2014년 12월 20일 발행 / 발행처 · 한국노동연구원 / 발행인 · 이인재 / 세종특별자치시 시청대로 370

ISSN 1599-8355

International Labor Brief
국제노동브리프

INTERNATIONAL LABOR BRIEF

2014 12월 December

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

01 글로벌 포커스

- 근로자 이해대변 방식들의 다양화

04 기획특집 : 노동단체 분화

- 취약근로자를 위한 독일 노동조합의 이해대변 활동 : 파견근로에 대한 대응을 중심으로
- 영국에서의 새로운 노동이해대변 방식 : 공동체 노조주의의 확산
- 일본 노동이해대변의 새로운 흐름 : 개인가맹유니온과 노동NPO의 최근 경향을 중심으로

33 국제노동동향

- 미국 STEM 분야의 여성 불평등
- 스웨덴의 대학교육과 평생소득의 상관관계
- 프랑스 정규직의 지나친 보호 논란과 단일노동계약
- 희망자 전원 65세까지 고용조치와 기업의 대응

72 세계노동소식

KLI 한국노동연구원

12
Vol. 12 No. 12
2 0 1 4

contents

글로벌 포커스

근로자 이해대변 방식들의 다양화 **01**
조성재 (한국노동연구원 선임연구위원)

기획특집 : 노동단체 분화

취약근로자를 위한 독일 노동조합의 이해대변 활동 : 파견근로에 대한 대응을 중심으로 **04**
박명준 (한국노동연구원 부연구위원)

영국에서의 새로운 노동이해대변 방식 : 공동체 노조주의의 확산 **13**
이정희 (이화여대 고진로사회권연구소 연구원, 경영학 박사)

일본 노동이해대변의 새로운 흐름 : 개인가맹유니온과 노동NPO의 최근 경향을 중심으로 **22**
김미진 (일본 히토쓰바시대학교 사회학 박사과정)

국제노동동향

미국 STEM 분야의 여성 불평등 **31**
한주희 (미국 매사추세츠주립대학교 애머스트캠퍼스 사회학 박사과정)

스웨덴의 대학교육과 평생소득의 상관관계 **43**
손혜경 (스웨덴 웁살라대학교 경제사학과 박사)

프랑스 정규직의 지나친 보호 논란과 단일노동계약 **50**
김상배 (프랑스 파리제1대학교 노동경제학 박사과정)

희망자 전원 65세까지 고용조치와 기업의 대응 **61**
오학수 (일본 노동정책연구·연수기구 주임연구위원)

세계노동소식 **72**

International Labor Brief
국제노동브리프

월 간 / 국제노동브리프 12월호
발행인 / 이인재
편집위원장 / 김 훈
편집위원 / 길현종, 박명준, 박제성, 박찬임, 이경희, 정동관, 조성재, 황덕순
편집간사 / 민혜선
발행처 / 한국노동연구원
주 소 / 339-007 세종특별자치시 시청대로 370 세종국책연구단지 경제정책동 5~7층
전 화 / 044-287-6093
인쇄인 / 송용수
인쇄처 / (주)이환디앤비(02-2254-4301)
등록번호 / 서울 라00127
등록일자 / 2003년 4월 1일
인 쇄 / 2014년 12월 15일
발 행 / 2014년 12월 20일
인터넷 홈페이지 http://www.kli.re.kr
정 가 / 6,000원

근로자 이해대변 방식들의 다양화

조성재 (한국노동연구원 선임연구위원)

전통적으로 사용자는 근로자를 고용하여 업무를 시키고 임금을 지불하는데, 이때 시장에서 근로자들의 개별적 협상 지위가 약한 것을 보완하는 의미에서 노동조합이라는 집합체가 탄생하였다. 노동조합을 중심으로 하는 노동운동은 자본주의의 성숙에 따라 각국에서 제도적 보호를 받아왔지만, 1980년대 이후 이른바 신자유주의 시대에 노조는 시장의 원활한 작동을 저해하는 거추장스러운 존재로 취급되기 일쑤였다. 총괄적 의미의 자본의 공세에 의하여 각국에서 노동조합 운동은 후퇴를 거듭하였으며, 이와 동시에 특수하게 취급받던 인간이라는 노동력 상품이 다른 상품과 마찬가지로 필요하면 필요한 시간만큼 채용되고, 필요가 없어지면 바로 계약이 해지되는 처지로 내몰리게 되었다. 한편으로 기술의 발전에 따라 탈숙련화가 전개되는 가운데 특히 저숙련 취약근로자층을 중심으로 계약직 이외에 파견, 파트타이머, 특수고용에 이르기까지 다양한 고용형태가 등장함으로써 아웃소싱의 광범한 확산과 더불어 이중노동시장을 형성하거나 소득분배를 악화시켰다. 이 과정에서 전통적인 고용관계에 기반을 둔, 그리고 사업장이나 산업을 토대로 하였던 노동조합운동은 효과적인 대응방식을 찾지 못하고 정규직의 근로조건조차 후퇴하는 것을 감수해야 했다. 국경을 넘어선 경쟁이 이러한 경향을 가속화하기도 하였다.

그러나 이제 30여 년을 훌쩍 넘긴 이 같은 세태와 시대적 흐름은, 양극화라는 단어로 표현되듯이 그리고 그에 대한 분석과 대안으로서 피케티의 책이 열풍을 불러일으키듯이, 일정한 한

계에 도달한 느낌이다. 그렇지만 누구나 이 상태로는 안 된다는 것을 알면서도 막상 대안적인 체제 혹은 보다 구체적인 정책 수단을 찾는 데 있어서 상상력의 부족과 현실적으로 동원할 수 있는 자원의 미비, 그리고 환경적 여건의 불비함에 절망하는 경우도 많았다. 더욱이 근로자를 대변하는 것을 고유의 목적으로 하는 노동조합운동이 이러한 다양한 근로형태의 취약근로계층을 보호하고, 근로조건을 개선하는 데 한계를 지닌다는 것은 노동조합운동의 미래와 관련하여 우려스러운 대목으로 여겨지기도 하였다.

문제가 있는 곳에 해법이 있다고 했던가. 이번 호 특집에서 소개하는 독일, 영국, 일본 세 나라의 세 가지 경로의 새로운 근로자 이해대변 조직과 활동은 지난 수십 년간 이어져온 노동운동의 후퇴를 반전시켜 보려는 노력들이다. 그것도 노동시장에 광범하게 확산된 비정규직이나 비전형 고용형태의 근로자들을 대변하려는 노력들과 결합되어 있다는 점에서, 기존 노동운동의 한계를 돌파하는 새로운 출구가 될 수도 있다. 독일은 세계 최대, 최강의 금속노조조차 성공적이지 않았던 파견근로자 보호에 있어서 산별 단체교섭과 협약체결이라는 전통적 방식이 그다지 유효하지 않다고 보고, 사업장 단위의 협약체결 방식으로 나아가는 한편 캠페인과 조직화에도 열성적이었다. 영국은 커뮤니티 차원의 다양한 생활임금 캠페인 등과 결합하면서 노조운동의 새로운 이해대변 활동이 전개되었으며, 이를 통해 정치적 · 사회적 영향력을 복원해가고 있다. 일본에서는 개별적 노동분쟁에서 취약근로자층을 대변하면서 개인가맹유니온과 노동NPO 등이 크게 확산되어 온 것으로 보인다.

이들은 기존 노동운동이 제대로 대변해오지 못하던 취약근로자층을 주요한 사업 대상으로 하고 있으며, 전통적 조직 및 조합 가입, 그리고 단체교섭과 협약체결이라는 방식을 뛰어넘어 다각적인 활동 양태를 모색하고 있다는 점에서 공통점을 갖는다. 그러나 구체적으로 들여다보면, 독일은 기존 노조의 사업 중점 변경, 영국은 커뮤니티 차원의 노조활동 외연 확장, 그리고 일본은 개별분쟁해결 사례의 집적을 통한 집합적 의의와 아이덴티티 형성이라는 특색을 지니고 있다. 또한 영국의 경우, 사례에서 나타나듯이 노동조합 활동방식과 시민단체 활동 방식 간의 차이로 인해 소소한 갈등이 드러나기도 하였다. 무엇보다 아직은 이들 사례가 예외적인 성공 사례에 머물러 있거나 제한된 성장 가능성에 갇혀 있다는 점이다.

그러한 점에서 독일 사례는 주목할 만하다. 독일은 영국이나 일본과 달리 기존 노조가 사업 방식을 변경하여 파견근로자를 보호하려는 새로운 접근법을 안착시키고 있기 때문이다. 그러한 점에서 노동에 대한 새로운 이해대변 기제들이 중요하고, 또 미래의 발전 가능성이 높은 것으로 나타나고 있지만, 역시 기존 노동조합운동이 어떻게 이러한 다양한 시도들을 다시 결집하는 구심력을 발휘할 수 있는가가 근로자 이해대변에서 가장 중요하다고 할 것이다. 이번 호 특집에서 소개하는 다양한 사례들이 먼 미래에 기존 노동운동에 대한 원심력으로 작용하게 될 것인지, 아니면 새로운 활동방식을 수혈하는 근로자 이해대변의 상상력의 공장이 될 것인지는 기존에 제도적 보호를 받고 있는 노동조합과 그 활동가들의 방침과 역량에 따라 달라지게 될 것이다. KLI

Special Feature

취약근로자를 위한 독일 노동조합의 이해대변 활동 : 파견근로에 대한 대응을 중심으로*

박명준 (한국노동연구원 부연구위원)

■ 머리말

독일의 비정규직(Atypische Beschaeftigung)에는 다양한 형태가 존재하지만, 그중에서도 상징적으로 파견근로형태를 취하는 기간제 노동자가 가장 대표적이다. 그들은 독일어로 '라이아르바이터(Leiharbeiter)' 혹은 '차이트아르바이터(Zeitarbeiter)'로 칭해진다. 이들의 확산은 이른바 미니잡 종사자(Minijober)[1]의 확산과 함께 독일 노동시장의 비정규화를 이끄는 하나의 추세로 자리잡아 왔다. 최근에는 '업무계약(Werkvertrag)'이라는 이름으로 특정 업무에만 국한되어 한시적인 계약관계를 맺는 경향이 여러 영역에서 확산되어 가고 있는 추세이다.

이러한 정황은 자연스럽게 독일의 노동조합에게 비정규직들을 보호하고 조직화하는 작업을 중요한 과제로 부여했다. 독일 노동조합은 그간 그러한 활동의 일환으로 다양한 활동을 전개하였으며, 특히 비정규직과 정규직 간의 근로조건상의 차별을 해소하고 비정규직이 보다 나은 처우를 누리고 노동시장에서 안정적인 지위를 획득하도록 힘썼다. 그것은 자연스럽게 노동의 이해대변을 위한 노동조합의 새로운 실천들을 태동시키고 있다.

전통적으로 독일 노동조합의 노동이해대변을 위한 시도는 조직화와 단체교섭이었다. 산업화의 초

* 이 글은 졸고(2008), 「독일 산별노조의 임금정책」의 내용 가운데 일부(제5절)에 토대를 두되, 그 내용을 대폭 각색하고 보완하여 재구성한 것이다.
1) 미니잡 종사자에 대해서는 박명준 외(2014)를 참조하시오.

기단계인 19세기 말부터 독일에서는 노동조합이 자생적으로 조직화되었고, 20세기에 들어 산별노조로 발전해 갔다. 산별노조를 근간으로 하는 업종별 교섭관행도 태동, 진화해 오늘날 독일 노사관계의 주류를 형성하고 있다. 그러나 노동조합의 조직화와 그러한 조직력을 바탕으로 하는 단체교섭의 관행은 오늘날 독일에서 약화 추세를 보이고 있다. 그러한 상황에서 비정규직 취약근로자들에 대한 전통적인 방식의 이해대변은 용이치 못하다. 이에 노동조합은 전통적인 방식에 더하여 새로운 채널과 수단을 개발하려 한다.

이 글에서는 독일에서 일고 있는 노동의 이해대변을 위한 새로운 실천양상들에 대한 이해를 추구한다. 일단 독일의 파견근로의 제도와 현황, 그리고 단체교섭을 통한 이해대변의 한계 등 배경적 상황을 살펴본 후에, 새로운 실천의 양상들을 살펴보겠다. 마지막에 그들에 대한 평가와 이해대변 방식으로서 그것이 지니는 함의를 간략히 짚어본다.

■ 배경적 상황

주지하듯이 독일에서 기간제 파견근로자 확산의 계기는 지난 2003년에 이루어진 노동시장개혁, 이른바 하르츠 개혁(Hartzreform)이다. 그 안에는 종래에 근로자파견을 강하게 규제하던 근로자파견법(Arbeitnehmberüberlassungsgesetz: 약자로 'AÜG')을 개정하는 안까지 담겨졌고, 그를 통해 기간제, 파견근로의 활성화가 도모되었다. 이는 당시 고질적인 고실업 상태를 타개하려는 전략의 일환으로 이루어진 것이었으나, 이후 미니잡이나 파견근로와 같은 취약노동계층의 확대와 실업자들에 대한 인권침해 시비를 낳는 등 여러 가지 부작용을 가져왔다.

당시의 제도정비 이후 독일에서 파견근로자의 수는 지속적으로 확대되어 왔다. 원래 그 증가세는 1990년대 초부터 나타나기 시작했으나, 파견법의 개정 직후인 2000년대 중반을 넘어서면서 더욱 두드러졌다. 공식 집계에 따르면, 2004년 파견근로자 수는 약 400,000명인 것으로 확인되는데, 이는 그 전해에 비해 73,000명가량 늘어난 수치였다. 그 규모는 계속해서 증가하여 이듬해에도 약 53,000명이 더해진 453,000명대를 기록하였다. 2006년에는 145,000여 명이 증가하여 약 598,000명에 달하였고, 다시 2007년에도 약 132,000명이 늘어나 총 731,000명가량에 이르렀다. 특히 2005년에서 2007년 사이에 증가세가 두드러졌던 것이 주목할 만한데, 이 시기는 그 이전까지 침체되었던 경기

가 회복되고 노동시장에 활기가 돌았던 때이다. 일각에서는 경기활성화의 노동시장 효과가 비정규직의 증가를 의미하는 것이라는 비판적 지적도 있다(Weidemuth and Dembre 2008: 159).[2] 2007년 이후에는 이러한 성장세가 둔화되어, 2008년에는 종전보다 약 60,000여 명이 늘어난 794,000명대에 달하였고, 2009년에는 글로벌 금융위기를 겪으면서 전체적으로 고용감소가 두드러진 가운데 이 부문의 경우도 610,000명대로 규모가 감소했다. 당시 전체 고용규모에서 파견근로자가 차지하는 비율은 1.8%로 이는 2006년 수준으로 돌아간 것이다(Keller et al. 2011: 14).

〈표 1〉 독일 파견근로자의 규모와 비중 변화(1991~2009)

(단위 : 천 명, %)

		1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009
기간제 파견 근로자	규모	134	136	121	139	176	178	213	253	286	339	357	336	327	400	453	598	731	794	610
	전체 고용 중 비율	0.4	0.4	0.4	0.4	0.5	0.6	0.7	0.8	0.9	1.0	1.1	1.0	1.0	1.3	1.4	1.8	2.2	2.3	1.8

자료 : Keller Berndt et al.(2011).

■ 이해대변의 전통적 수단의 확장 : 단체협약의 체결과 그 한계

파견근로에 대한 규제가 대폭 완화되자 독일의 노동조합들은 단체협약을 통하여 그들을 규제하면서, 임금수준에 노조가 적극 개입하려는 노력을 기울였다. 애초에 파견근로자에 대한 규제를 완화하면서 그 전제조건으로 그들의 근로조건은 반드시 노사대표단체 간의 단체협약을 통하여 정하도록 한 바 있다(박지순, 2001; 이호근, 2003). 이는 단체협약의 새로운 영역을 개척하는 기회였다. 그 대신 파근견로자들의 임금수준을 정규직에 비해 낮게 규정함으로써 노동보상의 차이를 노조 스스로 인정하는 결과를 초래하거나, 노총계열과 비노총계열 노동조합 간의 경쟁이 발생할 여지도 함께 열렸다.

2) 이러한 추세에서 발견되는 중요한 흐름 가운데 하나는 기업의 규모가 중요한 의미를 지닌다는 점이다. 한 집계에 따르면 5,000명 이상의 대기업에 66%의 시간제 근로자들이 증가한 반면, 10인 미만 사업장의 경우 그 증가 규모가 2%에 불과하였다(Weidemuth and Dembre 2008: 159~160).

첫 번째 협약은 2003년에 산별노조 및 독일 노총이 주도하여 파견근로업체의 사용자 대표들과 임금구조협약(Entgeltrahmentarifvertrag)을 체결한 것이었다. 이 협약의 체결이 가능했던 것은 그 해 2월에 노사합의로 결정된 '단체협약 실행기준안'의 마련이 결정적이었는데, 이는 독일 노총(DGB) 및 산하의 주요 산별노조들과 대표적인 파견업체들의 사용자단체인 BZA가 주체가 되어 체결되었다.

합의에서는 크게 단기훈련 필요업무, 장기훈련 필요업무, 추가지식 및 경험 불필요 단순기능 업무, 경험과 추가지식 필요업무, 고숙련 업무 등 다섯 가지로 임금집단을 구분하였다. 각 그룹들은 독자적인 급여수급방식을 지닐 수 있게 되었고, 근무기간에 따라 기준 시급을 달리 정하도록 하였다. 더불어 분야수당을 두어 상대적으로 높은 임금을 지급하는 업무에 투입되는 노동자들이 별도의 노사협의를 통하여 이를 수급하기로 정하였다. 또 저임금 노동자들에게는 단체협약상 별도의 규정을 두어 일괄적으로 이를 수급하도록 했다(박명준, 2003: 38~40).

한편 이 합의는 새로운 분란을 불러일으켰다. 그것은 그 해에 노총에 속하지 않은 이른바 기독교노조들이 별도의 교섭단위인 기독교노조 단체협상위원회(CGZP)를 구성하여 다른 근로자 파견업계의 사용자단체들 – IGZ, INZ, BVD 등 –과 또 다른 협약을 체결하면서 시작되었다. 기독교노조가 체결한 협약의 내용은 상대적으로 이전에 DGB와 BZA가 체결한 합의안보다 사용자들에게 유리한 것이었다. 이에 대해 DGB는 덤핑합의(Dumping–Tarifvertrag)라고 비판했다.

〈표 2〉 2000년대 중반 독일의 기간제 파견근로에 대한 주요 단체협약 체결 양상

2002년 12월	DGB와 시간제 사용자단체 간의 교섭논의 개시
2003년 2월 20일	DGB와 BZA 간의 첫 번째 합의 도출
2003년 2월 24일	INZ와 CGZP 간의 단체협약
2003년 3월 초	BZA가 DGB교섭체와의 협약결과 재론 요구
2003년 5월 말	IGZ와 협약체결
2003년 7월	BZA와 협약체결
2006년 5월	DGB교섭체와 BZA, IGZ의 공동 최저임금 협약체결

이 합의 이후 사용자 단체 BZA도 노총에 재협상을 요구하였고, 결국 5월에 새로운 합의를 도출했다. 6월에는 포괄근로조건협약(Manteltarifvertrag)도 체결하여 노동시간을 포함한 기간제 파견근로

자들의 여러 근로조건에 대한 규정도 확정하였다. 이후에 노총은 다시 IGZ와도 유사한 내용의 합의안을 마련하여 협약을 체결하였다(박명준, 2004: 21; Weidemuth and Dembre, 2008: 169).

이러한 단체협약을 통한 방식은 파견근로자들의 이해대변 방식으로 결코 충분치 못했을 뿐만 아니라 그 자체로도 이해대변의 새로운 실천으로 간주되기 어려웠다. 애초에 근로자파견법에 대해 노동조합이 적극적으로 반대하지 않았던 것도 노조의 입장에서는 문제였다. 결국 노동조합들 간 경쟁으로 파견근로자들에게 당초 예상보다 더 취약한 수준의 보상조건 및 근로조건을 허용하게 되었다.[3] 결국 단체협약에도 불구하고 파견근로자들은 기간이 정해진 고용을 취함으로써 현장에서 여러 유무형의 차별을 경험할 수밖에 없었다.[4] 그나마 단체협약이라고 하는 고전적인 노사관계적 수단이 보장되고 그것을 통한 규제방안을 구축한 것은 긍정적이었지만, 노동조합이 공식적으로 파견근로자들의 취약성을 인정하고 공고화시킨 결과는 노조의 입장에서는 결코 성공이라고 보기 어려웠다(Weidemuth and Dembre, 2008: 170).

■ 파견근로자의 이해대변을 위한 노동조합의 새로운 실천

파견근로자들에 대한 이해대변이 단체협약적 수단을 통해서 원활히 마련되지 못하게 되면서, 이는 독일 노동조합에게 상당한 부담이 되지 않을 수 없었다. 게다가 계속적으로 노동조합 조직률이 낮아지는 등 노조운동 전반의 위기가 거론되는 상황에서 노동조합은 새로운 실천을 감행해야 했다. 대표적으로 금속노조(IG Metall)의 경험을 중심에 두고 파견근로자들의 이해대변을 향한 독일 노조의 새로운 실천 양상을 조망해 보면, 그것은 크게 두 가지 방식이었다고 할 수 있다. 한편으로는 독일의 노조가 지니고 있는 또 다른 제도적 수단인 공동결정제를 통해 확보할 수 있는 행위공간을 활용하는 것이었고, 다른 한편으로는 보다 적극적으로 노조가 자신의 운동성을 강화하여 파견근로자들을 적극적인 조직화로 연결시키는 것이었다.

3) 필자와 인터뷰를 한 WSI의 비스핑크(R. Bispinck) 박사는 "노동조합이 그런 선택을 한 것은 실수였다"며 단적인 비판을 하였고, 그 이후 벌이는 기업 내 공동화합의와 정치적 캠페인 등에 대해서는 "다시 바른 길로 가고 있지만, 얼마나 실효성이 있을지는 두고 봐야 할 것"이라고 발언하기도 했다.
4) 이에 대해 독일의 언론은 파견노동을 현대판 '노예노동(Sklavenarbeit)'이라고 간주하곤 했다.

첫 번째 방식의 일환으로 독일에서는 개별 기업 내에서 산별노조의 지역지부와 해당기업의 종업원평의회(Betriebsrat)가 주체가 되고 개별적인 합의를 통해 파견근로자들의 수 및 그들의 임금수준을 결정하는 실천이 전개되었다. 이는 적지 않은 경우 주요 기업별로 체결되는 개별단체협약(Haustarifvertrag)의 성사로 이어지곤 했다.

2000년대 중후반 독일의 산별노조들은 대체로 각 지역지부들이 중심이 되어 특정 기업에 존재하는 파견근로자들의 임금조건에 대하여 해당기업의 총종업원평의회와 함께 사용자 측과 개별적인 협약을 체결하는 방식으로 임금차별의 격차를 완화하거나 없애는 실천을 활성화했다. 이러한 관행 사례들이 전국적 및 전 업종적으로 독일의 주요 기업들에서 나타났으며, '기업 내 동일화 합의(Betriebliche Angleichungsvereinabrung)'라고 명명되기도 했다. 이는 언뜻 산별노조의 임금정책과 직접적인 관련이 없는 듯이 보이나, 사실은 산별노조의 전략적 선택의 일환이었다. 산별노조의 지역지부 자체가 협상의 한 주체로 특정기업의 파견근로자들을 대상으로 개입을 하기 때문이다.

대표적으로 금속노조는 이러한 수단을 가장 적극적으로 활용했다. 노조가 추진한 동일화 협약 내지 더 좋은 협약의 초기 시도는 2000년대 중후반부터 시작되었다. 2007년에 바이에른 주 지부는 자동차 대기업 아우디(Audi) 및 BMW와 그러한 협약을 체결하였다. 먼저 아우디의 경우, 파견업체 아데코(Adecco), 아우디 사측, 금속노조의 주 지부, 그리고 아우디의 총종업원평의회 등 4자가 협상에 돌입하여, 가게나우(Gagenau) 공장에 파견되어 근무하는 아데코 소속 파견근로자들의 처우에 관하여 개별단체협약(Haustarifvertrag)을 7월에 체결하였다.[5] 다음으로 BMW의 경우 기업 내 파견근로자들의 임금수준에 대해 금속노조와 11월에 협약을 체결하였고,[6] 이를 2008년 3월에 개별단체협약(Haustarifvertrag)으로 발전시킨 바 있다.[7]

이렇게 금속노조는 개별 기업 내 사업장협정을 통한 파견근로의 규제를 강력하게 추진하였는데, 이는 이후 '더 좋은 협정(Besser-Vereinbarung)'으로 개칭되어 발전해 갔다. 이를 통해 파견근로 규

5) 이 협약의 원문은 다음 웹사이트에서 볼 수 있다. http://www.igmetall-bayern.de/uploads/media/070831TARIFVERTRAG_Zahlung_von_Loehnen_21_08_07_Abschluss.pdf

6) 이에 대한 자세한 내용은 IG Metall 바이에른 지부의 웹사이트에 소개되어 있다. http://www.igmetall-bayern.de/News-Ansicht.26.0.html?&tx_ttnews[tt_news]=563&tx_ttnews[backPid]=18&cHash=9ab707e5f7

7) http://www.igmetall-bayern.de/News-Ansicht.26.0.html?&tx_ttnews[tt_news]=734&tx_ttnews[backPid]=150&cHash=ef9a13a8d9

모의 제한과 동등처우원칙의 적용을 통하여 파견근로자 사용기업 내에서 정규직과 파견근로자의 동일한 임금을 보장해 갔다. 이러한 금속노조의 이니셔티브는 결과적으로 2012년 말까지 이와 관련한 약 1,400개의 새로운 사업장협정의 체결을 유도해 냈다(정원호, 2013).

산별노조의 지역지부가 공식적으로는 개입을 하지 않으면서도 종업원평의회가 주도하여 기업 측과 노사협의회의 제도적 채널을 이용하여 협약을 체결한 경우들도 있다. 2000년대 후반 NRW주의 뒤셀도르프 인근에 위치한 철강제품 생산업체인 도이체 슈탈베르크(Deutsche Stahlwerk)에서 이루어진 사례가 대표적이다. 이 회사에서는 종업원평의회의 주도로 비정규직의 고용규모를 기업경영성과의 변동에 연동시켜 규제토록 정하였고, 비정규직을 정규직으로 전환시키는 길을 적극적으로 모색하여 성과를 거두었다.[8]

기업수준의 이러한 협약들이 활성화되면서 이는 다시 역으로 독일의 정규 산별단체교섭의 관행에 영향을 주었다. 최근 들어 금속산업을 비롯하여 독일의 주요 단체협약들에서는 노동조합이 주도하여 해당부문의 사용자단체들과 합의하여 파견근로자 고용 시 정규직과 동일한 수준의 임금을 지급하는 내용을 삽입시켜 넣었다. 이러한 모습은 파견업체와의 '입구'에서의 규제의 실패를 사용업체와의 '출구'에서 보완하는 방식으로 성공을 거둔 것이라고 할 수 있다.

한편 파견근로자들의 이해 보호를 위한 또 다른 수단을 활용한 독일 노동조합의 실천은 시위나 캠페인 등의 방식을 통해 여론을 환기시키는 것이었다. 노조는 파견근로의 사용을 가급적 지양하거나, 피치 못해 그들을 사용해야 할 경우, 파견근로자들에게도 동등한 처우가 제공되어야 함을 대외적으로 역설해 갔다.

금속노조의 활동이 가장 대표적인데, 2007년 거행된 노동조합 대회에서 노조는 현장으로의 귀환을 강조하면서, 기업수준에서 파견근로를 규제하는 방안을 적극적으로 모색하기 시작했다. 그 후 전세버스를 이용하여 전국의 주요 도시의 도심을 돌면서 비정규직 철폐를 외치는 모습을 보이기도 하였으며, 다양한 방식의 퍼포먼스와 캠페인 프로그램을 개발하여 지역들에서 실행하였다(박명준, 2007).[9]

8) 이 사례에 대해서는 2007년 11월자 한겨레 신문에 간략히 소개되어 있다. 당시 필자는 취재협조의 명목으로 인터뷰에 참가하여 관계자들과 면담을 주선한 바 있다.
9) 이에 대해서 필자는 IG Metall의 비정규근로 대책관인 바이간트(Weigand) 씨와 2007년 11월에 인터뷰를 한 바 있다.

이러한 캠페인과 여론작업은 한편으로 파견근로의 문제에 대한 규제강화의 필요성을 사회적인 이슈로 부각시킴과 동시에, 다른 한편으로 파견근로자들을 노조원으로 조직화하려는 시도를 내재한 것이었다. 실지로 2000년대 들어 지속적으로 하락하던 금속노조의 노조원 수는 이 캠페인을 거치면서 바닥을 치고 상향세로 돌아섰다.[10]

■ 맺음말

이 글에서는 독일 노동시장의 취약화 경향에 맞서서 독일의 노동조합이 전개한 새로운 실천들을 소개하였다. 파견근로자에 대한 규제완화라고 하는 새로운 제도적 조건의 틀 내에서, 독일노총(DGB)과 그에 소속된 산별노조들은 파견근로업체의 사용자 대표와 단체협약을 체결하는 등 종래 독일 노사관계의 고전적인 방식을 통한 이해대변 확장의 시도를 벌였으나, 이는 큰 성공을 거두지 못하였다. 그 이후 독일의 노동조합은 2000년대 중후반에 파견근로자의 보호에 보다 많은 에너지를 쏟기 시작하였고, 그들에 대한 이해대변을 적극화하며 새로운 실천을 전개하였는데, 다른 채널의 노사관계적 수단을 활용하거나, 사회운동적 수단을 따르는 등 두 가지 방식이 주를 이루었다.

