



미국 : 학업성적이 고용에 주는 영향, 성별 및 전공에 따라 달라

2018년 저명 학술 저널인 *American Sociological Review*에 발표된 한 연구에 따르면, 학업성적이 고용에 주는 영향은 성별 및 전공에 따라 달라질 수 있다.¹⁾ 해당 연구에서는 가상의 이력서를 만들어 실제 기업에 제출하는 실험방법을 통하여 위와 같은 주장을 검증하고자 하였다. 더 구체적으로, 해당 논문을 작성한 연구자는 학부 학점, 이점으로 확인할 수 있는 지원자의 성별, 그리고 학부 전공을 임의적으로 조작하여 가상의 이력서들을 만들었고 이와 같이 만들어진 2,106개의 지원서를 제출하였다. 연구 결과, 학부 학점은 남성에게는 중요도가 적었으나 여성들은 중간 정도의 학부 학점을 보였을 때 지원 결과가 가장 좋은 것으로 나타났다. 이와 같은 경향은 수학 전공자에게서 더욱 강하게 드러나는 것으로 확인되어, 여성들이 수학 전공에서 높은 성적을 기록하였을 때 오히려 높은

성적으로 인해 지원 결과에서 손해를 보는 경향이 발견되었다.

고용 관련 의사결정자 261명을 대상으로 실시한 설문 실험은 위와 같은 경향이 고용주가 성별에 따라 다르게 적용하는 고용 관련 기준에 의한 것임을 보여준다. 고용주는 남성 지원자들에게서는 능력과 헌신을 중요하게 생각하지만, 여성들의 경우에는 다른 사람들이 좋아할 만한(likable) 사람을 선호하는 것으로 나타났다. 이와 같은 기준은 중간 정도의 학점을 보유한 여성들이 보다 사교적이고 외향적인 것으로 묘사되는 대신 높은 학점을 보유한 여성들은 다른 사람들이 좋아하지 못할 사람으로 분류되어 오히려 높은 학문적 성취가 여성에게 불리하게 작용하고 있었다. 이러한 결과는 성별 고정관념이 미국 노동시장에서 어떻게 작용하고 있는지를 보여주고 있는 사례라고 할 수 있다.

1) Quadlin, Natasha(2018), "The Mark of a Woman's Record: Gender and Academic Performance in Hiring." *American Sociological Review* 83(2), pp.331-360.

미국 : 아마존의 1일 배송에 대해 노조의 우려 증폭

미국 도소매·백화점 노조(Retail Wholesale and Department Store Union)는 아마존의 1일 배송 확대는 근로자들의 업무부담을 크게 증가시킬 것이라 향의했다. 노조는 현재 아마존 창고 근로자들은 12시간 근로 기준 시간당 200~300개의 수하물을 처

리하고 있으며, 이는 이미 한계치라고 주장했다. 노조 위원장은 만약 아마존이 배송 속도를 2배 정도 높이려 한다면, 그 전에 근로자의 안전을 보장하고 현재 작업환경을 개선해야 한다고 밝혔다.

이에 대해 아마존 부사장 Dave Clark은 아마존



은 작업환경을 안전하게 유지할 수 있는 능력을 20년에 걸쳐 쌓아왔다고 주장했다. 특히 그는 아마존의 배송속도는 단순히 근로자들의 업무량을 늘리는 것이 아니라, 일하는 방식을 현명하게 바꾸어서 증가시킬 수 있다고 밝혔다. 무엇보다 아마존은 1일 배송 도입으로 영업이익을 2배가량 증가할 것으로 기대했다. 참고로 아마존의 주가는 새해부터 지금까지 30%가량 상승했는데, 이는 S&P 지수 상승률 17%에 비해 괄목할 만한 수치이다.

한편 언론사 The Verge는 아마존 생산성 체크시

스템에 대해 기사화했다. 기사에 따르면 아마존은 자동화 시스템을 통해 근로자들의 업무량을 추적하는데, 근로자가 작업을 적절하게 하지 못할 경우 추적장치는 경고 알람을 울린다. 이에 2,500명이 근로하는 볼티모어 창고에서는 2017~2018년 사이 300여 명의 근로자가 업무 비효율을 이유로 해고되었다고 밝혔다. 특히 해당 언론에 따르면 미국 내 12만 5천 명에 달하는 아마존 창고 근로자 중 10% 정도가 매년 생산성이 충분하지 않다는 이유로 해고되고 있다고 한다.¹⁾

1) Market Watch(2019.4.28), "Labor union raises concern over Amazon's move to one-day shipping," <https://www.marketwatch.com/story/labor-union-raises-concern-over-amazons-move-to-one-day-shipping-2019-04-28>

미국 : 트럼프 대통령, 이민정책 기준 더욱 능력중심으로 변화할 것이라 예고

2019년 5월 16일 트럼프 대통령은 미국 이민정책이 이민자들의 능력을 더 반영하는 방향으로 근본적인 변화가 있을 것이라 예고했다. 능력주의 이민(Merit-based immigration)은 이민 여부를 결정할 때 개인의 능력을 가장 중요시하는 것을 의미한다. 트럼프 대통령은 백악관에서 열린 연설에서 이러한 변화를 통해 세계에서 가장 뛰어난 인재들을 미국으로 유입하겠다고 밝혔다. 구체적으로는 쉽게 개인의 능력을 파악하기 위해 포인트제도를 활용할 것으로 전해졌다. 트럼프 대통령은 나이가 젊고, 가치 있는 기술을 더 많이 보유하고, 이미 취업 제안을 받았고, 고학력이며, 미국에 일자리를 가져올 계

