

중동 노동시장 현황 및 우리의 대응 사우디아라비아와 UAE를 중심으로

한바란 · 윤서영 · 박광순

경제·인문사회연구회 세계지역 종합연구 협동연구총서 11-04-22
연구보고서 11-31

중동 노동시장 현황 및 우리의 대응

사우디아라비아와 UAE를 중심으로

한바란 · 윤서영 · 박광순

KIEP 대외경제정책연구원

Ⅰ 서 언 Ⅱ

고실업문제는 중동지역 내에서 오래 전부터 해결이 시급한 문제로 대두되었으나 이 문제가 전 세계적으로 알려지게 된 것은 2011년 튀니지에서 시작된 재스민 혁명 때문이었습니다. 특히 청년층 실업자들이 혁명의 주축이 되었다는 분석이 나오에 따라 정권이 교체된 튀니지, 이집트, 리비아뿐만 아니라 역내 주요 산유국인 사우디아라비아, UAE 등의 노동시장문제와 실업문제 전반까지 주목하게 되었습니다.

풍부한 원유 및 가스 매장량을 기반으로 세계 에너지 안보의 요충지 역할을 하고 있는 중동·북아프리카 지역의 정세 불안정은 세계 각국의 경제에 직접적인 영향을 미칩니다. 특히 전체 원유 수입의 80%에 육박하는 양을 중동지역으로부터 수입하고 있는 우리나라의 경우, 중동지역의 정세 불안은 우리 경제에 직접적인 타격을 줄 수밖에 없습니다.

본 연구는 중동·북아프리카 지역에서 우리나라의 주요 경제적 협력국가인 사우디아라비아와 UAE의 노동시장구조를 정리 및 분석하고 최근 관련 정책을 평가한 후 향후 우리나라의 협력방안에 대해 고찰하는 데 목적을 두었습니다. 우선 양국의 경제구조를 살펴보고 이를 바탕으로 예상할 수 있는 노동시장의 특징, 양국 인구구조와 노동시장구조 및 현재 당면한 주요 과제에 대해서 살펴보았습니다. 특히 양국에 팽배한 자국민 실업, 특히 청년·여성·고학력 실업에 대해 살펴보고 이의 주요 원인으로 파악되는 공공·민간 부문의 인력 수급 불일치 현상에 대해 분석해보았습니다. 또한 현재 양국이 펼치고 있는 자국민 인력양성정책, 자국민 고용촉진정책, 직업연결정책, 여성의 경제활동 참여 장려정책 등을 정리 및 평가하고 이에 대한 협력방안을 제시하

였습니다. 무엇보다도 양국의 자국민화 정책에 대한 대응방안과 노동시장 이원화 문제를 해결하기 위한 공공부문 개혁에 초점을 맞추었습니다.

사우디아라비아와 UAE 양국은 다양한 노동정책과 함께 자원 고갈 후 성장을 위한 제조업과 서비스산업으로의 산업다각화 정책을 펼치는 중입니다. 이에 따라 기존 원유, 건설, 플랜트 산업에 치우쳤던 양국과 우리의 경제협력 관계가 최근 금융, 교육, 의료 등 고부가가치 서비스산업으로 확장되는 모습을 보이고 있습니다. 우리 기업이 현지 노동시장에 대한 정확한 이해를 바탕으로 현지 고용을 늘릴 수 있는 방향으로 진출할 수 있다면, 이는 양국과 우리의 관계를 더욱 견고히 할 수 있는 계기가 될 것입니다. 또한 양국의 노동시장에 대한 연구를 통해 걸프지역 전반과 더 나아가 중동·북아프리카 지역 전반에 대한 이해가 더 깊어질 것으로 생각합니다.

본 보고서는 본원 중동팀 한바란 박사의 책임하에 윤서영 연구원과 플랜트 산업 전문가인 산업연구원의 박광순 박사가 외부 필진으로 연구에 참여하였습니다.

연구의 수행과정에 자문과 조언을 아끼지 않은 국립외교원의 인남식 교수, 한국외대 국제지역대학원의 서정민 교수, 기획재정부의 김의택 사무관, 본원의 박복영 박사께 감사의 뜻을 전합니다. 자료 수집과 편집과정에서 많은 도움을 준 본원의 손성현 연구원과 서주희, 박희민 연구조원의 노고를 아울러 치하합니다.

아무쪼록 본 보고서가 우리나라의 대중동 정책에 기여하기를 바라며, 중동 노동시장을 이해하기 위한 기초자료로서 폭넓게 활용될 수 있기를 기대합니다.

2011년 12월

원장 채 욱

국문요약

2011년 풍부한 원유 및 가스 매장량을 기반으로 세계 에너지 안보의 요충지 역할을 하고 있는 중동·북아프리카 지역이 정치변동을 겪게 되면서 정치변동의 주 경제적 요인으로 분석된 높은 청년층 실업률에 대해 전 세계의 이목이 집중되었다. 장기 독재정권이 교체된 튀니지, 이집트, 리비아뿐만 아니라 주요 산유국인 사우디아라비아, UAE 등의 노동시장문제와 실업문제 전반에 대한 국내외의 관심이 고조되는 중이다.

실업은 노동의 수요가 공급에 미치지 못할 때 생긴다. 하지만 중동·북아프리카 지역의 만성적 실업과 높은 청년층 및 여성의 실업은 일시적인 수요·공급의 불일치 문제가 아니라 노동시장의 구조적 문제일 가능성이 크다. 그렇다면 중동·북아프리카 지역에서 볼 수 있는 이러한 실업 양상은 어디에서 기인하는 것이며 이를 해결하기 위해서 정부 당국의 정책은 어떤 것이 있을까? 또한 우리나라가 이에 대응하고 협력할 수 있는 방안을 무엇일까? 본 보고서는 이러한 질문에 답하고자 한다.

먼저 중동·북아프리카 지역에서 우리나라의 주요 경제적 협력국가인 사우디아라비아와 UAE의 노동시장구조를 정리 및 분석하고 최근 관련 정책을 평가한 후 향후 우리나라의 협력방안에 대해 고찰한다. 특히 과거 기존 문헌에서 일반적인 사실로 기술해온 양국 노동시장의 특징을 통계 및 현지 업체 및 관계자 면담 등으로 뒷받침하고 있다.

본 보고서의 구성은 다음과 같다. 제2장에서는 양국의 경제구조를 살펴보고 이를 바탕으로 예상할 수 있는 노동시장의 특징을 정리해본다. 원유에 기반하고 있는 양국의 경제구조에서 가장 주목할 만한 특징은 바로 공공부문의

GDP 기여도가 큰 반면 민간부문의 GDP 기여도는 적다는 것이다. 고용의 공급 측에서 살펴보면 정부는 정권 유지 등을 위해 공공부문 근로자에게 고임금과 직업 안정성, 연금제도 등 다양한 비급여 혜택을 제공해주면서 자원으로 획득한 부를 재분배한다. 뿐만 아니라 외부충격으로 자원가격이 떨어져 경기가 좋지 않을 때, 마지막으로 일자리를 제공하여 안전망 역할을 자처하기도 한다. 고용의 수요 측면에서는 근로자는 일반적으로 임금, 임금 외 혜택, 사회적 위신 등이 높은 공공부문을 선호한다. 유가에 따라 변동하는 경제의 특성상, 노동자 역시 경기 부침에 더욱 민감하고 따라서 다른 국가의 노동자보다 직업 선택에서 안정성을 더 중시하여 공공부문 고용을 원하는 측면도 있다. 자원기반의 경제구조는 여성의 낮은 경제활동 참여율에도 기여한다.

제3장에서는 통계와 각종 문헌을 바탕으로 양국 인구구조와 노동시장구조 및 주요 과제에 대해서 살펴본다. 먼저 사우디아라비아와 UAE 양국의 인구 및 경제활동인구의 현황과 산업별 고용 현황에 대해 정리해본다. 또한 양국에 팽배한 자국민 실업, 특히 청년·여성·고학력 실업에 대해 살펴보고 이의 주요 원인으로 파악되는 공공·민간 부문의 인력 수급 불일치 현상에 대해 분석해본다. 일반적으로 구직자는 공공부문의 일자리를 원하면서 실업상태를 유지하거나 한시적으로 민간부문의 일자리에서 근로하다 공공부문 일자리가 생기면 바로 이직하는데, 이에 따라 민간부문의 대다수 일자리는 임금이 낮은 외국인 노동자로 채워진다. 이러한 공공부문 편중 현상은 자국민 실업률이 높음에도 불구하고 외국인 노동자가 꾸준히 새로 유입되는 특이한 노동시장을 낳는다.

제4장에서는 현재 양국이 펼치고 있는 주요 노동정책을 살펴본다. 특히 자국민 인력양성정책, 자국민 고용촉진정책, 직업연결정책, 여성의 경제활동

참여 장려정책 등을 정리해보았다. 제5장에서는 4장에서 다룬 양국의 노동정책을 평가하고 이에 대한 협력방안을 제시한다. 무엇보다도 양국의 자국민화 정책에 대한 대응방안과 노동시장 이원화 문제를 해결하기 위한 공공부문 개혁에 초점을 맞춘다.

Ⅰ 서언	3
Ⅱ 국문요약	5
Ⅲ 제1장 서론	19
Ⅳ 제2장 경제구조와 고용구조	29
1. 경제구조	30
2. 고용구조	39
가. 공공부문 고용	39
나. 여성의 고용	42
Ⅴ 제3장 노동시장의 현황과 과제	45
1. 현황	46
가. 사우디아라비아	46
나. UAE	55
2. 인력 수급 불일치 문제	63
가. 실업	63
나. 부문별 인력 수급 불일치	70
다. 소결	83
Ⅵ 제4장 노동정책	87
1. 정책방향	88
가. 사우디아라비아	89

나. UAE	92
2. 우수한 자국민 인력 양성	94
가. 사우디아라비아	94
나. UAE	97
3. 자국민 고용 촉진	102
가. 사우디아라비아	102
나. UAE	107
4. 직업연결	112
가. 사우디아라비아	112
나. UAE	112
5. 여성의 경제활동 참여 장려	113
가. 사우디아라비아	113
나. UAE	115
■ 제5장 정책 평가와 협력방안	119
1. 우수한 자국민 인력 양성	120
2. 자국민 고용 촉진	121
가. 평가	121
나. 대응방안	123
3. 직업연결	126
4. 여성의 경제활동 참여 장려	127
5. 공공부문 개혁	128
■ 제6장 맺음말	131
1. 주요 내용	132
2. 협력방향	133

Ⅱ 참고문헌	135
Ⅱ 부 록	143
Ⅱ Executive Summary	163

표 차례

표 2-1.	2009년 세계 석유자원 확인 매장량 순위	31
표 2-2.	2009년 세계 석유자원 생산량 순위	31
표 2-3.	사우디아라비아의 주요경제지표(2007~11년)	33
표 2-4.	UAE의 주요경제지표	36
표 3-1.	사우디아라비아 출산율 비교	48
표 3-2.	걸프 6개국의 성별 경제활동참가율 비교	49
표 3-3.	사우디아라비아 내 학력별 경제활동참가율	51
표 3-4.	UAE 내 국적 및 성별 인구 분포	55
표 3-5.	2010년 세계 지역별 세부 실업률	65
표 3-6.	사우디아라비아·UAE 성별·연령별 실업인구 수 및 실업률	67
표 3-7.	민간부문의 국적별 주급 비율(1985~96년)	77
표 3-8.	사우디아라비아 내 학사 학위 소지자의 전공 구성	77
표 3-9.	UAE 내 국적별·성별 고용의 분야별 비중	80
표 3-10.	UAE의 신규 일자리 창출	82
표 4-1.	사우디아라비아 제9차 개발계획의 개발부문 예산지출계획	89
표 4-2.	사우디아라비아 제9차 개발계획에 따른 사우디인 노동시장 진입 예정자의 학력별 비교	91
표 4-3.	사우디아라비아의 학제 현황	95
표 4-4.	UAE의 학제 현황	98
표 4-5.	사우디아라비아 인구 구성 예측	106

부표 1-1.	세계 지역별 실업률	144
부표 1-2.	2010년 세계 지역별 세부 실업률	144
부표 1-3.	2010년 사우디아라비아·UAE·카타르 기업이 뽑은 경쟁력 강화를 위한 주요 과제	145
부표 1-4.	사우디아라비아의 산업구조(GDP 기준, 2009년)	145
부표 1-5.	UAE의 산업구조(GDP 기준, 2010년)	146
부표 2-1.	사우디아라비아의 외국인 성별·학력별 경제활동 참가인구 및 참가가능인구	147
부표 2-2.	사우디아라비아의 성별·학력별 경제활동가능인구 및 경제활동인구	147
부표 2-3.	1999~2009년 사우디아라비아의 국적별 경제활동인구 변화	148
부표 2-4.	UAE 내 토후국별 UAE인·비UAE인 인구 현황	148
부표 2-5.	UAE 연령·성·지역·국적·교육수준별 경제활동참가율	149
부표 2-6.	UAE 내 성별·교육수준별 경제활동참가율	150
부표 2-7.	사우디아라비아 노동인구 학력별 고용 현황 및 실업 비중	150
부표 2-8.	사우디아라비아 학력별 실업률	151
부표 2-9.	UAE 학력별 실업률	151
부표 2-10.	UAE 연령·거주지·교육수준·혼인상태·성별·국적별 실업률	151
부표 2-11.	UAE 학력별 실업 비중	152
부표 2-12.	사우디인 경제활동인구와 공공 고용 수	152
부표 3-1.	제9차 개발계획에 따른 주요 노동시장 지표	153
부표 4-1.	사우디아라비아 내 해외 건설·플랜트 부문의 우리 기업 진출건수와 계약규모	156
부표 4-2.	사우디아라비아 내 진출 프로젝트의 투입인력과 계약규모당 투입인력 추정	156

부표 4-3. UAE 내 해외 건설·플랜트 부문의 우리 기업 진출건수와 계약규모(1안)	159
부표 4-4. UAE 내 해외 건설·플랜트 부문의 우리 기업 진출건수와 계약규모(2안)	160
부표 4-5. UAE 진출 프로젝트의 투입인력과 계약규모당 투입인력 추정 (2안 기준)	161
부표 4-6. 사우디아라비아와 UAE의 우리나라 진출건수와 계약규모 종합	162
부표 4-7. 사우디아라비아와 UAE 진출 프로젝트의 투입인력과 계약규모당 투입인력 추정	162

그림 차례

그림 1-1. 2011년 사우디아라비아·UAE·카타르 기업인이 뽑은 경쟁력 강화를 위한 주요 과제	23
그림 1-2. 걸프 6개국의 자국민 및 외국인 비중 비교	24
그림 2-1. 사우디아라비아의 연도별 GDP 및 유가 추이	34
그림 2-2. 사우디아라비아의 GDP 부문별 구성	35
그림 2-3. UAE 연도별 GDP 및 유가 추이	37
그림 2-4. UAE GDP 부문별 구성	38
그림 3-1. 연령별·성별 사우디아라비아 거주인구 구성	47
그림 3-2. 사우디아라비아의 비사우디인 경제활동인구의 학력별 비중	52
그림 3-3. 사우디아라비아 내 주요 직종의 국적별 고용 비중	53
그림 3-4. 사우디아라비아 내 주요 직업군별·국적별 고용 비중	54
그림 3-5. 1999~2009년 UAE 인구 변화 추이	57
그림 3-6. UAE의 국적별·연령별·성별 경제활동참가율	58
그림 3-7. UAE 내 국적별·교육수준별 경제활동참가율	59
그림 3-8. UAE 내 산업별 고용 비중	60
그림 3-9. UAE의 산업별 GDP 비중	61
그림 3-10. UAE의 산업별 고용 비중	61
그림 3-11. UAE 내 주요 산업의 자국민·외국인 고용 비중	62
그림 3-12. UAE 내 주요 산업의 성별 고용 비중	63
그림 3-13. 1999~2009년 사우디아라비아 연간 실업률 추이	64
그림 3-14. 사우디아라비아 연령별 실업률	64
그림 3-15. UAE 연령별 실업률	64
그림 3-16. 사우디아라비아 실업인구의 연령별·성별 구성	68

그림 3-17. 사우디아라비아 학력별 실업률	69
그림 3-18. UAE 학력별 실업률	69
그림 3-19. 사우디아라비아·UAE 성별·학력별 실업률	70
그림 3-20. UAE의 고용경험자의 실업 이유	71
그림 3-21. UAE 내 부문별 임금수준 비교	73
그림 3-22. UAE 내 부문별 근로시간 비교	75
그림 3-23. 사우디아라비아의 경제활동인구 및 공공 고용 추이	81
그림 3-24. 사우디아라비아의 성별 경제활동인구 대비 공공 고용 비중	81
그림 3-25. 사우디인 공공·민간 부문 고용 및 실업 추이	83
그림 4-1. UAE 아부다비의 대학교 전공과목과 노동시장의 수요 매칭	100
그림 5-1. 2011년 사우디아라비아·UAE 기업인이 뽑은 제약적 노무규정	123

글상자 차례

글상자 3-1. UAE의 실업 원인에 관한 설문조사	71
글상자 3-2. 부문별 노동 수요와 공급	72
글상자 4-1. 사우디아라비아 정부의 노동 관련 부처	92
글상자 4-2. UAE의 부문별 자국민 고용 계획	108
글상자 4-3. UAE의 자국민 고용 관련 노동법 조항	108

중동 노동시장 현황 및 우리의 대응: 사우디아라비아와 UAE를 중심으로

제1장 서론



ILO(2010b)의 Global Employment Trends 2011에 따르면 중동지역의 2010년 실업률은 약 10.3%(북아프리카 9.8%)로 선진국 8.8%, 동아시아 4.1%, 동남아시아 5.1%, 남아시아 4.3%, 남미 7.7%, 사하라이남 아프리카 8% 등과 비교했을 때 가장 높은 수준이며, 이러한 추세는 2000년대 들어 지속된 바 있다(부표 1-1 참고). 중동지역의 성별, 연령별 세부 실업률은 타 지역과 비교해보았을 때 더욱 두드러진다. 일반적으로 남성과 여성의 실업률은 대체로 비슷한 수준이나 중동지역은 여성의 실업률이 17%(북아프리카 15%)에 육박하며 남성 실업률의 2배가 넘는다. 또한 전 세계적으로 장년층 실업률 대비 청년층(15~24세) 실업률은 약 2~3배 정도인 반면 중동지역 청년층 실업률은 25.1%(북아프리카 23.6%), 장년층 실업률은 6.5%(북아프리카 6.2%)로 청년층 실업률이 장년층 실업률의 4배에 달한다(부표 1-2 참고).

이와 같은 청년층의 높은 실업률이 2011년 중동·북아프리카 지역 정치변동의 주요인으로 분석된 후 장기 독재정권이 교체된 튀니지, 이집트, 리비아뿐만 아니라 지역의 실업문제 전반에 대한 관심이 고조되고 있다. 풍부한 원유 및 가스 매장량을 기반으로 세계 에너지 안보의 요충지 역할을 하고 있는 중동·북아프리카 지역의 정세 불안정은 세계 각국의 경제에 직접적인 영향을 미치기 때문이다. 실업은 노동의 수요가 공급에 미치지 못할 때 생긴다. 하지만 중동·북아프리카 지역의 만성적 실업과 높은 청년층 및 여성의 실업은 일시적인 수요-공급의 불일치 문제가 아니라 노동시장의 구조적 문제일 가능성이 크다. 그렇다면 중동·북아프리카 지역에서 볼 수 있는 이러한 실업 양상은 어디로부터 기인하는 것이며 이를 해결하기 위한 정부 당국의 정책은 어떤 것이 있을까? 또한 우리나라가 이에 대응하고 협력할 수 있는 방안은 무엇일까?

이러한 의문을 바탕으로 본 보고서에서는 중동·북아프리카 지역에서 우리의 주요 경제적 협력국가인 사우디아라비아와 아랍에미리트(UAE)의 노동시장구조를 정리·분석하고 최근 관련 정책을 평가한 후 향후 우리나라의 협력방안에 대해 고찰해보려고 한다. 필자가 중동지역 전반이 아닌 두 국가에 초점을 맞추는 이유는 중동지역의 다양성 때문이다. 중동지역은 일반적으로 천연자원 매장량과 인구 수준에 따라 세 개의 국가군으로 분류가 가능하다(World Bank 2007). 첫 번째는 알제리, 이라크, 시리아, 예멘 등 자원이 풍부하며 자국 노동력이 풍부한 국가이고 두 번째는 바레인, 쿠웨이트, 오만, 카타르, 사우디아라비아, UAE, 리비아 등 자원이 풍부하고 자국 노동력이 부족하여 외국인 노동력을 수입하는 국가이며 세 번째는 지부티, 이집트, 요르단, 레바논, 모리타니아, 모로코, 튀니지, 팔레스타인 자치정부 등 자원이 부족한 국가이다.

중동·북아프리카 지역 각국의 경제구조가 상이한 만큼 각국이 겪고 있는 노동시장의 문제와 이에 대한 해결책도 다를 수밖에 없다. 따라서 이 연구보고서에서는 분석의 수준과 정책 활용도를 높이기 위해서 연구의 범위를 좁혀 중동지역의 주요 산유국이자 외국인 노동력을 수입하는 국가인 사우디아라비아와 UAE의 노동시장을 살펴보도록 하겠다.

특히 양국은 중동 내에서 우리와 가장 긴밀한 경제협력관계에 있는 국가라는 측면에서 더욱 관심을 요한다. 사우디아라비아는 우리나라와의 교역규모가 가장 큰 중동 국가로 2010년 기준 수입규모는 268억 2,000만 달러,¹⁾ 수출규모는 45억 5,600만 달러로 대중동 수입의 33%와 대중동 수출의 16%를 차지하였다(KITA 2011). UAE는 우리나라와의 교역규모

1) 이 보고서에서 달러는 미국 달러를 지칭함을 밝힌다.

가 사우디아라비아 다음으로 큰 중동 국가로 2010년 기준 수입규모는 121억 7,000만 달러, 수출규모는 54억 8,700만 달러를 기록했으며 2010년 전체 대중동 수입의 15%와 대중동 수출의 19%를 차지한 바 있다.

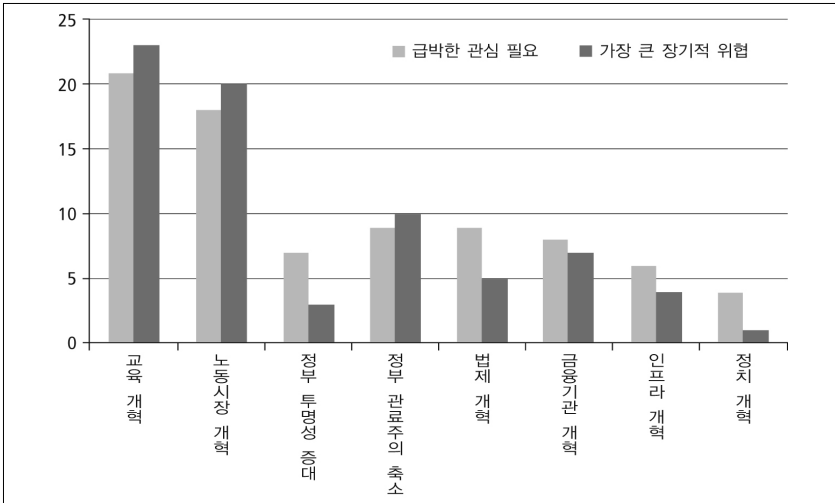
사우디아라비아 및 UAE와 우리나라의 교역이 근간이 되는 것은 바로 원유 수입으로 전체 사용 원유의 98%를 해외에서 수입하는 우리나라는 전체 원유량의 33.3%(사우디아라비아, 1위)와 12.8%(UAE, 2위)를 양국으로부터 수입하고 있다. 또한 양국은 우리나라의 최대 해외 건설·플랜트 시장이기도 하다. 2010년 기준 우리나라의 사우디아라비아 발주액은 약 1,053만 달러로 우리나라 해외 건설 프로젝트의 14.7%를 차지하였고, UAE 발주액은 약 2,560만 달러로 우리나라 해외 건설 프로젝트의 35.8%를 차지하였다. 에너지, 석유화학, 발전담수 등이 주요 분야였다.

