

International Labor Brief

국제기구 소식

ILO EU 가입 희망국의 사회적 대화와 노동법 개정을 위한 노사정 고위회담

2월 28일부터 3월 1일까지 ILO 제네바본부에서 13개 EU회원 가입 희망국들이 경제적·사회적 문제들을 해결하고 EU 가입을 준비하기 위해 회의를 개최했다. 이번 회의의 목적은 13개 국가의 국가적 차원에서의 사회적 대화의 수준을 평가하고 13개 국이 직면한 계속되는 경제·사회적 문제들, 특히 노동법 개정문제 해결을 위한 신뢰할 만한 사회적 대화와 노사관계를 발전시켜 나갈 방법을 검토하는 것이다. EU 가입 희망국들에서 노동법 제정을 통해 이미 상당한 수준의 노동시장 개혁을 이루어냈으나 아직도 사회적 대화와 기업 차원에서의 단체교섭을 통한 실질적인 작업장 혁신이 필요하다.

출처: <http://www.ilo.org/public/english/bureau/inf/pr/2003/7.htm>

ILO 세계여성의 날(3월 8일) 기념 토론회

3월 8일 세계여성의 날을 맞아 4명의 유명한 여성 전쟁 저널리스트를 초청하고 전쟁과 투쟁에 관한 토론회를 마련한다. '위험한 임무: 전쟁을 보도하는 여성들'이라는 제목의 토론회는 후안 소마비아 ILO 사무총장의 사회로 3월 7일 ILO, 제네바본부에서 열린다. 참가자는 영국BBC 해외통신원 팀장인 Kate Adie(지난 20년간 대부분의 전쟁과 전투소식을 보도한 베테랑 통신원), 나이지리아의 Christine Anyanwu(1995년 당시 쿠데타를 통해 나이지리아 대통령으로 취임한 사니 아바차 장군의 무자비한 쿠데타를 보도함으로써 종신형을 선고받았던 인물), 인도 NDTV(인도 방송국)의 편집장 Barkha Dutt(인도에서 최초로 TV보도된 분쟁인 1999년의 Kargil 사태를 보도한 인물), 알제리 출신으로 Asharq Al Awast(중동지역에서 가장 유명한 사우디아라비아 신문) 해외 논설위원인 Nadia Mehdid(Asharq지 런던 본부의 유일한 여성 저널리스트)이다.

출처: <http://www.ilo.org/public/english/bureau/inf/pr/2003/8.htm>

ILO 제286차 이사회 개최

ILO는 3월 6일부터 28일까지 3주간 일정으로, 차기 사무총장 선출, 2004-05년 예산과 사업계획을 심의한다. 또 팔레스타인 노동자들을 위한 고용기금 설립문제와 세계화, 수출자유지역과 국가별 상황에 관한 다양한 의제 심의가 이루어지고, 미얀마의 강제근로, 콜롬비아의 노동자 권리, 팔레스타인 지역에서의 협력사업, 세계화의 사회적 측면에 관한 논의들도 이루어진다. 남아프리카 공화국의 재무장관 Mr. Trevor A. Manuel이 특별히 참석하여 24일 세계화의 사회적 측면에 관한 작업반에서 연설을 할 예정이다. 세계화의 사회적 측면에 관한 작업반에서는 '정부지배, 사회적 파트너십과 세계화'를 주제로 논의를 시작하며 논의의 결과는 올 11월의 이사회에 발표된다.

286차 총회: <http://www.ilo.org/public/english/standards/reim/gb/docs/gb286/index.htm>

출처: <http://www.ilo.org/public/english/bureau/inf/pr/2003/9.htm>

ILO 후안 소마비아, 현 ILO 사무총장 재선

칠레 출신으로 최초로 남반구 출신의 ILO 대표인 후안 소마비아 현 ILO 사무총장이 차기 사무총장으로 재선출되어, 2004년 3월부터 5년간의 2차 공식 임기를 시작한다.

지난 4년, 후안 소마비아 사무총장의 재임기간 동안 ILO는 노동자의 인권신장, 고용과 기업가정신 창조, 사회적 보호, 국가적·지역적·국제적 수준의 사회적 대화를 목표로 하는 양질의 고용(decent work)을 위한 사업들을 진행시켰고, 전례없이 많은 국제노동기준을 비준시켰고, 세계화에 대한 포괄적이고 긍정적인 국제적 대화를 증진시키기 위한 고위층 위원회인 '세계화의 사회적 측면에 관한 세계위원회'를 구성했다.

출처: <http://www.ilo.org/public/english/bureau/inf/pr/2003/12.htm>

ILO World of Work no. 45 : 다국적기업과 국제노동조건 기본합의서(Framework Agreements) 체결 증가 추세

1988년 다농(프랑스에 기반을 둔 식품가공기업)과 IUF(국제식품·농업·호텔·요식업·담배연합노련) 사이에 최초의 기본합의서가 체결된 후 2002년 12월 현재 20건의 협약이 체결된 상태이며, 특히 2002년에만 8건의 협약이 체결되는 등 광업, 정보통신업, 제조업, 유통업 등 다양한 분야의 다국적 기업과 산별국제노동조합의 기본합의서 체결이 점차 늘어나고 있다.

협약 체결로, 기업측은 기업의 사회적 책임 이행을 약속하며 회사의 장기적이고 지속가능한 발전을 위한 협력 의사를 밝히면서 회사와 고용인의 안정을 도모하고, 노동측에서는 협약의 이행 및 협약관련 문제를 계속 모니터링하면서 회사의 의사결정단계에 참여할 수 있다.

출처: <http://www.ilo.org/public/english/bureau/inf/download/magazine/pdf/mag45.pdf>

ILO 상업에서 인수합병의 고용효과 보고서 발간

기술의 발달과 소비자수요 증가, 무역자유화로 인한 소매 유통업에서의 고용 증가는 유통업의 합병으로 인한 고용감소 효과에도 불구하고 꾸준히 증가하고 있다고 보고서는 밝히고 있다. 일반적으로 기업 인수합병은 주로 경영상의 이유로 이루어지며, 이 과정에서 고용과 근로조건이 무시되는 경우가 대부분이다. 그러나 상업에서는 인수합병이 항상 대량해고로 이어지지 않는다. 물론 상업부문의 인수합병이 상업근로자의 고용의 큰 부분을 담당하는 중소기업체들의 존속에 악영향을 주기는 했으나, 이들 중소기업체에서 고용하지 못하게 된 노동자들을 주로 다국적기업인, 대규모 경쟁 상업업체가 고용할 수 있다.

이 보고서는 2003년 4월에 열리는 노사정 회의에서 검토되어 유통업에서 인수·합병의 긍정적인 고용효과를 교환할 수 있도록 할 예정이다.

*보고서 내용: 세계 500대 기업 중 61개 기업이 상업, 특히 유통업 분야의 다국적기업이며, 선진국에서 쉽게 볼 수 있는 유통체인으로 미국에는 Wal-Mart, The Gap, Toys' R Us가 있고, 독일의 Metro Group AG, 프랑스의 Carrefour SA, Pinault-Printemps, 일본의 Ito-Yokado가 있다.

상업분야에서 1999년까지 이르는 24,000여건(금전적 가치가 2조 3천억 달러에 달함)의 인수합병이 있었고, 2000년부터는 세계적 경기침체와 주가하락으로 합병의 규모와 가치가 감소하기 시작해서, 2002년 11월 무렵에는 세계적으로 인수합병이 급격히 감소(50% 이상이라는 자료도 있음)했다. 그러나 상업에서 인수합병에 따른 대량해고에도 불구하고 다른 산업에서보다 고용증가 가능성은 더욱 크다. 미국 유통업에서의 고용은 1997년 2,190만 명에서 2002년 233십만 명으로 증가했다.

상업은 계속 성장하는 신규 고용창출이 가장 큰 산업이지만, 또 한편으로는 근로자들의 노동환경과 고용환경 개선이 요구되는 산업이기도 하다. 상업에서의 노동의 특징은 여성 노동자의 비율이 크다는 것, 이직률이 높다는 점, 정규직 비율이 낮다는 점이다.

특히 개도국에서 다국적기업은 그 규모를 이용해 지역의 중소기업체의 경영을 위태롭게 하고 있는데, 태국에서는 1998년 이후 500,000개 지역 유통업체 중 200,000개가 외국경쟁기업에 의해 파산했다. 브라질의 경우, 시장지배력 증가와 비용절감을 위한 대규모 유통업체의 인수합병으로 인해, 현재 브라질의 7개 유통업체 중 6개는 외국자본 소유로 되어 있다.

기업간 인수합병에서 중요한 것은 노동자들이 인수합병으로 인해 자신들의 고용과 근로환경에 영향을 줄 근본적인 변화에 대해 미리 알 권리와 의견을 낼 수 있는 권리를 보장받는 것이다. 물론 이런 권리방법에 규정되어 있더라도 시행이 안되는 경우도 있다. 보고서에서는 노동자들에게 기업 인수합병에 대한 정보를 제공하고 이들의 의견을 참고함으로써 합병 이후, 노사협동의 기업조직환경을 만들어 낸 네덜란드와 북유럽국가의 사례를 찾아볼 수 있다.

보고서: <http://www.ilo.org/public/english/dialogue/sector/techmeet/tmmac03/tmmac-r.pdf>

출처: <http://www.ilo.org/public/english/bureau/inf/pr/2003/11.htm>

EC EU회원국 국민연금제도 비교분석 공동보고서

EC는 2002년 12월 17일, 고령화시대를 대비한 타당하고 지속가능한 연금제도 유지를 위해 회원국의 국민연금제도를 비교·분석한 보고서를 발간했다. 국민연금의 사회적 타당성, 재정안정 유지방안과 고령화시대 인구변화에 대응방안 등을 다루고 있다.

보고서: http://europa.eu.int/comm/employment_social/news/2002/dec/joint_pensions_report_en.pdf

출처: <http://www.eiro.eurofound.ie/2003/01/Feature/EU0301206F.html>

EC 사회정책과제(Social Policy Agenda 2000) 3차 연간 보고서 발간

EC 집행부는 2000년부터 시행중인 사회정책과제의 3차 보고서를 발간하고 여전히 양질의 사회정책 부족으로 인한 유럽경제의 부담이 크지만, 사회정책과제는 궤도에 올라 있으며 2001-2002년 동안 250만의 일자리가 창출되는 등 EU노동시장이 회복되고 있다고 밝혔다. 경기침체로 EU회원국의 실업률은 7.8%로, 유로존의 실업률은 8.5%로 상승했다. 노동시장 불안이 사회적 배제와 빈곤 지속에도 영향을 미치고 있고, EU 인구의 15%가 새롭게 빈곤위험에, 9%가 계속되는 빈곤위험에 직면해 있다. 소득재분배가 제대로 이루어지지 않는다면, EU인구의 40%가 빈곤위험 수준에 처할 수 있다고 한다.

올 연말의 중간보고에서는 생산성 증진과 더 많은 사람들을 노동시장으로 유인하기 위한 ‘더 나은 일자리(better jobs)’의 필요성이 강조될 전망이다. EU 회원국의 모든 사람들에게 추가 1년의 교육과 훈련이 제공된다면, EU의 전반적인 생산성이 즉시 5%, 장기적으로 추가 5%가 증가할 것으로 예상된다.

홈페이지: http://europa.eu.int/comm/employment_social/social_policy_agenda/social_pol_ag_en.html

보고서: http://europa.eu.int/eur-lex/en/com/cnc/2003/com2003_0057en01.pdf

출처: <http://www.eiro.eurofound.ie/2003/02/Feature/EU0302205F.html>

EC 유럽에서의 여성과 동등한 기회에 관한 제7차 연례 보고서 채택

EC는 유럽연합의 2002년 성평등에 관련된 주요한 성과들을 제시하는, 동등한 기회에 관한 제7차 보고서를 채택했다.

보고서의 내용은 다음과 같다. EU의 직장 성희롱에 대한 지침 마련 등 새로운 법 제정 성과와 회원국의 평등급여에 관한 판례, 가정친화적인 직장을 위한 계획들을 검토한다. 또 EU 15개 회원국과 가입 희망국의 노동시장에서의 여성을 조사하고 사회적 배제현상을 분석한다. 대외관계, 연구개발 및 교육과 환경 등 다른 EU정책들에서 성주류화가 어떤 식으로 이루어지고 있는지도 분석한다.

보고서: http://europa.eu.int/comm/employment_social/news/2003/mar/report_equopp_menwomen2002_en.pdf

출처: http://europa.eu.int/comm/employment_social/news/2003/mar/equopp2002report_en.html

EC 연례고용보고서(Joint Employment Report) 발간

유럽 집행위원회(The Commission)와 이사회(the Council)는 고용지침을 따르는 국가별 고용정책(National Action Plan) 보고서들을 검토한 연례고용보고서를 유럽이사회에 제출했다. 이번 보고서는 회원국의 고용상황을 개괄하고, 2001년 이사회가 제시한 2002년 고용지침의 회원국가별 이행사항에 대해 분석·평가 및 권고를 하고 있다. 이 보고서는 3월 20~21일 열리는 유럽정상회담에서 새로운 유럽고용전략(EES)의 추진을 위한 고용과 노동시장에 대한 주요 정책 전달 수단으로 사용된다.

*연례보고서의 분량이 늘어나서 본 보고서의 내용은 주요 성장내용과 동향, 과제를 담은 정치적 성격의 텍스트로 제한되었고, 구체적인 분석은 보조문서(supporting document)로 분리해서 발행했다.

보고서: http://europa.eu.int/comm/employment_social/employment_strategy/report_2002/jer2002_final_en.pdf

출처: http://europa.eu.int/comm/employment_social/employment_strategy/employ_en.htm

EC 사회경제정책위원회 파견근로 규제를 위한 지침 제안

2003년 3월 6일 고용, 사회정책, 보건과 소비자 활동에 관한 위원회를 열고 EES(유럽고용계획), 사회적 보호, 성주류화, 반차별 지침 시행 등 다양한 주제를 논의했다. 파견근로를 규제하는 지침의 초안을 마련한 것이 사회정책수단이라는 관점에서 가장 명확한 의제였다.