한편 각각의 실천은 최근에 정규 업종별 협약에 파견근로자들의 처우문제를 삽입시키거나, 파견근로자들을 노조원으로 조직화하는 등 성공적인 양상으로 전환되어 가고 있다. 독일 노동조합이 취약근로자들에 대한 이해대변에 있어서 지난 2000년대에 미온적이고 좌절적인 모습을 보이다가 근래에 성공적인 결과를 내 오고 있는 모습에 대해서는 보다 심도 있는 사회과학적 분석과 요인규명이 필요하다. KLI

10) 이러한 조직화의 시도는 앞서 언급한 종업원평의회가 주도하여 현장에서 파견근로자들과 동등대우를 도모한 실천과 맞물려 '노조원이 되면 동등 대우를 누릴 수 있다'는 인식을 현장의 파견근로자들에게 확산시켜 내기도 했다.

참고문헌

- 박명준(2003), 「독일 비정규노동 단체협상 실행기준 노사합의안」, 『국제노동브리프』 1(2), 한국노동연구원, pp.36～40.
- _____(2007), 「"IG Metall이 다시 왔다!": 독일 금속노조의 지도부 교체와 신노선 전망」, 『참여와 혁신』 제42호.
- _____(2008), 「독일 산별노조의 임금정책」, 인수범 외, 『외국 산별노조의 임금정책 및 임금인상요구안 결정기준 연구』, 한국노총중앙연구원, pp.8～39.
- 박명준 · 김상철 · 이승협(2014), 『독일 미니잡의 성격과 함의』, 한국노동연구원.
- 박지순(2001), 「독일의 최근 노동입법 동향」, 『노동법학』 12, pp.233～262.
- 이호근(2003), 「독일에서의 비정규근로 대책」, 『국제노동브리프』 1(1), 한국노동연구원, pp.73~80.
- 정원호(2013), 『독일금속노조의 파견 근로 규제 : 전략과 성과』, 프리드리히 에버트 재단 한국사무소.

- Keller, B, H. Seifert, S. Schulz und B. Zimmer(2011), Atypische Beschaeftigung und soziale Risiken, WISO Diskurs 2011(10), Friedrich Ebert Stiftung.
- Weidemuth, J. and R. Dembre(2008), "Regulierung der Zeitarbeit durch Tarifpolitik: Eine Zwischenbilanz", *Verteilungskämpfe und Modernisierung: Aktuelle Entwicklungen in der Tarifpolitik*, R.Bispinck, Hamburg, VSAVerlag: 159~181.

Special Feature

영국에서의 새로운 노동이해대변 방식 : 공동체 노조주의의 확산

이정희 (이화여대 고진로사회권연구소 연구원, 경영학 박사)

■ 들어가며

1970년대 이후 영국의 노동조합은 사업장 단위 단체교섭에, 조직 확장보다는 기존 조합원들에 대한 서비스 제공에 주로 집중했다. 그러는 사이 조합원 수는 반 토막 나고 이에 대한 반성적 성찰이 자연스럽게 생겨났다. 사업장을 뛰어넘는 조직화에 나서야 한다는 전략의 변화를 이끌었다. 여전히 큰 흐름은 노조 간 통합을 통한 노조 재활성화에 초점이 맞춰져 왔지만, 다른 한편에서는 노동조합과 공동체 그룹들 간의 지속가능한 관계를 구축하는 데 대한 관심이 높아지고 있다.

최근 들어 거의 대다수의 노조가 공동체 노조주의(Community unionism)를 위한 첫발을 내딛고 있다. 생활임금을 매개로 한, 철도요금 인상 저지를 위한, 전국민의료서비스(NHS) 축소에 저항하기 위한, 그리고 청년 일자리 확충을 위한 캠페인에 노동조합이 나서고 있다. 때론 사업장 내 고용조건에 영향을 미치기 위해, 혹은 노조 운동을 지원하기 위해 사업장 부근에 자원을 배치하는 방식으로, 때론 사업장 밖의 활동, 즉 기업 로비, 공공기관 및 소비자에 대한 영향력 발휘, 언론과 NGO 단체들을 활용하는 등의 방식(Gall, 2005: 60-61)으로 노조가 공동체와의 관계를 확장시켜 가고 있는 것이다.

이 글에서는 영국 노동조합 진영이 새로운 조직화, 노동자 이해대변 모델로 시도하고 있는 공동체 노조주의의 사례를 소개하고, 이 공동체 노조주의가 영국 노조운동의 재활성화에 어떻

게 기여하고 있는지를 분석한다.

■ 공동체 노조주의의 심화와 생활임금 캠페인 : '런던시티즌'의 사례

영국에서 공동체 노조주의, 공동체 조직화는 2000년대부터 심화되어 갔다. 그와 관련하여 세 가지 측면이 주요하다. 첫째, 런던시티즌(London Citizens)이라는 광범위한 공동체 기반 조직이 어느 정도 성공을 거두었고, 이 조직이 추진한 생활임금 캠페인에 대한 인지도가 매우 높아진 점이다. 지역공동체 내 종교단체, 학교, 대학, 일부 노조 지부들과 NGO 단체들로 구성된 런던시티즌은 지난 2001년 런던 동부지역에서 런던생활임금 캠페인(Campaign for a London Living Wage)을 시작했다(Wills, 2004). 2012년 말까지 보수당이 집권하고 있는 런던시를 비롯해 학교, 병원, 금융권 등 140여 개 기관이 소속 노동자들에게 생활임금을 지급하겠다고 발표할 정도로 파급력이 있다. 오랜 기간 이 캠페인을 연구해 온 런던 퀸메리대학 제인 윌스 교수는 "이 캠페인으로 1만여 가구를 근로빈곤상태에서 벗어나게 했다"고 평가한다(Wills, 2011).

둘째, 이 조직이 얼마나 지역 활동에서 주민들을 동원할 수 있는가에 대하여 정치인들이 주목하게 되었다. 런던생활임금 캠페인은 그 결과로서 드러나는 성과는 물론, 그 활동 과정도 인상적이다. 런던시티즌은 유명인사, 예컨대 기업의 CEO나 정치인들을 집회에 불러 조직의 요구사항에 대한 그들의 지지의사를 공개적으로 확답 받는 방식의 전술을 채택했다(Holgate, 2013). 지난 2010년 진행된 영국 총선 과정에서 활약이 돋보였다. 시티즌UK[1]는 선거 전, 주요 당의 리더들을 2,500여 명의 시티즌UK 회원들이 모인 집회로 불러냈고, 이들로부터 생활임금에 대한 지지와 앞으로 시티즌UK과의 협의를 하겠다는 약속을 받아냈다. 물론 정치인들에게 이 기회는 나쁘지 않았다. 2010년 5월 총선을 불과 닷새 앞두고 개최된 이 집회는 선거캠페인 가운데 가장 규모가 큰 것이었다. 언론의 관심도 대단했다. 바로 이 같은 활동방식이 전통적인 공동체 조직화 전술이다. 이러한 대중 집회는 상당히 효과적인데, 이는 언론의 관심을 받는 것

1) 런던시티즌(London Citizens)은 시티즌UK(Citizens UK)의 지부격이다. 지역별로 시티즌UK의 지부들이 있다(예를 들면 Nottingham and Birmingham Citizens). 이 시티즌UK는 1940년 미국 시카고에서 설립된 산업사회재단(Industrial Area Foundation)을 본부로 두고 있다.

은 물론 시티즌UK 인지도를 높이고 공동체 조직화에 대한 일반 대중의 관심을 끌어올릴 수 있는 기회이기 때문이다.

셋째, 이 캠페인을 통하여 노동조합과 정당 등의 조직체들이 그들 자체 내에서 성장의 가능성을 깨닫게 되었다. 공동체 연합에 대한 관심은 특히 총선에서 패하고 당원 수 하락[2]에 고민이던 노동당에도 자극제가 되었다. 총선 이후 새로운 노동당 당수가 된 애드 밀리반드(Ed Miliband)는 오랜 기간 동안 미국에서 공동체 조직 활동가로 일해 오던 아니 그라프(Amie Graf)를 채용했다. 노동당은 당의 재활성화를 위해 풀뿌리 대중에 기반한 공동체 조직화 전술에 풍부한 경험이 있는 그라프와 함께 조직의 문화를 바꾸고 당과 지역공동체에서 좀 더 적극적인 활동을 할 다양한 층위의 당원을 길러내고자 하고 있다.

■ 주요 노동조합들의 실천양상 : 지역공동체 노조주의의 확산

오늘날 최대의 조합원을 포괄하고 있는 유나이트(Unite)는 물론, 공공서비스노조(Unison), 공공상업서비스노조(PCS), 그리고 일반노조(GMB) 등[3] 주요 노동조합들이 지역공동체 조직들과의 연대를 강화해 내고 있다.

유니손(UNISON)

공동체 노조주의, 공동체 조직화는 개별 노동조합에서 다양한 방식으로 시도되고 있다. 선구자격인 유니손은 2001년 런던 동부지역에서 런던시티즌과 함께 적극적으로 생활임금 캠페인에 나섰다. 많은 수의 유니손 지부[4] – 주로 NHS 병원 사업장 지부 – 들은 광범위한 연대활동

2) 1997년 약 40만 명이던 당원 수는 2008년 20만 명 이하로 떨어졌고, 2010년 말에도 19만 4천여 명으로 20만 명 선을 넘지 못하고 있다(Electoral Commission).
3) 조합원 규모로 따지면 Unite(140만 명), Unison(130만 명), GMB(60만 명)가 영국에서 가장 규모가 큰 3개 노조이고, PCS는 24만 명으로 여섯째로 큰 노조이다(Certification Office, 2012).
4) 유니손 조직체계상 지부는 주로 사업장 단위로 조직되어 있다.

에 나섰고, 실제 성과를 거뒀다.

예컨대 유니손 호머트병원지부는 주로 아웃소싱 된 서비스, 즉 청소 및 식당 업무 종사자의 저임금을 개선하고 노동자 간 임금불평등을 없애기 위해 지역조직들과 연대했다(이정희, 2012: 61). 이 과정에서 병원에 고용된 조합원들(대부분 정규직)의 이탈 방지라는 또 다른 도전에 직면하기도 했고, 부단한 노력을 기울였음에도 실질 사용주인 병원과의 교섭을 성사시키는 데는 성공하지 못했지만 캠페인을 시작한 지 5년 만인 2006년에 NHS 노동자들에게 적용되는 전국 임금교섭의 결과를 아웃소싱 된 노동자들에게도 적용함으로써 동등한 수준의 임금, 노동조건을 보장한다는 데 합의했다. 이 같은 성과를 이어나가기 위해 유니손은 본조에 공동체 조직화 코디네이터(풀타임)를 채용하고 각 지역에서 진행되는 공동체 조직화 사업을 지원토록 하고 있다.

철강노조연합

ISTC(철강노조연합, Iron and Steel Trades Confederation) 사례도 인상적이다. ISTC는 공동체 노조주의를 그들의 전략으로 채택했고, 전직 철강노동자들과 그들의 가족이 실제 일을 하고 있는 부문을 조직하고 있다. ISTC는 줄곧 그들의 근거지가 지역공동체임을 강조해 왔는데, 철강산업의 쇠퇴로 더 이상 지역 내 노동자들이 철강회사에서 일을 할 수 없게 되자 철강업체들을 대체한 서비스에 기반을 둔 사업장들을 조직 대상으로 삼았다(Simms et al., 2013). 지역공동체 중요성에 대한 그들의 전략과 가치는 ISTC가 2004년 KFAT(니트웨어, 신발, 의류산업노조, National Union of Knitwear, Footwear and Apparel Trades) 등 몇몇 작은 노조들과 합병을 할 때 새로운 노조의 이름을 공동체를 뜻하는 커뮤니티[5]라고 한 데에서도 확인된다.

유나이트(UNITE)

영국에서 조합원 규모로 가장 큰 노조인 유나이트는 지역공동체 조직화에 상당한 공을 들이

5) 스스로를 삶(생활)을 위한 노조(Union for life)라고 부르는 커뮤니티는 노동계급에 권력을 부여하고 더 나은 공동체를 창조한다는 것을 목표로 하고 있다.

고 있다. 새로운 조합원 제도를 도입한 데 이어 공동체 멤버십 부서를 설립하고 2명의 상근 간부를 고용했으며, 지역별로 총 7명의 공동체 조직 활동가를 고용했다(Holgate, 2013). 이들은 주로 특정지역에 거점을 두고 지역 내 주변화된 사회경제적 취약계층들과 함께 정부의 재정지출 축소에 따른 사회복지혜택 축소, 전국민의료서비스(NHS) 축소, 베드룸택스(bedroom tax)[6] 시행 등의 이슈들을 토론하고 집회를 조직하는 일을 하고 있다. 좌파 정당이 강세인 리버풀과 셰필드 지역에서 특히 활발한 활동을 하고 있으며, 셰필드에서는 예산 축소에 따른 어린이집 폐쇄에 대해 항의하는 것뿐만 아니라 대형트럭기사들의 파업을 지지하는 캠페인에도 나설 정도로 조직세가 빠르게 확산되고 있다.

유나이트는 지난 2011년 12월, 새로운 조합원 제도를 도입하겠다고 밝혔다(Unite, 2011). 새로운 조직대상은 그동안 노조와 관계를 맺지 않았던 사람들, 즉 학생, 실업자, 경제활동을 하고 있지 않은 사람들을 노조 가족이란 이름으로 포괄하면서 사회 주변부로 밀려난 사람들이 집단적인 힘을 통해 혜택을 볼 수 있도록 하겠다는 것이다. 유나이트는 새로운 조직화 방침을 통해 주변화된 사람들을 조직하고 영국 노조운동의 변화를 이끌어낼 것이라고 강조했다. 유나이트의 커뮤니티 조직화는 영국 노조운동이 조직화의 초점을 사업장 단위만이 아니라 지역공동체로 확장해가는 전환이라는 점에서 중대한 발전으로 이해된다(Holgate, 2013).

공공상업서비스노조(PCS)

공공상업서비스노조(PCS)의 사례는 조금 다르다. PCS는 2010년에 잠정적으로 공동체 조직화에 나서기로 하고 런던시티즌과 함께 고용연금부(DWP)에서 일하는 노동자들을 조직하기로 했는데, 이 과정에서 노동조합과 시민단체 활동방식 차이에서 오는 갈등을 빚었다. PCS는 조직화를 위해 1만 2천 파운드(약 2천만 원)를 런던생활임금캠페인에 투자했고, 이는 PCS 활동가들과 함께 일하는 공동체 조직 활동가들에게 지급되었다. 그러나 파트너십은 그리 성공적이지 못했다. PCS 간부들은 생활임금캠페인 활동가들이 노조의 목표와 전술을 제대로 이해하고

6) 2013년 4월부터 시행되고 있는 세금제도이다. 정부로부터 주택수당 지원을 받아 시세보다 싼 값에 집을 빌리는 사람들을 상대로 한 것인데, 정부가 정한 주택규모 대비 실거주자 수가 적을 경우, 일정 부분 주택수당 지원을 줄이는 것이다.

있지 못하다고 봤고, 캠페인 활동가들은 노조가 유연하지 못하며 권위적이라고 불만을 토로했다. 그럼에도 PCS는 그들의 조직화 활동과 영역을 지역공동체로 확대하는 방안을 찾는 데 계속 노력하겠다는 입장이다.

철도노조

철도노조인 TSSA의 공동체 조직화 사례는 특정 장소를 근간으로 하는 공동체 조직화라기보다는 서비스 이용자들을 하나의 공동체 개념으로 놓고 조직화 및 캠페인에 나섰다는 점에서 특징적이다. 2010년에 공동체 조직화 팀을 만들었다. 특히 요금 인상에 대한 불만, 역무업무 중단과 열차에 승객 수가 너무 많은 데서 오는 불편함 등에 문제의식을 느낀 철도 이용객들과 공통의 이해를 찾고 공통의 캠페인 이슈로 묶어내는 것을 목적으로 했다. TSSA는 다른 철도노조인 RMT는 물론 다수의 철도 관련 시민단체들과 연대해 'Together for Transport'라는 이름의 폭넓은 연대조직을 꾸려 철도 공공성 확보를 위한 캠페인을 진행하고 있다.

일반노조

일반노조(GMB)는 노조현대화기금(Union Modernisation Fund)을 받아 공동체 조직화 프로젝트[7]를 진행했다. 앞서 소개한 사례들이 기존의 노조가 실제 공동체 조직과 연대하여 조직화 및 캠페인 사업에 나선 것들이었다면, GMB 사례는 지역공동체와의 연대 강화 방안, 그 방법론을 고민한 것이다. 프로젝트의 목적은 직접적으로 특정한 공동체 조직화 사업을 수행하기보다 공동체의 사회적 자본에 대한 이해를 높이고 노조가 공동체 조직화 사업을 위해 필요한 자원들이 무엇인지 모색하는 데에 있다. GMB는 프로젝트 기금을 지원한 정부에 제출한 최종보고서에서 "이 프로젝트를 진행하기 전에는 우리(GMB)가 사업장 단위를 벗어난 지역공동체, 특히 취약한 공동체와의 연계를 위한 체계적이고 검증된 방법론을 갖고 있지 못했다"(GMB, 2012: 38)라고 쓸 정도로 프로젝트의 성과를 높이 평가하는 한편, "이제 GMB는 전국 단위 정책프레

7) 프로젝트 명칭은 'Engaging communities and building social capital'이다(BIS, 2014).

임을 통해 공식화되고 체계화된 공동체와의 상호작용 모델(model of community interaction)을 갖게 되었다"라고 썼다. 그만큼 노동조합이 공동체 조직화에 나서야 한다는 필요성에 대한 이해를 증진시켰고, 공동체 조직들과의 연계 고리를 형성함으로써 이후 공동사업의 기반을 닦는데 이 프로젝트가 긍정적으로 기여한 것으로 평가되고 있다.

영국노총

영국노총(TUC) 본부 역시 이제까지 그들의 주된 일상 활동영역에 포함되지 않았던 지역공동체와의 연계를 강화하고 그들의 근거를 확장해내려는 유의미한 시도들을 하고 있다. 영국노총은 2008년 'Active Unions, Active Communities(활발한 노조, 활발한 공동체)'라는 프로젝트를 착수했다. 노동조합과 공동체의 성공적인 연대가 가져올 효과를 분석하고 평가하면서 우수한 사례들을 소개하는 것을 목적으로 한다. 이를 위해, 지역공동체와 공동체를 기반으로 활동하는 단체들과 함께 조직화 활동을 하고 있는 다수의 노동조합평의회들(Trades Union Councils)에 자금을 지원하고 있다.

■ 평가와 전망

영국 노동조합들이 공동체에 기반을 둔 조직화에 대해 관심을 갖고 실제 조직화에 나선 사례들이 축적되고 있다는 사실은 주목할 만하다. 하지만 공동체 조직화가 무엇인지에 대한 하나의 모델이나 접근법은 아직 찾아보기 힘들다(Holgate, 2013). 노조마다 다르다. 영국노총(TUC)이 지역공동체 내에 기반을 둔 공동체 조직화 접근법을 제안하면서 몇몇 활동가나 방향성 등을 제공하려 시도하고 있지만 아직은 걸음마 단계에 있다. 자원 역시 제한되어 있다. 특히 공동체 조직들, 즉 예산삭감 반대나 청년실업 등의 해결을 목적으로 하는 조직들이 노동조합들과 선뜻 연대에 나서기도 쉽지 않은 조건이다. 조직운영 방식, 캠페인의 목적 등을 둘러싼 갈등과 긴장도 있다. 또한 커뮤니티 노조는 지난 2010년 조직체계상의 조직국을 해체했다. 이는 노조 내 아주 중대한 전략의 변화를 반영하는 것이자, 이러한 방식의 조직화 활동이 얼마나 효과

적으로 노조 재활성화에 기회를 제공하는지 여부에 대한 논쟁이 치열했음을 반영하는 것이다(Simms et al., 2013: 162).

조직 확대, 공동체와의 연대활동 강화를 통한 노조의 사회적 영향력 확대라는 노조의 목표를 달성하기 위해 노조의 전통적인 전술과 전략이 수정돼야 한다는 지적이 있다. 기존에 노조와 별다른 관계를 맺지 않았던 새로운 주체들과의 관계 형성을 위해 노조는 일부 권한을 이양해야 하는 것은 물론 새로운 조합원들에 대한 의무를 어떻게 규정할 것인지, 노조 내부 민주적 구조와 의사결정 구조에 어떻게 참여시킬 것인지에 대한 새로운 모색을 해야 한다. 그 출발은 공동체를 기반으로 한 조직들, 이 새로운 주체들을 어떻게 규정할 것인지에 대한 고민에서 시작된다. 기존 사업장 단위 고용관계를 형성하는 추가적인 주체인지, 기능적으로는 기존 집단 노사관계의 주체들과 차이가 없는 주체들인지, 또 그렇지 않으면 – 노조를 핵심 주체라고 했을 때 – 2차적인 주체들인지, 노동조합 진영은 판단을 해야 한다.

또한 공동체 노조주의의 미래와 관련, 상호적 공동체 노조주의에 주목할 필요가 있다. Wills and Simms(2004)는 20세기 영국에서 노조와 공동체의 관계가 지역공동체에 기반한 노조주의에서 대의적 공동체 노조주의로 진화돼 온 데 이어 21세기 들어 상호적인 공동체 노조주의로 발전시켜 나갈 여지가 있다고 주장한다. 예컨대 노동시간, 가족친화적인 정책, 노조 승인, 임금 등은 특정 노동자들만의 이슈가 아니라 그들의 공동체에도 영향을 미치는 것들이기 때문에 괜찮은 노동조건과 연관된 노동자 건강문제, 지역경제를 지원할 수 있는 임금, 노동자들이 그들의 가족과 지역공동체 그룹에 영향을 미칠 수 있는 노동시간 등에서 노조와 지역공동체 모두 상호 연대적 관점에서 이득을 볼 수 있는 여지가 있다는 것이다. 인종, 성별, 평등, 빈곤, 교통, 지역 정책, 경제발전, 공공서비스, 사회적 배제와 환경 등 다양한 범주의 관심영역에서 노동조합이 지역그룹들과 연대할 수 있는 가능성은 많다. 이 과정에서 사업장을 뛰어넘는 노동자들의 이해를 어떻게 정교화할 것인지, 다른 공동체 조직들과 어떤 관계를 형성할 것인지 등이 노조운동 위기 돌파의 무기로 공동체 노조주의가 기능할지 여부를 결정짓는 핵심 요인이 될 것으로 보인다. KLI

참고문헌

- 이정희(2012), 「영국의 생활임금과 노동조합 재활성화」, 『국제노동브리프』 10(12), pp.54~63.

- BIS(2014), *Employment Relations Research Series: Union Moderation Fund*, London: Department for Business Innovation and Skills.
- Gall, G.(2005), "Organizing Non-Union Workers as Trade Unionists in the 'New Economy' in Britain," *Economic and Industrial Democracy* 26(1), pp.41~63.
- GMB(2012), "Engaging communities and building social capital: GMB union moderation fund round 3: project review and evaluation submission to BIS."
- Holgate, J.(2013), "Community Organising in the UK: A 'New' Approach for Trade Unions?," *Economic and Industrial Democracy*.
- Simms, M., J. Holgate, and E. Heery(2013), *Union Voices: Tactics and Tensions in UK Organising*, Ithaca and London: Cornell University Press.
- Unite(2011) 보도자료, "Community membership pledge to organise the marginalised and revolutionise British trade unionism": Available from: http://archive.unitetheunion.org/news__events/archived_news_releases/2011_archived_press_releases/community_membership_pledge_to.aspx [Last accessed 23 Oct 2014]
- Wills, J.(2004), "Organising the Low Paid: East London's Living Wage Campaign as a Vehicle for Change," in G. Healy, E. Heery, P. Taylor and W. Brown(eds.), *The Future of Worker Representation*, Oxford: OUP, pp.264~282.
- _____(2011), "Living wage research": Available from: http://www.geog.qmul.ac.uk/livingwage/numbersandmoney.html
- Wills, J. and M. Simms(2004), Building Reciprocal Community Unionism in the UK," *Class & Capital* 82, pp.59~84.

Special Feature

일본 노동이해대변의 새로운 흐름 : 개인가맹유니온과 노동NPO의 최근 경향을 중심으로

김미진 (일본 히토쓰바시대학교 사회학 박사과정)

■ 머리말

일본의 고용시스템은 종신고용, 연공임금체계, 그리고 현장교육을 통한 교육훈련과 인재육성 시스템에 의해 유지되어 왔다고 할 수 있다. 이러한 고용시스템 하에서 정규직노동자들은 정년까지 고용이 보장되었고, 근속연수가 길어짐에 따라 지위와 임금이 올라갔으며, 재직기간 중에 받은 현장교육과 배치전환을 통해 자신들의 경력을 쌓아 갈 수 있었다. 일본의 기업별노조는 지금까지 이러한 정규직노동자들의 이해를 대변해 오면서, 일본식 고용시스템의 발전에 일조해 왔다고 볼 수 있다. 이러한 일본식 고용시스템에서 대부분 남성 · 정규직노동자가 유리한 처우를 받을 수 있었고 여성과 비정규 노동자는 배제되어 왔다. 1990년대 이후, 버블 경제가 붕괴되고, 장기적인 경기침체가 지속되어 오면서, 일본식 고용시스템은 서서히 붕괴되기 시작했으며, 남성 · 정규직노동자를 포함한 전체 노동자의 노동조건은 악화되어 갔다. 그 중에서도 여성과 비정규직노동자의 처우가 집중적으로 악화되어 왔는데, 기존의 기업별노조가 이들의 처우악화에 효과적으로 대응해 오지 못했다는 것이 일반적인 평가이다.

그러한 가운데, 기존의 노조 바깥에서 여성과 비정규직노동자의 처우 개선의 목소리를 높여온 새로운 실천 방안들이 나타났다. 그중에서 특히 개인가맹유니온[1]과 노동NPO라고 불리는

1) 1984년 에도가와유니온에서 시작해 동경관리직유니온(1993), 여성유니온도쿄(1995), 수도권청년유니온(2000) 등으로 이어지는 일본의 개인가맹유니온은 비정규직 노동자들의 새로운 이해대변체로 주목

기관들은 노동자들의 새로운 이해 대변체로 사회적으로 주목을 받고 있다. 개인가맹유니온은 기업별노조에서 배제된 비정규 노동자들의 이해대변을 위한 새로운 대안적 조직으로 활동한다. 2012년 현재 일본 전역에는 그러한 형태의 조직체가 약 300여 개 존재하고 있다. 이들이 포함하고 있는 조합원은 3만~5만 명 정도인데, 이 가운데 비정규직노동자는 1만~2만 명 정도이다(遠藤, 2012). 2013년 집계로 일본 전역에 총 54,182개의 노동조합이 설립되어 있고 987.5만 명의 노조원이 조직화되어 있는 점을 고려한다면, 개인가맹유니온의 조직률은 매우 낮은 편임을 알 수 있다. 그럼에도 불구하고 이들의 활동은 일본 내에서 많은 관심을 받고 있다.

다음으로 노동NPO는 불특정 다수의 노동자를 대상으로 노동 상담 등의 서비스를 제공하고, 개별노동문제를 해결하기 위해 활동하는 노동조합 이외의 시민운동조직을 가리킨다. 노동 상담을 하며 정부와 기업을 대상으로 활동을 전개하는 점에서 노동조합과 유사하다. 그러나 노동조합이 노동조합법에 기초하여 단체교섭권, 쟁의권을 가지고 있는 것에 반해, 노동NPO는 이러한 법적 권한을 가지고 있지 않은 임의단체의 경우가 많으며, NPO법인, 사단법인, 재단법인 등 그 형태 또한 다양한 것이 특징이다. 일본에 이러한 노동조직들이 등장하게 된 배경은 임금 체불 및 산재 등의 노동문제를 노동조합이나 행정기관을 통해 해결하지 못하고 고립되어 있는 노동자들이 증가했기 때문이다. 즉 고립된 노동자들의 문제를 상담하여 노조나 행정기관에 소개해 주는 역할을 노동NPO가 하고 있는 것이다. 주로 기업별노조에 포함되지 못하는 비정규 노동자들이 가입되어 있으며, 주로 노동 상담 및 정부, 재계를 대상으로 하는 정책제언활동, 공익활동을 전개하고 있다.

