

International Labor Brief

국제기구 소식

EU

11월 차기 집행위원회 고용사회정책 담당 집행위원, 체코 출신 블라디미르 스피들라

2004년 11월 1일부터 새롭게 출범하는 유럽연합 집행위원회(European Commission)의 차기 집행위원장(President-designate)인 호세 마누엘 뒤라오 바로소(Jose Manuel Durao Barroso) 포르투갈 총리가 8월 12일 차기 집행위원회의 집행위원*들을 발표했다. 고용사회정책 담당 집행위원(Employment and Social Policy Commissioner)으로는 체코 노동부장관 출신의 블라디미르 스피들라(Vladimir Spidla: 2002년 7월부터 2004년 6월 사퇴할 때까지 체코 사민당 당수이자 체코 총리)가 임명되었다.

차기 집행위원회는 고용 및 사회분야에서 주요 업무는 리스본 전략의 이행이며, 2005년으로 예정되어 있는 유럽고용전략(EES)의 중간목표 설정을 비롯하여 고용증진과 사회통합 문제에 초점을 두고 이루어질 것이다.

* 2004년 11월 출범하는 유럽연합 집행위원회 집행위원은 지난 5월 유럽연합 확대로 회원국에서 1인씩 선출되어(2009년 부터는 회원국별 순환제도로 바뀌어 15명으로 줄어든다), 총 25인이며, 그 중 8명이 여성이며, 부위원장은 5명이다.

출처: <http://www.eiro.eurofound.eu.int/2004/08/feature/eu0408203f.html>

EU

사회적 대화가 변화를 위한 주요한 도구

유럽연합 집행위원회(European Commission)는 유럽연합의 경제·사회적 모델에서 '사회적 대화(Social Dialogue)'가 경제 및 사회의 최전선에서 양자의 평행적인 진보를 가능케 하는 중추적인 역할을 하고 있다고 밝히면서, 가장 최근에 발표한 사회적 대화에 관한 성명서를 통해서 유럽의 사회적 대화를 통해 얻을 수 있는 결과들에 대한 인식과 이해를 높이고, 더욱 더 구체적인 목표를 위해 노력할 수 있는 노사정간 '변화를 위한 파트너십(Partnership for Change)'을 요구했다.

유럽에서 사회적 대화는 유럽의 노사 당사자들에게 더 큰 자치성을 부

여하고, 유럽차원의 노사단체가 각 국가의 회원들에게 다양한 주제에 관해 국가차원의 행동을 권고하는 300건 남짓의 문건(text)을 발표하면서 긍정적인 발전을 이끌어내고 있다. 이번 집행위원회의 성명서에서는 노사 파트너들이 사회적 대화를 통해 구체적인 결과를 이끌어 낼 것을 촉구하면서 문건(text)을 더 투명하고 효과적으로 만들 것을 요구하면서, 유럽 차원의 사회적 대화가 효과적이기 위해 국가단위에서 안정적인 노사관계를 구축하는 것도 필요하다고 말했다. 특히 집행위원회는 향후 사회적 대화가 유럽연합 고용 태스크포스(TF)가 발표한 보고서에서 강조한 세가지 부문(노동력의 적응성 강화(improving labor force adaptability), 인적자원과 일자리의 수준에 대한 투자(investing in human capital and job quality), 노동시장으로의 유인(attracting more people to the labor market))에서 더 진척되기를 바란다고 말했다.

출처: http://europa.eu.int/comm/employment_social/news/2004/ug/socdial2_en.html

EU
보험산업 평생교육에 관한
교섭 결렬

2004년 5월 유럽연합 차원에서 보험산업의 노(UNI-Europa Finance)·사(CEA, ACME, BIPAR) 대표들이 1년 여간 진행해 왔던 평생교육에 관한 교섭이 결렬되었다. 지난 2002년 유럽연합의 은행산업에서 체결되었던 평생교육에 관한 공동 성명서(EU Bank Social Partners Joint Declaration on Lifelong Learning in the Banking Sector)*와 유사한 협약을 체결하고자 했으나, 노조에서 요구한 역량개발을 위한 메커니즘 측면에서 노조에서 요구한 근무시간에 교육을 받는 것과 사용자들의 교육지원에 관한 세부적인 사항에 대해서 노사간의 합의가 이루어지지 않았고, 또 기업차원에서 이루어지는 교육에 노조참여의 정도에 대해서 합의하는 데에도 실패했다.

UNI-Europa Finance에서는 “보험산업이 기술발전과 해외 아웃소싱 증가를 통해 빠르게 변화하고 있다면서 직원들의 장기적인 고용안정을 위해서 숙련향상과 재교육에 투자해야 한다”면서 유럽연합 차원에서 평생교육에 관한 합의를 이루기 위해 계속해서 노력할 것이라고 밝혔다. 그러면서 산하 노조에는 국가차원에서의 산별 단체교섭을 통해 평생교육에 관한 문제를 논의해 줄 것을 당부했다.

*EU Bank Social Partners Joint Declaration on Lifelong Learning in the Banking Sector

<http://www.union-network.org/UNIfinance.nsf/b30342bf5b3c6fcc1256be200493262/30251c56702670a8c1256c85002efe3a?OpenDocument>

2002년 12월 채택된 공동성명서에는 유럽 18개국 은행산업의 평생교육에 관한 규정과 법제도 및 관행을 조사해서 아래 네 가지 ‘평생교육 문화정착을 위한 조건’을 마련했다.

- 은행산업에서 요구되는 지식(전문지식, 업무지식, 초보적 지식)수준에 대한 정의 마련
- 역량과 지식/숙련의 필요성에 대한 공식적인 인정 및 승인
- 평생교육에 대한 원칙, 권리 및 책임을 규정하고 이에 대한 정보와 지원 제공(근로자들이 근무시간 내에 교육을 받을 수 있는지에 대한 문제는 추후 적당한 단계에서 합의하도록 결정됨)
- 평생교육에 있어서 동등한 기회 보장(근로자의 지위나 고용형태(비정규직이나 파트타임직 포함)에 관계없이 교육기회 보장)

출처: <http://www.eiro.eurofound.eu.int/2004/09/inbrief/eu0409202n.html>

EU **회원국 내 남성들의** **부모휴가(Parental leave)** **사용 저조**

유럽연합의 여론조사기구인 유로바로미터(Eurobarometer)의 설문조사에 따르면, 유럽연합 회원국 대부분의 남성들이 부모휴가(parental leave)* 권리가 주어진다는 사실을 알고 있지만, 실제로 사용하고 있지는 않다고 답했다. 유럽연합 15개 회원국**의 2,819명의 아버지 또는 곧 아버지가 될 남성들을 대상으로 이루어진 설문조사에서 75%(2,108명)의 남성들이 부모휴가 권리를 알고 있다고 답했고, 84%(2,108명)가 부모휴가를 사용하지 않았거나 않을 것이라고 답했다.

부모휴가 사용을 하지 않은 주된 이유로는 자신의 자녀가 어렸을 때에는 부모휴가제도가 없었다는 응답이 31%로 가장 많았고, 18%가 재정문제를 이유로 들었다.

남성들의 부모휴가 사용이 적은 이유를 무엇이라고 생각하느냐는 질문에는 42%가 재정적 보상이 충분하지 않아서라고 답했고, 34%가 부모휴가에 대한 정보가 충분하지 않다고 답했으며, 31%는 부모휴가의 사용이 경력에 영향을 준다고 답했으며, 22%는 경력에 단절을 가져오기 때문이라고 답했다(복수응답으로 전체 합계는 100%가 넘는다).

EU
근로시간지침 개정 제안

* 부모휴가(parental leave)
 성평등(gender equality)을 위해 육아 등의 가족에 대한 책임과 직장에서의 책임이 남녀 모두에게 동등하게 적용될 수 있도록 부모가 모두 출산휴가를 사용할 수 있도록 하며, 부모휴가라는 표현을 사용한다.
 스웨덴의 부모휴가제도가 가장 대표적인데 1974년에 최초 시행되었고, 자녀 양육을 위해 부부가 13개월을 나누어 사용할 수 있다.
 - 국제노동브리프 제2권 제4호 세계노동소식 ‘스웨덴 - 정부, 아버지들을 위한 육아휴가 활성화 방안 마련 고심’ 참고
 ** 설문은 2004년 5월 EU확대 이전인 2003년 4월 당시 유럽연합 15개 회원국을 대상으로 시행되었다.

출처: Eurobarometer survey shows that most men are failing to take up their right to parental leave

http://europa.eu.int/comm/employment_social/news/2004/sep/parental_leave_en.htm

유럽연합 집행위원회(European Commission)가 선택적 적용배제(opt-out)의 사용을 제한하는 내용을 포함하는 근로시간 지침(EU working time directive) 개정안을 9월 22일 발표했다. 주요 개정내용은 다음과 같다.

선택적 적용배제(opt-out)의 남용을 막기 위해 산별 또는 기업별 단체협약을 통해서 근로시간 연장이 합의된 경우에만 가능하도록 했다. 단, 단체협약을 통해 근로시간에 대한 합의가 이루어질 수 없는 경우(노동자 대표가 없거나 단체협약을 체결하지 않는 경우)에는 개별적인 합의가 가능하다.

기업측이 주장하는 유연성을 강화하기 위해 주당 평균근로시간을 측정하는 기준 범위를 노사협의를 통해 기존의 4개월에서 1년까지 연장할 수 있도록 했다. 따라서 주 48시간의 근로시간이 최고 1년 단위로 유연하게 조정될 수 있다.

의사들의 근로시간 측정과 관련해서 논란이 있었던 대기근로시간(on-call time)은 대기중이나 일을 하지 않고 있는 경우를 ‘비활동(inactive)’이라고 분류하고 각 국가별로 법이나 단체협약을 통해 별도로 규정하지 않을 시에는 근로시간에 포함하지 않도록 한다.

유럽연합 집행위원회(European Commission)는 이번 개정안이 ‘유연성(flexibility)’과 ‘안정성(security)’의 균형을 위한 것이라고 밝혔으나, 유럽연합의 노사는 개정안이 노사 어느쪽도 만족시키지 못하는 절충안에 불과하다는 입장이다.

* 1993년 도입된 유럽연합 근로시간지침(Working time directive)은 유럽단 일시장에서 근로자들의 권리가 침해되지 않도록 유럽연합 회원국들이 근로 시간을 주 48시간 이내로 제한할 것을 권고하고 있다. 현재 영국이 선택적 적용배제(opt-out)조항을 통해 근로시간을 연장할 수 있도록 하고 있는데, 유럽연합(EU)에서 이를 제한하려하자 영국내 사용자측의 반발이 크다. 영국 페이지 참고

출처: http://europa.eu.int/comm/employment_social/news/2004/sep/working_time_prop_en.htm

The Guardian 9월 23일자 Brussels' latest working time proposals fail to find friends

<http://www.guardian.co.uk/business/story/0,3604,1310621,00.html>

ILO

전세계 청년실업 사상 최고, 전체 실업자의 절반이 24세 이하 청년층

ILO는 8월 11일 '2004년 세계 청년 고용동향(Global Employment Trends for Youth 2004)'을 발행하고, 지난 10년간 전세계 청년 실업자 숫자가 크게 늘어나 약 8천8백만 명에 이른다고 발표했다. 2003년 15~24세의 청년층(우리나라의 경우에는 군입대 등으로 노동시장 진입이 늦어서 15~29세까지를 청년층으로 분류함)이 전체 15~64세의 생산가능 인구 중에서 차지하는 비율은 25%에 불과하나, 전체 실업자에서 청년층이 차지하는 비율은 47%로 전체 실업자의 절반에 가까운 1억8천6백만 명에 이른다.

2003년 청년 실업률은 14.4%로 10년 동안 26.8%나 증가했고, 지역적으로는 중동과 북아프리카 지역의 청년 실업률이 25.5%로 가장 높았고, 사하라 이남아프리카(21%), 중진국(18.6%), 라틴아메리카와 카리브해(16.6%), 남동아시아(16.4%), 남아시아(13.9%), 선진국(13.4%), 동아시아(7%) 순서였다. 위 지역 중 선진국의 경우만 실업률이 1993년(15.4%)보다 줄어들었고, 다른 지역의 실업률은 모두 증가했다.

보고서는 청년층 인구가 일자리 숫자의 증가에 비해 더 빠른 속도로 늘어나고 있다면서, 1993~2003년 10년간 청년층 인구는 10.5%나 증가해서 11억 명에 이르는 반면, 청년층의 일자리는 단지 0.2% 늘어나 5억 2천6백만 개에 불과하다고 밝혔다.

게다가 청년들은 장년 노동자들에 비해 구직이 어려워져 전세계 청년 실업률은 장년 실업률보다 3.5배나 높은 상황이다. 지난 10년간 청년층의 경제활동참가율이 약 4% 정도 감소했는데, 이는 청년들의 교육기간이 늘어나 노동시장에 진입하는 시기가 늦어지고 있어서이기도 하지만,

ILO

‘보다 나은 세상을 위한 경제 안정’ 보고서 발행

고용기회의 부족으로 구직의 어려움을 통감하고 노동시장 진입을 포기하는 청년의 비율이 늘어났기 때문이기도 하다. 경제활동참가율은 동아시아 지역이 73.2%로 가장 높고, 동아시아와 북아프리카가 39.7%로 가장 낮았다.

또한, 일자리를 구할 수 있는 청년들도 초과근로와 고용안정성이 없는 시간제/단기 계약직 또는 저임금 일자리를 가지고 고생하는 경우가 많으며, 따라서 청년층의 가족 의존도가 지속적으로 증가하고 있고, 범죄유발 가능성도 커지고 있다고 보고서는 지적하고 있다.

출처: Youth unemployment at all time high, new ILO report says half the world's jobless are under 24

<http://www.ilo.org/public/english/bureau/inf/pr/2004/36.htm>

최근 ILO가 발표한 보고서 ‘보다 나은 세상을 위한 경제 안정 (Economic Security for a Better World)’에서는 민주주의 사회에서 사회보장을 위한 정부 지출과 경제보장이 결합되면 국가의 성장과 개발은 물론, 개별 노동자의 복지와 행복이 커지며 포용력도 늘어나 사회의 안정도 높여줄 수 있다고 한다.

보고서는 세계 90여개 국가의 사회·노동정책에 관한 통계자료와 전 세계의 10,000여개 작업장에서 48,000여명의 노동자들을 대상으로 7개 부문(취업기회, 고용안정, 경력개발, 작업장의 안전, 직업훈련, 최저임금, 노조대표)의 노동안정성에 대한 조사를 바탕으로, 세계 시민들의 경제·사회적 안정성을 추정해 냈다. 보고서에서 활용한 경제안정지수에 따르면 전세계 노동자 3/4이 일자리와 소득이 불안정하다고 느끼고 있고, 경제적으로 불안정한 상황에 처해 있다. 전세계 인구의 8% 정도만이 안정적인 경제환경(서유럽, 캐나다, 일본)에서 살고 있다. 국가별로는 스웨덴, 핀란드, 노르웨이, 덴마크, 네덜란드 순으로 경제안정지수가 높고, 일본은 18위, 미국은 25위를 차지했다. 최하위국으로는 네팔, 시에라레온, 방글라데시가 자리하고 있다. 한국 노동자가 체감하는 경제안정수준은 세계 중상위권 정도인 것으로 조사되었다.

또 보고서에 따르면, 경제안정수준이 높을수록 평균적으로 더 행복하지만, 행복의 가장 중요한 척도는 소득수준이 아니라 소득안정, 즉 소득 보호와 낮은 소득격차였다. 그리고 정치적 민주화와 시민적 자유가 확대될수록, 정부가 사회·복지 정책에 힘을 쏟을수록 경제안정지수가 높은 반면 단순한 경제성장은 노동자가 느끼는 경제적 안정에 영향을 미치지

지 못한 것으로 나타났다.

