

International Labor Brief

국제기구 소식

EU European Union

유럽위원회(EC) 고용사회국 EU 사회보장 협정 개정

유럽위원회 고용사회국은 EU회원국의 사회보장 협정에 관한 규약(EU Regulation 1408/71)을 조정한 새로운 법안을 채택했다. 새로운 사용자 중심의 법안은 30여년 전 도입되어 현재까지 사용되고 있는 복잡한 EU Regulation 1408/71을 업데이트하여 합리화한 것으로 EU 회원국 내에서 노동자들과 그 가족들이 사회보장 자격을 유지한 채로 다른 국가로의 이동을 더 용이하게 한다. 동등대우의 원칙이 강화되었고 EU 회원국의 사회보장 혜택을 받는 국민 전체—취업자, 자영업자, 연금생활자, 공무원, 학생과 비경제활동인구—에게 적용된다. 이 새 법안은 1998년 EC에서 제안한 것으로 2006년부터 발효된다.

새 협정은 EU 내의 노동이동성을 강화하면서 사회보장의 수준을 높여주는 것으로, 의료보험에 가입되어 있는 사람이라면 다른 국가에서도 의료보험의 혜택을 받도록 조정되며, 미금전적인 수당들도 일정한 기준을 적용해 이전될 수 있도록 했다. 그리고 현재 3개월로 제한되어 있는 EU 회원국 국민의 타회원국에서의 구직기간을 6개월로 연장했고, 비경제활동인구도 및 조기퇴직자들도 사회보장 혜택을 받을 수 있도록 했다. 또 국가간 협력과 상호 정보제공이 강화되어 수당 지급이 더 빠르게 이루어질 전망이다.

* 사회보장 협정

외국의 연금제도는 대부분은 국적에 상관없이 통상적으로 자기 나라에 거주하는 사람들을 기준으로 가입대상을 정하는 속지주의 원칙과 외국인도 자기 나라 국민들과 동일한 연금혜택을 받을 수 있도록 하는 내·외국인 동등대우의 원칙하에 시행되고 있는데, EU 각 회원국은 외국인을 사회보장제도에 가입시키는 과정에서 발생하는 이중가입, 나라간의 이동에 따른 연금수급을 위한 최저기간 제도 가입요건을 충족치 못하는 문제점 등을 해결하기 위하여 해당 당사국간 또는 EU규약(EU Regulation 1408/71)과 같은 다자간 사회보장 협정을 체결하여 시행하여 오고 있다.

출처: http://europa.eu.int/comm/employment_social/news/2003/dec/ip_03_1633_en.html

유럽고용TF, 고용창출 보고서 발행

2003년 3월 개최된 유럽이사회(European Council)에서 유럽연합 회원국의 수장들은 각 회원국들이 현재 유럽이 직면하고 있는 심각한 고용 문제에 효과적으로 대처하지 못하고 있다는 판단하에 네덜란드 전 수상인 뢰콕(Wim Kok)을 위원장으로 하는 고용TF(European Employment Taskforce)를 구성하고 각 회원국들이 유럽고용전략(EES)를 이행하기 위한 실질적인 개선방안을 마련하도록 했다.

11월 26일, 유럽고용TF의 뢰콕 위원장은 “유럽연합이 2000년 리스본 정상회담에서 확정했던, 2010년까지 유럽연합이 더 나은 일자리와 사회적 통합을 통한 지속적인 경제성장이 가능한, 경쟁력 있고 역동성 있는 지식기반경제로 만들어간다는 원대한 고용전략이 실패할 위기에 처해 있다.”며 리스본 고용전략을 달성하기 위해 유럽연합 회원국들의 노력을 촉구하고 나섰다. 유럽연합의 고용창출을 위해 유럽고용TF가 발표한 보고서 ‘Jobs, Jobs, Jobs’에 따르면, 고용창출의 성공 여부는 ① 노동자들과 기업의 적응성 강화, ② 노동자들의 노동시장 참여 증진, ③ 인적자원개발에 대한 투자, ④ 노동시장 개혁 효율적인 이행 등 이 4가지 요소에 달려 있다고 한다.

* Report of the Employment Taskforce ‘Jobs, Jobs, Jobs’:

http://europa.eu.int/comm/employment_social/employment_strategy/task_en.htm

출처: http://europa.eu.int/comm/employment_social/news/2003/dec/kok_report_en.html

고용과 성장에 관한 유럽 차원의 노사정 정상회담

유럽연합 집행위원회 위원장인 로마노 프로디(Romano Prodi)는 12월 11일 유럽의 고용과 성장에 관한 유럽 차원의 특별 노사정 정상회담을 주최하고, 고용TF가 11월 26일 고용창출에 관한 보고서에 대해 노사 대표들과 토론을 벌였다. 이는 유럽연합이 고용전략 목표를 달성하기 위해서는 사회적 파트너들의 기여가 중요하다는 인식을 기반으로 하고 있는 것으로, 프로디 위원장은 “유럽식 사회모델은 상호 신뢰와 파트너십에 기반한 것으로 유럽위원회(EC)는 사회적 파트너들과의 대화가 유럽식 사회모델에 필수적이라고 여기고 있다.”고 말했고, 디아만토풀로 유럽위원회 고용사회국장은 “이번 3자 정상회담이 유럽 차원에서의 사회적 대화의 중요성을 다시 한번 확인해 주는 것이다.” 라고 하면서, 유럽연합의 확대에 대비해서 현재 경제 문제 극복을 위해 사회적 파트너들이 각자의 역할을 제대로 수행해 줄 것을 강조했다.

회담에는 유럽연합 집행위원회를 대표해서 프로디 위원장과 디아만토풀로 고용사회국장, 사용자 대표로는 UNICE가, 노동자 대표로는 ETUC가 참여했고, 공기업을 대표해서 CEEP, 중소기업 대표 UEAPME, 관리직 노조 Eurocadres에서 참석했다. 또 국가별로는 이탈리아 총리이자 유럽이사회의 의장(유럽이사회 의장은 EU회원국이 6개월씩 순환하면서 맡고 있고 현재는 이탈리아가 임기를 맡고 있다)인 베르루스코니(Berlusconi)가 공동 의장으로 참석했으며, 다음 유럽위원회 의장을 맡게 될 아일랜드와 네덜란드의 정부 대표도 참석했다.

이번 특별 노사정 정상회담은 2003년 19월 유럽이사회에서 개최가 결정되었으며, 그 이후 발표된 집행위원회가 유럽의 경제 회복을 돕기 위해 제안한 ‘성장에 관한 유럽의 구상’과 EU 노동시장의 현재 상황을 조사하고 고용 목표를 달성하지 못하고 있는 이유를 분석하고 있는 고용TF의 보고서와도 관련이

있다.

출처: http://europa.eu.int/comm/employment_social/news/2003/dec/tripartite_en.html

유럽위원회 EU근로시간 지침에 관한 협의문서 발표

2004년 1월 5일, 브뤼셀의 유럽위원회는 현 EU의 근로시간 지침에 대한 보고서를 발행함과 동시에 근로시간에 대한 관련 이해당사자들의 협의를 시작한다고 밝혔다. EC가 발행한 보고서는 EU의 근로시간 지침하에서도 개인이 그들의 권리를 포기할 수 있도록 하는 소위 ‘옵트아웃(opt out)’이라고 불리는 제도에 초점을 두고 있고, 근로시간의 정의와 측정에 대한 내용도 담고 있다. EU 회원국가들 중 근로시간이 긴 것으로 악명이 높은 영국에서 현재 옵트아웃제도를 활용하고 있다. 유럽위원회에서는 이 지침이 향후 어떤 방식으로 나아가야 할지에 대한 협의를 구하고자 한다. 유럽의회는 영국에 5년의 유예기간을 두고 이 지침을 철폐할 것을 권고하고자 하는데, 영국 정부를 비롯한 다른 유럽연합 각료들이 옵트아웃제도 철폐에 반대를 표시할 것으로 여겨지고 있다. 지난 2003년 4월 유럽법원이 근로시간에 대한 획기적인 판결(의사들의 대기근로 시간을 근로시간에 포함한다)을 내린 이후, 추가로 7개의 EU회원국에서 의료 부문에서 옵트아웃제도를 시행하겠다고 신청한 상태이다. 영국제조업경영자연합(EEF)은 옵트아웃을 폐지한다면 대신 다른 방안을 도입하는 것을 제안하고 있다(예를 들면, 주간 근로시간을 기존의 17주에서 52주 평균을 내는 방안).

*consultation on working time:

http://europa.eu.int/rapid/start/cgi/guesten.ksh?p_action.getfile=gf&doc=MEMO/04/1|0|RAPID&lg=EN&type=PDF

출처: http://europa.eu.int/comm/employment_social/news/2004/jan/working_time_directive_en.html
3_en.html

유럽사법재판소, 급식사업에서 용역업체 변경시 고용승계 판결

유럽사법재판소(European Court of Justice)는 최근의 판례를 통해 사업의 용역화에 적용하는 EU의 ‘승계권리 지침(Acquired Rights Directive)’(사업의 이전시 근로자의 권리에 관한 지침 77/187 EEC)의 새롭고도 중요한 기준을 제시했다. 오스트리아의 ‘아블러 대 소텍소 급식회사 사건(Abler & ors v Sodexho Catering Gesellschaft mbH)’은 첫번째 용역업체와의 계약의 종료 후에 새로 들어오는 계약자가 이전 용역업체가 사용하고, 원청업체가 제공한 유형자산의 상당한 부분을 사용하나, 이전 용역업체의 근로자들을 인수하는 것을 거부할 때, 승계권리지침이 적용되는가에 대한 문제를 제기했다.

문제되는 용역계약은 병원내에서 환자와 직원에게 식사를 제공하는 것이었다. 메뉴를 설계하고, 식자재를 구입하고, 저장하고, 음식을 만드는 것은 용역업체의 책임이었다. 그러나 수도, 에너지 그리고 크고 작은 설비는 물론 그 건물 자체는 병원에서 그 용역계약자에게 제공했다. 그 병원은 1999년에 기존의 계약업체 산레스트(Sanrest)를 대체해, 새로운 계약업체 소텍소(Sodexho)를 지정했다. 그러나 소텍소는 이전 계약업체의 도구, 재고, 그리고 근로자를 인수하는 것을 거부했다. 또한 그 업체는 회계자료, 메뉴

계획이나 일반적인 기록들을 인수하지 않았다. 산레스트 근로자들은 소택소에 대해 그들의 고용관계가 승계권리지침을 이행하는 오스트리아 법의 규정에 기초해, 그 업체변경 이후에도 지속된다는 소송을 제기했다.

유럽사법재판소 재판관들을 조력하는 일을 담당하는 법정조력자(Advocate General)는 이러한 사실관계에 대해 승계권리지침이 적용되지 않아야 한다고 조언했으나, 사법재판소는 다른 견해를 취했다. 재판소는 급식사업은 상당한 양의 설비를 필요로 하기 때문에 필수적인 면에서 노동력에 기초한 사업으로 간주될 수 없다고 보았다. 이 사례에서 명확히 밝힌 점은 병원 주방에서 음식을 준비하는 기본적 의무로서, 이것은 유형자산을 인수하고 사용해야만 한다는 것이다. 또한 그 전속적인 지위를 감안하면, 새 용역업체는 이전 업체의 고객들 대부분을 인수하는 것이 필연적이었다. 이에 근거해 법원은 병원이 제공하는 건물과 설비의 이전이 경제적 단일체의 이전으로 간주된다고 결론지었다. 이전 계약자 노동력의 필수적 부분을 인수하지 않은 점이 그 영업행위가 필수불가결하게 설비에 기초해 있는 급식사업과 같은 분야에서는 그 사업체의 이전 후에 그 사업 동일성을 갖지 못하게 하지 않는다고 본 것이다. 또한 법원은 새 용역업체에 의해 인수된 유형자산이 이전업체가 갖고 있던 것이 아니고 병원에 의해 제공되었다는 사실이 승계권리지침이 적용되지 못하게 하지 않는다고 판결했다.

이에 따라 EU회원국들이 청소와 감시 용역, 다른 한편으로 급식사업을 이제 구별할지를 보는 것은 유럽사법재판소의 판결에 비춰봐서 매우 흥미로울 것이다.

***유럽사법재판소의 결정 전문:**

<http://curia.eu.int/jurisp/cgi-bin/gettext.pl?lang=en&num=79968879C19010340&doc=T&ouvert=T&seance=ARRET&where>

출처: IDS brief 2003년 11월 20일 <http://idsbrief.co.uk>

유럽사법재판소, 시간제 근로자들에게 지급될 수 있는 연금의 삭감은 객관적으로 정당화되지 않는다고 판결

독일의 두 사건(Schönheit v Stadt Frankfurt am Main (Case No.C-4/02) and Becker v Land Hessen (Case No.C-5/02))을 병합해서 심리한 유럽사법재판소는 파트타임으로 일하는 근로자들에게 지불되는 연금의 삭감이 유럽공동체 조약 제141조에서 규정한 ‘동일노동에 대한 동일임금의 원칙’에 위반되는지에 대해 결정해야 했다.

독일에서 공무원을 위한 직업연금제도를 규율하는 법을 통해 시간제 노동자들에게 지급되는 연금이 삭감되었는데, 이는 시간제와 전일제 노동자의 연금 사이의 차이를 없애기 위해 1992년 1월1일부터 시행된 법 개정을 통해 이루어졌지만, 이 개정이 그때까지의 연금지급 가능 근무연한을 변경하지는 않았다. 그 결과로 경력기간 중 일정기간 동안 시간제로 일한 사람들의 경우 연금이, 그들의 연금지급 근무연수에 비례해서 계산되었을 때보다 더 적은 수준으로 축소되는 결과를 가져왔다.

유럽사법재판소의 주요 관심사는 그 삭감 규정의 적용의 간접차별적인 효과가 객관적으로 정당화될 수 있는가였다. 그 삭감이 처음으로 도입될 당시에 독일 정부는 그에 대한 정당화의 근거로서 예산상의

이유를 들었다. 그러나 유럽사법재판소에 따르면 공공예산상의 고려는 대부분이 여성인 시간제 근로자들에게 연금 삭감을 적용할 때의 간접차별 영향을 정당화하는 근거가 될 수 없었다. 그러나 재판소는 그러한 차별과 그 차별적인 조치가, 상황에 따라 다르지만 처음으로 도입되었을 때 제시된 것들과는 다른 이유에 의해 정당화될 수 있다는 점을 인정했다.

이와 관련해서 독일 정부는 연금삭감이, 시간제 노동자들이 단지 그들의 직업경력에서 전일제보다 더 적게 일한다는 사실을 반영하는, 축소된 배려를 구성한다고 제기했다. 이러한 의미에서 그것은 시간제로 고용된 공무원이 전일제로 고용된 공무원들과 비교해서 이득을 주는 것을 방지하는 교정적인 역할을 수행한다고 본 것이다. 그러나 재판소는 그 삭감규정의 차별효과를 정당화하는 근거로서 이러한 논거를 거부했다. 실제 근무기간에 기초해 비례적으로 시간제 근로자들의 연금 수급자격을 계산하는 것이 공정함에도 불구하고, 이를 넘어서서, 이 연금제도하에서의 삭감은 시간제 근무기간만이 고려되었을 때보다 더 큰 비율로 공무원의 연금을 삭감한 것으로 이는 허용될 수 없고, 따라서 독일 정부는 연금삭감의 차별적 영향을 객관적으로 정당화하는 데 실패했다.

***유럽사법재판소 결정 전문:**

[http://curia.eu.int/jurisp/cgi-bin/gettext.pl?lang=en&num=79968976C19020004&doc=T&ouvert=T&seance=ARRET&where=\(\)](http://curia.eu.int/jurisp/cgi-bin/gettext.pl?lang=en&num=79968976C19020004&doc=T&ouvert=T&seance=ARRET&where=())

출처: IDS brief 2003년 10월 24일 <http://idsbrief.co.uk>

5월 중유럽 EU추가 가입에 따라 서유럽으로 이주 증가

중유럽 10개 국가가 5월부터 EU에 가입하게 됨에 따라 향후 25년간 3~4백만 여명(현재 EU 회원국 인구의 약 1% 수준으로 이들의 50%가 노동자)*의 중유럽 국가 노동자들의 서유럽의로의 이주가 예상되는데, 경제학자들은 중부 및 동부 유럽의 개도국으로부터 서유럽의 선진국가로의 이민이 그다지 우려할 수준이 아닐 것이라고 반응하고 있다. 그러나 일부 국가의 정부와 노조 등 유럽통합에 반대하는 입장的人们은 일자리와 사회보장 수당을 쫓아 서유럽으로 이동하는 이주노동자들이 급증할 것을 우려하고 있다. 반면 추가로 EU에 가입하게 되는 국가들은 EU 회원국으로서의 이주에 대한 권리와 자유를 요구하는 한편, 이로 인한 인재 유출을 걱정하고 있다.

