

# International Labor Brief

## 국제기구 소식

### EU European Union

#### 일자리에서의 건강과 안전을 위한 권고 발표

유럽위원회는 산업재해 예방을 위해 '2002~06년 일자리에서의 건강과 안전을 위한 공동전략'이라는 권고안을 발표하고, 회원국들에 산업재해 예방을 위해 필요한 조치를 취하도록 요구했다. 또, 회원국들에게 직업병으로 인정되는 질환의 발병비율을 낮추기 위한 구체적인 수치 목표를 정하고 공공의료서비스 제도 개선, 특히 정확한 질병 진단을 위해 노력할 것을 권고했다.

이번 권고에는 기존에 발표된 산업재해로 인정되는 질병 목록(European schedule of occupational diseases)들 이외에도 질병의 원인이 직업 때문이라고 여겨져서 향후 산업재해로 인정될 가능성이 있는 질환의 유발물질과 목록도 밝히고 있다.

유럽연합 전체 회원국들의 산업재해에 관한 비교 자료가 부족한 편이긴 하지만, 유럽연합 통계청(Eurostat)의 자료에 따르면, 폐질환이 직업병 중 3번째로 흔한 질환이며 이는 특히 채취산업에서 심각한 것으로 나타났다. 채취산업의 유병률(과거 12개월간의 질병건수/해당 지역의 노동자수×100,000)은 672로 전체 경제활동인구의 평균 296보다 매우 높은 치수를 기록했다. 코발트, 주석, 바륨, 흑연 흡입으로 인한 폐질환과 석면 먼지 흡입에 따른 폐암도 산업재해로 분류된다.

▷**유병률(prevalence rate)**: 어떤 지역에서 어떤 시점(특정일)에 조사한 이환자(罹患者) 수를 그 지역 인구수에 대하여 나타내는 비율. 보통 인구 1,000명당의 수치로 나타냄. 질환의 만연 정도를 알고 적절한 병상 수를 결정하거나 예방대책을 세우는 데 도움이 됨.

▷**권고안**: 2002~06 일자리에서의 건강과 안전을 위한 공동전략

[http://europa.eu.int/comm/employment\\_social/news/2003/sep/occdis\\_recc\\_en.pdf](http://europa.eu.int/comm/employment_social/news/2003/sep/occdis_recc_en.pdf)

출처: [http://europa.eu.int/rapid/start/cgi/guesten.ksh?p\\_action.getfile=gf&doc=IP/03/1288|0|RAPID&lg=EN&type=PDF](http://europa.eu.int/rapid/start/cgi/guesten.ksh?p_action.getfile=gf&doc=IP/03/1288|0|RAPID&lg=EN&type=PDF)

## 2003년 8월 유로화권 실업률 8.8%, EU 15개 회원국 실업률 8.0%

유로화권의 실업률(계절조정)이 2003년 7월에 이어 8월에도 8.8%를 유지했다고 유로스타트(룩셈부르크 소재 유럽위원회 통계청)가 발표했다. 2002년 8월의 실업률은 8.5%였다. 유럽연합 15개 회원국의 실업률도 7월과 변함없이 8.0%를 유지하고 있다. 작년 8월의 실업률은 7.7%였다.

2003년 7월 및 8월, 2002년 8월 국가별 실업률

(단위: %)

	8월	7월	2002년 8월		8월	7월	2002년 8월
EU 15	8.0	8.0	7.7	이탈리아	-	8.5	9.0
유로화권	8.8	8.8	8.5	핀란드	9.0	9.1	9.1
룩셈부르크	3.8	3.8	2.9	프랑스	9.4	9.4	8.9
네덜란드	3.9	4.1	2.8	독일	9.4	9.4	8.7
오스트리아	4.5	4.5	4.3	스페인	11.4	11.4	11.4
아일랜드	4.7	4.7	4.4	영국	4.9	5.0	5.2
덴마크	5.8	5.7	4.6	그리스	-	-	9.9
스웨덴	5.5	5.5	4.7	미국	6.1	6.2	5.8
포르투갈	7.0	6.9	5.1	일본	5.3	5.3	5.4
벨기에	8.0	8.0	7.3				

남·녀 실업률의 경우에는, 유로화권의 남성 실업률은 2002년 8월의 7.4%보다 0.3% 증가한 7.7%이며, 여성 실업률은 9.9%에서 10.3%로 상승했다. 유럽연합 15개 회원국의 경우는 남성 실업률이 7.0%에서 7.3%로, 여성 실업률은 8.7%에서 9.0%로 증가했다.

25세 미만 청년실업률은 유로화권 평균 16.8%(2002년 8월 16.3%), 유럽연합 15개국의 평균은 15.6%(2002년 8월, 15.1%)이며, 이탈리아가 27%, 오스트리아가 7.4%로 각각 최고와 최저치를 기록했다. 한국의 15~29세 청년실업률은 6.9%(9월 18일 통계청 발표)이다.

2003년 8월 미국의 실업률은 6.1%, 일본의 실업률은 5.3%, 한국의 실업률은 3.3%(9월 18일 통계청 발표)이다.

▷유로화권: 벨기에, 독일, 그리스, 스페인, 프랑스, 아일랜드, 룩셈부르크, 네덜란드, 오스트리아, 포르투갈, 핀란드 11개국.

출처: Eurostat

<http://europa.eu.int/comm/eurostat/Public/datashop/print-product/EN?catalogue=Eurostat&product=3-01102003-EN-AP-EN&mode=download>

## ‘Employment in Europe 2003’ 발행

유럽위원회(EC) 노동사회국은 ‘2003년 유럽의 고용(Employment in Europe 2003)’을 발행하고, 적응

력이 뛰어난 숙련 노동력에게 직업훈련과 경력개발, 노동이동성, 유연한 노동과 고용안정을 보장하는 것이 유럽내 노동생산성 증가와 고용창출을 위한 핵심 요소라고 분명히 밝혔다. 1990년대 후반 이후 나타난 유럽 노동시장의 변화들-여성과 청년층의 노동시장 참가율 증가, 교육수준 상승, 노동 유연성의 범위 확대-로 말미암아 최근 경기 불황 때에는 지난 1990년대 초의 불경기에 비해 노동시장이 더 탄력적일 수 있었으며, 실업보험제도와 인적자원에 대한 투자 등의 적극적 노동시장정책을 시행함으로써 고용 불안정성 증가를 보상하고 노동시장 유연성을 강화했다.

Anna Diamantopoulou EC 노동사회국장은 “이번 보고서의 결과들은 유럽 차원에서 고용창출을 위한 지속적인 노력에 박차를 가하고 있고, 최근의 어려운 경제 상황에도 불구하고 유럽의 경쟁력 강화와 다이내믹 제고를 위한 유럽고용전략(EES)과 리스본 전략이 제대로 진행되고 있다는 것을 보여준다.”고 말했다. EU 전체 회원국의 취업률은 평균 0.4% 증가했으나, 국가별로는 큰 편차가 나타나 룩셈부르크의 경우 취업률이 3.2% 증가했고, 덴마크의 경우에는 오히려 0.7% 감소했다. 가입 예정국들에서도 대부분 실업률이 감소하긴 했으나, 예외적으로 폴란드는 최근 실업률이 20%나 상승했다.

보고서 전반에서 기술개발과 유연성이 강조되고 있고, 주요 내용은 다음과 같다.

- 고령 노동자들이 노동시장을 ‘대체’가 아니라 ‘보완’하고 있다는 증거를 통해, 고령 노동자와 청년 노동자의 고용패턴이 유사성을 보여준다. 고숙련 고령 노동자들의 취업률(61%)은 미숙련 고령 노동자들(31%)의 2배에 달한다. 숙련이 낮은 노동자들이 더 일찍(58.7세, 고숙련자의 경우 62.3세) 노동시장을 떠난다. 최근 고령 노동자들의 증가는 파트타임 일자리가 크게 증가했기 때문이며, 고령 노동자들은 장년층보다 직업훈련의 기회가 훨씬 적다.
- 유럽은 2002년 정보통신산업(ITC)에서 미국보다 높은 성장률을 나타냈으나, 정보통신기술을 사용하는 산업에서의 생산성 증가율은 더 낮았다.
- 비EU 회원국 출신 외국인노동자의 취업률이 EU회원국 출신 노동자들보다 14% 낮고, 고용이 저임금, 저숙련 부문에 치우쳐 있다는 특징이 있다. 그러나 최근에는 고숙련 이민이 증가하고 있어 이 추세에 약간의 변화가 나타나고 있다. 외국인들이 학교교육을 제대로 마치지 못하는 비율도 EU 회원국의 평균인 16.7%보다 높은 35.1%로, 이들의 EU사회로의 통합과 사회의 구조적 변화에 적응을 방해하는 요소로 지적되고 있다.
- 노동시장 유연화의 경향이 뚜렷한데, 전체 EU 회원국 노동자의 18%가 파트타임 노동자이며, 13%가 임시직 노동자(1/2 이상이 비자발적 임시직 노동자, 1/3 이상이 6개월 미만의 단기계약직 노동자)이다. 전체 노동자의 15%가 정기적으로 초과근로를 하고 있고, 그 중 50% 이상이 초과근무수당을 받지 못하고 있다. 전체 노동자의 25% 이상이(특히 서비스직과 판매직, 숙련 육체노동자와 미숙련 노동자들) 정기적으로 법정 근로시간 이외 시간에도 추가근무를 하고 있다. 전체 풀타임 노동자의 8%(영국의 경우 20%) 주당 48시간 이상 근무를 하고 있다.
- 2002년 여성 취업률은 55.6%로 증가했으나 남성의 경우는 약간 감소했다. 성별 임금격차는 모든 EU 국가에 존재한다.

▷ ‘Employment in Europe 2003’ 보고서: 유럽 노동시장 최근 동향을 보고하는 연례보고서로 2003

년 보고서(제15차)는 내년 EU가입 예정 국가들의 노동시장 자료까지 통합한 조사 결과를 보여준다. 주요 고용지표들과 거시경제지표, 단기 전망을 포함한 구체적인 통계자료들이 첨부되어 있다.

[http://europa.eu.int/comm/employment\\_social/news/2003/oct/eie2003\\_en.pdf](http://europa.eu.int/comm/employment_social/news/2003/oct/eie2003_en.pdf)

출처: [http://europa.eu.int/comm/employment\\_social/news/2003/oct/eie2003\\_en.html](http://europa.eu.int/comm/employment_social/news/2003/oct/eie2003_en.html)

## 유럽위원회(EC), 전자파 노출로 인한 산재 예방을 위한 협정 체결

유럽위원회는 발전산업, 라디오와 TV 전송 안테나, 휴대폰 안테나, 금속산업의 용광로 등에서 방출되는 전자기와 전자파에 노출된 노동자들의 건강과 안전을 보호하기 위해 사용자들이 노동자들이 전자기에 노출된 위험 정도를 평가할 것을 요구하는 지침을 제정했다. 지침에는 전자파 노출 최고 수준을 규정하고 있고, 사용자들이 취해야 할 예방조치의 단계들도 제시하고 있으며, 사용자들에게 위험에 대비한 적절한 정보와 훈련을 제공할 것도 규정하고 있다.

이 지침은 전체 산업부문에 적용되는 것이나 주로 방사능 노출도가 높은 제철산업 등의 중공업 종사자와 장기간 라디오나 TV 방송설비, 레이더 설비와 휴대폰 기지국 근처에서 일하는 노동자와 도난방지 장치 주변에서 오랜 기간 전파에 노출된 노동자 등에 해당된다.

이 지침은 산재 예방을 위한 4가지 지침 중 3번째로 채택된 것이며, 지금까지 소음, 진동으로 인한 산재 예방 지침이 채택되었고, 유럽위원회에서는 내년에 광학 방사능(optical radiation)으로 인한 산재 예방 지침이 제안될 예정이다.

출처: [http://europa.eu.int/comm/employment\\_social/news/2003/oct/emf\\_en.html](http://europa.eu.int/comm/employment_social/news/2003/oct/emf_en.html)

## 직장 밖에서의 남녀평등에 관한 지침 제안

유럽집행위원회(European Commission)가 지난 11월 5일 직장 밖에서의 남녀평등(Equal treatment between men and women outside the workplace)에 관한 지침을 만들기 위한 제안을 했다. 동 제안은 특히 상품 및 서비스 제공 및 접근성에 대한 평등을 강조하였는데, 이에 따르면 연금이나 생명보험의 보험료/보험금을 결정하는 데 있어 성별의 차이를 두는 행위는 앞으로 금지될 것이다. 동 제안은 유럽의회의 논의를 거쳐 이사회(Council of Ministers)에서 만장일치로 채택되어야 그 효력이 발생된다.

동 제안은 유럽연합으로 하여금 성별, 인종, 종교, 장애, 연령, 성적 취향 등에 의거한 차별에 항의하는 유럽연합 조약 제13조에 근거하고 있다. 집행위원회(EC)는 이번 제안을 통해 상품 및 서비스 제공에 있어 특히 심각하게 드러나는 성별에 따른 차별 문제를 해결하기 위한 노력을 집중하고 있는 것이다.

### (예) 보험상품

대부분의 경우, 여성들은 남성에게 비해 더 높은 연금 보험료를 내거나, 혹은 더 적은 연금을 받아왔다. 반대로 남성들은 생명보험 보험료를 더 많이 내온 것이 일반적이다. 이는 여성이 남성보다 더 오래 산다는 통념에 기인한 것이다. 그러나 이러한 성별 차이보다도 개인의 경제사회적 환경, 결혼 여부, 거주지역, 흡연 정도 등 다른 요인들이 더 크게 작용하고 있는 것이 사실이다. 건강보험에 대해서도 여성들은 임신과 출산의 가능성 및 그에 따른 위험 부담으로 인해 더 비싼 보험료를 지불하여 왔다. 이 경우, 차

세대 생산이라는 혜택은 사회 전체로 공유되는 반면, 그 비용은 여성이라는 일부 구성원만이 지불하고 있는 현실인 것이다.

동 제안이 공식 유럽지침으로 채택될 경우 위와 같은 차별행위는 금지될 것인데, 보험업계의 운영방식을 수정해야 하는 기술적 소요 시간을 배려하여 6년이라는 과도 기간을 인정하고 있다.

출처: EU Press Releases IP/03/1501 (Brussels, 5 November 2003) <http://europa.eu.int>

## 다양성 정책들이 기업경영에 도움이 된다는 보고서 발간

유럽위원회(EC)는 ‘다양성의 비용과 편익(the costs and benefits of diversity)’이라는 보고서를 발행하고 인종과 성, 종교와 육체적 장애 및 연령 등의 조건에 대한 통합을 추구하는 다양성 정책들이 기업들에 단기적으로는 물론이고 장기적으로도 이익을 준다는 결과를 제시했다. 이 보고서는 다양성 정책의 시행으로 기업에 대한 소비자들의 평판이 좋아지며, 인적자원의 질이 개선된다는 장기적인 이익이 발생했을 뿐만 아니라, 단기·중기적으로도 노동력 부족이 해소되어 현금 유입이 원활해지고 새로운 시장 개척이 가능해지며, 기존 시장에서도 생산성 향상과 비용절감이 이루어진다고 주장한다.

이 보고서는 다양성 정책을 시행하고 있는 유럽연합 4개국 내 200개 기업을 대상으로 한 설문조사와 다양성 증진 프로그램을 시행하고 있는 6개국의 8개 케이스 스터디 결과와 다양성 정책과 밀접한 연관이 있는 48개 기관(노총, 경영단체, 정부기관, 평등위원회, 비정부기구)과의 인터뷰를 바탕으로 만들어졌다. 전체 설문대상 기업 중 69%가 다양성 정책의 시행으로 기업의 평판이 높아졌다고 답했고, 62%는 이 정책이 능력있는 인력 모집에도 기여를 했다고 답했다. 58%가 실질적인 다양성 증가가 동기부여와 효율성을 증진시켰다고 답했고, 기업혁신에 도움이 되었다는 답이나 서비스 수준과 소비자 만족도 향상, 그리고 노동력 부족 극복에 도움이 되었다는 답들도 각각 57%를 차지했다.

다양성 증진을 위해 EU에서 채택된 차별금지에 관한 지침은 인종과 민족간 평등에 대한 지침과 작업장에서의 평등에 관한 지침 두 가지인데, 모두 2000년 채택되었다. 인종과 민족의 평등에 관한 지침은 국가별 이행 마감일이었던 2003년 7월 19일까지 전체 회원국 중 7개 국가만이 완전한 이행을 했고, 따라서 유럽위원회는 이를 위반한 나머지 국가들에 대한 일차적인 대응 절차를 시작하려 한다. 작업장에서의 평등에 관한 지침의 경우에는 이행 마감일이 2003년 12월 2일이며 현재까지 2개 회원국만이 이를 자국법에 도입한 상태이다.

출처: [http://europa.eu.int/comm/employment\\_social/news/2003/nov/diversity\\_policy\\_en.html](http://europa.eu.int/comm/employment_social/news/2003/nov/diversity_policy_en.html)

## 2004년 4월 26~28일 고용포럼, Employment Week 개최

유럽의 고용, 경제개발과 직업훈련정책에 관한 중요한 포럼의 하나로 보통 매년 11월에 개최되었던 Employment Week의 제11차 포럼이 EU 차원의 고용과 경제정책 이행과 보조를 맞추기 위해 5개월 후인 내년 2004년 3월 26~28일 벨기에의 수도 브뤼셀에서 열린다. 이 포럼은 중요한 정보 공유의 장인 동시에 최고의 지식과 인적교류를 도모할 수 있는 장으로서 활동가들과 정책 결정자들을 연결하고 최근의 고용 동향과 정책에 대한 토론을 할 수 있는 기회를 제공한다.

포럼의 핵심 주제는 ‘유럽통합의 중요한 자산으로서의 인적자원’이다. 세부 주제는 경제개발에 있어서 인적자원의 역할, 유럽구조기금(European Structural Fund)의 미래, 숙련과 이동성 계획(Skills and Mobility Action Plan)의 이행 등이 다루어지며, 이 주제들 이외에도 이주, 인적자원개발에 있어서 사회적 파트너들의 역할, 민간 파트너십과 공공파트너십의 운영, 고령노동자, 작업장에서의 학습 등에 관한 토론이 이루어질 예정이다.

▷**Employment Week 공식 홈페이지:** <http://www.employmentweek.com/>

출처: [http://europa.eu.int/comm/employment\\_social/news/2003/nov/empl\\_week\\_2004\\_en.html](http://europa.eu.int/comm/employment_social/news/2003/nov/empl_week_2004_en.html)

## **유럽위원회 노동사회국, ‘노동법과 작업조직(Labour Law and Work Organisation)’의 홈페이지 개통**

유럽위원회(EC)의 노동사회국은 EU 회원국가의 노동법과 작업조직에 관련된 주제의 출판물, 문서, 법령에 관한 정보들을 모아둔 홈페이지를 개통했다. 일반인들 뿐 아니라 사회적 당사자들과 연구자들 및 각 국가의 행정가들에게도 유용한 정보 소스로 활용될 것이다.

EU의 노동법 관련 지침들과 각 지침의 이행보고서, 주제별로 분류된 노동법 관련 문서들, 작업조직에 관련된 문서들이 제공된다.

▷**홈페이지:** [http://europa.eu.int/comm/employment\\_social/labour\\_law/index\\_en.htm](http://europa.eu.int/comm/employment_social/labour_law/index_en.htm)

출처: [http://europa.eu.int/comm/employment\\_social/news/2003/nov/labour\\_law\\_en.html](http://europa.eu.int/comm/employment_social/news/2003/nov/labour_law_en.html)

## **ICFTU International Confederation of Free Trade Unions**

### **IFC 차관시 국제노동기준 고려 제안에 환영**

세계은행 국제금융공사(International Financial Corporation)의 부회장인 Peter Woicke에게 보낸 공개 서한에서, 국제자유노조연맹(ICFTU) 사무총장 Guy Ryder는 결사의 자유, 단체협상, 차별, 아동노동 및 강제노동 등 주요 국제노동기준에의 부합을 추후 IFC 차관 조건으로 삼도록 ICF 이사회에 건의하겠다고 밝혔다. Woicke의 제안을 환영하며, 이 제안이 실행으로 이어질 수 있도록 적극 협조하겠다고 밝혔다.

지난 23일 발표된 Woicke의 동 제안은 앞으로 6개월 내 IFC 이사회에서 심중 논의를 거쳐 IFC 경영 그룹 및 개발효과위원회에서 정식으로 논의되어 결정될 예정이다.

▷**공개서한:** <http://www.icftu.org/displaydocument.asp?Index=991218472>

출처: <http://www.icftu.org> (ICFTU Online 136/260903)

### **APEC 지도자들이 여전히 노동문제에는 무관심하다며 비판**

지난 20~21일간 방콕에서 제11차 APEC 정상회담이 개최되었다. APEC 정상들은 21일 발표된 성명을 통해 자유무역투자를 기조로 한 ‘보고르 목표(Bogor Goals)’ 달성을 위해 전진할 것과 WTO 무역협

상을 재개할 것을 재확인하였으나, 노동자 문제에 관해서는 전혀 언급하지 않았다고 국제자유노조연맹(ICFTU)은 비판하였다.

“APEC 정책이 단순히 탈규제(deregulation)를 위하기보다는, 고용조건 향상, 양질의 일자리 창출, 생산성 증가 등을 목표로 해야 할 것이다. 그 중에서도 양질의 일자리 창출에 그 초점을 두어야 할 것이다. 이것이 달성되지 않고서는 불평등이 점점 심화되어 결국 사회 전체를 뒤흔들게 될 것이다. APEC 국가들에 닥친 경제사회 문제들을 풀어나가는 데 중요한 선제요건은 바로 노동조합과의 대화이다.” 라고 ICFTU 사무총장 Guy Ryder는 말한다.

최근 APEC 정상회담에서 대부분의 정상들이 APEC 프로세스에 노동조합이 더욱 활발하게 참여할 것에 동의하였으나, 올해 개최국인 태국의 총리는 APEC 노조대표들과의 회담 자리에 노동부 장관을 대신해 참석하게 함으로써 개최국부터가 노조와의 대화를 경시여긴다는 비판을 받았다. 또한 올해 정상회담에서도 그 동안 노조에서 제기해 온 ‘APEC노동포럼’에 대한 언급이 없어 노조 대표측의 원성을 샀다.

▷APEC 포럼 방콕 성명서: [http://www.apecsec.org.sg/apec/leaders\\_\\_declarations/2003.html](http://www.apecsec.org.sg/apec/leaders__declarations/2003.html)

출처: <http://www.icftu.org> (ICFTU Online 147/211003)

## 개발재원 마련에 관한 UN회의에 일관성 요구

자원 이동 촉진과 빈곤근절, 세계경제의 지속가능한 성장을 위한 몬테레이 합의(Monterrey Consensus)\*가 채택된 지 1년 반이 지났고, 그 동안 이행된 몬테레이 합의를 평가하기 위한 제58차 UN총회 개발재원 마련에 관한 고위급 회담\*\*이 2003년 10월 28~30일 뉴욕에서 열렸다. 이 회담에 참가하는 노조대표들은 밀레니엄 개발 목표의 성과가 부진했음을 주장하고 지속가능한 발전과 좋은 일자리(decent job) 창출을 위해서는 국제금융기구(IFI, 즉 IMF와 WB)과 WTO, UN기구들의 정책에 일관성이 필요성을 제기했다.

노조대표들은 IFI, WTO와 UN이 UN과 UN 산하 특수기구들을 세계적 지배 체도의 중심에 위치시킬 수 있도록 하는 새로운 상관관계 협정을 체결할 것을 요구했는데, ILO를 중심축으로 핵심근로기준을 증진시키고 ‘노동의 기본원칙과 권리에 관한 ILO 선언’을 통해 노동자를 보호할 수 있어야 한다고 주장했다. Ryder 국제노련(ICFTU) 위원장은 이런 맥락에서 국제금융공사(IFC)\*\*의 부회장 Peter Voike가 IFC에 제시한 개발재원 대출이나 투자의 ‘보호조항’으로 핵심노동기준을 도입한다는 내용이 이사회에서 채택된다면 ‘올바른 세계화로 나아가는 커다란 발걸음’이 될 것이라고 말했다.

\* 몬테레이 합의(Monterrey Consensus): <http://www.un.org/esa/ffd/aconf198-11.pdf>

전세계의 빈곤퇴치를 위해 개도국의 개발재원을 마련하기 위해, 2002년 3월 멕시코 몬테레이에서 열린 UN 개발재원회의에서 채택된 합의서로 주요 내용은 다음 여섯가지이다. ① 개발을 위한 국내재원 조달 강화, ② 개발을 위한 국제재원 조달, ③ 개발재원 마련을 위한 무역의 확대, ④ 공적개발원조(ODA)를 통한 개발원조의 증대, ⑤ 대외채무의 위협에 대한 대응, ⑥ 개발지원을 위한 국제통화·금융·무역 제도의 강화

\*\* 개발재원 마련에 관한 고위급 회담(High-Level Dialogue on Financing for Development):

[http:// www.un.org/esa/ffd/ffd1003ga-hileveldialogue.htm](http://www.un.org/esa/ffd/ffd1003ga-hileveldialogue.htm)

### \*\*\* 국제금융공사(IFC)

세계은행(WB) 조직-IBRD(국제부흥개발은행), IDA(국제개발협회), IFC(국제금융공사), MIGA(국제투자보증기구)-의 하나로 개도국의 민간부문에 대한 투자와 대출을 담당한다.