출처: Economic security strengthens tolerance and happiness as well as growth and development

<http://www.ilo.org/public/english/bureau/inf/pr/2004/38.htm>

해외 노사정 소식

네덜란드

노동자 경영참여법 개정

2004년, 네덜란드에서는 자체적으로 이루어지는 기업구조법 개정과 유럽연합 차원에서 공동으로 진행되는 지침 이행과정에서 노동자의 경영참여 관련 법안들이 다수 제안되었다. 구체적인 내용은 아래와 같다.

네덜란드법

- 감사이사회(Supervisory boards)

대기업 직장협의회(Works Council)의 감사이사회(Supervisory boards) 임원 임명거부권을 폐지하는 대신, 임원 추천권을 강화하는 내용의 기업구조에 관한 법개정에 대한 제안이 2004년 6월 상원에서 채택되었다. 이 내용은 아래에서 언급될 유럽기업법(ECS, European Company Statute)과 관련 지침의 이행과도 관계가 있다.

- 직장협의회법(Wet op de ondernemingsraden, WOR)

2004년 6월, 정부는 지난 1998년 대폭 개정된 직장협의회법(Wet op de ondernemingsraden, WOR)을 새로운 노동자참여법(Wet medezeggenschap werknemers)으로 대체하기 위한 법안을 국가위원회에 제출한 상태이다. 그 내용은 공식적으로 발표되지는 않았으나, 알려진 바에 따르면 기업수준에서 사용자들과 노동자들이 노동자의 경영참여 수준에 대한 협의를 할 수 있도록 하는 자율권을 부여하고 내용과, 직장협의회 권한을 축소하는 내용이 포함되어 있다고 한다.

- 직장협의회와 급여공개 정책

기업 임원들의 지나치게 높은 임금에 대한 계속된 사회적 논의에 힘입어, 2001년 12월 하원에서 제기된 직장협의회가 임원 급여에 대한 정보를 제공받도록 하는 법안에 대해, 2003년 네덜란드 노사정 삼자협의회의인 사회경제협의회(SER)는 이를 거부했으나, 2004년 4월 사회고용부 장관은 SER의 권고를 받아들이지 않고, 공식적으로 이 법안에 반대한다는 의견을 표명했다. 따라서 급여공개 대상 기업은 직원 100명 이상의 약 3,000개의 대기업과 정부기관으로 제한될 것으로 예상된다.

유럽연합법

- 정보공유와 협의지침(EU Directives on information and consultation)

네덜란드에는 이 지침과 관련된 내용들을 다루고 있는 직장협의회법이 있으나, 일부 수정이 불가피한 사항들을 포함한 개정안이 2003년 12월 제안된 상태이다. 직장협의회 멤버들을 비롯한 협의회 활동 참여자들에게 요구되는 기밀유지의 의무가, 사용자측의 기밀유지에 대한 요구가 합리적이지 않다고 판단되는 경우에 거부를 요청할 수 있도록 하는 조항이 개정안에 포함되었다.

- 유럽회사법(European Company Statute, ECS)

2003년 10월 네덜란드에서도 유럽회사법과 관련된 노동자 경영참여에 관한 지침의 이행을 위한 법안이 제출되었다. 이 법안은 지침을 최저 수준에서 이행하고 있다(예를 들면 기업의 유럽직장협의회(EWC)와 같은 대표 기구가 외부 전문가를 도움을 요청할 경우, 단 1명의 비용만을 부담하도록 한다). 이 지침은 또 노동자들의 이사회 차원에서의 참여를 규정하고 있는데, 네덜란드의 경우는 위의 감사이사회의 임원 임명에 직장협의회가 참여하도록 하고 있다.

- 유럽직장협의회(European Works Council, EWC)

ECS 관련 지침이 이행되면서 EWC 관련 법도 개정되어, 기밀유지의 무 거부와 명백히 불합리한 것으로 보이는 특정 정보공개 요구를 위해 EWC와 다른 특별 교섭단체들이 모두 암스테르담 항소법원의 기소할 수 있도록 했다.

출처: <http://www.eiro.eurofound.eu.int/2004/07/feature/nl0407103f.html>

네덜란드

미국계 기업, Smead에서 임금인상 없는 근로시간 연장 합의, 노총 반대

미국계 사무용품 제조회사 스메드(Smead)사의 네덜란드 자회사인 Smead Europe은 약 230명의 현지 직원을 대상으로 한 설문조사를 거쳐 약 80%의 찬성률을 기록한 공장 세 곳 중 두 군데에서 2004년 8월 1일부터 현재 36시간, 38시간인 주당 근로시간*을 임금인상 없이 40시간까지 연장하기로 했다. 나머지 한 곳에서는 대부분의 노동자들이 주 40시간 근무를 받아들이지 않았고, 따라서 이 공장에서는 근로시간이 연장되지 않는다.

네덜란드의 양대 노총인 FNV와 CNV에서는 Smead사의 결정에 반대를 표시하고, 이를 시행할 경우에 즉결재판을 요구할 것이라고 밝혔다. CNV측은 노총에서는 노동자들이 근로시간 연장에 합의했다고 해도, 근로시간을 40시간으로 연장하는 것은 산별 단체협약에 어긋나는 것으로 불법이라고 규정했다. FNV도 단체협약을 통해 합의된 최저 근로조건을 무시하는 것은 허용할 수 없다면서, 정보 및 미디어산업의 단체협약에

따르면 정해진 기간 동안 한시적으로 근로시간을 연장할 수는 있지만, Smead사의 경우는 기간을 명시하지 않고 근로시간 연장을 계획하고 있다면서, 이는 노동자들의 동의를 얻었다고 할지라도 단체협약에 어긋나는 것이라고 주장했다. 게다가 FNV측은 노동자 설문조사가 무기명으로 이루어지지 않아서 노동자들의 자신들의 의견을 솔직히 드러내지 못했을 수도 있다는 가능성도 제기했다.

* 이들 근로시간 연장이 합의된 두 공장은 각각 다른 산별협약의 적용을 받고 있고 따라서 근로시간이 각각 다르다. 한 군데는 금속 및 전자산업노조에 가입되어 있고, 금속산업의 단체협약에 따라 주당 38시간 근무가 적용되고 있으며, 다른 한 곳은 정보 및 미디어산업노조에 가입되어 있어 주당 36시간 근무가 적용된다.

출처: <http://www.eiro.eurofound.eu.int/2004/08/inbrief/nl0408103n.html>

네덜란드 노조, 정부 정책에 반대 사회적 대화 중단

지난 5월 고령화를 대비해 정부가 추진하고 있는 조기퇴직과 전체 근로생애 동안의 경력관리가 가능한 ‘평생규제’제도 도입에 관한 노사정 삼자회의가 결렬*된 후, 정부가 노조측의 반대에도 불구하고 정부 정책을 강행**하려 하자 네덜란드노총은 “네덜란드인은 더 나은 대우를 받아야 한다(The Dutch deserve better)”라는 슬로건을 내걸고 정부의 사회·경제 정책에 반대하여 대화를 중단한다고 발표했다.

네덜란드의 3대 노총(FNV, CNV, MHP)의 위원장들은 8월 24일, “네덜란드의 협의주의 모델을 지지하지만, 정부와 협의를 시작하는 것이 더 이상 가능해 보이지 않는다”며 정부에 공개서한***을 보냈고, 9월 7일에는 네덜란드의 사회적 대화의 핵심적인 기구인 사회경제위원회(SER: 네덜란드 사회적 대화 기구) 앞에서 모든 정부와의 사회적 대화 중단을 선언하고, 산하 노조에 기업별/산업별 교섭도 중단할 것을 촉구했다.

그리고 정부가 내년 정책방향을 발표하는 ‘예산의 날’인 9월 21일 전날인 9월 20일과 10월 2일, 각각 로테르담과 암스테르담에서 대규모 시위를 계획하고 있다. 이번 파업은 1991년 장애연금(WAO) 개혁에 반대한 파업 이후 안정적이었던 네덜란드 노사관계에 13년 만에 발생하게 되는 대규모 시위이다.

*국제노동브리프 제2권 제4호 세계노동소식 '네덜란드 - 조기퇴직 관련 사회적 대화 결렬로 노조 파업 및 임금동결 협약 파기' 참고
 ** 현 네덜란드 정부는 소위 폴더 모델로 불리는 네덜란드식 협의주의 모델 전체를 또는 최소한의 경우 일부 원칙을 버리려고 하는 것으로 보인다. 경제 장관인 로렌스 얀 브린크호르스트(Laurens Jan Brinkhorst)는 “폴더 모델은 사회적 기준과 공공의 이익에 대한 합의에 바탕을 두고 있고, 단한 사회에서만 올바르게 작동한다. 따라서 공동의 행정적이고 정치적인 문화가 없는 확대된 유럽사회 속의 네덜란드에 폴더 모델을 적용할 수가 없다.”고 말하면서 반대의 뜻을 분명 밝혔다. 현 정부도 이전의 정권에 비해 네덜란드식 사회적 협의모델이 구체화된 기구인 SER의 권고를 덜 따르고 있는 것으로 보인다.
 *** 노조는 정부가 조기퇴직제도 도입을 반대하고 장애연금과 실업급여를 삭감하려는 데 반대한다.

출처: Expatica 9월 7일자 Netherlands Unions suspend workplace talks in budget cut protest

Unions launch protest action against government policy

<http://www.eurofound.eu.int/2004/09/inbrief/nl0409102n.html>

독일

폴크스바겐/오펠 단체교섭 시작

유럽의 최대 자동차 제조회사인 폴크스바겐과 오펠이 이번 주 독일 금속노조(IG Metall)와 임금교섭을 시작한다.

폴크스바겐은 최근 독일 국내는 물론 미국시장에서도 극심한 가격경쟁을 겪고 있어서 수익성이 지속적으로 악화되는 중이라 독일에 있는 6개 공장의 176,544개의 일자리를 유지하면서 2011년까지 고용비용을 30% 삭감하고자 하고 있다. 따라서 사측은 이번 교섭에서 30,000개의 일자리를 보전하는 대신 2년간의 임금동결을 요구하고 있다. 그밖에도 임금인상없는 근로시간 연장과 초과근무수당 개선도 요구하고 있다. 반면 금속노조는 임금동결을 거부하고 4%의 임금인상과 고용보장을 요구하고 있다. 15일 이루어진 첫 교섭에서는 노사가 대화에 별 진전을 보이지 못했고, 10월 5일 2차 교섭이 이루어질 예정이다. 폴크스바겐의 페터 하르츠* 인사담당이사는 2001년 폴크스바겐이 체결했던 단체협약 5000×5000 (Auto 5000)**를 연장하고 장기실업자들을 월 2,500유로, 즉 폴크스바겐 임금수준 이하로 고용하겠다는 제안을 해서 협상시작 전부터 노조를 반발을 샀다.

오펠도 금속노조와 교섭을 시작하게 되는데, 사측의 주요 제안은 주당 근로시간을 35시간에서 40시간으로 연장하는 것과 크리스마스 보너스를 50% 삭감하는 것, 프랑크푸르트 근교의 공장을 폐쇄하는 대신 5년간 임금을 동결하는 것 등이다.

* Peter Hartz

폴크스바겐의 인사담당이사로 1993년 단체협약에서 금속노조에 30,000명의 일자리를 보존하는 대신 임금삭감에 합의하도록 했고, 2001년에는 5000×5000(Auto 5000) 단체협약을 성공적으로 이끌어냈다. 2002년에는 슈뢰더 정부의 노동시장개혁위원회(소위, Hartz Commission)의 위원장을 맡아 현재 독일에서 진행중인 노동시장 개혁(Hartz Reform)의 틀을 만들었다.

** 단체협약 5000×5000(Auto 5000)

고용창출과 생산성 향상을 위해 폴크스바겐 측에서 제시했던 노동시간 유연화 모델로 실업자를 고용하여 일년 평균 일주일 노동시간은 35시간(그러나 일주일의 최대 노동시간이 42시간, 3시간 교육훈련 추가하여 45시간까지 가능)으로, 월 임금은 고정보너스 500마르크를 포함하여 폴크스바겐 공장의 임금보다 낮은 5,000마르크로 고정한다는 내용의 협약이다.

출처: The Economist 9월 14일, Hartz's second front

http://www.economist.com/agenda/displayStory.cfm?story_id=3193902

BBC뉴스, 9월 16일. VW and unions are “miles apart”

<http://news.bbc.co.uk/2/hi/business/3660828.stm>

독일

경제학자들, 잇달은 노동시간 연장이 초래할 디플레이션 가능성 우려

올 상반기 많은 독일의 대기업들이 잇달아 노동시간 연장에 합의하는 가운데, 주요 경제연구소의 학자들이 노동시간 연장이 국민경제상에 초래할 수 있는 부정적인 효과에 대하여 우려를 표명하고 나섰다.

독일경제연구소(DIW)의 소장인 호른(Horn) 박사는 “원래 유럽중앙은행은 노동시간 연장에 대해서 이자율 절하로 맞서는 정책을 편다. 그렇게 하지 않을 경우, 독일은 디플레이션의 심연으로 빠질 수 있다.”고 진단했다. 뮌헨의 Ifo 연구소의 소장인 진(Sinn) 박사와 경제연구소(IW)의 피고용부문 책임자인 휘터(Huether) 씨 역시 노동시간 연장이 일반화될 경우 물가하락이 초래될 가능성을 배제하지 않았다.

이들 경제학자들에 따르면, 동일한 임금을 받으면서 노동시간을 연장하는 것은 실질적으로는 시간당 임금을 감소시키는 것을 의미하며, 기업들은 이러한 비용이익을 최소화 부분적으로라도 가격을 하락시켜 소비자들에게 이전시킬 것이기 때문에 임금보전 없는 초과노동은 물가하락으로 이어질 가능성이 있다. 경제학자들간에 논란이 되는 사항은, 시간당 임금의 하락으로 인하여 초래된 물가하락이 얼마나 치명적일 수 있느냐 하는 점이다.

이와 관련하여 진 박사는 “독일 물가의 그러한 하락은 유로화를 사용하는 나머지 지역들에 대한 경쟁력이 증대한다는 조건이지만, 그것은

기본적으로 현실에서의 평가절하일 뿐이다”라고 밝혔다. 휘터 역시 유사한 의견으로서, “디플레이션은 수요의 부족이 있을 시에만 발생한다”고 하며, 노동시간 연장은 그 경우는 아니라는 입장이다.

반면, 호른 박사는 지난 1990년대 일본에서의 경험은 디플레이션이 국내 수요위축에 얼마나 치명적인 영향을 끼쳤는지 잘 보여준다고 주장했다. 그는 물가의 하락은 기업으로 하여금 새로운 설비를 마련하기 위한 부채를 유인할 것이며, 이는 전체적으로는 투자의 감소를 의미하며, 결국 더 더욱 수요를 떨어뜨릴 위험이 있다.

한편, 최근 독일의 사용자들이 추진하는 노동시간 연장에 대해서 금속노조(IG Metall) 위원장인 페터스는 슈피겔지와 인터뷰에서 “개별기업별 경영학적인 이해추구가 국민경제상에 해로운 결과를 초래할 수 있다”며 이러한 노동시간 연장의 추세에 대해서 비판을 한 바 있다.

출처: Financial Times Deutschland 7월 23일

<http://www.ftd.de/pw/de/1090515889704.html>

Spiegel Online 7월 16일 <http://www.spiegel.de/wirtschaft/0,1518308903,00.html>

독일

BMW사, 탄력적 근로시간제 활용으로 근로시간 연장/임금삭감 없다

세계 2대 자동차 메이커인 BMW는 최근 독일에서 지멘스, 다임러 크라이슬러 등의 대기업들이 비용절감을 위해 근로시간을 연장하고 임금을 동결한 것과는 달리, 공장들 탄력적 근로시간제도를 통해 근로자들의 교대제를 유연하게 활용해서 경기변동을 극복해 나갈 것이라고 BMW사의 헬무트 판케(Helmut Panke)회장이 미국 디트로이트에서 가진 언론과의 인터뷰에서 말했다.

