



International Labor Brief

국제기구소식

EU European Union

유럽위원회: 비공식 경제에 관한 비공식 회의 개최

이탈리아가 새롭게 EU의장직을 맡은 후, 처음으로 2003년 7월 11~12일 이탈리아 바레세(Varese)에서 유럽연합 회원국들의 사회정책 및 고용장관들이 참가한 비공식 회의가 개최되었다. 회의의 주제는 비공식 경제(undeclared work, grey economy)였는데, 이는 현 이탈리아 출신의 의장이 최우선으로 해결하려고 하는 문제들 중의 하나로, 전체 유럽연합국 경제 공식부문의 7~19%에 해당하는 것으로 추정된다. 이미 6월 말 발표된 고용 가이드라인(Employment Guidelines)에도 이 문제 해결을 위해, 비공식 경제 억제를 위한 방편 마련과 빈곤의 덫을 제거하고 저소득층의 생계유지 가능한 일자리를 갖도록 인센티브를 부여하는 제도의 개선책을 마련한다는 내용이 포함되어 있다. 비공식 경제 이외에도, 2000년 3월 리스본 회의에서 제기된 사회·경제 개발전략의 사회적 측면을 합리화하기 위해서 현재 EU 차원에서 진행중인 연금, 의료보험과 빈곤 극복을 위한 노력들, 저소득층에게 일할 인센티브를 주기 위해 시행중인 제도들을 사회통합, 연금과 의료보험에 중점을 두고 더 효율적으로 응집력 있게 운영해야 한다는 논의도 이루어졌다.

2004년 봄에 열릴 유럽위원회 사회·경제분야 회의에서는 연금개혁과 고용개혁의 연관성, 그리고 고령노동자의 노동시장 존속을 장려할 필요성에 대해 논의한다는 데 동의를 하고 이번 회의는 막을 내렸다.

*2003년 EU 고용 가이드라인(Employment Guidelines)

http://europa.eu.int/comm/employment_social/employment_strategy/prop_2003/st10567en03.pdf

출처: <http://www.eiro.eurofound.ie/2003/08/InBrief/EU0308202N.html>

유럽위원회: 2003년 고용 가이드라인 및 권고 채택

2003년 4월 EC(유럽위원회)가 제안했던 2003년 ‘고용 가이드라인’과 회원국 고용정책에 관한 ‘권고’가 7월 22일 유럽연합 이사회에서 채택되었다. 이번의 3가지 가이드라인과 권고들은 1997년 마련된 유럽 고용전략(EES)을 따르고 있고, 2002년의 EES 시행 검토 후 2002년 9월 제안된 수정안에 2003년 약간의 수정을 더해서 유럽연합 회원국들간의 경제협력을 강화하는 한편, 해석의 폭을 넓힐 수 있도록 가이드라인의 수를 줄이고, 실효성을 높이기 위해 시행 기간을 줄인 중기적 방안들을 마련하고, 사회적 파트너들, 지역별 전문가들, 그리고 기타 이해당사자들의 참여를 강화하는 방향으로 수정되었다.

*고용 가이드라인

고용 가이드라인의 3가지 주요 목표는 ① 완전고용, ② 노동의 질과 생산성 향상 ③ 사회통합 강화 등이다. 2000년과 2001년 리스본과 스톡홀름 이사회에서 제시된 고용 목표를 유지하면서 이 3가지 목표를 달성하기 위해 기존에 제시했던 4가지 주요 사항을 구체화해서 10가지 정책 우선사항들을 제시하고 있다.

10개 우선사항

	우선사항	2010까지 달성 과제
1	실업자와 비경제활동인구를 위한 적극적 예방정책	- 모든 실업자들이 실직 12개월 이내에 직업훈련, 재교육, 실습, 재취업 등의 고용정책을 통해 ‘새로운 출발’을 할 수 있도록 돕는다(청년 실업자의 경우에는 6개월 이내). - 장기 실업자의 25%가 적극적 고용정책에 참여해서 전체 회원국의 실업률을 상위 3개국의 평균에 미칠 수 있도록 한다.
2	고용창출과 기업가정신	
3	노동시장의 적응성과 이동성을 증진시키고 변화에 대처	
4	인적자원개발과 평생교육	- 22세 청년의 85% 이상이 중등교육 이상을 마칠 수 있도록 한다. - 평생교육 참가율이 성인의 최소한 12.5%에 이르도록 한다.
5	노동공급과 적극적 고령화	
6	성평등	
7	소외계층에 대한 차별 폐지	- 학교 자퇴자 비율을 유럽연합 평균 10% 이하로 달성한다. - 국가별 목표를 정하고 장애자에 대한 고용 격차를 줄인다. - 국가별 목표를 정하고 회원국 국민과 비회원국 국민간의 고용 격차를 줄인다.
8	저소득층에 일할 유인 제공	
9	비공식 경제(undeclared work)	
10	지역경제 불균형	

지침의 이행

2003년 고용 가이드라인에는 ‘정부의 제대로 된 관리와 파트너십’이라는 항목이 추가되어, 회원국들은 국가 및 지역 차원에서의 효율적 이행방안을 마련하고 사회적 파트너들을 비롯한 주요기관의 협조를 구해야 한다.

*고용가이드라인: http://europa.eu.int/comm/employment_social/employment_strategy/prop_2003/adopted_guidelines_2003_en.htm

*권고: http://europa.eu.int/comm/employment_social/employment_strategy/prop_2003/adopted_recomm_2003_en.htm

출처: <http://www.eiro.eurofound.ie/2003/08/Feature/EU0308205F.html>

유럽연합 최고법원: 대기근무를 근로시간에 포함된다고 결정

9월 9일 유럽연합 최고법원은 의사들이 병원에서 보내는 시간은, 비록 일하지 않고 쉬고 있다고 해도 근로시간으로 인정하라고 판결했다.

이번 판결은 한 독일 의사(Nobert Jaeger, 독일 북부의 Kiel소재 정부 병원의 의사)의 소송에서 비롯된 것이다. 독일과 병원들에 가장 큰 영향을 미치겠지만, 판결의 결과는 고용주의 명령으로 대기하고 있는 어떤 노동자에게도 적용될 수 있는 것이어서, 주당 최대 48시간 근로를 규정하고 있는 'EU 근로시간 지침'을 적용받고 있는 EU국가 내 전 직종에 해당된다.

독일의 의사연합은 이제 최대 15,000명의(10억 유로의 추가 고용비용 예상) 의사가 추가로 고용될 수 있을 것이라며 판결을 환영했다. 볼프강 클레멘트 독일 경제노동장관은 이 판결이 당장 실행되어야 한다면서 2004년 1월 시행이 이상적일 것이라고 말했다. 뿐만 아니라 이 법 개정으로 의사들 이외에도 대기근무가 필요한(양로원 등) 다른 직종들에게도 적용될 것이라고 밝혔다. 올라 슈미트 보건사회보장장관은 현실적으로 최대 30시간까지(전일 교대근무+야간 대기근무+낮시간 교대근무) 요청이 가능했던 의사들의 근무시간을 2004년 말까지 추가 2억 유로를 투입해 줄여나갈 계획이었으므로 병원의 비용부담이나 환자들의 의료보험 분담금 증가가 엄청난 정도는 아니라고 말했다.

영국 보건성과 의료연합은 상주 대기근무 중인 의사들에게 이미 임금이 지급되고 있는 상태이므로 영국의료제도에 큰 부담을 주지는 않을 것이라고 판결의 의미를 축소하고 있다. 그러나 판결로 인해 야간 대기근무가 주 48시간 근로에 포함된다면 레지던트(junior doctor)들의 추가 고용이 불가피할지도 모른다.

출처: Financial Times 9월 10일

유럽위원회: 유럽차원의 취업정보 제공을 위한 포털사이트 개통

유럽위원회는 노동시장 이동성 확대를 위한 2003/2004 캠페인의 일환으로 9월 19일 유럽연합 회원국의 시민들에게 다른 회원국들의 구직정보를 제공하기 위한 웹사이트(EURES)를 개통했다. EURES는 유럽경제지역(EEA: 상품·사람·서비스·자본의 자유이동 보장)내의 취업에 관한 정보를 제공하고, 구직자들이 온라인으로 이력서를 제출하고 구직활동을 할 수 있도록 할 뿐 아니라, 국가별 생활환경과 근로환경, 노동시장현황과 교육 및 취업훈련(유럽위원회의 교육문화국의 PLOTEUS사이트가 지원할 예정)에 대한 정보도 제공할 예정이다.

2003년 7월 채택된 EU 고용 가이드라인은, 2005년까지 유럽연합 회원국 내의 모든 구직자들이 회원국의 공공고용서비스를 통해 제공되는 구인정보를 제공받을 수 있도록 명시하고 있는데, 이 웹사이트가

개통됨으로써 유럽연합 내의 노동이동성을 강화할 수 있는 기초가 마련된 셈이다.

*EURES - The European Job Mobility Portal 웹사이트: <http://europa.eu.int/eures/home.jsp>
출처: http://europa.eu.int/comm/employment_social/news/2003/sep/euresportal_en.html

OECD Organisation for Economic Cooperation and Development

‘세계경제에서의 기업가정신’ 워크숍 개최

OECD의 중소기업부서(SME Unit)는 지역경제고용개발 프로그램팀(LEED)과 협조하여, 오는 9월 8~10일 헝가리 부다페스트에서 ‘세계경제시대 기업가정신(Entrepreneurship): 전략과 정책’이라는 주제로 워크숍을 개최한다. 헝가리 경제교통부에서 주최하는 동 워크숍에서는 기업가정신을 촉진시키는 방안 및 이를 위한 재정 마련 방안 등이 논의된 후 구체적인 정책 권고사항을 마련하여, 그 결과를 내년 6월 터키 이스탄불에서 개최될 예정인 제2회 OECD 중소기업 관련 장관회의에 상정할 예정이다.

* 관련LEED 발간물: Entrepreneurship and Local Economic Development (ISBN 92-64-19978-0)
www.sourceoecd.org

출처: OECD LEED Flash, No. 8, Summer 2003 www.oecd.org/els/leed

Employment Outlook 2003 : Towards More and Better Jobs 발행

OECD는 9월 17일 연간 고용보고서인 ‘2003년 Employment Outlook: 더 많은 일자리와 더 나은 일 자리를 위해서’를 발행하고, 정부가 여성, 고령노동자, 장애자들과 미숙련자 등의 취약계층의 취업기회를 확대하지 않으면, 고령화가 가속화됨에 따라 여러 국가에서 경제성장이 저하될 것이라고 경고했다.

OECD는 고용창출의 노력이 없다면, OECD회원국의 경제활동참여인구 증가율은 현재 평균 1.3%에서 30년 후 0.3%로 감소할 것으로 예측했고, 특히 일본과 이탈리아의 경우에는 노동력 자체의 감소가 예상된다. 현재의 고령화 추세가 지속된다면, 전체 경제활동참여인구 중 65세 이상 인구 비율은 2000년 27%에서 2030년 47%로 증가해서 연금제도와 삶의 수준을 위협할 수준에 이를 것으로 예상된다.

따라서 고용전략은 실업자뿐만 아니라 여성, 조기퇴직자, 장애자, 연금소득자 등의 미취업자들에게까지도 확대되어야 한다며, 이들의 취업기회 확대를 위한 재정적 인센티브와 기타 정책 방안들을 소개하고 있다.

*서문과 각장 요약:

http://www.oecd.org/document/43/0,2340,en_2649_34731_14554539_1_1_1_1,00.html

출처: http://www.oecd.org/document/11/0,2340,en_2649_201185_14753163_1_1_1_1,00.html

9월 29~30일 노동장관회의 개최

OECD 고용노동사회국(ELS)은 9월 29~30일 양일간 파리의 OECD본부에서 ‘더 많은 일자리와 더 나은 일자리창출’을 주제로 OECD 30개 회원국 노동장관이 참석하고, 프랑수와 피용(François Fillon) 프랑스 노동사회부 장관이 의장직을 맡는 노동장관회의를 주최한다.

주요 논의 이슈는 실업문제와 고용창출, 취약계층 고용전망 및 기술향상 등이다.

*자세한 논의 사항: <http://www1.oecd.org/subject/elm/background-inf.htm>

출처: <http://www1.oecd.org/subject/elm/index.htm>

UN United Nations

UNICEF: 영국 정부에 아동매매금지 촉구

유엔아동기금(UNICEF)의 최근 보고서에 의하면, 영국 내로 밀수입되는 아동인신매매 문제가 심각해지고 있는 것으로 나타났다. 영국 내 아동착취에 중지부름 찍기 위한 UNICEF 캠페인의 일환으로 발간된 ‘인신매매를 중지하라!(Stop the Traffic!)’ 보고서는, 최근 들어 영국의 뉴캐슬이나 노팅햄 지역에서 서아프리카나 동유럽 또는 아시아에서 밀수입되는 아이들이 증가하고 있는 사실을 고발하면서, 적발된 이들의 사례는 빙산의 일각일 뿐이라며 큰 우려를 표명하였다. 특히, UNICEF의 영국 본부장인 David Bull은 아주 최근까지도 인신매매 자체로는 불법이 아니었으며, 다만 성적 학대에 이용되었을 경우에만 범죄로 인정되어온 점을 지적하면서, 영국 정부가 모든 목적에 이용되는 아동매매가 범죄화 되도록 법체제를 재정비할 것과 희생 어린이들을 위한 전문치료와 보호를 제공하기 위한 중앙기금을 마련할 것을 촉구하였다.

현재 영국 정부의 성적 모욕에 관한 법안(Government's Sexual Offences Bill)이 하원에 상정되어 있는데, 동 법안이 통과되면 성적 착취를 목적으로 하는 모든 인신매매는 불법화가 되지만, 값싼 노동력 착취 등 다른 목적을 위해 반입되는 아동들에 대해서는 여전히 아무런 보호조치가 마련되지 않고 있는 실정이다. UNICEF는 영국 정부가 이러한 법안의 허점을 보장하여 어떤 목적에서건 아동매매는 금지되어야 할 것이라고 강조하였다.

* 인신매매를 중지하라!(Stop the Traffic!) 보고서 <http://www.endchildexploitation.org.uk/stopthetraffic/>
출처: <http://www.un.org/News> (30 July)

UN 인권증진보호 소위원회: 다국적 기업의 인권보호 책임 관련 결의안 채택

유엔 인권증진보호 소위원회(UN Sub-Commission for the Promotion and Protection of Human Rights)는 지난 8월 13일 ‘다국적 기업 등 비즈니스 기업들의 인권 관련 책임에 관한 규범(안)(draft Norms on the Responsibilities of Transnational Corporations and Other Business Enterprises with Regard to Human Rights)’에 관한 결의안을 만장일치로 채택하였다. 동 규범(안)의 채택은 인권, 노동권 및 환경기준에 관한 기업들의 책임의식을 제고하는 데 중요한 역할을 할 것으로 기대된다. 동 결의안은 다국적 기업 등 비즈니스 기업들에 의해 인권 침해의 소지가 있는 경우에 대해 각국의 정부 및 관련 단체들이 소위원회에 보고할 것을 요구하고 있다.

1947년 유엔 경제사회위원회(Economic and Social Council) 산하에 설립된 인권증진보호 소위원회는 총 26인의 전문가들로 구성된 패널위원회로서, 주로 세계인권선언(Universal Declaration of Human Rights)에 의거하여, 인권 및 기타 기본권 침해를 방지하고, 인종, 국가, 종교, 언어 등의 이유로 소외되

는 사람들을 보호하기 위한 정책을 연구한다.

출처: <http://www.un.org/news> (Aug 13)

UN /ILO /ICFTU : 세계청년의 날

지난 8월 12일은 네 번째로 맞이하는 ‘세계청년의 날(International Youth Day)’이었다. 전세계적으로 약 74백만 명의 청년들이 취업을 하지 못하고 있는 현재, 코피 아난 유엔 사무총장은 젊은이들에게 생산적이며 양질의 일자리를 제공함으로써 범죄나 마약 또는 테러주의에 빠지는 우를 범하지 않도록 전세계적인 전략을 강구해야 한다고 강조하였다. 이와 관련하여, 지난 2000년 유엔 새천년 정상회의에서 채택된 목표 중 하나인 ‘개발을 위한 전세계적 파트너십(global partnership for development)’의 일환으로 설립된 청년고용네트워크(Youth Employment Network)는 청년고용을 위한 기금을 모금하고, 학교와 직장 간의 연계성을 높이며, 청년관련 기구들이 각국의 행동계획을 수립하는 데 적극적인 역할을 하도록 권고하고 있다. 유엔과 국제노동기구 및 세계은행이 공동 참여한 고위급 패널의 2003-2005년 각국 행동계획 수립시 권고사항은 고용 가능성(employability), 동등한 기회(equal opportunity), 기업가정신(entrepreneurship), 고용창출(employment creation) 등 네 가지 사항이 중심을 이루고 있다.

한편, 단순업무의 제공이라는 단기 해결책이 아닌, 적절한 노동기준을 준수하는 ‘양질의 일자리(decent work)’ 창출의 중요성은 국제자유노련(ICFTU)에서 특히 강조하고 있다. Guy Ryder ICFTU 사무총장은 고용 불안정, 저임금, 비정규직 증가 등 세계화와 노동 유연성 강화에 따른 부정적인 영향에 우려를 표명하면서 각국은 적절한 대응책을 마련해야 할 것이라고 말했다. 또한 이를 위해서는 국제적인 네트워크도 중요하지만, 각국의 시민사회 혹은 젊은 근로자들이 참여하고 있는 노동조합들이 청년고용에 관한 국내 행동계획을 수립하는 정책결정 과정에 참여할 수 있어야 한다고 강조하였다. ICFTU의 청년위원회에서는 청년고용에 관한 행동계획을 내년 9월부터 실시할 예정이다.

