



## 미국 : 빅데이터 기술에 기반을 둔 고용 알고리즘, 여성 차별의 소지 있어

로이터(Reuters)지의 기사가 최근 아마존이 도입한 바 있는 빅데이터 기술에 기반한 고용 알고리즘이 여성 차별의 소지가 있다는 점을 지적하여 화제가 되고 있다. 미국의 거대 물류 기업 아마존(Amazon)에서는 고용 알고리즘이 이력서에 기재된 정보와 자기소개서 내용들을 분석하여 해당 지원자가 아마존이 찾고 있는 인재상에 얼마나 적합한지를 판단하는 프로그램을 도입한 바 있다. 이는 인사담당자들이 일일이 이력서를 읽지 않고도 면접 대상자 등을 결정할 수 있어 비용 면에서 효율적이라는 장점이 있었다.

하지만 고용 알고리즘은 해당 기업의 상황에 기반하여 아마존에 '적합한' 인재를 결정하기 때문에, 현재까지 아마존이 남성 중심적이고 여성 차별적인 고용 및 인력 보유 양상을 보여왔다면 그것을 그대로 반영하여 여성을 차별하게 된다. 예를 들어 아마존 내 기술직에서 여성들이 많지 않고 (직

장 내 차별 등으로 인해) 승진에서도 여성들이 밀리는 경향을 보여왔다면, 해당 고용 알고리즘은 이를 반영하여 이력서에서 비슷한 자격을 가졌다 하더라도 여성보다는 남성을 면접 대상자로 지정할 가능성이 높아진다는 것이다. 실제로 아마존의 고용 알고리즘은 '여성의(women's)'라는 단어가 이력서에 등장할 경우 해당 지원자를 면접 대상 순위에서 감점하는 것으로 나타났다. 이는 여대(women's college) 학생들이나 여성단체에서 활동한 경력이 있는 지원자들에게 오히려 불리하게 작용한다. 또한 해당 알고리즘은 자기소개서 내에 '실행(execute)' 등 '남성적'인 단어들이 나타날 경우 가산점을 부여하는 것으로 알려졌다. 이에 미국 내에서 해당 알고리즘에 대한 비판이 거셌고, 결국 아마존은 위 프로그램을 철회하는 것으로 입장을 선회하였다.<sup>1)</sup>

1) Reuters(2018.10.9), "Amazon scraps secret AI recruiting tool that showed bias against women", Retrieved on October 20th, 2018, <https://www.reuters.com/article/us-amazon-com-jobs-automation-insight/amazon-scraps-secret-ai-recruiting-tool-that-showed-bias-against-women-idUSKCN1MK08G>



## 미국 : 구글 직원들, 성평등을 위한 회사 정책의 변화를 요구하며 집단행동

2018년 11월 1일, 수천 명의 구글 직원들이 성희롱, 성차별 등과 관련한 회사 정책을 바꾸도록 요구하면서 집단적으로 업무지시를 거부하는 등 집단행동에 나섰다. 이번 집단행동은 구글이 휴대폰 운영체제인 안드로이드(Android)의 공동 개발자들 중 한 명인 앤디 루빈(Andy Rubin)이 성희롱을 했다는 주장들이 신빙성이 있다고 보고 있음에도 불구하고 그에게 9천만 달러(한화로 약 1,010억 원)를 해고와 동시에 지급하겠다고 발표한 것에서 시작되었다.<sup>1)</sup>

구글 직원들은 자신들이 성희롱 및 성차별을 경험하였을 시에 회사와 법적인 소송을 통해서 자신들의 요구를 관철할 수 있는 여지가 없도록 하며 조정(arbitration) 과정을 통해서만 문제를 해결할 수 있도록 하는 조항을 고용계약서에서 제외하도록 요

구하였다. 또한 성희롱 투명성 보고서를 만들고 이를 공개적으로 발표하도록 요구하였으며, 여기에는 구글의 부서별 성희롱 건수 제출과 성희롱의 유형, 얼마나 많은 성희롱 피해자와 가해자가 구글을 떠났는지, 그리고 가해자를 해고하였을 시의 해직 급여의 액수 등이 포함되어야 한다고 주장하였다.<sup>2)</sup>

