



미국 : 연방 대법원, 비조합원 공무원의 대리인 비용 원천징수를 금지하는 판결 내려

2018년 6월 27일 내려진 연방대법원의 결정에 따르면, 주 정부들은 이제 더 이상 비조합원으로 단체교섭의 혜택을 받는 공무원들이 납부해야 했던 대리인 비용(agency fee)을 원천징수하지 못하게 된다. 일반적으로 대리인 비용은 조합비보다는 약간 낮은 수준이며, 이미 28개 주에서 유니온숍을 불법으로 규정하는 단결강제금지법(right to work law)을 시행하는 28개 주를 제외한 22개 주의 노조는 대리인 비용을 원천징수 하고 있었다.¹⁾ 하지만 재누스 vs. 미국 주, 카운티 및 지방공무원연합(Janus vs. American Federation of State, County and Municipal Employees) 소송의 결과는 수정 헌법 제1조에 따라 노조는 조합원과 비조합원을 모두 대표할 의무가 있으며 비조합원들에게 단체교섭 비용을 부담하도록 하기 위해 대리인 비용을 요구할 수 없다는 것이다.

이 결정은 공무원들의 노조 조직률을 크게 낮출 것으로 분석된다. 실제로 일리노이 주의 공화당 출신 주지사인 브루스 라우너(Bruce Rauner)는 연방 대법원의 결정이 내려진 직후 대리인 비용을 더 이상 공제하지 않을 것이라고 공표하였다.²⁾ 이와 같

은 움직임은 공무원들이 노조에 가입할 유인을 크게 낮추어 노조 조직률 저하로 이어질 것이라는 예측이 지배적이다. 이전에는 대리인 비용이 급여에서 원천징수되었기 때문에 노조를 가입하든 하지 않든 금전적인 측면에서 차이가 거의 없었는데, 이제는 노조에 가입한 경우에만 조합비를 내야 하기 때문에 노조에서 탈퇴를 하고 조합비를 내지 않으려는 사람들이 대거 생겨날 것으로 예상되기 때문이다.

한편 위와 같은 결정이 성적, 인종 소수자들에게 큰 피해로 돌아갈 수 있다는 지적들이 제기된 바 있다.³⁾ 노조들의 경우 노동자들이 차별을 당했을 때 익명성을 보다 보장받으면서도 공식적인 불만을 제기하거나 집단소송을 시작할 수 있도록 돕는 중요한 통로로 존재하는데, 위와 같은 통로가 약해질 경우 성적, 인종 소수자들은 업무환경 및 고용 등 다양한 차원들의 차별에서 스스로를 보호할 수 있는 수단을 잃게 되는 것이기 때문이다.⁴⁾ 이에 2017년 현재 34.4%에 이르는 공공부문 노조조직률(민간부문 조직률 6.5%) 및 공무원 노동자들의 노동경험이 어떻게 변화할 것인지 귀추가 주목된다.

1) Vox(2018.6.27), "The Supreme Court decision gutting public sector unions, explained," <https://www.vox.com/2018/6/14/17437832/janus-afscme-supreme-court-union-teacher-police-public-sector>

2) The Chicago Tribune(2018.6.27), "Rauner: State will stop withholding union fees from nonmembers; workers will be 'given an opportunity to modify their union status'," <http://www.chicagotribune.com/news/local/politics/ct-met-bruce-rauner-janus-afscme-comments-20180627-story.html>



- 3) The New York Times(2018.6.27), “Janus Is This Term’s Worst L.G.B.T. Ruling,” <https://www.nytimes.com/2018/06/27/opinion/janus-lgbt-supreme-court-unions.html>
- 4) Refinery29(2018.6.27), “The Supreme Court’s Janus Ruling Is A Blow To Black Women,” <https://www.refinery29.com/2018/06/203062/impact-of-supreme-court-janus-afscme-ruling-on-women>

미국 : 법원, 샌드위치 프랜차이즈 지미 존스는 가맹점의 노동법 위반에 책임이 없다는 판결 내리

2018년 6월 28일 내려진 연방법원의 판결에 따르면, 미국의 샌드위치 프랜차이즈 지미 존스(Jimmy John’s)는 직원들이 초과근무수당을 받지 못하며 초과근무를 해야 했던 것에 대해 책임이 없다. 시카고 연방법원 판사인 찰스 코코라스(Charles Kocoras)에 따르면, 지미 존스는 전직 창고 관리자들이 노동법 위반 혐의로 자신의 프랜차이즈 고용주를 상대로 제기한 소송에서 ‘공동 고용인’으로서 책임을 지지 않는다. 이 소송의 원고인 해당 직원들은 자신들이 시간당 임금이 아닌 연봉을 받는 관리자로 부적절하게 분류되어, 부당한 사유로 공정노동기준법(the Fair Labor Standards Act)에 따른 초과근무수당을 지급받지 못했다고 주장했다.