BMW사는 근로시간계좌(work hour account)제도*를 활용해 1년 단위로 근로시간을 유연하게 활용할 수 있도록 하고 있다. 따라서 노동력 수요에 따라 주당 근로시간이 연 단위로 조정 가능하고, 따라서 주당 근로시간이 35시간을 초과할 수 있으나 이에 대해 초과근무수당이 지급되지는 않는다. 대신 고용안정이 보장된다. BMW사는 2004년 상반기에 영업이익에서 경쟁자인 메르세데스 벤츠사를 앞질렀고, 다른 경쟁사들이 저임금 노동력을 이유로 동유럽으로 공장을 이전하는 고민하고 있는데 반해, 내년 라이프찌히(Leipzig)**에 10억 유로 규모의 새로운 공장을 오픈한다.

독일 비정규직 일자리, 미니잡 붐

* 근로시간계좌제도

BMW사는 1986년 독일 레겐스부르크(Regensburg)의 공장에서 최초로 이 제도를 도입했는데, 초과근무수당을 지급하는 대신 근로자들이 초과근무한 시간을 근로시간계좌에 저금해 두고, 노동력 수요가 적은 시기에 인출해서 휴가로 사용할 수 있도록 했다. 이를 통해 300여 가지의 다양한 교대제도가 생겨났고, 장기간의 유급휴가(최근에는 8개월까지 사용한 예가 있다)를 사용하는 것이 가능해졌다.

** 라이프찌히 공장

BMW사가 2000년 새로운 공장 설립을 위한 부지를 검토하고 있었을 당시에는 후보지로 노동비용이 독일의 1/3에 불과한 체코도 포함이 되어 있었다. 공장이 체코에 설립될 수 있다는 사실을 알게 된 노동자측이 노동수요에 따라 공장 운영을 주당 60~140시간까지 탄력적으로 운영한다는 데 합의하여 2001년 새로운 공장이 라이프찌히에 설립되는 것이 결정되었다.

출처: Bloomberg 8월 31일자 Germany BMW adding jobs, using flexible work rules to build cars without demanding longer hours or pay cuts

올 상반기 독일에서는 미니잡(Minijob)*의 붐이 거세게 일 것으로 분석되었다. 지난 6월말 보훔의 미니잡 센터의 계산에 의하면, 지난 3월 말에 비하여 약 41만 명 이상의 미니잡 종사자(Minijobber)가 새로이 생겨난 것으로 드러났다. 이는 미니잡 규정이 생긴 이후에 가장 큰 성장으로 평가된다. 올 1월에서 3월 사이에도 한 가지 혹은 그 이상의 미니잡에 종사하는 사람들이 약 21만 명 가량 새로 생겼다. 미니잡의 증가는 특히 가사노동분야에 있어서 급격한 것으로 보인다. 지난 4월에서 6월 사이에 이 분야에서만 약 2만 명의 미니잡 종사자가 증가했다. 이러한 결과, 지난 수년간 추진된 여러 가지 노동시장 개혁안들 가운데, 작년 상반기 사민, 녹색, 기민당이 함께 가결한 미니잡이 가장 성공적인 것으로 평가되게 되었다.

한편, 많은 전문가들은 미니잡의 이러한 급격한 성장은 지금까지 횡행했던 불법노동(Schwarzarbeit)의 합법화로 인한 결과라고 진단하기도 한다. 경제학자 슈나이더씨에 의하면, 올해 독일의 불법노동의 규모는 미니잡 덕택에 약 6% 내지 10% 가량 줄어들었다. 특히 청소, 정원노동, 육아보조 등 가사노동분야에서의 불법노동의 감소와 미니잡의 증가가 일치하는 것으로 분석되며, 이 분야에 미니잡의 증가추세가 계속 이어질 것으로 보인다.

* 미니잡이란 400유로 이하의 월급을 기초로 한 파트타임 노동으로 사용자가 임금부대비용 지불의무를 지니지 않는 업무를 말한다.

출처:Financial Times Deutschland 8월 11일자
<http://www.ftd.de/pw/de/1091856610677.html>

독일 저임금 사회적 일자리 창출 및 법정 최저임금 도입 논의

독일에서는 노동시장 개혁의 일환으로 진행되는 독일 실업보험제도의 개혁으로 2005년 1월부터 실업자들에게 지원되던 실업급여가 대폭 삭감되고, 수급가능 범위도 줄어들게 된다. 새로운 제도에 따르면 연방고용청(BA)에서 알선하는 합법적인 일자리를 거부하는 장기실업자들에게 지급되는 실업수당의 액수가 삭감된다.

최근 이런 노동시장 개혁에 반대하는 시위가 과거 동독 지역 노동자들을 중심으로 계속되고 있는 가운데, 실업급여를 수급받지 못하는 장기 실업자들을 지원하기 위해 경제노동부 장관인 볼프강 클레멘트(Wolfgang Clement)는 시급 1~2유로의 임금을 지급하는 사회적 일자리를 제공하자는 제안을 내놓았다. 또, 노동시장 개혁을 추진하고 있는 집권당인 사민당 당수인 프란츠 뮌테페링(Franz Müntefering)은 다음 달에 있을 지역 선거를 의식하고 시민들의 지지를 더 이상 잃지 않기 위해 법정 최저임금제도를 도입하자는 제안을 했다.

- 사회적 일자리 공급

클레멘트 장관은 민간 경제와 노동시장에 영향을 주지 않는 지자체의 비영리 기관을 중심으로 시급 1~2유로의 사회적 일자리를 제공하면 실업급여 지원이 줄어드는 장기실업자들이 월간 추가로 850~1,000유로(한화 110~140만원) 정도의 소득을 얻을 수 있을 것이라고 추정했다. 그러나 이런 예측은 비현실적이고, 사회적 일자리들도 바람직하지 못한 경쟁을 불러일으키게 되며, 노동시장에 악영향을 미칠 수 있는 그림자 노동시장을 만들어 낼 것이라는 반대 의견도 많다. 게다가 독일 지자체연합에서는 현재 이런 공공부문의 사회적 일자리 숫자가 약35만 개 정도 있는데, 이런 일자리를 추가적으로 만들어 내는 것은 어렵다고 보고 있다.

- 법정 최저임금제도 도입

독일의 임금은 노사간의 자율적 교섭에 의해 결정되며, 국가 차원의 규제가 없다. 사민당의 당수인 뮌테페링이 제안한 법정 최저임금제도에 관해서는 현재 가을까지 결론을 내리는 것을 목표로 곧 노총과의 협의가 시작된다. 법정 최저임금제도가 도입되면 저임금으로 착취당하는 노동자

들의 임금수준을 끌어올릴 수도 있지만, 저숙련 노동자들의 임금덤핑(wage dumping)으로 오히려 손해를 볼 수도 있어서, 지금까지 독일에서 법정 최저임금제도 도입 의견이 제시되었을 때, 노조(대표적으로 금속노조(IG Metall), 화학노조(IG BCE))에서는 정부의 개입이 독일 노사가 가진 임금교섭에 관한 자주권(tariff autonomy)를 침해할 것을 우려하여 반대를 했었고 이번에도 회의적인 반응이 남아있다.

그렇지만 독일노총(DGB)는 산업별로 최저임금을 도입하는 것에 대해서 논의하는 것에 찬성을 표시했고, 금속노조와 화학노조에서도 산업별로 법정 최저임금제도를 도입하는 것에는 동의할 수 있다는 제스처를 보여주고 있다. 독일 최대 노조인 서비스노조(ver.di)는 최저임금제도가 도입되어 장기실업자들이 최저임금보다 낮은 수준의 일자리를 갖도록 강요당하지 않을 수 있다면, 노동시장개혁의 완충작용을 할 구 있을 것이라고 긍정적인 반응을 보이면서 최저임금제도의 법제화에 대한 관심을 표명했다.

클레멘트 장관은 법정최저임금제도 도입 논의에 대해서 “최저임금을 법으로 규정하는 것이 전체 산업에 다 적용될 수 있을지, 그리고 노조들이 수십년 간 가져왔던 교섭에 관한 자주권을 부분적으로나마 포기할 것 인지는 의문스럽다.”는 반응을 보였고, 사용자단체들도 법정 최저임금제도 도입에 강력히 반발하고 있다.

출처: Deutsche Welle 8월 23일자 €1 Jobs for Germany's Unemployed?

Deutsche Welle 8월 23일자 Can Minimum Wage Debate Pacify Protesters?

독일

2005년까지 기업 경영진 임금 자발적으로 공개 않으면 법으로 강제

독일 증권거래소(DAX)에 상장된 30대 기업 중 9개 기업만이 2003년 개별 경영진의 임금을 공개했고, 이에 독일 정부의 기업지배위원회(Corporate Governance Commission)의 위원장인 테오도르 바움스(Theodor Baums) 프랑크푸르트대학 교수는 기업들이 자발적으로 경영진의 임금을 공개하지 않을 경우, 공개를 강제토록 하는 법안을 마련해 베를린 정부에 제출했다.

독일 정부는 2002년 2월 기업들이 당시 세계 주식시장에서 잇달아 벌어지던 회계 스캔들(Enron, WorldCom)로 인한 기업불신을 회복할 수 있도록 ‘기업지배 지침(Corporate Governance Code)’을 발표하고 독일 증권거래소(DAX)에 상장된 기업을 상대로 연차보고서를 통해 개별 경영진의 임금을 자발적으로 공개할 것을 권고했다. 그러나 현재 법으로는

경영진 전체의 임금이 전체 기업 임금에서 차지하는 비율이 어느 정도인지만 공개하면 된다.

바움스 교수는 자발적인 공개를 권고했던 ‘기업지배 지침’이 경영진 임금을 공개하는데 실패했고, 실제로 임금을 공개한 기업들의 경우에도 명확한 기준이 없으면서 자신이 제출한 법이 경영진 임금 공개에 관한 최소한의 조건을 규정하고 있다고 말했다. 바움스 교수가 제안한 법안에는 주주의 권리를 강화하기 위해 경영진의 성과급뿐 아니라 기본급과 기타 옵션들까지도 모두 공개하도록 하는 내용이 포함되어 있다.

독일 법무부 장관 브리기테 지프리스(Britte Zypries)는 기업들이 2004년 연차보고서를 발표하는 2005년 중반을 최종 기한으로 기업들이 ‘기업지배 지침’에 따라 자발적으로 경영진의 임금을 공개하지 않을 경우 이를 강제하는 법안을 도입하겠다고 말했다.

지금까지 2003년 경영진의 임금을 자발적으로 공개한 기업은 30대 기업 중에 단 9개(Altana(화학·의학), Bayer(화학), Deutsche Bank(금융), Deutsche Boerse(증권), SAP(정보통신), Thyssen Krupp(철강·전자), Deutsche Post(체신서비스), Deutsche Telekom(통신), RWE(에너지))에 불과하다. 세계 최대 경영관리 소프트웨어 메이커인 SAP의 경우, 2003년 주식가격이 2배 이상 증가함에 따라 경영진의 임금을 147% 인상해서 개별 경영진의 임금은 평균 220만 유로가 인상되었다. 독일 최대 민간은행인 도이체 뱅크의 경우 기업소득은 3배 증가했고, 경영진의 임금은 평균 81% 인상되었다. 그러나 대부분의 독일 기업들(다임러 크라이슬러, 폴크스바겐, BMW, 루프트한자, 지멘스 등)은 법에 규정된 대로 전체 임금에서 경영진의 임금이 차지하는 비율을 공개하는데 그치고 있다.

독일에서 경영진 임금공개에 관한 논의는 최근 독일 최대 이동통신회사인 만네스만(Mannesmann)이 영국의 최대 통신업체인 보다폰(Vodafone)과의 합병과정에서 최고경영자가 계약과는 별도로 추가 천만 파운드의 보너스를 지급받은 사건을 통해 더 활발해졌다.

출처: The Financial Times 9월 20일자 Berlin urged to reveal corporate pay

벨기에

사용자단체 근로시간 연장 및 조기퇴직제도 재검토 요구

일부 벨기에의 사용자들이 최근 독일에서 고용안정을 보장받는 대신 임금인상 없는 근로시간 연장 협약을 체결한 사실에 고무되었고, 벨기에 전경련(FEB/VBO) 사무총장 피터 티머만스(Pieter Timmermans)는 벨기에 일간지 드 모르겐(De Morgen)에 ‘벨기에도 근로시간 단축관련 논의

를 피해갈 수 없을 것이다'라는 의견을 표시했다. 그는 벨기에의 임금이 주변의 독일, 프랑스, 네덜란드 등의 경쟁국에 비해 10% 정도 높은 편이라면서, 높은 임금으로 인한 경쟁력 약화문제를 해결하기 위해서는 임금인상이 완화되어야 한다고 주장했다.

전경련(FEB/VBO)측은 임금인상 완화를 위해 법정 최고근로시간을 주당 38시간에서 40시간으로 연장하는 방안을 선호하지만, 이 방법이 어렵다면 휴가를 줄이는 것도 고려해 볼만 하다고 말했다. 티머만스 사무총장은 3~4년 전 노동부 장관이 사용자들의 반대를 무릅쓰고 근로시간을 40시간에서 38시간으로 단축했던 것을 되돌릴 시점이라고 말하면서, 2004년 가을에 시작되는 2005~2006년간 적용될 전국협약을 위한 교섭에서 근로시간 연장을 의제로 삼겠다고 밝혔다.

뿐만 아니라 전경련(FEB/VBO)측은 이번 교섭에서 55세 이상 노동자가 전체 노동력 인구의 25%에 불과한 벨기에 노동시장의 상황을 감안해서 노동자들의 퇴직을 늦추기 위해 조기퇴직을 막고 노동시장에 남을 수 있도록 하는 인센티브를 마련 것을 제안하고자 한다.

이에 주요 노총들은 외국의 근로시간 연장 또는 임금삭감 사례는 절대 받아들일 수 없다고 말하고, 근로시간 연장은 협의의 대상이 아니라면서 사용자측의 근로시간 연장 제안은 단지 임금을 삭감하기 위한 조치이며, 이는 소비자 구매력과 경제성장 및 고용에 악영향을 줄 수도 있다고 반대하고 나섰다. 조기퇴직제도의 폐지에 대해서는 대안은 정리하고 외에는 없다는 반응을 보이면서도 사용자 측에서 직업훈련을 제공하여 노동자들의 평생 경력개발을 위한 제도를 마련한다면 협상의 여지가 있다고 밝혔다.

노동부 장관은 '주 40시간 근로제도는 다른 사안들과 함께 넓은 차원에서 이해되어야 할 것' 이라고 말하면서 노사의 논쟁에 대해 코멘트를 거부했다.

출처: Employers demand end to early retirement and a 40-hour week
<http://www.eiro.eurofound.eu.int/2004/08/inbrief/be0408301n.html>

영국

EU, 근로시간지침에서 선택적 적용배제 조항 사용 규제

1993년 도입된 유럽연합 근로시간지침(Working time directive)은 유럽단일시장에서 근로자들의 권리가 침해되지 않도록 유럽연합 회원국들이 근로시간을 주 48시간 이내로 제한할 것을 권고하고 있다. 각 국가는 7년의 유예기간을 가지고 자국법에 이를 적용시켜야 한다. 영국의 경우에는 근로시간을 주당 48시간으로 한정하면서 예외적으로 선택적 적용

배제(opt-out)조항을 도입해서 개별 근로자가 사용자와 합의한 경우 근로 시간을 연장할 수 있도록 하고 있다.

유럽연합 집행위원회가 영국에서의 선택적 적용배제 조항 사용을 제한 한다는 내용을 발표했다. 구체적인 내용은 현재 개별 근로자와 사용자가 합의해서 근로시간을 연장하도록 하는 선택적 적용배제(opt-out)제도를 노조와 사용자 간에 합의를 통해서만 가능하도록 하고, 노조가 없는 기업에서는 기존대로 개별 근로자와 사용자가 합의를 하되 매년 갱신할 것과, 향후 5년 이내에 이 제도를 폐지하도록 한다는 것이다.