유럽위원회는 2002년 3월 파견근로 지침 초안을 발행했고, 유럽 의회가 2002년 11월, 낭독후 대폭 개정할 것을 제안했고, 현재 위원회에 다시 돌아와 있는 상태이다. 법제화 관련된 규제의 정도와 관련분야 노사의 역할, 그리고 각 회원국별 파견근로의 특색과 중요도의 차이로 인한 대표단의 다양한 의견들 때문에 균형잡힌 정치적 절충안이 나오기까지 더 노력이 필요하다고 여겨지며, 지침서 초안에 대한 합의는 2003년 6월에 있을 회의로 미루어졌다.

구체적인 결과물은 없지만 EU차원에서 규제되어야 하는 중요한 문제임은 분명하며, 파견회사와 근로자, 그리고 사용회사의 삼자간의 관계가 복잡하게 얽혀 있고, 또 국가별로 관행과 규제의 폭이 다양함으로 더욱 더 복잡한 상황이다.

지침의 미결사항은 ① 파견근로의 규제 재검토(각국의 법률과 파견근로 제한에 대한 단체협약에 영향을 줄 것이라 여겨지므로, 각국 대표들은 이 조항에 대해 좀더 검토할 것을 요구하고 있음.), ② 동등대우적용(현재 파견근로자와 일반 고용근로자와의 동등대우조항에는 최대 6주간만 파견근로자를 고용하는 경우에는 예외가 적용됨.), ③ 파견근로의 노동시장 제도화(현재 회원국들은 이 조항을 공공 부문, 공공기금으로 운영되는 장기 실업극복 정책하의 노동계약에는 적용시키지 말 것을 요구하나, 이 범위를 확대시키기를 원하는 대표단들이 있음.) 이다.

<http://www.eiro.eurofound.ie/2003/03/Feature/EU0303203F.html>

OECD 2003년 경제보고서(Economic Survey) 발간- 벨기에, 핀란드, 한국, 호주, 체코

OECD는 각국 경제상황을 평가·개괄하는 OECD Economic Survey를 발간했다.

벨기에 노동시장의 주요 이슈인 조기퇴직(현재 55~64세 노동인구의 취업률이 25%)을 억제하기 위해 2002년 여름부터 실시된 실업보험 수급조건 강화(구직 연령을 58세로 연장)정책에 대한 평가와 정책권고를 하고 있고, 또 다른 이슈인 지역별 실업문제 해결을 위한 저소득층 세금감면정책에 대한 평가와 권고를 한다.

핀란드측 보고서는 고용증진을 위한 최근 핀란드의 세금감면 정책과 연금개혁을 평가하고 구조적 실업문제를 해결하기 위한 정책권고를 담고 있다.

한국 보고서는 공공부문 지출 개혁을, 호주는 이민의 효과 분석을, 체코의 경우는 의료보호제도에 대한 평가를 특집으로 다루고 있다.

벨기에: Policy Brief: <http://www.oecd.org/pdf/M00038000/M00038677.pdf>

핀란드: Policy Brief: <http://www.oecd.org/pdf/M00038000/M00038546.pdf>

한국: <http://www.oecd.org/EN/document/0,,EN-document-590-17-no-3-39015-590,00.html>

호주: <http://www.oecd.org/EN/document/0,,EN-document-590-17-no-12-39185-590,00.html>

체코: <http://www.oecd.org/EN/document/0,,EN-document-590-17-no-12-39840-590,00.html>

OECD ‘성인교육 정책과 현실’에 대한 보고서 발간

OECD 회원국 캐나다, 핀란드, 덴마크, 노르웨이, 포르투갈, 스페인, 스웨덴, 스위스, 영국을 대상으로 한 성인교육에 대한 보고서를 발간했다. 급변하는 지식사회에서 나이가 많고 기술이 부족한 노동자들에게 훈련이 필수적인데, 실제로 대부분의 성인교육은 이미 능력이 있는 대기업 근로자나 전문직의 종사자에게 집중되며, 또 교육의 50% 이상이 고용주들의 보조를 통해 이루어지고 있다. 저자들은 경제성장과 고용창출, 사회 응집력 강화를 위해서는 더 많은 성인들에게 교육의 기회가 제공되어야 한다고 주장하며, 위 9개 국에서 진행중인 교육정책을 바탕으로 교육훈련을 제공하는 기업주와, 교육을 받는 노동자에게 인센티브를 주는 방법과 바쁜 성인노동자의 일정에 맞춘 탄력적인 교육프로그램 제공, 교육프로그램의 품질 개선 등 일련의 개혁방안을 제안하고 있다.

보고서(highlights): <http://www.oecd.org/pdf/M00038000/M00038730.pdf>

출처: <http://www.oecd.org/oecd/pages/home/displaygeneral/0,3380,EN-document-590-17-no-12-38720-590,00.html>

OECD Taxing Wages 발간

지난 2년간 여러 OECD국가에서 조세부담이 줄어들고 있고, 자녀가 있는 결혼한 부부가 독신자들에 비해 상당한 세금 혜택을 받고 있다는 내용이 실린 ‘Taxing Wages’가 발행됐다. 이 보고서는 국가별로 노동자를 8개의 가정으로 분류하고 총소득에서 소득세와 고용주의 사회보장부담금을 제하고 정부 보조

금을 더한 순소득과의 차이를 이용해서 조세부담을 설명하고 있다. 소득에 부과되는 독신 생산직노동자의 세금부담은 최저 3.6%(멕시코)이고 최고 43.1%(덴마크)에 이른다. 자녀가 둘 있는 부부의 경우에는 세금부담이 최저 -3.2%(아이슬란드)에서 최고 30.5%(덴마크)로 자녀가 있는 가정의 세금부담이 적다. 아이슬란드와 아일랜드, 룩셈부르크의 경우 세액공제와 정부보조금이 부과되는 세금보다 많은 역 세금부담이 발생하기도 한다. 독일, 헝가리, 아이슬란드, 룩셈부르크에서는 아이가 있는 부부가 독신보다 20% 정도 세금부담이 적고, 오스트리아, 벨기에, 캐나다, 체코, 덴마크, 프랑스, 아일랜드, 이탈리아, 네덜란드, 노르웨이, 포르투갈, 슬로바키아, 스위스, 영국, 미국 등의 경우는 10% 정도 적다.

고용주에 부과되는 세금을 포함한 소득세(tax wedge)가 많은 OECD국에서 줄어들고 있는데, 이는 특히 저임금 노동자들의 취업전망에 큰 영향을 주며, tax wedge가 적을수록 취업전망이 더 높아진다. 핀란드, 프랑스, 헝가리, 아일랜드, 네덜란드, 스웨덴, 미국의 저임금 독신노동자의 tax wedge는 2000에서 2002년 사이에 1.5% 정도 감소했고, 룩셈부르크, 멕시코, 터키의 경우에는 tax wedge가 비슷한 정도로 증가했다.

출처: <http://www.oecd.org/EN/document/0,,EN-document-590-17-no-12-39064-590,00.html>

OECD 국제노동이동 동향(Trends in International Migration) 발간

세계적 경기침체와 테러위협 때문에 강화된 국경통제에도 불구하고 OECD국가로의 이민증가 추세가 계속되고 있다고 한다.

영국, 독일, 미국으로의 망명 요구자 수가 가장 많지만, 중앙유럽과 동유럽국가들로의 이동의 상대적 증가추세가 제일 크다. 최근에는 중국, 필리핀, 루마니아, 우크라이나, 브라질, 에콰도르, 아르헨티나, 세네갈, 카보베르데, 남아공 출신의 이주자들의 수가 증가하고 있어서 이주자들의 출신에 상당한 변화가 나타나고 있다. 물론 아직도 멕시코에서 미국으로, 모로코에서 프랑스, 스페인, 이탈리아, 벨기에로의 전통적인 이동도 계속되고 있다.

룩셈부르크, 스위스, 영국, 오스트리아, 독일, 프랑스에서는 이주노동자의 출산율이 국가 출산율의 상당한 비율을 차지하고 있고, 이주노동자들이 시민권을 획득하는 비율도 높아지고 있다.

지난 2년간 OECD국가들은 다양한 이주노동자 정책들을 시행해 오고 있다. 오스트리아, 덴마크, 네덜란드 등에서는 외국인의 입국과 체류기간을 제한하는 정책을, 오스트레일리아, 캐나다, 미국, 영국, 프랑스, 노르웨이에서는 이주자의 자격을 까다롭게 제한하는 정책들을 시행했다. 불법체류자들을 막기 위한 노력이 계속되어, 불법이주자들을 출신국가로 재송환을 허용하는 협정이 체결되기도 하고, 또 한편으로는 새로운 상호간 노동협약이 체결되기도 했다. EU의 경우, 가입예정국으로부터 구직자들의 대량이동이 예상되자 새 EU회원국의 시민들이 다른 지역에서 취업하기 위한 7년의 유예기간을 두고자 한다.

무엇보다도 인종차별과 고용차별을 넘어서 이주노동자와 외국인들을 통합하는 문제가 OECD국가들의 최우선과제라고 결론짓고 있고, 노동시장에서의 통합을 위해서는 언어실력이 중요하다는 점을 강조하고 있다.

특집으로 1990년대 후반의 경제성장과 고령화 사회로의 이행에 따른 노동력 부족의 완충장치로서의 이주노동자의 역할을 다룬 최근의 연구들을 재검토하고 있다. 또 노동자 이동의 동향과 이주노동자에 대

한 정책을 국가별로 소개하고 있다.

출처: <http://www.oecd.org/EN/document/0,,EN-document-590-17-no-12-39100-590,00.html>

OECD ‘장애를 자질로: 장애인의 취업과 소득안정성 증진을 위한 정책(Transforming Disability into Ability. Policies to Promote Work and Income Security for Disabled People)보고서 발간

장애수당을 받는 사람들 중 상당수가 취업이 가능하고, 또 취업의사가 있지만 정부의 부적절한 장애인 정책으로 구직에 어려움을 겪고 있다고 보고서는 밝히고 있다.

대부분의 OECD 회원국들은 실업정책보다 최소 2배 정도 많은 예산을 장애인 정책에 사용하고 있고, 장애수당이 정부 총 사회적 지출의 평균 10% 이상을 차지한다. 그러나 이런 지출에도 불구하고 장애율은 지나치게 높고, 대부분의 국가에서 장애관련 정책의 수혜자가 된 사람들 중 1% 정도만이 재취업을 하게 되며, 퇴직수당 수혜자격을 갖추기 전까지 계속 장애수당 수혜자로 남는 경우가 대부분이다.

국가별 특징을 보면, 네덜란드의 경우 20~35세까지의 여성 중 장애수당 수혜자의 비율이 남성 수혜자보다 3배나 높고, 오스트리아의 경우 50세 이하 노동자의 장애수당 수혜비율이 다른 나라에 비해 상당히 낮은 데 비해 55세 이상 노동자의 장애수당 수혜비율은 다른 나라보다 훨씬 높다. 또 노르웨이는 GDP의 5.5% 이상을 장애관련 정책에 사용하고 있는데, 이는 실업정책보다 12배 이상 많은 액수이다. 따라서 노르웨이의 장애수당은 다른 나라보다 훨씬 높고, 실업수당은 다른 나라보다 훨씬 낮다.

보고서에 따르면 국가별로 장애인 관련 제도들이 관리가 정부 수준에서 또는 전문기구에서 다양하게 이뤄지고 있어서 비교가 어렵지만, 장애에 대한 정의, 평가방법과 장애수당이 지급되는 방법이 수혜자의 숫자에 상당한 영향을 준다고 한다. 또 다른 사회보장정책의 수혜 가능성도 장애수당의 수혜에 영향을 주는데, 미국과 영국에서는 실업수당과 퇴직수당의 수혜 가능성이 줄어들 때 장애수당 지급이 증가했다. 그리고 많은 국가에서 장애수당은 더 이상 실업수당이 지급되지 않는 50세 이상의, 퇴직수당을 받기 전까지 기대는 수단으로 사용되는 경향이 있다.

보고서는 다음과 같은 정책 개선을 권고하고 있다.

개인의 사회보장 패키지에 재활과 취업훈련, 구직보조, 사회보험수당, 다른 형태의 취업 가능성을 포함 시킨다. 취업이 가능한 장애인들에게 구직의 의무를 포함한 새로운 의무를 도입한다. 고용주들에게 장애를 입은 노동자들이 일자리를 유지할 수 있도록 장려하는, 장애인의 고용을 장려하는 인센티브를 제공한다. 개인의 장애 정도와 고용 가능성의 정도에 따라 장애수당을 탄력적으로 지급한다.

출처: <http://www.oecd.org/EN/document/0,,EN-document-590-17-no-12-39240-590,00.html>

TUAC 3월 4-5일 경제정책 담당 작업반(working group) 회의

파리의 OECD에서 TUAC 경제정책 담당 작업반회의가 열린다. OECD 경제개발검토위원회(Economic Development Review Committee)와의 전문가 협의회도 같이 열릴 예정이다. 논의 주제는 2003년 9월

강릉에서 열릴 WTO회의에 대비한 세계화 이슈 검토, 세계경제 팽창계획의 필요성과 2003년 9월에 예정된 OECD경제장관 회의에서 논의될 의제결정, 2월 있었던 무역과 국제노동기준 전문위원회 관련 Global Union측의 주요 논의사항, OECD 경제장관회의와 G8 정상회담에서 발표할 노조측 성명 초안작성 등이다. TUAC와 Global Union의 기업지배에 대한 프로젝트에 대한 검토도 이루어진다.

출처: <http://www.tuac.org/News/default.htm#19>

ICFTU 제59차 UN 인권위원회에서 한국의 노조 인권침해 사례 발표

브뤼셀에 본부를 두고 있는 국제자유노조연맹(ICFTU)은 2003년 3월 17일~4월 25일 개최되는 제59차 UN 인권위원회에서 세계화와 그 영향으로 인한 11개국의 노동자 인권침해 사례를 의제로 다룰 것이라고 밝혔다. 지난 1년 동안의 노동권 침해 사례국 중의 하나로 한국에서 2001년 220여명의 노조활동가들이 구속되었고, 그 중 민주노총 단병호 위원장을 비롯한 약 50여명이 2002년 말 현재 계속 수감중에 있다고 발표한다. 한국 외, 콜롬비아, 베네수엘라, 아이티, 짐바브웨, 콩고, 중국, 버마, 벨로루시 등의 국가들이 사례국에 포함되어 있다.