획이 있을수록 많은 포인트를 받게 될 것이라 했다. 그는 이 계획으로 매년 발급되는 이민자 비자의 총 발급건수가 변경되지는 않으므로, 이민자의 특성만 바뀔 것이라고 강조했다. 이번에 발표된 이민정책은 2017년 의회연설, 2018년 연두교서 등에서 트럼프 대통령이 능력 있는 인재가 미국으로 와서 국가에 공헌해야 한다고 강조했던 것이 구체화된 것이다. 참고로 호주와 캐나다 역시 포인트제도를 활용하여 이민자의 이민 적합성을 판별하고 있다.

이 정책에 대해 이민자의 권리를 강조하는 이들은 우려를 나타냈다. 앰네스티 국제분부는 트럼프의 이민정책은 모두를 향한 문을 닫고, 부유하거나 특별

한 이들에게만 문을 열기 때문에, 인간의 보편적인 권리를 보장하지 못할 수 있다고 의견을 표명했다. 특히 엠네스티는 자국의 상황으로 인해 미국으로 망명신청을 하는 이들의 권리가 침해될 것으로 보았

다. 또한 남부빈곤법률센터(The Southern Poverty Law Center)는 본 정책을 지극히 반미국적이고, 미국의 가치와 다양성에도 반한다고 평가했다.¹⁾

1) Market Watch(2019.4.28), "Labor union raises concern over Amazon's move to one-day shipping," <https://www.marketwatch.com/story/labor-union-raises-concern-over-amazons-move-to-one-day-shipping-2019-04-28>

스웨덴 : 2018년 노동이민인구 급증

예테보리 대학의 사회여론연구소(SOM Institute)는 2018년 한 해 동안 스웨덴으로 유입된 노동이민인구가 역대 최고 수준이었다고 밝혔다.¹⁾ 이번 통계자료 작성을 담당한 정치학자 엘리나 린드그렌 (Elina Lindgren)은 고숙련 인력 부족 및 고령화 문제로 인해 노동이민을 적극 수용하는 정책들이 시행되면서 노동이민인구가 점차 증가하고 있다고 밝혔다.

유럽연합 외 국가에서 유입된 이민노동자들의 비율은 산업별로 큰 차이를 보였다. IT 산업 이민 노동자를 대상으로는 2018년 한 해 동안 4,000~5,000건의 취업비자가 발행되어 해당 산업 내 이민노동자의 비율이 높아진 반면, 공공부문에 상대적으로 훨씬 적은 이민노동자가 유입되었다. 예로, 간호사 직종의 경우, 2018년 60건의 취업비자가 이민노동자들에게 발급되었다.

SOM 연구소는 스웨덴 내 노동이민인구가 급증했지만 이민노동자의 노동시장 내 활용도는 연령과 교육수준에 따라 큰 차이를 보일 것이라 예상했다. 고등교육을 이수한 30세 이하 이민자들은 직장을 구하는 데 상대적으로 유리한 위치에 있지만 교육수준이 낮은 중년의 이민자들은 구직에 어려움을 겪을 가능성이 높다고 밝혔다.

노동이민이 증가했음에도 불구하고, 이민자들의 실업률은 자국민들에 비해 여전히 높은 것으로 나타났다. 스웨덴 고용서비스센터가 2018년 여름 발표한 자료에 따르면 자국민의 실업률은 3.6%인 데 반해, 이민자의 실업률은 19.9%였다. 이민자가 다수 유입된 말뫼 지역의 이민자 실업률은 스웨덴 내 이민자의 평균 실업률에 비해 두 배가량 높은 수치를 보였다.

1) Sverige Radio(2019.4.22), Ökat stöd för arbetskraftsinvandring, <https://sverigesradio.se/sida/artikel.aspx?programid=83&artikel=7200264>



스웨덴 : 아버지의 육아휴직 사용기간 증가

스웨덴 사회보장청의 최근 연구에 따르면, 2016년 양도불가능한 부모할당 육아휴직기간이 60일에서 90일로 증가한 이후, 아버지의 육아휴직 사용기간이 이전에 비해 증가한 것으로 나타났다. 하지만 이 변화는 특정 인구집단에서만 나타난 변화였다.¹⁾

이 결과를 놓고 사회보장청의 가족 연구팀장 Alexandra Wallin은 부모할당제 도입 후 육아휴직의 양성평등한 사용이 확대되고 있음을 주장했다. 1995년 최초로 부모할당 육아휴직기간(30일)을 둔 이후로 2002년 이 기간은 60일로 늘었다. 이 변화에 따라 아버지의 육아휴직 사용 비율이 증가했다. 사회보장청은 2016년 할당된 육아휴직기간을 90일로 늘린 이후에도 비슷한 결과가 나타났다고 분석했다.