영국 재계 지도자들의 모임인 IoD(Institute of Directors)는 “EU 집행위원회의 제안은 1970년대식 노동시장정책으로 회기하는 것이라면서 지금은 세계시장에서의 경쟁에 직면해 있는 21세기이며 선택적 적용배제 조항을 폐지하고 노조에 힘을 실어주는 것은 전혀 방향이 잘못된 것이라며 노사관계에 대한 더 유연한 접근법이 요구되는 상황”이라고 반발했다. 영국경총(CBI)은 근로시간과 같은 이슈에 있어서 영국은 유럽대륙과 달리 단체교섭이 아니라 개인적 선택에 따른 개별 계약을 적용하고 있다면서 EU집행위원회가 영국에 유럽대륙식(Franco-German) 노사관계를 강요하려 한다고 우려를 표명했다.

영국 정부 관계자는 “영국 법에 규정된 대로 모든 노동자가 48시간 이상 일할 수 있는 권리와 일하지 않을 수 있는 권리를 모두 다 가지고 있다.”고 말하면서 현재 유지되고 있는 선택적 배제(opt-out)조항에 대한 EU의 간섭에 반대의사를 명확히 밝혔고, 만약 법에 어긋나는 강제적인 근로시간 연장에 대한 강요가 있다면 그 문제는 법정에서 해결되어야 하는 것이라고 말했다.

출처: Directors attack EU over working time inflexibility

04.34 pm 14 Sep 04

http://www.personneltoday.com/pt_news/news_daily_det.asp?liArticleID=25582

영국

정부, 공공부문 10만 개의 일자리 감축 계획 발표

영국 정부는 지난달 7월 향후 3년간에 걸친 예산지출 계획을 발표했다. 이 계획은 약 10만 개의 공공서비스 일자리를 감축하는 것을 포함해 공공부문 고용의 규모와 배분에 중요한 의미를 갖고 있다. 재무장관 고든 브라운의 발표 후 주요 언론들은 이 계획 중 10만 개의 일자리를 감축하는 부분을 머리기사로 크게 보도했다. 이 감축계획에 의해 가장 직접적으로 영향을 받게 되는 공공 및 상업서비스 노조(Public and

Commercial Services Union(PCS))는 이 계획을 ‘대량 살인’으로 표현하고, 정리해고가 강요된다면 단체행동이 있을 것이라고 말했다. 이 계획에는 정부 부처의 효율성 증진을 위한 상세한 목표치를 설정하고 있는데, 이것은 전체 정부지출의 일부분으로서 행정비용의 삭감을 예정하고 있다. 그렇지만 정부는 공공영역의 다른 분야에서 고용을 늘리는 것도 함께 계획하고 있다. 즉 2008년까지 교사 2만 명, 보조교사 9만 명, 간호사 3만 명, 경찰 1만 2천 명, 지역사회 지원 공무원 2만 명을 증원하는 내용을 포함하고 있다. 영국사용자단체연합(CBI)은 ‘급진적이고 용기 있는 효율성 증진계획’을 환영한다고 발표했으며, 영국노총(TUC)도 보건, 교육, 육아 등에 전례 없이 지속적으로 투자하는 것을 환영했다. 그러나 동시에 영국노총은 공공서비스의 질과 종사자들의 사기를 떨어뜨릴 수밖에 없는데도, 갑작스럽게 임의적으로 공공서비스 일자리를 감축하는 것에 대해서는 강하게 비판했다. 한편 공공 및 상업서비스 노조는 더욱 강도 높게 정부 계획을 비판하면서, 이 일자리 감축에 맞서는 단체행동을 배제할 수 없다고 말했다. 따라서 이 계획에 나타난 일자리 감축의 속도와 정리해고가 최소화되는 정도에 따라 공공서비스 관련 노조들이 반대하는 형태나, 일반적으로는 정부와 노동운동의 관계의 성격이 달라질 것으로 보인다.

출처: <http://www.eurofound.eu.int/2004/07/feature/uk0407105f.html>

영국
사업장내 해결 유도하는
분쟁 절차규정 10월 시행
예정

2004년 3월 의회를 통과한 영국의 고용관계법(분쟁해결)규정(the Employment Act 2002(Dispute Resolution) Regulations 2004)에 제시된 징계 및 고충관련 처리절차가 10월 1일부터 시행된다. 고용관계법 규정은 사업장에서 의사소통을 증진시키고, 개선된 중재절차를 통해 고용관계분쟁에 대한 소송을 최소화하는데 그 목적이 있다.

징계 및 고충관련 사건을 다루는 기본 기준을 설정하는 법적 절차는 모든 사용자와 근로자에 적용된다. 정부는 80만 개에 달하는 회사들이 이러한 절차가 불충분하거나 전혀 없는 것으로 추산하고 있다. 고용관계국장 케리 셋클리프(Gerry Sutcliffe)에 따르면, ‘이것은 720만 명에 달하는 근로자들이 사업장에서 고용문제를 논의할 명확한 권리를 가지고 있지 않다는 것을 의미한다’. 이 사업장의 거의 대부분은 20명 미만의 근로자를 고용하는 사업장들이며, 셋클리프 국장은 ‘새 절차가 소규모 사업장과 그 근로자들의 필요에 맞추어 만들어졌으며, 그래서 이것들은 최소 기준이다. 많은 사용자들이 이미 다소 복잡한 절차를 이용하고 있다’고

말했다. 정부는 이렇게 공식적인 고용분쟁 해결절차에 접근할 수 있는 근로자의 권리를 증진시키는 것은 물론 새 절차가 작업장 내에서 분쟁이 해결될 수 있도록 장려함으로써 노동위원회의 부담을 줄이는 것을 희망하고 있다. 예를 들어 정부에 의해 인용된 조사에 따르면, 1998년 노동위원회에 신청된 분쟁의 1/3 이상이 분쟁 제기자와 회사 담당자간에 어떠한 사전 의견교환도 없이 진행되었다.

고용관계법은 근로자에 대해 해고나 징계를 고려할 때 3단계의 절차를 따르도록 하고 있는데, 절차 내용은 아래와 같다.

- ① 사용자는 근로자에게 해고 또는 징계의 사유를 서면으로 제시한다.
- ② 이 문제를 토론할 사용자와 근로자간에 면담이 이루어져야 한다. 이 면담에 근로자는 노조간부나 관련 업무에 종사하는 회사 동료들 동반할 수 있는 권리가 있고, 회의가 끝난 후 사용자의 결정내용을 통보받을 권리가 있다.
- ③ 사용자의 결정이 불만스러울 경우, 이의를 제기할 수 있다.

새로 시행되는 규정은 이 면담이 양 당사자의 어느 한쪽에게 합리적으로 실행가능하지 않거나, 징계대상 근로자에 의해 같이 출석할 수 있는 권한이 부여된 근로자의 대표가 참석하기가 어려울 때 모임을 다시 잡도록 하는 의무를 부여하고 있다. 이것이 지켜지지 않는 경우, 노동위원회는 보상금에 대해서 10~50% 범위에서 상향하거나 하향할 수 있게끔 하고 있다. 또한 새 규정은 특수한 경우에는 양 당사자가 법정 절차를 끝내도록 하기 위해 노동위원회가 분쟁조정을 신청할 수 있는 3개월의 시간제한을 연장할 수 있도록 규정하고 있다. 한편 비슷한 3단계 절차가 사용자에 의해 취해진 행위에 대한 근로자 고충처리에도 적용된다.

영국노동조합총연맹(TUC)은 작업장 내에서 문제를 해결하는 일반적인 시스템의 도입을 전체적으로 환영했다. 그러나 징계사건에서 조사를 수행할 의무가 사용자에게 부여되지 않는 것이나, 근로자(employee)가 아닌 노동자(worker) 일반에 적용되지 않는 것에 대해 실망을 표시했다. 또한 영국노동조합총연맹은 고용관계법의 관련 규정이 분쟁관련 법정 절차가 근로계약의 일부로 포함되도록 하지 않은 결정은 이 규정의 효과를 감소시킬 수 있다며 매우 우려했다. 그러나 영국사용자연맹(CBI)이나 엔지니어사용자연합(Engineering Employers' Federation(EEF))은 이 결정에 우호적인 반응을 보였다. 정부는 시행 2년 후에 조사를 통해 이 새로운 절차의 도입의 효과가 불충분하면, 이 법정 절차를 근로계약의 일부로 통합할 수도 있다고 말했다. 그밖에 영국노동조합총연맹은 징계관련 분쟁

조정절차가 구두나 서면의 경고에는 적용되지 않는다는 점에 대해서도 우려하고 있다. 왜냐하면 대부분의 징계조치는 경고이며, 해고와 같은 중징계를 결정하는 단계에는 분쟁이 평화롭게 해결될 가능성이 더 적기 때문이다. 이에 대해 정부는 소규모 사업장에서 사용자가 서면경고를 하는 것은 너무 번거로운 일이며, 노동위원회의 분쟁신청의 이유로서 경고나 임금에 대한 지급정지 사건은 거의 없다고 답했다. 또한 영국노동조합총연맹은 새 규정이 근로자나 사용자에게 혼란이나 불확실성을 줄 수 있으며, 이 때문에 도리어 노동위원회 분쟁신청이 늘어날 수도 있다고 우려했다. 또한 엔지니어사용자연합도 새 규정이 그 자체로 도움이 될 것 같지는 않고, 상황을 더 악화시킬 수도 있으며, 노동위원회로 가는 분쟁은 더 복잡하고, 법적인 전문절차에 더욱 더 의존하게 될 것이라고 전망했다.

출처: <http://www.eurofound.eu.int/2004/08/feature/uk0408102f.html>

영국 기업 임원들의 퇴직연금에 일반 근로자의 50배

영국노총(TUC)이 9월 7일 발표한 기업연금 감시보고서(Pensions Watch Report)에 따르면, 영국 기업의 임원들이 일반 근로자들보다 최고 50배까지 많은 퇴직연금을 지급받는 것으로 나타났다.

TUC의 보고서는 영국 127개 대기업(FTSE(Financial Times Stock Exchange)에 등록된 100개 기업과 직원수가 큰 기업 순서로 127개 선택)을 대상으로 직원과 임원의 퇴직연금을 조사했다. 대상 기업에서 임원들이 현재 퇴직연금을 청구할 경우 연 평균 지급받는 퇴직연금은 약 16만9천 파운드(한화 3억4천5백만 원)로 국가 전체 평균보다 26배 정도 높았다. 기업 내에서 최고 액수를 지급받는 임원들만을 분리해서 계산해보면, 연 평균 지급 퇴직연금은 약 30만3천 파운드(한화 6억1천1백만 원)로 국가 전체 평균보다 50배가 높다.

또, 80% 이상의 기업이 임원들에게 확정급여형(defined benefit: 연금 급여가 사전에 확정되는데 보통 근속연수에 따라 최종 급여의 일정비율을 지급하는 것으로 결정되기 때문에 final salary pension이라고도 불린다) 연금을 제공하고 있었다. 반면 일반 직원들에게 기업측의 과도한 부담을 이유로 최근에는 대부분의 기업연금을 확정기여형(defined contribution)으로 운영하고 있으며, 확정급여형이 제공되는 경우는 40%에 불과했다. 게다가 확정기여형제도를 적용하는 경우에도 일반 직원들의 경우 회사에서 임금의 6.5%를 연금으로 적립하는 반면, 임원들의 경우에는 임금의 20% 정도(약 8만 파운드)를 연금으로 적립해 주는 것으로 조사되었다.

TUC의 브렌든 바버(Brendan Barber) 사무총장은 “최근 모든 산업의 근로자들이 퇴직연금에 대해 불안을 느끼고 있는데, 기업 임원들의 경우에는 여전히 자신들의 몫을 나눠가지려고 하는 자세를 보이지 않고 있다”고 말했다.

영국경제총(CBI)의 대변인은 임원들에게 확정급여형 연금을 제공하는 것은 우수한 경영진을 모집하기 위한 수단으로 활용되고 있을 뿐, 대부분의 경우 일반 근로자와 마찬가지로 이사진들에게도 확정기여형 기업연금 제도가 적용된다고 말했다.

그러나 보고서에서는 기업이 보상수단으로 임원들의 연금을 확대하는 것을 강하게 비판하면서 퇴직연금이 회사의 영업 실적과 연계되어서는 안된다는 원칙을 적용할 것을 요구했다.

* 영국노총(TUC) 연금감시보고서(PensionsWatch Report)

<http://www.tuc.org.uk/pensions/tuc-8553-f0.cfm>

출처: The Observer 9월 5일자 Bosses' pensions 'out of control'
<http://observer.guardian.co.uk/business/story/0,6903,1297365,00.html>

BBC 뉴스 9월 6일자 'Fat-cat pensions' under attack <http://news.bbc.co.uk/1/hi/business/3631804.stm>

영국 고령자만 아니라 청년층도 연령차별

영국의 법률회사 에버쉐즈(Eversheds)에 따르면 기업이 고령자들보다 청년층을 선호한다는 것은 통념에 불과하며 고령 노동자들이 노동시장에서 차별을 받고 있기는 하지만 청년 노동자들이 겪는 차별이 더 심각하다고 한다. 에버쉐즈가 최근 2,184명의 노동자를 상대로 실시한 설문조사에 따르면, 전체 응답자의 1/3이 연령차별을 당하고 있다고 느낀다고 답했는데, 응답자들 중 45세 이상인 노동자의 48%가 노동시장의 중심에서 벗어났다고 느낀다고 답한 반면, 16~24세 청년 노동자들 중 58%가 연령이 낮다거나 경력이 부족하다는 이유로 부당한 대우를 받은 적이 있다고 답해서 청년층이 느끼는 연령차별이 상당한 것으로 조사되었다.

에버쉐즈의 차별금지법 전문가인 오드리 윌리엄스(Audrey Williams) 씨는 청년 노동자들의 답변이 기업내에서 인사담당자들이 연령차별 문제를 고령자차별의 문제라고 여기는 경향을 보여주고 있다면서 조사 결과에 따르면 “청년 노동자들이 자신들이 가장 큰 피해자라고 여기는 것도 무리는 아니다”라고 말했다.

에버쉐즈는 이런 상황에서 법정 퇴직연령에 관한 논쟁*을 빨리 종결짓지 않으면 청년 노동자들의 상황은 더 악화될 수 있다고 말했다.

* 영국에서는 2006년 말부터 시행을 예정으로 법정 퇴직연령을 65세에서 67세(남성)로 연장하는 방안을 포함하는 연령차별금지법을 도입하기 위해 올 봄까지 초안을 마련하기로 했었으나, 논란이 많은 법정 퇴직연령 연장 문제로 초안 마련이 연기되고 있다. 법정 퇴직연령을 늦추는 것은 연금수급 연령을 늦추는 것과 동일한 것으로, 정부가 직면해 있는 퇴직연금 문제를 해결하는 데에도 한몫 할 것으로 기대된다. 영국경제총(CBI)은 퇴직연금 문제 해결을 위해서는 퇴직연령을 70세까지 늦춰야 한다고 주장한 바 있으나 노총(TUC)에서는 이를 절대 반대하고 있다. 영국 고용연금부 장관인 알란 존슨(Alan Johnson)은 노총에 정부가 법정 퇴직연령을 70세까지 연장하지는 않을 것이라고 말한 것으로 알려졌다.

참고 BBC 뉴스 Raise retirement to 70, says CBI

<http://news.bbc.co.uk/1/hi/business/3905073.stm>

출처: BBC 뉴스 9월 20일자 Work ageism 'affecting the young'

<http://news.bbc.co.uk/2/hi/business/3668320.stm>

오스트리아

연금개혁안 이행

OECD에 따르면 유럽연합의 15~64세 생산가능인구가 부양해야 할 65세 이상 고령자비율은 현재 26%로 2050년에는 52%까지 증가하는 등 고령화의 진행 속도가 가속화되는 가운데, 유럽식 복지제도를 장기적으로 지속하기 위해 국가별로 퇴직연령을 높이고 순부과방식(pat as you go)으로 운용되는 공적연금을 사적연금을 통해 보완하는 등의 개혁안이 마련, 시행되고 있다.

