

# 아시아 지역의 고용전략 및 정책

Chris Rowley (런던시티대학교 아시아경영연구소 소장)

## ■ 머리말

먼저 ‘아시아 지역’의 범위에 대해 몇 가지 사항을 지적하자면, 이 글에서 언급하는 ‘아시아 지역’의 범위는 북아시아(예 : 일본, 한국, 중국)와 동남아시아(예 : 싱가포르, 말레이시아, 태국, 베트남, 인도네시아)를 포함하지만 남아시아(예 : 인도, 파키스탄, 방글라데시, 스리랑카)<sup>1)</sup>는 포함하지 않는다. 이렇게 제한한 아시아 지역도 여전히 광범위하고 서로 크게 다른 특성을 지닌 국가들로 이루어진다. 이러한 내부적 차이에는 각국의 크기와 지리적 차이, 천연자원, 정치, 역사, 인구구성, 개

1) ‘아시아’에는 다수 그룹이 존재한다. IMF(2006)에서는 다음과 같은 분류를 사용한다 :

① 신흥아시아 : 중국, 인도, 홍콩 SAR, 한국, 싱가포르, 중국의 대만 지역, 인도네시아, 말레이시아, 필리핀, 태국 ② 산업아시아 : 일본, 호주, 뉴질랜드 ③ 아시아 : 신흥아시아와 산업아시아 조합. ④ 새로운 산업경제 : 홍콩 SAR, 한국, 싱가포르, 중국의 대만 지역 ⑤ ASEAN-4 : 인도네시아, 말레이시아, 필리핀, 태국 ⑥ 아시아의 저소득 국가에는 방글라데시, 부탄, 캄보디아가 속한다.

기타는 다음을 포함한다 : 동남아시아국가연합(ASEAN)과 브루나이 왕국, 캄보디아, 인도, 라오스 인민민주주의공화국, 말레이시아, 미얀마, 싱가포르, 필리핀, 태국, 베트남

아시아태평양경제협력체(APEC)는 21개 회원국을 갖고 있다 : 미국, 캐나다, 멕시코, 칠레, 페루, 러시아, 호주, 뉴질랜드, 일본, 한국, 중국, 홍콩, 태국, 싱가포르, 태국, 베트남, 말레이시아, 인도네시아, 필리핀, 파푸아뉴기니, 브루나이.

아시아유럽정상회의(ASEM)는 27개 EU회원국과 16개 아시아국가로 이루어진다 : 인도네시아, 싱가포르, 말레이시아, 브루나이, 필리핀, 태국, 베트남, 중국, 일본, 한국, 버마(미얀마), 캄보디아, 라오스 및 2008년 ASEM 회담부터는 인도, 파키스탄, 몽골.

발, 외국투자 (투자국 및 수혜국), 다국적국가 활동 등이 포함된다. 노동력 규모(2006년)를 예로 들면 싱가포르의 223만 8,000명, 말레이시아의 1,128만 8,000명, 한국의 2,434만 1,000명, 태국의 3,613만 6,000명, 베트남의 4,562만 8,000명, 일본의 6,636만 1,000명, 인도네시아의 11,043만 2,000명, 중국의 78,965만 2,000명 등으로 다양하다(ILO, 2007b). 이는 상기와 같은 변수가 국가별로 차별적 영향을 주고 그 결과 이 글의 일반화 가능성(generalisability)를 제한할 수 있기에 중요하다. 따라서 고용 이슈는 각 국가별로 그 중요성 및 강도가 다르게 되고 또한 시간에 따라 달라지게 된다.

두 번째로 언급할 점은 이 글의 분석을 어떻게 볼지 그 관점이다. 고용 시스템은 세 가지 관련 그룹의 조합으로 구성된다: 고용주/직원, 고용주/관리자, 주/정부(state/government). 각 조합별로 지역에 대한 접근방식도 달라진다 (또는 기준 틀도 단일에서 복수로 달라진다. Fox, 1966). 이는 효과성, 정책, 이슈에 대한 관점과 판단을 다양하게 하는 데 도움이 되고, 경제협력개발기구(Organisation for Economic Development), 국제노동기구(ILO), 아시아개발은행(ADB), 세계은행, 국제통화기금(IMF) 등의 다양한 국제기관의 관점과 영향에서도 찾아볼 수 있다.