국가간의 자유로운 노동자 이동은 EU의 기본 정책이나, EU가 현재 15개 회원국(인구 3억8천만 명)보다 임금 수준과 생활 수준이 낮은 7천5백만 명의 인구를 가진 10개 회원국을 추가로 회원으로 받아들이게 됨에 따라, 사회적 격차의 문제가 제기하고 있다. 10개 회원국 중 키프로스, 몰타를 제외한 8개 중유럽 국가들은 1인당 평균 소득은 EU회원국 평균의 23%에 불과한 수준이며, 2007년에 추가로 가입하기를 원하는 불가리아와 루마니아가 포함되면 이 수치는 18%로 낮아진다.

소득격차가 이렇게 크고, 실업률도 매우 높기 때문에(10개국 평균 실업률 14.1%) 이주가 늘어날 것은 당연한 사실이며, 이미 EU국가에서 합법적으로 일하고 있는 중유럽 국가 출신 노동자들의 수는 40만 명을 넘고 있다.

EU회원국들은 이에 따라 1월 말까지 유럽위원회(EC)에 국가별 최종 입장을 제시할 예정인데, 대규모

이주에 대한 우려로 추가 회원국들과 국경을 접하고 있는 독일과 오스트리아는 노동시장 즉시 개방에 반대하며 향후 7년간 중유럽 국가로부터의 노동력 유입을 제한할 수 있도록 하는 협정을 체결했다. 한편 영국과 아일랜드를 비롯한 일부 국가들은 추가 회원국으로부터 저임금의 숙련노동을 공급받을 수 있다고 여기고 즉시 노동시장을 개방하겠다고 약속했다. 나머지 국가들은 일단 최초 2년간은 이주를 제한할 수 있도록 하고, 그 이후에도 노동시장에 교란을 일으킬 것으로 여겨진다면 이를 연장할 수 있도록 하는 제안을 하고 있다.

* 최근의 연구 결과에 따르면 첫 2년간 이주가 급증하며 그 후 서서히 줄어들 것이며, 과거의 경향으로 미루어 볼 때 전체 이주노동자의 최소한 1/2 정도가 독일로 이주할 것으로 예상하고 있다. 독일 통일 이후 동독으로의 엄청난 보조금 지급에도 불구하고 10년간 7%의 인구가 서독으로 이주했다. 1986년 스페인과 포르투갈이 EU에 가입했을 때에는 인력 유출이 크지 않았다. 오히려 이 경우에는 스페인과 포르투갈의 경제성장(이 당시 스페인과 포르투갈의 구매력은 EU평균의 2/3 정도 수준)으로 타국가에서 스페인인과 포르투갈인을 불러들였다. 현재 중유럽 최대 경제를 가진 폴란드의 구매력이 EU평균의 40%에 불과한 수준이다.

출처: The Economist 1월 15일 Migration in the European Union, The coming hordes

http://www.economist.com/World/europe/displayStory.cfm?story_id=2352862

ICFTU International Confederation of Free Trade Unions

유럽농업을 위해 착취당하는 이주근로자의 현실 고발

지난 12월 18일 ‘국제이주자의 날(International Migrants’ Day)’을 맞이하며 국제자유노련(ICFTU)은 ‘유럽농업의 이주근로자: 계절노동 착취(Migrants in European agriculture: seasonal exploitation)’라는 보고서를 내놓았다. 이주근로자 및 그들의 가족은 전세계적으로 약 1억2천만 명에 이르는데 이들은 가장 심한 착취를 당하면서 법적 보호는 거의 받지 못하는 실정에서 세계경제를 위해 개인적인 희생을 치르고 있는 현실이다. 그 중에서도 수적으로 빠른 증가를 보이고 있는(지역에 따라서 전체 이주노동력의 70%를 차지하고 있는 곳도 있다) 여성 이주근로자의 경우는 이주 근로자이면서 여성으로서의 차별로 인해 이중고를 겪고 있다.

유럽은 세계에서 가장 많은 이주 근로자들이 유입되고 있는 지역으로, 그 수는 이주자들의 가족을 포함하여 약 3천만 명에 이른다. 대부분 북아프리카 등 개발도상국에서 유입되는 계절근로자들인데 최근에는 동유럽의 저숙련자들이 세탁소나 식당 등 노동집약적 산업에 유입되면서 유럽 국적의 동료들에 비해 저임금과 장시간노동 등 열악한 근무조건의 피해자가 되고 있다. 이들의 일부는 비공식적인 경로, 심지어 마피아 등과 같은 조직적 범죄기구를 통해 취업되고 있는 것으로 파악되고 있다.

이번에 발표된 ICFTU 보고서에서는 이들의 근무조건 향상을 위한 유럽 차원의 협정을 이끌어 낸 노조의 활약상과 스페인, 핀란드, 프랑스, 독일 등에서 이주근로자들의 권리보호와 그들의 사회통합을 증진하기 위한 노조의 활동 등을 상세히 보고하고 있다.

ICFTU는 지난 7월 이래 실행되고 있는 이주근로자들의 보호에 관한 국제협약을 받기는 한편, 여전히 많은 노동력 반입국들이 협약을 비준하지 않고 있어 그 실효성이 떨어짐을 지적하면서, 이에 대해 국제적으로 보다 적극적인 행동이 필요하다고 강조하였다.

***‘유럽농업의 이주근로자’ 보고서**

<http://www.icftu.org/www/pdf/briefing%20migrantE.pdf>

출처: <http://www.icftu.org> (ICFTU Online 179/171203)

ILO International Labour Organization

국제노동리뷰 신간 특별주제, ‘양질의 일자리’ 측정법

국제노동기구의 정기간행물 중 하나인 <국제노동리뷰(International Labour Review)> 제142권 제2호는 ‘양질의 일자리(decent work)’라는 특별주제를 다루고 있다. 지난 1999년 제87회 ILO 총회에서 처음 언급된 이래 ‘양질의 일자리’는 그 개념과 객관적인 측정방법 등에 대한 수많은 논의의 대상이 되어 왔다. 이번 호는 그래서 더욱 특별하다. 고용, 사회보호, 근로자 권리, 사회적 대화 등 ‘양질의 일자리’의 4대 주요 구성요소에서부터 30여개 객관적 지표 마련 및 30여개 국가들간의 비교 등 동 주제에 관한 연구를 주도적으로 이끌어온 연구자들의 다양한 논문들이 실려있다.

출처: ILO What's New (27 Nov 03) <http://www.ilo.org/public/english/new/index.htm>

아동노동 근절은 경제적으로도 이득이라는 연구결과 발표

국제노동기구(ILO)가 발표한 최근 연구에 의하면, 아동노동의 철폐로 인한 혜택이 그에 소요되는 비용의 약 7배에 달할 것이라는 결과가 나왔다. ILO의 국제아동노동철폐프로그램(IPEC: International Programme on the Elimination of Child Labour)이 주관하여 <아이들에 투자하기: 아동노동철폐의 비용편익에 관한 경제적 연구(Investing in Every Child, An Economic Study of the Costs and Benefits of Elimination Child Labour)>라는 제목으로 발간된 보고서에 따르면, 현재 전 세계적으로 모든 아동노동을 2020년까지 철폐하고 대신 보편적 교육으로 대체하는 데 약 7,600억 달러의 비용이 소요될 것으로 추정하였다. 전 세계적으로 아동노동을 근절하는 데 드는 경제적 비용 및 이익을 종합적으로 분석한 최초의 연구이기도 한 ILO/IPEC 연구는, 아동노동 근절의 이익효과는 지역에 따라 차이가 있지만, 전세계적으로 이익이 비용보다 평균 6.7대 1로 훨씬 클 것으로 예상하고 있다(북아프리카 및 중동 8.4: 1, 아시아 7.2: 1, 라틴아메리카 5.3: 1, 사하라 이남 아프리카 5.2: 1 등).

“좋은 사회정책은 동시에 좋은 경제정책이기도 하다. 아동노동 철폐라는 투자는 엄청난 이득을 가져다 줄 것이다. 이는 또한 수많은 어린이들과 그 가족들의 삶에 돈으로 매길 수 없는 상당한 영향을 끼칠 것이다.”라고 ILO 소마비아 사무총장은 말한다.

현재 전세계적으로 약 2억 4천 6백만 명의 어린이들이 노동현장에 투입되어 있으며, 이들 중 1억 7천 9백만 여 명, 즉 전세계 아동의 약 1/8에 해당되는 많은 어린이들이 육체적, 정신적, 도덕적으로 부당한

최악의 아동노동 형태를 겪고 있는 것으로 추정되고 있다.

*보고서: http://www.ilo.org/public/english/standards/ipec/publ/download/2003_12_investingchild.pdf

출처: ILO Press releases (ILO/04/04) <http://www.ilo.org/public/english/bureau/inf/pr/2004/4.htm>

OECD Organisation for Economic Cooperation and Development

노동관련 국제이주 증가추세, 이에 따른 통합 문제 지속

OECD가 <국제이주동향(Trends in International Migration)> 보고서를 발간했다. 이 보고서에 따르면 최근 일부 OECD국가의 경기침체에도 불구하고 1990년대 중반부터 시작된 국제이주 증가추세는 계속되고 있다. 미국의 경우에는 2001~2002년에 백만명 이상의 영구 이민자를 받아들였는데 이는 2000년 보다 25% 늘어난 수치이다. 같은 기간에 오스트리아, 프랑스, 스위스 등의 유럽 국가들에서도 이민이 15% 이상 증가했다. 남유럽 국가들과 캐나다, 뉴질랜드 등에서도 이민제도 정비 이후 이민이 크게 늘었다. 일본, 한국, 북유럽 국가들의 경우에는 이주가 소규모로 이루어졌다.

2001~2002년에는 모든 고용관련 범주(숙련노동자, 계절노동자, 훈련생, 워킹홀리데이 참가자, 다국적 기업의 직원 파견, 국경지역 노동자)에서의 노동관련 단기 및 영구 이민이 상당히 늘어났고, 가족과 같이 지내기 위한 목적의 이주, 난민, 학생 등도 지속적으로 늘어나는 범주에 속한다.

보고서에 따르면 이민자들의 출신지역이 변하면서 새로운 궤적들이 등장하고 있다. 예를 들면, 중국인과 필리핀인의 아시아 국가로의 이민이 늘고 있고, 전체 OECD국가로의 러시아와 우크라이나인의 유입 증가가 목격되었다. 라틴아메리카 지역으로부터의 이민도 증가 추세를 나타낸다.

경제가 성장하던 기간 동안 외국인 노동자들의 위한 노동시장 상황이 개선되었으나, 여성과 청년 및 고령계층 등 일부 외국인 노동자들의 고용조건은 여전히 취약한 상황이다.

이런 국제이주 동향의 변화로 일부 OECD국가의 이민정책이 망명신청을 통제하고 단순노동자들 이외에 숙련외국인 노동자의 고용을 늘리는 방향으로 변화가 있었다. 2002~2003년 덴마크, 프랑스, 그리스, 포르투갈에서는 외국인의 입국과 체류 및 고용에 관한 새로운 법을 통과시켰고, 영국, 네덜란드, 스위스에서는 난민에 관한 법을 개정했다. 보고서에는 유럽연합 내의 이민정책을 조율하기 위한 방안들을 검토하고 있다.

특집으로 국제이주의 지역적 측면을 검토하고 이주의 원인에 대한 분석(이민국의 경제적 요인, 가족이나 같은 민족의 거주 여부, 이주해 가려는 국가로의 입국거점)과 캐나다와 호주의 지역별 이주 프로그램들을 소개하고, 남아공의 의료전문가들의 국제이주를 중심으로 두뇌유출 문제를 다루고 있다.

*[표] 1995~2002년 OECD국가의 외국인 인구: <http://www.oecd.org/dataoecd/7/49/24994376.pdf>

출처: http://www.oecd.org/document/50/0,2340,en_2649_201185_24968882_119690_1_1_1,00.html

2300년 인구 약 90억 전망

유엔은 지난 12월 9일 발표를 통해 2300년 전세계 인구의 수는 약 90억에 이를 것으로 전망하였다. 이번 인구전망은 보통 2150년까지 내다보던 과거 발표와 달리 2300년이라는 긴 시간을 전망한 유엔 공식 인구보고서라는 점에서 주목할 만하다. 또한 과거 인구전망이 보통 100억~120억 사이였던 점에 비해 90억이라는 숫자는 비교적 낮은 수치인데, 이는 전세계 출산율 2%를 전제한 것으로, 현재 추세로 보아 개발도상국에서도 선진국의 예를 따라 출산율이 지속적으로 하락할 것으로 전망하였기 때문이다. 따라서 출산율의 변화에 따라 그 수치는 적게는 23억에서 많게는 364억까지 차이가 생길 수 있다.

동 보고서에 의하면, 세계 평균연령은 현재 26세에서 약 300년 후에는 50세가 될 것이며, 60세 이상의 인구비율은 현재 10%에서 38%로 증가할 것으로 전망하고 있다. 또한 기대수명 100세는 흔한 얘기가 될 것으로 보고 있다.

*세계인구 전문가 회의 자료(보고서 하이라이트)

<http://www.un.org/esa/population/publications/longrange2/longrange2.htm>

*유엔 보도자료: <http://www.un.org/News/Press/docs/2003/pop881.DOC.htm>

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

이주근로자협약 비준국 제1차 회의 개최

이주근로자들의 권리보호를 천명한 국제협약 비준국들의 제1차 회의가 지난 12월 11일 뉴욕에서 개최되었다. 가나, 과테말라, 멕시코, 모로코, 볼리비아, 보스니아, 세네갈, 스리랑카, 우간다, 이집트, 콜롬비아, 필리핀 등 총 22개국에서 비준하여 지난 7월 1일부터 법적 효력을 발생하기 시작한 ‘모든 이주근로자와 그들 가족의 권리보호에 관한 국제협약(International Convention on the Protection of the Rights of All Migrant Workers and Members of Their Families)’의 목적은 이주근로자들이 육체적, 성적 학대로 고통받거나 생각과 표현의 자유를 박탈당하는 등 비인간적인 조건에서 일하는 것을 방지하는 데 있다. 유엔본부에서 개최된 이번 회의에서 비준국들은 협약위원회 위원 10인을 선출하고 협약의 충실한 실행 여부를 감독하기로 결정하였다.

출처: UN News Centre <http://www.un.org/news> (Dec 11)

핫 이슈가 된 불법이주

불법이주에 관한 이슈가 인구 관련 국제논의에서 중심이 되고 있다. 불법이주자들의 수적인 팽창뿐만 아니라 이들이 이주국에서 겪는 열악한 근로조건이나 불법인신매매 등은 오늘날 많은 국가의 이민정책 방향에 영향을 미치고 있는 실정이다.

특히 불법이주 문제는 이주수용국(receiving countries 또는 host countries)에서 합법적으로 받아들이는 이주민의 수와 이주송출국(sending countries)에서 떠나고자 하는 이주 희망자들 수 간의 불균형에

기인한다고 유엔 인구국장 Joseph Chamie는 말한다. 실제로 잠재 이주민들의 공급이 이주수용국에서의 수요를 훨씬 넘어서고 있는 것이 사실이지만, 현재 많은 선진국에서, 특히 지난 9·11 테러 이후 입국 절차를 까다롭게 하고 있어, 이주가 점점 어려워지고 있는 실정이다.

그럼에도 불구하고, 현재 미국과 유럽의 불법이주민 수는 각각 약 80~100만 명에 이르고 있어 국경통제가 제대로 이루어지지 않고 있는 것으로 나타났다. 이에 대응하여, 유엔의 ‘국가간 조직범죄 반대 협약 (UN Convention against Transnational Organized Crime)’의 부록인 ‘육지, 항공, 해상을 통한 불법이민 반대 의정서(Protocol against the Smuggling of Migrants by Land, Air and Sea)’는 지난 1월 28일부터 시행되기 시작하여 각 정부로 하여금 불법이민에 대처할 수 있는 법적 근거를 제공하고 있다.