지미 존 리아우타드(Zimmy John Liautaud)가 1983년에 설립한 이 프랜차이즈는 전국적으로 700

명의 점주들과 이들이 운영하고 있는 약 2,200개의 가맹점들이 있다. 지미 존스는 샌드위치에 마요네즈를 보급하는 적절한 방법부터 냉장고에 항목을 구성하는 방법 등까지 가맹점 운영에 대한 엄격한 지침을 부과하지만, 찰스 코코라스는 지미 존스가 직원을 고용하거나 해고할 권한이 없으며 더군다나 이들이 연봉을 받는지 또는 시간당 임금을 받는지 결정할 권한이 없다며 위와 같은 결정을 뒷받침하였다.

위와 같은 법원 판결은 모회사가 가맹점의 노동법 위반 혐의를 책임지지 않도록 하는 연방노사관계위원회(National Labor Relations Board)의 2017년 12월 판결과 일맥상통하는 것이다. 연방노사관계위원회는 모회사가 ‘필수 고용조건’을 직접 통제해야 하기 때문에 가맹점의 노동법 위반에 책임이 있다는 오바마 시기의 입장을 뒤엎는 것이었다.¹⁾

1) The Chicago Tribune(2018.6.28), “Court rules Jimmy John’s not responsible for alleged labor law violations by franchisees,” <http://www.chicagotribune.com/business/ct-biz-jimmy-johns-joint-employer-ruling-20180628-story,amp.html>

덴마크 : 최근 14년간 평균 은퇴연령 62세에서 65세로 증가

생명보험회사 Forsikring & Pension이 최근 발표한 통계자료에 따르면, 2004년부터 2017년까지 14년 동안 덴마크인의 평균 은퇴연령은 62세에서 65세로 3세 정도 높아진 것으로 나타났다.¹⁾

60세 이상 고령 노동자들이 노동시장에 오랜 기간 머물게 되면서 덴마크의 노동인구는 87,000명 가량 증가해 현재 덴마크의 노동인구는 역대 최고 수준인 약 300만 명이 되었다.

마이클 스바레르(Michael Svarer) 올후스(Aarhus) 대학 경제학 교수는 Politiken과의 인터뷰를 통해 많은 일자리가 덜 고된 형태로 바뀌고 고령 노동자들의 건강상태가 개선되면서 60세 이상의 노동자들이 더 오랜 기간 일할 수 있게 되었다고 현 상황을 평했다. 또한 덴마크 내 고등교육을 받은 이들의 수가 늘어 더 오랜 기간 일하고자 하는 이들 역시 증가하게 되었다고 주장했다.²⁾

- 1) Forsikring & Pension(2018), "Mere end halvdelen arbejder til folkepensionsalderen," <http://www.forsikringogpension.dk/presse/nyheder/2018/Sider/Mere-end-halvdelen-arbejder-til-folkepensionsalderen.aspx>
- 2) The Local(2018.7.7), "Danes are retiring from work later than ever: study," <https://www.thelocal.dk/20180707/danes-are-retiring-from-work-later-than-ever>

스웨덴 : 추방명령을 받은 외국인 노동자들의 건강상태가 악화되었다는 조사결과

스웨덴의 NGO, Diversify Foundation는 근로허가를 연장하지 못해 추방당하게 된 많은 외국인 노동자들이 건강 이상 문제를 호소하고 있다고 주장했다.¹⁾

Diversify Foundation에서 실시한 소규모 설문 조사를 기초로 한 결과에 따르면 응답자 중 90%는

스웨덴 이민국과의 법적 분쟁이 본인과 본인 가족들의 건강상태에 영향을 주었다고 밝혔다. 한편 다른 외국인 노동자들에게 스웨덴으로 와 일하는 것을 추천할 것인지에 대한 질문에 응답자 중 75%는 '추천하지 않을 것' 이라고 응답했다.

