

국제노동브리프

| 2018년 3월호 Vol.16, No.3

글로벌 포커스

지속가능한 노동존중 노사관계 : 라틴아메리카의 교훈

기획특집 : 라틴아메리카 노동시장 및 노사관계

라틴아메리카 노동의 딜레마 : 새 시대 노사관계의 재편

라틴아메리카 노동시장 및 노동정책의 현황과 전망

해외연구동향

경제성장과 소득 분배

국제노동동향

스웨덴 정부의 연금제도 개혁안

프랑스 마크롱 정부의 노동법 개혁 : 특정사무를 위한 기간의 정함이 없는 노동계약

베트남 집단적 노동관계법상 단체협약 규정의 변화 논의

세계노동소식

>>> **글로벌 포커스**

지속가능한 노동존중 노사관계 : 라틴아메리카의 교훈 03

정흥준 (한국노동연구원 부연구위원)

>>> **기획특집 : 라틴아메리카 노동시장 및 노사관계**

라틴아메리카 노동의 딜레마 : 새 시대 노사관계의 재편 09

Bruno Dobrusin (아르헨티나 노동연구센터(CEIL) 박사후연구원)

Juan Montes Cato (아르헨티나 노동연구센터(CEIL) 연구위원)

라틴아메리카 노동시장 및 노동정책의 현황과 전망 21

Carlos Salas (브라질 캄피나스대학교 경제학부 교수)

Christian Caldeira (브라질 캄피나스대학교 경제학 박사과정)

>>> **해외연구동향**

경제성장과 소득 분배 39

방형준 (한국노동연구원 부연구위원)

>>> **국제노동동향**

스웨덴 정부의 연금제도 개혁안 51

송지원 (스웨덴 스톡홀름 경제대학 경영학 박사과정)

프랑스 마크롱 정부의 노동법 개혁 : 특정사무를 위한 기간의 정함이 없는 노동계약 60

황재훈 (프랑스 파리13대학 사법 박사과정)

베트남 집단적 노동관계법상 단체협약 규정의 변화 논의 69

박재명 (베트남 하노이 법과대학교 노동법·사회보장법 박사과정)

>>> **세계노동소식 79**

글로벌 포커스

지속가능한 노동존중 노사관계 : 라틴아메리카의 교훈



정흥준 (한국노동연구원 부연구위원)



INTERNATIONAL

L A B O R

B R I E F

지속가능한 노동존중 노사관계 : 라틴아메리카의 교훈

정흥준 (한국노동연구원 부연구위원)

제도를 평가하거나 설계할 때 다른 나라의 사례를 참고하는 경우가 많다. 노사관계도 다르지 않아서 해외 노사관계의 사례는 우리나라 노사관계의 방향성을 수립하는 데 귀중한 참고가 될 때가 많다. 이번 호에서 다루게 되는 라틴아메리카의 노동시장과 노사관계는 그 자체로도 값진 정보이지만 최근 우리 사회의 관심사인 노동존중 사회를 어떻게 지속가능하게 구현할지와도 관련되어 있어 흥미롭다.

라틴아메리카의 노사관계는 유럽이나 영·미형 혹은 일본식 노사관계와는 다른 특징이 있으며 정치·경제적 환경에 의해 꾸준히 영향을 받고 변화해 왔기 때문에 그 과정에서 시사하는 바가 많다. 실제 라틴아메리카는 오랜 기간 스페인, 포르투갈 등 유럽국가의 식민지였으며 독립국가로 전환된 이후 정치적으로는 독재정권, 경제적으로는 초국적 해외자본의 영향을 강하게 받아 왔다. 독재정권을 특징으로 하는 정치적 배경은 강한 노동조합의 출현과 관련되어 있으며 촘촘한 노동법은 해외자본의 수탈로부터 자국 노동자를 보호하기 위한 방편이 되기도 하였다. 일찍이 던롭(Dunlop)이 노사관계를 규칙들의 망(Web of Rules)이란 표현으로 정의한 바 있는데, 라틴아메리카의 노사관계를 올바르게 이해하기 위해서는 노·사·정 행위자와 함께 제도적 환경에 대한 이해가 중요하다.

그렇다면 우리나라의 최근 관심사인 노동존중의 노사관계를 구현하는 데 있어 왜 하필 라

틴아메리카의 사례를 참고하려고 하는지인데, 이는 라틴아메리카 다수 국가가 경험한 신자유주의 정책의 수정과 관련되어 있다. 1980년대 세계화와 함께 브라질, 멕시코, 아르헨티나 등 라틴아메리카의 주요국들은 신자유주의 정책을 급속하게 받아들였으며 이는 노동유연화, 노조탄압, 비공식노동의 활동, 소득양극화를 초래했다. 이러한 이유에서 2000년대 등장한 중도좌파 정부는 신자유주의 정책을 수정, 노동친화적인 제도 및 노사관계 정책을 추진해 왔다. 비록 최근 경제성장 둔화 및 중도좌파 정부의 부패 등으로 인해 기존의 노동친화적인 정책들이 흔들리고 있는 상황이지만 이러한 라틴아메리카의 노사관계 변화는 우리에게도 적지 않은 시사점들을 제공한다.

먼저 Bruno Dobrusin과 Juan Montes Cato는 라틴아메리카의 노사관계를 설명하기 위해 정치경제 시스템에 주목하였다. 저자들은 라틴아메리카의 주요 국가들이 국가코포라티즘(State Corporatism)에서 신자유주의로, 그리고 신자유주의에서 중도좌파로 변화해 왔으며 여기에 기초해 노사관계도 변화해 왔음을 설명한다. 예를 들어 1960~1980년 후반까지의 국가코포라티즘 시기에 정부는 노·사 대표권을 독점적으로 인정하고 노·사는 국가정책에 적극적인 협조자로 역할을 하였으며 이로부터 담합적 노사관계가 가능했다. 그러나 1980년대 후반부터 2000년대 초반까지 이어진 신자유주의는 아웃소싱의 증가, 비공식노동의 증가, 노조 약화를 가져왔으며 대립적 노사관계가 지속되었다. 이러한 변화는 사회분열과 노동위기를 가져 왔으며 그 결과 중도좌파 정부가 등장으로 정치지형이 달라지는 데 기여하였다. 중도좌파 정당의 등장으로 인해 개별적 노동기본권 및 집단적 노조법이 크게 강화되었다. 그러나 최근 경제위기로 인하여 라틴아메리카의 노사관계는 새로운 도전을 맞고 있는데, 저자들에 따르면 국가의 영향력 축소되고 사업장 노사관계가 점점 중요해지고 있다고 한다.

다음으로 Carlos Salas와 Christian Caldeira가 분석한 라틴아메리카 노동시장은 비공식노동이 광범위하게 존재하는 것이 특징적인데, 저자들은 라틴아메리카의 1인당 GDP성장률이 2011년 이후 지속적으로 둔화되어 왔으며 이러한 경제성장의 둔화가 노동정책 및 정치적 변화에도 영향을 미치고 있다고 설명한다. 특히, 경제위기에 따른 노동정책의 변화가 눈에 띄는데, 브라질에서는 2017년 노동법이 개정되어 기업별 노사협의 우선적용, 근로계약의 유연화,

노동세(하루 임금) 폐지 등이 이루어졌다. 칠레는 노동시장의 유연화로 인해 고용불안이 늘어났으며, 멕시코에서는 외주·하청노동이 크게 증가하였고 아르헨티나에서는 빈곤층이 크게 늘어났다. 저자들은 이러한 노동정책의 후퇴가 보수적인 경제정책으로의 변화 때문으로 설명하였다.

기획특집에 실린 논문 두 편의 공통점은 라틴아메리카의 노사관계가 매우 역동적임을 보여준다. 예를 들어 라틴아메리카 주요국의 노사관계가 과거 국가코포라티즘에서는 정부주도로 발전했다가 그 후 신자유주의 시기에는 시장(기업) 중심으로 재편되었으며 마지막으로 중도좌파의 집권시기에는 노동중심성을 확보했다가 최근 경제위기와 함께 방향 변화의 흐름에 있음을 보여준다. 이렇듯 라틴아메리카 노사관계가 정치적 상황에 따라 다소 극단적으로 변화하는 현상은 서두에서 간단히 언급했듯이 이들 국가의 역사적인 배경도 참조해야 하지만 궁극적으로 성숙된 노사관계에 대한 사회적 담론이 부재하기 때문이기도 하다. 당대에 힘 있는 세력에 의해 노사관계가 좌우된다면 노사관계는 언제나 정치의 하위변수일 수밖에 없다.

최근 우리 사회의 화두인 존중과 정의는 조화로운 노사관계를 위한 핵심요소이기도 하다. 따라서 노동이 존중받고 정의로운 사회로 다가가기 위한 지속가능한 노사관계는 대통령이나 집권당의 의지가 아니라 누구도 쉽게 허무를 수 없는 사회적 담론을 차곡차곡 만드는 일로 라틴아메리카의 사례는 이것을 생각하게 하는 계기를 제공한다. **KLI**

INTERNATIONAL

L A B O R

B R I E F

기획특집

라틴아메리카 노동시장 및 노사관계



기획특집 ① 라틴아메리카 노동의 딜레마 :
새 시대 노사관계의 재편

기획특집 ② 라틴아메리카 노동시장 및
노동정책의 현황과 전망



INTERNATIONAL

L A B O R

B R I E F

라틴아메리카 노동의 딜레마 : 새 시대 노사관계의 재편

Bruno Dobrusin (아르헨티나 노동연구센터(CEIL) 박사후연구원)
Juan Montes Cato (아르헨티나 노동연구센터(CEIL) 연구위원)

■ 서론

라틴아메리카의 노사관계는 지난 30년간 극적인 변화를 겪어왔다. 신자유주의 정책이 추진되면서 유연성이 증대되고 비공식 부문이 확대되었으며 노사관계의 주요 행위자로서 국가의 역할은 후퇴하게 되었다. 이 글에서는 라틴아메리카의 노사관계에 대해 오늘날 노사정의 상호관계가 근본적으로 바뀌고 있는 새로운 시대에 당면했음을 주장한다. 전통적인 노사관계 모델인 코포라티스트 모델은 더 이상 과거로부터 내려온 효과적인 수단이 아니며 새로운 유형의 노사관계가 대두하고 있으나 아직 그 어느 것도 확실하게 자리잡지 못하고 있다. 이렇듯 유연성, 비공식성, 불안정성이 커지는 지금과 같은 전환기는 새로운 상황이다. 이 글은 이러한 상황을 근로자와 노조의 관점에서 고찰하여 라틴아메리카 인구 대다수가 일상적으로 겪는 현실을 그려보고자 한다.

라틴아메리카 노사관계의 변화는 일률적이지 않은데 그것은 이 지역 노사관계의 조직화 방

* 편집자 주 : 라틴 아메리카(Latin America)는 스페인어, 포르투갈어, 프랑스어가 사용되는 아메리카 내의 대략 20개의 주권 독립국 및 속령을 가리키는 지역이다. 공식적으로는 남아메리카, 중앙아메리카, 그리고 카리브해 일대를 가리키며, 미국 이남의 아메리카 대륙 전체를 라틴아메리카로 정의한다면, 라틴아메리카의 기초 지리학적 하위 지역은 북아메리카, 중앙아메리카, 카리브해, 남아메리카로 구분된다. 통상 중앙아메리카와 남아메리카를 합쳐 중남미라 부르는데, 여기에는 북아메리카 국가인 멕시코가 포함되지 않는다.

식이 일률적이지 않기 때문이다(Berins Collier and Collier, 1991). 라틴아메리카 지역의 국가는 20개국이 넘으며 노사관계제도 또한 각기 다르게 발전해왔다. 이 지역 국가들을 어떻게 분류하든 이는 자의적인 기준일 뿐이다. 이 글에서는 코포라티스트 제도와 비코포라티스트 제도라는 두 가지 일반적인 분류를 제시한다. 2차 세계대전 이후 등장한 노사관계 모델인 코포라티즘은 노조와 사용자 사이를 국가가 중재하는 방식이다. 이와 같은 일반적인 분류를 통해 지난 30년간의 변화를 고찰할 수 있다. 코포라티스트 노사관계 문화가 발전한 그룹에는 브라질, 아르헨티나, 멕시코, 베네수엘라, 그리고 정도의 차이가 있지만 우루과이 등이 포함된다. 나머지 국가 중 대다수는 비코포라티스트 모델에 속한다 할 수 있다. 그러나 이러한 구분은 불변이 아니며 이 지역의 역사 발전 과정을 보면 노사관계의 형태가 지속적으로 변해온 것을 알 수 있다(Berins Collier and Collier, 1991; Etchemendy, 2011).

이 국가들을 각기 다른 집단으로 분류한다고 해서 이 지역에 공통적인 문제가 없다는 것은 아니다. 라틴아메리카는 현재 비공식 부문 종사자가 1억 3천 4백만 명으로 전체 노동인구의 약 46.8% 수준으로 사상 최고 수치를 나타내고 있다(ILO, 2016). 노사관계의 유연화로 인해 시급한 문제로 등장한 것이 아웃소싱으로서 이는 노조화 역량을 약화시키고 다국적기업의 지배력을 강화하고 있다. 또 다른 당면 문제는 근로시간인데, 라틴아메리카는 전 세계에서 근로시간이 가장 긴 지역이다(CEPAL, 2012). 마지막으로 지적할 문제는, 2000년대 첫 10년간 중도좌파 노동친화적 정부가 집권하는 동안에도 지속적으로 노조 조직을 하락을 겪고 있는 지역 근로자들과 다국적 대기업 사이의 노사관계 격차에 의미 있는 변화를 이끌어내지 못했다는 점이다. 실질임금 인상, 실업률 개선, 공식 고용 증가를 통해 노동기준이 개선되었음에도 불구하고 유연성과 고용 취약성이 확대되는 추세를 역전시키지는 못했다.

이 글은 라틴아메리카 노동관계의 특징을 파악하고 지난 30년간의 변화, 그리고 이러한 변화의 향후 결과를 전망하기 위해 앞에서 언급한 문제를 고찰한다. 역내 국가들을 상세히 분석하기보다는 전반적인 큰 그림을 제시한다. 이하에서는 코포라티즘의 역사를 요약하고 신자유주의 시대 국가의 역할을 살펴보고 지난 10년간의 중도좌파 정치의 과정을 돌아본다. 이어서 노사관계의 현안을 돌아보고 향후 선택 가능한 방향을 제시한 후 마무리한다.

■ 라틴아메리카 노사관계의 역사

라틴아메리카의 노사관계제도는 국가별로 큰 편차를 보인다. 브라질, 아르헨티나, 멕시코와 같이 집중적인 산업화 시대를 거친 나라들은 1940년대 초부터 근로자들을 대거 조직화했지만 다른 나라들은 같은 규모의 노조 운동을 발전시키지 못했다(Zapata, 1993). 코포라티즘은 과거에도 그렇고 지금도 일정 정도 라틴아메리카 전역에서 노사관계의 지배적인 형태로 남아 있다. 1930년대 후반으로 거슬러 올라가는 코포라티즘의 시작은 아르헨티나의 페로니즘이나 멕시코의 프리이즘(Priism)¹⁾과 같은 정치운동에서도 두드러지게 나타났다(Berins Collier and Collier, 1991).

코포라티스트 노사관계는 국가의 주도적인 역할이 특징이다. 코포라티즘의 기원은 대공황 이후 서유럽에서 찾아볼 수 있는데 그 후 라틴아메리카로 확산되면서 독자적인 형태를 띠게 되었다. 중심 행위자로서 국가는 자본과 노동 사이의 관계를 조정하거나 이들의 참여를 이끌어낸다(Murillo, 2005). 국가는 이러한 중재행위를 통해 양측의 급진적인 집단을 통제하며, 노동과 자본은 자신들의 요구를 의사결정 최고단계까지 전달할 수 있는 기회를 갖는다.

이러한 제도는 노동과 자본이 각각 하나의 단체로 대표되는 독점적 대표성의 지위를 보장함으로써 작동한다. 국가는 이 단체에 재정을 지원하고 이들에게 공정한 접근권을 보장한다. 이러한 ‘공식적인 균형’ 밖에 존재하는 단체는 심한 탄압을 받고 국가 자원에 대한 접근도 허락되지 않는다. 코포라티즘은 20세기 전반에 걸쳐 실용적인 제도로 작동하였으며 노사관계를 이해하는 데 필요한 이론적인 수단이기도 하였다(Dobrusin y Montes Cató, 2017). 이 글은 코포라티즘이 여전히 많은 국가에서 다양한 형태로 존재하지만 현 단계의 노사관계를 설명하기에는 불충분하다고 주장한다.

1) Priism은 20세기 대부분(1929~2000년)의 멕시코 정치를 지배했던 정치운동이다. 멕시코 혁명 이후 창당되어 65년간 여당 지위를 유지한 제도혁명당(PRI)의 정치활동을 모태로 하며 도시와 농촌의 기업 및 노동조합을 포함하는 협동 조합 체제를 강화했다. Priism은 대부분의 대중적인 정치세력과 마찬가지로 1940년대에 추진하던 개발 전략을 철회하고 1980년대 이후에는 신자유주의 정책을 추구했다. 2000년 여당 지위를 잃었다가 2012년 12년 만에 다시 여당으로 정권을 재창출했다.

코포라티즘은 산업화 초기 단계의 특성에 힘입어 라틴아메리카에서 널리 정착할 수 있었다. 노조의 규모와 위상은 날로 커졌으며 생산자본은 확장했고 국가는 중재자로서 역할을 했다. 물론 갈등이 없었던 것은 아니지만 코포라티스트 노사관계의 구조하에서 부수적인 현상이었다. 한 가지 중요한 특징은 코포라티즘은 반폐쇄형 경제체제에서 발전했다는 것이다. 즉 국가의 규모가 대부분의 기업보다 컸으며 자본의 국경 간 이동은 제한적이었다. 그 후 지난 30년간 이러한 환경이 변했다는 사실이야말로 코포라티즘이 하나의 제도로써 수명을 다해간다는 지표라고 할 수 있다.

1970년대에 등장해 전 세계적으로 확산된 신자유주의는 라틴아메리카에도 영향을 미쳤다. 브라질을 제외한 대부분의 나라에서 군부독재시기에 민영화 정책과 국가 역할 축소 정책을 통해 시작된 신자유주의 정책 기조는 민주주의가 회복된 이후에도 1990년대 이후까지 지속되었다. 신자유주의가 노사관계에 영향을 미치게 된 것은 국가가 중심 행위자로서 경제에 개입할 수 있는 능력을 제한하는 동시에 초국가적 자본에 대한 통제력 역시 제한하기 때문이다 (Panitch and Gindin, 2012). 노조는 점차 국가의 중재 없이 강력한 기업들에 직접 대응해야 했으며 심지어 국가가 이들 기업과 직접적으로 함께 움직이는 상황에 직면하게 되었다.

신자유주의 어젠다는 노사관계를 다양한 방식으로 재편하였다. 거시적인 측면에서는 노동을 약화시키는 동시에 자본의 힘을 강화했다. 국가는 과거에 행했던 근본적인 개입자의 역할에서 물러났다. 그 방법은 외채 증가와 외채 이자상환 우선화 등으로 정부지출에 제약을 가하는 것이었다. 또한 주요 국유자산 및 기업, 특히 공공서비스 부문을 민영화하는 방법도 있었다. 그 결과 경제 전반에서 국가의 존재가 축소되었고 공공부문 노조 조직률을 감소시킴으로써 노조가 약화되는 이중 효과가 나타났다.

미시적인 차원에서 신자유주의는 특히 아르헨티나와 같이 강력한 단체교섭 전통이 있는 국가의 노사관계에 몇 가지 근본적인 변화를 가져왔다. 신자유주의 정책은 노사관계 유연화, 교섭의 분권화, 사업장 수준의 단결 약화를 야기했다. 노사관계의 유연화는 하청과 외주화 확대를 허용하는 노동법 개정으로 실현되었다. 상당수의 근로자들이 더 이상 핵심 산업이나 기업에 속하는 것이 아니라 주변부에 속하며 부차적인 활동을 하게 되었으며 전반적으로 노동권, 임금수준, 국가규제 등이 약화되었다. 단체교섭은 기업별로 분권화되었는데 이는 코포라티즘이 정점에 이르던 시기 아르헨티나, 브라질과 같은 국가에서 산별교섭이 노사관계의 기본적인

요소였던 시기와는 큰 차이를 보이는 것이었다. 분권화는 결국 자본에 비해 노조와 노동의 세력이 약화됨을 의미한다. 그동안 산별교섭을 통해 근로조건과 노조 조직률²⁾을 높게 유지해왔다. 교섭이 분권화되면서 각 단위 노조별로 과거 대비 더 거대해진 초국가적 자본에 대응해 근로조건을 협상하게 되었다. 바로 이 점이 사업장 수준에서의 조직화를 근본적으로 약화시키는 요인이었다. 신자유주의는 실업 증가를 야기하고 개인주의 문화를 확산시킴으로써 노조 가입률을 확대시키는 것은 고사하고 지역 내 사업장 수준의 노조 조직의 생존력을 약화시켰다.

1990년대 말 라틴아메리카 국가들 대다수는 이미 반폐쇄적, 개발지향형 경제에서 규제로부터 자유로운 개방형 자유시장 중심 경제로 탈바꿈했다. 이로 인해 노사관계 역시 크게 바뀌었고 코포라티스트 제도의 기본 개념이 도전에 직면했다. 노조 조직률은 감소했고 총소득에서 대기업 비중이 기하급수적으로 증가했다. 이러한 변화는 노동의 위기를 넘어 사회경제적 위기로 이어졌고, 2000년대 초에 중도좌파 정부가 탄생하면서 정치 지형에도 변화가 나타나게 되었다. 당시 좌파 정당들은 노사관계 다시금 강화하겠다는 내용을 정당 강령에 포함시키기도 했었다. 자세한 내용은 이하에서 다루도록 하겠다.

■ 지역의 변화 및 노사관계의 변형

신자유주의는 라틴아메리카 노동운동에 깊은 상처를 남겼다. 노사관계 유연화, 외주화 증가, 단체교섭의 분권화는 코포라티스트 모델하의 노조 및 노사관계에 크나큰 도전과제를 던져주었다. 국가는 더 이상 과거처럼 중심 역할을 하지 못했으며 노조는 전반적인 조직화가 침체되면서 조직률이 감소했다(Roberts, 2007). 아르헨티나, 우루과이 등 한때 조직률이 높았던 국가에서도 노조의 조직화 역량이 크게 위축되었다. 자본의 측면에서도 사용자단체의 분권화와 다국적기업의 부상이 노사관계에 영향을 주게 되었다.

1990년대 말부터 2000년대 초 라틴아메리카 신자유주의 정책이 위기에 봉착하면서 역내

2) 라틴아메리카의 노조 조직률은 국가마다 상당히 다르다. 국제노동기구(ILO)의 가장 최근 수치에 따르면 주요국의 노조 조직률은 다음과 같다. 아르헨티나 37.7%, 우루과이 30.1%, 브라질 16.6%, 칠레 15%, 멕시코 13%, 코스타리카 6.7%.

대다수 국가에서 정치지형이 바뀌게 되었다. 아르헨티나, 볼리비아, 브라질, 에콰도르, 베네수엘라, 우루과이 등 국가에서 중도좌파 정부가 탄생하면서 고용이 회복되고 노동의 공식화, 실질임금 상승 등의 효과가 나타났다(Cook, 2011). 소위 신개발경제모델(neo-developmental economic model)은 국가를 다시 중심적인 경제주체로 두게 되었고 소비를 통해 내수시장을 재활성화했다(Boito Jr, 2012). 물론 이러한 신개발주의 정치경제는 특히 아시아를 중심으로 한 라틴아메리카산 원자재에 대한 수요 증가와 맞물렸다는 점에 주목해야 할 것이다. 임금 및 사회적 투자를 통한 부의 재분배 정책이 시행되는 동안에도 라틴아메리카 대부분의 국가에서 원자재 수출 의존도는 더욱 높아졌다.

