

International Labor Brief

국제기구 소식

EU

유럽연합 건설산업 노사 청년 및 고령층 고용 장려위한 안내서 발행

유럽건설산업사용자연합(FIEC)과 유럽건설산업근로자연합(EFBWW) 유럽연합 집행위원회의 재정지원을 받아 청년층과 고령자들의 고용을 돕기 위한 안내서를 발행했다.

건설산업에 젊은층을 지속적으로 유입하기 위해서 건설산업의 노사는 경험이 있고 나이가 많은 근로자가(tutor)가 젊은 신규 채용자를 ‘개인지도(tutoring)’하는 관계를 형성할 것을 제안했다. 건설회사들이 ‘개인지도’ 제도 구축을 지원하기 위해 발행된 이 안내서에는 이 제도를 정착시키기 위한 단계별 전략과 좋은 ‘지도자(tutor)’의 조건과 이 관계를 유지하기 위해 필요한 자질을 설명한다.

독일, 프랑스, 이탈리아, 벨기에와 영국의 좋은 지도 관계의 사례를 5개씩 소개하며, 기업과 지도자, 청년 신규 채용자에게 모두 도움이 될 실용적인 내용들이 제공된다.

* 안내서(A Challenge : integrating young people in the company - A Solution : Tutorship): <http://www.fiec.org/upload/5/12937967192861626818291627562977420150714096f3087v1.pdf>

출처: http://europa.eu.int/comm/employment_social/news/2004/mar/fiec_en.html

EU

유럽 집행이사회, 의사결정단계의 남녀고용 자료 데이터베이스 오픈

유럽 집행이사회에서는 의사결정 과정에서의 남녀평등 관련 자료를 찾아볼 수 있는 DB를 오픈했다. 이 사이트는 의사결정 전 단계에서 남녀평등을 추구하는 EU의 목표를 확인해 나가는 중요한 수단으로 활용될 것이다.

DB는 유럽 각국의 정부와 의회, 행정부, 중앙은행, 50대 주요 기업, 주요 NGO, 노사단체 등 다양한 분야의 성별 분포를 제공한다. 국가별로는 EU 회원국과 5월 1일 가입 예정국, 노르웨이, 아이슬란드, 리히텐슈타인의 정보가 포함되어 있다.

EU 고용창출정책 패키지 채택

지금까지 수집된 자료에 근거하면 전체적으로 아직 여성들이 의사결정 단계에서 평등하게 대표되지 않고 있다는 일반적인 인식을 확인시켜 주고 있다. 향후 새로운 정책개발에 활용될 수 있을 것으로 기대된다.

* Website on women and men in decision-making :

http://europa.eu.int/comm/employment_social/women_men_stats/index_en.htm

출처: http://europa.eu.int/comm/employment_social/news/2004/apr/womenmendb_en.html

광범위경제정책지침(BEPGs)*은 유럽연합 집행위원회(Commission)의 경제재정국에서 유럽연합 차원의 경제정책 공동 조정을 위해 매년 발표하는 지침서로, 2003년 4월 8일 유럽 집행위원회(Commission)는 2003~2005년 기간 동안의 유럽연합 개혁 아젠다의 응집력 강화를 위해 BEPGs와 고용지침을 공동 채택했다. 2004년에도 4월 7일 집행위원회(Commission)는 BEPGs 개정안을 채택함과 더불어, 지난 3월 유럽 집행 이사회(Council)에서 합의된 정책 노선을 따르는 고용권고 또한 채택함으로써 재정정책과 고용정책의 통합을 강화하고자 했다.

유럽연합 고용지침은 지난해와 달리 변화가 없지만 국가별 권고는 더 짧고 응축적으로 강화되어 모든 회원국들이 우선 관심이 필요한 이슈에 집중하여 정책을 시행할 수 있도록 했다. 이번 권고사항은 작년 채택된 새로운 유럽 고용정책(EES)을 바탕으로 유럽고용TF의 보고서에 결과에 기초해 마련되었으며, 현재 회원국들은 이를 바탕으로 10월까지 국가별 활동계획(NAP)을 마련해야 한다.

* BEPGs (Broad Economic Policy Guidelines)

경제정책을 통해 유럽연합의 전략적 목표인 리스본 아젠다 달성을 위해 EU 공동지침과 국가별 지침을 제공하며 매년 발표된다. 상품, 자본 및 노동시장의 구조조정, 지식기반경제로의 이행을 위한 성장 잠재력 향상, 경제, 사회 및 환경의 지속 가능성을 고려한 정책 통합에 초점을 둔 성장과 안정 지향적 거시경제정책(주로 재정정책)에 대한 지침을 제공한다.

http://europa.eu.int/comm/economy_finance/publications/european_economy/broadeconomypolicyguidelines2003_en.htm

* 2004년 채택된 고용전략과 지침:

http://europa.eu.int/comm/employment_social/news/2004/apr/ees2004_en.pdf

*** 유럽고용전략(European Employment Strategy):**

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

출처: http://europa.eu.int/comm/employment_social/news/2004/apr/egl2004_en.html

EU
**유럽 집행위원회, 제조업
일자리 상실은 자연스러운
산업구조 변화 과정**

유럽연합 집행위원회 기업경영·정보사회국장(Commissioner for Enterprise and the Information Society) 에르키 리카넨(Erkki Liikannen)은 유럽연합 확대와 이에 따른 산업구조 변화(deindustrialisation), 특히 전통적 제조업 몰락과 제조업 일자리 상실에 대한 프랑스, 독일, 영국 정부의 우려에 대해서 2003년 11월 첫 분석 보고서(Some key issues in Europe's Competitiveness-Towards an integrated approach)를 발표한 데 이어, 4월 20일 “제조업의 몰락이라고 일반화시킬 수 있는 증거가 없으며, 유럽연합은 지식기반사회로의 자연스러운 구조변화에 직면해 있고, 이런 변화는 사회 전체적으로 유익한 것”이라며 이에 걸맞는 사회정책을 제안한 보고서(Fostering structural change: an industrial policy for an enlarged Europe)를 발표했다.

보고서에 따르면 유럽이 생산성, 연구, 혁신 등의 측면에서 매우 실망스러운 성과를 내고 있는데, 이제 더 이상 전통적인 노동집약적 산업에만 국한되어 나타나는 것이 아니라 유럽 산업의 저력을 담당하던 중개산업(intermediate sector)으로 확대되었으며, 일부 고기술 산업에서도 연구활동이 유럽 지역으로부터 이동해 나가고 있고, 서비스 부문도 마찬가지로 나타나고 있다고 한다. 이런 기업 이전의 수혜국들이 인도와 중국인데, 유럽연합이 확대되면 내부시장 확대와 유럽대륙 전반으로의 가치사슬의 재구성을 통해 경쟁력 있는 신규 회원국이 많은 기여를 할 것이라고 밝혔다. 그러나 이들 국가의 상대적 저임금 효과도 일시적인 것으로서 궁극적으로는 지식경제로의 산업구조 전환이 필수적이며, 산업 경쟁력을 유지하기 위해서는 이런 산업 변화 과정에 어울리는 산업정책을 동원해야 한다고 밝혔다. 보고서는 다음 세 가지를 지적했다. 첫째, 지속가능한 개발을 위해 기업경영에 우호적인 규제들을 마련하고, 경쟁력 평가를 강화하기 위해 집행위원회뿐 아니라 다른 관련 유럽연합공동체 기구들도 협조한다. 둘째, 산업정책을 유럽연합의 다른 정책들, 지식개발을 위한 혁신, 연구, 훈련정책, 사회 통합을 위한 지역정책과 고용정책, 지속가능한 생산을 위한 정책과 연계시켜 시너지 효과를 높이고, 산업정책

의 국제적 측면을 강화해 유럽연합 회원국들의 제3세계 국가 시장으로 진출을 확대한다. 셋째, 산업정책을 산업별로 개발하여, 자동차산업 또는 기계산업 등 산업별 정책 효율성을 강화한다.

* 보고서(Fostering structural change: an industrial policy for an enlarged Europe)

<http://europa.eu.int/comm/commissioners/liikanen/media/slides/industrialpolicy.pdf>

* Executive summary:

<http://europa.eu.int/comm/commissioners/liikanen/media/slides/industrialpolicysummary.pdf>

출처: *Financial Times*, 4월 20일. Brussels Labels 'Industry Demise' Claims a Myth. <http://search.ft.com/s03/search/article.html?id=040420000937>

http://europa.eu.int/rapid/start/cgi/guesten.ksh?p_action.gettxt=gt&doc=IP/04/501|0|RAPID&lg=EN&display=

EU EU 확대에 따른 유럽직장평의회(EWC)지침 협의 시작

유럽연합 집행위원회는 1994년 마련된 유럽직장협의회(EWC)지침*에 의해 설립된 초국가적 단위의 다국적 기업에서의 노사관계 유지에 도움이 되었던 유럽직장협의회(EWC)가 유럽연합 확대를 앞두고 변화하는 유럽의 경제사회적 환경에 어떻게 대응해 나갈 수 있을지에 관해 유럽연합과 노사 당사자들의 역할이 무엇인지에 대해 협의하고자 하였다.

유럽연합의 통합으로 EWC 지침의 영향을 받는 기업의 숫자가 늘어나고, 현재 EWC를 운영하고 있는 기업들 중 추가되는 회원국에서 기업활동을 하고 있는 경우, EWC를 확대할 필요성이 있고, 추가 회원국에서도 새롭게 적용되는 지침에 미리 대비할 필요가 있다. 그리고 유럽에서 사회적 대화의 역할이 확대됨에 따라 EWC가 적용되는 범위도 유럽 차원에서의 보건과 안전, 남녀평등정책, 직업훈련과 이동성으로 확대되고 있다.

EWC 지침이 적용된 8년 전에 비하면 새롭게 도입된 EWC의 숫자는 줄어들었지만 현재 유럽연합에서는 EWC 지침의 적용 대상인 전체 1,800여 개의 기업 중 약 40%인 650여 개의 기업에서 EWC 협약을 체결하고 있으며, 협약에는 약 1만 명의 노동자 대표들이 직접 참여하고 있다. 현재 이 협약은 약 1,100만 명의 노동자들에게 적용된다. EWC는 노동자들의 정보 접근도를 높이고, 의사결정 단계에서의 노동자들의 경영참여를 강화하여 기업 발전에 있어서 특히 변화에 대처하는 방안에 대한 피드백을 줄 수 있었다는 성공적인 평가를 받고 있다.

EU
유럽연합 25개국으로
확대

* 유럽직장협의회지침(European Works Council Directive)

유럽연합 다국적기업의 초국가적(transnational) 활동에 대한 초국가적 규제를 본격적으로 시도한 조치로서, 마스트리히트(Maastricht) 조약의 사회정책 협정에서 수립된 절차가 처음으로 적용되어 통과된 지침으로서, 다국적기업 내의 노사관계를 유럽 차원에서 본격적으로 규제하려는 시도이다. 지침은, 소위 '사회적 유럽(Social Europe)'에 대한 논쟁에서 지배적인 위치를 차지하여 온 비관적인 평가와 전망에 대한 반증으로서 그 의미가 크다.

**** EWC지침에 관한 산업별·산업간 노사 당사자들의 1차 협의보고서(pdf format):**

http://europa.eu.int/comm/employment_social/news/2004/apr/ewc_consultation_en.pdf

출처: http://europa.eu.int/comm/employment_social/news/2004/apr/ewc_en.html

2004년 5월 1일 중·동유럽의 8개국과 지중해 연안의 몰타와 키프로스의 유럽연합 가입으로 유럽연합 회원국은 25개국으로 확대되었고, 인구는 7천4백만 명 늘어난 4억5천5백만 명으로, GDP는 4,440억 유로 늘어난 9조 6,130억 유로에 이르는 세계 최대의 무역 공동체로 확대되었다.

기존 회원국들은 신규 회원국으로부터의 이민 증가를 우려하고 최장 7년간의 노동자 이동 규제를 발표했고, 신규 회원국들은 물가 상승과 두뇌유출 현상을 걱정하고 있는 상황이다. 각국 언론들은 유럽연합 확대에 대해 다양한 환영 또는 우려스런 논조의 기사를 발표했다. 프랑스의 유력 일간지 <르몽드(Le Monde)>의 경우에는 “유럽연합이 회원국 25개국으로 확대됨에 따라, 머리 없는 닭의 꼴이 되어가고 있다. 기존 회원국들의 경기 침체와 신규 회원국의 유럽연합의 새로운 환경에의 적응의 어려움과 세계화로 인해 유럽식 사회모델에 요구되는 변화들, 단일국가인 미국이 가지는 초국가적인 권력에 대응하기 위한 동일성의 확립 등의 많은 문제가 있고, 이를 해결하기 위해서는 참된 리더십이 필요하다. 이 역할을 핵심 인물 몇 명 또는 일부 회원국이 맡을 것인지는 더 두고 봐야 할 것이다”라고 말하고 있다.

BBC EU 통합 특집. http://news.bbc.co.uk/1/hi/in_depth/europe/2003/inside_europe/default.stm

출처: <http://euobs.com/?aid=15419&rk=1>

EU

이사회 전자파 노출에 관한 규제 지침 채택

2004년 4월7일 유럽연합 집행이사회에서는 물리적 요소(physical agents)에 관한 규제 지침 중 세 번째로 최소한의 건강과 안전보장을 위해 전자파 노출에 관한 규제 지침을 채택했다. 전자파에 관한 규제는 1993년 발행된 소음, 기계진동, 방사선, 전자기장 및 전자파 등의 물리적 요소에 노출된 노동자들의 최소한의 건강 및 안전 필수요건에 포함되어 있던 것으로서, 1999년 각 요소별로 분리되어 2002년 6월과 12월에는 기계진동 노출과 소음 노출에 관한 규제가 각각 채택되었고, 그에 이어 세 번째로 채택되었다.

지침은 비전리성방사보호위원회(ICNIRP)*가 개발한 전자파 노출 제한에 대한 국제기준을 반영하였고, 사용자들에게 노출 수준을 진단하고, 예방책을 채택하며, 근로자들에게 관련 정보와 훈련을 제공할 의무를 부여하고 있다. 그러나 전자파 장기 노출의 효과에 대한 정보가 불충분한 관계로 단기 노출에 한해서만 규제를 하고 있다. 각 회원국들은 유럽연합 공식저널(*Official Journal of the European Union*)에 발표된 후 4년 이내에 이를 이행해야 한다.

* ICNIRP(International Commission on Non-Ionising Radiation Protection): 국제 EMF 프로젝트에 전담하는 WHO의 협력기구로서, WHO와 공식적인 관계하에 활동하는 비정부기구(NGO).

출처: <http://www.eurofound.eu.int/2004/05/inbrief/eu0405202n.html>

EU

시간제 고용의 증가

지난 10년간 유럽 고용구조에서 나타나는 가장 큰 변화로 근로시간의 다양화를 꼽을 수 있는데, 전일제 고용 대비 시간제 고용의 비율이 증가하고 있는 것으로서 이런 추세를 분명히 알 수가 있다. 국제경쟁의 심화와 새로운 생산방법과 조직형태의 도입, 실업 증가, 여성 노동시장 참여 비율 확대, 근로시간 유연화의 요구 등 많은 요소들이 근로시간 다양화에 기여하고 있는 것으로 추정된다.

1992년 14.2%에 불과하던 시간제 근로자의 비율이 2002년에는 전체 유럽 생산가능인구의 약 18.1%까지 늘어났다. 이 비율은 성별(남성 6.6%, 여성 33.5%), 연령별(청년층과 노년층 비율이 높음), 국가별(네덜란드, 영국, 스웨덴, 독일, 덴마크 등 북유럽 국가에 더 많음), 산업(3차 산업의 비율이 높음) 및 직종별(직종별 최하위 카테고리 비율이 높음)로 많은 차이가 있지만, 근로환경의 측면에서는 직업훈련과 경력개발의 기회가 더 적고 임금수준이 낮으며, 근무기간이 짧고 부가적 수당이나 사회보호수당의 지급 기회가 줄어든다는 공통적인 단점들이 있다.

[1992년과 2002년의 유럽연합의 시간제 고용 비율 비교]

(단위: %)

회원국	전 체		남 성		여 성	
	1992	2002	1992	2002	1992	2002
오스트리아*	12.6	18.9	3.6	5.1	24.5	35.7
벨기에	12.7	19.4	2.3	5.9	28.9	37.7
덴마크	23	20.6	10.7	11	37.1	31.4
핀란드	10.4	12.4	7.3	8	13.7	17.1
프랑스	13.1	16.2	3.8	5	25.2	29.7
독일	14.5	20.8	2.7	5.8	30.9	39.5
그리스	4.5	4.5	2.6	2.3	8.1	8.1
아일랜드	9.1	16.5	3.8	6.5	18.7	30.5
이탈리아*	5.5	8.6	2.5	3.7	11.2	16.7
룩셈부르크	6.5	11.7	1	1.8	16.2	26.4
네덜란드	34.8	43.8	15.2	21.5	64.4	72.8
포르투갈	7.2	11.3	4.1	7.1	11.1	16.4
스페인	6	8	2.2	2.6	13.8	17
스웨덴*	20.5	21.4	6.8	11.2	36	32.9
영국	22.9	25	6.3	9.4	43.8	44
유럽연합 전체	14.2	18.2	4.2	6.6	28.8	33.5

주: * 스웨덴, 이탈리아의 경우 1993년 자료, 오스트리아는 1994년 자료 사용.
출처: Eurostat Labour Force Survey, 2002.

[직업별, 성별, 전일제 및 시간제 고용 비율 비교]

(단위: %)

직종별 구분	남 성			여 성			전 체
	전일제	시간제	전체	전일제	시간제	전체	
사무직 매니저직	59	5	64	30	6	36	100
사무직 전문직	44	7	51	29	20	49	100
사무직 서비스직	28	4	32	39	29	68	100
생산직 수공업직	79	5	84	12	4	16	100
생산직 일용직	57	8	65	18	17	35	100
전 체	50	6	56	26	18	44	100

출처: Fagan, C. and Burchell, B., Gender, "Jobs and Working Conditions in the European Union", *European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions*, Dublin, 2002.

[전일제 및 시간제 고용의 비율]

(단위: %)

회원국	남 성			여 성		
	전일제	시간제 (주당 20~ 34시간)	시간제(주당 19시간 이하)	전일제	시간제 (주당20~ 34시간)	시간제(주 당 19시간 이하)
오스트리아	95	3	1	70	24	8
벨기에	91	8	2	61	28	13
덴마크	89	6	5	65	27	9
핀란드	96	4	1	86	9	6
프랑스	91	8	1	66	25	9
독일	92	4	6	59	25	18
그리스	90	6	3	68	23	9
아일랜드	88	9	3	65	24	10
이탈리아	88	9	3	70	23	8
룩셈부르크	94	7	1	61	37	4
네덜란드	82	10	9	36	31	35
포르투갈	93	4	1	81	13	6
스페인	91	9	0	75	21	6
스웨덴	90	7	3	63	31	6
영국	89	7	4	54	27	21
노르웨이	91	7	3	59	26	16
전 체 (유럽연합 15개국+ 노르웨이)	91	6	3	60	25	14

출처: Bielenski, H., Bosch, G. and Wagner, A., "Working Time Preferences in Sixteen European Countries", *European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions*, Dublin, 2002.

[시간제 근로의 이유]

(단위: %)

이유	남 성	여 성	전 체
전일제 일자리를 찾을 수가 없다	19	12.8	14.1
전일제로 일하기를 원치 않는다	31	32.2	31.9
교육 이나 훈련과 일을 병행하고 있다	23.6	7.6	10.9
질병이나 장애가 있다	5.9	2.4	3.1
아동보호 또는 성인보호	4.2	31.5	25.8
기타	11.8	11.7	11.7
이유 없음	4.5	2	2.5
전 체	100	100	100

출처: Eurostat Labour Force Survey, 2002.

[직업 만족도]

(단위: %)

	남성			여성			전체
	전일제	시간제	전체	전일제	시간제	전체	
매우 만족	26	31	27	28	37	32	29
어느 정도 만족	57	50	56	56	51	54	55
불만족	17	18	16	16	12	14	15
알 수 없음	1	2	1	0	0	0	1
전 체	100	100	100	100	100	100	100

출처: Fagan, C. and Burchell, B., Gender, "Jobs and Working Conditions in the European Union", *European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions*, Dublin, 2002.

시간제 근로는 노동시장의 유연성을 강화하고, 근로시간을 재조직화하여 기존 고용을 재분배해서 실업을 줄일 수 있고 가족정책에 도움이 된다는 면에서 긍정적인 평가를 받아왔다. 기업가들은 시장 상황에 따라 유연하게 대처가 가능하다는 면에서 시간제 근로를 선호하며, 노동자의 입장에서는 노동시장 진입과 퇴장이 용이하며 일과 생활의 균형을 유지하기가 쉽다는 측면에서 유리할 수 있다. 또 정책입안자들의 입장에서는 실업자를 줄일 수 있는 수단으로 활용할 수가 있으며, EU 고용 가이드라인과 고용 지침에서도 노사정 관계자들이 작업조직 근대화를 위해 시간제 근로와 유연한 근로시간 협정을 활용할 것을 명백히 하고 있다.

출처: <http://www.eurofound.eu.int/ewco/reports/ES0403TR01/ES0403TR01.htm>

ILO
중소기업 육성책
국가사례 보고서

국제노동기구(ILO)가 중소기업을 육성하고 고용을 창출한 국가들의 사례를 중심으로 한 연구결과를 발표하였다. 칠레, 기니, 파키스탄, 페루, 남아프리카 공화국, 탄자니아, 베트남 등 7개국을 대상으로 한 '소기업 정책: 좋은 일자리 환경 조성하기'라는 제목의 최근 연구보고서는 단지 조사 해당국뿐만이 아니라 다른 국가의 중소기업 육성책으로도 활용될 수 있을 것이라는 기대를 낳고 있다.