근로허가 비자 문제를 다루는 스웨덴 이민국은

- 1) Sverige Radio(2018.7.6), "Workers facing deportation report high levels of stress," <https://sverigesradio.se/sida/gruppsida.aspx?programid=2054&grupp=3576&artikel=6994243>



모든 고용주들에게 근로허가와 관련한 규정을 엄수할 것을 강조하고 있다. 하지만 이민국이 규정을 지나치게 까다롭게 적용하여 근로허가 비자 연장을 신청한 많은 외국인 노동자들을 추방당하도록 만

들고 있다는 지적이 이어지고 있다. 특히 비자 연장 중에 생기는 고용주들의 사소하고 단순한 실수로 인해 노동자들이 추방당하는 경우가 발생하면서 많은 외국인 노동자들이 어려움을 호소하고 있다.

북유럽 : 노르딕 국가 남성의 가정생활 만족도와 행복과의 관계

가정생활에서의 높은 만족도가 북유럽의 남성들을 더욱 행복하게 만든다는 연구결과¹⁾가 발표되었다.

스웨덴 Mittuniversity의 사회학과 교수 마이클 노르덴마크(Michael Nordenmark)는 국제사회조사프로그램(ISSP)의 2012년 자료 중 22개 국가의 가족과 젠더 역할 관련 조사 자료를 활용하여 가정생활, 직장생활과 행복 간의 상관관계를 밝히는 연구를 실시했다. ISSP의 자료는 일반적으로 사람들이 경험하는 행복에 대한 질문을 담고 있으며 가정생활과 직장생활의 만족도, 행복감 등에 대한 질문도 포함한다.

노르덴마크의 연구에 따르면, 일반적으로 노르딕 국가의 남성들이 남부, 동부 유럽 국가의 남성들보다 행복한 것으로 나타났다. 노르덴마크는 노르딕 국가 남성들이 갖는 직업 만족도와 행복 간의 관계가 다른 국가들에 비해 낮지만 가정생활 만족도가 행복에 끼치는 영향은 높은 편이라고 밝혔다. 반면 젠더 역할 간 차이가 큰 국가들인 스페인, 프랑스, 동부유럽의 남성들에게서는 가정생활 만족도와 행복 간 상관관계가 낮은 것으로 나타났다. 노르덴마

크는 상대적으로 노르딕 국가의 남성들이 가정 생활에 더욱 깊게 관여하기 때문에 직업만족도가 행복에 차지하는 비중보다 가정생활 만족이 행복에 미치는 영향이 크게 나타난 것이라 추측했다.

노르딕 국가에서 진행된 다른 행복에 관한 연구도 눈여겨볼 만하다. 오타르 헬레빅(Ottar Hellevik) 오슬로 대학 정치학 교수는 2008년 “노르웨이인의 행복을 찾아서(Jakten på den norske lykken, The Hunt for Norwegian Happiness)”라는 책을 발표했다. 이 책에서 오타르 교수는 가까운 관계에서 만족을 느끼는 사람들, 가족과 함께 사는 사람들, 일반적으로 자신의 건강상태가 좋다고 여기며 그들의 지역사회에 만족하는 사람들이 가장 행복함을 느끼는 사람들이라고 밝혔다.

가족과 가정생활이 행복에 끼치는 영향은 크지만 몇몇 연구들은 어린 아이를 양육하고 있는 부모가 반드시 행복한 것은 아니라고 주장한다. 행복에 대한 연구를 오랜 기간 진행해온 The Arctic University of Norway 심리학과 요아르 비테르쇠(Joar Vittersø) 교수는 일반적으로 사람들이 가장 큰 행복을 느끼는 시기가 20세 때이며, 자녀를 갖

기 시작한 시점부터 행복감이 떨어지는 경향을 보인다고 주장했다. 헬레빅 교수 역시 행복은 연령의 증가에 따라 감소하는 경향을 보인다고 말했다. 하

지만 삶의 만족도는 연령이 증가함에 따라 함께 증가한다는 점도 지적했다.²⁾

- 1) Mittuniversitetet(2018), "Familjelivet gör män i Norden lyckligare än andra män," <https://www.miun.se/press/pressmeddelanden/2018-3/familjelivet-gor-man-i-norden-lyckligare-an-andra-man/>
- 2) Science Nordic(2018), Family life makes Nordic men happy, <http://sciencenordic.com/family-life-makes-nordic-men-happy>

영국 : 항소법원, 입주간병인의 야간근무 중 취침대기시간은 최저임금법 적용예외 대상

2018년 7월 13일 영국 항소법원은 입주요양보호사가 야간에 취침하며 대기한 시간에 대한 최저임금법 적용 여부가 문제된 항소심에서, 적용예외에 해당한다고 판결했다.¹⁾ 따라서 일정 조건하에서는 동법이 적용된다고 판시한 고용항소심판소의 결정을 파기했다.²⁾ 사건의 사실관계를 간략히 요약하면 다음과 같다.

