

International Labor Brief

국제기구 소식

EU

1993~2003년 노조
조합원 숫자

[기존 유럽연합15개국 및 노르웨이 노총별 조합원 숫자]

(단위 : 명)

| 국가 | 노총 | 1993* | 1998** | 2003*** | 변화율 1993~2003 |
|-------|------------------------|------------|-----------|-----------|------------------|
| 그리스 | GSEE | 485,000 | 416,000 | 422,000 | -13.00% |
| | ADEDY | 236,000 | 240,000 | 217,000 | -8.10% |
| | 전 체 | 721,000 | 656,000 | 639,000 | -11.40% |
| 네덜란드 | FNV | 1,092,000 | 1,233,000 | 1,226,000 | 12.30% |
| | CNV | 327,000 | 361,000 | 355,000 | 8.60% |
| | MHP | 146,000 | 219,000 | 169,000 | 15.80% |
| | 기타 | 245,000 | 123,000 | 191,000 | -22.00% |
| | 전 체 | 1,810,000 | 1,936,000 | 1,941,000 | 7.20% |
| 노르웨이 | LO | 765,000 | 839,000 | 800,000 | 4.60% |
| | UHO | - | - | 223,000 | - |
| | YS | 203,000 | 238,000 | 200,000 | -1.50% |
| | Akademikeme | - | 111,000 | 128,000 | +15.3%**** |
| | AF | 232,000 | 161,000 | - | - |
| | 기타 | 125,000 | 140,000 | 147,000 | 17.60% |
| | 전 체 | 1,325,000 | 1,489,000 | 1,498,000 | 13.10% |
| 덴마크 | LO | 1,471,000 | 1,478,000 | 1,433,000 | -2.60% |
| | FTF | 338,000 | 347,000 | 356,000 | 5.30% |
| | AC | 117,000 | 146,000 | 161,000 | 13.80% |
| | LH | 65,000 | 79,000 | 76,000 | 6.90% |
| | 기타 | 125,000 | 120,000 | 125,000 | 0 |
| | 전 체 | 2,116,000 | 2,170,000 | 2,151,000 | 1.70% |
| 독일 | DGB | 10,290,000 | 8,311,000 | 7,363,000 | -28.40% |
| | DBB | 1,079,000 | 1,184,000 | 1,224,000 | 13.40% |
| | CGB | 311,000 | 303,000 | 307,000 | -1.30% |
| | 전 체 | 11,680,000 | 9,798,000 | 8,894,000 | -23.90% |
| 룩셈부르크 | OGB-L | 39,000 | 46,000 | 55,000 | 41.00% |
| | LCGB | 32,000 | 36,000 | 40,000 | 25.00% |
| | CGFP | 18,000 | 20,000 | 24,000 | 33.30% |
| | ALEBA/ UEP-NGL-SNEP | 8,000 | 10,000 | 20,000 | - |
| | 전 체 | 97,000 | 112,000 | 139,000 | 43.30% |

| 국가 | 노총 | 1993* | 1998** | 2003*** | 변화율 1993~2003 |
|-------|-------------|------------|------------|------------|------------------|
| 벨기에 | CSC/ACV | 1,541,000 | 1,609,000 | 1,637,000 | 6.20% |
| | FGTB/ABVV | 1,109,000 | 1,187,000 | 1,201,000 | 8.30% |
| | CGSLB/ACLVB | 215,000 | 217,000 | 223,000 | 3.70% |
| | 전 체 | 2,865,000 | 3,013,000 | 3,061,000 | 6.80% |
| 스웨덴 | LO | 2,254,000 | 2,093,000 | 1,919,000 | -14.90% |
| | TCO | 1,148,000 | 1,051,000 | 1,065,000 | -7.20% |
| | SACO | 289,000 | 341,000 | 386,000 | 33.60% |
| | 기타 | 21,000 | 77,000 | 76,000 | 261.90% |
| | 전 체 | 3,712,000 | 3,562,000 | 3,446,000 | -7.20% |
| 스페인 | CC.OO | 654,000 | 713,000 | 958,000 | 46.90% |
| | UGT | 740,000 | 796,000 | 944,000 | 27.60% |
| | USO | nd | 72,000 | 106,000 | +47.2%**** |
| | CGT | nd | nd | 100,000 | - |
| | 전 체 | - | - | 2,108,000 | - |
| 아일랜드 | ICTU | nd | nd | nd | - |
| | 전 체 | 432,000 | 463,000 | 515,000 | 19.20% |
| 영국 | TUC | 7,647,000 | 6,639,000 | 6,685,000 | -12.60% |
| | 전 체 | 8,804,000 | 7,852,000 | 7,751,000 | -12.00% |
| 오스트리아 | ÖGB | 1,616,000 | 1,480,000 | 1,407,000 | -12.90% |
| | 전 체 | 1,616,000 | 1,480,000 | 1,407,000 | -12.90% |
| 이탈리아 | Cgil | 5,237,000 | 5,249,000 | 5,461,000 | 4.30% |
| | Cisl | 3,769,000 | 3,910,000 | 4,153,000 | 10.20% |
| | Uil | 1,588,000 | 1,604,000 | 1,652,000 | 4.00% |
| | 전 체 | 10,594,000 | 10,763,000 | 11,266,000 | 6.30% |
| 포르투갈 | CGTP | nd | nd | 652,000 | - |
| | UGT | nd | nd | 400,000 | - |
| | 기타 | nd | nd | 113,000 | - |
| | 전 체 | 1,150,000 | - | 1,165,000 | 1.30% |
| 프랑스 | CGT | 639,000 | 668,000 | nd | +4.5%***** |
| | CFDT | 617,000 | 757,000 | 889,000 | 44.00% |
| 핀란드 | SAK | 1,136,000 | 1,084,000 | 1,062,000 | -6.50% |
| | STTK | 619,000 | 651,000 | 634,000 | 2.40% |
| | AKAVA | 312,000 | 347,000 | 424,000 | 35.90% |
| | 기타 | 2,000 | 2,000 | 2,000 | 0 |
| | 전 체 | 2,069,000 | 2,084,000 | 2,122,000 | 2.60% |

* 포르투갈(1995년), 아일랜드(1994년) 자료

** 아일랜드(1997년), 네덜란드(1999년), 스페인USO(2000년) 자료

*** 벨기에(2000년), 오스트리아, 덴마크, 프랑스CFDT, 독일 DBB 및CGB, 이탈리아, 스웨덴(2002년) 자료

**** 1998~2003 변화율

***** 1993~1998 변화율

Source: EIRO.

EU

6월, 사회고용이사회 개최

2004년 6월 1~2일간 개최된 유럽연합 사회고용이사회(Social and Employment Council)에서, 유럽연합 회원국의 고용 및 사회장관들은 사회보장 및 사회보호에 관한 이슈들을 논의하고 2004년 고용패키지 채택을 합의했다. 또, 유럽연합 남녀평등기관(European Gender Institute)을 설립하는 것에 대한 논의와, 고용 이외의 재화와 용역에 대한 접근 및 공급에 있어서 남녀평등을 이행하는 지침 초안에 대한 논의가 이루어졌다.

이번 이사회에서 고용장관들은, 확대된 유럽연합 내에서 사회보장제도의 적용을 받으면서 자유롭게 인력이동을 할 수 있도록 하는 유럽연합 의회 및 이사회 규정의 갱신한 초안에 합의했다. 갱신된 초안은 (정부 예산으로 지급되는) 특별 비각출식 현금 사회보험 수당(사회부조나 장애 수당 등)처럼 각 회원국에 거주하는 경우에만 지급되며, 다른 국가로 이동할 경우 지급되지 않는 사회보험의 종류를 줄이는 것을 포함한다. 이로 인해, 회원국에 거주한 기간을 수당지급에 필요한 보험가입 최저기간에 포함시켜 산정할 수 있는 가능성과 회원국간·양자간 사회보장협약을 적용할 가능성이 높아지고 있다.

출처: <http://www.eiro.eurofound.eu.int/2004/06/feature/eu0406202f.html>

EU

유럽의 노·사의 유럽직장협의회(EWC) 지침 개정에 대한 반응

2004년 4월 유럽연합 집행위원회가 유럽직장협의회(EWC)의 효율성을 강화하기 위해 EU 차원의 산업간·산업별 사회적 파트너들과의 협의를 시작하면서, 장기적으로 EWC의 능력을 최대한 발휘할 수 있도록 하는 방법, 이를 위한 유럽연합의 역할과 사회적 파트너들의 역할은 무엇인지에 대해 의견을 구했다.

유럽노조연맹(ETUC)은 EWC가 유럽연합의 사회적 축을 구성하는 중요한 요소가 되었다고 평하면서, 앞으로 더욱 더 잘 기능하기 위해서 ① 유럽기업법(European Company Statue)과 유럽협력사회법(European Cooperative Society Statute)과 관련 있는 '정보공유와 협의지침' 및 '노동자경영참여지침'이 강화되어야 하며, ② '정보공유와 협의지침'은 기업에서 결정이 내려지기 전, 즉 의사결정 과정에 참여할 수 있는 적절한 시점에 EWC가 의견을 제시할 수 있도록 해야 하며, ③ 유럽연합의 산별노조연맹의 지위가 법적으로 보장되어야 하며, ④ EWC가 기업구조조정이나 합병 등의 경우 중요한 역할을 할 수 있도록 구체적인 참여 절차를 명시할 필요가 있다고 주장하면서, 효율적인 정보공유와 협의를 위해 EWC지침 개정 절차에 박차를 가할 것을 요구했다.

ETUC는 그 밖에도 EWC지침 개정과 관련해서 직업훈련 조항의 중요

성 부각, 협상 기간의 단축, 효과적인 제재 방안의 도입, 기업경영상의 기밀 남용 금지, 전문가 집단에의 상담 강화, 현장접근 보장, 사전 및 사후 미팅에 대한 권리 도입 등의 중요성을 강조했다.

한편, 유럽경영자총연맹(UNICE)은 EWC지침의 개정에 강하게 반대한다는 입장인데, 이들은 경영자측은 정보공유와 협의는 기업 차원의 대화를 통해 이루어 나가는 것이 최선이라고 주장했다. 초국가적 차원에서 노동자들과의 정보공유와 협의를 도모하는 EWC와 같은 기구의 가치를 인정하고 있으나, 초국가적인 기업단위에서의 소통의 어려움과 이 분야에 있어서 천차만별의 법규정과 단체협약 규정들 때문에, EWC와 국가 또는 기업단위의 정보공유 및 협의기구와의 적절한 역할을 구분하기가 어려운 상황이며, 이런 내용이 유럽연합 집행위원회의 보고서에 적절히 반영되지 않고 있다고 말했다.

또 UNICE는 EU의 확대에 따라 서로 다른 경제적 조건과 사회적 전통, 문화 및 언어를 가진 신규 회원국을 대표하는 새로운 회원들의 참여가 복잡성과 비용을 더 증가시킬 것이라면서, 아직 기존의 지침이 제대로 정착되지 않은 상태에서 또 개정을 하는 것은 상황을 더 복잡하게 만들고 오히려 EWC의 확대를 막을 수도 있다고 주장했다.

그러면서 UNICE는 EWC 지침을 개정하는 대신, EU 신규 회원국의 지침 이행을 감시하고, EWC를 통해 얻은 각종 경험들과 그 밖의 다양한 유럽연합 차원의 정보공유와 협의의 경험들을 공유하는 데 힘을 쏟겠다고 말했다.

일단, 유럽연합 집행위원회의 EWC지침에 대한 협의는 사회적 파트너들의 입장 표명으로 공식적인 1차의 협의단계가 마무리되었고, 집행위원회는 이 응답에 기초하여 구체적 지침 개정 내용에 대한 2차 협의단계를 시작한다. 이 과정에서 사회적 파트너들은 양자간의 협의를 통해 합의에 이를 수 있고, 만약 합의를 이루는 데 실패한다면 집행위원회가 EWC지침 개정을 위한 법적 제안을 하게 된다(이 과정에서도 사회적 파트너들의 참여가 어느 정도는 반영된다). 6월 23일 열린 사회적대화위원회(Social dialogue committee) 회의에서 유럽의 사회적 파트너들은 2004년 가을 EU 확대에 따른 EWC의 대응에 대한 사례 발표 세미나를 개최하고 최선의 EWC 운영방안을 규정한 후, 위원회는 EWC 지침 개정 에 대한 결론을 내릴 예정이다. 신규 회원국의 대표들을 포함하는 새로운 유럽연합 집행위원회도 2004년 가을에나 구성될 것이고, 따라서 EWC 지침 개정과 관련된 사항은 가을 이후에야 분명해질 것으로 보인다.

출처: Employer and trade union responses to EWCs consultation
<http://www.eiro.eurofound.eu.int/2004/07/feature/eu0407207f.html>

ICFTU

이주의 '여성화'에 우려 표명

지난 6월 1일부터 시작한 국제노동기구(ILO) 총회에서 국제이주 문제를 주 아젠다로 다루고 있는 가운데, 국제자유노련(ICFTU)은 “노동은 상품이 아니다”라고 ILO의 1944년 필라델피아 선언에 나와 있듯이 ILO가 이주자들의 권리를 주창하는 데 중심적인 역할을 해야 할 것이라고 강조하였다. 한편 이주노동자에 관한 ILO 협약 제97호와 제143호가 여전히 많은 국가에서 비준조차 되지 않은 현실을 지적하는 한편, 불법이민 근로자라 할지라도 결사의 자유는 지켜져야 함을 강조하였다. ICFTU는 특히 점점 극심해져 가는 남북 격차(North-South divide) 문제와 개발도상국에서의 소위 ‘두뇌 유출(brain drain)’ 문제의 심각성에 우려를 표명하였다.

또한 점점 많은 여성들이 이주노동력의 주역이 되고 있는 가운데 이주의 여성화(feminisation of migration)의 문제도 지적되었다. 주로 가족을 동반하던 과거 이주 형태와는 달리 ‘나홀로’ 이주하여 다른 나라에서 근로하는 여성들이 증가함에 따라 부각되는 문제에는, 이들의 주 일자리인 보모나 노인 간병인 등의 직업이 여전히 법적 보호를 받지 못한다는 점 외에도, 고국 송금으로 인한 물질적인 혜택보다는 어머니의 부재로 인한 아이들의 성장 환경에 미치는 부정적 영향 등이 주목되고 있다.

한편, 이주에 관한 ILO 협약이 여성 이주자의 권익을 보호하는 데 충분한 역할을 하지 못하고 있다는 비평도 있다. 법 전문가들은 이러한 국제적 도구의 내용이 너무 방대하여 개별 근로자들을 보호하기 위한 구체적인 메커니즘으로서는 실효성이 떨어진다고 지적하고 있다. 한편, 협약 비준국들조차도 그 시행에 있어서는 적극적이지 않다는 점도 협약의 현실성을 떨어뜨리는 요인으로 작용하기도 한다. 따라서 ILO는 이민근로자 관련 협약 제97호와 제143호와 더불어 1990년에 채택된 ‘모든 이민근로자와 그 가족의 권리보호에 관한 국제협약(International Convention on the Protection of the Rights and All Migrant Workers and Members of their Families)’의 비준 및 시행을 모든 회원국에 적극 권고하고 있다.

* ICFTU 보고서: ‘두뇌유출’과 불공평한 개발

<http://www.icftu.org/www/pdf/Dossier3-04MigrantE.pdf>

출처: ICFTU Online 097/020604 <http://www.icftu.org>

ICFTU

노조 탄압 심화:

2003년도 연례조사 결과

지난 한 해 동안 전세계적으로 살해된 노조원은 129명에 이른다. 이외에도 많은 노조원들이 살해 위협, 투옥, 폭행 등 신변 안전의 위협에 노출되어 있으며, 여전히 노조의 권리가 제대로 보호받지 못하고 있는 곳이 많다.