이 글에서는 새로운 노동자조직들을 중심으로 전개되고 있는 일본 노동운동과 노동의 이해대변을 향한 실천 방안 가운데 최근 경향을 대표하는 세 가지 사례들을 소개하겠다. 그것은 프리케리어트유니온, 일본수도권청년유니온, 그리고 노동NPO 포세 등인데, 앞의 두 가지는 개인가맹유니온에 해당하고 세 번째 것은 노동NPO의 범주에 속한다. 본고에서는 필자가 2009년부터 수집한 인터뷰 및 문헌자료에 기초해, 지난 2014년 11월 초에 이 세 기관을 방문하여 관계자들과의 인터뷰[2]를 통해 파악한 내용을 중심으로 담아보았다.

받고 있다.

2) 기관방문조사는 2014년 11월 3~4일 중에 한국노동연구원의 박명준 부연구위원과 함께 수행하였고, 사전에 질문지를 발송한 후 방문 과정에서 그 내용을 중심으로 확인하는 식으로 진행되었다.

■ 프리케리어트 유니온(Precariat Union)의 사례

결성 배경 및 특성

프리케리어트 유니온은 계약직 사원, 파견노동자 등 비정규 노동자들을 조직 대상으로 하고 있는 개인가맹유니온이다. 고용형태와 관계없이 1명부터 가입할 수 있다는 점에서 2000년대 이후 새로운 노동운동의 주체로 주목받고 있는 개인가맹유니온과 노동NPO의 등장과 그 맥을 같이한다. 그중에서도, 일본의 비정규 청년층의 고용문제가 자기책임론으로 취급되는 것에 대한 반발로 등장한 청년노동운동[3]의 대두가 직접적인 배경이다.

일본의 개인가맹유니온에는 다른 해결방식을 못 찾은 노동자가 최후의 수단으로 찾는 경우가 많기 때문에, 이들의 개별적 노동분쟁의 해결이 유니온 노동활동의 대부분을 차지한다. 또 그 해결에 있어서는 회사에 체불임금 및 퇴직금 등을 청구하는 금전적 해결방식이 많다. 이러한 개별적 노동분쟁의 처리는 고용관계의 종료를 전제로 진행되는 경우가 많아, 사업체 및 작업장에 남아 지속적으로 노동조건을 개선해 올 수 없었다.

프리케리어트 유니온은 이러한 개별적 노동문제의 해결에 집중하는 방식으로는 노동문제를 근본적으로 해결할 수 없으며, 이는 단지 '두더지게임'에 불과하다고 생각하고 있다. 이러한 문제의식에서 출발한 프리케리어트 유니온은 개인가맹의 형태를 띠고 있으면서도 집단적 노사관계를 통해서 노동분쟁을 해결하거나 노동조건의 개선을 추구하고 있다. 프리케리어트 유니온은 상부단체로 전국커뮤니티유니온연합회에 가입해 있으며, 이 전국커뮤니티유니온연합회는 2003년부터 렌고에 가맹되어 있다.

조직구조 및 운영

프리케리어트 유니온의 조합원은 100명 정도이고, 이 중 70% 정도가 작업장 중심의 지부[4]

3) 프리케리어트 유니온은 아르바이트와 파견 등 특정 직업을 갖지 않은 청년층 비정규직, 이른바 프리터(freeter)들을 조직화하고 있던 '프리터전반노동조합'에서 활동하던 멤버들이 분리되어 나와 2012년 4월에 결성하였다.

4) 여기서 작업장이라고 하는 것은 각 직장이나 업계별로 사람들이 모이면 모이는 대로 ○○작업장 지부,

에, 나머지 30%는 개인조합원(전직 중인 조합원 포함) 자격으로 가입되어 있다. 조직구성은 집행위원회, 9인의 집행부, 위원장과 부위원장, 서기장이 있는 체계이다. 대의구조로 연 1회의 정기대회를 개최하며, 지부별로 대의원을 선출한다. 현재, 상근자는 1명이다.

재정은 조합비와 갹출금[5]으로 조달된다. 조합비는 연 수입[6]에 따라 매월 다르게 납입한다. 조합비 수입은 연 200만 엔 정도이다. 갹출금으로 노동분쟁 해결 시 해당 금액의 2%를 받고 있다. 조합비와 갹출금이 각각 50% 정도의 비중을 차지한다.

활 동

주요 활동으로 임금교섭, 'Power harassment'[7] 대응, (경영악화로 회사를 매각하는 경우도 있기 때문에) 경영정보 공개요구와 경영개선 대안 제시 등을 전개해 오고 있다. 이와 더불어, 저소득층을 상대로 한 주택 및 생활지원활동을 겸하고 있다. 단, 주택 및 생활지원활동은 노조 간부들의 개인적 활동에 따른 것으로 노조가 제공하는 직접적 서비스는 아니다.

■ 일본수도권청년유니온(동경공무공공일반노동조합 청년일반지부)

배경과 현황

수도권청년유니온은 2000년 12월에 결성되었다. 당시 젠로렌 계열의 공공부문 일반노동조

○○업계 지부를 호칭하는 것으로, 기업 내 노조의 형식으로 별도의 지부사무실이 있는 것은 아니다. 지부라고는 하지만 각 조합원은 개인가맹의 자격을 유지하고 있기 때문에, 지부가 없어지더라도 조합원의 자격은 유지된다. 단, 지역별 지부는 없다.

5) 갹출금은, 노조의 지원을 받아 단체교섭이나 쟁의를 통해 상대방으로부터 미지급 임금이나 금전적 배상 등을 받을 경우, 조합원으로부터 지급받는 해결금을 의미한다.

6) 연 수입 360만 엔 이상은 3,000엔, 140만 엔 이상은 2,000엔, 140만 엔 미만은 1,000엔씩 납입한다.

7) power와 harassment를 합쳐서 만든 조어로, 상사 및 동료 등의 정신적, 육체적 괴롭힘을 당하는 것을 의미한다.

합에서 활동하던 청년활동가가 기존의 노동운동에서 느끼는 정규직과 비정규직 간의 문화차이, 기존의 노동운동 윗세대와 청년세대 간의 세대차이 문제를 극복하고자 프리터 및 비정규직 청년만의 문제에 전념할 수 있는 새로운 형태의 노동조직을 만들고자 한 것이 큰 계기였다(Kim, 2009). 동경공무공공일반노동조합이 청년유니온의 상부단체지만, 재정이나 의사결정구조는 완전히 독립되어 있다(가와조에 전 서기장 인터뷰, 2009. 5. 15). 2014년 현재 조합원은 약 380명이고, 남녀의 비율은 6대 4로 구성되어 있으며, 조합원의 평균연령은 32세이다. 현재 2명의 상근자[8]를 두고 있으며, 조직구조는 간부 등을 따로 두지 않고 약 10명의 집행위원이 공동으로 작업하는 플랫형 구조이다. 연 1회 총회를 개최하고 있다.

재정은 조합비와 갹출금, 기부 등으로 충당되고 있다. 조합비는 수입에 따라 다르다(아래 표 참조).

월수	0	10만 엔 미만	10만 엔 ~	12만 엔~	14만 엔~	16만 엔~	18만 엔~	20만 엔 ~	22만 엔~	24만 엔~	26만 엔~	28만 엔 ~
조합비 (엔)	500	1,000	1,300	1,500	1,700	1,900	2,100	2,300	2,500	2,700	2,900	3,100

2000년 결성 당시 약 30여 명보다 현재의 조합원 수가 더 많지만, 근래 들어 재정상황이 이전보다 더 악화되어 가고 있다. 이는 조합원들의 근속기간이 짧아지고, 급여가 낮아짐에 따라 조합비와 갹출금의 금액도 같이 낮아졌기 때문이다. 이러한 부족한 재정은 변호사나 학자 등이 중심이 되어 청년유니온을 후원하는 '청년유니온을 지원하는 회'에서의 지원금으로 보충하고 있다. 지원금은 1구좌당 기본 6,000엔이다.

설립 당시부터 조합원 개개인의 개별 노동분쟁처리를 중심으로 활동하여 왔으나, 최근에는 조직적 변화를 꾀하고자 업종별, 지역별(동경지역 중심) 지부 및 분회를 설치하려고 준비 중이다. 2013년 9월에 대학생과 대학원생을 중심으로 한 수도권학생유니온이라는 분회를 설치했다.

8) 재정상황 악화로 2014년 10월부터 3명에서 2명으로 감소되었다.

주요 활동 및 성과

기본적으로 주요 활동은 노동 상담, 단체교섭, 재판 등과 같은 법정투쟁을 중심으로 이루어진다. 대부분 개별 단체교섭을 통해 노동문제를 해결하고 있으며, 단체교섭을 통해 해결이 안되는 경우, 후생노동성의 행정지도나 고문변호단과의 상담을 통해 해결한다.

주요 활동전략으로는 노동기준법 위반 등 위법 케이스를 단체교섭으로 바로잡고, 소수 인원의 단체교섭을 통해서 회사 전체의 노동환경을 개선하거나 업종 전체의 노동조건 개선에 연계되도록 하는 전략을 취하고 있다(가와조에 전 서기장 인터뷰, 2014. 7. 11).

최근에 일본 최대 규동(소고기 덮밥) 체인인 스키야에서 일하는 1만 명 이상의 파트, 아르바이트 노동자의 잔업수당을 받아냈다. 이는 조합원 6명과의 교섭을 통해 이룬 성과이다. 또한 대형미용실 체인인 아쉬에서 근무하는 미용사 338명의 잔업수당(4,800만 엔)을 지급하도록 했다. 이것도 조합원 1명과의 교섭을 통해 이루어 냈다. 이후 직종별로 수도권미용사유니온을 결성하여, 미용업계 전체종사자를 대상으로 사회보험 가입 등 노동조건 개선을 위한 활동을 전개하고 있다. 또한 중간규모 외식업계인 일본레스토랑 시스템(스파게티 체인)에서 근무하는 6,000명의 파트, 아르바이트의 잔업수당을 조합원 1명과의 단체교섭을 통해 지급하도록 했다(가와조에 전 서기장 인터뷰, 2014. 7. 11).

최근에는 블랙기업운동에서 아이디어를 얻어 블랙바이트(블랙 아르바이트)운동을 실시하고 있다. 이는 아르바이트 노동자들의 노동시간이 30분 단위, 15분 단위로 계산되어, 이에 미치지 못하는 시간이 임금에 포함되지 않는 초과노동의 사례를 밝히려는 것으로, 관련 변호사 단체와 실태조사 작업 중에 있다(진부 사무국차장 인터뷰, 2014. 11. 4).

■ 노동NPO 포세(POSSE) 사례

조직특성 및 재정

대학(원)생을 중심으로 결성된 조직으로, 일본 청년층의 고용상담, 생활상담, 노동자교육, 조

사활동, 정책 연구, 제언 등의 활동을 전개하고 있다(今野, 2006). 기존의 노동조합에 대한 부정적인 이미지[9]에서 벗어나기 위한 대안으로 NPO의 조직 형태를 택했으며, 시민운동의 이미지를 강하게 어필하면서 기존 노조와의 활동노선을 분명히 긋고 있는 것이 특징이다(곤노 대표 인터뷰, 2014. 7. 12). 단체명 POSSE라는 단어는 라틴어로 '파서블', 즉 힘을 가질 수 있다는 것을 의미하며, 미국에서는 슬랭으로 '동지들'을 뜻한다고 한다. 노조의 낡고 과격한 이미지에서 벗어나 NPO라는 새로운 형태와 함께, 외국어를 사용한 조직 명칭으로 젊은 층이 자신의 노동문제를 쉽게 상담하러 올 수 있도록 한 의도가 담겨 있다.

전국적으로 400여 명의 회원이 가입되어 있고, 회원은 주로 대학(원)생, 젊은 직장인들이 많고, 이 중에는 변호사, 대학교수와 같은 후원자들도 포함되어 있다. 센다이, 도쿄, 교토 3개 지역에 지역사무국을 두고 있다. 전국적으로 30명의 사무국 담당자가 있으나, 센다이를 제외한 다른 지역은 모두 자원봉사로 운영되고 있다.

재정 상황을 살펴보면, 수입은 총 8천만 엔 정도(2013년 기준)이다. 수입 중에서 후생노동성의 기금(6천만 엔)이 차지하는 비중이 가장 크며, 이 외에 잡지 POSSE의 수익(1천만 엔), 회비 수입(1천만 엔), 기타 대표의 강연 및 저술 등에서 얻는 수익의 순으로 재정을 충당하고 있다.

조직성격의 변화

2006년 설립 초기에는 여타 다른 개인가맹유니온이나 다른 노동NPO 등과 같이 불안정 노동층, 빈곤층의 당사자들을 대상으로 하는 호조(互助)단체로서의 성격이 강했다. 하지만 당사자를 중심으로 한 상호원조 활동이 잘 진행되지 않자, 2008년부터 일본 내 명문대학 대학(원)생을 중심으로 프로젝트형, 사회운동형으로 활동 전략을 바꾸어 2010년부터 언론을 상대로 정책 분석자료를 적극적으로 제공하고 있다. 이러한 프로젝트형 운동방식을 통해 일본 내에서 인지도를 상당히 높여 오고 있다. 그동안의 활동과 인지도를 기반으로, 2014년 서비스업종의 정사원들을 중심으로 노조를 설립했다.

9) NPO로 결성하게 된 계기는 일본에서 노동조합이라는 명칭이 갖고 있는 이미지가 야쿠자나 마피아 같은 낡고 부정적인 경우가 많고, 일본사회 청년층에게 전혀 존재감이 없다는 점을 고려해, 젊은 층들이 가볍게 노동 상담을 할 수 있도록 하기 위해서이다(곤노 대표 인터뷰, 2014. 11. 4).

주요 활동 및 성과

주로 노동 상담과 제언 활동, 재해 복구 등의 활동을 하고 있다. 그 전략을 자세히 살펴보면, 노동 상담을 통해 최근 노동문제의 경향을 파악하고, 실태조사를 통한 보고서를 작성하여 실제 사례의 당사자와 함께 후생노동성 기자클럽에서 기자회견을 한다. 이렇게 언론을 통해 사회문제화가 되면 조직에 대한 인지도도 상승하게 되어, 다시 노동 상담이 증가하게 된다. 이것을 근거로 다시 기자회견을 하는 등 일종의 사이클화된 활동 전략을 펼치고 있다.

대표적인 예로 2013년 블랙기업에 대한 사회적 관심을 불러일으킨 것을 들 수 있다. NPO법인 포세는 노동 상담을 통해, 대졸 신규 노동자들이 장시간 노동에 시달리고 있으며, 기업들의 퇴직 강요와 'Power harassment'로 인한 정신질환이 증가해 오고 있는 현상에 주목해 왔다. 특히 이러한 문제들이 비정규직노동자가 아닌 젊은 대졸 출신의 정사원을 중심으로 일어나고 있으며, 이들이 고용이 안정된 정사원임에도 불구하고 '쓰고 버려지는' 사례가 증가하고 있음을 지적해 왔다. 포세는 이러한 기업들을 일명 블랙기업으로 지목하여, 정부를 상대로 대책을 요구하는 활동을 전개하였다. 실제, 2013년 일본 후생노동성이 청년 노동층을 대상으로 쓰고 버리는 것이 의심되는 기업에 대한 블랙기업 대책을 마련하는 데 중요한 역할을 하였다(곤노 대표 인터뷰, 2014. 7. 12).

■ 맺음말

지금까지 개인가맹유니온과 노동NPO를 중심으로 일본의 새로운 노동운동의 흐름을 살펴보았다. 이들 개인가맹유니온과 노동NPO는 기업별노조들에서도 무시되고, 보호받을 수 없었던 비정규 노동자, 주변부 노동자들이 찾아갈 수 있는 마지막 피난처 또는 휴식처로서의 기능을 해 왔다. 특히 2008년 말 리먼쇼크에 따른 파견 노동자의 대량 해고에 맞서, 개인가맹유니온과 노동NPO 중심으로 펼친 '해넘이 파견촌(年越し派遣村)' 집회가 일본 언론의 주목을 받으면서, 이후 비정규직노동의 이슈는 이러한 새로운 노동조직이 주도해 오고 있다.

하지만 개인가맹유니온과 노동NPO들의 활동은 대부분 개별적 노동분쟁을 처리하는 수준에 머물러 있으며, 가입 노동자들도 자신의 노동문제를 해결하고 나면 조직을 탈퇴하는 경우

가 많기 때문에, 조직의 규모가 성장하지 못하여 재정상태가 늘 불안하다는 것이 문제로 지적되고 있다. 노동문제의 이슈는 주도하고 있으나, 조직규모가 영세하여 대안적 노동운동 세력으로 성장하는 데 근본적인 문제를 갖고 있는 것이다.

이러한 가운데, 위에서 살펴본 프리케리어트 유니온, 일본 수도권청년유니온, 노동NPO 포세의 최근 조직변화 시도가 주목된다. 프리케리어트 유니온은 노동자들의 개인가맹 자격은 유지하면서도 작업장을 중심으로 조직하여 노동조건의 개선을 꾀하는 등 집단적인 노사관계를 확립하려 하고 있으며, 일본 수도권청년유니온도 개인자격의 조합원들을 지역별, 직종별로 집단화하려고 노력하고 있고, 노동NPO 포세는 시민운동 조직으로서의 위치는 유지하면서 작업장 중심의 노동조합을 따로 결성하고 있다. 개별적 노동분쟁의 문제를 중심으로 다뤄 왔던 개인가맹유니온과 노동NPO가 어떻게 집단적으로 노동분쟁을 해결해나갈지 새로운 움직임이 주목된다. KLI

참고문헌

- 遠藤公嗣編(2012),『個人加盟ユニオンと労働NPO』, ミネルヴァ書房.
- 小関隆志(2012),「第5章労働NPOの特質—個人加盟ユニオンとの対比・関連において一」, 遠藤公嗣編,『個人加盟ユニオンと労働NPO』, ミネルヴァ書房.
- 小畑精武(2003),「コミュニティ・ユニオン運動の到達点と展望(上)」,『労働法律旬報』1560号.
- CUNN(2009),「第21回全国総会議案」.
- 今野晴貴(2006),「労働問題に取り組むNPOの結成」,『月刊労働組合』497, 9月号.
- 沼田稲次郎編(1963),『共同組合の研究—その実態と法理』, 労働法学研究所.
- 働く女性の全国センター(2008),『働く女性のホットライン報告集』.

- Kim, Mijin(2009), "A Comparative Study of Non-regular Labor Movement in Japan and Korea: Focusing on Similarities and Differences of Social Movement Unionism," Master Thesis in Global Studies, Sophia University.

International Labor Brief 국제노동브리프 | 2014년 12월호 pp.31~42
한국노동연구원

International Labor Trends
국제노동동향 ① - 미국

미국 STEM 분야의 여성 불평등

한주희 (미국 매사추세츠주립대학교 애머스트캠퍼스 사회학 박사과정)

■ 들어가며

최근 정보산업 분야 선두 기업들은 자사 근로자의 인종 및 성별 구성에 대한 통계를 발표하였다.[1] 페이스북(Facebook)의 경우 여성 근로자는 단지 31% 수준에 머물렀으며, 구글(Google)의 경우 미국에 근무하는 근로자 가운데 여성 비율은 상대적으로 높아 47%를 차지하는 것으로 나타났지만, 회사의 핵심 분야인 소프트웨어 개발자들의 경우 여성 근로자 비율은 20% 수준에 그쳤다. 이러한 상황에서 기업들은 유능한 여성 근로자를 더 확보하기 위해 여러 복지책을 발표하고 있다. 구글(Google)과 야후(Yahoo)는 출산 시 유급휴가기간을 남녀 구분 없이 모든 근로자에게 연장하기로 했고,[2), 3)] 애플(Apple)과 페이스북(Facebook)은 여성 근로자가 원할 경우 출산시기를 조절할 수 있도록 난자 동결 시 2만 달러를 지원하겠다고 밝혔다.[4)] 그럼에도 불구하고 첨단과학기술 분야인 STEM(Science, Technology, Engineering, Mathematics) 분야의 전체 여성 근로자 비율은 24%에 그치고 있다.[5)] 최근 STEM 분야의 성 불

1) http://bits.blogs.nytimes.com/2014/06/25/facebook-mirrors-tech-industrys-lack-of-diversity/
2) http://bits.blogs.nytimes.com/2013/05/01/yahoo-enhances-its-parental-leave-policy/
3) http://www.nytimes.com/2012/08/23/technology/in-googles-inner-circle-a-falling-number-of-women.html
4) http://www.theguardian.com/technology/2014/oct/15/apple-facebook-offer-freeze-eggs-female-employees
5) http://www.whitehouse.gov/sites/default/files/microsites/ostp/stem_factsheet_2013_07232013.pdf

평등 문제는 다시 주목을 받고 있으며, 오바마 행정부도 이 문제에 관심을 갖고 올해 5월 백악관에서 열린 과학전시회(White House Science Fair)에서는 과학분야에서 두각을 나타내고 있는 여학생 및 여성 과학자들을 초청해 이들을 격려하고, 더 많은 여성 과학자들을 양성하기 위한 정책을 소개했다.[6] 이 보고서에서는 STEM 분야의 여성 불평등 현황, 그 원인, 그리고 이를 해소하기 위해 대학과 정부 차원에서 진행 중인 다양한 정책들을 소개하고자 한다.

■ STEM 분야의 여성 불평등 현황

미 상무부(Department of Commerce)는 2011년 STEM 분야의 여성 불평등에 대한 특별 보고서[7]를 발표하였다. 이후에도 각급 기관에서 이와 관련된 보고서들이 발표되었지만, 여전히 2011년 상무부 보고서가 가장 체계적인 조사 결과로 받아들여져, 백악관 최근 보고서들도 이를 바탕으로 작성되고 있다. 따라서 여성 불평등 현황에 관해서는 이 보고서를 간단히 요약 소개하기로 한다.

근로자 성비 불균형

미 노동시장 전체의 여성 근로자 비율은 남성 근로자 비율과 거의 비슷한 수준으로 상승하였다. 그러나 STEM 분야의 여성 근로자 비율은 여전히 남성에 비해 크게 낮은 것으로 집계되었다. <표 1>은 미국 전체 근로자와 STEM 분야 근로자 및 대졸 근로자로 한정했을 때 각 부문의 성비를 정리한 것이다. 전체 근로자 가운데 여성 근로자 비율은 2000년 47%에서 2009년에는 48%로 거의 절반 수준으로 유지되고 있다. 대졸자로 그 범위를 한정할 경우에는 여성 근로자 비율은 약간 더 높아 2009년에는 49%까지 균형을 맞추고 있다. 이에 비해, STEM 분야의 경우 여성 근로자 비율은 2000년과 2009년 모두 24% 수준으로 상대적으로 낮은 것을 볼

6) http://www.whitehouse.gov/blog/2014/05/19/announcing-white-house-science-fair-and-celebrating-girls-excelling-stem
7) http://www.esa.doc.gov/sites/default/files/reports/documents/womeninstemagaptoinnovation8311.pdf

수 있다. 대졸 학력 근로자들의 경우에도 마찬가지로 24% 수준에서 크게 늘어나지 않고 있는 것으로 나타났다.

STEM 분야를 보다 더 세분해서 살펴보면, 여성 근로자 비율이 가장 낮은 분야는 엔지니어링으로 나타났고, 상대적으로 가장 높은 분야는 자연/생명과학 분야였다. <표 2>는 STEM 분야별 근로자 성비를 정리한 것이다. 컴퓨터공학/수학 분야 여성 근로자 비율은 2000년 30%에서 2009년 27%로 소폭 감소했으며, 엔지니어링은 2000년과 2009년 각기 13%와 14% 수준으로 낮게 유지되고 있었다. 자연/생명과학 분야의 여성 근로자 비율은 2000년 36%에서 2009년 40%로 4%포인트 상승하였다. STEM 분야 관리직군의 경우 그 비율은 25% 수준으로 집계되었다. 이러한 경향은 최근에도 크게 변하지 않은 것으로 나타났다. 2012년 국립과학위

〈표 1〉 미국 전체 근로자와 STEM 분야 근로자 성비 및 대졸 근로자 성비(2000/2009년)

(단위 : 천 명, %)

	남성		여성		여성 비율	
	2000년	2009년	2000년	2009년	2000년	2009년
전체 근로자	69,098	73,580	60,619	67,058	47	48
- 대졸 이상 학력	18,995	22,167	16,415	21,433	46	49
STEM 분야 근로자	5,321	5,640	1,680	1,790	24	24
- 대졸 이상 학력	3,259	3,738	1,002	1,199	24	24

자료 : 미 상무부(2011), "Women in STEM: A Gender Gap to Innovation", <Table 1>.

〈표 2〉 STEM 분야별 근로자 성비(2000/2009년)

(단위 : 천 명, %)

	남성		여성		여성 비율	
	2000년	2009년	2000년	2009년	2000년	2009년
STEM 분야 전체	5,321	5,640	1,680	1,790	24	24
- 컴퓨터공학/수학	2,202	2,534	940	929	30	27
- 엔지니어링	2,185	2,079	318	330	13	14
- 자연/생명과학	551	553	310	374	36	40
- 상급 관리자	382	474	111	157	23	25

자료 : 미 상무부(2011), "Women in STEM: A Gender Gap to Innovation", <Table 2>.

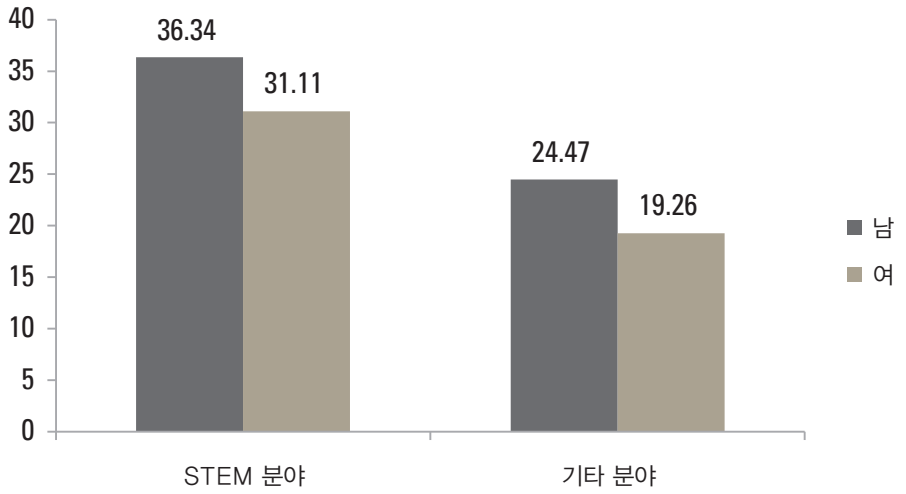
원회(National Science Board) 자료에 따르면, 컴퓨터/수학 분야 여성 근로자 비율은 26%, 엔지니어링 분야는 13%로 집계되었다.[8]

남녀 STEM 근로자의 임금격차

STEM 분야 근로자들의 평균임금은 기타 분야 근로자들보다 높은 것으로 드러났으나, 남녀 간 임금격차는 STEM 분야에서도 예외가 아닌 것으로 나타났다. [그림 1]은 민간부문에서 1년 풀타임으로 일하는 16세 이상 근로자 임금을 기준으로 계산한 STEM 및 기타 분야 근로자 성별 시간당 평균임금을 정리한 것이다. STEM 분야 남성 근로자 평균임금은 시간당 36.34달러로 같은 분야 여성 근로자의 31.11달러보다 5.23달러 높은 것으로 조사되었다. 이를 백분율로 계산하면 남성 근로자 평균임금 대비 여성은 14% 적은 평균임금을 받는 것으로, 남성 근로자가 1달러를 벌 때 여성은 86센트를 버는 것을 의미한다. 이 격차는 비(非)STEM 분야에 비해

[그림 1] STEM 및 기타분야 근로자 성별 시간당 평균임금

(단위 : 달러)



주 : 16세 이상 민간부문 1년 풀타임 근로자 기준 임금.
자료 : 미 상무부(2011), "Women in STEM: A Gender Gap to Innovation", <Figure 3>.

8) http://www.ngcproject.org/sites/default/files/documents/ngcpstemstats_web.pdf

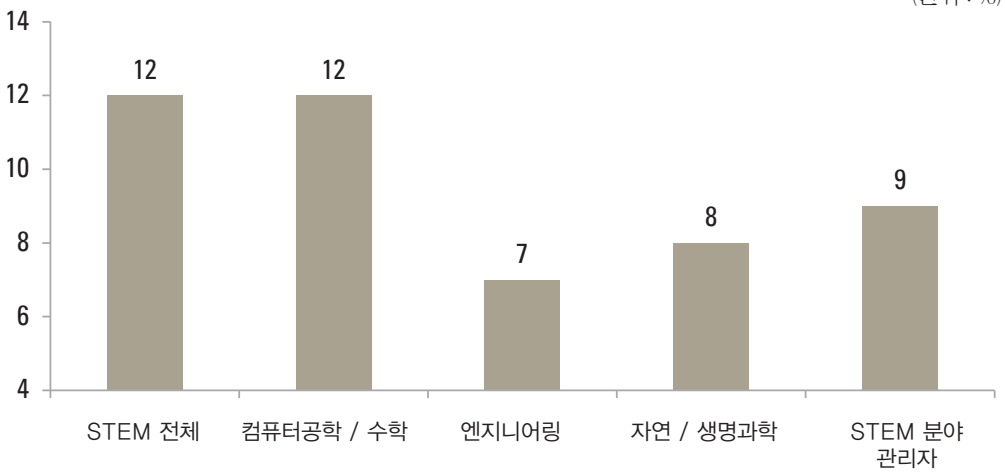
상대적으로는 작은 것인데, 비STEM 분야의 경우 남성 근로자 평균임금은 24.47달러, 여성 근로자 평균임금은 19.26달러로, 남성 평균임금 대비 여성 평균임금은 21% 적은 것으로 조사되었다.