이 집단행동이 구체적으로 어떤 변화로 이어질 것인지에 대해서는 시간이 필요하겠으나, 구글의 노동자들이 집단적으로 성평등을 위한 회사 정책의 변화를 요구하였다는 것은 앞으로 사내 성평등이 단지 인적자원관리를 담당하는 직원들이나 최고경영진들의 목표에 의해서가 아니라 노동자들의 자발적인 요구로 인해서 촉진될 수 있다는 것을 보여주는 중요한 사례라고 할 수 있을 것이다.

- 1) The Verge(2018.11.2), "The Google walkout offers a playbook for successful corporate protests", Retrieved on November 6th, 2018, <https://www.theverge.com/2018/11/2/18054222/google-walkout-protest-success-metoo>
- 2) The Cut(2018.11.1), "We're the Organizers of the Google Walkout. Here Are Our Demands", Retrieved on November 7th, 2018, [https://www.thecut.com/2018/11/google-walkout-organizers-explain-demands.html?utm\\_campaign=The%20Interface&utm\\_medium=email&utm\\_source=tw](https://www.thecut.com/2018/11/google-walkout-organizers-explain-demands.html?utm_campaign=The%20Interface&utm_medium=email&utm_source=tw)

## 스웨덴 : 이민청, 첨단산업 이민 노동자들의 취업비자 처리기간을 단축하기로

스웨덴 이민청은 첨단산업 기술 외국인 노동자의 취업비자 처리기간을 18개월에서 10일로 단축하는 새로운 시스템을 발표했다.<sup>1)</sup>

지난 몇 년간 문제가 되었던 취업비자 발급 지연은 스웨덴 내 이민 노동자들과 그들을 고용해야 하는 기업들 입장에서 큰 장애물이었다. 특히 최근 급성장한 스웨덴 내 첨단산업 기업들은 이민 노동자들을 적극적으로 활용하고자 했으나 취업비자 발급 지연으로 인해 많은 어려움을 경험했다.

이제는 기업들이 이민 노동자를 고용하고자 할 때 사용자단체가 발급한 취업비자 보장증서만 있으면 비자 처리기간을 단축시킬 수 있다.<sup>2)</sup>

대표적인 사용자단체로 스웨덴 엔지니어링 산업 협회(Teknikföretagen)를 예로 들 수 있는데, 이 협회에 소속된 기업은 기본적인 취업비자 요건을 갖춘 노동자를 고용하고자 할 때 취업비자 보장증서를 통해 비자 처리기간을 단축시키는 것은 물론이고, 취업비자 발급 가능성 및 속도까지 높여주어 기업들이 빠르게 노동력을 수급할 수 있도록 도움을

줄 것으로 예상된다.

이 취업비자 보장증서 제도는 2012년 이후로 계속 있어 왔으나 크게 활용되지 못하고 있었다. 하지만 2018년 스웨덴 엔지니어링 산업 협회가 노동력 부족을 겪고 있는 협회 소속 기업들에 이 기회를 제공하고자 나섰다. 협회에 따르면 올해부터 이 취업비자 증서를 통해 2,000개가량의 새로운 취업비자를 내줄 것으로 전망하고 있다.

그동안 이민청은 취업비자제도의 엄격한 해석과 높은 근무강도로 인해 취업비자를 예정 기한보다 늦게 발급하여 많은 비난을 받아왔다. 특히 행정 실수로 인해 다수의 이민 노동자들이 추방당하는 경우도 발생하여 이민청을 향한 비난의 시선 또한 있어 왔다.

한편 이민청은 사용자단체의 증서를 바탕으로 이민 노동자가 취업비자를 신청한 경우 최대 10일 내로 처리할 것이라 밝혔으며 취업비자 연장의 경우, 최대 20일 내로 처리하도록 할 것이라 발표했다.