*UN/ILO/World Bank 청년고용네트워크(YEN)

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

*청년고용 관련 ICFTU 행동계획

<http://www.icftu.org/displaydocument.asp?DocType=Background&Index=991211547&Language=EN>

출처: <http://www.un.org/news> (Aug 12) <http://www.icftu.org> (What's new, 11/8/2003)

UN/ILO: 미국의 월등한 생산성, 유럽은 인구대비 고용률 증가

지난 2002년 미국의 생산성(근로자 일인당 연간 생산 기준)은 더욱 증가하여 세계 다른 지역과의 생산성 차이가 뚜렷한 것으로 유엔의 새로운 보고서가 발표하였다. 한편 국제노동기구는 이는 부분적으로 미국의 노동시간이 유럽에 비해 더 길기 때문이라고 지적하였다. 실제로 작년 미국 노동자들은 평균 1,815시간의 근로를 한 반면, 주요 유럽국의 근로시간은 1,300~1,800시간에 불과했다. 세계적으로 긴 노동시간으로 알려져 있는 일본의 경우도 미국과 비슷한 수준으로 떨어진 것으로 파악되었다.

유럽의 생산성 증가는 미국에 비해 낮으나, 인구대비 고용률은 1999~2002년 56.1%에서 56.7%로 증

가한 것으로 나타났다. 미국의 고용률은 유럽보다는 항상 높게 유지되어온 것은 사실이지만 같은 기간 동안 64.3%에서 62.7%로 1.6%포인트 하락한 것으로 집계되었다.

한편 ILO의 노동시장 주요 지표(KILM) 보고서에 의하면, 전세계 일인당 생산성의 증가가 지난 1990년대 전반기의 1.5%에서 후반기 1.9%로 증가하였는데, 이 성장의 대부분이 미국이나 유럽 등 선진국과 중국, 인도, 태국 등 몇몇 아시아 국가들에 집중되어 있는 반면, 아프리카와 라틴아메리카 지역에서는 1980년대 이후 오히려 생산성의 후퇴를 기록하고 있는 것으로 나타났다. Juan Somavia ILO 사무총장은 “이러한 결과는 성장이 전부가 아니라는 것을 보여준다. 우리는 생산성의 증가와 일자리 창출을 주요 목표로 삼되, 그것은 양질의 일자리(decent work)의 개념과 함께 추진되어야 할 것이다.”라고 강조했다.

KILM 보고서에서 다루는 노동시장의 주요 지표로는 고용, 실업, 근로시간, 노동생산성, 경제활동의 유형 등이 있다.

출처: UN News Centre <http://www.un.org/news> (Sep 2 2003)

ILO press room (ILO/03/40) <http://www.ilo.org/public/english/bureau/inf/pr/2003/40.htm>

UN/ICFTU: 제5차 WTO 무역장관회의 결렬에 우려 표명

“각국의 무역부를 대표하는 여러분은 당신들이 세계 빈민국의 가난한 사람들이 정의를 갈구하는 목소리를 들었다는 것을 분명히 보여줘야 합니다. 빈곤을 악화시키는 무역정책, 개발원조를 방해하는 무역관행에는 반대하는 한편, 세계경제를 부활시키며 개발에의 새로운 길을 닦을 수 있는 확고하고 의미 있는 협상을 진행시켜야 할 것입니다.” 지난 9월 10~14일 멕시코 칸쿤에서 개최된 제5차 WTO 장관회의에서 유엔무역개발회의(UNCTAD)의 사무총장인 루벤스 리쿠페로가 대독한 개막사에서 코피 아난 유엔 사무총장은 이렇게 이번 WTO 장관회의의 방향을 제시하였다.

2년 전 도하 라운드(Doha round)는 사실 WTO와 같은 다자무역협상 테이블에서 개발도상국들의 이익을 주요 아젠다로 다룬 최초의 기회였다. 그러나 지난 2년 동안 농업이나 노동집약적 부문에서의 시장 개방이라든가 의약품 지적재산권, 개도국에 대한 특혜 등의 이슈에서 그리 큰 진전이 없었던 것이 사실이다. 제임스 울펜슨 세계은행 총재는 도하 협약을 잘 지켜 선진국, 개도국 할 것 없이 관세를 낮추는데 성공한다면 전세계적으로 약 5,200억 달러 상당의 이익을 창출할 수 있을 것이며, 특히 개도국의 경제성장을 촉발하여 2015년까지 약 1억 4천만 명에 해당하는 사람들을 빈곤으로부터 구제할 수 있을 것이라는 장미빛 전망도 내놓았었다. 이를 위해서는 특히 개도국 농업의 경쟁력을 가로막는 선진국의 자국 농업 보조금 철폐 등 선진국의 리더십이 강조되었다.

농산물이 주수출품인 최빈국의 경우, 수출보조금이 없는 공정무역은 경제이익을 넘어서 삶과 죽음과의 경계를 결정짓는 중요한 이슈임을 Hartwig de Haen 유엔 식량농업기구(FAO) 부국장은 강조한다. FAO에 의하면, 전세계적으로 주기적으로 영양실조를 경험하고 있는 약 8억 4천만 명의 사람들 중 대부분이 개도국에 살고 있으며, 그 중에서도 최빈곤자들의 70%가 시골 주민이다. 선진국의 농산물 수출 보조금은 바로 이러한 농민들의 주소득원인 농산물의 세계시장에서의 가격경쟁력을 떨어뜨리는 역할을 해온 것이다.

농업 외에, 개도국의 노조들은 내년 말로 종료되는 섬유 및 의류에 관한 협약에 의한 심각한 대량실업

및 관련 섬유업계의 붕괴를 우려하여, WTO가 이러한 개도국들의 사회적·경제적 붕괴를 간과해서는 안 될 것이라며, 이번 칸쿤 회의에서 고용은 물론 무역의 사회적인 영향까지도 함께 논의할 것을 주장했다.

그러나, 이 모든 기대와 일말의 희망을 뒤로 한 채 이번 WTO 무역장관회의는 뚜렷한 합의 없이 결렬되고 말았다. 그럼에도 불구하고, 코피 아난 유엔 사무총장은 여전히 도하 아젠다는 모두, 특히 개도국에게 보다 큰 이익과 번영을 가져다 줄 것이라는 희망을 버리지 말고, 다음 기회에 보다 확고한 태도로 협상을 성공시켜야 할 것이라고 강조하였다. 또한 국제무역 협상에서 처음으로 한 목소리로 자신들의 이익을 방어하기 위해 단결된 행동을 보여준 개도국들의 모습을 긍정적으로 평가하였다.

한편, 세계에서 가장 큰 노조단체인 국제자유노련(ICFTU)은 이번 회의의 결렬로, 또다시 WTO에의 신뢰가 저하되었으며, “이러한 위기는 WTO회원들이 개발, 빈곤, 고용 및 근로자들의 권리를 논의하기를 거부하는 한 계속될 것”이라며 경고하였다. 또한 이를 ‘세계무역시스템의 위기를 넘어선 세계 지배구조의 위기(crisis of global governance)’로 정의하면서 세계 지도자들의 보다 큰 정치적 리더십을 요구하였다.

*제5차 WTO 무역장관회의 개요 및 요약

http://www.wto.org/english/news_e/news_e.htm

http://www.wto.org/english/thewto_e/minist_e/min03_e/min03_e.htm

*도하 아젠다: http://www.wto.org/english/tratop_e/dda_e/dda_e.htm

*출처: <http://www.un.org/news> (Sept. 11, 15)

<http://www.icftu.org> (ICFTU Online 125/100903, 128-129/120903)

<http://www.worldbank.org> (WB News, Sept 8)

정보사회에 관한 세계정상회담 준비

정보통신기술에 관한 세계최초 정상회담(World Summit on the Information Society)을 위한 제3차 준비위원회 회의가 지난 15일부터 약 2주간 제네바에서 열리고 있다. 작년 7월에 열린 제1차 준비회의를 시발로 이제 세 번째가 되는 동 회의에서는 유엔회원국, NGO, 시민사회 등에서 약 1,500명의 각국 대표들이 참석하여, 오는 12월 10~12일과 2005년 11월 두 차례에 걸쳐 개최되는 정상회담에서 서명될 선언문과 행동계획의 안을 가지고 심도있게 논의할 예정이다.

정보사회 정상회담은 정보에 관한 빈부격차를 줄이는 한편 새로운 통신기술을 이용하여 유엔의 새천년 개발목적을 달성하기 위함인데, 여기서 다루어질 주요 이슈로는 세계 사이버 안전, 스팸, 신기술에의 접근성, 공개 소프트웨어, 전자정부(e-government)를 비롯한, e-비즈니스, e-고용, e-환경, e-학습, e-보건 등을 가능케 할 정보통신기술 활용방안 등이다.

한편, 지난 12~13일에 개최된 유엔 정보통신기술 작업반(UN ICT Task Force) 회의에서는 교육에 있어서의 정보통신기술의 역할이 강조되어, 중등교육기관 및 개도국의 지역사회에 기술을 제공하기 위한 Global e-School and Community Initiative가 채택되었다.

* 정보사회에 관한 세계정상회담 홈페이지: <http://www.itu.int/wsis>

출처: UN News Centre <http://www.un.org/news> (Sep 10, 15)

UNICEF: 선진국에서의 아동학대

세계 최빈국이 아닌 선진국에서 매년 약 3,500명의 15세 이하 아동들이 신체적인 학대 및 무관심 속에서 죽어가고 있다는 심각한 사실이 최근 발표된 유엔아동기금(UNICEF) 보고서에서 밝혀졌다. 총 27개국 선진국의 아동학대에 관한 동 보고서에 의하면, 그리스, 이탈리아, 아일랜드, 노르웨이, 스페인 등 몇 개국에서는 아동학대로 인한 사망률이 매우 낮은 것으로 조사된 반면, 미국, 멕시코, 포르투갈 등에서는 약 10~15배 이상 높은 사망률을 보였다. 벨기에, 체코, 뉴질랜드, 헝가리, 프랑스 등은 그 중간 수준인 것으로 조사되었다. 가정, 학교, 지역사회에서 폭력으로 인해 죽어 가고 있는 수 천명의 아동사망에는 빈곤, 스트레스, 약물복용, 알코올중독 등의 여러 요인들이 작용하고 있는 것으로 파악되었다.

출처: UN News Centre <http://www.un.org/news> (Sep 18)

<http://www.unicef.org/media/index.html>

ICFTU International Confederation of Free Trade Unions

노동자들의 권리를 무시하는 WTO 비판

국제자유노련(ICFTU)은 세계무역기구가 추구하는 무한경쟁 경제시스템이 근로자들의 기본권을 침해하고 있다고 비판하였다. ICFTU에 의하면, WTO 회원국들이 아동노동 근절이나 결사권, 단체협상권, 그 밖에 여성 등 소외계층에 대한 평등원칙 등에 관한 논의를 의도적으로 배제함으로써, 투자자들이 조금이라도 더 투자조건이 좋은, 다시 말하면, 투자요건을 강화한다는 미명하에 자국의 근로자들을 보호하기 위한 국제적·도덕적 의무를 다하지 않는 국가들로 옮겨가도록 하는 데 일조하고 있다는 것이다. ICFTU는 다국적 원칙에 기초한 무역시스템은 지지하지만, 그것이 노동착취에 악용되어서는 안 된다고 강력히 반발하고 있다. 실제로 국제무역기준을 존중하는 브라질이나 남아프리카, 자메이카 등은 그렇지 않은 국가들에 비해 외국투자 유치에 어려움을 겪고 있는 반면 수출자유지역 등 외국투자 유치를 위해 노동자들의 기본권을 제한하는 사례가 빈번한 곳으로의 투자이전이 이루어지고 있는 것으로 나타났다.

Guy Ryder ICFTU 사무총장은 “세계화가 수백만 명에게 엄청난 혜택을 가져다 줄 잠재력을 가지고 있기는 하다. 그러나, 모든 WTO 회원국들이 노동자의 기본권을 보호한다고 하면서 사실상 ‘나락으로의 경주(race to the bottom)’를 목인하는 국제무역 시스템을 허용함으로써 정반대의 결과를 유발하고 있다.”며 개탄하였다.

ICFTU는 오는 9월 10~14일간 멕시코 칸쿤에서 개최되는 WTO 장관회의를 계기로 특히 수출자유지역 내의 근로조건 등을 중심으로 캠페인을 벌이며 ‘나락으로의 경주’의 위험성을 알릴 예정이다.

* 세계화에 관한 세계노조 캠페인(WTO 관련 국제노조의 입장 등) <http://www.global-unions.org/globalisation>

출처: <http://www.icftu.org> (What's new, 1/9/2003)

WTO에 개도국 지원 보장 촉구하는 내용의 보고서 발행

ICFTU는 9월 10~14일 멕시코 칸쿤에서 개최될 제5차 WTO장관회의를 앞두고, 중국의 WTO 가입후

세계 수출시장의 경쟁이 더욱 격해지는 가운데 개도국에서는 핵심 노동기준이 제대로 준수되지 않아 경제·사회 발전을 막고 있다면서, 개도국뿐만 아니라 전세계의 노동조건과 삶의 질 향상을 위해서 칸쿤에서의 무역협정은 개도국이 핵심 노동기준 보장, 농업 개혁, 필수 약품 입수, 공공서비스 보호, WTO 내에서의 지위향상 등을 지원할 수 있도록 특별 대우를 받을 수 있는 새로운 방향으로 나아가야 한다는 내용의 보고서를 발표했다.

* Supporting Development at the WTO: A Trade Union Report

<http://www.icftu.org/www/pdf/SupportingDevelopmentfinal.pdf>

출처: <http://search.ft.com/s03/search/article.html?id=030908000921>

수출가공지역(EPZ)의 인권침해 현장 고발

외국자본의 유입을 주목적으로 하는 수출가공지역(Export Processing Zones)이 무조건적인 부의 추구에 따라 노동자들의 권익은 안중에도 없는 심각한 인권침해 현장으로 변질되어 가고 있다. 국제자유노련(ICFTU)은 전세계적으로 약 4,300만 명(대부분이 젊은 여성들)의 노동자들이 일하고 있는 EPZ에서의 하루하루 목숨을 부지하기도 힘든 현장을 비디오 인터뷰를 통해 고발하고 있다.

“사회나 환경문제는 전혀 고려하지 않은, 무제한적인 시장개방은 오히려 수백만 명의 노동자들의 빈곤을 악화시키며 노동착취로밖에 귀결되지 않는다. 이는 특히 수출가공지역에서 극명하게 드러나고 있다.”며 ICFTU 사무총장인 Guy Ryder는 한탄하였다.

* 현장 고발 인터뷰

필리핀: http://www.icftu.org/www/video/videos/wm8/philippines_1.asx

도미니카 공화국: <http://www.icftu.org/displaydocument.asp?Index=991218419>

온두라스: <http://www.icftu.org/displaydocument.asp?Index=991218418>

출처: <http://www.icftu.org> (ICFTU Online 124/090903, 126/100903)

TUAC Trade Union Advisory Committee to the OECD

한국 정부에 노동법 개정 요구

OECD 노동조합 자문위원회(TUAC)의 수석 고문인 로날드 슈나이더가 2003년 6월 26일 한국경제학회가 주관한 '노사분쟁: 우리경제 발목 잡는다' 라는 주제로 열린 경제정책 포럼에서 '노동운동, 국제노동기준과 노동시장 유연성(The Labour Movement, International Labour Standards and Labour Market Flexibility)'을 주제로 발표를 했다. 타OECD 회원국과 비교해서 한국이 국제노동기준과 노조권리 측면에서 미흡한 점이 있다면서, 현재 한국의 노사관계 상황에 깊은 우려를 표시하고 정부에 노동법 개혁 약속을 지켜줄 것을 촉구했다. 슈나이더 고문은 2002년 발표된 한국 노동사회정책에 관한 OECD 보고서를 인용해서, “계속되는 노동운동가들의 구속과 수감은 노동자들의 근본 권리에 위협이 될 뿐만 아니라 사회적 파트너들간의 신뢰에 손상을 주며, 따라서 건전한 노사관계 분위기 조성에 방해가 된다”

고 말했다.

노동문제를 해결하기 위한 전략 마련에 애쓰는 신정부의 태도를 반기며, ILO 권고사항(공무원 단결권 보장, 복수노조 인정, 필수공익사업 범위 조정, 업무방해죄 개정 등)을 기초로 하는 개혁작업을 지지한다고 밝혔다.

출처: <http://www.tuac.org/News/default.htm#17>

WB World Bank

2004년 세계경제전망 보고서 발표

세계은행이 2004년 세계경제전망 보고서를 발간하고, 경제 추진력과 상품가격, 자본이동, 주요 지역별 전망을 포함한 장·중·단기 세계경제 전망을 발표했다.

도하 라운드를 통해 세계 시장자유화가 가능해진다면 장기적으로 큰 성장이 가능할 것이라고 밝히며, 선진국에서 농업과 산업 관세를 10% 이상, 그리고 개도국에서 15% 삭감한다면 2015년까지 각각 3,500억 달러와 1,700억 달러의 소득 증가가 발생할 것이라고 예측하고 있다. 특히 개도국들이 서비스부문을 자유화하고, 특히 숙련기술의 단기 이동과 관세제한 철폐가 이루어진다면 성장이 더 증가할 것이며, 그동안 도하 라운드에서 논의된 내용보다 더 강력하게 개도국들이 무역장벽과 관세를 철폐할 것을 주장하고 있다.

중동지역의 불안한 정세와 선진국 투자회복세가 역전될 우려가 있긴 하지만, 각국의 국내 시장에서의 수요 증가와 국제정치 긴장완화로 내년 GDP성장률은 선진국은 2.5%, 개도국은 5.2%, 전세계 평균은 4.1%에 이를 것으로 전망했다.

