

아세안 주요 2개국 (베트남, 인니)의 노동시장 현황과 변화 전망

이홍식 · 김형주

아세안 주요 2개국 (베트남, 인니)의 노동시장 현황과 변화 전망

이흥식 · 김형주

연구자료 10-63

아세안 주요 2개국(베트남, 인니)의 노동시장 현황과 변화 전망

인쇄일 2010년 12월 27일

발행일 2010년 12월 30일

발행인 채 욱

발행처 대외경제정책연구원

주 소 137-747 서울특별시 서초구 양재대로 108

전 화 02) 3460-1178, 1179

팩 스 02) 3460-1144

인 쇄 예당문화인쇄 ☎ 02-2269-3202

등 록 1990년 11월 7일 제16-375호

비매품

ISBN 978-89-322-2236-3

978-89-322-2064-2(세트)

KIEP 대외경제정책연구원

<http://www.kiep.go.kr>

경제 · 인문사회연구회 협동연구총서
“2010년 세계지역 종합연구”

1. 협동연구총서 시리즈

협동연구총서 일련번호	연구보고서명	연구기관
10-04-27	아세안 주요 2개국(베트남, 인니)의 노동시장 현황과 변화 전망	고려대학교

2. 참여연구진

연구기관		연구책임자	참여연구진
주관연구기관	고려대학교	이홍식 교수	
	LG경제연구원	김형주 박사	
협력연구기관			

아세안 주요 2개국(베트남, 인니)의 노동시장 현황과 변화 전망

이홍식 · 김형주

이번 글로벌 금융위기를 계기로 국제무대에서 신흥개도국의 역할이 부각되고 있다. 이에 따라 우리나라의 주요 교역 파트너라고 할 수 있는 ASEAN 국가들과의 협력이 더욱 필요해지고 있는 실정이다. 이 중에서 특히 ASEAN의 최대 경제국인 인도네시아와 차세대 신흥시장의 선두주자인 베트남에 대한 사람들의 관심이 날로 증대되고 있다. 두 국가 모두 글로벌 금융위기의 파고를 넘어 안정적인 성장을 구가하고 있으며, 해외 자본 유치에 있어서도 수위를 차지하고 있기 때문이다. 특히 눈여겨 볼 점은, 베트남과 인도네시아가 한국의 산업화 경험에 대해 매우 관심이 높다는 것이다. 그리고 이들은 한국의 성공적인 경제발전을 가능하게 한 핵심적인 동력이 인적자본의 축적임을 인지하고 있다. 이에 따라 베트남과 인도네시아는 자국의 인적자본 현황을 파악하고 이를 발전시키는 데 총력을 기울이고 있다. 양국 인적자본의 양과 질은 글로벌 생산 네트워크의 후보지로서 ASEAN을 주목하고 있는 기업의 입장에서도 매우 중요하다.

이러한 관심을 반영하여 베트남과 인도네시아의 노동시장에 대한 많은 연구들이 이루어져 왔으며, 특히 일본에서 많은 연구 성과들이 배출되었다. 대표적인 연구로는 「アジア企業の人材開發」(副谷正信 2008), 「アジア

諸國における 労働力の 国外送りだしに關する 調査研究(野村総合研究所 2009), 「ベトナム人材力調査報告」(JETRO 2009) 등이 있는데, 주로 동남아 노동시장의 상황이나 노동정책, 인적자본의 잠재력에 분석의 초점을 맞추고 있다. 그러나 기존의 연구들은 노동시장에 대한 총량적·평면적 접근에 그치거나, 설문조사와 같은 주관적 자료에만 의존하여 분석을 진행하였다는 한계점을 지니고 있다. 그러므로 본 연구는 기존의 인구지리적 접근에서 더 나아가 직군별 인적자본의 현황에 대해 파악하고, 객관적인 데이터와 함께 인터뷰, 설문조사와 같은 다양한 자료를 활용하여 양국의 노동공급 현황에 대한 보다 풍부한 지식을 제공하고자 한다.

베트남과 인도네시아의 노동공급에 대한 분석이 주는 시사점은 아시아 글로벌 생산 네트워크에서 베트남과 인도네시아가 차지하게 될 위치와 관련이 있다. 베트남과 인도네시아는 중국을 중심으로 형성되고 있는 아시아 글로벌 분업구조에서 중국을 보완하거나 부분적으로 대체하는 역할을 맡게 될 것으로 보인다. 그러므로 과거와 같은 수직적 분업구조에서 단순저임 생산기지로 전락하는 것이 아니라, 더욱 수평적이고 유기적인 생산 네트워크를 구축할 것으로 전망되며, 이를 위해 가장 중요한 변수는 역시 인적자본일 가능성이 높다. 이러한 문제인식하에 이 연구에서는 베트남과 인도네시아의 노동시장 현황을 다양한 각도에서 분석하고, 이를 바탕으로 현지 인터뷰 등을 활용하여 양국이 가진 인적자본의 특성들을 평가하였다.

앞에서 살펴보았듯이 현재 양국의 노동시장 여건은 상당히 좋은 편이다. 베트남과 인도네시아 모두 생산성에 비해 인건비가 저렴하고, 연령층이 젊은 편이며, 문화적·제도적 장애요인 역시 크지 않다. 베트남의 경우 노동자들이 성실하고 새로운 것을 습득하는 능력이 뛰어나며, 정부 또한 교육과 생산성 향상에 노력을 기울이고 있어 앞으로의 전망을 밝게 한다. 인도네시아의 경우 대규모의 안정적인 노동력을 갖추고 있으며, 여러 가지 규제에도 불구하고 노동시장의 변동성이 낮은 것을 장점으로 꼽을 수

있다. 그러나 생산성보다 빠르게 상승하는 임금과 급변하는 노동시장의 특성상 이러한 낙관적인 상황이 계속 이어질 것이라 확신할 수는 없다. 이에 따른 기업과 정부의 대응 과제에 대해 정리하면 다음과 같다.

첫째, 기업과 정부는 빠르게 증가하는 임금의 원인을 찾아내고 이를 관리해야 한다. 기업의 무분별한 인재 영입 전략이 임금 상승을 부채질하는 상황인 만큼, 기업은 서로간의 인력쟁탈을 자제하고 인력관리 면에서 상생을 도모해야 한다. 아울러 정부는 기업에 현지 노동시장 현황과 임금에 대한 정보를 제공함으로써 노동시장의 원활한 수급 조절을 통해 임금상승 유인을 억제하는 것도 검토해볼 만하다.

둘째, 현지 인력의 중장기적 활용 방안을 모색해야 한다. 생산성 향상 속도가 임금증가 속도를 따라가지 못한다면 베트남과 인도네시아 역시 경쟁력을 잃을 수 있기 때문에, 장기적으로 생산성을 향상시킬 만한 방안을 강구해야 한다. 그러므로 기업은 현지 노동자의 장기근속을 통해 조직 내부 차원에서 인재를 육성하는 한편, 관련 교육시설에도 적극적으로 투자해야 한다. 정부 역시 베트남과 인도네시아의 인적자본 육성책을 지원하는 한편, 현지 고급인력 노동자들에게 한국에서 취업할 수 있는 기회를 제공함으로써 숙련노동의 전파를 통한 생산성 향상을 도모해야 한다. 이에 대해 한국에서의 취업 경험이 있는 고급 노동자들을 적극 활용하는 것도 검토해볼 만하다.

셋째, 노사관계 안정화에 힘써야 한다. 특히 인도네시아의 경우 간헐적인 파업이나 노사쟁의가 투자처로서의 매력을 떨어뜨리고 있다. 인도네시아의 노사분규는 임금이나 복지가 아닌 문화적인 충돌에서 발생할 개연성이 크므로, 기업은 노동자들의 문화를 이해하고 원활한 커뮤니케이션을 시도할 필요가 있다.

넷째, 한국의 산업화 경험과 인적자본 육성 경험에서 우러난 정책 조언이 필요하다. 베트남과 인도네시아는 산업구조의 전환과 인적자본 축적에

대한 지식이 다소 부족하므로, 관련 지식을 체계화하고 상품화한다면 이들에게 큰 도움이 될 것이다. 이런 식의 협력 강화는 두 나라의 경제적·사회적 호환성을 높여 서로에게 이득이 될 수 있다.

마지막으로 베트남과 인도네시아에 대한 인식의 전환이 요구된다. 이들이 과거와 같은 단순저임 노동력 위주의 생산기지에 계속 머무를 가능성은 매우 희박하다. 그러므로 아시안 글로벌 분업구조 역시 보다 수평적이고 유기적인 관계하에 이루어져야 하며, 기업은 보다 고부가가치의 사업으로 투자를 다각화함으로써 장차 확대될 미래의 수요를 선점해야 한다. 정부 역시 이들 국가를 단순저임 노동력을 이용한 생산기지로 보아서는 안 될 것이며, 향후 고부가가치를 가진 한국 기업의 진출과 경제협력의 대상으로 바라보는 시각이 필요할 것이다.

차례

국문요약	3

제1장 서론	13

1. 연구 목적과 기존 연구	13
2. 연구의 범위와 보고서의 구성	18
제2장 베트남 노동시장 현황 및 향후 전망	20

1. 기본 지표	20
가. 인구지리 현황	20
나. 노동력	28
2. 특성 지표	30
가. 숙련도	30
나. 임금	39
다. 노동력의 특성	44
제3장 인도네시아 노동시장 현황 및 향후 전망	47

1. 기본 지표	47
가. 인구지리 현황	47
나. 노동력	54
2. 특성 지표	59
가. 숙련도	59
나. 임금	71
다. 노사관계	77

제4장 기업의 평가 및 향후 전망	80

1. 베트남	81
가. 인적자원에 대한 평가	81
나. 향후 전망	85
2. 인도네시아	96
가. 인적자원에 대한 평가	96
나. 향후 전망	101
제5장 결론 및 향후 정책 과제	106

1. 동아시아 분업구조 심화와 전략적 시사점	106
2. 향후 정책 과제	109
가. 기업 차원의 대응 과제	109
나. 정부 차원의 대응 과제	112
참고문헌	116

Executive Summary	120

표 차례

표 1-1. ASEAN 각국의 주요경제지표	14
표 2-1. 베트남의 인구규모 및 인구증가율(1979~2009년)	20
표 2-2. 베트남의 연령별 인구구성(2009년)	21
표 2-3. 15세 미만, 15~64세, 65세 이상의 인구비율(1989~2009년)	22
표 2-4. 베트남의 지역별 남녀 인구(2000~08년)	23
표 2-5. 베트남의 지역별 인구와 인구증가율(1999~2009년)	24
표 2-6. 베트남의 지역별 도시인구 비중 및 증가율(1999~2009년)	25
표 2-7. 베트남의 지역별 인구(2000~08년)	25
표 2-8. 베트남의 지역별·성별 노동력 분포(2009년)	29
표 2-9. 베트남의 식자율 추이(1989~2009년)	31
표 2-10. 지역별 15세 이상 인구의 식자율(2009년)	32
표 2-11. 지역별 베트남 노동자의 교육수준(2008년)	34
표 2-12. 베트남 주요 6개 지역 노동자의 교육수준(2009년)	35
표 2-13. 베트남의 직업훈련 관련 예산 추이(2002~08년)	37
표 2-14. 베트남의 직업훈련 등록자 수와 규모(2002~08년)	38
표 2-15. 숙련도별 노동자 수(2008년)	39
표 2-16. 베트남의 지역별 최저임금(2007년)	40
표 2-17. 베트남 노동자의 지역별·직군별·기업 종류별 임금(2007년)	41
표 2-18. 국영기업 노동자의 산업별 월평균 소득수준(2002~07년)	42
표 2-19. 임금노동자의 부문별·직종별 월평균 소득 추이(2002~06년)	43
표 2-20. 사회인 기초력의 분류 범주와 의미	45
표 2-21. 베트남 노동자의 사회인 기초력	46
표 2-22. 출신 대학별 사회인 기초력	46
표 3-1. 인도네시아 연령별 인구구성(2007~10년)	49
표 3-2. 인도네시아 연령 구조 및 부양 비율(1971~2010년)	51

표 3-3. 인도네시아 지역별 남녀 비율(1971~2010년)	51
표 3-4. 인도네시아의 지역별 인구비율 추이(1971~2010년)	53
표 3-5. 인도네시아 권역별 경제적 비중(2008~10년)	54
표 3-6. 15세 이상 인구의 형태별 비중(2008~10년)	55
표 3-7. 연령별·성별 경제활동 인구(2008~09년)	55
표 3-8. 지역별·성별 경제활동 인구(2008년)	57
표 3-9. 주요 산업별 종사자 수(1996~2010년)	58
표 3-10. 인도네시아의 교육 및 식자율 관련 지수(1994~2008년)	60
표 3-11. 지역별·연령별 문맹 비중 추이(2003~08년)	61
표 3-12. 15세 이상 취업자의 교육수준(2008~10년)	62
표 3-13. 인도네시아 지역별 취학률(GER)(2004~09년)	64
표 3-14. 인도네시아의 연령별·교육수준별 노동력(2008년)	65
표 3-15. DKI Jakarta 및 기타 지역의 교육수준 비교(2008년)	66
표 3-16. 교육수준별 실업률 추이(2008~10년)	66
표 3-17. 인도네시아의 지역별·교육수준별 노동력 현황(2008년)	67
표 3-18. 연수 프로그램의 예	70
표 3-19. 지역별 명목 최저임금 추이(2006~09년)	71
표 3-20. 평균임금, 임금상승률, 인플레이션 추이(2007~09년)	73
표 3-21. 자카르타의 산업별·직종별 임금(2009년)	75
표 3-22. 지역별 근로자의 평균소득 추이(2008~09년)	75
표 3-23. 규모별 제조업의 생산·제조 현장 명목임금 추이(2007~08년)	76
표 3-24. 인도네시아 주요 노동조합연맹 현황	78
표 3-25. 파업 관련 지표 추이	79
표 4-1. 임금과 생산성 증가율 추이(2001~08년)	88

그림 차례

그림 1-1. ASEAN 각국의 주요경제지표	14
그림 2-1. 하노이 및 호찌밍 지역의 연령별 인구분포(2008년)	26
그림 2-2. 그 외 지역의 연령별 인구분포(2008년)	26
그림 2-3. 베트남(위)과 세계(아래)의 인구구성(2000~10년)	27
그림 2-4. 도시와 농촌의 연령별 노동력 분포(2009년)	30
그림 2-5. 연령대별 식자율(2009년)	32
그림 3-1. 인도네시아 인구 추이(1930~2010년)	48
그림 3-2. 인도네시아(위)와 세계(아래)의 인구구성(2000~10년)	50
그림 3-3. 인도네시아 실업률 추이(2000~09년)	56
그림 3-4. 지역별 명목 최저임금 추이(1996~2009년)	73
그림 3-5. 업종별 통상임금 추이(2006~09년)	74
그림 4-2. 베트남의 고용구조(1990~2009년)	91
그림 4-1. 베트남의 GDP 구조(1990~2009년)	91
그림 4-3. 베트남 5분위별 소득 추이(2002~08년)	93
그림 4-4. 동남아 주요국 노동생산성(2008년)	94
그림 4-5. 인도네시아의 고용구조(1994~2004년)	104

제1장

서론

1. 연구 목적과 기존 연구

최근 G20의 부상이 잘 보여주듯이, 이번 글로벌 금융위기를 계기로 국제 외교 무대에서 신흥개도권 국가들의 역할이 더욱 커지고 있다. 이에 따라 우리나라 경제 및 외교정책의 역내 주요 파트너라 할 수 있는 아세안 국가들과의 협력 필요성이 더욱 부각되고 있다.

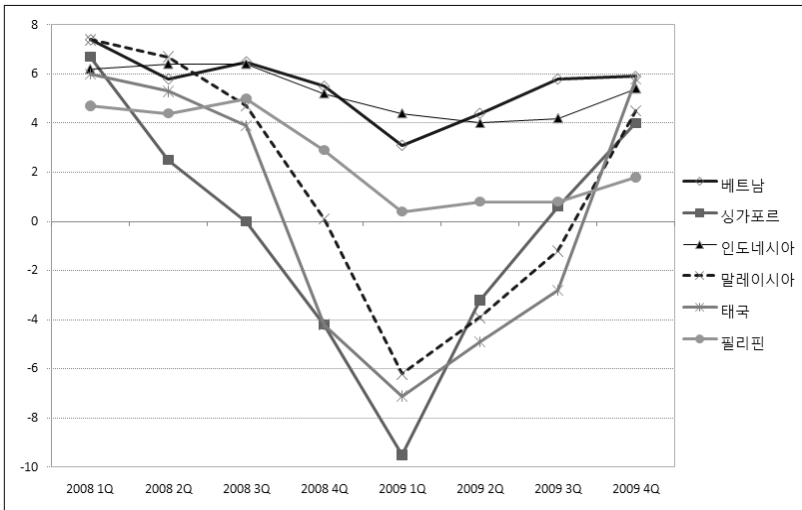
그 중에서도 특히 ASEAN 최대 경제국으로서 이 지역의 맹주를 자임하는 인도네시아와 차세대 신흥시장의 선두 주자 베트남에 대한 관심이 가장 크다. 이 두 나라는 최근 한국 기업들이 포스트 차이나(post-China), 즉 중국을 보완하거나 대체할 투자지로 가장 많이 꼽는 곳이며, 성장 활력 면에서도 역내 그 어느 나라보다 뛰어난 성과를 보이고 있다. 그 결과 신흥경제권에 대한 해외직접투자 신고 건수나 투자 금액 면에서 중국의 뒤를 이어 줄곧 2~3위를 차지하고 있다.

표 1-1. ASEAN 각국의 주요경제지표

구분	면적	총인구	경상 GDP	1인당 GDP	
	천 km ²	백만 명	십억 달러	US\$	US\$PPP
싱가포르	0.7	5.0	182.7	36,631	49,766
브루나이	5.8	0.4	14.1	34,827	49,267
말레이시아	330.3	28.3	193.1	6,822	13,594
태국	513.1	66.9	264.3	3,951	8,072
인도네시아	1,860.4	231.4	546.5	2,362	4,175
필리핀	300.0	92.2	161.4	1,750	3,525
베트남	331.1	86.0	96.3	1,104	3,068
캄보디아	236.8	5.9	5.6	942	2,431
라오스	181.0	15.0	10.4	693	1,802
미얀마	676.6	59.5	25.0	419	1,093
ASEAN10	4,435.7	590.6	1,499.4	2,536	4,820

자료: ASEAN 사무국.

그림 1-1. ASEAN 각국의 주요경제지표



자료: Global Insight(2010, 3Q).

특히 주목할 부분은 이 2개국을 포함한 아세안 국가들이 한국의 경제발전 경험, 특히 지속가능 성장의 발판 마련을 가능하게 한 인적자본 육성 방안에

관심이 많다는 점이다. 50년 전 한국의 경제 상황은 아세안 각국과 별 차이가 없거나 오히려 뒤진 수준이었음에도 불구하고, 현재는 풍부한 천연자원과 노동력을 보유한 아세안 국가들보다 훨씬 앞서 나가는 이유가 인적자본 격차의 확대에서 비롯되었다고 생각하기 때문이다. 이 지역 인적자본의 양과 질은 아세안을 글로벌 생산기지 건설을 위한 주요 후보지로 검토하고 있는 우리나라 기업들 입장에서 매우 중요하다. 이는 당장의 생산비뿐만 아니라 향후의 발전 방향과 속도에까지 큰 영향을 미치기 때문이다.

이와 같은 관심을 반영해 베트남과 인도네시아에 대한 연구가 그동안 많이 이루어져 왔다. 대외경제정책연구원을 비롯해 KOTRA, 수출입은행 등 여러 기관에서 두 나라의 경제, 정치 상황과 지역적 특성까지 고려한 많은 연구보고서를 출간하였다. 특히 KOTRA의 경우, 연구보고서뿐만 아니라 현지 KBC를 통해 비즈니스 환경 변화와 관련된 다양하고 시사적인 소식들도 제공하고 있다.

그러나 한국의 베트남 및 인도네시아 연구는 개별 이슈보다는 총론 분야에, 구조적 특성보다는 현황 리포트에 초점을 맞춰 온 것이 사실이다. 노동시장의 경우 동태적인 변화 과정이나 전망보다는 현황과 특성에 대한 분석이 주를 이뤄 현지에 진출했거나 진출을 검토하는 기업 입장에서 이를 활용하는 데 한계점을 가지고 있었다. 그나마 기업의 필요를 잘 반영한 연구로는 국제노동협력원(KOILAF)에서 발간한 「아시아 주요국의 경제 환경과 노동 이슈」(2007)를 들 수 있다. 이 연구는 베트남의 경제환경뿐 아니라 노동정책과 노동시장 현황 및 관련 정책의 개혁 방향까지 제시하고 있다. 그러나 중국, 베트남, 몽골 등은 자세히 다룬 반면, 인도네시아에 대한 분석은 포괄적인 수준에 그쳐 두 나라를 함께 비교할 수 없다는 한계점을 지니고 있다.

한편 베트남 등 동남아 노동시장과 관련해 일본에서 많은 연구가 이루어져 왔는데, 이 중 가장 대표적인 연구가 「アジア企業の人材開発」(副谷正信 2008)이다. 이 책은 아시아 각국이 종래의 저임 노동력을 기반으로 저부가

가치 산업에서 점차 고부가가치 산업으로, 그리고 기존의 해외기술 도입을 통한 성장에서 자립적인 기술개발 기반 구축 체제로 옮겨가는 상황임을 지적하면서, 이와 같은 산업구조 전환이 성공하기 위해서는 기업과 사회의 이노베이션을 스스로 실현할 수 있는 ‘지식인재화’가 전제되어야 한다고 강조하고 있다. 그러나 과연 이 연구에서 나온 결론의 방향과 일치하는 인재상을 기업에서 요구하고 있는지, 또한 그러한 인재를 고용하고 훈련하는 과정이 어떻게 실제로 진행되고 있는지 파악할 수 있는 후속연구가 필요하다. 이러한 관점에서 본 연구는 우리나라가 관심을 가지고 있는 베트남과 인도네시아에 대한 노동시장 현황을 다양한 각도에서 분석함과 동시에, 노동의 수요자인 기업의 입장에서 이를 평가해 보고자 한다.

이와 같은 본 연구의 목적과 가장 근접한 연구로 일본 경제산업성의 위탁을 받아 조사한 『アジア 諸國における 労働力の 国外送りだしに關する 調査 研究』(野村總合研究所 2009)가 있다. 이 보고서는 동남아 국가 중 자국의 노동자를 국외로 다수 송출하고 있는 나라들의 노동시장 상황과 노동자 송출 및 육성 관련 정책과 제도 등에 대해 조사·정리한 보고서이다. 이 보고서는 대상국에서 파견된 노동자들의 면면을 파악함으로써 해외 진출을 모색하는 기업들에게 현지 인력에 대한 귀중한 정보를 제공할 수 있다. 뿐만 아니라 해당 국가의 노동자 송출 현황 및 정책에 대한 분석을 통해 그 나라의 노동 환경, 관습, 관련 법규에 대한 지식을 제공하고 있다. 그러나 노동 송출 시장을 중심으로 한 간접적인 분석 대신, 해외 진출 대상국으로서 그 나라의 노동시장에 대한 직접적인 분석이 필요한 것 또한 주지의 사실이다.

일본무역진흥회(JETRO)가 발간한 『ベトナム人材力調査報告』는 이러한 관점에 부합하는 보고서로서 베트남 노동자들의 ‘社會人基礎力’, 즉 인적자본으로서 갖고 있는 다양한 잠재력을 조사하여 정리하였다. 이 보고서에는 베트남에 진출한 일본 기업 대상 설문 결과를 토대로 인적자본으로서 베트남 노동자의 특성이 정리되어 있다. 그러나 주관적인 설문조사 위주로 보고서를

작성하였기 때문에 객관적 데이터 기반의 노동시장에 대한 구조적 분석이 결여되어 있는 것이 한계이다. 따라서 본 연구에서는 각종 설문조사와 인터뷰는 물론, 해당 국가에서 출간하는 통계자료를 근거로 노동시장에 대한 정직한 분석을 시도하고자 한다.

한편 Miyamoto(2003)는 외국인직접투자를 유치하기 위해서는 대상국이 적어도 초등교육을 받은 성인 인구를 확보해야 하며, 고부가가치 다국적기업을 유치하기 위해서는 해당 산업과 연관된 3차 고등교육 개발이 필요성함을 지적하고 있다. 더불어 유연한 수요 주도의 인적자본 개발전략, 고부가가치 다국적기업의 유치, 교육과 직업교육 정책의 조화를 추구하는 정책이 ‘외국인직접투자 유입 → 인적자본 축적 → 기술이전 확대’의 선순환 관계를 만들어 나갈 가능성이 높다는 점을 보였다. 그러나 이 연구 또한 외국인직접투자가 순기능을 발휘하기 위해서는 인적자본의 역할이 중요함을 역설하고 있을 뿐, 인적자본 시장 자체에 대한 분석은 하지 않고 있다. 따라서 본 연구에서는 베트남과 인도네시아에 대한 노동시장 분석을 위해 교육, 연령, 지역 등을 고려하는 기존의 인구지리적 접근 방식과 더불어 단순저임 노동자, 중간관리자, 고급경영자, 연구개발(R&D) 인력 등의 직군별 인적자본 현황을 분석하고자 한다.

그러나 이 과정에서 데이터의 신뢰성이 문제점으로 부각될 수 있다. 특히 베트남의 경우 이러한 문제가 심각한데, 노동청(MOLISA)의 자료나 Agricultural Census(MARD), Labor Force Survey(1996~2007, MOLISA)와 같은 자료는 조사 방법이나 정확도에 있어 심각한 문제점을 가지고 있는 것이 사실이다.¹⁾ 따라서 이와 같은 데이터는 참고 자료로서 제시하고 보다 신뢰도가 높

1) 예를 들어 Labor Force Survey(2000~2007)의 경우 무작위 추출(random sampling)이 제대로 이루어지지 않은 데다, 소득을 조사할 때도 “당신의 소득은 얼마입니까?”와 같은 부적절한 질문을 통해 자료를 수집한 바 있다. 그러나 Labor Force Survey는 이후 통계청으로 이관되어 보다 신뢰성 있는 조사가 이루어지고 있다. 따라서 본서에서는 통계청의 Labor Force Survey를 활용할 것이다. 이와 관련된 자세한 논의는 Diep N, Phan(2009) 참고.

은 데이터를 사용하는 한편, 설문조사와 인터뷰 같은 자료를 적극 활용함으로써 보고서의 신뢰성을 제고할 것이다. 또한 현재의 인적자본 현황과 구조가 중장기에 걸쳐 어떤 형태로 변화할 것인지를 간략하게나마 전망함으로써 우리 정부와 기업의 대(對)아시아 전략 수립 및 추진에 활용할 기초 연구 결과를 제공할 수 있을 것으로 기대된다.

2. 연구의 범위와 보고서의 구성

이 연구의 대상은 아세안 주요 2개국이라 할 수 있는 베트남과 인도네시아로 한정하며, 각국의 노동시장 현황을 교육, 연령, 지역 등을 고려하는 기존의 인구지리적 접근 방식과 더불어 단순저임 노동자, 중간관리자, 고급경영자, 연구개발(R&D) 인력 등의 직군별 인력 현황까지 상세히 다루고 있다. 특히 이러한 인적자본 현황에 대한 기업의 평가와 더불어 향후 어떻게 변화하게 될 것인지도 간략하게나마 다루고 있다. 즉 우리나라 경제, 외교 정책의 주요 파트너이자 기업들의 글로벌 생산기지로 각광 받고 있는 베트남과 인도네시아 노동시장 현황에 대한 분석을 통해 우리 정부와 기업의 대(對)아시아 전략 수립 및 추진에 필요한 시사점을 도출하고자 한다.

먼저 제2장과 제3장에서는 각각 베트남과 인도네시아의 노동 공급의 현황을 점검한다. 이를 위해 두 나라의 인적자원 현황을 인구, 성별, 지역분포 등의 인구지리적 요인들과 교육수준, 임금 등의 기본 지표들을 통해 파악하고, 이와 더불어 숙련도, 노동력의 글로벌 경험, 인적자본의 발전 가능성, 노동시장 유연성 등 좀더 세분화된 관점에서 두 나라의 특징을 분석한다. 또한 전통적인 인구지리 변수들인 지역·연령·교육수준별 인구통계시계열과 해외취업 이력(또는 외국계 기업 경험 여부 등), 숙련도, 문화적 개방성 등의 다양한 특성들을 반영할 계획이다.

제4장에서는 이와 같은 노동시장의 공급 여건이 수요자인 현지 진출 기업의 관점에서 얼마나 잘 충족되고 있는지를 각국의 노동의 질, 임금수준, 노동문화, 인적자본 육성 프로그램 등의 지표에 비추어 평가함으로써 각국의 노동시장의 특징을 분석하고 있다. 이를 위해 양국 정부기관과 연구소 등을 방문해 현지 조사를 실시하였으며, 아울러 국내외 투자 기업들을 대상으로 인터뷰를 실시하였다.

마지막으로 제5장에서는 양국의 이런 특징과 변화가 한국 기업 및 정부에 주는 시사점을 알아보고, 이를 바탕으로 한국과 양국간 관계에 발전적 도움을 줄 수 있는 정책 과제를 기업 차원과 정부 차원으로 나누어 언급하고 있다.

제2장

베트남 노동시장 현황 및 향후 전망

1. 기본 지표

가. 인구지리 현황

1) 총인구

베트남의 인구는 2009년 기준 85,789,673명이다. 이 인구규모는 동남아시아에서는 인도네시아와 필리핀에 이어 세 번째이고, 세계에서 13번째에 해당

▣ 표 2-1. 베트남의 인구규모 및 인구증가율(1979~2009년) ▣

(단위: 천 명, %)

연도	인구	연평균 증가율
1979	52,742	-
1989	64,376	2.1
1999	76,323	1.7
2009	85,790	1.2

자료: "The 2009 Vietnam Population and Housing census," Part II Major finding, p. 6.

한다. 베트남은 1975년 내전이 끝난 후 급속하게 인구가 팽창하여 1979년 5,270만 명에서 1989년에는 6,440만 명, 1999년에는 7,630만 명으로 매 10년 동안 약 1,200만 명씩 증가를 기록하였으나, 최근 10년은 약 900만 명 증가에 그쳐 2007년 이후 인구증가가 둔화되는 양상을 보이고 있다(표 2-1 참고). 그리고 연평균 인구증가를 또한 점점 감소하고 있음을 알 수 있다.

2) 연령별 인구구성

인구구성 면에서는 영·유아층과 청·장년층의 비중이 매우 높고 노년층의 비중이 낮은 후진국형 인구분포 모양을 띤다. 2009년 인구통계에 따르면, 총인구 중 15세 미만이 25%, 15~64세가 68.4%, 65세 이상의 고령인구는 6.6%에 불과한 대단히 ‘젊은 나라’이다(표 2-2 참고). 이와 같이 총인구 중에서 경제활동에 참여할 가능성이 있는 생산연령 인구가 차지하는 비중이 압도적으로 높아 노동력 공급이 풍부하고 고령인구가 상대적으로 적어 향후

표 2-2. 베트남의 연령별 인구구성(2009년)

(단위: %)

연령	전체	남성	여성	성비율
전체	100	100	100	98.1
0-4	8.5	9	7.9	111.5
5-9	8	8.4	7.6	108.7
10-14	8.5	9	8.1	108.5
15-19	10.2	10.6	9.8	105.3
20-24	9.2	9.3	9.2	99
25-29	8.9	8.9	8.8	98.4
30-34	7.9	8	7.8	100.8
35-39	7.6	7.7	7.5	101.3
40-44	7	7	7	98.9
45-49	6.4	6.3	6.5	94.9
50-54	5.3	5	5.5	89.3
55-59	3.6	3.3	3.8	86.3
60-64	2.3	2.1	2.5	82.4
65+	6.6	5.3	7.9	66.1

자료: “The 2009 Vietnam Population and Housing census,” Part II Major finding, p. 14.

인구 보너스) 효과에 따른 경제발전의 잠재적 가능성이 큰 인구구성을 갖추고 있다.

인구구성의 변화 면에서는 최근 10년(1999~2009년) 사이에 15세 미만의 연소부양인구가 축소되고 상대적으로 청·장년층이 늘었음을 알 수 있다(표 2-3 참고). 또한 총인구를 5세 간격으로 나눠서 봤을 때, 15~19세의 인구가 차지하는 비중이 가장 높아 향후 20년에서 30년 사이 인구 보너스 효과가 극대화될 것으로 예상된다.

■ 표 2-3. 15세 미만, 15~64세, 65세 이상의 인구비율(1989~2009년) ■

(단위: %)

부양 비율	1989	1999	2009
15세 미만 인구 비율	39.2	33.1	25.0
15~64세 인구 비율	56.1	61.1	68.4
65세 이상 인구 비율	4.7	5.8	6.6

자료: "The 2009 Vietnam Population and Housing census," Part II Major finding, p. 15.

