.
- 핀란드 : 자료는 산별협약에 관한 것임.

출처 : EIRO.

■ 은행

2005년 해당 정보가 있는 15개국(벨기에 자료 없음(그림 4의 주석 참조))에서 은행의 명목임금 인상률은 노르웨이의 7.7%부터 임금동결을 한 네덜란드의 0%까지 다양하게 나타났다. 그러나 2006년에는 인상률의 격차가 상당히 축소되어 노르웨이와 그리스가 5.6%, 네덜란드가 1.9% 수준이었다(그림 4 참조).

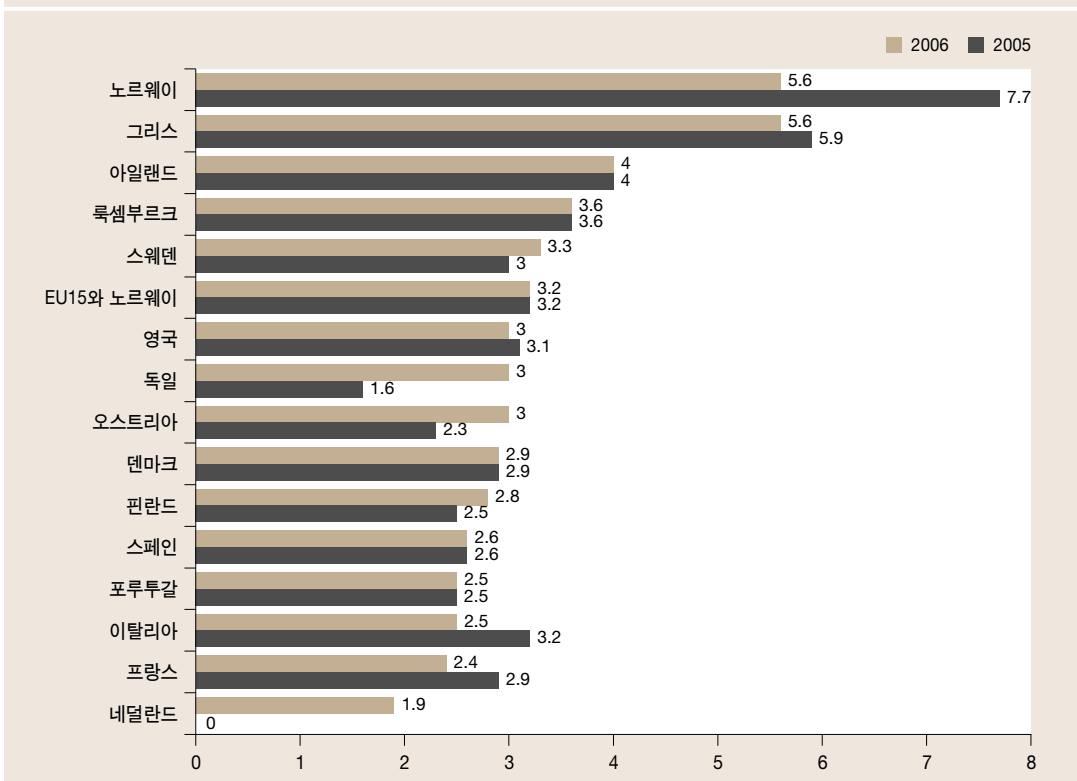
2005년 은행의 임금인상률은 전체 산업의 평균인상률보다 9개국(노르웨이 최고치)에서 높았고, 3개국에서 평균인상률과 동일하였으며, 3개국(네덜란드 최저치)에서 낮았다. 2006년 은행의 임금인상률은 전체 산업의 평균 인상률보다 8개국(독일, 노르웨이 최고치)에서 높은 반면, 2개국에서 평균과 동일하였고, 5개국(스페인 최저치)에서 낮았다.



EU15와 노르웨이의 은행 평균 인상률은 2005년과 2006년 모두 3.2%로 안정적이며, 2005년 경제 전체 평균을 0.3%포인트 웃돌았고 2006년 평균보다는 0.2%포인트 높았다. EU 15와 노르웨이의 은행 평균 인상률은 2004년 2.9%, 2003년 2.9%, 2002년 3.4%, 2001년 3.6%, 2000년 3.3%, 1999년 2.6%였다.

[그림 4] 2005년과 2006년 은행업의 단체협약상의 평균 임금인상률

(단위 : %)



- 그리스 : 자료는 단체협약과 임의결정을 토대로 하고 있음. 2005년 인상률은 1월 2.97% 인상과 9월 2.88% 인상을 합한 것임. 자료는 '정규 직원'에 관한 것이며, '보조직원'의 인상률은 2005년 5.6%, 2006년 6.0%, 청소직원의 인상률은 2005년 5.6%, 2006년 6.4%였음.
- 네덜란드 : 2005년 은행권에는 중앙에서 합의된 임금동결 조치가 단행되었음. 2006년 자료는 5대 은행(ABN-Amro, ING, Fortis, Rabobank, NS Real)의 기업별 단체협약에 따른 임금인상과 소규모 은행의 산별 협정에 따른 임금인상의 평균을 나타냄.
- 노르웨이 : TBU 자료는 단체협약상의 임금인상률 외에도 예를 들어, 임금드리프트, 이월 효과 등을 포함하고 있으며 은행과 보험이 해당됨.
- 덴마크 : 자료는 산별 단체협약(산별협약에서 실질 인상률이 정해지며, 추가적으로 임금교섭을 하지 않는 표준제

도를 운영함)에 관한 것임. 인상률은 매년 7월부로 적용됨.

- 독일 : 독일 경제사회연구소의 단체협약 문서국의 자료는 기본급의 인상률만을 가리키며, 정액의 급여나 특별보너스는 제외함. 인상률은 매년 9월부로 적용됨.
- 룩셈부르크 : 사무직 근로자의 수치로, 매년 2.5%의 자동 물가인상으로 인한 임금 인상분을 포함함.
- 벨기에 : 2005년과 2006년 은행에서 산별협약이 도출되지 못했음(공동위원회 310). 기존 협약은 백분율에 의한 인상이 아니라 물가연동제와 일괄지급에 대한 규정만이 있을 뿐임.
- 스웨덴 : 출처는 금융산업연맹으로 은행과 금융 분야의 산별협약에 관한 것임. 2005년 자료는 2004~2005년 2개년 협약에 따라 정해진 인상률 6%의 절반임. 2006년 자료는 2006~2008년 3개년 협약에 따라 정해진 인상률 9.9%의 1/3임.
- 스페인 : 자료의 출처는 노동사회부의 노동통계 간행물로 12월까지 1년의 기간에 대한 은행과 보험에 관한 것임.
- 아일랜드 : 자료는 국가 차원의 산별협약하의 임금인상률을 나타냄. [그림 1]의 주석 참조.
- 영국 : 영국 노동문제연구소(LRD)의 직장보고서 자료는 협약의 평균 (평균은 대상근로자가 아니라 협약 수를 토대로 산출)을 나타내며 ‘금융과 비즈니스 서비스’ 분야의 최저 기본급의 중간 인상률을 가리킴.
- 오스트리아 : GPA-DJP 자료는 산별협약에 관한 것임. 인상률은 매년 2월부로 적용됨.
- 이탈리아 : 자료는 금융산업의 주 협약에 관한 것임.
- 포르투갈 : 출처는 SBSI(Sindicato dos Bancários Sul-Ilhas).
- 프랑스 : 출처는 프랑스통계청, 고용 및 연대부.
- 핀란드 : 자료는 산별 단체협약에 관한 것임.

출처 : EIRO.

■ 지방정부

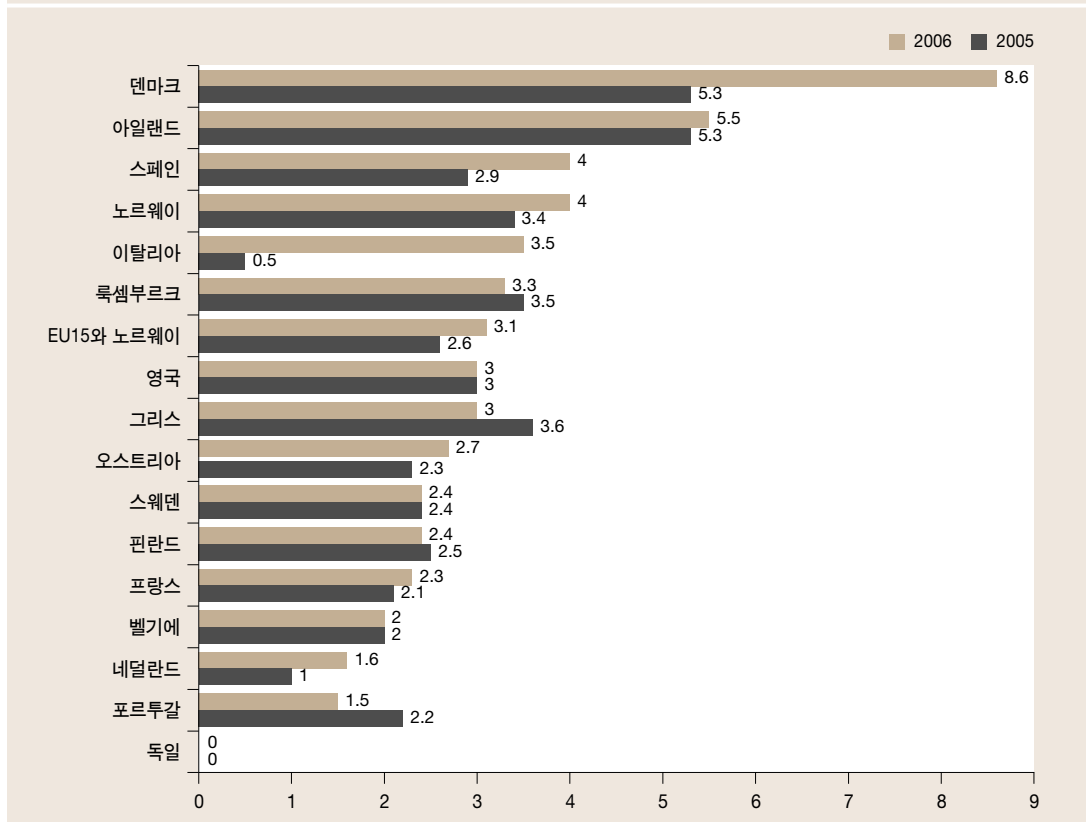
2005년 EU 15개국과 노르웨이의 지방정부에서 시행되었던 명목임금인상의 범위는 덴마크와 아일랜드 5.3%에서 독일의 0%(독일의 경우 근로자에게 정액 일괄 지급)였고 2006년 덴마크 8.6%에서 독일의 0%(정액 일괄 지급)로 나타났다. 평균임금인상률은 2005년 2.6%(경제 전체 평균보다 0.3%포인트 낮다. 그림 1 참조)에서 2006년 3.1%(경제 전체 평균보다 0.1%포인트 높다)로 증가하였다. 2005년과 2006년 사이 인상률은 8개국(덴마크 최고치)에서 증가한 반면, 4개국에서 변동이 없었고, 4개국(포르투갈 최저치)에서 하락하였다.

2005년도 지방정부의 임금인상률은 8개국(그리스, 이탈리아 최고치)에서 국가 평균 인상률을 밑돌았고, 3개국에서 국가 평균 인상률과 동일했으며, 5개국(덴마크 최고치)에서 평균보다 높았다. 2006년도 지방정부의 임금인상률은 8개국(그리스 최고치)에서 국가 평균 인상률을 밑돌았으며, 2개국에서 평균과 동일하였고, 6개국(덴마크 최저치)에서 평균을 웃돌았다.

EU 15와 노르웨이의 지방정부 평균 임금인상률은 2005년 2.6%, 2006년 3.1%로 2005년의 경우 경제 전체 평균보다 0.3%포인트 낮은 반면 2006년에는 평균보다 0.1%포인트 높았다. EU 15와 노르웨이의 2004년도 인상률은 3.2%, 2003년은 2.8%, 2002년과 2001년은 3.2%, 2000년은 3.0%, 1999년은 2.7%였다. EIRO가 자료 기록을 시작한 이래 2005년의 인상률이 가장 낮았으나 2006년 보다 일반적인 수준으로 회복되었다.

[그림 5] 2005년과 2006년 지방정부의 단체협약상의 평균 임금인상률

(단위 : %)



- 그리스 : 사법(private law) 계약하에 근무중인 공공부문 근로자에 대한 추정치. 이들 근로자는 단체협약에 의해 임금이 결정됨. 법에 의해 임금이 결정되는 지방정부의 공무원에게는 이와는 다른 임금인상률이 적용됨.
- 네덜란드 : 자료는 네덜란드 467개 시당국에서 근무하는 193,000명의 근로자를 대상으로 하는 단체협약에 관한 것임. 2005년 인상률은 6월부터 적용되었으며 2006년 인상률은 2월부터 적용되었음.
- 노르웨이 : TBU 자료는 단체협약상의 임금인상률 외에도 예를 들어, 임금드리프트, 이월효과 등을 포함하고 있음.
- 덴마크 : 출처는 지역정부 임금자료. 2005년 임금인상은 4월 실시된 2.2% 인상과 10월의 3.1% 인상을 합한 것임. 2006년은 4월 4.5%, 10월 4.1%의 인상을 합한 것임.

- 독일 : 독일 경제사회연구소의 단체협약 문서국의 자료. 2005년과 2006년에는 백분율에 의한 임금인상은 없었음. 다만 노동자들은 일괄적으로 €300를 지급받았음.
- 룩셈부르크 : 지방 공무원의 수치로, 매년 2.5%의 자동물가연동으로 인한 임금인상분을 포함함.
- 벨기에 : 자료는 매년 2%의 자동물가연동으로 인한 인상만을 보여줌. 추가적인 임금인상은 지역의 협약/협정서를 현지에서 시행하는 것에 따라 달라짐. 예를 들어 2004년이나 2005년 12월 왈로니아 지방정부에서는 1%의 임금상승을 실시할 수 있었음. 반면 플라망 지역정부는 연말 수당을 획일적으로 €100 인상했고 2006년에는 식권에서 €100 인상하였음.
- 스웨덴 : 스웨덴경제연구소(KI) 자료는 주요 지방정부 공무원에 대해 협약에 따라 시행되는 평균 인상률을 나타냄. 단순근로자의 평균 인상률은 2005년 2.9%, 2006년 2.9%였으며, 사무직근로자의 평균 인상률은 2005년 2.0%, 2006년 2.0%였음.
- 스페인 : 자료의 출처는 노동사회부의 노동통계간행물로 12월까지의 기간에 대해 '행정, 국방, 사회보장, 역외적용단체'를 가리킴.
- 아일랜드 : 자료는 국가 차원의 산별협약에 따른 공공부문 인상률을 가리킴. 2005년 저임금 근로자에게는 추가로 0.5%의 인상률이 적용되었음.
- 영국 : 급여자료국(IDS)의 2005년 8월, 2006년 10월의 임금보고서 자료는 영국과 웨일즈에 대한 내용임. 스코틀랜드 인상률은 2005년에는 2.95%, 2006년 2.5%임.
- 오스트리아 : 임금인상은 지역(Länder) 차원에서 법에 의해 결정. 자료는 시청종업원연맹(GdG)자료 ; 임금인상은 매년 1월부로 적용.
- 이탈리아 : 자료는 지역 및 지방 행정당국을 위한 분야별 협약을 가리킴.
- 포르투갈 : 인상률은 협의를 거쳐 정부 명령으로 매년 1월에 결정됨.
- 프랑스 : 출처는 프랑스통계청, 고용 및 연대부.
- 핀란드 : 출처는 핀란드통계청(Tilastokeskus).

출처 : EIRO.

■ 최저임금

EU15개국 중 9개국은 법적으로 또는 산별협약에 따라 최저임금을 정해 놓고 있다. [그림 6]은 2005년과 2006년 이들 국가의 최저임금 인상률에 관한 자료를 제시하고 있다. 최저임금은 일반적으로 정치단체와 노사단체의 참여를 통해 결정되며 몇몇 국가에서는 일종의 연동제를 통해 인상되기도 한다.

2005년 최저임금 인상률이 가장 높은 국가는 아일랜드로서 9%의 인상률을 보였다. 반면 네덜란드는 인상률이 0%이었다. 2006년의 경우 5.9%를 기록한 영국이 인상률이 가장 높은 반면, 아일랜드가 임금에 변동이 없었다. 전체 평균 인상률은 2005년 3.9%에서 2006년 3.3%로 약간 하



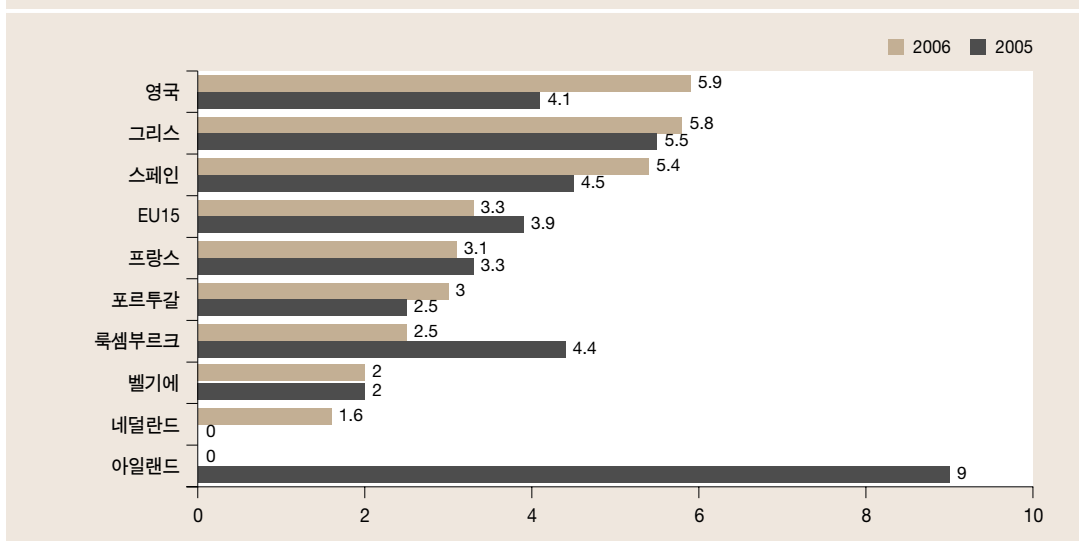
락했다. 따라서 두 해 모두 최저임금 평균 인상률은 전체 산업의 단체협약상의 평균 인상률보다 높았으나 2006년에는 그 격차가 크게 줄었다. 이는 최저임금 인상률이 하락세를 이어가는 반면 단체협약상의 임금인상률은 상승세를 보이기 때문이다. 최저임금 인상률은 2005년부터 2006년까지 5개국(영국, 네덜란드 최고치)에서 상승하였으며 3개국(아일랜드 최저치)에서 하락하였고 벨기에에서는 변동이 없었다.

2005년 최저임금 인상률이 단체협약상의 평균임금 인상률보다 낮은 국가는 모두 3개국(특히 룩셈부르크), 높은 국가는 5개국(특히 아일랜드)이었다. 그리스에서는 두 지표가 동일한 속도로 움직였다. 2006년의 경우 최저임금 인상률이 단체협약상의 평균임금 인상률보다 낮은 국가는 모두 4개국(특히 아일랜드), 높은 국가는 4개국(특히 영국), 두 지표가 동일한 국가는 그리스이다.

EU 15국 중 조사대상 9개국에서는 평균 최저임금 인상률이 2005년 3.9%, 2006년 3.3% 하락하

[그림 6] 2005년과 2006년 각국의 성인 최저임금 인상률

(단위 : %)



- 그리스 : 상기 자료는 그리스 일반 단체협약에서 정한 최저임금의 인상률을 보여줌. 2005년 최저임금 인상은 1월의 2.2%, 9월의 3.3% 인상으로 구성되었음. 2006년의 경우 1월의 2.9%, 9월의 2.9% 인상으로 구성되었음.
- 네덜란드 : 임금동결로 인해 2005년 정부는 최저임금도 동결하였음. 2006년 임금인상은 1월부터 실시된 0.62%의 인상과 7월부터 실시된 0.94%의 인상으로 구성되었음.
- 룩셈부르크 : 2005년 최저임금인상률은 법에 의한 1.9%(1월) 인상과 자동물가연동으로 인한 임금인상률 2.5%(10월)를 포함하며, 2006년 인상률은 자동물가연동으로 인한 임금인상률(12월)만 포함함.

- 벨기에 : 법적 효력이 있는 노사단체와의 협약에 따른 최저임금 인상은 자동물가연동제를 따르며, 2005년 8월부터 2006년 10월까지 적용됨.
- 스페인 : 임금인상은 1월부로 법적으로 적용됨.
- 아일랜드 : 최저임금 인상률은 노사정협약에 따르며, 2005년 임금상승은 5월부터 적용됨. 2006년 임금이 인상되지 않았음(2007년 1월부로 임금이 9% 인상되었음).
- 영국 : 자료는 성인의 시급을 나타냄. 매년 10월 정부의 결정으로 최저임금이 인상됨.
- 포르투갈 : 임금인상은 매년 1월부로 법적으로 적용됨.
- 프랑스 : 임금인상은 매년 7월 정부에 의해 적용됨. 2005년 임금인상은 아직 주당 근로시간이 39시간인 근로자에게 적용되는 최저임금(시급)을 의미함. 다른 근로자의 경우 회사에서 주당 근로시간을 35시간으로 변경한 시기에 따라 달라지기는 하나 임금인상은 보다 낮음(1.7% 정도). 2006년 임금인상은 주당 근로시간 35시간을 도입한 이후 제각기 운영되던 임금을 통합하는 과정이 완료된 후 운영 중인 단일 시급을 가리킴.

출처 : EIRO.

〈표 3〉 2005년과 2006년 각국별 성인의 최저임금 (각국 통화 및 유로화 환산)

국 가	주 기	2005년	2006년
벨기에	월급	€1,234.20	€1,258.90
프랑스	시급	€8.03	€8.27
	월급	€1,217.88	€1,254.28
그리스	일급	€26.41	€27.96
	월급	€591.18	€625.97
아일랜드	시급	€7.65	€7.65
룩셈부르크	시급	€8.69	€8.91
	월급	€1,503.42	€1,541.00
네덜란드	일급	€58.38	€59.29
	주급	€291.90	€296.45
	월급	€1,264.80	€1,284.60
포르투갈	월급	€374.70	€385.90
스페인	일급	€17.10	€18.03
	월급	€513.00	€540.90
영국	시급	GBP 5.05 (€7.39)	GBP 5.35 (€7.85)

- 유로화로 환산하기 위해 유럽중앙은행의 2005년과 2006년의 평균 환율이 사용되었음.
- 벨기에 : 상기 임금은 21세 이상의 근로자에게 적용됨. 21.5세 이상, 6~12개월의 근무경력, 12개월을 초과하는 근무경력을 가진 근로자는 보다 높은 임금을 받음.
- 프랑스 : 상기 임금의 의미 파악을 위해서는 그림 6의 주석 참조. 월급은 주 35시간 근무 기준.
- 룩셈부르크 : 상기 임금은 비숙련 근로자용임. 숙련근로자는 이보다 20% 높은 임금을 받음.

출처 : EIRO.



였는데(2004년 4.9%, 2003년과 2002년 3.5%, 2001년 4.9%, 2000년 2.8%, 1999년 2.9%, 1998년 2.6%), 이는 EU 15국의 단체협약상의 평균임금 인상률보다 2005년 1.1%포인트, 2006년 0.4%포인트 높은 것이다.

<표 3>은 2005년과 2006년 실질 적용 최저임금(시급, 일급, 주급, 월급)을 각국 통화로 보여주고 있다(해당 임금이 적용되는 시기는 그림 6의 주석 참조. 한 해에 2회 이상의 임금인상이 있을 경우 표 3의 임금은 최종 임금인상을 나타낸다).

■ 청년 임금

상기에서 검토한 최저임금 인상과 최저임금은 성인을 위한 것이다. 하지만 10개국에서는 나이가 어리거나 미숙련 근로자에게는 보다 낮은 임금을 적용하고 있다. <표 4>는 이러한 임금을 요약 정리한 것이다.

<표 4> 2006년 청년 및 미숙련 근로자의 최저임금

국 가	일반임금에 대한 백분율	적용대상
벨기에 (연령과 경력에 기초한 임금에 대한 세부사항은 표 3의 주석 참조)	94%	20세
	88%	19세
	82%	18세
	76%	17세
	70%	16세 이하
아일랜드	90%	근무 2년차 18세 이상 근로자, 공인된 훈련 또는 연구 기간의 마지막 시기(1개월에서 1년 존속)를 수행 중인 18세 초과 근로자
	80%	근무 1년차 18세 이상 근로자, 공인된 훈련 또는 연구 기간의 2/3(1개월에서 1년 존속)를 수행 중인 18세 초과 근로자
	75%	공인된 훈련 또는 연구기간의 1/3(1개월에서 1년 존속)을 수행 중인 18세 초과 근로자
	70%	18세 미만
룩셈부르크 (성인임금을 받는 숙련, 미숙련 근로자의 비율)	80%	17세
	75%	15세, 16세

국 가	일반임금에 대한 백분율	적용대상
네덜란드	92.86%	17세 미만
	85%	22세
	72.5%	21세
	61.5%	20세
	52.5%	19세
	45.5%	18세
	39.5%	17세
	34.5%	16세
	30%	15세
영국	83.18%	18~21세 근로자, 근무 첫 6개월인 또는 공인된 훈련을 받는 22세 이상의 근로자를 위한 임금(development rate)*.
	61.68%	실습생이 아닌 16~17세 근로자

* 2005년 임금은 성인근로자 임금의 87.62%였음. 2006년 성인근로자 임금과의 격차는 임금보다 성인근로자 임금의 보다 큰 폭으로 상승하여 증가하였음. 2006년 10월부터 성인 최저임금과 동일하게 적용함.

출처 : EIRO.

■ 성별 임금격차

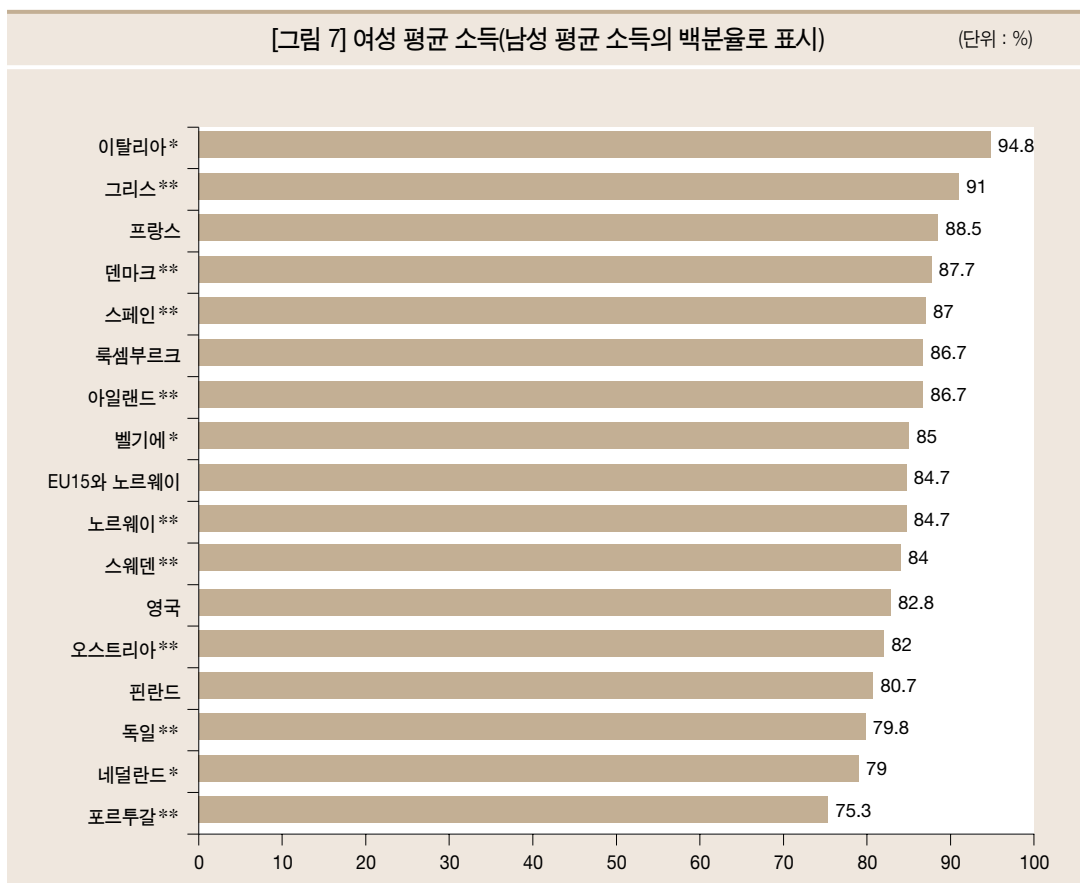
단체협약과 최저임금관련법의 명시적인 임금조건은 성 중립적이며, 남녀의 임금과 인상률에 차별을 두지 않고 있다(이러한 조항을 두는 경우 임금평등에 관한 EU법과 개별 국가의 법에 위반된다). 그럼에도 불구하고 본 연구대상 국가 모두에서 여성은 남성보다 임금이 낮다. [그림 7]에서는 별도로 정하지 않는 한 시급 기준으로 여성의 평균 소득을 남성 임금의 백분율로 표시함으로써 성별 임금격차를 보여주고 있다.

조사대상 16개국의 국가별 데이터를 살펴보면 성별 임금격차는 포르투갈(24.7%)에서 가장 크고 이탈리아(5.2%)가 가장 적었다. 성별 임금격차가 적은 국가에는 덴마크, 프랑스, 그리스, 스페인 등이 있고, 임금격차가 상대적으로 큰 국가에는 포르투갈, 네덜란드 등이 있다. 최근 몇 년간 국가별 자료가 존재하는 국가(벨기에, 프랑스, 룩셈부르크, 네덜란드, 스웨덴 등)에서는 성별 임금격차가 소폭이나마 감소하고 있다. 다만 오스트리아 등에서는 격차가 오히려 소폭 확대되었다.

EU15와 노르웨이의 평균 성별 임금격차는 15.3%로 이는 2005년의 18.1%보다 다소 낮은 수준



이다(2004년 17.4%, 2003년 18.6%, 2002년 19.2%, 2001년 20.4%). 연도별로 임금격차가 감소 또는 증가하는 것은 성별 임금통계의 특징으로 보인다. 임금격차의 축소가 이렇게 단기간에 대폭적으로 단행되는 것은 불가능하다. 그 외에도 연도별 자료에 변동이 있는 것은 자료의 출처와 성격이 변해서이기도 하다(예를 들어 이탈리아의 임금격차의 경우 전년도와는 큰 차이가 있다).



- 상기 자료는 2006년 자료(예외 : * = 2004년, ** = 2005년). 아래 주에서 별도로 언급하지 않는 한 평균 시급을 가리킴.
- 그리스 : 유로통계청 자료. 주당 근무시간이 15시간 이상인 16~64세 유급 근로자 전체의 총 시간당 소득을 나타냄.
- 네덜란드 : CBS 자료.
- 노르웨이 : 노르웨이통계청(SSB) 자료.
- 덴마크 : 덴마크통계청 자료의 평균. 지방정부(87.7%), 정부부문(90.5%), 민간부문(84.8%).
- 독일 : 독일 연방통계청(Destatis) 자료. 시급보다는 '전체 임금 격차'를 나타냄.
- 벨기에 : 벨기에통계청의 소득구조 조사 자료. 제조업 분야(NACE C-F)와 서비스 분야(NACE G-K)의 전임근로자의

월 소득을 나타냄. (사회보장자료에 기초한) 보다 포괄적인 인구를 대상으로 한 자료는 플랑드르에 관해서만 존재하며 2004년 연간 총 전임임금의 83.4%였음.

- 스웨덴 : 스웨덴통계청(SCB) 자료. 연령 및 교육 수준과 같은 변수에 대해 표준 가중치를 적용할 경우 SCB자료는 92.0%임.
- 스페인 : 유로통계청 자료(잠정치). 주당 근무시간이 15시간 이상인 16~64세 유급 근로자 전체의 총 시간당 소득을 나타냄.
- 아일랜드 : 중앙통계청(CSO) 자료.
- 영국 : 영국통계청(ONS) 자료. 근무시간과 소득에 관한 연례조사.
- 오스트리아 : 유로통계청 자료. 주당 근무시간이 15시간 이상인 16~64세 유급 근로자 전체의 총 시간당 소득을 나타냄.
- 이탈리아 : 국가경제노동위원(Cnel) 자료.
- 프랑스 : 출처는 프랑스통계청, 고용 및 연대부.
- 핀란드 : 핀란드통계청의 급여 및 봉급 통계를 통해 예측.

출처 : EIRO.

■ 평균소득

지금까지 본 보고서는 단체협약과 법규정에 기초하여 단체협약상의 임금인상과 최저임금 인상을 집중 조명하였다. 근로자 소득의 실질적 증가에 대한 보다 분명한 척도는 소득 자료로서, 이는 개인 소득에 대한 조사를 토대로 하며 이에는 보너스나 시간외수당 등이 포함되어 있다. [그림 8]에서는 2005년과 2006년 평균 소득 증가에 관한 각 국가별 자료를 보여준다.

EU 15개국과 노르웨이에서 2005년 평균 소득 증가율은 포르투갈의 4.3%부터 독일의 0.5% 범위에 있었다. 2006년은 노르웨이가 4.1%로 1위의 자리를 차지하였으며, 독일은 0.7%로 바닥을 유지했다. EU 15개국과 노르웨이의 평균 소득 인상률은 2005년 2.8%에서 2006년 2.9%로 약간 증가하였다. 2005년과 2006년 사이 평균 소득 인상률은 6개국(이탈리아 최고치)에서 상승하였고(룩셈부르크, 스웨덴) 2개국에서 변동이 없었으며(포르투갈 최저치) 8개국에서 하락하였다.

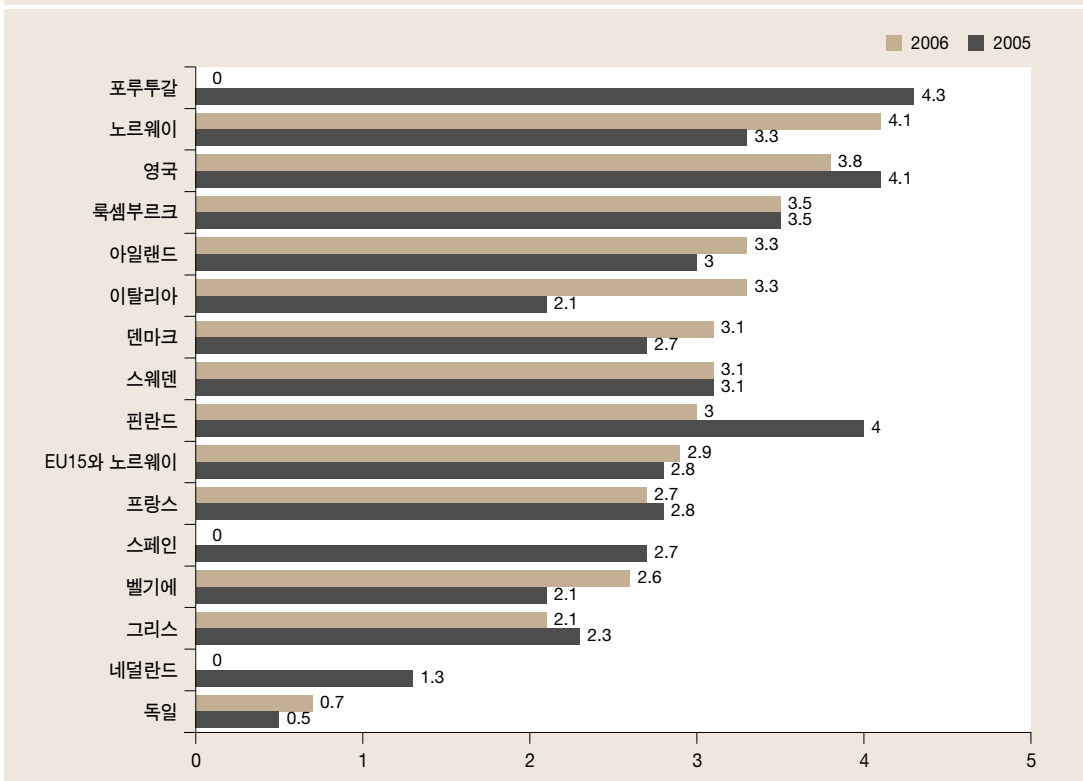
소득의 평균 인상률은 2005년과 2006년 2.8%로 안정적이었다(2006년 평균은 2005년 보다 적은 수의 국가에 관한 것이다). 2004년 2.9%, 2003년 3.4%, 2002년 3.9%, 2001년 4.3%(이전에는 1998년 이후 상승세를 보임)로 하향세는 수년간에 걸쳐 나타났다.

단체협약상의 임금인상률에 대한 자료와 비교를 하면, 몇몇 국가에서 단체협약에서 최저 수준만을 정해 둔다든지, 또는 국가마다 적용대상에 차이가 있다든지 하여 발생하는 정보의 왜곡을

어느 정도 줄이는 데 도움이 된다. 덴마크, 핀란드, 포르투갈, 스웨덴, 영국 등의 국가에서는 소득 증가율이 단체협약상의 임금인상률보다 높다. 그러나 독일, 그리스, 아일랜드, 스페인 등의 국가에서는 소득증가율이 단체협약상의 임금인상률보다 낮은 경향이 있다. EU 15개국과 노르웨이에서 소득의 평균 인상률은 2005년과 2006년 소득의 평균 인상률은 단체협약상의 평균 임금인상률과 거의 동일하다. **KLI**

[그림 8] 2006년과 2005년 평균 소득 증가율

(단위 : %)



- 오스트리아는 2005년, 2006년 모두, 네덜란드, 포르투갈, 스페인은 2006년의 자료가 없음(일부의 경우 2006년 자료는 부분적인 내용만을 담고 있음). 'EU15와 노르웨이'는 2005년 15개국, 2006년 12개국임.
- 그리스 : 그리스통계청 자료(ESYE). 실질소득의 연간 인상률을 보여줌.
- 네덜란드 : 2005년 자료의 출처는 CBS.
- 노르웨이 : 그림 1의 주석 참조.
- 덴마크 : 덴마크통계청 자료의 평균(지방정부 - 2005년 2.2%, 2006년 3.6%, 정부부문 - 2005년 3.0%, 2006년 2.5%, 민간부문 - 2005년 2.8%, 2006년 3.1%).

- 독일 : 독일 연방통계청 자료. 피고용인 1인당 전체 급여 및 봉급의 연간인상률을 보여줌.
- 벨기에 : 중앙경제이사회(CCE-CRB)의 추정치.
- 스웨덴 : 스웨덴 중재사무소의 자료. 2006년 자료는 11월까지 1년의 기간에 대한 것임.
- 스페인 : 2005년 자료는 스페인통계청의 INE 급여비용 조사를 통해 얻어진 것임.
- 아일랜드 : 아일랜드 중앙통계청 자료. 민간부문의 평균제조업 소득을 가리킴(2005년 공공부문의 경우 5.5%). 2006년 자료는 9월까지 1년의 기간에 대한 것임.
- 영국 : 영국통계청의 평균 소득지표에 기초. 2005년 자료는 2004년 동기 대비 2005년 12월까지 3개월의 기간의 평균 소득증가를 나타냄. 2006년 자료는 전년 동기 대비 2006년 9월까지 3개월 동안의 평균 소득 증가를 보여줌.
- 이탈리아 : 이탈리아통계청 자료. 제조 및 서비스(행정분야 제외)의 소득을 가리킴. 2006년 자료는 11월까지 1년의 기간에 대한 것임.
- 포르투갈 : 노동 및 연대부의 조사 자료에 기초한 2005년도 자료는 2005년 4월까지 1년 동안의 기간에 대한 것이며, 행정, 1차 생산분야 및 가사서비스의 일부는 제외함.
- 프랑스 : 프랑스통계청, 고용 및 연대부 자료. 2006년 자료는 잠정치.
- 핀란드 : 핀란드통계청 자료.