특히 2016년에 태어난 자녀를 두고 있는 아버지들의 경우, 2016년 이전에 태어난 자녀를 둔 아버

지들에 비해 자녀 출생 후 첫 2년간 평균 4.1일의 육아휴직을 더 사용하는 것으로 나타났다.

부모할당제로 보장된 90일의 육아휴직 할당기간은 아버지들이 반드시 이 시간을 사용해야 함을 의미하는 것이 아니다. 하지만 이 할당된 기간을 아내에게 양도할 수 없는 것이 특징이다. 한편 최소 90일의 육아휴직을 사용한 부모의 비율은 36%에서 40%로 증가했다.

한편 아버지들을 교육수준과 직업군, 자국민, 외국인으로 구별하여 살펴보았을 때, 아버지들 중 교육수준이 중간인 아버지들의 육아휴직 사용 비율은 증가하였으나 교육수준이 낮은 아버지들의 경우 육아휴직 사용 비율이 증가하지 않은 것으로 나타났다. 자영업자들의 경우, 평균적으로 육아휴직을 적게 사용하는 것으로 나타났고, 외국인 아버지들의 경우도 마찬가지였다.

1) The Local(2019.5.14), "Dads in Sweden are taking out more parental leave," <https://www.thelocal.se/20190514/dads-in-sweden-are-taking-out-more-parental-leave>

영국 : 통계청(ONS), 과잉교육 현황 및 임금과의 관계에 대한 보고서 발표

영국 통계청은 16~64세 취업자 중 '현 직장에서 요구하는 것보다 높은 수준의 교육을 이수(이하, 과잉교육(overeducation))'한 비율을 성, 연령, 지역, 학위별로 산출하고, 이와 같은 미스매치가 임금에 어떤 영향을 주는지 분석하는 보고서를 발표했다.

이 보고서에 따르면 2017년 기준 과잉교육 비율은 전체 취업자의 16.0% 수준으로, 성별로는 차이가 없었으며, 지역별로도 런던(25.2%)을 제외하고는 크게 다르지 않았다. 연령별로는 25~34세(18.6%)뿐만 아니라 35~45세(18.9%)에서도 높은

비율을 보였는데, 이 보고서는 이를 통해 과잉교육이 젊은 시절에만 겪는 일시적인 현상이 아니라고 분석했다.

한편 학사학위를 보유한 취업자에 국한하여 살펴보면 과잉교육 비율이 30.9%에 달했다. 특히 동 비율을 졸업 시기에 따라 구분하여 살펴보면 1992년 이전 졸업자는 21.7% 수준이었으나, 2007년 이후 졸업자는 34.2%에 이르는 등 시간이 갈수록 증가하는 모습을 보였다. 또한 최근 5년 내 졸업자를 보면 이공계열에 비해 인문계열에서 과잉교육 비율이 전반적으로 높았다.

보고서는 교육수준이 높아지면 임금도 높아지지

만, 과잉교육 취업자의 경우 그들의 교육수준에 걸맞은 일자리에 취업했을 경우에 비해 임금이 유의미하게 낮다고 분석했다. 또한 이와 같은 불이익이 여자보다 남자에게 더 크게 나타난다면, 과잉교육이 성별 임금격차를 확대시키지는 않는다고 주장했다. 그리고 졸업한 지 5년이 지나지 않은 젊은 취업자와 이공계 졸업자가 그렇지 않은 경우에 비해 과잉교육에 따른 불이익이 적은 것으로 나타났다. 다만 보고서는 과잉교육과 임금 간의 관계 분석에 있어 다양한 개인적·사회적 비용과 효용을 고려하지 못했다는 한계를 염두에 두어야 한다고 덧붙였다.

1) Office for National Statistics(2019.4.29), "Overeducation and hourly wages in the UK labour market; 2006 to 2017," <https://www.ons.gov.uk/economy/nationalaccounts/uksectoraccounts/compendium/economicreview/april2019/overeducationandhourlywagesintheuklabourmarket2006to2017>

영국 : 산별노조인 일반노조(GMB), 아마존이 영국 내 근로환경을 개선하도록 압박해야 한다고 투자자들에게 권고

2019년 5월 20일 가디언지(The Guardian)의 보도¹⁾에 따르면, 영국 일반노조(GMB)가 아마존 주식식을 보유하고 있는 주요 펀드 매니저들 및 연기금과의 회의에서 영국 내 아마존 작업장의 근로환경에 대한 비판을 제기했다. GMB는 아마존의 창고의 근로자들이 목표치 달성을 위한 장시간 근로에 시달리고 있으며, 이로 인해 부상을 당하는 경우가 많다고 지적했다. 또한 근로자의 고충을 묵살한 관리자, 성희롱 사건, 그리고 위험한 작업환경 등에 대

해 아마존이 적절한 조치를 취하지 않았다는 혐의를 제기했다.

GMB는 아마존이 근로환경을 개선하지 않을 경우, 대기업에 대한 여론 악화, 노동자 권리 관련 법적 대응, 조세 회피에 대한 강력한 조치, 그리고 브렉시트 이후 노동자 부족 등의 위험에 처할 수 있다고 경고했다. 이와 관련하여 GMB national officer 인 네일 포스터(Neil Foster) "우리는 아마존과 함께 해결해 나가길 원하며, 그 과정에 투자자들도 역



할이 있다고 생각한다”고 언급했다.