2003년 6월 의회를 통과한 오스트리아의 연금개혁의 첫번째 단계가 7월에 시작되었다. 오스트리아의 현재 연금비용은 GDP의 14.5%로 이미 유럽연합 평균인 10.4%를 크게 웃돌고 있고(오스트리아는 퇴직연금이 퇴직 전 소득의 80%를 넘는 경우가 많은 관대한 복지국가) 15~64세 생산가능인구가 부양해야 할 65세 이상 고령자비율이 2005년 0.24에서 2030년 0.43, 2050년에는 0.55로, 늘어날 것으로 예측된다. 연금개혁의 첫 단계가 효과적으로 이행되면 4년간 22억 유로의 연금비용이 줄어들 것으로 예상하고 있다.

- 연금소득 인하

연금소득 산출 기간을 늘여서 민간부문 근로자들의 초기 연금소득 수준을 줄이고(근로생애 중 소득이 가장 높았던 15년 평균에서 근로생애 40년 전체의 평균소득의 일정 비율을 초기 연금소득으로 설정했고, 2003년 말부터 2028년까지 매년 1년씩 연장하는 방식으로 기간을 늘려 간다.) 초기 연금소득의 증식비율도 연 2%였던 것을 1.78%로 낮추어 적용한다.

- 퇴직연령 연장, 조기퇴직 폐지

지금까지는 35년 동안 연금을 납입한 근로자는 법정 퇴직연령인 65세(여성 60세)보다 3.5년 먼저 퇴직할 수 있었으나, 법개정을 통해 법정최저퇴직연령을 65세와 60세로 규정하고 2004년 7월부터 2017년까지 점진적으로 연장하여 조기퇴직제도를 폐지하도록 했다. 그리고 1992년 합의된 '남녀평등'의 원칙에 따라 여성들의 법정 퇴직연령도 2019년부터 2034년까지 점진적으로 65세까지 연장한다.

이행기간 중에는 65세 이전에 조기퇴직을 하는 근로자들에게 초기 연금소득을 삭감비율을 높이는 디스인센티브(삭감비율 기존 연 3.75%에서 4.2%로 확대)를 적용하며, 법정 은퇴연령 이후 퇴직자들에게는 초기 연금소득을 확대적용하는 인센티브(연 4.2%씩 최고 10%까지)를 적용한다.

- 향후 계획

2004년 가을에는 순부과방식(pay as you go)의 국민연금제도를(민간 부문 연금과 자영업자 및 농업종사자, 공무원, 기타 직업군으로 나뉘어 운용됨) 통합하는 개혁안이 의회에 제출될 예정이다. 노조와 22차례에 걸친 교섭 끝에 정부가 7월 12일 65세 퇴직을 기본으로 하는 조정된 통합안을 발표한 바 있다.

출처: Austria began implementing the first of two major pension reforms in July

http://www.ssa.gov/policy/docs/progdesc/intl_update/2004-08/2004-08.html

프랑스

부유세를 둘러싼 논쟁

일종의 부유세*인 '자산에 부과하는 연대세'(ISF)를 둘러싼 논쟁이 우파를 중심으로 새로이 벌어지고 있다. 라파랭 총리는 지난 7월 28일 불법적으로 해외로 도피시킨 자산에 대해서 일종의 조세면제를 추진하는 방안을 지지한다고 밝힘으로써 논쟁을 촉발시켰다. 이 조치가 연대세를 회피하기 위해서 해외로 도피시킨 자산을 겨냥하고 있음은 불문가지이다. 몇몇 회계사들에 따르면, 약 30만 가구가 연대세를 납부하고 있는 반면, 약 10만 가구는 연대세 납부 의무를 이행하지 않고 있다.

그 뒤 우파 일각에서는 연대세를 재검토해야 한다는 주장이 제기되었다. 전경련(Medef) 회장인 세이예르(Ernest-Antoine Seillère)는 더 나아가 연대세를 폐지해야 한다고 주장하였다. 르몽드와 가진 인터뷰에서 세이예르는 "그러한 조세면제 정책은 연대세의 폐지를 동반하지 않으면 아무런 효과가 없을 것이다."라고 밝혔다.

그러나 라파랭 총리 자신은 이러한 조세면제 조치와 연대세를 연관시키는 것에 대해서 부정적인 입장을 표시하고 있다. 경제부처도 “이는 대통령 선거와 같은 전국적인 논의를 통해서만 해결할 수 있는 문제”라고 하면서 조심스러운 태도를 보이고 있다. 일각에서는 그러한 조치가 정치적 위험부담이 높다는 점이 지적된다. 실제로 자크 시라크 대통령은 1988년 대통령 선거의 패배가 자신이 총리로 있을 당시인 1986년에 일종의 부유세인 ‘거대자산에 매기는 세금’(IGF)을 폐지한 것과 무관하지 않다고 생각한다고 여러 차례 밝힌 바 있다.

좌파는 이구동성으로 우파를 비난하고 있다. “서민들에게 이 정부는 근심거리이다. 우파 정부는 오류와 이데올로기에 갇혀 있다.”(사회당) “우파 정부는 부자들만을 위해서만 공약을 이행하고 있으며, 연대세를 건드려서 고용을 창출하지는 않을 것이다.”(녹색당) “이 정부는 전경련을 위해서 모든 것을, 자본을 위해서 모든 것을 한다. 그러나 노동자를 위해서는 아무 것도 하지 않는다.”(공산당)

* 프랑스에서 부유세는 1982년 좌파 정부에 의하여 '거대자산에 매기는 세금'(IGF)이라는 이름으로 처음 도입되었다. 이 제도는 1986년 자크 시라크 당시 총리가 이끄는 우파 정부에 의하여 폐지되었다가 1988년 '자산에 매기는 연대세(ISF)'라는 이름으로 다시 도입되었다. 현재, 총자산이 72만 유로를 넘을 경우에 연대세 부과 대상이 된다. 프랑스에 거주하는 사람의 경우 프랑스 국내 자산뿐만 아니라 해외에 있는 자산에 대해서도 연대세가 부과되며, 해외에 거주하는 사람의 경우 프랑스 국내 자산에 대해서만 연대세가 부과된다. 2003년의 경우 연대세 총액은 24억 6천만 유로인데, 소득세(510억 유로), 법인세(340억 유로) 및 담배에 부과되는 세금(160억 유로)들에 훨씬 못 미치는 액수이다. 현재 OECD 30개 회원국 중 부유세 제도를 유지하고 있는 국가는 7개국(프랑스, 그리스, 룩셈부르크, 노르웨이, 스웨덴, 스위스, 핀란드)인 것으로 조사되고 있다.

출처: Le Monde 2004년 8월 6일자.

프랑스 **노동문제에 관한 노사정의** **연쇄회동 시작**

프랑스 노동부 노사관계국장인 제라르 라르쎬(Gérard Larcher)는 이번 26일 목요일부터 고용, 근로시간 등의 노동문제에 관하여 노사단체 대표를 차례로 만날 계획임을 밝혔다. 목요일 노동조합인 CFDT를 시작으로 9월 7일 사용자단체인 Medef를 끝으로 마치게 될 이번 연쇄회동에서는 무엇보다도 주35시간 근로제에 관한 논의가 주를 이룰 것으로 전망된다. CFDT가 주35시간 근로제의 전면적인 재검토에는 반대하면서도 기업의 구체적인 사정에 따라 해고 대신 근로시간 연장을 선택하는 것이 바람직할 수 있다며 다소 유보적인 입장을 취하고 있는 반면, CGT는 일체의

근로시간 연장 움직임에 반대하면서 최근 확산되고 있는 기업 이전과 근로시간 연장을 맞교환하는 방식의 교섭에 대해서도 그 확산을 저지하기 위한 대규모 시위를 조직할 것임을 천명하고 있는 등, 노동조합 내에서도 이 문제에 대한 시각은 엇갈리고 있다. 정부는 올해 말까지 노사정 협의를 계속하여 노사의 합의를 도출하는 것을 원칙으로 하되, 합의도출에 실패할 경우 단독으로 법개정을 추진할 예정이다.

출처: AP 8월 25일자 Emploi, 35 heures: Gérard Larcher reçoit les partenaires sociaux à partir de jeudi

<http://fr.news.yahoo.com/040825/5/40u0d.html>

프랑스

산업보건제도 관련 법개정

2004년 7월 말, 산업보건제도에 대한 개정된 법이 공포되었다. 주요 개정 내용은 두 가지로 아래와 같다.

- 현재 매년 실시하도록 하고 있는 근로자를 대상으로 한 건강검진 시행을 2년에 한 번으로 조정한다. 단, 건강상태를 주의해야 할 필요가 있는 근로자의 경우에는 계속해서 1년에 1회 이상의 건강검진을 실시하며, 산별 단체교섭에서 협의되는 경우에는 해당 산업 및 직종에서 1년에 1회 이상 시행할 수 있다. 또 모든 근로자는 기업의 요구가 있을 시에는 검사에 응해야 한다.

- 산업보건 담당의사들은 근로시간의 1/3(연간 150 반일(half-day))을 작업장에서 일해야 한다. 의사 1인이 담당하는 기업과 작업장의 숫자는 450개를 초과할 수 없고, 담당 근로자의 숫자도 3,300명 이하로 제한되며, 1년에 시행할 수 있는 검진의 횟수도 3,200번으로 제한된다.

이 밖에도 2006년 1월부터 산업보건 담당의사들은 담당 기업과 작업장별로 산업재해나 질병에 대한 정보와 해당 위험에 노출된 근로자의 숫자를 포함하는 보고서를 작성해야 한다.

이번 법 개정에 대해 노사관계 담당 장관인 제라르 라르쎬(Gerard Larcher)는 산업보건 담당의사의 부족문제를 해결하고 산재위험에 노출된 근로자들에 대한 건강검진이 강화될 수 있을 것이라고 말했고, 노조 측에서도 산업재해 예방을 강화할 것이라고 긍정적으로 평가하고 있다.

그러나 산업보건담당의사노조는 의사들의 업무량이 증가할 것을 우려하는 반응을 보였고, 전국의사협회에는 법 개정 이전에 사전협의 부족을 지적하면서 산업재해 담당의사들의 업무량 증가로 이들의 진료와 건강관리 서비스의 질 저하를 용인하지 않을 것이라고 밝혔다.

출처: Controversial decree completes reform of occupational

health system

<http://www.eiro.eurofound.eu.int/2004/09/inbrief/fr0409102n.html>

프랑스

『반갑다 게으름』, 프랑스 노동자들은 더 이상 기업을 믿지 않는다

『반갑다 게으름』(Bonjour paresse, Paris, Michalon, 2004)이라는 작은 책 한 권이 프랑스에 적지 않은 반향을 불러일으키고 있다. 이 책의 저자인 코린느 마이에(Corinne Maier)는 대표적인 프랑스의 공기업인 프랑스전력(EDF)의 연구소에서 파트타임으로 일하는 경제학자 겸 정신분석학자이다. 마이에는 대단한 재치와 풍자로 프랑스의 비효율적이고 경직적인 기업문화를 비판하는 한편, 열심히 일하도록 강요하는 영미식 기업 논리에 반발하면서 노동자들에게 가능한 한 게으름을 부리라고 충고한다. 이 책은 프랑스 아마존(온라인 서점)과 프낙(Fnac, 대형서점)의 베스트셀러 1위에 올라 있으며, 지금까지 4만 부 정도 팔려 나갔다. 전문가들은 이 책이 성공을 거두고 있는 이유를 오늘날의 노동자들이 기업에 대한 신뢰를 잃어가고 있는 현대사회의 두드러진 경향 속에서 찾는다. 정년과 안락한 노후는 전설이 되었으며, 노동자들은 쓰다 버리는 소모품으로 전락하고 있다. 기업은 더 이상 성공과 자아 실현의 장이 아니라 노동자들이 언제 해고당할지 몰라 전전긍긍하며 생존경쟁에 내몰리는 잔인한 정글에 불과하다. 저자인 마이에는 현재 EDF로부터 해고 통지를 받고 징계위원회에 회부된 상태이다.

출처 : Le Monde, 2004년 8월 29-30일

핀란드

직장에서의 사생활 보호에 관한 법 개정

근로자의 사생활 보호를 위해 핀란드에서 2001년 10월부터 시행되었던 「노동생활에서의 정보보호에 관한 법(Act on Data Protection in Working Life)」이 약물중독테스트, 작업장 내의 비디오 촬영, 개인 이메일 확인 등에 대한 부분이 추가된 법이 2004년 10월부터 시행된다.

개정된 법에 따르면 근로자가 결근한 경우(예를 들어 휴가 또는 장기 병가)에 업무와 관련된 중요한 이메일들을 열어 볼 수 있으나, 노동자들의 사생활 보호를 위해 이를 근로자 본인이 결근한 동안 이메일을 회사 내 다른 사람의 이메일 주소로 전달하거나, 본인이 업무에 복귀하는 날 짜와 긴급상황의 경우 연락할 수 있는 회사 내의 다른 사람의 이메일 주소를 전달해 주는 내용의 자동답변 이메일을 보내는 것을 거부하는 경우로 한정하고 있다. 또 이메일을 열어 볼 경우에는 그것이 어떤 내용이었는지를 문서화해서 해당 근로자에게 전달해야 한다.

비디오 촬영의 경우에는 안전을 목적으로 한 경우에만 허용되며, 특정

근로자를 감시하는 것은 금지된다. 화장실이나 탈의실 같은 곳에서의 촬영도 금지된다.

약물중독 여부에 관한 검사의 경우에는 기업은 해당 근로자가 약물에 중독되었거나, 약물을 복용한 상태에서 일을 하고 있다고 의심되는 경우에 검사를 받을 것을 요구할 수 있다. 또 상당한 민첩성, 독립적 사고를 요구하는 업무를 하는 근로자의 경우나, 약물중독 또는 의존이 생명이나 건강에 영향을 줄 수 있는 근로자의 경우에는 약물 테스트를 요구할 수 있다.

출처: HELSINGIN SANOMAT <http://www.helsinginsanomat.fi/english/article/1076153700246>

핀란드

노동 전문가들, 중국 신드롬 해결책 모색위해 중국 방문

중국의 빠른 경제성장에 따라 우리나라 기업들뿐만 아니라 세계 각국의 기업들의 중국 투자를 서두르고 있는데, 최근 핀란드 기업에서도 소위 ‘중국 신드롬(China Syndrome)’이라고 불리는 대중국 러시가 일어나고 있다.

중국을 비롯해 러시아와 인도 및 동유럽 국가로의 일자리 유출현상을 제대로 이해하고 해결책을 모색하기 위해 핀란드 노동 전문가들이 핀란드 국립연구개발기금(SITRA)의 후원을 받아 1주일간 중국을 방문했다(이들 이외에도 핀란드 반한넨(Matti Vanhanen) 총리가 추진하는 <격변하는 세계경제 속의 핀란드>라는 보고서를 담당하는 관련자들도 함께 중국을 방문했다.

핀란드에서 중국 신드롬은 중국의 값싼 노동력을 고려한 생산기지의 중국 이전에 관한 것이었는데, 대표단은 중국에 진출한 핀란드 기업들을 방문하고 이들의 중국 진출이 낮은 노동비용과 더불어 안정적으로 확대되어가는 중국의 시장을 고려한 것이라는 점을 이해하고, 핀란드의 대중국 투자가 핀란드 국내의 일자리 손실로 이어지는 것은 아니며 중국시장에서의 성공이 오히려 핀란드 국내 일자리 증가로 이어질 수 있다는 점에 대체로 동의했다.