사우디아라비아와 UAE는 역내의 고소득 산유국이지만 타 중동 국가와 마찬가지로 노동개혁이 가장 중요한 의제 중 하나이다. 양국의 경제개발계획(사우디아라비아의 제9차 개발계획(2010~14), UAE의 제2차 국가전략(2011~13))을 살펴보면 자국민의 고용창출은 정부의 최우선과제 중 하나이다. 사우디아라비아의 경제활동인구 중 50.1%가 비(非)사우디아라비아 국적자이고 UAE의 경제활동인구 중 84.5%가 비(非)UAE 국적자임에도 자국민의 실업률은 각각 10.5%와 14.0%에 달하고 있기 때문이다.

양국의 민간부문 역시 노동시장 개혁을 중요한 현안으로 생각하고 있다. 2010년 5월 및 2011년 5월 Oliver Wyman사(社)와 Zogby International 사(社)가 카타르, 사우디아라비아, UAE의 기업 대표(CEO, CFO COO)를 대상으로 국가경쟁력 강화방안에 대한 설문조사를 실시한 바 있다. 설문조사 결과에 따르면, 노동시장 개혁과 교육 개혁이 투명성 증대, 관료주의

그림 1-1. 2011년 사우디아라비아·UAE·카타르 기업인이 뽑은 경쟁력 강화를 위한 주요 과제

(단위: %)



자료: Oliver Wyman and Zogby International(2011b).

축소, 기업소유 규제, 환경보호 등의 의제들을 제치고 국가경쟁력 강화를 위해 시급히 해결해야 할 과제로 압도적으로 꼽혔다.²⁾ 또한 이 3국의 기업대표들은 노동시장 개혁과 교육 개혁의 문제가 장기적으로 국가경쟁력 강화에 가장 큰 위협요인이 될 것으로 보았다(그림 1-1 참고).

또한 사우디아라비아와 UAE는 걸프협력의회(GCC: Gulf Cooperation Council) 국가의 노동시장을 대표하는 두 유형으로서도 의미를 갖는다.³⁾ GCC 6개국은 인접한 산유국일 뿐만 아니라 자국 노동력이 부족하여 외

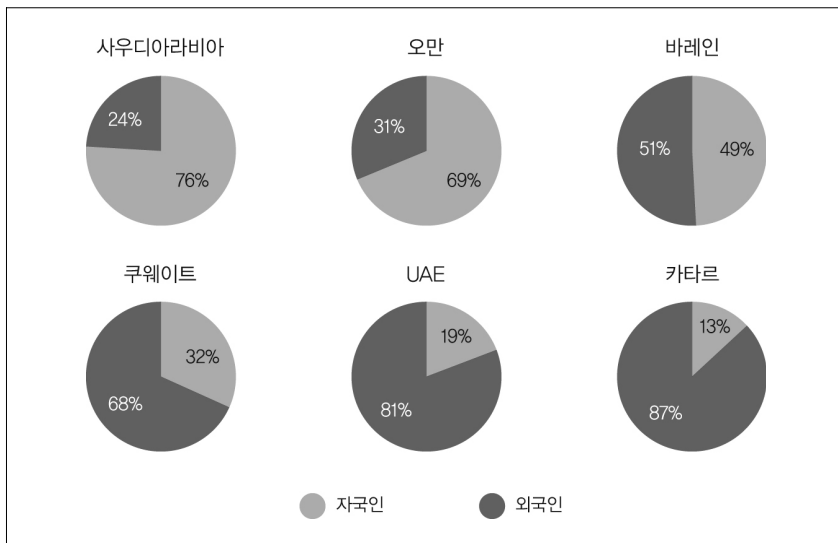
2) 2010년 5월 실시한 제2차 GCC 기업신뢰와 정부개혁 설문조사 2010에서는 사우디아라비아, 카타르, UAE의 기업 대표 134명을 대상으로 실시하였고, 2011년 5월에 실시한 제4차 설문조사는 사우디아라비아, UAE, 카타르의 기업 대표 164명을 대상으로 실시하였다(2010년 수치를 위해서 부표 1-3 참고).

3) GCC 국가는 사우디아라비아, UAE, 바레인, 오만, 카타르, 쿠웨이트 등 6개국을 지칭한다.

국민 노동력을 수입한다는 공통점을 가지고 있으나 자국민 대 외국인의 비율에 따라 분류가 가능하다. 사우디아라비아, 오만, 바레인 등 총인구 중 자국민 인구 비중이 각각 76%, 69%, 49%로 외국인 인구 이상이거나 비슷한 수준이다. 반면 카타르, UAE, 쿠웨이트는 자국민 인구 비중이 각각 32%, 19%, 13%로, 외국인 인구가 총인구에서 절대적인 비중을 차지하고 있다. 따라서 사우디아라비아와 UAE의 노동시장을 분석해보면 구성이 유사한 타 걸프 국가의 노동시장을 이해하는 데 도움이 될 것으로 보인다(그림 1-2 참고).

본 연구에서는 사우디아라비아와 UAE 정부에서 발표한 최신 통계자료를 바탕으로 양국의 노동시장구조를 정리·분석할 것이다. 특히 우리

그림 1-2. 걸프 6개국의 자국민 및 외국인 비중 비교



자료: Baldwin-Edwards(2011, 11).

나라 기업이 양국에 진출할 시 따라야 하는 자국인화 정책에 대해서 살펴 보고 이에 대한 대응방안을 찾을 계획이다. 사우디아라비아 및 UAE와 우리나라의 기존 경제협력관계가 원유·건설 및 플랜트 산업 중심이었지만 각국 정부는 이제 금융, 교육, 의료 등 고부가가치산업으로의 다변화를 시도하고 있다.⁴⁾

또한 양국의 노동시장 문제는 2011년 중동의 정치변동을 겪으며 다시 한 번 그 중요성이 강조되었다. 사우디아라비아에서는 민간부문 기업이 의무적으로 일정 비율의 자국인을 고용해야 하는 자국인화 정책이 2011년 6월 재정비된 후 우리 진출기업에 직접적인 영향을 미치고 있다. 따라서 앞으로 다양한 분야에서 한국 기업의 경제활동을 확대하기 위해서는 현지 노동시장의 문제와 정책을 정확하게 파악해야 할 필요성이 증대되고 있다.

비대한 공공부문, 높은 장년층 및 청년층 실업률, 낮은 여성 경제 참여율 등의 중동지역 노동시장의 전체적 특징은 Salehi-Ishfahani(2001), IBRD(2004), Dhillon and Yousef(2009) 등에서 다루어진 바 있다. 하지만 구체적으로 사우디아라비아와 UAE 노동시장의 국적별·성별·학력별 세부 통계를 살펴보고 이를 분석한 연구는 아직 없는 것으로 파악된다. 본 연구는 기존 문헌에서 일반적인 사실로 기술해온 양국 노동시장의 특징을 실질적 통계를 바탕으로 뒷받침하고 자세히 분석해보았다.

본 연구를 위하여 필자는 통계분석, 문헌조사 및 현지 업체 및 관계자 면담을 실시하였다. 다만 중동지역의 특성상 전반적으로 통계가 부족할 뿐만 아니라 존재하는 통계에 대해서도 외부접근성이 떨어져 경우에 따

4) 대표적인 예로 2011년 3월 우리나라와 UAE(아부다비) 정부는 석유가스분야 개발협력 양해각서, 3개 유전 주요 조건 계약서와 함께 미래성장동력 분야로 인식되는 시스템반도체, 콘텐츠미디어, 금융 분야에 대한 협력 양해각서를 체결하였다.

라서는 시일이 많이 지난 통계를 바탕으로 분석할 수밖에 없는 한계가 있었음을 밝힌다(Baldwin-Edwards 2011, pp. 2~3). 제2장의 노동시장구조 분석부문에서는 사우디아라비아의 경우, 사우디아라비아 금융국(SAMA: Saudi Arabia Monetary Agency)이 연간 발행, 공개하는 통계와 보고서 및 사우디아라비아 통계청(CDSI: Center Department of Statistics & Information)의 통계자료를 기초로 작성하였다.⁵⁾ 특히 보고서 집필 당시에는 2010년의 노동 통계가 공식 발표되기 전이었기 때문에 2009년의 노동 통계가 사용되었으며 이에 따라 GDP 등의 경제통계 또한 2009년을 기준으로 맞추어 분석했다. 2010년 통계가 존재하는 항목의 경우 2009년도 수치와 함께 병기하거나 각주에 표기하였다. UAE의 경우, 주로 UAE 통계청(National Bureau of Statistics)의 2009년 노동인구조사(Labor Force Survey)와 2005년 인구조사(Census) 통계를 사용하였다. 다만 2009년 노동인구조사의 일부가 표본추출법으로 수행되어 정확한 수치를 밝히는 것이 불가능하였고, 인구조사통계는 2005년에 이루어진 것으로 현재와 상당한 시차가 있어 상대적으로 최신 통계(2009년)가 존재하는 사우디아라비아와의 비교분석이 불충분한 점이 있다.

본 보고서의 구성은 다음과 같다. 제2장에서는 양국의 경제구조를 살펴보고, 이를 바탕으로 예상할 수 있는 고용구조의 특징을 정리해본다. 제3장에서는 통계와 각종 문헌을 바탕으로 노동시장의 구조 및 주요 과제에

5) 사우디아라비아 노동시장 분석의 기초가 된 자료는 2009년 노동시장의 통계가 제공되는 CDSI의 2009년 인력연구보도지(Manpower Research Bulletin 2009)와 2010년 10월에 발행된 SAMA의 46번째 연간 보고서(SAMA46th annual report)이다. SAMA 홈페이지(<http://www.sama.gov.sa/sites/samaen/ReportsStatistics/Pages/AnnualReport.aspx>)에는 2010년의 경제상황을 보여주는 47번째 보고서를 위한 기초 통계 또한 공개되어 있어 필요에 따라 사용하였다.

대해서 살펴볼 것이다. 제4장에서는 현재 양국이 펼치고 있는 주요 노동 정책에 대해서 분석한 후, 제5장에서는 이를 바탕으로 향후 우리의 협력 방안을 도출해보도록 한다.

제2장 경제구조와 고용구조

1. 경제구조
2. 고용구조



사우디아라비아와 UAE의 노동시장을 이해하기 위해서 이 장에서는 먼저 사우디아라비아와 UAE의 경제구조를 개괄해보도록 한다.

1. 경제구조

우선 경제구조에 대한 이해를 돕기 위해서 양국 경제의 역사적 배경을 간략히 언급하고자 한다. 1930년대 초 석유자원이 처음 개발되기 전까지만 해도 아라비아반도의 주요 산업은 유목업, 상업, 진주 채취 등에 국한되었다. 반도의 거주민들은 낙타, 양, 염소 등을 치며 유목생활을 하고 대추야자, 곡식, 채소, 전어 등 즉각적 소비를 위한 품목을 생산하였다. 제조업은 거친 천을 엮어내거나 도자기 그릇, 금속 식기 등을 제조하는 것이 전부였고 해변에서는 진주 채취가 이루어졌다. 지역에서 가장 발달한 경제활동은 상업으로 거주민들은 대상무역 및 중계무역을 통해 현지에서 생산된 커피, 대추야자, 진주 등을 쌀, 섬유, 무기, 식기 등 기본 물품과 맞바꾸 일상을 영위하였다(Owen and Pamuk 1999, pp. 78~79).

1930년대에 석유자원이 처음 개발된 이후 사우디아라비아, UAE, 바레인, 카타르, 쿠웨이트, 오만 등 예멘을 제외한 아라비아반도 6개국은 원유를 기반으로 하는 경제구조로 탈바꿈하였다. 특히 이 중 사우디아라비아와 UAE는 [표 2-1]에서 보는 바와 같이 아라비아반도 최대의 원유 및 천연가스 매장량과 국가면적을 기반으로 이 지역의 경제를 이끌어나가게 되었다.

2010년 기준 사우디아라비아는 베네수엘라에 이어 세계 제2위의 원유 매장량 보유국(2,645억 배럴)이며, UAE는 세계 제6위의 원유 매장량 보

유국(978억 배럴)이다. 천연가스 매장량도 사우디아라비아와 UAE는 각각 세계 5위와 7위 보유국(8.0조m³, 6.1조m³)이다. 석유자원 생산량에서 사우디아라비아와 UAE는 각각 세계 2위(816.5만 배럴/일)와 9위(232.4만 배럴/일)의 원유 생산국이고, 사우디아라비아는 세계 8위의 천연가스 생산국(876억m³/일)이다(표 2-2 참고).

표 2-1. 2009년 세계 석유자원 확인 매장량 순위

순위	원유		천연가스	
	국가	매장량 (백만 배럴)	국가	매장량 (십억 m ³)
1	베네수엘라	296,501	러시아	46,000
2	사우디아라비아	264,516	이란	33,090
3	이란	151,170	카타르	25,201
4	이라크	143,100	투르크메니스탄	8,340
5	쿠웨이트	101,500	사우디아라비아	8,016
6	UAE	97,800	미국	7,075
7	러시아	79,432	UAE	6,091
8	리비아	47,097	베네수엘라	5,525
9	카자흐스탄	39,800	나이지리아	5,110
10	나이지리아	37,200	알제리	4,504

자료: Annual Statistical Bulletin(OPEC 2010).

표 2-2. 2009년 세계 석유자원 생산량 순위

순위	원유		천연가스	
	국가	생산량 (천 배럴/일)	국가	생산량 (백만 m ³ /일)
1	러시아	9,841.30	미국	610,430
2	사우디아라비아	8,165.60	러시아	610,090
3	미국	5,512.10	이란	187,357
4	중국	4,076.60	캐나다	152,350
5	이란	3,544.00	노르웨이	106,350

표 2-2. 계속

순위	원유		천연가스	
	국가	생산량 (천 배럴/일)	국가	생산량 (백만m ³ /일)
6	베네수엘라	2,853.60	카타르	96,335
7	멕시코	2,575.90	중국	93,020
8	이라크	2,358.10	사우디아라비아	87,660
9	UAE	2,323.80	알제리	83,900
10	쿠웨이트	2,312.10	네덜란드	82,890

자료: Annual Statistical Bulletin(OPEC 2010).

다음 절에서는 사우디아라비아와 UAE의 경제구조에 대해서 살펴보도록 하자.

가. 사우디아라비아

세계 총원유 확인 매장량의 약 18%(OPEC 2010, 세계 2위)인 2,645억 1,600만 배럴과 총가스 매장량의 약 4.1%(OPEC 2010, 세계 5위)인 8조 160억m³를 보유한 사우디아라비아는 원유 및 천연가스의 생산과 수출을 기반으로 경제가 고속성장하였다. 특히 최근 10년간 고유가를 바탕으로 연평균 3.4%의 성장을 하며 2010년의 GDP는 세계 23위이자 중동·북아프리카 지역에서는 최대인 약 4,437억 달러를 기록하였다(IMF 2011a).

2009년 기준으로 원유 및 천연가스 부문 생산은 GDP의 43.1%를 차지하였으며 전체 수출의 85%와 총세입예산의 85%가 원유 및 천연가스 부문에서 기인하였다(SAMA 2010).⁶⁾⁷⁾ [그림 2-1]에서 볼 수 있듯이 이러한

6) 이는 석유 자체의 수출만 해당하며, 플라스틱 및 석유화학 제품까지 합산할 경우 92.3%까지 차지한다.

표 2-3. 사우디아라비아의 주요경제지표(2007~11년)

	2007년	2008년	2009년	2010년	2011년
실질 GDP 성장률(%)	2,0	4,2	0,6	3,7	7,5
소비자물가 상승률(%)	4,1	9,9	5,1	5,4	6,0
일반정부재정수지(% of GDP)	15,8	34,4	-4,7	7,7	12,8
무역수지(% of GDP)	26,6	30,1	10,3	13,5	24,5
경상수지(% of GDP)	24,3	27,8	6,1	8,7	19,8

주: 1) 무역수지는 순수출/GDP로 직접 산출.

2) 2011년도 통계는 추정치임.

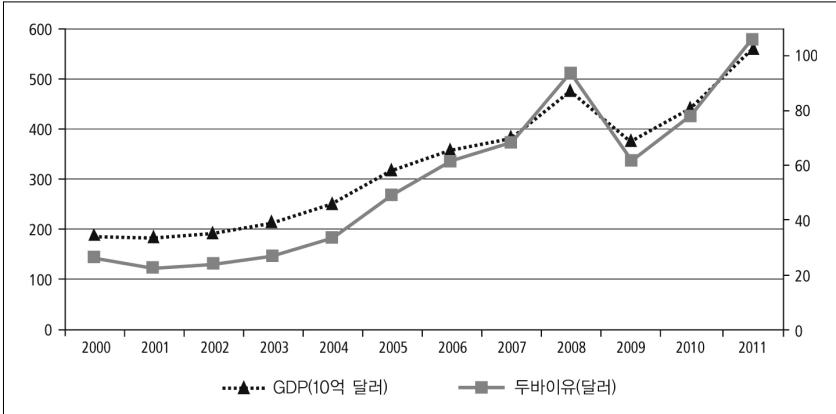
자료: Regional Economic Outlook Middle East and Central Asia, April 2011(IMF 2011a: 25).

원유 의존적인 경제구조 때문에 사우디아라비아의 경제성장률은 유가에 민감한 양상을 보인다. 2000년도 이후 유가가 지속 상승하면서 2008년까지 연평균 3~5%대의 실질 GDP 성장을 이루다가 2008년 세계 금융위기 당시 유가 폭락으로 사우디아라비아 경제도 수축하였다. 그러나 2009년 이후 국제유가(두바이유)가 2009년 배럴당 62달러에서 2010년 78달러로 반등하면서 수출액이 급증하고, 이에 유입된 오일머니를 기반으로 사우디아라비아 정부가 경기부양책을 펼침에 따라 회복세에 들어섰다. [그림 2-1]에서 볼 수 있듯이 2011년 사우디아라비아의 실질 GDP 성장률은 약 7.5%를 기록할 것으로 예상된다.

석유 수출 수입(收入)이 증가하면서 일반정부재정수지와 경상수지 및 무역수지는 금융위기 전 15~30%대의 흑자를 기록한 바 있다. 하지만 유가가 급격히 하락한 2009년 급감한 후 최근 다시 상승세로 돌아섰다. 2011년 일반정부재정수지는 전년 대비 5.1%포인트 증가하여 GDP의

7) 사우디아라비아의 무역관계를 살펴보면, 주요 수출품은 원유, 석유 화학 및 플라스틱 제품으로 총수출의 95%를 차지한다(2009년 기준, SAMA 46th annual report). 주요 수입품은 기계 및 장비류(29%), 운송장비(17%), 비금속(11%)으로 총수입의 57%를 차지하는 등 주로 생산재를 수입하고 있다(2009년 기준, SAMA 46th annual report).

그림 2-1. 사우디아라비아의 연도별 GDP 및 유가 추이



자료: SAMA 2010; IMF 2011a.

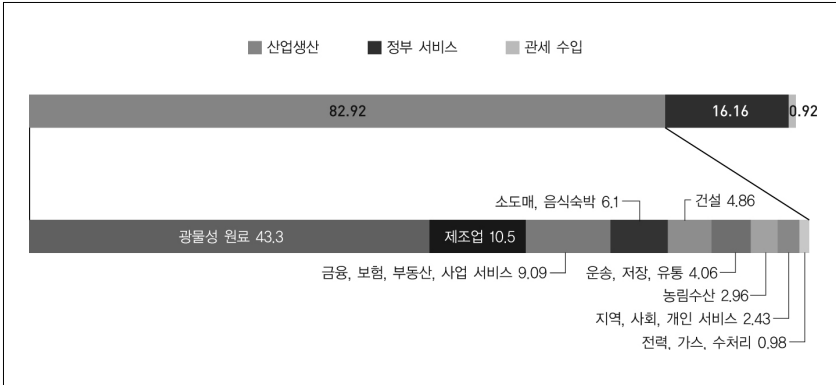
12.8%를 차지하고, 무역수지와 경상수지의 비중 역시 전년대비 각각 9.0% 포인트, 11.1%포인트 증가하여 24.5%와 19.8%를 기록할 것으로 추정되고 있다. 물가상승률 역시 2009년 이전까지는 10%에 달했으나 유가 하락과 함께 5.1%대로 떨어졌다가 2010년 이후 반등하여 2011년에는 약 6%의 물가 상승률이 예상되고 있다.

원유 의존적 경제는 유가의 등락에 따라 경제 전반이 흔들리게 되어 안정적인 재정 운영이 어렵고 자원 고갈 후 경제성장 정체에 위협에 놓이게 된다. 이는 바로 네덜란드 병(Dutch disease)의 원리에 의해 농업 및 제조업과 같은 비석유분야가 위축되거나 형성되기 어렵기 때문이다(Corden and Neary 1982; Van Wijnbergen 1984).

사우디아라비아의 GDP 구조를 살펴보면 원유 및 천연가스 부문(43.3%) 다음으로 규모가 큰 것은 정부서비스(전체 GDP의 16.2%로 국방, 교육, 일반정부지출, 보건, 사회보장제도, 주거 등을 포함)이다.

그림 2-2. 사우디아라비아의 GDP 부문별 구성

(단위: %)



주: [부표 1-4]의 사우디아라비아의 산업구조를 참고하여 작성.
자료: SAMA 2010.

그 뒤로 제조업(10.6%: 이 중 1/3 이상이 원유 및 천연가스자원에 기반하고 있는 제조업임), 금융업(9.1%), 소·도매 및 음식숙박업(6.10%), 건설업(4.86%), 운송·저장·유통업(4.06%) 등이 뒤를 잇고 있으나 원유 및 천연가스 부문에 비해서는 미미한 수준이다(그림 2-2 참고).

사우디아라비아 정부는 에너지산업에 대한 의존도가 높다는 경제적 취약성을 극복하고, 일자리 창출과 자원 고갈 후의 지속적인 경제발전을 위해 제조업과 서비스산업 등으로 산업구조를 다각화하는 정책을 최우선과제로 선정하여 문제해결을 위해 노력하고 있다.

나. UAE

UAE의 원유 매장량은 978억 배럴로 세계 6위 매장량을 보유하고 있고, 천연가스 매장량은 6조 910억 m³로 세계 7위이다. 뿐만 아니라 구리·마그네슘 등의 광물자원도 풍부하다. 이러한 에너지 자원을 기반으로

표 2-4. UAE 주요경제지표

구분	2007년	2008년	2009년	2010년	2011년
실질 GDP 성장률(%)	6.5	5.3	-3.2	3.2	3.3
소비자물가 상승률(%)	11.1	12.3	1.6	0.9	4.5
일반정부재정수지(% of GDP)	15.4	16.5	-12.6	-1.3	6.5
무역수지(% of GDP)	7.9	9.5	5.5	11.7	14.9
경상수지(% of GDP)	24.3	27.8	6.1	8.7	19.8

주: 1) 무역수지: 순수출/GDP 로 직접산출.

2) 2011년도 통계는 추정치임.

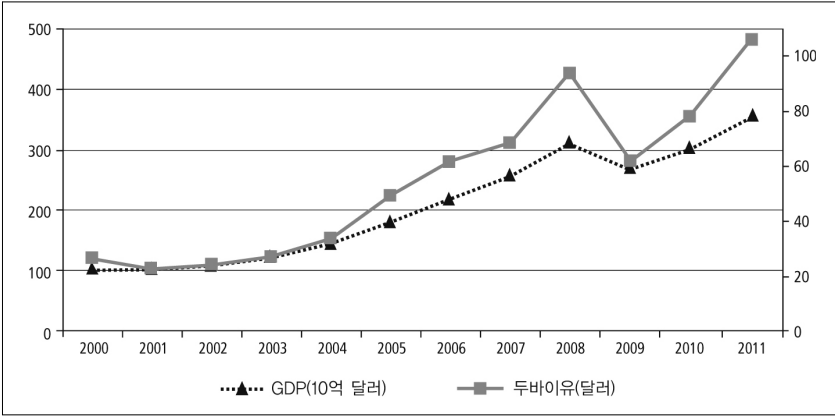
자료: Regional Economic Outlook Middle East and Central Asia, April 2011(IMF 2011a: 25).

UAE는 지난 10년간 꾸준히 성장해왔는데, 2010년의 GDP는 약 3,019억 달러였으며 UAE의 1인당 GDP 또한 4억 2,200달러를 기록한 바 있다 (IMF 2011a, p. 75).