제 59차 인권위원회 홈페이지: <http://193.194.138.190/html/menu2/2/59chr/>

출처: <http://www.icftu.org/displaydocument.asp?Index=991217357&Language=EN>

World Bank ‘글로벌 경제에서 노조와 단체협약의 경제적 영향’을 분석한 보고서 발표

World Bank는 노조와 단체협약의 효과에 관한 1천 건이 넘는 연구 결과를 바탕으로 한 세계화시대의 노조와 단체협약의 영향이라는 보고서를 발표하고, 거시적으로 볼 때 노조 조직률이 높을수록 소득불평등이 낮고 경제성과(낮은 실업률과 물가상승률, 높은 생산성과 경제위기 적응력)는 증진된다고 밝혔다.

보고서에 따르면, 건전한 노사관계는 국가경제에도 노동자에게도 긍정적인 영향을 준다. 국민생활의 붕괴를 방지하고 경제를 안정적으로 이끌고, 노·사·정의 관계 확립과 국가적 차원의 단체협약을 통해서 시장개방에서 야기되는 문제들에도 미리 대비할 수가 있다. 노조가입원들은 비노조원들보다 더 높은 임금, 적은 근로시간과 임금차별, 더 많은 훈련과 직업안정성을 보장받는다. 그리고 세계화가 진행됨에 따라 국가간·지역간의 노동기준의 차이로 인한 문제점들이 더 커지고 있고, 이것이 더 이상 개별국가만의 문제가 아니게 된 현재, 국제적 수준의 근로기준 도입(국제기준에 맞는 노동기준의 도입과 경제성과와의 관계는 명확히 밝혀지지 않고 있지만)의 중요성은 더욱 커지고 있다.

보고서(Introduction and summary): [http://wbln0018.worldbank.org/HDNet/HDDocs.nsf/2d5135ecbf351de6852566a90069b8b6/848b90b44d5a504585256c0f0054cab3/\\$FILE/Unions%20and%20Collective%20Bargaining%20-%20Ch%201.pdf](http://wbln0018.worldbank.org/HDNet/HDDocs.nsf/2d5135ecbf351de6852566a90069b8b6/848b90b44d5a504585256c0f0054cab3/$FILE/Unions%20and%20Collective%20Bargaining%20-%20Ch%201.pdf)

출처: <http://web.worldbank.org/WBSITE/EXTERNAL/NEWS/0,,contentMDK:20091655~menuPK:34463~pagePK:34370~piPK:34424~theSitePK:4607,00.html>

UN UN Chronicle Issue no.1, 이주 제도(migration system)

UN Chronicle 2003년 제1호는 2002년 11월 세계개발경제연구소에서 개최한 ‘가난, 국제적 이민과 망명’ 국제회의의 내용을 소개하는 ‘이주제도 제대로 작동하지 않는다’는 기사를 실고 있다.

배 경:

20년이 안되는 기간 동안 국제적 이주민은 2배 이상 증가해서, 현재 1억7천5백만명 이상의 사람들이 그들이 태어난 곳이 아닌 지역에서 살고 있다. 그들이 이주해간 지역은 유럽(5천6백만명), 아시아(5천만명), 북미(4천1백만명) 등이며, 이 놀라운 수치들은 향후 정책결정에 도움을 줄 이주 동향에 대한 정보와 분석의 필요성을 강조한다.

코피 아난 UN사무총장은 이주자들과 이주자들의 통과국, 수용국 모두를 위해 이주민들의 인권을 보호하고, 난민원조 제공의 의무를 공평히 나누어 갖고, 국제적 이주의 분명한 가능성을 완전히 실현하자는 3가지를 과제를 언급한 바 있다.

이주의 원인은 경제적인 것 외에도 전쟁, 박해, 폭력, 재난으로부터의 탈출도 있다. 이주자들이 목적으로 하는 국가에서는 정규, 비정규 노동시장 및 암시장에서도 외국인 노동자에 대한 수요가 지속되고 있다. 그러나 이들 국가는 이주를 제한을 확대하고 있어서, 불법인신매매, 사기취업, 유괴, 매춘 등이 벌어지기도 한다.

이주노동자 문제는 단지 인재 유출이나 유입 문제를 넘어선 지 오래이며, 증가하는 이주노동자의 경제, 사회, 인구통계, 정치적 영향력 때문에 많은 민감한 문제들이 발생하고 있다. 이주는 국내와 국제적인 안전, 사회적·문화적 변화, 이미 남용되고 없는 자원의 배분 등 다양한 문제들을 아우르고 있다.

증가하는 국제적 이민으로 각국 정부는 정책을 재검토할 필요가 있다. 현재 40%의 국가들이 이민을 줄이는 방향으로 정책을 실시하고 있다. 선진국들의 경우 전통적으로 이민을 제한하는 경향이 있었으나 이제는 개도국들도 제한정책을 실시하려는 경향을 보인다. 지금 정책결정이 내려지면 이주의 효과를 극대화할 수 있을지 아니면 이주가 단지 사회 붕괴와 국가간 마찰의 잠재적 원인이 될 것인지가 결정될 것이다.

가난, 국제적 이민과 망명에 관한 국제회의:

이런 문제들을 다루기 위해 국제연합대학 부설 연구소인 세계개발경제연구소(WIDER)에서는 2002년 11월 27-28일 국제회의를 개최하고 국제이주 동향의 영향과 정책들과의 관계를 논의를 통해 현 이주 관리 관행은 제대로 작용하고 있지 않다는 데 동의했다. 현재의 관행과 정책들은 이주의 근원적 원인을 해결하지 못하고 있고, 또 필요한 이들에게 진정한 안전을 제공하지도 못하고 있다. 현재 이주체계는 여러 요인들에 의해 영향을 받고 있는데, 회의에 참석한 여러 전문가들은, 제한적인 망명 및 이주대책은 인신매매와 밀입국을 증가시킨다며 우려를 표시했다. 그럼에도 불구하고 부유한 사람들은 얼마든지 조국을 떠나 더 부유한 국가로 망명을 요청할 수 있는 가능성이 있다고, 현 이주체계의 불균형과 불평등을 지적하는 전문가들도 있었다.

현재의 망명과 이주관리체계는 기능장애(dysfunctional) 상태이며 효력이 없다고 평가할 수 있다. 엄청난 돈이 고생 끝에 선진국에 도착하는 적은 숫자의 망명요청자들을 위해 사용되고 있는 반면에, 선진국으

로 가지 못하는 망명자들과 주로 사하라 이남 지역의 난민들은 국제사회로부터 점차 증가하고는 있으나 낮은 수준의 원조를 받고 있을 뿐이다.

옥스포드 대학의 난민연구센터(Refugee Studies Center)의 Stephen Castels와 Sean Loughna는 회의 참석자들에게 소수민족 억압, 민족갈등, 내전 같은 분쟁지수(Indicators of conflict)를 이용해 강제 이주의 유출을 예상할 수 있으나, 이런 단순한 분류는 분석에는 유용할지 모르나 실제로 모든 이주 양상은 다양한 요소들의 역동적 상호작용의 결과로 나타나기 때문에 실용적이지는 못하다고 밝혔다. 경제적·정치적 원인들은 어떤 한 쌍의 일대일 관계로 규명할 수 있는 것이 아니라 연관된 연속적 흐름이라는 것이다. 분쟁지수와 개발지수의 차이도 의심해 봐야 하는데, 분쟁은 통상 경제적·사회적 개발, 민주적 제도의 도입, 인권보호 도입 단계에서의 실패의 표출로 나타나는 경우가 많다고 주장했다.

더욱이 정책적 대립도 발생한다. 낮은 경제성장과 고실업이 발생하는 시기의 특정 국가들은 자국민이 외국으로 도항하는 것을 무시하기도 하고, 심지어 이들이 가족들에게 송금할 돈을 생각해서 전통적으로 이를 긍정적인 관점을 가지고 보기도 하며, 정치적 억압을 조절하는 기능이 있다고 여기기도 한다.

회의 참석자들은 이주가 더 이상 보내는 나라, 통과시키는 나라, 받는 나라 어느 한 곳만의 문제가 아니라 국제적인 협력방안이 요구되는 국제적 문제로 확대되고 있다는 데에는 동의했다.

코피 아난 사무총장의 말대로 이주문제에 대한 쉬운 선택이나 단순한 해결책이란 존재하지 않지만, 이제는 더 이상 이주민들을 희생양으로 삼지 않고, 모두에게 이로운 제도로 관리되는 국제이민제도를 만들어내야 할 때이다.

주요통계:

- 이주자(migrant): 1억7천5백만 명, 1975년 이후 2배 이상 증가, 60%가 상대적 선진국에 거주(이 지역의 10명 중 1명이 이주자임, 나머지 40%가 거주하는 상대적 후진국의 이주자는 70명 중 1명)
- 망명자(refugees): 2000년 말 현재 1천6백만 명, 그 중 1천 2백만 명이 UNHCR(유엔난민고등판무관사무소) 위임하에, 나머지 4백만 명은 UNRWA(유엔난민구제사업국) 위임하에 있음. 아시아에 9백만 명, 아프리카에 4백만 명, 3백만 명은 선진국.
- 순이주(net migration): 선진국이 후진국으로부터 연간 230만 명의 이주자를 받아들임(1995-2000년 동안 1천2백만 명 수준), 북미로 140만 명, 유럽으로 80만 명, 오세아니아 9만 명.
- 송금(remittance): 많은 나라에서 외국으로부터의 송금이 주요 외화획득 수단이며 GDP 증가에도 영향을 미침. 엘살바도르, 에리트리아, 자메이카, 요르단, 니카라과, 예멘 등에서는 외국 송금이 GDP의 10% 이상을 차지함.
- 국제법에는 이주에 관련된 법적 체계가 없는 상황임.

WIDER (1984년 헬싱키에 있는 United Nations University에 설립되었으며, 세계 각국에 있는 연구소 중심망 역할을 담당함. 세계 빈민들의 삶의 질을 향상시키기 위해 경제 정책을 분석하고 다양한 분야의 연구를 추진)회의 홈페이지: <http://www.wider.unu.edu/conference/conference-2002-3/conference2002-3.htm>

출처: <http://www.un.org/Pubs/chronicle/2003/issue1/0103p55.html>

네덜란드 노총FNV - 유럽 전역의 균등급여 요구가 고용에 역효과라는 주장에 반박

Netherlands Bureau for Economic Policy Analysis (CPB)가 최근 발간한 EU의 임금교섭제도를 분석한 토론자료(European wage coordination; nightmare or dream to come true? An economic analysis of wage bargaining institutions in the EU. by A. Borghijs - J.P. Ederveen - R.A. de Mooij)는 유럽 전역에 동등급여를 달성하려는 시도는 고용에 치명적일 수 있다는 내용을 담고 있다.

연구자들은 어느 정도의 국제적 협력은, 노조간의 협력을 통해 물가상승에 임금인상을 효율적으로 반영할 수 있어서 노동시장에 유익할 수 있지만, 동등급여 요구 같은 형태의 파급력이 큰 공동임금요구는 국가별 실질생산성의 차이가 임금격차로 반영이 되지 않기 때문에 상대적인 저개발 국가에서 실업이 급상승하는 심각한 결과를 초래할 수도 있다고 밝혔다.

FNV의 부회장 Kitty Roozmond는 유럽의 노조는 임금책정시 생산성 증가와 물가를 반영한 동일한 방식을 사용하기로 합의했기 때문에 개별 국가들이 절대 동일한 임금을 요구할 수가 없다면서 이 우려가 잘못된 것이라고 주장했다. 매년 네덜란드, 벨기에, 룩셈부르크와 독일의 노조는 이 방식을 사용한 결과를 분석해 오고 있고, 임금과 관계가 없는 교육, 직업훈련 등에 대해서도 유럽 전국가에 같은 방식을 요구할 것이라고 말했다.

* FNV는 네덜란드의 3개 국가단위 노동조합(national labor union confederation) 중 가장 큰 규모의 노동조합이다. 노조가입률을 살펴보면 FNV는 전체 노조가입자의 60%를 차지하는 120만 조직원을 가지고 있고, CNV(Christian National Trade Union Confederation)는 18%, MHP(Trade Union Confederation for middle and higher management)의 경우에는 7%의 가입률을 보여주고 있다.

토론자료: <http://www.cpb.nl/eng/pub/discussie/17/disc17.pdf>

출처: <http://actualiteit.cms.fnv.nl/renderer.do/menuId/8944/sf/8944/returnPage/8944/itemId/8748/pageId/6841/instanceId/8946/>

노르웨이 2003년 임금협상에서 임금인상 완화정책 합의

2003년 1월, 정부 임금정책위원회의 구성원인 노사대표들은 국제적 경쟁으로 취약해진 산업보호를 위해 산업 전부문에서 임금인상률을 완화한다는 2003년 임금협상을 위한 성명서를 발표했다. 1970년대 중반부터 노르웨이의 실질임금인상률은 상당히 높은 편이었고, 2002년에도 물가상승률이 1.3%인 데 반해 평균임금은 5.5% 인상되었다. 2002년 하반기, 노르웨이의 제조업은 노르웨이 환율 강세와 임금부담 증가로 수출에 어려움을 겪고 있고, 제조업뿐 아니라 산업 전반에서 실업이 증가 추세를 나타내고 있어서 임금정책에 노사의 협력을 통한 성명서가 채택되었고 2003년 임금인상률이 다소 낮아질 것이 분명해 보인다.

출처: <http://www.eiro.eurofound.ie/2003/02/Feature/NO0302105F.html>

덴마크 개인적 선택이 가능한 새로운 형태의 단체협약 체결

2003년 덴마크 금융산업과 육가공산업의 노사는 노동자 개인이 임금총액에 어느 정도 선택권을 부여한 새로운 형태의 단체협약을 체결했다.

금융산업에서는 보험노조(DFL)와 금융부문 사용자연합(FA)간, 금융노조(FF)와 FA간에 이 새로운 단체협약이 체결되었다. 이 협약에는 임금의 일부를 휴가로 대체하거나 급료로 지급받을 수 있는 선택권을 부여해서 개인별 임금패키지를 구성할 수 있도록 하는 ‘임금패키지’를 협약에 포함했다. 이 패키지 안에는 노사협의하에 다양한 요건들이 포함될 수 있으나 연금 부담금은 제외된다.