출처:UN News Centre <http://www.un.org/news> (Jan 28)

유럽연합 국가들에 합법적 이주 증가 요구

코피 아난 유엔 사무총장이 유럽연합 국가들에게 합법적 이주를 늘릴 것을 요구하고 나섰다. “이주자들에게는 유럽이 필요하다. 그러나 유럽 역시 이주민들을 필요로 한다.”라고 말하는 아난 사무총장의 말을 인용하면, 폐쇄된 유럽은 “더 인색하고, 가난하며, 약하고, 늙게 될” 것인 반면, 유럽이 개방되면 “보다 공평하고 부해지며, 강하고 젊어질 것이다.” 그의 보고에 의하면, 이주가 원활하게 이루어지지 않을 경우, 2004년 5월 25개 국으로 회원국 증가를 앞두고 있는 유럽연합의 총인구는, 2000년 현재 4억 5천2백만 명에서 2050년에는 4억만 명으로 감소할 것이며, 이로 인해 경제는 수축되고 사회는 전반적으로 침체될 것으로 예상하고 있다.

러시아 및 일본을 비롯한 다른 아시아 국가들 역시 비슷한 문제에 봉착하고 있으며, 이에 대해 이주가 필수 해결책이라는 것이 아난 사무총장이 믿음이다. 그는 또한 10명 중 7명의 난민들이 정착하는 국가들은 대부분 개발도상국인데 이들의 자원은 더욱 부족하고 인권기준은 유럽에서보다 국가별 차이가 더욱 크다는 점에 주목하고, 유럽연합 국가들이 이들 개도국이 난민들에게 보호와 해결책을 마련해 줄 수 있는 능력을 강화할 수 있도록 도움을 제공해야 한다고 주장하며, 난민들의 요구처리 시스템과 이들에 대한 책임감의 공유를 강조하였다.

출처: UN News Centre <http://www.un.org/news> (Jan 29)

해외 노사정 소식

독일 ‘자율교섭주의’를 지키기 위하여 거세지는 독일 노조의 저항

근래에 야당인 기민당(CDU), 자민당(FDP) 등의 정치가들은 기업의 회생 및 실업문제의 해결을 위해 독일 노사관계의 전통인 자율교섭주의(Tarifautonomie) 제도를 폐지 혹은 완화해야 한다는 주장을 제기하고 나섰다. 지난 여름 야당들은 이 제도의 수정을 요구하는 법안을 의회에 제출하였다. 현 정부의 노동시장 개혁 및 세계개혁안에 대하여 최종적인 결정을 내리는 12월 10일의 국회중재위원회를 앞두고 최

근 야당들은 이 문제를 보다 강하게 제기하고 나서고 있다. 이에 대해 여당인 사민당과 녹색당은 최근 원칙적으로 교섭자율주의의 수정에 대해 반대하지만, 전체적인 개혁현안들의 의회 통과를 추진하는 가운데, 야당과의 협상 과정에서 교섭자율주의의 완화에 대한 논의를 할 수도 있다는 입장을 밝히기도 했다.

이러한 정치권에서의 움직임을 지켜 보며, 독일 노동계는 심각한 위기의식을 안고 이에 대하여 강한 저항의 행동들로 맞서고 있다. 11월 내내 전국적으로 노동조합원들을 중심으로 ‘교섭자율주의’의 필요성을 알리는 대대적인 캠페인과 야당의 태도를 비판하는 시위들이 조직되어 왔다. 지난 11월 19일 하노버에서 열린 노동조합의 단체교섭 회의에서 금속노조인 IG Metall의 부의장 후버(Huber)는 “우리는 자율교섭주의를 위한 투쟁의 수위를 최고로 높여야 한다”고 조합원들에게 투쟁을 호소했다. 소위 온건파로 알려진 후버조차 문제의 심각성을 인식한 듯 투쟁노선으로 돌아선 것이다. 이 날 후버는, 국가의 개입 없이 노동조합과 사용자 단체가 자율적으로 단체교섭을 통해 단체협약을 체결한다는 원칙인 자율교섭주의야말로 노동조합의 행동력을 보장하는 핵심영역이라고 강조했다. 후버의 이러한 발언 이후 다음 날인 20일에는 독일의 남서부 지방인 자알란트(Saarland) 주에서 수천명의 철강부문 노동조합원들이 자율교섭주의의 수호를 부르짖는 시위를 조직했다. 국회 중재위의 결정이 있는 12월 10일까지 독일의 노동조합의 강한 목소리는 계속 이어질 전망으로 현재 노동조합들은 연일 뻘뻘하게 투쟁일정을 잡아놓고 있다.

출처: Financial Times Deutschland 2003년 11월 19일자 <http://www.ftd.de/pw/de/1068878723225.html>

독일 자율교섭주의 수호를 위한 노사 영수회담 결렬

국회 중재위원회에서 여야 정당이 교섭자율주의 원칙(Tarifautonomie)의 수정을 결정할 가능성을 차단하려는 노조의 전국적 저항이 심해지는데, 독일노총(DGB) 의장인 쾰머(Sommer)와 사용자단체 연맹(BDA)의 의장인 훈트(Hundt)는 12월 3일 노사 영수회담을 갖아 이 문제와 관련하여 정치권의 결정에 공동으로 대응하려는 시도를 했으나 끝내 회담을 성사시키지 못하고 실패했다.

회담을 결렬시켰다는 비난에 대해서 쾰머는 “우리는 단체교섭법의 법률상의 변화를 필요로 하지 않는다”며, “새로운 법제화는 수백 만명의 노동자들의 임금삭감과 노동시간 연장을 목표로 한 것일 뿐”이고, “이는 노조가 원치 않는 바로 그 지점”이라고 답했다. 회담의 결렬에 유감을 표하면서 훈트는 “단체교섭 관행상의 예외규정을 취하는 것이 성문화된 재규정보다 낫다”며, 노조의 이탈로 잘못하면 단체교섭 자율주의가 손상을 입을 지경에 처하게 되었다고 밝혔다.

사민당(SPD) 사무총장인 뮌터페링(Muntefering)은 중재위원회에서 모든 가능성을 다 논의할 수 있지만 이 문제에 대해서만은 자신할 수 없다며, 단체교섭 자율주의를 건드리지 않는다면 야당이 요구에 더욱 부응하게 해고규제 완화 조건을 맞출 준비가 되어 있다고 밝혔다. 현재 중국을 방문중인 사민당 총재이자 현 정부의 수상인 슈뢰더(Schröder)는 이 문제를 놓고 우선적으로 노사 수뇌간에 해결책을 내놓아야 함을 다시금 촉구했다.

한편, 이 날 다임러 크라이슬러(DaimlerChrysler)사의 진델핑엔(Sindelfingen) 공장에서는 금속노조(IG Metall)의 회원 12,000여명이 따로 집회를 열고 자율교섭주의의 수호를 주장했다.

출처: N-TV 웹사이트 <http://www.n-tv.de/5197663.html>

AP 통신 (Mittelhessen 웹사이트)

<http://www.solms-braunfelser.de/ap/apnews.php?code=20031203APD4152>

독일 금속산업 지역별 단체협약에서, 기업간 노동자 파견근로 합의

2003년 11월 21일, 독일 금속노조(IG Metall) 빌레펠트 지부는 빌레펠트(Bielefeld) 지역 금속사용자연합과 이 지역의 12개 회사간에 단기간 노동자를 파견할 수 있도록 하는 지역 단체협약을 체결했다. 2003년 초 동독 켐니츠(CheMNitz) 지역 금속산업 3개 회사간에 유사한 협정을 체결한 적이 있으나, 서독의 노르트라인 베스트팔렌(North Rhine-Westphali) 주처럼, 금속산업의 단체협약에서 주요한 위치를 차지하는 주에서의 이런 식의 단체협약이 체결된 것은 처음 있는 일이다.

이 빌레펠트 지역 단체협약은 2003년 12월 1일부터 금속산업 12개 회사 6,500여 명의 노동자들에게 적용된다. 12개 기업들은 서로 다른 회사의 직원들을 단기간 채용할 수가 있고, 다른 회사로의 채용은 파견근로의 형식으로 이루어져서 노동자들은 원래 회사에서 임금을 받게 된다. 임금 이외의 다른 모든 권리 및 의무들도 원래 고용계약이 이루어진 회사의 계약 적용을 받는다. 파견근로는 노동자들의 동의를 구할 것을 의무화하는 대신 임의로 이루어질 수 있다. 파견노동자들에 대한 임금지급 문제는 해당 기업들이 결정한다.

교섭을 통해 노동력이 부족한 기업에서는 파견업체를 통하지 않아서 비용을 절감하고 금속산업에서 요구되는 자격요건을 갖춘 필요한 인력을 단기 채용할 수 있게 되었으며, 생산 감소로 발생하는 잉여 인력을 다른 기업에 파견함으로써 전체 노동자들의 근로시간 단축을 피할 수 있게 되었다. 뿐만 아니라 노동자들도 교섭을 통해 근로시간 단축으로 인한 임금손실을 파견근로를 통해 줄일 수 있게 되어 두 교섭 당사자들이 모두 교섭 결과에 만족을 표시하고 있다.

금속노조 빌레펠트 지부 위원장인 하리 도미니크(Harry Dominik)는 이번 단체협약이 구조적 위기를 해결해 주는 것은 아니나, 기업간 인력파견이 단기적으로 생산량이 감소했을 경우 근로시간 단축이나 정리해고를 피할 수 있는 수단으로 활용될 수 있을 것이라고 말했고, 금속노조 노르트라인-베스트팔렌 주 위원장 페터 가세(Peter Gasse)는 이 단체협약으로 추가적인 직업안정성이 보장되며, 따라서 다른 지역에서도 모델로 작용할 수 있을 것이라고 밝혔다.

***지역 단체협약 내용(독일어)**

http://www2.igmetall.de/homepages/bzl-nrw/file_uploads/tvauegbielefeld.ppt

출처: <http://www.eiro.eurofound.eu.int/2003/12/inbrief/de0312201n.html>

독일 금속산업 사용자들 근로시간 유연화 요구

2003년 12월 15일부터 독일금속산업에서는 새로운 단체교섭이 진행되고 있는데, 금속산업 사용자연합(Gesamtmetall)에서는 기업단위의 근로시간 유연화를 요구하고 나섰다. 이들은 이번 교섭의 목표는 어려운 경제환경에서 일자리와 임금을 보존하는 것에 더해 신규고용을 창출하기 위해 기업별 근로시간 유연화가 필요하다고 주장하고 있다. 물론 노조는 반대의 입장을 고수하고 있기는 하지만 2004년 금속

산업 단체협약에서 근로시간 이외에도 노동조건과 환경에 대한 기업 차원의 교섭의 가능성을 확대될 가능성은 충분하다.

사용자연합

2003년 11월 말, 금속산업 사용자연합의 위원장인 마틴 카네기세프는 주당 근로시간과 임금이 35~40시간 범위 내에서 개별 근로자의 요구조건을 감안해서 기업 차원에서 자발적으로 결정할 것을 요구했다. 지금까지는 단체협약에 의해 주당 근로시간과 임금을 줄이면서 일자리를 보전하려고 노력해 왔는데, 이제는 기업별로 근로시간을 늘여서 임금과 일자리를 동시에 보전하며 신규 고용창출을 도모할 수 있기를 기대한다고 밝혔다(서독 지역의 금속산업에서는 현재 단체협약에 따라 주35시간 근무를 시행하고 있는데, 18%의 노동자들이 주당 40시간까지 추가근무가 가능할 것으로 예상하고 있다). 12월 4일에는 독일 경총(BDA) 디터 훈트 위원장이 이 문제에 대해서 근로시간 분배를 위한 최적의 방법들을 가지고 있으나 대부분의 단체협약에서 근로시간을 엄격하게 제한하고 있기 때문에 유연성이 제대로 발휘되고 있지 못하다면서 기업 차원의 단체교섭 당사자들이 근로시간에 대한 규제를 완화할 필요가 있다고 언급했다.

노조

이에 대한 금속노조(IG Metall)의 반응은 회의적이다. 22월 9일 금속노조의 부위원장 베르톨트 후버는 사용자측이 끊임없이 관념적인 이유를 들며 근로시간 연장에 대한 요구를 하고 있고 이미 어느 정도 공론화되어 있는 상황에서, 만약 모든 노동자들이 3시간 추가 근무를 원한다면 추가적인 노동이 자동적으로 일자리창출로 이어지지 않기 때문에 당연히 수만 개의 일자리가 상실될 것이라면서 현실은 이론과 다르다고 말했다.

출처: <http://www.eiro.eurofound.eu.int/2003/12/feature/de0312103f.html>

독일 단체교섭제도 분권화 압력

2003년 가을 독일에서 단체교섭제도가 정계의 쟁점 이슈화되었다. 야당인 기민당과 자민당이 기업에 단체협약 기준에서 자유로울 수 있는 법규정을 제안한 데 대해 노조에서는 저항과 시위를 계속하고 있다.(Labor-net 158호 국제노동동향 참고) 집권당인 적녹연합정부도 현재 독일의 단체교섭제도에 유연성이 필요하다는 점을 인정은 하고 있으나 법적 변화가 아니라 교섭당사자들의 자율적인 협약체결을 원하는 수준이다. 12월 의회의 중재위원회에서는 세금 및 노동시장정책에 관한 새로운 법안들을 내놓으면서 일단 단체협약은 포함시키지 않았다. 대신 1년 이내에 산별 단체협약 안에서 열린 조항(opening clauses)들을 늘여나가는 데 합의할 것을 촉구하는 구속력 없는 공동선언문을 채택했고, 이에 따라 당분간은 독일의 단체협약법에 변화는 없을 것이나 야당에서 법 개정을 위한 노력을 계속하겠다고 밝힘에 따라 독일 단체교섭제도 개편에 대한 정치적 압력은 지속될 것으로 보인다.

1990년대 들어와서 독일 산별단위 단체교섭이 기업단위 교섭으로 변해가는 모습이 나타나는데 이는 산별교섭의 영향력을 약화시키는 결과를 낳고 있다. 주요한 변화 내용은 다음과 같다. ① 산별 협약의 적용을 받는 노동자의 숫자가 감소하며, 기업별 협약의 숫자가 지속적으로 증가하고 있다. ② 산별 협약 내에서의 유연성이 특수한 상황에서 기업에게 단체교섭에서 협의된 내용의 적용을 받지 않을 수 있는 열

린 조항(opening clause)이 도입되고 전체 기업의 1/3 정도가 이를 활용하고 있다. ③ 많은 기업들이 소위 ‘기업 고용협정’을 만들어 노동자들이 고용안정성을 보장하는 대신 임금과 근로조건에서 양보를 하도록 유도하고 있다. 이런 협약들의 대부분이 단체협약에 의해 다루어지지 않은 사항을 다루거나 열린 조항에서 다루어지는 내용을 포함하고 있지만, 단체협약과 상충되는 내용들도 상당수 있다.

이런 단체교섭 관행의 변화에도 불구하고 독일의 단체교섭제도가 지나치게 경직된 것인지에 대한 논의는 계속되고 있다. 많은 독일 경제학자들은 신고전주의적 견해를 가지고 독일의 단체교섭제도가 대량 실업의 주요한 원인이라고 주장하고 있다. 지난 10월에는 독일 경제노동부 산하 경제자문위원회에서 단체교섭제도에 대한 성명서를 발표하고 단체협약법을 개정해서 모든 산별 단체협약에 열린 조항이 인정되어 어떤 기업이라도 원한다면 단체협약의 기준에서 벗어날 수 있어야 한다는 의견을 밝힌 바 있다.

출처: <http://www.eiro.eurofound.eu.int/2003/12/feature/de0312202f.html>

독일 철강 및 전자산업 단체교섭 난항

작년 12월 시작되었던 철강 및 전자산업 부문 단체협상이 난항을 겪고 있다. 그 동안 임금 4% 인상을 주장해 온 노동조합 IG Metall과 주당 노동시간의 연장을 주장해 온 사용자 단체 Gesamt Metall 간의 심한 대립은 좁혀지지 않았다. 사용자측은 지난 23일 1.2%씩 두 단계의 임금인상을 제시했고 협상 유효기간을 2006년 3월 말까지 27개월로 요구했다. 이에 더하여 사용자측은 임금보전 없이 5시간까지 주당 노동시간을 기업별로 자유롭게 연장하도록 제안했다. 이에 맞서 IG Metall의 부의장이자 노조 내 온건파의 리더인 후버는 이러한 사용자측의 제안을 더 이상 논의할 가치가 없는 것이라며 거절했고, “우리 사람들에 대한 파렴치와 모욕”이라며 사용자측의 주장을 폄하했다. 최근 노조측은 2월에 두 차례의 경고파업(Warnstreik)을 벌이겠다고 천명했고, 사용자측은 이러한 노조의 움직임에 대해 “자살골을 넣는 일”이라며 심하게 비난하고 나섰다.

출처 :Financial Times Deutschland 1월 18, 23, 28일자 관련기사

독일 해고방지법과 실업수당에 관한 법개정

2003년 12월 독일 국회는 3개의 주요 노동시장 개혁에 관한 법안을 통과시켰다. 해고보호에 대한 규제가 완화되었고, 하르츠 보고서에서 제안되었던 실업보험제도 개편도 이루어졌다.