관료주의로 인해 특히 소규모 기업들의 활동이 불편을 겪고 있는 국가가 많은 가운데, 베트남에서는 지난 2000년에 새로운 법을 도입함으로써 창업하는 데 무려 99일과 60달러가 소요되던 시간과 요금을 17일과 30달러로 대폭 절감하는 효과를 가져왔다. 이러한 정책적 인센티브에 고무되어 연간 창업 수는 5,000건에서 15,000건으로 세 배 증가하였다. 또한 칠레에서는 9인 이하의 소규모 기업이 노동법을 위반할 경우 벌금을 납부하는 대신 직원훈련 프로그램을 제공하도록 지난 2001년에 법을 개정하였다.

창업하는 데 필요한 절차는 세계 평균 10단계로, 적게는 2단계(캐나

ILO

중국고용포럼: 지속적 경제성장에 양질의 노동시장이 관건

다)에서 많게는 20단계(볼리비아)에 이르기까지 국가별로 다양한 실정이다. 이번 연구보고서의 공동 저자인 레인크(Gerhard Reinecke)는 중소기업 정책의 투명성과 관련 기업과의 보다 활발한 의사소통을 강조하면서 동시에 소규모 기업이 대규모 기업과 공정한 경쟁을 할 수 있도록 국내 관련법과 조세제도 및 노동관련 규제를 조정해야 한다고 주장하였다.

출처: UN News Centre. <http://www.un.org/news> (Mar. 19)

지난 4월 28~30일간 베이징에서 개최된 ‘중국고용포럼(China Employment Forum)’의 마지막 날, 중국과 ILO는 더 많은 그리고 더 좋은 일자리 창출을 위한 협력에 관한 공동 성명을 채택하면서 ‘완전, 그리고 양질의 고용(full and decent employment)’이 중국의 지속발전에 열쇠가 될 것이라는 점에 주목했다.

중국의 노동사회보장성(MOLSS)과 ILO가 공동 개최한 이번 포럼에서는 농촌의 실업문제, 농촌에서 도시로의 이주 증가, 국유업체의 폐쇄로 인한 일자리 손실 등 급속한 경제성장에 기인한 문제들이 중점적으로 검토되었다. 한편, 노동시장의 지배구조를 현대화하고, 구조조정의 문제점들을 해결하는 방안들도 논의되었다.

이번 포럼에서는 특히 고용의 기회를 확대하고 고용의 질을 강화하기 위해서는 지속적인 경제성장과 더불어 노동시장이 향상되어야 한다는 점을 공유하면서, 동시에 경제개발과 사회진보를 위한 기초로 노동에서의 권리와 기본 원칙에 대한 존중이 강조되었다.

중국정부 관련 부처, 노동자 및 사용자기구, 연구소, 학계 등 중국 국내에서만 약 500여 명, 그리고 세계 각국에서 수십 명의 장차관급이 참여한 이번 포럼에서 중국과 ILO가 공동으로 채택한 성명에서는 특히 더 나은 임금과 근로조건을 위한 주요 요건으로 다음 항목들이 제시되었다.

- 기업가정신 활성 환경의 조성 및 자가고용 등 소규모 기업 설립의 증진을 통한 노동수요 진작
- 분쟁 예방 및 해결, 고용 및 사회적 안정 증진, 나아가 기업활동을 강화하는 데 도움을 줄 수 있는 중요한 메커니즘으로서 노사정 삼자 사회적 대화의 강화
- 노동유연성 및 고용안정성을 높이고 지식기반경제에서 일할 수 있도록 근로자의 지식 및 기술 업그레이드
- 효율적인 노동의 재분배를 위한 노동시장정책의 재조정 및 취약그룹에의 효과적인 지원

- 사회적 반감을 사지 않는 방법을 통한 건전한 기업 구조조정과 생산성 업그레이드
- 비정규직, 농업종사자 등 기존 체제에서 배제되어 있는 사람들을 포함시킬 수 있는 방향으로 사회보장제도 개혁 및 사회보호 확대
- 산업안전, 보건의 강화와 더불어 환경보호의 중시

* 중국고용포럼 홈페이지 <http://www.ilo.org/public/english/chinaforum/index.htm>

출처: ILO Press releases (ILO/04/17). <http://www.ilo.org/public/english/new/index.htm>

ILO
세계 산업안전과
보건의 날:
안전의 생활화 강조

지난 4월 28일은 세계 산업안전과 보건의 날(World Day for Safety and Health at Work)이었다. 전세계 여러 나라의 근로자, 사용자, 정부, 그리고 산업보건 관련부처들이 ILO와 협력하여 산업안전과 보건의 날을 기념하며 새로운 ‘안전문화(safety culture)’ 캠페인을 주도하였다. 이는 전세계적으로 매일 평균 약 6,000여 명의 목숨을 앗아가는 산업재해 및 질병을 축소 내지 예방하자는 취지에서 이루어진 운동으로, 이는 작년 ILO 총회(International Labour Conference)에서 처음으로 제기되었다.

특히 ILO는 산업재해와 질병을 예방하는 데 노사정 삼자주의 및 사회적 대화를 강조하는데, 이는 산업안전 및 보건에 대한 경각심을 불러일으키고 실제로 행동에 옮기기까지에는 근로자, 사용자, 정부가 모두 함께 협력해야 하기 때문이다.

후양 소마비아 ILO 사무총장은 “안전문화는 파트너십과 대화를 통해서 만들어져야 한다. 즉, 노사정 삼자가 권리와 책임과 의무라는 틀 안에서, 공동으로, 안전하고 건강한 작업환경을 함께 만들어 가야 한다.”라며 산업안전을 위한 노사정 삼자의 대화와 협력을 강조했다.

올해는 특히 지난 1984년 인도의 보팔 살충제 공장의 가스폭발사고로 인해 수 시간 만에 2,500 명의 사망자와 20만 명 이상의 부상자를 내고, 이후에도 약 2만 여명의 추가사망자를 낸 유례없는 대폭발사고의 20주년이 되는 해이기에 산업안전의 중요성이 더욱 절실한 해이기도 하다. ILO의 특별보고서 ‘안전한 일과 안전문화(Safe Work and Safety Culture)’는 보팔 사고가 산업재해의 위험에 경각심을 불러일으킨 것은 사실이지만, 이 지구상에는 또 다른 재해가 일어날 수 있는 여건이 여전히 존재하고 있으며, 이를 위한 대비책 마련이 시급하다고 지적하고 있다.

출처: ILO Press releases (ILO/04/15). <http://www.ilo.org/public/english/new/index.htm>

ILO
**세계경제 내 이주
 노동자들**

지난 1990년대 이주자의 수는 매년 약 6백만 명씩 증가해 왔으며, 2000년 현재 공식적으로 파악된 국제 이주자의 수는 약 175백만 명에 이르고 있다. 이 중 약 절반에 해당하는 약 8,600만 명이, 성인으로서 자신이 태어난 고국이 아닌 다른 국가에서 일하고 있는 것이다. 이렇게 일자리 또는 안전을 찾아 국경을 넘는 이주자들의 수는 앞으로 더욱 증가할 전망이다. 이는 일자리와 경제적 기회를 제대로 제공하지 못하고 있는 세계화의 실패에 기인한다고 최근 발표된 국제노동기구 보고서는 지적하고 있다.

<세계경제에서의 공정한 이주노동자 정책을 향해서(Towards a fair deal for migrant workers in the global economy)>라는 제목의 보고서는, 국제이주 관련 문제에 관해서는 한 국가의 일방적인 조치가 아닌, 이주대상국, 이주자의 고국 등 관련된 모든 국가들 간에 다국적인(multilateral) 해결책을 강조하고 있다.

후양 소마비아 ILO 사무총장은 “인간적인 관점에서 바라볼 때 세계경제의 가장 큰 구조적 문제점은 사람들이 사는 곳에 충분한 일자리를 창출하지 못하는 데 있다. 우리는 다국적인 정책 및 행동을 통해 이주민들에게 양질의 노동을 제공할 수 있는 방안을 강구해야 한다.”라고 강조했다.

오는 6월 1~17일간 개최되는 ILO총회에서 보다 자세히 논의될 예정인 이주노동자 문제를 다룬 본 보고서는 특히 대다수의 이주민들이 열악한 근로조건, 때로는 강제노역에 내몰리기도 하고 있다고 보고하고 있다. 또한 수치상으로 나타나는 경제적 비용 외에도 가족과의 이별 등으로 인한 사회적 비용 또한 상당한 것으로 지적하고 있다. 이주의 영향에 관한 사람들의 인식에도 문제가 있는 것으로 파악하고 있는데, 예를 들면 값싼 이주노동력으로 인한 임금효과는 생각만큼 크지 않은 것으로 나타났으며, 연구보고에 따라서는 고속런 근로자들의 임금이 오히려 증가한 것으로 나타나기도 했다.

본 보고서에서 강조하고 있는 주장은 아래와 같다.

- 노동력 이주가 이주대상국(receiving countries)에 미치는 경제적인 영향은 인구의 저령화(rejuvenating populations), 물가상승 없는 경제성장 등 주로 긍정적이다.
- 이주자의 고국(origin countries)에서는 숙련 노동력이 빠져나가는 현상, 이른바 ‘두뇌 유출(brain drain)’을 겪기도 한다.
- 이주자들이 고국으로 보내는 해외송금은 연간 약 800억 달러(2002

년의 경우)에 이르고 있다.

- 이주자들의 약 49%가 여성이며, 점점 많은 여성들은 가족의 1차 소득원으로 국경을 넘고 있다.

- 이주자의 10~15%가 비정규직에 머물고 있다.

이주 문제는 현재 국제무대에서 중요한 관심의 대상이 되고 있다. 최근 세계화의 사회적 차원에 관한 세계위원회(World Commission on the Social Dimension of Globalization)에서 발간한 보고서에서도 국제이주 문제를 주요 사항으로 다루고 있으며, 세계국제이주위원회(Global Commission on International Migration)는 유엔 사무총장을 위시한 모든 관련자들에게 권고사항을 마련하기 위한 작업에 착수하였다. 또한 2006년의 유엔총회 고위급회담에서도 주요 논의대상으로 다루어질 예정이다.

* <세계경제에서의 공정한 이주노동자 정책을 향해서> 보고서

<http://www.ilo.org/public/english/standards/relm/ilc/ilc92/pdf/rep-vi.pdf>

출처: ILO Press releases (ILO/04/19). <http://www.ilo.org/public/english/new/index.htm>

ILO 노동기본권 존중 4년 전에 비해 향상

노동에서의 기본권 존중은 4년 전에 비해 비교적 향상되고 있는 것으로 최근 국제노동기구에서 발표한 보고서는 긍정적으로 평가하고 있다. ‘사회정의를 위한 조직화(Organizing for Social Justice)’라는 제목의 세계보고서에 따르면, 사용자와 근로자의 결사의 자유 위배가 여전히 살인, 폭력, 감금 등 다양한 형태로 감행되고 있는 것이 사실이지만, “민주주의의 발전, 국제노동기준의 비준, 세계시장에서의 투명성 증가 등 긍정적인 변화가 이루어지고 있다”며 특히 관련 국제협약의 전세계적 비준을 행한 진전이 이루어지고 있는 점을 매우 반기고 있다.

‘사회정의를 위한 조직화’ 보고서는 지난 1998년 ILO 총회에서 채택된 ‘노동에서의 기본 원칙과 권리에 관한 ILO 선언(ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work)’의 후속조치로 시행된 연구조사의 결과물로서, 결사의 자유와 단체협상권을 중점적으로 다루고 있는 두 번째 세계보고서(Global Report)이다. 동시에, 단결권과 단체협상권을 존중하기 위해 취해지는 조치들 및 ILO에서 제공하는 기술적 협력에 대한 검토를 4년 단위로 행하게 되어 있는 새로운 방식의 조사보고의 첫 번째 결과물이기도 하다. 본 보고서에 의하면, 지난 4년간 기본

적인 국제노동기준을 비준한 국가 수의 증가뿐만 아니라, 관련법의 개정, 노사정간 사회적 대화와 협력 등이 증가하고 있는 것으로 나타났다. 특히 공공부문 근로자들, 이주노동자, 농업 종사자, 수출가공지역 근로자, 가내근로자, 비공식 경제 근로자 등 주로 법적 혜택에서 제외되고 열악한 근로조건에서 근무하며 불안정한 고용관계에 놓인 근로자들을 위한 보호 측면에서 진전이 나타나고 있다.

한편, 이렇듯 전반적인 진전에도 불구하고, 본 보고서에 나타난 수치에 따르면, 전세계적 근로자들의 약 절반에 이르는 수가 여전히 ILO 협약 87호와 98호에서 제시하고 있는 두 기본권의 보호를 받지 못하고 있는 것이라고 국제자유노련은 지적하고 있다.

* <사회정의를 위한 조직화> 보고서

http://www.ilo.org/dyn/declaris/DECLARATIONWEB.DOWNLOAD_BLOB?Var_DocumentID=2502

출처: ILO Press releases (ILO/04/18). <http://www.ilo.org/public/english/new/index.htm>

OECD

고령화와 고용정책 관련 국가별 사례 발행

* 고령화와 고용정책 Ageing and Employment Policies

급속도로 진행되는 인구 고령화와 조기퇴직의 경향으로 고령자들의 고용을 촉진하기 위한 필요성이 제기되고 있다. 고령연금제도와 조기퇴직제도의 개혁에 대해서 많은 논의가 있었지만 향후 예상되는 노동력 부족을 줄일 수 있을 정도의 고령 근로자 고용률 증가로 이어지지 않는다고 있다. 정부와 기업이, 함께 고령 근로자들의 임금책정 관행을 관철하기 위한 적극적인 정책을 시행하고 이를 다른 복지제도와 연계시켜 연령차별 문제를 해결하며, 고령자들의 직업능력과 고용환경을 개선시킬 필요가 있다. 고령 근로자들은 스스로의 태도를 변화시켜 더 오래 일하고 새로운 직업능력을 꾸준히 습득해야 한다. 국가별로 이를 위해 어떤 노력을 기울이고 있는지에 대한 정보가 부족한데, 현재 OECD 회원국 21개국 중 노르웨이, 일본, 핀란드, 스웨덴, 스페인, 벨기에, 룩셈부르크, 스위스 8개국의 사례가 출간되었다.

출처: http://www.oecd.org/document/18/0,2340,en_2649_33729_27765586_1_1_1_1,00.html

OECD

신간 소개

* 세계지식 흐름과 경제개발

세계적인 지식의 흐름이 경제개발의 주역이 되고 있다. 새로운 아이

디어를 빠르게 받아들이고 국내 혁신기술이 해외로까지도 널리 이용되도록 하는 것이 경제발전의 강권이 되고 있는 것이다. 그렇다면 이러한 지식의 혜택을 극대화하기 위해 각국은 정책적으로 어떠한 노력은 해야 할 것인가?

OECD의 경제고용개발프로그램(LEED)이 스코틀랜드의 경험 및 연구에 기초하여 발간한 신간 『세계지식 흐름과 경제개발(*Global Knowledge Flows and Economic Development*)』은 각국의 기업과 연구기관들이 세계지식 흐름에 동참할 수 있도록, 정부 및 개발기구가 국가적, 그리고 지역적 차원에서 정책적으로 지원할 것을 권고하고 있다. 특히 강조되는 행동전략은 아래와 같다.

- 기업체 및 대학 간의 국제적 협력 증진
- 외국인직접투자 벤처기업으로부터의 지식 유입 활성화
- 외국 고숙련 근로자 유인
- 국가적·지역적 혁신 시스템 개발

이 신간에는 이와 같은 행동전략을 실천하고 있는 예로 스코틀랜드 외에도 유럽의 여러 국가 및 북미, 태평양 지역의 사례도 함께 실고 있다.

출처: OECD/LEED Flash No. 11, May 2004

http://www.oecd.org/document/18/0,2340,en_2649_201185_31442450_119699_1_1_1,00.html

해외 노사정 소식

네덜란드

임금동결 협약 후

2004년 단체협약 동향

2003년 10월 2004~05년의 임금동결에 관한 사회협약*이 체결되었음에도 불구하고 2004년 단체교섭에서 임금인상이 협의되고 있고, 임금외 보상관련 사항(연금 및 의료보험료)들도 교섭의 매우 중요한 요소로 작용하고 있다.

임금인상 동향

통계청(Central Statistics Office)의 자료에 따르면 2003년 물가인상분을 제외한 실질임금 인상률은 평균 0.6%으로, 이는 1990년 이래 평균 임금 인상률인 0.3%보다 높은 것이며, 명목임금 인상률은 공공부문에서 3.2%로 가장 높았고, 민간부문에서는 2.7%였다. 2004년 임금인상은 임금동결에 관한 사회협약에도 불구하고 2003년 협약에서 이미 2004년 임금인상을 합의한 경우도 있어서 0%에 머무르지 않을 것으로 보인다.

네덜란드노총(FNV)에서는 임금동결 협약의 제한조건을 까다롭게 검토하며, 의료보험료와 연금보험료의 기업측 부담 부분을 늘리고, 직업훈련

과 근로조건을 향상시키는 내용의 요구를 하고 있고, 경영성과에 따라 보너스 지급을 요구하는 것도 검토하고 있다. 이에 대해 경영자연합에서는 2004년 임금동결 협약을 지나치게 자유롭게 해석하지 않을 것을 요구하고 있다.

기업단위에서는 대기업(KPN 통신, 쉘, 필립스 등)을 중심으로 약간의 임금인상이 포함된 단체협약이 체결되고 있고, 산별로도 기업별보다는 어려움을 겪고 있지만 임금인상이 포함된 단체협약이 체결되고 있다.

- KPN 통신(직원 19,000명)의 경우에는 지난 2년간 기업 구조조정으로 임금인상이 없었던 것을 감안해 2003년 12월 1% 임금인상
- 쉘(정유회사)의 경우에는 2004년 1월, 2003년 10월부터 소급적용되는 0.85% 임금인상과 200 유로의 보너스(2003년) 지급을 포함하는 내용의 단체협약이 체결
- 필립스(전자회사)에서는 1.25%의 임금인상과 1.3%, 2%의 성과급 보너스 지급이 합의

* 네덜란드노총(FNV)과 정부 및 사용자연합과 어려운 경제상황을 감안해서 2004년 임금동결에 관한 협약에서 보너스(one-off payment)는 허용하지만 2004/2005년의 임금은 실질적으로 동결한다는 협약을 체결했다. 구체적인 내용은 『국제노동브리프』 2004년 1~2월호 이슈별 심층분석 「네덜란드의 단체교섭」 참고.

출처: <http://www.eiro.eurofound.eu.int/2004/03/feature/nl0403103f.html>

네덜란드

사전연금(pre-pension scheme) 교섭 와해로 임금동결 협상 위험

네덜란드의 노사정이 5월 18일 조기퇴직과 사전연금(pre-pension schemes)에 대한 교섭에 실패함에 따라, 2003년 10월 체결된 2004/2005년 임금동결 협상이 결렬될 위기를 맞고 있다.

인구 고령화에 따라 연금비용이 급증하자 정부는, 퇴직연령을 가능한 연장하기를 원하고 있어 최근 조기퇴직 관련 교섭에서 정부가 제시한 원안에서는 정년을 65세로 규정하고, 조기퇴직을 노동자들이 특별계획에 따라 적절한 사전연금을 통해 재정을 불안하지 않게 될 경우에만 조기퇴직을 가능하도록 했다.

결렬된 이번 교섭에서는 사전연금이 수급가능한 조기퇴직연령의 설정 문제와 사전연금 가입 여부를 노동자 개별적으로 선택하도록 하는 두 가지 이슈에 대해서 많은 논란이 있었다. 퇴직연령에 대해서 정부에서는 원래 63.5세로 규정한 연령을 경영자측의 제안에 따라 62.5세로 낮추었으나, 노조측에서는 이를 62세로 더 낮출 것을 요구했다. 개별 가입 문제에 대해서도 노조는 많은 사람들이 기존 단체교섭제도를 와해시킬 정도

로 많은 사람들이 이탈할 것을 우려해 반대의사를 표시하고 있다.

경기침체와 우려할 만한 수준의 재정적자로 정부는 임금인상 완화를 2007년까지 170억 유로의 예산을 삭감하고자 하고 있지만, 만일 이번 사전연금에 대해 노사정의 합의를 이끌어내지 못하면, 장애보험과 조기 퇴직제도에 대해 양보를 하겠다는 조건으로 2003년 10월에 체결된 2004/2005년 임금동결 협약도(정부가 장애연금 삭감을 조정하겠다는 약속을 지키기는 했지만, 조기연금에 대한 화요일의 공식 교섭이 실패함에 따라) 파기될지 모르는 어려운 상황이다.

2003년 10월의 임금동결 협약은 성공적인 네덜란드식 모델의 전형으로 환영을 받았으나, 이제 노사관계의 불안을 조장하면서 조금씩 위태로운 양태를 보이고 있다.

