

# International Labor Brief

## 국제기구 소식

### ILO International Labour Organization

#### 제2회 세계 아동노동 반대의 날 (6.12)

전세계적으로 매년 약 120만 명의 어린이들이 매매되고 있다. 이 아이들은 강제적으로, 또는 비양심적인 매매꾼들의 속임수에 꺾여, 위험한 공장작업이나 매춘, 심지어는 전쟁터로 팔려나가고 있는 실정이다. 이러한 아동매매의 심각성을 주지시키고, 비인간적인 행태를 근절시키는 방안을 논의하기 위해, ILO는 이번 6월 12일에 개최되는 제2회 세계 아동노동 반대의 날(World Day Against Child Labour) 행사의 주제로서 ‘아동매매(Trafficking of Children)’를 선정하였다. 특히 아동매매가 빈번이 이루어져 온 ① 필리핀, ② 아르헨티나, 브라질, 파라과이의 국경 근접지역, ③ 아시아 메콩강 지역, ④ 아프리카 등 네 지역의 아동매매 반대활동에 관한 프로그램이 소개된다.

출처: ILO Press release (ILO/03/29, 6.10일자)

<http://www.ilo.org/public/english/bureau/inf/index.htm>

#### 사회보장 확대 캠페인 시작

현재 제91차 ILO 총회를 진행중인 ILO는 6월 18일 “전세계인구 5명 중의 1명만이 적절한 사회보장 혜택을 누리고 있고, 절반 이상의 사람들은 아무런 사회보장을 받지 못하고 있는 상황이며, 더 많은 사람들의 생존과 번영을 위해 사회보장을 제공할 방법을 모색해야 한다”고 발표하면서 각 국가별로 사회보장 확대를 촉진하도록 하는 캠페인(Global Campaign on Social Security and Coverage for All)을 시작했다.

이 캠페인은 노동자들(특히 비공식 부문)의 사회보장 적용범위를 확대하는 것과, 경제와 사회 발전에 있어서 사회보장이 가지는 중요성에 대해 노사정의 합의가 이루어졌음을 반영하는 것으로, 다양한 국제

기구들과 기부국가들, 사회보장기관들과 시민사회단체들 사이의 광범위하고 공동적인 참여를 기대하고 있다.

ILO 보고서 ‘사회보장의 확대: 개도국을 위한 정책들(‘Extending social security: Policies for developing countries’)에 따르면, 의료보험과 노령, 실업, 병, 취업불능, 산재, 출산이나 생계수단 상실의 경우 기본 소득보장이 사회보장 적용범위에 포함된다. 보고서에 따르면 세계 인구의 20%만이 적절한 사회보장 혜택을 누리고 있고, 50% 이상은 어떤 종류의 사회보장 혜택도 누리지 못하며, 저개발국의 경우 노동인구의 10% 이하만이 사회보장 적용을 받고 있고, 선진국의 사회보장 적용이 100%에 가까운 반면, 중진국의 경우는 20~60% 정도로 사회보장이 적용된다. ILO는 사회보장은 기본적인 인간 권리일 뿐만 아니라 정치적 통합과 민주주의 발전에도 기여하며, 급격한 경제상황 변화에 완충작용을 하며 세계화에 긍정적 접근법을 제공한다면, 부유한 국가들에서나 누릴 수 있는 권리로 여겨져서는 안 된다고 주장한다. 그러나 대부분의 개도국에서 사회보장 적용이 안 되는 비공식부문이 확대되고 있고, 특히 과거 사회주의 정권의 동유럽국가들에의 사회보장 적용이 감소하고 있다.

브라질과 남아프리카 공화국에서는 세금을 기반으로 한 방식(tax financed scheme)을 도입해서 의료보험을 성공적으로 유지하고 있다. ILO는 캠페인을 통해 노사정의 적극적 참여를 유도하고 사회적 대화, 공동체에 기반을 둔 micro-insurance 도입, Global Social Trust를 통해 사회보장 확대를 위한 시범 프로젝트 진행 등 다양한 노력을 시도할 예정이다.

\* global campaign on social security for all 홈페이지:

<http://www.ilo.org/public/english/protection/socsec/pol/campagne/intro/>

\* Extending social security: Policies for developing countries, ESS Paper No. 13, Social Security Policy and Development Branch, Wouters van Ginneken 보고서:

<http://www.ilo.org/public/english/protection/socsec/download/esspaper13.pdf>

출처: <http://www.ilo.org/public/english/bureau/inf/pr/2003/34.htm>

## 제91차 ILO 총회

지난 6월 3-19일간 스위스 제네바에서 개최된 제91차 ILO 총회에서는 일을 통한 빈곤퇴치(Working out of Poverty)에 관한 열띤 토론이 이루어졌으며, 선원들의 안전보장을 위해 지문감식을 이용하여 더욱 강화된 신원문서에 관한 새로운 협약(The Convention on Seafarers' Identity Documents)이 채택되었다.

‘일을 통한 빈곤퇴치’와 관련하여, 300여명의 참가자들은 빈곤과의 전쟁(war on poverty)을 계속할 것을 맹세하면서 이러한 활동이 국제적 혹은 국가적 차원에서 뿐만 아니라, 그것을 가장 필요로 하는 사람들, 즉 하루 2달러 이하의 수입으로 생활하는 최빈곤자들 스스로의 노력이 필요하다고 강조하였다. 이들은 현재 전세계적으로 약 30억명에 이른다. 이번 총회에서 나온 빈곤퇴치 전략으로는 기술개발기금(funds for skills development) 설치, 양질의 고용(decent work) 증진, ‘빈곤자들을 위한 고용알선(pro-poor, pro-jobs)’ 정책 마련을 위한 국가별·지역별 논의 활성화 등이 제시되었다.

또한 이번 총회의 참가자들은 직업안전 건강에 관한 세계적 전략(a global strategy on occupational health and safety)에 합의하면서, '일관되고 집중된(coherent and focused)' 전세계적인 행동을 요구하였다. 구체적인 전략의 방안으로는, ① 사전예방적인 안전문화 만들기(preventative safety and health culture), ② ILO 통합 직업안전 건강 'tool box' 개발 등이 제시되었으며, 이는 추후에 행동장령(action plan)으로 수립되어야만 그 실효성을 발휘하게 될 것이다.

\* ILO 총회에는 매년 총 176개 회원국에서 각 정부대표 2인 및 사용자 대표 1인, 노동자 대표 1인이 그들의 고문과 함께 참가하며, 국제노동기준에 관한 각종 협약(Conventions) 및 권고(Recommendations)를 채택하고 그 실행 여부를 감독한다. 지난 1998년 '노동에서의 권리와 기본 원칙에 관한 ILO 선언(Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work)'이 채택된 이래로는, 그 사후 절차에 관한 세계보고서(Global Report)를 검토해 오고 있다. 또한 총회에서는 ILO의 전반적인 정책과 추후 활동을 위한 결의문을 발표하고 가이드라인을 제공하며, 격년으로 사업프로그램 및 예산을 결정한다.

\*제 91회 총회 보고서:

<http://www.ilo.org/public/english/standards/relm/ilc/ilc91/index.htm>

출처: <http://www.ilo.org/public/english/bureau/inf/pr/2003/35.htm>

## 제287회 ILO 이사회

지난 6월 20일 제네바에서 개최된 제287회 ILO 이사회 회의에서는 결사의 자유위원회(Committee on Freedom of Association) 보고서 등 많은 ILO 사업에 관한 보고를 받고 검토하였다.

특히 이번 회의에서 승인된 제331차 결사의 자유위원회 보고서는 콜롬비아와 벨라루스의 사례를 다루면서 두 나라의 정부가 위원회의 권고사항을 충실히 이행하고 있지 않은 점에 대한 아쉬움을 표명하였다. 벨라루스의 경우, 노조간부 선출에 정부가 개입하고 있다는 설에 대한 독립적인 조사를 수행할 기관을 조속히 설립할 것을 권고하였으며, 콜롬비아의 경우 금년에만 11명의 노조원들이 살해당했다는 주장에 대한 우려를 표명하였다. 콜롬비아에서는 작년에 적어도 73명의 노조원들에 대한 살해설과 그보다 더 많은 노조원 또는 집행부 위원들에 대한 테러, 유괴, 감금, 암살 시도 등의 문제가 끊임없이 제기되어 오고 있는 실정이다. ILO 결사의 자유위원회는 기본적인 인권, 특히 인간적인 삶과 개인적인 신변보장이 준수될 때에 비로소 '결사의 자유'도 보장될 수 있다는 점을 강조하였다. 그러나, 콜롬비아 조사위원회를 구성하자는 이사회 노동자 대표들의 요구는 ILO 이사회 투표에서 부결되었다.

한편, 결사의 자유위원회는 한국에 대해 호평하면서, 투옥 노조원들에 대한 특별사면 등의 예를 들며, 완전한 결사의 자유보장 실현에 앞서 아직 문제로 남아 있는 부분에 대한 정부의 해결의지를 높이 샀다.

\* ILO 이사회(The Governing Body of the ILO)는 ILO의 실무 집행부로서, 1년에 세 차례, 3월, 6월, 11월에 모여 정책결정을 하고, 총회의 아젠다를 수립하며, 총회에서 결정될 사업프로그램과 예산의 안(draft)을 마련한다. 총 56명의 정회원(titular members: 정부 28명, 사용자 및 노동자 대표 각각 14명)과 66명의 부회원(deputy members: 정부 28명, 사용자 및 노동자 대표 각각 19명)으로

구성되어져 있다. 지난 6월 20일 주제네바 정의용 한국대사가 신임 이사회 의장으로 선출되어 2003~2004년 회기 동안 의장직을 수행하게 되었다. 이사회에 속한 위원회들은 아래와 같다.

- 결사의 자유위원회(Committee on Freedom of Association)
- 프로그램, 금융 및 행정위원회(Programme, Financial and Administrative Committee)
- 법과 국제노동기준위원회(Committee on Legal Issues and International Labour Standards)
- 다국적기업 부위원회(Subcommittee on Multinational Enterprises)
- 고용 및 사회정책위원회(Committee on Employment and Social Policy)
- 부문별, 기술적 회의 및 기타 관련제반위원회(Committee on Sectoral and Technical Meetings and Related Issues)
- 세계화의 사회적 측면에 관한 작업반(Working Party on the Social Dimension of globalization)

\* 제287회 이사회 보고서:

<http://www.ilo.org/public/english/standards/relm/gb/docs/gb287/index.htm>

출처: <http://www.ilo.org/public/english/bureau/inf/pr/2003/36.htm>

## 합동해운위원회, 선원 최저임금 갱신

ILO 합동해운위원회(JMC)는 현재 ILO 선원(seafarer) 최저임금 465달러를 2004년 12월 31일까지 유지하고 2005년 1월 1일부터 500달러로 인상한다고 발표했다.

선원들의 최저임금은 ILO 권고 제187호 선원 근로시간 및 정원에 관한 권고(1996년 10월 22일 채택)에 기초해서 49개 해운국가 및 지역의 소비자물가와 미국 달러와의 환율을 반영해서 결정된다. 권고 제187호는 각 국별로 법제화하지 않은 이상 강제적 효력을 발휘하지는 않으나, 선박 소유주들과 노조들 간 임금협상시 사용되고 있다.

최저임금 이외에도 근로시간, 초과근무시간, 각종 휴가와 공휴일을 고려해 최저임금을 해석하는 방법을 제시하고 있고, 이 변화 내용은 전세계 1.5백만 명의 선원의 상당수에게 영향을 미칠 것으로 예상된다.

\* 합동해운위원회(Joint Maritime Commission ; JMC)

해상활동의 위험성과 특수성 때문에 육상산업에서의 근로조건을 그대로 해운분야에서 수용하기에는 적합하지 않다. 따라서 ILO내에는 선원문제를 다루는 특별회의와 위원회가 존재한다. 선원에게 주어지는 최저조건에 관한 특별한 문제를 심의하는 ILO총회의 특별회의로 '해운총회(Maritime Sessions of the Conference)'가 있고, ILO 사무국 내에는 이사회의 자문기관으로서 선원 및 선주로 구성된 상설위원회가 있는데 이것이 합동해운위원회(JMC)다.

출처: <http://www.ilo.org/public/english/bureau/inf/pr/2003/39.htm>

## 8월 12일 국제청년의 날, 청년고용증진을 위한 노력들

8월 12일은 국제청년의 날이다. 전세계 15~25세 사이의 청년인구는 1백만 명이 넘고, 전체 인구 중 20세 미만 인구가 차지하는 비중은 40%가 넘는다. 청년인구의 85% 이상이 개도국에 거주하고 있고, 극도로 빈곤한 환경에서 학업과 일을 병행하고 있다. ILO의 통계에 따르면, 이 중 74백만여 명의 청년들이 실업상태에 있고, 이는 전체 실업자 180백만 명의 41%에 해당하며 청년들이 실업 가능성은 성인들보다 2~3배나 높은 것으로 나타난다.

지난 2002년 후양 소마비아 ILO 사무총장은 세계 주요국의 경기침체가 계속되는 가운데 주요 이슈로 등장한 청년실업문제 해결을 위해 코피 아난 UN 사무총장, 세계은행의 제임스 울펜슨 총재와 공동으로 청년고용에 관한 고위급 패널을 구성하고 참여해 오고 있고, ILO내에 청년고용네트워크(YEN)를 설치하고 청년고용에 관한 권고사항을 체계화하고, 현재 진행중인 구체적인 청년고용 정책들과 프로그램들에 관한 사례와 정보를 제공하고 있다. 2003년 6월 30일과 7월 1일 양일간 제네바 ILO본부에서 고위급 패널 회담이 개최되어 청년고용 관련 작업반의 지난 활동 상황과 진척 내용을 검토했다. 이 패널에는 주요 민간부문의 지도자들과 경제정책과 시민사회정책을 담당자들도 참여해서 IT산업과 비정규 고용부문의 활성화를 통해 고용을 창출하는 방안을 포함해서 다양한 해결책들을 마련하고 있다.

\* YEN 뉴스레터 no.1:

[http://www.ilo.org/public/english/bureau/exrel/partners/youth/news/newsletter\\_2003\\_1.pdf](http://www.ilo.org/public/english/bureau/exrel/partners/youth/news/newsletter_2003_1.pdf)

출처: <http://www.un.org/esa/socdev/unyin/>

<http://www.ilo.org/public/english/bureau/exrel/partners/youth.htm>

## EC European Commission

### 이주, 통합과 고용에 관한 정책보고서 발간

지난 6월 3일 고용의 관점에서 이주문제를 다룬 보고서를 발행했다. 이 보고서에서 유럽연합 단위와 각 국가 단위에서의 통합정책을 검토하고 이주자의 통합을 증진시킬 방법을 제안하고, 또 고령화 되어가는 유럽에서 이주자들이 고용과 경제성장에 미칠 잠재적 영향력을 분석하고 있다.

유럽위원회(EC)의 고용사회정책총국(Employment and Social Affairs)에서는 EU의 미래 노동력 수요를 충족시킬 수 있는 이주노동자를 적극 받아들이며, 이들이 자신의 능력을 최대한 발휘해서 경제성장에 기여할 수 있도록 하는 효율적인 정책이 필요하다고 밝혔다. 따라서 EU회원국들은 이주노동자들이 단지 노동시장에 참여할 수 있도록 하는 데 그칠 것이 아니라, 이들이 사회적·문화적으로도 통합될 수 있도록 해야한다고 강조했다. 이를 위해 이주노동자의 통합에 효과가 있는 주류 정책결정이 있어서도 이주노동자들의 요구를 고려해야 하며, 국가 단위가 아니라 유럽위원회는 유럽 단위에서 정보와 경험 교환을 장려하는 체제를 고안할 것을 제안했다.

보고서 전문: [http://europa.eu.int/comm/employment\\_social/news/2003/jun/com2003336\\_en.pdf](http://europa.eu.int/comm/employment_social/news/2003/jun/com2003336_en.pdf)

출처: [http://europa.eu.int/comm/employment\\_social/news/2003/jun/immigrant\\_en.html](http://europa.eu.int/comm/employment_social/news/2003/jun/immigrant_en.html)

## EU 새로운 차별금지규정 도입 관련 캠페인

최근 시행된 Eurobarometer의 조사결과에 따르면, 본인이 차별을 받고 있더라도 유럽인 3명 중 1명만이 본인의 권리(차별금지규정에 대한 권리)를 인지하고 있다고 한다. 이에 따라, 차별금지에 대한 EU 지침(인종평등지침, 고용평등지침) 발효와 더불어 이에 대한 인식을 높이고자 유럽위원회(EC) 고용사회국은 ‘다양성 추구, 차별반대’ 캠페인을 시작한다. 첫 1년간은 작업장에서의 차별에 중점을 두고, 노조와 고용자들을 대상으로 캠페인을 전개할 예정이다. 기업은 차별금지를 통한 다양성 확보를 통해, 다양한 인력자원을 확보할 수 있고, 이미지 강화에도 도움이 된다(EC는 최근 다양성, 성차별, 평등교육 부문에서 EU 최고의 일터를 선정한 바 있다. 국제노동브리프 3호 또는 Labor-Net 130호 참고)

2000년에 채택되어 2003년 6월 17일부터 발효되는 차별반대 지침은 인종평등지침(Racial Equality Directive)과 고용평등지침(Employment Equality Directive) 두 가지로, 전자는 고용, 훈련, 교육, 상품과 서비스의 공급과 구입시 인종차별을 금지가 주내용이며 후자는 고용과 훈련에서 종교, 신념, 장애, 연령, 성별 등을 이유로 한 차별을 금지한다는 내용이다.

인종평등지침의 경우 EU 회원국 정부는 2003년 7월 19일까지 합당한 조치들을 취할 것에 동의했으며 구체적인 시행을 위한 독립적 기관이 없는 경우에는 새로 창설해야 한다.

고용평등지침의 경우에는 2003년 12월 3일까지 국가별 법을 개정해야 한다. 장애와 연령에 관한 법의 경우에는 개정까지 추가 3년의 기간을 요구할 수 있으나 매년 지침 이행과정에 관한 보고를 해야한다.

EU 가입이 예정된 체코, 사이프러스, 에스토니아, 헝가리, 라트비아, 리투아니아, 몰타, 폴란드, 슬로바키아, 슬로베니아는 가입 전에 이 지침들을 자국법에 포함시켜야 한다.

- \* Eurobarometer: EU의 행정 및 정책 집행에 관한 여론 조사를 시행하는 기구로 EU의 정책결정에 중요한 통계자료와 여론동향을 전하는 중요한 기구이다.
- \* 캠페인 홈페이지: <http://stop-discrimination.info>

출처: [http://europa.eu.int/rapid/start/cgi/guesten.ksh?p\\_action.getfile=gf&doc=IP/03/840|0|RAPID&lg=EN&type=PDF](http://europa.eu.int/rapid/start/cgi/guesten.ksh?p_action.getfile=gf&doc=IP/03/840|0|RAPID&lg=EN&type=PDF)

## 비정규 파견근로자에 대한 지침 합의 실패

6월 2-3일 양일간 룩셈부르크에서 그리스 장관의 주최하에 열린 ‘고용·사회정책·보건과 소비자문제 위원회’에서 다양한 고용사회정책에 관한 논의가 이루어졌고, 가장 주목받은 이슈는 ‘비정규 파견근로자들의 근로조건을 규제하는 지침’에 대한 제안이었다. 이번 회의에서 이 지침에 관한 합의가 이루어질 것으로 예상되었으나 회원국별 비정규 파견근로자에 대한 규제와 상황들이 차이에서 비롯된 첨예한 의견대립으로 합의에 이르는 데 실패했다.

현재 제안서는 ‘비정규 파견근로자들이 동일노동을 위해 사용 회사에 직접 고용된 노동자와 기본적으로 동일한 근로조건하에서 일할 수 있도록 한다’는 기본 원칙을 제시하고 있다. 급여의 경우에도 6개월 미만으로 임시고용된 경우에만 예외를 인정한다.

대부분의 국가대표들이 5년의 유예기간과 국가별 노동시장의 특수성을 감안해서 동등대우 원칙에 예

외를 둘 수 있다면 제안을 받아들일겠다고 답했다. 그러나 4개 국가에서 이 예외를 반영구적으로 인정할 것을 요구했고, 이에 대한 타협안으로 의장은 장관위원회와 유럽의회의 결정에 맡길 것을 제안했으나 이 안은 받아들여지지 않았다. 향후 ① 실업자들의 노동시장 진입을 도울 구체적인 적용면제 방안(derogation)마련, ② 비정규 파견근로자에 대한 규제완화, ③ 동등대우 예외조항과 동등대우 적용에 필요한 기간 확정에 초점을 두고 논의가 지속된다.

그러나 합의안이 마련되기까지는 앞으로도 많은 시간이 소요될 것으로 예상된다. 조만간 합의안이 도출되더라도 유럽의회에서의 2차 검토를 거친 개정안을 고용사회국과 고용·사회정책·보건과 소비자문제위원회가 동의하면 조정위원회가 소집되어 최종 절충안을 만들어내게 된다.

\*비정규 파견근로자에 대한 지침 제안서(proposal for a Directive on working conditions for temporary (agency) workers): [http://europa.eu.int/eur-lex/en/com/pdf/2002/com2002\\_0701en01.pdf](http://europa.eu.int/eur-lex/en/com/pdf/2002/com2002_0701en01.pdf)

출처: <http://www.eiro.eurofound.ie/2003/06/Feature/EU0306206F.html>

## 노동사회국 보험과 미디어산업에서의 성차별 철폐 법제화 추진

유럽위원회(EC) 노동사회국(국장, Anna Diamantopoulou)에서 제안한 언론, 광고, 보험산업과 밀접한 관계가 있을 것으로 여겨지는 성차별금지법 초안이 현재 최종 심사 단계에 있다. 이 법안 초안은 TV프로그램에서 여성을 정형화해서 표현하는 것과 ‘인간 존엄성’을 존중하지 않는 광고를 내보내는 것과, 보험회사에서 보험납부액과 급부율을 산정할 때 성별 격차를 기준으로 두는 것을 금지한다. 이 외에도 이 법안은 작업장 밖에서의 성차별에 관련된 모든 영역, 교육, 복지수당, 세금정책 등에도 적용된다.

### 미디어/광고 산업

초안에는 ‘표현의 자유를 존중하되, 성차별적이거나 인간 존엄에 위배되는 것은 미디어와 광고에서 금지되어야 한다’고 써어 있으며, 주석에는 이 조항의 목적은 인간 존엄과 품위를 해치는 것으로 여겨지는 이미지를 광고에 사용하는 것과 모든 대중매체에서 여성과 남성을 정형화하는 것을 피하기 위함이라고 명시되어 있다. 따라서 법원에 따라 다양하게 조항을 해석할 수 있겠지만, 여성을 성적으로 묘사하는 광고와 TV쇼에는 적용될 것으로 보인다.

### 보험산업

보험산업이 가장 큰 영향을 받을 것으로 보이는데, 여성의 경우 자동차보험료는 증가하고 의료보험료는 줄어든 것으로 보인다. 현재 기대수명이 적은 남성에게 더 높은 급부율이 적용되는 퇴직연금의 경우에도 남녀간의 격차가 사라지게 된다.

### 상황

법안 논의 내용이 알려지자 언론단체들이 반발하고 있고, 29개 언론회사를 대표하는 유럽출판위원회에서는 ‘말도 안 되는(extraordinary)’ 검열제도를 시행하려는 게 아니냐면서 비판을 하고 있다.

유럽의 보험회사들은 이 법안 초안이 채택되지 못하도록 로비를 벌이고 있고, 유럽위원회의 법제팀에서는 법안이 미칠 영향을 조사하고 있으며, 내부시장, 무역과 경쟁국(internal market, trade and competition commissioners)에서도 우려를 표시하고 있는 것으로 알려졌다.

노동사회국장 Ms. Diamantopoulou의 대변인은 초안에 대해 기술적이고 법적인 협의가 진행되고 있지만, 향후 진행상황에 대해서는 어떤 정치적 결정도 내려진 바가 없다고 말했다.