자원에 의존하는 경제구조라는 측면에서 UAE도 사우디아라비아와 크게 다르지 않다. UAE의 원유 및 천연가스 부문은 2009년 기준 GDP의 약 29.1%를 차지하고 있다. 원유·가스 수출은 총수출의 35% 이상을 차지하고 있으며, 원유 수출·수입이 정부 재정수입에서 차지하는 비중은 70%를 상회한다. 이러한 원유 및 천연가스 부문에 대한 의존은 [그림 2-3]에서 보는 바와 같이 유가에 따라 경제규모가 변화하는 추세를 낳는다.

2009년 글로벌 경제위기 여파에 따른 국제유가의 하락으로 UAE 경제는 -1.6%의 성장을 기록하였으나 이후 유가 상승에 따른 오일머니의 유입과 정부의 적극적인 경기부양책으로 경기가 회복세를 보였다. 세부적으로 살펴보면 원유수출액 증가에 따른 무역수지 흑자가 2009년 150억 달러에서 2010년 355억 달러로 확대되어, 2009년 GDP 대비 3.0% 수준(82억 달러)이던 경상수지 역시 2010년 7.7%(233억 달러)로 크게 증가하였다(IMF 2011a). 2011년 일반정부재정수지는 GDP의 6.5%를 차지하고,

그림 2-3. UAE 연도별 GDP 및 유가 추이



주: 두바이유 기준임.
 자료: IMF 2011a.

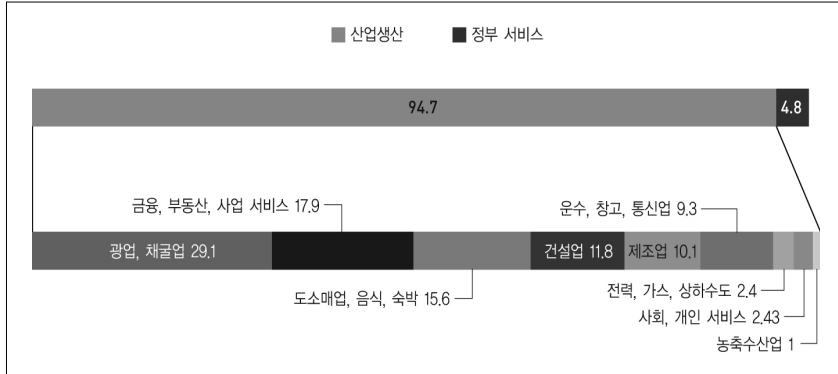
무역수지와 경상수지의 비중 역시 14.9%와 19.8%를 기록할 것으로 추정되고 있다. 물가상승률 역시 2009년 이전까지는 10%대에 달했으나 2010년 유가 하락과 함께 0.9%까지 하락한 이후 반등하여 2011년에는 약 4.5%의 물가상승률이 예상되고 있다.

글로벌 경제위기 이후 회복추세는 사우디아라비아와 같은 타 걸프국가와 유사했으나 차이점이 있다면 UAE 주요 토후국 중 하나인 두바이의 부동산 버블이 붕괴한 것이었다. 2000년 이후 유가의 급속한 상승으로 인해 아랍에미리트 내에 유동성이 넘쳐나게 되었고, 이러한 호황을 바탕으로 대규모 건설프로젝트가 진행되었으며 두바이의 부동산 가격은 치솟았다. 하지만 2008년 글로벌 경제위기로 신용경색이 심각해지면서 두바이는 자금 조달에 어려움을 겪게 되며 유동성 악화, 프로젝트 취소 및 미분양 등으로 2009년 하반기 부동산시장이 붕괴되면서 UAE의 고속성장을 주도해온 건설업과 부동산업(GDP의 11.8%를 차지)이 침체기에 들어섰다.

UAE가 글로벌 금융위기 당시 유가 외의 다른 통로(channel)로 경제적 타격을 받았다는 사실은 그만큼 타 걸프국가와 비교하였을 때 산업다각화가 어느 정도 이루어졌다는 것을 함의하기도 한다. 이미 서술한 바와 같이 원유 및 천연가스 부문은 2009년 기준 GDP의 약 29.1%를 차지하여, 이는 사우디아라비아(43.3%)보다 원유의존도가 낮음을 알 수 있다. GDP의 13.5%를 도·소매업⁸⁾이 차지하며 UAE는 중동지역 중계무역의 거점 역할을 하고 있을 뿐만 아니라 금융·부동산 서비스업도 GDP의 17.9%를 차지하며 중동 내 금융중심지로 자리매김하고 있다. 2009년 상반기 기준 UAE 은행의 자산규모는 약 4,058억 달러로 사우디아라비아 은행의 규모를 앞섰다(Central bank of UAE 2010).

그림 2-4. UAE GDP 부문별 구성

(단위: %)



주: [부표 1-5]의 UAE의 산업구조를 참고하여 작성.
 자료: UAE 통계청(2010).

8) 2010년 기준 UAE 세계 무역규모는 수출 26위, 수입 27위에 달하는데, 2010년 기준 UAE의 수입액은 2005년 수입규모의 약 두 배가 증가한 1,500억 달러에 달하는 등 무역업이 급성장하고 있다.

두바이를 중심으로 한 UAE의 관광부문 역시 UAE 정부가 적극적인 투자를 하고 있는 분야이다. 이미 중동의 교통·물류 허브로 입지를 굳힌 두바이는 최근에는 역내 최초로 저가항공 서비스를 개시하였다. UAE는 앞으로도 원유의존도를 줄이기 위한 산업다각화정책을 가속화할 것으로 보인다.

2. 고용구조

가. 공공부문 고용

이러한 원유 기반 경제구조에서 가장 주목할 만한 특징은 바로 GDP의 공공부문 기여도가 크다는 것이다. 사우디아라비아의 경우 공공부문의 생산액이 GDP의 약 67%를 차지하며 정부지출은 GDP의 24.9%, 총지출(total expenditure)의 40.5%를 차지한다(SAMA 2010). UAE의 경우 공공부문의 생산액 비중을 파악하기는 어려우나 GDP의 28.3%가 정부지출이다(Bank Aud Sal 2011). 이는 일반적으로 국가가 관리하는 원유 및 천연가스 부문을 제외하고도 정부가 직접 관리하는 그밖의 부문의 규모도 상당히 크다는 것을 의미한다.⁹⁾

자원 기반의 경제구조는 일반적으로 민간부문이 성장하기 어려운 환경을 조성하여 공공부문의 비대화를 유발하기도 한다. 네덜란드 병(Dutch disease)의 원리로 설명되는 것과 같이, 자원부국의 경우 일반적으로 개발도상국에서 산업화 초기에 주로 육성되는 농업 및 제조업과 같은 민간분

9) UAE 역시 금융업 및 관광업 부문이 대부분 정부 주도로 성장해왔다.

야가 위축되기 쉽다. 즉 자원 수출로 인해 자국 화폐의 가치가 상승하여 상대적으로 농업과 제조업 수출품의 국제경쟁력이 떨어지고, 이에 따라서 농업과 제조업 부문이 위축되어 근로자들이 자원부문 혹은 자원파생부문과 내수시장을 위한 생산업종에 몰리게 되기 때문이다(Corden and Neary 1982; Van Wijnbergen 1984). 민간부문의 성장을 위해 정부는 자원개발 수입을 활용하여 보조금을 지급하거나 관세를 부과하여 제조업 등의 해당 민간분야를 적극적으로 보호하지만, 이는 오히려 해당 분야의 국제경쟁력 약화를 유발하는 경우가 대부분이다(Richards and Waterbury 2007).

사우디아라비아와 UAE는 공공부문을 통해 자원수출로 획득한 수입을 재분배한다. 일반적으로 원유와 같은 자원은 공공 소유로 국가가 관리하고 이로부터 얻어지는 수입은 정부의 예산으로 편입된다. 하지만 자원, 특히 원유자원의 경우 고용 자체가 많이 창출되는 산업이 아니기 때문에 근로임금을 통해서만 부의 재분배가 이루어지기 어렵다. 따라서 공공부문의 일자리를 늘려 자국인을 고용하고 교육, 보건, 사회 인프라 등의 분야를 정부가 관리하며 자원 관련 소득을 재분배한다(Ross 2007, pp. 240~241).

또한 공공부문의 확장은 정치권력을 강화하는 수단이다. Robinson *et al.*(2006)에 따르면 일반적으로 정치인은 미래보다는 현재를 더 중요하게 여기기 때문에 자원을 과도하게 채굴하는 경향이 있고, 보다 많은 자원을 채굴하기 위해 권력을 유지하려고 한다. 따라서 정치인들은 공공부문의 고용을 경제적으로 효율적인 수준보다 초과함으로써 지지자를 확보하려고 한다.¹⁰⁾ 이를 가능하게 하는 것은 바로 자원 수출에 기반한 ‘연성예산

10) 사우디아라비아에서 공공부문의 임금은 공공부문 지출의 절반 이상을 차지한다(Ramady 2005).

제약(soft budget constraint)'(Kornai 1979; Robinson and Torvik 2009)이다. 물론 왕정인 사우디아라비아와 UAE의 경우 공화정과 달리 통치자의 목표가 재선은 아니다. 하지만 양국은 원유 수출로 얻은 소득을 공공부문을 통해 재분배하며 '권위주의적 합의(authoritarian bargain)'(Yousef 2004, p. 6)을 이끌어내 왕권을 유지해왔다. 특히 공공부문의 고용 확대와 임금 인상은 교육수준이 높은 식자층을 정치적으로 장악하기 위한 수단이라는 의견도 있다(Ayubi 1985, 재인용: Richards and Waterbury 2007, p. 203).

이러한 공공부문을 통한 권력 장악은 최근 2011년 중동의 정치변동에서도 찾을 수 있다. 사우디아라비아는 2011년 3월 반정부 시위가 자국으로 확산되는 것을 막기 위해 선제적으로 복지예산을 확충하였는데, 대표적인 항목으로는 공공부문 근로자에 대한 보너스 지급과 정부관료에 대한 2개월 임금분의 보너스 지급 등이었다.

정부는 공공부문을 운영하는 데 있어 정치적인 목적을 배제할 수 없기 때문에 공공부문 근로자에게 고임금과 직업안정성, 연금제도 등 다양한 비급여혜택을 제공해줄 수밖에 없다. 또한 외부충격으로 자원가격이 떨어져 경기가 좋지 않을 때, 마지막으로 일자리를 제공하는 역할을 하는 것도 정부이다(Rodrik 2000). 제3장에서 설명하겠지만 2008년 경제위기 당시 사우디아라비아의 민간부문 일자리는 줄어들었음에도 불구하고 공공부문에서의 고용은 오히려 늘어났다. 이는 일반적으로 원유가격이 내려가 자원으로부터 얻는 수익이 줄어든 후에도 공공부문의 고용과 임금을 줄이는 것이 쉽지 않기 때문으로 보인다. 일례로 Frankel(2010)은 이란과 인도네시아에서 원유가격이 떨어진 3년 후에도 공공부문의 임금이 줄어

들지 않았고 해고도 없었음을 보인 바 있다.

유가에 따라 변동하는 경제의 특성상, 노동자 역시 경기 부침에 더욱 민감하고 따라서 다른 국가의 노동자보다 직업 선택에서 안정성을 더 중시할 것으로 판단된다. 앞에서 언급한 것처럼 사우디아라비아와 UAE의 경제규모는 두바이 유가와 등락을 같이하는데 일반적으로 유가의 추이는 예측하기 어려운 측면이 있다. 따라서 예측하기 어려운 경기 변동에 상시 노출되어 있는 국민은 경기 부침에 더욱 민감할 수밖에 없다. 즉 공공부문의 직업 안정성, 고임금, 사회적 지위로 인해 노동시장 참여자가 공공부문을 민간부문보다 더 선호하게 되는 것이다. 뿐만 아니라 문제는 노동인구가 급격히 증가하게 되면서 공공부문이 포화상태에 이를 때이다. 그렇게 되면 ‘연성 예산제약’이 ‘강성’으로 변하면서 공공기관의 과고용, 실질 임금의 하락, 공공부문 내 임금압축현상 등이 나타난다(Said 1996). 또한 공공부문 고용의 포화상태는 자발적 실업의 증가로 이어질 수도 있다.

나. 여성의 고용

중동지역에서 여성의 경제활동은 그리 활발하지 않다. 먼저 부족 중심의 가부장적인 사회에서 전통적으로 여성은 어머니와 아내의 역할을 하는 것이 가장 중요시되어왔다. 2009년 중동지역의 출산율은 3.2명으로 비교적 높은 편인데 이는 낮은 노동시장 참여율과 상관관계가 있다. 또한 여성이 가족 외의 남성과 같은 공간에서 일하는 것이 관습적으로 허용되지 않고 있다. 특히 사우디아라비아는 그 정도가 심해서 지금까지 여성 고용이 가능한 분야는 공공부문에 속하는 의료·보건 및 교육으로 제한되어 있다.

여성의 낮은 경제활동 참여율에는 자원기반의 경제구조도 기여한다. Ross(2008)는 석유기반 경제에서 여성의 노동시장 참여율이 낮은 이유를 개발도상국의 여성이 농업이나 수출 중심의 제조업분야, 즉 섬유 및 봉제 산업에서 주로 일한다는 사실에서 찾는다. 사우디아라비아와 UAE에 적용하면, 석유 수출 기반 경제에서는 수출 중심의 제조업분야가 위축되고 석유 수출 및 관련 중공업 및 건설 분야가 상대적으로 활성화되어 여성의 노동시장 참여가 제한된다. 이렇게 되면 중공업 및 건설 분야에서 일하는 남성의 임금이 올라가고, 또한 이 부문들에 정부보조금도 투입되기 때문에 가족의 일원인 여성은 일할 유인을 잃고, 일을 하고자 해도 여성으로서는 진입이 어려운 직종만 남게 되어 노동시장 참여를 시도하지 않게 된다.

제3장 노동시장의 현황과 과제

1. 현황
2. 인력 수급 불일치 문제



본 장 제1절에서는 사우디아라비아와 UAE 양국의 인구 및 경제활동 인구 현황과 산업별 고용 현황에 대해 정리해본다. 제2절에서는 양국에 팽배한 자국민 실업, 특히 청년·여성·고학력 실업에 대해 살펴보고 이의 주요 원인으로 파악되는 공공·민간 부문의 인력 수급 불일치현상에 대해 분석해본다.

1. 현황

가. 사우디아라비아

1) 거주인구 구성

사우디아라비아의 거주인구는 2009년 기준 2,666만 857명으로 이는 GCC 국가 중 가장 큰 규모이다.¹¹⁾ 총거주인구의 69.6%인 1,854만 3,246명이 사우디아라비아 국적자이고 나머지 30.4%는 외국인이며,¹²⁾ 이들은 인도, 이집트, 파키스탄, 필리핀, 방글라데시, 예멘, 인도네시아, 수단, 요르단, 스리랑카 등 남아시아와 중동의 비산유국 출신이 대다수이다(World Bank 2008, p. 193).

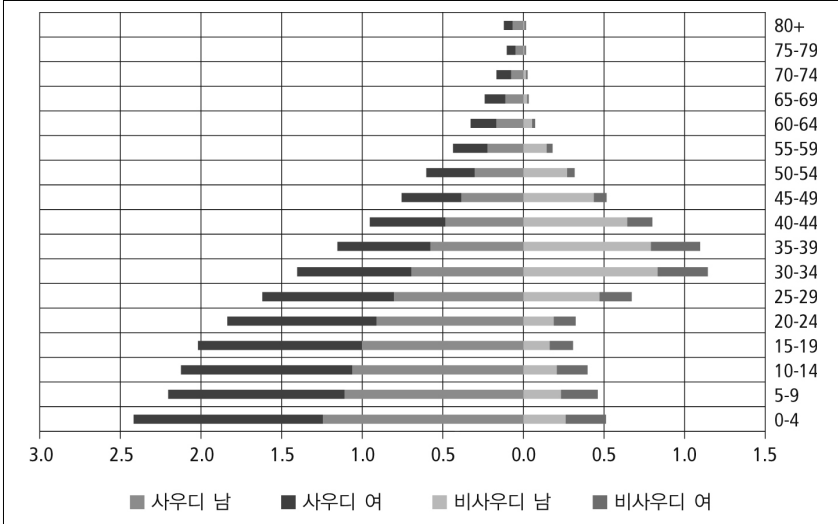
거주인구의 남녀 비중을 살펴보면 사우디인의 경우 50.1%(930만 7,550명)가 남성인 반면, 비사우디인의 경우 0.3%(468만 7,043명)가 남성이

11) 이 수치는 SAMA의 연간 보고서 47호에 쓰일 원자료의 수치로 연간보고서 46호의 2009년 중간년에 집계한 예측치인 2,537만 3,512명과 거의 100만 명 이상의 차이가 나는데, 이는 외국인 집계의 차이에서 나온다. 2010년 기준 사우디아라비아 인구는 2,756만 3,432명으로 집계되었다.

12) 2010년 인구 구성을 살펴보면 68.84%가 사우디인이었고 31.16%는 비사우디인이었다.

그림 3-1. 연령별 성별 사우디아라비아 거주인구 구성

(단위: 백만 명)



자료: CDSI 2009.

어서 외국인 거주여성은 상대적으로 적음을 알 수 있다. [그림 3-1]에서 알 수 있듯이 비사우디인 인구의 성별 차이는 특히 장년층(25~64세)에 두드러지는데, 이는 거주 외국인이 대부분 근로자이고 사우디아라비아 내에서 외국인 노동력에 대한 수요 역시 도소매업이나 건설과 같은 남성 노동자를 필요로 하는 분야에 주로 집중되어 있기 때문으로 파악된다.¹³⁾

지난 10년 동안 사우디아라비아 거주인구 증가율은 연간 2.9%로 이중 사우디인의 연간 인구증가율은 2.5%, 비사우디인의 연간 인구증가율은 4.1%이었다(SAMA 2011). 비사우디인 인구증가율이 높은 배경으로는 고유가를 바탕으로 사우디아라비아의 경제규모가 커짐에 따라 외국인

13) 15세 이상의 비사우디인 남성 중에서 93.9%가 경제활동인구임을 알 수 있다.

표 3-1. 사우디아라비아 출산율 비교

(단위: %)

	사우디	중동	개발도상국	OECD	세계
1990~95년	5.4	5.6	3.3	1.9	3.1
2005~10년	3.2	3.0	2.6	1.8	2.6

자료: Saudi Arabian Monetary Agency(2010).

노동력이 활발하게 유입되었기 때문이다. 반면 사우디인의 인구증가율은 높은 출산율의 영향으로 보인다. 2009년 사우디인의 출산율(total fertility rate)은 3.25명으로 2006년의 3.46명에서 꾸준히 낮아지고 있는 추세이나 여타 지역에 비해 여전히 높다.

[표 3-1]은 최근 5년간 사우디아라비아 거주 여성의 1인당 출산율과 타 지역 여성의 출산율을 비교한 표이다. 사우디아라비아의 경우 1990~95년의 여성 1인당 출산율은 5.4명으로, 이는 여타 개발도상국(3.3명), OECD국(1.9명), 세계(3.1명) 평균과 비교했을 때 상당히 높았다. 2005~10년간 사우디 여성의 출산율은 3.2명으로 낮아졌지만 여전히 중동(3.0명), 개발도상국(2.6명), OECD국(1.8명), 세계(2.6) 평균보다 높은 수치를 보였다.

사우디아라비아의 생산가능인구 혹은 경제활동가능인구는 1,725만 9,662명이며 이 중 경제활동인구¹⁴⁾의 비율은 약 49.9%로¹⁵⁾ 이는 사회 및 경제구조가 비슷한 타 걸프 산유국의 경제활동참가율보다도 더 낮다. [표 3-2]는 걸프 6개국의 성별 경제활동참가율을 보여준다. 남성 경제활동참가율을 국별로 비교해보면, 카타르(95.2%), UAE(92.1%), 바레인(87.2%), 쿠

14) 생산가능인구는 경제활동참가인구(혹은 경제활동인구, labor force)와 비경제활동참가인구(out of labor force)로 나뉘고 경제활동참가인구는 취업자(employed)와 실업자(unemployed)로 나뉜다.

15) 생산가능인구 혹은 경제활동가능인구는 15세 이상 인구 전체를 일컫는다.

표 3-2. 걸프 6개국의 성별 경제활동참가율 비교

(단위: %)

	바레인	오만	사우디	UAE	카타르	쿠웨이트
남성 경제활동참가율	87,2	79,9	74,2	92,1	95,2	82,2
여성 경제활동참가율	39,2	28,0	17,4	43,9	52,1	43,3

자료: 2010년 수치; ILO(2011).

웨이트(82.2%), 오만(79.9%), 사우디아라비아(74.2%)로 사우디아라비아가 최저치를 기록하였다. 여성의 경제활동참가율 역시 유사하다. 사우디아라비아의 여성 경제활동참가율은 17.4%로 카타르(52.1%), UAE(43.9%), 쿠웨이트(43.3%), 바레인(29.2%), 오만(28.0%)에 이은 최저수준이다.

경제활동참가율을 국적별로 살펴보면 전체 거주인구 중 사우디인은 70%가 넘지만 전체 경제활동인구 중 사우디아라비아 국적은 49.78%에 불과하다. 사우디인과 비사우디인의 경제활동참가율은 성별에 따라서도 크게 차이가 난다. 사우디인 남성과 여성의 경제활동참가율은 각각 60.8%, 12.0%로 남성의 경제활동참가수준이 여성보다 5배 이상 높은¹⁶⁾ 반면, 비사우디인의 경우 남성의 경제활동참가율(93.9%)이 여성(39.1%)보다 높게 나타나고 있으나 그 차이는 약 2.4배의 수준이다. 사우디인 남성의 경제활동참가율은 60.8%이며 사우디인 여성의 경제활동참가율은 12.0% 수준이다(부표 2-1 및 부표 2-2 참고). 사우디아라비아 자국민 여성의 낮은 경제활동참가율은 가사노동 때문인 것으로 파악된다. 경제활동을 하지 않는 여성의 71.6%가 그 이유를 가사로 든 바 있다(SAMA

16) 참고로 [표 3-2]에서 오만과 사우디아라비아가 상대적으로 전체 경제활동참가율이 높게 나오는 이유는 타 걸프 4개국에 비해 인구가 많기 때문이다. 타 국가 역시 자국민의 경제활동참가율은 낮다.

2010).

한편 사우디아라비아의 경제활동인구는 꾸준히 증가하고 있다(부표 2-3 참고). 1999년부터 2009년까지 사우디 남성의 연간 경제활동인구증가율은 4.03%, 사우디 여성은 5.55%, 비사우디 남성은 3.80%, 비사우디 여성은 2.5%를 기록하였다.

[그림 3-1]을 통해 사우디아라비아가 외국인 노동자에 크게 의존하고 있는 경제구조를 가지고 있음을 알 수 있다. 외국인 노동력에 대한 의존도는 1970년대 오일 붐 시대로 거슬러 올라간다. 1970년대 초반 석유 탐사 및 수출 활동이 활발해지고 고유가로 벌어들인 외화를 경제개발 5개년 계획 등에 맞추어 인프라 건설, 도로, 대학, 병원, 학교, 주택, 항만에 투자하면서 고용 수요가 급속도로 늘어났다. 당시 사우디인의 경우 공공·민간 부문 모두에 일을 할 만한 행정적 전문적 숙련도가 부족했고 이는 외국인 노동자를 끌어들이는 유인이 되었다. 또한 경제성장에 비해 자국인의 인구증가율이 이를 따르지 못했을 뿐만 아니라 소득증가로 인한 자국인의 저임노동 기피현상으로 외국인의 값싼 근로에 대한 수요가 지속되면서 외국인은 꾸준히 증가하였다. 사우디아라비아의 높은 외국인 의존도는 사우디에서 외국인 노동자가 본국으로 발송하는 송금액 규모만 보아도 알 수 있다. 2006년 총송금액은 약 156억 1,100만 달러로 세계 총송금액의 약 15%이며 미국 다음으로 큰 규모였다.