출처: *Expatica*, 5월 19일. Wage Freeze Deal at Risk as Pre-pension Talks Break Down.

http://www.expatica.com/source/site_article.asp?subchannel_id=19&story_id=7687

노르웨이

제조업 2004년 단체협약 체결

2004년 4월 1일, 2004년 노르웨이 첫 단체협약이 제조업, 건설업, 섬유 산업에서 체결되었다. 노르웨이노총연합 펠레스포분데트(Fellesforbundet, LO와 IMF가맹노조)는 2004년 제조업사용자연합(TBL) 및 건설산업사용자연합(BNL)과 단체협약을 체결했다. 지금까지 제조업 단체교섭에서 다른 산업을 이끌어가는 트렌드 세터(trend setter)로 역할을 해왔는데, 2004년에는 제조업 외에도 건설산업과 섬유산업까지 여기에 포함되었다. 5만 명에 달하는 노동자들이 파업에 참여하는 상황이 우려되기도 했으나, 적정수준의 임금인상과 논쟁의 많은 이슈였던 직업연금에 대해 정부의 중재로 합의가 이루어짐에 따라 무사히 타결되었다.

임금에 관해서는 시간당 1노르웨이 크로네의 임금인상과, 시간당 119 크로네 이하 저소득층의 경우 추가 0.5크로네 인상이 합의되었고, 채용과 해고에 관해서는 인력 아웃소싱에 관한 새로운 규칙을 마련해서 노조에 채용과 아웃소싱에 관한 정보를 제공하는 데 합의했다.

노조에서는 도입을 주장하고, 기업에서는 반대를 표명해 가장 쟁점이 되었던 직업연금제도 도입에 관해서는 사용자연합(TBL, BNL)에서 단체협약을 적용받는 기업에만 연금을 적용하는 것에 반대하며 단체협약 대신 전체 노동자에게 적용되는 법을 제정한다면 직업연금제도 도입에 찬성한다고 양보했고, 이에 노사 당사자들은 정부에 직업연금관련 법안 마

련을 요구했다. 정부는 2004년 내에 현재 노르웨이 연금 개혁안과 연관 시켜 백서의 형태로 직업연금수급 자격을 규정하겠다고 밝혀 단체협약의 타결을 도왔다.

출처: <http://www.eiro.eurofound.eu.int/2004/04/inbrief/no0404101n.html>

덴마크 **유럽연합 확대에 따른** **신규 회원국 외국인** **근로자 취업허가를** **틀러싼 논쟁**

2004년 5월 1일 유럽연합 회원국 확대에 따라 기존의 15개 회원국들과 신규 10개 중·동유럽 회원국들은 향후 7년간 노동자들의 이동을 제한(원칙적으로 유럽연합 회원국 내에서는 노동자들의 자유로운 이동이 가능하다. 따라서 과도기 7년 이후에는 신규 회원국의 노동자들도 기존의 회원국으로의 자유로운 이동이 가능하다)할 수 있는 과도기 협약을 체결했다. 자유로운 노동자 이동을 발표한 아일랜드를 제외한 모든 국가들이 국가간 노동자 이동을 규제하는 내용을 발표하고 있고, 신규 회원국으로부터의 노동자 이동이 가장 많을 것으로 예상되는 독일과 오스트리아의 경우에는 7년 전체 기간 동안 이주를 금지하겠다고 밝혔다.

덴마크의 경우는 2004년 4월 20일 입법화되는 법에 따라, 2004년 5월 1일부터 신규 회원국의 노동자 이주를 기존의 회원국과 마찬가지로 원칙적으로 허용하고는 있지만, 불법 노동과 덴마크 복지제도의 남용을 막기 위해 이들이 풀타임 일자리를 찾는 경우에만 특별취업허가(special work permit) 및 거주허가(residence permit)를 신청할 수 있도록 했다. 즉, 신규 회원국의 노동자 중 파트타임 및 단체협약에서 규정된 임금보다 낮은 저임금 노동자의 경우에는 덴마크에 취업을 할 수가 없으며, 덴마크로 이주할 가능성이 큰 폴란드나 다른 발트해 연안 국가 출신의 노동자들이 실업보험을 비롯한 덴마크의 사회복지의 혜택을 전혀 누릴 수 없으며, 이주해 온 노동자들이 취업하지 못하거나 해고되면 취업 및 거주 허가를 취소당하고 덴마크를 떠나야 한다는 것을 의미한다.

그러나 이 법안에 대해서 건축 및 건설산업노조 총괄기구인 BAT는 정부가 유럽연합 확대를 2주 앞둔 시점에서 허점이 가득한 과도기적 법안을 통과시키려 한다고 반발하면서 신규 회원국의 외국인 노동자들에게 취업허가제도를 시행할 것을 주장했다. BAT는 1) 덴마크인이 폴란드에 기업을 설립하고 폴란드를 고용하여 노동력을 제공하는 경우와, 2) 폴란드 기업이 50% 저렴한 비용으로 덴마크에 서비스를 제공하는 경우를 예로 들면서 외국인 노동자들이 덴마크 기업에 고용되는 경우만을 다루고 있는 정책의 허점을 주장했다(주장에 오류가 있다. 실제로 1)의 경우는 법적용을 받게 되며, 2)의 경우는 파견근로자법을 따르게 된다).

또 덴마크일반노조(SiD)의 지역 대표들은 법안의 내용과 관계없이 신규 회원국의 노동자들에게 덴마크 임금수준을 적용하는 것이 가능할지에 대해 의구심을 표하고 있다(현재 파견근로자법에 따르면 EU 회원국의 파견근로자들에게는 해당 단체협약에 따라 덴마크 노동자들과 동등한 근로조건이 제공되어야 한다). 따라서 법안에 중·동유럽 신규 회원국의 노동자들이 단체협약보다 낮은 임금수준의 일자리를 가질 수 있도록 하는 새로운 조항을 포함시키자는 주장도 제기되고 있다.

한편, 폴란드 노동부는 폴란드의 고실업 문제가 해결되지 않으면 향후 10년간 85,000여 명의 폴란드 노동자들이 덴마크로 이주할 것으로 예상하고 있고, 이러한 이주노동자 증가를 우려하는 BAT와 SiD는 취업허가 제도 도입을 주장하고 있다.

* 덴마크의 신규 회원국 노동자 이동 관련 규제. <http://www.eiro.eurofound.eu.int/2003/12/feature/dk0312103f.html>

출처: <http://www.eiro.eurofound.eu.int/2004/04/feature/dk0404103f.html>

덴마크

EU 확대와 외국인 근로자 이주 증가에 따라 임금 삭감 수용 가능하다는 여론조사 결과

덴마크의 유력 일간지인(중도 좌파) <폴리티켄(Politiken)>이 실시한 설문조사에 따르면, 덴마크인의 3명 중 1명은 유럽연합 확대 후 실업이 뒤따를 것으로 예상하고 있는 것으로 나타났다. 유럽연합 확대 하루 전인 4월 30일 <폴리티켄>에 실린 설문기사에 따르면, 덴마크인의 3명 중 1명은 일자리를 유지하기 위해 임금삭감도 받아들일 용의가 있다고 답한 것으로 나타났다.

덴마크노총 위원장인 한스 젠센(Hans Jensen)은 이 설문 결과에 임금 삭감을 받아들이는 것이 문제의 해결책이 아니라면서 “서비스와 상품이 국경을 자유롭게 넘나들 수 있는 시점에서 임금수준을 조절하는 것으로 경쟁을 할 수도 없고, 해서도 안 된다”고 말하고, “상품의 기술수준과 내용 그리고 제품개발을 통해 경쟁을 해야 한다”고 주장했다.

최근 스칸디나비아항공(SAS)의 콜센터 직원들은 발트해 연안 국가로의 일자리 손실을 막기 위해 10%의 임금삭감에 합의해서 이들의 임금은 덴마크인 평균임금의 50% 수준에 불과하다고 <폴리티켄>은 보도했다.

한편, 발트해 연안 국가에서는 유럽연합 가입을 반기면서도 임금이 10배 정도 높은 노르웨이, 영국, 독일 지역으로 유능한 의사와 간호사 등의 두뇌 유출이 시작될 것을 우려하고 있다.

출처: <http://euobs.com/?aid=15412&rk=1> One in three Danes ready to accept lower salary after enlargement

덴마크

지자체 차원의 실업자 지원정책에 노사 비판제기

2004년 4월 27일, 정부가 발표한 ‘새로운 덴마크를 위한 행정개혁(The New Denmark)’의 내용에 포함되어 있는 주/시 단위 정부개혁을 위해 현재 13개의 주와 269개의 시의 숫자를 줄이고, 규모를 늘리는 방향의 변화를 피하면서 실업자 지원정책을 시 단위에서 담당하도록 하고 정부는 모니터링만 한다는 내용의 제안을 했다. 2001년 집권한 자유당과 보수당 연합정부는 기존의 실업보험 수급실업자와 그 외(실업부조 수급자) 실업자들에게 분리되어 시행되던 실업자 지원정책의 통합을 꾀해왔고, 이번 새로운 정책 제안은 이 통합 정책을 마무리지으면서 운영 책임을 지자체에 맡기고자 하는 것으로 해석된다.

덴마크노총(LO)과 사용자연합(DA)은 정부의 제안을 강하게 비판하고 있다. 노사는 공히 지자체가 실업자 지원대책을 책임지는 것이 실업보험 수급자와 실업부조나 사회부조 수급자에게 전혀 도움이 안 된다면서 지자체간의 정책 연동이 이루어지지 않아 구직자들과 일자리 간의 이동성은 줄어들고 유연성도 낮아지며, 실업이 더 늘어나게 될 것이라고 주장했다.

덴마크노총위원장 한스 옌센(Hans Jensen)은 “지자체가 실업자 지원정책을 책임지게 되면 국가 차원의 고용정책을 이끌어내는 것이 불가능하다”고 말했고, 사용자연합(DA)의 국장 헨릭 바하 모르텐슨(Henrik Bach Mortensen)은 “이 정책 제안은 고용정책이 지역정책으로 바뀌고 장기적인 경제 및 구조적인 변화에 대응하기가 어려워진다.”면서, “고용정책은 100개가 넘는 지자체가 아니라 정부와 의회가 담당해야 한다.”고 주장했다.

이번 행정개혁안을 둘러싼 정치적 협상은 의회의 여름 회기 이전에 결론이 내려져, 2007년 1월부터는 새 법안이 발효될 예정이다.

출처: <http://www.eiro.eurofound.eu.int/2004/05/inbrief/dk0405101n.html>

독일

2003년 성별 소득격차 30% 수준으로 작년과 동일

2004년 3월 발표된 독일통계청(Destatis)의 2003년 남녀 소득비교 자료*에 따르면, 독일 여성의 2003년 평균 소득은 남성보다 30% 낮은 수준으로, 여전히 남녀간 소득격차가 큰 것으로 조사되었다.

이 수준은 2002년과 동일한 수준으로, 2003년 사무직 여성근로자의 평균 소득은 월 2,602 유로로 남성보다 29.5% 낮고, 생산직 근로자의 경우에는 평균 소득이 1,885유로로 26% 낮았다. 지역간 격차를 비교해보면 서독 지역에서 남녀간 소득격차가 더 크다.

통계청에서는 평균 소득격차의 원인을 여성이 고소득 상위 직종에 종사

[2003년 성별 월평균 임금]

	생산직 여성근로자 ¹⁾			사무직 여성근로자 ²⁾		
	남성소득	여성소득	임금격차	남성소득	여성소득	임금격차
	유로		%	유로		%
독 일						
2000	2,406	1,777	26.1	3,393	2,378	29.9
2001	2,443	1,803	26.2	3,493	2,461	29.5
2002	2,484	1,837	26	3,589	2,517	29.9
2003	2,549	1,885	26	3,693	2,602	29.5
서 독						
2000	2,499	1,842	26.3	3,448	2,428	29.6
2001	2,530	1,868	26.2	3,547	2,510	29.2
2002	2,568	1,903	25.9	3,665	2,582	29.5
2003	2,634	1,956	25.7	3,767	2,667	29.2
동 독						
2000	1,822	1,411	22.6	2,668	2,006	24.8
2001	1,863	1,439	22.8	2,758	2,074	24.8
2002	1,902	1,481	22.1	2,718	2,095	22.9
2003	1,946	1,515	22.1	2,823	2,176	22.9

주: 1) 광산, 채석, 제조, 에너지공급 및 건설 산업의 생산직 근로자

2) 사무직근로자의 경우 무역 및 보험 산업도 포함

출처: Destatis.

하는 비율이 낮기 때문이라고 설명하고 있다. 남성 사무직 근로자들 중 약 40%가 총 5단계로 이루어진 직종 구분에서 상위 2번째 단계에 분포하고 있는 데 반해, 여성 사무직 근로자의 경우에는 이 비율이 15%에 불과했다. 생산직 근로자의 경우에도 남성의 경우 60%가 숙련노동자로 일하고 있으나 여성의 경우에는 숙련노동자의 비율이 13%에 불과하다.

게다가 WSI(경제사회연구소)가 최근 발표한 독일의 저임금에 관한 연구**에 따르면, 지역적으로 동독 지역(서독의 단체협약 적용률 70%, 동독은 55%)과 단체협약의 적용률이 낮은 산업(민간서비스산업)의 임금이 더 낮고, 특히 민간서비스 부문에서 저임금을 받는 여성들의 비율이 높은 것으로 나타났다. 1997년 빈곤임금(평균소득의 50% 이하 임금소득자) 노동자 중에서 70%가 여성으로 조사되었다.

* 독일통계청(Destatis) 자료: <http://www.destatis.de/presse/deutsch/pm2004/p0940042.htm>

** WSI 연구 보고서: http://www.boeckler.de/pdf/pm_ta_2004_03_17_tabelle.pdf

http://www.boeckler.de/pdf/pm_ta_2004_03_17_tabelle.pdf

출처: <http://www.eiro.eurofound.eu.int/2004/04/feature/de0404205f.html>

독일

건설노조의 새로운 교섭전략 - 임금인상 자제를 통한 고용보장 및 실업보조 확대추진

단체교섭 돌입을 목전에 두고, 독일의 건설·농업·환경산업노조인 IG Bau는 4월 28일 획기적인 교섭방안을 발표했다. 그 내용은 사용자측에서 고용안정을 보장할 경우, 이번 단체교섭에서 실질적으로 임금인상을 요구하지 않을 것이며, 여름철에 보다 유연한 방식으로 초과근로를 받아들일겠다는 것이다. 이러한 전략은 새로이 발효되는 사회보장법안이 담고 있는 실업보조책이 겨울철마다 일반적으로 증대되는 건설업 분야의 대량해고자들의 실업문제를 적절히 구제하지 못할 것이라는 전망에서 나온 새롭고도 공격적인 자구책이다.

IG Bau는 이번 단체협상에서 2.2%의 인상안 정도가 관철가능한 수준일 것으로 전망하고 있으며, 이 가운데 임금인상은 0%이다. 2.2% 가운데 0.2%에 해당하는 금액은 건설업에서 최근 부쩍 횡행하는 (노동신고를 하지 않은) 불법노동을 규제하는 조치에 쓰여질 것이며, 나머지 2%의 금액은 기업의 파산을 보호하는 계좌(ein insolvenzgeschütztes Konto)에 적립될 것이라고 한다. 노조는 매년 4월에 이렇게 적립된 금액을 찾아서 노동자들을 12개월간 고용한 사용자들에게 배분하겠다고 밝혔다. 노조의 목적은 새로운 기금은 마련하는 것이 아니기 때문에, 1년간 이렇게 모인 기금을 매년 완전히 지출할 계획이다.

노조가 제시한 방안은 사용자측에 있어서 노동시간의 유연화를 통한 비용절감뿐 아니라, 추가노동수당 지급 및 노동시간구좌의 이자계산시 소요되는 비용까지 절감할 수 있을 것으로 보이기 때문에, 쉽게 거부하기 어려울 것이라는 전망이다. 구체적인 추가근로의 규모는 단체협상의 틀 안에서 개별 기업의 노사가 결정할 수 있도록 하며, 추가근로수당 지급은 주당 39시간 근로를 기준으로 해서 1년간 혹은 특정주의 노동시간이 초과했을 때에 지급되도록 한다. 그러나 이는 건설노동자의 건강을 보호하기 위하여 법정 최고 노동시간인 60시간 미만에서 이루어질 것이다.

한편, 지금까지 건설노동자는 지난 12개월 중에 최소 6개월간 종사했을 때에 실업보조금(Arbeitslosengeld)을 요구할 수 있었다. 변경된 법안에 따르면, 지난 2년간 12개월간 종사했을 때에 실업보조금을 받도록 되었다. 이로 인하여 향후 약 20만 명의 건설노동자들 가운데 거의 3분의 1 가량이 '실업보조금 1'을 2년에 한번씩 받게 될 것이며, 다른 해에는 보다 낮은 액수의 '실업보조금 2'를 받거나 조건이 충족되지 않았을 때에는 아무런 보조금도 받지 못하는 상황을 가져올 것이다. 이러한 상황은 IG Bau로서는 감당하기 어려운 상황이기에, 노조는 개정된 사회보장책

의 불리함을 단체협상을 통해 보완해야 한다는 입장을 갖고서 새로운 교섭안을 제시한 것이다.

출처: *Frankfurter Allgemeine Zeitung*, 4월 29일자.

독일

2003년 노조조직률 감소, 감소 추세 가속화

독일노총(DGB)이 발표한 자료에 따르면, 2003년 DGB산하 노조 조합원 수는 333,700(4.4%)명 감소해서 740만명으로 조사되었는데, 문제는 최근 10년간 조직률이 감소하는 것과 더불어 감소률이 커지고 있다는 것이다. 2002년 DGB의 전년도 대비 조합원 감소는 199,000명(2.5%)였다.

건설산업에서 계속된 일자리 감소로 건설·농업·환경노조의 조직률이 5.8%로 가장 큰 폭의 감소를 보였고, 독일 최대 노조인 통합서비스노조(Ver.di)와 금속노조(IG Metall)도 조직률이 각각 4.6%와 4.5% 하락했다.

독일 통일로 노조 조합원수가 급격히 증가했던 1991년 이후 DGB의 조직률은 계속 감소하고 있고, 감소률도 계속 커지고 있다. 조직률 감소의 원인으로는 노조 대표성이 큰 산업에서 일자리가 크게 감소했기 때문

[2002~2003년 DGB 산하 노조 조합원 수]

노 조	2003년 (12월 31일 현재)				2002년	2002~2003 변화율(%)
	남성	여성	여성비율 (%)	2003년*		
통합서비스노조 (ver.di)	1,314,734	1,299,360	49.7	2,614,094	2,740,123	-4.5
금속노조 (IG Metall)	2,058,425	466,923	18.5	2,525,348	2,643,973	-4.5
광산·화학·에너지노조(IG BCE)	647,364	153,398	19.2	800,762	833,693	-4
건설·농업·환경노조 (IG BAU)	395,312	65,850	14.3	461,162	489,802	-5.8
운송노조 (TRANSNET)	224,991	58,341	20.6	283,332	297,371	-4.7
교육·과학노조(GEW)	82,749	178,093	68.3	260,842	264,684	-1.5
식품·접객업노조(NGG)	142,182	64,325	27.2	236,507	245,350	-3.6
경찰노조 (GdP)	119,476	29,879	16.5	181,100	184,907	-1.9
DGB 총계	4,985,233	2,346,169	31.9	7,363,147	7,699,903	-4.4

주: * 연금소득자와 실업자들을 포함한 수치. 일부 노조에서는 퇴직노동자들에 대해서는 성별을 구분한 자료가 없어서 남녀 숫자의 합이 2003년 총계와 일치하지 않을 수 있다.

출처: DGB.

인데, 전통적으로 노조가 강성한 산업에서의 인력감축과 아웃소싱, 공공
부문의 민영화는 조직률에 부정적인 영향을 주었다. 게다가 기존에 노조
대표성이 큰 전통산업이 아닌 산업, 특히 서비스산업의 경우에는 소규모
기업의 비율이 높아서 작업장에서 노조를 조직하거나 직장협의회를 만드
는 것도 어렵기 때문에, 조직률 확대가 어려운 상황이다.

뿐만 아니라, 2003년에는 공공부문에서 사용자측이 교섭단체 구성에
실패함으로써 단체교섭제도가 와해되는 양상이 나타나고, 금속노조가 동
독 지역에서 근로시간 단축 협상의 실패로 노조에 대한 부정적인 인식이
커진 데다, DGB가 지지하는 적녹연합정부가 노조의 반대에도 불구하고
2003년 <아젠다 2010>을 통해 지속적으로 사회복지수당을 삭감하는 개
혁을 추진하고 있어 독일노조는 정치적으로도 어려운 상황에 처해있다.

출처: <http://www.eiro.eurofound.eu.int/2004/05/inbrief/de0405202n.html>

독일

기업에 직업훈련세 부과 논쟁 가열

최근 독일 정부는 사용자들에게 정치적 압력을 가하여 직업훈련자리
(Ausbildungsplatz)를 늘리기 위한 정책을 추진하려 하고 있다. 그러나
이를 위한 적절한 정치적 방식의 선택을 두고, 정치권 내부에서, 또 이
익단체들간에 상반된 의견을 갖고 논란을 벌이고 있다.

문제가 되는 정치적 수단은 적정한 만큼의 직업훈련자리를 마련하지
않는 기업에게 일종의 벌금과 유사한 직업훈련세(Ausbildungsabgabe)를
물도록 하는 것이다. 그 내용은 10인 이상을 고용하고 있는 기업이 직업
훈련자리를 기업내 일자리의 7%가 못 되게 둘 경우에, 부족한 만큼에
대해서 고용주가 직업훈련세를 내도록 하는 것이다. 구체적인 세액은 기
업의 전체 고용규모, 직업훈련에 드는 비용 및 임금수준 등에 따라 기업
별로 다를 수 있으며, 매년 새로이 갱신된다. 이러한 법안은 여당인 사
민당(SPD)의 총재직을 맡고 있는 뮌터페링과 슈뢰더 총리 등 여권의 핵
심정객들이 중심이 되어 추진하고 있다.