2000년대 첫 10년 동안 특히 남미에서 진행된 노동시장 공식화 과정을 통해 노동시장이 회복되었다(CEPAL, 2010). 새로운 노동법은 집단적·개별적 노동권을 강화했고(Cook, 2011) 공식 일자리 창출이 꾸준히 이어졌다. 불평등은 완화되었지만 여전히 라틴아메리카의 핵심 문제로 남아 있다(CEPAL, 2010). 성별에 따른 노동의 분업, 비공식부문에 만연한 저숙련 일자리, 청년실업 등이 라틴아메리카 노동시장에서 나타나는 불평등의 구체적인 모습이라고 할 수 있다.

라틴아메리카의 경제와 노동시장이 회복되고 있음에도 불구하고 전통적인 코포라티스트 노사관계로의 복귀가 이루어지지는 않았다. 생산방식의 변화, 신기술 도입, 자본의 집중 및 초국가주의로 인해 코포라티스트 노사관계가 이 단계에서 재활성화되기는 어려웠던 것이다. 규제 도입과 국유기업을 통한 경제 개입 등 국가의 역할이 커진 것은 사실이지만 1980년대 말부터 1990년대 초에 걸쳐 절정기에 이르렀던 신자유주의 시대를 거치면서 고착된 변화를 되돌릴 수는 없었다. 또한 원자재 붐이 꺼지면서 역내 다국적기업들이 본사로 수익을 이전하는 자본 유출이 심각한 문제로 떠올랐다.

자본의 집적으로 일부 기업의 규모는 국가를 초월하기도 하고 하나의 생산요소가 아닌 공급망 전체를 통제하기도 했다. 결국 국가의 생산 및 개발전략은 자본의 확장전략에 의존하게 되었다. 무역협정, 양자투자협정, 세계무역기구 협정의 확산 또한 국가가 자본을 규제할 수 있는 구조적 역량을 약화시켰다. 노조운동은 분열과 관계 불균형 심화라는 문제에 시달렸다. 1950~60년대에 걸친 전형적인 개발단계에서 코포라티즘을 통해 이루어낸 노조, 사용자, 그리고 정부의 권력 균형은 오늘날의 상황에서는 실현 불가능한 것이다. 노동운동 약화는 다국

적 자본의 강화와 상호 연관되어 진행되었다.

경제성장 둔화 및 세계경제위기의 여파로 라틴아메리카에서도 중도좌파 정부가 실권하는 정치적 변화가 있었다. 남미 국가들에서는 우파 자유무역 옹호 정치세력이 집권하게 되었고 성장 둔화로 인해 구조조정 정책이 다시 득세하였다. 노동시장 상황은 다시 악화되어 비공식 고용이 라틴아메리카 지역 전체 고용의 50%에 육박하고 있다(ILO, 2016).³⁾ 또한 공식부문에서도 불안정고용이 증가하고 있다. 이에 더해 신기술 도입, 근로방식의 재편, 노동인구의 변화 등과 같은 현상으로 문제는 더욱 가중되고 있다.

라틴아메리카의 노사관계는 전환점에 직면해 있다. 지금의 상황에서 통합적이고 독점적 대표성을 가진 노사 대표가 협상의 중심에서 국가와 교섭하는 코포라티스트 모델을 재현할 수는 없다. 노조 조직률 하락, 조합원 감소, 기존 제도하에서 대표성을 갖지 못하는 불안정한 비공식 근로자 증가와 같은 요인으로 노조의 독점성은 크게 약화되었다. 자본 역시 과거처럼 다양한 산업을 조직화하여 중앙사용자단체를 만들던 구심점이 없다. 자본의 집약 및 중앙집중화가 사용자단체의 약화로 이어진 것이다. 또한 하나의 공간이자 구조로서 국가는 자본과 노동 사이에 균형을 잡아주는 역량이 과거에 비해 약화됐다. 이는 1980년대부터 진행되어 온 것으로 새로운 현상이 아니다. 문제는 아무것도 이를 대체하지 못하고 있다는 것이다. 다음에서는 라틴아메리카 노사관계의 현안에 대해 검토한다.

■ 라틴아메리카 노사관계의 현안

라틴아메리카 노사관계는 어느 방향으로 가고 있는가? 앞에서 살펴본 변화하는 경제환경 속에서 새로이 등장하는 모델이 있는가? 이번 마지막 장에서는 오늘날 노사관계의 현황과 미래 방향성에 대해 명확한 지표는 없지만 과거의 유사한 상황을 돌아보면서 몇 가지 요소를

3) 지난 5년 동안 라틴아메리카의 비공식 부문에 종사하는 근로자 비율은 안정적이었다. 국제노동기구(ILO)의 2016년 지역보고서에 따르면, 선택된 14개의 국가의 비공식 부문에 종사하는 근로자 비율은 2009년 50.1%에서, 2014년 46.5%로 하락하였고, 2015년 46.8%로 증가하였다. 동일 보고서는 2016년과 2017년 비공식 부문 종사자 비율이 증가할 것으로 예측했다.

통해 얻을 수 있는 시사점을 살펴본다. 여기서 핵심은 코포라티스트 모델에 더 이상 의존할 수 없다는 것이다. 지난 10년간 코포라티스트 모델을 이론적, 실질적으로 부활시키려는 노력은 근로자들에게 긍정적인 결과를 가져다 주지 못했다. 20세기 초의 유사한 상황을 토대로 오늘날 라틴아메리카의 노사관계 방향성을 평가하는 것이 적절할 것으로 보인다. 글의 마지막 부분에서는 몇 가지 가능한 노사관계의 방향성도 검토해본다.

미국 노동사회학자 Ruth Milkman(2013)은 최근 논문에서 노사관계가 ‘미래로 돌아갈 수 있다(back to the future)’고 주장했다. 그는 미국의 사례를 언급하면서 강력한 중앙집권화된 정부주도형 단체교섭의 시대는 끝나간다고 주장했다. Milkman은 미래의 가능성을 내다보는 대신 노사관계의 현 상황이 20세기 초 소위 ‘황금시대’와 유사하다고 주장한다. Milkman 주장의 핵심은 노조가 ‘뉴딜 시대 이전 미국 노동운동의 전략적, 기술적 레파토리를 재현’해야 한다는 것이다(Milkman, 2013: 648).

Milkman의 분석은 미국사례를 근거로 하지만 이 글에서 서술한 라틴아메리카의 현황에 대응해 나가는 데 유용한 시사점을 제공한다. Milkman의 주장에 비추어 보면 라틴아메리카 노사관계도 20세기 초 상황과 점차 유사해지고 있다 할 수 있다. 완전 동일하지는 않더라도 이미 국가에 대한 의존도 약화, 사업장 수준에서 조직화의 필요성, 초국가적 노동네트워크라는 유사성이 눈에 띈다. 이 세 가지를 간단히 정리해보자.

중재자로서 국가의 존재를 완전히 배제할 수는 없지만 근로자와 기업 사이의 갈등과 협상이 점차 국가의 중재역량을 초월한다는 것은 이제 명백하다. 이는 특히 초국가적 기업이 연관된 경우라면 더욱 그러한데, 이들은 국가 간 체결한 장치를 이용해 규제를 피하기도 한다. 이러한 상황에서 가능한 협상은 기업과 노조 사이의 직접적인 접촉일 뿐이다. 이러한 과정은 이미 진행되고 있으며 다국적기업 사이의 다양한 글로벌기본협약(Global Framework Association) 체결이나 국제산별연맹(Global Union Federations)의 탄생은 변화의 징조라 할 수 있다. 글로벌기본협약에서 국가는 존재하지 않으며 협약 체결도 국제적 차원에서 이루어진다. 자본에 대한 국가의 통제력은 점차 약화되는 동시에 노동운동은 점차 더 직접적인 방식으로 이루어지고 있다. 두 번째 요소는 자본의 국가 포섭이다. 이는 대기업 사장 출신들이 정부 요직에 진출한 아르헨티나, 칠레 등에서 볼 수 있다. 이러한 ‘혼합’은 중재 역할을 위해 필요한 분리가 점차 불분명해지고 있음을 보여준다.

둘째 요소는 사업장 수준에서 조직화의 필요성이다. 사업장 노조는 자본의 생산과정에 직접적인 도전을 제기한다(Braverman, 1980). 사업장에서 코포라티스트 노사관계하에 형성된 관계는 생산과정에 직접 참여하는 근로자들의 조직화에 비하면 부차적인 것이다(Montes Cató and Dobrusin, 2016). 사업장 노조는 단지 생산과정의 정치경제에 이익을 제기하는 것 뿐 아니라 회사가 창출한 잉여가치, 그리고 그 잉여가치의 분배에 대한 문제제기이기도 하다(Gilly, 1985). 사업장 노조의 조합원은 지역 사업장 경영진에 대항하는 세력이다. '최상위' 노사관계가 악화되어 교섭력이 약화되면 이로 인해 사업장 단위 노동쟁의와 조직화가 강화되어 기존 노사관계가 난관에 봉착할 수 있다.

라틴아메리카에서 사업장 노조는 새로운 것이 아니다. 특히 제조업에서 사업장 노조의 역사가 긴 나라들로 아르헨티나, 브라질, 우루과이 등이 있다. 노조운동이 전반적으로 약화되면서 지난 20년간 사업장 노조의 투쟁적 성향도 점차 감소했다. 여기서 필자가 주장하는 바는, 상위 단계의 협상이 부재하고 갈등이 확산되는 상황에서 사업장 노조가 재활성화될 수 있다는 것이다. 그 양상은 물론 20세기 초와는 다른 모습일 것이다. 신기술이나 소위 공유경제의 확산 등으로 점차 사업장을 공유하는 근로자가 감소하고 있기 때문이다. 그러나 바로 이러한 기술 플랫폼을 통해 근로자들의 접촉이 더 광범위해지기 때문에 이것이 일선 근로자들의 조직화에 장애물이 되지는 않는다.

셋째 요소는 현 노사관계의 초국가적 특성이 가까운 미래에 심화될 것이라는 점이다. 라틴아메리카는 국가, 사용자단체, 노조가 여러 단계에 걸쳐 지역별 또는 집단적인 연대를 맺어온 역사를 갖고 있다. 오늘날의 글로벌 경제는 이러한 관계, 특히 노조 측 관계를 더 진일보하게 한다. 가까운 미래에 그 어떠한 노조도 초국가주의 전략을 택하지 않을 수 없을 것이다. 그 어떤 근로자 집단도 아무리 국내에만 국한된다 해도 유사한 산업의 다른 근로자들, 같은 회사의 다른 지역에 속한 근로자들과 단절될 수는 없다. 지난 10년간 일부 라틴아메리카 다국적기업(Multilatina)들은 세계적인 기업으로 부상했다. 이는 이러한 산업의 근로자와 노조가 다국적 기업과 협상하기 위해 자신들의 투쟁과 조직을 초국가화하려는 노력을 더 기울여야 한다는 것을 보여주는 한 가지 예시이다.

상술한 세 가지 요소는 라틴아메리카뿐 아니라 전 세계 노사관계를 규정짓는 특성이 될 것이다. 과거의 핵심적인 요소들이 아직 일부 잔존하지만 국가 중심 모델로부터의 변형은 이미

진행되고 있다.

■ 결 론

라틴아메리카의 노사관계는 지난 30년간 과도기 상태였다. 그동안 지배적인 노사관계 모델이었던 국가가 개입하는 형태의 코포라티즘은 오늘날 상당한 한계를 노출하고 있다. 이 글에서 상술한 바와 같이 국가가 개입한다고 해서 점차 부와 권력이 집중되고 있는 다국적기업에 대한 협상력이 있다고 보장할 수 없다. 노조운동은 글로벌 어젠다의 등장, 전체 노동인구의 거의 절반에 해당하는 광범위한 비공식 고용, 불안정 노동의 '뉴노멀'화 등과 같은 큰 과제에 당면해 있다.

이 글에서는 가까운 미래에 노사관계의 핵심을 구성할, 그리고 지금도 이미 일정 정도 존재하는 세 가지 요소를 제시했다. 이 새로운 현안에서 가장 큰 난제는 노조운동이 당면한 과제이다. 비공식 부문의 근로자들을 조직화하면서 기존 노조 체계를 재편하는 동시에 사업장 노조를 강화한다는 것은 결코 쉬운 일이 아니다. 그러나 Milkman이 지적하였듯이 20세기 초 노조 운동은 지금보다 열악한 조건에서, 되돌아볼 과거가 전무한 상황에서도 꽃을 피울 수 있었다. 오늘날 라틴아메리카의 노조가 전환점에 직면해 있는 것은 사실이나, 현재 진행 중인 노사관계의 재정립 과정에서 핵심적인 역할을 할 수 있도록 이러한 새로운 상황에 잘 적응할 수 있는 잠재력을 가지고 있다. **KLI**

참고문헌

- Berins Collier, Ruth & Collier, David(1991), *Shaping the Political Arena: critical conjunctures, the labor movement and regime dynamics in Latin America*, Princeton: Princeton University Press.
- Boito Jr, Armando(2012), *As bases politicas do neodesenvolvimentismo*. Forum Economico da FGV, Sao Paulo.
- Braverman, Harry(1980), *Trabajo y capital monopolista*, Mexico: Editorial Nuestro Tiempo.
- CEPAL(2010), *La hora de la igualdad. Brechas por cerrar, caminos por abrir*, Santiago de Chile: CEPAL.
- _____(2012), *Panorama Social de America Latina*, Santiago de Chile: CEPAL.
- Cook, Maria L.(2011), “Unions and Labor Policy Under Left Governments in Latin America”, *Revista Trabajo* 5(7), pp.55-73.
- Dobrusin, Bruno and Juan Montes Cato(2017), “Repensar el conflicto sindical latinoamericano frente a las estrategias del capital transnacional”, *Revista Theomai*, 36, pp.148-161.
- Etchemendy, Sebastian(2011), *Models of Economic Liberalization: Business, Workers, and Compensation in Latin America, Spain and Portugal*, Cambridge University Press.
- Gilly, Adolfo(1985), “La anomalía argentina (Estado, Corporaciones y trabajadores)”, en *El estado en América Latina: teoría y práctica*, México DF: Siglo XXI.
- ILO(2016), *Panorama Laboral America Latina y el Caribe 2016*, Lima: Oficina Regional OIT para America Latina y el Caribe.
- Milkman, Ruth(2013), “Back to the future? US Labor in the New Gilded Age”, *British Journal of Industrial Relations* 51(4), pp.645-665.
- Montes Cato, Juan and Bruno Dobrusin(2016), “Latin American trade unionism at a

new crossroads. From the centrality of the State to multinational corporations”,
Trabajo y Sociedad 27, pp.7-22.

- Murillo, M. V(2005), *Sindicatos, coaliciones partidarias y reformas de mercado en América Latina*, Madrid: Siglo Vientiuno Editores.
- Panith, Leo and Sam Gindin(2012), *The Making Of Global Capitalism, The Political Economy of American Empire*, London and New York: Verso Books.
- Roberts, Kenneth(2007), “The Crisis of Labor Politics in Latin America: Parties and Labor Movements during the Transition to Neoliberalism,” *International Labor and Working-Class History* 72, pp.116-133.
- Zapata, Francisco(1993), *Autonomía y Subordinación en el Sindicalismo Latinoamericano*, México: Fondo de Cultura Económica.

라틴아메리카 노동시장 및 노동정책의 현황과 전망

Carlos Salas (브라질 캠피나스대학교 경제학부 교수)
Christian Caldeira (브라질 캠피나스대학교 경제학 박사과정)

■ 서론

지난 15년이라는 정치주기 동안 라틴아메리카의 많은 국가에서 진보세력이 집권하였다. 동시에 역내 일부 국가에서는 신자유주의가 지배적인 경제정책 기조로 유지되었다. 그러나 2015년 이후 이러한 추세는 역전되어 현재 아르헨티나, 브라질, 멕시코 등 라틴아메리카의 경제대국에는 신자유주의 정부가 집권하고 있다. 이는 일자리 창출, 각국의 직업구조, 노동 소득, 노동정책 등에 중요한 영향을 미치는 크나큰 변화라 할 수 있다. 이 글에서는 2000년대 초부터 현재까지 라틴아메리카 노동시장 및 노동정책의 진화 과정을 분석한다. 이하에서는 라틴아메리카에서 최근에 나타난 경제변화 및 역내 공존하는 다양한 경제발전 경로를 설명한다. 이어서 노동시장 및 인구 대다수에 해당되는 소득 분배의 전반적인 변화를 살펴본 후 주요 노동시장 정책 및 노동시장 규제에 주요 변화를 돌아본다. 마지막으로 라틴아메리카 노동시장 및 노동정책의 변화과정에서 나타난 공통점과 차이점에 대한 총론과 함께 역내 주요 국가들에서 최근에 있었던 노동규제 변화의 영향을 전망해본다.

이 글에서 제시하는 데이터는 라틴아메리카 전반에 대한 것이지만 일부 사례에서는 라틴아메리카 국가들의 차별성을 드러내기보다는 전반적인 상황을 설명하고자 역내 3대 경제대국인 아르헨티나, 브라질, 멕시코에 중점을 두고 분석한다. 하지만 이 3개국의 동향이 역내 전반적인 동향의 좋은 표본이 될 것이며 이를 통해 라틴아메리카 지역 전체에 대한 몇 가지 일

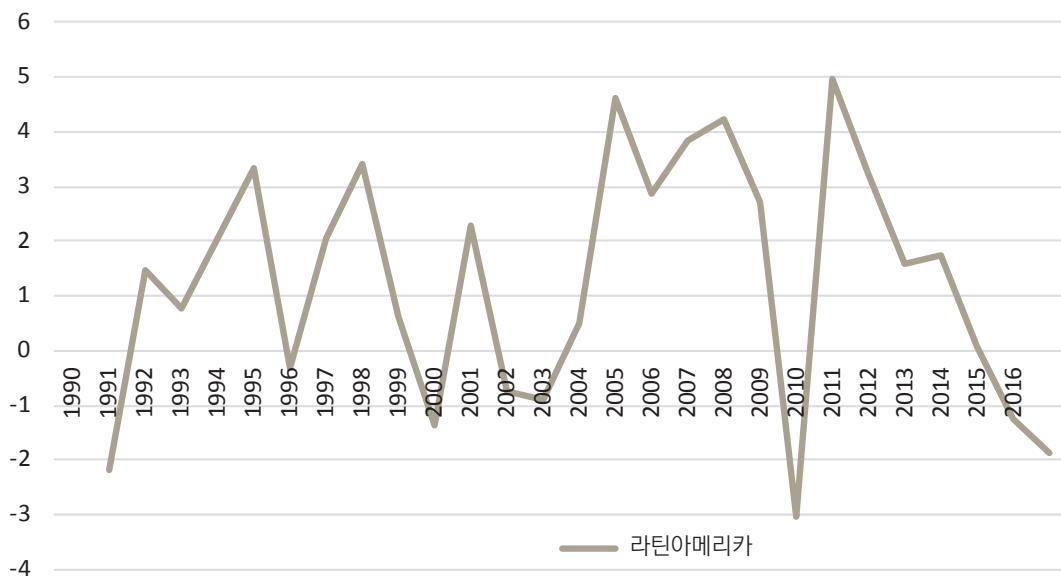
반적인 결론을 내릴 수 있을 것이다.¹⁾

■ 주요 경제 동향 : 경기, GDP 성장률, 원자재, 수출입 등

1990년대 경제위기와 성장을 거듭하던 라틴아메리카는 2000년대 초반 성장세를 회복했다. 이 시기 두드러진 특징은 라틴아메리카 전반에 걸쳐 나타난 인구성장세 둔화와 결합된 성장경로의 회복이다. 그 결과 [그림 1]과 같은 패턴이 나타났다.

이 시기 라틴아메리카에서는 전반적으로 보수정권과 교조적인 신자유주의 정책이 득세하던 지역에 진보정부가 들어서고 진보 정책이 경제 전반에 영향을 미치는 지역으로 바뀌었다 (Cornia, 2010; Panizza, 2005). [그림 1]에는 2003년부터 2008년까지의 성장세와 그 이후

[그림 1] 라틴아메리카 1인당 GDP 성장률(1990~2016년)

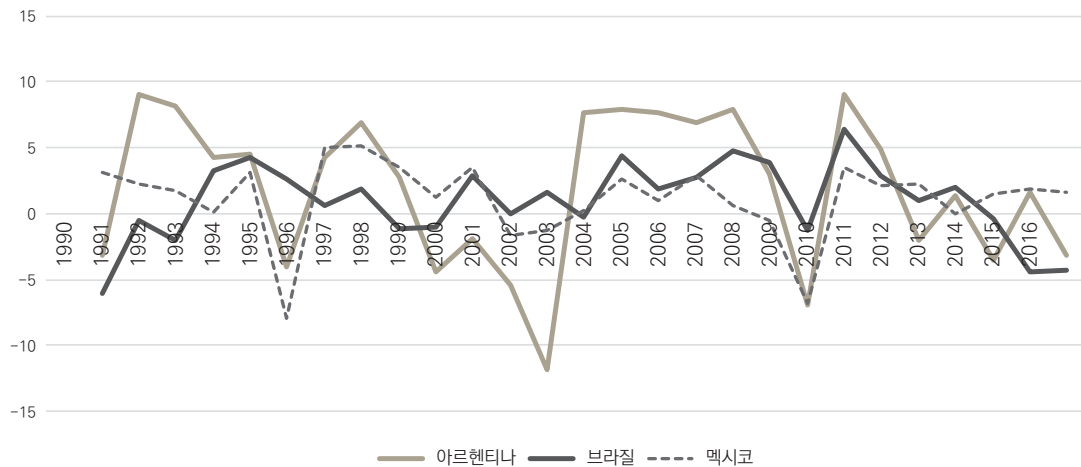


1) 라틴아메리카 노동 동향의 변화에 대한 보다 상세한 분석은 신자유주의 지향 정책 그룹과 개발정책 그룹으로 나누어 분석한 Manzano & Salas(2017) 참조.

의 글로벌 금융위기의 영향이 나타나 있다. 2008년 이후 성장세가 회복되어 2016년까지 지속되었으며 그 후 다시 역내 대부분의 국가에서 성장 둔화를 겪게 되었다.

물론 이러한 전반적인 추세는 경제규모의 차이뿐만 아니라 역사, 역내 경제협력 현황, 글로벌 경제와의 관계 등에서 발생하는 역내 개별 국가들 사이의 차이를 보여주지는 못한다. 라틴 아메리카 경제대국들의 궤적은 상대적으로 유사한 것으로 나타난다(그림 2 참조). 간혹 보이는 큰 차이는 2000년대 초 아르헨티나의 경제충격이나(Bértola & Ocampo, 2010), 2016년 브라질의 지우마 호세프 대통령 탄핵 등 국가 차원의 특이적 사안에 따라 발생한 것이다.