다음으로 경제활동가능인구와 경제활동인구를 학력별로 분류해 보도록 하자. 사우디 국적 여성 경제활동가능인구의 평균(median) 학력은 중학교 졸업인 반면, 남성 경제활동가능인구의 평균 학력은 고등학교 졸업으로 남성의 평균 학력이 여성의 평균 학력보다 높다. 여성의 문맹률은

18.9%에 육박하며 초등학교를 마치지 못한 여성의 비율은 전체 여성의 25.0%에 달한다. 대졸자 여성은 15%가 채 되지 않는다. 반면 남성 노동 인구의 대다수는 중학교(25.0%) 및 고등학교 졸업자(32.6%)이다. 대졸자 비중은 약 13.5%로 여성보다 낮으나, 전문대학 학위 소지자는 여성(2.9%)에 비해 남성의 비중(5.7%)이 높다.

경제활동인구의 성별 평균학력을 살펴보면 여성은 학사 졸업인 반면 남성은 고등학교 졸업으로 여성 근로자의 학력이 평균적으로 더 높다. 이러한 평균학력 격차는 상대적으로 활발한 고학력 여성의 노동시장 참여에서 비롯되는데, 이는 [표 3-3]에서 극명하게 드러난다. 여성의 경우 고등학교 졸업 이하의 여성의 경제활동참가율은 학력별로 5% 미만인 반면, 전문대학학위 소지자는 64.8%, 학사학위 소지자는 61.3%, 석사학위 소지자는 65.6%, 박사학위 소지자는 100%에 달하며 전문학위자를 기준으로 급격하게 증가한다. 한편 남성의 경우에는 학력이 높아질수록 점진적으로 경제활동참가율이 높아지는 모습을 보여 초등학교 졸업자, 중학교 졸업자, 고등학교 졸업자의 경우도 50%에 육박하거나 그보다 높은 경제활동참가율을 보인다.

표 3-3. 사우디아라비아 내 학력별 경제활동참가율

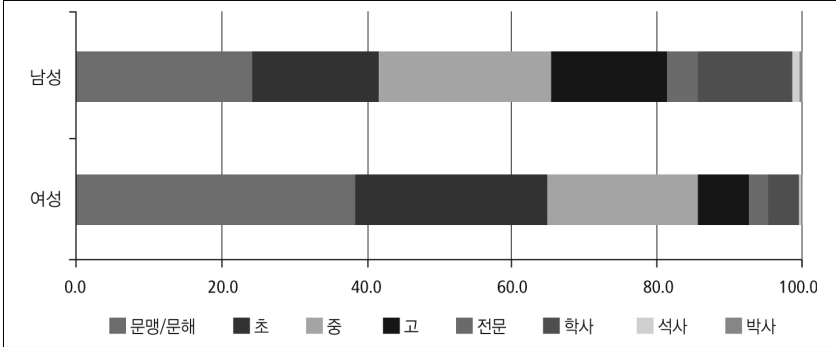
(단위: %)

	문맹	문해	초	중	고	전문	학사	석사	박사	전체
여성	1.0	1.0	1.1	1.6	4.4	64.8	61.3	65.6	100.0	12.0
남성	39.4	49.9	55.2	48.2	60.3	87.3	92.4	90.1	91.7	60.8

자료: CDSI 2009.

그림 3-2. 사우디아라비아의 비사우디인 경제활동인구의 학력별 비중

(단위: %)



주: [부표 2-1]을 참고하여 작성하였음.
 자료: CDSI 2009.

[그림 3-2]는 총경제활동인구의 절반이 넘는 비사우디 국적 경제활동인구의 학력별 비중을 나타낸 그래프이다. 비사우디인 여성 근로자의 평균 학력은 초등학교 졸업이고 남성 경제활동인구의 평균 학력은 중학교 졸업이다. 비사우디인 여성 근로자의 38.5%가 초등학교를 졸업하지 못하였고 학사학위 이상 소지자는 5% 미만이다. 비사우디인 남성의 경우, 전체 경제활동인구의 24.2%가 초등학교를 졸업하지 못하였고 약 14.3%가 학사학위 이상을 소지하고 있는 고학력 노동자이다.

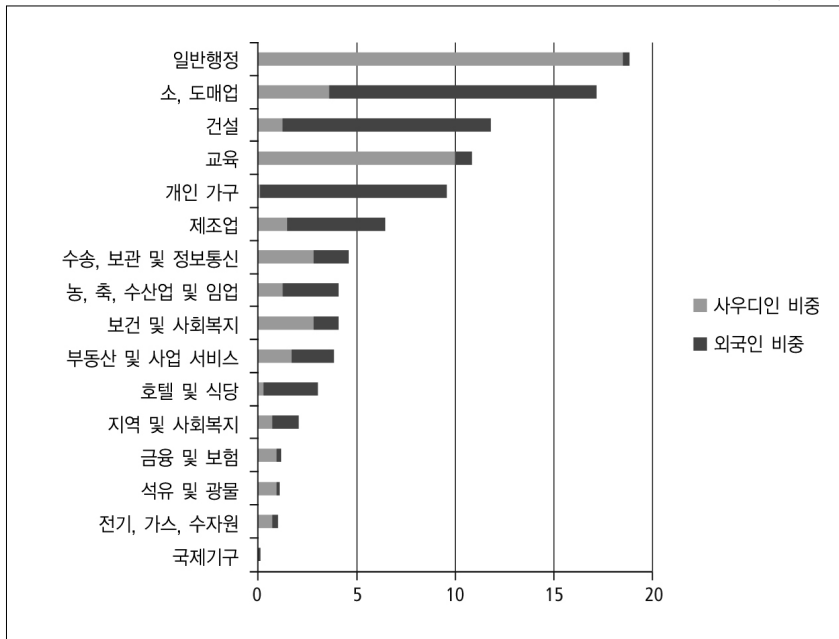
2) 산업별 고용 현황

2009년 사우디아라비아에서 고용이 가장 많이 창출되고 있는 직종은 일반행정(154만 98명, 18.9%), 소도매업(140만 2,261명, 17.2%), 건설업(96만 4,663명, 11.8%), 교육(88만 6,889명, 10.9%) 순이다. 석유 및 광물 분야는 GDP의 43.3%를 기여함에도 불구하고 총고용에서는 1.1%밖에 차지하지 않았다.

사우디인이 가장 많이 종사하고 있는 업종은 일반행정(39.4%), 교육(21.41%), 소도매업(7.7%) 순이었고 비사우디인의 경우 소도매업(25.7%), 건설(20.1%), 개인가구 고용(18.0%) 순이다. 특히 호텔 및 식당업(90.1%), 건설(89.8%), 개인가구 고용(88.1%), 국제기구(87.7%), 소도매업(79.0%) 등의 업종에서는 사우디인보다 월등히 많은 수의 비사우디인이 근무하고 있다. 2009년 신규 발급된 비사우디인의 근로 비자는 98만 2,420개 (Bague Saudi Fransi 2011)로 이는 2005년보다 두 배 이상 증가한 수치

그림 3-3. 사우디아라비아 내 주요 직종의 국적별 고용 비중

(단위: %)



자료: CDSI 2009.

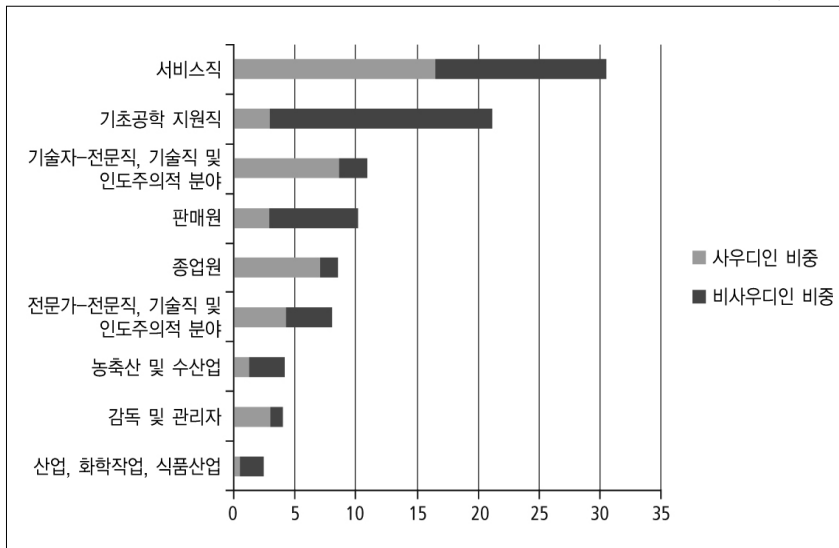
17) 개인가구 고용은 운전수, 가사도우미 등을 지칭한다.

였는데, 전체 비자 중 49%는 건설부문에서 발급되었고 12%는 농업 및 수산업, 11%는 무역업, 8%는 제조업, 6%는 통신업이었다(Kawach 2011).

직업별 고용 현황을 살펴보면 서비스직이 전체의 30.5%를 차지하고 다음이 기초공학지원직(21.2%), 전문직·기술직(10.9%) 순으로 나타났다. 사우디인이 가장 많이 종사하는 직업군은 서비스직(35.1%), 기술직(18.4%), 종업원(14.9%) 순이었다. 비사우디인의 경우, 기초공학 지원직(34.4%), 서비스직(26.5%), 판매원(13.9%) 순으로 비중이 컸다.

그림 3-4. 사우디아라비아 내 주요 직업군별 국적별 고용 비중

(단위: %)



자료: CDSI 2009.

나. UAE

1) 인구 구성

UAE 인구는 2009년 기준 819만 9,996명(UAE 통계청, 2010)으로 추산되었다.¹⁸⁾ 이 중 총인구의 약 11.4%인 93만 명만이 UAE 국적자이고 88.6%인 727만 명이 비UAE 국적자로 총인구에서 외국인이 절대적인 비중을 차지하고 있다. 외국인은 인도, 파키스탄, 이집트, 방글라데시, 필리핀, 스리랑카, 요르단, 팔레스타인 등의 국적을 가지고 있다(Kapiszewski 2006, 재인용: Baldwin-Edwards 2011, p. 26). [표 3-4]에서 인구의 남녀 비중을 살펴보면 전체 UAE인 인구의 50.5%가 남성인 반면, 비UAE인의 경우 남성이 77.7%로 여성 인구의 약 3.5배에 달한다.

토후국별로는 UAE 수도인 아부다비에 UAE 총 인구의 33.3%가 거주하고 있으며, 그 뒤를 이어 두바이, 샤르자 등에 UAE 인구의 32.9%, 19.7%가 거주하고 있다. 한편 2007년 두바이의 비UAE인 인구 대 UAE인

표 3-4. UAE 내 국적 및 성별 인구 분포

	남성		여성		합계	
	명	%	명	%	명	%
UAE인	471,702	50.5	461,679	49.5	933,381	100.0
비UAE인	5,649,183	77.7	1,617,432	22.3	7,266,615	100.0
총인구	6,120,885	74.6	2,079,111	25.4	8,199,996	100.0

주: 2009년 말 추정치임.

자료: National Bureau of Statistics.

18) UAE National Bureau of Statistics 2010를 참고하기 바란다. 한편 국제기구들은 통상 UAE 인구를 이보다 적게 발표하고 있는데, 세계은행의 세계개발지수(WDI)는 UAE 인구를 2009년 693만 8,815명, 2010년 751만 1,690명으로 발표하였다.

인구 비중은 90.5%로 토후국 중 가장 높은 외국인 인구 비중을 보이고 있다(부표 2-4 참고).

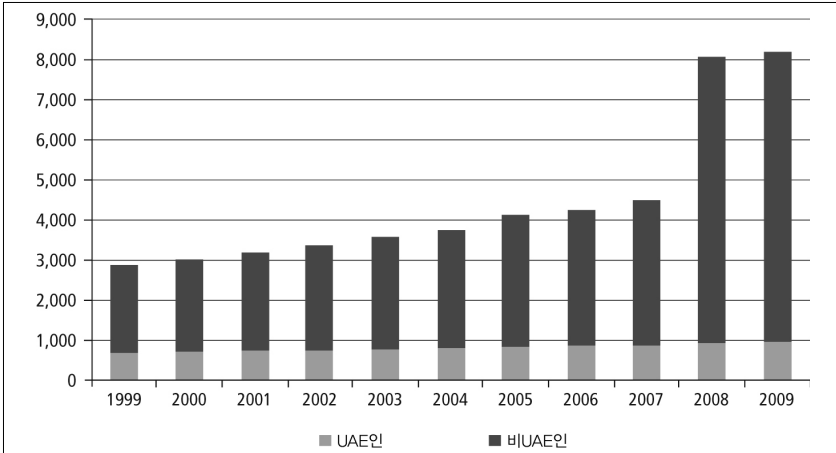
지난 1999년부터 2009년까지 10년 동안의 연간 UAE 거주인구 증가율은 11.1%로 이 중 UAE 자국인의 연간 인구증가율은 3.4%, 비UAE인 인구증가율은 연간 11.1%였다. 특히 비UAE인의 경우 1999년부터 2007년까지는 약 6.5%로 완만하게 증가하였지만 2007년에서 2008년 사이 약 97%로 급증하였다.¹⁹⁾ 비UAE인의 인구증가율이 높은 배경으로는 UAE에서도 사우디아라비아와 마찬가지로 고유가가 지속됨에 따라 경제규모가 커졌고 이를 뒷받침하기 위한 외국인 노동인구가 활발하게 유입되었기 때문이다. 특히 UAE는 자국인의 인구가 약 100만여 명에 불과하기 때문에 소수의 자국인으로 채울 수 없는 노동수요 증가분을 외국인 노동자로 채우기 위해 노동이동에 대한 개방정책을 실시해온 바 있다. 자국 임금수준에 비해 높은 임금과 정부서비스(에너지, 교육, 의료 등)에 대한 보조금을 받을 수 있는 점 역시 외국인 노동자의 UAE 이주유인으로 작용하였다.

한편 UAE의 꾸준한 인구증가율은 높은 출산율에 기인한 것으로 보인다. UAE의 출산율은 UAE인과 비 UAE인을 합해서 2.02명으로 사우디

19) 이에 대한 이유는 아직 파악하지 못하였다. UAE 통계청의 인구 통계에는 국가인구조사가 이루어진 2005년까지의 실측치 데이터와 2006~07년의 추정치 데이터가 나와 있다. 그러나 최근 통계청이 발표한 ‘Population Estimates 2006-2010’(2011. 3, 통계청 홈페이지 고시)에 따르면, 2006년 UAE 인구는 501만 2,384명, 2007년 UAE 인구는 621만 9,006명으로 나와 있다. 일반적으로 UAE 정부가 발표하는 인구통계와 국제기구에서 발표하는 인구통계는 오차가 상당히 존재하는데, 특히 2006년 이후부터 오차가 매우 크다. 일각에서는 이러한 이유로 UAE 국가 차원의 인구조사가 제대로 이루어지지 않는 점, 사회통념에 어긋나는(동거 등) 경우에 대한 통계 조작 및 국가 노동정책상 외국인 노동자에 관한 통계 조작에 대한 가능성 등을 들고 있다. 세계은행의 세계개발지수(WDI)는 UAE 인구를 2009년 693만 8,815명, 2010년 751만 1,690명으로 발표하였다.

그림 3-5. 1999~2009년 UAE 인구 변화 추이

(단위: 천 명)



주: 2008년 통계의 경우 총인구는 공개되어 있으나 국적별 인구가 공개되지 않음. 이에 따라 자국민 인구를 2007년과 2009년의 사이 값으로 추정하였음.

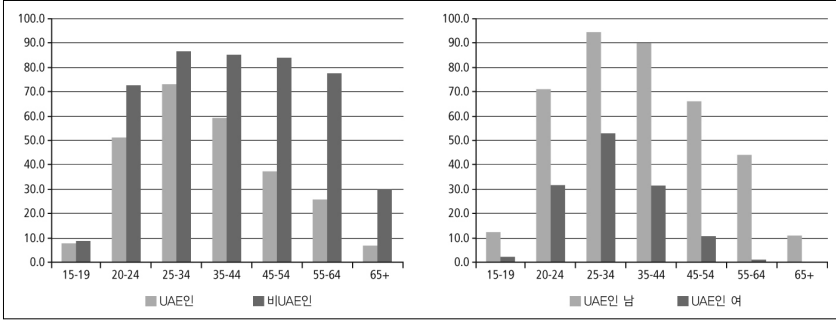
자료: UAE 통계청.

아라비아의 3.2명에 비해 확연히 낮으나 UAE 자국민의 출산율을 보면 3.57명으로 이는 사우디아라비아와 유사한 수준이다.

2009년 기준, 경제활동가능인구는 682만 4,083명, 경제활동인구는 이의 72.4%인 약 494만 636명이다. 이를 UAE 국적인과 비국적으로 구분하여 살펴보면 경제활동인구 중 UAE인은 10.3%로 51만 320명, 비UAE인은 89.7%로 279만 2,125명이다. UAE 거주 외국인의 경제활동참가율은 79.0%인데 비해 자국민의 경제활동참가율은 45.0%에 불과하다. 비UAE인의 가족구성원 수가 UAE인 가족구성원 수에 비해 상대적으로 적은 점 등을 비추어볼 때(UAE 평균 가족구성원 수는 5.3명, UAE 자국민의 평균 가족구성원 수는 8.4명임) UAE에 거주하는 외국인은 노동을 목적으로 혼자 이주한 경우가 많아 비UAE인의 경제활동참가율이 상대적으로 높게 나타나는 것으로 판단된다(UAE National Bureau of Statistics

그림 3-6. UAE의 국적별·연령별·성별 경제활동참가율

(단위: %)



자료: Labor Force Survey 2009 재인용: National Bureau of Statistics.

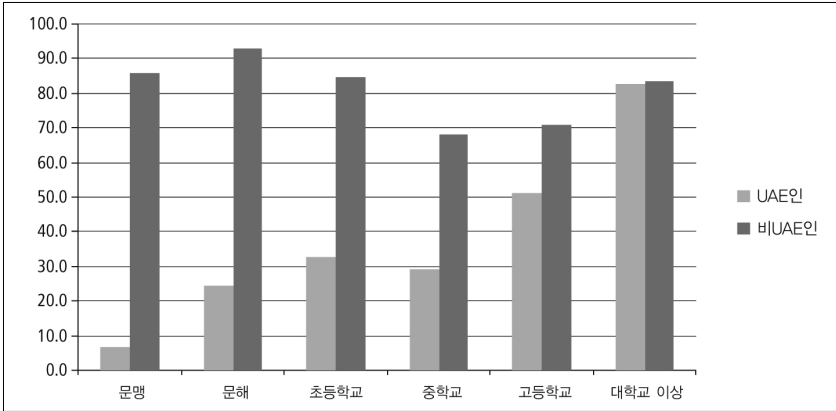
2010). Statistics 2010). 성별에 따른 UAE인 경제활동참가율을 살펴보면 UAE 남성은 62.5%를 기록하였고 여성은 27.5%에 불과하나 사우디아라비아의 60.8%와 12%에 비해서는 높음을 알 수 있다.

국적별 경제활동참가율을 연령별로 비교해보면 [그림 3-6]의 좌측 그래프와 같다. UAE인의 경우 25~34세 사이에 가장 높은 경제활동참가율(73.0%)을 보이는 등 역V자 모양을 그리며 연령대에 따라 급증하였다가 감소하나, 비UAE인의 경우 25~34세 사이는 86.3%, 35~44세는 85.3%, 45~54세는 84.0%의 경제활동참여율을 보여 연령에 따라 완만하게 감소하는 역U자 형태를 그린다. 이러한 차이는 UAE인 여성이 연령대가 높아질수록 경제활동참가율이 급감하기 때문인 것으로 보인다(그림 3-6의 우측 그래프 참고). 25~34세 연령대의 UAE인 여성의 52.8%가 경제활동에 참가하고 있는 반면 35~44세 연령대의 UAE인 여성은 31.2%만이 참가하고 있다.

[그림 3-7]에서 볼 수 있듯이, UAE인은 교육수준이 높을수록 경제활동참가율이 높다. 문맹자(illiterate)의 경제활동참가율은 6.8%, 초등학교

그림 3-7. UAE 내 국적별·교육수준별 경제활동참가율

(단위: %)



주: 2009년 추정치.

자료: Labor Force Survey 2009 재인용: National Bureau of Statistics.

졸업자는 32.8%, 고등학교 졸업자는 51.2%, 대학교육 이상을 이수한 경우에는 경제활동참가율이 82.8%에 이른다. 반면 비UAE인은 읽고 쓰기가 가능한 그룹과 문맹그룹의 경제활동참가율이 각각 86.0%, 93.0%로 교육수준별 그룹 중 경제활동참가율 1, 2위를 기록하였다. 뒤이어 비UAE인 중학교 졸업자의 경제활동참가율은 68.3%, 고등학교 졸업자는 70.9%, 학사 이상은 83.4%로, 학력에 따라 경제활동참가율이 감소했다 다시 증가하는 등 편향된 V자 모양을 그린다.

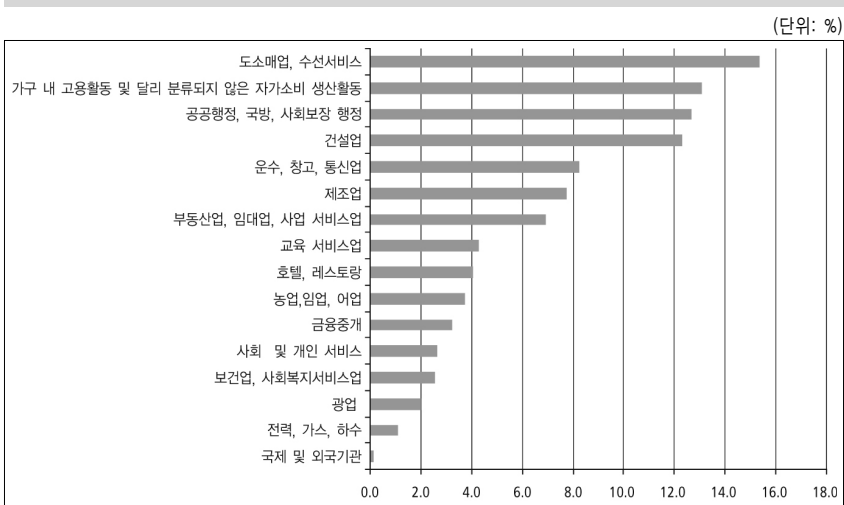
UAE 내 국적별·학력별 경제활동참가율을 성별로 나누어 살펴보아도 이러한 추세는 유지된다. UAE인 남성과 UAE인 여성의 경우, 학력수준이 높아질수록 경제활동참가율이 높아지는 반면, 비UAE인 남성과 비UAE인 여성의 경우, 학력수준이 높아질수록 처음에는 경제활동참가율이 감소하다 다시 높아지는 편향된 V자 형태를 보인다(부표 2-5 및 부표 2-6 참고).

2) 산업별 고용 현황

산업별로는 도소매, 무역업 및 수선서비스업에 UAE 총고용의 15.4% (1위)가 집중되어 있으며, 그 다음으로 ‘가구 내 고용활동 및 달리 분류되지 않은 자가소비 생산활동’(13.1%, 2위), ‘공공행정·방위·치안’(12.7%, 3위), ‘건설업’(12.3%, 4위), ‘운수, 창고, 통신업’(8.2%, 5위) 순으로 높은 고용 비율을 보인다.

여기서 주목할 부분은 GDP 기여도와 총고용 비중 간의 격차이다. 원유·가스 생산이 주를 이루는 광업 및 채굴업은 자본집약적 산업으로 GDP 비중은 29.1%에 이르나 총고용에서 차지하는 비중은 2.0%에 불과하다. 한편 공공행정·방위·치안·교육·보건 등 정부서비스와 개인서비스의 GDP 기여도는 각각 4.8%와 2.3%에 불과한 반면 총고용의 19.5%와 15.8%를 차지하고 있다.

그림 3-8. UAE 내 산업별 고용 비중



주: 2009년 추정치.

자료: Labor Force Survey 2009, 재인용: National Bureau of Statistics.