출처: <http://www.icftu.org/displaydocument.asp?Language=EN&Index=991218545>

## 유럽식 사회모델을 부정한 IMF 비판

국제자유노련(ICFTU)은 지난 11월 6-7일간 워싱턴에서 개최된 국제통화기금(IMF)과 세계은행(World Bank)과의 자문회의에서, 최근 유럽식 사회모델에 대한 공격적인 보고서를 발표한 IMF에 대해 강도 높게 비판하였다. ICFTU는, 지난 4월에 발표된 '세계경제전망(World Economic Outlook)'에 수록된 '실업과 노동시장체제: 왜 개혁이 필요한가(Unemployment and labour market institutions: why reforms pay off)'라는 제목의 보고서가 미국이 주도하는 신자유주의적인 이념으로 가득 차 있으면서 정작 유럽의 노동시장 현실은 제대로 반영하지 못했다고 주장하였다.

유럽노동조합연맹(European Trade Union Confederation)의 John Monks 사무총장은 다음과 같이 피력하였다: "IMF가 유럽식 사회모델이 구시대적이라는 보수적인 생각을 그대로 반영하고 있다는 점은 매우 실망스럽지만 놀랄 만한 일은 아니다. 미국식 방법이 유일한 것은 아니며, 경제를 운용하는 데 있어 최선의 방법은 더더욱 아니다. 유럽의 복지국가정책, 단체협약제도, 공공서비스 등은 평등과 문명이라는 점에서 미국이 오히려 배워야 할 점이다."

ICFTU는 IMF 보고서의 방법론적 오류를 지적하는 두 편의 반박논문을 제출하면서, 특히 유럽이 미국식 노동시장체제 모델을 따른다면 실업률이 떨어질 것이라는 결론에 대해 비판하였다. 또한, 동 보고서가 유럽의 노동시장체제와 노동조합의 활동에서 얻는 중요한 이익을 간과하고 있다며, 유럽 정부들이 신자유주의적인 경제이론에 입각한 동 보고서를 그대로 받아들인다면 유럽 전역의 수백만 근로자들의 생활에 심각한 해를 끼칠 수도 있을 것이라고 우려를 표명하였다.

출처: <http://www.icftu.org> (ICFTU Online 156/061103)

## 노조와 시민사회 연대 강조

국제자유노련(ICFTU)은 지난 11월 13일 파리에서 개최된 '유럽사회포럼(European Social Forum)'에서 노동조합운동이 시민사회운동과 좀더 긴밀한 관계를 맺어야 한다는 유럽노동조합의 주장을 지지하였다. 또한 '유럽노동조합포럼(European Trade Union Forum)'에서 Guy Ryder ICFTU 사무총장은 시민사회운동이 비록 비노조적인 성격을 띠고 있기는 하지만 합법적인 보호에서 제외된 모든 근로자들을 보호하기 위한 사회보호책과 지배구조 개선을 위해 투쟁한다는 동일한 목적의식하에 상호연계하는 것이 필요하다고 강조하였다. 그는 또한 "세계시장은 전 세계적 차원의 규칙을 필요로 한다. 이제 더 이상 하나의 국가 차원에서의 지배구조로는 충분하지 않은 것이다. 노동조합이 보다 효율적인 세계적 행동주체로 거듭나기 위해 사용자들과의 협상능력을 키우는 한편 비노조적 성격의 시민사회와도 연대하여, 정부정책

에 영향력을 행사하고 공공서비스를 보호하는 데 힘을 모아야 할 것이다.”라고 주장하였다.

출처: <http://www.icftu.org> (ICFTU Online 158/141103)

## 보다 공평한 미주 자유무역지역화 협상을 위한 행진

국제자유노련(ICFTU)은 이번 주 마이애미에서 개최되는 미주 자유무역지역화(Free Trade Area of the Americas, FTAA)를 위한 회의에서 근로자의 기본권리를 협상 중심에 둘 것을 강력히 요구할 예정이다. ICFTU는 11월 20~21일 양일간의 FTAA 회담에 참가하는 34개국 대표들을 설득하여 시민사회와 노동조합과의 자문을 통해 보다 민주적인 협상 결과를 이끌어내고자 한다. 이를 위해 중남미·카리브해 지역 수만 명의 근로자들은 20일 마이애미에서 미국, 캐나다 근로자들과 함께 현 FTAA가 고용 및 근로자 권리에 미치는 부정적인 영향들을 알리고 좀더 공평한 FTAA를 위한 대행진을 계획하고 있다.

출처:<http://www.icftu.org> (ICFTU Online 162/191103)

## ILO International Labour Organization

### 화학산업에서의 고용안정성과 노동유연성 보고서

최근 ILO에서 발행한 보고서(화학산업에서 고용 유연성제도의 관행과 고용 유연성이 노동생활의 질에 미치는 영향)\*에 따르면 지난 20년간 동아시아 지역의 화학산업의 고용규모가 2배 증가한 반면, 화학산업 전반에 걸쳐 노동력의 규모는 세계 대부분의 지역에서 점차 감소하는 경향을 보인다. 이 보고서는 10월 27~31일 열리는 화학산업의 고용 안정성과 노동유연성, 여성참가율 신장, 직업훈련과 기술개발, 산업재해와 노사관계 등을 다루는 노사정회의\*\*에서 논의된다.

화학산업의 고용은 1994년 9백만이 넘는 수준으로 최고점을 기록한 후 감소해서 1997년에는 790만 명 수준이었다. 그런데 동아시아 대부분 지역에서는 1980년 240만명에서 1995년 610만명으로 고용이 크게 증가했다. 특히, 중국의 화학 노동자는 1980년 180만명에서 1999년 540만명으로 약 20년간 2배가 넘게 증가했다.

유럽의 경우에는 1992년의 고용이 190만명으로 가장 높았고, 1997년에는 120만명으로 감소했다. 중부유럽과 동유럽 국가의 29~50% 수준으로 일자리가 줄어들어서 고용감소가 심각한 것으로 나타났다.

화학산업에서의 고용은 기업 인수합병과 생산성 향상, 설비과잉, 민영화와 기술변화에 영향을 받는데, 2000년 9월부터 2001년 8월 사이에 20대 화학기업에서 인수합병을 통해 43천 개가 넘는 일자리가 사라졌다. 유럽의 화학산업은 이윤이 높은 특수상품 생산과 생산성 향상을 위해 다른 지역으로 이동했고, 이에 따라 단위노동비용은 비교적 안정적인 상태를 유지하고 있다(과거에는 노동비용과 생산성이 모두 50% 정도씩 상승했다). 이행기에 있는 국가들을 제외하면, 최근 몇 년간 화학산업에서의 실질임금은 상승한 것으로 나타났다. 같은 국가내의 타산업 종사자와 비교할 때에도 높은 훈련요건을 충족함에 따라 임금수준도 높은 것으로 나타났다. 과거 10년간 화학자들과 화학기술자들의 임금은 지속적으로 상승했다.

화학산업에서도 노동력의 고령화 문제가 우려되고 있으며, 일부 기업에서는 젊은 노동자들에게로의 기술이전에 어려울 정도이다. 미국에서 화학자들의 평균 연령은 1990년 41.3세에서 2002년 45.1세로 높아졌고, 일본의 경우 50세 이상 노동자 비율이 1984년 12.8%에서 1994년 21.7%로 증가했다.

노조가 조직되어 있는 42개 주요 화학제품 제조 국가의 노동자들 중 93% 정도가 주당 40시간 이하로 근무한다. 아프리카, 아시아, 라틴아메리카와 이행정 국가의 노동자들이 유럽보다 노동시간이 길다. 2000년 연간 평균 노동시간은 2,040.8시간이며, 덴마크가 1,665시간으로 최소를, 타이가 2,808시간으로 최고를 기록했다. 화학산업에서 지속적인 교대근무는 불가피한 일이다.

**\* ILO 보고서 ‘화학산업에서 고용유연성제도의 관행과 고용유연성이 노동생활의 질에 미치는 영향’:**

<http://www.ilo.org/public/english/dialogue/sector/techmeet/tmwfci03/tmwfci-r.pdf>

**\*\* ILO 화학산업 산별 노사정회의:**

<http://www.ilo.org/public/english/dialogue/sector/techmeet/tmwfci03/index.htm>

출처: <http://www.ilo.org/public/english/bureau/inf/pr/2003/44.htm>

## 여성선원 관련 보고서 발행

국제노동기구(ILO)에서 최근 발행한 보고서 ‘여성 선원: 세계고용정책과 실제’는, 이제껏 관심의 대상 밖이었던 여성 선원에 대한 최초의 보고서이다. 전 세계적으로 약 87,000여 명의 선박에서 일하고 있는 125만 선원들 중 현재 여성이 차지하는 비율은 겨우 1~2%에 불과하지만, 빠른 증가추세를 보이고 있는 가운데, 동 보고서는 그들이 직면하고 있는 직장내 차별과 성희롱 등의 문제점을 지적하고 있다. 동 보고서는 영국 카디프에 위치한 선원국제연구센터(Seafarers International Research Centre)에서 ILO 제출용으로 작성한 것으로, 여성 선원들의 지역별 고용의 차이 및 업무에 대해 분석하였다.

▷보고서 소개: <http://www.ilo.org/public/english/support/publ/women.htm#top>

출처: ILO Press releases (ILO/03/42) <http://www.ilo.org/public/english/new/index.htm>

## 서비스 부문에서 직장 내 스트레스와 재해 문제 해결을 위한 회의 개최

10월 8~15일, ILO 제네바 본부에서는 노사정 대표 36인이 모여, 직장내 스트레스와 재해 관련 ILO 가이드라인과 정책, 관행 등을 재검토하고 각 국가의 법을 보완할 수 있는 새로운 실천요강을 제정하기 위한 회의가 열렸다.

실천요강은 산업안전과 보건에 대해 ILO의 기술적 기준을 제시하는 것으로, 예방과 보호정책이 기본이 되며, 일반 원칙과 특별한 작업환경하에서의 노동자의 건강과 교육 및 훈련, 기록 보건, 담당 기관, 사용자, 노동자, 제조업자와 공급자의 역할과 의무, 협의와 협동에 관한 구체적인 지침들로 이루어진다.

▷실행강령 초안: <http://www.ilo.org/public/english/dialogue/sector/techmeet/mevsws03/mevsws-cp.pdf>

출처: <http://www.ilo.org/public/english/dialogue/sector/techmeet/mevsws03/index.htm>

## 288차 이사회, 세계화의 사회적 측면 등에 관한 논의

국제노동기구(ILO)의 제288차 이사회가 11월 6~21일간 개최되었다. 이번 이사회에서는 세계화의 사회적 측면에 대한 논의 및 벨라루스 결사의 자유 문제, 미얀마 강제노역건 등에 이르기까지 다양한 논의가 진행된다.

17일에 열린 ‘세계화의 사회적 측면에 관한 작업반(Working Party on the Social Dimension of Globalization)’ 회의에서는, ‘기업의 사회적 책임과 국제노동기준’ 및 ‘좋은 지배구조를 위한 정책 및 사회적 파트너십’에 관한 보고서에 대한 논의가 이루어졌다. 동 회의는 세계화의 이익을 공유하고 좀더 포괄적인 세계화를 이루기 위한 참신한 아이디어와 정책을 마련하기 위한 목적으로 지난 2002년에 설립된 ‘세계화의 사회적 측면에 관한 세계위원회(World Commission on the Social Dimension of Globalization)’의 일환으로서, 현재 동 위원회는 Tarja Halonen 핀란드 대통령과 Benjamin Mkapa 탄자니아 대통령이 위원장을 맡고 있다.

이 외에도, 이사회 산하 고용사회정책위원회는 ‘세계사회신탁(Global Social Trust)’ 및 ILO 양질의 고용 프로그램하에 진행되고 있는 시범 사업들에 관한 보고서를 논의한다. 특히, ‘세계사회신탁’의 개념은 원조국의 개별 기부자들이 수혜국들과 함께 모여 지속가능한 사회보장 시스템을 확장하고자 한다는 데 그 참신성이 있다.

### ▷ 제288차 ILO 이사회 프로그램

<http://www.ilo.org/public/english/standards/relm/gb/docs/gb288/pdf/gb-p.pdf>

출처: ILO Press releases (ILO/03/45) <http://www.ilo.org/public/english/new/index.htm>

## 제10회 아프리카 지역회의, 고용중심의 개발계획

오는 12월 2~5일간 이디오피아의 수도 아디스 아바바에서 개최되는 제10회 국제노동기구 아프리카 지역회의에는 아프리카의 노동자, 사용자 및 노동장관들이 함께 모여 빈곤 탈피와 고용을 중심으로 한 개발·성장전략을 논의할 예정이다.

이번 회의에 보고되는 ILO 보고서 ‘아프리카 발전을 위한 양질의 일자리(Decent Work for Africa’s Development)’에서도 나타나 있듯이 이번 개발 아젠다의 중심은 고용창출이다. 동 보고서를 통해 ILO는 “오늘날 아프리카는 심각한 빈곤 부담과 불공정한 국제경제체제에 맞서 힘겹게 싸우고 있는 한편 고용창출이라는 중요한 문제를 해결해야 한다.”라고 강조하고 있다.

현재 아프리카는 전체 인구의 절반 가량인 3억명 이상의 사람들이 하루 1달러 미만의 극심한 빈곤생활을 하고 있으며, 지역간 빈곤의 수준이나 빈부 격차가 세계에서 가장 심한 지역으로 조사되고 있다.

### 제10회 ILO 아프리카 지역회의 주요 내용

- 2004년 부르키나 파소에서 아프리카 연합(African Union)이 주최할 예정인 ‘고용과 빈곤에 관한 아프리카 특별 정상회의(AU Extraordinary Summit of Heads of State and Government on Employment and Poverty Alleviation in Africa)’ 준비회의
- ‘아프리카 지역내 청소년들을 위한 양질의 일자리’를 주제로 한 총회

- 사회적 대화와 노사정 삼자주의(tripartism)의 역할에 관한 심층논의
- 아프리카 사회안전에 관한 세계캠페인(Global Campaign on Social Security in Africa) 발족

▷ 제10회 ILO 아프리카 지역회의 공식 홈페이지

<http://www.ilo.org/public/english/region/afpro/abidjan/arm/index.htm>

▷ ILO 사무총장 보고서: Decent Work for Africa's Development

<http://www.ilo.org/public/english/standards/reln/rgmeet/10afm/dg-rep2.pdf>

출처: ILO Press releases (ILO/03/46) <http://www.ilo.org/public/english/new/index.htm>

## **OECD Organisation for Economic Cooperation and Development**

### **침체도시지역 기업가정신과 지역개발에 관한 국제회의**

지난 10월 7~8일간 로마에서는 ‘침체도시지역에서의 기업가정신과 지역개발(Entrepreneurship and Local Development in Distressed Urban Areas)’이라는 주제의 국제회의가 개최되었다. OECD의 지역 경제고용개발프로그램(LEED)과 로마시에서 공동 주최한 동 회의에서는 i) 도시내 침체지역에서의 고용 창출과 개발 도모를 위한 OECD 회원국의 현 정책과 실행현황을 검토하고, ii) 다양한 정책들의 장단점을 비교하여 성공요인과 실패극복 방안을 논의하며, iii) 침체지역에서의 기업가정신을 복돋기 위한 도시 개발 관련 부처에서의 역할에 관한 열띤 토의가 이어졌다.

출처: OECD/LEED Flash No. 8, Summer 2003

### **9월 29~30일 노동장관회의 개최**

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

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

노동장관 회의와 관련해서 OECD의 계간지 OECD Observer에서는 각국 노동장관들에게 “고용창출을 위해 현재 어떤 정책을 사용하고 있는지, 더 나은 일자리 마련을 위해서는 어떤 제안을 하고 있는지”를 질문했다. 프랑스의 프랑수와 피용 장관은 ‘고용증진과 평생교육(prompting employment and lifelong learning)’, 캐나다의 제인 스트와트 장관은 ‘혁신주의적 문화(Innovation culture)’, 핀란드의 따르타 필라토브 장관은 ‘실업문제 해결(Tacking unemployment)’, 일본의 치카라 사카구치 장관은 ‘원스톱 공공고용센터(One-stop centers)’, 멕시코의 카를로스 아바스칼-카란자 장관은 ‘인적자원(Human capital)’, 뉴질랜드의 스티브 마하레이 장관은 ‘능력개발(Building capability)’, 영국의 데스 브라운 장관은 ‘연령차별 없는 고용(Age-positive campaign)’이라고 답했다.

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

▷OECD Observer 관련 특집: [http://www.oecdobserver.org/news/categoryfront.php/id/1068/2003\\_Employment\\_Ministerial\\_Spotlight.html](http://www.oecdobserver.org/news/categoryfront.php/id/1068/2003_Employment_Ministerial_Spotlight.html)

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

## 일본, 아일랜드와 오스트리아의 여성들에게 가족부양과 경력추구는 상호 배타적

세금과 정부 보조금, 육아정책과 고용정책이 가정을 가진 노동자들의 직장생활에 어떤 영향을 미치며, 가정생활에는 어떤 영향을 미치는지를 조사한, ‘아이들과 상사들:오스트리아, 아일랜드, 일본에서 직장생활과 가정생활의 조화(Babies and Bosses: reconciling work and family life in Austria, Ireland and Japan)’를 발행했다. 대부분의 OECD국가와 마찬가지로 이 세 국가의 여성들의 사회진출 욕구가 커지고 있고, 가정생활, 특히 어린 자녀의 양육과 직장생활의 병행이 가능하도록 많은 정책들이 도입되었다. 그러나 출생률은 지속적으로 감소하고 있어서 미래 노동력 부족이 우려되므로, 육아보조와 더불어 고용을 증가할 수 있는 정책들을 마련할 필요성이 제기되었다.

일본의 예를 들면, 여성 노동자들이 남성들과 같은 비율로 노동시장에 참여한다면 노동력 부족현상은 문제시되지 않을 수가 있다. 그러나 일부 정부정책과 고용정책은 여성들의 출산 후 노동에 부정적인 영향을 주는 것으로 나타났고, 이들을 노동시장으로 유인할 수 있는 유연한 노동시간과 괜찮은 일자리와 적당한 임금, 그리고 경력개발의 기회를 마련할 필요가 있다. 최근 약 70%의 일본 여성 노동자들이 자녀를 출산 후 직장을 그만두는데, 자녀가 성장한 후 노동시장으로 복귀할 경우, 저임금의 불안정한 일자리를 갖게 될 가능성이 높다. 정부는 기업의 배우자 수당에 개입함은 물론이고, 의료보험과 연금을 통해서 여성들이 별로 많지 않은 양 이상의 임금을 받도록 하고 있다. 따라서 출산 후 노동시장에 복귀하는 여성들은 제대로 능력을 발휘하지 못하는 경우가 많다. 고등교육을 받은 여성들도 직장생활과 육아를 병행하는 데 어려움을 겪고 있다. 대학교육을 받은 일본 남성의 95%가 취업을 하고 있는 데 비해, 여성들의 경우에는 65%만이 취업하고 있는 것으로 나타났다.

오스트리아는 아동복지에 신경을 많이 쓰는 국가로, 공공지출의 상당한 부분을 가족수당에 사용하고 있고 빈곤아동의 비율이 적다. 다른 OECD국가와 비교했을 때, 오스트리아에서는 아이를 양육하는 기간 중에 부모 중 한 사람이 풀타임 직장을 가진 가정에 대한 정부의 지원비율이 매우 높다. 따라서 한쪽 부모가 오랜 기간 동안 일을 하지 않아도 재정적으로 문제가 없는 경우가 많으며, 실제로 많은 엄마들이 출산 후 오랜 기간 동안 노동시장에서 이탈해 있으며, 이후에는 직장생활을 재개하는 데 어려움을 겪는다. 그리고 아이들이 아직 어렸을 때 직장 복귀를 결심할 경우에도 제대로 된 육아시설의 부족으로 저임금의 승진기회가 없는 파트타임 일자리를 구하는 것 이외에는 선택의 여지가 별로 없다.

전통적으로 가족이나 친구들이 일하는 엄마가 있는 아이들을 보살펴 주었던 아일랜드에서도 유사한 육아시설 부족이 나타난다. 일하는 여성이 증가함에 따라, 이런 전통적인 방식의 아이보기가 줄어들고 있다. 아일랜드의 여성고용은 1994년 이후 15% 늘어나 54%에 이르며, 25~29세인 젊은 여성들의 취업률은 78% 수준으로 대부분의 OECD 국가보다 높다. 앞으로 여성들의 사회 진출이 늘어남에 따라 공식

적인 육아기관의 필요성이 늘어날 것이며, 여성들의 고용기회 증진을 위해, 특히 저소득 가정의 육아를 위한 공공투자도 필요할 것으로 생각된다.

▷OECD의 가정친화적 정책 홈페이지: [www.oecd.org/els/social/familyfriendly](http://www.oecd.org/els/social/familyfriendly)

출처: [http://www.oecd.org/document/53/0,2340,en\\_2649\\_201185\\_18355573\\_1\\_1\\_1\\_1,00.html](http://www.oecd.org/document/53/0,2340,en_2649_201185_18355573_1_1_1_1,00.html)

## UN United Nations

### 소규모 신용대출로 가난에 맞서다!

소규모 신용대출(microcredit)이 저개발국가, 특히 빈곤 여성들을 가난에서 벗어나게 하는 가장 효율적인 방법인 것으로 나타났다. 저개발국, 내륙국, 작은 섬나라 등을 대변하는 유엔의 고위 대표인 Anwarul K. Chowdhury는 지난 10월 9일 유엔총회에서 저개발국가의 시골지방 사람들 대부분이 하루하루 치열한 생존 싸움을 하고 있다고 보고하면서, 소규모 신용대출이 이들에게 유용한 금융서비스를 제공하는 가장 효과적인 방법이라고 말했다.

유엔통계에 의하면, 이 같은 소규모 대출을 받는 사람들은 지난 1997년 760만명에서 2001년에는 무려 2,680만명으로 크게 증가하였으며, 그 중 대다수(약 2,100만명)가 여성이다.

출처: UN News Centre <http://www.un.org/news> (Oct 9)

### 전자정부의 효율성에 관한 문제 제기

유엔 회원 국가들의 약 91%가 정부 인터넷 서비스를 개시하고 있으며, 전 세계적으로 빠른 속도로 전자정부가 들어서고 있다. 그러나, 지난 4일 발표된 한 유엔 연구는 이러한 '전자정부'의 비용대비 효율성에 관해 문제를 제기하고 있다. 멕시코에서 개최된 '제5차 세계 정부혁신 포럼'에서 발표된 '2003년 세계 공적부문 보고서: 기로에 선 전자정부(World Public Sector Report 2003: E-Government at the Crossroads)'에 따르면, 후진국은 물론 선진국에서도 전자정부사업의 성공률은 매우 낮으며, 특히 보안과 사생활 침해 등이 문제가 되고 있는 것으로 나타났다. 또한, 인터넷 이용자들 중에서도 겨우 1/5 정도가 정부와의 온라인 대화에 참여하고 있을 뿐이라고 지적하였다.

Jose Antonio Ocampo 유엔 경제사회 부총장은, "대부분의 정부가 인터넷 서비스를 단지 관료주의를 타파하는 한 방법으로 제공하고 있지만, 사실 인터넷은 투명성과 민주주의 확대 수단으로 이용될 수 있으므로 매우 중요한 매체이다" 라며, 인터넷의 중요성을 강조하고 있다.

인터넷을 통한 시민과의 의견교환을 활발히 실행하고 있는 국가들은 현재 영국을 위시로, 미국, 캐나다, 칠레, 에스토니아, 뉴질랜드, 필리핀, 프랑스, 네덜란드, 호주, 멕시코 등의 순으로 나타났다. 정부정책에 관한 일반인들의 의견을 접수하는 온라인 서비스를 개시한 국가는 단 15개국에 불과하다.

출처 : UN News Centre <http://www.un.org/news> (Nov. 4)

## 세계이주위원회 발족 환영

코피 아난 유엔 사무총장은 지난 11월 21일 뉴욕의 콜롬비아대학에서 국제이주에 관한 강연을 하면서, 이주는 세계의 빈부격차를 줄이고 보다 많은 사람들을 속박에서 풀어주는 결과를 가져올 것이라고 주장하였다. 이러한 맥락에서 다음 달 제네바에서 국제패널 ‘세계이주위원회(Global Commission on Migration)’가 새롭게 발족하게 된 것을 환영하였다. 아난 사무총장은 국제이주는 경제문제의 해결책이 될 수도 있다고 주장하였는데, 이는 이주 노동자들이 대개 노동공급이 부족한 고령사회에 기술노동을 제공해 주는 한편 고향에 남아 있는 가족들에게 적지 않은 금액을 송금함으로써, 결국 이민 반입국이나 송출국 양측에 이익을 가져다 준다는 것이다. 더구나, 강력한 국경통제는 이제껏 이주자들을 통제하는 데 별 역할을 하지 못했으며, 오히려 불법이민을 부추기는 결과를 낳았을 뿐이다.