출처: <http://www.worldbank.org/prospects/gep2004/>

WB/IMF : 연례회의에서 새천년 개발목표 실행 검토

지난 9월 23~24일 아랍에미리트의 두바이에서 세계은행(WB)과 국제통화기금(IMF)의 연례회의가 열렸다. 1946년 워싱턴에서 개최된 이래 매년 9~10월경에 개최되는 두 기구간 연례회의는 이틀에 걸친 본회의를 통해 현 국제경제 및 재정, 금융 등의 현안에 관해 각국의 입장을 피력하고 공통의 해결책을 모색한다. 이번 회의에는 184개 국으로부터 정부대표, 기업 관계자, 기자, 시민사회 대표 및 참관자 등을 포함하여 약 16,000명에 달하는 사람들이 참가하여 새천년 개발목표 달성을 위한 범세계적 노력에 관한 논의가 이루어졌다. 빈곤자 수를 절반으로 줄이기로 한 목표 연도인 2015년까지는 이제 십여년밖에 남지 않은바, 그 어느 때보다 세계적인 리더십이 강조되는 때인 것이다. 동 빈곤문제에 관해서는 지난 2년간 도하에서 요하네스버그 정상회담에 이르기까지 전례없는 동의를 이루어진 반면, 그 실행 면에 있어서는 뚜렷한 성과를 보이지 못하고 있는 실정이다. 또한 중동에서 열리는 최초 회의인 만큼 이번 회의에서는 중동지방의 빈곤해결과 평화문제 등 지역적 문제에 관한 각별한 관심이 모여졌다.

*연례회의 안내: <http://www.imf.org/external/am/2003/about.htm>

출처: <http://www.worldbank.org> (WB News, Sept 19)

해외 노사정 소식

네덜란드 노조 가입자들에게 더 유리한 정리해고 수당 지급

7월 네덜란드 기독교노조(CNV) 산하 서비스노조(Dienstenbond)는 Getronics라는 IT회사에서 600여 명의 직원 감원에 동의하는 대신 협상 내용에 감원 대상 노동자들에게 노동자들이 개인적으로 금융 부담(1,500유로, 약 200만원)을 지우는 구직 지원서비스를 제공하되, 노조 가입원들에게는 1,200유로의 할인 혜택을 주어 300유로(약 40만원)만 부담시킨다는 내용을 포함시켰다.

Getronics사 이외에도 정리해고시 노조 가입자들에게 더 호의적인 보상을 했던 경우들이 있는데, 2002년 네덜란드 노총(FNV) 산하 건설노조(FNV Bouw)가 Ballast Nedam이라는 건설회사와 유사한 협약을 체결한 적이 있다. 정리해고 대상인 200여 명의 노동자들에게 3개월치 월급을 지급하기로 되어 있었는데, 이 중 노조 가입자였던 40~50여 명에게는 4개월치 월급이 지급되었다. 비노조원들은 이 협약이 차별이라고 법원에 소송을 제기했으나, 법원에서는 노조가 노조 가입자들의 이익을 위해 사용자들과 협의를 할 수 있다며 비노조원들의 항의를 기각했었다.

네덜란드 양대 노총인 CNV와 FNV는 향후 정리해고에서 뿐만 아니라 단체협약에서도 노조 가입자들에게 유리한 계약이 늘어날 것이라는 기대를 표명하고 있다. 두 노조의 대변인들은 노조 가입자들이 연간 평균 160유로(약 20만원)에 해당하는 상당한 노조 회비를 납부하고 있다는 사실을 강조했다. 이 노조 회비는 노조 가입자들뿐 아니라 전체 노동자들에게 적용되는 단체협약을 유리한 조건으로 체결하기 위해 사용이 되는데, 회비를 부담하지 않는 비노조원들은 단체협약에 무임승차를 하는 것이고 노조 가입자들의 이익은 상대적으로 적어진다. 노조의 메시지는 분명하다. 노조에 가입하라는 것이다.

출처: <http://www.eiro.eurofound.ie/2003/08/InBrief/NL0308101N.html>

노르웨이 '아버지'를 위해 육아휴가 법규 변경

2003년 4월 30일 노르웨이의 중도 우파 연합정부는 가족정책에 관한 의회백서를 발간했는데, 그 내용 중에는 현재의 육아휴가에 법규 개정을 제안하는 내용이 포함되어 있었다. 정부 제안의 주요 목적은 아버지들이 아이들과 시간을 보내는 것을 장려하기 위한 것으로, 소위 '아버지 몫(father quota)'라고 불리는 아버지들을 위한 육아휴가 기간을 연장하는 것이 주요 내용이다.

부성 육아휴가

현재 노르웨이의 출산휴가는 42주+100% 임금보전, 또는 52주+80% 임금보전의 방식으로 가능한데, 출산 전 3주와 출산 후 6주는 어머니들만 사용할 수 있으며 아버지들에게는 '아버지 몫(father quota)'이라고 불리는 4주의 무급휴가가 주어진다. 나머지 기간은 부모 둘 중 선택해서 사용할 수 있지만 일반적으로 여성들만 육아휴가를 사용해 왔고, 가정에서의 남녀 역할에 균형을 이루어 여권을 신장하고 성평등을 이루기 위해서는 남성들의 육아휴가 사용이 늘어나야 한다는 주장이 계속되어 왔다.

1993년 도입된 '아버지 몫'은 여성에게 손해 없이 부성휴가가 사용을 확대시킨 성공적인 정책으로 평

가된다. 1993년 4.1%이던 부성휴가 사용 비율이 아버지 할당량 도입 후 1994년에는 45%로, 2001년에는 85%로 증가했다. 그러나 4주의 무급휴가 이상의 휴가를 신청한 비율은 2001년에도 13.5%에 불과해서 2001년의 경우 어머니들이 평균 128일을 쉬 반면, 아버지들의 휴가기간은 평균 26일에 그쳤다.

이는 기본적으로 남녀임금격차 때문에 남성이 국민보험기본급보다 더 높은 임금을 받을 확률이 높기 때문이고, 또 여성 파트타임 노동자의 비율이 높고 남성의 경우에는 부인이 풀타임의 75% 이하 시간을 근무하는 파트타임 노동자일 경우 임금보전이 100% 이루어지지 않기 때문인 것으로 나타났다.

이에 정부는 남·녀 모두 육아휴가수당을 배우자의 고용형태와 무관하게 본인의 임금을 기준으로 지급한다는 권고안을 제시하고 ‘아버지 몫’인 4주간의 육아휴가기간 동안 본인의 임금에 근거한 수당을 받을 수 있도록 하며 단계별로 ‘아버지 몫’의 기간도 늘려가겠다는 내용도 권고안에 포함시켰다.

정부의 권고는 2003년 가을 연례 예산안에 포함되어 의회에 상정될 예정이다. 남성의 육아에 대한 기회가 늘어나야 한다는 데에는 이견이 없지만 정부 예산 부담이 상당히 늘어날 것이 분명하기 때문에 통과될 수 있을지는 의문이다. 더욱이 많은 여성들이 육아휴가를 길게 사용하고 싶어하며, 고용주들이나 남성들이 육아휴가를 사용하기를 꺼려 한다는 연구조사 결과도 있다.

노르웨이 육아휴가수당

2000년 7월 국민보험법이 개정된 후로는 여성의 소득에 의해 결정되던 육아휴가수당이 남성의 육아휴가수당은 남성의 소득을 기준으로 지급하도록 변경되어 최대 319,398 노르웨이 크로네(국민보험기본급의 6배, 한화 약 5,200만원)까지 지급받을 수 있게 되었다. 그러나 남성의 육아휴가수당은 여성의 고용형태에 따라 지급비율이 다르다.(여성이 풀타임~75% 파트타임으로 고용된 경우에만 100% 임금보전을 받으며, 75% 이하인 경우 비례해서 줄어들고 50% 미만인 경우에는 전혀 보상을 받을 수가 없다.)

*육아휴가 관련 법안 The rights of parents of small children in Norway:

<http://www.odin.dep.no/bfd/engelsk/publ/handbooks/004071-120005/index-dok000-b-n-a.html>

출처: <http://www.eiro.eurofound.ie/2003/08/Feature/NO0308103F.html>

노르웨이 병가비율 상승세 정지

2003년 여름, 노르웨이 통계청이 발간한 통계자료에 따르면 수년간 증가하던 병가일수가 2003년 1/4 분기에 증가를 멈추었다. 1990년대 중반부터 지속적으로 증가하던 병가비율이 2002년 1/4분기에서 2003년 1/4분기까지 병가비율이 상승세를 멈추고 8%를 유지하고 있는데, 이런 안정세는 전 산업에서 고루 나타나며 중앙행정부, 보건사회부, 교육부 등의 일부 공공부문에서는 약간의 감소가 이루어졌다. 고령 노동자의 장기 병가일수도 하락했는데, 65~66세 집단에서 1.1%에 이르는 가장 큰 폭의 감소가 나타났다. 여성들의 병가비율이 남성들에 비해 상대적으로 높는데(여성 9.8%, 남성 6.6%) 감소폭은 여성이 더 높은 것으로 나타났다. 또 30~40세 그룹과 50~54세 그룹의 여성들에게서 장기 병가비율이 각각 0.2%, 0.5%씩 감소한 것으로 나타났다. 남성의 경우는 30~40세 그룹은 0.2%로 동일하나 50~54세 그룹에서는 감소하지 않았다.

노르웨이 경총(NHO) 산하 제조업연합의 자료에 따르면 ‘통합적 노동생활(inclusive working life)’ 협정

을 체결한 기업에서 병가로 인한 노동손실일수가 5% 정도 줄어든 반면, 협정에 가입하지 않은 기업의 병가일수는 지속적으로 증가한 것으로 나타나, 협정의 효과가 나타나고 있는 것으로 여겨진다. 2001년 가을부터 2005년까지 병가비율을 20% 감소시키는 것을 목표로 정부와 사회적 파트너들이 '통합적 노동 생활' 협약을 체결한 후, 2002년 말까지 노르웨이 노동자의 1/4 정도가 이 협약에 가입했고, 2003년 6월 현재 그 비율은 42%에 이른다.

* 노르웨이 통계청: <http://www.ssb.no/sykefratot/>

* 통합적 노동생활(inclusive working life)' 협정: <http://www.eiro.eurofound.ie/2001/10/feature/NO0110107F.html>

출처: <http://www.eiro.eurofound.ie/2003/08/InBrief/NO0308102N.html>

덴마크 건설노조 산하 단독작업자 노조 조직

2003년 여름, 덴마크 임업·공업·건설업 노조(TIB)는 건설업계의 단독작업자(sole operator)들을 위한 지부를 설립한다고 발표했다. 단독작업자는 고용인 없이 단독으로 일하며 자신의 노동력만을 제공하고 있어서 노동자로서 노조에 가입할 수 없으나, 고용주인 1인 기업으로 인정될 수 있는 요건도 갖추지 못하고 있다. 그러나 실질적으로 이들은 임금노동자와 같은 대우를 받고 일한다. TIB는 현재 약 11,000여 명의 단독작업자들이 있으며 단체협약의 적용을 받는 노동자들보다 더 낮은 임금을 받으며, 숫자는 점점 늘어나고 있다고, TIB와 건설노조연맹측에서 우려를 나타냈다.

TIB는 네덜란드의 FNV 산하 건설노조에서 30,000만여 명의 단독작업 건설산업 종사자들 중 3,000여 명을 성공적으로 조직화한 사례를 참고해 성공한다면 덴마크에서 최초가 될 자영업자 노조를 조직하려고 계획하고 있다고 밝혔다.

* 네덜란드 사례: <http://www.eiro.eurofound.ie/1999/08/feature/NL9908157F.html>

출처: <http://www.eiro.eurofound.ie/2003/08/Feature/DK0308102F.html>

독일 철강노조 IG Metall 조직률 계속해서 감소 추세

지난 8월 6일 IG Metall은 256만명의 조합원이 노조에 가입하고 있다고 밝혔다. 이는 올해만 벌써 87,500여 명의 조합원이 IG Metall을 떠났음을 알려준다. 작년 한해 전체 약 66,000명의 조합원을 잃었던 것에 비하면 최근의 감소 추세가 더욱 빨라졌음을 알 수 있다.

노조측은 가장 근본적인 노조 조직률 감소의 원인으로 불경기를 든다. 현재 영업부문과 대공장 사업장 등 철강노조가 강성인 영역들에서 대규모의 인원감축이 진행중이다. 노조는 조합원의 상실은 무엇보다도 불황으로 인하여 일자리 자체가 사라진 것에 기인한다고 본다. 사람들은 대체로 실업자가 되면 재정적인 이유로 노조에 등을 돌리기 마련이다. 중소기업과 새로운 산업분야에서의 조직이 성공적이기는 하지만 그렇다고 앞서의 조합원의 손실이 필요한 속도에 맞게 보충될 수 있을 정도는 아니다.

한편 지난 7월의 동독에서의 파업 실패와 지도부의 혼선은 가입취소 기한 때문에 아직 조합원 감소에 그다지 큰 영향이 있는 걸로 나타나고 있지는 않다. 현재의 통계치는 지난 5월 중순까지의 가입해지 상

황만을 집계한 것이다.

이렇게 가속화하고 있는 조직률의 추락사태를 제어하기 위해 이계메탈은 보다 심층적으로 경영 여건에 천착해야 한다고 진단한다. 더불어 노조가 다양한 노동자 대중들에게 보다 매력적으로 어필하도록 노력해야 하는 것도 중요한 과제로 보고 있다.

출처: Frankfurter Rundschau 2003년 8월 7일자 기사

독일 의료보험 개혁 여야 대표 합의안 도출, 올 가을 이익단체들과의 대결 예상

2003년 9월, 연방참의회(Bundesrat)에서의 타결 시한을 앞두고 있는 상황에서, 녹색-사민당 정부가 추진하고 있는 의료개혁안의 현실화가 급물살을 타게 되었다. 지난 4월 제출된 워킹그룹의 중간 제안서(국제노동브리프 3호 참조)를 바탕으로 현 정부는 5월에 정부 기획안을 마련했다. 그 이후 올 여름 동안 정치권은 여당측의 슈미트 보사부 장관과 야당측의 제호퍼 기민당 의원이 진두지휘를 하면서 여야가 합의한 단일 의료보험 개혁안을 마련하기 위해 힘을 기울였다. 지난 8월 22일, 두 대표는 마침내 공동 기자회견을 하면서 활짝 웃는 모습으로 430페이지로 구성된 의료개혁 합의방안을 발표하였다. 올 가을 국회가 이 신속한 의결을 통해 이 방안을 승인할 경우 내년부터 230억 유로 가량의 예산이 독일 의료보험 시스템 내에서 기존과 다른 방식으로 융통된다.

합의안에 따르면, 공보험(GKV)의 경우 현재의 평균 14.3%의 의료보험 부담률을 2004년에 13.6%로 낮추고 그 이듬해에는 12.15%로 더욱 낮춘다. 이는 노동자와 사용자가 반반씩 부담해야 하는 액수이며, 노동자의 경우 병원 진료시마다 일정 금액(10유로, 약 1만3천원)의 비용을 추가로 지불하게 되어 그 부담이 가중되게 된다.

금요일 밤까지 12시간 동안 진행된 마라톤 회담에서 심하게 논란이 되었던 것은 초과치료 문제였다. 여야가 도달한 공통의 해법은 공보험 가입자로 하여금 초과치료를 위하여 추가로 약 6~7유로의 돈을 매달 따로 적립하도록 하거나, 아니면 초과만 다루는 사보험에 따로 가입을 하게 하는 두 가지 방안을 선택하게 하는 것이다.

한편, 사회단체들과 노동조합들은 정치권의 합의안이 궁극적으로 사회 취약계층에게 부담을 가중시킬 것을 우려, 그에 대해서 비판적인 의견을 나타내었다.

올 가을 독일 사회는 의료개혁을 비롯한 사회보장 시스템의 개혁으로 인하여 ‘뜨거운 가을(Heisser Herbst)’을 맞이할 것으로 예상된다.

출처: Frankfurter Rundschau 2003년 8월 23일자 관련 기사

Rheinische Post 2003년 8월 23일자 관련 기사

독일 금속노조(IG Metall) 위원장에 전통 좌파 Juergen Peters당선

독일에서 가장 큰 영향력을 가진 산별노조인 IG Metall은 지난 6월 동독에서의 파업 실패로 사임한 클라우스 츠비켈(Klaus Zwickel)을 대신해서, 새 위원장으로 전통적인 강경좌파 노조운동가인 위르겐 페터스를 선출했다. 페터스 새 위원장은 타협보다 대결을 우선시하는 슈뢰더 총리의 경제 개혁에 비판적

인 인물로 앞으로 노조와 정부 관계에 변화가 예상된다.

단일 후보로 출마한 점을 감안하면 페터스 위원장의 득표가 절대다수가 아니었다는 것은 IG Metall 내에 경제개혁의 필요성을 통감하는 상당 수의 반대파가 존재한다는 것을 의미하며, 이는 IG Metall의 분열을 의미하는 것이기도 하다. 부위원장으로 페터스보다는 온건한 성향의 베르톨트 후버(Bertold Huber) 바덴뷔르템베르크 지역본부장이 선출되어 어느 정도의 타협을 기대해 볼 수 있을 것으로 여겨진다.

독일노조들은 올해, 복지와 노동시장 개혁에 관한 정부 정책에 반대하는 일련의 파업들을 벌여왔으나 아무런 성과를 거두지 못했고, 노조를 비롯한 좌파의 지지를 바탕으로 당선된 슈뢰더 총리와의 관계가 소원해지고 있다.

출처: 영국 BBC 뉴스 <http://news.bbc.co.uk/1/hi/business/3195745.stm>

독일 경영자단체 세제개혁 요구 시위

최근 가장 공신력 있는 여론조사기관 중의 하나인 알렌스바흐(Allensbach)는 현재 독일인들 중에 ‘세금을 내리는 것이 가장 중요한 개혁’라고 생각하는 사람이 가장 많다는 여론조사 결과를 발표했다. 이 발표가 있는 직후인 지난 월요일(22일) 독일산업연합(BDI)은 보다 과감한 세제개혁의 필요성을 역설하는 가두시위를 벌였다.