그림 3-9. UAE의 산업별 GDP 비중

(단위: %)

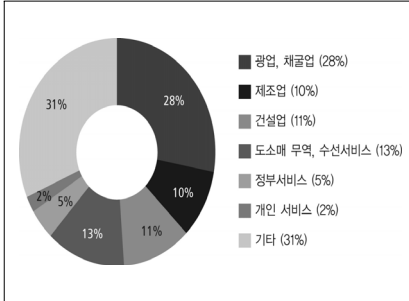
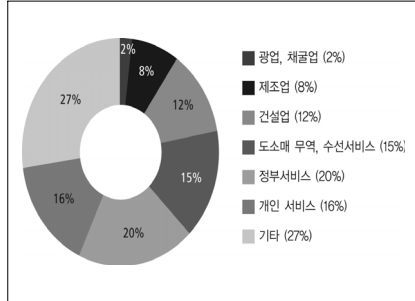


그림 3-10. UAE의 산업별 고용 비중

(단위: %)



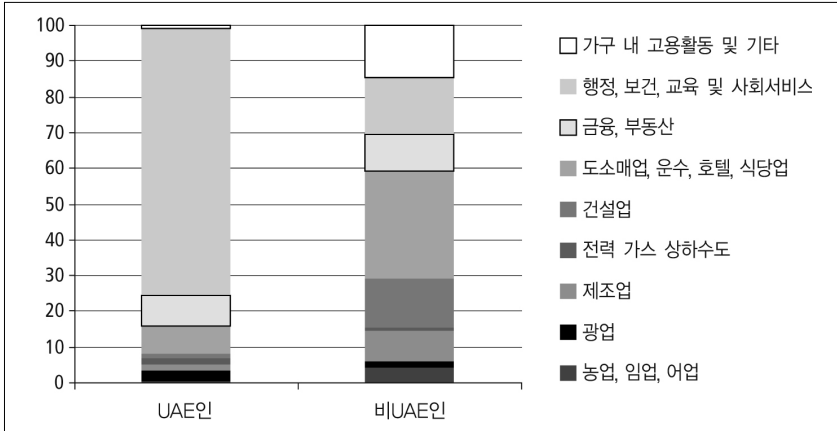
- 주: 1) 공공행정방위 및 치안, 교육, 보건 서비스는 정부서비스에 포함.
 2) '가구 내 고용활동 및 달리 분류되지 않은 자가소비 생산활동'은 개인서비스에 포함.
 3) GDP 비중에서 귀속서비스는 포함시키지 않음.

자료: National Bureau of Statistics; Department of Economic Statistics – National Accounts Division.

산업별로 살펴보면 UAE인의 고용은 정부·사회 서비스에 매우 치중되어 있는 한편, 비UAE인의 고용은 상대적으로 고른 분포를 보인다. [그림 3-11]에서 알 수 있듯이 정부·사회 서비스(75%, 1위)는 UAE인의 경제활동이 가장 활발히 이루어지는 부문으로, 세부적으로는 행정·방위 및 치안(61.0%), 교육(8.7%), 보건업 및 사회복지서비스업(2.9%), 개인서비스(2.2%) 등으로 구성된다. 그 다음으로 금융·부동산, 도소매·운수·호텔·식당업 등에 총자국민 고용의 각각 8.4%, 7.8%가 이루어지고 있다. 한편 도소매·운수·호텔·식당업(30%, 이는 세부적으로 도소매업(17.0%), 운수(8.5%), 호텔·식당업(4.5%))으로 나뉘며, 가구 내 고용활동(14.6%, 2위), 건설업(13.7%, 3위) 등이 비UAE인의 고용이 집중된 부문이다.

그림 3-11. UAE 내 주요 산업의 자국인·외국인 고용 비중

(단위: %)



주: 2009년 추정치.

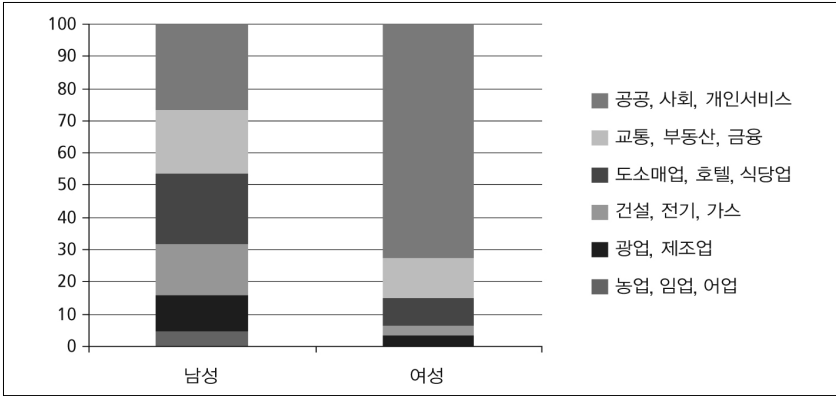
자료: Labor Force Survey 2009, 재인용: National Bureau of Statistics.

[그림 3-12]는 UAE 내 주요 산업의 성별 고용 비중을 나타낸 것으로 UAE인 남성은 산업 전반에 걸쳐 비교적 균등한 비중으로 고용이 이루어지고 있는 반면 UAE 여성의 고용은 공공·사회·개인 서비스에 집중되어 있는 것을 보여준다. UAE인 남성은 공공·사회·개인 서비스(27.8%), 교통·부동산·금융(19.8%), 도소매업·호텔·식당업(21.9%) 등 산업 전반에 종사하고 있다. 한편 UAE인 여성의 고용은 공공행정(1위, 32.3%), 교육서비스(2위, 27.1%) 등에서 가장 많이 이루어지고 있는 등 공공·사회·개인 서비스에 여성 총고용의 60% 이상이 집중되어 있다.

비UAE인 남성 고용의 71.6% 이상이 민간기업에서 이루어지고 있는 반면, 비UAE인 여성의 고용은 민간가정(household, 53.1%)과 민간기업(33.4%)에서 이루어져 가정부, 유모 등 가사도우미로서의 고용이 총고용의 절반 이상을 차지하고 있다.

그림 3-12. UAE 내 주요 산업의 성별 고용 비중

(단위: %)



주: 2009년 추정치.

자료: Labor Force Survey 2009, 재인용: National Bureau of Statistics.

2. 인력 수급 불일치 문제

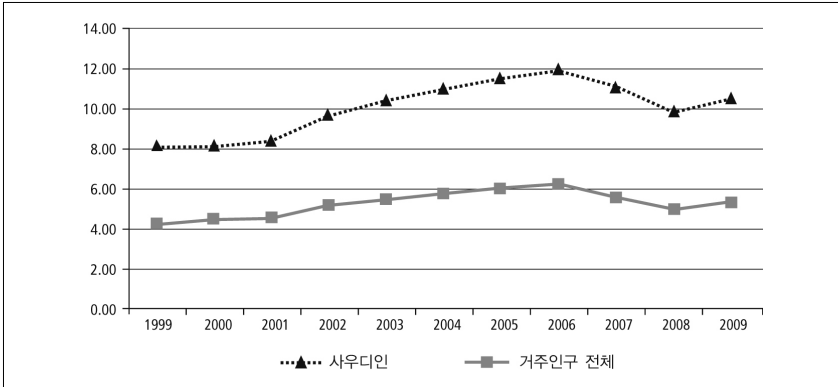
가. 실업

제1장에서도 기술하였듯이 중동·북아프리카 지역의 실업률은 타 지역보다 높으며 그 중 여성의 실업률과 청년층 실업률은 세계 평균에 비해 10% 이상 높다. 사우디아라비아와 UAE 역시 예외는 아니다. 고유가를 기반으로 한 고속성장에도 불구하고 사우디인 실업률은 2001년 이후 지속적으로 8~12%의 높은 수치를 기록하였으며 2009년 사우디인 전체 실업률은 10.46%이었다. UAE 역시 자국인 실업률이 14%에 달했다.

10%가 넘는 자국인 실업률은 높은 청년층 실업과 여성 실업에서 기인한다. [그림 3-14]와 [그림 3-15]에서 볼 수 있듯이 사우디아라비아의 15~19세 실업률은 43.5%, 20~24세 실업률은 39.3%를 기록하였으며,

그림 3-13. 1999~2009년 사우디아라비아 연간 실업률 추이

(단위: %)



자료: SAMA 2010.

그림 3-14. 사우디아라비아 연령별 실업률

(단위: %)

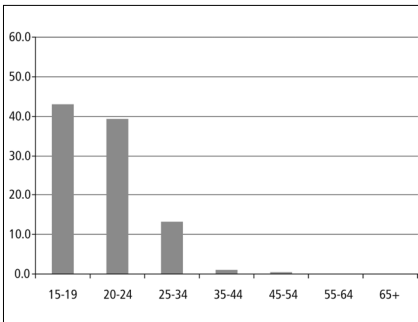
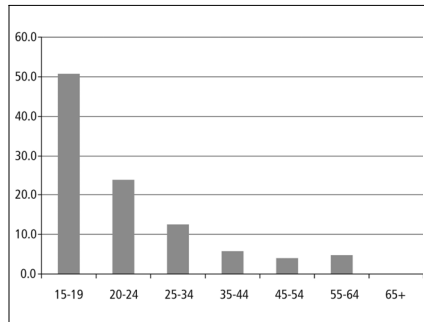


그림 3-15. UAE 연령별 실업률

(단위: %)



자료: SAMA 2009, Labor Force Survey 2009, 재인용: National Bureau of Statistics.

UAE의 15~19세 실업률은 50.8%, 20~24세 실업률은 23.9%에 달한다. UAE와 사우디아라비아의 청년층 실업률은 타 지역 기준으로 비교하여 보았을 때 절대적으로 높을 뿐만 아니라 장년층 실업률과 비교했을 때도 상대적으로 매우 높다.

[표 3-5]에서 볼 수 있듯이 세계 모든 지역에서 청년층 실업률이 장년

층 실업률보다 높다. 우리는 이를 수요와 공급의 측면에서 이해할 수 있다(ILO 2010, p. 19). 노동공급 측면에서는 청년층이 노동시장에 진입한 후 본인들에게 적절한 직장을 찾아 직장을 옮겨 다니기 때문에 이것이 높은 실업률로 나타나기도 한다.²⁰⁾ 또한 청년층은 구직정보와 노동시장에서의 경험이 부족할 뿐만 아니라 이들에게는 학교라는 다른 선택이 있어 유보임금(reservation wage)이 높아 실업상태를 지속하기도 한다. 청년층의 실업률이 높은 것은 물론 수요 측의 이유도 있는데, 먼저 인력의 공급이 수요를 초과할 때는 사측 입장에서는 기투자비용 측면에서 장년층보다 청년층의 해고비용이 더 낮다고 인식하여 청년층을 더 쉽게 해고한다. 또 인력의 수요가 공급을 초과할 때는 근무경험이 부족한 청년층의 고용이 장년층보다 더 늦게 이루어진다.

하지만 사우디아라비아와 UAE의 청년층 실업률은 타 지역의 청년층 실업률보다 더 심각하다. 특히 양국의 연령대별 실업률은 조금 다른 양상을 보이는데, 이는 다음과 같다. 먼저 15~19세의 실업률은 UAE가 50.8%로 43.5%를 기록한 사우디아라비아보다 더 높다. 반면 20~24세 실업률을

표 3-5. 2010년 세계 지역별 세부 실업률

(단위: %)

	전체	선진국	비EU유럽 및 CIS	동 아시아	동남 아시아	남 아시아	남미	중동	북아프 리카	사하라이 남아프리카
전체	6.2	8.8	9.6	4.1	5.1	4.3	7.7	10.3	9.8	8
청년층	12.6	18.2	18.9	8.3	14.2	9.5	15.2	25.1	23.6	12.3
장년층	4.8	7.5	7.9	3.3	3	2.8	5.8	6.5	6.2	6.4

자료: ILO(2010: 61-62).

20) 하지만 이러한 현상은 가족과 같은 경제적 지원을 받을 수 있는 구조 하에서 볼 수 있다. 특히 저소득국가의 경우 이러한 지원구조는 찾아보기 어렵기 때문에 구직자의 생계 유지를 위해 실업상태로 계속해서 남아 있는 것이 불가능한 경우가 많다.

살펴보면 사우디아라비아 실업률(39.3%)이 UAE 실업률(23.9%)의 2배에 가까운 정도로 절대적으로 높은 실업을 보인다. 더불어 35세 이상 64세 이하의 연령대의 경우 UAE는 4% 내외의 실업률을 보이는 반면 사우디아라비아의 실업률은 거의 0%에 가깝다. 이는 최근 중학교 졸업자의 실업문제가 사우디보다는 UAE에서 더 심각한 반면 고등학교 졸업자의 실업 문제는 오히려 사우디에서 더 심각함을 암시해준다.

연령대별 실업률을 남녀로 분류해서 살펴보면 실업에 대한 더욱 많은 정보를 알 수 있다(표 3-6 참고). 2009년 기준 사우디인 남성의 실업률은 6.9%, 여성은 28.4%로 여성의 실업률은 남성 실업률의 4배 이상을 기록하였다. 남성의 높은 실업률은 15세에서 24세의 실업이 가장 큰 영향을 미치는 것으로 보인다. 남성의 경우 15~19세는 43.4%, 20~24세는 30.3%의 실업률을 기록하였다. 여성의 실업률은 더욱 심각하다. 15~19세 여성 구직자의 45.9%, 20~24세 여성 구직자의 71.2%, 25~29세 여성 구직자의 45.5%가 실업상태였다. 2009년 UAE인 남성의 실업률은 7.8%, 여성의 실업률은 28.9%를 기록하여 여성의 실업률이 남성 실업률의 4배에 가까운 수치를 보여주고 있어 역시 성별의 차이가 심각한 것을 알 수 있다. 연령대별로 살펴보면 문제는 더욱 극명하게 드러난다. 15세에서 19세의 여성 실업률은 무려 90%에 달하며 20~24세는 48.7%, 25~34세는 24.2%에 달한다. 남성의 실업률은 여성의 실업률보다는 낮으나 역시 높은 수준인데, 15~19세는 43.5%, 20~24세는 12.7%에 달한다.

UAE와 사우디아라비아의 경우, 실업률의 전체적인 성별 차는 사우디아라비아가 UAE보다 더 크나 청년층 실업의 성별 차에서는 UAE가 사우디아라비아보다 훨씬 더 심각함을 알 수 있다. 이를 통해서 UAE와

표 3-6. 사우디아라비아 · UAE 성별 · 연령별 실업인구 수 및 실업률

(단위: 명, %)

연령그룹	사우디 실업인구		사우디아라비아 실업률		UAE 실업률	
	남	여	남	여	남	여
15~19	10,835	361	43.4	45.9	43.5	90
20~24	115,886	77,834	30.3	71.2	12.7	48.7
25~29	86,070	91,992	12.7	45.5	5.5	24.2
30~34	23,802	25,470	3.7	15.5		
35~39	5,882	4,633	1.1	4.3	2.9	13.2
40~44	3,252	95	0.7	0.1		
45~49	2,435	0	0.7	0.0	3.6	6.8
50~54	0	0	0.0	0.0		
55~59	0	0	0.0	0.0	4.8	0
60~64	0	0	0.0	0.0		
65+	0	0	0.0	0.0	0	-
전체	248,162	200,385	6.9	28.4	7.8	28.9

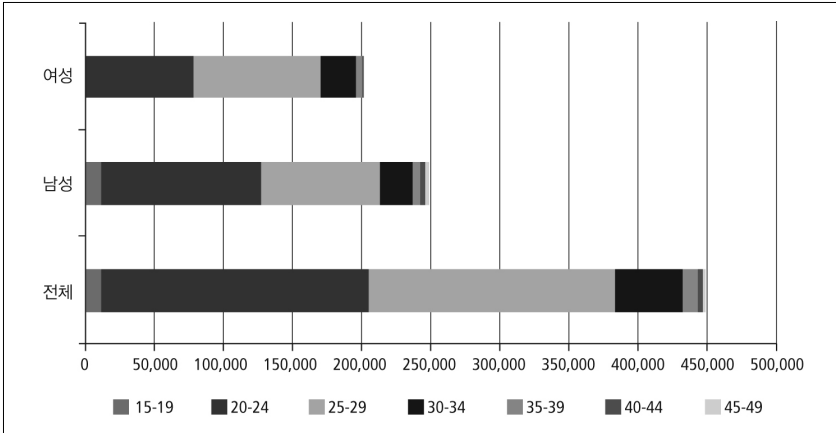
자료: SAMA(2010), UAE National Bureau of Statistics.

비교하였을 때 사우디아라비아의 여성 실업에서는 연령의 요인이 성별의 요인보다 더 크게 작용한다는 결론을 내릴 수 있다.

[그림 3-16]은 사우디인 실업인구의 연령별 · 성별 구성을 도식화하여 나타낸 것이다. 사우디 총실업인구 중 20~24세가 43.2%, 25~29세가 39.7%, 30~34세가 11.0%를 차지하고 있으며, 그 다음으로 15~19세 및 35~39세가 총실업인구의 2.3~2.5%를 차지하고 있다. 이를 성별로 구분하여보면, 전체 실업인구 44만 8,547명 중 55.3%인 24만 8,162명이 남성이며 44.7%인 20만 385명이 여성이다. 여성 중 가장 실업이 많은 연령대는 25~29세로 전체 여성 실업인구의 45.9%를 차지하고 있고, 20~24세는 38.8%, 30~34세는 12.7%로 그 뒤를 따른다. 남성 중 가장 실업이 많은 연령대는 20~24세로 46.7%를 차지하고 있고, 그 뒤는 25~29세로 34.7%, 다음은 30~34세로 9.6%를 차지한다.

그림 3-16. 사우디아라비아 실업인구의 연령별·성별 구성

(단위: 명)



자료: SAMA(2010).

다음은 양국의 학력별 실업의 행태를 파악해보자. 사우디아라비아는 교육수준이 높아질수록 실업이 심각해지는 모습을 보인다(부표 2-8 및 부표 2-9 참고). 문맹자 및 문해자(文解者)의 실업률은 0.7%, 2.8%에 불과한 반면, 초·중학교 졸업자는 6%대의 실업률을, 고등학교 졸업자는 9.4%, 전문학위자는 13.7%, 학사학위 이상 소지자는 무려 16.4%의 실업률을 보였다. 반면 UAE의 학력별 실업률은 초등학교 졸업자를 기준으로 역U자의 모양을 보였다. 문맹자의 실업률이 4.2%, 문해자(文解者)의 실업률이 16.1%, 초등학교 졸업자의 실업률은 무려 19.5%를 기록하였다. 그 후는 하향곡선을 그리면서 중학교 및 고등학교 졸업생이 15%대의 실업률을 기록하였으며 대학 졸업생 이상은 10.8%를 기록하였다. 이를 통해 UAE에 비해서 사우디아라비아의 고학력 실업이 훨씬 심각한 문제임을 알 수 있다.

학력별 실업 역시 성별에 따라 극명한 차이를 보인다. 사우디아라비아의 경우 여성은 학력이 높을수록 실업률이 확연히 높아진다. 초등학교 미졸업자(문맹자와 문해자(文解者))의 실업률은 1%도 안 되는 반면, 초등학교 졸업자는 4.2%, 중학교 졸업자는 8.7%로 높아지며 고등학교 졸업자는 23.7%로 급격하게 상승, 학사 이상 졸업자는 32.5%에 달한다. 남성은 이와 달리 실업이 가장 높은 학력은 전문학위 소지자로 10.6%에 달한다. 고등학교 졸업자의 실업은 8.5% 수준이다. 반면 학사 이상 학위 소지자의 실업은 5.7%이다. 이를 통해 사우디아라비아의 고학력 실업의 원인이 여성의 고학력 실업에 있음을 알 수 있다.

UAE 여성의 학력별 실업률을 살펴보면 중학교 졸업자의 실업률인 45%를 중심으로 역U자 모양을 그리는데, 학사 이상의 실업률은 18% 수준이다. UAE 남성의 경우 초등학교 졸업자의 실업률이 17.2%로 가장 높은 반면 학력이 높아질수록 실업률 또한 낮아져 학사 이상자의 실업률은 3.5% 수준에 그친다.

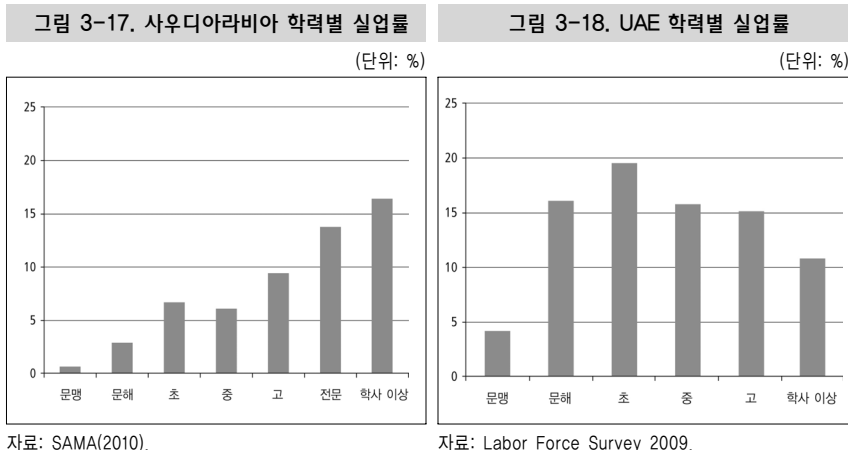
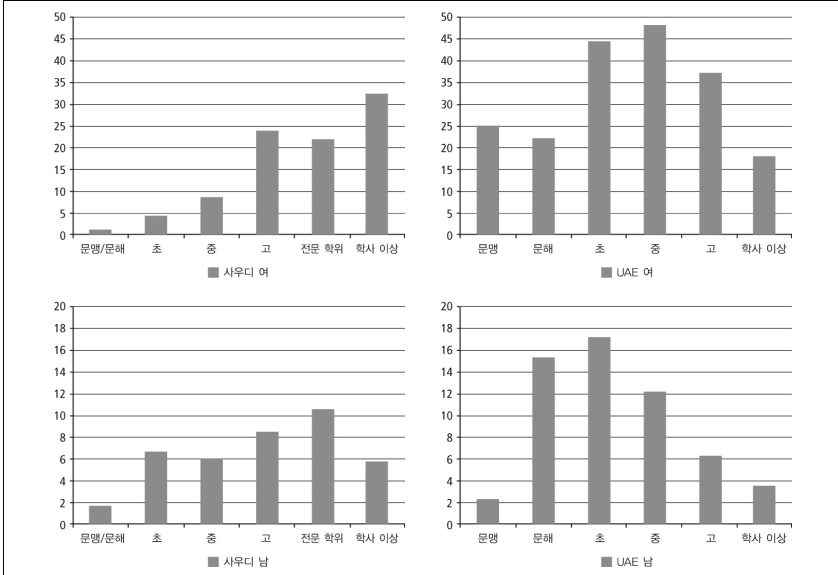


그림 3-19. 사우디아라비아 · UAE 성별 · 학력별 실업률

(단위: %)



자료: CDSI(2009).

사우디아라비아의 경우 실제 실업자의 학력별 구성을 살펴보면 여성의 경우 전체 실업자 중 학사 학위 이상 소지자가 79%에 육박하는 반면 남성은 고등학교 졸업자가 40%로 가장 많다. 남녀를 합하였을 때는 실업자 중 고등학교 졸업자가 29%로 가장 많으며 학사 이상 졸업자는 28%로 그 다음이다(부표 2-7 참고).

나. 부문별 인력 수급 불일치

위와 같이 양국의 실업 현황을 성별 · 연령별 · 교육수준의 세 측면에서 살펴보았다. 실업률은 한 국가의 노동시장 작동 상황의 일면을 보여주는 대표적 지표로 시장에서의 인력공급이 인력에 대한 수요보다 많을 때

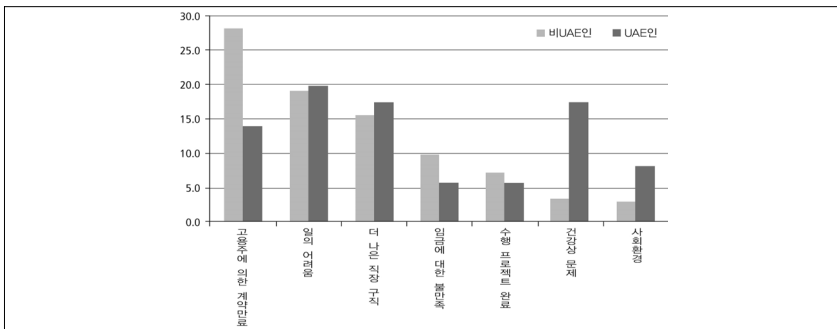
실업이 발생한다. 다음 장에서는 이러한 실업의 주요 요인으로 공공과 민간 부문의 인력 수급 불일치현상을 살펴보도록 한다.