핀란드노총(SAK)의 이할라이넨(Lauri Ihalainen) 위원장은 중국 노동자들의 열악한 근로환경을 목격하고 매우 놀랐다면서, “핀란드가 중국이나 인도와 임금 면에서는 경쟁을 할 수 없다는 사실을 확인했고, 연구와 개발에 중심을 둔 품질경쟁을 해야 한다.” 고 말했다.

핀란드로 돌아온 대표단은 중소기업을 비롯한 핀란드 국내 기업에 대한 자금지원과 핀란드만의 기술과 지식을 축적해 가는 것이 중국과 다른 개도국으로의 일자리 손실을 극복할 수 있는 최선의 방법이라고 이야기

하고 있다.

출처:Helsingin Sanomat 9월 14일 China Labour market leaders list measures to fight negative aspects of China syndrome

<http://www.helsinginsanomat.fi/english/article/1076153930165>

싱가포르

출산을 장려하기 위해 가정친화적 정책 패키지 시행

싱가포르의 출산율(15~49세의 가임여성이 낳는 평균 자녀수)은 1960년대 5.8명에서 2003년에는 현재 인구 수준을 유지하기 위한 출산율을 2.1명보다 훨씬 낮은 1.25명으로 하락했다. 이에 따라 싱가포르 정부는 출산율 저하를 막기 위해 출산을 장려하는 가정친화적 정책들을 시행하며 매년 3억 싱가포르달러(한화 약 2천억 원)의 예산을 추가로 투입하기로 해서, 싱가포르 정부의 가정친화적 정책에 사용하는 예산을 연 8억 싱가포르 달러 규모로 확대한다고 발표했다. 주요 정책은 다음과 같다.

- 유급 출산휴가를 4주 연장

2004년 10월 1일부터 직장여성의 출산휴가를 기존의 8주에서 12주로 연장하여 추가되는 4주일을 출산 6개월 이내 사용할 수 있도록 한다. 자녀 2명까지는 기업에서 8주간의 임금을 지급하며 추가된 4주의 임금은 정부에서 지원(10,000싱가포르달러 한도)한다. 셋째와 넷째 아이의 경우에는 전체 12주의 임금을 정부에서 지원(30,000싱가포르달러 한도)한다.

- 연간 이틀의 유급 육아휴가 도입

2004년 10월 1일부터 7세 미만 자녀를 둔 부모에게 1년에 2일의 유급 육아휴가를 사용할 수 있도록 권한다(강제사항 아님). 노동자는 사용자화 협의하여 휴가를 사용하도록 한다.

* 이 내용은 고용법에 적용을 받는 근로자를 대상으로 하며 관리직 근로자에게는 적용되지 않는다. 물론 사용자와의 협의를 통해 휴가를 사용할 수 있도록 하고 있지만, 실질적으로 현재 싱가포르 민간기업 중에서 유급 육아휴가제도를 운영하고 있는 경우는 8.5%에 불과하다.

- 유아양육보조금 지급

2004년 8월 1일부터 정부 인가를 받은 보육시설을 다니는 2~18개월의 유아의 부모에게 월 최고 400싱가포르달러의 보조금을 지급한다.

- 세금 환급 및 공제

자녀가 있는 부모의 소득세를 10,000~20,000 싱가포르달러까지 환급한다. 2004년 1월 1일 이후 출생한 아이가 있는 직장여성에게 소득의 5~25%를 세금 공제한다.

-외국인 가정부 고용에 대한 과세 인하

2004년 8월 1일부터 외국인 가정부를 고용하는 가정에 12세 미만의 어린이가 있는 경우에는 345싱가포르달러에 달하는 세금을 250싱가포르달러로 인하한다.

-조부모가 육아를 담당하는 경우 세금 공제

2004년 1월1일부터 조부모가 직장여성의 12세 미만의 자녀를 양육하는 경우에 3,000싱가포르달러의 세금을 공제한다.

-WoW(일과 가정의 균형이 가능하다) 기금 마련

일과 가정의 조화가 가능한 근무환경 조성을 위해 1,000만 싱가포르달러 규모의 기금을 마련한다.

이번에 도입되는 정책들은 Lim Hng Kiang장관이 담당하는 고령화인구운영위원회(Population Steering Committee)에서 150여 명의 노사정 패널을 비롯해 11개의 민간 소위원회 등 민간의 참여를 토대로 만들었다. 노동부 차관이 주관했던 노사정 패널의 경우에는 두 달 동안 가정친화적 정책의 고용 관련 측면에 대해 논의했는데, 재택근무와 유연한 근로시간 같은 유연한 고용계약에 대해 가장 많은 논쟁이 있었다. 패널은 유연한 고용계약이 일과 가정의 균형을 위한 장기적인 해법이라고 판단했으나 현 시점에서 이를 법으로 강제하는 것은 사용자들의 저항을 불러온다는 점을 감안하여 인구운영위원회에 제안하지는 않았다고 한다.

출처: Xinhuanet 8월 25일자 Singapore announces pro-family measures

일본

청년층 고용정책 예산 718억엔 책정

일본의 후생노동성이 제출한 내년도 예산안에서 청년층 고용증진을 위하여, 근로의욕이 충분치 않은 청년층을 대상으로 ‘청년층 인간력 강화 프로젝트’를 추진함과 동시에 ‘청년층 자립/도전 플랜’을 충실히 추진하기로 하였는데 구체적인 내용은 다음과 같다.

먼저, ‘청년층 인간력 강화 프로젝트’ 추진비로서 231억 엔을 책정하고, 첫째, 청년층 고용문제를 국민각층이 관심을 갖도록 환기시키고, 청년층에게 근로의 의의를 실감시키고 일할 의욕과 능력을 높이기 위해 경제계, 노동계 등의 관련자와 일체가 되어 회의와 계몽활동 등 국민운동을 전개하는데 3.7억 엔, 둘째, 프리터나 무취업자를 대상으로 일할 의욕을 함양·향상시키는 데 41억 엔을 책정하였다. 거기에는 합숙형태로 생활훈련/근로체험을 통하여 직업인으로서 필요한 기본적인 능력과 근로관을 함양하여 일할 자신과 의욕을 부여하기 위하여 ‘청년층 자립학원’ 창설하고, 민간 사업자를 활용하여 직업능력개발, 직장에서의 커뮤니케이

선능력, 기초적인 비즈니스 예절 등을 습득할 수 있도록 ‘취업기초능력 속성강좌’를 개설하는 것이 포함되어 있다. 또한, 청년층에게 자원봉사활동 등을 체험토록 하고 그것을 기록한 ‘직업여권’을 개발하여 취직시 활용될 수 있도록 함과 동시에, 초중고생의 직업의식 형성지원사업의 충실도를 꾀하는 내용에도 적지 않은 예산이 책정되어 있다. 그리고, 청년층 취업지원, 직장 정착의 촉진 프로그램으로서, 인턴사업을 확대(대상자수 51,000명에서 66,000명으로)하고, 직장 정착을 촉진하기 위하여 지역별 청년층 근로자의 교류, 기업 인사관리자를 대상으로 하는 교육, 그리고 인터넷 등을 통한 상담체계의 정비가 포함되어 있다.

‘청년층 자립/도전 플랜’ 추진비로서 209억 엔이 책정되었는데 구체적으로 보면, 진로가 정해져 있지 않은 고등학교 졸업자 등에게 실무/교육 연결형 인재육성 프로그램의 수강을 촉진하는 체험강습을 실시함과 동시에, 기업, 민간교육훈련기관에게도 이 같은 프로그램을 촉진할 수 있도록 꾀하는 ‘실무/교육연결형 인재육성 시스템’의 확충과 지역에서 청년층이 자기들의 고용촉진을 꾀하기 위하여 주체적으로 기획하는 취업지원활동을 지원하는 등의 항목이 포함되어 있다.

이외에도, 기업의 요구 등에 대응한 직업능력개발의 추진비로서 228억 엔이 책정되어 있다. 여기에는 민간교육훈련기관을 활용한 직업훈련을 촉진함과 동시에 민간이 요구하는 인재의 상과 취업률 등의 훈련성과를 훈련내용에 확실하게 반영하는 운영관리수법을 민간교육훈련기관에 보급하는 것이 포함되어 있다. 그리고 경력형성지원 조건정비 추진비로서 50억 엔이 책정되어 있는데, 그것의 주된 내용은 민간기관, 직업능력개발대학교 등 경력 상담자 양성을 촉진하고, 민간기업이나 공공직업안정소에서 그들을 활용할 수 있도록 촉진하는 것이다.

이 같은 청년층 고용대책 예산이 어느 정도 결실을 맺을지 주목된다.

출처: <http://www.mhlw.go.jp/wp/yosan/yosan/05gaisan/dl/syuyou.pdf>

일본
후생노동성·문부과학성,
일본판 이원적
직업훈련시스템 올해부터
실시

후생노동성과 문부과학성이 공동으로 추진하고 있는 일본판 이원적 직업훈련시스템(dual system)이 지난 4월 전수학교 등 민간교육훈련기관의 단기(표준 5개월) 코스를 시작으로 오는 10월 장기(1~3년) 코스로서 고용능력개발기구, 각 지역 도도부현의 공공직업훈련시설로 확대 운영될 예정이다.

일본판 이원적 직업훈련시스템은 독일의 학교교육제도인 이중화시스템을 도입하여 “일하면서 배우고, 배우면서 일한다”는 취지로 기업에서 실시하는 실습훈련(기업실습, OJT)과 교육훈련기관의 직업교육(Off-JT)을

동시에 병행하고 수료시에 능력평가를 실시하는 새로운 인재육성 프로그램이라고 할 수 있다. 여기에서 기업실습은 비고용 상태에서 기업 내에서 실시하는 실습을 통한 훈련을 의미하며, OJT는 사원들을 채용한 후 기업 내에서 실무를 통해 실시하는 훈련, Off-JT는 교육훈련기관에서 직업교육과 기초적 실습을 통해 실시하는 훈련을 의미한다. 참여하는 주된 교육훈련기관은 공공직업훈련시설, 전수학교 등 민간교육훈련기관, 인정 직업훈련시설 등이다.

이 제도는 어려운 고용사정과 청년층의 높은 실업률, 프리터(freeter)의 증가 등 당면한 청년고용 문제를 해결할 목적으로 마련되었다. 이번에 새롭게 도입되어 추진되는 이 제도는 종래의 직업훈련이 기업은 기업대로, 교육훈련기관은 훈련기관대로 독립적으로 운영해 왔던 것을 두 기관간의 연계로 실시한다는 점과, 이에 대한 정부 차원의 지원(경력형성촉진 조성금)이 이루어진다는 점에서 차이점을 보여주고 있다.

일본판 이원적 직업훈련제도는 교육훈련기관이 주도하는 경우와 기업이 주도하는 두 가지 형태를 기본으로 하고 있으며, 취직활동을 계속하고 있지만 안정적인 취업으로 연결되지 않고 있는 35세 미만 청년층(고교재학생, 고졸자, 무직자, 프리터 등)을 대상으로 하고 있다. 교육훈련기관 주도형은 교육훈련기관이 대상자를 훈련생으로 받아들이고 기업과 공동으로 훈련계획을 입안한 후 Off-JT를 자체 기관에서 실시하는 것과 동시에 기업실습을 기업에 위탁해 실시하는 경우이다. 기업주도형은 대상자를 시간제, 인턴 등으로 채용하거나 기업실습 훈련생으로 받아들인 후 교육훈련기관과 공동으로 훈련계획을 입안한 후 OJT를 실시하는 것과 동시에 교육훈련기관에 직업교육을 위탁하는 경우이다.

이번에 실시되는 직업교육의 총 훈련 기간 및 시간은 공공직업훈련인 경우 1년 이상 2년 미만으로 1,400시간 이상이거나 2년 이상 3년 미만으로 총 2,800시간 이상을, 전수학교 등 민간교육훈련기관의 경우 현행 교육과정에 정해진 시간수(전수학교는 연간 800시간)를 표준으로 하고 있다. 기업실습 및 OJT의 시간수는 취직에 필요한 실천적인 능력을 확보하기 위해서 필요로 하는 충분한 시간수로 총 훈련시간의 최소 2할 이상 진행되는 것을 원칙으로 하고 있다.

출처: 후생노동성 보도자료<http://www.mhlw.go.jp/general/seido/syokunou/dsk/index.html>

일본판 이중화시스템 협의회 보고서(<http://www.mhlw.go.jp/topics/2004/03/tp0326-2.html>)

일본

후생노동성, 사회보험 및 노동보험 징수사업 일원화

후생노동성은 8월 23일 연금, 의료보험 등 사회보험과 고용, 산재 등 노동보험 징수사업을 일원화할 것이라고 발표하였다. 현재 일본의 사회보험은 사회보험사무소, 노동보험은 각 도도부현(都道府縣)에 설치된 후생노동성 노동국에서 각각 보험료를 징수하고 있다. 후생노동성에서는 이 사업을 사회보험사무소에 일원화함으로써 효율을 제고하고자 하였다. 보험료 징수가 일원화되는 것은 고용, 산재 두 보험과 임금근로자가 가입하는 후생연금, 중소기업의 임금근로자가 가입하는 의료보험의 정부관할 건강보험(政管健保) 등 총 4종류이다. 산재보험은 사업장에서 보험료 전액을 부담하고, 기타 보험은 노사 공동으로 부담하고 있다. 모든 사업장이 반드시 고용 및 산재보험에 가입하도록 의무화된 것 외에, 종업원 5인 이상의 사업장은 후생연금에도 가입하도록 되어 있다. 하지만 불경기 등으로 보험료 납부를 기피하고 보험에 가입하지 않고 있는 사업장도 많다. 후생노동성에서는 징수사업의 일원화를 통해 사회보험사업소과 노동국이 정보를 공유함으로써 공동으로 사업장의 가입상황을 조사하여 가입누락 사업장을 찾아내고자 하였다.

출처: 요미우리신문 8월 23일자

일본

단기계약직, 파견근로자 노조 탄생

2004년 5월 중순, 일본에서는 전국섬유화학식품유통서비스일반노동조합동맹(UI Zensen)이 조직확대를 위한 지원 노력으로 최초로 기간제 단기계약직 노동자들(주로 파견근로자)을 대표하는 인재서비스일반노조(Jinzai Services General Union: JSGU)가 탄생했다. 현재 18,000명이 조합원으로 가입해 있는데, 이 중 12,000명은 파견근로회사에 등록된 단기계약직 노동자들이며, 4,000명은 회사와 직접 고용계약을 체결한 단기계약직 노동자, 2,000명은 파견근로회사에 등록된 전일제 근로자들이다.

후생노동성에 따르면 2003년 일본 전체 노동력인구 중 파트타임과 단기계약직 근로자를 포함한 기간제 근로자들의 비율은 34.6%에 이른다. 일본의 경기침체에 따라 많은 기업들이 고용비용 절감을 위해 전일제 정규직 노동자들을 파트타임 노동자 또는 임시계약직 노동자로 전환했고, 이들은 일반적으로 해당 회사가 아니라 파견근로회사와 근로계약을 체결하여 고객사에서 파견근로를 하고 있는데, 실제로 이들 노동자들은 파견된 사회의 정규직 노동자들과 거의 같은 시간 동안 같은 내용의 일을 하고 있으면서도 임금과 복지제도의 혜택을 전혀 누리지 못하는 상황이다.

JSGU는 ① 파견근로자들을 대표해서 회사와 근로조건의 향상 문제를 협의하며, ② 실직한 조합원을 위한 공동재정지원 시스템을 마련하고, ③

일본내 8개의 파견근로회사와 최저임금협약을 체결하고자 하였다. 이를 위해 파견근로회사에 등록된 노동자들이 각 회사에 지부를 설립했다.