매년 노조권리에 관한 조사를 진행하는 국제자유노련(ICFTU)의 지난 2003년도 조사 결과를 살펴보면, 129명의 사망자수 자체만으로는 2002년에 비해 감소한 수치이지만, 여전히 많은 노조원들이 기본적인 노조권의 보호를 누리지 못하고 있는 것으로 나타났다. 노조권의 침해는, 기본권 확보를 위해 단체행동에 나서는 노동자들을 위협하고 방해하는 사용자뿐만 아니라 해당 정부의 의도적인 '모르쇠 정책' 혹은 기존의 국내외 법안에도 불구하고 제대로 집행하지 않음으로써 이루어지고 있는 것으로 나타났다. 이 조사는 총 134개국을 대상으로 이루어졌는데, 각국의 노조권 침해 상황 보고뿐만 아니라 대륙적으로는 아시아에서만 약 30만 명에 달하는 근로자들이 노조활동, 특히 파업으로 인해 해고되고 있는 것으로 보고되었다. 그러나 실제로는 이 수치를 훨씬 웃돌 것이라는 지적이다.

이 조사에 파악된 한국의 경우, 지난 한 해 동안 약 1,900여 명의 노조원이 구금되었으며, 이 중 201명이 검찰에 기소당한 것으로 나타났다.

ICFTU는 또한 이주 근로자들이 겪는 최악의 노동조건에 대한 우려도 표명하였으며, 특히 수출가공지역(EPZs)에서의 공공연한 노조권 침해 문제에 국제적인 관심과 행동을 촉구하였다.

출처: ICFTU Online 098/090604 <http://www.icftu.org>

ILO

제92차 총회 개최

ILO는 6월 1~17일 제네바에서 제92차 총회를 개최했다. 6월 1일 소마비아(Juan Somavia) 사무총장은 '공정한 세계화, 빈곤을 줄이기 위한 수단으로서의 일자리 창출, 양호한 노동을 통한 개발 증진이야말로 세계의 안정을 위한 토대'라고 선언하면서 총회를 개최했다. ILO는 양호한 노동 아젠다를 개발의 방편으로, 고용을 빈곤퇴치를 위한 주요 수단으로, 공정한 세계화를 세계의 안정성을 위한 원천으로 미래를 위한 토대를 마련해 나가고 있다.

올 해 ILO는 설립 85주기와, 노벨상 수상 35주기를 맞이해서 소마비아 사무총장은 "지난 85년간, 다른 이들이 단지 꿈으로 치부해 버리는 것들을 사람들의 삶과 희망 속에서 현실화시키고자 애썼고, 꿈에 불과하다고 여겨졌던 많은 것들이 노사정과 ILO의 노력과 더불어 현실이 되었

다”면서 “모든 사람을 위한 공정하고 공평한 세계화를 이루어내기 위해 ILO는 새로운 위상을 정립해야 한다”고 역설했다.

이번 총회에서는 ILO의 새로운 위상정립 이외에도, 이주노동자들을 위한 행동 프로그램 마련, 인적자원개발에 관한 새로운 기준 마련, 점령지(occupied territory:요르단강 서안 이스라엘 점령지), 미얀마 등 지역의 노동자 상황, 세계 어업에서의 노동환경 및 노동자들과 사용자들의 근본 권리 등의 다양한 범위의 이슈들이 논의된다.

*총회 홈페이지: <http://www.ilo.org/public/english/standards/relm/ilc/ilc92/index.htm>

출처: <http://www.ilo.org/public/english/bureau/inf/pr/2004/23.htm>

ILO

93개국의 노동자 이주 관련 보고서 발행 및 이주노동자들에게 국제노동기준 적용계획 마련

ILO는 지난 5월 말, <세계경제에서의 공정한 이주노동자 정책을 향해 서(Towards a fair deal for migrant workers in the global economy)*> 라는 이주노동자에 대한 보고서를 발행한 데 이어, 6월 4일 세계 93개국의 이민법과 이주정책 및 관행을 자세히 소개하는 <2003년 ILO이주 총람:국가별 개괄(ILO Migration Survey 2003: Country summaries)> 보고서**를 발행하고, 제92차 총회에서 전세계 8,600만 명의 이주노동자들에게 해당 국가의 노동 및 사회법의 적용은 물론이고, 국제노동기준을 적용받을 수 있도록 하기 위한 계획안이 마련되었다.

119개 ILO 회원국 노사정이 참가한 이주노동자위원회(Committee on Migrant Workers) 회의에서, 2주 동안의 토론을 거쳐 노동자의 이주에 관한 권리에 기초를 둔 구속력이 없는 다자간 기본틀(non-binding multilateral framework)을 마련하고, 국제기구들과 다국적기구들 간의 파트너십을 바탕으로 이주에 관한 ILO협의체계를 설립하는 것에 합의했다.

다자간 기본틀에서 다루어질 가이드라인의 기본적인 내용은 다음과 같다.

- 고용의 측면에서 이주노동자 송출국과 유입국이 가진 이주에 대한 서로 다른 관점들(합법적인 이주를 확대하는 방안, 사회보장수급자격의 이동성 증진, 해외송금에서 투자의 비율을 높이는 방안, 사회통합 증진)에 대한 협약을 통한 ‘이주 관리(managed migration)’.
- 이주노동자들을 위한 양질의 노동 증진.
- ILO 협약과 권고를 따르는 이주노동자를 위한 파견근로업체 설립 허용 및 감독.
- 노동자 학대 관행 철폐, 이주노동자 매매 예방, 이주노동자 존엄성 보호, 불법적인 이주 철폐.

- 이주노동자의 산업재해 위험 제거(특히 3D 직종에 종사하는 남녀와 비공식부문에서 또는 가사도우미로 일하는 여성).
- 노동시찰을 강화하고, 이주노동자들이 고충을 토로하고 구제책을 마련할 수 있는 수단 마련.
- 모든 이주노동자들에게 국제노동기준의 적용을 보장하는 방안 마련.
- 모든 이주노동자들에게 해당 국가의 노동법 및 관련 사회법 적용을 보장하는 방안 도입.
- 역이주 또는 고국으로의 재통합과 이주노동자의 재산과 기술의 이동을 장려하기 위한 정책 이행.

이주노동자위원회는 ILO의 특유의 삼자협의체계를 통해 '정치적으로 민감한 사항'에 관해 이미 합의를 이끌어냈고, ILO에 2005년 11월 ILO 이사회에서 '이주 관리'의 기본틀을 제시할 것을 요구했다. 이를 위해 ILO는 전문가 회의를 소집하고 회원국들에게 가이드라인에 포함할 좋은 관행들을 소개해 줄 것을 요구할 예정이다.

*** 세계경제에서의 공정한 이주노동자 정책을 향해서(Towards a fair deal for migrant workers in the global economy)**

내용은 Labor-Net 182호 또는 <http://www.ilo.org/public/english/standards/reln/ilc/ilc92/pdf/rep-vi.pdf> 참조

**** 2003년 ILO이주 총람: 국가별 개괄(ILO Migration Survey 2003: Country summaries)**

이 보고서는 2004년 4월 수집된 최근 자료를 바탕으로 국제적 이주 동향과 이주 노동자의 환경에 대한 최신 정보를 제공하고 있고, 이주의 영향과 이주 노동자의 고용과 이주 규제정책들의 사례들도 다루고 있다.
<http://www.ilo.org/public/english/bureau/inf/pr/2004/25.htm>

출처: <http://www.ilo.org/public/english/bureau/inf/pr/2004/31.htm>

OECD

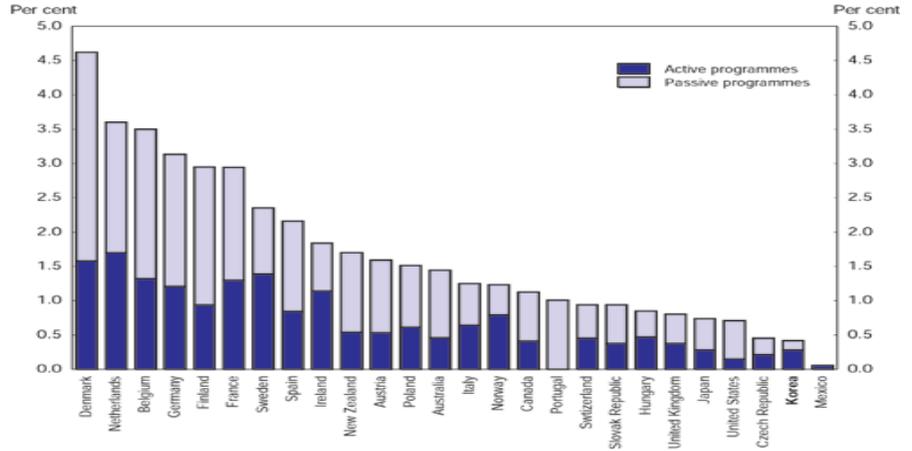
2004년 한국
경제보고서(Economic
Survey: Korea 2004)
발행

OECD는 6월 8일 한국경제보고서를 발행하고, 한국의 노동과 자본투입 증가세가 둔화되고 있다면서 5%대의 경제성장을 유지하기 위해서 노동시장과 기업지배, 금융부문에서의 추가적인 구조개혁이 필요하다고 밝혔다.

보고서는 한국이 지난 1997년 외환위기 후 광범위한 개혁과 역동성을 통해 지난 5년 동안 연평균 6% 성장했다고, 향후 5% 수준의 성장을 지속하기 위해서는 노동·기업·금융 등에서 강도 높은 구조개혁이 필요하다고 지적했다.

노동시장 개혁에 관해서는, 1995년 실업보험제도가 도입되었음에도 불

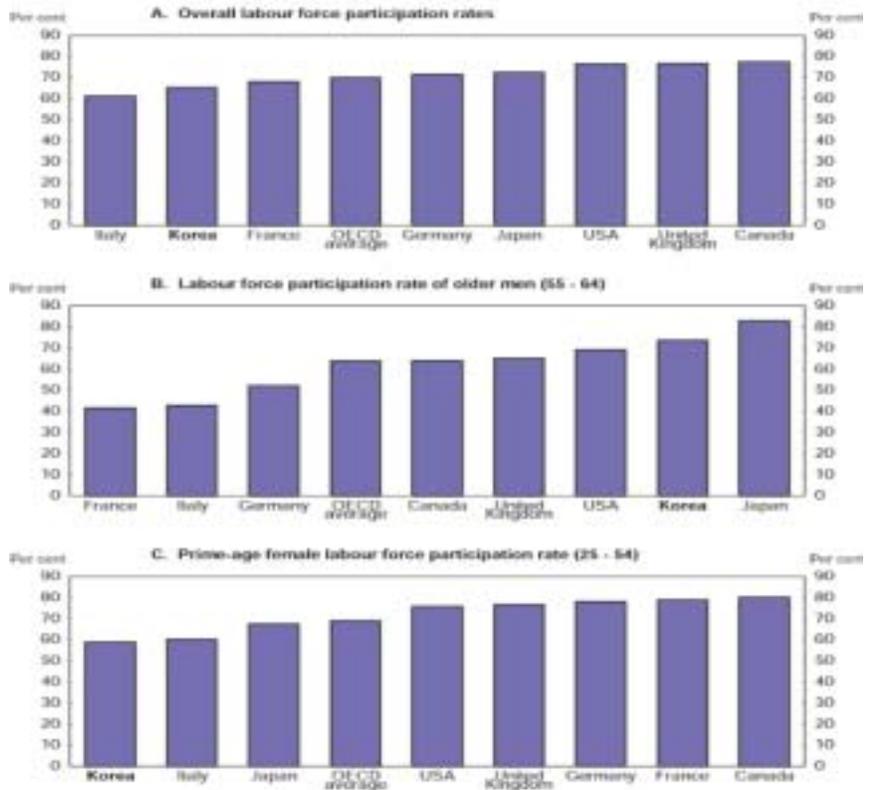
[국가별 노동시장정책에 사용된 예산의 비율(2001년 GDP 대비)]



Source: OECD Employment Outlook, 2003

[국가별 노동시장참여율 2002년]

A. 전체, B. 55~64세 고령자, C. 25~54세 여성



Source: OECD

구하고 2003년 현재 실업자의 1/5 이하만이 실업수당을 지급받고 있는 상황을 지적하면서, 실업보험 적용범위를 확대하여 실업자들을 적절히 지원할 것을 촉구했다. 또 실업자들에 대한 직업훈련과 취업알선서비스 등의 엄격한 비용편익 분석을 통해 효용이 검증된 적극적 노동시장정책의 활용범위를 확대할 것을 권고했다. 그러나 임금보조금정책의 경우에는 사중손실을 최소화하는 정책을 마련할 필요가 있다고 덧붙였다.

노동시장 개혁을 위한 포괄적인 정책에는 사회안전망의 확대와 적극적 노동시장정책의 활성화 이외에도 노사관계 선진화, 고용유연성 확대, 여성의 노동시장참여율 확대가 포함되어야 한다고 밝혔다. 불안정한 노사관계는 지속적인 경제회복에 장애가 될 수 있으므로, 정부가 조화로운 노사관계를 이끌어내기 위한 환경 조성을 위해 노력하되, 노사분쟁에 개입하는 것을 피해야 한다고 주장했다. 또 정규직의 고용보호를 완화하는 것이 비정규직 고용에 대한 인센티브를 줄이고, 노동시장의 분리(정규직 vs 비정규직)를 줄여서 노동시장 전체 유연성을 확대할 수 있는 방안이라고 강조했다.

* Economic Survey of Korea 2004, Policy Brief: <http://www.oecd.org/dataoecd/11/57/31969166.pdf>

출처: http://www.oecd.org/document/47/0,2340,en_2649_201185_31951343_1_1_1_1,00.html

OECD

2004년
고용전망(Employment
Outlook 2004) 발간,
회원국 정부에 사회적
목적과 조화를 이룬
일자리 창출 전략 촉구

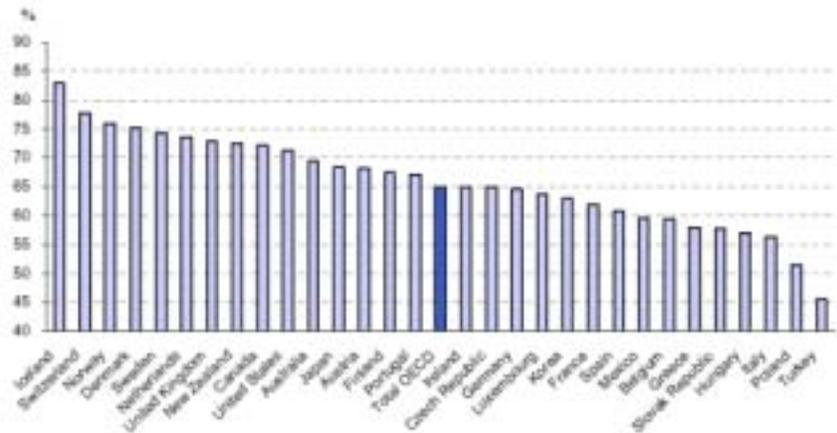
2004년 7월 7일 OECD는 일자리 전략에 관한 연례보고서 <2004년 고용전망(Employment Outlook 2004)>를 발간했다. 그동안 OECD는 회원국 정부에 실업수당을 삭감하고, 장애수당 수급자격을 엄격히 제한하며, 최저임금을 줄이거나 제한하는 등의 노동시장 개혁을 촉구해 왔던 데 반해, 이번 고용전망에서는 기존의 정책노선을 재평가하며, 고용정책이 ‘일과 가정생활의 더 나은 조화’ 및 ‘국민의 선호(national preference)와 일치하는 평등(equity outcome)(고용안정성 등)’ 등의 다른 ‘사회적 목적(social objectives)’을 고려해야 한다고 밝히고 있다.

보고서의 주요 내용은 아래와 같다.

향후 2년간 OECD 회원국의 실업률은 미국과 일본 등의 경기회복에 힘입어 완만한 회복세를 보일 것으로 예측된다. 그러나 30개 OECD회원국의 실업자 수는 3천6백만 명(OECD 전체 실업률 약 7%)을 넘어서고 있고, 특히 비경제활동인구로 실업자로 분류되지 않은 즉, 생산가능인구 중에서 일할 능력과 의사가 있는 사람들의 비율(non-employment rate:

비고용률)은 35%에 이를 것으로 추정된다. 비고용률은 국가별로 큰 차이를 나타내는데 호주, 네덜란드, 뉴질랜드 및 핀란드를 제외한 북유럽 국가, 북미 지역, 스위스, 영국에서는 30% 이하이며, 벨기에와 주요 중·동유럽 국가, 그리스, 이탈리아, 멕시코, 터키 등에서는 40%를 넘는다(그림 1 참고).