육가공산업의 경우 식품노조(NNF)가 육가공산업 사용자연합(SA)이 소속된 덴마크기업연합(DI)와의 교섭에서 미리 연금 부담금이 포함된 선택적 모델을 제안했고, 2004년 말까지 실험적으로 임금총액의 2.7% 범위 이내에서 휴가 증가, 임금상승, 회사측 연금 부담금 증가의 3가지 중 자유롭게 선택할 수 있도록 하는 협약을 체결했다.

출처: <http://www.eiro.eurofound.ie/2003/02/Feature/DK0302102F.html>

덴마크 외국인 노동자에 대한 규제 강화

보수적 우파 정부인 덴마크 정부는 동유럽국가들이 유럽연합 회원국으로 새로 가입함에 따라 발생하기도 모를 대규모 외국인 노동자의 유입에 대하여 자국의 노동시장을 보호하기 위한 조치를 취할 계획이다. 덴마크 정부가 특히 고려하고 있는 것은 몇몇 산업 부문에 대하여 외국인 노동력의 접근을 차단하는 이른바 ‘빋장지르기’이다. 이는 독일, 오스트리아 및 스웨덴에서도 채택된 바 있다. 또한 일정 기간 동안 사회보장과 관련된 권리들을 인정하지 않는 방안도 고려하고 있다.

출처 : Liaisons sociales Europe, n°75, 2003/03/06, p. 7.

독일 고용연대(Bürdnis für Arbeit) 최종 결렬

2월 5일 독일 노동청은 2003년 1월의 실업자 수가 예상보다 크게 증가해서 4,274,000명에 이르며, 실업극복이 현재 연방정부의 최우선 과제라고 밝혔다. 그런데 2월 6일 경영자단체는 자격을 갖춘 모든 청년층에게 취업훈련을 보장하는 대신, 노조에 중간수준의 임금조정을 수락할 것과 단체협약에 특정 상황에서는 기업이 협약을 준수하지 않아도 된다는 ‘열린 조항’을 둘 것을 요구하는 내용과 정부에 사회보장부담금 축소, 추가적 세금인상 금지 및 정리해고시의 노동자 보호 축소를 요구하는 내용의 일자리창출을 위한 계획을 제안했다. 노동계는 경영계의 이런 요구를 들어줄 수 없다며 고용연대의 지속을 거부했다.

3월 3일 슈뢰더 총리의 초청으로 다시 열린 노사정협의에서 사용자단체와 노조의 대표들은 경제개혁 방안과 관련하여 끝내 합의점을 찾지 못하였다. 3시간 여의 협상 끝에 슈뢰더 총리는 기자회견에서 개혁방안에 있어서 노사간의 입장 차이가 너무나 현격하다는 것을 다시 확인했으며, 3월 14일 정부가 단독으로 적절한 방안을 제시하여 개혁을 추진할 것이라고 밝혔다.

협상 실패 이후 경제인연합회(BDI) 의장인 로고브스키 씨는 총리가 애당초 이해당사자들의 의견을 모

을 의지가 있다는 느낌을 전혀 받지 못했다고 진술하는 등 협상 참가자들은 슈뢰더 총리의 수동적인 역할에 부정적인 평가를 내렸다. 협상의 결렬로 인하여, 개혁 이니셔티브가 전적으로 정부의 손에 놓이자 전문가들은 이번 노사정 협상은 결국 슈뢰더가 전략적으로 자신의 정치적인 게임 공간을 늘리기 위해 활용한 것이며, 이에 이익단체들이 동원된 것이라고 비판적으로 분석했다. 또 CDU/CSU, FDP 등 야당의 당수들은 노사정 협상의 실패를 놓고 슈뢰더의 정치적 무능을 비판하거나 노동조합의 비대해진 권력이 축소되어야 한다고 성토했다.

한편 DGB, IG Metall, Verdi 등 노동조합 대표들은 이번 노사정 협상을 전후해서 사용자들에게 해고 규제 완화를 추구하기 이전에 보다 많은 직업훈련의 자리를 마련할 것을 촉구했으며, 정부에는 보다 적극적인 경제-재정정책을 도입할 것을 주장했다.

*1998년 사민-녹색당 연립정부 집권 후 구성된 고용연대는 노동시장 및 사회정책결정을 위한 가장 중요한 포럼의 역할을 해왔다.

출처: Financial Times Deutschland 2003년 3월 3,4,5,6 일자 관련 기사들

<http://www.eiro.eurofound.ie/2003/02/InBrief/DE0302104N.html>

독일 정부의 경제개혁안 제시와 그 파장

월초 노사정의 합의 조정을 통한 경제개혁안 수립에 실패한 후에, 3월 14일 슈뢰더 총리는 정부의 독자적인 경제·사회 개혁방안을 발표했다. 이날 의회에서 슈뢰더는 “평화를 위한 용기, 변화를 위한 용기”라고 하는 제목으로 약 1시간 반 동안의 장문의 연설을 통해 개혁의 구체적인 방안들을 제시했다. 그 기본 취지는 취약한 경제성장 기반을 해소하기 위하여 경제운영의 기본틀을 바꾸어야 한다는 것이었으며, 내용의 기초는 그것을 위해 불가피하게 기존의 사회국가(Sozialstaat)의 사회보장시스템을 대폭 축소해야 한다는 것이었다. 그러나 이것이 사회국가 노선의 폐기를 말하는 것은 절대 아니며 단지 변화된 경제상황에 맞게 수정할 뿐이라는 것도 슈뢰더는 강조했다.

이날 발표된 경제개혁 방안들 가운데 가장 논란이 되는 것은 노동시장 개혁안이었다. 슈뢰더는 기초단체의 사회보험비 부담을 대폭 완화시키기 위해 사회보험과 실업구제를 통합시킨다는 기초하에 실업수당 지급기간의 단축을 천명했다. 그는 기존에 실업 후 32개월이었던 실업수당 지급기간을 55세 이하의 노동자에게는 12개월로, 55세 이후 노동자에게는 18개월로 대폭 축소 적용하겠다고 밝혔다. 해고규제 요건도 대폭 약화시키기로 했다. 우선 경제노동부 장관인 클레멘트의 방안에 근거하여 5인 이하의 종업원을 둔 회사의 경우, 파견제/시간제 노동자를 무제한으로 쓸 수 있으며, 이들 사업장의 노동자들에 대한 해고규제 역시 두지 않기로 했다.

연설 이후 이러한 소위 친자본, 반노동적인 노동시장정책에 대해 노동조합은 크게 반발하고 나섰으며, 여당인 사민당 내의 좌파 성향의 당원들도 개혁방안에 대해 비판을 가했다. 야당인 기민당의 당수인 메르켈은 대체로 개혁의 방향에 대해 동의를 하면서도 개혁의 수준이 부족함을 비판했으며, 더불어 개혁방안이 여당 내에서 얼마나 지지기반을 얻어 실제 정책화할 수 있을지에 대해 우려를 표시했다. 사용자단체 역시 대체로 개혁안의 수준에 대해 불만을 나타냈다.

출처: Financial Times Deutschland - 3월 14/15일자 관련 기사들

<http://www.ftd.de/pw/de/1047394595701.html?nv=rs>

<http://www.ftd.de/pw/de/1047394599402.html?nv=rs>

<http://www.ftd.de/pw/de/1047394598465.html?nv=rs>

<http://www.ftd.de/pw/de/1047394595802.html?nv=rs>

룩셈부르크 세계 최대 위성사업업체인 SES Astra, 정리해고 대신 전직과 명퇴 도입

2003년 1월 룩셈부르크, 베츠도르프에 본사를 둔 세계 최대 위성사업업체인 SES Astra는 2002년 예상보다 적었던 수익 감소와 정보통신산업 침체로 인한 광고수입감소에 따라 그룹 구조조정을 위해 직원을 32명 감원하겠다고 발표했고, 정리해고 프로그램에 대해 룩셈부르크 기독교조연합(LCGB)과 협상을 거친 후 강제적인 정리해고를 기업 내·외로의 전직과 명예퇴직의 형태로 전환한다고 밝혔다.

룩셈부르크에서는 1993년 제정된 단체정리해고에 관한 법에 따라 7명 이상의 노동자를 30일 이내에, 15명 이상의 노동자를 90일 이내에 해고하려면 정리해고 대책마련을 위해 노조대표들과 협상을 해야 한다. 이 협상은 집단정리해고 예방, 정리해고인원 감소, 정리해고자들의 이직이나 전직지원을 통해 그 영향을 완화하기 위해 마련되었다.

출처: <http://www.eiro.eurofound.ie/2003/02/Feature/LU0302105F.html>

영국 DTI 4월 6일부터 맞벌이 부모를 위한 법개정

영국 무역산업부는 경영효율성 강화의 일환으로 4월 6일부터 일자리와 자녀양육 책임의 균형을 위한 법개정을 실시한다.

맞벌이 부모를 위한 법개정: <http://www2.dti.gov.uk/er/workingparents.htm>

<http://www.eiro.eurofound.ie/print/2003/02/feature/UK0302103F.html>

10월 1일부터 최저임금 인상

영국 통상산업부 장관 Patricia Hewitt는 2003년 10월부터 22세 이상 성인의 경우(main rate) 기존 시급 4.2파운드에서 4.5파운드로, 18세 ~21세까지의 청년의 경우(development rate) 기존 3.6파운드에서 3.8파운드로 각각 인상한다고 발표했다. 22세 이상 성인일 경우에도 신규 취업자의 경우 초기 6개월간 그리고 공인된 기관에서 직업훈련을 받고 있는 자의 경우에는 development rate를 적용받는다. 이번 인상은 물가상승률의 약 3배를 넘는 것으로 영국 전역의 130만~160만명의 노동자들에게 적용된다.

Patricia Hewitt 장관은 2004년 10월부터는 성인에게는 4.85파운드, 청년에게는 4.1파운드로 최저임금을 인상하라는 최저임금심위위원회의 권고를 잠정적으로 받아들일 것으로 보인다.

통상산업부 최저임금 홈페이지: <http://www.dti.gov.uk/er/nmw/index.htm>

출처: <http://www.pm.gov.uk/output/Page3302.asp>

영국 DTI: 정부규제에 관한 보고서 발간

영국 통상산업부는 1999년 제정한 고용관계법의 노조인정 절차에 중점을 두고 검토하고, 3년 반 동안

의 법 시행이 대성공이었다고 평가를 내리고, 발견된 미세한 허점과 기술적 개정을 제안하는 내용의 보고서를 발행했다. 이 검토 절차는 2002년 7월에 시작되었고, 노총(TUC)은 광범위한 법개정을 제안했으나, 산업연맹(CBI)은 이를 시기상조라고 반대해왔다.

보고서: <http://www.dti.gov.uk/er/erareview.htm>

출처: <http://www.eurofound.ie/2003/03/InBrief/UK0303102N.html>

고용관계법(Employment Relations Act) 검토 보고서 발행

The Impact of Regulation on Competition in Automotives -정부 규제가 자동차 산업 경쟁에 미치는 효과를 분석한 보고서

보고서: <http://www.dti.gov.uk/ccp/topics2/pdf2/compauto.pdf>

Bundling, Tying, and Portfolio Effects by Professor Barry Nalebuff, Yale University.-끼워팔기, 묶어팔기 그리고 포트폴리오 효과

보고서 Part 1 - Conceptual Issues. <http://www.dti.gov.uk/ccp/topics2/pdf2/bundle1.pdf>

보고서 Part 2 - Case Studies. <http://www.dti.gov.uk/ccp/topics2/pdf2/bundle2.pdf>

출처: <http://www.dti.gov.uk/ccp/publications.htm>

영국 대학의 산학연계 강화

영국의 대학들이 2000년과 2001년 동안 배출한 벤처기업은 이전 연도 같은 기간보다 22% 증가된 것으로 조사되었다. 최근의 대학과 기업간의 연계성에 관한 서베이(the Higher Education Business Interaction Survey)에 의하면 영국 대학들은 당해 기간 동안 전년도의 203개 기업보다 45개가 증가한 248개의 기업을 배출한 것으로 나타났다. 이러한 수치는 미국과 비교할 때 상당히 고무적인 결과라고 할 수 있다. 미국의 대학이 하나의 자기기업(spun-off company)을 만들어 내기 위해선 4천6백만 파운드 가 드는 데 비해 영국의 대학들은 이보다 훨씬 적은 1천2백만 파운드가 소요되었기 때문이다.

그 밖의 지표들에 있어서도 영국의 대학들은 위의 기간 동안 전년도보다 나은 성과를 보여주었다. 신규 특허 신청건수에 있어서는 26%(725건→913건)가 증가했으며 대학에 소속된 자회사의 고용증가도 25%(3996명→4949명)가 증가한 것으로 나타났다. 한편 44%의 대학이 자기업을 위한 시설 등을 제공하고 있으며 60% 정도의 대학에서는 이러한 기업을 위한 초기 투자비용도 얻을 수 있는 것으로 나타났다.

노동당 정부는 대학과 같은 교육기관이 더 이상 현실과 유리된 상아탑에만 머물러 있을 것이 아니라 보다 기업과 경제와의 관련성을 가지고 연구에 임해야 할 것을 강조해 왔다. 이러한 기조하에서 지난 2001년 10월, 대학 등 기관이 기업과 경제에 좀더 기여를 할 수 있도록 2001년부터 2004년까지 200여 개 대학 등에 1억2천파운드를 보조하기로 공표하였다. 이러한 노동당 정부의 보조정책은 최근의 서베이 결과로 인하여 어느 정도 정당성을 인정받을 수 있다고 보여진다. 하지만 아직까지는 노동당 정부의 이러한 보조정책이 영국의 기술수준이나 경제수준을 올리는 데 한계가 있을 수 있다는 회의적인 목소리도 적지않은 것이 사실이다.

출처: 언론보도(Guardian 3월 7일자) 및 영국 노동당(www.labour.org.uk) 최근뉴스

영국 민간위탁 공공부문 근로자에 대한 보호 강화

영국 정부는 지방의 공공서비스 업무를 이양받은 민간부문의 근로자를 보호하기 위한 조치를 발표하였다.

이 시행규정(code of practice)에 의한 보호대상은 지방정부뿐만 아니라 국립공원, 경찰, 소방 등 관련 지방공공기관으로부터 업무를 이양받은 민간부문(private or voluntary sector)에 고용된 근로자들이다.