유럽 : 고용전략에서 성장과 일자리를 위한 전략으로

Bernald H. Casey (위릭대학교 고용연구소 연구위원)

■ 머리말

1990년대 초반 유럽에서는 높은 실업률에 대해 개별 국가 차원뿐 아니라 초국가적 차원에서 정책 대응을 하기 시작했다. 이러한 초국가적 차원의 정책대응 중 특히나 주목을 받았던 것이 유럽고용 전략(1997)과 OECD 일자리전략(1994)이다. 본고에서는 유럽고용전략(EES)의 기원과 유럽고용전략이 이후 성장과 일자리를 위한 전략(2005)으로 진화 발전한 내용을 주로 다룬다. 본고는 모두 6개 장으로 구성되어 있다. 제1장에서는 유럽고용전략의 전신이라고 할 수 있는 전략에 대해서 살펴보고, 1990년대 취한 조치 중 이후 유럽연합의 통치 조약에 ‘고용 편’이 포함되도록 한 조치에 대해 설명한다. 제2장에서는 ‘룩셈부르크 프로세스’와 유럽고용전략의 초기 운용방식에 대해 설명한다. 제3장에서는 전략의 기본이 되는 가정과 이러한 가정이 촉발시킨 정책의 방향성에 대해 설명한다. 제4장에서는 유럽연합이 유럽의 경제사회적 발전에 영향을 주고자 의욕적으로 개시한 리스본 의제에 대해 소개한다. 제5장에서는 이러한 노력에 대해 운용하기 불가능하고 비현실적이라는 인식이 생기기 시작한 배경과 합리화 노력을 통해 유럽고용전략이 성장과 일자리를 위한 자리로 재탄생하게 된 과정을 보여준다. 그리고 본고의 마지막 장인 제6장에서는 유럽연합이 수립한 고용 전략을 평가해 보고 이를 통해 시사점을 주고자 한다.

■ 제1장 : 유럽고용전략의 전신

유럽고용전략이 올해로 꼭 10주년을 맞게 되었지만 사실 그 기원은 그 이전으로 거슬러 올라간다. 유럽석탄철강공동체(ECSC)가 1951년 제정한 파리조약이 바로 그 기원이라 할 수 있는데, 파리조약은 석탄과 철강부문에 우수한 노동자를 충분히 확보하기 위한 조치였으나, 이후 철강부문의 경쟁력 제고를 위해 구조조정을 단행할 경우 어려움을 겪게 되는 지역과 노동자를 지원하는 제도의 틀이 되었다는 점이 보다 중요하게 평가되고 있다.

유럽경제공동체(EEC)를 설립하는 기본 틀을 제공한 1957년 로마조약의 경우 유럽사회펀드(ESF)의 설립 외에는 고용에 대해 거의 언급하지 않았다. 유럽사회펀드는 노동자의 지역적·직업적 이동성을 제고하고자 했다. 이후 1980년대 중반까지는 유럽경제공동체가 사회적 성격뿐만 아니라 경제적 성격도 존재한다는 점이 강조되지 않았으며, 유럽 차원에서의 ‘사회적 대화’의 전통이 적극적으로 강조되지도 않았다.

그럼에도 불구하고 경제적 통합에 대한 노력은 지속되었다. 유럽경제공동체, 유럽석탄철강공동체, 유럽원자력공동체(EAEC)를 통합해 유럽연합을 설립한 1992년 마스트리히트 조약은 단일시장 설립뿐 아니라 단일시장 설립을 위해 유럽경제통화연맹의 설립을 목표로 삼고 있다. 유럽경제통화연맹(EMU)으로 가기 위해서는 경제의 통합이 필수적이었다. 마스트리히트 조약은 물가, 공공적자, 공공부채 등에 대해 목표를 설정할 수 있는 길을 터주었다. 매년 광범위한 경제정책지침(BEPG)이 발표되었으며, 회원국은 연례 ‘통합보고서’를 제출할 의무가 있었다. 이에 대해 유럽위원회가 논평을 하고 권고안도 낼 수 있다. 무엇보다도 유럽연합의 경제재무장관이사회(ECOFIN)와 유럽위원회에서 공식적인 논평을 낼 수 있으며 극단적인 상황에서는 유럽이사회가 적절한 조치를 취하지 않은 회원국에게 제재를 가할 수도 있다.

대다수 회원국이 치솟는 실업률로 골머리를 앓던 시기에 이렇듯 경제이슈에 대해 집중하게 되면서 유럽위원회는 유럽의 사회적 측면을 재조명하면서 이에 대한 조치를 취할 수밖에 없게 되었다. 1993년에는 ‘성장, 경쟁력, 고용’이라는 제하에 백서가 발간되어 고용이 제목에까지 등장하게 되었다. 1994년 에센 이사회 회의에서는 실업 문제를 중점적으로 다루었고 회원국에게 일련의 정

책권고안을 제공하였다. 정책권고안은 청년층과 노동시장에서 소외되는 사람들에 대한 문제를 주로 다루었다. 구제방안 마련이 독려되었고 유럽사회기금의 재원도 언급되었다. 그러나 보다 중요한 것은 마스트리히트 조약에서 도입된 경제모니터링 절차와 유사한 고용모니터링 절차가 발표되었다는 점이다. 유럽연합 경제재무장관이사회, 노동장관이사회와 함께 유럽위원회는 회원국의 국가보고서를 취합하여 연례평가 및 지침안을 마련해야 했다. 유럽이사회에서는 이렇게 마련된 연례평가 및 지침안을 참고하여 추가 권고안을 낸다.

유럽고용전략은 에센 조약으로 수립된 절차에 법적 근간을 제공한 1997년 암스테르담 조약에서 구체화되었다. 1997년 말 특별 ‘일자리 정상회담’이 룩셈부르크에서 소집되었다. 이 자리에는 각국 정부, 유럽위원회뿐 아니라 ‘노사단체’도 참석하였다. 여기에서 유럽위원회는 최초의 고용지침을 발표하였다.

암스테르담 조약은 ‘경제사회 발전과 고용증가’의 활성화로 유럽연합의 목표를 조정하였다. 일자리 정상회담에서 이러한 내용은 재차 강조되었다. 관련 문건은 실업률이 ‘사회통합에 위협’이 되는 ‘용인할 수 없는’ 수준이라는 말로 운을 떼고 있다. 동시에 “건실한 거시경제 기반과 진정한 내부노동시장을 기반으로 한 경제환경 개선 없이는 실질적이고 영구적인 고용 확대의 가능성도 없다”는 점을 강조하였다. 이러한 기조는 암스테르담 조약에서도 찾아볼 수 있다. 이에 따라 암스테르담 조약은 회원국과 유럽공동체가 “고용과 경제상황에 발맞추어 숙련, 숙달되고 적응력이 뛰어난 노동력과 노동시장 육성을 위해 함께 정책 개발 노력을 경주”해야 한다고 요구하는 한편 동시에 ‘광범위한 경제정책지침(BEPGs)’을 준수해야 한다고 점을 강조하였다.

암스테르담 조약으로 유럽고용이니셔티브는 과거와는 다른 지위를 확보하게 되었지만 고용대책 지원에 추가 재원이 배분되지는 않았다. 일자리 정상회담의 종결문서에서 유럽고용전략을 ‘회원국의 고용정책을 조율’하는 것으로 단정하였듯이 고용대책은 개별국가의 책임이었다. 따라서 “광범위 경제정책지침은 그 성격, 지침의 대상자 및 회원국에 미치는 영향 등에 따라 이행 정도가 다를 수 있다. 보정원칙(principle of subsidiary)도 지켜져야 한다.” 유럽사회기금의 재원은 사용 가능하다. 그러나 일자리 정상회담의 결정에는 “사용 가능한 곳에서 고용 니즈를 충족”하는 데 사용되어야 한다는 일반론만이 담겨 있다.

■ 제2장 : 룩셈부르크 프로세스

일자리 정상회담은 ‘마스트리히트 프로세스’와 유사한 ‘룩셈부르크 프로세스’를 주도하였다. 각 회원국은 고용에 관한 연간 국가행동계획을 수립해야 했다. 이러한 국가행동계획은 일개 정부 부처가 계획 수립을 주도했다 하더라도 특정 부처가 아닌 정부의 명의하에 제출되었다. 무엇보다도 조율이라는 부분을 강조하여 고용, 재무, 교육, 사회 등 모든 관련 부처가 참여하고 일조하도록 했다. 또한 중앙정부 이외 지방정부 등의 참여와 기여도 촉구했다. 이는 회원국 중 연방정부의 성격을 갖는 경우 이를 존중하는 동시에 지방정부가 정책 실행을 주도하면서 정책 입안에 유용한 경험을 축적해 왔다는 견해에 따른 것이다. 또한 ‘노사단체’도 참여하도록 했다. 이러한 접근법은 ‘사회적 대화’의 전통을 존중한 것이기도 하지만 노동현장이 정책 실행에서 맡게 되는 역할의 중요성에 대한 인식에서 기인한 것이다.

일자리 정상회담에서는 연례 과정을 마련하였다. 지침이 발표되고 국가행동계획이 수립되면 유럽위원회는 ‘개별실행계획 검토회의(peer review)’를 조직하여 발표국이 간략한 발표를 하면 미리 정해진 2~3개 국가가 질의를 한다. 이후 각 개별 국가행동계획에 대해 논평을 준비하고 공동고용 보고서를 발표한다. 공동고용보고서는 개별 회원국을 위한 권고안의 기본이 됨은 물론 지침을 갱신하기 위한 제안서의 토대가 된다. 이렇게 마련된 권고안과 제안서를 유럽이사회가 확정하는 것으로 일련의 과정이 정리되고 다시 새로운 과정이 시작된다.

개별 실행계획 검토회의를 갖고 개별 국가행동계획을 배포하는 것은 상호학습을 촉진하기 위해서이다. 또한 각 회원국이 국가행동계획에 ‘우수사례’를 포함시키도록 권고하였다. 우수사례의 확산은 별도의 과정을 통해 더욱 활성화되었다. 회원국이 특정 정책이나 정책관련 조치를 설명하기 위해 연구방문 등을 주선하고 그 외 회원국의 관료는 이러한 방문에 참석하고 질의를 하도록 초대되었다. 연구방문에 대한 보고서와 여기서 개진된 견해는 이후 출간되었다. 이에 부가적으로 유럽 위원회는 고용성과 평가에 대한 지표를 개발할 것을 권고하였으며, ‘벤치마킹’이라는 표현이 자주 사용되었다. 그러나 마스트리히트 프로세스와 달리 리스본 프로세스에서는 목표를 달성하지 못했다 해도 불이익이 가해지지는 않았다. 사실 마스트리히트 프로세스와 리스본 프로세스는 모두 ‘개

별 실행계획 검토회의’에 의존하고 있으며, 어느 정도는 ‘이름을 알려 창피주기(naming and shaming)’라는 방법에 의존하였다. 마스트리히트 프로세스에서는 ‘창피주기’가 더 자주 활용된 반면, 룩셈부르크 프로세스에서는 선의의 노력이 칭찬되었다.

■ 제3장 : 정책방향

최초의 고용지침은 고용가능성, 기업가정신, 적응가능성, 기회의 균등 등 4대 ‘축’으로 구성되었다. 첫 번째 축인 고용가능성에서는 구직자와 취업 중인 노동자의 기술향상책이 마련되었고, 두 번째 축인 기업가정신에서는 자영업 장려책, 소규모기업 지원책, ‘고용친화’적 조세제도 마련 정책 등이 선보였다. 세 번째 축인 적응가능성에서는 피고용인의 안정을 저해하지 않는 선에서 보다 유연한 노동시간 적용, 노동계약 형태의 유연성 강화 등이 장려되었다. 네 번째 축인 기회의 균등에서는 노동시장의 성불평등을 해소하고 가정친화적 고용관례를 장려하고 장애인의 고용참여를 지원하는 대책이 마련되었다. 시간이 흐르면서 고용지침은 “사회보장 대신 일을 통한 소득증대(making work pay)”에 대한 논의를 확대하게 되었다. 특히 재취업 또는 복직한 경우 사회수당은 중단되는데, 반면 높은 한계세율이 적용될 경우 이중고를 겪을 수밖에 없기에 높은 한계세율이 적용되지 않도록 했다. 또한 소수민족과 노인에게도 균등한 기회가 제공되어야 한다는 지적이 나오기 시작했다. 마지막으로 유럽고용전략이 단순한 일자리 증가뿐 아니라 증가된 일자리의 질까지 신경 쓰면서 (보건, 안전 등) ‘일자리의 질’도 관심이 주목되었다.

유럽고용전략은 공급에 관한 이야기라고 정리할 수 있다. 개인의 취업능력과 의지를 고취하자는 것이다. 노동수요 관련 대책은 전무한 실정이다. 일자리 정상회담에서 ‘고용지원을 위한 유럽공동체의 대책’에 대해 논의했으나 이들은 내부노동시장과 세계 경쟁력 제고를 위한 대책이었다. 게다가 인구변화가 노동력과 재정에 미치는 영향에 대한 인식이 증대되면서 유럽고용전략이 효과적인 노동공급 증대에서 맡는 역할은 더욱 중요해졌다. 또한 노동공급이 늘어나면 임금상승을 적정 수준에서 제어하게 될 것이라고 가정하였다. 임금결정은 ‘노사단체’의 책임으로 간주됨에 따라 고용지침 자체에서는 임금정책을 언급하지 않았다. 그럼에도 불구하고 일자리 정상회담에서는 유럽연

합이 임금억제정책을 채택하는 것은 중요하다고 강조하였다. 이와 유사한 내용은 마스트리히트 프로세스하에서 발표된 다양한 권고안에 포함되어 있으며, 고용지침까지는 아니더라도 광범위 경제정책지침의 일부로 포함되었다.

회원국이 광범위 경제정책지침을 준수해야 한다는 암스테르담 조약의 요구사항에서 유럽고용 전략의 기본 입장이 무엇인가를 분명히 확인할 수 있다. 그와 동시에 일자리 정상회담에서는 “건실한 거시경제 기반과 진정한 내부노동시장을 기반으로 한 경제환경 개선 없이는 실질적이고 영구적인 고용 확대의 가능성도 없다”는 점과, 거시경제적 환경과 관련하여 “안정과 건실한 공공재정, 구조개혁에 집중한 성장정책을 추구하는 것이 중요”하다는 점을 분명히 했다.

■ 제4장 : 리스본 의제

유럽연합정책을 주도했던 자신감은 2000년 리스본에서 최고조에 달했다. 여기에서 유럽이사회는 2010년까지 유럽이 “일자리의 양적·질적 성장, 사회결속 강화 등을 동반한 지속가능한 경제성장이 가능한 전세계에서 가장 경쟁력있고 역동적인 지식기반경제”가 되어야 한다고 선언했다. 유럽이사회는 여기서 멈추지 않고 회원국간의 협력을 독려한 조약의 일반조항에 기초하여 연금, 사회적 통합, 보건, 장기치료 등의 분야에서 유럽 차원의 대책을 마련하기 시작했다. ‘리스본 프로세스’는 ‘공개조정방식(Open Method of Coordination)’에 공식적인 지위를 부여하였다. 자발적 참여가 바탕이 된다는 점 외에는 지침과 목표 발표, 계획수립, 개별 실행계획 검토회의, 연구방문, 우수사례 발표, 벤치마킹 등 마스트리히트나 룩셈부르크 프로세스에서 개발된 절차와 유사했다. 여기에서도 유럽위원회는 약식 보고서를 작성하고 권고안을 마련해야 했다.

리스본 의제는 야심찬 계획이었다. 수많은 공개 조정방식의 과정 및 이와 유사한 과정이 공존했다. 이들 과정이 중복되기도 했다. 광범위 경제정책지침에서는 임금, 노동시장의 유연성, 조기퇴직률 하락의 필요성에 대해서도 언급하고 있다. 연금에 관한 공개 조정방식에서는 노인인구의 고용문제도 거론될 수밖에 없었다. 또한 노인인구의 소득 적정성 및 빈곤에 대한 문제도 제기되었다. 이러한 노인인구의 소득 적정성과 빈곤 문제는 사회통합에 관한 공개 조정방식의 주제이기도 하

며 사회통합에 관한 우려는 유럽고용전략에서도 기회균등 차원에서 논의되었다. 보건과 고용의 관계, 보건과 은퇴의 관계도 인식되어야 한다. 이는 보건 및 사회간호서비스가 고용인이 된다는 차원에서 이해되어야 할 뿐 아니라 가족이 이러한 간호를 제공할 경우 이를 수행하기 위해 유급직에 전혀 참여할 수 없거나 참여가 줄어들 수 있다는 점에서 접근되어야 한다.

리스본 의제가 야심찬 것이었다면 리스본 의제의 일부인 유럽고용전략도 야심차다고 평가할 수 있다. 지침은 매년 변경되지만 매년 그 수가 증가하여 19개였던 것이 2002년까지 24개로 증가하였다. 마찬가지로 지표의 개발도 줄을 이어 2002년까지 35개의 주요 지표와 60개의 관계 지표가 개발되었다. 보고 과정은 중복되었고 시간이 많이 소요되었다. 또한 유럽연합은 신규 회원국을 맞을 준비를 하고 있었다. 2004년까지 10개국에 신규 가입하기로 예정되어 있었다.¹⁾ 이들 신규 가입 예정국 중 1개국을 제외한 모든 국가가 소국이었으며 거의 모든 국가가 기존 회원국보다 빈곤하였다. 몇몇 국가의 경우 빈곤 수준이 더욱 심하였다. 그럼에도 불구하고 신규 가입국도 전술한 프로세스 전부에 참여해야 했다. 또한 동일한 결과가 기대되었다.

‘보고서 작성의 피로감’과 중복성에 대해 인지하게 되면서 이러한 다양한 프로세스를 합리적으로 재정비하는 노력이 경주되었다. ‘재정비’ 작업은 2003년에 시작되어 2005년에 완료되었다. 유럽고용전략은 마스트리히트 프로세스와 룩셈부르크 프로세스를 통합하게 된다. 이에 따라 회원국은 일군의 지침에 대해 하나의 보고서만 작성하면 되었다. 게다가 거시·미시 지침을 해마다 새로 작성하기보다는 3년에 한 번씩만 조정하도록 했다. 따라서 보고서 작성은 3년에 한 번으로 줄어들었으며 그 중간에는 간단하게 업데이트만 하면 되었다. 또한 지침 제도의 단순화 작업도 진행되었다. 노동공급 증가 및 사회보장제도의 현대화, 노동자와 기업의 적응가능성 향상, 인적자원을 위한 투자 증가 등 3대 포괄적 ‘목표’ 하에 8개의 고용지침을 두는 등 그 수가 감소하였다. 지표의 수도 29개로 감소하였다.

1) 1986년까지 회원국의 수는 12개국이었고, 1995년에는 15개국으로 늘어났다. 2004년에 동유럽 8개국을 포함한 10개국이 추가로 회원으로 가입했으며, 2007년에도 예전에 사회주의 국가였던 2개국이 추가로 가입했다.

■ 제5장 : 성장과 일자리를 위한 전략

유럽이사회의 요청에 따라 2003년과 2004년 작성된 2개의 보고서가 재정비 과정에 영향을 미쳤다. 첫 번째 보고서는 ‘주요 고용관련 정책과제’를 검토하고 회원국이 ‘신유럽고용전략을 집행하고 관련 목표를 달성’하고자 할 때 ‘즉각적이고 직접적으로’ 이들 국가를 지원할 수 있는 ‘현실적 개혁조치’를 파악하고자 했다. 두 번째 보고서에서는 “유럽경제가 리스본 목표를 달성하려면 어떠한 일관된 정책이 필요한지, 이러한 일관된 정책을 구성하는 조치에는 어떠한 것이 있는지 파악”하고자 했다. 첫 번째 보고서에서는 유럽고용전략이 소수의 비교적 단순하고 포괄적인 목표에 집중해야 한다고 주장했으며, 두 번째 보고서에서는 성장과 일자리를 위한 단일 전략을 권고하였다. 첫 번째 보고서에서는 이미 인구에 회자되고 있던 내용, 즉 유럽연합이 “2010년까지 일자리의 양적·질적 성장, 사회결속 강화 등을 동반한 지속가능한 경제성장이 가능한 전세계에서 가장 경쟁력있고 역동적인 지식기반경제”가 되겠다는 의욕적인 목표를 달성하지 못할 수 있는 상황이라는 점을 지적하였다.

실제로 유럽고용전략 시행 5년 동안 실현된 고용성장 성과의 이면에는 저조한 생산성 증가가 있었다. 게다가 다른 도전 과제들도 표면화되기 시작했다. 유럽위원회는 노령화가 재정에 미치는 비용부담에 대해 주목하기 시작했다. 광범위 경제정책지침은 이러한 비용을 제어하고 은퇴시기를 늦출 필요가 있다는 점을 지적했다. 고용지침에서도 “활동적인 노령”과 노인인구가 은퇴 시기를 늦추도록 하는 대책 등을 장려하였다. 이러한 결과로 대대적인 정책 변경이 초래되었으며 2005년 유럽고용전략은 성장과 일자리를 위한 전략의 일부로 편입되었다.

명칭을 변경한 것은 시사하는 바가 크다. 룩셈부르크 프로세스가 마스트리히트 프로세스에 종속되어 있으며 따라서 건실한 거시경제정책이 고용성장을 거두는 관건이라는 점을 명시하는 것이라 할 수 있다. 다음의 두 가지 점에 특히 주목할 만하다. 먼저 2005년 고용지침에는 회원국에게 고용친화적 노동비용과 임금책정 절차를 확보할 것을 장려하는 임금에 관한 권고사항이 들어 있다. 둘째, 유럽위원회와 유럽이사회는 사회보장이 ‘생산적 요소’라는, 다시 말해 사회보장이 종업원의 책임감과 생산성을 제고함으로써 기꺼이 변화를 수용하도록 하여 노동의 유연성을 향상시키고 사

회결속과 안정 구축에 도움이 될 것이라는 명제를 재고하기 시작했다. 이제 유럽위원회와 유럽이사회는 사회보장이 ‘비용적 요소’라는 쪽으로 선회하고 있다. 고용과 생산성이 증대될 경우에만 지금의 사회보장제도의 비용을 감당할 수 있다는 것이다.

성장과 일자리를 위한 전략 중 고용관련 부분은 유연성과 안정성을 통합하여 만든 신조어인 ‘유연안정성(flexicurity)’에 대해 언급하고 있다. 성장과 일자리를 위한 전략에서는 노동자가 비록 동일한 근무지는 아닐지라도 지속적으로 취업할 수 있고, 일하지 않는 기간에는 적정 수준의 임금과 이후 재취업의 기회가 주어질 수 있는 환경을 육성하고자 한다. 이러한 개념은 새로운 것이 아니며 적응가능성 ‘축’에서 회원국에게 업무의 생산성과 경쟁력을 높이고 유연성과 안정성 간의 균형을 이루고자 탄력적 근무시간제 등 업무 구성을 현대화하는 방법을 찾도록 한 최초의 고용지침에도 들어 있다. 해당 고용지침에서는 연간 근무시간제도, 시간제 근무, 평생훈련, 커리어휴식 제도 등도 언급되었다. 또한 회원국에게 새로운 계약 형태하의 근로자가 기업의 니즈에 부합하는 적정 수준의 안정성과 직업적 지위 등을 확보할 수 있도록 해야 한다고 독려했다.

이후 ‘유연안정성’ 관련 대책은 확대되어 보다 전통적인 적극적 노동시장정책, 직업소개, 자문제도 등을 포함하게 되었다. 또한 실직이나 전직 등으로 인해 연금 혜택 등 향후 수급권에 부당한 손해가 가지 않도록 해야 한다는 점도 인지되었다. 그러나 ‘유연안정성’을 최대화하는 최적의 방법은 근로자의 자격, 능력 등을 유지, 향상시켜 ‘고용가능성’을 제고하는 것이다. 게다가 그 책임은 우선적으로 개인이 지게 된다. 정부가 물론 지원할 수는 있지만 개인의 자기책임이 강조되고 있다.

■ 제6장 : 전략 평가

유럽위원회는 유럽고용전략 도입 후 5년을 평가하며 “최근 수년간 유럽연합의 노동시장 성과는 눈에 띄게 향상”되었다고 결론지었다. 동시에 “노동시장 성과 개선 중 유럽고용전략의 도입이 미치는 영향이 얼마나 되고, 경제성장으로 인한 것은 얼마나 되는지를 가늠해 보기란 여간 어려운 일이 아니라는 점을 시인하였다. 우선 전략의 상당 부분이 이미 룩셈부르크 프로세스가 출범되기 전부터 회원국의 정치적 의제”로 다루어지고 있었다. 또한 “구조개혁의 장기적인 특성에 비해 평가

대상 기간이 상대적으로 짧다는 점을 고려할 때 유럽고용전략의 전반적인 영향에 대한 평가를 실시하는 것은 어렵다”. 따라서 평가는 결과보다는 과정에 보다 치중하여 실시되었다.

평가를 통해 프로세스에서 몇 가지 보완점이 있다는 것이 확인되었다.

먼저 국가행동계획은 설명이나 데이터는 풍부할지 모르나 ‘계획’이라는 목표를 달성하지는 못했다. 국가행동계획은 할 수 있고, 해야만 하는 일을 적시한 전략적 문서라기보다는 현재까지 무엇을 했는지에 대한 보고서였다.

둘째, 국가행동계획은 중앙정부만의 영역으로 남아 있었다. 중앙정부 외 기관의 기여는 제한적이었으며 ‘사회적 파트너 전통’을 가지고 있다고 하는 국가에서도 노사단체의 참여는 과거나 현재나 의심스러운 수준일 뿐이다.

셋째, 상호학습에 대한 열망과 ‘성공사례’에 대한 이해를 바탕으로 한 정책 개발은 요원하기만 했다. 평가 결과가 거의 존재하지 않고, 그나마 존재하는 평가 결과는 유럽연합 이외에서 실행한 대책이거나 유럽고용전략이 도입되기 전 시도되었던 대책에 관한 것이었다. 상당수 회원국에 ‘평가 문화’가 존재하지 않았고 이는 지금도 마찬가지이다. 개별 실행계획 검토회의도 의도했던 성과를 내지 못하는 듯하다. 검토회의는 ‘극장’이라고 불렸으며, 참여국은 상호 존중의 제스처로 발표 내용에 대해 지나치게 깊이 파고들려 하지 않았다. 연구방문도 별반 다르지 않아 논의된 대책을 자국으로 이전, 실행하려면 제도적·문화적으로 넘어야 할 산이 참으로 많다는 점을 재확인하면서 끝나는 경우가 많았다. 연구종결보고서는 널리 배포되지도 않았다. 사실 배우려는 분위기도 조성되어 있지 않아 “우리가 제일 잘 알지”, “우린 특별 케이스”라는 분위기가 만연하였다.

넷째, 유럽위원회나 개별 회원국이 유럽고용전략과 사회기금을 통합한 정도는 매우 제한적인 수준일 뿐이었다. 실제로 유럽사회기금은 5년을 주기로 운영되는 반면, 유럽고용전략은 연단위로 운영되는 등 그 주기에 차이가 있고, 유럽사회기금의 목표집단과 우선과제와 유럽고용전략의 목표집단과 우선과제가 정확히 일치하지 않는 등 목표에도 차이가 있었기 때문에 유럽사회기금과 유럽고용전략을 통합하는 작업은 매우 어려웠다.

마지막으로 유럽고용전략은 폭넓은 참여를 이끌어내지도 못했다. 정치인들은 국내에서 유럽고용전략에 대해 거의 언급하지 않았다. 이는 정치인에게만 국한된 것이 아니라 사용자와 노동자 단체도 마

찬가지였다. 주로 유럽 차원에서 논의되고 협상된 것으로 유럽연합본부가 위치한 브뤼셀 밖에서는 학자들만이 관심을 가질 뿐이었다. 좋은 결실을 맺기 위해서는 일자리 현장에서의 집행이 반드시 필요하다는 점을 고려할 때 전술한 상황은 심각한 영향을 끼쳤다. 일자리 정상회담에서는 ‘사회적 파트너’에게 상당한 역할을 맡겼다. 노사단체들은 정책 입안뿐 아니라 정책 실행의 책임도 지게 되었다. 고용가능성 축에서는 “훈련, 근무경력, 훈련생제도, 기타 대책 등의 가능성을 증가시키자는 취지의 협약을 체결할 것을 장려”했다. 마찬가지로 적응가능성 축은 “적정 수준에서 협약을 협상”할 것을 권했다. 이러한 협약의 사례가 존재하기는 하나 ‘전략’ 실현의 일환으로 체결된 것은 거의 없다. 그러나 유럽고용전략이 지나온 자리를 살펴보면 고용전략이 어떠한 것인가에 대해 유용한 지표를 제공해 준다. 고용증진을 위해 전체적인 접근법을 구사하는 것이 중요하다는 점을 보여준다. 먼저 성공적인 거시경제정책은 성공적인 사회보장정책과 성공적인 고용정책 모두를 위해 중요하다. 둘째, 인구노령화 문제에 있어 고용 문제를 동시에 연금 문제로 생각하는 것도 매우 중요할 것이다. 셋째, 고용과 소득안정성이 존재할 경우에만 사회보장이 생산적 요소가 될 수 있기 때문에 유연성 확대가 가능할 것이다.

유럽고용전략의 경우, 이러한 연결고리가 항상 명확히 존재하는 것은 아니다. 리스본 의제의 다양한 부분이 적절하게 통합되지 않았으며 정비 작업도 부분적으로만 이루어졌다. 성장과 일자리를 위한 전략은 거시경제의 안정성과 자유시장의 구현만이 중요하다는 인상을 준다. 거시경제정책과 고용, 사회정책 간의 양자 관계가 충분한 평가를 받지 못하고 있다. 단기적인 노력을 기울이다가 중기적인 결실을 보는 경우도 있겠지만 정책에 대한 설명이 필요하고 낙오자에 대한 적절한 보상도 이루어져야 한다.

마지막으로 유럽고용전략은 정책 학습에 대해 시사하는 바가 많다. 먼저 증거 자료가 갖추어져 있을 경우 정책에 대한 신뢰도가 증대될 뿐 아니라 정책 운영 중에 변경, 조정해야 하므로 이의 토대가 되는 평가는 중요하다. 둘째, 다른 국가에서 성공적으로 집행한 정책은 선례가 될 수는 있지만 이를 비판없이 그대로 모방하는 것은 바람직하지 않다. 국가마다 처한 상황이나 체계 등이 존중되어야 하기 때문이다. 마지막으로 학습은 실수를 통해 얻게 된다. 자신의 실수일 수도 있고 다른 사람의 실수일 수도 있다. 자신의 실수를 통한 학습이라면 평가가 선행되어야 할 것이고 다른 사람의 실수를 통한 학습이라면 정보공유가 그만큼 중요하다는 것을 방증한다. **KLI**

독일 여성의 고용 지위 현황 및 개선



이정언 (하노버대학교 경영학 박사과정)

■ 머리말

유럽 대부분의 국가에서 여성의 남성과 동등한 고용 지위의 획득과 관련된 주제는 사회적 지위 향상뿐만 아니라 고용률 개선에 중요한 영향을 미치는 영역으로 다루어지고 있다. 이러한 맥락에서 유럽연합은 2010년까지 회원국 전체 고용률 70% 달성을 목표로 경제활동가능 여성인구의 고용률을 60%까지 높이는 방안을 찾는 데에 의견을 같이하고 있다. 독일 정부 역시 가족·노동정책 및 여성의 사회활동 촉진 방안을 통해 여성인력의 고용에 따른 동등한 지위의 획득과 근로복지 향상을 위해 지속적인 정책적 노력을 강화해 왔다.

독일 여성의 광범위한 경제활동 참여가 일반적이며 이들의 활동 영역이 점차 사회 전 분야로 확대되고 있지만, 남성과 대등한 고용 지위의 확보와 유지라는 측면에서 여전히 취약한 부분이 발견된다. 특히 출산과 육아 문제가 이들의 동등한 고용 지위 유지를 어렵게 만드는 원인으로 지적된다. 실제로 자녀를 가진 여성 근로자는 기업에 대한 몰입도가 낮은 구성원이라는 선입견을 불러일으키며,¹⁾ 독일 여성 관리자의 40%는 자녀가 없다는 사실이 이를 뒷받침한다.²⁾ 이와 더불어 독

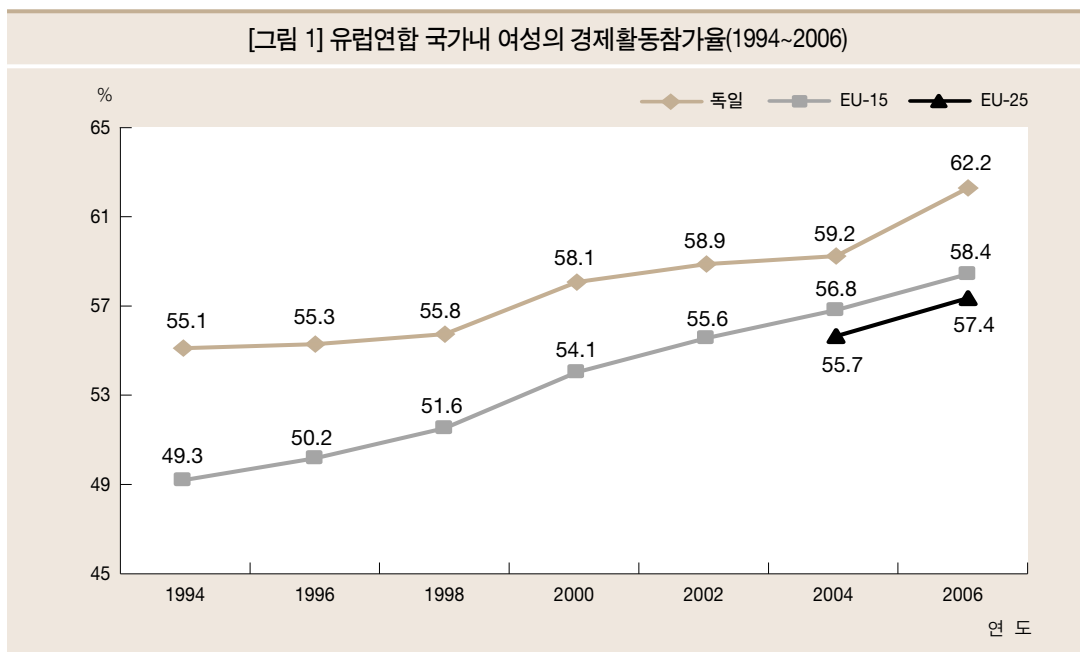
1) Liff, S, Ward, K. (2001), "Distorted Views through the Glass Ceiling : The Construction of Women's Understandings of Promotion and Senior Management Positions. Gender," *Work and Organization*, 8(1), pp. 19-36.

2) Bischoff (2005), *Wer führt in (die) Zukunft? Männer und Frauen in Führungspositionen der Wirtschaft in Deutschland - die 4. Studie*. Bielefeld, pp. 37-39.

일 기업에서 여성의 최고경영층 점유 비율이 약 9%에 불과하며, 과거와 비교하여 현저한 발전이 이루어지지 않고 있다는 최근 조사 결과는 여성 고용 지위의 현실을 반영하는 대표적인 예로 제시될 수 있다.³⁾

■ 여성의 고용 지위 현황 및 향상 노력

법률적인 측면에서 여성이라는 이유로 임금을 포함한 어떠한 측면에서도 차별적인 조건을 제공하는 것이 허용되지 않으며, 또한 산별교섭에 따라 동일노동과 동일보상의 원칙이 지켜지기 때문에 근로자의 성별에 따른 고용조건 차이는 가정될 수 없다. 그럼에도 불구하고 여성의 제한적인 활동 영역 선택, 상대적으로 높은 비정규직 고용 비율, 출산과 육아에 따른 장기휴가, 상위 직위 진출 저조, 고령 여성인력의 비숙련 등과 같은 복합적이고 구조적인 원인이 여성의 차별적 고용 지위



자료 : Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (2007).

3) Alemann, A. (2007), Unterrepräsentanz ohne Ende? Geschlechterungleichheit bei Führungseliten der deutschen Wirtschaft. WSI Mitteilungen 9/2007, pp. 487-493.

를 발생시키는 원인으로 지적된다.

독일 여성의 교육 및 경제활동참가율은 유럽연합 회원국과 비교하여 상대적으로 높은 수준을 유지하고 있다. 독일 여성의 경제활동참가율은 2006년을 기준으로 62.2%에 달하고 있으며, 이는 유럽연합 25개국 평균인 57.4%를 상회한다. 또한 2005/2006 학년도 인문계 고등학교 전체 졸업자 가운데 56.8%가 여성이었으며, 이들은 남학생에 비해 상대적으로 우수한 교육 성과를 거둔 것으로 조사되었다.

한편, 독일 여성의 활동 영역 확대와 교육수준의 향상에도 불구하고 대학 전공분야 및 직업선택의 폭과 다양성에 있어서 남성에 비해 제한적인 모습을 나타내고 있으며, 이러한 차이가 고용 지위의 전반적인 변화를 가져오는 기본 요인의 하나로 지적된다. 구체적으로, 학교교육과 직업교육이 연계된 이원화 직업교육(duale Ausbildung) 이수자는 남녀를 불문하고 약 350여 개의 다양한 직종을 선택할 수 있는 기회가 주어진다. 독일연방 가족·노인·여성·청소년부(Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend : BMFSFJ)의 보고에 따르면, 폭 넓은 직업선택의 스펙트럼이 제시되어 있음에도 불구하고 해당 교육과정을 마친 전체 여성 가운데 54%가 단지 10개 부문의 ‘여성 직종’에 집중되어 직업을 선택하였다. 또한 대학 전공 과목에 따른 성별 분포를 살펴보더라도 기술 및 자연과학 부문의 여학생 구성비가 불균형적으로 치우쳐 있음을 알 수 있다.⁴⁾ 2003학년도 독일 대학 내 자연과학, 수학, 정보학 분야의 여학생 비율은 33.4%, 기계공학 및 토목공학은 18.9%에 불과하였다.⁵⁾ 이러한 결과로 독일 내 전체 기술인력 가운데 여성의 비율은 10% 정도에 머물고 있다. 2004년을 기준으로 여성 경제활동인구의 80% 이상은 서비스업에 종사하고 있으며, 제조업 분야에 진출한 여성은 17% 정도의 수준이라는 조사 결과는 여성의 제한적인 사회활동 영

〈표 1〉 남녀 경제활동인구의 활동 영역별 구분(2004년)

(단위 : %)

	여성(1,600만명)	남성(1,970만명)
농업/임업	2	3
제조업	17	42
서비스업	82	55

자료 : BMFSFJ (2005), 1. Datenreport zur Gleichstellung von Frauen und Männern in der Bundesrepublik Deutschland. Berlin, p. 135.

4) BDA (2007), Chancengleichheit von Frauen und Männern im Berufsleben. Kompakt September 2007.

5) BMFSFJ (2005 : 26-27), 유럽연합 15개국 해당 분야의 여학생의 비율은 각각 37%, 23%이다.

역의 현주소를 나타낸다.