현재 영국 내 17개 작업장에서 27,500여 명을 고용하고 있는 아마존은 이와 같은 혐의를 부정하며, “아마존은 산업 내에서 선도적인 임금, 복지, 그리고 경력개발 기회를 제공하고 있으며, 모든 근로자가 안전하고 현대적인 환경에서 일하고 있다. 이는 누구나 작업장 견학을 통해서 확인할 수 있는 사항이다”라고 반박했다. 또한 주 40시간 근무를 준수하고 성희롱도 용인하지 않았으며, 영국 내 다른 운

송 및 참고 회사들에 비해 근로자 부상률이 40%가량 낮다고 주장했다.

그러나 이 회의에 참석한 투자자들은 아마존의 근로환경을 개선하기 위해 노력하겠다고 약속하고, 아마존의 각 이사들(directors)에 대한 반대표 행사 등을 포함한 대응 전략을 논의했다. 한 기관 투자자는 근로자 처우에 대한 우려가 회사의 거버넌스 전반에 대한 의문으로 확대될 수 있다면서, 독립적인 감독과 보다 투명한 주주와의 관계를 강조했다.

1) The Guardian(2019.5.20), “Unions lobby investors to press amazon over UK working conditions,” <https://www.theguardian.com/technology/2019/may/20/unions-lobby-investors-to-press-amazon-over-uk-working-conditions>

프랑스 : 마크롱 대통령, 국민대토론 개최 후 대담회를 통해 노동관련 정책 기조 제시

프랑스에서는 노란조끼 운동이 지속되면서, 국민들의 의견을 청취하기 위해 지난 2019년 1월 15일부터 3월 15일까지 국민대토론이 개최되었다. 마크롱 대통령은 이에 따른 정부의 후속 정책 방향에 대한 담화를 발표하고 언론과 의견을 나누는 대담회를 4월 25일 개최하였다.¹⁾ 이 대담회에서는 각종 정치제도 개혁·사회 및 교육제도의 개편과 함께 노동관련 정책기조 및 조세 및 연금과 퇴직제도에 관한 구체적 조치도 제시되었다.

먼저, 노동정책 기조와 관련하여 2025년까지 완전고용 달성을 목표로 하는, 생산성 협약을 만들어 내겠다고 밝힌 것이 눈에 띈다. 2012년까지 인플레이션 없이 실업률을 7%로 떨어뜨리겠다고 밝혔던

그의 대선 공약은 2025년 완전고용 목표 달성을 위한 과정으로 해석할 수 있다. 프랑스 통계청 INSEE에 의하면 2018년 실업률은 9.1%를 기록하고 있다. 이 목표와 관련하여, 지난 40여 년간 7% 이하의 실업률을 기록한 적이 없었다는 점에서 목표 수치의 현실성에 대한 의문이 먼저 제기되었다.²⁾ 또한 완전고용에 대한 일치된 합의가 부재하므로, 2025년까지의 궁극적인 목표 수치의 수준에 대한 의견도 엇갈린다. 실행방안에 대해서도 모두를 위한 것이며 집단적인 결집이 필요하다는 연설 이상의 구체적인 방안이 제시되지 않은 점도 지적된다.

대담회에서 가장 큰 관심을 끌었던 부분은 이른바 ‘일하는 프랑스’에 대한 부분이었다. 마크롱은 프

랑스인들이 평균적으로 이웃나라들에 비해 적게 일하고 있으며, 이것이 부의 창조에 있어서 차이를 초래한다고 여러 번 강조해서 말했다. 그는 이전에도 노동시간 증가의 필요성을 일관되게 주장해왔다. 대담회에서 법정 공휴일을 줄이는 것이나 주 35시간 노동제 철폐를 이야기하지는 않았지만, 주당 노동시간 증가에 호의적인 태도를 밝혔다. 그는 Coe-Rexecode라는 사용자 친화적인 사설 경제연구기관의 연구 결과를 주요 논거로 들어 주장을 펼쳤다. 그러나 이 연구 결과의 신빙성을 재고해 보아야 한다는 주장도 존재한다.³⁾ 유럽통계청(Eurostat)의 자료에 따르면 프랑스인들의 노동시간은 유럽연합 평균 수준이며, 생산성은 독일에 매우 근접한 정도를 보이며 상위권에 속해 있다는 것이다.

구체적 정책 수준으로 넘어가서 먼저 조세정책에 관련한 부분을 살펴보면, 노란조끼 위기에 대응하여 2018년 12월에 발표했던 내용에 대한 후속 조치 성격이 강하다. 중산층의 조세 부담 감면에 따른 세수 확보를 위하여 각종 세금 감면 조치를 축소할 것이라고 밝혔다. 그러나 이 감면 조치는 개인사업자에게는 해당되지 않는다. 또한 소득세에 대한 조세저항을 불러일으키는 세금탈루를 없애기 위한 노력에 박차를 가하기로 했다. 그는 세금탈루를 조사하고 추적하는 권한을 세정기관에 독점적으로 부여하는 대신 이를 분권화하기로 한 2018년 법안에 대한 신뢰를 표시하였다. 그러나 이 법안은 분권화가 충분치 않다는 점 및 분권화된 기관들에 대한 감시와 통제 장치가 불완전하다는 점에서 아직 불충분하다는 지적을 받고 있다.

