

International Labor Brief

국제노동브리프

Vol. 15, No. 1

I N T E R N A T I O N A L L A B O R B R I E F

2017 1월 January

01 글로벌 포커스

- 일본과 중국의 고령화와 고용

07 기획특집:고령화와 고용

- 일본의 고령화와 고용대책
- 중국의 고령화와 고용문제

51 이슈별 심층분석

- 상담이 복지 탈출에 도움이 되는가?: 덴마크 근로연계복지 실험의 증거

65 국제노동동향

- 미국 대선 과정에서 나타난 트럼프의 세제 개편 공약과 관련 논쟁
- 캐나다 청년고용 실태 및 관련 정책
- 베트남 노동관계법상 여성근로자에 대한 특별규정

97 세계노동소식

»»_글로벌 포커스

일본과 중국의 고령화와 고용 03

길현중 (한국노동연구원 부연구위원)

»»_기획특집 : 고령화와 고용

일본의 고령화와 고용대책 09

나카야마 아키히로 (일본노동정책연구·연수기구 총괄연구원)

중국의 고령화와 고용문제 34

첸윈 (중국 인적자원사회보장부 노동과학연구소 고용및인적자원연구실 부실장)

»»_이슈별 심층분석

상담이 복지 탈출에 도움이 되는가?: 덴마크 근로연계복지 실험의 증거 53

Sofie Brodersen (덴마크 오르후스대학교 경제학과 교수)

»»_국제노동동향

미국 대선 과정에서 나타난 트럼프의 세제 개편 공약과 관련 논쟁 67

홍성우 (미국 뉴욕주립대학교 버팔로 경제학 박사과정)

캐나다 청년고용 실태 및 관련 정책 77

최유진 (캐나다 웨스턴 온타리오대학교 경제학 박사과정)

베트남 노동관계법상 여성근로자에 대한 특별규정 86

박재명 (베트남 하노이 법과대학교 노동법·사회보장법 박사과정)

»»_세계노동소식 99

국제노동브리프 2017년 1월호

글로벌 포커스

일본과 중국의 고령화와 고용



길현중 (한국노동연구원 부연구위원)



INTERNATIONAL

L A B O R

B R I E F

일본과 중국의 고령화와 고용

길현종 (한국노동연구원 부연구위원)

인구고령화는 비단 우리나라에서만 일어나고 있는 현상은 아니다. 이미 상당수 국가에서 경험하고 있는 현상이며, 또 향후 일정기간 지속적으로 심화될 것으로 예측되는 현상이기도 하다. 다만, 그 속도에 있어 다른 국가에 비해 두드러지게 빠른 고령화를 경험해 왔거나 곧 경험하게 될 몇몇 국가들이 있는데, 이 국가군(群)에 바로 우리나라가 포함되어 있다. 그리고 다른 동북아 국가인 중국, 일본 또한 이에 포함되어 있다.

먼저, 일본은 현재까지 전 세계에서 가장 빠른 속도로 고령화가 진행되어 온 국가이다. 현재 전체 인구의 4분의 1이 넘는 인구가 고령자로 구성되어 있을 만큼 고령화가 상당한 수준으로 진행되었다. 우리나라의 경우에도 내년(2018년)에 전체 인구 중 노인이 차지하는 비율이 14% 이상인 고령사회에 진입하게 될 예정이며, 향후 초고령사회로 진입하는 속도가 일본보다 더 빠르게 진행될 것으로 예상되고 있다. 중국의 경우 일본과 한국에 비해서는 고령화 수준이 낮은 편이지만 모든 국가 중에서는 고령인구가 가장 많으며, 향후 우리나라에 비견될 정도로 매우 빠른 속도로 고령사회, 초고령사회에 진입할 것으로 예측되고 있다.

이 같은 빠른 속도의 고령화는 국가 내 다른 여러 영역에서의 급격한 변화에도 영향을 미치게 되는데, 이 중 하나가 바로 고용구조의 변화이다. 이는 인구고령화가 생산가능인구의 감소와 생산가능인구의 고령화에 직접적인 영향을 미치기 때문이다. 이와 같은 고용구조의 변화는 동북아 3개국 정책이해관계자들에게 고령자 인력 활용과 관련한 다양한 고민 혹은 이와

관련된 제반 문제를 극복하기 위한 여러 정책대안을 요구하게 된다.

이러한 상황에서 이번 호 국제노동브리프에서 소개하고 있는 일본의 고령자 고용대책은 우리나라가 향후 고령자 관련 정책방향을 설정하는 데 있어 매우 중요한 시사점을 제공해 주고 있다 판단된다. 나카야마 아키히로(일본노동정책연구·연수기구)의 글에 따르면, 최근 일본의 고령자 고용대책은 연령을 기준으로 투트랙 전략, 즉 65세까지는 최대한 기업에서 오랫동안 일할 수 있도록 제도적 조치를 강구하고, 그 이후로는 ‘평생현역사회’라는 기치 아래 나이와 관계없이 일할 수 있도록 다양한 취업기회를 확대하는 전략을 함께 활용하고 있음을 확인할 수 있다. 이에 더해, 공공고용서비스의 확대를 통해 고령자의 재취업지원을 강화하는 노력도 동시에 이루어지고 있음이 확인된다. 우리나라의 경우 현시점에서 65세 이상 고령자 대상의 고용 프로그램이 일본의 경우만큼 포괄적·체계적으로 구축되지는 못한 편인데, 이 같은 상황에서 본 사례연구는 우리나라 정부가 향후 고령자 고용정책에 대한 청사진을 마련하는 데 일정 부분 기여할 수 있을 것이라 판단된다.

이에 더해, 중국의 고령자 고용현황 및 정책적 함의를 정리한 첸윈(중국 인적자원사회보장부 노동과학연구소)의 글 역시 일본 사례와 다른 측면에서 정책적 함의를 지닌다. 비록 일본 사례연구와 같이 구체적인 중국 내 고령자정책을 소개하는 것은 아니지만, 고령자 고용대책을 고민함에 있어 지역 간의 차이, 특히 도·농 간의 차이를 매우 중요한 고려사항으로 포함할 필요가 있음을 분명히 하고 있다. 우리나라의 경우에도 도농 및 지역 간 고령자 구조가 큰 차이를 보이고 있음을 고려한다면, 이 글은 우리나라에서 향후 고령자 고용대책을 수립함에 있어 자칫 간과하기 쉬운 지역적 차이를 고려할 필요가 있다는 점을 상기시켜 준다는 점에서 의미가 있다 판단된다.

이상의 두 연구에서 공통적으로 지적한 바와 같이 고령자 인구구조의 변화, 그리고 이와 관련된 고령자 고용문제는 단지 65세 이상의 고령자에게만 영향을 미치는 것은 아니다. 이는 다른 인구구조 논의와 마찬가지로, 인구고령화라는 주제가 젊은 세대를 포함한 전(全) 세대에 걸쳐 영향을 미치는 논의 주제이기 때문이다. 이를 고려한다면, 고령자 고용이라는 주제는 국민 전체의 안녕(well-being)에 상당 부분 영향을 미치는, 즉 모든 국민이 직접적 이해당사

자인 주제로 이해될 필요가 있다. 이러한 측면에서 본 국제노동브리프에 소개한 두 글이 향후 우리나라 고령자 고용정책의 발달에 기여하고, 궁극적으로 우리 모두의 안녕에 일정 부분 기여할 수 있기를 기대해 본다. **KLI**

참고문헌

- 김복순(2016), 「고령화와 고용: 실태와 정책 과제」, 제14차 동북아 노동포럼 발표자료.

INTERNATIONAL

L A B O R

B R I E F

기획특집

고령화와 고용



기획특집 ① 일본의 고령화와 고용대책

기획특집 ② 중국의 고령화와 고용문제



INTERNATIONAL

L A B O R

B R I E F

일본의 고령화와 고용대책

나카야마 아키히로 (일본노동정책연구·연수기구 총괄연구원)

■ 고령화 현황

일본의 인구구조

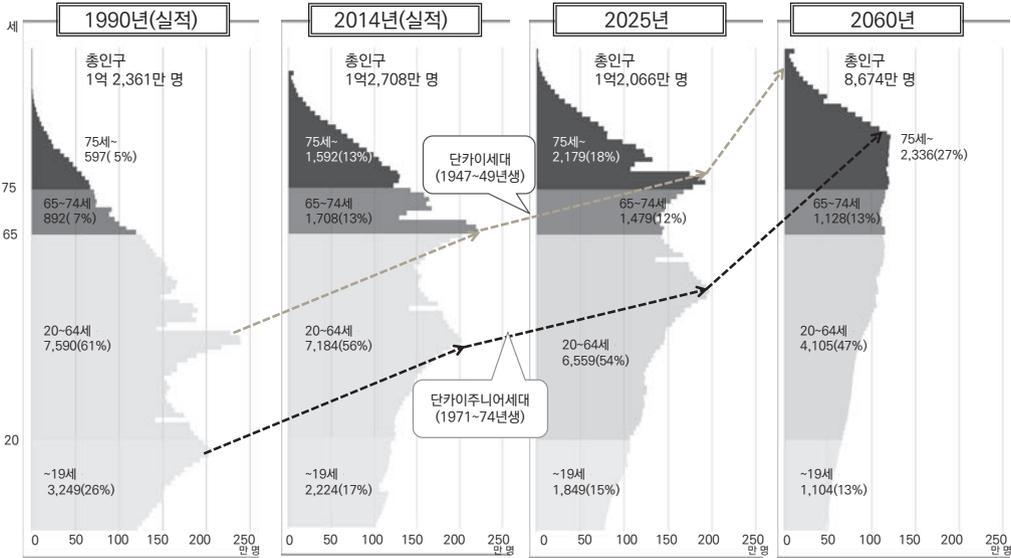
일본은 세계에서 고령화가 가장 빨리 진행되고 있는 국가로, 2014년 고령자 비율이 26.0%로 전체 인구의 약 4분의 1에 달한다. 앞으로 인구가 감소하는 상황에서 고령화는 한층 더 심각해져 2060년에는 고령자 비율이 39.9%로, 약 5명 중 2명이 65세 이상의 고령자가 될 것으로 예상된다(그림 1 참조).

인구 피라미드(그림 2)와 연간출생자수(그림 4) 등에서도 알 수 있듯이, 이른바 단카이 세대(베이비붐 세대: 1947~49년생)의 자녀 세대인 단카이 주니어세대(1971~74년생) 이후부터 거의 지속적으로 출생자수가 줄고 있는 한편 평균수명은 연장되어, 시간이 지남에 따라 고령자 비율이 높아지고 있다.

고령화는 인구 연령별 구성에 따라 다르게 나타나는데 그 주된 이유는 장수화 현상과 저출산이다. 장수화 현상은 인류 발전의 성과로 긍정적인 것이기는 하나, 저출산과 동시에병행적으로 진행된다면 고령화가 가속화되어, 경제, 사회에 미치는 영향이 더욱더 커진다. 장수와 저출산의 진행 상황은 각 국가별로 사정이 다르지만 일본의 저출산 추이를 살펴보는 것은 각 국가의 고령화를 예상하는 데 도움이 될 것이다.

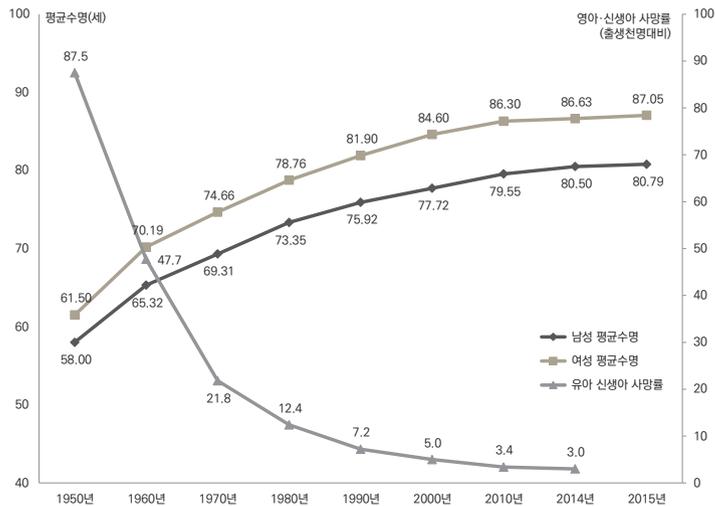
[그림 2] 일본 인구피라미드의 변화

- 단카이세대(베이비붐세대)가 모두 75세가 되는 2025년에는 75세 이상이 전체 인구의 18%를 차지한다.
- 2060년에는 인구가 8,674만 명까지 감소하는 한편 65세 이상은 전체 인구의 약 40%에 이른다.



자료: 총무성, 「국세조사」 및 「인구추계」; 국립사회보장·인간문제연구소, 「일본의 장래추계인구」(2012년 1월 추계); 출생중위·사망중위추계(매년 10월 1일 현재 인구)(후생노동성 작성).

[그림 3] 평균수명과 영아신생아(생후 1년 미만) 사망률 추이



자료: 후생노동성, 「인구동태통계」.

21.8건에서 7.2건으로 감소 폭이 줄어들었다. 이러한 단계를 지나자 의료기술 발전 등에 의해 어느 정도는 인구가 늘지만 그 증가 폭은 줄어들었으며(그림 3 참조), 이에 따라 앞으로의 고령자 인구 추이도 정확하게 예상할 수 있을 것이다.

또한 노동시장 관점에서 살펴보면 15세부터 64세까지의 생산연령인구를 비교적 정확하게 예측할 수 있다. 가령 정책효과 등으로 인해 출생자수가 증가한다 하더라도 15세 이상 인구 증가에 실제로 반영되기까지는 최소 15년이 걸리기 때문에, 노동력 확보정책을 고려할 때 이 점을 유의해야 한다.

저출산

저출산도 많은 국가가 경험하고 있는 현상이다. 일본도 다산다사(多産多死) 사회 → 다산소사(多産少死) 사회 → 소산소사(少産少死) 사회 → 소산다사(少産多死) 사회라는 경로를 밟고 있는 것으로 보이는데, 초기 단계의 다산다사(多産多死) 사회는 다사다산(多死多産) 사회라고도 할 수 있다. 즉 영양상태와 위생상태 등이 충분하지 않았던 시대에는 출산적령기에 이르면 대를 이을 사람 수를 확보하기 위해서 필요수를 상당히 웃도는 출생자수가 필요했다.

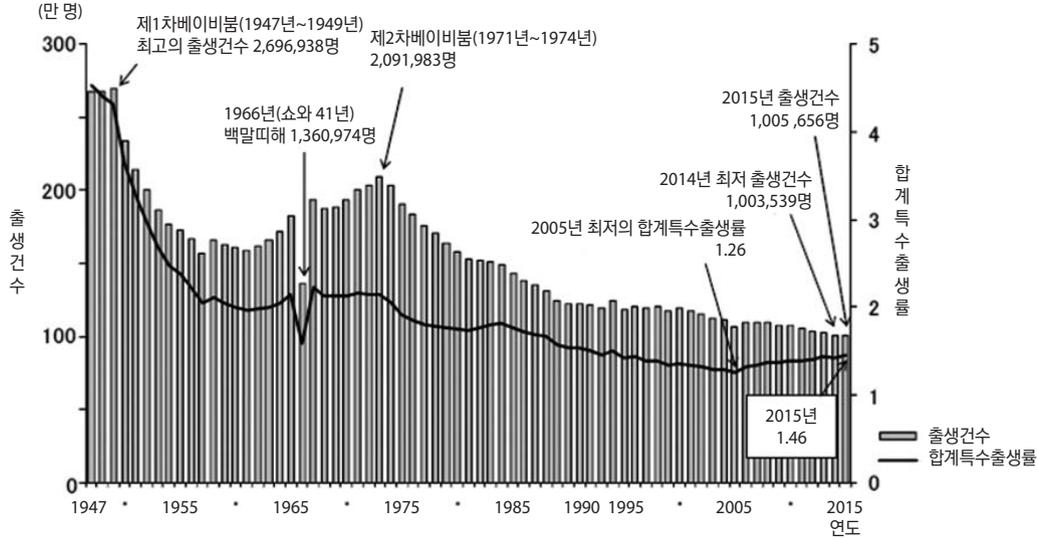
그 후 영양상태와 위생상태가 개선되고, 영유아 사망아수가 감소하여 많은 사람들이 성인이 될 수 있는 사회가 되면 인구는 증가하지만 한편으로 생활수준의 향상과 더불어 (혹은 생활수준 향상을 목적으로) 출생자수가 감소하게 된다고 볼 수 있다.

현재 일본 인구를 유지하기 위해서는 합계특수출산율이 2.07 정도 되어야 한다. 그러나 오랜 기간 합계특수출산율은 지속적으로 감소하였고 최근 약간 증가하는 경향을 보였지만 2015년 1.46으로 필요한 수준을 대폭 밑돌고 있다(그림 4 참조).

또한 평균수명이 급격하게 늘어나는 단계에서는 ‘소사화(少死化, death shortage)’도 진행되기 때문에 출생자수 감소가 바로 인구 감소에 반영되지 않으며, 다산 세대의 사망자수가 출생자수를 상회할 때 때 비로소 인구가 감소하는(사회적 증감은 별도) 단계가 된다. 그러므로 연령구성에 따른 영향이 크지만 인구가 감소하는 단계로 돌아섰을 때에는 출산율이 인구치환수준을 하회하는 경우가 많아, 이 시점부터 인구가 증가하기는 쉽지 않은 일이다.

일본의 경우, 앞서 말한 인구치환수준을 하회한 것이 1974년경이지만 인구가 본격적으로 감소하는 국면에 들어선 것은 40년 후였다. 현재는 출생률을 1.8 정도까지 회복시키는 것을

[그림 4] 합계특수출산율과 출생자수의 추이



주: 일본의 출생률 저하는 「저출산사회대책백서」 등에서 지적된 바와 같이 최근 들어서는 ① 생애미혼율 상승, ② 만혼과 이에 따른 출생자수 감소 등이 원인이지만, 이렇게 된 이유 중 하나로 비정규직 노동자 증가 등으로 인한 청년층의 소득 감소를 들 수 있음. 비정규직 노동자의 증가는 글로벌화가 진행되어 기업경영형태가 변화하는 과정 중에 나타난 현상이며 경제의 글로벌화가 저출산의 원인이라 생각할 수도 있지만, 경제정세의 변화가 국민생활에 어떤 영향을 미치는지에 대해서는 국가별 상황에 따라 다를 것임.

자료: 후생노동성.

정책 목표로 삼고 있다.

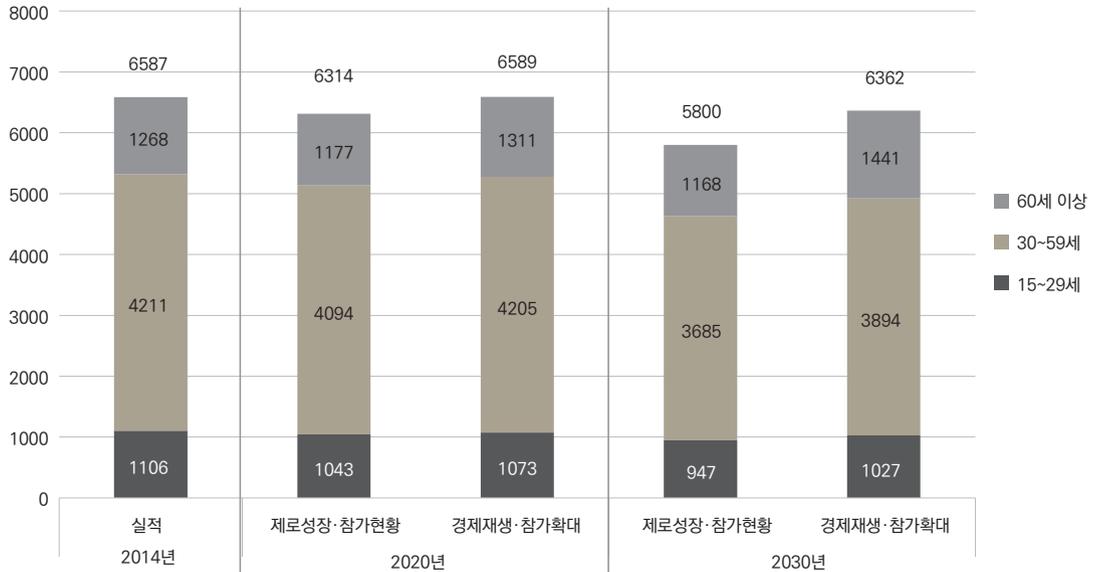
고령화의 영향과 과제

고령화는 사회 다방면에 영향을 미치지만 15세부터 64세까지를 생산연령인구라 규정하고 있는 사실에서도 알 수 있듯이, 비생산연령인구의 증대 즉 ‘서포트 하는 자’와 ‘서포트를 받는 자’ 중에서 후자가 늘어나는 것을 의미한다.

노령연금 지급개시연령은 65세이며 의료보험의 경우 연령이 증가할수록 1인당 의료비가 늘어난다(75세가 넘으면 더욱 현저해짐). 또한 개호보험(한국의 노인장기요양보험에 해당)

[그림 5] 경제활동인구 추이 (연령계급별)

(단위 : 만 명)



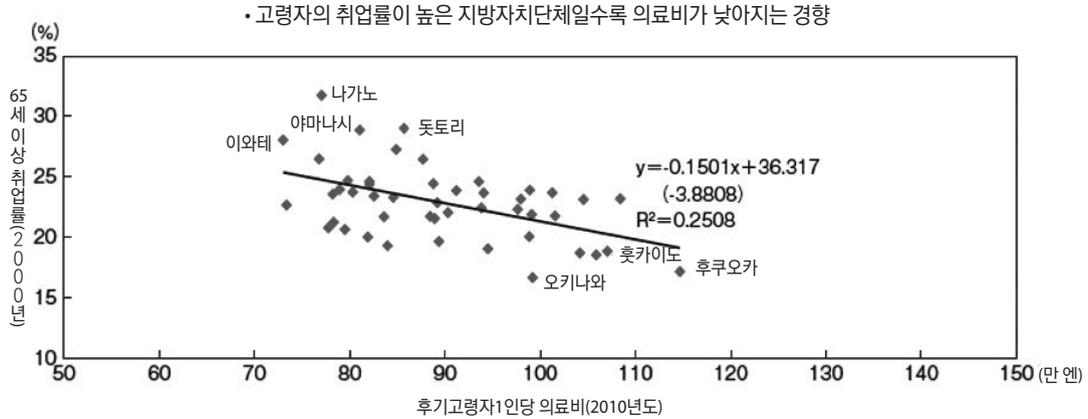
주: 1) 2014년 실적값은 총무성 통계국, 「노동력조사」, 2020년 및 30년은 노동정책연구·연수기구의 추계.
 2) 제로성장·참가현황: 제로성장에 가까운 경제성장으로 성·연령계급별 경제활동참가율이 2014년과 같은 수준으로 추이할 것으로 가정한 시나리오.
 경제재생·참가확대: 경제성장 및 청년·여성·고령자 등의 노동시장 참가를 가정한 시나리오.

측면에서도 나이가 들수록 케어를 필요로 하는 사람의 비율이 증가하므로 고령자 증가는 사회적 비용 증가로 이어진다는 점을 부정할 수 없다.

저출산으로 인해 ‘서포트 하는 자’의 감소가 미치는 영향이 더욱 커지고 있으며, ‘서포트 하는 자’와 ‘서포트를 받는 자’의 비율을 인구피라미드로 생각해 보면(진학률 상승 등으로 15~19세의 노동비율이 높지 않기 때문에 ‘서포트 하는 자’를 20~64세, ‘서포트를 받는 자’를 65세 이상으로 한다), 1990년의 비율은 거의 5 대 1이었으나 2013년에는 2.3 대 1, 2025년에는 1.8 대 1, 2060년에는 1.2 대 1이 될 것으로 예상된다.

이런 가운데 고령화사회에서 활력을 유지하기 위해서는 경제사회의 지속적 발전을 통해 세수와 각종 보험료 수입은 확보하면서, 부담의 발생을 억제하는 것이 필수불가결하다 할 수 있다. 부담 발생의 억제와 관련해서는 각종 보험제도의 개선이나 지역포괄케어와 같이 사회적

[그림 6] 지방자치단체별 65세 이상 취업률(2000년)과 후기고령자(75세 이상) 1인당 의료비(2010년도)의 관계



주: 1) 75세 이상의 고령자를 대상으로 하는 후기고령자 의료비와 10년 전의 취업상황의 관계를 살펴보기 위해서 2000년 각 광역지방자치단체별 후기고령자 1인당 의료비를 도식화함.

2) 회귀식 밑의 () 안은 t값.

자료: 후생노동성, 「후기고령자의료사업상황보고」; 총무성 통계국, 「국세조사」.

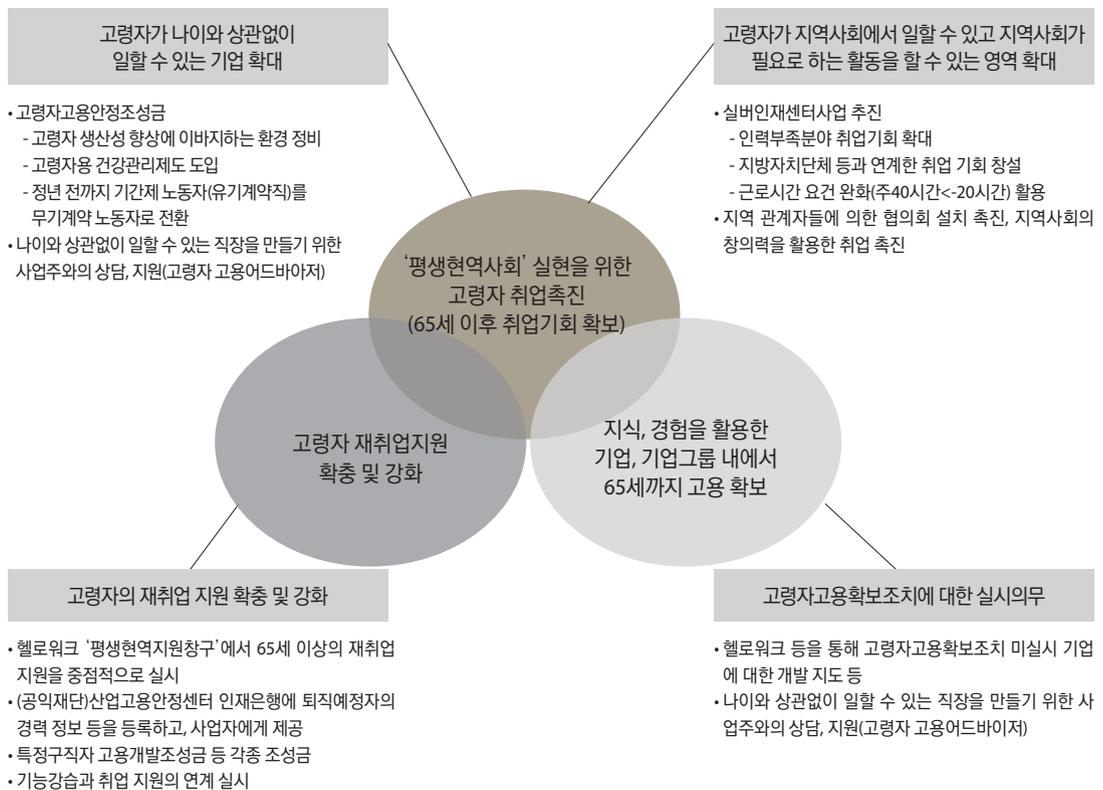
차원에서 과제를 해결할 수 있는 시스템을 구축해야 한다. 이 글에서 논할 범주에 있는 주제는 아니지만, 고령자 고용대책의 추진과 이 문제를 관련지어 생각해 보면, 고령자를 고용하는 것은 사회에서 ‘서포트 하는 자’를 늘리는 효과가 있으며(그림 5 참조), 동시에 고령자의 고용과 취업은 고령자의 건강유지에도 이어져 의료와 장기요양서비스 면에서의 부담을 줄이는 효과가 있다는 점(그림 6 참조)에도 주목해야 한다. 또 연금제도와 관련해서는 ‘고용과 연금의 연계’라는 관점이 필요하다. 이 문제는 후반부에서 다룰 예정이다.

또한 다른 논문을 통해 지적된 바와 같이 일본 고령자의 약 70%는 65세 이후에도 일하기를 희망하고 있지만 실제로는 고령자의 약 20%만 일을 하고 있다. 일하고 싶은 이유가 다양하다는 사실에도 주목해야 하겠지만, ‘활동적 고령자(active senior)’로서 건강하고 근로 의욕이 넘치며, 세계 제일의 일본(Japan as No.1)이라 불리던 일본 경제의 황금기에 활약한 경험과 지혜를 가진 고령자가 본인의 능력을 발휘할 수 없다면 사회 전체적인 차원에서도 큰 손실이다. 일본의 경우 고령자 고용의 첫째 목표는 바로 여기에 있다고 보아도 될 것이다.

■ 고령자 고용대책

[그림 7]은 후생노동성이 발표한 2016년도 고령자 고용취업대책의 체계를 나타낸 것이다. 정책은 크게 3개의 축으로 구성되어 있는데 그림 중앙에 위치한 3개의 큰 타원이 각각의 축이다. 우선 우측 하단의 원을 보면 65세까지는 주로 기업·기업그룹 내에서 고용을 확보하고, 65세 이후는 상단의 원에 있는 설명처럼 기업과 지역사회에서 일자리를 확보하고자 하는 것이다. 좌측 하단의 원의 내용은 고령자 재취업지원으로서 65세 이상이 재취업을 하는 경우와, 우측 하단의 기업·기업그룹 내에서의 고용 확보를 선택하지 않는 경우일지라도 고령자의 고용이 확보되도록 대책을 강구하는 것이다.

[그림 7] 2016년도 고령자 고용취업대책 체계



자료 : 후생노동성.

구체적인 내용은 [그림 7]의 박스 내의 설명대로 기업·기업그룹 내에서의 고용을 확보하는 경우에는 고연령자고용안정법에 의거하여 기업의 정년을 60세 이상으로 연장하는 것과 65세까지 고연령자고용확보조치를 실시할 것을 의무화하고 있다(좌 상단 박스). 아래에서 관련 법 개정에 대해 자세히 살펴보기로 한다.

65세 이상의 고용은 단카이세대(베이비붐세대)가 해당 연령대에 도달하기 시작한 최근 몇 년 동안 급속하게 대책이 강화되고 있는 분야이다. 예전부터 고령자 고용에 큰 역할을 담당해 온 실버인재센터사업을 확충하는 데에 그치지 않고, 최근에는 고령자가 살고 있는 지역사회에서 취업·생활 등과 관련된 관계자 간의 연계를 강화하기 위한 플랫폼 구축과 관련된 선진 사례를 연구하고 이를 확대하려는 움직임이 있다. 향후 정책 마련에 가장 중요한 분야 중 하나라 할 수 있다.

또한 기업에서 65세 이상의 고령자를 고용하는 방안도 보다 적극적으로 추진하려 하고 있지만, 일반적으로 이 연령대의 고령자들은 취업에 관한 니즈가 다양하며 체력 등의 면에서 개인 차가 커진다는 점을 감안하여, 기업에 65세 이상의 고용을 의무화하지는 않고 촉구하는 선에서 그치며, 새로운 관점에 입각한 각종 지원을 통해 고용 기회를 확보할 계획이다. 이 분야에서도 고령자고용어드바이저나 보조금 등을 활용하여 모범사례를 개척·보급하여 신속하게 대응해야 할 필요가 있다.

재취업지원과 관련해서는 헬로워크(공공직업안정소)와 산업고용안정센터 등의 매칭 기능을 향상시키는 방안과, 고령자를 취업곤란자로 보고 기업에서 이들을 고용할 경우 임금조성을 지원하는 제도가 실시되고 있다. 앞으로는 긴 근로생활을 영위해야 하기 때문에 고령자의 능력개발도 직업인으로서의 생애 전체를 큰 그림으로 보면서 실시해야 한다는 점을 노사 모두 이해할 필요가 있다.

기업·기업그룹 내에서 65세까지의 고용 확보:고연령자고용안정법 개정

고령자 고용취업대책의 세 가지 주축 중 하나는 기업·기업그룹 내에서 65세까지 고용을 확보하는 것이다. 이 대책은 고연령자고용안정법에 따라 정년 연장과 계속고용(繼續雇用)을 중심으로 하는 고연령자고용확보조치에 대해 일정기간 노력의무규정을 두고 시행한 후에 의무

화하는 방식으로 꾸준히 진전이 있었다. 아래에서는 고연령자고용안정법 개정과 그 내용에 대해 살펴보고자 한다.

현행 규정과 고령자의 고용상황

65세까지는 그동안 근무해 온 동일 기업·기업그룹을 중심으로 고령자의 고용 기회를 확보하기 위해 고연령자고용안정법에 각종 규정을 담았다. 구체적으로는 사업주가 정년을 60세 이하로 정할 수 없고(제8조), 65세까지의 고용을 확보하기 위한 조치(65세 이상으로 정년 연장, 또는 계속고용제도 도입, 정년폐지)를 강구해야 한다(제9조 제1항)라고 되어 있다. 또한 계속고용은 출자비율 등에 의해 실질적으로 지배가 가능한 동일 기업그룹 내에서도 가능하다고 규정하고 있다(제9조 제2항).

또한 동조 제3항의 ‘고연령자고용확보조치 실시 및 운용에 관한 지침’을 살펴보면, 정년 퇴직자를 계속 고용하는 문제와 관련하여 해고·퇴직 사유와 동일한 사유 외에는 희망하는 경우에 계속고용을 거부할 수 없다고 되어 있어, 65세까지 동일 기업·기업그룹 내에서의 고용이 확보된다.

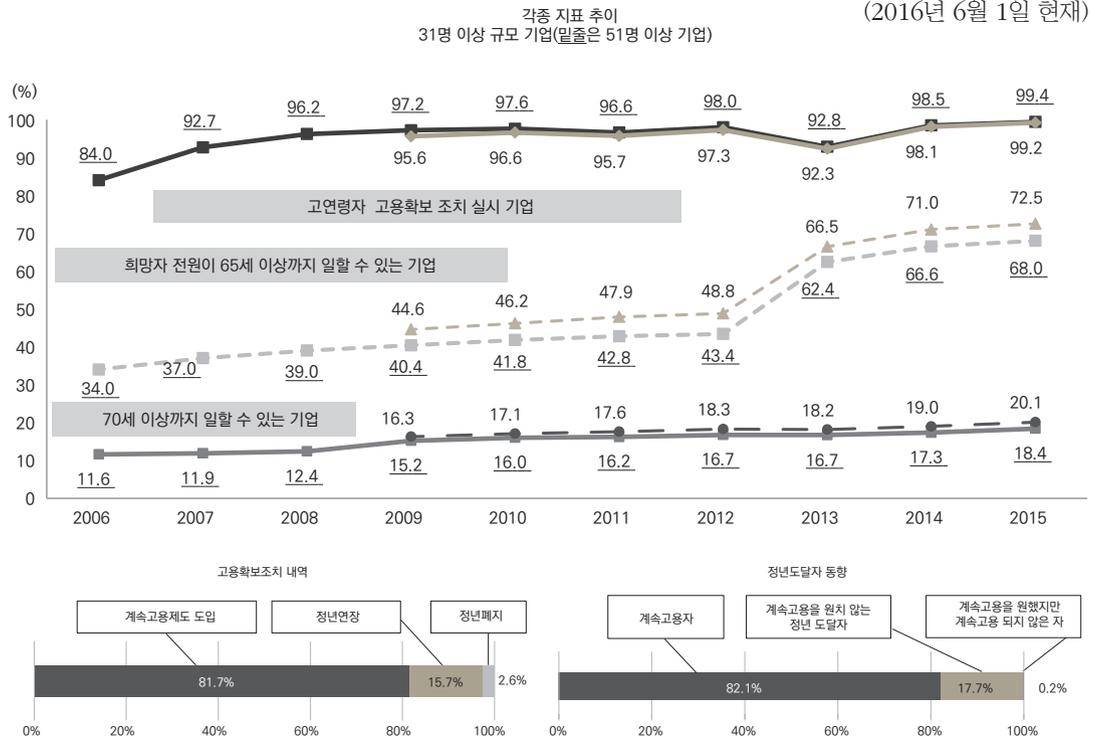
이 내용은 2012년에 개정되어 2013년부터 시행되고 있다. 개정 이전에는 노사협약에 의해 기준을 마련한 경우, 계속고용의 대상자를 선별할 수 있었으나(부칙 경과조치규정에 따라 개정 이전부터 노사협약으로 기준을 정한 경우, 노령연금의 비례보수 부분의 지급개시연령에 이른 이후에는 계속적으로 노사협약 기준 효력이 인정된다.), 해당 개정을 통해 희망하는 모든 노동자에게 65세까지의 고용이 확보되었다.

또한 이 개정으로 계속고용으로 인정되는 범위가 동일 기업에 그치지 않고 동일 기업그룹까지 확대된다는 사실이 명문화됨과 동시에, 고용확보조치의무를 위반한 기업을 공표할 수 있는 규정이 만들어져 실효성이 더욱 높아졌다.

2015년 6월 1일 현재 31인 이상 기업의 고령자의 고용상황을 살펴보면, 고연령자 고용확보조치를 실시하고 있는 기업 비율은 99.2%, 희망자 전원이 65세 이상까지 일할 수 있는 기업의 비율은 72.5%이다. 70세 이상까지 일할 수 있는 기업의 비율은 20.1%이다.

또한 고연령자고용확보조치를 실시한 기업의 구체적인 시행 내용을 살펴보면 계속고용제도를 도입한 경우가 81.7%, 정년을 연장한 경우가 15.7%, 정년을 폐지한 경우가 2.6%이다.

[그림 8] 2015년 고령자 고용상황 조사결과 개요



자료 : 후생노동성.

정년도달자의 동향을 살펴보면 계속고용자가 82.1%, 계속고용을 희망하지 않는 정년퇴직자가 17.7%, 희망하였으나 계속고용 되지 않은 자가 0.2%로, 고연령자고용확보조치 중 계속고용제도가 많이 시행되고 있다는 사실을 알 수 있다(그림 8 참조).