원칙적으로, EC 각국(commission)의 만장일치 동의를 얻으면, 이 초안은 유럽의회와 유럽연합국의 토론과 승인 절차를 거쳐 법제화된다.

\* EC 노동사회국 홈페이지: [http://europa.eu.int/comm/employment\\_social/fundamental\\_rights/index\\_en.htm](http://europa.eu.int/comm/employment_social/fundamental_rights/index_en.htm)

출처: Financial Times 6월 24일,25일

<http://news.ft.com/servlet/ContentServer?pagename=FT.com/StoryFT/FullStory&c=StoryFT&cid=1054966381827&p=1012571727092>

## 사회적 파트너들, 기업 구조조정에 대한 유럽 차원의 공동협약 합의

2003년 6월 유럽 차원의 사회적 파트너들 — ETUC(유럽노조총연맹), UNICE(유럽사용자대표), CEEP(유럽공공부문사용자대표), UEAPME(유럽 직업 및 중소기업협회) — 은 기업구조조정으로 인한 사회적 파장에 대처하기 위한 공동 협약의 합의안을 마련했다. 이 협약문서는 사회적 대화를 비롯한 기업구조조정의 부정적 영향 등을 예방 또는 제한하기 위한 요소들을 규정하고 있으며, 2002년 1월 유럽위원회에서 유럽 차원에서의 사회적으로 조정 가능한(socially intelligent) 기업구조조정을 위한 원칙 마련을 목표로 사회적 파트너들간의 협의를 시작한 후 가장 최신의 결과물이다.

협약문에서는 경영자들이 구조조정이 필요없는 호경기에도 노동자들과 노동자 대표들에게 기업의 전반적 전략을 설명할 것을 강조하고 있고, 열린 대화를 통해 노동자들이 스스로 기업에 대한 올바른 판단을 내릴 수 있도록 하고 있다.

협약문은 참여한 각 기구 사무국의 승인을 거쳐, 2003년 말 유럽위원회로 공식 전달된다.

\* 협약문(Orientations for reference in managing change and its social consequences):

[http://europa.eu.int/comm/employment\\_social/news/2002/jan/corporate\\_restructuring\\_en.pdf](http://europa.eu.int/comm/employment_social/news/2002/jan/corporate_restructuring_en.pdf)

출처: <http://www.eiro.eurofound.ie/2003/07/Feature/EU0307203F.html>

## 남녀 동등대우법안 마련을 위한 정책방향 보고서 발행

유럽위원회 노동사회국은 7월 28일 남녀동등대우에 관한 법안 마련을 위해 '정책방향 보고서(options paper)'를 발표하고 관련 모든 이익집단들(기타 공동체 기구들, 회원국들, 사회적 파트너들, 각종 NGO와 여성단체들)의 참여와 의견교환을 권하고 있다.

EU회원국에서 남녀동등대우에 관한 개념은 1957년 3월 조인된 로마조약(Treaty of Rome)에서 시작된 것으로 그 이후 개정을 거듭한 끝에 1997년 체결된 암스테르담조약(Treaty of Amsterdam)에서 남성과 여성의 평등은 유럽위원회의 임무로 규정하고 나아가 모든 활동에서 불평등을 제거하며 평등증진을 위해 노력한다는 목표를 도입한 바 있다. 2000년 12월 니스에서 서명된 유럽연합 기본권헌장(The Charter of Fundamental Rights of the European Union) 제23조에서도 남녀평등을 기본권으로 공식 인정하고 있으며, 그동안 유럽연합 제2차 법원 제정 과정에서 남녀평등 이슈에 상당한 진척이 이루어져

왔으며, 현재 남녀동등대우에 관한 광범위한 법이 주장되고 계속 개발중에 있다.

유럽연합은 남녀동등대우라는 목표를 달성하기 위해, 성주류화와 2차법원 같은 구체적 방침에 기초한 접근을 시도하고 있고 남녀동등대우에 대한 법안은 정책 최우선 과제로 분류되어 단순화·현대화 등의 개량작업을 진행중이다.

\* 유럽연합기본권헌장 홈페이지: [http://www.europarl.eu.int/charter/default\\_en.htm](http://www.europarl.eu.int/charter/default_en.htm)

\* 정책방향 보고서(options paper):

[http://europa.eu.int/comm/employment\\_social/news/2003/jul/options\\_en.pdf](http://europa.eu.int/comm/employment_social/news/2003/jul/options_en.pdf)

출처: [http://europa.eu.int/comm/employment\\_social/news/2003/jul/consultation\\_en.html](http://europa.eu.int/comm/employment_social/news/2003/jul/consultation_en.html)

## 여성 인신매매에 관한 유럽회의 경과

유럽위원회 노동사회국 성평등 유닛 주최로 지난 2002년 12월 5-6일 이탈리아 시라큐스(Syracuse)에서 여성 인신매매에 관한 유럽회의(Turn the Spotlight on Trafficking in Women :European Conference)이 개최되었다. 유럽내의 인신매매, 특히 여성 인신매매 문제를 공론화하기 위해 마련된 회의로 유럽연합 회원국과 인접국들의 인식을 새롭게 하고 문제 해결을 위한 노력을 강화하기 위해 국제기구, 유럽내 관련기관, 사회적 파트너들과 NGO들이 참석했다. 2003년 상반기 동안 회의의 후속 절차로 각 회원국에 여성, 아동, 청년 성착취 예방을 위한 특별사회서비스(Specialised Social Service)가 설립되었고, 피해자들의 재활과 원조를 위한 NGO들간의 네트워크 구축, 국제기구와 국가간 연합기구들과 유럽연합내 NGO들의 역할 재규명 등의 작업이 진행중이다.

\*회의(Turn the Spotlight on Trafficking in Women :European Conference) 자료:

[http://europa.eu.int/comm/employment\\_social/news/2003/jul/traffick\\_syracuse\\_en.html](http://europa.eu.int/comm/employment_social/news/2003/jul/traffick_syracuse_en.html)

출처: [http://europa.eu.int/comm/employment\\_social/news/2003/jul/traffick\\_en.html](http://europa.eu.int/comm/employment_social/news/2003/jul/traffick_en.html)

## OECD Organisation for Economic Cooperation and Development

### 고령화시대, 고령자의 노동력 활용 강조

고령화에 접어든 OECD 국가 대부분이 연금제도 개혁을 시도하고 있다. OECD는 이러한 노력이 고령자 노동시장 문제와 맞물려 이루어져야 한다고 강조한다. 현재 OECD 국가 평균 48%인 고령 근로인구(55~64세)의 고용률을 증가시키기 위해서는 오스트리아, 스웨덴, 프랑스, 벨기에 등에서 조기퇴직을 위한 방편으로 남용되고 있는 장애연금, 장기병가, 실업급여 등의 수급 기준을 강화시키는 한편, 고령자들의 고용전망을 밝게 하기 위해 고용의 질도 제고해야 할 것이다. OECD는 이 문제에 관한 모든 관련자의 의식구조부터 바뀌어야 한다고 강조하면서, 정부의 고용정책 및 공공고용서비스는 고령자들의 특성을 고려해야 할 것이며, 기업가는 고령근로자들에 대한 편견을 버리고 재훈련, 유연한 근로시간 운영 등을 통해 고령자들을 충분히 가치있는 생산자로 받아들여야 할 것이라고 주장했다. 한편 근로자 자신들도 조기퇴직이 당연한 권리는 아니며, 보다 긴 직업관을 가져야 할 것이라고 강조했다.

\* 참고자료

Increasing Employment: the Role of Later Retirement

<http://www.oecd.org/pdf/M00037000/M00037824.pdf>

Retiring later makes sense

[http://www.oecdoobserver.org/news/fullstory.php/aid/824/Retiring\\_later\\_makes\\_sense.html](http://www.oecdoobserver.org/news/fullstory.php/aid/824/Retiring_later_makes_sense.html)

Beyond Rhetoric: Adult Learning Policies and Practices

<http://www.oecd.org/pdf/M00038000/M00038730.pdf>

출처: <http://www.oecd.org/EN/document/0,,EN-document-0-nodirectorate-no-4-41311-0,00.html>

## 2003년 1/4분기 경제성장률

2003년 1/4분기 OECD 회원국의 평균 GDP 증가율은 0.3%로, 2002년 1/4분기 0.4%보다 약간 감소했다. 연간 성장률도 지난 분기의 2.5%와 비교해서 약간 감소한 2.0%로 나타났다.

미국의 GDP는 성장률은 0.5%로 지난 분기(0.3%)보다 높았으나 연간 성장률은 2.9%에서 2.1%로 감소했다. 일본의 GDP성장률은 지난 분기 0.4%보다 하락한 0.1%였으나, 연간 성장률은 오히려 2.4%에서 2.5%로 증가했다. 유로화권(EMU)의 경제성장은 지난 분기 0.1%포인트 증가 이후 멈춘 상태이며, 연간 성장률은 지난 분기 1.2%보다 감소한 0.8%이다.

OECD회원국의 연간 경제성장 2.0%에서 미국의 비중이 0.8%, 일본 0.3%, EMU 지역이 0.2%, 나머지 국가들이 0.7%를 차지했다.

출처: <http://www.oecd.org/pdf/M00042000/M00042083.pdf>

## 유네스코와 공동으로 학업 성적의 차이에 관한 보고서 발간

OECD는 7월 1일 UNESCO와 공동으로 2000년 OECD PISA(국제 학생능력 측정사업)조사 데이터를 바탕으로 '미래를 위한 학습능력(Literacy Skills for the World of Tomorrow)'을 발간했다.

OECD 회원국 중 28개 국(슬로바키아와 네덜란드 제외)과 15개 중진국의 15세 학생들을 대상으로 학업 성과와 이를 보충 설명하는 기타 제도적 요인들을 조사한 데이터를 바탕으로 지식사회 준비 정도를 분석한 이 보고서에서, 핀란드 학생들의 독해력이 가장 뛰어나며, 일본, 홍콩, 한국 학생들이 수학과 과학 능력이 가장 뛰어난 것으로 나타났다.

### 국가별

OECD의 국가들 중에서는 홍콩 학생들의 학업 성적이 OECD 성적 상위권 국가들과 비슷한 수준으로 뛰어난 것으로 조사되었다. 한편 라틴아메리카 지역 학생들의 학업 성과는 OECD 평균보다 한참 뒤떨어지는 것으로 나타났는데, 페루의 경우 80%가 넘는 학생들이 학업을 계속하기 어려울 정도로 독해력이 부족한 것으로 나타나며, 브라질과 칠레에서도 50% 정도의 학생들이 독해력이 심각하게 부족한 것으로 나타났다.

## 국가내

빈부의 격차로 인한 독해력 격차는 아르헨티나가 제일 크고, 그 다음이 미국, 칠레, 이스라엘, 포르투갈, 멕시코, 페루, 브라질 순이다.

## 교육비

평균 교육비와 독해, 수학, 과학 영역의 학업 성과가 상관관계는 있으나, 절대적인 것은 아니다. 이탈리아의 경우 학생 평균 교육비는 한국의 2배나 되지만, 한국 학생의 학업 성적이 OECD 상위에 랭크되어 있는 반면, 이탈리아 학생들은 OECD 평균에 훨씬 못 미치는 성적을 보인다.

보고서는 위의 결과들을 국가별 교육제도의 특성과 연관시켜서, 교육제도가 국가와 가정의 부유한 정도보다 학업 성취에 더 중요한 요소라고 결론짓고 있다.

## 기타-성별

전체 48개 국가에서 독해력에서는 여학생들이 남학생들을 앞서고 있고, 알바니아를 제외한 다른 모든 국가에서는 남학생들의 수학 영역에서 더 나은 성과를 보여준다. 과학의 경우에는 성별 격차가 거의 없었다. 또 한 가지 주목할 만한 점은 대부분의 국가에서 여학생들이 남학생들보다 미래 직업에 대한 기대치가 높는데, 이 보고서에 인용된 바에 따르면 15세 때의 미래 직업에 대한 기대가 실제로 이후의 행동에 좋은 영향을 준다고 한다.

남학생의 58%, 여학생의 33%가 필요한 정보를 얻기 위해서만 독서를 한다고 답한 반면, 45%의 여학생과 30%의 남학생이 하루에 30분 이상 독서를 즐긴다고 답한 것으로 나타나, 남학생들이 독해력이 부족한 원인은 독서에 충분히 시간을 할애하지 않기 때문인 것으로 여겨진다.

학교에 다니지 못하는 아이들의 수는 전세계 1억1천3백만 명으로, 이 중 2/3가 여자아이 인데 반해, 조사된 OECD 이외 국가 대부분에서는 여학생 비율이 남학생에 비해 약간 더 높은 것으로 나타났다. 남학생 비율이 높은 국가는 불가리아, 인도네시아, 마케도니아, 페루에 불과하다.

## 기타-부모 교육수준

특히 어머니들의 학업 성취 정도가 자녀들의 학업 성적에 상당히 영향을 미치는 것으로 나타났다. 모든 국가에서 어머니가 2차 고등교육을 마친 경우 자녀들의 성적이 독해, 수학, 과학 영역에서 그렇지 않은 경우보다 더 높았다. 이 격차는 마케도니아, 불가리아, 아르헨티나, 알바니아에서 가장 크게 나타났고, 아시아 국가들에서 가장 적게 나타났다.

\* OECD PISA: 15세 학생들의 성인 생활 준비도 국제 측정 사업으로 2000년 읽기(주 측정 영역), 수학, 과학 능력을 측정한 바 있고, 2003년에는 수학을, 2006년에는 과학을 주 측정 영역으로 사업이 진행된다. PISA 2000에서 한국은 읽기 6위, 수학 2위, 과학 1위를 기록했다.

\*\*미래를 위한 학습능력(Literacy Skills for the World of Tomorrow) 보고서:

<http://www1.oecd.org/publications/e-book/9603071E.PDF>

출처: [http://www.oecd.org/document/48/0,2340,en\\_2649\\_201185\\_2969008\\_1\\_1\\_1\\_1,00.html](http://www.oecd.org/document/48/0,2340,en_2649_201185_2969008_1_1_1_1,00.html)

## ICFTU International Confederation of Free Trade Unions

ICFTU(국제자유노조연맹)는 전세계 150여 개 국가의 231개 조직에 속한 158백만 근로자를 대표하는 국제연맹이다.

### 동아시아 관련 세계은행 보고서 환영

ICFTU는 지난 6월 6일 출간된 세계은행(World Bank)의 보고서 『동아시아 통합: 함께 성장하기 위한 무역정책(East Asia Integrates: A Trade Policy for Shared Growth)』이 이제껏 경제발전과 근로조건 향상을 상반되는 이해로 간주해 온 국가들에게 일침을 가하고, 무역과 근로자 권리 간에 긍정적인 상관 관계를 주장해 온 ICFTU의 입장을 견고히 하는 것이라며 반겼다.

‘동아시아 통합’ 보고서의 요지는 한층 통합된 지역무역전략으로서, 개방(openness)과 공평(equity)을 동시에 강조하고 있다. 동 보고서는 경제성장의 열매를 공유하기 위한 구체적인 무역정책 권고사항으로 7가지\*를 제시하고 있는데, 그 중 ‘환경 및 핵심근로기준 재고(Reconsidering environmental and core labor standards)’를 권고하였는바, 이는 근로기준 강화로 인한 노동비용 증가 및 수출 감소를 우려한 관계 당국들의 논리를 반박하는 근거를 마련한 것이다. ICFTU의 고용근로기준국장인 James Howard는 “주요 근로조건을 향상시킬 때 비로소 무역으로 인한 실제적이고 장기적인 혜택을 향유할 수 있을 것이다”라고 강조했다.

세계은행 동아시아태평양지역 부사장인 Jemal-ud-din Kassum은 “경제 통합은 누구도 막을 수 없는 현 추세이다. 우리는 그로 인한 혜택이 빈곤국과 저소득층에게도 공유될 수 있도록 해야 할 것이다”라고 말하면서 경제성장 혜택의 공평한 분배를 강조했다.

\* 세계은행 보고서 7가지 권고사항:

- 서비스부문 자유화
- 농업관련 무역정책 제고
- 노동집약산업 중심에서 고부가가치산업으로의 전환
- 물류체계의 선진화
- 지적소유권 보장
- 환경 및 주요 근로기준 제고
- 빈곤층과의 무역시장 개방 혜택 공유

동 리포트는 [www.worldbank.org/eaptrade](http://www.worldbank.org/eaptrade) 에서 볼 수 있다.

출처: [http://www.icftu.org/ What's New \(6/6/2003\)](http://www.icftu.org/What's%20New%20(6/6/2003)), [http://www.worldbank.org/ News \(6/6/2003\)](http://www.worldbank.org/News%20(6/6/2003))

### 콜롬비아 관련 ILO 이사회 보고서에 실망

ICFTU(국제자유노조연맹)는 콜롬비아 조사위원회를 조성하자는 이사회 노동자 대표들의 요구가 ILO 이사회 투표에서 부결된 데에 깊은 실망을 표명하였다.

ILO의 노동자 그룹 사무국장(Secretary of the Workers' Group)인 Dan Cunniah는 조사위원회 결정이 콜롬비아의 반노조 테러 상황을 종결짓는 데 한몫했을 것이라고 아쉬워하면서, 노동자 그룹의 요구사항을 저지한 정부 및 사용자 대표들에 대해 유감을 표명했다. 한편, 그는 지속적인 노동운동을 통해 콜롬비아에서 노조원에 대한 살해 및 폭력을 감행한 사람들이 정당한 대가를 치르게 하도록 지속적인 압력을 행사할 것이라고 토론했다.

콜롬비아에서는 지난 1987년 이래 3,500명 이상의 노조원들이 살해된 것으로 알려져 있으며, 이들 사건 중에 단 두 건에서만 범인들이 살인죄 선고를 받았다.

출처: <http://www.icftu.org/> (What's New, 23/6/2003)

## WTO에 개발도상국 배려 요구

지난 7월 28일 캐나다 몬트리올에서 소규모 WTO 무역장관회담이 열렸다. 이는 9월 10~14일간 멕시코 칸쿤에서 개최될 예정인 WTO 장관회담에 앞서 열린 마지막 소규모 준비회담이었는데, 이를 계기로 ICFTU(국제자유노조연맹)는 저개발국가에 대한 선진국들의 배려를 요구하였다. 지난 2001년 도하에서 열린 WTO회담에서 '도하 개발 라운드(Doha Development Round)'를 발족하였으나, 실제로 개발도상국가들에게 혜택을 제공하는 무역협정을 준수하는 WTO 선진회원국들은 많지 않은 것으로 파악되고 있다.

또한 현재의 세계무역자유화라는 WTO의 규칙은 그 속도를 빠르게 따라잡지 못하는 개발도상국들에게는 과도한 요구가 될 수 있으며, 시장 개방으로 인한 부정적인 결과로부터 노동자들을 보호할 수 있는 방안이 부족하다고 ICFTU는 주장하고 있다. 실제로, 개발도상국들은 자국내 외국투자에 대한 규칙을 마련하는데 독립적이지 못하고, 자국 수출산업의 기반을 일으키는 데 많은 제약을 안고 있는 것이 사실이다. 따라서, ICFTU는 선진국들이 WTO를 통해 저개발국가들에게 '특별한 대우(special and differential treatment)'를 제공하고, 노동자들의 기본 권리가 보호될 수 있도록 조치를 강구해야 할 것이라고 주장했다.

특히 ICFTU는 개발도상국들에게는 시장을 개방하도록 압력을 가하면서 자국의 특정산업에는 수입장벽이나 보조금 등을 통해 지원하는 선진국들의 이중적인 처사에 깊은 실망을 표명하였는데, 특히 개발도상국의 전체 인력의 약 70%를 차지하면서 제3세계의 경쟁력있는 부문이라 할 수 있는 농업에 대해 선진국들은 자국 농민들에게 연간 약 3천억 달러의 보조금을 제공하고 있는 실정이다. ICFTU의 Guy Ryder사무총장은 "개발부문에서 괄목할 만한 진전이 없고, 전세계적으로 사회적·환경적 문제를 유발시킬 수 있는 시장자유화의 위험을 줄이는 방법에 대한 논의는 없으면서, WTO 회원국들이 투자자들의 권리만을 주장하는 것은 용납하기 힘들다."라고 토론했다.

출처 <http://www.icftu.org/> (What's new, 28/7/2003)

## UNICEF

### 아프리카에 이등 투자를 최우선으로 할 것을 권고

유엔아동기금(UNICEF) 위원장은 연례 아프리카연합 정상회의에 참석하기 위해 모잠비크로 향하면서,

어린이를 위한 투자만이 아프리카 대륙의 지속적인 발전과 진보를 위한 유일한 길이라면 아프리카 지도자들은 아동투자를 최우선 과제로 선정해야 할 것이라고 권고했다. 특히 Carol Bellmy 이사는 “[아프리카] 대륙의 전반적인 위기 속에서 어린이들은 유일한 희망이다.”라고 강조하면서, 아동 중심의 개발 전략을 수립할 것을 권고했다.

전세계 인구의 약 12%를 차지하는 아프리카는 세계 아동사망의 거의 절반에 가까운 43%를 기록하고 있다. 그 외에도 전세계 유아사망의 50%, 에이즈감염자의 70%, 에이즈로 인해 부모를 잃은 어린이의 90%가 아프리카 대륙에 살고 있는 실정이다. Bellmy씨는 “이토록 불우한 상황에 처한 대륙은 특별히 아동을 위한 투자를 늘리지 않고서는 지속적인 발전이나 안정을 성취하기 어렵다.”라고 강조하였다.

출처: UN News Centre (Jul 8, 2003) <http://www.un.org/news>

## UNCTAD

### 다국적 기업 본부 해외이전 증가 추세

다국적 기업이 성과를 증진시키고 경쟁력을 강화시킬 목적으로 생산설비뿐만 아니라, 기업본부까지도 해외에 설립하거나 이전시키고 있어서, 기업활동의 세계화가 점점 가속화되고 있다고 UNCTAD(유엔무역개발회의)가 밝혔다. 일반적으로 접근성이 높고(good international accessibility), 언어능력이 뛰어난 숙련노동력이 풍부하고(a skilled multilingual workforce), 수준 높은 생활이 가능하고(high quality of life), 세금은 낮으며(low taxes), 통신시설이 잘 갖추어져 있고(excellent communications), 법, 회계, 대외홍보 등의 서비스들이 원활히 이루어지며, 위험도가 낮으며, 소비자 접근도가 높은 곳으로 다국적 기업의 본부 이전이 이루어지고 있다. 이전 국가 입장에서는 해외투자 적격지로서의 인지도가 높아진다는 장점 이외에도 고용증진과 기술이전의 효과를 볼 수 있다.

UNCTAD에 따르면 2003년 3월까지 지난 15개월간, 829개의 기업본부가 세계 곳곳에 신규설립 또는 이전 설치되었는데, 이 중 1/4 정도인 191개 본부가 개도국에 설치되었다. 선진국들 중에는 영국으로의 이전이 181개로 가장 많았고, 그 다음이 미국(126개), 호주(54개) 순이었다. 개도국 중에서는 싱가포르가 46개로 1위를 차지했고, 홍콩이 (44개), 중국이 (29개) 순이다.

세계적 생산체제에 전략적 위치를 가진 곳에 지역본부를 설치하는 기본적인 기업경영방침이 반영된 것으로 보이는데, 미국에 본부를 둔 IBM 같은 회사도 싱가포르에 지역본부를 설치하고 1,000여명의 직원을 채용하고 있으며, 영국의 GSK는 반대로 미국에 지역본부를 마련했다. 반면에 호주의 BHP Billtion은 경영본부만을 런던으로 이전했는데, 이처럼 본사의 특정부문만을 재배치하는 경우도 나타난다. 그룹의 본부 자체를 이전하는 경우는 기업 구조조정이나 국가간 인수합병 등의 경우를 제외하고는 아주 드물지만, 1995년 미국의 Upjohn사와 스웨덴의 Pharmacia의 합병으로 본부가 런던에 설립된 경우가 있다. 스웨덴의 Ikea도 본부의 주요활동을 90년대 후반 덴마크로 이전했고, 미국 Viatron은 올해 네덜란드로 본부를 옮기겠다고 발표했다.