STEM 세부 분야별로 남녀 간 임금격차를 살펴보면, 컴퓨터공학/수학 분야에서 그 격차가 가장 크고, 여성 근로자 비율이 가장 적은 엔지니어링 분야에서는 남녀 임금격차가 가장 적은 것으로 나타났다. [그림 2]는 25세 이상, 대졸 학력 이상, 민간부문에서 일하는 1년 풀타임 근로자의 남녀 평균임금 격차를 정리한 것이다. STEM 분야 전체적으로는 여성 평균임금이 남성에 비해 12% 낮은 것을 볼 수 있는데, 이는 [그림 1]에서 정리된 16세 이상 STEM 분야 전체 근로자의 남녀 간 임금격차인 14%에 비해 2%포인트 낮은 수준이다. 세부 분야별로는 컴퓨터공학/수학 분야는 격차가 12%로 가장 높고, 엔지니어링 분야는 7%로 가장 낮으며, 자연/생명과학 분야는 8%, STEM 분야 관리직의 경우 9%의 남녀 간 임금격차가 있는 것으로 추산되었다.

그러나 STEM 분야를 전공하거나 이 분야에서 근무할 경우 발생하는 임금 프리미엄은 여성 근로자에게 더 큰 것으로 나타났다. [그림 3]은 비STEM전공자/근로자 대비 STEM전공자/근로자 성별 임금 프리미엄을 정리한 것이다. STEM 분야를 전공할 경우 타 전공 근로자에 비해 남자의 경우 12% 더 높은 임금을 받고, 여자의 경우 9% 더 높은 임금을 받는 것으로 나타났

[그림 2] STEM 분야별 남녀 평균임금 격차(회귀값을 기준으로 추산, 대졸 학력 이상 근로자)

(단위 : %)

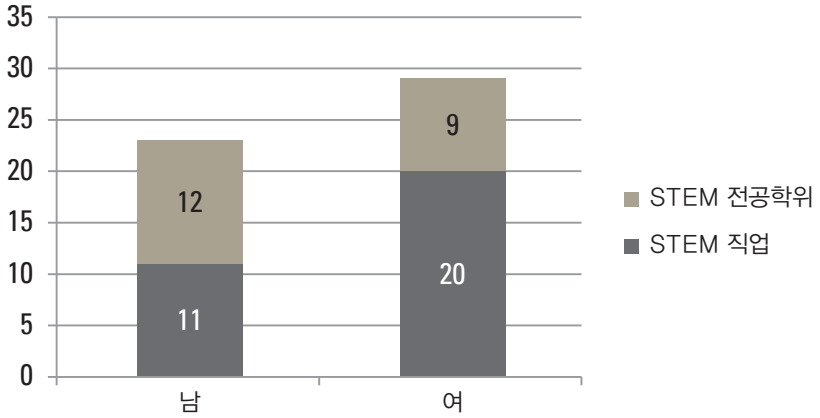


주 : 25세 이상 민간부문 1년 풀타임 근로자 기준 임금.

자료 : 미 상무부(2011), "Women in STEM: A Gender Gap to Innovation", <Figure 4>.

[그림 3] 비STEM전공자/근로자 대비 STEM전공자/근로자 성별 임금 프리미엄

(단위 : %)



주 : 25세 이상, 대졸 이상, 민간부문 1년 풀타임 근로자 기준 임금

자료 : 미 상무부(2011), "Women in STEM: A Gender Gap to Innovation", <Figure 4>.

다. STEM 분야에서 근무할 경우 임금은 남자의 경우 타 분야에서 일하는 근로자 대비 11% 상승하는 것으로 나타났고, 여자의 경우 이의 2배 수준인 20% 상승하는 것으로 나타났다. 따라서 남자의 경우 STEM 분야를 대학에서 전공하고 계속해서 이 분야에서 근무할 경우 기타 분야를 전공하고 비STEM 분야에서 근무하는 근로자에 비해 23% 높은 임금을 받으며, 여성의 경우 29% 높은 임금을 받는 것으로 조사되었다.

연구협력관계 불평등

STEM 분야의 근로자 성비, 임금격차 이외에도 업무 관계에서도 불평등이 발생하는 것으로 나타났다. 최근 미국 과학 한림원(National Academy of Sciences)에서는 대학을 포함한 미국 상위 24개 연구기관에 소속된 39개 생명과학 연구실에서 근무하고 있는 대학원생, 박사후과정생, 연구실을 운영하는 교수의 성별을 분석한 논문[9]을 발표하였다. 이에 따르면, 남성 과학자(교수)

9) Sheltzer, Jason and Joan Smith(2014), "Elite male faculty in the life sciences employ fewer women," *Proceedings of the National Academy of Sciences of the United States of America* 111(28), http://www.pnas.org/content/111/28/10107.abstract

들이 여성 박사후과정생이나 대학원생을 덜 고용하는 경향이 있는 것으로 밝혀졌으며, 노벨상을 수상했거나 과학한림원에 소속된 저명한 남성 과학자일수록 여성 대학원생/박사후과정생의 고용 비율이 낮은 것으로 나타났다. 전체 연구실에 고용된 여성 대학원생은 고용된 전체 대학원생의 49%를 차지했고, 여성 박사후과정생은 39%를 차지했다. 그러나 연구실을 운영하는 교수들의 성별에 따라 구분해본 결과, 남성 교수가 운영하는 연구실에 고용된 여성 대학원생 비율은 47%, 여성 박사후과정생은 36%로 평균보다 낮았다. 이에 비해, 여성 교수가 운영하는 연구실의 경우 여성 대학원생 비율은 53%, 여성 박사후과정생은 46%로 평균보다 높았다.

이러한 성비 불균형은 저명한 남성 교수가 운영하는 연구실에서 더 큰 것으로 나타났다. 생명과학 분야에 많은 연구비를 지원하고 있는, 그래서 영향력이 큰 하워드 휴즈 의료재단(Howard Hughes Medical Institute)에서 연구비를 지원받은 남성 교수가 운영하는 연구실의 여성 박사후과정생 비율은 31%에 그쳤다. 미 과학한림원 소속 남성 교수가 운영하는 연구실의 여성 대학원생 비율은 41~42%로 한림원에 소속되지 않은 남성 교수의 연구실 여성 대학원생 비율인 47~48%에 크게 밑돌았다. 노벨상을 수상한 남성 교수가 운영하는 연구실의 경우에는 여성 박사후과정생 비율이 24%에 그쳤다. 특히 자연/생명과학 분야에서는 같은 연구실에서 연구하는 공동연구 네트워크가 실적에 중요한 영향을 미치기 때문에, 이러한 차이는 STEM 분야에서 여성 근로자 구성비가 40%에 달하는 비교적 여성 참여가 높은 분야에서도 내부적으로는 양질의 연구실적을 위해서 무엇보다 중요한 연구협력관계라는 자원에 대한 접근성이 여성에게 크게 불리하다는 것을 의미한다.

■ STEM 분야의 여성 불평등 원인

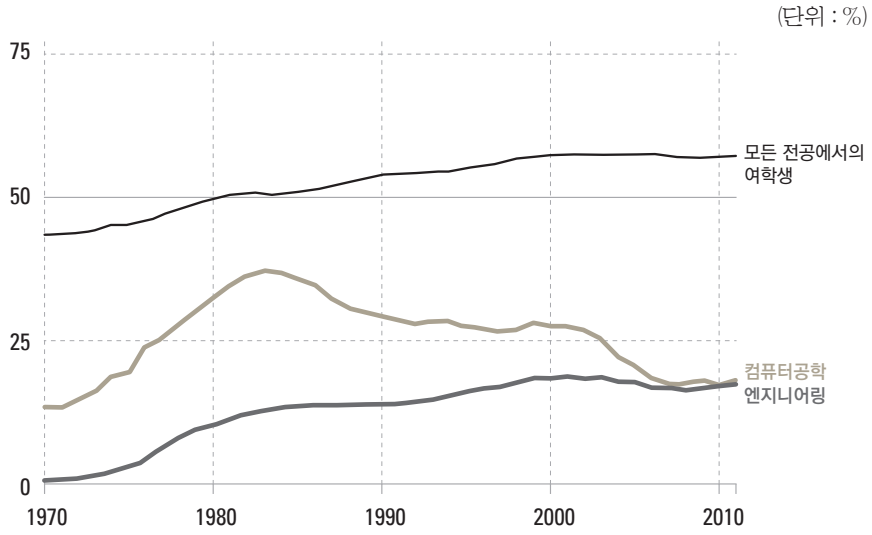
STEM 분야 전공 여성 근로자 공급 부족

STEM 분야의 근로자 성비 불균형은 우선 이 분야의 대학 전공자 여성 비율이 작기 때문인 것으로 분석된다. [그림 4]는 전공별 여학생 비율을 연도별로 정리한 것이다. 1980년을 기점으로 여성의 대학 진학률은 남성 진학률을 추월해 현재 60%까지 상승했으나, 여전히 STEM

분야의 대학 전공 여학생 비율은 평균을 훨씬 밑도는 것으로 나타났다. 컴퓨터공학의 경우 여학생 전공 비율은 1980년대 초반까지 상승해 35% 이상까지도 치솟았으나, 이후 다시 감소해 최근에는 20% 선까지 하락한 것을 볼 수 있다. 엔지니어링 전공 여학생 비율 역시 1980년대 초반까지는 급격히 증가했으나 그 이후에 증가세가 둔화되어 20% 선에 머무른 것을 볼 수 있다. 그림에 소개되지는 않았지만, 자연/생명과학, 수학/통계 전공의 경우에 이보다 상황은 더 나은 것으로 집계되었다. 생물학 여학생 전공비율은 대학 등록 여학생 비율을 약간 상회하는 것으로 조사되었으나, 수학/통계 및 기타 자연과학은 여전히 40% 선에 머물렀다.

기본적으로 적은 수의 여학생들이 STEM 분야를 전공하기도 하지만, 전공자들 사이에서도 교육의 질, 그리고 학업성취에 있어 남녀의 차이가 발생하는 것으로 나타났다. 생물학 전공기초과목을 수강하는 학생들의 수업참여도 및 학점을 분석한 결과[10] 생물학 전공기초과목 수강

[그림 4] 전공별 여학생 비율



자료 : NPR, 2014. 10. 28일자 "Who Studies What? Men, Women And College Majors" [11]

10) Eddy, Sarah, Sara Brownell, and Mary Wederoth(2014), "Gender Gaps in Achievement and Participation in Multiple Introductory Biology Classrooms," *Life Science Education* 13, pp.478~492, https://asunews.asu.edu/20140902-gender-gap-biology-courses

11) http://www.npr.org/blogs/money/2014/10/28/359419934/who-studies-what-men-women-and-college-majors

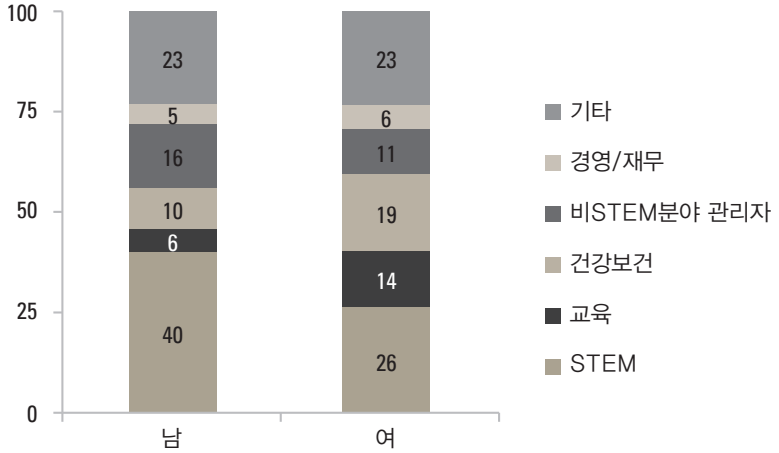
생들 가운데 여학생들의 성취도와 수업 및 토론참여율이 남학생에 비해 상대적으로 낮은 것으로 나타났다. 수강생 중 여학생 비율은 60%에 달하지만, 자율 토론에 참여하는 비율은 단지 40% 수준에 그쳤다. 전공기초과목에서 토론/질문 등을 통한 교수들과의 적극적 의사소통이 전공과목에 대한 흥미를 불러일으키고 학업성취도를 높이는 데 중요한 요소임을 고려할 때, STEM 분야의 커리어에 진출하는 여성이 적은 이유는 바로 강의실에서 시작되는 것일 수도 있다고 저자들은 지적했다.

대학 전공 – 직업 불일치

대학에서 STEM 관련 분야를 전공한다고 해서 모든 전공자들이 이 분야의 커리어를 갖는 것은 아니다. 특히 여학생의 경우 STEM 관련 분야를 전공했으나, 졸업 후 전공과 무관한 직종의 일자리를 갖는 비율이 남학생에 비해 더 높은 것으로 나타났다. [그림 5]는 2009년 현재 STEM 분야 전공 대졸자의 현 직업 분포를 정리한 것이다. STEM 분야 전공 남성 대졸자는 670만 명, 여성 대졸자는 250만 명으로 집계되었다. 그 가운데 남성의 경우 40%는 STEM

[그림 5] STEM 분야 전공 대졸자의 현 직업 분포

(단위 : %)



주 : 25세 이상 대졸 근로자 기준.

자료 : 미 상무부(2011), "Women in STEM: A Gender Gap to Innovation", <Figure 6>.

분야에서 일하고 있는 데 비해, 여성의 경우 단지 26%만 STEM 분야에 근무하고 있었다. 대신, 여성은 교육 및 건강보건 분야에서 일하는 비율이 훨씬 높은 것으로 나타났다. 남성 STEM 전공자의 6%가 교육 분야에서, 그리고 10%는 건강보건 분야에서 근무하는 데 비해, 여성 STEM 전공자의 14%가 교육 분야에서, 19%는 건강보건 분야에서 일하고 있는 것으로 조사되었다. 이는 STEM 분야 여성 전공자들이 자신의 대학교육을 커리어에 충분히 활용하지 못하고 있는 것을 의미한다.

직장 내 차별 및 남성중심적 문화

STEM 분야를 대학에서 전공하고, 이 분야에서 일자리를 얻더라도 결국 해당 직종을 떠나는 경우가 많은 것으로 나타났는데, 여성 근로자가 커리어를 버리는 원인으로 남성중심적이거나 성차별적 직장 문화가 지적되고 있다.[12] 여성 근로자의 퇴사율은 과학분야는 47%, 엔지니어링 분야는 39%, 정보기술 분야는 56%에 이르는 것으로 추산되었으며, 그 가운데 절반 정도는 비STEM 분야로 옮겨가는 것으로 조사되었다. 31%는 비기술직으로 일자리를 옮겼고, STEM 분야에 남아 있다 하더라도 10%는 새로 창업된 회사로 옮기거나, 17%는 정부/비영리기관으로 옮겨가거나, 22%는 자영업 형태로 고용형태를 바꾸는 것으로 나타났다. 하버드 경영대 연구진들이 시스코(Cisco), 존슨앤존슨(Johnson and Johnson), 마이크로소프트(Microsoft), 화이저(Pfizer) 등 기업의 후원으로 이들 기업의 여성 근로자를 조사[13]한 결과, 대다수의 여성 근로자들은 직장 내 마초문화를 중요한 걸림돌로 지적했으며, 63%가 성희롱을 경험했다고 응답했다. 또한 직장 내에 여성 근로자가 거의 없어 고립감을 느끼고 있었으며, 그 결과 승진과정에서 벽에 부딪혔다고 느낀다는 여성 근로자는 40%에 달했다. 연구진들은 여성 근로자들이 이러한 STEM 분야의 남성중심적 문화에 대항해 싸우거나 아니면 직장을 떠나야 하는 선택의 기로에 있으며, 여성 근로자들의 유출을 막기 위해서는 회사 차원의 적극적 개입이 필요하다고 제안했다.

12) http://www.nytimes.com/2014/04/06/technology/technologys-man-problem.html
13) http://documents.library.nsf.gov/edocs/HD6060-.A84-2008-PDF-Athena-factor-Reversing-the-brain-drain-in-science,-engineering,-and-technology.pdf

■ STEM 분야의 여성 노동력 확보를 위한 정책

앞서 논의한 대로, STEM 분야에 여성 근로자가 적은 것은 고교/대학에서 관련 전공 여학생 부족, 전공 여학생들의 STEM 커리어로 이어지지 못함, 직장 내 차별 및 남성중심적 문화 등 여러 단계에서 발생하는 복합적인 원인들 때문이다. 따라서 이를 해결하기 위한 정책도 여러 차원에서 다각도로 펼쳐지고 있다.

우선, 보다 많은 여성 노동력을 STEM 분야로 유인하기 위한 노력은 대학에서 STEM 전공 여학생 수를 늘리는 것에 주로 초점이 맞추어져 있다. 앞서 살펴본 바와 같이, 여학생들의 STEM 분야 전공비율이 평균 20%로 아주 낮은 수준이다. 그러나 최근 몇몇 대학에서는 예외적으로 많은 수의 여학생들을 이들 전공에 유치하는 데 성공했다.[14] 카네기멜론(Carnegie Mellon)대학교는 올해 컴퓨터공학 단과대 신입생의 40%가 여학생들로 유례없이 많은 여학생들을 유치했다. 과학기술 분야에 많은 우수인력을 배출하고 있는 워싱턴 주립대(University of Washington) 올해 컴퓨터공학 전공 졸업자의 30%가 여학생이었다. 올해 하비 머드 대학(Harvey Mudd College) 컴퓨터공학 전공자의 40%가 여학생이었으며, 엔지니어링 졸업생의 절반 이상이 여학생이었다.

워싱턴주립대와 카네기멜론대학은 구글처럼 관심 있는 기업들과 협력해 프로그램을 개설, 고등학교 교사들에 대한 컴퓨터 교육을 제공함으로써 이들이 일선 학교로 돌아가 학생들에게 컴퓨터 관련 수업을 제공할 수 있도록 도움을 주고, 고교 학생들을 위한 멘토링 프로그램을 제공하고 있다. 이러한 프로그램들이 물론 여학생만을 대상으로 하는 것은 아니지만, 고교시절부터 이러한 프로그램을 제공함으로써 보다 많은 여학생들이 컴퓨터공학에 관심을 갖게 하는 기회를 제공한다는 측면에서 기존보다 더 많은 여학생들을 유치하는 데 효과적이라고 대학 관계자는 평가하고 있다. 하비 머드 대학은 STEM 분야 전공 소개책자에 여학생들을 모델로 쓰거나 캠퍼스투어 가이드로 고용함으로써 여학생이 이 분야를 전공하는 것, 그리고 나아가 여성 과학자로서의 커리어를 갖는 것이 별로 이상한 것이 아니라는 인상을 주는 전략을 썼

14) http://www.nytimes.com/2014/07/18/upshot/some-universities-crack-code-in-drawing-women-to-computer-science.html?abt=0002&abg=1

다. 카네기멜론대학은 컴퓨터공학 전공 여학생 수가 아주 적기 때문에 이들이 수업과제를 하는 데 친구나 선후배들로부터 도움을 받거나, 인턴십 등 근로경험을 쌓을 수 있는 기회에 대한 정보 또는 조언을 받는 데 어려움이 있어, 이들을 해소하기 위한 방안으로 대학 차원에서 여학생들을 위한 멘토링 제도를 운영하고 있다. 또한 프로그래밍 경험을 입학자격기준에서 삭제함으로써 이 분야에 경험이 적은 여학생들에게도 기회를 제공하고 있다.

개별 대학단위뿐만 아니라 정부 차원에서도 STEM 분야의 여성 노동력을 더 확보하기 위해 다각도로 노력하고 있다.[15] 그러나 주로 연방정부 차원에서의 포괄적인 정책적 접근방식보다는 정부 산하 각 기관별로 여성 그리고 소수인종 등 STEM 분야에서 상대적으로 소외된 집단의 참여비율을 높이는 프로그램을 진행하는 방식으로 추진되고 있다. 예를 들어, 미 항공우주국(NASA)은 걸스카우트(Girl Scouts)와 양해각서를 체결해 여학생들을 위한 다양한 프로그램을 제공하기로 합의했다. 매해 열리는 걸스카우트 총회에 NASA도 참여해 여학생들이 NASA의 다양한 프로젝트를 직접 경험할 수 있는 기회를 제공하고 있다. 교육부는 Invest in Innovation(I3)라는 기금을 마련해 STEM 분야에서 좋은 성취도/성과를 낸 여학생 및 여교사에게 상금을 수여하고 있다. 2012년 12월 오바마 대통령은 정부기관들의 공동 우선과제를 발표하면서, 향후 10년동안 STEM 분야의 대학졸업자를 100만 명까지 늘리는 것을 최우선 과제의 하나로 꼽고, 특히 더 많은 여학생들을 유치하는 것을 목표로 삼았다.

STEM 분야의 여성 근로자들이 커리어를 지속할 수 있는 근로환경을 만들기 위해 2011년 9월 미셸 오바마 영부인은 미 국립과학재단(National Science Foundation)의 일-가정 균형 계획(Career-Life Balance Initiative)을 발표했다. 향후 10년간의 이 계획은 국립과학재단에서 연구비를 받은 여성 과학자들이 출산/입양 시에 프로젝트 종료일을 연장할 수 있도록 하는 등의 규정을 포함하고 있다. 또한 국립보건원(National Institute of Health: NIH)은 재진입(Re-entry)이라는 프로그램을 운영해, 자녀 양육 또는 가족 돌봄을 위해 연구실을 떠났던 과학자들의 복귀를 돕고 있다. 이 프로그램은 남성 과학자에게도 적용되지만 이용자의 90% 이상은 여성인 것으로 나타났다. KLI

15) http://www.whitehouse.gov/sites/default/files/microsites/ostp/stem_factsheet_2013_07232013.pdf

International Labor Brief 국제노동브리프 | 2014년 12월호 pp.43~49
한국노동연구원

International Labor Trends
국제노동동향 ② - 스웨덴

스웨덴의 대학교육과 평생소득의 상관관계

손혜경 (스웨덴 웁살라대학교 경제사학과 박사)

■ 들어가는 말

스웨덴은 사회복지제도가 잘 발달된 국가로 알려져 있다. 사회복지제도는 사회복지서비스와 사회보험제도로 구분할 수 있다. 사회복지서비스는 일반적으로 본인이 거주하는 지방자치단체(시, 군, 구 등)에서 제공되는데, 사회복지서비스가 원활히 운영되려면 세금의 기반이 충분해야 한다. 그런 이유로 스웨덴 시민들은 어떤 일을 하든지 기본적으로 소득의 30%를 세금으로 본인이 거주하는 지방자치단체에 납부하도록 되어 있다. 스웨덴 사회복지제도의 또 한 가지 중요한 점은 실업보험, 질병보험, 부모보험 등등의 다양한 사회보험제도가 운영된다는 것이다. 이런 사회보험제도하에서 제공되는 대부분의 사회보험 급여의 크기는 본인의 노동시장 참여도와 임금 수준과 밀접하게 관련되어 있다. 2013년의 경우 연령이 20세에서 64세까지인 스웨덴 시민들의 노동시장 참여율은 약 80%로 유럽 전체를 통틀어 가장 높은 수준을 보여준다.[1] 이 글에서는 이러한 스웨덴 사회복지제도와 노동시장을 배경으로 스웨덴 노동시장 현황을 우선적으로 살펴보고, 그 다음으로 2014년과 2015년 전반기의 전반적인 직업 전망을 알아보고자 한다. 또한 스웨덴의 대학교육이 스웨덴인의 평생소득에 미치는 영향을 살펴보기로 한다.

1) www.ekonomifakta.se(2014. 11. 28), "Fakta om jobben".

■ 스웨덴의 노동시장 현황[2)]

스웨덴은 지난 2006년 9월부터 2014년 8월까지 8년 동안 중도우파 정부의 고용장려정책에 따라 전체 노동가능인구 중 고용인구가 계속 증가하고 있는 상황이다. 2007년 1월의 경우 고용인구가 4,441,500명이었던 반면, 2014년 1월에는 고용인구가 177,500명이 증가해 전체 고용인구는 4,619,000명을 기록하였다. 2014년 한 해만도 연령이 15세에서 74세 사이의 전체 노동가능인구 중 고용인구가 약 41,000명만큼 증가할 것으로 예상된다. 스웨덴 노동시장을 볼 때 전국적으로 실업자의 수는 계속 감소하고 있다. 특히 연령이 15세에서 74세 사이의 노동가능인구 중 고용센터에 등록하여 구직활동을 벌이고 있는 실업자 수는 약 373,000명에 달한다. 이런 실업자 수치는 지난해 같은 달과 비교할 때 29,000명이나 적은 수치이다. 이로써 2014년 10월 말 스웨덴 전체 실업률은 7.9%인 셈이다. 2013년 10월의 실업률이 8.5%였던 것과 비교할 때 스웨덴의 실업률이 상당히 내려간 것을 알 수 있다.

약 반년 전부터 고용센터에 등록해 구직활동을 벌이고 있는 구직자의 수는 계속 감소하고 있는 상황이다. 장기적으로 구직활동을 벌이고 있는 구직자의 수는 감소하는 동시에 새롭게 노동시장에 등록을 해 구직활동을 벌이고 있는 구직자의 수도 계속해서 줄어들고 있다.

좀 더 자세히 말하면, 2014년 10월 기준 약 20만 명에 달하는 구직자가 6개월 이상 실직 상태인 것으로 알려졌는데, 이는 2013년 10월과 비교할 때 12,000명이 줄어든 수치이다. 동시에 약 29,000명이 고용센터에 새롭게 등록해 구직활동을 펼치고 있는데, 이는 2013년 10월과 비교할 때 2,000명이 줄어든 수치이다.

전반적 실업률이 줄어들고 있을 뿐만 아니라 청년실업률도 계속 줄어들고 있다. 2014년 10월 말에는 연령이 18세에서 24세 사이의 청년들 중 고용센터에 등록하여 구직활동을 벌이고 있는 청년 구직자의 수는 83,000명에 달한다. 2013년 10월과 비교할 때 거의 13,000명이 줄어든 수치이다.

2014년 10월 중 감원예고 통보를 받은 노동인구는 4,800명에 달하는데, 이는 2013년 10월과 비교할 때 900명이나 줄어든 수치이다.

2) 스웨덴 국영고용센터(2014. 11. 11), Pressmeddelande “Fortsatt minskning av inskrivna arbetslösa”.

■ 스웨덴의 2014년과 2015년 상반기 일반 직업 전망[3)]

스웨덴 국영고용센터는 노동시장부 산하기관으로 구직자들에게 구직에 대한 정보 및 상담 등을 제공하고 있으며, 또한 기업주들을 접촉해 고용 전망을 살피기도 한다. 스웨덴 국영고용센터는 2014년 하반기를 앞두고 인구의 약 80%가 고용되어 있는 약 200개의 직업에 대해 2014년 및 장기적인 직업 전망을 보여주는 "어디에서 직업을 구할 수 있는가?"라는 자료를 발표하였다.

이 자료에 의하면, 기업들에게 서비스를 제공하는 기업들의 경영 활동이 활발해지고 있다고 한다. 이는 공학기사, IT 전문가들의 직업 전망이 밝다는 것을 의미한다. 스웨덴의 국내 시장에서 개인들에게 서비스를 제공하는 기업들의 노동 수요도 계속 증가하고 있다. 이는 호텔이나 레스토랑 및 판매업 분야에서 신규 채용이 늘어날 것을 의미한다. 또한 보건 복지, 건축업 및 교육 분야에서도 신규 채용이 빠른 속도로 증가하고 있다.

이 보고서에서는 또한 구직에 성공하려면 직업 경험 또는 학력이 중요하다는 것을 지적하고 있다. 신규 채용이 활발하게 이루어지는 모든 분야에서 고등학교 이상의 학력을 가진 사람들을 구하고 있다. 고등학교 졸업 자격증이 없는 사람들은 노동시장에서 구직에 어려움을 겪고 있다.

여러 분야에서 신규 채용 인원이 증가하고 있음에도 불구하고 상당히 많은 수의 실업자가 노동시장에서 구직을 하는 데 어려움을 겪고 있다. 이런 상황에서 청년 실업자들에게 자주 하는 조언은 고등학교 교육 자격증을 꼭 취득하라는 것이다. 국영고용센터의 보고서에 의하면 대부분의 실업고등학교 졸업자들의 구직 전망은 밝은 편이다. 특히 보건, 건설, 건축 또는 교통, 운수업 등의 분야에서 구직이 잘 이루어지는 편이다.

3) 스웨덴 국영고용센터(2014. 6. 26), "Var finns jobben 2014 och första halvåret 2015 och en långsiktig utblick?"