한편, 노동부장관인 클레멘트는 사민당의 이러한 프로젝트에 대해 반대
의사를 밝혔다. 그는 법안을 통한 강제적인 방식이 아니라 자발적인 해결
책을 마련해야 한다는 것을 강조하며, 직업훈련기금(Ausbildungsfonds)을
추진할 것을 제안했다.

사민당의 노르트라인베스트팔렌주 대표인 루돌프는 법안을 두되, 그
안에 단체교섭을 통한 해결책의 마련을 우선순위에 두어 먼저 이해당사
자간의 조율을 통한 해결을 유도할 것을 강조했다. 그러나 금속노조(IG
Metall)과 독일노총(DGB)은 이 문제와 관련하여 사용자측과 어떠한 타

협도 있을 수 없다는 강경한 입장을 밝혔다.

반면, 독일상공회의소(DIHK)측은, 현 정부가 직업훈련세의 추진을 포기할 경우, 직업훈련협약(Lehrstellenpakt)을 맺어서 노사정 삼자의 조율을 통해 문제를 해결할 것을 제안하고 있다. 그러나 이러한 제안에 대해 IG Metall 측은 관심을 돌리려는 술책에 불과하다고 폄하했고, DGB측은 제안의 진정성에 의심이 간다며 부정적인 태도를 보였다.

상공회의소 의장인 브라운은 현 정부가 남은 임기 동안인 3년간 법안을 추진하지 않기만 한다면, 충분한 노력을 하겠다고 공언하며 나섰다. 이에 대해 정부측은 이러한 제안을 환영하지만, 그렇다고 법안의 추진을 접지는 않겠다는 의사를 보였다.

출처: *Financial Times Deutschland*, 4월 23일자 관련기사. <http://www.ftd.de/pw/de/1082183001608.html?nv=rs>

독일

사민당, 직업훈련세 도입방안 방향선회: 사회협약 추진키로

독일의 사민당(SPD)-녹색당(Die Grüne) 연립정부가 추진하는 직업훈련세(Ausbildungsabgabe) 법안 통과를 1주일 앞두고, 사민당 총재 뮌터페링은 지난 4월 29일, 기업측의 주장을 받아들여 직업훈련협약(Ausbildungspakt)을 체결하는 쪽으로 방향을 전환하겠다고 밝혔다.

그는, 논의가 가능하다면, 2004년에 적용될 새로운 법안 안에 직업훈련자리(Lehrstelle)의 완전한 공급을 위한 직업훈련협약을 경제대표측과 체결할 수 있다고 말했다. 이를 위한 회담을 제의하면서, 뮌터페링은 만일 협약의 체결이 실패로 돌아갈 경우에는 원안대로 기업에 부과금(Umlage)을 매기는 내용의 법안을 추진할 것이라고 했다.

SPD는 당장 다음 주에 가능하면 수 년간 지속될 직업훈련협약의 체결 제안서를 의회에 제출할 것이다. 그러나 어떤 식으로든 직업훈련부과금의 법제화 자체는 이미 기정사실화 된 것으로, '피할 수 없는' 상태에 있는 것으로 보인다.

출처: *Frankfurter Rundschau*, 4월 30일자. 기사

http://www.fr-aktuell.de/fr_home/startseite/?sid=ca29440e496829f52f4f64347dadbb0c&cnt=429521

독일

직업훈련세 도입 법안 통과

독일 정부는 고등학교 학생들에게 부족한 직업훈련 일자리 창출을 위해 직업훈련생법(apprentice law)를 개정하여, 10인 이상 기업이 최소한 1명의 훈련생을 받아들이거나(15인당 1명꼴로 훈련생을 받아들여도 록 함), 그렇지 않을 경우 직업훈련기금에 벌금을 부과하도록 했다. 10

인 이상 기업이 해당 비율을 초과해서 훈련생을 받아들이는 경우에는 위 기금에서 보조금이 지급된다.

의회를 통과한 지금까지도 논란이 계속되고 있는 이 법안은, 가을까지 사회협약을 통해 직업훈련생을 위한 일자리가 충분히 확보되지 않을 경우 효력이 발생된다.

경영자측에서는 정부가 담당해야 할 비용을 기업에 전가시키고 있다고 반발하고 있다. 자민당(FDP) 총재는 이 법안이 직업훈련생들을 위한 일 자리를 만들어내는 것이 아니라, 오히려 중소기업에 지나친 부담으로 작용할 것이라고 말했다. 독일노총(DGB)을 비롯한 법안 지지자들은 이것이 미래의 안정적인 고용을 위한 유일한 방법이라고 반박하고 있다.

독일에서는 저임금의 3년 계약의 직업훈련생 제도가 여러 직종에서 의무적으로 시행되고 있지만, 지난 몇 년간의 경기침체로 훈련생의 일자리가 크게 줄어든 상태로, 지난해에는 훈련생들을 모집해야 하는 210만 개의 기업들 중 1/4에도 못미치는 기업들만이 훈련생들에게 일 자리를 제공했고, 작년 청년 신규 취업자들의 취업훈련 계약률은 1990년 이래 최저치를 기록했다.

출처: *Frankfurter Allgemeine Zeitung*, 5월 14일. <http://www.faz.com/IN/INtemplates/eFAZ/docmain.asp?rub={B1311FCE-FBFB-11D2-B228-00105A9CAF88}&doc={7B94D139-BACF-4B5B-836C-123371C1EF70}>

독일

지멘스 노동자들, 일자리 유지위해 근로시간 연장 합의

독일 전자제품 제조회사 지멘스(Siemens)의 전화수리공장에 근무하는 220명의 기술자들이 저임금 헝가리 기술자들에게 일 자리를 잃지 않기 위해 고용을 보장받는 대신 동일한 임금으로 근로시간을 5시간 연장하는 데 합의했다.

독일에서는 이미 20년 전 주 35시간 근로가 시행되고 있었으나, 독일 국내 경기 침체와 국외로의 아웃소싱에 대한 압력이 커지자, 기업들이 노동비용을 줄이고자 근로시간을 연장하는 경우가 늘어나고 있다. 이번 합의에 참가한 지멘스사의 직장협의회 노동자 대표인 마이클 슈탈은 ‘220명의 노동자들을 실업자로 만드느냐, 아니면 근로시간 연장을 받아들이느냐’의 단순한 문제였고, 노동자들과 협의 끝에 불이익을 감수하기로 결정한 것이라고 말했다.

지멘스사는 전체 41만 7천명의 근로자 중 17만명을 독일에서 고용하고 있다. 지멘스사의 폰 피에레(von Pierer) 회장은 근로시간 연장만으로는 독일의 17만개 일 자리를 모두 유지하기 어렵다고 말하고 있다. 헝가

리로 일자리를 이동하게 되면, 약 20~25%의 비용절감 효과를 얻을 수 있다고 한다. 노동자 대표 슈탈 씨는 “독일에서 가능한 다양한 비용절감 방법들을 찾아봤지만, 근로시간 연장 이외에는 다른 방법이 없었고 결국 이를 택하게 됨으로써 14.3%의 비용절감 효과를 가져오게 되었다”고 말했다. 근로시간 연장 이외에도 야간교대조의 특별수당을 삭감하고 독일의 임금의 전통적인 특징인 연말 보너스를 성과급으로 변경함으로써 형가리로 이동하는 것과 유사한 수준의 비용절감 효과를 낼 수 있었다. 그러나 근로시간 연장 협상은 이곳 공장에서 무선전화기와 휴대전화기 수리량이 충분해서 근로시간 연장이 가능했기 때문이므로 다른 기업에서도 교섭 모델로 적용될 수 있을지는 의문이다.

독일에 접한 동유럽 국가에 수백명의 저임금 숙련노동자들이 있고, 현재 독일의 실업률이 10.7%에 이르고 있어서, 일부 독일 생산직 현장 노동자들의 경우 근로시간을 연장하는 타협을 받아들이고 있다. 지멘스를 비롯해 자동차 제조회사인 다임러크라이슬러(DaimlerChrysler)와 타이어 제조회사인 컨티넨탈(Continental), 자동차 부품업체인 로베르트 보쉬(Robert Bosch) 등에서도 근로시간 연장에 대한 협의가 진행 중이다.

독일금속노조(IG Metall)는 지멘스측의 근로시간연장 협약을 강하게 비난하면서 다른 기업에서 이런 식의 근로시간 연장 협약을 체결하지 않도록 파업을 불사하겠다는 반응을 보이고 있지만, 이미 스스로도 올해 단체협약에서 기업별로 제한적으로 근로시간을 40시간까지 연장할 수 있도록 협의할 수 있도록 했다. 물론 연장된 근로시간에도 임금(초과근로수당은 아님)을 지급받도록 하며, 상급 노조의 승인을 받아야 한다.

1980년대 독일에서는 일자리 손실을 막기 위해 근로시간을 40시간에서 35시간으로 단축하는 일자리 나누기를 시행해 왔는데, 이제는 특히 경기침체가 심한 동독 지역의 기업들을 중심으로 근로시간을 연장하는 협약을 체결하는 경우가 늘어나고 있다. 누렘베르크 대학의 경제학자 클라우스 슈나벨(Claus Schnabel)은 많은 연구들이 근로시간의 단축에도 불구하고 임금 수준이 하락하지 않았기 때문에 시간당 노동비용이 상승했고, 기업이 고용을 꺼렸기 때문에 실제로는 실업이 증가했다는 결과를 보여준다고 말하면서, 동일임금으로 고용시간을 연장하는 것도 규제가 많고 고용 유연성이 부족한 독일 경제의 문제를 위한 해결책은 될 수 없다고 덧붙였다.

출처: <연합통신(AP)> 5월16일 Workers Trade Hours for Jobs. <http://newsobserver.com/business/story/3591223p-3192672c.html>

아일랜드

사용자단체, 필수공익사업 파업금지 요구

최근 An Post(우체국), CIE(국영교통공사) 등 공기업에서의 노사관계가 불안정한 것에 대해, 2004년 4월 아일랜드경제인연합회(IBEC)는 지난 2003년 말 도입된 필수공익사업에서의 쟁의에 관한 실행령(code of practice)을 3년간 시범적으로 법적 효력을 발휘할 수 있도록 하자고 주장했다. 만약에 이 요구가 이행된다면, 필수공익사업에서의 파업은 금지된다. 파업금지조항 삽입에 대해 노조는 반대 의사를 분명히 했다.

문제가 되는 실행령은 2003년 말 의료 서비스, 지방관청, 공공행정, 교육 등의 공공서비스 부문에서 현재 국가 차원의 사회협약(Social Pact)인 지속 진보(Sustaining Progress)*에서 평화로운 노사관계를 위해 도입되었다. 이와 유사한 법령은 아일랜드 항공청과 철도청, 버스 등 일부 공기업에서 이미 존재하고 있었다. 2003년 실행령 도입은 공공서비스 부문의 성과 중심 임금구조 개선을 통해 인상된 공공부문의 임금인상분의 지급 요건의 하나로 약 12년간의 준비를 거쳐 시행된 것이었다.

현재 실행령은 본질적으로 필수서비스 공급을 유지하기 위해 노사의 참여를 유도하는 것이 목적이며, 절차가 상당히 복잡하기는 하지만 파업을 완전히 금지하고 있는 것은 아니다. 필수공익사업에는 의료서비스, 에너지(가스, 전기) 공급, 상·하수도 서비스, 소방 서비스와 긴급구조 서비스, 그리고 공공 교통수단의 일부가 포함된다.

IBEC은 필수공익서비스를 파업 제한을 강화해서 국민의 이익을 보호해야 하며 이를 위해 실행령에 법적 구속력을 둘 것을 제안했다. IBEC의 노사관계·인적자원관리 국장 Brendan McGinty는 이 제안이 최근 진행되고 있는 임금구조개선의 진화된 형태라고 설명했다. 그러나 노조는 노사관계에 대한 더 이상의 요구는 현재 '자율적'으로 이루어지는 아일랜드의 노사관계를 무너뜨리게 될 것이라고 경고했다.

IBEC의 McGinty 국장은 중앙통계청의 데이터를 활용해서 파업으로 인한 근로일수손실이 2002년 21,257일에서 2003년에는 37,482일로 증가했다고 우려를 표시했다. 그러나 사실 2003년의 파업은 2사분기(29,196일 손실)에 10주간 진행된 공공 의료부문의 의사파업에 의한 것으로 2003년 하반기(5,202일)의 노사관계는 매우 안정적인 편이었고, 노조는 2003년 하반기 근로손실일수의 하락은 노조가 '지속 진보' 사회협약의 평화로운 노사관계의 의무를 제대로 이행하고 있기 때문이라고 주장한다.

일각에서는 파업이 줄어들고, 노사관계가 안정적으로 변하는 것이 아니라, 전통적인 파업 대신 중앙통계청의 공식 데이터에는 포함되지 않는

형태, 즉 규정준수, 초과근무 거부, 단기 파업 등으로 갈등표출 방식이 변하고 있다고 말한다.

* Sustaining Progress: <http://www.eiro.eurofound.eu.int/2004/04/feature/ie0404202f.html>

* Public Service Benchmarking Body (PSBB)PSBB: <http://www.eiro.eurofound.eu.int/2004/02/inbrief/ie0402202n.html>

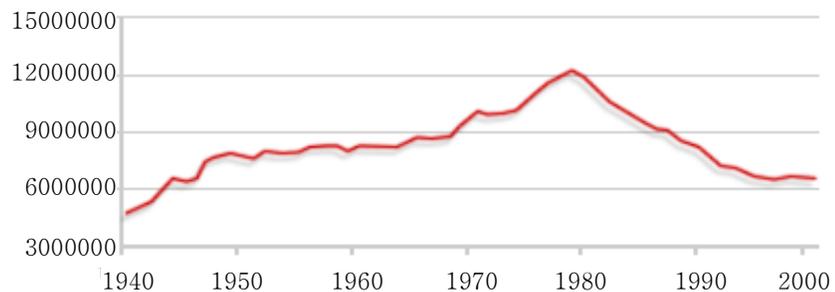
출처: <http://www.eiro.eurofound.eu.int/2004/04/feature/ie0404202f.html>

영국 노조 조직률 하락과 노조의 변화

영국의 노조운동은 1970년대 이후 지속적으로 위축되어 왔고, 영국 경제 구조의 변화에 따라 노조가 강성했던 철강, 광산, 자동차 생산 등의 제조업이 쇠퇴하면서 노조도 약화되기 시작했다. 1970년 무렵에는 전산업에서 노조 조직률이 하락했고, 1980년대 경기침체로 수백만 개의 제조업 일자리가 사라지면서 더 가속화되었다.

노조 조직률은 1979년 최고치를 기록했지만 1970년에 연 5,000건에 이르던 분쟁이 1979년에는 1,500건으로 감소하는 등, 이미 1970년대에 노조 활동이 위축되기 시작했음을 알 수 있다. 1990년대 이후에는 새로운 법 제정과 조직개편 등에 힘입어 노조 조합원수는 약 800만명 수준으로 유지할 수 있었다.

[1940~2002년 영국노총(TUC) 조합원 수]



[영국 노조별 조합원 수]

(단위: 만 명)

노 조	1980년	2000년
T&G(운송 및 일반 노조)	200	70
GMB(일반노조)	90	70
UNISON(일반노조)	160	130

출처: TUC.

1970년대 이후 노조에 나타난 장기적인 변화는 경기침체에 영향을 덜 받은 공공부문 노조의 성장으로, 노조 조합원의 구성을 보면 공공부문 전문·기술직 노동자의 비율이 높게 나타난다. 2002년 전체 노동자의 29%가 노조에 가입하고 있는데, 전문직 여성의 조직률은 60%로서 남성 제조업 노동자의 조직률 38%보다 상당히 높다. 이에 반해 가장 빠르게 성장하고 있는 민간서비스 부문의 노조 조직률은 남녀 각각 13%에 불과한 수준이다.

[2002년 직업별 조직률]

직업별 구분	남 성	여 성
전문직 Professional	36%	60%
기술직 Technical	37%	46%
숙련직 Skilled Trades	30%	25%
생산직 Plant Operatives	38%	27%
판매 Sales	13%	13%
개인 서비스 Personal service	37%	30%

출처: Labour Force Survey, ONS.

거대 노조로 꼽히던 T&G(운송 및 일반 노조), GMB(일반노조), AEEU(합동전기기계공노조, Amicus와 통합)의 조합원 수가 크게 줄어들었고, 교사, 간호사, 지역정부 노조에서는 조합원수가 늘어났고, 이에 따라 최근에는 강경한 노동쟁의도 주로 공공부문에서 벌어지고 있다.

젊은층의 노조 조직률은 낮은 편으로 조합원 중 50대 이상이 1/3 정도를 차지하는 데 반해, 25~34세 조합원은 1/4 정도에 불과하다. 런던 정경대학(LSE)의 히먼(Hyman) 교수는 “노조 가입이 이제 더 이상 사회 규범(social norm)이 아닌 상황이 되었다.”고 말한다.

이에 따라 노조의 정치·경제적 견해에도 변화가 있었는데, 노조의 교섭력이 약화됨에 따라 노조는 영향력을 행사할 다른 수단을 찾게 되었다. ‘새로운 사실주의(new realism)’가 뿌리를 내리게 되었고 사용자들과의 대립보다는 파트너십을 추구하게 되었다. 히먼(Hyman) 교수는 이로 말미암아 현장노조 활동이 더욱 위축되었으며, 노조는 파업을 활동의 첫 단계가 아닌 최후의 수단으로 활용하는 ‘전략적’ 행동을 취하게 되었다고 말한다.

노동당의 집권과 더불어 노조가 다시 힘을 얻고자 시도를 했고, 블레어 노동당 정부하에서 노조인정권(recognition right)과 최저임금을 도입할 수는 있었지만 1980년대 이전 노동당 정부에서 누렸던 법적 면책권

을 회복할 수는 없었다.

출처: <BBC 특집> Miners' Strike 1984, The Trade Unions' Long Decline. <http://news.bbc.co.uk/go/pr/fr/-/1/hi/business/3526917.stm>

영국 정부 내 퇴직연령 정책에 난기류

지난 4월 영국 언론은 영국 정부 내의 이견으로 연령차별 입법안이 지연되고 있다고 보도했다. 핵심 쟁점은 사용자들이 근로자들에 강제퇴직을 요구할 수 있는 연령대이다. 정부는 이에 관련된 유럽연합의 기본 평등지침(the EU framework directive, 2000/78/EC)의 요구를 이행하기 위해 고용과 직업훈련에서 연령차별을 금지하는 법안을 기안하고 있었다. 정부는 2006년 10월 1일 시행 예정으로 준비중이다. 2003년 7월에 정부는 퇴직연령의 범위를 포함해 지침의 연령규제를 이행할 때 야기되는 다양한 쟁점에 대한 의견을 구하는, 사전 협의용 보고서 「평등과 다양성: 연령은 중요하다」를 발표했다. 이 협의는 11월에 마무리되었다. 정부는 당시에 협의안에 대한 관련 단체의 답변을 고려한 후 입법을 진행하고 2004년 전반기에 입법 초안에 대해 다시 협의할 것이라고 말했다. 그 입법은 2006년 11월에 시행될 예정임에도 불구하고, “그 법에 의해 영향 받는 모든 사람에게 자신들의 권리와 책임에 대해 준비할 충분한 시간을 2004년 말까지 의회에 제출하는 것”이 그 목적이다.

그러나 사용자들과 연령차별 캠페인 단체들은 정부 내에서 정책 이견 때문에 초안의 발표가 늦어지는 것에 대해 우려하는 것으로 알려졌다. <파이낸셜 타임즈>(2004년 4월 24~25)에 따르면 통상산업부(the Department of Trade and Industry)와 근로연금부(the Department for Work and Pensions)는 새 법에서 사용자들이 근로자에 대한 강제퇴직 연령을 운용할 범위에 대해 다른 입장을 취하고 있다. 그 유럽연합 지침 하에서는, 사용자들에 의해 결정된 퇴직연령은 객관적으로 정당화되지 않으면, 위법할 것이다. 2003년 7월 협의용 보고서에서 정부는 사용자들이 강제퇴직 연령을 정당화할 수 있는지와 그 근거에 대해 자문을 했었다. 정부는 또한 사용자들이 자신들의 결정을 정당화할 필요 없이 근로자들이 퇴직하도록 요구할 수 있는 연령으로 70세를 설정하는 것에 대해서도 의견을 구했다.

그러나 영국산업연합(Confederation of British Industry, CBI)과 다른 사용자단체들은 자신들이 직원들의 퇴직연령을 규정할 힘을 잃는 것에 대해 우려하고 있다. 미국의 경험을 예로 들면서, CBI는 퇴직연령을 없애는 것이 상당 정도의 관련 소송을 불러일으킬 것이라며 불안해 하고 있다.

한 제조업체 사용자 조직(Engineering Employers' Federation, EEF)은 65세를 기준연령으로 설정할 것을 주장하고 있다. 통상산업부 관계자들은 65세의 기준 퇴직연령에 대한 사용자들의 주장에 공감하고 있다. 그러나 근로연금부는 근로자들이 원하고, 할 수 있는 한 그들이 일할 수 있도록 해야 한다고 주장하는 '연령에 관한 사용자포럼(Employers' Forum on Age)'과 더불어 이 의견에 반대하고 있다. 정부내의 이러한 난기류는 퇴직연령 문제가 차기 총선에서 정부가 표를 잃을 수 있는 심각한 문제라는 우려를 반영한다. 고정 퇴직연령을 폐지하거나, 70세의 강제퇴직 연령을 도입하도록 하는 협의보고서의 제안은 노령 근로자들 사이에 두려움을 불러일으킨 것으로 생각된다. 몇몇 노동조합 또한 그 제안의 예상되는 영향에 대해 경계하고 있다. 영국노총(TUC)은 국가나 사용자가 규정하는 퇴직연령을 없애는 것을 선호하고 있지만, 준비중인 입법이 연금에 대한 권리를 격하시키거나 지연시키고, 사람들이 자신들의 바람과는 반대로 더 오래 일하도록 압박하는 수단으로 강요되어서는 안 된다는 점을 강조했다.