원고는 입주간병인으로 자폐증을 앓고 있는 성인 환자를 간병했다. 주간근무의 시급은 6.7파운드였고 취침하며 대기할 수 있는 야간의 9시간 근무의 급여는 22.35파운드에 한 시간의 주간시급(6.7파운드)이 더해졌다. 원고는 주간 및 야간 근로에 대한 총임금을 평균한 금액이 최저임금에 미치지 않는다고 주장했다. 원고는 야간근무 중 환자의 상태를 지속적으로 살피면서 유사시 필요한 조치를 취

해야 했다. 원고에게는 개인침실이 제공되었고, 야간근무시간 동안 원고는 근무지를 떠나지 않는 한 취침을 포함해 자유롭게 시간을 보낼 수 있었다.

항소법원은 취침대기 중인 시간도 구체적 사실관계에 따라 최저임금법 적용대상이 될 수 있다고 본 고용항소심판소와 입장을 달리했다. 취침대기시간은 최저임금법시행령 제15조 제1항에 따른 '근무할 준비가 되어 있는 상태(available for work)'에 해당하며, 위 시행령 제3조가 말하는 '실제 근로(actually working)'가 아니라고 판단했다. 그 결과 15조 제1A항이 적용되어, 근무지 혹은 근무지 인근 장소에서의 취침시간 중 근로를 위해 실제 깨어 있는 시간만 최저임금법이 적용된다고 판단했다.³⁾ 따라서 이 법 해석을 사안에 적용해보면 원고가 근로를 위해 실제 깨어 있는 시간만 최저임금법 적용



대상에 해당되고 대기 중이었다 하더라도 실제 수면을 취한 시간은 동법이 적용되지 않는다.

이 판결은 지난번 고용항소심판소의 판결이 그랬던 것처럼 해당 산업분야에 광범위한 영향을 미칠 전망이다. 항소법원의 판결에 안도하며 원고 및 동종업계의 사용자들은 원심의 결정은 상당수의 관련 회사를 파산에 이르게 할 수 있을 것이라고 주장한

반면, 노동조합(Unison)은 이미 부족한 인력난에 시달리며 열악한 근로조건에서 일하는 요양보호사들을 더욱 취약한 상황에 놓이게 할 것이라고 밝혔다. 관련 전문가는 실제 이 판결 이후 심판소 판정에 근거해 미지급임금을 지급하던 사용자들이 이를 중단할 수 있을 것으로 예상했다.⁴⁾

1) [2018] EWCA Civ 1641.

2) 고용항소심판소의 원심 UKEAT/0143/16/DM; UKEAT/0244/16/DM; UKEAT/0290/16/DM과 이 사건의 사실관계 및 심판소의 결정에 대한 요약 소개는 2017년 6월 국제노동브리프, 세계노동소식 영국 편 참조.

3) [2018] EWCA Civ 1641, para 86.

4) Care workers not entitled to minimum wage when sleeping, 2018, 7, 13, <https://www.personneltoday.com/hr/mencap-v-tomlinson-blake-care-workers-sleep-ins-minimum-wage-court-of-appeal/>

영국 : 고용항소심판소, 자발적 초과근로에 대한 급여도 유급연차휴가 임금산정의 기초로 포함해야

고용항소심판소는 2018년 7월 5일 구급대원의 연차휴가 사용 중 지급될 임금을 계산할 때 초과근로 부분에 대한 임금도 포함되어야 하는지에 대한 항소심에서, 원심의 결정을 파기하고 사건을 고용심판소로 환송했다.¹⁾