3) 성(性)별 인구분포

베트남의 성별 인구구조는 여초 현상이 두드러지는 것이 특징이다. [표 2-2]에서 40대 이상의 모든 연령대에서 여성의 인구가 남성보다 많은 것으로 미루어 보건대, 여초 현상은 베트남 전쟁의 영향으로 사료된다. 그러나 20대 미만의 모든 연령대에서 남성 인구가 오히려 더 많은 것을 보면, 향후 수십 년 내에 여초 현상은 거의 없어질 것으로 판단된다. [표 2-4]를 보면, 2008년을 기준으로 하노이 및 호찌밍 지역의 남녀 인구수는 각각 6,299,900명, 6,427,900명이었고, 나머지 지역에서 남녀 인구수는 각각 36,084,600명,

2) 총인구 중에서 생산연령 인구의 비중이 확대되는 시기를 의미한다. 이 기간에는 노동투입 증가가 경제 성장을 촉진하기 때문에 '인구 보너스(bonus)'라 부르는 반면, 생산연령 인구 비중이 감소하는 시기에는 경제성장세가 하락하기 쉬워 '인구 오너스(onus)'라고 부른다.

37,398,400명이었다. 다만 2008년 들어 하노이와 호찌밍 지역의 남녀 인구 수의 차이는 현격히 줄어든 반면, 다른 지역의 경우는 오히려 늘어났음을 알 수 있다. 단순저임 노동에 여성 인력이 많이 활용되는 현실을 고려한다면 하노이 및 호찌밍 이외의 지역은 단순저임 노동에 적합한 인구구조로 재편되고 있음을 알 수 있다. 반면 하노이 및 호찌밍 지역은 보다 숙련된 노동에 적합한 인구구조로 변하고 있는 것이라고 추측할 수 있다.

▣ 표 2-4. 베트남의 지역별 남녀 인구(2000~08년) ▣

(단위: 천 명)

	2005		2006		2007		2008	
	남성	여성	남성	여성	남성	여성	남성	여성
베트남 전체	40846.2	42260.1	41354.9	42781.9	41868	43303.7	42384.5	43826.3
홍강델타	9371.9	9735.6	9452.7	9866.2	9537	9951.2	9560.3	10094.5
하노이	1576.2	1573.6	1622.4	1614	1648.2	1640	2994.8	3121.4
북부내륙 및 산악지역	5373.1	5465.5	5455.8	5515.1	5515.3	5584.2	5497.7	5710.1
중부연안지역	9505.6	9861.6	9574	9920.8	9652	10007.9	9745.2	10075
중부고원	2402.2	2355.7	2444.8	2410.1	2484.6	2449.5	2491.5	2512.7
남동부	5757.1	6022	5912.7	6184.5	6087	6368.7	6358.5	6470.3
호찌밍	2861	3050.6	2947.1	3160.7	3061	3281.5	3305.1	3306.5
메콩강델타	8436.3	8819.7	8514.9	8885.2	8592.1	8942.2	8731.3	8963.7
하노이+호찌밍	4437.2	4624.2	4569.5	4774.7	4709.2	4921.5	6299.9	6427.9
(남성과 여성 간 차이)	(187)		(205.2)		(212.3)		(128)	
나머지 지역	36409	37635.9	36785.4	38007.2	37158.8	38382.2	36084.6	37398.4
(남성과 여성 간 차이)	(1226.9)		(1221.8)		(1223.4)		(1313.8)	

자료: 베트남 통계청(GSO).

4) 지역별 인구분포

베트남은 사회경제적으로 전국을 북부내륙 및 산악지역(Northern Midlands and Mountain area), 홍강델타(Red River Delta), 중부연안지역(North and South Central Coast), 중부고원(Central Highland), 남동부(Southeast), 메콩강델타(MeKong River Delta)의 6개 지역으로 분류하고 있다. 지역별 인구는 하노이가 위치한 홍강델타가 가장 많고, 중부연안지역, 메콩강델타가 뒤를

있고 있다. 최근 10년간 인구성장률은 지역별로 큰 차이를 보이고 있는데, 베트남 최대의 경제중심 도시인 호찌밍이 위치한 남동부가 인구성장률이 가장 높게 나타나 경제발전에 따른 인구유입 효과가 나타난 것으로 보인다(표 2-5 참고).

▮ 표 2-5. 베트남의 지역별 인구와 인구증가율(1999~2009년) ▮

(단위: 명, %)

사회경제적 지역	인 구		연평균 인구증가율 1999~2009(%)
	1999	2009	
베트남 전체	76,323,173	85,789,537	1.2
중부내륙 및 산악지역	10,033,878	11,064,449	1.0
홍강델타	17,852,989	19,577,944	0.9
중부연안지역	18,087,097	18,835,485	0.4
중부고원지역	4,059,928	5,107,437	2.3
남동부	10,158,606	14,025,387	3.2
메콩강델타	16,130,675	17,178,871	0.6

자료: "The 2009 Vietnam Population and Housing census," Part II Major finding, p. 7.

그리고 산업발달과 더불어 인구의 도시집중이 진행되고 있음을 알 수 있는데, [표 2-6]을 보면 2009년 기준 베트남 인구의 29.6%가 도시에 거주하고 있으며, 이는 1999년의 23.7%보다 거의 6%포인트 증가한 수치이다. 도시거주 인구의 비율을 동남아의 다른 나라와 비교해 보면, 말레이시아(68%), 필리핀(63%), 인도네시아(48%), 태국(36%)보다는 낮고, 캄보디아(15%), 라오스(27%)보다는 높은 수준이다.

1999년과 2009년을 비교해 보면, 모든 지역에 걸쳐 도시의 인구증가율이 농업의 인구증가율을 상회하고 있으며, 일부 지역의 경우 농촌인구가 감소하고 있다. 이를 통해 베트남의 전 지역에 걸쳐 산업화와 더불어 도시화가 진행되고 있음을 알 수 있다.

표 2-6. 베트남의 지역별 도시인구 비중 및 증가율(1999~2009년)

(단위: %)

사회경제적 지역	도시인구가 차지하는 비중		연평균 인구증가율 1999~2009	
	1999	2009	도시	농촌
	베트남 전체	23.7	29.6	3.4
북부내륙 및 산악지역	13.8	16	2.4	0.7
홍강델타	21	29.2	4.2	-0.2
중부연안지역	19.1	24.1	2.7	-0.2
중부고원지역	27.2	27.8	2.5	2.2
남동부	55.1	57.1	3.6	2.8
메콩강델타	17.2	22.8	3.4	-0.1

자료: "The 2009 Vietnam Population and Housing census," Part II Major finding, p. 11.

이 중 하노이와 호찌밍 지역의 인구는 약 12,727,800명으로서(표 2-7 참고) 전체 인구의 약 14.8%를 차지한다. 한편 하노이와 호찌밍 지역의 인구는 다른 지역보다 빠르게 증가하고 있는 추세이며, 특히 2008년에는 전년도 대비 32.2%의 증가율을 보여 평균적으로 -2.7%의 인구증가율을 보인 다른 지역과 대조된다. 이는 하노이 및 주변 지역을 경제적으로 부양하기 위한 전

표 2-7. 베트남의 지역별 인구(2000~08년)

(단위: 천 명, %)

	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	Pre. 2008
베트남 전체	77635.4	78685.8	79727.4	80902.4	82031.7	83106.3	84136.8	85171.7	86210.8
홍강델타	18055.2	18273.2	18495.6	18704.3	18903.8	19107.5	19318.9	19488.3	19654.8
하노이	2739.2	2841.7	2931.4	3007.0	3082.9	3149.8	3236.4	3288.2	6116.2
북부내륙 및 산악지역	10204.8	10319.4	10447.4	10554.7	10700.6	10838.6	10970.9	11099.4	11207.8
중부연안지역	18307.9	18493.5	18724.3	18976.1	19175.5	19367.2	19494.8	19659.9	19820.2
중부고원지역	4236.7	4330.0	4407.2	4570.5	4673.9	4757.9	4854.9	4934.1	5004.2
남동부	10486.1	10750.3	10939.2	11215.2	11501.8	11779.1	12097.2	12455.7	12828.8
호찌밍	5226.1	5378.1	5479.0	5554.8	5730.8	5911.6	6107.8	6342.5	6611.6
메콩강델타	16344.7	16519.4	16713.7	16881.6	17076.1	17256.0	17400.1	17534.3	17695.0
하노이+호찌밍 (전년도 대비 성장률)	7965.3	8219.8 (3.2)	8410.4 (2.3)	8561.8 (1.8)	8813.7 (2.9)	9061.4 (2.8)	9344.2 (3.1)	9630.7 (3.1)	12727.8 (32.2)
나머지 지역 (전년도 대비 성장률)	69670.1	70466.0 (1.1)	71317.0 (1.2)	72340.6 (1.4)	73218.0 (1.2)	74044.9 (1.1)	74792.6 (1.0)	75541.0 (1.0)	73483.0 (-2.7)

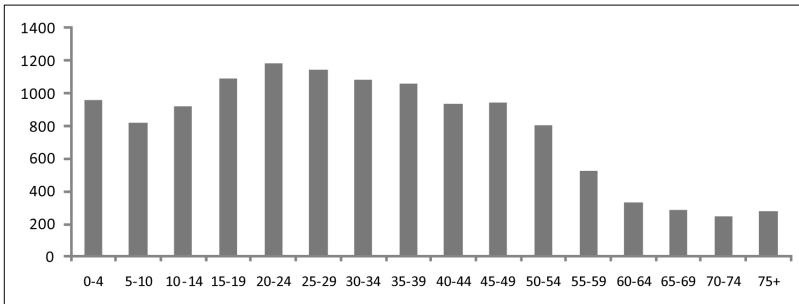
자료: 베트남 통계청(GSO, 2008).

략의 일환으로 하타이(Hatai) 성을 하노이로 병합한 데 따른 인구증가 효과이다. 하지만 하노이 및 호찌밍 지역으로 인력이 몰려들고 있는 현상 또한 이들 지역의 인구증가에 일익을 담당하였다고 볼 수 있다.

그리고 하노이 및 호찌밍 지역은 그 외 지역에 비해 상대적으로 청·장년층(주로 20~64세)의 비중이 큰데(그림 2-1, 그림 2-2 참고), 이는 두 지역의 산업이 발달하여 노동자의 비중이 늘어났기 때문으로 판단된다.

■ 그림 2-1. 하노이 및 호찌밍 지역의 연령별 인구분포(2008년) ■

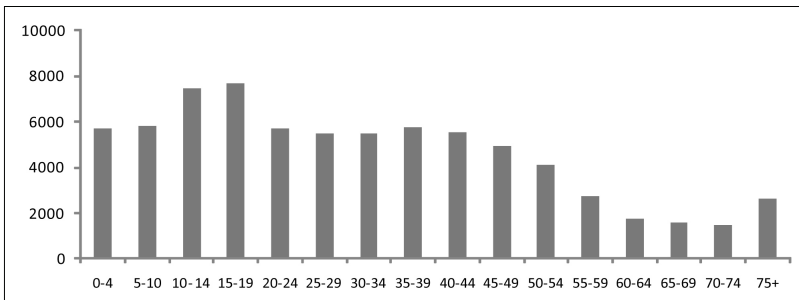
(단위: 천 명)



자료: Labor Force Survey(2008)에 기반하여 직접 계산.

■ 그림 2-2. 그 외 지역의 연령별 인구분포(2008년) ■

(단위: 천 명, %)



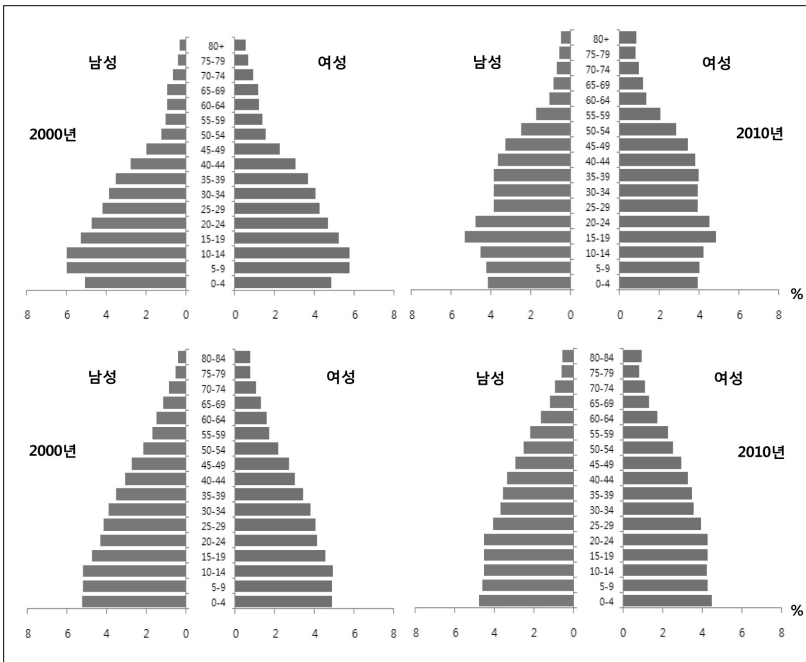
자료: Labor Force Survey(2008)에 기반하여 직접 계산.

5) 인구구조의 변화

[그림 2-3]에서 볼 수 있듯이, 2000년 베트남의 인구구조는 유소년층의 인구가 많은 피라미드형으로서 전형적인 후진국형 인구분포의 모양을 띠고 있다. 그러나 2010년에 이르러서는 유소년층의 비율이 줄어들고 청·장년층의 비중이 증가하여 인구구조가 호리병 모양으로 바뀌어 감을 알 수 있다. 아울러 노년층의 비중이 증가하는 추세를 보이고 있으며, 여초 현상 또한 점차 완화되고 있다.

그림 2-3. 베트남(위)과 세계(아래)의 인구구성(2000~10년)³⁾

(단위: %)



자료: "Population Division of the Department of Economic and Social Affairs of the United Nations Secretariat," World Population Prospects: The 2008 Revision.

3) 2000년과 2010년의 5년 간격으로 나는 전체 인구 대비 남성과 여성의 인구비율.

이는 현재 베트남 정부가 강력히 추진하고 있는 산아제한 정책이 효력을 발휘하고 있는 데다, 의학의 발달로 사망률이 감소하고 있는 데서 원인을 찾을 수 있다. 그리고 전후 세대의 약진으로 인해 여초 현상이 누그러지면서, 베트남 전쟁으로 인해 형성된 특이한 인구구조에서 서서히 벗어나고 있다고 결론지을 수 있다.

이러한 흐름은 전 세계 인구구조의 변화와 맥락을 같이한다. [그림 2-3]을 보면, 세계의 인구구조 역시 유소년층의 비중이 줄어들고 노년층의 비중이 늘어나고 있음을 확인할 수 있다.

나. 노동력

1) 노동력 규모

베트남 노동부(MOLISA)는 노동력 인구를 취업 여부에 관계없이 15세 이상 인구 중 센서스 기준일 과거 7주 동안 경제활동에 종사했거나 하려고 했던 사람으로 정의한다. 이 정의에 따르면 2009년 4월 1일 기준으로 베트남의 노동력 인구는 약 4,918만 명이며, 총인구 대비 노동력 비율은 약 57.3%에 해당하고, 여기에는 약 150만 명의 실업자도 포함된다. 총 노동력 규모는 2008년의 4,771만 명보다 147만 명(3.1%)이 증가했다. 베트남은 인구증가와 맞물려 매년 거의 120만 명 이상의 신규 노동력이 노동시장에 유입되고 있다.

2) 노동력의 지역별·성별 분포

[표 2-8]을 보면, 2009년의 총 노동력 인구의 성비는 52 대 48로 남성 노동력이 다소 높다. 노동력 중 여성 비율은 1989년 48.8%에서 1999년 48.2%로 조금 감소하였다. 이는 상대적으로 남성 노동력 인구가 증가하고 있음을 반영하고 있는 것으로, 전쟁으로 인하여 여성인구 비중이 높은 장년층에서 여성 노동력이 퇴장하고 전후세대의 젊은 노동력이 노동시장에 새롭게 유입되고 있는 결과로 보인다. 앞에서 살펴보았듯이, 20세 미만의 연령대에서는 오히려

표 2-8. 베트남의 지역별·성별 노동력 분포(2009년)

(단위: 명, %)

지역	전체	남성	여성	노동력 비율	여성 비율
베트남 전체	49,187,222	25,585,509	23,601,713	100	48
도시	13,235,482	7,004,409	6,231,073	26.9	47.1
지방	35,951,740	18,581,100	17,370,641	73.1	48.3
사회경제적 지역:					
북부내륙 및 산악지역	6,782,899	3,398,250	3,384,649	13.8	49.9
홍강델타	11,117,284	5,539,739	5,557,545	22.6	50.2
중부연안지역	10,548,048	5,400,880	5,147,169	21.4	48.8
중부고원지역	2,847,823	1,487,038	1,360,784	5.8	47.8
남동부	7,872,392	4,222,094	3,650,298	16	46.4
메콩강델타	10,018,776	5,537,509	4,481,268	20.4	44.7

자료: "The 2009 Vietnam Population and Housing census," Part II Major finding, p. 70.

남초 현상이 나타나기 때문에 남성 노동력이 여성에 비해 우위를 점하고, 현재의 상황은 당분간 지속될 것으로 전망된다.

그리고 베트남의 노동력 분포는 도시지역이 26.9%, 농촌지역이 73.1%로 압도적으로 많은 수의 노동력이 농촌지역에 있다. 노동력의 권역별 분포를 보면 홍강델타가 22.6%로 가장 많고, 중부연안지역이 21.4%, 남부의 메콩강델타 지역이 20.4%로 뒤를 잇고 있다. 즉 노동력이 집중되어 있는 농촌지역과 홍강델타, 중부연안지역, 메콩강델타에서의 직업훈련과 고용개발을 통한 노동력 활용이 인적자원 관리의 중요한 포인트가 될 것이다.

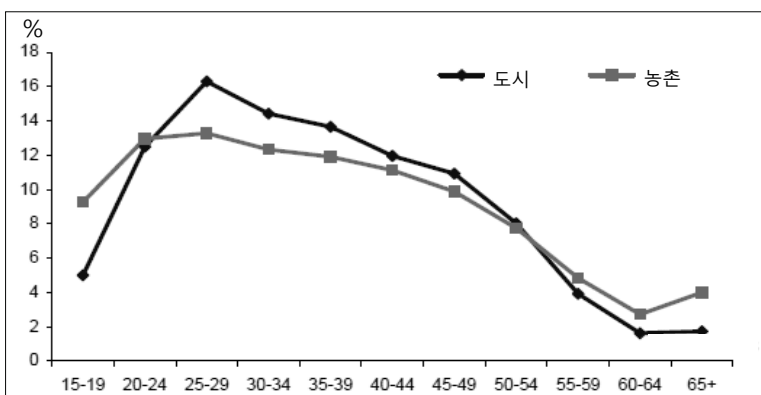
그런데 지역별로 여성 노동력의 비율은 약간의 차이를 보인다. 하노이가 위치한 홍강델타 지역은 여성 노동력 비율이 50.2%로 6개 권역 중 유일하게 50%를 넘는 반면, 호찌밍이 위치한 남동부는 46.4%로 낮은 비율로 나타나 대조를 보인다. 이는 남동부 지역의 여성들 중 경제활동에 참여하지 않는 주부층이 북부보다 상대적으로 많기 때문으로 추측된다.

[그림 2-4]는 도시와 지역으로 나뉜 베트남 노동력의 연령별 분포를 보여준다. 먼저 전체 노동력의 반이 넘는 52.2%를 20~39세의 젊은층이 차지하고 있어 젊은 노동시장이라 할 수 있다. 이는 도시 농촌 구분 없이 나타나고

있으나, 특히 도시 지역에서 두드러진다. 도시와 농촌을 비교해 보면, 15~19세와 50세 이상의 연령대에서 농촌지역이 더 높은 비율을 보이고 있다. 도시지역의 15~19세 노동력 비율이 낮은 것은 취학자가 많기 때문으로 추측된다. 즉 도시지역에서는 농촌지역에 비해 상대적으로 더 낮은 나이에 노동시장에 유입되어 더 일찍 퇴장하고 있음을 알 수 있다.

그림 2-4. 도시와 농촌의 연령별 노동력 분포(2009년)

(단위: %)



자료: "The 2009 Vietnam Population and Housing census," Part II Major finding.

2. 특성 지표

가. 숙련도

노동자의 숙련은 크게 학교교육과 직업교육을 통해 형성되는 일반숙련(general skill)과 특정 직업활동을 통해 얻는 특수숙련(specific skill)으로 나눌 수 있다. 일반숙련은 식자율, 학교교육의 보급 현황, 고등교육 진학률과 같은 학교교육 관련 지표 등을 통해 확인할 수 있고, 특수숙련은 직업교육과 함께 기업

내에서 실시하는 교육훈련, 기업의 인사관리와 고용관행 등으로 확인할 수 있다.

이하에서는 먼저 학교교육과 공적인 직업훈련을 통해 베트남 노동자의 일반 숙련에 대해 살펴보고, 특수숙련에 대해서는 관련 자료를 통해 추론하고자 한다.

1) 베트남 노동자의 일반숙련

(1) 식자율(literacy rate)

식자율은 언어를 읽고 쓰는 능력을 갖추고 있는가의 여부를 나타내는 것으로, 그 나라의 교육수준을 나타내는 가장 기본적인 지표이다. 일반적으로 초등교육을 마쳤거나 이에 해당하는(베트남의 경우는 5년) 교육을 받았는지의 여부로 추정한다.

2009년 센서스에 의하면, 베트남의 식자율은 94%로 동남아시아 국가 중에서도 상위에 속한다(표 2-9 참고). 식자율에 대한 각국의 정의가 다르기 때문에 정확한 비교는 곤란하나, 유네스코의 2007년 자료에 따르면 태국(94.1%), 필리핀(93.4%)과 함께 상위를 형성하고 있으며, 인접하고 있는 캄보디아(76.3%), 라오스(72.7%)보다 상당히 높다.

지난 20년간의 식자율 추이는 꾸준히 높아지고 있으며, 특히 여성의 식자율 상승이 괄목할 만하다. 이에 따라 남녀간 식자율 차이도 1989년 8.6%포인트에서 2009년에는 4%포인트로 축소되었다.

■ 표 2-9. 베트남의 식자율 추이(1989~2009년) ■

(단위: %)

성별	식 자 율		
	1989	1999	2009
전체	88.2	91.1	94.0
남성	92.8	94.3	96.0
여성	84.2	88.2	92.0

자료 "The 2009 Vietnam Population and Housing census", Part II Major finding, p. 64.

표 2-10. 지역별 15세 이상 인구의 식자율(2009년)

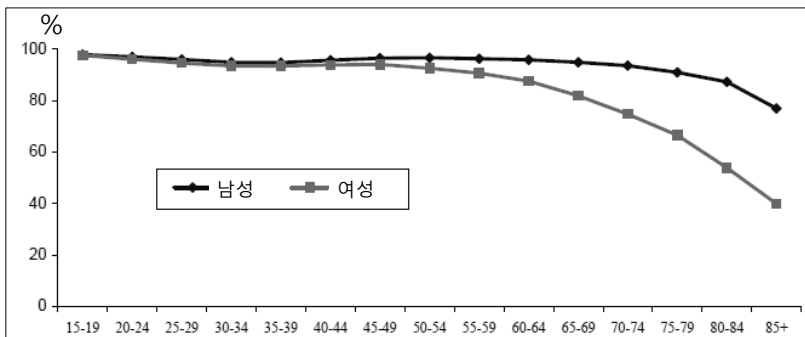
(단위: %)

지역	전체	도시	지방	도시·지방 간 차이
베트남 전체	93.5	97.0	92.0	5.0
도시	95.8	98.0	94.8	3.2
지방	91.4	96.0	89.3	6.7
사회경제적 지역				
북부내륙 및 산악지역	87.3	97.0	85.3	11.6
홍강델타	97.1	98.7	96.5	2.2
중부연안지역	93.9	96.4	93.1	3.2
중부고원지역	88.7	96.2	85.5	10.7
남동부	96.4	97.6	94.7	2.9
메콩강델타	91.6	94.0	90.9	3.1

자료: "The 2009 Vietnam Population and Housing census," Part III Tabulated tables, p. 21.

그림 2-5. 연령대별 식자율(2009년)

(단위: %)



자료: "The 2009 Vietnam Population and Housing census," Part II Major finding, p. 66.

[표 2-10]을 보면, 생산연령에 해당하는 15세 이상의 식자율은 93.5%로 국민 전체 식자율과 큰 차이가 없다. 연령이 높아질수록 식자율이 떨어지는 일반적인 현상이 관찰된다. 특히 여성 고령자층은 식자율이 현저히 낮으나, 경제활동 인구에 해당하는 60세 미만의 식자율은 높은 수준이라 할 수 있다.

15세 이상 인구의 지역별 식자율은 도시가 농촌보다 높고, 6개 권역별로

보면 홍강델타와 남동부가 97% 전후로 높고, 북부내륙 및 산악지역과 중부 고원 지역이 90%에 못 미치는 차이를 보여, 상대적으로 산업이 발달하고 도시화가 진행되고 있는 지역의 식자율이 높게 나타나고 있다. 뿐만 아니라 지역과 연령대를 막론하고 평균적인 식자율이 높을수록 남녀간의 식자율 차이 또한 작다는 것을 알 수 있다.

(2) 일반 노동자의 교육수준

베트남 노동자의 교육수준을 보면(표 2-11 참고), 2008년 기준으로 중학교 졸업이 31.1%로 가장 많고, 초등학교 졸업이 23.1%로 그 다음이다. 미취학과 초등학교 중퇴 또한 21.0%로 높은 수준이다. 반면 직업학교 출신과 대졸 노동자의 비율은 합쳐서 8.8%로 낮은 수준이다.

학력의 범주를 보다 단순하게 만든 2009년 센서스⁴⁾(표 2-12 참고)에 따르면, 5세 이상 인구 중 초등학교 중퇴 이하가 27.8%, 초등학교 졸업이 27.6%, 중학교 졸업이 23.7%, 고등학교 졸업 이상이 20.8%의 분포를 보이고 있고, 특히 도시와 지방의 교육수준 차이를 보면 고등학교 졸업 이상의 학력 분포에서 현격한 차이가 확인된다. 권역별로는 홍강델타 지역의 교육수준이 가장 높게 나타나고 있고, 이어 남동부와 중부연안지역이 뒤를 잇고 있다. 그리고 하노이 및 호찌밍 지역이 포함된 홍강델타와 남동부지역은 다른 지역에 비해 미취학, 초등학교 중퇴자, 초졸 노동자의 비중이 작은 반면, 중졸, 고졸, 직업학교, 대졸 출신의 노동자 비중이 더 컸다. 이를 통해 비교적 생산성이 높은 노동자들이 하노이 및 호찌밍 지역으로 몰리는 현상을 알 수 있다.

제조업의 생산직 근로자로서 취업 가능한 교육수준을 중졸 이상으로 보면

4) [표 2-11]은 VHLSS(Vietnam Household Living Standard Survey, 2008)에서 인용한 반면, [표 2-12]는 Vietnam Population and Housing census(2009)에서 인용하였다. 전자는 2년에 한 번, 후자는 10년에 한 번씩 실시되는 조사인 만큼, 조사 성격이나 방법에 차이가 나기 때문에 학력 범주 또한 다르게 제시된 것이다.

전체적으로 아직 반을 넘지 못하고 있어 노동력의 전반적 교육수준은 높다고 볼 수 없으나, [표 2-11]과 [표 2-12]를 종합하여 보면 중졸, 고졸 이상의 학력 비율이 계속하여 상승하고 있음을 알 수 있다. 그러나 직업학교 출신의 비율은 떨어지고 있음을 확인할 수 있는데, 이는 본래 직업학교의 수준이 떨어지는 데다, 나중에 살펴볼 정부나 기업의 직업교육 프로그램이 직업학교의 역할을 대체해 나가고 있기 때문이라 판단할 수 있다.

▮ 표 2-11. 지역별 베트남 노동자의 교육수준(2008년) ▮

(단위: %)

지역	전체	미취학	초등학교 중퇴	초등학교 졸업	중학교 졸업	고등학교 졸업	직업학교 졸업	전문대학교	기타		
베트남 전체	2006	100.0	8.1	14.5	24.0	28.7	12.6	7.6	4.5	-	
	2008	100.0	7.5	13.5	23.1	31.1	15.9	3.6	5.2	-	
홍강델타	2006	100.0	4.4	7.2	14.9	39.9	15.8	11.2	6.5	-	
	2008	100.0	3.6	6.7	13.9	43.2	20.3	4.6	7.6	-	
북부내륙 및 산악지역	북동부	2006	100.0	8.4	10.9	21.3	32.4	12.6	10.8	3.8	0.1
		2008	100.0	8.4	10.1	20.2	34.8	17.1	4.9	4.5	0.1
	북서부	2006	100.0	20.7	14.1	25.0	23.2	7.2	7.0	2.8	-
		2008	100.0	21.6	12.6	21.5	26.0	10.7	4.5	3.0	0.1
중부연안 지역	북중부연안	2006	100.0	7.2	8.2	19.4	39.1	15.7	7.0	3.5	-
		2008	100.0	6.3	8.5	19.0	38.7	19.6	4.1	3.8	-
	남중부연안	2006	100.0	7.1	15.3	27.3	26	12.5	6.7	5.1	0.1
		2008	100.0	7.3	14.3	26.1	28.1	15.5	3.2	5.4	-
중부고원지역	2006	100.0	13.4	13.8	27.7	25.3	9.8	7.2	2.7	0.1	
	2008	100.0	12.6	12.5	26.2	28.8	13.1	3.4	3.3	-	
남동부	2006	100.0	6.7	15.4	27.1	21.5	15.5	7.0	6.9	-	
	2008	100.0	5.9	14.3	26.2	25.0	17.4	3.3	8.0	-	
메콩강델타	2006	100.0	10.6	27.1	33.2	16.7	6.7	3.6	2.1	-	
	2008	100.0	10.0	25.4	32.8	18.7	8.7	1.9	2.4	-	

자료: Vietnam Household Living Standard Survey(2008).

표 2-12. 베트남 주요 6개 지역 노동자의 교육수준(2009년)

(단위: %)

지역	전체	미취학	초등학교 중퇴	초등학교 졸업	중학교 졸업	고등학교 이상 졸업
베트남 전체	100.0	5.1	22.7	27.6	23.7	20.8
도시	100.0	2.6	16.7	22.9	20.4	37.4
지방	100.0	6.2	25.3	29.6	25.1	13.8
사회경제적 지역						
북부내륙 및 산악지역	100.0	10.3	22.7	25.6	23.1	18.3
홍강델타	100.0	2.2	15.8	18.9	33.0	30.1
중부연안지역	100.0	4.2	22.2	28.6	25.9	19.1
중부고원지역	100.0	8.9	25.7	30.9	20.8	13.7
남동부	100.0	3.1	19.7	29.1	21.0	27.2
메콩강델타	100.0	6.6	32.8	35.6	14.3	10.7

자료: "The 2009 Vietnam Population and Housing census," Part II Major finding, p. 67.

2) 베트남 노동자의 특수숙련

(1) 직업교육

베트남의 노동자는 미숙련 노동자와 직업훈련학교, 전문교육, 전문대학 및 대학을 졸업한 훈련을 받은 노동자로 분류할 수 있는데, 전반적으로 노동자의 교육수준은 향상되고 있다. 또한 이전의 식자율에 관한 데이터에서 확인할 수 있듯이 문맹률이 낮아지고 있다. 그러나 베트남 노동자 중에서 중등교육 이상을 받은 인구 비율이 44.5%로 아직 낮은 수준이다(표 2-12 참고). 이는 전문적인 직업훈련을 받을 조건을 갖추지 못한 노동력이 아직 전체 노동력의 반 이상을 차지하고 있음을 의미해, 전문적인 직업훈련을 받은 기술 인력의 양성을 위해서도 기초교육 수준의 향상이 필요할 것으로 보인다.

한편 전문학교 이상의 고등교육을 받은 노동력도 증가하고 있다. 교육훈련성에 따르면, 베트남 전국의 2008~09학년도 대학생 및 전문대학생은 전년에 비해 4.5%가 증가한 167만 5,700명, 전문학교생은 2.3% 증가한 62만 8,800명이었다. 1만 명당 대학생과 전문대학생 비율은 2009년 194명으로 2010년의 국가목표 97%에 해당하는데,⁵⁾ 이는 목표 수준에 도달한 것으로

교육받은 노동력은 앞으로 더욱 증가할 전망이다.