한편 퇴직연금제도와 관련하여, 국민 대토론에

서 많은 사람들이 주장했던 대로, 월 2,000유로 이하 연금 수령인에 대한 2020년 지급 기준을 인플레이션을 고려하여 재조정하도록 하였으며, 2021년부터 일부 대상자에 대해 더 낮은 지급액을 적용하기로 했던 계획 역시 철회하기로 했다. 특히 퇴직연금의 최저선을 월 1,000유로까지 인상하기로 한 것이 주목된다.⁴⁾ 기존 기초퇴직연금(La retraite de base)에 대한 월 최저기여연금액(MICO; Minimum contributive)은 636.56유로(연금 납입기간 120분기를 채울 경우 695.59유로까지 가능)였다. 예를 들어 600유로의 기초퇴직연금과 200유로의 보충연금(La retraite complémentaire)을 받는 사람이, 695유로의 최저기여연금을 적용받을 경우 총 895유로(600+(695-600)+200)의 퇴직연금을 매월 수령할 수 있었다. 새로운 제도에 따르면 기본연금과 보충연금 그리고 지원액의 총합이 1,000유로가 되도록 지원액이 조정된다. 이로써 월 최저퇴직연금액은 납입기간에 상관없이 적용받을 수 있는 고령자 연대수당(L'allocation de solidarité aux personnes âgées)의 월 수령액 868 유로를 크게 넘어서게 되었다.

마크롱은 62세부터 퇴직할 수도록 하는 법정 퇴직연령을 상향조정할 필요성을 종종 설파하였지만, 이번 담화 내용에는 포함시키지 않았다. 그러나 그의 개혁조치는 더 오랜 기간 노동하는 데에 유인을 제공할 수 있도록 포인트제에 의한 연금지급을 적극적으로 도입한다.

마크롱의 2019년 4월 담화는 급격한 노선 변화를 천명했던 2018년 12월 담화와는 달리, 대체로 기존의 정책방향을 고수하는 가운데, 시위대의 주



장을 일부 수용하여 온건한 타협책을 제시했다는 평가를 받고 있다.⁵⁾

- 1) Le Monde(2019.4.25), «Conférence de presse de Macron : ce qui est nouveau, ce qu'il a précisé et ce qui est flou», https://www.lemonde.fr/les-decodeurs/article/2019/04/25/annonces-de-macron-ce-qui-est-nouveau-ce-qui-est-flou-ce-qu-il-a-precise_5455007_4355770.html
- 2) Le Figaro(2019.4.26), «Macron vise le plein-emploi en 2025: de quoi parle-t-on vraiment?», <https://www.lefigaro.fr/economie/macron-20190426>
- 3) Le Monde(2016.6.16), «Les Français travaillent-ils vraiment moins que les autres Européens ?», https://www.lemonde.fr/les-decodeurs/article/2016/06/17/les-francais-travaillent-ils-vraiment-moins-que-les-autres-europeens_4953056_4355770.html
- 4) Capital(2019.4.16), «RETRAITE : QUI POURRAIT BÉNÉFICIER DE LA PENSION MINIMUM À 1.000 EUROS ?», <https://www.capital.fr/votre-retraite/retraite-qui-pourrait-beneficier-de-la-pension-minimum-a-1-000-euros-1336421>
- 5) Le Monde(2019.4.9), «Annonces de Macron : «Il assume de revenir à son discours originel»», https://www.lemonde.fr/politique/article/2019/04/25/emmanuel-macron-assume-de-revenir-a-son-discours-orginel_5454998_823448.html

핀란드: 노동이민은 증가했으나, 난민신청자 수 감소

핀란드 내무부가 발표한 이민 리뷰에 따르면 핀란드는 2018년 7,700명의 이민자들에게 취업비자를 발급했으며, 이는 2017년에 발급된 취업비자 6,750건보다 높은 수치를 보였다. 2013년에 5,000건 미만의 취업비자가 발급된 사실에 비하면 취업비자 발급 수는 점차 증가하는 추세이다.¹⁾

내무부는 이전 정부의 노동이민 개혁이 경제발전과 노동시장 활성화에 도움을 주었다고 주장하며 노동이민법 개정 이후, 개인 사업자나 기술자들이 핀란드로 이주하는 경우가 늘었다고 강조했다.

내무부의 이민국의 국장인 Jorma Vuorio는 자국 출신 노동력도 물론 중요하지만 해외에서 이주하는 노동력 역시 장기적으로 반드시 필요하다고 주장했다.

다. 특히 전 세계적으로 인재를 구하기 위한 각국의 경쟁이 치열한 상황에서 핀란드 역시 이민노동자 확보에 힘써야 경쟁에서 뒤처지지 않을 것이라 밝혔다.