원심은 East of England Ambulance Trust(‘피고’)에서 일하는 구급대원들이(‘원고’) ① 근무교대 시각 종료 전 착수한 응급구조 업무의 완수를 위해 불가피하게 연장근로한 시간(‘shift overruns’)과 ② 원고가 사전 신청해 수행한 연장근로의 경우를 구별하여, 전자에 대한 임금만이 유급휴가 임금산정의 기초가 된다고 결정했다. 심판소는 계약상 의무에 해당하는지를 구별의 근거로 삼았다. 전자의 경우 원고가 임의적으로 업무수행을 중단할 수 없는 계약상 의무지만, 후자의 초과근로는 순수하게 자발적으로 이행된 것으로서 계약상 의무가 아니라고 보았다. 따라서 전자에 대한 임금은 연차휴가 기간 중 임금산정의 기초가 되지만, 후자는 일상적으로 받던 임금(normal remuneration)의 구성 부분이 아니므로 산입되지 않는다고 보는 것이 적정한 계약 해석이라고 판단했다.²⁾

그러나 고용항소심판소는 본 사건 직전 공표된

고용항소심판소 판결³⁾이 유럽연합의 근로시간지침,⁴⁾ 유럽법원 및 영국법원의 판례를 분석해 도출한 원칙을 참조해 계약을 해석해야 한다고 판단한 후, 원심의 위 구별은 법리를 오해한 것이라고 결론 내렸다. 항소심은 이 원칙들에 근거해 연장근로수당과 관련해 이행된 업무가 의무적인 것인지, 계약상 확정된 것이 아닌지, 자발적인 것인지와 무관하게 이에 대한 대가는 모두 임금을 구성한다고 보았다. 또 ‘일상적으로 받던’의 의미는 상당한 기간에 걸쳐 받던 것을 뜻하며, 이는 사실의 문제로 정도에 따라 판단이 달라질 수 있다고 보았다. 그리고 무엇보다 근로시간지침의 근본 목적은 근로자가 경제적 불이익에 대한 걱정 없이 휴가를 사용할 수 있도록 하는 것이므로 최대한 일상적으로 받던 임금을 그대로 보전하는 방향으로 계약을 해석해야 한다는 점을 강조했다. 결론적으로 사건의 원고가 자발적으로 신청해 수행한 초과근로시간 부분 역시—충분한 기간에 걸쳐 이루어진 것이라면—유급휴가 임금산정의 기초가 될 수 있다고 본 후 사실문제 판단 및 구체적 금액 산정을 위해 고용심판소로 사건을 파기환송했다.

1) *Mr N Flowers & Others v East of England Ambulance Trust*, UKEAT/0235/17/JOJ.

2) *Mr N Flowers & Others v East of England Ambulance Trust*, 3400310/2015 15 May 2017.

3) *Dudley Metropolitan Borough Council v Willetts* [2018] ICR 31.

4) Working Time Directive 2003/88/EC, Article 7.



프랑스 : 번아웃 증후군의 습격

2017년 르파리지엔(Le Parisien)은 르노 사 노동자의 자살률에 대해 기사를 낸 바 있다.¹⁾ 해당 기사에 따르면 르노(Renault) 사에선 약 4년간 10여 명의 노동자가 자살했다. 이후, 르파리지엔(Le Parisien)은 프랑스 내 제조회사에 대해 자살과 관련된 조사를 실시했고, 해당 조사는 자살 시도 10건 중 6건은 노동환경이 그 원인이었다는 점을 밝혔다. 이는 비단 제조업만의 문제는 아니다. 업무에 지나치게 몰두한 사람이 피로, 무기력으로 인해 직무수행을 거부하는 번아웃(Burn-out) 증후군이 프랑스에서도 나타나고 있다. 그리고 이러한 증후군은 극단적인 선택으로 이어질 수 있다. 2018년 2월 1일, 프랑스의 정치인 프랑수와 루팡(François Ruffin)은 번아웃 증후군을 산업재해로 인정하는

법안을 발의했다. 하지만 이 증후군은 원인이 불분명하고 복잡하다는 이유로 결국 하원을 통과하지 못했다.²⁾ 같은 시기 해리스 인터랙티브(Harris interactive)가 실시한 연구³⁾에 따르면, 조사에 참여한 근로자 중 56%는 직업상 또는 개인적인 이유로 무기력함을 느끼고 있다고 응답했다. 무기력함을 토로한 근로자 중 38%는 견디기 힘든 노동환경 및 업무부담에 따른 의욕상실과 개인생활조정의 어려움을 그 원인으로 꼽았다. 또한 이 연구는 10개 회사 중 6곳은 근무시간조정, 진급 및 급여인상 등으로 이 문제를 해결하려고 노력했지만, 대상이 된 근로자 중 과반수는 아무런 변화를 느끼지 못했다고 밝혔다.