직업교육은 정부에 의한 공적인 직업훈련과 기업에 의한 교육훈련으로 나눌 수 있는데, 사회주의 국가인 베트남은 공적자원을 투입한 직업훈련이 주를 이루고 있다. 직업훈련과 관련하여 베트남 정부는 2008년 말까지 2,300개의 직업훈련시설을 설립했는데, 이는 전문대학 93개, 중등직업훈련학교 245개, 직업훈련센터 757개, 그리고 1,000개가 넘는 직업훈련시설을 포함한다. 2007년 9월 27일부 수상 결정 제157/2007/QD-TTg가 공포된 이후, 2008년 말까지 1년 이상에 걸쳐 학생에 대한 예산을 투입, 사회정책은행도 2007~08년에 5조 동, 2008~09년 1학기에 4.5조 동 계 9.5조 동을 지원했다.⁶⁾ 이상과 같이 직업훈련에 대한 베트남 정부의 강한 의지와 함께 예산 지원 또한 착실하게 진행되고 있어 직업훈련을 받은 노동자는 늘어날 전망이다.

(2) 베트남 정부의 직업훈련 정책

베트남 정부는 2020년까지 직업훈련 국가계획을 수립하고 직업훈련의 질을 개선해 나가고 있다. 국제, 전국, 그리고 각 지역별 표준 레벨의 직업훈련을 실시하고 직업훈련의 규모를 확대하여 2020년까지 전 노동력의 55%까지 훈련을 실시할 계획이다. 이 목표는 2007년의 약 35%에서 약 20%포인트 높은 비율로 베트남 정부의 직업훈련에 대한 의욕을 엿볼 수 있다.

2020년까지 총 2,458만 명에 대해 직업훈련을 실시하고, 11만 5,000명에 대해 ASEAN의 선진국과 세계적으로 통용되는 직업능력개발 수준에 따른 연수를 실시할 계획이다. 이를 위해 4만 명에 대해 직업교육과 직업능력개발 연수를 실시하여 훈련지도원을 육성할 계획이다.

개별 목표로는 직업훈련대학 230개, 직업훈련고등학교 310개를 설립할 예

5) (財)海外職業訓練協會(2009), 『ベトナム雇用労働事情』, p. 6.

6) (財)海外職業訓練協會(2009), 위의 책, p. 6.

정이다. 직업훈련대학 중 15개 대학에는 국제표준 코스를 직업별로 3~5코스, 25개 대학에는 지역표준 코스를 직업별로 3~5개, 120개 대학에는 전국표준 코스를 2~3개 설립할 예정이다. 이를 통해 86종류의 전국표준 직업, 30종류의 지역표준 직업, 20종류의 국제표준 직업의 훈련이 가능한 직업훈련 시스템의 확립을 목표로 하고 있다.

직업훈련 관련 예산도 매년 증가하고 있다. [표 2-13]을 보면, 2002년에 약 20조 동이었던 교육연수 관련 지출액은 2008년에 약 80조 동으로 4배 증가했으며, 국가예산 지출에서 차지하는 비율도 2002년 15.7%에서 2008년에는 20%로 높아졌다. 이 중에서 직업훈련 관련 지출은 같은 기간 중 약 1.2조 동에서 6조 동으로 5배 증가하였고, 교육연수 관련 지출 중 차지하는 비율도 5.5%에서 7.5%로 증가했다.

그러나 7.5%의 직업훈련 관련 지출비율은 높은 수준이라 할 수 없는데, 이는 국민의 기초교육 여건이 열악한 베트남으로서는 초·중등학교의 건설과 같은 교육 관련 지출이 여전히 많은 비중을 차지하기 때문으로 풀이된다.

▣ 표 2-13. 베트남의 직업훈련 관련 예산 추이(2002~08년) ▣

(단위: 10억 동)

항목	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
GDP	535,762	613,443	715,307	839,211	973,791	1,129,598	1,338,000
국가예산 지출총액	143,764	181,183	209,024	239,470	297,232	356,678	398,980
교육연수 관련 지출액	22,541	28,835	34,872	42,943	54,798	71,336	79,796
교육연수 관련 지출비율 (대국가예산 지출)	15.70%	15.90%	16.70%	17.90%	18.40%	20.00%	20.00%
직업훈련 관련 지출	1,240	1,644	2,162	2,791	3,671	4,993	5,985
직업훈련 관련 지출비율 (대교육연수 관련)	5.50%	5.70%	6.20%	6.50%	6.70%	7.00%	7.50%
경상비	661	796	915	1,335	1,735	2,200	2,944
국가목표 프로그램 관련 지출	139.6	168	265	425	630	1,050	1,100
기본건설 관련 지출	439	679	982	1,031	1,306	1,743	1,941

자료: 베트남 노동부(MOLISA).

(3) 직업훈련 실시 현황

베트남의 직업훈련 실시 현황을 보면, 각종 직업훈련/연수에 참가하는 등록자는 급속히 증가하여 2002년 약 101만 명에서 2008년 153만 명으로 거의 1.5배가 늘었다(표 2-14 참고). 결과적으로 어떤 형태로든 직업훈련을 받은 노동자의 비율은 2009년 전체의 26%로, 2010년에는 30%에 달할 것으로 예측되고 있다. 2001년부터 2008년 사이에 직업훈련 등록자는 연평균 6.5%씩 증가했으며, 특히 1년 이상 훈련을 받은 노동자는 연간 15%의 높은 상승률을 보였다.

▣ 표 2-14. 베트남의 직업훈련 등록자 수와 규모(2002~08년) ▣

(단위: 명)

	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2002-08 합계
신규등록자	1,005,000	1,074,100	1,153,000	1,207,000	1,340,000	1,436,500	1,538,000	8,753,600
사립	174,630	227,953	291,171	362,271	445,000	514,443	-	2,015,468
장기	146,500	176,400	202,700	230,000	260,000	305,500	258,000	1,579,100
사립	2,930	3,528	6,081	7,620	13,000	16,803	-	49,962
단기	858,500	897,700	950,300	977,000	1,080,000	1,131,000	1,280,000	7,174,500
사립	171,700	224,425	285,090	354,651	432,000	497,640	-	1,965,506
직업훈련 규모	1,131,100	1,220,600	1,329,400	1,409,700	1,570,000	1,696,500	-	8,357,300
사립	175,789	230,883	294,568	368,930	456,500	528,743	-	2,055,413
장기	272,600	322,900	379,100	432,700	490,000	565,500	-	2,462,800
사립	4,089	6,458	9,478	14,279	24,500	31,103	-	89,907
단기	858,500	897,700	950,300	977,000	1,080,000	1,131,000	-	5,894,500
사립	171,700	224,425	285,090	354,651	432,000	497,640	-	1,965,506

자료: 베트남 노동부(MOLISA).

(4) 숙련노동자의 비율

위와 같은 교육과 직업훈련의 결과 숙련노동자 비율은 증가하고 있다. [표 2-15]를 보면, 숙련노동자의 비율은 2003년에 20.99%였으나 2008년에는 37.26%로 늘었다. 최근 몇 년간 전문교육을 받은 노동자가 증가하고 있으나, 전체 취업자 비율로 보면 아직 낮은 수준이다.

표 2-15. 숙련도별 노동자 수(2008년)

(단위: 천 명, %)

연도	취업자 수	미숙련		숙련	
		(천 명)	(%)	(천 명)	(%)
2003	41,175.70	32,532.90	79.01	8,642.80	20.99
2004	42,315.60	32,764.90	77.43	9,550.70	22.57
2005	43,452.40	32,506.70	74.81	10,945.70	25.19
2006	44,548.90	30,493.70	68.45	14,055.20	31.55
2007	45,578.70	29,662.60	65.08	15,916.10	34.92
2008	46,256.50	29,022.20	62.74	17,234.30	37.26

자료: 베트남 노동부(MOLISA).

나. 임금

본 절에서는 베트남의 임금 추이를 각종 자료를 통해 확인해 보고자 한다. 먼저 베트남의 최저임금 추이를 살펴보고, 산업별·직종별·지역별 평균 임금과 월평균 소득의 특성을 밝혀 보겠다.

1) 최저임금

베트남은 최저임금제를 채택하고 있다. 베트남의 노동법에 따라 일반최저임금은 특정 기간의 경제성장률, 소비자물가지수, 노동수급 상황에 따라 결정된다. 노동부가 베트남 노동자 총연맹, 고용자 대표, 관련 부서와 협의한 후, 정부에 일반최저임금 조정안을 제출한다. [표 2-16]과 같이 최저임금은 각 지역마다 차이가 있어, 하노이와 호찌밍이 가장 높고(제1지역), 다음이 두 시의 인근 지역과 해외투자가 활발한 주요 도시(제2지역), 그 외의 지방도시(제3지역), 아직 산업개발이 덜 된 농촌과 산간지역(제4지역) 순이다. 2010년 기준으로 보면 제1지역이 72.6달러로 가장 높고, 제2지역이 65.4달러, 제3지역이 57.5달러, 제4지역이 55.7달러로 제1지역과 제4지역 간 차이는 17달러이다. 이는 제1지역 최저임금의 약 23%에 해당하는 금액으로 지역차가 상당함을 알 수 있다. 최저임금이 정확한 임금수준을 대변하는 것은 아니지만, 임금을

표 2-16. 베트남의 지역별 최저임금(2007년)

(단위: 미 달러)

지 역	최저임금/월		
	2008년	2009년	2010년
하노이, 호찌밍 각 군	54.7	62.5	72.6
하노이, 호찌밍 각 현, 하이퐁, 동나이 성 비엔아호 시, 바리아-붕따우 성의 붕따우 시	49.6	56.25	65.4
하롱 시, 뚜다우뭇 현, 뚜안 현, 디안 현, 벤캇, 판우엔 현			57.5
기타 군·시·성	44.6	50.0	55.7

자료: 베트남 노동부(MOLISA), 국제노동협력원에서 재인용.

책정하는 기준이 된다는 측면에서 보면 이와 같은 최저임금의 현격한 차이는 각 지역별로 분포하는 노동력의 생산성 격차가 그만큼 크다는 것이다.

최저임금은 베트남 로컬 기업의 일반노동자에 적용되는 예가 많으며, 직업 훈련을 받은 노동자에 대해서는 7% 더 지급하고 있는 것이 일반적이다. 또한 외자계 기업에 대해서는 이보다 약 30% 높게 책정되어 있다.

최저임금은 실제로 지급되고 있는 임금과는 거리가 있으나 기업이 임금을 책정할 때 기준으로 하고 있는 경우가 많아 금액보다는 상승률이 더 큰 의미를 갖는다. 실제로 최저임금은 매년 큰 폭으로 상승하고 있는데, 상승률은 지역간 차이가 있으나 2010년에는 전년대비 11%에서 16% 정도 상승하였다. 이러한 최저임금의 가파른 상승은 베트남의 매력을 떨어뜨리는 요인 중 하나로 지목되고 있다.

2) 평균임금

베트남의 임금은 지역·직군·산업·기업 형태별(외자계, 로컬 자본)로 큰 차이가 있다. [표 2-17]을 보면, 전체 평균임금은 고위관리자(236달러)나 중간관리자(193달러) 같은 관리직과, 전문직 및 고숙련 노동자(118달러)나 반숙련 노동자(93달러) 같은 일반노동자 간의 임금차가 크게 나타난다. 이는

최근 숙련노동자의 품귀 현상과도 관련이 있다. 지역별로는 호찌밍을 중심으로 한 남부지역이 다른 지역에 비해 임금이 높게 나타나고, 외자계 기업이 국영기업이나 민간기업보다 더 높은 임금을 지급함을 알 수 있다. 자본 유형에 따른 임금차이는 생산성과 지불능력의 차이에서 그 요인을 찾을 수 있겠으나, 정부가 정하는 최저임금에 있어서 차이를 두는 ‘더블 스탠더드’ 정책도 그 요인 중 하나로 보인다.

▣ 표 2-17. 베트남 노동자의 지역별·직군별·기업 종류별 임금(2007년) ▣

(단위: 미 달러)

지 역	고위관리자	중간관리자	전문직 및 고숙련 노동자	반숙련 노동자
전체 평균	236	193	118	93
북부지역	191	176	107	86
중부지역	199	174	104	94
남부지역	293	223	130	96
국영기업(SOEs)	257	200	127	110
외국기업(FDI)	471	263	140	88
실제 지급금액 (예금 20%+사회보험료 23%)	43	24	12	7
민간기업	180	160	107	88
농업부문	184	215	96	80
산업부문	260	192	116	94
무역 및 서비스 부문	225	201	124	93

자료: 베트남 노동부(MOLISA), 국제노동협력원에서 재인용.

3) 국영기업의 산업별 월평균 소득⁷⁾의 분포 및 추이

산업별 소득은 2007년 기준으로 농림수산업 등의 1차 산업과 건설업, 제조업, 자동차 수리업, 요식업 등이 가장 낮고, 가스·전기 관련 업종과 기술 관련, 부동산, 운수업 등이 중위를 형성하고 있으며, 금융업, 교육, 보건 관련 업종이 가장 높게 나타난다(표 2-18 참고). 광업 관련 업종이 다른 1차 산업에 비해 보상수준이 높은 것은 위험한 작업에 종사하는 노동자의 임금

7) 여기서 소득이란 기존의 임금에다 상여금이나 보너스 등의 추가 소득을 합한 것을 의미한다.

을 높게 책정하고 있는 베트남 정부의 임금정책에 기인하는 것으로 보인다. 베트남 노동부는 위험물질 취급 직장에 대하여 독성이나 위험도가 높은 작업에 4시간 일하는 경우 표준노동일(1일)의 절반만큼 인정해 주고, 4시간 이상 일하는 경우 표준노동일만큼 인정하는 규정을 두고 있다. 대다수 산업의 소득이 꾸준한 증가세를 기록하고 있는 반면, 과학·기술 관련업, 컨설턴트, 교육, 스포츠, 공공서비스 산업 등은 등락을 반복하고 있다. 소득이 임금보다 변동 폭이 심한 것은 사실이지만, 그것을 감안하더라도 이러한 산업들은 안정적인 소득을 보장하지 않는다고 판단할 수 있다. 이 중 과학·기술 관련업의 등락 폭이 매우 크다는 것을 관찰할 수 있는데, 생산성 향상을 통해 장기적인 발전을 모색하는 베트남의 입장에서는 과학기술 관련 종사자들의 안정적인 소득을 보장하는 것이 매우 중요하다고 할 수 있다.

▣ 표 2-18. 국영기업 노동자의 산업별 월평균 소득수준(2002~07년) ▣

(단위: 천 동)

	2002	2003	2004	2005	2006	2007
베트남 전체	1,249	1,422	1,476	1,712	1,967	2,342
농업, 임업	796	1,066	1,321	1,679	2,202	2,776
수산업	722	819	919	1,012	1,102	1,254
광업	1,733	1,865	2,247	2,898	3,183	3,854
가공업	1,145	1,243	1,327	1,450	1,669	1,922
전기, 가스, 물 생산 및 공급업	2,055	4,309	2,367	2,549	3,213	3,222
건설업	1,064	1,254	1,242	1,457	1,605	2,137
자동차, 트럭, 오토바이, 가구 수리업	1,104	1,262	1,421	1,622	1,816	2,167
호텔, 요식업	1,360	1,387	1,446	1,635	1,801	2,067
운송, 저장, 통신업	1,685	1,979	1,955	2,508	2,981	3,325
금융, 신용업	2,216	2,769	2,954	4,469	5,298	7,176
과학, 기술 관련업	3,034	1,533	983	2,411	2,119	2,415
재산관리, 컨설턴트 서비스 관련업	2,832	2,317	2,385	2,675	2,783	3,437
교육, 직업훈련업	4,695	4,264	3,608	4,140	3,718	4,297
보건, 사회적 지원 관련업	2,524	2,315	3,674	3,293	3,455	3,719
문화활동, 스포츠	1,301	1,367	1,864	1,899	2,582	2,391
개인, 공공서비스업	1,135	1,168	1,754	1,680	1,882	1,380

자료: The Situation of Enterprises(2005), pp. 154-163; The Situation of Enterprises(2009), pp. 172-181.

4) 부문별·직종별 월평균 소득의 추이

[표 2-19]를 보면, 2002년부터 2006년까지 전 분야에서 소득이 높은 수준으로 증가하고 있음을 확인할 수 있다. 전체 소득 증가율은 연평균 19.3%로 나타났으며, 2002년에서 2004년의 소득 증가율보다 2004년에서 2006년의 소득 증가율이 더 높게 나타나고 있다. 이러한 추세로 미루어 보건대, 2006년 이후의 소득 추이 또한 증가세를 유지할 것으로 보인다. 기업 형태별로는 민간기업보다 외자계 기업과 국영기업에 종사하는 노동자의 소득이 더 많이 늘어나고 있으며, 직종별로는 고도전문 기술자와 군인의 소득이 눈

■ 표 2-19. 임금노동자의 부문별·직종별 월평균 소득 추이(2002~06년) ■

(단위: %)

	2002년	2004년	2006년
전국	725.788	994.541	1,284.58
부문별			
자영	596.213	712.364	930.435
민간	1,030.42	1,115.59	1,401.41
단체	760.661	828.581	1,184.29
국영	1,029.75	1,315.40	1,728.14
외자계 기업	1,109.72	1,451.64	1,780.93
직종별			
행정관	890.898	1,109.22	1,579.15
고도전문 기술자	1,491.12	1,873.40	2,549.55
중등전문 기술자	902.577	1,213.43	1,679.88
전문가	1,083.89	1,435.03	1,667.14
개인서비스사회보장 관련	843.913	1,019.05	1,119.33
농림업 기술자	713.051	1,133.21	1,482.57
숙련직인	727.614	938.956	1,137.17
기계조작	1,267.68	1,408.52	1,693.71
단순노동자	502.606	714.433	919.971
군인	1,138.80	1,535.56	2,443.89
지역별			
농촌	534.591	770.928	1,030.64
도시	1,085.50	1,358.27	1,709.64
자격별			
미숙련	605.088	821.874	1,031.39
기술전문(단기)	-	1,121.25	1,463.90
기술전문(장기)	1,083.09	1,378.48	1,621.81
직업훈련	931.307	1,204.76	1,490.62
단기대학, 대학이상	1,411.09	1,750.47	2,395.96

자료: (財)海外職業訓練協會(2009), 「ベトナム雇用労働事情」, pp. 10-11에서 재인용.

에 띄게 증가하고 있다. 그리고 자격별로는 단기대학 이상의 소득 증가가 높게 나타나고 있다. 이는 숙련직 노동자의 높은 소득증가와 맞물리는 현상으로, 교육수준과 생산성이 높은 노동자와 그렇지 못한 노동자 간에 경제적 불평등이 확대되고 있음을 의미하는 것이다.

다. 노동력의 특성

최근 임금이나 노동력 분포에 관련된 베트남 노동시장의 상황에 대해서 널리 알려지게 되었고, 정부 또한 직업훈련에 관심을 갖고 고용과 생산성 향상에 주력하고 있다. 그러나 수치로만 나타나는 생산성 지표도 중요하지만 노동자의 직업인 또는 사회인으로서의 기초력, 기초적 역량은 어떤가 하는 점도 큰 관심사항이다. 예를 들어 스스로 일을 찾아 하는 능력은 교육수준이나 직업훈련과 같은 직업능력에 문화적 요소가 가미된 보다 넓은 의미에서의 ‘인재력’, 즉 인적 역량이라고 할 수 있다.

하지만 이와 같은 인적 역량은 입소문 정도로만 알려져 있을 뿐 체계적인 조사가 거의 없는 실정이다. 여기에 최근 일본무역진흥회(JETRO)가 베트남에 있는 일본 기업을 대상으로 실시한 ‘베트남 인재력 조사 2010’에 나타난 사회인으로서의 기초적 역량에 대한 조사 결과를 소개한다.

1) 사회인 기초력이란?

사회인 기초력은 [표 2-20]과 같이 특정 기술이나 기능을 측정하는 게 아니라, 직업인으로서 기본적인 소양을 측정하기 위한 개념이다. 2010년 조사는 베트남에 진출한 일본계 기업 96개사의 511명을 대상으로 설문조사 형식으로 실시되었다. 조사대상 기업의 업종은 제조업이 41개로 가장 많고, 건설/부동산이 10개, 상사/수출입업 8개 등이다. 실제 조사에서는 일본 기업들이 중시하는 밑줄로 표시한 7개 기초력을 중심으로 조사되었다.

표 2-20. 사회인 기초력의 분류 범주와 의미

행동력	용기를 가지고 행동에 옮겨 실패해도 끈기 있게 추진하는 힘	주체성	스스로 행동에 옮기는 힘
		설득력	다른 사람을 설득하여 끌어들이는 힘
		실행력	목표를 설정하여 확실히 행동하는 힘
사고력	의문을 품고 생각하는 힘	과제 발견력	실패를 분석하고 목적과 과제를 분명히 하는 힘
		계획력	과제의 해결을 향해 과정을 분명히 설정하고 준비하는 힘
		창조력	새로운 가치를 만들어내는 힘
협동력	다양한 사람들과 목표를 향해 협력하는 힘	발신력	자신의 의견을 알기 쉽게 전하는 힘
		경청력	상대의 의견을 잘 듣는 힘
		유연성	의견이나 입장의 차이를 이해하는 힘
		상황 파악력	자신과 주위의 사람이나 사물과의 관련성을 이해하는 힘
		규율성	사회의 규칙과 다른 사람과의 약속을 지키는 힘
		스트레스 컨트롤	스트레스 발생 원인에 대응하는 힘

자료: 日本貿易振興機構ハノイセンター(2010), 「ベトナム人材力調査報告書」, p. 6.

2) 사회인 기초력 조사 결과

조사 결과 가장 기대되는 기초력은 규율성이며, 가장 기대하기 힘든 기초력은 창조력으로 나타났다. 베트남 사람들은 사회나 회사의 규칙을 자기 방식으로 해석하는 경향이 강하여, 한국이나 일본 등과 같은 수준의 규율성을 처음부터 요구하기는 어려울 듯하다. 또한 가족 행사를 최우선으로 생각하는 경향이 일반적이며, 일과 관련한 약속(일정이 잡힌 업무)에 책임을 지는 사고방식이 있다고 보기는 어렵다. 창조력에 관해서는 즉흥적인 발상을 하는 경향이 있어, 과거의 실패 사례나 과제를 참고하여 새로운 발상을 하는 것에는 익숙하지 않은 것으로 추측된다. 전반적으로 관리직의 기초력이 일반직보다 우수하게 나타나 업무를 통해 높은 사회인 기초력을 함양하는 것을 승진 기준의 하나로 볼 수 있으며, 남녀간의 능력차는 보이지 않았다.

베트남에서 좋은 인재를 획득하기 위해서는 사내 인재육성 제도의 내실을 기할 필요가 있으나, 본 조사에서는 관리직은 10명 중 2명, 일반직은 10명 중 1명 정도가 실제 업무나 교육을 통해 사회인 기초력이 향상되는 데 그친 것으로 나타나 전 직원이 기대한 만큼의 성과를 얻지 못하고 있음을 알 수 있었다. 베트남인 중에서 핵심 인재를 육성하게 되면 주재원의 의도를 다른

표 2-21. 베트남 노동자의 사회인 기초력

	주체성	실행력	과제 발견력	창조력	발신력	상황 파악력	규율성
전체 평균	2.9	2.9	2.7	2.4	2.8	2.9	3.1
관리직	3.2	3.2	2.9	2.6	3.1	3.1	3.3
일반직	2.8	2.7	2.6	2.3	2.7	2.8	3.0

주: 척도 1 - 전혀 능력이 없다 2 - 별로 능력이 없다
 3 - 어느 정도 능력이 있다 4 - 상당히 높은 수준의 능력이 있다

자료: 日本貿易振興機構・ノイセンター(2010), p. 11.

노동자에게 전달하기 쉬워지므로 많은 시간과 노력을 들일 필요가 있다. 한편 좋은 인재로 성장한 후에는 전직할 가능성도 높아지는 만큼 긴밀한 커뮤니케이션이 필요하다고 조사보고에 덧붙이고 있다.

3) 대학별 사회인 기초력

출신 대학별 기초력에 있어서는(표 2-22 참고) 하노이 국민경제대학이 평균 3.2로 가장 높게 나타났으며, 그 외에 평균 3.0 이상의 평가를 받은 대학은 하노이 공과대학, 하노이 무역대학, 호찌밍 공과대학, 호찌밍 무역대학의 4개 대학이다. 하지만 창조력은 하노이 국민경제대학이 기록한 2.7이 가장 높을 정도로 전반적인 평가가 낮았다. 이는 대학교육 전반에 걸쳐 창조성을 장려하는 교육이 필요하다는 것을 의미한다.

표 2-22. 출신 대학별 사회인 기초력

	주체성	실행력	과제 발견력	창조력	발신력	상황 파악력	규율성
전체 평균	3.0	2.8	2.8	2.4	2.7	3.0	3.2
하노이 국민경제대학	3.4	3.3	3.1	2.7	3.3	3.1	3.6
하노이 공과대학	3.1	3.1	3.1	2.6	3.0	3.1	3.2
하노이 무역대학	3.3	3.2	2.9	2.6	2.9	3.1	3.2
호찌밍 공과대학	3.2	3.1	3.0	2.5	3.0	3.0	3.3
호찌밍 무역대학	3.2	2.5	2.8	2.5	3.1	3.4	3.2

자료: 日本貿易振興機構・ノイセンター(2010), p. 16.

제3장

인도네시아 노동시장 현황 및 향후 전망

1. 기본 지표

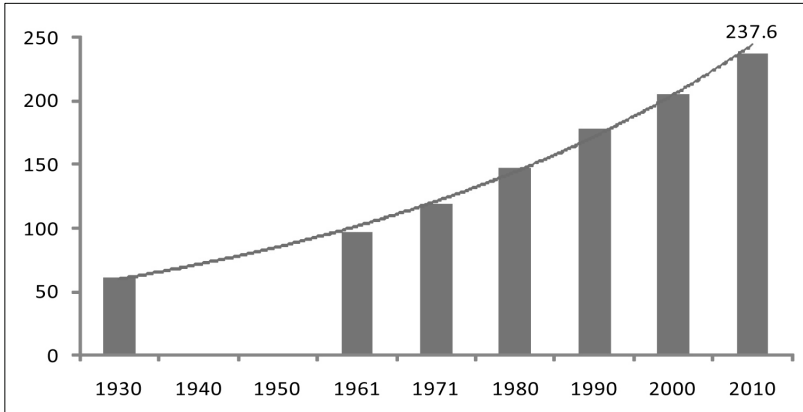
가. 인구지리 현황

1) 총인구

인도네시아는 적도를 끼고 약 5,000km 이상의 거리에 1만 7천 개 이상의 섬으로 이루어진 세계 최대의 섬나라이며, 또한 최대 화산 국가로서, 섬들 대부분은 활화산과 휴화산으로 이루어져 있다. 인도네시아의 인구는 2010년 기준 약 2억 4천만 명(인구증가율 1.14%)이다. 이 인구규모는 동남아시아에서는 가장 많고, 세계에서 네 번째에 해당한다.

그림 3-1. 인도네시아 인구 추이(1930~2010년)

(단위: 백만 명)



자료: "Trend of the selected Socio-Economic Indicators of Indonesia"(2010.8).

인도네시아는 자바 족(45%), 순다 족(13.6%), 아체 족, 바딕 족, 발리 족 등 300여 종족의 혼합국가이다. 사람들은 군도의 일부에 밀집되어 있고 전체 인구의 57.99%가 총면적의 7%에 해당하는 자바 섬에 살고 있다. 특히 인도네시아 정치·경제 중심지 자카르타(DKI Jakarta)의 인구는 922만 명으로 전체 인구의 4% 정도이다. 그리고 경제발전이 자바 섬 등의 대도시에 집중되어 자바 섬 이외의 섬과 농촌지역과의 소득격차가 대단히 크다. 지역간 소득격차는 1997년의 통화위기 이후 더욱 커지는 추세이다.

국민의 87%가 회교도이며 기독교(6%), 가톨릭(3%), 힌두교(2%), 불교(1%)를 제외한 나머지는 토속신앙을 믿고 있다. 많은 종족만큼이나 전통, 언어, 방언 등이 각각의 특색을 갖고 있으며, 다른 회교국가와는 다르게 여성의 정당한 권리를 인정한다. 따라서 근처의 다른 회교국가(말레이시아 등)보다 여성 노동력이 많다고 볼 수 있는데, 즉 노동수요 측면에서 보면 인도네시아는 상대적으로 이용 가능한 노동력의 범위가 넓고 공급이 상대적으로 풍부하다고 할 수 있다.

2) 연령별 인구구성

■ 표 3-1. 인도네시아 연령별 인구구성(2007~10년) ■

(단위: 천 명)

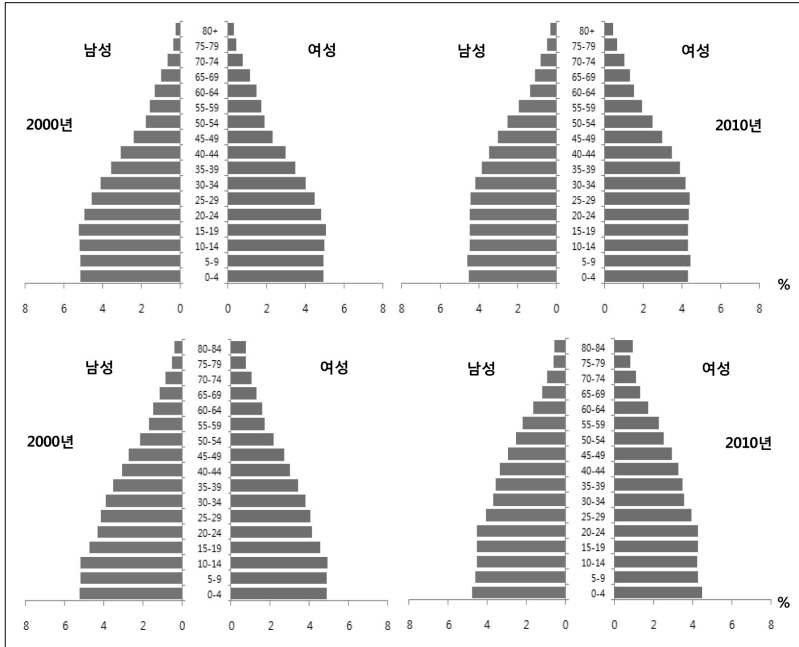
연령	2007	2008	2009	2010
0~4	20,952.2	21,167.5	21,374.0	21,571.5
5~9	20,060.2	20,227.2	20,381.5	20,522.5
10~4	21,041.5	20,833.8	20,618.2	20,396.1
15~19	21,373.6	21,287.4	21,195.7	21,098.7
20~24	21,051.5	21,090.6	21,121.2	21,146.3
25~29	20,385.3	20,504.0	20,627.1	20,734.3
30~34	19,149.2	19,465.1	19,698.2	19,878.2
35~39	17,431.6	17,754.0	18,066.6	18,364.9
40~44	15,489.1	15,840.3	16,179.1	16,507.7
45~49	13,234.7	13,650.7	14,041.9	14,415.1
50~54	10,486.6	10,964.3	11,435.5	11,897.3
55~59	7,819.8	8,226.3	8,645.1	9,073.8
60~64	5,727.9	5,867.9	6,138.5	6,480.2
65~69	4,457.7	4,476.0	4,501.1	4,584.1
70~74	3,413.3	3,471.5	3,523.3	3,566.2
75+	3,567.8	3,696.7	3,822.5	3,944.5
전체	225,642.0	228,523.3	231,269.5	234,181.4

자료: "Trend of the selected Socio-Economic Indicators of Indonesia"(2010, 8).

[그림 3-2]를 보면, 인구구성 면에서는 영·유아층과 청·장년층의 비중이 매우 높고 노년층의 비중이 매우 낮은 후진국형 인구분포 모양을 나타내고 있다. 2010년 인구통계에 따르면(표 3-1 참고), 총인구 중 15세 미만이 26.7%, 15~64세가 68.1%, 65세 이상 고령인구는 5.2%에 불과한 대단히 ‘젊은 나라’이다. 이와 같이 총인구 중에서 경제활동 인구가 차지하는 비중이 압도적으로 높아 노동력 공급이 풍부하고 고령인구가 상대적으로 적어 향후 인구 보너스 효과에 따른 경제발전의 잠재적 가능성이 큰 인구구성을 갖추고 있다.

그림 3-2. 인도네시아(위)와 세계(아래)의 인구구성(2000~10년)⁸⁾

(단위: %)



자료: "Population Division of the Department of Economic and Social Affairs of the United Nations Secretariat," World Population Prospects: The 2008 Revision.