EEF의 선임 간부, 데이빗 이언들은 연령차별규정 초안의 발표가 늦어지면 사용자들의 우려가 커질 것이라면서, 사용자들은 새 입법이 사업장에서 요구하는 문화적 태도에서의 중대한 변화에 적응하기 위해 가능한 많은 사전예고를 필요로 한다고 말했다.

출처: : <http://www.eiro.eurofound.eu.int/2004/05/inbrief/uk0405102n.html>

영국

14~16세 학생들에게 직업훈련제도 확대

영국 정부가 숙련노동자 부족이 영국 경제의 치명적 약점이라고 지적하면서, 만 14~16세의 학생들에게 주 2일까지 작업장에서의 현장학습(on the job training)이 가능하도록 하는 수습생제도(young apprenticeship programme)을 발표했다. 이 제도는 10년 동안 시행되어 온, 기존의 근대적 수습생제도(modern apprenticeship programme)를 재검토한 후 도입하는 것으로, 이 외에도 pre apprenticeship, apprenticeships, advanced apprenticeship 등 다양한 수준의 학생들에게 유연하게 적용될 수 있도록 변경되었고, 원래 제도에서도 25세로 설정한 수습생 연령제한도 폐지하기로 했다.

이 제도는 9월부터 공업, 경영, 예능 분야에서 1천명의 학생들에게 시범적으로 실시되며 추후 다른 부문으로 확대될 예정이다. 학생들은 학교에서 영어, 수학, 과학과 다른 필수과목들을 이수하고 수습생제도에 지원하기 위한 최소한의 수리능력과 읽고 쓰기 능력을 검증받은 후, 수습

생으로 현장학습에 참여한다. 이들은 직업훈련에 대한 임금을 지급받지 않으며, 구체적인 훈련 프로그램은 아직 밝혀지지 않은 단계이다. 다만 직업훈련을 선택하는 것이 학업적 자질이 부족한 학생들이 택하는 열등한 선택이라는 일부 학부모와 학교측의 인식을 바꿀 수 있도록, 학업과 직업훈련을 병행할 수 있도록 한 것이 큰 특징이다.

제도의 성공적인 시행을 위해서는 정부가 기업의 질 높은 직업훈련 제공이라는 적극적 참여를 이끌어내야 하며, 기존의 제도에서 1/3에 불과했던 수료율을 끌어올리는 것도 중요한 과제이다.

출처: <http://www.pm.gov.uk/output/page5772.asp>

<BBC 뉴스> 5월 10일. Apprenticeships for 14 Year Olds 2004/05/10. <http://news.bbc.co.uk/go/pr/fr/-/1/hi/education/3699361.stm>

영국 제조업 노동자들 제조업 투자 촉구 시위

특히 최근 타이어 제조회사인 굿이어(Goodyear)와 자기 제조회사 로열 달튼(Royal Dalton), 통신장비 제조회사 마토니(Marconi), 자동차 제조회사 푸조(Peugeot) 등에서 일자리 감소가 계속되고 있는 가운데, 제조업 노동조합들이 연대하여 지난 5월 21일 제조업 투자를 촉구하는 시위를 벌였다.

영국 운수·일반노동조합(TGWU)은 영국에서 매년 12만 6천개의 제조업 일자리가 사라지고 있고, 이런 추세라면 2030년이면 영국의 제조업이 몰락하게 될 것이라고 주장하고 있다. 노동조합들은 더 나은 고용보호와 직업훈련에 대한 정부투자가 있어야만 제조업의 미래를 보호할 수 있다고 말하고 있고, 제조업 노동조합 아미쿠스(Amicus)는 정부가 공공 계약시 영국 기업들을 우선적으로 고려해야 할 것을 요구하고 나섰다.

작년 아미쿠스가 실시한 제조업 정리해고 노동자들을 대상으로 한 설문조사를 보면, 정리해고자의 61%가 12개월 후 실직했고, 12개월 이내에 일자리를 찾았다고 답한 37%의 응답자들 중에서도 2/3가 제조업이 아닌 다른 분야에 취업했다.

이에 따라, 정부는 공공 계약에서 영국 기업을 우선적으로 고려하는 방안을 검토하기 시작했다고 발표했고, 직업훈련생제도를 확대하는 방안도 계획하고 있다.

* 영국 제조업은 GDP의 20%, 전체 고용의 14%를 담당하고 있다. 아미쿠스는 제조업은 국가 경제의 중심축이며, 제조업을 통한 수입, 수출, 투자의 효과는 다른 산업과 비교가 안 된다면서 '제조업 재건 캠페인'을 통해 ① 정리하고 위기에 처한 노동자 보호, ② 장기적이고 투명한 정부 조달계획 마련, ③ 국가 차원의 투자은행과 전략적 검토기관 설립, ④ 제조업 담당 장관 임명, ⑤ 기술개발을 위한 조세제도 마련 등을 요구하고 있다.

출처: BBC 뉴스 5월 24일 UK Manufacturing Workers Ask for Aid.
<http://news.bbc.co.uk/go/pr/fr/-/2/hi/business/3737873.stm>

오스트리아

전기·전자산업 사무직 노동자와 육체노동자, 단일임금 체계 도입

2003년 12월 12일 오스트리아 전기·전자산업에서 전기·전자산업사용자단체(EEI)와 금속 및 섬유산업 육체노동자노조(GMT)와 사무직임금노동자노조(GPA)가 3년간의 교섭 끝에 육체노동자와 사무직노동자에 단일직무 구분과 이에 따르는 공통의 임금체계 도입에 합의했다. 기존의 체계는 유연성과 정확성이 부족하며 특히 여성들이 손해를 본다는 지적이 있었다. 새 협약으로 기존에 미숙련근로자로 분류되던 숙련공들에게 정당한 직무 구분이 적용될 수 있게 되었고 대신 2년마다 자동 인상되던 임금구조가 변했고, 단체협약에서 합의한 일정 비율을 개별 기업별로 유연하게 분배하도록 강제하고 있다. 개정된 내용은 2004년 5월부터 전기·전자산업의 250여개 기업의 58,000여명의 노동자들에게 적용된다.

이번 협약은 사무직노동자와 육체노동자에게 최초로 동일임금 체계를 적용한 오스트리아 단체교섭 역사에 획기적인 사건으로 기록되며, 금속산업 등의 단체교섭에도 영향을 미칠 것으로 예상된다.

새로운 직급체계와 임금제도

육체노동자와 사무직노동자에게 공통적으로 11단계로 적용되며, 미숙련 육체노동자도 여기에 포함시켜 승진이 가능하도록 했다. 또 사무직노동자의 경우 각 단계별 형식적인 요건들을 정확히 규정해서 승진 심사에 공정성을 기하고, 특히 여성들이 불이익을 당하지 않도록 했다. 기존 제도에서 승진 심사는 고용주에 의해 이루어졌고, 직장협의회가 거부권을 행사할 수 있었다.

11 직급 내에서 근무연수에 따른 임금인상분이 합의되었다. 동일 직급에서 2년, 4년, 7년, 10년 근무할 경우 최저임금과 실질임금이 인상되며 단체협약으로 합의된 각 직급별 최저임금의 몇 % 식으로 인상된다. 기존에는 2년에 한 번씩 임금인상이 이루어졌는데, 새 제도는 사용자들에게 더 유리하게 변경되었다.

성과급 강제조항

이번 단체협약에는 새로운 직급과 임금 제도의 도입 뿐만 아니라, 단체협약을 따르는 최저임금 인상과는 별도로 매년 일정 부분의 임금을 기업별로 분배하도록 하는 강제조항이 추가되었다. 기존 단체협약에서는 일부 산업에서 '선택적 분배(distribution option)'라는 형식으로 기업이 자발적으로 선택할 수 있었던 조항이었으나 강제조항으로 바뀌었고, 따라서 사용자들은 매년 9월 총임금의 0.35%를 근무성과, 임금구조, 남녀평등을 고려해서 직원들에게 분배해야만 한다. 이와 관련하여, 단체협약에서는 기업별 직장협의회가 분배에 관한 협약을 체결할 수 있는 권리를 부여했다.

출처: <http://www.eiro.eurofound.eu.int/2004/02/feature/at0402202f.html>

오스트리아 실업보험 적용범위 자영업자에게로 확대

2004년 3월 오스트리아 경제사회부 마르틴 바르텐슈타인(Martin Bartenstein) 장관은 '노동시장 개혁' 법안을 제안했는데, 여기에는 모든 자영업자들이 자발적으로 실업보험에 가입할 수 있도록 하는 내용이 포함되었다. 이 법안에 따르면, 2005년 1월부터 34만명 남짓한 오스트리아의 자영업자들이 총소득의 6%를 실업보험 기금으로 납입하면, 최저 1년의 납입기간을 거쳐 실직시 실업보험 수급자격을 준다. 이 법안은 관련 이익단체의 전문가들의 검토 후, 늦봄 정도 의회를 통과할 것으로 보이는데, 바르텐슈타인 장관은 이 법안이 유럽연합에서 최초로 실업보험 적용범위를 자영업자들에게까지 확대한 것이라고 밝혔다.

노사는 양측이 모두 법안에 찬성을 표시하고 있는데, 사용자들과 상공회의소(WKO)의 경우에는 최근에 몇 년 사이 급증하는 기업도산과 관련하여 소규모 수공업자나 1인 기업이 직면한 위험을 최소화할 수 있다고 여기고 있고, 노조에서는 '경제적으로 독립적인 자기고용자(economically dependent self-employed, 노동법상에서 자영업자를 이렇게 표현하고 있음)'들에게도 실업보험노동법과 사회보장이 적용되는 것을 환영하고 있다. 자영업자는 근로환경 면에서 일반 노동자와 유사하며, 법적으로는 '과견근로' 또는 '자유서비스계약' 상태인 비정규직(atypical) 노동자들도 자영업자로 분류되고 있다(노조와 노동회의소(AK)는 이들을 노동자로 간주하고, 1990년대 후반부터 조직에 포함시켰다). 이 비정규직 근로자들에게 1998년부터 사회보험 혜택이 일부(의료보험은 적용되나 병가와 연금은 적용되지 않는다) 적용되었으나, 여전히 실업보험은 적용되지 않았다. 따라서 노조에서는 이번 실업보험을 적용범위를 강제적으로 확대해

줄 것과, '자유서비스계약'직 근로자의 경우에는 실업보험료를 사용자와 공동으로 부담할 것을 추가로 요구하고 있는데, 노동부와 상공회의소는 이에 반대하고 있다.

출처: <http://www.eiro.eurofound.eu.int/2004/04/inbrief/at0404202n.html>

이탈리아 **3대 노총 10년 만에 회합,** **정부 경제, 사회 소득정책** **촉구**

이탈리아의 3대 노총 Cgil, Cisl, Uil이 지난 10년간의 긴장관계를 접고 2004년 3월 10일 공동 회담을 가졌다. 총 6,000여 명의 노조 대표들이 로마에 모였고, 3대 노총의 사무총장들은 정부 정책에 공동으로 반대하는 입장을 채택할 필요가 있다는 데 합의하고 경제, 소득 및 사회정책에 대한 공동 강령에 지지한다고 밝혔다. 이들은 중도우파 정부의 사회정책은 실패했고 경제가 침체되었다고 비판하면서, 그동안의 노총간의 대립을 극복하고 경제·사회 정책 변화를 위해 노력하겠다고 말했다.

Cgil, Cisl, Uil이 공동으로 발표하고 국회에서 채택된 선언문에는 소득정책과 사회적 대화를 포기하고 경기침체와 불확실한 고용, 투자감소, 소비심리 동결, 근로자들과 퇴직자들의 재정 상황을 악화시켰다면서 지금까지의 정부 정책에 강한 불만을 표시하고, 정부가 성장과 고용을 우선적으로 고려할 것을 요구했는데, 특히 다음 세 가지 정책이슈를 강조했다.

1) 경제정책

- 경쟁력 강화를 위해 기업 인센티브제도를 재검토하고 지역 정책 및 연구를 확대
- 지역 격차를 줄이기 위해 이탈리아 남부 지역으로의 예산 배정을 확대
- 직업훈련과 훈련생제도를 강화해서 '노동의 질' 증진
- 소득지원제도 개발
- 고용안정 확대를 위한 인센티브 도입
- 에너지 비용을 낮추고 이탈리아의 해외 에너지 의존도 낮추기
- 생산과 소비에 있어서 환경의 지속가능성 증진

2) 소득정책: 임금과 연금의 구매력을 보장하기 위한 조정된 소득정책 요구

- 관세와 물가 규제에 관해 노사단체와 지방 기구들과 협의할 것
- 조세감면이 아닌 진보적인 조세정책
- 2003~04년 공공부문 단체협약 갱신

3) 사회정책: 환경 측면에서 지속가능하며 안정적 성장을 위한 적절한

사회정책 요구

- 의료부문 지출을 EU 평균 수준으로 확대
- 전국단위에서 기초적인 수준의 사회부조 이행
- 공교육 피해를 막기 위해 전국 단일 교육훈련 평가기준 마련
- 의무교육과 훈련기간 12년으로 연장
- 산업간 직업훈련기금 착수
- 연금제도 개혁 반대

이와 더불어 3월 26일에는 공동 강령에 대한 지지를 선포하고 연금개혁에 대한 항의 표시로 4시간 동안 공동 파업을 벌였다. 노사정이 주장하는 파업 참가자수는 큰 차이를 보이는데, 노조는 1백만명 이상의 노동자가 참여했다고 주장한 반면, 경찰은 30만~40만명 정도가 참가한 것으로 추산하고 있다. 경영자단체에서는 전체 노동자의 30% 정도만이 파업에 참가했다고 했다.

*공동선언문(이탈리아어): <http://www.cisl.it/Costruiamoilfuturo.htm>

출처: <http://www.eiro.eurofound.eu.int/2004/04/inbrief/it0404102n.html>

스웨덴

2003년 생산직 노조 조직률 하락

2003년 스웨덴 생산직 노조연합인 LO의 조직률이 2003년에도 예년의 하락세에 이어 1.4% 하락했으나, 전문직노조인 SACO와 사무직노조인 TCO의 조직률은 약간 상승하거나 비교적 안정적인 수준을 보였다.

2003년 LO의 조합원수는 연금생활자와 학생 등 약 25만명을 포함해서 189만 2천명으로 2002년의 191만 8,800명에서 1.4% 하락했다. LO 산하의 18개 노조들 중 17개 노조의 조합원수가 줄어들었다. 유일한 예외는 상업노조(Handels)로서 주로 도매와 유통업에서 조합원이 2,331명 늘어난 17만명에 이른다. 스웨덴 금속노조는 조합원이 10,417명이나 감소했지만 총 조합원수는 37만 9천명으로 여전히 LO 산하 최대 노조이다. LO 조합원의 성별 비율을 보면 54%가 남성, 46%가 여성이다. 조직률의 감소는 전통적인 제조업이 쇠퇴하고 서비스산업이 팽창하고 있는 민간부문의 경제상황을 반영하고 있다고 LO는 말하고 있다.

전문직노조인 SACO의 조합원수는 1만 8천명(3.5%) 늘어난 55만 6천명으로, 학생들의 증가가 눈에 띄게 늘어났다. SACO 조합원의 10%가 연금생활자이며 17%가 학생이고, 남성과 여성의 비율이 각각 51%, 49%이다.

사무직노조인 TCO의 경우 2003년 조합원수는 1,275,975명으로 2002년의 1,276,027명에서 거의 변화가 없다. TCO의 경우 여성의 비율이

63%, 남성이 37%이다.

출처: <http://www.eiro.eurofound.eu.int/2004/05/inbrief/se0405102n.html>

프랑스

구인난 극복을 위한 계획, '일자리 10만 개를 목표로' 발표

프랑스 노동부는 2004년 2월 19일 프랑스 남부도시 몽펠리에(Montpellier)에서 <일자리 10만 개를 목표로(Objectif 100 000 emplois)>* 라는 실업극복 대책을 발표하였다. 이 대책은 높은 실업률 속에서도 몇몇 직종에서 발생하고 있는 구인난을 해소하기 위한 것이다. 실업의 증가에도 불구하고 일부 직종에서 발생하는 구인난의 문제는 우리나라도 예외가 아니라는 점에서, 프랑스의 구인난 극복 대책은 우리에게도 유의미한 시사점을 주리라고 믿는다. 프랑스에서는 현재 약 30만 개의 일자리가 사람을 구하지 못하고 있는 것으로 조사되고 있다. 몽펠리에 계획은 2004년 말까지 이 중 1/3을 해소하려는 계획이다.

이 구인난 해소 대책은 국립고용센터(ANPE) 및 국립직업훈련협회(AFPA)와 협력하여 추진된다. 국립고용센터는 일자리 제공의 차원에서 현재 82%의 만족도를 금년 말까지 85%로 끌어올리는 것과 2003년 말 기준으로 38.2%에 달했던 2개월 이상 장기 대기 일자리의 수를 30% 이하로 줄이는 것을 목표로 한다. 국립직업훈련협회는 관련 직종에서 직업훈련의 강화와 구직자의 수를 10% 이상 증가시키는 것을 목표로 한다.

<일자리 10만 개를 목표로> 계획의 특징은 각 지역별로 특히 구인난을 심하게 겪고 있는 직종을 특화하여 그에 따라 지역별로 차별화된 프로그램을 진행시키고자 하는 점이다. 특히 구직난을 심하게 겪고 있는 5개 상위 직종(미장공, 요리사, 화물트럭운전자, 용접공, 호텔·식당 등의接客업)을 중심으로, 각 지역별 특화 직종을 선정했다.

<일자리 10만 개를 목표로> 계획은 미디어와의 긴밀한 협조를 추구하고 있다. 텔레비전과 라디오의 공영채널을 통하여 정기적으로 각 직종별 및 각 지역별 구인난 해소를 위한 캠페인을 진행할 계획을 세우고 있으며, 특히 프랑스 일간지 <르몽드(Le Monde)>와의 공조도 눈에 띄는 대목이다. 르몽드는 한 달에 한 번 3개 지방을 아울러 하나의 직종에 초점을 맞추는 식으로 캠페인을 전개할 예정이다. 이들 미디어는 월간 초점 직종을 선정하여 통일적인 캠페인을 전개할 예정인데, 예컨대 2004년 상반기 동안 초점을 맞출 직종들은 다음과 같다.

1월: 건설, 2월: 농업, 3월: 호텔-식당接客업, 4월: 배달/판매, 5월: 사회복지사업, 6월: 운수

* 일자리 10만 개를 목표로(Objectif 100 000 emplois) 보고서:
<http://www.travail.gouv.fr/100mille/pdf/DP190204.pdf>
출처: <http://www.travail.gouv.fr/100mille/index.html>

프랑스

2004년 4월 1일부터 근로시간 단축 관련 중복 지원 사라져

근로시간 단축과 지원에 관한 1998년 6월 13일 법(loi n°98-461 du 13 juin 1998 d'orientation et d'incitation relative à la réduction du temps de travail), 이른바 Aubry 법 제3조에서 규정한 <근로시간 단축 촉진을 위한 재정지원(aide incitative)>*과 사용자의 사회보장분담금 면제의 중복 적용 제도가 2004년 4월 1일부터 폐지된다. 이는 2004년 예산안 제137조에 의하여 개정된, 2003년 1월 17일 법 제10-VI조(사회보장법전 L. 241-13조)의 적용에 의한 것이다. 프랑스 노동부는 이와 관련 2004년 3월 8일자로 행정회신 제106/2004호(Circulaire DSS/DGEFP n°106/2004)를 작성하였다. 이 행정회신의 주요 내용은 다음과 같다.

I. 중복 금지의 원칙

2004년 4월 1일부터 <근로시간 단축 촉진을 위한 재정지원(이하, '촉진지원'이라 한다)>과 다음 세 가지 항목의 지원은 중복 적용이 금지된다.

첫째, 사회보장법전 L. 241-13조에서 규정한 사용자의 사회보장분담금 일반 공제 제도.

둘째, <초기고용계약(contrat initiative-emploi)>에 관한 국가기업 협약에 따라, 동 계약을 체결하여 고용한 근로자에 대하여 사용자에게 주어지던 사회보장분담금 면제 혜택. 동 사회보장분담금 면제 제도는 장기간 동안 실업상태에 놓인 근로자 및 특히 구직의 곤란을 겪는 여성 및 노인근로자의 고용을 촉진하기 위하여, 국가와 기업이 초기 고용계약에 관한 협약을 체결하고, 이 협약에 따라 초기 고용계약을 체결하여 고용한 근로자의 사회보장분담금에 대해서는 사용자에게 면제의 혜택을 부여하는 제도를 말한다. 이 제도는 2001년 12월 28일 제2001-1275법 이전에 적용되던 노동법전 L. 322-4-2조에서 규정하고 있다.

셋째, <고용접근계약(contrat d'accès à l'emploi)>에 관한 국가기업 협약에 따라, 동 계약을 체결하여 고용한 근로자에 대하여 사용자에게 주어지던 사회보장분담금 면제 혜택. 동 제도는 Saint-Pierre-et-Miquelon 지방의 장기실업자 및 장애인근로자의 고용을 촉진하기 위하여, 국가와 기업이 고용접근계약에 관한 협약을 체결하고, 이 협약에 따라 고용접근계약을 체결하여 고용한 근로자의 사회보장분담금에 대해서는 사용자에게

계 면제의 혜택을 부여하는 제도를 말한다. 이 제도는 노동법전 L. 832-2조에 규정되어 있다

다만, 둘째와 셋째의 사회보장분담금 면제 혜택은 협약의 적용 만료일까지는 계속 적용된다.