[그림 2] 아르헨티나, 브라질, 멕시코의 1인당 GDP 성장률(1990~2016년)



소비진작을 위한 신용확대, GDP 성장을 위한 정부투자, 일자리 증가, 적극적 최저임금 정책 등은 아르헨티나, 브라질, 우루과이, 베네수엘라의 성장 촉진에 도움이 된 정책들이다(Weisbrot, 2015). 이러한 정책기조는 칠레, 콜롬비아, 멕시코, 페루 등 보다 시장지향적인 나라들과 대조되는데, 이 국가들은 성장이 경제 전반에 고르지 않은 특징을 보인다. 이들의 경우 기업식 농업(agribusiness)과 수출산업뿐만 아니라 광업 및 채굴업이 GDP 성장을 견인하면서 각국의 성장세가 글로벌 경기와 밀접하게 연관되는 양상을 보였다. 그동안 제조업이 수출을 주도하던 브라질에서도 2009년 이후 기업식 농업이 그 자리를 대신하게 되었다. 이에 따라 라틴아메리카의 많은 국가에서 원자재 수요 및 가격 변동이 핵심적인 변수로 떠오르게

되었고 이러한 추세는 몇 년간 지속되었다(Burchardt and Dietz, 2014). 라틴아메리카의 채굴업 및 농산물 수출 증가 현상은 콜롬비아, 칠레, 에콰도르, 페루의 GDP 성장세를 설명하지만 아르헨티나, 브라질, 멕시코의 성장은 설명하지 못한다. 후자의 경우 제조업과 거대한 내수시장이 GDP 성장에서 가장 큰 역할을 했다. 실제로 각국 국민계정 데이터를 보면 라틴아메리카 전반에 걸쳐 2003~2014년 성장세의 가장 큰 동력은 최종소비지출 증가였음을 알 수 있는데(ECLAC Statistical Yearbook 2017, Table 2.1.119), 이는 경제성장에서 내수시장이 차지하는 중요성을 다시 한 번 확인해준다(Moreno-Brid and Garry, 2016).

■ 노동시장 성과 : 노동시장 구조, 노동소득, 비공식 부문, 일자리 창출, 성별 노동시장 구조 및 소득 격차, 소득 분배와 빈곤

아래에서는 2000년대 라틴아메리카를 신자유주의 지향적 국가와 개발 지향적 경제정책을 펼친 국가로 나누어 각각 대표적인 일부 국가를 집중적으로 살펴본다.

〈표 1〉에서 볼 수 있듯이 일자리 창출은 각국의 GDP 성장 궤적과 밀접한 관련이 있다.²⁾ 여기서 국가별 동향을 몇 가지 짚고 넘어가야 한다. 베네수엘라, 콜롬비아 같은 석유수출국은 수출을 통한 자금 유입의 결과로 고용 성장이 나타났다. 그 외 칠레나 페루와 같은 원자재 교역국의 경우 철강에 대한 외부수요 증가가 고용증가세와 연관된 것을 볼 수 있다. 특히 칠레의 경우 농업 관련 수출이 고용 증가세를 뒷받침한다. 페루는 수출 촉진을 위한 인프라 건설이 건설 부문 일자리 창출에 영향을 미쳤다. 멕시코의 고용창출은 북미자유무역협정(NAFTA) 체결로 인해 미국 경제와 밀접한 연관성을 가지며 이로 인해 멕시코의 고용은 2007년 글로벌 금융위기로 큰 타격을 입었다. 이와는 정반대로 브라질은 2015년까지 신용공급 증가, 기타 소득 관련 정책에 따른 소비 증가에 힘입어 일자리 창출이 크게 늘었다. 이에 비해 아르헨티나의 경우에는 2003년 이후 내수 진작책에 힘입은 바 크다(Weisbrot, 2015; Salas and Santos,

2) 2007~2008년 금융위기의 영향과 역내 정치경제 변화의 영향을 보여주기 위해 이 글에서는 최근 기간을 선택했다.

2011). 우루과이의 경우 2004년에 좌파 성향 정부가 들어서면서 도입한 경제사회정책들이 경제성장 및 고용창출을 이어가는 데 일조했다(Redlat(2017)의 국가별 연구 참조).

<표 1> 라틴아메리카 주요국의 산업별 고용

(단위: 천 명)

국가	경제활동	2012	2014	2015	2016
아르헨티나	합계	15,663	15,674		
	농업	477	319		
	산업	3,743	3,848		
	서비스	11,375	11,416		
브라질	합계	89,165	91,850	91,726	89,505
	농업	10,247	9,524	9,393	9,111
	산업	20,513	21,013	20,322	18,674
	서비스	58,374	61,294	61,996	61,696
칠레	합계	7,626	7,903	8,028	8,115
	농업	761	743	753	769
	산업	1,817	1,856	1,869	1,867
	서비스	5,047	5,304	5,406	5,478
콜롬비아	합계	24,476	25,500	26,154	26,350
	농업	4,197	4,064	4,135	4,177
	산업	5,037	5,031	5,131	5,063
	서비스	15,235	16,401	16,886	17,107
멕시코	합계	48,707	49,415	50,611	51,595
	농업	6,623	6,751	6,744	6,710
	산업	11,612	12,161	12,633	13,186
	서비스	30,028	30,107	30,834	31,312
페루	합계	16,952	17,185	16,952	17,243
	농업	4,651	4,817	4,791	4,893
	산업	2,887	2,813	2,809	2,797
	서비스	9,413	9,555	9,352	9,553
우루과이	합계	1,563	1,654	1,648	1,645
	농업	134	151	145	135
	산업	330	347	337	330
	서비스	1,098	1,155	1,166	1,180
베네수엘라	합계	12,571	13,190	13,206	
	농업	963			
	산업	2,752			
	서비스	8,269			

자료: ILO Stat.

<표 2> 라틴아메리카 주요국의 고용비중 변화 추이(농업, 산업, 자영업, 무급종사자/비농업 부문 여성)

(단위 : %)

국가	부문	2005	2008	2012	2016
아르헨티나	농업	1.1	1.2	3.1	2
	산업	23.5	23.9	23.8	24.8
	자영업, 무급종사자	21.4	19.1	18.6	23.6
	비농업 부문 여성	45.1	44.1	43.6	-
브라질	농업	20.5	17.4	15.3	15.2
	산업	21.4	22.6	21.9	21.5
	자영업, 무급종사자	28.4	25.2	-	31.9
	비농업 부문 여성	46.7	-	47.2	-
칠레	농업	13.2	11.7	10.3	9.6
	산업	23	23.5	23.4	22.9
	자영업, 무급종사자	27	24.4	-	27.8
	비농업 부문 여성	34.4	36.2	38.5	-
콜롬비아	농업	21.4	17.9	17.6	13.6
	산업	20.3	20	20.7	16.6
	자영업, 무급종사자	45.4	47	48.8	50.4
	비농업 부문 여성 고용	47.4	47.5	45.6	-
멕시코	농업	14.9	13.1	13.4	13.5
	산업	25.5	25.5	24.1	25.2
	자영업, 무급종사자	31	29.2	-	31.7
	비농업 부문 여성	39.1	39.4	40	-
페루	농업	32.9	27.5	25.8	24.8
	산업	14.6	17.2	17.4	17.6
	자영업, 무급종사자	51.9	48.5	47.8	50.5
	비농업 부문 여성	32.5	34.7	37.6	-
우루과이	농업	4.6	10.8	10.9	8.8
	산업	21.9	21.4	21.1	20.5
	자영업, 무급종사자	24.7	23.4	-	27.5
	비농업 부문 여성	48.8	-	48.2	-
베네수엘라	농업	9.7	8.5	-	11.6
	산업	20.8	23	-	26.4
	자영업, 무급종사자	31.2	30.5	32.8	42.1
	비농업 부문 여성	41.6	41.6	48.1	-

자료 : 세계은행, WDI 데이터베이스.

각 국가별 고용구조를 보면 보다 명확한 그림을 볼 수 있다(표 2 참조). 2000년대 전반에 걸쳐 라틴아메리카의 교역량 증가에 따른 영향이 각 국가별 수출구조에 따라 다르게 나타나는 것을 볼 수 있다. 또한 수출 수요가 일자리 창출에 미치는 영향은 각 나라별 자영업 규모에 따라 달라지는 것을 볼 수 있다. 이는 콜롬비아, 페루, 멕시코처럼 자영업자가 전체 근로자에서 차지하는 비중이 상당히 높은 나라에서 두드러지게 나타난다.

자영업은 보통 ‘비공식 부문 활동’으로 지칭하는 영세 사업장과 더불어 빈곤 감소, 양질의 일자리 창출, 임금근로자 교섭여건 개선 등에 큰 한계로 작용한다(Jansen, Peters, & Salazar(2011) 제4, 5장 및 ECLAC(2017) 참조).

〈표 2〉에서도 볼 수 있듯이 총고용에서 농업이 차지하는 비중은 국가별 편차가 크다. 페루와 콜롬비아는 농업 고용, 자영업 및 무급가족종사자의 비중이 크다. 이 두 부문에서 생산성은 전반적으로 매우 낮고 무역 개방을 통해 자영업자나 그 가족들이 얻을 수 있는 기회는 많지 않다. 칠레의 경우 콜롬비아 화훼 수출 부문과 같이 농업 부문의 생산성이 매우 높다. 하지만 이러한 활동의 대부분이 자영업자에게는 거의 기회가 되지 않는다.

실업이 경제에서 차지하는 중요성은 각국 노동시장의 발전 정도에 따라 다르고, 노동시장은 다시 전반적인 경제발전 수준에 따라 다르기 때문에(Salas, 2003) 이 글에서는 국가별 실업률은 제시하지는 않는다. 그러므로 경제구조 양극화가 심화되어 있는 콜롬비아, 멕시코, 페루, 칠레(양극화 수준은 비교적 낮지만)와 같은 국가들의 경우 실업률이 경제적 기회의 유무를 제대로 반영하지 못한다. 이들 국가에서는 자영업의 기회가 많기 때문이다. 각기 다른 시점에 대한 국가별 비교분석을 실시하면 각국 경기와 연관성을 찾을 수도 있겠지만 국가 간 실업을 비교하는 것은 어려운 일이다. Salas & Santos(2011)에서도 논의했듯이 브라질과 멕시코의 실업률을 예로 들 수 있다. 멕시코의 경우 실업률이 낮은 이유는 금전적 소득이 필요한 잉여 인구를 흡수하는 자영업과 영세사업장의 규모가 크기 때문이다. 브라질의 경우에는 실업보험과 상대적으로 발전한 노동시장이 있기 때문에 멕시코에 비해서는 실업률이 전반적인 경제여건을 잘 반영한다.

임금 및 최저임금

이 글에서 살펴보는 국가들 중 멕시코를 제외한 대부분의 국가에서 2000년대에 지속적인 최저임금 인상이 이루어졌다. 멕시코를 제외한 모든 국가에서 임금 인상이 나타났는데, 경제 성장과 최저임금 인상 정책 덕분에 이들 국가의 평균 임금이 두드러지게 상승한 것이다. 멕시코와 콜롬비아는 이 글에서 분석한 국가들 중 임금 상승률이 가장 낮았고 아르헨티나와 우루과이의 임금 상승률이 가장 높았다. 이러한 정책은 비임금 근로자의 소득에도 영향을 미쳤다. 국가별 임금 정책이 미친 또 하나의 영향은 바로 불평등 감소이다. 브라질의 경우 일부 사회 보장 분담금이 최저임금과 연계되어 있기 때문에 최저임금 인상은 중요한 승수효과를 가져왔다. 하지만 브라질은 경제위기에 이어 소프트 쿠데타 등 혼란이 이어지면서 2015년 이후 최저임금이 하락하게 되었다.

<표 3> 라틴아메리카 주요국의 평균임금(연간 데이터, 2010=100)

국가	2002	2008	2011	2014	2016
아르헨티나 ¹⁾	46.6	79.3	116.4	165.8	-
브라질	98.7	96.3	101.4	108.8	107.6
칠레	85.3	93.4	102.5	111.9	115.4
콜롬비아	91.6	96.1	100.3	104.5	104.5
멕시코	93.4	101.9	100.8	101.7	104.1
페루 ²⁾	97.7	100	108.4	117.9	119.8
우루과이	87.1	90.2	104	115.4	119.1
베네수엘라	130.2	112.1	103	-	-

주: 1) 2010~2014년 데이터는 CPI 추정치 문제로 과대평가.

2) 2004년 이전의 페루 데이터는 최근 데이터와 엄격한 비교가 어려움.

자료: CEPAL, <http://interwp.cepal.org/sisgen/ConsultaIntegrada.asp?idIndicador=341&idioma=e>

2003~2015년 라틴아메리카 경제성장의 가장 가시적인 결과로 지니 계수로 나타나는 불평등이 감소한 것을 들 수 있다. 이는 가구 규모 축소, 일자리 증가, 임금 인상, 빈곤 개선 정책(현금이전제도) 등 다양한 요소의 종합적인 결과로 나타난 것이지만 상당수의 논문이 이러한

현상을 보수적인 관점에서 설명하려 시도했다. 이러한 논문에서는 지니 계수 개선에 있어 구체적인 사회경제정책의 영향을 배제하고(이에 대한 논의는 Montecino(2012) 참조) 교육수준 상승을 하나의 설명변수로 포함한다. 그러나 이미 살펴보았듯이 소득 불평등과 빈곤 완화의 가장 중요한 요인은 바로 노동소득이다(Rani & Furrer, 2016; Zepeda, Alarcon, Soares, & Osório, 2009).

<표 4> 라틴아메리카 주요국의 지니 계수

국가	2001	2002	2003	2006	2012	2014	2015	최초, 최후 데이터간 변화율
아르헨티나	0.533	0.538	0.535	0.483	0.425	0.427	-	10.6
브라질	0.593	0.586	0.58	0.559	0.527	0.515	51.3	8
칠레	-	-	0.547	0.518	-	-	47.7	7
콜롬비아	0.578	0.583	0.544	0.601	0.535	53.5	51.1	-6.7
멕시코	-	0.495	-	0.48	0.481	48.2	-	1.3
페루 ¹⁾	0.518	0.54	0.537	0.517	0.451	44.1	44.3	6.7
우루과이	0.462	0.467	0.462	0.472	0.413	41.6	41.7	4.5
베네수엘라	0.482	0.506	0.504	0.469	0.411	-	-	7.2

주: 1) 2004년 이전의 페루 데이터는 이후 데이터와 엄격한 비교는 어려움.

자료: World Development Indicators, 베네수엘라는 CEPAL 자료를 토대로 2012~2013년 조정 수치.

불평등이 개선되면서 빈곤이 감소했는데, 특히 극빈층이 줄어들었다. 빈곤 수치는 국가별로 다른 빈곤선의 정의에 따라 다르지만, 데이터를 표준화시키면 완만하긴 하지만 유사한 경향이 나타난다(ECLAC, 2017). 또한 빈곤 감소가 메르코수르(Mercosur)³⁾ 국가들에서 더 집중적으로 나타난 것을 볼 수 있다. 이번에도 역시 멕시코는 유독 성과가 부진했다.

조건부 현금이전제도는 극빈층 감소에 도움이 되었지만 일자리 창출 사업이 수반되지 않는다면 이를 유지하는 것은 매우 어렵다. 결국 빈곤감소 효과를 지속하려면 일자리 창출, 소득 증대, 사회안전망 확충 등의 노력이 병행되어야 한다. 실제로 여러 계량경제분석에서 빈곤감

3) 편집자 주: 1991년 출범한 라틴아메리카의 지역통합체인 남미공동시장으로 브라질, 아르헨티나, 우루과이, 파라과이, 베네수엘라가 정회원이다.

소에 있어 고용과 소득 증대의 기여도가 더 크다고 추정되었다(Zepeda, Alarcon, Soares, & Osório, 2009).

■ 노동정책 및 제도의 발전

라틴아메리카 국가들 대부분 신규 구직자 교육훈련제도 등 적극적인 노동시장 정책을 추진하고 있다. 실제로 최저임금을 포함한 임금결정제도의 중요성이 다른 정책만큼 크다고 할 수 있다. 또한 노동법도 근로자를 보호하고 생산성 증대를 촉진할 수 있기 때문에 넓은 의미에서 노동정책에 포함된다. 일반적으로 임금은 근로자들의 교섭력으로 결정되며 이러한 교섭력을 이용해 재화와 서비스 생산에서 창출되는 잉여가치에서 큰 몫을 차지하려는 시도가 이루어진다(Härring & Douglas, 2012: Chapter 5). 노동자의 교섭력은 또한 GDP 대비 노동소득 비율 및 노조 조직률과 연관된다. 최근 ECLAC(2017) 분석에 따르면 이 두 가지 요소 모두 메르코수르 국가들과 베네수엘라에서 높은 수치를 보인다. 상대적으로 신자유주의 지향적인 콜롬비아, 멕시코, 페루에서는 그 수치가 더 낮다. 노조 조직률이 낮은 현상은 콜롬비아나 멕시코의 경우와 같이 산업구조의 발전 미비 또는 반노동적인 성향을 반영하는 것이다. 이 두 변수의 수치와 추이는 정부정책의 영향을 받는데 아르헨티나와 브라질은 2015년까지 친노동 정책 기조를 유지한 바 있다.

<표 5> 라틴아메리카 주요국의 노조 조직률

(단위 : %)

국가	2003	2008	2009	2012	2013
아르헨티나		37.7			
브라질	20.6	22.2	19.1	17.5	16.6
칠레	14.1	15	15.8	15.3	15
콜롬비아					6.5
멕시코	16.9	15.7	15.3	13.6	13.6
페루			4.4	4.2	
우루과이			16.6		30.1

자료 : ILO Stat, 2018.1.20 접속.

노동정책:노동법 및 규제의 변화

최근 몇 년간 라틴아메리카에는 콜롬비아에서 시작해 멕시코, 브라질, 아르헨티나까지 노동개혁의 움직임이 확산되고 있다. 각 국가마다 노동법의 특성은 다르지만 이들의 노동개혁을 관통하는 몇 가지 공통점이 있다. 기존에 없던 유연한 형태의 노동계약, 다양한 임금지급 방식, 하청의 일반화 추세 등이다. 다음으로는 브라질, 칠레, 멕시코 주요 3개국의 노동법 개혁 내용과 영향을 살펴보도록 한다.

브라질의 노동법 개혁은 1988년 헌법에 포함된 사회·노동보호구조를 해체하고 근로자들의 교섭 여건을 악화시키려는 광범위한 시도의 일환이다.

2017년 의회를 통과한 브라질 노동법 개혁안은 주요 사용자단체인 전국산업연맹(포르투갈어로 CNI)에서 작성한 제안을 토대로 한 것이다. 주요 내용은 ‘기업별 노사합의가 노동법에 우선함,’ ‘유연 계약, 특히 간헐적 계약의 허용,’ ‘근로자의 노동법원 접근권 제한,’ ‘노조 조직화 및 재원 마련’의 네 분야로 나누어 볼 수 있다.

첫째 사항은 1940년대부터 구 노동법에서 보장한 노동권을 대체하여 사용자들이 ‘협상’을 통해 퇴행적인 근로 규정을 도입할 수 있도록 하는 시도이다. 이러한 새 조건은 사전 협의나 교섭 없이 개별 고소득자에게도 바로 적용될 수 있다.

간헐적 노동계약은 사용자가 근로자를 상시 보유하면서도 실제 근무하는 시간에 대해서만 보상하도록 한다. 이러한 형태의 노동계약에서 휴식시간에 대한 보상이 없으며, 현재 영국에서 그렇듯이 호출 시 근로자가 출근하지 않은 경우 벌금이 부과될 수도 있다.

기존 노동법하에서 근로자들은 사건의 승패소와 무관하게 노동법원에 무료로 제소할 수 있었다. 그러나 새로운 규정은 근로자가 노동법원에서 패소하는 경우 근로자에게 소송 비용을 청구할 수 있도록 하였다. 최근의 사건에서 브라질 최대 은행의 한 직원이 퇴직금 및 기타 수당의 지급을 요구했다. 노동개혁 훨씬 전에 재판이 시작되었고 최종 판결에서 해당 직원은 일부 보상에 대한 부분적 권리를 인정받고 일부는 기각되었다. 그 결과 7,500헤알을 지급받게 되었지만 개정법이 적용되면서 소송 비용으로 75,000헤알을 지불하라는 판결을 받게 되었다.

기존 노동법하에서 노조는 산업별 지역노조 형태로 조직되었고 노조 가입여부를 불문하고 전체 근로자가 하루 임금을 노동세로 의무적으로 납부하였다. 개정법은 노동세 납부의무를

폐지했을 뿐 아니라 기존의 지역노조와 별개로 사업장별로 근로자들이 직접 대표를 선출하는 노조대표제도를 도입했다.

칠레에서는 1973년 9월 11일 아옌데 정부가 퇴진하면서 노동자들에게는 모호한 시기가 시작됐다. 1930년대부터 도입된 노동법의 성과로 노조 조직화를 통해 개별 노동자와 노동계급의 권리를 보장해왔던 칠레에서 아옌데 대통령 이후 집권한 아우구스토 피노체트 군부정권이 단순 칙령으로 이러한 보호들을 모두 무력화했기 때문이다. 1979년에 ‘노동계획’이라는 것이 발표되었는데, 이는 단일 기업 단위에서의 단체교섭뿐만 아니라 단체교섭 자체를 제한하였으며 노조 결성을 어렵게 만드는 것이 주된 내용이었다. 또한 노동계획은 근로자 해고에 아무런 제약을 두지 않는 동시에 퇴직금에는 제한을 두었다. Pérez Ahumada(2017)에서도 볼 수 있듯이 이 노동계획을 전면적으로 폐지하려는 시도는 무위로 돌아갔다.

이렇게 노동시장이 유연화되면서 고용불안이 급증했다. Arellano and Gamonal(2017)은 이렇게 설명한다. “2013년 기준으로 칠레 민간부문에 종사하는 전체 근로자 4,705,027명(가사 도우미 및 공기업이 아닌 기업의 근로자 포함) 중 1,086,162명에 해당하는 상당수의 칠레 근로자가 최저임금 또는 그보다 더 낮은 임금을 받고 일하고 있다. 또한 민간부문 근로자 74%의 소득이 357,000칠레페소(2013년 기준 760미국달러)보다 낮은 수준이다. 칠레는 생활비가 높은 나라이다. 2015년 최저임금은 241,000칠레페소(2015년 11월 기준 337미국달러)이다. 사회복지급여를 고려하지 않고 보면 이는 하루 빵 1킬로그램, 출퇴근용 차표 2장, 월세 180달러인 작은 아파트를 얻을 수 있는 수준이다.”

칠레의 사례는 노동자 대다수의 지지에도 불구하고 근로자에 반하는 노동법을 예전으로 되돌리는 것이 얼마나 어려운지 여실히 보여준다.

2012년에 통과된 멕시코의 새로운 노동법에서 도입한 근로규제 방식은 근로기준의 내실화에 기여하기보다는 외주화, 하청, 불안정한 노사관계, 노조 약화, 제도적 후퇴, 자본 및 노동이동성의 변화, 임금 유연성 증가를 통해 고용유연성을 강화한다. 즉 멕시코 노동개혁은 외주계약, 초기 및 계절별 교육 및 유연임금제 등 불안정한 고용방식을 도입하는 노동유연화의 수단이 되었다. 또한 이런 불안정한 근로형태하에서 시급제도 합법화, 임금체납, 주된 일자리의 업무 추가, 이동성에 영향을 미치는 새로운 승진형태 도입 등의 방법으로 인건비를 낮춘다. 특히 무제한적 외주화를 합법화함으로써 노동자들의 권리에 실질적인 위협을 주고 있는데, 해고를

당했을 경우 근로자들이 노동쟁의를 통해 권리를 보장받기가 더욱 어려워진다.