[그림 1] 2003년 생산가능인구 중 취업한 사람들의 비율:-15~64세 생산가능인구 대비 취업자 비율



Source: OECD Employment Outlook 2004.

일자리 창출을 위한 전략에 다른 사회적 목표를 통합하는 효과적인 정책을 수립하기 위해서는 의도하지 않은 부정적 결과*를 가져올 수 있는 정부 정책에 상호의무적(mutual obligations) 접근법**을 도입하여 적정 수준의 고용보호와 노동자 신규 시장진입을 동시에 이룰 수 있도록 해야 한다.

*고용보호법 개정의 경우, 고용보호 수준이 완화되면 사용자들이 고용이 더 용이해져 청년층과 여성 등 기존에 노동시장 진입에 어려움을 겪고 있던 집단의 노동시장 진출이 늘어나는 반면, 고용안정성에 위협이 되거나, 비정규직 활성화를 가져올 수가 있다는 문제점이 있다. 사회복지수당의 지급액이나 기간을 줄이는 개혁도 수당 수급자들을 노동시장으로 유인할 수 있는 재정적 요인을 제공하기는 하지만, 오히려 노동시장을 경직적으로 만들어서 취업이 어려운 개인들이 사회보장 시스템에서 배제되고 빈곤층으로 전락할 위험이 있다.

****사회보장수당** 수급자에게 취업상담을 받을 의무를 부여하고, 구직지원을 비롯한 다른 재취업서비스를 제공한다. 즉, 사회보장의 대가로 수급자들에게 적극적 구직활동을 요구한다. 덴마크의 '유연안정성(flexicurity)' 모델은 이런 정책의 조화가 성공적인 결과를 가져올 수 있다는 것을 보여준다. 그러나 비용이 만만치 않다는 점을 간과해서는 안 된다. 유연안정성 모델을 위해 덴마크 GDP의 5% 정도의 예산이 집행되었다.

이 외에도 보고서는 더 나은 일자리 창출을 위해 회원국 정부에 ① 일자리 근로시간의 유연성 확대, ② 비공식 부문에서의 고용문제 해결을 위한 규제강화, ③ 노동자들의 기술향상을 돕기 위한 등의 정책 제안을 하고 있다.

* OECD 2004년 고용전망 보고서 OECD Employment Outlook 2004
http://www.oecd.org/document/62/0,2340,en_2649_201185_3193510_2_1_1_1_1,00.html

출처: OECD Urges Governments to Combine Job Strategies with Other Social Objectives

http://www.oecd.org/document/60/0,2340,en_2649_201185_3248076_4_1_1_1_1,00.html

해외 노사정 소식

네덜란드

조기퇴직 관련 사회적 대화 결렬로 노조 파업 및 임금동결 협약 파기

지난 5월 18일의 노사정 삼자회의에서 조기퇴직과 노동자들에게 퇴직할 시점을 자유롭게 결정할 수 있도록 하는 '평생 규제(life-span regulation)' 제도 도입에 관한 사회적 대화가 합의를 이끌어내지 못하고 결렬되었다. 조기퇴직에 대한 사회적 합의 도출은 2003년 가을 이루어진 2004~5년 임금동결 사회적 협약의 전제조건으로 마련된 것으로, 노조는 이를 계기로 더 이상 임금동결 협약에 구속되지 않겠다고 밝혔다.

이번 교섭에서 핵심은 조기퇴직협정을 단체협약에 포함시킬 것인지 개별 계약 내용으로 할 것인지에 있었는데, 정부는 개별 계약의 내용으로 개별 노동자가 원한다면 적용배제(opt out)할 수 있기를 원했고, 노조는 다수의 젊은이들이 개별 조기퇴직제도를 도입할 경우 적용배제를 택해서 조기퇴직제도의 실용성을 위협할 것을 우려하고 단체협약에 포함시키기를 원했다. 사용자측은 정부 의견을 지지했다.

네덜란드노총(FNV)과 기독교노총(CNV)은 2004년 6월 말 조합원 투표를 거쳐, 대부분의 조합원의 지지에 힘입어 정부측의 제안을 거부하고 이 문제에 대한 협의를 중단할 것을 결정했다. 따라서 더 이상의 타협이나 절충안이 나오는 것은 어려워 보이며, 정부는 현재 조기퇴직과 관련된

현재의 모든 세금 혜택을 폐지하는 협의 개시 이전의 방침을 고수할 것으로 보인다. 이에 노조는 파업과 정치적 시위로 맞설 것을 계획하고 있다. FNV는 파업기금을 지급하여 10월에는 전국 규모의 파업을 계획하고 있다고 밝히면서, CNV측에 연대를 촉구했다. CNV측에서는 뜻을 같이하고 있으나, 파업 시기를 하원 개회 이전으로 앞당기자는 의사를 표시했다.

그러나 정부는 6월 25일, 2006~2011년 기간 동안 조기퇴직자에게 적용되는 세금공제 혜택을 50% 삭감하는 내용의 법개정안을 승인하는 등 조기퇴직에 대한 인센티브를 줄이고자 하고 있는 상황이며, 이에 노조는 2003년 가을 이루어진 2004~2005년 임금동결 협약의 전제조건이었던 조기퇴직문제에 대한 합의가 이루어지지 않고 있으니 다음 단체교섭에서 임금인상 이슈를 다시 포함시키겠다고 발표했다. 이에 사회고용부 장관(Aart Jan de Geus)은 “임금인상 내용이 포함된 단체협약이 해당 산별로 구속력(generally binding)*을 갖지 못하도록 한다(단체협약을 적용받지 않는 기업에서는 임금인상의 구속력이 없다)”고 발표했다.

*네덜란드 사회고용부 장관은 사용자 단체에 소속되지 않은 사용자에 대해서도 기업에 해당 산별 단체협약을 적용하도록 단체협약 확대적용(ALGEMEEN-VERBINDEND VERKLARING)을 선언할 수 있다. 이는 단체교섭을 장려하기 위한 것으로 사용자 단체에 소속되지 않은 기업의 저임금을 이용한 노동 시장에서의 임금경쟁을 막는 수단으로 활용된다.

참고: <http://www.eurofound.eu.int/emire/NETHERLANDS/EXTENSIONOFCOLLECTIVEAGREEMENTS-NL.html>

출처: <http://www.eurofound.eu.int/2004/07/inbrief/nl0407101n.html>

노르웨이

정부, 석유산업 파업 강제 중재

2004년 6월 18일부터 1주일간 계속된 노르웨이 근해 석유산업 파업으로 노르웨이 석유 생산이 중단될 위기에 처하자 정부가 개입하고 강제 중재에 나섰다.

6월 18일 노측인 석유노조연합(OFS) 및 관리자연합(Ledeme)의 요구를 노르웨이 사측인 석유산업연합(OLF)이 거부하고 단체교섭이 결렬되자 OFS와 관리자연합에서 파업을 단행했다. 한편 석유산업의 다른 노조인 노르웨이 석유 및 석유화학노조(NOPEF)는 OLF와 별도의 교섭을 진행하고 이미 협약을 이끌어낸 상태였다. OFS와 NOPEF는 동일한 석유산업 노동자를 조직 대상으로 하는 경쟁적 위치에 있는 노조이며, 이번 단체교섭에서는 임시직 노동자의 사용을 제한하기 위해 직업연금수급권을 단체협약에 통합시키느냐를 두고 OSF/Ledeme와 NOPEF 사이에 의

견차이가 있었다. OLF는 NOPEF와의 단체협약을 이미 체결한 상태에서 이와 내용이 상당히 차이가 있는 OSF/Lederne의 요구를 들어주기를 거부한 것이다.

OSF/Lederne이 단계적으로 파업을 확대할 의사를 밝히자, 경영자측은 공장폐쇄로 대응하겠다고 발표했다. 정부는 이를 하루 3백만 배럴에 이르는 노르웨이의 일일 석유생산이 전면 중단될 위기 상황으로 판단하고 6월 25일 7일 동안의 파업을 끝내기 위해 강제로 개입하여 중재에 나섰다. 정부의 결정은 석유생산 중단이 국제석유시장에 미칠 심각한 사회적 영향에 근거를 둔 것이었다.

그러나 OFS가 가입해 있는 상위 노총인 노르웨이직업노조연맹(YS)은 정부가 분쟁해결을 위해 논쟁의 여지가 있는 법적 매커니즘을 적용한 것이 벌써 11번째라면서 정부의 개입을 비판했다. 노르웨이의 강제중재는 ILO로부터 제87호 협약(결사의 자유)과 제98호 협약(단체교섭권)을 침해한다는 지적을 받은 바 있다(노르웨이는 이 두 협약을 비준하지 않고 있다). 강제중재는 석유산업과 보건 및 사회분야의 분쟁해결을 위해 과거에는 종종 사용된 적이 있었으나, 최근에 정부는 이런 개입에 더욱 신중을 기하고 있다.

이제 이번 분쟁해결은 국가임금위원회(Rikslønnsnemda)에서 맡게 되는데, 전통적으로 위원회는 단체협약에 새로운 조항을 도입하는 것을 꺼리며, 평행 교섭(이번 경우 NOPEF의 단체교섭과 OSF/Lederne의 단체교섭)의 내용에 차이가 있는 것을 잘 받아들이지 않았기 때문에, 위원회의 판정이 OSF/Lederne측에 유리하지는 않을 것으로 예상된다.

출처: Norway : Government intervenes to halt offshore oil strike
<http://www.eiro.eurofound.eu.int/2004/07/inbrief/no0407102n.html>

덴마크 축구선수협회, 노총(LO) 가입

2004년 6월 18일, 덴마크 축구선수협회가 공식적으로 덴마크 노총(LO)의 회원으로 가입했다. 축구선수협회와 구단 간에 FIFA 선수이적 규정을 둘러싼 논쟁이 그 배경이었다. LO가입으로 축구선수노조가 예고한 8월 1일의 파업은 LO의 지원을 받을 수 있게 되었다. 일반적으로 LO에 가입 후 1년이 지나야 재정지원을 받을 수 있으나 LO에서 이번에는 예외로 가입 즉시 지원을하기로 했다.

2003년 12월 덴마크 축구구단주협회가 세계축구연맹인 FIFA에서 23세 미만 선수들이 계약만료 후 외국 구단으로 이적할 때, 기존에 계약된 구단에 선수 개발 및 훈련에 대한 보상을 요구할 권리를 부여하는 논

란이 많은 새로운 이적관련 규정에 따라 일부 선수들에게 출전금지(lock-out) 조치를 취한 것에서 비롯되었다. 덴마크 축구구단주협회는 덴마크의 선수와 구단은 모두 이 규정을 준수해야 한다고 주장했다. 그러나 선수노조에서는 FIFA의 지시에 따라 구단측에 위의 권리를 부여하는 것에 반대하면서 덴마크 노동시장의 일반적인 규칙들을 따라 선수 개인이 본인의 계약권을 가져야 한다고 주장했다. 2004년 1월, 중재위원회에서 출전금지조치가 3개월로 규정된 사전공지기한을 지키지 않았기에 불법이라고 선언했다.

매우 제한적인 인력 집단인 축구선수협회의 입장에서 파업(경기중단)은 심각한 문제가 될 수 있고, 축구선수협회 집행위원회는 노총에 가입해 도움을 받기로 결정하고 LO에 가입하게 되었다. 축구선수협회 노조 조합원 수 650명으로 LO 산하 노조 중 최소 규모로, 이들의 LO 가입이 LO 재정문제에 큰 도움은 되지 않을 것이나, 최근 LO의 조직력이 하락하는 시점에 이들이 가입함으로써 상징적인 가치를 부여해 주었다고 할 수 있다.

출처: <http://www.eiro.eurofound.eu.int/2004/07/inbrief/dk0407102n.html>

독일

독일통신(Deutsche Telekom) 일자리 보장위해 근로시간 단축 합의

2004년 3월 15일, 독일 통합서비스노조(ver.di)와 독일통신(Deutsche Telekom AG)이 고용안정을 보장하는 대신 주당 근로시간을 단축한다는 내용의 단체협약인 고용협약(Beschäftigungsbündnis)을 체결했다. 이 복잡한 협약의 핵심은 주근로시간을 38시간에서 34시간으로 단축(임금보상은 부분적으로만)하는 대신 고용을 보장한다는 것이다. 사측은 2004~2005년 기간 동안 고용은 안정적으로 유지하며, 2008년 12월 31일까지는 정리해고를 하지 않기로 합의했다. 이 협약은 독일통신의 약 12만 명의 노동자들에게 적용된다. 이들 중 5만 명은 아직 공무원 신분을 유지하고 있다.

이번 협상은 우편·통신산업의 민영화와 독일통신의 계속된 인력감축에 따른 것이다. 2002년 독일통신은 강제 정리해고를 피하고자 비벤토(Vivento)라는 과견근로회사(Beschäftigungsgesellschaft)를 설립하여 노동자들을 이전시켰다(이들은 기존 단체협약의 적용을 받지 못한다). 2003년 말 비벤토에 소속된 노동자의 숫자는 15,500명을 넘어섰고, 그럼에도 불구하고 독일통신은 2004년 1만 명의 추가 인력감축을 계획하고 있다고 발표했다. 2003년 말, 독일통신은 서비스노조(ver.di)와 고용협약에 관한 협상을 시작할 것을 합의하면서 임금보상 없는 전반적인 근

로시간 단축을 통한 비용절감을 제안했다. 서비스노조는 이 제안은 거절했지만, 협상에는 동의했고 2004년 3월 15일 고용협약이 타결되었다.

노사는 모두 협약 결과에 만족했다. 협약을 통해 약 3억 유로 정도의 비용을 절감한 것으로 추정되는 사측에서는 장기적으로 고용과 비용문제를 해결할 수 있는 안정적인 기반을 마련했다고 말하고 있고, 추가적인 파견근로회사의 설립을 통한 감원을 막아낸 노측에서는 근로시간단축이 바로 고용으로 이어질 수 있었다면서 2008년까지 해고가 없을 것이라는 사실을 긍정적으로 평가했다.

아직도 두 협약 당사자들은 협약의 세부조항의 이행 여부에 대해 대화를 계속하고 있다.

협약의 주요 조항은 아래와 같다.

- 근로시간 단축과 임금감축

2004년 3월 1일부터, 독일통신의 사무직 및 생산직 근로자의 주당 표준근로시간은 38시간에서 34시간으로 줄어든다. 2004년 6월 30일까지의 이행기간을 거쳐 시행되며, 가능한 지역에서는 주4일 근무제도를 도입한다. 예외적인 경우에는 주당 근로시간을 32시간까지 단축할 수 있다. 회사 내의 5만 명의 공무원들에게도 2004년 4월부터 적용된다.

근로시간 단축으로 약 1만 개의 일자리가 유지될 수 있을 것으로 추정된다.

한편 근로시간 단축에 따르는 임금보상은 부분적으로만 이루어진다. 전반적으로 이전의 38시간에 해당하는 임금 대신 35.5시간의 임금을 적용하며, 33시간 근무를 하는 경우에는 35시간의 임금을, 만약 주당 32시간 근무를 시행하게 된다면 34.5시간의 임금을 적용한다.

연례수당으로 지급되는 휴가수당이나 크리스마스 보너스 등은 월급의 감소분을 최소화하기 위해, 월급으로 나누어 지급한다.

파견근로회사인 비벤토로 이전된 근로자들에게는 연봉의 85% 수준의 임금을 지급하되, 파견 중인 근로자들은 기존 임금을 지급받는다.

2005년 1월 1일부터 2.7% 임금인상을 단행하며, 이는 2006년 3월 31일까지 유효하다.

이 협약을 이행하는 중에 발생하는 문제들을 줄이기 위해, 18백만 유로의 '고충기금(hardship fund)'을 조성하며, 사측의 이사회 임원들은 이 기금에 추가적인 기부를 해야 한다.