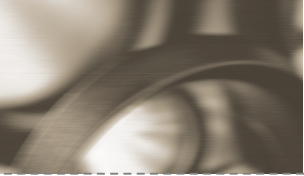
위의 두 가지 사항을 염두에 두고 글을 전개한다. 이 글은 현 고용상황, 주요 고용전략 및 정책, 고용전략과 정책의 효과와 향후 과제 등 세 가지 섹션으로 구성되어 있다.

## 현 고용상황

아시아개발은행(2007년)에 따르면 “빈곤을 줄이고 수용적인 노동력 흡수(inclusive labor absorption)와 효율적인 개발 패턴을 확보하기 위해 노동시장을 이해하는 것이 중요하다. 노동시장 활동을 개선하는 것은 또한 인적자원개발, 남녀차별 해소, 복지 및 생산성 강화 전략의 중요한 요소이다.” 따라서 노동시장과 고용은 중요한 이슈이다. 이와 관련하여 일부 고용의 핵심적인 차원과 이슈를 비교해 보 다.

## 고용 차원 비교

아시아의 고용상황을 짧은 글에 걸맞게 광범위하게 비교하는 방식으로 살펴보고자 한다(동시에



수치, 비교, 비교성 등을 고려한다). ILO(2007a)는 노동시장 관련 20개의 핵심 지표를 사용하는데, 본 글에서는 지난 10년 동안(1996~2006년)의 5개 지표에만 초점을 맞춘다(실업, 노동시장 참여, 고용의 지위, 분야 및 생산성<sup>2)</sup>). 각종 수치에서 고용 트렌드를 엿볼 수 있을 것이다 : ILO(2007a) 수치가 유용한 이유 중 하나는 세계적인 수치뿐 아니라 여러 개의 광대한 지역별 하위그룹 수치가 제공되기 때문이다. 이에는 본 글에서도 등장하는 ‘동아시아’ 및 ‘동남아시아와 태평양’ 지역이 포함된다.<sup>3)</sup>

첫 번째로 실업률과 관련해서 1996년과 2006년의 실업률은 전세계적으로 각각 6.2%, 6.3%로 대략 일정하게 유지됐고, 동아시아에서는 3.8%, 3.6%로 훨씬 낮은 수준에서 일정했다. 이와는 대조적으로 동남아시아와 태평양 지역의 실업률은 3.7%에서 6.2%로 크게 상승했다. 1976년에는 동아시아와 비슷한 수준이었으나 10년 후에는 거의 세계 실업률 수준으로 상승했다. 청년실업 또한 우려할 만한 수준이다. 청년실업은 전 세계와 아시아 지역에서 일반실업률보다 거의 2배 정도 높은 수준에서 시작해서, 2006년에도 높은 수준에 머물렀다. 세계 청년실업률은 다소 상승했고 (12.4%→ 13.2%) 동아시아에서는 다소 하락했다(7.6% → 7.5%). 대조적으로 1996년 동남아시아와 태평양의 청년실업률은 9.6%로 세계 청년실업률보다 낮았지만 동아시아보다는 높았으나, 2006년에는 16.5%로 동일지역 일반실업률의 거의 3배 수준으로 크게 올라, 세계 청년실업률보다 높아졌고, 동아시아 청년실업률의 2배 이상이 되었다.

두 번째로 경제활동참가율도 고용의 중요한 지표이다. 세계적으로 경제활동참가율은 큰 변동을 보이지 않았는데 지난 10년에 걸쳐 다소 감소했다(66.7% → 65.7%). 동아시아, 동남아시아와 태평양에서는 비교적 높은 편으로 동아시아의 경우 78.0%에서 74.6%로 줄어들었고 동남아시아와 태

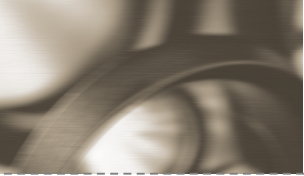
2) 용어 정의와 데이터와 관련해서는 ILO(2007a) 참조.