한편 내무부는 노동이민자의 수는 점차 증가하고 있지만 난민신청자의 수는 지난해 급격하게 감소했다고 밝혔다. 2018년 난민 최초 신청자의 수는 2,400건 정도로 2017년에 비해 800건이 줄었다. 내무부는 난민신청자의 수는 줄고 있지만 여전히 10,700여 개의 해결되지 않은 난민신청건들이 남아있어 핀란드의 난민신청 처리가 온전히 작동하지 못하고 있음을 지적했다.

1) Ministry of the Interior(2019), "Migration Review: Migration to Finland based increasingly on employment and studies," https://intermin.fi/en/article/-/asset_publisher/maahanmuuton-tilannekatsaus-suomeen-muutetaan-entista-enemman-tyon-ja-opiskelun-perusteella

호주 : 운송노동조합, 집단파업 예고

호주 운송노동조합(Transport Workers Union)은 운송업 종사자들의 대규모 집단파업을 예고했다. 이는 더 나은 임금 및 근로조건을 보장받기 위한 시도로, 집단파업은 산업계에 대한 혼란을 야기할 것으로 전망된다.

운송노동조합 대변인 마이클 케인은 이 파업은 운송근로자들의 협상력을 강화하고 안전한 작업환경을 보장받기 위한 것으로, 운송노조 역사상 가장 단결된 조취를 취할 것이라고 밝혔다. 집단파업에는 화물 취급자, 항공 승무원, 유조선 운전기사 등 항공 및 도로 운송산업에 종사하는 38,000명의 근

로자들이 참여할 예정이다.¹⁾

이에 대해 호주산업연합(Australian Industry Group) 대표 이네스 윌록스는 패턴교섭(pattern bargaining)을 금지하고 있는 공정근로법(Fair Work Act)에 따르면, 이 파업은 불법이라고 지적했다.²⁾ 실제로 공정근로법은 노동쟁의 행위 중 단일 고용주를 대상으로 하는 경우만을 합법화하고 있다.³⁾ 이에 대응하여 운송노동조합 대변인 마이클 케인은 이번 파업은 단체협약 형태가 아닌, 계약직 근로자의 임금상승을 권장하는 캠페인 형태로 진행될 것이라고 밝혔다.

1) BIG Rigs(2019.5.21), "TWU puts trucking industry on notice: strikes are coming," <https://www.bigrigs.com.au/news/twu-puts-trucking-industry-on-notice-strikes-are-c/3732991/>

2) 패턴교섭이란 산업 내 주요 기업과 노동조합 사이에 먼저 단체교섭이 이루어지고 그 교섭 내용을 기본 틀로 하여 다른 기업들의 교섭이 행해지는 경우를 일컫는다.

3) The Sydney Morning Herald(2019.5.21), "We make no apology: Union leader defends strike plan for industrial mayhem," <https://www.smh.com.au/politics/federal/we-make-no-apology-union-leader-defends-strike-plan-for-industrial-mayhem-20190521-p51pmy.html>



호주 : 비숙련 노동수요 감소 및 실업률 증가

호주 정부에서 발간하는 주요 채용공고 웹사이트 분석 결과 보고서에 따르면, 2019년 3월 채용공고 수가 이례적으로 급감하였다. 이는 최근 6년 감소폭 중 최대치로, 전월대비 1.5%p 감소하였다. 이는 주로 단순노동, 판매직 등 비숙련 근로자 수요가 감소한 데에 기인한다. 지난 1년간 기계운전기사 관련 채용 공고는 14.9% 감소하였고 단순노동직은 13.2%, 판매직 채용공고는 총 11.8% 감소하였

다.¹⁾ 이에 반해 대졸자 모집 채용공고는 지난 1년간 0.9% 증가하였다.

이러한 감소현상은 최근 호주 경기침체 전망에 대해 우려를 더하고 있다. 실제로 호주 통계청에 따르면 2019년 4월 실업률은 5.2%로, 기존 예측치인 5.1%보다 0.1%p 높은 수치이다. 더 나아가 불완전 고용률(underutilisation rate)²⁾은 전월대비 13.3%에서 13.7%로 증가하였다.³⁾

1) ABC News(2019.4.25), Online job ads fall by most in six years; less-educated bear the brunt of downturn, <https://www.abc.net.au/news/2019-04-24/online-job-ads-fall-by-most-in-six-years/11043940>

2) 불완전고용비율이란 전체 경제활동인구 중 '실업상태 혹은 현재 근로시간보다 더 일하기를 바라는 인구'의 비율을 일컫는다.

3) ABC News(2019.5.16), Unemployment climbs to 5.2pc, putting RBA under more pressure to cut rates, <https://www.abc.net.au/news/2019-05-16/unemployment-and-employment-april-2019/11118482>

베트남 : 공공서비스 강화를 통한 여성의 노동시장 참여 촉진

2019년 3월 7일 베트남 유엔사무소(United Nation in Vietnam)와 베트남 노동보훈사회부는 공동으로 '여성의 노동시장 참여 촉진을 위한 베트남의 사회보장 및 공공서비스 강화'라는 주제로 세미나를 개최하였다. 이 세미나에서 발표자들은 베트남 사회보장제도의 미흡과 공공서비스의 부족이 여성의 노동시장 참여에 큰 장벽이 되고 있다고 밝히며, 최근 몇 년간 베트남은 이러한 점을 개