■ 대학교육과 평생소득

스웨덴의 경우, 전국민을 대상으로 하는 잘 발달된 사회보장제도 덕분으로 고등학교만 졸업해도 직업을 구해 비교적 안정된 생활을 영위할 수 있다. 하지만 보다 장기적으로 직업의 성취도를 느끼며 생활을 영위하려면 대학교육이 필요할 수도 있다. 또한 직업 생활에 따른 소득이 자신의 생애에 미치는 영향도 감안해 교육을 선택해야 하는 것은 당연한 일이다.

최근 스웨덴의 전문직 종사자 노동조합(SACO)은 어떤 대학교육을 선택하느냐에 따라 대학교육에 대한 투자 효과에 차이가 있을 수 있다는 자료를 발표하였다.[4] 대학교육 수료 후 얻게 되는 직업 36개 중 12개의 직업은 대학교육을 이수했음에도 불구하고 고등학교 졸업자와 평생소득을 비교했을 때 별로 차이가 없다는 발표가 나온 것이다. 스웨덴의 경우 각 직업별 임금 차이가 그렇게 많지 않은데, 일단 고등학교만 졸업해도 평균 평생소득이 1,400만 크로나에 달한다고 한다.[5]

SACO가 정의한 평생소득의 개념은 약간 복잡할 수 있다. 일단 스웨덴인 1인의 평생소득이 계산되는 기간은 고등학교를 졸업하는 시기부터 대부분의 사람들이 사망하게 되는 85세까지의 시기로 제한하고 있다. 평생소득은 이 기간 동안 1인이 벌어들이는 모든 소득을 말한다. 여기에는 1인이 대학교육을 받는 동안 국가에서 제공하는 학자금 융자와 학비 보조금, 그리고 세금을 공제한 임금과 연금을 포함한다. 이것은 대학졸업자들이 임금 생활을 시작하게 되면 지불해야 하는 학자금 융자에 대한 이자 및 원금 상환금은 제외하고, 각종 직업에 따라 차이가 있는 실업률을 고려하여 계산된 것이다.

스웨덴에서는 고등학교 졸업 후 보통 5년 이내에 대학을 진학하면 정상적인 것으로 생각한다. SACO가 대학교육과 평생임금의 상관관계에 대한 자료를 발표했을 때는 고등학교 졸업자가 바로 대학을 진학한다는 가정하에 이루어졌다. 이 전망에 따르면, 평균 39세에 이르면 대학교육에 투자한 비용을 회수하고 소득이 플러스가 된다고 한다.

좀 더 자세히 말하면, 한 사람이 대학교육을 받는 동안에는 국가에서 제공하는 학생 융자와

4) 스웨덴 전문직 종사자 노동조합(SACO)(2014. 9. 29), Rapport "Lönsamma studier".
5) 현재 스웨덴 환율이 1크로나당 150원일 경우 21억 원 정도 된다.

학비 보조금으로 생활을 해야 하기 때문에 보통 고등학교만 졸업하고 일을 하는 자신의 친구보다 소득이 낮은 것이 보통이다. 하지만 이 사람이 대학 졸업 후 구직에 성공하면 고등학교만 졸업하고 일하는 친구보다 임금이 높은 직업에서 일을 하기 때문에 몇 년 안에 소득이 비슷해지는 시기에 도달한다. 그 시기를 지나면 이 사람은 고등학교만 졸업한 친구보다는 소득이 높게 되는 것이다. <표 1>~<표 3>은 우선 평생소득이 고등학교 졸업자들과 비교해 높은 직업, 그리고 그 다음으로 고등학교 졸업자들과 비슷한 직업, 마지막으로 고등학교 졸업자들에 비해 낮은 직업에 대해 보여 준다.

SACO에 의하면, 선별된 36개의 직업 중 24개의 직업만이 고등학교 교육보다 높은 평생소득을 달성할 수 있다고 한다. 의사가 모든 직업 중 평생소득이 가장 높은 직업이며. 전문 공학기사, 경제, 경영학 전공자, 법률학 전공자들이 전공을 살려 일하는 직업도 평생소득이 높은 편이다. 반면, 치과 위생사, 사서, 물리치료사, 교사들의 평생소득은 고등학교 졸업자격증을 가지고 일하는 직업보다도 평생소득이 낮은 편이다.

〈표 1〉 평생소득이 최고 수준인 직업

직업명	대학 이수학점	평생소득 (백만 크로나)	대학교육에 투자한 비용을 제외한 후 소득이 플러스 되는 연령 (세)
의사	330	22.7	31
전문 공학기사	300	20.1	32
경제, 경영학 전공자	180	20	32
법률학 전공자	270	20	33
약사	300	19.6	34
치과의사	300	17.8	33
조직, 기업행정, 공공행정 전공자	180	17.6	34
컴퓨터전문가(소프트웨어)	180	17.3	35
컴퓨터전문가(하드웨어)	180	16.8	31
수학 및 통계 전공자	180	16.4	37
공학기사	180	16.3	30
수의과의사	180	16.3	45

〈표 2〉 평생소득이 중간 수준인 직업

직업명	대학 이수 학점	평생소득 (백만 크로나)	대학교육에 투자한 비용 제외한 후 소득이 플러스 되는 연령 (세)
농학전공자	270	15.9	47
저널리스트	240	15.7	–
사회학, 행동과학 전공자	180	15.9	51
건축가	300	15.7	50
심리학자	300	15.4	52
화학전공자	180	14.8	52
지질학전공자	180	14.7	55
신학전공자	180	14.4	63
제약사	180	14.1	64
간호사	180	14.1	69
사회복지사	210	14	84

〈표 3〉 평생소득이 고등학교 졸업자보다 낮은 직업

직업명	대학 이수 학점	평생소득 (백만 크로나)
인문학전공자	180	13.8
생물학전공자	180	13.8
직업교사	실무경력 + 교육학 90	13.7
사회복지 전공자	180	13.5
임상학 전공자	180	13.4
물리치료사	180	13.2
실업 및 예술전문 교사	실무 경력 + 교육학 90	13.2
초등학교(1~6학년) 교사	180	13.0
치과 위생사	180	12.7
사서	180	12.7
재활치료사	180	12.8
예술전공자	180	12.5

■ 맺음말

스웨덴에서 원활한 사회복지제도의 운영은 시민들의 적극적인 노동시장 참여를 전제로 하고 있다. 스웨덴의 경우 보통 고등학교만 졸업하더라도 임금 생활을 통해 대부분 안정적인 삶을 영위할 수 있다. <표 1>~<표 3>에서 보여준 것처럼 스웨덴에서는 직업에 따라 대학교육을 받으면 고등학교 졸업자보다도 평생소득이 높을 수 있지만, 그렇지 않은 경우도 많이 있는 것을 볼 수 있다. 또한 일반적으로 삶에 대한 만족은 평생소득의 규모에 비례하는 것만이 아닐 수 있으며, 안정적인 삶과 더불어 직업 생활을 통해 본인의 삶에 대한 만족도를 높이려면 본인의 노력과 적성이 요구된다는 사실도 염두에 두어야 할 것이다. KLI

International Labor Brief 국제노동브리프 | 2014년 12월호 pp.50~60
한국노동연구원

International Labor Trends
국제노동동향 ③ - 프랑스

프랑스 정규직의 지나친 보호 논란과 단일노동계약

김상배 (프랑스 파리제1대학교 노동경제학 박사과정)

일반적으로 프랑스에서 주거 시설을 임대하고자 할 경우 세입자는 두 가지 조건을 충족하여야 한다. 첫째는 정규직 직장을 가지고 있어야 하며, 둘째는 월 임대료의 세 배가 넘는 임금을 받고 있어야 한다. 이와 같은 조건을 만족시키지 못할 경우 보증인이 필요하며, 보증인 역시 두 가지 조건을 모두 충족시켜야 한다. 이러한 상황은 은행 융자를 통해 주택을 구매하는 경우에도 똑같이 나타난다. 따라서 보증인을 구하지 못한 비정규직 근로자의 경우 주거 공간을 확보하는 데 어려움을 겪을 수밖에 없다. 비정규직이 겪고 있는 이러한 사회적 고충은 현재 프랑스에서 정규직과 비정규직 사이에 존재하는 가장 심각한 불평등 중 하나이다. 하지만 정규직과 비정규직 간 불평등은 비단 프랑스에서만 나타나는 문제가 아니며, 또한 최근에 대두된 화두도 아니다. 그러나 정부의 지속적인 개입 및 노력에도 불구하고, 고용 시장은 얼어붙었고, 이에 대한 원인을 노동시장의 경직성으로 돌리는 움직임이 늘었다. 즉 정규직과 비정규직 사이의 균형은, 정규직의 해고 유연성을 확대하고 비정규직의 사회적 보호를 강화함으로써 찾을 수 있다는 사회적 분위기가 형성되고 있는 것이다. 이에 본고는 최근에 회자되는 몇 가지 논의를 중심으로 정규직과 비정규직 사이의 불평등 문제를 짚어보고자 한다.

■ 노동계약형태 현황

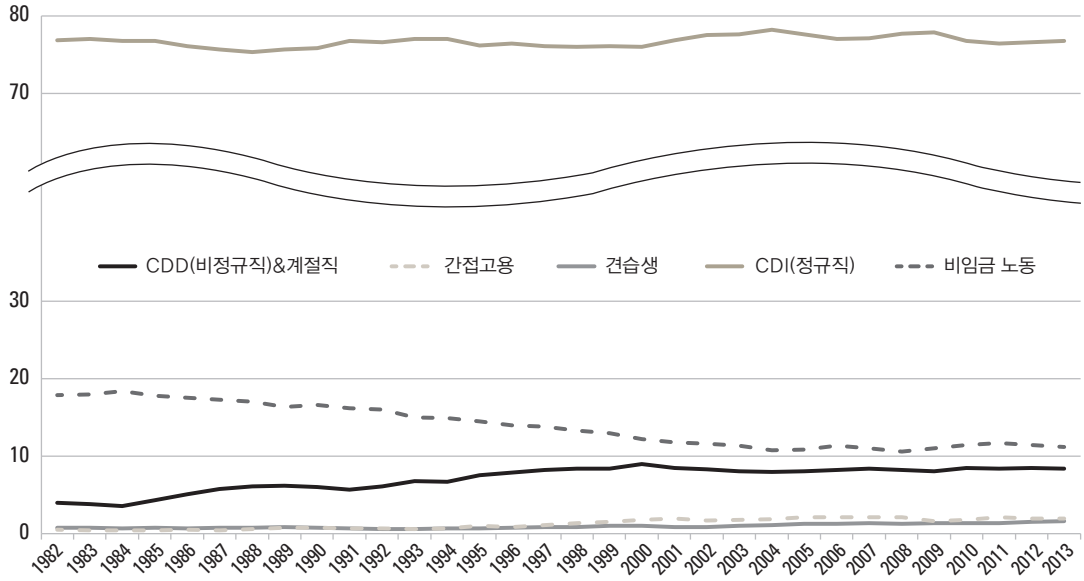
프랑스에서 계약만료일이 정해져 있지 않은 무기노동계약(CDI)은 여전히 가장 주된 형태의

계약방식이다. 주된 고용방식이라고 할 수 있는 이유는 두 가지 측면에서 나타난다. 첫째, 일자리 창출 정책의 대다수가 정규직 채용을 조건으로 시행되기 때문이다. 1990년대 적극적인 시간제 일자리 창출 정책은 정규직을 전제로 적용되었고, 현 정부의 대표적인 고용대책인 '미래의 일자리'와 '세대계약' 역시 정규직 채용만을 대상으로 하고 있다. 둘째, 이러한 이유로 노동시장에서 정규직의 비중이 압도적으로 높기 때문이다. 정규직이라고 표현할 수 있는 이 계약형태의 비중은, 2013년 기준 전체 노동인구의 76.8%, 전체 임금근로자의 86.5%에 달할 정도로 높은 편이다. 물론 수년 전부터 노동시장 유연화에 대한 사용자 단체의 요구가 높아짐에 따라, 신규 노동계약 체결에서 비정규직(CDD)의 비중은 크게 늘었다. 최근 사용자와 근로자 사이에 체결된 노동계약 중 84.2%가 비정규직이었다. 그러나 정규직의 비중에는 큰 변화가 없다. 단기 계약직 형태로 체결된 일자리의 정규직 전환이 이뤄지고 있다는 뜻이다. 반면, 대표적인 비정규직 혹은 불안정 고용 형태에는 유기계약직(CDD)과 간접고용(Intérim), 그리고 견습생(Apprenti) 계약이 있다. 이 중 간접고용과 견습생계약이 특별한 노동 관계 및 성격을 지니고 있는 반면, 유기계약직(CDD)은 가장 보편적인 형태의 비정규직이다.[1] 하지만 지난 10년간 이 유기계약직의 비중은 크게 늘어나지 않았고, 전체 노동인구의 9% 미만을 차지하고 있다(전체 임근근로자 대비 9.5%, 그림 1 참조).

이러한 비정규직의 비중은 보는 각도에 따라 다르게 보일 수 있다. 타국과의 비교 시 상대적으로 낮은 수준을 보이고 있지만, 20년 전과 비교해 보면 2배 이상 증가했다고 볼 수 있다. 그러나 문제는 질적인 측면에 있다. 마뉘엘 발스(Manuel Valls) 국무총리는 지난 10월 한 시사 주간지와의 인터뷰에서 "현재 프랑스 노동시장은 만족할 만한 수준의 일자리를 창출해 내지 못하고, 정규직 노동과 불안정 고용 사이의 심각한 불평등을 만들어 내고 있다"라고 밝히며, "정규직은 높은 수준의 보호를 받고 있는 반면, 비정규직과 간접고용의 불안정성은 매우 높다"라고 진단했다.[2] 국무총리의 이 발언은 오래전부터 제기되어 온 단일노동계약(contrat de travail unique)의 도입과 이를 둘러싼 논란을 불러일으켰다.

1) 따라서 본고에서 CDI(Contrat à Durée Indéterminée)는 정규직이라 표현하며, 비정규직은 간접고용과 견습생계약과 같은 여타 불안정 고용을 제외한 CDD(Contrat à Durée Déterminée)만을 지칭하기로 한다.
2) L' OBS(2014. 10. 23), *Manuel Valls : « Il faut en finir avec la gauche passéiste »*, N° 2607.

[그림 1] 지난 20년간 노동계약 형태의 비중 변화



자료 : INSEE, enquête Emploi.

■ 단일(유일)노동계약(이하 단일계약)

2014년 노벨 경제학상은 프랑스 경제학자인 장 티롤(Jean Tirole) 교수에게 돌아갔다. 이 상의 수상과 더불어, 2003년 그가 구상한 단일계약에 대한 관심이 다시 높아졌다. 특히 국무총리가 그의 제안을 흥미롭다고 표현하면서 새롭게 언론의 주목을 받고 있다. 2003년 올리비에 블랑샤르(Olivier Blanchard) 교수(현 IMF 수석연구원)와 함께 티롤 교수가 작성한 보고서[3]는 정부 자문기관인 경제분석위원회(Conseil d' analyse économique)의 이름으로 당시 국무총리에게 보고되었다. 이 보고서에서 그는 유일한 일자리 보장 제도(système unique de protection de l' emploi)라는 이름으로 정규직과 비정규직의 통합을 제안했다. 이 단일계약에는 구체적인 계약

3) Olivier Blanchard et Jean Tirole(2003), «Protection de l'emploi et procédures de licenciement», Conseil d' Analyse Économique, La Documentation française, Paris.

기간이 명시되지 않으며, 근로자의 권리와 안정성은 근속연수와 경력에 비례한다. 이들은 또한 이러한 개혁을 위해 실업보험제도의 전면적인 수정을 요구한다. 실업보험 분담금을 총 지불금액에 비례하여 사용자에게 부담시키는 것이 아니라, 오직 근로자에게 임금에 비례하여 부과하자는 것이다. 이와 동시에 기업은 해고 시 해고세금을 지불해야 한다. 이는 해고 대상자에게 지급되는 실업보상금과 실업보험기금으로 사용된다. 즉 모든 근로자는 자신의 임금에 걸맞은 실업보험금을 납부해야 하며, 기업은 해고를 할 경우에만 해고세를 지불하자는 것이다. 이는 제조업에서 쓰이는 '오염자 부담원칙(polluter-pays principle)'을 노동시장에도 적용시키자는 의도이다. 이후 2004년 경제학자 피에르 카욱(Pierre Cahuc), 프랑시스 크라마르즈(Francis Kramarz) 교수가 작성한 보고서[4]에서 티롤 교수에 이어, 단일계약을 재차 제안하게 된다. 이들이 제안한 단일계약은, 모두 정규직(계약기간이 정해져 있지 않다는 점에서 CDI)이며, 해고 시 사용자는 근로자에게 해고 보상금을, 공공기관에는 해고 관련 비용을 지불해야 하며, 일자리를 잃었을 경우 소득 보장(소득 대체) 서비스 제공 약속을 특징으로 한다. 2건의 보고서 이후, 전 IMF 총재였던 미셸 캉드쉬(Michel Camdessus)와 같은 정치인 및 몇몇 경제학자들은 이러한 계약형태에 호의적인 자세를 보여 왔다. 특히 대중운동연합(UMP : 현 야당)에서 관심을 보인 이 단일계약은 2007년 대선 당시 니콜라 사르코지(Nicolas Sarkozy) 후보의 공약에 포함되기도 했다. 즉 전반적으로 자유주의적 노선의 노동시장 개혁을 요구하는 진영이 끊임없이 제기해 온 하나의 계약 모델이라고 할 수 있다.[5] 그러나 단일계약 형태에 대한 기본 원칙을 제외하고, 구체적인 시행 방식에 대한 논의는 진전되지 못했다. 다양한 이유가 존재했지만, 무엇보다 노동조합과 사용자 단체 모두 이 새로운 방식에 회의적이었기 때문이다. 요약하자면, 단일계약이란 기존 노동계약의 양대 축이라고 할 수 있는 정규직(CDI)과 비정규직(CDD)을 하나로 통합하는 유일한 노동계약 방식을 말한다. 정규직과 비정규직의 가장 큰 차이라고 할 수 있는 해고 비용과 해고 절차를 전면적으로 수정하는 것이다. 따라서 단일계약 내에서 기업의 해고 절차는 현

4) «De la précarité à la mobilité : vers une Sécurité sociale professionnelle». 2004년 12월 공식 발표된 이 보고서는 당시 재정경제부 장관(니콜라 사르코지)과 노동부 장관(장 루이 보를루)의 요청에 따라 '고용의 불안정성을 감소시키는 대신 직업 이동성을 강화시키기' 위한 목적으로 작성된 것이다. 이 보고서에서 '단일노동계약'은 세 가지 주요 제안 사항 중 하나로 소개되었다.

5) 유럽위원회 역시 프랑스에게 단일계약 모델을 시행하라고 권고한 바 있다.

재 정규직(CDI)의 그것보다 훨씬 더 자유롭지만, 해고 시 사용자가 부담해야 하는 비용은 크게 늘어난다. 노동유연성을 강화시키되 해고 비용을 늘림으로써 고용의 안정성을 도모하자는 것이다.

티롤 교수는 최근 기자회견[6]에서 "프랑스 노동시장은 현재 재앙에 가까운 상황에 처해 있으며, 기업은 정규직 채용에 큰 두려움을 안고 있다"고 진단했다. 또한 그는 "정규직의 경우 지나치게 높은 보호를 받고 있는 반면, 비정규직과 청년층의 경우 고용 불안에 시달리며, 실업과 단기계약 노동을 반복하고 있다"라고 설명했다. 그렇다면 그가 제안한 단일계약이 이러한 정규직과 비정규직의 불평등을 해결할 수 있는 대안이 될 수 있을까?

■ 확대되는 노동유연성과 고용불안

2005년 8월 정부는 신규고용계약(CNE : Contrat Nouvelle Embauche) 제도를 시행한다. 20인 미만의 기업을 대상으로 2년이라는 시간 동안 시범채용 기간(Période d' essai)[7]을 갖도록 하는 것이다. 이 기간에 실업보상금을 지불하는 조건으로 보다 손쉽게 계약을 정지할 수 있으며, 해고하지 않을 경우 2년 이후 정규직으로 전환시켜야 하는 제도이다. 이후 정부는 이 제도의 확대 시행을 위해 최초고용계약(CPE : Contrat Première Embauche)을 도입, 26세 미만의 젊은이가 처음 노동계약을 맺을 경우 기업이 2년간의 시험채용 기간을 갖도록 했다. 하지만 이 시도는 2006년 3월 거대한 사회적 저항에 부딪혀 좌초되었고, CNE 역시 2008년 최고법원인 파기원(Cour de Cassation)의 명령으로 폐지되었다.[8] 2007년에 노동부 산하 연구기관인 DARES에 의해 진행된 조사[9]에 따르면, 신규고용계약 체결 1년 후 근로자의 49%만 해당 기업에 남아 있었다. 남은 이들의 대다수는 여전히 시험채용 기간에 머물러 있는 반면, 1%만 정규직으로 전환되었음이 나타났다. 즉 이 새로운 계약방식이 신규 고용 창출에 효과적이었을 수 있지

6) Challenges(2014. 10. 13), «Les idées de Jean Tirole pour inverser la courbe du chômage».
7) 현행 시범채용 기간은 일반적인 경우 3개월 미만으로 제한하고 있다.
8) Arrêt n° 1210 du 1er juillet 2008, N° de pourvoi: 06-46421.
9) DARES(2007), Le contrat nouvelles embauches un an après, *Premières Synthèses*, Mars 2007-N° 09.1.

만,[10] 안정적인 일자리를 찾게 하는 목적은 달성하지 못했다.

10년이 넘도록 실질적인 논의 없이 주장만 무성한 단일계약[11] 역시 고용창출과 질적 불평등 문제를 해결할 수 없을 것이라는 연구 결과도 존재한다. Nicolas Lepage-Saucier 외(2013)는 단일계약이 양극화된 노동시장 문제를 해결하는 데 매력적인 것으로 보이지만, 고용의 불안정성이나 일자리 보호 효과와 관련된 문제를 해결하지 못할 것으로 진단했다. 먼저, 비정규직(CDD)의 폐지가 곧바로 정규직으로의 전환 혹은 창출로 연결될지 미지수이며,[12] 그렇지 못할 경우 전체적인 일자리 감소로 이어질 수 있다고 경고한다. 따라서 일자리 보호와 관련해 유연성을 다소 늘릴 수는 있지만, 이는 실업보험이나 직업교육 제도와 같은 현행 제도의 틀 내에서 가능하다고 설명한다. 경제학자 아스크나지(Philippe Askenazy)는 "노동시장의 양분화 현상은 비단 프랑스에서만 나타나는 것이 아니며, 미국이나 영국을 비롯해 많은 나라가 겪고 있는 것"이라고 설명한다. 동시에 그는 "프랑스 노동시장은 충분히 유동적이며, 이 문제는 노동계약형태로부터 야기되는 것이 아니라 몇몇 산업 부문에서 비롯되는 것"이라고 주장한다.[13] 사실 호텔, 식당 등과 같은 업종 내에서 이미 무분별하게 비정규직 및 간접고용이 사용되고 있다. 따라서 산업 전 분야에 걸쳐 일괄적인 방식으로 노동유연성을 제공하는 것이 과연 올바른 선택인지에 대한 의문이 제기될 수 있다.

마지막으로 2013년 1월 노사합의를 통해 그 해 6월 입법화에 다다른, '고용안정화 협약[14]'을 예로 들 수 있다. 이 문서는 제목과는 달리, 고용의 안정성보다는 노동의 유연성 확보를 주된 내용으로 담고 있다. 해고 시 필요한 법적 절차를 단순화하였으며, 어려움에 처한 기업이

10) 동일한 연구 자료에 의하면, 고용창출의 효과 역시 높지 않은 것으로 나타났다. 응답한 고용주의 70%가량이 신규고용계약의 유무와 상관없이 직원을 채용하려 했다고 밝혔기 때문이다.

11) 2007년 대선에서 단일계약을 공약으로 내세운 사르코지 후보는 당선이 되었음에도 불구하고 이 정책을 진전시키지 못했다.

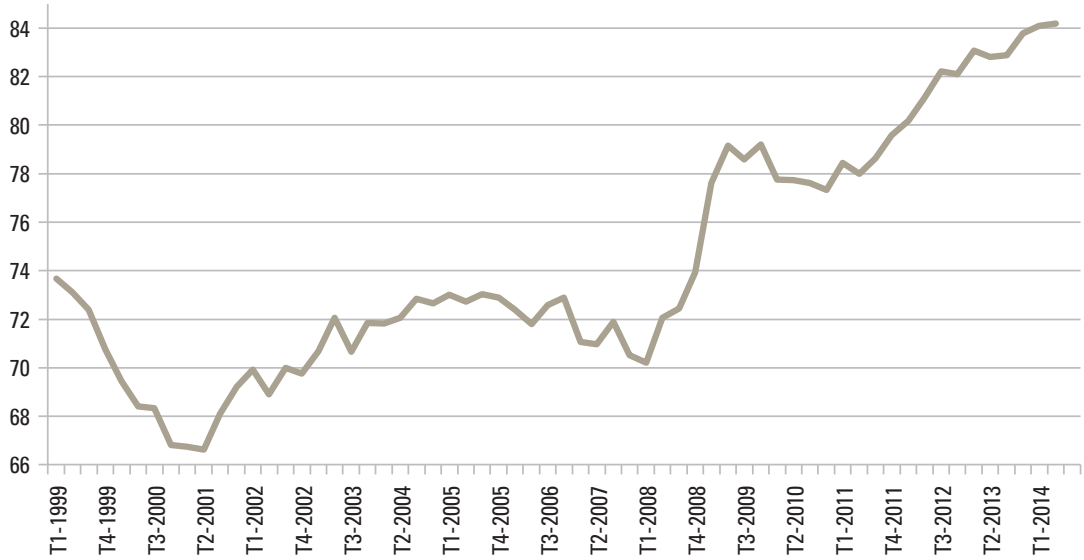
12) 단일계약이 지닌 이론적 난점 중의 하나는, 기존 정규직(CDI)이 가지는 해고 경직성은 곧바로 완화되는 반면 기존 비정규직 일자리의 정규직 전환은 단계적으로 시행해야 한다는 점이다. 단기 계약직의 경우 갑작스런 정규직 전환이 불가능할 수도 있기 때문이다. 또한 늘어나는 해고 비용 때문에 잠정적인 비정규직 일자리 창출 역시 줄어들 가능성이 높다.

13) Le Tribune(2014. 11. 4), «Contrat de travail unique : on se trompe de cible».

14) LOI n° 2013-504 du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi.

[그림 2] 체결된 노동계약 중 비정규직(CDD) 비중의 변화(분기별)

(단위 : %)



자료 : DARES (2014).

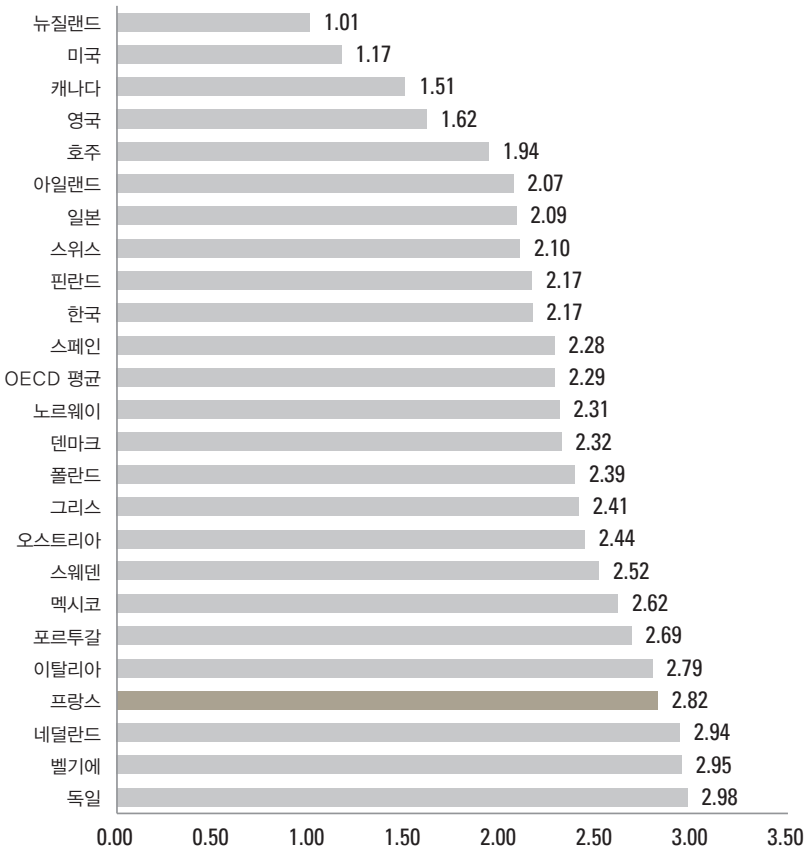
인력운영을 유동적으로 할 수 있도록 도와준 합의문이었다.[15] 반면 노동조합이 얻은 것은 지엽적인 것이었다. 사용자가 부담해야 할 건강보험 분담금을 다소 증가시켰고, 단기 계약직 사용에 대한 세금을 도입시켰다. 큰 틀에서 사용자에게 해고 유연성을 내어 주고, 노동자들의 사회보장 측면을 다소 강화시킨 셈이다. 이 때문에 5개 대표 노총 중 2개 노총이 서명을 거부했다. 그럼에도 불구하고, 그 이후에도 실업률은 줄어들지 않았고, 신규 노동계약에서 비정규직의 비중은 유례없는 최고치를 기록했다(그림 2 참조). 특히 2014년 초에는 책임감 협약을 통해 기업에게 300억 유로에 달하는 재정적 여유를 선물했음에도 불구하고, 고용의 양뿐만 아니라 질적인 면에서도 가시적인 성과는 나타나지 않았다.