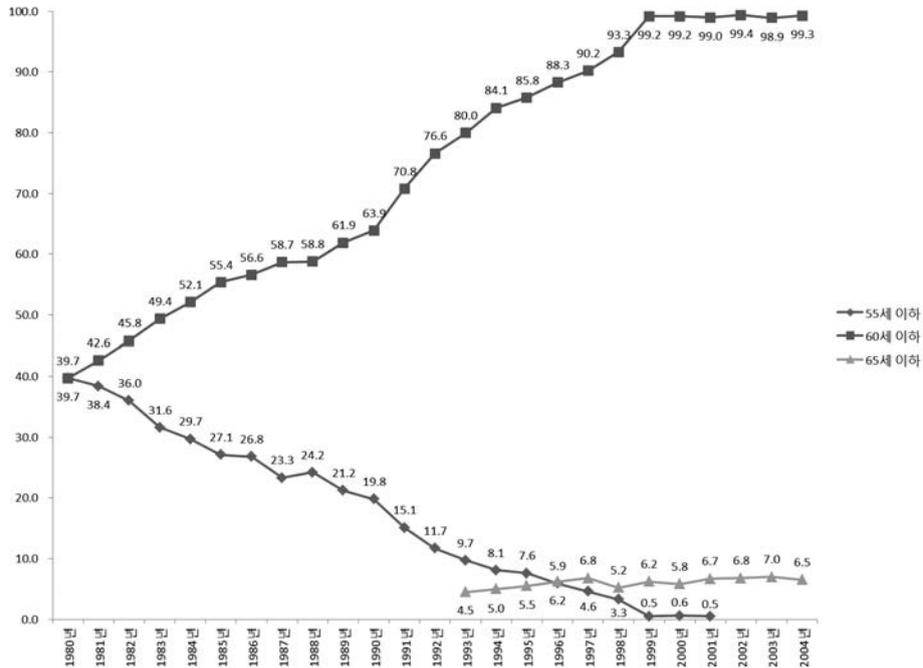
고연령자고용안정법의 개정

우선 고연령자고용안정법 조문 중 정년 등에 관한 내용을 중심으로 개정 내용을 살펴보기로 하고 실버인재센터에 대해서는 다음 절에서 다루기로 한다.

① 1986년 개정(정년 60세 노력의무화)

이 개정으로 전신인 「중고연령자 등의 고용촉진에 관한 임시조치법」이 「고연령자 고용안

[그림 9] 연령별 정년 도입기업의 비율



자료 : 고용관리조사.

정 등에 관한 법률」(고연령자고용안정법)로 법률명이 변경되었으며 고령자의 고용취업대책에 관한 종합적인 법률을 만들기 위한 근본적인 개정이 이루어졌다. 이 과정에서 “정년을 결정할 때, 60세 이하로 하지 않도록 노력한다.”라는 정년 60세 노력의무 규정이 만들어졌다.

또한 노력의무의 실효성을 높이기 위해 노동성장관의 정년연장 요청, 연장 계획(작성명령, 변경권고, 적정실시권고), 위반 공표에 관한 규정이 마련되었다(동년 10월 시행).

기업의 정년은 오랜 기간 주로 55세였으나 60세 이상인 경우도 증가하여 고도성장기인 1970년에는 정년제도를 둔 기업 중 정년이 55세 이하인 경우가 58.6%, 60세 이상인 경우가 23.1%였으나, 개정 직전인 1985년에는 각각 27.1%, 55.4%로 정년이 60세 이상인 경우가 과반수를 차지하고 있었다(그림 9 참조).

또한 1970년과 1985년의 평균수명을 비교해 보면 남성은 69.31세에서 74.78세로, 여성은 74.66세에서 80.48세로 모두 5년 이상 늘어났다(그림 3 참조).

당시 노령후생연금의 지급개시연령은 남성 60세, 여성 55세였으나, 1985년 연금제도 개혁으로 노령후생연금의 지급개시연령이 60세에서 65세로 변경되었고(여성의 경우 15년에 걸쳐 55세에서 60세로 변경), 60세부터 65세까지는 특별지급형태의 노령연금을 받는 것으로 결정되었다.

특별지급형태의 노령후생연금의 지급개시연령과 관련해서는 후반부에 다시 다룰 예정이지만, 1994년 연금제도 개정으로 인해 정액부분은 2001년부터 2013년까지, 2000년 연금 개정에 의해 보수비례부분은 2013년부터 2025년까지, 각각 단계적으로 65세로 늦춰진다(여성도 각각 5년의 시차를 두고 늦춰짐).

② 1990년 개정(65세까지의 재고용 노력의무)

이 개정에서는 '정년 60세'에 대해서는 노력의무규정을 유지하되 정년에 도달한 노동자가 희망하는 경우 65세까지 재고용하는 노력의무규정이 신설되어 법조문에도 65세라는 나이가 등장하게 되었다.

여기서 주목할 점은 정년에 도달한 노동자의 정년을 60세 이상 65세 미만으로 제한했다는 점과, 재고용의 경우에 개별 노동자를 대상으로 직업능력개발, 작업시설 개선 등 여러 조건을 강화한 후에도 고용기회를 얻지 못하는 경우에는 재고용 대상에 해당되지 않는다고 한 점이다.

전자에서 60세 이상 65세 미만으로 정년을 제한한 것은 정년 60세 노력의무를 달성한 사업주에 대해서만 재고용 노력의무를 부과하는 것으로, 60세 미만을 정년으로 정한 사업주는 대상에서 제외한다는 의미이지만, 이는 정년을 60세 미만으로 정한 사업주의 경우, 정년을 60세로 연장하는 것이 우선시되어야 할 사항이라 이 개정을 통해 도입된 노력의무는 부과하지 않기로 한 것이다. 즉 65세까지의 고용을 실현하기 위해서는 우선 정년을 60세로 정착시켜야 한다는 생각을 가늠케 한다.

후자에서는 재고용 노력의무에 대해서 노동자가 여러 조건을 강화하여도 재고용 대상으로 적절하지 않은 경우를 규정했다는 점은, 이후 고연령자고용확보조치가 노력의무로 변경될 때 정년연장과 계속고용제도의 개선·도입을 일률적으로 요구하고 있는 것과는 달리, 노동자 개인의 상황에 따라서는 재고용 노력의무의 대상이 되지 않는다는 사실을 명시한 것이다.

한편 노력의무의 실효성을 높이기 위해 공공직업안정소장이 사업주에 대해 위에서 설명한 여러 조건의 강화에 대한 권고를 할 수 있도록 규정이 마련되었다.

<칼럼> “장수사회 고용 비전”

1990년 10월에 전문가와 노사 관계자로 구성된 노동성 장수사회고용비전연구회에서 ‘장수사회 고용비전’이 제시되었다. 이 비전에서는 2020년까지의 노동력 수급을 추계한 후, 다양한 각도에서 미래 사회 모습을 예측하고 ‘65세 고용시스템’을 실현시켜야 한다고 제안하고 있다.

또한 고령자가 직장과 지역에서 활발하게 활동해야 한다는 점과 고용과 연금을 연계하여 소득보장에 대한 중요성을 지적하며 ① 나이와 상관없이 고용기회를 확보하는 “ageless”를 목표로 삼아 21세기까지 이런 시스템을 구축하는 것이 과제이며, ② 당분간 65세까지의 고용기회 확보를 목표로 하여 고령자가 갖고 있는 지식·기능·경험에 따라 65세까지 계속고용 기회를 확보하는 시스템(‘65세 고용시스템’)을 구축할 필요가 있다고 보고 있다.

또한 이 시스템의 전형적 형태로서 정년 65세 및 정년 60세를 기반으로 한 65세까지의 계속고용제도를 예로 들고 단카이세대가 고령자(당시 55세 이상)가 되는 21세기까지 실시해야 한다고 제시하고 있다.

그 외에도 고령자 취업은 조기은퇴와 비교해 보았을 때, 사회적 비용을 줄일 수 있다는 점, 사회 활력 유지에 기여한다는 점, 고령자의 숙련도가 매우 높으므로 오랜 기간 축적해 온 기능과 경험을 사장시키는 것은 국민경제 측면에서도 손실이라는 점 등을 지적하고 있으며, 이런 관점과 구체적 방안은 오늘날까지 여러 차례의 제도 개정을 통해 반영되어 왔다. 또한 2001년에 만들어진 ‘고령사회대책대강’의 기본적인 인식에도 이런 점이 반영되어, 21세기 고령자 고용문제를 제대로 예측한 비전이라는 점에 주목해야 할 것이다.

③ 1994년 개정(정년 60세 의무화)

이 개정을 통해 정년 60세 노력의무규정이 '정년을 정할 때 60세 이하로 할 수 없다.'라는 의무규정으로 바뀌었다. 이와 더불어 노동성장관에 의한 정년연장 요청, 연장 계획(작성명령, 변경권고, 적정실시권고), 공표에 관한 규정이 폐지되었다. 충분한 주지기간·준비기간을 거쳐 1998년 4월 1일부터 시행되었다.

정년을 60세 이상으로 정한 기업의 비율은 노력의무가 제정된 1985년에는 55.4%였으나 1994년에는 84.1%, 법이 시행된 1998년에는 93.3%, 이듬해 이후에는 거의 100%가 되었다 (그림 9 참조).

또한 이 개정에서는 '정년 후 재고용' 노력의무에 관한 규정이 '정년 후 계속고용' 노력의무로 바뀌었고, 노동성장관에 의한 계속고용제도 도입·개선에 관한 계획(작성지시, 변경권고, 적정실시권고)에 관한 규정이 마련되어 1995년 4월 1일부터 시행되었다.

한편 1994년의 연금개정으로 60대 초반의 노령후생연금의 '정액부분(1층부분)'과 '보수비례부분(2층부분)' 중 전자의 지급 개시연령이 남성의 경우 2001년부터 2013년까지, 여성의 경우 5년의 시차를 두고 3년마다 1세씩 단계적으로 상향되었다.

④ 1996년 개정

실버인재센터사업의 발전·확충과 관련된 개정이 이루어졌다. 내용은 후술할 예정이다.

⑤ 2000년 개정(고연령자고용확보조치 노력의무)

65세까지의 고용안정을 확보하기 위해 고연령자고용확보조치를 강구해야 한다는 내용이 노력의무로 개정되어, 동년 10월 1일부터 시행되었다. 정년을 65세 미만으로 정한 사업주에 대해 정년을 연장하고 계속고용제도 도입 또는 개선 등의 고연령자 고용확보조치를 강구하도록 노력해야 한다는 내용으로, 기존의 재고용(1994년 개정 이후, 법조문에는 '계속고용')의 노력의무가 개별 노동자를 대상으로 하는 것과는 달리, 정년연장과 계속고용이 제도화되었다는 점에 주목해야 한다.

또한 1994년 개정으로 만들어진 노동성장관의 계속고용제도 도입·개선 관련 계획에 관한 규정이 폐지되었다.

한편 2000년의 연금 개정에서는 60대 초반의 노령후생연금의 '보수비례부분'의 지급개시 연령이, 남성은 2013년부터 2025년까지(여성은 5년이라는 시차를 두고) 3년마다 1세씩 상향조정 되었다.

⑥ 2004년 개정(고연령자고용확보조치 의무화)

2000년 개정을 통해 고연령자고용확보조치 도입에 대한 노력의무규정이 의무규정으로 바뀌고 2006년 4월 1일부터 시행되었다. 65세까지의 '고연령자고용확보조치'로서 ① 정년연장, ② 계속고용제도 도입, ③ 정년폐지 중 하나의 조치를 취해야만 한다는 규정이 마련되었다. 이 중 ③ 정년폐지는 신설된 내용이다.

또한 ② 계속고용제도 도입은 노사간 협약을 체결한 경우, 계속고용 대상자의 기준을 만들고 선별할 수 있게 되었다. (경과조치를 통해 일정기간은 취업규칙에 대상자 선별 기준을 정해서, 협약을 체결한 것과 동일한 효과가 있도록 하였다.)

1990년 개정을 통해 만들어진 공공직업안정소장의 제조건 정비 관련 권고규정은 후생노동성 장관의 고용확보조치 위반 기업에 대한 지도, 조언, 권고 규정으로 개정되었다.

또 부칙으로 새로운 규정이 만들어졌다. '65세'에 대한 해석과 관련하여, 의무화 연령을 2007년 3월 31일까지는 62세, 동년 4월 1일부터는 63세, 2010년 4월 1일부터 2013년까지는 64세로 하여, 65세가 적용되는 시점을 2013년 4월 1일로 보고 또한 의무화되는 연령부터 65세가 적용되는 시점까지의 기간 동안은 기존의 노력의무규정과 같은 내용의 규정이 부칙으로 만들어져, 계속적으로 노력의무로 규정되었다.

이와 같은 연령 상향조정은 1994년의 연금제도 개혁을 통해 단계적으로 늦춰지는 노령후생연금 기본수당 지급개시연령(남성)과 일치하며, 고용과 연금을 연계시켜 생각한 결과이다. 따라서 고연령자고용확보조치는 노령후생연금(기본수당) 지급개시 연령까지의 의무화에 65세까지의 노력의무(정년폐지를 포함하지 않음)를 추가한 것이라고 할 수 있다.

이와 함께, 모집·채용 시에 연령제한을 둘 경우, 이유제시를 의무화하는 규정이 신설되고 실버인재센터의 파견사업에 대해서 허가제를 신고제로 변경하는 특례가 만들어졌다.

⑦ 2012년 개정(계속고용제도 대상자의 선별 시스템 폐지)

2004년의 개정에 따라 노사협약에 의해 계속고용 대상자를 선별할 수 있는 규정이 폐지되었고 희망하는 모든 사람이 계속고용 대상자가 되었다. 시행일은 2013년 4월 1일이며 이 개정에 의해 신설된 부칙에 따라 고용확보조치 의무화 대상연령의 단계적 상향이 완료되었고 이 시점부터 고용확보조치 대상연령이 65세가 됨과 동시에 65세까지 고용확보조치가 의무화되었다.

한편 경과조치로 인해 개정이 이루어지기 전에 계속고용 대상자 선별 기준에 관한 노사협약을 체결한 경우, 일정 연령 이후는 계속해서 그 기준을 사용할 수 있도록 했다. 이 연령은 12년에 걸쳐 65세까지 단계적으로 높아지는데, 노령후생연금(비례보수 부분)의 지급개시연령(남성)과 동일하게 조정되어 계속고용 대상자에서 제외된 자가 연금마저 지급받지 못하는 일이 발생하지 않도록 고용과 연금을 연계하고 있다는 점을 여기에서도 확인할 수 있다.

이와 함께 고용확보조치 의무를 위반한 기업을 공표할 수 있는 규정이 만들어진 점, 계속고용제도의 대상이 되는 기업 범위가 기업그룹으로 확대된 점은 앞서 ‘현행 규정과 고령자의 고용상황’에서 지적한 바와 같다.

⑧ 전문지식을 보유하는 기간제(유기계약) 노동자 등에 관한 특별 조치법 제정

노동계약법 제18조에는 동일 사용자와의 사이에서 유기고용계약이 반복적으로 갱신되어 통산 5년이 넘는 경우, 노동자가 신청하면 무기고용계약으로 전환할 수 있다고 규정되어 있다. 예를 들어 정년 60세 이후에 계속 고용된 노동자의 경우를 생각해 보자. 정년인 60세 이후 1년 단위의 유기계약을 갱신하는 형태로 65세 이후에도 고용이 확보되는 계속고용제도의 경우, 65세에 이르렀을 때 유기계약 통산 기간이 5년이 넘으면 무기계약으로 전환될 수 있는 가능성이 있었다. 이에 대해 65세 이후에도 계속 고용될 가능성이 있는 기간제 노동자가 능력을 효과적으로 발휘하는 데 문제가 될 수 있다는 우려가 있었다.

2014년에 「전문적 지식을 보유하는 기간제 노동자 등에 관한 특별 조치법」이 제정되어 일정 요건을 충족하는 전문적 지식을 보유하는 기간제(유기계약) 노동자와 함께 정년 후 계속 고용되는 기간제(유기계약) 노동자에 관한 노동계약법상의 특례가 만들어졌다.

그 결과 고용관리 등에 대해 후생노동성 장관으로부터 인정받은 사업주의 경우, 노동자가

정년 후에 계속 고용된 기간은 통산 기간에 포함되지 않으며, 이 기간 동안에는 위에서 언급한 신청 권리가 발생하지 않기 때문에, 계속 고용된 노동자는 5년이 넘어도 무기계약직으로 전환되지 않게 되었다. 다만 노동계약법 제18조의 취지가 퇴색되는 일이 없도록, 고연령자고용안정법상의 계속고용제도와 관련이 있는 노동자로 한정하였으며, 정년 전인 50대에 퇴직하여 유기계약을 반복하는 노동자나 거래처 등 그룹기업 이외에 재취업한 노동자의 경우에는 본 특례가 적용되지 않는다.

⑨ 2016년 개정

고령자의 다양한 취업 기회를 확보하기 위한 개정이 이루어졌다. 내용은 후술하고자 한다. 고연령자고용안정법의 경우, 이전 개정에서 고용과 연금을 연계하는 법적인 틀은 이미 완성되었고, 이번 개정에서는 65세 이후도 염두에 두고 평생현역사회, 1억총활약사회 구축을 위해 지역사회 차원의 시스템을 정비하며 이와 동시에 실버인재센터의 기능 강화를 도모하는 내용이 포함되었다.

또한 고용보험법 개정을 통해 65세 이후에 새로이 고용되는 고령자를 고용보험의 적용 대상으로 하고(2017년 1월 시행), 고령자 고용을 촉진하고자 했다.

이상에서 고연령자고용안정법의 개정 내용을 정년과 고용확보조치를 중심으로 살펴보았다. 여기에서 주목해야 할 점은 ⑥, ⑦에서 알 수 있듯이 연금지급의 개시 연령을 정할 때, 고용문제와 연계했다는 사실, 그리고 급하게 제도도입 등을 의무화하는 것이 아니라, ①, ②, ③에서 볼 수 있듯 우선은 노력의무라는 형태로 도입 등을 촉구하고, 일정기간이 지난 이후 의무화를 시행하고 있다는 것이다.

수차례의 법 개정을 통해 고령자가 본인의 지식·경험을 발휘함으로써 이상적인 고령화사회를 추구하면서, 동시에 연금제도의 개선을 통해 고령자 수입을 확보하고, 안정적인 생활을 실현시키는 것을 목표로 삼고 있다. 또한 기업의 경우 인사제도 등을 장기적으로 재검토할 필요가 있기 때문에 이를 계획적·단계적으로 추진할 수 있도록 했다는 것을 알 수 있다.

연령별 취업률의 추이를 살펴보면, 60~64세의 경우 의무화를 중심으로 한 제도 개정을 계기로 크게 변화하고 있지만 장기적으로 살펴보면 점진적으로 상승하고 있어 제도와 현실의 격차를 점차적으로 없애 나가는 방향으로 부담스럽지 않은 형태로 고령자 고용이 진전되어

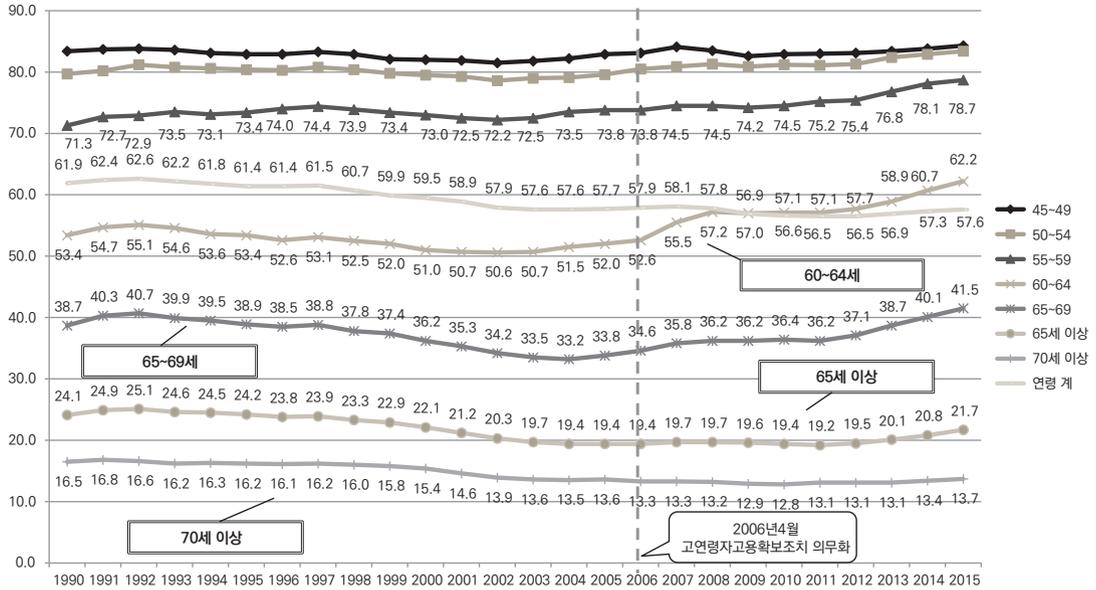
<표 1> 고연령자고용안정법의 주요 개정내용

법 개정년	고연령자고용안정법
1986년	- 중고연령자 등의 고용촉진에 관한 임시조치법 개정- 고연령자고용취업대책에 관한 종합적 법률로 근본적 개정이 이루어짐 ① 명칭을 「고연령자 고용안정 등에 관한 법률」(고연령자고용안정법)로 개정 ② 60세정년에 대한 노력의무화(1986년 10월 1일 시행) ③ 정년 연장 요청, 정년 연장 관련 계획 작성 명령, 계획 변경·적정 실시 권고 등 ④ 재취업 지원에 대한 노력 의무화, 재취업 지원 계획 작성 요청 등 ⑤ 고연령자고용안정센터, 실버인재센터 지정 등
1990년	- 65세까지 계속고용 추진 ① 고연령자등직업안정대책 기본방침 책정 ② 정년 도달자가 희망할 경우, 정년 후 재고용에 대한 노력 의무화, 재고용의 전제가 되는 제 조건 정비에 관하여 공직직업안정소장이 권고
1994년	- 정년 60세 의무화 ① 정년 60세 의무화(정년제도가 있는 기업의 경우 정년을 60세 이하로 할 수 없음)(1998년 4월1일 시행) ② 계속고용제도 도입 등에 관한 계획작성 지시, 계획변경·적정실시 권고 ③ 고령자에 관한 노동자 파견 사업 특례 ④ 고연령자직업경험활용센터 등 지정 등
1996년	- 실버인재사업 발전·확충 •실버인재센터연합 지정 등
2000년	- 재취업지원계획제도 확충 ① 정년연장 등에 관한 고연령자고용확보조치 도입에 대한 노력의무화(2000년 10월 1일 시행) ② 재취업 지원 계획 개별 교부·대상자 확대(45세 이상) ③ 실버인재센터의 업무 확대
2004년	- 고용확보조치의 법적 의무화 ① 정년연장 등에 따른 고연령자고용확보조치 도입의 법적 의무화(2006년 4월 1일 시행. 의무화 연령을 2013년까지 단계적으로 확대) ② 모집·채용 시에 연령제한을 둘 경우 이유 제시의 의무화 ③ 구직활동지원서 작성·교부의 의무화 등 ④ 실버인재센터 노동자파견사업 특례(허가 - 신고) ⑤ 고연령자취업경험활용센터 지정법인제도 폐지
2012년	- 계속고용제도의 대상자를 제한할 수 있는 구조의 폐지 ① 계속고용제도 대상자를 제한할 수 있는 구조의 폐지(2013년 4월 1일 시행) ② 계속고용제도 대상자를 고용하는 기업범위 확대 ③ 고용확보조치 의무를 위반한 기업에 대한 공표 규정 도입 ④ 고연령자고용확보조치 실시 및 운용에 관한 지침 책정 ⑤ 후생연금(보수비례부분) 수급 개시연령에 도달한 이후의 사람을 대상으로, 기준을 계속 이용할 수 있도록 12년 간 경과 조치를 마련, 규정정비
2016년	- 지역사회에 다양한 취업기회 확보 ① 지역협의회 설치, 지방자치단체에 의한 지역사회에서의 고령자 취업 기회 확보 계획 책정 ② 지방자치단체장이 각 지역별로 지정하는 업종 등에 대해 실버인재센터의 취업시간 관련 요건을 완화(주20시간 까지 → 주40시간까지)

자료 : 후생노동성.

[그림 10] 연령별 취업률 추이

- 고용확보조치 도입이 의무화된 개정 고령법 시행(2006년 4월 1일) 후, 60~64세 층에서 취업률이 상승
- 65~69세 층에서는 취업률이 2004년에 33.2%까지 떨어졌으나, 최근에는 상승 경향



자료 : 총무성 통계국, 「노동력조사」.

간 것으로 보인다(표 1 참조).

고령자 재취업지원 확충·강화

고령자 고용취업대책의 세 가지 축 중 두 번째는 고령자 재취업지원 확충과 강화이다.

고령자는 일단 퇴직하면 재취업이 어렵기 때문에, 상기 고연령자고용안정법에는 고령자가 해고 등의 이유로 퇴직하게 될 때에 사업주의 지원 등에 관한 규정이 마련되어 있다. 또한 헬로워크의 상담 기능이나 매칭 기능 향상과 더불어 국가 정책의 강화도 목적으로 하고 있다.

한편 최근에는 65세 이상 고령자의 재취업에 대해서도 고용보험 적용(2017년 1월 시행), 전국의 주요 헬로워크에 ‘평생현역지원창구’ 설치, 고연령자고용개발 특별조성금 창설 등 새로운 관점에 입각하여 정책을 확충하려는 노력이 이루어지고 있으며, 이후에 설명할 지역 혹은 기업에 의한 고령자 취업 촉진과 더불어 전에 비해 65세 이상의 취업 촉진에 중점을 두고

있다.

지역사회와 기업에 의한 고령자 취업 촉진

고령자 고용취업대책의 세 번째 축은 지역사회와 기업 차원에서의 고령자 취업 촉진이다(그림 7의 '평생현역사회' 실현을 위한 고령자 취업 촉진(65세 이상의 취업기회의 확보) 부분).

지역사회에 있어서 취업 등 활동 영역의 확대

고령자고용의 확보대책은 일정 연령까지는 정년과 계속고용제도를 중심으로 한 고연령자 고용확보조치를 통해 기업·기업그룹을 중심으로 추진되어 왔으나, 이 연령을 넘어선 고령자에 대해서도 기업과 지역사회에 의한 고용, 취업기회 확보를 위한 대책을 추진해 왔다.

특히 지역사회에서 취업기회를 확보한다는 측면에서 실버인재센터의 역할과 기여도는 매우 크다고 할 수 있다.

① 실버인재센터

정년 60세 노력의무화가 규정된 1986년의 고연령자고용안정법 개정에서 실버인재센터는 법률상 임시, 단기, 간이작업 등과 같은 일자리와 고령자를 연결시켜 주는 조직으로 지정되어, 대부분 월 10일 이내, 또는 주당 근로시간이 20시간을 초과하지 않는 범위에서 취업 기회를 제공하고 있었다.

1996년의 법 개정을 통해서 동 사업의 발전·확충을 위해 실버인재센터연합 지정에 대한 규정이 만들어지고, 2004년 법 개정에서는 동 센터와 관련하여 파견사업 특례(허가제에서 신고제로 변경)가 신설되어 센터를 통해 파견사업을 시행할 수 있는 길이 확충되었고, 업무의 폭도 확대되었다.

2016년의 개정에서는 지방자치단체장이 기초자치단체별로 지정하는 사업 등에 대해서는 파견·직업소개에 한해 근로시간 관련 요건을 완화할 수 있도록 하여, 고령화가 진행됨에 따라 노동력 부족이 심각해진 지역의 실정에 맞는 취업이 가능해졌다.

앞에서 살펴본 것처럼 기업 내(기업그룹도 포함)의 고용확보 연령이 60세에서 65세로 연

장된 가운데, 실버인재센터 회원의 평균연령도 71.8세로 고령화되고 있다.

2015년의 실적을 보면 1,282개 단체에서 회원 72만 명(남성 48만 명, 여성 24만 명)을 대상으로 많은 센터에서 주로 청소, 제조, 자전거 보관소 관리, 우편물 수신인 쓰기, 도배, 복지·가사지원서비스, 관광안내 등의 일자리를 제공하고 있고, 이 일자리의 월평균 취업일수는 9.2일, 월평균 수입 3.5만 엔이다.

② 단카이세대와 지역사회에서의 플랫폼 구축

이른바 단카이세대(1974~1949년생)는 출생률이 높은 시대(그림 4 참조)에 태어났기 때문에 형제자매 수도 많고, 고향에 남는 장남을 제외하고는 고도성장기 시대에 대도시로 나와 취업했고 이후 도시 근교에 주거를 마련한 경우가 많다. 이들과 지역사회의 연계가 그다지 밀접하지 않은 경우도 많아 퇴직 이후 어떤 방식으로 이들의 활력을 유지할 수 있을지가 과제로 등장했으며, 2012년 이후 순차적으로 65세에 도달하기 때문에 대응책 마련을 서둘러야 했다.

이런 상황에서 고령자가 활기차고 건강하게 지내기 위해서는 실버인재센터를 통한 취업 혹은 지식이나 경험을 활용하여 지역 내 기업에서 일하거나, 자원봉사활동, 학습·스포츠·취미 활동 등 다양한 형태로 사회에 참여하는 방안이 효과적인 것으로 알려져 있다. 한편 핵가족화가 진행되는 가운데 고령자나 어린이를 돌보는 일 등 사업화하기 어려운 서비스에 대한 수요도 증가하고 있다.

이 때문에 퇴직한 고령자에게 지역사회에서 취업, 자원봉사 등 은퇴 후의 생활과 관련된 상담을 진행하거나, 지역사회에서 필요로 하는 서비스와 고령자를 연결하기 위한 플랫폼을 구축할 필요가 생겼다. 그 결과 2016년 고연령자고용안정법 개정을 통해 지방자치단체 등이 중심이 되어 지역사회에 협의회를 설치할 수 있도록 하고 지방자치단체에 의한 고령자 취업 기회 확보계획 마련 등에 관한 규정이 만들어졌다.

고령자가 지역사회에서 활동하면서 그들의 지식과 경험을 활용하는 것은 매우 바람직하다. 그러나 과거의 지위나 실적에 지나치게 집착하게 되면 오히려 사회에 참여할 수 있는 길을 좁힐 수 있으므로 주의할 필요가 있다. 따라서 앞으로는 고령자의 의식개혁 또한 더욱 필요할 것으로 생각된다.

나와 상관없이 일할 수 있는 기업의 확대

고연령자고용안정법은 사업주에게 일정 의무를 부과하는 고연령자고용확보조치와 재취업 지원조치와 관련해서, 65세 이상의 고령자를 직접적인 대상으로 삼고 있지는 않지만 (확보조치 중 '정년폐지'를 선택하면 '65세'라는 기준이 사라진다고 해도) 동법 자체는 고령자의 연령에 상한선을 둔 것이 아니며, 나이와 상관없이 일할 수 있는 직장을 만드는 것 또한 정책과제 중 하나이다. 이런 직장을 만들기 위해서 고령자 고용어드바이저에 의한 조언 등이 실시되고 있으나 70세까지 근무할 수 있는 기업은 전체의 20% 정도에 그친다(그림 8 참조).

앞서 고령자고용안정법 2016년 개정에서 65세 이상의 노동자도 고용보험의 적용 대상이 되었다는 점을 서술하였고, 이 부분에 대해서는 조사·연구나 각종 지원방안 등 정책 개발이 지속적으로 이루어지고 있다.

■ 1억총활약사회와 전원평생현역사회:노동자 우선(worker first)

지금까지 일본의 고령화 현황과 고령자 고용대책에 대해 살펴보았다. 일본의 특징은 장수화 현상과 급속한 저출산화에 의해 유례를 찾아볼 수 없는 속도로 고령화가 진행되고 있다는 점, 그리고 단카이세대가 존재하기 때문에 사회에 미치는 영향이 일시적으로 급격하게 증대한다는 점이다.

그동안 정년 60세를 기반으로 65세까지의 고용을 확보하여 고용과 연금을 연속선상에서 생각하는 방안이 고연령자고용안정법 개정의 일관된 기조였다. 그러나 최근에는 65세 이상 고령자를 위해 지역사회와 기업에서 고용을 확보하는 방안의 중요성이 점차 커지고 있다. 이는 단카이세대가 이 연령에 가까워지는 과정에서 논의가 진전된 것이라고도 볼 수 있다.

단카이세대는 일정연령에 도달할 때마다 경제 사회에 큰 영향을 끼쳐 왔으나, 앞으로는 이 세대가 의료나 장기노인요양서비스에 대한 수요가 급증하는 75세 이상의 연령대에 도달하는 시점을 전후해서 새로운 문제가 발생할 것으로 예상된다. 즉 의료비가 급증하는 것은 물론 장기노인요양서비스에 대한 수요가 증가하는 가운데, 대책의 성과 여부에 따라 장기노인요양서비스와 관련된 노동력의 부족현상이 더욱 뚜렷이 나타날 가능성도 있으며, 그 결과 많은 수의

단카이 주니어세대들이 부모를 돌보기 위해 직장을 그만둘 수밖에 없는 상황에 직면하게 되는 문제가 발생할 수도 있다.

현재 일본 정부는 상당한 위기감을 가지고 ‘1억총활약사회’ 실현을 목표로 삼고 각종 정책을 총동원하고 있으며, 노동정책 면에서도 적절한 대응책을 강구하고 있다.

‘1억총활약사회’를 노동정책의 관점에서 보면 그 완성된 모습은 ‘전원참가사회’이며, 노동자의 평생에 걸친 직업생활 전체라는 관점에서 보면 약간 넓은 의미에서의 ‘평생현역사회’라고 할 수 있다. 이는 노동행정에 있어 오랜 시간 동안 과제로 남아 있는 부분이기도 하다.

따라서 ‘전원참가사회’와 ‘평생현역사회’를 동시에 그리고 지속적으로 실현하는 ‘평생전원현역사회’를 추구하는 것이 ‘1억총활약사회’로 나아가는 길이라고 해도 과언이 아니다. 따라서 노동정책이 저출산 고령화, 인구 감소가 진행되는 사회에 있어서 사회 전체의 방향성을 제시한다는 점에서 크게 주목 받게 된 것이다.

‘전원참가’란, 참가하지 않고 있는 계층의 참가를 촉진한다는 뜻도 포함하고 있다. 이를 실현하기 위해서는 양적으로 봤을 때 청년층, 고령자, 여성이 주요 타깃이 되며(장애인고용과 관련해서는 개별적 사항, 기술적 사항에 대해 배려해야 하며, 거시적 관점에서 일률적으로 논할 것이 아니라 보다 구체적인 관점에서 ‘전원참가’로 연결되도록 한다는 점에 유의해야 한다), 각각에 대한 대책마련이 필요하다. 청년층의 직장정착 촉진, 비정규노동자 전력화(戰力化), 임신·출산을 계기로 한 퇴직 방지 등 대책을 마련할 때도 누구나 일하기 좋은 매력적인 직장을 만든다는 생각으로 임해야 할 것이다. 특히 고령자의 경우 노동시간이나 건강·안전 면을 배려함으로써 근로의욕을 한층 더 환기시키고, 취업을 가능하게 하는 사례를 늘릴 수 있을 것이다. 무엇보다 참가하고 싶음에도 불구하고 그러지 못하는 노동자의 현재의 상황과 입장을 충분히 이해하는 것이 중요하다.

‘평생현역’이란 개념을, 나이와 상관없이 일할 수 있다는 본래의 의미와 함께 직업인생 전반에 걸쳐 지속적으로 일하는 것을 방해하는 요인을 예방, 해소하고, 직업인으로서의 생애를 완수한다는, 보다 넓은 뜻으로 이해할 필요가 있다. 이런 관점에서 직업인으로서의 생애를 살펴보면, 학교졸업 후에는 니트(NEET: 일하지 않고 일할 의지도 없는 청년 무직자)나 프리터(freeter: 직업을 갖지 않고 평생 아르바이트나 파트타임으로 생계를 유지하는 사람)의 길을 가지 않고 능력과 적성에 따라 취직을 할 수 있어야 한다. 또한 노동력 착취 등의 피해를 입거

나, 근로빈곤층이라 불리는 열악한 노동조건에 처하지 않으며, 직장에서 상사의 횡포, 성희롱 등과 같은 피해를 입는 일도 없어야 하며, 개인적인 분쟁에 휘말리지 않으며, 나아가 과로 등으로 건강이 상하거나 정신적으로 문제를 일으키지 않으며, 불안정한 안전위생환경으로 인해 산재를 당하거나 직업병에 걸리지 않고, 또한 임신·출산·육아·노부모 수발을 위해 어쩔 수 없이 퇴직하는 일도 없이 직업생활을 계속하고 완수하는 것이 ‘평생현역’을 실현시킬 수 있는 길이다. 만약 중간에 정리해고를 당하거나, 업무상 재해 또는 질병으로 휴직을 하게 되는 경우에도 고용보험, 산재보험 등과 같은 사회 안전망이 있어 재취업을 준비하거나 충분히 건강을 회복할 수 있으며, 능력개발의 기회 등을 얻어 재도전할 수 있게 하는 것 또한 ‘평생현역’을 실현시키기 위해 필수불가결한 요건이다. 이를 위해서는 노동자에 대한 세심한 배려와 대응이 반드시 필요하다.

‘전원참가’, ‘평생현역’이란 두 개념 모두 노동자가 처해 있는 상황 등에 대한 이해와 배려가 선행되어야 한다. 또한 ‘노동자 우선(worker first)’이라는 기본 자세를 가지고 정책개발에 임해야 한다. 이때 ‘노사’의 한쪽 당사자인 사용자 측의 이해와 협력이 필요하다는 것은 말할 필요도 없다.