저출산에 따른 여성의 육아부담 경감, 여성 학력 수준의 전반적 향상 등의 영향으로 여성의 적극적인 사회활동, 특히 직장생활에서 상위직 진출의 확대는 여성의 고용 지위 향상을 실현하는 중요한 목표가 되어 왔다.⁶⁾ 그럼에도 불구하고 현재 독일 기업 상위직 여성 관리자의 비율은 전체의 9~13% 정도이며, 1998년 이후 여성의 상위직 점유 비율은 큰 변화 없이 거의 일정한 수준에 머물러 있다. 2002년 기준, 35인 이상 고용 기업에서 전체 경영 및 관리직 가운데 9%만이 여성이며, 중간관리직의 경우 13%, 최고경영진 가운데 여성은 7% 정도를 구성한다는 조사 결과는 여성의 사회 진출에 따른 현실적인 모습을 반영한다.⁷⁾ 이와 더불어 출산, 육아 등의 가정생활과 직장생활을 병행함에 따라 남성 근로자에 비해 파트타임 및 저임 부문에서 고용 비율이 상대적으로 높게 나타나는 고용 형태의 특징을 보이고 있다.⁸⁾

남녀 근로자간 임금에서도 현저한 격차가 발견된다. 2006년을 기준으로 풀타임 고용 여성 근로자의 세전 월평균 임금은 남성에 비해 20%나 적은 2,587유로였다.⁹⁾ 이와 같은 남녀 근로자 임금의

〈표 2〉 남녀 근로자간 세전 월평균 임금 비교

(단위 : 유로)

	남성 근로자 월평균 임금	여성 근로자 월평균 임금	임금 격차(%)
전 체	3,234	2,587	20,0
구서독 지역	3,330	2,662	20,1
구동독 지역	2,388	2,108	11,7

주 : 제조업, 무역, 금융, 보험업 대상 ; 2006년 조사자료.

자료 : BMFSFJ (2007), Fair Play : Entgeltgleichheit für Frauen und Männer, Leitfaden zur Durchsetzung des Grundsatzes des gleichen Entgelts bei gleicher und gleichwertiger Arbeit. Berlin, p. 10.

6) BMFSFJ (eds.) (2003), Bilanz 2003 der Vereinbarung zwischen der Bundesregierung und den Spitzenverbänden der deutschen Wirtschaft zur Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern in der Privatwirtschaft. Berlin, pp. 7-8.

7) 2002/2003년도 독일 30대 민간기업의 최고경영층 가운데 여성이 차지하는 비율은 임원(Vorstand) 1%, 감독위원회대표(Aufsichtsrat) 7%에 불과하였다(BMFSFJ, 2005 : 144).

8) Bischoff (2005) ; 2004년을 기준으로 전체 피고용 여성 근로자 가운데 42%는 파트타임 형태로 고용된 반면, 파트타임 남성근로자는 2%에 불과하였다(BMFSFJ, 2005 : 157).

9) Laskowski의 연구에서는 독일 풀타임 여성 근로자의 세전 임금은 남성과 비교하여 75% 정도의 수준인 것으로 보고되었다. Laskowski (2001), Kein Gleichstellungsgesetz für die Privatwirtschaft?, Zeitschrift für Rechtspolitik, 11, p. 504.

차이는 2001년 당시 21%로 지난 몇 년간 남녀 근로자간의 임금격차가 여전히 줄어들고 있지 않는 것을 반영한다. 독일 연방통계청의 집계에 따르면 무역부문에서 여성 근로자의 임금은 남성에 비해 73.7% 수준이며, 금융 및 보험업은 78.3%, 제조업은 타업종에 비해 약간 높은 80.7%로 남성과 여성 근로자 간의 임금격차가 전 업종에 걸쳐 발견되었다. 이와 더불어 남녀 근로자간 임금의 차이는 여성의 연령이 높아짐에 따라 더욱 커지는 경향을 보였다. 풀타임 여성 근로자의 경우 20~24세에는 남성 근로자 임금의 90% 수준인 것에 반해 60세 여성 근로자는 남성 근로자 대비 73%에 머물렀다. 2005년 유로통계에 따르면 독일 남녀 근로자간 임금격차는 26%로 나타나, 유럽 주요 28개 국가의 평균인 17.5%와 비교할 경우에도 상대적으로 큰 차이를 나타내었다.

지난 2001년 7월 당시 집권 연립 사민당과 녹색당 및 4대 경제단체는 여성의 경제활동참가를 강화할 목적으로 “민간부문의 여성과 남성의 기회균등 촉진을 위한 합의(Vereinbarung zur Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern in der Privatwirtschaft)”에 서명하였다.¹⁰⁾ 해당 합의문에서는 여성의 사회 진출에 따른 교육훈련 및 직업관련 기회의 장기적 향상, 육아를 포함한 가정과 직장생활의 균형 실현, 지금까지 상대적으로 여성 고용 비율이 낮은 상위 관리직 및 미래지향적 부문의 여성고용 비율의 확대, 남녀 근로자간 임금차이의 축소 등이 주요 목표로 제시되었다.¹¹⁾ 주요 경제단체는 해당 합의문에 근거하여 회원 기업에게 여성 근로자의 균등한 기회제공을 보장하기 위한 합의사항을 권고하는 의무를 가지게 되었다. 2003년 12월 독일 정부와 경제계는 “민간부문 여성과 남성의 기회균등 촉진을 위한 정부와 고위경제단체간 합의 2003년 결산(Bilanz 2003 der Vereinbarung zwischen der Bundesregierung und den Spitzenverbänden der deutschen Wirtschaft zur Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern in der

10) 당시 서명에 참여한 조직은 연방정부측에서 BMFSFJ, 연방 경제·노동부, 연방 교통·건설·주택 부이며, 경제계에서는 연방 경영자협회, 연방 산업협회, 상공회의소, 기능업중앙청이 참여하였다.

11) Krell, G., Ortlieb, R. (2004), Chancengleichheit von Frauen und Männern in der Privatwirtschaft : Eine Befragung des Managements von 500 Unternehmen zur Umsetzung der Vereinbarung zur Förderung der Chancengleichheit, Paper für den Herbstworkshop der Kommission Personalwesen, Konstanz. 2000년에 남녀평등 전문위원회가 구성되어 해당 사안과 관련된 구체적인 입법을 추진하여 법안의 초안을 의회에 제시하였으나, 경제단체의 강력한 반발로 입법화는 무산되었다. 이에 따라 남녀평등과 관련된 해당 사안은 법률적인 규제사항이 아닌 정부와 해당 기관 및 경제단체간 권고사항의 차원에서 합의가 이루어지게 되었다.

Privatwirtschaft)"이라는 보고서를 발행하여 여성의 사회 진출 및 직장가정생활의 조화 측면에서 긍정적인 진전이 있었음을 발표하였다. 한편, 정부와 주요 경제단체의 긍정적인 평가에도 불구하고 경제 및 노동관련 연구기관이 실시한 조사에서는 실질적인 개선이 이루어지지 않았음이 밝혀져 2001년 합의 내용의 실천 성과에 따른 이견이 제기되었다.¹²⁾ 실제로, 정부와 경제계측의 여성 고용 촉진을 위한 합의가 이루어진 이후 해당 프로그램의 성과 평가를 수행한 대부분의 연구보고서에서는 여성 근로자의 고용과 관련된 현저하고 긍정적인 발전이 발견되지 않았다. 또한 여성의 사회활동 촉진을 지원하기 위해 도입된 직장가정생활의 조화 실현 프로그램, 근로시간 유연성 확대, 직장생활 여성을 위한 육아프로그램 등의 확대 도입의 효과가 한정적인 것으로 밝혀졌다. 도입된 제도는 평균 이상의 직무능력 또는 상대적으로 높은 숙련도를 가진 여성, 대학교육 이상의 학력을 보유한 여성 근로자에게만 긍정적인 효과가 두드러졌다고 분석되었다.¹³⁾

■ 맺음말

독일 여성의 육아 및 가사노동 비중의 감소, 교육수준의 향상 등으로 인해 조직내 중간 및 하위층에서는 남성과 여성의 고용 지위에 따른 격차가 과거에 비해 상당 부분 해소된 것으로 평가되고 있다. 그러나 아직도 사회 각 조직의 상위층은 대부분 남성으로 이루어져 있으며, 여성의 활동 비율은 10%를 넘지 못하는 상황이다.¹⁴⁾ 이에 따라 독일 정부와 경제계에서는 여성의 사회 진출에 따른 차별적 요소를 미연에 발견하고, 여성의 적극적인 참여를 유도하기 위해 다각적인 노력을 기울이고 있다. 이와 같은 맥락에서 경제계에서는 여성의 상위직 진출 비율을 높이는 방안을 강구하여 실천하고 있으며, 독일 정부는 기술 및 자연과학 분야에서 여성의 교육 이수율을 높이고 해당 분야와 관련된 직업 진출을 활성화시키기 위한 정책을 도입하였다. 독일 정부는 향후 해당 분야의 여성 진출이 활성화될 경우 여성의 파트타임 고용은 낮아지는 반면, 상위직 점유 비율이 상대적으로 높아지고 남성 근로자와 여성 근로자 간의 보수격차도 점차 좁혀질 것으로 기대하고 있다. **KLI**

12) Krell/Ortlieb (2004), pp. 2-3 ; Alemann (2007), p. 489.

13) Alemann (2007), p. 489.

14) BMFSFJ (2005), pp. 157-158.

미국의 프리랜서 노동조합

International Labor Trends

국제노동동향 ② - 미국

김성훈 (코넬대학교 인사관리학 박사과정)

■ 머리말

지속적으로 고용주를 바꾸어 가면서 자신의 직업생활을 영위하는 사람들을 일컫는 프리랜서의 역사는 꽤 깊다. 중세 시대에 용병을 일컫는 단어에서 비롯된 프리랜서(freelancer)라는 용어는 현대 영어에서 고용주 없이 독립적으로 일하거나, 혹은 매우 짧은 기간씩 한 조직에 머물며 커리어를 만들어 가는 이들을 지칭하는 단어로 쓰이고 있다¹⁾. 이러한 프리랜서 형태의 삶의 방식은 이제는 미국에서는 꽤 익숙한 사회생활의 패턴이 되었다.

이들은 자신만의 전문지식을 바탕으로 고용계약을 맺으며 비교적 고소득을 올릴 수 있는 지식 산업에 종사하는 경향이 있었기 때문에 일반적인 의미에서 사회적 약자로서 인식되지는 않았다. 그리고 특정 회사와 깊은 관계를 맺지 않기 때문에 전통적인 노동조합운동에서도 큰 비중을 차지하지 않았다. 그러나 최근 이러한 경향에 조그마한 변화의 바람이 불고 있다. 우선, 프리랜서 형태의 고용 자체가 크게 늘면서 이들이 단지 소수의 특별한 계층에 머물지 않고 일반적인 미국인 중산층 노동자의 모습의 하나로 자리매김하고 있다. 그리고 이들은 개인화된 생활 방식 때문에 고용주로부터 부당한 대우를 받거나 정부 정책상 불이익을 받더라도 적절하게 자신의 목소리를 낼 방법이 없었다는 것에 대한 문제의식이 늘고 있다. 특히 기업들이 치솟는 의료보험비용 부담 등을 피하기 위해 프리랜서 계약을 이용하는 사례가 늘어나면서 프리랜서들은 스스로의 사회적 안전망을

1) Merriam-Webster dictionary.

구축해야 하는 필요가 커지고 있다. 이러한 환경 속에 1990년대 중반부터 미국에서는 프리랜서스 유니언(freelancersunion) 등의 새로운 조직체가 나타나 주목을 받기 시작했다. 이 글에서는 미국에서 점증하고 있는 프리랜서 중심의 노동조합의 실태와 그 의미를 정리해 보고자 한다.

프리랜서를 위한 노동조합의 등장과 성장

프리랜서 현황

일반적으로 프리랜서라는 용어로 불리는 사람들의 범위는 넓고 다양하며, 그들의 현황을 직접적으로 알 수 있는 통계를 구하기는 어렵다. 하지만 독립계약업자(independent contractor)들에 대한 자료는 미국 내 프리랜서들의 현황을 대략적으로 파악하는 데 도움을 준다.

미국 노동부의 통계에 따르면, 미국의 경제활동인구 가운데 7.4%가 독립계약업자(independent contractor)로 살아가고 있는 것으로 나타난다²⁾. 정식 독립계약업자는 아니지만 사실상 프로젝트 중심으로 단기적인 고용계약을 맺으며 경제생활을 영위하는 사람들을 합치면 적지 않은 미국의 경제활동인구가 프리랜서와 비슷한 생활 양식을 지니고 살아간다고 본다면 대략 10분의 1의 미국인이 프리랜서에 가까운 형태로 일하고 있다고 볼 수 있다. 이러한 형태의 고용 패턴은 전통적으로 단기계약이 많이 있는 건설업은 물론, 최근 부상하는 지식 중심의 산업에서 두드러지는데, IT, 의료, 그리고 엔터테인먼트산업이 대표적이다. 이들은 한 조직에 속하는 것보다는 자신의 전문기술을 통해 자신의 아이덴티티를 형성하며, 여러 고용주에 걸쳐서 일하게 되기 때문에 이들을 일컬어 초경계 경력개발자들(boundaryless career workers)라고 부르기도 한다. 이들이 다른 형태의 단기계약 근로자, 예를 들어 호출근로자(on-call workers)나 파견근로자(temporary help agency workers)와 두드러지게 다른 점은, 이들이 자발적으로 이러한 비정기적인 단기계약 조건 아래에서 일한다는 사실이다. 미국 노동부에서 발표한 자료를 보면³⁾ 독립계약업자들의 82%가 앞으로도 계속 독립계약업자로 살아가기를 바란다고 답하고 있다(이에 반해 파견근로자들은 32%만이 현재와 같이 살고 싶다고 말한다). 그들이 독립적인 계약업자로 살아가게 된 동기는 경제적인 문제보다는 여러

2) <http://www.bls.gov/cps/labor2005/chart3-5.pdf>

3) <http://www.bls.gov/opub/ooq/2005/fall/oochart.pdf>

가지 개인적 이유들이 압도적이다. 즉 이들은 자발적으로 프리랜서의 길로 들어섰으며, 자신의 성장을 유지하며 살고 싶어 하며, 앞으로도 프리랜서로 살고자 한다. 미국 노동부의 통계에 따르면 독립계약업자들은 다른 전통적인 근로자들에 비해 비교적 많은 경력과 높은 교육수준을 지니고 있는 것으로 나타난다⁴⁾. 요약하면, 미국에서 프리랜서는 높은 교육을 받은 지식근로자이며, 조직에 매이지 않고 개인적인 삶의 방식을 고수하고 싶어 하는 사람들이다. 이들은 이미 미국 경제에서 적지 않은 비중을 차지하고 있으며, 그 비중은 계속 늘고 있다.

프리랜서 노동조합의 필요성 증가

자발적으로 고용주를 자주 바꾸며 생활하는 지식노동자들의 등장과 성장은 인사관리와 노사관계에 있어서 새로운 도전과 기회를 제공하고 있다. 회사들은 짧은 기간 동안 조직에 머물다 가는 이들이 늘어가는 환경 속에서 어떻게 하면 장기적인 조직 역량을 키워낼 것인지를 고민하기도 하

〈표 1〉 단기계약 근로자들의 근로참여 동기⁵⁾

(단위 : %)

	독립계약업자	호출근로자	파견근로자
총인원 (천명)	8,456	1,996	1,300
경제적 이유	9.4	40.7	59.6
달리 일자리가 없어서	2.7	27.1	34.6
정규직 전환을 기대하며	0.7	5.3	17.7
다른 경제적 이유	6	8.3	7.2
개인적 이유	76	39.4	29.3
유연한 근무시간	23.6	22.4	16.1
가족 때문	3.9	6	2.4
학업 때문	6	6.4	4.5
다른 개인적 이유	48	4.6	6.4
비용답	14.6	19.9	11.1
전 체	100	100	100

4) <http://www.bls.gov/opub/mlr/1996/10/art6full.pdf>

5) <http://www.bls.gov/opub/mlr/1998/11/art1full.pdf>

지만, 다른 한편으로는 프리랜서들을 환영한다. 왜냐하면 이들을 고용하는 것이 비용절감의 이점이 있기 때문이다. 많은 회사들이 프리랜서의 활용을 통해 고정 인건비를 획기적으로 절감할 수 있다고 본다. 특히 치솟는 의료비용 등으로 인해 복리후생에 대한 부담이 기하급수적으로 커지고 있는 미국에서, 업무적인 이외의 복리후생비용을 부담하지 않아도 되는 프리랜서의 고용은 매우 효과적인 비용절감 수단이 된다. 이는 거꾸로 말해 프리랜서들이 은연 중에 회사가 져야 할 많은 복리후생비용을 스스로 떠안고 생활하고 있음을 의미한다. 최근 새롭게 부상하고 있는 프리랜서 노동조합들이 공동의료보험을 회원 가입의 주요 혜택으로 꼽고 있는 것은 바로 이 부분이 반영된 것이라 하겠다.

프리랜서들이 서로 연합하는 것이 필요하다고 최근 강하게 느끼게 된 또 하나의 계기는 자신들의 직업적 전망이 국가의 정책에 의해 많은 영향을 받는다는 사실을 깨달았기 때문이다. 예를 들어, 대기업 연구센터의 해외 이전을 촉진하는 사회 경제적 정책이나 혹은 해외의 저렴한 기술인력의 이민을 환영하는 국가 정책, 혹은 지적재산권의 보호정책 등은 고소득 프리랜서들의 소득에 직접적인 영향을 주었고, 이들은 자신들의 의견을 대변해 줄 단체가 필요함을 점차 크게 인식하게 되었다. 기존의 경제질서 속에서 만들어진 국가와 지방단체의 세금 제도가 늘어나는 프리랜서 형태의 일을 통해 얻어지는 소득을 제대로 인정해 주지 못하는 현상도 이슈가 된다. 프리랜서들은 이러한 국가정책상의 문제가 단순히 개인들이 주의를 더 기울이는 것만으로는 해결되지 못하며, 집단적인 의사표현이 꼭 필요하다는 것을 점차 인식하게 되었다.

이에 더하여, 상호 정보교류를 통해 불평등한 계약의 가능성을 줄이고, 일감을 보다 쉽게 찾을 수 있는 구심점이 될 수 있다는 점도 프리랜서 단체의 발전에 기여하고 있다.

프리랜서 노동조합의 실태

프리랜서 노동조합은 미국의 기존 노동조합과 연계하여, 사실상 산별노조의 역할을 하는 형태에서부터 전문직 종사자들의 사교 모임의 형태에 가까운 조직까지 다양하게 존재한다. 그리고 회원의 구성도 특정 직업군에 한정된 모습에서부터 거의 모든 직종의 프리랜서를 포괄하는 형태까지 있다. 예를 들어, 비교적 미국에서 프리랜서의 역사가 오래된 전문지식산업 중 하나인 방송·연기 부분을 살펴보면 프리랜서들이 매우 다양한 조직체를 통해 자신의 권리를 보호하려고 하고 있음

을 알 수 있다. 1933년에 설립되었고, 로널드 레이건이 한때 위원장을 맡기도 했던 SAG(Screen Actors Guild of America)는 미국의 전국적인 노동단체인 AFL-CIO와 연계되어 있으며, 할리우드의 주요 제작자들과 단체협약을 맺어 회원들의 권익을 적극적으로 옹호하고 있다. SAG와 오랜 경쟁관계를 유지해 오는 IATSE(The International Alliance of Theatrical Stage Employees)는 100년이 넘는 역사에 걸쳐 미국의 엔터테인먼트 제작자들에 맞서 영화인들의 권익을 지키는 일을 해 왔으며, 첨단기술산업으로 변모하고 있는 미국의 영상문화 산업계에서 무대 뒤에서 땀흘리는 기술자들이 어느 제작자 혹은 극장에서 일하게 되더라도 보다 높은 급여와 나은 근무조건을 얻게 하기 위해 애쓰고 있다.

그러나 이런 역사성 있는 단체들과는 달리 1997년에 설립된 NWU(National Writer's Union)과 같은 단체는 UAW의 협조를 받아 프리랜서 방송작가들의 권익을 위해 일하는 노동조합이기는 하지만, 단체협약에는 큰 관심을 두지 않고, 법제도 개선과 상호 정보교류, 그리고 의료보험 공동구매 등의 복지혜택을 제공하는 데에 치중하고 있다. 최근 언론을 통해 주목을 받고 있는 프리랜서 노동조합은 일반적으로 이와 같이 1990년대 이후에 등장한 새로운 형태의 노동조합을 일컫는 경우가 많다. 다음에는 이러한 신종 프리랜서 노동조합의 활동을 사례를 중심으로 살펴보겠다.

〈표 2〉 엔터테인먼트 업계의 주요 노동조합들

조직명칭	개 요	홈페이지
Director's Guild of America (DGA)	영화감독들의 노동조합	www.dga.org
The International Alliance of Theatrical Stage Employees (IATSE)	극장 공연 스태프들의 노동조합. 엔터테인먼트 업계에서 가장 큰 조합	http://www.iatse-intl.org
Screen Actors Guild of America (SAG)	오랜 역사를 자랑하는 배우 노동조합. 로널드 레이건 전 미국대통령이 젊은시절 회장을 맡았었음	www.sag.org
Writer's Guild of America (WGA)	영화, 방송, 케이블 및 기타 매체에 기고하는 작가들의 노동조합	www.wga.org
Actor's Equity	전문극장의 배우와 무대관리자의 노동조합	www.actorsequity.org
National Writer's Union	프리랜서 작가들을 위한 노동조합	www.nwu.org
The Society of Stage Directors and Choreographers	연출자들의 노동조합	www.ssdcc.org
American Federation of Television and Radio Artists (AFTRA)	라디오와 방송업계 종사자를 위한 노동조합	www.aftra.org

프리랜서 노동조합의 주요 활동

엔터테인먼트 업계의 예를 통해 보여지듯이 조직화를 통해 자신의 권익을 보호하려는 프리랜서들의 노력의 역사는 1세기를 훌쩍 넘는다. 그러나 특히 1990년대 이후 조직된 프리랜서들의 조합들을 중심으로 살펴보면 기존의 노동조합과 다른 점들이 쉽게 발견되는데, 이들 단체가 집단의 협상력을 활용하여 이익을 얻어내는 대상이 고용주보다는 의료보험회사 혹은 정책결정당국 등 근로계약과 직접적인 관련이 아닌 쪽에 집중되어 있다는 점이 큰 특징들이다.

집단의 협상력을 이용하여 보험회사를 대상으로 프리랜서에게 이익을 창출하는 좋은 예로서 프리랜서스 유니언(freelancersunion.org)이 제공하는 보험 상품이 좋은 예가 된다. 최근 언론으로부터 많은 주목을 받은 프리랜서스 유니언(freelancersunion.org)은 회원 가입의 첫 번째 혜택으로서 저렴한 의료보험을 꼽는다. 뉴욕을 기반으로 탄생하여 전국적인 단체로 급성장하고 있는 프리랜서스 유니언은 현재 31개 주에서 의료보험을 제공하고 있는데, 딱히 소속된 회사가 없어 회사 단위로 개발된 저렴한 의료보험의 혜택을 받을 수 없었고, 따라서 살인적으로 높은 미국의 의료비용에 그대로 노출되곤 했던 프리랜서들에게 많은 호응을 받고 있다. 이들 프리랜서들에게 저렴하고 효과적인 의료보험을 공동으로 구매할 수 있다는 것은 치솟고 있는 미국의 의료비 환경에서 그 자체로 매우 큰 매력이 아닐 수 없다.

프리랜서의 경제적 이해관계에 영향을 주는 정책에 대하여 집단적인 영향력을 행사한 좋은 예는 뉴욕주의 세금관련법 개정을 들 수 있다. 뉴욕주는 기업들이 본연의 업무 이외의 활동을 통해 얻는 소득에 대하여 과세를 하기 위한 세금 제도(UBT, Unincorporated Business Tax)를 가지고 있다. 그런데 이 법은 공공롭게도 프리랜서들에게 경우에 따라 이중적인 세금 납부를 강제하는 결과를 낳는다. 이에 대하여 뉴욕주의 프리랜서들은 UBT Watch (<http://www.ubtwatch.org>)와 같은 사이트를 개설하여 세금 제도가 프리랜서들에게 부당하게 많은 세금을 징수하고 있음을 지속적으로 알렸고, 프리랜서스 유니언 등의 단체가 다양한 방법으로 로비 활동을 하였다. 그 결과 뉴욕주는 지난 6월 UBT 개혁법안을 결국 통과시켜 프리랜서들로 하여금 매년 수백달러 상당의 세금을 덜 낼 수 있도록 배려했다. 이상의 사례에서 보듯이 1990년대 이후 등장하는 새로운 프리랜서 단체들은 파업 등을 통해 고용주를 직접 압박하는 활동보다는 프리랜서의 경제적 이해에 관련이 되는 보험회사나 지방정부 등에 집단의 협상력을 활용하는 것을 주요 업무로 삼고 있다.

프리랜서 노동조합의 공헌

프리랜서 노동조합이 과연 새로운 노동조합의 모델을 제시하고 있는가에 대해서는 아직 정확한 판단을 내리기 어렵다. 의료보험 도입이나 대정부 압박 등 새로운 프리랜서 노동조합들이 그 존재감을 드러내는 부분들이 분명히 있으나, 이는 진정 새로운 활동 영역을 개척했다기보다는 기존의 노동조합이 수행하는 여러 가지 활동 가운데 일부분만을 하고 있다고 볼 수도 있다.

그러나 일부 프리랜서 노동조합은 창조적인 조직운영 구조와 회원관리 능력을 보여주면서 주목을 받고 있다. 예를 들어, 프리랜서스 유니언(freelancersunion.org)은 회원들로부터 회비를 받지 않음으로써 회원 가입의 진입장벽을 없앴다. 대신 이 단체는 회원들이 의료보험에 가입할 경우 의료보험회사로부터 일정한 커미션을 받아 운영비로 충당한다. 회원들은 자신에게 맞는 의료보험임을 확인하고 보험을 구매하므로 비록 회비가 보험료에 포함되어 있다 하더라도 자신이 회비 납부를 통해 얻는 혜택이 분명하기에 부담감이 적다.

전국작가노동조합(National Writers Union)은 프리랜서 작가들이 출판 혹은 방송매체와 계약을 맺을 때 계약서의 내용을 무료로 검토해 주는 서비스를 제공한다. 경험이 많은 선배 프리랜서가 계약서의 이면에 담긴 내용을 검토하고 설명해 줌으로써 프리랜서가 스스로 자신의 권리를 지킬 수 있도록 돕는 것이다. 이와 같은 서비스는 고용주를 직접 상대하여 집단의 힘을 과시하는 고비용 활동을 하지 않고도 회원들의 이익을 지켜내는 방법이 되며, 회원들에게 직접적으로 눈에 보이는 혜택을 상시적으로 제공함으로써 조직에 대한 헌신도를 높이는 효과를 가진다.

인터넷을 통하여 지리적 한계를 극복하고, 집단의 힘을 모아내는 능력도 주목할 만하다. 프리랜서스 유니언(freelancersunion)이나 전국작가노동조합(National Writers Union)등의 주요 프리랜서 노동조합들은 온라인을 통해 회원을 모집하고 각종 보험을 판매하며, 중요한 대정부 캠페인을 벌인다. 또한 불공정한 계약을 강요한 고용주에 대한 정보를 공개하고 공유하고, 공정한 계약을 얻어낼 수 있는 컨설팅 서비스를 온라인을 통해 제공한다. 프리랜서 노동조합은 어떤 면에서는 일종의 온라인 커뮤니티인 셈이다.

■ 맺음말

1990년대 이후 미국에서 등장하여 성장하고 있는 새로운 형태의 프리랜서 노동조합은 침체된 미국 노동운동계에 새로운 아이디어를 제공하고 있다. 시간과 공간을 초월할 수 있는 인터넷을 매개로 하여 공동의 이익을 추구해 내는 프리랜서 노동조합들은 한 조직에 깊이 연계되기를 꺼리는 프리랜서들의 삶의 방식을 존중하면서도 이들의 공통적인 이익을 옹호하고 지켜내는 역할을 일부 성공적으로 수행함으로써 주위의 관심을 끌고 있다. 아직 본격적인 역사가 채 10여 년에 지나지 않기 때문에 이들이 미국 노동계에 어떤 영향을 미칠 것인지 정확히 예측하기는 어렵지만, 공동의 이익을 위해 단결한다는 노동조합의 기본 원칙은 점차 개인화되어가는 노동시장 속에서도 분명히 그 빛을 잃지 않고 있음을 보여주는 좋은 예라고 할 수 있을 것이다. **KLI**

스웨덴 정부의 사회복지제도 비용절감을 위한 노력

International Labor Trends

국제노동동향③ - 스웨덴

손혜경 (스톡홀름대학교 연구원)

■ 머리말

스웨덴의 사회정책이 잘 발달된 것은 주지의 사실이다. 약간 과장되는 측면도 있겠지만 스웨덴 시민이 무덤에서 요람까지 전 일생에 걸쳐 각종 사회복지기관과 관련을 맺지 않고 삶을 영위한다는 것은 거의 불가능하다고 할 수 있다. 그런 사실을 입증하는 한 가지 중요한 척도로 스웨덴에서 매년 사회복지를 통해 시민들에게 지급되는 각종 지원금 규모를 들 수 있는데, 2006년의 경우 스웨덴 통화로 약 5,200억 크로나가 시민, 가족 그리고 개인기업에 지급되었다. 문제는 수많은 사회복지지원금 중에서 정당하지 않은 근거로 지급된 금액의 규모를 알기가 쉽지 않다는 것이다. 만일 정당하지 않은 근거로 각종 사회복지지원금이 지속적으로 지급된다면 이는 장기적으로 사회복지 자체에 대한 스웨덴 시민들의 신뢰도가 낮아질 우려가 있으며 또한 무엇보다도 스웨덴 사회나 시민들에게 불필요한 비용이 증가되고 궁극적으로 시민이 부담해야 할 세금이 인상될 수 있기 때문이다. 스웨덴 정부는 이러한 문제를 해결하려는 목적으로 2005년 가을에 ‘잘못된 사회복지지원금 지급방지대표단(Delegationen mot felaktiga utbetalningar : FUT-delegationen, 이하 FUT 대표단으로 칭함)’을 스웨덴 정부 직속기관으로 특별히 설치하였다. 이 대표단은 사회복지를 관할하는 16개의 각종 정부기관과 기타 단체의 대표자 그리고 정부 4개 부처 대표자로 구성되어 있다. 대표단의 목적은 관련된 기관들이 협력하여 정당한 사회복지지원금이 정당한 대상자에게 지급되도록 하는 것이며, 또한 장기적으로 잘못된 사회복지지원금 지급 건수를 줄이려는 것이다. FUT 대표단은 출범시 대표단의 활동 기간을 2008년 가을로 제한하였다. 2005년 가을 FUT 대표단이 활동을

시작한 이후 현재까지 약 7종의 보고서를 발표하였는데 그 중에 중요한 보고서로는 2007년 가을에 발표된 <누가 사회보장제도를 오용하며 왜 하는가?>¹⁾ 그리고 <잘못 지급된 사회복지지원금은 얼마인가?>²⁾가 있다. 이 글은 이 두 보고서의 중요한 내용을 소개하는 것을 목적으로 한다.

■ 사회복지지원금 지급 관련 기관의 수

FUT 대표단의 활동을 통해 스웨덴 내에 사회복지지원금 지급에 관련하고 있는 기관이 약 60개로 파악되었다. 하지만 FUT 대표단이 전체 60개 기관을 상세히 조사하는 데 시간의 제약이 있어 16개 기관의 사회복지지원금 지급 상황을 상세히 조사하였으며 추가로 30개 기관의 사회복지지원금 지급 관련 상황을 개략적으로 조사하였다. 나머지 기관에서 지급되는 사회복지지원금은 그 규모가 매우 작아서 전체 사회복지지원금 지급 규모에 미치는 영향이 거의 미미하기 때문에 조사를 실시하지 않았다.

■ 잘못된 사회복지지원금의 정의

그러면 잘못된 사회복지지원금은 무엇을 의미하는가? FUT 대표단이 사용한 잘못된 사회복지지원금은 전체 사회복지지원금 중에서 지급 결정이 잘못되었거나 단순히 정당하지 않은 근거를 바탕으로 지급된 사회복지지원금을 의미한다. 좀더 구체적으로 잘못된 사회복지지원금은 구체적으로 세 가지로 분류되는데 그 첫 번째는 사회복지지원금 수령자가 의도적으로 잘못된 근거를 제시해 지급된 금액이고, 그 두 번째는 사회복지지원금 수령자가 실수로 잘못된 근거를 제시해 지급된 금액을 말하며, 그리고 세 번째는 사회복지지원금 지급담당 기관이 실수를 해서 지급한 금액을 말한다.

1) Statens offentliga utredningar, November 2007 “Vem fuskar och varför? – Om attityder till bidragsfusk i Sverige”, Rapport 6 Delegationen mot felaktiga utbetalningar.

2) Statens offentliga utredningar, November 2007 “Vad kostar felen? – Omfattning av felaktiga utbetalningar från trygghetssystemen”, Rapport 7 Delegationen mot felaktiga utbetalningar.

■ FUT 대표단의 판단에 사용된 세 가지 부분조사

FUT 대표단의 잘못된 사회복지지원금 지급 규모 판단에는 세 가지 부분조사에 근거를 두고 있다. 첫 번째 부분조사는 상세히 조사된 16개 사회복지지원금 지급관련 기관 자체에서 추정된 잘못된 사회복지지원금 규모에 근거한다. 규모의 판단은 해당 기관의 전문가들의 의견에 근거해 이루어졌다. 또한 이러한 판단은 각 기관이 주최한 각종 세미나를 통해 사회복지지원금 지급에 관련된 정보를 구체적으로 수집해 분석해서 이루어진 것이다. 두 번째 부분조사는 스웨덴 국세청과 범죄예방위원회가 실시한 조사를 말한다. 이 기관들은 불법노동(개인이 노동자를 고용해 일을 시킴에 있어 정당한 임금을 지급하지 않고, 또한 개인이 사업주로서 노동자의 임금에 대한 세금을 국세청에 신고하고 않은 경우를 말함)과 실업보험과의 관계를 조사하였다. 특히 스웨덴 국세청이 2006년에 발표한 불법노동에 대한 조사를 참고하였다. 세 번째 부분조사는 30개 기관에 대한 개략적인 조사를 말한다. 이 30개 기관에 대한 조사 결과는 잘못된 사회복지지원금 지급 원인, 구조, 규모 면에서 사실상 16개 상세 조사기관에서 밝혀진 것과 상당히 유사성을 보이고 있다.

■ 16개 상세 조사기관에서 밝혀진 잘못된 사회복지지원금 지급 규모

2005년과 2006년 두 해 간 16개 상세 조사기관에 지급한 사회복지지원금은 2,450억 크로나에 달한다. <표 1>과 <표 2>는 16개 상세 조사기관에서 잘못 지급한 사회복지지원금을 분야별로 구분해서 비율과 규모를 보여준다. 물론 규모 추정에 있어서 신뢰도의 격차가 크다는 것을 인정해야

〈표 1〉 사회복지지원금 중에서 잘못 지급된 비율이 가장 높은 분야 및 비율

분 야	비 율
저소득자 생활보조비	18.2
임시 부모 수당	13.7
장애인 지원금	10.9
양친보험	9.7
망명자 정착비용	8.5

〈표 2〉 사회복지지원금 중에서 잘못 지급된 금액이 가장 높은 분야 및 금액

분 야	금액(백만 크로나)
상병 및 직업재활 지원금	4,510
상병보험	2,600
양친보험	1,889
저소득자 생계보장비	1,468
장애인 지원금	1,241

졌지만 전체적으로 잘못된 사회복지지원금 지급 규모는 약 6~7%에 해당하는데 이를 금액상으로 표시하면 약 150억에서 170억 크로나에 달한다. 규모 추정에 있어서 신뢰도의 구간이 상당히 큰 데 이 규모는 약 3~10%이고, 금액으로 하면 약 80억에서 260억 크로나에 해당한다.

■ 불법노동으로 인해 잘못 지급된 사회복지지원금 규모

FUT 대표단의 이번 조사와 함께 발표된 것은 스웨덴 국세청과 범죄예방위원회에서 추정한 불법 노동과 실업급여 지급 규모이다. 실업자가 불법으로 일하면서 실업급여를 받는 것은 사회복지에 있어서 상당히 심각한 불법 행위에 속한다. 불법으로 노동을 하며 실업급여를 수령하는 것은 전체 잘못 지급된 사회복지지원금의 4~6%에 해당하는데 금액으로 환산하면 약 10억에서 15억 크로나에 해당한다. 이는 또한 전체 실업급여 지급의 약 3%에 해당하며 금액으로 환산하면 약 10억 크로나로 추정되고 있다. 사실상 불법노동의 규모를 정확히 추정하기란 상당히 어려운 일이다. 하지만 스웨덴 국세청과 범죄예방위원회의 세미나에서 토론한 결과 그 규모는 2005년 전체 사회복지지원금의 5~7%에 해당하며, 금액으로 환산하면 연간 약 15억에서 20억 크로나로 추정되고 있다. 이는 매일 5,500만 크로나가 정당하지 않은 근거로 지급되고 있음을 의미한다. 또한 20억 크로나는 경찰청과 검찰청의 연간 유지 비용과 맞먹는 금액이다. 이런 사실을 감안할 때 스웨덴 정부가 잘못된 사회복지지원금 문제를 해결하려는 노력의 의미를 어느 정도 이해할 수 있다.

■ 30개 개략 조사기관에서 밝혀진 잘못된 사회복지지원금 지급 규모

30개 기관에 대한 개략 조사 결과 상당수의 관련 기관에서 사회복지지원금을 잘못 지급한 경우가 빈번했으며 그 금액의 규모 또한 상당히 큰 것으로 밝혀졌다. 하지만 전체적인 규모를 밝히기 위해 어느 정도의 추정이 필요했다. 각종 사회복지지원금 중 노령연금과 아동수당은 잘못 지급되는 빈도가 상당히 낮다고 밝혀졌다. 조심스러운 추정에 의하면 약 1,000분의 1의 경우가 잘못된 사회복지지원금 지급에 해당하는데 금액으로 환산하면 약 2억 크로나에 해당한다. 나머지 28개 기관에서 잘못 지급된 사회복지지원금은 평균 약 3%로 추정되는데, 금액으로 환산하면 약 19억 크로나에 해당한다.

■ 잘못 지급된 사회복지지원금의 전체 규모

FUT 대표단의 조사를 통해 밝혀진 잘못 지급된 사회복지지원금의 전체 규모는 상당히 큰 것으로 밝혀졌다. 정확히 말하면 약 180억에서 200억 크로나에 해당한다.

■ 불법으로 수령한 사회복지지원금 규모

불법으로 수령한 사회복지지원금은 구체적으로 세 가지로 분류된다. 그 첫 번째는 사회복지지원금 수령자가 의도적으로 잘못된 근거를 제시해 지급된 금액이고, 그 두 번째는 사회복지지원금 수령자가 실수로 잘못된 근거를 제시해 지급된 금액, 그리고 세 번째는 사회복지지원금 지급담당 기관이 실수를 해서 지급한 금액을 말한다. 이 세 가지 항목은 각각 50%, 30% 그리고 20%로 나누어진다. 전체적으로 약 180억에서 200억 크로나가 잘못 지급되고, 그 중에 50%가 불법으로 수령한 사회복지지원금이라 할 때 약 100억크로나라고 할 수 있다.