II. '촉진지원'과 사회보장분담금 일반공제제도 사이의 선택

위에서 언급한 2003년 1월 17일 제2003-47호 법 수정 제10-VI조는 2004년 4월 1일부터 '촉진지원'을 향유할 수 있는 기업으로 하여금 사회보장분담금 일반공제제도를 선택할 수 있도록 허용하고 있다.

A. 선택권의 행사

양 제도 사이의 선택권은 근로시간 단축과 지원에 관한 1998년 6월 13일 법 제3조의 적용을 받는 기업 차원에서 행사된다. 따라서 해당 기업의 모든 사업장들이 관련되며, '촉진지원제도'를 직접 향유하지 않는 사업장도 포함된다.

선택권은 늦어도 2004년 3월 31일 이전까지 행사되어야 한다. 그러나 동 선택권의 행사에 관한 구체적인 절차가 늦게 확정된 점을 고려하여, 일반근로자의 경우에는 2004년 4월 1일 이후 해당 고용기간에 대한 사회보장분담금 납부 기한까지 보험자인 사회보장기관에 동 선택권의 행사를 통지하는 것을 허용하며, 농업근로자의 경우에는 2004년 4월 1일 이후 지급된 임금에 관한 분기별 신고일까지 보험자인 사회보장기관에 동 선택권의 행사를 통지하는 것을 허용한다.

동 선택권은 서면으로 신청하여야 하며, 사용자가 날짜를 기입하고 서명하여야 한다. 동 신청은 해당 기업의 소재지 관할 보험자인 사회보장기관(URSSAF 또는 일반근로자의 경우 CGSS 또는 농업근로자의 경우 CCMSA)에 행해져야 한다.

정해진 기한까지 선택권의 행사가 없는 경우에는, 차기 적용기간 동안 해당 기업의 전 사업장과 관련하여 '촉진지원제도'를 묵시적으로 선택한 것으로 간주된다.

B. 선택권 행사의 결과

사회보장분담금 일반공제제도를 선택한 경우, '촉진지원제도'는 기업의 모든 사업장에 대해서 일괄적으로 적용이 종료된다. 일반공제제도의 해당 대상이 아닌 근로자에 대해서도 마찬가지로 '촉진지원제도'는 적용되지 않는다. 사회보장분담금 일반공제제도는 일반규정의 적용을 받으며, 다른 사유로 인한 특별한 공제 혜택에 대해서는 영향을 미치지 않는다.

'촉진지원제도'를 선택한 경우에도 마찬가지로, 기업의 모든 근로자들

에 대해서 일괄적용되며, 본 행정회신에서 규정하지 않은 다른 사유로 인한 특별한 공제 혜택에 대해서는 영향을 미치지 않는다.

* <근로시간 단축 촉진을 위한 재정지원(aide incitative)>

20인 이상 기업의 경우 2000년 1월 1일 이전, 20인 이하 기업의 경우 2002년 1월 1일 이전에 기업협약을 체결하여 근로시간을 10% 이상 단축한 결과로 신규고용을 창출하거나, 인원감축 계획을 폐지하고 고용을 유지한 기업에 대해서 해당 근로자당 국가에서 재정적 지원을 할 것을 정한 제도.

출처: <http://www.travail.gouv.fr/pdf/circ1062004.pdf>

프랑스

신임 노동부장관 장 루이 보를루(Jean-Louis Borloo), 시라크 대통령 사회보장 후퇴에 제동

3월 21과 28일의 프랑스 지방의회 선거가 좌파의 압도적인 승리로 끝났다. 프랑스 유권자들은 지방의회 선거를 라파랭 정부에 대한 심판의 기회로 삼았다. 특히 유권자들은 지난 해부터 일관되게 추진되고 있는 사회보장 축소 정책에 대한 불만과 항의를 표시하고자 하였다. 내각 교체의 목소리가 높았고, 자크 시라크 대통령은 4월 1일 새 내각을 구성하였다. 라파랭 현 총리는 유임되었고, 노동·사회 분야의 장관들이 대거 교체되었다. 프랑수아 피용 전임 노동부 장관은 교육부 장관으로 이동했다. 신임 노동부 장관에는 장 루이 보를루 현 발랑시엔느 시장이 임명되었다. 보를루 신임 노동부 장관은 중도파로 분류된다. 발랑시엔느 시행정에서 보여줬던 빈민대책의 성과를 인정받아 이번 개각 때 중용되었다. 보를루 노동부 장관에 대한 첫 번째 평가는 프로젝트근로계약(contrat de projet, 일종의 보다 장기간의 기간을 정한 근로계약으로서 노동조합들은 일치되게 도입을 반대하고 있다) 제도의 도입을 계속 추진할 것인지 여부와 위장실업자에 대한 색출작업을 추진할 것인지 여부에 달려 있다.

한편, 자크 시라크 대통령은 4월 2일 밤 텔레비전에 출연하여 이번 개각의 배경에 대하여 설명하였다. 시라크 대통령은 “프랑스 국민들이 이번 지방의회 선거를 통하여 들려주고자 하였던 불안과 항의와 불만의 목소리를 들었다”라고 말했다. 그는 새 내각에 특별실업수당(ASS)*의 축소 일시중단, 공연근로자와 대화 재개, 과학기술연구 분야의 일자리 축소 재고 및 오르도낭스에 의한 의료보험 개혁 방침 철회 등을 지시했다고 밝혔다. 시라크 대통령은 “노사 당사자의 교섭에 의한 문제 해결만이 유일한 해결책”임을 강조하면서, 노사의 교섭을 요청하였다. 이에 대해, 중도우파 프랑스민주주의연합(UDF)의 앙드레 상티니(André Santini) 의원은, “결국, 모든 것에 문제가 있었다는 말”이라고 꼬집었다. 집권 우파 대중운동연합(UMP) 의장인 알랭 쥐페(Alain Juppé)는 “프랑스 국민들의

요구사항에 대한 공정하고 신중하며, 구체적인 비전을 보여줬다”고 평가하였다. 좌파 사회당(PS)의 대변인 줄리앙 드레(Julien Dray)는 “대통령은 별안간 자신이 정의롭지 못했다는 사실을 깨달았다. 그러나 그는 지난 18개월 동안 이루어졌던 모든 것의 핵심은 일종의 ‘공격’이었다는 점을 이해하지 못하고 있다...우리는 어떻게 새로 구성된 라파랭 정부가 지금까지 해오던 것과 반대로 할 수 있을 것인지 모르겠다”라고 비판하였다.

*** 특별실업수당(ASS)**

실업보험에 의한 실업급여 수급자격이 만료된 실업자들에게 국가가 직접 일정액의 수당을 일정 기간 동안 지급하는 제도. 1984년에 도입되었으며, 2003년 10월에 지급기간을 축소하는 방향으로 개정되었다. 이로 인해 특별실업수당의 혜택이 줄어드는 실업자는 약 850,000명에 달한다.

출처: 프랑스 *Le Monde*지 2004년 4월 2일자.

<http://www.lemonde.fr>

프랑스

**사회적 대화에 관한 법안
통과**

프랑스의 단체교섭 및 단체협약제도에 큰 변화를 가져 올 「사회적 대화에 관한 법률」(『국제노동브리프』, 2003년 11/12월호 참조)이 지난 4월 7일 의회에서 최종 통과되었다. 이 법률은 크게 세 가지 내용을 포함하고 있다. 첫째, 단체협약 체결과 관련하여 과반수제의 도입, 둘째, 법령 및 상위 협약에 반하는 이른바 특례협약의 확대, 셋째, 노동조합이 조직되어 있지 아니한 사업장에 있어서 선출직 종업원대표에 의한 단체교섭 가능성의 확대 등이다. 이는 정부에서 제출한 법안의 내용에서 크게 벗어나지 않는 것이다. 한편, 60여 명의 국회의원들이 이 법에 대해 헌법위원회에 위헌 여부에 대한 심판을 제기한바, 이 법은 현재 헌법위원회에 계류 중이다.

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

프랑스 하원http://www.assembleenationale.fr/12/dossiers/formation_professionnelle.asp

프랑스

실업률 9.8%로 상승

프랑스 통계청(Insee)에서 공식 발표한 2004년 2월 실업률이 9.8%로 2003년 12월보다 0.2% 상승해서 정치적으로 치명적일 수 있는 10%선에 육박하고 있고, 일자리 창출을 정부 최우선 과제로 삼았던 자크 시라크 대통령에게 우려를 안겨주고 있다.

프랑스의 일자리수는 1993년 이후 처음으로 2003년 전년보다 약 67,000개 감소했다. 이는 전체 프랑스 노동자들의 20%를 차지하는 공공부문 노동자수의 감소에 따른 것으로, 중도우파 시라크 정부가 지난

사회당 집권시 도입된 청년 일자리 창출 정책을 재개하지 않기로 함에 따라 2003년 공공부문에서는 약 10만개의 일자리가 줄어들었다. 이는 민간부문에서 논쟁이 많은 유기 장기 계약직(fixed-length contracts)의 증가로 인해 일부 상쇄되었으나, 2002년 중반 중도우파 정부가 집권했을 당시 243만명이던 프랑스의 실업자수는 현재 268만명으로 늘어났다. 한편, 유로화권의 평균 실업률은 8.8%로 프랑스의 실업률은 이보다 1.1%나 높다.

최근 프랑스에서 행해지는 여론조사 결과는 실업이 가장 큰 문제임을 보여주고 있는 가운데, 소비자지출을 고무하고자 애쓰고 있는 프랑스의 신임 재무장관 니콜라 사르코지(Nicolas Sarkozy)는 “경제성장과 일자리 창출을 위해 가능한 모든 것을 다 하겠다”고 밝혔다.

출처: *Financial Times*, 4월 21일, French Jobless Rate Revised Upwards to 9.8%.

프랑스

종업원대표 선거에 전자투표 도입

디지털 경제의 신뢰를 위한 법(Loi pour la confiance dans l'économie numérique)이 지난 5월 6일과 13일에 하원과 상원을 각각 통과하였다. 동 법의 주된 목적은 소비자를 보호하기 위하여 인터넷 상거래를 규율하는 것이다. 그러나 동 법은 기업내 종업원대표 선거제도와 관련하여 흥미로운 규정을 새로 마련하였다. 현재 종업원대표 선거는 봉투를 이용한 비밀투표 방식으로 진행된다. 그런데 동 법은 이에 전자투표를 이용한 선거 방식을 추가하였다. 그 구체적인 절차는 콩세유데타의 데크레로 정해지는데, 아직까지는 자세한 사항은 알 수 없다. 한편 동 법은 허위의 사실을 유포하는 인터넷 사이트를 차단하거나 폐쇄하기 위하여 법원의 결정을 구할 필요가 없는 간이절차를 규정하고 있다. 이 규정은 무엇보다도 아동성학대, 인종차별 등의 반사회적 내용을 담고 있는 사이트를 규제하기 위한 것이지만, 기업의 활동과 관련하여서도 중요한 의미를 가질 수 있다. 즉 이른바 불매사이트나 기업비판사이트에 대한 해당 기업의 대응 수단으로서의 의미를 가지기 때문이다. 그러나 기업이 위의 간이절차를 이용하기 위해서는 특정사이트의 내용이 허위라는 점을 밝혀야 하기 때문에 어느 정도의 효과가 있을지는 미지수다. 특히 인터넷은 활자매체와 달리 순식간에 내용 변경이 가능하고 도메인을 바꾸어 유사한 내용을 선전하는 것이 가능하기 때문에 수많은 유사사이트를 일일이 확인하고 차단한다는 것은 사실상 불가능에 가깝다. 현재 프랑스의 입법자들은 노동조합 및 종업원대표의 활동과 관련하여 인터넷 시대에

결맞는 새로운 입법을 시도하고 있다. 인터넷이 과연 법으로 규율가능한 영역인지는 차치하고서라도, 프랑스의 입법자들이 어떤 시각으로 인터넷과 노동삼권을 조화시킬 것인지를 지켜보는 것은 흥미롭다.

출처: Semaine sociale Lamy, 24 mai 2004, n°1170.

핀란드

비정규직 연차휴가제도 개선

EU 시간제근로자지침(1997/81/EC)과 유기계약직근로자지침(1999/70/EC)에 따르면 근로자들의 연차휴가는 고용관계와 무관하며, 근로시간지침(93/104/EC)에서는 모든 근로자가 최소 4주의 유급연차휴가를 가질 수 있도록 한다는 조항이 있다. 핀란드의 연차휴가법(1973)에서는 이런 연차휴가권이 전체 비정규근로자들에게 적용되지 않고 있다.

2004년 3월 노사정 협의회가 이에 관한 여러 쟁점들 중 노사의 상반되는 입장이 절충된 일부 사항의 개혁을 포함한 연차휴가법 개정안을 발표했다. 노사간에 특히 연차휴가 사용의 유연성을 확대하는 것에 대해서는 의견차이가 상당했는데, 주요 변경 내용은 아래와 같다.

- 월 근로시간이 35시간 이상인 근로자에 대해서는 병가, 육아휴가, 단기 정리해고 등의 기간 중에도 연차휴가권을 보장한다.
- 월 근로시간이 35시간 미만인 근로자의 경우 1년에 4주의 '유사연차휴가(holiday-like leave)'를 사용할 권리가 있다.
- 시간제근로자의 휴가를 늘리도록 한다.
- 유기 계약직근로자의 경우 기존 계약이 종료되고 다른 계약을 체결하는 경우에 연차휴가를 양도받을 수 있도록 한다.
- 노사는 2주 이상 사용하고 남은 휴가기간에 대해서는 다음 해로 연기할 수 있도록 합의해서 결정할 수 있다.
- 노사는 연차휴가 기간이 4주를 초과하는 경우에 대해서는 이를 시간제로 사용하거나, 미사용분에 대해서는 임금으로 지급할 수 있도록 합의해서 결정할 수 있다.
- 연차휴가법 조항이 단체협약을 통해 수정되어 적용될 수 있도록 한다.

이 개정안에 대해 노총(SAK, STTK, AKAVA)들은 연차휴가를 재정적으로 보상하거나 시간제로 활용하는 조항에 대해서 사용자들이 근로자들의 연차휴가 사용을 제한할 수도 있다는 우려를 나타내며 반응을 유보한 반면, 사용자연합(TT)은 개정안으로 유연성이 증가했다며 환영한다는 입장이다.

출처: <http://www.eiro.eurofound.eu.int/2004/04/inbrief/fi0404201n.html>

핀란드

EU 확대에 따라 외국인 근로자 급증

2004년 5월 1일의 유럽연합 확대와 이에 따라 신규 회원국의 노동자들의 자유로운 이동이 가능해짐에 따라(국가별로 7년의 유예기간을 두고 이동을 제한할 수 있다) 핀란드 정부는 2년의 이행기간을 두고 신규 회원국 노동자의 이동을 제한하고 있다. 그러나 서비스 이동에 대한 규제가 사라져, 파견근로업체를 통한 단기 노동시장의 진입은 2004년 5월 1일부터 허용되었고, 단기 근로를 목적으로 한 외국인 근로자의 입국이 급증할 것으로 예상된다.

현재까지의 추세(핀란드 내의 신규 회원국 출신 외국인 근로자 중 에스토니아인이 13,000명, 에스토니아를 제외한 다른 신규 회원국 출신은 3,000명에 불과함)를 감안하면 핀란드에 입국하는 파견근로자의 다수가 에스토니아인일 것으로 추정된다. 최근 에스토니아 내에서 이루어진 조사에 따르면, 15~64세 연령대의 에스토니아인의 42%가 EU 가입 후 외국에서 일하기를 희망한다고 말했고, 이들 중 1/3이 핀란드를 선호한다고 답했다.

지금까지 핀란드에서 일한 에스토니아인들은 주로 청년층 저숙련 단기 근로자들로, 파견근로업체들도 주로 이들 노동자의 공급에 특화된 경우가 많으며, 핀란드에는 이미 에스토니아에 진출한 파견근로업체들도 많다.

외국인 단기 파견근로자의 대량 유입은 핀란드노조에 우려를 불러일으키고 있는데, 핀란드노총(SAK)과 일부 산하 노조는 파견근로업체들이 불법적으로 핀란드 단체협약에 규정된 임금보다 적은 임금을 지급할 것을 우려했다. 실제로 TNS갤럽 설문조사에 따르면, 27%의 에스토니아인들이 핀란드에 일할 수 있다면 불법적인 일자리라도 상관없다고 답했다.

외국인 근로자의 유입을 적절히 통제하기 위해, 정부 조사국에 새로운 부서가 신설되었고, 핀란드 노총(SAK)은 외국계 파견근로업체들도 핀란드에 세무청에 등록하고 파견근로자들의 임금 관련 정보를 공개할 것을 요구했다. 그 외에도, SAK는 서비스산업 사용자연합(PAT)과 그 산하의 민간 파견근로업체 사용자단체(HPL)와 불법 고용을 막기 위한 교섭을 통해 HPL 산하 파견근로업체들의 핀란드인 파견근로자들과의 고용계약에 단체협약 내용을 포함시킬 것을 합의했다. 따라서 사회적 덤핑(social dumping)*이 발생하면 해당 파견근로업체가 계약 내용의 범위 내에서 책임을 물게 되며, 이 업체와 파견근로계약을 맺은 계약금을 지불하지 않도록 한다.

그러나 핀란드 사용자연합(TT)은 외국인 노동자에 대한 규제의 필요성을 공감하지 못하고 있다. 이들은 실질적인 사회적 덤핑의 우려는 없고,

외국인 노동자 유입에 관한 성명서를 발표하는 등의 노조의 행동이 기우에 불과하다면서 오히려 핀란드 내에서의 외국인 차별을 유도할 수 있다고 말했다.

* 사회적 덤핑(social dumping)

자국의 경쟁력 유지를 위해 노동비용을 포함한 기업경영에 필요한 각종 비용을 개발도상국보다도 오히려 낮추는 것으로, 이 경우에는 임금 하락이나 근로시간 연장 등의 고용조건 악화를 의미한다.

출처: <http://www.eiro.eurofound.eu.int/2004/05/inbrief/fi0405201n.html>

핀란드

경총(TT), 산별 또는 기업별 단위 분권화된 임금모델 도입 주장

핀란드 마티 반하넨(Matti Vanhanen) 총리가 2004년 5월 14일에 열린 핀란드노총(SAK) 총회에서 가을에 있을 임금협상에서 과도한 임금인상을 요구하지 말 것을 경고했다. 반하넨 총리의 연설 내용은 지나친 임금인상이 경쟁력 상실과 고실업을 야기할 수 있다는 것으로, 전반적으로 핀란드 경영자들의 견해를 대변하는 것이었다. 평균 생산성 향상에 근거한 임금인상은 생산성이 낮은 산업의 일자리를 위태롭게 하며, 특히 서비스 부문의 기업들은 이런 임금인상을 감당할 수가 없다면서, 일부 노동자들이 노동시장에서 영구적으로 퇴출될 수도 있다고 말했다.

SAK 산하 금속노조의 위원장인 에르끼 부오렌마(Erkki Vuorenmaa)는 정치인들, 특히 장관들이 일방적으로 특정 모델을 옹호하고 나서는 것은 단체교섭을 더 어렵게 만들 뿐이라면서 총리의 발언을 강력하게 비난했다. 부오렌마 위원장은 16일 핀란드의 유력 일간지 <헬싱킨 사노매트(Helsingin Sanomat)>에 “임금인상을 둘러싼 문제들은 당사자인 봉급생활자들의 조직과 기업들이 결정할 문제”라면서 정치인들이 간섭하지 말아야 한다고 말했다.

출처: *Helsingin Sanomat*, 5월 17일. Prime Minister Warns against Wage Greed; Union Leader Slams Warning as "Interference". <http://www.helsinginsanomat.fi/english/article/print/1076152750444>

핀란드

총리의 임금인상 수위 조절 경고에 노조 간섭 말라 주장

매년 가을, 전국단위에서의 약 90% 이상의 임금소득자들에게 적용되는 임금에 관한 사회협약인 소득정책협약을 체결하고 있는 핀란드에서 새롭게 경영자연합(TT) 회장을 맡게 된 레이프 파게르나스(Leif Fagernas)는 노동자들의 해고가 불가피한 경제상황에서 직업안정성을 증진시키기 위한 구체적인 방안을 제시할 것을 노조측에 기대한다면서, 유력 일간지 <헬싱킨 사노매트(Helsingin Sanomat)>와의 인터뷰에서 경총은 가을에

있을 단체교섭에서 현재의 중앙집권화된 임금결정구조에 변화를 가져올 수 있기를 바란다고 말했다.

파르게나스 회장은 평균 생산성에 기초한 소득정책협약은 핀란드 임금 구조의 큰 문제점이라면서 산업별 또는 기업별 생산성에 따라서 임금을 조정한다면 이 문제를 해결할 수 있다면서 자율성의 폭이 늘어나야 한다고 주장했다. 또 보너스와 성과급도 생산성을 향상시킬 수 있는 방향으로 발전시켜 가야 할 것이라고 말했다.

파르게나스 회장은 다음 주에 공식적으로 경영자연합(TT)의 회장직을 맡게 되며, 경영자연합(TT)과 서비스산업 경영자연합이 통합해서 만들어지는 새로운 경영자단체(Finnish Industries)의 회장직도 같이하게 된다.