고령자의 고용과 관련해서도, 직업인생을 무사히 마치고 결과적으로 고령자가 된 사람만을 대상으로 삼는 것이 아니라, 직업인생을 시작한 사람들 모두가 충실히 일하고 난 후에 고령자가 되어야 한다는 인식을 가져야 한다. 또한 이러한 인식이 있어야만 ‘전원참가’, ‘평생현역’이라는 필터를 통해 이상적인 ‘1억총활약사회’의 모습을 볼 수 있게 되는 것이 아닐까 생각된다. **KL**

중국의 고령화와 고용문제

첸원 (중국 인적자원사회보장부 노동과학연구소 고용및인적자원연구실 부실장)

■ 중국 고령화의 특징

방대한 인구, 이원적 경제시스템, 지역 개발 불균형 및 산아제한정책 등 다양한 요인으로 인해 중국 인구고령화에는 뚜렷한 특징이 나타난다.

첫째, 고령화가 일찍 나타나 대규모로, 빠른 속도로 진행된다. 지난 수십 년간 출생률과 사망률의 하락, 기대수명의 연장, 노년인구의 증가, 노년인구 비중 급증 등으로 인해 중국은 빠른 속도로 고령화사회로 진입했다. 중화인민공화국 수립 전 중국인구의 기대수명은 40세에 채 미치지 못했으나 2010년에는 73세로 늘어났고 22.7세였던 연령 중위수가 35.2세로 연장되었다(표 1 참조). 60세 이상 노년인구가 총인구에서 차지하는 비중이 계속 늘어나 2000년에는 처음으로 10%를 넘어섰는데, 이는 중국이 고령화사회로 접어들었음을 상징한다. 유엔의 2012년 「세계인구전망」 데이터에 따르면 중국의 고령화사회 진입 시점이 서방 선진국보다는 늦겠지만 개도국 중에서는 빠를 것이라고 한다. 즉 중국에서는 인도보다 20년, 브라질보다는 10년 빨리 고령화사회가 도래할 것이라고 한다.

중국의 고령화 속도는 전 세계 대다수 국가들보다 빠르다. 2000~2010년 10.0%였던 중국 노년인구 비중이 12.4%로 늘어나 같은 기간 세계 평균 증가율 대비 1.3%포인트 높았다(표 2 참조). 2000년 중국 내 65세 이상 인구 비율은 7.0%이고 불과 25년 후인 2025년이면 14%에 도달할 전망이다. 이는 영국과 독일보다 20년, 미국보다 40년, 프랑스보다는 100년 빠른

<표 1> 중국 청소년과 65세 이상 노년인구 비율

(단위: %)

	0~14세 인구 비중	65세 이상 인구 비중	연령 중위수(세)
1953	36.3	4.4	22.7
1964	40.7	3.6	20.2
1982	33.6	4.9	22.9
1990	27.7	5.6	25.3
2000	22.9	7.0	30.8
2010	16.6	8.9	35.2

자료: 中国历次人口普查数据资料.

<표 2> 중국과 외국의 고령화 과정 비교

	세계평균	선진국	개도국	후진국	일본	인도	영국	프랑스	독일	브라질	미국	러시아	중국
1950	8	11.5	6.3	5.2	7.7	5.4	15.7	16.2	14.4	4.9	12.5	7.7	7.5
1960	7.9	12.6	5.9	4.9	8.9	5.3	16.9	16.8	17.2	5.4	13.2	9.2	6.5
1970	8.3	14.6	5.9	5	10.6	5.5	18.8	18.1	19.7	5.8	14.1	12	6.5
1980	8.6	15.5	6.4	5.1	12.8	5.9	20	17.2	19	6.3	15.7	13.5	7.9
1990	9.2	17.7	6.9	5.1	17.4	6.2	20.8	19.2	20.4	6.8	16.7	16.1	8.6
2000	10	19.5	7.7	5.1	23.3	6.9	20.7	20.5	23.3	8.1	16.2	18.4	10.0
2010	11.1	21.8	8.7	5.3	30.7	7.7	22.7	23	26.1	10.2	18.5	18	12.4

자료: 유엔, 「세계인구전망보고서」.

속도이다(표 3 참조). 전망에 따르면 2010~2050년 중국의 고령화 속도가 세계 평균의 2배에 달할 것이라고 한다.

중국은 인구 규모가 방대하기 때문에 노인 인구 규모도 상당히 크다. 2015년 말 중국 60세 이상 노인 인구가 2억 2,200만 명(16.1%), 65세 이상 인구는 1억 4,400만 명(10.5%)으로 늘어났다.¹⁾ 중국은 이미 노년인구 최대 국가가 되었다.

중국의 인구고령화는 속도와 규모에 있어 세계 최고 수준으로 세계 평균과 절대다수의 개

1) 2015년 자료 출처: 『中国统计年鉴』.

<표 3> 65세 이상 인구 비중 증가율 비교

	65세 이상 인구 비중 7% 도달 연도	65세 이상 인구 비중 14% 도달 연도	65세 이상 인구 7%→14% 소요 기간(년)
프랑스	1865	1990	125
스웨덴	1890	1970	80
독일	1930	1975	45
영국	1930	1975	45
미국	1945	2010	65
일본	1970	1995	25
중국	2000	2025	25

자료: 유엔 및 세계은행 DB.

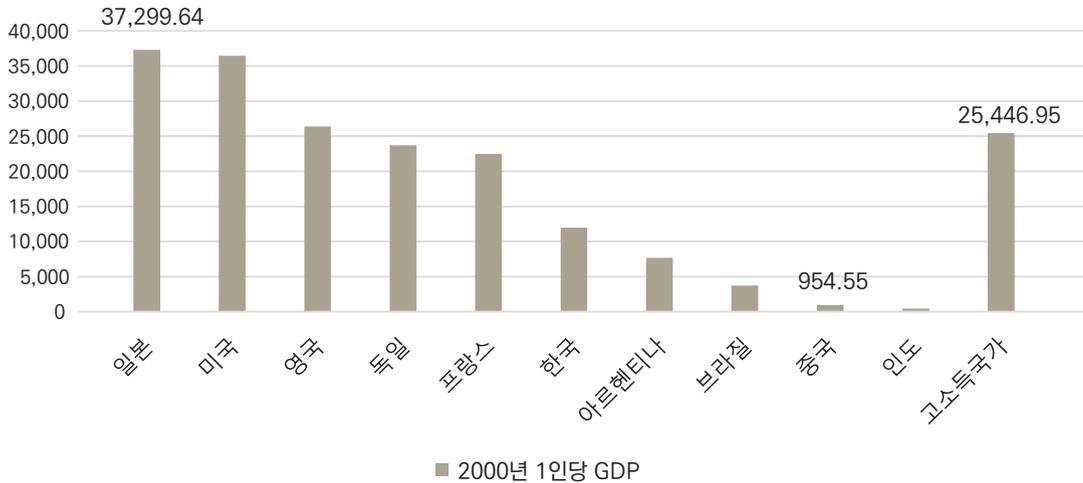
도국보다 높다. 미래 중국 고령화 수준은 지속적으로 심화될 것이고 노년인구가 2020년이면 2억 5천 명(17.8%), 2030년이면 3억 6,500만 명(25% 이상)에 달할 전망이다.²⁾ 또 2050년이 되면 전 세계 노인 4명 중 1명이 중국 노인일 것이고, 향후 수십 년간의 인구고령화 과정에서 중국이 노인 인구 면에서 글로벌 상위그룹에 속할 것이다.

둘째, 중국의 고령화는 전형적인 ‘준비되지 않은 고령화’이다. 인구고령화가 빠르게 진행되는 반면 산업화와 도시화는 미완의 상태이다. 이는 세계 주요 선진국에서 산업화와 도시화 완료 후 인구고령화가 나타났던 것과는 뚜렷한 차이를 보인다. 현재 중국이 총 경제규모 면에서 세계 2위로 부상했으나 주요 경제지표의 1인당 수치는 세계 주요 경제대국에 비해 현저히 낮다. 2000년 중국이 고령화사회로 진입하던 시점에 1인당 GDP가 1,000달러가 채 안 되며 전 세계 고소득 국가 평균의 1/25, 일본과 미국의 1/30에도 미치지 못하는 등 주요 선진국과 큰 격차를 보였다(그림 1 참조). 기타 경제·사회 관련 지표의 1인당 평균치도 세계 주요 국가보다 낮고, 특히 사회보장시스템이 완비되지 못하여 노년인구에 대한 보장능력과 지원능력이 심각하게 부족하다. 중국의 인구고령화는 경제·사회적으로 충분히 발전하기 전에 도래한 ‘준비되지 않은 고령화’의 전형으로, 상대적으로 성숙한 경제·사회적 여건이 형성되기 전에 고

2) 이 글에 제시된 2010년 인구 데이터 및 관련 전망치는 출처를 별도로 명기한 경우를 제외하고는 모두 6차 인구총조사(第六次人口普查) 결과를 토대로 계산한 결과이다.

[그림 1] 2000년 일부 국가의 1인당 GDP 현황

(단위 : 달러)

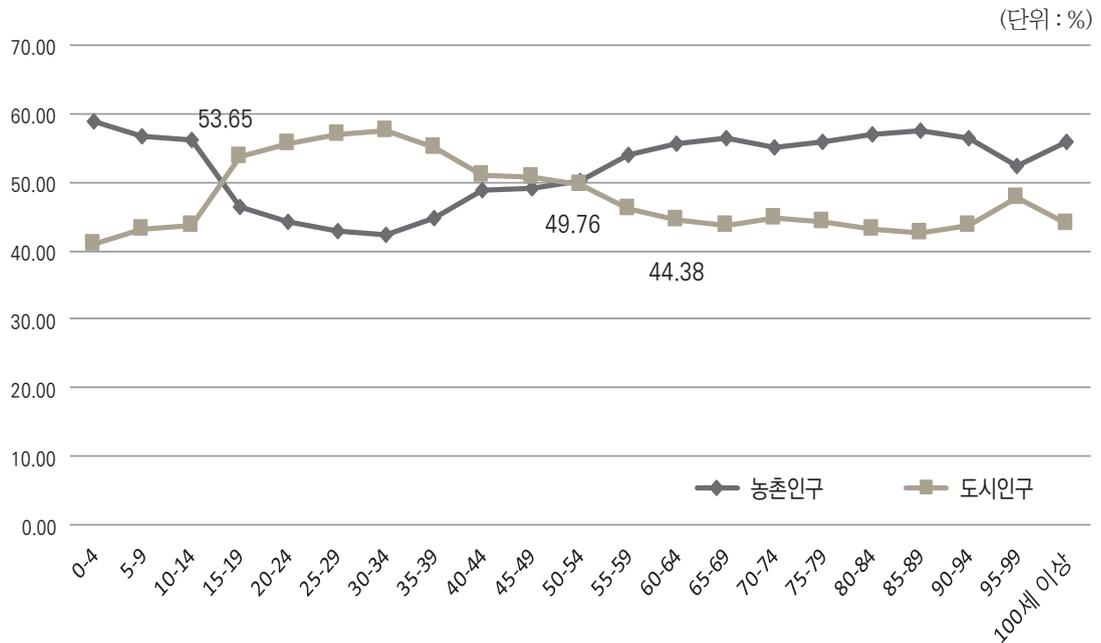


자료 : 세계은행 DB를 토대로 정리.

령화사회의 도전에 직면하게 되었다.

셋째, 중국의 고령화는 도·농 간, 지역 간 뚜렷한 불균형 현상을 특징으로 한다. 우선 도시와 농촌이 직면한 고령화에 불균형 현상이 존재한다. 중국은 현재 도시화의 가속화 단계에 처하여 도시와 농촌 간 이원화된 경제·사회 구조의 영향하에 많은 농촌 노동력이 도시로 유입되어 도·농 지역 인구의 연령구조에 변화를 가져왔고, 농촌인구의 고령화 정도가 도시보다 훨씬 높다. 2010년 중국 농촌 거주 60세 이상 노년인구는 9,900여만 명, 비중은 15.0%로 도시 대비 2,100만 명, 3.3%포인트 많다. 농촌 거주 16~59세 생산가능인구는 4.27억 명, 비중은 64.4%로 도시 대비 6,200만 명, 8.6%포인트 적다. 또한 산아제한정책의 영향으로 농촌 총 출산율이 도시보다 높다. 0~15세 인구가 1.36억 명, 비중은 20.6%로, 도시 대비 각기 3,360만 명, 5.3%포인트 높은 것으로 나타났다. 도시와 농촌지역 각 연령대별 인구 분포 현황으로 볼 때, 15세 이하 인구와 55세 이상 인구가 농촌지역 인구에서 차지하는 비중이 도시보다 뚜렷이 높다(그림 2 참조). 그 이유는 농촌의 청장년 노동력은 도시로 일하러 가고 농촌에는 어린아이와 노인만 남아 있기 때문으로 농촌지역 노인은 농업생산, 가정과 어린아이 돌보기에서 중요한 역할을 한다. 중국 도·농 간 경제사회 발전의 불균형 수준이 높은 상황에서

[그림 2] 2010년 도·농지역 연령대별 인구 비중



자료: 根据第六次人口普查数据计算整理.

노년인구 비율이 ‘도시는 낮고 농촌은 높음’ 특징이 향후 상당기간 지속될 것으로 전망된다.

둘째, 지역 간 고령화 정도에 많은 차이가 난다. 제6차 인구 총조사 결과를 토대로 추산해 보면 행정구역별로 볼 때 티베트를 제외한 다른 성(구, 시) 모두 고령화사회로 진입했으며 지역 간에 다소 차이가 있다. 상하이(Shanghai)는 1979년에 중국 내 성(도시) 중 최초로 고령화사회로 진입한 반면 닝샤(Ningxia)는 상하이보다 33년 늦은 2012년에야 고령화사회로 진입했다. 2010년 중국 내에서 고령화 정도가 가장 심각한 충칭(Chongqing)은 노년인구 비율이 17.4%로 가장 낮은 티베트(7.7%)의 두 배가 넘었다. 각 지역의 고령화는 경제적 수준, 출산정책, 인구 이동 등 복잡한 요인에 기인한다. 전반적으로 볼 때, 상하이, 장쑤, 산둥, 저장 등 동부 연안에 위치한 성은 경제수준이 높아 고령화 정도가 높다. 충칭, 쓰촨, 안후이, 후난, 후베이 등 지역은 많은 청년 노동력이 타 지역으로 일자리를 찾아 이동하기 때문에 고령화 정도가 역시 높게 나타났다. 또한 티베트, 칭하이, 신장, 닝샤, 윈난 등 완화된 산아제한정책이 시행되었던 소수민족 밀집지역과 경제적으로 발달하여 외래 노동력이 집중된 광둥, 푸젠성은 고령화 정도가 상대적으로 낮게

<표 4> 2010년 중국 내 성(省)별 인구고령화 현황

지역	비중(%)	지역	비중(%)	지역	비중(%)
전국	13.32	지린	13.21	네이멍구	11.48
충칭	17.42	광시	13.12	장시	11.44
쓰촨	16.30	헤이룽장	13.03	푸젠	11.42
장쑤	15.99	톈진	13.02	하이난	11.33
랴오닝	15.43	허베이	13.00	윈난	11.06
상하이	15.07	산시	12.85	광둥	9.73
안후이	15.01	구이저우	12.84	닝샤	9.67
산둥	14.75	허난	12.73	신장	9.66
후난	14.54	베이징	12.54	칭하이	9.45
후베이	13.93	간쑤	12.44	티베트	7.67
저장	13.89	산시(山西)	11.53		

자료 : 根据第六次人口普查数据计算整理.

<표 5> 2010년 연령대별 학력 현황

(단위 : %)

연령	무학	초졸	중졸	고졸	전문대졸	대졸	석사 이상	전체
전체	5.00	28.75	41.70	15.02	5.52	3.67	0.33	100.00
15~19세	0.47	6.53	45.20	39.64	4.79	3.37	0.01	100.00
20~24세	0.53	6.82	46.58	20.72	13.77	10.97	0.61	100.00
25~29세	0.76	8.56	52.18	17.92	11.07	8.28	1.22	100.00
30~34세	1.08	12.87	53.28	17.56	8.76	5.66	0.80	100.00
35~39세	1.42	18.09	55.04	14.81	6.45	3.75	0.44	100.00
40~44세	1.94	23.60	53.92	12.82	4.64	2.80	0.28	100.00
45~49세	2.46	23.94	49.13	17.42	4.43	2.36	0.26	100.00
50~54세	4.65	33.03	39.15	18.26	3.47	1.32	0.12	100.00
55~59세	7.58	45.24	34.01	9.38	2.76	0.97	0.06	100.00
60~64세	11.21	52.54	26.00	6.91	2.40	0.90	0.03	100.00
65~69세	16.62	51.04	21.78	6.96	2.15	1.42	0.03	100.00
70~74세	25.18	50.53	14.54	5.73	2.15	1.85	0.03	100.00
75~79세	34.82	47.61	10.83	4.00	1.49	1.20	0.03	100.00
80~84세	44.19	42.52	8.34	3.04	0.96	0.91	0.03	100.00
85세 이상	52.85	36.66	6.61	2.36	0.70	0.78	0.03	100.00

자료 : 根据第六次人口普查长表调查数据计算整理.

나타났다. 전체 추이로 볼 때, 지역 간 경제구조조정으로 인해 중서부지역 출신 농민공의 귀향이 늘어남에 따라 노동력 이동에 의한 영향이 큰 지역의 인구구조에 단기간 내 급격한 변화가 나타날 가능성이 있다(표 4 참조).

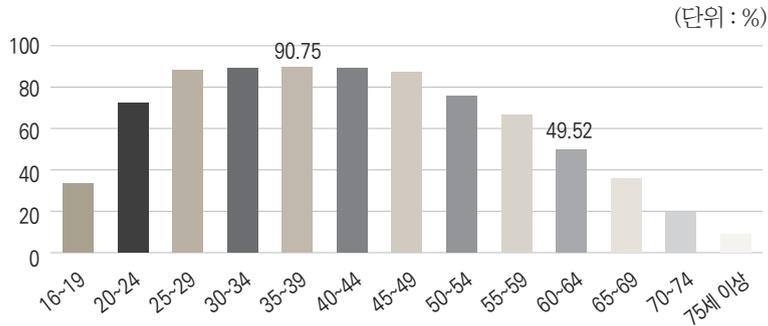
넷째, 노년인구의 교육수준이 전반적으로 낮다. 중국은 노년인구가 많지만 전반적인 교육수준이 낮다. 제6차 인구 총조사 결과에 따르면 60세 이상 인구 중 80% 이상이 중졸 이하의 학력이고 그중 절대다수가 초졸 혹은 무학자이며 그 비율이 여타 연령대에 비해 훨씬 높다. 반면 대졸자 비율은 4%에 못 미치는 등 다른 연령대에 비해 교육수준이 많이 낮다(표 5 참조). 고용의 관점에서 볼 때 상기 상황은 절대다수의 노년인구가 참여할 수 있는 노동시장은 저임금 일자리일 수밖에 없다는 것을 의미한다.

■ 노년인구의 노동참여 현황

현재 중국의 노년인구는 노동시장에서 중요한 역할을 하고 있다. 노년인구는 노동공급과 관련해서 크게 두 가지 기여를 하고 있다. 첫째, 직접적 소득이 발생하는 사회적 노동에 참여하는 것으로 이는 노년인구의 노동참여 및 근로시간을 통해 알 수 있다. 둘째, 직접적 소득이 없는 가사노동을 수행하는 것이다. 전통 가정문화의 영향으로 중국 노인들은 가정을 돌보는 데 중요한 역할을 한다. 특히 격세 후손(손자) 돌봄에 중요한 책임을 진다. 노년인구의 가사노동은 노동시장의 공급에 상당 정도의 간접적 영향을 미친다. 이상 두 가지 노동 형태 중 가사노동과 관련하여서는 신뢰할 만한 데이터가 부재하므로 제6차 인구 총조사 결과 중 노동참여율과 근로시간에 근거하여 첫째 역할인 노년인구 노동참여 현황에 대해 간단하게 분석해 보겠다.

총인구 중 연령대별 노동참여율을 살펴보면 60~64세 인구의 노동참여율이 49.52%이고(그림 3 참조), 65세 이상은 21.10%를 기록했다. 그러나 제5차 인구 총조사 결과와 비교하면 노년인구의 노동참여율이 전반적으로 다소 하락했다. 60~64세 인구의 노동참여율은 0.54%포인트, 65세 이상 인구는 3.96%포인트 줄어들었다. 주목할 점은 여성 노인의 노동참여율이 다소 상승했다는 것으로 60~64세 여성의 노동참여율은 1.64%포인트, 65세 이상은 6.21%포인트 늘어났다.

[그림 3] 2010년 연령대별 노동참여율



자료: 根据第六次人口普查长表调查数据计算整理.

<표 6> 2010년 연령대별 도농인구의 노동참여율

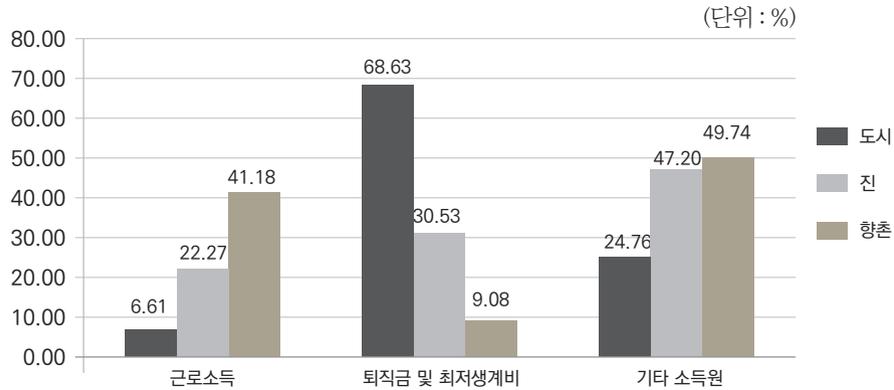
(단위: %)

	도시인구	농촌인구
전 체	64.29	77.81
16~19세	24.87	43.22
20~24세	64.61	82.58
25~29세	86.82	91.59
30~34세	87.78	93.33
35~39세	87.81	94.24
40~44세	87.14	94.31
45~49세	82.24	93.01
50~54세	62.65	89.22
55~59세	46.29	84.10
60~64세	24.30	68.74
65~69세	15.49	51.49
65세 이상	8.55	22.32

자료: 根据第六次人口普查数据计算.

도시와 농촌의 고령화 양상에 불균형이 나타나는 것과 마찬가지로 노년인구의 노동참여율 면에서도 도·농 간에 뚜렷한 차이가 난다. 제6차 인구 총조사 결과에 따르면 농촌지역 인구의 총 노동참여율과 연령대별 노동참여율은 도시보다 높게 나타났다. 농촌 인구의 노동참여율은 77.81%로 도시 대비 13.52%포인트 높았다. 그러나 60~64세 인구의 노동참여율 면에

[그림 4] 60세 이상 노년인구의 주요 소득원 비교



자료 : 根据第六次人口普查数据计算.

서 도·농 간 격차가 가장 크게 나타났다. 해당 연령대의 농촌 인구의 노동참여율이 68.74%로 도시의 노동참여율 24.30%보다 44.44%포인트 높았다. 도·농 간 차이가 가장 적은 연령대는 25~29세로 차이가 4.77%포인트에 불과했다.

도시와 농촌으로 이원화된 사회에서 노인의 50% 이상이 농촌에 거주하며 토지를 보유하고 있으나 사회보장제도가 매우 미비하여 주로 가족의 부양이나 자력에 의존해 생계를 유지하고 있다. 따라서 대부분의 농촌 거주 노년인구는 건강이 허락하는 한 농업 관련 노동에 종사하며 생활 필수품을 획득하고 있다. 제6차 인구 총조사 결과에 따르면 향촌(鄉村)지역 60세 이상 인구 중 근로소득을 주요 소득원으로 하는 비율이 41.18%인 반면 도시는 그 비율이 6.61%에 불과하고 진(鎭)은 22.27%이다. 퇴직금과 최저생계비 등 사회보장지원금을 주요 소득원으로 하는 60세 이상 노인의 경우 도시는 68.63%, 진은 30.53%인 반면 향촌은 9.08%에 불과한 것으로 나타났다(그림 4 참조).

근로시간을 살펴보면, 노년인구의 근로시간은 전반적으로 청년 및 중년 근로자 대비 짧게 나타났다. 60~64세 노년인구의 주당 평균 근로시간은 40.21시간으로 전체 평균인 45.16시간보다 약 5시간 짧고, 근로시간이 가장 긴 35~39세 근로자의 46.64시간에 비해서는 6.43시간 적게 나타났다. 그중 34.79%는 주당 평균 근로시간이 35시간 이하이다. 성별로 볼 때 남성 노년인구의 주당 평균 근로시간은 여성보다 3~5시간 긴데, 이는 다른 연령대와 양상은 같지만 그 차이가 좀 더 크다. 주당 근로시간이 35시간 이하인 경우 남성의 비율이 여성보다 낮

<표 7> 2010년 연령대별 주당 근로시간

	주당 평균 근로시간(시간)			주당 평균 근로시간 35시간 이하(%)		
	합계	남성	여성	합계	남성	여성
합계	45.16	46.4	43.63	16.95	13.60	21.12
16~19세	45.36	45.74	44.92	18.34	17.61	19.20
20~24세	45.83	46.95	44.61	14.42	11.90	17.19
25~29세	46.07	47.34	44.59	12.05	9.23	15.37
30~34세	46.52	47.72	45.09	11.59	8.80	14.94
35~39세	46.64	47.85	45.21	12.45	9.33	16.16
40~44세	46.24	47.56	44.69	14.25	10.61	18.51
45~49세	45.53	46.93	43.82	15.75	11.56	20.86
50~54세	44.36	45.93	42.02	19.56	14.19	27.55
55~59세	42.81	44.57	40.16	25.20	19.11	34.36
60~64세	40.21	42.01	37.57	34.79	29.46	42.64
65~69세	37.81	39.36	35.26	42.18	37.72	49.51
70~74세	34.7	35.9	32.52	51.38	48.21	57.13
75세 이상	32.04	33.09	30.35	57.92	55.57	61.72

자료 : 根据第六次人口普查数据计算.

은데, 이는 기타 연령대와는 상반된다(표 7 참조). 이러한 상황은 여성 노인의 노동강도가 여타 인구에 비해 훨씬 낮다는 점을 말해준다.

고용형태로 볼 때, 노년인구의 고용 유연성이 상대적으로 높다. 2015년 중국 인력자원 및 사회보장부에서 실시한 지역사회 표본조사³⁾에 따르면, 농업 이외 부분의 고용형태로 볼 때 노년 근로자 중 상근직 비율이 중·청년 근로자에 비해 현저히 낮은 반면 자영업자와 프리랜서 및 기타 형태의 유연 고용 비율은 중·청년 근로자보다 높게 나타났다. 60~64세 근로자를 예로 들면 상근직 비율이 37.86%로 최고치인 68.19% 대비 30.33%포인트 낮고 자영업자, 프리랜서 및 기타 형태의 근로자 비율은 47.59%로 최저치인 22.14% 대비 25.45%포인트 높다(표 8 참조). 이는 현재 노년 근로자의 고용 유연성이 상대적으로 높고 고용의 질 또한 상대

3) 본 조사는 인력자원 및 사회보장부가 실시한 인력자원 및 사회보장 현황에 관한 연례 표본조사이다. 본고의 분석 데이터에는 자가 영농에 종사하는 설문응답자는 포함되지 않았다.

<표 8> 2015년 연령대별 고용형태

(단위: %)

	상근/공무원	비상근	파견직	민간기업주	자영업자	프리랜서	기타형태	전체
만16~19세	45.44	14.42	1.16	1.57	5.04	21.54	10.82	100.00
만20~24세	64.31	8.52	1.73	1.77	4.21	11.55	7.91	100.00
만25~29세	67.81	6.88	1.67	1.50	6.20	9.53	6.41	100.00
만30~34세	68.19	5.76	1.55	1.62	7.63	9.43	5.83	100.00
만35~39세	64.17	6.16	1.42	1.82	9.78	9.90	6.74	100.00
만40~44세	57.01	7.58	1.27	2.02	10.82	12.79	8.52	100.00
만45~49세	56.63	7.82	1.44	1.65	10.45	13.03	8.99	100.00
만50~54세	57.76	7.69	1.32	1.49	9.96	12.30	9.48	100.00
만55~59세	60.64	8.41	1.28	1.00	6.79	11.88	9.99	100.00
만60~64세	37.86	12.07	0.98	1.50	11.04	21.98	14.57	100.00
만65~69세	31.25	11.63	1.51	1.20	11.72	27.95	14.73	100.00
만70~74세	23.76	11.79	0.00	1.08	16.58	21.65	25.14	100.00
만75세 이상	37.33	7.32	2.05	1.64	10.86	33.05	7.75	100.00

자료: 2015年人社部人力资源和社会保障基本情况调查问卷数据.

적으로 낮다는 것을 의미한다.

■ 인구고령화가 고용에 미치는 영향과 과제

인구고령화의 가속화 추세는 장차 고용구조에 심각한 영향을 미칠 것이다. 노동 공급과 수요, 고용의 총량과 구조에 장단기적으로 직간접적인 영향을 미칠 것이다. 따라서 고령화가 고용에 미치는 영향이 완만하게 나타나기는 하겠지만 그 자체가 핵심 변수이기도 하다.

1. 노동력 공급량 측면에서 볼 때, 고령화로 인해 총 노동공급이 감소할 것으로 전망된다. 지금은 중국 내 노동력 공급이 풍부한 편이지만 장차 총공급이 감소세를 보일 것이다. 지난

30년간 중국 내 생산가능인구가 지속적으로 늘어나 2011년 16~59세 인구가 9.18억 명으로 역대 최고치를 기록했고 총인구 중 비중도 68.5%를 차지했다. 그러나 출산율 감소와 고령화 진전에 따라 2012년 중국의 생산가능인구는 전년 대비 300만여 명 줄어들며 처음으로 감소세로 돌아섰다. 전망에 따르면 미래 중국 생산가능인구 감소세가 가속화될 것이라고 한다. 생산가능인구의 감소는 잠재성장률의 하락과 그에 수반되는 인건비 상승, 그리고 노동집약형 산업 경쟁력의 약화를 의미한다.

2. 노동력 공급 구조 변화의 측면에서 볼 때 고용의 구조적 모순이 가중될 것이다. 고령화는 인구구조의 변화 과정으로 중국에서 고령화로 인한 인력 구조의 변화는 주로 청년 노동인구 감소와 노동연령의 뚜렷한 상승세, 노년인구의 급속한 증가 등의 양태로 나타난다. 이러한 인구구조의 변화는 고용구조 면에서 다양한 문제를 야기할 것이다.

고령화의 영향으로 중국 내 생산가능인구의 평균연령이 지속적으로 상승했다. 2000년 34.9세이던 평균연령이 2010년에는 36.4세로 늘어났고 2020년이 되면 38.5세 이상으로 늘어날 전망이다. 또한 생산가능인구 중 중년 노동력 비중은 계속 늘어나는 반면 청년 노동력은 큰 폭의 감소세가 나타나 생산가능인구구조가 지금의 ‘항아리’ 형태에서 ‘역피라미드’ 형태로 변화될 것이다. 추산에 따르면 2020년이 되면 45~49세 중년 노동력이 2010년에 2.66억 명이었던 데서 3.39억 명으로 늘어나고 비중 면에서는 8.5%포인트 증가한 37.5%에 달할 것이라고 한다. 노동력이 중년화되면 근로자의 경험과 기술이 축적되고 사회적 안정성이 강화되는 장점이 있기는 하지만 부정적인 영향도 초래한다.

첫째, 중년 노동력은 새로운 지식과 기술, 경험을 받아들이는 능력이 떨어지고 직업 전환 능력 또한 부족하여 대부분 안정적인 일자리를 선호한다. 따라서 노동시장의 이동성과 유연성이 필연적으로 약화되고, 특히 경기 침체기나 경제구조조정 과정에서 실직·실업문제가 나타날 경우 중년 노동자의 전직이나 전업 및 취업이 더욱 어려워진다.

둘째, 중국 근로자의 정년이 빠르고 조기 퇴직 현상이 있는 데다 도시화와 시민화가 뒤쳐져 많은 농촌 출신 근로자가 중년에 진입한 후에는 어쩔 수 없이 도시 노동시장에서 퇴출됨에 따라 중년 노동력의 이용률이 낮다. 만약 이런 상황이 효과적으로 개선되지 않는다면 중년 노동력 비율이 늘어나면서 생산가능인구의 유효 공급이 한층 더 줄어들 것이다.

셋째, 비농업 부문으로 전환되지 않은 농촌지역 중년 노동력의 전환이 더욱 어려워지고 타 지역에서 일하고 있는 중년 노동자는 귀향하여 고향 인근 지역에서 취업 혹은 창업하게 됨에 따라 노동시장의 도·농 및 지역 구조에 새로운 문제와 어려움이 나타날 것이다.

청년 노동력이 감소하는 상황에서 노동력시장에서 청년 노동력 선호현상이 계속됨에 따라 노동력 수급 구조의 문제점이 한층 더 가중되었다. 그 밖에 청년 노동력 공급 감소가 단기적으로는 청년 취업난, 특히 단순 노동의 취업 압박을 완화시키겠지만 이로 인해 전 사회적으로 청년 노동력에 대한 교육과 기능 훈련을 소홀히 함에 따라 새로운 ‘학습무용론’이 형성되어 장기적으로 청년 노동력의 자질구조와 경제구조에 대한 적응성에 부정적 영향을 미치며 고용구조에 새로운 문제점을 야기할 것이다. 또한 청년 노동력의 감소는 노동시장의 활력 저하와 혁신마인드 약화를 초래할 것이다. 청년인구의 감소는 전체 인력구조 고도화에도 부정적 영향을 미쳐 노동시장에서의 인적자본의 개선 속도 및 수준을 떨어뜨리고 생산성 향상을 저해할 것이다. 청년인구의 교육 수준이 대폭 향상되면서 청년 노동자의 인적자원 관련 투자가 크게 늘어났고, 이는 필연적으로 노동자의 임금에 대한 기대를 높였고 노동시장에서의 인건비 상승을 야기했다. 이는 또 노동자의 취업관, 직업 선택 방식, 직업에 대한 기대, 권리의식 및 행동능력을 변화시켜 노동시장의 형성에 더욱 광범위한 영향을 끼칠 것이다.

날로 확대되는 노인 인력의 개발 및 활용은 고령화사회로 인해 고용분야에 야기되는 직접적 도전이다. 노인 인적자원 개발이 고용에 미치는 영향은 도시화, 경기 상황, 노인 인구의 기능 및 자질 등에 따라 다를 것인데, 중국의 현 상황으로 볼 때 다음과 같은 점을 주의해야 한다.

첫째, 현행 정책하에서의 노동력 공급이 부족하지 않은 상황에서 노인 인적자원 개발은 취업난을 가중시킬 우려가 있다.

둘째, 노년인구의 기존 노동참여율이 높다는 것은 상당수의 노년인구가 노동시장에 참여하고 있다는 것을 의미하므로 노인 인적자원 개발에 있어 기존 노인인구 취업에서의 노동관계를 보다 규범화하여야 하겠지만, 그렇게 되면 기업의 인건비와 노동자의 소득, 더 나아가 고용 상황에까지 영향을 미치게 될 것이다.

셋째, 노동시장 내부 구조에 등급이 존재함에 따라 노인 인적자원을 개발한다고 해서 청년 인력 감소의 영향을 완전히 상쇄시키기는 어렵다. 따라서 청년 인력 감소로 인한 문제는 산아 제한정책 조정을 통해 해결하고 노인 취업자 증가 문제를 해결하기 위해서는 새로운 일자리

와 경로가 필요하다.

넷째, 고령화 관련 정부 정책 마련 시 고용과 사회보장 간의 관계를 잘 조율해야 한다. 예를 들어 퇴직금 수령 연령 상향 정책 시행에 있어 전반적인 고용 상황과 긴밀하게 연계하여 노년인력을 효과적으로 활용하면서도 사회보장 부양비의 압박을 완화하고 고용에 큰 압박이나 충격을 주지 않도록 해야 한다.

3. 고령화로 야기된 인구구조 변화가 가계, 소득, 소비, 저축, 서비스 수요 및 사회 정책 등뿐만 아니라 경제구조조정과 고용 수요 구조의 변화에도 커다란 영향을 미칠 것이다. 인구고령화는 고용에 전방위적이고 광범위한 영향을 미칠 것이므로 체계적인 연구와 대응이 필요하다.

■ 고령화로 인한 고용문제 대응에 관한 정책 제언

세계적 경험과 인구 변화 추이로 볼 때 인구고령화는 경제·사회 발전 과정에서 피할 수 없는 추세이므로 인구 및 경제·사회 발전 간 관계의 변화와 인구 변화로 인한 객관적 현실에서 출발하여 전면적, 객관적, 발전적 관점에서 인구고령화 및 그 영향을 인식하고 선제적 정책 제정을 통해 인구고령화에 따른 과제에 대응하며 그로 인한 성장의 기회를 발굴하고 활용하여야 한다.

첫째, 고용우선전략을 견지하여 고용과 경제성장 간의 선순환을 실현한다. 2030년까지는 중국의 노동력이 8억 이상으로 인력자원이 풍부한 상황이 유지될 것이므로 고용우선전략을 지속 시행하며 경제·사회 발전 과정에서 고용 확대를 더욱 중시하여야 한다.

경제발전과 인력자원의 효과적인 개발 및 활용 간에 선순환을 이루어야 한다. 경제 성장모델 고도화와 구조조정을 추진하면서 기존 인력자원을 고려하여 일자리 창출 효과가 큰 노동집약형 산업과 서비스업을 지속적으로 육성하여 실물경제 성장을 촉진해야 한다. 또한 노년 인구를 포함한 각종 인력자원을 심분 활용하여 ‘인구 보너스’를 최대한 개발 및 활용함으로써 경제의 지속 성장을 통한 부의 축적을 이루어야 한다. 노동참여율과 노동생산성을 제고하고 노동력 공급을 확대하는 것은 고령화 대응을 위한 중요한 조치이다. 실제 상황에 기반한 정년

연장, 학제 단축 등 조치를 통해 노동자의 실제 근로 연한을 늘림으로써 노동참여율을 높일 수 있다. 또한 대규모 직업교육과 직업훈련을 통해 인력자원의 자질을 전면적으로 제고하고 노동생산성을 촉진시킬 수 있다.