[그림 3-2]의 인도네시아 인구구성을 보면, 14세 이하의 유년인구가 2000년 총인구 대비 30.3%에서 2010년 26.7%로 감소하고 있는 반면, 15세 이상 64세 미만의 생산연령 인구는 2000년 64.7%에서 68.1%로 꾸준히 증가하는, 즉 피라미드 모양의 후진국형 인구 분포에서 호리병 모양의 개발도상국형 모델로 바뀌어 가는 과도기에 진입한 것을 알 수 있다. 또한 총인구 대비 10~24세의 인구가 차지하는 비중이 매우 높아 이들이 생산활동을 할 수 있는 향후 20~30

8) 2000년과 2010년의 5년간격으로 나눈 전체인구 대비 남성과 여성의 인구 비율.

표 3-2. 인도네시아 연령 구조 및 부양 비율(1971~2010년)

(단위: %)

연도	0~14세	15~64세	65세 이상	부양 비율
1971	44.0	53.5	2.5	86.8
1980	40.9	55.8	3.3	79.1
1990	36.5	59.6	3.9	67.8
2000	30.7	64.6	4.7	54.7
2005	28.5	66.6	4.9	50.1
2010	26.7	68.1	5.2	46.7

자료: "Population Division of the Department of Economic and Social Affairs of the United Nations Secretariat," World Population Prospects: The 2008 Revision, 부양비율 직접 계산

년 사이에 인구 보너스 효과가 극대화될 전망이다. 또한 [표 3-2]를 보면, 15~64세의 비중이 늘어남에 따라 부양비율⁹⁾이 줄어들고 있는데, 그만큼 인도네시아의 잠재적인 성장동력이 존재함을 보여주고 있다.

3) 성(性)별 인구분포

[표 3-3]을 보면, 인도네시아 전체의 남녀 비율은 거의 같은 수준이지만, 지역에 따라 남녀 비율의 차이가 있다. 2010년을 기준으로 파푸아(Papua) 같이 남자 1,912,872명, 여자 1,699,982명으로 남녀 비율이 113%에 달하는 곳이 있는 반면, 누사(Nusa)나 술라웨이(Sulawesi) 같이 남녀 비율이 94%에 그치는 지역도 있어, 남녀 비율의 지역적 격차가 큰 것을 알 수 있다.

표 3-3. 인도네시아 지역별 남녀 비율(1971~2010년)

(단위: %)

지 역	1971	1980	1990	1995	2000	2010
Nanggroe Aceh Drussalam	100.21	101.49	101.05	100.01	101.1	100.02
Sumatera Utara	101.32	100.72	99.76	99.24	99.8	99.59
Sumatera Barat	93.69	95.53	95.88	94.07	96.1	98.48
Riau	104.63	103.99	105.16	102.77	104.4	106.21

9) 부양비율 = $\frac{\text{유년층 인구}(0 \sim 14\text{세}) + \text{노년층 인구}(65\text{세 이상})}{\text{생산가능연령 인구}(15 \sim 64\text{세})} \times 100$

표 3-3. 계속

지 역	1971	1980	1990	1995	2000	2010
Jambi	107.45	105.65	104.32	101.65	104.2	104.51
Sumatera Selatan	99.51	102.05	101.19	102.08	101	103.6
Bengkulu	101.99	103.23	105.63	101.85	103.2	104.53
Lampung	102.33	107.28	105.51	104.89	106.2	105.81
Kep. Bangka Belitung	-	-	-	-	104	107.91
DKI Jakarta	102.13	102.58	101.95	100.56	102.5	97.05
Jawa Barat	96.79	99.12	100.51	100.82	102.1	103.46
Jawa Tengah	95.25	96.62	97.47	96.76	99.2	98.66
DI Yogyakarta	94.28	96.25	96.71	98.34	98.3	97.62
Jawa Timur	94.32	95.51	95.96	96.24	97.9	97.37
Banten	-	-	-	-	101.5	104.57
Bali	97.94	98.39	99.46	100.21	101	101.6
Nusa Tenggara Barat	97.45	98.29	95.51	92.59	94.2	94.11
Nusa Tenggara Timur	101.99	99.56	98.34	98.09	98.6	98.63
Kalimantan Barat	104.21	103.49	103.85	104.81	104.7	104.38
Kalimantan Tengah	101.75	106.32	106.63	104.91	106.8	108.83
Kalimantan Selatan	96.31	98.82	99.63	99.39	100.5	102.44
Kalimantan Timur	106.96	111.64	110.91	106.23	109.7	111.04
Sulawesi Utara	100.57	102.27	102.74	102.99	104.9	104.44
Sulawesi Tengah	104.63	106.44	105.08	102.67	104.7	105.06
Sulawesi Selatan	94.77	94.94	95.5	94.88	95.1	95.54
Sulawesi Tenggara	91.31	96.89	99.7	96.61	100.7	100.89
Gorontalo	-	-	-	-	101	100.62
Maluku	103	104.43	103.82	102.98	102.8	102.08
Maluku Utara	-	-	-	-	104.7	104.71
Papua	141.44	109.29	110.49	103.83	110.4	112.56
인도네시아 전체	97.18	98.82	99.45	99.09	100.6	101.24

자료: "Trend of the selected Socio-Economic Indicators of Indonesia"(2010, 8).

4) 지역별 인구분포

인도네시아는 서쪽 끝의 수마트라(Sumatera) 섬과 자바(Jawa) 섬에서 북동쪽의 파푸아 섬까지 약 5,100km에 걸친 호상의 순다 열도와 그 내부에 위치한 칼리만탄(Kalimantan), 술라웨이(Sulawesi) 등의 큰 섬으로 이루어져 있다. 그 중 자바 섬에 전체 인구의 63.8%가 집중되어 있는 반면, 인도네시아 총면적의 25.9%를 차지하는 말루쿠(Maluku) 섬과 파푸아 섬에는 총인구의 2.6%(6,175,734명)만이 살고 있어, 개발 여부에 따라서 대단히 불균형한

인구의 지역별 분포를 보이고 있다. 특히 인도네시아 총면적의 0.03%를 차지하고 있는 수도 자카르타는 1994년 말 85만 명에 불과했던 인구가 2010년에는 총인구의 약 4%인 9,588,198명으로 폭발적으로 증가해 1km²당 12.459명으로 인구밀도가 가장 높다. 하지만 산업발전과 함께 지역적 불균형을 해소하려는 정부의 정책이 조금씩 효과를 보이기 시작해 자카르타의 인구 비율은 감소하고 있다. 1990년과 2010년을 비교해 보면, 자바 섬(인도네시아 총면적의 6.77%)의 인구비율은 60.23%에서 57.49%로 감소했으며, 특히 자카르타의 인구비율은 4.62%에서 4.04%로 감소했다(표 3-4 참고).

2010년 통계에 따르면, 인도네시아 인구의 52%가 도시에 거주하고 있으며, 매년 도시화되는 인구비율은 3.3%이다. 도시거주 인구의 비율을 동남아의 다른 나라와 비교해 보면, 말레이시아(68%), 필리핀(63%)보다는 낮고 태국(36%) 캄보디아(15%), 라오스(27%)보다는 높은 수준이다.

표 3-4. 인도네시아의 지역별 인구비율 추이(1971~2010년)

(단위: %)

지 역	1971	1980	1990	2000	2010
Sumatera	17.62	19.07	20.44	21.02	21.31
Jawa	63.89	62.12	60.23	58.93	57.49
DKI Jakarta	3.85	4.43	4.62	4.06	4.04
Jawa Barat	18.16	18.68	19.81	17.36	18.11
Jawa Tengah	18.37	17.27	15.97	15.17	13.63
D I Yogyakarta	2.09	1.87	1.63	1.52	1.45
Jawa Timur	21.43	19.87	18.2	16.89	15.78
Banten				3.93	4.48
Nusa Tenggara and bail	5.56	5.40	5.27	5.34	5.50
Kalimantan	4.33	4.58	5.09	5.49	5.8
Sulawesi	7.16	7.08	7.01	7.23	7.31
Maluku and Papua	1.44	1.76	1.96	2	2.60
인도네시아 전체	100	100	100	100	100

자료: "Trend of the selected Socio-Economic Indicators of Indonesia"(2010, 8).

자카르타를 비롯한 자바 섬의 인구비율이 감소하고 있지만, 2010년 인도네시아 전체 대비 수마트라와 자바 섬의 인구비율의 합은 78.7%로 매우 높

다. 이러한 이유로 인해 인도네시아에서 이들의 경제적 비중이 매우 큰데, [표 3-5]를 보면 수마트라와 자바 섬의 경제적 비중의 합은 81.4%로 매우 높음을 알 수 있다. 또한 [표 3-4]와 [표 3-5]를 비교해 보면 수마트라와 자바 섬은 인구나 경제적 비중이 비슷하지만, 누사텐가라(Nusa Tenggara)와 발리(Bali)는 인구가 5.5%이지만 경제적 비중이 2.8%밖에 되지 않아 이 권역 노동력의 질과 임금이 낮음을 알 수 있다. 반대로 칼리만탄은 인구가 5.5%이지만 경제적 비중이 9.5%나 되는데, 이 지역에 석탄·나무 등 천연 자원이 풍부하기 때문에 상대적으로 경제적 비중이 높은 것으로 볼 수 있다.

▣ 표 3-5. 인도네시아 권역별 경제적 비중(2008~10년) ▣

(단위: %)

지역	2008년	2009년	2009년		2010년 1분기
			1분기	4분기	
Sumatra	23.3	23.5	23.4	23.5	23.6
Jawa	57.7	58.1	58.6	57.6	57.8
Nusa Tenggara and Bali	2.5	2.7	2.6	2.8	2.8
Kalimantan	10.5	9.2	9.0	9.5	9.5
Sulawesi	4.2	4.5	4.4	4.6	4.4
Maluku and Papua	1.8	2.0	2.0	2.0	1.9
인도네시아 전체	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

자료: 인도네시아 통계청(BPS).

나. 노동력

1) 노동력 구성

인도네시아의 15세 이상 경제활동 인구를 보면, 2010년에 11,600만 명으로 2009년의 1,374만 명보다 226만 명(1.98% 증가)이 증가했다. 최근 인구 증가율이 감소하고 있지만, 신규 노동력 수급에는 당분간 커다란 문제가 없을 것으로 예상된다.

표 3-6. 15세 이상 인구의 형태별 비중(2008~10년)

(단위: 백만 명)

형태	2008	2009	2010
15세 이상 인구	165.57	168.26	171.02
경제활동 인구	111.48	113.75	116.00
취업	102.05	104.49	107.41
실업	9.43	9.26	8.59
비경제활동 인구	54.09	54.52	55.02
노동참가율(%)	67.33	67.60	67.83
실업률(%)	8.46	8.14	7.41
실업	30.65	31.36	32.80
비자발적 실업	14.60	15.00	15.27
자발적 실업	16.05	16.36	17.53

자료: Labor Force Situation In Indonesia, BPS.

표 3-7. 연령별·성별 경제활동 인구(2008~09년)

(단위: 천 명)

연령	2008년 3월		2008년 8월		2009년 2월	
	남성	여성	남성	여성	남성	여성
15~19	4,707	2,825	4,816	3,337	4,774	3,060
20~24	8,777	5,318	8,103	5,325	8,069	5,161
25~29	9,534	5,584	9,659	5,712	9,558	5,624
30~34	9,072	5,538	9,255	5,397	9,396	5,590
35~39	8,423	5,514	8,667	5,387	8,654	5,557
40~44	7,554	5,071	7,645	4,867	7,746	5,103
45~49	6,512	4,339	6,584	4,283	6,770	4,616
50~54	6,204	3,172	5,497	3,262	5,606	3,444
55~59	3,635	2,246	3,597	2,115	3,789	2,243
60+	5,402	3,040	5,316	3,112	5,569	3,402
전체	69,820	42,652 (37.92%)	69,144	42,802 (38.23%)	69,938	43,806 (38.51%)
합계	112,477		111,916		113,774	

자료: Labor Force Situation In Indonesia, BPS.

노동인구의 성별 추이를 보면, 2009년의 15세 이상 인구 1억 1,374만 명 중에서 여성이 4,830만 명으로 38.51%를 차지하고 있다. 인도네시아가 회교국가라는 점을 고려하면 상대적으로 여성노동 인구가 높은 편이다. 또한 2008년 같은 기간의 4,265만 명보다 115만 명이 증가해, 같은 기간 남성

노동인구 증가율 0.15%(11만 명)보다 높은 2.7%를 나타냈다.

최근 여성 노동력 인구가 증가하고 있는 것은 산업의 다양화로 인해 농업 부문에 집중되어 있던 여성 노동력이 서비스업 등으로 진출하고 있기 때문으로 보인다. 이런 추세는 노동력 인구의 성별·지역별 편차에서도 뚜렷이 나타나고 있다(표 3-8 참고).

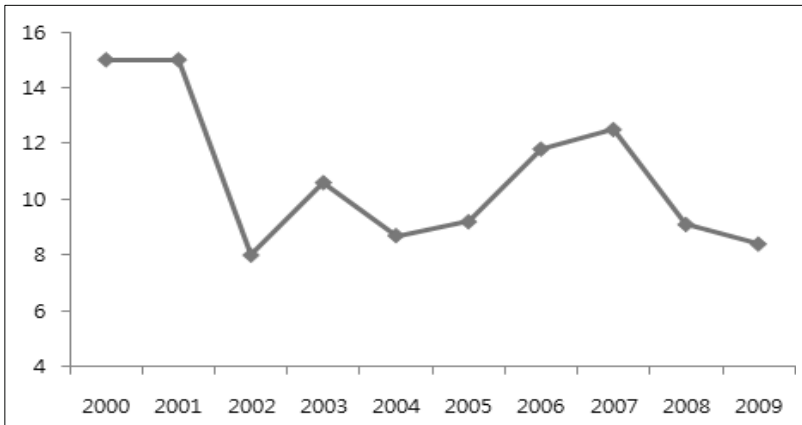
2) 인도네시아의 지역별·산업별 노동 현황·특징

[그림 3-3]을 보면 1990년대 말 발생한 아시아 외환위기의 영향으로 15% 가까이까지 육박했던 인도네시아의 실업률은 경제 위기의 여파로부터 점차 벗어나면서 2002년에는 8%까지 낮아졌다. 그러나 이후 인도네시아의 정치·사회적 불안정이 지속되고 해외직접투자 역시 인근의 경쟁국으로 몰리면서 2007년에는 다시 12.5%까지 증가하였다. 하지만 2007년 이후로 인도네시아의 실업률은 점진적으로 감소하고 있는 것으로 나타났다.

지역별로는 활발한 투자가 이뤄지고 있는 자바 섬 지역의 실업자 수가 22만

■ 그림 3-3. 인도네시아 실업률 추이(2000~09년) ■

(단위: %)



자료: 인도네시아 통계청(BPS).

6천 명 감소해 전국에서 가장 높은 감소율을 보였다. 반면 누사와 수마트라 지역은 오히려 각각 18만 2천 명, 5만 5천 명씩 증가했다.

인도네시아는 자바 섬과 그 외 지역의 임금과 소득격차가 확대됨에 따라 생활수준의 격차도 확대되고 있다. 또한 빈곤율이 높고, 빈곤인구의 약 3분의 2가 농촌지역에 거주하고 있는 것도 인도네시아 정부의 당면 정책과제이다. 이러한 지역 및 도시·농촌 간 소득격차의 원인으로 자바 섬 중심의 경제발전과 농촌부문의 과잉취업이 지적되고 있다.

[표 3-9]를 보면, 최근 제조업과 서비스업의 노동인구가 증가추세를 보이고 있지만, 2010년 기준 농업인구가 여전히 전체 노동인구의 약 43%를 차지하고, 무역업이 22%, 서비스부문의 인구가 16%로 그 뒤를 잇고 있다.

또한 [표 3-8]을 보면, 자바 섬을 중심으로 경제활동 인구가 집중되어 있어 지역별 인력수급에 많은 차이가 있다. 제조업이나 서비스업 관련 기업들이 많은 자바 섬에는 경제활동 인구의 60% 이상이 거주하고 있기 때문에 이들 기업의 인력수급에는 큰 지장이 없다. 하지만 농업, 어업, 광업 등 1차 산업 중심인 지방의 경우에는 노동자 확보에 어려움을 겪고 있는 것으로 알려지고 있다.

▣ 표 3-8. 지역별·성별 경제활동 인구(2008년) ▣

(단위: 천 명)

지 역	남성	여성	전체
NAD	1,127	653	1,781
North Sumatera	3,545	2,385	5,930
West Sumatera	1,250	875	2,125
Riau	1,563	670	2,234
Jambi	822	434	1,256
South Sumatera	2,110	1,343	3,454
Bengkulu	487	349	836
Lampung	2,293	1,365	3,659
Bangka Belitung	349	151	501
Riau Island	405	246	652

표 3-8. 계속

지역	남성	여성	전체	
Jawa	DKI Jakarta	2,751	1,808	4,559
	West Jawa	12,455	5,971	18,427
	Central Jawa	10,005	7,335	17,340
	DI Yogyakarta	1,127	865	1,983
	East Jawa	11,988	8,128	20,117
	Banten	2,785	1,468	4,254
Bali	1,199	894	2,094	
West Nusa Tenggara	1,186	886	2,073	
East Nusa Tenggara	1,221	989	2,210	
West Kalimantan	1,296	869	2,165	
Central Kalimantan	683	393	1,077	
South Kalimantan	1,038	675	1,713	
East Kalimantan	879	370	1,249	
North Sulawesi	731	314	1,046	
Central Sulawesi	761	458	1,219	
South Sulawesi	2,133	1,143	3,276	
Southeast Sulawesi	584	378	963	
Gorontalo	283	140	423	
West Sulawesi	320	157	477	
Maluku	349	204	554	
North Maluku	258	158	417	
West Papua	223	120	344	
Papua	605	448	1,053	
인도네시아 전체	68,825	42,661	111,470	

자료: 인도네시아 인력주무부(Ministry of Manpower and Transmigration).

표 3-9. 주요 산업별 종사자 수(1996~2010년)

(단위: 백만 명)

산업	1996	1997	1998	1999	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
농업	36.24	34.54	39.14	38.38	40.63	43.04	40.61	41.31	40.14	41.21	41.33	41.61	42.83
제조업	10.56	10.99	9.92	11.52	12.11	11.50	11.07	11.95	11.89	12.37	12.55	12.84	13.05
건설업	3.77	4.17	3.52	3.42	4.27	4.05	4.54	4.57	4.70	5.25	5.44	5.49	4.84
무역업	15.82	16.94	16.79	17.53	17.80	17.25	19.12	17.91	19.22	20.55	21.22	21.95	22.21
운수, 창고, 통신	3.93	4.12	4.15	4.21	4.67	4.94	5.48	5.65	5.66	5.96	6.18	6.12	5.82
금융	0.69	0.66	0.62	0.63	0.99	1.31	1.13	1.14	1.35	1.40	1.46	1.49	1.64
사회 및 개인 서비스	11.63	12.52	12.34	12.22	10.36	9.84	10.51	10.33	11.36	12.02	13.10	14.00	15.62
기타	0.91	1.11	0.82	0.91	0.81	0.88	1.27	1.10	1.15	1.17	1.27	1.38	1.40
전체	83.55	85.05	87.29	88.82	91.65	92.81	93.72	93.96	95.46	99.93	102.55	104.87	107.41

주: 기타 산업은 광업, 전력, 가스, 수력 등을 포함.

자료: National Labor Force Survey.

2. 특성 지표

가. 숙련도

노동자의 숙련은 크게 학교교육과 직업교육을 통해 형성되는 일반숙련 (general skill)과 현장에서 이루어지는 특정 직업활동을 통해 얻는 특수숙련 (specific skill)으로 나눌 수 있다. 일반숙련은 주로 식자율, 학교교육의 보급 현황, 고등교육 진학률과 같은 학교교육 관련 지표 등을 통해 확인할 수 있고, 특수숙련은 일반적인 직업교육과 함께 기업 내에서 실시하는 교육훈련, 기업의 인사관리와 고용관행 등으로 구성되어 있다.

이하에서는 학교교육과 공적인 직업훈련을 통해 인도네시아 노동자의 일반숙련을 살펴보고, 관련 자료를 통해 특수숙련에 관해 추론하고자 한다.

1) 인도네시아 노동자의 일반숙련

(1) 식자율(literacy rate)

식자율은 언어를 읽고 쓰는 능력을 갖추고 있는가의 여부를 나타내는 것으로, 그 나라의 교육수준을 나타내는 가장 기본적인 지표이다. 일반적으로 초등교육을 마쳤거나 이에 해당하는(인도네시아의 경우는 6년) 교육을 받았는지 여부로 추정한다.

[표 3-11]을 보면, 2008년 인도네시아의 식자율¹⁰⁾은 93.05%로 대단히 높은 수준이다. 이를 연령별로 보면, 15세 미만의 식자율은 92.19%이고, 특히 생산활동에 참가할 수 있는 연령대인 15~45세의 식자율은 98.06%로 대단히 높다. 연령이 높아질수록 식자율이 떨어지는 일반적인 현상이 관찰되고, 지역에 따라서 낮은 수치를 보이는 지역도 있지만, 경제활동 인구에 해당하는 60세

10) 식자율은 전체에서 문맹률을 뺀 값이다.

미만의 식자율은 대단히 높은 수준이라 할 수 있다. 이는 동남아시아 국가 중에서도 상위에 속하는 수준이다. 식자율에 대한 각국의 정의가 다르기 때문에 정확한 비교는 곤란하지만, 유네스코의 2007년 자료에 따르면 베트남(94%), 태국(94.1%), 필리핀(93.4%)과 함께 상위권을 형성하고 있으며, 인접하고 있는 캄보디아(76.3%), 라오스(72.7%)보다 상당히 높은 수준이다.

인도네시아의 식자율은 지역별로 큰 편차를 보이고 있지만 전체적으로 꾸준히 상승하고 있다. 이처럼 식자율이 높은 것은 초등학교 진학률이 높기 때문이다. 특히 인도네시아 정부가 중심이 되어 국가정책대망(1993년 3월)의 제2차 25년 계획에서 2008년까지 초등학교와 중학교를 의무교육화한다는 방침을 세움에 따라 식자율이 꾸준히 높아지고 있다.

15세 이상 인구의 지역별 식자율은 도시가 농촌보다 훨씬 높다. [표 3-11]을 보면, 수마트라 지역과 인구의 70% 이상이 모여 있는 자바 지역은 거의 100%에 육박하고 있다. 하지만 아직 산업이 발달되지 못하고 도시화가 진행되지 않은 파푸아 지역 경제활동 인구의 식자율은 73.77%로 대단히 낮다. 즉 수마트라, 자바 등 도시화가 진행되고 인구가 많이 모여 있는 지역에서는 고등학교 이상과 같은 높은 수준의 교육은 아닐지라도 언어를 읽고 쓸 수 있

▣ 표 3-10. 인도네시아의 교육 및 식자율 관련 지수(1994~2008년) ▣

(단위: %)

지 표	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
취학률															
7~12세 인구	94.06	93.9	94.43	95.37	95.07	95.34	95.5	95.65	96.1	96.42	96.77	97.14	97.39	97.6	97.83
13~15세 인구	72.38	73.2	75.84	77.51	77.31	79.04	79.58	79.39	79.21	81.01	83.49	84.02	84.08	84.26	84.41
16~18세 인구	45.31	44.6	47.59	48.64	49.52	51.14	51.17	49.38	49.76	50.97	53.48	53.86	53.92	54.61	54.7
10세 이상 인구의 교육수준															
교육 받지 않음	11.73	12.33	11.66	10.27	10	9.79	9.66	10.3	8.64	8.5	8.98	7.82	7.43	7.57	
초등교육 이하	30.32	30.57	28.35	26.56	26.39	25.45	24.29	24.11	22.63	21.87	15.31	21.46	20.77	20.37	
초등학교	31.97	31.22	32.34	32.99	32.99	32.49	32.45	32.66	33.3	33.42	31.87	32.34	31.67	31.19	
중학교	12.16	11.94	12.72	14.01	13.92	14.62	15.28	14.87	15.92	16.65	20.12	17.06	17.56	17.49	
고등학교 이상	13.83	13.94	14.92	16.16	16.7	17.65	18.32	18.06	19.53	19.56	23.72	21.32	22.56	23.37	
10세 이상 인구	87.26	86.26	87.36	89.07	89.42	89.79	89.92	89.2	90.71	90.93	91.47	91.91	92.39	92.74	93.05

자료: 인도네시아 인력주무부(Ministry of Manpower and Transmigration).

는 능력을 갖춘 노동력이 갖춰져 있음을 알 수 있다.

▣ 표 3-11. 지역별·연령별 문맹 비중 추이(2003~08년) ▣

(단위: %)

지 역	15세 미만		15~44세		45세 이상		
	2003년	2008년	2003년	2008년	2003년	2008년	
Nanggroe Aceh Darussalam	3.72	4.06	1.28	1.11	10.80	11.71	
Sumatera Utara	3.20	2.96	1.19	0.81	8.69	7.85	
Sumatera Barat	4.40	3.34	1.59	0.83	10.38	7.99	
Riau	3.90	2.24	1.73	0.47	11.78	7.52	
Jambi	4.83	4.69	2.05	1.11	13.34	14.01	
Sumatera Selatan	4.81	2.95	1.86	0.86	13.18	8.00	
Bengkulu	6.41	5.40	2.64	1.20	17.59	16.15	
Lampung	8.35	6.37	2.76	0.97	22.95	18.08	
Kep. Bangka Belitung	8.52	4.66	4.80	1.61	18.48	12.00	
Kepulauan Riau	-	4.19	-	1.57	-	12.60	
Jawa	DKI Jakarta	1.59	1.30	0.49	0.07	5.20	4.71
	Jawa Barat	6.17	4.47	2.13	0.76	16.06	11.99
	Jawa Tengah	14.21	10.76	4.24	1.67	34.09	24.92
	Dista Yogyakarta	14.25	10.54	2.46	0.72	35.07	24.87
	Jawa Timur	16.63	12.69	6.23	2.73	36.68	28.24
Banten	6.22	4.79	2.66	1.02	18.72	15.15	
Bali	15.56	13.06	5.32	3.20	36.45	30.69	
Nusa Tenggara Barat	24.89	20.15	14.23	7.54	50.16	47.61	
Nusa Tenggara Timur	15.07	12.34	6.94	4.49	34.91	28.89	
Kalimantan Barat	12.43	11.48	6.24	3.78	31.00	29.83	
Kalimantan Tengah	3.84	2.73	1.40	0.71	12.68	8.33	
Kalimantan Selatan	6.47	4.92	2.74	0.98	17.23	14.54	
Kalimantan Timur	5.14	3.64	2.07	1.04	16.12	11.40	
Sulawesi Utara	1.05	0.85	0.72	0.32	1.74	1.83	
Sulawesi Tengah	6.37	4.32	3.43	1.63	15.07	11.34	
Sulawesi Selatan	16.60	13.47	7.61	4.97	37.81	31.34	
Sulawesi Tenggara	9.53	8.85	4.00	2.11	27.21	26.67	
Gorontalo	5.30	4.49	3.56	1.84	10.17	11.01	
Sulawesi Barat	-	12.69	-	6.70	-	28.82	
Maluku	2.96	2.69	1.38	1.17	6.66	6.29	
Maluku Utara	4.46	4.56	0.95	1.15	15.57	14.70	
Papua Barat	-	7.85	-	5.58	-	16.15	
Papua	25.54	27.53	22.33	26.23	39.21	32.94	
인도네시아 전체	10.21	7.81	3.88	1.94	25.43	19.62	

자료: 인도네시아 인력주무부(Ministry of Manpower and Transmigration).

(2) 일반교육 수준

인도네시아의 교육제도는 한국과 같이 6-3-3제로, 교육문화성 소관의 초등학교(SD Sekolah Dasar) 6년, 중학교(SLTP: Sekolah Lanjutan Tingkat Pertama) 3년, 고등학교(SM: Sekolah Menengah) 3년 제도가 기본이다. 초등학교와 중학교의 9년이 기초교육 기간이고, 2008년 중학교까지의 의무교육 실시가 완료되었다.

그러나 교육문화성 이외에도 각각의 관련 학교를 소관하고 있는 부처가 있는 것이 특징이다. 그 중 가장 큰 것은 교육문화성 소관의 학교체제와 함께 초등 단계에서 고등 단계까지 있는 종교성 소관의 이슬람계 학교이다. 이렇듯 관할 부처가 다르기 때문에 교육정책에 관한 일관적인 정책 수립에 많은 어려움이 있는 것으로 보인다.

인도네시아의 노동자는 미숙련 단순노동자와 직업훈련학교, 전문교육, 전문대학 및 대학을 졸업한 훈련을 받은 노동자로 분류할 수 있는데, 전반적으로 노동자의 교육수준이 향상되고 있다. [표 3-10]에서 확인할 수 있듯이 식자율이 높아지고 있기 때문이다. 그러나 노동자의 교육수준에서 자세히 기술하겠지만, [표 3-12]를 보면 2010년 기준 인도네시아 노동자 중 초등교육 이상을 받은 인구비율은 55%를 넘지만 중등학교 진학률이 낮아 중등교육을 받은 인

표 3-12. 15세 이상 취업자의 교육수준(2008~10년)

(단위: 백만 명)

교육수준	2008년		2009년		2010년
	2월	8월	2월	8월	2월(%)
초등학교 이하	55.62	55.33	55.43	55.21	55.31(51.49)
중등학교 졸업	19.39	19.04	19.85	19.39	20.30(18.89)
고등학교 졸업	13.90	14.39	15.13	14.58	15.63(14.55)
직업학교 졸업	6.71	6.76	7.19	8.24	8.34(7.76)
전문학교 졸업	2.66	2.87	2.68	2.79	2.89(2.69)
대학교 이상	3.77	4.15	4.22	4.66	4.94(4.59)
전 체	102.05	102.55	104.49	104.87	107.41

자료: 인도네시아 교육문화성.

구비율은 20%에 그치고 있다. 이렇게 낮은 중학교 취학률은 전문적인 직업훈련을 받을 조건을 갖추지 못한 노동력이 아직 전체 노동력의 4분의 3 이상을 차지하고 있음을 의미해, 전문적인 직업훈련을 받은 기술인력의 양성을 위해서도 기초교육 수준의 향상이 필요할 것으로 보인다.

고등학생의 평균 연령은 16~18세이고, 정확한 데이터는 없지만 취학률은 약 40~50%인 것으로 알려지고 있다. [표 3-13]을 보면, 자카르타의 고등학교 이상 취학률은 70%에 가깝지만, 누사텐가라 티무르 지역은 30~50% 수준으로 지역간 격차가 큰 것이 특징이다.

그리고 전문학교 이상의 고등교육을 받은 노동력이 증가하고 있는데, 교육 문화성에 따르면 인도네시아 전국의 2009학년도 대학생 및 전문대학생은 전년도에 비해 2.8% 줄어든 111만 3,020명, 그 중 전문학교생은 약 20% 줄어든 48만 6,399명이었다. 전체적으로 전문학교생과 대학생 수가 줄어들고 있는 것은, 고등학교 진학률이 높아지면서 고등학교 졸업 후 직장을 찾는 인구가 높아지고 있기 때문이다. 특히 교육기관의 대부분이 자카르타를 중심으로 한 몇 개의 섬에 집중되어 있고, 그 곳을 중심으로 산업발달이 이루어지면서 인력난이 야기되고 있어, 고등학교 졸업 학력을 가진 노동자에 대한 수요가 높은 것으로 보인다.

(3) 노동자의 교육수준

[표 3-12]를 보면, 초등학교 이하 교육수준의 노동자가 5,531만 명 (51.5%)으로 노동인구의 절반 이상을 차지하고 있고, 중졸이 2,030만 명 (18.9%), 고등교육 이상의 전문학교는 2.7%, 대학교 이상은 4.6%로 전반적으로 교육수준이 낮다. 여기서 매우 흥미로운 부분은 직업학교 이상의 학력이 15.05%를 차지하고 있는 것이다. 즉 고등교육 이상의 교육수준을 가지고 있는 고급인력은 적더라도 기능적인 역량을 가지고 있는 노동력이 있다는 것을 알 수 있다.