출처: *Helsingin Sanomat*, 5월 24일, Finland Employers' Chief Sees Finnish Wage Model as Problem for Centralised Incomes Policy.

<http://www.helsinginsanomat.fi/english/article/1076152812965>

싱가포르 노조 단체협약 비준권 박탈

싱가포르의회는 4월 20일 노사관계법을 개정하고 노조가 노조대표와 경영진과 합의된 단체교섭을 비준하는 권리를 박탈했다.

싱가포르 인력부 장관 느그 엔 헨(Ng Eng Hen) 박사는 개정된 법안이 단체협약에 있어서의 노조와 조합원의 권리를 줄이거나 위태롭게 하지는 않으며, 단지 단체협약 과정을 더 효율적으로 만들어 주는 것이라고 말했다. 하원에서 개정된 법안이 노조 대표들에게 임기 동안 자신들의 행동에 책임을 지지 않아도 되는 전권을 부여하는 것이라면서, 노조대표들이 노조를 적절히 대표하지 못할 경우가 생길 수 있고 그럴 경우에 노조에 가입할 필요가 없지 않느냐는 반대 의견을 개진하는 야당 의원들도 있었다.

그러나 느그 장관은 법개정으로 변한 것도 없고, 박탈당할 권리도 없다면서 노동자들의 조직권과 단체협약권, 그리고 노조 대표를 재선출할 권리도 계속 유지된다고 말하면서 이번 법개정으로 노사관계가 순조로워질 것이라고 강조했다.

이번 법개정은 싱가포르항공의 조종사노조(The Airline Pilots Association-Singapore:ALPA-S)가 회사에 요구하고 있던 별도의 단체협약 요구를 전면 금지할 것으로 해석된다. ALPA-S는 지난 2003년 12월 정부가 기업에 유연한 임금(flexi wage: 연공서열에 기반을 둔 임금제도를 폐지하고 국제경쟁력 유지를 위해 경기변화에 대응할 수 있도록 임금을 70% 정도 삭감하고 30%는 경기변동에 따라 유연하게 조정)도입을 권고한 후, 노조 대표를 재선출하고 단체협약을 다시 할 것을 요구하고

있었다.

출처: *Channel News Asia*, 4월 20일, Unions no Longer Have Right to Ratify CAs After Accord with Management.

<http://www.channelnewsasia.com/stories/singaporelocalnews/view/81043/1.html>

일본

여성고용 동향

후생노동성 고용균등·아동가정국은 매년 일본의 여성 근로자의 동향을 파악하여 발표하고 있는데 2003년의 실정을 소개하면 다음과 같다.

2003년 일본 여성의 경제활동인구 비율은 48.3%로 전년에 비해 0.2% 포인트 감소하여, 6년 연속 감소 행진을 하고 있다. 일본 여성의 경제활동인구의 특징으로서 지적되어 온 M자형 곡선의 밑바닥층을 형성하고 있는 30~34세층 경제활동인구 비율은 전년과 변화 없이 60.3%를 기록하였다. M자의 좌측 산을 이루고 있는 25~29세층의 경제활동인구 비율은 73.4%로 전년보다 1.4%포인트 증가하였다.

여성의 취업자수는 전년보다 0.1%포인트 증가하여 6년 만에 증가하였다. 취업자 중 고용자수는 전년에 비해 16만명이 증가하여 취업자 중 고용자가 차지하는 비율이 과거 최고치인 83.8%를 기록하고 있다. 또한 남자를 포함한 전 고용자에서 차지하는 여성의 비율도 지속적으로 증가하여 40.8%를 기록하였다.

여성의 완전실업률은 4.9%로 전년보다 0.2%포인트 감소하였다. 여성의 실업률이 전년보다 감소한 것은 13년 만이었다. 여성의 평균 근속연수는 전년보다 0.2년 증가하여 9.0년을 기록하였고, 근속연수가 10년 이상인 자의 비율도 35.2%로 전년보다 0.8%포인트 증가하였다.

일반근로자의 소정내 급여의 남녀간 격차는 66.8%로 전년보다 0.3%포인트 감소하여 지속적으로 감소 경향을 보이고 있다. 특이할 만한 것은 대졸 이공계 여성의 평균 초임이 처음으로 남성보다 0.1%포인트 높아졌다. 한편 여성의 단시간(주근로시간 35시간 미만) 근로자가 전체 여성 근로자에 차지하는 비율은 전년보다 0.9%포인트 증가한 40.7%를 기록하였다. 여성 근로자 10명 중 4명은 단시간 근로자, 즉 비정규직이었다. 여성 근로자 중 정규직과 비정규직의 급여격차는 최근 커지는 경향이 있었으나 2003년은 감소하여 65.7%를 기록하였다.

최근 일본에서도 출생률 저하와 고령화가 지속적으로 진행되고 있는 상황에서 장기적으로 노동력 확보가 중요한 정책과제이다. 여성의 취업률 증가는 중요한 해결책의 하나인데 이를 위해서는, 포지티브 액션

(positive action)과 직장과 가사의 양립 지원, 남성의 취업형태의 개선, 그리고 정규직과 비정규직의 균등대우 등이 요구되고 있다.

출처: <http://www.mhlw.go.jp/houdou/2004/03/dl/h0329-1.pdf>

일본

후생노동성, 산업별 최저 임금 폐지 및 지역별 일원화 검토

후생노동성은 지난 6일 사용자가 지불해야 할 임금의 최저 수준을 법으로 강제하고 있는 최저임금제도 가운데 업종마다 정하는 산업별 최저 임금을 사실상 폐지하는 방향을 검토하기로 결정했다고 밝혔다. 법적 강제력을 행사하는 최저임금제도는 산업별보다는 지역별로 일원화하겠다는 것인데 노동계의 반대가 불가피해 보여, 곡절도 예상된다.

산업별 최저임금은 지역마다 철강, 전기기계, 자동차정비 등 특정 산업 분야별로 임금(시간급)의 최저 수준을 정한 것으로서 18세부터 65세 미만의 약 400만명의 노동자들이 적용 대상이다. 지역별 최저임금은 연령이나 직업에 관계없이 시간제 취업자를 포함한 약 5,000만명이 대상으로 산업별 최저임금이 설정되어 있지 않은 모든 업종을 포괄하고 있다.

2003년도 산업별 최저임금의 전국 평균은 시간급 756엔(월액으로 환산하면 131,895엔)으로 동 기간의 지역별 최저임금 664엔(월액으로 환산하면 115,844엔)보다 1% 이상 높다. 한편, 후생노동성은 중소기업에 노동자 30만명 이상이 지역별 최저임금이나 그 이하의 임금으로 일하고 있는 것으로 집계하고 있다.

후생노동성이 산업별 최저임금 폐지를 검토하게 된 것은 정부의 종합 규제개혁회의가 지난해 말에 “이 제도의 의의가 부족하고 본연의 의미를 신속히 검토해야 한다”라고 답신한 것이 계기가 되었다. 일본 경단련 등 경제계는 이미 “산업별 최저임금은 지역별 최저임금과의 이중 기준으로 산업활동에 지장을 주고 있다”고 폐지를 요구한 바 있다.

후생노동성은 지역별 최저임금 일원화와 함께 직업이나 산업별로 상세하게 최저임금 수준에 대한 가이드라인을 작성하는 것을 검토 과제로 들고 있으나 지역별 최저임금을 끌어올리는 문제에 대해서는 현 시점에서 정해진 것이 없다고 밝히고 있다. 지역별 최저임금이 생활보호의 최저 생계비에 못 미치는 경우도 있어, 금속노협 등 노동계는 산업별 최저임금 폐지에 대해 “저소득자의 임금이 대폭 삭감돼 생활 곤란에 빠질 우려가 있다”고 반대하고 있다.

출처: 朝日新聞, 4월 7일자, <http://www.asahi.com/job/news/TKY200404060349.html>

일본

청년층 고용문제해결을 위한 원스톱 서비스

작년 일본의 4성(후생노동성, 문부과학성, 경제산업성, 경제재정정책담당)의 장관이 청년층의 능력을 향상시켜 취업을 촉진하기 위한 「청년층 자립/도전플랜」을 발표하고, 이에 의거하여 4월까지 20부·현에 원스톱 서비스센터(통칭 잡카페job cafe)를 설치했고, 올해 43도도부현에는 7월까지 설치 완료될 예정이다.

잡카페란 각 도도부현이 「청년층자립/도전플랜」에 의거하여 지역의 실정에 맞게 청년층(학생, 프리터, 청년실업자)을 대상으로 취업정보 제공, 적성판단, 상담, 연수, 직장 체험 그리고 직업 소개 등을 실시하는 고용 관련 서비스센터를 지칭한다. 도도부현이 잡카페를 설치·운영하는 것을 지원하기 위하여, 후생노동성은 청년층 지역연계사업을 도도부현에 위탁하거나 직업안정소에 잡카페 병설 등의 지원을 실시하고 있다. 한편, 경제산업성은 15개 지역을 모델로 선정하여 청년층 산업인재 육성사업을 위탁하여 지원을 실시하고 있다.

경제산업성이 15개 모델지역의 잡카페 기획안에 근거하여 정리한 청년층에 대한 새로운 고용지원 내용을 보면, 인터넷 등을 통하여 북해도 전역에 직업 상담, 지역별·분야별 산업수요에 맞는 인재육성, 중소기업 재생을 깊어질 인재육성, 그리고 아시아 지역 비즈니스 거점 형성에 이바지할 인재배출 등이 제시되어 있다. 그 외에 NPO 운영을 통하여 청년층에 의한 청년층을 위한 잡카페의 전개, 상점가나 청년층 NPO와 연계한 잡카페 운영 등이 있다.

잡카페를 포함한 상기의 「청년층자립/도전플랜」을 실시하기 위하여 2004년도에 확보한 예산은 관계부처 합계로 495억 엔에 이른다.

출처: <http://www.mhlw.go.jp/houdou/2004/04/h0416-1.html>
<http://www.meti.go.jp/kohosys/press/0005153/>

일본

기업조사 결과 정규직 감소 지속, 정리해고 필요도 43% 응답

내각부(內閣府)는 지난 4월 28일 2003년도 「기업행동에 관한 앙케트 조사」 결과를 발표하였다. 이에 따르면 일본 기업의 정규직의 감소 추세는 지속될 전망이다. 정리해고의 필요성에 대한 의견도 여전히 높은 것으로 나타났다.

먼저 고용 현황과 관련하여 지난 3년 동안 정규직의 숫자는 연간 평균 3.4%(제조업은 4.2%, 비제조업은 2.3%) 감소한 것으로 나타났다. 반면, 시간제 고용이나 파견사원 등 비정규직의 수는 지난 3년 동안 연간 평균 2.2%(제조업 1.5%, 비제조업 3.2%) 증가한 것으로 나타났다. 이러한 정규직 감소, 비정규직 증가 추세는 앞으로도 지속될 것으로 예상되었다.

곧, 향후 3년 동안 정규직 수가 연간 0.8%(제조업 1.2%, 비제조업 0.3%) 감소하고 비정규직 숫자는 2.3%(제조업 1.9%, 비제조업 2.7%) 증가할 것으로 조사되었다. 이 결과는 동시에 정규직 감소 추세는 큰 폭으로 완화(3.4%→0.8%)될 것으로 예상되고 있으나 비정규직 증가 추세는 여전히 지속(2.2%→2.3%)될 것임을 보여주는 것이어서 흥미롭다.

이어서 정리해고와 관련하여 기업들의 절반(43.1%) 가까이는 “한층 더 정리해고를 실시할 필요가 있다”고 응답하였다. 반면, “더 이상 정리해고는 곤란하다”는 응답은 31.4%, “원래 정리해고를 실시할 필요가 없다”는 응답은 18.7%에 머물렀다. 이와 관련, 기업들은 영업이익을 늘리기 위한 비용삭감 방안 중 “인건비의 삭감”(78.2%)을 가장 많이 채택한 것으로 나타났으며, 인건비의 삭감을 가장 효과적인 시책으로 생각하는 것(47.9%)으로 나타났다.

일본 내각부에서 매년 실시하고 있는 「기업행동에 관한 앙케트 조사」는 일본 기업의 경영환경 및 경영 기본방침, 기업의 수익상황과 비용삭감 방안, 국제경쟁 대상 및 기업의 경쟁력 제고 방안 등을 상장기업을 대상으로 질문하고 있으며 1,234개 기업(제조업 689업체, 비제조업 554업체)이 이번 조사에 참여하였다.

출처: 내각부 통계자료, <http://www.esri.cao.go.jp/jp/stat/h15ank/main.html>

일본

2003년 ‘기본급 인상 없었다’는 기업 79.5%, 정기 승급은 예년대로 67.7%

후생노동성이 올해 4월 속보로 제시한 2003년 「임금사정조사(賃金事情調査)」에 따르면, 사원 1인당 평균 임금개정액(정기승급분+기본급 인상분)은 5,582엔으로 전년(5,276엔)에 비해 306엔 증가하여 1.7%의 임금인상에 머문 것으로 나타났다.

임금 타결과 관련, 기본급 인상분에 해당하는 “베이스업(base-up)은 없었다”고 밝힌 기업은 79.5%로 전년(77.9%) 대비 1.6%포인트 상승하였고 “임금수준을 인하하였다”는 응답은 1.7%로 전년(1.9%) 대비 0.2%포인트 하락하였다. 정기 승급과 관련해서는 “예년대로 실시하였다”는 기업이 67.7%로 대부분을 차지하였고 “금액 및 비율에 대한 재검토를 실시했다”는 응답은 5.6%, “실시 시기를 늦추었다”는 4.5%, “실시하지 않았다”는 3.8%로 나타났다. 이러한 결과는 2002년도에 이어 베이스업 중심으로 이루어지던 춘투(春闘)가 점차 모습을 감추고 있음을 보여준 것이어서 향후 일본에서 정기승급 중심의 임금인상이 이루어질 것임을 예고하고 있다.

신입사원의 첫 월급은 우리나라의 전문대에 해당하는 단기대학, 고등

전문학교졸 이하의 경우 감소하였지만 대졸자의 경우 약간 증가한 것으로 나타났다. 학력별로 보면 가장 높은 첫 월급을 받는 대졸 기술직은 206.3천엔을 받는 것으로 나타나고 있으나 이것은 전년도 205.3천엔에서 약간 오른 수치이다. 반면 가장 낮은 급여수준을 보여주고 있는 중졸 생산직의 월급은 전년도 137.2천엔에서 132.6천엔으로 낮아졌다.

한편, 연봉제를 도입하고 있는 기업의 비율은 40.6%로 나타나, 전년도 39.8%보다 약간 증가한 것으로 나타났으며, 도입을 검토하고 있다는 기업은 5.9%였다. 연봉제를 도입한 기업의 적용 대상 직종을 살펴보면, 관리직의 적용 비율이 89.7%로 가장 높게 나타났다.

「임금사정조사」는 중앙노동위원회가 노동쟁의의 조정에 참고 자료로 사용하기 위하여 매년 실시하고 있으며, 2003년 조사는 6월 말을 현재 시점으로 자본금 5억엔 이상, 종사자수 1,000명 이상인 542개 기업을 대상으로 하고 있으며, 288개 사가 응답에 참여해 53.1%의 회답률을 보여주었다.

출처: 후생노동성 보도자료, <http://www.mhlw.go.jp/churoi/shiryo/03sokuhou/index.html>

일본

졸업예정자의 취업 동향

일본의 후생노동성과 문부과학성은 매년 대학 등의 졸업 예정자의 취직상황을 조사·발표하고 있다.

지난 5월 13일 발표된 자료에 의하면, 4월1일 현재 취직률은 대졸 93.1%로 작년에 비해 0.3%포인트 증가하였다. 그 중 국공립대의 경우 94.3%로 사립대 92.7%보다 1.6%포인트 높았다. 단기대학의 졸업예정자의 취직률은 89.5%, 전문대학은 100.0%였다. 작년에 비하면 전자는 0.1%포인트 감소, 후자는 4.3% 증가하였다. 전반적으로 대졸 등의 취직률은 작년에 비해 0.3%포인트 개선되었다.

예년에 비해 올해의 졸업예정자 취직(내정)률의 특징은 졸업 직전에 취직률이 급증했다는 것이다. 동 조사는 매년 10월, 12월, 2월, 4월 현재를 기준으로 실시되고 있는데, 올해의 경우 작년 10월 조사 시점의 대졸 취직률은 60.2%로 전년에 비해 3.9%포인트 낮았으나 그 후 급속히 증가하여 마지막 조사인 올해 4월의 경우 전년보다 취직률이 높았다. 이것은 지난해 중반부터 좋아진 경기가 반영된 것으로 보인다.

취직률은 작년에 비해 개선되었으나 취직 희망률은 전체적으로 낮아졌다. 대학의 경우 취직 희망률은 63.5%로 작년에 비해 2.0%포인트 감소, 단기대학은 0.2%포인트 증가, 그리고 전문대학은 9.2% 감소하여, 전체

적으로는 2.0%포인트 취직희망률이 감소하였다. 조사는 취직희망률이 낮은 요인에 대해서는 실시되지 않아 정확하게는 알 수 없으나, 진학 외에도 취업의식이 부족하여 취직을 희망하지 않는 학생도 있으리라 추정된다. 이러한 학생에게 취업의식을 심어주는 것이 고용상황의 개선을 위해 필요하리라 보인다.

출처: http://www.mext.go.jp/b_menu/houdou/16/05/04051103.htm

일본

개별노동분쟁 상담건수 대폭 증가

일본 후생노동성은 근로자 개인의 노동분쟁을 신속하게 해결하기 위하여 2001년 개별노동분쟁해결제도를 창설하여 운영하고 있다. 5월 19일 발표된 보도자료에 의하면, 2003년도의 실적은 종합노동분쟁 상담건수는 734,257건(17.4%증가), 민사상 개별노동분쟁 상담건수는 140,822건(36.5%증가), 조언/지도신청접수건수는 4,377건(87.7%증가), 그리고 알선신청수리건수는 5,352건(76.3%증가)으로 지난해에 비해 대폭 증가하였다.

민사상 개별노동분쟁의 상담 내역을 보면, 해고가 29.8%로 가장 많고, 이어 근로조건의 하락 15.8%, 퇴직권장 6.8%, 출향·배치전환 3.4%, 기타 노동조건 18.6%였다. 그외에 왕따·짓곳은 행위 7.4%, 성적학대·희롱 1.9%, 모집·채용 1.4%, 고용관리 등 1.2%, 여성근로 문제 1.1%, 기타 12.5%였다.

상담자가 상담으로 해결되지 않은 문제에 대하여 분쟁조정위원회*에 알선을 신청한 건수는 5,352건이었다. 건수 중 가장 많은 것은 해고인데 45.1%로 거의 절반을 차지한다. 이어서, 근로조건 하락 10.3%, 퇴직권장 5.8%, 출향·배치전환 3.2%, 기타 근로조건이 16.9%로 많은 편이었다.

알선을 신청한 상담자는 근로자가 97.8%로 대부분을 차지하고, 사업주 1.9%, 그리고 노사쌍방이 0.3%였다. 상담자를 고용형태별로 보면, 정규직원 65.1%, 파트타임·아르바이트 17.0%, 파견·계약근로자 12.3%였다. 그리고 사업소 규모별로 보면, 10~49명 규모가 33.5%로 가장 많았고, 뒤이어 10명 미만 21.0%, 50~99명이 10.1%였다. 노동조합이 없는 사업소의 신청자가 전체의 66.0%를 차지하였다.

* 분쟁조정위원회란 각 도도부현의 노동국에 설치되어 있는 위원회로서 변호사, 대학교수 등 노동문제 전문가인 학식 경험자가 주된 멤버이다. 노동상담자의 알선신청을 받아 알선하는 기관이다.

출처: <http://www.mhlw.go.jp/houdou/2004/05/h0519-1.html>

중국

5월 1일부터 새로운 '단체협약규정' 시행 예정

2004년 5월 1일부터 중국에서는 노동 및 사회보장부에서 발표한 새로운 '단체협약규정(集體合同規定)'이 시행될 예정이다. 이와 동시에 노동부에서 1994년에 발표한 '단체협약규정'은 폐지된다. 새 '규정'에는 '여성 근로자와 미성년 근로자에 대한 특별보호, 직업기능교육, 포상과 징벌 및 해고' 등에 관한 내용이 처음으로 단체협약 내용에 추가되었다. 현재 중국에서 단체협약을 체결한 근로자수는 약 1억명에 가까운데 그 중 지역별 단체협약이 8만 3천건으로 관련 근로자가 3,330만명이고 개별기업 단체협약이 30만 9천건으로 관련 근로자가 6,168만명이다. 새 규정에서는 단체협상의 내용, 절차, 협상 대표 구성, 책임과 권리 등에 대해 자세히 규정하고 있다. 특히 여성 근로자와 미성년 근로자에 대한 특수보호 내용이 추가되었는데, 관련 내용에는 여성 근로자와 미성년자에게 금지된 노동항목, 여성 근로자의 생리, 임신, 출산 및 육아기의 노동보호, 여성 근로자와 미성년 근로자에 대한 정기적인 건강검진, 미성년 근로자의 고용 및 등록 관련 제도 등이 포함된다. 이 외에도 기업의 해고 방안, 절차, 시행방법 및 보상기준 등의 내용에 대해서도 내용을 새롭게 규정하였고, 단체교섭 당사자들의 대표인원수가 대등해야 한다는 내용도 포함되었다. 노동 및 사회보장부 관련 담당자는 "단체교섭의 취지를 살리기 위해 사용자가 일방적으로 단체협약을 규정하는 것을 예방하고 개별적 근로자의 대표성을 나타낼 수 있도록, 새 '규정'에서는 근로자와 사용자의 권리와 의무를 법적으로 규정하였다."고 말하였다. 규범적 문건(規范性文件)에 지나지 않던 원래 규정과는 달리 새 '규정'은 노동부에서 발표한 규정(規章)으로 법적 효율 면에서도 더욱 강화되었다.