- 1) 르파리지엔(Le Parisien), 2017년 7월 25일자 기사, “une dizaine de suicides chez Renault en quatre ans,” <http://www.leparisien.fr/economie/une-dizaine-de-suicides-chez-renault-en-quatre-ans-25-07-2017-7154895.php>
- 2) 르피가로(Le Figaro), 2018년 2월 1일자 기사, “Burn out, l'Assemblée rejette la proposition de loi,” <http://www.lefigaro.fr/flash-actu/2018/02/01/97001-20180201FILWWW00173-burn-out-l-assemblee-rejette-la-proposition-de-loi.php>
- 3) 해리스 인터랙티브 홈페이지, 번아웃 연구결과보고서, http://harris-interactive.fr/opinion_polls/les_situations_de_fragilite_des_salaries/, <http://www.lefigaro.fr/flash-actu/2018/02/01/97001-20180201FILWWW00173-burn-out-l-assemblee-rejette-la-proposition-de-loi.php>

프랑스 : 통계청, 2017년도 고용, 실업, 근로소득 보고서 발표

프랑스 통계청은 2018년 7월 3일에 2017년도 고용, 실업, 근로소득(Emploi, chômage, revenus du travail)에 관한 보고서¹⁾를 공식 발표했다.

해당 보고서에 따르면, 2017년도 프랑스 내 증가한 일자리 수는 34만 1천 개였다. 이는 2007년도 이후 가장 큰 증가폭이다. 르몽드지에 따르면, 이러한 증가폭은 전문가들이 예측한 2018년도에 늘어날 일자리 수(18만 3천 개)의 두 배에 가까운 수치이다. 2014년도에 증가한 일자리 수가 고작 6천 개였다는 점과 비교하면, 이 수치의 파급력을 간접적으로나마 알 수 있다.

그럼에도 경제활동인구의 실업률은 9.4%를 기록하며 여전히 높은 수준에 머물러 있다. 그래도 대규모의 일자리 증가로 인해 2년 연속 실업률은 감소

(2016년 0.3%p, 2017년 0.7%p)하고 있다.

그리하여 2017년도 말 프랑스의 총일자리는 2,780만 개로 집계되었고, 이 중 2,500만 개의 일자리가 임금일자리였다. 농업대국이라는 프랑스의 이미지와는 달리 농업분야 일자리는 전체의 1.2%에 불과했다. 건설분야의 일자리는 전체 일자리의 5.2%, 산업분야의 일자리는 12.1%를 차지했다. 노동자의 4분의 3 이상은 3차 산업에 종사하고 있었다.

전반적으로 민간부문에서 일자리 증가가 뚜렷했고, 공공부문에서는 일자리가 오히려 7천여 개 감소했다. 프랑스의 경기가 실제로 살아나고 있다는 방증이다.²⁾

1) 프랑스 통계청, 2018년 7월 3일, 2017년도 고용, 실업, 근로소득(Emploi, chômage, revenus du travail)에 관한 보고서, <https://www.insee.fr/fr/statistiques/3573808?sommaire=3573876>

2) 르몽드(le monde), 2018년 7월 3일, “2017: année record pour l’emploi en France,” https://www.lemonde.fr/economie/article/2018/07/03/2017-annee-record-pour-l-emploi_5325297_3234.html



베트남: 농업 비율이 높은 경제구조로 인접 국가에 비해 노동생산성이 낮아

베트남 호치민 노동조합연맹 기관지인 ‘Nguoi Lao Dong’은 베트남 통계국 응웬빅림(Nguyễn Bích Lâm) 국장과의 인터뷰를 통해 베트남이 그동안 노동생산성의 빠른 향상에 불구하고 인접 국가에 비해 노동생산성이 낮은 원인을 분석해 보았다. 다음은 림 국장의 인터뷰를 요약한 내용이다. 2016년 기준 노동생산성을 금액으로 환산하여 보면 베트남은 연간 9,894USD로 주변국인 싱가포르 131,300USD, 말레이시아 46,200USD, 태국 17,200USD, 인도네시아 13,500USD보다 현저히 낮은 수준이며 필리핀 7,600USD만이 베트남보다 낮은 노동생산성을 나타내고 있다. 지난 10년 동안 베트남은 아세안(ASEAN) 지역에서 가장 높은 노동생산성 증가율을 보였지만 주요 인접국가와의 격차는 아직 큰 편이다. 주요 원인을 우선 경제구조에서 찾아볼 수 있는데, 베트남은 농업에서의 노동비율이 높은 반면, 현대적 기계장비 및 설비공정, 기술사용영역의 노동비율은 매우 떨어지는 것으로 나타났다. 또한 GDP에서 농축수산업이 기여하