1) The Local, 2018년 9월 28일자, "Work permit processing time for many foreign tech workers cut from nine months to ten days", <https://www.thelocal.se/20180928/swedish-work-permit-processing-time-dramatically-reduced-with-new-certificate>

2) Teknikföretagen(2018), Snabbare väg till arbetstillstånd, <https://www.teknikforetagen.se/i-debatten/nyheter/2018/snabbare-vag-till-arbetstillstand/>



## 영국 : 고용항소심판소, 사업이전 시점의 수당 폐지가 사업이전 자체와 무관한 경우 허용될 수 있어

2018년 9월 고용항소심판소는 사용자가 사업인수 직후 그 전까지 근로계약에 근거해 지급되어 오던 수당을 더 이상 지급하지 않기로 한 것이 사업이전 시 근로자 보호규정<sup>1)</sup>에 위반되지 않는다는 판결을 공표했다.<sup>2)</sup> 사건의 사실관계는 다음과 같다. 전기공인 원고들이 소속된 회사는 수차례 사업이전을 거쳐 현재 피고에게 인수되었다. 원고들은 근로를 시작한 이후 (1958년 최초 도입된) 전기공 이동시간 보상수당(Electricians Travel Time Allowance)을 계속해서 받았다. 이 제도는 전기공들이 업무상 이유로 다른 근무지로 이동할 때 발생하는 근로시간 손실을 보전해주기 위해 운영되어 왔으며, 여러 차례 사업이전을 거치는 동안에도 변화 없이 유지되었다. 그러나 이는 현재 이루어지는 원고들의 근로형태와는 관련성이 없었다. 피고는 유사한 이유로 자신을 상대로 제기되었던 다른 사건<sup>3)</sup>에서 위 수당제도가 근로계약에 근거를 둔 근로조건이 아니라고 주장했으나 기각된 후, 관련 전기공에게 해당 제도의 폐지를 통지했다. 따라서 이번 사건은 위 수당의 폐지, 즉 사용자의 일방적 계약조건 변경이 전적으로 혹은 그 주된 이유가 사업이전과 관련된 것으로서 무효인가가 핵심 쟁점이었다.<sup>4)</sup> 고용심판소와 고용항소심판소는 모두 수당제도가 사업이전 때문에 폐지된 것이 아니라 적실성을 잃어 더 이상 유지될 이유가 없기 때문에 폐지된 것이라고 판단했다. 사업인수 시점부터 이미 그 제도는 존재할 이유가 없었던 것으로 제도 존치가 정당화되지 않는다고 보았다. 이 판결은 법리 그 자체보다는 해당 법리가 구체적 사실관계에 적용되는지를 묻는 사실판단이 핵심이 된 사건이었다. 비록 사업이전 시점에 이루어진 근로자에게 불리한 근로조건 변경이라 하더라도 그것이 사업이전 자체와 무관한 경우 허용될 수 있는 예를 보여주었다는 점에서 노동법 전문가들의 관심을 모았다.

- 1) The Transfer of Undertakings (Protection of Employment) Regulations 2006.
- 2) Mr M Tabberer and Others v Mears Ltd and Others, Appeal No. UKEAT/0064/17/JOJ.
- 3) Mears Ltd v Salt & ors UKEAT/0522/11/LA.
- 4) The Transfer of Undertakings (Protection of Employment) Regulations 2006, reg. 4. (4).

## 영국 : 항소법원, 회사에 보복할 목적으로 직원 개인정보를 유출·공개한 근로자 행위에 대해 사용자책임 인정

2018년 10월 항소법원(Court of Appeal)은 기업형 슈퍼마켓 Morrisons(‘피고’)의 내부감사직원이 2014년 10,000명이 넘는 피고 소속 근로자의 개인정보, 즉 성명, 주소, 은행계좌정보, 국민보험번호, 급여에 관한 정보를 공개해, 피해 근로자들(‘원고’)이 피고를 상대로 손해배상을 청구한 사건에서 고등법원의 원고 승소 판결을 인용했다.<sup>1)</sup> 정보를 누설한 직원은 이미 2015년 사기, 전산장비 비인가 접근, 기밀정보 유출 등의 죄목으로 형사재판에서 8년형을 선고받은 상태이다. 항소법원은 이러한 직원의 불법행위에 대해 피고의 사용자책임(employer’s vicarious liability)을 인정했다.