15) 김상배(2013), 「프랑스 고용안정화를 둘러싼 노사합의안 도출과 그 내용」, 『국제노동브리프』 11(2).

■ 과연 프랑스 정규직은 지나친 보호를 받고 있는가?

이렇듯 고용의 양적인 면과 질적인 면이 모두 하락하면서 정규직이 누리는 보호장치가 지나치다는 담론이 형성되고 있다. 국제적인 측면에서 보면 프랑스 정규직 노동자들의 고용보호 수준은 OECD 평균보다 높다. 고용보호 지수란 개인 혹은 집단적 해고로부터 보호 받는 정도를 일컫기 때문에 해고와 관련된 절차 및 비용 면에서의 경직성을 뜻한다. 프랑스의 입장에서 이러한 국제적 비교는 두 가지 흥미로운 사실을 제공한다. 프랑스의 해고 경직성이 유연안정성(flexicurity) 모델을 대표하는 덴마크나 스웨덴 같은 북유럽 국가들에 비해 높다는 점이며,

[그림 3] OECD 주요국의 정규직 노동자 고용보호 지수



자료 : OECD.

노동시장 개혁을 언급할 때 자주 등장하는 이웃나라 독일보다 오히려 낮다는 점이다. 하지만 이러한 비교를 통해 프랑스의 정규직 해고 비용과 해고 절차의 복잡성이 지나치게 높다고 판단하기는 어렵다. 각국마다 지향하는 노동시장 모델이 다를 수 있기 때문이다. 더 유심히 살펴보아야 할 부분은 정규직과 비정규직을 포함한 불안정 고용직 간의 불평등 문제이다.

프랑스에서 정규직과 비정규직 사이에 나타나는 대표적인 불평등은 서두에서 언급했듯이 주택 임대 시장과 주택구입을 위한 금융시장에서 가장 부각된다. Cahuc et Kramarz(2005)에 따르면, 30세 이상의 직장인 중 자신의 주택을 소유한 사람의 비중이 비정규직 내에서보다 정규직 내에서 10~15%포인트 높게 나타났다. 이 결과는 두 집단의 임금 수준 차이와 주택 마련을 위한 대출 가능성의 차이 때문으로 풀이된다. 그러나 주거 공간을 마련함에 있어 나타나는 불평등이 프랑스 노동시장 개혁의 주된 근거가 되기는 어렵다. 별도의 공공 정책 및 개입을 통해 이 문제를 개선시킬 수 있기 때문이다. 더욱 본질적인 것은 현재보다 더 많은 일자리 창출을 유도하면서 정규직과 비정규직 사이의 사회적 불평등의 간극을 줄일 수 있는 개혁 혹은 묘안이 있는지에 관한 문제제기이다. 보다 구체적으로, 유연성의 증대가 반드시 고용 증대로 이어질 것인지에 대해 살펴볼 필요가 있으며, 정규직과 비정규직 사이의 불평등이 어디서 비롯되었는지 역시 고찰할 필요가 있다.

먼저, 앞서 CNE 사례와 장년 계약직(CDD "senior") 제도는 대표적인 실패 경험이다. 장년 계약직은 2005년 장년층 실업문제가 대두되면서 고안되었으며, 2006년부터 57세 이상의 노동인구를 채용할 경우, 비정규직 채용 기간을 최대 18개월까지 연장하고, 또한 1회에 한하여 갱신 가능하도록 하였다. 즉 비정규직 기간을 최대 3년까지 보장한 것이다. 당시에 이는 매우 파격적인 조건이었다. 하지만 시행 후 13개월 동안 이 계약을 통해 창출된 일자리 개수는 20개였다. 노동 유연성을 제공하는 것이 반드시 일자리 창출로 이어지지는 않을 수 있다는 교훈을 남긴 정책이었다.

또한 사회적 불평등은 정규직의 직업 안정성이 강화되면서 발생한 것이 아니라 비정규직의 불안정성이 확대되면서 나타난 것이다. 즉 문제의 원인은 정규직이 누리는 강한 보호장치가 아니라, 비정규직을 보호하는 장치가 약하기 때문이다. 그럼에도 불구하고 앞서 언급한 것처럼, 최근 노동정책의 경향은 정규직의 해고 경직성을 완화하면서 비정규직 사용의 남용을 막고자 하는 방향으로 나아가고 있다. 그리고 그러한 정책은 아직까지 큰 실효를 거두지 못하고 있다.

■ 맺음말

단일노동계약 논란을 두고 사용자 단체와 노동조합의 미묘한 입장 차이에도 불구하고, 이들이 가진 공통된 입장 중의 하나는 비정규직(CDD)이 필요하다는 것이다. 노동법이 허용하는 바, 계절직이나 업무 공백을 대체하기 위한 일시적인 일자리 계약이 필요하다. 다만 사용자 단체는 비정규직의 사용에 있어 더 많은 자유를, 노동조합은 더 강한 제한을 주장하고 있을 뿐이다. 따라서 단일계약의 현실화는 다소 어려워 보인다. 하지만 단일계약을 주장하는 이들뿐만 아니라 많은 이들이 공감하는 내용은 프랑스 비정규직이 느끼는 사회적인 고충이며, 이는 단일계약과 관계없이 해결해야 할 과제로 등장했다.

지난 20년간 프랑스 노동시장이 겪은 가장 큰 변화 중의 하나는 자영업 및 개인사업자의 비중이 크게 줄었다는 점이다. 프랑스 노동인구의 10% 남짓에 불과하다. 반대의 측면에서 보면, 임금 생활자의 비중이 90%에 육박하게 되었다. 전체 경제활동 가능인구가 총 100명이라고 한다면, 이 중 11명은 실업상태에 놓여 있으며, 10명은 비임금 노동자이다. 따라서 나머지 79명은 임금을 통해 생활을 영위하는 임금근로자이다. 그리고 이 79명 중 68명은 정규직으로 노동활동을 하고 있다. 나머지 11명은 비정규직을 포함한 다양한 형태의 불안정 고용 종사자들인 셈이다. 결국 정규직의 지위를 변화시키는 것은 노동시장 전체의 질서를 바꾸는 것과 동일하다. 이러한 상황에서 비정규직의 사회적 불평등 문제를 보다 면밀하게 검토할 필요가 있다. 비정규직의 다수를 차지하고 있는 청년층을 겨냥하여 교육 및 노동 정책을 수립할 수 있을 것이며,[16] 공공부문과 민간부문의 차이 역시 중요한 점검사항이 될 수 있다. 민간부문에서 정규직(CDI)은 더 이상 평생 직장을 보장해 주지 못하기 때문이다(1930년대 기업의 평균 수명은 75년인 데 반해, 2000년대 초반에 15년으로 감소).[17] 마지막으로 경제 활동 영역별 비정규직의 비중과 부문별 특수성을 고려한 세부 정책도 필요한 시점이다. KLI

16) 티롤 교수가 단일계약을 제안하게 된 주된 원인은 청년층의 직업 불안정성 때문이었다.
17) Denis Pennel(2014), «Le CDI ne fait plus le bonheur», Les échos, 2014. 1. 27.

참고문헌

- DARES(2007), «Le contrat nouvelles embauches un an après», *Premières Synthèses*, Mars 2007, N° 09.1.
- _____(2014), «Hausse soutenue du taux d'entrée en CDD dans les mouvements de main-d'œuvre au 2e trimestre 2014», *Dares Indicateurs*, Novembre 2014, N° 088.
- Nicolas Lepage-Saucier & Juliette Schleich & Etienne Wasmer(2013), «Le contrat de travail unique : quid pro quo ou simple quiproquo?», *Policy Brief du LIEPP*, #8, avril 2013.
- Olivier Blanchard & Jean Tirole(2003), «Protection de l'emploi et procédures de licenciement», Conseil d'Analyse Économicque, La Documentation française, Paris.
- Pierre Cahuc & Francis Kramarz(2004), «De la précarité à la mobilité : vers une Sécurité sociale professionnelle», Rapport au ministre de l'Économie, des Finances et de l'Industrie et au ministre de l'Emploi, du Travail et de la Cohésion sociale, La documentation Française.

International Labor Brief 국제노동브리프 | 2014년 12월호 pp.61~71
한국노동연구원

International Labor Trends
국제노동동향 ④ - 일본

희망자 전원 65세까지 고용조치와 기업의 대응

오학수 (일본 노동정책연구 · 연수기구 주임연구위원)

■ 머리말

일본은 세계 최고령 사회이다. 올해 일본 총무성이 추정한 결과에 따르면, 2014년 9월 기준 65세 이상의 인구가 전체 인구에서 차지하는 비율은 25.9%이다.

일본 정부는 고령화 사회에 대처하기 위하여 1994년 '고연령자 고용안정법'을 개정하여 정년 60세의 법제화를 도입하고 1998년부터 실행하였다. 또한 2004년에는 동법을 개정하여 65세까지 고용확보조치 규정을 추가하여 2006년부터 시행하였고, 2012년에는 동법을 희망자 전원에게 확대하여 2013년부터 시행하고 있다. 본고에서는 주로 2012년 법개정의 배경을 간단히 살펴보고, 희망자 전원에게 65세까지 고용확보 조치에 기업이 어떻게 대응하고 있는지에 대해 앙케트 조사와 면접 조사의 결과를 통해 살펴보기로 한다.

■ 희망자 전원 65세까지 고용확보 조치

일본의 고령화 원인으로 의료 발달, 영양 섭취의 개선 등으로 인한 수명 연장뿐만 아니라 저출산이 큰 영향을 끼친 것으로 지목되고 있다. 출산율은 거의 일관되게 저하하여 1993년 1.67에서 2006년 1.26까지 낮아졌는데 최근 개선되어 1.43을 기록하고 있다. 저출산 고령화는 구조적인 현상으로서 연금, 의료, 간병 등 복지 비용의 팽창을 가져올 수 있으며, 이에 대해 어떻

게 대처하는가가 고용확보 조치의 핵심이라고 해도 과언이 아니다.

일본 정부는 연금문제 해결을 위해 기초연금의 수급연령을 60세에서 65세로 단계적으로 늦추어 2013년부터는 65세로 하였다. 또한 보수비례 연금(후생연금이라고 함) 수급연령도 2013년부터 3년마다 1세씩 늦추어 2025년부터는 수급연령이 65세가 된다.

연금수급 연령을 늦추어 연금재정의 안정화를 꾀하고 있지만, 현재 60세 정년이 일반적인 가운데 65세까지의 생활비 확보가 큰 과제이다. 이 문제의 해결방안으로 2004년 고연령자고용안정법을 개정하여 기업에게 65세까지 노동자의 고용확보 조치를 취하도록 하였다. 기업의 65세까지 고용확보 조치는 다음의 3개의 선택지 중 하나를 선택하도록 하였다. 첫째, 정년의 폐지, 둘째, 정년연장, 셋째, 계속 고용제도의 도입이다. 기업의 선택 비율을 보면, 2010년의 경우 '정년의 폐지' 2%, '정년연장' 11.6%, '계속 고용제도의 도입' 86.2%로 기업의 대부분이 계속 고용제도의 도입을 통하여 60세 이상 고령자의 고용을 확보하고 있음을 알 수 있다. 계속 고용제도에도 세 가지 유형이 있다. 첫째, 희망자 전원의 계속 고용, 둘째, 노사협정으로 정한 기준 해당자만 계속 고용, 셋째, 취업규칙으로 정한 기준 해당자만 계속 고용이다. 2010년 현재 기업이 선택하고 있는 유형별 비율을 보면, '희망자 전원의 계속 고용' 37.6%, '노사협정으로 정한 기준 해당자만 계속 고용' 52.2%, '취업규칙으로 정한 기준 해당자만 계속 고용' 10.2%이다. 정년 도달자 중 희망자 전원을 계속 고용하는 기업(희망자 전원 기업이라 함)과 노사협정이나 취업규칙으로 정한 기준 해당자만 계속 고용하는 기업(기준설정 기업이라 함)에서의 계속 고용비율을 보면, 희망자 전원 기업이 87.8%, 기준설정 기업이 80.5%로 희망자 전원을 계속 고용하는 기업에서 보다 많은 정년 도달자가 계속 고용되고 있었다. 그에 반하여 정년으로 퇴직하는 자의 비율을 보면, 희망자 전원 기업이 19.5%, 기준설정 기업이 29.2%였다.[1] 즉 정년 퇴직자가 계속 해당 기업에서 고용되는 비율은 희망자 전원을 계속하는 기업에서 높고, 기준 해당자만 계속 고용하는 기업에서 낮았다.

연금수급 연령의 상향조정으로 60세 이후의 생활보장을 꾀하기 위하여 보다 많은 고령자의 고용 확보를 위해, 일본 정부는 2012년 고연령자 고용안정법을 개정하여 노사협정이나 취업규칙을 통한 기준 해당자만 계속 고용하는 선택을 폐지하고 희망자 전원을 계속 고용하도록

1) 후생노동성(2010), 『고연령자 고용상황』.

하였다. 또한 기업이 희망자 전원을 계속 고용하는 데 어려움이 없도록 개별기업에만 한정하지 않고, 당해 기업의 자회사 등 기업그룹으로 계속 고용 범위를 확대하였을 뿐만 아니라, 노사협정의 기준 적용도 보수비례 연금을 수급하는 자에 대해서는 계속할 수 있도록 경과 조치를 취하였다.

■ 기업의 대응

후생노동성 조사

희망자 전원 65세까지 고용조치에 기업이 어떻게 대응하고 있는지를 살펴보기로 한다. 먼저, 후생노동성이 2014년 실시한 '고연령자 고용상황' 결과에 의하면, 고연령자 고용확보 조치를 실시한 기업의 비율은 98.1%로 전년에 비해 5.8%포인트 증가하였다. 종업원 301명 이상 대기업의 경우 99.5%, 30~300명의 중소기업의 경우 98.0%로 대기업이 중소기업보다 높았다. 구체적으로 고용확보 조치의 내용을 보면, '정년제의 폐지' 2.7%, '정년연장' 15.6%, 그리고 '계속 고용제도의 도입' 81.7%로 기업 대부분이 계속 고용제도의 도입으로 60세 이상 고령자의 고용을 확보하고 있다. 계속 고용제도의 도입 기업 중에서 '희망자 전원 65세 이상 계속 고용'은 66.2%이고, '기준 해당자만 65세 이상 계속 고용'은 33.8%로 경과 조치를 취하고 있는 기업도 30%를 넘었다.

희망자 전원이 65세까지 일할 수 있는 기업의 비율은 71.0%로 전년보다 4.5%포인트 증가하였다. 기업규모별로 보면, 대기업이 51.9%이고, 중소기업이 73.2%로 중소기업이 20%포인트 이상 많았다. 70세까지 일할 수 있는 기업은 19.0%였는데, 중소기업은 19.8%, 대기업 11.8%로 여기에서도 중소기업이 대기업보다 더 많았다.

과거 1년간 60세 정년 기업에서 정년 도달자가 '계속 고용된 자'의 비율은 81.4%, '계속 고용을 희망하지 않고 퇴직한 자'의 비율은 18.3%, 그리고 '계속 고용을 희망하였지만 고용되지 않은 자'의 비율은 0.3%였다.

노동정책연구 · 연수기구

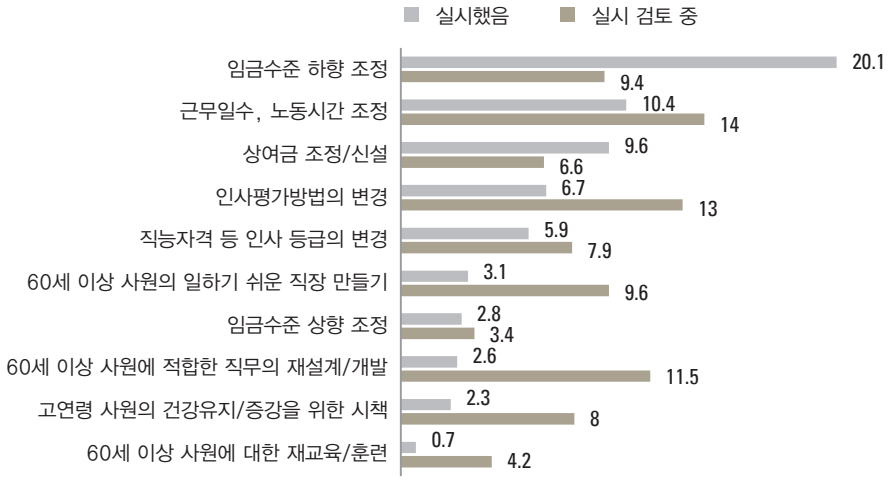
노동정책연구 · 연수기구는 희망자 전원 65세 고용확보 조치에 대해 기업이 어떻게 대응하고 있는지를 살펴보기 위해 2013년 종업원 50명 이상 2만 개 기업을 대상으로 앙케트 조사를 실시하였다. 회수율은 35.9%, 회수 표는 7,179표였다.

법 개정에 대한 기업 대응을 보면, 대응 전의 경우 '정년 폐지' 1.9%, '65세 이상 정년연장' 10.0%, '정년 후 계속 고용제도' 87.1%였는데, 대응 후의 경우 '정년 폐지' 1.8%, '65세 이상 정년연장' 12.9%, '정년 후 계속 고용제도' 83.0%[2]로 계속 고용제도가 줄고, 65세 이상 정년연장이 증가한 것이 대응의 주된 결과였다.

기업이 법 개정에 어떻게 대응했는지, 먼저 60세 이상 고령자에 관련된 사항을 보면 다음 [그림 1]과 같다. 가장 많이 실시한 시책은 '임금수준 하향조정'으로 20.1%('실시 검토

[그림 1] 법 개정 대응 시책(60세 이상 고령자에 관련된 사항)

(단위 : %)



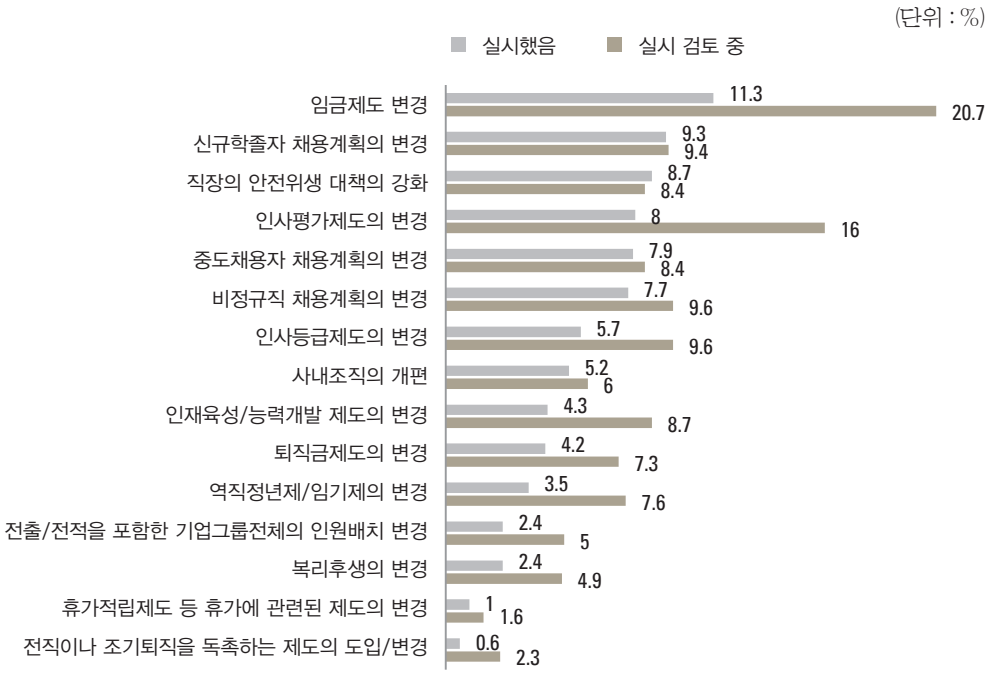
자료 : 노동정책연구 · 연수기구(2014), 『개정 고연령자 고용안정법 시행에 기업이 어떻게 대응했는가』, 조사시리즈 No.121.

2) 합계가 100.0%에 미달하는데 그 이유는 '기타', '무응답'이 있기 때문이다. 이들의 비율은 각각 대응 전의 경우 0.4%, 0.6%, 대응 후의 경우 0.8%, 1.4%이다.

중' 9.4%, 이하 같음)에 달하였다. 이어 '근무 일수, 노동시간 조정' 10.4%(14.0%), '상여금 조정/신설' 9.6%(6.6%), '인사평가방법의 변경' 6.7%(13.0%), '직능자격 등 인사 등급의 변경' 5.9%(7.9%)였다. 3%대 이하로서는 '60세 이상 사원의 일하기 쉬운 직장 만들기' 3.1%(9.6%), '임금수준 상향조정' 2.8%(3.4%), '60세 이상 사원에 적합한 직무의 재설계 및 개발' 2.6%(11.5%), '고연령 사원의 건강 유지 및 증강을 위한 시책' 2.3%(8.0%), 그리고 '60세 이상 사원에 대한 재교육/훈련' 0.7%(4.2%)였다. 임금수준 하향 조정, 노동시간 조정 등 기본적인 노동조건에 관한 변경을 중심으로 대응하였는데, 현재 실시를 검토하고 있는 시책은 주로 인사평가, 직무의 재설계 및 개발, 일하기 쉬운 직장 만들기 등 직장환경 개선에 관련된 것이 높은 비중을 차지하였다.

한편 법 개정에 대응하여 전사적으로 실시한 인사, 처우 개선 제도 등의 변경을 보면 다음 [그림 2]와 같다.

[그림 2] 법 개정 대응 인사/처우제도 등의 변경/신설(전사적인 대응 조치)



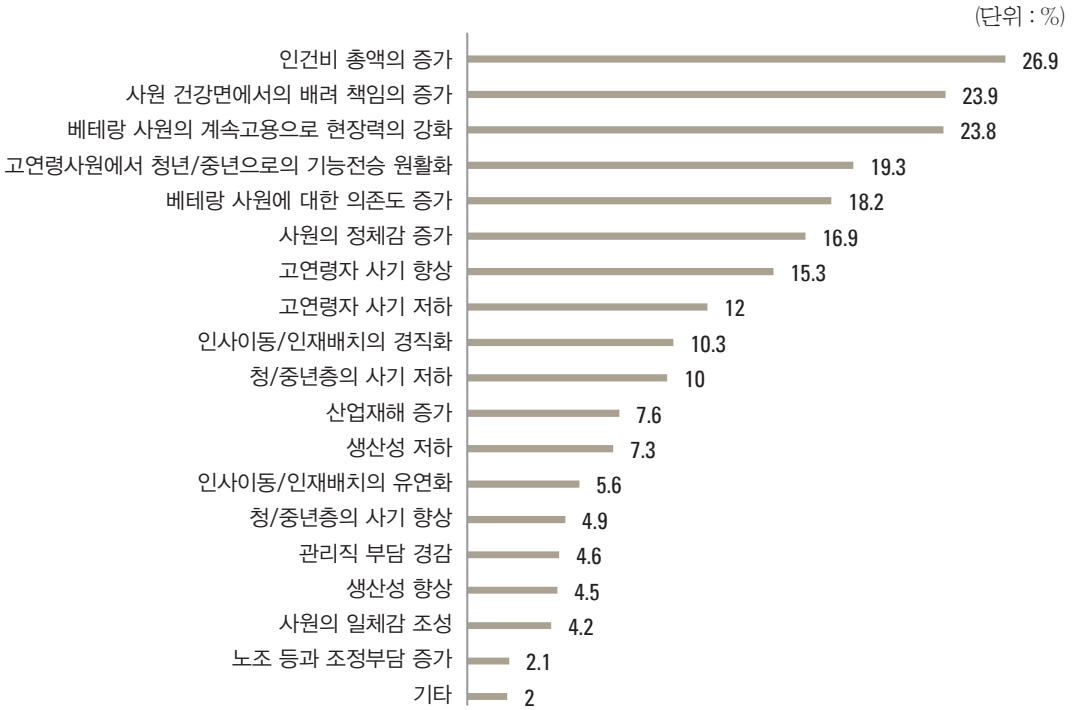
자료 : 노동정책연구 · 연수기구(2014), 『개정 고연령자 고용안정법 시행에 기업이 어떻게 대응했는가』, 조사시리즈 No.121.

기업이 가장 많이 대응한 조치 내용은 '임금제도 변경'으로 11.3%('실시 검토 중' 20.7%, 이하 같음)로 10%를 넘은 유일한 조치이다. 그 외에는 10% 미만에 불과하였다. 구체적으로는 '신규학졸자 채용계획의 변경' 9.3%(9.4%), '직장의 안전위생 대책의 강화' 8.7%(8.4%), '인사평가제도의 변경' 8.0%(16.0%), '중도채용자 채용계획의 변경' 7.9%(8.4%), '비정규직 채용계획의 변경' 7.7%(9.6%)이 비교적 높은 비율이었다. 채용계획 변경이 매우 많았는데, 기업은 희망자 전원을 65세까지 고용하기 위해서 신규, 중도, 비정규직의 채용을 제한하고 있는 것으로 보인다.

그 외에 5%대 이하의 낮은 대응으로서는 '인사등급제도의 변경' 5.7%(9.6%), '사내조직의 개편' 5.2%(6.0%), '인재육성/능력개발 제도의 변경' 4.3%(8.7%), '퇴직금제도의 변경' 4.2%(7.3%), '역직정년제/임기제의 변경' 3.5%(7.6%), '전출/전적을 포함한 기업그룹 전체의 인원배치의 변경' 2.4%(5.0%), '복리후생의 변경' 2.4%(4.9%), '휴가적립제도 등 휴가에 관련된 제도의 변경' 1.0%(1.6%), 그리고 '전직이나 조기퇴직을 독촉하는 제도의 도입/변경' 0.6%(2.3%)였다.

기업이 법 개정이나 인사제도 등의 변경으로 어떠한 영향을 받고 있는지 앞으로의 전망을 포함하여 살펴보기로 한다(그림 3 참조). 기업에 가장 큰 영향을 미친 것은 '인건비 총액의 증가'로 26.9%에 달하였다. 고령자 고용이 기업의 인건비를 증가시킨다는 우려가 가장 컸다. 이어 '사원 건강 면에서의 배려 책임의 증가'가 23.9%로, 고령자에게 건강을 배려하는 것이 중요한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 그 외에 '사원의 정체감 증가' 16.9%, '고연령자의 사기 저하' 12.0%, '인사이동/인재배치의 경직화' 10.3%, '청/중년층의 사기 저하' 10.0%, '산업재해 증가' 7.6%, '생산성 저하' 7.3%, '노조 등과 조정부담 증가' 2.1%가 부담으로 나타났다. 기업이 받은 영향으로 긍정적인 면도 있다. 예를 들면, '베테랑 사원의 계속 고용으로 현장력의 강화' 23.8%, '고연령사원에서 청년/중년으로의 기능 계승의 원활화' 19.3%, '베테랑 사원에 대한 의존도 증가' 18.2%, '고연령자 사기 향상' 15.3%, '청/중년층의 사기 향상' 4.9%, '관리직 부담 경감' 4.6%, '생산성 향상' 4.5%, '사원의 일체감 조성' 4.2%로 나타난 것을 들 수 있다. 이와 같이 기업이 받는 영향은 부정적인 부분과 긍정적인 부분이 함께 공존하는데 긍정적인 부분을 극대화하는 노력을 해나가는 것이 큰 과제라 하겠다.

[그림 3] 법 개정이나 인사제도 등의 변경 영향(앞으로의 전망도 포함)



자료 : 노동정책연구 · 연수기구(2014), 『개정 고연령자 고용안정법 시행에 기업이 어떻게 대응했는가』, 조사 시리즈 No.121.

노동정책연구 · 연수기구(사례조사)

노동정책연구/연수기구는 2013년 고연령자 고용안정법 개정에 기업이 어떻게 대응하고 있는지를 살펴보기 위해 9개 기업에 대해 면접조사를 실시하였다. 그중 세 곳의 사례를 간단하게 소개하기로 한다.