표 3-13. 인도네시아 지역별 취학률(GER)(2004~09년)

(단위: %)

지역	2004년			2006년			2008년			2009년		
	초등 학교	중등 학교	고등 학교	초등 학교	중등 학교	고등 학교	초등 학교	중등 학교	고등 학교	초등 학교	중등 학교	고등 학교
Aceh	108.84	95.87	75.28	113.40	96.50	73.70	115.20	92.16	78.19	111.77	88.65	82.84
Sumatera Utara	106.62	89.92	70.91	111.57	89.48	68.78	112.73	92.48	69.58	112.89	89.74	73.36
Sumatera Barat	106.66	88.80	65.32	108.85	83.53	67.69	110.87	85.27	71.04	110.31	81.13	74.37
Riau	108.52	87.54	59.05	110.00	89.88	63.18	112.25	90.68	69.42	110.76	85.24	72.46
Kepulauan Riau	-	-	-	111.33	91.79	67.52	114.08	107.53	68.88	113.44	92.15	70.75
Jambi	109.29	85.04	54.04	113.35	81.47	51.51	112.53	84.54	59.90	112.34	79.63	61.51
Sumatera Selatan	107.75	83.95	51.11	112.92	84.24	53.16	113.13	87.89	54.72	115.75	80.78	61.27
Kep Bangka Belitung	109.94	77.43	48.99	114.87	73.74	50.27	114.13	79.04	54.16	113.79	71.26	58.56
Bengkulu	110.73	83.59	63.10	110.40	85.60	60.72	111.28	88.58	63.16	110.46	84.45	67.25
Lampung	109.33	83.82	44.26	111.55	80.83	51.55	109.54	85.84	53.16	109.09	82.74	60.62
DKI Jakarta	108.02	96.88	77.63	109.63	92.66	68.95	110.77	95.72	65.58	108.70	87.65	68.38
Jawa Barat	104.67	75.19	46.42	107.52	75.13	51.07	107.25	86.62	48.73	107.69	80.49	51.75
Banten	106.28	79.90	49.56	108.28	77.47	50.16	109.11	81.75	53.44	112.21	72.67	57.66
Jawa Tengah	108.14	85.21	52.69	111.00	82.11	54.54	111.58	88.07	58.72	112.02	80.42	60.85
Dista Yogyakarta	107.36	97.29	77.48	107.97	91.30	72.57	115.03	104.81	79.04	111.10	92.47	78.33
Jawa Timur	107.79	84.77	53.77	109.26	86.19	58.14	111.41	90.06	63.86	108.86	84.42	66.47
Bali	109.31	88.01	67.23	110.45	85.01	67.33	112.50	85.68	73.21	110.85	77.90	83.59
Nusa Tenggara Barat	102.69	73.51	47.49	107.19	83.58	54.87	111.08	87.60	57.95	108.06	85.94	60.79
Nusa Tenggara Timur	111.64	63.43	39.31	114.12	65.39	44.65	112.09	68.65	52.59	114.45	69.93	51.85
Kalimantan Barat	113.52	70.27	42.94	114.56	77.93	43.76	119.17	73.87	53.37	114.13	72.87	53.80
Kalimantan Tengah	111.20	83.78	48.79	113.11	80.46	50.84	117.60	79.70	52.52	114.77	77.24	53.19
Kalimantan Selatan	107.07	79.30	43.27	112.21	78.02	47.37	115.50	81.32	44.58	112.53	76.70	54.42
Kalimantan Timur	109.29	90.49	69.96	111.45	83.41	71.54	112.35	97.25	71.26	110.45	88.77	76.54
Sulawesi Utara	105.87	90.79	69.03	112.70	83.71	67.53	115.43	90.09	70.76	116.83	82.21	71.67
Gorontalo	102.41	64.43	37.92	111.20	65.68	46.48	114.03	72.75	52.61	108.02	70.90	59.30
Sulawesi Tengah	107.54	79.28	47.63	113.45	77.48	53.34	110.32	85.23	59.86	113.79	76.69	59.35
Sulawesi Selatan	103.28	70.10	48.23	107.70	74.28	55.54	111.51	76.02	54.73	107.54	76.54	62.78
Sulawesi Barat	-	-	-	106.06	68.90	44.41	109.69	66.57	44.79	112.63	68.00	51.91
Sulawesi Tenggara	105.90	83.40	51.47	109.25	91.40	57.58	113.04	85.72	63.99	113.67	82.02	69.55
Maluku	110.22	89.62	74.57	112.24	96.96	70.05	114.69	89.64	78.83	114.53	84.53	89.87
Maluku Utara	110.49	77.65	54.93	116.06	84.28	67.80	114.38	87.09	69.55	113.65	81.75	72.73
Papua	104.64	71.07	42.29	98.83	71.87	49.41	101.14	73.18	52.68	91.28	58.35	52.57
Papua Barat	-	-	-	114.44	77.68	52.21	119.27	69.24	58.23	117.50	66.29	62.04
전체	107.13	82.24	54.38	109.96	81.87	56.69	111.12	86.86	59.06	110.42	81.25	62.55

자료: 인도네시아 통계청(BPS).

또한 [표 3-14]를 보면, 나이가 어릴수록 기초교육이 보급되어 학력이 높아지고 있음을 알 수 있다. 30대 이하의 노동력 가운데 중·초등학교 이하

표 3-14. 인도네시아의 연령별·교육수준별 노동력(2008년)

(단위: %)

연령	초등학교 이하	중학교	고등학교	전문대학/ 직업학교	대학교	전 체
15~19	3,549,589	2,769,030	1,202,688	11,603	-	7,532,910
20~24	4,448,351	3,751,696	4,959,117	606,959	329,656	14,095,779
25~29	5,465,754	3,709,587	4,259,450	727,876	956,177	15,118,844
30~34	6,552,613	3,106,669	3,679,635	455,077	817,236	14,611,230
35~39	6,777,953	2,681,007	3,377,589	390,001	711,955	13,938,505
40~44	7,037,559	1,857,846	2,684,449	344,641	701,217	12,625,712
45~49	7,229,978	1,325,500	1,558,556	276,386	461,447	10,851,867
50~54	5,932,076	1,039,040	961,308	185,762	258,857	8,377,043
55~59	4,436,171	637,393	600,064	112,209	96,898	5,882,735
60+	6,930,477	685,170	695,455	69,959	61,761	8,442,822
전 체	58,360,521	21,562,938	23,978,311	3,180,473	4,395,204	111,477,447

자료: 인도네시아 인력주부부(Ministry of Manpower and Transmigration).

의 학력을 가진 비율이 큰 폭으로 줄고, 고등학교 졸업은 늘고 있으며, 전문학교 졸업과 대학교 졸업은 20대 이하에서 증가하고 있다. 특히 전문학교 졸업이 큰 폭으로 증가하고 있는 것이 두드러진다. 게다가 인도네시아 정부는 최근 정부예산의 20%를 교육부문에 투자하는 등, 전반적인 교육시스템 향상을 위한 의지를 표명하고 있어 향후 노동시장의 질적 향상이 기대되고 있다. 그러나 앞에서 언급한 바와 같이 전 노동력의 반 이상이 중등교육 이하라는 점과 2억 명이 넘는 인구 등을 감안할 때, 단기간 내에 전반적인 교육수준 향상은 기대하기 곤란하고, 일부 전문학교나 대졸 같은 고급인력 증가와 대량의 중등교육 이하의 저학력 노동자가 공존하는 불균형 상태가 상당 기간 지속될 것으로 보인다.

이와 더불어 [표 3-15]를 보면 학력별 노동자 분포의 지역 편차가 크다는 것을 알 수 있는데, 이 또한 하나의 불균형한 노동시장의 현실을 보여준다. 수도 자카르타의 노동자 중 고등학교 졸업 이상의 교육수준을 가진 사람이 자카르타 인구의 57% 이상을 차지하고 있어, 자카르타 외 지역의 26%보다 교육 수준이 월등히 높음을 알 수 있다.

표 3-15. DKI Jakarta 및 기타 지역의 교육수준 비교(2008년)

(단위: 명)

지역	초등학교 이하	중학교	고등학교	전문대학	대학교 이상	전 체
DKI Jakarta	981,029 (0.215)	944,159 (0.207)	1,816,914 (0.399)	256,775 (0.056)	560,231 (0.123)	4,559,108
DKI Jakarta 외 지역	57,379,605 (0.537)	20,618,779 (0.193)	22,161,397 (0.207)	2,923,698 (0.027)	3,834,973 (0.036)	106,918,452
전체	58,360,634 (0.524)	21,562,938 (0.193)	23,978,311 (0.215)	3,180,473 (0.029)	4,395,204 (0.039)	111,477,560

주: () 안의 숫자는 전체 인구 대비 비중.

자료: 인도네시아 교육문화성.

노동력 분포에 관한 항목에서도 지적했듯이, 인도네시아는 자바 섬을 중심으로 인구와 산업이 집중되어 있는데, 이는 학력별 노동자의 분포에도 그대로 나타난다. [표 3-17]을 보면 교육수준별로 나누어진 전체 노동자 중 자바 섬의 노동자 비율은 약 60%로 나타났고, 대학교 이상의 학력을 가진 노동자는 63.8%로 고급인력이 상대적으로 자바 섬에 많이 있음을 알 수 있다.

그런데 노동자의 교육수준과 실업률의 관계에서 중졸 이하의 저학력군보다 고졸 이상의 고학력군이 실업률이 높아 소위 ‘고학력 실업’ 현상이 관찰되어 흥미롭다. 이는 [표 3-16]에 잘 나타나는데, 고학력 노동자를 흡수하는 산업기반이 아직 취약함을 반증하는 사례로 볼 수 있다. 그리고 이런 현상은 고졸 노동력의 고용 흡수가 기대되는 제조업과 전문학교 졸업 이상 고학력

표 3-16. 교육수준별 실업률 추이(2008~10년)

(단위: %)

교육수준	2008년		2009년		2010년
	2월	8월	2월	8월	2월
초등학교 이하	4.70	4.57	4.51	3.78	3.71
중등학교	10.05	9.39	9.38	8.37	7.55
고등학교	13.69	14.31	12.36	14.50	11.90
직업학교	14.80	17.26	15.69	14.59	13.81
전문대학	16.35	11.21	15.38	13.66	15.71
대학	14.25	12.59	12.94	13.08	14.24
전 체	8.46	8.39	8.14	7.87	7.41

자료: 인도네시아 인력주무부(Ministry of Manpower and Transmigration).

자의 노동시장인 기술직과 관리부문의 고용수요가 아직 많지 않음을 보여준다. 이 부분은 인도네시아 현지 투자를 고려하는 외국자본의 입장에서 보면 사용자 노동시장이 형성되어 있음을 의미하기 때문에 투자판단에 긍정적인 상황으로 해석할 수 있다.

▣ 표 3-17. 인도네시아의 지역별·교육수준별 노동력 현황(2008년) ▣

(단위: 명)

지역	초등학교 이하	중등학교	고등학교	직업/전문 학교	대학교 이상	전체	
NAD	794,152	399,083	440,958	72,427	74,870	1,781,490	
North Sumatera	2,387,988	1,501,059	1,658,803	149,852	233,190	5,930,892	
West Sumatera	1,019,642	457,160	462,186	79,323	107,473	2,125,784	
Riau	954,122	526,961	580,651	91,004	81,577	2,234,315	
Jambi	627,503	298,907	260,915	37,772	31,798	1,256,895	
South Sumatera	1,873,804	767,471	622,559	75,381	115,096	3,454,311	
Bengkulu	476,595	142,178	167,719	19,949	29,807	836,248	
Lampung	2,101,852	756,708	623,396	85,254	91,962	3,659,172	
Bangka Belitung	302,565	80,528	95,081	15,507	7,705	501,386	
Riau Islands	213,746	109,875	273,052	33,780	22,084	652,537	
Jawa	Jakarta	981,029	944,159	1,816,914	256,775	560,231	4,559,108
	West Jawa	9,680,513	3,671,429	3,914,349	509,141	651,810	18,427,242
	Central Jawa	10,307,862	3,203,947	2,863,029	521,242	444,593	17,340,673
	D.I. Yogyakarta	771,844	422,859	547,358	96,663	144,808	1,983,532
	East Jawa	11,462,591	3,613,713	3,852,614	407,949	780,378	20,117,245
	Banten	2,138,013	733,516	1,027,888	132,420	222,524	4,254,361
(교육수준별 %)	60.5	58.4	58.5	60.5	63.8	59.8	
Bali	911,830	382,488	606,019	91,098	103,262	2,094,697	
West Nusa Tenggara	1,253,676	306,885	406,054	50,041	56,741	2,073,397	
East Nusa Tenggara	1,519,283	300,530	299,421	43,132	48,510	2,210,876	
West Kalimantan	1,380,154	348,482	351,286	41,979	43,778	2,165,679	
Central Kalimantan	622,387	225,050	158,339	32,575	39,480	1,077,831	
South Kalimantan	956,128	343,830	320,769	35,872	56,535	1,713,134	
East Kalimantan	469,222	287,677	396,931	43,000	52,658	1,249,488	
North Sulawesi	405,983	218,166	345,450	32,673	44,393	1,046,665	
Central Sulawesi	708,966	203,519	236,625	34,289	36,058	1,219,457	
South Sulawesi	1,676,990	603,979	748,222	90,215	157,451	3,276,857	
Southeast Sulawesi	515,263	182,249	198,522	27,408	39,896	963,338	
Gorontalo	277,997	55,034	67,497	8,614	14,234	423,376	
West Sulawesi	276,308	93,354	83,624	10,289	14,261	477,836	
Maluku	278,049	104,664	132,589	16,977	22,069	554,348	
North Maluku	208,631	86,283	90,492	12,318	19,840	417,451	
West Papua	163,105	56,120	100,038	12,298	12,644	344,205	
Papua	642,841	135,075	228,961	13,256	33,488	1,053,621	
인도네시아 전체	58,360,521	21,562,938	23,978,311	3,180,473	4,395,204	111,477,447	

자료: 인도네시아 인력주무부(Ministry of Manpower and Transmigration).

2) 인도네시아 노동자의 특수숙련

(1) 직업교육

1997년의 아시아 경제위기 이후 노동시장 환경이 악화되자 인도네시아 정부는 2003년부터 국가 주도의 직업훈련정책을 통해 노동력의 질을 향상시키는 데 힘써왔다. 인도네시아의 직업훈련정책에는 2003년 노동법 제13호 9조에 의거해 직업훈련조정기관, 국가직업훈련제도, 국가기능인정제도의 세 가지가 있다.

첫째, 직업훈련조정기관이란 직업훈련활동을 조정하여 국가 전체의 직업훈련 방향을 정하기 위한 연수 프로그램을 평가하는 기관이다. 이 기관은 중앙정부, 종업원조합, 직업훈련센터가 참가하고 내각의 범위를 넘어서 효율적인 직업훈련을 제공하기 위하여 공동작업을 수행한다.

둘째, 국가직업훈련제도와 관련하여 중앙정부는 지방자치에 관한 2000년 법령 22조와 2004년의 법령 32조에 근거해 권한을 지방정부에 이관했다. 중앙정부는 직업훈련 프로그램을 제공하고 지방정부와 함께 직업훈련에 관한 규정과 가이드라인을 정한다.

셋째, 국가기능인정제도는 능력이 있는 노동자가 국내 혹은 국외에서 일을 찾을 수 있도록 노동자의 직능을 적절히 평가하는 것을 목표로 하고 있다. 직능인정과 증명서의 발행은 정부인정기관인 직업별 검정기관(LSP)이 하고 있으며, 현재 7개가 있다.

인도네시아는 실업이 매우 심각한 사회문제여서, 정부는 2008년 직업능력 개발 촉진을 위한 국가정책을 발표하였다. ‘인도네시아 인재의 경쟁력 제고를 위한 훈련 및 생산성의 재활성화를 목표로 훈련 및 생산에 관한 규칙 강화, 인프라 등 하부구조 강화, 인적자원을 포함한 자원의 품질 개발, 제도·수단 강화, 예산·금융 강화, 관련 기관의 실천 활성화라는 여섯 항목의 전략을 채택했다.

한편 2004년 11월부터는 100인 이상의 노동자를 고용하는 기업에 대해서 직업훈련을 의무화하였다. 매년 전 노동자 5% 이상에 대해 기업 측에서 연간 계획을 미리 작성하고, 기업 측이 전 비용을 부담하여 기업 내 또는 훈련 기관에서 훈련을 실시하도록 하였다.

이러한 정부 정책에 힘입어 다양한 직업훈련 프로그램이 청년, 실업자, 현직 노동자, 그리고 직업훈련학교의 지도원을 대상으로 실시되고 있다. 직업훈련학교에는 정부관할, 민간, 각 기업의 훈련센터 등이 있으며, 정확한 데이터는 없으나 민간의 훈련시설이 약 3만 2,000개 있는 것으로 알려져 있다.

정부관할의 연수센터는 7종의 기술 분야(메커니컬 엔지니어링, 전자, 용접, 농업, 상업(IT 및 컴퓨터 관련 분야 포함), 건설, 기타(서비스 산업 등))에 걸쳐 연수 프로그램을 제공하고 있다. 이 프로그램은 중졸, 고졸, 실업자, 현직자 등 전 국민을 대상으로 한다.

그리고 기술전문가 양성 코스나 장인 육성 코스 같은 수년간의 연수를 필요로 하는 코스도 있다. 기술전문가 양성 코스에는 메커니컬 엔지니어링, 전자, 용접의 세 분야가 있고, 장인 양성 코스에는 용접 연수가 있다. 이 외에도 600~700시간 정도의 비교적 짧은 기간의 기본 코스도 있고, 전용차를 이용해 교외에서 교육을 실시하는 ‘이동연수 코스’, 개별 기업의 노동자 수요에 맞춘 ‘오더 메이드 코스’도 있으며, 전 코스에는 정부 보조금이 지원된다.

(2) 청년대상 직업훈련

인도네시아는 만성적인 청년실업이 큰 문제로 지적되고 있다. 그렇기 때문에 중앙정부는 청년을 위한 5개 연수시설에서 제공하는 기술전문 양성 코스를 포함한 훈련연수 프로그램을 직접 관할하고 있다. 이 프로그램은 메커니컬 엔지니어링, 전자, 용접 분야의 지식과 기능을 겸비한 기술전문가 양성을 목적으로 하며, 3년 또는 5,200시간 이상의 교육을 실시하고 있다.

표 3-18. 연수 프로그램의 예

연 도	내 용
1년차	이론: 576시간(일반이론 96시간, 기술과제 192시간 포함) 실무: 1,344시간
2년차	이론: 960시간(일반이론 168시간, 기술과제 312시간 포함) 실무: 776시간
3년차	이론: 1,152시간(일반이론 240시간, 기술과제 336시간 포함) 실무: 776시간

자료: (財)海外職業訓練協會(2009), 『インドネシア(調査大項目3:職業能力開発の政策とその実施状況)』, p. 2.

이와 같은 청년대상 연수 프로그램은 고교 졸업부터 21세까지를 대상으로 하고, 후보자는 고교 성적 우수자를 대상으로 각종 시험과 면접을 통해 선발한다. 훈련생 수는 정확하게 밝혀져 있지 않으나 각 시설당 연수 가능한 인원이 최대 216명으로, 5개소의 연수센터에서 매년 약 1,000명의 기술전문가가 양성되고 있는 것으로 추정된다. 비용은 6개월에 약 700만 루피아인데, 이 중 훈련생이 100만 루피아를 부담하고 나머지 600만 루피아는 정부가 부담한다.

(3) 자격제도

인도네시아의 직업능력과 관련된 자격제도로, 2003년 제13호 노동법에 근거해 ‘국가자격제도’의 재정비가 진행되고 있다. 기능검정과 자격인정은 중앙정부가 인증하는 독립조직인 LSP(직종별 검정기관)에서 하는데, 현재 7개 기관이 있어 각 기관이 하나의 전문분야에 대해 자격인증을 하고 있다. 자격 인증방법도 예전에는 훈련시간을 평가 기준으로 했으나, 2003년부터는 국제적인 기준에 맞추기 위해 ‘수행능력(competency)’으로 바꾸고 있다. 각 직종별로 필요로 하는 스킬을 세분화하여 수천에 이르는 ‘능력 단위’를 설정하는 기준 정비가 진행되고 있다. 실제로 평가는 현장의 실기시험으로 이루어지며, 난이도에 따라 ‘주니어 미케닉’, ‘시니어 미케닉’, ‘어드벤스드 미케닉’ 등의 자격이 부여된다.

나. 임금

1) 최저임금 분포 및 추이

섭정관구 및 도시의 최저임금은 섭정장관 및 시장이, 주의 최저임금은 주지사가 결정하게 되어 있다. 매년 모든 도시 및 주가 최저임금을 발표하고 있다. 하지만 인도네시아는 산업, 노동자, 지역 간의 임금격차가 대단히 크기 때문에, 최저임금이 큰 의미를 갖지 않는다. 인도네시아 현지 기업 간에도 200~300% 정도의 임금차이가 있는데, 특히 대도시에서 지방으로 갈수록 그 차이가 심하다.

[표 3-19]를 보면 자카르타의 최저임금은 그 외 지역의 평균보다 거의 2할 정도가 높다. 이는 앞에서 언급한 자카르타 등의 대도시에 산업과 인구가 집중되어 있고, 대학교 이상의 학력 수준을 가진 고급인력이 몰려 있는 것에 기인한다고 볼 수 있다. 즉 지방으로 갈수록 고급인력과 전문인력이 많지 않고, 그에 따라 최저임금도 높지 않음을 시사한다. 이런 고급인력의 지역적 편차는 빈부격차, 소득의 양극화를 가져오는 요인이 되고 있다.

■ 표 3-19. 지역별 명목 최저임금 추이(2006~09년) ■

(단위: 루피아/월, %)

지 역	2006년	2009년(%) ¹¹⁾
NanggroeAcehDarusalam	820,000	1,200,000(20.0)
SumateraUtara	737,794	905,000(10.0)
Sumatera Barat	650,000	880,000(10.0)
Riau	637,000	901,600(12.7)
Jambi	563,000	892,000(23.2)
Sumatera Selatan	604,000	800,000(7.7)
Bengkulu	516,000	824,730(20.6)
Lampung	505,000	850,000(3.8)
Kep.BangkaBelitung	640,000	727,950(-10.4)
Kep. Riau	760,000	892,000(7.1)
DKI Jakarta	819,100	1,069,865(8.4)

11) 2008년 대비 2009년의 최저임금 증가율(%).임.

표 3-19. 계속

지역	2006년	2009년(%)
JawaBarat	447,654	575,000(1.2)
JawaTengah	450,000	575,000(5.1)
DIYogyakarta	460,000	700,000(19.5)
Jawa Timur	390,000	570,000(14.0)
Banten	661,613	917,500(9.6)
Bali	510,000	760,000(11.3)
NusaTenggaraBarat	550,000	832,500(14.0)
Nusa Tenggara Timur	550,000	725,000(11.5)
Kalimantan Barat	512,000	705,000(9.3)
Kalimantan Tengah	634,260	873,089(14.0)
KalimantanSelatan	629,000	930,000(12.7)
KalimantanTimur	701,640	955,000(17.1)
Sulawesi Utara	713,500	929,500(10.0)
Sulawesi Tengah	575,000	770,000(14.9)
SulawesiSelatan	612,000	905,000(22.2)
SulawesiTenggara	573,400	929,500(32.7)
Gorontalo	527,000	909,400(19.5)
Sulawesi Barat	612,000	720,000(20.0)
Maluku	575,000	775,000(10.7)
Maluku Utara	528,000	770,000(10.0)
PapuaBarat	822,500	1,216,100(10.0)
Papua	822,500	1,180,000(6.7)
DKI Jakarta	819,100	1,069,865
DKI Jakarta 이외의 지역	597,676	831,295
평균	605,057	938,247

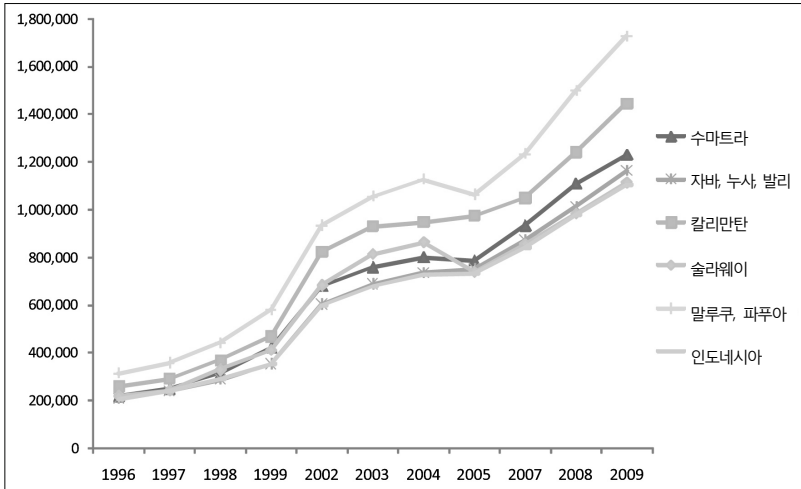
자료: 임금통계(Wage Statistic), BPS.

2) 평균임금 분포 및 추이

인도네시아의 평균임금은 매년 큰 폭으로 상승하고 있다. [그림 3-4]는 인도네시아를 5개로 크게 구분하여 비교한 각 지역의 평균임금 추이인데, 1996년부터 2009년 사이에 2005년을 제외하고 매년 큰 폭으로 상승하고 있다. 특히 [표 3-20]을 보면 최근 3년간 명목임금 상승률은 12~17%의 급상승 추세를 보이고 있다. 이와 같은 명목임금 상승률은 연간 물가상승률을 상회해 실질임금이 상승했음을 알 수 있다.

■ 그림 3-4. 지역별 명목 최저임금 추이(1996~2009년) ■

(단위: 루피아/월)



자료: 임금통계(Wage Statistic), BPS.

■ 표 3-20. 평균임금, 임금상승률, 인플레이션 추이(2007~09년) ■

(단위: 루피아, %)

연도	2007년	2008년	2009년
평균임금	839,996	976,923	1,103,234
전년대비 임금상승률	14.96	16.30	12.93
인플레이션	5.42	11.06	2.78

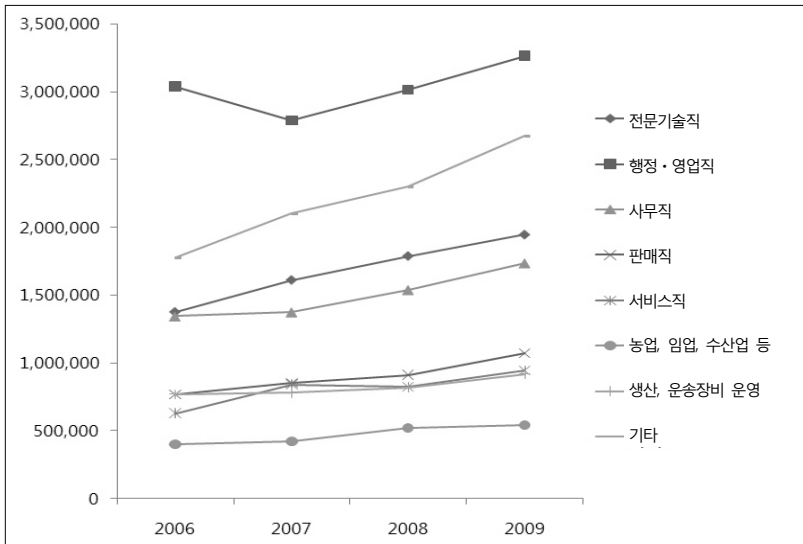
자료: 임금통계(Wage Statistic), BPS.

[그림 3-5]를 보면, 직종별 임금은 2009년 기준 행정·경영직, 전문기술직, 사무직, 생산직, 판매직, 서비스직, 농림수산업직의 순으로 높게 나타났다. 최근 4년간의 추세를 보면, 고임금 직종의 임금이 저임금 직종 임금보다 상승률이 높아 그래프의 기울기가 가파른 형상을 볼 수 있다. 결과적으로 고임금직과 저임금직 간의 임금격차가 더 벌어지고 있다고 할 수 있다. 예를 들어 전문기술직과 생산기능직 간의 임금격차는 2006년의 약 1.3에서 2009년에는 약 1.7로 넓어졌다.

관리직의 임금상승은 다른 자료로도 확인이 가능하다. 일본무역진흥회(JETRO)가 작성한 자카르타의 경력자 임금 자료를 보면(표 3-21 참고), 제조업·비제조업을 막론하고 관리직과 그 외의 생산직이나 기술직(제조업), 스태프(비제조업) 간의 임금차가 약 3~5배에 이르고 있음을 보여준다. 이는 노동시장에서 수요초과 상태인 대졸 전문직종의 인력난을 반영하고 있다. 인도네시아 현지조사에서도 한국과 일본 기업 관계자들은 저학력의 기능직에는 노동력이 대량으로 유입되어 임금이 안정적인 반면, 전문직에는 부족해 ‘몸값’이 올라가고 있는 상황이며, 이런 추세가 당분간 지속될 것으로 전망했다.

■ 그림 3-5. 업종별 통상임금 추이(2006~09년) ■

(단위: 루피아/월)



자료: 임금통계(Wage Statistic), BPS.

표 3-21. 자카르타의 산업별·직종별 임금(2009년)

(단위: 루피아)

산업	직군	기본임금(월)	통상임금*(년)	
제조업	생산직	1,443,913	31,156,528	3년 경력
	기술직	2,829,929	50,398,132	대졸(5년 경력)
	관리자	7,757,014	125,711,995	대졸(10년 경력)
비제조업	스태프	2,846,304	44,545,194	3년 경력
	관리자	8,234,042	136,557,599	대졸(10년 경력)

주: * 통상임금은 연간 기본임금 외에 상여금, 복리후생, 연장근무 수당 등의 제 비용 포함.
 자료: JETRO Country Report.

3) 노동자의 평균소득

이런 임금추세를 반영하여 노동자의 소득도 증가하고 있다. 2009년 인도네시아 노동자의 평균소득은 129만 루피아로 2008년 대비 15% 증가하였다. 특히 자카르타 지역은 그 외 지역보다 소득수준이 현저히 높아 평균소득이 190만 루피아로 전국 평균보다 약 60만 루피아가 높다. 그리고 2008년 대비 2009년 자카르타의 소득증가율은 17.5%로 전국 평균 증가율 11.9%보다 높아 지역에 따른 소득차가 더 벌어지고 있음을 알 수 있다.

표 3-22. 지역별 근로자의 평균소득 추이(2008~09년)

(단위: 루피아/월)

지역	2008년 2월	2008년 8월	2009년 2월
Nanggroe Aceh Darusalam	1,348,893	1,361,664	1,420,396
SumateraUtara	1,093,006	1,107,912	1,301,672
Sumatera Barat	1,152,581	1,213,302	1,430,876
Riau	1,307,910	1,345,689	1,359,534
Jambi	1,002,298	1,047,964	1,244,025
Sumatera Selatan	1,067,780	1,107,029	1,195,084
Bengkulu	1,211,826	1,291,764	1,400,552
Lampung	951,557	967,877	1,056,211
Kep.BangkaBelitung	1,014,700	1,071,139	1,188,250
Kep. Riau	1,632,545	1,643,156	1,860,186
DKI Jakarta	1,618,596	1,632,435	1,901,328
JawaBarat	1,170,776	1,190,466	1,308,629
JawaTengah	828,987	848,534	940,157
DI Yogyakarta	1,027,583	1,061,581	1,148,201
Jawa Timur	912,404	930,142	1,019,220

표 3-22. 계속

지 역	2008년 2월	2008년 8월	2009년 2월
Banten	1,260,356	1,275,265	1,513,028
Bali	1,212,212	1,248,054	1,422,258
Nusa Tenggara Barat	1,008,494	1,060,457	1,224,649
Nusa Tenggara Timur	1,202,712	1,229,845	1,427,204
Kalimantan Barat	1,141,320	1,178,395	1,195,529
Kalimantan Tengah	1,099,631	1,127,597	1,276,263
Kalimantan Selatan	1,109,325	1,134,197	1,280,393
Kalimantan Timur	1,791,541	1,806,191	2,118,850
Sulawesi Utara	1,180,464	1,220,020	1,300,564
Sulawesi Tengah	1,102,793	1,135,869	1,260,252
Sulawesi Selatan	1,116,898	1,184,837	1,220,429
Sulawesi Tenggara	1,111,097	1,182,569	1,310,985
Gorontalo	859,266	911,867	1,222,354
Sulawesi Barat	1,101,856	1,166,340	1,171,446
Maluku	1,304,738	1,326,904	1,519,316
Maluku Utara	1,273,294	1,310,048	1,563,035
Papua Barat	1,657,703	1,689,114	1,878,452
Papua	1,741,000	2,102,546	2,124,610
인도네시아 전체	1,126,790	1,158,085	1,296,136

자료: Laborer/employees situation in Indonesia, BPS.