이 조치는 민간의 공공부문에 대한 관여 후에도 민간부문에 고용된 근로자의 근로조건을 지켜가고 아울러 근로자에 대한 동기부여를 통해 질 높은 공공서비스를 공급하기 위한 것으로 주요내용은 다음과 같다.

① 공공서비스를 위해 계약하는 민간업자가 적극적인 생산성 증대수단을 강구하기보다 단순히 비용절감을 위해 근로조건을 저하시키는 경우 (이른바 ‘two-tier workforce’를 조장하는 경우) 계약대상에서 제외될 수 있다. ② 민간위탁업자는 공공부문에서 민간부문으로 고용이 이전되는 근로자나 새로이 고용되는 근로자의 연금을 보호하기 위한 조치를 해야 한다. ③ 민간위탁업자는 이러한 조치들이 이행되는지 확인할 수 있는 정보를 제공해야 한다. ④ 이러한 조치가 이행되지 않을 경우 근로자 또는 노동조합은 우선 고용주와 그리고 2차적으로 지방정부에 대해 요청하여 문제를 해결할 수 있다.

*자료출처: Office of the Deputy Prime Minister (www.odpm.gov.uk) 2월 13일자 보도자료

오스트리아 정부 연금개혁안 논쟁

2002년 12월 정부가 구성한 특별위원회는 오스트리아의 공적연금의 향후 재정에 관한 연구보고서에서 현수준의 법적 연금지급이 지속 가능하지 않으므로 노동생활을 연장시키고 연금지급액을 축소해야 한다는 제안을 했고, 이는 의회와 노조의 강력한 비판을 받고 있다.

<http://www.eiro.eurofound.ie/2003/01/Feature/AT0301203F.html>

오스트리아 청년실업정책 실패

2002년 9월 시행된 연수생 채용에 대한 인센티브 제공정책(3년간 연수생 1인당 연간 1000EURO의 보조금 지급, 연수생의 산재, 실업, 의료보험 부담금 면제)이 실패한 것으로 나타났다. 2003년 2월 현재 오스트리아 전국에 7,000명 이상 청년들이, 연수생들을 위한 수습 일자리를 찾지 못하고 있고, 노동회의소(AK: 노동자대표 단체, 의무가입)는 수습 일자리를 찾지 못한 청년실업자들을 위한 사회적 안전망의 일환으로 자격훈련과정을 제공할 것을 요구하고 나섰다.

오스트리아의 직업훈련은 특수학교에서의 교육과 기업내 연수생 교육의 이중구조로 이루어지고, 기업에서는 저임금으로 연수생을 고용할 수 있었기 때문에 오랫동안 청년실업률을 낮추는 데 기여했다. 최근에는 기업의 경영합리화 전략으로 인한 전반적인 인원감축으로 연수생 일자리도 급격히 줄어들고 있다.

출처: <http://www.eiro.eurofound.ie/2003/03/InBrief/AT0303201N.html>

이탈리아 Cgil (노동총연맹) 2월 21일 총파업(4시간) 강행

이탈리아 3대 노조연맹의 하나인 Cgil은 2월 21일 4시간 동안 300,000여 개 이상의 일자리가 위협 받는 산업공동화가 우려되는 상황에서, 노동시장 유연화정책의 무차별적 도입을 반대하며 총파업을 강행한다고 밝혔다. Cgil은 그 밖에도 교육 및 연구분야 정부투자 삭감과 단체협약에 의한 산업구역 개발 계획, 중소기업에 치중한 산업정책을 비판하고 있다.

그러나 이번 총파업은 Cgil의 독자적인 총파업으로 Cisl(노동조합연맹)과 Uil(노동연합)은 이에 비판적인 입장을 표시하고 있다.

출처: <http://www.eiro.eurofound.ie/2003/02/InBrief/IT0302103N.html>

이탈리아 - 10년 만에 노사 사회적 대화 재개

2003년 2월 26일 이탈리아 전경련 Confindustria와 노총 Cgil, Cisl, Uil은 이탈리아산업 현안을 해결하기 위한 대화를 시작했다. 이는 10년 만의 사건으로 사회기반구조, 에너지, 연구와 혁신, 이탈리아 남부지방의 교육훈련과 개발의 네가지 주제로 협상이 이루어진다.

출처: <http://www.eiro.eurofound.ie/2003/03/InBrief/IT0303102N.html>

이탈리아 복지국가백서(White Paper on welfare state) 발간

2003년 2월, 이탈리아의 중도우파 정부는 노·사간의 대화를 통한 새로운 사회정책 모델을 마련하기 위해 정책을 제안하는 복지국가백서를 발간했다. 백서는 이탈리아 사회현안 분석과 정책제안, 사회적 지출에 대한 통계자료로 구성되어 있다. 지역단위로 운영되는 지역공동체의 필요에 맞춰진 탄력적이고 선택적인, 분산된 사회보장제도 도입을 위한 노·사와의 토의에 근거자료로 제공되었으며 2월 말 시작된 노·사·정 회담은 4월까지 마무리될 예정이다.

이탈리아는 일본을 제외하고 가장 급속히 고령화사회로 접어들고 있는 반면(고령화 인구비율이 18%로 EU평균보다 2%높다.) 19세 미만 인구 비율은 20% 정도로(EU 평균보다 3% 낮음.) 2000년의 노령화지수(19세 이하 인구 대비 60세 이상 인구 비율)는 121이다(EU 평균 94). 이런 인구감소는 평균수명 증가보다는 출생률 감소가 원인으로 작용한 것으로서 2000년 들어 인구가 0.3% 감소하는 결과를 초래했다. 이탈리아 내의 12% 가구(2.5백만 가구)와 14%의 개인(8백만명)이 상대적 빈곤상태에 있고, 이들의 2/3 이상이 남부지역에 거주하고 있다.

정부가 기초적으로 윤곽을 그린 중·장기 사회정책은 가족부양, 아동과 청년층, 사회적 통합, 장애인, 사회응집과 자원활동 등 5개 분야에 관한 내용들이다.

정부의 백서에 대해서 사용자측은 사회적 보호제도의 핵심에 가족이 위치한다는 사실을 환영하고 긍정적인 반응을 보이는 한편, 좌파노조인 Cgil은 빈곤의 위험이 가장 큰 노년층을 무시한 정책이라고 백서를 강력하게 비판하고 있고, Cisl과 Uil은 좋은 출발점이긴 하나 정부와의 회담이 끝난 후에야 정확한 판단을 할 수 있다는 의견을 내놓고 있다.

출처: <http://www.eiro.eurofound.ie/2003/02/Feature/IT0302307F.html>

스웨덴 정부 의료보험 개혁

스웨덴 노동생활부 장관(Minister for Working Life)은 1월 21일 '노동생활에서의 건강증진' 프로그램의 일환으로 근로자들의 병가(sick absence)를 줄이기 위한 방안을 제시했다. 스웨덴의 병가율과 병으로 일할 능력을 상실하는 비율이 상당히 높고, 의료보험(sickness insurance)에 연간 500억 SEK(스웨덴 크로네)이, 건강악화로 인한 조기퇴직연금에도 연간 500억 SEK가 사용된다. 지난 12월의 경영자측이 정부의 부담 전가를 이유로 노사정 3자회담을 거부했기 때문에 일단 공공부문 사용자들을 대상으로 의료보조금 부담비율을 늘리고, 병가를 시간 단위로 낼 수 있는 방안을 마련을 서두르고 있다.

<http://www.eiro.eurofound.ie/2003/01/Feature/SE0301104F.html>

스웨덴 정부 노동시장에서의 여성차별 해결을 위한 연구 실시

스웨덴 정부는 2월 6일 스웨덴 노동시장에서 성차별이 계속되는 이유와 그 해결방안을 모색하고자 Åsa Löfström (Umeå 대학, 경제학부 조교수)를 책임자로 임명하고, 2004년 3월까지 연구를 시작한다. 노동시장에서의 성차별은 스웨덴만의 문제가 아니라 세계적인 이슈이기 때문에 이 연구에는 국제적 견해도 소개할 계획이다.

2002년에도 여성의 민간기업의 고위경영자 활동참여를 조사하는 연구가 시행되었고, 2003년 3월 연구결과가 발표될 예정이다. 스웨덴 노동시장에서 성차별을 줄이고, 남성 및 여성에게 더 폭 넓은 기회의 평등을 보장할 것인지가 오랫동안 중요한 이슈였다.

출처: <http://www.eiro.eurofound.ie/2003/03/InBrief/SE0303101N.html>

스페인 노·사 2003년 단체교섭 가이드라인 발표

2003년 1월 30일, 스페인 중앙노조연합과 사용자단체는 2003년 단체교섭을 위한 상호다자간 협약을 체결했다. 이는 긍정적인 평가를 받는 2002년의 협정과 유사한 형태로 기업단위 단체교섭을 위한 가이드라인을 제공한다.

협정의 중심 이슈인 임금에 관해서는 EMU(유럽경제통화연맹)의 구조를 내에서, 임금교섭은 정부의 물가상승 목표치를 참조하고 생산성 향상을 고려해서 물가상승을 반영한 추가적인 임금 향상이 가능하다는 임금수정조항(wage revision clauses)을 포함시켜, 기업별·산업별 다양성을 고려해 융통성있게 이루어져야 한다는 원칙이 적용된다. 그밖에 협정에는 스페인의 높은 임시고용률을 극복하기 위한 고용안정과 내부의 질적 고용유연성 증진 등 EU 지침이 요구하는 고용유연성과 안정성의 적절한 균형 유지를 위한 내용도 반영되어 있다.

출처: <http://www.eiro.eurofound.ie/2003/02/Feature/ES0302204F.html>

스페인 발레오(Valeo) 공장폐쇄, 256명 해고

프랑스에 거점을 둔 자동차부품생산업체인 다국적기업인 발레오사가 스페인 San Esteves de Sesrovira (Barcelona)의 공장을 폐쇄와 함께 256명의 노동자를 해고한다고 발표했다.

공장폐쇄 절차는 정리해고 절차와 노동자 파업을 거쳐, 2월에 임금보상과 퇴직대기(56명), 재취업안(200명)을 내놓고 협약이 체결되는 것으로 마무리되었다. 발레오사는 생산시설을 800km 떨어진 Martos (Jaen)으로 이전한다고 발표했으나 노조측은 생산기지가 중부유럽과 동유럽 국가들로 이동하고 있다고 주장하고 있다. 독일, 프랑스, 이탈리아의 경기침체로 인한 수출감소가 공장폐쇄의 원인으로 보이며, 자동차부품, 오토바이 제조업과 섬유업계가 큰 영향을 받고 있다.

출처: <http://www.eiro.eurofound.ie/2003/03/InBrief/ES0303202N.html>

프랑스 대우전자 프랑스 계열사 법원으로부터 청산통보

프랑스 법원은 지난 1월 27일 대우전자의 프랑스 현지 계열사인 동부 몽-생-마르탱에 있는 대우-오리온 TV 브라운관 공장에 청산 결정을 내렸다.

대우-오리온 공장은 한국 모기업이었던 옛 대우전자의 워크아웃 과정에서 구제대상에서 제외돼 프랑스 현지법원에 이미 파산보호를 신청한 상태로 직원들은 공장가동 계속과 정리해고 후 지원 등을 요구해왔다.

출처: <http://www.eiro.eurofound.ie/2003/02/InBrief/FR0302102N.html>

프랑스 50세 이상의 근로자들에 대한 실업급여 수급 기간 제한

실업보험에 관한 2001년 1월 1일 단체협약의 부속협정(2002년 12월 27일 체결)에서 정하는 바에 따라 2003년 2월 5일의 제2003-98호 데크레(노동법전 R.351-1조로 편입)는 50세 이상의 근로자들에 대한 실업급여 수급 기간을 제한하였다. 그 내용을 보면, ① 근로계약 만료 전 22개월 중 6개월 동안 근로한 근로자의 경우에는 7개월, ② 근로계약 만료 전 24개월 중 14개월 동안 근로한 근로자의 경우에는 23개월, ③ 근로계약 만료 전 36개월 중 27개월 동안 근로하고 근로계약 만료 당시 50세 이상인 근로자의 경우에는 36개월, ④ 근로계약 만료 전 36개월 중 27개월 동안 근로하고 사회보장법전에서 정하는 노후연금에 따라 100분기의 보험료를 납입한, 근로계약 만료 당시 57세 이상인 근로자의 경우에는 42개월 동안 실업급여가 주어진다.

* 프랑스의 실업보험은 국가의 법률이 아니라 노사의 단체협약에 의하여 도입되었으며, 노사 동수로 구성되는 '고용협회'(ASSEDIC, UNEDIC)에서 관리한다.

출처 : Le Journal officiel de la République française, 2003년 2월 8일, 2376면.

<http://www.legifrance.gouv.fr/>

프랑스 10인 이상 사업장 근로시간 35.6 시간

2002년 4/4분기 근로조건 통계조사 결과에 따르면, 10인 이상 사업장의 정규직 근로자의 79.9%가 주근로시간이 36시간 미만이며, 이들 사업장 전체 정규직 근로자의 평균 주근로시간은 35.6시간이다. 이러한 근로시간은 2001년 같은 시기보다 1.1% 줄어든 것이다. 한편, 파트타임 근로자의 비율은 2001년 12월 말의 13.5%에서 2002년 12월 말에는 13.9%로 약간 늘어났으며, 기간을 정한 근로계약(CDD)을 체결한

근로자의 비율은 2000년 5.9%, 2001년 6.2% 그리고 2002년에는 6.3%인 것으로 조사되었다.

출처 : 프랑스 통계청(DARES) 2002년 4/4분기 근로조건 통계조사

<http://www.travail.gouv.fr/etudes/textes/20030321/pdf/2003.03-13.1.pdf>

핀란드 노조조직률 하락

2003년 2월 핀란드 노동부에서 출판한 자료에 따르면, 핀란드 노조가입자수가 1994년부터 2001년까지 18,000명 증가해서 2001년 현재 208만 명에 이른다. 이 중 21.5%를 차지하는 학생, 연금생활자, 자영업자 등의 특별계층을 제외한 경제활동인구(임금노동자와 실업자) 1994년부터 2001년까지 161,000명 증가해서 2001년 현재 164만 명으로 노조조직률은 78.5%에서 71.2%로 7.3%포인트 하락했다. 노조조직률 하락은 남성(10%포인트 하락 66.8%)의 경우가 여성(4%포인트 하락 75.6%)보다 더 크다.