■ FUT 대표단이 중점을 두고 조치하려고 하는 분야

FUT 대표단이 지난 3월 잘못 지급된 사회복지지원금을 원인별로 조사 분석한 자료를 발표하면서 이러한 문제를 해결하기 위한 방안을 제시했다. 특히 정부는 잘못된 사회복지지원금 지급을 줄이기 위해 2008년도 예산을 계획하며 FUT 대표단이 지적한 부분에 특히 중점을 두고 문제를 줄이기 위해 조치를 취했다. FUT 대표단이 11월에 밝힌 잘못 지급된 사회복지지원금 규모는 사회복지제도 자체에 대한 새로운 인식을 불러일으켰는데 FUT 대표단은 조사 결과에 따라 잘못을 고치기 위한 각종 조치를 펼치기로 결정하였다. 그 예는 아래와 같다.

소득에 대한 철저한 검증과 불법노동 근절을 위한 조치 필요

잘못된 사회복지지원금 지급을 줄이려는 노력에서 가장 중요한 조치는 소득에 대한 철저한 검증

과 불법노동을 근절하기 위한 조치를 강화하는 것이다. 그 한 방법으로 사업주의 국세청에 대한 매월 보고서에서 개인별 임금과 세금을 명시하도록 하는 것이다. 이렇게 하면 사회복지지원금 지급 시 개인의 소득에 대한 통제를 철저히 할 수 있는 여건을 마련할 수 있다. 또한 이런 제도가 도입되면 국세청이 불법노동에 대한 통제를 더욱 강화할 수 있는 여건을 마련하게 되는 것이다.

사회보장 관련 지원금의 지급이 잘못될 위험이 높은 분야에 우선 순위를 두어 개선 필요

FUT 대표단은 사회복지지원금이 잘못 지급된 이유와 지급된 사회복지지원금의 규모를 감안해 사회복지 중에서 잘못 지급될 위험이 높은 분야를 구분할 수 있게 되었다. 위에서 지적한 바와 같이 사회복지 전반적으로 위험이 분산되어 있는 것이 아니라 몇몇 사회복지지원금에 잘못 지급될 위험도가 집중되어 있는 것을 알 수 있었다. 하지만 한 가지 지적할 만한 사실은 잘못 지급될 위험도가 높은 분야와 그렇지 않은 분야의 추정 판단에 있어 그 전제 조건이 차이가 있을 수 있다는 것이다. 하지만 FUT 대표단의 활동을 통해 위험도가 높은 분야와 낮은 분야를 철저히 구분할 수 있었다는 것은 각종 사회복지지원금 중 어느 분야에서 비용절감을 할 수 있는가에 대한 정보를 정확히 얻을 수 있다는 데 큰 의의가 있다. 각종 사회복지비용 중에서 잘못 지급될 비율과 금액 양쪽 다 높은 분야는 저소득자 생활보조비, 장애인 지원금 그리고 양친보험으로 판명되었다. 그런 이유로 인해 이 세 가지 종류의 사회복지 분야에서 지원금이 지급될 경우 통제를 더욱 철저히 해야 한다는 결론을 내릴 수 있는 것이다. 덧붙여 의료보험 현금 지급금, 직업재활 현금 지급금, 병약자 현금 지급금 분야에 대한 관리도 철저히 해야 할 필요가 있는데 그러면 사회보장제도 전체적으로 약 7억 크로나만큼의 비용절감을 할 가능성이 있는 것이다.

사회복지 관련 기관의 통제력 개선 필요

사회복지 관련 기관의 통제력과 업무를 효율화하는 것이 상당히 중요하다. 그렇게 하려면 시민들의 세금이 효율적으로 사용되도록 정부가 최종적으로 책임을 지고 일을 해야 한다는 것이다. 각종 사회복지 관련 기관들의 기관장은 사회복지 관련 업무를 효율적으로 집행하여 국고를 최대한 효율적으로 사용되도록 노력해야 할 것이다. FUT 대표단은 사회복지의 통제력을 높이기 위해 몇

가지 중요한 조치를 부각시켰다. 예를 들어 사회복지지원금의 성격에 부합하는 법규와 지침을 마련하여 통제력을 높이도록 하는 것이다. 또 다른 방법으로 정부기관과 사회복지 관련 기관들 간에 직접적인 접촉 경로를 만들어 사회복지지원금 대상자들에 대한 중요한 정보를 공유하도록 하는 것이다. 마지막으로 사회복지지원금 대상자들에 대한 각종 정보를 자동적으로 얻을 수 있는 방법을 마련하는 것이다.

시민들의 사회복지에 대한 태도 변화

사회복지를 오용하는 자에 대한 지식과 그 지식의 활용도를 높일 필요가 있다. FUT 대표단은 사회복지 전 분야에 대한 정보를 모아야 하는데 그 목적을 위해 특별히 정부 예산을 할당해야 한다는 의견이다.

수혜 대상자의 재산 정도에 따라 변동하는 사회복지지원금에 대한 간략한 통제 가능성 증대 필요

사회복지지원금 중 주택보조금, 적응보조금 그리고 양육비는 수혜 대상자의 재산 정도에 따라 지원 규모가 달라진다. 그런 이유로 특히 개인 또는 부부의 재산이 250만 스웨덴 크로나가 넘는 경우에는 지급되어서는 안 된다. 이런 점을 감안할 때 정부는 수혜 대상자의 재산 정도를 정확히 측정하기 위한 조치를 신속히 마련해 앞으로 같은 실수가 반복되지 않도록 조치를 취해야 한다.

양친보험에 대한 포괄적인 통제 조치 마련

임시 양친보험의 경우 잘못 지급된 금액이 13.7%에 달하며 정규 양친보험의 경우 9.7%로 추정된다. 이 두 경우 모두 지급이 잘못될 위험도가 상당히 높은 편에 속한다. 금액 면으로 볼 때 잘못 지급된 임시 양친보험금은 5억 6,600만 크로나이고 정규 양친보험금의 규모는 그의 약 3배인 18억 8,900만 크로나이다. 이런 사실을 감안할 때 FUT 대표단은 각 금액의 규모에 상응하는 통제 조치를 취해야 할 필요성이 있으며, 또한 이 분야에 대한 개별적 통제보다는 포괄적인 통제 조치를 취하는 것이 더욱 효율적 일 수 있다.

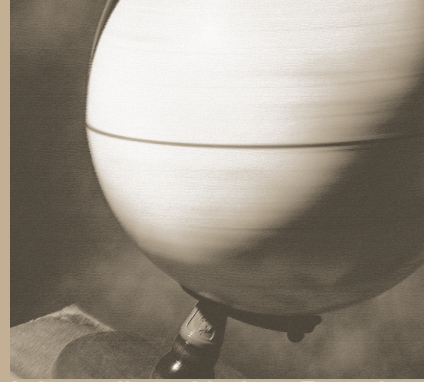
잘못 지급된 사회복지지원금의 규모에 대한 추가 조사 필요

잘못 지급된 사회복지지원금 규모의 추정은 정확성을 결여하며 어느 정도 누락된 부분이 있다는 것을 감안할 때 잘못 지급된 사회복지지원금의 규모에 대한 추가적인 조사가 필요하다. 특히 각종 사회복지 관련 기관들 자체에서 잘못 지급된 사회복지지원금에 대한 조사를 앞으로 더욱 철저히 시행할 필요가 있다. 사회보장 관련 지원금의 지원 내용에 대한 통제를 위해 대학이나 각종 연구기관에 대한 조사도 필요하다. 대학이나 각종 연구기관에 대한 조사를 위하여 특별 예산 배정이 필요하다.

■ 맺음말

사회복지의 지속적인 운영은 사회복지에 대한 시민들의 지속적인 신뢰도가 절대 필요 조건이다. 하지만 사회복지의 오용을 철저하게 방지하기는 결코 쉬운 일이 아니며 그렇다고 해서 사회복지 운용 비용이 계속 증가한다는 이유로 시민들의 세금을 계속 인상하는 것도 무리가 있을 수 있다. 최근 몇 년 사이 스웨덴 사회 각계각층에서 아마도 소수의 시민들이 사회복지를 오용하지 않고 있는 것이 아닌가 하는 의심이 증대했다. 스웨덴 정부는 이런 문제를 해결하기 위해 FUT 대표단 (잘못된 사회복지지원금 지급방지대표단)을 구성하여 사회복지지원금이 잘못 지급된 이유, 규모 등을 조사하여 발표하였고 또한 사회복지지원금이 잘못 지급된 분야를 정확히 식별하였다. 한 가지 염두에 두어야 할 사항은 FUT 대표단의 이러한 조사는 상당히 큰 부분이 추측에 의존한 것이라는 것이다. 어쨌든 스웨덴 정부가 사회복지 운영에 있어 이렇게 새롭게 얻은 지식을 효율적으로 활용하여 앞으로 사회복지 운영의 효율성이 더욱 높아지고 궁극적으로 시민들의 세금 부담률이 낮아질 수 있다면 FUT 대표단의 활동은 좋은 평가를 받을 수 있을 것이다 **KLI**

비정규직 문제의 대안: 스페인의 2006년도 노동정책 개혁의 성과



International Labor Trends

국제노동동향④ - 스페인

정희정 (네덜란드 틸버그대학교 유연보장연구팀 연구원)

■ 머리말

비정규직 노동자 문제는 우리나라의 노동시장의 양극화 문제의 일환으로 노동시장의 주요 이슈로 지속적인 주목을 받아왔다. 현재 우리나라의 임금노동자 절반 가량이 비정규직 계약을 맺고 있으며 그 비중은 최근의 비정규직법을 포함한 이 문제를 해결하고자 한 수 차례 노력에도 불구하고 높은 수준을 유지하고 있다. 그러나 이와 같은 비정규직 문제는 우리나라만의 독특한 문제가 아니라는 것을 주시해야 할 것이다. 지구화와 산업 체계의 전환 이후 비정규직의 증가는 많은 국가들이 대면하고 있는 문제로서 각 정부들은 이에 대한 나름대로의 해결책을 강구하고 있다.

이번 글에서는 이와 같은 국가들의 비정규직에 대응하는 방안 사례 중 유럽에서 가장 높은 임시직 비중을 보이는 스페인의 사례를 살펴볼 것이다. 특히, 최근 우리나라에서도 주목받아 왔던 스페인의 2006년 노동법 개혁과 그 성과를 중심으로 살펴보도록 하겠다.

이 글은 『국제노동브리프』 2006년도 9월호(Vol.4 No.9) “스페인의 최근 노동시장 개혁과 비정규직 문제에 대한 대응책” (pp.58~67)의 후속편으로, 스페인의 정치구조와, 노동시장 현황과 역사, 비정규직의 문제를 해결하기 위한 2005년도 이전 노동시장 개혁 내용 등은 다음 절에 간단한 요약할 하는 것으로 하겠다. 이 글은 그보다도 2006년도 개혁이 그 이후 스페인의 노동시장에 지난 1년간 어떠한 영향들을 미쳤는지, 그 성과와 한계를 조사해 보는 것을 목표로 둔다. 이와 함께 이와 같은 스페인의 개혁이 우리나라 비정규직 문제에 어떠한 함의를 제공하는가를 살펴보도록 하겠다.

■ 스페인의 비정규직 문제의 등장과 그 이후 노동법 개정 내용 요약

스페인의 비정규직 문제는 1984년도 당시 악화된 노동시장 상황의 해결책으로 단기, 임시직 근로계약을 보다 원활하게 사용할 수 있게끔 노동법 개혁을 단행함으로써 등장한 문제이다. 1984년도 노동법 개정 이후 단기계약/임시직의 숫자는 급증하게 되었고 이 급증한 수준은 1990년도 초반에 최고치를 도달한 이후 최근까지 30% 이상 수준으로 나타났다. 이에 대해서 스페인 정부는 1994년에서 2005년까지 4차례 거친 개혁을 단행하였는데, 이는 정규직 해고비용 과징 단축, 해고수당 감소, 비정규직 사용제한 강화, 정규직 고용시 사회보장기여금 혜택 제공, 시간/내부노동시장 유연성 증가 유도 등의 내용을 포함하고 있다. 이에 이어 2006년도 7월 31일에 이루어진 노동법 개혁 내용은 다음과 같다.

정규직 사용 유도 방안

- 정규직 고용 유도를 위한 사회보험금 할인
- 정규직 고용 유도 정규직 고용시 보조금 제공

비정규직 사용제한 방안

- 임시직 남용 방지를 위한 재계약 제한(30개월 이내 24개월 이상 근로하거나 3회 이상 계약을 맺을시 자동 정규직 전환)
- 훈련계약 임시직 사용제한
- 실업자들을 위한 임시직 프로그램 중단
- 불법파견 노동관리, 근로감독관 노조 참여 강화 등

추가적인 노동법 개정 - 건설업 하청제도 개혁

스페인은 노동시장 개혁을 2006년 6월 합의에서 멈추지 않고 임시직 축소를 위한 노력의 일환으로 지속적인 정책 개혁을 단행하였다. 예를 들어 10월 18일에는 임시직 계약을 맺은 근로자 비중이 가장 높으며 스페인의 노동인구의 상당 부분을 포괄하고 있는 건설업계의 하청업과 관련된

노동법 개정이 단행되었다. 스페인의 현재 하청업과 관련된 노동법은 다음과 같은 제약을 두고 있다. 하청 업무 중 만약 노동인력 공급만을 위한 하청 관계라면 그 하청은 임시노동자 파견업체와만 그 관계를 맺을 수 있도록 제한되어 있다. 다시 말하자면, 이외 두 회사 사이에서 노동인력 공급만을 위해서 맺어지는 계약 관계는 불법이며, 만약 인력을 공급하는 회사가 자체적인 구체적인 업무나 안정적인 조직이 없거나, 새로운 업무를 개발한 능력이나 고용주로서의 역할을 다하지 못하는 위치에 있으면 역시 이 관계는 불법관계로 정의내려진다. 스페인의 건설업계는 중요 산업부문으로 약 260만 명의 노동자를 고용하고 있어 이는 노동가능인구의 약 13%를 포함하며, 스페인의 GDP의 12%를 포함하고 있다. 건설업계는 우리나라의 경우나 다른 국가에서도 마찬가지로, 스페인의 노동시장에서 가장 높은 비정규직을 포함하는 업계로 이 산업 부문에 고용된 노동자 중 약 70% 가량이 임시직 계약을 맺고 있다.

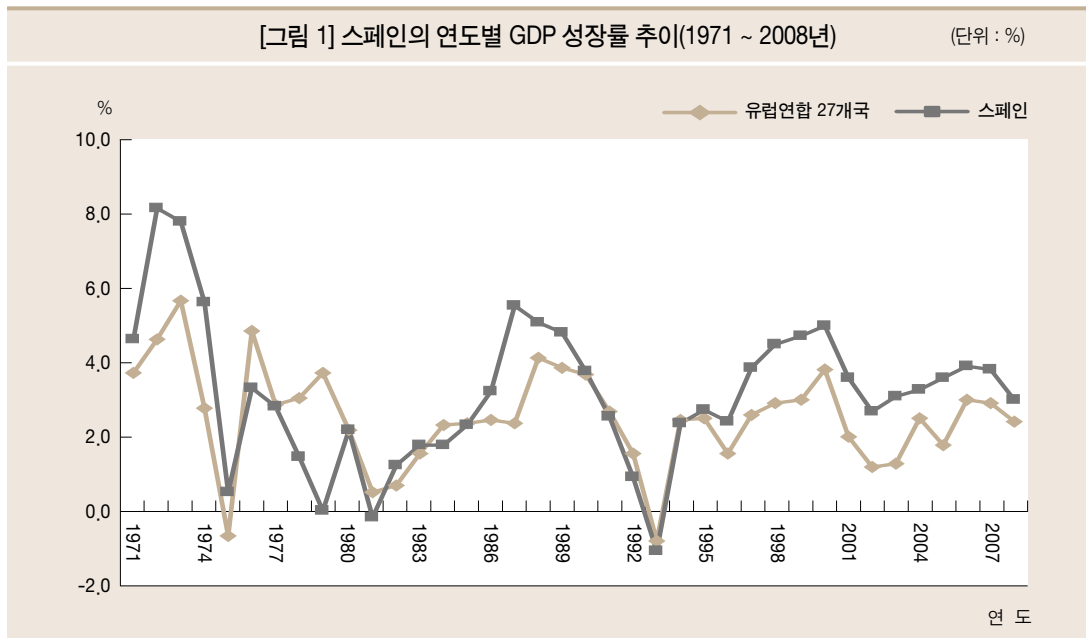
10월에 거행된 노동법 개정은 이와 같이 비정규직 문제를 척결하기 위해 산별 단위로 보다 개별적이고 직접적으로 개입한 예시이다. 이 법 내용은 다음과 같다.

- 2010년까지 하청 업계의 노동자들의 30% 이상이 정규직 계약을 맺고 있어야 한다. 이는 첫 18개월 동안 10%, 다음 18개월 동안 20% 이상 수준을 달성해야 한다.
- 과도한 중복 하청(즉, 하청 받은 업체가 다시 그 업무를 다른 회사에게 하청하는 것)이 금지되었다. 즉, 노동집약적인 업무의 경우 이중 하청 이상 할 수 없게끔 되었고, 전문화된 일자리의 경우 삼중 하청 이상이 금지되었다.
- 하청 명부가 각 일자리/현장에 있어야 하는데, 이 안에는 계약 맺은 자들의 수가 등록되어야 하며, 노동관리자나 노조, 현장관리자의 요구에 의해 제시되어야 한다.
- 이외 노동자의 훈련 등과 관련된 예방적이고 규제적인 방안들이 제시되었다.

이와 함께, 11월 30일에는 개인 자율성과 의존자들의 케어법이 통과되었고, 2007년부터 시행되었는데, 이 법을 통해 노령과 장애인의 케어를 위한 약 30만개의 일자리가 생길 것으로 예상되었다. 2006년 12월의 경우 경제성장과 고용의 향상을 위한 법이 통과되었는데, 이 법은 안정적인 고용과 임시직의 영구계약직으로의 전환시 주어지는 보조금 등의 내용을 담고 있다.

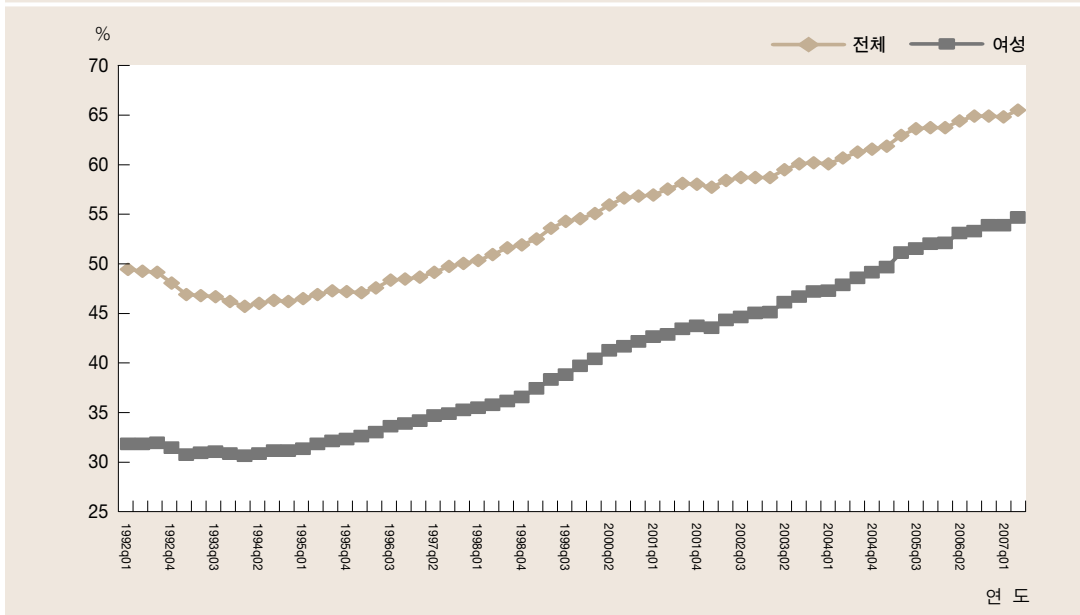
■ 노동법 개정 이후 노동시장의 변화

스페인의 노동법 개정이 임시직 증가에 어떠한 영향을 미쳤는지를 살펴보기 위해 우선적으로 스페인은 최근 경제와 노동시장 전반 현황과 2006년 이후 추세를 살펴보도록 하겠다. 우선 [그림 1]에서 살펴볼 수 있듯이 스페인의 경제성장률은 수많은 1970년대부터 큰 굴곡을 경험하였는데, 1990년대 중반부터 보다 안정적인 추세를 보이며 이때부터 지속적으로 유럽 평균보다 높은 경제성장률을 보이고 있다. 2000년도의 경우 5%로 최고치를 보인 이후 조금 하락한 이후 다시 조금씩 증가 추이를 보였는데 예를 들어 2006년의 경우 경제성장률은 3.9%로 유럽 평균 3.0%보다 1/4 높은 수준으로 나타났다. 2007년 역시 경제성장률은 3.8%로 전망하고 있어 전반적으로 스페인의 경제는 좋은 상황에 있다고 평가받고 있다. 이와 함께, 고용률 역시 지속적으로 성장하는 추세를 보이고 있다. [그림 2]에서 볼 수 있듯이 특히 여성의 경우 1990년대 초반까지만 하더라도 30%에 그쳤던 고용률이 2007년도 2사분기의 경우 거의 2배인 55% 수준까지 올라온 것으로 보인다. 이로써 남성의 2/3 수준에 멈추었던 여성의 고용률은 최근 약 10% 차이로 줄어들었다.



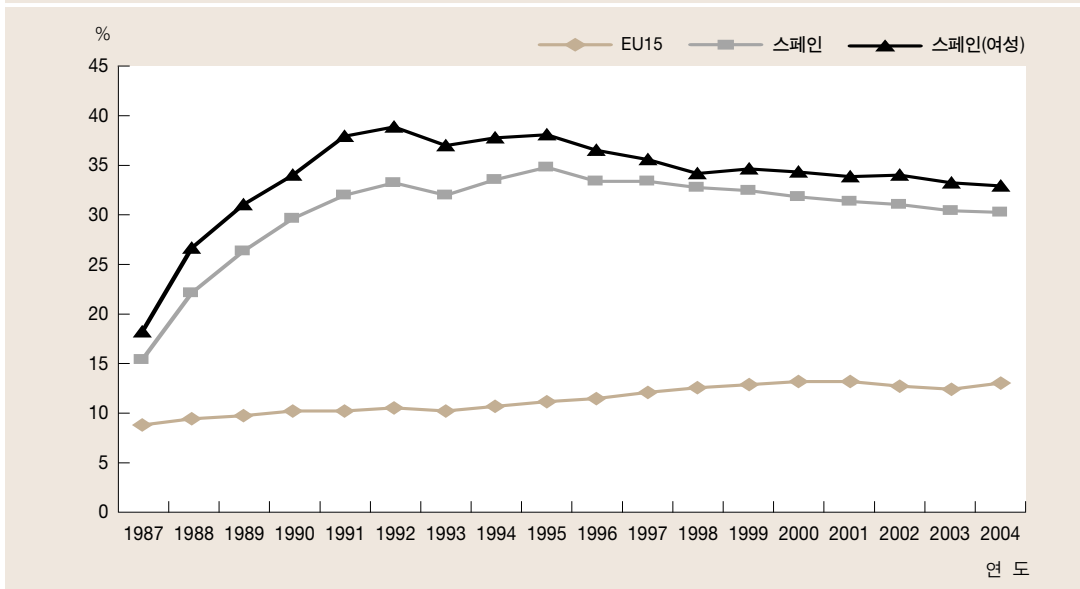
자료 : 1971~1997년: OECD, 1998년 이후: EUROSTAT.
2007년과 2008년은 예상치임.

[그림 2] 스페인의 분기별 고용률 추이(1992년 1사분기 ~ 2007년 2사분기) (단위 : %)



자료 : EUROSTAT.

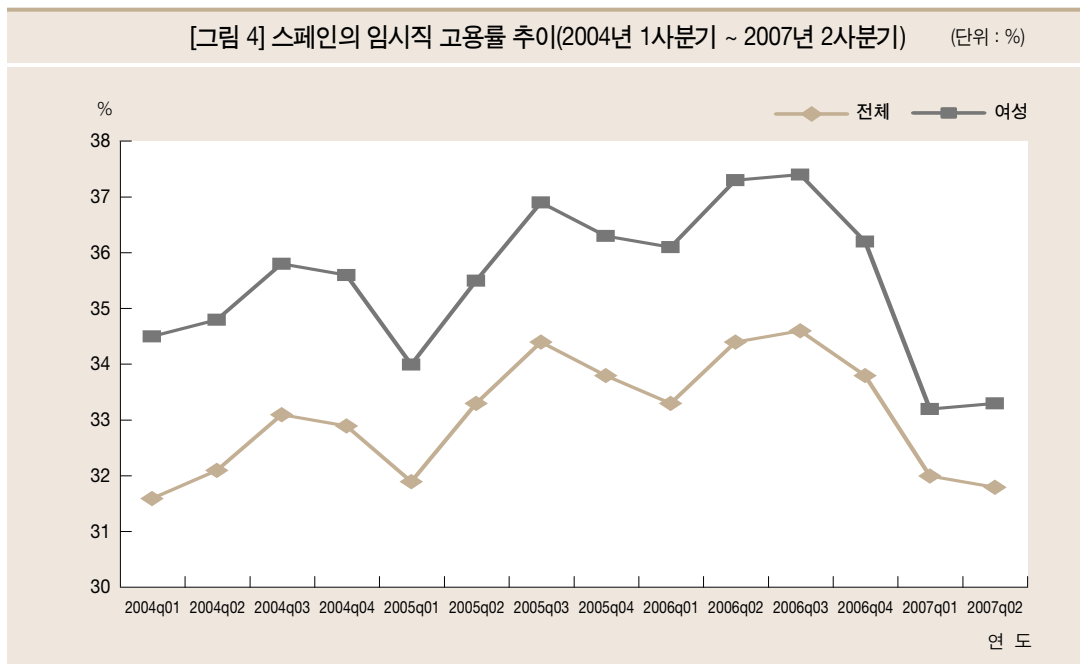
[그림 3] 임시직 근로자의 고용률 추이 유럽비교(1987 ~ 2004년) (단위 : %)



자료 : EUROSTAT.

스페인의 임시직 비중은 1984년 노동법 개혁 이후 1992년도 초중반 급성장하여 총 노동인구의 경우 1995년의 35%, 여성의 경우 1992년 39%로 최고치를 보였다. 이는 그 당시 10% 가량에 그치는 구유럽 15개국 평균의 3~4배에 달하는 수치로 스페인의 임시직 국가로서 자리잡게 된다. 또한 1997년, 2001년 노동법 개정의 영향력을 살펴보면, 여성의 경우 1997년의 노동법 개정에 영향을 받은 것으로 보이나, 여성 임시직 비중은 1992년 이후 지속적으로 감소하는 추세를 보이고 있었기 때문에 1997년의 법 개정의 역할이 컸다고 보기에는 힘들다. 2001년도, 2003년도 법 개정과 정책 개혁 등 역시 큰 변화를 가지고 온 것으로 보기 힘들으나, 2004년까지의 변화 추이를 보면 1990년대 중반 이후 느린 속도의 감소 추이를 보이고 있으나 그 수치는 아직 30% 이하로 떨어지지 않고 있다. 최근 2006년도의 법 개정은 임시직 비중에 어떠한 영향을 가지고 왔는가를 보기 위해 보다 구체적으로 2004년도 이후 각 사분기의 임시직 추이를 살펴보도록 하겠다.

[그림 3]에서 살펴볼 수 있듯이 2006년도 법 개정까지 1990년대 중반부터 보여왔던 점차적인 임시직의 감소 추이는 2004년부터 다시 증가 추이로 바뀌게 되었다. 2004년도 전체 노동자의 30%와 여성 노동자의 33%로 떨어진 임시직 비중은 2006년 노동법 개정 직전인 2006년 2, 3사분기에 총 노

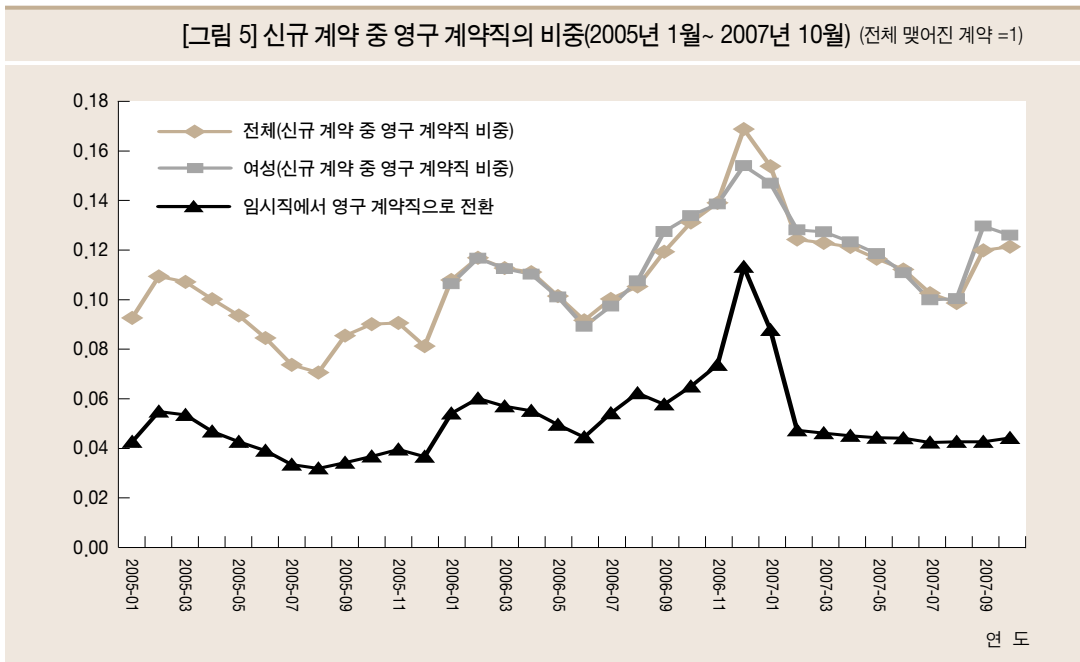


자료 : EUROSTAT.

동인구의 35% 또한 여성의 경우 37%로 늘어났다. 그러나 여기에서 볼 수 있듯이 2006년도 4사분기의 경우 이전 2004년도나 2005년도 4분기보다 큰 감소율을 나타냈으며 2007년도 1사분기의 경우 여성의 경우 3%에 달하며, 전체 노동인구의 경우 2%에 달하는 큰 하락폭을 나타냈다. 그렇다면 과연 실제 얼마만큼의 일자리가 정규직으로 계약되었으며, 임시직에서 정규직으로 전환되었는가?

[그림 5]는 스페인의 노동시장에 각 달마다 새롭게 맺어진 계약 전체 중 영구 계약직의 비중을 나타내는 그래프이다. 이 그래프에는 노동시장에서 맺어진 계약 전체 중 영구 계약직이 차지하는 비중, 여성 노동자들과 맺어진 계약 중 영구 계약직이 차지하는 비중, 그리고 마지막으로 맺어진 계약 중 임시직에서 영구 계약직으로 전환된 계약의 비중 등을 나타내고 있다.

[그림 5]에서 볼 수 있듯이 2006년 7월의 개혁 이후 스페인의 노동시장에서 맺어진 영구 계약의 비중은 급증하였다. 특히 2006년 12월의 경우 전체 맺어진 계약의 17%가 영구 계약으로서 그 전 해 12월의 8%의 2배 이상 증가하였다. 이는 법 개정 이후 기존의 2배 이상 수의 노동자들이 정규직 계약을 맺게 된 것으로 볼 수 있는데, 그 중 상당 부분은 임시직 계약을 맺다가 정규직으로 전환한 사례이다. 즉, 2006년 12월의 경우 새롭게 맺어진 영구 계약 17%의 67%, 즉 2/3 이 임시직 계



자료 : INEM, 필자 계산.

약이 정규직으로 전환한 사례였다. 이는 당시 정규직 전환에 주어지는 보조금이 2006년 12월까지만 시행될 것이라고 믿었기 때문일 수도 있겠다. 그 이후 영구 계약직이 전체 맺어지는 계약에서 차지하는 비중이 줄어들다 8월부터 다시 증가하는 경향이 보인다. 그러나 위의 그림에서 볼 수 있듯이 이는 이전의 임시직에서 영구 계약직으로 전환하는 비중보다 새롭게 영구 계약을 맺는 경우에 의해서 증가된 것으로 보여진다. 전반적으로 노동법 개혁 이후 지난 2년에 비해 맺어지는 영구 계약이 보다 높은 비중으로 맺어지고 있는 것으로 보인다. 마지막으로 정규직 계약의 증가 추이는 남성 노동자와 여성 노동자 사이에 큰 차이가 없는 것으로 보여진다.

이와 같은 증가 추세는 스페인에 지속적으로 상승하는 고용률 추세와 함께 고려하면 실제 맺어지는 영구 계약의 절대적인 수가 보다 급증한 것을 알 수 있다. 즉, 2006년 하반기와 2007년에 전반적으로 맺어진 계약 수 자체가 증가하여, 실제 맺어진 영구 계약 수를 이전과 비교해 보면 제도 개혁 이후 변화가 보다 두각된다. 2006년 7월부터 12월까지 맺어진 전체 영구 계약직은 122만개로, 2005년 같은 기간 동안 새롭게 생긴 75만개의 일자리와 비교하면 제도 개혁 이후 그 숫자가 약 60% 증가한 것으로 볼 수 있다. 이에 이어 2007년에는 10월까지 190만개의 정규직 일자리가 추가적으로 생겨 제도 개혁 이후 약 312만개의 정규직 일자리가 생겼다. 이는 제도 개혁 이전의 같은 기간과 비교하면 계약 절대수가 약 2배 증가한 것으로 볼 수 있겠다.

노사정의 반응

스페인의 이와 같은 정규직 계약의 증가에 대해서 특히 2005년과 비교하여 2006년도에 약 60만개의 새로운 정규직 일자리를 마련한 것에 정부는 만족스러운 결과라고 발표하였다. 스페인의 주요 노동조합인 노동위원회연합(Comisiones Obreras : CC.OO)과 사회주의 노동당 주도 일반노동자 조합(Union General de Trabajadores : UGT) 역시 이와 같은 영구 계약직의 증가에 대해서 긍정적인 반응을 보였으나, 아직까지 전체 인력의 30%가 비정규직이라는 지점을 지적하며, 아직 비정규직, 임시직의 문제는 해결되지 않았다고 하였다. 이와 함께 고용주들이 현존하는 보조금 제도를 보다 많이 사용하지 못하고 있는 지점에 대해서 안타까움을 표시하였다. 마지막으로 스페인의 주 사용자 단체인 고용주와 산업연맹(confederacion Espanola de Organizaciones Empresariales : CEOE) 역시 정규직 계약의 증가에 대해서는 긍정적인 반응을 보였으나 현 고용보호법의 개혁의 필요성

을 강조하였다. 즉, 스페인의 비정규직의 문제는 영구 계약직의 높은 해고비용에 의해서 초래한 문제이며, 이 부분에 대한 추가적인 개혁 조치가 이루어져야 한다고 주장하였다.

■ 스페인의 노동법 개정의 성과와 우리에게 주는 함의

그렇다면 스페인의 노동법 개혁은 성공한 사례인가? 제도 개혁이 시행된 지 1년밖에 지나지 않은 현 시점에서 그 성과를 평가하기는 어렵다. 특히 정규 계약직의 증가는 최근에 스페인과 유럽 전체의 경제의 호황 등을 포함한 수 많은 요인들이 함께 작용한 것이라고 볼 수 있어, 제도 자체의 성과가 어디까지인지 측정하기는 더욱더 힘들 것이다. 이와 함께, 현 제도 개혁은 1997년부터 이루어진 고용보호법의 개혁과 고용장려제도 등의 제도 개혁들의 영향이 함께 이루어진 것으로 2006년 제도 개혁 내용만의 결과로 보아서는 안될 것이다. 이와 함께 스페인의 노사의 반응에서도 볼 수 있듯이 아직 스페인의 임시직 문제는 해결된 것이 아니고 앞으로도 지속적인 조치가 이루어져야 할 문제이다.

그렇다면 이와 같은 스페인의 노동법 개혁이 우리나라에 주는 함의는 무엇인가? 비록 그 사회경제적인 상황과 임시직, 영구직의 특징이나 사용 방식과 그 원인이 다르다고 해도, 스페인에서 거행한 제도들의 효력은 우리나라의 노동시장의 문제를 해결하는 데 사용될 수 있을 것이다. 즉, 임시직의 상용제한을 영구직의 사용장려제도와 함께, 그리고 보다 문제시되는 산업별로 구체적인 제도 개혁과 실제 임시직과 정규직 제도가 아닌 이 계약을 사용하게끔 만드는 제반 관련 제도들의 개혁 등의 방식은 우리나라에서 배울 만한 점들이다. 이와 함께 스페인의 사례가 주는 교훈은 임시직의 사용의 증가는 빠른 속도로 이루어질 수 있어도 그 수의 감소는 그만큼 쉽지 않다는 점이다. 마지막으로 제도 개혁들의 성과들은 곧바로 나타나지 않을 수 있으며, 추후 이루어지는 개혁들과 함께 그 효력을 발휘할 수 있다는 것이다. 즉, 스페인 정부에서 거행한 1997년 이후 제도 개혁들이 모두 효력이 없다. 최근의 제도만이 그 효력을 발휘한 것이라고 보기 어렵다. 최근의 영구직의 증가는 스페인의 임시직 감소를 위해 이루어진 지속적인 노력이 최근 노동법 개혁과 함께 시너지 효과를 이루어서 나타난 결과로 볼 수 있을 것이다. 이와 같이 우리나라의 제도들도 단기적으로 그 효과를 발휘하지 않는다고 하더라도 장기적 시각에서 이후 제도 개혁 계획과 함께 고려되어야 할 것이며, 이에 따라 평가되어야 할 것이다. **KLI**

참고문헌

- 정희정 (2006), “스페인의 최근 노동시장개혁과 비정규직 문제에 대한 대응책,” 『국제노동동향』 2006년 9월호. Vol.4 No.9, <https://www.kli.re.kr/AttachFile/emate-gw/issue/466F8D82E90370B3492571F0001CE1AA/%B1%B9%C1%A6%B3%EB%B5%BF%BA%EA%B8%AE%C7%C1%202006%B3%E2%209%BF%F9.pdf>
- OECD Labour Force Indicators, http://www.oecd.org/topicstatsportal/0,3398,en_2825_495670_1_1_1_1_1,00.html
- OECD FactBook, <http://masetto.sourceoecd.org/vl=14556039/cl=24/nw=1/mpsv/factbook/>
- EIRO online, <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/>
- EUROSTAT, <http://epp.eurostat.ec.europa.eu/>
- 스페인 노동부 INEM (Instituto de Empleo Servicio Publico de Empleo Estatal), http://www.inem.es/inem/cifras/datos_estadisticos/index.html

영국 고용평등법의 변천과 평등인권위원회의 출범

International Labor Trends

국제노동동향 ⑤ - 영국

신지원 (워릭대 사회학과 박사과정)

1919년 ‘성차별철폐법(Sex Discrimination Removal Act 1919)’ 시행으로 여성의 특수 직업과 공무원 진출에 대한 차별금지를 명시한 이후 영국의 고용평등법은 지속적으로 발전해 왔으며, 오늘날의 평등법들의 기본 골격은 1970년대부터 본격적으로 발전해 왔다고 할 수 있을 것이다. 또한 2009년부터는 현재 다양한 형태로 존재하는 고용평등 법안, 규정 등을 통합되고 ‘단일평등법(Single Equality Act)’이 시행될 예정이며, 2006년 ‘평등법(Equality Act 2006)’에 따라 모든 차별금지를 총괄할 ‘평등인권위원회(Commission for Equality and Human Rights, CEHR)’가 2007년 10월 출범했다. 당초 이러한 법안의 배경은 노동시장의 참여, 직업의 종류, 고용기회, 계약의 법적 지위, 임금·수당 등에서의 여성, 흑인, 소수민족 근로자에 대한 부당대우와 차별을 금지하기 위한 것이었으나, 이후 장애인과 성전환자를 포함한 성적 소수자와 같은 소수그룹들에게까지 그 범위가 확대되었다. 본고에서는 영국 워릭대학의 Linda Dickens 교수가 최근 *British Journal of Industrial Relations*에 기재한 원고¹⁾를 중심으로 영국 고용평등법의 변천 과정과 이러한 변천에 영향을 미친 요인 등을 중심으로 분석한 이후, ‘평등인권위원회’의 출범과 역할에 대해 살펴보기로 하겠다.