\* UNCTAD(유엔무역개발회의) 홈페이지: <http://www.unctad.org>

출처: Financial Times 7월 23일자

<http://news.ft.com/servlet/ContentServer?pagename=FT.com/StoryFT/FullStory&c=StoryFT&cid=1058868049551&p=1012571727166>

## WB World Bank

### 불우아동 문제해결에 초점

지난 6월 24-25일간 세계은행(WB) 워싱턴 본부에서는 중동지역 및 북아프리카의 가난한 환경에서 태어나고 취약한 조건 속에 살아가는 아동들의 문제에 관한 워크숍이 개최되었다. 동 워크숍에는 이집트, 요르단, 모로코, 예멘 등의 정책집행자들과 세계아동기금(UNICEF), 미국국제개발국(USAID) 등에서 참석하여 '가난(poverty)과 취약성(vulnerability)'이라는 악순환의 해결방안에 대해 논의했다. 문제의 중심에 있는 '불우아동(vulnerable and disadvantaged children)'에는 18세 이하 어린이들 중, 아동노동에 시달리고 있거나 기타 폭력의 희생이 되고 있는 아이들, 장애아들, 여자 어린이들, 고아, 난민아동 등이 포함된다. 워크숍 참가자들은 해당지역의 현실에 기초한 사례들을 점검하면서 정부가 취해야 할 방안 및 세계은행이 수행해야 할 역할 등을 제시하였다.

세계은행의 중동 및 북아프리카 지역 교육부문 담당자인 Regina Bendokat는 이 어린이들을 학교에 다니지 못하게 만드는 경제, 사회적 요인들에 대한 이해가 필요하다고 강조하는 한편, Jacques Baudouy 인적개발네트워크 국장은 세계은행이 관련 연구를 수행하는 것도 중요하지만 그보다 행동(action)이 더 중요하다고 강조하면서 주택, 교육, 보건 등 여러 부문을 포괄하는 접근방식의 실질적인 프로그램을 설계해야 한다고 주장했다. 실제로 세계은행은 지난 십여 년 전부터 취약한 환경에 처한 불우아동 문제에 관심을 가지고 전세계적 차원의 전략을 준비하고 있으며, 곧 지역별 특수상황을 감안한 지역별 전략도 개발하고 있는데, 그 구체적인 밑그림은 2003년 8월경에 제시될 예정이다.

\* 아동 및 청소년 문제관련 세계은행 활동자료:

<http://wbln0018.worldbank.org/HDNet/hddocs.nsf/ChildrenandYouth/566328FF4C7BDDCB85256AED0066F4FA?OpenDocument>

출처: WB News (July 24, 2003)

<http://web.worldbank.org/WBSITE/EXTERNAL/NEWS/0,,contentMDK:20121025~menuPK:34457~pagePK:34370~piPK:34424~theSitePK:4607,00.html>

## 해외 노사정 소식

### 네덜란드 FNV(네덜란드 노총) 구조조정

최근 몇 년간의 네덜란드 주식시장 침체와 이로 인한 자산 감소로 네덜란드노총(FNV)은 연간 예산 21

백만 유로를 약 25%(5.2백만 유로) 축소하고 구조조정에 나선다고 6월 10일 FNV연합회의에서 밝혔다. FNV의 정치적 로비활동과 조정역할을 계속하되, 전국적·국제적 차원의 협의와 정책활동에 초점을 두고 활동할 것이라고 밝혔다.

구조조정으로 현재 240여 명의 직원들 중 서비스국과 조직국에서 40~90명 정도를 해고하며, 7개 지역 사무소를 폐쇄한다. 해고는 전체 직원의 20% 정도를 차지하는 55세 이상 고령 노동자들을 대상으로 이루어지며, 선입후출(first in last out)방식을 사용하지 않을 것이며 남녀고용 비율과 이주노동자 비율을 현재 상태로 유지할 것이라고 한다. 이 정리해고안은 추후 FMV 노동자평의회와의 협의를 거쳐 확정된다.

지역조직 축소로, 지역단위에서의 FNV의 참여가 줄어들 전망이다. 소규모 노조에 지급하던 보조금도 중단된다. 이는 최근 노조 가입률 하락과 조합원 고령화로 어려움을 겪고 있는 여성노조(FNV Vrouwenbond: 연간 225천 유로의 보조금을 지급받았음)에 큰 타격을 줄 것으로 예상된다. 서비스국의 규모가 줄어들지만, 조합원들의 연말정산과 세금 환급을 지원하는 등의 세금관련 서비스, 각종 수당 수혜자와 고령자를 위한 서비스는 계속된다.

FNV의 축소로 노조설립이 비교적 용이한 네덜란드에서 신규 노조들의 활성화가 예상된다.

출처: <http://www.eiro.eurofound.ie/2003/07/InBrief/NL0307101N.html>

## **덴마크 HK(상업 및 사무직 노조) 노조원 대부분이 다국적 기업 근무**

덴마크 최대 노조인 HK의 노조원의 75%가 다국적 기업에서, 46.1%는 외국인 소유 다국적 기업에서 일하고 있는 것으로 밝혀졌다. 이는 지난 2월 발표된 HK의 ‘노조원 작업장 소유주 조사’ 결과이며 국제화가 노동자들과 노조 조직에도 영향을 주고 있다는 것을 알 수가 있다.

HK조사에서 다국적 기업은 여러 국가에서 다양한 경영활동을 벌이는 기업들을 의미하며, HK노조원 10명 이상을 고용하고 있는 덴마크 민간기업은 모두 포함되었다. 107,500명의 노조원이 고용되어 있는, 총 6,061개의 기업이 조사대상이었다. 특히 업종별로는 무역회사에서 80% 이상의 노조원이 다국적 기업에 고용되어 있는 것으로 나타났는데, 이는 지금까지 무역회사들이 대부분 덴마크 기업으로 인식되어 왔기 때문에 결과는 더 놀라움을 불러일으키고 있다.

덴마크에서 유럽직장평의회(EWC)에 대한 EU지침은 1996년부터 시행되고 있지만, 덴마크에 기반을 둔 다국적 기업 중 EWC를 설립한 곳은 절반이 안된다.(ETUI통계자료) 국가간 ‘임금덤핑(wage dumping)’ 문제를 단체협약을 통해 해결하려는 노력이 어느 정도 이루어지고 있지만, 아직 유럽단위 단체협약이 시행될 조짐은 보이지 않고 있는 상황이다. 덴마크노조는 유럽연합의 노사관계정책에 영향력을 행사할 수 있고, 유럽단위의 ‘기초협약(basic agreements)’ 체결을 위해 노력하며, 유럽 차원에서의 노사 분쟁 해결을 위한 제도를 마련하기 위한 노력을 해 나가야 할 것이라는 의견들이 제시되고 있다.

EWC(European Works Council) 지침은 마스트리히트(Maastricht) 조약의 사회정책협정에서 수립된 절차가 처음으로 적용되어 통과된 지침으로서, 다국적 기업 내의 노사관계를 유럽 차원에서 본격적으로 규제하며, 유럽연합 15개국과, 노르웨이와 아이슬란드 및 리히텐슈타인에서도 효력을 가진다. ‘공동체 수준’의 사업체와 사업체 집단의 종업원들의 정보와 협의권 향상을 기본 목적으로 하며, 이를 위하여 두

가지 수단을 제시하고 있다. 하나는 EWC이며, 다른 하나는 정보제공과 협의를 위한 '절차'이다. 여기에서 공동체 수준이란 종업원수를 기준으로 정의된다. 즉, EWC지침의 효력이 미치는 지역 전체에서 최소한 1,000명을 고용하고, 동시에 최소한 2개 나라에서 각각 150명 이상의 종업원을 고용하고 있는 기업들이 공동체 수준의 기업으로 간주된다.

[http://europa.eu.int/smartapi/cgi/sga\\_doc?smartapi!celexapi!prod!CELEXnumdoc&lg=EN&numdoc=31994L0045&model=guichett](http://europa.eu.int/smartapi/cgi/sga_doc?smartapi!celexapi!prod!CELEXnumdoc&lg=EN&numdoc=31994L0045&model=guichett)

출처: <http://www.eiro.eurofound.ie/2003/05/Feature/DK0305102F.html>

## 독일 공공부문 사용자연맹 외해

40년 이상 지속되던 연방, 주 그리고 시정부 사용자 대표들을 연합했던 공공부문 '공동협상연맹(Tarifgemeinschaft)'이 와해되었다. 지난 5월 20일 신문들이 연방정부를 대표하는 내무부 장관 Otto Schily와 주정부연합(TdL)을 대표하는 바이에른 주 재정장관Kurt Falthäuser이 시정부사용자연맹(VKA)에 시정부 사용자들이 최근 통합서비스노조(Ver.di)와 직업연금제도에 관한 개별 단체협약을 체결한 것을 이유로 공공서비스에 대한 단체협약 연맹을 종결하겠다는 내용의 편지를 보낸 것을 발표함에 따라 공식적으로 알려졌다.

게다가 주정부연합(TdL)은 연방정부가 공공부문 단체협약 협상의 대표자격을 갖는 전통을 더 이상 수용하지 않겠다는 의사를 밝히며, 앞으로 단체협상 연맹은 특별한 경우에 임시로 구성한다는 것에만 동의한다고 선언했다.

이는 2003년 1월 체결된 공공부문 단체협약에 대해 다수의 주정부와 시정부 사용자들이 임금 인상폭이 너무 높다는 우려와 비판의 목소리를 낸 데 기인한 것으로 보인다.

연방, 주, 시 단위별로 인건비 차이가 존재하기 때문에 공공부문 사용자측의 이해관계에도 차이가 있다. 시정부사용자연맹(VKA)에 따르면 전체 공공부문 노동자의 58%가 시정부에 고용되어 있고, 34%가 주정부에 그리고 8%만이 연방정부에 고용되어 있으며, 연방정부나 주정부에 고용된 노동자의 다수는 단체협약이 아니라 연방 고위공무원임금법에 의해 임금이 결정되며, 파업을 할 권리가 없는 공무원(Beamte: 정부에서 임명하며 단체교섭권과 단체행동권이 없음)이다.

그러나 이미 공공협상연맹은 베를린 시정부가 시정부사용자연맹(VKA)과 공공서비스사용자연맹(VadOED: 1993년 베를린 주가 주정부연합(TdL)을 탈퇴했을 때 만들어진 주정부 사용자 연합)에서 탈퇴했을 때부터 이미 삐걱거리기 시작했다. 베를린 시가 주정부연합(TdL)을 탈퇴한 후, 다른 주정부들도 베를린의 전철을 밟으려 했었고, 이번 주정부연합(TdL)의 단체협상 연합 종결 발표는 최소한 주정부 차원의 협약 조식을 구하려는 시도라고 볼 수 있다.

사민당(SPD)과 기독교민주연합(CDU)이 이끄는 주정부들은 주정부연합(TdL)에 지지를 표시했다. 통합서비스노조(Ver.di)는 이 연합의 화해를 강력히 비판하고 있다.

\* 독일에는 16개의 주(각 주에 시 단위의 수도가 있다)가 있고, 베를린과 브레멘은 도시주(都市州)이다.

Baden-Württemberg(주도 : Stuttgart), Bayern(주도 : München), Berlin(도시주), Brandenburg(주도 :

Potsdam), Bremen(도시주), Hamburg(도시주), Hessen(주도 : Wiesbaden), Mecklenburg-Vorpommern(주도 : Schwerin), Niedersachsen(주도 : Hannover), Nordrhein-Westfalen(주도 : Düsseldorf), Rheinland-Pfalz(주도 : Mainz), Saarland(주도 : Saarbrücken), Sachsen(주도 : Dresden), Sachsen-Anhalt(주도 : Magdeburg), Schleswig-Holstein(주도 : Kiel), Thüringen(주도 : Erfurt)

출처: <http://www.eurofound.ie/2003/06/InBrief/DE0306202N.html>

## 독일 비정규 노동자 단체협상 타결

연초 노사가 단체협상의 원칙에 합의, 협상 기준안을 공동으로 마련한 이후, 약 4개월간의 협상 끝에, 지난 6월 11일 밤 최초로 ‘독일 비정규 노동 (Zeitarbeit) 단체협상안’이 타결되었다. 독일노동조합 총연맹(DGB)이 발표한 ‘타결안’ 요지를 소개한다.

협상당사자인 노측의 DGB와 사측의 비정규노동 사용자단체 연합(BZA)은 이미 지난 5월말 보상안의 기본틀에 조인한 상태였고, 이번에 최종적으로 포괄적인 단체협약(Mantelvertrag)을 체결한 것이다. 포괄협약의 핵심은 기간제 분야의 특수성을 고려한 유연한 ‘연간노동시간구좌’를 책정한 것, 유연성 보너스에 대한 합의 및 기간제 노동을 비정규 노동에서 보다 매력적으로 만들기 위한 방안을 정한 것 등이다.

이번 단협 타결에 대해서 DGB측 협상 리더인 돔브레 씨는 “이번 단체협상의 타결로 인하여 이제 비정규 노동의 새로운 장이 열렸고, 단체협상 영역의 미개척분야(weiße Flecken)가 결론지어졌다. 더불어 협상당사자들은 단체협약이 사회안정을 위한 정치적 도구로 기능한다는 것을 다시 한번 과시했다”고 논평했다.

5월 말의 보상안 기본틀 조약을 통해 이미 보상시스템은 6.85 유로에서 15.50 유로까지의 9가지 보상 단계로 확정되었고, 생산성 보너스도 2%에서 7.5%까지 책정기로 합의를 보았으며, 노사양측은 이에 대해 간단하고 투명하며 경제적으로 운용할 수 있는 내용이라고 평가를 내렸었다.

유연한 연간노동시간구좌(Jahresarbeitszeitkonto)는 1년에 1,827노동시간을 기본으로 해서, 플러스 및 마이너 시간을 가지고 복잡하지 않게 보상 가능성을 구현한다. 고객 위주의 경영을 함에 있어서 종종 필수적으로 요구되는 노동시간의 다양화로 인해 발생하는 초과노동시간은 여가나 금전으로 보상될 수 있다. (비정규)노동자는 자신의 시간주권(zeitsouverän)에 맞춰 쉬는 날을 선택할 수 있다. 이러한 원칙에 대해 BZA측은 ‘참가자들에게 많은 유연성을 제공하고, 고객 중심의 인력투입(Kundeneinsätzen)을 위한 계획수립(Disposition)을 손쉽게 할 뿐더러 고용안정에도 기여한다’라고 논평했다. 노조측도 “노동시간 구좌는 노동자들에 구체적으로 매월 일한 시간수와 무관하게 계속해서 동일하고도 지속적인 임금을 보장해 준다.”라고 긍정적으로 평가했다.

한편 보상할 수 없는 초과시간을 위해서도, 개인별 법정 노동시간 (주당 35시간 기준)의 15%가 넘어 서게 되면, 25%의 유연성 보너스를 지급하기로 합의했다. 일요일과 휴일의 노동을 위해서는 시간단위 보수의 100%에 해당하는 보너스를, 야간노동의 경우엔 25%를 지급하기로 했다.

노사는 파트타임 노동(Teilzeitarbeit)을 더욱 매력적으로 만드는 것에도 합의, 이를 위해 이미 15% 초과노동시부터 법정 파트타임 노동시간 이상으로 보너스를 지불하며, 여기에는 관례적으로 법정 풀타임

시간수를 할당기준으로 하기로 했다.

이번 단체협약은 4년간 유효하며, 그 동안 비정규 노동을 사용하는 회사와 독일 경제에게 장기적인 계획안정성을 제공할 것으로 기대된다. 여러 가지 규정이 많음에도 불구하고, 비정규 노동에는 핵심역량의 유연성을 달성하기 위한 충분한 활동 공간이 존재한다. 향후 비정규 노동은 더욱 비싸질 것이나, 협상의 두 당사자들은 이번의 단체협상을 가지고 하나의 패러다임 변화가 있을 걸로 기대하고 있다. 이를 통해 비정규 노동은 보다 매력적으로 될 것이며, 그를 통해 보다 많은 고용기회를 제공할 걸로 전망된다.

출처: DGB 홈페이지 [http://www.dgb.de/homepage\\_kurztexte/tarifvertrag\\_zeitarbeit](http://www.dgb.de/homepage_kurztexte/tarifvertrag_zeitarbeit)

### **독일 독일 정부, OECD에 Economic Survey on Germany 정책권고사항 수정요구**

독일의 최대 경제일간지인 Handelsblatt지는, 독일연방정부가 지난 2002년 12월 발표된 OECD Economic Survey on Germany에 가입했고, 따라서 최초 OECD 이코노미스트들의 정책 권고가 수정된 채 발행되었다고 밝혔다. 현 정책에 비판적인 내용은 완화되었으며 경제정책을 칭찬하는 구절들이 덧붙여졌다고 주장했다.

Handelsblatt지는 중요한 내용 변화로 “OECD에서 단체협약에서 합법적인 예외조항들(opening clauses)을 제대로 이행할 것을 권고하는 내용이 노조의 저항에 부딪힐 것을 우려해 삭제되었으며, 공적연금제도의 유지가 어려울 것이라는 언급도 삭제되었다”는 내용 등을 언급했다.

OECD의 국가별 Survey는 30개 회원국의 만장일치의 동의를 얻은 후에 출판되기 때문에, 초안 내용의 경우 당연할 정도로 수정이 이루어지나, Handelsblatt에 따르면 이번 독일 Survey의 경우에는 수정 작업에 참여한 사람이 보기에 일반적일 경우와 달리 상당한 정도로 독일연방정부가 수정에 개입했다고 한다. 독일연방 노동경제부 대변인은 Handelsblatt측에 그런 식의 개입은 없었다고 입장을 밝혔다.

\*예외조항(opening clause)

노동유연성에 대한 개별기업의 차별화된 요구를 반영할 수 있도록 규제된 분권화(regulated decentralisation)개념을 도입해서, 특정 상황에서 임금 및 근로시간 등에 대한 단체협약의 내용을 기업별로 조정할 수 있도록 하는 조항으로 1990년대 중반부터 다양하게 도입되었다.

참고: <http://www.eiro.eurofound.ie/1997/09/feature/DE9709229F.html>

\*Handelsblatt홈페이지: <http://www.handelsblatt.com/>

출처: <http://www.eiro.eurofound.ie/2003/06/InBrief/DE0306106N.html>

### **독일 노동시장 개혁, 불법노동 감소에 큰 기여**

최근 독일 정부가 추진하고 있는 소위 미니잡(Minijobs) 제도와 장인(Meister) 제도 규제완화 정책을 통해 독일 경제에서 불법노동(Schwartzarbeit)이 차지하는 비중이 확실하게 줄어들 전망이다. 린츠 대학의 경제학자이자 불법경제(Schattenwirtschaft) 전문가인 프리드리히 슈나이더 씨는 6월 25일 자신의 연구 결과를 발표하면서 최근의 정책개혁의 효과로 독일에서 불법노동은 지난 12년간 가장 획기적으로 감소, 불법노동이 창출해 내는 가치가 약 150억 유로 가량 줄어들 것으로 내다봤다.

대표적인 정책개혁인 미니잡은 하르츠 개혁안의 주요 방안들 가운데 하나로 월 400유로의 소득까지는 사용자와 노동자 모두 세금과 연금분담금을 내지 않고 고용활동을 할 수 있게 한 노동시장 개혁안이다. 슈나이더는 이러한 미니잡의 효과로 최소 100억 유로 가량이 공식 경제로 전환될 것이며, 2003년까지 7백만 개의 미니잡이 만들어질 것으로 보았다

한편 장인제도 규제완화 방안(국제노동브리프 3호, Labor-Net 132호 참조)은 기존에 마이스터 자격증이 있어야 전문 자영업 개업을 할 수 있었던 까다로운 규제를 대폭 완화해서 마이스터가 아닌 숙련기능자들도 자영업자로 개업을 할 수 있도록 하는 정책이다. 슈나이더에 따르면 이러한 규제 완화를 통해서 불법경제는 50억 유로 가량 줄어들 것이다. (마이스터가 못 된) 기능사들(Geselle)이 자영업자로 개업을 할 수 있게 되면 많은 이들이 더 이상 불법으로 자신들의 숙련노동을 제공할 필요가 없게 되기 때문이다.

이날 슈나이더의 발표에 따르면 독일은 불법 경제가 전체 경제에서 차지하는 비중이 16.3%로 21개 OECD 산업국 평균 수준인 16.7%보다 다소 적은 수준이다. 참고로 전체 110개 나라들을 비교해서 보았을 때, 불법노동이 공식 국민생산에서 차지하는 비중이 있어서 아시아는 평균 26%, 동유럽은 38% 그리고 남미와 아프리카는 40% 이상을 차지한다.

출처: Financial Times Deutschland 2003년 6월 26일자 기사

<http://www.ftd.de/pw/de/1056459053717.html>

## **독일 해고제한법(Kündigungsschutz) 완화하면 5인 이하 기업의 고용증가**

독일의 현 고용보호법이 법에 의해 보호받는 내부자들은 실업과 임금변동으로부터 보호하지만 외부자들을 노동시장으로부터 배제한다는, 즉 사회정의가 전체 사회가 아니라 내부자들에게만 적용된다는 주장이 제기되고 있다.('Flexibility and job creation: lessons for Germany', James J. Heckman) 해고규제 완화가 고용의 효율성을 증가시킬 뿐 아니라 독일 전체 사회정의를 증가시킬 수 있다는 주장이다.

이와 관련해서, 최근 여러 연구기관에서는 발표한 해고제한법이 완화되면 5인 이하 소규모 기업의 고용이 증가할 수 있다는 내용의 보고서들을 소개한다.

forsa 사회연구·통계분석연구소가 2003년 3월 1,001개 5인 이하 사업장을 대상으로 한 표본조사에 따르면, 해고제한법 때문에 문제를 겪은 적이 있다고 응답한 사업장이 15%(노동자 4인), 14%(노동자 5인)였고, 5인 이상 사업장에 적용되는 엄격한 해고제한법 때문에 신규채용을 앓고 있다고 답한 사업장의 비율이 14%로 나타났다. 이 수치는 고용이 증가하면 법적용을 받게 되는 4인 사업장의 경우 27%, 5인 사업장의 경우에는 31%로 급격히 증가했다. 전체 응답자의 40% 이상(5인 사업장의 60%, 4인 사업장의 50%)이 해고제한법이 완화되면 고용을 늘릴 것이라고 답했고, 평균 2인 정도를 신규고용할 것이라고 답했다. forsa연구소는 300,000여 신규 일자리가 창출될 것으로 예측했다.

헬른경영조사연구소(IW)에서는 해고제한법 적용이 10인 이상 사업장으로 완화될 경우 500,000여 기업이, 20인 이상 사업장으로 완화될 경우에는 700,000여 기업이 법적용을 받지 않게되고 고용이 증가할 것으로 예상했다.

Ifo연구소에서 발간한 보고서는 고용보호법 규제 완화로 기업측의, 특히 신기술산업과 서비스 산업에

서의 신규고용을 촉진시켜 실업극복과 고용증가의 효과를 가져올 수 있다고 언급하고 있다. 특히 지금과 같이 세계화, 서비스 상업의 역할 증가, '신경제'로의 이행으로 특징지워지는 대규모의 구조변화가 발생할 경우에는 해고제한이 고용에 특히 부정적이라고 주장했다. 구조변화의 충격의 발생 빈도가 증가하는 동시에 그 규모도 더욱 커지고 있으며, 해고제한법 때문에 신생 성장기업들은 신규고용을 주저하는 반면, 쇠락하는 산업이나 기업에서의 해고는 어떻게 해서도 막을 수가 없기 때문에 이런 상황에서 해고제한법의 부정적 영향이 강화될 뿐이라고 언급했다.

\* 해고제한법(Kündigungsschutz): 노동자들을 해고로부터 보호하는 것을 목적으로 하며, 1998년 적녹 연립정부가 집권한 후 고용보호에 대한 규제가 강화되어 '해고제한법'의 적용이 5인 이상 사업장으로 확대되었다. 현 정부는 노동시장 유연성 확보를 위한 개혁의 일환으로 이 규제를 완화하겠다고 밝힌 바 있다.