파견근로자들의 숫자는 앞으로도 지속적으로 늘어날 것으로 보이지만, 전문가들은 JSGU가 조직률을 확대하거나 근로조건을 현격히 증진할 수 있을지에 대해서는 의문을 표시하고 있다. JSGU에 가입하게 되면, 월급의 1.5%를 조합비로 납부해야 하는데, 이 액수는 개인별로 500~3,500 엔으로 가입비를 낸 것만큼의 보상을 받을 수 있을지를 우려하여 가입을 꺼리는 경우도 있다. 쇼와여자대학교의 키노시타(Kinoshita) 교수는 노조가 노동자들의 숙련을 향상시키기 위한 훈련프로그램을 포함해서 다양한 프로그램을 개발해야 하며, 노조에서 커미션을 적게 받는 파견근로회사를 설립할 수도 있을 것이라고 제안했다. 비정규직 노동자를 지원하는 NGO인 비정규직네트워크(Temporary Work Network)의 위원장인 변호사 나카노(Mami Nakano) 씨는 JSGU가 파견근로회사들과의 교섭을 통해 파견근로자들의 임금인상에 성공한다면 노동자들의 지지를 받을 수 있을 것이라면서, 비정규직 근로자의 조직화가 단기계약직 노동자들과 전일제 정규직 노동자들 간의 근로조건 격차를 좁히는 단초가 될 수 있을 것이라고 말했다.

출처: The Japan Times 8월 31일, Unionization now option for part-timers

일본

노동경제백서 발행, 프리터(freeter) 217만명, 무직자 52만명

후생노동성은 지난 10일 최근의 고용 및 실업 현황을 정리한 2004년도 노동경제백서를 공표하였다. 이에 따르면 15~34세 미혼의 젊은이로 일도 학업도 하지 않는 무직자가 2003년에 52만 명으로 추정되었으며 동일 연령대로 학교를 졸업한 미혼 젊은이로 파트타임이나 아르바이트로 일하는 젊은이를 지칭하는 프리터(freeter)도 지금까지 최대인 217만 명에 달하는 것으로 나타났다고 지적하였다. 무직자와 프리터를 합하면 이 연령세대의 전체 중 약 8%에 해당하는 수치이다. 노동백서는 이 같은 현상에 대해 “경제·사회의 유지와 발전이라는 측면에서 우려할 상황”이라며 “일을 통해 삶의 의의나 즐거움, 충실감을 느끼게끔 하는 것이 중요”하다면서 대책 마련의 필요성을 강조하였다.

이번 노동경제백서에서는 처음으로 15~34세 무직자에 대해 발표했는데, 무직자 52만 명 중 남성의 비율이 60%로 여성보다 많이 나타났다. 연령별로는 25세 이상 34세 이하가 약 60%를 차지했으며 2002년과 비교해 볼 때 약 4만 명 가량 증가했다. 프리터의 경우는 2002년과 비교

해 볼 때 8만 명 가량 증가하였다. 기업의 채용 억제나 즉시 업무 수행이 가능한 인력을 선호하는 경향과 젊은이들의 취업 의욕 결여 등이 프리터가 늘어나게 된 배경이라고 설명하였다.

2003년도의 완전실업률은 5.3%로 13년 만에 하락한 것으로 나타났으나 고용 현황을 보면, 파견사원이나 계약사원 등 '비정규 고용자'가 1,504만 명으로 전체 고용자의 28%를 차지해 최고치를 보여주었다. 반면, 정사원은 3,444만 명으로 9년 연속 감소한 것으로 나타났다. 동 백서는 "전문성을 갖춘 고급인력이 요구되는 한편, 비정규 고용이 증가해 취업 형태가 다양화 되고 있다"고 지적하고 있다.

출처: 朝日新聞 9월 10일자 <http://www.asahi.com/job/news/TKY200409100228.html>

중국

상하이, 고온유급휴가제도 시행

올해 여름 전력 공급난으로 중국 상하이에서는 최초로 3천개 기업을 상대로 일주일씩 교대로 고온유급휴가(高溫帶薪假)제도를 시행하였다. 이에 수십만 명의 직장인들이 일주일간의 피서휴가 혜택을 받게 되었다. 1999년부터 도입된 '5월 1일', '10월 1일' 이틀간의 공휴일 제도로 여행객이 급증하여 상당한 경제적 효과(2004년 5월 1일 연휴기간 전국 여행객수는 총 1.04억명(중복 가능), 관련 수입은 390억위엔임)를 거두었으나, 한편으로는 관광객 급증에 따른 여행서비스 품질의 저하 및 교통난을 초래하기도 했다. 올해 상하이 일부 기업에서 시행한 고온유급휴가는 비수기이었던 여름 여행시장을 자극하였고 새로운 여행 골든위크를 형성하였다. 상하이 여름 여행시장의 주요 고객은 기존의 교사와 학생에서 수십만 명의 고온유급휴가 직장인들로 바뀌었고 여행방식도 가족이나 팀 단위의 휴가로 바뀌었다. 상하이에서 전력난으로 시행한 '고온유급휴가'는 근로자들의 일반 공휴일을 대체하는 것으로 다른 나라의 '유급휴가'와 다른 개념이다. 하지만 아직 '유급휴가제도'가 일반화되지 않은 중국에서 전력난으로 인한 유급휴가는 실제로 전국적인 '유급휴가제도'의 시행을 촉발하고 있다고 여겨진다

*중국은 1995년부터 주5일 근무제도를 시행하였고, 1999년부터 연간 3회의 7일휴가(5월1일, 10월 1일 및 설연휴, 법정휴가 3일에 전후 주말을 포함한 7일 연휴)제도를 시행하기 시작하였다. 현재 중국인은 연간 평균 114일의 휴일을 갖고 있다. 상하이시에서는 일부 외국계 기업 및 국유기업만 '유급휴가제도'를 시행하고 있다.

출처: <http://www.labournet.com.cn/ldnews/fileview.asp?fileno=33997>

중국

상무부-대외인력 파견 관련 규정 개정

중국 상무부에서 발표한 8월 말부터 시행할 「대외노무합작경영관리방법(對外勞務合作經營管理辦法)」은 대외인력 파견 관련 기존의 규정을 개정하였다. ‘방법’의 내용은 주로 이하 3개 방면에서 바뀌었다. ① 대외인력 파견과 대외공정 관리를 분리하여 별도로 관리한다. 대외공정 경영자격을 취득한 기업에는 관련 공정에 필요한 인력을 파견하는 자격을 부여한다. ② 시장경제의 수요에 근거하여 기업의 소유제에 대한 제한을 타파한다. 대주주가 국유자본이 아닌 기업도 신청이 가능하고 더 이상 기업을 여러 가지 유형으로 분류하지 않고 모든 기업이 같은 기준에 따라 경영 자격을 신청할 수 있다. ③ 경영 허가를 취득한 외국인투자 직업소개기구나 중외합자 인재중개기구도 경영자격을 신청할 수 있다.

출처: <http://www.labournet.com.cn/ldnews/newsview.asp?fileno=34333>

중국

‘외국인영구거주증’제도 시행

8월 15일 중국 공안부 부장 저우융강(周永康), 외무부 부장 리조우싱(李肇星)은 국무원 74호령에 공동 사인하고 「외국인이 중국에서 영구적으로 거주하는 데 관한 심사, 관리 방법(外國人在中國永久居留審批管理辦法)」을 발표하였다. 「외국인이 중국에서 영구적으로 거주하는 데 관한 심사, 관리 방법」은 총 29조항으로 되어 있는데 외국인이 중국에서 영구적으로 거주하는 데 필요한 자격조건, 심사자료, 심사절차, 심사권한 및 자격취소 등에 대해 자세히 규정하고 있다. 동 방법의 적용대상은 중국의 경제, 과학기술 및 사회발전에 중요한 역할을 하는 직장에 근무중인 고급인재, 고액의 직접투자를 한 외국인투자자, 중국에 아주 중요한 공헌을 하였거나 중국 정부에서 특별히 필요로 하는 인재 및 그 가족 등이 포함된다. 외국인영구거주증(外國人永久居留證)의 유효기간은 5년과 10년 두 가지로 나뉜다. 미성년자에게는 5년 유효증을 발급하고 성인에게는 10년 유효증을 발급한다. 외국인영구거주증을 소지한 외국인은 중국 체류기간 동안 비자없이 여권 및 외국인영구거주증만으로 자유로이 출입국이 가능하다. 중국영구거주 자격을 취득한 외국인의 중국체류 기간 영구거주증은 중국에서의 합법적인 신분증명으로 단독으로 사용할 수 있다.

출처: <http://www.labournet.com.cn/ldnews/fileview.asp?fileno=35147>

중국

사회보장백서 발표

중국 국무원에서는 9월 7일 「중국의 사회보장현황 및 정책(中國的社會保障狀況和政策)」 백서를 발표하였다. 1980년대 중반 기본 틀이 마련된 중국의 사회보장체계에는 사회보험, 사회복지, 군인특혜제도(‘優扶安置’라고 하는데 정부가 군인 및 군인가족을 대상으로 재정 및 복지를 지원하

는 제도임), 사회구제, 주택복지 등이 포함된다. 사회보험은 사회보장제도의 핵심 부분으로 양로보험, 실업보험, 의료보험, 상해보험 및 생육보험 등을 포함한다.

백서의 기본 내용은 다음과 같다. ① 중국은 이미 고령화사회에 진입하였고 이는 2030년대에 이르러 정점에 달할 것이다. 고령자의 기본 생활을 보장하기 위하여 중국 정부는 계속해서 양로보험제도를 개선하고 기금의 모금형식을 개혁하며 다단계의 양로보험체계를 마련하여 양로보험제도의 지속적인 발전을 실현하고 있다. ② 2003년 중국 기업의 보험가입자 중 퇴직자가 받고 있는 기본 양로보험은 621위안이고, 전국적으로 기본양로보험 가입자는 약 15,506만 명(이 중 재직자가 약 11,646만 명)이다. 같은 해에 전국 기업의 기본 양로보험의 징수 총액은 2,595억 위안이다. ③ 중국 정부는 기업의 고용제도 개혁을 강화하고 시장 중심의 취업제도 및 실업보험제도를 마련하였다. 실업자의 기본생활을 보장하고 실업자재취업을 강화하였으며 국유기업 하강자의 기본생활보장제도와 실업보험의 통합을 추진하였다. 2003년 말, 전국적으로 실업보험 가입자는 총 10,373만 명으로 2003년에만도 742만 명의 실업자가 실업보험 혜택을 받았다. ④ 중국 정부는 1998년에 「도시지역 근로자들의 기본의료보험제도를 마련에 관한 결정(關於建立城鎮職工基本醫療保險制度的決定)」을 발표하여 도시지역 근로자들의 기본 의료보험제도 개혁을 시행하였다. 2003년 말, 전국적으로 기본 의료보험에 참가한 인수는 총 10,901만 명(이 중 재직자가 7,975만 명, 퇴직자가 2,927만 명)이었다. 중국은 세계에서 가장 큰 개도국으로 인구가 많고 경제발전 기점이 낮아 지역간·도시간 발전이 불균형을 이루고 있어 사회보장체계 개선 임무는 아주 막중하다. 정부는 민생을 개선하고 사회보장을 실현하는 기본 전제로 경제발전을 추진하고 있다.

출처: <http://www.labournet.com.cn/ldnews/newsview.asp?fileno=36189>

호주 제조업 사용자단체 미국과의 자유무역협정 후 기술 증진 강조

논란이 많았던 미국과의 자유무역협정이 노동당 내 좌파, 녹색당 그리고 민주당의 반대에도 불구하고 상원을 통과하여 2005년 1월 1일부터 실행된다. 이번 자유무역협정이 상원을 통과하자 약 1만 개의 제조업체를 대표하고 있는 사용자단체인 Australian Industry Group(AIG)이 기술 증진을 위해 연방 및 주정부가 노력할 것을 촉구하고 나서고 있다. 이는 최근 호주노총(Australian Council of Trade Unions, ACTU)이 기술 증진을 위해 더 많은 견습생의 훈련을 위해 정부와 사용자들이 재정지원을

해야 한다는 점과 유사해 흥미롭다.

이 단체의 기술에 대한 전략은 ‘세계 수준의 산업을 위한 세계 수준의 기술’을 유지하기 위한 세계 수준의 훈련 시스템 확보에 초점을 맞추고 있다. 이를 위해 기술, 지식 그리고 교육이 새로운 고용패턴, 새로운 종류의 작업과 작업 조직에 맞게 재조직되어야 한다는 것이다. AIG의 상임 집행위원인 헤더 리도우트 씨는 “향후 호주는 미국, 싱가포르 그리고 태국과의 자유무역협정과 중국 및 인도에 의해 제기되는 기회로부터 발생하는 도전과 이익에 능동적으로 대처하기 위해서는 좀더 현명하게 작업을 해야 한다”고 말했다.

ACTU도 미국과의 자유무역협정이 국회를 통과한 시점에서 더 많은 직업교육훈련(Vocational Educational and Training, VET)에 정부와 사용자들이 투자해야 한다고 주장하면서 특히 제조업 분야의 직업교육훈련을 강조한 바 있다. 또한 건설·산림·광업·에너지노동조합(Construction, Forestry, Mining and Energy Union, CFMEU)의 건설부문 전국 사무총장인 존 서튼 씨는 “사용자들이 견습생들의 임금 지급을 위해 정부의 지원에 너무 의존하고 있다고 지적하면서 사용자들이 더 많은 임금을 견습생들에게 지급함으로써 젊은이들이 기술교육훈련에 흥미를 갖도록 해야 한다”고 말했다.

한편 연방정부는 한 연구 결과에 따라 미국과 자유무역협정으로 1년에 60억 호주달러의 경제효과가 있어 향후 20년간 약 520억 호주달러의 효과가 있다는 입장이다. 반면 미국과의 자유무역협정을 강하게 반대했던 제조업노동조합(Australian Manufacturing Workers Union, AMWU)은 National Institute of Economic and Industry Research (NIEIR)의 연구결과에 따라 500억 호주달러에 달하는 경제적 손실과 약 57,000개의 일자리가 없어진다고 말했다. 더욱이 이 연구는 최악의 경우 195,000개의 일자리가 없어진다고 주장했다. NIEIR는 연방정부는 실제 상황을 무시한 채 받아들이기 어려운 가정에 따른 연구 결과를 발표하고 있다고 강조하면서 연방정부는 해외자본의 국내 투자는 부정적인 결과를 낳지 않는다는 점을 지나치게 믿고 있다고 비판하고 있다.

출처: http://www.cfmeu.asn.au/construction/press/nat/20040816_apprenticeswages.html

The Advertiser 6월 7일자, The Age 6월 7일자, 8월 13일자, Sydney Morning Herald 8월 16일자

호주
노사관계 위원회,
노동조합의 자유로운
작업장 방문 결정

지난 9월 8일 호주 노사관계위원회(Australian Industrial Relations Commission, AIRC)는 노동조합 전임자나 간부들이 자유롭게 작업장을 출입할 수 있는 권한(Right of Entry of Officers and/or Officials)을 인정하는 판결을 내렸다. 이 판결로 인해 노동조합이 노동자를 만나 임금 및 고용조건에 대한 질의와 토론을 할 수 있는 길이 더욱 넓어졌다.

이번 판결은 AIRC의 풀벤치(Full Bench)에 의해 결정되어 법적 구속력이 강하다. 풀벤치에는 최소한 3명의 노사관계위원(Industrial Relations Commissioner)이 참여해야 하며 반드시 2명 이상의 회장단 위원(회장과 두 명의 부회장)으로 구성된다. 보통 풀벤치는 전국적인 차원의 임금 및 고용조건을 결정하는 역할을 하고 있으며, AIRC 위원들은 대법원 판사들과 같은 임금과 고용조건으로 일하고 있다.

이번 판결의 단초가 되었던 분쟁은 호주금융노동조합(Finance Sector Union, FSU)이 임시직 노동자들이 기준보다 낮은 임금을 받고 있는 것을 조사하기 위한 인터뷰를 시도하면서 시작되었다. 이 시도를 호주뉴질랜드은행(ANZ Banking Group Ltd, ANZ)이 방해함으로써 분쟁이 발생했고, ASU가 ANZ은행을 AIRC에 제소하게 되었다.