3) ILO(2007b) 지역은 다음을 포함한다 : ① 동아시아 : 중국, 중국의 홍콩, 대한민국, 북한, 중국의 마카오, 몽골, 중국의 대만. ② 동남아시아 : 브루나이, 캄보디아, 동티모르, 인도네시아, 라오스 인민민주주의공화국, 말레이시아, 말레이시아 반도, 미얀마, 필리핀, 싱가포르, 태국, 베트남. ③ 태평양 섬 : 미국령 사모아, 쿡 제도, 피지, 프랑스령 폴리네시아, 괌, 키리바시, 마셜 군도, 나우루 공화국, 뉴칼레도니아, 니우에, 북 마리아나 제도, 퍼시픽 제도, 파푸아뉴기니, 사모아, 솔로몬 제도, 토켈라우, 통가, 투발루, 바누아투, 윌리스 앤 푸투나 제도. ④ 남아시아 : 아프가니스탄, 방글라데시, 부탄, 인도, 몰디브, 네팔, 파키스탄, 스리랑카.

평양의 경우에는 약간 늘었다(70.1% → 70.7%). 경제활동참가율에서 남녀격차는 더욱 커졌다. 여성의 경제활동참가율은 세계적으로 여전히 낮고 심지어 약간 감소했다(53.0% → 52.5%). 그러나 동아시아에서는 여성의 경제활동참가율이 훨씬 높은 수준이나 역시 감소했다(71.1% → 67.4%). 동남아시아와 태평양의 경제활동참가율이 다소 늘었지만(57.6% → 58.9%), 여전히 동아시아 수준에 크게 못 미치고 세계 수치보다 조금 높을 뿐이다. 청년의 경제활동참가율 또한 분명한 대조를 보여준다. 세계 수치가 낮은 편으로 감소했고(58.1% → 55.6%), 동아시아는 높은 편이나 역시 감소했다(74.7% → 69.4%). 동남아시아와 태평양이 동아시아에는 많이 못 치고 역시 감소했지만 세계수치보다는 다소 높게 나타났다(59.4% → 58.2%).

세 번째로 고용의 지위 및 형태를 검토해 보면 몇 가지 흥미로운 차이가 나타난다. ‘임금근로자(wage and salaried workers)’는 세계적으로 늘었고(43.1% → 46.9%), 동아시아(32.4% → 42.6%)와 동남아시아와 태평양(33.0% → 38.8%) 지역은 세계 수치보다 낮고 후자가 전자에 못 미쳤다. ‘고용주’ 수준은 전 세계 및 아시아 두 지역 모두에서 훨씬 낮았고, 세계(3.4% → 2.9%)와 동아시아(2.8% → 1.2%)에서는 감소하고 동남아시아와 태평양에서는 동일 수준에 머물렀다(2.1% → 2.1%). ‘가족종사자(contributing family worker)’는 높은 수준이었지만 전 세계(22.7% → 17.2) 및 아시아 두 지역 모두에서 크게 줄어들었다. 동아시아에서 가장 빠른 속도로, 세계 수치보다 높은 수준에서 줄어든 반면(31.4% → 18.0%), 동남아시아와 태평양은 1996년과 2006년 모두에서 세계 수준보다 높은 수준(30.1% → 23.9%)을 유지하며 동아시아에 앞섰다.

네 번째로 분야별로 고용과 관련한 매우 흥미로운 비교가 가능하다. ‘농업’ 관련 세계 고용수준은 동아시아보다 낮고, 동아시아 수준은 동남아시아와 태평양보다 낮다. 세계(41.9% → 36.1%), 동아시아(48.5% → 40.9%) 및 동남아시아와 태평양(51.0% → 45.4%) 모두에서 고용수준이 감소했다. 이와는 대조적으로 세계 ‘제조업’ 고용수준이 대체적으로 일정 수준을 유지한 반면(21.1% 및 21.9%), 동아시아에서는 이보다 높고 실제 다소 상승했으며(24.3% → 25.6%) 동남아시아와 태평양에서는 그 수준이 상승했음에도 불구하고(16.5% → 18.6%) 세계와 동아시아보다 낮았다. ‘서비스’ 분야에서 큰 상승이 있었는데 세계 및 아시아 두 지역 모두에서 전체 고용의 1/3 이상 차지하는 수준으로 늘어났다. 세계 수치는 지속적으로 높은 편이며(37.0% → 42.0%) 동아시아는 세계 수준에 크게 못 미쳤고(27.2% → 33.5%), 동남아시아와 태평양은 이보다는 다소 높은 수치(32.5% → 36.0%)를 기록했다.