세계이주위원회는 유엔과는 별도의 독립적 위원회로서, 스웨덴과 스위스의 주도하에 내년 1년부터 본격적인 활동을 개시하는데, 주 역할로는 i) 국제이주에 관한 국제적 관심을 모으고, ii) 현재 이주에 관한 각국 접근방법의 장단점을 분석하며, iii) 2005년 중반에는 최종보고서를 통해 실질적인 권고사항을 마련하는 것이다. 동 위원회는 스웨덴의 전 이주장관이었던 Jan Karlsson과 세계은행 이사직을 맡고 있는 남아공화국의 Mamphela Ramphele가 공동의장을 맡는다.

출처 : UN News Centre <http://www.UN.org/news> (Nov 21)

## WB World Bank

### 2003년 세계개발보고서 발간: 가난한 사람들을 위한 공공서비스

지난 21일 발간된 세계은행의 세계개발보고서(World Development Report)는 가난한 사람들을 위한 공공서비스에 관한 내용으로서 보건, 교육, 수도, 전기 등 기본 서비스를 제공함에 있어 효율성을 높이는 성공 사례들을 담고 있다.

기본 공공서비스의 향상 없이는 질병과 문맹으로부터 자유로워질 수 없으며, 이는 가난으로부터 벗어날 수 있는 기회를 박탈하는 것이나 마찬가지이다. 동 보고서의 총책임자이자 세계은행 인적개발 네트워크의 수석 경제학자인 Shanta Devarajan은 성공 사례들에서 세 가지 공통점을 찾을 수 있었는데, 이는 첫째, 가난한 사람들에게 서비스 제공자들을 감시하고, 필요하다면 징계할 수도 있도록 하며, 둘째, 투표 등을 통해 정책결정에 직접 참여할 수 있는 길을 마련하며, 셋째, 서비스 제공자들에게 가난한 사람들을 고객으로 생각하게끔 인센티브를 제공한다는 것이다. 즉, 가난한 사람들을 위한 공공서비스의 질을 향상시키는 길은 가난한 자들 스스로의 목소리를 높이도록 해주는 길이라는 점이 강조되었다.

▷세계개발보고서 요약: <http://econ.worldbank.org/wdr/wdr2004/>

출처: <http://www.worldbank.org> (WB News, Sept 21)

### 기업경영 관련 국가별 규제 비교 보고서 발행

오스트리아에서는 이를 만에 기업을 등록할 수 있는 반면, 아이티에서는 203일이 걸린다. 또 덴마크에

서는 기업 설립에 비용이 전혀 소요되지 않는 반면, 캄보디아에서는 국민소득의 5배에 해당하는 돈을 지불해야 한다. 계약 이행에 필요한 시간은 튀니지에서는 7일, 과테말라에서는 4년 이상이다. 뉴질랜드, 노르웨이, 미국의 경우 신용평가기관에서 대부분의 성인의 신용평가 기록을 가지고 있으나, 중국, 나이지리아, 파키스탄에서는 전체 인구의 1% 이하에 해당하는 기록만을 보유하고 있다. 파업 신청에 걸리는 기간이 아일랜드에서는 6개월, 인도에서는 11년 이상이다.

세계은행은 OECD국가를 포함한 세계 130여 국가의 경제성장률과 생산성, 기업투자를 좌우할 수 있는 기업규제와 개혁조치를 규명하기 위해 처음으로 '기업경영 2004: 규제에 대한 이해(Doing Business in 2004: Understanding Regulation)'를 발간했다. 각 국가의 법과 규제에 대한 분석을 기초로 기업 설립, 노동자의 고용과 해고, 계약의 이행, 기업 신용담보, 기업 폐쇄 등의 경영조건을 지수화한 지표는 기업의 경영 성과를 분석해서 어떤 국가에서 어떤 규제가 어떻게 효과를 발휘했는지를 알려준다.

보고서는 규제가 가장 심한 국가는 어디인지, 효과적인 사회적 선택으로서 규제가 도입되었는지, 아니면 단순히 개혁을 위한 능력 부족과 타성의 산물로 지속된 것인지, 규제개혁의 가장 큰 장애물은 무엇인지, 최적의 규제 모델은 무엇인지 등에 대한 답을 제시하고 있다.

▷**Doing Business in 2004: Understanding Regulation 보고서 목차 및 개요:**

<http://rru.worldbank.org/Documents/DBoverview.pdf>

▷**세계은행 기업경영 홈페이지:** <http://rru.worldbank.org/doingbusiness>

출처: <http://rru.worldbank.org/doingbusiness/doingbusiness2004.aspx>

## **라틴아메리카·카리브해 지역 사회보호 프로그램 사례 보고서 출간**

라틴아메리카 및 카리브해 지역에서는 허리케인이나 지진과 같은 예측불허의 자연현상이나 상품가 하락, 거시경제 침체 등과 같은 경제 파동에 피해를 입는 사람들이 수백만 명에 이른다. 이 지역은 사회적 불평등이 심각한 데다가 사회안전망도 제대로 갖춰져 있지 않아서, 이러한 위기가 닥칠 때마다 특히 가난한 사람들의 피해가 큰 것으로 알려져 있다.

그러나 최근 이 지역에서도 세계은행의 지원을 받는 프로그램들이 성과를 보이며 희망이 싹트고 있는 것으로 보고되었다. 세계은행의 라틴아메리카·카리브해 지역 인적개발 담당 부서장인 Ana Maria Arriagada는 세계은행에서 지원하는 프로그램들(빈곤자들을 대상으로 하는 조건부 현금지불, 근로연계복지 프로그램, 개별계좌 완전기금 형식의 연금개혁, 중미사회기금(Social Funds in Central America: 주로 지역공동체가 선택한 소규모 인프라 사업을 지원함)의 분산 등)의 성과가 가시화되고 있다며 기뻐하였다.

세계은행에서 연 2회 발간하는 사회보호 관련 간행물인 SPectrum의 신간호는 라틴아메리카 및 중미 지역을 다루고 있으며, 이 지역에서 최근 혁신적이고 효율적인 사회보호 프로그램을 통해 얻어낸 성과를 지속시키기 위해서는 무엇보다도 최빈민자들과 비공식 부문에서 일하고 있는 사람들에게 동 프로그램들의 혜택이 확대될 수 있도록 하는 것이 중요하다는 점을 강조하고 있다.

SPectrum이 이렇게 특정 지역적 접근을 취한 것은 이번이 처음이며, 다음 호에서는 유럽 및 중앙아시아

아 지역을 집중적으로 다룰 예정이다.

▷Spectrum (2003 가을, 라틴아메리카·카리브해 지역 특집)

<http://wbln0018.worldbank.org/HDNet/HDdocs.nsf/vtlw/a0ccca5343b6dc3b85256d9d0069de99?OpenDocument>

출처: <http://www.worldbank.org> (WB News/Feature Stories, Nov. 14)

## 해외 노사정 소식

### 네덜란드 FNV, 정부와 2004년 임금동결 합의

10월 14일, 네덜란드노총(FNV)은 정부 및 사용자연합과 2004년과 2005년 임금을 사실상 거의 동결한다는 합의를 타결했다. 2004년 임금에서는 단체협약을 통해 상황에 따라 일시적으로 수당(one-off payments)을 지급할 수 있도록 하고 있으나 임금은 동결하기로 했고, 2005년에도 정부와 사용자연합 사이에 있을 조기퇴직과 이에 따른 새로운 연금(pre pension)제도 마련에 대한 합의 도출상황에 따라 변동이 있을 수 있겠으나 기본급 상승은 거의 없을 것으로 예상된다(2005년에 대한 합의내용은 2004년 4월 1일 이전에 조기퇴직 및 조기퇴직연금에 관한 합의를 타결하지 않으면 이행되지 않는다.).

임금 동결에 합의하는 대신, 정부의 질병수당관련 의료보험 개혁과 조기퇴직 및 장애수당, 실업수당 등의 사회보장정책과 노동시장정책에 20억 유로 규모의 예산을 약속했다.

FNV는 120만 명의 조합원을 대상으로 투표를 실시했었는데, 56%가 찬성을 42%가 반대를 표명했다. 11월 17일 FNV산하 14개 노조들은 이 합의 내용의 승인을 결정했다. 전체 14개 산하 노조중 건설, 미용, 레저 및 접대산업 3군데만 반대를 표시했다. 11월 18일 헤이그의 사회경제위원회(SER)에 정부, 경영자단체와 노조대표들이 참석해 이 합의에 서명하고 비준했다.

출처: <http://www.fnv.nl/nieuws/renderer.do/menuId/8944/sf/8944/returnPage/8944/itemId/13494/pageId/6841/instanceId/8946/>

### 덴마크 노총(LO), 유럽 차원의 노사관계제도 요구

2003년 10월 26~31일 5일 동안 열린 덴마크노조총연맹(LO)의 대의원대회에서 상당한 논의를 거친 끝에, EU 차원의 단체교섭제도와 도입할 목적으로 유럽 차원의 단체협약과 유럽 차원의 분쟁해결 절차에 관한 일반적인 원칙을 제시하는 적극적인 유럽 차원의 노사관계제도 정책을 채택했다. 노총(LO)산하의 19개 노조들의 의견이 각기 달라서 노총(LO)에서 최초로 제안했던 내용 중 EU 우호적인 내용들이 일부 수정된 개정안이 채택되었다. 대부분의 LO산하 노조는 EU 차원의 공동협약의 필요성을 인정하고 있고, 덴마크 국경을 넘어선 다국적 기업의 대표들과 유럽의 노조들의 참여도 필요하다고 주장하고 있다.

대의원대회에서 채택된 '유럽 노동법의 미래에 대한 결의안'은 유럽 차원에서의 단체협약을 위한 기본적인 원칙을 담고 있는 '유럽 노사관계시스템을 위한 부가사항'의 필요성을 명시하고 있고, 이 부가사항들

은 국가별 단체협약을 보존하면서도 노동자의 권리를 침해하지 않는 방향으로 제정되어야 한다고 덧붙이고 있다. EU 차원의 노·사·정 관련 기관들이 참가해서 유럽 단체협약의 일반원칙에 관한 협약이 만들어야 하며, 각 사회적 파트너들은 협약이 가능한 포괄적일 수 있도록 해야 한다고 밝혔다. 또 협약의 법적 효력과 국가간 협약의 한계에 관해서도 분명히 밝혀야 하며, 이러한 유럽 차원의 협약이 존중되기 위해서는 이 협약을 해석하고 국가 차원에서의 이행을 법적으로 관할하는 독립적 기구가 필요하다는 것도 명시하고 있다.

출처: <http://www.eiro.eurofound.eu.int/2003/11/inbrief/dk0311101n.html>

### 독일 독일경제연구소(IW), 2002년 제조업 노동비용 국제비교

2003년 8월 독일경제연구소가 발표한 2002년 제조업에서의 노동비용 국제비교 보고서에 따르면, 서독 지역의 제조업 노동비용은 노르웨이보다 2.16유로 낮은 26.36유로였다. 노르웨이는 2002년 평균 5% 임금인상이 이루어진 데다 노르웨이 크로네의 가치 상승에 따른 유로화 대비 환율이 하락함에 따라 20개 조사대상 국가들 중 노동비용이 최고를 기록했다.

2002년 주요국가 제조업의 시간당 노동비용

(단위: 유로)

국 가	노동비용	시간당 임금	비임금 노동비용
노르웨이	28.52(약 39,000원)	19.20	9.31
서독(독일)	26.36	14.74	11.62
스위스	26.24	17.20	9.03
덴마크	25.73	19.64	6.09
벨기에	23.35	12.22	11.12
핀란드	23.20	13.05	10.15
네덜란드	22.64	12.63	10.01
미국	22.44	16.18	6.26
스웨덴	21.86	12.90	8.97
오스트리아	21.64	11.19	10.45
일본	20.18	12.06	8.12
영국	19.89	13.76	6.14
룩셈부르크	19.67	13.03	6.64
프랑스	19.50	10.20	9.30
캐나다	17.44	12.58	4.86
아일랜드	17.17	12.29	4.88
이탈리아	16.60	8.53	8.08
동독(독일)	16.43	9.96	6.47
스페인	15.37	8.42	6.96
그리스	9.47	5.64	3.82
포르투갈	6.59(약 9,000원)	3.74	2.84

서독 지역의 노동비용이 타국가들의 평균에 비해 5.78유로(28%) 높은 것으로 나타났는데, 이는 휴가, 크리스마스 보너스, 임금에 비례해서 지급되는 사회보험분담금 등의 비임금 노동비용 때문인 것으로 보인다. 동독의 노동비용은 여전히 서독에 비해 1/3 수준이다. 1992~96년 사이 동독의 연평균 노동비용은 9%씩 상승했으나 이제는 그 상승폭이 줄어들어 2002년 노동비용 증가는 3.1% 정도로 안정되고 있어서 동독 지역의 노동비용 우위는 앞으로도 지속될 것으로 보인다.

▷독일경제연구소(IW)홈페이지: <http://www.iwkoeln.de>

출처: <http://www.eiro.eurofound.ie/2003/10/InBrief/DE0310101N.html>

## 독일 노동시장 개혁안(Hartz-Reform-Konzept) 후반부 의회 통과

지난 10월 17일 독일 하원의회(Bundestag)는 현 정부가 추진하고 있는 노동시장 개혁안 - 소위 하르츠 개혁안(국제노동브리프 2003년 1,2월호 참조) - 의 후반부인 Hartz III과 IV 부분을 정부의 수정안대로 가결했다. 개혁안의 전반부인 Hartz I과 II는 이미 의회에서 가결되어 올 초부터 시행되고 있었는데, 이번에 후반부마저 의회를 통과함으로써 이 방안 전체가 시행될 수 있는 최종적인 법률적 근거가 마련된 것이다.

하르츠 개혁안은 2005년까지 약 450만명의 실업자 수를 절반으로 줄이고, 지금까지의 노동시장 운영에 들었던 비용 가운데 약 200억 유로 가량을 절감한다는 취지에서 작년 여름 현 정부가 재집권할 무렵에 마련되었다. 그 동안 그 전반부인 Hartz I와 II가 시행되면서 소위 미니잡(Mini Jobs), 자기 회사(Ich-Ags) 및 인력파견업체(PSA: Personal-Service-Agenturen) 등의 혁신적인 제도들이 도입되었다. (이 가운데 앞의 두 가지 방안들은 대체로 성공적으로 역할을 하고 있는 것으로 평가되고 있다.)

한편, 이번에 의회를 통과한 하르츠 방안의 후반부는 대체로 노동청의 개혁과 비용절감을 내용으로 하고 있다. Hartz III은 연방노동청의 관료제적 성격을 타파하고 이를 직업알선을 위한 서비스 기관으로 탈바꿈시켜서 구직자들에게 보다 신속하고 나은 일자리 중재의 업무를 하도록 하는 내용이다. 이를 위하여 기관의 명칭도 노동청(Arbeitsamt)이라고 하는 전통적인 이름 대신에 잡센터(Job Center)로 하며, 구직자들에 대한 태도도 기관의 고객(Kunde)이라는 관점에서 적극적으로 전환시킨다. Hartz IV는 그 동안 분리되어서 지급되었던 실업보조금(Arbeitslosengeld)과 사회부조금(Sozialhilfe)을 하나로 일원화시키는 작업이 핵심이다. 두 제도를 통합하여 Arbeitslosengeld II (ALGII)로 명명하며, 서독의 경우 345유로, 동독의 경우 332유로가 지급되도록 한다. 또한 장기실업자들의 경우 알선된 직업에 대한 수용력을 높이고 해서 만일 이를 거부하는 경우에 ALGII를 30% 줄여서 지급받도록 하고, 25세 미만의 청년 실업자들의 경우에는 극단적으로 ALGII를 전혀 받지 못하도록 한다.

이날 투표에서 가장 긴장이 일었던 Hartz IV의 개혁안과 관련하여, 야당은 보다 근본적인 개혁을 요구하며 개혁안에 일괄적으로 반대표를 던졌고(291표), 여당측 연합인 사민-녹색당 의원들은 그 전 주에 터졌던 사민당 내부에서의 갈등을 잘 무마하여 큰 내분 없이 모두 찬성표를 던졌다(305표). 이번에 하원을 통과한 개혁안들은 12월에 상원의회(Bundesrat)에서 최종 수정을 받고, 양원협의회(Vermittlungsausschuss)에서 마지막 동의 절차를 거친 후에 발효된다.

출처: Financial Times Deutschland 10월 17일자 기사

<http://www.ftd.de/pw/de/1066030077606.html>

<http://www.ftd.de/pw/de/1066030078757.html>

N-TV Online 10월 14일자 기사

## 독일 슈뢰더 총리 연금지급액 삭감 발표

10월 19일 슈뢰더 총리는 경제개혁을 위한 '아젠다 2010'의 일환으로 전후 독일 역사상 처음으로 연금 혜택을 삭감하는 내용의 연금 개혁안을 발표했다.

발표된 내용은 내각 장관들과 연립정부 대표들과의 협의를 거친 것으로, 내년에 80억 유로에 달하게 되는 순부과방식(pay-as-you-go) 공적연금제도의 재정적자를 현재 임금의 19.5%에 이르는 연금 부담금의(내년 20.3%로 인상될 예정) 인상 없이 해결하기 위한 것이다.

개혁안의 내용에는 내년부터 연금수급자들도 현재 절반만 부담하고 있는 노령의료보장비를 전액 부담하도록 하는 것, 내년 중에 예정되었던 연금지급액 인상계획 취소, 정부의 연금기금 법적 준비금을 월별 전체 지급액의 50%에서 20%로 인하하는 것을 포함하고 있다.

이렇게 되면 내년 정부의 연금 보조금은 지난 금요일 하원에서 채택된 예산안 내용보다 10억 유로 줄어든다. 정부 재정적자 증가도 막을 수 있을 것으로 예상된다.

경영자단체와 일련의 경제학자들은 과도한 공적연금제도의 부담을 줄이는 정부의 개혁에 찬성의 뜻을 나타냈다. 경총(BDA)의 Dieter Hundt 회장은 독일의 고령화 추세를 고려한다면 2005년부터는 '지속가능 요인(sustainability factor)'도 연금제도에 포함되어야 한다고 덧붙였다. 베를린 DIW경제연구소의 경제학자 Gert Wagner는 물가상승과 연금부담금 동결을 고려한다면 내년 연금 삭감 수준은 2.5%를 넘어야 효과적일 것이라면서 "전례없는 조치이나 현재 연금수급 세대들이 이전의 세대보다 부유하다는 점(현 연금수급자들 중 빈곤층의 비율은 예전 세대의 20%에 비해 상당히 낮은 5% 수준)을 고려하면 세대간 공정성이라는 측면에서는 타당한 정책"이라고 말했다.

반면 독일의 최대 연금수급자 단체(회원 130만명)인 VdK의 Walter Hirrlinger 회장은 이번 개혁안이 연금수급자들을 "국가의 희생양"으로 만들었다면서 '독일의 190만 연금수급자들에게 내년 지역선거에서 현 정부에 반대표를 던지도록 하겠다'고 말했다.

출처: Financial Times 10월 19일, 21일

<http://news.ft.com/s01/servlet/ContentServer?pagename=FT.com/StoryFT/FullStory&c=StoryFT&cid=1066565187785&p=1012571727166>

<http://news.ft.com/s01/servlet/ContentServer?pagename=FT.com/StoryFT/FullStory&c=StoryFT&cid=1066565235526&p=1012571727166>

## 독일 보수야당과 노동조합, 의료개혁안에 의기투합

독일 정부의 사회개혁안이 계속적으로 논란을 불러일으키고 있는 가운데, 최근 이례적으로 독일노총

(DGB)과 가장 보수적인 야당인 기사련(CSU)이 의료개혁안에 있어서 서로 동일한 입장을 지니고 있음을 확인하고, 정치적인 의사 관철을 위해 공동협력하겠다고 표방했다. 지난 27일 월요일 두 조직의 대표자들은 의료개혁에 있어서 피보험자들의 이해에 보다 많은 경쟁의 요소를 도입시키는 방안을 공동으로 추구할 것이며, 새로운 의료개혁을 추진하기 위하여 내년 초까지 공동의 대안을 마련하겠다고 선언했다.

기사연과 노동조합이 이 사안에 있어서 정치적인 연대를 이루게 된 계기는 월초에 기사연의 자매당이자 독일 최대의 보수야당인 기민당(CDU)이 자신들 고유의 사회개혁위원회 기구인 헤르츨(Herzog)위원회의 권고안을 내세우며, 현재의 사민-녹색당 정부의 뤼롭(Ruerup)위원회가 추진하고 있는 의료개혁안에 정면으로 맞서겠다고 선언한 것과 관련이 있다. 이 위원회의 안은, 현재 의료보험의 재정충당 방식에 있어서, 기존에 있었던 소득에 따른 차별적인 부담의 방식을 없애고, 모든 피고용자들이 소득에 관계없이 최소한 264유로씩의 의료보험비를 내도록 하며, 저소득층은 정부로부터 세금의 수단을 통한 분담금 지원을 받도록 하는 등의 내용을 지니고 있다.

노동시장 개혁방안 등 다른 사안들에서 정반대의 정책을 표방하고 있는 기사연과 노동조합의 정치적 연대는 의료개혁 사안에 국한해서만 이루어지는 것으로, 두 조직의 대표자들 중 아무도 포괄적인 사안들에 관한 정치적 연대의 가능성에 대해서는 구체적으로 언급하지 않았다. 두 조직의 이러한 이해적인 정치적인 행보는 개혁을 둘러싼 현재의 대치정국에 새로운 변수로 대두될 것으로 보인다.

출처: Financial Times Deutschland

10월 27일자 <http://www.ftd.de/pw/de/1067066336979.html>

9월 30일자 <http://www.ftd.de/pw/de/1064911488742.html>

## **독일 헤센주, 복지 축소에 노동계와 시민들 반대의사 표시로 대규모 시위**

지난 11월 18일 독일의 헤센주의 비스바덴시에서는 약 5만명 이상이 참가한 대규모 시위가 벌어졌다. 지난 11월 초에 역시 같은 도시인 비스바덴에서 이미 수천명의 교사, 재정공무원 그리고 심지어 경찰들까지 성탄 및 휴가 보너스의 감축과 주당 3.5시간의 노동시간 연장에 대해 항의하는 시위를 벌인 지 얼마 되지 않아 또 다시 대규모의 시위가 발생한 것이다.

이 날 시위대는 사회복지제도 축소, 공무원의 노동시간 연장 및 대학생 등록금 책정 등의 주제들에 대해서 강한 반대 의사를 표했다. 폴크스바겐의 바우나탈 공장에서도 약 5,500명의 직원들이 약 1시간 동안 연대 저항의 의미로 부분파업을 벌였다.

이들의 시위는 직접적으로 기민당의 유력한 정치가이자 헤센주의 주지사인 코흐(Koch)가 추진하고 있는 주정부 재정축소 프로그램(Sparpaket)에 대한 강한 불만을 나타낸 것이었다. 시위 중에 독일노총의 헤센주 대표인 쾨르첼(Koerzell)은 주지사의 정책은 부자들만을 위한 것이라고 비난했다. 그는 독일노총(DGB)측의 조사를 인용하며 공무원들의 노동시간을 증대시키는 코흐의 정책이 추진되면 결과적으로 약 15,400여개의 일자리가 사라질 것이라고 주장했다. 대학생들에 대한 등록금 책정에 대해서도 그는 사회적이지도 정당하지도 않다고 비판했다. 그러나 이 날의 시위에도 불구하고 코흐는 약 10억 유로 가량의 재정축소를 강행할 것을 천명했다.

한편, 이 날 비스바덴에서의 시위는 주최측인 독일노총(DGB)측의 예상에 비해 무려 3배나 많은 참가자들이 동원된 것으로, 이는 헤센주에서 벌어진 시위들 가운데 22년 만에 가장 많은 숫자가 참가한 것이다. 독일 언론들은 벌써 올 겨울이 노동계와 시민단체들의 저항으로 ‘뜨거운 겨울’이 될 것으로 점치고 있다.

출처: Sueddeutsche Zeitung과 Frankfurter Allgemeine Zeitung 2003년 11월 19일자

<http://www.sueddeutsche.de/deutschland/artikel/850/21829/>

## **독일 금속노조사용자단체, 금속산업에서의 유연성 증가하고 있다는 연구결과 발표**

2003년 10월 독일 금속산업 사용자단체인 Gesamtmetall에서는 독일 금속산업과 전자산업에서 나타나는 노동의 구조적 변화를 분석한 자료를 발표했다. 여론조사기관인 IfD에 금속과 전자산업 관리자와 노동자들에 대한 설문조사를 의뢰했고, IfD는 독일경제연구소(IW)와 공동으로 질문지를 개발하고 1,037명의 노동자와 314명의 기업 경영자와 관리자들을 대상으로 설문조사를 실시했다. 독일에서 일반적으로 단체협약을 통한 교섭의 범위가 임금교섭 정도로 국한될 필요가 있다는 것이 인식이 자리잡고 있는 대신, 기업의 전략적 경영 활동의 범위를 넓혀 줄 수 있는 지속적인 직업훈련과 노동시간에 대한 협력을 통해 유연한 조직구조를 마련하거나 성과급을 도입하는 경향이 증가하고 있는 것으로 나타났다.