■ 결 론

21세기 첫 15년간 라틴아메리카 지역에서 전반적으로 성장세가 이어졌으며 그 과정에서 임금근로자와 자영업자들의 소득분배가 개선되었고 빈곤 감소, 일자리 기회 증가 등이 동반되었다(멕시코만 예외, UNDP(2013) 제6장 참조). 그 결과 아르헨티나, 브라질, 우루과이에서는 노동계급의 사회적 여건에도 중요한 개선이 있었다. 그러나 최근 라틴아메리카 정치에 변화가 나타나 경제정책 기조가 급진 보수주의 방향으로 선회하면서, 최저임금 실질 인상, 노동법, 전반적인 경제정책 분야에서 그동안 이룬 사회적 발전이 상당 부분 후퇴하고 있다. 최근 아르헨티나와 브라질에서 극빈층이 증가한 것이 대표적인 예이다. 이러한 부정적 변화는 경제성장 둔화, 노동 부족 심화, 빈곤 악화 등 전반적인 환경 악화와 겹치며 보수정책의 영향을 더욱 심화시키고 있다. **KLI**

- Bértola, L., & Ocampo, J. a.(2010), *Desarrollo, vaivenes y desigualdad: Una historia económica de América Latina desde la independencia*, Madrid: SEGIB.
- Burchardt, H. J., & Dietz, K.(2014), “(Neo-)extractivism - a new challenge for development theory from Latin America”, *Third World Quarterly* 35(3), pp.468-486, <https://doi.org/10.1080/01436597.2014.893488>
- Cornia, G. A.(2010), Income Distribution under Latin America’s New Left Regimes. *Journal of Human Development and Capabilities* 11(1), pp.85-114, <https://doi.org/10.1080/19452820903481483>
- ECLAC(Economic Commision for Latin AMerica)(2017), Social Panorama of Latin America, ECLAC, Santiago.
- Häring N. and N. Douglas(2012), *Economists and the Powerful*, Anthem Press, London.
- Jansen, M., R. Peters & J. Salazar(Eds.)(2011), *Trade and Employment: From Myths to Facts*, Geneva: ILO, Retrieved from http://www.ilo.org/employment/areas/trade-and-employment/WCMS_162297/lang--en/index.htm
- Manzano, M. and C. Salas(2017), “Emprego e desigualdade em dois blocos de países da América Latina: Histórias de sucesso ou a repetição do pesadelo para o trabalho?”, in Salas et al., *Trabalho e regulação em perspectiva comparada*, Editorial Ufscar, São Carlos,. pp.23-48.
- Montecino, J. A.(2012), “Decreasing Inequality under Latin America’s ‘Social Democratic’ and ‘Populist’ Governments: Is the Difference Real?”, *International Journal of Health Services* 42(2), pp.257-275, <https://doi.org/10.2190/HS.42.2.g>
- Moreno-Brid, J. C., & S. Garry(2016), “Economic performance in Latin America in the 2000s: recession, recovery, and resilience?”, *Oxford Development Studies* 818(February), pp.1-17, <https://doi.org/10.1080/13600818.2015.1127907>
- Panizza, F. E.(2005), “The Social Democratisation of the Latin American Left”, *Revista*

Europea de Estudios Latinoamericanos Y Del Caribe/European Review of Latin American and Caribbean Studies (79), pp.95–103, <https://doi.org/papers2://publication/uuid/94F28A32-463B-4365-AF5D-2A59EF82859E>

- Pérez Ahumada, P.(2017), *Business, workers, and the class politics of labor reforms in Chile, 1973–2016*, California State University San Diego.
- Rani, U., & M. Furrer(2016), *Decomposing income inequality into factor income components: Evidence from selected G20 countries*, Retrieved from http://www.ilo.org/global/research/papers/WCMS_499918/lang--en/index.htm
- Redlat(2017), <http://www.redlat.net/site/blog/trabalho-decente-na-america-latina/>, accessed January 20, 2018
- Salas, C.(2003), “Trayectorias laborales entre el empleo, desempleo y las microunidades Mexico”, *Papeles de Población* 9(38), pp.121–157, Retrieved from <http://www.redalyc.org/resumen.oa?id=11203804>
- Salas, C., & A. Santos(2011), Diverging paths in development: Brazil and Mexico, *International Journal of Labour Research* 3(1), pp.115–133.
- UNDP(2013), *Social Protection, Growth and Employment Evidence from India, Kenya, Malawi, Mexico and Tajikistan. Social Protection, Growth and Employment*, New York: United Nations Development Program.

INTERNATIONAL

L A B O R

B R I E F

해외연구동향

경제성장과 소득 분배



방형준 (한국노동연구원 부연구위원)



INTERNATIONAL

L A B O R

B R I E F

경제성장과 소득 분배

방형준 (한국노동연구원 부연구위원)

■ 머리말

최근 한국을 비롯하여 많은 국가에서 소득 불평등을 개선하면 경제성장을 제고(提高)할 수 있는지에 대해 많은 논의가 이뤄지고 있다. 전통적인 낙수효과에 기반하여 소득 불평등이 일시적으로 악화된다 하더라도 중국에는 경제 전체로 성장의 과실이 나누어짐에 따라 전체적인 소득 수준이 늘어날 것이라는 시각에서부터, 소득 불평등 자체가 경제성장을 저해하기 때문에 불평등을 해소하거나 낮추기 위해 정부가 적극적으로 개입하거나 분배 정책을 펼쳐야 한다는 의견까지 다양한 견해를 놓고 경제학계뿐만 아니라 일반 대중 사이에서도 논쟁이 진행 중이다. 하지만 현재까지의 연구 결과를 놓고 보면, 경제성장과 소득 분배의 관계에 대해 아직 이해가 충분치 않은데다가 연구 결과마저 서로 다른 방향을 가리키고 있기 때문에, 이 후에도 모두가 동의할 만한 결론에 이르는 것은 쉽지 않을 것으로 보인다. 본



고는 현재까지 경제학계, 특히 경제성장 분야에서 진행된 경제성장과 소득 불평등에 관한 여러 연구를 소개하고, 이러한 논의의 기저에 있는 쟁점을 살펴보고자 한다.

■ 쿠즈네츠 가설

경제성장과 소득 분배에 관한 연구는 일반적으로 쿠즈네츠 가설에서 시작한다. 쿠즈네츠(Simon Kuznets)가 1955년에 발표한 “Economic Growth and Income Inequality”에 따르면, 한 국가의 경제는 초기에 소득 분배가 비교적 평등한 상태에서 출발해서 경제가 성장함에 따라 소득 불평등이 심화되지만 종국(終局)에는 불평등이 완화되는데, 이를 일반적으로 ‘쿠즈네츠 가설’이라고 부른다.

쿠즈네츠 가설을 이해하기 위해, 5명의 경제주체로 구성된 한 국가를 상정해보자. 초기에 이 국가는 농업 위주의 저소득 상태에서 출발한다. 5명의 경제주체가 모두 농업에 종사하고 있으므로 이들은 동일한 소득 수준을 영유하며 경제 내의 불평등 정도는 낮다. 하지만 산업화가 진행되어 경제 내에서 제조업이 차지하는 비율이 늘어가면서 경제는 점차 성장하게 된다. 하지만 이러한 경제구조의 이행(移行)은 단기간에 경제 전체에서 일어나지 않고 순차적으로 발생한다. 따라서 경제성장 초기에는 1명의 경제주체가 제조업에 종사하게 되고, 해당 경제주체의 소득은 다른 4명보다 높게 된다. 즉 소득 분배가 불평등한 방향으로 변한다. 경제가 더 성장함에 따라 제조업에 종사하는 경제주체가 2명으로 늘어나면서 소득 불평등의 정도는 더 심화된다. 하지만 경제성장이 지속되면서 제조업에서 일하는 경제주체가 3명, 4명, 그리고 최종적으로 5명으로 늘어나면서 소득 불평등은 완화된다. 다시 말해, 쿠즈네츠 가설은 경제성장의 과정에서 경제구조의 변화가 경제 전체에서 동시에 나타나는 것이 아니기 때문에 일시적으로 소득 분배가 불평등한 방향으로 진행되지만, 경제구조의 변화가 확산됨에 따라 소득 분배가 다시 고르게 될 것으로 예측한다. 소득 불평등의 정도가 낮은 상태에서 시작했다가 높아진 이후 다시 낮아지는 모습이 U자를 뒤집은 것과 비슷하다 하여 “역(逆) U자 가설”이라 부르기도 한다.

쿠즈네츠의 연구 이후, 쿠즈네츠 가설이 맞는지를 검증하려는 많은 실증 연구들이 있었다.

하지만 쿠즈네츠 가설을 검증하는 것은 쉽지 않다. 다수의 연구들은 지니(Gini) 계수나 십분위 분배율 등을 소득 불평등의 척도로 삼고 경제성장률이나 소득 수준에 따라 지니 계수가 어떻게 변화하는지를 분석했지만, 지니 계수와 십분위 분배율이 소득 불평등의 정도를 정확하게 대변하는가의 문제가 있다. 또한 실제 경제에는 다양한 산업이 존재하며 끊임없이 새로운 산업이 등장하고 기존 산업의 일부가 사라지므로, 한 산업에서 다른 산업으로의 노동력 전환이 계속해서 일어나고 있는 터라 소득 불평등의 개선과 악화가 경제 내에서 지속적으로 혼재되어 발생하는 것이 현실이다. 무엇보다 쿠즈네츠 가설 자체가 경제성장과 소득 불평등에 관해서 선형적인 관계가 아닌 역 U자형을 제시하고 있다는 사실이 실제 데이터가 쿠즈네츠 가설을 지지하는지 여부를 알기 힘들게 한다. 빠르게 성장하는 국가의 소득 불평등이 악화되고 있다면, 그 이유가 경제가 성장하고 있기 때문인지 아니면 쿠즈네츠 가설이 틀렸기 때문인지, 혹은 반대로 소득 분배가 개선되고 있다면 이것이 역 U자의 뒷부분에 해당하기 때문인지 아니면 쿠즈네츠의 예측이 잘못된 것인지를 가려내기란 쉽지 않다.

Lindert and Williamson(1985)는 1688년부터 20세기 중후반까지의 영국을 관찰한 결과, 산업혁명이 진행됨에 따라 소득 불평등이 악화되었지만, 19세기 후반 및 20세기부터는 소득 분배 상태가 악화되지 않고 있음을 밝혔다. Summers, Kravis, and Heston(1984)의 국가간 비교 연구에서도 중진국의 경우 소득 불평등이 하락하고 저소득 국가의 경우 소득 불평등이 증가하는 현상이 나타났다. 하지만 이러한 결과에 대해서 반론을 제기하는 연구도 많다 (Anand and Kanbur, 1993; Fields and Jacobson, 1993).

현 시점에서 학계의 다수는 쿠즈네츠 가설이 옳다고 보고 있지만, 완전한 의견 일치에는 이르지 못했다. 현재로서는 유럽 선진국에서 20세기 중후반 이후 나타나는 소득 분배의 개선과 최근 10~20여년간 관찰되는 미국과 동아시아에서의 소득 불평등 심화 중 무엇이 일시적인 현상이며 어떠한 경향이 장기적으로 지속될지 더 지켜봐야 할 것 같다.

■ 소득 불평등이 경제성장에 미치는 영향

20세기 후반부터 경제학계와 일반 대중의 관심은 경제성장이 소득 분배에 주는 영향이 아니라 소득 불평등이 경제성장에 미치는 영향으로 옮겨가고 있다. 소득 불평등이 경제성장을 촉진시킨다면 분배 상태가 악화되는 것을 더 빠른 성장을 위해 일시적으로 용인할 수 있겠지만, 소득 불평등이 경제성장을 저해한다면 소득 분배를 보다 평등한 방향으로 개선하려는 재분배 정책이 경제성장의 측면에서도 지지받을 수 있기 때문이다. 소득 불평등이 경제성장에 어떠한 영향을 주는지, 그리고 그 영향은 긍정적인지 부정적인지에 대해서는 경제성장을 연구하는 경제학자들 사이에서도 여전히 갑론을박이 진행 중이다.

대부분의 이론 연구들은 소득이 높고 낮음에 따라 경제주체가 빌리거나 사용할 수 있는 자본량이 다르다는 자본시장의 불완전성에 근거해서 소득 불평등이 경제성장에 주는 효과를 설명하고 있다. 자산이 많은 경제주체는 많은 담보를 설정할 수 있으며 파산 위험이 낮기 때문에 낮은 이자율에 쉽게 돈을 빌릴 수 있지만, 자산이 적은 경제주체는 담보가 적고 한 번의 투자 실패에도 손실을 만회하기 어렵기 때문에 돈을 벌리기도 어려울 뿐더러 빌린다 하더라도 높은 이자율을 감내해야만 한다. 따라서 자본시장이 불완전한 현실에서는 자산이 많거나 소득이 높은 경제주체가 더 많은 자본을 사용할 수 있으며, 이로 인해 대규모의 효율적인 투자와 사업을 할 수 있다는 것이다. 소득 불평등이 경제성장에 미치는 영향을 이러한 자본시장의 불완전성의 틀에서 해석한 연구로는 Aghion and Bolton(1997), Banerjee and Newman(1993), Matsuyama(2000), Piketty(1997) 등이 있다.

소득 불평등이 경제성장에 영향을 미칠 수 있는 다른 통로는 인적자본이다. 만일 고소득 가정 아이들의 교육수준이 높고 기대수명이 긴 반면, 저소득 계층 자녀들의 기대수명이 짧고 교육수준이 낮다면, 인적자본의 양극화가 경제성장을 저해할 가능성이 있다(Castello and Domenech, 2002). Castello and Domenech에 따르면, 소득 불평등과 경제성장 간의 부(-)의 인과관계보다 인적자본에서의 불평등과 경제성장 사이의 음의 상관관계가 더 크게 나타났다.

하지만 소득 분배에서의 불평등이 경제성장에 긍정적인 영향을 미친다는 연구 결과들도 많다. 이론 연구에 있어서는 Galor and Tsiddon(1997), 실증 연구에서는 Forbes(2000) 등이

소득 불평등이 경제성장과 양의 상관관계를 가지는 것을 보여준다.

결국 소득 분배는 경제성장에 긍정적으로도 부정적으로도 작용할 수 있는데, 어떠한 효과가 큰지는 수확체증과 수확체감에 달려있다. 수확체증은 투입하는 생산요소를 늘리면 한계생산량, 즉 추가적으로 증가하는 생산량이 늘어나는 현상을 말한다. 반대로 수확체감은 생산요소의 투입이 증가할수록 추가적인 생산량 증가가 감소하는 현상을 지칭한다. 두 경우 모두 생산요소가 증가할수록 총생산량은 증가하지만 추가적으로 증가하는 생산량이 증가하는지 감소하는지에 차이가 있다.

어떤 경제가 수확체증한다면, 불평등도를 높여서 물적자본과 인적자본을 소수에게 몰아주는 경우 효율성이 증가하고 경제성장 역시 빨라진다. 하지만 수확체감하는 경제에서는, 추가적인 자본의 투입에 따른 생산 증대가 줄어들기 때문에 오히려 투입요소가 적은 경제주체에게 투입요소를 빌려주거나 분배하는 것이 총생산을 늘리고 경제성장도 촉진할 수 있다. 일반적으로 많은 경제학자들은 경제가 성장하는 초기에는 수확체증의 성격을 띠지만 소득수준이 올라감에 따라 수확체감의 성격이 강해지는 것으로 생각하고 있다. 이를 흔히 S자 생산함수라고 부르는데, 만일 S자 생산함수가 옳다면, 저개발 국가는 불평등도를 높여서 자본을 소수에게 몰아줌으로써 이들이 높은 효율성을 바탕으로 경제성장을 견인하게 한 후, 일정한 소득수준 이상이 되면 재분배 정책을 시행해서 물적자본과 인적자본에서의 불평등도를 줄임으로써 성장을 지속시킬 수 있다는 결론에 이르게 된다. 하지만 S자 생산함수가 실제로 관찰되는 현상인지는 전적으로 실증 연구의 영역에 해당하므로 이와 관련하여 여러 실증연구의 결과들을 살펴볼 필요가 있다.

소득 불평등과 경제성장의 관계를 단기, 중기, 그리고 장기에서 본 여러 연구들은 여전히 불평등이 성장에 어떤 방향으로 영향을 주는지, 그리고 경제가 수확체증하거나 수확체감하는지에 대해서 일관된 결과를 말하고 있지 않다. 단순히 소득 불평등이 경제성장과 어떠한 상관관계를 보이느냐에서의 불일치를 넘어서, Barro(2000)는 저소득 국가에서는 불평등과 경제성장이 역의 상관관계를 보인다고 한 반면, Forbes(2000)는 저소득 국가들 사이에도 그 관계가 양(陽)으로 나타난다고 하는 등 세부적인 측면에서도 상반된 결과가 양립하고 있다. 따라서 현 시점에서는 성장과 소득 분배의 관계나 수확체감과 수확체증에 대해서 선불리 판단할 수 없을 것 같다.

■ 연구상의 어려움

현재까지의 결과를 보면, 이론에서든 실증에서든 소득 분배와 경제성장의 관계에 대해서 경제학자들은 해답을 가지고 있지 않은 것 같다. 그렇다면 이렇게 상반된 연구 결과들이 나오는 이유는 무엇일까? 이는 일차적으로는 소득 불평등과 경제성장 간의 관계가 단선적이지 않으며 이중 상호적인 데서 기인한다. 아울러 분석대상인 국가 단위 자료가 가지는 한계도 엄밀한 분석을 힘들게 한다.

소득 불평등이 경제성장에 어떠한 영향을 주는지 연구하면서 학자들이 합의에 도달한 점은, 양자 간의 관계가 단선적이지 않으며, 심지어 선형(線型)도 아닌 것 같다는 점이다. 따라서 둘 간의 관계가 명확하게 한 방향으로 나타나지 않는 것뿐만 아니라, 소득 불평등은 소득 수준이 변하면서 전혀 다른 방향으로 경제성장에 영향을 줄 수 있다는 것을 의미한다. 즉 소득 불평등은 경제성장을 촉진하는 경우도 있고 저해하는 경우도 있으며, 이러한 변화는 성장 과정에서 여러 차례 나타날 수 있다.

아울러, 소득 불평등과 경제성장 사이에는 양방향의 인과관계가 존재한다. 쿠즈네츠 가설에 따르면 경제성장은 소득 분배를 결정하는 한 요소인데, 동시에 최근의 연구들은 소득 불평등이 경제성장에 영향을 주는 요인임을 보여주고 있다. 따라서 소득 불평등도가 변하면 그 자체가 경제성장에 영향을 주며, 이로 인해 달라진 경제성장이 다시 소득 불평등에 영향을 주는 것이다. 따라서 한쪽 방향으로의 영향만을 따로 떼어내서 보는 것은 쉽지 않다. 물론 경제학자들은 이러한 문제점을 극복하기 위해 시차변수(lagged variable) 방법을 사용하기도 하지만, 이 경우에도 단기적인 직접 효과를 측정할 수 없는 등의 문제는 여전히 남아 있다.

셋째로, 국가 간 자료를 분석하는 경우, 자료 자체가 많은 문제점을 내포하는 것이 일반적이다. 저소득 국가의 경우, 행정체계의 미비 및 체계적인 통계 조사의 결여와 부패 등으로 인해 고소득 국가들과 비교해 자료의 신뢰성 문제가 발생한다. 예를 들어, 저소득 국가에서는 부패 및 탈세와 많은 수의 통계 외(外) 인구의 존재 등으로 인해 소득 불평등의 정도가 실제로 보다 낮게 보고될 수 있다. 또한 조사에 집계되지 않는 다수의 인구로 인해 경제성장률이나 경제규모 자체도 적게 잡혔을 가능성도 존재한다. 아울러 같은 거시경제변수를 공유했다 하더라도, 조세 수입을 교육 및 인프라 구축에 얼마나 많이 투자하느냐, 자본시장이 얼마나 효

율적으로 작동하며, 국제 무역에 얼마나 참여하느냐 등도 이후의 경제성장과 소득 분배에 영향을 줄 수 있으므로, 단순히 거시경제 변수들만을 대상으로 하는 분석은 필연적으로 한계가 있을 수밖에 없다.

개인 단위 혹은 가정 단위의 미시적인 분석을 시행한다면 임금 불평등이 개인 및 가계 소득과 어떠한 관계를 가지는지 더 정확한 결과를 얻을 수는 있지만, 우리 사회의 주된 관심사는 국가 단위 성장률의 동태와 예측에 있다. 따라서 현 시점의 최선은 미시 연구 결과를 수용하면서 이에 기초하여 거시경제의 움직임을 담아낼 수 있는 모형을 구축하고 이를 실증연구 및 시뮬레이션을 통해 검증하는 것이다. 물론 이러한 작업 자체가 결코 쉽지 않은데다, 상술한 문제점들은 여전히 완벽하게 해소되기는 힘들다.

■ 우리나라와의 관련성

1990년대 이후 경제학계에서는 소득 분배에 대한 연구가 과거에 비해 활발하게 진행되고 있으며, 한국도 이러한 흐름에서 예외는 아니다. 소득 불평등은 분명 경제성장률에 어떠한 식으로든 영향을 미치는 것은 사실이지만, 그렇다고 해서 경제성장을 제고하기 위한 목적으로만 분배 정책을 펼치는 것 역시 한계점을 가지고 있다. 앞서 언급했던 수확체증의 경우, 소득 불평등을 심화시키는 것이 빠른 경제성장에는 도움이 되지만 이로 인해 지속적으로 분배구조가 악화되고 불평등이 고착화되는 문제는 고려되고 있지 않다. 효율성을 목표로 하는 경제 성장과 형평성을 과제로 삼는 소득 분배는 한쪽만 잡으면 다른 한쪽도 자연스럽게 달성되는 대상이 아니라, 우리가 동시에 쫓아야만 하는 두 마리의 토끼와도 같다. 낙수효과의 존재 여부, 대기업 중심의 산업구조 재편 필요성에 관한 논쟁 등 현재 한국 사회에서 진행되는 다양한 논의들은 한 가지 목표만을 고려하기보다는 성장과 분배 모두를 균형 있게 배려하려는 관점에서 풀어나가야 한다. 물론 한 가지 목표만을 추구해도 나머지 하나가 자연스럽게 따라오는 운 좋은 경우가 있을 수도 있지만, 대부분의 경우는 양자가 무조건적으로 배치되지도 그렇다고 동행하지도 않는다.

최근 10~20여년간 한국 사회는 낮아진 경제성장률과 떨어지는 잠재성장률을 반등시키기

위한 여러 방안을 강구하고 있으며, 소득 분배 기능을 강화하거나 악화하는 것이 그 일책일 수 있다는 관점에서 다양한 시도가 있었다. 낙수효과가 실재한다는 가정하에 투자를 촉진하고 성장률을 올림으로써 성장을 통해 분배를 달성하려는 접근과, 소득 불평등을 개선함으로써 경제성장까지 달성하려는 접근 등 여러 방법들이 학계와 정치권 및 사회 전반에서 활발하게 논의되고 있는 것은 바람직하다 할 수 있다. 하지만 경제성장 둔화의 원인 중 하나가 소득 불평등의 증가인지에 대해서는 보다 엄밀한 이론적 실증적 연구가 필요한 상황이다. 또한 낙수효과의 존재 역시 여전히 설득력 있는 결과가 축적된 상태라고 말하기는 쉽지 않다. 현재의 한국 상황에 적합한 정책적 함의를 도출하기 위해서는, 우선 고소득 국가에서 경제성장과 불평등은 어떠한 관계를 가지는지 보다 명확한 연구가 이루어져야 하며, 궁극적으로는 성장과 소득 분배가 서로 상호작용하는 관점에서 분석한 이론과 이를 뒷받침하는 실증 자료가 나오길 기다려야 할 것 같다. **KLI**

참고문헌

- Aghion, Philippe and Patrick Bolton(1997), “A Trickle-Down Theory of Growth and Development with Debt Overhang”, *Review of Economic Studies* 64(2), pp.151-172.
- Anand, Sudhir and S. M. R. Kanbur(1993), “Inequality and Development: A Critique”, *Journal of Development Economics* 41(1), pp.19-43.
- Banerjee, Abhijit V. and Andrew F. Newman(1993), “Occupational Choice and the Process of Development”, *Journal of Political Economy* 101(2), pp.274-298.
- Barro, Robert J. and Jong-Wha Lee(2000), “International Data on Educational Attainment Updates and Implications”, Working Paper 7911, National Bureau of Economic Research.
- Castello, Amparo and Rafael Domenech(2002), “Human Capital Inequality and Economic Growth: Some New Evidence”, *The Economic Journal* 112(478), C187-C200.
- Fields, Gary S. and George H. Jakubson(1993), “New Evidence on the Kuznets Curve”, Working Paper.
- Forbes, Kristin J.(2000), “A Reassessment of the Relationship between Inequality and Growth”, *The American Economic Review* 90(4), pp.869-887.
- Galor, Oded and Daniel Tsiddon(1997), “The Distribution of Human Capital and Economic Growth”, *Journal of Economic Growth* 2(1), pp.93-124.
- Lindert, Peter H. and Jeffrey G. Williamson(1985), “Growth, Equality, and History”, *Explorations Economic History* 22, pp.341-377.
- Kuznets, Simon(1955), “Economic Growth and Income Inequality”, *The American Economic Review* 48, pp.1-28.
- Matsuyama, Kiminori(2000), “Endogenous Inequality”, *Review of Economic Studies* 67(4), pp.743-759.