이날 BDI는 독일 정부가 연금, 의료, 사회보호, 실업보험 부담금 등 소위 (소득에서 차지하는) 사회적 지출(Sozialabgabe)을 현재의 42%에서 35%로 줄일 경우, 4인 가족의 평균 실소득이 지금에 비해 훨씬 오른다는 것을 강조했다. 현재 세금을 포함하여 받는 금액이 26,400유로이고, 세금을 제할 경우 23,300유로(약 3천1백5십만원) 정도인데, 만일 BDI의 요구대로 개혁을 하면 실소득이 25,000유로(약 3천4백만원) 수준으로 오른다고 했다.

BDI의 이러한 주장은 대략 독일 정부가 연금부담금을 지금의 19.5%에서 20% 수준으로 올리고, 의료 부담금을 현재 약 14% 수준에서 10%로 내리며, 사회보호 및 실업보험금은 1.7%에서 3.3%로 올릴 것이라는 내용으로 개혁이 진행될 것을 가정한 것이다. BDI는 이러한 내용의 어쭙지 않은 개혁보다 과감하게 7%의 사회적 지출(Sozialabgabe) 인하가 단행되면 확실한 경제 활성화가 이루어질 것이라고 주장했다. 이는 당장 위의 계산에서처럼 약 1%의 임금인상을 가져올 뿐 아니라, 장기적으로 2010년까지 실질 임금을 평균 17% 가량 상승시켜 27,200유로 수준에까지 도달하게 할 것이라고 BDI는 내다보았다.

22일 시위에는 1000명의 경영자들이 ‘자유를 움직이게 하고 수갑을 부수어 보다 매력적인 독일을 만들자’라는 모토를 내걸고 참석했다. 이들은 “국가는 더 이상 모든 것을 규제하려는 시도를 버려야 한다”고 주장했다. 이들은 국가가 규제할 수 없는 것을 관료제화시키지 말고, 시민들을 자유롭게 하라고 주장하며 “시민에게서 다이내믹이 나온다”고 외쳤다.

BDI에 따르면, 독일인들의 평균 구매력은 지난 1993년 이래로 더 이상 증가되지 않았다. 그리고 독일은 성장 부족으로 인하여 1인당 평균소득 리스트에서 지난 6년 동안 7위에서 14위로 밀려나게 되었다. BDI는 결국 현재 독일 정부가 추진하는 세제개혁은 말짱 헛수고이며, 고세금의 나라인 독일을 가장 확실하게 변화시킬 것은 지금의 42%에 해당하는 사회적 지출을 최고 30% 수준까지 내리는 길밖에 없다

고 역설했다.

출처: Rheinische Post 2003년 9월 22일자

룩셈부르크 물가연동시스템에 따라 임금 2.5% 인상

룩셈부르크는 임금, 연금과 기타 수당이 지난 6개월간의 생계비지수 평균에 따라 조정되는 자동물가연동 시스템(automatic indexation system)을 따르고 있는데, 지난 6개월의 소비자물가 평균이 7월 1일 수치에 비해 2.5% 상승한 것으로 나타나 8월 1일부터 임금, 연금 및 기타 수당이 모두 2.5% 인상되었다. 이에 따라 지난 8월 1일부터, 18세 이상 미숙련노동자의 법정 최저임금은 월 1,402.96유로(한화 약 187만원)로 인상되었으며(17~18세의 임금은 18세 이상의 90%로 1,122.37유로(한화 149만원)이며 15~17세의 임금은 75%로 1,105.22유로(한화 약 147만원)로 인상되었다). 미숙련노동자보다 20% 높은 임금이 보장되는 숙련노동자*의 경우에는 법정 최저임금이 1.683.55유로로 인상되었다.

* 숙련노동자는 2차 직업교육 또는 훈련 후 공식 자격증(CATP: Technical and Vocational Skills Certificate)을 소지한 사람이다.

** 룩셈부르크 정부는 연금문제 해결을 위한 방법의 하나로 1999년부터 물가연동제를 시행하고 있다. 노사정 삼자회의인 지수위원회(index commission)가 구성되어 매 3개월마다 룩셈부르크 경제 전반에 관한 논의를 진행한다.

출처: <http://www.eiro.eurofound.ie/2003/09/InBrief/LU0309101N.html>

아일랜드 공무원 퇴직연령 연장 고려

아일랜드 정부는 공무원 연금위원회가 2001년 발표한 후 2년 동안 논의해 온 개혁안의 이행을 위해 공무원들의 연금수급 연령을 현행 60~65세에서 62~67세로 5세 연장할 것을 고려하고 있다고 밝혔다. 2001년 공무원 연금위원회의 자료에 따르면 1997~2012년 사이에 공무원 연금비용은 8억 7천만 유로에서 17억 유로로 2배 가까이 증가하며 2027년까지는 12억 유로가 더 늘어날 것이라고 한다.

이 제안은 아직 노조와 합의된 것은 아니지만 승인될 경우 신규채용자들에게만 적용되며 현재 재직중인 공무원들은 기존의 60~65세 퇴직적용을 받는다. 따라서 이 개혁안이 통과되더라도 연금재정에 급격한 변화는 없을 것으로 보이지만, 최근 신규채용에서 연령 제한이 사라져서 고령 신규채용이 증가하고 있어서 향후 20~30년 동안 정부 연금재정이 점진적으로 개선될 것으로 여겨진다. 한 가지 문제는 17~18세 청년 신규채용자들로 이들은 현 연금 수급기간인 40년을 모두 채워 근무할 경우 58세에 연금 수급자격이 주어지게 됨에도 불구하고 62세까지 4년간 더 연금분담금을 납부해야 한다는 점인데, 재경부는 이들에 대해서는 분담금 납부를 중단하거나 환급하는 방안을 고려중이라고 밝혔다.

출처: <http://www.eiro.eurofound.ie/2003/09/InBrief/IE0309201N.html>

아일랜드 노동자 경영참여를 위한 EU 정보협의지침 시행을 위한 협의문서 발표

아일랜드는 2005년 봄까지 EU 정보협의지침을 아일랜드 법에 적용시켜 법안을 제정할 목적으로

2003년 8월 11일 노동부 장관 Frank Fahey는 노동자의 경영참가를 허용하는 협의문서를 발표하고 사회적 파트너들의 의견수렴에 나섰다. EU 정보협의지침은 현재 일반적인 정보협의 시스템이 갖춰져 있지 않은 아일랜드 같은 국가의 경우, 지침의 시행 시한을 2008년 3월까지 허용하고 있는데, 이번 아일랜드의 협의문서 발표는 영국 정부가 정보협의지침 시행을 위해 지난 7월 법 초안을 마련하고 협의문서를 발표한 데 영향을 받은 것으로 보인다.

*협의문서: <http://www.entemp.ie/erir/constrans03.pdf>

출처: <http://www.eiro.eurofound.ie/2003/09/Feature/IE0309204F.html>

영국 유럽형 직장협의회(European Works Councils)에 대한 의견수렴

올해 말 EU차원에서 '유럽형 직장협의회에 대한 지침(1994 EWCs Directive)'을 개정하기 위한 논의가 있을 예정이다. 이 지침의 개정 필요성은 다음의 두 가지로 압축될 수 있다. 우선 2004년 5월 EU회원국의 확장에 따라 이 지침의 적용 범위가 넓어질 경우 이 지침에 어떤 변화가 있어야 한다는 점이 지적되고 있다. 두 번째는 그간 유럽형 직장협의회(EWCs)의 운영 과정에서 나타난 문제점들로 인해 개정이 필요하다는 의견이 있다.

이를 위해 영국 정부는 유럽형 직장협의회에 대한 토론자료(The UK Experience of European Works Councils)를 발간하였다. 이 자료에는 위 지침과 이 지침을 시행하기 위한 영국의 법령(Transnational Information and Consultation of Employee Regulations 1999 :TICE)이 소개되면서 지금까지 영국 기업들의 경험이 간단히 검토되었다. 이 자료 발간의 목적이 관련자들의 새로운 의견수렴인 만큼 유럽형 직장협의회 제도의 효율성을 높이는 방안 등 일반적인 사항뿐 아니라 구체적인 사항(협의회의 규모, 논의 주제, 운영 비용, 합의의 지속기간, 합의의 변경 절차 등)과 관련된 의견도 구하고 있다.

또한 이 자료에서는 유럽노조연맹(European Trade Union Confederation) 및 유럽의회(European Parliament) 등에서 제출된 수정안도 검토되고 있다. 그 주요 내용을 보면 동 지침의 적용 사업장 규모의 조정, 특별협의체에 관한 절차의 변경, 구조조정시 특별 규정의 적용 문제, 혁신적인 노사합의 방안 등이다.

지금까지 영국의 투자자들은 이 지침에 대한 개정 요구가 거의 없었으나 영국 정부는 어떻게 하면 이 지침을 보다 효율적인 내용으로 바꾸느냐에 관심을 기울이고 있다. 특히 기업에는 부담을 주지 않으면서 근로자들이 권리를 효율적으로 사용할 수 있게 하느냐가 고려될 것이다. 이상 이 자료에 대한 의견수렴은 2003년 10월 7일까지 계속될 예정으로 여기서 모아진 의견들은 위 지침의 개정을 위한 논의를 할 때 증거자료로 활용될 계획이다.

* DTI 토론자료 The UK Experience of European Works Councils:

<http://www.dti.gov.uk/er/europe/ewcdoc.pdf>

출처: <http://www.eiro.eurofound.ie/2003/08/InBrief/UK0308102N.html>

영국 최저임금법(National Minimum Wage Act 1998) 개정안에 대한 의견수렴

영국의 최저임금제도는 1998년 최저임금법에 의하여 도입된 이래 4년 동안 운영되어 왔고 그간 운영

과정에서 나타난 문제점을 수정하기 위하여 돌아올 2003~04년 국회 회기에 수정안이 제출될 예정이다. 이번 수정안은 관련법의 담당 부서인 통상산업부(Department of Trade and Industry)가 1999년부터 최저임금제의 집행을 맡고 있던 국세청(Inland Revenue)과 환경식품농업부(Department of the Environment, Food and Rural Affairs)와의 협의 결과에 따른 조치이다. 동 수정안은 2003년 10월 말 까지 입법예고를 통해 대국민에 대한 의견을 수렴할 예정이다.

이번 수정법안의 주요 내용을 보면 다음과 같다. 우선 종전에는 최저임금법의 집행기관을 국무장관(Secretary of State)만이 임명할 수 있었으나 환경식품농업부 장관에게도 임명권한을 확대하였다. 두번째, 집행공무원은 사업주와 근로자로부터 얻은 정보를 다른 당사자에게 알리지 못하도록 규정되어 있어 정보의 정확성 판단을 위한 상호 체크를 하지 못하였는 데 이를 가능하도록 했다. 세번째, 최저임금에 대한 청구권이 이직과 동시에 소멸하도록 한 것을 재직 여부에 관계없이 최저임금에 대한 청구권이 지속될 수 있도록 했다. 네번째, 현재에는 법 집행 고지 절차가 이미 진행된 이후에는 새로운 증거가 발견 되더라도 집행공무원이 이를 변경하지 못하였으나 이를 가능하도록 했다. 또한 벌금부과 고지도 벌금이 하향 조정된다면 새로운 증거에 입각하여 변경할 수 있도록 했다.

영국 정부는 이번 수정안에 포함된 조치가 경제에 미칠 영향, 특히 사업주와 정부 재정에 미칠 영향에 대한 분석 자료도 발표하였다. 동 자료는 수정안에 포함된 모든 조치들이 '새로운 증거 발견에 의해 법 집행 고지 절차를 변경 가능토록 한 조치'를 제외하고 대부분 경제적 효과를 분석해 내기 힘들다고 발표하였다. 그렇지만 위의 조치의 경우 기업과 재정부(Exchequer)에 분명 행정적 비용을 절감할 수 있는 편익이 나타난다고 분석하였다. 구체적으로 보면 새로운 증거에 의해 법 집행 절차가 올바르게 진행됨으로써 사업주들에게는 연간 3,200파운드의 비용이 절감되고 재정부에는 9,000파운드 정도의 예산 절감 효과가 기대된다는 것이다.

* 출처: 영국 산업부(DTI) 최저임금제도관련 홈페이지(<http://www.dti.gov.uk/er/nmw>)

영국 TUC연례 정책수립 회의 개최

2003년 9월 8~11일, TUC는 제135차 연례정책수립회의를 개최했다. TUC 산하에는 현재 69개의 노조가 가입되어 있고, 총 노조원수는 약 7백만 에 이른다. 그 중 공공서비스노조인 유니슨(Unison, 130만명), 아미쿠스(Amicus, 100만명), 운송노조(Transport and General Workers' Union, 85만명) GMB 일반노조(GMB General Union, 69만명)등 4대 노조가 전체 노조원의 절반을 차지한다. 각 노조에서는 회의에 대표를 파견하고 이 회의 결정 내용은 향후 TUC 정책에 기초로 작용한다. 그리고 정책수립 목적 이외에도 이 회의는 노조가 언론을 통해 더 많은 주목을 받으며 논쟁적 이슈에 대한 자신들의 의견을 제시하고 정책 발의를 할 수 있는 장으로서의 기능도 하고 있다.

2003년 회의에서는 ① 제조업의 일자리 감소를 중심으로 한 경제·산업 문제, ② 유로화 도입과 이라크 전에 관한 이슈를 포함한 국제적 이슈, ③ 평등권 입법 문제를 포함한 노동권, ④ 연금과 복지, ⑤ 공공의료제도를 중심으로 한 공공서비스 개혁, ⑥ 교육, 학습과 기술, ⑦ 건강과 안전 등 광범위한 영역의 정책에 관한 논의와 제안이 이루어졌다.

출처: <http://www.eurofound.ie/2003/09/Feature/UK0309104F.html>

영국 실업 최근 28년간 최소치 기록

실업수당 신청자의 수가 6,900명이 감소한 930,800명으로 1975년 9월 이래 28년 만에 최소치를 기록했다고 통계청이 발표했다. 정부에서 집계한 지난 3개월간의 실업자수도 1,000명 줄어들어 1,493,000명으로 실업률은 5.1%로 감소했다. 한편, 영국의 전체 경제활동참가자수는 지난 분기에도 63,000명이 늘어나는 등, 지속적으로 증가해서 기록을 갱신한 2,793만 명에 이른다.

건설, 금융 및 기업서비스, 공공행정, 교육 및 보건 부문에서 일자리가 늘어났고, 특히 교육 및 보건 부문의 일자리는 정부지출 확대의 결과가 반영된 것으로 보인다. 그러나 침체된 제조부문에서는 수만 명이 일자리를 잃은 것으로 나타났다.

출처: <http://www.pm.gov.uk/output/page4483.asp>

BBC뉴스 <http://news.bbc.co.uk/go/pr/fr/-/1/hi/business/3115584.stm>

오스트리아 최저수준 노동자(minimally employed workers) 지속 증가

최저수준 노동자(minimally employed workers)는 법정 최저임금 이하로 고용된 노동자들을 의미하는데, 2003년 오스트리아의 법정 최저임금은 월 309.38 유로(한화 약 41만원)로 사회보장지원협회(HSV)의 통계 자료에 따르면, 1995년 136,463명이던 최저수준 노동자의 수가 2002년 211,643명으로 증가했고 2003년 5월 현재 약 220,000명으로 이 가운데 156,100명(71%)이 여성으로 나타났다. 이런 형태의 비정규 노동자들의 수가 지속적으로 증가하고 있는데, 이들의 대부분이 비정규직 여성 파트타임 노동자들이다.

최저수준 노동자의 증가는 적절한 풀타임 또는 파트타임 일자리가 부족하기 때문으로, 특히 출산휴가 후 일자리를 찾는 여성들과 미숙련 여성노동자들이 최저 수준 노동자의 많은 부분을 차지한다. 오스트리아 노동회의소(AK)의 2002년 조사에 의하면 육아휴가 후 민간 노동시장에 복귀하는 여성의 비율이 1997년 32.2%에서 2001년 28.4%로 하락한 것으로 나타났다. 게다가 사회보장 측면에서도 이들에게 제공되는 일자리의 수준이 심각하게 하락하고 있다. 유사한 맥락에서, 육아와 직장생활을 병행하는 여성들 중에서 최저수준 노동자의 비율도 1997년 19.5%에서 2001년 21.5%로 증가했다. 산업별로는 세탁업 같은 민간 서비스부문에서 최저수준 노동자의 비율이 가장 높다. 현재 출산 후 복직한 약 60%의 세탁소에 근무하는 여성들이 최저수준 노동자이다. 이런 추세는 미숙련 여성들이 생계를 위해 지속적으로 추가 불법적인 일자리가 만들어진다는 것을 의미한다.

* 사무직 노동자 법에 규정된 고용해지 통보에 관한 규칙만 제외하고, 최저수준 노동자들도 다른 노동자들과 마찬가지로 동일한 노동법의 적용을 받는다. 따라서 최저수준 노동자들도 정규직 노동자들과 마찬가지로 휴가를 갈 수 있는 권리(자녀가 있는 부모일 경우 자녀양육 휴가도 가능)가 있고, 계약관계가 연속 3년 이상 지속되면 퇴직금 수급자격도 갖는다. 이외에도 단체협약에 규정된 휴가수당과 각종 보너스도 지급받을 수 있다. 사회보장의 측면에서 최저수준 노동자들은 산재로부터는 보호를 받지만, 일반 의료보험과 연금보험의 혜택을 받지 못하는 못한다. 1998년부터는 노동자 개인적으로 연금에 가입할 수는 있도록 되어 있다.

출처: <http://www.eiro.eurofound.ie/2003/08/InBrief/AT0308201N.html>

프랑스 살인적 무더위 속 노동조건 개선을 위한 대책 마련

현재 유럽을 뒤덮고 있는 살인적 무더위는 근로자들의 노동수행을 힘겹게 만들 뿐 아니라 건강에도 치명적인 영향을 미치고 있다. 특히 밀폐된 공간이나 햇볕 아래에서 노동해야 하는 근로자들의 경우, 노동조건과 위생 및 건강을 위한 특별한 조치들이 필요하다. 노동법전은 L. 230-2조 및 R 232-3조 이하에서 이러한 경우를 대비한, 음료수의 제공 및 비치, 통풍과 환기에 관한 기준들을 마련하고 있다. 그러나 특별한 조치들이 강구되어야 하는 최저기온을 구체적으로 정하고 있지는 않으나, 국립노동조건개선공단(ANACT)은 ‘무더위 속에서 노동’이라는 문서를 통해 폭염 속에서 노동하는 근로자들의 건강, 안전, 생명을 위해 필요한 대책 및 관련 조치들을 발표하였다.