- 일자리 보장

2004년에는 2003년 미리 발표된 인원감축을 제외하고 더 이상의 감

원은 없을 것이며, 2005년에도 정리해고를 하지 않는다. 2006년에도 인원감축을 하지 않는 것을 원칙으로 한다. 그러나 2006년 경제상황이 불가피하다면 감원 결정을 하기 전에 교섭을 진행한다.

2008년 12월 31일까지 경제적인 이유에서의 해고는 배제한다.

협약 체결 후 계속된 대화에서 교섭 당사자들은 자발적인 명예퇴직자들에게 일괄적으로 보상금을 지급한다는 데 합의했다.

- 독일의 통신산업 개혁에 따라 1990년 1월 1일에 국영기업이었던 연방체신청(Bundespost) 우편, 통신 그리고 우편은행으로 나뉘어서 각기 독립된 공기업으로 변환되었고, 1995년에는 통신 국영기업이 독일통신주식회사(Deutsche Telekom AG)로 바뀌었다. 1997년까지 독일통신이 계속 독점하고 있던 통신시장은 1998년 1월 1일부터 민간기업이 시장에 참여할 수 있도록 통신시장이 자유화되었다.
- 독일의 공무원(Beamte)들은 경제적인 이유에서 해고당할 수 없으며, 임금과 근로조건도 단체협약이 아니라 연방법을 따른다. 2003년 독일 의회가 2004년부터 공무원들의 크리스마스 보너스 액수를 줄이고 휴가수당을 폐지하기로 결정했고, 이는 독일통신의 공무원들에게도 적용된다. 근로시간 단축으로 줄어드는 임금 수준과 보너스 감소분이 비슷한 수준으로 독일통신의 공무원들은 임금수준을 유지할 수 있을 것으로 여겨진다.

출처: <http://www.eiro.eurowfound.eu.int/2004/05/feature/de0405205f.html>

독일

슈뢰더 총리와 노동조합간의 갈등 격화

‘아젠다 2010’으로 대표되는 노동시장과 사회보장제도 개혁책을 고수하려는 슈뢰더 총리와 이에 대한 강한 불만을 노정해 온 노동조합간의 갈등이 격화되고 있다. 6월 마지막 주 독일의 주요 언론들은 슈뢰더와 노조의 불화가 “심각한 수준에 도달했다”, 혹은 “새로운 국면으로 심화되고 있다”는 식으로 상황을 비중있게 보도했다.

서비스노조 베르디(Ver.di)의 의장 브지르케는 “고용을 창출하고 실업을 줄이며 경기를 호전시키겠다는 슈뢰더 자신의 공언에 비추어보았을 때 그의 정치는 실패했다”라고 단정지었다. 독일노총(DGB) 의장인 쯔머도 “현재 노동조합에서 그 누구도 사민당(SPD)을 지지하는 이는 없다”며, “재계에 급신거리는 정치는 이제 그만 두라”고 슈뢰더를 비판했다.

작년 3월 슈뢰더가 ‘아젠다 2010’ 개혁프로그램을 발표한 이후 IG Metall, Ver.di, DGB 등 독일의 주요 노조 지도자들은 슈뢰더로 하여금 그러한 개혁프로그램에서 벗어날 것을 종용해 왔다. 최근 유럽의회 선거와 튀링엔 주의 주정부 선거에서 슈뢰더의 사회민주당(SPD)이 처참한 패배를 겪은 이후에 노조들은 더욱 거세게 슈뢰더의 방향 수정을 요구했다.

그러나 노조들의 비판에 대하여 슈뢰더 총리는 “경제 현실을 직시하

라”며 “노조는 추상적인 생각에서 벗어나서 기업의 구체적인 문제들에 천착해야 한다”고 주장했다. 그는 자신의 정책을 결코 철회하지 않겠다는 의사를 거듭 밝히면서 “아젠다를 더 이상 누더기처럼 깎지 않겠다”고 했다.

한편, 슈뢰더의 개혁노선을 지지하지 않는 노동조합과 시민당의 좌파가 중심이 되어 추진하고 있는 새로운 정당 창당 움직임도 다음 주부터 활발해질 분위기이다. 독일의 주요 주들의 금속노조원들을 주축으로 하여 결성된 ‘노동과 사회정의’ 그룹은 이미 지난 6월 중순 시민당 탈퇴를 결의한 바 있으며, 이들 역시 신당 창당에 주도적인 역할을 할 것으로 보인다.

출처: Welt am Sonntag 2004년 6월 27일자 <http://www.wams.de/data/2004/06/27/297487.html>

독일

다임러크라이슬러, 임금인상 없는 근로시간 연장에 합의

다임러크라이슬러사의 노사가 임금인상 없이 근로시간을 주 40시간으로 5시간 연장하는 데 합의했고, 관리직 근로자들도 10%의 임금감축에 합의했다.

지난 주, 다임러크라이슬러사측이 합의가 이루어지지 않으면, 독일 남부 지경에 있는 메르세데스 C클래스 생산 공장을 남아프리카로 이전하겠다는 위협에 반대해서, 독일 금속노조 IG Metall의 주도하에 약 6만 여명의 노동자들이 참여해 전국적인 파업을 벌였으나 성과가 없었다.

노조는 사측의 요구에 따라, 진텔핑엔(Sindelfingen) 지역의 공장의 6천 명의 노동자들이 임금인상 없이 주 40시간 일하는 데 합의했고, 이를 통해 다임러크라이슬러사는 연간 5억 유로의 비용절감을 달성할 수 있게 되었다고 발표했다. 노조가 파업에 들어간 다음 날, 최고경영진들은 자신들의 임금을 10% 삭감하고, 2012년까지 신텔핑겐 공장의 고용을 보장하겠다고 발표했다. 최고경영자들 외에 중간관리직 3천 명의 임금도 삭감된다.

현재 독일의 실업률이 10%를 넘어서고 있어서(2004년 6월 현재 10.2%) 공장을 이전하겠다는 사측의 계획은 노동자들에게는 심각한 위협으로 작용하고 있으며, 근로시간 연장 협약을 체결하는 사례가 늘고 있다. 지난 달 지멘스에 이어 경영란을 겪고 있는 세계적인 여행사 토마스 쿡(Thomas Cook)에서도 8월부터 1년간 주당 근로시간을 38.5시간에서 40시간으로 연장(추가 12개월 연장 가능)하고 18개월간 임금동결을 합의했다.

폴크스바겐(Volkswagen)에서 7월 23일, 시장상황 악화로 올해의 경영 목표를 달성하지 못하겠다는 수지악화를 발표해서, 아마도 다음 근로 시간 연장이 폴크스바겐사에서 발표되지 않을까 하는 예상을 하게 만든다.

슈뢰더 총리는 이번 협약이 경쟁력 악화로 침체된 경제에 좋은 사례가 될 것이며, “경직적이고 도식적인 해법은 다양한 기업별·부문별 요구를 만족시키기가 어렵다”고 말해서, 독일의 강력한 산별협약의 전통의 분권화를 암시하는 듯한 인상을 주었다.

* 독일 통계청: <http://www.destatis.de/indicators/e/arb210ae.htm>

출처: The Guardian 7월 24일

<http://www.guardian.co.uk/business/story/0,3604,1268238,00.html>

스웨덴

현행 부모휴가제도의 남녀평등도를 높이기 위한 위원회 운영

2004년 5월, 스웨덴 정부는 현 부모휴가제도와 부모휴가수당이 아이들에게 가장 도움이 되는 방식으로 운영되고 있는지, 또 남녀평등 확대에 이바지할 수 있는지를 검토하기 위한 위원회를 구성했다. 위원회 위원장은 스웨덴 금속노조의 고위관리인 토르발드슨(Karl-Petter Thorwaldsson)이 맡고 있고, 위원회가 주로 다룰 내용은 ① 아이들이 부모와 더 많은 시간을 보낼 수 있도록 부모휴가제도를 활용하는 방안, ② 현 제도가 부모가 아이들에게 책임을 질 수 있는 가능성에 영향을 미치는지의 여부, ③ 현 제도가 부모의 노동시장 참여에 관해서 공평한 환경을 제공하고 있는지, ④ 부모들이 학업과 부모 역할의 균형적으로 시행할 수 있는 평등한 환경이 제공되는지, ⑤ 현 제도 아래서 어머니와 아버지 사이의 휴가사용 불균형을 줄이기 위한 방안, ⑥ 부모가 각각 최저 2달씩의 휴가를 사용하도록 규정하고 있는 현재 법의 효과와 이 최저 기간을 연장할 경우 각 부모에게 미칠 영향, ⑦ 현 제도가 현대 가족의 개념과 조건에 제대로 부응하는지의 여부이다.

노총과 남녀평등옹부즈맨국(Jämställdhetsombudsmannen, JämO)에서 부모휴가제도의 문제점을 지적한 것은 이미 오래다. 2004년 3월, 스웨덴 전문직노조(TCO)에서 발표한 연례 아버지 지수(daddy index: 2002년부터 측정해 온 부모휴가의 남녀별 활용도를 나타냄, 100=남녀 완전 평등)에 따르면, 2003년의 아버지 지수는 26.1에 불과했다(2001년 21.9, 2002년 25.8). 또 최근 국가연금이사회(RFV: National Insurance Board)의 설문결과에 의하면 2003년 전체 부모휴가일 중 아버지들이 사용한 휴가일 수는 15.3%에 불과했다(2001년 14.0%, 2002년 15.6%).

이에 부모간의 남녀평등을 증진하기 위해, TCO와 스웨덴노총(LO), 전문직연합(SACO)은 ① 부모휴가기간 중 지급되는 임금 한도액을 늘려 일반적으로 소득이 높은 아버지들의 소득손실을 줄여, 아버지의 휴가 활용도를 높이자고 요구했고, ② 부모휴가 분담비율의 법적 규제를 강화할 것도 요구했다. JämO와 TCO는 부모가 각각 50%씩 휴가를 활용할 것을 요구했고, LO는 아버지들에게 전체 휴가의 30%를 사용하도록 강제하기를 원했다.

스웨덴의 부모휴가제도는 1974년 도입되었고, 1995년 제정된 부모휴가법(Föräldraledighetslagen)의 여러 차례 개정되어 현재에 이른다. 현 부모휴가는 480일간 사용할 수 있고, 이 중 390일 동안은 80%의 임금(상한선이 설정되어 있음)을 지급받을 수 있다. 부모는 각각 전체의 50%의 휴가를 사용할 수 있고, 각 부모에게 할당된 휴가는 60일의 최저 사용일수를 제외하고 양도 가능하다.

출처: <http://www.eiro.eurofound.eu.int/2004/06/inbrief/se0406102n.html>

영국

정부, 노동조합 인정권 개정할 것을 약속

고용관계법안(The Employment Relations Bill 2003)이 이제 하원에서 모든 단계를 마쳤다. 애초에 이 법안은 고용권, 특히 노동조합 승인권과 파업권 등에 대해 많은 중대한 변화를 꾀하고 있었고, 고용관계부장관 게리 섯클리프(Gerry Sutcliffe)가 최근에 몇 가지를 추가로 언급함에 따라 이 경향은 더 강화될 것으로 보인다. ‘부당한 노동관행’을 불법화할 것을 요구하는 노동조합의 요구에 대한 답변에서, 정부는 이 법안이 상원에서 토론될 때 사용자가 노동자가 노동조합 인정에 반대하는 투표를 하도록 뇌물을 주거나 위협하는 경우를 다루는 수정 조항을 도입할 것을 약속했다. 이 부당행위들에는 노동조합 활동가들을 해고하거나, 노동자들이 노동조합 인정에 찬성하는 투표를 하면, 고용상의 불이익을 주겠다는 식으로 위협하는 것도 포함된다. 이 새 규정은 이 부당행위가 인정되는 곳에서는 인정투표 없이 노동조합이 인정될 수 있는 가능성을 열고 있다.

그러나 이 새 권리는 섯클리프가 설명하는 식으로 ‘비난받을 만한’ 노동조합의 행위로부터 보호받을 평등한 권리와 대응하고 있다. 이것들에는 노동조합 활동가들이 노동조합 인정투표 준비단계에서 노동자들의 집에 ‘위협적’ 방문을 하는 것도 포함된다고 한다. 그가 어떤 것을 참조해서 말했는지는 명확하지 않으나 이 법안이 노동조합 인정투표 전 노동조합 활동가들의 활동을 제한하는 새로운 권리를 법원에 줄 수 있는 위험이 있다. 일반적으로는 노동조합에 환영받고 내년부터 시행하게 될 이

법안은 또한 노동조합에게 법원에서 다시 이를 번복될 가능성 없이 인종 주의자들을 조합에서 쫓아낼 권리를 준다. 이것은 영국 국민당의 활동가인 조합원을 철도조합(ASLEF)이 제명하는 권리를 인정한 최근의 법원 판결을 강화할 것이다. 또한 이 법안은 노동쟁의에 참가할 때 당할 수 있는 해고로부터 더 많은 보호를 부여하고 있고 EU법에 맞춰 정보와 협의의 새로운 권리를 도입하고 있다.

출처: Labour Research, 2004년 5월호 <http://www.lrd.org.uk>

영국

근로시간 지침의 수정안에 대한 영국 노사의 상반된 반응

영국사용자연맹(CBI)과 영국노총(TUC)은 2004년 5월 유럽연합집행위원회가 제출한 유럽연합의 근로시간 지침(93/104/EC)을 개정하기 위한 제안에 대해 상반된 반응을 보였다. 2004년 5월 19일에 유럽연합은 두 번째 단계의 협의용 문서를 발행했는데, 이것은 1993년에 제정된 유럽연합 근로시간 지침을 수정하는 것을 목적으로 유럽연합 수준의 사회적 파트너 조직의 검토를 위한 것이었다. 또한 이것은 2004년 1월 발행된, 이 주제에 대한 집행위원회 통신에 연이은 것이다. 이 협의용 문서는 사회적 파트너들이 이 지침의 수정에 대해 협상하기로 하지 않으면, 집행위원회가 많은 영역에서 다음과 같은 수정사항을 제안하는 것을 상정하고 있다. 그 수정사항들은 첫째, 평균 근로시간의 주 48시간 제한을 개인이 선택적으로 적용배제할 수 있는 범위를 제안하거나 폐지하는 것과, 둘째, '호출에 응하는 데' 소요된 시간을 어떻게 취급할 것인지를 정의하는 것, 그리고 셋째, 주당근로시간이 평균으로 환산해서 계산될 수 있는 허용기준 기간을 연장하는 것 등을 포함하고 있다.

영국의 맥락에서, 집행위원회 제안사항 중 가장 논란이 큰 부분은 근로시간 제한의 개인별 적용배제 가능 조항의 변화와 관련이 되어 있다. 이 부분에서 집행위원회는 여러 가지의 대안을 제시했다. 우선 첫째로 현 지침 제18조 제1항 (b) (i)의 자발적인 성격을 보강하고, 관행상으로 남용되는 것을 방지하기 위해 이 조항의 적용 조건을 엄격히 하거나, 둘째로 주당 최고 근로시간의 제한의 예외가 사회적 파트너 사이의 협약을 통해서만 가능하도록 규정하거나, 셋째로, 이 예외가 사회적 파트너간에 협약을 통해서 인정될 때만 가능하도록 규정하고, 적용될 협약이 없거나 근로자 대표가 없는 사업장에서는 개별적인 적용배제는 더 엄격한 조건에서만 가능하도록 하거나, 넷째로, 가능한 한 빠른 시간 안에 개별적 적용배제조항을 폐지하는 것을 목표로 해 이 조항을 수정하고, 그 기간 동안 적용 조건을 엄격히 하는 것 등이다.