해고보호법

2004년 1월부터, 1999년 1월부터 5인 이상 사업장에 적용되었던 해고보호법 적용이 완화되어 10인 이상 사업장부터 적용된다. 직업훈련생은 이 숫자에 포함되지 않고, 파트타임 근로자는 부분적으로 반영된다. 2004년 1월 이전에 고용된 5인 이상, 11인 미만 사업장의 근로자들에게는 해고보호법이 계속 적용된다.

실업수당 I

실업자의 기존 생활수준을 보장해 주기 위해, 실업보험에서 지급되는 사회보험으로 실업자의 최종 임금의 63%(자녀가 있는 경우 68%)를 수당으로 지급받는다.

- 제도 개편

정부의 고용촉진기구로서 실업보험기금을 운영하고 일자리 알선을 담당하던 연방고용서비스(BA)는 2004년 1월부터는 구조조정 후 연방고용기구(Bundesagentur für Arbeit)로 개편된다.

현재 실업수당은 실업수당 I (Arbeitslosengeld I)로 명명되며, 실업부조와 사회부조가 통합되어 실업수당 II (Arbeitslosengeld II)로 개편된다.

- 실업수당 I 수급자격

실업수당을 지급받기 위해서는 실업 전 2년(기존 3년에서 줄어들었다) 동안 최소 12개월 실업보험료를 납부해야만 한다. 군복무를 하고 있는 경우에도 실업보험의 적용을 받지만, 기존의 실업보험료 면제 제도가 폐지되어 12개월 실업보험료 납부가 적용되며, 6개월만 보험료를 납부하던 계절근로자들도 12개월간 의무적으로 보험료를 납부해야 한다.

- 실업수당 I 수급기간

2005년 2월부터, 실업보험금의 지급기간은 수당 지급을 줄이고, 조기퇴직을 어렵게 만들기 위해서 단축된다. 기존의 44세까지는 12개월, 44~47세까지는 18개월, 47~52세까지는 22개월, 52~57세까지는 26개월, 57세 이상은 32개월에서, 모든 연령에서 최저 6개월까지로 줄어든다.

변경된 실업수당 I 수급기간

| 실업보험료 납입기간 | 55세 미만 | 55세 이상 |
|------------|--------|--------|
| 12개월 | 6개월 | 6개월 |
| 18개월 | 9개월 | 9개월 |
| 24개월 | 12개월 | 12개월 |
| 30개월 | 12개월 | 15개월 |
| 36개월 | 12개월 | 18개월 |

실업부조와 사회부조의 통합

실업부조는 실업수당 수급자격이 없는 실업자들과 실업수당 지급기간이 만료된 실업자들에게 지급되는 사회부조로서 최종 임금의 56%(자녀가 있는 경우 57%) 수준으로 지급되었다.

이미 2003년 1월부터 실업부조 수급자에 대한 자산조사가 이루어져 수급자격이 까다로워졌고, 2005년 1월부터 실업부조는 사회부조와 통합되어 실업수당 II (Arbeitslosengeld II)로 개편된다.

- 실업수당 II 수급자격

새로워진 실업수당 II 수급자격은 기존 실업부조 수급자와 사회부조 수급자 중 일을 할 수 있다고 판단되는 사람으로(일할 수 없는 경우에는 새로운 사회보험(Sozialgeld)의 수급대상이 된다), 이 중에서 자신은 물론이고 배우자나 파트너에 대해 더욱 강화된 자산조사(개인고령연금도 포함됨)를 거친 후 재정지원을 받을 자격이 있다고 판단되는 경우에 지급된다.

- 실업수당 II 지급액

이전 소득과 연계되지 않고 고정액으로 지급되며 자녀가 있는 경우나 배우자의 재정상황에 따라 금액이 추가된다.

실업수당Ⅱ 및 새로운 사회보험 월별 지급액

| | 수급자 | 추가 지급액 -14세 이하 자녀 수당 | 추가 지급액 -14~18세 자녀 수당 | 추가 지급액 -배우자 수당 |
|----|--------|-------------------------|-------------------------|-------------------|
| 비율 | 100% | 60% | 80% | 90% |
| 서독 | 345 유로 | 207유로 | 276 유로 | 311 유로 |
| 동독 | 331 유로 | 199유로 | 265 유로 | 298 유로 |

- 실업수당Ⅱ 수급제한

실업수당Ⅱ 수급자는 임금수준이 단체협약에 따르지 않는 경우를 포함해서 모든 법적인 구인제안을 받아들여야 한다. 이 조항은 입법의 최종 단계에서 사용자(독일사용자총연합BDA)의 요구로 포함되었는데, 만약 구인제안을 거부할 경우 수당이 30%(약 100유로) 삭감된다. 실업수당Ⅰ의 지급기간이 만료되어 실업수당Ⅱ를 지급받는 실업자의 경우에는 수당지급이 중단된다. 25세 이하의 실업자의 경우 3개월간 수당지급이 중단된다.

노조는 이 개혁의 많은 부분에 반대했고, 사용자측에서는 이 정도로 충분치 않다는 반응이다. 정부에서는 고용창출을 목적으로 규제를 완화하는 것이라고 밝혔으나, 독일사용자총연합(BDA)에서조차도 해고 보호의 완화가 고용창출을 가져올지에 대해서 의문을 표시했다. 실업보험제도 개혁의 한 가지 목적은 저임금 고용부문을 확대하는 것인데 실업수당의 변화가 실업자의 수를 감소시키고 고용을 창출하게 될 것인지의 여부는 2005년 실업보험과 사회보험이 통합된 후에야 명확해질 것이다.

출처: <http://www.eiro.eurofound.eu.int/2004/01/feature/de0401205f.html>

스웨덴 정부, 아버지들을 위한 육아휴가 활성화 방안 마련 고심

스칸디나비아 지역 국가들의 육아휴가제도가 잘 갖춰진 것으로 유명한데, 스웨덴의 경우에는 부부가 13개월을 나누어 유급 육아휴가를 사용할 수 있고 월 SKr24,562(한화 약 400만원)의 한도 내에서 월급의 80%까지를 정부에서 지급받는다. 보조금은 거의 없지만 추가적으로 90일까지 더 휴가를 쓸 수가 있고, 13개월을 한꺼번에 혹은 아이가 8세가 되기 이전에 일부분씩 나누어 쓸 수도 있다. 원칙적으로는 부·모에게 각각 50%씩의 자격이 주어지지만, 13개월 중 두 달은 상호 양도가 가능하다(다른 유럽 국가의 경우에는 육아휴가제도가 이 정도로 잘 갖춰져 있지 않다. 영국의 경우에는 2주간의 유급 육아휴가가 있다.).

그런데 이 육아휴가가 도입된 지 30년이 되는데, 부성휴가의 경우에는 그 활동도가 높지 않다고 한다. 여성들이 85%의 육아휴가를 사용하고 있는 반면에, 스웨덴의 아버지들은 아버지들을 위한 육아휴가를 사용하지를 꺼리고 있다. 육아의 책임을 나누어 가지는 것이 노동시장에서의 평등을 위한 밑거름이 된다고 믿는 여성운동가들은 이 사실에 우려를 표시하고 있지만, 스웨덴은 세계에서 여성의 노동시장 참여율이 가장 높은 국가들 중의 하나임에도 불구하고 여성의 임금이 여전히 남성보다 적으며 전체 282개 대기업 중 2개 기업의 CEO가 여성인 실정이다.

정부에서는 아이들에게 더 많은 책임을 지는 아버지들이 가정이 깨진 후에도 아이들과 연락을 지속할 가능성이 높다는 증거에 고무되어, 남성들의 육아휴가 활용도를 높이기 위해 위원회를 구성했다. 마가레타 윈버그 전 부총리도 참가하고 있는 이 위원회에서는 부부간의 휴가양도를 폐지를 통해 남성들이 아

이들에 대한 책임을 강요해야 한다는 방안을 제안하고 있다. 실제적으로 이런 제안은 남성들뿐 아니라 일부 여성들의 반감을 사고 있다고 하는데, 사회공학의 위기와 더불어 누가 아이를 양육할 것인가라는 가족의 문제에 대한 개입이라는 또 다른 문제를 야기시키고 있다. 정부는 육아휴가를 공평하게 나누어 활용하는 부부들에게 지원금을 추가 지급하는 방안 등의 대안을 고려하고 있다고 한다.

출처: Economist 1월 8일 http://www.economist.com/World/europe/displayStory.cfm?story_id=2335623

영국 TUC, 새 고용관계 법안에 노동조합 인정권의 확대를 요구

TUC에 의하면, 중소기업에서 노동조합에 대한 법적인 인정(recognition)권*이 없지만, 가장 많은 보호를 필요로 하고 있는 것은 바로 이 중소기업 노동자들이다. 중소기업에서는 노동조합 조직률과 인정수준이 낮기 때문에 노동조합을 인정하는 대기업들보다 보통 임금이 낮고 남녀 임금격차도 크며, 건강과 안전 수치도 낮게 나타난다. 소기업 사용자들이 노동조합과 함께 협력하면서 많은 이득을 얻고 있다는 것을 제시하는 증거가 있음에도 불구하고, 지난 주에 발표된 고용관계법 법안(Employment Relations Bill)**은 노동조합 인정권을 20인 이하 사업장에까지 확대하지 않고 있다. TUC의 보고서에 의하면 540만 명의 노동자가 19인 이하 사업장에 고용되어 있고, 영국 사업장 노동력의 1/5에 해당하는 21.8%가 소규모 기업에 고용되어 있다. 더구나 영국 여성근로자의 1/3(남성의 경우는 1/4)이 소기업에서 근무하기 때문에, 여성 근로자들은 이 예외조항 때문에 그들의 목소리가 더 적게 반영되고 있다.

TUC 사무총장 브렌단 바버(Brendan Barber)는 다음과 같이 말한다. “영국 근로자들은 유럽의 다른 나라와 비교해 처지가 열악합니다. 3년 전 인정법의 변화의 결과로서 중·대기업의 많은 노동자들이 직장에서 그들을 대변할 노조를 갖고 있습니다. 6백만 명에 이르는 소기업 노동자들에게 노조 인정권을 계속 거부해야 할 아무런 논리적 이유도 없습니다. 정부는 소규모 기업 사용자들의 근거없는 두려움에 너무 많이 배려를 해왔습니다. 소기업의 많은 사용자들이 좋은 노사관계를 갖고 있고, 그 결과로서 더 좋은 인사절차, 양질의 잘 훈련된 노동력, 더 안전한 사업장을 유지하고 있으며, 고용상의 분쟁에도 덜 휘말리고 있습니다.” TUC는 현재 영국이 다른 유럽 국가의 법**과 일치되도록 노동조합 승인에 대한 소기업 예외조항을 제거할 것을 정부에 요구하며, 또한 정부가 노동조합을 승인하지 않는 회사와 승인하는 회사를 비교하는 조사를 수행하여, 노동조합과 함께 하는 노사관계의 장점을 홍보할 것을 요구하고 있다. 이와 관련해 현재 TUC는 노동조합 인정권 확대를 위해 캠페인을 벌이고 있는 중이다.

*노동조합 인정권

영국에서는 어떤 법적인 의무 없이 단체교섭이 자발적으로 양 당사자 사이에 이루어지는 경우가 대부분인데, 이는 사용자가 단체교섭을 목적으로 하는 노동조합을 자발적으로 인정해 왔기 때문이다. 노동조합이 사용자에게 단체교섭의 당사자로서 인정받을 권리를 법제화한 것이 바로 노동조합 인정권이라고 할 수 있다. 이 권리는 1999년 고용관계법에 의해 이루어졌는데, 20인 이하 사업장에 대해선 예외를 두고 있다. 따라서 이 사업장에선 해당 노동조합에 사업장 근로자의 다수가 가입하고, 이를 다른 비조합원 근로자가 지지한다고 하더라도 사용자가 노조를 인정할 것을 법적으로 강제할 수 없다. 인정된 노동조합은 법적으로 노동조합 조합원과 간부가 조합 활동이나 행사를 위한 시간을 요구할 권리가 있으며, 또 정

보 공개 요구의 권리도 있다.

****고용관계법 개정안**

이 법안에는 노동조합 인정권 이외에도 영국 경총(CBI)과 노총(TUC)가 합의한 노동자 경영참여에 대한 내용(노동자들의 미래 고용에 영향을 주는 사안에 대해 정보를 제공받고 협의할 수 있는 권리)과 근로시간 조정과 최저임금 준수를 요구하는 노동자에 대한 부당해고를 방지하는 내용 등이 포함되어 있다.

<http://www.publications.parliament.uk/pa/cm200304/cmbills/007/04007.i-v.html>

*** 다른 유럽국가의 경우 소기업의 노동자들도 노조 인정권을 가진다. 스웨덴의 경우 고용자가 한 사람만 있더라도 노조를 결성하고 교섭을 할 수가 있으며, 네덜란드나 프랑스의 경우에는 최저 10~11인 이상 사업장에서는 노조 인정권을 가진다. 미국에는 노조 인정에 대해 제한이 없고, 뉴질랜드에서는 2인 이상 사업장, 캐나다의 경우 지역별로 0~3인 이상 사업장으로 차이가 있다.

출처: TUC 뉴스 12월 5일자. <http://www.tuc.org.uk/law/tuc-7395-f0.cfm>

<http://www.pm.gov.uk/output/page4927.asp>

영국 실업률 5.0%로 하락에도 불구하고 일자리 감소 지속

영국 통계청 발표에 따르면, 2003년 내내 고용이 지속적으로 증가해서 10월말 현재, 전체 경제활동인구의 74.7%인 27백만 명이 취업하고 있고, 물가상승도 없는 상태로 실업수당 요구자의 숫자도 전문가들의 예상치를 훨씬 밑도는 917,800명으로 1975년 이후 최저치를 기록하고 있다. 전체 실업자 수는 147만 명으로 실업률은 5.0%를 기록하고 있다. 이는 세계적으로 낮은 수치로 미국은 6%, 프랑스는 9.6%, 독일은 9.3%의 실업률을 기록하고 있다.

고용연금부 장관 데 브라운(Des Browne)은 영국의 실업문제 해결이 다른 국가들에게도 시사점을 줄 수 있다면서, 취약계층과 사회적으로 배제당한 지역과 집단의 사람들에게 고용의 기회를 확대하는 뉴딜(New Deal)정책의 시행이 성공을 향해가고 있다고 말했다.

그러나 노조 대표들은 이 통계자료에서는 매주 2,500명 규모로 발생하고 있는 제조업에서의 일자리 감소와 수천 개의 콜센터들이 인도 등에 있는 외국 기업으로 하도급되는 상황에서 사무직 일자리 감소가 나타나지 않고 있다면서 우려를 표시했다. 게다가 이번 주에 바클레이즈 은행과 영국항공이 대규모 정리해고를 발표해서 노총의 우려가 제조업과 서비스 부문 이외의 전산업으로 확대되고 있다. 바클레이즈 은행은 콜센터 부문을 해외로 이전하고 1천여 명을 감원한다고 밝혔고, 영국항공은 항공산업 침체와 저가 항공사의 경쟁으로 본사와 행정부서에서 최근 몇 년간 15,000명을 감원한 데에 추가로 5천여 명을 정리해고할 것이라고 발표했다.

영국 최대 민간부문 노조인 아미쿠스(Amicus)의 조사에 따르면, 2008년까지 서유럽에서 2백만여 일자리가 인도로 이동해 갈 것이며, 이에 따라 영국에서도 20만 개의 일자리가 예상된다고 한다. 이미 지난 한해 동안 제조업에서 12만 개의 일자리가 감소해서 20년간 최저치인 347만 개를 기록하고 있는데, 가장 일자리 감소가 큰 부분은 전자·광학 장비 산업과 섬유, 가죽 및 의류 산업이었다.

경제학자들도 고용통계에서 고용 패턴의 변화가 드러나지 않고 있다는 점을 지적하고 있는데, 정규직

일자리의 감소가 비정규직 일자리창출로 상충되고 있다고 한다. 실제로 3사분기에만 정규직이 4천 명 감소해서 2,092만 명, 비정규직이 4천2백 명 늘어나 725만 명이다.

*** 고용연금부, 2003년 3사분기 보고서**

<http://www.dwp.gov.uk/publications/dwp/2003/autumnreport/home.asp>

*** 통계청발표자료:** <http://www.statistics.gov.uk/cci/nugget.asp?id=12>

출처: 영국 일간지 가디언(Guardian) 12월 20일

http://www.guardian.co.uk/guardian_jobs_and_money/story/0,3605,1110353,00.html

영국 50세 이상 연령층 고용률 증가

영국의 고용이 지속적으로 늘어나고, 실업률은 계속 하락해서 11월 말 4.9%를 기록했다. 여기에 더 놀라운 사실은 고령자들의 신규 고용이 늘어나고 있다는 것이다.