항소법원은 먼저 보통법상 인정되는 법리인 사용자책임 법리도 제정법이 그 적용을 — 명시적 혹은 명시적으로 — 금지하는지 않는 한, 직원의 해당 제정법상 의무 위반의 경우에 적용될 수 있다고 보았다.<sup>2)</sup> 이는 해당 제정법이 사용자의 의무로서 명시하는 의무만 부담할 것인지, 사용자의 과책과 무관하게 성립될 수 있는 엄격책임(strict liability)인 사용자책임 법리가 적용될 것인지를 결정하는 중요한 쟁점이었다.

나아가 항소법원은 불법행위가 고의에 의한 경우는 물론 이 사건처럼 사용자에게 막대한 배상책임을 지우게 할 구체적 목적·동기로 이루어진 경우

에도 사용자책임의 성립 여부에는 영향을 주지 않는다고 보았다. 이 쟁점은 고등법원이 항소를 허가한 이유 중 하나였다. 고등법원은 사용자책임 성립 자체가 범인·불법행위자(이 사건의 경우 내부감사직원)의 (위법한) 목적인 경우, 법원이 이를 긍정함으로써 결과적으로 불법 달성에 조력하게 되는 것에 대한 상급법원의 판단을 구했다. 그러나 항소법원은 불법행위의 동기는 사용자책임 성립에 영향을 주지 않는다는 확립된 판례법을 인용하며 예외를 인정하지 않았다.<sup>3)</sup>

피고 측은 이 사건처럼 사용자의 뚜렷한 과실 없이 피해 근로자 수가 10,000명이 넘어 막대한 배상책임을 부담하는 것이 부당함을 강조했으나, 항소법원은 보험 등을 통해 사용자가 스스로 이러한 위험에 대비해야 함을 언급하며 원심판결을 인용했다.

현재 피고는 대법원 상고 의사를 밝힌 상태이다. 이 판결이 공표된 후 노동법 전문가 사이에서는 이 판결의 적정함과 앞으로 유사한 문제를 어떻게 대비할 것인지를 두고 많은 논란이 일고 있다.<sup>4)</sup> 이 사건은 최근 개인정보 보호에 대한 관심이 지속적으로 높아지는 현대 사회에서, 다수의 직원 및 고객의 개인정보를 수집·관리하는 기업의 법적 위험을 잘 예시한 사건으로 향후 대법원의 판단에 귀추가 주목되고 있다.

1) [2018] EWCA Civ 2339.

2) Id. Paras. 36-60.



3) Id. Para. 75.

4) 예를 들어, Personnel Today, Morrisons data breach: Could the supermarket have done more?, 2018. 10. 24, <https://www.personneltoday.com/hr/morrisons-data-breach-liability-could-the-supermarket-have-done-more/>.

### 프랑스 : 최근 5년 동안 근로자 4명 중 1명 직장 내 차별 경험

2018년 9월 27일, 권리보호관이 직장 내 차별 원인에 대해 발표한 자료에 따르면, 프랑스 4명 중 1명은 회사 내에서 차별을 받고 있다.

발표 결과에 따르면 차별은 심각한 수준이다. 35세와 44세 사이의 백인 남성은 11%만이 동성애 또는 종교적인 이유로 차별받는 반면, 18세~44세 사이의 유색인종 여성은 같은 이유로 무려 54%가 차별을 겪고 있었다. 백인은 6%만이 차별을 받고 있는 반면, 백인 이외의 인종은 3명 중 1명이 차별을 겪고 있다. 조금 더 구체적으로 흑인은 38%, 아랍인은 34% 그리고 아시아인은 26%가 차별을 겪고 있었다.<sup>1)</sup>