협의를 문서의 발표에 답변하면서, 영국사용자총연맹은 개인의 선택적 적용배제를 단계적으로 폐지하자는 제안에 반대해 철저히 싸울 것을 분명히 했다. 또한 영국사용자총연맹은 집행위원회에 “단체협약이 영국에서는 보편화되어 있지 않고, 따라서 단체협약에 개인의 적용배제를 맡기는 것은 실현 가능성이 없는 것이라는 점을 주지시킬 것”이라고 말했다. 그러나 영국사용자총연맹은 회사들이 경제에 매우 중요한 개별적인 적용배제조항을 유지하는 것을 배제하지 않았다는 점에 고무될 것이라고 말했다. 또한 경영측은 장시간 근로하는 것을 근로자들이 자발적으로 선택하는 것과, 어떠한 오용도 근절되도록 확실히 하도록 모든 가능한 한 조치를 다할 책임을 전적으로 인정한다. 영국노총으로선 협의용 문서의 내용이 선택적 적용배제조항이 단순히 계속 유지되어야 한다고 주장해 왔던 영국 정부의 제안을 받아들이지 않았기 때문에 영국 정부의 패배로 간주한다. 영국노총은 집행위원회는 명확하게 영국 정부에 의해 제시된 증거가 잘못되었다는 것을 간파했고, 이것은 사용자가 직원들이 장시간 근로를 하도록 압력 넣는 것을 막는 유일한 방법인, 개별적인 선택적 적용배제를 폐지하자는 자신의 캠페인을 크게 고무시키는 것이라고 말했다.

영국노총은 현재 이 협의용 문서에 대한 상세한 답변을 위해 산하 조직과 협의하고 있다. 노동조합들은 집행위원회의 네번째 대안, 즉 가능한 한 빠른 기간 안에 개별적인 선택적 적용배제를 폐지하는 것을 당연히 하기도 선호할 것이다. 영국노총 간부들은 첫번째 대안은 너무 온건하고, 세번째 대안은 문제가 많고, 두번째 대안은 유용할 수도 있는 것으로 보고 있다.

출처: <http://www.eiro.eurofound.eu.int/about/2004/06/inbrief/uk0406101n.html>

영국
 정부, ‘근로시간의 선택적
 적용배제조항’에 대해
 협의 착수

지난 6월 29일, 영국 통상산업부는 영국에서 근로시간의 주당 48시간 제한의 개인적인 적용배제조항의 현재 운용상태와 그 적용을 개선할 방법에 대한 의견을 구하는, 협의용 보고서 <근로시간-토론을 심화하며 (Working time - widening the debate)>를 발표했다. 이 협의는 1993년에 제정된 유럽연합의 근로시간 지침(93/104/EC)을 실행하는 영국법과 관행에 대한 가능한 개선안은 물론 지침 자체를 수정하기 위한 유럽연합 집행위원회의 예상되는 제안에 대한 정부의 답변을 구체화하는 데 기여하는 것을 그 목적으로 하고 있다. 유럽연합 집행위원회는 지난 5월에 유럽연합 차원의 사회적 파트너들이 그 지침을 수정하는 것에 대해 협상에 들어가지 않으면, 평균근로시간에 대한 주당 40시간 제한을 개인이

적용배제할 수 있는 범위를 제한하거나 아예 폐지하는 것을 포함해, 집행위원회가 많은 영역에서 수정안을 제안할 것이라는 점을 분명히 하면서, 이 문제에 대한 협의용 보고서를 발간한 바 있다.

고용관계부 장관 게리 셋클리프(Gerry Sutcliffe)는 정부는 “근로자의 선택과 작업장 유연성을 보호하기 위해 선택적 적용배제를 유지하기 위해 전력을 다하겠지만, 또한 그것이 ‘올바르게 이용되고’ 있는지를 확실히 하는 것에 대해 강한 의지를 갖고 있다”고 말했다. 통상산업부 협의용 보고서에서 확인되지만, 입법적인 제안으로는 제출되지 않고 있다는 것을 정부가 강조하는 가능한 대안들은, 근로자들이 ‘장시간 근로에 대해 진정한 선택을 하는’ 것을 확실히 하도록 돕는 것을 꾀하고 있다. 그 대안은 네 가지인데, 첫째로 근로자들이 고용계약의 일부로서 장시간 근로에 동의하는 것을 불법화하고, 둘째로 적용기간이 일정 기간 후에 만료되고 재갱신되어야 하는 기간 제한의 적용배제조항을 갖는 것, 셋째로 근로자들이 할 수 있는 최대 시간을 제한하는 것, 넷째로 회사가 근로자들의 근로시간을 효과적으로 체크하고 건강검진을 제대로 하고 있는지를 확실히 하는 것 등이다.

영국사용자연합(the Confederation of British Industry, CBI)은 적용배제조항을 유지하고자 하는 정부의 견해를 환영했다. 영국사용자연합에 따르면 “그 조항이 광범위하게 오용되고 있다는 노동조합의 주장은 거칠게 과장된 것이다. 그 주장은 영국 근로자와 회사에 이 핵심적인 자유를 부정하는 근거로서 사용되어서는 안 된다.” 사용자연합은 선택적 적용배제가 고용계약의 조건이 되지 않도록 하는 것, 적용배제 동의계약에 근로자가 상당한 통지 기간 후에 언제라도 그것을 철회할 수 있다는 것이 명시되도록 요구하는 것, 사용자와 근로자가 자신들의 권리와 책임을 알도록 하기 위한 정부의 홍보캠페인 등과 같이 오용을 방지하는 수단들을 적극적으로 검토하겠다고 밝혔다.

그러나, 영국노동총연맹(the Trades Union Congress, TUC)은 “이 협의를 진지하게 고려하기 힘들다”고 말했다. 장관의 발표는 정부가 영국의 장시간 근로 문화에 대한 효과적인 근절에 노력하지 않기로 했다는 것을 분명히 하고 있다고 영국노동총연맹은 비판했다. 영국노동총연맹은 자신들의 조사 결과를 인용하여, 적용배제조항에 서명한 근로자 3명 중 1명은 자신들에게 서명하는 것 외에 어떤 선택도 할 수 없었다는 점과 주 48시간 이상 정기적으로 근무하는 3명 중 거의 2명꼴로 근로시간 규정을 적용배제할 수 있는지에 대해 요청받지 않았다는 점 등을 밝혔다.

* 근로시간-토론을 심화하며(Working time - widening the debate) 보고서 http://www.dti.gov.uk/er/work_time_regs/consultation.doc

출처: <http://www.eiro.eurofound.eu.int/2004/07/inbrief/uk0407103n.html>

영국

제조업 급격한 일자리 감소

영국노총(TUC)의 최근 보고서(Manufacturing now: delivering the manufacturing strategy)에 따르면 1997년 이후 약 75만 개의 일자리가 사라졌고 이 중의 1/4이 첨단기술산업에서 이루어졌다. TUC는 제조업에서의 일자리 상실이 영국이 유럽 국가들 중에서 제조업에 대한 지원이 가장 빈약했던 결과이며, 영국 제조업에서 고용과 해고가 쉬운 현 상태를 계속 유지된다면, 제조업의 일자리 감소 현상은 지속될 것이라고 말했다.

가장 최근 유럽연합 자료를 보면, 1997년부터 2002년 사이 유럽연합의 다른 주요 국가들에서는 제조업 고용이 전반적으로 증가했으나, 영국에서는 하이테크산업에서의 15만여 개의 일자리를 포함해서 약 58만 개의 일자리가 감소했다.

[1997~2002년 유럽연합 주요 국가의 제조업 일자리 변화]

| | |
|------|-------------|
| 스페인 | 50만 9천 개 증가 |
| 이탈리아 | 41만 7천 개 증가 |
| 프랑스 | 14만 6천 개 증가 |
| 독일 | 11만 6천 개 증가 |
| 영국 | 58만 개 감소 |

Source: EU Commission.

TUC는 정부에 제조업의 급격한 몰락을 멈추기 위해서 노동권을 보장과 기업의 투자를 늘릴 것을 촉구하면서, 프랑스, 독일, 이탈리아와 스페인 정부가 제조업에 지원하는 보조금이 영국의 2배가 넘는다는 사실을 지적했다.

영국 정부는 제조업에 대한 지원금 제공이 최선의 방법은 아니라면서 TUC의 주장에 맞서고 있다. 페트리샤 휴잇(Patricia Hewitt) 통상산업성장관은 영국과 비교할 때, 독일과 프랑스는 낮은 경제성장률과 고실업 문제를 겪고 있다면서, 단순한 비교는 곤란하며 지난 7년간 제조업에서 일자리 하나가 사라질 때, 다른 산업에서는 2개의 새로운 일자리들이 생겨났다고 말했다.

이런 상황과는 별도로, 국가통계청(ONS)에 따르면 제조업 생산량은 4~5월 두 달 연속 증가세를 나타냈다. 4~5월 0.5% 증가했다. 생산량 증가률은 2.0%로, 2003년 10월 이후 최고치를 기록하고 있다. 또 통상 산업성에 따르면 1997년 이후 제조업 생산성은 22% 이상 향상되었다.

[2002년 유럽연합 국가들의 제조업 보조금 현황]

| 2002년 제조업 보조금 | 제조업 총 생산량 대비 % | EU=100 |
|---------------|----------------|--------|
| 덴마크 | 4.7% | 313 |
| 그리스 | 2.7% | 180 |
| 룩셈부르크 | 2.3% | 153 |
| 스페인 | 2.2% | 147 |
| 벨기에 | 2.0% | 133 |
| 이탈리아 | 1.9% | 127 |
| 독일 | 1.7% | 113 |
| 프랑스 | 1.4% | 93 |
| 포르투갈 | 1.3% | 87 |
| 네덜란드 | 1.2% | 80 |
| 아일랜드 | 1.1% | 73 |
| 오스트리아 | 0.9% | 60 |
| 핀란드 | 0.7% | 47 |
| 스웨덴 | 0.7% | 47 |
| 영국 | 0.6% | 40 |
| EU 평균 | 1.5% | 100 |

Source: State Aid Scoreboard COM, EU Commission, April 2004.

*TUC 보고서(Manufacturing now: delivering the manufacturing strategy): <http://www.tuc.org.uk/economy/tuc-8248-f0.cfm>

출처: BBC News 7월6일자UK industry in 'dramatic' decline
<http://news.bbc.co.uk/2/hi/business/3868997.stm>

영국

소방관노조, 노동당에서 탈퇴

지난달 소방관노조(Fire Brigades Union)의 정기대의원대회에서 대의원들은 압도적 다수로 노동당에서 탈퇴하는 결정을 내렸다. 소방관노조 대의원들은 찬성 35,105 반대 14,611로 탈퇴 결의를 지지함에 따라, 소방관노조는 노동당을 자발적으로 탈퇴하는 최초의 노조가 되었다. 대의원들은 단지 50,000파운드에서 20,000파운드로 재정지원 수준을 낮추는 지도부의 타협안을 거부했다. 북아일랜드 대의원 토니 마귀어(Tony Maguire)는 이 투표에 동참하면서, 정부가 긴 임금분쟁 동안 노동조합을 묵살했다고 말했다. 그는 “노동당은 우리의 등이 아니라 우리의 심장을

찢렸습니다”고 다른 대표들에게 말했다. 노동조합의 결정은, 상징적 함의를 갖는 것은 물론 선거 시간의 실제적인 지원뿐만 아니라 연 5만 파운드의 재정수입을 노동당이 받지 못하게 하는 것이다. 한편 운송노동조합 RMT는 몇몇 지부가 스코틀랜드 사회주의당을 지지하도록 허용한 후에, 지난 1월 노동당에서 제명당했다. 또한 통신노조(Communication Workers Union)는 우체국을 공공으로 계속 유지하려는 노력을 노동당이 하지 않으면 정당에 기금을 지원하는 것을 중단하겠다고 위협했다. 다시 말하면 비록 소방관노조와는 달리 통신노조 회의의 대표들은 노동당에서 탈퇴하는 결정을 거부했지만, 우체국이 민영화되지 않도록 하는 공약을 지키려고 노동당이 노력하지 않으면, 연 3만 파운드에 달하는 지원을 유보하는 데 동의했다.

출처: Labour Research, 2004년 7월호 <http://www.lrd.org.uk/>

영국

부성휴가제도 활용률 저조

영국 국세청(Inland Revenue)의 최근 조사에 따르면, 집권 노동당 정부의 가정친화적인 노동정책의 일환으로 2003년 4월부터 실시된 2주간의 유급 부성휴가(Paternity Leave)제도의 활용률이 저조한 것으로 나타났다. 영국 통상산업성은 부성휴가제도를 도입하면서 전체 남성 노동자들 중 매년 아버지가 되는 40만 명 중 80% 정도, 즉 30만 명 이상이 휴가를 사용할 것으로 예상했었다. 그러나 시행 첫 해의 결과는 7만9천명 정도에 불과했다.

이유로는 아버지들이 부성휴가제도에 별로 관심이 없거나, 부성휴가권리 자체를 모르거나, 알고 있더라도 사용하기가 어렵다고 느끼고 있다는 점들이 지적되고 있고, 주당 102 파운드(한화 약 21만8천원)에 불과한 부성휴가수당이 휴가 사용의 걸림돌로 작용한다는 의견들도 있다.

출처: Financial Times 7월 25일자 Paternity leave taken by only fifth of fathers

<http://news.ft.com/s01/servlet/ContentServer?pagename=FT.com/StoryFT/FullStory&c=StoryFT&cid=1087373966718&p=1012571727159>

오스트리아

사용자단체 근로시간 연장에 대한 논쟁

2004년 6월 16일, 새롭게 오스트리아사용자연합(IV:제조업과 연방상공회의소(WKO) 소속 일부 기업을 포함하는 기업들을 대표하는 자발적인 사용자 단체)의 회장으로 당선된 소르거(Veit Sorger)는 오스트리아 연방상공회의소(WKO)의 부분적 지지에 힘입어, 취임 연설에서 오스트리아의 근로시간 규제 완화를 요구하고 나섰다. 소르거 회장은 작년 독일에서

불거진 근로시간 관련 논쟁*을 예를 들면서, IV 회원사들은 오스트리아의 근로시간 규정이 너무 경직적이라는 데 의견을 같이하고 있으며, 오스트리아 제조업의 경쟁력을 제고하기 위해 전반적인 근로시간 연장이나 국경일 숫자의 감소가 불가피하다고 말했다. 소르거 회장은 정부에 현재 단체협약 및 법 적용 양쪽 모두에서의 규제완화를 요구했다.

이 연설은 오스트리아 내에서 다양한 반응을 불러일으키고 있다. WKÖ 회장인 라이틀(Christoph Leitl)은 IV의 요구사항에 대해 현재의 근로시간에 관한 법적 구조가 노사 당사자들에게 유연한 근로시간을 도입할 수 있는 충분한 근거를 마련해 주고 있다면서 부분적으로만 편을 들었고, WKÖ 부회장은 현재 40시간인 법정 최고근로시간을 42시간으로 연장할 것을 요구했다.

이에 경제노동부 장관 바르텐슈타인(Martin Bartenstein)은 입장을 확실히 밝히는 대신, 법이나 단체협약을 통해 근로시간을 규제하려는 노력들은 더 이상 구속력을 발휘하기 힘들다면서 유연한 근로시간 협정을 위한 노사당사자들의 역할의 중요성을 강조했다.

오스트리아노총(ÖGB)과 산하 노조에서는 IV 회장의 발언과 노동부 장관의 모호한 반응에 대해 격렬히 비판하면서, 법(근로시간법(AZG) 및 휴가일수에 관한법(ARG))에 따르면 노사당사자의 합의에 따라 일정 한도 내에서 근로시간이 얼마든 더 유연해질 수 있다는 점을 지적했다. 또 교섭의 조직화된 분권화(organized decentralisation)에 따라, 법적으로 노사당사자들이 기업수준에서 직장협의회와 기업간의 협약의 형태로 비교적 엄격한 수준의 법적 근로시간 규제를 축소적용할 수 있게 된 점을 지적했다. 이는 특정 산업이나 영역 또는 기업수준에서 필요에 따라 근로시간의 유연한 적용을 허용하기 위한 것으로, 특정 상황에서 노사당사자들은 하루 8시간의 법정 근로시간을 10~12시간까지도 연장할 수 있고, 일주일에는 40시간의 법정 근로시간을 50~60시간까지도 연장할 수 있다.

소르거 회장의 법정 휴일 축소 제안에 대해서는 노사 당사자들의 권한에서 벗어나는 것인데다가, 전통적으로 법정 휴가를 변경하는 것은 오스트리아에서 흔히 있는 일이 아니어서 향후 실현될 가능성은 적어 보인다.