2003년 일자리가 18만6천개 늘어난 데 반해, 50세 이상 연령층의 일자리가 19만 개가 늘어났다. 즉 50세 이상의 일자리 증가가 다른 연령층에서 일자리 감소를 상쇄했다. 50세 이상 연령층에서도 공공 연금수급개시 연령(여성 60세, 남성 65세) 이상의 일자리의 증가가 7만3천 개로 큰 비중을 차지하고 있다.

영국에서 조기퇴직의 움직임은 일단 멈춰진 것으로 보이는데, 50~64세 남성의 71.5%(1995년의 65%)가 고용되어 있다. 고용률은 2001년까지는 7.5% 정도에 불과했으나 최근 2년간 9.2%로 상승해서 전통적으로 퇴직연령이라고 여겨지던 나이 이후에도 일을 하고 있는 사람들의 숫자는 1백만 명 정도 늘어났다(이 연령집단은 전후 베이비붐 세대에 해당하는 대규모 집단으로 고용률은 크게 증가하지 않았지만, 실제로 고용자 수는 48십만 명에서 62십만 명으로 상당히 증가했다).

이런 고령 노동자의 증가는 노동시장 밀도가 높아지자 기업들이 숙련기술 부족에 직면했고, 이에 고령 노동자들의 고용을 유지하고자 하기 때문으로 분석된다. 게다가 기업들이 조기퇴직자들에게 제공하던 유리한 보상조건들을 철회하고 있어서 조기퇴직의 이점들이 사라지고 있는 것과 2000~2003년 주식시장 침체로 퇴직 후 연금급여가 생계를 유지하기에 충분하지 못하게 된 것도 원인으로 작용한다.

출처: The Economist, Jan 15th 2004, Employment Return of the wrinklies

http://www.economist.com/World/europe/displayStory.cfm?story_id=2353182

영국 TUC, 투자의 차원에서 육아정책을 확대할 것을 요구

TUC는 지난달 새 회계년도 예산안에 포함된 육아에 대한 정부의 계획을 환영했다. 그러나 육아예산에 대해 면밀하게 검토한 결과, 일하는 부모들을 위해서 진전된 조치가 요구된다고 보고 있다.

육아에 대한 정부의 계획은 우선적으로 아동 빈곤을 해결하려는 과제와 밀접히 관련되어 있다. 정부는 이 때문에 2004년 4월부터 추가로 10억 파운드 예산을 아동정책용으로 책정했다. 여기에는 저소득 가정에 대한 추가소득공제와 1000여 곳의 아동센터를 전국적으로 세우려는 계획이 포함된다. 이 센터들은 영아가 있는 가정에 보육시설, 탁아소, 예방주사, 수유 등에서 장난감 교환과 법적 자문까지 다양한 영역의 서비스를 제공할 것으로 보인다. 정부는 또한 2005년부터 사업주들이 소득세나 보험공제 등이 면제되는 방식으로 할인권이나 육아시설 등을 통해 주 50파운드의 보육수당을 제공할 수 있다고 발표했다

다. 보육관련 단체인 데이케어 트러스트(Daycare Trust)는 정부의 이러한 조치가 긍정적이지만, 2명의 아이에 대한 보육시설의 비용이 보통 일주일에 128파운드, 1년에는 6650파운드에 달한다는 점을 강조했다. 2004년 봄에 예정된 정부의 자문 절차에서 재검토될 것 같긴 하지만, 정부가 밝힌 급여는 아기 돌보는 사람이나 보육과 같이 등록된 육아로만 제한되고 친척이나 유모는 여기에서 배제되었다.

또한 정부가 밝힌 내용은 TUC가 사전에 정부에 제출한 희망요구사항에도 훨씬 못 미친다. TUC는 그 요구사항에서 육아가 단순한 지출 과제가 아니라 투자로서 계속 여겨져야 한다는 점을 강조한다. 현재는 노동시장으로부터의 여성의 이탈과 소득의 상실로 여성들은 남성들보다 연금수급자로서 더 빈곤해지고, 또한 이것이 역으로 정부지출에 부담으로 작용하고 있기 때문에 발상의 전환이 필요하다고 주장한다.

TUC는 부모들이 노동시장에 접근하고 계속 활동할 수 있기 위해 필요한 많은 조치들을 위의 요구사항에 포함시켰다. 우선 첫째로 현재의 출산휴가의 기간 연장은 물론 유급 양육휴가가 도입되어야 한다고 밝혔다. 두번째로는 부모들이 직장이나 직업훈련을 하면서도 보육시설을 이용할 수 있도록 그 시간이 연장되어야 한다는 점이다. 그리고 이 연장선상에서 세번째로 TUC는 교대근로자들을 고려해 시간상의 편의가 주어져야 한다고 강조했다. 또한 다음으로는 사업주와 노동조합이 적극적인 역할을 수행해, 육아에 적합하도록 노동시간을 유연화하고 유급 육아휴가 등을 적극적으로 검토해야 한다고 말했다. 마지막으로 신체적인 장애가 있거나 특수 의료의 지원이 필요한 어린이들이 적합한 보육시설을 이용할 수 있도록 특별한 고려가 있어야 한다고 주장했다.

출처: Labour Research, 2004년 1월호

영국 유럽위원회(EC) 영국의 근로시간 48시간 권고

유럽위원회(EC) 고용사회국은 2004년 1월 5일 EU 근로시간 지침에서 영국의 ‘옵트아웃’제도에 대한 협의문서를 발표했다. EU 근로시간 지침은 근로시간을 주 48시간으로 제한하고 있는데, 영국에서는 현재 근로자들이 동의할 경우 초과로 일할 수 있도록 허용하고 있다. 유럽위원회에서는 영국의 기업주들이 ‘옵트아웃’제도를 악용해서 근로자들이 48시간을 초과해서 일하도록 강요하고 있지 않은지를 우려하고 있다. 실제로 영국이 최근 10년 동안 EU 회원국 중에서 근로시간이 늘어난 유일한 국가이기도 하다. Anna Diamantopoulou 유럽위원회 고용사회국장은 “근로방식에 있어서 개인의 선택의 중요성은 인정하지만, 현실적으로 근로자들이 ‘옵트인’을 하고자 할 경우에 이를 안정적으로 보호할 수 있는 정책들이 제대로 시행되고 있지 않다.” 고 말했다. 특히 유럽위원회는 근로자들이 고용계약 조건에 주 48시간 근로의 권리를 선택하지 않겠다는 조항을 포함하고 있는 경우가 종종 있다는 사실을 지적했다.

영국의 근로시간이 긴 것으로 이미 오래 전부터 악명이 높은 데다가, EU 회원국들 중에서 유일하게 ‘옵트아웃’제도를 채택하고 있는 국가이다. 노조측의 주장에 의하면 영국 남성의 25%에 해당하는 약 3백만 명이 주 49시간 이상 일을 하고 있다. 여성의 경우에는 이 비율이 5.5% 정도로 낮은 편인데 이는 여성의 파트타임 근로 비율이 높기 때문이다. 영국노총(TUC)의 Brendan Barber 사무국장은 영국 근로시간에 대해서는 검토가 절실하다면서 노동자들이 초과근로를 강요당하지 않기 위해서는 옵트아웃제도가 폐지되어야 한다고 말했다. 한편 경영자측에서는 세계 경쟁에서 살아 남기 위해 옵트아웃제도가 꼭

필요하다는 입장이다.

*영국 무역노동성 근로시간법규 http://www.dti.gov.uk/er/work_time_regs/

출처: BBC 1월 5일 <http://news.bbc.co.uk/1/hi/business/3370531.stm>

오스트리아 사회보건서비스 부문 최초로 전국단위 단체협약 체결

오스트리아 노동시장에서 장애인과 고령층 등의 차별계층과 난민들과 외국인 등의 취약계층의 사람들을 위한 수많은 다양한 서비스 기관들이 존재해서, 민간 사회보건서비스 부문의 비중이 점점 더 커져가고 있으나, 이 부문의 노동조건은 상당히 불안정하다. 지방정부나 지역사회에서 운영하는 공공기관들 이외에 약 2,300여 개의 소규모 기관들과 20여 개의 대규모 민간법인들이 있다.

2003년 11월 오스트리아의 민간 사회보건서비스 부문에서 3개의 노조와 보건사회서비스 부문 사용자 연합(BAGS)이 5년간의 협상 끝에 35,000명의 노동자의 근로조건과 임금을 커버하는 오스트리아 최초의 국가 차원의 단체협약을 체결했다. 이 협약은 2004년 7월부터 약 60개 직종에 적용된다. 기술수준과 경력에 따라 9단위로 임금수준을 설정해서 현재의 기업별 200여 임금수준을 통합한다. 근로시간도 단계적으로 주5일 38시간으로 단축하며, 이에 따라 초과근무수당도 지급하게 된다. 이 외에도 안식년제도와 유연한 근로시간제도 도입을 통한 좀 더 편리한 연차제도를 도입하고, 파트타임 노동자들에게도 주당 근로시간이 평균보다 5시간 이상일 경우에 추가 임금을 25% 지급하는 방안도 마련했다.

2030년까지 오스트리아의 80세 이상 인구의 수가 현재의 29만 명에서 약 2배 이상 증가하며, 따라서 사회보건서비스 부문에 대한 수요도 급증할 것으로 예상된다. 이 부문에서 지속적인 인력수급을 유지하기 위해서 전문가 양성과 근로조건 개선, 직업훈련과 재훈련 제도의 마련이 필요하다. 이번에 체결된 최초의 전국단위 단체협약으로 일단 공식적인 고용조건은 개선되었으며 향후 이 부문의 고용을 위한 기초를 제공한 것으로 평가할 수 있다. 기업별 협약을 체결하고 있는 대규모 사업장들이 이번 단체협약에 참여하지 않았고, 협약의 내용도 다른 산별 협약에서 일반적으로 적용되는 최저 조건을 다루는 수준이라 아직 미흡한 면이 있다. 게다가 각 주별 직업훈련 기준들이 달라서 BAGS와 노조들이 주장하는 것처럼 이 기준을 국가 차원에서 단일화하는 것이 중요하며, 더 나아가서 자격증이 오스트리아 국내에서만 아니라 EU 차원에서 인정될 수 있어서 사회보건서비스 부문에서의 직업의 기회와 이동성을 보장해 주는 방안도 마련할 필요가 있다.

출처: <http://www.eurofound.eu.int/2003/12/feature/at0312202f.html>

프랑스 교통부문 쟁의예방을 위한 법안 제출 예정

질 드 로비엥(Gilles de Robien) 교통부 장관은 교통 부문 파업시 최소 업무 유지를 위하여 쟁의 예방에 관한 법안을 1월 중으로 의회에 제출할 것이라고 밝혔다. 교통 부문의 파업시 최소 업무 유지는 자크 시라크 대통령의 대선 공약이기도 하였다. 이 법안은 특히 프랑스철도공사(SNCF)를 겨냥한 것으로 보이는데, 프랑스철도공사에는 가장 강력한 노동조합이 조직되어 있으며 공공부문에서 가장 파업이 자주 일어나는 기업이기도 하다. 최근의 여론조사에서는 응답자의 74%가 공공교통 부문에 최소 업무 유지를

위하여 파업권을 일부 제한하는 것을 찬성하였다. 또한 24%는 공공부문 파업시 최소 업무 유지를 위한 일반적인 법률을 제정하는 것을 지지하였다. 그러나 한편으로 응답자의 73%는 정부의 일방적인 법제정이 아니라 노사와 교섭을 통해 해결책을 모색하는 것이 바람직하다는 의견을 피력하였다. 한편 프랑수아 피용 노동부 장관은 정부의 일방적인 방식보다는 노사와 교섭을 통하는 것이 바람직하다고 하면서, 교통부장관의 계획을 지지하였다. 그러나 노동조합과의 교섭 과정이 순탄하지만은 않을 것으로 보인다. 노동조합은 최소 업무의 유지를 강제하는 입법은 파업권을 침해하는 것이라면서 오래 전부터 그러한 입법에 반대해 왔기 때문이다.

출처: 르몽드(Le Monde) 2003년 12월 9일자.

프랑스 직업훈련 및 사회적 대화에 관한 법안 제34조 의결

2003년 11월 노동부 관 프랑수아 피용이 제출한 ‘직업훈련 및 사회적 대화에 관한 법안’이 의회의 심의에 들어갔다. 지난 16일 화요일, 법안 제34조가 제1독회 후 의결되었다. 제34조는 단체협약의 유효요건으로 과반수 대표제를 새로이 도입하는 조문이다(법안의 자세한 내용은 국제노동브리프 11-12월호 “단체교섭 제도 개혁 및 새로운 사회적 합의 제도의 도입을 위한 프랑스의 움직임” 참조). 프랑수아 피용의 말대로, “이것은 지난 30년 동안 단체교섭법제의 개혁과 관련한 최초의 의미있는 변화이다.” 그러나 각 정치 세력들의 반응은 조금씩 다르다. 우파 정당인 UDF의 Vercamer는 “이 개혁은 ‘보다 정상적인’ 상황을 만들 것이다.”라고 하면서 긍정적인 반응을 보였다. 그러나 공산당의 Gremetz는 “근로자의 30%밖에 대표하지 않는 세 개의 노동조합이 체결한 협약이 근로자의 과반수를 대표하는 하나의 노동조합이 체결하고자 하는 협약보다 우선할 수 있다”는 점을 지적하면서, “과반수 거부권은 건설이 아니라 마비를 고무하는 것이다.”라고 비판하였다. 한편 사회당의 Gaetan Gorce는 “과반수 참여 개념이 아닌 과반수 거부 개념은 사회적 민주주의에 관한 의미있는 변화를 가져오지 못할 것이며, 반대로 상황을 얼어붙게 만들 위험이 있다”라고 지적하였다. 이와 관련하여 사회당은 협약의 유효요건을 과반수 거부 개념이 아니라 과반수 참여 개념과 연결시키는 수정안을 제출하였으나 채택되지 않았다.

출처 : 프랑스 일간지 Le Monde 2003년 12월 16일자 <http://www.lemonde.fr/>

프랑스 2004년 최우선 과제는 고용창출

지난 12월 31일, 프랑스 국민에게 보내는 신년 메시지에서 자크 시라크 프랑스 대통령은 2004년 국정의 최우선 목표로 고용창출을 제시하였다. 이와 관련하여 올해 안으로 “고용창출을 위한 대입법(Grande loi de mobilisation pour l'emploi)”을 마련할 것임을 천명하였다. 한편 프랑수아 피용 노동부장관은 이에 앞서 2004년에는 실업률이 감소할 것이라고 공언하였다. 프랑수아 피용의 이러한 공언에는 몇 가지 이유가 있다. 첫째, 작년 한 해 동안 계속해서 상승하던 실업률이 11월부터 하강국면으로 들어섰다는 통계수치이다. 작년 11월 현재 실업자는 2,435,000명(월 78시간 이상 근로하는 자 제외)으로 계산되었다. 이 수치는 1년 전에 비하여 6.2%가 증가한 것이다. 둘째, 프랑스의 경제활동인구는 점차 감소할 것으로 전망된다. 청년층이 노동시장에 진입하는 시기가 점점 늦어지고 있으며, 특히 14세에서 16세에 경제활

등을 시작하였던 근로자들이 올해부터 대거 퇴직할 것이기 때문이다. 약 100,000명의 근로자들이 올해 동안 퇴직할 것으로 추산된다. 경제활동인구의 감소는 결과적으로 실업률의 감소를 수반하게 될 것이다. 셋째, 실업을 더 이상 발생시키지 않을 정도의 경제성장이 계속될 것으로 정부는 전망한다. 정부는 실업을 발생시키지 않는 경제성장률을 1%에서 1.5% 사이로 보고 있는데, 2004년도 경제성장률은 1.7%가 될 것이라고 전망하고 있다. 그러나 국립통계원은 실업을 발생시키지 않는 경제성장률을 2.25%에서 2.5% 사이로 보고 있으며, 2004년도 경제성장률은 2%로 전망하고 있다. 2002년은 민생치안, 2003년은 퇴직연금이라는 굵직한 국정과제를 추진하였던 현 정부가 고용창출이라는 2004년도 국정과제를 어떤 식으로 추진할 것인지 자못 기대된다.

출처: 프랑스 일간지 Le Monde, 2004년 1월 2일.

프랑스 공공부문 파업

1월 20일 프랑스전기가스공사(EDF-GDF) 민영화에 반대하여 파업.