A사 사례

A사는 종업원 1,000명 이상의 건설회사로서 정년은 60세이다. 법 개정 이전에는 대상자를 한정하여 그 기준을 충족하는 고령자만 계속 고용하였다. 법 개정에 대한 대응으로서 2013년 4월 A사는 정년연장사원과 재고용사원이라는 두 가지 기준을 설정하여 정년 전 일정 기준 이

상의 평가를 받은 자는 '정년연장사원'이 되고, 그렇지 않은 경우 '재고용사원'이 되는 제도를 신설하였다. '정년연장사원'이나 '재고용사원' 모두 60세 정년을 맞이하여 일단 퇴직하지만, 전자는 정년 전의 직책, 일 내용, 임금수준을 그대로 잇고, 후자는 비관리직으로 근무하게 되고, 임금수준도 크게 낮아진다. 이렇게 2개의 기준으로 60세 이후의 인사제도를 도입한 이유는 정년 전에 열심히 근무하여 정년연장사원이 될 수 있도록 동기를 부여하고, 60세 이후에도 높은 사기를 유지하면서 일할 수 있는 환경을 만들기 위해서다. 종업원이 65세까지 근무함으로써 나타나는 긍정적 효과로는, 오랜 경험과 지식을 바탕으로 지속적인 고객관리가 가능하고, 인재부족의 문제를 해소할 수 있다는 점을 들 수 있다.

H사 사례

H사는 종업원 1,000명 이상이고 화학 관련 제조업 기업이다. 법 개정 전의 경우, 과거 5년간 인사평가가 평균수준을 한 번 이상 받을 것을 60세 이후의 재고용 기준으로 삼았다. 재고용자의 임금은 연금과 기업연금을 고려하여 최상위층의 연 수입 약 300만 엔, 최하위층 200만 엔대로 설정하였다. 관리직은 60세 정년과 함께 전원 직위에서 물러나 전문직이 되고, 비관리직은 정년 전의 일을 그대로 수행한다.

H사는 사장의 결단으로 법 개정 움직임을 보면서 법 개정 전인 2012년 4월부터 희망자 전원을 재고용하는 제도를 도입하였다. 비관리직은 정년 전의 업무를 그대로 수행하고, 관리직은 후임자가 없는 경우 계속 관리직책을 수행하는데, 관리직 수당은 정년 전보다는 낮게 지급된다. 재고용자의 임금은 정년 전의 직위에 따라 자동으로 결정되며 높은 직급자는 연봉 400만 엔대, 낮은 직위나 비관리직은 300만 엔대이다. 연봉은 법 개정 전의 연봉보다 크게 올랐다. 재고용 고령자의 경우 임금 수준이 저하되기 때문에 인건비 총액은 올라가지 않고, 앞으로의 채용에도 특별한 영향을 미치지 않는다고 보고 있다. 앞으로 재고용 고령자가 많아질 것으로 보이는데, 직장 전체의 사기를 유지하는 것이 큰 과제로 남아 있다.

D사 사례

D사는 철도, 버스 등을 운행하는 운수회사로, 종업원 1,000명 이상 대기업이다. 2010년부터 정년을 65세로 연장하여 현재까지 계속 적용하고 있다. 정년연장은 연금수급 연령 상향조정

과 고연령자 고용안정법의 개정 흐름에 맞추어 노사협정으로 정하였다. 정년연장 때 역직정년제를 도입하여 60세가 되면 모든 직책에서 물러나며, 평사원의 경우 60세 이후도 같은 일을 수행한다.

역직정년제로 직책에서 물러나는 자에게는 정년 2~3개월 전에 재고용 후 본인의 업무의향을 파악한다. 과거 운전사의 경험이 있는 경우 운전 업무를 하길 원하는지, 아니면 직종을 변경하여 사무직 등 현장관리자의 보조업무 등을 하길 원하는지를 듣고 재고용 시의 업무를 결정하고 있다. 한편 65세 정년이 적용되지 않는 고령 사원은 시니어 사원으로 불리고 있는데, 그들에게는 파트타임 운전 근무만 인정되고 있다.

60세 이상 고령자의 임금(기본급)은 60세 임금의 80%만 지급된다. 그러나 삭감된 임금이 직종별 최저수준을 밑돌 경우, 최저수준이 지급된다. 60세 이상 고령자의 기본급 승급은 없다. 시니어 사원은 시급 1,300엔으로 고정되어 있다.

D사는 정년연장에 따른 특별한 문제점을 갖고 있지 않다. 오히려 65세까지 일할 수 있다는 안정감 때문에 일할 의욕은 유지되고 있다고 한다. 또한 역직정년제를 도입하였기 때문에 청 · 장년층이 승진하는 데 문제점도 없다. 단, 65세 정년을 도입한 직후 전차 부문의 차장 채용을 하지 않았으나, 그 외의 직종은 전혀 영향을 받지 않았다. 인건비 총액은 65세 정년연장으로 일시적으로 올라갔으나, 직종별 임금 상한선을 도입하였기 때문에 인건비 총액의 추가적인 부담은 없다. 앞으로 우려되는 점은 직책에서 물러나는 자가 숙련도나 신체적인 문제 등으로 운전업무에 복귀할 수 없는 경우 어떻게 대응할 것인가인데, 직책정년제가 엄격하게 실시되지 않을 가능성도 있다.

■ 맺음말

이상에서 일본의 65세까지의 고용확보조치를 중심으로 고령자 고용 대책과 기업의 대응을 살펴보았다. 저출산 고령화는 현재까지 일본이 세계에서 가장 급속히 진전되었는데, 앞으로 우리나라가 일본보다 더욱 빠르게 진행될 것으로 전망된다. 출산율은 우리나라가 2001년부터 일본을 밑돌기 시작하여 계속 일본보다 낮아, 고령화 속도를 더욱 높일 것으로 보인다. 저출산

고령화는 거의 구조화된 현상으로 단기간에 고칠 수는 없다. 정부, 기업, 노동자가 함께 구조화된 저출산 고령화에 어떻게 대응할 것인가가 주된 과제이다.

일본의 경우, 연금제도를 유지하기 위하여 연금수급 연령을 60세에서 65세까지 단계적으로 늦추었는데, 그에 따라 60세 정년 후의 노동자 소득이 큰 과제였다. 이러한 과제를 해소하기 위하여 2004년 65세까지의 고용확보 조치를 실시하였다. 그런데 고용확보는 특정 기준에 맞는 자만 그 대상자로 하였는데, 그러한 기업에서는 기준을 두지 않고 희망자 전원을 고용확보하는 기업보다 60세 이후 재고용하는 비율이 낮았다. 조금이라도 재고용 비율을 높이기 위하여 일본 정부는 2012년 고연령자 고용안정법을 개정하여 희망자 전원을 65세까지 고용하도록 의무화하여 2013년부터 시행하고 있다. 기업은 이러한 법 개정에 대응하여 정년을 연장하거나 희망자 전원을 65세까지 고용을 확보하는 조치를 취하고 있다. 기업은 이러한 대응을 함에 있어, 60세 이상 고령자에 대해 임금수준의 하향조정, 근무 일수 및 노동시간의 조정 등 근로조건이나 인사평가 등을 변경하였다. 고령자뿐만 아니라 전사적으로도 임금제도를 변경하여 인건비 총액을 억제하는 등 고령자 고용확보가 가능한 조치를 취하였다. 3개 기업의 사례를 보았는데, 각 사의 대응은 달랐다. 인건비 절감 등 기업의 부담을 줄이는 대응도 있었지만, 근로자의 사기 유지 및 고양, 인재부족 문제 해소 등을 고려해 해당자에게 유리한 다양한 인사노무관리도 실시하였다.

우리나라는 2016년 300명 이상 대기업과 공공부문에서 60세 정년제를 도입하게 된다. 저출산 고령화 문제에 대응하기 위해 필요 불가결한 조치라고 생각된다. 60세 정년제 도입으로 기업이나 노동자 어느 한쪽만 불리해지지 않도록, 그리고 특정 계층만 피해나 이익을 보지 않도록 공평한 제도 도입이 요구된다. 또한 기업은 각각 종업원 구성이나 기업환경이 다르기 때문에 실시 가능한 대책이 다를 수 있다. 특정 기업만을 모델로 다른 기업에 일률적으로 적용시키려고 할 때는 부작용이 클 것으로 예상된다. 무엇보다도 개별 기업의 노사가 서로 신뢰하며 기업의 지속가능성과 종업원의 생활보장, 근로의욕 유지, 능력 발휘 등의 측면을 고려하면서 대응하는 것이 중요하다.[3] KLI

3) 일본의 60세 정년제 도입과 기업의 대응에 대해서는 오학수(2014), 「일본의 고령화와 60세 정년연장 정책 및 고용 문제에 대한 노사 대응」, 안종태 외 8인 공저, 『정년 60세 시대 인사관리 이렇게 준비하자』, 호두나무를 참고하길 바란다.

참고문헌

- 노동정책연구 · 연수기구(2014), 『개정 고연령자 고용안정법 시행에 기업이 어떻게 대응했는가』, 조사시리즈 No.121(일본어).
- 오학수(2014), 「일본의 고령화와 60세 정년연장 정책 및 고용 문제에 대한 노사 대응」, 안종태 외 8인 공저, 『정년 60세 시대 인사관리 이렇게 준비하자』, 호두나무.
- 후생노동성(2014), 『고연령자 고용상황』(일본어).

세계노동소식

미국

미국 : 고용기회균등위원회, 임신 근로자 보호 강화하는 개정 규정 발표

미연방 고용기회균등위원회(EEOC: Equal Employment Opportunity Commission)는 향후 임신 및 출산을 계획하고 있는 여성 근로자 또는 현재 임신 중인 여성 근로자에 대한 차별은 불법이라고 밝혔다. 30년 만에 처음으로 임신 근로자에 대한 차별에 관한 규정을 개정한 것으로, 고용기회균등위원회는 몇 가지 관련 규정들을 분명히 했다. 그중 한 가지는 사용자가 임신 근로자에게 상대적으로 업무 강도가 약한 업무를 맡길 수 있도록 한다는 것이고, 다른 하나는 임신 근로자가 충분히 업무를 수행할 수 있는 상태임에도 불구하고 근로자의 의지에 반해 임신 · 출산 휴가를 보내는 것을 금지한다는 내용이다. 또한 모유 수유 역시 임신과 관련한 의료 상태로 간주하여, 사용자는 출산 근로자에게 수유가 가능한 공간과 탄력적 근로시간을 제공해야 한다고 명시했다.

출산휴가의 돌봄 제공자, 즉 휴가를 사용할 수 있는 근로자 기준과 관련해서는 남성과 여성 근로자 모두에게 동등하게 출산휴가를 제공해야 한다고 명시했다. 예를 들어, 사용자는 법적으로 보장된 최소한의 출산휴가기간* 이상의 출산휴가를 출산 여성 근로자들에게 제공할 수 있는데, 그럴 경우에 사용자는 아빠가 된 근로자에게도 같은 기간의 출산휴가를 제공해야 한다.

이번 개정은 대법원이 임신은 성별에 따라 다르게 적용될 수 있는 법적 · 제도적 구분이 아니라고 판결한 이후 약 40여 년이 지나서야 이뤄진 것이다. 40여 년 전의 대법원 판결에 근거하여 의회는 1978년 임신차별금지법(Pregnancy Discrimination Act)을 통과시킨 바 있다. 이 법률은 장애인차별금지법(Disability Act)과 마찬가지로 상황에 따라 다양하게 해석되어 여러가지 소송과 행정민원이 뒤따른 바 있다. 연합통신은 최근의 고용기회균등위원회 자료를 근거로, 1997년부터 2011년 사이에 임신 관련 민

* 현재 연방법은 Family Medical Leave Act를 통해 최장 12주까지 무급휴가를 보장하고 있으며, 캘리포니아주, 뉴저지주, 로드아일랜드주에서는 일부 유급휴가를 보장하고 있다.

원접수가 46% 증가했다고 보고했다.

최근, 대법원은 대형 택배회사인 UPS의 한 여성 근로자가 임신을 하자 회사가 무급휴가 사용을 강요한 사건에 대해 청문회를 열기로 결정하였다. 이 여성 근로자는 자신이 임신을 하게 되자, 그녀의 상사들이 기존에 고혈압과 같은 질환을 가진 다른 근로자들에게 업무강도가 약한 다른 업무를 할당한 것과 같이 자신도 업무를 조정해주도록 요구했으나, 회사 측은 임신은 대체업무 할당의 조건에 해당하지 않는다며 이를 거부한 것으로 알려졌다.

고용기회균등위원회는 이번에 새로운 개정안을 발표함으로써, 연방법 규정과 적용에 관한 보다 분명한 기준을 제공하는 기회로 삼기를 희망한다고 밝혔다. 고용기회균등위원회 재클린 베리엔 위원장은 "임신은 충분히 자격이 있는 업무로부터 여성 근로자를 배제시킬 수 있는 정당한 근거가 아니며, 동일한 능력 수준 혹은 무능력 수준의 다른 근로자보다 덜 호의적으로 대우하거나 고용을 거부하는 근거가 되어서는 안 된다. 이와 관련해 그동안 많은 진전이 이루어졌지만, 여전히 임신으로 인한 차별 사례가 상당수 발견되었고, 보이지 않는 차별뿐만 아니라 보이는 차별 역시 여전한 것으로 조사되었다"고 밝혔다.

• 출처: NPR, 2014년 7월 16일자, 'EEOC Announces Tougher Rules Protecting Pregnant Workers'

미국 : 위스콘신주 대법원, 노동조합 임금인상 단체교섭권 제한 법안이 합법이라고 판결

위스콘신주 대법원은 지난 7월 17일, 대부분의 공공부문 근로자에게 주어진 단체교섭권을 심각하게 제한하는 법안인 Act 10이 합법이라고 판결을 내렸다. 이에 따라, 이 법안의 폐지를 위해 싸워 왔던 노동조합들은 큰 타격을 받은 동시에, 이 법안을 이끌어낸 스콧 워커 주지사는 선거가 있는 올해에 아주 중요한 승리를 쟁취하게 되었다.

Act 10이라고 알려진 이 법안은 노조의 임금인상 단체교섭의 상한선을 물가상승률을 넘지 못하는 수준으로 제한하고 있다. 이 법안은 2011년 주지사로 취임한 후 이 법안을 추진해 전국적인 관심을 끌었던 공화당 소속 스콧 워커 주지사의 대표 법안이 되었다. 이 법안이 발의되자 수천 명의 노동조합 지지자들이 주 정부청사 앞에서 반대 시위를 벌였고, 공화당이 집권한 다른 주에서도 이 법안에 자극을 받아 노동조합의 영향력을 제한하려는 다양한 시도들이 이루어졌다.

이와 관련해, 단체교섭권에 한계 또는 제한을 두는 것이 결사의 자유, 동등한 보호를 받을 권리를 침해하는 것이라는 노조 측 주장은 주 대법원 판결에서 5 대 2로 받아들여지지 않았다. 대법관 마이클 제이 게이블맨(Michael J. Gableman)은 다수의견에서 "단체교섭 절차에 있어 어떠한 제한을 두든 간에, 단체교섭은 여전히 법적인 자유로 남아 있는 것이지

헌법적 의무로 남아있는 것은 아니다"라고 밝혔다.

워커 주지사는 성명을 통해 이 법안이 주 정부의 예산부족을 해결하기 위해 꼭 필요하다고 말하며, "Act 10은 위스콘신주 납세자에게 세금 부담을 총 30억 달러 이상 줄여주었다. 이번 대법원 판결은 열심히 일하는 납세자들의 승리"라고 판결을 환영했다.

Act 10이 노조의 세력을 약화시키려는 시도라고 비판해 왔던 노조 지도자들은 이번 판결에 대해 실망스럽지만 놀랍지도 않다고 논평했다. 주 대법원은 초당적 기관이지만, 일부에서는 대법원이 누구나 알 수 있듯이 진보-보수로 나눠져 있고, 보수파들이 다수를 차지하고 있다고 지적했다.

몇몇 노조 지도자들은 워커 주지사의 이 법안이 공공부문 노조 대부분을 무력하게 만들었다고 비판했다. 이 법안에 따르면, 노조는 조합원의 임금에서 노동조합비를 원천징수할 수 없게 되는데, 그럴 경우 줄어든 조합원비로 노조가 어떤 협상력을 갖게 될지에 대해 많은 근로자들이 회의적인 반응을 보였다. 많은 조합원들은 건강보험료 및 퇴직연금에 대한 근로자 부담이 증가해, 조합원비를 납부하기 어렵다고 고충을 털어놓기도 했으며, 위스콘신주의 한 노조는 조합원이 거의 60% 넘게 감소했다고 밝혔다.

이 법안과 관련한 법적 논쟁이 일단락된 상황에서, 노조 그리고 상하원에서 소수 의석을 차지하고 있는 민주당은 앞으로 다가올 선거를 통해 판세를 바꾸겠다고 밝혔다.

• 출처: New York Times, 2014년 7월 31일자, 'Wisconsin Justices Uphold Union Limits, a Victory for the Govemor'

유럽

독일 : 노동부장관, 단일 단체협약의 원칙에 관한 법안 제출 예고

하나의 사업장 단위에 하나의 단체협약만이 적용되어야 하는지, 아니면 노조가입의 자유 및 복수노조가 인정되는 만큼 하나의 사업장 안에서도 여러 개의 단체협약이 병존하는 것을 인정해야 하는지의 문제는 독일에서도 100년이 넘게 논쟁이 되어 온 사안이다. 우리나라의 경우에는 하나의 사업장 단위에 복수노조의 설립을 금지하면서 이러한 논쟁을 원천적으로 방지해 왔고, 복수노조를 허용하는 법 개정이 이루어진 후에도 교섭단체의 단일화를 통해 하나의 사업장 단위에서 복수의 단체협약이 체결되는 일은 발생하지 않도록 하였다.

독일의 경우에는 기본법 제9조 제3항에서 규정하고 있는 단결권에 기초하여 노동자의 노조 설립 및 가입의 자유가 인정된다. 하지만 하나의 사업장에 소속된 근로자들이 가입한 복수의 노동조합이 병존하여 적용가능한 단체협약이 복수인 경우에도, 대표성을 가지는 하나의 단체협약만 하나의 사업장에 적용되도록 하는 '단일 단체협약의 원칙(Tarifeinheit)' 은 지난 2010년 연방노동법원이 견해를 변경하기 이전까지 유지되었다. 이러한 단일 단체협약의 원칙은 법률에서 보장되었던 것이 아니라 연방노동법원의 판례를 통해 적용되어 온 것이다. 하지만 법원의 이러한 판결에 대해 학계에서는 기본권 제9조 제3항의 단결의 자유를 침해하는 것이라는 비판이 여러 차례 제기되어 왔다. 그러한 가운데 지난 2010년 연방노동법원이 하나의 병원 내에서 독일 서비스노조(Ver.di)가 체결한 단체협약 이외에 의료종사자 노조인 마부르거 연맹(Marburger Bund)이 체결한 별도의 단체협약에 근거해 휴가수당의 지급을 인정하면서 독일 연방노동법원은 단일 단체협약 원칙의 적용을 포기하였다.

이러한 판례에 대해 무엇보다 노동조합 진영이 강하게 비판하였다. 하나의 사업장에 하나의 단체협약만을 인정하는 것이 단결권을 제한하는 측면이 있는 것은 사실이지만, 단일 단체협약의 원칙을 통해 노동조합의 단결력을 강화하고 사용자의 교섭안정성을 확보함으로써 협약자치의 기능이 보호될 수 있다는 것이다. 즉 단일 단체협약 원칙의 포기는 사업장 내에서 노동조합 간의 경쟁을 수반하게 되어 단결력의 약화는 물론 전체 종업원의 분열을 초래할 수 있으며, 나아가 단체협약제도가 추구하는 통일적인 근로조건의 형성과 근로조건의 명확성을 저해할 우려가 있다고 주장했다. 이러한 논거를 바탕으로 독일노총(DGB)을 비롯하여 경영계와 학계에서도 단일 단체협약 원칙의 입법적 해결을 주장해 왔다.

그러한 가운데 지난 2013년 연방선거 후 제3기 메르켈 정부를 구성하게 된 기민-기사당 연합과 사

민당은 연정협약의 내용으로 단일 단체협약 원칙을 법률로써 보장하기로 합의한 바 있다. 연정협약에서 양 정당이 합의한 노동관련 정책들이 최저임금제를 시작으로 하나씩 입법이 이루어지고 있는 가운데, 사민당 소속 안드레아 나레스 연방노동부장관은 단일 단체협약 원칙에 대한 법안을 11월 초 의회에 제출하게 될 것이라고 언론을 통해 밝혔다. 현재 해당 법안은 이미 완성되어 법무부와 내무부의 검토를 거치고 있는 중인 것으로 확인된 바 있다. 단일 단체협약 원칙을 법제화함에 있어서는 그동안 꾸준히 제기되어 온 기본권(단결권)의 침해가 최대 걸림돌이 될 것으로 예상되는 가운데, 나레스 장관은 해당 법안이 연방헌법재판소의 검토를 통과할 것이라고 예상하였다. 해당 법안은 하나의 사업장 내에서 대표성을 가지는 노동조합의 이익이 고려될 수 있도록 하는 동시에, 소규모 노동조합의 단결권 및 단체행동권도 보장될 수 있도록 하였다는 것이다.

하지만 노동계와 정치권에서 이 법안에 대한 반대의 목소리가 없는 것은 아니다. 특히 녹색당 소속의 베아테 뮐러-게메케(Beate Müller-Gemmeke) 의원은, 사업장의 다수 노조가 결정됨에 있어 사용자의 영향력이 작용할 가능성이 있다면, 단일 단체협약 원칙을 법적으로 보장하는 것은 오히려 기존의 단체협약 체계를 뒤흔드는 결정이 될 것이라며 비판하였다. 또한 단일 단체협약 원칙을 법제화하는 과정에서 단체행동권의 실질적인 보장 방식에 대해 의문을 제기하며 부작용을 우려하였다. 이러한 단체행동권과 관련하여, 연방헌법재판소 재판관을 역임한 우도 디 파비오(Udo di Fabio)는 기본권의 하나인 단체행동권이 실질적으로 보장되지 않는다면 이번 법안이 효력을 발휘하기는 어려울 것이라는 견해를 밝히기도 했다.

여기에 별도의 교섭능력을 인정받기 원하는 독일 기관사노조(GDL)를 비롯하여 조종사 노조, 사업장 내 복수 단체협약체제를 인정하는 판례를 이끌어낸 마부르거 연맹(Marburger Bund) 등은 단일 단체협약 원칙에 반대하며, 이미 연방헌법재판소에 해당 법안의 위헌심사를 제청할 계획을 가지고 있다고 밝혔다.

각 진영마다 단일 단체협약 원칙을 바라보는 시각과 주장이 다른 만큼 이번 법안을 둘러싼 논쟁은 당분간 지속될 것으로 보이며, 최종적으로는 연방헌법재판소의 결정을 지켜보아야 할 것으로 예상된다.

- 출처: 1) 타게스샤우(Tagesschau) 지, 2014년 10월 17일자, 'Gegen die Macht von GDL und Co.'
  2) 타게스샤우(Tagesschau) 지, 2014년 10월 17일자, 'Nahles kündigt Gesetz zur Tarifeinheit an'.

독일 : 연말상여금 수준 및 지급비율

독일은 기독교적 역사와 문화를 바탕으로 한 국가로서, EU 통합과 이주민 증가 등으로 인한 사회적 변화에도 불구하고 여전히 기독교 국가로서의 제도를 유지하고 있다. 휴일 및 명절(기념일)의 경우에도 마찬가지여서 크리스마스는 독일의 최대 명절에 해당한다. 우리나라의 설날, 추석 상여금과 같이 매년 찾아오는 명절인 크리스마스를 기점으로 지급되는 크리스마스 상여금은 1년간의 기업실적을 가늠할 수 있는 척도이자 한 달여간 지속되는 크리스마스 시장의 분위기를 좌우하는 실질적인 요인이 된다.

매년 연말상여금과 관련된 설문조사를 실시하는 한스-뵈클러재단 산하 경제사회연구소(WSI)는 올해도 약 1만 100명의 근로자를 대상으로 설문조사를 실시하여 크리스마스 상여금의 지급현황을 발표하였다.

크리스마스 상여금 형식의 연말보너스를 지급받는 근로자는 약 54%였으며, 약 15%는 배당금 형식의 금전을, 약 19%의 근로자는 별도의 보너스 형식으로 금전지급을 받는다고 응답하였다. 지역별로는 구 서독지역 근로자는 약 57%가 크리스마스 상여금의 지급이 약정되어 있다고 응답한 데에 비해, 구 동독지역 근로자는 약 40%만이 별도의 보너스를 지급받는 것으로 응답하였다. 구 서독지역과 구 동독지역 간의 격차가 여전히 크게 나타나고 있지만, 이러한 동서 지역 간의 크리스마스 상여금 지급비율 격차는 지난 4년간 매년 감소하고 있는 것으로 나타났다. 다만 양 지역의 격차 감소는 구 서독지역에서 크리스마스 상여금을 지급받는 비율이 매년 1%씩 감소한 것에 따른 것이어서, 이러한 격차의 축소가 긍정적으로 해석될 수만은 없는 상황이다.

크리스마스 상여금 지급과 관련해 성별 간의 격차도 존재하는 것으로 나타났는데, 여성의 경우에는 약 51%, 남성 근로자의 경우에는 약 56%가 크리스마스 상여금을 수령하는 것으로 조사되었다. 이는 지난 2013년의 격차(약 6% : 여성 51%, 남성 57%)에 비해 감소한 수준이지만, 지역 간 격차에서 나타난 현상과 마찬가지로 여성 근로자의 상여금 수령 비율은 제자리걸음을 하는 가운데 남성 근로자의 상여금 수령 비율이 감소하면서 나타난 결과로서 긍정적인 해석은 어려운 상황이다.

기간제 근로자의 경우 약 42%만이 크리스마스 상여금을 받고 있으나, 무기계약직 근로자의 경우에는 약 56%가 상여금을 수령하는 것으로 나타났다. 또한 전일제 근로자의 경우에는 55%가, 시간제 근로자의 경우에는 42%가 크리스마스 상여금을 지급받는다고 응답하였다. 그 밖에도 단체협약의 적용을 받는 근로자는 71%, 그렇지 않은 근로자는 약 42%만이 크리스마스 상여금을 지급받고 있다고 응답하여, 단체협약 적용 여부가 크리스마스 상여금 지급비율 격차에 있어 가장 큰 영향을 미치는 요인에 해당하는 것으로 나타났다.

크리스마스 상여금의 경우 일반적으로는 단체협약에서 미리 예정하고 있으며, 대체로 월급여의 일정비율을 지급하는 형식으로 규정하고 있다. 따라서 단체협약상 급여의 인상이 이루어진 산업분야의 경우에는 크리스마스 상여금도 인상된 것으로 나타난

다. 이러한 방식으로 산업별로는 에너지산업이 약 1.8%, 은행업이 약 2.4%, 인쇄업에서 약 3.0%, 지방공무원의 경우 약 3.5%가 지난 2013년의 크리스마스 상여금에서 인상될 예정이다. 한편 구 동독지역 화학산업의 경우에는 월급여의 65%로 예정되었던 크리스마스 상여금 비율을 80%로 인상한 바 있다.

비교적 높은 수준의 크리스마스 상여금을 지급하고 있는 산업분야로는 은행 및 제과업이 1개월분 급여의 100%를, 서독지역의 화학산업과 인쇄업종은 1개월분 급여의 95%를 크리스마스 상여금으로 책정한 것으로 나타났다. 그 이하로는 보험업분야가 80%의 상여금을 책정하고 있으며, 구 서독지역의 소매업종은 1개월분 급여의 62.5%를 상여금으로 책정하였다. 반면 구 동독지역의 건설업과 건물청소업의 경우에는 단체협약이 체결되었음에도 크리스마스 상여금에 대해서는 별도로 규정하지 않고 있다.

이와 같은 크리스마스 상여금 지급비율을 통해 독일의 경기 상황을 살펴보면 전반적으로 지난 4년간 큰 변동 없이 유지되고 있음을 확인할 수 있다. 이는 독일의 노동시장 상황이나 GDP 성장률에 있어서도 마찬가지여서 독일의 경제 상황은 여전히 '불안한' 안정세를 이어나가고 있는 것으로 평가할 수 있다.

• 출처: WSI 언론보도용 자료, 2014년 11월 3일자, 'Wer bekommt Weihnachtsgeld – was sehen die Tarifverträge vor?'

스웨덴 : 노동시장 긍정적인 발전 추세

스웨덴 노동시장 상황으로 볼 때, 전국적으로 실업자 수가 지속적으로 감소하고 있는 것으로 나타났다. 특히 스웨덴 국영고용센터에 등록해 구직활동을 벌이고 있는 여성의 수가 구직활동 중인 남성의 수보다 더 많이 감소하고 있다. 국영고용센터는 이 같은 추세를 여성이 주로 종사하는 서비스직 일자리는 많이 증가한 반면, 남성들이 주로 일하는 제조업 분야의 일자리는 감소하고 있기 때문인 것으로 분석했다.

지난 9월 말을 기준으로 16~64세 사이 연령의 전체 구직인구는 37만 1,000명이다. 이 중 여성은 17만 명인 반면 남성은 20만 1,000명인 것으로 나타났다. 전년 동월 여성 구직자 수가 18만 9,000명이었고, 남성 구직자는 21만 3,000명이었던 것과 비교해 전체적으로 구직자 수가 감소한 것을 알 수 있다. 전체 실업률은 7.4%로 전년 동월의 8.5%와 비교해 상당히 감소한 것으로 나타났다. 지난 9월 기준으로 18~24세 사이 연령의 청년 중 실업자는 약 8만 4,000명인 것으로 밝혀졌다. 이는 전년 동월 대비 1만 2,000명이 감소한 수준이다.