일부 전문가들은 IV 회장의 근로시간 연장에 관한 제안을 실제로 오스트리아의 근로시간의 법적 프레임워크를 개혁하기 위한 것이라기보다, 향후 단체교섭에서 기업측에 더 유리한 교섭 규정들을 마련하기 위한 것이 아니었느냐고 해석하고 있다. 따라서 다음 단체교섭에서는 사용자들이 임금인상의 대가로 근로시간 유연화나 심지어 그동안 오스트리아 노사관계에서 금기시되어 왔던 근로시간 연장을 요구할 수도 있을 것으로

여겨진다.

***독일 근로시간 단축 논쟁**

2003년 6월, 독일 금속산업노조(IGMetall)이 동독지역에서 근로시간을 38시간에서 35시간으로 단축하기 위한 파업을 단행할 때, 경제고용부 장관 볼프강 클레멘트(Wolfgang Clement)가 “독일 경제를 위해 근로시간연장이 필요하다”는 발언을 함으로써 시작되었다. 독일 대부분 근로자들의 근로시간이 주 35시간이라는 것은 통념에 불과하며 실제로 서독지역의 노동자 1/3 이상이 주 38시간 정도 근무한다는 연구 결과가 있었다.

참고: <http://www.eiro.eurofound.eu.int/2003/06/feature/de0306109f.html>

출처: <http://www.eiro.eurofound.eu.int/2004/07/inbrief/at0407201n.html>

이탈리아

텔레콤 이탈리아,
비정규직근로자에게
정규직 전환 기회를 주는
단체협약 체결

이탈리아의 용역 콜센터 업체에서 일하는 노동자의 숫자는 약 18만 명 정도이며, 이 중 65%가 여성이다. 대부분의 기업들이 콜센터 서비스를 핵심사업이 아닌 것으로 분류해서, 외부에 아웃소싱하고 있으며, 이는 대규모의 비정규직 노동자를 만들어내고 있다. 따라서 콜센터 부문을 규제하기 위해, 2004년 3월 이탈리아의 삼대노총(Cgil, Cisl, Uil)과 전국 콜센터서비스사용자단체(Assocolcenter)가 콜센터에서 근무하는 비정규직 파견(하청)근로자(18만 명중 10만 명 정도)에 적용되는 전국적 단위의 단체협약*을 체결한 바 있다. 이 협약은 근로시간, 근무형태, 직업훈련, 계약만료, 모성휴가, 병가, 퇴직금, 최저임금 등에 관한 비정규직 파견근로자들의 권리에 대해 명시하고 있다.

그러나 이 협약은 이탈리아 최대 통신사인 국영통신회사인 텔레콤 이탈리아(Telecom Italia)는 사용자단체(Assocolcenter)에 가입하지 않은 관계로, 텔레콤 이탈리아의 콜센터 서비스 업체인 아테시아(Atesia)에는 이 협약이 적용되지 않았다. 3대 노총은 텔레콤 이탈리아와의 교섭을 계속해 왔고, 2004년 5월 24일 드디어 관련 단체협약이 마련되었다. 이번 단체협약의 타결은 2003년 노동시장개혁법(소위, Biagi law)에서 비정규직 파견(하청)근로계약을 금지하는 조항의 영향을 받은 것으로, 약 3,000명의 노동자들이 점진적으로 정규직으로 전환할 수 있는 기회를 마련했다.

협약은 4,450명의 아테시아 노동자들(계약기간은 2004년 말까지 일단 연장됨)에게 적용되며, 2005년부터는 기업단위에서의 협의를 통해 70% 정도(3,000명)의 노동자들이 어느 정도 고용안정성이 보장되는(직업훈련을 제공하는 견습계약, 유연성이 강조되는 노동시장 재진입 계약) 고용계약을 체결하게 된다. 그 후, 이들 노동자들에게는 통신산업의 산별협

약이 적용될 예정이다. 협약 내용에는 아테시아에 근무하는 4,350명의 노동자들 중 일부를 텔레콘택트(Telecontact)라는 자회사로 이동시키고, 600명과는 견습(29세 이하) 또는 노동시장 재진입(50세 이상) 계약을, 기존에 단기과견계약을 체결했던 750명과는 유기계약을 체결한다. 아테시아에 남아 있는 노동자들 중에서 1,100명과는 견습계약을, 550명과는 노동시장 재진입 계약을, 1,350명과는 유기계약인 ‘프로젝트 근로자’ 계약을 체결하고 프로젝트 근로자들의 경우 회사의 정규직에 지원할 수 있는 우선권을 부여했다.

이탈리아의 노사단체들은 모두 이 협약에 긍정적인 반응을 보여주었다. 이탈리아 최대 사용자단체인 Confindustria에서는 이번 협약이 2003년 노동시장개혁법을 반영한, 기업의 노동시장 유연화의 요구와 노동자 보호를 동시에 만족할 수 있는 최초의 사례들 중에 하나라고 평가했다. 이탈리아 최대 노총인 Cgil은 이번 협약이, 이탈리아의 최대 통신사 콜센터에서 ‘고용 불안정성’이 제거되었고, 특히 노사 당사자들의 합의를 통해 고용안정이라는 결과를 도출해 낸 것이 고무적이라고 평가했다. 또 Cgil측은 기업들이 회사 운영에서 콜센터 서비스가 차지하는 중요성을 인식하게 된 것이 중요하며, 이를 모델로 앞으로 유사한 단체협약들이 체결될 것으로 기대한다고 말했다.

* 콜센터부문 단체협약: <http://www.eiro.eurofound.eu.int/2004/03/feature/it0403203f.html>

출처: <http://www.eiro.eurofound.eu.int/2004/07/feature/it0407303f.html>

프랑스

주35시간 근로제에 대한 우파의 공격과 좌파의 비난

라파랭 총리와 사르코지 경제장관은 최근 35시간 근로제의 완화를 희망하는 발언을 쏟아내고 있으며, 이에 사회당은 우파의 공격을 비난하고 있다.

라파랭 총리는 얼마 전 중소기업 박람회에서 “프랑스는 종근로시간을 늘려야 한다”며, “35시간 근로제의 완화를 위한 논의들이 이루어져야 한다”라고 주장하였다. 그는 “보다 많은 프랑스인들이 일한다는 것은 실업자가 그만큼 줄어든다는 말이며, 이것이 ‘사회적 유대(cohéSION sociale)’다”라고 말하였다.

사르코지 경제장관은 “근본적인 개혁을 두려워해서는 안 된다. 민감한 문제에 대해서는 단순한 판단이 필요하다. 주 35시간제가 긍정적이라고 생각한다면 이를 유지해야 한다. 주35시간제가 많은 문제점을 안고 있다면, 나는 그렇게 생각한다, 이에 대한 근본적 개혁을 두려워해서는 안

된다.”라고 보다 직접적인 어조로 말하였다.

보다 구체적으로 사르코지 경제장관은 “보다 많은 노동의 기회를 제공하고자 하는 기업주나 보다 많이 일하고자 하는 근로자를 왜 차별해야 하는지 나도 도저히 이해할 수 없다”면서 ‘연장근로에 대한 일체의 조세 부과(연장근로에 대한 가산임금제)’를 폐지해야 한다고 주장하였다.

우파 정부의 이 같은 발언들은 사회당 의원들을 격분시켰다. 사회당은 “여당의 책임 있는 인사들에 의하여 반복되고 있는 주35시간 근로제에 대한 공격들”을 비난하였다. 사회당은 “5월의 실업률이 기록적인 증가율을 보이고 있는 반면, 우파는 주35시간제의 폐지 외에는 어떠한 대안도 발견하지 못하고 있다”라고 공격하였다. 한편 사회당은 “제1피용법은 이미 상당한 정도로 주35시간제를 완화시켰으며, 절반의 프랑스인들은 주35시간제의 혜택을 누리지 못하고 있다”라는 점을 상기시키면서, “연장근로에 대한 가산임금제도를 폐지하는 것은 수백만의 근로자의 임금과 구매력을 현저하게 감소시키는 것으로 귀결될 것이다”라고 지적하였다.

출처: Le Monde 2004년 7월 1일자

프랑스

과건근로의 쇠퇴, 불길한 전조

최근 나온 Unedic(실업보험센터)의 통계에 따르면, 과건근로자들은 지난 한 해 동안 10,500개의 일자리를 잃었으며, 이는 전체의 1.7%에 해당한다. 그리고 전체 과건업무의 60%가 1주일을 넘지 않으며, 심지어 22%는 1일을 넘지 않는 것으로 조사되었다. 고작 3.2%만이 9주 이상이다. 과건기간은 업종에 따라 조금씩 차이를 보인다. 작년의 경우, 서비스 업종에서는 1일 단위의 과건이 34.1%를 기록했으며, 건설에서는 7.6%, 2차산업에서는 14%를 나타내었다.

프랑스에서 가장 큰 과건근로업체인 아데코(Adecco)에 따르면, 과건근로는 특히 에너지(-31.4%)와 자동차산업(-17.3%)에서 두드러지게 쇠퇴하고 있다. 이 두 분야는 전통적으로 과건근로를 가장 많이 사용하고 또 과건기간도 가장 길었다.

경제학자 마르크 투아티(Marc Touati)는 “이는 기업들이 어떠한 전망도 없으며 심지어 과건근로자라 하더라도 더 이상의 고용을 원하지 않는다는 것을 의미한다”라고 진단하면서, “과건근로의 개선이 없는 한 전체 고용의 개선을 기대할 수 없다”라고 우려를 표하였다.

과건근로자의 수도 해마다 줄어들고 있다. 2004년 5월 현재, 과건근로자의 수는 617,400명으로 집계된다. 투아티는 다음과 같이 분석한다. “고용이 점점 더 불안정해짐에 따라, 사람들은 점점 더 과건근로자가 되

려고 하지 않는다. 근로자들은 최초의 계약을 기간을 정하지 않은 근로 계약으로 맺으려 한다. 고용안정이 최우선이기 때문이다.”

출처: 프랑스 일간지 Ouest-France, 2004년 7월 19일자.

프랑스

독일계 자동차 부품업체 보쉬(Bosch) 공장 근로자들 근로시간 연장 합의

7월 19일 프랑스 리옹(Lyon) 근교의 Venissieux에 있는 독일계 자동차 부품제조회사인 보쉬(Bosch) 공장에서, 임금인상 없는 근로시간 연장에 대한 합의가 이루어졌다. 전체 820명의 노동자 중에서 82%가 공장이 체코로 옮겨가는 것을 방지하느니 계약을 수정해 근로시간을 36시간으로 연장하는 데 찬성했다.

보쉬측은 근로시간 연장을 통해 비용을 12% 절감하는 대신, 신규 디젤 분사 시스템을 노동비용이 40% 낮은 체코로 이전하지 않고 Venissieux에 계속 투자하기로 결정했다. 이번 근로시간 연장으로 보쉬측이 2008년까지 감축하기로 계획하고 있는 300여 개의 일자리 중 190개가 보존되었다.

최근 프랑스 여론조사기관인 Ifop이 1,000여 개 소기업을 상대로 한 조사에 따르면, 전체 응답자의 93%가 근로시간에 대한 규제가 완화되기를 바란다고 답한 것으로 나타나, 프랑스 기업들이 근로시간에 대한 유연성이 확보되기를 원하는 것을 알 수 있다. 그러나 보쉬 공장 노동자들의 다수를 대표하는 프랑스민주노동연맹(CFDT)은 일자리 보존을 위해 이번 근로시간 연장 합의에 찬성하였으나, ‘일회성 문제 해결 방침(one-off solution to a one-off problem)’이라고 말하면서, 다른 경영자들이 이 협약을 참고하는 것을 받아들이지는 않겠다고 밝혔다. 자크 시라크 프랑스 대통령도 근로시간법이 완화될 필요가 있으나 효력을 계속 발휘해야 한다고 말한 바 있어서, 근로시간단축법이 실제로 개정되는 것은 쉽지 않을 것으로 보인다.

출처: BBC 뉴스 7월 20일자 French bosses slam 35-hour week

<http://news.bbc.co.uk/go/pr/fr/-/1/hi/business/3911009.stm>

Financial Times 7월 19일자 Blow to France's 35-hour week law

<http://news.ft.com/s01/servlet/ContentServer?pagename=FT.com/StoryFT/FullStory&c=StoryFT&cid=1087373825701&p=1014232938216>

일본

65세까지 고용연장

일본 참의원은 지난 6월 5일 「고령자 등 고용안정 등에 관한 법률의 일부를 개정하는 법률안」을 가결시켰다. 이로 인해 앞으로 사업주는 근로자를 65세까지 고용할 수 있는 제도를 만들지 않으면 안 되게 되었다. 이하 통과된 법률의 개요를 소개한다.

현재 65세 미만의 정년을 도입·실시하고 있는 사업주는 정년연장, 계

속고용제도의 도입 또는 정년의 폐지 중 하나의 조치를 취하지 않으면 안 된다. 그 경우, 사업주가 노사협정에 따라 계속고용제도 대상이 되는 근로자 기준을 정하고, 그 기준에 근거하여 제도를 도입한 경우 계속고용제도를 도입한 것으로 간주한다. 이 법의 시행 후 3년이 경과한 이후에 정령(대통령령에 해당)으로 정하는 날까지 사업주는 노사협정을 위한 협의가 결렬될 경우 취업규칙 등에 대상근로자에 관한 규정을 정하는 것으로 계속고용제도를 도입할 수 있다. 이처럼, 고용 연장은 노사가 자율적으로 정하는 것을 기본으로 하되, 3년간 노사협회가 타결되지 않으면 사업주가 취업규칙 등을 통하여 고용연장을 할 수 있도록 하였다. 그리고 정년연장이나 계속고용제도의 도입 등의 조치에 관한 연령은 2013년 4월 1일까지 단계적으로 65세로 연장하도록 한다. 이 규정은 2006년 4월 1일부터 시행된다.

또한 고령자 등의 재취직을 촉진하기 위한 조치도 이번 법개정에 추가되었다. 구체적으로 보면, 첫째, 사업주는 전직하는 고령자 등이 희망하면 해당 고령자 등의 직무경력, 직업능력 등을 밝히는 서면을 작성하여 교부하지 않으면 안 된다. 둘째, 사업주는 근로자의 모집 및 채용할 때, 부득이한 이유로 65세 이하의 연령을 조건으로 할 때 구직자에 대하여 그 이유를 제시하지 않으면 안 된다. 셋째, 실버인재센터 등은 후생노동성대신에게 신고한 후 그 구성원인 고령자 퇴직자만을 대상으로 하여 임시적이고 단기적인 취업 또는 기타 경미한 업무에 취업시킬 수 있는 일반 근로자과견사업을 할 수 있다.

이 법은 국민연금의 수급연령이 2013년부터 65세로 늦추어 짐에 따라 현재 대부분의 기업이 정하고 있는 60세 정년을 65세까지 연장 또는 재고용 등의 계속고용제도를 도입하여 정년과 연금수령 연령 간의 공백을 메우기 위하여 개정되었다.

출처: <http://www.sangiin.go.jp/japanese/joho1/gian/15903159032.htm>

일본

내년 상반기 신규 채용,
전체 학력계층에서
증가예상

후생노동성이 6월 8일 발표한 노동경제동향조사(労働經濟動向調査)에 따르면, 내년 신규 채용에 있어서 증원을 계획하고 있는 기업이 전체 학력 계층에서 전년과 비교해 볼 때 증가하고 있는 것으로 나타났다. 내년에 신규 채용을 늘리겠다고 밝힌 기업의 비중은 고졸 12%, 전문대(고전/단대)졸 9%, 대졸 문과계 14%, 이과계 17%, 전수학교졸 6%로 나타났다. 이 같은 비중을 올해 채용 결과와 비교해 보면, 대졸 이과계가 5%포인트나 높은 것을 비롯해 대졸 문과계 4%포인트, 고졸 및 전문대졸

2%포인트, 전수학교졸 1%포인트 등 모든 학력계층에서 전년을 웃돌았다.