노조조직률 하락의 원인은 다음과 같다. 핀란드노조 가입자들은 8개월간 노조실업기금에 회비를 납부함으로써 실업보험 수급자격이 주어지는데, 1994년~2001년 사이 노조에 가입하지 않고도 가입할 수 있는 실업보험기금(YTK)의 가입자수 증가(48천명에서 18만명)가 노조조직률의 하락에 영향을 주었다. 실업기금 통계에 따르면 전체 실업보험 중 YTK 가입자의 비율은 9.1%이다. 또 노조조직률은 경기순환에 따라 호황보다 불황 때 높다. 1994년 불황시 최고를 기록했던 노조조직률은 2001년까지 지속적으로 하락해서 2001년 현재 71.9%이다. 젊은층의 노조가입률이 하락하고 있어서(30세 이하 노조조직률은 1995년 53.5%에서 2001년 40.3%로 하락했고, 50~59세 그룹의 노조조직률은 1995년 81.8%에서 2001년 78.6%로 하락했다.), 이 또한 장기적으로 노조조직률 하락에 영향을 준다.

출처: <http://www.eiro.eurofound.ie/2003/02/Feature/FI0302204F.html>

중국 노동보장과학연구원 ‘중국노동보장과학연구 네트워크’ 개통(2002년 11월 8일)

2002년 11월 8일 중국노동보장과학연구 주도로 ‘중국노동보장과학연구네트워크’가 정식으로 서비스를 시작했다(현재 중국어로 서비스 중). ‘중국노동보장과학연구 네트워크’에는 1원(중국노동보장과학연구원), 4소(노동과학연구소, 노동급여연구소, 사회보험연구소, 노동자와 정보연구소), 1회(중국노동학회)가 포함되어 있으며, 동시에 지방노동보장과학연구기구 상응의 홈페이지도 설치되어 있다. 종합적인 과학연구정보서비스와 관리시스템으로서 ‘중국노동보장과학연구 네트워크’는 앞으로 중국노동보장과학연구원 및 기타 각 연구소들의 과학연구와 관리수준을 제고하는 데 큰 도움이 될 것이라고 예측된다.

<http://www.calss.net.cn/2002/11/1725.htm>

중국 노동·사회보장부 서부 원거리훈련 실시 결정

중국 노동·사회보장부에서는 ‘직업훈련을 강화를 통한 취업능력 제고 계획’과 ‘국가 고기능인재훈련공정’에 근거하여 서부 원거리 훈련공정을 실시하기로 결정하였다. 원거리직업훈련을 통하여 직업훈련의 규모를 확대하고 질과 효율을 높임으로써 노동자의 소질을 제고하고 취업과 재취업의 촉진을 시도하려 하였다. 원거리훈련의 내용에는 취업과 재취업훈련, 직업자격증훈련 및 재직인원의 재고훈련이 포함되어

있다.

훈련계획은 세 단계로 나누어 진행한다.

첫번째 단계에서는 내몽골, 쓰촨, 광시, 구이저우, 산시, 간쑤, 칭하이, 신장 등 8개 성(자치구)에서 14개 훈련기구를 선택하여 원거리 훈련사무소를 건설한다. 여기서는 주로 실업자와 노동예비제 인원을 상대로 원거리직업훈련을 전개한다. 두번째 단계에서는 전국100여 개 도시의 조건을 갖춘 기공학교, 고급 기공학교, 직업훈련센터, 직업기술학원, 민간조학기구들을 상대로 원거리훈련을 실시한다. 원거리재취업 훈련을 바탕으로 직업훈련공공학과훈련, 교육자훈련, 직업자격훈련, 첨단기술학과 등을 조직, 전개한다. 세번째 단계에서는 기술발전 정도가 높고 조건이 구비된 지역별로 특화된 원거리훈련을 전개함과 동시에 농촌 잉여노동력에 대한 실용기술훈련을 전개한다.

노동·사회보장부 취업훈련사에서 이번 서부훈련항목의 전반계획과 정책지도를 담당하고, 중국취업훈련기술지도센터에서 원거리훈련 항목의 실시와 항목의 일상사무를 책임진다. 중국취업훈련기술지도센터의 홈페이지(<http://www.osta.org.cn>)의 <서부지구원거리훈련항목> 전용코너를 개설하고 항목의 발전상황, 학과 안배 및 사업수요 등을 알린다.

출처: <http://www.labournet.com.cn/idnews/fileview.asp?fileno=4566>

중국 정리해고로 인한 실업인원 재취업 촉진 정책 시행

중국 공산당 중앙위원회와 국무원은 '정리해고로 인한 실업인원 재취업사업 촉진'(중발[2002]12호, 중앙12호문건이라 약칭함) 정책을 발표하고 노동보장부, 중앙선전부, 국가발전계획위원회, 국가경제무역위원회, 검찰부, 재정부, 건설부, 국토자원부, 중국인민은행, 국가세무총국, 국가공상총국, 중앙편집사무실, 전국총공회 등에서는 공동으로 시행할 수 있도록 8가지 상대 방침을 제정하였다. 그 내용에는 대상확정, 비용감면, 조세감면, 소액대출, 자금관리, 국유대중형기업의 노동자재분류 및 잉여노동력 배치 등이 포함된다. 2003년 1월 8일까지 각 부처는 국무원의 승인하에서 8가지 방침에 관한 해당 문건을 발표하였으며 지역별로 전달했다. 이는 중국 특색이 있는 적극적인 취업정책의 틀이 기본적으로 명확해졌음을 표시한다. 현재 이 정책들은 이미 실시되고 있다.

<http://www.osta.org.cn/recently/03-02-09-2.htm>

중국 인사부 졸업생 취업촉진방안으로 각종 규제 폐지

올해는 고등교육 학생수를 확대한 후 대학 본과 학생들이 졸업한 첫 해이다. 통계에 따르면 중국 보통 고교 졸업생수는 212.2만 명에 달하는데 이는 작년보다 67만 명이 증가한 것으로 증가폭이 46.2%이나 달한다. 때문에 졸업생들의 취업문제가 사회문제로 확대되고 있다. 2003년 대학 졸업생 취업문제가 사회문제로 확대되자 인사부에서는 각 지역마다 현재 실시하고 있는 대학 졸업생 취업 채용정책에 대하여 정리하고, 대학 졸업생 취업에 불리한 모든 정책, 규정을 수정, 취소하며 대학 졸업생들이 지역적 제한(성, 자치구, 직할시, 시)을 타파하여 취직하는 것을 허락하였다.

출처: <http://www.calss.net.cn/2003/3/2429.htm>

중국 제 10기 전인대와 중국의 노동정치

중국은 지난 3월 5일부터 국가의 최고의결기관인 제10기 전국인민대표대회를 북경에서 개최하였다. 이번 회의를 마지막으로 물러나는 주룽찌(朱鎔基) 총리는 5일의 대회보고에서 올해의 전반적인 국가정책을 제시하였는데 물론 여기에는 중국의 향후 노동정책을 담고 있었다. 이번 보고에서 가장 두드러지게 드러난 노동정책은 무엇보다도 많은 고용창출이었는데 이를 위해서 올해 역시 7% 이상의 경제성장률을 이루어내겠다고 약속하였다. 이는 7% 이상의 경제성장이 전제되어야 중국사회가 받아들인 만한 일자리 창출이 가능하다는 지난 몇 년간의 중국의 국가와 사회 사이에 있어 온 나름대로의 '합의'에 그 정책의 근거를 두고 있다. 따라서 중국의 경우 7%의 경제성장률은 경제정책의 목표이면서 동시에 실업문제를 해결하기 위한 주요한 수단이기도 한 것이다. 이 같은 경제발전 목표를 달성하기 위해서 주룽찌 총리는 중국 정부가 가장 중점을 두고 추진하려 하는 경제정책이 확대재정정책을 통한 내수확대정책이라고 밝히면서 기존의 농촌경제 건설과 서부 건설을 다시 강조하였다. 동시에 연금제도와 의료보험의 충실한 기반 확대 그리고 도시지역 최저생활보장제도의 실질적 확충을 강조하였는데 이는 사회안정을 위한 조치이면서 동시에 사회의 구매력 유지확대라는 의미도 함께 지니고 있다. 고용정책의 원칙으로서는 “노동자의 자율성, 시장기능의 조절에 의한 고용창출, 그리고 정부의 고용촉진정책”을 제시하고 이를 위해서 ‘규범적인’ 노동시장을 마련해야 한다고 하였다. 구체적인 고용정책으로서는 그동안 경제 활성화의 원동력이었던 중소기업, 성장 잠재력이 많은 3차산업, 고용창출 효과가 큰 노동집약산업을 지원하겠다고 하였다. 동시에 창업과 자영업을 고무하고 ‘유연하고 다양한(靈活多樣) 취업방식’ 즉 비정규직을 적극적으로 활성화시켜 나가겠다고 밝혔다. 주 총리의 보고에 뒤이은 6일의 시양회이청(項懷誠) 재정부장의 대회보고 그리고 12일에 있는 장쥬지(張左己) 노동사회보장부 부장의 기자회견에서 이러한 중국 정부의 향후 노동정책들이 보다 구체적으로 다시 확인되었다.

출처: <http://news.sina.com.cn/c/2003-03-05/0845933316/index.shtml>

<http://news.sina.com.cn/c/2003-03-06/0953935109/index.shtml>

<http://news.sina.com.cn/c/2003-03-12/1500943926/index.shtml>

중국 국무원 총리 원자바오(溫家寶)/ 노동사회보장부 장관 장쥬지(張左己) 취업개선책 기자회견

3월 18일 오전에 제10회 전국인민대표대회 1차 회의 폐막 후 기자회견에서 국무원 총리 원자바오는 개체사영기업등 비공유경제를 발전시키겠다는 것이 중국 정부의 공식적인 입장이라고 밝혔다. 합법적인 경영, 규정에 따른 납세, 노동자의 합법적인 권익 수호, 안전과 환경보호 요구에 부합하는 개체사영기업을 발전시키는 것은 취업 확대하는 아주 중요한 방안이라고 말하고, 시장진입 허가, 세금납부, 자금대출 및 수출입 등에서 개체사영업기업에 대해 공평하게 대우할 것임을 밝혔다.

한편, 3월 13일 기자회견에서 중국 노동 및 사회보장부 장관 장쥬지가 중국 향후의 취업문제에 대하여 아래와 같은 다섯 가지 대책을 발표하였다.

① 가장 근본적이고 우선적인 방법은 경제를 발전시키는 것이다. 계속하여 적극적인 재정정책과 화폐

정책을 실시하고 내부수요를 확대한다.

- ② 산업구조, 기업구조, 소유제구조를 조정하여 일자리창출을 확대한다.
- ③ 특혜적인 취업과 재취업정책을 실시한다.
- ④ 취업과 사회보장의 서비스를 개선한다.
- ⑤ 취업촉진에 대한 정부재정의 투입을 강화한다.

출처: 총리 기자회견:<http://www.labournet.com.cn/ldnews/fileview.asp?fileno=5100>

장관 기자회견:<http://www.calss.net.cn/2003/3/2446.htm>

중국 올해 실업률 8~10% 예상

중국의 국무원 산하 발전연구원 원장 왕멍웨이(王夢奎)는 금년도 실업률이 8%에서 10%에 이를 것으로 예상했다. 이와 같이 높은 수치는 앞서 쑹페이옌(曾培炎)이 3월 6일 전인대에서 보고한 올해의 실업률 예상치 4.5%의 두 배에 이르는 수치이다. 이같이 상이한 결과는 왕멍웨이가 그동안 중국 정부가 공식적으로 언급하기를 꺼렸던 실질 실업률을 근거에 두고서 올해의 중국 실업률을 언급했기 때문이다. 중국 정부는 그동안 실업률을 언급할 때 도시지역에서 실업노동자가 실업으로 등록된 경우만을 실업자수로 계산하는 등록실업률을 실업률로 발표했다. 따라서 실질적으로 실업으로 볼 수 있는 국영기업의 많은 하강(下崗)노동자들은 이들 실업률에 포함하지 않았다. 중요한 사항은 이렇게 높은 실업률이 예상된 이유인데 이것은 중국 사회의 인구연령 구성 때문에 앞으로 2010년까지 새로 진입하는 노동인구가 매년 1,000만명씩 증대할 것으로 예상되기 때문이라는 것이다.

결국 중국 정부는 한동안 고용문제 해결에 상당한 노력을 경주할 것으로 예상된다. 지난 3월 13일에 당시 노동사회보장부 장쥬지 부장은 중국 정부가 실시하려는 6가지 주요한 고용촉진정책의 내용을 발표하였다. 즉 ‘小, 三, 多, 密, 非, 外’로 대표되는 이 정책은 고용창출 효과가 큰 중소기업, 3차산업, 사유기업, 노동밀집형기업, 비정규직, 그리고 노동수출을 통하여 실업문제에 대처하는 것이다.

<http://www1.cei.gov.cn/dailynews/doc/YBQAA/200303252754.htm>

<http://news.sina.com.cn/c/2003-03-13/093370560s.shtml>

일본 후생노동성, 경찰청, 법무성 불법취업외국인에 공동 대응

일본의 경찰청, 법무성, 후생노동성은 지금까지 효과적인 상호 협조적인 불법체재, 불법취업 등 외국인 대책을 추진하여 왔다. 그러나 최근 몇 년 일본의 취업 악화에도 불구하고 자국과의 급여격차를 배경으로 현재 일본 국내에는 약 22만 명의 불법체류 외국인이 거주하고 있는 것으로 예측되고 있고, 이 숫자는 지속적으로 증가하는 추세이다. 이런 불법체류 외국인들은 국제화에 따라 일본 사회 내에서도 큰 영향을 주는 동시에 국제조직 범죄에게도 이용당하고 있다. 따라서 경찰, 법무, 후생노동성은 상호연계를 강화하여, 그리고 각 해당 부문의 지원을 얻어 아래 사항에 중점을 두면서 불법체류, 불법취업 등 외국인 대책을 강력하게 추진하고자 한다.