### **연구 결과**

설문 결과에 따르면 사용자들은 특히 경영기획에 있어서의 확실성이 사라지고 있다는 점을 강조하고 있는데, 전체 응답자의 약 80%가 불확실한 경제상황과 가속화되는 세계적 경쟁으로 미래 수요를 정확히 전망하기가 점점 더 어려워지고 있다는 의견을 내놓았다. 게다가 노동자들도 기업들이 직면해 있는 이런 경쟁의 곤란한 상황을 인지하고 있어서 약 52%의 노동자들이 자신들이 고용된 기업의 미래가 불확실하다는 것은 경험했다고 답했다. 그리고 양측 모두 구조조정의 속도와 유연성 증가 등의 기업혁신 프로세스 및 새로운 전략계획이 계속될 것이라는 것도 인정하고 있었다.

따라서 설문을 통한 연구 결과 대부분의 관리자들은 “노동자들을 대상으로 한 지속적인 교육이 더욱 더 중요해지고 있다는 것과 근로시간과 임금이 경제상황 및 생산수요 변화에 맞추어 더욱 유연해질 것”이라고 전망하는 것을 알 수 있었다. 또 경영자들에게 치열한 경쟁의 시기에 성공하기 위해 요구되는 전략에 대해서, 78%가 높은 품질의 제품 생산이 경쟁력을 유지하는 데 중요하다고 답했고, 69%는 소비자 관리와 서비스 증진이 중요하다고 답했으며, 56%가 신제품을 지속적으로 공급할 수 있는 지속적인 혁신이 중요하다고 답했다.

### **직업훈련의 중요성**

연구 결과에 따르면, 많은 경영자들이 임시노동자나 계약직노동자의 고용을 늘여서 노동 측면에서의 기업의 유연성을 유지하려고 한다는 것을 알 수가 있다. 경영자들은 기업의 핵심인력이 향후 10년 동안 계속 줄어들 것이라고 예상했고, 경영자들과 노동자들이 공통적으로 노동력에 대한 수요가 증가하고 있다는 점을 강조하면서 이런 수요의 증가가 직업훈련의 강화를 통해 충족될 수 있을 거라고 여기고 있었다. 그러나 이런 훈련이 단지 노동자들에게 새로운 기계와 생산공정을 다루는 법을 교육하는 것을 의미하는 것이 아니라 ‘더 넓은 차원에서의 숙련 개발: 향후 지속적으로 복잡해질 생산 과정을 전망하는 방법에 대한

교육'을 의미한다. 보고서에 따르면 노동자들의 숙련향상은 현재의 높은 실업률에도 불구하고 대부분의 금속과 전기산업의 기업들이 숙련노동자의 부족현상을 겪고 있기 때문에 더욱 중요하다고 한다.

노동자들과 경영자들이 노동시간의 유연성 증가에 대해 공통된 입장을 찾을 수 있는 것은 기업은 생산의 유연성을 확보할 수 있는 수단으로 이를 활용하고 있고, 노동자들은 가정생활과 직장생활의 균형을 이루는 방편으로 이를 활용할 수 있기 때문으로, 지난 수년간 금속과 전기산업에서 노동시간의 유연성이 증가했다. 그러나 이와 달리 임금의 유연성은 아직 그 초기 단계에 있다. 대부분의 경영자들이 몇 년 후면 임금격차도 상당히 커질 것으로 믿고 있는데, 전체 노동자의 약 2/3 정도만이 호봉식의 고정임금 노동자로 남을 것이라고 예상했다. 노동자들도 임금의 유연성에 대해서 대체로 긍정적인 반응을 보이고 있는데, 약 51%의 노동자들이 성과급이 고정임금보다 더 공평한 임금방식이라고 답했다.

▷보고서 관련(독일어): [http://www.gesamtmetall.de/Gesamtmetall/MEOnline.nsf/CUSLookUp\\_Web\\_News\\_Category/0F2667D0126D0A56C1256DC500422EB4?Open](http://www.gesamtmetall.de/Gesamtmetall/MEOnline.nsf/CUSLookUp_Web_News_Category/0F2667D0126D0A56C1256DC500422EB4?Open)

출처: <http://www.eiro.eurofound.eu.int/2003/11/feature/de0311106f.html>

## 스웨덴 노동계와 경영계, 정부에 비EU 외국인 노동자 이주 허용 요구

사회 고령화 현상이 심각해지고, 상당히 많은 규모의 연령집단이 퇴직을 시작할 것으로 예상되는 2010년부터 노동력 부족이 우려되는 스웨덴에서 노동자 이주의 문제는 상당히 중요한 이슈로 2003년 내내 중점적으로 논의되어 왔다. 현재 스웨덴의 비EU(EEA)출신 이주노동자 수는 매우 적은 편이며, 이들 대부분은 난민들이다. 2001년 현재 442명의 비EU출신 외국인이 스웨덴 영주권을 가지고 있고, 이들 중 1%만이 취업을 목적으로 영주권을 획득했다. 한시적 고용허가를 받은 외국인은 약 22,400명 정도이다.

이와 관련해서 지난 4월 10일, 의회는 정부에 EU 이외의 국가로부터의 이민을 허용하는 새로운 법안을 마련할 것을 요구한 바 있으며, 5월에는 스웨덴의 전문직종사자협회(SACO)가 외국인 학생들이 스웨덴에서 취업기회를 제공받을 경우, 스웨덴 거주를 용이하게 하는 새로운 정책을 요구했다. 6월에는 스웨덴 지방정부연합(Kommunfoerbundet)과 지방의회연합(Landsingsfoerbundet)은 각각 이주노동자 유입을 통해 노동력 공급과 세수 증가를 기대한다고 발표했다. 10월 민간부문노조(LO)와 사용자측(경총)에서 노동자 이민 문제에 관한 2개의 보고서가 발간되었는데, 이 보고서는 한창 뜨거워진 이 이슈를 더욱 열기를 띄게 만들면서 정부에 적극적인 정책 마련을 촉구하고 있다.

스웨덴 정부가 이민에 대한 규제를 강화했던 1968년 이후 사용자들이 계속해서 노동자 이주 제한에 대한 규제들을 완화시키기를 바랐던 반면, LO는 노동자 이주에 강력하게 반대하고 있었으나, 이제는 노동계와 경영계가 모두 자유롭고 규제가 없는 노동자 이주를 요구하고 있다. 그러나 정부는 향후 5~10년간은 외국인노동자의 유입을 서두를 필요가 없다는 입장을 보이고 있고, 블루칼라 노조들의 경우에는 2004년 5월 동유럽 국가들의 EU가입에 따라 이들 신규 회원국으로부터의 저임금 노동력 유입을 우려하고 있다.

### 노동계(LO) 보고서 내용

이 보고서에서 LO는 최초로 노동자 이민을 전적으로 지지한다는 입장을 밝히면서 현 제도의 규제가 심하다는 의견과 더불어 이주노동자들이 스웨덴 노동시장에서 다른 노동자들과 동일한 조건에서 동일

임금을 받고 일해야 한다는 것을 주장했다. 그리고 거주 허가가 고용관계가 종료되는 시점에 같이 종료 되는 현 제도를 변경하고 다른 일자리를 찾을 수 있는 시간을 허용해 주어야 한다는 등의 이주노동자들을 위한 법적 보호와 노동권 보호가 뒷받침되어야 한다는 점도 명시했으며, 정부의 노동시장이사회(AMS)가 EU 이외 국가에도 구직센터를 설립할 것도 제안했다.

외국인노동자의 필요성 이외에도 LO는 이 보고서에서 10년 이내에 스웨덴의 복지제도와 연금제도에 큰 문제가 발생할 것이라는 점에서도 다른 일반적인 논의와 의견을 같이하고 있으며, 65세 이상 고령자의 취업과 출생률 제고를 위한 동기부여가 필요하다고 주장하고 있다.

**(보고서 전문: 스웨덴어)**

<http://webb01.lo.se/home/lo/nyheter.nsf/0/1AD971253BB794CEC1256DB80029C8C0/%24File/rorli ghetpasvenskarbred061003.pdf>

**경영계(Svenskt Näringsliv) 보고서 내용**

경총에서는 오랫동안 외국인노동자들의 스웨덴 취업을 용이하게 하기 위한 노력을 벌여왔고, 스웨덴 기업들이 기술적 기반을 유지해 나가고 성장을 위한 조건들을 만들어 나가기 위해서는 이주노동자의 유입이 중요하다고 주장하고 있다.

보고서에서는 가능한 2가지의 이주노동자 공급방법에 대해 언급하고 있는데, 첫째는 중앙집권화된 단 체이주노동으로 이런 모델하에서는 AMS가 산업별 노동력 부족을 파악하고 EU 이외 국가에서 이 부문에 필요한 노동자를 구인해 오는 중심적 역할을 해야 한다. 이 모델은 현재 스웨덴 노동시장에서 일하고 있는 노동자들에게 고용의 우선권을 부여하는 것으로, 외국인노동자들을 고용하기 위해서는 고용주들이 스웨덴과 EU회원국 내에서 구인하는 것이 불가능하다는 것을 입증해야 한다. 이 방법을 도입할 경우, 외국인노동자의 채용 전반을 국가가 채용국에 있는 구인사무소를 통해 통제할 수 있으며, 이 방법을 사용하고 있는 현재 매우 제한적인 숫자의 비EU 출신 외국인노동자들이 스웨덴 내에서 일하고 있다.

두번째 모델은 분권화되고 개인적인 방식으로, 중앙의 개입 과정이나 다른 국가와의 고용조정 작업 없이 개별 기업이 지역적인 차원에서 필요에 의해 노동력을 채용할 수 있도록 하며, 비EU 출신의 외국인이 일정 기간 동안 스웨덴에 머무르면서 그 기간 동안 일자리를 찾고 사용자와 계약을 체결할 수 있다면 거주를 허용할 수 있도록 할 가능성을 내포하고 있다.

경총은 정부를 통하지 않고 기업이 자율적으로 고용하고 싶은 노동자를 선택할 수 있다는 점에서 두 번째 모델을 선호한다고 밝히면서, 공공부문의 경우에는 첫번째의 중앙집권적 모델이 더 유용할 수도 있다고 인정했다.

**(보고서 전문: 스웨덴어)**

<http://sn.svensktnaringsliv.se/sn/publi.nsf/Publikationerview/9D19169D6307ABFDC1256DD600409E 59/%24File/PUB200311-001-1.pdf>

출처: <http://www.eiro.eurofound.eu.int/2003/11/feature/se0311105f.html>

## 영국 철도노조, 철도산업 단체협약을 위한 전국적 협의체계 복원 캠페인

영국의 철도노조(Aslef)는 현재 기업별 단체교섭 체제하에서 여러 철도 회사의 기관사 임금과 근무수준에서 지속적으로 상당한 차이가 발생한다고 주장하면서, 철도산업의 노사관계에서 전국적 협의체계를 복원하기 위한 캠페인을 벌이고 있다. 현재의 기업 단위 단체교섭은 1990년대 중반 철도산업이 민영화된 후 도입되었고 그 이후 철도 노사관계에 문제가 끊이지 않았다. 이에 따라 민영화된 철도산업에 전략적인 방향을 제시하기 위해 정부에서 전략철도청(SRA)을 설립하자 노조는 이를 계기로 산별 단체교섭을 요구하고 있다.

이런 상황에서 다른 철도노조와의 연대 캠페인을 진척시키고자 Aslef는 철도 노사관계에 대한 자체 보고서를 발간하는 동시에, IDS라는 민간연구소와 고용권리연구소(Institute of Employment Rights) 소장이자 런던 킹스 컬리지의 공법 교수인 Keith Ewing에게도 연구를 의뢰했다.

### <Aslef 보고서>

노조의 보고서는 현재 철도 노사관계를 동일노동을 수행하는 노동자들 사이에 거대한 불균형이 존재하며, 전략철도청(SRA)은 개별 철도운영회사(TOCs)들과의 협상에 지나치게 간섭하고 있는 ‘기능장애(dysfunctional)’ 상태라고 평했다. 또 기업별 단체교섭 체제하에서는 노조에게 충분한 정보 전달이 이루어지지 않고, 노조의 영향권 밖에서 근본적이고 중요한 결정들이 이루어지고 있다며, 이 때문에 단체교섭이 결렬되고 있다고 주장한다.

이에 노조는 i)전국철도노동자위원회에서 임금, 근로시간, 연금, 안전을 포함한 주요 쟁점들을 다루고, ii)기업 단위에서는 현재의 담당 관리자와 직장협의회 차원에서 다른 부차적인 쟁점들에 대한 협의를 하고, iii)노조지부에서 보건 및 안전에 대해 논의하는, 3단계의 협정 절차를 제안하고 있다. 그리고 노조는 철도노동자 법정에서 전국적 차원에서의 분쟁을 중재하고, 자문조정중재위원회(Acas)에서는 개별 기업 차원의 분쟁조정을 담당할 것을 제안했다. 노조는 전국적 협의체계의 복원이 노사관계 선진화를 이끌 것이라고 주장하고, 기관사들에게 동일임금(현실성을 부여하기 위해 지역 열차, 도시간 열차, 화물 열차, 런던과남부잉글랜드 열차로 4개로 분류하고 4가지 임금체계를 마련)을 보장하고, 근로시간(운행시간, 근무시간, 휴식시간)을 균등화하며, 연금을 단일체제로 재통합할 것을 요구했다.

### <IDS 연구: 철도산업에서 단체교섭 분권화의 영향>

철도 민영화로 인한 단체교섭의 분권화의 부정적 효과로 i) 정리해고와 개별 기업의 훈련 미흡에 따른 노동력 부족, ii) 기업간 경쟁으로 기관사 임금이 상승한 반면, 등급별 격차 발생과 그 해소 미비에 따른 분쟁 발생을 들고 있고, 단체교섭에서 전략철도청(SER)의 개입이 증가한다는 것도 확인하였다. 보고서는 철도 노사관계가 영국의 다른 부문에 비해서, 그리고 다른 국가의 철도산업과 비교해서도 불안정하다고 결론짓고 있다.

### <Ewing 연구: 노사관계의 통합과 공공의 이익>

이 보고서 또한 철도산업의 노사관계가 민영화 이후 악화되었다고 주장한다. 최근에는 운송사무직노조(TSSA)에서 30년 만에 파업 결정을 내린 것을 비롯해서, 2대 철도노조(Aslef, RMT)가 연루된 분쟁이 더 빈번해지고 있다. 전국적으로 이뤄지던 교섭이 29개의 철도운영회사(TOCs)와 5개 화물회사로 나뉘어지

면서 발생한 영성한 교섭체계와 보잘 것 없는 분쟁해결 절차, 교섭 결과의 격차 증가로 인해 ‘제도화된 혼란(institutionalised chaos)’을 초래하고 있다고 주장했다. 그럼에도 불구하고 만성적 노동력 부족 해결에 필수적인 직업훈련이나, 여러 철도노조가 공동으로 요구한 기관사 운행시간 단축, 그리고 특히 최근의 특허철도청(SRA)의 기업별 협약 개입 증가 등에서 전국 단위 교섭의 기준들을 확인할 수 있다고 했다. 동 보고서는 전국적 단체교섭으로의 복귀가 노동자들에게 공정성과 형평성을 확대하고, 개별 기업의 경우에는 노동자들과 노조 반응을 예측하기가 쉬워져서 전체적으로 더 안정적인 노사관계를 회복할 수 있을 것이라고 결론내리면서, 이를 위한 현실적인 첫 단계로 특허철도청(SRA)이 전국 단위의 교섭을 위해 사용자들과 노조를 한데 모을 것을 제안했다.

▷Aslef 보고서:

[http://www.aslef.org.uk/workplace/nat\\_bargaining/AFrameworkforNationalBargaining\\_.doc](http://www.aslef.org.uk/workplace/nat_bargaining/AFrameworkforNationalBargaining_.doc)

▷IDS 연구 보고서:

[http://www.aslef.org.uk/workplace/nat\\_bargaining/IDS-ASLEFreport.pdf](http://www.aslef.org.uk/workplace/nat_bargaining/IDS-ASLEFreport.pdf)

▷Ewing 연구 보고서:

[http://www.aslef.org.uk/workplace/nat\\_bargaining/Aslef.pdf](http://www.aslef.org.uk/workplace/nat_bargaining/Aslef.pdf)

출처: <http://www.eiro.eurofound.ie/2003/09/Feature/UK0309103F.html>

## 영국 편부모 구직자 지원을 위한 구직장려금, 고용급부제도 시행

근로연금부는 뉴딜정책\*의 일환으로 편부모 구직자들이 일자리 찾기를 장려하기 위해, 2003년 10월부터 2년간 구직장려금(work search premium)제도와 고용급부(in-work credit)제도를 시행하고 이들에게 금융지원을 한다고 발표했다. 구직장려금은 1년 이상 복지수당에 의존해 생활하고 있는 편부모가 구직 활동을 하겠다는 데 동의하면 최장 6개월간 주당 20파운드(한화 약 38,252원)를 지급하는 제도이며, 고용급부는 주당 16시간 이상 근무하는 편부모들에게 고용을 유지하는 최초 1년간 주당 40파운드(한화 약 76,504원)를 추가로 지급한다. 이 두 제도는 영국 내 8개 지역(Bradford; Cardiff and Vale; Dudley and Sandwell; Lancashire West; Leicestershire; South East London; West London; Edinburgh)에서 시범 시행되며, 고용급부제도는 고용급부 자체만으로 편부모들의 노동시장 통합을 장려할 수 있는지를 확인하기 위해 별도로 4개 지역(Central London; Leeds; North London; and Staffordshire)에서 시범적으로 운영된다.

\* 뉴딜정책: 소외계층을 노동시장에 통합하기 위해 노동당 정부가 1998년부터 시행하고 있는 다양한 사회복지정책. 홈페이지: <http://www.newdeal.gov.uk/>

\* 근로연금부(Department of Work and Pensions) 홈페이지: <http://www.dwp.gov.uk/>

출처: <http://www.pm.gov.uk/output/page4559.asp>

## 영국 최저임금 7.1% 인상

2003년 10월 1일부터 최저임금이 22세 이상 성인 근로자의 경우 시간당 4.20파운드에서 4.50파운드

(한화 약 8,607원)로 7.1% 인상된다. 18~21세 청년 근로자의 경우 시간당 3.80파운드(한화 약 7,268원)로 인상된다. 약 1.3~1.6백만의 노동자들이 최저임금 인상 혜택을 받게 되며, 이번 최저임금 임금인상폭은 평균 임금인상률(3.4%)의 약 2배 정도이며, 물가상승률(2.9%)의 3배 정도이다. 패트리샤 휴워드 통상산업성 장관은 “저임금 노동착취를 예방하는 수단으로서의 1994년 최저임금제도가 도입(당시 최저임금 4.60파운드)된 이래, 2003년 5번째 인상이 이루어졌고, 경제상황에 달려 있긴 하지만 내년에도 물가상승률 이상의 최저임금이 이루어져 약 4.85파운드(추가 7.8%) 정도로 인상될 것으로 예상된다.”고 말했다.

최저임금제 시행은 국세청(Inland Revenue)에서 담당하며, 정부에서는 최저임금위원회가 권고한 16~17세 청소년들에게 최저임금을 도입시의 장·단점 분석을 의뢰한 상태이다.

▷통상산업부 최저임금제도 홈페이지: <http://www.dti.gov.uk/er/nmw/>

▷최저임금위원회 홈페이지: <http://www.lowpay.gov.uk/>

출처: <http://www.pm.gov.uk/output/page4541.asp>

## 영국 공적연금 최소소득보장제도 Pension Credit으로 대체

2003년 10월 6일, 기존 생활보호대상자에 대한 연금의 최소소득보장제도(minimum income guarantee)를 확대·대체할 Pension Credit제를 도입했다. Pension Credit의 내용은 두 가지로 i) Guarantee credit: 60세 이상의 연금수령자에게는 독신의 경우 주당 최저 102.10파운드(약 20만원)를, 부부의 경우에는 155.80파운드(약 30만원)의 연금 소득을 보장, ii) Savings credit: 65세 이상의 연금수령자 중, 2차 연금 또는 은행 저축이 있는 경우(전체 연금수령자의 약 50%)의 독신에게는 주당 최고 14.79파운드(약 2만9천원), 부부인 경우 19.20파운드(약 3만7천원)를 추가로 지급한다.

기존 최소소득보장제도의 수익자는 그대로 Pension Credit제도로 이행되며 신규 대상자과 더불어, 정부에서 이를 위해 신규 설립한 연금기구(Pension Service)에서 관리된다.

▷고용연금부 홈페이지: <http://www.dwp.gov.uk/>

▷연금기구(Pension Service) 홈페이지: <http://www.thepensionservice.gov.uk/>

출처: <http://www.pm.gov.uk/output/page4565.asp>

## 영국 CBI 2003 연례 고용동향 조사

영국 경영자협회(CBI)는 2003년 5월 551개 민간부문 고용주들을 대상으로 고용 유연성, 연금, 노동자 경영참여, 다양한 노동력 등 노동시장 이슈에 대한 설문조사를 실시했고, 2003년 9월 이 결과를 발표했다. ‘제6차 연례 고용동향 조사’ 보고서는 파견근로에 관한 EU 지침 적용 등으로 야기될 규제들과 역시 EU 지침에 따라 근로시간을 단계적으로 단축(현행 주48시간)할 수 있도록 하는 규제완화에 대해 ‘노동시장 유연성’을 위협해 영국 기업에 심각한 영향을 줄 수 있다고 주장하고 있다.

주요 내용은 아래와 같다.

- 다수의 고용주들이 현재와 미래의 경쟁력에 가장 영향을 주는 요소는 ‘효율적인 인적자원 관리’라고 생각하고 있고, 인적자원의 가장 중요한 요소로는 ‘경영 능력’이라고 답했다.

- 전체 응답자의 절대 다수인 84%가 적어도 한 가지 이상의 유연한 고용제도를 도입하고 있다고 답했다. 2002년과 마찬가지로 파트타임 고용이 가장 흔한 제도(82%)이며, 일자리나누기제도(34%), 탄력적 근로시간제도(flexitime, 32%) 순이었다.
- 2003년 4월 도입된 육아를 위한 탄력적 근로시간 선택권의 경우, 한 건 이상의 근로시간 변경 요청을 받았다고 답한 기업은 전체의 45%였고, 이는 기업별 전체 근로자의 평균 1%에 불과해서 고용주들은 기업경영에 거의 영향을 주지 않을 것으로 예상했다.
- 59%의 고용주들이 EU 파견근로 지침이 적용되면 추가비용이 발생할 것이라고 예상하고 있고, 현재 파견근로자를 사용하고 있는 고용주의 74%는 파견근로자들이 정규직 근로자와 유사하거나 더 나은 조건에서 일한다고 답했다.
- 설문에 응답한 전체 기업에서 평균 32%의 노동자들이 주 48시간 근로를 거부한다는 의사를 밝혔다. 50인 이상 199인 이하 사업장의 경우가 41%로 가장 비율이 높고, 200인 이상 499인 이하 사업장의 경우는 37%였다. 50인 미만 중소기업이나 500인 이상 대기업의 경우에는 그 비율이 상대적으로 낮았다. 그러나 주 48시간 근로 거부가 현실로 이어지는 경우는 19%에 불과했다. 약 40%의 기업이 주 48시간근로 거부제도 철회가 경영에 중요한 영향을 줄 것이며, 이들 중 80%는 고객 만족도에 영향을 준다고 답했다.
- 연금제도에 대해서는 약 50%의 고용주들이 2002년 도입된 최종임금제도(final salary pension scheme)로 신규 연금가입자가 감소했고, 유동연금제도(stakeholder pension scheme)가 인기를 얻고 있다고 답했다.
- 47%의 기업이 직장협의회 형식의 노동자 경영참여제도를 가지고 있다고 답했다(2002년 조사에서는 35%). CBI는 이런 증가세가 2005년 시행될 EU 경영참여지침 때문이라고 주장했다. 노조 대표가 경영에 참여하지 않는다고 답한 고용주의 비율이 2002년의 45%에 비해 상당히 늘어나 67%로, 전반적으로 노동자 경영참여 정도는 줄어들었고, 새로운 노동자 경영참여 규정이 노조의 참여를 유도하지 못하는 것으로 보인다. 프로젝트 그룹별 정기적인 회의가 가장 직접적인 노동자 참여 방법으로 약 90%의 기업에서 활용하고 있다고 답했다.
- 노동력 다양성에 83%의 기업이 성문화된 평등기회정책을 시행한다고 답했으나, 규칙적인 모니터링을 하는 기업은 40%에 불과했고 정책 이행에 관해 현장 관리직을 교육하는 비율도 30%에 불과했다.

CBI의 부회장 존 크리들랜드는 조사 결과에 따르면 비적절하고 불필요한 EU 지침이 언제, 어떤 방식으로 일할지에 대한 개인의 선택의 자유를 제한하고 있다면서 “우리는 단지 비적절한 규제를 반대할 뿐이다.” 라고 모든 규제에 반대한다고 매도하지 말라고 언급했다.