- Piketty, Thomas(1997), “The Dynamics of the Wealth Distribution and the Interest Rate with Credit Rationing”, *The Review of Economic Studies* 64(2), pp.173-189.
- Summers, Robert, Irving B. Kravis and Alan Heston(1984), “Changes in the World Income Distribution”, *Journal of Policy Modeling* 6, pp.237-269.

국제노동동향



국제노동동향 ① 스웨덴 정부의 연금제도 개혁안

국제노동동향 ② 프랑스 마크롱 정부의 노동법 개혁:
특정사무를 위한 기간의 정함이 없는
노동계약

국제노동동향 ② 베트남 집단적 노동관계법상
단체협약 규정의 변화 논의

INTERNATIONAL

L A B O R

B R I E F

스웨덴 정부의 연금제도 개혁안

International Labor Trends

국제노동동향 ① - 스웨덴

송지원 (스웨덴 스톡홀름 경제대학교 경영학 박사과정)

■ 머리말

현재 스웨덴의 연금제도는 최저보장연금(Garantipension), 소득연금(inkomstpension), 프리미엄연금(premiepension)으로 구성되어 있다. 현재의 연금제도는 1998년에 있었던 대대적인 연금개혁을 통해 완성된 것으로 개혁 이후 큰 변화 없이 유지되어 왔다. 하지만 기대수명의 증가와 미래 연금재정 안정성에 대한 위험인식이 점차 높아지면서 2010년 이래 지속적으로 연금제도의 추가 개혁의 필요성이 제기되어 왔다. 이러한 문제의식을 바탕으로 스웨덴 정부가 최근 발표한 새로운 연금 개혁안은 연금제도의 틀을 전환시켰던 1998년 개혁에 비해 큰 변화의 내용을 담고 있지는 않지만 고령화 사회로의 진입에 맞게 연금수급연령을 상향시키고, 지속가능한 연금체계를 만드는 데 목적을 두고 있다. 이 글에서는 스웨덴 현 연금제도의 개요와 이번 개혁에 담긴 내용을 구체적으로 다룬다.

■ 스웨덴 연금제도 개요

스웨덴의 연금제도는 1913년 최초로 도입된 이래, 여러 차례 개혁을 거쳐왔다. 특히 1946년의 기초연금제도(AFP)와 1959년의 소득비례연금제도(ATP), 1969년의 연금보충급여(SPT)의 도입¹⁾은 스웨덴 복지 모델의 핵심으로 여겨지며 스웨덴의 광범위한 사회보장의 기틀을 제공했다는 평가를 받아왔다. 하지만 1960년 이후 지속된 저출산·고령화 문제와 1990년대 초의 금융위기는 연금제도의 지속가능성에 대한 의심과 우려를 낳았다. 특히 스웨덴 내 고령인구의 비율이 1990년 당시 이미 27.6%였으며 2030년에는 39.4%로 증가될 것이 예상되었기 때문에 연금 고갈을 우려할 수밖에 없는 상황이었다(양재진, 2011: 108). 이러한 문제를 해결하기 위해 1998년 실시된 연금제도 개혁을 통해 연금과 사회보험구조가 상당 부분 변화하였다. 1998년 이전까지의 스웨덴 연금체계는 공적연금인 기초연금과 소득비례부가연금을 강조하고, 이 연금을 보충적인 급여체계로 보완하는 보편적 사회보장의 성격을 띠고 있었다. 그러나 1998년의 개혁은 공적연금의 비중을 축소하고 개인연금의 역할을 확대하여 연금제도의 주체를 국가에서 개인과 기업으로 전환하게끔 도모했다. 특히 기존의 기초연금(AFP), 소득비례연금(ATP)에 연금보충급여(SPT)가 덧붙여진 형태의 연금체계가 소득연금, 최저보장연금, 프리미엄연금의 형태로 전환되었다.

1998년 개혁을 통해 거주요건을 충족한 노인에게 정액으로 지급되던 기초연금과 저소득층을 위한 연금보충급여를 없애고 연금소득조사를 통해 연금수급액이 적은 노인에게만 최저연금을 보장하여 지급하는 최저보장연금제도가 등장하였다. 최저보장연금은 65세부터 수급할 수 있는데 스웨덴에 최소 3년 이상 거주하여야 하며, 40년간 거주하였을 시 연금의 완전수령이 가능하고 40년 미만의 경우, 감액된 급여가 지급되었다. 최저보장연금의 가장 큰 특징은 소득 및 자산 조사 대신 연금소득을 조사하여 소득연금수급액이 보장연금에서 설정한 기

1) 기초연금은 직업에 상관없이 65세 이상의 모든 노인에게 정액을 지급하는 보편적인 공적연금이었고 부가연금제도는 30년 동안 직장생활을 한 근로자들이 15년 동안의 최고소득을 바탕으로 추가연금의 금액을 책정하여 지급하는 소득비례 연금이었다. 연금보충급여는 기초연금을 가지고 생활을 유지할 수 없는 노인을 위해 지급되는 급여로 기초연금의 55.5% 수준까지 수급할 수 있었다.

준 아래로 산정될 경우, 차액만 지급하는 형태라는 점이다(Government offices of Sweden, 2016: 27).

한편 확정급여(Defined Benefit) 방식으로 지급되었던 소득비례연금이 폐지되는 대신 명목 확정기여(Notional Defined Contribution) 방식의 소득연금제도가 도입되었다. 보험료 납부액에 따라 연금수령금액에 차이가 생겼던 소득비례연금이 보험료 납부액과 경제상황, 은퇴연령, 현재 임금수준 등을 모두 고려하여 적립금액을 차별화하는 소득연금으로 전환된 것이다. 즉 동일한 금액의 보험료를 납부했다고 할지라도 개인의 은퇴시점, 기대수명, 인구통계학적 상황 등에 따라 연금수령금액에 차이가 생길 수 있게 되었다. 이때 소득연금 급여액 산정에 있어서 가장 중요한 요소로 여겨지는 것이 개인의 은퇴연령으로 은퇴시점의 차이를 근거로 급여액에도 변화가 생기기 때문에 퇴직을 조금씩 미루는 근로자들도 상당수 있는 것으로 나타났다.

이 밖에 1998년 연금개혁으로 새로이 등장한 연금은 프리미엄연금으로 소득연금, 최저보장연금과 함께 공적연금의 한 부분으로 여겨진다. 하지만 이 연금제도는 자유시장 원칙에 근거하여 구성된 것으로 연금펀드들의 투자방식이나 종류에 제한을 두지 않아 기존의 공적연금과는 큰 차이를 보인다. 게다가 개인이 연금보험을 선택할 수 있고 연금보험투자에 대한 전적인 책임을 지기 때문에 특별한 보장이 존재하지 않는다(Government offices of Sweden, 2016: 22). 프리미엄연금과 관련한 정부의 주된 역할은 프리미엄연금시장의 모든 펀드들의 수익률, 위험도 등의 정보를 모아 제공하고 운용수수료를 규제하는 것으로 일반적인 정부의 공적연금제도의 운영, 개입 방식과는 큰 차이를 보인다.

■ 2017년 12월 발표된 연금 개혁안

1998년의 연금개혁은 고령화 사회로의 진입에 맞춰 연금재정 안정화 방안을 마련하고 지속가능한 제도를 만들기 위한 차원에서 진행되었다. 현 스웨덴 정부와 연금 위원회가 발표한 개혁안의 큰 방향은 이전 개혁과 일치하지만 수급자격 연령을 둘러싼 연금제도의 개편 및 노동시장 문제를 위한 제안을 함께 담은 점이 특별하다고 할 수 있다.

연금제도 개혁

기초보장 강화

1998년 기초연금이 최저보장연금으로 전환된 이후, 최저보장연금의 보장범위와 정도에 대한 문제가 지속적으로 제기되어 왔다. 최저보장연금이 제대로 기능하기 위해서는 최저보장연금을 수급하는 노인의 수가 증가하지 않도록 다수의 노인이 소득연금으로 기본적인 생활을 영위할 수 있어야 하는데 적정 수준의 소득연금을 확보하지 못한 노인들, 즉 최저보장연금을 수급해야 하는 노인들의 수가 적지 않은데다 그들이 기본적인 생활을 영위할 수 있도록 돕는 최소한의 보장이 제대로 이루어지지 않는다는 문제가 있었다. 이에 연금위원회에서는 최저보장연금의 효율성을 높이고 노인들의 기초생활 보장을 확대하는 방안을 마련하기 위해 나섰다. 특히 연금위원회는 이번 개혁안을 통해 최저보장연금뿐만 아니라 주택보조나 재정보조를 통해 기초보장을 확대할 수 있도록 기초보장의 개념을 보다 포괄적으로 다뤄야 한다고 주장했다. 특히 최저보장연금과 함께 자산조사를 바탕으로 한 재정보조를 실시하는 방안 및 노인을 위한 주택보조의 금액 증대도 동시에 고려할 것이라 밝혔다(Swedish Government Offices, 2017: 2-3).

프리미엄연금 개혁

앞서 다뤘듯, 프리미엄연금은 공적연금 영역에 포함이 되어 있지만 자유시장 원리에 따라 운영되는 특징이 있어 현재 프리미엄연금 시장에는 수많은 상품들이 운영되고 있다. 이처럼 프리미엄연금제도는 개인들에게 다양한 선택지를 제공하지만 연금상품의 종류가 워낙 많은 탓에 개인들이 펀드를 비교, 선택하는 데 어려움을 겪고 있다는 지적이 이어지고 있다. 또한 연금상품 운용사들과 투자자들이 투자금을 방만하게 운용해 연금상품의 수익률이 하락한 경우가 종종 발생함에 따라 연금위원회는 프리미엄연금에 대한 개혁안을 발표했다. 무엇보다 이번 개혁안을 통해 연금위원회는 프리미엄연금이 공적연금의 영역에 포함되어 있는 만큼 정부가 지금보다 더욱 책임감을 가지고 살펴봐야 한다고 주장했다.

이 밖에도 프리미엄연금시장 내 연금상품이 지나치게 많아지면서 스웨덴 국민들이 적극적으로 연금상품에 대한 정보를 확인하지 않은 채 단순히 소득연금을 관리하는 정부기관인

연금청(Pensionsmyndigheten)의 디폴트펀드, 제7 AP 펀드(AP 7)에 가입하는 경우가 늘어나고 있다. 이에 따라 연금위원회는 제7 AP펀드가 보다 합리적이고, 안전하게 연기금을 관리해야 하고 가입자들을 위해 보다 장기적인 수익을 만들어내야 한다고 강조했다(Swedish Government Offices, 2017: 5-6).

지속가능한 연금제도, 연금수급 개시연령 상향 조정

2016년 스웨덴의 평균 은퇴연령은 64.5세였다. 스웨덴에는 소득연금수급 개시연령이 정해져 있지 않지만 61~67세 연령구간을 소득연금수급 개시 구간으로 설정하고 있다. 61세는 소득연금을 수령할 수 있는 최저연령이고 스웨덴의 근로자는 67세까지 고용상태를 유지할 수 있는 권리가 있기 때문에 해당 구간을 연금수급 개시연령 구간으로 설정해두었다. 지난 2017년 12월, 연금위원회는 2026년까지 소득연금수급 최저연령을 61세에서 64세로 상향 조정하는 계획을 발표했다. 이 계획안은 기대수명과 미래의 연금재정을 고려한 연금 개혁이 필요하다는 연금위원회의 연구결과를 바탕으로 발표되었다. 이 개혁안은 고용상태를 유지할 수 있는 권리를 갖는 연령의 범위 역시 67세에서 69세로 확대하는 내용을 포함하고 있다. 구체적으로 살펴보면 소득연금의 경우, 수급 개시연령이 2019년 62세, 2023년 63세, 2026년 64세로 지속적으로 상향될 예정이고 최저보장연금의 수급가능 연령은 2023년에는 65세에서 66세로, 2026년에는 평균 기대수명에 맞춰 다시 한번 상향 조정될 예정이다(Swedish Government Offices, 2017: 7-8). 이러한 연금수급 개시연령 변화의 가장 큰 목적은 연금재정의 안정성을 높임과 동시에 노동시장에서 고령 근로자들을 적극 활용하여 노동공급 문제를 동시에 해결하기 위함이다.

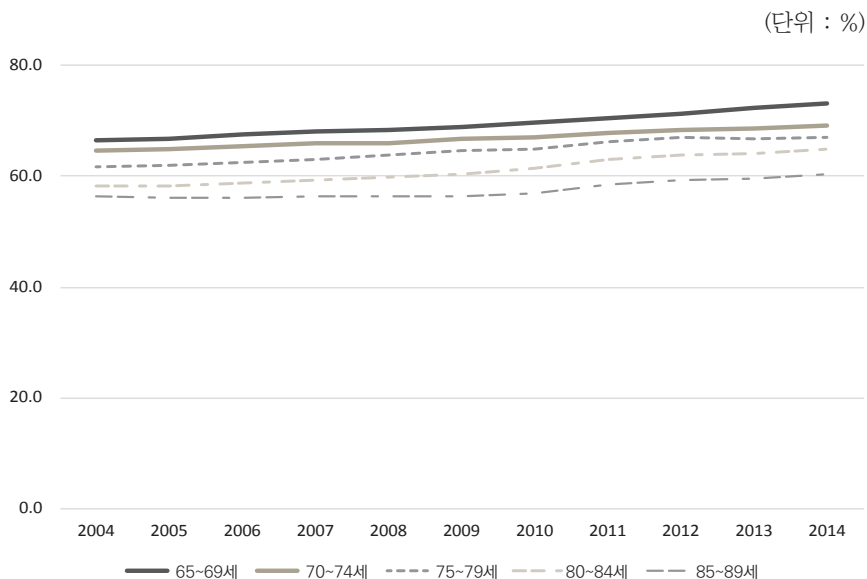
스웨덴의 사회적 파트너들은 이 개혁안에 대체로 찬성하였으나 몇 가지 우려의 목소리를 드러내기도 했다. 스웨덴의 지자체 근로자 노조인 Kommunal은 보건 및 보육 영역 근로자들이 경험하고 있는 힘든 근로환경과 불안정한 근로조건 등으로 인해 해당 분야 다수의 근로자들이 50~60대까지 일하는 데 어려움을 겪고 있으며 평균 은퇴연령이 63세에 그치고 있다고 밝혔다. 따라서 이번 연금 개혁안은 해당 분야 근로자들에게는 어울리지 않는 법안이 될 가능성이 높다는 점을 지적했다. 또한 사용자들은 고용상태로 머무를 수 있는 최대 연령이 69세로 늘어난 것에 대해 우려를 드러냈다. 스웨덴 사용자단체 Svenskt Näringsliv는 이번 개혁안

으로 인해 기업들이 60세 이상의 근로자들을 고용하는 데 있어 소극적인 태도를 보일 것이라고 경고하였다(Eurofound, 2018).

양성평등한 연금제도

스웨덴 연금제도는 기본적으로 양성평등을 지향하고 있다. 하지만 연금급여액에 있어서는 격차가 상당한 편이다. 스웨덴 정부에 따르면 스웨덴 여성의 평균 연금급여액이 남성에 비해 30%가량 낮은 것으로 나타났다. 이는 스웨덴 여성의 근로기간이 육아, 돌봄 등의 이유로 인해 남성보다 짧은데다 은퇴시기도 남성보다 이르기 때문이다. 이로 인해 생애기간 중 근로기간과 급여에 따라 달라지는 소득연금 수령금액에 양성 간 격차가 나타나게 되었다(Government Offices of Sweden, 2017). 스웨덴 통계청은 여성의 평균연금급여액이 2004년 이후로 조금씩 증가하고 있으나 여전히 양성 간 격차가 어느 정도 존재한다는 점을 지적했다(그림 1 참조). 연금급여 차이 문제를 극복하기 위해 연금위원회는 2015년부터 양성평등을 근거로 한 연금제도에 대한 연구를 실시했으며 이를 바탕으로 2016년 12월, 양성평등 연금제도의 시행계획을 발표했다(Swedish Government Offices, 2017: 12). 시행계획 이후

[그림 1] 스웨덴 남성 대비 여성의 연금급여 비율(2004~2014년)



연금급여 격차가 어느 정도 감소하였는지에 대한 연구결과는 아직 발표되지 않았지만 시행 계획이 가지고 있는 목표들이 단기적인 효과를 기대하기에는 어려운 부분이 있어 추후 경과를 지켜봐야 어느 정도 개선이 이루어졌는지 확인할 수 있을 것이다.

노동시장 관련 개혁

지속가능한 근로환경, 근로생활

연금위원회는 연금제도 개혁과 더불어 지속가능한 근로생활을 위해 근로환경의 개선 및 교육, 훈련의 확대가 필요함을 주장했다. 연금재정의 지속성을 유지하기 위해서는 근로자가 장기간 노동시장에서 일하는 것이 중요한 만큼, 근로과정에서 발생하는 부상이나 건강 이상 문제를 해결하기 위해 근로환경을 적극적으로 개선해야 하며, (재)교육을 통해 근로자들이 노동시장에 머물 수 있는 기회를 충분히 제공해야 한다고 설명했다. 특히 연금위원회는 2018년 6월부터 스웨덴 예블레 지역에 새로이 설립될 근로환경 관련 정부기관이 수행할 여러 연구들이 근로환경 개선과 더불어 연금제도에 상당한 영향을 미칠 것이라 기대하고 있다(Swedish Government Offices, 2017: 10).

고령근로자 대표단

연금위원회는 연금개혁안과 함께 고령근로자를 대표할 수 있는 기구 혹은 조직을 설립할 계획을 함께 발표했다. 이 고령근로자 대표단은 노인근로자와 관련한 연구, 지식 등의 강화를 지원하고 고령으로 인해 채용과정에서나 일터에서 생길 수 있는 차별에 적극적으로 대응하는 역할을 담당하게 된다. 연금위원회는 대표단 설립을 통해 고령근로자가 노동시장으로부터 배제되지 않도록 하는 데 목적을 두고 있다.

노동시장, 연금제도 관련 특별자문위원회 설립

연금제도는 노동시장과 깊은 관련이 있기 때문에 이 문제를 함께 다루기 위한 협의체가 필요하다는 연금위원회의 공통된 의견이 있었다. 따라서 연금위원회는 이를 위한 특별자문위원회 설립의 필요성을 주장하고 있으며 이를 통해 장기적인 시각에서 연금과 노동시장 문제를

다루고자 한다.

■ 맺음말

연금위원회와 스웨덴 정부는 이번 연금제도의 개혁에 기초보장의 범위를 확대함과 동시에 현재 및 미래의 수급자들을 위해 연금재정 안정성을 보장한다는 목적이 있다고 밝혔다. 이 목적과 방향은 지난 1998년 연금개혁과 크게 다르지 않다. 하지만 이번 연금개혁안을 자세히 살펴보면 연금 그 자체에 대한 개혁과 함께 스웨덴 정부가 연금에 영향을 줄 수 있는 노동시장 문제에 적극적으로 개입할 것임을 확인할 수 있다. 특히 스웨덴 정부는 이번 연금개혁안을 통해 첫째, 연금재정의 지속가능성을 확보하고 둘째, 노동시장 내 고령근로자 활용 문제를 해결하기 위해 연금수급가능 연령대를 높이며 셋째, 장기적인 노동시장 참여가 가능하도록 근로환경 개선을 도모하는 방안을 함께 고려하였다. 따라서 이번 연금개혁안은 연금문제에 대한 개별적인 해결책을 제시함과 동시에 연금과 노동시장 문제를 전체적이고 장기적인 안목에서 다루고 있다는 점에서 큰 의미가 있다. **KLI**

참고문헌

- 양재진(2011), 「스웨덴 연금제도의 이해와 쟁점 분석」, 『사회과학논집』 42(1), pp.105-129.
- Eurofound(2018), “Sweden: Latest working life developments – Q4 2017,” Retrieved February, 25, 2018 from <https://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/articles/sweden-latest-working-life-developments-q4-2017>
- Government Offices of Sweden(2017), “Handlingsplan för jämställda pensioner,” Retrieved March, 5, 2018 from <http://www.regeringen.se/pressmeddelanden/2017/01/handlingsplan-for-jamstallda-pensioner/>
- Government Offices of Sweden(2016), “The Swedish old-age pension system: How the income pension, premium pension and guarantee pension work,” Retrieved February, 25, 2018 from http://www.government.se/49aff8/contentassets/f48ac850ff0f4ed4be065ac3b0bcab15/the-swedish-old-age-pension-system_webb.pdf
- SCB(2016), “WOMEN AND MEN in Sweden: FACTS AND FIGURES 2016,” Retrieved March, 5, 2018 from https://www.scb.se/Statistik/_Publikationer/LE0201_2015B16_BR_X10BR1601ENG.pdf
- Swedish Government Offices(2017), “The Pension Group’s agreement on long-term raised and secure pensions,” Retrieved February, 26, 2018 from <http://www.government.se/48f80e/contentassets/38492596ca1c446d944036f9a93d048b/the-pension-groups-agreement-on-long-term-raised-and-secure-pensions.pdf>

프랑스 마크롱 정부의 노동법 개혁: 특정사무를 위한 기간의 정함이 없는 노동계약

International Labor Trends

국제노동동향 ② - 프랑스

황재훈 (프랑스 파리13대학 사법 박사과정)

■ 서론

마크롱 정부는 1970년대부터 대규모 건축 및 공토목공사에서 활용되어 왔던 '건설을 위한 기간의 정함이 없는 계약(CDI de chantier)'에 착안, 이를 확장하여 일반적인 제도로 안착시키는 데 성공했다.

이 계약은 이제 '건설 혹은 사무를 위한 기간의 정함이 없는 계약'으로 그 이름을 바꾸어 노동법전에 자리잡았다. 우리에게 낯선 제도이지만 프랑스에서 이 계약은 전혀 새로운 것이 아니다. 정규직도 그렇다고 비정규직도 아닌 이런 노동계약의 형태는 프랑스 정부가 30년 전부터 잘 활용해왔던 것이다. 또한 파기원 사회부 역시 1989년 12월 5일자 판결(Cour de Cassation, Chambre sociale, du 5 décembre 1989, 87-40.747, Publié au bulletin)을 통해 해당 유형의 계약이 적어도 공토목공사에 한하여는 유효하게 체결될 수 있다고 확인한 바 있다.