차별은 이뿐만이 아니다. 유럽 내에서 성소수자로 판단되는 9만 3천 명 중 프랑스 국적을 가진 자는 8,376명이다. 이들 5명 중 1명은 자신의 성적 지향성 때문에 취업시장에서 차별을 받는 것을 느낀다고 응답했다. 또한 직장 내에서 자신의 동성애가 자신의 경력에 부정적인 영향을 미친다고 느끼고 있다. 성소수자 10명 중 1명 이상은 자신들의 성적 지향성이 승진에 영향을 주는 것으로 응답했

다.<sup>2)</sup> 이들은 임금에 있어서도 차별도 겪고 있었다. 프랑스 통계청이 2014년 4월 10일 목요일에 발표한 「프랑스 직장 내에서의 성적 방향성과 임금격차: une identification indirecte」에서 경제학자 피에리 로랑(Thierry Laurent)과 페라 미후비(Ferhat Mihoubi)은 일반 사기업에서 근무하는 남성 동성애자 6.3%, 공공기관에서 근무하는 남성 동성애자 5.6%는 이성애자보다 적은 임금을 받는 것으로 확인했다.<sup>3)</sup>

여성 동성애자는 절반은 자신의 동성애 때문에 차별을 겪은 것으로 밝혀졌고 이러한 차별 때문에 이들 3명 중 2명은 직장 내에서 자신의 성적체성과 성적 지향성을 감춘다고 답했다. 직장 내 남성 동성애자보다 여성 동성애자가 받는 차별은 더 심각해 보인다.<sup>4)</sup>

차별을 겪는 건 이들뿐이 아니다. 직장 내 장애인 근로자에 대한 차별도 있는 것으로 드러났다. 장애인 노동자 중 15%는 '장애공포'를 겪었다고 밝혔다. 차별 사례로는 고용, 부서이동 거절 등이 있었다.<sup>5)</sup>

1) 르몽드(lemonde)지, 2018년 9월 27일자 기사, “Un Français sur quatre dit avoir été victime

de propos ou comportement hostiles au travail”, [https://www.lemonde.fr/societe/article/2018/09/27/origine-genre-handicap-un-francais-sur-quatre-dit-avoir-ete-victime-de-discrimination-au-travail\\_5360877\\_3224.html](https://www.lemonde.fr/societe/article/2018/09/27/origine-genre-handicap-un-francais-sur-quatre-dit-avoir-ete-victime-de-discrimination-au-travail_5360877_3224.html)

- 2) 르몽드(lemonde)지, 2017년 5월 17일자 기사, “Homophobie et transphobie : les discriminations des LGBT au travail en 4 graphes”, [https://www.lemonde.fr/les-decodeurs/article/2017/05/17/homophobie-et-transphobie-les-discriminations-des-lgbt-au-travail-en-4-graphes\\_5129136\\_4355770.html](https://www.lemonde.fr/les-decodeurs/article/2017/05/17/homophobie-et-transphobie-les-discriminations-des-lgbt-au-travail-en-4-graphes_5129136_4355770.html)
- 3) 프랑스 통계청(INSEE), 2014년 4월 10일 통계자료, <https://www.insee.fr/fr/statistiques/1378018?sommaire=1378033>
- 4) 르몽드(lemonde)지, 2017년 5월 17일자 기사, “Homophobie et transphobie : les discriminations des LGBT au travail en 4 graphes”, [https://www.lemonde.fr/les-decodeurs/article/2017/05/17/homophobie-et-transphobie-les-discriminations-des-lgbt-au-travail-en-4-graphes\\_5129136\\_4355770.html](https://www.lemonde.fr/les-decodeurs/article/2017/05/17/homophobie-et-transphobie-les-discriminations-des-lgbt-au-travail-en-4-graphes_5129136_4355770.html)
- 5) 르몽드(lemonde)지, 2018년 9월 27일자 기사, “Un Français sur quatre dit avoir été victime de propos ou comportement hostiles au travail”, [https://www.lemonde.fr/societe/article/2018/09/27/origine-genre-handicap-un-francais-sur-quatre-dit-avoir-ete-victime-de-discrimination-au-travail\\_5360877\\_3224.html](https://www.lemonde.fr/societe/article/2018/09/27/origine-genre-handicap-un-francais-sur-quatre-dit-avoir-ete-victime-de-discrimination-au-travail_5360877_3224.html)