▷EU근로시간지침: [http://europa.eu.int/smartapi/cgi/sga\\_doc?smartapi!celexapi!prod!CELEXnumdoc&lg=EN&numdoc=31993L0104&model=guichett](http://europa.eu.int/smartapi/cgi/sga_doc?smartapi!celexapi!prod!CELEXnumdoc&lg=EN&numdoc=31993L0104&model=guichett)

출처: <http://www.eiro.eurofound.ie/2003/10/InBrief/UK0310102N.html>

## 영국 TUC, 20대 젊은이들을 위한 연금제도 마련 촉구

영국 통계청에서 발표한 2001~02년 가계소비조사(Family Spending Survey)\*에 따르면 30세 미만 젊은이들이 주급의 24% 정도를 레스토랑, 호텔, 주류 구매, 담배와 다른 오락 활동에 소비하고 있다고 한다. 이에 노동연금부 장관 말콤 워스는 젊은이들의 이런 ‘현재를 즐기기 위한 생활’ 문화가 퇴직 후 생활에 타격을 줄 것이라고 경고했다. TUC는 젊은이들이 현재의 저축이 미래에 어떤 의미가 있는지를 모르고 있거나, 알고 있더라도 적은 임금으로 대학학자금 용자를 갚느라 연금에 가입할 여유가 없다면, 이직률이 높은 20대 젊은이들을 위해 이직시 연동이 가능한 유연한 연금제도를 도입할 것을 촉구했다.

연구 조사에 따르면 젊은이들은 주당 평균 96파운드(약 193,000원)를 레저활동에 사용하고 있으면서, 이들 대부분이 퇴직 후 최종급여의 2/3를 보장받는 최종임금방식(final salary scheme)으로 연금을 지급받기를 원한다고 답했다(영국 공적소득비례연금(SERP)은 ‘평생소득’이 연금급여 산정 기준이며 연금급여의 수준은 소득대체율 20% 수준이고, 다양한 사적연금이 발달해 있다). 현재 영국 20대 풀타임 노동자들 중 남성의 24%, 여성의 32%가 연금에 가입해 있다.

워스 장관은 정부가 젊은이들에게 유동연금제도(stakeholder pensions)\*\*와 같은 다양한 연금 상품에 대한 정보를 제공할 필요가 있다면서도 개인의 책임이 중요하다는 점을 강조하며 “평균수명이 계속 늘어가고 있는 상황에서 젊은이들은 퇴직 후의 미래의 삶의 질을 고려한 소비생활을 해야 한다.” 고 말했다.

\* **가계소비조사:** 2001~02년 영국 7,500여 가계를 대상으로 한 연령, 소득, 구성 및 사회경제적 특성과 지역별 가계소비를 분석한 것으로서 영국인의 가계소비 성향을 나타내는 지표.

통계청 가계소비조사 링크: <http://www.statistics.gov.uk/StatBase/Product.asp?vlnk=361&More=Y>

\*\* **유동연금제도(stakeholder pensions):** 공적소득비례연금을 대체하기 위해 도입된 적립식의 사적연금으로 개인 계정을 유지한 채로 기업연금처럼 집합적인 구조로 운영된다. 징수 및 관리비가 절감되는 기업연금의 장점과 노동이동성의 증가 등 변화하는 노동시장에 더 적합한 유연성을 갖추고 있는 개인연금의 장점을 절충한 제도로 블레이어 정부가 1998년 도입했다.

출처: <http://www.tuc.org.uk/pensions/tuc-7228-f0.cfm> <http://www.pm.gov.uk/output/page4718.asp>

## 영국 영국노총 TUC 단위 노동조합 감사가 노조내의 평등을 재촉

지난 9월 8~11일 개최된 TUC 제135차 연례 정책수립회의에서 노동조합 구조와 활동에서 남녀평등의 진척상황에 대한 보고가 있었는데, 올해 최초로 TUC 노동조합원의 남녀비율이 같아졌다. 2년 전 회의에서 노조의 의무사항 중 하나로, 평등성을 제고하고, 차별을 없애는 규정을 마련했는데, 그 규약은 ‘한 조직이 그 조직의 구조 내에서 그리고 그 자신의 고용 관행을 포함한 모든 활동을 통해, 전체를 위한 평등성을 제고하고, 성희롱, 편견, 불공정 차별을 근절하기 위해 전력을 다하는 것’을 의무사항으로 규정하고 있다.

평등성 제고에 관한 각 노조의 사업을 검토하기 위해, TUC 노동조사국은 성격이 다른 두 노조, 통신관리자의 노조인 Connect와 T&G에서 평등성 이슈가 어떻게 활동의 핵심이 될 수 있었는지를 조사했다. Connect는 조합원의 60%가 단일 사용자인 BT(영국통신)에서 일하는 작은 조합이고, T&J는 그 조

합원이 운송, 제조, 공공서비스에서 일하는 가장 큰 일반조합이다. Connect의 조합원 18,785명 중에서 19%만이 여성임에도 집행위원회의 다수(11명 중 6명)를 여성으로 구성했는데, 이것은 일반적으로 노조가 여성이나 흑인 조합원의 비율을 높이기 위해 사용한 방법인 할당제를 통해 이루어진 것은 아니었다. 실제로 Connect 사무총장 보좌관 Aveen Mchugh는 “할당제가 때때로 더 큰 대표성을 획득하는 것보다 단지 비율만을 목표로 하는 경향이 있어서 발전을 제한할 수 있다고 믿고, 조합이 의도적으로 할당제를 하지 않도록 정했다”라고 말한다. 그러나 Connect의 이런 접근법이 집행위원회에 인종적 소수자의 대표성을 획득하는 데에는 성공적이지 못했고, Connect의 조합원 중 5%가 흑인이거나 혹은 소수민족 출신임에도 집행위원회에는 흑인이나 소수민족 출신이 없다.

T&J는 1993년에 위원회의 여성의 비례대표 비율을 높이는 데 실패한 후, 1998년까지 여성 대표성에는 어떠한 진전도 없었고, 일부 지역에서는 비율이 오히려 감소하기도 했다. 그래서 노조는 1999년 2만 명이상의 여성 조합원이 있는 지역으로부터 여성 대표를 추가하고, 집행위원회에 여성 1인과 흑인이나 소수민족을 포함하도록 규정을 개정하는 할당제 정책을 도입했고, 여성이 집행위원회의 1/3을 차지하게 되는 등 이 수단은 상당한 성과를 거두었다(여성 조합원의 비율은 21%). 2004년 1월부터 이 조합은 모든 노동조합의 위원회에 흑인이나 소수민족 조합원이 최소한 비례적으로 대표되도록 하는 규정을 도입할 예정이다.

TUC감사사업은 평등성에 대한 노조 진보가 다른 소수그룹(레즈비언, 게이 조합원, 장애인 조합원, 청소년과 노인 노동자들)에도 미치는지도 시험하고 있다. 실제로 이런 소수 그룹별로 네트워크가 만들어지는 노조가 늘어나고 있다. T&J와 Connect의 경우에는 이런 정책들이 노조 활동가를 얻는 중요한 방법이 되어 왔다. 예를 들어 T&J에서는 핵심 산업 영역을 다루는 4개의 기구들과 동등한 기반을 갖고 있는 ‘여성, 인종, 평등성 기구’가 1999년에 만들어지는 등 상당한 구조적 변화가 있었고, 이는 노조의 평등사업에 커다란 동력과 자원이 되었다. T&J의 ‘여성, 인종, 평등성 기구’의 활동이 활발하고 조합원들을 위해 많은 자료를 만들고 있지만, T&J의 ‘여성, 소수민족, 평등사업’ 전국 조직담당자인 Holland는 이 활동이 “단체교섭기구에서 분리되어 운영된다는 위험이 있다”고 말하면서도 TUC의 평등촉진사업이 “노조의 다른 기구들과의 접촉 통로를 제공하고, 교섭에서 어떻게 관련을 맺을지를 보여주는 구조화되고 체계적인 방법”을 제공했다고 믿고 있다. TUC가 평등성 감사사업에 전력하는 것이 산하 노조들에게 평등활동을 조합 정책과 활동의 주류에 포함시키는 방법을 제공하고 있는 것으로 보인다.

▷Labour Research Department(LRD): 영국 노동조합 활동가들을 대상으로 노동뉴스를 발행하는 독립 연구기관으로, 영국노총인 TUC 산하 노조의 99%에 해당하는 2,000여개 조합들이 가입되어 있다. ‘Labor Research’는 이 기관에서 발행하는 월간지이다.

출처: Labour Research, 2003년 9월호

<http://www.lrd.org.uk/object.php3?pagid=4&objectid=21900>

## 영국 고용평등위원회 임신차별 조사를 시작

고용평등위원회(Equal Opportunities Commission)가 직장 여성들의 임신 차별에 대해 본격적인 조사

에 들어갔다. 위원회는 작업장에서 임신 여성들이 계속 직면하는 문제라는 관점에서 그러한 결정을 내렸다. 직장의 임신 여성에 대해 법적인 보호가 있는 데도 불구하고 위원회의 상담창구는 다른 어떤 문제보다 임신했다는 이유로 괴로움을 겪는 여성들의 전화를 더 많이 받는다. 고용평등위원회가 의뢰해 1,200여명에 대해 이루어진 한 조사에 의하면 5명 중 1명(21%)은 임신 때문에 직장에서 고충을 겪고 있다고 답변했다. 또 16%의 응답자는 해고되었거나 정리해고된 사람이고, 26%는 적절하지 않는 일이나 과부하의 일이 배정된 사람, 20%는 교대시간이 변경되었거나 그들의 임신에 대하여 동료나 사용자로부터 유쾌하지 않은 말들을 들었거나 그들의 업무수행에 대해 근거 없는 비판이나 징계를 당했던 사람들이라고 응답했다.

고용평등위원회 부위원장 제니 와트슨은 “우리는 단순히 아기를 가졌다든 이유로 강등당하거나 징계당하거나 심지어 해고당하는 매우 놀라운 사례의 여성들에 대해 듣고 있습니다. 그리고 임신 여성의 고용권이 보장된다는 이해가 널리 퍼져 있는데도 불구하고, 임신 기간의 이 차별은 계속 발생하고 있습니다.” 앞에서 언급한 조사에 의하면 직장에서 임신 여성이 고용에서 정당한 권리를 갖고 있다는 사실을 다수가 알고 있었다. 예를 들어 남성과 여성의 75%가 임신 여성이 분만 강좌를 수강하려 근무 중 일부 시간을 할애받을 수 있는 권리가 있다는 사실을 알고 있었고, 응답자의 87%가 출산 후 12주 이내에 직장으로 복귀한 여성들이 출산 휴가 전 원래 업무를 계속 담당할 권리가 있다는 것을 알고 있었다.

고용평등위원회의 조사는 정부에 공식적인 권고안을 만들기 위해 2005년 2월까지 계속된다. 그 조사는 문제의 심각성, 여성들의 삶과 가족, 경력에 대해 차별이 주는 영향, 사용자가 임신 여성들을 공정하게 대우하지 못하는 이유, 직장에서 임신을 불공정 혹은 위법 대우의 원인보다는 긍정적인 경험으로 만들기 위해 필요한 변화사항들 등 네 가지 영역에 집중한다. 고용평등위원회는 여성들로부터 임신 때문에 불공정 대우를 당한 경험을 신고받고 있다.

▷고용평등위원회 홈페이지: <http://www.eoc.org.uk>

▷임신차별 사이트: [http://www.eoc.org.uk/cseng/policyandcampaigns/unproductive\\_summary.asp](http://www.eoc.org.uk/cseng/policyandcampaigns/unproductive_summary.asp)

출처: Labour Research 2003년 10월호 28면 <http://www.lrd.org.uk/>

## 영국 노총(TUC) 성적 취향에 관한 법률의 재검토를 요구

TUC는 동성애자에 대한 차별을 금지하는 새로 시행될 입법에 대해 법적으로 이의신청을 조직하고 있다. 다음달 시행될 평등(성적 취향) 규정 2003[the Equality(Sexual Orientation) Regulations 2003]을 환영하면서도, 노동조합들은 그것이 연금제도나 종교 조직이 동성애 노동자들을 계속 차별하는 것을 허용하는 예외조항을 갖는 것에 대해 우려하고 있다. TUC 산하 7개 노조는 현재 법적인 이의제기에 동의한 상태이다. 그 노조들은 영국 규정들이 유럽고용평등 기본지침(European Employment Equality Framework Directive)을 어떻게 이행하는가에 대해 법적인 재검토를 원한다. 노동조합들은 제안된 영국 법의 두 가지 문제점을 지적하고 있다. 동성애자들이 그들의 파트너들과 법적으로 결혼할 수 없는 현재의 상황에서, 해당 노조들은 연금제도가 기혼자들을 유리하게 계속 차별대우하는 규정 25조가 간접차별에 해당한다고 주장한다. 그것은 EU 기본지침을 잘못 이해하고 있을 뿐만 아니라 1988년 인권법을 또

한 위반할 수도 있다고 그 노조들은 주장하고 있다.

법적인 도전의 다른 하나는 어떤 사람이 종교 조직에서 일하는 때 그 법에 있는 보호의 예외를 담고 있는 규정 7(3)에 관련된다. 그 예외조항은 어떤 협의도 거치지 않은 채, 입안 과정의 막바지에 도입되었고, 노동조합들은 그 조항이 EU지침이 의도한 바를 넘어선다고 생각하고 있다. TUC 사무총장 브렌단 바버(Brendan Barber)는 “이것은 좋은 법이지만 두 개의 작지만 심각한 제한규정 때문에 효율적이지 않게 됩니다. 동성애자 노동자들이 그들의 동료들과의 진정한 평등을 얻으려면, 정부는 그 위반조항들을 철회할 필요가 있습니다.”라고 말했다.

출처: Labour Reseach, 2003년 11월호

### **이탈리아 연금개혁 반대 총파업**

10월 24일 이탈리아의 3개 주요 노조(CGIL, CSIL, UIL)는 이탈리아 정부의 공공연금 개혁안에 반대하는 총파업을 벌였다. 로마, 나폴리, 튜린 등 주요 도시에서 수십만 명의 노조원들이 시위를 벌였고, 2002년 4월 이래 최대 규모의 파업으로 학교, 은행, 철도, 버스, 우체국, 공장 등 주요 시설이 최소 4시간 동안 일시 파업에 들어갔다. 아침 열차운행이 대부분 취소되었고, 국립항공사인 알이탈리아 항공사의 오후 비행기가 150편 이상 단축 운행 되었으며, 병원에서도 응급치료만 제공했다. 이탈리아 3대 노총은 천백만 명의 노조원들에게 전국 100여 곳에서 벌어지는 시위에 동참하도록 했다. 최대 강경 노조인 CGIL 대변인은 연금개혁의 필요성을 부인하며 정부가 이탈리아 경제의 다른 문제들을 감추는 역할을 할 뿐이라고 말했다.

노조측은 약 150만명이 파업에 참가했다고 주장하는 반면, 경총(Confindustria)는 전체 노조의 30% 정도만 파업에 참가했다고 하면서 정부의 연금개혁안을 환영했다.

이번 연금개혁안은 연금납입금을 부담 기간은 5년 연장해서 40년으로 늘리고, 최저퇴직연령인 65세(남성)와 60세(여성)에 이르지 않은 경우의 퇴직을 금하는 내용을 골자로 하고 있고, 2008년부터 단계적으로 시행될 예정이다. 이 새로운 규정들은 2015년까지 완전히 실행되며, 이미 2008년까지 35년 납부 후에 연금 수급을 시작하는 사람들은 40년 후에 받는 사람들보다 좋지 않은 조건으로 받게 된다. 규정이 바뀌는 2008년 전에 발생할 수 있는 대량의 퇴직 사태를 피하기 위해 정부는 현 제도 아래서 퇴직할 권리를 갖는 사람으로서 적어도 추가 2년을 근무하는 노동자들에게 32.7%에 달하는 면세 인센티브를 제공하고 있다. 이탈리아는 유로존에서 경제규모가 3위인 국가이나, 1999년 이래 경제성장은 독일과 함께 가장 낮은 수준을 유지하고 있다.

출처: Financial Times 10월 24일,25일 BBC뉴스 10월 24일

<http://news.bbc.co.uk/go/pr/fr/-/1/hi/world/europe/3203877.stm>

## 중부유럽 제조업 이동, 서비스부문 투자 급증

체코, 헝가리, 폴란드와 슬로바키아 등 중유럽 국가들의 지리적 요인과 숙련된 노동력과 값싼 임금 때문에 서유럽 국가들의 콜센터 설립이 급증하고 있다. 중부유럽 지역에는 지금까지 주로 제조업에 대한 투자가 이루어져 왔으나, 외국어가 유창한 숙련된 저임금 노동력 이외에도 통신 인프라가 잘 갖춰져 있고, 운송망이 발달해 있으며, 곧 EU 회원국이 된다는 이점이 있어서 서비스산업의 진출이 늘고 있다고 Datamonitor(시장조사 전문기관)가 밝혔다. 이 지역보다 개발은 덜 되었으나 임금이 더 저렴한 인도, 러시아와 필리핀 지역에서도 콜센터에 대한 투자가 이루어지고 있지만, 서유럽에 본부를 둔 기업들이 거리가 가깝다는 이점이 있어서 체코의 경우에는 2007년까지 콜센터 설립이 현재보다 70% 증가한 500여개에 이를 것이라고 Datamonitor는 전망하고 있다.

지금까지는 중부유럽의 국가들 중 체코로의 투자가 가장 활발한데, 이번 달(10월) 세계적 물류 회사인 DHL이 유럽내 5년간 5억 유로를 투자해서 체코의 수도 프라하에 1,000명 규모의 회사를 설립하겠다고 발표했다. 이로써 DHL은 현재 영국에 있는 고객 배송관리와 광고서비스부문을 체코로 이전할 예정이다. 체코의 IT 노동자의 임금은 영국의 30~40% 수준으로 알려져 있다. DHL뿐만 아니라, 액센츄어(Accenture) 컨설팅 그룹도 프라하의 금융 및 회계 아웃소싱 센터를 5년 동안 1,500명 규모로 5배 확장할 것이라고 발표한 바 있다.

헝가리의 부다페스트에는 미국의 GE가 2002년 IT 지원센터를 설립을 시작했고, 내년에 500여명의 노동자를 고용할 예정이며, 역시 2002년 영국 음료회사 Diageo는 300명 규모의 지원센터를 오픈했다.

폴란드 바르샤바 서부에 위치한 우즈(Lodz)에 네덜란드에 본부를 둔 다국적 기업 필립스가 올 8월 서비스센터 설립을 시작했고, 2006년 400여명을 고용하고 전체 유럽 사무소의 인적자원관리, 구매, 금융 및 회계 업무를 담당할 예정이다. 또 CitiBank Handlowy는 바르샤바 북쪽의 올셰친(Olsztyn)에 폴란드와 체코, 슬로바키아, 헝가리와 로마니아 지역의 업무를 담당하는 300명 규모의 사무소를 운영하고 있다.

중부유럽의 서비스부문에 대한 투자 증가는 노동비용 상승으로 타지역으로 이동하고 있는 제조업의 이동에 완충작용을 할 것으로 예상된다. 지난 2년 동안 헝가리의 임금은 20% 상승했고, IBM과 필립스, 플렉스트로닉스(전자부품 OEM 납품회사)는 이 지역의 공장을 중국으로 이전했고 수천 개의 일자리가 사라졌다.

▷Datamonitor의 보고서 'Call Centers in EMEA to 2007': [http://www.datamonitor.com/~f4bca5ef904b4c758fdb03bb755aac2~/all/reports/product\\_summary.asp?pid=DMTC0852](http://www.datamonitor.com/~f4bca5ef904b4c758fdb03bb755aac2~/all/reports/product_summary.asp?pid=DMTC0852)

출처: <http://news.ft.com/s01/servlet/ContentServer?pagename=FT.com/StoryFT/FullStory&c=StoryFT&cid=1066565363389&p=1012571727166>

## 프랑스 노동부, 2002년 단체교섭 보고서

프랑스 노동부는 매년 여름, 그 이전 연도의 단체교섭에 대한 보고서를 발표하고 있는데, 지난 2002년 단체교섭 보고서가 6월 23일 발표되었다. 보고서에 따르면, 2002년 교섭활동은 각 단계별로(부문간, 부

문별, 기업별) 비교적 예년과 유사한 모습으로 진행되었다.

### 부문간 교섭(intersectoral bargaining)

2002년 체결된 부문간 교섭건수는 협약과 협약에 추가된 조항들을 포함해서 43건으로, 과거에 비해 상당히 높은 수준이었다(2001년 39건, 2000년 25건, 1999년 33건, 1998년 33건).

2002년 교섭의 가장 주요한 두 가지 이슈는 i) 실업보험과 ii) 민간보조연금인 AGIRC제도(관리직)와 ARRCO제도(일반 노동자)였다. 보조연금에 대해서는 2002년 체결된 협약과 개정안이 갱신되었고 60~65세 연금수급자들을 위한 민간부문의 보충연금기금 조항이 포함되었다.

### 부문별 교섭(sectoral bargaining)

2002년 부문별 교섭에서 체결된 협약은 892건으로 예년과 비교해서 큰 변화가 없었다(2001년 897건, 2000년 870건, 1999년 761건). 전국적 단위에서 체결되는 부문별 협약의 수가 637건으로 지속적으로 증가하는 반면(2001년 607건, 2000년 582건), 하위 단위에서 체결되는 협약건수는 2000년 이후 감소하고 있고, 2002년에는 255건이 체결되었다. 부문별 교섭의 하위 단위 협약체결 감소는 지부별·부문별로 특히 두드러지며 지역별 협약 체결건수에는 큰 변화가 없다.

5대 노동조합의 단체협약 체결 비율을 살펴보면, 노동총연맹(CGT)의 협약 체결 비율은 예년보다 약간 상승해서 1999년 최고점과 비슷한 수준을 기록했고, 전체 협약 중에서 국가 차원의 부문별 협약 체결건수가 증가했다. 프랑스민주노동연맹(CFDT)의 협약 체결 비율은 지난 10년간 유래 없는 최고치를 나타냈는데, 이는 국가 차원의 협약 체결이 늘어난 것이 원인이다. 협약 체결 비율이 크게 변함이 없는 노동총연맹-근로자총연맹(CGT-FO)의 경우는 하위 단위 협약 체결은 줄어들었고, 협약 체결 비율이 감소한 프랑스전문직 및 관리직근로자연맹-전문직 및 관리직근로자총연맹(CFE-CGC)의 경우에는 국가 단위 협약 체결건수가 줄어들었고, 프랑스기독교노동자연맹(CFTC)의 경우에는 하위단위 협약체결이 감소했다.

2002 부문별 협약에서 다루어진 가장 중요한 이슈는 임금 인상, 보너스 인상, 구조조정과 근로시간 단축, 직업훈련 등이다. 그런데 임금관련 이슈들은 주로 국가적 차원의 협약에서 다루어졌고, 그 중요도도 작년보다 약간 감소해서 2000년 정도 수준을 유지했다. 구조조정과 근로시간 단축 문제는 1998년과 2000년에 가장 중요하게 다루어졌던 주제들이었고, 35시간 근로에 관한 오브리법(Aubry Law)에 대한 협약 체결도 줄어들었다. 직업훈련과 고용, 퇴직에 대한 협약 체결도 2001년보다 감소했다. 그러나 복지와 보충연금(ARIRC, ARRCO), 직장내 평등권, 직무 분류, 쟁의 결의에 대한 협약 체결은 늘어났다.

1993~2002 5대 노총의 부문별 단체협약 체결 비율

노총	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002
CGT	29.7	29.5	34.7	32.1	31.8	33.5	37.5	32.5	32.3	37.1
CFDT	65.2	72.7	68.2	67.3	68.5	69.5	70.5	69.4	71.0	77.4
CGT-FO	74.1	73.4	71.8	74.6	71.2	76.3	65.0	70.9	67.4	69.1
CFE-CGC	57.6	59.2	57.9	61.8	63.4	63.8	61.5	61.0	62.6	59.2
CFTC	61.0	61.3	60.3	59.1	63.5	60.2	61.4	62.0	63.8	63.0

특히 성평등 관련 협약 체결건수는 2001년 12건에서 2002년 22건으로 크게 증가했고, 기업별·부문별 교섭에서 의무적으로 성평등에 관한 협약을 체결하도록 하기 위한 입법안은 아직 의결되지 않은 상태이다.

2002 부문별 단체 협약의 주요 이슈

이슈	협약 건수
임금 인상	366
직업훈련/인턴십	86
구조조정/근로시간 단축	98
보너스 인상	122
퇴직관련 조항	79
직무 분류	44
고용	21
보너스 제도	17
유급휴가	17

기업별 교섭(company-level bargaining)

2002년부터 기업별 교섭에 대한 자료수집 방식이 달라져서 예년과의 비교가 어렵다. 전체 기업별 협약의 40%가 최근 입법화된 금융지원, 예금플랜 지원에 관한 협약이었고, 근로시간에 관한 협약이 30%, 임금과 보너스에 대한 협약이 10%를 차지했다.

노동부는 약 4백만 명의 노동자가 기업별 협약의 적용을 받는 것으로 추정하고 있고, 대부분의 협약은 소규모 또는 극소규모 사업장에서 체결되었으나 주요 적용 대상은 대기업 노동자들이다.