4) 기업 규모별 임금

인도네시아 제조업의 기업 규모별 임금을 살펴보면, 노동자 100명 이상의 대규모 사업장과 20~99명의 사업장 간 상당한 임금차이를 확인할 수 있다. 2008년

표 3-23. 규모별 제조업의 생산·제조 현장 명목임금 추이(2007~08년)

(단위: 루피아/월)

	2007년 1분기	2007년 2분기	2007년 3분기	2007년 4분기	2008년 1분기
대규모(노동자 100명 이상)	1,046,800	1,037,600	1,057,700	1,078,800	1,210,500
식품업	990,100	963,300	977,100	944,300	1,079,800
작물/섬유업	845,200	972,400	911,600	1,009,200	1,071,700
제지업, 화학산업	1,298,800	1,195,000	1,272,600	1,277,400	1,344,300
비금속 및 금속	1,095,700	1,155,600	1,264,800	1,229,100	1,666,100
그 외 산업	1,025,800	930,200	872,900	929,500	1,324,300
중소규모(노동자 20~99명)	746,800	767,600	729,300	866,000	853,500
식품업	676,800	743,600	727,700	694,700	772,200
작물/섬유업	702,700	796,200	720,200	638,300	824,600
제지업, 화학산업	1,055,100	870,200	816,100	1,682,400	1,071,100
비금속 및 금속	675,600	733,400	685,200	751,200	819,500
그 외 산업	866,800	723,800	734,300	864,600	884,800

자료: Badan Pusat Statistik, "Statistik Upah Wage Statistic 2008."

1분기를 기준으로 보면 약 30%의 임금 차이가 존재하는데, 이는 업종과 관계없이 일반적으로 관찰되며, 2007년에서 2008년까지 1년간 거의 변화가 없다.

다. 노사관계

인도네시아에 진출하는 외자계 기업의 큰 과제는 노사관계의 안정이다. 과거 수하르토 정권하에서 정치적 불안이 노사관계의 불안으로 이어져 대규모 파업이 빈번했고, 실제로 노사관계 때문에 철수한 기업도 있다는 것이 현지 외자계 기업들의 견해이다. 여기서는 인도네시아의 노사관계에 대한 기본적인 사항을 정리하고자 한다.

1) 노동법

인도네시아의 노동법은 일반적으로 ‘노동자에게 후하고 사용자에게 엄하다’고 알려져 있다. 현행 노동법은 2003년 법률 제13호를 기본으로 하고 있다. 현재 법 개정의 움직임이 있으나 노동조합의 반대로 실현되지 못하고 있으며, 노·사·정 3자 협의가 진행 중인 것으로 알려져 있다.

노동자에게 유리하다고 여겨지는 노동법은 법조문보다는 불문율로서 노사관계에 실질적인 영향을 미친다. 인도네시아에서 임금 삭감은 거의 불가능한데, 이는 매년 3~10%의 인플레이션을 기록하고 있는 현실에서 임금 동결이나 삭감이 노동자의 소득에 큰 영향을 미쳐 거의 불가능한 일처럼 되었기 때문이다. 인도네시아에서 ‘노동자의 기득권 보호’는 법률 이상의 불문율처럼 여겨지고 있다.

하지만 노동자에게 유리한 노동법은 역으로 사용자에게 불리한 노동법 또는 관행으로 여겨져 경영자나 투자자에게 부정적인 영향을 끼치기도 한다. 외자유치에도 이런 현실은 플러스 요소로 보기 어렵고, 다른 동남아 국가와 비교해 불리하게 작용하기도 한다. 이 때문에 인도네시아 실정에 익숙치 않은 외자계 기업에 노사관계 매니지먼트는 중요한 경영과제의 하나로 인식되고 있다.

2) 노동조합 현황

10명 이상의 노동자가 모이면 노동조합 결성이 가능하고, 관리직도 노동조합 결성을 할 수 있다. 한 사업장에서 복수의 노동조합에 가입하는 것은 금지되어 있으나, 복수조합은 가능하다.

그리고 상부단체인 노동조합연합은 10개의 단위노조가 참가하면 설립이 가능하고, 이런 연합이 3개 이상 모이면 한 층 더 높은 연합체를 결성할 수 있다. 2007년 현재 전국 규모 연맹이 6개, 가입 조합은 11,496개, 조합원 수는 3,405,615명이며, 조직률은 약 3%이다.

표 3-24. 인도네시아 주요 노동조합연맹 현황

노동조합연맹	가입조합 수	조합원 수
전인도네시아 노동조합연맹(KSPSI)	6,779	1,601,278
인도네시아 노동조합연맹(KSPI)	973	458,345
전인도네시아 노동자연맹(KSBSI)	1,559	337,670
연맹 비결성	1,864	883,761
지역안정 조합	174	26,537
기업 내 조합	147	97,924
합계	11,496	3,405,615

자료: 『노동이주성 2007년 공표 데이터』, (『ジェトロ・ジャカルタセンター』, 『インドネシアにおける労働法と日系企業を取り巻く労務問題』, 2010, p. 10에서 재인용).

3) 파업과 노사쟁의

인도네시아의 노사관계는 안정되어 있다고 보기 어렵고 노동협약 체결 교섭에 실패하는 경우가 많다. 파업 발생건수는 일정치 않으나 2006년 이후 증가하고 있다. 파업은 주로 임금, 해고, 고용관계상의 지위에 관한 건이 많다. 현지 기업 조사에서도 노사관계가 쉽지 않다는 의견을 들을 수 있었는데, 현지 노동자들은 비교적 온순하지만 경우에 따라 조합 지도자의 선동에 의해 갑자기 돌변하는 경우가 있으며, 한번 분쟁에 빠지면 교섭을 성사시키기 쉽지가 않아 평소에 노사간의 긴밀한 대화가 무엇보다 중요하다는 견해였다.

표 3-25. 파업 관련 지표 추이

연도	파업건수	참가 노동자 수	상실노동시간
2003	161	68,114	643,253
2004	125	53,321	554,725
2005	96	56,082	755,465
2006	282	586,830	4,665,685
2007	147	135,297	1,161,459

자료: 『노동이주성 2008년 공표 데이터』, 『ジェトロ・ジャカルタセンター』, 『インドネシアにおける労働法と日系企業を取り巻く労務問題』, 2010, p. 11에서 재인용.

제4장

기업의 평가 및 향후 전망

앞에서 우리는 베트남과 인도네시아 두 나라에 대한 인적자원 현황을 인구, 성별, 지역분포 등의 인구지리적 요인들과 교육수준, 임금 등의 기본 지표들을 사용하여 파악하였다. 이와 더불어 숙련도, 노동력의 글로벌 경험, 인적자본의 발전 가능성, 노동시장 유연성 등에 대해서도 살펴보았다. 이제 본 장에서는 현지에서 실시한 인터뷰 등의 현지 조사와 앞에서 살펴본 기초 자료 분석을 통해 베트남과 인도네시아의 인적자원 특성을 평가하고 전망하고자 한다.

현지 인터뷰는 크게 두 그룹을 대상으로 이루어졌다. 먼저 첫째 그룹은 베트남과 인도네시아에 진출한 우리나라 대기업과 중소기업, 그리고 현지에 착근한 중견기업들이었다. 이들 기업들을 직접 방문하여 현지 시장에 대한 평가와 전략 등에 대해서 폭넓고 상세하게 인터뷰를 실시하였다. 이와 동시에 우리 기업들에 대한 인터뷰 결과와 비교하기 위하여 우리와 여러 면에서 유사한 일본 기업들과 JETRO를 방문하여 동일한 질문을 하였다.¹²⁾ 둘째

12) 우리나라의 무역투자지원 기구인 KBC(Korea Business Center, 舊 KOTRA)도 방문하였다.

그들은 현지의 정부기관 및 헤드헌팅 등 민간기관으로, 베트남과 인도네시아 노동관련 정부 부처와 연구기관, 헤드헌팅 업체 등을 방문해 그들의 정책 목표와 전망, 외국인 투자업체들에 기대하는 점 등에 대해 인터뷰하였다. 인터뷰 방식은 정해진 설문지를 다수의 업체에 배포하여 회수하는 흔히 사용하는 방식 대신에, 노동시장 현황과 전망이라는 큰 주제에 대해 폭넓게 질의·응답을 벌이는 심층면접 방식을 채택했다.

1. 베트남

가. 인적자원에 대한 평가

1) 노동력의 질

베트남 전체의 노동력을 숙련도의 관점에서 보면, 노동력의 양은 풍부한 반면 초·중등교육을 통해서 형성되는 일반숙련의 수준이 아직 낮고, 특히 고숙련 노동력이 극히 부족한 상태이다. 즉 전체 노동력의 절반 이상이 직업 훈련이나 입직 후 직업경험 등 숙련노동자로 성장할 수 있는 기초교육을 받지 못한 형편이다. 하지만 베트남 정부의 강한 정책의지와 예산투입으로 기초교육 수료자가 점차 늘어가고 있으며, 직업교육에 대한 정부의 관심과 의지도 분명하여 직업교육 이수자도 증가하고 있다. 아울러 고급인력에 대한 관심도 높아 전문학교와 대학에서 국제적인 경쟁력을 갖춘 인력양성에 적극적으로 나서고 있다.

오랜 식민지 지배 기간 동안 공업기반을 갖추지 못하였고 전쟁을 겪으면서 산업기반이 소실된 베트남은 공업화를 통한 빠른 경제발전이라는 목표를 달성하기 위해 잘 교육받은 공업노동자의 공급이 필수불가결하다. 현재 베트남은 이런 공업노동자 양성에 필요한 기초교육 확대와 직업훈련의 체계화가

진행되고 있는 단계라고 할 수 있으며, 2000년대 이후 착실하게 진행되고 있다고 보여진다. 이 과정에서 베트남은 공공재원을 대량으로 투입하는 등 인력양성에 정부가 주도적 역할을 담당하는 사회주의 국가의 특성을 나타내고 있다.

또한 베트남은 동남아시아 국가 중 태국 및 말레이시아에 이은 후발 개발도상국으로서, 저·중급의 공업노동자뿐만 아니라 고급 노동력 개발에 힘을 기울이고 있는 것도 하나의 특징이라 할 수 있다. 이 부분은 노동력 집약적인 저생산성 부문뿐만 아니라 고생산성 부문의 동반 발전을 꾀한다는 산업 정책에 따라 고급 노동력 공급도 동시에 추진한다고 해석할 수 있다. 이는 장기간에 걸친 저생산성 부문의 양적 확대를 통해 자본과 기술축적 기반을 다지면서 고생산성 부문으로 옮겨가는 점진적 발전이 아닌, 단기간에 압축성장을 이루겠다는 경제발전 전략과 이를 뒷받침하는 인력양성 전략이라고 할 수 있다.

2) 임금수준

베트남 노동자의 임금은 2000년대 들어 계속 상승하고 있다. 지역별로는 하노이와 호찌밍 같은 대도시, 기업형태별로는 국영기업과 외자계 기업, 직종별로는 고급전문직과 중간관리자 계층 이상에서 임금상승률이 높아 문제점으로 지적된다.

베트남은 최저임금제를 적용하고 있으나, 실제로는 임금의 최저 계층을 형성하는 단순노동자 수급액도 최저임금을 훨씬 상회해 도시 지역이나 공단이 입지한 지방 도시에서는 거의 의미가 없다. 하지만 최저임금은 절대 수준(level)보다는 그 상승률이 중요한 의미를 가지며, 각 기업에서도 임금 책정 시 최저임금 상승률을 기준 자료로 활용하고 있다.

임금에 관해서 사회주의 국가인 베트남은 평등주의 의식이 강하다고 여겨져 왔으나, 2000년대 이후 산업발전과 함께 산업간·직종간 임금차가 벌어

지고 있다. 특히 산업발전과 함께 고급인력에 대한 수요가 증가하면서 이들의 임금 또한 급속히 상승하고 있고, 실제로 노동시장에서도 외자기업의 최저임금이 로컬 기업보다 높게 형성되고 있음을 주의해야 한다.

인구의 도시집중 비율이 낮은 반면 도시·농촌 간 인구가동에 대한 제약이 없어 고졸 이하 생산직 근로자의 공급에는 별 문제가 없다. 그러나 최근 외국인직접투자가 급증하면서 영어 구사가 가능하고 글로벌 기업 문화에 익숙한 경력직 인력에 대해서 공급 부족이 심각한 상황이며, 특히 중간관리자 계층의 임금상승률은 연 100~300%에 달한다.

이런 현상은 기본적으로 노동 공급은 한정되어 있는 반면 수요가 늘어난 데 따른 결과인 만큼 이런 추세가 쉽게 사라지길 기대할 수는 없겠으나, 현재 대학과 고등학교에 재학 중인 학생들이 외국어와 글로벌 문화에 관심이 많다는 점에서 장기적으로는 개선될 여지가 많은 편이다. 실제로 신입사원들의 직무능력이 매년 빠르게 높아지고 있다는 현지 투자업체들의 일관된 답변은 이런 추측을 뒷받침한다.

한편 헤드헌팅 업체를 통한 인력 빼가기가 성행하고 세 차례의 서면 경고만으로 해고가 가능할 만큼 노동시장이 유연한 편이지만, 오랜 사회주의와 정실주의 전통으로 성과보상 개념은 약한 편이다.

현 시점에서 베트남의 임금수준은 동남아시아의 개발도상국에 비해 아직 낮은 수준이다. 하지만 외자계 기업에 대해서는 최저임금을 별도로 책정하는 ‘더블 스탠더드’ 정책을 택하고 있을 뿐만 아니라, 실제로 노동시장의 기대수준도 로컬 기업보다 높게 형성되어 있다.

3) 노동문화

노동시장의 유연성과 관련해서는 지역·산업·업체 간 인력이동을 저해하는 특별한 제도적 장벽은 없다. 그러나 인터뷰에서 공통적으로 지적된 사항 중 하나가 타 지역이나 타 그룹 사람들에 대한 배타적 성향이 매우 강해 보

이지 않는 제약 요인으로 작용하고 있다는 점이다. 노동자들의 집단적 움직임과 관련해서는 일부 문화적·감정적 충돌이 발생한 사례가 있으나, 아직 기업인들에게 부담을 주는 요인으로 인식되지는 않는다. 특히 제조업의 경우 노동 공급에 비해 수요가 많은 편이라, 사용자 측이 근로자들의 처우개선 요구를 적극적으로 수용하는 편이다.

직업에 대한 선호도 빠르게 바뀌고 있다. 한국, 중국 등 다른 국가들이 과거에 경험했던 것과 마찬가지로, 몇 년 전까지만 해도 경제적 처우가 열악한 교수나 의사보다 운전기사 같은 자유업 종사자에 대한 사회적 평가가 높았다. 당연히 대학교육이나 의료의 질 역시 낮을 수밖에 없었다. 그러나 최근 실력을 갖춘 대졸 인력에 대한 수요가 늘고 지식산업에 대한 인식이 개선되면서 이 분야에 대한 평가와 선호도 빠르게 높아지고 있는 추세다. 그 결과 정부 지원이나 외부 펀드 수주가 많은 백화 대학, 하노이 공대 등은 아시아 50대 대학에 꼽힐 정도의 수준으로 올라섰으며, 대학도 졸업시험의 난이도를 높임으로써 교육의 질 제고에 동참하고 있다.

베트남 근로자들은 사회적 평판과 타인의 눈을 의식하는 경향이 강한 편이다. 어떤 문제점이 발견되었을 때 동료 등 여러 사람 앞에서 공론화하는 것은 금기시되지만, 해당 근로자를 개별적으로 면담해 지적할 경우 이에 대한 수용과 이해, 개선 속도 등의 면에서 매우 긍정적인 것으로 평가된다. 다만 성과주의에 입각한 상이한 연봉 체계가 잘 정착되지 못한다는 점은 한계로 꼽힌다. 특히 동일한 업무를 담당하는 근로자들 사이에서는 성과급도 균등 분할해 나눠 갖는 관례가 남아 있다.

또한 노동문화의 지역적 차이도 존재하며,¹³⁾ 유교적 전통이 남아 있어 승진, 급여 등에 대한 욕구가 강한 편이지만, 이를 위해 자신들이 생각하는 최소한의 휴식(leisure)이나 여유까지 포기하는 경우는 흔치 않다. 그러나 태국,

13) 남부지역 근로자들의 노동 의욕은 상대적으로 북부에 비해 약한 편이다.

말레이시아 등 여타 동남아시아 근로지들에 비해서는 훨씬 적극적인 편이다.

나. 향후 전망

1) 베트남 노동시장의 특징

베트남 노동시장의 가장 큰 장점은 임금 대비 높은 생산성이다. 흔히 베트남 노동자들이 타 지역 노동자들에 비해 똑똑하고 손재주가 뛰어나며 업무를 빠르게 습득한다고 알려져 있다. 더욱이 베트남 노동자들은 평균 연령대가 매우 낮아 15~24세의 청년층이 전체 노동자의 55%를 차지하고 있다. 그리고 베트남 국민들은 부지런하고 상하관계가 뚜렷하며 시키지 않은 불필요한 행동은 자제하는 등 한국인의 정서나 생활습관과 비슷한 면이 많다는 것도 장점으로 꼽힌다. 이는 기업 입장에서 노무관리에 큰 이점으로 작용한다. 또한 베트남은 치안이 매우 좋은 편인데, 그것만으로도 좋은 사업 환경이라고 이야기하는 사람들도 많다.

반면 단점으로는 체계적인 교육의 부재로 고급인력이 매우 부족하다는 점을 들 수 있다. 학교교육뿐만 아니라, 직업교육 또한 질이 떨어지는 것도 문제이다. 현재 노동청(MOLISA)의 지원을 받는 400여 개의 직업학교가 있지만, 직업교육 기관으로서 역할을 제대로 하지 못할 뿐만 아니라, 생산성에 기여하는 바도 거의 없는 실정이다. 그리고 위에서 언급한, 시키지 않은 일은 하지 않는 특성이 창의성의 부족이라는 맹점으로 작용할 수 있다.

특히 인터뷰에서 대기업들은 낮은 이직률이 베트남 노동시장의 장점이라고 응답하였으나, 이는 베트남 내에서 한국 대기업의 임금이 높고 근무환경이 좋은 편에 속해 노동자들의 이직률이 낮기 때문으로 풀이된다. 섬유 산업을 비롯한 중소기업들의 경우 임금을 조금이라도 더 높여 주면 노동자들이 금세 그 곳으로 쏠리는 현상이 이런 추론을 뒷받침해 준다. 실제로 현지에 진출한 중소기업 중에는 이런 현상으로 인해 인력 수급에 큰 어려움을

겪는 기업들이 적지 않았고, 임금에 따른 잦은 이직을 베트남 노동시장의 단점으로 꼽는 응답이 많았다.

2) 인건비 전망

베트남의 임금은 매우 가파르게 상승 중이다. 최저임금은 이미 여러 차례 인상된 바 있으며, 2010년부터는 매년 인상될 예정이다. 이와 같이 베트남의 인건비가 상승하는 원인으로는 여러 가지를 들 수 있으나, 무엇보다도 해외 기업의 무차별한 입주를 들 수 있다. 특정 지역에 많은 기업들의 입주가 집중되면서 노동자가 부족해지고 인건비가 상승하게 된 것이다. 다른 지역의 노동자들을 끌어오기 위해서는 기숙사¹⁴⁾ 같은 수용 시설을 갖추어야 하는데, 이는 또다시 전체 노무비가 증가하는 요인으로 작용하게 된다. 다시 말해서 외국인직접투자 증가 속도를 해당 부문의 근로자 공급 속도가 따라가지 못함으로써 급격한 임금인상이 유발되고 있는 것이다. 이 외에 앞서서도 언급한 바와 같이, 임금에 따른 노동자 쏠림 현상이나 특정 산업에 대한 근로자 집중 현상 또한 인력 수급에 차질을 빚게 됨으로써 임금 인상 요인으로 작용하고 있다. 이러한 임금인상의 대표적인 사례가 박닌 성에 위치한 삼성전자 공장이다. 박닌 성의 노동자들이 삼성전자로 대거 몰리는 바람에 박닌 성의 다른 공장들이 심각한 인력난에 시달리게 되었고, 이는 인건비의 대폭 상승요인으로 작용하였다는 설명이다.

한편 이와 같은 베트남의 임금상승을 심각한 문제로 인식하지 않는 시각도 함께 존재한다. 이러한 시각은 지금의 임금수준 자체가 매우 낮기 때문에 별 문제가 되지 않는다고 판단한다. 즉 지금의 상승 추세는 임금이 일정 수준에 다다르면 꺾일 것이라고 믿는다. 뿐만 아니라 매출 증가율이 인건비 상승률을 상회한다면 비용 측면에서도 부담이 없을 것이라고 본다.¹⁵⁾ 베트남의 임

14) 베트남 국민들은 가족 우선 전통이 강해 노동자들도 기숙사 생활을 선호하지 않는 편이다.

금상승이 문제가 되지 않는다고 보는 더 중요한 근거는, 베트남은 여전히 임금 대비 생산성이 높기 때문에 노동인건비에 대한 경쟁력이 있다는 것이다.

반면 임금의 가파른 상승이 매우 심각한 문제라고 인식하는 시각은, 인건비의 상승이 인력 수급에 차질을 빚을 뿐 아니라 포스트 차이나, 즉 중국을 보완하거나 뒤를 이을 대체지로서 베트남의 매력을 떨어뜨릴 소지가 충분하다는 것이다. 이제 하노이나 호찌밍 등 대도시의 임금은 중국 내륙지역의 임금과 비슷한 수준이다. 또한 베트남의 화폐인 동(VND)화가 달러에 대해 절하(depreciate)되고 있지만, 베트남의 인플레이션율이 7~8%로 높기 때문에 베트남 화폐는 실질적으로 절상(appreciate)되고 있는 중이다. 따라서 외국 기업들의 실질적인 부담도 그에 따라 늘어나고 있는 실정이다. 실제로 베트남에서 일어난 파업의 85%가 임금과 관련된 파업이었으며, 또한 80%의 파업이 외국 기업에서 발생하였다. 이는 노동자들의 임금상승 요구가 그만큼 크다는 것을 단적으로 보여준다. 베트남 노동부의 한 관계자는 더 이상 값싼 노동력이 베트남의 장점이 될 수는 없으니 이제는 생산 경쟁력(product competitiveness)을 높이는 방향으로 정책을 꾸려나가기야 하며, FDI를 끌어들이기 위해서 인적자원의 수준을 높여야 한다고 주장하였다. 즉 생산성 향상 속도에 비해 임금의 상승 속도가 더 빨라지지 않도록 생산성을 올리는 데 주력하여야 한다는 것이다.

문제의 핵심은 생산성 향상 속도에 비해 임금상승 속도가 얼마나 더 빠른지를 파악하는 것인데, [표 4-1]에서 알 수 있듯이 생산성 향상 속도에 비해 임금의 향상 속도가 더욱 빠르다. 그러므로 현재 상황에서는 임금 대비 생산성이 높은 수준에 있을지는 몰라도, 이런 추세가 지속된다면 머지않아 베트남은 경쟁력을 상실할 수도 있다.

15) 상대적인 인건비 상승폭은 우려했던 것만큼 크지 않을 것이기 때문에, 기업들이 임금으로 계획했던 비용을 기계나 설비 같은 고정자본에 투자해야 한다는 견해도 있다.

표 4-1. 임금과 생산성 증기를 추이(2001~08년)

(단위: %)

연도	2001년	2002년	2003년	2004년	2005년	2006년	2007년	2008년
임금/월	13.3	10.7	19.9	9.1	21.4	20.7	19.8	15.1
생산성/시간	4.4	4.4	4.4	5.2	6.1	6.2	6.2	4.5

자료: 베트남 통계청(GSO), 관련 데이터를 이용해 계산.

3) 인적자원 개발

이와 같은 맥락에서 인적자원 개발을 지원하기 위한 교육 시스템의 개선 이야말로 경제성장을 넘어 향후 베트남의 운명을 좌우할 중대한 문제라는데 모든 인터뷰 대상자들이 공감하였다. 베트남 노동시장의 가장 큰 문제점 두 가지는 숙련노동력 부족에 따른 낮은 생산성과 엔지니어·중간관리자 같은 고급 노동력 부족이기 때문이다.

75~80%이던 농촌 인구가 50%로 줄어드는 과정에서 단순저임 노동자 계층이 양산되었고, 이는 베트남 노동자들의 평균 생산성을 낮추는 데 큰 역할을 하였다. 이에 따라 숙련노동력의 수는 단순저임 노동력에 비해 상대적으로 부족하게 되었고, 뿐만 아니라 엄격한 근로 규율의 부재와 긴 노동시간으로 인해 낮은 생산성이 지속되었다. 즉 하루 10시간, 주당 60시간이 넘는 노동시간으로 인해 노동자 자신의 생산성을 높이는 데 투자할 시간이 부족하다는 것이다. 그러나 생산성이 낮은 가장 큰 이유는 체계적이지 못한 교육 시스템과 수준 미달의 직업학교 때문이다.

따라서 생산성을 높이고 숙련노동자를 양성하려면 교육 시스템의 개혁이 필요하다. 무엇보다 학교교육, 즉 공교육 개혁이 시급하다. 일부 2부제 학교도 있긴 하지만, 대부분의 초·중고 교육 시간이 오전 7시부터 오후 5시까지 정규교육과 방과 후 학교(after school) 방식으로 운영되고 있어 공교육에 대한 노출 비중이 매우 높다. 그러나 이를 위해서는 막대한 예산과 장기적인 계획이 필요하다는 점에서 단기간에 효과를 기대하기는 어렵다.

당장 실현 가능한 방안으로는 해외 대학의 분교 캠퍼스 유치, 자매결연의 형식을 통해 학교 대 학교로 이루어지는 교육 등이 있다. 또는 기업 차원에서 직업학교를 설립하여 회사에 필요한 인력을 자체적으로 공급할 수도 있다. 기업과 지자체 간 협약을 맺고 인력수급을 안정화시키는 것도 생산성을 향상시킬 수 있는 또 다른 방법이다. 혹은 일본식 모델을 본받아 장기고용을 통해 단순저임 노동자를 숙련노동자로 키워낼 수도 있을 것이다. 전문인력의 수급 불균형 현상을 해소하기 위해 한국 정부가 큰 역할을 담당해야 한다는 지적도 있다. 한국의 실버 세대가 베트남에서 교육 분야에 도움을 주거나 정부 차원에서 직업훈련센터를 설립하는 것도 좋은 방안이다. 일본 등 다른 나라들도 베트남의 인력 개발과 생산성 향상에 많은 관심을 갖고 있다.

베트남 내의 교육열 또한 매우 높다. 베트남에서는 대학에 입학하면 군대가 면제되고, 관료의 선발 기준에 학력이 많이 반영되기 때문이다. 국민들의 높은 교육열을 감안한다면 고급인력 수급 불균형은 장기화되지 않을 전망이며, 베트남의 생산성은 당분간 높은 증가율을 기록할 것이다.

베트남 정부도 생산성 향상에 큰 관심을 가지고 있다. 현재 베트남 정부가 가장 역점을 두고 추진 중인 사업은 ① 인프라 시설 구축, ② 공공부문의 투명성 제고, ③ 인적자원 육성이다. 셋째 인적자원 육성에서 나타나듯이 정부 또한 생산성 향상을 매우 중시한다는 점을 확인할 수 있다.

베트남 정부는 최근 2030 프로젝트를 통해 산업화 인력 양성에 심혈을 기울이고 있다. 또한 베트남 당국은 생산성 향상을 위한 법적·제도적 개혁을 추진 중이다. 우선 노동 유연성을 제고하는 방향으로 법이 바뀌었고, 생산성에 따른 임금의 차이를 5%에서 7%로 증가시켰다. 즉 숙련노동자와 단순저임 노동자의 임금 차이는 과거에는 5%였으나, 지금은 반드시 7%로 차등을 두어야 한다는 법이 제정되었다. 노동자가 스스로 생산력 향상을 이루게끔 인센티브를 주는 제도인 것이다. 게다가 생활보호 대상자나 군체대자들의 해외 취업을 지원함으로써 기술 습득은 물론 소득 재분배의 기능을 노리

고 있다. 뿐만 아니라 직업학교를 설립하는 기업엔 세율을 깎아주거나 관련 공무원에게 성과에 따른 인센티브를 주는 방안도 논의 중이다. 노동자 개인과 고용주가 정부나 노동청의 간섭 없이 독립적으로 임금협상 테이블을 꾸리는 것도 생산성 향상에 도움이 된다. 노동자는 자신의 능력과 경력을 바탕으로 회사와 협상을 할 수 있으므로 임금이 생산성에 걸맞게 책정될 가능성이 커지기 때문이다.

한편 외국 기업이 시급(hour-based) 체계로 임금을 지불하는 데 비해 국내 기업은 성과급(performance-based) 체계로 임금을 지불하는 곳이 많다. 이러한 급여 체계는 생산성 향상을 도모할 수 있으며, 이 차이로 말미암아 외투 기업의 최저임금이 더 높음에도 불구하고 실수령액은 국내 기업 노동자가 더 많을 수도 있다. 실제로 데이터를 보면 어떤 산업에서는 국내 기업 노동자의 평균 실수령액이 외투 기업 노동자보다 더 높은 것으로 나타나기도 한다. 예를 들어, 섬유 산업의 경우 베트남 기업의 노동자가 받는 월평균 임금이 120 달러인 데 반해, 한국·타이완 등 외투 기업의 월평균 임금은 80달러로 나타났다. 일반적인 관념과는 달리 국내 기업이 외국 기업보다 높은 임금을 지불해 큰 폭의 생산력 향상을 유도하는 사례도 있는 셈이다.

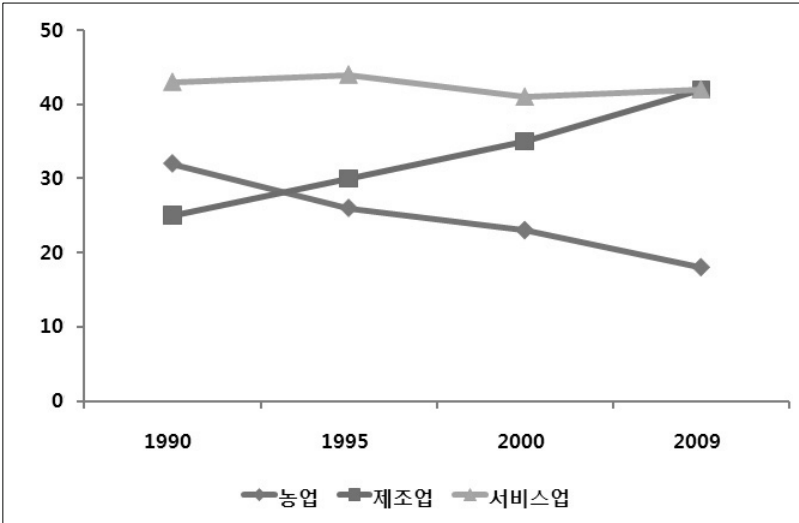
4) 산업구조 변화와 소득분배

최근 신발·봉제 등 저부가가치 경공업 분야에 대한 외국인투자 허가를 제한하기 시작한 데서 알 수 있듯이, 베트남 정부는 자국 경제의 산업구조 고도화를 적극적으로 추진하고 있다. 이런 결정에는 호찌밍, 하노이 등 대도시로의 인구집중이 빠르게 진행되는 상황임에도 불구하고 주거시설을 비롯해 수도·전력 등 산업 지원 인프라가 열악해, 제조업 투자가 더 늘어날 경우 도시의 부담이 너무 커질 것이라는 우려도 한몫 했다.

이에 따라 베트남 중앙정부와 지방정부는 대도시에 대한 제조업 투자를 억제하고 그 대신 서비스업을 집중적으로 육성하겠다는 방침을 밝혔다. 즉

■ 그림 4-1. 베트남의 GDP 구조(1990~2009년) ■

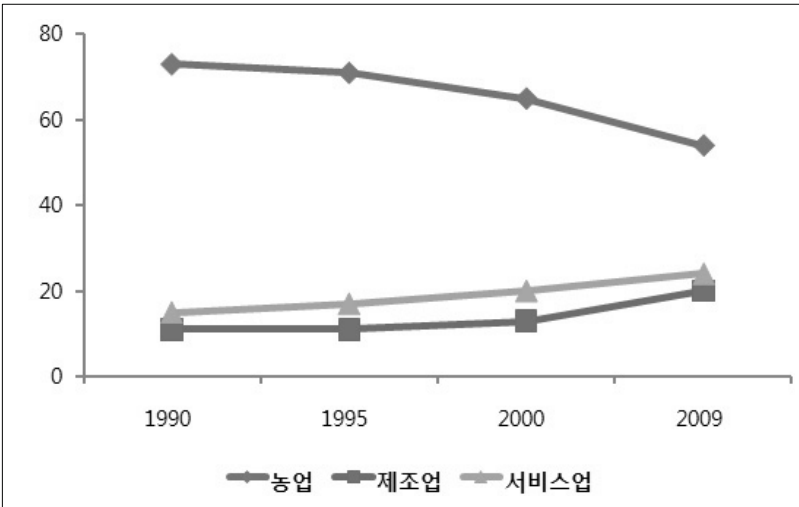
(단위: %)



자료: 베트남 통계청(GSO).

■ 그림 4-2. 베트남의 고용구조(1990~2009년) ■

(단위: 천 명, %)



자료: 베트남 통계청(GSO).