둘째, 지역의 비교우위를 기반으로 경제구조의 합리화와 조화로운 발전을 촉진한다. 중국은 국토가 넓어 지역 간 고령화 정도에 큰 차이가 있는데, 중국만의 중요한 특징이자 독특한 비교우위이기도 하다. 동부지역의 경제적으로 발달한 성(省)이 외래 노동력에 대한 개방적·포용적 태도와 체계적 이주 정책을 통해 낮은 고령화율을 유지하고, 자본 및 기술 집약적 우위에 기반한 혁신주도형 전략을 시행하여 산업구조 고도화와 노동생산성 향상을 이루도록 유도함으로써 지식 및 기술 집약형 전략적 신흥산업을 육성하고 경제의 신성장 동력을 마련하도록 해야 한다. 또한 중서부지역은 현지 중년 노동력의 우위와 일부 노동력 회귀로 인한 잠재력을 활용하고 노동집약형 산업을 단계적으로 유치하여 경제성장에 앞선 지역을 추월해야 한다.

셋째, 고령 인구 증가로 인한 기회를 포착하여 ‘실버’산업 발전을 추진한다. 인구구조 변화에 기인한 각종 변화를 충분히 고려하여 노년인구 대상 서비스시스템과 산업육성계획을 수립하고 노후 및 의료 보건 서비스, 사회복지, 지역사회 서비스 및 관련 산업을 적극 육성함으로써 새로운 수요를 창출하고 충족시켜 사회보장제도를 완비하고 장기요양보험의 발전을 앞당긴다. 노년인구가 일하기에 적합한 사회서비스사업을 적극 추진하여 노년인구가 참여해 온가사노동과 돌봄 노동의 사회화를 점차 실현하고 그에 상응하는 각종 지역사회 인프라와 정책 및 제도를 구축한다.

넷째, 신형 도시화와 농업 현대화를 조화롭게 추진한다. 중국인 1인당 경작지 면적, 농업 노동력의 비중, 농업의 발전 수준 등 다양한 요인으로 볼 때 중국 농촌에는 아직도 많은 잉여노동력이 있고 현재 농촌의 15세 이하 인구가 성년이 되면서 계속해서 노동시장으로 진입할 것이다. 따라서 새로운 형태의 산업화, 정보화, 도시화와 농업의 현대화를 가속화하고 농촌 출신 노동력이 직면한 교육, 의료, 사회보장 등 공공서비스 문제를 적극 해결하여야 한다. 또한 농촌 출신 근로자의 도시 주민으로의 전환을 추진함으로써 농촌 잉여 노동력의 도시 주민으로의 전환을 촉진하고 안정적 취업에 도움을 주어야 한다. 그러나 이와 동시에 농촌의 토지 관련 기본제도를 안정화하여 농촌 인구의 토지 관련 권익을 보장함으로써 도시화와 농업 현

대화 과정에서 토지자원이 농촌 인구, 특히 농촌 노년인구의 취업과 생계 유지를 위한 수요를 최대한 충족시킬 수 있도록 해야 한다. 농촌에서는 특화 농업, 농촌 관광 등 산업을 집중 육성하여 중년 및 노년 노동력의 농촌 내 취업 및 창업을 촉진하여야 한다.

다섯째, 중년 및 노년 노동력 취업 관련 제도 및 역량 구축에 박차를 가한다. 중년 노동력은 미래 중국 노동력 자원의 핵심이 될 것이고 국민 건강이 증진됨에 따라 60세 이상 인구도 거대한 인력자원으로 부상할 것이다. 따라서 중년 및 노년 노동력 취업 관련 법제 구축에 박차를 가하여 고용 촉진, 노동시장, 노동관계 및 사회보장 관련 정책을 완비해나가야 한다. 적극적인 홍보를 통해 사회 각 계층이 노동시장 수급 상황의 변화를 분명히 인식하고 중년 및 노년 노동력을 합리적으로 조직 및 활용할 수 있도록 하고, 근로환경 개선을 통해 더 많은 중년 및 노년 인구가 노동시장으로 진입할 수 있도록 유도해야 한다. 또한 근로자 자질 향상에 더욱 노력하여 직업 능력 평생교육 및 훈련시스템 구축에 박차를 가함으로써 근로자의 시장환경 변화에 대한 적응력을 제고시켜야 한다. **☐**

INTERNATIONAL

L A B O R

B R I E F

이슈별 심층분석

상담이 복지 탈출에 도움이 되는가?: 덴마크 근로연계복지 실험의 증거



Sofie Brodersen (덴마크 오르후스대학교 경제학과 교수)



INTERNATIONAL

L A B O R

B R I E F

상담이 복지 탈출에 도움이 되는가?: 덴마크 근로연계복지 실험의 증거

Sofie Brodersen (덴마크 오르후스대학교 경제학과 교수)

■ 서론

그동안 많은 연구에서 실업보험 가입 실업자를 대상으로 실시하는 조치의 효과를 분석하였기 때문에 적극적 노동시장정책(ALMP) 담론에서 특정한 계층이 종종 간과된다. 바로 실업보험 수급권이 없는 실업자들로 이들은 실업보험 가입자들에 비해 더 취약한 계층이라 할 수 있다. 이들은 구직의 가능성도 매우 낮기 때문에 사회적 배제의 위험에 처해 있기도 하다. 이들 중 일부는 실업보험 수급기간이 이미 만료된 장기실업자일 수도 있으며 이러한 경우 실업보험 대신 사회부조나 복지 형태의 공공소득이전을 수급하는 상태일 수도 있다. 또는 애초에 노동시장에 본격적으로 진입한 바가 없어서 실업보험 수급 자격이 아예 없는 경우일 수도 있다.

노동시장 취약계층을 대상으로 하는 조치에 대한 연구의 필요성을 요구하는 주장은 다양하다. 개인의 생계를 지원하는 것 자체가 비용이 드는 일이지만 미래 순소득을 기대할 수 없는 개인들에게 지원을 하는 것은 특히 사회적 비용이 높다고 할 수 있다. 이러한 개인들은 납세 등의 방식으로 기여할 수 없기 때문이다. 복지 수급자들은 또한 건강상태 악화, 잠재적 심리 문제 등 개인적으로도 높은 대가를 치른다. 이러한 문제는 다시 보건비 지출이라는 형태로 사회적 비용 지출을 더 증가시킬 수도 있다.

이 글에서는 복지 수급자들을 대상으로 상담의 빈도를 높이는 방법으로 진행된 무작위 실험을 분석하여 이러한 방법이 장기실업자들을 노동시장에 (재)진입시킬 수 있을지 모색하기

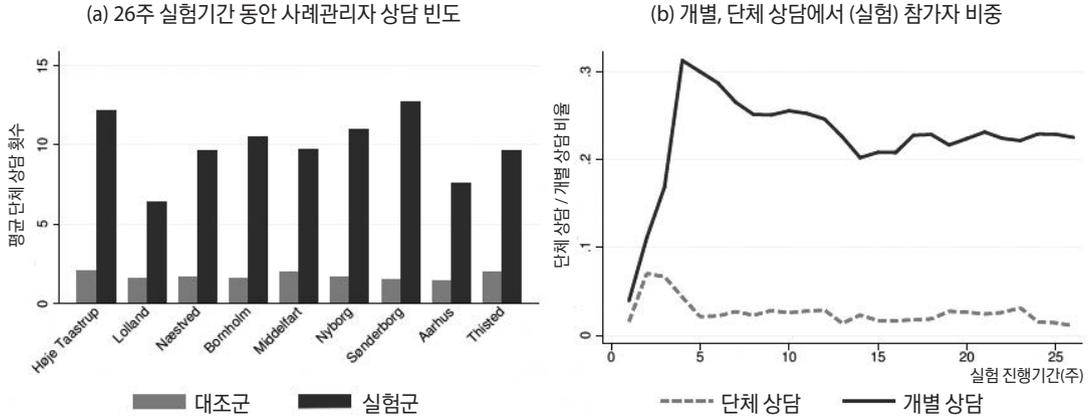
위해 진행된 연구 결과를 소개한다. 연구의 기초가 된 실험은 2008년에 실시된 것으로 지정된 사례관리자의 상담 빈도를 높이는 방식으로 진행되었다. 실험 참가자들을 195주 동안 추적하여 취업, 자립, 장애 연금, 복지 수급 지속 등 장기적인 결과에 대한 조사를 실시하였다. 이러한 실험적 개입에는 여러 가지 장점이 있다. 사례관리자와 회의를 빈번하게 가지면서 실업자 개인의 숙련도 및 고용가능성에 대한 세밀한 평가가 가능하다. 또한 실업기간에 매주 회의에 참석하는 것에는 개인의 책임감이 요구된다. 이들이 6개월 동안 매주 정해진 시간에 집에서 나와서 상담에 임하도록 요구함으로써 실업상태의 여가 이득(leisure benefit)이 감소한다. 그러나 여가 감소의 정도는 활성화 조치나 OJT 교육에 참여하는 것에 비해서는 상당히 낮다. 전문가와 주기적으로 접촉하도록 해서 구직 비용을 감소시킨다는 단순한 가설도 가능하다. 그러나 이 실험의 결과는 사례관리자와 실업자 사이의 주기적인 접촉으로만 결정되는 것은 아니다. 사례관리자가 실업자를 숙련도에 맞는 일자리에 매칭하는 능력이나 구직자 지원에 얼마나 열의를 가지는가 등도 중요하다. 일자리의 특성이나 실업자의 고용가능성으로 인해 매칭이 어려운 경우라면 상담 참여가 오히려 역효과를 불러올 수도 있다.

■ 실험

실험은 91개 고용지원센터 중 9개소에서 실시되었다. 실험에 부적합한 사람들을 제외하기 위해 고용지원센터별로 모집단을 평가하였다. 제외된 희망자는 출산휴가자, 장애연금을 대체하는 복지급여 수급자, 장기병가자(long-term sick listing), 실험 시작 후 4주 이내에 고용 또는 출산휴가를 시작할 예정인 경우, 기타 구직지원제도에 배정된 경우이다. 이들을 제외한 나머지 모집단은 무작위 추첨으로 대조군 또는 실험군으로 배정되었다. 대조군은 13주마다 한 번씩 사례관리자와 상담하는 일반 절차를 따른다. 실험군은 해당 고용지원센터의 사례관리자와 26주간 매주 상담하는 집중 절차를 따른다. 상담의 유일한 목적은 취업과 관련한 내용을 논의하고 정리하는 것이다.

[그림 1]에서 뚜렷이 나타나듯이 고용지원센터별로 평균 상담 횟수에 차이가 있긴 하지만 실험군의 경우 상담 횟수가 현저하게 높았다. [그림 1] (b)에서도 볼 수 있듯이 개별 상담이

[그림 1] 실험 개요



단체 상담보다 압도적으로 빈도가 높았으며 실험군의 평균 상담 횟수가 26주 동안 주 1회라는 애초 목표에는 크게 못 미친다. 상담 횟수가 목표보다 저조한 이유는 휴가, 질병, 장애 연금 수급 개시, 이사 등의 이유로 취소되었기 때문이다.

■ 제도적 배경 및 자료

복지급여

사회부조는 덴마크 사회 이념의 핵심으로서 만인의 평등한 기회, 자립할 수 없는 개인을 위한 재정적 안전망 제공이라는 원칙을 근거로 한다. 사회부조는 모든 덴마크 시민과 영주권자들이 소득원이 없는 경우에도 어느 정도의 생활 수준을 유지할 수 있는 수단이다. 복지 수급에 대한 자격요건은 엄격하다. 저축, 부동산, 자동차 등과 같은 자산을 먼저 활용해야 하며 동반자나 배우자의 소득이 있는 경우 복지 급여가 감액된다. 자녀가 있는 수급자의 경우 월 최대 230만 원, 자녀가 없는 30세 이상 수급자의 경우 월 최대 180만 원의 급여가 지급된다. 사회부조 수급 기간은 일시적이어야 한다는 것이 일반적인 원칙이지만 일부 수급자의 경우 수년간에 걸쳐 장기간 지급되기도 한다. 상당수의 사회부조 수급자들이 실업뿐 아니라 다양한

개인적 문제를 겪고 있다. 사회적 고립, 약물 중독, 채무, (정신)건강 악화, 덴마크어 능력 미달 등의 문제에 시달리는 경우가 많다. 그렇다 보니 일반 실업보험 가입 실업자에 비해 자립성이나 정규고용의 가능성이 제한적일 수밖에 없다. 사회부조 수급 시 실업보험과 유사하게 상호 의무가 주어진다. 소득이전을 받으려면 수급자도 몇 가지 의무사항을 준수해야 하는 것이다. 이러한 의무는 대체로 활성화 프로그램 참여의 형태로 부여되며, 불응 시 수급권을 박탈당한다.

장애연금

장애연금은 신체 또는 정신 문제로 근로능력이 일부 또는 전부 영구적으로 저하된 경우 받을 수 있는 사회부조의 유형이다. 덴마크 거주 시민만이 장애연금 수급자격을 가지며 15세 이후 덴마크에서 거주한 기간이 최소 만 3년이 되어야 한다. 장애연금에는 몇 가지 의료, 사회적 자격요건이 있다. 수급 희망자가 사례관리자에게 아무리 설득력 있는 근거를 제시한다 해도 당국의 승인 없이 본인 스스로가 장애연금을 받겠다고 결정을 내릴 수는 없다. 이때 사례관리자만이 유일하게 관련 기관에 해당 사례와 신청서를 전달하는 역할을 하기 때문에 사례관리자는 장애연금에 대한 문지기로 간주되기도 한다.

자료

실증분석에 이용한 자료는 두 가지이다. 우선 실험을 통해서 추가된 상담의 정확한 시기 정보를 담고 있는 노동시장기구의 발표 자료가 있다. 이 자료에는 단체 상담 또는 개인상담 등 상담 유형에 대한 정보와 상담을 하지 못한 이유 등이 포함되어 있다. 이 자료에 노동시장기구에서 운영하는 덴마크 DREAM 등록부의 방대한 등록기반 자료를 통합시켰다. 이 자료는 혼인상태, 출신국가, 연령 등의 인적정보를 비롯하여 대조군의 정기 상담, 주간 노동시장 현황, 활성화 조치 또는 기타 적극적 노동시장 프로그램 배정 등에 대한 상세한 정보를 담고 있다.

<표 1> 실험 초기 실험군과 대조군의 특성 비교

	대조군 평균(C)	실험군 평균(T)	(T-C)	P 값
29~39세	0.382	0.403	0.021	0.204
40~49세	0.388	0.370	-0.018	0.283
50~59세	0.184	0.189	0.005	0.689
60세 이상	0.046	0.038	-0.008	0.204
기혼	0.566	0.557	-0.009	0.553
덴마크 출신	0.628	0.659	0.031	0.054
서구 출신	0.031	0.034	0.003	0.639
서구 외 출신	0.341	0.307	-0.034	0.032
여성	0.564	0.567	0.003	0.864
29~39세 여성	0.246	0.255	0.009	0.538
40~49세 여성	0.218	0.208	-0.010	0.444
50~59세 여성	0.080	0.087	0.007	0.493
60세 이상 여성	0.020	0.018	-0.002	0.673
기혼 여성	0.365	0.348	-0.017	0.292
서구 외 출신 이민여성	0.224	0.203	-0.021	0.125
서구 출신 이민여성	0.020	0.021	0.001	0.746
남성	0.436	0.433	-0.003	0.864
29~39세 남성	0.137	0.148	0.011	0.312
40~49세 남성	0.169	0.162	-0.007	0.577
50~59세 남성	0.104	0.103	-0.001	0.912
60세 이상 남성	0.026	0.019	-0.007	0.187
기혼 남성	0.201	0.208	0.007	0.601
서구 외 출신 이민남성	0.117	0.104	-0.013	0.230
서구 출신 이민남성	0.012	0.013	0.001	0.732
과거 공적소득이전 (주)	254.381	256.563	2.182	0.468
과거 공적소득이전, 여성 (주)	262.678	262.297	-0.381	0.922
과거 공적소득이전, 남성 (주)	243.633	249.050	5.417	0.246

결과 변수

실험 자료 및 등록부 자료를 기준으로 실험의 효과를 측정하는 이진수 결과변수를 구성하였다. 이 변수들을 1차 결과와 추가 결과로 분리하였다. 1차 결과는 다음과 같다.

- 고용. 실험 시작 이후 정규고용으로 등록되면 1.
- 자립. 실험 시작 이후 공적소득이전 등록부에서 나오게 되면 1.
- 복지. 실험 시작 이후 복지수급으로 등록되면 1.
- 장애연금. 실험 시작 이후 장애연금 수급으로 등록되면 1.

본 연구의 실증분석을 위해 각각의 결과 상태에 머무는 기간을 누적 주수(number of weeks)로 조사하였다. 위의 결과 항목을 선택한 이유는 다음과 같다. 이러한 결과는 해당 조치의 전체적인 성공을 직접적으로 측정한다. 참가자가 고용이나 자립 상태에 머무는 기간이 늘어난다면 이 실험이 이상적인 결과를 가져온 것이다. 반대로, 사회부조나 장애연금 기간이 길어질수록 공적소득이전에서 탈피를 유도하는 데 본 실험이 실패했다는 것을 시사하는 것이다.

■ 경제 모형

처치-의도 효과(Intention-to-treat effects)

처치-의도 효과에 대한 모형은 다음과 같다.

$$Y_i = \beta_0 i + \beta Z_i \text{ assigned treatment status} + \beta' x_i + U_i$$

이때 Y_i 는 네 가지 주요 결과를, x_i 는 공변수(covariates)를 나타낸다. 공변수로는 연령 더

미변수, 혼인상태, 성별, 출신국, 실업 이력, 시간 및 지역별 고정효과(municipal fixed effect) 등이 포함된다. 이 모형에는 여러 장점이 있다. 첫째, 해석이 간단하고 직관적으로 이해하기 쉽다. 또한 전체 처치를 종합적으로 평가할 수 있다. 본 실험이 무작위 연구였기 때문에 평균에서 나타나는 차이가 인과관계를 파악하는 데 일조할 수 있다. 이는 처치-의도(ITT) 효과라 한다. 처치에 배정된 사람들과 그렇지 않은 사람들을 비교하는 것이다.

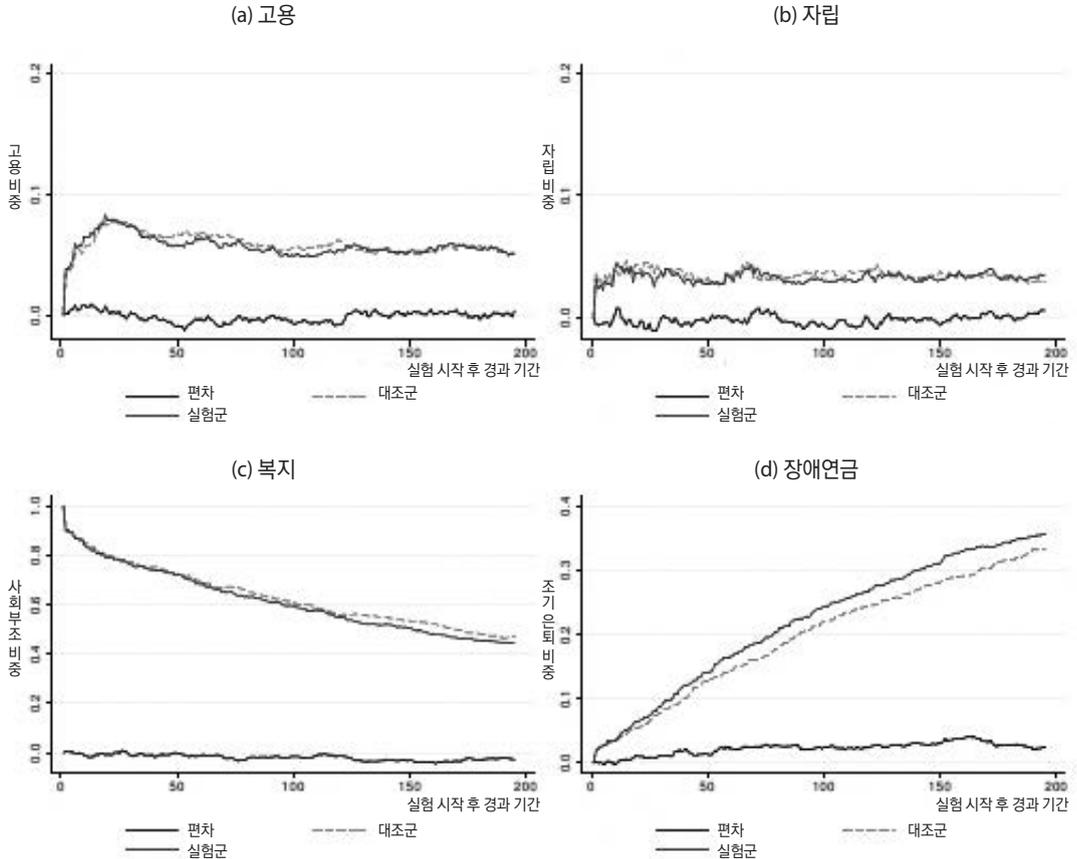
■ 결과

전체 효과

[그림 2]는 앞서 정의한 네 가지 주요 결과에 대한 실험의 효과를 보여준다. 시간에 따른 각 결과 상태의 비율은 장애연금을 제외하고 실험군과 대조군 사이에 거의 일치한다. 장애연금의 경우 실험군이 지속적으로 더 높았다. 또한 실험군에서 사회부조 수령 비중이 상대적으로 낮은 모습을 보이기는 하지만 전반적인 효과는 미미하다. <표 2>는 실험군 포함 여부와 함께 네 가지 결과에 대한 OLS 분석결과를 보여준다. 이 모형은 실험군에 배정된 경우 장애연금으로 이행하는 경향이 있음을 명확히 보여준다. 이 상호 연결된 모형의 결과를 보면 남성 참가자가 고용이 될 가능성이 더 높고 장애연금으로 이행할 가능성은 더 낮은 것으로 나타나지만 그 효과는 매우 미미하다. 또한 비서구 출신 이민자들이 실험군의 덴마크 출생자들에 비해 장애연금으로 이행하는 확률이 소폭 높은 것으로 나타났다. 젊은 참가자들에 비해 연령층이 높은 참가자들이 장애연금으로 이행할 가능성이 더 높다.

고용 및 자립에 미치는 누적효과를 보면 <표 3>은 부의 효과를 보여준다. 실험 이후 195주 동안 실험군은 대조군에 비해 정규고용 기간이 0.5주 짧았고 자립 기간은 0.4주 짧았다. 그러나 이러한 효과는 유의하지 않았다. 비교와 해석의 용이성을 위해 모든 산출치는 대조군 평균 대비 수치(%)로 표시한다. 가령 26주 후 7%의 효과가 있었다고 하면 해당 시기에 대조군 평균 대비 7% 높았음을 의미한다. 분석결과를 보면 본 실험에서 전체적으로 긍정적인 효과는 없었음을 명확히 알 수 있다. 장애연금의 경우 실험군이 장애연금을 수령하는 기간이 대조군

[그림 2] 처치의 직접 효과



에 비해 더 긴 것으로 나타났다(4~5주). 또한 <표 3>과 [그림 2]를 보면 실험군과 대조군 사이의 이러한 결과 차이는 대략 실험 1년 후부터 나타나는 것을 볼 수 있다.

■ 결과 논의 및 결론

연구를 통해 무작위 실험의 장단기 효과를 분석하여 장기실업 상태의 복지수급자를 노동시장에 (재)진입시키는 방안을 모색해 보았다. OLS 회귀분석법으로 본 실험의 처치-의도(ITT) 효과를 추정했다. 실험군은 상담 빈도를 높이는 방법을 적용한 결과 고용, 자립, 복지, 장애연

<표 2> 주요 결과에 대한 Pooled OLS 추정치 (시간고정효과 적용)

	고용	자립	복지	장애연금
처치	-0.003 (0.006)	-0.002 (0.004)	-0.024** (0.011)	0.028*** (0.010)
남성	0.001 (0.006)	0.011*** (0.004)	-0.025** (0.012)	0.009 (0.011)
기혼	-0.002 (0.007)	0.007 (0.005)	-0.038*** (0.013)	0.014 (0.012)
덴마크 출생	-0.005 (0.017)	-0.018 (0.015)	-0.009 (0.035)	0.049* (0.029)
비서구 출신 이민자	-0.016 (0.018)	-0.022 (0.016)	0.054 (0.036)	0.040 (0.030)
29~39세	0.068*** (0.007)	0.005 (0.012)	0.200*** (0.028)	-0.028 (0.024)
40~49세	0.057*** (0.006)	-0.011 (0.012)	0.157*** (0.028)	0.055** (0.024)
50~59세	0.027*** (0.006)	-0.012 (0.012)	0.096*** (0.029)	0.135*** (0.026)
지역: Høje Taastrup	0.008 (0.015)	0.035*** (0.012)	0.029 (0.037)	-0.073** (0.036)
지역: Lolland	0.030** (0.014)	0.014* (0.008)	0.120*** (0.032)	-0.159*** (0.031)
지역: Næstved	0.026* (0.014)	0.005 (0.008)	0.101*** (0.033)	-0.146*** (0.032)
지역: Bornholm	0.021 (0.014)	0.006 (0.009)	0.008 (0.034)	-0.018 (0.033)
지역: Middelfart	0.013 (0.021)	-0.005 (0.011)	-0.006 (0.048)	-0.030 (0.047)
지역: Nyborg	-0.006 (0.017)	-0.011 (0.008)	-0.189*** (0.043)	0.226*** (0.047)
지역: Sønderborg	0.026* (0.015)	0.006 (0.009)	0.056* (0.034)	-0.102*** (0.033)
지역: Aarhus	0.020 (0.013)	0.008 (0.008)	-0.068** (0.031)	0.021 (0.032)
R^2	0.01	0.01	0.10	0.13
N	700,830	700,830	700,830	700,830

주: 1) 표준오차는 개인수준에 군집되어 있음.

2) * $p < 0.1$; ** $p < 0.05$; *** $p < 0.01$

금 등 네 가지 주요 노동시장 결과에서 종합적으로 긍정적인 효과는 없는 것으로 나타났다. 오히려 참가자들이 전반적으로 장애연금으로 이행하여 노동인구에서 이탈하는 것으로 나타났다.

실험군 참가자들 중 연령, 출신국가, 실험 전 공적소득이전 수급 기간 등에 따라 효과에 상당한 편차가 있는 것으로 나타났다. 덴마크 출신자들은 이민자보다 장애연금 수급기간이 더 길었고, 실험 전 소득이전 수령 기간이 2년 이상인 경우 2년 이하인 경우에 비해 장애연금 수급기간이 유의하게 더 긴 것으로 나타났다.

분석자료에 사례관리자별 정보는 포함되지 않았지만 사례관리자의 태도는 분명 검토할 만

<표 3> 공변수 유무에 따른 1차 결과 추정치

	취업		자립		복지		장애연금	
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
26주 후 효과	0.107 (0.176)	0.063 (0.176)	-0.106 (0.112)	-0.117 (0.113)	-0.085 (0.267)	-0.126 (0.267)	0.117 (0.158)	0.195 (0.158)
표준화된 효과	6.83%	4.02%	-10.83%	-11.95%	-0.39%	-0.58%	10.64%	17.73%
52주 후 효과	0.006 (0.342)	-0.068 (0.342)	-0.198 (0.215)	-0.220 (0.219)	-0.198 (0.215)	-0.419 (0.560)	-0.244 (0.560)	0.692* (0.381)
표준화된 효과	0.18%	-2.04%	-10.46%	-11.62%	-0.48%	-1.02%	-6.54%	18.55%
104주 후 효과	-0.253 (0.653)	-0.412 (0.655)	-0.311 (0.425)	-0.327 (0.432)	-1.108 (1.197)	-1.641 (1.182)	1.726* (0.960)	2.302** (0.930)
표준화된 효과	-3.89%	-6.33%	-8.44%	-8.87%	-1.47%	-2.18%	13.32%	17.77%
195주 후 효과	-0.302 (1.156)	-0.571 (1.164)	-0.416 (0.775)	-0.447 (0.787)	-3.477 (2.320)	-4.979** (2.240)	4.334** (2.126)	5.756*** (2.019)
표준화된 효과	-2.64%	-4.98%	-6.13%	-6.58%	-2.82%	-4.04%	11.26%	14.96%
공변수 포함	NO	YES	NO	YES	NO	YES	NO	YES
N	3,594	3,594	3,594	3,594	3,594	3,594	3,594	3,594

주: 1) 보고한 효과는 처치에 배정된 효과임. 표준화된 효과는 대조군 평균 대비 효과크기를 비율(%)로 표시한 것임. 공변수에는 연령 더미변수, 혼인상태, 성별, 인종, 실업 이력, 지역별 고정효과 등이 포함됨.

2) *p<0.1; **p<0.05; ***p<0.01

한 사안이다. 정량적 평가를 통해 얻은 응답을 보면 사례관리자가 두 가지 다른 시각을 가진 것을 알 수 있다. 이 실험이 전체적으로 불충분하고 대상에 대한 맞춤형이 부족하다고 보는 시각과 사회부조 수급자의 접촉과 상담을 늘리면 (재)취업이 가능하다고 보는 시각이다. 실험의 결과를 보면 첫째 시각이 두드러지게 나타나는데 이는 사례관리자들이 참가자들의 재취업을 포기하고 장애연금을 허락하는 경향이 있음을 시사한다.

연구의 결과를 보면 집중상담 방식은 실업보험 가입 실업자를 상대로 할 때는 유익하고 비용합리적인 수단일 수 있으나 노동시장 취약계층에게는 적절하지 않은 방법일 수 있음을 시사한다. 앞서 설명한 바와 같이 노동시장 취약계층은 실업 이상의 다양한 문제를 겪고 있으며 사회적, 정신적 문제를 겪는 경우도 빈번하다. 이러한 문제로 인해 일반적인 규칙을 준수하는 것이 더 어려울 수 있기 때문에 노동시장 취약계층에게 표준화된 방식은 도움이 안 되는 경우가 많다. 또한 본 실험은 경기침체가 시작되던 2008년 상반기에 실시하였는데 당시 상황 자체가 실험 이후의 부작용에 일조하였을 수도 있다. 그러나 이러한 부(-)의 영향 중 경기침

체가 차지하는 비중을 측정하는 것은 불가능하다.

전체적으로 보았을 때 실험군 참가자들이 스트레스로 인해 장애연금을 선택했을 수도 있음을 일정 정도 시사한다. 그 결과 의도하지 않았던 부작용도 발생한 것으로 보인다. 실험 진행 중 상담 취소가 상당히 많았다는 점이 이러한 주장을 뒷받침한다. 또 한 가지 설명은 일부 참가자는 상담의 빈도를 높여 자신들의 장애연금 신청을 더 신속히 처리할 수 있었다는 것이다. 사례관리자가 장애연금 신청절차의 문지기 역할을 하기 때문이다.

연구의 정책적 시사점은 노동시장 취약계층 모두에게 통용되는 일괄적인 방식은 없다는 사실이다. 노동시장 연계성이 훨씬 강력한 실업보험 가입 실업자들에게 성공적인 방법이 노동시장 취약계층에게는 효과가 없는 것으로 확인되었다. 연구의 분석 대상인 취약계층의 경우 상담 빈도를 높이거나 취업 가능성에 초점을 맞추기보다 상세한 배경 확인과 진단이 선행되어야 할 것이다. **KL**

INTERNATIONAL

L A B O R

B R I E F

국제노동동향



국제노동동향 ① 미국 대선 과정에서 나타난 트럼프의
세제 개편 공약과 관련 논쟁

국제노동동향 ② 캐나다 청년고용 실태 및 관련 정책

국제노동동향 ③ 베트남 노동관계법상 여성근로자에
대한 특별규정

INTERNATIONAL

L A B O R

B R I E F

미국 대선 과정에서 나타난 트럼프의 세계 개편 공약과 관련 논쟁

International Labor Trends

국제노동동향 ① - 미국

홍성우 (미국 뉴욕주립대학교 버팔로 경제학 박사과정)

■ 머리말

2016년 12월 1일 도널드 트럼프와 마이크 펜스¹⁾는 인디애나폴리스에 위치한 에어컨 및 난방기 제조업체 캐리어(Carrier)를 방문하였다. 사실 캐리어는 2016년 2월 이미 인디애나폴리스의 제조 공장을 멕시코로 이전하기 위한 계획을 발표했었으나, 이날 트럼프와의 합의를 통해 멕시코로의 이전계획을 철회하는 대신 7백만 달러 상당의 주세(state tax)를 면제받게 되었다. 트럼프는 동 협의로 인하여 멕시코로 이전되었을 1,100명의 일자리를 미국 내에 유지할 수 있게 되었다며 이것은 의미 있는 일이라고 자평하였다. 그러나 사실 이러한 합의는 트럼프가 경선과정에서 주장했던 공약인, 해외 이전 기업에 높은 세율의 관세를 부과함으로써 그 기업들을 미국 내에 머물도록 한다는 것과는 상당히 거리가 있는 것으로 보였다.

한편 미국의 보수 성향 언론 중 하나인 폭스뉴스(Fox news)가 실시한 여론조사²⁾에서 캐리어의 이전 계획에 트럼프가 개입한 것이 적절했다는 의견과 그렇지 못했다는 의견이 41%로 동일하게 나타났다. 또한 공화당원의 약 12%는 그러한 트럼프의 합의에 동의하지 않는다는 입장을 밝혔다.

이러한 합의에 반대하는 측의 논거는 다음과 같다. 개별기업과의 접촉을 통한 방법은 비효

1) 트럼프의 러닝메이트이자 현 인디애나 주지사이다.

2) <http://www.foxnews.com/politics/2016/12/14/fox-news-poll-trump-and-carrier-deal.html?refresh=true>

울적이고 상당한 비용을 초래하며, 향후 다른 제조업체들로 하여금 감세 혜택을 받기 위해 해외로의 이전 계획을 정부에 대한 하나의 협상 및 위협의 도구로 사용하게 할 수 있는 인센티브를 제공했다는 것이다. 또한 장기적으로는 캐리어가 감세를 통해 많은 금액을 제조공정의 자동화에 투자함으로써 단기적으로 유지되었던 일자리의 일부가 자동화 시스템으로 대체되어 결국 일자리의 수가 감소될 것이라는 주장을 하고 있다.³⁾

본고에서는 기업, 가계부문과 관련한 트럼프의 주요 세제 공약을 살펴보고 이를 둘러싼 논쟁을 정리해 보고자 한다.

■ 트럼프의 주요 세제 개편안

본장에서는 트럼프의 세제 개편 공약 내용이 무엇인지 살펴보고자 한다. 트럼프 캠페인 홈페이지에 따르면⁴⁾, 향후 시행될 세제 개편안은 다음과 같은 네 가지 목표에 근거하여 마련되었다.

첫째, 세제 개편을 통하여 근로자와 중산층이 상당한 세금 감면의 효과를 누리도록 한다. 둘째, 소득 상위 계층은 높은 소득에 상응하는 정도의 세금을 납부해야 하지만, 동시에 세제 개편이 일자리를 줄이거나 경쟁력을 하락시키지 않도록 해야 한다. 셋째, 세제 개편을 통해 법인세율을 경쟁력 있게 만듦으로써 미국 내의 일자리를 유지 및 창출하고 경제를 활성화시킨다. 마지막으로, 평균 보육비용을 공제해 줌으로써 가계의 보육비용을 줄인다. 아래에서는 이와 같은 목표를 위해 시행 및 적용될 가계, 기업부문의 주요 세제 공약을 살펴본다.

개인 소득세율 및 적용 소득구간 조정

〈표 1〉과 〈표 2〉에서는 개별 소득 신고자(Single filer)와 부부합산 소득 신고자(Married-

3) <http://money.cnn.com/2016/12/08/news/companies/carrier-jobs-automation/>

4) <https://www.donaldjtrump.com/policies/tax-plan>

<표 1> 개인 소득세에 대한 개편 내용 (개별 소득 신고자 기준)

트럼프 개편안		2016년 현재	
적용 소득세율	적용 소득구간 ¹⁾	적용 소득세율	적용 소득구간
12%	\$0 ~ \$37,500 이하	10%	\$0 ~ \$9,275 이하
		15%	\$9,275 ~ \$37,650 이하
25%	\$37,500 ~ \$112,500 이하	25%	\$37,650 ~ \$91,150 이하
		28%	\$91,150 ~ \$190,150 이하
33%	\$112,500 초과	33%	\$190,150 ~ \$413,350 이하
		35%	\$413,350 ~ \$415,050 이하
		39.6%	\$415,050 초과

주: 1) 부부합산 소득 신고자에 적용되는 소득구간의 절반.

자료: Tax Foundation 홈페이지; 트럼프 캠페인 홈페이지.

Joint filer)에 해당하는 개인 소득세율과 적용 소득구간을 정리하고 있다. 트럼프의 개인 소득세제 개편은 현재의 7개의 소득구간을 3개의 구간으로 통합하여 재편하였으며, 동시에 최고 소득세율은 39.6%에서 33%로 낮추었다. 이러한 개인 소득세제 개편은 공화당에서 고안된 내용에 근거하여 마련되었다.⁵⁾ 특히, 저소득층의 경우 개인 소득세제 변화와 더불어 개편된 공제 제도의 시행으로 0%의 실질 소득세율이 적용될 수 있다.⁶⁾

한편 개인의 투자수익에 대한 3.8%의 오바마케어(Obamacare)세와 최소납부세액(Alternative Minimum Tax: AMT) 제도는 폐지될 예정이다. 2016년 현재 납세자는 통상적인 소득세와 최소납부세액을 적용한 소득세 두 가지를 모두 산출하여, 두 가지 중 높은 금액의 소득세를 납부한다.⁷⁾ 미국의 국세청(Internal Revenue Service: IRS)에 따르면 최소납부세액 제도는 주로 고소득층 납세자들에게 적용되며, 이를 통해 동 계층이 받는 세제 혜택을

5) https://abetterway.speaker.gov/_assets/pdf/ABetterWay-Tax-PolicyPaper.pdf

6) 본고의 다음 절 “공제 제도의 변화” 참조.