마크롱은 판례의 취지를 넘어, 또한 노동단체들의 반대에도 불구하고 개혁을 통해 이 계약이 적용되는 영역을 확대했다.

■ 마크롱의 노동법 개혁

2017년 8월 31일, 마크롱의 노동법 개혁이 공식적으로 발표되었다. 노동법 개혁은 제 2017-1385호 내지 제2017-1389호, 총 다섯 개의 법률명령(ordonnances)을 통해 이뤄졌다. 이 중 이번 호에서 살펴볼 사안은 ‘집단협상의 강화를 위한 2017. 9. 22. 법률명령 제 2017-1385호’, 즉 다섯 개의 법률명령 중 첫 번째인 법률명령 제2017-1385호 제1조의 내용 중 일부와 ‘노동관계의 예견가능성과 안정성을 위한 2017. 9. 22. 법률명령 제2017-1387호’ 제30조와 제31조이다.

■ 산업별협약에 따른 규범 형성

2017년 노동법전은 산업별협약이 기업협약에 대해 우월한 지위를 가지는 경우를 예시적으로 또한 한정적으로 만들었다. 그럼에도 아직까지 산업별협약은 17가지 쟁점에 한해서는 그 우위가 유지된다. 이는 현행 노동법전 제2부분(partie), 제2권, 제5편, 제3장에 위치한 제2253조의1(13개 쟁점)와 제2253조의2(4개 쟁점)에서 찾아볼 수 있다. 그중 하나가 제2253조의1 제8호인 노동법전 제1223조의8에 규정된 공사를 위한 기간의 정함이 없는 계약(contrat à durée indéterminée de chantier)이다. 제2253조의1의 취지에 따라 해당 계약은 기업이 개별적으로 정할 수 없으며, 원칙적으로는 산업별협약을 통해서만 그 계약의 체결 가능성 및 내용을 정할 수 있다.

본조에서 주목해야 할 점은 제7호에서 기간을 정한 계약이나 임시적인 계약에 관해서는 별도로 규율하고 있다는 점이다. 그러므로 프랑스의 입법자는 전형적인 비정규직 노동계약으로 분류되는 근로계약의 형태와 이 계약의 형태를 뚜렷이 구분하고 있다.

■ 특수한 유형의 노동계약

노동법전 제1부분(개별노동관계) 제2권(노동계약), 제2편(노동계약의 체결과 이행), 제3장(특정유형 계약의 체결과 이행)은 두 개의 절로 이루어져 있다. 이 장은 특이하게도 제1절에 대한 규율은 포함하지 않고, 제2절과 제3절에 대한 규정만을 두고 있다. 제2절은 마크롱의 노동개혁 이전부터 존재하고 있던 수출을 위한 사무계약(Contrat de mission à l'exportation)이며, 총 3개의 조문으로 구성되어 있다. 제3절이 바로 2017년 9월 22일자 법률명령 제 2017-1387호 제30조를 통해 법정된 건설(chantier) 혹은 작업(opération)을 위한 기간을 정하지 않은 계약에 관한 내용이다. 두 계약 모두 기간을 정하지 않은 노동계약임에도 불구하고 해고를 용이하게 했다는 점에 공통점이 있다. 즉 기간의 정함이 없는 비정규직이라는 뜻이다.

수출을 위한 사무계약

제2절에서 다루는 수출을 위한 사무계약은 제3절의 건설 혹은 작업을 위한 기간의 정함이 없는 계약과 그 적용영역과 요건이 다소 다른 점이 있지만, 입법형식에서 참고가 된 것으로 보이고, 전체적인 취지 역시 비슷한 요소가 있으므로 간략히 살펴보도록 한다.

노동법전상 수출을 위한 사무계약에 관한 절은 2007년 3월 13일자 법률명령 제2007-329호에 따라 총 세 개의 조로 이루어져 있다.

첫 번째 조문은 제1223조의5로서 “주로 프랑스 영토 밖으로의 수출을 완료하기 위한 사무를 실현하기 위해 산업별협약 혹은 기업협약으로 체결하는 노동계약에 대해 사용자 측이 사무를 종료시키는 행위에 대해서는 경제적 이유로 인한 해고에 관한 조항을 적용하지 아니한다”는 것을 정하고 있다. 해당 조문은 수출을 위한 사무계약의 정의를 하는 동시에 일반계약에 대한 해고의 특칙을 규율하고 있다.

두 번째 조문은 제1223조의6으로서, 두 개의 항으로 구성되어 있다. 제1항은 “수출을 위한 사무계약에 관하여 산업별협약 혹은 기업협약은 다음 각호의 사항을 정한다”고 하여, 총 다섯 개의 항목을 정하고 있다. 제1호는 해당 계약에 포함될 관련 노동자의 범위를 정한다. 제2

호는 이 계약의 최소기간을 정하고 있다. 법률은 이 최소기간이 6개월보다 짧을 수 없다는 것을 정하고 있다. 즉 각 산업의 이해관계자 혹은 기업은 6개월 이상의 기간으로만 수출을 위한 사무계약을 체결할 수 있다. 반대로 최대기간의 제한은 특별규정으로는 별도로 존재하지 않는다. 제3호는 해고보상금 등을 정하고 있는데, 여기에도 마찬가지로 최소한의 법정 기준을 별도로 정하고 있다. 제4호는 관련 노동자의 연수에 관한 보장을 정하고 있다. 제5호는 해고된 노동자의 재취업에 관한 방안을 마련하는 것으로 정하고 있다. 제2항은 산업별협약의 경우에는 해당 계약을 체결할 수 있는 회사의 규모를 정하도록 하고 있다. 즉 국제적인 대규모 기업에 대해서까지 해당 계약을 인정할 필요성은 상대적으로 적다는 것이 입법취지이다.

마지막 조문인 제1223조의7은 산업별 혹은 각 기업의 사회보장에 관한 규정이 수출을 위한 사무계약에 관한 노동자에게도 마찬가지로 적용됨을 정하고 있다.

해당 유형의 계약은 금속산업분야(métallurgie)에서 특히 널리 사용되었다. 2013년 해당 산업분야의 협약을 보면 수출을 위한 사무계약에 관해 자세한 사항을 정하고 있다. 주요 조항을 간략히 살펴보면, 사용자 혹은 사용자의 자회사에 의해 기존에 정규직으로 채용되었던 근로자에 대해서는 해당 계약에 따른 채용을 금지하고 있으며, 협약으로 정해진 최저임금보다 10% 이상의 추가수당을 주도록 하고 있다. 또한 적어도 수출사무의 종료 15일 전에는 고용계약 종료를 예고하도록 되어 있으며, 사무종료 두 달 이후에도 계속해서 별다른 고지가 없는 경우에는 정규직으로 전환되는 것으로 정하고 있다.

건설 혹은 작업을 위한 기간의 정함이 없는 계약

2017년 9월 22일자 법률명령 제2017-1387호 제30조를 통해 규정된 제1223조의8은 총 3개의 항으로 구성되어 있다. 본조 제1항은 “확장된 산업별(branche étendu)협약 혹은 합의는 건설(chantier) 혹은 작업(opération)을 위한 기간을 정하지 않은 계약의 체결을 가능하게 하는 조건을 정할 수 있다”고 규정한다. 즉 해당 조항을 통해 각 산업의 이해관계자들은 자신의 산업 분야에 해당 유형의 계약을 받아들일지 여부와 나아가 어떤 조건으로 받아들일지를 정할 수 있다.

본조 제2항은 “이러한 합의가 없는 경우에는, 이 계약은 2017년 1월 1일 당시에 이 계약이

관행적으로 행해지던 산업 분야에서 기존과 동일한 조건에 따라 체결이 가능하다”고 정하고 있다. 즉 기존에 이 계약을 사용하고 있었던 산업 분야의 기업들은 별도의 산업별협약을 기다릴 필요없이, 원래 방식대로 중간단계(비정규직과 정규직 사이)의 이 정규직 계약을 체결할 수 있다. 물론 이러한 관행이 있는 산업 분야의 당사자도 새로운 산업별협약을 통해 그 범위나 조건을 변경하는 것도 얼마든지 가능하다. 입법자가 구체적인 산업을 적시하진 않았지만, 해당 조문은 토목공사와 관련한 산업분야에서 기존의 관행을 그대로 인정한다는 취지이다. 또한 2017년 6월 28일자 리베라시옹(Libération)의 기사에 따르면, 최근에는 전산분야에서도 해당 계약의 관행이 인정되고 또 점차 확대되는 추세이다. 다만, 전산분야에서는 계약의 목표인 사무 또는 작업이 추후에 변경될 가능성이 크기 때문에, 해당 계약은 언제나 큰 분쟁의 위험을 내포하고 있다고 평가된다.

본조 제3항은 “이 계약은 기간의 정함이 없는 계약으로 체결된다”고 정하고 있다. 해당 계약은 종신적인 고용이나 일정한 기간을 보장해주진 않지만 기간의 종기, 즉 계약이 끝나는 날짜가 정해지지 않았다는 점에서 형식적으로는 기간의 정함이 없는 계약이다. 그러므로 고용 계약의 양당사자는 자신에게 부과된 예고기간만 준수하면 언제든지 노동계약을 종료시킬 자유가 있으나, 경우에 따라 손해배상이나 보상금을 상대방에게 지급해야 한다. 2017년 9월 22일자 법률명령 제2017-1387호의 부칙 격인 제40조의8에 따르면, 본조의 규정은 본 법률명령의 공포일 이후에 체결되는 노동계약에 적용된다.

이어지는 제1223조의9 역시 2017년 9월 22일자 법률명령 제2017-1387호 제30조를 통해 규정된 조문이다. 다만, 마크롱 노동개혁의 가장 최근 법률명령이자 선행하는 다섯 개의 법률명령을 보충하는 2017년 12월 20일자 법률명령의 제1조에 의해 법기술적인 부분이 조금 수정되었다. 해당 조문은 전조, 그러니까 제1223조의8에 따라 산업별협약 혹은 합의가 정해야 할 여섯 개의 항목을 정하고 있다.

우선 산업별협약에서 정해야 할 가장 중요한 사항은 바로 해당 계약을 사용할 수 있는 회사의 규모이다. 동조 제1호의 내용이다. 본호를 통해 각 산업별협약의 당사자는 근로자의 수(예를 들어 상시고용 50인 이하의 회사)를 통해 해당 산업분야에 이 계약이 무분별하게 확장되는 것을 막을 수 있다. 상시 근로자가 많은 기업일수록 회사 내에서 인력수급을 조절할 수 있는 능력이 커지기 때문에 해당 조항은 규모가 작은 회사에 유리하게 설정되어야 할 것이다.

앞서 살펴본 제1223조의6의 제2항과 유사한 조문이다.

다음으로 정해야 하는 사항, 즉 제2호는 계약의 대상활동을 정하는 것이다. 즉 산업분야 내에서도 특정한 활동에 대해서만 해당 유형의 계약을 체결할 수 있게하는 것이다.

제3호는 해당 계약의 성질을 노동자에게 고지하는 방식에 관한 사안이다. 근로계약서에 서면 형태로 명시되어야 하는 것은 물론이고, 그 내용 혹은 추가적인 고지방식 등을 정할 수 있다. 근로계약서에 명시적인 조항이 없는 경우에는 단순한 기간의 정함이 없는 계약, 즉 정규직 고용계약이 체결된다.

제4호는 해고에 관한 보상금에 관한 내용이다. 제5호는 노동자에 대한 수습 및 연수에 관한 사항을 예정하고 있다. 마지막으로 제6호는 해당 노동계약의 목적이었던 건설 혹은 작업의 완료가 예상했던 결과로 이뤄질 수 없을 때에, 해당 계약을 어떤 방식으로 종료할 것인지에 대한 사항을 정하고 있다. 기본적으로는 이에 대한 최소한의 예고기간 및 예상보다 빠른 종료로 인해 노동자가 받았을 보상의 일부분을 사용자가 부담하는 내용이 포함된다.

제1223조의8과 마찬가지로 제1223조의9 역시 2017년 9월 22일자 법률명령 제2017-1387호의 부칙 격인 제40조의8에 따라 본 법률명령의 공포일 이후에 체결되는 노동계약에 적용된다.

건설 혹은 작업을 위한 기간을 정하지 않은 계약은 계약 체결의 목적인 건설 혹은 작업이 완료됨으로써 정상적으로 종료하게 된다. 하지만 계약의 목적인 건설 혹은 작업이 언제나 계획대로 진행되어 완료되는 것이 아니고, 개별적인 사정으로 인한 계약의 예외적 종료 또한 입법자는 예정하고 있다. 계약의 종료에 관해서는 2017년 9월 22일자 법률명령 제2017-1387호 제31조에 따라 제1부분, 제2권, 제3편(기간의 정함이 없는 근로계약의 종료), 제6장(특정유형 계약의 종료), 제3절(건설 혹은 작업을 위한 기간을 정하지 않은 계약)에 위치한 제1236조의8에서 다루고 있다. 동조 제1항은 건설 혹은 작업을 위한 기간을 정하지 않은 계약이 건설 등의 종료로 인해 계약 종료의 사유를 형성함을 정하고 있다. 즉 공사가 끝나는 것이 제1232조의1에 의해 기간의 정함이 없는 계약의 종료에 요구되는 실질적이고 심각한 사유가 된다는 것이다. 해당 조항은 단순히 계약 목적을 달성하는 경우뿐 아니라, 계약 목적 달성이 좌절되는 경우 역시 함께 포함하고 있다. 동조 제2항은 이 유형의 계약에 적용되는 다양한 규정을 적고 있다. 여기에는 제1232조의2 내지 제1232조의6(해고절차와 통지 규정 등), 동

편의 제4장(해고예고기간과 보상), 제5장 제1절(분쟁절차), 제8장(벌칙규정) 등이 적용된다. 원칙적으로 보통의 기간의 정함이 없는 계약의 종료와 같은 규정이 적용되는 셈이다.

마찬가지로 제1223조의9 역시 2017년 9월 22일자 법률명령 제2017-1387호의 부칙 격인 제40조의8에 따라 본 법률명령의 공포일 이후에 체결되는 노동계약에 적용된다.

■ 유럽연합 내 파견근로자 문제와 제도 발전의 전망

프랑스공토목공사연합(Fédération nationale des travaux publics)에 따르면, 해당 계약은 공사규모에 비해 내부인력이 충분하지 못할 때 사용된다. 실제로 ‘공사를 위한 기간의 정함이 없는 계약’은 프랑스의 대규모 공사현장에서 꾸준히 사용되어 왔다. 이 계약은 지방에서 이뤄지는 장기의 대규모공사가 마무리될 때까지, 지역당국이 해당 공사에 필요한 인력을 정확하게 공급하는 데 최적화된 방식이다. 대규모 공사는 다양한 변수가 존재하여 정확한 기간예측이 어렵기 때문에, 기간을 정한 계약(CDD)을 통해서는 최적화된 인력공급을 할 수 없다. 공사가 예정된 기간보다 일찍 끝나는 경우에는, 남은 계약기간 동안의 인건비를 지급해야 할 것이고, 공사가 예정보다 늦게 끝나는 경우에는 연장된 계약으로 인해 역시나 남은 계약기간 동안의 인건비를 부담해야 하기 때문이다. 여기에 사용자는 고용불안정에 따른 추가보상금 역시 지급해야만 한다.

통계에 따르면, 해당 계약은 과하게 사용되고 있다. 2006년에 프랑스 동부 고속열차 건설에 참여한 노동자 중 15%(약 6,000명)가 바로 이 계약을 체결했다. 이 계약은 특히 지방에서 많이 사용되는데, 렌(Rennes) 열차선 연장 공사에 참여한 지방노동자 1,500명 중 절반은 ‘공사를 위한 기간의 정함이 없는 계약’을 체결했다. 남유럽-대서양 고속선 현장에서는 1,500명이 해당 계약을 체결했다. 경영사회관측소(Observatoire socio-économique)는 해당 작업의 사무직은 지속적인 정규직으로 꾸리면서도, 현장에는 유독 해당 프로젝트만을 위한 일시적 정규직 계약을 추구했다고 보았다. 결국 불안정성과 유동성에 대한 위험을 사업자가 노동자에게 전가하는 방식이라는 점에서는 비판을 면할 수 없다.

그럼에도 마크롱 정부가 유연한 형태의 정규직 계약을 확장시킬 수밖에 없는 것에는 유럽

연합 내 파견근로자 문제가 심각하기 때문이다. 사용자 입장에서 고용유연성을 확보하는 방안은 파견근로자 혹은 계속해서 임시직을 사용하는 방법밖에 없었다. 물론 파견근로자의 경우 노동비용이 더 낮다. 2015년도에 프랑스에서 일하고 있는 유럽연합 내 파견근로자는 28만 5천 명으로, 독일 다음으로 유럽 내에서 가장 많다. 또한 이 수치는 2016년에 35만 명을 넘어서서, 2018년 2월 12일 노동부의 발표에 따르면 2017년도에는 51만 6천 명에 이르고 있다. 이들 대부분은 건축, 운송 및 숙박업 등 경쟁이 치열한 분야에서 일하고 있다. 예컨대, 2013년 프랑스에서 일하던 유럽연합 내 파견근로자 중 43%는 건설업, 23%는 임시직(이들 중 다수는 역시 건설업에 종사), 제조업 15%, 농업 5%, 숙박 및 요식업 2%에 종사하는 것으로 조사결과 밝혀졌다.

이에 마크롱 정부는 2018년 2월 12일자로 16개의 불법노동자 감시 방안을 마련했다. 여기에는 유럽연합 내 파견근로자에 대한 각종 감시 및 감독을 강화하는 한편, 벌금을 상향조정하는 등의 제재 조치의 강화도 포함된다. 또한 2017년 10월 마크롱 정부는 유럽연합 내 파견근로자의 사용기간 상한을 12개월로 규정하는 유럽연합의 합의를 이끌어내는 데 성공했다. 이는 기간을 정한 계약의 원칙적인 상한인 18개월보다 짧다.

이제 12개월이 이상 지속될 수도 있는 대규모 건설이나 사업에서는 유럽연합 내 파견근로자를 사용하기보다는, 프랑스인을 약한 의미의 정규직, 즉 건설 혹은 작업을 위한 기간의 정함이 없는 계약을 통해 채용하는 것이 사업자에게 더 유리하다.

물론 여기에는 넘어야 할 산이 하나 있는데, 바로 유럽연합 내 파견근로자의 낮은 노동비용이다. 이들은 지금까지도 동일노동 동일임금 원칙의 예외를 누려왔다. 프랑스의 사회분담금 수준에 비해 슬로베니아의 사회분담금은 절반이 되지 않으며, 루마니아는 3분의 1에도 미치지 못하는 것이 현실이다. 바로 이 문제만 조금 더 해결하면 마크롱 정부는 단기간 내에 난제인 실업률 완화라는 결과를 만들어낼 수 있을 것이다. 한편 건설 혹은 작업을 위한 기간의 정함이 없는 계약은 사용자가 노동자에게 불안정 추가 보상금(indemnités de précarité)을 지급하지 않아도 된다는 점에서 고용의 가격 경쟁력이 있다. **KLI**

참고문헌

- Caroline Dechristé, Le contrat de chantier ou d'opération : le grand retour?, Ordonnance n° 2017-1387 du 22 septembre 2017, art. 30 et 31, Revue de droit du travail 2017 pp.633 et suivant.
- G. Couturier, «Le contrat de projet», Dr. soc. 2008. 300.
- 르몽드, 2017년 7월 14일자 기사, “Le CDI de chantier, un contrat souple adapté aux grands projets du BTP”, http://www.lemonde.fr/politique/article/2017/07/14/le-cdi-de-chantier-un-contrat-souple-adapte-aux-grands-projets-du-btp_5160487_823448.html
- _____, 2017년 10월 2일자 기사, “Ordonnances Macron : dérogation ou supplétivité?”, http://www.lemonde.fr/emploi/article/2017/10/02/ordonnances-macron-derogation-ou-suppletivite_5195070_1698637.html#S1BJwBtkIIzkA13G.99
- 르퐁앙(Lepoint), 2018년 2월 12일자 기사, “Travail détaché : 16 mesures pour lutter contre la fraude.”, http://www.lepoint.fr/economie/travail-detache-penicaud-veut-lutter-contre-les-fraudes-12-02-2018-2194168_28.php
- 르피가로(Lefigaro), 2016년 4월 11일자 기사, “Les travailleurs détachés en France sont aussi français.”, <http://www.lefigaro.fr/emploi/2016/04/11/09005-20160411ARTFIG00172-les-travailleurs-detaches-en-france-sont-aussi-francais.php>
- 리베라시옹(Libération), 2017년 6월 28일자 기사, “Le contrat de chantier, un simili CDD déguisé en CDI”, http://www.liberation.fr/france/2017/06/28/le-contrat-de-chantier-un-simili-cdd-deguise-en-cdi_1580298
- 파기원 사회부, 1989년 12월 5일자 판결, Cour de Cassation, Chambre sociale, du 5 décembre 1989, 87-40.747, Publié au bulletin.

베트남 집단적 노동관계법상 단체협약 규정의 변화 논의

International Labor Trends

국제노동동향 ③ - 베트남

박재명 (베트남 하노이 법과대학교 노동법·사회보장법 박사과정)

■ 머리말

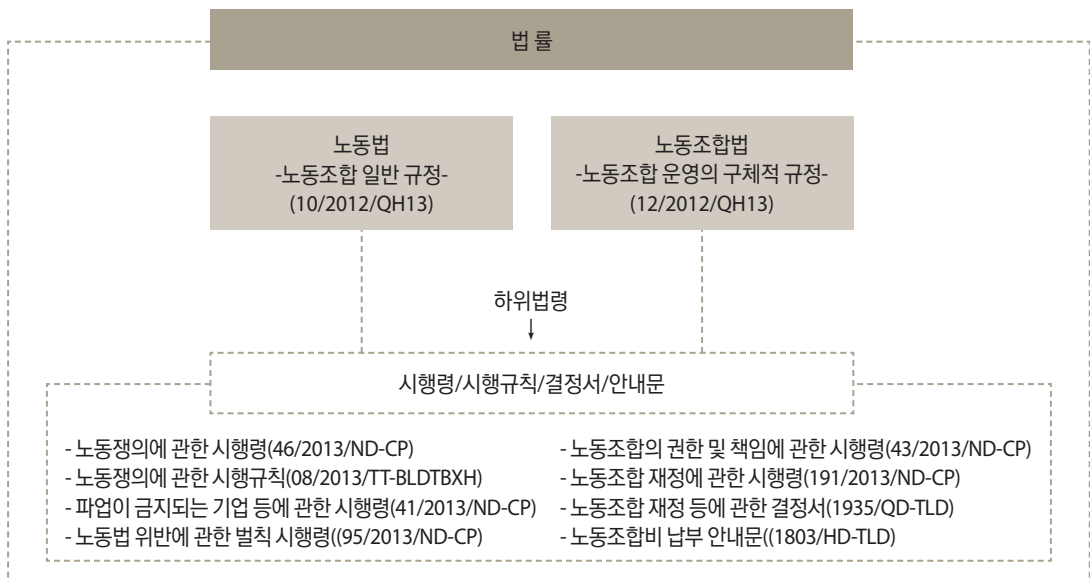
베트남의 집단적 노동관계에 있어 노사 간 대화(단체교섭·단체협약)는 정치적·사회적 영향력으로 인해 형식적이고 요식적인 절차에 그치는 경우가 많아 노동조합을 비롯한 근로자 단체가 실제 근로자의 이익을 대변하지 못하는 근로자 권익보호에 취약한 구조를 가지고 있었다.¹⁾ 따라서 현재 이를 개선하기 위해 단체교섭의 주체인 노동조합을 비롯한 근로자단체의 다변화와 단체협약 효력의 확장 적용 등을 중심에 둔 단체협약과 관련된 제반 규정의 변화를 논의 중이다. 이러한 변화를 추구함으로써 베트남은 집단적 노동관계의 기본적 대화 시스템을 재구축하여 근로자단체가 근로자의 이익을 대변하는 역할을 제대로 수행하기를 희망하고 있다. 따라서 본고에서는 이 내용을 구체적으로 살펴보고 이것이 노동관계에 미칠 영향을 전망해보고자 한다.