출처 : <http://www.travail.gouv.fr/chaleurs.pdf>, <http://www.anact.fr/dossiers/chaleur/som.html>

프랑스 직업훈련에 관한 전국협약 진행 중

2003년 1월 시작된 노조연맹과 사용자연합 사이의 직업훈련체계 관련 협상이 난항을 거듭한 끝에 7월 17일 잠정 협약안이 마련되었다.

주요 4가지 협약사항은 다음과 같다. ① 2003년 하반기에 노동자들이 취득한 직업경력을 인증해 줄, 현재 존재하는 법적 조항들 외에 추가 가능성 확대에 관한 교섭을 실시한다. ② 각 산별, 개발 가능한 직업과 능력 및 동향을 ‘모니터링할 기관(observatory)’을 설립한다. ③ 개별 노동자의 경력과 능력을 세세히 담은 증서, ‘고용 여권(employment passport)’제작한다. ④ 청년 노동자와 성인들에게 학업과 직장생활을 반복적으로 병행 할 수 있도록 다양한 형태의 계약을 가능케 하는 ‘전문화 계약(professionalisation contract)’을 도입한다. 고령노동자들과 여성들의 노동시장 복귀를 돕기 위해 계약 대상을 확대할 수 있다.

프랑스 경총(MEDEF)은 고용주들의 직업훈련 기여금을 임금의 1.5%에서 1.55%로 인상할 것을 합의하고, 직업훈련을 위한 별도 금융지원을 약속했고, 중소기업사용자연합(CG PME)과 수공업사용자연합(UPA)은 10인 이하 기업에서도 직업훈련을 위한 예산을 따로 마련할 것이라고 밝혔다. 그러나 훈련비용 부담비율 문제와 근무시간의 훈련 문제에 대해서는 아직 합의가 이루어지지 않고 있고, 관련자들은 9월 최종 합의를 위해 다시 모이게 된다.

출처: <http://www.eiro.eurofound.ie/2003/08/InBrief/FR0308102N.html>

프랑스 2003년 7월 노동시장 통계

카테고리 1에 해당하는 실업자의 수는 계속해서 증가하고 있다. 지난 1년간 남성 실업자의 수는 7.4% 증가한 데 비해 여성 실업자의 수는 4% 증가했다. 그러나 7월의 경우, 노동시장의 상황은 여자보다는 남자에게 더 유리했다. 카테고리 1에서 6까지의 실업자의 수는 7월 한 달 동안 0.3% 증가하였다(한 달에 78시간 이상의 간헐적 경제활동을 수행한 실업자가 카테고리 6에 해당한다). 적어도 1년 이전부터 국립고용관리공단(ANPE)에 등록된 장기실업은 0.7% 증가하였다. 그러나 3년 이상 동안 등록된 실업자의 수는 계속해서 감소하고 있으며 7월에는 0.8% 감소하였다. 국제노동기구(ILO)에서 규정하고 있는 의

미의 실업률은 0.8% 증가한 2,615,000명이며, 2003년 7월 말 현재 전체 실업률은 9.6%에 이른다.

출처 :프랑스 노동부 홈페이지

http://www.travail.gouv.fr/etudes/embargo_marche.asp

프랑스 2002년 노동쟁의건수 감소

경제 상황의 어려움이 2002년도에 노동쟁의의 감소를 가져온 듯하다. 당국은 2002년도 쟁의건수를 617건으로 계산하였는데, 이는 2001년도의 977건보다 감소한 수치이다. 파업일수 또한 큰 규모로 감소하였는데, 2001년도의 703,586일에 비해 40%가 감소한 415,116일로 나타났다. 근로자의 참여율도 2001년도의 36.1%에서 2002년도에는 31.9%로 감소하였다. 그러나 이러한 수치에서 곧바로 쟁의의 감소라는 결론을 도출하는 것은 성급해 보인다. 오히려 노동조합의 쟁의 방식에 일정한 변화가 나타나고 있는 것으로 보이는데, 실제 고전적인 파업보다는 높은 결근율, 태업, 연장근로의 거부 등과 같은 새로운 쟁의 유형이 두드러지게 나타나는데, 이러한 새로운 행위 유형은 근로감독관이 작성하는 쟁의보고서에 기록되지 않는다.

한편, 쟁의의 요구사항을 보면, 크게 다섯 가지로 나눌 수 있다. 임금은 여전히 가장 높은 비율을 차지하고 있으며(39.4%), 다음으로 고용(20%), 근로조건(18.2%), 근로시간 단축과 관련한 문제(10.9%), 그리고 체납임금의 지불, 협약의 이행, 징계 등과 관련된 분쟁이 10%를 차지하였다. 주목할 만한 것은, 근로조건과 관련한 분쟁 중에서 성희롱과 관련된 분쟁이 2001년의 5.7%에서 2002년 11%로 크게 증가하였다는 점이다.

쟁의의 주체 측면에서 보면, 노동조합의 개입 없이 근로자들이 자발적으로 일으킨 파업이 11.5%를 차지하고 있으며, 복수의 노동조합이 함께 파업을 일으킨 경우가 31.3%를 차지하였다. 단일 노동조합이 파업을 호소한 경우를 보면, CGT가 39.2%를 차지하여 선두를 지키고 있으며, 그 뒤로 CFDT(15%), CFT-FO(2.9%)의 순이다.

끝으로, 제삼자의 개입에 의하여 쟁의가 해결된 경우는 전년도에 비해 크게 줄어든 것으로 나타났다. 2001년에는 65%의 쟁의가 기업 외부의 제삼자에 의하여 해결된 반면, 2002년에는 39.9%만이 그러했으며, 그 중 약 86%에 해당하는 쟁의가 장기간 지속된 쟁의였으며, 당사자들의 요청에 의하여 근로감독관이 비공식적으로 개입함으로써 해결되었다.

출처 : Semaine sociale Lamy, 15 juillet 2003, n°1131

프랑스 주 35시간 근무 만족도에 관한 여론조사

프랑스의 대표적 경제지 L'Expansion이 여론조사기관 CSA 에 의뢰해 '주 35시간 근무'에 관한 만족도를 조사한 결과 응답자의 36%가 주 39시간 근무로 복귀를 원했고, 18%는 당분간 시행을 중지하기를 원한다고 답한 것으로 집계되어 응답자의 과반수 이상(54%)가 주 35시간 근무에 불만족하고 있는 것으로 조사되었다. 실업률이 상승하고 임금인상이 불투명하자 주 35시간 근무가 노동자들로부터 인기를 잃어가고 있는 것으로 보인다.

5년 전 조스팽 정권이 도입한 주 35시간 근무의 입법 목적은 일자리 나누기를 통한 고용창출이었는데, 도입 당시 경제성장률이 4%선에 이르던 호경기였는데 고용창출이 주35시간 근무 입법 덕분이었는지에 대한 논의는 아직도 계속되고 있다. 여론조사에 따르면 응답자의 67%가 주 35시간 근무가 실업률 극복에 도움이 안 된다고 답했는데, 이미 지속적인 고용주들의 요구에 따라 현 중도우파 정부가 작년에 법정 초과근무시간 한도를 130시간에서 180시간으로 연장한 바 있다.

*L'Expansion 홈페이지: <http://www.lexpansion.com>

출처: Financial Times 9월 24일

<http://search.ft.com/s03/search/article.html?id=030923007412>

<http://search.ft.com/s03/search/article.html?id=030924000934>

일본 육아휴직 취득률의 증가

일본후생노동성이 지난 7월에 발표한 '2002년도 여성고용관리기본조사'에 의하면, 일본 기업 중 육아휴직제도를 도입하고 있는 회사의 비율은 61.4%로 3년 전인 1999년보다 7.9% 증가하였다. 그러나 도입비율은 사업체 규모별로 큰 격차가 나타난다. 근로자 500명 이상인 대기업의 경우 99.2%로 거의 전 사업체에 육아휴직제도가 도입되어 있는 반면, 100~499인의 사업체는 93.6%, 30~99인 사업체는 78.0%, 그리고 5~29인 사업체는 57.5%로 60%에도 미치지 못하는 상황이다.

2001년도에 출산한 여성근로자가 육아휴직을 취득한 비율은 64.4%로 3년 전보다 7.6% 증가하였다. 육아휴직제도뿐만 아니라 실제로 제도를 이용하고 있는 여성근로자가 증가하고 있음을 알 수 있다. 취득률도 사업체 규모별로 격차가 있으나 육아휴직제도 도입율보다는 크지 않다. 즉 취득률이 가장 높은 500인 이상 대기업의 경우 육아휴직 취득률이 77.2%로 취득률이 가장 낮은 5~29인 사업체의 55.6%보다 21.6%밖에 높지 않다. 육아휴직에서 복직한 여성근로자의 복직률도 88.7%로 3년 전의 82.1%보다 6.6% 증가하였다.

육아휴직 기간을 보면 '10~12개월 미만'이 가장 많은 41.4%에 달했는데 3년 전의 29.2%에 비해 크게 증가하였다. '6~10개월 미만'은 26.9%로 3년 전의 23.3%보다 약간 증가하였다. 한편 '6개월 미만'은 23.8%로 3년 전의 37.2% 보다 13.4%감소하였다. 1999년에 비해 육아휴직 기간이 크게 늘어났음을 알 수 있다.

다음은 자녀양육과 직장생활을 병행하는 근로자에게 기업은 어떠한 지원을 실시하고 있는지를 보기로 한다. 가장 많이 실시하고 있는 것은 '단시간 근무제도'로서 38.5%의 기업이 도입하고 있다. 그 다음으로 많이 도입되고 있는 제도로는 '잔업 면제' 24.1%, '출/퇴근시간 조정' 21.6%이다. '사업장 내의 탁아시설'이나 '육아경비 지원'제도의 도입비율은 각각 0.9%와 1.3%로 거의 도입되고 있지 않다. 근로자에 대한 일본 기업의 육아지원은 근로시간을 중심으로 이루어지고 있음을 알 수 있다. 그런데 이러한 제도를 도입하고 있는 기업에서 실제로 근로자가 제도를 이용하고 있는 비율은 '사업장 내 탁아시설'이 52.5%로 가장 높고, 그 다음이 '육아경비 지원'으로 20.9%였다. '단시간 근무제도'와 '출/퇴근시간 조정'은 각각 14.7%와 14.4%에 그쳤다.

출처: <http://www.mhlw.go.jp/houdou/2003/07/h0717-1a.html#1>

일본 후생노동성, 육아휴가 개정방침 재검토 예정

후생노동성에서는 5일 한 살 미만의 유아를 키우고 있는 부모가 많아서 1년, 1회만 가질 수 있도록 했던 기존의 육아휴가 기간을 '1년 이상에서 2년 미만'으로 연장하고 유연하게 가질 수 있도록 재검토할 방침을 밝혔다. 현행 교육제도하에서 4월의 탁아소 입학에 맞추어 육아휴가를 끝내는 사람이 많기 때문에 탁아소의 입학 시기까지 휴직할 수 있도록 하려는 것이 이번 재검토의 목표이다. 후생노동성에서는 노동정책심의회(장관 자문기관)의 검토를 거쳐 내년의 국회에 육아·간호휴가법개정안을 제출할 예정이다. 후생노동성에서는 일과 가정의 균형을 위하여 ① 육아휴가를 끝내고 탁아소에 어린이를 맡길 수 있도록 한다. ② 부모가 일터의 상황에 근거하여 교대로 여러 차례의 휴가를 가질 수 있다.는 방향으로 제도의 재검토 작업을 추진중이다. 육아휴가제도에 대한 재검토는 소자화(少子化 : 출생률의 저하로 인해 자녀의 수가 줄어드는 현상) 정책으로서도 중요한 의미를 가진다. 기간에 관해서는 '1년 이상 2년 미만'의 범위에서 유연하게 선택할 수 있는 방법이 검토되고 있는가 하면, '1년 반 정도'를 주장하는 안도 있다(후생노동성 조사에 따르면 10개월 미만으로 육아휴가를 취득한 사람의 비율이 51%에 달하는 것으로 나타나는데 일반적으로 4월에 시작되는 탁아소 입학에 맞추어 할 수 없이 연말까지만 휴가를 갖게 되는 것이라고 분석해서 1년 반 정도가 적당하다고 주장하고 있다). 일부 기업에서는 탁아소 입소를 위하여 1년 이상의 휴가를 허락하는 특별제도를 설치하는 경우도 있는데 후생노동성에서도 이러한 선진적인 조치를 참고로 하여 구체적인 방법을 검토할 계획이다. 다만, 재계에서는 '고용비용이 상승한다'며 기간 연장에 반대하는 목소리도 있어 육아휴가제도의 재검토문제는 보다 많은 논란을 불러일으킬 것이라고 예상된다.

출처: <http://www.yomiuri.co.jp/politics/news/20030805i314.htm>

일본 재무상, 고령화에 따른 연금문제 해결을 위해 연금수급자를 수출하겠다고 제안

21세기 중반이면 일본의 100세 이상 고령자가 1백만 명이 넘을 것으로 인구학자들이 예측하고 있는 가운데, 시오카와 재무상이 7월 6일 필리핀 마닐라에서 열린 아시아 재정장관회의에서 일부 고령자들을 필리핀의 양로원으로 보내서 일본의 인구 위기를 해결하겠다는 제안을 했다.

시오카와 재무상은 이런 조치가 "일본의 급격히 상승하는 연금수급자 증가율을 낮추고 필리핀의 실업을 약간이나마 해결하는 데 도움이 될 것이다"고 말했는데, 더 근본적인 문제 해결을 위해서라면 '외국인들의 이주'를 장려하는 편이 나올 것이다. 몇 달 전 필리핀의 아로요 대통령이 도쿄를 방문했을 때, 필리핀 케어 복지사(care worker)들이 일본에서 일하기 쉽도록 비자 제한을 완화해 달라고 제안을 했었다. 일본 정부의 진보적 인사들은 이 제안에 지지를 보냈으나 외국인 이민을 범죄 증가와 동일시하고 문화 다양성을 이해하지 못하는 사람들은 이를 강력히 반대한 바가 있다.

한 조사에 따르면 일본은 향후 25년간 약 6백만 명의 이주노동자가 필요할 것으로 예상되며, 과학자들은 정부지원금으로 보건복지서비스 제공이 가능한 로봇을 만들어내기 위해 갖은 애를 쓴다는 말이 있을 정도로 일본 사회는 고령화 문제를 해결하기 위한 대책을 시급히 마련하지 않으면 안 되는 상황이다.

출처: Financial Times 8월 7일자,

http://search.ft.com/search/article.html?id=030807000939&query=japan+pensioners&vsc_appId=totalSearch&state=Form

일본 공무원 임금삭감

일본 공무원 임금을 사실상 결정하고 있는 인사원(人事院)은 2003년도 국가공무원(일반직)의 월급여를 평균 4,054엔(1.07%), 보너스를 0.25개월분 각각 삭감하도록 하는 권고안을 국회와 내각에 제출하였다. 이 권고안이 실시되면, 공무원 평균 연수입은 약 16만 3,000엔(2.6%) 하락하게 된다. 5년 연속 평균 연수입이 하락과 더불어 2년 연속 월급여의 감소가 이루어지는데, 연수입 하락 폭은 과거 최대이다.

권고안을 구체적으로 보면 다음과 같다. 먼저 월급여의 삭감은 모든 직급을 대상으로 실시하되, 하락 폭은 초임자과 저근속자에게는 작게, 관리층에게는 평균 이상으로 낮추도록 권고하고 있다.

월급여 이외에 각종 수당도 삭감하게 되어 있다. 배우자에게 지급하는 부양수당을 매월 14,000엔에서 13,500엔으로 500엔 삭감하고, 통근수당도 월 단위로 지급하던 것을 6개월 단위로 변경하여 비용을 줄이도록 권고하였다. 그 외에 자가주택 소유자에게 지원하던 주거수당도 주택 구입이나 신축의 경우 5년간(매월 2,500엔)에 한하여 지급하는 것은 현행대로 하되, 그 외에 지급되는 수당(매월 약 1,000엔)은 폐지하도록 하였다.

일본에서는 통상 연 2회(6월과 12월) 보너스가 지급되고 있는데 지급기준은 월급여의 몇 개월치로 하고 있다. 이번 권고안에서는 연간 월급여의 4.65개월분이었던 것을 4.4개월분으로 0.25개월분을 삭감하도록 하였다.

인사원의 권고안이 실행되는 것을 전제로 공무원 임금의 감소액을 계층별로 보면, 25세 독신 직원의 경우는 66,000엔, 배우자가 있는 30세 직원은 102,000엔, 배우자와 한 명의 자녀를 둔 35세 계장은 146,000엔, 그리고 배우자와 두 명의 자녀를 둔 40세 계장은 163,000엔으로 연령과 부양가족이 많을 수록 삭감액이 증가하였다.

권고안은 임금인하 외에 공무원에게도 능력주의 인사관리를 추진할 것을 제안하고 있다. 이를 위해 직무수행 능력을 정확하게 평가하여 승진·배치전환을 실시함과 함께, 직무·직책을 기본으로 실적이나 성과를 적절하게 반영한 급여시스템을 구축하도록 하고 있다.