다섯 번째로, 생산성<sup>4)</sup>도 흥미로운 요소이다. 세계 및 아시아 두 지역 모두에서 생산성이 늘어났지만 그 상승 규모에서 큰 차이가 난다. 세계 수치는 미화 15,824달러에서 19,834달러로 늘어난 반면, 동아시아는 6,347달러에서 12,591달러로 2배 늘어났지만 여전히 세계 수치에 못 미친다. 동남아시아와 태평양에서는 이보다 크게 떨어지는 속도로 8,068달러에서 9,419달러로 늘었는데, 이는 세계 수치의 절반밖에 되지 않고 동아시아에도 뒤진다. 연간 생산성 증가율 비교 또한 많은 것을 시사한다. 세계 및 아시아 두 지역 모두에서 증가했지만 그 수치와 양에서 차이를 보인다. 세계 수치는 다소 늘어난 반면(2.5% → 3.3%), 동아시아 수치는 그 3배 수준에 시작해서 증가 폭을 유지했다(7.1% → 8.5%). 동남아시아와 태평양에서도 증가해(2.3% → 3.5%), 세계 수치를 다소 능가했지만 동아시아에는 크게 못 미친다.

지금껏 살펴본 가운데 아시아의 고용에서 두드러지는 특징은 다음과 같다. 우선 동남아시아와 태평양 지역의 노동시장 성과는 낮은편인데 이는 전체실업률 및 청년실업률, 여성 및 청년의 경제활동참가율, 그리고 생산성 증가율을 통해 드러나고 있다. 두 번째로 동아시아 지역이 실업률, 경제활동 참가율, 생산성 증가율 면에서 지속적으로 보다 나은 성과를 기록하고 있다는 점이다.

## 문제점

지역의 현황은 또한 고용 이슈에 따라 달라진다. 예로 인구구성을 들 수 있는데 세계 최저 출산율을 기록하고 있는 국가 중 하나인 일본은 이 때문에 기존 노동력과 미래 이민 패턴에 영향을 받게 될 것이다. 2020년 경에는 일본 노동인구가 약 700만 명이 감소할 것이라는 예측도 나와 있다(ILO, 2007b). 다른 아시아 국가들은 인구 및 노동력 성장을 계속하면서(고국으로 돈을 송금할 수 있는) 노동력을 아시아지역(예 : 말레이시아의 인도네시아 출신 건설노동자, 싱가포르의 필리핀 출신 가정부) 및 세계로 ‘수출’하고 있다. 이에는 ‘인신매매’ 이슈도 관련된다. 아태 지역에서 136만 명이 인신매매의 희생되고 있으며 그 중 50%가 어린이들이다(ITUC, 2007a).

따라서 관련 문제점에는 계속되는 노동착취, 아동노동, 불평등 및 차별이 포함된다. 이들 이슈 중 일부에 대해서 아시아인 소유의 중국과 베트남 신발공장 등에서 높은 산업재해율과 열악한 근

4) 근로자 1인당 GDP(PPP 기준)


무조건이 언론에 보도되면서 일반대중의 관심이 높아지고 있다. ADB(2007)에 따르면 고용 관련 침해사항이 심각한 수준이어서 ILO 조사는 매해 업무 관련 재해로 인한 사망자가 200만 명에 이르는데 이들 중 대부분이 아시아에서 발생하고, 아시아와 태평양에서 노동기준 준수가 고른 진전을 보이지 않고 있다. 많은 노동자들이 쉽게 예방할 수 있는 사고에 시달리며 건강에 대한 위협에 노출되어 있다. 아시아지역에서 1억 2,700만 명의 아동(5~14세)이 일하고 있으며 일부 아시아국가에서는 노동착취가 보고되고 있다. 인종, 계급, 나이, 종교, 정치적 의견, 성별로 인한 차별도 널리 보고되고 있다. 실제 일부 아시아 국가에서는 여성의 경제활동참가율이 낮으면 참가율이 높은 한국과 일본 등의 국가에서도 고위 관리직에서 여성이 차지하는 비율은 매우 낮다.