\* James J Heckman, 「Knowledge, information and expectations in modern macroeconomics : In Honor of Edmund S. Phelps」, Princeton University Press, 2003  
[http://www.amazon.com/exec/obidos/tg/detail/-/0691094853/qid=1056610368/sr=8-1/ref=sr\\_8\\_1/103-4742957-2040600?v=glance&s=books&n=507846](http://www.amazon.com/exec/obidos/tg/detail/-/0691094853/qid=1056610368/sr=8-1/ref=sr_8_1/103-4742957-2040600?v=glance&s=books&n=507846)

\* Ifo Institut für Wirtschaftsforschung an der Universität München 보고서(Unemployment in Germany):(http://www.cesifo.de/pls/ifo\_app/DocLinkCESifoDI?getDoc=cesifo\_wp871.pdf)

출처: <http://www.eiro.eurofound.ie/2003/06/Feature/DE0306108F.html>

## 독일 노동청(Arbeitsamt) 개혁안

현 정부가 추진하고 있는 노동시장 개혁안의 주된 의제인 노동청의 개혁안에 대해서 노조와 지방정부들이 문제제기를 하고 나서고 있다.

연방노동청장인 거스터(Gerster)는 지난 7월 10일 노동청 개혁안의 마스터플랜을 정부에 제출했다. 이 계획안에 따르면, 노동청 개혁을 통해서만 40만명의 실업자를 줄일 수 있게 된다. 또한 노동청은 더 이상 국가 관료기관이 아니라 일자리 중계 업무에 초점을 맞춘 서비스 에이전시(service agency)로 혁신적인 변화를 겪게 되며, 이익단체와 지방정부로부터 정치적으로 자유로운 독립기관으로 개혁된다.

개혁안 가운데 주로 논란이 되는 부분은 노동청의 자율행정이 변모되는 문제이다. 원래 노동청은 사용자단체, 노동조합 그리고 정부에서 한 사람씩 위원회를 구성하여 지역 및 전국 수준에서 규제를 하는 정도의 자율행정체제였다. 그러나 향후 전국 181곳의 노동청은 자율행정에 의해서가 아니라 실적에 따라 재정투입이 결정될 전망이다. 이는 노동청에 대해서 지방정부가 갖고 있었던 영향력이 심각히 축소되는 결과를 낳게 된다.

독일 사용자단체 대표인 카넝기서(Kannengiesser)씨는 “이러한 조치들은 첫걸음에 불과하다. 향후 지방노동청 자체의 폐지까지 나아갈 수도 있다.”고 전망했다.

한편 개혁안은 기존에 실업자가 최근 3년간의 실업상태를 증명하면 실업급여를 탈 수 있었던 방안을 2년으로 줄이며, 비정규직, 노인 그리고 공익요원 노동자들에 대한 특별규정도 없앨 예정이다. 이에 대

해 노동조합은 “그러한 방안은 취약 노동계층을 배제하는 경향으로 나아갈 것”이라며, 개혁안에 대해 반발을 하고 있다.

연방정부와 여당인 시민당은 거스터의 개혁안을 지지하면서 지방정부들의 저항에도 불구하고 이 개혁안을 강행할 것임을 천명했다. 8월 13일에 연방경제부는 개혁안을 확정하여 의회에 제출할 예정이다.

노동청 개혁 논쟁은 기존에 사회적 합의주의와 연방자치주의가 잘 제도화된 독일의 선진 정치체제가 자금의 실업문제를 해결하는 데 있어서 역으로 걸림돌로 작용하고 있는 형국의 대표적인 사례 가운데 하나로 보여진다.

Financial Times Deutschland 7월 3, 10, 11, 15일자 관련 기사

### **독일 의료보험 개혁안 주요 정당들 합의 도달**

논란이 일고 있는 독일 의료보험 개혁안에 있어서 독일의 4대 주요 정당이 합의에 도달했다. 지난 월요일 보건부 장관인 슈미트와 기민당의 보건분야 전문의원인 제호퍼의 주도하에 열린 회담에서 4당은 내년부터 의료 진료시마다 그리고 병원 입원시마다 공공의료보험 가입자들이 추가의 요금을 내도록 하는 방안 등에 합의를 보았다. 또한 치아 교체와 질병보조금도 추가의 보험의무를 갖게 되었다. 반면 공보험 가입자들이 매달 지불해야 하는 의료보험비(Kassenbeitraege)는 인하하기로 했다. 4당은 현재의 (소득대비) 14.4%로부터 내년에는 13.6% 그리고 2006년에는 13%로 의료보험비를 인하하기로 결정했다. 이러한 방안에 대해 대체로 환자들은 찬성하는 반면, 의사, 약국, 의료보험사들은 비판적인 입장이다.

출처: Rheinische Post 2003년 7월 22일자

### **룩셈부르크 금융산업, 성희롱 방지 가이드라인 마련**

금융산업 인사관리 담당자그룹(POG)과 룩셈부르크 은행연합(ABBL), 금융산업 직장보건협회(ASTF)가 공동으로 2000년 5월 제정된 성희롱 방지법을 제대로 이행하기 위한 실질적이고 구체적인 가이드라인을 마련하고, 2003년 5월 룩셈부르크 금융산업 내 전체 250개 기업에 전달했다.

이 가이드라인은 크게 3부분 ① 경영자들에게 성희롱 문제에 대한 인식을 갖도록 하는 내용, ② 2000년 제정된 성희롱 방지법의 내용, ③ 금융산업 내 36,000노동자들에게 성희롱 방지를 촉구하는 내용으로 구성되어 있다.

가이드라인을 마련한 세 단체는 6인의 외부 고문으로 구성된 패널을 설립해서 노동자들이 성희롱 사건에 대한 자문을 구할 수 있도록 했다. 고문들은 ASTF 소속 의사들의 협조를 받아 ‘사건을 접수하고, 그 심각성을 판단’해서 사건 해결을 위한 타당한 절차를 마련하고, 피해자들의 권리보호를 돕는다. 노동자의 익명을 보장하며, 사용자에 대한 고소제기까지 포함되는 이 서비스는 무료로 제공된다.

ASTF측은 집단 따돌림(moral harassment/bullying) 문제도 다룰 수 있도록 이 서비스를 확대해 나갈 계획이라고 밝혔다.

출처: <http://www.eiro.eurofound.ie/2003/07/InBrief/LU0307101N.html>

## **벨기에 2003~2004년 산별 단체협약 진행 상황**

지난 1월 체결된 2003~2004년 산업간 협약 체제하에서, 2003년 상반기 산별 단체협약이 진행 중에 있다. 지금까지 마무리된 협약을 보면, 최근 경기 침체가 노동자들의 구매력에 상당한 영향을 주고 있는 것으로 나타나며, 고용, 교육, 블루칼라 육체노동자의 지위와 경력종료 계약에서의 진척이 있었다.

### **대형유통업(large-scale retail)**

벨기에사무직노조, 기술자와 지배인노조(SETCa/BBTK), 전국사무직노조연맹(CNE/LBC), 벨기에자유노조연맹(CGSLB/ACLVB)과의 산별협약에서 사용자측은 노조들의 쟁의 위협을 중지할 것을 촉구했으며, 2004년 1월부터 적정수준에서의(노조는 기대보다 약간 낮은 수준이라고 평했다.) 임금인상과 기업단위에서의 협상 가능성을 제안했다. 현재 Time Credits(장기 휴가나 근로시간 단축을 요구할 수 있는 권리)와 조기퇴직에 관한 현 협약도 계속된다. 8만명의 노동자가 고용되어 있다. 6월 5일 노사가 협상을 위해 만날 예정이다.

### **유통업과 소형 슈퍼마켓(retail trade and small supermarkets)**

노조측에서(전국사무직노조연맹(CNE/LBC), 기술자와 지배인노조(SETCa/BBTK)) 소규모 기업의 노조 대표단 설립을 요구하고 있으나 사용자측과 소기업노조(UCM), 독립식품유통업연맹(APLSIA), 벨기에도매업연합(FEDIS)과 독립노조(UNIZO)에서 이를 반대하고 있어서 협약이 현재 난국에 처해 있다. 두 노조는 협상을 거부하고 소규모 슈퍼마켓 영업을 정지하게 만드는 등 일련의 활동을 하고 있고 사측에서 조정안은 내놓고 있지만 노조측은 조정안을 받아들이지 않고, 쟁의를 시작할 것으로 보인다.

### **전국사무직노동자보조합동위원회National Auxiliary Joint Committee for White-Collar Employees (CPNAE/ANPCB)**

사기업 사무직 노동자들 중 특정위원회에 포함되지 않은 노동자들, 50,000여개 기업의 330,000여명의 근로자가 가입되어 있는 최대 합동위원회로 건설, 유리, 목재, 인쇄, 도매, IT, 컨설팅, 관광, 광고 등 다양한 업종이 포함된다. 2004년 1월부터 1%이하의 임금인상, Time Credits와 조기퇴직에 관한 현 방침들을 유지하고 청년고용증진을 위한 교육강화를 내용으로 하는 협상이 5월 15일 타결되었다.

### **금속 및 과학기술 산업(metalworking and technological industries)**

사용자측은 물가인상의 일부를 물가에 연동하는 2003-4년 산별협약안을 제시했는데, 사무직 노조측에서는 이를 거부하는 시위를 벌이고 있다. 이 산업에 65,000여명의 사무직 노동자가 고용되어 있다. 블루칼라노조에서는 물가연동안을 받아들여 지나 4월 향후 2년간의 산별협정을 체결한 상태이다. 담배산업, 철강산업, 건설업, 식품산업 등에서는 협정이 완료되었다.

출처: <http://www.eiro.eurofound.ie/2003/06/InBrief/BE0306301N.html>

## **스페인 SEAT 자동차 공장, 장기 근로시간 유연화 협정 체결**

5월 Martorell(까탈루냐 지방 바르셀로나 주의 도시)의 SEAT자동차(독일 폴크스바겐 그룹의 자회사) 제조공장에서 정리해고를 피하기 위해 경영진들이 노조연맹위원회(CC.OO)와 노동조합연맹(UGT)와 협

신적인 협정에 서명을 했다.

Martorell 공장의 생산량이 감소함에 따라, 2003년 6월부터 2004년 3월까지 1,100여명의 노동자들이 일자리를 잃게 되며, 원자재 공급자측의 파업으로 26백만 유로의 손실이 발생하게 된 상황에서 체결된 이 협정은 9,000여명의 노동자들에게 공장 생산량을 장기 근로시간 유연화 계획에 따라 ‘연대 (solidaristic)’ 배분하도록 한다. 노조측은 생산량이 증가할 2004년부터 노동자들의 연간 근로일수를 현 215일에서 최대 233일로 연장하는 데 동의했고, 사용자측은 2004년부터 연간 18일(토요일 근무시 보너스 지급) 추가근로일을 획득하는 대신, 그 때까지 각 생산라인에서의 작업중단에 따른 작업중단일수(미확정)에 따라 전체적 교대/근로시간을 단축할 수 있게 되었다.

출처: <http://www.eiro.eurofound.ie/2003/06/InBrief/ES0306202N.html>

### \* 스페인 정리해고절차(EXPEDIENTE DE REGULACION DE EMPLEO)

스페인에서 경제적·기술적 이유로 인한 구조조정과 그밖의 불가항력적 이유로 고용계약을 해지하는 경우에는 노동자 대표나 이에 우선하는 공식적인 기관과의 협정이 필요하며, 이를 expediente de crisis (crisis procedure:위기조정) or simply regulación de empleo (adjustment of employment: 구조조정)이라고 부르기도 한다. 이는, 1994년 EEC 지침 No.129/1975 도입 후 수정을 거쳤으나 여전히 집단해고나 정리해고시에 특히 중요하게 작용되며 스페인 노동법의 오랜 전통으로 남아 있다.

출처: <http://www.eurofound.ie/emire/SPAIN/REDUNDANCYPROCEDURE-ES.html>

## 영국 학교의 재정위기

최근 영국에서는 공립학교들의 재정적자로 인해 영국 전역에 걸쳐 3,000명 정도의 교사들이 직장을 잃을 위기에 놓여 있다는 보도가 있었다. 이와 같은 교사들에 대한 정리해고 위기는 영국의 크로이돈(Croydon)에 있는 학교에서 벌어진 사태가 결코 극히 일부에 국한되지 않을 수도 있다는 것을 시사하고 있다. 이 학교에서는 공식중에 있는 교사를 대체할 재정이 부족해 반 이상의 학생을 점심시간 이후 하교시킬 수밖에 없었다.

이러한 사태는 현 노동당 정부의 공약 중에 하나인 공공서비스의 질 개선과는 배치되는 결과여서 더욱 주목을 받고 있다. 올 한 해 동안 학교들은 기록상으로는 11.6%의 재정지원 증가를 받도록 되어 있으나 많은 학교들이 학교 운영비는 증가한 반면 재정지원 증가는 이보다 적거나 전혀 증가가 없는 것으로 조사되었다. 이러한 현실 속에서 보수당은 새로운 재정지원 시스템에 문제가 있음을 지적했으며 집권 노동당은 보수당이 집권했을 경우 공교육에 대한 예산삭감으로 문제는 더욱 악화되었을 것이라고 주장하고 있다.

한편 전국교장협의회 관계자는 교사들의 임금인상분과 연금 지급 등의 소요비용을 충당하기 위해서는 현재의 정부지원금액으로는 부족하다고 주장하고 있다. 더군다나 지방교육청에서 각 학교에 지급되어야 할 지원금을 지급하지 않고 축소되어야 할 지방교육청 조직을 유지하기 위한 비용으로 사용했기 때문에 일선 학교에 대한 지원 혜택은 더욱 줄어들었다고 하고 있다. 이 관계자의 주장대로 일선 학교를 위한 지원금이 지방교육청의 조직을 유지하기 위한 비용으로 새어나가고 있다면 또 한 차례 영국의 공

교육의 개선을 위한 목소리가 점점 커질 것으로 예상된다.

출처: The Times 5월 22일자 1면

## 영국 노사분규로 인한 근로손실일수 1.3백만일

6월 5일 영국의 통계청에서는 2002년 노사분규로 인한 근로손실일수가 1.3백만일이라고 발표했다. 이는 2001년(0.52백만일)과 2000년(0.49백만일)의 두 배가 되며 1990년(1.9백만일) 이후 가장 높은 수치이다. 이 수치는 그러나 1980년대 평균(7.2백만일) 및 1970년대 평균(12.9백만일) 보다는 아직 낮은 수준이다. 분규에 관계된 근로자의 숫자 면에서도 94만명으로 1984년(1.5백만명)이래 가장 높은 수치를 기록했다.

2002년 근로손실일의 특징을 보면 우선 약 0.9백만일의 근로손실일이 7월과 11월에 집중적으로 발생했다. 7월은 지방정부(local authority) 공무원들의 분규가 주요 원인이었으며 11월은 공공행정(public administration) 및 국방산업(defense industrial sector)의 분규가 주된 원인이 되었다. 반면 근로손실을 발생한 건수면에서는 146건으로 이 기록이 시작된 1891년 이래 가장 적은 수치를 기록했다.

산업별 발생 특징을 보면 서비스 산업에서의 발생비율이 높아진 것이라고 할 수 있다. 2001년에는 근로자 천 명당 22일이었던 것이 2002년에는 62일로 증가하였다. 반면 제조업에서는 2001년 근로자 천 명당 11일이었던 것이 2002년에는 6일로 감소했다. 세부산업 구분으로 보면 공공행정과 국방이 천 명당 338일로 가장 많고 교육이 172일로 그 다음을 기록하고 있다. 그밖에 농업, 광업, 식품제조, 도매 및 소매, 금융중재(financial intermediation) 등의 산업에서는 아주 미미한 수치를 기록했다.

출처: 영국 통계청 보도자료(<http://www.gnn.gov.uk/gnn/national.nsf>)

## 영국 소방관 파업 종결

소방관들의 임금인상을 위한 정부와의 9개월간의 줄다리기가 비로소 끝났다. 최근 몇 년 동안 가장 심각하고 가장 오랫동안 진행된 분규 중에 하나로 기록될 이번 소방관들의 노사분규는 소방관노동조합(Fire Brigades Union) 간부들이 16% 임금협상안을 수용함으로써 막을 내렸다. 이 협상안은 향후 2년 동안 임금을 16% 인상시키는 대신에 구조조정이 포함된 소방서비스 현대화 방안이 포함되어 있다.

임금협상이 끝난 것에 대한 노동조합원들의 반응은 다양하게 나타났다. 우선 향후 소방관 조직의 현대화가 포함된 임금협상안이 실질적으로는 현재보다 나을 것이 없고 당초의 의도된 대로 40% 임금인상안을 관철시켜야 했다는 견해가 있는 반면, 노동조합이 그래도 협상에서는 성공했고 공공부문의 협상에서는 최고의 성과가 있었던 임금투쟁이었다는 긍정적인 평가도 나오고 있다.

한편 이번 소방관들의 임금협상에서는 몇 가지 해결해야 할 문제점을 던져주고 있다. 우선 첫번째는 이번 협상결과 및 과정에 대해 노동조합원들은 노동조합 간부에 대한 불만을 갖고 있다는 것이다. 노동조합 간부들은 정부에 대해 당초의 인상안을 관철시키지 못했을 뿐 아니라 그간 임금협상 과정에서 노동조합원들에게 신뢰를 쌓지 못했다. 두번째로는 현 노동당 정부의 협상 태도에 대한 불만이 증폭되고 있다는 것이다. 이러한 불만은 소방노조가 더 이상 노동당과의 관계를 유지할 필요가 없다는 노조원들

의 이야기와 좀 더 노동조합에 우호적인 정당과의 연계를 강조해야 한다는 견해에서 엿볼 수 있다.

출처: 영국 텔레그라프(Telegraph)지 6월12일 보도 및 가디언(Guardian)지 6월 13일자

## 영국 정보관리국장, 직원 모니터링 규약 발표

영국 정보관리국장(Information Commissioner) Richard Thomas는 6월 11일 1998년 제정된 개인정보보호법하에서 기업이 직원 모니터링 과정에서 법을 위반하지 않도록 실용적인 세부사항을 제시하는 'Monitoring at Work' 규약(code)를 발표했다.

이 규약은 대부분의 기업이 어떤 식으로든 직원들의 업무의 양과 질을 감독하고 있고, 직원들도 이를 받아들이고 있으므로, 일단 기업내 모니터링을 불가피한 것으로 규정한다. 그러나 이런 모니터링이 기업 경영에 필수적인 노사간의 상호 신뢰를 손상시킬 우려가 있음을 주지하고 기업의 필요와 직원들의 인권 보호 사이의 균형을 유지하고자 했다.

기업은 모니터링 시행을 결정할 때, 이에 불가피하게 따를 신뢰의 손상의 정도를 정확히 파악할 필요가 있고, 시행할 경우에는 이유와 방법을 설명해야 하며 비밀 모니터링은 내부범죄 증거 수집 등의 예외적인 경우에만 시행되어야 한다고 설명했다.

\* 직원 모니터링 가이드라인: [http://www.dataprotection.gov.uk/dpr/dpdoc1.nsf/24afa328dcbf83d8802568980043e730/c14480a9546fe7c380256d400037b9f2/\\$FILE/Guide+pt3+moitoring.pdf](http://www.dataprotection.gov.uk/dpr/dpdoc1.nsf/24afa328dcbf83d8802568980043e730/c14480a9546fe7c380256d400037b9f2/$FILE/Guide+pt3+moitoring.pdf)

출처: <http://www.dataprotection.gov.uk/dpr/dpdoc1.nsf/24afa328dcbf83d8802568980043e730/c14480a9546fe7c380256d400037b9f2?OpenDocument>

## 영국 대졸자 임금 하락

영국의 컨설팅회사인 High Filters Research에 따르면, 2003년 여름에 취업시장에 진입하는 상위 30개 대학의 15,000명의 졸업자들의 임금이 하락하고 있다. 2002년 £18,700이던 대졸자의 평균임금이 £18,500으로 하락했고, 이는 최저 학자금 대출액인 £15,000을 약간 웃도는 수준이다. 게다가 구직 가능성도 줄어들어서, '제대로 된'(proper) 일자리를 구했다는 졸업생의 비율은 2000년 졸업자들의 경우 42%에서 지속적으로 감소해서 2003년 현재 37%이다.

고등교육통계기구(HESA) 자료에 따르면, 2002년 졸업생 242,500명 중에서 1/3 이상이 취업을 하지 못하거나 판매보조원이나 점원 같은 저숙련 일자리를 얻은 것으로 나타났다. 구직 웹사이트인 doctorjob.com에서 2,000여명의 학생들과 졸업생들을 대상으로 한 설문조사에서는 응답자의 25% 정도가 대학 학위가 취업에 도움이 안 된다고 답했고, 40% 정도는 시간, 돈, 노력만 아까울 뿐이라고 답했다.

더 암울한 것은 통계청에서 매월 발표하는 노동시장 동향의 조사 내용으로 학점이 좋았던 학생들의 수입 변화를 조사한 자료이다. 전공이 법, 수학, 경제학인 사람의 수입은 평균보다 25% 높았지만 다른 과목의 경우에는 큰 차이가 없는 것으로 나타났다. 사회과학 우수생의 경우 10% 정도 임금이 높았고, 교육과 언어를 전공한 사람의 경우에는 평균에 가까운 정도의 수입을 얻고 있었다. 예술을 전공한 사람들은 수입이 오히려 평균보다 낮은 수준으로, 학위가 없는 편이 소득이 높을 수도 있다는 결과를 보여준다.

- \* UK Graduate Careers Survey 관련 High Fliers Research 홈페이지: <http://www.highfliers.co.uk/>
  - \* 영국고등교육통기구 2001/2 졸업자 통계: <http://www.hesa.ac.uk/press/sfr65/sfr65.htm>
  - \* 영국통계청 Labour Market Trends:  
[http://www.statistics.gov.uk/downloads/theme\\_labour/LMT\\_June03.pdf](http://www.statistics.gov.uk/downloads/theme_labour/LMT_June03.pdf)
  - \* 영국교육기술부 고등교육 홈페이지: <http://www.dfes.gov.uk/highereducation/>
- 출처: 이코노미스트 [http://www.economist.com/World/europe/displayStory.cfm?story\\_id=1862548](http://www.economist.com/World/europe/displayStory.cfm?story_id=1862548)

## 영국 무역노동성(DTI), 노동자 경영참가 권리를 부여하는 법안 초안 발표

영국 무역노동성은 7월 7일 유럽위원회(EC)의 ‘정보협의지침(EC directive on informing and consulting employees)’의 시행을 위해 ‘작업장에서의 성과 향상: 노동자에게 정보제공과 자문요청(High Performance Workplaces: Informing and Consulting Employees)’이라는 법초안을 마련하고, 동시에 ‘작업장에서의 성과 향상: 경영참가에서 노동자의 역할(High Performance Workplaces: The role

정보협의 대상	<ul style="list-style-type: none"> <li>① 고용전망(employment prospects)</li> <li>② 정리해고를 포함한 계약관계의 변화와 기업조직 변화 내용</li> <li>③ 해당 산업과 기업의 경제전망</li> </ul>
도입절차 및 내용	<ul style="list-style-type: none"> <li>① 전체 노동자의 10%(25,000인 이상 사업장의 경우 2,500명 이상의 노동자)가 원하는 경우와</li> <li>② 사용자가 원하는 경우; 중앙중재위원회(CAC: Central Arbitration Committee)에 요구해서 협정을 도입한다.</li> <li>③ 노·사간 기준에 정보협의와 관련된 협약이 없는 경우: 사용자측은 노동자 대표들과 협의를 통해 협정체결을 위한 협상을 실시한다.</li> <li>④ 관련 협약이 존재하는 경우, CAC의 심의를 거쳐 정당하지 않다고 판명될 경우 새로운 협정을 도입해야 한다.</li> <li>⑤ CAC가 기존 협약이 노동자의 승인을 거친 정당한 것으로 판단하는 경우: 노동자들의 투표를 거쳐 전체 노동자의 40% 이상이 새로운 협정을 요구하는 경우 새 협정을 도입한다.</li> </ul> <p>협약은 사용자와 노조대표와의 협의를 통해 6개월 이내 도입해야 하며, 기업내 모든 노동자에게 적용되며(노조 가입 유무와 관계없음) ① 전체 노조대표, ② 전체 노동자의 50%, ③ 투표에 참가한 인원의 50% 중 한 가지 경우를 충족할 시에만 승인된다.</p> <p>6개월 이내(협상에 의해 기간 연장가능) 협약 체결에 실패하는 경우, 사용자는 법에 따라 위원회를 구성하고 노동자 대표를 선정한 후, 법정 최저 요건을 만족하는 정보제공 범위와 협의 범위를 제시한 협정 기본안을 마련해야 한다.</p> <p>사용자가 협정을 위반하는 경우 CAC는 협정이행을 명령할 수 있고, £75,000(145백만원)까지의 벌금을 부과할 수 있다.</p>
시행	<p>2005년 3월부터 150인 이상 사업장에서 우선 시행</p> <p>2007년에는 100인 이상 사업장으로 확대</p> <p>2008년까지는 50인 이상 사업장까지 확대</p>

of employee involvement in a modern economy)’이라는 제목의 보고서를 발간했다. 이 초안은 이미 TUC(노총: Trade Union Community)와 CBI(영국산업연맹:Congress of British Industry)의 동의를 거친 상태이며, 2003년 11월까지 온라인 협의(public consultation)을 통해 민간 의견을 수렴한다.