는 비율이 16.32%로 싱가포르를 제외하고 말레이시아 9%, 필리핀 10%, 인도네시아 14%, 태국 8%에 비추어 볼 때 매우 높은 수준이다. 도시화의 진행으로 2010년 농축수산업의 근로자 종사 비율이 49.5%에서 2017년 40.3%(약 2,160만 명)로 낮아졌지만 그 비율은 여전히 높은 편이며 해당 근로자들의 노동생산성은 베트남 전체 평균 대비 38% 수준으로 매우 낮은 편이다. 더불어 지난 몇 년간 새로 설립된 10만 개 기업 중 98%는 자본금 5억이하의 중소기업으로 현대적 장비나 시설을 거의 갖추지 못하고 있으며, 기존 기업들의 생산시설도 주로 1960~1970년대의 수입 시설로 이미 2~3세대 뒤쳐져 있어 낙후된 것으로 조사되었다. 마지막으로 직업교육을 받은 인력의 비율이 전체 근로자의 약 56%에 이르지만 이 중 3개월 이상 교육을 받은 근로자는 22%에 불과해 질적으로 우수한 근로자를 양성하기가 어렵고 근로자들이 체계적인 직업교육을 받고 있지 못하는 등의 요소들이 낮은 노동생산성의 주요 원인으로 분석된다.

베트남 : 2018년 상반기 새로운 일자리 78만 2,000개 창출

베트남 노동보훈사회부는 올해 상반기(1~6월) 동안의 주요 노동통계와 정책시행 결과를 발표하였다. 이 기간 동안 베트남에서는 78만 2,000개의 신규 일자리가 창출된 것으로 나타났는데, 이는 전년 동기대비 약 98.6%에 해당하며 해외 일자리를 찾아 나간 근로자는 57,000명으로 전년대비 18.3% 증가한 것으로 조사되었다. 올해 1사분기 베트남의 전체 실업률은 2.2%로 도시지역은 3.13%, 농촌지역은 1.73%로 나타났으며 전반기 직업교육률은 57.6%를 달성하였다. 이것은 2018년 5월까지 52,322개의 신규기업 설립과 경기호조가 긍정적인 영향을 끼친 것으로 보인다. 정부는 하반기 노동시장을 예측하고 분석하여 계속해서 양질의 일자리

를 창출하고 노동시장 운영 시스템의 질적 측면을 강화하며 구직과 노동시장에 대한 정보제공 활동을 계속해 나가겠다고 밝혔다. 노동보훈사회부 조안머우지엵(Doan Mau Diep) 장관은 “특히 해당 기간 35세 이상 여성 근로자들의 고용안정과 구직을 위해 각별한 노력을 기울였으며 해외 취업자들을 보호하고 그들이 규정을 준수하여 귀국할 수 있도록 관련된 프로그램을 강화하였다”고 말했다. 이에 덧붙여 “곧 대만과 인도, 사우디아라비아, 알제리와 노동송출에 관한 현안을 마무리 지으면 더 많은 인력이 해외로 나가 신규 일자리를 얻을 수 있을 것”이라 말했다.

베트남 : 매력적인 근로환경을 가진 일본외국투자기업

베트남의 최대 인력채용 정보회사인 내비고스 그룹(Navigos Group)은 지난 2018년 5월 16일 ‘일본기업의 채용 및 근로문화(Tuyển dụng và văn hóa tại doanh nghiệp Nhật Bản)’라는 보고서¹⁾를 발표하였다. 이 보고서는 내비고스 그룹이 가지고 있는 채용정보와 근로자 및 인사담당자들의 설문조사를 기반으로 작성되었는데, 보고서에 따르면 베트남 내 일본기업의 약 86%는 연 단위로 근로자의 임금을 인상하는 것으로 나타났고 통상 전년대비 20% 이상 임금을 인상하는 기업의 비율은 2%, 15% 이상