21일 프랑스철도공사(SNCF) 임금인상, 고용안정 및 파업시 최저업무제 도입에 반대하여 이틀간 파업.

22일 파리공항(ADP) 민영화에 반대하여 파업. 22일 병원 예산감축에 반대하여 파업.

다음 주 공무원들 임금동결에 반대하여 집단행동 예고. 작년 봄 퇴직연금제도 개혁에 반대하여 대규모 파업을 일으켰던 프랑스 공공부문이 다시 연쇄파업에 들어가고 있다. 그러나 작년 봄 이후로 노동조합들이 파업동력을 끌어오는 데 어려움을 겪고 있다. 사용자들이 파업시간에 대한 임금공제를 엄격하게 적용하여 파업근로자들이 구매력 저하로 고통받았다는 점, 노동조합들이 중요한 교섭과제들이 산적한 가운데 파업에만 역량을 결집시키기 어렵다는 점, 노동조합들이 내부적으로 권력 교체를 맞이하고 있다는 점, 작년 파업 이후 전체 노동조합의 연대에 균열이 발생했다는 점 등이 복합적으로 작용한 결과로 분석된다.

* 철도공사노조는 정부가 제안한 올해 임금인상폭이 물가상승분보다 낮고, 18만 명의 전체 근로자들 중 올해 3,500명 감원하겠다는 회사(SNCF)측의 발표에 반대의 표시로 1월 20일 오후 7시부터 22일 오전 7시까지 파업을 벌였다. 철도노조는 또 정부가 파업시에도 승객들을 위한 최저 서비스를 보장하려고 하는 법을 도입하려는 계획에도 반대를 하고 있다.

* 전기가스공사노조는 프랑스 노동운동의 핵심으로 알려져 있는데, EU의 에너지 민영화 규정에 따라 올 상반기 내에 민영화되어야 한다. 프랑스 정부는 기한을 넘겨 2004년 내에 민영화를 추진하고자 하고 있고, 노조는 이에 반대하고 있다.

출처 : 프랑스 일간지 Le Monde 2004년 1월 21일.

BBC뉴스 1월 21일 <http://news.bbc.co.uk/go/pr/fr/-/1/hi/world/europe/3416541.stm>

핀란드 노조 경기 침체에 따른 해고 반대 1일 시위

12월 12일 핀란드의 3대 노총 SAK, STTA, AKAVA는 2003년 한 해 핀란드에서 이루어진 대규모의 정리해고에 대한 우려를 표시하기 위해서 15분간 작업을 중단하거나, 가두시위를 벌이기도 하고, 의문부호가 찍혀진 옷을 입고 마스크를 착용하고 일을 하기도 하며, 정부와 사용자들을 향한 반대서명 등의 시

위를 벌였다. 여기에 수십만 명이 참가했고, 1990년대 초 이후 최대 규모의 시위였다.

2003년에 발생한 정리해고는 계속된 경기침체로 경제회복을 기대하면서 그 동안 누적되었던 일시해고되었던 노동자들의 해고와, 세계화와 소위 '중국 현상'이라고 일컬어지는 저임금 노동력을 찾아 핀란드를 이탈하는 기업들이 늘어가고 생산 감소가 발생했기 때문으로 여겨진다. 노총에서도 세계화가 막을 수 없는 현상임을 인정하고는 있지만 기업측의 폭넓은 사회적 책임과 정리해고와 구조조정에 관한 정보제공 등의 교섭관행의 개선을 요구하고 있다. 핀란드의 '기업내 협력에 관한 법(act on Cooperation within Undertakings)'에는 인력감축을 비롯한 다른 경영 사항에 대해서 사용자와 노동자 간의 정보제공과 협상에 대한 엄격한 규정을 마련되어 있으나 제대로 적용되지 않고 있어서 노사 당사자들 모두의 불만을 사고 있다. 노조에서는 이 법이 해고에 대한 법으로만 사용되고 있어서 실질적인 협력이 이루어질 수가 없다면 기업의 활동에 발언권을 가지기를 원한다고 밝히고 있으나, 기업에서는 노조에서 주장하는 그런 문제들은 경영 전략적 쟁점들이라 경영진들만의 특권이라고 주장하고 있다.

*** 기업내 협력에 관한 법(act on Cooperation within Undertakings):**

<http://www.finlex.fi/pdf/saadkaan/E9780725.PDF>

출처: <http://www.eiro.eurofound.eu.int/2003/12/feature/fi0312203f.html>

싱가포르 정부, 기업에 유연한 임금제도 도입 압력

2003년 12월 싱가포르의 실업률은 17년 만에 하락했는데, 재경부 장관은 중국과 인도 노동자들에게 일자리를 잃지 않도록 유연한 임금제도를 채택해야 할 것이라고 경고했다.

싱가포르의 2003년 4사분기 실업률은 사스로 인한 관광산업 침체가 서서히 극복됨에 따라 호텔과 레스토랑 등에서의 고용이 늘어나 3사분기의 5.5%보다 1%포인트 감소한 4.5%였다. 올해 싱가포르 수장으로 집권할 것이 예상되는 리셴룽 재경부 장관은 2003년 경제성장률이 0.8% 수준에 불과했지만 2004년에는 3~5% 수준이 될 것으로 예측하고 있다면서 고용창출도 늘어나야 한다고 말했다. 또 다른 아시아지역의 저임금 제조업에 대한 경쟁력을 유지하기 위해 임금구조조정이 필요하다고 말했다.

정부 패널은 이번 주 기업이 연공서열에 기반을 둔 임금제도를 폐지하고 경기변환에 대응할 수 있는 제도를 도입할 것을 권고했다. 이 계획에 따르면, 노동자들의 기본 임금은 현재 연봉의 70% 수준으로 낮아지고 나머지 30%는 경제상황에 따라 조정된다.

리셴룽 장관의 부친이기도 한 싱가포르 건국의 아버지인 리관유 전 수상이 비용절감 문제를 강조했던 이후 계속 정부정책의 중심과제로 여겨져 왔다 리셴룽 장관은 2004년 말까지 전체 기업의 50% 정도가 자발적으로 이 유연한 임금제도(flex-wage)를 채택해 줄 것을 기대한다면서, 경제의 큰 비중을 차지하는 공기업에서도 경쟁력 유지를 위해 인원을 감축하고 생산성을 향상시켜야 한다고 말했다.

2000년부터 계속된 세계적인 전자산업 침체가 싱가포르의 실업률을 상승시키는 데 기여했다면서 경제학자들은 전자부문에서의 투자를 유치하기 위해서는 정부 납부금과 부동산 가격도 낮추어야 한다고 주장했다.

출처: Financial Times; 2월 2일 Singaporeans urged to adopt flexible wage system

<http://search.ft.com/s03/search/article.html?id=040202001233>

일본 구직자 종합실태조사 결과

일본 후생노동성은 고용대책 및 고용보협사업의 합리적인 운영을 피하기 위하여 공공직업안정소(한국의 고용안정센터에 해당)에 구직신청을 한 구직자를 대상으로 경력, 구직이유, 구직조건 등을 조사하였다.

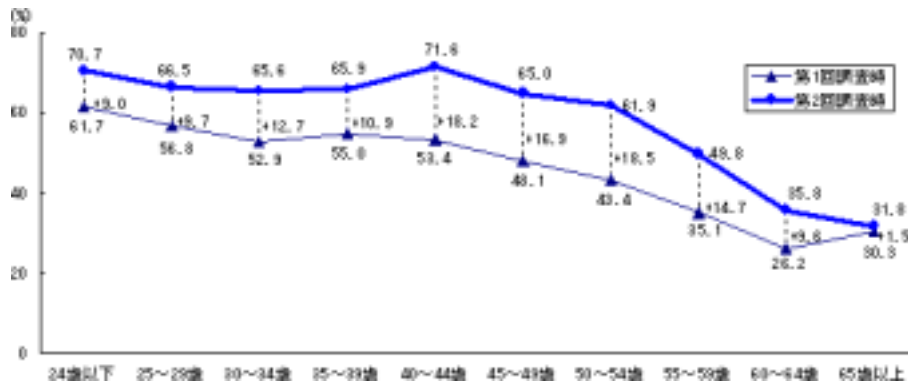
조사 대상은 2001년 12월에 신규로 직업안정소에 구직신청을 한 사람들 중 추출된 20,378명이었는데, 2002년 6월 1차 조사시의 유효회답률은 65.4%, 2003년 1월 2차 조사시 유효회답률은 58.5%였다. 1차와 2차의 두 조사에 회답한 사람은 10,387명에 이른다. 조사 결과의 주된 내용은 다음과 같다.

먼저, 2차 조사에서 현재 취업중인 자는 전체의 61.8%, 취업하고 있지 않은 자는 38.2%였다. 취업중인 자가 1차 조사 때와 같은 직장에 근무하고 있는 비율은 35.9%, 1차 조사 이후 현재의 직장에 근무하고 있는 비율은 25.9%였다.

연령계층별로 취업률을 보면 아래 도표와 같다. 1차 조사 때는 24세 이하가 가장 많은 61.7%를 기록하였고, 뒤이어 25~29세 56.8%, 30~34세 52.9%, 35~39세 55.0%, 이후 연령층이 높을수록 취업률은 낮아졌는데, 60~64세와 65세는 그 반대였다. 2차 조사 때는 40~44세 연령층이 가장 높고, 뒤이어 24세 이하, 그리고 25~39세의 연령층과 45~49세 연령층이 높은 편이고 50~54세 이상의 고연령층일수록 취업률이 낮았다. 1차 조사와 비교하여 2차 조사의 취업률이 가장 많이 올라간 연령층은 40~59세 연령층이었다. 비교적 20~30대 연령층은 조기에, 40~50대 연령층은 좀 늦게 취업하게 되는 경향을 보여주고 있다.

한편, 1차 조사 시점부터 2차 조사 때까지 계속 근무하고 있는 조기취업자와 1차 조사 때는 취업하고 있지 않다가 2차 조사에 비로소 취업했다고 답한 후기 취업자를 비교하면, 전자의 경우 구직신청 때 희망한 직업에 취직할 비율이 67.9%에 이르는 반면, 후자의 경우 45.9%에 머물렀다. 즉 실업자가 조기에 취직할수록 자기가 희망하는 직업에 취직할 기회가 높았다.

출처: <http://www.mhlw.go.jp/toukei/itiran/roudou/koyou/keitai/02-2/index.html>



일본 후생노동성, 2003년 노동조합 기초조사 결과 발표

후생노동성은 12월 17일 <2003년 노동조합 기초조사 결과>(2003년 6월 30일까지)를 발표하였다. 조사 결과와 이에 대한 령고의 태도는 다음과 같다.

령고(일본노동조합총연합회)의 조합원수는 680만7천 명으로 전년에 대비하여 13만8천 명 감소하였다.

전체 고용자수가 5,373만 명(전년대비 25만 명 증가), 노동조합원 총수는 1,053만1천 명(전년대비 26만 9천명 감소), 추정조직률이 19.6%(전년대비 0.6% 감소)로 20% 미만으로 조사되었다. 령고는 이런 조직률 하락을 극복하기 위해 노력하겠다고 밝혔다.

이번 조사의 주요 내용은 규모별 민영기업의 고용자수·추정조직률이였다. 1,000인 이상 기업의 고용자수는 904만 명(전년대비 2.5% 증가), 추정조직률은 51.9%(전년대비 2.9% 감소)로 고용자수는 약간 증가하였지만 추정조직률은 오히려 감소한 편이다. 99인 이하의 기업에서는 고용자수가 2,592만 명(전년대비 0.3% 감소), 추정조직률이 1.2%(전년대비 0.1%)로 고용자수는 전체의 약 절반을 차지하지만 추정조직률은 여전히 낮은 것으로 나타났다. 파트타임노동자 중의 조합원은 33만1천 명(전년대비 13.1% 증가), 추정조직률은 3.0%(전년대비 0.3% 증가)로 약간의 증가를 보였지만 한층 더 조직화된 대처가 필요하다라는 점에는 변함이 없다.

이외에도 령고는 올해 10월의 제8회 정기대회에서 조직확대를 최우선 과제로 하고 향후 2년간 54만 명의 조합원을 흡수할 것을 목표로 정한 바 있다. 파트타임·파견·도급 등의 형식으로 고용된 노동자나 중소기업·현직 영세기업에서 일하는 사람들을 중심으로 령고본부, 구성조직, 지방연합회가 연합하여 조직사업을 추진할 예정이다. 조직확대와 강화를 기본으로, 령고는 고용·노동규정 경시의 풍조를 대처해 일하는 사람이 안심하여 업무에 전력할 수 있는 환경 창조를 노동운동의 최대 과제로 간주하였다. 이런 신조하에 ‘모든 일하는 사람들이 신뢰하는 노동조합’, ‘사회적 영향력이 있는 노동운동’을 실현하기 위하여 향후에도 과감한 대응을 추진할 예정이다.

출처: <http://www.jtuc-rengo.or.jp/new/iken/danwa/2003/20031217b.html>

일본 노동조합 조직률 19.6%

일본후생노동성이 발표한 ‘노동조합기초조사’에 의하면, 2003년 6월 30일 현재 일본의 노동조합조직률은 19.6%인 것으로 나타났다. 조직률은 2002년 20.2%보다 0.6% 감소하여, 제2차 세계대전후 통계를 집계한 이래 20%를 밑돈 것은 처음이다.

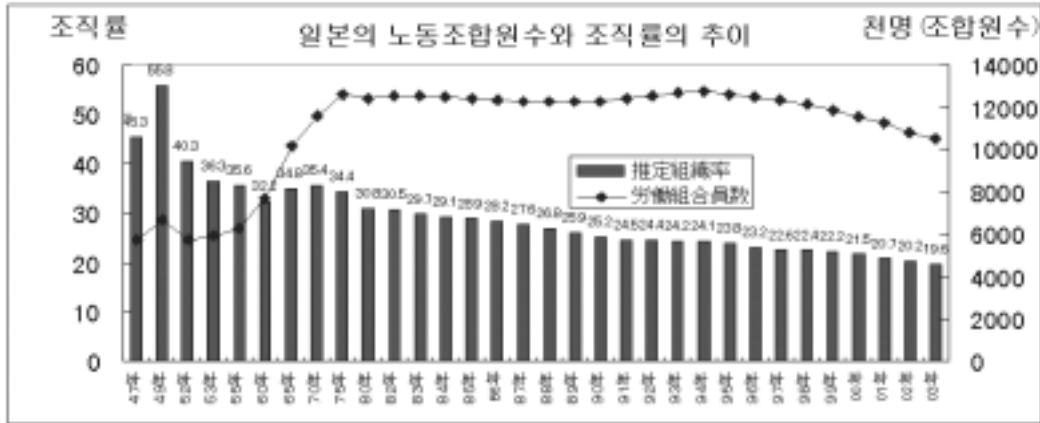
노동조합원수는 10,531,329명으로 2002년의 10,800,608명보다 269,279명이 감소하였다. 이처럼 노동조합원수가 전년보다 줄어들기 시작한 것은 1995년부터였다. 그 이전에는 노동조합원수도 증가하였는데 전체 임금근로자수가 더 많이 증가하였기 때문에 조직률이 저하되었지만, 1995년부터는 조합원수 그 자체가 줄어들고 있다. 기존 조합원의 감소를 커버할 정도의 조직화가 진행되지 않는 한 이러한 조직률 감소는 지속될 것으로 보여진다.

전년에 비해 조합원의 감소가 비교적 큰 산업은 부동산업(-8.5%), 농업/임업/어업(-6.2%), 전기/가스/열공급/수도업(-5.5%)이었고, 제조업도 -4.7%의 감소를 기록하였다. 주요 산업별 노동조합별로 보면, 노조조직원이 가장 많이 감소한 산별 노조는 전기연합으로 2만7천 명이 감소하였고, 뒤이어 JAM(기계/금속산업관계, -2만5천 명), 생명보험노련(-2만1명)순이었다.

전국조직별로 보면, 일본의 최대 노동조합 전국조직인 령고(連合)는 6,694천 명으로 전체 노동조합원의 약 63.6%를 차지하고, 전노련(全勞連)은 764천 명으로 7.3%, 그리고 전노협(全勞協)은 160천 명으로

1.5%를 차지하였다. 세 전국조직 모두 지난 1년간 조합원이 감소하였다.

한편, 파트타임 근로자의 노조조직률은 작은 폭이지만 꾸준히 증가하고 있다. 2003년 파트타임 근로자의 조직률은 3.0%로 전년의 2.7%에 비해 0.3% 증가하였다. 파트타임 근로자의 조합원수도 331천 명으로 전년보다 38천 명이 증가하였다. 파트타임근로자의 조직화가 일본의 노조조직률의 저하를 어느 정도 완화할지 주목된다.