패트리샤 휴잇 DTI장관은 법안 초안 발표와 더불어 “작업장에서의 성과 향상에 기여하고, 노동자들이 기업정보에 무지한 상태로 지내며 갑작스레 해고를 통보받는 관행이 사라지기를 기대한다”는 희망을 전했다. TUC에서도 이번 법안을 ‘획기적 발전’이라고 환영하고 있다.

그러나 CBI에서는 “선진화된 사업장에서는 이미 노동자협의제도가 정착되어있으나 EU법으로 규제해야 할 대상이라는 건 납득할 수가 없다”고 반응하고 있고, 영국상공회의소에서는 “영국 기업들이 이 법안으로 추가적인 비용부담과 유연성 부족으로 경쟁력을 상실할 것이며, 외국인 투자자들을 유인할 구실도 잃게 되었다”고 우려를 나타냈다. 당초 노조측에서는 모든 직장평의회가 경영참가를 할 수 있고, 협정을 위반하는 기업에 벌금을 무제한 부과할 것을 주장했으나, CBI의 강력한 반발로 노동자의 요구가 있을 경우에만 경영참가를 인정하며 벌금에도 £75,000 상한선이 마련되었다.

\* 영국 무역노동성(DTI) 홈페이지 정보협의지침 법안 및 보고서:

[http://www.dti.gov.uk/er/consultation/perf\\_work.htm](http://www.dti.gov.uk/er/consultation/perf_work.htm)

출처: 영국 총리실 언론발표 내용 <http://www.pm.gov.uk/output/Page4087.asp>

## 영국 무역노동성, 8월 1일부터 주 48시간 근로 확대 시행

7월 4일, 영국 무역노동성(DTI)은 8월 1일부터 EU 근로시간 지침에 규정한 대로 주당 48시간 근로가 확대 시행된다고 발표했다. 1998년 제정된 영국의 근로시간 법규(working time regulations 1998)\*에서 이미 주당 법정 근로시간을 평균 48시간으로 제한하고 있었으나, 급격한 근로관행 변화를 우려해 단계적 적용을 주장해 법적용이 면제된 산업들의 범위가 상당히 컸다.

일단 이번 8월부터 350,000여명의 운송산업 노동자와 북해 유정 노동자에게 48시간 이상 근로를 거부할 수 있는 권리 이외에도, 유급연차 4주와 근무 중 휴식시간, 야간근무자 건강검진, 8시간 이상 야간 교대근무(shift) 금지에 대한 권리가 주어진다. 다만, 훈련의(레지던트)들에게는 2004년 8월 1일부터 단계적으로 실시될 예정이다.

### 노조

그러나 영국의 근로시간 법규는 노동자들에게 선택권을 부여하고 있어서, TUC(영국 노총)은 사용자의 근무시간 연장 압력으로 이 법안이 실질적인 효과를 내지는 못할 것이라고 우려했고, 영국의 오랜 장시간근로의 전통을 종결짓기 위해서는 올 11월 법안 재검토시 선택권(opt-out)을 폐지해야 한다고 주장한다. 이 선택권은 EU 지침에서도 허용하고 있지만 실제로 채택하고 있는 국가는 영국뿐이다.

### 사용자

한편, 법개정 발표를 며칠 앞둔 6월 25일, CBI(영국산업연맹)에서는 정부가 노동자들이 48시간 이상 일할 수 있는 선택권을 유지해야 한다고 주장하는 보고서를 발간했다. CBI가 조사한 영국의 400여 개의 기업 중 60%가 ‘선택권’이 폐지될 경우 기업경영에 상당한 또는 심각한 영향을 미치며, 경쟁력을 상실

할 것이라고 답했으며, '선택권'제도 사용은 주로 소규모 기업에서 많이 이루어지고 있는 것으로 조사되었다.

\* The Working Time Regulations 1998: <http://www.hmso.gov.uk/si/si1998/19981833.htm>

\* CBI 보고서 근로시간지침과 개인의 선택(The working time directive and the individual opt-out):  
[http://www.cbi.org.uk/ndbs/press.nsf/0363c1f07c6ca12a8025671c00381cc7/a25d7307dd360bf880256d4f002e09d0/\\$FILE/Working+Time+Report.pdf](http://www.cbi.org.uk/ndbs/press.nsf/0363c1f07c6ca12a8025671c00381cc7/a25d7307dd360bf880256d4f002e09d0/$FILE/Working+Time+Report.pdf)

출처: 영국 총리실 언론발표 내용 <http://www.pm.gov.uk/output/page4082.asp>

BBC 7월 4일 뉴스: <http://news.bbc.co.uk/go/pr/fr/-/1/hi/business/3045328.stm>

## 영국 기술수준 제고 전략

영국 노동당 정부는 7월 8일 발간된 백서를 통하여 오랫동안 정체되어 온 국민들의 기술수준 제고와 노동생산성 저하를 보완하기 위한 새로운 청사진을 제시하였다. 영국의 생산성과 기술부족은 영국 경제에 중요한 문제점으로 오랫동안 지적되어 왔다. 주요경쟁국가와 시간당 노동생산량을 비교하여 보면 독일과 미국은 25%, 프랑스는 30% 정도 영국보다 높게 나타나고 있다. 기술수준의 주요 지표인 교육수준에서도 다른 경쟁국가에 비하여 인적자본 형성이 부족한 것으로 조사되고 있다. 특히 중등교육(intermediate-level qualification) 수준에서 보면 영국 근로자 중 28%만이 중등교육 자격이 있는 데 반해 프랑스는 51%, 독일은 65%가 중등교육 자격이 있는 것으로 나타나고 있기 때문이다.

이전의 기술수준 제고는 교육과 훈련의 양과 질의 향상만을 추구하는 노동공급 중심의 정책이 이루어져 왔다. 반면 이번에 발표된 전략이 이전과 달라진 것은 근로자를 직접 사용할 사업주들의 수요를 반영한 교육과 훈련이 될 것이라는 점이다. 이러한 판단은 사업주의 수요에 기반한 노동공급의 질과 양의 향상이 보다 지속적인 근로자의 기술향상을 가져올 수 있다는 판단에서 나온 것으로 보여진다.

이번 전략의 주요 내용을 보면 다음과 같다. 우선 보다 수요 중심의 노동공급을 위해서 사업주들에게 이전보다 폭 넓은 훈련자금 용도에 대한 선택권과 통제권을 부여할 것이다. 둘째로는 중등교육수준(first full level 2 qualification)의 인력을 확충하기 위하여 성인들에 대한 중등교육비를 지원할 것이며 이 이상의 교육을 받을 수 있는 방안에 대한 파일럿(Pilot) 정책을 실시할 것이다. 셋째로는 향후 교육과 훈련은 보다 지역수요에 의하여 진행될 수 있도록 하며, 보다 내외 환경변화에 유연성 있는 훈련 시스템이 되도록 한다. 넷째로는 노동단체도 근로자들의 기술수준을 높이는 데 주요한 단체로서 활동한다 등이다.

\* 숙련개발백서: <http://www.dfes.gov.uk/skillsstrategy/docs/fulldoc.pdf>

<http://www.eiro.eurofound.ie/2003/07/Feature/UK0307105F.html>

## 영국 재무성, 산학협동에 관한 Lambert Review 중간보고서 발표

재무성이 기업과 대학의 연계를 강화시킬 장기적 방안 마련을 위해 전 파이낸셜타임즈 편집장 Richard Lambert에게 의뢰했던 산학협동 제고(business-university collaboration review)의 중간보고서가 7월 14일 발표되었다.

기업에서 연구개발분야를 아웃소싱하려는 세계적 추세가 확산됨에 따라 영국 산업부문이 산학협동에 상대적으로 취약한 특성이 있음에도 불구하고 영국에서의 산학협동 비율도 점점 증가하고 있는 상황이다. 산학협동에 관계된 300개 이상의 대학, 기업, 정부기관과 기타 관련 기구를 대상으로 한 설문조사의 응답을 요약해서 경영계와 학계의 긴밀한 통합을 위한 방안들을 제시하고 있다.

주요 이슈	응답내용
기업측의 참여 확대	특히 대학과 전혀 관계를 맺고 있지 않는 중소기업들은 산학협동으로 상당한 효과를 누릴 수 있다. 다만 많은 대학들이 중소기업과의 공동연구에 어려움이 있다고 달하고 있다.
지적재산권에 대한 분명한 정의	많은 응답자들이 지적재산권과 총비용에 대해 제대로 협상이 이루어지기가 어렵다고 답하고 있다. 지적재산권의 소유에 대한 명백한 정의가 없고, 이를 해결할 방안이 제대로 마련되지 않은 상태이다.
기술이전사무소의 기술과 경험 개선	영국 대학은 일반적으로 미국 기업들보다 기술이전에 미숙한 편이다. 많은 영국 대학들이 기술이전 사무소를 설치하고 있지만 흡족할 만한 성과를 보이지 못하고 있다.
협동을 위한 금융지원	여러 응답자들이 연구업적평가(Research Assessment Exercise: RAE)*가 산학협동에 장애물로 작용하고 있다고 답했다. 또 대학측이 산학협동으로 충분한 금융적 보상을 받고 있지 못하고 있으며, 현재의 산학협동기금 방식을 유지한다면 학계간 연구를 증진하기는 어렵다는 응답이 있었다.
대학 경영과 관리증진	많은 기업이 일부 대학과의 관계 맺기가 어렵다며, 대학의 관리구조가 현대화될 필요가 있다고 답했다.
영국의 미래를 위해 요구되는 기술에 대한 기업과 대학간의 대화	여러 응답자들이 기업측이 필요로 하는 기술을 대학의 교과과정이나 교육 내용에 반영할 수 있는 효과적 메커니즘이 부족하다고 답했다.
산학연계를 돕기위한 지역개발청(RDA)의 역할	대학이 지역 및 국가경제에 미치는 영향력이 증대됨에 따라 지역개발청(Regional Development Agency: RDA)이 대학을 지역 사업체와 연계시키는 데 중요한 역할을 담당해야 한다.

\* 영국은 준독립적 기관인 고등교육재정위원회를 통해 연구비 지원이 이루어짐. 연구비 지원기관들은 자체적으로 연구결과 평가 준거를 마련하고 이를 기초로 대학별 연구평가교부금 규모를 결정함. 대학의 연구 활동에 대한 평가는 연구평가원(Research Assessment Exercise)이 중심이 되어 4~5년을 주기로 이루어지며, 개인에 대한 평가보다는 학문 영역 별로 대학 전체에 대한 평가, 연구의 질적 수준에 대한 평가의 성격을 가지고 있음.

각 이슈에 대한 세밀한 분석 후, 사례분석과 권고사항을 결들인 최종보고서는 10월경 발표될 예정이다.

\* Summary of Consultation Responses and Emerging Issues Paper :

[http://www.hm-treasury.gov.uk/media//06729/lambertemergingissues\\_173.pdf](http://www.hm-treasury.gov.uk/media//06729/lambertemergingissues_173.pdf)

\* 재무성 발표자료:

[http://www.hm-treasury.gov.uk/consultations\\_and\\_legislation/lambert/consult\\_lambert\\_index.cfm](http://www.hm-treasury.gov.uk/consultations_and_legislation/lambert/consult_lambert_index.cfm)

출처: 파이낸셜 타임즈 7월 29일자

<http://search.ft.com/s03/search/article.html?id=030728005260>

## 영국 영국항공, 히드로공항 운송직원 파업 해결 조짐

영국항공 히드로공항 운송직원들이 자동시간기록제도(ATR system)이라는 근태관리제도 도입을 둘러싸고 7월 19~20일 기습파업을 단행한 데 이어 2차파업을 예고한 바 있으나, TUC가 개입하고, 노사간 대화가 재개되어 이번 주말경에는 노사분규가 해결될 조짐을 보이고 있다.

히드로공항에 관련된 운송 및 일반노조(T&B), 일반노조(GMB)와 아미커스(Amicus) 등 3개 노조에 가입된 영국항공 직원들의 파업으로 500편의 운항이 취소되고 약 10만명의 승객이 공항에 발이 묶였다. 영국항공의 2/4분기 실적 발표에 따르면 파업으로 인한 손실액은 12~30백만 파운드에 달한다고 한다. 기습적으로 단행된 파업은 사용자측이 21일 ATR 도입을 유보하겠다고 양보함으로써 일단 진정됐으나 23일 사용자측이 ATR 도입 강행으로 다시 입장을 선회함으로써 재개되는 듯했으나, TUC(영국노총)가 노조들간의 입장 조율을 위해 세 노조 대표들과 대화를 가졌고, 사측은 ATR 도입과 별도로 일단 임금 협상을 진행한다는 입장을 보임에 따라 이번 주말을 고비로 해결될 것이라는 긍정적 예측을 하고 있다.

영국항공은 ATR제도뿐만 아니라, 향후 5년간 iARM이라고 불리는 전자직원관리제도를 도입해서 전체 기업업무를 전자화하는 작업을 진행한다고 밝히고 있는데, 노조측에서는 ATR이 도입되어 공항 운송직원들의 근무시간이 완벽히 모니터링될 경우, 이 정보를 이용해서 회사가 비용절감을 위해 현행 월 단위가 아닌 연 단위로 근무시간을 조정해서 성수기나 비행기 연착시에는 단기간 통보를 하고 초과근무를 요구하고 비수기에는 일을 주지 않게 될 것을 우려하고 있다. 지금도 공항 운송직원들의 성수기와 비수기에 따라 고용이 유동적이며 여성직원의 비율이 아주 높다.

\* 파업 배경: <http://news.bbc.co.uk/1/hi/business/3093099.stm>

\* 영국항공노조 상황: <http://news.bbc.co.uk/go/pr/fr/-/1/hi/business/3102007.stm>

출처: <http://search.ft.com/s03/search/article.html?id=030729000817>

## 오스트리아 퇴직연금 개혁안에 맞서 전후 최대의 파업

오스트리아노동조합총연맹(ÖGB)은 퇴직연금 개혁과 관련하여 우파 정부로부터 새로운 양보를 얻어내기 위하여 6월 3일 총파업을 단행하였다. 이에 따라 학교와 유치원은 문을 닫았으며, 대중교통은 마비되었고, 많은 사기업들도 파업에 들어갔으며, 우체국, 세관, 경찰도 파업에 동참하였다. 이번 파업은 50년 만에 오스트리아에서 벌어진 가장 대규모의 파업으로 평가받는다. 오스트리아는 그 동안 '사회적 평화'의 모델 국가로 여겨져 왔다. 이에 오스트리아경제인연합회는 이번 파업이 생산을 마비시켰으며, 사회적 평화의 모범인 오스트리아의 명예를 훼손시켰다고 ÖGB를 비난하였다. 그러나 여론은 노동조합 편이다. 58%의 근로자가 노동조합의 주장에 찬성하였으며, 80%의 응답자가 개혁을 가늘로 연기해야 한다는 ÖGB의 주장을 지지하는 것으로 조사되었다.

출처: Le Monde 6월 4일자.

## 프랑스 건강보험, EDF-GDF, 우체국, 연이은 개혁 프로그램

퇴직연금 개혁의 폭풍이 한 차례 지나가고, 이제 건강보험의 차례이다. 자크 시라크 프랑스 대통령은

지난 6월 12일 툴루즈에서 열린 전국협동조합총회에서 프랑수아 피용 사회부 장관의 개혁 프로그램을 지지하면서 건강보험 시스템의 개혁을 선언하였다. 자크 시라크는 정부와 노사가 '늦어도 1년 안에 필수적인 정책을 시행하는 데 필요한 작업에 참여할 것'을 요청하였다. 프랑스 건강보험은 2002~2003년 누적 적자가 160억 유로에 달해, 사상 최악의 상황을 맞이하고 있다.

정부는 또한 전기공사(EDF), 가스공사(GDF), 우체국 등 세 개의 공기업의 개혁에 착수할 것으로 보인다. 그러나 정부 여당의 입장은 현재로서는 같고 있다. 일부에서는 EDF와 GDF를 통합할 것을 주장하고 있는 반면, 일부에서는 현 상태에서 지위의 변화를 주장하고 있다. 한편, 우체국의 개혁과 관련하여, 의회 다수당인 UMP의 상원의원 제라르 라르쎬(Gerard Larcher)는 핵심적인 문제는 퇴직연금이며 공기업으로서의 지위는 현 상태를 유지하는 것이 바람직하다는 입장을 공식적으로 표명하였다.

출처: Le Monde 6월 14일자

### **프랑스 중앙단체교섭위원회 6월 23일 개최**

중앙단체교섭위원회가 6월 23일 개최되었다. 동 위원회는 매년 소집되는데 노동장관(의장), 농업장관, 경제장관이 정부측 대표로 참가하며, 노사 대표로는 전국적 차원에서 가장 대표적인 노동조합들과 사용자단체들의 대표가 동수로 참가한다.

동 위원회는 단체교섭의 발전을 위한 제안이나 단체교섭 관련 법령에 대한 의견을 제시하는 계기일 뿐만 아니라, 단체협약의 확장·확대 및 협약의 해석에 대한 의견을 제시하기도 한다. 또한 매년 정부가 정하는 최저임금(SMIC)의 변동률에 대한 의견을 제시한다.

개회사에서 프랑수아 피용 노동장관은 노사의 단체교섭이 담당해야 할 세 가지 주된 과제에 대해서 언급하였다. 첫째, 고용으로부터 배제된 자들(청년, 노인, 여성)의 고용 접근과 고용보장을 촉진하기 위한 역동적 노동시장, 둘째, 획기적이고 장기적인 실업 감소, 셋째, 경제적 변화에 대한 대응 및 구조조정에 대한 사회적 참여.

출처: 프랑스 노동부 홈페이지 <http://www.travail.gouv.fr/>

### **프랑스 문화부, 문화예술 비정규직 실업급여 개정 연기**

문화예술계 비정규직 노동자의 실업수당 개정안을 반대하는 총파업으로 7월 8일 개막될 예정이던 프랑스 대표적 축제인 아비뇽 페스티벌이 무산될 위기에 처하자 Jean-Jaques Aillagon 문화부 장관은 7일 문화예술계 비정규직 근로협약 개정안 시행을 내년 1월로 3개월 연기하고 내용 보안을 위한 검토작업을 실시한다고 밝혔음에도 불구하고, 올해 아비뇽 축제는 취소되었다. 이미 액상프로방스 오페라 축제, 파리 오페라 희극축제, 마르세유 현대무용축제 등이 취소되었고, 몽펠리에 무용축제 등은 연기된 상태이며, 문제는 정부의 예술지원이 어떤 식으로 이루어져야 하는가라는 근본적인 질문으로 확대되고 있다.

정부는 문화예술 비정규근로자의 증가와 이들에 대한 실업수당 과다 지불로 인한 재정적자를 해소하기 위해 실업수당 수급 조건을 강화하는 근로협약 개정을 추진 중이다.

공연예술인, 지원인력 등이 대부분인 문화예술 비정규 근로자들은 직업의 특수성으로 공연이 없는 기

간에 실업수당을 지급받고 있는데, 지난 10년 동안 이들이 10만 여명으로 늘어나는 바람에(거리의 악사나 술집에서 일하는 코메디언들도 문화예술 비정규 근로자에 해당한다) 이 부문의 재정적자가 7억유로 크게 증가했다. 실업수당 기금을 관리하고 있는 Medef(프랑스 경제인 연합)은 이 적자를 줄이기를 원하고 있고, 개정안은 기존 연간 507시간 노동 후 지급하던 실업수당을 열 달 반 동안 507시간을 일했을 경우에만 8개월간 지급하도록 규정하고 있다.

\* 아비뇽 축제: 프랑스 아비뇽에서 1947년부터 매년 열리고 있는 연극과 무용, 음악과 시 낭송 등 다양한 장르의 예술 축제로, 연간 육십만명 이상의 관람객을 끌어들이는 세계적 축제이다.

\* 아비뇽 축제 홈페이지: <http://www.festival-avignon.com/en/index.php3>

\* 프랑스 문화부 홈페이지: <http://www.culture.fr/>

출처: <http://news.bbc.co.uk/go/pr/fr/-/1/hi/entertainment/arts/3050664.stm>

<http://www.nytimes.com/2003/07/01/arts/01FRAN.html>

### **프랑스 젊은이들의 사회생활 편입계약(Civis)에 관한 데크레 제정**

젊은이들의 사회생활 편입에 관한 데크레 제2003-644호가 2003년 7월 11일 제정되었다. 이 데크레는 특별한 자격증이 없는 16세에서 25세까지의 젊은이들이 사회생활에 편입하는 것을 지원하기 위한 계약(CIVIS)에 관한 것이다. CIVIS는 직업이 없는 16세에서 25세까지의 젊은이들로서, 바칼로레아를 취득했거나 취득하지 못했거나, 또는 DEUG를 취득하기 전에 대학교육을 포기한 자로서, 사회적 임무를 갖는 활동계획을 가지고 있는 자를 대상으로 한다. CIVIS는 3년의 기간을 최대한으로 하여, 비영리적 목적의 민간기관과 기간을 정한 근로계약으로 체결되며, 상황에 따라서 전시간 근로계약이나 부분시간 근로계약으로 체결된다. CIVIS의 체결을 위해서는 해당 기관과 국가 사이에 협약이 체결되어 있어야 한다.

출처: <http://www.travail.gouv.fr/civis.pdf>

### **프랑스 국영기업 민영화 둘러싸고 노정 대립**

퇴직연금 개혁안에 대한 정부와 노동계의 대립 이후, 국영기업의 개혁을 놓고 정부와 노동계가 다시 충돌하고 있다. 정부는 이미 프랑스전기가스공사(EDF-GDF), 프랑스통신공사(France Telecom), 우체국 등의 국영기업과 그 종사자들의 지위 변경에 관한 법률들의 심사를 올 가을 의회에 상정할 것임을 밝힌 바 있다. 그러나 지난 주 라파랭 총리가 프랑스통신공사의 개혁에 관한 법안을 7월 30일 국무회의에 상정할 것임을 밝히자, CGT를 비롯한 대부분의 노동조합들이 크게 반발하고 있다. EDF 문서를 가솔로 연기한 마당에 EDF와 프랑스통신공사의 경우가 다른 것이 무엇인냐며 7월 30일 국무회의 상정을 연기할 것을 주장하고 있는 것이다. 노동조합은 현재와 미래의 요구에 부응하는 대안을 제시할 것임을 밝히고 있는 가운데, 공개적인 논의와 교섭을 위해서 프랑스통신공사의 재무구조와 지난 10년간의 영업실적에 대한 자료를 공개할 것을 요구하고 있다. 특히 7월 30일에 상정될 법안은 국가가 프랑스통신공사의 지분의 절반 이상을 소유해야 한다는 의무를 삭제하는 내용을 담고 있어서 노동조합들은 이를 민영화를 인정하는 조치라고 비판하고 있다. 그러나 CGT에 이어 두 번째로 큰 노조인 CFDT는 법안에 대한 찬성

입장을 밝히지는 않았지만, 아직 다른 노동조합들의 반대에 동참하고 있지는 않다. 이미 퇴직연금 개혁 논쟁에서 다른 노동조합들과 행보를 달리한 바 있는 CFDT의 입장이 주목된다.