7) 2016년 기준 최소납부세액 적용 면제소득은 개별 소득 신고자의 경우 53,900달러, 부부합산 소득 신고자의 경우 83,800달러이다(Tax Foundation).

<표 2> 개인 소득세에 대한 개편 내용 (부부합산 소득 신고자 기준)

트럼프 개편안		2016년 현재	
적용 소득세율	적용 소득구간	적용 소득세율	적용 소득구간
12%	\$0 ~ \$75,000 이하	10%	\$0 ~ \$18,550 이하
		15%	\$18,550 ~ \$75,300 이하
25%	\$75,000 ~ \$225,000 이하	25%	\$75,300 ~ \$151,900 이하
		28%	\$151,900 ~ \$231,450 이하
33%	\$225,000 초과	33%	\$231,450 ~ \$413,350 이하
		35%	\$413,350 ~ \$466,950 이하
		39.6%	\$466,950 초과

자료 : Tax Foundation 홈페이지; 트럼프 캠페인 홈페이지.

일정 부분 제한하고자 하는 목적을 가지고 있다. 따라서 트럼프의 최소납부세액 제도 폐지 공약은 고소득층 납세자들에게 추가적인 세제 혜택을 가져다줄 것으로 예상된다. 전체적으로 개인 소득세의 개편안은 이전보다 소득세율을 줄이고 제도의 구성을 보다 간소화하며, 소득 계층 간의 적용 세율의 차이를 완화하는 것을 주된 특징으로 삼고 있다.

공제 제도의 변화

세제 혜택, 즉 다양한 공제와 관련한 개편안 역시 개인 소득세 개편과 마찬가지로 제도를 이전보다 간소화하는 방향으로 이루어지고 있다.⁸⁾

<표 4>는 표준 공제액에 대한 트럼프의 공약과 2016 현재의 공제액을 비교하고 있다. 개별 소득 신고자에 대해서는 공제액을 6,300달러에서 15,000달러로, 부부합산 소득 신고자에 대해서는 12,600달러에서 30,000달러로 각각 늘리고, 가구주 신고자에 대한 공제와 가구원 개별 공제 제도는 폐지하는 방안을 제시하고 있다.

8) <표 3> 참조.

<표 3> 세제 개편안의 간소화

트럼프의 세제 개편안	현행 제도
표준 공제 (Standard Deduction)	기본 표준 공제
	추가적 표준 공제
	남부자와 배우자에 대한 개별 공제
자녀와 피부양자에 대한 세액공제 (Child and Dependent Tax Credit)	자녀에 대한 세액공제
	자녀와 피부양자에 대한 개별 공제

자료 : House GOP(2016).

<표 4> 표준 공제액에 대한 개편 내용

소득 신고자 유형	트럼프 개편안	2016 현재
개별 소득 신고자	\$15,000	\$6,300
부부합산 소득 신고자	\$30,000	\$12,600
가구주 신고자	폐지	\$9,300
※ 가구원 개별 공제 (personal exemption)	폐지	\$4,050

자료 : Tax Foundation 홈페이지; 트럼프 캠페인 홈페이지.

한편 현재 시행 중인 가구원 개별 공제 제도를 폐지하는 대신 13세 이하의 자녀에 대한 보육비용과 피부양 고령 가족 돌봄 비용 공제 제도를 도입한다. 13세 이하의 자녀를 보육하는 가구는 최대 4명의 자녀에 대하여 다양한 형태의 돌봄 서비스⁹⁾ 비용을 공제 받을 수 있다. 이 제도에서 주목할 점은 전업주부 및 조부모가 해당 자녀를 보살필지라도 공제 제도의 혜택을 받을 수 있다. 자녀에 대한 보육비용 공제액의 상한선은 자녀가 거주하는 주(state)의 평균 보육비용으로 설정된다. 보육비용 공제 제도와 함께 피부양 부모를 보살피기 위해 관련 서비스를 이용하는 경우에도 이에 대한 비용을 공제해 주며 1년에 5,000달러를 공제액의 상한선¹⁰⁾으로 규정한다.

9) 사립학교(private school), 유치원(nursery school), 방과후 돌봄 서비스(afterschool care), 방과후 특별활동 프로그램(enrichment activities) 등을 포함한다.

10) 동 상한선은 향후 인플레이션을 고려하여 매년 조정된다.

그러나 부부합산 소득 신고자가 500,000달러 이상의 총소득을 보유하고 있거나 개별 소득 신고자가 250,000달러 이상의 총소득을 보유한 경우에는 자녀와 피부양 부모에 대한 돌봄 서비스 비용 공제 제도가 적용되지 않는다. 트럼프 캠페인은 동 제도로 인하여 중산층의 근로자 가구가 다른 소득 계층에 비해 가장 큰 혜택을 받을 것으로 예상된다.

그러나 위에서 설명한 자녀 보육비용에 대한 공제 제도는 상당한 세제 혜택을 제공하지만 조세 채무(tax liability)가 없는, 즉 과세 대상의 소득이 없는 저소득층은 이러한 공제 제도를 통해 세제 혜택을 받지 못할 수 있다. 이러한 이유로 저소득층에 해당하는 가구, 즉 부부합산 소득 신고자 기준 62,400달러 이하(개별 소득 신고자 기준 31,200달러 이하)의 소득을 보유한 가구는 자녀에 대한 보육비용의 일부를 근로장려세제(Earned Income Tax Credit: EITC)를 통하여 환급 받을 수 있다. 환급액의 상한선은 해당 가구의 근로 소득자가 납부한 급여세(payroll tax)의 절반에 해당하는 금액으로 설정된다, 그러나 맞벌이 가구의 경우 둘 중 낮은 소득을 벌어들인 개인이 납부한 급여세의 절반이 환급액의 상한선으로 결정된다. 트럼프 캠페인은 근로장려세제를 통한 보육비용의 공제가 저소득층 여성들을 노동시장으로 유인하는 제도가 될 것으로 기대하고 있다.

피부양 가족 돌봄 저축 계좌(Dependent Care Savings Accounts) 개설

향후 자녀를 양육하거나 피부양 부모를 보살피는 데 지출될 비용을 미리 준비하도록 하는 목적으로 가족 구성원별로 돌봄 저축 계좌를 개설할 수 있다.¹¹⁾ 동 계좌의 저축액¹²⁾과 계좌로부터 발생하는 수익은 과세대상에서 제외되고 각 계좌별 총 저축액은 1년에 2,000달러를 초과할 수 없다. 피부양 부모를 위해 개설된 계좌는 다양한 형태의 돌봄 서비스 비용을 지불하기 위해, 그리고 자녀를 위해 개설된 계좌는 사립학교 등록이나 방과후 특별활동과 관련한 비용을 지불하는 데 이용된다. 만약 자녀가 18세가 된 시점에서 동 계좌에 잔액이 있다면 그 금액을 고등교육 비용을 충당하는 것으로 사용할 수 있다. 한편 저소득층의 계좌 개설을 장려

11) 태중의 아이의 이름으로도 돌봄 저축 계좌를 개설할 수 있다.

12) 근로장려세제를 통한 보육비용 공제 환급금이 저축계좌로 자동이체 된다. 따라서 저축계좌의 저축액은 보육비 공제로 발생한 환급액을 포함한다.

하기 위해서 정부는 개인이 저축하는 액수의 50%를 추가로 지원해 주며 1년에 최대 1,000달러를 지원한다.

보육시설 제공 기업에 대한 인센티브 강화

2014년 미국의 전국 고용주 실태조사(National Survey of Employers)에 따르면 약 7%의 고용주들만이 근로현장에 위치한 보육시설을 제공하는 것으로 나타났다. 이러한 상황을 개선하고자 트럼프는 보육시설을 제공하는 고용주들에게 다양한 인센티브를 제공할 계획이다. 우선 고용주에 대한 현재의 세액공제를 더욱 늘리는 방안을 추진하고 있다. 2001년 제정된 현행 제도는 근로 현장에 보육시설을 보유한 기업에 대해 시설 관련 비용의 최대 25%, 연간 최대 150,000달러의 세액공제 혜택을 제공하고 있다. 또한 보육시설이 10년 미만 동안 유지된다면 그동안의 세액공제의 일부를 정부가 회수한다. 트럼프는 이러한 현재의 세액공제 상한선을 500,000달러로 대폭 늘리고 공제액의 회수가 발생하지 않는 보육시설의 의무 유지기간을 5년으로 줄임으로써 이전보다 강화된 인센티브를 제공한다.

트럼프 캠페인에서는 자녀를 돌보는 문제로 발생하는 잦은 결근은 기업의 측면에서 연 44억 달러라는 상당한 금전적 손실을 야기한다고 발표하고 있다. 그러므로 근로현장에 보육시설을 제공하는 기업에 대해 이전보다 한층 강화된 인센티브로 인하여 기업과 근로자들 모두가 혜택을 누릴 것으로 트럼프 정부는 기대하고 있다.

기업 법인세제 개편

〈표 5〉에서는 2015년에 적용되는 법인세율과 과세소득 구간을 정리하고 있다. 트럼프 캠페인은 현행 최고 35%의 법인세율을 15%의 단일 세율로 낮추는 방안과 함께 기업의 최소납부세액 제도¹³⁾를 폐지하는 것을 기업 법인세 개편의 주요내용으로 발표하고 있다. 또한 15%

13) 본고의 “개인 소득세율 및 적용 소득구간 조정”에서 최소납부세액 제도의 역할을 간략히 언급하였다.

법인세 단일세율은 기업 규모에 상관없이 동일하게 적용된다. 만약 해외에 위치한 자국의 기업이 미국 내 영토로 이전하는 경우에 일회성으로 해당 기업에는 10%의 법인세율을 적용한다. 한편 기업의 연구 개발(R&D)에 대한 공제를 제외하고 기업에 적용되는 대부분의 공제 제도를 폐지한다. 마지막으로 미국 내에 위치한 제조업 종사 기업이 자본 투자를 하는 경우 이것을 비용처리 할 것인지 또는 동 투자를 통해 공제를 받을 것인지를 선택할 수 있는 제도를 도입한다.

<표 5> 2015년 기준 법인세율 및 과세소득 구간

소득구간	법인세율
\$0 ~ \$50,000 이하	15%
\$50,000 ~ \$75,000 이하	\$7,500 + \$50,000 초과분의 25%
\$75,000 ~ \$100,000 이하	\$13,750 + \$75,000 초과분의 34%
\$100,000 ~ \$335,000 이하	\$22,250 + \$100,000 초과분의 39%
\$335,000 ~ \$10,000,000 이하	\$113,900 + \$335,000 초과분의 34%
\$10,000,000 ~ \$15,000,000 이하	\$3,400,000 + \$10,000,000 초과분의 35%
\$15,000,000 ~ \$18,333,333 이하	\$5,150,000 + \$15,000,000 초과분의 38%
\$18,333,333 초과	35%

자료 : IRS(2015).

■ 트럼프의 세제 개편안에 대한 논쟁

트럼프의 세제 개편안은 대대적인 감세와 정책의 간소화로 요약될 수 있다. 이러한 세제 개편안으로 모든 소득계층이 그 혜택을 누리게 될 것으로 기대하고 있다. 특히 일부의 저소득층은 소득세를 전혀 납부하지 않도록 소득 세제를 개편하였다. 예를 들면, 부부 합산 연 50,000 달러의 소득을 올리고 자녀 2명을 양육하면서 양육비로 8,000달러를 지출한 경우 현행 제도보다 트럼프의 개편안하에서 납세액이 약 35% 줄어들 것으로 예상하고 있다.

또한 Alan(2016)에 따르면, 트럼프의 세제 개편안은 장기적으로 경제규모를 6.9~8.2%만큼 확대시키고 이는 5.4~6.3%의 임금 상승과 180만~220만 개의 일자리를 창출할 것으로 전망하고 있다. 이와 함께 모든 소득 계층에서 세후 소득은 증가할 것으로 예상한 반면, 연방 정부의 세입은 제도 시행 이후 10년 동안 약 4.4조~5.9조 달러만큼 감소할 것으로 전망하고 있다.

한편 트럼프의 개편안에 비판적인 측에서는 감세 정책으로 정의되는 세제 개편이 최상위 소득계층과 대기업에 가장 많은 혜택이 돌아가도록 고안된 제도라고 주장하며, 그러한 세제 혜택을 받는 상위계층이 정부가 기대하는 것만큼 투자를 늘리고 일자리를 창출할 것이라는 일종의 낙수효과에 회의적인 시각을 가지고 있다. 일례로 미국의 조세 연구 싱크탱크인 조세 정책센터(Tax Policy Center)는 트럼프의 세제 공약에서 소비세와 관련된 내용을 찾아보기 힘들며, 이러한 점에서 트럼프의 세제 개편안은 단순한 감세 정책이지 세제 개혁의 수준이라고 부르기 힘들다는 입장을 밝히고 있다.¹⁴⁾ 특히, 언론사 CNBC는 트럼프의 세제 개편은 상위 1%에게 가장 도움이 되는 제도라고 비판하였다.¹⁵⁾ 동 기사에 따르면 상위 1%의 평균 납세 절감액은 최소 122,400달러인 반면, 중산층의 경우 500달러를 하회하는 수준에 머무를 것으로 전망하고 있다. 또한 2008년 노벨경제학상 수상자인 폴 크루그먼(Paul Krugman)은 뉴욕 타임즈에 기고한 2015년 자신의 칼럼에서 트럼프가 기대하는 감세 정책에 의한 낙수효과를 주술적인 힘을 믿는 일종의 종교(voodoo)에 비유하면서 그것을 강하게 비판하였다.¹⁶⁾

■ 맺음말

감세 정책을 통한 경기부양의 효과에 대한 논쟁은 오랫동안 이어져 오고 있는 주요 논쟁 주제 중 하나라고 할 수 있다. 특히, 이러한 논쟁에는 경제적인 이슈뿐만 아니라 정치적, 이념적

14) <http://www.taxpolicycenter.org/taxvox/dont-confuse-trumps-tax-cuts-tax-reform>

15) <http://www.cnn.com/2016/09/19/donald-trumps-tax-plan-would-help-the-1-most.html>

16) <http://www.nytimes.com/2015/10/02/opinion/voodoo-never-dies.html>

인 이슈가 혼재되어 있기 때문에 감세 정책이 경제를 부양하는 데 효과가 크다 또는 크지 않다고 이분법적으로 나누어 결론짓기가 쉽지 않다.

한편 트럼프는 공화당 내의 경선과정에서부터 다양한 이슈들로 인하여 정치적으로 입지가 좁았다. 특히, 대선 과정에서 보수 성향의 언론을 포함한 대부분의 언론사들과 주요 공화당 의원들은 공개적으로 트럼프를 지지하지 않는다는 성명을 발표하면서 그 이후 트럼프는 언론으로부터 많은 비판에 직면해 오고 있다. 이러한 사실은 트럼프의 세제 정책을 통한 효과를 현재 객관적, 경제적으로 판단해 볼 수 있는 환경이 조성되어 있는지에 의문을 갖게 한다. 왜냐하면, 지지 또는 반대하는 양측의 이해관계자들이 정치적인 또는 이념적인 논쟁으로서 감세 정책의 다양한 효과를 평가하는 경향을 보이고 있기 때문이다. 그럼에도 불구하고, 현재의 상황이 전통적인 주요 논쟁 주제, 즉 감세 정책의 경기부양 및 일자리 창출 효과를 향후 검증해 볼 수 있는 자료와 기회를 제공한다는 점에서 그 의미를 찾을 수 있겠다. **KLI**

참고문헌

- Alan, Cole(2016), “Details and Analysis of the Donald Trump Tax Reform Plan”, Tax Foundation.
- House GOP(2016), “A Better Way: Our Vision for a Confident America”, June 24.
- IRS(2015), “Instruction for Form 1120”.
- Trump campaign(2016), “Tax Reform That Will Make America Great Again,” September 14(<https://www.donaldjtrump.com/positions/tax-reform>)
- IRS 홈페이지, <https://www.irs.gov/>
- Tax Foundation 홈페이지, <http://taxfoundation.org/>
- 트럼프 캠페인 홈페이지, <https://www.donaldjtrump.com/policies/tax-plan>



캐나다 청년고용 실태 및 관련 정책

최유진 (캐나다 웨스턴 온타리오대학교 경제학 박사과정)

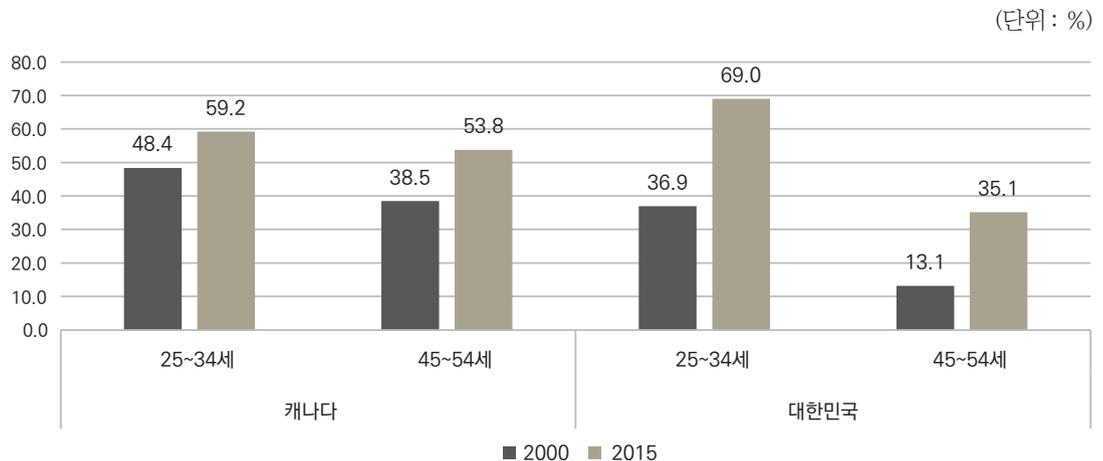
■ 머리말

캐나다는 에너지 관련 산업과 제조업이 실질국민총생산에서 주요 부분을 차지하며, 대외 수출에 크게 의존한다. 특히, 캐나다의 경기는 국경을 접하고 있는 최대 무역상대국인 미국의 경기에 많은 영향을 받는다. 캐나다는 2007년 미국 비우량 주택담보대출 금융위기에 직접 타격을 받지는 않았으나, 미국 경기침체의 영향을 간접적으로 받고 있다. 2014년 이후 급격한 유가 하락으로 인해 원유 및 천연가스 산업이 침체에 빠지면서 투자와 고용이 줄어들었다. 이러한 경기 하락세 속에 새로이 노동시장에 진입하는 청년들이 어려움을 겪고 있다. 청년고용률이 감소하고 있으며, 고용된 사람이라도 시간제 근무가 늘어나고 있으며, 전일제 근무자 중에도 한시적 근무에 해당하는 사람들이 늘어나고 있다. 대학 졸업자들의 경우에는 취업자라 하더라도 해당 직위가 대학 학위를 필요로 하지 않는 직업에서 일하는 경우도 늘어나고 있다. 임금의 경우에도 청년층의 시간당 임금이 과거보다 늘지 않거나 혹은 줄어들었다. 본문에서 캐나다의 청년 노동시장 실태를 보고하고, 이에 대한 캐나다 정부의 대응에 대해 알아본다. 국내 청년실업이 큰 사회 문제로 인식되고 있는 만큼 시사점이 있을 것으로 생각한다.

■ 청년 노동시장 실태

캐나다의 고용과 임금 관련 지표들을 살펴보기 전에 캐나다의 청년 인구의 특징을 먼저 살펴보도록 한다. 캐나다의 인구는 2011년 인구 총조사 기준으로 약 3,350만 명으로 15~34세 인구는 전체 인구의 26%를 차지한다. 캐나다는 서방 선진국 중 교육수준이 가장 높은 나라로, OECD 통계에 따르면 OECD 회원국 중에 고등교육을 수료한 인구 비율이 가장 높은 국가 중 하나이다. 2015년 25~34세 인구 중 고등교육 수료자의 비율이 59%로 일본과 한국에 이어 OECD 국가 중 셋째로 높다. 이 비율은 젊은 세대뿐 아니라 중년층인 45~54세 인구에서도 OECD 국가 중 최고인 54%로 높게 나타난다. 참고로 한국과 비교해 보면, 한국의 경우 25~34세 인구 중 69%가 고등교육을 수료하여 그 비율이 캐나다보다 높으나, 45~54세 인구의 경우 35%만이 고등교육을 수료해 캐나다보다 그 비율이 낮다. 한국에서는 고등교육 진학 및 수료 인구가 비교적 최근에 급격히 증가한 반면, 캐나다는 이미 20~30년 전부터 상당히 높은 고등교육 수료율을 보여 왔고, 최근까지도 서서히 증가하는 추세이다.

[그림 1] 고등교육수료 인구 비율



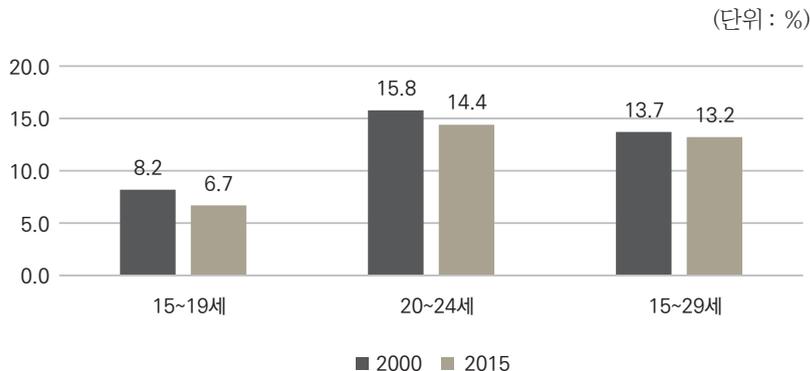
자료: OECD(2016), Population with tertiary education (indicator). doi: 10.1787/0b8f90e9-en (Accessed on 16 December 2016)

■ 청년 니트 비율(NEET rate)과 근로실태의 변화

캐나다의 청년고용 실태를 알아보기 위해 우선 청년 니트 인구 비율을 알아본다. 니트(NEET)란 Not in Employment, Education or Training의 줄임말로 학생이나 수습생이 아니면서, 실업자 혹은 일할 의사가 없는 비경제활동인구에 포함되는 사람을 말한다. OECD 통계에 따르면 2015년 15~29세 인구 중 13%가 니트 상태인 것으로 조사되었다. 세부 나이별로는 중등교육 연령대인 15~19세 인구 중에는 현저히 낮은 6.7%가 니트 상태이다. 성인 인구 중 고등학교를 졸업하지 않은 인구 비율이 10% 미만인 점을 미루어 보아 대다수의 중등교육 연령대의 인구는 의무 교육을 이수하고 있는 학생일 것으로 추정된다. 한편 20~24세에는 그보다 높은 14.4%가 니트 상태로 보고되었다. 25~29세 인구의 니트 비율은 보고가 되어 있지 않으나, 각 5세 단위 인구그룹이 15~29세 인구의 3분의 1씩을 차지한다는 전제하에 약 18%로 추산할 수 있다. 이로써 20~29세 인구 중 니트 비율이 상당한 것을 볼 수 있다. 니트 인구는 다시 세분하여 현재 구직 중인 실업 니트와 비경제활동 니트로 나눌 수 있다. OECD에 따르면 2014년 청년 니트인구 중 절반 이상인 60%가 일할 의사가 없는 상태로 조사되어, 비경제활동 니트에 해당한다고 볼 수 있겠다.

실업 니트의 경우, 2015년 기준으로 15~24세 청년실업률은 약 13.2%이다. 이 수치는

[그림 2] 청년 니트 비율



자료: OECD(2016), Youth not in employment, education or training (NEET) (indicator). doi: 10.1787/72d1033a-en (Accessed on 16 December 2016)

OECD 평균인 14%보다 약간 낮은 수준이나 25세 이상 인구의 실업률의 세 배에 해당한다. 수치상으로는 현재 청년실업률은 1970년 중반의 청년실업률과 비슷한 수준이다. 그러나 과거와 비교하면 청년 근로자들의 근로여건이 악화되었다. 우선, 전일제 일자리를 가진 청년인구의 비율이 현저히 줄어들었다. 캐나다에서 전일제는 주당 30시간 이상 근무로 정의된다. 1976년에서 1978년에 평균적으로 전일제 학생이 아닌 17~24세 인구 중 전일제 고용률은 남성의 경우 76%였고, 여성의 경우 56%였다. 2014년에서 2016년 3년 평균 전일제 고용률은 남성의 경우 59%, 여성은 49%로 약 30년 전에 비해 남녀 모두 감소했다.

이뿐만 아니라, 전일제 근무를 하는 사람들이라 하더라도 임시직(temporary jobs)을 가진 사람의 비율이 증가했다. 25세 이하 남성 중 임시직 비율이 1989년과 2010년 중반 사이 7%에서 24%로 급증하였다. 여성의 경우도 마찬가지로 8%에서 26%로 급증하였다. 비록 정도의 차이는 있으나 전일제 근무자 중 임시직 고용률의 증가는 25세 미만의 인구에 국한된 변화가 아니다. 전일제 고용률의 감소는 25~54세 남성인구에서도 나타난다. 35~54세 남성의 전일제 고용률은 1970년대 말 89%에서 2010년 중반 82%로 떨어졌다.¹⁾²⁾

노동시장 진입의 어려움은 교육수준별로 다른 모습으로 관찰된다. 교육수준이 낮을수록 니트 비율이 높게 나타나, 노동시장으로의 진입 자체가 어렵거나 그럴 의사가 없는 것으로 보인다. 비록 캐나다에서는 중학교 졸업 이하 인구의 비율이 매우 낮기는 하지만, 중졸의 경우 40%가 니트 상태인 반면 대졸 이상의 경우 11%가 니트 상태이다. 이러한 학력 간 격차는 OECD 국가 중 셋째로 크다.³⁾

■ 학사학위 소지자의 과잉학력(overqualification)

비교적 낮은 니트 비율로 볼 때, 고학력자들은 노동시장으로의 진입 자체는 비교적 수월한 것으로 보인다. 하지만 이들의 고용현황을 살펴보면, 과잉학력으로 대표되는 저고용이 큰 특

- 1) 여성의 경우, 같은 기간 동안 경제활동참여가 많이 증가하며 전일제 고용률이 증가하였다.
- 2) Statistics Canada(2016), "Perspectives on the Youth Labour Market in Canada".
- 3) OECD(2016), *Society at a Glance 2016: A Spotlight on Youth*.

정으로 관찰된다. 과잉학력(overqualification)은 해당 직업이 노동자에게 통상적으로 요구하는 것보다 높은 교육수준에 있는 상태를 뜻한다. 젊은 사람 중 학사학위 소지자의 비율이 늘어나며 학사학위를 요구하는 전문직에 종사하는 젊은 사람들의 수가 늘어났으나, 여전히 상당수가 학사학위가 필요하지 않는 직업에 종사하고 있다.

2011년 전국 가계 조사를 이용한 캐나다 통계청의 보고서에 따르면, 25~34세의 학사학위 소지 청년 근로자 중 18%가 고졸 혹은 그 이하의 학력을 요구하는 직업에서 일하고 있고, 40%가 전문대졸 혹은 그 이하의 학력을 요구하는 직업에 종사하고 있다. 이 통계치를 계산하는데 특정한 필요 교육수준을 정의하는 데 어려움이 있어 관리직은 제외되었다.

과잉학력 현상은 출신 국가에 따라, 그리고 대학에서의 전공에 따라 다르게 나타난다. 이민자들의 경우에는 캐나다에서 태어난 학사학위 소지자에 비해 대학 교육을 요구하지 않는 직군에서 일하는 경우가 더 많다. 또한 역사학, 문학 및 철학 등 인문학 전공자들 역시 고졸 이하의 학력을 요구하는 직업에서 일하는 비율이 상당하다. 2011년 기준, 25~34세의 인문학 전공자의 약 3분의 1 정도가 고졸 이하의 학력을 필요로 하는 직업에 종사하고 있어, 다른 학문 전공자들에 비해 높다. 반면, 교육학 및 이공계 전공자들은 10% 미만만이 그러한 직업을 갖고 있어 가장 낮은 과잉학력 고용률을 보인다.⁴⁾

■ 늘어나지 않는 시간당 임금

고용뿐 아니라 임금에 있어서도 최근의 젊은 층은 어려움을 겪고 있다. 전일제 근무를 하는 젊은 근로자들의 2012년 기준 실질임금의 중위값이 30년 전보다 낮은 것으로 나타났다. 1981년에서 1998년의 기간 동안 17~24세 전일제 근로자의 시간당 실질임금의 중위값은 대략 20% 감소하였다. 이후 2000년대에 접어들어 다시 증가하기 시작하였으나 이전의 감소분을 상쇄하기엔 충분하지 않았다. 그 결과 2012년에 측정된 17~24세 남성근로자의 시간당 임금의 중위값이 1981년에 비해 13% 낮았으며, 같은 나이대의 여성근로자의 경우 시간당

4) Statistics Canada(2014), "Overqualification among recent university graduates in Canada".

임금의 중위값이 8% 낮게 나타났다.

25~34세 남성근로자의 임금 또한 30년 전보다 약간 낮아졌다. 25~34세 남성근로자 임금의 중위값은 30년 전보다 4% 낮아졌다. 이 연령대의 남성근로자의 임금은 17~24세 남성근로자의 임금과 비슷한 움직임을 보인다. 다만, 1980년대와 1990년대에 생긴 감소 폭이 전자의 임금보다 상대적으로 작았기 때문에, 30년 전의 임금과 비교했을 때 크게 낮아지지는 않았다. 여성의 경우, 남성근로자와 달리 30년 전에 비해 임금의 중위값이 증가했다. 이는 여성의 경제활동참가가 늘고, 유급 육아휴직의 기간 연장으로 경력단절이 줄어든 점과 관련이 깊은 것으로 생각된다. 25~34세 여성근로자 임금의 중위값은 30년 전에 비해 13% 더 높은 것으로 나타났다. 이러한 시간당 임금의 변화는 주별로 차이를 보인다. 특히, 시간당 임금의 변화는 앨버타, 서스캐처원 및 뉴펀들랜드라브라도 등 원유를 생산하는 주에서 다른 주에 비해 훨씬 큰 변동성을 보였다.⁵⁾

■ 정부의 대응

2014년 11월 캐나다의 중앙은행(Bank of Canada) 총재인 스티븐 폴로즈(Stephen Poloz)는 연설 중 “이 방에 있는 거의 모든 사람이 성년 자녀가 지하방에 함께 사는 가족을 적어도 한 가족씩은 알고 있으리라 생각된다.”고 말하며 많은 젊은 사람들이 제대로 된 커리어를 시작하지 못하고 부모의 집에서 독립하지 못하는 사회현상에 대해 언급했다. 폴로즈 총재는 이러한 청년실업 문제에 대한 해결책으로 무급 인턴십이나 자원봉사를 통해 관련 분야에서 경력을 쌓아 향후 취직에 준비할 것을 조언했다. 이에 자유당 의원 스콧 브리슨(Scott Brison)이 무급 인턴십은 경제적으로 여유가 있는 부유층 젊은이들만 혜택을 받아 소득 격차를 더 늘리는 것이 아니냐고 지적하였으나, 폴로즈 총재는 실업상태의 청년들이 지속적인 실업으로 인한 낙인효과에 대응하기 위해서는 기회가 되는 한 무급 인턴십을 해야 한다고 생각한다고 답변하였다. 그의 무급 인턴십을 권장하는 이 발언은 젊은 층의 큰 반발을 일으키며 논란이 되

5) Statistics Canada(2013), “What has changed for young people in Canada?”.

었다. 캐나다 인턴 연합의 회장을 맡고 있는 클레어 시본(Claire Seaborn)은 폴로즈의 코멘트가 젊은 사람들과 최근 대학 졸업자들의 능력을 평가절하 하는 발언이라고 비판했다. 또한 무급 인턴십이 특정 직종에서 취직을 위한 필수사항이 되는 경우, 무급 인턴십을 할 경제적 여력이 있는 사회적 우위에 있는 청년들은 더 좋은 커리어 기회를 가질 수 있는 반면, 경제적으로 무급 인턴십을 하기 어려운 사회적 약자들은 그러한 직종에 진입할 수 없게 만들어 버릴 수 있다고 우려를 표했다. 또한 노동법에 따라 인턴십은 학교 학점으로 인정되는 프로그램이 아닌 이상 최소한 최저임금을 지급해야 함을 재차 강조했다.⁶⁾

2015년 연방 총선에서 10년 이상 장기집권을 하던 보수당을 밀어내고 진보성향의 자유당이 승리하며 쥐스탱 트뤼도(Justin Trudeau)가 총리가 되었다. 자유당의 승리에 밀레니얼 세대의 투표수 증가가 크게 기여한 것으로 나타났는데, 언론들은 보수당 정권 아래에서 앞에서 언급한 것과 같은 실업과 저고용으로 인해 노동시장 진입에 어려움을 겪은 밀레니얼 세대들이 정부에 대한 불만을 표하며 정권 교체를 요구한 것으로 해석했다. 자유당은 젊은 쥐스탱 트뤼도를 당 대표로 내세우며 젊은 층의 지지를 호소하는 선거전략을 취했는데, 이것이 유효했다는 분석도 있다.

집권당이 된 자유당 정부는 밀레니얼의 표심을 공략하기 위해 13억 달러 규모 상당의 청년 고용계획(Youth Employment Strategy: YES)을 공약으로 내세우고 향후 3년간 매년 3억 달러를 매년 4만 개의 청년 일자리를 창출하기 위해 청년고용계획에 투입할 것을 약속했다. 주요 세부 정책은 다음과 같다.⁷⁾

1. 캐나다 하계 일자리 프로그램(Canada Summer Jobs)을 통해 매년 35,000개의 일자리 증가
2. 5,000개의 ‘그린’ 일자리(‘Green’ jobs , 자연환경관련 일자리) 창출
3. 매년 4천만 달러를 신규 산학협동 취업(co-op placements)을 창출하기 위해 투자

6) The Globe and Mail(2014.11.4), “Poloz’s prescription for unemployed youth: Work for free”.

7) 자유당 홈페이지(<https://www.liberal.ca/realchange/opportunities-for-young-canadians/>).

출범 초기의 트뤼도 정부는 공약을 지키려 노력을 하고 있다. 2016년 3월에 정부출범 이후 첫해의 예산안이 발표되었다. 이보다 앞서 정부는 향후 3년간 총 3억 3,900만 달러를 하계 일자리 프로그램에 이용한다고 발표했다. 2016년 예산안에 따르면 정부는 약 1억 654만 달러를 추가로 연방정부의 청년고용계획(YES)을 위한 예산으로 정했다.⁸⁾ 이로써 2016~2017년 회계 연도에 2억 8천만 달러 상당의 예산이 청년고용계획(YES)에 배정되었다.

첫 번째 공약인 캐나다 하계 일자리 프로그램은 정부가 비정부기관, 공공기관, 50인 이하 규모의 소규모 사업체들에게 15~30세 학생을 위한 하계 일자리 기회를 창출하도록 자금을 제공하는 정책이다. 2016년 여름에는 7만 7천 개의 일자리에 대한 자금지원이 승인되었는데, 이는 2015년에 이 프로그램으로 지원된 일자리 수인 3만 4천 개의 두 배가 넘는 수이다. 현재 정부는 2017년 하계 일자리 프로그램을 위한 지원을 받고 있다.⁹⁾

두 번째 공약인 그린 일자리의 증가는 지켜지고는 있으나 공약에 미치지 못하는 속도로 늘어나고 있다. 그린 일자리는 자연환경에 관련된 일자리로 국립공원 관리 등을 담당하는 국가 기관인 파크 캐나다(Parks Canada)를 통해 고용된 국립공원에서 일하는 가이드, 해설사 및 기타 직원을 그 예로 들 수 있다. 파크 캐나다는 2015년 여름 1,636명의 학생을 고용했다. 이러한 그린 일자리는 회계연도가 끝나는 2017년 3월까지 2,000개를 넘어 설 것으로 기대되나 여전히 공약에 미치지 못하는 수준이다.¹⁰⁾

세 번째 주요 공약은 이공계 및 경영학을 전공하고 있는 학생들을 위한 산학협동 취업의 증가를 위해 매년 4천만 달러를 투입하는 것이다. 구체적으로, 정부가 신규 산학협동 취업기회를 창출한 고용주에게 산학협동으로 취업된 학생의 임금의 25%, 최대 5천 달러를 보조해주는 정책이다. 2016년 3월에 발표된 정부 예산에 따르면, 정부는 2016년에 고등 교육 산업 파트너십 및 협동 취업 이니셔티브(Post-Secondary Industry Partnership and Co-operative Placement Initiative)를 착수할 계획이며, 2016~2017 회계연도부터 향후 4년간 총 7천3만

8) Employment and Social Development Canada(2016.4.22), "Creating Jobs and Investment for Canadian Youth", (<http://news.gc.ca/web/article-en.do?nid=1055809>)

9) Newswire.ca(2016.6.2), "Results are in: 77,000 jobs approved for funding through Canada Summer Jobs".

10) CBC News(2016.10.3), "Liberal government falls short on promise to create 5,000 jobs for youth".

달러의 비용이 투입될 것으로 추정하였다.¹¹⁾ 2016년 말 현재까지 아직은 구체적인 시행안이 나오지는 않은 것으로 보인다. 현재까지는 일부 공약이 예정된 속도로 지켜지지 않고 있으나, 아직까지는 트뤼도 정부의 출범 초기로 앞으로 공약이 얼마나 잘 지켜지는지 더 지켜봐야 할 것이다.