• 출처: 스웨덴 국영고용센터, 2014년 10월 10일자, 'Störst minskning av antalet inskrivna arbetslösa kvinnor'

스웨덴 : 낮은 기준금리에 대한 사용자 측과 노동조합 측의 상이한 해석

스웨덴 경제 상황이 대체적으로 양호한 수준을 유지하고 있으며, 경기도 지속적으로 호전되는 추세를 보이고 있다. 하지만 스웨덴의 물가상승률은 상당히 낮은 상황이다. 스웨덴 중앙은행은 10월 말, 물가상승률 목표인 2%를 실현하기 위해 기준금리를 0%로 인하하였다. 이렇게 낮은 기준금리에 대해 사용자 측과 노동조합 측이 해석을 달리하고 있으며, 이 같은 입장 차이는 향후 임단협에 영향을 줄 것으로 예상된다.

사용자 측은 물가상승률이 낮으므로 경제활성화를 위해 임금인상률을 낮추어야 한다는 입장이다. 반면 노동조합 측은 임금인상률을 높여야 한다고 주장하고 있다. 보통 물가상승을 억제하기 위해서는 임금인상률을 높이지 않아야 한다. 임금인상률이 높아지면 인플레이션이 심화되면서 임금인상의 효과를 보기가 어렵기 때문이다. 하지만 노동조합 측은 현재 스웨덴이 거의 디플레이션인 상황이기 때문에 임금을 인상해서 인플레이션을 유도하고 제품에 대한 수요도 늘려야 한다고 주장하고 있다.

2013년 임단협에서 물가상승률을 매년 2%로 가정하고 3년간 임금인상률을 6.8%로 결정하였다. 하지만 중앙은행은 물가상승률 2% 유지 목표를 달성하지 못했다고 밝혔으며, 최근 스웨덴 통계청의 물가상승률은 −0.4%로 나타났다. 이는 스웨덴 임금근로자의 실질임금이 상당히 증가했다는 뜻이며, 사용자 입장에서는 임금 비용이 많이 증가했다는 것을 의미한다.

• 출처: Svenska Dagbladet, 2014년 10월 29일자, 'Dragkamp om lönerna efter nollräntan'

영국 : 주요 차트로 알아보는 영국 경제

통계청의 2013~14년 GDP 및 분기별 성장률 차트에 따르면, 영국 경제는 2013년 2사분기 이래 7분기 동안 지속적으로 성장했다. 3사분기 성장률이 0.7%로, 0.9%였던 2사분기보다 다소 낮아졌지만 회복세는 비교적 안정적이며, 영국은 다른 G7 국가들보다도 빠른 회복세를 보이고 있다. 그러나 유로존의 경제적 약세와 지정학적 긴장이 영국 경제에 부담을 줄 수도 있다는 우려가 커지고 있다. 최근의 기업 조사들은 회복세의 열기가 식을 수도 있다고 전망하고 있는데, 결과적으로 경제학자들은 영국 중앙은행(Bank of England)이 2015년 중반까지 금리를 인상하지 않을 것으로 예상하고 있다.

통계청의 GDP 및 2008년 1사분기 대비 주요 산업부문 성장률 변화 차트는 올 3사분기의 성장이 서비스, 건설, 공업생산, 농업 분야 등 다양한 산업 부문에서 광범위하게 이루어졌음을 보여준다. 이 차트

에 따르면, 건설과 제조업 분야가 경제위기 동안 가장 큰 타격을 입은 데 비해, 전체 경제의 4분의 3을 차지하는 서비스 부문이 현재의 회복을 주도하고 있다. 2013년 초반부터 모든 산업 부문이 성장했지만, 서비스 부문만이 경제위기 이전의 최고치를 상회하고 있다. 최근 조사 결과에 따르면, 유럽의 수요 감소로 수출이 타격을 입으면서 영국 제조업은 느린 회복세를 보이고 있다.

영국의 실업률은 예상보다 빠른 속도로 하락하고 있으며 6년간 최저치인 6%를 기록했다. 실업자 수는 6월과 8월 사이 197만 명으로 감소해, 2008년 말 이후 처음으로 200만 명 아래로 감소했다. 그러나 상대적으로 낮은 실업률은 급격한 자영업 증가나 풀타임 일자리의 부재로 인한 파트타임 근로 증가와 같이 경제위기 이래 발전된 노동시장의 다른 측면들을 가리고 있다. 그럼에도 불구하고 이전 경제위기와 비교해 실업률이 크게 증가하지 않았던 점은 상대적으로 긍정적으로 해석되고 있다.

고용도 늘어, 가장 최근 수치에 따르면 3,076만 명이 일자리를 가지고 있다. 그러나 향상된 고용 전망과 달리 임금 상승은 예상외로 저조하다. 통계청의 평균 근로소득 및 소비자물가 연성장률 차트에 따르면, 인플레이션은 낮아 소비자물가지수 1.2%에 불과하지만 급여 상승률은 6월과 8월 사이 0.7%에 머물러 올해 초보다 더 낮은 수준이다. 2008년 이래로 임금 상승률이 인플레이션보다 낮다는 것은 지난 6년 동안 근로자들이 실질임금의 감소를 겪었다는 것을 의미한다.

2010년 연립정부가 들어서면서 조지 오스번 재무장관은 영국의 경제신용도를 회복하고 AAA 신용등급을 유지하겠다고 약속했다. 경제 정상화를 위해 전면적인 지출 삭감을 발표했지만, 경제회복세에도 불구하고 적자는 4년 넘게 그대로 남아 있다. 2014~15 회계연도 상반기 정부 차입은 예상보다 더 많은데, 이는 부분적으로는 낮은 임금 상승률이 정부가 거둬들일 수 있는 소득세액을 낮췄기 때문인 것으로 분석되고 있다.

• 출처: 가디언, 2014년 10월 24일자, 'The UK economy: six key charts'

프랑스 : 경제부장관 법안 윤곽 공개, 일요일 노동 허용 범위 확대 포함

엠마뉴엘 마크론 프랑스 경제부장관은 지난 10월 15일, 정부부처 간 회담(장관회의)에서 경기활성화(가칭) 법안의 주요 내용을 공개했다. 이 법안은 지난 7월, 아르노 몽트부르 전임 장관에 의해 발의되었고 후임자인 마크론 장관에 의해 재검토되었는데, 주된 노선은 그대로 유지되었다.

장관의 발표에 따르면, 이 법안은 프랑스가 앓고 있는 세 가지 병, 즉 자유화, 투자, 그리고 노동을 가로막고 있는 장애물을 제거하는 데 그 목적이 있다. 이는 장관의 표현을 빌리자면, "자신감 결여, 복잡

성, 그리고 동일 업종별 조합주의"라고 할 수 있다. 경제부장관은 "프랑스인들이 사회 지도층에 대해 점점 더 낮은 신뢰를 보이고 있으며, 자신감을 잃어가고 있다"라고 말하며, 동시에 프랑스는 "법을 좋아하지만, 지나친 규제가 사회의 가장 취약한 계층에게 피해를 입히고 있다"라고 진단했다. 마지막으로 "동일 업종별 조합주의의 경우 모든 프랑스인에게 적용된다"라고 설명했다. 따라서 이를 위해, "마음가짐을 바꾸고, 규제를 단순화하고, 공익을 우선시하는 태도를 가질 필요가 있다"라고 주장했다.

법안에 포함된 조치들 중 논란의 대상인 일요일 노동과 야간 노동에 대해서 살펴본다. 노동법전은 일요일을 근로자들의 휴무일로 정하고 있다(Article L3132-3). 그러나 이 조항은 다수의 예외를 포함하고 있다. 특히 병원 같은 경우 이 같은 원칙을 적용하기 힘들다. 노동부 산하 통계 분석 기관인 다레스(Dares)에 따르면, 2011년 일요일 노동 인구는 전체 근로자의 약 29%를 차지했다. 그 중 정기적인 일요일 노동 종사자는 13.2%였으며, 간헐적으로 일요일 노동을 하는 인구는 15.5%였다.

정부는 일요일 휴무 원칙의 예외 범주를 확대함으로써, 더 많은 상점들이 일요일에 영업을 할 수 있도록 한다는 방침을 보이고 있다. 특히 기차역 주변, 관광 지구 등 경제적 잠재력이 높은 지역에 위치한 상점(식료품 가게 제외)의 일요일 영업 허용을 검토하고 있다. 이 지역 상점의 근로자들은 자발적인 의사에 의해 휴무일 노동을 할 수 있으며, 11인 이상 기업의 경우 평일의 2배에 달하는 수당을 받을 수 있다. 해당 지역의 시장은 연간 최대 12회에 달하는 일요일 노동에 대한 허용권을 가지며, 기업이 원할 경우 연간 5회까지는 허용해 주어야 한다. 야간 노동의 경우 국가가 경제적 잠재력이 높은 지역에 한하여 허용할 방침인 것으로 보인다. 이 경우에도 추가 수당이 지급된다.

이번 법안에 담긴 조치의 특징은 기존 일요일 영업 허용 지역의 적용 대상이 아니었던 파리를 포함시켰다는 것이다. 특히 샹젤리제 거리 주변과 루브르 박물관 주변 일부 지역이 허용 대상에 포함되었다. 그러나 대표적인 백화점(프랭땅, 라파이에트)이 위치한 거리는 적용 대상에서 제외되었다.

- 출처: 1) Le Monde, 2014년 10월 15일자, 'Travail du dimanche: comment le gouvernement veut assouplir le dispositif'
  2) Le Monde, 2014년 10월 15일자, 'Le projet de loi d'Emmanuel Macron contre les "trois maladies" françaises'

프랑스 : 단일노동계약 이면에 숨겨진 것들

마누엘 발스 국무총리는 지난 10월 22일과 23일, 자신이 매우 흥미로운 구상을 생각해냈다고 반복해서 언급했다. 프랑스에서 경제적 논쟁에 있어 유령 같은 존재인 단일노동계약 논란이 다시 수면 위로

떠올랐다. 2007년 니콜라 사르코지 대선 후보의 공약에서 나타났듯이, 지금까지 단일노동계약은 주로 우파 진영에서 반복적으로 제기된 발상이다.

하지만 노동시장 개혁과 청년층의 노동 불안정성을 해소하기 위해 단일노동계약의 도입을 주장했던 경제학자 장 티롤(Jean Tirole)이 올해 노벨 경제학상 수상자가 되면서, 정규직(CDI)과 비정규직(CDD)의 구분을 없애고 하나의 형태로 통일하자는 이 주장은 새로운 활력을 갖게 되었다.

시간이 흐를수록 정규직과 경력직원들의 노동 안정성은 높아지는 반면, 계약직과 간접고용근로자, 그리고 실습생들의 노동 불안정성이 높아지고, 이 격차가 부동산 시장에까지 영향을 미쳐 그만큼 세입자의 정규직 여부는 은행과 집주인의 입장에서 반드시 고려해야 할 사항이 됐다.*

현재 프랑스는 악화된 경제 상황으로 인해 기업은 점점 정규직 채용에 소극적인 태도를 보이고 있다. 여전히 민간부문에서 90% 가까운 근로자가 정규직이지만, 3분기에 신규 체결된 계약의 90%가 1개월 미만의 단기 계약직이다. 이 같은 상황에 대해, 마누엘 발스 국무총리 역시 정규직과 비정규직 간의 격차 확대를 해소하기 위한 의지를 나타낸 바 있다. 그러나 새로운 노동계약에 대해 국무총리는 "논의는 무엇보다 먼저 노사협의를 통해 이뤄져야 한다"며 신중한 입장을 보였다.

2003년 장 티롤 교수에 의해 고안된 이 단일노동계약 형태는 현존하는 모든 노동계약형태를 대체할 수 있다. 즉 유일한 계약형태를 만드는 것이다. 이러한 형태의 노동계약은 구체적인 고용 기간을 명시하지 않음으로써 유연성을 높이는 대신, 해고를 하는 기업의 실업 보험료를 높이는 등 해고 비용을 높임으로써 고용의 안정성을 보장한다. 이후 여러 경제학자들이 이 계약형태를 제안했지만, 지금까지 도입되지 못했다. 그 이유는 우선 프랑스의 노동 관례와 거리가 멀다는 것과 노사의 반대입장 때문이었다.

노동조합의 입장에서는 기업의 계약직 사용 남용에 대해서 규제를 한다고 할지라도, 단일 계약에 대한 적대감은 여전히 남아 있다. 노동조합 CFTC 필리프 루이 위원장은 "단도직입적으로 말해서, 종료하고 싶을 때 언제든지 중단할 수 있는 계약은 받아들이기 어렵다. 근로자의 고용은 점점 더 불안정해지고 있는데, 그런 점에서 단일노동계약은 엄청난 퇴보"라고 비난했다. CFDT의 베로니크 데스까끄 사무총장 역시 "단일계약은 또 다른 형태의 해고를 양산하는 것이기 때문에 이미 용도폐기된 안건이다. 이 계약이 주는 유연성이란, 근로자를 고통스럽게 하고, 그로 인해 경제도 어려워지고, 기업 역시 얻을 것이 없는 유연성"이라고 못 박았다.

일부 경제학자들도 단일노동계약의 실현 가능성에 대해서 의문을 제기하기도 한다. "흥미로운 발상이기는 하지만 현실적으로 매우 복잡한 문제이다. 출산, 육아휴직 등으로 인한 단기간의 일자리 공백을 메우기 위해서라도 계약직이 필요하기 때문"이

* 일반적으로 집 주인이나 부동산 회사는 주택을 임대할 때 세입자의 경제 능력, 즉 임금 수준을 고려하고, 정규직을 선호하거나 필수 조건으로 제시한다.

라고 경제전망관측소(OFCE) 제라드 꼬르닐로 연구원은 설명했다. 같은 기관의 앙리 스테디니악 연구원은 단일노동계약에 대해, "지금껏 계약직이 필요 이상으로 늘어난 측면이 있지만, 여전히 정규직과의 구분은 필요하다. 물론, 계약직의 무분별한 확산을 막을 필요도 있다"라고 말했다.

• 출처: Le Parisien, 2014년 10월 23일자, 'Emploi : ce qui se cache derrière le contrat de travail unique'

프랑스 : 고용센터, 2015년부터 '100% 웹' 정책 도입

고용센터가 2.0 시대에 접어든다. 1년 전부터 시범 운영을 시작한 '100% 온라인 제도'가 2015년부터 본격적으로 시행된다. 구직자들이 원할 경우, 인터넷을 통해 서류를 제출하고, 웹 카메라를 이용해 면접을 진행하는 것이다. '100% 웹'이라고 이름 붙여진 이 정책은 지난 2월부터 전국 11개의 고용센터 지점에서 시범적으로 운영되어 왔다. 그리고 2015년 1월부터는 5개 지역을 시작으로 본격적인 운영 단계에 접어들며, 3월 말까지 전국으로 확대 시행될 예정이다.

이 조치는 구직활동에 있어 자율성이 크다고 판단되는 실업자들에게 적용된다. 즉 인터넷 등 정보통신기기 사용에 어려움이 있는 구직자에게는 적용되지 않는 서비스이다. 구체적으로 살펴보면, 우편 서비스는 전자우편으로 대체되고, 면접의 경우 웹 카메라를 통해 진행된다. 각종 서비스 지원은 대화창을 통해 제공된다. 예를 들면, 자신의 상담원과 온라인 대화를 통해 질의 응답을 진행하거나, 전화통화를 요청하거나, 이력서 작성 등 구직활동에 관한 조언을 받을 수도 있다. 이를 위해서는 적절한 사양의 컴퓨터와 초고속 인터넷망에 연결되어 있어야 하며, 휴대전화 기기나 태블릿PC에서는 이용할 수 없다.

이러한 시행상의 변화 외에, 구직자들의 권리와 의무 사항은 이전과 동일하다. 웹 카메라로 진행하는 약속을 어기거나 전자우편에 대한 답신을 보내지 않을 경우 일시적인 제재를 받을 수 있다. 또한 온라인으로 진행하던 구직활동 관련 일정을 포기하고, 언제든지 사무실을 찾아 기존의 방식으로 진행할 수 있다. 시범 운영 단계에서 다수의 구직자들은 이 조치에 대해 자발적인 참여 의사를 표명했으며, 극히 소수만이 반대한 것으로 나타났다. CFDT와 CFTC와 같은 노동조합도 이 조치에 대한 지지를 표명했다. 노동조합 CFDT 고용센터 지부 베르니 빌리 대표는 "구직자들이 이 제도를 통해 시간과 이동거리를 줄일 수 있다고 평가하고 있다"며 지지 의사를 표명했다. 또한 91명의 자문단 중 다수가 이러한 조치가 해볼 만한 가치가 있는 시도라는 평가를 내렸다.

그러나 반대 의견도 존재한다. FSU(공공부문 노동조합) 소속 고용센터 노동조합 장 샤를르 대표

는 "업무를 단순화하고 현대화한다는 명분 아래, 100% 웹 정책은 무엇보다 고용센터의 인력 부족을 해결하기 위한 방책"이라며 평가절하했다. CFDT 역시 "온라인 정책이 상담원에게 지나친 업무를 부과한다면 문제가 될 수 있기 때문에, 신중을 기할 필요"가 있음을 강조했다.

현 단계에서 고용센터는 이 정책의 대상이 될 구직자 규모에 대한 예측은 하지 않고 있으며, 시범 운영 단계에서처럼 상담원들이 자신이 담당하고 있는 구직자들에게 정책의 목적을 알리고 있는 실정이다.

• 출처: Les échos, 2014년 11월 12일자, 'Pôle emploi va étendre le suivi de chômeurs par Internet'

아시아

일본 : 일본 최고재판소, 임신으로 인한 직위강등은 위법이라고 판결

일본 최고재판소는 지난 10월 23일 임신을 이유로 직위를 강등하는 것은 남녀고용기회균등법이 금지하는 불이익처분에 해당하여 위법이라고 판결하였다. 위법이 아닌 것은 자유의사에 따라 본인이 동의한 경우와 업무의 원활한 추진에 있어 특단의 지장이 생기는 경우를 들었다.

이 사건의 원고 여성은 이학요법사(재활전문가)로 병원에서 10년간 근무하고 2004년 부주임으로 승진했는데, 임신을 하면서 2008년에 근무하던 병원에 부담이 조금 적은 업무로 조정해 달라고 요청했다. 그런데 새로운 업무를 배정받으면서, 이 여성은 부주임 직위를 해임당했으며 월 9,500엔의 수당 또한 삭감당했다. 이 여성은 상고심에서 상사로부터 전화로 직위 해임을 통보 받았을 뿐, 이를 납득할 수 없다고 주장했다. 병원 측은 이에 대해 직위 해임은 본인의 동의를 얻은 것으로 인사재량권을 벗어난 것은 아니라고 반론을 폈다.

최고재판소는 본건은 부주임이라는 관리직위 해임과 관리직 수당을 삭감당했고, 부주임으로의 복귀 예정도 없어 여성의 의사에 반한 것이고, 복귀 가능성 등에 관한 설명 없이, 여성이 마지못해 받아들인 것에 불과하여, 여성의 동의가 없었다고 보고, 원고 패소의 판결을 내린 고등법원에 환송하였다.

2006년 상기의 남녀고용기회균등법이 개정되면서 임신이나 출산을 이유로 해고나 직위 강등 등의 처분을 금지하는 규정(제9조3항)이 만들어졌는데, 이번 판결은 이 규정을 근거로 하고 있다.

일본 노동조합 최대 전국조직인 렌고의 2013년 조사에 의하면, 일하는 여성이 임신과 출산을 이유로 차별을 받는 이른바 '모성학대'를 경험한 여성의 비율은 25.6%였는데, 구체적인 내용을 보면(복수회답), 임신 중이나 출산 후 등에 배려 없는 말을 들은 경우가 9.5%, 임신 · 출산을 계기로 해고, 계약해지, 자원퇴직 유도를 받은 경우가 7.6%, 임신 · 출산을 계기로 임금이 삭감된 경우가 1.3%였다.

• 출처: 1) 노동정책연구 · 연수기구 홈페이지, 2014년 10월 22일자, '妊娠降格、明確な同意必要　均等法規定で初判断／女性敗訴破棄、差し戻し・最高裁'
2) 렌고 홈페이지, 2013년 5월, 모성학대에 관한 의식조사

일본 : 파나소닉, 일반 사원도 연공서열 개정키로 노조와 임금체계 협의

파나소닉은 2014년 10월부터 관리직(과장급 이상)을 대상으로 연공서열적인 요소를 줄이고 역할에 따라 임금이 결정되는 임금제도를 도입하였다. 츠가 가즈히로 파나소닉 사장은 역할의 중요도와 업적에 대한 공헌도를 임금에 연동시켜 근로자의 의욕을 향상시키는 것이 제도의 목적이라고 제도 도입의 취지를 밝혔으며, 향후에는 일반 사원에게도 확대 실시하여 육아세대의 처우 개선으로 이어지게 할 방침이라고 밝힌 바 있다. 이와 관련해, 츠가 가즈히로 사장은 지난 10월 22일 연공서열적인 요소가 강한 일반 직원(계장급 이하)의 임금체계를 2015년 4월부터 개정하는 방향으로 노동조합과 협의하고 있다고 밝혔다. 현재의 개정안은 육성단계에 있기 때문에 경험을 가미한 축적형 부분을 어느 정도 남겨두어 임금커브는 크게 변하지 않지만, 업무에 있어 역할을 보다 강조하는 제도로 전환할 방침이라고 이날 열린 노사정회의에서 설명했다.

히타치제작소도 2014년 10월부터 관리직을 대상으로 역할에 따라 임금이 결정되는 임금체계를 도입하고 있다. 나카니시 히로아키 회장은 노사정회의가 끝난 후 기자단에게 새로운 임금체계 도입으로 생산성 향상에 큰 효과를 거둘 것으로 기대된다고 말했다. 혼다도 2002년부터 일부 일반 사원에 대해서 성과주의형 임금제도를 도입하였는데, 이와 관련해 이토 다카노부 사장은 성과주의가 일반 사원에게도 확산되고 있다고 밝혔다.

닛산 자동차는2004년부터 일반 사원의 연공서열을 폐지하였고, 소니도 2015년부터 전 직원을 대상으로 업무의 내용에 따라 임금이 결정되는 임금제도의 도입을 검토 중이다. 향후 일본에서는 대기업을 중심으로 한 임금제도 개편작업이 확산될 것으로 예상된다.

• 출처: 마이니치신문 조간 6페이지, 2014년 10월 23일자, ‘パナソニック:一般社員も年功見直し、労組と賃金体系協議’

일본 : 청년층 고용실태 조사

후생노동성은 지난 9월 25일 ‘2013년 청년층 고용실태 조사 개황’을 발표하였는데, 이를 중심으로 일본의 청년층 고용실태를 살펴보기로 한다.

일본에서 15~34세의 청년층 노동자 중 정규직 비율은 68.2%, 비정규직 비율은 31.8%였다. 이 비정규직 비율 중 기간제는 20.5%, 무기계약직은 11.3%였다. 가족 등과 동거하고 있는 비율은 정규직 71.8%, 비정규직 82.4%로 비정규직이 더 높았다. 주된 소득원을 보면, ‘자신의 소득’이라고 응답한 비율은 62.9%였는데, 정규직은 75.3%인 데 반해

비정규직은 40.9%에 불과하였다. '부모의 소득'이라고 응답한 비율은 24.9%였는데, 정규직이 16.2%인 데 비해 비정규직은 40.3%에 달했다. '배우자의 소득'이라고 응답한 비율은 10.2%였는데, 정규직은 7.2%, 비정규직은 15.6%로 나타났다.

일하는 이유를 보면(3개까지 복수회답), '가계의 주된 소득원으로서 생활을 유지하기 위해'가 49.3%로 가장 많았는데, 정규직 59.9%, 비정규직 30.7%로 비정규직은 정규직의 절반 수준이었다. '자기의 학비나 용돈을 벌기 위해'는 39.0%였는데, 정규직이 33.1%인 데 비해 비정규직은 49.4%로 정규직보다 크게 높았다. 이어 '세대의 주된 소득원은 아니지만 생활유지를 위해서 필요하다'가 33.0%였는데, 정규직은 28.4%, 비정규직은 41.2%였다. '자립을 위해'는 31.5%였는데, 정규직 33.5%, 비정규직 27.9%로 격차는 크지 않았다. '삶의 보람이나 사회참가를 위해'는 정규직 29.0%, 비정규직 18.9%, '자아실현을 위해'는 21.8%였는데, 정규직 24.0%, 비정규직 18.1%로 정규직이 비정규직에 비해 높게 나타났다.

2013년 9월에 받은 임금총액을 보면, 정규직의 경우 '20만~25만 엔' 사이에 가장 많이 분포되어 있었으며, 전체 정규직의 33.1%가 이에 해당하였다. 반면 비정규직은 '10만~15만 엔' 사이에 가장 많이 분포되어 있었으며, 28.8%가 이에 해당했다.

청년층이 최종학교 졸업 후 1년간 어떤 고용형태로 근무했는지 살펴보면, 정규직이 69.7%였는데 그 응답비율은 현재의 정규직이 84.5%, 비정규직이 38.1%로 비정규직이 매우 낮았다. 졸업 후 1년간 비정규직으로 일한 자의 비율은 학력수준이 낮을수록 높았다. 중졸자의 경우 86.2%로 대졸자 21.5%, 대학원 졸업자 20.7%보다 약 4배 높게 나타났다.

최종학교 졸업 후 1년간 비정규직으로 일한 이유를 보면, '정규직으로 채용되지 못해서'가 27.4%로 가장 많았고, 이어 '자신이 희망하는 회사가 정규직을 모집하지 않아서' 16.7%, '원래부터 정규직을 희망하지 않아서' 15.4%, '자신이 희망하는 조건에 맞지 않아서' 9.0%, 그리고 '자격/기능 등을 취득하기 위해 공부하고 싶어서' 8.7% 등으로 나타났다.

• 출처: 후생노동성 홈페이지, '平成25年若年者雇用実態調査の概況'

일본 : 노동자파견법 개정안 성립 보류, 지방관련법안에 중점을 두기로

아베 정권은 임시 국회의 주요 법안인 노동자파견법 개정안의 성립을 보류할 방침을 굳혔다. 자민당의 다니가키 사다카즈 간사장과 공명당의 이노우에 요시히사 간사장 등은 지난 11월 12일, 아베 신조 수상이 연내의 중의원 해산 · 총선거를 염두에 두고 검토를 시작한 점에 근거하여 향후 국회 운영에 대해 협의한 결과, 이번 국회의 최대 중점을 '지방 창생' 관련 법안의 성립에 두기로 결정하였다.

파견법 개정안은 근로자를 3년마다 교체할 경우 기업은 계속해서 파견사원에게 업무를 맡길 수 있도록 하는 것 등이 핵심 내용이다. 즉 통역과 비서 업무 등 파견기간에 상한이 없는 전문 26개 업무의 구분을 철폐하고, 일반 업무의 파견기간 상한을 개인별로 최대 3년으로 조정하는 것이다.

파견법 개정안은 2014년 통상 국회에서 조문이 잘못되어 일시적으로 폐안되었다가 이번 가을 임시국회에 다시 제출된 상태이다. 이번 국회에서의 노동자파견법 개정안의 성립이 사실상 어려워지게 되면서, 인재파견회사와 파견사원을 사용하는 기업들은 유감스럽다는 입장을 표명하고 있는 것으로 밝혀졌다. 개정법안이 성립할 경우 파견사원의 사용기간에 대한 제한이 사실상 없어짐에 따라 파견사원을 사용하는 기업이 증가하여 인재파견업 시장이 확대될 것으로 예상되기 때문이다.

한편 야노경제연구소가 발표한 조사 결과에 의하면, 2013년도 인재파견업 시장은 3조 7,800억엔 규모로 전년도에 비해 1.7% 증가한 것으로 나타났다.

- 출처: 1) 아사히신문 조간 4페이지, 2014년 11월 13일자, '改正派遣法、成立見送り 自公、地方関連法案に重点'
  2) 일본경제신문 전자판 뉴스, 2014년 11월 13일자, '与党、派遣法改正を断念 人材派遣会社など「非常に残念」'
  3) 닛케이MJ(유통신문), 2014년 11월 24일자, '人材派遣市場1.7%増、スタッフ不足が壁、昨年度民間調べ'

독자의견 수렴

한국노동연구원은 국제노동 관련 정보를 체계적으로 수집하여 제공하기 위해 '국제노동브리프'를 발행하고 있습니다. 보다 나은 정보를 제공하고자 독자 여러분의 의견을 듣고자 합니다. 국제노동브리프가 다룬 내용 중 흥미로운 점이나 지적하고 싶은 점, 또는 주제 제안이나 기타 건의사항에 대해 다양한 의견을 보내주시면 반영하여 향후 더 풍부한 읽을거리를 제공해드리겠습니다. 감사합니다.

Fax : 044-287-6099
e-mail : soohyang@kli.re.kr

INTERNATIONAL LABOR BRIEF

한국노동연구원

339-007 세종특별자치시 시청대로 370 세종국책연구단지 경제정책동 5~7층
TEL : 044-287-6093 FAX : 044-287-6099 http://www.kli.re.kr