출처: <http://www.labournet.com.cn/ldnews/fileview.asp?fileno=26325>

중국

단체교섭규정 특징

노동 및 사회보장부 담당자는 최근 인터뷰에서 5월 1일부터 시행되는 새로운 '단체교섭규정(集體合同規定)'의 6가지 새로운 특징을 아래와 같이 정리하였다.

- ① 형식에만 그치던 내용을 보완하였다. 보험과 사회복지, 여성 근로자 및 미성년 근로자에 대한 특수보호, 직업기능교육, 근로계약관리 등 내용을 추가하였다.
- ② 기업적인 관리방법을 시행하는 공공기관을 적용범위에 추가하였다.
- ③ 근로자측에 단체교섭 관련 지식이 부족할 수 있다는 문제에 대하여 기업 외부에서 전문가를 단체협상 대표로 초빙할 수 있다고 규정하였다. 다만, 이런 경우 사외 대표는 수석대표가 될 수 없고 인원수

는 소속 대표측의 1/3을 초과할 수 없다.

- ④ 단체교섭에 참가하는 대표의 권리와 이익에 대한 보호를 강화하였다. 기존의 '단체교섭규정'은 교섭대표가 임기 개시 5년 이내에 개인적인 심각한 과실이 있는 경우, 이외에 협상대표 근로자와의 근로계약을 해지해서는 안 된다는 관련 규정이 있었다. 그러나 많은 기업은 5년 후에는 해지해도 된다고 일방적으로 이해하고 있었다. 근로자측 교섭대표의 이익에 대한 보호를 강화하기 위하여 새 규정에서는 근로자가 단체교섭 대표를 담당하는 임기 동안에 근로자와의 근로계약을 마음대로 해지할 수 없고 근로계약 기간이 만료되었을 경우, 근로계약 기간을 단체교섭 대표직 임기 동안까지 자동으로 연장한다고 규정하였다.
- ⑤ 단체교섭 대표의 책임을 명확히하였다. 협상 대표는 반드시 단체교섭 관련 각종 업무활동에 참가해야 하며 그렇지 않을 경우, 피대표측에서 대표를 교체할 권리가 있다.
- ⑥ 고용자와 피고용자 중 어느 일방이 단체교섭을 제기했을 경우, 다른 측은 정당한 이유 없이 거절해서는 안 된다는 기존의 규정을, 상대방은 반드시 20일 내에 서면으로 답변을 해야 한다고 새롭게 규정하였다. 또한 근로자측의 요구에 응할 수 없다면 기업측에서는 반드시 관련 이유를 설명해야 한다.

출처: <http://www.labournet.com.cn/ldnews/fileview.asp?fileno=27828>

중국

고용백서 발행

중국 정부가 4월 말 고용과 고용정책에 관한 백서를 발행했다.

- 고용현황

2003년 중국 인구는 12억 9,200만명이고, 이 중 16세 이상 생산가능 인구는 9억 9,889만 명이다. 16세 이상 인구 중 4억 2,375만명이 도시에, 5억 7,514명이 지방에 호적을 두고 있다. 전체 취업자수는 7억 4,432만 명이고, 이 중 2억 5,639만명(34.4%)이 도시공, 4억 8,793만명(65.5%)이 농민공이다. 1990년부터 2003년까지 취업자수는 9,683만명 증가했다.

- 고용구조

1차산업의 취업자 비율은 1990년에서 2003년까지 60.1%에서 49.1%로 하락해서 2003년 현재 취업자수는 3억 6,546만명이다. 2차 산업에서는 1990년부터 2003년까지 취업자 비율이 21.6%로 유지되고 있고, 2003년 현재 취업자수는 1억 6,077만명이다. 3차산업의 취업자 비율은 1990년 18.5%에서 2003년 29.3%로 증가했고, 2003년 취업자 수는 2

억 1,809만명이다.

- 실업

도시지역 등록실업률은 2003년 4.3%이며, 등록실업자 수는 8백만 명이다.

- 소득

도시와 지방 간의 소득격차가 지속적으로 커지고 있다. 도시 지역 1인당 가처분소득(DI)은 1990년에서 2003년까지 1,510위엔에서 8,472위엔으로 460%(실질소득은 160%) 상승한 반면, 지방의 1인당 순소득(NI)은 686위엔에서 2,622위엔으로 280%(실질소득은 77%) 증가하는 데 그쳤다.

출처: China's Employment Situation and Policies. http://news.xinhuanet.com/zhengfu/2004-04/26/content_1440838.htm

호주

연방 노동당 비정규 노동자 보호제도 강화 정책 발표해

연방노동당이 비정규 노동자(casual worker) 보호를 강화하기 위한 정책을 4월 18일 발표했다. 그 내용의 골자는 첫째, 비정규 노동자는 6개월 근무 후부터 정규 노동자(permanent worker)가 될 수 있다, 둘째, 1년 근무 후에는 정규직을 요구할 수 있다, 셋째, 호주 노사관계위원회(Australian Industrial Relations Commission: AIRC)에게 비정규직 관련 분쟁에 대한 조정 및 강제권을 주는 등 노사관계가 분권화되면서 약화된 권한을 다시 부여하여 중앙중재제도를 강화하겠다는 것이다. 그리고 비정규 노동자에게도 병가나 연가를 가질 수 있는 권리를 준다는 것이다.

현재 호주의 비정규직 노동자들은 1년에 4주의 연가, 병가 등 휴가가 없는 대신 정규직의 임금보다 25% 정도(직종 산별로 조금씩 다르지만 평균 25%)를 더 지급받는다. 여기에 고용주는 퇴직금(superannuation, 한국의 국민연금)은 임금의 9%, 해고수당은 임금의 6% 정도 또는 근무연수에 따라 적립해 주거나 지급해야 한다. 이런 금전적 보상에도 불구하고 비정규직이 계속 증가하고 있고, 비정규 노동자는 주택 용자를 받을 수 없을 뿐 아니라 경력과 승진 등에 문제가 발생하여 공정하지 못하다는 것이 연방노동당의 새로운 정책 입안의 근거이다.

이번 연방노동당의 정책은 남부 호주의 아들레이드 대학의 포코크 박사, 시드니대학 노사관계 연구소의 비케넨 박사 그리고 호주에서 비정규직 관련 연구 성과가 가장 많은 멜버른 RMIT 대학의 캠벨 박사가 공동 연구하여 발표한 Chiefly 연구소의 <고용의 질 보장 (Securing Quality Employment)>이란 보고서에 바탕을 두고 있다.

이 보고서는 지난 1996년 연방 자유·국민보수당이 정부가 집권한 이

래로 약 40%의 비정규 노동자들이 증가하여 현재 약 220만명에 이르는 데 그 숫자는 전체 노동자의 27%에 해당한다고 했다. 그리고 비정규직 중 60%인 130만 명이 한 고용주 아래서 1년 이상 일하고 있고, 450만 명은 5년 이상 일하고 있다고 했다.

이번 노동당 정책에 대해 노동조합은 정책에 있어서 커다란 승리라고 하면서 크게 환영하고 있다. 반면 사용자단체들은 노동당이 노동조합이 사용자를 압박하여 비정규직을 정규직화하게 하고 있다고 혹평을 하면서 고용 비용이 많이 발생할 것이라고 경고했다. 이런 반응에 대해 연방노동당은 비용은 발생하겠지만 가장 공정성(equity)을 갖는 타당한 정책(modest policy)이라고 주장하고 있다.

금년 말로 예정되어 있는 연방 총선거에서 노동당이 집권해야만 성사될 정책이지만 현재 연방노동당은 지난 선거의 패인 중의 하나가 하청단가와 고용. 임금조건을 낮추는 데 이용되는 불법체류, 불법 노동문제에 대한 미온 정책이라고 평가하면서, 이들 문제에 대해 강경책을 통해 노동조합 회원들의 절대적인 지지를 얻어 집권하려고 하고 있다.

출처: *Australian Financial Review*, 4월 20일자

http://www.chifley.org.au/publications/secure_employment_final.pdf,

<http://www.alp.org.au/print.html?link=/media/0404/20007273.html>,

호주

경영자단체, 이민 증가의 필요성 강조

호주 100여개의 대기업을 대표하고 있는 BCA(Business Council of Australia)가 4월 27일 인구 대비 매년 1%씩 이민 증가가 2050년까지 약 1조 3,600 호주달러에 달하는 경제효과를 가져온다는 <인구 및 이민에 관한 보고서>를 발표했다. ANU(Australian National University)의 공공정책학 교수인 그렌 위서에 의해 연구된 이 보고서는 2005~06 회계연도 정식 이민자수(Permanent Migrants)를 150,000명으로 늘리고, 이 중 50%는 정식 기술이민(Permanent Skilled Migration)에 배정할 것을 제안했다.

이는 연방이민부가 지난 4월 초에 발표한 내년도 이민자수 133,000명보다도 더 많은 숫자이다. 내년도 이민 예정자 수는 지난 1996년 연방자유·국민 보수당이 집권한 이래로 가장 많다. 한편 현 연방정부의 집권 후부터 시작된 임시 이민(temporary immigration) 숫자는 1996~97년도 208,136명, 1997~98년도 397,126명, 2000~01년도 507,460명에서 2001~02년도에는 554,200 명으로 증가했다.

이 보고서는 만약에 이민자수를 늘리지 않을 경우 호주의 인구는

2030년까지 2,100만 명 정도까지 증가하다가 이후 급격히 감소할 것이라고 예측하고 있다. 그 이유는 현재의 출생률 1.78%가 점점 줄어들어 1.65%에 이를 것으로 예상되기 때문이라고 한다. 호주의 경제발전을 위해서는 출생, 사망 그리고 이민자수를 감안하여 전체적으로 1.25%의 인구 증가의 중요성을 강조하고 있다.

BCA는 호주의 4대 무역 파트너인 일본, 미국, 한국 그리고 중국이 모두 8,000 킬로미터 이상 떨어져 있는데, 세계에서 주요 무역 파트너가 가장 멀리 있는 나라가 호주라는 의미를 잘 파악해야 한다고 말했다. BCA는 1,600 킬로미터의 거리와 관세 17%가 대등한 가치를 나타내고 있기 때문에 호주의 주요 무역 파트너가 멀리 있어 호주는 국제경쟁이란 측면에서 상당히 불리한 위치에 있다는 것이다. 이런 불리한 점을 극복하기 위해서는 인구 증가를 통한 내수시장의 성장과 양질의 기술을 가진 이민자를 유입하여 생산성을 더욱 높이는 것이 중요하다는 것이다.

한편 BCA는 인구정책의 중점을 높은 인구 증가에서 지금은 ‘거주와 삶의 질’이라는 관점으로 수정했다. NSW주의 밥카 수상 등 정치가 및 환경론자들이 시드니의 환경 및 시설을 감안할 때 이제부터 거주자를 제한해야 한다는 점을 주장하고 있는데, BCA도 이 입장을 수용하여 대도시가 아닌 지방의 인구 증가 및 이민자 유입에 관심을 두고 있다.

그리고 BCA는 각주와 연방정부, 경영자단체, 학계, 노동조합 그리고 커뮤니티 그룹이 함께 참여하는 국가인구위원회(National Population Council)를 설립하여 효율적인 인구 및 이민정책을 위해 상호 협력할 것을 제안하고 있다. 그리고 이와 유사한 기초산업 자문위원회가 설립되어 장기적인 차원의 시설인 도로, 병원, 학교 등을 건설하여 인구 증가에 따른 편의시설의 공급을 계획하고 실천해야 한다는 점도 제시하고 있다.

출처: *Australian Financial Review*, 4월 28일자. <http://www.bca.com.au/upload/web.pdf>

호주

노사관계위원회 최저임금 19달러 인상 결정과 논란

지난 5월 초 호주 노사관계위원회(Australian Industrial Relations Commission: AIRC) 위원회는 심의를 거쳐 주당 19 호주달러(매월 80달러 정도, 한화 약 65,000원) 최저임금 인상을 결정했다. 이로써 38시간 일하는 풀타임 노동자의 최저임금이 매주 467.40 호주달러(매월 1,870달러 정도, 한화 약 1,550,000원)로 인상된다.

이번 결정은 약 160만명의 노동자들의 최저임금에 영향을 미친다. 이

번 주당 19 호주달러의 임금인상은 지금까지 주당 최고 12 호주 달러와 비교하면 상당히 높게 인상된 금액으로, 이번 결정에 대해 이해 당사들 간에 서로 다른 반응을 보이고 있다.

ACTU는 주당 최소 26.60 호주달러가 인상될 것이라는 기대에 못 미치는 금액이지만 대체로 만족하고 있다. 연방노동당도 이번 결정을 크게 환영하고 있다. 더욱이 연방노동당은 금년 말에 있을 예정인 연방 총선거에서의 ACTU와의 협조를 강화하기 위해 1996년 연방보수당의 집권을 전후해서 노사관계 분권화 정책으로 약화된 AIRC의 권한을 더욱 강화하여 최저임금 및 비정규직 노동자를 포함, 노동시장의 약자를 보호하기 위한 결정 및 관리권을 부여하겠다는 의도를 표시하고 있다.

반면 호주상공회의소(Australian Chamber of Commerce and Industry: ACCI)는 주당 10 호주달러 정도의 임금인상이 현 시점에서 적절한 수준이라고 말하면서 이번 최저임금 인상으로 고용 및 투자에 문제가 발생하여 실업자들이 직업을 찾기가 더 어려워질 것이라고 이번 결정을 비판하고 있다. 연방 자유·국민 보수당 정부도 ACCI와 같은 입장에서 이번 결정에 불만을 표시하고 있다. 더욱이 연방정부는 노사관계의 중앙집권화는 시대에 역행하는 것이라고 하면서 AIRC의 권한을 더욱 축소시킬 것을 강조하고 있다. 한편 AIRC는 연방정부가 이번 최저임금 인상이 투자 및 직업 창출에 나쁜 영향을 미친다는 입장을 강도 높게 비판하고 있다.

한편 이번 결정과 AIRC의 권한에 대해 시드니대학 부설 노사관계연구소 부소장인 존 비케넨 박사는 “AIRC의 권한 강화와 노사관계의 중앙집중화는 과거로의 회귀하느냐 아니냐의 문제가 아니라 노동시장에서의 약자를 보호하기 위해 권한을 가진 기관의 개입 또는 중재가 필요하다는 것이 핵심사항이다”라고 말하면서, AIRC의 권한 강화를 지지하고 있다. 다가올 연방 총선거에서 최저임금 및 비정규직 문제와 연관성을 가지고 있는 노사관계의 중앙집중화와 AIRC의 권한에 관한 이슈가 노사관계 분야의 중심 쟁점이 될 것으로 보인다.

출처: *Australian Financial Review*, 5월 6일, 5월 7일자.

미국 **초과근무수당에 관한** **새로운 규제 발표**

미국의 노동부 장관, 차오(Elaine L. Chao)는 지난 4월 20일 미국의 근로기준법이라 할 Fair Labor Standards Act(FLSA) 아래에서 사무직 노동자(white-collar)가 초과근무수당을 지급받는 것과 관련된 새로운 규정을 최종 발표하였다. FLSA는 지난 50년 동안 별다른 개정이 없었던 관계로 현재의 상황에 맞지 않는 낡은 법안이라는 비판을 받아왔다. 하

지만 1년 전부터 초과근무수당에 관한 법률을 개정하려는 부시 행정부의 노력은 의회의 반대에 부딪쳐 왔었다. AFL-CIO를 비롯한 미국의 노동단체들은 새로운 법안이 부시행정부에 예상하는 바와는 달리 초과근무수당 혜택을 받는 노동자의 수를 감소시킬 것이라며 우려를 표시하여 왔으며, 의회의 개정안 부결을 환영하였었다. 이번에 발표된 부시 행정부의 새로운 규정(regulation)은 연방정부의 규제(regulatory process)의 일환으로 발표되었기 때문에 이전의 법률안 개정에 요구되었던 것과 같은 의회의 승인없이 120일 이후에 효력을 발휘하게 된다. 연방관보(Federal Register, 새로운 입법안을 공고하는 연방기관지)에 등록되는 이 새로운 법안은 비록 부시 행정부가 올해 말 있을 대통령 선거를 의식하여 한 발양보해 원래의 법안에 비해 적은 수의 노동자가 혜택을 잃게 될 것이라는 평가를 받고는 있다. 하지만 미국의 노동단체와 민주당은 결국은 100만명 이상의 노동자가 더 이상 초과근무수당 혜택을 받지 못하게 될 것이라며 새로운 규정을 비난하고 있다.

출처: 미 노동부 홈페이지 <http://www.dol.gov/opa/media/press/esa/ESA2004722.htm>

New York Times, Associated Press 4월 21일 보도

AFL-CIO 홈페이지 www.aflcio.org

미국

균등임금의 날(Equal Pay Day)과 여성 인력 차별

‘균등임금의 날’인 지난 4월 20일 여성정책연구소(The Institute for Women’s Policy Research: IWPR)가 발표한 보고서에 의하면 비록 여성의 임금수준이 많이 개선되기는 하였으나, 남성 노동자와의 중간값 비교에 따르면 여성 노동자는 남성 노동자의 임금의 77%에 해당하는 임금을 받는 것으로 나타났고 이러한 차별은 특히 흑인이나 라틴민족과 같은 소수민족 여성 노동자에게 더욱 심한 것으로 드러났다. 한편 미국의 가장 큰 브로커 회사인 메릴 린치(Merrill Lynch & Company)는 그 동안 여성 브로커들을 차별하였으며 그 중 한 여성 브로커에게 220만 달러를 보상하라는 판결을 중재위원회로부터 받았다. 중재위원회에 의하면 메릴 린치가 성추행을 한 직원을 상담, 교육 및 지도하지 못한 것은 연방법에 보장된 여성의 노동권을 무시한 차별에 해당한다. 메릴 린치는 이외에도 이미 차별과 관련된 다른 분쟁을 해결하기 위해 1억 달러 이상을 합의금으로 지출하였다.

출처: AFL-CIO 홈페이지 www.aflcio.org

New York Times, Associated Press 4월 21일 보도

미국

기업들 내년 인도로의 아웃소싱 50% 확대 예정

세계적인 컨설팅업체인 Ernst & Young의 조사에 따르면 미국의 기업들은 해외로의 인력 아웃소싱에 대한 정치적 논쟁이 계속되는 것과 무관하게 내년 인도로의 일자리 이동을 50% 정도 확대할 것이라고 한다. 특히 서비스 부문에서 콜센터·인사·재무 등의 비즈니스 프로세스 아웃소싱(BPO)은 미국 내에서 노조들로부터 정치적으로 지속적인 저항을 받고 있음에도 불구하고 줄어들지 않고 있다고 한다.

미국 내에서 화이트칼라 기술직 일자리의 감소는 11월에 있을 대통령 선거의 주요한 이슈가 되겠지만, 정작 인도에는 큰 영향을 미치지 않을 것으로 보인다. 인도의 IT 서비스산업은 약 150억 달러 규모로, 최근 몇 년 동안 30% 정도 성장했고, IT 서비스산업의 25% 정도를 차지하는 BPO 부문은 2배 더 빠른 속도로 성장하고 있다. 2002/2003년에만도 콜센터 업무를 중심으로 하는 IT 서비스산업은 59.9% 성장해서 시장규모가 36억 달러에 이르며, 지난 주 뭄바이에서 열린 한 회의에서 참석자들은 앞으로도 성장세가 지속될 것으로 전망했다.

아웃소싱을 반대하고 있는 대통령 선거 민주당 후보인 존 케리가 도입할 것을 주장하고 있는 세금을 피하기 위해 인도에 아웃소싱을 하는 대신 콜센터를 설립하고자 하는 미국 기업도 있고, 정치적인 비판을 일부 줄이기 위해 해외(offshore)가 아니라 미국 시장에 근접한 지역(near-shore site)를 활용하려는 기업도 늘고 있다.

출처: *Financial Times*, 4월 26일, Business Outsourcing to India 'Set to Rise 50%'.

미국

고용 회복에도 불구하고, 제조업 일자리 부활 기대 어렵다.

미국내 산업 분야에서 가장 영향력 있는 집단 중의 하나인 제조업협회(National Association of Manufacturers) 회장 제리 제시노스키(Jerry J. Jasinowski)는 미국에서 지난 44개월간의 3백만개의 제조업 일자리가 사라졌으나, 올해 안에 제조업에서 만들어질 수 있는 일자리 수는 20만 개 정도에 불과할 것이라고 말했다. 최근 미국에서 고용이 회복되고 있긴 하지만 제조업에서의 일자리 회복을 기대하는 것은 어렵고, 주로 서비스 산업의 저임금 일자리들이 많이 생겨날 것이라고 말했다.

이것이 미국에서 제조업이 사양산업이 되고 있다는 것이 아니라, 신기술과 자동화된 조립라인, 노조의 양보, 지속적인 부품 아웃소싱을 통해 생산이 늘어나는 것에 발맞추어 노동수요를 줄일 수 있게 된 것을 의미하는 것이다.

제조산업 전문가인 버클리대학의 존 지즈만(John Zysman) 교수는 한

국제경제에 관한 토론회에서 “새로운 산업구조가 자리를 잡을 때까지, 제조업에서의 일자리는 줄어들지 늘어나지는 않을 것이다”고 말했다.

출처: *New York Times*, 5월 11일 Surge in Jobs Mostly Bypasses the Factory Floor.

<http://www.nytimes.com/2004/05/11/business/11manufacture.html>