## 프랑스 : 공무원 규모 감소와 근로시간 증가

마크롱은 대선 출마 당시 자신의 임기 동안 총 12만 개의 공무원 일자리를 감축할 것임을 공약했다. 그는 5만 개의 국가공무원 일자리와 7만 개의 지방공무원 일자리를 공백을 채우지 않는 방식으로 줄이기로 계획했다. 다만, 이러한 공무원 일자리 감축에도 불구하고 치안과 대테러 업무를 담당할 경찰과 무장경찰 공무원을 1만 명, 낙후지역에 추가로 파견할 교사를 1만 2천 명 추가로 임용할 것이라고 밝혔다.<sup>1)</sup>

이제 줄어드는 지방공무원의 수에 따른 공백을 메우기 위한 첫 정책방향이 가닥을 드러내고 있다.

방법은 간단하다. 바로 지방공무원들의 근로시간을 정상화하는 것이 첫 번째 해결책이다. 2018년 말까지 각 지방자치단체가 지방공무원의 근로시간을 연간 1,607시간 이상으로 늘리는 법안이 통과될 예정이다. 해당 방안은 2018년 5월부터 중앙정부와 지방정부 사이에서 활발히 논의되어 왔다.<sup>2)</sup> 2016년 10월 회계감사원(Cour des comptes)의 보고서에 따르면, 지방공무원의 연평균 근로시간은 1,562시간에 불과하다. 그들 중 20%만이 연간 1,607시간의 근로시간을 채우고 있다. 이번 조치가 통과되면 3만 2,000명의 지방공무원이 맡았던 업무가 기존



의 공무원의 연장근무를 통해 채워지게 된다.<sup>3)</sup>  
이제 마크롱은 7만 개의 지방공무원 감축 중 절

반에 조금 못 미치는 3만 2,000개의 지방공무원 수  
를 줄일 첫걸음을 내딛었다.

- 1) 르몽드(Le monde)지, 2017년 2월 23일자 기사, “Investissements, réduction des dépenses… Macron dévoile son programme économique”, [http://www.lemonde.fr/election-presidentielle-2017/article/2017/02/23/plan-d-investissements-publics-reduction-des-depenses-macron-devoile-son-programme-economique\\_5084562\\_4854003.html](http://www.lemonde.fr/election-presidentielle-2017/article/2017/02/23/plan-d-investissements-publics-reduction-des-depenses-macron-devoile-son-programme-economique_5084562_4854003.html)
- 2) 르피가로(Le figaro)지, 2018년 5월 16일자 기사, “Le gouvernement veut s'attaquer au temps de travail des fonctionnaires territoriaux”, <http://www.lefigaro.fr/politique/2018/05/16/01002-20180516ARTFIG00297-le-gouvernement-veut-s-attaquer-au-temps-de-travail-des-fonctionnaires-territoriaux.php>
- 3) 르몽드(Le monde)지, 2018년 9월 27일자 기사, “L’Etat s’attaque au temps de travail des fonctionnaires des collectivités locales”, [https://www.lemonde.fr/politique/article/2018/09/27/l-etat-s-attaque-au-temps-de-travail-dans-les-collectivites-locales\\_5361024\\_823448.html](https://www.lemonde.fr/politique/article/2018/09/27/l-etat-s-attaque-au-temps-de-travail-dans-les-collectivites-locales_5361024_823448.html)

공무원의 근무시간에 관한 자세한 내용은, 2016년 5월 Philippe LAURENT의 공식보고서를 통해 더 자세히 알 수 있다. 아래의 링크 참조. <http://www.ladocumentationfrancaise.fr/var/storage/rapports-publics/164000313.pdf>

## 핀란드 : 평등 옴부즈만, 임금정보 공개가 성별 임금격차를 줄일 수 있다고 주장

핀란드 평등 옴부즈만(Ombudsman for Equality)의 대표 유카 마리안바라(Jukka Maarianvaara)는 노동자의 임금수준을 투명하게 공개해야 함으로써 여성 노동자의 임금을 높일 수 있다고 말했다.<sup>1)</sup> 마리안 바라는 노동자의 임금정보가 공개되지 않는 경우, 양성 간 임금격차에 대해서도 구체적으로 주장하기 어려우며 자신들이 임금협상에 있어서도 효과적으로 임하지 못한다는 점을 근거로 임금정보 공개의 필요성을 주장했다.