인사원의 공무원 급여 권고안은, 1964년 당시 공기업의 파업을 앞두고 열린 이케다(池田) 수상과 오오타(太田) 총평(당시 일본 최대 노동조합 전국조직) 의장의 회담에서, 공무원의 노동권이 제한되는 상황에서 공무원의 적정임금을 민간급여에 준거하여 정하도록 합의한 결과 본격적으로 실시되고 있다. 인사원은 공무원의 적정임금을 산정하기 위하여 민간기업의 급여를 조사하고 있다. 인사원의 권고안은 공무원 임금을 결정하는 것이지만, 역으로 민간기업의 임금 수준을 나타내 주고 있다고도 볼 수 있어 일본 근로자의 임금 수준을 파악하는 데 많은 참고가 되고 있다. 권고안은 내각과 국회의 승인을 얻어 대체로 수정없이 권고안대로 실시되고 있다.

출처: <http://www.jinji.go.jp/kisya/0308/kankoku.htm>

일본 후생노동성, 실업자 대상 생활관련 정보서비스 제공

낙관할 수 없는 실업 상황이 계속되고 있는 가운데 실업자들이 구직과 재취업 지원뿐 아니라, 실업 중의 다양한 생활문제 해결을 위한 정보제공이나 상담이 점차 필요하게 되었다. 이러한 현실에 입각해 후생노동

성 직업안정국에서는 올해 9월부터 인터넷을 통해 실업 중의 생활상의 여러 문제에 관한 정보를 제공함과 동시에 네 곳의 공공직업안정소에 생활관련 정보 상담창구를 설치하고 직접상담서비스를 제공한다.

1. 인터넷에서 생활관련 정보를 제공

인터넷에 의해 공공직업안정소의 구인정보를 제공하고 있는 ‘공공직업안정소 인터넷서비스’는 ① 사회보험·세금 등 공공 서비스에 관한 정보, ② 생활자금대부제도·생활보호 등 향후의 생계유지에 관련된 정보, ③ 주택대부금 상환액 조정 등 관련정보, ④ 탁아소·교육장학금 등 관련 정보, ⑤ 심리적 고민 등 생활에 관련된 상담제공 등이 포함된다.

2. 공공직업안정소에서 생활관련 정보 상담창구의 설치

홋카이도·삿포로소(北海道·札幌所), 오사카·오사카 히가시소(大阪·大阪東所), 도쿄·신주쿠소(東京·新宿所), 후쿠오카·후쿠오카 중앙소(福岡·福岡中央所)의 각 공공직업안정소에 생활관련 정보 상담창구를 설치하고 상담일을 정해 사회보험노무사, 세무사, 심리상담원 등 전문가에 의해 각종 상담을 진행한다.

출처: <http://www.mhlw.go.jp/houdou/2003/08/h0829-4.html>

일본 후생노동성, 노동경제백서 발간

일본 후생노동성은 9월 10일 ‘노동경제백서’를 발간하였다. 올해의 주된 주제는 근로형태의 다양화였는데 핵심 내용을 소개하기로 한다.

근로형태의 다양화는 앞으로 경제사회 변화에 필연적인 흐름이므로 이에 대응한 사회시스템을 정비하는 것이 중요하다. 근로자가 자기의욕과 능력에 따라 취업형태에 관계없이 자기의 능력을 충분히 발휘할 수 있는 것은 기업의 생산성 향상으로 직결되어 국가경제의 활성화에 기여하게 된다. 앞으로 다양한 근로형태의 바람직한 모습을 실현하기 위해서는 다음과 같은 다섯 가지의 노력이 필요하다.

첫째, 고용·취업기회가 충분히 확보될 것: 고용정세는 거시경제의 동향에 크게 영향받으므로 고용·취업기회를 확보하기 위해서는 디플레이션을 극복하여 본격적인 경기 회복을 피하여 안정된 경제성장이 지속적으로 가능해야 한다.

둘째, 근로자가 납득할 수 있는 처우·평가제도가 실시될 것: 정사원 근로의 객관성, 공정성, 투명성이 확보되고 근로자들이 납득할 수 있는 평가제도가 고충처리제도가 정비되어 각 근로자에 맞는 경력 설계가 이루어져야 한다. 현재 도입되고 있는 능력주의·성과주의는 고령자나 여성이 일하기 쉬운 직장을 만드는 데 기여한다. 비정규직 근로에 대해 직무의 명확화가 이루어지고 근로에 따른 공평한 처우뿐만 아니라 의욕과 취업실태에 따른 경력 형성이 이루어지는 것이 중요하다.

셋째, 다양한 근로형태의 선택지가 충분히 확보되어 있어야 할 것: 풀타임 정사원과 파트타임 비정규직뿐만 아니라 중간 단계의 근로형태, 예를 들어 단시간 정사원제도, 비정규직의 정규직 전환 등과 같은 형태가 도입·정비되는 것이 중요하다. 또한, 사내인재공모제도나 지역한정사원제도 등의 다양한 인사관리제도가 정비될 필요가 있다.

넷째, 일과 생활의 균형이 잡힌 근로자 생활이 실현되어야 할 것: 근로자의 심신의 건강유지, 직장과 가정의 양립, 그리고 일의 효율·창조성을 확보하기 위해서도 일과 생활의 균형이 중요하다. 또한 라이

프스타일에 맞는 근로형태가 가능하도록 단시간 정사원제도의 정착 등이 중요하다.

다섯째, 의욕있는 근로자에게 능력개발 기회가 확보되어야 할 것: 기업은 정사원 근로자에 대해 장기적인 관점에서 계획적인 능력개발을 실시하고 의욕과 취업실태에 맞는 경력형성·처우를 실시함과 아울러 능력개발을 촉진하는 인사처우제도의 정비가 중요하다. 근로자 자신도 주체적인 능력향상을 꾀할 필요가 있는데 이를 뒷바침하기 위하여 학교, 공공직업훈련기관 등 사외 인재양성기능의 충실, 직업능력체계·평가체계의 정비가 중요하다. 또한 프리터, 학교 졸업 후 미취업자 등 청년층의 인재육성을 촉진할 필요가 있다.

출처: <http://www.mhlw.go.jp/wp/hakusyo/roudou/03/index.html>

일본 연금수급연령 65세 이상으로 연장 검토 건의

코이즈미 일본 수상은 22일 연금개혁에 관하여 향후 연금지급 개시연령을 65세 이상으로 연장할 것을 검토하도록 사카구치 후생노동성 장관에게 지시하였다. 지시문서에서 수상은 내년의 통상국회에 연금개혁관련 법안을 제출하기 위하여 올해 안으로 개혁안을 마무리지을 것, 그리고 연금수급 연령 및 고액소득자에게의 연금지급방법을 검토항목에 추가하도록 요구하였다. 의료·간호분야에서는 주식회사의 병원 경영참여, 의약품의 일반 매점에서의 판매확대 등 규제개혁을 들면서 여론에 따라 검토를 추진하기 바란다고 요청하였다. 지금까지 후생노동성은 연금수급 연령의 재검토나 의료분야의 규제개혁에서 소극적인 자세를 나타내고 있었다.

* 후생노동성 2004년 연금개혁의 지급과 부담에 관한 사카구치시안:

<http://www.mhlw.go.jp/houdou/2003/09/h0905-3a.html>

출처: <http://www.yomiuri.co.jp/politics/news/20030922it12.htm>

대만 공기업 대연맹 파업 예정

빈부격차의 확대, 장기적인 실업문제, 건강보험과 연금납부비용의 인상, 공기업 민영화 등에 의한 노동권 위축 등의 불만으로 올 가을에 대만에는 전례 없는 공기업 노동자들의 파업이 예상된다. 9월 11일 추석 대만철도노조가 운영 116년 이래 첫번째 대파업을 단행한 데 이어 대만전력, 중국석유, 중화항공공사 및 중화전신 등 30여 개 공기업노조들로 구성된 공기업대연맹은 철도노조의 파업을 지지하며 23일과 27일에 각각 거리에서 시위를 할 것이라고 발표하였다. ‘정당은 양쪽으로, 노동자를 중앙으로’ 라는 구호를 내걸고 노동자의 이익으로부터 출발한 이번 파업은 현황에 대한 정부의 적극적인 추진을 희망하는 한편 정부에 대한 노동자의 실망을 표현하기도 했다. 이는 현 집정당 민진당(民進黨)을 지지하던 노동자의 가장 큰 한 차례의 항의로서 직접적으로 내년의 총선에 충격을 줄 것으로 예상된다. 대만 정부는 노조단체의 이번 파업 및 항의에 대해 각종 경로를 통한 적극적인 협상의 해결방법을 실행하여 집권당을 겨냥하는 이번 파업을 취소시키려고 시도하고 있다.

출처: <http://www.labournet.com.cn/ldnews/fileview.asp?fileno=13760>

<http://www.peacehall.com/news/gb/taiwan/2003/09/200309020225.shtml>

중국 선전(深圳), 도시별 평균소득 최고

중국 국가통계국에서 선정한 전국 35개 도시주민 2003년 상반기의 소득 상황에 관한 조사 결과를 보면 선전이 절대적인 우세로 1위를 차지하고 광저우, 상하이, 녕파, 북경, 항저우, 샤먼, 지난, 창사, 푸저우가 순위대로 상위 10위를 차지하였다.

1990년대 이후 10여 년 동안 줄곧 선전 시민들이 중국에서 돈을 가장 많이 번 것으로 조사되었다. 주요 원인으로서는 다음 두 가지를 들 수가 있다. ① 경제특구로서 선전은 경제발전 환경이 잘 갖추어져 있다. 최근에 와서 경제발전 속도가 조금 하락하기는 했지만 이는 아직까지 주민들의 임금에 반영되지 않았다. ② 심수는 중국에서 가장 일찍 복리화폐(福利貨幣)화를 실현한 도시이다. 주택개혁, 사회보험제도개혁 등의 보조금을 모두 임금에 포함시켰는데 이는 선전 시민의 노동화폐 가치를 크게 제고시킴과 동시에 그들의 주머니도 두둑하게 만들었다.

중소도시로서 북경보다 한 등수 앞인 4위를 차지한 닝보인의 소득은 최근 몇 년 동안 계속 북경인과 유사한 수준을 유지해 오고 있다. 닝보인이 부유해진 것은 이 도시의 자영업 종사자의 확대 덕분으로, 닝보시 통계국의 최신 자료에 의하면 2002년 닝보시 자영업 및 영세 사기업 종사자는 무려 21만여 명에 달하는데 이 중에서 민간기업이 54,352개나 된다. 이런 사기업들의 총생산액은 1,258억 위엔으로 닝보시 총생산의 약 90%를 차지하였다. 올해 상반기를 보면 전국 도시지역 가정에서 국영기업(국가소유 국가기업) 종사자 수와 집단기업 종사자 수가 2001년 같은 시기와 비교하여 각각 1.9%, 8.3%씩 감소한데 비하여 자영업자의 수는 2001년 같은 시기에 비해 10% 증가했다.

상위 15개 도시들을 살펴보면 4위인 닝보 외에 항저우, 샤먼, 칭다오 등 중소도시의 평균 소득이 상승세를 보이며, 직할시 같은 대도시를 초과하는 것으로 나타난다. 이런 도시들은 대부분이 중국의 동남연해지역에 위치하고 있을 뿐만 아니라 전통적인 공업 대도시들과 비교해서 도시 전체 경제에서 공공부문이 차지하는 비율이 낮아서 경제발전의 부담이 적고 상대적으로 자영업, 외자기업의 비율이 큰 특징이 있었다.

또한 35개 대중도시들간의 격차도 점차 늘어나고 있는 추세이다. 올해 상반기의 상황조사에서 1위인 심수 시민의 소득은 35위인 서부지역의 도시지역 주민보다 8,953 위엔이나 많았고, 상위 15위권의 도시들은 대부분 동부, 중부에 집중되어 있었다. 국가통계국에서 제공한 다른 자료에 근거하여 성 단위로 볼 때 올해 상반기 도시지역 소득 상위 5위를 차지한 곳은 차례로 상하이시, 북경시, 저장성, 광둥성, 푸젠성이었다. 도시지역 주민의 소득 증가 속도는 중부지역이 9.9%로 동부(9.4%)보다 높고 서부는 6.1%로 전국 평균(9.0%)보다 많이 뒤떨어져 있었다.

전반적으로 보면 2003년 상반기 중국 도시지역 소득의 증가속도는 9.0%(물가상승률을 반영하면 8.4%)로서 비교적 빠르게 상승하고 있다. 도시지역 주민 소득의 주체는 여전히 임금노동자들이다. 북경시, 산시성, 내몽골성, 저장성, 광둥성, 후난성 등에서 실시하는 지방보조정책과, 일부 지역에서 실현된 2001년 정부가 두 차례 발표한 임금증가조치, 국가와 지방정부가 사스(SARS) 기간에 발표한 수입보호정책(예를 들면 이유 없이 직원의 임금을 삭감할 수 없고, 일부 특수업종 종사자들에 대한 보조금 증가 등), 사회보장제도의 점차적 실현 등이 모두 도시지역 주민의 소득 증가의 원인이다.

출처: <http://www.labournet.com.cn/ldnews/fileview.asp?fileno=11117>

* 상위15개 도시지역 주민의 올해 상반기 소득상황

(단위: 위엔)

도시	1인당 상반기 평균 소득
선전시 (深圳)	12,373.43(약1,718천원)
광저우시 (廣州)	7,781.42
상하이시 (上海)	7,416.07
닝보시 (宁波)	7,172.01
북경시 (北京)	7,039.66
항저우시 (杭州)	6,836.65
샤먼시 (廈門)	6,688.23
지난시 (濟南)	5,497.17
창사시 (長沙)	5,298.15
푸저우시 (福州)	5,264.63
난징시 (南京)	5,131.25
칭다오시 (靑島)	4,974.11
톈진시 (天津)	4,969.17
난닝시 (南寧)	4,896.23
다롄시 (大連)	4,598.40(약 638천원)

중국 노사정 조정체계 마련

중국 정부에서 전국적 범위로 노동관계 3자 조정체계 설립을 시작할 것이라고 중국 노동 및 사회보장부, 중화전국총공회(노총), 중국기업연합회(경총)에서 공동으로 발표하였다. 최근 몇 년 중국의 노동쟁의는 매년 30~40%의 속도로 증가하고 있다. 1995년 ‘노동법’이 실시되기 시작했을 때 전국 각급 노동쟁의중재위원회에서 입안, 처리한 노동쟁의건수는 3.3만 건, 관련된 노동자는 12.3만 명이였다. 2002년의 노동쟁의건수는 18.4만 건, 관련 노동자수는 60.6만 명으로 1995년의 5.6배, 관련 노동자수도 5배나 증가해서 노사정 3자의 이익을 조율할 수 있는 노동관계 조정체계의 필요성이 대두되었다. 3자 조정의 주요 대상으로는 노동취업, 노동보수, 사회보험, 직업훈련, 노동쟁의, 노동안전위생, 노동시간과 휴일·휴가, 집단계약 및 노동계약 등이 포함된다. 우한(武漢), 샤먼(廈門), 하이난(海南) 등 지방에서 우선적으로 노동관계 3자 조정체계를 설립·시행하기 시작하였다. 노동부 차관 왕둥진(王東進)은 “올해 안에 전국적으로 조건이 성숙된 성, 시에서는 모두 3자 조정체계를 설립해야 한다. 지금의 중점은 구조조정과 국영기업 개혁의 수요에 적응하여 국영기업의 노사관계를 잘 처리하고, 취업과 사회보장체계 개선의 수요에 적응하여 노동관계를 잘 조정함과 동시에 노동쟁의 처리를 강화하고 돌발사건에 대응할 수 있는 노동관계 조정체계를 설립하는 것이다.”라고 말하였다.

출처: <http://www.labournet.com.cn/ldnews/fileview.asp?fileno=12173>

<http://www.labournet.com.cn/ldnews/fileview.asp?fileno=11502>

중국 WTO 가입 후 여성 비정규직 증가 예상

중국 국가발전 및 개혁위원회 산업발전연구소 소장은 16일 '중국의 WTO 가입과 이에 따른 여성 취업 문제'라는 세미나에서 비정규 취업이 향후 여성들의 주요 취업형식으로 될 것이라고 발표하였다. 보고의 주요 내용은 아래와 같다.

중국의 WTO 가입에 따른 시장 변화는 필연적으로 여성취업의 '비정규화'를 초래하게 된다. 개방된 노동시장은 저학력, 저숙련 여성들에게는 더욱 큰 취업 압력으로 작용할 것이다. 이른바 '비정규' 취업부문은 여관, 요식업, 술집 등 기술 수준에 대한 요구가 낮고 취업이 비교적 쉬운 업종을 가리키는데 이들 대부분은 최근 몇 년 급속히 발달한 제3산업에 속한다. WTO 가입 후 국유기업과 국가 행정부문의 개혁 속도는 더욱 빨라지고 있는데 이는 필연적으로 향후 3~5년간 공공부문 정규직의 취업 기회를 감소시킨다. 반면, 일련의 창업과 기업 발전을 위한 정책들의 발표로 민간기업의 고용창출이 강화되고 있다. 현재 중국 도시부문 '비정규직'은 전체 경제활동참여인구의 22.7%를 차지하는 것으로 추정되는데 이는 개도국의 평균수준인 50~70%보다 월등히 낮기 때문에, 향후 '비정규직' 위주의 구역별(社區) 취업이 증가할 가능성은 아주 높다. 최근 몇 년간 중국 95%의 신규채용은 비공유제 경제(非公有制經濟)부문의 중소기업에서 이루어졌고 취업비율도 전체의 75%를 차지한다. 그러나 오래 지속되었던 계획경제체제하의 전통적 가치관의 영향으로 많은 여성들은 아직까지 '비정규직'에 대해 큰 편견이 크다. 한 조사에 의하면 경제가 낙후한 지방일수록 여성들이 정부기관, 국유기업, 외자기업, 사회단체 등 기관에 고용되어야 제대로 된 취업으로 인정하는 비율이 높았고, 이는 여성의 비정규직 취업의 가장 큰 심리적 장애로 작용하고 있어서 여성들의 재취업에 악영향을 끼치고 있다고 한 전문가는 지적하였다.