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

일본 노동심판제도(가칭)창설

일본 정부의 사법제도개혁추진본부 노동검토회(좌장, 스게노가즈오(菅野和夫) 東京大學 教授)는 2003년 12월 9일 노동분쟁을 신속하고 적절하며 실질적으로 해결하기 위해 신설되는 노동심판제도의 개요를 발표하였다.

이에 의하면, 노동심판제도는 권리의무에 관련된 개별 노동관계 사건에 대하여 재판관과 고용·노사관계의 전문가가 당해 사건에 관하여 3회 이내에 심리하여 조정을 통한 해결의 가능성이 있는 경우 조정을 계속하는 한편, 조정이 성립되지 않는 경우 합의로 해결안을 결정하여 사건을 해결하는 것이 주된 내용이다. 이 제도에 의한 조정, 노동심판(2주내 불복이의제기가 없는 경우 확정)은 재판상의 화해와 같은 효력을 갖게 된다.

노동심판은 재판관인 노동심판관과 노동자, 사용자로서의 전문지식을 갖고 있는 노사 각각의 노동재판원의 3명에 의해 구성되는 심판체(노동심판소)에서 실시된다. 결의는 노동심판관 및 노동심판원의 과반수의 의견으로 가능하도록 했다. 또한, 심판체는 사건 당사자에게 출두하도록 명령하였는데도 불구하고 이에 응하지 않는 자에 대해서는 벌금을 부과할 수 있다.

일본노동조합의 최대 전국조직인 령고(連合)는 노동심판제도에 관한 담화문을 발표하였다. 정부의 안은 노사의 노동심판원이 노동심판관(재판관)과 같은 권한을 갖도록 요구한 령고의 요구에는 못미치는 내용이었지만, 령고의 요구의 실현을 위한 중간 단계로 보고 긍정적인 평가를 하였다. 그와 동시에, 노동

심판원은 노동조합이 추천한 자를 재판소가 임명할 것, 그리고 노동심판원의 연수에 필요한 예산조치를 취할 것을 랭고는 요구하였다.

출처: <http://www.kantei.go.jp/jp/singi/sihou/kentoukai/roudou/dai31/213.pdf>

<http://www.jtuc-rengo.or.jp/new/iken/danwa/2003/20031219b.html>

일본 기업 65세까지 근로가능한 '지속고용제' 도입 예정

후생노동성은 6일 임금근로자가 가입한 후생연금의 지급개시연령을 65세로 연장함과 동시에 근로자가 65세까지 일할 수 있도록 하는 '지속고용제도'를 2013년까지 의무적으로 도입할 것을 기업에 요구하기로 결정하였다. 이 방안은 이 달 안으로 노동정책심의회에 제출하여 노사 양측의 합의가 이루어지면 정기국회에 '고령자고용안정법개정안'을 제출할 예정이다. 일본의 후생연금은 정액 부분과 보수비례 부분으로 구성되어 있다. 지급개시연령은 1994년 연금개정에서 정액 부분을, 2000년 개정에서 보수비례부분을 각각 단계적으로 65세까지 연장하는 것으로 결정되어 있다. 그 결과 작년 4월 이후 60세 생일을 맞이하는 남성의 경우 연금 정액 부분은 62세까지 지급되지 않는다. 그리하여 정년퇴직부터 연금수령시까지 안정적 수입이 없는 '공백 기간'이 생기게 되는데 이번의 대응은 이런 문제 해소를 목적으로 하고 있다. 개정안에서는 ① '지속고용제도'를 도입한다, ② 정년을 65세까지 연장한다, ③ 정년을 규정하지 않는다 등 세 가지 중 하나의 조항을 의무적으로 시행할 것을 기업에 요구할 의향이다. 연금 보수비례부분의 연장이 남성은 2013년도부터 시작되기 때문에 '지속고용제도'의 도입기간도 2013년으로 정하였다. 후생노동성은 정액부분의 연장 스케줄과 연동하는 형식으로 기업이 지속고용제도를 도입하도록 요구할 예정이다. 구체적으로는 2005년부터 2년간 62세까지의 고용을 확보하고 그 후 매 3년 대상 연령을 한 살씩 연장하는 것이다. '지속고용제도'는 원칙으로 희망자 전원을 대상으로 하지만 대상자의 기준을 결정하는 노사협정체결 등에서 예외도 인정한다. 후생노동성은 "기업에 제도 도입은 의무화하되 전체 근로자의 고용을 의무화하는 것은 아니다."고 하였다. '고령자고용안정법'은 정년연령을 60세로 정하고 있지만 사카구치 장관은 이를 65세로 연장하려고 하였다. 그러나 세계에서 "인건비가 증가하여 경쟁력이 약화되어 오히려 고용을 감소한다."고 강하게 반대하기 때문에 후생노동성은 법개정에 의한 정년연령의 연장을 보류하고 이를 기업측의 판단에 맡기기로 하였다.

출처: 요미우리신문 1월 6일자 <http://www.yomiuri.co.jp/politics/news/20040106i108.htm>

일본 2006년부터 2013년까지 단계적으로 65세까지 고용연장

1월 20일 일본 후생노동성 노동정책심의회 직업안정분과회는 고령자 고용에 관한 최종보고서를 제출하였다. 이 보고서에 따르면, 후생연금의 지급개시연령이 단계적으로 높아져 2013년부터 65세로 연장되는 것에 맞추어 기업의 현 60세 정년을 65세로 연장하거나 재고용하도록 의무화(고용계속의무화)하기로 하였다.

계속고용의 대상자는 원칙적으로 희망자 전원이지만 기업의 노사가 단체협약 등을 체결하여 대상자를 한정하는 기준을 정하는 것도 가능하도록 하였다. 또한 대기업에서는 법 시행으로부터 3년간, 중소기업

은 5년간 노사합의 등이 없더라도 경영측의 판단으로 대상자를 한정할 수 있도록 [격변(激變)완화조치]도 설정하였다.

단계적으로 실시되는 고용연장의 연령을 보면, 2006년부터 2007년 3월까지 62세, 2007년 4월부터 2010년 3월까지 63세, 2010년 4월부터 2013년 3월까지 64세, 그리고 2013년 4월부터 65세로 하기로 하였다.

상기의 분과회에서는 정년제를 포함하여 연령에 의한 고용관리를 금지하는 연령차별금지규정도 고려하였지만, 아직 연령이 고용관리에 중요한 역할을 하고 연령을 대신할 기준이 확립되지 않았다는 점 때문에 연령차별금지규정을 도입하지 않았다. 또한 현재의 60세 법정 정년제를 65세로 높이는 안도 제기되었지만, 기업의 어려운 경영환경과 기업의 개별 실정에 맞는 유연한 대응을 고려하여 법으로 65세 정년을 강제하지 않고 재고용 등으로 65세까지 계속고용하도록 의무화하였던 것으로 보여진다.

후생노동성은 이 같은 보고 내용을 중심으로 '고연령자고용안정법 개정안'을 이번 정기국회에 제출할 것으로 보여진다.

* 일본의 정년제와 정년 후의 고용관리

현재 일본의 대부분의 기업이 정년제를 도입하고 있는데 그 중 60세 정년제를 채택하고 있는 기업은 89.2%로 대부분의 기업이 60세 정년제를 채택하고 있다. 61세 이상 64세까지의 정년제를 채택하고 있는 기업은 9.6%, 65세 이상 정년제 기업도 7%나 채택하고 있다. 또한 정년 후 계속고용제도의 도입 상황을 보면, 정년에 도달한 종업원을 퇴직시키지 않고 계속 고용하는 '근무연장제도'는 14.3%, 정년에 도달한 종업원을 일단 퇴직시킨 후 다시 고용하는 '재고용제도'는 42.5%의 기업에서 도입되고 있다. 또한 두 제도를 모두 도입하는 기업도 10.7%에 이르고 있다.

출처: 후생노동성 2004 '금후 고령자 고용대책에 관하여(보고)'

일본경제신문 2004년1월 20일 석간, 아사히신문 2004년 1월 20일 석간

중국 동북 지역에서 기업연금제도 개혁을 시범적으로 시행할 예정

최근에 개최된 '제1차 중국보험업의 발전과 개혁 세미나'에 따르면 중국 정부는 향후 동북 지역에서 시범적으로 기업연금제도 개혁을 시행할 예정이다. 이리하여 경제발전 속도와 보험업 발전 속도에 뒤쳐져 있던 기업연금제도가 비약적으로 발전할 가능성이 보인다. 통계에 의하면 1980년 중국의 재직노동자와 퇴직자의 비율은 13:1이었는데 1990년에는 6:1, 최근에는 3:1로 줄어들었다. 공업화 실현을 완성하지 못한 중국은 예상보다 일찍 고령화 사회에 진입하여 중국의 기본 양로보험제도에 문제가 제기되었다. 1998년 중국의 양로보험기금의 부족액은 약 100억 위엔, 2002년에는 약 500억 위엔으로, 2010년에는 1000억 위안까지 늘어날 것으로 예측된다. 따라서 기업연금과 상업양로보험의 창설을 촉진하는 것은 아주 절박하다. 기업연금제도 시행에서 가장 큰 쟁점이 되고 있는 것은 기업연금의 세금징수 우대정책이다. 2000년 국무원에서는 제42호 문서 '도시지역의 사회보장시스템을 방안'을 발표하여 "조건이 성숙된 기업은 노동자를 위하여 기업연금을 구축하며 시장화 운영과 관리를 진행할 수 있다. 기업연금은 기금완전적립형식과 개인계좌방식으로 관리한다. 비용은 기업과 노동자가 각각 납부하고 기업의 납부액은 임금총액의 4%를 상한으로 하며 기업 부담으로 할 수 있다." 동시에 동 문서에서는 료우닝성(遼寧省)을

시범 지역으로 확정하고 기타 성, 자치구, 직할시에서는 시범 시행 여부를 결정하고 조건이 부합되는 한 개 도시를 확정하여 시행할 수 있다고 규정하였다. 그 후 선전시(深川), 상하이시(上海), 산둥즈뱌시(山東 濰博), 베이징시(北京) 등에서 선후로 기업연금 우대정책을 시행하였지만 이는 단지 개별적인 시범행위에 불과하였다. 이리하여 이번 동북 지역에서 기업연금제도의 시행은 더욱 주목되고 있다. 기업연금 시행에 관해 중국 보험업은 상업보험의 장점을 충분히 발휘하여 기업연금시장에 적극 참여할 것을 밝혔다.

***중국의 기업연금:** 중국에서 구축중인 노동자의 양로보장-사회기본보험, 기업보충보험, 기업저축시스템의 중요한 일환이다. 기업연금은 기업이 노동자를 위해 구축한 보충양로보험으로 일반적으로 기업이 자원적으로 구축하고 기업과 노동자가 일정한 비율로 비용을 부담한다. 납부액은 노동자의 개인연금계좌로 들어가는데 노동자는 퇴직 후에 수령한다. 기업연금은 기업이 노동자를 배려한 복지항목으로 포괄 범위가 넓고 보장이 낮은 사회기본양로보험의 부족한 것을 보충하고 있다. 1991년에 국무원 제33호령에서는 “기업이 양로보험에 대해 보충하는 것을 격려하고 정책면에서의 지도를 진행한다”고 규정하였다. 이에 이어 ‘노동법’과 노동 및 사회보장부의 관련 법규에서도 격려란 표시하였다. 10여 년의 기간이 흘렀지만 현재 기업연금에 가입한 노동자는 사회기본양로보험의 가입자의 6%도 못미치는 정도다.

출처: <http://www.labournet.com.cn/ldnews/fileview.asp?fileno=19393>

<http://www.cas.ac.cn/html/Dir/2003/04/04/0274.htm>

호주 뉴사우스웨일즈주, 용역업체도 단체협약에 따라 동일 임금과 동일 노동조건 제공

뉴사우스웨일즈(NSW)주 노사관계위원회(Industrial Relations Commission: IRC)는 전기공 노동조합(Electrical Trade Union: ETU)이 NSW가 제기한 한 중요한 시범례(Test Case: 같은 건설현장의 용역 또는 하청회사에서 일하고 있는 전기공들에게도 그 현장 단체협약의 규정에 의해 동일임금/동일 노동조건을 제공해야 한다는 것)를 승인했다.

호주의 건설현장에는 크게 두 개의 단체협약이 있다. 하나는 공사의 총 책임을 지고 있는 건설회사와 노동조합들(건설, 금속, 전기, 배관공 노동조합 등)이 함께 현장 단체협약(Site Agreement)을 맺는 것이고, 다른 하나는 각 단종 회사들(목공관련, 벽돌, 타일, 전기 등)과 각 관련 노동조합이 직종별로 특수한 사항을 보충하여 단체협약(Enterprise Bargaining Agreement: EBA)을 맺는 것이다. 이 두 단체협약에 규정되어 있는 임금과 노동조건은 차이가 없다.

여기서 하청이 건설회사에서 단종 회사들로 이루어지고 각 단종 회사들이 기능공이나 노동자들을 직접 고용하는 경우 Site Agreement와 EBA가 적용되어 문제가 없다. 다만 하청이 건설회사에서 단종 회사들을 거쳐 하청 회사들 또는 용역 회사로 이루어지는 경우 문제가 발생할 수 있다.

하청 회사나 용역 회사들은 같은 현장에 있으면서도 Site Agreement나 직종별 EBA의 규정이 아닌 직종·산별 협약(Award: 직종·산별로 최저임금·낮은 노동조건을 담고 있음)의 규정에 의해 지급하는 경우가 있다. 큰 건설현장의 단체협약의 규정에는 임금·교통수당·연장구입 수당·식사 수당 등이 Award보다 약간 높고, 퇴직연금(superannuation)과 임시 퇴직연금(redundancy)이 좀더 노동자들에게 유리하게 되어 있다. 그리고 Award 규정에는 없지만 전체 건축비에 비례하여 현장수당(Site Allowance)을 지급하도록 되어 있다.

전기공노동조합 뉴사우스웨일즈 지부(ETU-NSW)의 베니 리어던 사무총장은 “이번 결정은 하청 회사와 용역 회사들이 저임금과 낮은 노동조건으로 일을 시키는 것을 막을 수 있게 되어 노동자들을 위한 중요한 승리다”라고 말했다. 한편 호주 비즈니스 주식회사 노사관계 이사인 딕 그로지어 씨는 “이번 결정이 용역 회사와 하청 회사들이 임금과 노동조건을 결정할 수 있는 법적 권한을 제한하는 것이다”라고 말했다.

뉴사우스웨일즈주 노사관계위원회(NSW IRC)의 이번 Test Case의 승인으로 뉴사우스웨일즈주 노사관계 시스템하에 있는 같은 건설현장의 차별적인 임금과 노동조건은 차츰 없어질 것이고 다른 업종에도 영향을 미칠 것으로 예상된다. 이는 상위 협약의 규정들이 다단계 하청을 거치면서 적용이 안 되는 것에 대한 ‘동일노동 동일임금’ 지급이라는 관점에서 구체적인 문제 제기과 승인이라는 점에서 시사하는 바가 크다고 본다.

출처: Australian Financial Review 12월 3일자

http://www.labor.net.au/news/1070420187_18612.html

호주 연방노동당 임시직(Casual)을 위한 휴가·병가제도 도입 예정

1월 29일부터 3일간 시드니에서 개최된 노동당 총회에서 정책 초안에는 임시직을 위한 획기적인 내용들이 포함되어 있다. 호주의 약 2백2십만에 이르는 임시직 노동자들에게 휴가, 병가 및 다른 권리를 부여한다는 노동당의 노사관계 개혁에 대한 초안이 1월 초 언론과 각계에 배포되었다. 지금까지 임시직에게는 정규직보다 임금을 더 받는 대신 이런 권리가 없었다. 이번 노사관계 개혁안에는 분권화로 약화된 호주노사관계위원회(Australian Industrial Relations Commission)의 권한을 다시 강화시켜 노사분류에 개입할 수 있게 하고, 14주 출산휴가를 법적인 기준으로 하는 내용도 포함되어 있다.

이번 개혁안에 대해 사용자단체 중 하나인 호주상공회의소(Australian Chamber of Commerce and Industry: ACCI)의 상임이사인 피터 헨디 씨는 “이 정책으로 임시직으로 남기를 원하는 70% 이상의 노동자들의 임금이 낮아질 것인데 현재 정규직보다 더 지급되는 추가 임금을 없애야 이 정책이 가능하다”고 말했다. 그는 “정규직을 희생시키면서 임시직이 늘어난 것이 아닐 뿐만 아니라 임시직의 증가로 더 많은 여성과 청년들의 고용이 늘어났다”고 말했다.