■ 고용평등법의 변천 과정

1970년대의 고용평등법의 변화는 대부분 성과 인종차별 해소에 중점을 두고 있다. 1975년의

1) Linda Dickens, ‘The Road is Long : Thirty Years of Equality Legislation in Britain,’ *British Journal of Industrial Relations*, Vol.45, No.3, September 2007, pp. 463-494.

‘성차별금지법(Sex Discrimination Act 1975, SDA)’은 성과 기혼자에 대한 차별을 금지하고 있으며, 1975년부터 본격적으로 시행된 ‘평등임금법(Equal Pay Act 1970, EqPA)’은 남성과 같거나 비슷한 일을 하는 여성에 대한 임금 및 기타 계약상의 차별을 금지하고 있다. 1976년부터 시행된 ‘인종관련법(Race Relations Act 1976, RRA)’은 인종, 피부색, 국적, 출신 국가 등을 이유로 한 모든 차별을 불법화했다. 이 법안은 근로자들 본인의 인종뿐 아니라 인종의 뿌리로 인한 차별까지도 불법화했으며, ‘성차별금지법’과 같이 차별에 대해 이의를 제기했다는 이유로 불이익을 주는 것 자체를 불법화했다. 이후에도 고용평등을 강화하기 위한 법률들이 지속적으로 발전해 왔으며, 특히 1983년 ‘평등임금법’을 동일노동·동일임금의 개념을 포함해 확대 개정한 것도 눈여겨볼 부분이다. 1995년에는 ‘장애인차별금지법(Disability Discrimination Act)’이 제정되었고 2004년과 2005년에는 이 법률이 크게 개정·향상되었다. 2003년에 와서는 EU 지침(EU Directives)의 영향으로 성 정체성(sexual orientation)과 종교차별을 금지하는 고용평등법이 제정되었고, 이후 2006년 10월부터는 연령을 이유로 한 차별을 금지시켰다. 나아가 성전환자들에 대한 차별 또한 유럽재판소(European Court of Justice)에서 재판 결과에 영향을 받아 1999년부터 ‘성차별금지법’의 범위를 확대 개정해 금지하고 있다. 이후 2004년에는 ‘성차별금지법’에서 다루어지지 않았던 성전환자들의 차별금지를 세세한 부분까지 명시한 ‘젠더승인법(Gender Recognition Act 2004)’이 제정되었다. 2006년에는 차별금지를 더욱 강화하는 ‘평등법(Equality Act 2006)’이 제정되고, 기존의 차별금지 관련 3개 위원회를 통합해 새로운 ‘평등인권위원회(CEHR)’가 출범했다.

살펴본바와 같이 평등법안들은 지난 30년간 장족의 발전을 거듭해 왔으며, 기존의 차별금지(anti-discrimination)에 중점을 두었던 것에 반해 최근에는 적극적으로 평등을 장려(promoting equality)하는 방향으로 법개정이 진행되고 있는 점이 눈에 띈다. 고용평등법들과는 직접적인 관련이 있는 것은 아니지만 출산휴가, 아버지의 출산·육아휴가, 가족관련 휴가 제도 등은 넓은 의미에서 고용평등법과 관련이 있다고 할 수 있을 것이다. 1975년부터 시행된 ‘고용보호법(Employment Protection Act 1975)’은 출산휴가(maternity leave)의 기간과 임금지급에 대해 명시한 이후 지속적으로 발전해 왔으며, 1999년 이후로는 부모휴가(parent leave), 아버지의 출산·육아휴가(paternity leave), 비상가족휴가, 장애아동의 부모나 간호인(carer)이 고용주에게 유연한 근로조건을 요구할 권리(유연 노동 요청권) 등을 포함한 ‘일과 삶의 균형(work-life balance)’ 또는 ‘가족친화적(family-friendly)’ 권리들을 고려한 수준까지 발전해 왔다. 이러한 발전은 2006년 ‘노동과 가족법

(Work and Families Act 2006)’으로 발전하였는데 이 법은 통산산업부(Department of Trade and Industry : DTI)가 2005년 10월에 발간한 ‘노동과 가족 : 선택과 유연성(work and families : Choice and Flexibility)’의 자문안에 대한 정부의 대응 입장에서 제시된 몇 가지 방안을 실현하기 위한 첫 단계 조치라 할 수 있다. 이 법안은 사용자와 근로자의 권리 및 책임 사항들을 일련의 균형 잡힌 패키지로서 설정해 놓은 것인데, 그 주요 내용은 ① 어머니 유급 산후휴가와 입양 휴가를 2007년 4월부터 6개월에서 9개월로 확대, 의회 임기 말까지 1년 유급휴가로 늘리는 목표 달성, ② 2007년 4월부터 성인 간호인(carer)의 유연노동 요청권 확대, 재직 중인 남편은 아내가 직장에 복귀할 경우 일부 유급의 추가 육아휴직을 26주까지 가질 권리와 이를 아내의 12개월 유급휴가 확대 실시와 함께 도입, ③ 2007년 4월부터 사용자들의 휴가 및 급여 관련 행정 문제를 처리하고 미리 계획을 세울 수 있도록 지원하는 방안 등을 포함한다.²⁾

■ 고용평등법 발전 · 확대에 영향을 미친 요인

지난 30년간 고용평등법이 위와 같은 과정을 거치면서 법의 범위가 확대되며 지금까지 발전함에 있어 여러 가지 다양한 이유가 있을 것이다. 우선 고려해 볼 수 있는 것은 국내적인 요인이다. 여성, 장애인, 소수민족, 성적 소수자들의 지속적인 투쟁과 요구가 정치인들로 하여금 차별금지법을 입법하게 만든 주요 요인인 되었다는 것에 이의를 제기할 이는 없을 것이다. 실제로 1982년부터 장애인들의 차별금지 캠페인의 결과로 상당히 파격적인 수준의 의원 발의가 지속적으로 제기되자, 이들 법안의 통과를 우려해 보다 낮은 수준에서 1995년 「장애인차별금지법」을 의회에서 통과시킨 것이 대표적인 사례일 것이다. 또한 1980년대 초반 인종차별로 인한 폭동은 결국 기존의 인종차별금지법을 강화하는 계기가 되었고, ‘인종관련법’의 강화를 위한 ‘인종평등위원회(Commission for Racial Equality)’의 새로운 행동지침(code of practice)의 도입으로 이어졌으며, 이후 이들 법률들의 발전에 상당한 영향을 미쳤다.

국내적인 요인과 함께 국외로부터의 영향 또한 고용평등법의 발전과 밀접한 연관이 있다고 할 수 있다. 우선 미국의 ‘민권법’이 1970년대 영국의 차별금지법의 골격을 만드는 데 상당한 영향을

2) 국가인적자원위원회, ‘해외동향’, <http://www.nhrd.net/nhrd-app/jsp/tre0402.jsp?sSeq=20060430>

미쳤고, 특히 불평등한 효과(disparate impact)를 초래하는 간접차별(indirect discrimination)³⁾의 새로운 개념이나 평등위원회의 설치운영에 대한 논의를 시작하게 한 계기를 마련했다고 할 수 있다. 아울러 미국내 사용자에 대해 장애인 근로자의 편의를 위한 시설 변경을 요구할 수 있는 법률안들도 영국에 직접적인 영향을 미쳤다. 미국의 영향은 초기 북아일랜드의 종교 및 정치적 신념으로 인한 차별금지법을 재정함에 있어서도 중요한 역할을 했다. 1989년 당시 스코틀랜드, 웨일즈, 잉글랜드의 고용평등법은 성·인종차별 금지 등 노동시장에서의 구조적인 문제에만 중점을 둔 것에 반해, 북아일랜드의 ‘공정고용법(Fair Employment (Northern Ireland) Act 1989)’은 보다 광범위한 종교 및 정치적 신념에 의한 차별금지를 명시할 뿐만 아니라 민간부문 고용주들의 의무와 관련 당국의 감시를 강화하는 내용을 포함하고 있었다. 결국 북아일랜드의 ‘공정고용법’은 1990년대 말 영국 전체(UK)에서 관련법을 강화하는 계기를 마련한 것으로 평가되고 있다.

외부적 요인의 또 다른 형태는 EU의 차별금지 관련법과 유럽재판소(European Court of Justice, ECJ)의 관련 판례일 것이다. EU의 영향이 제일 먼저 미친 것은 성차별금지법이었으나 이후 그 범위가 확대되어, 동일노동 동일임금, 직무평가, 투명한 임금구조, 소규모 기업에서의 성차별금지법의 예외적용 폐지 등 다양한 부분에 차별금지 관련법과 정책에 영향을 미쳤다. EU는 특히 1997년 암스테르담 조약(Treaty of Amsterdam), ‘인종평등지침(Racial Equality Directive 2000/43)’, ‘고용평등지침(Employment Equality Directive 2000/78)’ 등은 영국의 ‘가족친화적(family-friendly)’ 권리와 실질적인 차별금지법의 확대·발전에 지대한 영향을 미쳤다.

하지만 EU의 영향이 항상 영국의 법률안에 영향을 미치는 것은 아니며, 영국 정권의 이념적 입장이나 정부의 개입 정도 등에 따라 차이를 보인다. 1980년대와 1990년대 초반까지 대처(Thatcher)와 메이저(Major) 정권에서는 EU의 차별금지법과 지침에 대해 공개적인 거부감을 나타냈으나, 1997년 노동당정권 출범 이후로는 상당 부분을 받아들이고 있다. 1979년부터 1997년까지

3) 채용 및 근로조건 적용 문제와 관련하여, 어떤 조건이나 기준을 적용함에 있어 외형상 또는 형식상 성적 차별이 없거나 중립적으로 표현되어 있다 하더라도 그 조건이나 기준을 충족하는 특정 성(性)의 비율이 다른 성에 비해 현저히 적어, 그 한 성에게 불이익한 결과를 초래하게 될 때, 그 조건이나 기준이 성별에 관계없는 정당한 것이라거나 업무상 필요성에 부합한다는 것 등을 객관적으로 입증하지 못하는 경우를 말한다고 볼 수 있다. 예를 들어, 정리해고 기준 설정 시 부부사원 중 1인을 대상으로 하는 경우(고용에서의 차별), 직원을 채용하면서 업무 수행에 반드시 필요하지 않음에도 “키 170 센티미터 이상일 것” 등 여성이 충족하기 어려운 조건을 제시하는 경우 등이 있다.

의 보수당 정권하에서는 ‘자유시장이 차별금지와의 부합한다’는 뉴라이트(New Right) 이념이 강하게 영향을 미쳐 노동시장과 고용법에서의 규제완화(deregulation)를 정책의 기준으로 삼았다. 또한 다양한 형태의 차별금지를 위한 입법 제안과 고용평등을 담보하기 위한 정책들이 거부당했으며, 이러한 예는 여성이나 소수민족 근로자들의 임금차별 해소 효과가 있던 최저임금제도의 폐지에서 찾아볼 수 있다. 하지만 1997년 노동당 정권 출범은 이러한 정치적·경제적 입장에 많은 변화를 가져왔다. 특히 보수당 정권과는 달리 EU의 차별금지 지침들을 적극적으로 받아들여 고용평등 관련법의 확대와 발전에 크게 이바지했다는 평가를 받고 있다.

■ ‘평등인권위원회’의 출범 및 역할⁴⁾

언급한 바와 같이 고용평등법의 지난한 변천 과정을 통해 지난 10월 1일 기존의 ‘인종평등위원회(Commission for Racial Equality, CRE)’, ‘장애인권위원회(Disability Rights Commission, DRC)’, ‘균등기회위원회(Equal Opportunities Commission, EOC)’ 등 3개의 차별금지 관련 위원회를 통합해 ‘평등인권위원회(Commission for Equality and Human Rights)’가 출범했다. 기존의 위원회들이 인종, 장애인, 여성의 차별금지에 중점을 두고 있었다면 새롭게 출범한 ‘평등인권위원회’는 이들 문제들뿐 아니라 연령, 성적 소수자, 종교와 인권까지 포함한 고용평등·차별금지로 역할이 확대되었다. 3개의 기존 위원회들의 통합에는 다음과 같은 이유가 있었다(Box 1 참고).

Box 1. 통합 이유

- 첫째, 전문가들이 함께 일할 수 있는 환경을 만들어 하나의 유기적인 조직으로 정보를 공유·분석하고 대안을 제시할 수 있다는 점
- 둘째, 개인·기업·공공부문에서의 다양한 형태의 불평등을 한 기관에서 관리·감독하는 것이 효율적이라는 판단
- 셋째, 기업을 상대로 차별금지에 대한 인식 제고를 도와 고비용의 소송을 사전에 예방하기 위해서는 통합된 기구가 효율적이라는 판단
- 넷째, 다양한 형태와 수준의 불평등을 효율적으로 예방. 예를 들어 이주 여성근로자와 같이, 경우에 따라 다양한 형태의 불평등에 동시에 노출되기도 함.
- 다섯째, 확대된 기능으로 기존에 상대적으로 차별금지제도에서 소외된 그룹(예를 들어 노인)까지 포함한 지원 가능

4) ‘평등인권위원회’ 홈페이지 참고 - <http://www.equalityhumanrights.com/en/Pages/default.aspx>

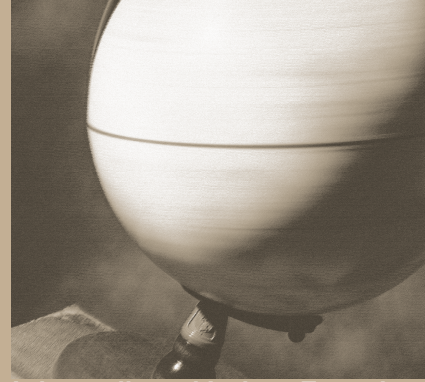
‘평등인권위원회’의 주요 기능을 살펴보면, 첫째 관련법의 집행이다. ‘평등인권위원회’의 법적 권한이 강화되었으며, 차별금지법 관련 전문변호사들을 채용하고 있어 차별에 대해 능동적으로 법적인 대응을 할 수 있다. 또한 보다 효율적이고 실질적인 차별금지와 인권보호를 위해 관련법의 개정도 고려하고 있으며, 모든 개인들에게 법률서비스를 제공하기에는 한계가 있어 온라인 법률 서비스와 전화상담 서비스를 제공하고 있다. 둘째, 정부로부터 어떠한 간섭도 받지 않는 독립기구 이기는 하지만 ‘평등인권위원회’는 2009년부터 ‘단일평등법(Single Equality Act)’이 시행됨에 따라 역할 수행에 있어 정부와 긴밀히 공조하고 있다. 특히 시민들의 권리보장과 다양성을 인정하는 사회를 만들기 위해 정부와 함께 법률 개발을 하는 등 차별금지를 위한 정부정책 수립에 상당한 영향력을 미칠 것이다. ‘평등인권위원회’는 차별금지를 정부의 최우선 과제로 만들어 레토릭적 정책을 뛰어넘어 실질적인 계획과 구체적인 실천으로 현실화한다는 계획을 가지고 있다. 셋째, ‘평등인권위원회’는 차별금지와 인권보호를 위한 언론 캠페인을 통해 영국 사회에 아직 남아 있는 차별과 관련된 이슈를 부각시켜 사회적 토론을 이끌어내고 대중들의 인식 변화를 모색할 계획이다. 넷째, ‘평등인권위원회’의 또 다른 역할은 영국 사회의 다양한 인종간 향상된 관계(better relations)를 증진하는 것이다. ‘평등인권위원회’는 지역별로 잘 조직화된 네트워크와의 공조를 통해 사회적 분열과 인종간 단절은 예방하고 사회적 긴장·불안을 최소화하기 위해 노력할 것이다. 이외에도 차별금지와 인권보호를 위한 모범 사례를 발굴·전파하고 지속적인 연구와 관련서적 출판 등을 할 계획이다. 최근 ‘평등인권위원회’는 2008년 4월부터 시행할 10가지 사업계획을 발표했는데 구체적인 내용은 아래와 같다(Box 2 참고).

Box 2. 2008년 사업계획

- | | |
|----------------|----------------------|
| 1. 법률지원서비스 | 2. 차별금지 프로젝트 |
| 3. 불평등 심사 및 조사 | 4. 차별금지 효과 분석 |
| 5. 정책개발 및 연구 | 6. 전화상담서비스(helpline) |
| 7. 대외 홍보 | 8. 홈페이지 구축 및 온라인 상담 |
| 9. 이해당사자 참여 유도 | 10. 차별금지 재정지원 |

지난 30년간 차별금지법의 변천의 결과물이라 할 수 있는 ‘평등인권위원회’의 출범은 향후 영국 내 차별금지법과 인권보호에 있어 지대한 역할을 하고 실질적인 성과를 낼 것으로 기대되고 있다. **KLI**

일본의 장애인 고용 현황과 대책



International Labor Trends

국제노동동향 ⑥ - 일본

김명중 (일본경제연구센터 연구원)

■ 머리말

장애인고용촉진법의 개정 및 기업의 사회적 책임 증가 등의 영향으로 최근 일본의 장애인 취업자수와 실고용률¹⁾이 계속해서 증가하고 있다. 일본에서 장애인 고용이 본격화되기 시작한 것은 대기업의 신체장애인에 대한 고용 의무화가 처음으로 도입된 1976년의 고용촉진법 개정 이후라고 할 수 있다. 이후 1987년에 신체장애인고용촉진법이 장애인고용촉진법으로 개정되는데, 이 개정에 의해 정신지체장애인의 실고용률이 산정되게 되었고, 1997년 개정에 의해 1998년 7월부터 신체장애인과 정신지체장애인을 실고용률 산정의 기초로 하는 법정 고용률 1.8% 시대가 열리게 되었다. 2006년부터는 2005년 법률 개정으로 인해 정신장애인의 실고용률도 카운트되어, 전 장애인에 대한 실고용률의 계산이 가능하게 되었다. 본고에서는 최근 일본의 장애인 고용현황과 장애인 고용촉진을 위한 제도의 주요 내용, 그리고 장애인 고용의 문제점에 대해 소개하고자 한다.

■ 장애인 고용현황

내각부의 장애인백서에 의하면 일본의 장애인수는 현재 약 709만 1천 명으로 이는 일본 전체 인구의 약 5.6%에 해당하는 수치이며, 적용범위 확대 등에 의해 매년 증가하고 있는 추세이다. 장애

1) 실고용률 = 고용한 장애인(신체장애인 + 정신지체장애인 + 정신장애인)수 / 고용한 상용 근로자 수

〈표 1〉일본의 장애인수

(단위 : 천 명)

		총 수	재택자	시설입소자
신체장애아·인	18세 미만	90	82	8
	18세 이상	3,426	3,245	181
	전 체	3,516	3,327	189
정신지체장애아인	18세 미만	125	117	8
	18세 이상	410	290	120
	연령확인불가	12	12	0
	전 체	547	419	128
정신장애인	20세 미만	164	161	3
	20세 이상	2,858	2,508	350
	연령확인 불가	6	5	1
	전 체	3,028	2675	353

자료 : 內閣府(2007), 『平成19年版障害者白書』.

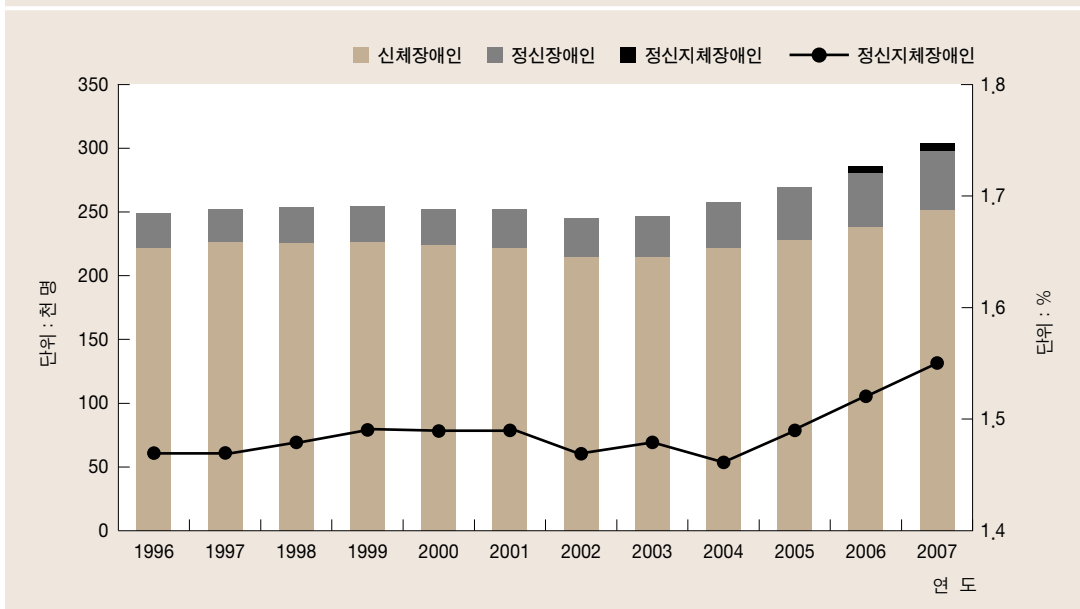
인 중에서 ‘신체장애아·인’이 351만 6천 명으로 전체 장애인의 49.6%를 차지했으며, 다음으로 정신장애인이 302만 8천 명(42.7%), 정신지체장애아·인이 55만 명(7.7%)의 순이었다.

장애인고용촉진 등에 관한 법률은 1인 이상의 장애인을 고용하는 것이 의무화되어 있는 사업주가 매년 6월 1일 현재의 신체 및 정신지체장애인, 그리고 정신장애인의 고용 상황을 보고하도록 규정하고 있다. 후생노동성이 지난 11월 20일 발표한 자료에 의하면 2007년 6월 1일 현재 민간기업에 고용되어 근무하고 있는 장애인수는 약 30만 3,000명으로 전년보다 약 1만 9,000명 증가하였으며, 실고용률은 전년에 비해 0.03%포인트 상승한 1.55%인 것으로 나타났다. 이 중 신체장애인이 25만 1,165명으로 가장 많았으며, 정신지체장애인 47,818명, 정신장애인 3,733명의 순이었다. 민간기업 중에서 장애인에 대한 법정 고용률 1.8%를 달성한 기업의 비율은 43.8%로 전년의 43.4%에 비해 0.4%포인트 상승하였다(표 2). 기업규모별로는 종업원수 1,000인 이상의 기업이 1.74%, 500~999인의 기업이 1.57%로 민간기업의 평균 법정 고용률 1.55%보다 높게 나타난 데에 비해, 종업원수 300~499인의 기업과 100~299인의 기업, 그리고 56~99인의 기업의 실고용률은 각각 1.49%, 1.30%, 1.43%로 대기업보다 중소기업의 법정 고용률이 낮은 것으로 나타났다. 산업별로는 의료 및 복지부문이 1.9%로 가장 높은 데에 비해, 정보통신업이 1.2%로 가장 낮았다. 법정

고용률 미달성 기업 중에서 장애인을 한 명도 고용하고 있지 않은 기업의 비율은 63.4%로 높게 나타났으며, 법정 고용률 미달성 기업 중에서 부족수가 0.5인에서 1인 사이인 기업의 비율은 60.6%에 달하였다.

한편 정부 및 지방공공단체의 장애인 실고용률 및 법정 고용률 달성 비율은 민간기업보다 높게 나타났으며 자세한 내용은 <표 3>, <표 4>와 같다.

[그림 1] 장애인 고용자수와 실고용률의 동향



자료: 厚生労働省(2007), 「民間企業の障害者の実雇用率は1.55%」.

<표 2> 민간기업의 장애인 고용상황

민간기업의 고용상황(법정 고용률 1.8%)

	법정 고용장애인의 산정기초가 되는 직원수	장애인수	실고용률	법정 고용률 달성 기관수	달성 비율
민간기업	19,504,649명	302,716명	1.55%	31230/71224	43.8%

자료: 厚生労働省(2007), 「民間企業の障害者の実雇用率は1.55%」.

〈표 3〉 정부 및 지방공공단체의 장애인 고용상황

① 정부기관(법정 고용률 2.1%)

	법정 고용장애인의 산정기초가 되는 직원수	장애인수	실고용률	법정 고용률 달성 기관수	달성 비율
전 체	301,926명	6,542명	2.17%	39 / 39	100%
행정기관	274,818명	5,925명	2.16%	30 / 30	100%
입법기관	3,302명	72명	2.18%	5 / 5	100%
사법기관	23,806명	545명	2.29%	4 / 4	100%

② 도도부현기관(법정 고용률 2.1%)

	법정 고용장애인의 산정기초가 되는 직원수	장애인수	실고용률	법정 고용률 달성 기관수	달성 비율
전 체	334,373명	8,094명	2.42%	151 / 163	92.6%
도도부현 지사부국	275,651명	6,710명	2.43%	47 / 47	100%
그 외의 도도부현기관	58,722명	1,384명	2.36%	104 / 116	89.7%

③ 시정촌기관(법정 고용률 2.1%)

	법정 고용장애인의 산정기초가 되는 직원수	장애인수	실고용률	법정 고용률 달성 기관수	달성 비율
시정촌기관	968,172명	22,112명	2.28%	2097 / 2585	81.1%

④ 법정 고용률 2%가 적용되는 도도부현 등의 교육위원회(법정 고용률 2.0%)

	법정 고용장애인의 산정기초가 되는 직원수	장애인수	실고용률	법정 고용률 달성 기관수	달성 비율
전 체	649,369명	10,067명	1.55%	81 / 153	56.9%
도도부현 교육위원회	556,492명	8,388명	1.51%	2 / 47	4.3%
시정촌 교육위원회	92,877명	1,679명	1.81%	85 / 106	80.2%

자료 : 厚生労働省(2007), 「民間企業の障害者の実雇用率は1.55%」.

〈표 4〉 특수법인의 장애인 고용상황

특수법인의 고용상황(법정 고용률 2.1%)

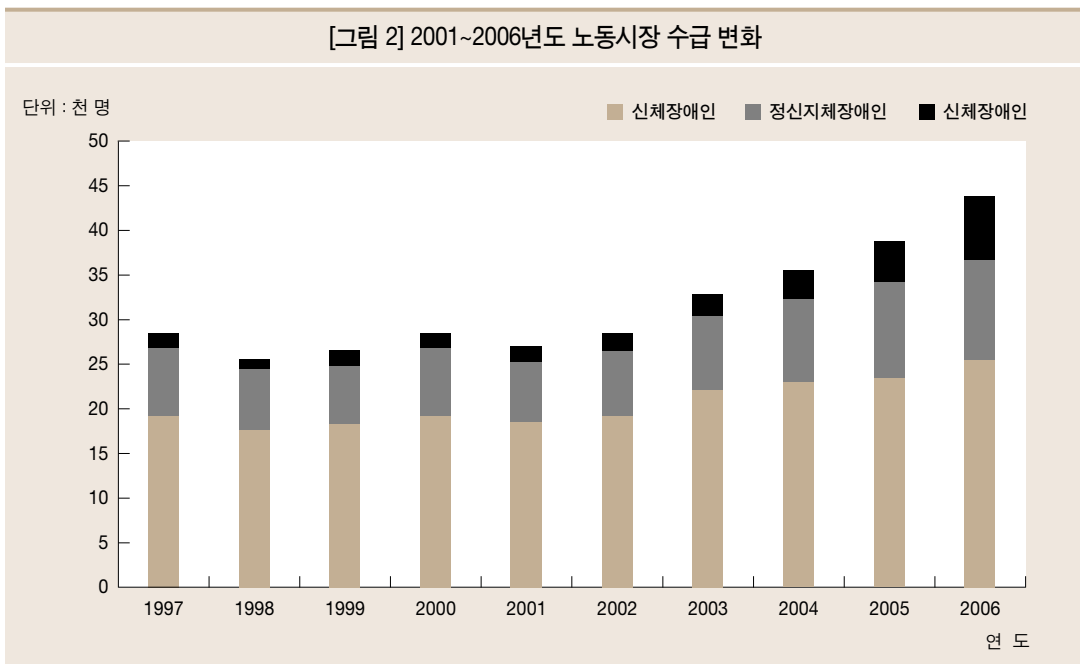
	법정 고용장애인의 산정기초가 되는 직원수	장애인수	실고용률	법정 고용률 달성 기관수	달성 비율
특수법인	454,409명	8,930.5명	197%	150 / 247	30.7%
독립행정법인 등	437,748명	8,645.5명	197%	115 / 194	59.3%
지방독립행정법인 등	16,661명	285.0명	171%	35 / 53	66.0%

자료 : 厚生労働省(2007), 「民間企業の障害者の雇用率は1.55%」.

■ 공공직업안정소를 통한 장애인의 취업현황

공공직업안정소를 통한 장애인의 신규 구직신청건수와 취업건수는 매년 증가하고 있는 경향이
다. 2006년도 공공직업안정소에 접수된 신규 구직신청건수는 103,637건으로 2005년도의 97,626

[그림 2] 2001~2006년도 노동시장 수급 변화



자료 : 厚生労働省(2007), 「ハローワークにおける障害者の就職件数, 4万件を超える」.

건보다 6.2% 증가하였다. 또한 장애인 취업건수는 2005년도에 비해 13.1% 증가한 43,987건에 달해 처음으로 4만 건을 넘어섰으며, 최근 들어 정신지체장애인과 정신장애인의 취직건수의 증가가 두드러지고 있는 것으로 나타났다. 이처럼 장애인의 취업건수가 증가하고 있는 이유에 대해서 후생노동성은 ① 일을 하고 싶어하는 장애인의 의욕이 증가하고 있는 점, ② 기업의 장애인 고용 관련 대책(CSR의 관점에서 장애인 고용대책의 진보, 고용달성률의 지도강화에 따른 대응)이 확대·실시되고 있는 점, ③ 공공직업안정소의 대책이 강화된 점(취업건수 등의 목표 설정 및 관리, 시범 고용 또는 취업활동 지원 등의 고용지원책의 적극 활용, 장애인 취업 및 생활지원센터 등 관련 기관과의 연계에 의한 지원 충실 등) 등을 들었다.

■ 장애인고용촉진을 위한 제도

개정 장애인고용촉진법

일하는 장애인과 일하기를 희망하는 장애인의 취업기회 확대를 목적으로 한 장애인고용촉진법이 2006년 4월 1일부터 전면 개정 실시되었다. 개정의 주요 포인트는 정신지체장애인에 대한 고용 대책 강화, 재택취업장애인 지원제도 창설, 장애인복지정책과 유기적 연계, 조성금제도의 확충을 들 수 있으며 그 주된 내용은 다음과 같다.

정신지체장애인에 대한 고용대책 강화

개정 전에는 장애인 실고용률의 산정식에 포함되지 않았던 정신장애인수가 개정 후부터 포함되게 되어 정신장애인을 포함한 각 기업의 고용률을 산정할 수 있게 되었다. 또한 지역장애인직업센터는 2005년 10월부터 신규 고용과 복직 후의 고용지속에 대해 종합적인 지원을 실시하는 정신장애인종합고용지원을 실시하고 있으며, 취업지도조성금과 그룹취로훈련조성금을 창설하였다.

재택취업장애인 지원제도 창설

재택취업장애인에게 일을 발주하는 사업주에 대해서 장애인고용납부금제도에 의해 특별조정금 및 특별장려금을 지급한다. 또한 사업주가 재택취업지원단체를 사이에 두고 재택취업장애인에게 일을 발주한 경우에도 특별조정금과 특별장려금을 지급한다. 특별조정금 및 특별장려금은 재택취업장애인에 지불된 연간 총액이 105만 엔을 넘을 때마다 일을 발주한 사업주에 대해 각각 63,000 엔과 51,000엔이 지급된다. 재택취업장애인 지원제도는 장애인고용률제도와 장애인고용납부금제도와 마찬가지로 신체장애인, 정신지체장애인, 정신장애인을 그 적용대상으로 한다.

장애인복지정책과 유기적 연계

장애보건복지분야에서는 수산시설 등 복지시설과 작업소를 기능별로 재편성함으로써 복지적 취로에서 일반고용으로의 이행을 촉진하는 개혁을 실시하고 있다. 장애인 고용분야에 있어서도 장애보건복지시책과 함께 취업지원 등 지원을 실시함으로써 일반고용으로의 이행을 촉진하기 위한 시책을 강구하고 있으며, 그 대표적인 예는 다음과 같다.

지역장애인취로지원사업 실시(2005년도부터 실시)

공공직업안정소가 복지시설 등과 연계하여 취직을 희망하는 개별 장애인에게 적절한 지원계획에 바탕을 두고 일관적으로 취직지원을 실시하는 모델 사업을 실시

기업 노하우를 활용한 복지시설의 취로지원 촉진(2006년도부터 실시)

장애인고용에 실적이 있는 기업관계자의 지식 및 경험 등을 활용하여 복지시설에 있어서 기업에서의 고용에 대한 이해 촉진, 취로지원에 관한 노하우 향상을 도모하는 사업을 실시

잡코치(직장지원원조자) 조성금제도 창설

복지시설이 노하우를 살려 보다 효과적으로 직장 적응에 대한 원조를 실시할 수 있도록 하기 위해 현행 제도를 수정하여 새롭게 직장지원원조자조성금제도를 창설

장애인취업 및 생활지원센터사업 확충

고용, 보건, 복지, 교육기관 등과 연계하여 취업과 생활 양면에 걸쳐 일체적인 지원을 실시하는 장애인 취업 및 생활지원센터를 증설(센터수를 2005년도의 90개에서 2006년도에는 110개로 증설)

사회복지법인 등을 활용한 다양한 위탁훈련 실시

장애인이 일반취로에 이행하는 것을 지원하고 있는 사회복지법인 등에 위탁하여 취직을 촉진

조성금제도의 확충

잡코치(직장지원원조자)조성금제도 창설

잡코치(직장지원원조자)란, 장애인이 실제로 근무하는 직장에서 장애인, 사업주, 장애인 가족에 대해서 직장 정착을 위한 세밀한 인적지원을 실시하는 자를 말하며, 2005년 9월까지 지역장애인 직업센터에서 복지시설에 지원업무를 위탁하던 것을 2005년 10월부터 복지시설이 실시하는 잡코치 지원에 조성금을 지원하는 제도로 개정되었다. 또한 사업주가 스스로 잡코치를 배치하는 경우에도 조성금이 지급된다.

그룹취로훈련조성금의 창설

그룹취로훈련이란, 장애인 그룹이 사업소에서 일하는 것을 통해 상용근로자로서 고용되기 위한 훈련을 말하며, 그룹취로훈련조성금에서는 청부형, 고용형, 직장실습형의 세 종류에 대해서 조성금을 지급한다.

기타 개정사항

종래에 모회사에게만 지급되던 특례 자회사를 설립한 기업 그룹에 대한 조정금 및 장려금의 지급처가 모회사의 선택에 의해 모회사 또는 특례 자회사 중 한쪽에 지급 가능하게 되었다. 또한, 발달장애인지원법에서 규정하고 있는 발달장애인에 대해서도 잡코치조성금을 지급할 수 있게 되었다.

장애인자립지원법

2006년 4월 1일부터 제한적으로 시행되던 장애인자립지원법이 2006년 10월부터 본격적으로 시행되었다. 동법은 장애인 및 장애아가 가지고 있는 능력 및 적성에 따라 자립적인 일상생활 또는 사회생활 활동을 영위할 수 있도록, 필요한 장애복지서비스와 관련된 급부 및 기타 지원을 실시하여 장애인 및 장애아의 복지증진을 도모함과 동시에, 장애의 유무에 관계없이 국민이 서로 인격과 개성을 존중하여 안심하고 생활할 수 있는 지역사회의 실현에 기여하는 것을 목적으로 하고 있으며, 주된 내용은 다음과 같다.

장애인자립지원법의 핵심 내용

안정적인 재원의 확보

지원비제도의 도입에 의해 수요가 급증, 서비스 비용의 증가, 이용자 증가에 의해 재원 확보가 곤란할 것으로 예상 → 정부의 이용 부담에 대한 책임강화(비용의 50%를 부담), 기존의 응능부담²⁾에서 응의부담(비용의 1할을 부담)³⁾으로 전환.

장애인시책의 일원화, 실시 주체의 통일⁴⁾

장애의 종류(신체장애, 정신장애, 정신지체장애)별로 서로 다른 서비스가 제공됨에 따른 서비

- 2) 부담능력이 없는 자의 경우에는 세금과 사회보험료를 감면하고, 소득이 많은 자에게는 보다 높은 부담률로 세금이나 사회보험료를 징수하는 것에 의해 소득을 재분배.
- 3) 소득 고저와 능력에 관계없이 이용한 서비스의 양에 따라 비용을 부담.
- 4) 장애인자립지원법 제1조는 시정촌의 책임에 대해서 “시정촌은 장애인이 스스로 선택한 장소에 거주하고 또는 장애인 등이 가지고 있는 능력 및 적성에 따라 자립적인 일상생활 또는 사회생활을 영위할 수 있도록 장애인의 생활실태를 파악한 뒤에 공공직업안정소와 그 외의 관계기관과의 긴밀한 연계를 통해 필요한 자립지원급부 및 지역생활지원사업을 종합적이고 계획적으로 실시함과 동시에 장애인 등의 권리 옹호를 위해 필요한 원조를 실시하는 등의 책임을 진다”라고 규정하고 있다. 이에 따라 시정촌은 장애 정도구분 및 지급 여부 결정에 관한 심사판정 업무를 실시하기 위한 시정촌심사회를 설치하고, 시정촌심사회의 장애 정도 구분에 관한 심사 및 판정 결과에 기준하여 장애 정도의 구분 및 지급 여부를 결정하는 등 시정촌의 책임하에 일원적인 서비스가 제공되게 되었다.

스 이용이 불편, 실시 주체가 도도부현과 시정촌으로 이원화 → 장애의 종류에 관계없이 동일한 서비스가 이용할 수 있도록 서비스를 일률적으로 통일, 실시 주체를 시정촌으로 하고 도도부현은 이를 지원.

취로지원의 강화

양호학교 졸업자의 55%가 복지시설에 입소, 취로를 이유로 시설에서 퇴소하는 자는 불과 1% → 새로운 취로지원사업을 창설, 고용시책과의 연계를 강화.

이용자 본위의 서비스체계로 재편

장애 종류별로 복잡한 시설 및 사업체계, 입소 기간의 장기화 등에 의해 본래의 시설 목적과 이용자 실태가 괴리 → 33종류로 나뉘었던 시설체계를 6개 사업으로 재편, 지역생활지원 및 취로지원을 위한 사업과 중도장애인을 대상으로 한 서비스를 창설, 규제완화를 통해 기존의 사회자원을 활용.