■ 맺음말

이 글에서는 캐나다의 청년실업 문제를 조명하였다. 캐나다의 젊은 층의 고등교육수료 인구 비율은 한국과 비슷한 수준으로, 교육수준이 매우 높다. 캐나다는 원유나 천연가스와 같은 천연자원이 풍부한 나라라는 점에서는 한국과 다르지만, 주변국으로의 대외 수출에 크게 의존한다는 점에서 한국과 비슷하다. 본문에서는 캐나다에서 경기 하락 속에 청년 인구의 노동여건이 점차 악화되고 있음을 살펴보았다. 청년 인구의 전일제 고용률이 감소하고 있으며, 임시직 전일제 고용이 늘고 있고, 30년 전보다 실질임금도 낮아졌다. 또한 학사학위 소지자의 증가에 따라 과잉학력 고용이 사회문제로 대두하였다. 노동여건의 악화 속에서, 2015년 10월 연방의회 총선에서는 청년고용 문제를 해결하기 위해 대규모의 지원을 공약으로 내건 자유당이 밀레니얼 세대의 전폭적인 지지를 얻으며 승리하였다. 아직 집권 초기의 자유당이 공약을 얼마만큼 수행하고, 밀레니얼 세대가 노동시장 진입에서 겪는 어려움을 얼마나 해결할 수 있을지는 조금 더 지켜봐야 할 것이다. **KLI**

11) The Government of Canada, "Budget 2016", (http://www.budget.gc.ca/2016/docs/plan/ch1-en.html#_Toc446106657)

베트남 노동관계법상 여성근로자에 대한 특별규정

International Labor Trends

국제노동동향 ③ - 베트남

박재명 (베트남 하노이 법과대학교 노동법·사회보장법 박사과정)

■ 머리말

베트남은 1979년 UN에서 채택한 여성차별철폐협약(CEDAW)을 1982년에 비준하였고 이어 1992년 헌법 제63조에 사회 모든 분야에 있어서의 남녀평등에 관한 내용을 명시하였다. 또한 1994년 제정 통합노동법에 여성근로자와 모성보호를 위한 특별규정을 입안하였고,¹⁾ 이후 몇 차례의 개정을 거쳐 현행 노동관계법까지 그 기초를 유지하며 여성근로자를 위한 정책에 베트남 당국의 의지를 반영하고 있다. 베트남 통계국에 따르면 2016년 베트남 여성근로자의 비율은 전체 근로자의 약 48%로 거의 절반에 가깝지만, 여성근로자는 남성근로자에 비해 열악한 환경에서 근무하는 경우가 많고 또한 여성근로자에 대한 차별대우 및 근로권 보장, 모성보호에 관한 문제도 좀처럼 개선되지 않고 있다. 이러한 문제의 원인은 베트남이 안고 있는 사회적, 문화적 측면 등 다양한 곳에서 찾을 수 있겠지만, 본고에서는 노동관계법상 여성근로자에 대한 법 규정이 가지고 있는 문제점에 대해 짚어 보고자 한다.

1) 베트남 제정 노동법은 1994년부터 제109조~제118조에 여성에 대한 특별규정(Những quy định riêng đối với lao động nữ)을 입안하였다.

■ 베트남 여성근로자에 대한 개요

베트남 통계국의 「2016년 2사분기 베트남 노동시장 현황 분석 보고서」에 따르면 베트남의 15세 이상 근로 인구는 총 5,436만 명이며 이 중 여성근로자는 2,627만 명(48.32%)으로 조사되었다. 여성근로자의 실업률은 2.36%로 남성근로자의 2.23%에 비해 다소 높으며, 특히 15~24세까지의 여성 실업률은 7.78%로 남성근로자 6.54%에 비해 높은 것으로 나타났다. 또한 15세 이상 근로 가능 인구 중 여성의 분포비율은 도시 32.1%, 농촌 67.9%, 남성은 도시 32.3%, 농촌 67.7%인 것으로 조사되었다. 이 중 근로참가 비율은 여성이 72.5%(도시 64.2%, 농촌 77.2%), 남성이 82.2%(도시 76.4%, 농촌 85.3%)인 것으로 나타났다. 여성근로자가 종사하는 업종은 농림축수산업이 43.6%(남성근로자 40.5%), 공업 및 건설업이 20.6%(남성근로자 28.3%), 서비스업이 35.8%(남성근로자 31.2%)인 것으로 조사되었다. 또한 관련법에²⁾ 따라 3개월 이상의 직업·기술 교육을 받고도 일자리를 찾지 못한 여성근로자의 비율은 17.1%로 남성근로자의 11.9%보다 훨씬 높은 것으로 나타났으며, 여성근로자의 월평균 임금은 4,496,000VND(약 197달러)으로 남성근로자의 5,098,000VND(약 223달러)에 미치지 못하는 것으로 나타났다.

또한 베트남 여성근로자는 법정 근로시간인 주당 48시간을 초과하여 주당 54시간을 근로하는 것으로 나타났으며, 특히 농림축수산업에 종사하는 여성근로자는 주당 56.38시간을 근로해 도시(기업) 여성근로자의 주당 51.49시간보다 약 5시간을 더 근로하는 것으로 나타났다.³⁾ 아울러 베트남은 비정규직을 비롯한 일용직, 용역, 가정 내 근로나 노동계약을 작성하지 않는 취약한 근로 형태의 비율이 약 60%를 넘는데 이 중 2/3가량이 여성근로자인 것으로 파악되었다. 그리고 단순 작업(업무)에 종사하는 여성근로자는 전체 여성근로자 중 44%로 남성근로자의 37%에 비해 비교적 높게 나타났다. 여성근로자가 직업·기술교육에 관한 관련

2) 베트남 노동법 제59조(직업훈련 및 직업교육)와 최저임금 및 협동조합 등에 관한 시행령 (122/2015/NĐ-CP) 제5조 제2항(직업교육을 받은 자)에 따른 교육을 받은 자.

3) 베트남 여성연합회 발간지 '베트남 여성(Báo Phụ Nữ Việt Nam)', 2016년 4월 25일자, "Lao động nữ làm cật lực, thu nhập thấp, hải lòng cao", <http://phunuvietnam.vn/gioi-va-phat-trien/lao-dong-nu-lam-cat-luc-thu-nhap-thap-hai-long-cao-post9156.html>

법에 따라 직무(직업) 교육을 이수한 비율은 전체 여성근로자의 20% 미만이며 그나마 이 중 약 4/5는 규정보다 짧은 시간 동안 교육받은 것으로 분석되었다. 특히 생산 제조업에 종사하는 여성근로자 중 약 50% 이상이 중학교 졸업 이하의 학력을 가지고 있는 것으로 조사되었는데, 이로 인해 많은 여성근로자가 근로현장에서 직무습득 및 기술운영, 승진, 저임금 등의 어려움을 겪고 있으며, TV나 휴대전화 등의 첨단 제조업 분야에서는 더욱 그러한 것으로 나타났다.⁴⁾

■ 노동관계법상 여성근로자에 대한 특별규정

베트남의 여성근로자에 대한 국가 정책

<표 1> 노동법상 여성근로자에 대한 국가 정책의 주요 내용

<p>노동법 제153조 제1항~제6항</p>	<p>국가는 여성에게 남성과 동등한 근로권을 보장(제1항), 사용자가 여성근로자를 정규직으로 근무할 수 있는 조건을 조성하게 하고, 탄력근로시간제 및 단시간근무제, 재택근무제를 사용할 수 있도록 장려(제2항), 여성근로자의 고용기회를 창출, 근로조건을 개선(제3항), 다수의 여성근로자를 사용하는 사용자에게 대하여 세법에 따른 감세 혜택을 제공(제4항), 여성근로자에게 다양한 형태의 훈련을 확대(제5항), 다수의 여성근로자가 근무하는 지역에 보육시설 설치 계획과 조치 마련(제6항)</p>
----------------------------------	--

베트남은 노동법상 사용자에게 여성근로자들의 임신, 육아를 위한 탄력근로시간제 및 단시간근무제,⁵⁾ 재택근무제를 사용하도록 장려하고 있고(노동법 제153조 제2항), 남녀평등법상 양성평등에 관한 국가지원정책(제7조)과 양성평등에 관한 기본원칙(제6조)에도 관련 세부사항을 명시하고 있다. 노동법 제34조(단시간근로자)에 따라 근로자가 단시간근무제를 사용할 경우 단시간근로자는 정규직 근로자에 비례하는 임금과 권리, 의무를 가지며 차별대우를 받지 않고 노동안전과 노동위생을 보장받는다. 그러나 기업들은 단시간근로자의 사용으로 인한

4) 베트남 노동법 제59조(직업훈련 및 직업교육), 최저임금 및 협동조합 등에 관한 시행령 (122/2015/NĐ-CP).

5) 베트남 노동법 제34조 제1항 단시간근로자는 노동법, 단체협약, 산업별 단체협약 또는 사용자의 내규에 따라 일반적인 일간 또는 주간 근무시간보다 적은 시간을 근무하는 근로자이다.

운영상 부담을 오롯이 져야 하기 때문에 단시간근로 형태를 기업이 원하지 않는 경우, 여성근로자들이 이 제도를 활용하는 데 있어 많은 제약이 따른다.⁶⁾

다수의 여성근로자를 사용하는 기업에게는 정부가 관련 시행규정에⁷⁾ 따라 세금을 감면해 주고 있다(노동법 제153조 제4항). 세금 감면 대상 업종은 제조업, 건설업, 운송업으로 ① 10~100명 미만의 여성근로자를 사용하고, 총 근로자 중 여성근로자가 50% 이상을 차지하는 경우 ② 100~1,000명 미만의 여성근로자를 사용하고, 총 근로자 중 여성근로자가 30% 이상을 차지하는 경우 또는 1,000명 이상의 여성근로자를 사용하는 경우이다.⁸⁾ 이 조건을 충족하면 기업은 자본금 조달 시 국가 근로기금을 저렴한 이자로 빌릴 수 있고 여성근로자의 근로환경 개선을 위한 투자비(연 단위) 중 일부를 지원받을 수 있으며 여성근로자 추가 고용을 위한 소득세도 지원받을 수 있다. 하지만 이러한 세금 감면 제도들은 세금 감면 절차가 매우 복잡하고 감면금액이 많지 않으며, 세금 감면 신청 시 신고내용에 오류가 있거나 신고 기간을 어기면 많은 벌금이 부과될 수 있고, 또한 세금감면이나 각 계획의 지원 등에 대한 관계당국의 조사나 실사가 바로 이뤄지지 않고 비교적 긴 시간이 소요되기 때문에 실제로 잘 활용되지 않고 있다.⁹⁾ 더불어 동법 제153조 제6항에 따른 탁아소, 유아원의 설립·운영 조치에 관한 비용도 국가의 지원 없이 대부분 기업 몫으로 돌아가고 있어¹⁰⁾ 많은 기업이 여성근로자를 고용하거나 추가 고용하는 데 어려움을 겪고 있다.¹¹⁾

6) Bùi Thị Kim Ngân(2013), p.70.

7) 여성근로자에 대한 정책 규정의 일부 세부시행규칙 및 정부 일부 시행령에 관한 규정 23/CP(1996.4.18) 제6조 제3항(국가의 여성지원 정책)과 노동보훈사회부 시행규칙 03/LDTBXH(1997. 1. 31).

8) 베트남 기업 세법에 관한 시행규칙(78/2014/TT-BTC) 제21조.

9) 여성근로자를 사용하는 기업에 대한 국가 지원 문제점에 관한 자세한 내용은 다음을 참고. 베트남 호찌민시 여성연합회 신문 'HAWEE', 2015년 1월 31일자, "Tham vấn lấy ý kiến xây dựng chính sách ưu đãi cho nữ chủ doanh nghiệp và doanh nghiệp nhiều nữ lao động", <http://hawee.vn/content/tham-v%C3%A2%CC%81n-1%C3%A2%CC%81y-y%CC%81-ki%C3%AA%CC%81n-x%C3%A2y-d%C6%B0%CC%A3ng-chi%CC%81nh-sa%CC%81ch-%C6%B0u-%C4%91a%CC%83i-cho-n%C6%B0%CC%83-chu%CC%89-doanh-nghi%C3%AA%CC%A3p-va%CC%80-doanh>

10) Lưu Bình Nhưỡng và 2 người(2015), p.298.

11) Hoàng Thị Minh(2012), pp.62~64.

여성근로자에 대한 사용자의 의무와 모성보호

<표 2> 여성근로자에 대한 사용자의 의무와 모성보호의 주요 내용

<p>노동법 제154조 (제1항~제4항)</p>	<p>여성근로자에 대한 사용자의 의무</p> <p>채용, 교육, 근로시간, 휴식시간, 휴일, 급여 및 그 밖의 제도에 있어서 남녀평등을 보장하고 이를 증진(제1항), 여성근로자의 권리와 이익에 관한 의사결정을 할 때는 여성근로자들 또는 그 대표의 의견을 청취(제2항), 사업장 내 충분하고 적합한 목욕탕 및 화장실을 갖춘(제3항), 여성근로자를 위한 자녀 보육시설 및 교육비를 보조하고 지원(제4항)</p>
<p>노동법 제155조 (제1항~제5항)</p>	<p>여성근로자의 모성보호</p> <p>사용자는 본조 제1항의 각 호의 여성근로자에게 야간근무(전일 22시~익일 06시), 초과근무, 원격지 출장근무를 시킬 수 없다(제1항). 임신 7개월 이상 또는 산악지역, 원격지, 국경 지역, 도서 지역 근로자가 임신 6개월 이상인 경우(제1항 제a호), 12개월 미만의 자녀를 양육하는 경우(제1항 제b호), 극히 과중한 업무를 하는 여성근로자를 임신 7개월부터 업무 강도가 낮은 직무로 배치전환하거나 1일 1시간 근로시간을 단축하고 임금은 전액 지급(제2항), 여성근로자의 혼인과 임신, 출산휴가, 12개월 미만인 자녀 양육을 이유로 여성근로자를 해고하거나 일방적으로 근로계약을 해지할 수 없음(제3항), 여성근로자가 임신 중 또는 사회보험법에 따른 출산급여를 받고 휴가 중일 때 근로규정 위반으로 인한 징계금지(제4항), 생리 기간에 매일 30분의 휴식시간 부여와 12개월 미만의 자녀를 양육하는 경우 1일 60분의 휴가 시간을 부여하고 임금 전액을 지급(제5항)</p>

사용자는 여성근로자의 권익에 관한 의사 결정 시 여성근로자들 또는 그 대표의 의견을 청취하여야 하며 이를 어길 경우 관련 처벌조항에¹²⁾ 따라 벌금이 부과된다(노동법 제154조 제2항). 또한 여성근로자를 위해 위생시설인 목욕탕과 화장실 등을 갖추도록 하고 있으나(동법 제3항) 이를 강제할 처벌조항이 없어 문제로 지적되고 있다.¹³⁾

여성근로자가 임신 또는 사회보험법에 따른 출산휴가 중이거나, 12개월 미만의 자녀를 양육 중일 때에는 근로규정 위반에 대한 징계를 부과할 수 없다(동법 제155조 제4항). 이 조항은 해당 여성근로자를 징계하지 않는 것이 아니라 위 기간 동안 징계 시효를 한시적으로 중지시켜 징계를 잠시 보류함을 의미한다. 원칙적으로 근로자의 근로규정 위반 시 그 징계 시효는 위반행위가 있는 날로부터 6개월(동법 제124조 제1항)이지만 여성근로자의 징계금지 기간 종료와 근로규정 위반으로 인한 6개월의 본래 징계시효가 함께 종료된 경우, 징계금지 기

12) 노동행정위반에 관한 시행령(95/2013/ND-CP) 제18조 제1항 제a)호 여성근로자의 권리나 이익에 관한 사항은 여성근로자 대표의 의견을 청취하여야 한다. 이를 위반할 경우 경고 또는 50만~100만 동(VND)의 벌금을 부과한다.

13) Lưu Bình Nhưõng và 2 người(2015), p.301.

간이 종료한 날로부터 60일을 초과하지 않는 범위 내에서 징계 시효가 연장된다(노동법 제 124조 제2항). 만약 위의 징계금지기간에 사용자가 여성근로자에게 징계를 내리면 벌금을 부과받을 수 있다.¹⁴⁾

임신 여성근로자의 근로계약 및 출산

임신 여성근로자의 근로계약 일방 해지 및 이행정지에 관한 규정은 베트남 제정 통합노동법부터 규정된 조항(제112조) 중 하나이며 현행 노동법(제156조)까지 그 틀을 유지하고 있다. 임신 여성근로자의 일방적인 근로계약 해지와 관련하여 동법 제37조 제3항(근로자의 일방적인 근로계약 해지권)은 근로자가 근로계약을 일방적으로 해지하는 경우 사용자에게 최소 45일 전에 통보하도록 규정하고 있지만, 임신 여성근로자가 일방적으로 근로계약을 해지(동법 제156조)하는 경우에는 사용자에게 대한 사전통지의무를 면해 주고 있다.¹⁵⁾

베트남은 여성근로자에게 6개월의 유급출산휴가를 법적으로 보장하고 있다(노동법 제157조). 이는 한국의 90일(60일 유급휴가) 등에 비해 비교적 긴 기간으로 다른 국가와 비교해 베트남인의 왜소한 체격과 체력조건을 동시에 고려한 부분도 있다. 하지만 짧지 않은 출산휴가 기간에 따른 어려움은 기업과 여성근로자 모두에게 발생하고 있다. 기업은 여성근로자의 출산휴가로 인한 업무 공백과 대체근로자의 숙련도 부족으로 인한 생산성 저하 등의 문제를 겪고 있고, 해당 여성근로자는 업무 재배치나 새로운 업무기술 습득의 지연, 승진, 교육, 경력관리 등에 있어 적지 않은 어려움을 겪고 있다. 물론 동법 제157조 제4항에 따라 출산 여성근로자가 관련 조건을 충족하면 업무에 조기 복귀할 수 있지만, 이것은 단지 예외사항에 불과하며 위 문제들을 해결하기 위해서는 먼저 이를 지원하는 관련 법 규정을 전체적으로 통일하고 정비할 필요가 있다.¹⁶⁾

14) 노동행정위반에 관한 시행령(95/2013/ND-CP) 제18조 제2항 제d)호는 임신 중 또는 사회보험법에 따른 출산휴가 중이거나, 12개월 미만 아이를 양육하는 여성근로자를 징계할 경우, 사용자에게 1,000만~2,000만 동(VND)의 벌금을 부과하도록 규정하고 있다.

15) Phùng Thị Cẩm Châu(2014), p.5.

16) Đặng Thị Thơm(2015), p.30.

<표 3> 임신 여성근로자의 근로계약 및 출산의 주요 내용

노동법 제156조	임신 여성근로자의 근로계약의 일방적 해지 및 이행정지 권리
	임신 여성근로자가 업무를 지속하는 것이 태아에게 부정적 영향을 미치는 사실을 권한 있는 의료기관이 서면 입증할 경우, 이 근로자는 근로계약을 일방적으로 해지하거나 근로계약의 이행을 정지할 수 있음.
노동법 제157조 (제1항~제4항)	출산휴가
	여성근로자는 출산 전후에 6개월의 출산휴가를 가지며(제1항), 출산휴가 중에는 사회보험법 제31조(출산급여 조건), 제34조(출산급여 기간) 등에 따라 출산급여의 혜택을 받음(제2항), 출산 기간이 종료하더라도 사용자와 합의하여 추가적으로 1개월의 무급휴가를 가질 수 있음(제3항), 위 제1항의 출산휴가 기간이 만료되기 전 4개월의 출산휴가 기간이 경과하였다면 여성근로자는 사용자의 동의 및 의료기관의 건강증명을 받는 경우에 한해 업무에 조기 복귀할 수 있음(제4항).
노동법 제158조	출산휴가를 마친 여성근로자의 직무보장
	동법 제157조 제1항, 제3항에 따른 출산휴가 종료 후 업무복귀 시 기존의 직무를 보장받고, 만약 기존의 직무가 없어진 경우 사용자는 출산휴가 전 급여 수준 이상의 급여가 보장되는 다른 직무에 배치

출산휴가를 마친 여성근로자의 직무보장 규정(제158조)은 제정 통합노동법부터 규정된 조항(제117조의 2항)으로 모성보호 제도의 핵심규정 중 하나이다. 하지만 이와 관련된 부담을 전적으로 사용자에게 지우고 있어 문제로 지적되고 있다. 이를테면 사용자는 여성근로자의 출산휴가 기간 동안 그 업무(직무)를 다른 근로자에게 대체시켜야 하고, 경영상 해당 업무(직무)를 없앤 경우에도 여성근로자가 복귀하게 되면 출산휴가 이전의 임금이 보장되는 다른 업무(직무)를 주어야 한다. 따라서 기업은 불필요한 업무(직무)를 만들어 내기도 하는데 이것이 상당한 부담으로 작용하면 여성근로자의 채용 또는 사용을 회피하는 부작용을 일으킬 수도 있다.

여성근로자의 모성보호와 관련한 휴가 수당과 사용이 금지된 업무

여성근로자가 자녀의 간호, 임신과 관련한 의료시술 등의 가족계획을 위해 휴가를 가지는 경우, 사회보험법에 따른 사회보험급여를 지급받을 수 있다(노동법 제159조). 하지만 이 보험급여의 수령을 위해서는 반드시 사회보장법상 사회보험에 가입하여야 하는데, 베트남의 현재 사회보험 가입률은 전체 대상근로자의 23.35%로 낮은 수준에 머물고 있다.¹⁷⁾ 베트남 정

17) 베트남 노동보훈사회부 ‘노동뉴스’, 2016년 11월 8일자, “Thách thức trong việc phát triển

<표 4> 여성근로자의 모성보호와 관련한 휴가 수당과 사용이 금지된 업무의 주요 내용

<p>노동법 제159조</p>	<p>자녀 간호, 임신검진, 가족계획조치를 위한 휴가 시 수당 임신검진, 유산, 낙태·사산에 대한 의료시술, 피임 등 가족계획 목적의 다양한 조치, 7세 미만의 질병에 걸린 자녀 간호, 6개월 미만의 입양아 양육을 위하여 여성근로자가 휴가를 가지는 경우, 사회보험법에 따른 사회보험급여를 지급받음.</p>
<p>노동법 제160조 (제1항~제3항)</p>	<p>여성근로자 사용이 금지된 업무 노동보훈사회부가 보건부와 협의하여 고시하는 임신 가능 및 육아에 부정적 영향을 미칠 수 있는 업무(제1항), 수중(水中, 제2항) 또는 광산에서 행하는 업무(제3항)</p>

부는 공식적으로 여성근로자와 남성근로자의 가입률을 구분하여 발표하고 있지는 않지만, 전체적인 사회보험의 낮은 가입률을 감안하면 많은 여성근로자가 이 제도를 충분히 활용하지 못할 것으로 추정해 볼 수 있다.¹⁸⁾ 또한 베트남 사회보험법은 자녀의 질병의 경우 최대 20일의 휴가에 대한 사회보험급여를 보장하며(제27조 제1항), 만약 남성근로자도 사회보험에 가입되어 있으면 이 혜택을 받을 수 있으며, 이 휴가 기간에는 공휴일, 설 연휴, 주휴일은 산입되지 아니한다(동조 제2항).

베트남은 여성근로자의 모성보호를 위해 여성근로자 사용을 금지하는 업무를 규정하고 있다(노동법 제160조). 이에 관련하여 시행규칙¹⁹⁾ 총 77개 업무를 지정하여, 여성근로자의 사용을 금지하고 있으며 이 중 38개 업무에서는 모든 여성근로자를 사용할 수 없고, 39개 업무에서는 임신 여성근로자 또는 12개월 미만의 아이를 양육하는 여성근로자의 사용이 금지되어 있다. 이 규정은 여성근로자의 모성보호 측면에서는 바람직하나 여성근로자의 사용금지업무가 비교적 많은 편이어서 여성근로자의 실직과 해고의 가능성을 높이는 결과를 초래하고 역설적으로는 여성근로자의 일할 권리를 상당히 제한한다는 지적을 받고 있다. 따라서 여성근로자의 모성보호에 직접적이고 치명적이지 않은 업무에 대해서는 금지업무의 해제를 통한 완화가 필요하다.²⁰⁾

đối tượng tham gia bảo hiểm xã hội”, <http://www.molisa.gov.vn/vi/Pages/chitiettin.aspx?IDNews=25823>

18) Đặng Thị Thom(2015), p.30.

19) 여성근로자 사용금지 업무목록에 관한 시행규칙(26/2013/TT-BLĐTBXH, 2013.10.18).

20) Lưu Bình Nhưỡng và 2người(2015), p.311.

■ 결론

위에서 살펴본 바와 같이 베트남은 노동관계법상 여성근로자와 그 모성보호를 위한 규정이 비교적 잘 갖추어져 있는 편이다. 그러나 남아선호사상을 비롯한 문화적, 사회적 편견과 이로 인한 여성들의 학력 신장의 어려움, 부족한 직업교육의 기회는 여성근로자의 고용불안과 낮은 임금 등의 문제를 발생시키며 여성근로자의 비정규직 비율을 높이는 원인이 되고 있다. 또한 베트남 노동관계법상 여성근로자에 대한 특별규정 시행 시 발생하는 부담, 즉 비용과 책임을 대부분 기업에 전가하는 구조로 되어 있어 기업들이 관련 규정들을 실제로 적용하는 데에 소극적인 태도를 취하게 만들고 있다. 이러한 문제들을 해결하기 위해 우선 근로자, 사용자, 정부 3자는 관련 제도의 부담에 대한 균형을 재설정하고 또한 관련법의 강력한 운용과 제재 조치를 병행하여 법의 실효성을 높이려는 노력을 기울여야 한다. 더불어 베트남의 빠른 경제 성장의 일익을 담당하고 있는 여성근로자들을 근로현장에서 더욱 적극적으로 보호하고 이와 관련된 사회적, 문화적 인식을 개선해야 할 것이다. **KLI**

참고문헌

- 베트남 통계국(<https://gso.gov.vn/>).
- 베트남 노동보훈사회부-통계국 공동발간자료, 「2016년 2/4분기 노동시장 현황 보고서」.
- Lư Bình Nhưỡng và 2 người(2015), Bình luận khoa học Bộ luật lao động, Nhà xuất bản lao động.
- Bùi Thị Kim Ngân(2013), “Một số ý kiến về lao động nữ theo Bộ luật lao động năm 2012”, Nhà nước và Pháp luật. Viện Nhà nước và Pháp luật, Số 10.
- Đặng Thị Thơm(2015), “Bàn về quyền của lao động nữ theo pháp luật Việt Nam”, Tòa án nhân dân, Tòa án nhân dân tối cao, Số 6.

- Hoàng Thị Minh(2012), “Phòng chống vi phạm pháp luật đối với lao động nữ”, Luật học, Trường Đại học Luật Hà Nội, Số 5.
- Phùng Thị Cẩm Châu(2014), “Bộ luật Lao động năm 2012 với việc bảo vệ quyền lợi cho lao động nữ”, Luật học, Trường Đại học Luật Hà Nội, Số 7.

INTERNATIONAL

L A B O R

B R I E F

세계노동소식



세계노동소식 ① 미국

세계노동소식 ② 유럽

세계노동소식 ③ 아시아



INTERNATIONAL

L A B O R

B R I E F



세계노동소식

미국

미국: 국방부, 군복무 마치고 전역한 군인들에게 지급했던 보너스 회수 추진으로 반발 초래

고용주가 새로운 근로자를 영입하기 위해 일회성으로 지급하는 인센티브는 일반적으로 다시 돌려받을 수 없는 성격의 급여다. 그러나 미 국방부는 최근 캘리포니아 주 방위군(National Guard) 군인들에게 지급한 수천 달러의 사이닝 보너스(signing bonus)를 반납할 것을 명령하였다. 이들 군인은 입대 시 계약한 복무기간이 끝난 후에 이라크 전쟁과 아프가니스탄 전쟁에 참전하기 위해 재입대(re-enlistment) 형식으로 계약을 연장할 때 인센티브를 받았다. 또한 일반적으로 고용주들이 지급한 지 10여 년이나 지난 급여에 대해 문제를 삼아서 이를 회수하는 경우는 거의 없는데, 미 국방부는 급여를 지급하는 과정에서 법적으로 문제가 있었다며 이를 회수하겠다고 나선 것이다.

LA 타임즈 보도에 따르면, 그 결과 약 1만 명의 군인들이 받았던 사이닝 보너스를 되갚아야 하는 신세에 처해 있는 것으로 알려졌다. 현금으로 지급한 사이닝 보너스 이외에도 국방부는 입대한 군인들에게 학자금 대출금을 대신 상환해 주기도 하였다. 이런 인센티브는 전쟁을 치르기 위해 필요한 군

인 수를 채우기 위해 필수적인 것으로 보이지만, 국방부 감사결과 이러한 인센티브는 특정한 기술 병과 지원병들에게만 지급되어야 했었는데, 급하게 부족한 군인들을 모집하면서 보너스가 무차별적으로 남발되었던 점이 지적되었다.

LA 타임즈 보도에 대해 캘리포니아 방위군은 과잉지급된 인센티브 회수는 주 방위군 단위에서 결정된 것이 아니라 연방 방위군국(National Guard Bureau)과 미 육군이 진행하는 과잉 지급 인센티브 회수 프로그램의 일부로 추진되는 것이라고 밝혔다. 의회에서 어떤 결정이 내려지더라도 이를 수용하겠지만, 그때까지는 규정에 따라 연방단위에서 진행하는 회수 프로그램을 추진할 수밖에 없다는 입장으로, 협력센터를 개설해서 군인들이 받았던 보너스 중 일부를 반납하지 않아도 되는 방안들을 찾는 데 도움을 제공했다고 밝혔다.

군이 규정한 특정 기술 병과를 넘어서 무차별하게 인센티브를 남발한 것은 캘리포니아주에서만 발생한 것이 아니다. 단지 캘리포니아의 주 방위군 수가 많고, 인센티브 과잉 지급 및 오용의 전례가 있



였기 때문이다.

입대군인 유지(재계약) 프로그램의 예산이 잘못 사용되었다는 것이 밝혀진 것은 예산 규모가 2000년에서 2008년 사이에 지나치게 크게 증가한 것이 확인되면서이다. 국방부가 재계약 보너스로 2000년 8억 9천1백만 달러를 지출했으나, 2008년에는 14억 달러를 지출한 것으로 드러났다. 또한 신규 입대 군인들에 대해서도 2008년 한 해 동안 6억 2천5백만 달러를 인센티브로 지출했다.

민간부문에서는 일반적으로 한 번 지급된 인센티브를 회수하는 경우는 새로 채용된 근로자가 채 1년을 채우지 못하고 일을 그만두는 경우로 한정된다. 그런데 캘리포니아주 방위군의 경우, 첫 입대의 경우 3년, 재계약(재입대)의 경우 6년의 의무복무기간을 모두 마친 군인들에게 이 인센티브를 반납할 것을 요구한 것이다.

그러나 이 내용이 2016년 10월 23일 언론에 보도되고 군인들의 반발이 커지자, 국방부는 10월 26일 인센티브 회수를 중단하고 연말까지 공정하고 효율적인 방안을 마련하여 2017년 상반기까지 문

제를 해결하겠다고 밝혔다.

- 출처 : 1) National Public Radio, 2016년 10월 23일자. U.S. Soldiers Told to Repay Thousands in Signing Bonuses from Height of War Effort, <http://www.npr.org/sections/thetwo-way/2016/10/23/499065155/u-s-soldiers-told-to-repay-thousands-in-signing-bonuses-from-height-of-war-effort>
- 2) National Public Radio, 2016년 10월 26일자, Pentagon Halts Effort to Take Back Signing Bonuses Paid to National Guard Members, <http://www.npr.org/sections/thetwo-way/2016/10/26/499443646/pentagon-suspends-effort-to-take-back-bonus-money-paid-to-national-guard-members>

미국:캘리포니아주, 직장 내 폭력 위험성 높은 의료기관 종사자들의 안전 보장을 위한 규정 도입

캘리포니아주에서 의료기관 근로자의 안전보장을 위한 규정이 도입됨에 따라 캘리포니아주 병원 등에서 근무하는 근로자들이 직장에서 구타, 폭행, 추행 등 폭력 사건에 노출될 확률이 줄어들 것으로 보인다.

캘리포니아주 산업안전보건국은 2016년 10

월 20일 병원 및 의료/보건 관련 전문가들이 일하고 있는 직장의 고용주들이 직장 내에서 발생할 수 있는 폭력에 대한 예방대책을 도입하고 근로자들이 이 예방대책 마련 과정에 필수적으로 참여하도록 하는 규정 도입을 승인했다. 주정부의 기타 관련 부서의 승인 과정이 추가적으로 필요하지만, 별 문

제없이 승인될 것으로 보이며, 승인될 경우 빠르면 2017년 1월부터 바로 적용될 예정이다.

18만 5천 명의 간호사(registered nurse)를 대변하는 캘리포니아주 간호사 협회 및 전미 간호사 노조(California Nurses Association/National Nurses United)의 보니 카스틸로(Bonnie Castillo) 보건안전사무국장은 이번 규정 도입이 미국 전체적으로 아주 중요한 사례가 될 것이라고 평가했다. 전미 간호사협회에 따르면, 연방 차원에서 현재 직장 내 폭력으로부터 근로자들을 보호하는 규정은 없지만, 캘리포니아, 뉴욕, 일리노이, 뉴저지 주 등을 포함한 일부 주에서는 공공부문에서 폭력 예방대책을 마련할 것을 고용주들에게 강제하는 내용의 규정들을 개별적으로 도입하고 있다.

노조 관계자는 이번에 도입되는 캘리포니아주 규정은 민간부문의 모든 의료/보건 시설들에도 적용되며, 기존의 근로자 안전 규정보다 더욱 강력한 내용을 담고 있다고 평가했다. 예를 들어, 새 규정에 따르면, 시설별로 각기 다른 폭력 발생 위험 요소들을 평가하고, 고용주가 일방적으로 예방대책을 마련하는 것이 아니라 근로자들이 지적하는 의료시설 내 폭력 발생 상황에 대한 우려를 어떻게 개선할 것 인지를 고용주가 예방대책에 포함시켜야 한다. 이에 대해 카스틸로 보건안전사무국장은 캘리포니아주가 이제 미국에서 가장 강력한 직장 내 폭력 예방 규정을 도입하게 되었다고 평가했다.

그러나 캘리포니아주 간호사 협회와 서비스 근로자 인터내셔널 노조(Service Employees International Union)는 의료/보건 시설에서 발생하는 폭력 사건 발생률을 감안하여 보다 더 포괄적

인 내용의 규정을 이끌어내지 못한 데 대해 유감을 표명했다. 예를 들어, 지난 2010년 캘리포니아 주 정부가 운영하는 나파(Napa)지역의 한 정신병원에서 환자가 간호사를 목 졸라 살해한 사건이 발생한 바 있다.

미국 전국 차원의 조사에 따르면, 의료/보건분야 근로자들이 직장 내 폭력 위험성에 노출될 확률이 다른 일반 근로자들에 비해 훨씬 높은 것으로 나타났다. 예를 들어, 민간 의료/보건분야 근로자들이 직장 내 폭력으로 발생한 부상으로 병가를 낼 확률은 일반 민간기업 근로자들의 다섯 배에 이르는 것으로 조사되었다. 이미 캘리포니아주에서는 통상적인 직장 내 안전 기준이 마련되어 있지만, 이번 규정은 직장 내 폭력 예방을 주목적으로 하고 있다는 점에서 주목 받고 있다.

물론 이번 규정하에서도 고용주가 의료/보건 시설 내에서 발생하는 모든 폭력 사건에 대해 책임을 지게 되는 것은 아니다. 예를 들어, 집단 총기난사와 같은 경우에는 적용되지 않는다. 하지만 마련된 예방대책 매뉴얼을 지키지 않을 경우에 캘리포니아주 산업안전보건국에 고발될 수 있다. 이번 규정은 병원 시설뿐만 아니라 가정 의료 프로그램이나 약물중독치료 프로그램 등에도 적용된다.

•출처 : National Public Radio, 2016년 10월 26일자, "California Rules About Violence Against Health Workers Could Become A Model", <http://www.npr.org/sections/health-shots/2016/10/26/499299408/california-rules-about-violence-against-health-workers-could-become-a-model>



유럽

EU: 유럽연합 회원국의 성별 고용률 격차 평균 10% 이상 지속되고 있는 것으로 나타나

Eurofound가 최근 발표한 보고서 ‘The gender employment gap: Challenges and solutions’에 따르면, 최근 여성의 노동시장 참여 수준이 많이 향상되었음에도 불구하고, 여성 고용률은 남성과 비교하여 10%포인트 이상 낮은 수준으로, 성별 고용률 격차는 여전히 별로 완화되지 않고 있다. 다른 연구(First findings: Sixth European Working Conditions Survey)에서는 유럽에서 여성들이 파트타임으로 일하는 경향이 많고, 직종 및 작업장에서 성별 분리가 지속되는 현상이 나타나기도 하였다.

최근 노동시장 현황을 살펴보면, 2008년 이후 성별 고용률 격차가 줄어들고는 있지만, 이는 남성 고용률의 상대적인 하락과 건설업과 같이 기존에 남

성 근로자 위주의 산업이 쇠퇴함에 따라 나타나는 현상이다. 이들 산업의 고용 감소는 부분적으로 디지털화와 자동화에 영향을 받은 것으로 통계수치상 성별 고용률 격차를 완화시키고 있다.

- 출처 : Eurofound News article, 2016년 10월 20일자, The gender employment gap - an issue that affects us all, <http://www.eurofound.europa.eu/news/news-articles/working-conditions-labour-market-quality-of-life/the-gender-employment-gap-an-issue-that-affects-us-all>

독일 : 노동자 안전 제고를 위한 작업장령 개정

작업장의 현대화를 통해 노동자들의 안정성을 높이고자 독일정부는 2016년 11월 2일 개정된 작업장령(Arbeitsstättenverordnung)을 채택하였다. 해당 법안은 산업재해를 방지하기 위한 산업안전보건법에 근거해 작성된 시행령으로 작업장에서 노동자의 건강과 안전을 위한 규정들을 담고 있다.