위에서 논의한 문제점들은 다음 섹션, 문제 해결의 전략과 정책에 있어 큰 영향을 끼치기에 중요하다.

## 문제 해결을 위한 고용전략 및 정책

이렇게 다채로운 고용상황에서, 문제를 해결하기 위한 전략과 정책 또한 다양해지고 특정 국가의 상황에 따라 적용하게 된다. 여기서 몇 가지 광범위한 핵심 이슈를 지적할 수 있다. 예로 출산율 감소로 인한 ‘인구학적 시한폭탄’, 해외인력에 대한 의존도가 높아가는 국가, 반대로 노동력 또는 인구가 계속 늘어나는 국가 등 그 영향과 해결책은 각각 다르게 된다. 일부 국가(일본, 한국 등)에서는 민족적으로 동일한 노동력( 및 문화와 언어)이 줄어들고 이민을 크게 받아들이지 않는 반면, 다른 국가(싱가포르, 말레이시아 등)의 사정은 다르다. 따라서, 이민 보호, 지원, 장려 등의 이슈를 다루는 전략과 정책 또한 달라지게 된다.

고용조건에서 경쟁적 ‘저가입찰(down-bidding)’의 압력이 널리 퍼졌지만 동시에 문제이기도 하다. 이는 노동기준 논쟁의 소위 ‘소셜 덤핑(social dumping : 국제수준보다 현저히 낮은 임금수준을 유지함으로써 절감된 원가의 제품을 해외시장에서 판매하는 행위)’ 또는 ‘하향 경쟁(race to the bottom)’의 일부분이며, 낮은 인건비를 통한 경쟁 대 품질강화를 통한 경쟁과 연관되어 노동기준에 영향을 끼칠 수 있다. 적절한 근로조건 촉진이 빈곤을 감소시키고 생활수준을 높이고, 생산성을 늘려 성장의 질을 개선한다는 증거가 있다(ADB, 2007). 따라서 한국에서 말레이시아에 이르기까지 일부 아시아 국가들은 중국 등의 저임금 경쟁에 맞서 고용을 ‘업그레이트’ 해야 하는 필요를 인



정하고 있다. 이는 전략으로는 올바른 방향이나, 고용주가 인적자원을 훈련시키고, 제품을 개발하여 생산을 업그레이드하는 것을 장려하기 위해서는 보다 나은 노동보호 및 노동기준이 필요한 만큼, 이를 위한 정책적 뒷받침은 완전히 별도의 문제이다. 다양한 방식의 개입 및 장려로 자유방임 정책을 수정할 필요가 있다. 이와 관련하여 노동기준, 노동시장 참여 및 노동조합 등 세 가지 요소를 살펴보도록 하자.

## 노동기준

이는 가장 중요한 관련 영역이다. ADB(2007)에 따르면 모든 아시아와 태평양 개도국 회원국들이 ILO의 회원국으로 근본적인 핵심노동기준을 준수하고 촉진해야 한다고 한다. 이에에는 모든 강제 또는 의무노동의 폐지, 고용 및 직업 관련 차별 폐지, 아동노동 폐지, 단체·결사의 자유, 단체협약권리의 실질적 인정 등이 포함된다. 또한 노동시장을 지원하기 위한 추가기준이 있는데 직장내 보건 및 안전, 이주노동자보호, 청년노동자를 위한 근로시간, 최저임금 등이 이에 속한다.