인 기업은 23%, 5~10%인 기업은 62%로 나타났다. 또한 베트남 최대 명절인 설의 상여금으로 1개월분의 임금을 지급하는 기업의 비율은 55%, 2개월분을 지급하는 기업은 17%, 3개월분을 지급하는 기업은 4%로 나타났다. 일본기업에서 근무하는 근로자들은 기업에서 일할 때 가장 매력적인 요소로 고용안정성과 좋은 임금, 근로환경 및 훈련에 관한 사항들을 꼽았으며 이는 구직자들이 일본기업을 선호하는 이유와 동일하였다. 주목할 만한 점은 업무환경에 있어 베트남 내 일본기업의 주요 의



사소통언어는 일본어가 아닌 영어 또는 베트남어로, 일본어를 주로 사용하는 비율은 20%에 불과하였고 일본어 사용이 업무에 다소 도움이 될 수는 있으나 채용과 근로에 거의 영향을 주지 않는다고 다수가 응답했다. 이어 근로자의 98%가 일본기업에서 다양한 형태의 교육을 받았다고 응답했는데 이 중 71%는 직접적인 실무교육의 형태로 이루어졌고 멘토(Mentor)프로그램이 24%, 온라인 전자교육(E-learning)이 7% 정도인 것으로 나타났다. 이 외

에도 응답자 중 77%는 일본기업이 가장 선도적인 근무환경을 갖춘 아시아 기업이라 말하며 표준화 및 전문화된 작업환경, 매력적인 급여와 복리후생 부분에 가장 높은 점수를 주었다. 이 보고서를 작성한 내비고스 그룹은 일본기업은 소셜 네트워크를 적극적으로 활용하여 독창적인 근로문화와 매력적인 근무환경을 공유하고 새로운 직무교육프로그램을 활용하여 인기가 높다고 밝혔다.

1) 일간지 바오전신, 2018년 5월 18일자, <http://baodansinh.vn/luong-thuong-tai-doanh-nghiep-nhat-ban-deu-dan-va-on-dinh-d74120.html>

베트남: 사회보험 가입자 확대를 위한 정부의 적극적 정책 시행

베트남 정부는 사회보험 가입대상의 확대를 위해 지난 2018년 8월 3일 사회 및 문화 발전에 관한 시행규칙(Nghi quyết 102/NQ-CP)을 발표하였다.¹⁾ 이 시행규칙 중 일부는 사회보험 대상의 확대를 위한 목표설정과 원칙, 기준 등을 담고 있으며 지역별, 단위별 해당 담당기관은 이러한 기조를 달성하기 위해 매년 중앙정부(노동보훈사회부)에 관련 계획을 보고하고 평가받는 내용을 담고 있다. 또한 노동보훈사회부는 위 시행규칙에 근거하여 해당 기관에 다음과 같은 목표를 설정하고 이를 달성하기 위한 지침을 하달하였는데, 의무적 사회보험과 실업보험의 참여율을 2019년 말 최소 90%, 2020년에는 95%까지 달성하는 것을 목표로 설정하였다. 의무

적 사회보험 대상자가 아닌 자발적 사회보험 대상자(자영업자 등)의 경우 매년 30~50%의 상승률을 목표로 하였다. 이를 위해 근로감독기관을 비롯한 조세, 투자, 사회보험 기관의 정보를 전산으로 공유할 수 있는 시스템을 구축하고 의무적 사회보험 가입대상의 경우 기업 및 근로자의 가입을 반드시 강제하도록 하였다. 또한 사회보험료 징수기관은 안정적인 사회보험 기금의 유지를 위해 회피 징후가 있거나 관련 자료를 허위로 제공하는 기업을 중점적으로 감시하여야 하며, 고의적인 법 위반 행위에 대해 적극적으로 대처하여야 한다는 내용을 명시하고 있다. 그리고 이 시행규칙은 정부가 이러한 사항을 뒷받침하기 위해 사회보험 가입절차의 문제점을

개선하고 특히 자발적 사회보험 대상자들이 사회보
험에 가입하는 경우 인센티브를 제공하도록 하고 있다.

- 1) 베트남 노동보훈사회부 홈페이지, 2018년 8월 26일자, <http://www.molisa.gov.vn/vi/Pages/chitiettin.aspx?IDNews=28129>