- ① 불법취업 외국인노동자 및 악질적인 중개인, 고용주 등에 대한 밀접한 정보교환

- ② 기업주, 단체에 대한 행정지도 및 개발활동을 강화
- ③ 취직노동자격을 갖고 있는 외국인들의 자격외 활동에 대한 방지정책 강화
- ④ 악질적인 불법체류, 불법취업 노동자등에 대한 감독
- ⑤ 조치 강화
- ⑥ 불법취업 방지에 대한 국내외 홍보 적극 실시

출처: <http://www.mhlw.go.jp/houdou/2003/03/h0305-1b.html>

일본 2003년 4월부터 임금근로자의 의료보험 부담금 증가

일본의 의료보험제도는 의료비의 일부를 부담함으로써 누구나 의료혜택을 볼 수 있는 국민보험제도가 있다. 연간 GDP의 6%에 이르는 31조엔의 예산이 의료보험에 투입되고 있고, 고령화에 따른 인구의 1/8을 차지하는 70세 이상 노령자에 전체의 1/3 이상이 사용되고 있다. 불경기로 인한 보험료 수입 확대의 어려움으로 인하여 각 의료보험제도의 재정은 곤경에 처해 있다. 특히 중소기업의 임금근로자나 그 가족이 가입하고 있는 정부 건강보험의 재정은 더욱 막대한 적자를 보이고 있다. 국민의료보험의 미래를 위하여 후생노동성에서는 2003년 4월부터 임금노동자의 의료보험 부담금을 기존의 20%에서 30%로 인상하기로 했다. 이로써 임금근로자도 가족이나 자영업자(국민건강보험가입)와 같은 공평한 보험료 납부를 하게 되는 것이다. 그리고 30%로의 인상에 더불어 아래와 같은 조치도 실시한다.

- 약품에 관한 일부분 부담금(병원 등에서 약을 받았을 때 지불하는 정액의 부담)을 폐지한다(2003년 4월 실시).
- 3세 미만의 유아에 대해서는 출산장려정책의 일환으로 20%를 부담시키고 하고 있다(2002년 10월 실시).

그리고 치과의료에는 일정한 개인부담 한도액이 있어 단순히 20%나 30%로 적용하는 것은 아니며 특히 저소득층(주민세 미납부자)에게는 개인부담 한도액을 원래의 3만 5천엔으로 유지시켜 배려하고 있다.

출처: <http://www.mhlw.go.jp/topics/2003/03/tp0311-1.html>

http://www.economist.com/displaystory.cfm?story_id=1633628

일본 후생노동성 근로자 월 평균임금 처음으로 감소

일본의 후생노동성이 발표한 「임금구조기본통계조사」에 의하면, 지난해 일본근로자의 평균임금이 302,600엔으로 전년에 비해 1.0% 감소하였던 것으로 나타났다. 평균임금의 감소는 조사 실시 이래 처음이다. 남녀별로 보면 남성은 336,200엔으로 전년대비 1.3% 감소, 여성은 223,600엔으로 0.5% 증가하여 대조를 보였다.

연령계층별 임금을 보면 남성의 경우, 50~54세에 임금이 최고수준에 달하는 반면, 여성은 35~39세였다. 전년과 비교하여 연령별 임금의 증감을 보면, 남성의 경우 모든 연령층에서 감소하였는데 감소폭이 가장 큰 연령층은 60~64세로 -3.2%를 기록하였고, 그 다음이 50~54세 연령층으로 -2.0% 감소하였다. 감소폭이 가장 낮은 연령층은 40~44세로서 -0.6%를 기록하였고 그 다음이 45~49세 연령층

으로 -0.7%를 기록하였다. 그 외의 연령층은 1%대의 감소를 보였다. 여성은 60~64세(-2.6%), 30~34세(-0.8%), 45~49세(-0.5%), 그리고 35~39세(-0.2%) 연령층에서 감소하였고, 다른 연령층에서는 증가하였다.

기업규모별 임금격차를 보면, 1,000명 이상 대기업을 100로 할 경우, 100~999명의 중기업은 남성 84, 여성 90이고 10~99명의 소기업은 남성 75, 여성 81로 기업규모가 작을수록 임금수준이 낮고, 여성보다 남성의 임금격차가 크게 나타나고 있음을 알 수 있다. 남성을 기준으로 임금격차의 1년간의 변화를 보면, 전년의 경우 대기업을 100으로 하면, 중기업 82.8, 소기업 75.2으로서 대기업과 중기업의 임금격차는 줄어든 반면, 대기업과 소기업의 격차는 오히려 확대되었다. 연령계층별로 전년과 비교하면, 중기업의 임금은 45세 이상에서 대기업과의 격차가 조금 줄어들었고, 반대로 29세 이하에서 약간 격차가 커졌다. 소기업에서도 29세 이하의 연령층에서 대기업과 격차가 커졌으나 다른 연령층에서는 뚜렷한 변화가 없다.

한편, 학교 졸업 직후 기업에 취직하여 동일기업에서 계속 근무하는 표준노동자를 기준으로 남성의 학력별 임금격차를 보면, 대졸과 고졸이 피크에 달하는 55~59세 연령층의 경우 대졸을 100으로 한 결과 전문대졸이 81.1, 고졸이 79.9로 대졸보다 약20%정도 임금수준이 낮다. 전년과 비교하여 전연령층에서 대졸과 전문대졸이 -0.6% 감소한 반면, 고졸은 -2.5% 감소하여 학력별 격차가 커졌음을 알 수 있다.

이번 조사결과 주된 특징을 요약하면, 일본근로자의 임금은 처음으로 감소하였는데 그것은 남성의 임금감소에 의한 영향이 컸고, 남녀별 임금격차는 약간 축소되었다. 남성을 기준으로 기업규모간 격차의 변화를 보면, 중기업은 대기업과 임금격차가 줄어든 반면 소기업은 오히려 확대되었다.

이 조사결과는 매년 후생노동성이 실시하는 조사의 일부분으로서 10인 이상 민간업체를 대상으로 2002년 6월 현재의 상황을 집계한 것이다. 임금은 초과근로수당과 상여금을 제외한 월 평균임금이다.

출처; 후생노동성 <http://www.mhlw.go.jp/toukei/itiran/roudou/chingin/kouzou/z02/index.html>

일본 RENG0- 춘투에서 임금하락 억제, 노동법 개악반대

RENGO에서는 3월 20일 참의원의원회관에서 원내집회를 소집하였다. RENG0 구성조직, 지방연합회를 중심으로 약 100여명이 참가하여 고용보험의 지불률 저하, 불안정고용 노동자의 확대에 관련되는 노동기본법, 노동자과건법의 개악에 대한 반대를 공소하였다. 주최자를 대표하여 RENG0사무국장이 현재 국회에 고용보험, 해고제도 등 노동·고용에 관련하는 법안 등이 많이 제출되어 있을 것이라는 데 관하여 “국회의 일정이 꽤 혼란하다. RENG0의 요구를 실현하기 위하여 힘껏 활동을 진행하겠다. 상황은 아주 어렵지만 조금이라도 좋은 방향으로 나아가도록 노력하겠다”고 결심을 발표하였다.

2003년 일본노조 춘투가 바야흐로 중요한 시점에 이르러 3월 12일에 JC그룹(금속부문)을 중심으로 하는 주요 노조들이 기업들로부터 임금관련 답변을 받았는데, 거의 모든 노조에서 기존의 임금을 유지하게 되었고 상여금은 작년의 실적을 초월하는 것으로 알려지고 있다. 12일에 령고(RENGO)의 회장, 부회장(금속부문대표), 사무국장이 기자회견을 갖고, 회장은 노조의 교섭결과를 “고용을 수호하기 위하여 최선을 다 하였다”라고 평가하였다. 그러면서 이런 임금유지 확보효과로 향후 교섭하는 노조를 격려하여 가겠다고 말하였다.

출처: <http://www.jtuc-rengo.or.jp/new/news/weekly/no020/01.html>
<http://www.jtuc-rengo.or.jp/new/news/photo/20030320b.html>

홍콩 홍콩진출 중국 본토 인력의 직업과 전공에 대한 제한 취소

홍콩 행정회의는 11일에 '내지인재유인계획'의 집행 세부사항을 심의하여 홍콩에 진출하는 본토 인력의 직업과 전공 및 규모 제한을 폐지한다고 발표했다.

새로운 홍콩진출 인력 자격은 우수한 교육배경을 갖춘 자, 보통은 학사학위 획득자를 가리키나, 특수 상황에서는 우수한 기술자격을 구비하고 그에 상응한 경력을 증명할 수 있는 자도 가능하며, 종사하는 일은 반드시 학력 또는 경력과 상응해야 한다.

그리고 본토 인력을 채용하는 경우는 홍콩에서의 구인이 어려운 분야에 한하며, 임금은 그 당시 홍콩의 현지 인력과 유사한 수준으로 지급해야 한다. 진출신청 성공자는 가족(21세 이하 미취업의 자녀)과 함께 홍콩으로 갈 수 있다.

홍콩 경제발전을 위한 이 '내지인재유인계획'은 올해 7월부터 신청을 받을 예정이다.

출처: <http://www.labournet.com.cn/ldnews/fileview.asp?fileno=4852>

미국 Employee Benefits Security Administration (EBSA)

미국 노동부는 2월 3일부터 민간부문 근로자 1억 5천만명의 퇴직, 의료, 기타 기업복지업무를 담당하는 기관인 Pension and Welfare Benefits Administration (PWBA)의 명칭을 Employee Benefits Security Administration (EBSA)로 변경했다.

EBSA홈페이지:[http:// www.dol.gov/ebsa](http://www.dol.gov/ebsa)

출처: <http://www.dol.gov/opa/media/press/opa/OPA200350.htm>

미국 DOL 2002년 연차 보고서 발간

Annual Report, Fiscal Year 2002: Report on Performance and Accountability

출처: http://www.dol.gov/_sec/media/reports/annual2002/

미국 산타페 생활급(Living Wage: 최저임금 인상) 도입 협의

뉴멕시코 주의 주도 산타페에서는 2003년 7월부터 종업원 10인 이상인 모든 회사(25인 이상의 비영리 단체)의 노동자들에게 시급을 \$8.50로 인상하고 2007년 7월에는 \$10.50으로 인상한다는 내용의 저임금 생활자들을 위한 생활급 도입안이 협의중에 있다.

현재 미국의 최저임금은 시간당 \$5.15이며, 민주당에서는 이를 \$6.65로 인상하려 시도하고 있으나 '97년 이후 인상되지 않고 있으며, 도시별(뉴욕을 포함한 77개 도시에서) 최저임금 인상안이 도입중에 있고, 125개 도시에서 캠페인이 진행되고 있다.

이에 대항해서 경영자측에서는 도시별 최저임금 책정을 금지하는 법안을 통과시키려는 시도를 하고

있고, 이미 뉴올리언즈 주에서 법안이 통과되었다.

Santa Fe안 개요: http://www.epionline.org/livingwage/lw_proposal_detail.cfm?ID=224

출처: http://www.economist.com/World/na/displayStory.cfm?story_id=1578229

http://www.epionline.org/livingwage/santa_fe.cfm

기타 생활급 관련 정보

http://www.brennancenter.org/programs/living_wage

<http://www.livingwagecampaign.org>

<http://www.epionline.org/livingwage/index.cfm>

미국 노동통계청(BLS) Union Members in 2002(Annual) 발표 2월 25일

미국 노동통계청이 발표한 자료에 따르면 2002년 노조가입자 수는 전체 임금근로자의 13.2%(1,610만 명)로 2001년의 13.4%(1,630만 명)에 비해 약간 감소했다. 노조가입률은 데이터 수집을 시작한 1983년(20.1%) 이후 계속 감소하고 있다.

주요 발표내용: 남성 노조가입률(14.7%)이 여성(11.6%)보다 높고, 흑인의 노조가입률(16.9%)이 백인(12.8%)이나 히스패닉(10.5%)보다 높은 상태를 계속 유지하고 있다. 공공부문 노동자의 노조가입률(10명중 4명 꼴)이 민간부문(10명중 1명 이하)보다 높고, 민간부문에서는 운송산업의 노조가입률이 가장 높다. 소방관, 경찰 같은 보호서비스업(protective service industry) 종사자들의 노조가입률은 2002년 약 40% 정도로 1983년부터 다른 어떤 직군보다 높은 수준을 유지하고 있다.

BLS 발표자료: <http://stats.bls.gov/news.release/union2.toc.htm>

BLS Monthly Labor Review(MLR) 관련 기사: <http://stats.bls.gov/opub/ted/tedhome.htm>

AFL-CIO 관련 보도: <http://www.aflcio.org/aboutunions/ns02252003.cfm?RenderForPrint=1>

미국 노동통계청 (BLS) 2월 고용관련 발표 - 불황에 대한 우려 증대

미국 노동통계청이 3월 7일 발표한 자료에 따르면 지난 2월 미 전체 임금노동자수는 308,000명 감소하였다. 제조업(53,000), 서비스(86,000), 건설(48,000) 등 경제 내의 거의 모든 분야에서의 실직자 수의 증가는 지난 1월 전체 임금노동자수 증가(185,000) 이후 꾸준한 회복을 기대했던 전문가들의 예상에서 크게 벗어난 것이다. 특히 이는 지난 9월 11일 테러사건으로 큰 타격을 입었던 2001년 11월 이후 가장 큰 실직(job loss)으로 아직 취약한 상태에 있는 미국 노동시장에 정부의 강력한 대응이 필요함을 시사한다. 2월의 실업률은 5.8%로 큰 변화를 보이지는 않았으나 이 중 6개월 이상 직장을 찾지 못한 장기실업자의 비중은 22.1%(187만명)에 이르러 지난 10년간 최고의 장기실업률을 기록하였다. 현재 언론 및 연구기간에서 실시 이전부터 비판을 받고 있는 부시 행정부의 감세를 통한 경기부양책(The President's Plan for Jobs & Economic Growth)이 별다른 고용증가를 보이지 않는 미국 경제의 회복(jobless recovery)에 얼마나 많은 도움을 줄는지 주목된다.