1) 베트남에서는 다른 기업의 단체협약을 그대로 베껴와 사용하는 경우가 빈번하고 심지어 법률을 위반한 협약까지 가져와 사용하기도 한다. 이는 노사 주도의 집단적 노동관계가 아직 미숙하고 노동조합의 역량 미흡으로 당사자 간 진지하고 건전한 단체교섭이 이루어지지 않는 것이 가장 큰 원인이다(관련 기사:<http://nld.com.vn/cong-doan/thoa-uoc-sao-chep-luat-20170322214920386.htm>).

■ 주요 내용

집단적 노동관계법상 노동조합의 규율

[그림 1] 집단적 노동관계법 규율의 구조

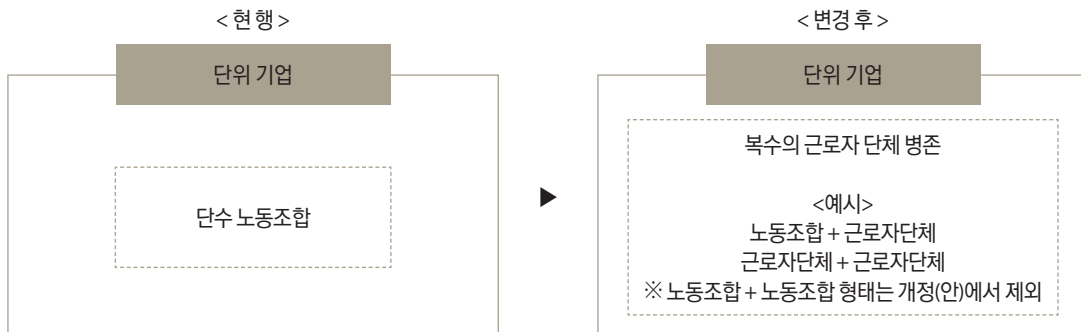


베트남의 집단적 노동관계법 규율 체계는 [그림 1]과 같다. 법률인 「노동법」은 노동조합의 일반적인 내용을 규정하고 있으며, 「노동조합법」은 노동조합의 활동과 운영에 관한 구체적인 내용을 규율한다. 각각의 시행령과 시행규칙 등 하위 법령은 하나의 법률에 속하지 아니하고 독립되어 규정되어 있는 특징이 있다. 현재 노동관계법령 중 「노동법」에 대한 개정(안)만이 발표되어 있는 상태이다.²⁾

2) 노동법 개정(안)(출처:베트남 전자법률도서관, <https://thuvienphapluat.vn/van-ban/Lao-dong-Tien-luong/Luat-sua-doi-cua-Bo-Luat-lao-dong-2016-333670.aspx>).

단체교섭의 대화주체

[그림 2] 집단적 노동관계법상 단체협약 주체(근로자 측)의 변경 내용



현행 노동법 규정은 단위 기업에 단수 노동조합의 설립만을 허용하고 있지만, 개정(안)에서는 [그림 2]와 같이 복수의 근로자단체(노동조합)의 허용 및 관련 절차가 신설될 예정이다(개정(안) 제149조). 현행 노동법 제3조 제4항(근로자단체 정의)에 따르면 “단위 근로자집단 대표조직(Tổ chức đại diện tập thể lao động tại cơ sở)”은 단수의 단위 노동조합이고 이것이 설립되어 있지 않은 경우에는 직속 상급 노동조합이 그 역할과 책임을 하도록 규정하고 있으며, 이들만을 법정 교섭단체로 인정하고 있다(현행 노동법 제189조 제1항). 또한 단위 기업의 근로자는 자유롭게 노동조합을 설립하거나 노동조합에 가입, 활동할 권리가 있으며(현행 노동법 제189조) 이에 관한 사용자의 방해 행위나 근로자 차별(임금, 근로시간 또는 기타 근로관계) 행위를 엄격히 금지하고 있다(현행 노동법 제190조).³⁾

대화 주체와 관련하여 개정(안)에서 가장 크게 변화된 부분은 단위기업에 노동조합과 근로자단체의 병존을 허용한 것이다(개정(안) 제149조). 또한 적법한 절차를 밟아 설립된 근로자단체는 노동조합이 아니더라도 베트남 노동조합총연맹에 가입할 수 있고(개정(안) 제150조

3) 노동법 위반 벌칙을 규정하고 있는 시행령(95/2013/ND-CP) 제24조 제3항은 다음과 같은 행위 중 어느 하나를 범한 사용자는 1천만 동(VND)에서 1천5백만 동(VND)까지의 벌금형에 처한다. (a) 근로자가 노동조합을 설립하고, 가입하거나 활동하는 것을 방해하거나 장애를 일으키는 행위, (b) 노동조합의 설립, 가입 및 활동을 근로자에게 강요하는 행위, (c) 근로자에게 노동조합의 활동에 참여하지 않거나 노동조합을 탈퇴하도록 요구하는 행위, (d) 비전임 노동조합 간부의 임기 중 그의 근로계약이 만료한 때에 임기의 만료 시까지 기존 근로계약을 연장하지 않는 행위 등.

제2항 및 제155조 제2항) 동시에 부당노동행위로부터 보호대상이 되며(개정(안) 제158조), 단체교섭의 주체가 될 수 있도록 하였다(개정(안) 제161조). 그러나 아직까지 단위기업에서 ‘노동조합+노동조합’의 형태를 허용할 것인가와 근로자단체 수를 제한할 것인가에 대해서는 계속 논의 중이다.⁴⁾

개정(안)에서 말하는 근로자단체는 노동조합의 형태가 아니더라도 이와 유사한 법적 지위를 가질 것으로 보이는데, 최소 20명 이상의 근로자를 구성원으로 확보하면 적법하게 설립할 수 있으며(개정(안) 제152조), 정관으로 단체의 운영에 관한 사항을 규율하고(개정(안) 제153조) 관련 절차에 의거해 국가기관이나 노동조합총연맹에 등록절차를 완료하여 법정 근로자단체로서의 이익을 향유할 수 있다(개정(안) 제150조). 이는 노동조합이 아닌 근로자단체도 노동조합총연맹에 가입할 수 있도록 허용함으로써 근로자단체의 입지를 강화시키고 소규모 근로자단체일지라도 상급노동단체의 지원을 통해 적절히 단체를 운영하고 역할을 수행할 수 있도록 하는 토대를 마련한 것이다. 또한 한걸음 더 나아가 근로자단체 간의 통합과 합병, 분할, 분리 및 기타 변경에 관한 규정(개정(안) 제155조~제157조)까지 마련하여 근로자단체를 유연하게 운영할 수 있도록 하는 등 개정(안)은 현행 제도로부터 상당한 변화를 추구하였다.

단체교섭

단체교섭에 있어 근로자 측 대화 주체의 변경은 당연히 교섭방식에도 영향을 끼치게 될 것이다. 현행 노동법은 노사 간 대등하고 자유로운 협의를 통해 단체교섭을 실시하는 원칙하에(현행 노동법 제67조), 양측이 각각 교섭을 요청할 권리를 가지며, 상대방으로부터 교섭 요청을 받은 경우에는 7일 이내에 교섭 시점을 서로 합의하여야 한다고 규정하고 있다. 다만, 노사 중 일방의 사정으로 이를 연기할 수는 있으나 이는 교섭 요청을 받은 날로부터 30일을 초과하지 못하며(현행 노동법 제67조 및 제68조) 교섭 단위별 노사 간 대화 주체와 교섭절차는 <표 1>과 같다.

4) Vũ Thị Thu Hiền(2015), pp.46~47.

<표 1> 현행 교섭단위 및 교섭절차

단체교섭	단 위	사용자 측	근로자 측
	기업별	사용자 또는 사용자의 대리인	단위 노동조합
	산업별	산업별 사용자 대표조직	산업별 노동조합
교섭절차	① 교섭 전 사용자가 근로자단체의 요청에 따른 정보제공(최소 10일전, 경영상 비밀 제외) ② 근로자단체의 근로자 의견수렴 ③ 노사 간 단체교섭 내용 통지(교섭 요구 당사자가 첫 교섭시작 5일 전 관련 내용 서면 통지) ④ 단체교섭 개최 ⑤ 단체교섭 종료(종료일로부터 15일 이내에 근로자대표는 교섭 내용 공개 및 근로자 의견수렴) ⑥ 단체교섭 실패의 경우 계속 교섭 또는 법률에 의거한 노동쟁의 절차개시의 순서로 진행된다. (현행 노동법 제71조)		

현행 사용자와 노동조합의 1:1 대화 채널에서 사용자와 복수의 근로자단체가 1:α인 방식으로 전환될 예정이며 이들 근로자단체의 권리 및 의무에 대해서도 단체교섭의 협의사항으로 규정하였다(개정(안) 제165조). 그러나 근로자 과반수로 조직된 근로자단체(노동조합)에만 단체교섭권을 부여하고, 그렇지 않은 근로자단체에는 단체교섭에 자발적으로 참가할 권리만을 부여하고 있는데(개정(안) 제167조 제1항), 이는 근로자 측의 단체교섭권에 배타적 권한을 부여해 복수의 근로자단체 환경에서 자칫 혼잡해질 수 있는 교섭창구를 단일화한 것으로 보인다.

하지만 단체교섭권을 가진 근로자단체와 소수의 근로자단체가 희망하는 교섭의 내용이 상이한 경우, 소수의 근로자단체가 단체교섭에 참여하더라도 교섭권 없이는 실질적으로 목소리를 내기 힘들기 때문에 소속 근로자들의 지지기반이 약해져 단체의 존립이 위협받거나 근로자 과반이 소속된 근로자단체와의 노노(勞勞) 갈등이 발생할 소지가 있다. 따라서 단체교섭의 대표구성이나 방식에 대한 배려가 필요해 보인다.⁵⁾

그리고 근로자 과반수로 조직된 근로자단체(노동조합)가 없는 경우에는 단위기업 내 근로자단체들이 연대하여 소속근로자들이 전체 근로자의 과반을 넘는 경우 단체교섭을 요청할 수 있도록 허용하였다(개정(안) 제167조 제2항).

더불어 여러 기업이 연대하여 하나의 단체교섭 창구를 구성할 수 있는 규정이 마련된다(개정(안) 제173조). 일반적으로 베트남 근로자들은 근로조건을 비교할 때 동종 업종(산업)의 근

5) Nguyễn Thị Bích(2014), pp.50~52.

로자들과 비교하기보다는 인접 지역(기업) 근로자들을 비교의 기준으로 삼는 경향을 보이는 데, 예를 들어 같은 공단 내에 있는 기업일지라도 업종과 매출, 근로자의 업무 강도, 환경에 비례해 설 명절 상여금(선물)의 수준도 당연히 차이가 있기 마련이나 근로자들은 그 원인을 고려하지 않은 채 단순히 금액만을 비교해 보상수준이 낮을 경우 파업 또는 집단적 노동분쟁을 일으키는 경우가 빈번하다.⁶⁾ 따라서 이러한 문제를 해결하기 위해 동일한 지역(업종)을 중심으로 여러 기업이 단체교섭 창구를 구성할 수 있도록 하는 규정을 마련하였다.

단체협약

현행 규정은 단체협약 효력의 일반적·지역적 구속력⁷⁾의 확장을 인정하지 않고 있지만 이번 개정(안)에서는 이를 인정하였다. 우선 단체협약에 관한 현행 규정을 살펴보면 노사가 맺은 단체협약의 내용(근로 기준)은 반드시 법률에서 정한 내용을 상회하여야 하며 단체협약의 유효조건으로는 근로자단체 소속 근로자의 과반수 찬성, 산업별 단체협약은 단위 노동조합 집행위원회 대표자들의 과반수 찬성 또는 단위 노동조합이 속해 있는 상위 노동조합의 찬성이 있어야 한다(현행 노동법 제74조). 단체협약의 효력 발생 시기는 합의서에 명시되어야 하며 만약 그렇지 않은 경우 노사 간 단체협약을 체결한 날을 기준으로 효력이 발생한다. 기업의 변동(인수·합병·분리·분할·양도·양수 등)에 따른 단체협약의 이행 문제에 관하여도 사용자는 근로자단체와 협의하여 결정하여야 한다(현행 노동법 제86조). 또한 단위기업의 단체협약이 산업별 단체협약의 근로조건에 미달하는 경우 3개월 이내에 이를 산업별 단체협약의 기

6) 베트남에서 파업이 일어나는 가장 큰 원인은 임금과 더불어 상여금을 비롯한 수당의 성격을 가진 금원(금품)과 관련한 것이다(Phạm Thị Thúy Nga(2013), p.61).

7) 한국도 「노동조합 및 노동관계조정법」에 의거해 단체협약의 일반적·지역적 구속력을 인정하고 있다. 일반적 구속력이란 하나의 사업 또는 사업장에 상시(常時) 사용되는 동종 근로자의 반수 이상이 하나의 단체협약의 적용을 받게 된 때에는 당해 사업 또는 사업장에 사용되는 다른 동종의 근로자도 당연히 그 협약의 적용을 받게 된다는 것이다(동법 제35조). 지역적 구속력이란 하나의 지역에 있어서 종업하는 동종의 근로자의 3분의 2 이상이 하나의 단체협약의 적용을 받게 되는 경우에는 행정관청은 당사자의 양쪽이나 일방의 신청 또는 직권으로 노동위원회의 의결을 얻은 다음, 당해 지역에 있어서 종업하는 다른 동종의 근로자와 그 사용자에게도 당해 단체협약의 적용을 받을 것을 결정할 수가 있는 것이다(동법 제36조)(이병태(2011), 『법률용어 사전』, 법문북스).

준에 맞게 변경하거나 보충하여야 한다(현행 노동법 제88조). 만약 단체협약의 내용이 법률에서 정한 근로조건에 미달하거나 위반되는 경우 해당 내용은 무효(일부 또는 전부)가 되며 적법한 절차를 위반하는 경우 협약은 전부 무효가 된다(현행 노동법 제78조).

그러나 개정(안)은 단체협약 효력의 확장성을 인정하여 산업별 또는 여러 기업이 체결한 단체협약이 지역별 또는 업종(산업)별 종사 근로자의 과반수 또는 기업의 과반수에 적용되는 경우 단체협약의 당사자가 근로감독기관에 해당 단체협약의 일부 또는 전부를 지역별 또는 업종(산업)별 미적용 기업에 확대 적용하는 것을 요청할 수 있도록 하였다. 이에 관한 세칙은 법 개정 이후 규정할 예정이며(개정(안) 제184조), 산업별 단체협약 또는 여러 기업이 체결한 단체협약에 대한 단위 기업의 참가 및 탈퇴에 관한 규정도 구체적으로 마련하였다(개정(안) 제185조).

이 외에 단위기업에서 노사 간 합의된 단체협약의 초안은 체결되기 전 기업에 소속된 근로자 모두의 의견 수렴을 거쳐 과반수 찬성(비밀투표)을 받아야만 단체협약의 체결이 가능하도록 하였는데, 이것은 단체교섭을 진행하는 근로자단체 소속의 근로자 과반수 찬성을 얻어야 하였던 것이 해당 기업의 전체 근로자 중 과반수 찬성을 얻어야 하는 것으로 변경한 것이다(개정(안) 제176조).

■ 결 론

이번 베트남 노동법관계법상 단체협약에 대한 개정 논의의 핵심은 노사 간 대화 채널을 확대하고 노동관계의 현실을 고려해 단체협약 효력의 구속력을 확장 적용한 부분에 있다. 이것은 복수의 근로자단체가 근로자의 이익을 다채롭게 대변할 수 있는 환경을 조성하고 단체협약의 확장을 통해 노사자치를 강화하려는 목적을 띠고 있다. 노동관계의 발전사가 매우 역동적이었던 한국도 단위 기업에서 복수노조의 모습을 보이기까지 꽤 오랜 시간이 걸렸으며 단체협약의 효력 확장제도 역시 아직 활성화되지 못한 상태이다. 이러한 점에 비추어 보면 상대적으로 길지 않은 노동법 역사를 가진 베트남의 개정 논의는 노동법상 상당한 진보를 이루어 낸 것이라 평가할 수 있다. 그러나 베트남의 노동조합이 이제 막 본연의 역량을 갖추어가

는 과도기적 시점이라는 것을 감안하면 과연 개정(안)이 기대하는 역할을 수행할 수 있을 것인가에 대한 의구심이 드는 것 또한 사실이다. 더불어 경험이 거의 없는 산업별 교섭 및 기업 간 연대 교섭과 단체협약의 구속력 확대제도가 얼마만큼 뿌리내릴 수 있을지도 역시 미지수이다. 하지만 노사가 자치적으로 노동관계를 정립하여 나아갈 수 있는 토대가 마련된 것은 매우 긍정적으로 평가할 만하며 이제 그 운용의 묘를 살려야 할 시기이다. **KLI**

참고문헌

- Đào Mộng Điệp, “Vai trò của tổ chức đại diện lao động trong đối thoại xã hội, thương lượng tập thể và thoả ước lao động tập thể”, 「Luật học(Số 1/2014)」
- Nguyễn Thị Bích, “Một số vướng mắc liên quan đến thủ tục tiến hành thương lượng tập thể theo pháp luật lao động Việt Nam hiện hành”, 「Khoa học pháp lý(Số 6/2014)」
- Phạm Thị Thúy Nga, Chu Thị Thanh An, “Pháp luật lao động trong thể thao chuyên nghiệp”, 「Nhà nước và Pháp luật(Số 12/2013)」
- Vũ Thị Thu Hiền, “Quan điểm của các nước và Việt Nam về tranh chấp lao động tập thể về lợi ích”, 「Nghề Luật(Số 3/2015)」

세계노동소식



INTERNATIONAL

L A B O R

B R I E F



미국 : 기업들, 깃 경제(Gig Economy)를 통해 제도의 유연성을 찾아나서

최근 깃 경제(Gig Economy)를 통해 미국 기업들이 제도의 유연성을 찾아나서는 사례가 늘어 주목을 받고 있다. 깃 경제가 기존의 단기계약직 또는 일용직과 다른 점은 바로 노동을 수행하는 개인들이 기업에 소속된 노동자들이 아니라 특정 플랫폼에 독립적인 사업자로 등록된 채로 계약을 맺기 때문에 노동자들에게 보장되었던 권리들이 보장되지 않는다는 점이라고 할 수 있는데, 미국 기업들은 바로 이 점을 이용하여 노동제도의 유연성을 확보하고 있다는 것이다. 최근 로슨 대 그럽헵(Lawson v. GrubHub) 소송에서 미국 캘리포니아 북부 지역 법원은 깃 경제를 통해 수입을 올리는 개인들이 노동자들이 아니라 법적으로 개인 사업자들이라고 결론을 내린 바 있으며, 이는 위 개인들이 노동을 수행하는 데 필요한 수단들을 소유하고 있으며 어떻게 노동이 이루어지는지에 대하여 기업들로부터 지시를 받고 있지 않기 때문이라는 논리에 근거한 것이다.

이와 같은 깃 경제는 점차 확장되는 추세를 보이

고 있다. 맥킨지 글로벌 연구소(McKinsey Global Institute)의 2016년 보고서에 따르면, 유럽과 미국의 근로연령인구의 약 1/4인 162백만 명이 매년 일종의 깃 경제에 종사하고 있다. 또한 컨설팅 사 딜로이트(Deloitte)의 영국 지사 인적자원분야 파트너인 앤 마리 맬리(Anne-Marie Malley)는 깃 경제가 기업들이 경쟁력 있는 분야에서 숙련된 인력을 고용할 수 있는 방법을 제공한다고 주장하였다. 그녀는 깃 경제가 (필요한 인력을 직무에 맞춰서 바로 고용할 수 있기 때문에) 실력이 가장 뛰어난 인재를 끌어들이기 위한 강력한 도구라는 점을 강조하였다.

- 출처 : 1) The Financial Times, 2018년 2월 14일자, "Gig economy looks for flexibility on rules", <https://www.ft.com/content/2bdc307a-fd0c-11e7-9bfc-052cbba03425>
- 2) Lawson v. GrubHub Inc., 221 N.D.C. (2018)

미국 : 인종 다양성을 추구한다고 표명하는 미국 기업들이 아시아인과 아프리카계 미국인(African Americans)을 더욱 차별할 수 있다는 가능성이 제기돼

최근 한 연구에서 인종 다양성을 추구한다고 표명하는 미국 기업들이 그렇지 않은 기업들에 비하여 아시아인과 아프리카계 미국인(African

Americans)을 더욱 차별할 수 있다는 가능성이 제기되어 주목을 받고 있다.

이 연구는 최근 들어 관심을 받고 있는 이력서



의 백인화(Whitening Résumés) 현상에 주목하였다. 이력서의 백인화란 노동시장 내에서 지속적이고 강도 높은 차별을 경험하고 있는 아시아인과 아프리카계 미국인들이 차별을 조금이라도 덜 경험하기 위해서 이력서를 작성할 때 자신들의 인종과 관련된 유산을 보여주는 흔적이나 활동들을 지워내는 것을 의미한다. 이러한 경향의 한 예로는 대학교 경력 중 아프리카계 미국인 학생회 회장을 한 경력이 있다면, ‘흑인스러울 것’이라고 예상되어 겪게 되는 차별을 조금이라도 줄이기 위하여 위 경력을 이력서에서 지우는 것이 있다. 또한 아시아인의 경우 아시아식 이름이 아닌 백인에 더욱 친숙한 이름으로 이름을 바꾸어 이력서를 제출하는 경향도 관찰되었다. 이는 노동시장 내 인종차별이라는 사회구조 속에서 개인들이 차별을 줄이기 위해서 고안해내는 전략의 일환이라고 볼 수 있다. 인터뷰 결과, 적어도 일부 아시아인 및 아프리카계 미국인 대학생들은 이러한 전략을 수행하고 있음을 확인할 수 있었다.

이때 저자들은 아시아인 또는 아프리카계 학생들이 고용주가 인종 다양성을 얼마나 강조하는지에 따라 이력서를 얼마나 백인화하는지를 랩 실험을 통하여 분석하였다. 그 결과 위 학생들은 고용주들이 인종 다양성을 높은 수준으로 강조할수록 이력서를 덜 백인화하는 경향을 보였다. 하지만 위와 같은 전략이 얼마나 효과적인지는 또 다른 문제이기 때문에, 위 연구의 저자들은 얼마나 ‘아시아인스럽다’ 또는 ‘흑인스럽다’는 인식이 이력서에 드러나는지에 따라서 노동시장 내 차별이 다르게 적용될 가

능성에 대하여도 주목하였다. 이를 위해 저자들은 통상 감사 연구(audit studies)라고 일컬어지는 이력서 필드 실험(résumé field experiment)을 수행하여 보다 경험적인 분석을 시도하였다. 더 구체적으로는, 성씨나 자격 등 다른 측면에서는 모두 비슷하지만 백인화된 가상의 이력서와 백인화되지 않은 가상의 이력서를 같은 회사에 보낸 후 면접 합격률을 비교하였다. 그 결과 저자들은 고용주들이 실제로 백인화된 가상의 이력서에 면접 기회를 줄 확률이 높으며, 이러한 경향은 고용주들이 얼마나 인종 다양성을 표명하는지와 상관관계가 없다는 점 또한 발견하였다.