출처: Le Monde 2003년 7월 28일자

<http://www.lemonde.fr/article/0,5987,3234--329072-,00.html>

## **핀란드 보험산업 성평등성 조사**

그동안 핀란드 보험산업 분야에서는 성별 임금격차와 평등성에 관한 체계적인 모니터링이 이루어져 왔고, 2003년 5월 23일 보험산업 사용자연합과 보험노조(VvL)는 성평등에 관한 3번째 공동보고서를 발간했다.

보고서에 따르면, 보험산업의 사무직 노동자의 74%가 여성으로 2001년 여성들의 월급은 남성의 월급보다 평균 25% 낮은 수준이었다. 지난 10년간 전반적인 성별 임금격차에는 큰 변화가 없으며, 최근 몇 년간에는 오히려 격차가 약간 커졌다. 단체협약으로도 성별 임금격차를 해소하지는 못했다. 많은 경우, 단체협약에서 합의된 성평등성 증가의 혜택은 모든 노동자들에게 골고루 돌아가서 임금격차를 줄이지는 못했기 때문이다.

성별 임금격차의 원인은 나이, 교육, 업무와 같은 여성과 남성의 배경의 차이에 의해 19%(전체 25% 중에서)정도가 설명되는데, 나머지 6%는 보통 성차별이라고 여겨지는 설명되지 않는 부분이다. 보고서에 따르면, 사무직 노동자의 임금에 영향을 미치는 가장 중요한 요소는 경력과 직무요건 별로 분류된 임금체계이며, 여성노동자의 90% 가량이 이런 임금체계의 적용을 받고 있다. 남성노동자의 직무요건 수준과 성별 임금평등에 미치는 효과에 대해서는 충분한 자료가 없다.

다음 보고서는 2004년 데이터를 기준으로 작성될 예정이며, 보고서는 단체협약시 성주류화를 적용할 것과 이번 보고서 결과와 비교할 수 있는 기업별 성평등성 성취정도를 조사할 것을 권고했다.

\* 성 주류화(性主流化, Gender mainstreaming)

성 주류화란 성평등을 이루기 위하여, 모든 영역의 정책에서 각 단계마다 성평등한 관점을 적용하는 것이다. 즉, 성평등한 관점을 가지고 정책을 개발, 평가하며 이를 위해 정책과정을 조직하거나 재조직하는 것.

출처: <http://www.eiro.eurofound.ie/2003/06/InBrief/FI0306201N.html>

## **일본 청년층의 자립/도전 플랜**

일본 정부는 6월 10일 경제산업성 등 4부처 장관이 참가한 청년층의 자립/도전 전략회의에서 ‘청년층의 자립/도전플랜’을 책정하였다. 청년층이 높은 실업률과 이직률, 프리터의 증가 등으로 자기의 가능성을 높일 수 있는 장이 없는데, 이러한 상황이 지속되면, 청년층의 직업능력이 축적되지 않고 중장기적으로 경쟁력/생산성의 저하는 물론 소득격차의 확대, 사회보장 시스템의 약화 등 심각한 사회적인 문제를 일으킬 수 있다는 문제의식하에 플랜을 작성하였다.

주된 내용은 네 가지로 구성되어 있는데 그것은 다음과 같다. 첫째, 교육단계에서 직장정착에 이르기

까지 경력형성 및 취직지원을 실시한다. 근로관/직업관을 기르기 위하여 학교교육 생활 전체를 통하여 어린이의 발달단계에 따라 조직적이고 체계적인 교육을 추진하기로 하였다. 또한 기업실습과 교육/직업 훈련을 병행하는 '실무/교육 연결형 인재양성시스템'을 도입할 뿐 아니라 취업에 필요한 기초능력, 기업이 필요로 하는 실천적 직업능력개발, 다양한 실무적 교육의 기회를 청년층에게 제공하여 그들의 직업적 자립을 지원한다. 그리고 졸업 예정자나 미취업자가 취직할 때까지 체계적인 지원체제를 정비하고, 이를 위해 지도원의 양성을 서두른다.

둘째, 청년층의 노동시장을 정비한다. 복수응모제, 수시채용의 보급, 시험고용(trial)의 적극적 활용, 경력탐색/형성에 관련된 종합정보제공 시스템을 정비하고, 기업이 청년층에게 요구하는 인재요건을 명확히 하고 그것을 학교/학생에게 제시할 제도를 만들어 능력을 축으로 한 청년층의 노동시장 기반을 정비하기로 한다. 그리고 청년층을 대상으로 실천적인 직업능력 평가/공증제도를 마련하여 청년층의 경력목표와 기업측의 채용 잣대로 활용하기로 한다.

셋째, 청년층의 능력향상과 취업선택의 폭을 확대한다. 장학금의 충실화, 직업교육 강좌의 중점화 등으로 의욕 있는 젊은이에게 교육/훈련기회를 제공하고 사회를 견인할 인재를 양성한다. 구체적으로 산관학(産官學) 연계로 경력향상을 위한 선도적인 단기교육 프로그램을 개발하고, 전문직 대학원의 설치/촉진하여 고도의 전문직업인을 양성한다. 또한, 세계적인 수준의 인재양성을 위해 대학원 교육을 지원하고, 새로운 교육프로그램을 제공할 뿐 아니라 대학과 대학원 교육의 연계를 강화한다.

넷째, 청년층이 도전하고 활약할 수 있는 새로운 시장/취업기회를 창출한다. '청년층 창업 도전플랜'을 기획/실시하는데, 구체적으로는 도전자를 응원하는 민간이나 NPO를 최대한 활용한 '창업 커뮤니티의 형성', '산업재생/창업촉진형 인재의 중점육성', '창업촉진을 위한 제도기반의 정비'를 추진한다.

이러한 플랜을 성공적으로 추진하기 위하여 관련 부처간의 긴밀한 연계와 협력을 꾀할 뿐만 아니라, 각 지역에서도 '청년층을 위한 원스톱서비스센터(Job Café)'를 설치하여 취업정보제공, 직장체험, 개인상담, 취업지원을 실시하기로 하였다.

출처: <http://www.meti.go.jp/kohosys/press/0004140/>

## 일본 중의원 후생노동위원회, 노동기준법 수정안 가결

처음으로 해고에 관한 규정을 법제화한 노동기준법 수정안이 6월 4일 중의원 후생노동위원회에서 다수 찬성으로 가결되었다. 수정안은 사용자의 해고권을 명기한 부분을 취소하고 여당과 민주당, 자유당이 공동 제안한 것으로 5일에 중의원을 통과하고 현재 국회 승인을 기다리고 있다. 이번 수정안으로 해고의 정당성 여부는 종래대로 재판소의 판단에 의해 결정되지만 부당한 해고에 대해 어느 정도의 견제작용을 할 수 있는 근거가 될 것으로 예측된다. 정부안에서는 원래의 "사용자는 노동자를 해고할 수 있다. 사회통념에 부합되는 것으로 인정되지 않는 경우는 해고무효" 라고 되어 있는 조문을 "해고에 객관적으로 합리적인 이유가 부족하고 사회통념에 부합된다고 인정되지 않는 경우는 그 권리를 남용한 것으로 무효로 한다"로 수정하였다. 노동기준법의 다른 하나의 쟁점인 유기고용계약에 관해서는 계약 상한기간을 현행의 1년에서 3년으로 연장하였다. 노동자가 계약체결 1년 후 사용자에게 신청만 하면 언제든지

사직할 수 있다는 항을 새로 포함시켰다. 계약 체결 3년 후는 상황에 근거하여 필요한 재검토를 진행할 것이라는 항도 넣었다. 령고나 일본변호사노조연맹에서는 이번 수정안은 사용자가 자유로이 해고할 수 있는 것 같은 오해를 사기 쉬우며 소송으로 입증책임을 노동자가 부담하게 될 가능성이 높다고 반발했다. 이런 상황에서 민주당이 단독 제출한 수정안을 여당측이 양보하여 민주당안을 받아들인 것이다.

출처: <http://www.sankei.co.jp/news/030604/0604sei112.htm>

## 일본 향후 3년간 지방보조금 4조엔 삭감

정부의 경제재정자문회의(의장·고이즈미 수상)는 18일 지방재정의 ‘삼위일체(三位一體)’ 개혁의 기본안 등을 골자로 하는 ‘경제재정운영과 구조개혁에 관한 기본방침 (제3차 기본방침)’을 결정하였다. 초점이 되는 삼위일체 개혁에서는 정부의 지방보조금(공공사업을 포함)을 2006년까지 약 4조엔 정도를 목표로 삭감할 것을 명기하였다. 국가로부터 지방으로의 세원 위양은 의무경비의 보조금 삭감부분 전액과 그 외의 80% 정도를 위양한다. 위양하는 세금 품목은 소득세 등을 고려하여 ‘기본세를 충실히 하는 것을 근본으로 진행’하는 방침을 제정하였다. 지방교부세는 지방재정의 적자를 메우는 재원보장 기능을 축소하고 지방재정 계획을 재검토해서 지방교부세의 총액을 억제한다. 보조금 삭감 대상은 초, 중학교 교원 등 급여의 절반을 부담하고 있는 의무교육비 국고 부담액 등이다. 18일의 회의에서는 145개 항목의 폐지·감소 대상을 지정하는 정리합리화 방침도 결정하였다.

규제개혁에서 조정이 이루어지지 않았던 일반 매점의 의약품판매 해금에 관해서는 올해 내로 검토를 거쳐 ‘안전 면에서 특별히 문제가 없다는 결론에 이른 모든 의약품’은 약국 외에서도 판매할 수 있도록 하였다. 다만 구체적인 품명이나 해금 시기는 밝히지 않았다. 그 외에 보험 진료와 보험외 진료를 병용하는 ‘혼합진료’에 관해서도 결정을 내렸다.

재정운영에서는 국민소득에 대한 사회보장부담과 세금부담, 재정적자의 합계의 비율을 표시하는 ‘잠재적 국민부담률’을 50% 정도로 억제하는 목표를 제출하였다. 연금개혁은 2004년 연금제도개혁을 재검토할 필요가 없는 ‘영구적인 개혁’으로 하고 초기의 보험료 인상도 요구하였지만 장래적인 보험료 수준 등의 수치목표는 포함되어 있지 않았다.

### ‘삼위일체’ 개혁

- 국고보조부담금을 2006년까지 4조엔 정도를 목표로 삭감. 공공사업관계도 개혁
- 지방교부세의 총액을 억제하여 재정보장 기능을 축소. 지방재정계획의 세출을 철저하게 재검토
- 세원 위양은 기본세의 충족을 기본적으로 진행하고 2006년도까지 보조금 삭감액의 80% 정도를 위양. 의무적 사업은 효율화하고 전액을 위양

### 규제개혁

- 올해 안에 안전에 문제가 없는 의약품은 전부 보통 매점에서 판매가능하도록 한다.
- ‘혼합진료’는 고도 첨단의료에만 한하고 일정한 기준 이상의 의료기관에서 올해 안으로 해금

### 사회보장제도개혁

- 2004년의 연금제도개혁을 영구화

## 재정운영

- 2003년도와 같은 세출개혁 노선을 견지. 국채발행액은 최대한 억제.

출처: 요미우리신문 6월 19일자 <http://www.yomiuri.co.jp/politics/news/20030618ia01.htm>

## 일본 기업의 교육훈련의 변화

일본 후생노동성은 6월13일, '2002년도 능력개발기본조사' 결과를 발표하였는데 그 내용을 중심으로 최근 일본기업의 교육훈련의 변화를 소개하기로 한다. 2001년도에 계획적인 OJT(현장훈련)를 실시한 기업은 44.8%, 실시하지 않은 기업은 54.0%였다. 1년 전과 비교하면 실시한 기업이 3.2%포인트 증가하였다. 실시한 기업비율을 기업규모별로 보면 30인 미만 31.3%, 30~49인 36.7%, 50~99인 44.6%, 100~299인 52.5%, 300인 이상 66.5%로 기업규모가 크면 클수록 실시비율이 높았다. 그런데 1년 전과 비교하면 300인 미만의 중소기업은 모든 기업규모에서 증가하였는데, 300인 이상 대기업은 71.9%에서 5.4%포인트 낮아졌다.

한편, 일상적인 업무를 일시적으로 하지 않고 실시되는 OFF-JT(현장외훈련)를 실시한 기업은 60.2%, 실시하지 않은 기업은 39.3%로 2/3의 기업이 OFF-JT를 실시하였는데 1년 전과 비교하면 4.7%포인트 낮아졌다. 기업규모가 크면 클수록 실시비율이 높았으나, 1년 전과 비교하여 모든 기업규모에서 실시비율이 저하되었다.

앞으로 기업이 OJT와 OFF-JT 중 어느 것을 중시할 것인가를 묻는 질문에는 69.2%의 기업이 OJT를 중시할 것이라고 응답해 OFF-JT를 중시하려고 하는 기업의 26.3%를 크게 넘었다. 대부분의 일본 기업이 앞으로도 OJT를 중심으로 종업원 교육훈련을 실시할 것으로 보이나, 지금까지 OJT를 중시한 기업의 비율이 72.7%이었던 것에 비하면 오히려 그 비율이 3.5%포인트 낮아졌기 때문에 상대적으로 OFF-JT중심의 교육훈련이 약간 강화되리라 예측된다.

종업원 능력개발의 주체는 종업원인가 회사인가라는 물음에, 회사가 능력개발의 주체라고 응답한 기업은 '지금까지'는 75.6%였는데 '앞으로'는 68.6%로 낮아지고, 종업원이 능력개발의 주체라고 한 기업의 비율은 '지금까지'는 21.1%에서 '앞으로'는 27.9%로 증가하였다. 앞으로 종업원 개개인이 책임의식을 갖고 자기개발의 필요성이 높아지고 있다.

그런데 회사는 종업원의 자주적인 능력개발에 대해 어떤 지원을 어느 정도 해주고 있는가. '금전적인 원조'(51.4%), '정보제공'(37.3%), '취업시간 배려'(22.7%)를 중심으로 지원을 해주고 있으나 1년 전과 비교하면 모두 감소하였다. '사내의 자주적인 강습회/세미나에 대한 원조'는 23.4%로 1년 전의 19.4%에 비해 약간 증가하였다.

이상 일본기업의 교육훈련 변화를 보았는데, 회사 중심의 OJT를 통하여 종업원의 능력개발이 이루어지고 있는 것에 큰 변화가 없으나, 앞으로 종업원 개인 중심의 능력개발과 OFF-JT 중심의 교육훈련이 상대적으로 높아지리라 예측된다.

\* 계획적인 OJT: 일상 업무를 수행하면서 실시되는 교육훈련으로서, 교육훈련에 관한 계획서를 작성하여 교육담당자, 대상자, 기간, 내용 등을 구체적으로 정하여 단계적이고 계속적으로 실시되는 훈련

을 말한다.

출처: <http://www.jil.go.jp/mm/siryo/pdf/20030625a.pdf>

### 일본 후생노동성, 노동자 피로축적도 자가진단표 마련

일본 후생노동성은 노동자들의 과로에 따른 건강악화를 예방하기 위해 노동자들이 스스로 피로축적도를 진단할 수 있는 표를 마련하여 6월 23일 발표하였다. 2002년 2월 12일 후생노동성에서는 ‘과로에 따른 건강악화 예방을 위한 종합대책’을 발표하고 시간외 근무시간 축소와 일정시간 이상 시간외 근무를 하게 될 경우의 건강관리대책에 관하여 지금까지 계속 연구를 해왔다. 이 연구 결과를 토대로 한 진단표를 이용해, 노동자들은 자신의 노동에 의한 부담 정도를 판정할 수 있다.

노동자들의 피로축적 정도를 조기에 파악하고 방지하는 데 그 목적을 두고 있는 판단표는 최근 1개월의 자각증상 13개 항목, 근무상황 7개 항목으로 개인상태를 진단해 일의 부담 정도를 4단계로 평가하였다. 진단표에 첨부된 예방 설명서에는 판정 결과가 나쁠 경우 스스로 개선할 노력을 하는 동시에, 개인적으로 해결이 어려울 경우는 상사나 산업의사와 상담할 것을 권하고 있다. 생활습관으로 인한 피로가 많은 경우는 수면이나 휴양을 권고했다. 시간외 근무시간이 1개월에 45시간을 초과할 때는 반드시 노동시간의 단축을 고려하도록 하였으며 부록으로 시간외 근무시간과 뇌혈관질환, 허혈성심장질환과의 관련에 대한 설명도 첨부되어 있었다. 후생노동성에서 발표한 이 진단표는 향후 진단 방식, 항목, 판정방법 등에 관해 진단표 작성위원회에서 계속해서 검토할 예정이다.

#### [자가진단표]

최근 1개월간의 자각증상에 관한 질문

1. 짜증난다	거의 없다	가끔 있다	자주 있다
2. 불안하다	거의 없다	가끔 있다	자주 있다
3. 침착하지 못하다	거의 없다	가끔 있다	자주 있다
4. 우울하다	거의 없다	가끔 있다	자주 있다
5. 충분한 수면을 취하지 못한다	거의 없다	가끔 있다	자주 있다
6. 컨디션이 좋지 않다	거의 없다	가끔 있다	자주 있다
7. 집중력이 떨어진다	거의 없다	가끔 있다	자주 있다
8. 하는 일에 실수가 많다	거의 없다	가끔 있다	자주 있다
9. 일하는 도중에 강한 졸음을 느낀다	거의 없다	가끔 있다	자주 있다
10. 기운이 없다	거의 없다	가끔 있다	자주 있다
11. 운동 후 녹초가 된다	거의 없다	가끔 있다	자주 있다
12. 아침에 일어난 후 나른한 피곤을 느낀다	거의 없다	가끔 있다	자주 있다
13. 쉽게 피로해진다	거의 없다	가끔 있다	자주 있다

### 최근 1개월간의 근무상황에 관한 질문

1. 1개월간 시간외근무	없거나 적당하다	많다	아주 많다
2. 불규칙적인 근무 (예정변경, 돌발사태)	적다	많다	
3. 출장에 의한 부담 (빈도, 구속시간, 시차 등)	없거나 작다	크다	
4. 심야근무에 의한 부담*	없거나 작다	크다	아주 크다
5. 휴식·선잠을 취하는 시간 및 시설	적절하다	부적절하다	
6. 일에 의한 정신적부담	작다	크다	아주 크다
7. 일에 의한 신체적 부담**	작다	크다	아주 크다

\* 심야근무의 빈도나 시간수 등으로부터 종합적으로 판단하여 주십시오. 심야근무는 심야시간대 (저녁10시-새벽5시)의 일부 또는 전부를 포함하는 근무를 말한다.

\*\* 육체적작업이나 혹한·혹서작업등으로 인한 신체적 부담

- '크다, 또는 아주 크다'를 선택한 경우에는 그런 항목에 대한 개선이 필요하다

\* 중앙노동재해방지협회 인터넷 홈페이지 자가진단표: [http://www.jaish.gr.jp/td\\_chk/page2.html](http://www.jaish.gr.jp/td_chk/page2.html)

출처: <http://www.mhlw.go.jp/houdou/2003/05/h0520-3.html>

### 일본 총무성 통계국, 2002년 취업구조 기본조사 결과 발표

일본 총무성 통계국 취업구조기본조사는 국민의 고용상태를 파악하고 전국과 지역의 취업구조 기초자료 수집을 목표로 1956년부터 약 3년에 한 번씩 실시해 왔고, 1982년부터는 5년에 한 번으로 변경되어 이번 조사는 총 14번째에 해당한다. 44만 세대의 15세 이상 인구 105만명을 대상으로 한 이번 조사결과는 아래와 같다.

- ① 취업자수는 본 조사가 시작된 이래 처음으로 감소되었다. 2002년 10월 1일 현재의 취업자는 6500만 9천명으로서 1997년과 비교할 때 3.0% 감소하였으며, 경제활동참가율은 59.5%로 최초로 60%에 못 미치는 결과가 나타났다.
- ② 취업자수를 산업별로 분석할 때 제조업은 1997년과 비교하여 200만명 이상이나 줄어들었고 건설업은 조사가 시작된 이래 처음으로 감소를 보였으며 농업, 도소매, 요식업, 금융보험업 등도 많은 감소를 보인다. 반면에 서비스업에서는 지속적으로 증가하는 추세가 나타난다.
- ③ 연간 취업일수는 단기(200일 미만:19.5%)와 장기(250일 이상:39.1%)에서 양극화의 경향이 보인다. 주간 취업시간도 단시간(35시간 미만: 남성 3.1%, 여성 21.7%)취업과 장시간(49시간 이상: 남성 40.3%, 여성 36.0%)취업으로 양극화로 나아가고 있었는데 남성가운데 장기간 취업자 비중이 상승된 한편, 여성은 단시간 취업자비율의 상승이 현저했다. 가장 많이 줄어든 것은 주 35~42시간 취업자였다.
- ④ 전직률을 볼 때 남성(4.4%)은 그다지 변화가 없는 한편 여성(6.3%)은 상승 경향을 보이고 있는데 이직률은 남성이 4.7%, 여성은 8.6%로 남녀 모두 상승했다. 연령별로는 청년층에서 높은 전직률, 청년층과 60대 전반에서 높은 이직률(남성 12.2%, 여성 11.7%)을 보이고 있다.

- ⑤ ‘수입이 적다’는 이유로 전직을 희망하는 사람의 수는 1997년에 이어 계속 증가하고 있는데 1992년의 약 1.6배로 나타났다. 1997년까지는 여성의 전직희망률이 월등히 높았지만 2002년에는 남녀간의 격차가 줄어들었다. 연령이 높을수록 전직희망률이 낮았고 15~54세의 여성과 55세 이상의 남성의 희망률이 가장 높았다.
- ⑥ 비정규취업자들을 남녀별로 비교하면 1997년과 2002년, 남성은 10.1%에서 14.8%로, 여성은 42.2%에서 50.7%로 모두 큰 상승세를 보인다. 한편 정규직의 비중은 남녀 모두 하락세를 보이고 있다.
- ⑦ 남성의 취업희망률, 구직자율 모두가 상승한 데 비해 여성은 하락했다. 또한 남성의 취업희망률이 30%에 달한 것은 조사가 시작된 이래 처음이다. 또 구직기간의 장기화가 큰 문제로 대두되는데, 특히 남성의 경우 구직기간이 1년 이상인 자의 비중이 크게 상승하여 3개월 미만의 비중이 감소하는 현상이 나타나고 있다.
- ⑧ 최근 5년 사이에 일을 그만두었다가 다시 일자리를 갖게 된 복직의 이유는 15~19세를 제외한 모든 연령층에서 ‘개인적 사유’가 ‘비자발적 이유’를 초과하는 것으로 나타났다. 그리고 이유에 상관없이 모든 연령층에서 남성의 복직률이 여성보다 높았다.
- ⑨ 고용자의 고용형태간의 이동을 보면 정규직으로부터 파트타임·아르바이트 등 비정규직으로의 전환이 많은데 지난 5년간 정규직에서 취업형태가 변한 사람 중에는 35.5%(211만7천명)가 비정규직인 반면, 비정규직에서 이동한 사람 중에는 정규직으로 전환된 비율은 24.8%(113만4천명)에 불과하다.
- ⑩ 과거에 한 번이라도 전직을 경험한 적이 있는 사람의 비율은 48.4%인데 학력별로 볼 때 고졸·중졸의 비율이 52.7%인 데 비해 대졸·대학원 졸업은 38.0%로 낮은 편이다. 연령별로는 30세 후반까지는 학력이 높을수록 비율이 낮았고, 60세 이상의 경우는 이와 반대였다.
- ⑪ 지역별로는 동해·북쪽대륙을 중심으로 하는 현의 취업률이 높는데 상위 5개 현은 후쿠이현(福井県-63.5%), 스즈오카현(静岡県-63.2%), 아이치현(愛知県-63.1%), 나가노현(長野県-63.0%), 이시카와현(石川県-62.9%)이다.
- ⑫ 지역별로 볼 때 전직률이 높은 곳은 오키나와, 대도시가 있는 도도부현 및 그 주변 현인데 상위 5개 현은 오키나와현(沖縄県-6.2%), 후쿠이현(福岡県5.9%), 카나가와현(神奈川県-5.8%), 사이타마현(埼玉県-5.7%), 도쿄(東京都-5.7%), 시가현(滋賀県-5.7%), 오오사카후(大阪府-5.7%)이다.
- ⑬ 이직률이 높은 곳은 오사카 등 킨키(近畿)지역인데 상위 5개 지역은 오오사카(大阪府-7.7%), 나라현(奈良県-7.4%), 후쿠이현(福井県7.4%), 오키나와현(沖縄県-7.2%), 효고현(兵庫県7.1%)이었다.