출처: <http://www.labournet.com.cn/ldnews/fileview.asp?fileno=14102>

홍콩 향후 실업률에 대한 신중한 낙관

홍콩 정부 재정사 사장은 현재 홍콩 경제가 복구 단계에 진입하였지만 아직 구조성전형기에 처해 있으므로 향후 홍콩의 실업률에 대해서는 신중한 태도를 취해야 한다고 말하였다. 정부 통계처가 18일에 발표한 통계자료에 의하면 계절성 조정에 의한 실업률은 5~7월 8.7%에서 6~8월에는 8.6%로 감소했다. 한때 홍콩의 실업률은 8.7%까지 상승하고 실업자가 30만 명에 달하였으나, 사스 퇴치 후 경제가 신속하게 복구된 데다, 중국 일부 도시의 홍콩 개인여행 허가는 홍콩의 소비시장을 크게 자극하였다. 여행 관련인 호텔, 교통운수, 음식점 등의 업종에서 실업률이 현저한 개선을 가져왔을 뿐만 아니라 인테리어와 수리업종의 실업률도 일정하게 호전되었다. 8개월 만에 최초로 실업률이 하락했고, 요즘은 일자리도 점차 늘어나고 있어서 노동청의 구인등록자 수가 매일 1,000여 개로 지난 달의 일당 600~800개보다 크게 늘어났다. 뿐만 아니라 홍콩 노동청에서는 10월 7일에는 중년실업자를 대상으로 대규모의 재취업 면접 박람회 개최하여 건물관리서비스와 경비 등 2,000여 개의 일자리를 제공할 계획이다.

출처: <http://www.labournet.com.cn/ldnews/fileview.asp?fileno=14038>

<http://www.labournet.com.cn/ldnews/fileview.asp?fileno=14316>

호주 각 주 공립학교 교사들 사상 최초 전국적인 연대파업 예정

호주 각 주의 공립학교 교사 약 240,000명이 매년 10%씩 향후 3년간 30%의 임금 인상을 요구하며 호주 역사상 처음으로 전국적인 연대파업을 준비하고 있다. 이는 호주 각 주의 노동당 정부들이 각 공립학교 교사들의 임금 인상을 2004년에 3~3.5%, 그리고 2005년에도 3~3.5%로 동결하기 위해 공동 보조를 맞추려는 계획에 대응한 활동으로 풀이된다.

약 50,000명의 공립학교 교사가 있는 뉴사우스웨일스(NSW) 주의 교사들이 지난 7월 29일 수업 거부 후 가진 회의에서 9월 17일 파업을 하기로 최종 결정을 했다. 약 30,000명의 공립학교 교사들이 있는 빅토리아 주도 9월 17일 파업에 동참할 것으로 보인다. 특히 빅토리아 주의 파업은 유치원, 초등학교 그리고 중·고등학교 교사들이 모두 참여하는 사상 최초의 사건으로 기록될 것이다. 여기에 서부 호주 교사들도 이 파업에 참가할 것이 확실하다.

이런 움직임에 대해 빅토리아 주의 린 코스키 교육부 장관은 “정부와 노동조합 사이에 맺은 산업협약이 아직도 유효한데 노동조합 간부들이 파업을 준비하는 것은 실망스러운 일이다”라고 말했다. 그녀는 “노동조합의 입장에 변화가 와서 학생들이 피해를 보는 일이 없기를 바란다”고 덧붙였다.

임금 인상 이외의 교사들의 요구는 중·고등학교와 초등학교 고학년의 학생수의 축소, 초등학교 교사들의 수업 준비 시간의 확대 등 업무조건 개선에 있다. 많은 교사들이 다음 5~7년 사이에 퇴직할 것으로 예상되어 이런 문제도 쉽게 해결될 것 같지는 않지만, 지난 몇 년 사이 엄청난 집값 상승(시드니에서 첫 집 구입자의 경우 평균적으로 전체 수입 40.6%를 주택 용자금 상환을 위해 써야 하는 상황) 등 많은 물가가 상승했기 때문에 교사들의 최고 관심사는 임금 인상이 될 것이다.

서부 호주 정부는 교사 임금 1% 상승에 주 예산이 10,000,000~12,000,000달러가 추가 소요되기 때문에 현재의 예산으로는 3% 인상만이 가능하다는 입장이다. NSW주 정부도 1% 임금 상승에 52,000,000달러가 지급되어야 하는 상황이라고 말하고 있다. 각 주의 예산이 이미 편성된 상태이고, 각 주정부들은 교사들의 임금 인상이 그들이 고용하고 있는 공무원 약 1백만 명(호주 전체 고용인원 710만 명의 15%)의 임금 인상 요구에도 큰 영향을 미칠 것을 우려하고 있다.

이런 상황에서 각 주의 노동당 정부와 그들의 정치적 동반인 교사연합 사이에 한 바탕 분쟁 후 각 주의 노사관계위원회(Industrial Relations Commission)의 중재로 임금 인상폭이 결정될 것으로 전망된다.

출처 : <http://www.heraldsun.news.com.au/printpage/0,5481,6853053,00.html>

Australian Financial Review 7월 9일자, The West Australian 8월 1일자, The Canberra Times 8월 1일자, Sydney Morning Herald 8월 2-3일 자

호주 55~64세 고령층 노동인구 점점 늘어날 전망

제2차 세계대전 후 호주의 베이비 붐 세대 중 많은 수가 2002년에 만 55세가 되었다. 그리고 호주의 퇴직연금법에 의하면 1960년 7월 이전 출생자는 55세 이후 일을 안할 경우 퇴직연금을 찾을 수 있다. 전후 베이비 붐 세대의 많은 퇴직으로 인해 경제 상황, 의료 및 복지제도, 그리고 세금과 관련하여 이전 시기에 비해 많은 변화가 일어날 수 있다.

이런 시대적 상황 속에서 지난 8월 26일 호주경영자연합(Business Council of Australia, BCA)은 55~64세에 이르는 고령 노동자들의 지속적인 고용 및 재고용을 촉구하는 홍보 책자를 100개의 대기업에 보냈다.

BCA는 만약에 55~64세에 이르는 고령 노동자들이 퇴직할 경우 경제성장의 둔화, 세금 인상, 그리고 정부의 각종 서비스의 축소가 발생하는 등 많은 문제점들이 확대될 것이라고 강조하고 있다. 또 BCA는 현재 6명의 납세자가 1명의 퇴직자를 부양하고 있는데, 베이비 붐 세대가 현재의 추세로 노동시장을 떠날 경우 20년 이내에 3명의 납세자가 1명의 퇴직자를 부양해야 할 것이라고 경고하고 있다.

이런 상황에서 자유·국민 보수당 연방정부도 1993년 이후 3기 집권 중 해결 과제의 하나로 고령 노동자들에 대한 고용 문제에 대한 선명한 정책의 틀을 짤 것에 대한 압력을 받고 있다. 존 하워드 수상은 8월 28일 시드니에서 있을 고령 노동자 고용에 관한 회의에서 사용자들에게 55~64세 군에 속하는 고령층을 고용의 시대적 중요성을 강조할 것으로 보인다.

한편 학비, 생활비, 집값의 상승으로 젊은 층의 부모들로부터의 독립이 점점 늦어지고 있는 것이 고령층에 재정 부담을 안겨 주고 있는 것이 현실이다. 여기에 각종 지출의 증가로 인하여 고령층의 퇴직이 이미 크게 늦어지고 있는 것으로 나타나고 있다.

호주 통계청의 발표에 의하면 10년 전 60세 초반의 여성의 15%가 노동시장에 남아 있었던 것이 현재는 27%로 늘어났다. 50대 후반의 경우 10년 전 36%가 현재 52%로 증가했다. 또한 10년 전 45~54세 여성 노동인구 비율이 약 65%에서 75%로 상승했다. 그리고 5년 전 60~64세의 남성 46%가 노동을 했거나 직장을 구하려고 했는데 최근에 이 수치가 51%로 늘어났다.

지난 10년간 고령층의 재정지출의 증가로 55~64세의 고령층의 노동인구가 현재 50%에 이르고 있지만, 복지제도, 세금, 퇴직연금과 노사관계의 주요 당사자인 BCA와 정부의 캠페인으로 이 수치는 더욱 늘어날 것이다.

이미 55~64세의 노동인구가 50%를 넘어선 OECD국가인 캐나다, 뉴질랜드, 영국, 미국에 비해 전통적으로 조기 퇴직하여 노년을 즐기던 호주의 고령자들이 재정지출이 증가되고 빈익빈 부익부 현상이 늘어나는 세계적 및 호주의 추세에 따라 점점 줄어들 전망이다.

출처: Australian Financial Review 8월 26일/ 8월 27일자, The Age 8월 27일자,

<http://www.bca.com.au/content.asp?newsID=91719>

호주 자동차 산업 엔지니어 부족

호주의 자동차 조립 공장이 국내 노동시장에서 숙련기술을 가진 엔지니어를 구할 수 없어 해외 노동시장으로 눈을 돌리고 있다. 호주에서 해외 기술자를 영입하기 위해서는 국내 노동시장에 일정 기간 광고를 통해 적임자를 찾기 위한 노력을 해야 한다. 그럼에도 불구하고 기술자를 구할 수 없을 경우 호주 이민성을 통해 취업비자(최소 4년 이상의 경력을 가진 기술자만이 취업비자를 받을 수 있음)를 받아야 해외 기술자를 고용할 수 있다.

자동차 산업의 조립과 디자인 부문의 붐에 따라 장기적으로 5,000~10,000명 정도의 엔지니어의 부족

이 예상되고 있다. 호주 포드 자동차는 유럽의 신문광고로 많은 유럽의 기술자들이 관심을 보이고 있어 곧 인력 담당자를 영국과 독일에 파견해 경험이 있는 엔지니어를 구해 올 것이라고 한다. 포드사의 부사장인 트레버 워딩톤 씨는 “당장 50~60명의 경험 있는 엔지니어가 필요한데 호주 국내 시장에서의 반응은 아주 작다”고 말했다.

아들레이드에 있는 홀덴사의 경우도 당장 100명이 넘는 엔지니어를 구해야 하는데 애를 먹고 있다. 특히 호주 미시비시사는 공장의 팽창과 최근의 연구개발(R&D) 부문을 일본에 있는 모회사와 통합함으로써 늘어난 업무량을 현재 기술자들이 처리하느라 어려움에 처해 있는 형편이다. 이 회사는 해외 시장과 일본 모회사로부터의 인력 보충으로 부족분을 채울 예정이다. 호주 도요타사도 9월 초 30여 명의 엔지니어를 고용하려는 캠페인을 시작했다.

The Society of Automotive Engineers Australasia 의 집행이사 인 스트어트 채리티 씨는 “4개의 완성차 업체들이 기술자 고용을 위해 서로 경쟁하는데 높은 수준의 대학 졸업생들 중 자동차 산업에서 일하기를 원하는 사람들이 아주 적은 것이 문제다”라고 지적했다. 호주 완성차 업체의 인력 담당자들은 “졸업생들의 봉급 수준이 전체 노동자들 중 중간에서 상위 40% 이내에 속하는 데에도 불구하고 그들은 손에 기름을 묻히려 하지 않는다”고 말한다.

이런 상황에서 완성차 업체들은 장기적으로 엔지니어를 양성하기 위해 표준 디자인 대회를 위해 합동으로 재정을 지원하고 있을 뿐만 아니라 대학에서 특별 과목으로 자동차 디자인을 가르치기를 권하고 있다. 또한 고등학교 1학년생에게 충돌 시험에 참여하는 기회를 주어 엔지니어가 재미있는 직업이라는 생각을 심어 주는 등 여러 가지로 노력하고 있는 실정이다.

출처: <http://www.theage.com.au/articles/2003/05/20/1053196582916.html>

Australian Financial Review 9월 5일자

호주 자유/국민 보수당 정부 건설노조 약화시키기 위한 새로운 법 추진

호주의 강력한 좌파 노동조합인 건설노조(Construction Forestry Mining Energy Union, Construction Division: CFMEU)가 정부의 새로운 법 제정 시도로 큰 도전을 맞고 있다. 이번 법안의 핵심 내용은 첫째, 2주 이상의 파업 금지, 둘째, 지금까지 건설노동조합이 약 90%의 성과를 올린 직종별로 동일임금 동일노동 조건을 내용으로 하는 패턴교섭 금지, 셋째, ‘No Ticket No Start’(노동조합 회원만이 노동할 수 있는 정책: 1990년 이전에는 법적으로 보장되는 제도였으나 현재는 큰 현장에서 노동조합의 힘에 의해 현실적으로 적용)정책 금지 등이다.

이런 시도를 위해서 연방보수당 정부는 Royal Commission으로 하여금 지난해 초부터 시작하여 금년 3월까지 건설 산업에 대한 생산성 저하 요인 및 각종 비리를 조사하게 했다. 이 위원회는 지난 3월에 개인, 노동조합, 그리고 고용주에 대해 392건에 달하는 불법 행위에 대한 자세한 내용을 연방정부의 노사관계부 장관에게 보고했다. 이 중에는 아직 처리되지 않았지만 23명의 노동조합 간부와 8명의 고용주에 대한 사법조치를 권고하는 내용도 포함되어 있다.

이 보고서 내용에 대해 CFMEU측은 국민의 세금 6천만 달러라는 엄청난 예산을 써가며 노골적으로

노동자들의 임금과 노동조건 향상을 위해 노력하는 노동조합을 죽이기 위한 정치적 술책이라고 강력하게 반발하고 있다. CFMEU는 그 근거로 Royal Commission은 건설업에 만연되어 있는 임금 체불, 세금 포탈, 산재보험료 미납, 산업안전법 위반, 유령회사 설립, 불법 노동자 문제 등에 대한 조사에는 무관심했던 것을 제시하고 있다.

연방 노사관계부가 Royal Commission의 보고서를 바탕으로 작성한 새로운 법안에는 호주 빌딩건설 위원회(Australian Building and Construction Commission)의 설립이 포함되어 있다. 이 위원회는 노동조합, 건설회사 및 현장을 자유롭게 출입할 수 있고 각종 서류를 복사할 수 있을 뿐만 아니라 법을 어기는 것에 대해 고발할 수 있는 권한을 갖게 된다.

CFMEU는 이 위원회의 실질적인 설립 목적은 큰 현장의 'No Ticket No Start' 정책과 패턴교섭을 없애 노동조합을 약화시키는 것이라 판단하고 있다. 그래서 CFMEU는 호주노총(Australian Council of Trade Unions)과 함께 이 법안에 반대하는 광고, 정치 로비, 시위 등 각종 활동을 10월부터 벌여 나갈 예정이다.

한편 이 법안이 하원은 쉽게 통과되더라도 자유/국민 보수당이 과반수를 장악하지 못한 상원을 통과하기 위해서는 중도적 입장의 민주당의 지지를 얻어야 한다. 몇 차례의 노사관계 관련 법안에 대해 반대 입장을 표명한 바 있고, 이번 법안에 대해서도 비판적일 것으로 예상되는 민주당의 노사관계 대변인 앤드류 머레이 씨는 “이번 법안의 타당성에 대해 시간을 갖고 신중하게 검토할 것이다”라고 말했다.

출처: Australian Financial Review 9월 17일자

http://www.cfmeu.asn.au/construction/press/nat/20030917_abbottslaw.html

미국 버라이즌(Verizon) 단체협상 난항, 조합원은 정상 근무

미국의 주요 통신회사 중의 하나인 버라이즌(Verizon)과 두 노동조합(Communications Workers of America와 Electrical Workers)의 단체협상이 계약이 만료된 지 17일이 지난 20일 현재까지도 계속되고 있다. 79,000명의 노동자를 대변하는 노조와 버라이즌의 3년 계약이 노조가 파업 테드라인으로 정했던 지난 8월 2일 재계약 없이 만료됨에 따라 한때 파업의 가능성이 제기되기도 하였으나, 올해에는 조합원들이 정상 근무를 하는 가운데 연방정부의 중재 아래 협상이 이루어지고 있다. 3년 전의 노조 파업으로 3/4분기에 400만 달러의 수익 감소를 경험했던 버라이즌은 파업에 대비해 임시직 노동자를 고용하는 등의 조치를 취하였으며, 이로 인해 노조의 반발을 산 것으로 알려져 있다. 사용자측은 통신산업에서의 경쟁과 금융상의 어려움을 극복하기 위해서 기존의 전화산업의 사업규모를 점차 줄여 나가고, 빠르게 성장하고 있는 동시에 노조가 조직되어 있지 않은 무선사업 분야 등을 확장할 것을 제안하고 있는 반면, 노조는 3년 전 협상에서 보장되었던 고용안정을 계속 보장하며 새로운 사업분야에서 기존의 조합원을 고용할 것을 요구하고 있다. 이번 협상에서는 다른 사업장에서도 주요 이슈로 떠올랐던 건강보험료의 증가에 따른 비용 분담도 주요 쟁점으로 떠오르고 있다.

출처: <http://www.aflcio.org/yourjobeconomy/ns08132003.cfm>

미 주요 일간지 (8월 1일 - 20일) ,New York Times (8월 1일, 20일 보도)

Wall Street Journal (8월 1일, 6일, 20일 보도)

미국 이윤을 위한 연금계획 변경을 제한하는 판결 나와

현금잔액(cash-balance)연금이라고 불리는 새로운 연금안이 기존의 전통적인 연금 프로그램을 대체하고 있는 가운데 기업이 이윤 추구를 위해 기존의 연금안을 조정하는 것을 금지하는 판결이 나왔다. 미국 아이비엠(International Business Machines Corp.)과 제록스(Zerox Corp.)사에 독립적으로 내려진 두 개의 주요 판결은 현금잔액연금안이 나이가 많은 노동자를 차별하여 혜택을 줄임으로써 비용을 줄이고 고용주의 이윤을 증대시키려 한다고 결론지었다. 지난 7월 31일 미 연방법원은 1999년 아비엠사가 기존의 연금안을 현금잔액연금안으로 바꾼 것은 나이가 많은 노동자를 차별하는 것이라고 판결하였으며, 8월 1일 제록스사에 대한 상소심에서는 고용주인 제록스사가 현금잔액연금안에서 연금 수령액을 잘못 계산하였다고 판결, 13,000명의 은퇴 직원들에게 2억 7천만 달러 이상에 해당하는 금액을 지불할 것을 명령하였다. 기존의 전통적인 연금이 봉급, 나이, 그리고 근속연수를 모두 고려해 연금 수령액이 말년에 급속히 증가하는 데에 반해, 현금잔액연금안은 봉급액만을 고려해 봉급의 일정 부분(2~5%)만을 적립, 이자와 함께 지급한다. 따라서 현금잔액연금안에서는 30세에 일을 시작한 노동자와 45세에 일을 시작한 노동자 모두 동일한 봉급을 받는 이상, 나이나 얼마 동안 회사에서 일했는가에 상관없이 같은 금액이 퇴직금에 적립되게 된다. 노동자들에게 유리하게 결정된 이번 판결이 이미 현금잔액연금안과 비슷한 연금안을 도입한 수백개에 이르는 고용주들에게 영향을 미칠 것으로 예상되는 가운데 의회와 재무성이 앞으로 어떠한 식으로 현금잔액연금안을 규제해 나갈지가 주목된다.