양국의 자국인 실업률이 높은 주요 원인 중 하나가 바로 부문별 수급 불일치현상이다. 일자리는 민간부문에서 주로 생성되나 자국인 노동인구는 임금이 높은 공공부문의 일자리를 선호하며 수급 불균형이 생기는 것이다. 또한 민간부문 역시 임금 대비 숙련도가 낮은 자국인보다는 외국인 노동자를 선호한다.

글상자 3-1. UAE의 실업 원인에 관한 설문조사

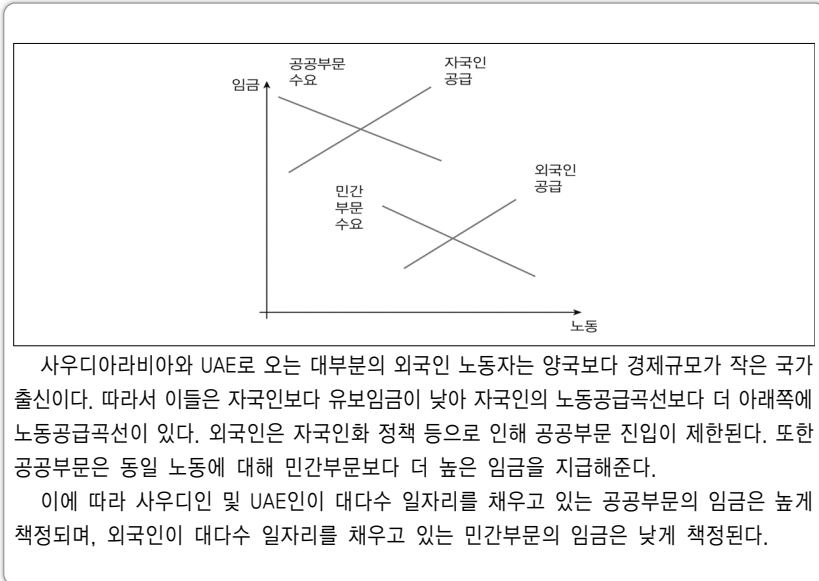
UAE 통계청이 2005년 수행한 경제활동인구조사(Labor Force Survey 2005)에 따르면, 실업의 이유로 한번이라도 일한 경험이 있는 UAE인은 '일의 어려움'(1위, 19.8%), '건강상 문제'(2위, 17.4%), '더 나은 직장 구직'(3위, 17.4%) 등을 주된 이유로, 비UAE인은 '고용주에 의한 계약 만료'(1위, 28.3%), '일의 어려움'(2위, 19.0%), '더 나은 직장 구직'(3위, 15.6%)을 주된 이유로 꼽았다. 특히 '건강상 이유'는 UAE인이 직장을 그만두는 이유로 비UAE인보다 무려 5배나 높은 요인이 되고 있으며, 사회적 환경(social circumstance)을 실업의 원인으로 꼽는 UAE인은 비UAE인에 비해 2.7배가 많았다. 한편 실업 원인으로 UAE인보다 비UAE인이 더 많이 꼽은 것은 '고용주에 의한 계약 만료', '임금에 대한 불만족'으로, 비UAE인이 UAE인보다 각각 2배, 1.7배 높은 비중을 보였다. 이는 자국인 실업은 주로 개인적인 이유에서 비롯되나 외국인 노동자의 경우 근로계약, 임금 등 구조적인 문제가 실업을 유발하고 있는 것으로 생각된다.

그림 3-20. UAE의 고용경험자의 실업 이유



자료: Labor Force Survey(2009), 재인용: National Bureau of Statistics.

글상자 3-2. 부문별 노동 수요와 공급



자료: 필자 작성.

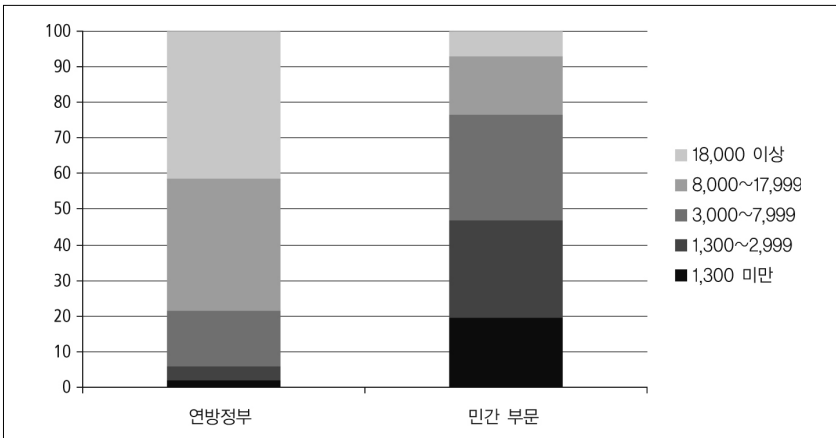
제2장 제2절에서 우리는 자원기반국가에서는 자원개발과정을 관리하고 이로부터 창출된 소득을 국방, 교육, 의료, 보건 등의 통로로 재분배하는 공공부문이 발달할 수 있다는 점을 살펴보았다. 통치자는 공공부문의 고용을 정치적·경제적 지지기반을 닦는 방법 중 하나로 이용하고 정부가 최후의 고용처 역할을 자처한다. 자원기반부(富)국의 공공부문은 일반적으로 ‘연성 예산제약’하에 놓여 있어 공공부문에서의 고용이 민간부문 고용보다 안정성이 높으며 급여와 비급여 혜택이 크다. 이러한 환경에서는 공공부문이 비대해지며 효율성이 떨어질 확률이 높다.

TANMIA(2004)가 UAE인 1,300명을 대상으로 실시한 연구에 따르면, 민간부문에 자국민이 진입하지 않는 이유 중 하나는 공공부문과 민간부

문의 보수 및 복지혜택의 차이이다. UAE 정부가 2009년에 실시한 경제 활동참가 인구조사에 따르면, 연방정부에 고용된 근로자 중 78.4%가 AED8,000(2,180달러) 이상의 월급을 받고 있으며, 이 중 41.3%는 AED1만 8,000(4,900달러) 이상을 받는다. 반면 민간부문에서 AED8,000 이상의 월급을 받는 근로자는 23.3%에 지나지 않으며, AED1만 8,000 이상의 고소득을 올리는 비율은 6.9%에 불과하다. 특히 공공부문의 임금은 경제상황보다도 정부의 정책으로 결정지어지는 것으로 보인다. 1997~98년 아시아 금융위기에 따라 국제노동시장이 악화되고 UAE 화폐(디르함, AED)가 아시아 화폐에 대해 강세를 보임에 따라 UAE 민간부문의 명목임금(현지화 기준)은 1997~2001년 동안 약 8% 감소하였다. 그러나 같은 기간 정부부문의 임금은 오히려 물가상승률에 따라 11% 증가하였다(Fasano and Goyal 2004).

그림 3-21. UAE 내 부문별 임금수준 비교

(단위: %)



자료: Labor Force Survey(2009), 재인용: National Bureau of Statistics.

이러한 임의성은 사우디아라비아에서도 살펴볼 수 있다. 2011년 정치 변동에 대하여 사우디아라비아 정부는 SR3,000(800달러)의 최저임금을 선포하고 임금 2개월분의 일시적 보조금을 지급하였다. 하지만 이는 공공 부문의 사우디인 노동자에게만 적용되는 것으로, 정부 노동정책에서 공공 부문과 민간부문 간에 차별적인 요소가 존재함을 여실히 보여주었다.

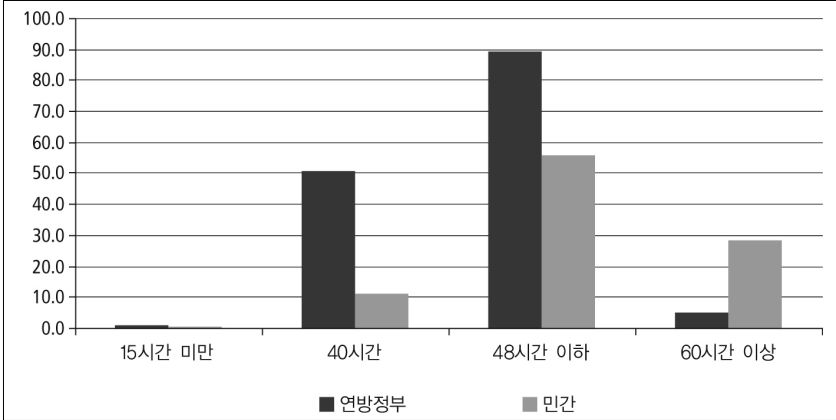
민간부문에 비하여 짧은 근로시간 역시 공공부문의 특징이 되고 있다 (Achoui 2009, p. 37; World Bank 2004, p. 6). 사우디아라비아 공공부문은 근로시간이 오전 7시 30분부터 오후 2시 반까지로 7시간인 반면, 민간부문은 8시간이다. 민간부문은 일반적으로 1일 2회 근무제²¹⁾를 사용하며 오전 8시부터 12시까지 첫 번째 시프트와 오후 4시부터 8시까지 두 번째 시프트 시스템을 대부분 적용하고 있다. 즉 공공부문의 경우 더 짧은 근로시간과 자유로운 저녁시간이 가능하기 때문에 근로자들이 공공부문을 선호하는 이유로 보는 시각도 있다(Al-Gaith and Al-Maashouqi 1992, 재인용: Madhi and Barrientos 2003). 또한 민간부문에서 목요일은 반일 근무를 하는 것이 보통이다(오후 1시 근무 종료, Embassy of Switzerland in Saudi Arabia 2010). 이러한 짧은 근무시간은 제2의 일자리를 병행할 수 있는 환경을 제공해주기도 한다.

UAE 공공부문의 근로환경 또한 유사하다. 연방정부에 근무하는 피고용인의 절반인 50.8%가 일주일에 40시간을 근로하는 반면 민간부문에 고용된 노동자의 11.3%만이 40시간을 근로하였다. 연방정부 근로자의 대부분인 89.9%가 48시간 이하의 근로를 한다고 답한 반면, 민간부문에서는 절반 수준인 55.9%만이 48시간 이하의 근로를 한다고 답하였다. 한편

21) split working day 시스템.

그림 3-22. UAE 내 부문별 근로시간 비교

(단위: %)



자료: Labor Force Survey(2009), 재인용: National Bureau of Statistics.

60시간 이상의 근로를 한다고 답한 비중은 민간부문에서 28.2%, 연방정부 근로자는 5.0%로, 민간부문에 비해 공공부문(연방정부)의 근로시간이 짧은 것으로 나타났다.

또한 연차에 비례하는 승진제도, 사회적 위신 등은 각국의 자국 노동인구가 공공부문을 선호하는 이유가 된다. 특히 사우디아라비아 공공부문의 근로자가 누리는 높은 사회적 위신에는 역사적 요소가 작용하는 것으로 보인다. 사우디인 대학졸업생의 경우 정부장학금으로 교육을 받기 때문에 1984년까지 민간부문에 근로하는 것이 전적으로 금지되었다(Maimani 1989; 재인용: Al-Dosary, Rahman, and Shahid 2005). 즉 교육수준이 높은 경제활동참가인구가 공공부문에 종사하면서 1984년 이후에도 임금의 정도와는 상관없이 공공부문이 더 명망 높은 일자리로 여겨진 것으로 사료된다. 또한 사회적으로 직업훈련이나 육체노동에 대한 인식이 긍정적이지 않아 기술 교육과 훈련을 받은 사우디인조차도 기술분야보다는 사무직을

선호한다(Medina Chamber of Commerce 1998, 재인용: Madhi and Barrientos 2003).

동시에 민간기업 측에서는 자국인 근로자의 경우 외국인 근로자에 비해 고용 유연성이 떨어지기 때문에 자국인보다는 외국인을 선호한다(Banque Saudi Fransi 2011, p. 7). 외국인 노동자들은 스폰서제도에 따라 정해진 기간 동안 고용되어 있어 고용주 입장에서 고용 및 해고가 상대적으로 용이하다. 즉 자국인의 경우 민간기업에 고용이 되더라도 상대적으로 쉽게 직장을 그만두기 때문에 기업으로서는 훈련비용 손실 리스크가 높은 자국인보다 고용계약에 묶여 있는 외국인 노동자를 고용하려고 하는 것이다(Fasano and Goyal 2004).

자국인에게 지급하는 상대적으로 높은 임금과 연금 등에서 오는 추가 비용도 자국인 고용 기피의 이유가 된다. 2009년 사우디아라비아 국적의 공학보조인(engineering support)의 임금은 SR2,678(약 714달러)이었던 반면 비사우디인의 경우 같은 역할은 약 20%인 SR561(약 149달러)에 불과했다.

[표 3-7]은 1985년부터 1996년까지 사우디아라비아 내 민간부문의 국적별 주급 비율을 나타낸 것이다. 수치 1은 사우디인 임금과 비사우디인 임금이 같다는 뜻이고 수치 0.5는 사우디인 임금이 비사우디인 임금의 2배라는 뜻이다. 1990년 경영부문은 비사우디인이 사우디인 임금의 약 92%를 받았으나, 사무직은 59% 수준이었다. 민간부문 전체로 볼 때 비사우디인의 임금은 사우디인 임금의 33%에 불과했다.

업종에 따라서는 비사우디인의 숙련도가 사우디인의 그것보다 일반적으로 높기 때문에 비사우디인을 선호한다는 의견도 있다. 교육수준이 지

난 10년간 급속도로 증가했음에도 불구하고 사우디인이 민간부문에 요구하는 숙련도에 미치지 못하는 이유는 공학 등 실용학문보다는 인문학을 전공하는 학생들이 많기 때문인 것으로 추정된다. UNESCO에 따르면 2009년 인문학 및 예술 관련 분야의 학위를 가지고 졸업한 사우디인은 41.1%에 육박하며 2004년의 27.5%보다 크게 증가한 수치이다. 이에 반해 공학학위 소지자는 2009년 졸업생 중 4.3%, 2004년 졸업생 중에는 1.4%에 불과했다.

표 3-7. 민간부문의 국적별 주급 비율(1985~96년)

직업	1985년	1986년	1987년	1988년	1989년	1990년
전문가, 기술직	0.993	0.711	0.616	0.778	0.734	0.475
경영	1.660	1.086	0.908	1.418	1.879	0.919
사무	1.040	0.960	0.615	0.953	0.916	0.586
판매	1.295	0.987	0.865	0.853	1.259	0.394
서비스	0.906	0.574	0.601	0.647	0.467	0.334
생산직	0.777	0.600	0.561	0.494	0.586	0.340
건설	0.803	0.871	0.842	0.825	1.165	n.a.
운송	0.838	0.676	0.593	0.841	0.922	n.a.
농업	0.707	0.409	0.368	0.481	0.400	0.272
민간부문	0.809	0.588	0.507	0.585	0.603	0.33

자료: Madhi and Barrientos(2003: 75) Table II.

표 3-8. 사우디아라비아 내 학사 학위 소지자의 전공 구성

(단위: %)

	교육학	인문학 및 예술학	사회과학 경영학 법학	자연과학	공학	농업	보건 및 복지	서비스
2004년	41.4	27.5	15.1	8	1.4	0.3	5.9	0.1
2009년	7	41.1	15.3	20.3	4.3	0.4	8.8	0

자료: UNESCO(2009).

과거 사회과학, 종교학, 역사학, 문학 등의 학위 소지자는 공공부문으로 흡수되었으나, 공공부문이 포화상태인 현재에도 계속해서 늘어나는 인문학 학위 소지자는 민간부문에서도 고용이 이루어지지 않아 실업상태에 있게 된다(Banque Saudi Fransi 2011, p. 10). 반대로 최근 투자가 늘어나고 있지만 높은 숙련도를 요하는 금융, 공학, 의료 분야의 업종에서는 사우디인의 지식 및 숙련도 부족으로 일자리를 찾기 어렵다.²²⁾

이는 UAE도 유사해서 민간부문 상당 부분의 신규고용이 건설 노무와 같은 저숙련 저임금 직종에서 대다수 이루어지고 고학력과 높은 숙련도를 필요로 하는 직종에서는 부분적으로 이루어진다.²³⁾ 문제는 UAE 자국민이 중간 수준의 숙련도를 가지고 있다는 것이다. UAE인은 교육과정의 일체 무료이지만 교육내용은 민간부문의 수요를 반영하지 못하고 있어 일반적으로 UAE인들은 대학교에 진학하더라도 기술 혹은 경영학 전공보다는 인문사회학이나 종교학 전공을 선호한다. 따라서 UAE 자국민은 고학력 전문직종으로의 진입이 어렵고 저숙련 저임금 직종은 UAE 자국민이 회피하는 현상이 나타난다.

이러한 복합적인 이유로 양국의 노동시장은 자국민의 공공부문 편중현상을 확연하게 보여주고 있다. 사우디아라비아의 공공부문에 고용된 인구는 2009년 기준 94만 1,900명, 민간부문에 고용된 인구는 724만 8,218명

22) 일례로 사우디아라비아는 초중등 교육과정의 1/3 이상을 종교교육에 할애하고 있는데 2007년 미국 국립교육통계센터의 조사 'Trends in International Mathematics and Science Study'에 따르면 사우디인 학생들은 48개 국가 중 가장 낮은 학력 순위를 기록하였다.

23) IMF에 따르면 UAE의 비석유부문 성장에 의해 창출되는 민간부문의 일자리 수는 국제 평균보다 많다. 이는 UAE 비석유부문의 노동생산성이 국제적으로 비교해보았을 때 평균보다 낮음을 의미할 수 있다(IMF 2011b).

으로 공공부문 일자리는 사우디아라비아 전체 일자리의 11%를 차지함에도 공공부문에 고용된 사우디인 수는 86만 6,774명, 민간부문에 고용된 사우디인 수는 297만 1,194명으로 사우디아라비아 총 고용의 22.6%가 공공부문에 이루어졌다. 공공부문에서 근무하는 사우디 국적 남녀 근로자 수는 각각 58만 3,989명과 28만 2,785명으로 총남성 고용의 17.6%와 총여성 고용의 56.0%가 공공부문에 이루어진다. 이에 따라 전체 공공부문 고용에서 사우디인은 92%를 차지하는 반면 총민간부문 고용에서는 43.08%에 불과하다.²⁴⁾

UAE인 고용의 공공부문 의존도는 더욱 심각하다. [표 3-9]에서 볼 수 있듯이 연방·주정부 부문에 자국인 총고용의 80%가 집중되어 있으며, 민간부문에 대한 자국인 고용 비중은 10% 이하이다. 특히 남성의 경우 총고용의 87.2%가 공공부문에 이루어지며 여성은 총고용의 88.5%가 공공부문에 이루어진다. 사우디에 비해서 자국인 고용의 공공부문 의존도가 더 큰 것은 자국인 수가 훨씬 적기 때문으로 보인다. 반면 자국인 고용의 민간부문 비중은 10% 이하로, 남성 고용의 6.7%, 여성 고용의 9.3%가 민간부문에 이루어지고 있다.

이러한 자국인의 공공부문 편중현상이 문제가 되기 시작한 것은 자국인 경제활동인구 증가율이 공공부문 일자리 증가율에 미치지 못하면서이다. [그림 3-23]에서 볼 수 있듯이, 사우디아라비아의 경제활동인구는 1999년부터 2009년까지 연평균 4.4% 증가한 반면 공공부문의 일자리 수 증가율은 연평균 3.4%에 불과했다.

24) 민간부문의 사우디인 고용인구는 참고 문서에 따라 수치가 매우 다른데, 이 보고서에서는 전체 사우디인 고용인구에서 공공부문의 사우디인 고용인구를 뺀 수치로 계산되었다.

표 3-9. UAE 내 국적별 · 성별 고용의 분야별 비중

(단위: %)

	국적별								
	UAE인			비 UAE인			총계		
	남성	여성	합계	남성	여성	합계	남성	여성	합계
연방정부	46.9	42.6	45.8	2.7	2.6	2.7	7.2	8.4	7.4
지방정부	40.3	35.9	39.1	13.5	6.1	12.2	16.2	10.4	15.1
합작	5.0	8.9	6.0	4.1	2.6	3.8	4.2	3.5	4.1
민간	6.7	9.3	7.4	71.6	33.4	64.6	65.1	29.9	58.4
외국계	0.4	1.4	0.6	1.2	2.0	1.3	1.1	1.9	1.2
외교기관	0.0	0.1	0.0	0.1	0.1	0.1	0.1	0.1	0.1
비(非)사업체	0.4	0.0	0.3	0.8	0.1	0.6	0.7	0.1	0.6
가구 내 고용	0.3	1.9	0.7	6.0	53.1	14.6	5.4	45.6	13.1
합계	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

자료: Labor Force Survey(2009), 재인용: National Bureau of Statistics.

공공부문 포화상태는 부문의 특성상 노동시장에 막 진입하는 20~30세 사이의 인구에게 직접적인 영향을 줄 수밖에 없어 이는 높은 청년층 실업률로 이어지게 된다. 사우디아라비아의 청년층 여성 실업률이 청년층 남성의 실업률보다 월등히 높은 이유 역시 성별 경제활동인구 대비 공공 고용 비중을 나타내고 있는 [그림 3-24]에서 파악 가능하다. 1999년부터 2009년까지 연도별 경제활동인구 대비 공공부문 고용 비중을 살펴보면 남성의 경우 15~16%를 꾸준히 유지한 반면 여성의 경우 1999년의 49.4%에서 2009년에는 40.1%까지 하락하였을 뿐만 아니라 2006년에는 36.4%를 기록하기도 하였다. 여성의 고용은 절반 이상이 공공부문에서 이루어져 왔는데²⁵⁾ 경제활동인구가 급증하면서 공공부문이 이를 소화시키

25) 사우디아라비아 여성 고용의 절반 이상이 교육과 보건, 의료, 사회 서비스 등의 공공부문에서 이루어진다. 공공부문에 근로하는 사우디아라비아 여성은 약 28만 2,785명으로

그림 3-23. 사우디아라비아 경제활동인구 및 공공 고용 추이

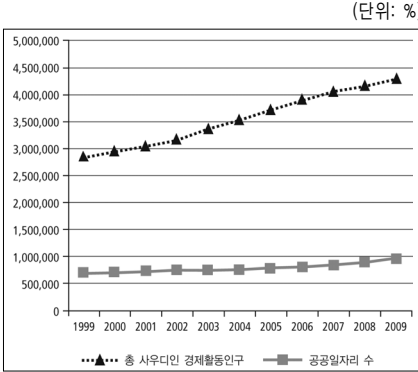
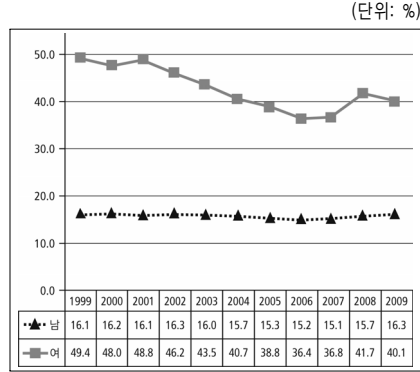


그림 3-24. 사우디아라비아 성별 경제활동인구 대비 공공 고용 비중



주: [부표 2-12]를 참고하여 작성하였음.
 자료: SAMA 2011; CDSI 2009.

지못하고 실업이 증가하게 된 것이다.

자국인의 높은 실업률에도 불구하고 이들의 민간부문 고용은 이루어지고 있지 않다. 사우디아라비아의 경우 1999년부터 2009년까지 고용가를 바탕으로 고성장을 기록함에 따라 전체 일자리는 연평균 3.9%(공공부문 3.4%, 민간부문 4.0%) 증가하였지만 공식 실업률은 평균 10%를 기록하였다. 특히 자국인 실업자 수가 지속적으로 증가함과 동시에 외국인의 고용 역시 함께 증가하는 모습을 보였다. 1999년 자국인 실업자는 22만 8,625명, 2009년 자국인 실업자는 44만 8,547명으로 10년 동안 자국인 실업자는 총 21만 9,922명이 늘어났지만, 외국인 고용은 1999년 299만 7,764명에서 2009년 431만 2,260명으로 무려 131만 2,260명이 늘어났다.