선하려 노력했음에도 여성 노동자들은 여전히 현실의 벽을 극복하지 못하고 노동시장 참여를 포기하고 있다고 말했다. 여성들은 양성이 모두 겪는 질병과 실업, 노약으로 인한 노동력 저하 또는 상실의 위험 외에도 출산과 양육, 여성으로서의 사회적 안전 문제에 당면해 있는데, 베트남 시민단체인 액션에이드비엠티(Action Aid Vietnam)이 2015년 하장(Hà Giang)지역 약 8,000명을 조사한 결과에 따

르면 깨끗한 용수가 제공되고 대중교통의 편리성과 안전성이 확보된다면 이 지역 여성 노동자들은 매년 약 56일을 더 근로할 수 있는 것으로 나타났다. 베트남 노동보훈사회부 응웬티하(Nguyen Thi Ha) 차관은 2018년 새로운 일자리 중 여성 노동자의 비율은 48%이며, 2017년 여성 노동자의 실업률은 1.85%로 남성 노동자들보다 낮았고 여성의 노동시장 참가율은 71.55%로 동아시아·태평양 지역 평균 61.1%, 전 세계 평균 49.6%보다 높은 것으로 나타났다. 그러나 법과 제도는 여전히 불완전한 면이 많고 일

자의 질이 아주 낮으며, 여성 노동자들의 산업지역과 도시지역으로의 이주를 지원하고 그들이 양질의 일자리를 찾을 수 있도록 지원하는 정책 시스템 또한 매우 열악하다고 밝혔다. 베트남 주재 유엔사무소의 카말 말호트라(Kamal Malhotra) 자문관은 양성평등에 관한 국가 목표의 실행 촉진과 사회보장제도의 개선이 필요하며 특히 정책결정기관은 공공서비스 접근성을 강화하는 메커니즘을 만들고 여기에 민간부문의 참여를 적극적으로 장려하여야 한다고 강조했다.¹⁾

1) 베트남 노동사회부 기관지 바오전신, 2019년 3월 7일자, <http://baodansinh.vn/tang-cuong-cac-dich-vu-cong-thuc-day-phu-nu-tham-gia-thi-truong-lao-dong-d92280.html>

베트남: 비공식 부문 노동자의 사회보험

베트남에서 비공식 부문 노동자란 정식으로 근로계약을 체결하지 않거나 스스로 업무를 영위하는 경우(예를 들어, 기본급 없이 자기가 일한 실적에 따라 임금을 받는 영업사원이나 판매사원 등), 의무적 사회보험 수혜 대상이 아닌 노동자를 통칭한다. 베트남 통계청과 노동사회연구원에 따르면 이러한 노동자는 1,800만 명 이상인 것으로 집계되고 있는데, 이 중 약 60%가 농촌지역에 편중되어 있고 이는 농촌 노동인구의 약 57.2%를 차지하는 것으로 나타났다. 또한 업종별로 살펴보면 이러한 비공식 부문의 노동자는 자동차·오토바이 수리와 도소매 판매업, 제조(가공업), 건설업 등 3개 부문(21개 업종 중)에 집중되어 있는 것으로 조사되었다. 특히 노동

자가 서면 노동계약서 없이 구두로만 노동계약을 체결하는 경우 노동착취의 가능성이 크고 근로시간, 주·야간 근로에 대한 법적기준을 보장받지 못하며 유독한 환경 및 직업병의 노출 빈도가 높은 것으로 나타났다. 베트남 통계청에 따르면 비공식 부문의 노동자 중 97.9%는 사회보험에 가입되어 있지 않은 것으로 조사되었고, 기업에서 가입해 준 비율은 0.2% 불과하며 나머지 1.97%는 노동자 스스로 가입한 것으로 나타났다. 또한 이들의 월 평균임금은 4,400,000VND(한화 약 22만 3천 원)으로 공식(정규) 부문 노동자의 6,700,000VND(한화 약 34만 원)보다 낮은 것으로 나타났으며 경제의 성장과 발전에 대한 기여도에 비해 이들을 위한 사회보장 정



책이 미흡한 것이 현실이다. 특히 농촌에 집중된 비공식 부문 노동자들의 직업훈련 비율은 14.8%에 불과해 이들이 안정적인 일자리를 얻거나 공식 부문으로 진출하기에 어려움이 많은 것으로 나타났다. 이에 베트남 루빈녕(Luu Binh Nhuong, 노동사회상임

위 부위원장) 국회의원은 그동안 국가의 관리와 보살핌의 사각지대에 있었던 비공식부문 노동자들의 문제를 해결하기 위해 2019년 법개정에 정부와 국회가 최대한의 노력을 기울였고 관련 사항에 대한 개선이 곧 이루어질 것이라 언급했다.¹⁾

1) 베트남 노동사회부 기관지 바오전신, 2019년 5월 8일자, <http://baodansinh.vn/lao-dong-phi-chinh-thuc-thiet-thoi-trong-tiep-can-cac-dich-vu-an-sinh-xa-hoi-d96937.html>

중국 : 시간을 통해 본 베이징 시민들의 노동과 여가 생활

국가통계국은 최근 보고서에서 베이징 시민들의 수면 및 휴식시간과 식사시간이 10년 전에 비해 약 20분 증가했고, 노동시간은 전체 시간의 14%를 차지해 10년 전보다 1시간 늘어났다고 밝혔다.¹⁾