이번 개정안은 크게 원격근무공간, 산업안전교육, 스트레스 관리, 외부시야 확보 등 네 가지 사항이 수정·보완되었다. 첫째, 최근 독일에서 노동에 대한 인식 변화와 일과 삶의 균형에 수요가 증가함에 따라 원격근무가 늘어난 현상을 반영하여, 작업장령에 원격근무공간(Telearbeitsplätze)에 대한 규

정을 개정하였다. 원격근무공간은 고용주가 특정 기간 동안 노동자의 개인적인 공간을 작업장으로 인정하는 경우에 성립하는 것으로, 상호 간에 협의된 명확한 조건이 바탕이 되어야 한다. 기본적으로 노동자의 개인공간에 화상시스템 설치와, 근로시간·조건·환경에 대한 내용이 합의안에 포함되어야 한다. 이번 개정안을 통해 원격근무공간에 대한 합의안을 제시함으로써 기존의 원격근무에 대한 논란과 과도한 관료주의에서 자주 지적되던 모바일 근무(mobile Arbeit) 형태는 원격근무의 범위에 포함되지 않게 되었다. 모바일 근무는 기차에서 잠시 노트북으로 일하는 등 여가시간에 잠시 일하는 것을 말한다.

둘째, 산업안전교육(Arbeitsschutz-Unterweisung)을 통해 긴급상황 시 안전한 대처가 가능하도록 하는 내용이다. 긴급상황(화재, 응급처치, 긴급대피 등) 대처방안 교육에 대한 요구는 이전부터 존재해 왔으나 그 대처방안에 대한 연구가 부족했었다. 따라서 이번 개정안에는 고용주들이 긴급상황에 대한 실질적인 대처방안을 제공할 수 있도록 하였고, 이를 노동자들에게 교육하여 안전관련 법안을 보다 실제적으로 준수할 수 있도록 하였다.

셋째, 스트레스가 다양한 형태의 질병과 사회적 문제의 원인으로 지적되는 만큼 노동에 따른 정신적인 스트레스에 대한 위험평가 역시 필수적인 요소가 되었다. 따라서 전반적인 정신적 스트레스 관리(Umgang mit psychische Belastungen)에 대한

규정이 이번 개정안에 포함되었다. 해당 사항은 이미 산업안전보건법에 포함된 내용이나, 이번에 개정된 내용은 주로 작업장의 소음, 조명, 인체공학적 결합 등에 대한 내용을 담고 있다.

넷째, 작업공간들이 외부에서 보일 수 있도록 시야 개방을 하는 내용이 이번 개정안에 포함되었다. 작업공간 시야 개방(Sichtverbindung aus Arbeitsräumen nach außen)은 영구적인(상시) 작업공간 및 대형 세미나 공간 등은 반드시 외부에서 보일 수 있도록 규정하고 있다. 단, 위생 시설에는 적용되지 않는다. 이는 모든 작업장에 동일하게 적용할 예정인데, 충분한 자연 채광과 외부로부터의 시야가 확보될 수 있도록 해야 한다. 예외적으로 시설에 하자가 있거나, 공항, 기차역, 스포츠 경기장, 쇼핑 센터 등 근무여건에 따라 일부 시설은 적용하지 않을 수 있다.

이 규정은 1975년부터 2004년 사이에 있었던 규정과 유사한 내용인데, 기존 내용과의 혼동을 피하기 위한 구체적인 예시안이 개정안에 포함되어 있다.

•출처 : 독일연방노동사회부, 2016년 11월 2일자 보도자료, Bundeskabinett beschließt Arbeitsstättenverordnung, <http://www.bmas.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2016/kabinett-beschliesst-arbeitsstaettenverordnung.html>



독일 : 2016년 10월 실업률, 5.8%로 25년 만에 최저치 기록

2016년 10월 독일의 실업률이 독일 통일 이후 25년만에 최저치를 기록했다. 가을철에 고용이 증가하는 계절특수의 영향도 있지만, 정부 정책에 의한 고용 증가도 중요한 원인이었다. 독일 연방노동청에서 내놓은 통계에 따르면, 2016년 10월을 기준으로 실업인구는 2,540,000명이며 전년대비 109,000명이 감소했고, 실업률은 5.8%로 전월대비 0.1%포인트 감소했다.

가을철에 고용이 증가하는 독일의 계절특수가 작용하여 9월 대비 68,000명의 실업인구가 감소했는데, 지난 3년간 10월이 되면 평균 61,000명의 실업인구가 감소했다. 이와 같은 평균적인 계절특수 감소율을 감안하더라도, 2016년 10월에는 13,000명이 감소하였으며, 또한 실업급여를 받은 사람도 10월에는 701,000명으로 전년대비 34,000명이 감소하였다. 이번 실업률 감소 현상의 주된 이유로는 노동시장 개방 정책과 이민자들의 취업을 꼽고 있다. 특히 불안전고용(Unterbeschäftigung)이 전년도 대비 34,000명이 증가한 3,506,000명으로 계절특수를 감안하더라도 11,000명이 증가하여 독일의 노동시장에 이민자 수용의 효과가 나타나고 있는 것으로 보고 있다. 또한 서독지역과 동독지역의 실업률이 모두 감소

하고 있으며, 동독지역의 실업률 감소가 약간 앞서면서 양 지역 간의 격차가 점차 줄어들고 있다. 하지만 동독지역의 인구노령화가 더 빠르게 진행되고 있어서 이 역시 이민자 수용에 의한 효과로 보고 있다.

고용에 대한 수요도 계속 증가하고 있다. 신규 채용 등록 건수가 전년도보다 79,000개 이상 많은 671,000개로 증가하였다. 독일 전체 취업자 수는 43,780,000명으로 전월대비 29,000명 증가했다.

독일의 실물경제는 2016년 상반기에 크게 성장하였으나, 3사분기에 들어서 감소 추세를 보였다. 하지만 최근 노동시장이 활성화된 결과를 보이고, 신규 채용에 대한 수요도 증가하고 있어 경기 호조를 기대하고 있다.

•출처 : 독일연방노동청 2016년 11월 2일자 보도자료, Der Arbeitsmarkt im Oktober 2016: Anhaltende Herbstbelegung verringert Arbeitslosigkeit, <https://www.arbeitsagentur.de/web/content/DE/Presse/Presseinformationen/ArbeitsundAusbildungsmarkt/Detail/index.htm?dfContentId=EGOV-CONTENT470951>

독일 : 연방회계검사원, 연방고용공단의 고용지원서비스에 대한 부정적인 감사결과 발표

독일 연방회계검사원(Bundesrechnungshof)이 독일 연방고용공단에서 담당하고 있는 고용지원서비스에 대해 부정적인 감사결과를 발표하였다. 이번 감사는 2015년 8개 지역 고용센터의 약 500여 사례를 대상으로 진행되었다. 그 결과 특히 '하르츠-IV'로 지칭되는 장기실업자에 대한 고용지원서비스에 대해서는 '개선필요성 명백'에 해당하는 감사의견이 제시된 것으로 언론을 통해 알려졌다. 이러한 고용지원서비스를 통해 지원 대상자가 취업에 성공한 경우라도, 이는 단지 '우연'에 불과한 것일 뿐 프로그램의 효용성에 기인한 것은 아니라고 평가한 것이다.

하지만 노동청에서 담당하고 있는 이들 고용지원 프로그램에는 많은 예산이 소요된다. 소위 '1유로 일자리(Ein-Euro-Job)'로 지칭되는 장기실업자를 위한 프로그램의 경우 지원대상 1인당 평균 700유로 정도가 소요되고 있고, 직업재교육까지 시행되는 경우에는 약 6,000유로가 필요한 것으로 나타났다. 이로 인해 연방고용공단이 지난 10월 사용한 예산은 약 10억 유로에 달하였다.

하르츠-IV를 수급하고 있는 장기실업자들의 경우 가장 이상적인 고용지원의 결과는 임시직 또는 비정규직 일자리가 아닌 일반적인 정규직으로 채용

되는 것이다. 하지만 검사원의 지적에 따르면, 고용센터의 고용지원 담당자들은 대부분의 사례에서 정상적인 일자리에 취업하지 못한 지원 대상자에게 해당 프로그램의 종료에 앞서 추가적인 고용지원 프로그램에 참여할 수 있음을 안내하지 않고 있는 것으로 나타났다. 결과적으로 약 3명 중 1명의 지원 대상자들은 고용지원 프로그램이 종료된 후에도 노동시장에 편입되지 못하는 것으로 확인되었다. 또한 조사가 이루어진 사례의 약 40% 정도는 고용지원의 결과를 문서로 정리하지 않아 고용지원 현황의 업데이트가 제대로 이루어지지 않고 있었다.

검사원은 현재 연방고용공단에서 시행하고 있는 고용지원 프로그램들에 대한 부정적인 감사결과와 원인은, 노동시장정책으로 고안된 프로그램과 지속적으로 진행되고 있는 고용지원정책이 서로 연계되지 못하고 있는 데에 있다고 근본적인 문제점을 지적하였다.

•출처 : 타게스샤우(Tagesschau)지, 2016년 11월 18일자, Jobvermittler "oft nur zufällig erfolgreich", <http://www.tagesschau.de/wirtschaft/bundesrechnungshof-jobcenter-101.html>



독일 : 노동자들의 빈곤 위험 증가

독일의 2016년 10월 실업률이 지난 25년간 가장 낮은 수치인 5.8%를 기록하면서 실업 문제가 해결되는 모습을 보였지만, 일자리를 가진 독일 근로자들의 빈곤위험이 점차 증가하고 있는 것으로 나타났다. 빈곤위험은 전체 근로자 연평균 소득의 60%를 기준으로 하고 있으며, 2015년에는 근로자 1인당 연 순소득 12,401유로(한화 약 1,547만 원)가 빈곤위험선이었다.

유럽연합 통계청(Eurostat)의 자료에 따르면, 독일의 경우 2015년 한 해 동안 약 10명 중 1명의 근로자들이 빈곤위험에 처해 있는 것으로 나타났다. 구체적으로는 고용관계를 맺고 있는 근로자의 빈곤 위험률은 2015년 9.7%로, 지난 2005년의 5.5%에 비해 두 배 가까이 증가한 것으로 확인되었다.

좌파당(Die Linke) 소속 연방하원의원의 분석에 따르면, 이러한 빈곤위험이 가장 높게 나타난 경우는 비정규직인 기간제 근로의 경우로 거의 5명 중 1명의 근로자가 빈곤위험에 처해 있다고 밝혔다. 하지만 전일제 형식의 정규 근로계약을 체결하고 있는 근로자들의 빈곤위험률도 2006년 4%에서 2015년 7.1%로 약 3%포인트 이상 증가한 것으로 나타나고 있어, 근로자들의 빈곤위험률 증가가 단

지 노동시장의 유연화에 기초한 비정규직의 증가에 따른 것이라고 단순하게 평가할 수만은 없는 상황이다.

이러한 현상에 대해 독일의 좌파당(Die Linke) 의원 자비네 치머만(Sabine Zimmermann)은 “일자리가 있는데도 빈곤에 처한 독일인이 점차 증가하는 상황으로, 정부는 그동안의 전반적인 정책노선을 포기해야만 한다”고 주장하였다. 특히 시간당 현행 8.5유로인 법정 최저임금을 12유로까지 인상할 것과 파견근로 형식의 저임금 고용관계를 법적으로 폐지하는 것을 구체적으로 제안하였다.

•출처 : 1) 차이트 온라인, 2016년 11월 22일자,

Arbeitsmarkt: Immer mehr Arbeitnehmer von Armut bedroht”, <http://www.zeit.de/wirtschaft/2016-11/arbeitsmarkt-arm-teilzeit-vollzeit-befristung>

2) 슈피겔지, 2016년 11월 22일자, Jeder zehnte Beschäftigte trotz Arbeit von Armut bedroht, <http://www.spiegel.de/wirtschaft/soziales/jeder-zehnte-beschaeftigte-trotz-arbeit-von-armut-bedroht-a-1122437.html>

독일: 지난 1년간 일자리를 구한 난민은 3만4천 명에 불과하고 40만 명이 구직 중으로 나타나

최근 독일이 받아들인 난민 중 아주 적은 비율만이 일자리를 찾은 것으로 나타났다. 연방노동청 산하 노동시장 및 직업연구소(IAB)의 분석에 따르면, 2015년 12월부터 2016년 11월까지 34,000명의 비유럽권 출신 난민만이 취업에 성공하였다. 출신국가는 주로 시리아, 이라크, 아프가니스탄, 나이지리아 등이다. 반면 40만 명의 난민들은 노동청(Arbeitsagenturen) 및 잡센터(Jobcentern)에 등록되어 여전히 구직 중에 있으며, 16만 명이 실업자로 등록되어 있다. 연방내무부(BMI)에 따르면, 2015년부터 2016년 11월까지 독일에 수용된 난민의 수는 약 120만 명에 이른다.

노동시장 및 직업연구소(IAB) 소장 뮐러는, 많은 사람들이 착각하는 것이, 자동차 산업과 같이 안정적인 산업에 난민들이 다수 고용되었으리라고 생각하는데, 실제로는 서비스 분야에 임시직의 형태로 고용되고 있으며, 다수의 산업에서 이들을 고용하는 것에 대해 매우 회의적이고, 우선은 임시직으로 채용하는 것이 낫다는 입장을 보인다고 밝혔다. 실제로 34,000명의 취업자 중 22%는 파견근로자(Leiharbeiter)의 형태로 고용되어 있으며, 약 20%는 비즈니스 지원 분야의 임시직으로 고용되어 있다. 또한 경제가 활성화되더라도 난민의 노동시장

편입은 계속해서 어려울 것이라는 전망도 덧붙였다. 따라서 앞으로 5년 이내에 난민의 절반 정도만 취업에 성공해도 이는 성공적인 사례가 될 것이며, 이를 위해서는 추가적인 투자가 필요하다고 언급하였다.

현재 독일정부에서 난민 고용을 위해 1유로 일자리(Ein-Euro-Job) 정책을 시행하고 있지만, 여전히 난민들에게 고용의 기회가 잘 주어지지 않고 있다. 이 정책은 연방노동사회부(BMAS) 장관인 안드레아 날레스가 2016년 8월부터 정부지원을 통해 난민을 위한 일자리 1만 개를 만들고자 추진한 프로그램인데, 이번 분석에 의하면 창출된 일자리가 채 5,000개가 되지 않는다. 하지만 난민 수용을 통해 어학 교사, 경비, 사회복지, 행정서비스 등의 분야에서 일자리가 늘어나면서 전체적으로는 5만~6만 개 정도의 일자리가 늘어났다고 분석하고 있다.

•출처: 슈피겔지, 2016년 12월 19일자, “Nur 34.000 Flüchtlinge haben einen Job - 400.000 suchen noch”, <http://www.spiegel.de/wirtschaft/soziales/fluechtlinge-in-deutschland-34-000-haben-einen-job-400-000-suchen-noch-a-1126465.html>



스웨덴 : 청년실업률, 2008년 경제위기 이후 최저치인 11.7% 기록한 반면, 이민자 실업률은 상승한 것으로 나타나

스웨덴 고용서비스센터(Arbetsförmedlingen)의 통계에 따르면, 현재 스웨덴의 실업률은 전반적으로 감소하는 추세이고 청년실업률의 경우 그 감소 추이가 더욱 뚜렷한 것으로 나타났다.

2016년 9월 기준, 스웨덴 청년(16~24세 기준)의 실업률은 11.7%로 작년 9월의 13.4%보다 감소하였다. 이 수치는 지난 2008년 세계경제위기 이전 수준으로, 고용서비스센터의 아니카 순덴(Annika Sundén)은 활성화된 노동시장과 노동자들의 높은 수요가 2008년 이후로 가장 낮은 청년 실업률을 이끌었다고 스웨덴 라디오와의 인터뷰에서 밝혔다. 특히 전통적으로 스웨덴 청년들이 첫 일자리로 선택하는 소매업 및 음식점 부문에서 많은 일자리가 마련됨에 따라 나타난 결과로도 보인다.

현재 스웨덴의 실업자 수는 358,000명이며 이는 전년대비 11,000명이 감소한 것이다. 하지만 유럽의 국가에서 온 이민자들의 실업률은 높아지고 있다. 아니카 순덴은 현재의 높은 이민자 실업률에 대해 “능력을 갖춘 이민자들도 많지만 제대로 된 교육을 받지 못한 이민자들도 많다. 이를 결합하기 위한 노력, 교육이 반드시 필요하다”고 주장했다.

스웨덴 내 이민자들 중 특히 여성 이민자의 고용이 더딘 것으로 알려져 있다. 스웨덴 정부는 이민자들의 고용을 위해 정부 보조로 운영되는 “New

start” 라는 고용 프로그램을 계획하고 시행 중에 있다. 하지만 2015년 거주 비자를 받은 생산가능 연령대 이민자의 46%가 여성임에도 불구하고 이 프로그램에 참여한 여성은 전체 인원의 4분의 1에 그친 것으로 나타났다.

현재 스웨덴에서 운영되고 있는 노동시장 정책 중 직업훈련을 살펴보면 훈련의 대부분이 남성 중심적인 직업과 관련된 훈련이기 때문에 여성의 진입이 쉽지 않다는 지적도 있다. 이에 대해 고용서비스센터의 사라 베르그렌(Sara Berggren)은 다수의 여성 이민자들이 관심을 가지고 있는 보모와 같은 직업은 훈련을 받을 수 있는 기회가 적지만, 상대적으로 남성 중심적인 직업인 기계공이나 버스운전사의 경우 훈련의 기회가 많다는 점을 언급했다.

- 출처 : 1) Sverigesradio, 2016년 10월 11일자, Allt färre unga är arbetslösa, <http://sverigesradio.se/sida/artikel.aspx?programid=83&artikel=6537353>
- 2) The Local, 2016년 10월 3일자, Why few migrant women enter Sweden's labour market, <http://www.thelocal.se/20161003/why-few-migrant-women-are-entering-swedens-labour-market>

스웨덴 : 2025년부터 스톡홀름 지하철 운행 자동화할 예정

스톡홀름 지자체 교통위원회는 10년 내에 스톡홀름 지하철 운영을 자동화한다는 교통 현대화 계획을 발표했다. 이에 대해 지하철 노조는 운행 자동화가 초래할 안전문제에 대한 우려를 표명했다. 스톡홀름 지자체 교통위원회의 계획에 따르면, 운행 자동화에 투입될 비용은 약 16억 크로나(한화 약 204억 원) 정도로 예상된다.

교통위원회의 크리스토퍼 탐손스(Kristoffer Tamsons)는 이 계획의 타당성 여부를 결정하는 연구를 진행하고 있는데, 특히 자동화 지하철에 필요한 플랫폼과 열차 간 스크린 도어(barrier)를 설치하는 문제에 대해 연구할 계획이다. 그는 운행 자동화를 실시할 경우 스크린 도어는 필수적으로 갖춰야 하며 이 스크린 도어가 지하철 내 혼란을 막아주고 동시에 사람들로 하여금 안전에 대한 의식을 갖게 만들 것이라고 밝혔다.

또한 운행자동화 열차는 스톡홀름 지하철 노선 중 적색 노선에 투입될 예정으로, 이 열차의 운행 횟수가 늘어나는 것은 물론이고 안전과 보안이 강화될 것이라고 주장했다. 자동화에 투입될 비용은

상당히 많을 것이나 장기적으로 봤을 때 자동화로 인한 경제, 사회적 성과가 그것을 상쇄할 것이라는 점도 지적했다. 특히 자동화로 인해 지하철 내 혼란이 적어질 것이며, 운행횟수 증가와 정시 도착 등의 효율을 달성할 수 있어 지하철이 시민들에게 더욱 매력적인 교통 수단이 될 것이라 기대했다.

한편 이 계획안에 대해 부정적인 입장을 취하고 있는 지하철 노조(SEKO Tunnelbanan)는 열차 운전 기사의 부재가 안전에 악영향을 끼칠 것이라면서, “열차 운전 기사들은 안전한 운행뿐 아니라 열차 내에서 벌어지는 크고 작은 문제들에 개입하여 해결하곤 했다. 만약 교통위원회가 안전보다는 비용 절감을 위해 도입하려 하는 이 계획안이 통과될 경우, 열차 내 안전 문제가 더욱 자주 발생할 것이다”라고 밝혔다.

•출처 : The Local, 2016년 8월 20일자, Stockholm metro could be 'driven by robots' by 2025, <http://www.thelocal.se/20160820/stockholm-metro-driven-by-robots-by-2025>

스웨덴 : 근로자들, 초과근로에도 불구하고 수당 못 받아

스웨덴 통계청과 제조업 사무직 노조(Unionen)는 스웨덴 근로자들의 근로시간을 측정할 통계자료를 바탕으로 초과근로에 관한 보고서를 발표하였

다. 자료에 따르면 스웨덴 근로자 중 6분의 1에 해당하는 이들이 평균적으로 주당 6.2시간 초과근로를 하는 것으로 나타났다. 스웨덴의 근로자들은 일



반적으로 노조와의 임금협상이나 근로자 개인의 계약을 통해 초과근로급여를 지급받는다. 하지만 보고서에 따르면 근로시간에 일을 열심히 하지 않거나 일처리가 느리다는 인상을 남기고 싶지 않아 많은 근로자들이 초과근로시간을 기록하지 않는 편이라고 지적했다. 특히 스톡홀름 지역의 근로자들 중 3분의 1은 초과근로를 하면서도 초과근로수당을 지급받지 않는 것으로 나타났다.

보고서에 따르면, 스웨덴 내에서 초과근로를 하는 근로자들이 가장 많이 거주하는 지역은 욘쇼핑(Jönköping) 지역으로, 근로자 중 18.4%가 초과근로를 하고 있으며, 뒤를 이어 할란드(Halland) 지역의 근로자 중 18.1%가 초과근로를 하는 것으로 나

타났다. 스톡홀름 지역은 16.1%로 나타났다.

한편 유럽연합 통계청(Eurostat)의 보고서에 따르면, 스웨덴의 근로자들은 생애기간 동안 41.2년 정도 일을 하는 것으로 추정되었는데 이는 유럽연합 국가 중 최장기간으로, 스웨덴 근로자들은 유럽연합 국가의 근로자들의 평균 근로기간보다 약 6년정도 더 일하는 것으로 나타났다.

•출처 : The Local, 2016년 12월 19일자, “This is how much overtime you may have to work in Sweden”, <http://www.thelocal.se/jobs/article/this-is-how-muchovertime-swedes-work>

영국 : 실업률 11년 만에 최저치 기록, 그러나 복잡한 노동시장 지표

영국 통계청이 2016년 11월 16일 발표한 자료에 따르면, 2016년 6월 말 브렉시트 결정 이후 7~9월 실업자 수와 실업률은 각각 160만 명과 4.8%로, 2005년 9월 이후 11년 만에 최저치라는 뜻밖의 기록을 보였다. 장기적인 관점에서 2011년 4사분기 이후 큰 변동 없이 꾸준히 하락세를 나타내고 있다. 취업자 수가 6~8월에 비해 4만 9천 명 증가하여 74.5%라는 높은 고용률을 유지하였고, 평균 주당 임금의 경우 성과급 포함 2.3%, 제외 시 2.4%로 소폭의 상승세를 이어가고 있다. 발표 당일 테레사 메이(Theresa May) 총리는 의회에서 “고용지표는 우리 경제 근간의 힘을 보여주고 있다”고 발언했는데,

고용부 장관인 데미안 힌드(Damian Hinds)도 반색하며 “정규직이 성장의 원동력으로 작용하고 있고 임금 역시 강세를 보인다. 이는 영국 노동시장의 회복탄력성을 분명하게 나타낸다”고 말했다.

그러나 이러한 낙관은 아직 성급하다는 여론이 지배적이다. 먼저, 통계청의 고용지표는 4만 가구를 대상으로 실시하는 조사로 95%의 신뢰도를 나타내고 있는데, 이는 3만 7천 명의 실업자 감소를 나타낸 이번 자료의 오차범위가 7만 9천 명에 달함을 의미한다. 따라서 실업률 하락이 통계적으로 유의하지 않으며 경우에 따라서는 증가했을 가능성을 배제할 수 없다. 오히려 전문가들은 고용 증

가폭의 급감에 주목하며 이는 브렉시트의 영향이 아닐 수 없다고 입을 모았다. 영국상공회의소는 브렉시트가 “기업들의 고용 의지를 꺾었다”며 ‘영국 고용률에 더 큰 압박을 가할 것’이라는 분석을 내놓았다. 더욱 주목을 받는 문제는 실업수당 청구자 수가 10월 한 달간 9,800명 증가하여 5월 이후 가장 큰 상승폭을 보였다는 점이다. 영국의 싱크탱크 판테온 매크로이코노믹스의 새뮤엘 톰스(Samuel Tombs) 수석 경제 전문가는 “실업수당 청구자 수가 일정 정도의 상승 추세를 나타낸다는 점이 확실해졌으며, 실업률이 곧 반등할 것임을 시사한다”고 평했다. 자영업자 수 또한 이전 3개월에 비하여 21만 3천 명 증가한 479만 명으로, 총 근로자의 15.1%에 달했다.

영국 노동조합들은 인플레이션을 고려한 임금 상승이 이미 2015년 초부터 저조한 성적을 보이고 있었음을 지적하면서, 필립 해먼드(Philip Hammond) 재무장관이 그의 첫 예산안에 경제 활성화를 목표로 하는 철도, 도로, 주택, 청정 에너지

등에 대한 투자를 포함시킬 것을 촉구했다. 프란시스 오그레이디(Frances O’Grady) 영국노총 위원장은 “공공부문 임금 상한과 최저임금을 높여 직접적인 경제 활성화를 이루어야 한다”고 주장했다.

- 출처 : 1) 영국 통계청 (Office of National Statistics), 2016년 11월 16일 발표자료, UK Labour Market: Nov 2016, <http://www.ons.gov.uk/employmentandlabourmarket/peopleinwork/employmentandemployeetypes/bulletins/uklabourmarket/november2016#accuracy-of-the-statistics-estimating-and-reporting-uncertainty>
- 2) 로이터 지(Reuters UK), 2016년 11월 16일자, British jobless rate hits 11-year low, but warning signs appear, <http://uk.reuters.com/article/uk-britain-jobs-idUKKBN13B0XA>

영국 : 아마존 물류창고의 열악한 근무조건에 비판 여론 확산

세계 최대 온라인 소매업체 아마존은 병가 사용을 이유로 직원을 처벌하였고, 일부 근로자가 통근 비용 절약을 위해 회사 인근 야산에서 텐트 생활을 해야 할 정도로 급여수준이 낮다는 것이 밝혀지면서, ‘견디기 힘든(intolerable) 근로조건’을 제공하고 있다는 비판을 받고 있다. 스코틀랜드 던펌라인

시에 위치한 아마존 최대 물류거점창고는 파견근로자로 하여금 ‘노동법상 최장 근로시간인 주 60시간까지 일하도록 하면서 최저임금을 겨우 넘는 수준의 월급을 지급한다’는 지역 활동가들의 주장으로 지난달 이미 한 차례 흥역을 치른 바 있다. 당시 아마존은 근로자들을 소중히 여길 뿐 아니라 ‘노사간



의 직접 대화가 이루어지는 문화'를 유지하겠다고며 혐의를 부인하는 사측 입장을 밝혔는데, 논란에 차 불이 지퍼진 셈이다.

블랙프라이데이와 크리스마스, 연말연시 등 연이은 대목을 맞이한 아마존은 축구장 14개 크기의 창고에 기존 정규 근로자보다 많은 2만 명의 파견근로자를 고용했다. 이들 파견근로자는 파견업체에서 제공하는 통근버스를 이용할 경우 비용을 지불해야 한다. 해당 물류창고 주변에서 세 개의 텐트가 발견되었는데, 그중 하나의 텐트에 살고 있던 근로자는 텐트 생활을 선택한 이유가 집보다 출퇴근이 용이하고 싸기 때문이라고 전했다. 또한 선데이타임 지는 병가를 냈던 근로자가 처벌을 받았고 기존 업무 할당량을 모두 채우도록 압박을 받았으며, 통근버스비를 아끼고자 최대 10마일가량을 걷는 근로자들에게 제공되는 마실 물은 자주 다 떨어진 상태였다는 자체 조사 결과를 밝혔다.

이에 여러 차례 아마존의 근무 환경 및 납세 내역 개선을 주장해 온 스코틀랜드의 자유민주당 대표 윌리 레니(Willie Rennie) 의원은 쿠리어 지와의 인터뷰에서 아마존이 “근로자가 한 겨울에 텐트 생활을 해야 먹고 살 수 있을 정도로 적은 임금을 주고 있다는 사실에 부끄러움을 느껴야 한다”고 강하게 비판했다. 그는 “사측은 근로자가 지쳐 나가떨어질 때까지 일하도록 하는 걸 보면 장기 고용에는 관심이 없는 것 같다. 아마존의 경영진과 근로자 일부는 다수의 근로자에게 과도한 압력을 행사하는 억압적인 근로 문화를 조성했다”고 말했다.

문제시된 창고의 총지배인인 폴 애쉬라프(Paul Ashraf)는 아마존의 업무환경에 관한 대중 인식에

유감을 표하며 “연중 가장 일이 많은 시기이기 때문에 계약직 근로자들의 업무가 고되리라 생각한다. ... (중략) ... 따라서 안전 및 업무의 즐거움을 보장하기 위해 노력하고 있다”고 말했다. 가디언 지와의 인터뷰에서 아마존 측은 “지난 5년간 영국 전역의 물류센터에서 수천 개의 정규직을 창출했다는 점을 자랑스럽게 생각한다”며 “많은 근로자 모집이 가능했던 이유 중 하나는 우리가 훌륭한 일자리와 긍정적인 근로 환경 및 성장 기회를 제공하기 때문”임을 강조했다. 또한 생산성 목표는 기존 노동력으로 달성했던 성과에 기반하여 객관적으로 설정되며, 공정하고 예측 가능한 출근 기록 관리 시스템을 갖추고 있을 뿐 아니라 매년 임금 분석을 시행하고 있다고 밝혔다. 해당 분석에 따르면, 모든 정규 및 임시 근로자는 시간당 7.35파운드 이상, 초과 근무의 경우 시간당 11파운드 이상을 받고 30분의 점심시간 및 식사를 제공받는다.

한편 온라인 취업 사이트에 등록된 근로자들의 후기를 보면 아마존 물류창고에서의 근무 경험이 ‘직업 안정에 대한 편집증’을 갖게 하며, 사측에서 ‘로봇처럼 일하기를 기대’하고 강제 초과 근무와 함께 바쁜 11~12월에는 휴일을 금지한다고 적혀 있다. 인권 법률사무소인 레이 데이(Leigh Day)의 고용 변호사 마이클 뉴먼(Michael Newman)은 현행 법상 근로자가 병으로 회사를 쉬는 경우 실질적인 의미의 처벌을 할 수 있는 사내 규정을 갖는 것은 합법이었다며 “결근관련 기업 방침이 확실히 엄격해지고 있다. 근로자가 아플 경우 상여금이나 출근수당을 제하는 게 그 예”라고 말했다. 이어 그는 “아마존의 규정은 특별히 예외적이지는 않다. 중요한

것은 휴일(day off)과 결근(periods of absence)의 구별이다. 많은 기업 방침이 휴가 기간과 빈도를 모두 다루고 있지만, 부당한 해고에 이용되는 것은 보통 후자이다”라고 말했다.

•출처 : 1) 쿠리어 지(The Courier), 2016년 12월 10일자, “EXCLUSIVE: Amazon workers sleeping in tents near Dunfermline site”, <https://www.thecourier.co.uk/fp/news/local/fife/325800/exclusive->

[amazon-workers-sleeping-in-tents-near-dunfermline-site](https://www.thecourier.co.uk/fp/news/local/fife/325800/exclusive-amazon-workers-sleeping-in-tents-near-dunfermline-site)

2) 가디언 지(The Guardian), 2016년 12월 11일자, “Amazon accused of 'intolerable conditions' at Scottish warehouse”, <https://www.theguardian.com/technology/2016/dec/11/amazon-accused-of-intolerable-conditions-at-scottish-warehouse>

프랑스 : 업무 수행 중 발생하는 교통사고 방지를 위한 대책 마련

2016년 10월 11일, 프랑스 교통안전각부공동위원회는 업무 수행 중 발생하는 교통사고를 방지하기 위한 요청 사항을 주요 기업들에게 전달하였다. 현재 프랑스에서 업무 수행 중 발생하는 교통사고는 산재 사망 사고의 주요 원인으로 대두되고 있어, 이에 대한 대책이 필요한 상황이다.

이러한 배경 아래, 베르나르 카즈뇌브(Bernard Cazeneuve) 프랑스 내무부 장관과 미리암 엘 콤리(Myriam El Khomri) 노동부 장관은 출장 시 교통안전을 위한 일곱 가지 행동 수칙을 정하고, 이에 서명한 21개의 기업 대표들과 공식적인 만남을 가졌다. 공개적으로 서명한 대기업(Engie, Vinci, NRJ Group, PSA 등)뿐만 아니라, 중소기업 대표들도 이 자리에 참석하였다. 근로자들의 교통사고 방지에 대한 이번 캠페인에는 농산물 가공, 금융, 화학, 미디어, 건강, 교통 등 모든 경제 산업 분야 기

업들의 참여가 요청되었다.

미리암 엘 콤리(Myriam El Khomri) 노동부 장관의 조사에 따르면, 2015년 기준, 업무 수행 중 교통사고 사망자 수(사망률)는 438명(13.5%)으로, 이는 업무상 사고로 인한 사망률 원인 1위를 차지하였다고 한다. 더욱이 올해 9월 기준으로 교통사고로 인한 사망률은 작년보다 30.4%가 증가한 것으로 나타났다. 또한 프랑스 내 발생한 교통사고를 원인으로 하는 상해 사고 중 40%는 업무 출장 중에 일어난 사고인 것으로 조사되었다. 프랑스 보험회사 MMA가 의뢰하여 프랑스여론연구소 I.F.O.P가 조사한 바에 따르면, 이와 같은 현실에 대해 간부 중 75%는 그에 대한 어떠한 문제의식도 가지고 있지 않다.

I.F.O.P의 다른 조사에 따르면, 10명 중 7명, 약 69%의 근로자들이 운전 중에도 고객이나 동료, 업



자들과 연락을 하는 것으로 조사되었다. 이 중에서 2명 중 1명 이상의 근로자는 연락하는 이유에 대해 운전하는 동안에도 전화를 받을 것이 요구되기 때문이라고 응답하였다. 또한 10명 중 7명에 가까운 68%는 배달이나 약속에 늦은 경우에 제한 속도보다 더 빨리 달린다고 하였으며, 이들 중 4분의 1은 그들의 근로조건상 제한 속도를 초과하게 된다고 응답하였다. 한편 출장 중에 음주 운전을 한다고 응답한 근로자는 18%에 달하였다.

노동법 개정을 앞두고, 베르나르 카즈뇌브(Bernard Cazeneuve) 내무부 장관은 이번 기회를 통해, 업무 수행 중 발생하는 교통사고를 방지하고자 하는 정부의 의지를 다시 보여주었다. 자세히 살펴보면, 근로자가 회사 차량으로 도로 안전 수칙을 위반하는 경우에 법률을 통해 사용자들에게 신고의무를 부과하며, 이를 지키지 않는 경우에는 회사 임원들에게 벌금이 최대 750유로 부과된다. 이와 같

은 조치는 내년 2017년 1월부터 발효될 예정이다. 내무부 장관은 일반적으로 근로자들은 회사 차량을 이용하기 때문에 도로교통법을 위반하는 것에 큰 두려움이 없는데, 법적으로 사용자에게 신고의무를 부과함으로써 도로교통법 위반행위를 제재하겠다고 밝혔다. I.F.O.P의 조사에 따르면, 회사 임원들의 56%가 회사가 근로자를 대신하여 도로교통법 위반에 대한 벌금을 부과하고 있다는 사실을 알고 있다고 한다.

•출처 : 르 피가로(Le Figaro), 2016년 10월 12일자, Les accidents de la route, première cause de mortalité au travail, <http://www.lefigaro.fr/societes/2016/10/12/20005-20161012ARTFIG00008-les-entreprises-mobilisees-pour-la-securite-de-leurs-employes-sur-les-routes.php>

프랑스 : 노동법 개정으로 기업의 어려움을 근거로 한 경영상 해고 인정

2016년 12월 1일부터 일명 ‘엘 콤리 법(Loi El Khomri)’으로 불리는 노동법 개정안 제67조가 시행된다. 노동법 개정 당시 가장 마지막 순간에 추가된 이번 규정은 경영상 해고가 인정되는 사유에 대해 정하고 있다. 현실적이고 중대한 이유가 없는 근로계약 파기, 즉 해고를 하는 경우에 회사는 손해배상 책임을 져야 하는데, 이때 노동법원의 판단에 따라 그 액수가 정해지게 된다. 경영상 해고가 인정되

는 사유를 법률로 정하여 해고에 대한 법적 판단 예측을 가능하게 만들고, 이를 통해 사용자가 갖는 정규직 채용에 대한 부담감을 덜 수 있다는 것이 이번 규정의 취지라고 한다.

이번에 법률로 정해진 경영상 해고가 인정되는 두 가지 사유는 그동안 판례로 인정되어 오던 내용이다. ‘기업의 경쟁력’ 또는 ‘기업의 영업 중단’을 위한 기업의 구조조정의 필요성을 바탕으로, ‘기업의

어려움'이 판단 요소로 추가되었다. 법률상 '기업의 어려움'은 전년 동기 대비 주문량 또는 매출이 눈에 띄게 하락하는 경우 인정된다. 법문에 따르면, 11인 미만의 사업장은 1분기 동안, 50인 미만 사업장은 2분기 연속, 300인 이상의 사업장은 4분기 연속 주문량 또는 매출이 전년 동기 대비 눈에 띄게 하락하는 경우에 기업의 어려움이 인정된다. 이와 같은 조치들에 대하여 노사 당사자인 사용자와 근로자의 입장을 살펴보면 아래와 같다.