제조업 관련 투자는 박닌 성이나 동나이 등 위성도시로 유도하고, 하노이나 호찌밍 시는 물류·금융 등 서비스업 중심으로 선별 유치하겠다는 계획이다. 제조업의 투자 인센티브도 IT 등 첨단산업 분야에만 제공하는 쪽으로 돌아섰다. 산업구조 고도화를 통해 고용의 질을 높ی겠다는 뜻이다.

베트남의 고용구조는 산업구조가 급격히 바뀌기 시작한 1990년대 이후에도 그 속도만큼 빠르게 변화하지 못했다. [그림 4-1]에서 확인할 수 있듯이, 베트남 GDP에서 농업의 비중이 줄어들고 제조업 비중이 늘어나고 있지만, [그림 4-2]에 나타난 것처럼 제조업 고용의 증가율은 제조업 비중의 증가율에 미치지 못했다. 물론 Belser(2000)가 주장했듯이 농업에 비해 제조업의 생산성 개선 속도가 훨씬 빨라 제조업의 고용 기여도가 GDP 기여도보다 낮을 수밖에 없다는 한계 때문이기도 하지만, 농업 부문에 집중되어 있던 노동공급이 제조업 중심으로 전환되는 데 시차가 존재하는 탓이기도 하다. 산업간 임금격차 역시 같은 맥락에서 발생한 결과로 해석할 수 있다.

한편 최근 심화된 소득 불평등의 원인은 무엇일까? 외국인직접투자 증가가 경제적 불평등의 확산으로 이어진다는 사실은 널리 알려져 있다. 생산요소별 소득의 재편을 가져오기 때문이다. 그러나 외국인직접투자 증가로 인해 숙련노동의 프리미엄이 상승하고, 그 결과 소득 불평등이 확대될 수 있다는 견해에 대해서는 대부분의 인터뷰 대상자들이 찬성하지 않았다. 단순노동자의 임금은 대략 70~90달러, 교수나 공무원의 임금은 250달러 정도 되는데, 임금의 절대적인 격차는 그렇게 크지 않기 때문이다. 사실 숙련노동자와 단순노동자 간의 임금격차보다는, 해외 취업자들과 국내 노동자들의 임금격차가 더 큰 것으로 보인다. 해외에서 취업을 하고 돌아온 노동자들이 부동산 투기나 창업을 함으로써 이러한 소득 불평등은 더 크게 증가하고 있다.

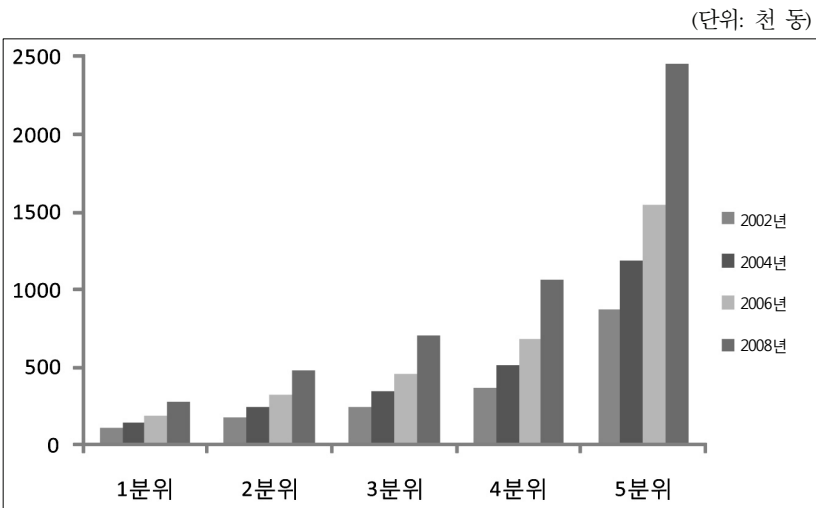
그리고 FDI에 따른 불평등을 이야기할 때는 FDI의 수준보다는 그 구조를 살펴보는 것도 필요하다. 베트남 내에 들어선 FDI는 노동집약적 산업 뿐만 아니라 자본집약적 산업, 또는 부동산 투기 등 여러 분야에 존재한다. 노동

집약적 자본이 많아야 고용도 안정되고 소득 불평등 또한 완화될 수 있겠지만, 실상은 그렇지 않다. 자본집약적 산업이나 투기자본 확대가 노동자의 이익을 잠식하고 경제적 불평등을 확장하고 있는지 살펴봐야 할 것이다.

일부에서는 도이 머이 정책 이후 베트남이 개혁과 개방 및 외국인투자 확대에 따른 조정기(transitional period)를 거쳐 안정적인 성장궤도에 진입하였다고 한다. 이에 대한 증거로 경제적 불평등이 줄어들었음을 꼽는 사람이 많다. 경제적 불평등이 감소하였다는 주장은 지니계수(Gini Coefficient)의 하락에 근거를 두고 있다. 그러나 지니계수는 어디까지나 상대적인 개념(relative concept)이고 측정 방법 또한 다양하다.

[그림 4-3]에서 보듯이 하위 20% 대비 상위 20%의 소득은 여전히 증가하고 있으며, 이는 아직도 불평등이 확대되고 있음을 의미한다.¹⁶⁾ 사실 자산

■ 그림 4-3. 베트남 5분위별 소득 추이(2002~08년) ■



자료: Vietnam Household Living Standard Survey(2008).

16) 베트남 정부는 베트남이 아직 조정기에 있기 때문에 발생하는 불가피하지만 일시적 현상이라는 입장이다.

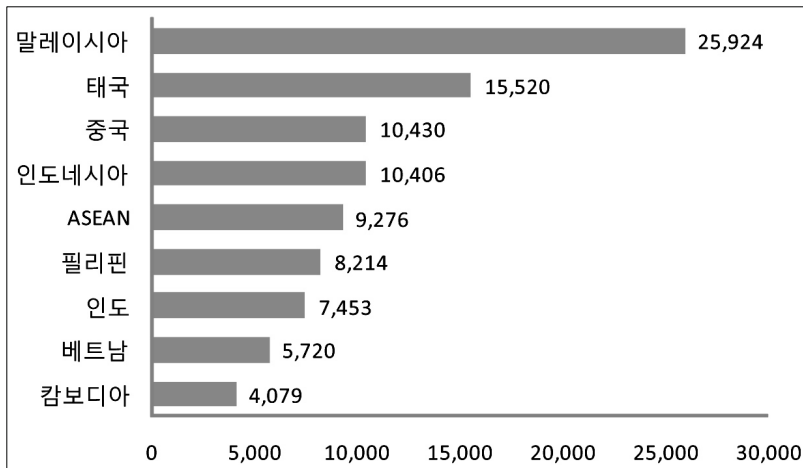
의 초기 배분(initial endowment) 자체가 다르기 때문에 소득격차와 불평등이 지속되고 있는 경향이 강하다. 베트남의 경우 당성이나 출신성분도 경제적 불평등에 큰 영향을 끼친다는 사실을 부인할 수 없을 것이다. 그러므로 교육에 대한 투자를 늘려 불평등을 완화하고 ‘빈곤의 덫(poverty trap)’에서 벗어나야 한다.

5) 종합 평가 및 전망

베트남은 저렴한 노동력이 풍부한 관계로 섬유, 의류 및 신발 등 노동집약 산업을 중심으로 외자를 유치해 경제성장을 모색해 왔다. 높은 수준의 빈부격차와 낮은 생활수준에도 불구하고, 정치적 안정을 유지하고 있는 데다 농촌인구의 도시 유입으로 인해 노동공급이 빠른 속도로 늘고 있다. 더욱이 노동자들의 빠른 습득 능력은 단순저임 노동력을 이용한 생산기지로서는 최

■ 그림 4-4. 동남아 주요국 노동생산성(2008년) ■

(단위: 미 달러)



주: 1990년 불변가격 기준임.

자료: The Conference Board and Groningen Growth and Development Center(2008).

적의 입지조건을 갖추고 있다고 평가할 수 있다. 그러나 ASEAN의 평균에도 미치지 못하는 노동생산성(그림 4-4 참고)과 부족한 숙련노동자 수는 고부가가치 외자기업 유치에 걸림돌로 작용하고 있으며, 이러한 현상은 당분간 지속될 것으로 보인다. 이는 산업구조 고도화를 통한 장기적인 성장을 추구하는 베트남 정부로서는 반드시 해결해야 할 문제이다.

베트남 당국 역시 생산성 향상과 고급 인력 양성이 경제성장의 핵심 동력임을 충분히 인지하고 있다. 그러나 인터뷰 결과 이를 위한 구체적인 목표나 실현 방법을 공유하기보다는 추상적인 원칙과 당위성만을 역설하는 경우가 많았다. 베트남 정부는 생산성 향상 문제를 장기적인 ‘목적’으로만 파악하고, 이를 실현할 만한 단기적인 비전이나 ‘목표’를 결여한 채 인센티브 정책만을 남발하는 듯한 인상이 들었다. 예를 들어 생산성을 측정하는 명확한 기준이 없는 상태에서 단순노동자와 숙련노동자 간 임금격차를 7%로 확대하는 법률은 단기적인 성과에 집착한 나머지 인센티브 정책을 잘못 사용한 대표적인 경우이다. 한편에서는 2008년 이후 정부의 개혁의지가 쇠퇴하고 있음을 문제 삼는 시각도 있었다.

설령 정책이 올바르게 진척되고 있다 하더라도, 베트남의 고급인력이 지속적 성장의 근간이 될 이공계 계통의 직업보다는 당장 높은 소득을 가져다주는 파이낸스(finance) 은행 관련 업종을 선호하는 것 또한 문제가 된다(금융 산업에 종사하는 노동자의 수입은 한화로 월 150만 원 정도이며, 이는 베트남에서는 상당히 높은 소득 수준에 속한다).

생산성에 비해 빠르게 증가하는 임금도 향후 베트남 경제의 발목을 잡을 수 있다. 대부분의 인터뷰 대상자들이 이에 문제의식을 가지고 있었고, 인건비 상승에 문제를 느끼지 않는다고 응답한 쪽은 고용비용에 여유가 있는 대기업 관계자였다. 하지만 임금은 꾸준히 상승하는 데 반해 매출이 함께 상승하리라고 장담할 수 없다. 임금 상승률이 매출 증가율을 능가하는 상황이 지속된다면 대기업 또한 라오스나 캄보디아 같은 나라로 공장을 이전할 수밖에 없을 것이다.

‘포스트 차이나(Post China)’라는 단어에서도 알 수 있듯이, 베트남에서 외자유치의 성패는 ‘중국에서 공장을 철수해 이전을 시도할 만큼 베트남이 매력적인 투자 대상인가?’라는 물음에 달려 있다. 풍부한 단순노동을 활용한 생산 경쟁력은 당장 중국과 비교해도 손색이 없다. 그러나 빠르게 상승하는 임금은 단순노동에 의한 생산기지로서의 지위를 위협하기에 충분하다. 그렇다고 베트남 정부가 추구하는 고부가가치 산업의 유치나 고급인력 양성이 지금 당장 효력을 발휘하고 있는 것도 아니다. 자칫 잘못하면 중국과 라오스, 캄보디아 사이에 끼어 어중간한 처지로 전락할 수도 있다.

그러나 베트남 국민들이 똑똑하고 성실하며 교육열 또한 매우 높다는 점은 긍정적이다. 정부가 강력한 산아제한 정책으로 노동자 수를 조절하고 있으며, 생산성 향상과 교육 시스템 개선에 힘쓰고 있다는 점 또한 앞으로 전망을 밝게 한다. 뿐만 아니라 직업학교가 기업 차원에서 설립되고 운영되면서 점차 개선 추세를 보이고 있다. 가파른 임금 상승세 또한 관계자들의 주장처럼 꺾일 가능성이 있다. 앞으로 외자기업 유치와 경제성장 과정이 순탄치는 않겠지만, 꼭 그렇게 비관적이지는 않을 것이다.

2. 인도네시아

가. 인적자원에 대한 평가

1) 노동력의 질

인도네시아의 교육 시스템은 상당히 열악하다. 인도네시아에서 중등교육까지는 의무교육이지만, 실제로는 많은 사람들이 정규교육을 받지 못하고 있다. 더욱이 책을 비롯해 교복·교통비 등의 기타비용이 많이 들기 때문에 가난한 사람들은 실질적으로 교육을 받기가 매우 어려운 실정이다. 또한 많은 경

우 15세 이하의 학생들은 일을 하고 있어 교육을 받지 못하고 있는 실정이다. 설령 교육을 받는다고 하더라도 교사들의 질이 워낙 낮아 실제 교육의 질이 매우 낮은 편이다.

이러한 문제를 충분히 인식하고 인도네시아 정부는 교육이나 직업훈련에 많은 투자를 하고 있다. 하지만 2억 명이 넘고 많은 섬에 흩어져 있는 인구를 정부 예산만으로 단기간에 동시에 질 좋은 인력으로 양성하는 것은 불가능하다. 특히 지방에서는 의무교육조차도 잘 이행되지 않는 것이 현실이다. 하지만 자카르타 같은 대도시의 경우에는 고등학교 이상의 학력을 가진 사람이 전체 인구의 40%를 상회한다. 즉 노동력의 질은 지역적 편차가 크다고 할 수 있다.

그리고 인도네시아 노동력의 특징은 베트남과 달리 공대를 선호한다는 점을 꼽을 수 있다. 이는 자연자원이 풍부해 이공대가 많은 우대를 받고 있기 때문이다. 더욱이 고소득층은 인접한 호주나 미국 등의 공대나 경영대로 자녀들을 유학시키는 경우가 많아 다른 동남아 국가들에 비해 양질의 노동력이 공급되고 있다. 실제로 고숙련 기술자들이 많다는 것을 인터뷰를 통해 확인할 수 있었고, 이들은 한국 기술자와 같은 수준의 대우를 받고 임금수준도 상당히 높은 편이었다.

2) 임금·소득 수준

인도네시아에서는 평균임금, 최저임금이 큰 의미가 없다. 노동자간·지역간 임금의 차이가 매우 크고 변동성이 심하기 때문이다. 인도네시아 현지 기업 간에도 크게는 200~300% 정도의 임금차이가 있다. 특히 대도시에서 지방으로 갈수록 임금차이가 심하다. 그 이유로는 고급인력이 많지 않고 특정 분야의 전문인력을 찾기가 쉽지 않다는 점을 들 수 있다. 즉 지방에서는 기업이 원하는 사람을 찾기가 힘들 뿐만 아니라, 설령 찾았다 하더라도 높은 수준의 임금을 지급해야 고용할 수 있기 때문에 임금 수준이 지역별로 천차

만별이다.

이와 같은 임금격차로 인해 빈부격차, 소득 양극화가 매우 심한 것으로 나타났다. 중졸 학력의 공장노동자는 50만~70만 루피아를 받고, 고졸 공장 노동자는 140만~150만 루피아를 받는 반면, 대졸 노동자는 220만~230만 루피아를 받으며, 전문적인 기술을 가지고 있는 엔지니어들은 수십 배 많은 임금을 받고 있다. 그리고 제조업의 임금이 서비스업에 비해 상대적으로 높고, 인도네시아 현지 기업보다 외자계 기업의 임금수준이 다소 높은 것으로 조사 결과 나타났다.¹⁷⁾

향후 임금상승과 관련해서는 지금과 비슷한 추세로 이어질 것이라는 예상 이 대부분이었다. 특이한 점은 임금상승으로 인한 생산성 저하를 우려하는 의견도 있었지만, 임금상승에 대해 크게 부담을 느끼지는 않는다는 것이다. 하지만 많은 기업들은 전체적인 임금의 상승보다는 고급인력의 임금수준이 너무 높다는 것에 대해서는 많은 우려를 나타내었다. 실제로 고급인력을 많은 돈을 주고 구할 수는 있으나, 일반직원보다 최대 10배 이상 차이가 나기 때문에 실제 고용은 꺼린다는 현지 기업의 의견도 있었다. 따라서 고급인력이 필요한 부문에 인도네시아 진출을 원한다면 이처럼 고급인력의 공급이 부족하고 임금수준이 높다는 점을 충분히 고려해야 한다. 즉 많은 수의 고급 인력이 필요하지 않은 단순저임 제조업의 경우는 부담이 덜하지만, 고부가가치 산업 분야의 진출은 당분간 무리가 있을 것으로 판단된다.

3) 노동문화

인도네시아 현지에 진출한 기업들이 공통적으로 지적한 특징 중 하나는

17) 실제로 인도네시아의 소득격차는 매우 심각한데, 한 예로 인도네시아 대부분의 식당은 한 끼에 보통 1~5달러 수준이지만 자카르타에는 한 끼에 100달러가 넘는 식당도 매우 많다. 그리고 지방에서는 돈이 없어서 학교를 못 보내지만, 자녀가 3명 있는 도시 고소득층 가구의 경우 교육비로 한 해에 15,000달러를 지출하는 경우도 적지 않다고 한다. 인도네시아의 국민소득이 연 2천 달러 수준임을 감안한다면 엄청난 금액이다.

철저히 분업화가 이루어져 있다는 점이다. 한 사람이 해야 할 일을 여러 사람이 나눠서 하고 있으며, 서로의 영역을 간섭하지 않기 때문에 다수의 협력을 바탕으로 하는 공동작업이나 집단 창의성을 기대하기 어렵다는 지적이었다. 종교적인 이유 탓으로 해석되는 이런 특징 때문에 자기만의 일로 정해진 고유 영역의 업무는 잘해내지만 사람들 간의 시너지를 기대하기 어렵다는 것이 인도네시아 노동력의 특징이다. 실제로 단순노동직의 경우 관리가 잘 이뤄진다면 생산성이 매우 좋다는 의견도 있었다(HONDA).

일본이나 한국 기업의 기대 수준에 비춰보면 인도네시아 노동자가 전반적으로 게으르고, 책임감이 없으며, 온정주의 문화가 두드러진다는 지적이 많았다. 이런 특징은 유학을 갔다 오거나 학력 수준이 높은 노동자들에게서도 마찬가지로 나타난다고 한다. 또한 인도네시아 노동력의 특징에 대한 의견은 기업마다 조금씩 다른 시각을 보였다. 대기업 계열의 한 기업은 사무직과 적은 수의 엔지니어가 필요하기 때문에 인력수급에 문제가 없다는 입장이었던 반면, 지방에 기반을 둔 중소기업의 경우 지방의 인력수급에 상당한 문제가 있다는 입장이었다.

인도네시아 노동자들은 일부 전문직이나 관리자급을 제외하고는 장기근속을 하는 경우가 일반적이다. 장기근속의 기업문화를 가지고 있는 일본 기업조차도 인도네시아 노동자의 장기근속 경향을 인정하고 있었다. 예를 들어 HONDA는 일본 국내와 전 해외 생산기지를 통틀어 인도네시아의 이직률이 가장 낮다고 한다. 동남아시아에서 일반적으로 들을 수 있는 빈번한 단기 이직과는 다른 실태라고 할 수 있다.

이와 같은 기업문화에 대해서는 다양한 경제적·문화적 배경이 있겠지만, 현지 조사 대상 기업이 외자계 제조업이었다는 점을 고려해야 한다. 즉 외자계 제조업체는 대부분 고졸 노동자를 현장의 생산기능직으로 채용하는데, 노동시장에서 고졸은 애매한 위치를 점하고 있다. 앞에서 살펴봤듯이 인도네시아에서 고졸은 ‘고학력’에 위치하지만 실업률 또한 높다. 즉 고졸자들을 채

용할 만한 제조업이 많지 않아 외자계 제조업체는 고임금의 ‘좋은’ 직장인 셈이다. 따라서 여기에 취직한 고졸 생산기능직은 비교적 높은 소득과 안정된 직장을 버리지 않는 것이다. 이는 동남아시아에서 일반적으로 관찰되는 빈번한 단기 이직과는 다른 양상이라고 할 수 있다.

인도네시아의 또 다른 노동문화는 계약이나 파견 같은 비정규직이 늘어나고 있다는 점이다. 2003년 노동법 제13호 공포 이후 파견노동자 제도가 합법화되면서 계약사원 및 파견노동자 제도를 이용한 고용 형태가 급증하고 있는 것이다. 실제로 많은 기업들은 노동자를 일단 해고한 뒤 다시 계약사원으로서 재고용하거나 혹은 파견노동자로서 고용하는 경향을 보이고 있다. 국영기업조차도 신규 채용을 하는 경우 2년간 계약사원으로 고용한 뒤 정사원으로 다시 고용하는 경우가 많다. 데이터에 따르면 전체 노동자의 60~70%가 계약사원인 실정이다.

일부 외자계 제조업체도 계약이나 파견을 활용하고 있다. HONDA는 현재의 생산체제가 갖춰진 이후 정규채용을 중단하고 변동 부분을 계약과 파견으로 채우고 있으며, 정규직의 이직으로 빈 자리가 난 부분에 대해서만 비정규직 중에서 선발해서 정규직으로 전환하는 방식의 인력공급 체계를 갖고 있다. 현지 진출이 아직 10년이 안 된 기업으로 정년퇴직이 거의 발생하지 않고 이직률이 낮아 정기채용의 필요성이 낮은 상황에서 변동부분에 대해서는 외부 노동시장을 활용하는 형태라 할 수 있다.

또한 인도네시아에서는 산업이 성장함에 따라 고도의 전문성을 가진 고급 인력에 대한 수요가 더욱 늘어나고 있어 노동시장의 수요와 공급 불균형이 일어나고 있는 상황이다. 노동시장의 수요와 공급 불균형으로 인해 최근 대규모 제조공장이 자카르타, 베카시, 탕계란 등의 도시보다도 최저임금이 낮은 도시로 생산거점을 옮겨가고 있다.

나. 향후 전망

1) 인도네시아 노동시장의 특징

인도네시아는 15~64세의 노동가능 인구가 전체 인구의 68.1%인 약 1억 6천만 명으로 노동력이 대단히 풍부한 나라이다. 이런 풍부한 노동력은 인도네시아의 장점으로서, 충분히 외자기업이 진출할 만한 매력을 가지고 있다. 인도네시아에 진출한 한국계와 일본계 기업에 대한 현지 조사를 통해 얻은 인도네시아 노동력의 특징은, 앞서서도 이미 언급한 바와 같이 철저한 분업화에 의한 개인성이다. 이러한 개인성의 장점은 노동자 개개인에게 주어진 일은 잘해내는 반면, 다수의 협력을 바탕으로 하는 공동작업이나 집단 창의성을 기대하기 어렵다는 단점이 있다. 즉 자기 업무로 정해진 고유한 영역의 일은 잘해내지만 사람들 간의 협력을 통한 시너지를 기대하기 어렵다는 것이 인도네시아 노동력의 특징이라고 할 수 있다.

인도네시아 노동시장의 또 다른 특징으로 베트남의 경우와 마찬가지로 고급인력 부족을 들 수 있다. 즉 외자기업의 관점에서 전문성을 갖추고 기업에 잘 적응할 수 있는 고급인력을 찾기가 매우 어렵다는 것이다. 그러나 현지 조사를 통해 엔지니어 및 매니저급의 중간관리자 인력의 질은 비교적 괜찮다는 것을 알 수 있었다. 실제로 인도네시아에서는 고급인력 수요에 맞춰서 인도네시아 내의 인력 풀이 형성되는 추세이며, 헤드헌터 조직들도 생겨나고 있다.

지역별 인력수급에는 많은 차이가 있다. 인구의 70% 이상이 자바 섬에 거주하고 있으며, 많은 제조업이나 서비스업 관련 기업들의 산업기반도 이곳에 몰려 있기 때문에, 이들 기업의 인력수급에는 큰 지장이 없을 것으로 예상된다. 하지만 지방의 경우는 1차 산업(농업, 광업 등) 관련 기업들이 대부분이기 때문에 단순노동자도 구하기 힘들어 다른 지방에서 더 많은 돈을 지불하고 데려오는 경우가 허다하다. 특히 전문직이나 관리직은 지방 근무를

꺼려하는 경우가 많아, 이들을 지방으로 유도하려면 고액의 임금을 지불해야 하는 어려움이 따른다. 따라서 인도네시아에 1차 산업 관련 진출을 생각한다면 인력수급에 대한 고려가 필요하다.

인도네시아의 노동시장은 풍부한 노동가능 인구를 바탕으로 단순노동직의 공급은 문제가 없다고 판단되지만, 외자기업의 입장에서 보면 그 이상의 고급인력의 노동 풀이 충분하게 형성되어 있다고 보기는 어렵다. 하지만 고급인력 수요에 맞게 인력 풀이 형성되고 있기 때문에, 향후 고급인력의 공급도 늘어날 전망이다.

2) 인건비 전망

인도네시아 임금은 인력구조 관점에서는 베트남에 비해 상대적으로 완만하게 상승할 것으로 전망된다. 현재 생산가능 인구가 많을 뿐 아니라 0~14세 인구가 전체의 30%를 차지하고 있어, 향후 20~30년간 충분한 노동공급이 기대되기 때문이다.

그러나 인도네시아 임금 전망을 어렵게 하는 다른 변수는 환율이다. 자국 통화가 꾸준히 절하되고 있는 베트남과 달리 인도네시아 루피아는 계속 절상 추세이기 때문이다. 임금을 달러화 기준으로 평가해야 하는 외자계 기업 입장에서는 임금상승 압력으로 느껴질 수밖에 없다는 뜻이다.

3) 인적자원 개발

인도네시아 정부는 교육이나 직업훈련에 많은 투자를 하고 있다. 2009년부터 인도네시아 전체 예산의 20%를 교육부문에 투자하기 시작한 것이 좋은 예다. 아직 가시적인 성과가 나타나지 않고 인도네시아의 만성적인 부정부패로 정부예산의 효율적인 집행에 대해 의문을 표시하는 의견도 적지 않지만, 지금까지 정부 차원에서 전체 예산의 20%라는 큰 부분을 교육에 투

자한 전례가 없다는 점에서 향후 긍정적인 변화를 기대한다는 평가가 많았다. 정부가 교육이나 직업훈련을 통해 양질의 노동력을 공급하겠다는 강한 의지를 표현한 것이기 때문이다.

인도네시아 정부 외에 현지 기업이나 현지에 진출해 있는 외국계 기업에서도 노동자들에 대한 교육과 인재양성이 일부 이루어지고 있으나, 전반적으로는 기업 주도의 교육이 많이 이루어지지 않는 편이다. 실제 인도네시아의 교육 시스템이나 인재육성 시스템은 열악하다. 하지만 현지에 진출한 외자계 기업에서 기업을 이끌어가는 원동력으로 장기 근속한 현지인 노동력을 꼽을 정도로 기업 내부의 교육을 통해 그들에게 쌓여가는 노하우를 중시하고 있다. 실제로 한 일본 기업은 인터뷰에서 고졸 출신의 작업반장이 등장한 것을 예로 들며 능력 위주의 인재육성을 통해 경쟁을 유도하고 회사발전의 원동력으로 삼은 사례를 소개하기도 하였다.

4) 산업구조 변화와 노동 공급

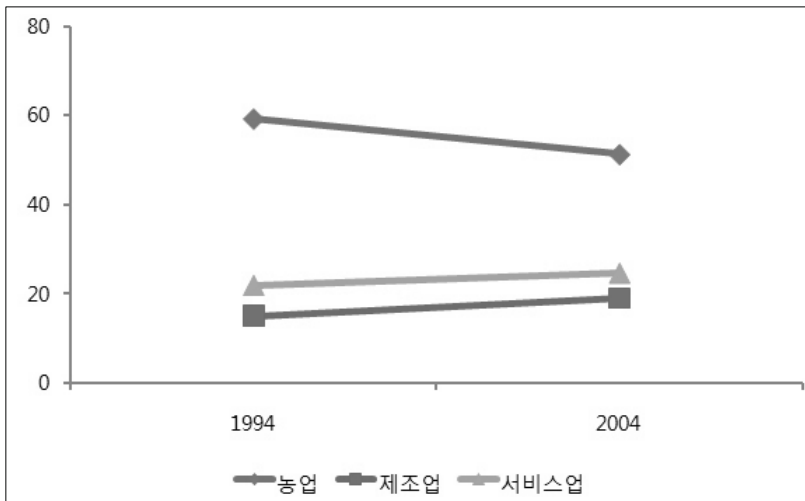
인도네시아 노동시장에 대한 Maruli A. Hasoloan(2006)의 연구는 산업구조 변화가 노동수요 변화의 척도라고 주장하고 있다. 경제성장과 경제의 산업구조 재편이 노동에 대한 수요 변화를 통해 노동 공급에도 구조적 변화를 초래하기 때문이다. 실제로 농업이 인도네시아의 주요 산업이었던 1990년대 이전에는 많은 노동력이 농업에 집중되어 있었지만, 인도네시아가 빠른 경제 성장을 하면서 농업의 고용비율이 1993년 50%에서 2000년 45.1%, 2006년에는 44.7%로 감소했다. 아울러 농업에 집중된 노동력이 비농업부분, 특히 제조업과 서비스업으로 이동한 결과, 제조업의 고용비율은 1993년 11.10%에서 2000년 12.98%, 2006년에는 12.16%로 증가하는 추세를 보였다.

그러나 인도네시아의 노동공급 구조 변화는 다른 국가들과 비교하면 매우 완만하게 진행될 것으로 전망된다. 지난 20년간 나타난 업종별 고용비중 변화 폭이 베트남의 절반 수준에 불과했다는 점에서도 알 수 있듯이, 인도네시

아의 사회구조 변화는 매우 느린 속도로 진행된다는 점이 특징이기 때문이다(그림 4-5 및 그림 4-2 참고). 이와 같은 특징은 인도네시아의 종교적·문화적 토대와 섬이 많아 인력이동이 쉽지 않다는 지리적 특성이 결합되어 나타난 것으로 풀이된다.

■ 그림 4-5. 인도네시아의 고용구조(1994~2004년) ■

(단위: %)



자료: Labor Force Survey 1994, 2004.

5) 종합 평가 및 전망

인도네시아 노동시장은 저급 노동력의 초과 공급과 함께 고졸 이상 고급 노동력의 초과 수요 현상이 공존하고 있다. 개발도상 과정에 있는 인도네시아로서는 2억 명이 넘는 인구의 교육수준 향상 등을 통한 인력개발에 많은 시간과 예산이 필요하다는 점을 쉽게 짐작할 수 있다.

한편 외자계 기업을 중심으로 기술직과 관리직에 대한 수요가 늘고 있으나, 직업훈련의 저변이 약한 노동시장에서 잘 훈련되고 경험이 있는 고급인

력의 채용은 쉽지 않다. 자금력에 여유가 있는 외자계에서는 고임금으로 이들을 유인하는 경우가 있어 특정부문에서 외자계 현지 사원을 능가할 정도로 임금이 치솟고 있는 현상도 일부 관찰된다. 여기에는 내부 인력개발보다는 외부 노동시장에 의존하는 외자계의 채용 관행도 한몫 하고 있다. 일본계 기업의 경우는 현지 채용의 기술직이나 중간관리직에 대해 상호간 인력쟁탈을 하지 않는다는 암묵의 신사협정이 있고, 인력의 내부 육성에도 힘을 기울이고 있다고 한다. 외자계의 경우 이직을 염려해 인력의 내부 육성에 소극적인 경우를 볼 수 있으나, 이런 일본 기업들의 예는 참고할 만하다.

2009년 유도요노 제2기 정권 출범 이후 정정이 안정되고 있다는 평가가 일반적이다. 일부 이슬람 원리주의자의 테러 가능성이 남아 있기는 하지만, 과거에 비하면 정치 국면은 안정적이라고 할 수 있다. 2007년 세계 경제위기에서도 풍부한 천연자원을 바탕으로 상대적으로 안정된 경제성장이 주목받아 외자계의 투자가 활발해지고 있는 상황이다.

인도네시아는 2억이 넘는 내수시장과 천연자원이 큰 매력이지만, 노동력 공급은 아직 저급 노동력 중심이다. 하지만 현지 진출 기업에 따르면 인도네시아인들은 기본적으로 온순하고 순종적이며 정해진 일은 잘 한다는 게 일반적인 평가다. 단지 종교적인 영향으로 온정주의가 뿌리 깊게 자리 잡고 있어 노사관계 매니지먼트에는 주의가 필요하다. 이런 점을 고려하면 인도네시아는 매력적인 투자처임이 분명하고, 실제로 동남아시아 국가들 중에서 도 중국 리스크의 분산이라는 차원을 넘어 주목받고 있다.

제5장

결론 및 향후 정책 과제

1. 동아시아 분업구조 심화와 전략적 시사점

1990년대 이후 세계경제에 나타나고 있는 특징 중 하나는 개방화와 자유화의 확대이다. 특히 한국이나 일본, 중국과 같은 수출주도 발전 국가들이 이를 통해 기대한 것은 크게 두 가지였다. 하나는 국내 시장이 갖는 규모의 한계를 벗어나 세계를 무대로 상품과 서비스를 만들어 팔 수 있다는 점이고, 또 한 가지는 적극적인 해외직접투자를 통해 인력과 자원의 한계를 극복할 수 있다는 점이다. 각국은 지난 20년간 이 두 가지 목표를 위해 힘써 왔고, 세계무역기구(WTO)가 목표로 했던 완전한 자유화에 도달하지는 못했지만 상당한 성과를 이뤘다.