## 노동시장 참여

노동시장 참여 또한 중요하다. ADB의 적극적 프로그램(2007)은 ① 중소기업 촉진, 공공사업을 통한 직접적 일자리 창출 ② 일자리 소개, 상담을 통한 수요 연결 등 노동력 교환 또는 고용서비스, ③ 근로자 교육 및 보유를 위한 숙련개발 프로그램을 포함한다. 반면 수동적인 프로그램은 실업보험, 수입, 경제적 효율과 노동자 보호 간 균형을 유지하는 적절한 입법 체제로 안전한 근로조건, 최저임금, 사회보장분담금 및 기타 노동기준을 포함한다.

## 노동조합

또 다른 중요한 요소가 있다. ADB 모델 개발정책(2007)은 고용 및 사회의 생활조건에 영향을 끼치는바, 근로자의 목소리를 노동조합을 통해 들어야 한다. ADB(2007)는 다음과 같이 말한 바 있다: “노동조합은 양호한 근로조건을 고무하고 고용 이슈에 대한 인식을 고취하는 데 있어서 중요한 역

할을 한다.” 빈곤 감소, 고용을 촉진하는 성장 장려, 사회적 보호 시스템, 노동기준, 투명성 및 여성의 고용지위 개선 등 다수의 공통 관심 영역이 공유된다고도 한다. 이러한 이유로 노조와의 대화 장려가 ADB 사회보호전략의 중요 요소가 되기도 한다. 사실 ADB는 국제금융기관 아시아노동네트워크(Asian Labor Network on International Finance Institutions)와 국제자유노동조합연맹(現 ICTU)의 아태지역 조직 등의 노동조직과 활발한 교류를 맺고 있다. “노조와 국제금융기관 간의 정기적인 대화의 이행은 노동이슈를 발전 관련 중요한 위치에 포진시키고 경제 및 사회적 발전을 촉진한다.” 노조 장려가 변화에 대한 필요한 세 번째 요소이다.

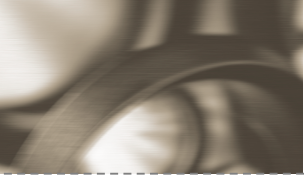
일부 아시아 국가(일본과 한국 등)에서는 잘 발달되고 강력한 기업별 노조가 존재하는 반면, 다른 국가(말레이시아 등)에서는 노조 활동이 제약받고 있다. 일부 아시아의 노동조합은 국제노동 조직에 속해 있고, 국제노동조합연맹(ITUC)의 아태노동네트워크 등 최고 조직이 아시아지역지부를 두고 있기도 한다. 2007년 이 그룹에서 APEC 지도자들에게 급격한 사회기준 저하로 인한 불평등과 이주, 비공식 경제의 증가 등 경제 세계화의 영향에서 비롯된 아시아지역의 고용 관련 과제를 해결할 것을 요청하기도 했다(ICTU, 2007a ; 2007b). 아세안 노동조합위원회 등 기타 조직내 조합 그룹도 존재한다.

## 고용전략의 효과와 향후 과제

정책에 있어서 가장 어려운 측면 중의 하나가 그 효과와 평가이다. 예로 (앞에서 나온 얘기를 반복하자면) 고용시스템 중 누구에게 이로운지, 무엇에 이로운지, 어떻게 언제 그 효과를 측정할 것인지 등을 고려해야 한다. Hamblin의 5단계(1974) (반응, 학습, 업무행동, 조직, 최종 가치) 등 다른 영역의 체계를 사용해서 그 효과를 평가할 수도 있다. 이들 사정과 평가 단계는 사건 발생 후 시간에 따라 증가하고 포착과 측정에 있어서 복잡성도 늘어난다. 기본적으로 각 관련 그룹과 이슈에 대해, 보다 빠르게(반응 단계) 효과적인지 또는 시간에 따라(최종 단계) 어디에서 효과적인지 보는 것이다.