평등 옴부즈만이 발표한 보고서<sup>2)</sup>에 따르면, 핀란

드 여성 노동자는 남성에 비해 평균 16%가량 적은 임금을 받는 것으로 나타났다. 해당 보고서는 여성 노동자를 비롯한 다른 저임금노동자들이 직장 내 임금수준에 대한 정보가 부족하여 임금협상에서 불리한 위치에 선다는 점을 강조했다. 따라서 임금수준을 투명하게 공개하는 것이 직장 내 차별 문제를 예방하는 데 도움이 될 것이라 주장했다.

한편 핀란드의 노동자들은 다른 유럽국가 내 노동자들에 비해 이미 동료의 임금수준에 대해 많은 정보를 갖고 있는 것으로 나타났다. Eurobarome-

ter가 작년에 발표한 설문조사에 따르면 약 80%가량의 핀란드 노동자들은 자신들의 동료 임금수준을 알고 있었다. 하지만 이 설문조사에 따르면, 핀란드 노동자들은 모두의 임금수준을 공개하는 것에 대해서는 반대하는 경향이 높은 것으로 나타났다. 같은 질문에 응답한 스웨덴의 노동자들 중 80%가량이 임금공개에 찬성하는 입장을 밝힌 반면, 핀란드의 경우 58%가량만이 찬성의 입장을 내비쳤다.

양성평등 옴부즈만의 보고서는 임금을 공개하는 문제를 놓고 보다 많은 논의가 필요하며 이를 통해 임금을 공정하게 지급할 수 있도록 해야 한다고 주장했다. 핀란드 노동법은 동일노동 동일임금을 보장하고 있으며 직장 내에서의 차별 역시 금지하고 있다. 옴부즈만의 보고서는 임금정보 공개가 해당 법이 제시하는 기본적인 권리보장에도 도움을 줄 것이라 덧붙였다.

- 1) Yle, 2018년 10월 16일, Ombudsman urges pay transparency to fight gender pay gap, [https://yle.fi/uutiset/osasto/news/ombudsman\\_urges\\_pay\\_transparency\\_to\\_fight\\_gender\\_pay\\_gap/10459311](https://yle.fi/uutiset/osasto/news/ombudsman_urges_pay_transparency_to_fight_gender_pay_gap/10459311)
- 2) Sosiaalijaerveysministeriö(2018), Selvitys palkka-avoimuudesta, [http://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/161103/R\\_41\\_18\\_Selvitys\\_palkka-avoimuudesta.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/161103/R_41_18_Selvitys_palkka-avoimuudesta.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

## 베트남 : 정부의 개혁과 혁신 정책으로 고용시장에 긍정적인 변화 나타나

베트남 통계청은 2018년 9월, 3사분기 고용현황을 발표하며 자유무역협정을 비롯한 정부의 개혁과 혁신 정책으로 인해 최근 고용시장에 긍정적인 변화가 나타났다고 밝혔다.<sup>1)</sup>

특히 정부는 강력한 경제발전과 고용성장 촉진을 위해 토지정책, 금융, 환경, 행정기구의 개혁과 자유무역협정(FTA)의 적극적인 가입을 통한 통상확대 정책을 추구해왔다. 이러한 정책기조 아래 농업과 임업, 어업 분야의 노동비율을 줄이고 건설 및 서비스 부문으로 노동력 이전을 유인하였다. 이와 관련된 통계를 살펴보면 2018년 1~3사분기까지 15