중소기업 사용자들은 이번 조치에 반가워하는 입장이다. AFP통신에 따르면, 장 미셸 포티에(Jean-Michel Pottier) 프랑스중소기업연합회(CGPME) 사회부 담당자는 앞으로 재판관들의 권한하에 판단되는 요소들이 줄어들게 되면서, 이는 해고를 안정화할 것이라고 언급하였다. 이어서 그는 이전에는 중소기업 사용자들이 용이하지 않은 해고를 이유로 경기침체 시에는 아예 채용조차 하지 않으려 했다고 업계 사정을 설명하였다. 한편 대기업의 경우, 사람들은 대기업의 인사부 담당자들이 이번 개정을 통해 근로자들을 용이하게 해고할 수 있게 되었다고 생각하지만, 그렇지 않다고 한다. 로퐁 피달(Fidal)의 실방 니엘(Sylvain Niel) 변호사는 이번 개정은 이미 형성된 판례를 따르는 것에 지나지 않는다고 언급하였는데, 즉 대기업의 입장에서는 큰 변화로 보기는 어렵다는 것이다. 프랑스경제인연합회(Medef)는 이번 조치에 대하여 정부가 회사의 경영상 어려움을 평가하는 기준 단위를 '사회사' 기준이 아닌 '그룹' 기준으로 평가하기로 한 것에 대해 유감을 표명하였다. 예를 들어, 한 다국적기업의 프랑스 자회사가 이번 개정에서 설정한 '기업의 어려

움'의 기준에 해당된다 하더라도, 기업의 어려움 판단 기준 단위는 '그룹'이기 때문에 단지 프랑스 회사의 경영상 어려움만으로는 경영상 해고가 인정되기 어렵기 때문이다.

한편 근로자들에게는 이번 조치가 긍정적인 소식이 아니다. 로퐁 델리앙(Dellien)의 주디트 크리빈(Judith Krivine) 변호사에 따르면, 해고의 사유로서 인정되는 수치는 사용자들이 얼마든지 바꿀 수 있는 회계자료에 근거하기 때문에, 결국 이번 조치는 '자동적'으로 해고하는 것을 법률을 통해 정당화하는 것이라고 언급하였다. 특히 소규모 기업들의 경우, 이전까지는 사용자와 근로자 간 합의하에 사직하는 것이 관행이었다. 이는 회사 입장에서는 해고에 대한 손해배상 지급 부담이 없고, 근로자 입장에서 실업급여를 받을 수 있다는 점에서 선호되어 온 방식이었지만, 앞으로는 경영상 해고를 통해 해고가 많이 이루어질 것으로 전망되었다.

- 출처 : 1) 르 피가로(Le Figaro), 2016년 12월 1일자, "Les nouvelles règles du licenciement économique entrent en vigueur", <http://www.lefigaro.fr/social/2016/12/01/20011-20161201ARTFIG00098-les-nouvelles-regles-du-licenciement-economique-entrent-en-vigueur.php>
- 2) 레 제코(Le Echos), 2016년 12월 1일자, "Le licenciement économique mieux sécurisé pour les PME", <http://www.lesechos.fr/economie-france/social/0211547223656->



세계노동소식

le-licenciement-economique-
mieux-securise-pour-les-

pme-2047141.php#Xtor=AD-
6000#o5Wum8kCQmt86FLB.99

아시아

일본 : 장년 비정규직 및 정규직 전환 실태

일본 노동정책연구·연수기구에서는 비정규직이 장년층까지 확대되고 있는 것을 고려하여 35~44세 비정규직 조사(인터넷/모니터 설문조사, 응답자는 4,500명)를 실시하여 2016년 11월 11일 다음과 같이 결과를 발표하였다.

첫째, 5년 전에 비정규직이었던 자가 현재 정규직으로 전환한 비율은 남성일수록, 연령이 낮을수록, 고학력일수록, 그리고 5년 전 고용형태가 계약사원이나 촉탁일수록, 그리고 처음 고용형태가 정규직일수록 상대적으로 그 비율이 높았다.

둘째, 지난 5년간 직업자격 취득 등 능력을 높이는 학습을 할수록, 고용센터를 이용할수록, 근무처에서 정규직 전환 타진을 받을수록 정규직 전환율이 높았다.

셋째, 현재도 비정규직의 고용형태를 선택하는 이유를 보면(복수 응답), 원하는 업무 내용이기 때문이 46.1%로 가장 많았고, 상황에 맞는 시간에 일할 수 있기 때문 34.1%, 정규직으로 일할 수 있는 회사가 없어서 21.4%, 가사나 취미·학습 등의 활동과 양립할 수 있기 때문과 근무시간이나 근무 일수가 짧아서가 모두 17.4%, 가계 보조, 학비 등을 벌기 위해서 14.8% 등이다. 또한 비정규직이 근로조건에 관하여 희망하는 것(복수 응답)은 임금 개선이 48.7%로 가장 많았고, 이어 정규직과 같은 승급

제도 29.8%, 무기계약직 전환 17.3%, 정규직과 같은 사회보험제도 적용 18.0% 등이었다. 한편 현재 비정규직 중 정규직을 희망하지 않는 자는 56.8%인데, 그 이유를 보면(복수 응답), 근로시간이 길어지는 것이 싫어서 34.0%, 현재 근무방식에 불만이 없어서 30.2%, 책임이 무거운 일을 하고 싶지 않아서 27.4%, 정규직이 될 필요가 없어서 26.6% 등이었다.

넷째, 5년 전에 비정규직이었던 자가 현재 정규직으로 전환된 자의 비율은 12.7%였다. 정규직으로 전환한 이유를 보면(복수 응답), 고용안정 74.1%, 많은 수입 56.6%, 경력 상승 25.5%, 경험을 쌓고 시야를 넓힐 수 있어서 22.9%, 자신의 의욕과 능력을 충분히 살리고 싶어서 21.3%, 전문 자격/기능을 살리고 싶어서 20.6% 등이었다.

다섯째, 5년 전에 비정규직이었던 근로자가 현재 정규직으로 전환된 경우와 그대로 비정규직인 경우의 임금과 만족도를 비교해 보면, 시간당 평균 임금은 남성의 경우 정규직 1,518엔, 비정규직 1,248엔이었고, 배우자가 없는 여성은 정규직 1,348엔, 비정규직 1,221엔이었다. 직무 만족도는 남성의 경우, 정규직 71.0%(만족+비교적 만족), 비정규직 48.3%, 배우자 없는 여성은 정규직 68.2%, 비정규직 56.2%였다. 또한 5년 전과 비교하여 만족도가



높아졌다고 응답한 비율도 현재의 직무 만족도와 거의 비슷한 결과로 정규직일수록 높았다.

• 출처 : 일본 노동정책연구·연수기구 홈페이지,

JILPT 「5年前と現在の仕事と生活に関するアンケート」調査結果, <http://www.jil.go.jp/institute/research/2016/160.html>

일본 : 후생노동성, 36개 고용 관련 지원금을 16개로 통폐합

중소기업이 이용하는 고용 관련 지원금 제도가 크게 변경된다. 후생노동성은 현재 36개인 지원금을 목적이 비슷한 지원금과 이용이 적은 지원금을 중심으로 통합하여 16개로 줄일 방침이다.

고용 관련 지원금은 종류도 많고 명칭도 비슷하여, 이를 이용하는 기업 측에서는 어떤 지원금을 사용해야 할지 판단하지 못하는 경우가 많아 이와 관련된 문제점이 계속해서 지적되어 왔다. 이번 고용 관련 지원금의 재편 과정에서는 각 지원금의 구체적인 사용 용도를 나타내는 항목의 명칭을 알기 쉽게 수정하고, 한 가지 지원금 밑에 다른 지원금이 연결되는 '지원금 내 지원금'도 지원금의 사용을 어렵게 하는 한 가지 원인이라고 판단하여 전부 폐지하기로 결정하였다.

지원금 중에는 지원금의 항목 자체가 너무 많은 지원금도 있는데, 예를 들어 직업훈련 비용을 지원하는 커리어형성촉진지원금의 경우 지원금 항목이 16개로 나누어져 지원되고 있다.

예산 소진율을 나타내는 집행률이 낮은 지원금도 재편의 대상이 된다. 이에 따라 예산에 대한 집행률이 10% 이하인 지원금과 집행액이 1천만 엔 이하인 지원금은 원칙적으로 폐지된다.

후생노동성은 지금까지 고용대책을 강화하기 위해 지원금을 계속적으로 확충해 오면서 지원금의 내용은 거의 수정하지 않았는데, 이번 개혁을 실시하게 된 하나의 배경으로는 최저임금이 2016년 10월부터 전국 평균 25엔 인상된 점을 들 수 있다. 즉 후생노동성은 최저임금이 큰 폭으로 인상됨에 따라 임금 인상과 고용 유지의 양립을 정책적으로 지원하는 것이 중요하다고 판단하게 된 것이다.

개혁의 또 한 가지 포인트는 1인당 생산성이 향상된 기업에 대한 지원금을 이전보다 확대하여 지급하는 것이다. 생산성은 영업이익과 인건비, 감가상각비 등을 모두 더한 수치를 고용보험의 피보험자수로 나누어서 산출하는데, 최근 연도의 1인당 생산성이 3년 전에 비해 6% 이상 증가한 기업에 대해서 지원금을 가산하여 지급한다.

생산성 요건은 비정규직 근로자에 대한 처우 개선을 실시하는 기업에 지급되는 커리어향상지원금 등 최종적으로 9개 지원금에 반영되어 지급된다. 생산성 요건을 충족한 기업에 대해서는 정액으로 지급되는 지원금의 경우는 원래 지원금의 1.2배를, 경비의 일부를 지원하는 경우는 지원비율을 10% 포인트 정도 가산하여 지급한다.

•출처 : 일본경제신문, 2016년 11월 9일자 조간 5페이지, 雇用助成金を統廃合、厚労省、36を16

に削減, <http://www.nikkei.com/article/DGXLZO09321730 Y6A101C1EE8000/>

일본 : 소득세가 공제되는 배우자의 연간수입 상한액 150만 엔으로 인상, 파트타임 주부의 감세 확대 방침

일본정부 및 여당은 2016년 11월 24일 소득세가 공제되는 배우자의 연간수입 상한액을 현재의 103만 엔에서 150만 엔으로 인상하는 방침을 굳혔다. 단, 연간수입이 150만 엔을 넘을 경우 소득세가 발생하여 가구의 실제 수입이 급감하는 것을 방지하기 위해 연간수입 201만 엔까지는 소득세 공제액을 단계적으로 줄여 감세 대상으로 하는 조치도 병행해서 실시할 방침이다(빠르면 2018년 1월부터 실시 예정).

이번 조치는 아베 정권이 추진하고 있는 일하는 방식 개혁의 일환으로 파트타임으로 근무하고 있는 주부가 연간수입이 103만 엔을 넘더라도 계속해서 근무할 수 있도록 하여 여성 취업을 장려하는 것을 목적으로 하고 있다.

배우자 공제는 소득공제의 일종으로, 현재는 아내(배우자)의 연간수입이 103만 엔 이하인 경우 남편(가구주)의 급여소득에서 38만 엔을 공제하고 있는데, 배우자 공제의 상한액이 150만 엔으로 인상되면 연간수입이 150만 엔인 아내(배우자)까지 배우자 공제가 적용된다.

일본 재무성은 지금까지 배우자의 연간수입 상한액에 대해서 '150만 엔 안'과 '130만 엔 안'의 두 가

지 안을 제시하였는데, 자민당의 세제조사회에서는 '150만 엔 안'이 효과가 높을 것이라는 의견이 대다수를 차지했다.

'130만 엔 안'의 경우 배우자의 연간수입이 130만 엔을 넘으면 연금과 의료보험의 사회보험료 부담이 발생하는 '130만 엔의 벽'과 중복되어, 수입을 그 이하로 줄이기 위해 근무시간을 줄일 가능성이 높아질 것으로 판단하였다.

자민당의 세제조사회의 노다 최고 고문은 23일 BS후지방송에 방송된 프로그램에서 소득세가 공제되는 배우자의 연간수입 상한액을 150만 엔으로 인상하는 것이 바람직하다는 입장을 표명하였다. 공명당 간부도 같은 날 '150만 엔 안'으로 인상하는 것을 우선적으로 검토하고 있다고 밝혔다. 일본 재무성은 소득세가 공제되는 배우자의 연간수입 상한액을 150만 엔으로 인상할 경우, 360만 가구가 감세 혜택을 받게 되는 데에 비해, 연간수입 상한액을 130만 엔으로 인상할 경우 감세 혜택을 받는 가구는 260만 가구에 머물 것으로 추계하였다.

일본정부 및 여당은 공제대상을 확대하기 위한 재원을 확보하기 위해 일정 금액 이상의 연간수입이 있는 남편(가구주)에 대해서는 배우자 공제



를 적용하지 않을 방침이다. 현재 일본정부는 배우자 공제를 받는 남편(가주주)의 연간수입이 1,120만 엔을 넘으면 단계적으로 공제액을 줄여 1,220만 엔이 되면 배우자 공제의 적용에서 제외하는 안과 1,120만 엔을 넘는 시점부터 배우자 공제가 적용되지 않는 안 등을 검토하고 있는 중이다. 이러한 연간수입의 제한이 적용될 경우 약 100만 가구의 세금이 증가할 것으로 예상되고 있다.

- 출처 : 1) 일본경제신문, 2016년 11월 24일자 조건 1페이지, 配偶者控除上限150万円、パート主婦減税拡大
- 2) 마이니치신문, 2016년 11월 25일자 조건 1페이지, 配偶者控除:201万円まで減税 段階的に縮小, <http://mainichi.jp/articles/20161125/k00/00m/020/120000c>

일본 : 임금 인상 및 상여금 교섭 실태

일본 후생노동성은 2016년 12월 1일 '임금 인상 등 실태에 관한 조사' 결과를 발표하였다.

2016년 임금에 변동이 있었던 기업 비율은 87.5%로 임금 인상은 86.7%, 임금 인하는 0.8%였다. 기업 대부분이 임금 인상을 시행하였다. 노동자 1인당 임금 인상액은 5,176엔으로, 전년의 5,282엔보다 106엔 낮았고, 인상률은 1.9%였다. 인상액은 5,000명 이상 거대기업이 5,683엔, 1,000~4,999명 대기업이 5,434엔, 300~999명 중견기업 5,319엔, 그리고 100~299명 중소기업 4,482엔으로 기업규모가 클수록 높았다. 전년대비 인상액 증감은 각 -1,565엔, -565엔, +686엔, +535엔으로 1,000명 이상 대기업은 감소하였으나, 1,000명 미만의 기업은 증가하였다. 인상률은 각각 1.9%, 1.8%, 2.0%, 그리고 1.8%였다.

정기승급제도가 있는 기업 비율은 일반직의 경우 82.2%인데, 거대기업 87.8%, 대기업 90.0%,

중견기업 85.9%, 중소기업 80.3%이고, 제도에 따라 정기승급을 시행한 기업 비율은 78.4%로 기업 규모별로는 각각 87.4%, 88.2%, 83.9%, 75.7%였다. 기본임금 인상(베이스 업)과 정기승급제도가 분리되어 있는 기업 비율은 58.9%로 기업규모별로는 각각 85.4%, 79.0%, 73.0%, 51.8%로 기업규모가 클수록 높으며, 기본임금 인상을 시행한 기업 비율은 전체 평균 23.3%이고 기업규모별로는 각각 48.2%, 40.0%, 26.9%, 20.0%로 기업규모가 클수록 높았다.

임금 개정 시 가장 중요하게 고려하는 요소는 기업실적이 51.4%로 가장 높았고, 이어 노동력 확보/정착 11.0%, 모기업 또는 관련 회사 동향 5.9%, 고용 유지 4.6%, 일반 시세 4.2% 등이었는데, '노동력 확보/정착'이 전년의 6.8%보다 많이 증가한 것이 특징이다. 특히 기업규모별로 보면, 임금 개정시 가장 중요하게 고려하는 요소로 '노동력 확보/정착'

을 꼽은 비율이 거대기업 5.6%, 대기업 6.9%, 중견기업 9.4%, 그리고 중소기업 12.0%로 기업규모가 작을수록 높았는데, 전년과 비교할 때 1,000명 미만의 중견, 중소기업에서 증가폭이 컸다. 앞서 기업 규모별 1인당 평균인상액이 전년보다 증가한 것이 1,000명 미만이라고 밝혔는데, 그 주된 요인이 노동력 확보/정착으로 보인다.

한편 노동조합이 있는 기업에서 상여금 타결액을 보면 1년간 노동자 평균 상여금은 약 162만 엔인데, 기업규모별로는 거대기업 192만 엔, 대기업 154만 엔, 중견기업 134만 엔, 그리고 중소기업 109만 엔으로 규모가 클수록 많았다. 상여금의 수

준은 평균 4.89개월분의 급여에 해당하는데, 기업 규모별로는 각각 5.21개월, 4.96개월, 4.58개월, 그리고 4.38개월로 규모가 클수록 높았다. 참고로 일본의 경우, 상여금은 1년에 여름과 겨울, 2회 1/2씩 지급되고 있다. 2016년 노동자 1인당 평균 여름 상여금은 노조가 있는 기업은 약 75만 엔으로 무노조 기업 약 46만 엔보다 약 63% 높은 수준이었다.

•출처 : 후생노동성, 12월 1일자, 平成28年賃金引上げ等の実態に関する調査の概況, <http://www.mhlw.go.jp/toukei/itiran/roudou/chingin/jittai/16/dl/10.pdf>

일본 : 정부, 동일임금에 대한 지침 발표

일본정부는 2016년 12월 20일 수상관저에서 일하는 방식 개혁 실현회의를 개최하고 비정규직 사원의 처우 개선을 장려하는 동일노동 동일임금의 가이드라인(지침)안을 제시했다. 정규직과 비정규직의 불합리한 처우를 예시하고 기본급과 상여금, 수당 등에 대한 격차 수정을 장려하였다. 지침에는 격차가 발생한 기업에 이유 설명을 의무화하는 책임을 부여하는 항목은 포함되어 있지 않아, 실효성을 확보하는 것이 과제로 남아 있는 상태이다.

기본급과 수당 등 처우 전반에서 격차가 인정되는지를 구체적으로 제시한 지침을 일본정부가 작성한 것은 이번이 처음이다. 아베 수상은 회의에서 “다양한 일하는 방식의 선택을 확대할 방침이다.

어떻게든 동일노동 동일임금을 도입하고 싶다”고 강조하고 지침을 포함한 관련법의 개정을 지시하였다.

후생노동성의 노동정책심의회의 논의를 고려하여 올 가을 임시 국회에 관련법안을 제출할 방침으로, 일본정부는 법 개정이 실현되는 단계에서 지침안을 채택할 계획이다.

일본 내 노동시장에서 차차하는 비정규직근로자의 비율은 약 40%에 근접하고 있는데, 일본정부는 임금수준을 인상하고 수당을 충실히 지급하여 비정규직의 근로의욕을 끌어 올려 생산성을 향상하겠다는 계획을 세우고 있다.

지침은 A4사이즈 16페이지 정도로, 비정규직 중



유기고용근로자, 파트타임근로자, 파견근로자를 대상으로 정규직과의 격차 시정을 기업 측에 요구하고 있다. 처우에 대해서는 기본급, 상여금 및 수당, 복리후생, 교육훈련 및 안전관리의 네 항목으로 분류하고 있으며, 합리적인 차이, 비합리적인 차이에 대해서 구체적인 사례를 들어 설명하고 있다.

임금의 대부분을 차지하는 기본급은 ① 직업경험과 능력, ② 업적 및 성과, ③ 근속연수를 기준으로 설정하며, 각각의 요소에서 일하는 방식을 평가하여 고용형태에 관계없이 기본급을 지불하도록 장려하였다. 정규직과 비정규직에 대한 평가가 동일한 경우에는 동일 수준의 임금을 지불하는 것을 원칙으로 하면서 평가결과에 차이가 있는 경우에는 그 차이를 반영하여 임금을 지불하도록 요구하였다.

비정규직에 대한 상여금의 지급에 대해서도 언급하고 있는데, 후생노동성의 조사에 의하면 비정규직에게 상여금제도를 실시하고 있는 기업은 전체 기업 중 40%가 안 되는 것으로 나타났는데, 같은 업무라도 정규직에게만 상여금을 지급하는 경우가 일반적이라고 할 수 있다. 지침에서는 업적에 대한 공헌이 동일한 경우 동일금액을 지급하고 공헌도에

차이가 있는 경우에는 그에 상응하는 금액을 지급하도록 규정하고 있다.

애매했던 퇴직수당과 시간외 근무에 대한 수당도 동일 금액을 지급하도록 제시하였다. 심야 또는 휴일 업무는 고용형태에 관계없이 같은 할증률을 적용하도록 요청하였다. 통근비와 직업훈련 기회도 제공하도록 요구하였다. 일본정부는 제도의 실효성을 높이기 위해 노동계약법, 파트타임노동법, 노동자파견법의 개정을 상정하고 있는 상황이다. 기업에게 처우 차이에 대한 설명을 의무화하는 사항이 포함될 지 여부가 향후 관심의 초점이 될 것으로 예상된다.

- 출처 : 1) 일본경제신문, 2016년 12월 21일자 조간 1페이지, “雇非正規、格差是正促す、政府「同一賃金」へ指針、基本給、能力成果を反映”
- 2) 일본총리관저 홈페이지, 2016년 12월 20일자, 第5回 働き方改革実現会議, <http://www.kantei.go.jp/jp/singi/hatarakikata/dai5/gjijisidai.html>

중국 : 다국적기업의 사업 매각에 반대하며 노동자들 파업 돌입

2016년 11월 중국에 진출해 있는 다국적기업인 코카콜라, 다농, 소니의 사업 매각과 관련해서 노동자들이 대규모 파업에 돌입했다. 코카콜라의 경우에는 아직 여러 도시에서 파업이 계속되고 있는 반

면, 다농과 소니에서는 파업이 지속된 끝에 사측과 교섭이 시작되었고 이 과정에 경찰도 개입하였다.

해당 기업의 노동자들은 대부분 본인들이 일하고 있는 다국적기업이 사업을 중국 기업에 매각하는

것에 대해 사전에 알지 못한 상태였고, 기존 사용자에게 대한 오랜 불만과 새로운 사용자가 사업을 승계하게 되었을 경우의 정리해고, 임금삭감, 근로조건 악화 가능성에 대해 우려를 표시하면서 사용자와의 교섭의 필요성을 제기했다.

이러한 일련의 사건들은 기업과 지방정부를 비롯해, 특히 중국총공회(ACFTU)가 노동자들의 교섭에 대한 의지를 진지하게 받아들이고 신의를 가지고 단체교섭에 참여할 필요가 있음을 보여준다.

2016년 11월 10일에 광저우시(광둥성의 성도)에 있는 소니 공장에서 노동자 수천 명이 교섭을 요구하는 파업을 벌였다. 광둥성 지역노조가 중재를 위해 공장에 대표단을 보냈고, 수백 명의 경찰들이 파업 진압을 위해 현장에 출동했다. 11월 14일에는 노동자들과 경찰들이 대치하는 상황에서 많은 부상자들이 속출하였으며, 최소 11명의 노동자가 경찰에 연행되었다. 소니는 노동자들에게 1천 위안을 지급하고 파업을 주도한 노동자 수십 명을 해고하여 파업을 끝내도록 했다. 광둥성 지역노조는 자신

들의 개입으로 파업이 잘 해결되었다고 밝혔지만, 노동자들은 노조가 결의안에 서명할 것을 강요했다고 소셜미디어를 통해 밝혔다.

2016년 11월 8일에 광저우시에 있는 다농 생수 공장에서도 수십 명의 노동자들의 파업이 있었다. 사측은 계속 노동자들과의 교섭을 거부했고, 정부 관계자들은 노동자들이 2011년 펩시의 사업 매각 이후 정리해고와 임금삭감이 이루어진 것을 포함해서 여러 매각 사례를 거론하면서 교섭을 요구하는 것을 막으려고 하였다. 2주간 파업이 지속된 후, 교섭이 시작되었고 파업 진압을 위해 경찰이 공장에 진입하였다. 이 과정에서 일부 노동자들이 부상을 당했고, 두 명의 노동자가 해고당했다.

•출처 : China Labour Bulletin, 2016년 12월 6일자, Striking workers call for negotiations at multinationals, <http://www.clb.org.hk/content/striking-workers-call-negotiations-multinationals>

베트남 : 섬유 관련업 종사 근로자들 공장 자동화로 실업위기라는 새로운 문제에 직면

베트남의 섬유 및 의류, 봉제, 피혁 제조업 종사 근로자들은 현재 많은 어려움에 직면해 있다. 최근까지 이들 업계에 종사하는 근로자들의 가장 큰 어려움은 좀 더 많은 수입을 위해 원치 않는 초과근로를 하는 것이었지만, 지금은 생산설비의 현대화로 인한 해당 업계 근로자들의 실업위기가 가장 큰 문

제점으로 지적되고 있다.

미국 터프츠 대학교(Tufts University)의 연구보고서 'Better Work In Viet Nam(2016년)'에 따르면, 베트남의 많은 섬유 관련 제조기업의 근로자들은 대체적으로 다른 업종보다 낮은 임금으로 인해 어쩔 수 없이 초과근로를 해야 하는 경우가 많았고,



해고위협과 수습 근로계약의 남용 등으로 많은 어려움을 겪어 왔다. 그러나 이 보고서의 최초 조사(2011년)에서 대상 기업의 약 15%가 최저임금조차 준수하지 않는 것으로 나타난 것에 비해 현재는 그 비율이 3%로 줄었고, 초과근로시간 허용 규정도 정규근로시간 대비 90%였던 것이 현재는 50%로 줄었으며, 근로자의 시간당 급여도 지속적으로 향상되고 있어 이런 추세라면 4년 뒤에는 평균임금이 현재보다 약 25% 상승할 것으로 보여 지금까지 해당 업계의 문제로 지적되어 온 열악한 근로 환경이 많이 개선되고 있다고 평가하고 있다.

하지만 앞서 언급한 바와 같이 생산 공정 등의 자동화로 인한 섬유 관련업 근로자들의 실업위기라는 또 다른 문제가 나타나고 있다. 국제노동기구(ILO)의 보고서에 따르면, 동남아시아의 섬유 및 의류, 봉제, 피혁 제조업 종사자 약 920만 명 중 3분의 2 가량이 이러한 이유로 일자리를 위협받고 있으며, 관련 업계에 종사하는 근로자 중 상당수(섬유 관련 업계 근로자 중 베트남은 86%, 캄보디아는 88%, 인도네시아는 64%의 근로자)가 생산 공정의 자동화로 인한 영향을 받을 것으로 전망된다. 또한 전문가들은 노동력을 이용하지 않고 자동화 설비로 생산한 상품의 금액이 2025년에는 약 700억 달러(USD)에 이를 것으로 전망했다. 최근에는 봉제작업에서 재봉틀을 사용하지 않는 기술 등의 사용으로 생산 공정 시간이 25~35%가량 줄어들었고 그만큼 근로자의 수도 감소하고 있다. 특히 베트남의 섬유 관련 기업에서는 2015년부터 섬유재단기 등을 비롯한 자동화 설비 투자가 본격적으로 이루어졌는데, 이 재단기계 1대는 15명 근로자의 생산 공

정을 대체할 수 있게 되었고 기업은 기계 도입 후 18개월이 지나면 모든 초기투자비용을 회수할 수 있게 되었다. 관련 연구에 따르면, 2016년 현재 미국에서는 3명의 근로자가 자동화된 기계로 봉제작업을 할 경우, 기업은 5년 동안 약 18만 달러(USD)의 생산원가를 절감할 수 있는 것으로 나타났다. 자동화 설비는 생산비용을 더욱 감소시켜 2020년에는 자동화 설비를 이용한 생산비용이 수작업 생산비용의 약 4분의 1 수준이 될 전망이다. 또한 자동화 설비 도입의 확충에 따라 미국과 유럽 국가들이 다시 섬유 관련 산업을 재개하고 있어 베트남을 비롯한 아시아의 해당 산업은 앞으로 생산량 감소와 그에 따른 영향으로 큰 타격을 입을 전망이다. ‘코튼 파크데일(Cotton Parkdale)’과 같은 미국의 섬유 관련 생산 기업들은 1990년대에 대부분 문을 닫았었지만 2010년에 생산 활동을 다시 시작했다. 이 회사는 현재 140명의 근로자가 주당 1.1톤의 섬유 원단을 생산하고 있는데, 만약 1980년대였다면 이 정도의 양을 생산하는 데 약 2,000명 이상의 근로자가 필요했을 것이다. 이 회사의 CEO 앤더슨 워틱(Anderson Wartick)은 “생산설비의 자동화 덕분에 회사가 다시 생산 활동을 재개할 수 있었다”고 말했다.

섬유 관련 산업은 베트남과 중국, 태국 등 주로 동남아시아에 집중되어 있는데 생산설비 자동화와 미국과 유럽 지역의 섬유 관련 산업의 활동 재개로 위 지역 해당 업계의 많은 근로자들이 실업위기에 직면하고 있다. 이에 기업은 근로자의 직무전환 등을 통한 고용유지와 근로자들의 노동생산성 향상을 위해 노력하고, 정부는 일자리 창출에 관한 적극적

인 정책적 지원을 시행하는 등 이에 대한 대비책이 필요하다.

- 출처 : 베트남 노동보훈사회부 뉴스, 2016년 9월 28일자, Lao động ngành dệt may đối

mặt với nhiều thách thức, <http://www.molisa.gov.vn/vi/Pages/chitiettin.aspx?IDNews=25458>

베트남 : 2016년 3사분기 노동시장 현황, 4년제 대졸 실업자 20만 명 넘어

베트남 노동사회연구원(노동보훈사회부 산하)과 통계국은 지난 2016년 12월 2일 「2016년 3분기 베트남 노동시장 현황통계」를 발표했다. 이 자료는 베트남 실업현황에 관한 자세한 내용을 담고 있으며 주요내용은 다음과 같다. 베트남의 2016년 3사분기 실업률은 2.34%, 실업자 수는 1,117,700명으로 2사분기에 비해 약 29,000명이 증가한 것으로 나타났다. 또한 실업기간이 12개월 이상인 장기실업자는 전체 실업자의 22.6%, 성인 장기실업자는 7.86%로 나타났으며, 특히 도시 성인근로자의 실업비율은 8.78%로 평균 실업률 2.34%의 4배가량 되는 것으로 나타났다. 그리고 일감이 줄어 일하는 시간이 주당 35시간 미만인 근로자는 908,700명으로 2사분기에 비해 53,000명 증가했으며, 일감이 부족한 근로자의 비율은 전체 근로자의 1.66%로 이 중 약 6분의 5 이상이 농촌에 집중되어 있어 도농 간 격차가 심각한 것으로 드러났다.

또한 2016년 3사분기 전체 실업자 중 456,100명이 국가가 공인하는 전문·기술교육을 받은 근로자 또는 대졸 이상의 학력자로 나타났는데, 이 중 대졸(4년제, đại học) 이상의 학력자는 202,300명,

전문대졸(3년제, cao đẳng chuyên nghiệp) 학력자는 122,400명, 전문대졸(2년제, trung cấp chuyên nghiệp) 학력자는 73,800명, 전문·기술교육을 받은 근로자는 57,600명으로 나타났다. 이 가운데 전문대졸(3년제) 학력자의 실업률이 8.36%로 가장 높았고 그 뒤를 이어 대졸(4년제) 이상 학력자 실업률이 4.22%, 전문대졸(2년제) 학력자 실업률은 3.79% 순으로 나타났다. 위 근로자들의 실업률은 평균 실업률(2.34%)의 2~3배가량 되었고 지난 2사분기에 비해 그 비율이 증가한 것으로 나타났다. 특히 이번 3사분기에는 전문·기술교육을 받은 근로자나 대졸자가 아닌 근로자를 채용하는 비율이 67.9%로 지난 2분기에 비해 14.3%나 증가한 것으로 나타났다.

위 통계자료에 따르면, 2016년 4사분기에 베트남은 GDP 성장률 7.1~7.3%를 달성하고, 외국자본의 직접투자(FDI) 증가와 수출 확대, 제조업·부동산 경기 회복으로 경제 상황이 나아질 것으로 전망되었다. 또한 전체 노동력은 약 0.2% 증가하고 전문·기술교육을 받은 근로자와 대졸 이상의 학력자는 전년 같은 기간 대비 3~5% 늘어날 것으로 예



측되었으며, 노동인구는 지난해 3사분기 대비 약 0.7% 늘어난 5,370만 명(전체인구의 약 41.5%)에 이를 것으로 예상하였다. 이러한 지표들을 종합해 볼 때 2016년 4사분기 실업률은 지난 3사분기보다 소폭 하락한 2.2%가 될 것으로 전망했다.

•출처 : 일간지 바오전신, 2016년 12월 3일자 'Ca

nước có trên 202.000 lao động trình độ đại học trở lên thất nghiệp', <http://baodansinh.vn/ca-nuoc-co-tren-200000-lao-dong-trinh-do-dai-hoc-tro-len-that-nghiep-d48318.html>

베트남 : 2017년 지역별 최저임금에 대한 법률 공포 및 시행

2016년 11월 14일 베트남 정부는 2017년 지역별 최저임금에 대한 법률(시행령, 153/2016/ND-CP)을 공포하였으며 이는 2017년 1월 1일부터 시행·적용된다. 2017년 최저임금은 2016년에 비해 지역별 180,000~250,000동(VND), 평균 7.3% 인

상되었다. 베트남은 경제여건과 기타 제반요소 등을 고려하여 최저임금 적용지역을 1~4지역으로 분류하고 있다. 2017년 지역별 최저임금은 아래 표와 같다.

또한 2017년에 시행될 최저임금법의 주요 내용

<2017년 각 지역별 최저임금>

지역	2017년 최저임금 (2016년 대비 인상액)	주요 해당 지역
1 지역	3,750,000 동(VND) (250,000)	하노이시의 초엠미, 선띠미(Chương Mỹ và thị xã Sơn Tây thuộc thành phố Hà Nội), 하이퐁시 관할 빙바오(Vinh Bao thuộc thành phố Hải Phòng), 호치민시의 냐베(Nhà Bè thuộc thành phố Hồ Chí Minh) 등.
2 지역	3,320,000 동(VND) (220,000)	하이즈영(Hải Dương), 흥옌성의 옌미(Yên Mỹ thuộc tỉnh Hưng Yên), 빈옌시(Thành phố Vinh Yên), 빈록성의 옌락(Yên Lạc thuộc tỉnh Vĩnh Phúc), 라오까이(Lào Cai), 냐짱의 각 시(Các thành phố Nha Trang) 등
3 지역	2,900,000 동(VND) (200,000)	남딘의 각 현(Các huyện còn lại thuộc tỉnh Nam Định), 하띤 일부지역(Hà Tĩnh), 동나이성의 존속 각 현(Các huyện còn lại thuộc tỉnh Đồng Nai), 켄터시의 각 현(Các huyện thuộc thành phố Cần Thơ) 등
4 지역	2,580,000 동(VND) (180,000)	1~3지역을 제외한 나머지 지역

을 요약하면 다음과 같다.

- 기업의 본사(점) 및 지사(점), 대리점, 영업소와 같이 활동거점이 여러 지역에 나누어져 있을 경우에는 기업의 각 활동거점이 속해 있는 해당 지역의 최저임금을 적용한다. 그러나 신규로 설립되는 기업은 예외로 하여 기업의 각 활동거점 간 지역별 최저임금이 다를 경우, 그중 가장 높은 지역별 최저임금을 기업의 다른 활동거점에 모두 적용한다.
- 기업의 생산시설이 공업단지, 수출공업단지, 경제공업단지 또는 첨단공업단지 등에 나누어져 있는 경우 그중 최저임금이 가장 높은 지역의 최저임금을 다른 모든 생산시설에 적용한다.
- 기업의 활동거점이 속한 행정구역의 이름이 변경되거나 분리되는 경우에 있어 최저임금의 적용은 정부의 새로운 규정이 발표되기 전까지 행정구역의 변경 또는 분리 이전의 해당 지역별 최저임금을 임시로 적용한다.
- 최소한의 단순하고 간단한 업무라 하더라도 근

로자의 임금은 법률이 정한 지역별 최저임금을 하회할 수 없다.

- 법률이 정한 직업교육(국가 교육자격증 및 학교과정의 학위)을 받은 자는 해당 지역별 최저임금의 7% 이상을 더 지급받으며, 각 수당과 보상금(상여금), 복지비 등의 임금 명목은 노동계약서의 합의 또는 노사의 단체협상, 기업의 내규에 따라 지급한다.

이번 최저임금법 시행에 앞서 베트남 응웬쑤언푹 (Nguyễn Xuân Phúc) 총리는 특히 각 기업에 추가 근로수당, 야간근로수당, 유해·과중 업무수당 등 노동법 규정에 따른 수당의 폐지나 삭감을 금지할 것을 엄중히 요구했다.

- 출처 : 베트남 보훈사회부 뉴스, 2016년 11월 18 일자, Từ ngày 1/1/2017, sẽ áp dụng mức lương tối thiểu vùng từ 2.580.000 đến 3.750.000 đồng/tháng đối với người lao động làm việc theo hợp đồng lao động, <http://www.molisa.gov.vn/vi/Pages/chitiettin.aspx?IDNews=25668>

INTERNATIONAL

L A B O R

B R I E F

독자의견 수렴

한국노동연구원은 국제노동 관련 정보를 체계적으로 수집하여 제공하기 위해 '국제노동브리프'를 발행하고 있습니다. 보다 나은 정보를 제공하고자 독자 여러분의 의견을 듣고자 합니다. 국제노동브리프가 다룬 내용 중 흥미로운 점이나 지적하고 싶은 점, 또는 주제 제안이나 기타 건의사항에 대해 다양한 의견을 보내주시면 반영하여 향후 더 풍부한 읽을거리를 제공해드리겠습니다. 감사합니다.

Fax : 044-287-6099

e-mail : soohyang@kli.re.kr

I N T E R N A T I O N A L L A B O R B R I E F



30147 세종특별자치시 시청대로 370 세종국책연구단지 경제정책동
TEL : 044-287-6093 FAX : 044-287-6099 <http://www.kli.re.kr>