



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 ‘아시아스럽다’ 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 경고과업을 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 것

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 줄어들 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 고속려 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 반소설덤핑법과 관련이 있는 추방 사례로 스웨덴의 반소설덤핑법은 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 노동계약함의 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 나타났다. 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 trường Viện Công nhân·Công đoàn)의 부짱터(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 종사자들 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