1996년 이래 보수 자유·국민당 정부하에서 50만 명 이상의 임시직이 생겨났다. 한편 임시직 노동자들은 정규직에 비해 휴가, 병가 등의 권리가 없는 대신 금속산업의 경우 25%, 대학의 직원 23%, 건설업 25% 등 20~30% 정도 임금을 더 받고 있다.

그레그 에머슨 노동당 노사관계 대변인은 “이번 노사관계 정책의 또 하나 중요한 점은 임시직 노동자들이 일반적으로 고용주들로부터 어떤 기술발전과 직장내 훈련(on-the-job training) 및 직장의 훈련(off-the-job training)을 위한 투자에 의해 혜택을 받지 않고 있다는 것을 인식하게 하는 것이다. 그리고 우리에게 현대화되고 생산적이며, 조화로운 직장을 갖는다는 것과 국제적으로 경쟁하기 위해 기술에 투자해야 하는 것은 지극히 중요한 것이다”라고 말했다.

존 체리 민주당의 노사관계 대변인은 “이번 노동당의 정책은 올바른 방향으로 일보 전진된 안이다, 그리고 약 1백만 정도의 노동자들이 1년이 넘도록 임시직으로 일하고 있다”고 말했다. 진보적인 녹색당

도 이 안에 동조할 것으로 보여 금년 말에 있을 연방 총선거에서 노동당이 승리하여 집권하게 되면 임시직에 대한 권리신장을 포함하여 노사관계 관련 정책에 많은 변화가 올 것으로 예상된다.

출처: The Australian 1월 5일자, The Sydney Morning Herald 1월 5일자, The West Australian 1월 6일자

호주 노총 최저임금 시간당 12.50 호주달러를 위한 활동 시작

호주노총(Australian Council of Trade Unions: ACTU)은 최저임금을 시간당 현재 11.80 호주달러에서 12.50호주달러(한화 약 11,250원)로 인상하는 ‘2004 최저임금 시범케이스(test case)’를 제정하여 각 직종·산별 협약(Award)에 적용할 것을 청구하는 제안서를 호주노사관계위원회(Australian Industrial Relations Commission: AIRC)에 제출했다. 이번 케이스가 적용되면 풀타임 노동자의 최저임금이 주당 448.40 호주달러(한화 403,560원)에서 475호주달러(한화 427,500원)로 인상되는데 연간 임금은 23,316 호주 달러(한화 20,984,400원)에서 24,700호주달러(한화 22,230,000원)로 오르게 된다.

현재 호주의 임금 및 노동조건 결정은, 첫째 기업별 단체협약(기업별로 맺지만 직종별로 패턴 협약을 통해 내용이 같은 경우가 많음), 둘째 개인협약, 셋째 최저 조건을 규정해 놓은 직종·산별 협약(Award, safety net), 그리고 이런 규정이 없는 경우 단순 ‘최저임금(minimum wage)’이 적용된다.

이 최저임금은 그 직종이 현존하는 협약들의 적용 대상이 아닌 경우 그대로 적용되고, 해당 협약이 있는 경우 이 협약의 임금 등급을 분류(예를 들면, 단순노무직, 중간 목수, 선임 목수 등 약간씩 차등 임금 적용, 건설업의 단순노무직의 최저임금은 14.13호주달러임) 할 때 최저 기준에 참고가 된다.

ACTU는 직종·산별 협약(Award)의 임금인상은 늘어나고 있는 임금 불평등을 해소할 수 있는 방법이라고 주장하는데, 그 근거로 협약이 적용되는 노동자는 전체의 21%, 1.6백만인데 그들이 받는 임금은 총 임금의 13%라는 것을 제시하고 있다. 협약 적용 대상자들 중 여성이 60%를 차지하며, 51%가 시간당 15호주달러 이하, 37%가 14호주달러 이하, 그리고 17%가 13호주달러 이하를 받고 있다. 협약 및 단순 최저임금이 가장 많이 적용받는 업종은 요식업, 소매업 그리고 커뮤니티 서비스업으로 나타났다.

뉴사우스웨일스 대학의 사회정책연구소는 최저임금으로 생활하는 4인 가족이 기본 생활수준에 맞게 살기 위해서는, 현재 정부 주택 임대 및 가족 지원 수당이 지급되는 상황에서도 주당 22호주달러가 더 필요하다고 발표했다. 이 연구소의 피터 사운더스 박사는 만약에 이런 지원이 없을 때는 현재 이런 가족은 주당 180호주달러가 모자란다고 주장했다. 이 연구소의 최저임금 산정에는 주택, 에너지, 음식, 의류 및 신발류, 건강, 교통, 여행비용 등이 포함되었다.

한편 호주상공회의소(Australian Chamber of Commerce and Industry)의 노사관계 이사인 피터 앤터슨 씨는 이를 과도한 청구라고 하면서, “소비자물가 2.4% 증가에 대해 그들은 5.6%를 청구하는 것이다”라고 했다. 그는 “사용자측에서는 AIRC가 이 청구를 세밀히 검토한 후에 찬반을 제시할 것이다”라고 말했다.

출처 : The Age 1월 29일자 http://www.actu.asn.au/public/news/1075245556_16672.html

미국 2002년 미국 남녀 임금격차 1983년과 비슷한 수준

미국 감사원(GAO)의 최근 보고서에 따르면 여성의 교육수준이 향상되고 노동시장 참여가 늘어나고

있는데도 불구하고, 남녀의 임금격차는 1983년과 차이가 없는 것으로 나타났다. 1963년 동등임금법이 통과되었음에도 불구하고, 2003년 여성 소득 조사 보고서를 보면 1983년부터 2000년 사이 여성의 임금은 남성보다 약 44% 정도 낮으며 경력과 교육수준 등의 요소를 고려하더라도 약 20% 정도 낮다. 게다가 2000년 이후에는 임금격차가 더욱 벌어져 2002년 9월에는 23%의 격차를 나타내고 있다.

보고서의 주요 내용은 아래와 같다.

- 1) 2000년 여성의 소득은 남성의 80% 수준으로 직종, 산업, 경력, 노동시간, 교육수준 등의 요소를 고려해도 20%의 임금격차가 나타난다.
- 2) 성별 임금격차는 1983년의 19.6%에서 1980년대 초와 1990년대 초 남성 임금 하락으로 인해 약간 줄어든 적이 있지만, 17년간 대체로 거의 변함이 없다.
- 3) 자녀가 있는 남성의 소득이 그렇지 않은 남성보다 2% 정도 높은 반면, 여성의 경우는 가족이 있는 경우가 그렇지 않은 경우보다 2.5% 낮은 것으로 나타나, 일과 자녀양육을 병행할 때 여성이 남성보다 불리하다.

감사원은 이런 임금격차를 임금과 취업기회의 차별과 여성의 개인적 선택의 결과라고 설명하고 있고, 성별 임금격차의 1/3~1/2 정도가 차별 때문이라는 분석도 있다. 감사원에서는 여성들이 파트타임 일자리나 기타 유연성이 큰 일자리를 택하게 되는 개인적 '선택'조차도 작업장에서의 차별 때문이거나 그 결과일 수 있다고 밝히고 있다.

***감사원(GAO)의 여성소득 보고서(Women's Earnings):**

<http://www.house.gov/maloney/issues/womenscaucus/2003EarningsReport.pdf>

출처: <http://www.aflcio.org/issuespolitics/women/equalpay/ns12042003.cfm>

미국 일자리 상실 회복 어려움

미국 노동통계국은 2001년 이래 미국에서 약 2백9십만여 개의 민간부문 일자리가 사라졌다고 발표했다. 전문가들은 이처럼 사라진 일자리들은 향후 수년 내에 경기가 회복된다 하더라도 다시 '살아나지' 않을 것으로 예측하고 있다. 연방준비은행의 발표에 따르면 해당 일자리 가운데 약 80%는 '영원히' 사라질 것으로 보인다. 이러한 일자리 감소로 인해 가장 큰 충격을 받는 부문은 역시 제조업이지만, 최근 들어 하이테크 분야의 일자리들도 주요한 타깃이 되고 있다.

직종별 고용규모 예측

| 직종 | 현재의 고용규모 | 2015년 고용규모 |
|---|----------|------------|
| Financial underwriters | 23,560 | 19,319 |
| Computer programmers & software engineers | 905,370 | 669,974 |
| Paralegals & legal assistants | 179,330 | 147,051 |
| Telemarketers | 461,890 | 378,750 |
| Travel agents / Reservation clerks | 199,700 | 163,754 |
| Data-entry keyers | 458,720 | 339,453 |

* 아울러 2015년까지 약 3백만 개의 서비스 부문 일자리가 해외로 이전되거나 새로운 기술의 개발로 인해 사라질 것으로 전문가들은 예측하고 있다.

미국 노동조합 조직률 감소의 끝은 어디인가?

지난 1월 21일 발표된 노동부 노동통계국(the Labor Department's Bureau of Labor Statistics: BLS)의 보고에 따르면, 미국의 임금노동자들(wage and salary workers) 가운데 노동조합에 가입한 조합원 비율('노동조합 조직률': union density)이 2002년의 13.3%에서 또 다시 0.4%가 감소했다. 12.9%를 기록한 2003년의 조직률은 1983년 이래 최저이며, 단 한 번의 반등 없이 조직률은 20년째 지속적으로 하락하고 있다. 조합원 수로 환산할 경우 2003년의 숫자는 2002년에 비해 369,000명이 감소해 총 조합원 수가 1천5백80만 명 선까지 떨어졌다.

노동조합 조직률 감소의 대부분은 민간부문(private sector)에 집중되어 있는데, 2003년에 전년대비 약 35만 명이 감소함으로써 민간부문 총 조합원 수는 8백45만 명까지 줄어들었다. 조직률로 환산할 경우 이는 8.2%에 불과한 수치이다(2002년 조직률 8.6%, 조합원 수 8백8십만 명; 2003년 조직률 8.2%, 조합원 수 8백45만 명). 전미 조합원 총 감소인원 369,000명 가운데 민간부문이 35만 명을 차지하고 있으니 조합원 감소의 약 95%가 이 부문에 집중된 셈이다. 민간부문 가운데에서도 가장 급격한 감소를 보인 산업은 제조업 분야인데, 이 부문은 과거 3년에 걸쳐 전산업 가운데 가장 큰 규모의 일자리 상실을 경험했다. 2003년에도 이러한 감소추세는 계속되어 전년도에 257,000명으로부터 31,000명이 감소, 226,000명에 이르게 되었다.

이러한 민간부문 조직률의 '급격한' 하락은 공공부문 조직률의 '현상유지'를 통해 전산업 차원에서 그 효과가 '상쇄'되고 있다. 전산업(민간부문+공공부문) 차원의 조직률 감소가 공공부문의 '버티기'에 의해 그나마 '지체'되고 있는 것이다. BLS에 의해 데이터가 집계되기 시작한 시점인 1983년 이래 민간부문의 조직률은 거의 반 가까이 떨어졌으나 공공부문(특히, 정부부문)의 조직률은 거의 변함없이 유지되고 있다. 2003년의 공공부문 조직률은 37.2%로서 전년의 37.3%와 같은 수준을 유지하고 있다. 수치에 의해 단순비교를 할 경우 공공부문의 조직률은 민간부문의 거의 5배에 달하고 있다. 데이터에 따르면, 공공부문 가운데 가장 높은 조직률을 보이고 있는 산업은 '지방정부(local government) 분야'이며, 2003년의 조직률이 42.6%로 해당 산업 노동력의 거의 반수가 조직되어 있다. 이는 2002년의 42.3%에 비해 0.3% 정도 '상승'한 수치이다. 이 분야는 미국의 전산업 가운데 가장 높은 조직률을 자랑하고 있는 교사, 경찰 및 소방공무원 등을 포함한다.

민간의 주요 부문 가운데 운수(항공산업 포함) 및 설비(utilities) 산업 분야는 26.2%로 가장 높은 조직률을 보여주고 있다. 이는 2002년의 24.7%에서 다소(1.5%) 상승한 수치이다. 흥미로운 사실은 해당 산업의 고용규모가 조사시기 동안 244,000명이나 감소한 반면 노동조합 조합원 숫자가 1백28만 명에서 1백29만 명으로 약 1만 명 증가했다는 것이다.

전년(16.7%)에 대비해 약 0.7%가 감소하기는 했으나 약 16%에 달하는 건설(construction)부문의 조직률 또한 민간부문의 전반적인 상황을 고려하면 '경이적'이다. 이는 가장 높은 민간부문 조직률 가운데 하나이다. 정보통신(information industry)산업 또한 민간부문 평균보다 두 배 가량 높은 13.6%의 조직률을 보여주고 있다. 조직률이 가장 낮은 부문은 농업(및 관련산업) 부문으로, 2003년의 조직률이 1.6%대에 머물러 있다. 산업 전체가 거의 미조직 상태에 있다고 할 수 있으며, 2002년의 조직률은 2.8%였다.

현재의 조직화 수준이 민간부문 전산업의 평균 조직률보다 매우 낮지만, 점차 조직 조합원 수가 늘어나고 있는 분야가 현재 4개월째 남부 캘리포니아에서 과업을 진행하고 있는 소매산업(retail trade: 슈퍼마켓, 그로서리 마켓 및 대형 소매잡화점)이다. 이 부문의 조직률은 2003년에 6.4%로 전년의 6.1%에서 약 0.3% 상승했으며, 이를 조합원 수로 환산하면 약 75,000명에 달한다. 숙박(주요하게 호텔: 노동조합은 HERE)부문 또한 2002년의 7.6%에서 2003년 8.3%로 노조조직률이 증가했다. 숙박 및 소매 판매업 부문의 노동조합 조직률 상승은 산업구조의 측면에서 중요한 비중을 차지하고 있는 서비스산업의 핵심 부문 조직력이 확대되고 있다는 점에서 매우 중요한 현상으로 주목된다.

이상에서 2003년 전미 노동조합 조직률 현황을 살펴보았다. 조직률의 변화추이에 더해 몇 가지의 관련 통계는 중요한 함의를 제공한다. 먼저, 여러 노동조합들의 단체교섭에 의해 포괄되는 '미조직 노동자(non-union workers)'의 숫자가 1백7십만 명을 넘고 있다는 것이다. 이러한 미조직 부문의 커버리지는 2002년(1백6십만)에 비해 약 10만명 증가했다. 조직률(union density)과 함께 단체교섭 커버리지(coverage rate)는 노동조합 교섭력의 중요한 레버리지(leverage)를 제공한다는 측면에서 시사하는 바가 크다. 아울러, 1983년 약 10% 정도의 차이를 보여주었던 조직률의 성별간 차이는 20여 년에 걸쳐 꾸준히 감소했으나 여전히 남성의 조직률이 여성에 비해 3% 정도 높게 나타나고 있다(남성 14.7%: 여성 11.4%). 마지막으로 흥미로운 통계는 조직부문과 미조직부문간 임금격차이다. BLS에 따르면 노조의 유무에 따른 임금격차는 여전히, 2003년 조직부문 정규직 임금노동자(full time wage worker)의 임금 중앙값(median)이 주당 760달러인 반면, 비노조기업 노동자들의 임금은(역시 중앙값) 599달러 수준이다.

AFL-CIO의 조직국장(director of organizing)인 스투어트 아커프(Stewart Acuff)는 노동조합 조직률의 지속적 감소원인으로 부시 정부의 반노동 경제정책과 노동조합 조직화를 제도적으로 방해하고 있는 '장애'로서 '노동법'을 제시한다. 아커프는 "AFL-CIO와 산하 연맹들이 신규 노동조합의 조직화를 위해 노력하고 있으나 현행 노동법하에서 이러한 시도는 성공하기가 매우 어렵다"고 호소한다. 또한 그는 제조업 분야의 고용통계가 보여주고 있는 바와 같이 미국 정부의 경제정책이 미국내 일자리의 해외이전을 부추김에 따라 고용 감소가 발생하고 있으며, 이러한 해외이전 부문의 대부분이 조직산업이기 때문에 결과적으로 노동조합 조직률이 급격하게 감소하게 된다고 주장한다. 일리노이대학 '시카고 노동교육 프로그램(Chicago Labor Education Program)'의 밥 브루노(Bob Bruno)는 아커프의 주장에 일리가 있음을 인정하면서도 노동조합들이 새로운 조직화를 통한 조직력 확대를 위해 더 많은 자원과 노력을 투자해야 할 것이라고 주장한다.

출처: Bureau of Labor Statistics, "Union Memberships in 2003", *News*, United States Department of Labor, January 21, 2004: <http://www.bls.gov/news.release/pdf/union2.pdf>

John Sullivan, "Decline in Membership Continued in 2003 to 12.9 Percent of Workforce, BLS Reports", BNA Inc., *Daily Labor Report*, January, 22, 2004.