세 이상 노동가능인구는 약 5,520만 명이며, 실업자는 110만 명(실업률 약 7%)으로 이는 전년도 같은 기간 대비 약 2만 명 감소(1.7%)하였고, 산업부문의 근로자 부족률은 1.4%로 전년도 같은 기간 대비 0.21%p 감소하였으며 특히 도시 지역에서 이러한 현상이 뚜렷하게 나타났다. 2018년 3사분기까지 근로자의 기초직업훈련 비율은 21.8%를 달성하였고 농촌 노동력의 비율은 56.2%로 비공식적으로 전년도에 비해 다소 감소한 것으로 나타났다. 그리고 임금근로자의 평균임금은 580만 동으로(2018년 1~3사분기 평균) 전년도 대비 약 38만 동 증가한 것



로 나타났다. 베트남 당국은 실업률 감소 및 물가상승률보다 높은 임금상승률의 전개는 정부가 위와 같이 추진해온 정책들이 고용시장에서 긍정적으로 반

응하고 있는 것으로 설명하며 고용시장에서 당분간 이러한 상황이 계속 유지될 것이라고 밝혔다.

1) 베트남 노동보훈사회부 기관지 바오전신, 2018년 10월 2일자, <http://baodansinh.vn/thi-truong-lao-dong-viec-lam-chuyen-bien-tich-cuc-nho-chinh-sach-cai-cach-doi-moi-d82378.html>

### 베트남 : 은퇴 이후에도 일하는 비율 높아

HSBC 은행은 최근 근로자들의 은퇴 이후에 관한 보고서를 발표하였다.<sup>1)</sup> 이에 따르면 세계적으로 약 58%의 근로자가 퇴직 이후에도 계속 일하고 있는 것으로 나타났고 베트남의 경우에는 70~74세의 연령대 중 약 40%가 어떠한 형태로든 일하고 있는 것으로 나타났다. 구체적으로 베트남의 노인 10명 중 7명은 노점상과 택시운전, 폐지수집, 일용직 노동과 같은 비정규직 내지는 통계에 잡히지 않는 비공식적 근로 또는 저임금 환경에서 근로하고 있는 것으로 나타났다. 특히 은퇴 후에 일하는 고령층의 상당수는 연금 수급자가 아니거나 연금을 받더라도 연금 수급액이 낮아 생계나 기타 생활을 위해 소득이 필요한 경우가 다수였는데, 노인들이 하고 있는 대부분의 일자리는 소득이 낮고 불안정해 저축의 기회가 주어지지 않는 악순환이 반복되고 있다. 세계은행에 따르면 베트남은 현재 전 세계에서 고령화 속도가 가장 빠른 국가 중 하나이다. 2000년

에는 170만 명의 신규 노동력이 유입되고 50만 명의 은퇴자가 발생했지만 2017년에는 130만 명의 신규 노동력 유입, 100만 명의 은퇴자 발생하였고 2035년에는 150만 명의 신규 노동력이 유입되고, 130만 명의 은퇴자가 나올 것으로 예상된다. 또한 지난 60년 동안 베트남의 평균 기대수명은 남성이 평균 78세, 여성이 79.5세까지 증가하였지만 평균 퇴직연령은 남성 55.6세, 여성 52.6세이고, 남성의 사회보장 기간은 평균 28년, 연금수혜 기간은 22.5년으로 나타났다. 이처럼 고령화가 급격히 진행됨에 따라 사회보험재정이 악화되고 은퇴 이후에도 연금 수급액이 더욱 낮아져 생활유지에 곤란이 발생하는 경우 다시금 일해야 하지만 노인에게 적합한 일자리가 많이 없는 상태라 가까운 미래에 노인 빈곤율이 치솟을 가능성이 있다고 본 보고서는 전망하며 이에 관한 대책이 필요하다고 밝히고 있다.

1) 베트남 호치민 노동조합총연맹 기관지 노동자, 2018년 10월 1일자, <https://nld.com.vn/cong-doan/58-so-nguoi-lao-dong-tiep-tuc-lam-viec-sau-khi-nghi-huu-20181001111741539.htm>