위 결과들을 바탕으로, 저자들은 아시아인 또는 아프리카계 학생들이 인종 다양성을 추구한다고 표명하는 고용주들에게서 더욱 높은 차별을 경험할 가능성이 있다는 결론을 내리고 있다. 학생들은 인종 다양성을 추구한다고 표명하는 고용주들을 대상으로 이력서를 백인화하지 않지만, 위 고용주들은 다른 고용주들과 마찬가지로 백인화되지 않은 이력서를 차별하는 경향을 보이고 있기 때문이다. 이는 노동시장의 차별을 둘러싼 개인 및 기업 행위자들의 전략이 어떻게 맞물리고 있는지와 함께 기업들의 차별들이 구체적으로 어떻게 드러나는지를 보여주는 연구라고 할 수 있다.

•출처 : Kang, S. K., DeCelles, K. A., Tilcsik, A., & Jun, S.(2016), “Whitened Résumés: Race and Self-Presentation in the Labor Market”, *Administrative Science Quarterly* 61(3), pp.469-502.

덴마크 : 근로자 10명 중 1명, 직장 내 스트레스로 인해 약을 복용하고 있다고 밝혀

덴마크 노동조합 LO와 Epinion Institute가 진행한 근로자 정신건강에 대한 설문조사에 따르면 덴마크의 근로자 중 다수가 직장 내 스트레스로 약을 복용하고 있는 것으로 나타났다. 덴마크의 근로자 5,819명을 대상으로 진행된 이 설문조사에 따르면 응답자 중 14%가 정신건강을 위해 매일 혹은 매주 약을 섭취하는 것으로 나타났다. 한편 이 설문조사에서는 고용 상태에 있거나 질병휴가 또는 실업급여의 혜택을 받고 있는 이들 3,360명을 대상으로 지난 1년 동안 스트레스, 번아웃 등의 정신질환을 앓은 경험이 있는지를 물었다. 응답자 중 18%가 스트레스 관련 질환으로 인해 질병휴가를 사용해본 경험이 있는 것으로 나타났다.

LO의 부의장 모르텐 스코브 크리스티안센(Morten Skov Christiansen) 씨는 문제의 심각성을 인지하고 있다면서 근로 중 근로자들이 경험할 수 있는 심리적, 정신적 문제에 대해 더욱 신경 쓸 필요가 있음을 강조하였다.

덴마크 의료인 연합회의 미카엘 듀퐁(Michael

Dupont) 씨는 설문조사의 결과가 놀라운 일이 아니며 직장 내 스트레스, 정신질환 문제를 해결하기 위해 보다 많은 노력을 기울여야 함을 주장했다. 특히 어린 자녀를 둔 부모의 경우, 직장과 육아로 인해 경험할 스트레스가 적지 않을 것이기 때문에 이들을 위한 대책 마련도 필요하다는 점을 지적했다.

개인과 기업을 상대로 스트레스 상담 및 관리 컨설팅을 하고 있는 카트린 마리 옌슨(Katrine Marie Jensen) 씨는 이번 조사 결과를 '경고' 신호로 보고 있다고 밝혔다. 특히 그녀는 2020년이 되면 질병휴가의 가장 큰 요인이 스트레스 및 정신질환이 될 가능성이 높으며 고용주와 근로자 모두 해법 마련을 위해 고심해야 함을 주장했다.

•출처 : The Local, 2018년 2월 12일자, "Stress: one in ten people at work in Denmark on medication, says report", <https://www.thelocal.dk/20180212/stress-one-in-ten-people-at-work-in-denmark-on-medication-says-report>

독일 : 금속노조(IG Metall) 근로자들, 주당 근로시간 28시간으로 단축 가능

독일 바덴-뷔템베르크주의 금속산업 근로자들은 가족 돌봄을 위해 최대 2년간 주당 근로시간을 35시간에서 28시간으로 단축할 수 있게 되었다. 이 내용은 금속노조(IG Metall)와 사용자단체

(Südwestmetall)가 체결한 임금협약에 포함된 내용으로 바덴-뷔템베르크주의 90만 명의 금속산업 근로자들에게 적용된다.

이번 임금협약은 여섯 차례의 지난한 교섭과 일



련의 경고파업을 거쳐 2월 6일 타결되었다. 금속 노조는 28시간으로 근로시간을 단축하더라도 동일한 임금을 요구했으나, 이 요구는 받아들여지지 않았다. 이 외에도 4월부터 27개월간 임금을 4.3% 인상하고 1회 정액보너스를 지급한다는 내용이 포함되어 있다. 사용자는 숙련인력이 부족한 경우 근로자들에게 주당 40시간 근로계약 체결을 제안할 수 있다.

통일 이후 독일 경제는 부침을 거듭했고, 노동 유연성에 대한 요구가 증가했다. 2003년 노동시장 개혁과 2008년 금융위기를 겪으면서 임금인상도 지속적으로 억제된 상황이었다. 경제위기 이후 임금이 서서히 상승했는데, 이는 많은 기업들이 구인에 나서 실업이 낮아졌기 때문이다. 독일 경제가 회복되면서 노사간 세력균형에서 노조가 사측보다 우위를 차지한 결과가 이번 임단협에서 나타났다. 2017년 독일의 경제성장률은 2.2%로 2011년 이후 최대 성장률을 보였고, 2018년 1월 실업률은 5.4%

로 1990년 독일 통일 이후 가장 낮은 수치를 기록했다. 따라서 이번 임금협약에서 임금이 크게 인상된 것은 그렇게 놀랄 일은 아니다. 근로자들이 몇 년 동안 논의되어온 일과 가정생활 양립을 위한 근로시간단축 권리를 갖게 된 것이야말로 특별한 소식이다. 금속노조는 독일 최대노조로 독일 전체 산업에서 금속노조의 임금협약을 기준으로 삼고 있어 향후 다른 산업으로도 확산될 것으로 전망된다.

- 출처 : 1) BBC 뉴스, 2018년 2월 6일자, “German industrial workers win right to flexible hours”, <http://www.bbc.com/news/world-europe-42959155>
- 2) Financial Times, 2018년 2월 7일자, “German union wins right to 28-hour working week and 4.3% pay rise”, <https://www.ft.com/content/e7f0490e-0b1c-11e8-8eb7-42f857ea9f09>

영국 : 2030년까지 자동화로 인해 360만 개 일자리 상실 예상

최근 발간된 한 연구 Cities Outlook 2018 report에 따르면 영국 잉글랜드 북부와 중부에 위치한 도시들이 인공지능이나 자동화에 의해 가장 많은 일자리를 잃게 될 것으로 예상된다. 이 연구는 약 12년 안에 창고업, 도매 및 소매업 점원 등에 주로 집중된 약 360만 개의 일자리가 사라질 것으로 전망했다. 지역적으로는 남부(약 18%)에 비

해 잉글랜드 북부 및 중부 도시(약 23%)의 일자리가 자동화에 더 취약한 것으로 밝혀졌다. 특히 Mansfield, Wakefield, Sunderland와 같은 도시는 그 비율이 29%에 이를 것으로 연구는 예상하고 있다. 다만 전체 일자리의 수는 2030년까지 계속 증가할 것으로 보고 있다. 새로운 산업과 기술의 출현으로 현재 존재하지 않는 일자리가 창출될 것으

로 예상하기 때문이다. 나아가 대략 절반에 이르는 일자리 성장이 공공부문에서 이루어질 것으로 본다. 연구는 이러한 차이가 민간부문에서 고숙련 일자리가 런던을 비롯한 주로 남부 지역에 몰려 있고, 북부와 중부에는 저임금, 저숙련 일자리가 높은 비율로 자리한 현재 영국의 지역별 경제격차에 기인한 것으로 분석하고 있다.

- 출처 : 1) Centre for Cities, Cities Outlook 2018 report, 2018. 1. 29
- 2) Personnel Today, 2018년 1월 29일자, “Jobs in North and the Midlands at high risk of automation”, <https://www.personneltoday.com/hr/jobs-north-midlands-high-risk-job-automation/>

영국 : 브렉시트 지지 강세 지역, 브렉시트로 인한 경제적 충격이 가장 클 것으로 전망

최근 공개된 정부의 브렉시트 영향 평가 보고서는 브렉시트 지지가 가장 높았던 지역인 잉글랜드 북동부와 중서부가 브렉시트에 의한 경제적 충격을 가장 심하게 입을 것으로 예상한다. 반대로 유럽연합 잔류를 압도적으로 지지했던 런던은 가장 피해가 적을 것으로 예측된다. 보고서는 향후 15년 동안 브렉시트 교섭 결과와 상관없이 경제성장이 감소할 것으로 분석했다. 다만 구체적 감소율에 있어서는 브렉시트 교섭 결과, 지역, 산업에 따라 차이를 보인다. 먼저 노르웨이처럼 유럽연합 회원국이 아니면서 단일시장에 합류하는 방식을 채택할 경우 경제성장률은 약 2% 감소하는 데 반해, 캐나다 스타일의 자유무역협정을 체결할 경우에는 5%, 아무런 협정 없이 탈퇴할 경우, 즉 세계무역기구법에 따른 경우에는 약 8%의 저하가 불가피한 것으로 나타났다. 지역별로는 위 교섭결과 순서대로 볼 때 런던이 각각 1%, 2%, 3.5% 감소가 예상되는 반면, 잉글랜드 중서부는 2.5%, 8%, 12%, 잉글랜드 북동

부는 각각 3%, 11%, 16%가 줄어든 것으로 분석돼 지역 간 상당한 격차를 보인다. 산업별로는 도소매업이 가장 큰 타격을 볼 것으로 전망되며, 제조업 중에서는 특히 자동차산업이 브렉시트에 취약한 것으로 관측된다. 보고서는 무협정 탈퇴가 이루어질 경우 대 유럽연합 수출 비용이 최대 13% 증가할 것으로 예상한다. 한편 닛산자동차와 같은 주요 자동차 기업이 선덜랜드 등 주로 잉글랜드 북동부에 위치해 있어, 해당 지역이 위 기업의 투자 보류나 생산시설 이전으로 인한 경제적 피해를 그대로 받게 되는 것이 지역별 격차를 설명하는 한 요인으로 제시된다. 한편 정부는 이 보고서는 내부검토용으로 만들어진 중간보고에 불과하며 정부가 목표하는 완전히 새로운 포괄적 경제협정 체결을 반영하지 않은 것으로서, 보고서 내용에 대한 확대해석을 경계했다.

- 출처 : 1) Michael Gasiorek, Ilona Serwicka, Alasdair Smith, Which Manufacturing



Sectors Are Most Vulnerable to Brexit?
Briefing Paper 16, UK Trade Policy
Observatory, 2018. 2., <http://blogs.sussex.ac.uk/uktpo/files/2018/02/Briefing-paper-16.pdf>

2) Financial Times, 2018년 2월 7일자,
“Leave-voting areas to be hit hardest
by Brexit”, <https://www.ft.com/content/33c51a40-0c5c-11e8-839d-41ca06376bf2>

스웨덴 : 스웨덴 기업의 CEO들, 이민근로자의 추방을 반대하는 성명서 발표

H&M과 Ericsson을 비롯한 스웨덴 대표 기업의 CEO들은 최근 스웨덴에서 발생한 고숙련 이민 근로자들의 추방을 비난하는 성명을 내놓았다. 스웨덴 기업의 CEO 30명은 스웨덴의 경제지 Dagens Industri에 발표한 성명서를 통해 현재 일어나고 있는 외국인 근로자들의 추방이 기업 경영을 더욱 어렵게 만들고 있으며 스웨덴 기업들이 보다 적극적으로 외국인 채용에 나서야 함을 주장했다.

현재 스웨덴 이민국은 외국인 근로자의 근로허가 연장을 거부하여 발생한 추방 등 몇몇 사례들로 인해 많은 비난을 받고 있다.

레바논 출신 엔지니어인 후세인 이스마일(Hussein Ismail)은 본인이 설립한 생명과학 관련 회사에서 근무를 하던 중, 회사를 유지하기 위해 본인의 임금을 3개월 동안 삭감하였다. 하지만 이 임

금삭감을 이유로 이민국에서는 추방을 명령하였고 그의 아내와 아이들이 함께 추방당할 위기에 처해 있다. 이는 스웨덴의 반소셜덤핑법과 관련이 있는 추방 사례로 스웨덴의 반소셜덤핑법은 외국인 근로자가 단체협약상의 급여보다 적은 금액을 받을 경우, 해당 근로자는 반드시 본국으로 송환해야 한다고 규정하고 있다. 이 밖에도 이민국은 외국인 근로자가 정해진 휴일을 다 사용하지 못했을 경우에도 이들을 추방해야 한다고 결정을 내린 전력이 있다.

•출처 : The Local, 2018년 2월 16일자, “Stop deporting skilled migrants!’ Swedish CEOs say”, <https://www.thelocal.se/20180216/stop-deporting-skilled-migrants-swedish-ceos-say>

프랑스 : 프랑스국영철도(SNCF), 북아프리카 출신 이민자 차별 사건 항소심에서 패소

2018년 1월 31일 수요일 항소심 판결에 따라 프랑스국영철도(SNCF)는 800명이 넘는 ‘쉬바니(Chibanis)’, 즉 북아프리카 출신 노동자에게 차별에 따른 손해배상을 부담하게 되었다. 원고 이민자들은 여러 손해를 합해 이 철도회사에게 총 6억 2,800만 유로를 요구했다.

쉬바니(Chibanis)는 아랍어로 ‘백발’이라는 의미이다. 이들은 프랑스에서 일하기 위해 북아프리카에서 이주해온 자 또는 그들의 후손인 노동자이다. 이들 중 848명이 자신들에게 벌어졌던 차별을 보상받기 위해 프랑스국영철도에 대해 소를 제기했고, 2018년 1월 31일 프랑스 법원은 마침내 쉬바니의 손을 들어줬다. 이 사건을 담당한 변호사 클레리 드 레경 조나스(Clélie de Lesquen-Jonas)는 “후련하고 굉장히 만족스러운 판결이다”고 말했다.

게다가 변호사는 “드디어 오늘 판결로 1심에서 인정되었던 경력인정 부분과 퇴직금에 대한 손해배상이 다시 한 번 확인되었다. 거기에 대해 우리는 정신적인 피해에 대한 손해배상까지 받을 수 있었다”고 덧붙였다. 물론, 지금까지도 손해배상액은 여전히 알 수 없다. 수차례의 파기와 환송을 거쳐 12년이 넘게 계속된 이 소송은 마침내 파리항소법원에 의해 종국적인 판결로 마무리되었다.

•출처 : Le Figaro, 2018년 1월 31일자, “La SNCF condamnée en appel pour discrimination envers les «Chibanis»”, <http://www.lefigaro.fr/social/2018/01/31/20011-20180131ARTFIG00015-la-cour-d-appel-se-prononce-ce-mercredi-sur-le-cas-des-ex-cheminots-chibanis.php>

프랑스 : 2009년부터 노사분쟁조정법원의 사건 수 급감

노사분쟁조정법원(Conseil de prud'hommes)에 보상을 요구하는 노동자들의 수가 갈수록 줄어들고 있다. 가장 최근 통계인 2016년 노사분쟁조정법원에 접수된 노동자와 고용주 간 사건의 수는 15만건 이하였다. 이 수치는 전년대비 18.7% 정도 감소한 것이다. 사건 수가 가장 많았던 2009년에 비하면, 7년 사이에 35%가 하락했다.

법무부의 연구는 사건이 감소한 이유를 다음 두

가지로 설명한다. 첫째 이유는, 2008년에 도입된 노동자와 사용자 간 합의를 통해 노동계약을 종료하는 원칙이 자리잡은 것이다. 이 제도는 도입 이후 계속해서 더욱 더 많이 활용되고 있다. 노동부에 따르면 2017년도 승인된 노동계약합의 해지건수는 42만 1,000건에 이른다. 둘째 이유는, 2015년 8월 6일자 ‘개정 성장, 활동 및 동등한 경제적인 기회를 위한 법률’로 인해, 노동법원에 제소하기 위해 매우



복잡한 행정서식을 완성해야 하는 의무가 당사자에게 부과된 것이다. 이 의무는 최근 법무부 장관에 의해 간편화되긴 했지만, 소송 초반부터 준비해야 하는 서류의 수는 이전보다 더 많아졌다. 이것은 근로자에게 소송에 대한 거부감을 줄 수 있다.

•출처: Le Monde, 2018년 1월 30일자, “Les

recours aux prud’hommes en chute libre depuis 2009”, http://www.lemonde.fr/politique/article/2018/01/30/les-recours-aux-prud-hommes-en-chute-libre-depuis-2009_5249081_823448.html

베트남: 해외에서 일하는 베트남 근로자 50만 명 넘어

베트남 노동보훈사회부 해외노동관리국(MOLISA, Overseas Labor Management Department)에 따르면, 2017년 하반기 기준 해외에서 일하고 있는 베트남 근로자의 수가 약 50만 명 이상인 것으로 나타났다. 베트남 정부는 2017년 105,000명의 근로자를 해외에 송출(파견)할 계획이었으나 실제 130,000명(여성 근로자 비율 39.6%)을 해외에 송출한 것으로 조사되었으며(계획 대비 24% 초과), 주요 송출 국가는 일본과 한국, 말레이시아, 대만, 중동이며 유럽의 일부 국가(독일, 노르웨이, 폴란드, 루마니아 등)에서도 인력 수요가 꾸준히 증가하고 있는 추세이다. 베트남은 근로자의 소득향상과 기술습득을 위해 해외 각 나라와 인력의 해외 송출 협정을 체결하고 정부차원에서 지원과 관리를 하고 있다.

최근에는 일본에서의 인력 수요가 가장 크게 증가하고 있으며 2017년 54,504명(여성 24,502명)의 베트남 근로자가 일본에 송출되었는데 이는 2016년 대비 36.47% 증가한 수치이다. 현재 일

본에는 총 10만 명 정도의 베트남 근로자가 체류 중인 것으로 나타났으며 일본은 베트남 근로자에 대한 문호를 더욱 개방해 2018년부터 이들의 체류 기간을 5년 간 허용하고 시간당 최소 25~30엔(JPY)의 기본임금을 보장하기로 하였다. 또한 일부 업종에 대해서는 체류 연장을 허용하고 특히 전문 기술직에 대한 채용을 특별히 우대하고 지원할 예정이다.

•출처: 1) 신문 바오전신, 2018년 1월 30일자, <http://baodansinh.vn/nam-2018-phan-dau-dua-110000-lao-dong-di-lam-viec-o-nuoc-ngoai-d69872.html>

2) 노동자신문, 2018년 1월 9일자, <https://nld.com.vn/cong-doan/xu-ly-nghiem-doanh-nghiep-tuyen-lao-dong-thong-qua-moi-gioi-co-moi-20180109102748259.htm>

베트남: 퇴직연령 증가와 청년 실업

베트남 노동보훈사회부(MOLISA)는 현재 여성 만 55세, 남성 만 60세인 법적 퇴직연령을 여성 만 60세, 남성 만 62세로 높이 방안을 발표하고 법 개정을 추진 중이다(참고로 현행을 유지하는 방안도 검토). 이 정책은 사회적 여파가 매우 크고 찬반여론이 팽팽히 맞서고 있어 관계부처나 입법기관이 쉽사리 어떠한 선택과 결정을 하고 있지 못하는 상황이다.

우선 노동보훈사회부는 현행 퇴직연령을 높이는 방안을 주장하고 있는데 “2034년 즈음 베트남의 퇴직연금 재정이 고갈될 것이라는 국제노동기구(ILO)의 예상과 더불어 고령화 진행속도도 빨라 시급히 관련 문제를 개선할 필요가 있다. 또한 여성의 경우 남성보다 퇴직연령이 빨라 소득이나 승진, 근로조건 등에 있어 차별을 받고 있고 실무에서는 숙련 근로자 비중이 낮은 편임에도(전체 근로자의 약 20% 수준) 신규 근로자들에게 기술을 전수하지 못하고 일찍 퇴직하여 노동시장에 큰 손실을 가져오는 결과를 초래하고 있다. 이와 관련하여 선진국(벨기에, 캐나다, 덴마크, 프랑스, 독일, 일본 및 미국)의 사례를 참고해 보면 고령 근로자가 계속 일할 경우 더 많은 청년층이 직업을 갖게 되는 것으로 나타났다으며, 고령 근로자 1인의 고용유지가 청년 근로자 1.05개의 일자리를 만들어내고 있는 것으로 나타났다”고 밝혔다. 이어 “고령 근로자의 고용유지는 기업의 인건비나 보험료 부담의 증가로 이어질 수 있으나 이는 퇴직연령 증가로 인한 근로기간 연장(고효율의 노동생산성)으로 상쇄될 수 있을 것이

며 관련 연구(2014년 Institute of Labor Science and Social Sciences, Vietnam)에 따르면 1%의 고령근로자가 국가 전체 GDP의 0.068%를 늘릴 수 있다”고 말했다.

이에 반해 베트남 노동(조합)연구원(Viện trưởng Viện Công nhân·Công đoàn)의 부궤터(Vũ Quang Thọ) 원장은 퇴직연령 증가로 인해 청년 실업률이 증가할 것이라 주장하고 있는데 “첫째, 현재의 경제성장 수준과 베트남의 산업형태가 노동집약적이라는 것을 감안하더라도 계속해서 신규(청년) 근로자를 모두 흡수할 수는 없을 것이다. 둘째, 2017년 4사분기 현재 4년제 정규대학과 전문대학 그리고 직업학교를 졸업하고도 아직 직업이 없는 청년층만 40만이 넘는다. 셋째, 지금부터 최소 7~10년은 지나야 노동시장에서 구조상 유향 인력에 대한 문제가 사라질 것으로 보인다”라며 그 이유를 들었다. 이어 “현재의 시점에서 퇴직연령을 높이는 것은 유향 인력(특히 청년층)의 증가로 이어져 매우 바람직하지 않을뿐더러 이러한 정책을 시행하려면 우선 산업구조에 맞게 인적자원을 재구성하는 전제가 필요하다. 그리고 엄밀히 말하면 사회보험시장과 노동(고용)시장은 서로 영역이 다르므로 연금문제와 고용연장은 결부시킬 것이 아니라 분리 검토해야 할 문제이다. 최근 본 연구원에서 주로 육체노동의 강도가 높은 섬유와 전기, 도로(운송), 수산업 근로자 5,200명을 대상으로 한 설문조사 결과에 따르면 대부분의 근로자가 퇴직연령을 높이는 것에 반대하며 심지어 약 25%의 근로자는 가능하면 조기



퇴직을 원한다고 밝혔다. 게다가 초과근로와 화학 물질 노출이 많고 기타 유해환경에서 근무하는 근로자 일수록 퇴직연령 증가를 원하지 않으며, 기업 내에서 높은 지위와 임금을 유지하는 관리직 종사들 정도만 퇴직연령 증가를 원하고 있는 것으로 나타났다. 다만, 과학·기술 분야와 같이 숙련 근로자들이 반드시 필요한 특정 분야에 있어 퇴직연령을 늘리는 것에는 반대하지 않지만 이를 법으로 강제하여 노동시장을 위축시키는 상황을 초래하는 것은 좋지 않다”며 의견을 밝혔다.

- 출처 : 1) 노동자신문, 2018년 1월 27일자, <https://nld.com.vn/cong-doan/tang-tuoi-nghi-huu-loi-va-hai-20180127113926461.htm>
- 2) 노동자신문, 2018년 2월 1일자, https://nld.com.vn/cong-doan/tang-tuoi-nghi-huu-se-lam-tang-ti-le-that-nghiep-o-gioi-tre-2018020111014_9753.htm

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



한국노동연구원

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