출처: <http://www.stat.go.jp/data/shugyou/2002/kakuhou/youyaku.htm>

<http://www.stat.go.jp/data/shugyou/2002/1.htm>

## 일본 협조적 노사관계 심화

일본 후생노동성은 노사간의 단체교섭 및 노동쟁의의 실태를 파악하기 위해 5년마다 조합원 30인 이상의 노동조합을 대상으로 조사를 실시하고 있다. 작년에 실시한 통계자료를 중심으로 일본 노사관계의

현황을 살펴보기로 한다.

과거 3년(1999~2002년) 동안, 노사간 협상을 실시한 노동조합에게 항목별로 협상 유무를 조사한 결과, 임금 72.6%(1997년 조사 81.4%, 이하 같음), 노동시간 72.8%(86.4%), 고용/인사 72.9%(77.4%)로 5년 전과 비교하여 노동조건 등을 협상한 노동조합의 비율이 줄어들었다. 특히 노동시간은 13.6%나 감소하여 최근 노사간에 노동시간에 관한 관심이 낮아졌음을 알 수 있다.

한편, 5년 전과 비교하여 협상비율이 높아진 항목을 보면, 고용연장이나 퇴직후 재고용을 포함한 정년제가 5년 전의 38.0%에서 42.8%로 4.8%포인트 증가하였다. 2013년부터 연금지급 연령이 65세로 높아짐에 따라 현재 60세 정년제도하에서 고용연장을 위한 협상이 보다 활발하게 이루어지고 있음을 알 수 있다. 또한 계속되는 불황으로 희망퇴직(명예퇴직)을 시행하는 기업이 증가하고 있는데 이와 관련된 협상, 즉 희망퇴직자의 모집/해고 협상도 26.0%로 5년 전의 19.3%보다 6.7%포인트 증가하였다. 또한 기업조직의 재편/사업부문의 축소에 관련된 협상도 42.3%로 5년 전의 38.9%보다 3.4%포인트 증가하였다.

일본의 노사는 이 같은 노동조건 등의 항목을 어디에서 협상하고 있는가, 즉 단체교섭에서 협상하고 있는가 아니면 노사협의회에서 실시하고 있는지를 살펴보면, 임금의 경우에는 단체교섭의 비율이 노사협의회보다 높고 나머지 항목은 노사협의회가 높다. 즉 임금의 경우 협상 장소가 단체교섭인 비율은 58.1%, 노사협의회는 40.3%인 반면, 노동시간은 단체교섭 37.9%, 노사협의회 45.0%, 고용·인사는 단체교섭 41.5%, 노사협의회 48.7%였다. 그러나 5년 전과 비교하면, 임금협상 장소도 단체교섭에서 노사협의회로 전환되었음을 알 수 있다. 5년 전의 경우 임금협상 장소는 단체교섭이 59.8%, 노사협의회가 40.6%였다.

한편, 과거 3년간 노동쟁의가 발생한 노조의 비율은 6.0%로 5년 전의 12.8%에 비해 반감하였다.

노동조합이 앞으로 노사간의 문제를 해결하는 수단으로 중시하고 있는 것은 노사협의회가 56.4%로 단체교섭의 39.2%보다 17.2%포인트 높다. 5년 전 단체교섭 41.6%, 노사협의회 50.5%에 비하여 단체교섭이 감소한 반면 노사협의회는 증가하였다. 이것은 일본의 노동조합이 노사문제를 투쟁보다 대화에 의한 해결을 중시하고 있음을 보여주고 있다.

이상 일본의 노사관계 현황을 보았는데 과거 5년간 일본의 노사는 노사협의회 중시, 노동쟁의의 감소에서 볼 수 있는 것과 같이, 협조적 노사관계를 더욱 더 심화시키고 있음을 알 수 있다.

출처: <http://www.mhlw.go.jp/houdou/2003/06/h0627-1.html>

## **일본 참의원, 출산을 저하를 막기 위한 사회대책기본법 가결**

자민당, 민주당, 공명당 등의 의원들이 초당적 의견 수렴을 통해 제기한 출산을 저하, 즉 소자화(少子化) 사회대책기본법이 7월 23일 참의원회의에서 다수 찬성으로 가결, 성립되었다. 기본법은 '출산과 육아에서 진정한 자부심과 기쁨을 느낄 수 있는 사회'의 실현을 목표로 보육서비스를 충실히 하는 등의 기본적 정책을 마련하고 국가와 지방자치단체가 불임 치료에 참여한다는 내용도 포함하고 있다. 지금까지 고용·육아환경의 개선이 중심으로 되었던 상황에 비해 국가의 소자화 대책에 지금까지 개인적인 문제로만 여겨지던 임신까지 공공지원하는 방안이 포함되었다. 기본법은 소자화의 현 상황을 '유사 이래 미

증유의 현상'으로 심각하게 평가하며 국가와 지방자치단체에 소자화 대책 마련과 실시의 의무, 기업의 협력의무 및 국민의 의무도 규정하였다. 이 기본법을 구체화한 것이 7월 9일에 성립한 차세대육성지원 대책추진법이다. 추진법은 자치단체와 종업원이 300명을 초과하는 기업에 2005년부터 향후 10년간의 행동계획을 작성할 의무를 부과하였다. 국가는 도도부현 행동계획 마련지침의 기초안에 불임 치료에 대한 경제적 지원도 포함시켰다.

출처: <http://www.asahi.com/politics/update/0723/005.html>

### **일본 후생노동성 노동정책심의회, 파트타임 노동자 처우개선**

후생노동성 노동정책심의회는 7월 28일 파트타임 노동자와 정규직 간의 대우격차를 줄이기 위한 '파트타임 노동에 관한 지침' 개정안을 사카구치 후생노동성 장관에게 제출했고, 10월 1일부터 적용된다. 개정 지침은 파트타임 노동자의 임금이나 취업조건 등의 조건을 결정할 때 정규직과의 형평을 고려하도록 하는 새로운 규정을 포함하고 있다. 정규직과 같은 직무의 파트타임 노동자에 관해서는 ① 고용실태가 같을 경우 정규직과 같은 대우를 하고 ② 그 외의 경우는 파트타임 노동자도 능력이나 경험 등에 따라 상응한 대우를 하도록 한다.

출처: <http://www.yomiuri.co.jp/politics/news/20030728ia30.htm>

### **일본 타케후지(武富士)사, 노동기준법 위반 용의서 송청에 관한 설명**

일본 금융회사인 타케후지가 후생노동성 오사카 지부인 오사카 노동국으로부터 지적된 초과근무에 관한 노동기준법 위반사항을 인정하고, 5,000여명의 노동자들에게 2년여간의 초과근무수당 미지급분 약 35억엔을 소급 지급한다고 공식 발표했다.

타케후지사는 초과근무수당 지급을 줄이기 위해 일본 전체 지사에 한 달간 초과근무시간을 남성 근로자의 경우에는 25시간, 여성 근로자의 경우 6시간으로 제한했으나 실제로 근로자들은 이 시간을 초과해서 근무했던 것으로 조사되었다. 이 사건은 두 명의 타케후지사 직원이 법원에 회사를 고소함으로써 알려지게 되었고, 이 두 사람은 각각 6백만엔의 밀린 초과근무수당을 받아냈다. 그 후 이루어진 조사에서 회사 전체 약 5,200여명의 직원이 초과근무수당의 제대로 받지 못한 것으로 드러났고, 7월 29일 타케후지측은 공식 사과문을 통해 이를 소급 지급한다고 밝혔다.

이 사건은 지난 수십년간 기업 발전을 위해 노동자들에게 회사에 복종할 것을 요구했던 일본 기업과 이를 수용했던 노동자 사이의 관계 변화를 드러내는 것으로 여겨진다.

#### **타케후지 홈페이지 공지내용:**

7월 29일 본사가 오사카노동국으로부터 노동기준법용의위반(초과근무)으로 서류송청되어 물의를 일으킨 점에 대해 사과를 드립니다. 본사는 올해 1월에 오사카노동국으로부터 초과근무시간의 불공정한 처리에 대한 지적을 받고도 대처가 불충분했던 것에 대해 솔직히 반성하고 개선을 위해 최선의 노력을 기울여 왔습니다. 구체적으로는 현 직원 중의 초과근무수당 지급대상자에 대해서는 지난 2년간의 초과근무수당 미지급분을 모두 지급하고 퇴직자들에게도 대부분 지급을 마무리했습니다. 이 중에 현주소가 불

확실하거나 아직 연락이 안된 분들이 있습니다만, 이분께는 연락이 되는 즉시 지급하고자 합니다. 또 4월부터는 고용규정을 재검토하고, 노무특별위원회를 설치하여 회사 전반에서 초과근무관리의 개선을 위해 노력하고 있습니다. 이번 오사카노동국의 결정에 대해서는 진심으로 사과드리며, 앞으로 이러한 법령 위반 지적을 받지 않도록 노력하겠습니다.

[http://www.takefuji.co.jp/kenkai/houdou\\_2.html](http://www.takefuji.co.jp/kenkai/houdou_2.html)

출처: 파이낸셜 타임즈 7월 29일

<http://news.ft.com/servlet/ContentServer?pagename=FT.com/StoryFT/FullStory&c=StoryFT&cid=1058868219558&p=1012571727169>

### **중국 SARS 영향으로 2003년도 평균 임금인상 6~8%로 예상**

중국 노동사회보장부 임금연구소는 최근에 SARS의 영향으로 말미암아 2003년 전국 10,558만(2002년 통계) 노동자의 평균 임금인상 폭이 6~8%선에 이를 것으로 예상된다고 발표하였다.

이는 2002년의 14.3%과 비교하면 거의 절반 감소된 것인데, 그 중 가장 직접적인 충격을 받은 업종은 교통운수, 요식업, 관광업이고 부동산업, 제조, 건축 및 사회서비스업 등이 간접적인 영향을 받는다. 이 과정에서 전체 사회 성원들의 수입은 모두 영향을 받게 되는데 그 중에서도 1차 분배를 통하여 수입을 얻는 직원들은 보다 직접적이고 큰 영향을 받고 있다. 이 부문 노동자들은 도시취업인구의 약 66%를 차지하는데 일부 노동자들의 금년 수입은 작년과 비교하여 감소할 것이나 대부분의 경우 임금은 소폭 인상될 것으로 예상된다. 2차 분배를 통하여 수입을 얻는 기관·사업직장의 직원들은 상대적으로 간접적인 영향을 받는데 개인 수입은 감소되지 않으나 임금인상 증폭 역시 줄어들 것으로 예상된다. 이 부문 노동자들은 도시취업인구의 약 34%를 차지한다. 줄어든 부분의 임금을 다시 살펴보면 주로 임금 중 개인성과 기업수익이 연계되어 있는 수익배당금, 분기·연중의 보너스로 지급되는 부분이다. 다른 한편 SARS의 영향으로 의료, 통신 등 소수 업종 직원들의 수입은 증가될 전망이다. 또한 보고에 의하면 일반 노동자 이외에 노동환경의 불안정성 때문에 SARS의 피해를 가장 많이 받는 층은 비정규노동자, 특히 농민들이다.

SARS가 2/4분기 내에 퇴치된다면 경제 및 임금에 대한 영향은 적고 단기적이지만 3/4분기까지 지속된다면 그 영향이 경제 전반의 각 업종, 전국 각 지방으로 확장되어 사회 전반에 더욱 장기적이고 심각한 영향을 끼치게 된다. 뿐만 아니라 그 영향은 2004년까지 지속될 것으로 예상된다.

출처: <http://www.labournet.com.cn/ldnews/fileview.asp?fileno=7222>

### **중국 노동사회보장부, 비정규 노동자(靈活就業人員) 기본의료보험 가입 발표**

중국 노동사회보장부에서는 도시지역 비정규 노동자들이 기본의료보험에 가입할 수 있도록 하는 새로운 조치를 발표하였다. 이로써 파트타임, 임시노동자 등의 비정규 노동자들이 기본의료보험혜택을 받을 수 있게 되었다. 이번 '도시지역 비정규 노동자의 기본의료보험 가입에 관한 지도의견'에서는 비정규 노동자(靈活就業人員)의 개념에 대해서 정의를 내리고 있는데, 주로 비전일제, 임시직, 유연노동 등의 형태

로 취업하는 노동자를 의미한다. 이런 노동자의 대다수는 취업형식의 다양성 때문에 노동환경과 노동시간이 불안정한 특징이 있다. 이에 근거하여 지도의견에서는 회사와 근로계약을 한 비정규 노동자는 소속 회사의 기존방침에 의거해서 기본 의료보험에 가입할 수 있으며, 그 외의 노동자들은 개인신분으로 참가할 수 있다고 규정하였다. 이런 노동자들의 의료보험 납부비율은 원칙상에서 현지의 비율에 근거하여 확정한다.

출처: <http://www.labournet.com.cn/ldnews/fileview.asp?fileno=7641>

### **중국 한중 양국 '연금납부상호면제협약' 본격적으로 실시**

'중화인민공화국과 대한민국의 연금납부 상호면제 임시적 조치에 관한 협약'이 최근에 본격적으로 실시되었다. '협약'의 규정에 의하면 한국에서 일하고 있는 중국인과 중국에서 일하고 있는 한국인이 규정에 따라 중국의 기본 양로보험, 또는 한국의 국민연금보험에 가입한 경우 관련 보험가입 사실 입증을 통해 현재 일하고 있는 나라에서의 연금납부 의무를 면제받을 수 있다. 보험가입 증명을 제출하는 기구로 중국측은 중화인민공화국 노동 및 사회보장부 사회보험사업관리 중심이고 한국측은 한국 국민연금관리공단이다. 이외에도 양국에서는 자국에서의 보험가입 증명서를 제출하지 못하는 상대방 국가에 취직중인 사람은 반드시 현재 취직하고 있는 나라에서 기본 양로보험비 또는 국민연금을 납부해야 한다.

한국은 독일에 이어 두 번째로 중국과 사회보험 협정을 진행 중인 나라이다. 이 '협약'은 양국간 보험협정 체결전의 과도적 조치로, 상호 다른 나라에서 일하고 있는 양국 국민이 보험비를 중복 납부하는 불필요한 부담을 줄이고자 하는 데 목적을 두고 있다.

출처: <http://www.labournet.com.cn/ldnews/fileview.asp?fileno=7855>

### **중국 국무원, '도시지역 노숙자 구제관리방법' 발표**

중국 국무원총리 원자이보는 6월 20일 국무원 381호령에 서명하고 '도시지역 노숙자 구제관리방법'을 발표하였다. 이 '방법'은 총 18조로 되었는데 도시지역에서 생활할 방편이 없는 노숙자들을 구제하는 원칙, 구제시설의 설립과 관리, 구제를 요청하는 사람들에게 제공할 원조 내용, 구제시설 직원들의 행위규정 및 규정 위반시의 책임추궁 등 여러가지 내용이 포함되어 있다. 이는 중국의 도시지역 노숙자들에 대한 구제사업구조가 한층 완벽해졌다는 것을 의미한다. '도시지역 노숙자 구제관리방법'은 2003년 8월 1일부터 실시되는데, 이와 동시에 1982년 5월 국무원에서 발표한 '도시지역 노숙자 수용송환방법'은 폐지된다.

출처: <http://www.molss.gov.cn/news/2003/0621.htm>

### **중국 공기업, 임금협상제도 실시**

올해 4월부터 북경건축공정제일회사에서는 기존 공기업 임금제도 대신 공기업의 인재 유출을 효과적으로 막고 기업경쟁력을 높이기 위한 목적으로 '임금협상제도'를 도입한다. 중국 공기업 중 최초로 이 제도를 도입하고 있어 많은 사람들의 관심을 끌고 있다.

‘임금협상제도’의 가장 중요한 특징은 학력, 경력의 제한을 폐지하고 기술, 관리, 노동 등 요소가 성격에 따른 임금 테이블에 맞추어 협상을 진행한다는 것이다. 북경건축공정제일회사에서는 회사 전직원을 일터, 직무에 따라 크게 다섯 개 집단(지도자층, 중층관리자, 일반관리, 노동자, 대학·전문대 졸업생)으로 분류하고 각 집단을 다시 네 단계로 세분해서, 총 20개 그룹으로 나누었다. 같은 부류에도 여러 단계가 있기 때문에 부처장급에는 단계별로 1,000위엔씩 임금격차가 있고 그 이하 부류에는 매 단계마다 200~500위엔의 임금차이가 있는 임금 테이블이 마련되었다. 동시에 불명확한 보상은 없애고 각종 수당의 지급을 모두 분명하게 했다. 대학·전문대 졸업생의 경우는 입사 4년째 해부터 ‘임금협상제도’에 참여할 수 있다. 협상 자격이 주어지는 직원은 자신이 속하는 부류 및 그룹을 명시하고 그 신청 이유를 첨부한 신청서를 제출하면, 소속 부서에서 다시 적절한 그룹에 추천하고 상응한 이유를 첨부한다. 이후 기업측의 ‘협상임금관리부서’에서 직원들과 1대1일의 교섭을 통해 임금에 관한 계약을 체결하게 되며, 매년 연초 재협상을 하게 된다.

‘임금협상제도’ 실시 이후 북경건축공정제일회사에서는 ‘인재 유출과 고급인력이 부족’한 상황이 완화되었다. 제도 도입 후 현재까지 이 기업에서 인재 유출이 없었다고 한다.

출처: <http://www.labournet.com.cn/ldnews/fileview.asp?fileno=9041>

## 중국 UN과 중국노총, 소액대출 지급

7월 8일 허난성 자오취에서 UN과 중국노총이 공동으로 정리해고자들을 대상으로 제 1차 소액대출을 실시했다. 지급식에서는 30만 5천위엔(약 4천3백만원)이 창업을 준비중인 16명의 도시지역 정리해고자들에게 소액으로 나누어 대출되었다. UNDP(유엔개발계획), 중국노총 및 허난성 정부가 공동투자를 한 이 프로젝트는 UNDP에서 15만 달러(약 120만위엔), 중국노총에서 100만위엔, 허난성 정부에서 280만위엔 등 총 500만위엔의 기금을 바탕으로 공상은행에 소액대출을 실시한다. 이 프로젝트는 허남성 정리해고자들의 재취업과 창업을 위한 지원책으로 평가된다.

출처: <http://www.labournet.com.cn/ldnews/fileview.asp?fileno=9373>

## 중국 기업문화관리사 등장

중국 기업문화관리사 인증프로그램 개막식이 7월 27일 북경인민대회당에서 개최되었다. 이번 프로그램의 교육과 인증을 담당하고 있는 중국기업문화축진회의 소개에 의하면 기업 문화창조 이론적 지식을 가지고 해당 분야에서 실제 경력을 갖고 있는 기업문화 창조자의 수는 극히 드물어 이에 대한 우수기업들의 수요를 충족시킬 수 없는 것이 현황이다. 기업문화가 없는 기업이 장기적으로 발전한다는 것은 불가능한 일이고, 기업에 부합하는 문화를 창조하고 이를 활성화해야만 지속적인 발전을 실현할 수 있으며 기업의 생명력을 제고할 수 있다고 많은 기업주들이 인식을 같이 하고 있는 상황이다. 이에 청화대학, 북경대학, 인민대학, 중국과학연구원, 중국사회과학연구원 등 학술기관과 전국우수기업의 기업문화전문가들이 공동으로 참여해서 중국기업문화관리사 직업인증프로그램을 통해 전문가 양성에 나선다.

출처: <http://www.jjkb.xinhua.org/Article.asp?TempNum=35859>

## 호주 일하는 부모를 위한 새로운 시범례(test case) 제정을 위한 호주노총의 시도

호주노총(Australian Council of Trade Unions)이 지난 6월 24일 호주노사관계위원회에 제출한 새로운 판례 제정을 위한 시도가 실현되면 출산휴가 후 풀타임 직장으로 복귀할 수 없는 어머니들이 파트타임으로 일할 수 있는 권리를 갖게 된다. 또한 일하는 어머니들이 자녀들의 방학기간 동안 무급 휴가를 가질 수 있고, 유연한 출퇴근 시간과 아이들이 아플 때를 포함 가족들에게 긴급한 일이 발생했을 때 휴가를 가질 수 있다.

호주가족연구원은 일하는 어머니들의 40%가 휴가를 갖지 못하고, 풀타임으로 일하고 있는 어머니들의 60%가 파트타임으로 일하고 싶어한다고 예측한다. 그리고 호주 통계청의 자료에 의하면 자녀가 있는 가정에서 두 부모가 모두 일하는 경우가 1981년의 44%에서 2000년에는 62%로 증가한 것으로 나타났다.

이런 상황에서 이번 테스트 케이스가 호주 노사관계위원회에서 승인될 경우 모든 노동자들에게 적용되는 연방산업 협약들(Federal Industrial Awards)에 다음 사항이 새로 추가된다. 첫째, 출산휴가 후 풀타임에서 파트타임으로 복직할 수 있다. 둘째, 지금까지 풀타임이 가질 수 있는 연가 4주를 연봉을 낮추면 6주까지 연장할 수 있다. 셋째, 노동자들이 좀더 유연한 근무시간(출퇴근시간)을 가질 수 있다. 넷째, 가족에게 긴급한 일이 있을 때 가족휴가를 가질 수 있다. 다섯째, 현재의 무급 부모휴가 12개월을 24개월까지 연장할 수 있다.

그리고 아버지들이 부인의 출산했을 때 무급 8주 휴가를 가질 수 있다. 이는 첫째, 산모가 제왕절개 수술로 아이를 낳는 경우 자연분만보다 산모의 거동이 불편한데, 이런 추세가 증가하고 있고, 둘째, 산모를 위해 남편보다 할머니들이 휴가를 내는 경우가 많다는 증거에 바탕을 둔 것이라고 한다.

호주노총의 샤런 발로 위원장은 “미취학 아동을 둔 부모들이 불안정한 비정규직보다는 파트타임 정규직을 원하고 있다”고 말하면서 “이번 제안은 노동자들에게 좋은 노동자인 동시에 좋은 부모가 되는 것을 유리하게 할 뿐만 아니라 고용주들에게는 노동비용이 추가되지 않거나 아주 적게 증가할 것이다”라고 했다. 특히 그녀는 “이 제안은 여성들에게 고용안정과 경력상의 불이익을 줄여 줄 것이다”라고 주장했다. 이번 호주노총의 새로운 판례를 위한 제안에 대해 경영자 그룹들은 “새로운 비용 부담과 비유연성을 들어 반대하지만, 협상의 의지를 가지고 이 제안에 대해 건설적이지만 조심스럽게 반응할 것이다”라고 대응했다.

이런 호주노총의 제안은 핵가족이 늘어나고, 부부가 함께 일하는 경우가 늘어나는 상황에서 나온 새로운 개념의 제도라고 볼 수 있을 것이다.