지급 결정의 투명화 및 명확화

전국 공통의 이용규칙(지원의 필요도를 판정하는 객관적 기준)이 마련되지 않음, 지급결정 과정이 불투명 → 지원의 필요도에 관한 객관적인 척도(장애정도구분)를 도입, 심사회의 의견 청취 등 지급결정 과정을 투명화.

■ 장애인 고용에 있어서 문제점

설문조사 결과 나타난 장애인 고용의 문제점

여기에서는 2007년 2월에서 3월에 걸쳐 내각부가 장애가 있는 자들을 대상으로 실시한 「고용 및 취업」 분야에 대한 설문조사⁵⁾를 이용하여 장애인에 대한 근로환경과 고용에 대한 이해도 등의 실태를 알아보기로 한다.

5) 응답자 1,430명, 응답률 28.5%.

우선, 최근 10년간 장애를 가진 자가 일하기에 편리하도록 근로환경 등이 개선되었는가에 대한 질문에 대해 ‘근로환경 등이 좋아져 일하기 편해졌다’고 응답한 자의 비율은 36%로 ‘근로환경 등이 나빠져 일하기 불편해졌다’고 응답한 자의 14%를 상회하였다. 그 이유에 대해서는 ‘장애가 있는 자가 일할 수 있는 장소가 증가(고용기회의 증가)했기 때문에’, ‘장애가 있는 자가 일할 수 있는 정보의 제공이 증가했기 때문에’, ‘장애가 있는 자가 일할 수 있는 상담기관이 충실했기 때문에」 등을 들고 있어 이러한 항목이 장애가 있는 자의 고용 및 취업의 환경개선에 있어서 대단히 중요하다고 하는 사실이 명백해졌다. 단 ‘변하지 않았다’라고 응답한 응답자의 비율이 39.5%로 가장 높게 나타난 점으로 미루어, 장애인의 고용 및 취업에 대한 근로환경의 정비가 아직 불충분한 것을 짐작할 수 있다.

장애가 있는 자가 더욱더 노동시장에 참가하기 위해서는 법률의 정비가 필요하다고 생각하느냐에 대한 질문에 대해서는 79%의 응답자가 ‘필요하다’고 응답하였다. 또한 취로와 관련하여 장애를 이유로 차별을 받은 적이 있는가에 대한 질문에 대해서 과반수를 넘는 응답자(52.1%)⁶⁾가 차별을 받은 적이 있다고 응답하고 있어, 장애를 이유로 한 차별금지와 장애인의 권리 옹호를 한층 더 강화할 필요가 있는 것으로 나타났다.

장애인이 일하는 것에 대해 사회적으로 이해되고 있다고 생각하는가에 대한 질문에 대해서도 응답자의 35.4%가 ‘이해되고 있다고 생각한다’고 응답한 데에 비해, ‘이해되고 있다고 생각하지 않는다’라고 응답한 비율은 55.9%에 달해, 장애를 가진 자의 상당수가 사회적인 이해도에 대해 부정적인 입장을 가지고 있는 것으로 조사되었다.

실고용률과 법정 고용률 달성률의 정체

장애인 고용의 촉진 등에 관한 법률은 종업원수가 56인 이상의 기업에 대해서 종업원수의 1.8% 이상의 장애인을 고용하는 것을 의무화하고 있으며, 이 법정 고용률을 달성하지 않은 기업에 대해서는 부족한 장애인수 1인당 월 5만 엔의 장애인고용납부금을 독립행정법인 고령·장애인고용지원기구에 납부하도록 규정하고 있다. 단, 현재 종업원수 300인 이하의 기업에 대해서는 범칙금의

6) ‘매우 많았다’ 19.2%, ‘조금 있었다’ 32.9%.

납부가 면제되어 있는 상태이다. 또한 종업원수가 301인 이상의 기업이 법정 고용률을 초과하여 장애인을 고용한 경우에는 초과인원 1인당 월 2만 7,000 엔의 고용조정금이 지급되고 있다(300인 이하의 경우에는 초과인원 1인당 월 2만 1,000 엔). 하지만 이러한 지원정책에도 불구하고 장애인의 실고용률은 1994년 이후 크게 증가하고 있지 않는 상황이다. 1994년에 1.44%였던 민간기업의 실고용률은 <표 2>에도 나타나 있듯이 2006년에 1.55%까지 상승하는 데 불과하였다. 오히려 법정 고용률의 달성률은 1998년의 50.1%에서 2006년에는 43.8%까지 떨어진 상태이다. 법정 고용률을 달성한 기업은 301인 이상 특히 대기업을 중심으로 증가하고 있으며, 56인 이상 300인 미만의 기업에서는 감소 경향에 있다. 이처럼 대기업에서 증가하고 있는 이유로는 특례자회사제도를 이용하고 있는 기업이 증가하고 있기 때문이다. 특례자회사제도는 일정한 조건을 충족하면 자회사가 고용하고 있는 장애인도 모회사에 고용되어 있는 것으로 간주하는 제도로 2006년 3월 말 현재 특례자회사는 전국에 188개가 있는 것으로 밝혀졌다⁷⁾. 한편 300인 이하 기업에서 법정 고용률을 달성하고 있는 기업이 감소하고 있는 이유로는 벌금과 벌칙이 없다는 점과 기업 업적이 악화 또는 정제되고 있는 점을 들 수 있다. 이에 대해 공공직업안정소는 중소기업에 대한 벌금 및 벌칙의 적용을 강화할 방침이다.

수산(授産) 시설의 낮은 임금

장애인의 경제적 자립을 위한 임금수준의 인상을 목표로 후생노동성은 2007년 부터 장애인의 임금에 대한 실태조사에 착수하였다. 이 조사는 전국의 4,658개 사업소를 대상으로 실시⁸⁾되었으며, 지난 10월 31일에 발표된 조사 결과에 의하면, 전체 시설의 평균임금은 15,257엔에 불과한 것으로 나타났다. 그 구체적인 내역을 살펴보면 장애인과 시설이 고용계약을 체결한 복지공장의 경우 평균임금은 118,460엔으로 상대적으로 높은 데에 비해, 입소 및 통원 수산(授産)시설과 소규모 통원 수산시설의 경우에는 각각 12,766엔과 9,274엔으로 복지공장과는 큰 격차를 보였다. 실제 2005년도의 장애인 구직자수는 146,679명으로 이 중 취업건수는 불과 38,882건으로 일반 취로에

7) 竹内英二(2007), 「障害者雇用における中小企業の役割と課題」.

8) 4,656개 사업소가 응답(응답률 99.5%).

연결되지 못한 장애인이 10만 명을 넘고 있는 것으로 나타났다. 이처럼 일반취로에 연결되지 못한 장애인에 대한 경제적 보호, 실업대책, 직업재활 등의 역할을 담당하여 왔던 것이 수산시설로, 2005년 10월 1일 현재 장애인과 관련된 수산시설은 전국에 총 3,274개로, 99,298명이 입소하고 있는 상황이다(표 5). 수산시설의 공임이 낮은 이유⁹⁾로는 수산시설의 경우, 노동규약 및 최저임금이 적용되지 않는 점을 들 수 있는데, 너무 낮은 임금은 장애인의 자립에 도움이 되지 않는다는 의견이 계속해서 제시되고 있으며, 이에 따라 일본 정부는 2007년도부터 향후 5년간 임금을 인상시킨다는 계획을 세웠고, 각 지방자치단체도 이에 대한 대책을 마련하고 있는 상황이다. 또한, 새롭게 개정된 장애인자립지원법의 실시에 의해 장애인은 수산시설 등의 시설을 이용할 때에 서비스 이용료를 지불하게 되어 있는데, 낮은 임금에 서비스 이용료를 지불할 경우 수입이 전혀 남지 않는 사례가 발생하고 있어 각 지방자치단체 및 수산시설은 임금을 인상할 수 있는 신규사업의 개발에 몰두하고 있는 상황이다. 하지만 수산시설 등은 일반기업과는 달리 자금력, 기획력, 기술력 등이 열악한 상황으로 기업과 연계하여 판매망을 구축하는 등 산학관이 연계한 네트워크 구축이 요구되고 있다.

■ 결 론

본고에서는 일본에 있어서 장애인의 고용현황과 장애인을 위한 정부의 고용정책, 그리고 장애인 고용에 있어서 문제점 등에 대해 살펴보았다. 일본에 있어서 장애인의 취업에 대한 의식은 계속해서

〈표 5〉 일본의 수산시설수와 입소자수

	신체장애인		정신지체장애인		지체장애인		합 계
	통원수산시설	소규모 통원수산시설	통원수산시설	소규모 통원수산시설	통원수산시설	소규모 통원수산시설	
시설수	326개	237개	1,652개	399개	285개	375개	3,274개
입소자수	8,260명	3,811명	65,523명	5,975명	7,191명	8,538명	99,298명

자료 : 厚生労働省(2007)「平成17年社会福祉施設等調査結果の概況」.

9) 후생노동성은 종래에 장애인이 담당하고 있던 단순작업의 생산거점을 해외로 이전하는 기업이 증가함에 따라 임금수준이 저하하고 있는 것으로 분석하였다.

서 높아지고 있는 반면, 장애인을 수용할 수 있는 노동시장은 아직 충분히 정비되어 있지 못한 상태라고 볼 수 있다. 또한 수산시설 등에서 장애인에게 지급되는 낮은 임금은 장애인의 자립을 저해할 수 있는 주요한 요인이 되고 있어, 일본 정부 및 지방자치단체는 이에 대한 개선책 마련에 부심하고 있다. 장애인 고용과 관련된 각종 조사 및 설문조사 등을 참고로 하면, 장애인 고용에 대한 인식 및 이해도는 이전에 비해 다소 개선되었지만, 아직도 장애인 고용에 대한 부정적인 견해와 선입관이 기업과 사회에 강하게 잔존하고 있음을 알 수 있다. 따라서, 법정 고용률을 제정하여 장애인의 실고용률을 끌어올리는 것도 중요하지만, 그 전제로서 장애와 장애인에 대한 이해도를 높이고, 장애인 고용에 대한 선입관을 배제함과 동시에 이에 대한 사회적 홍보와 대책을 마련하는 것에 의해 장애인 고용을 개선해 나가야 할 것으로 사료된다. **KLI**

중국 근로계약법* 제14조의 폭풍: 화웨이(华为) 사건

International Labor Trends

국제노동동향 ⑦ - 중국

방혜정 (중국외교학원 국제관계학 박사과정)

■ 머리말

올해 6월 29일 4심의 우여곡절을 겪으며 수많은 논쟁 속에 통과된 근로계약법(이하 신법)의 실행을 목전에 둔 중국은 현재 구조조정과 대량감원의 폭풍에 휩싸여 있다. 지난 7월 LG 북경의 5~7년 근속 중국인 근로자 재계약 포기를 시작으로, 외자기업과 민영기업들이 신법에 대한 대책 마련으로 부산한 움직임을 보이고 있는 가운데 발생한 화웨이 사건은 신법에 대한 재중기업의 예민한 우려를 고스란히 반영하고 있다. 화웨이 사건은 신법의 제정 및 실행 과정에서의 문제점을 중국 사회에 정면으로 제기하고 있으며, 그 파장 및 중국 정부와 공회의 반응에 대한 관찰과 검토가 필요하다.

* 제14조 무기 근로계약은 사용자와 근로자가 종료 시점을 확정하지 않은 채 체결한 근로계약을 지칭한다. 사용자와 근로자는 협의 후 무기 근로계약을 체결할 수 있다. 다음과 같은 상황에서 근로자가 계약 연장을 제기하거나 동의하고 근로계약을 체결할 경우, 근로자가 고정 기한 근로계약 체결을 제안할 경우를 제외하고는 무기 근로계약을 체결한다.

- ① 근로자가 해당 사용자에게서 만 10년간 근속한 경우
- ② 사용자가 처음으로 근로계약제도를 시행하거나 국유기업 체제 개편으로 근로계약을 다시 체결할 때, 근로자가 해당 사용자에게서 만 10년간 근속했고 법정 퇴직연령까지의 잔여 근무기간이 10년 미만인 경우
- ③ 2회 연속 고정 기한 근로계약을 체결했고 근로자가 본법 제39조 및 제40조 제1항, 제2항 규정에 해당하는 행위를 하지 않은 상황에서 근로계약을 연장하는 경우 사용자가 채용일로부터 만 1년간 근로자와 서면 형식의 근로계약을 체결하지 않을 경우 사용자와 근로자 간에 무기 근로계약이 체결된 것으로 간주한다.

■ 화웨이의 ‘7천명 집단 사직과 재계약’

화웨이기술유한공사(华为技术有限公司)의 경쟁중심적 선진적 기업 문화는 업계에 이미 정평이 나 있다. 지난 5월 25세 직원의 과로사로 중국 사회의 주목을 끌었던 화웨이는 이번에는 7천명 근로자의 집단 사직을 통해 다시 한번 논쟁의 중심이 되고 있다. 자수성가형 사장의 카리스마가 주도하는 지속 발전과 쇄신의 강렬한 기업 이미지를 가진 화웨이는 금년 매출액이 160억 달러에 이르는 세계적 통신설비업체이다. 신법의 공표 이후, 대책 마련으로 고심하던 화웨이는 9월부터 사장을 포함한 근속 만 8년 이상의 근로자(1999년 이전 입사한 대략 1만여 명)를 대상으로, 2008년 1월1일 이전까지 1천자 분량의 사직서를 제출하고, 자진 사직 수속을 끝낸 후 공정 경쟁을 통해 재입사하여 회사와 1~3년의 근로계약을 맺도록 하였다.

1988년 창업 이래 눈부신 발전을 통해 국제무대에서 경쟁력을 확보하며 공격적 인력채용을 벌여온 화웨이는 현재 6만 2,000여 명의 노동자를 고용하고 있으며, 이번 조치에 대해 화웨이측은 전통적인 직원번호제도(工号 : 연공서열, 저자 주)가 가져오는 기업의 부담을 줄이고, 계열사 구조조정과 인력의 재배치를 통해 기업의 생존을 추구하고자 하는 목적으로 진행되었다고 주장하고 있다.

화웨이가 N+1의 경제보상금(퇴직금 N+1년치 지급)과 사직 후에도 스톡옵션을 보유할 수 있도록 하는 등의 후한 조치로 7,000명의 8년 이상 근속 근로자들의 사직서를 받고 있다는 사실이 10월 27일 알려지면서, 신법을 교묘히 회피하려 한다는 여론이 들끓자, 화웨이는 11월 5일 각 언론매체에 이번 사건에 대한 해명서를 보내고, 11월 7일 7,000명의 사직과 이 중 5,100명과의 재계약 성사로 이번 사태가 종결되었음을 공식적으로 발표했다. 화웨이는 이번 집단 사직은 사전에 근로자들과의 접촉을 통해 회사의 사정을 알리고 이해를 구한, ‘노동법’에 기초한 자발적 사직이었음을 강조하고, 국제경쟁력 제고를 위한 조치임을 재차 설명했다. 이번 조치를 위해 화웨이는 10억 위안 이상을 지출하고 사직 직원에게 휴가를 제공한 것으로 알려졌다. 화웨이는 회사와 직원이 위기를 함께 극복한다는 신념으로 1997년 마케팅부 전원의 사직과 2002년 IT업계의 불황기에 직원들의 자발적 임금 10% 삭감을 단행한 바 있다.

■ 위법성과 적절성 논란

화웨이의 집단 사직 및 재계약 조치의 내용과 절차상에서 위법성을 찾는 것은 쉽지 않다. 많은 전문가들이 화웨이가 신법 실효 전 기존 노동법의 기초하에서 민첩하게 후한 보상을 실시하였고, 화웨이측이 회사 노조 및 근로자와의 좌담을 통해 노조의 지지를 얻었다고 주장하고 있음을 지적했다. “7,000명 근로자의 집단 사직이 과연 완전한 자발성을 띌 수 있는가”에 대한 의구심은, 현재까지 단 한 명의 근로자도 노동쟁의중재위원회와 공회 등에 사건 관련 문제 제기를 하지 않고 있는 현실에서 그 설득력을 잃고 있으며, 오히려 화웨이의 이번 조치는 신법에 대한 기업들의 스트레스가 얼마나 심각한지를 보여주는 일례라고 볼 수 있다. 다만, 화웨이가 과연 직원카드 환수, 임금지불 정지, 사회보험금지불 정지, 이력(档案) 정리 및 실업등기 등 ‘실질적’ 사직 수속을 ‘제대로’ 처리하였는지에 관한 점과 사직과 재근무 간의 시기를 휴가로 설정한 점 등과 관련하여 노동관계의 연속과 종결에 관한 논쟁이 지속되고 있으나, 신법에서 노동관계의 연속에 관한 명확한 개념에 대한 설명이 없고, 신법실행세부규칙에서 보충될 예정이라고 알려져, 화웨이의 이번 조치에 대한 정부의 위법처리 여부는 아직 미지수이다.

화웨이의 조치가 법률적으로 “크게 비난할 것이 없는(无可厚非)” 반면, 시기나 효과 면에서 부적절하고 오히려 기업 발전에 저해가 될 것이라는 의견은 상대적으로 많다. 기업의 사회적 책임에 대한 비난을 차치하더라도, 화웨이의 후한 보상은 신법에 대한 이해부족 및 오독에서 비롯된 불필요한 조치이며, 10년 후 여전히 같은 방법으로 신법을 회피할 수는 없기 때문에 근본적인 문제 해결이 되지 못한다는 것이 대부분의 의견이다. 전문가들은 화웨이가 신법의 실행을 두 달 앞둔 매우 민감한 시기에 대대적인 조치를 통해 정부의 권위와 법 효력에 대항하여 다른 기업들에 나쁜 영향을 끼치고 있다고 지적하고, 이는 기업의 장기적 발전에 결코 도움이 될 수 없다고 강조하고 있다.

■ 중국 정부의 불분명한 입장 표명

화웨이 사건에 대한 여론의 관심이 고조되자, 11월 2일 선전(深圳)시 노동사회보장국 노사관계처와 정책법규처 및 광둥(广东)성 노동사회보장청은 실무 팀을 구성해 조사에 착수했으나, 현재까지 종합적인 의견을 발표하지 않고 있다. 광둥성 노동사회보장청 실무자에 의하면, 노동사회보장

부는 사건의 추이를 관찰하며, 조사 결과를 전국 노동부문에 전달할 예정이나, 현재까지는 공표할 생각이 없다고 밝혔다.

그러나 중국 노동사회보장부는 이후 발생하는 모방 사건들에 매우 민감한 반응을 보이고 있다. 실제로 광둥의 성지에소방회사(胜捷消防集团公司) 산하의 웨이더(蔚得公司)에서 200여 명이 집단 사직을 하였으나, 노동사회보장부는 이에 대해 무효 판정을 내렸다. 노동사회보장부는 각 부문에 기업의 감원행위에 특별한 관심을 기울여 관리 감독을 강화하도록 명령하여 기업들에게 경고 메시지를 보내는 동시에, 위기감을 느끼는 기업들을 다독이고 있다. 11월 13일 노동사회보장부 근로임금사(劳动工资司) 사장 치여우시아오핑(邱小平)은 선전시의 노동관리부문과 기업계를 중점 대상으로 신법에 대한 전면적 해설을 다시 진행한 후, 기업들이 크게 우려할 필요가 없다고 누차 강조했다. 또한 12월말 과경직 문제와 근속근무의 기준 설정 등을 포함한 신법실행세부규칙이 발표되면, 이번 화웨이 사건과 같은 일들을 처리하는 데 더욱 명확한 기준이 될 수 있을 것이라고 덧붙였다.

■ 공회의 뒤늦은 개입과 미묘한 종결

중화전국총공회는 11월 7일 화웨이 사건을 주목하고 철저한 조사를 진행 중에 있으며 총공회를 대표하는 통일된 의견을 발표할 것이라고 밝혔다. 화웨이가 집단 사직을 종결하였음을 발표한 후, 광둥성총공회는 11월 9일 화웨이가 곧 근로자대표대회(职工代表大会)를 개최하여 이번 사건에 대한 심의를 진행할 것이며, 쌍방이 3가지 사항에 합의하였음을 발표했다 : 근로자의 권익보장을 위한 기제 확립 ; 근로자의 이익에 직접 연관된 기업규장제도를 제정, 수정 혹은 결정할 경우 노조와의 협상을 통해 확정 ; 기업과 노조가 평등한 협상을 통해 조화롭고 안정적인 노사관계를 함께 만들어 가도록 한다.

이번 화웨이 사건의 조사를 담당한 선전시총공회의 한 책임자에 의하면, 화웨이 사건을 어떻게 해결할 것인지에 관한 쌍방의 합의를 얻은 것으로, 이번 사건의 일단락은 맺어진 것이며 이번 사건은 이후 신법의 실시 과정에서 공회가 어떻게 더욱 적절한 능력을 발휘할 수 있을지에 대한 일깨움을 주는 계기가 되었다고 밝혔다. 화웨이와의 원칙적 합의로 사건을 종결지은 후, 중국 공회는 25인 이상 사업장에 공회 조직을 의무화하고, 공회 사무실 및 설비, 공회의 감독관리 업무를 강화하는 규정 등을 골자로 하는 공회법 수정 초안을 발표하고, 공회가 앞으로 더욱 근로자의 합법권

익을 보호하는 역할을 강력히 수행할 것임을 거듭 강조하고 있다.

■ 근로계약법 제14조와 기업들의 위기감

신법 제14조가 몰고 온 기업들의 고용비용 증가에 대한 위기감은 이미 예상되었던 것이다. 보통 무기 근로계약을 주로 체결하는 대형 국유기업들이 평정을 유지하고 있고, 준법 의식이 빈약한 중소기업기업들은 신법을 개의치 않는 반응을 보이는 데 반해, 일반 재중기업들은 대책 마련에 바쁘지 않을 수가 없다. 신법이 고용 비용과 위법 비용을 증가시킨 것은 분명하며, 특히 제14조 무기 근로계약 조항은 해고에 관한 조항(제39-41조)과 함께 기업들을 크게 긴장시키고 있다. 동바오화(董保华) 화동정법대학(华东政法大学) 교수는 현재의 감원 사태들은 원래 근로계약을 체결한 적이 없던 기업에게 비용이 가장 적게 드는 조치일 수밖에 없으며, 앞으로 중국은 각 기업들에서 1차 고정 기한 계약 만료 시와 2차 만료 시 두 차례의 감원 폭풍을 피할 수 없을 것이라고 지적했다.

실제로 7월 LG 북경이 블루오션전략의 일환으로 8개 계열사를 5개로 정리하는 과정에서, 중국인 근로자의 11%를 감원하였고, 8월에는 중국중앙방송국(CCTV)이 1,800여 명의 임시직 근로자를 해고하였으며, 10월에는 월마트(Wal-mart Global Procurement)가 110명의 직원을 ‘무원칙’으로 해고하였다. 월마트는 싱가포르, 터키, 필리핀 및 스리랑카 등 전 세계적으로 진행된 이번의 기업구조조정에서 250여 명을 해고했으며, 선전(深圳), 상하이(上海), 푸티엔(莆田), 둥관(东莞) 등 4개 지역에서 감행한 대량해고는 중국만을 겨냥한 것이 아니라고 반박하고 있으나, 11월 5일 버젓이 구인광고를 게재함으로써 여론의 따가운 시선을 피하지 못하고 있다. 기업들의 감원사태가 늘어가는 와중에서 발생한 화웨이 사건은 신법 실행 이전의 1차 감원 폭풍에 대한 중국 정부의 개입과 관리를 강화할 수 있는 계기가 되었다. 기업들은 화웨이 사건 처리를 관망하며, 화웨이의 행동이 중국 정부와 입법자들의 경각심을 강화하고, 이후 세부규칙 마련과 법 집행이 더욱 강화되지 않을 지에 대해 긴장과 우려를 늦추지 못하고 있다.

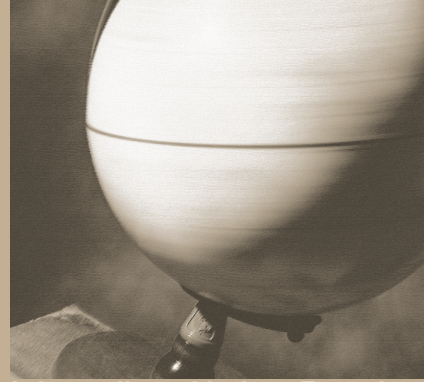
■ 맺음말

신법이 통과 공표된 지 얼마 지나지 않은 7월 3일, 북경의 한 언론매체에서는 “신법의 공표 후,

근로자의 권익이 보호를 받을 수 있을까?”에 대한 여론조사를 실시했었다. 응답자의 70% 이상이 ‘불확실하다’ 혹은 ‘관련 부문의 실행 능력에 따라 다를 것이다’라는 의견을 보였으며, 5.02%만이 ‘반드시 보호 받을 수 있다’라고 대답했다. 응답자의 비관적인 태도는 법 자체의 실효성과 노동부문의 강제집행능력에 대한 회의 및 근로자의 권익을 대표할 수 있는 조직인 공회의 역량이 아직 크게 부족한 현실에서 비롯된 것이다. 각지 노동중재위원회가 제공한 소식에 따르면, 신법의 공표 이후 9월부터 현재까지의 노사분쟁이 동년 대비 50% 가까이 증가하였고, 이 중 80% 이상이 기업의 감원과 해고로 인한 것이다. 중소기업의 고용비용 절감과 대기업의 자유로운 직원채용을 위한 자구책으로 증가하고 있는 감원 폭풍은 화웨이 사건을 통해 정점에 이르렀다.

근로계약법은 중국 사회에 분명히 존재하는 불평등 문제 해결을 위한 기초이다. 그러나 화웨이 사건은 입법만으로 문제를 해결할 수 없으며, 중국의 특수성과 복잡성을 충분히 고려한 대응이 요구된다는 것을 여실히 보여주고 있다. 신법의 제정과 공표 과정에서 예견되었던 문제들이 연이어 발생하고 있다. 이번 사건의 처리 과정에서 드러난 법규정과 집행 기관 및 공회 등 감독기관의 한계는 이후 중국 정부의 대응이 어떤 방향으로 어떤 방식을 통해 이루어질지를 가늠하게 한다. 이미 상하이시와 광둥성에서는 <근로계약조례> 입법 소식이 들려오고 있다. 중국 정부를 향한 법규 보완과 집행 강화에 대한 요구뿐만 아니라, 기타 사회보장체계 확립 및 공회의 단체협상 및 파업권 재고 등 기능 강화에 관한 요구도 높아지고 있다. 신법의 영향으로 중국에서 노사 간의 본격적 이익 다툼이 드디어 수면 위로 떠오르고 있다. **KLI**

프랑스의 공공부문 연금개혁관련 파업 사태



International Labor Trends

국제노동동향⑧ - 프랑스

이정원 (리옹대학교 노동법 박사과정)

■ 머리말

프랑스 사회에서 2007년 하반기는 니콜라 사르코지(Nicolas Sarkozy) 대통령의 공공 부문 개혁 정책과 이에 저항하는 진영의 충돌이 극명하게 드러난 시기였다고 해도 과언이 아니다. 공기업들에 적용되는 특별연금제도 개혁, 공무원 인원감축계획, 국립대학들에 대한 대학 자율화 정책 등 사르코지 대통령의 여러 가지 개혁 정책은 관련 근로자와 학생들의 큰 반발을 불러일으켰고, 이러한 반발은 10월부터 연이은 파업 및 집회로 이어졌다.

이 중에서도 프랑스국영철도(SNCF)와 수도권교통공사(RATP) 등 공기업들의 연금제도 개혁저지 움직임은 같은 이슈로 실시되었던 1995년의 대규모 파업에 비견될 정도로 강력하게 나타났다. 그러나 노동조합측이 끝내 연금 개혁을 저지해 냈던 1995년과 같은 성과를 거두어 낼 것인지는 미지수다. 파업을 둘러싼 여러 가지 양상이 다르게 나타나고 있기 때문이다.

현재, 파업은 일단 중지되고 노·사·정 3자 협상이 진행 중으로, 아직 그 결과는 나오지 않은 상황이다. 아래에서는 이번 파업의 배경 및 경과, 그리고 앞으로의 전망을 살펴보도록 하겠다.

■ 배 경

여름 휴가가 끝난 지난 9월 18일, 니콜라 사르코지 대통령은 현재 공기업들에 적용되는 특별연금제도 개혁을 위한 논의를 시작할 것을 발표했다. 이 개혁의 대상이 되는 특별연금제도는 현재 프

랑스 국영철도(SNCF)와 수도권교통공사(RATP) 및 프랑스 전기-가스공사(EDF-GDF), 프랑스 국립은행, 공증사무소 서기, 선원, 광부, 프랑스 국립극장과 파리 오페라의 직원들, 의회의원 등 현재 근무하는 직원과 은퇴자를 합쳐 약 160만 명을 그 적용 대상으로 하고 있다. 이들은 업무의 위험성이나 여러 가지 어려움 등을 이유로 공무원연금제도나 일반연금제도보다 유리한 조건에서 연금을 수령하고 있는 것이다¹⁾.

이러한 특별연금제도는 형평성은 물론 재정 확보의 어려움 등을 이유로 오래 전부터 프랑스 정부의 개혁 대상이었지만, 강력한 노조의 반발로 계속해서 유지되어 오고 있는 상황이었다. 이번 사르코지 대통령의 연금제도 개혁 선언 직후인 9월 19일, SNCF의 5대 노조 (CGT, FO, CFTC, SUD-Rail et CGC)들은 강력하게 반발하여 한 달 뒤인 10월 18일부터의 파업을 예고했다. 그리고 RATP의 노조들도 이에 동참하면서 사태는 심화되었다.

이러한 노조의 반발에도 불구하고 10월 10일, 노동부 장관 자비에 베르트랑(Xavier Bertrand)은 구체적인 연금개혁안²⁾을 발표했다. 이 개혁안에서 핵심이 되는 사항은 연금액 납부 기간을 2008년 7월 1일부터 1년에 6개월씩 늘려서 최종적으로 2012년에는 현재 37.5년에서 40년까지 연장한다는 것이다. 그 밖에도 개혁 방안은 조기퇴직자의 경우 연금액을 감축하고 퇴직연령 이후에도 근무하는 직원에게는 연금액을 늘리는 방안을 예정하고 있으며, 2009년 1월부터 연금액은 실질임금에 의하지 않고 이전 6개월 동안의 물가에 따라 연동된다는 것, 2009년 1월 1일부터 각 기업 고유의 상여금제도를 개정할 것 등의 내용을 포함하고 있다. 그리고 이 밖에 다른 부분은 산별이나 기업별로 협상에 의할 것을 정하고 있다.

1) 그 구체적 조건은 기업마다 다르지만 대체적으로 보다 낮은 퇴직연령과, 보다 짧은 연금액 납부 기간에 관련된다. 예를 들면, SNCF 직원들은 25년 근무 후 55세에 퇴직할 수 있으며(운전사들은 50세), RATP에서는 유지보수 관련직원들 55세, 운전사들은 50세에 퇴직할 수 있다. EDF와 GDF에서 은퇴연령은 각각 60세로 되어 있고, 특히 위험하거나 힘든 업무를 담당하는 경우는 55세에 은퇴할 수 있다.

2) “Document d’orientation relatif à la réforme des régimes spéciaux de retraite”, 노동부, 2007년 10월 10일, <http://www.travail-solidarite.gouv.fr/actualite-presse/dossiers-presse/reforme-regimes-speciaux-vers-une-negociation-tripartite-dans-les-entreprises-6481.html> 참조.

■ 경 과

10월 18일의 1차 파업

10월 18일, 이와 같은 정부 개혁안에 반대하는 근로자들의 파업이 실시되었다. SNCF에서만 73%라는 참가율을 기록한 이 파업은 주요 철도교통의 마비를 가져왔고, 경찰 추산에 따르면 프랑스 전역 약 130건의 집회에 약 15만 명의 근로자들이 운집하였다.

노동조합은 이 파업이 높은 참가율을 기록하며 나름대로 성공을 거두었다고 자평하였고, 정부 개혁안의 철회를 요구하였으나, 정부는 여전히 철회 불가라는 강경한 입장을 견지하였다. 이에 따라 SNCF와 RATP의 대표노조들은 다시 11월 중순부터 기한을 정하지 않은 파업에 돌입할 것을 선언하였고, 여기에 EDF-GDF의 노조들도 동참하였다.

11월 13~21일간의 2차 파업

그러나 노동조합의 재파업 선언에도 프랑스 정부는 여전히 개혁원칙 철회 불가의 강경한 입장을 고수하였다. 결국, 11월 13일, 다시 철도교통 부문의 파업이 시작되었다. SNCF 사측의 추산에 따르면 당일 파업 참가율은 약 61.5% 정도로 평균적으로 25% 정도의 철도편이 운행되었고 그 중에서도 고속철도편인 TGV는 700편 중에 90편 만이 운행되었다. 그리고 RATP의 운행률은 약 44% 정도로 파리 및 수도권 지역의 교통 혼잡을 가져왔다.

파업이 시작된 후, CGT 위원장 베르나르 티보(Bernard Thibault)는 개혁안 철회를 요구하며, 전체 교섭이 아닌 각 공기업별 경영진과 정부 대표가 함께 하는 3자 교섭을 제안하였고, 프랑스 정부는 개혁원칙은 철회하지 않겠다는 입장을 견지하면서 파업을 중지한다는 전제하에 한 달간의 교섭 일정을 다시 제안하였다.

그러나 노동조합과 정부의 입장 차는 좀처럼 좁혀지지 않았고, 파업은 그 뒤로 약 9일간 계속되었다. 동 기간 동안 SNCF의 철도편과 파리 수도권 일대의 교통이 마비되었고, 파업 기간 중에는 전국적으로 약 35만 명에서 70만 명 정도가 운집한 공무원들의 '실질구매력 확보'를 위한 파업 및 집회일과 겹쳐 더 큰 혼잡을 빚어내기도 했다.

이에 파업 개시 이후 특별한 언급이 없었던 사르코지 대통령이 20일, 이번 사안에 대하여 양보는 없을 것이라는 강경한 입장을 다시 한번 밝히면서 파업 중지를 촉구하였다. 여기에 노동조합 중앙 지도부가 참여하는 노·사·정 3자교섭이 개시되면서, 파업을 계속 이끌어오던 지부 차원의 강경한 입장이 수그러들고 개별 근로자들의 파업 참가율은 점점 낮아지기 시작했다. 결국 파업 개시 9일 만에 파업참가자들의 찬반투표 결과로 파업은 일단 종료되기에 이른다.

노·사·정 3자교섭 개시

특별연금 개혁과 관련한 노·사·정 3자교섭은 SNCF와 RATP에서 각각 11월 말부터 12월 중순까지 4회에서 6회 정도의 일정을 잡고 출발하였다.

프랑스 정부는 원칙적으로 동 회의에서 연금 개혁에 관한 모든 사항이 논의 가능하나, 개혁안의 핵심 사항은 논의 사항에 포함되지 않을 것을 주장했다. 즉 연금액 부담 기간을 연장하는 것과, 조기퇴직 근로자의 연금액 감경, 임금이 아닌 물가에 의한 연금액 연동 등의 사안에 대하여는 노조의 반발에 관계없이 정부의 입장을 관철시키겠다는 것이다.

그러나 기타 그 밖의 사항들, 예를 들면 퇴직연령 이후에도 계속 근무하는 직원들을 위한 임금보상방안, 연금 계산에 있어 상여금을 포함할 것인지 여부, 대상 직원이 사적 부문에서 공적 부문으로 이동한 경우나 출산 육아 등으로 업무를 중단했었던 여성근로자의 문제 등은 교섭이 가능하다는 입장이다³⁾.

한편, 노동조합측은 원칙적으로 개혁안의 핵심사항에 대한 반대를 표명하면서 교섭에 임하고 있어 그 결과는 아직 명확하지 않은 상황이다.

■ 평가 및 전망

약 한 두 차례의 교섭만을 남겨놓고 있는 현재 상황에서, 노동조합측은 대체로 교섭진행 상황에 크게 만족하지 않고 있는 것으로 보인다.

3) 노동부 홈페이지 참조 <http://www.travail-solidarite.gouv.fr/actualite-presse/dossiers-presse/46.html>

특히 CGT-RATP는 연금 변화와 관련한 처우의 균등 조정, 연금산정 기준의 연별 재평가, 연구년의 고려, 임금협상의 재개 등을 요구하고 있다. CGT-RATP의 사무총장 제라르 르 뵈프(Gérard Leboeuf)는 “우리는 책임감을 가지고 교섭에 임했지만 경영진과 정부의 대응은 만족할 만한 수준이 아니었다. 12월 11일 마지막으로 예정되어 있는 3자 협의에서 파업을 중지시킬 만한 수준의 내용이 논의되길 바란다”며 파업의 불씨가 아직 꺼지지 않았음을 강조했다. 게다가 두 번째로 큰 규모의 UNSA는 개혁 일정에 불만을 가지고 논의에서 빠지는 등 교섭은 여러 가지로 난항을 겪고 있는 상황이다.

CGT-SNCF도 다른 5개 노조와 함께 아직 낱자는 확정되지 않았지만 재파업의 가능성을 시사하고 있다. 이에 동참하지 않은 CFDT도 경영진과의 논의가 상당 부분 진척되기는 했지만 보다 명확한 대답과 정부의 노력을 원한다는 입장을 밝혔다.

그러나 자비에 베르트랑 노동부 장관은 이들의 발언에 대하여 “교섭에 힘을 신기 위해서라고 이해”하고 있다고 하면서도 개별 기업간의 교섭을 위하여 수 백만의 프랑스 국민에게 영향을 줄 필요는 없는 것이라며 부정적 입장을 표명하였다⁴⁾.

이처럼 이번 특별연금 개혁에 관한 합의가 쉽지 도출되지 않으리라는 것은 여러 가지 점에서 짐작해 볼 수 있다.

우선은 여론의 동향이다. 파업 기간 중에 실시된 11월 13일자 여론 조사⁵⁾에서는 이번 파업의 정당성에 대하여 응답자의 62%가 부정적 입장을, 37%가 긍정적 입장을 밝혔다. 또한 정부가 어떻게 대응할 것인지 여부를 묻는 문항에서는 51%가 노조의 몇몇 요구를 들어주는 선에서 끝날 것이라고 답했고, 44%가 교섭이나 양보 없이 현재의 개혁안을 밀고 나갈 것이라고 답했으며, 개혁안을 철회할 것이라는 답변은 4%에 그쳤다. 즉, 여론 자체가 노동조합이 파업을 통해 개혁 저지를 이끌어 낸 1995년과는 많이 달라졌다는 것이다. 이는 공기업 연금 개혁의 필요성에 대해 어느 정도 국민의 공감대가 형성되었다는 것을 보여주는 것으로 해석할 수도 있다.

즉, 노동조합이 정부의 무조건적 철회를 얻어내기도, 정부가 대규모로 나타난 노동조합의 반발을 완전히 무시하기도 어려운 상황인 것이다. 노동조합이 교섭 과정에서 연금액 부담 기간이나 연

4) LeMonde 12월 6일자 참조

5) IFOP-Metro 실시, <http://www.metrofrance.com/fr/article/2007/11/13/09/1736-48/index.xml>

동기준 등 개혁안의 핵심사항에 대한 반대 입장을 표명하면서도, 한편으로 이를 보상할 수 있는 방안에 관련한 사항에 집중하고 있다는 것은 어느 정도 이러한 분위기를 인식하고 있다는 것을 보여준다. 정부도 초기의 강경 일변도의 입장에서 벗어나 교섭 과정에서 핵심 사항이 아닌 다른 사항에 대하여는 한 발 물러서는 태도를 보이고 있는 것도 같은 맥락이다.