예컨대, 아시아지역의 고용전략과 정책은 분야별로 다르게 나타나고 제한적인 국가, 기간(1996~2006년), 다루어야 하는 영역 면에서도 다르게 된다. 실업 면에서 동아시아의 상황은 세계 실업률의 절반 수준으로 긍정적인 데 반해 동남아시아의 실업률은 세계 평균(약 6%)에 육박할 정





도로 거의 두 배가 늘어났다. 경제활동참가율 면에서도 동아시아(약 3/4)는 세계 수준(약 2/3)에 비해 높은 반면, 동남아시아와 태평양은 세계 수준과 유사하다. 하지만 동아시아의 여성의 경제활동참가율이 (약 2/3으로 세계 수준보다는 높으나) 우려되는 수준으로 낮아졌다 줄어들기까지 하고 있으며, 동남아시아와 태평양에서는 다소 늘었을 뿐이다. 마찬가지로 청년의 경제활동참가율이 동아시아(약 3/4로 절반을 약간 넘어선 세계 수준보다는 여전히 낮다)와 동남아시아와 태평양(세계 평균에 가깝다)에서 떨어졌다. 고용형태 또한 바뀌었다. 임금근로자수가 아시아지역 모두(그리고 세계)에서 늘었고, 고용주 수는 이보다 훨씬 적고 정체되었거나 줄어들었다. 가족종사자의 수가 크게 줄어들었는데 특히 동아시아에서 특히 큰 폭으로 감소했다(거의 1/3에서 1/5 미만으로 폭락). 분야별 고용에서도 변화를 찾아볼 수 있다. 동아시아 및 동남아시아와 태평양지역에서 농업의 고용률이 떨어진 반면, 제조업이 약 1/4을 차지하고 있다(세계 수치는 약 1/5). 서비스 분야 또한 동아시아(1/3 이상으로 증가) 및 동남아시아와 태평양(세계 수치와 유사한 거의 1/2) 모두에서 늘어났다. 생산성과 관련해서는 연간 생산성 증가율은 동남아시아와 태평양(약 3%)이 세계 수준과 유사했지만 동아시아(약 8%)에는 훨씬 못 미쳤다.

앞으로의 과제로 동남아시아 지역의 낮은 전체 및 청년고용률, 여성과 청년의 경제활동참가율, 생산성을 개선하고, 동아시아의 높은 고용, 노동시장 참여, 노동생산성 수준을 유지시켜야 한다. 일부 국가에서 잉여노동력이 계속 발생하는 반면, 다른 국가에서는 노동력 부족이 발생하고 있다. 또한 세계화의 부정적인 영향에서 노동자들을 보호해야 한다. 이에 는 두 가지 특징이 있고 아시아 지역의 개발국과 저개발국 모두에서 찾아볼 수 있다. 그 중 하나는 경제의 '공동화'로 일본, 한국, 홍콩, 싱가포르에서 나타나는데 노동비용 절감을 위해 말레이시아, 베트남, 특히 중국으로 기업이 이동하고 있기 때문이다. 또 다른 특징은 기존 지역에서 임금비용과 숙련노동자 부족 증가 등으로 이러한 이동이 계속될 것이라는 점이다. 활발한 자금의 이동은 저임금에 대한 끊임없는 추구로 노동기준을 경쟁적으로 저하시키게 된다. 이러한 악순환(저임금-저투자-저임금/가격/품질에 기반한 경쟁) 대신에 아시아는 고용 강화를 가능하게 하는 품질과 부가가치가 뛰어난 제품으로 이러한 성향이 덜 두드러지는 분야에 좀더 초점을 맞추어야 할 것이다. **KLI**

---

---

## 참고문헌

---

---

- Asia Development Bank (2007). <http://adb.org>
- Fox, A. (1966), “Industrial Sociology and Industrial Relations,” *Royal Commission on Trade Union and Employers Associations*, Research Paper 3.
- Hamblin, A. (1974), *Evaluation and Control of Training*.
- International Labour Organisation(2007a), *Key Indicators in the Labour Market* (5<sup>th</sup> ed).
- \_\_\_\_\_ (2007b), *Labour and Social Trends in ASEAN 2007 : Integration, Challenges and Opportunities*.
- International Monetary Fund (2006), *Regional Economic Outlook : Asia and Pacific*.
- ITUC (2007a), “APEC Must Address the Real Challenges of the Asia–Pacific, Including the Ugly Faces of Globalisation,” Press Release, 31<sup>st</sup> August.
- \_\_\_\_\_ (2007b), “APEC Remains Distant to Citizens,” Press Release, 13<sup>th</sup> September.