전체 협약의 절반 정도가 일반적인 방법인 최소 1인 이상의 노조대표에 의해 체결되었다. 그러나 기업별 협약은 아래 표에서처럼 다양한 협약 체결자가 존재한다. 협약 비준 절차는 주로 기업의 규모에 따라 결정되는데, 보통 상설노조대표가 없는 작은 회사인 경우 협정 체결자가 노조대표가 아닌 경우가 많고 노조에서 위임한 노동자나 직원대표 또는 직장협의회에서 협정에 서명을 하기도 하고, 다른 직원들의 비준을 거치거나 사용자의 일방적 결정에 따르는 경우도 있다.

2002년 기업별 협약 체결절차

협약 체결자(서명인)	협정 건수	%
노조 대표	13,586	48.4
노조의 위임 받은 노동자	3,821	13.6
노동자 대표 또는 직장협의회	3,425	12.2
직원들의 비준 또는 일방적 의사결정	7,226	25.8
전 체	28,058	100.0

2002년 각 노조의 기업별 협약체결 비율

협약 체결자	총 협약건수	CGT	CFTC	CFDT	CFE-CGC	CGT-FO	기타
노조 대표	13,586	49.1%	26.3%	59.4%	32.0%	39.0%	13.4%
노조의 위임받은 노동자	3,821	17.9%	23.8%	38.7%	4.7%	15.4%	1.5%

- 각 협약은 하나 이상의 노조에 의해 체결될 수 있고, 따라서 총 비율이 100을 넘는다.

▷노동부 보고서(프랑스어):

<http://www.travail.gouv.fr/publications/picts/titres/titre1948/integral/BilanNC%202002%20T.1.pdf>

출처: <http://www.eiro.eurofound.ie/2003/09/Feature/FR0309101F.html>

**프랑스 외국인 노동자 규제 강화**

이민 규제에 관한 법안 심사 제1독회에서, 입법자들은 불법체류 외국인의 고용과 관련하여 새로운 벌금제도를 도입하였다. 이 제도는 사전에 노동허가를 얻지 않은 채 프랑스에서 직업활동을 영위하는 외국인에 대하여 국외추방과 아울러 3,750유로의 벌금을 부과하고 있다(현재 노동법전 L.341-4조는 외국인은 사전에 노동허가를 얻지 않으면 직업활동에 종사할 수 없다고만 규정하고 있다). 이 새로운 규정은 적지 않은 반발을 불러일으키고 있는데, 왜냐하면 불법체류 외국인을 고용함으로써 법을 위반하는 것은 원칙적으로 사용자이며, 또한 사용자만이기 때문이다(노동법전 L.341-6조는 불법체류 외국인 고용을 금지하고 있으며, 이를 위반한 자는 노동법전 R. 364-1조에서 정하는 바에 따라 벌금이 과해진다). 한편, 노동부는 이와 같은 새 규정에 대하여 그다지 호의적이지 않은 것으로 보인다.

출처: Semaine sociale Lamy, 29 septembre 2003, n°1137

**프랑스 2004년도 사회보장에 관한 예산안**

2004년도 예산안이 국무회의에 제출되었다. 그 중 사회보장에 관한 주요 내용을 살펴보기로 한다. 첫째, '사회보장 사용자 분담금 개혁 기금'이 고용 예산으로 통합되면서 폐지된다. 그러나 아직 집행되지 않았던 동 기금의 2000년도 국가 부담금(약 60만 유로)은 사회보장 담당기관에 지출하여야 한다. 둘째, 의료보험 재정의 안정화이다. 누적된 의료보험의 적자(2003년도 약 100억 유로)에 맞서, 정부는 의료보험제도의 전체적인 개혁에 앞서, 담배세 인상, 건강 관련 상품의 광고에 대한 조세의 변경 등을 통하여 재정을 확보할 생각이다. 그러나 이러한 조치들은 단지 적자 규모의 증가를 줄일 수 있을 뿐으로, 2004년도 의료보험 적자 규모는 여전히 109억 유로 정도로 추산된다. 셋째, 벤처기업에 대한 사회보장분담금의 경감이다. 영업 기간이 8년을 넘지 않고, 자본금의 75% 이상이 직·간접적으로 자연인에 의하여 소유되고, 자산의 15% 이상을 연구와 기술개발에 투자하는 기업들에 대해서는, 그 사용자에 대하여 연구 및 기술개발에 종사하는 근로자들을 위한 사회보장분담금을 8년 동안 면제해 주며, 각종의 세제 혜택이 뒤따른다. 넷째, 현재의 아동수당, 입양수당, 교육수당, 양육수당 등을 대신하여 새로운 아동급여(PAJE)가 도입된다. 이 새로운 아동급여는 출산 또는 입양시 약 800유로의 수당과 3년에 걸쳐 매월 약 160유로의 수당으로 지급된다. 한편 자녀를 탁아소 등에 맡기는 경우에는 보육수당이 추가적으로 주어진다.

동 보육수당은 자녀의 양육을 위하여 일을 그만두는 부모에게도 지급된다.

출처: Semaine social Lamy, 6 octobre 2003, n°1138, p. 2-3.

## **프랑스 단체교섭제도 개혁안**

올해 초 노동장관 프랑수아 피용이 사회적 대화의 촉진을 위한 제도 개혁 구상을 발표했을 때, 관련 법률의 개정이 예상되었다. 이제 그 구체적인 작업에 들어선다. 며칠 전 단체교섭제도 개선에 관한 법률안 초안이 전국단체교섭위원회에서 검토되었다. 이 자리에서 노동조합 대표들은 강하게 반발하였고, 사용자단체 대표들도 초안에 원대한 포부가 결여되어 있다고 비판하였다. 주요한 내용은 다음과 같다.

첫째, 산업별 협약의 효력과 관련하여, 사회적 당사자들은 근로자대표 선거에서 과반수를 차지한 노동조합의 서명을 필요로 하는 내용의 과반수제에 관한 사항을 정하도록 되어 있다. 과반수제의 도입과 시행에 관한 협약이 체결되지 않는 경우에는, 대표적 노동조합의 과반수의 거부가 없는 경우에만 협약은 유효하게 체결되는 것으로 정하고 있다.

둘째, 기업별 협약과 관련하여, 법률안 초안은 특별한 개선안을 담고 있지는 않으며, 사회적 당사자들은 산업별 협약으로 기업별 협약의 효력 발생과 관련한 과반수제의 도입과 시행에 관하여 정하거나, 대표적 노동조합의 과반수의 반대가 없는 경우에만 유효하게 체결되는 것으로 정할 수 있다. 산업별 협약에서 이에 관한 사항을 정하지 않는 경우에는, 기업별 협약은 대표적 노동조합의 과반수의 반대가 없는 경우에만 유효하다.

셋째, 기업별 협약의 체결에 있어서, 대표적 노동조합의 과반수가 거부권을 행사했을 경우에 해당 기업의 종업원 전체 투표에 의하여 협약을 인준하는 방안이 법률안 초안에 담겨 있어, 그 채택 여부가 관심사다.

넷째, 법에서 명시하고 있는 사항 외에, 기업별 협약이 산업별 협약보다 불리한 내용을 포함할 수 있는지가 여전히 문제로 되고 있는 상황에서, 법률안 초안은 그 대상 사항을 폭넓게 인정하고 있다. 따라서 법규정이 명시적으로 기업별 협약의 체결을 예정하고 있는 이상, 유리의 원칙은 더 이상 적용되지 않게 된다.

동 초안은 11월 초 의회에 상정된다. 동 초안이 통과될 경우, 프랑스의 집단적 노사관계에는 적지 않은 변화가 초래될 것이다. 그것은 단순히 기술적인 사항의 변경에 머물지 않고, 노사관계 및 노동법 전체를 지배하는 원칙의 수정으로 귀결될 것이다.

출처: Semaine sociale Lamy, 20 octobre 2003, n°1140, p. 4-5.

## **프랑스 외국인근로자 불법고용에 대한 처벌 강화**

2003년 10월 28일 상원을 최종 통과하여 헌법재판소의 검토만을 앞두고 있는 새로운 이민법은 노동허가를 얻지 않은 외국인근로자를 고용한 사용자에 대한 처벌을 강화하였다. 우선 벌금액이 증가되었을 뿐만 아니라, 현재 3년으로 되어 있는 징역을 5년으로 늘렸다. 여기에 해당 사업장의 영업정지라는 추가적인 처벌 규정이 도입되었다. 또한 외국인근로자의 불법고용이 조직적 범죄와 관련된 경우에는 10만

유로의 벌금과 10년 이하의 징역이 가해지며, 재산몰수가 부과될 수도 있다.

그리고 외국인인 사용자가 불법적으로 외국인근로자를 고용한 경우에는 위에서 열거한 사용자 책임에 아울러 5년 이하의 체류금지 처벌이 추가적으로 부과된다. 또한 대가를 받고 외국인을 불법적으로 입국 시키거나 고용시키는 데 관여한 자에게도 마찬가지로 법규정이 적용된다.

한편, 최초의 법안은 노동허가를 얻지 않은 채 고용되어 일한 외국인근로자에 대하여 벌금과 국외추방을 규정하고 있었는데, 외국인근로자의 불법고용에 대해서 책임져야 할 사람은 사용자이며, 또한 사용자만이라는 비판이 일자(Labor-Net 149호 참조), 수정된 법안은 벌금과 국외추방을 삭제하는 대신 체류허가를 취소하는 제재를 도입하였다.

끝으로 위에서 열거한 범법행위를 감독하는 권한이 근로감독관에게 명시적으로 부여되었다. 즉 경찰의 협력이나 개입 없이 근로감독관이 독자적으로 사건을 조사하고 조서를 작성할 수 있게 된 것이다.

출처: Semaine sociale Lamy, 3 novembre 2003, n°1142

### **프랑스 중소기업 고용수표(chèque-emploi PME)제도 도입**

라파랭 총리는 중소기업의 고용을 증진시키기 위하여 '중소기업 고용수표제도'를 도입할 것이라고 밝혔다. 고용수표제도는 현재 가내고용에 대해서 적용되고 있는데(chèque-emploi service), 가정부나 베이비시터를 고용할 경우 별도의 근로계약을 체결하지 않고 고용수표로 모든 것을 해결할 수 있으며, 사용자는 고용수표에 대해서는 세금공제의 혜택을 받는다. 중소기업 고용수표제도는 10인 미만의 근로자를 사용하는 기업이 한 주의 근로시간이 짧은 근로자를 고용하고자 할 때, 특별한 행정적 절차나 서류를 통하지 않고 한 장의 수표로서 근로계약, 고용신고 및 지불명세서를 대신하는 제도이다. 이 제도는 중소기업의 사업주들이 근로자를 고용할 때 갖게 되는 심리적 장애를 제거하는 것으로 평가된다. 실제 140만 개의 기업이 과도한 행정절차에 대한 부담으로 인해 단 한 명의 근로자도 고용하고 있지 않는 것으로 파악된다. 라파랭 총리는 고용수표제도의 도입으로 50만 개의 고용이 창출될 것으로 기대하고 있다. 이 제도는 12월부터 바로 시행에 들어간다.

출처: 프랑스 일간 르몽드(Le Monde) 2003년 11월 25일자.

### **일본 령고 2003년 가을 정책·제도실현 방침 확정**

령고는 9월 30일 제27회 중앙집행위원회에서 2003년 가을 정책·제도실현의 방침을 확정하였다. 동 방침은 10월 10일 중의원 해산, 11월 9일 시행될 총선과 연계해서 올 연말까지의 일정을 제시하고 있다. 령고에서 가장 중요한 이슈로 취급하고 있는 것은 i) 안심과 신뢰를 보장하는 연금제도개혁 ii) 실업개선, 고용안정성·경제대책을 포함하는 추가예산 편성 iii) 미지불 초과근무의 소멸 및 일자리 나누기 시행 등 세 가지이다. 령고는 이 세 과제의 실현을 목표로 령고본부에 정책·제도요구실현투쟁본부를 즉각 설치하고 11월 초까지의 총선 활동과 연계해서 12월 초까지 전국적인 대중활동을 전개하며 이런 활동을 내년 춘투까지 이어갈 것이라고 밝혔다.

3대 과제에 대한 령고의 목표는 아래와 같다.

1) 2004년 연금개혁에 관하여

- 기초연금 국고부담 1/2로 인상과 연금보험료의 인하
- 기초연금과 임금비례연금의 '2중 방식'과 '급부수준'의 유지
- 파트타임 및 5인 미만 사업장의 노동자도 포함하는 적용범위 확대
- 실업기간 중 '계속가입제도'의 창설

2) 생활안정에 의한 개인소비회기와 디플레 해소를 위하여

- 긴급 고용창출 및 고용안정책의 실시
- 사회보장 기반의 강화와 국민부담 경감에 의한 생활안정·소비회복책의 실시
- 중소기업대책의 강화

재원은 예산배분의 재편성, 공공사업의 재검토 및 경비절감 등을 통해 마련

이를 중심으로 즉시 총액 4조엔 규모의 2003년도 추가예산의 편성·집행을 진행할 것을 요구한다.

2004년도 예산 편성에서는 정책운영방침을 전환하여 상기의 정책을 더욱 확충하는 근본대책을 포함하여

- 팽창적 금융정책 계속 및 확대
- 토지가격, 자산하락 방지에 의한 디플레 방지, 엔환율의 적정화
- 2004년도 세제개혁에서의 불공평세제의 시정과 진정한 지방분권을 지지하는 세제의 구축

3) 고용환경의 악화에 의한 불법 초과근무와 장기간노동 등 악질적인 노동기준법 위반을 예방하기 위하여 후생노동성이 11월에 실시하는 '초과근무수당 미지급 잔업 해소 캠페인'과 더불어 노사정의 제휴에 의해 모든 직장에서 불법 초과근무 소멸을 시도한다. 또 지방연합회와 제휴하여 '노동상담전화' 서비스를 시행하여 감시·감독·지도 기능의 강화를 중심으로 한 '노동기준행정의 개혁'에 대해 후생노동성과 지방노동국에 요구한다. 구성 조직 및 단위 조직은 '불법 초과근무 소멸 선언'의 채택, '노동시간실태와 관리의 총점검찰동'을 실시하여 불법 초과근무의 소멸과 철저한 노동시간 관리를 도모한다.

- 고용유지형 일자리 나누기를 적극 활용하고, 다양한 고용창출형 일자리 나누기를 촉진할 수 있도록 균등대우원칙을 명확하게 하고, 노동시간 단축 방식 등 여건을 마련하며 '노사정 고용대책회의' 개최도 요구한다.

출처: <http://www.jtuc-rengo.or.jp/new/news/weekly/no039/02.html>

### 일본 령고의 회장 선거와 신운동방침

일본노동조합의 최대 전국조직인 령고(連合=일본노동조합총연합회,조합원 약 683만명)의 정기대회가 10월 2~3일 양일간 동경에서 개최되었다.

차기 령고 회장 선출 선거에 현직의 사사모리 씨와 UI젠센동맹의 타카기 씨가 입후보하였는데, 사사모리후보가 전 대의원 502표 중 346표를 획득하여, 149표를 획득한 타카기후보를 누르고 당선되었다. 령고 최대의 과제인 조직 확대에 가장 큰 실적을 올리고 있는 타카기 씨가 선전하였지만, 현직의 재선을 막지 못하였다. 회장 선거에서 대립 후보가 나온 것은 6년 만으로, 선거를 통하여 령고의 운동방향과 과제를 둘러싸고 적지 않는 논쟁이 있어, 조직의 활성화에 기여한 측면이 있다고 보여진다.

재선된 사사모리 회장은 재임 인사에서 “경기와 고용이 악화되고 있는 지금, 필요한 것은 일하고 싶은 사람에게 일자리를 만들어 주는 것이다”고 전제한 뒤, “랭고의 역할은 일하는 사람들을 위한 정책을 실현하는 것, 생활의 파탄에 직면하고 있는 사람들이나 약자를 내버려둔 채 조직원들의 꿈이나 이상을 추구할 수 없다”고 강조하고, 모든 노동자를 위해 싸워나갈 것을 강조하였다.

정기대회에서 새롭게 채택된 신운동방침은 ‘신뢰받는 노동조합’, ‘사회적 영향력이 있는 노동운동’을 지향하면서, 앞으로 2년간 조직확대를 최우선 운동과제로 삼았다. 랭고는 2001년 10월부터 2003년 9월까지 29만 3,749명을 조직화하였는데 목표인 60만 명에는 미치지 못했지만, 이전의 2년간 조직화하였던 13만 9,000명보다 2배 이상을 조직화하는 성과를 올렸다. 앞으로의 조직 확대를 위해서는, 산업별 노조가 산업의 벽을 넘어서 다른 산업의 미조직 부문을 조직화할 수 있도록 함과 동시에, 공공부문에서는 전 정부부처에 랭고 가맹의 노동조합을 만들도록 계획하고 있다. 또한, 중소기업이나 각 지역에서 일하고 있는 노동자의 조직화를 강화하기 위해, 산별 노동조합에의 가맹이 어려운 노동조합이 가맹하고 있는 지방연합회의 ‘지역노조’를 발본적으로 강화해 나가기로 하였다.

한편, 임금을 중심으로 한 춘투의 방향에 관해서는, ‘밑바닥으로부터의 상승’을 위해 중소·지역노동조합을 축으로 투쟁을 재구축함과 동시에 생계비에 근거한 최저임금을 설정하여, 최저임금투쟁을 랭고 전체의 운동으로 강화해 나가기로 하였다.

재선된 사사모리 랭고회장이 신운동방침을 어느 정도 실현해 나갈지 주목된다.

출처: [주간노동뉴스]2003년 9월 15일 <http://www.jil.go.jp/kokunai/mm/roushi/20031008.html>

## 일본 도쿄 도립고교에 이원적 직업교육(dual system) 도입 예정

도쿄도(都) 교육위원회는 2002년 9월 제20기 도쿄도 산업교육심의회에서 제안한 ‘도쿄판 이원적 직업교육’제도를 2004년 4월부터 시행할 예정이다. 도쿄도 교육청과 산업노동국이 공동으로 추진하는 이번 산학협동의 이원적 직업교육제도는 일본 최초로 시행되는 것으로서 2003년 3월부터 협력업체 응모를 시작했다. 지금까지의 인턴제보다 장기적인 직업훈련과 학교 수업을 종합하여 인재육성을 목표로 하는 이원적 직업교육에는 아래와 같은 특징이 있다.

- 인턴제보다도 장기간의 직업훈련(2개월 이상)에 학생을 파견하고, 기업에서 실질적인 업무에 종사하게 한다.
- 높은 직업의식과 실질적인 기술·기능을 갖춘 젊은 인재를 확보할 수 있을 뿐만 아니라 고졸근로자의 정착률을 향상시킬 수 있다.
- 기업과 학생 쌍방이 합의할 경우 졸업 후 직업훈련을 받은 기업에 취직할 수 있다.

출처: <http://www.rodco.jp/news.htm>

<http://www.kyoiku.metro.tokyo.jp/press/pr030317.htm>

## 일본 도요타 자동차 노조의 개별임금요구

일본의 임금인상 결정에 상당히 큰 영향력을 발휘하고 있는 도요타자동차노동조합은 10월 4일 정기대

회를 개최하여, 앞으로 춘투 임금인상 요구방식을 ‘평균임금방식’보다 ‘개별임금방식’을 전면으로 내세우기로 정하고, 신운동방침에서 이 같은 방안을 적극적으로 검토해 나갈 것을 확인하였다.

종래의 춘투에서는 조합원 1인당 평균 임금인상액을 요구는 평균 임금인상방식을 사용했었는데, 올해 춘투에서는 6,500엔(정기승급분)을 요구하여 전액 획득한 바 있다. 이때 개별임금방식도 함께 요구하여 회답을 받기는 했으나 실질적으로는 참고하는 수준에 머물렀다.

개별임금방식이란, 연령, 기능 수준이나 직종 등을 기준으로 특정의 포인트의 임금을 절대액으로 얼마나 인상할 것인가, 또는 얼마를 목표로 할지 요구하는 방식이다. 도요타자동차노조는 상급단체인 자동차총련의 방식에 근거하여 ‘35세 고졸, 근속 17년, 기능직 4인 세대’를 기준 포인트로 설정하고 있다.

자동차총련 회장은 개별임금방식을 채택하면, 노동의 질을 경영자측에게 주장하기 쉽다고 보고, 2005년까지 일·직무를 기본으로 한 대표적인 포인트를 설정, 자동차회사 노동조합 전체가 개별임금교섭으로 이행하고 싶다는 의향을 밝히고 있다.

이처럼, 노동조합은 지금까지 임금요구시 전 조합원의 평균액·율을 내세웠던 것에서 조합원의 일·업무의 질에 따라 세부적으로 임금인상을 요구하는 형태로 전환되어 가고 있다고 해도 과언이 아니다.

앞으로 이 같은 개별임금방식이 도요타자동차노동조합의 임금인상 요구로 채택되어 본격적으로 활용되면, 다른 노조로 파급될 가능성도 배제할 수 없다.

출처: <http://www.jil.go.jp/kokunai/mm/kumiai/20031010b.html>

## 일본 소니, 향후 3년간 2만명 감원

최근 실적 감소로 고전하고 있는 소니는 기업 구조조정의 일환으로 향후 3년간 전 세계적인 구조조정을 단행한다고 발표했다. 이번 구조조정을 통해 소니는 3년간 약 3조 330억 엔의 고정비용을 줄여서 2006년 3월까지 가전부문의 판매가 개선되지 않고 현 상태를 유지하더라도 10%의 영업이익(현재 4.5%)을 올릴 수 있을 것이라고 밝혔다.

구조조정의 주요 내용은 다음과 같다.

- 전세계 노동자 154,500명의 13%인 2만 명을 감원하며, 그 중 7천 명은 일본 내에서 감원한다.
- 아웃소싱 비율을 늘리고, 세계 곳곳의 생산, 유통 서비스 거점을 30% 합병정리한다. 2006년까지 소니의 유명한 CRT TV인 Trinitron TV 생산라인을 17개에서 5개로 줄이고, 2004년 봄까지 일본에서 생산을 중단한다.
- 소니 전자제품의 부품을 84만 개에서 1만 개로 줄이고, 부품 공급업체수도 4천 7백개 업체에서 천 개 업체로 줄인다.
- 평면 TV와 DVD 레코더 등 성장 가능성이 있는 제품에 집중하고, 다양한 전자제품사업을 통합하며 소비자 가전제품과 게임기술을 통합한 제품을 개발한다.
- 반도체사업을 통합할 새로운 반도체 회사를 설립하고, 소니생명보험과 소니은행을 통합한 지주회사를 설립한다.
- 삼성과 LCD 생산을 위한 20억 달러 규모의 조인트 벤처회사를 설립한다.

출처: Financial Times 10월 28일

<http://news.ft.com/s01/servlet/ContentServer?pagename=FT.com/StoryFT/FullStory&c=StoryFT&cid=1066565424564&p=1012571727169>

## 일본 단시간 근로자 고용관리 지침

일본에서도 파트타임근로자, 계약사원, 파견사원 등 비정규직 근로자가 증가하고 있는데, 이들의 고용 관리가 중요한 과제이다.

11월 5일 후생노동성 대신이 노동정책심의회에 단시간근로자의 고용관리 개선에 관련한 지침의 일부 개정안을 자문하였는데, 노동정책심의회가 양해한 개선지침 내용을 소개한다. 이 지침은 내년 1월부터 실시된다.

첫째, 노동조건의 명시로, 사업주가 단시간근로자와 근로계약을 체결할 때 해고의 사유를 포함한 것을 명시하지 않으면 안된다.

둘째, 단시간근로자 중 유기근로계약을 체결할 경우, 사업주는 계약기간 만료 후 당해 계약의 갱신 유무를 명시해야 한다. 사업주가 갱신한다고 명시할 경우, 갱신의 판단 기준도 명시해야 한다. 갱신 유무와 갱신의 판단 기준을 변경할 경우 사업주는 신속히 당해 단시간근로자에게 통보해야 한다.

셋째, 고용정지의 예고이다. 사업주는 유기근로계약을 갱신하거나 하지 않으려고 할 경우, 그것을 적어도 당해 계약기간 만료 30일 전까지 예고해야 한다. 단시간근로자가 갱신하지 않는 이유에 대한 증명을 요청할 경우, 사업주는 지체없이 증명서를 교부해야 한다.

넷째, 사업주는 유기근로계약(당해 계약을 1회 이상 갱신하고 고용한 날로부터 1년 이상 계속 근무하고 있는 단시간근로자)을 갱신하려고 할 경우, 당해 계약의 실태 및 당해 단시간근로자의 희망에 따라 계약기간을 가능한 한 길게 하도록 노력하여야 한다.

다섯째, 단시간근로자가 해고가 예고된 날부터 퇴직하는 날까지, 당해 해고 이유에 대하여 증명서를 청구할 경우, 사업주는 지체없이 증명서를 교부해야 한다.