「2018년 베이징 시민 시간 이용 조사 보고」에 따르면 1인당 수면 및 휴식 시간은 9시간 12분으로 전체 시간의 39%를 차지했다. 그리고 10년 전에 비해 베이징 시민들의 평균 노동시간은 다소 증가했다. 2008년 직장인의 평균 노동시간은 7시간 38분이었는데 2018년에는 8시간 34분으로 56분이 늘어났다. 10년 전에 비해 베이징 인구에서 직장인의 비율은 줄어들었는데 노동시간은 늘어난 것이다. 그중에서 청년 인구(15~39세)의 하루 평균 노동시간은 10시간이고 중년 인구(40~64세)의 평균 노동시간은 8시간 5분, 노년 인구(65세 이상)의 평균 노동시간은 5시간 48분으로 드러났다.

그리고 베이징 시민들의 개인 자유시간이 노동시간을 초과해서 전체 시간의 19%를 차지하게 되었

다. 그중 운동시간이 51분, 라디오나 음악 청취 시간이 8분, 독서시간이 16분, 텔레비전 시청시간이 1시간 47분, 여가시간이 1시간 9분, 사회 교류 시간이 19분이었다.

10년 전과 비교해 베이징 시민들의 교통수단 이용시간은 큰 변화가 없었다. 2008년 베이징에서 직장인의 교통수단 이용시간은 1시간 29분이었는데 2018년 역시 1시간 29분으로 동일하게 조사되었다. 하지만 통근시간의 관점에서 보면 통근시간은 연령에 따라서 차이를 보이는데, 젊을수록 통근시간이 길어져서 청년들의 평균 통근시간은 1시간 52분에 달한다.

성별에 따라서도 여성과 남성은 시간 활용 면에서 차이가 컸다. 노동인구 중에서 여성은 하루 평균 노동시간이 8시간 1분이고 남성은 8시간 58분으로 조사되었다. 그리고 여성의 가사 노동시간은 하루 평균 3시간 48분이고 남성은 1시간 50분으로 조사되었다. 결국 여성이 남성보다 노동시간은 57분 더

짧고 가사 노동시간은 1시간 58분 더 긴 것으로 드러났다.

1) 界面(2019.4.19), “北京上班族工作时长十年增加56分钟, 通勤时长不变”, <https://www.jiemian.com/article/3041927.html>

중국 : 「2019 중국인 임금 보고」 발표

최근 텐센트금융과학기술싱크탱크는 「2019 중국인 임금 보고」(이하, 보고)를 발표했다. 이 보고는 중국인의 임금수준을 전국의 도시와 업종, 연령 등으로 나누어 전면적으로 조사해 중국인의 임금과 금융활동 양상 및 변천을 연구했다. 그 내용을 간략히 소개하면 다음과 같다.¹⁾

임금노동자 중 월급이 1만 위안(한화 약 171만 원) 이상인 노동자가 가장 많은 도시는 상하이로 해당 비율은 35.09%로 나타났다. 그 다음이 베이징 35.07%, 선전 26.91%, 난징 19.37%, 항저우 18.60%, 광저우 14.74%의 순으로 드러났다. 상하이, 베이징, 선전, 광저우, 항저우의 전체 조사 대상자의 월급은 주로 5,000~8,000위안(한화 약 86만~137만 원)에 집중되어 있었고 이들은 각 도시의 전체 조사 대상자 중 각각 28.59%, 24.32%, 29.57%, 29%, 33.68%를 차지했다. 그리고 난징에서는 월급이 3,000~5,000위안(한화 약 52만~86만 원)인 노동자가 다수를 차지해 전체의 28.38%를 차지했다.

업종별 임금수준은 인터넷 관련 업종이 가장 높

고, 그다음이 부동산업, 세 번째가 금융업인 것으로 드러났다.

근속연수별로 월급이 1만 위안(한화 약 171만 원) 이상인 노동자의 비율을 살펴보면, 근속연수 1~3년의 경우 8.13%, 3~5년의 경우 13.73%, 5~10년의 경우 16.85%, 10년 이상의 경우 22.44%로 드러났다. 근속연수가 10년을 넘어도 월급이 1만 위안이 넘는 노동자가 30%에도 미치지 않는 것이다. 이러한 조사 결과는 근속연수만이 아니라 경제환경, 지역, 업종 등과 같은 요소들도 임금수준에 영향을 미친다는 것을 의미한다.

전체 조사 대상자 중 66.2%가 월급이 예상보다 적다고 답했고, 예상 수준이라고 답한 조사 대상자가 29.7%, 예상보다 많다고 답한 조사 대상자가 4%였다. 이 보고서는 월급이 예상보다 적다고 답한 조사 대상자가 이렇게 많은 이유를 경제환경 등의 영향 때문이라고 밝히고 있다. 그리고 전체 조사 대상자의 74.6%가 임금수준 때문에 이직을 고려한 적이 있다고 답했다.

1) 每经网(2019.4.24), 「扎心! 工作10年月薪过万人数不足三成」, <http://www.nbd.com.cn/articles/2019-04-24/1324722.html>