이는 전체 여성 고용자의 56.0%이다. 또한 이는 총사우디아라비아 공공부문 고용의 약 1/3을 차지하며 이 수치는 2005년 이래 일정하게 유지되어왔다. 민간부문에 근로하는 사우디아라비아 여성은 약 22만 2,555명으로 총사우디아라비아 민간부문 고용의 7.5%, 전체 민간부문 고용의 3.07%를 기록하였다.

표 3-10. UAE의 신규 일자리 창출

(단위: 천 명)

	2000~10년 추정치			2010~15년 전망치		
	총	민간부문	공공부문	총	민간부문	공공부문
전체	1,546	1,391	155	1,060	954	106
UAE인	110	99	11	84	75	8

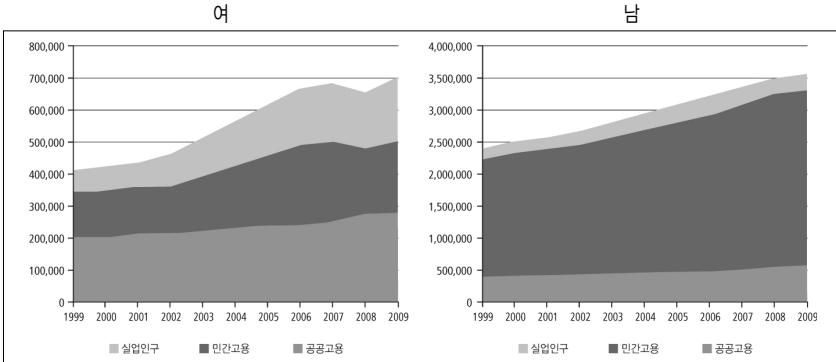
자료: IMF 2011b.

이는 UAE도 마찬가지다. 2000년부터 2010년까지 총 154만 6,000개의 일자리가 창출된 것으로 추정되나 이 중 공공부문 일자리는 10%에 불과하였다. 새로운 민간부문 일자리는 무려 139만 1,000개로 이 중 129만 2,000개 이상이 비UAE인으로 채워졌고 민간부문에 고용된 UAE인은 총 창출 고용의 7.1%에 불과한 9만 9,000명 수준이었다. UAE 자국민 실업률은 14%에 달했다.

[그림 3-25]는 사우디아라비아 여성과 남성의 민간부문 고용과 공공부문 고용 추이를 나타내고 있다. 남성의 경우 연평균 4.0% 증가한 경제활동인구를 민간부문 고용이 연평균 4.0% 증가하면서 상당 부분 많이 흡수한 것으로 보인다. 하지만 여성의 경우 민간부문 고용은 연평균 4.5% 증가하였으나 경제활동인구의 연평균 증가율인 5.5%에 미치지 못하면서 공공부문에 고용되지 못한 나머지 여성 경제활동인구를 모두 흡수하지 못하였다.

여기서 또 하나 눈에 띄는 것은 2008년 글로벌 경제위기에 남녀 노동시장 모두 영향을 받았다는 점이다. 먼저 여성의 경우 2008년 글로벌 경제위기 당시 경제활동인구가 4.0% 줄어들며 실업인구가 11.9% 감소하는 효과가 있었다. 이들은 경기가 좋지 않아 일자리 찾기를 그만두었거나

그림 3-25. 사우디인 공공·민간 부문 고용 및 실업 추이



자료: SAMA(2011); CDSI(2009).

학교 진학을 결심한 이들로 생각되는데, 이에 따라 민간부문의 고용은 무려 17.4%가 감소하였다. 반면 공공부문은 위기에 불구하고 고용을 무려 8.8% 늘려 마지막으로 고용을 창출하는 역할(employer of last resort)을 해내었다. 남성의 경우 글로벌 금융위기에도 불구하고 경제활동인구는 4.0%가 증가하였으며 공공부문 고용은 8.8%, 민간부문 고용은 5.1% 증가하여 실업인구가 11.7% 감소하였다. 이처럼 2009년과 2010년에 공공부문이 경기침체로 인한 실업문제를 해결하는 역할을 하면서 2009년 공공부문의 생산성은 전 해에 비해 무려 5% 감소하였다(Banque Saudi Fransi 2011, p. 11).

다. 소결

이 장을 통해 우리는 양국이 외국인 노동력에 의존하는 경제구조를 가지고 있음을 보았다. 특히 UAE는 전체 인구의 11%만이 자국인으로 전체 인구의 69.6%가 자국인인 사우디아라비아에 비해 훨씬 높은 외국인

의존도를 보였다. 이는 외국인 노동력의 의존도로 연결되어, 최근 10년간 급속한 경제성장으로 창출된 민간부문 일자리의 대부분을 외국인 노동자들이 채웠다.

양국의 자국인 고용은 주로 공공부문에서 창출되었다. 사우디아라비아의 경우 공공부문의 일자리는 총일자리의 11%에 불과하나 자국민 고용의 22.6%가 공공부문에서 이루어졌고, UAE에는 공공부문에 자국인 고용의 80% 이상이 집중되어 있음을 보였다. UAE에서 공공부문 집중도가 훨씬 높은 것은 자국인 경제활동인구 수가 워낙 적기 때문인 것으로 파악된다. 자국인의 공공부문 편중현상은 부문별 인력 수급 불일치로 설명이 가능하다. 양국의 공공부문은 급여와 비급여 혜택이 크고 직업 안정성이 높으며 근로시간이 짧다. 또한 연차에 비례하는 승진제도, 사회적 위신 등은 각국의 자국인 노동인구가 공공부문을 선호하는 이유가 되었다. 하지만 공공부문의 고용 흡수는 한계가 있어 증가하는 경제활동인구를 공공부문에서 충분히 수용하지 못하였다. 물론 고유가 기반의 경제성장으로 민간부문의 일자리가 늘어났으나 민간기업 측에서도 자국인 근로자의 경우 외국인 근로자에 비해 고용의 유연성이 떨어지고 상대적으로 임금이 높고 연금부담이 크기 때문에 외국인 고용을 선호하게 되었다.

이러한 자국인의 공공부문 편중현상이 문제가 되기 시작한 것은 자국인 경제활동인구 증가율이 공공부문 일자리 증가율에 미치지 못하면서 부터였다. 공공부문에서 일자리를 얻지 못한 구직자가 민간부문에서도 고용되지 못하면서 자국인 실업률이 높아졌다. 특히 공공부문의 포화상태는 그 특성상 노동시장에 막 진입하는 20~30세 인구의 실업을 악화시켰다. 예를 들어 자국인 인구의 비중이 큰 사우디아라비아의 20~24세 실업률은

약 39.3%를 기록하며 UAE의 23.9%에 비해 거의 2배에 가까운 수치를 보였다.

공공부문의 포화사태는 최근 여성의 진학과 사회진출이 급격히 활발해진 사우디아라비아의 여성 실업을 높이는 원인이 되었다. 사우디아라비아의 학사 이상 고학력 여성 실업률은 무려 18%에 육박하는 등 학사 이상 여성 실업률이 UAE보다 훨씬 더 심각한 상황이다. 다시 말해 공공부문 편중현상은 자국인 인구 비중이 높은 사우디아라비아에서 자국인 인구 비중이 낮은 UAE보다 훨씬 심각한 문제를 야기하고 있다. 따라서 최근 교육에 대한 투자를 급격하게 늘린 사우디아라비아 정부는 민간부문에서 좋은 일자리 창출, 특히 민간부문에서 여성의 일자리 창출에 힘을 써야 할 것으로 보인다.

제4장 노동정책

1. 정책방향
2. 우수한 자국인 인력 양성
3. 자국인 고용 촉진
4. 직업연결
5. 여성의 경제활동 참여 장려



1. 정책방향

사우디아라비아와 UAE 양국의 노동시장은 청년층 및 여성 실업률이 높은 수준임에도 불구하고 외국인 노동력 유입이 지속적으로 증가하는 모순된 양상을 보인다. 우리는 제3장에서 이것이 자국인의 인구가 증가함에 따라 노동시장 진입인구의 증가속도가 공공부문 일자리의 증가속도를 넘어섰기 때문으로 분석하였다. 많은 경우 이는 인력의 자발적 실업으로 이어진다. 실업은 개인 입장에서 소득의 부재로 현재의 효용이 떨어질 뿐만 아니라 실업의 경험이 미래 고용에도 부정적인 영향을 끼친다는 것은 잘 알려져 있다. 정부 역시 투자한 교육비용에 대한 보상이 낮게 되고 실업자를 위한 복지까지 제공해주어야 하기 때문에 이러한 높은 실업률은 큰 손실이 아닐 수 없다.

따라서 양국 정부는 자국인의 고용 창출을 위해 크게 세 가지 방향의 정책을 펼치고 있다. 먼저 노동공급 측면에서 자국인 노동인구의 숙련도를 높이고 여성의 노동참여율을 높이며 외국인 고용을 제한한다. 노동수요 측면에서는 자국인 고용을 높이기 위해 자국인화 정책 등을 사용, 민간기업의 외국인 고용 비용을 상승시켜 이를 억제한다. 그리고 수요와 공급의 적절한 결합을 위해 정부가 주도적으로 역할을 한다. 이 장에서 먼저 양국의 주요 노동정책을 정리해보도록 한다. 우리가 살펴볼 정책은 자국인화 정책, 정부 주도의 구직구인 프로그램(job matching), 교육 및 훈련 제도, 여성 경제활동 촉진제도 등이다.

가. 사우디아라비아

사우디아라비아는 제8차 개발계획(2005~09년)에서 인적자원 개발을 강조하며 이에 총개발부문 예산의 절반 이상을 쏟아부었는데 이러한 기조는 제9차 개발계획(2010~14년)에서도 이어지고 있다. 사우디아라비아 정부는 제9차 개발계획을 통해 앞으로 4년 동안 교육, 과학기술, 훈련 등의 인적자원 개발분야에 약 1,975억 달러를 투자하겠다고 밝혔다. 이는 개발부문의 예산인 약 3,901억 달러의 절반 이상을 차지하는 규모다(표 4-1 참고).

제9차 개발계획에 명시한 노동 관련 목표는 여섯 가지이다. 첫째, 지식 기반사회로의 전환을 위해 과학분야 및 실용성이 있는 분야의 숙련도를 높이고, 둘째, 노동시장에서의 경쟁력을 높이기 위해 사우디인 인력의 생산성을 향상시키며, 셋째, 임금 및 고용 구조에서 균형을 추구한다. 넷째, 사우디아라비아 여성의 경제활동참가율을 높이고 경제적 권한 강화(economic empowerment)를 지원하며, 다섯째, 실업률을 줄이기 위해 의

표 4-1. 사우디아라비아의 제9차 개발계획의 개발부문 예산지출계획

(단위: 10억 달러, %)

개발분야	예산 지출 (8차 계획)	예산(planned) (9차 계획)	증가율
인적자원 개발	129.6	197.5	52.4
사회개발 및 보건	42.1	74.0	75.7
경제적 자원개발	28.6	61.5	115.1
교통 및 통신	15.3	30.0	96.6
지자체 및 주택서비스	17.7	27.1	53.0
총경비	233.3	390.1	67.2

자료: Ministry of economy and planning, 9th development plans page 78, Table 4.4.

국민 고용을 규제하고, 여섯째, 세계화에 발맞출 수 있도록 노동시장 서비스를 개선시키고 확장하며 걸프 통합기회를 확대한다.

사우디아라비아는 이번 제9차 개발계획을 통해 2010년부터 2014년까지 경제활동참여율을 연간 1.4%(남자 1.0%, 여자 3.5%)씩 늘려나갈 목표를 세웠다. 또한 전체 일자리를 122만 3,200개 늘리되, 이 중 91.7%인 112만 2,500개를 사우디인으로 돌아가게 하여 자국민 고용 비중을 2009년 초의 47.9%에서 53.6%까지 끌어올릴 예정이다. 특히 2009년 집계된 사우디인 남녀 실업률인 6.5%와 25.5%를 3.8%와 13.1%로 낮춘다는 목표를 세우고 있다.²⁶⁾

2010년부터 2014년까지 일자리를 갖게 될 사우디 인구 112만 2,500명 중 89.1%가 노동시장에 새롭게 진입한 이들이며 나머지 10.9%는 기존에 실업상태로 있었던 사람들로 신규 일자리를 통해 고용기회를 얻게 된다. 새로 노동시장에 진입할 사람들의 교육별 구성을 살펴보면 [표 4-2]와 같다. 교육수준별로 살펴보면 대학 졸업자가 전체의 28.9%를 차지하며 가장 많을 것으로 보인다. 성별로 구분하여 살펴보면 여성은 대학학력 이상이 가장 많고(42.2%, 10만 8,200명), 그 뒤를 고등학교 졸업자(19.0%, 4만 8,700명), 초등학교 및 중등학교 졸업자(15.3%, 3만 9,200명), 문맹 및 문해자(文解者)(12.1%, 3만 1,100명), 전문대학(11.4%, 2만 9,200명) 등의 순일 것으로 보인다. 남성은 초중등학교 졸업자(28.3%, 21만 100명)가 가장 많고 그 뒤를 대학학력 이상(26.2%, 18만 1,200명), 고등학교 졸

26) 제9차 개발계획에 명시된 주요 지표와 앞의 3장에 제공한 주요 지표는 약간의 차이를 보인다. 이는 데이터 수집 시기와 기관의 차이로 보인다. 제9차 개발계획은 사우디아라비아의 경제기획부가 제공한 것이고 3장의 지표는 CDSI에서 직접 발행한 데이터이다 (부표 3-1 참고).

표 4-2. 제9차 개발계획에 따른 사우디인 노동시장 진입 예정자의 학력별 비교

(단위: 천 명)

	문맹/문해	초등 및 중등학교 졸업	고등학교 졸업	전문대학	대학 이상
여	31,1	39,2	48,7	29,2	108,2
남	54,8	210,1	194,5	102,8	181,2

자료: 사우디아라비아 경제기획부(Fig. 10.4 of the 9th development plan, 2010).

업자(24.4%, 19만 4,500명), 전문대학 졸업자(13.8%, 10만 2,800명), 문맹 및 문해자(文解者)(7.4%, 5만 4,800명) 순일 것으로 예상된다. 이에 따라 사우디아라비아 정부는 초중등 교육을 마치고 노동시장에 진입할 이들이 전체의 25% 이상에 이를 것으로 예상하고 있어 앞으로 이들을 훈련시키고 고용시키는 것이 큰 과제일 것으로 보인다.

다음은 제9차 개발계획에 따른 부문별 및 경제활동별 신규 일자리 계획을 살펴본다. 앞으로 4년간 비(非)원유 민간부문에서 전체 신규 일자리의 73.1%가 창출되며 정부부문에서는 전체 신규 일자리의 26.2%가 창출될 것으로 추정되고 있다. 특히 정부는 전체 신규 일자리의 65.6%를 서비스업종에서 창출한다는 목표를 가지고 있다. 구체적으로 지역공동체 및 사회보장서비스가 전체 신규 일자리의 38.5%, 무역업, 숙박, 및 음식점 분야에서 전체 일자리의 23.9%가 생성될 것이다. 2009년 전체 일자리 중 서비스 업종의 비중이 30.5%였던 것을 고려하면 앞으로 사우디아라비아 정부가 서비스업에 산업 육성의 초점을 두게 될 것이라는 것을 어렵지 않게 예상할 수 있다.

반면 제조업부문의 육성을 통해 다량의 일자리를 창출할 계획은 없는 것처럼 보인다. 제조업부문의 신규 일자리 계획은 1만 4,300개에 불과하며, 이는 총신규 일자리의 1.2%밖에 차지하지 않는다. 전기, 가스, 및 상

수도 부문에서 실제 늘어나는 일자리의 개수 역시 3만 3,100개(총신규 일자리의 2.7%)에 불과한데 연간 증가율(6.8%)은 가장 높다.

글상자 4-1. 사우디아라비아 정부의 노동 관련 부처

사우디아라비아의 고용 관련 업무는 공공서비스부(The ministry of civil service)와 노동부(the ministry of labor)에서 시행된다. 공공서비스부는 공공부문의 채용과 노동제도를 시행(enforcement of labour regulations)한다. 노동부는 민간부문의 채용과 노동제도 시행을 관장한다. 특히 노동부는 외국인 노동자의 채용 관련 업무와 공공 및 민간 부문의 근로허가증 발급 등의 업무를 처리한다. 노동부는 또한 구직인과 구인기관에 대한 정보 등 민간부문 고용 관련 통계를 모아서 출판하기도 한다.

자료: 사우디아라비아 제9차 개발계획, p. 170.

나. UAE

UAE 정부는 사회통합 및 국가·국민의 정체성 확립을 국가사회정책의 기본방향으로 규정하고 있으며, 국가 경제발전방향으로는 지속가능한 발전을 위한 산업다각화 및 지식기반경제로의 전환을 목표로 규정하고 있다.²⁷⁾ 2011년 10월에 발표된 UAE 연방정부의 3개년 국가개발전략인 ‘The UAE Government Strategy 2011-13’에 명시된 7대 전략적 우선순위(strategic priority)는 UAE 정부의 기본 정책 및 목표를 잘 반영하고 있는데, 이 계획에는 사회통합 및 정체성을 보존하기 위해 자국민 간의 결혼을 촉진하고 연방정부 내 자국민 고용 비율을 증대한다는 계획이 명시되어 있다.²⁸⁾ 또한 고부가가치 산업을 육성하고 지식기반경제로의 발

27) ‘UAE Vision 2021’.

28) 전략적 우선순위는 ① 사회통합·정체성 보존(Cohesive Society and Preserved Identity) ② 최고수준의 교육시스템 구축 ③ 세계적 수준의 의료서비스 제공 ④ 지식기반경제

전을 위해 교육시스템 개선을 통한 자국인 노동생산성 제고를 역설하고 있다. 특히 이 개발전략은 상기 7대 우선순위를 달성하는 데 필요한 7개의 전략적 도구(strategic enablers)로 ‘고급 인적자본 육성’을 최우선으로 꼽고 있다.²⁹⁾

한편 각 토후국도 각각의 사회·경제 발전계획을 발표하고 있는데 대표적으로 아부다비의 ‘Abu Dhabi Economic Vision 2030’을 들 수 있다. 아부다비 경제발전을 위한 7대 전략 중 두 개가 노동시장에 관련된 것으로 △ 노동시장의 효율성 증대 △ 노동력의 숙련도 및 생산성 제고가 그것이다. 즉, 자국인의 인구규모가 매우 작기 때문에 외국인 노동자에 대한 의존도가 높다는 인지하에 자국인 노동 참여를 촉진함과 동시에 노동시장의 유연성과 생산성을 제고한다는 것이다. 민간부문에서의 자국인 고용 촉진을 위해 연방·지방 정부는 시장의 수요에 적합한 자국인 노동력 육성을 위해 교육·훈련 프로그램을 제공하고, 고용 측면에서는 자국인 고용을 강제하는 자국인화(Emiratisation)를 추진한다는 투트랙 방식을 도입하고 있다. 아부다비 정부는 이러한 정책을 통해 자국인 실업률을 12%(2005)에서 5%(2030)까지 낮추는 목표를 설정하였다.

또한 산업다각화 및 경제구조 고도화를 통해 아부다비로 유입되는 외국인력 중 단순직종 종사자 등 저급인력에 대한 의존도를 낮추고 장기적으로는 지식기반경제로 전환한다는 목표를 제시하고 있다. 특히 고부가가

육성 및 경쟁력 제고 ⑤ 안전하고 공정한 사회 건설 ⑥ 지속발전이 가능한 환경 및 인프라 구축(Sustainable Environment and Infrastructure) ⑦ 국제사회의 입지 확보(Strong Global Standing)이다.

29) 전략적 도구는 ① 고급 인적자본 ② 고객 중심의 서비스 ③ 효율적인 재정 운영 ④ 선정(善政) ⑤ 역동적인 정부네트워크 형성 ⑥ 효율적인 입법절차 및 정책 결정 ⑦ 효율적인 정부 간 의사소통을 이룬다.

치의 에너지, 하이테크 산업(IT, 엔지니어링, 항공학, IT, 약학, 응용과학), 금융, 무역, 제조업 부문 등을 전략육성산업으로 정하여 향후 이 분야에서 자국인 고용을 확대하려 하고 있다.

2. 우수한 자국인 인력 양성

가. 사우디아라비아

1) 교육

사우디아라비아의 교육부 산하에는 세 개의 부서가 있는데 남학생과 여학생의 교육 전반을 다루는 부서와 남학생을 위한 이슬람 전통교육 부서가 있다. 학교교육 역시 이슬람 전통에 의해 남녀가 분리되어 이루어지고 있다. 하지만 커리큘럼 및 시험일정 등은 동일하게 진행된다.

사우디아라비아의 교육과정은 초등학교(6년), 중등학교(3년), 고등학교(3년) 교육으로 이루어지며 의무교육은 초등교육 6년간만 적용된다. 또한 만 12세 이상 초등교육 수료자는 중등직업교육을 받을 수 있으며 15세 이상 중등교육 이수자들은 무역, 산업, 기술 분야의 고등교육을 받을 수 있다.

사우디아라비아 정부는 자국인의 역량 강화를 위해 다양한 정책을 펼치고 있다. 특히 먼저 학교와 교사를 늘려 교육에 대한 접근성을 높이고 최신 학습기기³⁰⁾를 도입하고 교사를 재교육시키며 기존에 등한시되었던

30) 현재 King Abdullah 프로젝트 for General Education Development를 통해 사우디아라비아 정부는 Jedgar, Riyadh and Dammam 등지의 학교에 최신 학습기기를 도입하고 있다. 기기 사용을 위해 교사들의 교육 역시 예정되어 있다.

표 4-3. 사우디아라비아의 학제 현황

교육과정	대상(이상)	자격(이상)	교육기간	의무
유치원 교육(Preparatory)	5세	-	1년	X
초등 교육(Primary)	6세	-	6년	O
중학교 교육(Intermediate)	12세	초등 교육 이수자	3년	X
고등학교 교육(Secondary)	15세	중학교 교육 이수자	3년	X
중등 직업교육(Intermediate vocational education)	12세	초등 교육 이수자	2년	X
무역, 산업, 기술 고등교육 (Trade / Industrial / Technical secondary education)	15세	중학교 교육 이수자	3년	X

자료: UNESCO Institute for Statistics.

과학기술분야의 교육을 적극 확대하고 있다. 제9차 개발계획에 의하면 일반교육분야에 대한 투자금액은 1,329억 달러로 교육시설 공급, 교육과정 현대화 등이 주요 사업이다. 사우디아라비아 정부는 2014년까지 초등학교 진학률 100%, 중학교 진학률 98%, 고등학교 진학률 95%를 목표로 하고 있다. 특히 학생 수용규모 530만 명의 초·중·고등학교를 건설하고 취학 전 아동(4~5세) 인구의 16%를 수용할 수 있는 유치원 시설을 공급할 예정이다. 이를 통해 궁극적으로는 경제활동인구 중 초중등학교 졸업생의 비중을 줄이고 고등학교 및 대학교 졸업생의 비중을 늘릴 계획을 가지고 있다.

고등교육분야에 대한 투자금액은 543억 달러로 대학 등 고등교육·연구기관 설립, 교육환경 개선, 고급 과학인재 육성 등이 주요 사업이다. 사우디아라비아 정부는 등록대학생 수 170만 명 규모의 25개 대학교를 설립할 예정이고 이론교육과정 교수 1인당 학생 수 22명, 과학교육과정

교수 1인당 학생 수 17명, 의과대학과정 교수 1인당 학생 수 5명 등으로 교수학생비율을 향상시킬 목표를 가지고 있다. 또한 장학제도 확대, 석·박사과정 확대, 과학연구 세분화 등을 통해 고급인재를 양성하려고 한다.