이처럼 기업에서 신규 졸업자의 채용을 늘리겠다고 답한 이유를 학력별로 살펴보면, 고졸자의 경우는 “연령 등 인원 구성의 적정화를 위해서(50%)”가, 대졸 문과계의 경우는 “판매 및 영업 부문의 증강을 위해서(36%)”, 대졸 이과계의 경우는 “기술 혁신에 대응하고 연구개발 체제를 충실하게 운영하기 위해서(41%)”, 전문대 졸 및 전수학교졸의 경우 “경영상태 호전 및 기존 사업의 확대를 위해서(25%, 26%)”라는 응답의 비중이 가장 높게 나타났다. 반면 신규 졸업자의 채용을 줄이겠다고 답한 이유에 대해서는 학력 구분과 상관없이 “인건비 비율의 억제 및 직원 관리의 재검토”라는 응답이 가장 많았다.

이와 관련 기업의 고용 및 노동자 과부족 현황을 살펴보면 고용 현황에 있어서 상용 고용은 감소세가 다소 완화되는 추세를 보여주고 있고, 파트타임 고용은 서비스업에서 증가세를 보여주고 있으며, 과부족 현황에 있어서는 상용 고용의 경우 정체, 파트타임의 경우 부족하다는 응답이 증가하고 있는 것으로 나타났다.

한편, 노동경제동향 조사는 상용 노동자 30명 이상을 고용한 사업체를 대상으로 기업의 생산 및 판매활동과 이에 따른 고용, 노동시간 등의 현황과 이에 대한 단기 전망을 파악할 목적으로 연 4회 실시되고 있다. 이번 조사는 2004년 5월 1일 현재의 결과이며, 2,947개 업체가 조사에 참여하였다.

출처: 후생노동성 보도자료 <http://www.mhlw.go.jp/toukei/itiran/roudou/koyou/keizai/0405/kdindex.html>

일본

2004년 주요 기업
임금인상률 1.64%,
하절기 보너스 증가율
3.31%

일본 경제단체연합회의 조사에 의하면, 올해 일본 주요 기업(상장기업, 종업원 500명 이상 154개사)의 임금인상률은 1.64%이고, 하절기 보너스 증가율은 3.31%인 것으로 나타났다. 임금인상률은 작년의 1.65%보다 0.01%포인트 감소하였고, 하절기 보너스 증가율은 작년의 4.74%보다 1.43%포인트 감소한 것으로 나타났다.

임금인상률은 업종별 큰 차이가 없었다. 가장 인상률이 높은 업종은 자동차로 1.87%이었고, 낮은 업종은 철강으로 1.10%였다. 양자의 차이는 0.77%에 불과하다. 이처럼 업종간 임금인상률의 차이가 근소한 것은 최근 경영실적이 좋은 대기업도 베이스업 인상을 자제하고 정기 승급만 실시하는 경향이 강하기 때문으로 보여진다.

한편, 경영실적을 많이 반영하여 인상액을 결정하는 보너스의 경우 업종별 격차가 크게 나타났다. 작년 대비 하기 보너스 인상률을 보면, 가장 인상률이 높은 업종은 철강으로 24.11%, 가장 낮은 업종은 조선으로 -2.27%였다. 자동차는 2.11%의 증가에 그치고 있지만, 하절기 보너스의 절대액은 1,019,272엔으로 다른 업종보다 월등히 높다. 즉 전업종 평균 846,343엔보다 약 20% 높아, 최근 자동차 업종의 높은 경영실적을 반영하고 있다.

참고로 중소기업의 임금인상률은 1.45%로 작년의 1.39%보다 0.06% 포인트 증가하였다.

출처: <http://www.keidanren.or.jp/japanese/policy/index10.html>

일본 프리터 경력 정사원 채용시 마이너스

최근 일본에서 정규직이 아닌 파트타임 등 비정규직으로 근무하는 프리터가 증가하여 사회적으로 큰 문제가 되고 있다. 최근 후생노동성의 조사 결과에 의하면, 프리터의 경력을 갖고 있는 근로자가 정사원으로 채용될 때 프리터의 경력이 마이너스의 영향을 미치고 있다는 결과가 나왔다.

후생노동성이 주제를 바꾸면서 매년 실시하고 「2004년 고용관리조사」 결과에 의하면, 프리터를 정사원으로 채용할 때 프리터였다는 경력을 어떻게 평가하고 있는지 기업체에 묻은 결과, ‘플러스로 평가’ 3.6%, ‘마이너스로 평가’ 30.3%, ‘평가에 거의 영향을 미치지 않음’ 61.9%로 영향을 미치지 않더라는 회답이 60%를 넘고 있지만, 마이너스로 평가하고 있다는 회답도 30.3%에 달했다.

마이너스로 평가하고 있다는 기업에 그 이유를 묻은 결과, ‘끈기가 없어 언제 직장을 그만둘지 알 수 없기 때문에’가 70.7%로 가장 많았고, ‘책임감이 없기 때문에’가 51.1%, ‘직업에 대한 의식 등 교육이 필요하기 때문’이 42.6%, ‘연령에 상응하는 기능/지식이 없기 때문’ 38.1%, ‘조직에 어울리기 힘들기 때문’ 36.3%, ‘어떤 인물인지 알기 어렵기 때문’ 29.1%, 그리고 ‘입사시 사내지위확정이나 배치가 어렵기 때문’이 14.6%였다. 마이너스 평가 이유 중 가장 큰 비중을 차지하는 ‘끈기가 없어 언제 직장을 그만 둘지 알 수 없기 때문’과 ‘책임감이 없기 때문’의 경우, 기업규모가 작을수록 그 비율이 높았다. 즉 전자의 경우, 5000명 이상 33.6%, 1,000~4,999명 50.3%, 300~999명 58.3%, 100~299명 67.3%, 그리고 30~99명 74.2%였다. 후자의 경우 같은 기업규모별로 26.7%, 33.1%, 40.5%, 48.9%, 53.7%였다.

한편, 플러스로 평가하는 이유를 보면, ‘풍부한 경험을 활용할 수 있다’

57.0%, '도전정신을 갖고 있다' 45.3%, '기능/지식이 있다' 44.7%, '유연한 발상/대응이 가능하다' 43.0%의 순이었다.

프리터를 채용하는 경우 연령상한을 들은 결과 '35세 미만'이 33.7%로 가장 많았고, 뒤이어 '25~29세'가 26.0%, 그리고 '20~24세'가 21.5%였다. 2003년 1년간 프리터를 정사원으로 채용한 기업은 11.8%에 그쳤다. 채용 이유를 보면, '즉시 활용할 수 있다고 기대하였기 때문에'가 49.6%, '인력이 부족하여서'가 43.3%였다.

출처: <http://www.mhlw.go.jp/toukei/itiran/roudou/koyou/kanri/kanri04/index.html>

일본

기업 남녀 모두 채용관행 확산, 남녀고용균등제도 도입도

후생노동성은 지난 7월 23일 '2003년도 여성 고용관리 기본조사(平成15年度女性雇用管理基本調査)' 결과를 발표하였다. 이 조사 결과에 따르면, 성별 채용 상황과 관련하여 직종 및 업무분야(코스)의 구분에 상관없이 남녀 모두를 채용하고 있다는 기업의 비율이 남녀고용기회균등법 시행 직후인 2000년에 비해서 상승하고 있으며, 관리직에서 여성이 차지하는 비중 역시 증가한 것으로 나타났다. 이와 함께 남녀고용균등을 위해 도입된 코스별 고용관리제도 및 포지티브 액션(positive action)을 도입하는 기업들도 증가하고 있어, 기업의 고용관리에 있어 성차별적인 요소가 점차 완화되고 있음을 보여주고 있다.

먼저 성별 채용 상황을 살펴보면, 2000년 조사 결과와 비교해 볼 때 '고졸 학력을 요구하는 기술직' 채용을 제외하고 채용 구분과 관계없이 '남녀 모두 채용'하고 있다는 응답이 증가한 것으로 나타났으며, 특히 '전문대졸 학력을 요구하는 사무, 영업직(23.7% → 34.5%)'이나 '동 학력을 요구하는 기술직(22.2% → 31.7%)'에서 상승폭이 컸다. 남녀 모두 채용하고 있다는 응답이 가장 높았던 채용 구분은 45.4%를 보여준 '4년제 대졸 학력을 요구하는 사무, 영업직'으로 이 역시 2000년에 비해서 1.6%포인트 상승한 결과이다. 남성만 채용한 직종이나 업무분야(코스)가 있다는 기업의 비중은 50.6%였는데, 남성만을 채용한 이유에 대해서는 '여성 응모가 없었다'는 응답이 55.0%로 가장 많았으며 '모집 및 채용 인원수가 1명이어서'가 25.5%로 그 뒤를 이었다. 한편, 관리직에서 여성이 차지하는 비율 역시 2000년에 비해서 상승한 것으로 나타났는데 부장급은 1.8%(2000년 1.6%), 과장급은 3.0%(동 2.6%), 계장급은 8.2%(동 7.7%) 등이었다.

이어서 기업의 남녀고용균등정책 실시 현황을 살펴보면, 우선 '코스별

고용관리제도'를 도입한 기업의 비율은 9.5%로 2000년 조사(7.1%)와 비교해 2.4%포인트 상승한 것으로 나타났다. 전반적으로 기업규모가 커지는 만큼 이 제도를 도입한 기업의 비율이 높아지고 있으나 1,000~4,999명이나 5,000명 이상을 고용하고 있는 대기업의 경우 제도 도입 비율이 2000년에 비해 낮아지고 있는 것으로 나타났다. 이와 관련 지난 3년간 이 제도 도입에 대해 재검토를 한 경험이 있는 기업의 비율 역시 5,000명 이상을 고용하고 있는 대기업(45.2%)에서 높게 나타나고 있다. 한편, 코스별 고용관리제도는 균등법 시행 이후에 지금까지의 남녀별 고용관리 제도를 개정해 종합적, 일반직 코스를 설정해 코스에 따라 성별 고용관리 시스템을 실시하는 것으로 금융기관을 중심으로 도입되어 왔다. 다음으로 포지티브 액션 추진상황을 살펴보면, 이미 실시하고 있다는 기업의 비율은 29.5%로 2000년(26.3%)에 비해 상승한 것으로 나타났다. 기업규모별로는 5,000명 이상의 대기업에서 상승폭(67.7% → 74.0%)이 6.3%포인트로 가장 컸다. 포지티브 액션의 내용으로는 “성별에 의해 평가하는 것 없이 인사고과 기준을 명확히 정한다”는 응답이 64.1%로 가장 높았으며, “여성이 없거나 적은 부서 혹은 직무에서 여성을 적극적으로 채용한다”는 응답이 44.3%로 그 뒤를 이었다. 포지티브 액션은 과거의 고용관행이나 성별 역할 분담 의식 등이 원인으로 남녀 노동자 사이에 사실상 생기고 있는 격차를 해소할 목적으로 기업에서 실시하는 조치, 즉 “여성의 능력 발휘 촉진을 위한 기업의 적극적인 활동”을 의미한다.

여성 고용관리 기본조사는 여성 노동자의 고용관리 실태를 종합적으로 파악하기 위해 후생노동성에서 매년 실시하고 있으며 각 지역의 노동국을 통해서 통신 조사의 방법으로 진행되고 있다. 2003년 조사는 개정된 남녀고용기회균등법 시행 후 4년 남짓 경과 후의 상황을 파악하는 것을 목적으로 하고 있으며, 조사 대상은 본사에 대해 상용 노동자 30명 이상을 고용하고 있는 민영 기업 중에서 산업 및 규모별로 층화해 추출한 약 7,000개 기업이며 회수율은 74.7%였다.

출처: 후생노동성 자료 <http://www.mhlw.go.jp/houdou/2004/07/h0723-2.html>

중국

노동보장부, 사회보장체계 개혁 방안 발표

중국 노동 및 사회보장부 부장 정쓰린(鄭斯林)은 중국 경제발전 수준에 상응하는 사회보장체계를 확립하는 업무의 중요성을 재차 강조하고 구체적인 개혁방안을 제시하였다.

- 재취업서비스센터에 들어간 국유기업 하강직공(下崗職工)의 숫자를

146만 명으로 줄이고 하강직공의 기본생활을 보장하며 그들을 대신하여 각종 사회보험료를 지급한다.

- 사회보험의 수혜자 범위를 확대하고 2004년 양로보험(養老保險) 가입자수를 1.6억명으로 확대하며, 상해보험 가입자수는 6천만 명을 초과하는 것을 목표로 한다.
- 사회보장 관련 재원 마련 경로를 확대하여 사회보장에 대한 지방재정의 투자를 강화하고 사회보장 관련 지출이 전체 재정지출에서 차지하는 비율을 15~20% 수준으로 확대한다.
- 사회보장체계 관리서비스의 사회화 수준을 높여서, 90% 이상의 퇴직자 관련 사회보장이 기업에서 분리하고 국가에서 담당하도록 한다. 이 중 50%는 사구(社區)에서 관리하여 실질적으로 기업의 사회적 부담을 덜어주도록 한다.
- 사회보장 관련 감독 및 홍보를 강화하여, 법률 규정에 따라 기업이 보험료를 지급하도록 하는 자각 의식 및 근로자의 권리보호 의식을 강화한다.

출처: <http://www.labournet.com.cn/ldnews/fileview.asp?fileno=29941>

중국

노동부장부 산재 처리 관련 새 규정 발표

중국 노동 및 사회보장부는 산재 처리 관련 새 규정 '상해보험업무관리규정(시행)'을 발표하였다. 새 규정에는 아래와 같은 내용이 포함된다.

산재 발생 후 응급상황에서 근로자는 가장 가까운 병원에서 치료를 받을 수 있고, 응급처치를 받은 후에는 다시 규정된 의료기관으로 이동한다. 근로자가 산재를 당하거나 직업병에 걸렸을 경우, 기업측에서는 적극적으로 치료를 진행하고 3일 내에 서면 또는 전화 방식으로 해당 지역의 사회보험기구에 보고한다. 산재 치료는 보통 사회보험기구와 '상해 의료서비스협회'를 체결한 의료기관에서 치료하는 것을 원칙으로 한다. 산재 관련 비용 처리부서는 심사부서에서 제공하는 정보에 근거하여 산재비용을 지급한다. 근로자에 대한 산재보조금, 생활지원비 등은 노동능력 검증이 끝난 다음달부터 지급된다. 유가족에게 지급되는 생활비도 산재로 근로자가 사망한 다음달부터 지급되며 위의 비용은 산재가 발생한 근로자 또는 직계가족에게 직접 지급된다. 기업측 및 해당 의료기관의 관련 비용 지급도 심사부서의 정보에 근거한다.

출처: <http://www.labournet.com.cn/ldnews/fileview.asp?fileno=31906>

호주

통계청 2003년 근로시간 관련 통계 발표

호주의 15세 이상 취업자 7,941,600명 중 34%가 정해진 출퇴근 시간이 없고, 70%가 원하는 휴가일을 선택할 수 있으며, 41%는 일을 쉬기 위해 초과근로를 할 수 있다고 답했다. 이 응답자의 비율은 2000년 조사 때 보다 3%포인트 증가했다.

- 주당 근로시간

주5일 근무자의 비율은 58%(남성 64%, 여성 52%)였고, 주중에 5일 이하로 근무하는 비율은 여성(19%)이 남성(5%)보다 낮고, 주중과 주말에 모두 근무하는 비율은 남성(17%)이 여성(12%)보다 높다.

- 초과근로

정기적으로 초과근로를 하는 노동자의 비율은 2000년의 33%에서 37%(2,958,300명)로 늘어났다. 정규직 근로자의 경우(46%)가 비정규직(13%)보다 초과근로의 비율이 높고, 남성(44%)의 비율이 여성(29%)보다 높았다. 초과근로가 많은 분야는 행정·관리직(63%), 전문직(51%)이며, 적은 분야는 초보사무직 및 판매·서비스직(17%)이었다.

정기적으로 초과근로를 하는 노동자들 중에서, 38%가 초과근로수당을 지급받았고, 21%는 원래 임금패키지에 포함이 되어 있었고, 33%는 수당을 지급받지 못했다. 초과근로수당을 지급받은 비율이 높은 노동자 그룹은 육체노동자(84%), 중개생산 및 운송노동자(83%)이며, 수당지급 비율이 낮은 그룹은 전문직(53%)과 고급사무직 및 서비스 노동자(47%)였다.