동아시아 지역에서 두드러지는 또 한 가지 특징은 아시아 경제의 글로벌 분업구조가 점점 더 심화되고 있다는 것이다. 2008년 금융위기 이전에도 세계경제의 국제분업 구조는 초국적기업(Transnational Company)들의 해외직접투자 증가와 글로벌 공급망(g-SCM, global Supply Chain Management) 활성화, 각국의 적극적인 개방과 경쟁 체제 확산 등에 힘입어 꾸준히 늘어나

는 추세였다. 그러나 이번 글로벌 금융위기를 계기로 선진권 경제가 큰 타격을 입으면서 중남미·동유럽 등의 지역 내 생산 통합은 주춤한 반면, 아시아 지역의 생산 통합은 오히려 더 활발해질 것이라는 전망이 우세하다.

아시아 지역의 글로벌 분업구조가 활성화되고 있는 가장 큰 이유는 그 구조가 중국을 중심으로 형성되고 있기 때문이다. 이는 G2라는 별칭을 얻을 정도로 세계경제 성장에 기여하는 중국의 비중이 늘어나는 가운데, 1990년대 중반 이후 초국적 기업들의 활발한 글로벌 공급망(g-SCM) 구축으로 중국과 동아시아 국가들 사이에 생산분업 구조가 자리 잡기 시작한 결과이다. 더욱이 이번 글로벌 위기를 계기로 선진국의 수입시장이 위축되면서 동아시아 각국의 대중 수출 의존도가 더욱 높아지고 있으며, 이는 결국 중국 중심의 동아시아 분업구조 심화에 기여할 것으로 전망된다.

중국의 해외직접투자 통계는 이런 변화를 매우 분명하게 보여준다. 중국 GDP 대비 외국인직접투자(Inflow FDI) 비중은 2000~07년 평균 3.3%에서 2008~09년 2.4%로 둔화된 반면, 해외직접투자(Outflow FDI) 비중은 0.4%에서 1.0%로 증가했다. 글로벌 경제와 중국의 상호 관계에서 주도권 변화의 싹이 트기 시작했다는 의미이다. 위기 전 10년이 외국인직접투자 증가를 통해 중국 경제를 서구 주도의 ‘신자유주의식’ 글로벌 스탠더드에 맞춰 탈바꿈시키는 기간이었다면, 앞으로의 10년은 중국경제 주도의 표준과 제도가 해외직접투자를 통해 세계경제, 특히 동아시아 지역에 영향을 미칠 가능성이 높다는 뜻이다.

이 같은 변화는 자연스레 생산지 측면에서 중국의 뒤를 잇는 국가들의 등장으로 이어질 수밖에 없다. 중국의 전략적 가치에 대한 무게 중심이 생산기지에서 내수시장으로 이동하는 추세가 본격화되고 있기 때문이다. 이런 변화를 반영하듯 일본의 해외직접투자 목적지가 바뀌고 있다. 과거에는 중국과 미국, EU가 최대 투자처였으나, 최근에는 중국 외 아시아지역의 비중이 빠르게 증가하고 있다. 중국 역시 전체 해외직접투자에서 아시아지역의 비중이

가장 높다.

이와 같은 중국 내부와 외부의 역동적인 변화는 베트남, 인도네시아 등 주변 국가들로 하여금 중국 중심의 생산분업에 기꺼이 참여하도록 만드는 촉매 역할을 할 것으로 보인다. 국제분업으로 인해 저부가가치 부문의 단순 저임 생산기지로 전락하는 것이 아니라, 중국을 따라가는(catch-up) 과정에서 중국의 성장 활력을 공유할 수 있다는 희망을 갖기 때문이다. 이런 상황에서 가장 중요한 이슈는 베트남과 인도네시아가 동아시아 분업구조하에서 어떤 위치를 차지하게 될 것인가라는 점이다. 중국의 존재를 감안한다면 두 나라가 중국과 경쟁하거나 추월할 가능성보다는, 중국을 보완하거나 일부분이나마 대체할 가능성이 높다. 이때 가장 중요한 변수는 역시 인적자본이 될 것이다.

이러한 문제인식하에 본 보고서에서는 베트남과 인도네시아의 노동시장 현황을 다양한 각도에서 분석하고, 이를 바탕으로 현지 인터뷰 등을 활용하여 두 국가의 인적자원 특성을 평가하였다. 이를 통해 두 국가에 진출하고자 하는 우리 기업들에 기초 자료를 제공하고자 하였다.

앞에서 살펴보았듯이 현재 베트남과 인도네시아의 노동시장 여건은 상당히 좋은 편이다. 생산성 대비 인건비가 저렴하며, 인구구조 역시 젊은 편에 속한다. 문화적 차이나 제도적 장애요인도 크지 않은 편이다. 특히 베트남의 경우 1976년 이후 출생자가 전체 인구 중 60%에 육박할 정도로 젊은 노동력이 풍부하며, 기초교육이 잘 되어 있고, 새로운 것을 습득하려는 열정이 강해 동남아 지역에서 한국 기업들이 가장 선호하는 지역으로 꼽힌다. 더욱이 사회주의 국가임에도 불구하고 노동시장이 매우 탄력적이고, 노동 관련 규제 강도 역시 낮은 편이다. 인도네시아 또한 대규모 인구와 안정적인 노동시장이 큰 장점이다. 노동 관련 규제는 상대적으로 많지만, 노동시장의 수요자나 공급자 모두 주어진 기준에 익숙해 노동시장의 변동성이 매우 적은 편이다.

그러나 현재의 낙관적인 상황이 앞으로도 계속 이어질 것으로 기대하기는

어렵다. 앞에서 살펴보았듯이 두 나라의 생산직 근로자 임금 수준이 다른 직급이나 직군에 비해 훨씬 빠른 속도로 증가하고 있기 때문이다. 따라서 우리 기업과 정부가 동남아시아 지역에 지속적인 관심을 갖기 원한다면, 무엇보다 이런 변화에 걸맞은 대책 마련이 시급할 것으로 보인다. 아래에서는 우리나라의 정책과제를 기업 차원과 정부 차원으로 나누어 간략히 언급하고자 한다.

2. 향후 정책 과제

가. 기업 차원의 대응 과제

베트남과 인도네시아 노동시장의 분석을 통해 우리 기업이 얻을 수 있는 첫번째 교훈은, 최근 빠르게 상승한 임금이 베트남과 인도네시아에 진출해 있는 우리 기업들에 큰 부담으로 작용하고 있다는 점이다. 이러한 임금상승과 인력수급에 따른 어려움의 상당부분은 우리 기업들 스스로의 무차별한 인재유치 전략에서 기인한다. 특히 우리 기업들끼리 경쟁적인 임금인상을 통해 고급인력을 영입하려는 시도는 임금인상을 부채질함과 동시에 잦은 이직을 유발하고 있다. 이는 장기적으로 노동생산성을 떨어뜨리고 기업의 부담 또한 가중시켜 전체 기업의 피해로 귀결될 수밖에 없다는 점에서 임금인상 외에 처우 개선, 교육 기회 확대, 기업의 사회적 책임 강화 등 다양한 대안을 마련할 필요가 있다.

둘째, 베트남과 인도네시아 현지 인력에 대한 중장기적 활용 방안을 모색해야 한다. 생산직 노동자의 임금이 향후 10년 내에 4-5배 이상 늘어날 것으로 전망되는 상황에서 노동생산성을 그 이상 끌어올리지 못하면 해당 부문의 생산시설은 철수할 수밖에 없기 때문이다. 따라서 향후 현지 생산의 인

적자원 관리(HRM: Human Resource Management)는 공급이 늘어날 것으로 예상되는 전문기술직이나 관리직보다는 생산직 노동자의 역량 강화에 초점을 맞출 필요가 있다. 이를 위해서는 앞서 언급한 KORINDO나 일본 기업 같이 현지 노동자의 장기근속을 통해 자체적인 생산력 향상을 도모하는 방안을 고려해야 한다. 기업 내부 차원의 인재 육성은 외부의 고급 인력 영입을 위한 비용을 절감시킬 뿐 아니라, 노동자가 별도의 적응기간 없이 업무에 투입될 수 있다는 것이 큰 장점이다. 기업 차원에서 교육시설이나 직업학교에 투자를 하고 그 졸업생들을 채용하는 전략 또한 생각해 볼 수 있다. 이와 같은 사회적 접근은 해당 지역 인력공급의 풀을 확대할 뿐만 아니라 교육의 누출효과(spillover effect)를 발생시킨다는 점에서 해당 기업의 경쟁력 강화에 기여할 것이기 때문이다.

셋째, 장기적인 안목에서 생산성 향상을 유도하기 위해서는 안정적인 노사 관계를 구축하는 것이 매우 중요하다. 특히 인도네시아의 경우 외부의 정치적인 리스크와 더불어 빈번하게 발생하는 파업이 투자처로서의 매력을 떨어뜨리고 있다. 그러나 외국 기업이 현지 기업에 비해 평균적으로 더 높은 임금을 지급하고 있다는 사실을 감안한다면, 파업이나 노사 쟁의는 임금보다는 주로 문화적인 이해의 충돌에서 발생하였을 가능성이 크다. 문화적 이해의 결핍으로 인한 노사 쟁의는 주로 일본 기업에서 겪고 있는 문제인데, 이로 인해 현지에서 공장을 철수한 사례 또한 적지 않다. 그러므로 기업 관계자는 그 나라 문화나 노동자의 특성에 대해 숙지하고 현지인과 원활한 커뮤니케이션을 유도함으로써 이러한 갈등의 여지를 최소화하여야 한다.

특히 한국 기업들은 우리나라의 경제발전 과정에서 상당한 수준의 산업발전 경험을 축적해 왔다는 점에서, 해당 국가 정부가 각종 제도 개혁을 통해 외자계 기업의 지식과 혁신, R&D 등의 성과를 신속히 내부화하고 사회 전반으로 확산(spillover)시키는 시스템을 구축할 수 있도록 제안하고, 그 과정에 참여하는 것도 검토해볼 만하다. 또한 이를 위해 정부뿐 아니라 소비자,

피고용자 등 다양한 이해당사자(Stakeholder) 그룹과의 적극적인 파트너십 형성이 중요하다.

넷째, 더 나아가 베트남과 인도네시아의 역할에 대한 새로운 인식이 필요하다. 이번 글로벌 금융위기 전까지는 선진국 시장이 최종 수출 목적지인 경우가 대부분이었다. 하지만 앞으로는 중국 등 아시아지역을 최종 목적지 리스트에 함께 포함시켜야 할 필요성이 점점 더 커질 것으로 보인다. 한 예로 일본 올림푸스의 경우 중국에 대해서는 내수용 판매 법인만 확대하고 신규 생산설비 투자는 베트남에 집중하기로 결정했다. 즉 과거에는 중국 내에서 생산과 수출을 완결하고 베트남·인도네시아 등에 대한 검토가 ‘China+1’, 즉 중국에 대한 대안 마련 차원에서 이뤄졌다면, 앞으로는 여기서 한 발 더 나아가 중국과 인근 국가들을 유기적으로 연결하고 역할을 분담시키는 좀더 적극적인 아시아 생산지 전략을 준비해야 할 것으로 보인다.

이러한 역할분담은 종래의 수직적인 분업이 아닌 수평적이고 협력적인 관계로 나아가야 한다. 즉 중국이 생산의 중심이 되고 베트남과 인도네시아는 보다 하위 단계인 저부가가치 제품의 생산에 머무르는 분업구조를 지양해야 하는 것이다. 이를 위해서는 베트남과 인도네시아에서 투자 다각화가 선행되어야 한다. 베트남과 인도네시아 모두 노동자의 생산성 향상과 고부가가치를 지닌 외국자본의 유치가 경제성장의 핵심 동력이라는 인식을 공유하고 있는 만큼, 보다 높은 부가가치를 가진 산업의 이전을 고려해 볼 수 있다. 특히 베트남의 경우 IT 산업이나 기술 기반 산업이 진출할 때 베트남 정부로부터 각종 인센티브 혜택과 공단 지원을 받을 수 있다는 장점이 있다. 그리고 베트남의 IT 산업은 초기 단계이지만 지속적인 성장을 거듭하고 있어 장기적인 투자 효과를 누릴 수 있을 것으로 전망된다. 게다가 두 국가 모두 빠르게 상승하는 임금으로 인해 노동집약적 생산기지로서 위치가 점점 쇠퇴해가고 있는 실정을 고려한다면 투자 대상의 다각화는 불가피한 선택이 될 수도 있다.

다섯째, KORINDO처럼 베트남과 인도네시아에서 생산된 제품을 현지에서

서 판매할 수 있는 전략 또한 강구해야 한다. 인도네시아는 세계 4위, 베트남은 세계 13위의 인구 대국이다. 따라서 베트남과 인도네시아는 향후 경제력 상승에 따라 한국 제품의 새로운 구매처로 떠오를 가능성이 높다고 볼 수 있다. 롯데마트 같은 프랜차이즈 유통업체가 인도네시아에서 엄청난 성공을 거두고 있다는 사실 또한 이들 내수시장의 저력을 실감케 한다. 특히 기계·전자기기 같은 산업은 향후 수요가 창출될 만한 구조를 갖고 있는 데다, 아직까지 많은 기업들이 이 지역에 진출하지 않았다는 점을 고려할 때 그 선점효과는 매우 클 것이다. 그러므로 베트남과 인도네시아를 Vertical FDI 나 Export Platform의 대상뿐만 아니라, 잠재적인 Horizontal FDI 의 대상으로도 간주하는 인식의 전환이 필요하다. 즉 베트남과 인도네시아의 내수시장에 대한 공략을 준비해야 하는 것이다.

나. 정부 차원의 대응 과제

기업 차원의 대응전략 못지않게 정부 차원의 대응도 매우 중요하다. 즉 신아시아 구상 등 동남아시아를 글로벌 파트너로 끌어들이기 위해 노력하고 있는 우리 정부 차원에서도 적극적인 대책이 요구된다.

첫째, 베트남과 인도네시아의 인적자본 육성 프로그램을 적극 지원할 필요가 있다. 현재 베트남과 인도네시아가 한국에 대해 기대하는 가장 큰 부분은 경제발전 경험, 그 중에서도 한국이 오랜 발전 경험을 통해 축적한 인적자본 육성과 효율적 배분을 위한 인프라 확충이다. 베트남이나 인도네시아 모두 GDP 기여도가 20~30%에 불과한 농업 부문이 전체 고용의 50~60%를 차지하고 있다. 반면 GDP 비중이 40~50%에 달하는 제조업의 고용 비중은 10~20%에 불과하다. 이와 같은 상황에서는 농업 부문에 과잉 고용되어 있는 유휴 인력이 제조업 부문의 노동 공급으로 이어져야 하는데, 이 과정에서 교육과 인력 배분에 관련된 인프라 구축이 필수적이기 때문이다. 이런 배분

이 순조롭지 못할 경우 제조업 부문 생산직 노동자의 임금상승은 불가피하며, 이는 곧 베트남과 인도네시아의 투자매력도 감소, 나아가 두 나라의 성장률 격차로 이어질 수밖에 없다. 따라서 우리 정부는 과거에 경험했던 인적자원 육성 프로그램을 베트남과 인도네시아가 활용할 수 있도록 적극 지원할 필요가 있다. 베트남과 인도네시아가 산업구조 변화에 걸맞은 충분한 인적자원 육성 능력을 갖추게끔 지원하는 교육제도를 마련하고, 이와 함께 효율적인 배분 시스템을 갖춰 우수한 인재가 적재적소에 배치되어 최선의 능력을 발휘할 수 있도록 인적자원 육성 프로그램을 적극 지원해야 한다.

둘째, 이와 더불어 한국 정부가 해야 할 일은, 이러한 인적자본의 배분에 있어서 효율성의 극대화를 도모하기 위해 기업에 필요한 정보를 제공하는 것이다. 임금이나 노동력 분포에 관한 정보는 공공재의 성격을 띠고 있기 때문에 KOTRA나 인력관리공단을 적극 활용하여 인력난에 시달리는 기업에 필요한 정보를 제공하는 것은 노동시장에서의 비효율성을 타개하는 데 큰 도움을 줄 것이다. 사실 많은 기업들이 지인이나 소문 등 비공식적인 경로를 통해서 노동시장에 대한 정보를 획득하고 있는 데다, 근거 없는 소문에 휩쓸려 현지에서 공장을 철수하는 사태도 발생하고 있다. 그러므로 정부 측에서 공식적인 정보를 제공하고, 나아가 인력 수급을 원활히 하기 위한 지원 대책을 마련하는 것이 시급하다. 특히 인도네시아 같은 경우는 테러 등의 같은 외부적인 리스크도 존재하는 만큼, 정부는 해당 국가의 정치 동향에도 촉각을 곤두세우고 조기 경보의 역할을 수행하여야 할 것이다.

셋째, 한국에서 취업 경험이 있는 인력들을 활용하는 방안도 검토할 필요가 있다. 한국의 노동 관행이나 문화 등에 익숙하다는 점에서 진출 기업과 현지 노동자 간에 완충 역할을 해줄 수 있기 때문이다. 그러나 일본의 사례를 보면, 단순저임 노동 분야 근무자의 경우 경험의 폭이 넓지 않고 오히려 왜곡된 시각을 확산시킬 가능성도 높아 긍정적인 효과를 거의 기대하기 어려운 것으로 나타났다. 따라서 이런 정책을 활용하기 위해서는 현재 정부가

가치 부문 중심으로 이뤄지는 베트남과 인도네시아 인력수급 정책 방향을 고도화할 필요가 있다. 즉 이공계나 회계, 금융 등의 전문 분야까지 취업 및 산업연수 기회를 확대함으로써 양질의 노동력이 자국으로 돌아가서도 현지에 진출한 우리 기업들과 윈-윈 관계를 형성할 수 있게 해야 한다.

베트남과 인도네시아 모두 경제발전을 위한 여건과 의지는 상당히 강하다. 그러나 두 나라 경제가 지금 상태에서 한 단계 더 도약하기 위해서는 개혁 속도를 한층 더 높여야 하며, 산업구조 전환에 박차를 가해야 한다. 『アジア企業の人材開発』(副谷正信 2008)에서 밝혔다시피, 성공적인 산업구조의 전환과 고부가가치 산업으로의 이행을 이루어내기 위해서는 기업과 사회의 이노베이션을 스스로 실현할 수 있는 ‘지식인재화’가 필요하다. 그러나 앞서 살펴본바와 같이, 베트남과 인도네시아 모두 지시한 업무를 수행하는 데는 익숙하지만 창의력이 부족한 인재들이 많은 실정이다. 그러므로 이들에게 필요한 것은 사회와 경제구조의 혁신을 이루어낼 수 있는 비전을 제시하고, 산업화에 필요한 성공적인 경험을 들려줄 수 있는 조연자이다. 즉 베트남과 인도네시아는 아직도 도로·항만 등의 하드웨어 인프라나 제도·정책·표준 등의 소프트웨어 인프라를 자력으로 갖추기가 쉽지 않은 상황이다. 또 이런 나라들의 발전 전략에 대해 민간기업이 국가 차원의 전략 컨설팅을 실시한 사례가 없지는 않으나, 기업의 힘만으로 지원하기는 어려운 것이 현실이다.

이제는 개발도상국의 롤 모델로 자리매김하게 된 한국이야말로 이러한 역할의 적임자라고 할 수 있다. 2010년 10월 G20 서울 정상회의에서 확인되었듯이, 많은 저개발국들이 경제발전 경험이 풍부한 한국의 정책 컨설팅과 물적·인적·외교적 지원을 절실히 필요로 하기 때문이다. 정부 차원에서 이 같은 지원과 협력이 이루어질 경우 우리나라 기업에 대한 해당국 정부의 신뢰도가 매우 높아질 것으로 기대된다.

더욱 고무적인 것은 한국이 조연자로서 역할을 자임함에 따라 베트남과 인도네시아에 대한 경제적 대외원조(ODA) 효과까지 제고할 수 있다는 점이다.

다. 한국의 대외전략 측면에서 동남아시아 지역은 매우 중요한 비중을 차지하고 있지만, 우리의 경제 수준을 감안할 때 일본이나 미국과 대등한 수준의 ODA는 현실적으로 어려운 형편이다. 반면 한국의 경제발전 및 산업정책 경험은 두 나라의 경제개혁에 중요한 벤치마킹 자료가 될 수 있고, 아울러 한국의 관료제도나 교육제도 역시 두 나라의 사회개혁에 도움을 줄 수 있다는 점은 일본과 미국에 비해 상당한 비교우위 요인이라 할 수 있다. 따라서 관련 지식을 체계화하고 상품화할 수 있다면, 우리 정부가 추진 중인 지식공유 사업을 통해 대외원조의 한 형태로 지원이 가능할 것으로 보인다. 특히 이러한 식의 협력 강화는 장기적으로는 두 나라의 경제적·사회적 호환성을 높여 한국과 함께 윈-윈 할 수 있는 기반을 마련한다는 점에서 상당히 유리한 전략적 선택이 될 것이다.

마지막으로 우리 정부 역시 기업과 마찬가지로 베트남과 인도네시아에 대한 인식의 전환이 필요하다. 베트남과 인도네시아를 과거와 같은 저임노동력 생산기지가 아닌 진정한 경제적 파트너로서 인정하고 이에 걸맞은 관계를 구축해야 한다. 10~20년이 지나도 이들 국가가 과거와 같이 저임노동력에 의한 저부가가치 제품을 생산하고 있을 가능성은 매우 희박하다. 갈수록 높아져가는 양국의 경제적 위상을 고려할 때, 두 국가를 향후 고부가가치를 가진 한국기업의 진출과 경제협력 대상으로서 바라보는 선견이 요구된다.

참고문헌

●● 국문자료

국제노동협력원. 2007. 『아시아 주요국의 경제 환경과 노동 이슈』.

●● 일문자료

副谷正信. 2008. 「アジア企業の人材開発」. 学文社

野村総合研究所. 2009. 「アジア 諸国における 労働力の 国外送付)たしに関する 調査研究」.

日本貿易振興機構ジェトロハノイセンター. 2009 「ベトナム人材力調査報告」.

●● 영문자료

Bennington, L. B. & Habir, A. D. 2003. “Human resource management in Indonesia.” *Human Resource Management Review*, 13. pp. 373-392.

Belser, P. 2000. “Viet Nam on the Road to Labor Intensive Growth.” Policy Research Working Paper no. 2389. The World Bank.

Belser, P. and Martin R. 2001. “State ownership and labor redundancy: estimates based on enterprise-level data from Vietnam.” Policy Research Working Paper no. 2599. The World Bank.

Horton, Susan, Ravi K. & Dipak M. 1991. “Labor Market and an Era of Adjustment: Evidence from 12 Developing Countries.” *International Labour Riview*, 130(5-6), pp. 531-558.

Jenkins, R. 2002. “Globalization, FDI and employment in Vietnam.” *Transnational*

- corporation, vol. 15(1), pp. 115-142.
- _____. 2004. "Why has employment not grown more quickly in Vietnam?" *Journal of Asia Pacific Economy*, 9(2), pp. 191-208.
- Kim, Dea-Il. and Robert T. 1995. "Labour market and economic growth: lessons from Korea's industrialization, 1970-1990." In Richard B. Freeman and Lawrence F. Katz eds. *Differences and Changes in Wage Structures*. Chicago: University of Chicago Press.
- Manning, C. & Pang E. F. 1990. "Labor Market trends and structure in ASEAN and the East Asian NIEs." *Asian-Pacific Economic Literature*, 4(2), pp. 59-81.
- Maruti A. Hasoloan. 2006. "Country Report - The Indonesian Labor Market." The OECD Forum on the Restated OECD Jobs Strategy.
- Mastromarco, C. & Ghosh. S. 2009. "Foreign Capital, Human Capital, and Efficiency: A Stochastic Frontier Analysis for Developing Countries." *World Development*, 37(2), pp. 489-502.
- Miyamoto, K. 2003. "Human Capital Formation and Foreign Direct Investment in Developing Countries." Development Centre Working Paper no. 211. OECD.
- Pham, L. H., Bui Q. T., & Dinh H. M. 2006. "Vietnam: Employment-poverty Linkages and Policies for Pro-poor Growth." In Rizwanul Islam ed. *Fighting Poverty: the Development-employment Link*.
- Phan, D. N. 2009. "A Report on Vietnamese Labor Market." Ciem-Danida.
- Robbins, D. J. 1996. "Evidence on Trade and Wages in the Developing World." Technical Paper no. 119. Paris: Development Centre, Organisation for Economic Co-operation and Development.
- Spar, D. L. 1996. "Trade, Investment, and Labor : The Case of Indonesia." *Columbia Journal of World Business*. (Winter)
- Suryahadi, A., Chen P., & Tyers, R. "Openness, Technological Change and Labour Demand in Pre-Crisis Indonesia." *Asian Economic Journal*, 15(3), pp. 239-274.

Tran, N. K. & Heo Y. 2009. "Impacts of Trade Liberalization on Employment in Vietnam: a System Generalized Method of Moments Estimation." *The Developing Economies*, 47(1), pp. 81-103.

Wood, A. 1997. "Openness and Wage Inequality in Developing Countries: the Latin American Challenge to East Asian Conventional Wisdom." *World Bank Economic Review*, 11(1), pp. 33-57.

● ● 통계자료

베트남 노동청(MOLISA)

베트남 통계청(GSO)

인도네시아 교육문화성

인도네시아 노동이주성 2007, 2008년 공표 데이터, (ジェットロ・ジャカルタセンター, 2010. 「インドネシアにおける労働法と日系企業を取り巻く労務問題」

인도네시아 인력주무부(Ministry of Manpower and Transmigration)

인도네시아 통계청(BPS)

인도네시아 (재)해외직업훈련협회, 2009. 「インドネシア(調査大項目3：職業能力開発の政策とその実施状況)」, p. 2.

Badan Pusat Statistik, "Statistik Upah Wage Statistic 2008"

JETRO Country Report

Laborer/employees situation in Indonesia, BPS

Labor Force Situation In Indonesia, BPS

Labor Force Survey(2008)

National Labor Force Survey

Population Division of the Department of Economic and Social Affairs of the United Nations Secretariat, World Population Prospects: The 2008 Revision

Vietnam Household Living Standard Survey(2008)

The 2009 Vietnam Population and Housing census, Part II Major finding

The Conference Board and Groningen Growth and Development Center(2008)

The Situation of Enterprises(2005, 2009)

Trend of the selected Socio-Economic Indicators of Indonesia 2010. 8

Wage Statistic, BPS

United Nations Secretariat, World Population Prospects: The 2008 Revision

Current Issues and Prospects for the Labor Market of Vietnam and Indonesia

Hongshik Lee and Hyung Joo Kim

Due to the global financial crisis, the role of developing countries has risen on the international stage. Therefore, the importance of cooperation with ASEAN - the major trading partner of Korea - is growing more and more. Especially, Vietnam and Indonesia are the major concerns among ASEAN countries because both have successfully overcome the global financial crisis and maintain the stable economic growth. Moreover, both are one of top countries in ASEAN in terms of an inflow of foreign capital. Notable is the fact that Vietnam and Indonesia have much interest about the industrialization in Korea. Also, they recognize that the major driving force of miraculous economic growth in Korea is the accumulation of human capital. Accordingly, they try to figure out the status of their human resource and develop it. The quantity and quality of human resource in Vietnam and Indonesia also matters for Korean firms and government considering them as candidates for the global production network.

Because of the interest in labor market of Vietnam and Indonesia, a lot of researches have done, especially in Japan. Representative ones are 「アジア企業の人材開発」

(副谷正信, 2008), 「アジア 諸国における 労働力の 国外送りだしに関する 調査研究」(野村総合研究所, 2009), 「ベトナム人材力調査報告」(JETRO 2009). These researches mainly focus on the status of the labor markets, labor policies, and potentials of the labor market in South-East Asia. However, previous researches just end up with simple and plain approach, or depend on subjective data like surveys. Therefore, this research covers the information of labor supplies in Vietnam and Indonesia by profession as well as by population and region, and use various sources like objective data, interviews, and surveys.

Implications of the analysis of labor markets in Vietnam and Indonesia is related to global production network in Asia. In the international production division with China as the center, both countries will complement or partially replace China in terms of production. The key factor to construct the flexible and horizontal structure of the production division is human capital. In this context, this research analyze the status of the labor markets in Vietnam and Indonesia in various perspectives and evaluate them. The conditions in the labor markets is fairly positive. Both have cheap labors and young populations, and moreover, there is virtually no cultural and institutional obstacles. In Vietnam, labors are diligent and enthusiastic to learn new skills. The government also tries to enhance education and labor productivity. Indonesia has the large pool of stable labor force. Despite of complex regulations, low fluctuation is one of strongest advantages. Due to the skyrocketing wage compared with productivity, however, these positive circumstances might not go long. Policy measures for this problem is described below.

First, firms and government should find causes of rising wage and control them. Thoughtless wage increase to scout labors by firms plays a role to boost up wage. Therefore, firms should make commitment not to increase wage if not needed, and not to deprive labors of other firms without proper reason. Also,

government should provide firms with the information of the labor markets so that they can be more flexible. Second, firms and government should find the way to increase the labor productivity in a long run for Vietnam and Indonesia not to lose their competitiveness. Firms can internally train workers for a long time, or financially support educational institutions. Korean government can support the policies of local governments for improving productivity. Or Korean government can provide local workers the chance to get a job in Korean labor market to improve their abilities. Third, stabilizing labor-management relations is needed. Especially in Indonesia, occasional strikes hinder foreign investment from times to time. These kinds of labor-management conflicts usually result from cultural differences, not from wage or welfare. Therefore, managers should understand their culture and maximize effective communication. Forth, Korean government can give advice for both countries on policies for industrialization and human capital based on its experience. It is difficult for them to change the industrial structure and to develop human capital by themselves. This kind of advice and cooperation can be beneficial for all in terms of promoting social and economical interaction. Fifth, we should change the way we understand Vietnam and Indonesia. We should not regard Vietnam and Indonesia as poor developing countries any more. There is a very little chance that Vietnam and Indonesia will stay in the low-quality production bases for decades. Therefore, we have to construct the more flexible global production network, which is not vertical network based on technological differences. Accordingly, firms should diversify their investment and expand to high value-added field. Moreover, we have to prepare to sell goods in their domestic market. Finally, we should consider them as future economic partners with high level of income and technology.

이홍식(李洪植)

고려대학교 경제학과 졸업

미국 University of Texas at Austin 경제학 박사

고려대학교 경제학과 교수(現, E-mail: honglee@korea.ac.kr)

저서 및 논문

"It matters where you go: Outward foreign direct investment and multinational employment growth at home" (*Journal of Development Economics*, 2010)

"Trade Structure, FTAs, and Economic Growth: Implications for East Asia?" (*Review of Development Economics*, 2010) 외

김형주(金炯柱)

고려대학교 경제학과 졸업

고려대학교 대학원 경제학 박사

LG경제연구원 연구위원

외교통상부, 법무부 정책자문위원

대외경제정책연구원(KIEP) 연구자문위원(現, E-mail: hjkim@lgeri.com)

저서 및 논문

「글로벌 해외직접투자, 신흥경제권 영향력 커지고 있다」(LG 비즈니스 인사이트, 2010. 7) 외

아세안 주요 2개국(베트남, 인니)의 노동시장 현황과 변화 전망

Current Issues and Prospects for the Labor Market of Vietnam and Indonesia

Hongshik Lee and Hyung Joo Kim

이번 글로벌 금융위기를 계기로 국제무대에서 신흥개도국의 역할이 부각되는 추세다. 그 중에서도 ASEAN 최대 경제국인 인도네시아와 차세대 신흥시장의 선두주자인 베트남의 전략적 필요성이 커지고 있다. 베트남과 인도네시아는 중국을 중심으로 형성되고 있는 아시안 글로벌 분업구조에서 중국을 보완하거나 일부를 대체하는 중요한 역할을 맡을 가능성이 높기 때문이다. 이 역할을 제대로 감당하기 위해서는 두 나라 노동시장에 대한 이해와 인적 자본 활용이 필수적이며, 이를 위해서는 임금 상승 대응, 인력의 중장기적 활용 방안 모색, 노사 관계 안정화, 경제발전 경험 공유 및 상호 이해 등이 필요할 것으로 보인다.

KIEP 대외경제정책연구원
Korea Institute for International Economic Policy

137-747 서울특별시 서초구 양재대로 108
137-602 서울 서초우체국 사서함 235호
T.02-3460-1001, 1114 F.02-3460-1122, 1199
<http://www.kiep.go.kr>



비매품