한편으로 프랑스 정부가 이번 대규모 파업 등 근로자들의 거센 반발에도 불구하고 강경한 태도를 견지하는 것은 2008년 초에 시작될 일반연금제도와 공무원연금제도 개혁에 관한 논의에서 유리한 위치를 점하기 위한 것이라는 분석도 있다⁶⁾. 이러한 이유로 연말까지 공기업 연금제도 개혁을 마무리짓기 위하여 서두르고 있으며, 이 사태가 장기화되기를 바라지 않고 있다는 것이다. 이 역시 교섭 과정에서 어떤 형태로든 영향을 끼치게 될 것이다.

결국, 현 시점에서 이번 파업 사태는 연금 개혁 사안에 대한 ‘사르코지 정부의 승리’ 또는 ‘공기업 노조의 패배’로 단순하게 평가되기 어려울 것으로 보인다. 교섭을 통하여 프랑스 정부가 개혁의 핵심 사항을 고수해 낸다고 해도 공기업 노동조합측이 다른 사항에서 이를 보상받을 수 있는 충분한 성과를 이끌어낸다면 국가의 연금 개혁 의도는 빛이 바랄 것이기 때문이다. 더군다나 이 과정에서 근로자들이 얻어낸 성과는 그대로 2008년도의 일반연금제도 및 공무원연금제도의 개혁 논의에도 영향을 미칠 것이기 때문에, 이번 교섭은 노·사·정 모두에게 사활이 걸린 문제가 되고 있다. 즉, 합의를 도출해 내기도 어려울뿐더러 그만큼 파업의 불씨도 꺼지지 않고 남아 있는 상황이라고 평가할 수 있겠다. **KLI**

6) LeMonde 11월 21일자 참조. 지난 2003년의 연금제도 개혁 이후로 일반연금제도 및 공무원연금제도는 모두 부담 연한이 40년으로 되어 있다. 그러나 2008년부터 다시 시작될 논의에 의하여 이 연한이 41년 또는 42년으로 연장될 전망이다.

노동조합이 생산성과 이윤에 미치는 영향 : 실증분석

홍민기 (한국노동연구원 연구위원)

2007년 10월 15일에 열린 사업체패널 학술대회에서 한 대학원생이 사업체패널 자료를 이용하여 노동조합이 기업 성과에 미치는 효과를 주제로 논문을 발표하였다. 국내에서 노조가 임금에 미치는 효과에 대해서는 연구된 바 있지만, 노조가 생산성이나 이윤과 같은 기업 성과에 대해 미치는 영향에 대해서는 거의 연구된 바 없다. 사업체패널과 같이 노조, 기업 성과 그리고 기업 특성에 대한 정보가 모두 포함되어 있는 자료가 없었기 때문일 것이다. 하지만 사업체패널이 있다고 해서 노조가 기업 성과에 미치는 인과관계가 쉽게 밝혀지는 것은 아니다. 이 글에서는 불연속적인 변화(regression discontinuity design)를 이용한 최근의 연구를 소개하고자 한다.

노동경제학 교과서에서도 잘 소개되어 있다시피, 노동조합은 노동생산성(노동자 1인당 생산량)에 긍정적인 영향을 미칠 수도 있고, 부정적인 효과를 미칠 수도 있다. 노동자들은 노조를 통해 자신들의 의사를 표현할 수 있다. 여러 가지 불만사항을 노조를 통해 개선할 수도 있고, 노동자에 대한 억압적



인 경영방식을 개선할 수도 있다. 따라서 노조가 있으면 사직할 가능성이 줄어들고, 열심히 일한 분위기가 마련되기 때문에 생산성이 늘어날 수 있다.

반면 경영진의 결정이 노동조합 때문에 제약을 받는다. 예를 들어, 경영진이 생산성이 떨어지는 노동자를 해고하고자 하여도 노조 때문에 할 수 없다. 생산성을 높이기 위해 새로운 기계를 도입하고 노동자들을 해고하려고 하면 노조가 이를 받아들이지 않을 것이다. 또한 노동자들은 노조의 힘을 믿고 최선을 다해 일하지 않을 수도 있다.

따라서, 노조가 생산성에 미치는 효과는 실증적으로 분석해야 할 문제이다. 1990년까지 미국이나 영국에서의 실증연구들은 노동조합이 생산성에는 아주 약하게 긍정적인 역할을 하거나 거의 영향이 없고, 이윤에는 부정적인 영향을 미친 것으로 추정하고 있다.

대부분의 실증연구는 횡단면(cross-sectional) 자료를 이용하여 회귀분석을 하고 있다. 회귀분석에서는 이윤이나 생산성을 종속변수로 하고, 노조에 대한 정보를 포함한 기업의 특성에 대한 변수를 설명변수로 한다. 즉 여러 가지 기업의 특성을 통제된 상태에서 노조가 있는 기업과 노조가 없는 기업의 성과를 비교한다. 이러한 회귀분석의 결과가 과연 인과관계를 측정한 것이라 할 수 있겠는가 하는 문제 제기가 있을 수 있다. 문제의 핵심은 노조의 형성이 생산성이나 이윤과 무관한 것이 아니라 내생적(endogenous)이라는 것이다. 생산성이나 이윤에 영향을 주고 또한 노조의 형성과 관계가 있는 변수를 회귀분석에서 빠뜨린다면 회귀분석에서 편의(bias)가 발생한다. 예를 들어, 생긴 지 오래된 사업장일수록 생산성이 낮은 데 반해 노조가 생길 가능성은 높다. 이 경우 사업장의 지속 연한을 변수로 넣지 않으면 노조가 생산성에 부정적인 영향을 미치는 것으로 측정된다. 또한, 기업의 노사관계나 분위기, 경영자의 경영철학 등은 측정할 수는 없지만 분명 기업의 성과와 노조형성 모두에 영향을 미친다. 삼성처럼 기업 성과는 좋는데 소유주의 경영원칙에 따라 노조를 허용하지 않는 기업이 있다. 이 경우 만약 노조의 내생성 문제를 해결하지 않는다면 노조가 기업 성과에 부정적 영향을 미치는 것으로 측정될 것이다. 물론 반대의 경우도 생각해 볼 수 있다. 사업 전망이 좋은 기업일수록 노조가 오래 지속될 가능성이 높고, 이 경우 노조가 실제로는 이윤에 부정적인 영향을 미친다 하더라도 노조의 내생성을 해결하지 않으면 회귀분석에서는 노조의 효과가 적거나 없는 것으로 나올 것이다. 노조의 내생성 문제를 해결하려면 도구변수를 찾아야 한다. 즉 생산성이나 이윤과는 관계가 없지만 노조 형성과는 관계가 있는 변수를 찾아야 하는데, 이러한 변수를 찾기가 매우 어렵다.

DiNardo and Lee의 논문 “Economic Impacts of New Unionization On Private Sector Employers : 1984~2001”이 2004년 *The Quarterly Journal of Economics*에 발표되었다. 이 논문에서는 노조의 내생성 문제를 해결하고, 노조가 기업 성과에 미치는 인과관계를 측정하기 위해 ‘Regression Discontinuity design’을 사용하였다. 이것을 번역하자면 ‘회귀에서의 불연속성을 이용한 방법’쯤 되겠지만, 이하에서는 간단히 ‘RD방법’이라고 하겠다.

DiNardo and Lee(2004)의 논문은 미국에서 노조 결성과 관련된 불연속성을 이용하였다. 미국에서 노조 결성과 관련된 법률은 연방노사관계법(NLRA)에 의해 규정되어 있다. 이 법에 따르면, 노동자들이 노조를 결성하려면 비밀선거를 하여야 한다. 이를 위해 먼저 최소한 30% 이상의 노동자들로부터 선거를 하겠다는 동의서를 받고 (card drive), 이 동의서를 노사관계위원회에 제출하여 승인을 받은 후 노조 결성 찬반투표를 실시한다. 투표 결과 50% 이상의 노동자들이 찬성을 하면 노조 결성의 권리가 부여된다¹⁾.

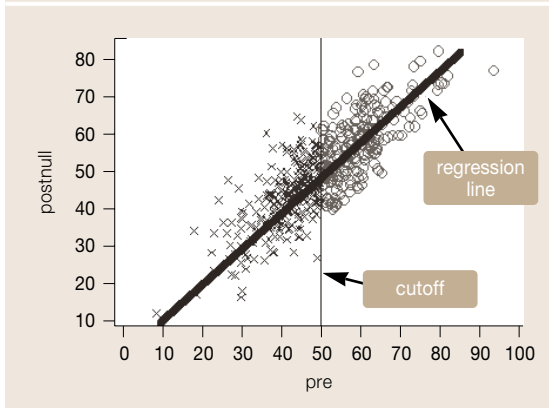
이러한 제도에 의해, 찬성률 50%에서 노조 결성의 불연속성이 나타난다. 즉 50%에서 한 표라도 많으면 노조가 결성되지만, 50%에서 한 표라도 적으면 노조가 결성되지 못한다. 만약 찬성률 50% 부근에서 생산성의 불연속적 변화가 있다면, 이 변화를 노조가 생산성에 미치는 인과관계로 해석할 수 있다.

RD방법이 사용된 대표적인 예는 1965년 미국에서 실시된 보충수업에 대한 평가이다. 초중등교육법에 따라 학습 성과가 미진한 학생들을 대상으로 보충수업이 이루어졌다. 예를 들어, 시험을 보아서 50점 미만인 학생들은 보충수업을 받는다고 하자. 보충수업을 진행하려면, 그것도 전국적으로 이 정책이 행해진다면, 많은 인력과 예산이 필요할 것이다. 당연히 많은 인력과 예산이 투입된 보충수업 정책이 과연 효과가 있었는지에 대해서 질문이 있을 것이다. 이러한 상황에서 RD방법이 쓰인다.

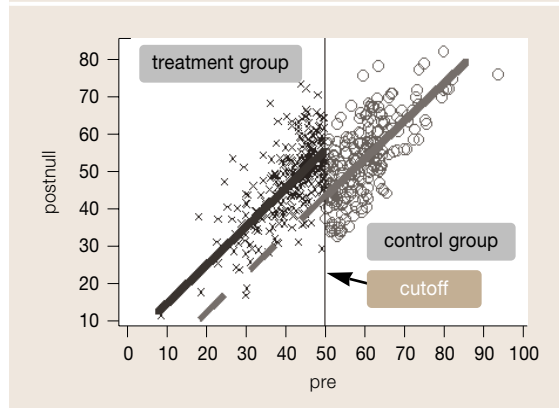
설명을 위해 한 가지 상황을 가상해 보자. 만약 보충수업이 없는 상태에서 학생들이 두 번 시험을 보았다고 하자. [그림 1]에서 각 점은 각 학생들의 첫 번째 시험과 두 번째 시험 점수를 표시하고 있다. 전체 학생들을 대상으로 회귀선을 그려 보면 그림에 나와 있는 대로 연속적인 직선이 나왔다고 하자.

1) 2007년 10월 23일 한국노동연구원에서 열린 강연회에서 Harry Katz교수는 찬반투표 없이 동의서(card check)만으로도 노조 결성을 할 수 있도록 하는 법안이 현재 의회에 상정되어 있다고 하였다.

[그림 1]



[그림 2]



이제 첫 번째 시험에서 50점 이하를 받은 학생들을 대상으로 보충수업이 시행되었고, 이 정책에 따라 보충수업을 받은 학생들의 학업 성과가 10점씩 올랐다고 해 보자. [그림 2]가 이 상황을 표시하고 있다. 오른쪽 그림의 실선은 보충수업 실시 후 모든 학생들의 점수선을 나타내고 있고, 점선은 만약 보충수업이 없었다면 50점 이하의 학생들의 점수선이 어땠을지를 나타내고 있다. 따라서 50점에서 보여주는 (실선으로 표시된) 두 회귀선 사이의 거리, 즉 보충수업을 받은 학생들(treatment group)의 성적과 보충수업을 받지 않은 학생들(control group)의 성적 차이가 보충수업의 효과를 나타낸다. Regression Discontinuity design이란 명칭은 어떤 분기점(cutoff point)에서 (위의 예에서는 50점) 회귀선이 불연속을 나타낸다면 그 불연속이 어떤 정책의 효과를 보여주는 것이라는 의미에서 온 것이다.

사회과학에서 어떤 정책이나 처방의 효과를 측정할 때 사용되는 방법이 여러 가지가 있는데, RD방법은 상대적으로 많이 사용되지 않았다. 언뜻 보면 RD방법은 좀 이상한 방법처럼 보인다. 보통 인과관계를 측정하려고 할 때 연구자들은 선별 편의(selection bias), 즉 정책의 영향을 받지 않는 통제집단(control group)과 정책의 영향을 받는 처방집단(treatment group)의 특성이 틀려서 생기는 편의를 걱정한다. 예를 들어, 노조가 있는 기업과 노조가 없는 기업의 특성이 서로 다르다면, 두 집단의 생산성 차이가 단순히 노조가 있고 없고에 의해서 발생하는 것이 아니라 두 집단의 특성 차이에 의해서도 발생할 수 있다. 따라서 연구자들은 특성이 동일한 두 집단을 비교하고 싶어 하고, 이러한 의미에서 완전히 임의적인 실험(random experiment)을 좋아한다.

RD방법에서는 어떤 분기점(cutoff point)에 따라 통제집단과 처방집단이 구별되므로, 그 성격상 두 집단의 특성은 아주 다를 수밖에 없다. 언뜻 보기에는 이상해 보이지만, RD방법은 아주 약한 가정하에서도 임의적인 실험과 다른없는 결과를 얻을 수 있다고 알려져 있다. RD방법은 윤리적인 면과 정책적인 면에서도 장점이 있다. 보충수업의 예에서, 만약 과학적인 목적으로 임의적인 실험을 하기 위해서 보충수업 받을 학생을 동전 던지기로 해서 정하는 것보다는 학업 성적이 낮은 학생들에게 보충수업을 실시하는 것이 더 바람직하다고 생각할 수 있다. 노조의 효과를 보기 위해서 정부가 동전 던지기를 해서 앞면이 나오는 사업장에는 노조를 만들고, 뒷면이 나오는 사업장에는 노조를 만들지 않는 정책을 펼 수는 없다.

최근 한국에서는 정부의 정책이 단계적으로 시행되는 경우가 많은데, 이러한 정책의 효과를 측정하는데 RD방법이 이용될 수 있다. 예를 들어, 국민연금, 고용보험, 산재보험과 같은 사회보험은 사업장 규모에 따라 점차적으로 확대 적용되었다. 주40시간 법정근로시간 단축도 마찬가지이다. 2005년 7월부터는 300인 이상 사업장, 2006년 7월부터는 100인 이상 사업장, 2007년 7월부터는 50인 이상 사업장, 2008년 7월부터는 20인 이상 사업장으로 법정근로시간 단축이 확대 적용될 예정이다. 이 경우 법정근로시간 단축의 효과를 측정하기 위해 RD방법을 이용할 수 있다.

다시 노조의 얘기로 돌아와서, DiNardo and Lee는 찬성률 50% 부근에 있는 기업들의 여러 가지 성과를 비교하여 노조의 효과를 측정하였다. 결과는 노조의 형성이 기업 생존율, 고용, 산출량, 생산성과 같은 기업 성과에 영향을 미치지 않은 것으로 나타났다. 이전 연구들에서는 노조가 기업 성과에 대체적으로 부정적인 영향을 미친다고 보고하고 있다. 시대가 지남에 따라 노조의 영향이 줄어들어서 연구 결과가 이렇게 나온 것이라고 해석할 수도 있고, 예전의 연구에서 선별 편의가 제대로 통제되지 않았다고 해석할 수도 있다. 참고로, 2008년 *Journal of Econometrics*에 RD방법에 특별호가 나올 예정이다. **KLI**



국제기구 소식



IOM : 베트남 국제이주기구 가입

11월 27일 제네바에서 열린 이사회에서 베트남사회주의공화국이 국제이주기구(IOM)의 122번째 가입국이 되었다. IOM 회원국 자격을 신청한 이번 베트남의 결정은 지난 20년간의 IOM과의 협력관계와 더불어 하노이와 호치민 시에 IOM 사무소가 설립된 후의 일이다. 이전에 베트남은 정식 대표의 자격이 없는 관찰국이었다.

IOM은 이미 베트남의 외무부와 노동부를 비롯한 여러 정부 기관과 긴밀한 협력관계를 맺고 있다. 베트남에서의 IOM 사업은 주로 이주자 문제에 초점을 맞추고, 반인신매매, 노동이주, 공중보건, 사회복지사업 그리고 정보에의 접근 등의 안전한 이주의 문제를 주로 다룬다.

IOM 베트남의 단장인 앤디 브루스는 이번 베트남의 IOM 가입은 정부 차원에서 이주 문제의 심각성을 깊이 인식하고 이 문제를 국제적인 협력을 통해 다루어야 할 필요성을 인정하는 것이라고 밝혔다. 베트남은 또한 최근에 세계무역기구(WTO)에 가입한 바 있으며 유엔안전보장이사회의 반영구 회원이기도 하다.

IOM 회원국이 되면 기술협력과 자금유치, 그리고 한층 높은 수준의 정치적 발언권 측면에서 부가적인 혜택을 누릴 수 있는 가능성을 가지게 된다.

- 출처 : IOM 홈페이지, 2007년 11월 27일, 'Viet Nam Joins IOM', <http://www.iom.int/jahia/Jahia/pbnAS/cache/offonce?entryId=16076>

세계 노사정 소식

유럽

네덜란드 : 근로자들 교육훈련 받으면 휴가일수 얻어내

여론조사기관인 ‘대중의견과 시장조사(TNS-NIPO)’의 연구 조사 결과에 의하면 약 250만 명의 근로자들은 훈련에 관심이 없는 것에 비해 10개 중소기업 가운데 8개의 중소기업 사용자는 교육훈련을 제공할 의지를 보이는 것으로 나타났다. 네덜란드 중소기업연맹(MKB)은 이와 같은 놀라운 결과에 대해서 근로자들이 자신의 훈련과 교육에 보다 많은 관심을 가지게 하기 위해 훈련이나 교육을 받을 경우 휴가일수를 제공하는 정책을 내놓았다. 사용자단체는 이 정책을 통하여 보다 많은 근로자들이 자기계발을 위해 투자하기를 기대한다고 발표하였다. 그러나 이에 대한 반발 역시 존재하였는데, 네덜란드에서 가장 큰 규모의 중소기업 대표와의 인터뷰에 의하면, 이미 네덜란드의 근로자들은 미국이나 영국 근로자들과 비교하여 상대적으로 많은 휴가일수를 가졌는데 이에 추가적으로 휴가일수를 주는 것은 훈련과 관련된 책임을 사용자에게 너무 미루는 것이라고 답하였다. 이 연구보고서에 의하면 특히 45~55세 근로자들의 실태가 가장 위험한 것으로 나타났다. 이는 이 연령층이 다른 연령층의 근로자들에 비해서 가장 낮은 비중이 교육과 훈련을 받는 것에 비해 노동시장에서 가장 취약한 계층으로, 만약 현재의 우호적인 시장 상황이 변화되면 가장 큰 타격을 받을 계층이기 때문에 교육 및 훈련을 가장 필요로 한다.

- 출처 : De Telegraaf, 2007년 11월 3일자. ‘Vrije dagen kwijt aan bijscholing’



독일 : 근로자의 모티베이션 수준 상승

최근 발표된 타워스페린의 Global Workforce Study에 따르면, 독일의 근로자들은 2년 전과 비교하여 일에 대한 동기부여 수준이 10% 정도 상승한 것으로 나타났다. 해당 조사는 세계 총 18개국 8만 6,000명의 근로자를 대상으로 실시되었으며, 독일에서만 약 3,000명의 근로자가 응답하였다. 조사에 응한 전체 독일 근로자 가운데 17%는 매우 높은 수준의 직무 몰입도를 나타내었으며, 47%는 일정 수준 이상의 몰입도를 보여주었다. 전반적으로 전체 근로자의 2/3 정도는 일에 대한 몰입도가 비교적 높은 것으로 밝혀졌다. 독일 근로자의 일에 대한 모티베이션 수준은 유럽 전체와 비교했을 경우에도 평균 이상의 양호한 수준이었다. 한편, 유럽 국가들 가운데에서는 스위스의 근로자가 일에 대한 몰입도가 가장 높았으며, 전세계적으로는 멕시코, 브라질, 인도, 미국의 순으로 나타났다. 반면, 근로자의 모티베이션 수준이 낮은 국가로는 일본, 홍콩, 한국 등의 순으로 분석되었다. 회사에 대한 충성도 역시 독일 근로자들이 상대적으로 높은 수준이었다. 조사에 포함된 독일 근로자의 절반 이상은 현재 근무하는 회사를 떠날 의도가 없는 것으로 응답하였다. 반면, 회사에 지속적으로 머무르겠다는 의견이 유럽 국가 전체 평균은 32%, 미국의 경

우 37%로 나타나 독일에 비해 상대적으로 낮은 수치를 보여주었다. 이와 더불어 근로자의 동기부여 수준은 연령과는 직접적인 관련을 맺고 있지 않으며, 근로자의 개인적인 배경 및 직속 상사와의 관계 역시 동기부여 수준을 결정하는 요인으로는 작용하지 않았다. 반면, 개인적 성장의 기회, 회사 최고경영진의 비전 등이 동기부여를 변화시키는 요인으로 조사되었다. 또한 적절한 수준의 의사결정 권한의 부여, 자기성장 및 학습 기회의 제공 등이 다른 유럽 국가와 비교하여 독일 근로자의 몰입도를 높이는 요인으로 작용하고 있다는 사실이 드러났다. 여기에 더해 일상적인 업무활동 속에 내재되어 있는 기업의 비전, 적절한 의사소통, 목표 및 기대의 투명성, 칭찬과 개선을 위한 제안 등이 동기부여를 강화시키는 데에 긍정적인 역할을 하는 것으로 제시되었다. 독일 타워스페린의 관계자는 독일 근로자와 비교하여 미국 및 아시아권 근로자들에게 놓여진 상이한 문화적 특성으로 인해 조사결과에서 전반적인 차이가 발생한 것으로 그 원인을 해석하였다

- 출처 : <한델스블라트>, 2007년 10월 24일자, 'Deutsche Mitarbeiter sind engagiert und loyal'

독일 : 비전형근로자의 고용상황에 대한 연구조사 결과

비전형근로자의 근로조건이 정규직 근로자와 비교하여 어떠한지를 확인하기 위해, 한스-뵉클러 재단(Hans-Böckler-Stiftung)의 경제·사회과학 연구소(Wirtschaft- und Sozialwissenschaftlichen Institut)가 이에 관한 연구조사 결과를 발표하였다. 이 연구조사는 1989년부터 2005년의 사회·경제 패널(Sozio-oekonomisches Panel : SOEP)의 자료를 토대로 하고 있다. 또한 이 연구는 임금, 직업능력 향상, 고용의 안정성이라는 3가지 측면에서 정규직 근로자와 비정규직 근로자를 비교하는 방식으로 이루어졌다.

독일 내 전체 근로자의 1/3 이상이 비전형근로, 다시 말해 단시간근로(Teilzeit), 미니잡(Mini-Job), 기간제근로(befristeter Arbeitsvertrag), 파견근로(Leiharbeit)에 종사하고 있다. 이러한 형태의 근로에 종사하는 모든 근로자들이 정규직 근로자에 비해 적은 임금을 받거나 고용이 불안한 것은 아님에도 불구하고 이러한 비전형근로자들에 대해서는 상대적으로 열악한 근로조건이 보다 많이 확산되어 있다고 한다.

연구조사 결과에 따르면 비전형근로에 종사하는 자는 정규직 근로자에 비해 직업능력을 향상할 기회가 적은 것으로 나타났다. 직업능력 향상을 위한 정규직 근로자의 기회를 1로 보았을 때, 기간제 전일근로자의 경우에는 0.8, 기간의 정함이 없는 단시간근로자의 경우에는 0.7, 파견근로자의 경우에는 0.6인 것으로 조사되었다.

또한 연구조사에 의하면 비전형근로자는 저임금을 받으면서 일을 해야 할 확률이 정규직근로자에 비해 상당히 높은 것으로 나타나고 있다. 여기에서 말하는 저임금(Prekaritätslohn)이란 평균적 임금수준의 2/3에 미치지 못하는 임금을 말한다. 2005년에 비전형근로에 종사하는 자의 31%가 저임금 수준(2005년을 기준으로 구서독의 경우 시간당 9.95 유로(한화 약 13,250원), 동독의 경우 7.49 유로(한화 약 9,970원))에 일하는 반면에, 정규직근로자의 경우에 이 비율은 9.5%에 불과한 것으로 나타나고 있다. 저임금을 받을 확률면에서 살펴보면, 저임금을 받으며 일할 정규직근로자의 확률을 1로 보았을 때, 그 확률은 기간제 전일근로자의 경우에는 3.2, 기간의 정함이 없는 단시간근로자는 2.4, 파견근로자는 7.5인 것으로 조사 결과가 나타나고 있다.

반면, 고용의 안정성에 관한 조사에서는 비전형근로 간에도 상당한 차이가 나타나고 있다. 1년 후 정규직 근로자가 실업자가 될 위험을 1로 상정했을 때, 기간의 정함이 없는 단시간근로자의 경우에는 오히려 정규직근로자보다 낮은 0.9로 나타나 정규직근로자보다 고용이 안정적인 것으로 나타난 반면, 기간제 전일근로자는 4.2, 파견근로자는 4.0으로 고용이 상당히 불안정한 것으로 조사되었다.

- 출처 1 : 한스-뵉클러재단 홈페이지, 2007년 11월 2일자 보도, 'Atypische Arbeitsplätze : Oft Niedriglohn und schlechtere



Beschäftigungsperspektiven', http://www.boeckler.de/cps/rde/xchg/SID-3D0AB75D-D62078D7/hbs/hs.xsl/320_89453.html

2 : 뵁클러 임폴스(Böckler Impuls), 2007년 10월 31일, 'Weniger Gled, weniger Perspektiven', http://www.boeckler.de/pdf/impuls_2007_17_1.pdf

독일 : 근로시간의 낭비가 적은 독일 기업

영국의 컨설팅기관인 Proudfoot와 Warwick대학이 공동으로 수행한 근로시간 관련 국가간 비교연구 결과가 최근 발표되었다. 독일기업은 근로시간의 효율성이 상대적으로 높으며 생산성 역시 전년도에 비해 높아진 것으로 나타났다. 독일기업에서 불필요한 이중 업무나 관리적 활동으로 인한 근로시간 손실은 지난해 근로자 1인당 연평균 32.5일이었으나, 올해에는 26일로 줄었다. 연구 결과를 구체적으로 살펴보면, 독일이 연간 근로시간 손실 비율이 가장 낮고, 미국은 연 34일을 기록하여 뒤를 이었으며, 영국, 호주의 순이다. 각 국가별 연간 근로일수는 독일 192일, 프랑스 204일, 영국 217

일, 미국 238일이었으며, 근로시간 낭비율은 독일 13.5%, 미국 14.1%, 영국 18.3%, 프랑스 21%로 나타나 상대적으로 많은 휴가일수와 공휴일에도 불구하고 독일이 가장 높은 효율성을 보였다.

근로시간의 손실은 구성원들의 의도적인 태만이 원인이라기보다는 비전문적 관리체계 및 조직구성 등의 구조적인 이유로 인하여 발생하는 것으로 밝혀졌다. 특히, 규모가 큰 기업의 각 하위조직에서 서로 유사 또는 동일한 업무의 수행과 성과와 연결되지 못하는 비효율적 업무, 불필요한 관리업무 등이 근로시간 낭비를 발생시키는 전형적인 예로 지적되었다. 생산부문에서는 대기시간, 비효율

〈표 1〉

(단위 : %)

조사 대상 국가	연평균 근로일수	낭비되는 근로시간(생산성 향상에 기여 가능 근로시간)
독일	192	13.5
미국	238	14.1
영국	217	18.3
호주	234	19.4
포르투갈	228	20.6
프랑스	204	21.0
평균	219	18.0

적 교대시스템, 납기 및 원자재 구매 과정에서 발생하는 오류 등이 근로시간 낭비를 유발시키는 주요 원인으로 제시되었다. 이와 더불어 근로시간의 낭비를 가져오는 전통적인 요인으로는 비체계적인 업무 회의가 꼽혔다. 또한 다수의 독일기업의 근로자들은 자신의 업무 부문에만 지나치게 한정되어 있기 때문에 부문간 지식과 동기부여 관련 개념이 부족하여 근로시간의 낭비가 발생된 것으로 지적되었다.

근로시간이 낭비되는 것을 방지하기 위해서는 관리자와 근로자 간 의사소통 및 직접적인 대면 접촉 시간을 가능한 한 많이 할애함으로써 업무상의 오류 가능성을 낮추어야 하며, 동시에 적절한 통제적 근로자 관리방안 역시 필요한 것으로 제시되었

다. 부가적으로, 외부 경영컨설팅을 통해 해당 문제점을 구체적으로 발견하고 실질적인 해결방안을 마련하는 것이 근로시간의 낭비를 줄이고 더 나아가 조직 전체의 효율성을 높이는 바람직한 방법이 될 수 있다고 연구보고서는 언급하고 있다. 또한 개별 근로자의 능력향상을 위한 투자와 이를 통해 자율적 관리능력을 향상시키는 방안 역시 중요한 사항으로 제시되었다. 그러나 근로시간의 효율성을 높이기 위해 외부 채널을 활용하는 인력 아웃소싱이나 오프쇼어링 등의 방법은 오히려 역효과를 일으킬 수도 있으므로 도입에 신중을 기해야 할 것으로 지적되었다.

- 출처 : <한델스블라트>, 2007년 11월 6일자, 'Der Deutsche verschwindet keine Zeit'

독일 : 연말상여금에 관한 연구 결과

한스-뵉클러재단(Hans-Böckler Stiftung)의 경제·사회연구소(Wirtschaft- und sozialwissenschaftliches Institut)의 연구조사 결과에 따르면, 독일 내 근로자의 70% 정도가 연말상여금을 지급받고 있는 것으로 나타났다. 이 연구조사는 23개 산업의 단체협약에 대한 분석 및 연말상여금(Jahressonderzahlung)의 수준에 대한 근로자의 설문조사 결과를 토대로 하고 있다.

연말상여금 중 가장 높은 비율을 차지하고 있는 것은 전통적인 형태라고 할 수 있는 성탄상여금(Weihnachtsgeld)이다. 설문조사 근로자의 절반 이

상(대략 57%)이 성탄상여금을 연말상여금으로 지급받고 있다. 이 밖에 근로자의 13% 정도가 경영성과급(Gewinnbeteiligung)의 형태로 연말상여금을 지급받고 있고, 16% 정도는 기타 특별보너스의 형태로 연말상여금을 지급받고 있는 것으로 나타났다. 두 가지 이상의 형태로 연말상여금을 지급받는 근로자의 비율은 높지 않은 것으로 조사되었다.

대부분의 산업에서는 협약으로 정해진 월임금의 일정 비율을 성탄상여금으로 지급하고 있다. 예컨대, 은행 및 제당업 내 근로자의 경우에는 월임금의 100%, 금속산업의 경우에는 휴가비를 포함해서 구



동독에서 월임금의 50%, 구서독에서는 월임금의 55%가 성탄상여금으로 지급된다. 연구조사 결과에 따르면, 구동독 내 건물청소업과 건설업의 경우에는 연말상여금이 없다고 한다. 한편, 연구조사에 의하면, 성탄상여금에 있어서도 구서독과 구동독 간에 상당한 격차가 있는 것으로 나타났다. 구서독의 경우에는 근로자의 60%가 성탄상여금을 지급받는 반면, 구동독의 경우에는 40% 정도만이 이를 지급받는 것으로 밝혀졌다. 또한 성탄상여금의 액수에 있어서도, 구서독의 경우에는 1,669유로(한화 약 220만 원)로 구동독의 1,071유로(한화 약 145만 원)보다 상당히 높은 것으로 드러났다.

한편, 몇몇 단체협약의 경우에는 기업의 사정에 따라 연말상여금의 액수를 결정하도록 하는 방식을 채택하고 있는 것으로 알려지고 있다. 화학산업에서는 서독의 경우에는 월임금의 80~125%(통상적으로 95%), 구동독의 경우에는 50~95%(일반적으로 65%) 이내에서 연말상여금이 결정된다고 한다. 또한 은행업에서도 월임금의 90~120%(다른 합의가 없는 한 100%), 구서독의 제당업에서는

70~130%(일반적으로는 100%) 이내에서 연말상여금이 지급되고 있다.

- 출처 1 : <프랑크푸르트 알게마이네 자이퉁>, 2007년 11월 15일자, 'Deutliches West-Ost-Gefälle beim Weihnachtsgeld', <http://berufundchance.fazjob.net/s/RubD49D24F35F97418295DF414F94DF12B2/Doc~E3A1F5FF6329141C1AB040E090EE56F57~ATpl~Ecommon~Scontent.html>

- 2 : 한스-보클러재단 홈페이지, 2007년 11월 15일, 'Der Westen liegt vorn - Tarifbindung zahlt sich aus', http://www.boeckler.de/cps/rde/xchg/SID-3D0AB75D-2D87F365/hbs/hs.xsl/320_89511.html

- 3 : 보클러 임펄스(Boeckler Impuls), 2007년 18호 6면, 'Schönere Beschuerung mit Tarifvertrag', http://www.boeckler.de/pdf/impuls_2007_18_6.pdf

스웨덴 : 대졸자 취업률 감소

최근 스웨덴 고등교육청이 발표한 자료에 의하면 스웨덴 대졸자들의 취업률은 출신 학교에 따라 상당히 차이가 있다. 구체적으로 말하면 보로스 대학교나 외뢰브로 대학교 졸업자가 룰레오 대학교이나 칼마르 대학교 졸업자에 비해 더 쉽게 취업을

했다는 것이다.

2005년에 졸업한 약 4만 4,500명을 대상으로 한 조사에서 1년이나 1년 6개월 후 직업을 가지고 있는 인원이 약 70%에 달하는 것으로 나타났다. 이런 수치는 그 이전 연도에 비해 약간 감소한 수치

인데 그때는 거의 74%에 달하는 인원이 같은 기간 내에 취업을 한 것으로 알려졌다. 2005년도 졸업자의 취업률은 2000년도 졸업자의 취업률과 비교할 때 더욱 낮은 수치인데 그 해의 경우 거의 80%에 달하는 인원이 같은 기간 내에 취업을 한 것으로 밝혀졌다.

졸업 후 취업률이 가장 높은 분야는 의대, 특수교육과 그리고 전문간호사 교육인데 이들의 경우 90%가 취업을 한 것으로 나타났다. 이 수치는 예

능계 졸업자들의 취업률이 30%인 것과 비교할 때 상당히 대조적이다.

취업의 전제 조건이 가장 좋은 교육 분야는 체육대학, 스톡홀름, 외뢰브로, 린쇠핑 사범대학이며, 그 반대로 취업의 전제 조건이 나쁜 분야는 룰레오 공과대학교, 칼마르 대학교, 우메오 대학교, 룬드 대학교인 것으로 밝혀졌다.

- 출처 : Svenska Dagbladet, 2007년 10월 24일자, 'Svårare få jobb efter högskolan'

스웨덴 : 노동시장의 새로운 일자리는 남성이민자들의 몫

중도 우파 정부는 1년 전 정권을 잡은 이후 전통적으로 스웨덴 노동시장에 있어 주변자의 역할을 하고 있는 이민자들을 노동시장으로 통합하기 위해 각종 노동시장정책을 펼쳐 왔다. 그런 정책 중의 하나가 소위 'in step work (instegsjobb)' 정책이다. Instegsjobb은 스웨덴 이민국으로부터 영주 허가를 받은 지 18개월이 지나지 않은 정치적 망명자, 유엔 난민기구에서 할당받은 난민들 그리고 그들의 친척들의 취업기회를 높이려고 만든 정책이다. 민간기업이 이런 부류의 사람을 고용할 경우 최고 75%의 임금비용을 보조받을 수 있으며 공공기업의 경우 최고 50%의 임금비용을 보조받을 수 있다.

최근 스웨덴 노동시장위원회의 노동시장 통계에 의하면 Instegsjobb의 80%는 남성 이주근로자에게 돌아갔으며 단지 20%만이 여성 이주근로자들에

게 돌아갔다. 이러한 Instegsjobb상의 양성 불평등에 대해 스웨덴 노동시장부의 정책 담당자는 새로운 노동시장정책이 정상적으로 작용하는 데는 시간이 걸린다고 해명하고 있으나 야당에서는 중도 우파 정부의 노동시장정책에 양성평등 의식이 부족하다고 비판하고 있다.

하지만 노동시장위원회 담당자는 Instegsjobb이 남성이민자들에게 많이 돌아간 것은 특이한 것이 아니라고 해석하는데 그 이유는 대부분의 이민자 가족들은 보통 남성 대표를 이주할 나라로 먼저 보내는 일이 흔하기 때문이라는 것이다.

- 출처 1 : Svenska Dagbladet, 2007년 11월 9일자, 'Instegsjobb går till män'

2 : Swedish Labor Market Department, 2007년 4월 16일자, 'Krafttag mot utanförskapet'



스웨덴 : 빠르게 상승할 평균임금

최근 스웨덴 국립경제연구소는 금년의 단체임금 협상에 대한 검토 보고서에서 스웨덴의 임금이 앞으로 3년간 연평균 4.6% 증가할 것이라고 발표했다. 금년의 임금협상 결과는 바로 전 기간의 임금협상(2004~2006년) 결과인 3.1%보다는 확연히 높은 수치이다.

스웨덴 국립경제연구소의 의견에 의하면, 이렇게 높은 임금인상률은 중앙은행의 인플레이션 목표와 대치되며 앞으로 실업률 감소에도 부정적인 영향을 미칠 수 있다고 한다. 앞으로 3년간의 임금인상률은 사업주 복지 부담금을 감안하면 평균 4.9%까지 올라갈 것이다. 현재의 실업률은 5.7%

인데 높은 임금인상률의 영향으로 인해 실업률은 6.2%까지 올라갈 수 있다. 다른 말로 하면 국립경제연구소는 금년 임금협상 결과는 실업률의 감소에 아무런 도움을 주지 않는다는 의견이다.

스웨덴의 평균 임금인상률은 앞으로 3년간 경기가 호황 국면을 유지할 것이라는 가정하에 이루어진 것인데 만일 국제 경기가 악화되고 생산성이 증가하지 않을 경우 높은 임금인상률은 스웨덴의 전반적인 경제에 큰 부담이 될 가능성이 높다.

- 출처 : Svenska Dagbladet, 2007년 11월 22일자, 'Snabb löneökning'

영국 : 로얄메일, 노사갈등 봉합 기미

지난 6월부터 산발적인 파업을 통해 끌어온 영국 최대 우편서비스 업체, 로얄메일의 노사갈등이 봉합될 조짐을 보이고 있다. 로얄메일 노사는 임금인상률, 현행 연금제도 유지, 기존의 근무관행 개혁 및 우정 업무 현대화 계획을 놓고 첨예한 대립을 보여왔다. 특히, 노조 지도부와 사측 간의 잠정 타결안이 나오기 직전인 10월 12일 밤까지 13만 명의 노조원이 참여한 일련의 48시간 파업들로 수많은 개인과 기업들이 큰 피해를 감수해야 했다. 노조 대표는 10월 15일에 합의된 쟁점을 세부적으로 공개하고, 노조원들의 찬반투표에 들어가기로

했었으나, 세부적인 조율을 위해 양측 지도부간의 협의가 며칠째 진행중이다. 로얄메일측에서는 투표에 붙여질 잠정안에 노조측 지도부가 동의했다고 주장했다. 하지만, 경영진과 노사 지도층 간의 합의 소식에도 불구하고, 아직 런던 및 리버풀 등의 일부 지역의 노조원들은 노조에서도 공인하지 않은 파업(wildcat strike)을 벌였고 18일에는 일단락되었다.