- 결근

설문에서 최근 2주 동안 3시간 이상 결근한 적이 있다고 답한 노동자의 비율은 20%를 넘었고, 결근의 이유는 휴가/여행이 38%, 병가 32%로 조사되었다.

- 12세 이하 자녀가 있는 경우

15세 이상 취업자 7,941,600명 중 1,956,000명(25%)이 12세 이하 자녀가 있고, 이들 중 33%(647,600명)이 최근 2주간 공식적인 육아시설을 활용한 적이 있다고 답했다.

12세 이하 자녀가 있다고 답한 노동자들 중 44%가 휴가를 위해 초과근로를 할 수 있었다고 답했고(12세 이하 자녀가 없는 경우에는 40%), 39%가 정기적으로 초과근로를 하며(12세 이하 자녀가 없는 경우에는 37%), 주말 근무를 하지 않는 경우가 55%(12세 이하 자녀가 없는 경우는 60%), 주중에 파트타임으로 근무하는 비율이 16%(12세 이하 자녀가 없는 경우 9%), 파트타임으로 근무하는 여성의 비율은 65%(12세 이하 자녀가 없는 여성의 경우 37%), 파트타임으로 근무하는 남성의 비율은

7%(12세 이하 자녀가 없는 남성의 경우 15%)였다.

출처: <http://www.abs.gov.au/Ausstats/abs%40.nsf/1020492cfcd63696ca2568a1002477b5/5e904225e4b17c0eca2568a900139378!OpenDocument>

호주

연령차별금지법안 연방 상원 통과

지난 2002년 12월, 연방 법무부에 의해 발의되었던 연령차별금지법안(Age Discrimination Bill)이 6월 14일 연방 상원을 통과하여 법으로 확정되었다. 앞으로 연령에 근거하여 이루어졌던 모든 차별 사항들은 모두 금지될 전망이다. 2005년 초까지 많은 법률들도 이 연령차별금지법에 근거하여 개정이 이루어질 것으로 보인다.

이 법은 연령에 근거해서 국민들의 삶의 내용을 차별하는 것을 폭 넓게 금지하고 있는데, 예로 고용조건, 상품, 서비스 및 시설물에 관한 규정, 장소 사용 및 교통에 관한 규정, 연방법 및 각종 정책, 교육, 주택 임대 등에서 연령차별 조항들을 금지한다고 강조하고 있다. 직접적인 차별은 어느 고용주가 단순히 연령을 이유로 고용을 하지 않는 경우처럼 차별 대우를 받는 것이라고 이 법은 규정하고 있다. 한편 간접적 차별은 연령 때문에 특수한 조건을 만족시키기 못하는 경우로, 이때 그 특수한 조건이 공정하다면 이 법은 차별이 아닌 것으로 인정하고 있다.

자유·국민 보수당 연방정부의 법무부가 입안한 이 법안이 이런 간접 차별 조항 때문에 논란이 많았다. 상원의 과반수 이상의 의석을 확보하고 있는 노동당, 민주당, 녹색당과 무소속 의원들은 자유·국민당 의원들의 반대에도 불구하고 자원봉사에 연령차별금지, 연령차별금지위원회 설립과 직장 내에서 젊은 노동자와 고령 노동자 보호 강화 조항을 보강하여 이 법안을 통과시켰다.

자유·국민당의 주디스 트로에스 상원 의원은 “이 개정안은 불필요한 것이었다” 라고 비판하면서 “이 법에 대한 연방정부의 목적은 개인적인 견해에 바탕을 둔 변화를 장려하고 촉진시키기 위한 것이었지 사업이나 다른 분야에서 국민의 삶에 관한 의사결정을 할 때 불필요하고 비현실적인 것을 강요하기 위한 것이 아니었다”라고 설명했다.

무엇보다도, 이 법은 고용주들과 직업알선과 관련되는 기관, 단체 및 업체들의 고령자에 대한 차별금지에 중점을 두고 있다. 이는 호주 정부가 기술부족 현상을 극복하는 한 방편으로 추진하고 있는 향후 고령 노동자들을 노동시장에 남게 하려는 정책, 기술이민자들의 연령 제한을 45세로 제한했던 것을 폐지하려는 조치 등과 같은 맥락의 정책이라고 볼 수 있다.

다만, 자유·국민 보수당은 노동시장 유연화 정책을 확대하는 차원에서 노령노동자들의 구직이 쉽도록 연령차별을 없애지만 노동조건 및 임금에는 차별을 두어 효율성을 높이려는 의도에서 이 법을 추진했다고 보여진다. 한편 친노동자적인 녹색당, 노동당, 민주당 등은 고용에 있어서 연령차별을 없애고 동시에 공정성을 기준으로 한 고용 및 임금정책을 적용하기 위해 연령차별금지법을 제정한 것으로 판단된다.

출처: The Age, 1월 10일자, Sydney Morning Herald, 6월 15일, <http://www.law.gov.au/ageinfopaper>,

호주

임시직(Casual)
노동자들도 가족의 병
간호를 위해 휴가
가질 수 있어

호주에 있는 약 2백만 명의 임시직 노동자들이 호주노총(Australian Council of Trade Unions, ACTU)과 사용자단체들(Business Council of Australia, Australian Chamber of Commerce and Industry, Australian Industry Group)과의 합의에 의해 가족이 아플 경우 병가를 신청 할 수 있게 될 전망이다. 이번 합의에는 현재 정규직(Permanent) 노동자들의 가족의 병 간호를 위한 휴가를 현재 연 5일에서 10일까지 늘린다는 내용도 포함되어 있다.

ACTU와 사용자단체들은 합의된 이번 시범례(Test Case)를 호주노사관계위원회(Australian Industrial Relations Commission, AIRC)에 접수 시켰다. 시범례는 ACTU의 노동과 가족 시범례(Work and Family Test Case)의 한 부분으로 추진되어 온 것으로 AIRC의 심의를 걸쳐 다음 달에 확정될 예정이다.

이번 합의는 임시직 노동자들에게 가족이 아프거나 출산한 경우 또는 사망한 경우, 이틀간의 무급휴가를 허락하고 있다. 이번 합의에 대해 ACTU의 사련 바로우 의원장은 “지금까지 어린이가 있는 40만 명에 이르는 젊은 여성들이 아픈 아이들과 가족들을 위해 휴가를 가질 수 없는 현실에서 이번 합의는 일하는 가족들을 위한 하나의 중요한 돌파구다”라고 말했다. 또 그는 “이번 합의로 유급휴가를 가지는 것은 아니지만 좀 더 편안한 마음으로 가족을 돌볼 수 있고, 휴가 때문에 일자리를 잃을 수 있다는 불안감을 없앨 수 있다는 점에서 중요한 것이다”라고 말했다.

사용자들은 가족을 위한 병가 후 복귀한 임시직 노동자들을 동일한 조건과 시간으로 다시 고용해야 하고, 임시노동자들은 이 휴가를 위해 사용자들에게 미리 통보해야 한다. 이런 합의에 대해 호주상공인회의소(ACCI)의 노사관계 대변인인 피터 앤더슨 씨는 “이번에 민감한 부분이 합의되어 기쁜데, 그 이유는 이번 합의는 가족을 간호하는 목적으로 전

국적으로 실행되는 일주일간의 유급휴가에 대한 압력에서 벗어났기 때문이다”라고 말했다.

한편 이런 합의와 비슷한 시기에 빅토리아 주 법원이 임시직에게도 장기근속 수당을 지불해야 한다는 판결을 내려, 이 결정이 차차 전국적으로 확산될 것으로 전망되고 있다. 장기근속수당 지급은 각 주정부 관할인데, 통상적으로 10~15년 한 회사에서 계속 근무했을 때 약 9주간 유급휴가를 갖거나 9주간의 임금에 해당하는 수당을 받는 것이다.

임시직은 이렇게 장기간 근무하는 경우가 거의 없어 혜택을 받을 수 없었다. 업종 또는 산별로 장기근속수당 관리공단을 만들어 임시직에게도 장기근속수당을 지급하는 경우는 있어도 주 차원에서의 임시직을 위한 판결을 내린것은 이번이 처음이다.

출처: http://www.actu.asn.au/public/news/files/Family_Provisions_Carers_Agreement1.doc

The Age 7월 5일자, Herald Sun 7월 5일자,
Australian Financial Review 7월 6일자일자

호주

연방정부 노사관계 전국 단일 시스템 구축과 주 정부의 비판

자유·국민당 연합정부가 노동조합들과 각 주의 노사관계위원회(State industrial relations commissions)를 배제한 완전히 새로운 전국 단일 노사관계 시스템을 만들려 하고 있다. 이 시스템에는 모든 기업들이 현재보다 덜 규제를 받는 내용과 기업 차원의 협약(enterprise agreements)과 개별 협약을 증가시켜 파업 기회를 줄이는 것 등이 포함되어 있다.

이번 계획을 발의한 연방 노사관계부 장관 케빈 앤드루스 씨는 “전국 단일 시스템은 사용자들에게 관료적인 형식주의를 탈피할 수 있게 하고, 운용비용 절감과 규제 완화의 이익을 줄 뿐만 아니라 호주인들을 위해 직업 창출과 고임금을 보장해 줄 것이다”라고 말했다.

지금까지 연방정부는 헌법에 규정되어 있는 분쟁해결권을 이용하여 노사관계 분쟁을 조정해 왔고 노동조합이 분쟁해결에 개입하게 되어 있다. 이번 계획은 이런 절차를 간소화하고 노동조합을 배제한 분쟁해결 방식을 채택하고 있다.

이번 연방정부가 발의한 법안에 대해 연방 상원의 캐스팅 보드를 쥐고 있는 민주당은 일반적으로 전국 단일 시스템에 찬성하고 있다. 금년 말로 예정되어 있는 연방 총선거로 하원이 재구성되더라도, 선거는 함께 하지만 (선거 때마다 상원은 50%만 바뀜) 내년 6월까지 상원 의원직은 유지된다. 이런 상황에서 만약 자유·국민당이 하원을 과반수 이상으로

장악하여 정부를 구성하게 되면 민주당의 입장을 어느 정도 받아들인 내용을 담은 전국 단일 노사관계 시스템이 생겨날 가능성도 크다.

한편 노동당이 집권하고 있는 전체 6개 주와 2개 특별구역 중 빅토리아와 뉴사우스웨일즈 주가 먼저 이번 단일 노사관계 시스템을 강하게 비판하고 나섰다. 빅토리아 주정부는 어떤 전국 시스템도 반드시 노동조합과 주정부를 포함시켜야 한다고 주장하는 한편 뉴사우스웨일스 정부는 이 계획은 모든 노동자들을 공격하기 위한 것이라고 혹평했다.

특히, 호주에서 유일하게 자체 노사관계 시스템이 없는 빅토리아 주는 전국 단일 노사관계 시스템은 지지하지만 이번 계획은 반대하고 있다. 그 이유를 주 노사관계 장관 로드 헐스 씨는 “만약에 연방정부의 노사관계부 장관 케빈 앤드루스 씨가 이해 당사자들을 배제한 전국 단일 시스템을 만들 수 있다고 생각한다면 그는 이상한 나라에 살고 있는 것이다”라고 비판하고 있다.

그리고 호주노총(Australian Council of Trade Unions)의 그레그 콤포트 사무총장은 “노사관계에서 정말로 중요한 것은 시스템에 대한 기술적 관점이 아니라 노동자들이 이 변화로 많은 영향을 받는다는 것이고 현재의 노사관계 시스템도 친 사용자적이라는 점이다”라고 말했다.

출처 : Australian Financial Review 24-25일자, 26일자

미국

월마트 성차별 소송, 집단소송으로 확대

미국의 초대형 유통업체 월마트(Walmart)가 여성노동자에 대한 임금·인사상 차별대우로 말미암아 미국 민간기업 역사상 최대 규모의 집단소송을 당하게 되었다.

샌프란시스코 연방법원은 6명의 월마트 전·현직 여사원이 2001년부터 제기한 직장 내 여성노동자 차별과 관련된 소송에 대해 지난해 월마트 내 여성근로자들의 승진 비율이 20개 미국 내 경쟁 회사보다 낮고, 실적이 더 우수하고 근무 기간이 더 오래된 여성 직원들이 동료 남성보다 5~15% 정도 임금을 적게 받는다는 사실 등의 여건으로 보아 “여성 근로자에 대한 임금 지급과 인사상 대우는 1964년 제정된 미국 민권법에 어긋나 집단소송건으로 인정된다”는 판결을 내렸다. 이는 사실상 원고승소 판결에 다름없다.

만약 이번 판결이 확정될 경우 월마트측은 1998년 말부터 지금까지 근무 중인 160만 명에 달하는 전·현직 여사원들에게 총 수십억 달러 규모의 보상금을 지급해야 할 것으로 예상된다. 뿐만 아니라 이번 판결은 미국 내 다른 모든 기업들에 엄청난 파급효과와 경각심을 불러일으킬 것이다. 왜냐하면 현재 미국에는 월마트건과 비슷한 임금차별 소송만

6,037건이 진행 중이기 때문이다.

모나 윌리엄스 월마트 대변인은 “이번 판정은 샌프란시스코 법원이 원고 측의 주장에 일리가 있다고 판정했을 뿐 아직 확정된 게 아니다”라며 “남녀 직원간의 임금 차이는 직업에 대한 열정과 흥미 차이 때문이며 회사측 책임이 아니다”라고 주장했고, 월마트는 상급 법원에 항소할 예정이다.

출처: The Washington Post, 2004년 6월 26일, 27일 보도
New York Times, 2004년 6월 25일

미국

노조 대표들의 민주당 전당대회 참석

미국의 각 산별노조에서 나온 800명의 대표들은 지난 7월 26일 보스턴에서 열린 민주당 전당대회에 참석했다. 대표들은 노동 전반에 걸친 다양한 요구사항을 민주당측에 전달했다.

이날 노조 대표들의 요구사항 가운데 핵심은 노동환경 개선과 의료문제, 그리고 노동자의 권리에 관한 것이었다. 특히 노동자들이 자유롭게 노조를 설립하거나, 노조에 가입하는 문제는 단연 최우선 요구사항이었다. 일례로 매사추세츠 주의 한 발전소에 근무하는 폴 스미스 씨는 자유발언을 통해 자신과 동료 일용직 노동자들이 직장내에서 노조를 결성하려던 시도가 고용주측의 직장폐쇄 위협 및 조직적인 반노조 선전활동을 통해 방해받았던 경험을 이야기하며, 자유로운 노조 설립 및 가입은 민주당의 정강이기도 한 만큼 민주당은 최선의 노력을 다해 노동자들의 권익향상에 힘써야 할 것이라고 강변했다. 그의 많은 노조대표들은 의료보장, 노동환경 개선, 노동자 교육 등에 대한 자신의 경험 및 요구사항을 발표했다.

이날 민주당의 존 에드워즈 부통령 후보는 샌 안토니오에 있으며 위성 중계로 전당대회에 참석했고, 연설을 통해 미국은 노동자들이 노조를 통해 힘을 발휘해야만 제대로 만들어질 수 있다고 말하며, 노조 대표들을 격려했다. 실제로 민주당의 정/부통령 후보인 존 케리 상원의원과 존 에드워즈 상원의원은 직장 내에서 과반수 노동자들이 찬성할 경우 고용주에게 전혀 방해받지 않고 노동조합을 설립할 수 있고 노동자들이 자유의지에 의해 노조에 가입할 수 있게 한다는 것을 주내용으로 하는 연방 법안인 ‘피고용인 자유선택법’의 공동 제안자이기도 하다.

미국 산별노조연맹은 홈페이지에 이날 전당대회에 대한 보고를 하며 매리 캄포스라는 한 노조 대표의 발언을 통해 노조측이 민주당에 걸고 있는 기대를 나타냈는데, 그녀는 부시가 당선된 2000년 선거 이후 수많은 희망들은 무너졌기에 이제 다가오는 선거에서는 다시 제대로 된 상태로 되돌려 놓아야 한다고 이야기했다.

출처: <http://www.aflcio.org/issuespolitics/ns07262004.cfm>