출처: [http://www.actu.asn.au/public/news/1056413522\\_1092.html](http://www.actu.asn.au/public/news/1056413522_1092.html)

Sydney Morning Herald 6월 25일자, Australian Financial Review 6월 25일자

## 호주 미국과의 자유무역협정과 국제적 노동기준 조항

미국이 호주에게 양국의 자유무역협정(Australia-United States Free Trade Agreement, AUSFTA)에 노동기준 관련 조항을 삽입하는 것에 동의할 것을 요구하고 있고, 각 단체들의 로비 활동으로 노동권에

대한 핵심 조항이 이 협정의 한 부분을 차지할 것으로 전망된다.

이 협정 체결을 위해 지난 6월초에는 미국의 21개 다국적 기업이 워싱턴에 모여 첫 모임을 갖고, 부시 행정부와 의회에 호주와 협상을 시작할 것을 강력히 요구할 것에 동의한 바 있다. 그들은 "현재 45개 다국적 기업이 이 모임에 동참할 의사가 있으며, 호주 수상이 미국을 방문하기 전에는 100개가 넘는 기업이 가입할 것이다"라고 말했다.

그리고 그들은 모임의 목적은 첫째, 호주가 자유무역협정 체결을 위한 대열에 동참하는 것이고, 둘째는 현 하워드 연방수상 재직시에 이 협정을 위해 많은 진전을 이루는 것이라고 밝혔다.

본래 호주의 보수당인 자유/국민당 연립 연방정부는 노동권과 환경보호에 관한 조항들이 이 협정에 포함시키려고 하지 않았다. 이런 입장을 취해 온 호주 정부는 노동조합, 환경단체, 종교단체 등 많은 단체들과 정당들로부터 비난을 받아 왔다.

호주노총(Australian Council of Trade Unions) 위원장 샤런 발로는 "노동운동은 자유무역협정에 반대하지만, 협정을 위한 협상이 진행된다면 노동기준에 대한 강한 조항들이 이 협정에 포함되어야 한다"고 말했다. 그리고 그녀는 "호주노총은 미국의 AFL-CIO와 함께 이 핵심 조항의 삽입을 위해 미국의회와 부시 행정부를 상대로 로비 활동을 해 왔다"고 강조했다.

특히 호주 공정무역과 투자 네트워크(Australian Fair Trades & Investment Network)의 패트 레널드 박사는 "호주의 스크린 생산자연합, 영화위원회와 미디어노동조합은 호주 문화의 정체성을 유지하는 데 중요한 영화, 드라마는 절대 개방할 수 없다는 입장이다"라고 말하면서 "이 협정을 위해서는 공론화, 공청회 등 많은 이해관계 단체들과 사전 의견교환이 반드시 필요하다"고 주장하고 있다.

한편 호주연방 무역부는 "이런 어떤 노동에 관한 조항들도 각 국가의 노동법 개정에 관한 주권을 인정해야 하며, 향후 노동시장 개혁에 대한 가능성을 제한해서는 안 된다"고 주장하고 있다.

위와 같이 미국의 강요와 노동관련 이해단체들의 각종 활동 및 로비 등으로 미국과 싱가포르 간 협정 때 삽입된 노동기준들이 호주와 미국 간의 자유무역협정에도 적용될 것으로 전망된다. 그 핵심 조항에는 첫째, 결사의 권리, 둘째, 조직과 단체협상의 권리, 셋째, 현실적인 최저임금과 노동시간, 넷째, 직업 건강과 안전에 관한 기준 등이 포함 될 것으로 보인다.

출처: Australian Financial Review 6월 1일, 27일자

<http://www.aftinet.org.au/campaigns/austusaftal.html>

[http://www.dfat.gov.au/trade/negotiations/us\\_fta/newsletter/ausfta\\_2\\_03.html](http://www.dfat.gov.au/trade/negotiations/us_fta/newsletter/ausfta_2_03.html)

[http://www.hrmguide.net/australia/general/employment\\_standard.htm](http://www.hrmguide.net/australia/general/employment_standard.htm)

## 호주 대학생들의 고등교육분담금 늘어날 전망

연방정부의 새로운 고등교육분담금제도(Higher Education Contribution Scheme: HECS)가 전면 개편될 2005/06년 회계연도부터 학생들의 부채가 120억 달러에 이를 것으로 전망되고 있다.

지금까지 대부분의 대학생들이 정부 HECS를 통해 등록금을 내는데 각 학과마다 조금씩 다르지만 노사관계와 인적자원관리를 전공하는 대학생 경우 일 년에 4,256달러를 내고 있다. 이 부채는 대학을 졸업

업하기 전에 갚으면 최고 25%까지 면제해 준다. 대개 학생들이 졸업 후 이 빚을 상환하는데 현재는 연봉이 25,348달러가 넘으면 이 빚을 조금씩 갚아야 한다.

HECS가 최고 30%까지 오르게 되는 2005~2006년 시점에는 학생들의 전체 부채가 120달러에 달하고, 이 제도가 적용되는 2006~2007년도의 부채 규모는 132억 달러에 이를 것으로 전망되고 있다. 이는 1995~1996년 보다 90억 달러가 늘어난 액수이다.

지금까지 호주 정부의 대학 재정지원 감축으로 인한 재정적자를 극복하기 위한 한 방안으로 각 대학들은 해외유학생을 유치하여 이들에게 높은 학비를 받고 있다. 해외유학생 비율은 대학생 6명당 1명꼴이다. 또한 대학의 자립적 재정책획 계획에 따라 전액 학비를 내는 학생비율을 현재 25% 상한선에서 50%까지 상향 조정된다. 자비로 학교를 다닐 경우 멜버른 의과외의 경우 1년간 약 2만 5천 달러, 시드니 법대의 경우 1만 7천 달러를 지불해야 한다.

이런 변화에 대해 호주대학 부총장협의회는 연방정부의 대학교육 개선안은 학업성적이 우수하지만 빈곤한 학생들에게 불공평하다는 입장이다. 이 협회는 HESC가 30% 증가함에 따라 대학의 재정 합리화를 꾀할 수 있는 계기가 마련되었으나, 가난한 학생을 도울 수 있는 제도가 배제된 점에 유감을 표명하고 있다. 5월 중순 발표된 연방교육 예산안에 따르면 장학금 수혜자는 2007년까지 7천명에 불과한 형편이다.

2005/06년부터 대학 입학이 성적순보다는 부유층에게 유리하게 되어 지금까지 호주가 자랑하던 국가 지원 대학교육 제도가 퇴색되어 갈 전망이다. 하지만 연방하원을 과반수 이상 장악하고 있는 자유/국민당 정부의 의도대로 모든 제도가 실현될지는 아직 미지수다. 왜냐하면 자유/국민당의 연방 상원 의석수는 과반수에 못 미치고 있고, 노동당, 민주당, 녹색당이 이 안에 반대하고 있기 때문이다.

출처: Sydney Morning Herald, 5월 17-18일자 10면, 5월 23일자 2면

## 미국 일할 유인이 복지정책 효과 증대시켜

복지정책의 수혜자 중 일하는 사람들에게 추가적인 혜택을 제공할 경우 복지정책 수혜자와 그 가족들에게 장기적으로 더욱 도움이 된다는 보고서가 나왔다. 저소득층의 사회복지정책을 주로 연구하는 비영리 연구기관인 MDRC와 텍사스 오스틴 대학의 공동연구에 따르면, 저소득층의 고용 보조와 소득을 증대시키기 위해 고안되어 위스콘신 주의 밀워키 시에서 시범적으로 실시되었던 뉴 호프(New Hope) 프로그램이 장기적으로 수혜가족 아동들의 학업 성취도를 증대시키는 효과가 있는 것으로 나타났다. 실험적으로 실시되었던 이 복지 프로그램이 끝난 2년 뒤에, 이 실험에 참가했던 수혜자들은 더욱 많은 소득을 받고 다른 복지정책에 대해 자세히 알게 되었을 뿐만 아니라 우울증의 증세를 보이는 비율도 적었다. 재정난으로 인해 대부분의 주정부가 현재 일할 유인으로 제공하고 있는 Medicaid 등 건강보험에의 지출을 줄이려는 가운데, 이 보고서는 수혜자가 돈을 많이 벌수록 그 혜택을 감소시켜 일할 유인을 줄이는 현재의 복지정책을 정면으로 반박하는 증거를 제시하고 있다는 데에서 주목을 받고 있다.

MDRC 홈페이지 - <http://www.mdrc.org>

출처: Wall Street Journal, June 10, 20003.

## 미국 GE, 노조(IUE-CWA)와 4년간 협상 체결

GE측은 전기통신노동자연맹(IUE-CWA)과 임시협약을 체결했고, 지부의 승인을 거친 후 6월 24일 전체 노조원의 비준 투표가 이루어질 전망이다. 이 임시협약안이 통과된다면 2007년 6월까지 4년간의 협약이 이루어지게 된다.

GE노조는 올 1월 의료보험 보장을 이슈로 이틀간 전국적 파업을 단행했으며, 그 후에도 노사간 협상이 난조를 보여 협상 타결이 쉽지 않을 것으로 보였으나, 기존 협약이 만기일(2003년 6월 15일)에 다다른 시점에서 협상 타결에 성공함에 따라 올 하반기 다른 항공사와 자동차산업의 협상에도 긍정적인 영향을 줄 것으로 기대된다.

\* IUE-CWA(International Union of Electronic, Electrical, Salaried, Machine and Furniture Workers-Communications Workers of America)는 GE노조 소속 직원들의 절반 이상을 대표해서 (51개 지부 16,000여명의 노조원) GE측과 단체협상을 담당하는 노조이다.

GE 노조측 홈페이지: <http://www.geworkersunited.org/>

GE 사측 홈페이지: [http://www.ge.com/en/company/companyinfo/ge\\_nego\\_03.htm](http://www.ge.com/en/company/companyinfo/ge_nego_03.htm)

출처: Financial Times 기사 6월 17일자

## 미국 대법원 소수민족 대입우대 합헌 판정

23일 미국 대법원에서는 '소수민족 우대정책(Affirmative Action)'에 대해 큰 영향을 미칠 미시건 대학의 '소수민족 입학우대정책에 대해 제한적 합헌 판결을 내렸다.

미시건 대학의 소수민족에 항상 20점을 가산해 주는 학부의 입학사정정책은 일종의 '쿼터(quota)'이기 때문에 6대3으로 위헌 판결을 내렸으나, 보다 가벼운 소수민족 우대정책을 펴고 있는 법학대학원의 입학사정 방식은 5대4로 합헌이라고 판결했다. 대법원은 비록 학부의 정책을 위헌이라고 결정했지만 소수민족 우대정책 전체를 위헌이라고 결정하지는 않았다는 점에서 대학이 학생을 선발할 때 인종적 조건을 고려할 수 있다는 원칙을 지지하는 것으로, '어퍼머티브 액션' 옹호자들의 승리로 평가됐다.

이날 대법원의 판결은 공립학교들과 세금에 의해 운영되는 기관에만 적용된다고 발표되었으나, 판결 근거로 다양성 원칙이 정당성을 인정받았고 헌법상 차별에 해당되지 않는 범위 내에서 소수민족을 우대하려고 하는 사립대학들이나 기업의 신입사원 모집과 정부의 정책 결정 과정 등에도 큰 영향을 미칠 전망이다.

\* affirmative action(positive discrimination): 소수민족과 여성 등 교육 기회와 고용에 대한 차별을 받는 집단에 대한 일정 쿼터를 제공하는 등의 방법으로 불이익을 줄이고자 하는 정책, 관행

참고: <http://www.civilrights.org/issues/affirmative/>

\* 미시건 주립대 사건: 1997년 미시건 대학 본교에 응시했던 백인 여학생 2명이 낙방한 뒤 대학측의 소수민족 우대정책이 위헌이라고 소송을 제기.

출처: Financial Times 6월 24일자 <http://news.ft.com/servlet/ContentServer?pagename=FT.com/StoryFT/FullStory&c=StoryFT&cid=1054966349380&p=1012571727092>

The New York Times 6월 23일자: <http://www.nytimes.com/2003/06/23/politics/23WIRE-COURT.html>

## 미국 실업보험 수혜자 20년간 최고 기록, 공식적인 불황은 끝나

실업보험(unemployment benefits)을 신청하는 노동자의 수(initial claims)가 지난 7월 초 5,000명이나 증가해 총 439,000명에 이른다고 미 노동부가 발표했다. 이로써 실업보험 수혜자의 수는 총 382만명에 이르는 것으로 알려졌는데 이는 1983년 2월 이후 지난 20년 동안의 최고 기록이다. 실업보험 신청자수는 지난 21주 동안 계속해서 400,000을 넘었었는데, 일반적으로 경제학자들이 실업보험 신청자수가 40만 미만일 때 새로운 일자리가 창출되는 것으로 믿는다는 사실을 고려하면, 이는 그간 미국의 노동시장이 여전히 어려움에 처해 있음을 보여주는 것이다.

한편 노동시장의 계속된 불황에도 불구하고, 미국 경기 순환일(호황과 불황의 시작과 끝)을 공식적으로 정하는 National Bureau of Economic Research (NBER)은 2001년 3월 시작된 불황이 8개월 이후에 끝났다고 공식적으로 발표했다. 이는 2001년 4분기 이후 미국의 국내총생산(GDP)이 비록 느리지만 꾸준히 성장했다는 통계에 근거한 것이다. 미국의 국내총생산은 공식적인 경기 회복시점인 2001년 4분기에서 올해 3월까지 꾸준히 4%의 성장률을 보여왔다.

출처: The Wall Street Journal 및 미 주요 일간지 (7월 11일, 18일자)

## 미국 노동성, 국제노동 비교를 위한 차트북 발행

노동성 노동통계국(BLS)과 국제노동국(ILAB) 공동으로 미국, 주요 아시아 태평양 국가와 유럽지역 국가들의 노동시장 상황을 비교하기 위한 통계집 '*Chartbook of International Labor Comparisons: United States, Europe, and Asia*'를 발행했다.

\*차트북(pdf): <http://www.dol.gov/ILAB/media/reports/oiea/chartbook/chartbook.pdf>

출처: <http://www.dol.gov/ILAB/media/reports/oiea/chartbook/index.html>

## 해외 연구원 소식

### ILS(International Institute for Labour Studies) The Future of Work, Employment and Social Protection: The dynamics of change and the protection of workers 발간

Edited by Peter Auer and Bernard Gazier

<http://www.ilo.org/public/english/bureau/inst/download/lyonang.pdf>

### 독일 IZA(The Institute for the Study of Labor) 영문토론회 자료 Discussion Papers No. 769-832 발행

#### 1. 노동 유연성과 이동성

no. 770: Coordination Failures in Network Migration

no. 773: Job Mobility in Britain: Are the Scots Different? Evidence from the BHPS

- no. 774: Labor Market Segmentation and the Earnings of German Guestworkers
- no. 776: Determinants of Profit Sharing in the Finnish Corporate Sector
- no. 779: Who Are the Chronic Poor? Evidence on the Extent and the Composition of Chronic Poverty in Germany
- no. 780: Temporary Contracts and Employee Effort
- no. 706: Blessing or Curse? Domestic Plants' Survival and Employment Prospects after Foreign Acquisitions
- no. 782: How Binding Are Legal Limits? Transitions from Temporary to Permanent Work in Spain
- no. 788: Immigrants in the UK and in West Germany □ Relative Income Position, Income Portfolio, and Redistribution Effects(forthcoming in: Journal of Population Economics)
- no. 791: Fixed-Term Contracts and the Duration Distribution of Unemployment
- no. 794: Investigating the Quitting Decision of Nurses: Panel Data Evidence from the British National Health Service
- no. 802: Assimilation via Prices or Quantities? Labor Market Institutions and Immigrant Earnings Growth in Australia, Canada, and the United States
- no. 808: Remittances and Inequality: A Dynamic Migration Model
- no. 809: The Brain Drain: Curse or Boon?
- no. 811: Firms, Industries, and Unemployment Insurance: An Analysis Using Employer-Employee Data
- no. 819: Brain Drain and LDCs' Growth: Winners and Losers
- no. 830: Emigration from the UK, 1870-1913 and 1950-1998

## 2. 국제화와 노동시장

- no. 784: Low-Skilled Unemployment, Biased Technological Shocks and Job Competition
- no. 785: The Effects of Foreign Owned Firms on the Labor Market
- no. 797: Assessing Changes in Intergenerational Earnings Mobility
- no. 799: General Human Capital and Employment Adjustment in the Great Depression: Apprentices and Journeymen in UK Engineering
- no. 801: A Study of the Austrian Labor Market Dynamics Using a Model of Search Equilibrium
- no. 705: School Quality and Family Background in Italy
- no. 817: Measuring Globalization
- no. 699: Educational Track, Networks and Labor Market Outcomes

## 3. 복지국가와 노동시장

- no. 769: Household Labor Supply and Welfare Participation in Sweden
- no. 723: A Test between Unemployment Theories Using Matching Data
- no. 772: Search Intensity, Cost of Living and Local Labor Markets in Britain
- no. 787: Employment Protection Legislation and the Size of Firms

- no. 790: Hidden Information Problems in the Design of Family Allowances
- no. 793: Foreign Direct Investment, Labour Market Regulation and Self-Interested Governments
- no. 795: Reconsidering Union Wage Effects: Surveying New Evidence on an Old Topic
- no. 701: Earnings-Related Unemployment Benefits in a Unionised Economy
- no. 803: Social Interactions in Unemployment
- no. 812: German Works Councils in the Production Process
- no. 816: The Early Retirement Burden: Assessing the Costs of the Continued Prevalence of Early Retirement in OECD Countries
- no. 818: The Surprising Retreat of Union Britain
- no. 828: School Choice and Quality
- no. 832: Joint Labour Supply Dynamics of Older Couples

#### 4. 노동의 미래

- no. 771: Job Matching, Social Network and Word-of-Mouth Communication
- no. 775: Fifty Years of Mincer Earnings Regressions
- no. 778: Employer Learning and Schooling-Related Statistical Discrimination in Britain
- no. 781: A Structural Empirical Model of Firm Growth, Learning, and Survival
- no. 783: Match Bias in Wage Gap Estimates Due to Earnings Imputation
- no. 789: Recruitment and Pay at the Establishment Level: Gender Segregation and the Wage Gap in Portugal
- no. 792: What Happens When Agent T Gets a Computer? The Labor Market Impact of Cost Efficient Computer Adoption
- no. 796: Gender, Time Use and Models of the Household
- no. 807: Testing for Employee Discrimination Using Matched Employer-Employee Data: Theory and Evidence
- no. 813: Firm-Specific Human Capital: A Skill-Weights Approach
- no. 823: Discrimination and Workers' Expectations
- no. 824: Discrimination and Workers' Expectations: Experimental Evidence
- no. 825: Gender Wage Gap in Expectations and Realizations

#### 5. 노동시장정책 평가

- no. 777: It's all about Connections: Evidence on Network Formation
- no. 786: Using State Administrative Data to Measure Program Performance
- no. 798: The Determinants of Participation in a Social Program: Evidence from a Prototypical Job Training Program
- no. 804: Dynamic Econometric Program Evaluation

- no. 805: The Effect of Search Frictions on Wages
- no. 806: Multiple Equilibria and Minimum Wages in Labor Markets with Informational Frictions and Heterogeneous Production Technologies
- no. 810: A Simple Procedure for the Evaluation of Treatment Effects on Duration Variables
- no. 814: Measuring Labor Market Frictions: A Cross-Country Comparison
- no. 815: Measuring Heterogeneity in the Returns to Education in Norway Using Educational Reforms
- no. 820: The Effects of Merit-Based Financial Aid on Course Enrollment, Withdrawal and Completion in College
- no. 821: Human Capital Policy
- no. 822: The Effects of Competition and Equal Treatment Laws on the Gender Wage Differential
- no. 826: The Effect of Schooling and Ability on Achievement Test Scores
- no. 827: An Evaluation of the Performance of Regression Discontinuity Design on PROGRESA
- no. 829: Selection Bias, Comparative Advantage and Heterogeneous Returns to Education: Evidence from China in 2000
- no. 831: Analyzing the Effect of Dynamically Assigned Treatments Using Duration Models, Binary Treatment Models, and Panel Data Models
- 자료: [www.iza.org/en/webcontent/publications/papers?year=2003](http://www.iza.org/en/webcontent/publications/papers?year=2003)

### **독일 WZB(Social Science Research Center Berlin) 최근 discussion paper**

#### **Research Unit: "Inequality and Social Integration"**

- \* SP I 2003-201 : Postindustrialism and Postmaterialism? A Critical View of the "New Economy", the "Information Age", the "High Tech Society", and All That  
<http://skylla.wz-berlin.de/pdf/2003/i03-201.pdf>

#### **Research Unit: "Competitiveness and Industrial Change"**

- \* SP II 2003-01 :Investments in Electricity Generating Capacity under Different Market Structures and with Endogenously Fixed Demand  
<http://skylla.wz-berlin.de/pdf/2003/ii03-01.pdf>
- \* SP II 2003-03 :Restraining the Genuine Homo Economicus: Why the Economy cannot be Divorced from its Governance  
<http://skylla.wz-berlin.de/pdf/2003/ii03-03.pdf>
- \* SP II 2003-04 : Insisting on a Non-Negative Price: Oligopoly, Uncertainty, Welfare, and Multiple Equilibria  
<http://skylla.wz-berlin.de/pdf/2003/ii03-04.pdf>

\* SP II 2003-05 : Buyer Power and Supplier Incentives

<http://skylla.wz-berlin.de/pdf/2003/ii03-05.pdf>

\* SP II 2003-06 : Robert Nuscheler, Monopoly Pricing with Negative Network Effects: the Case of Vaccines

<http://skylla.wz-berlin.de/pdf/2003/ii03-06.pdf>

\* SP II 2003-07: The Breakdown of Authority

<http://skylla.wz-berlin.de/pdf/2003/ii03-07.pdf>

### **Research Unit: "Innovation and Organization"**

\* SP III 2003-101 : Negotiating Reality as An Approach to Intercultural Competence

<http://skylla.wz-berlin.de/pdf/2003/iii03-101.pdf>

\* SP III 2003-102 : Received Wisdom on Organizational Learning

<http://skylla.wz-berlin.de/pdf/2003/iii03-102.pdf>

\* SP III 2003-103 : Organizational Learning in China: The Role of Returners

<http://skylla.wz-berlin.de/pdf/2003/iii03-103.pdf>

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

\* Working paper 2003:9 - Estimating distributions of treatment effects with an application to the returns to schooling and measurement of the effects of uncertainty on college choice

<http://www.ifau.se/swe/pdf2003/wp03-09.pdf>

\* Working paper 2003:10 - The determinants of participation in a social program: Evidence from a prototypical job training program

<http://www.ifau.se/swe/pdf2003/wp03-10.pdf>

\* Dissertation series 2003:1 - Causes and labor market consequences of producer heterogeneity

<http://www.ifau.se/swe/pdf2003/dis03-01.pdf>

### **덴마크 SFI(The Danish National Institute of Social Research) 최근 발간자료**

\* Working Paper 1:2003 -The distribution of well-being and income within the household

[http://www.sfi.dk/graphics/SFI/Pdf/Working\\_papers/workingpaper2003\\_1.pdf](http://www.sfi.dk/graphics/SFI/Pdf/Working_papers/workingpaper2003_1.pdf)

\* Working Paper 2:2003 -Teenage motherhood and induced abortion among teenagers

A longitudinal study of all 15 to 19 year old women born in 1966

[http://www.sfi.dk/graphics/SFI/Pdf/Working\\_papers/wp2000303mc.pdf](http://www.sfi.dk/graphics/SFI/Pdf/Working_papers/wp2000303mc.pdf)

\* Publications -Elements of social security, 9th edition , Published in 2002

Elements of Social Security is a comparative study of important elements of the social security systems in Denmark (DK), Sweden (S), Finland (FIN), Austria (A), Germany (D), the Netherlands

(NL), Great Britain (GB) and Canada (CAN).

<http://www.sfi.dk/sw1317.asp>

\* Time Series of APW-Calculations, Module for Denmark 1994-2001

Time Series of APW-Calculations provides consistent series of impacts on the inwork income of specific family types from different social events such as sickness, unemployment, disability, retirement etc. The reference for inwork income is the Take Home Pay of OECD's Average Production Worker, the APW, which is also the basic family type used.

<http://www.sfi.dk/sw1897.asp>