지금까지 노동조합의 작업장 출입은 자유·국민당 보수정부에 의해 1996년에 제정된 호주작업장관계법(Australian Workplace Relations Act)에 의해 제한적으로 이루어져 왔다. 하지만 이번 판결로 노동조합이 회의장에서 노동자를 인터뷰하는 것을 사용자는 막을 수 없게 되었다.

이번 판결에 대해 연방노사관계부 장관인 케빈 앤드류 씨는 “이번 결정으로 사용자의 사적 자유와 안전이 훼손될 수 있다”고 비판했다. 만약에 10월 9일에 있을 연방 총선거를 통해 자유·국민당이 재집권에 성공하면 노동조합의 작업장 출입에 대한 논란이 다시 일어날 것이고, 출입을 제한하는 방향으로 좀더 강력한 입법이 예상된다.

지금까지 호주의 은행에서 일하는 노동자들이 임금을 받지 못하고 초과노동을 해오고 있어 논란이 많았다. 이런 상황에서 내려진 이번 판결에 대해 FSU의 부위원장인 캐스 노이 씨는 “이번 판결은 사용자들을 정직하게 만들 수 있는 노동조합의 역할을 인정한 것이다.”라고 말했다. 그녀는 또 “이번 결정은 상식을 위한 승리이며, 앞으로 우리 회원들이 사용자들로부터 법적인 임금과 고용조건으로 일하고 있는지를 확인할 수 있게 되었다.”면서 이번 판결을 환영했다.

* AIRC 판결 내용 http://www.airc.gov.au/documents/full_bench/full_bench_decisions.html

출처:Australian Financial Review 9월 10일자
http://www.fsunion.org.au/article_print.asp?artid=%206204

미국 경력 근로자들의 실직 증가

새롭게 노동시장에 진입해 직장을 찾으려는 신규 구직자나 비숙련 노동자들뿐만 아니라 정년이 보장되는 경력직 노동자들도 최근 몇 년간 미국 노동시장의 어려워진 환경에 의해 고통을 받고 있다.

미국 노동부가 지난 7월 30일 발표한 보고서에 의하면 3년 이상의 근무 경력을 지닌 노동자들 가운데 530만 명이 2001년에서 2003년 사이에 실직하였다. 미국의 경제정책연구소(Economic Policy Institute: EPI)에 따르면 이러한 수치는 정년이 보장된 근로자들의 6.3% 수준으로서 미국 경제가 지금처럼 침체에서 벗어나 회복세를 보이는 1991~93년 기간이나 1981~83년 기간보다도 약 6.2%나 더 높은 수준이다. 또한 해고된 후 다시 직장을 얻은 경력직 근로자들 가운데 이전 직장보다 낮은 임금을 받는 비율이 1991년에서 1993년 사이에는 47%였지만 현재는 57%에 달하고, 직장을 다시 구한 이들 가운데 1/3은 이전 직장과 비교해서 20% 이상의 임금을 삭감당했다. 일자리를 잃은 경력직 노동자들 가운데 1/3은 생산직이었으며 관리직 및 전문직 분야의 노동자들은 32%를 차지했다.

출처: 08/02/2004 The Wall Street Journal

미국 시간외근무수당 철폐를 위한 부시의 노력

부시 대통령은 민간부문 노동자들에게 시간외근무수당 대신 시간외근무를 한 시간만큼 휴가를 줄 수 있다는 식으로 노동시장을 유연화시키려는 법안을 의회가 통과시켜 줄 것을 요구하고 있다. 부시의 이러한 계획에 대해 대다수의 고용주 집단은 환영을 하고 있으나 노동자 집단의 반발은 거세다. 현재 미국에서는 시간외근무에 대한 보상으로 시간외근무를 한 만큼 정규 근무시간에서 빼어 휴가를 쓰거나 아니면 수당으로 지급받을 수 있는 옵션 시스템은 정부기관 근로자들에게만 한정되어 있다. 부시는 이러한 옵션 조항을 민간부문 노동자들에게까지 확대하려고 하는 것이다. 부시 대통령은 이를 위해 의회에 1938년에 만들어진 공정노동기준법(Fair Labor Standards Act)을 수정할 것을 요구하고 있다. 왜냐하면 지금의 공정노동기준법에서는 시간외근무에 대한 보상을 휴가로 받는 것에 대해 민간부문에 강제할 수 없도록 되어 있으며 만약 민간부문에서 이러한 결정을 한다고 해도 사용자측은 이를 노동자 개개인의 선택으로 돌릴 수 없고 반드시 산업별노조 집단과의 협의를 통해 결정을 하

도록 되어 있기 때문이다. 이는 개개인으로서의 교섭력이 취약한 노동자의 입장을 사용자측이 악용할 경우, 사용자측의 압력에 의해 노동자들이 어쩔 수 없이 시간외근무수당을 포기하고 휴가로 대체할 우려가 있기 때문이다. 따라서 부시 대통령은 자신의 계획에 있어 가장 큰 걸림돌인 이러한 공정노동기준법을 고쳐서 시간외근무에 대한 보상을 돈으로 받느냐, 아니면 휴가로 받느냐 하는 문제를 산별노조의 결정이 아닌 근로자 개인의 결정사항으로 할 수 있도록 만들고 싶어하는 것이다.

부시와 공화당의 이런 시도에 대해 미국에서 가장 큰 두 개의 고용주 단체인 전국독립기업인연합(National Federation of Independent Business)과 미국상공회의소(National Federation of Independent Business)는 크게 환영하며 지원하겠다고 나섰다. 전국독립기업인연합의 수석 로비스트인 덴 대너 씨는 “이러한 조치에 대해 대다수의 근로자들이 환영할 것입니다. 하지만 이 사항에 대해 이제껏 노조 단체가 필사적으로 싸워 온 것 역시 사실입니다.”라고 말하며 기업인들의 입장을 나타냈다. 부시는 지난 7월 말 피츠버그에서 있었던 연설에서 “우리는 미국의 가정들이 이제껏 가져오지 못했던 소중한 것을 되찾게 해줄 것입니다. 그것은 바로 ‘시간’입니다. 이번 조치로 미국의 가정은 나이든 부모님들과, 어린 자녀들과 함께 할 수 있는 소중한 시간을 향유할 수 있을 것이고 근로자 자신에 대한 교육에 투자할 시간을 찾을 수 있을 것입니다.”라고 하며 자신의 정책에 대한 지지를 호소했다.

그러나 노동자 단체는 부시의 이번 정책에 대해 강력 반발하고 나섰다. 미국의 최대 노동단체인 미국노동총동맹·산별노조회의(AFL-CIO)는 부시의 이번 정책은 대부분의 보통 노동자들은 전혀 원하지 않는 것이고, 그들이 진정으로 원하는 것은 부시의 말대로 시간이 아니라 보다 높은 임금과 수당, 그리고 이를 보장할 수 있는 보다 많은 업무라고 하며 부시의 주장을 일축했다.

부시는 이러한 시간외근무수당에 대한 정책이 노동자들에게 실질적으로 도움이 되는, 노동자들을 위한 정책이라고 홍보하고 있지만, 사실은 대통령 선거가 다가옴에 따라 중산층 이상의 계층과 기업가 계층의 후원을 받는 자신을 노동자 계층의 후원을 받는 민주당의 케리 후보와 확실히 차별화시켜 자신의 지지계층으로부터 보다 더 강력한 지지를 받을 수 있도록 하려는 시도에 따라 나온 것으로 판단된다.

출처 : 08/03/2004 The Wall Street Journal

미국 자동차노조가 환경단체와 공조

미국의 자동차산업노조는 지난 15일 미국내 몇몇 환경단체와 연합하여 보다 연료 효율성이 좋으며 친환경적인 자동차의 생산을 기업에 촉구하는 성명을 냈다. 노조와 환경단체의 연합이라 'Blue-Green 연합'이라고 불리는 이러한 연합 활동을 통해 자동차산업노조는 앞으로 계속 공해없는 자동차 생산에 대한 운동을 벌여 나가겠다고 밝혔다. 이처럼 환경친화적인 자동차 생산을 강조하는 이유에 대해 노조측에선 친환경적이고 연료 효율이 좋은 자동차를 생산하는 것은 환경을 보호하는 측면과 동시에 미국의 자동차산업이 세계적으로 보다 경쟁력을 갖게 하여 고용을 창출하고 유지하는 데 있어서 큰 도움을 주어 종국적으로 노동자의 삶을 보다 더 안정되고 풍요롭게 만들기 때문이라고 설명했다. 실제로 지난 8월 포드자동차는 <Ford Escape Hybrid>라는 이름의 미국 최초의 하이브리드 자동차를 만들었는데, 이 차의 생산으로 인하여 포드자동차의 캔자스 시티 공장에서 실직 위기에 처했던 5,600명 이상의 노동자들은 다시금 안정된 직장을 다닐 수 있게 되었다.

시장의 변화에 적응하지 못하는 기업은 실패하고 그렇게 된다면 노동자들은 실직 상태에 빠지기 때문에 노조는 적극적으로 자신들의 일자리를 유지하기 위해서 기업의 미래를 보장하려는 행동을 하게 되는 것이다. 이제 그러한 노조활동이 환경보호 분야에 이르렀다는 것은 앞으로 환경분야에 소홀한 기업은 세계 경쟁시장에서 살아남을 수 없다는 것을 의미하는 것으로서 그동안 환경문제에 소홀히 해온 한국의 기업과 노동계에게 타산지석이 될 수 있을 것이다.

출처: AFL-CIO News 9월 15일자 <http://aflcio.org/yourjobeconomy/jobs/ns09152004.cfm>

미국 GE, 인도 콜센터 매각 논의

GE(General Electric)가 지난 1993년 델리에 설립한 10억 달러 규모의 비즈니스 프로세싱 사업부인 Gecis(GE Capital International Services)의 전체 또는 부분 매각을 위해 논의 중이다. 이 사업부는 인도 외에도 중국, 헝가리, 멕시코 등에서 운영되고 있고 약 17,000명의 직원을 고용하고 있으며, GE 전체 사업의 30%에 대한 고객상담 콜센터 업무와, 보험금지불처리 업무를 비롯하여, 금융, 회계, IT 관련 서비스도 제공하고 있는 것으로 알려져 있다.

그러나 GE는 이번 콜센터 매각이 임금 비용이 낮은 해외로의 아웃소싱을 늘린다는 전략을 중단하는 것은 아니라고 밝혔다. GE는 미국에서 해외 아웃소싱이 시작된 초기 단계부터 비용절감과 효율성 강화를 위해

인도로의 업무이전을 지지했다. GE의 최고경영자였던 잭 웰치(Jack Welch)는 70:70:70 전략을 통해 GE 전체 생산의 70%를 아웃소싱하며, 아웃소싱의 70%를 해외에서 행하며, 해외 아웃소싱의 70%를 인도에서 해야 한다고 주장한 바 있다.

GE는 아웃소싱 전략은 신규 시장과 저비용, 세계 곳곳에서 활용할 수 있는 전문과학 및 기술의 이점을 활용하기 위한 것이라면서, GE의 고부가가치 과학기술 인재들은 미국인으로 해외로의 아웃소싱이 미국내의 일자리를 전적으로 감소시키는 것은 아니라고 주장했다. 인도내 소프트웨어 및 IT 서비스 회사들의 연합인 NASSC(National Association of Software and Services Companies)는 GE가 인도로의 아웃소싱을 통해 연간 3억 달러의 비용을 절감하고 있는 것으로 추정하고 있다.

이번 대선에서 일자리의 해외 또는 외부로의 아웃소싱이 쟁점이 되어 있고, 민주당의 케리 후보는 해외로의 일자리 손실을 막겠다고 공약한 바 있다.

출처: The Financial Times 9월 20일자 GE in talks to sell Indian call centre unit

<http://news.ft.com/cms/s/0edf3c18-0aa1-11d9-a415-00000e2511c8.html>

캐나다

여성의 노조가입 증가, 그러나 전반적인 조직률 하락

캐나다 통계청(Statistics Canada)의 연구발표에 따르면, 지난 30여년간 캐나다의 노동력 인구구조, 노동법과 경제구조의 변화에 따라 노동운동에도 변화가 나타났는데, 특히 여성의 조직화가 크게 늘어났고, 공공부문의 노조와 서비스노조의 영향력이 커지고 있으며, 국제적인 노조의 영향력은 줄어들고 있다.

전체 노조 가입자수는 1977년 280만 명에서 2003년 400만 명 남짓으로 43% 정도 증가했으나, 이는 같은 기간 동안 캐나다에서 고용량이 늘어난 것에 기인하는 것으로서 노조조직률은 1977년 32.6%에서 1987년 34.2%로 증가했으나 그 이후에는 서서히 감소해서 30~31% 사이를 오르내리고 있다.

-여성의 조직화

가장 큰 변화는 전체 조합원에서 여성이 차지하는 비율이 48%로 1977년의 12%에서 크게 늘어났다. 2003년 현재 전체 여성노동자의 30%(1977년 10%)가 노조에 가입해 있고, 남성의 경우에는 31%(1977년 47%)가 노조에 가입하고 있다. 여성의 노조가입이 늘어난 배경에는 여러가지가 있다. 우선 여성의 경제활동참가율이 늘어났고, 특히 조직화

가 잘 되어 있는 공공부문과 전통적으로는 남성의 비율이 높았던 조직화가 잘된 산업과 직종에 진입하는 여성들이 많아졌으며, 여성의 비율이 높은 파트타임 노동자와 비정규직에 대한 조직화 비율이 높아졌고(2003년 현재, 파트타임 노동자의 33%, 임시계약직 노동자의 25%가 노조에 가입하고 있다. 정규직의 경우에는 31%가 노조에 가입하고 있다), 전통적으로 여성의 비율이 높아서 조직화되지 않았거나 조직화의 비율이 낮았던 산업과 직종(특히, 서비스 산업)에서의 노조 활동이 활발해진 것이 원인으로 지적되었다.

연구를 수행한 캐나다 통계청의 어니스트 애킴퐁(Ernest Akyeampong)은 “노조운동의 여성화(feminization of the labour movement)가 생각했던 것보다 크게 나타나서 상당히 놀랐다”면서, 앞으로도 이런 추세는 지속될 것으로 보이며, 이런 추세는 여성 노동자들이 더 가족친화적인 작업장을 추구하기 때문에, 단체교섭에도 영향을 미칠 것이라고 전망했다. 즉, 임금인상에 중심을 둔 전통적인 단체교섭이 탄력적인 근로시간을 비롯해서 가족휴가, 보험적용 범위, 각종 수당 등의 다양한 복지에 대한 요구를 포함하는 형태로 바뀔 수 있다는 것이다.

- 공공부문과 서비스산업 조직화

공공부문의 조직률은 지난 30여년간 70% 수준에서 안정적이었으나, 민간부문의 조직률은 26%에서 18%로 하락했다. 공공부문에서의 안정적인 조직률이 전체 조직률이 30% 이하로 하락하지 않고 있는 이유이다. 또 제조업과 서비스업에서의 조직률은 1987년 약 9%의 격차를 보이고 있었으나, 2003년에는 서비스산업의 조직률 확대에 거의 사라졌다.

- 국제노조의 영향력

1962년에는 전체 조합원의 2/3 정도가 캐나다 국외(주로 미국)에 본부를 둔 국제노조의 영향력하에 있었던 데 비해, 2003년에는 그 비율이 1/4 정도로 줄어들었다. 대부분 캐나다자동차노조(Canadian Auto Workers)처럼 미국자동차노조와 결별하고 독자적인 조직을 설립했다.

출처: 캐나다 통계청: Study: The union movement in transition 1977 to 2003

<http://www.statcan.ca/Daily/English/040831/d040831b.htm>

CN News 8월 31일자 Organized labour boasts more women members, but overall growth lags

<http://cnews.canoe.ca/CNEWS/Canada/2004/08/31/610735-cp.html>