출처: Wall Street Journal (8월 4일 보도)

미국 자동차 노조 빅 3와 협상 타결

미국의 대표적인 자동차산업 노동조합인 UAW(United Auto Workers)와 포드(Ford Motor Co.), GM(General Motors Corp)과 크라이슬러(Daimler-Chrysler AG의 크라이슬러 부문)의 협상이 잠정적으로 타결을 보았다고 UAW의 대표(Ron Gettelfinger)가 지난 19일 발표했다. 비록 지난 12일의 협상 기한을 넘기기는 하였으나 세 회사간에 협상을 거의 동시에 타결하였다는 점에서 이례적인 일로 받아들여지고 있다. 과거에 UAW가 한 회사씩 협상한 후 다른 회사에 같은 조건을 가지고 협상에 들어간 것에 비하여 빠른 시간 안에 세 회사와 타결을 보게 된 것은, 그간 일본이나 유럽의 외국 자동차 업계와의 경쟁이 고용주와 노조에게 모두 협상을 끄는 것에 부담으로 작용했기 때문이라는 의견이 지배적이다. 실제로 미국 자동차 산업의 고용에서 빅3가 차지하는 비중이 줄고 노조가 없는 부품 공급업체와 외국 기업에서의 고용이 증가함에 따라, UAW의 위상은 상대적으로 감소해 왔다. UAW는 올해 대부분의 단체협상장에서 주요 이슈로 등장했던 건강보험 혜택과 연금 혜택과 관련 기존의 별다른 추가부담 없이 기존의 혜택을 계속 유지한다는 조건을 얻어낸 반면, 세 고용주들은 이번 협상에서 향후 4년간 6개의 조립 공장을 폐쇄하는 것에 대한 노조의 허락을 얻어 내었다. 고용주들이 그간 효율과 경쟁력을 향상 시키기 위해 노조로부터 유연성을 확보하기 위해 노력해 왔다는 점에서 이번 협상은 양측에게 모두 만족스러운 것이라 할 수 있다. 하지만 이미 다른 산업의 고용주에 비해서 의료비 지출 부담이 큰 세 회사에게 이번 협상의 결과는 큰 금전적 부담을 줄 것으로 예상된다.

출처: Wall Street Journal (9월 12, 15, 22일) Economist (9월 20-26일)

독일 IAB 여성고용 동향 조사

독일 연방통계청이 7월 발표한 1990년 독일 통일 이후 독일 주요 노동시장 동향*에 따르면, 1995~2002년 사이 여성고용(자영업 포함) 인구가 1.7백만 명 이상 증가했고, 전체 고용에서 여성의 비율도 1990년대 중반 이후 지속적으로 증가한 것으로 나타나, 비록 전체 여성고용이 남성의 수준에는 미치지 못하지만 독일 노동시장에서의 남녀 차이가 점차 줄어들고 있는 것으로 보인다. 그런데 2002년 EU 노동인구 조사에 따르면 독일의 지역간 격차는 아직도 여전해서, 서독의 경우에는 15~65세 여성의 46%, 남성은 61%, 동독지역에서는 여성의 44%, 남성의 53%가 취업하고 있는 것으로 나타났다. 여성고용은 최근 몇 년 사이 서비스부문 또는 제3차 산업의 중요성이 커지면서 증가하고 있다. 서비스부문의 고용은 1992년 전체 산업의 53%를 차지했고, 이 중 여성고용은 72.7%였다. 2002년에는 전체 산업에서 차지하는 비중은 55%, 여성비율은 80.4%로 증가했다.

전체 여성노동자의 수는 증가했지만, 남녀 고용의 양적·질적 격차가 사라진 것은 아니어서 파트타임 일자리의 경우 여성의 비율이 EU 평균인 80%를 넘는 84.6%(2002년)을 기록하고 있다. 물론 1992년의 89%에 비해서는 상당히 감소한 수치이며, 남성의 파트타임 취업이 늘고 있다는 것을 의미한다.

Institute for Employment Research(IAB)

2003년 8월 발표된 IAB의 연구**에 따르면 취업자의 절대적 수로 고용을 산출할 경우, 남녀 노동시간이 평균적으로 같다는 가정하에 계산이 이루어져서, 제도적으로 여성 노동의 양을 과대평가하게 될 우려가 있다고 한다. 1991~2001년 사이 독일에서는 파트타임 노동은 지속적으로 증가하는 반면, 풀타임 노동자의 수는 급속히 감소했고 총 노동시간은 2001년, 1991년보다 7% 감소한 477억 시간으로 조사되었다. 이는 이 기간 동안 풀타임 노동이 12% 가량 감소한 반면, 파트타임 노동이 60% 증가한 데 기인하는 것으로 2001년 파트타임 노동자의 노동시간은 전체 노동시간의 12%를 차지한다.

남성의 경우와 반대로 여성 노동자의 노동시간은 1991~2000년 사이 지속적으로 감소했기 때문에, 전체 여성 노동의 시간의 증가율도 이를 고려하지 않았을 경우에 비교하면 상당히 줄어들었을 것임을 알 수 있다.

게다가 2003년 4월부터 시행된 400유로 이하 저소득자의 소득세와 사회보장부담금 면제조치로 인해 약 93만 개의 저소득 일자리가 창출되는 구조적 변화로 인해 여성 파트타임 노동자가 증가했다. 사회보장부 장관 슈미트에 따르면 소위 미니잡이라고 불리는 이 일자리의 67%가 서비스부문에서 창출되었고, 여성들을 고용하고 있다고 한다. 이런 파트타임 일자리는 공식 노동시장에서 여성의 숫자를 증가시키기는 하지만 이들의 평균 노동시간을 감소시킨다.

IAB 연구 결과에 따르면 고용시간을 염두에 두고 계산한 2001년 여성의 고용비율은 남성에 비해 24%가 낮으나 노동자 수로 측정했을 때의 남녀 격차는 12%에 불과하다. 보통 학술 보고서나 유럽위원회의 노동시장 성평등지수로 활용되는 것은 후자로 남녀 고용격차에 비현실적으로 긍정적인 그림을 그

려주고 있고, 따라서 부적합한 지수라고 주장하고 있다.

* German Labor Market Trends:

<http://www.destatis.de/download/e/veroe/labourmtrends.pdf>

** Working Time and Volume of Work in Germany 보고서:

<http://doku.iab.de/topics/2003/topics53.pdf>

출처: <http://www.eiro.eurofound.ie/2003/08/Feature/DE0308105F.html>

독일 WSI(경제사회연구소) 독일 2003년 단체협약 중간 보고서 발간

2003년 상반기 독일노총(DGB) 산하 노조에서 체결된 단체협약을 평가하는 보고서를 발간했다. 이 협약은 360만 명의 노동자들(전체 단체협약 적용노동자의 17%)에 적용된다. 이번 협약은 2002년 단체협약에서 이미 2003년 임금인상 교섭이 이루어졌던 금속, 은행, 건설과 우편서비스 등의 산업에는 적용되지 않는다.

전체 임금상승 수준은 2002년과 같은 2.7%이며, 동독지역은 3.3%로 서독지역의 2.2%보다 높는데, 이는 동독지역 원자재 및 제조업 분야 상승폭(4.6%)과 공공서비스 및 사회보호 부문의 상승폭(4.0%)이 상대적으로 높기 때문으로 보인다. 2003년 단체협약에 따른 동독의 임금수준은 서독의 93.2% 수준이다.

<산업별 평균 임금인상 수준>

(단위 %)

산업	서독	동독	전체 평균
은행과 보험	2.5	2.5	2.5
상업	2.1	3.0	2.2
건설업	3.0	3.7	3.2
소비재 산업	2.3	2.8	2.4
에너지, 수도, 광업	1.5	3.3	1.8
식품품 산업	3.0	2.7	2.9
원예업, 농업, 임업	2.6	2.8	2.7
투자재 산업	2.5	2.5	2.5
민간 서비스, 비영리 단체	2.2	3.1	2.4
공공서비스, 사회 보호	2.8	4.0	3.1
원자재, 제조업	2.5	4.6	2.6
교통, 통신	2.8	2.8	2.8
전체 산업	2.5	3.3	2.7

* 2002년 단체협약과 2003년 상반기 단체협약에서 타결된 임금인상 폭에 기초한 수치임.

<주요 임금협상 사례>

일자	산업/지역	임금인상	적용기간
2월 6일	광업(석탄)/서독	2003년 5월부터 1.5% 인상 2004년 7월부터 1% 인상	20개월
3월 17일	독일 철도	2003년 3월~2004년 4월까지 균일 400유로 인상 2004년 5월부터 3.2% 인상 2006년 9월까지 전체 노동자 임금 조정	24개월 (임금협상)
4월 2일	자동차 판매/ 라인강 북부 베스트팔리아	첫달 임금인상 없음(one zero-month) 2003년 4월 균일 40유로 지급 2003년 5월부터 2.4% 인상	12개월
5월 8일	화학산업	첫달 균일 40유로 지급 2003년 5~7월 사이 2.6% 인상(지역에 따라 시기 다름)	13개월
5월 20일	목재가공/라인강 북부	첫달 임금인상 없음 2003년 6월부터 2.6% 인상 2003년 12월부터 1.2% 인상	12개월
6월 5일	종이가공산업	첫3개월 임금인상 없음 2003년 7월부터 2.0% 인상 2004년 7월부터 2.3% 인상	24개월
6월 25일	인쇄산업	첫 3개월 임금인상 없음 2003년 7월부터 1.5% 인상 2004년 7월부터 1.7% 인상	24개월
6월 30일	도매업/바바리아	첫 3개월 임금인상 없음 2003년 7월부터 1.5% + 9유로 인상 2004년 7월부터 1.5% + 9유로 인상	24개월

2003년 상반기 단체교섭으로 임금교섭 이외에, 독일 최초로 임시직 파견근로자들에 관한 단체교섭이 노총(DGB)과 두 주요 파견근로사용자협회간에 이루어져서 고용조건과 임금수준에 대한 협약이 이루어졌고, 금속산업에서는 동독지역에서 2009년까지 점진적으로 주당 35시간 근로를 도입하기로 합의했다. 이 과정에서 금속노조(IGMetall)은 추가요구관철을 위한 4주간의 파업에는 실패했다.

2003년 상반기의 높은 실업률과 낮은 경제성장 때문에 2003년 단체교섭에서 대부분의 노조는 예년에 비해 임금상승 요구 수준을 낮추었음에도 불구하고 여러 부문에서 물가상승률 1.5%보다 상당히 높은 수준의 임금상승이 이루어지기도 했다. 그러나 여러 산업에서 3개월간 임금인상 없는 내용의 협약이 타결되었고 서비스노조(Ver.di)의 경우에는 첫 3개월간 임금인상 없이 향후 12개월간 물가상승폭인 1.5%의 임금인상에 동의하는 협약을 체결했고, 이는 경기악화가 임금교섭에 상당한 영향을 주었음을 알 수 있다. 게다가 금속노조의 파업 실패가 조만간 이루어질 금속산업 임금교섭에 어떤 식으로든 영향을 미칠

것으로 예상된다.

*비정규과견근로 단체교섭:

<http://www.eiro.eurofound.ie/2003/08/feature/DE0308203F.html>

*금속노조 근로시간단축 교섭:

<http://www.eiro.eurofound.ie/2003/07/inbrief/DE0307201N.html>

<http://www.eiro.eurofound.ie/2003/07/feature/DE0307204F.html>

*전체 보고서: http://www.boeckler.de/pdf/p_ta_hjb_2003.pdf (독일어)

출처: <http://www.eiro.eurofound.ie/2003/09/Feature/DE0309203F.html>

일본노동정책연구·연수기구(JIL) 기업의 인사전략과 노동자의 취업의식에 관한 조사 결과 발표

세계화와 기업간 경쟁의 심화에 따른 취업의식의 변화를 알아보기 위해, 일본노동정책연구·연수기구에서는 2003년 1월 7~31일 1,602개 회사(종업원100인 이상 기업)와 7,566명의 직장인(종업원100인 이상 기업의 10인 이상 사무소 직원)들을 상대로 조사를 실시하여 ‘기업의 인사전략과 노동자의 취업의식’에 관한 조사 결과를 발표하였다. 조사 결과에 의하면 비정규직 노동자를 고용하고 있는 기업이 전체 기업의 91.1%, 고용된 직원 가운데서 비정규직의 비율은 평균 23.1%였는데 이 수치는 신규 설립 회사일 수록 높았다. 업무면에서는 비정규직 고용비율이 높은 기업일수록 비정규직에게 높은 수준의 일을 맡기고, 관리·감독 등의 부문에서 활동할 수 있도록 하였으며 능력개발의 대상으로 인정하는 비율도 높았다. 정규직의 60%가 성과주의 임금체계에 ‘찬성하지만 불안하다’고 말하였고, 이직을 희망하는 비정규직 노동자의 30.3%가 ‘안정된 직장을 원한다’고 표시하였다. 인건비 절감, 유능인재 확보, 경기상황에 따라 유연한 고용조정 등의 이유로 약 50%의 기업에서 비정규직의 고용에 따른 정규직 고용 감소가 나타나는데, 앞으로도 정규직의 비율이 감소할 것이라고 대답한 기업의 비율도 증가하고 있는 추세이다.

출처:<http://www.jil.go.jp/statis/doko/h1508/jinji.htm>

미국 Economic Policy Institute 고용창출 모니터링 위한 사이트 개통

EPI는 2003년 7월 부시정부가 2004년 말까지 550만 개의 일자리를 창출을 목적으로 하는 ‘직업과 성장(jobs and growth)’ 계획의 일환으로 단행한 세금 감면의 고용창출, 직업이동, 임금변동 효과를 모니터링하기 위해서 JobWatch.org사이트를 개통했다.

2001년 3월 시작되어 29주째 계속되고 있는 이번 불황 기간 중에 민간부문에서는 330만 개의 일자리가 감소해서 1930년대 이후 최대의 실업이 지속되고 있으며, 2003년 8월 현재 미국의 실업률은 6.1%에 달한다.

* JobWatch.org 홈페이지 : <http://www.jobwatch.org/>

출처: EPI 뉴스 <http://www.epinet.org/newsroom/releases/03/09/030905jobwatch-gap-pr.pdf>

국제노동문제연구소(IILS) ‘양질의 일자리’ 관련 논문발표

국제노동기구와 연계되어 있는 독립연구기관인 국제노동문제연구소(IILS)는 최근 ‘양질의 일자리 (Decent Work)’ 관련 Discussion Paper로 Employment Dimensions of Decent Work: Trade-offs and Complementarities를 발표하였다. IILS의 Discussion Paper Series는 연구소의 주도하에 이루어진 최근 노동이슈 관련 연구의 예비 결과를 먼저 발표함으로써 관련계의 반응이나 충분한 토론을 거친 후 정식 보고서(Research Series)로 발간한다.

자료: <http://www.ilo.org/public/english/bureau/inst/download/dp14803.pdf>

출처: <http://www.ilo.org/public/english/new/index.htm> (What's New, 27 Aug)

캐나다 Fraser Institute 세계경제자유 보고서 발간

2003년 7월 캐나다의 Fraser Institute는 전세계 59개 자유기업연구소들과의 공동으로 Economic Freedom of the World: 2003 Annual Report를 발표했다. 1996년 최초 발간된 이 보고서는 미국 Heritage 재단에서 발간하는 경제자유지수와 더불어 세계에서 가장 포괄적인 경제자유도를 측정하는 보고서로 알려져 있다.

한국의 경제자유지수는 7.1(10점 만점)으로 전체 123개 국 중 26위를 차지했고 노동시장 규제는 4.3(10점 만점)으로 63위를 기록했다.

보고서: <http://www.fraserinstitute.ca/shared/readmore.asp?sNav=pb&id=551>

독일 IZA(The Institute for Labour Studies) Discussion Papers No.833~868

독일의 노동연구기관의 8월 주요 보고서가 업데이트 되었다. 주요 논문은 아래와 같다.

* ‘Jacob Mincer, Experience and the Distribution of Earnings’, Barrt R. Chiswick

-소득과 노동시장 경험 또는 OJT에 따른 소득분배에 관한 Jacob Mincer 이전, 이후의 연구 고찰

http://www.iza.org/en/webcontent/publications/papers/viewAbstract?dp_id=847

* ‘Job Turnover, Unemployment and Labour Market Institutions’, Gilles Joseph, Olivier Pierrard, Henri Sneessens

-노동시장제도가 실업과 고용 흐름의 주기적 속성에 미치는 역할 연구

http://www.iza.org/en/webcontent/publications/papers/viewAbstract?dp_id=835

* ‘Protecting against labour market risk:Employment protection or unemployment benefits?’Tito Boeri, J.Ignacio Conde-Ruiz, Vincenzo Galasso

-실업수당과 고용보호규제 간의 상충관계(trade off)를 규명

http://www.iza.org/en/webcontent/publications/papers/viewAbstract?dp_id=834