출처: 미노동통계청 발표 자료:

<http://www.bls.gov/news.release/pdf/empsit.pdf>

<http://www.bls.gov/news.release/pdf/jec.pdf>

미 일간지 보도 :

New York Times, Boston Globe (3월 8일)

Washington Post (3월 14일)

Los Angeles Times (3월 7일 - 실업 수당 청구 증가에 관한 보도)

미국 하원 파산법 개정안 통과

미국 하원은 3월 19일 개인의 파산신청을 어렵게 하는 것을 골자로 하는 파산법 개정안(Bankruptcy Abuse Prevention and Consumer Protection Act)을 압도적인 표차로 통과시켰다. 새로운 법안에 따르면 파산신청을 하는 채무자들 중 부채의 일부를 갚을 수 있는 것으로 판결되는 사람들은 모든 부채를 청산받는 기존의 파산선고법(Chapter 7 Bankruptcy)의 보호를 받는 대신, 새로 개정된 Chapter 13 아래 채권자로부터 보호를 받으며 5년간 채무를 갚게 된다. 은행 및 크레디트 카드회사 등의 채권자들은 채무자들이 기존의 파산법을 악용해 부채를 갚을 능력이 있음에도 불구하고 법정에 파산 신청을 함으로써 채무 이행을 회피해 왔다고 불평해 왔다. 미상공회의소(U.S. Chamber of Commerce)에 따르면 호황기이었던 1994년~1998년 동안에도 개인의 파산건수는 80만에서 140만으로 72% 이상 증가했다. 민주당 의원들과 소비자그룹, 노동조합은 파산자가 증가한 것은 채권자들의 느슨한 신용관리에 의한 부채 증가에 더 문제가 있다고 지적하며, 새로운 법안이 정치적으로 영향력 있는 은행과 크레디트 카드 회사의 손을 들어준 것이라며 이 법안의 통과에 반대했다. 새로운 파산법 개정안은 결과적으로 실업과 건강보험료의 증가로 어려움을 겪고 있는 노동자들의 고통을 증가시키는 것이라는 비판을 받고 있는 가운데 이 법안이 상원에서도 통과될지는 불확실한 것으로 알려져 있다.

출처: 미하원 홈페이지 http://www.house.gov/rules/sum_bankrupt108.htm

미상공회의소: <http://www.uschamber.com/government/issues/econtax/bankruptcy.htm>

AFL-CIO 언론보도자료: <http://www.aflcio.org/mediacenter/prsptm/pr03192003.cfm>

기타 New York Times (3월 20일), Reuters (3월 19일) 보도.

해외연구원 소식

독일 IZA(The Institute for the Study of Labor) 영문토론회 자료 Discussion Papers No. 690-739

노동 유연성과 이동성

no. 739: Who's to blame? The determinants of German Students' Achievement in the PISA 2000 Study

no. 738: Managerial job assignment and imperfect competition in asymmetric equilibrium.

- no. 731: Educational Attainment: Analysis by Immigrant Generation
- no. 726: Job Matching and the Returns to Educational Signals
- no. 725: An Examination of Sheepskin Effects Over Time
- no. 721: Do Oppositional Identities Reduce Employment for Ethnic Minorities?
- no. 718: Consistency in Organization
- no. 709: Delays in Renewal of Labor Contracts: Theory and Evidence
- no. 706: Blessing or Curse? Domestic Plants' Survival and Employment Prospects after Foreign Acquisitions
- no. 704: Intrafirm Mobility and Sex Differences in Pay
- no. 700: Flexible Workplace Practices and Labor Productivity
- no. 690: Contracting with Private Information

국제화와 노동시장

- no. 734: Sibling rivalry: A six country comparison
- no. 733: Wage elasticity of the teacher supply in Switzerland
- no. 730: Innovation and Employment: Evidence from Italian Microdata
- no. 724: The Impact of Deunionisation on Earnings Dispersion Revisited
- no. 717: International Fragmentation and Relative Wages in the UK
- no. 713: Does the Glass Ceiling Exist? A Cross-National Perspective on Gender Income Mobility
- no. 710: On the Wage Growth of Immigrants: Israel, 1990-2000
- no. 705: School Quality and Family Background in Italy
- no. 702: How Does Globalization Affect the Synchronization of Business Cycles?
- no. 699: Educational Track, Networks and Labor Market Outcomes
- no. 698: Product Market Integration, Comparative Advantages and Labour Market Performance

복지국가와 노동시장

- no. 737: Unions, work-related training, and wages: evidence for British men
- no. 735: Micro-simulation of social security reforms in Belgium
- no. 729: Children and Women's Participation Dynamics: Transitory and Long-Term Effects
- no. 723: A Test between Unemployment Theories Using Matching Data
- no. 720: Labour Market Regulation, Productivity-Improving R&D and Endogenous Growth
- no. 719: Equilibrium Directed Search with Multiple Applications
- no. 711: Healthy Living in Hard Times
- no. 708: Determinants of Trade Union Membership in Western Germany: Evidence from Micro Data, 1980-2000

- no. 707: Trade Union Membership in Eastern and Western Germany: Convergence or Divergence?
- no. 701: Earnings-Related Unemployment Benefits in a Unionised Economy
- no. 696: Institutions in the Economic Fitness Landscape: What Impact Do Welfare State Institutions Have on Economic Performance?
- no. 695: Out-of-Pocket Prescription Drug Expenditures and Public Prescription Drug Programs
- no. 694: What Determines the Reservation Wages of Unemployed Workers? New Evidence from German Micro Data
- no. 693: Spatial Mismatch: From the Hypothesis to the Theories
- no. 692: Spatial Mismatch, Search Effort and Urban Spatial Structure
- no. 691: Scale Effects in Markets with Search

중부유럽과 구소련의 노동시장

- no. 727: Benchmarking Structural Change in Transition

노동의 미래

- no. 732: Clean evidence on peer pressure
- no. 712: Is Strong Reciprocity a Maladaptation? On the Evolutionary Foundations of Human Altruism
- no. 697: Differences in US-German Time-Allocation: Why Do Americans Work Longer Hours than Germans?

노동시장정책 평가

- no. 736: The Employment Effects of Active Social Policy
- no. 728: What is the Value Added by Caseworkers?
- no. 722: Children's School Placement in Germany: Does Kindergarten Attendance Matter?
- no. 716: Is Labour Market Training a Curse for the Unemployed? Evidence from a Social Experiment
- no. 714: Educational Production, Endogenous Peer Group Formation and Class Composition - Evidence from the PISA 2000 Study
- no. 703: New Wine in Old Bottles: A Sequential Estimation Technique for the LPM

기 타

A Nation-Wide Laboratory: Examining Trust and Trustworthiness by Integrating Behavioral Experiments into Representative Surveys

자료: <http://www.iza.org/en/webcontent/publications>

독일 BIBB 격월간지|BWP(Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis: 취업훈련에 관한 연구와 실천) 2003/1 발행

기사 목록: 최신 훈련전략을 위한 훈련기법들-인터넷 디자인 옵션
온라인 커뮤니티를 대상으로 한 학습-중소기업에서의 e-learning 기회
변화를 넘어서- 변화의 과정에 대처하기 위한 개발전략
훈련생과 훈련받은 장인들의 취업경력 자기관리능력 조사
기업간 상호협동에서의 학습
취업훈련학습전력에서의 일과 그 중요도-최근 동향 비교

기사 영문 요약: http://www.bibb.de/publikat/bwp/1_03/abstracts_en1_03.pdf

독일 WSI(경제사회연구소:Wirtschafts und Sozialwissenschaftliches Institute) 2002년 단체교섭 보고서 발표

2003년 1월 WSI는 독일 전체 노동자의 80%에 영향을 준 2002년 단체협약을 평가한 보고서를 발행했다. 2002년 평균 임금상승률은 2.7%로 2000년의 2.4%, 2001년의 2.1%보다 다소 상승했다.

보고서: http://www.boeckler.de/ebib/volltexte/Tarifpolitische_Halb-_Jahresberichte-2002-JB-text.pdf

출처: <http://www.eiro.eurofound.ie/2003/02/Feature/DE0302203F.html>

스웨덴 IFAU(Institute for Labor Market Policy Evaluation) 최근 간행물 소개

1. Using matching, instrumental variables and control functions to estimate economic choice models

<http://www.ifau.se/swe/pdf2003/wp03-04.pdf>

2. Improving incentives in unemployment insurance: A review of recent research

<http://www.ifau.se/swe/pdf2003/wp03-05.pdf>

3. Labour market programmes and geographical mobility: migration and commuting among programme participants and openly unemployed

<http://www.ifau.se/swe/pdf2003/wp03-06.pdf>

4. Employment, mobility, and active labor market programs:

<http://www.ifau.se/swe/pdf2003/wp03-03.pdf>

5. The impact of active labor market programs on municipal services:

<http://www.ifau.se/swe/pdf2003/wp03-02.pdf>

6. Program evaluation and random program starts:

<http://www.ifau.se/swe/pdf2003/wp03-01.pdf>

스웨덴 Swedish National Institute for Working Life 일용직 실업자 공식통계 마련

스웨덴 정부의 일용직 실업자(part-time unemployment) 감소를 목적으로 시행하고 있는 프로젝트의 일환으로 스웨덴 국립노동생활연구소에서 일용직 실업자 통계조사가 이루어졌다. 노동시장의 변화로 일용직 근로자가 늘어났지만, 기존의 공식 고용통계 노동인구에는 불완전고용 노동자의 수는 포함되어 있으나, 일용직 실업자의 수는 포함되지 않았다.

연구를 담당한 Anita Nyberg 박사는 일용직 실업자의 여성비율이 매우 높은 만큼, 이번 일용직 실업자 조사를 통해 여성의(일용직) 실업이 남성의(전일제) 실업만큼 정치적으로 중요성을 인정받기를 촉구했다.

Anita Nyberg 박사의 조사에 따르면, 일용직 실업자 중 여성은 156,200명, 남성은 37,000명이라고 추정되고, 전일제 실업자(full-time unemployment)의 경우에는 여성이 75,900명, 남성은 99,300명으로 추정된다. 일용직 실업자들은 전일제 실업자와 달리 실업보험의 수혜자격이 없어서 보험의 혜택을 받지 못하고 있고, 가장 피해가 큰 계층은 여성들로, 지방자치정부의 의료부문이나 유통업에 종사하는 25~34세의 여성들이다.

출처:<http://www.arbetslivsinstitutet.se/articles/030317.asp>

ETUI(European Trade Union Institute) 최근 발간목록

1. Five years' experience of the Luxembourg Employment Strategy, Edited by David Foden and Lars Magnusson

Table of Contents: <http://www.etuc.org/ETUI/Publications/Books/luxembourg/TOCLux.pdf>

introductory remarks: <http://www.etuc.org/ETUI/Publications/Books/luxembourg/introlux.pdf>

2. Trade Unions and the growth of the information economy, by Marcus Kahmann

<http://www.etuc.org/ETUI/Publications/DWP/Kahman.pdf>

3. European labour law and the EU Charter fundamental rights

Summary version: <http://www.etuc.org/ETUI/Publications/Books/labour%20law%20short/EuropeanLabourLawShort.pdf>

<http://www.etuc.org/etui/New/Labourlaw.cfm>

일본 JIL 연차휴가 취득에 관한 조사

일본노동연구기구에서는 2002년 일본 근로자의 연차휴가 취득에 관한 앙케이트조사를 실시하였다(유효회수 조사표 2,579표, 회수율 70.7%). 그 결과는 다음과 같다.

일본 근로자들에게 주어지는 연차휴가일수는 평균 28.4일이나 실제 연차휴가 취득일수는 7.8일로 취득률은 27.5%에 그치고 있다. 성별로 보면, 연차휴가일수는 남성이 30.1일로 여성의 24.6일보다 5.5일 많지만, 실제 취득일수는 여성이 8.7일로 남성의 7.4일보다 더 많이 나타났다. 취득률로 보면, 여성이 35.4%로 남성의 24.6%보다 10.8포인트 높다.

기업규모별로 보면 대기업일수록 근로자에게 부여되는 연차휴가일수와 취득일수가 증가하고 있지만

실제 취득률은 기업규모에 큰 상관성이 없는 것으로 나타났다. 즉 취득률은 3,000명 이상의 대기업이 31.7%(연차휴가 취득일수 10.5일/연차휴가일수 33.1일)로 가장 높으나, 1,000~2,999명의 대기업의 경우 취득률이 24.7로 최하위를 기록하였다.

업종별로 보면, 연차휴가일수가 가장 많이 부여되는 업종은 ‘공무’가 33.5일, 다음이 ‘제조업’이 31.3일, ‘금융·보험업, 부동산업’이 30.1일이다. 반면 가장 적게 부여되는 업종은 ‘건설업’으로 24.4일에 머물고, 이어 ‘도·소매업·음식점업’이 24.7일, ‘서비스업’이 25.3일, 그리고 ‘운송·통신업’이 28.4일을 기록하였다. 한편, 취득률로 보면, ‘운송·통신업’이 가장 높은 33.5일을 기록하였고, ‘공무’가 31.9일, ‘서비스업’이 28.5일로 그 뒤를 이었다. 가장 낮은 취득률을 보인 업종은 ‘도·소매업·음식점업’으로 19.1일8에 머물렀고 뒤이어 ‘건설업’ 23.4, ‘금융·보험업·부동산업’이 25.6일, 그리고 ‘제조업’이 26.5일이였다.

그럼, 왜 일본 근로자들의 연차휴가취득률이 낮은가? 다시 말하면, 주어진 연차휴가를 왜 전부 소화하지 않는가? 그 이유로 다음의 사항들이 지적되고 있다. 즉 인사·처우에 관련된 우려와 요원관리·업무량의 문제 등이다. 구체적으로 인사·처우에 관련된 우려를 보면, 휴가취득에 대해 “상사가 좋은 얼굴을 하지 않고”, “근무평가 등에 영향이 미칠까 걱정되거나”, “같은 직장의 사람들이 휴가를 내지 않으니까”가 연차휴가 취득의 저해요인으로 꼽고 있다. 뿐만 아니라 요원관리·업무량의 문제로서, “휴가기간 중 자기업무를 해줄 사람이 없거나”, “요원, 업무관리상 문제가 많으므로 쉴 여유가 없기 때문이거나”, 아니면 “쉬면 직장의 다른 사람에게 폐를 끼치므로”가 지적되고 있다. 그 외 “병이나 급한 일에 대비하여 연차휴가를 쓰지 않는 것”도 낮은 연차휴가 취득률의 요인이 되고 있다.

일본 근로자들이 주어진 연차휴가일수를 현재 이상으로 취득하도록 하기 위해서는 위와 같은 저해요인들을 고쳐나가는 것이 중요하다고 본다.

출처: 일본노동연구기구[주간노동뉴스]2003.3.10제1979호

<http://www.jil.go.jp/happyou/030306/youkyuu.html>