우선 로얄메일 노조원의 대다수를 회원으로 확보하고 있는 통신노조(Communication Workers' Union)는 임금인상과 현대화 작업을 통해 발생할

수 있는 감원을 쟁점으로 삼았다. 올해 임금인상율로 사측은 2.5%를 제시했는데, 이는 공공부문의 근로자들이 크게 반발하고 있는 공공부문 인상률 2%보다 조금 높은 수준에 불과하다. 노조 표결에 붙여질 최종적인 협상안에서는 향후 2년간 6.9% 인상률이 제시된 것으로 알려졌다. 이보다 더 장기적인 진통을 낳을 것으로 예상되는 사측의 현대화 시도는 노조측 추산으로 4만여 명의 실업자를 양산할 것으로 보인다. 사측도 구체적인 수치를 밝히지 않고, 감원이 피할 수 없는 조건임을 간접적으로 인정하면서도, 우정사업 시장개방에 따른 경쟁에서 살아남기 위해서는 자동화가 중심이 되는 현대화 작업을 추진해 나가야 한다는 뜻을 굽히지 않고 있다. 장기적으로는 가장 큰 쟁점이면서도, 사측의 구체적인 감원계획이 나오지 않은 상태라, 양측 모두가 정확히 합의한 바는 없는 것으로 보인다.

수개월 전 합병을 통해 영국 최대 노조로 떠오른 유나이티드(Unite)도 노조원으로 로얄메일 매니저급 근로자 1만 2,000명을 확보하고 있으며, 이들은 로얄메일의 기업연금 개혁에 반대하는 입장을 취하고 있다. 원래 로얄메일은 확정된 연금액을 보장해

주는 최종확정급여(Final Salary Scheme)형 연금제를 신규 및 기존 직원들에 대해서도 폐지하는 방안에 대해 전문가의 조사를 받아들이는 안까지 표결에 부칠 예정이다. 마지막 쟁점은 유연근무제 정착과 기존의 근무 관행을 개혁하는 데 있다. 지금까지는 근무시간보다는 작업량에 초점을 맞춰, 근무시간이 끝나지 않은 경우라도 주어진 작업량을 마친 경우, 퇴근이 가능했으며, 남은 근무시간이라도 동료의 작업량을 맡을 경우 초과근무로 인정해 줬다. 또한, 최소 초과근무시간제로 30분 분량의 작업이라도 최소 2~3시간의 초과근무를 신청하여, 이에 대한 수당을 청구하는 것도 일종의 관행처럼 묵인되어 왔다. 현재 전국적으로 적용될 유연근무제도는 확정되지 않았으며, 지역별로 실정에 맞는 제도를 도입해 시험 기간을 거쳐 도입하는 방안을 마련할 것으로 알려져 있다. 지도부 간의 합의는 끝난 상태이며, 곧 조합원의 동의를 구하는 찬반투표를 실시할 예정이다.

• 출처 : BBC, 2007년 10월 22일자, 'Union endorses mail dispute deal', <http://news.bbc.co.uk/1/hi/business/7056462.stm>

영국 : 정부지원 장애인 고용 기업, 인원감축 놓고 노조와 갈등

60년 전통의 장애인 고용지원기관이자 사용자인 Remploy가 인원감축 문제를 놓고 노조와 갈등하고 있다. 제2차 세계대전 종전과 동시에, 상이군인들의 고용촉진을 위해 설립된 Remploy는 그동

안 취업교육, 직업재활교육 등의 장애인 고용지원뿐만 아니라 80여 개가 넘는 제조업 공장 등을 운영해, 6,000여 명의 장애인들에게 직접 고용의 기회를 제공해 왔다. 하지만, 정부재정에 심한 부담



감을 준다는 이유로 2007년 초에 절반이 넘는 43개의 제조공장을 닫겠다는 사측의 발표가 있었고, 노조들은 2,500개의 일자리가 사라지는 것에 반발하며 파업으로 위협을 가해 왔다.

갈등 해소를 위해 주무 부처인 노동연금부(Department of Work and Pension)는 계획을 재검토했고, 지난 9월 피터 하인 노동연금부 장관은 향후 5년간 Rempoy 공장들을 정상화시키기 위해 총 555백만 파운드(한화 약 1조 원)를 투자하겠다고 약속했다. 또한, 노동당 전당대회에서 강제적인 해고나 급여 및 연금 삭감과 같은 불이익은 없을 것이고, Rempoy의 공장들이 더 많은 주문을 받을 수 있도록 내각 부처장들과 공조하겠다고 밝혔다.

노사갈등 사태는 이것으로 일단락되는 듯 보였으나, 정부 내에서 재정부담에 대해 우려하는 목소리는 여전하고, 사측 역시 노조와 현대화에 대한 협상에 실패하면서, 장관의 약속에도 불구하고 28개의 공장을 폐쇄하겠다는 방침을 고수하고 있는 것

으로 알려지면서 갈등의 불씨가 살아나고 있다. 내각의 장관들은 Rempoy 피고용인 1인당 연간 약 2만 파운드(한화 약 3,600만원)의 정부보조금이 지급되고 있다면, 이는 장기적으로 지속불가능한 수준이라고 주장했다. 일반노조인 GMB나 최대 규모 노조인 Unite는 Rempoy에게 더 많은 사업기회를 제공하지 못하는 정부를 비난했다.

사측은 11월 12일 새로운 사업계획서를 피터 하인 장관에게 전달하고, Rempoy가 더 이상 장애인들의 피난처로서의 사업장이 되어서는 안 된다는 뜻을 밝힐 것으로 알려졌다. 노조측 역시 대안적인 사업계획서를 발표하고 국회 앞에서 시위를 벌이기로 하는 한편, 파업 찬반투표도 곧 실시할 것으로 예상된다.

- 출처 : BBC, 2007년 11월 9일, 'Rempoy jobs 'still under threat'', http://news.bbc.co.uk/1/hi/uk_politics/7087674.stm

영국 : 노조총연맹, 사모펀드 투명성 보고서 비판

금융업이 대표적인 산업인 영국에서는 다양한 금융기법이 발달해 왔고, 근래에는 비공개로 투자자를 모아 저평가된 기업을 사고 되파는 사모투자(private equity)가 유행하고 있다. 하지만, 단기간에 공격적인 투자 방식으로 경제질서를 혼란케 하는 등 사회적으로 우려의 목소리가 제기되었고, 따라서 운영의 투명성과 정보공개 등에 관한 최소한

의 규제가 있어야 한다는 목소리가 커져 왔다. 사회적인 비판에 미리 대응하여, 업계를 대변하는 영국 벤처캐피탈협회(BVCA)와 주요 사모투자 회사들이 자율적인 규제에 대한 필요성과 방법에 대한 독립적인 조사를 금융인 출신의 데이비드 워커(Sir David Walker)에게 의뢰했고, 최종 보고서가 11월 20일에 발표됐다. 보고서의 주요 내용으로는 사모

펀드의 투자를 받은 일정 규모 이상의 회사는 연간 재무보고서를 작성하여 자사 웹사이트에 공개하고, 공개 정보에는 사모투자 회사와 담당 펀드운용자의 신분을 포함하도록 제안하고 있다. 사모투자 회사에 대해서도 연간 재무보고서를 제출하거나, 주기적인 웹사이트 갱신을 통해 회사의 구조와 투자방침 등에 관한 정보를 공개할 것을 제안했다. 업계 대변 기관인 BVCA에 대해서도 정보공개에 대한 지침을 제정, 운영할 수 있는 권위를 갖춘 기관으로서의 역할을 강화할 것을 주문했고 회원사로부터 펀드운용에 관한 정보를 넘겨받아 사모펀드가 경제 전반에 끼치는 영향을 분석해 공개하는 의무를 질 것을 제안했다.

이전보다 많은 양의 정보 공개와 투명성 제고를 위한 기업들의 노력을 제안한 보고서임에도 불구하고, 노동계는 그 내용에 대해 강한 불만을 표시했다. 그동안 사모펀드가 단기 이익에만 집중하고 인원감축을 투자 조건으로 내건다는 등의 이유로 노동계의 성토 대상이 되어 왔다. 지난 3월 G8 정상회담이 파리에서 개최됐을 때, 영국 노조총연맹(TUC)측은 각국 정상들에게 헤지펀드나 사모투자자의 성장이 국제 금융시장의 안정성을 위협하는지, 세금 포탈의 가능성이나 다른 투자형태에 비해 투명성 유지면에서 특혜를 받고 있지 않는지 등을 조사하기 위한 국제 특별조사단을 구성할 것을 건의했다. TUC는 사모펀드가 특성상 투자기간이 짧은 편이고 지리적 이동도 잦기 때문에 국제적인 대응이 필요하다고, G8 국가의 공동대응책 마련을 촉구했다. 지난 5월에도 독일에서 열린 국제노조 대

표자 회의 기간 동안 독일, 프랑스, 이탈리아, 러시아, 미국, 일본 등의 노조대표들과 함께 독일 메르켈 총리를 접견하고, 기존의 주장을 다시 전달했다. 이런 건의의 배경에는 가장 큰 피해자는 사모펀드에 의해 유린당한 기업의 근로자라는 인식에서 비롯된 것이다.

TUC의 브랜든 바버 총의장은 여전히 사모투자 회사들의 보수가 투자자들에게만 보고되도록 하고, 투자자의 신분을 익명으로 보장하도록 주장한 워커 보고서의 제안이 정보 공개와 투명성 제고면에서 부족하다고 비판했다. 즉 이 정도의 정보 공개로는 지금까지 사모펀드들이 노동시장과 경제 전반에 끼친 악영향을 제어할 수 없다는 주장이다. 게다가, 워커 보고서는 정보 공개라는 매우 협소한 주제만을 다뤘기 때문에, 사모펀드의 전반적인 특성과 영향을 평가하기엔 매우 부족하다고 평가했다. 끝으로 바버 의장은 일자리, 급여수준, 연금지급의 보장, 피투자 기업의 근로자에 대한 대우, 부채 및 세금, 경제 전반에 대한 영향력 평가를 통해 법적인 규제를 제정함으로써, 사모투자 회사들이 영국 경제 내에서 신용과 책임감 있는 일원이 되도록 유도해야 한다고 주장했다.

• 출처 1 : Personneltoday.com, 2007년 11월 20일,

'Unions condemn recommendations of Sir David Walker's review of private equity firms' activities', <http://www.personneltoday.com/articles/2007/11/20/43342/unions-condemn-recommendations-of-sir-david->



walkers-review-of-private-equity-firms.html

2 : TUC, 2007년 11월 22일, 'TUC says

Walker Review has fallen short of already low expectations', <http://www.tuc.org.uk/economy/tuc-13987-f0.cfm>

프랑스 : 사법기관 통폐합 계획에 따른 논란

지난 6월부터 사법부가 주도한 사법기관 개편안 논의(la réforme de la carte judiciaire)가 구체화되면서 이에 따른 반발도 거세지고 있다. 사법부 장관 라시다 다티(Rachida Dati)가 10월 26일자로 발표한 개편안에 따르면 동 개혁은 '사법서비스의 질적 제고'와 '관할 문제의 현실적 해법'이라는 두 가지 원칙하에 추후 약 3년간 단계적으로 진행될 것이다.

문제는 이러한 통폐합 계획에 따라 현재 프랑스 전국에 존재하는 271개의 노동분쟁조정위원회(conseil de prud'hommes) 중 50~90개 정도가 없어질 것으로 예상되고 있다는 것이다. 노동자수의 위원으로 구성되어 개별 근로계약 관련 분쟁의 조정과 심판을 담당하는 사법 1심 기관인 노동분쟁조정위원회는 근로자의 권익보호를 위하여 중요하게 평가되는 기관일 뿐 아니라, 노동조합들이 위원선출 선거를 통하여 그 세력 구도를 확인하는 장이기도 하다. 따라서 이번 대규모 통폐합 계획에 노동조합들이 민감해질 수밖에 없는 것이다.

우선 현재 노동분쟁조정위원회에서 다수의 자리를 차지하고 있는 대표노조들은 폐지되는 노동분쟁조정위원회로 인하여 자신들의 영향력이 감소

할 것을 우려하고 있다. 정부가 개편의 목적이 위원회에의 접근성 등 효율성을 확보하기 위한 데에 있지 위원들의 수를 줄이는 것에 있지 않다고 이미 발표하였으나 상당수의 위원이 감축될 것임은 자명하다. 이들 노조는 접근성을 위한 기관의 통폐합에는 찬성하나 위원의 수는 그대로 유지되어야 할 것을 주장하고 있다. 이에 반하여 소수노조들은 위원회의 통폐합을 조심스럽게 환영하는 분위기다. 기관과 위원의 수가 줄어들면 선거 참여에 대한 부담도 줄어들기 때문이다.

그러나 이러한 개편안이 그대로 실행될 수 있을지는 미지수이다. 일단 프랑스 사법관 노조와 사법 공무원노조는 11월 29일 프랑스 전역에 걸친 파업을 예고했다. 이들은 이번 개편안이 정부의 독단으로 마련된 것이라며 원점에서 다시 협상할 것을 주장하고 있어, 차후 그 구체적 사안들이 어떻게 변화할 것인지 그리고 노동분쟁조정위원회는 어떠한 영향을 받게 될지는 좀더 지켜보아야 할 것이다.

• 출처 1 : 프랑스 사법부의 사법개혁 관련 사이트, <http://www.carte-judiciaire.justice.gouv.fr/index.php>

2 : <르몽드>지, 2007년 10월 27일자 참조

프랑스 : 공공부문 연이은 파업사태

지난 18일 프랑스 국영철도(SNCF)를 중심으로 한 대규모 연금개혁 반대 파업이 실시된 이후 공공 부문의 파업이 잇달아 실시되거나 예고되면서 2007년도 4/4분기 내내 큰 혼란이 있을 것으로 예상되고 있다.

우선 에어프랑스 상업부문 승무원의 60%를 대표하는 노조연합(CFTC-FO-SNPND-SUD-UNSA)의 주도로 10월 25일에서 29일까지 나흘간 대규모의 파업이 실시되었다. 승무원들이 임금인상과 근로조건 개선 등을 요구하며 진행된 이번 파업에는 종업원의 85%가 참여했고(회사측 발표는 59%), 이로써 약 6천만 유로(한화 약 799억 원)의 손실이 발생할 정도로 대규모로 치러졌으며, 노사 양측은 연말까지 관련협상을 계속할 예정이라 아직 그 불씨는 사그라지지 않은 상태이다.

한편, 프랑스 국영철도의 전체 8개 대표노조 중 6개 노조(CGT, Sud Rail, UNSA, FO, CFTC, CFE-CGC)는 11월 13일 저녁 8시부터 공공부문 연금개혁 반대를 위한 재파업에 들어간다. 다만 운전자의 1/3이 가입해 있는 Fgaac는 파업에 불참할 것임을 선언했다. 그리고 파리수도권 지역철도

(RATP) 노조들도 정부의 반응을 기다리며 당분간은 파업 선언을 하지 않겠다는 입장을 밝혔다. 그리고 여기에 더하여 프랑스 전기공사(EDF)와 프랑스 가스공사(GDF)의 다수노조인 FO와 CGT도 14일부터 파업에 참여할 것임을 밝혔고, 나머지 세 노조들도 조만간 참여 의사를 밝힐 것으로 보인다.

그리고 11월 20일에는 공무원 7개 노조의 '공무원수 감축 반대 및 임금 협상'과 관련하여 파업 및 집회가 있을 예정이며, 여기에는 특히 11만 2,000명의 인원감축이 예정된 교육부문 노조들(FAEN, FERC-CGT, FSU, SGEN-CFDT, UNSA-Education)과 함께 프랑스대학생연대(Union Nationale Etudiant Français)와 고등학생연대(Union nationale lycéenne)도 참가를 선언했다. 그리고 같은 날 우체국(La Poste)과 프랑스통신(France Télécom)의 5개 노조도 고용 및 실질임금, 공공서비스, 근로조건 그리고 구조조정에 반대하는 파업을 실시할 예정이다.

• 출처 : <르몽드>지, 2007년 10월 29일/31일자
참조

프랑스 : 사용자단체, 노사합의를 위해 노동조합에 자금제공 혐의 논란

사용자단체에서 파업을 막기 위해 노동조합에게 정기적으로 자금을 제공한 혐의가 제기되어 논란

이 되고 있다. 사건은 2007년 9월 26일 파리검찰이 "베엔페 파리바(BNP Paribas) 은행의 금속기업



연합(UIMM) 구좌에서 2004년 이후 대규모 현금인출이 있었다고 재정부 산하 자금세탁퇴치부서(Tracfin)에 신고가 접수됨에 따라 이에 대한 조사를 진행한다”고 밝힘으로써 시작되었다. 검찰은 2000년 이래 인출된 현금은 적어도 1,700만 유로(한화 약 221억 원)에 달하며, 이 현금은 UIMM의 대표이자 전국노사협상의 사용자측 핵심 협상자이기도 한 드니 고티에-소바냐(Denis Gautier-Sauvagnac)의 이름으로 인출되었다고 밝혔다. 특히 이 자금이 노동조합과의 협상시 사용되었을 가능성에 대해 집중 조사 중이며, 정당이나 의회로의 유입가능성 역시 조사중이라고 발표하였다.

일명, “고티에-소바냐 사건”으로 지칭되는 이 사건은 프랑스기업운동(Medef)의 전신인 전국경영인위원회(CNPF)의 회장(1981~1986년)이었던 이봉 가타즈(Yvon Gattaz)가 10월 16일 라디오 채널인 프랑스 엔테르에 출현하여 “사용자에 의해 현금으로 건네진 자금은 1884년 이래 항상 존재해 왔던 것으로 임금협상을 원활히 하기 위한 특별 수단이라기보다는 노동조합의 일상적인 자금조달 방식 중 하나였다”고 밝히면서 더욱 확대되었다. 또한 이 자금이 개인용도로 쓰인 것은 아니며, 이것은 사용자의 책임도 노동조합의 책임도 아니라고 밝혔다. 프랑스에선 1884년 법에 의해 노동조합은 자신의 재정 출처를 밝히지 않을 권리를 지니고 있다. 한편, 사건의 중심에 있는 고티에-소바냐는 10월 23일 기자회견을 통해, 6억 유로(한화 약 7,800억 원)가 입금되어 있는 구좌의 존재를 인정하며, 1972년에 노사분규 이후 기업측 손해를 보

상하기 위해 만들어졌으며, 해마다 200만 유로(한화 약 27억 4,464만 원)가 인출되었다고 밝혔다. 하지만 검찰이 주장한 ‘노사합의를 위한 노조자금 제공 혐의’에 대해선 부인하며, 단지 이 자금은 기업활동에 필요한 다양한 단체에 제공되었을 뿐이라고 밝혔다.

한편, 프랑스 경총인 Medef는 고티에-소바냐이 담당하던 기업측 협상자를 다른 사람들로 교체하였으며, 금속기업연합 대표직 역시 사임할 것이라고 발표하였다. Medef의 로랑스 파리조(Laurence Parisot) 대표는 이 사건은 Medef와는 무관하며, 노동조합의 재정과 대표성에 대한 개혁을 위한 회의를 11월 22일 개최할 것이라고 밝혔다.

이에 대해 노동조합들 또한 거래 사실을 부인하였는데, 노동자의 힘(FO)의 전국비서인 장-클로드 메이리(Jean-Claude Mailly)는 “이는 협약의 대가로 돈을 받은 노동조합이 존재한다는 것을 의미하는데, 이것은 부패이며 인정될 수 없다”고 위의 사실을 부정하였다. 또한 “이것이 사실이라면 기업에 ‘좋은 법’이 있었다면, 이것 역시 구입했어야 했을 것이다”라고 기업인의 정치권과의 결탁 가능성 또한 제기하였다. 또한 프랑스민주노동연맹(CFDT)의 프랑수아 세레크(François Chérèque) 전국비서는 “누구도 노동조합의 부패나 거래 사실을 입증하지 못하고 있다”고 사실을 부정하였으나, 톰슨(Thomson)의 CFDT 책임자는 1998년 노사협상 당시 UIMM으로부터 거래 제의가 있었다고 밝히기도 했다.

• 출처 1 : <르몽드>지, 2007년 11월 6일자,

‘L’ affaire des comptes cachés de l’
UIMM ébranle le fonctionnement du
Medef’, [http://www.lemonde.fr/web/
article/0,1-0,36-974640,0.html](http://www.lemonde.fr/web/article/0,1-0,36-974640,0.html)

2 : <르몽드>지, 2007년 10월 17일자, ‘FO

juge fantaisistes les affirmations de M.
Gattaz sur le financement des syndicats’,
[http://www.lemonde.fr/web/article/
0,1-0@2-3224,36-967728,0.html](http://www.lemonde.fr/web/article/0,1-0@2-3224,36-967728,0.html)

프랑스 : 국제노동기구, 신고용계약(CNE) 국제협약 위반 판결

11월 14일 국제노동기구(ILO)는 신고용계약(Contrat nouvelle embauche : CNE)이 국제노동협약에 적합하지 않다고 판결하였다. CNE는 20인 이하 중소기업장을 대상으로 2005년 8월에 도입된 무기계약(CDI)의 하나로 2년 동안 시험 채용기간을 두어 이 기간 동안 사유 없이 자유로이 해고할 수 있도록 한 근로계약이다. 노동조합 노동자의 힘(FO)은 이에 반발하여 ILO에 이 계약을 제소한 바 있다.

ILO가 발표한 보고서에 따르면, 프랑스의 CNE는 두 가지 문제점을 가지고 있는데, 그것은 첫째, 본 계약이 규정하고 있는 ‘2년의 시험 채용기간’이 일반적으로 6개월을 넘지 않는 프랑스 관행에 비해 너무 길다는 점과 둘째, ‘사유 없이 해고할 수 있다’는 규정은 해고를 위해선 합당한 사유가 있어야 한다는 해고 관련 국제노동협정 158조를 위반하고 있다는 점이다. 결국 ILO 행정위원회는 프랑스 정부에 위 두 가지 사항을 노사협상을 통해 수정할 것을 권고하고 있다.

한편 1982년 6월 22일 도입된 후 현재 프랑스를

포함한 34개 국가(한국은 미가입)가 비준하고 있는 해고 관련 국제노동협정 158조는 “기업, 기관 운영에 필요한 근로자의 행동이나 태도와 관련하여 유효한 해고사유 없이 근로자를 해고할 수 없다”고 규정하고 있다. 원칙적으로 ILO의 권고는 강제사항은 아니지만, 프랑스 법원은 판례상 국제기구의 권고를 매우 존중해 오고 있다. 그리하여 실제로는 지금까지 CNE로 계약된 근로자들은 ILO 권고에 기초하여 일반 무기계약과 동일한 자신의 권리를 보장받게 되며, 이미 질 드 로비앙(Gilles de Robien) 프랑스 대표는 ILO 행정부에 “프랑스 정부는 ILO 권고를 존중할 것”이라고 발표한 바 있다. 또한 노동자의 힘(FO)은 ILO의 결정을 환영한다는 성명을 발표하였다.

결국, ILO의 결정으로 인해 사르코지 대통령이 공약으로 제기한 단일고용계약(contrat unique)을 포함하여 현재 진행중인 고용계약 개혁을 위한 노사협상이 더욱 탄력을 받을 전망이다.

• 출처 1 : Les Echos, 2007년 11월 15일자,
‘L’ Organisation internationale du



travail donne le coup de grâce au CNE', <http://www.lesechos.fr/info/france/4649003.htm>

2: <르몽드>지, 2007년 11월 15일자, 'L' Organisation internationale du travail condamne le contrat nouvelle embauche', <http://www.lemonde.fr/web/article/0,1-0@2-3234,36->

978490,0.html

3: ILO 보고서, 2007년 11월 14일, 'Rapport du Directeur général : Sixième rapport supplémentaire - [GB.300/20/6]', http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_087583.pdf

아시아

일본 : 65세까지의 고연령자 고용확보조치 큰 문제 없이 실시

고연령자 고용확보조치의 실시 상황

대부분의 대기업이 고연령자 고용확보조치를 실시하고 있었으며, 중소기업의 경우에도 실시율이 90%를 넘는 것으로 나타났다. 2007년 6월 1일 현재 종업원수 51인 이상 기업 8만 8,166사 가운데, 고연령자 고용확보조치를 실시하고 있는 기업의 비율은 93%로 전년 동기비 9포인트 증가하였다(중소기업은 92%(전년 동기비 10포인트 증가), 대기업은 98%(전년 동기비 4포인트 증가)). 또한 희망자 전원이 65세 이상까지 일할 수 있는 기업의 비율은 37%(전년 동기비 4포인트 증가)였으며, 70세까지의 고용확보조치를 실시한 기업의 비율도 12%(전년 동기비 0.3포인트 증가)에 달하였다.

고용확보조치의 의무화 이전과 비교한 고연령 근로자의 동향

고연령자의 상용 근로자수가 큰 폭으로 증가

개정 고연령자 고용안정법 시행 전(2005년)과 비교하여, 60~64세의 상용 근로자수는 78만 4,000명에서 99만 5,000명으로 26.9% 증가하였으

며, 65세 이상의 상용 근로자수는, 26만 5,000명에서 39만 명으로 46.8% 증가하였다. 또한 정년 도달자 중 계속 고용되는 고연령자의 비율이 큰 폭으로 증가하고 있는 것으로 나타났다(2005년의 48%에서 77%로 29포인트 증가)

향후 대책

고연령자 고용확보조치 제도를 실시하고 있지 않은 기업에 대해, 계속적인 지도를 실시하는 것 이외에 종업원수 50인 이하의 기업에 대해 조언 및 지도를 중점화할 방침이다. 또한 저출산 고령화의 진행, 장래 노동력 인구의 감소 등에 대비해 '70세까지 일할 수 있는 기업'의 보급 및 개발을 위한 다양한 의견 및 제안이 검토되어지고 있다.

- 출처 : 후생노동성 발표 자료, 2007년 10월 19일자, '65歳までの高年齢者雇用確保措置は着実に進展、今後は「70歳まで働ける企業」の普及・啓発~(平成19年6月1日現在の高年齢者の雇用状況)'

일본 : 공무원 급여인상 0.35%

일본의 민간기업 급여수준을 조사하여 일본 공

무원의 급여수준을 내각과 국회에 권고하는 일본



인사원은 올해 공무원의 급여인상률을 0.35%로 정하고 내각에 제안하였다. 10월 30일 내각은 각 의(우리나라의 국무회의에 해당)를 열고, 심의관급 이상의 지정직 공무원을 제외하고 인사원의 권고안을 실시할 것을 결정하였다. 동 권고안은 국회를 통과해야 하지만, 각의대로 실시되면 심의관급 미만의 공무원의 급여는 올해 0.35% 인상하게 된다.

올해 0.35%가 인상되면 이는 6년 만에 공무원 급여가 인상되는 것이다. 최근의 공무원 급여인상률 추이를 보면, 2000년 0.12%, 2001년 0.08%, 2002년 -2.03%, 2003년 -1.07%, 2004년 동결, 2005년 -0.36%, 2006년 동결이었다. 최근 몇 년 간 공무원의 급여는 인하와 동결이 반복되었다.

일본 인사원은 공무원의 노동3권이 제한되는 상황에서 1964년 이후 공무원급여의 실질적인 결정 기관이다. 인사원의 급여권고안은 수정없이 정부의 각의와 국회를 통과하는 것이 일반적이거나, 정치적인 상황에 따라 권고안이 완전히 실시되지 않는 경우도 있다. 올해도 고위공무원에게 권고안이 실

시되지 않는다는 측면에서 예외적인 해이다. 지방이나 중소기업에서 경기회복의 기운이 느껴지지 않고, 공무원의 부정이 발각되고, 또한 앞으로 있을 선거를 의식한 결과 인사원의 권고안 완전 실시가 각의에서 거부되었다.

8월 인사원이 제시한 권고안의 내용을 보면, 민간과 국가공무원의 급여격차가 0.35% 생겼기 때문에 계장급 이하에 한정하여 기본급을 0.35% 인상하고, 보너스를 0.05개월분 인상하여 연간 4.5개월분으로 하는 것이었다. 또한 도시부에 근무하는 공무원을 대상으로 지역수당을 기본급의 0.5% 인상하는 내용이었다.

- 출처 1 : <아사히신문>, 2007년 10월 30일자 석간
- 2 : <일본경제신문>, 2007년 10월 30일자 석간
- 3 : 일본인사원홈페이지, http://www.jinji.go.jp/kankoku/h19/h19_top.htm

일본 : 비정규직 불만·불안 증가

일본 후생노동성이 11월 9일 발표한 「파트타임 근로자종합실태조사결과」에 의하면, 최근 5년간 파트타임근로자 등 비정규직의 불만·불안이 증가한 것으로 나타났다.

먼저, 비정규직이 전체 근로자에서 차지하는 비율을 보면 30.7%였다. 구체적으로 보면, 주당 소정

근로시간이 정사원보다 짧은 파트타임근로자는 25.6%, 소정근로시간이 정사원과 같거나 긴 자(정사원과 파트타임근로자 제외)는 5.2%였다. 비정규직 비율은 2001년의 26.5%보다 5년간 4.2% 증가하였다.

기업이 파트타임근로자를 고용하는 이유를 보

면, '인건비 저렴'이 71.0%로 가장 많았고, 이어 '하루 중 바쁜 시간대에 대처하기 위해' 39.5%, '일 내용이 간단하기 때문' 36.3%, '근로자를 채용하기 쉬워' 29.5%, '일시적인 바쁨에 대처하기 위해' 23.8%, '일이 적어졌을 때 고용조정이 용이' 21.9%, '경험·지식·기능이 있는 근로자를 채용하기 위해' 18.8%, '정사원 채용·확보가 어려워져서' 12.9%, '정년퇴직사원의 재고용을 위해' 8.2%, 그리고 '퇴직한 여성 정사원의 재고용을 위해' 7.3% 등이었다.

한편, 파트타임근로자가 현재의 고용형태를 선택한 이유를 보면, 자발적인 이유로서 '자신의 사정에 좋은 시간, 날짜에 일할 수 있어서' 50.3%, '근무시간, 일수가 짧아서' 38.1%, '부담 없이 일할 수 있을 것 같아서' 21.7%, '근로시간 조정이 가능해서' 17.4%, '바로 그만둘 수 있어서' 4.8%였다. 비자발적인 이유로 보여지는 항목으로 가장 비율이 많은 것은 '정사원으로 일할 수 있는 회사가 없어서' 23.8%, '가사·육아로 정사원으로 일할 수 없어서' 15.5%, '정사원으로 일하는 것이 체력·정신적으로 어렵기 때문' 11.2%, 그리고 '간병으로 정사원으로 일할 수 없어서' 2.5%였다.

지난 5년간 증가한 파트타임근로자가 현재의 회사나 일에 대한 불만·불안이 있다고 응답한 비율은 63.9%로 5년 전보다 9.6%포인트 증가하였다. 불만·불안 내용을 보면 가장 많은 것은 '임금이 낮아서'로 61.8%에 달했고, 이어 '유급휴가를 취득하기 어려워' 26.2%, '일이 힘들어서' 24.1%였는데, 이러한 내용은 5년 전보다 크게 증가하였다. 증가폭은 '임금이 낮아서'는 10.7%, '유급휴가를 취득하기 어려워' 7.0%, 그리고 '일이 힘들어서'가 9.2% 포인트였다. 이외에 불만·불안 내용이 많은 것으로서는 '고용이 불안정' 20.1%, '정사원이 될 수 없어서' 17.0%, '복리후생이 정사원과 같지 않아' 17.0%, '소정근로시간이 희망에 맞지 않아' 11.0%, '소정근로시간이 많아' 10.3%, 그리고 '승진기회가 없어서'가 10.3%로 10% 이상이었다. 불만·불안 내용이 극히 적은 것은 '정사원과 인간관계가 좋지 않아' 6.6%, '자신의 능력을 발휘할 수 없어서' 5.0%, 그리고 '교육훈련을 받을 수 없어서'가 4.3%였다.

• 출처 : 후생노동성 홈페이지, <http://www.mhlw.go.jp/toukei/itiran/roudou/koyou/keitai/06/index.html>

일본 : 화이트칼라, 25세 이하 전직자수 78% 증가

2007년도 상반기(4~9월)에 3개의 민간 직업소개소가 증개한 화이트칼라 전직자수는 약 2만 3,900명으로 전년 동기에 비해 28% 증가한 것이

일본인재소개사업협회(인재협, 도쿄도 미나토구)의 발표에 의해 20일 밝혀졌다.

신규 졸업자 채용만으로 청년층 사원을 확보할



수 없는 기업의 경우, 입사 3년 이내에 퇴직한 ‘제2 신졸’의 채용을 강화하고 있는 것으로 나타났으며, 이에 따라 25세 이하 전직자수는 4,150명으로 1.8배 증가하였다(2005년 상반기 조사 개시 이후 높은 비율이 계속 유지).

한편, 41세 이상의 증가율은 40% 이상이었던 2006년도 상반기에 비해 14%로 크게 둔화한 것으로 나타났다. 이는 기간인재의 유출을 최소화하려고 하는 기업정책에 의한 것으로 판단 되어진다.

넷세이 기초연구소의 사이트 씨는 청년층 화이트칼라 전직자의 증가 이유에 대해서 저출산에 경기확대, 베이비붐 세대의 퇴직이 중복되어 중도채용으로 인원을 보충하려고 하는 기업이 많은 점을

들었다. 이와 함께 인재수급이 어려워짐에 따라 효율성을 고려하여 인재를 채용하려고 하는 기업이 증가하고 있는 것도 하나의 원인으로 볼 수 있다.

일본인재소개사업협회의 발표 내용은 인텔리젠스, 제이에이시 재팬, 리쿠르트 에이전트 3사의 실적을 집계한 것으로, 민간 직업소개 회사를 경유하는 연간 13만 명(2005년도 후생노동성 조사)의 화이트칼라 전직자 중에서 상기 3사에 의한 중개 비율은 20%를 넘고 있다.

- 출처 : <일본경제신문 오사카>, 2007년 11월 17일자
석간 18페이지, ‘ホワイトカラー、25歳以下の転職者数78%増’

북미

미국 : 하청업체 농장근로자들의 집단행동에 대한 버거킹의 다음 행로는?

최근 미국에서는 요식업계의 패스트푸드 프랜차이즈 산업과 관련한 여러 문제들이 크게 불거지고 있다. 비만 문제를 비롯, 패스트푸드 음식이 소비자들의 건강에 미치는 악영향에서부터 저임금, 과도한 초과근로로 점철되고 있는 이들 산업의 근로조건, 더 나아가 그러한 저임금과 초과근로 급여마저 심심치 않게 지불하지 않는 프랜차이즈 점포들의 파렴치한 불법행위에 이르기까지, 사회 전반에 걸쳐 이슈화되고 있다. 이는 프랜차이즈 기업형태가 현재 미국기업의 대표적인 한 유형으로 자리잡아 가고 있으며, 그 가운데 버거킹, 맥도날드와 같은 요식업계의 패스트푸드 브랜드들과 그들의 행동양식이 프랜차이즈의 고전으로 인식되고 있고, 덧붙여 이들 업계에 엄청나게 많은 저임금 근로자들이 고용되어 있기 때문이다.

이런 상황에서 10월 초부터 플로리다에서는, 일부 농장근로자연합(CIW)과 학생근로자연합(SFA)이 버거킹 산하 농장근로자의 열악한 근로조건 문제를 제기하며 대규모 가두시위를 벌이고 있어 주

목을 끌고 있다.

이들은 버거킹 점포에 토마토를 공급하고 있는 농장근로자들의 터무니 없이 낮은 임금과 열악한 근로조건을 소비자들에게 널리 알리고 있는 한편, 이에 따라 크게 형성되고 있는 반(反)버거킹 여론을 토대로 버거킹 본사와 임금 및 근로조건 개선협약을 맺기를 희망하고 있다.

이러한 시위 및 요구에 대해 버거킹 본사는 즉각적으로 거절 의사를 표명했지만, 과거 이들이 4년간의 보이콧 등의 행위를 통해 맥도널드와 타코벨과 같은 패스트푸드 본사로부터 개선협약을 이끌어 냈음을 상기해 볼 때, 버거킹 본사가 현재와 같이 농장근로자들의 요구를 지속적으로 묵살할 수 있을지는 의문이다.

- 출처 : AFL-CIO Web Blog, 2007년 10월 15일자, 'Burger King : You Can't Have It Your Way', <http://blog.aflcio.org/2007/10/15/burger-king-you-cant-have-it-your-way/>

미국 : 크라이슬러 노조의 양보, 단체협약안 타결

제너럴 모터스(GM)에 이어 미국 3대 자동차 업체

중 하나인 크라이슬러도 단체협약을 타결지었다.



전미자동차노조(UAW)가 3대 미국 자동차 업체와 공동으로 협상을 벌여 짠 큰 틀에 기반하여 크라이슬러 사측과 개별적으로 맺은 4년 기한의 잠정 단체협약에 대해, 10월 27일 크라이슬러노조는 투표를 진행하여 과반수 이상의 찬성으로 비준했다.

이번 크라이슬러의 단체협약 내용은 9월에 체결된 GM의 노사협약과 거의 유사하다. 즉 사측은 근로자에 대한 복지비용을 줄이고 임금을 동결하는 대신, 노조측은 기존 조합원들의 고용안정성을 일정수준 보장받은 것이다.

크라이슬러 사측은 GM보다 적은 88억 달러(한화 약 8조 467억 원)를 출연하여 퇴직자 의료비펀드(VEBA)를 설립하되 이를 노조가 직접 운영하게 함으로써, 과거 퇴직자의 의료비용에 골머리 앓던 상황에서 벗어날 수 있게 되었다. 더 나아가 협약에는 신입직원의 임금을 낮출 수 있다는 내용까지 포함되어, 사측은 이번 단체협약을 통해 엄청난 수준의 비용감소 효과를 얻을 수 있을 것으로 보인다.

반면 전미자동차노조는 크라이슬러 사측에 그러한 비용 감소를 양보하는 대신 기존 조합원들에 대한 '고용안정성' 보장에 주력했던 것으로 보인다. 사측은 이전부터 생산지를 타국으로 이동할 것임을 강력히 천명하고 심지어 10월 10일에는 1,500명 추가 감원 계획을 발표하는 등 대대적인

구조조정을 지속할 것임을 강조하여 왔다. 이에 크라이슬러노조는 UAW의 협상안이 노동안정성을 확보하기에 충분하지 않다고 반발하는 동시에 협상이 시한을 넘기자 즉각적으로 파업하는 등 강경한 모습을 보임으로써, 그러한 구조조정 계획을 기존 조합원에 한하여 당분간 연기한다는 사측의 양보를 얻어냈다.

하지만 GM의 경우에는 37년 만에 처음으로, 크라이슬러는 10년 만에 처음으로 노조가 파업을 했음에도 불구하고 올해의 자동차 산업 단체협약은 노조의 절대적인 양보협상안이라는 평가가 지배적이다.

전미자동차노조의 다음 상대가 작년 대규모 적자를 기록하고 2009년까지 적자 행진을 보일 것으로 예상되는 마지막 빅 쓰리인 포드 사임을 감안할 때, 이미 근로자에게 상대적으로 불리한 현재의 협상안이 얼마나 더욱 상처받게 될지 주목하지 않을 수 없다.

- 출처 : Bloomberg.com, 2007년 10월 27일, 'Chrysler Contract Ratified by U.S. Auto Union Members', <http://www.bloomberg.com/apps/news?pid=newsarchive&sid=awJ6SuufGPgw>

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



150-740 서울특별시 영등포구 은행길 35
TEL : 02-782-3832 FAX : 02-782-3308 <http://www.kli.re.kr>