출처: <http://www.jil.go.jp/kokunai/mm/siryu/pdf/20031107.pdf>

## 일본 후생노동성 연금개혁안 확정

2004년 연금제도개혁에 관한 후생노동성 연금개혁안이 확정되었다. 기본 방침은 현재 연간소득의 13.58%(노사가 각각 절반씩 부담)에 해당하는 연금보험료를 내년부터 매년 약 0.3%씩 인상하여 2022년에는 연간소득의 20%로 확정할 예정이다. 한편 기초연금에서 국가가 부담하는 비율은 지금의 1/3로부터 단계적으로 인상하여 1/2로 확대한다. 평균 연금급부 수준은 현재 임금의 59.4%에서 점진적으로 축소하여 50%를 하회하지 않는 수준에서 결정한다. 부부간에 후생연금을 분할하는 제도도 신설할 예정이다. 후생노동성에서는 동 개혁안을 오는 18일 경제재정자문회의에 보고하고 올해 안으로 여당과의 협의를 거쳐 정부안으로 통합하여 내년 정기국회에 제출할 예정이다. 이러한 후생노동성 연금개혁안에 대하여 경제성 등에서는 기업 및 현 세대의 부담이 지나치게 가중된다고 반대의사를 표시하고 있다. 별

안이 실시되는 첫 해만 해도 2조 7천억 엔의 재원이 필요한 국고 부담의 조정도 쉽지 않을 것으로 예상된다. 현재 일본의 공적연금은 현 세대로부터 징수한 보험료 수입으로 그 시점의 고령자에게 연금으로 지급하는 방법으로서, 인구고령화에 따라 젊은 세대일수록 부담 증가·급부 감소는 필연적으로 감수해야 할 전망이다.

출처: <http://www.nikkei.co.jp/news/keizai/20031112AT1F1101C11112003.html>

## **일본 후생노동성 연금개혁안에 노사 모두 반대**

후생노동성은 11월 17일 2004년 연금개혁안을 여당 연금제도개혁협의회에 제출하였는데 올해 안으로 정부안으로 통합하여 내년 1월에 소집되는 정기국회에 관련 법안을 제출할 예정이다. 이는 근본적인 세금방식으로 개정해야 한다는 노동계와 재계 양측의 반발을 사고 있다. 노·사 양측의 입장은 아래와 같다.

### **랭고(일본노동조합총연합회)**

후생노동성 연금개정안은 랭고가 줄곧 주장해 온 세금부담방식이 아닌 보험료 고정방식을 도입하였다. 기초연금에 관한 국고 부담을 1/2로 인상하는 시기가 명확하지 않고, 매년 보험료를 인상하는 가운데 급부수준은 중소기업노동자 등 저연금 지불대상이나 기재정자를 포함하여 일률적으로 인하하는 것은 경기와 국민생활에 역행하는 것으로 붕괴 직전에 이른 후생연금의 현황을 근본적으로 개선할 수는 없다. 랭고는 기초연금을 세금방식으로 전환할 경우 현행의 급부 수준을 유지하여도 후생연금의 향후 보험료를 15% 수준으로 유지할 가능성이 충분히 있다고 줄곧 제안하여 왔다. 국민이 안심하고 신뢰할 수 있는 연금제도를 제정하고자 하는 시점에서 랭고의 주장은 i)기초연금의 국고 부담을 하루 빨리 1/2로 인상할 것, ii)국민연금의 공동화 해소와 모두를 위한 연금제도를 확립하기 위하여 기초연금의 세금부담방식을 실현할 것, iii)현행의 연금급부 수준을 유지할 것, iv)파트타임노동자와 실업자를 포함하도록 후생연금 적용범위를 확대할 것 등이다. 이런 내용의 시행을 위하여 랭고는 11월에 직장별·지역별로 대응 활동을 진행하고 12월 5일 '연금개혁실현중앙행동'등을 통하여 국가적인 논의를 거쳐 국민합의의 연금개혁안의 실현을 목표로 대응을 강화할 방침이다.

### **일본경제단체연합회, 일본상공회, 경제동우회, 관서경제연합회**

강제로 가입을 요구하는 후생연금제도의 보험료를 임금 과세로 볼 경우, 보험료의 인상은 사실상 고용원가의 상승을 의미하는데 이는 대기업뿐만 아니라 더욱이 중소기업의 이익을 압박하고 치열한 국제경쟁하의 일본기업의 경쟁력의 저하를 초래함과 동시에 신규채용 등에도 큰 악영향을 끼칠 것으로 예상된다. 일본경제단체연합회, 일본상공회, 관서경제연합회 등이 기업 대상으로 진행한 긴급 조사를 보아도 기업들은 연금보험료 인상에 대하여 강한 불안을 표시하였고 그 중 대부분이 만일 인상될 경우는 노동조건과 고용조정을 검토하거나 사업체의 해외이전을 검토할 것이라고 밝혔다. 이러한 내용이 현실화되면, 연금제정뿐만 아니라 일본경제 전반에도 심각한 영향을 끼칠 것이다. 더구나 연금제도 개혁만 우선 시할 것이 아니라 향후 잠재적인 국민부담률을 50%까지 확보할 수 있는 세금·재정·사회보장 전반의 개혁을 종합한 안을 국민에게 제시하여 결론을 내려야 한다. 산업계의 뜻을 모아 합의한 내용은 아래와

같다. i) 연금급부 억제 및 기초연금의 세금방식부담 등 발본의 개혁 전망이 없이 보험료 인상을 법제화 하는 것은 절대적으로 반대한다. ii) 개정안으로 기초연금의 국고부담 비율을 1/2로 인상하는 방법을 명확히 제시해야 한다. iii) 세금·재정·사회보장 전반의 개혁을 종합한 안을 국민에게 제시하여 결론을 내려야 한다.

◆ 후생노동성 연금개혁안 주요 내용

i) 기초연금의 정부부담 비율을 지금의 1/3에서 단계적으로 1/2로 확대한다. ii) 후생연금보험료를 내년 10월부터 매년 0.354%씩 인상하여 2022년부터 연간소득의 20%(노사가 각각 절반씩 부담)로 고정 하되, 국민연금보험료는 2005년부터 매년 600엔씩 인상하여 2011년부터 1만 7,300엔으로 고정시킨다. iii) 후생연금의 급부수준은 50~55% 수준에서 결정하되 50%를 하회하지 않도록 한다(현재 실질 급부수준은 급여액의 평균 59.4%). iv) 연금적립금의 규모를 억제하여 최종 연도(2100년)에는 급부액의 1년분(22조엔)으로 한다. v) 재직 중의 급부액을 감액하는 재직고령연금제도를 70세 이상에도 적용한다. vi) 단시간노동자의 후생연금 가입범위를 근로시간이 '주 30시간 이상'에서 '주 20시간 이상'으로 확대한다. vii) 임금근로자가 세대 중의 전업주부 등 제3피보험자가 있는 세대에 부부간의 연금분할제도를 도입한다. 이혼시의 연금분할도 인정한다.

출처: <http://www.jtuc-rengo.or.jp/new/iken/danwa/2003/20031117.html>

<http://www.keidanren.or.jp/japanese/policy/2003/111.html>

<http://www.yomiuri.co.jp/atmoney/mnews/20031118mh08.htm>

## 일본 주5일 근무제와 퇴직금제도의 실태

일본 후생노동성은 11월 12일 2003년 취조조건종합조사 개황을 발표하였다. 조사 발표에 따르면, 어떠한 형태든 주2일 휴일제(주5일 근무제)를 실시하고 있는 기업은 88.4%로 작년의 90.3%보다 1.9% 감소하였다. 기업규모별로 주2일 휴일제의 실시율을 보면, 1,000인 이상의 대기업이 95.3%, 300~999인의 중견기업이 94.7%, 100~299인의 중기업이 92.0%, 그리고 30~99인의 소기업이 86.6%를 보이고 있다.

그런데 매주 2일 휴일제(週完全2일휴일제)를 실시하는 기업은 35.9%에 불과하다. 기업규모별로 보면, 대기업 70.6%, 중견기업 59.5%, 중기업 47.4%, 소기업 29.2%로 기업규모가 작을수록 주 완전2일 휴일제를 실시하는 비율이 크게 낮아지고 있다.

연차유급휴가 상황을 보면, 제도상 연차휴가 부여일수는 2003년 1월 현재 18.2일로 작년에 비해 0.1일 증가하였다. 근로자가 연차휴가를 취득한 일수는 8.8일 불과해 연차휴가 취득률(취득일수/부여일수×100)은 48.1%로 작년에 비해 0.3% 감소하였다. 제도상으로는 연차휴가 부여일수가 증가하고 있지만 취득률은 매년 감소하고 있다. 기업규모별로 취득률을 보면, 대기업 53.1%, 중견기업 45.2%, 중기업 45.8%, 소기업 43.1%로 대기업만 50%가 넘고, 그 이하 규모의 기업은 50%를 밑돌고 규모별 격차도 크지 않다.

퇴직금제도의 경우를 살펴보면, 일본의 경우 퇴직금제도는 법으로 강제되어 있지 않고 기업의 자율에 의해 실시되고 있는데, 퇴직금제도가 있는 기업의 비율은 86.7%로 기업규모별로 약간의 격차는 있지만

대부분의 기업에 퇴직금제도가 도입되어 있다. 그 중, 퇴직시 퇴직금을 일괄지급하는 퇴직금 일시금제도만 도입하고 있는 기업은 46.5%, 퇴직금을 연금화하여 지급하는 퇴직연금제도만 도입하고 있는 기업은 19.6%, 두 제도를 모두 도입하고 있는 기업은 33.9%였다. 기업규모별로 보면, 퇴직금 일시금제도만 도입하고 있는 기업 비율은 기업규모가 작을수록 높고, 퇴직연금제도만 도입하고 있는 기업 비율은 중견기업이 26.4%로 가장 높고, 두 제도를 모두 도입하고 있는 기업 비율은 기업규모가 크면 클수록 높다.

그런데 2002년 1년간 근속 20년 이상이고 45세 이상인 근로자가 퇴직하였을 때 퇴직금을 수급한 방식을 보면, 퇴직금 전부를 연금으로 수급하는 근로자의 비율은 31.4%, 퇴직시 퇴직금의 형태로 전액을 수급하는 비율은 56.9%, 일부는 연금/일부는 퇴직일시금으로 수급하는 비율은 11.6%였다. 여전히 퇴직금은 일시불로 수급하는 근로자의 비율이 50%를 넘고 있다.

출처: <http://www.mhlw.go.jp/toukei/itiran/roudou/jikan/syurou/03/index.html>

### **중국 북경시 경제활동인구 주당 근로시간 평균 5.9일**

제5차 전국 인구조사에서 조사된 경제활동인구에 대한 통계에 따르면, 북경시 경제활동인구의 주당 평균 근로시간은 5.9일로서 남성이 여성보다 높았다.

1996년부터 중국에서는 5일 근무제, 주당 40근로시간제를 실행하여 왔다. 때문에 일 평균 근로시간이 8시간을 초과할 때는 시간외 노동으로 간주된다. 이번 조사 결과에 따르면 북경시에서 주당 근로시간이 5일(40시간) 미만인 노동자의 비율은 4% 미만, 주당 5일 근무하는 노동자의 비율은 45%, 주당 7일(56시간) 근무하는 노동자의 비율은 44%나 된다. 성별로 나누어 볼 때 남성의 48%가 일주일에 7일을 일하는데 이는 여성보다 약 10% 높은 수치이다. 남성의 평균 주당 근로시간은 6일이고 여성은 5.8일이다. 업종별로는 농림목축업, 어업, 채굴업, 건축업, 도소매 및 무역, 음식업의 근로시간이 비교적 긴데, 이런 업종에 종사하는 60%의 노동자가 주당 7일간 일한다. 주당 근로시간이 5일인 노동자는 과학연구와 종합기술서비스업에 종사하는 비율이 가장 높고 다음으로 금융보험업, 교육, 문화예술 및 방송, 영화, TV에 관련되는 업종이었고 그 다음으로 위생, 체육 및 사회복지업, 전력, 가스 및 물(水)의 생산 및 공급업, 그리고 국가기관, 당정기관 및 사회단체 순이었다. 7일 근로 업종은 대부분이 근로자의 기술수준에 대한 요구가 높지 않은 노동집약형업종이나 서비스업이다. 산업별 근로시간은 채굴업이 주당 평균 6.4일로 가장 길었고, 건축업이 주당 평균 6.3일로 그 뒤를 이었으며, 그 다음으로 도소매와 무역, 음식업, 농림목축업 및 어업이 평균 6일 이상이었다. 근로시간이 긴 산업에서 특히 개체 및 사영기업이 근로시간이 비교적 긴데 이는 국가의 법정 근로시간이 이런 업종들에서 잘 지켜지지 않고 있기 때문이다.

출처: <http://www.labournet.com.cn/ldnews/fileview.asp?fileno=14696>

### **중국 향후 농촌노동력에 대한 교육훈련 강화방침 발표**

중국 농업부, 노동 및 사회보장부, 교육부, 과학기술부, 재정부, 건설부 등 6개 부처가 2003~2010년 전국 농촌노동자 교육훈련계획을 공동 제정·발표하였다. 이 계획의 목표는 매년 2천만 명에 해당하는 농촌노동자에 대해 교육훈련을 실시하여 농촌노동력이 도시지역에서 창업 또는 취업할 수 있는 한 가지

기능과 이에 상응한 직업자격 또는 훈련증명서를 갖도록 하는 것이다. 현재 중국에는 4.8억 명의 농촌노동력이 있다. 이 중 실제로 농업생산에 종사하는 노동력은 2억 명 미만이고 이 외의 1.6억 명이 현지의 향진(鄉鎮)기업 및 기타 비농업부문에 종사하고 있고, 따라서 농촌에는 약 1억여 명의 잉여노동력이 생기게 된다. 농촌노동력 이동의 양이 늘어남에 따라 이런 노동력에 대한 교육훈련의 중요성이 커지고 있다. 이 계획에 따르면 2003년부터 우선 농촌노동력 수출이 많은 성에서부터 계획을 시행하게 되는데 주요 훈련항목은 아래의 두 가지이다. i) '인도성훈련'으로서 내용에는 농촌노동자의 기본 권리와 이익에 대한 보호, 법적지식, 도시생활 상식, 구직시 필요한 지식 등에 관한 교육훈련이 포함된다. ii) '직업기능훈련'으로 농업방송통신학교, 농업직업학교 및 기타 각종 훈련기구를 조직하여 시장의 요구에 따라 사용자가 주문하고 지정된 지역에서 지정된 내용의 훈련을 진행하는 형식으로 농촌 잉여노동력의 업종전환시 노동기능훈련을 전개하여 구직능력을 제고시킨다. 이 목적을 달성하기 위하여 각급 정부에서는 일정한 금액의 농촌잉여노동력 훈련기금을 마련해야 하는데 여러가지 경로를 통하여 모금하며, 일부는 정부에서 지원하고 훈련참여 농촌노동자가 적당히 분담하며, 훈련기구에서는 경비를 부담하지 않는다고 밝혔다.

출처: <http://www.labournet.com.cn/ldnews/fileview.asp?fileno=14938>

## 중국 상해(上海) 대졸 취업률 전국 1위

상해시 교육위원회는 올해 10월 20일 기준, 2003년 상해의 대졸 취업률이 90%에 달한다고 발표하였는데 이는 전국 도시지역 중 최고 수준이다. 그럼에도 불구하고, 2004년 상해의 대졸 수가 10만 명 이상으로 예상되고 있는 가운데 개개인의 취업 압력은 여전히 큰 것으로 나타났다. 이를 해결하기 위하여 상해시 교육위원회에서는 450만 위안을 투자하여 상해시 대졸 취업전용 인터넷 네트워크를 설립하였으며, 전국 최초로 취업대기 대학졸업생 등록제도를 시행하였다. 이 밖에도 상해시 대졸 취업지도센터에서는 실습기회를 제공하거나 인터넷상에서 명단을 공포하는 등의 방법으로 졸업생들을 위한 취업 기회를 마련하고 있다. 현재 상해시의 모든 대학에는 취업대기 대졸 등록 거점이 설치되어 있다. 다만, 센터에서는 취업대기 졸업생이 등록 후 2주에 한 번씩 소속 학교측과 연락을 하도록 의무화하며, 연속 4주 연락을 하지 않을 경우에는 졸업생이 스스로 취업문제를 해결한 것으로 간주하고 있다.

올해 중국의 총 대졸생 수는 212.2만 명으로 2002년보다 67만 명 증가해 그 증가 폭이 46.2%에 달하는데, 9월 초까지 전국 대졸생의 취업률은 70% 수준이었다. 2004년 중국의 예상 대졸생 수는 280만 명으로, 올해 대비 68만 명이 더 증가, 졸업생들의 취업문제가 여전히 심각할 것으로 예상된다.

출처: <http://www.labournet.com.cn/ldnews/fileview.asp?fileno=16844>

## 중국 사회보장제도 완전화 단계에 진입

중국 노동 및 사회보장부 부부장 류융부(劉永富)는 중국 사회보장제도의 기본 틀이 마련되어 이미 완전화단계에 진입하였다고 발표하였다.

통계에 의하면 올해 3/4분기까지 전국적으로 기본양로보험(고령연금)에 가입한 사람은 15,240만명, 실업보험 가입자는 10,189만명, 의료보험가입자는 10,432만명으로 모두 1억명을 넘는 것으로 나타났는데

이는 지난 해와 비교할 때 큰 증가를 보이고 있다. 향후 사회보험체계 건설의 중점은 아래와 같다. i) 양로보험(고령연금)은 점진적으로 개인계좌제도로 이행하고 성(省)을 단위로 계획하는 동시에 가입에 유리한 조건을 마련하여 비정규직 노동자 및 도시에서 일하고 있는 농민 등을 포함한 모든 도시지역 근로자에게도 가입하도록 한다. ii) 의료보험면 가입 대상을 확대하고 국유기업의 생활이 어려운 근로자의 의료보장 실현 및 이를 위한 구체적 방법을 적극적으로 모색하며 비정규 취업한 국유기업 하강(下崗)실업자의 의료보험 가입을 중점적으로 추진한다. iii) 실업보험의 경우, 특히 공업지역 중 실업보험기금 지출이 어려운 지역을 배려하고 실업보험금을 제때에 지불하도록 하며 기금 마련 면에서는 점진적으로 재원의 다원화를 시도하는데, 적당한 시기에 적당한 방식으로 합법적으로 일부 국유자산으로 사회보장기금으로 사용하는 것도 포함한다.

출처: <http://www.labournet.com.cn/ldnews/newsview.asp?fileno=17335>

### 중국 2005년까지 농촌의료구조제도의 기틀 마련 전망

중국 민정부, 위생부, 재정부는 중국 농촌에서 의료구조제도를 마련한다고 공동 발표했다. 이 발표에 따르면 향후 큰 병에 걸린 농촌의 생활보호대상자 및 극빈가정은 의료구조의 혜택을 받을 수 있게 된다. 동 제도는 올해부터 시행하는데 2005년까지 전국적으로 제도화하고 완전한 농촌의료구조제도를 마련하여 중국 농촌세대의 건강수준을 제고하는 것을 목적으로 한다. 동 제도의 구조대상에는 생활보호대상자, 극빈가정 및 지방정부가 규정한 기타 조건에 부합되는 농촌지역의 빈곤인구가 포함된다. 각 지방에서는 각급 재정 지급 및 사회각계의 자발적인 기부 등 여러 형식으로 의료구조 전용기금을 설립한다. 새로 시행되는 농촌의료구조제도는 신형 농촌합작의료제도를 시행하고 있는 지역에서는 주로 구조대상의 의료자금의 전부 또는 일부를 지원하는 방식으로 구조대상이 합작의료의 혜택을 받을 수 있도록 하며, 신형 농촌합작의료제도가 시행되지 않는 지역에서는 큰 병에 걸려 개인으로 비용을 부담하기 어렵고 이로 인해 기본적인 가정생활을 유지하는 것이 어려운 구조대상에게만 적당한 금액의 의료구조를 실시한다.

출처: <http://www.labournet.com.cn/ldnews/fileview.asp?fileno=17677>

### 호주 가정친화적 정책이 대기업에 도움이 된다는 조사 결과

일과 가정생활에 균형을 추구하는 유연한 작업 형태가 노동자들 뿐 만 아니라 기업에도 이익이 된다는 연구 결과가 발표되었다. 호주경영인연합(Business Council of Australia:BCA, 약 100개의 대기업으로 구성)이 68개 대기업을 대상으로 한 조사에서 가정친화적 정책(family-friendly policy)이 노동자의 업무 만족도를 높이고 기업도 이익을 얻을 수 있다고 밝혔다.

이 연구는 호주의 대기업들이 노동자의 업무 및 가정생활의 균형을 돕기 위해 출산휴가(산모 및 남편), 일자리 나누기, 재택근무, 탁아소 제공, 가족지원 서비스, 단계적인 직장복귀 정책을 도입했다고 했다. BCA의 선임이사 케이티 레히 씨는 “이런 정책의 도입으로 이번 연구에 참가한 기업들은 노동자들의 이직률 하락, 더 높은 생산성 향상, 애사심 및 사기 증진 그리고 업무 만족도 향상을 달성했다”고 말했다.

이 BCA 보고서는 호주는 출산율이 계속 감소하거나 더 많은 부모들이 직장을 떠나는 위기에 처해 있

다는 점을 강조했다. 이런 현상에 대한 대응책으로 BCA는 장기적으로 예상되는 노동력의 급속한 감소가 경제에 미치는 중요한 요소이기 때문에 호주의 각 기업들은 노동력의 확보 및 이직률 감소, 노동력의 다양성 추구를 위한 폭 넓은 정책을 발전시킬 것을 제시하고 있다.

연구에 참가한 기업들 중 가정 친화적 정책을 실시하는 기업의 비율 보면 유연한 노동시간 93%, 일차리 나누기 88%, 평균 7.9주의 유급 출산휴가(산모) 74%, 평균 1주 출산휴가(남편) 53%, 재택근무 88%, 직장내 탁아소 운영 13%, 그리고 가족에 대한 지원 그룹 운영 및 서비스 제공 69% 등으로 나타났다.

이 연구에 포함된 웨스트 팩 은행의 대변인 줄리아 퀴인 씨는 “출산휴가(산모 및 남편)를 도입한 이래로 출산 후 복직 비율이 많이 상승했다”고 말했다. 또한 그녀는 “신규채용과 신입사원 훈련에는 많은 비용이 든다”며 복직의 중요성을 강조했다. 한편 ANZ 은행의 대변인 폴 에드워드 씨는 “업무·가정 균형 정책의 실행으로 이직률 1.2% 하락, 직장 만족도는 16% 증가했고, 대학 졸업자들의 ANZ 은행 입사지원율도 180% 증가했다.”고 말했다.

이 연구는 대기업이 채택하고 있는 일과 가정생활 균형 정책과 실행에 대해 중소기업들의 이해와 실천의 필요성을 강조하고 있다. BCA는 이 연구의 목적을 중소기업들에게 이런 정책 실행의 이익에 대해 이해를 촉구하며, 이런 정책을 도입하는 것이 시대적인 요구라는 것을 알리는 데 있다고 했다.

▷일과 가정생활의 균형 조사 보고서: <http://www.bca.com.au/content.asp?newsID=92507>

출처: <http://www.bca.com.au/print.asp?newsID=92504> The Age, 2003년 10월 3일자

## 호주 조건부 대학 지원금 및 교수와 일반 직원의 파업

연방 보수당 정부가 국립대학에 4억 4백만 달러를 추가 재정지원하는 조건으로 대학 당국에 노동시장 유연화 정책을 요구했다. 지난 10월 16일에는 이 개혁안에 반대하는 전국 38개 국립대학의 약 40,000명의 대학교수 및 일반직원이 참가한 파업이 있었다.

지난 9월 발표된 연방정부의 개혁안에는 i) 개인 계약에 관한 조항, ii) 비정규직과 고정 기간 고용에 대한 제한 폐지, iii) 대학의 유급 출산휴가를 다른 산업의 기준으로 차츰 낮추는 조항, iv) 대학은 노동조합의 활동을 위한 장소 및 시설을 제공하지 말 것 등이 포함되어 있다. 대학 부총장 협의회는 이 요구안이 너무 강제적이고 독립적인 대학 운영을 해치는 것이라고 반대 입장을 밝힌 바 있다.

연방정부의 요구가 있었던 지난달 단체협약의 체결 시기를 맞았던 시드니대학은 단체협약 체결 직전 이를 무기한 연기했다. 그리고 전국고등교육노동조합(National Tertiary Education Union: NTEU) 시드니대학 지부는 하루 파업을 벌였다.

하지만 호주국립대학(Australian National University: ANU)은 전국적 파업이 있었던 10월 16일 단체협약을 체결했다. ANU 단체협약의 주요 내용은 i) 개인 계약에 대한 조항이 없다는 점, ii) 비정규직과 고정 기간 고용을 제한하는 것, iii) 26.4주의 유급 출산휴가를 제공한다는 것, iv) 향후 3년간 17.5%의 임금상승, v) 노동조합의 권리와 대학의 존재를 강하게 인정하는 것 등이다. 이는 연방 보수당 정부의 개혁안에 정면으로 배치되는 것이다. ANU의 이안 슈브 부총장(호주대학의 실질적 운영 책임자는 부총

장임)은 “나는 연방정부의 대학산업 개혁안이 ANU에게 어떤 이익도 주지 않는다는 것을 믿는다”고 강조했다. ANU의 휴브 부총장은 호주 8개 주요 대학그룹의 의장직도 받고 있어 이 대학의 협약이 다른 대학에도 영향을 미칠 것으로 예상된다.

각 대학의 교직원들은 모든 대학의 부총장은 ANU처럼 단체협약을 맺고 연방정부의 개혁안을 무시할 것을 요구하고 있으나, 브레던 넬슨 연방교육부 장관은 “정부의 개혁법안이 국회를 통과하면 ANU는 재협상을 해야 한다”고 주장했다. 이 법안이 하원을 통과되더라도 상원의 녹색당, 노동당과 민주당이 반대하고 있어 4명의 무소속 상원의원 전원이 찬성해야 하기 때문에 법으로 제정되기는 불투명한 상태이다.

출처: The Canberra Times 10월 16일 자; Sydney Morning Herald 10월 16, 17일자; The Age 10월 16일자; Australian Financial Review 10월 17일자 <http://www.nteu.org.au/news/current/7471>

## 호주 경기 회복으로 실업률 14년 동안 최저 수준 기록

경기 회복에 힘입어 호주의 실업률이 11월 들어 5.6%를 기록, 지난 14년 동안 가장 낮은 수치를 기록했다. 연방정부는 실업률이 5%로 하락할 수 있어 정부가 말하는 완전고용의 기준점에 도달할 것이라고 말했다. 또한 연방정부는 “4년 전 OECD에서 호주의 자연실업률이 6~7%라고 했다”는 점을 언급했다.

피터 코스테로 연방 경제기획부 장관은 “호주에서 직업을 구하려고 하는 사람은 누구나 직업을 구할 수 있을 것이다”라고 말했다. 그는 “만약에 ‘부당해고법’을 포함해 복지 및 노사관계 분야에 대한 개정안들이 연방 상원을 통과해 발효되면 호주는 완전고용 기준점에 도달할 수 있을 것이다”라는 점을 강조했다.

부동산 경기의 과열로 이미 한 차례에 인상한 이자율을 연말 전에 다시 인상해야 한다는 압력을 받고 있어 실업률이 다시 올라갈 것이라고 전망하기도 하지만 11월 기술직 인력의 부족률이 1.7% 상승하는 등 실업률 감소에 대한 전망은 밝은 편이다. 기술직 부족 지표가 11월에 114.9%를 기록했는데 이는 작년 같은 달에 비해 2.8%가 상승된 수치이다.

고용 및 사업장 관계부는 가장 인력이 부족한 직종이 마케팅 및 광고 전문직(약 12.8% 부족), 인쇄업(8.9% 부족), 과학전문직(6.8% 부족)과 미용직(5.9% 부족)이라고 발표했고, 금년도 부족률 증가가 가장 큰 직종은 금속노동직, 인쇄업 그리고 전기·전자 직종이라고 했다.

그리고 실업률 감소와 기술인력의 부족으로 내년에 호주 노동자들의 임금상승률이 미국, 영국, 싱가포르, 캐나다 그리고 뉴질랜드 등 해외의 동종 업종 노동자들의 임금상승률 보다 높아질 것이라고 전망되고 있다. 한 인적자원 컨설팅 회사는 호주의 평균 임금상승률이 4.2%를 기록할 것이고, 인플레이션은 2.5%를 기록할 것이라는 연구 결과를 발표했다.

반면 호주노총(Australian Council of Trade Unions)의 그레드 콤포트 사무총장은 실업률 감소와 기술인력의 부족을 다양화된 임금제도 속에서 전반적인 임금상승으로 연계시키는 것은 현실적으로 쉽지 않다고 보고 있다. 그는 지난 10년간 대부분의 노동자들의 실질임금이 4% 증가했을 뿐이며 대부분의 일자리는 임시직 또는 파트타임에서 늘어났다고 주장했다.

### ▷오스트리아 통계청 고용통계:

<http://www.abs.gov.au/ausstats/abs%40.nsf/2.7.1!OpenView&Start=1&Count=250&Expand=2.5#2.5>

출처: Australian Financial Review 11월 7일자, The Age 11월 13일자, Sydney Morning Herald 11월 19일자,

## 호주 산업 현장에서 사망, 형사처벌 놓고 연방과 주정부 갈등

15명으로 구성된 미니 국회를 가지고 있는 호주의 수도인 캔버라 특별구(Australian Capital Territory: ACT)가 기업의 안전 소홀이나 과실로 노동자가 현장에서 숨졌을 경우 산업 살해(Industrial Manslaughter)로 간주, 형사처벌(Criminal Charge)을 할 수 있는 법을 제정하려 하고 있다. 고용주에게 최고 15년 감옥형을 부과할 수 있는 이 법은 호주 역사상 처음으로 도입되는 것이다.

산업안전관리와 상해보상에 관한 책임과 권한은 각 주정부에 있기 때문에 보수 자유/국민당 연방정부로서는 법적인 권한은 없지만 연방정부의 사업장관계부 장관 케빈 앤드류는 “이 법이 통과되면 비용이 많이 발생되고 적대적 노사관계가 형성될 수 있기 때문에 형사법을 적용하는 것보다 직업안전관리법에 의해서 처벌하는 것이 옳다”는 이유를 들어 ACT 국회가 이 법을 통과시키는 데 반대하고 있다.

ACT 국회가 이 법 제정을 시도하기까지는 사용자들의 시설 미비, 소홀, 안전교육 무시 등으로 많은 노동자들이 아까운 목숨을 잃었고, 이를 막기 위한 노동조합의 계속된 로비 활동에 의한 것으로 보여진다. 그리고 지금까지 보험금 액수를 대폭 줄이려는 각 주의 노동당 정부와 노동조합 사이에 갈등관계를 낳기도 했다. 이런 상황에서 강력한 법을 제정하고 기업들이 안전시설과 안전교육을 강화하게 하여 사고를 줄이고, 정부의 지출을 줄이려는 자구책에서 나왔다고 풀이된다.

NSW주에서도 건설노동조합이 지금까지 시드니에 있는 주 국회의사당 앞에서 몇 차례의 시위를 통해 운전 부주의로 사망할 때는 형사처벌을 하면서 건설현장에서의 사고는 형사처벌을 하지 않는 것은 형평성에 어긋난다고 항의한 바 있다. 지난 10월에도 안전사고로 16세인 조엘이라는 건설노동자가 15 미터의 지붕에서 떨어져 사망했는데, 그는 안전장치가 전혀 없이 일했고, 산업안전법에 의해 강제되는 건설 산업 안전교육과 현장 안전교육을 받지 않은 상태에서 일했다. 고용주는 노동자가 이 두 교육을 받았는지 반드시 조사할 의무가 있다.

만약 산업살해에 관한 형사처벌법이 ACT 국회를 통과하면 NSW주 정부도 노동조합 등 이해당사자들로부터 형사법 제정 압력을 강하게 받을 것이다. 지금까지 NSW 정부는 산업안전관리법을 강화할 것이라고 말하고 있지만 이해당사자들이 모이는 패널회의를 소집해 이 문제를 의논할 예정으로 있다. 이번 산업살인에 대한 형사처벌에 대한 논란을 계기로 각 주의 산업 현장에서의 안전사고에 대한 당국의 강력한 처벌이 예상된다.

출처: Australian Financial Review 11월 25일자, 27일자

<http://www.cmd.act.gov.au/mediarelease/media/MR261lndmans.txt>

<http://www.news.com.au/common/printpage/0,6093,7354068,00.html>

## 미국 월마트 저가상품과 저임금으로 다른 슈퍼마켓 체인들과 노동자들 위협

세계 최대 유통업체이며 미국 최대 고용주인 월마트(Wal-Mart)가 내년 2월부터 4년간 캘리포니아주에 40여 개의 체인을 오픈할 것을 발표한 후, 캘리포니아주 슈퍼마켓 체인들이 월마트와의 가격경쟁에 직면할 것을 우려하고 있고, 남부 캘리포니아의 슈퍼마켓노조들도 임금이 삭감될 것을 우려해서 지난 주 약 859개 슈퍼마켓의 7만여 노동자들이 시위를 벌이기도 했다. 샌프란시스코에 근접해 있는 오클랜드시 의회에서는 월마트를 겨냥해서 시내에 만평 이상의 비과세 상품을 판매하는 대형 유통업체의 설립을 금지한다고 발표했다.

월마트의 평균임금은 시간당 8.50달러(약 1,000원)로, 이는 캘리포니아 지역 슈퍼마켓노조 노동자들의 평균임금인 13달러에 비해 상당히 낮고, 의료보험 등의 기타 수당까지 고려한다면 50% 수준에 불과하다. 월마트와의 경쟁을 고려해, 슈퍼마켓 체인들은 현재 근로자들에게 2년간 임금 동결을 요구했고, 신규 채용자들에게는 더 낮은 임금과 사측의 의료보험 부담을 줄일 것을 요구하고 있어서 월마트가 유통업 전반의 임금을 저하하고 있다는 비판을 피할 수 없게 하고 있다. 월마트의 경우에는 노동자들이 월 200달러의 의료보험 부담금(연 1,000달러 정도 공제 가능)을 전액 부담하고 있다.

월마트는 약 140만 명을 고용하고 있고, 작년 수익이 미국 GDP의 2.5%(2,450억 달러)에 이르며, 미국의 일반 수입의 1/10(120억 달러)를 차지하는 엄청난 영향력을 지닌 회사이다. 월마트가 저가의 상품을 공급할 수 있는 이유로는 규모의 경제의 이점을 활용한 공급자들에 대한 압력과 중국 수입상품 활용 이외에도 저임금 정책을 들 수가 있다. 월마트의 판매사원은 시간당 8.50달러(약 1,000원), 연간 14,000달러(약 1,650만원)의 임금을 받고 있는데(미국 3인 가족의 최저생계비는 연간 15,060달러이며, 캘리포니아주 노조에 가입한 2년 근속의 노동자는 시간당 평균 17.90달러(약 21,000원)의 임금을 받는다. 이는 캘리포니아 지역 노조가입 노동자들보다 시간당 평균 10~14달러 적은 수준인데, 이런 격차는 의료보험 부담금에서 나타난다. 월마트는 미국 기업평균 의료보험 부담금보다 약 30% 낮은 수준만을 부담하고 있는 것으로 알려져 있고, 전체 노동자의 40%가 의료보험 혜택을 받지 못하고 있다.

출처: AFL-CIO <http://www.aflcio.org/issuespolitics/healthpolicy/ns10212003.cfm>

New York Times 10월 19일, 22일: <http://www.nytimes.com/2003/10/19/weekinreview/19GREE.html>

<http://www.nytimes.com/reuters/business/business-retail-walmart-oakland.html>

## 미국 하원 초과근무 수당 개정안 부결

지난 10월 2일 미 하원은 부시 행정부의 초과근무수당에 관한 법률 개정안을 부결하였다. 지난 3월 31일 미국 노동부가 개정안을 제안한 이래로 노동계에서는 새로운 법안이 노동자들, 특히 사무직 종사자들에게 부정적인 영향을 미칠 것이라며 강하게 반대해 왔었다(AFL-CIO 홈페이지 참조). 지난 8월 AFL-CIO에서 실시한 여론 조사에서는 75%에 해당하는 노동자들이 부시 행정부의 개정안에 반대하는 것으로 나타났다. 미 상원에서도 역시 노동자들의 임금에 악영향을 미칠 것이라는 우려를 받아 왔던 'Labor, Health and Human Services and Education Appropriations Bill (H.R. 2660)'을 부결시킨 바 있다(9월 10일). 221 대 203의 투표로 개정안이 부결됨에 따라 부시 대통령이 이전에 경고하였던 대로

거부권을 행사할 것인지가 주목되고 있는 가운데, 초과근무수당에 관한 부분만 삭제한 후 개정안을 통과시킬 것이라는 의견도 제시되고 있다.

▷AFL-CIO 홈페이지 ([www.aflcio.org](http://www.aflcio.org))

출처: The Wall Street Journal 및 미 주요 일간지 (10월 2일 보도)

Hill News <http://www.hillnews.com/news/100803/overtime.aspx>

## 미국 의회, 초과근무수당을 유지하는 법안을 개정안에서 제외

미 상하원은 그간 초과근무수당 안을 없애지 못하도록 하는 수정조항을 만드는 등 부시 행정부의 초과근무수당안 개정 노력에 맞서 왔었다. 하지만 부시 행정부가 이러한 수정조항을 포함하는 법률안에 거부권을 행사할 것이라고 시사하면서, 미 상원은 지난 11월 21일 초과근무 수당안에 관한 수정조항을 정부 특별지출금에 관한 의안에서 제거하였다. 초과근무수당을 보장하는 이 수정조항은 2004년 회계연도의 노동, 의료, 교육 등에 정부의 특별지출금을 승인하는 법안의 일부로 다른 특별지출금에 관한 법안과 같이 총 2,840억 달러에 달하는 총괄적 의안('Omnibus' bill)의 부칙으로 의회에서 통과되었다. 부시 행정부는 지난 3월 이후 연방노동기준법(Fair Labor Standards Act)을 개정하여 초과근무수당의 혜택을 줄이려 하고 있으며, 상원과 하원의 대다수는 이에 반대하여 초과근무수당 개정을 막는 수정조항에 찬성하였으나 부시 대통령의 거부권 행사 위협으로 수정조항을 총괄적 의안에서 제거한 것이다. 추수감사절 연휴로 휴회 중인 상원과 하원은 12월 초 회의를 재개할 예정이다. AFL-CIO는 12월 첫 주를 초과근무수당 전국 주간으로 정하고, 의회가 책임지고 초과근무수당 유지를 위해 나설 것을 촉구하였다.

출처: AFL-CIO 홈페이지([www.aflcio.org](http://www.aflcio.org))

## 해외 연구원 소식

### 독일 IZA(The Institute for Labour Studies) Discussion Papers No. 869~879

독일의 IZA(노동연구기구)의 9월 및 10월 보고서가 업데이트되었다. 주요 논문은 아래와 같다.

▷'Strikes, Scabs and Tread Separations: Labor Strife and the Production of Defective Bridgestone/Firestone Tires' by Alan B. Krueger, Alexandre Mas

노사관계가 제품품질에 미치는 영향을 미국 Bridgestone/Firestone(타이어 제조회사)의 공장의 분쟁발생 전후의 데이터를 분석해서 제품 생산성이 하락했고, 특히 노조에 양보가 요구되거나 많은 대체근로자가 파업에서 복귀한 근로자들이 같이 근무한 경우에 불량률이 높았다.

[http://www.iza.org/en/webcontent/publications/papers/viewAbstract?dp\\_id=869](http://www.iza.org/en/webcontent/publications/papers/viewAbstract?dp_id=869)

▷'The Impact of Length of the School Year on Student Performance and Earnings: Evidence from the German Short School Years' by Jörn-Steffen Pischke

기본 교육내용에 변화가 없을 때, 학교교육 기간의 변화가 학습과 소득에 어떤 영향을 미치는지를 조

사했다. 서독에서 단기 학교교육을 실시했던 1966~67년 (일부 학생들이 2/3년 정도 단축교육을 받았음) 사이의 데이터를 활용했고, 교육기간의 단축이 초등학교에서의 동일 학년을 반복(grade repetition)할 가능성을 증가시키지만 고등교육이나 그 이후의 임금에는 아무런 영향을 주지 않는다는 결과를 얻었다.

[http://www.iza.org/en/webcontent/publications/papers/viewAbstract?dp\\_id=879](http://www.iza.org/en/webcontent/publications/papers/viewAbstract?dp_id=879)

▷‘Severance Payments for Dismissed Employees in Germany’ by Christian Grund

독일에서 해고당한 근로자에게 지급되는 퇴직금의 법적 체계를 개관하고, 지급대상, 퇴직금액 결정 요인, 과다지급 여부를 조사한 결과 개별 해고와 단체 해고 사이에 큰 격차가 있다는 것을 확인했다. 독일 퇴직금에 대한 최초의 연구로 독일 사회경제패널데이터를 활용했다. 연구 결과 여성과 재직기간이 긴 사람, 대기업 근무자들이 퇴직금을 받으며, 퇴직금액에서 상당한 격차가 존재하는데 이는 재직기간, 임금, 기업규모, 지역 등의 요소에 의해 일부 설명된다. 해고 이후 경력은 퇴직금 수급 여부와 큰 관계가 없으며, 해고자의 1/4 정도가 해고 후 더 나은 경력을 갖게 되었다.

[http://www.iza.org/en/webcontent/publications/papers/viewAbstract?dp\\_id=875](http://www.iza.org/en/webcontent/publications/papers/viewAbstract?dp_id=875)

▷‘The Course of Research into the Economic Consequences of German Works Councils’ by John T. Addison, Claus Schnabel, Joachim Wagner

독일 작업장협의회가 ‘궁지’에 처해 있다고 결론지은 Frege의 연구(British Journal of Industrial Relations, 2002)에 반박하는 연구로 작업장에서의 노동자 경영참여를 3단계로 나누어 경제성 분석을 하고, Frege가 간과한 부분을 지적하며 사뭇 다른 결론을 내리고 있다.

[http://www.iza.org/en/webcontent/publications/papers/viewAbstract?dp\\_id=878](http://www.iza.org/en/webcontent/publications/papers/viewAbstract?dp_id=878)

▷‘Entrepreneurial Ventures and Wage Differentials Between Germans and Immigrants’ by Amelie Constant, Yochanan Shachmurove

독일 사회경제패널데이터를 이용해 독일 인구를 서독인, 동독인, 외국인노동자, 재외동포(Ethnic German)로 분류하고, 독일인과 이민자들 간의 자영업자의 비율과 임금격차에 대해서 조사했다. 네 그룹 모두 연령대가 높아질수록 자영업자의 비율이 높아졌다. 외국인노동자의 경우 자영업자 비율이 U자 곡선을 나타내는데, 이민 후 첫 해에는 시간이 지날수록 오히려 창업의 비율이 줄어든다. 그러나 독일에서의 거주 기간이 늘어나고 초기 적응 과정을 거친 후에는 창업이 이민국가에서의 사회·경제적 지위상승을 꾀할 수 있는 수단으로 여겨지고 창업률이 증가하게 된다. 이민자들 중에서는 외국인노동자들이 창업률이 재외동포의 2배 정도로 나타났다. 게다가 독일인들 중 창업으로 돈을 벌 수 있는 경우는 소득분배의 최상위층에 있는 이들로, 이미 ‘부유한’ 독일인 자영업자가 독일인 봉급생활자들보다 더 높은 소득을 누린다. 그러나 이민자들은 그들의 소득분배 상의 위치에 관계없이, 창업을 통해 사회경제적 격차를 줄일 수 있는 것으로 나타났다. 또 이민자들 중에서는 자영업자들의 소득이 봉급생활자들보다 22% 정도 높게 나타났다.

[http://www.iza.org/en/webcontent/publications/papers/viewAbstract?dp\\_id=879](http://www.iza.org/en/webcontent/publications/papers/viewAbstract?dp_id=879)

▷Employment Protection and Product Market Regulation by Winfried Koeniger, Andrea Vindigni

OECD국가 내에서 상품시장 규제와 고용보호의 연관성이 매우 높다는 연구로, 확장 독점경쟁모델을

사용해서 상품시장 규제가 더 심한 국가일수록 노동자들이 고용보호를 더 선호한다는 것을 보여주는데, 상품시장 규제가 심할수록 기업들이 고용보호에 수반되는 비용을 감당하면서도 본전을 찾을 수 있는 가능성이 커지게 되므로 고용보호의 범위가 늘어난다. 게다가 상품시장 규제는 고용을 감소시키기 때문에 실업상태의 노동자의 상황이 더 악화되며 이는 고용보호를 더 강화하는 작용을 한다.

[http://www.iza.org/en/webcontent/publications/papers/viewAbstract?dp\\_id=880](http://www.iza.org/en/webcontent/publications/papers/viewAbstract?dp_id=880)

▷Overeducation, Wages and Promotions within the Firm by Sandra Groeneveld, Joop Hartog

한 대기업(전력생산과 통신)의 인사 자료를 분석해서 노동자들의 기본적인 필수교육과 선택적 추가교육의 효과를 분석했다. 기업 내부노동시장에서는 교육수준이 높거나 낮은 것이 경력개발에 중대한 영향을 미치는 것을 알 수 있고, 특히 이런 결과는 노동자들의 나이가 어릴수록 두드러지게 나타났다. 그러나 외부노동시장에서는 발견되지 않았다.

[http://www.iza.org/en/webcontent/publications/papers/viewAbstract?dp\\_id=883](http://www.iza.org/en/webcontent/publications/papers/viewAbstract?dp_id=883)

▷The Dynamics of Repeat Migration: A Markov Chain Analysis by Amelie Constant, Klaus F. Zimmermann

역이민이 늘고 있다는 보고가 나타나고 있는데, 이런 반복되는 이민에 대한 중요성이 간과되고 있는 것이 또한 사실이다. 유럽의 가장 큰 이민국가인 독일의 경우 60% 이상의 이민자가 반복이민자로서 역이민의 비율은 연간 10% 정도로 낮은 편인데, 역이민의 시점은 독일에 체류한 지 얼마 안된 이민자들의 초기 역이민의 비율이 높으며, 고국에 사회적 개인적 유대가 남아 있는 경우 발생할 확률이 높다. 그러나 독일에서 일자리를 가지고 있고, 언어가 능숙한 경우에는 그 확률이 낮았다. 일단 독일에서 역이민을 간 후 다시 돌아올 확률은 80%로 송금과 가족 문제를 고려해서 이루어진다.

[http://www.iza.org/en/webcontent/publications/papers/viewAbstract?dp\\_id=885](http://www.iza.org/en/webcontent/publications/papers/viewAbstract?dp_id=885)

▷What Can We Learn About the Decline in U.S. Union Membership from International Data?

(forthcoming in: Phanindra V. Wunnava (ed.), *The Changing Forms of Unions: New Forms of Representation*, M.E. Sharpe 2004) by Solomon Polachek

첫째, 국제데이터를 활용해서 미국의 노조조직률 하락이 노조와 비노조 부문의 대칭적 성장 때문이라는 것을 증명하고 있다. 제조업이 크게 성장하는 국가에서는 노조조직률이 증가하며, 비농업부문에서 여성고용이 큰 폭으로 늘어나는 경우 조직률이 하락한다는 것을 보여준다. 둘째, 전쟁과 평화의 국제적 연관관계에 관한 연구에서 아이디어를 얻어 산업별로 노조조직률이 차이가 나는 설득력 있는 이유를 제시한다. 정치적 양자 구도를 설명하는 데 사용된 모델을 활용해서 노조의 전투적인 면에 초점을 두고, 노동자들이 파업과 같은 투쟁적 활동을 벌이는지를 설명했다.

[http://www.iza.org/en/webcontent/publications/papers/viewAbstract?dp\\_id=896](http://www.iza.org/en/webcontent/publications/papers/viewAbstract?dp_id=896)

▷A Meta-Analysis of the International Gender Wage Gap by Doris Weichselbaumer, Rudolf Winter-Ebmer

70년대 초부터 생산성이 동일한 남녀의 임금격차에 대한 연구가 많이 이루어졌고, 결과적으로 다양한 국가의 다양한 시점에서의 임금격차가 계산이 되었는데, 이 논문은 이 광범위한 문헌들의 연구들의 방법

들과, 자료들, 국가들 기간의 차이를 양적으로 분석을 고려한 메타 연구이다. 임금격차가 시간이 흐름에 따라 줄어들고 있는데, 격차 감소에 가장 큰 영향을 미친 것은 여성들의 노동시장 생산성 향상이다.

[http://www.iza.org/en/webcontent/publications/papers/viewAbstract?dp\\_id=906](http://www.iza.org/en/webcontent/publications/papers/viewAbstract?dp_id=906)

출처: [http://www.iza.org/index\\_html?mainframe=http%3A//www.iza.org/en/webcontent/publications](http://www.iza.org/index_html?mainframe=http%3A//www.iza.org/en/webcontent/publications)

### **일본 노동연구기구(JIL) 일본 노동정책연구연수기구로 재편성**

일본노동연구기구의 정책연구기능을 강화하기 위해, 10월 1일부터 일본노동연구기구와 후생노동성 노동연구소가 통합되어 독립적인 행정법인인 일본노동정책연구연수기구(The Japan Institute for Labour Policy and Training)로 재편성되었다. 새 기구의 설립 목적은 국내외 노동문제와 노동정책에 대하여 종합적인 조사연구를 진행하고, 그 성과를 활용하여 행정직원 등에 대한 연수를 실시함으로써 효과적이고 효율적인 노동정책의 입안 및 추진에 기여하며 노동자 복지의 향상과 경제발전에 이바지하는 것이다. 이에 따라 일본노동연구기구에서 실행하여 오던 모든 업무는 정책연구와 연수기능을 재편해서 일부 업무(예: 개도국을 대상으로 한 실무가 수준의 채용업무 및 선진국을 대상으로 하는 노조지도자 등의 채용업무, 주간노동뉴스의 편집 및 발행 등)는 새 기구에서 실시되지 않는다. 일본노동연구기구소장 오노 아키라가 새 기구의 이사장으로 선출되었다.

출처: <http://www.jil.go.jp/information/welcome.html>

[http://www.jil.go.jp/dokuhou/sinkikou\\_gyoumu.pdf](http://www.jil.go.jp/dokuhou/sinkikou_gyoumu.pdf)