제9차 경제개발 5개년 계획에서 사우디아라비아 정부는 기초교육의 질의 중요성에 대해 언급하며 사회발전에 직접 영향을 줄 수 있는 과학과 수학 등의 학문에 대한 투자를 늘리겠다고 선언한 바 있다. 특히 기존 종교 중심교육에서 실용학문 중심교육으로 방향을 전환하기 위해 교육부 예산의 30%를 초중등 교육기관의 선생님들을 재교육시키는 데 들일 예정이다. 또한 사우디아라비아 정부는 사립학교에 대출을 해주고 부지를 빌려주기 시작하는 등 최근 민간부문이 사우디의 고등교육시장에 들어올 수 있도록 적극 지원하고 있다. 정부의 목표는 2014년까지 사립학교 등록 학생 비중을 전체의 15%로 확대하는 것이다. 이는 사학의 확장을 통해 공공 고등교육의 비용을 줄이고 경쟁을 통해 교육의 질을 높이려는 의도이다. 최근 사우디아라비아 왕은 사립학교를 다니는 학생들의 학비 절반을 정부 측에서 지원해주겠다고 나섰다.

또한 최근 사우디아라비아 대학은 국제협력을 통한 경쟁력 강화를 꾀하기 위해 미국, 유럽, 중국 등의 대학과 협정을 맺어 외국인 교수가 사우디아라비아 학교에서 가르치게 하고 있을 뿐만 아니라 공동으로 커리큘럼을 만들어 평가하고 함께 연구할 수 있도록 하고 있다.³¹⁾

31) 하지만 고등교육을 정부가 100% 관장하기 원하는 사우디아라비아 정부는 카타르, UAE와 다르게 해외학교의 부설 캠퍼스는 설립하지 않겠다고 선언했다.

2) 기술훈련

기술이 가속적으로 발전하고 세계화가 진전되면서 숙련 인력의 이동이 자유로워져 상대적으로 사우디아라비아 인력의 낙후성이 심화됨에 따라 직업기술교육 혁신의 필요성이 고조되고 있다. 자국인의 생산성 향상을 위한 직업교육은 사우디아라비아 정부의 주요 과제 중 하나로 공공부문에서는 2007년에 설립된 Technical & Vocational Training Corporation (TVTC)을 중심으로 직업교육이 이루어지고 있는 상황이다. 사우디아라비아 제9차 개발계획에 따르면 기술·직업훈련 분야에 계획된 투자금액은 62억 달러로 2014년까지 등록인원 15만 명 규모의 기술대학 28개와 수용인원 4만 명 규모의 직업훈련기관 50여 개를 설립할 예정이다.

특히 직업훈련의 경우 민간업체가 적극적으로 참여해야 함을 인식하고 사우디아라비아 정부는 직장 내 훈련(on the job training)을 법적으로 명시해둔 바 있다. 사우디아라비아 노동법에 따르면 각 고용주는 사우디아라비아 노동자들을 훈련시키고, 비사우디인들의 업무를 점진적으로 사우디인이 맡을 수 있도록 사우디인 노동자의 기술과 행정적, 직업적 수완을 향상시켜야 한다(42조). 특히 50명 혹은 그 이상의 노동자를 고용하고 있는 모든 고용주는 매년 전체 노동자 6% 이상의 사우디아라비아 노동자들을 훈련시켜야 할 의무가 있다(43조).

나. UAE

1) 교육

UAE 정부는 자국인의 실업률이 높은 이유가 교육과 노동 시장 수요의 불일치에서 기인한다고 판단, 이를 바로잡는 것을 향후 경제성장의 기반

으로 간주하고 있다. 따라서 교육개혁을 통한 양질의 교육프로그램 제공에 힘쓰고 있다. 두바이 경제개발계획인 ‘Dubai Strategic Plan 2015’는 두바이에 2015년까지 세계 최고의 교육시스템을 구축하는 것을 목표로 하며, 아부다비 발전전략 ‘Abu Dhabi Vision 2030’을 통해 우수 외국 대학들 및 교육기관 유치 계획을 밝히고 있다.

UAE의 현재 교육시스템은 1970년대 만들어진 것으로, 유치원 1년, 초등학교 6년, 중등교육 3년, 고등교육 4년으로, 총 14년간 4단계 교육으로 이루어져 있다. 초등교육은 의무교육이며, 정부정책에 의해 유치원과 초등학교에서 교사와 학생의 비율을 1:20, 중등학교에서는 1:15로 규정하고 있다. 학교교육의 공식언어는 아랍어이지만 대부분의 학교에서는 제2언어로 영어를 채택하여 교육을 실시하고 있으며 교육에서 영어 활용도가 점차 증가하는 추세이다.

아부다비 정부는 아부다비 발전전략을 통해 자국인 노동생산성 제고 및 국제 교육수준을 벤치마크하기 위해 세계적 수준의 외국교육기관을 유치하겠다고 밝힌 바 있다. 이에 따라 파리 소르본대학, 행정교육을 위한 INSEAD 센터, 미국 터프츠대학교(Tufts University)의 플레처 스쿨(법·외교학 대학, Flecher School of Law and Diplomacy), 뮌헨공과대학

표 4-4. UAE의 학제 현황

	대상	교육기간
유치원 교육(Kindergarten)	4~5세	
초등 교육(Primary)	6~12세	6년
중학교 교육(Preparatory)	12~15세	3년
고등학교 교육(Secondary)	15~18세	3년
기술계 중등학교(Technical Secondary School)	12~18세	6년

자료: <http://www.uaeinteract.com>(정부 공식 언론 사이트).

(Munich Technical University), 본대학(University of Bonn), 뉴욕대학교(NYU: New York University) 등을 유치할 계획을 갖고 있다. 이와 함께 고등학교에 대해서는 아부다비자이드대학(Zayed University)과 응용과학원(the Institute of Applied Technology)이 교육프로젝트를 관리하는 시범학교들로 설립되었다.

또한 아부다비 교육위원회(ADEC: Abu Dhabi Education Council)는 공공교육의 질을 제고하기 초등교육에 공공·민간 부문 파트너십(PPP) 방식을 도입하고 있다. 즉 민간·정부 간 계약을 체결하여 국제교육기관에 정부가 운영하던 30개 유치원과 초등학교의 운영을 맡기는 것이다. 이에 참여한 모든 학교는 국제적으로 검증된 학습 커리큘럼을 따라야 하고 모든 필수과목 수업이 영어로 진행된다.

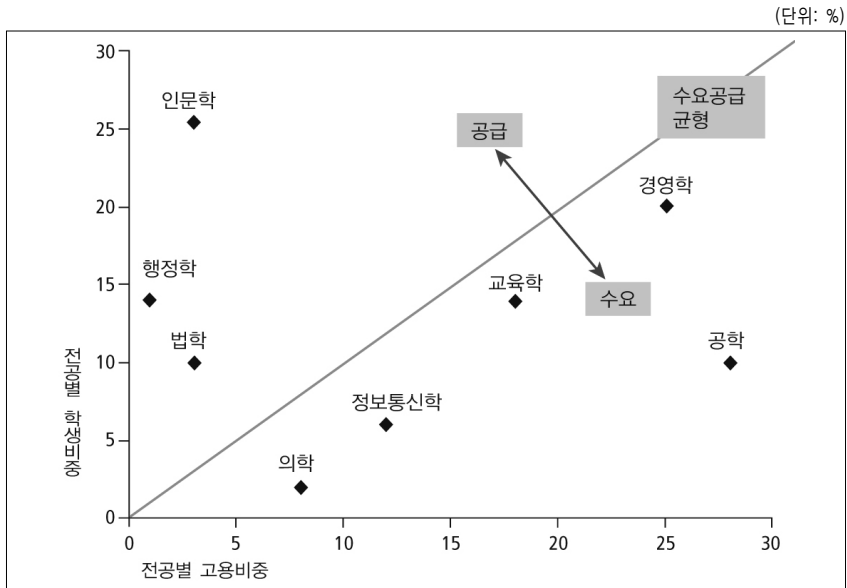
한편 두바이 정부는 교육의 허브로 발돋움하기 위해 두바이 아카데미 시티(Dubai Academic City)를 세워 2007년 4월부터 운영에 들어간 바 있다. 2007년 출범 초기에는 10개의 대학만이 입주해 있었으나 2010년 현재 27개에 이르는 국제대학교에서 약 2만 명의 학생들이 수학하고 있다. 두바이 아카데미 시티는 주로 초·중·고등학교, 대학교 등의 정규 교육기관들로 구성되어 있다는 점에서 직업훈련기관과 교육컨설팅기관, 전문인력 양성을 목적으로 하는 시설들이 집결해 있는 두바이 지식마을(knowledge Village)과 구분된다(박태준·손유미·김한별 2008).

2) 기술훈련

적합한 능력과 기술 습득으로 노동참여율을 높이기 위해 장기적으로는 공교육제도 개선이 필요하지만 단기적으로는 기술의 격차를 줄이기 위한

기술 교육과 훈련이 요구된다. 기술직을 천시하고 인문·종교·법학 등을 우월하게 생각하는 전통 때문에 현재까지도 UAE 자국민들이 선호하는 전공과목과 노동시장의 수요가 부합하지 않고 있으며 이는 앞 장에서 UAE 자국민의 실업률이 높은 요인 중 하나로 지목된 바 있다. [그림 4-1]은 UAE 아부다비 대학교의 전공과목별 학생 비율과 전공별 고용률의 상관관계를 보여준다. 그래프의 수요공급 균형선 하단에 위치한 의학, 정보통신학, 교육학, 경영학, 공학 등 실용학문에 가까울수록 일자리 수에 비해 전공학생 수가 적음을 알 수 있다. 특히 공학의 경우 전체 고용에서 차지하는 비중은 29%에 육박하나 전공학생 수는 전체의 10%에 미치지 못하여 수요·공급의 격차가 가장 크게 나타난다. 반면 수급 균형선 위에

그림 4-1. UAE 아부다비의 대학교 전공과목과 노동시장의 수요 매칭



주: 2005년 추정치.

자료: Department of Economic Development, Abu Dhabi Economic Vision 2030.

존재 하는 법학, 행정학, 인문학의 경우 고용수준에 비해 전공학생이 더 많은데, 특히 전체 고용의 약 3%를 차지하는 인문학의 경우 총학생의 25% 이상이 전공과목으로 선택하고 있어 수급 불일치현상을 가장 뚜렷하게 보여주고 있다.

UAE 정부는 실업률을 낮추고 고부가가치 산업으로의 산업다각화를 이루기 위해서는 기술교육이 필수적임을 인지하고, 기술분야에서 고급 자국인 인력을 양성하기 위하여 다양한 정책을 시행하는 중이다. UAE의 대표적인 기술전문학교는 고등기술대학(HCT: Higher Colleges of Technology)으로, 고등기술대학은 UAE 전체에 12개의 기술 단과대와 응용연구·기술센터(CERT: Center for Excellence for Applied Research and Training)를 운영하고 있다. 아부다비 정부는 Abu Dhabi Economic Vision 2030에서 고등기술대학의 신캠퍼스 건설을 위한 기금을 언급하는 등 고등기술대학을 통해 IT, 엔지니어링, 항공학, IT, 약학, 응용과학, 관광, 비즈니스 등 분야의 전문인력 육성을 위해 노력하고 있다.

또한 두바이 정부는 두바이에 중동 최고의 교육훈련 전문단지 조성을 위해 2003년부터 지식마을(knowledge Village)을 건설해왔다. 이는 향후 지식기반경제로 전환하다는 기치하에 두바이의 경쟁력 강화를 목적으로 조성되고 있는 것으로 주로 기업과 연계한 직업기술교육 및 인적자원 개발과 관련한 기관과 각 산업분야의 전문인력 양성기관들로 특화하여 구성될 예정이다. 특히 구직단계에 있는 자국인 청년들의 기술수준이 매우 열악하여 지식마을 내 민간기업이 하는 직업훈련은 매우 중요하다고 할 수 있다. 현재 지식마을에는 약 400개 이상의 고등교육기관 및 전문 훈련기관이 입주해 있다. 두바이 정부는 지식마을의 성공적인 건설을 위해 입

주 교육기관들에 혜택을 제공하고 있는데, 이들 기관에는 운영 및 소유권 100% 보장, 100% 면세혜택 등이 주어지게 된다(박태준·손유미·김한별 2008).

이와 함께 두바이 정부는 청년층 구직자들이 필요한 기술을 습득하고 생산성 높은 기업가가 되는 것을 돕기 위해 재정을 지원하고 있다. 2002년, 자국인 기업가 양성 및 중소기업 육성을 위해 Mohammed Bin Rashid Establishment for Young Business Leasers(MBRE)가 설립되었으며, 2007년에는 Mohammed Bin Rashid Al Maktoum Foundation(MBR Foundation)이 설립되어 기업가 양성, 직업능력 개발, 워크숍, 펀드 제공 등 지식기반경제화가 적극 추진되고 있다. 특히 자국인 기업가 양성 프로그램을 통해 자국인 청년층에게 기업가정신과 근로의욕을 고취하려고 노력 중이다.

3. 자국인 고용 촉진

가. 사우디아라비아

1) 자국인 의무고용정책(사우디인화 정책)³²⁾

사우디아라비아 정부는 1994년 이래 외국인 고용 비율을 제한하여 자국인의 고용을 늘리고 자국인의 숙련도를 키울 수 있도록 하는 자국인화 정책을 펼치고 있다. 자국인화 정책의 기본 틀은 경제활동의 종류와 피고

32) 사우디인화 정책에 대한 자세한 내용은 사우디아라비아의 노동부의 홈페이지인 www.mol.gov.sa를 참고하면 된다.

용인의 수에 상관없이 각 기관은 사우디인을 의무적으로 고용해야 하며 사우디아라비아 노동자의 비율은 전체 노동자의 75% 이상이어야 한다는 것이다(26조). 하지만 적절한 기술적 능력이나 학력을 갖춘 노동자가 없거나 고용이 불가할 경우, 혹은 사우디아라비아 시민권자로 그 자리를 채우는 것이 불가능할 경우 (노동부) 장관은 이 비율을 일시적으로 낮출 수 있다.

그러나 기존의 사우디인 의무고용정책은 그리 잘 지켜지지 않았다. 그 이유는 사우디아라비아 노동부에서 현지인력 채용기준을 설정하면, 관련 회사에서 현지인 고용에 대한 자료를 제출하는 형식으로 확인이 이루어졌기 때문이다. 또한 기본적으로 기술력이 떨어지고 소극적인 근로태도를 지닌 사우디인의 경우 서류상으로만 고용하여(‘유령 고용’) 일정한 보수를 주고 일터에는 나오지 않게 하는 관행이 만연했다. 이는 일하지 않아도 보수를 받을 수 있다는 잘못된 인식을 심어주어 근로태도의 악화를 가져왔다.³³⁾

2011년 6월, 기존의 자국인화 정책의 문제점으로 꼽혔던 외국인 채용 및 제도 준수 여부 상시 확인의 어려움을 해결하기 위해 니타카트(Nitagat) 제도가 도입되었다. 니타카트 제도의 가장 큰 특징은 피고용인의 고용현황을 사회보장보험(GOSI) 제도와 직접 연동하여 실시간으로 자국인과 외국인 노동자에 대한 관리가 가능하다는 점이다. 따라서 사우디아라비아 노동부는 사회보장보험등록을 통해 실시간으로 자국인 채용비율을 확인할 수 있다. 이번 니타카트 제도 실행에는 자국인의 실업률 완화 이외에 외국인 유입에 따른 사회적 문제점 개선, 중동 및 북아프리카 지역의 소

33) 2011년 11월 사우디아라비아 현지 한국 업체 인터뷰.

요사태와 정치변혁에 따른 불안감 등이 복합적으로 작용한 것으로 보인다.

니타카트 제도는 산업별 및 기업규모별로 자국인 고용 비율이 규정되어 있으며 이행 정도에 따라 Red, Yellow, Green, Blue(excellent) 순으로 색깔이 매겨진다. 예를 들어 건설부문의 노동자 10~49명의 기업은 Green을 받기 위해서는 5~24%의 자국인을 고용해야 하지만, 50~499명의 중간기업의 경우 6~27%, 그리고 500~2,999명의 대기업의 경우 7~30%의 자국인을 고용해야 한다. 반면 석유 및 가스채굴 분야의 경우 Green 등급을 받기 위해서 요구되는 자국인화 비율은 확연히 높다. 10~49명의 소기업은 10~54%, 50~499명의 중간기업은 30~79%, 마지막으로 500~2,999명의 대기업은 35~84%를 달성해야 한다.

Blue 등급은 지정된 자국인 고용 비율의 이행 정도가 가장 높은 등급으로서 Red와 Yellow 등급을 받은 기업으로부터 서면동의 없이 외국인 노동자를 스카우트하는 것이 가능하고, 근무기간이 2년 미만인 외국인 노동자에 대한 스카우트도 가능해지며 각종 면허 갱신이 1년간 유예되는 혜택을 누리게 된다.

Green 등급은 Blue 다음으로 이행 정도가 높은 등급으로서 Blue와 같이 Red, Yellow의 기업으로부터 동의 없이 스카우트가 가능할 뿐만 아니라 외국인 근로자가 2명 귀국 시 새롭게 비자 1개 취득이 가능하고 수입증명과 자카트(일종의 종교세) 납부의 6개월 유예와 같은 혜택이 있다. 또한 앞으로 비자 업무가 분권화되면 급행처리절차를 받게 되어 신청 후 10일 이내 비자 발급이 가능해진다. 반면 Yellow로 선정된 기업은 선정일로부터 3개월이 되어야 비로소 외국인 노동자에 대한 신규 비자 신청이 가능하고, 타 기업으로 이직이 불가능하며, 6년 이상 근무한 외국인 근로자

는 더 이상의 비자 신청이 불가능하다. 또한 타 기업에서 외국인 노동자를 스카우트하는 것도 제한되며 Yellow에 속한 기업에는 9개월의 유예기간이 주어진다. 2012년 2월 23일까지는 근로자가 6년 이상 근무하지 않았으면 비자 갱신이 가능하다. Red 등급으로 선정된 기업은 신규 비자 신청이 불가능해질 뿐만 아니라 현재 근무 중인 외국인 노동자에 대해 비자 갱신, 스카우트, 직종 변경 등이 일체 금지된다. Red 등급의 유예기간은 6개월이다. 2011년 6월 대부분의 기업이 Green으로 분류되었고 1/5 정도가 Red인 것으로 집계되었다. 현지 언론에 따르면 현재 업체의 20% 정도가 Red 등급에 속해서 사우디인 채용 확대의 부담을 갖고 있으며, 사우디아라비아 내 약 80만 개 업체 가운데 30만 개 이상의 업체가 부정적인 영향을 받을 것으로 예상하고 있다.³⁴⁾

2) 외국인 노동자 유입 제한

사우디아라비아 정부는 제9차 개발계획을 통해 전체 인구에서의 비사우디인 비중을 2009년 29%(683만 명)에서 2024년 23%(763만 명)까지 점차적으로 줄이겠다고 발표한 바 있다. 이에 따르면 2004~24년까지 20년 연평균 인구증가율은 1.9%, 사우디인 인구증가율은 2.2%, 비사우디인 인구증가율은 1.1%이 예상된다.

현재 사우디아라비아 정부가 실행하고 있는 외국인 노동자 유입제한정책을 살펴보자. 외국인 노동자 유입제한정책이 느슨해지며 민간부문의 저임금에 기여하고 있고, 따라서 사우디인의 고용이 저하된다고 판단한 사

34) 2011년 11월 사우디아라비아 현지 한국 업체 인터뷰.

표 4-5. 사우디아라비아 인구 구성 예측

	인구(백만 명)					연간 증가율 (%)
	2004년	2009년	2014년	2019년	2024년	
전체 인구	22.67	25.37	28.19	30.53	33.11	1.9
사우디인	16.53	18.54	20.70	22.97	25.48	2.2
비사우디인	6.14	6.83	7.49	7.56	7.63	1.1

자료: Ministry of Economy and Planning, 제9차 개발계획, p. 51.

우디아라비아 정부는 외국인의 고용을 제한하기 위해 엄격한 고용허가 조건을 내세우고 있다. 먼저 외국인인 오직 (노동부) 장관의 승인 아래 채용될 수 있는데(노동법 32조) 노동부의 취업허가를 얻기 위해서는 노동자는 반드시 합법적으로 사우디아라비아에 입국해야 하며(노동법 33조 1항) 사우디아라비아가 필요로 하고 사우디아라비아 자국민이 소지하지 못하거나 그 (공급)수가 수요를 충족시키기에는 부족한 전문적인 기술과 학문적 자격을 소지하고 있거나 그렇지 않을 경우 외국인 노동자는 사우디아라비아가 필요로 하는 정규 노동범주에 속해야 한다(노동법 33조 2항). 또한 외국인 노동자는 반드시 고용주와 계약해야 하며 고용주의 책임 아래 있어야 한다. 특히 비사우디인의 취업 허가 갱신은 요구조건을 충족시키거나 스스로 해당 직종에 취업되기를 원하는 사우디아라비아 구직자가 없다는 것이 필수적으로 확인되고 보증된 후에야 이루어질 수 있다(노동법 35조). 노동부 장관은 비사우디인의 참여가 금지된 일자리와 직종에 대해 규정하고 통보한다(노동법 36조).

고용주는 특정 범위 안에서 외국인 노동자를 자유롭게 고용하되, 외국인 노동자를 고용하는 데 드는 모든 부가적 비용은 고용주가 부담해야 한다. 특히 외국인 노동자의 모집비용, 보험료 및 거주 갱신과 취업허가에

들어가는 수수료, 직장 변경 수수료, 출국 및 재입국 비자 수수료 그리고 두 당사자 사이의 관계 종료 시 노동자의 모국 복귀에 대한 왕복항공편 비용 부담은 고용주의 몫이다(노동법 40조).

간접적으로는 내·외국인 근로자 간 임금인상 차등 적용, 외국인 근로자에 대한 소득세 부과³⁵⁾ 등 경제적 압박으로 외국인 근로자의 생활여건에 어려움을 가중시키는 방안 등으로 외국인 근로자를 방출한 바 있다.

나. UAE

1) 자국민 의무고용정책

UAE는 주변국과 마찬가지로 노동력의 자국민화 정책(Emiratization)을 추진하고 있다. 이는 민간기업의 고용에 자국민을 일정 비율 이상 고용하거나 특정 직책에 자국민을 고용하도록 강제하는 것으로 자국 노동자의 교육·훈련의 노력을 민간기업, 특히 외국기업에 전가하려는 목적으로 생각된다.

현지인 고용 의무비율은 업종 및 기업규모별로 다르다. 쿼터제를 따르는 기업들에는 다양한 인센티브가 제공되고 이를 충족하지 못하는 기업들에는 이에 상응하는 조치가 취해진다. 아직까지 이 제도는 탄력적으로 적용되고 있어 고용의무를 충족시키지 않더라도 업무 정지 등의 처벌은 없는 것으로 알려져 있다.

35) 2003년 내각 결의로 1달에 800달러 이상 소득이 있는 외국인 근로자에 대해 10%의 소득세 부과를 제안하였으나 Shoura Council의 반대로 시행되지 않았다.

UAE 정부는 자국 경제를 이끌어가는 주요 산업을 중심으로 자국인 쿼터제를 시행하여 왔는데, 자국인화 정책을 추진하는 정부기관인 국민인재 개발고용국은 종업원 50인 이상의 유통업에서 6%, 보험업에서 40%, 은행업에서 44%의 자국인 고용률 달성을 목표로 하고 있다.³⁶⁾

쿼터제와 함께 특정 직책에 자국인을 반드시 고용하도록 하는 제도 역시 시행되고 있는데, 특히 공보(public relation), 인사 관련(human resource)

글상자 4-2. UAE의 부문별 자국인 고용 계획

- 은행업(1998): 전 종업원에서 차지하는 자국인의 비율을 연 4%씩 확대
 - 4% 중 3%는 신규 대학 졸업자 중에서, 나머지 1%는 고용시장에서 충원
- 보험업(2001): 전 종업원에서 차지하는 자국인의 비율을 연 5%씩 확대
- 종업원 수 50명 이상의 수입·도매·소매 등의 유통업(Trading): 전 종업원에서 차지하는 자국인의 비율을 연 2%씩 확대
- 환전분야: 환전소 크기에 따라 비율을 달리함.
 - 고용인이 200명 이상일 경우 자국인의 비율을 연 4%씩 확대
 - 고용인이 50~200명 규모일 경우 자국인의 비율을 연 3%씩 확대
 - 고용인이 50명 미만일 경우 자국인의 비율을 연 2%씩 확대

자료: 필자 종합.

글상자 4-3. UAE의 자국인 고용 관련 노동법 조항

제11조

노동부(Labour Department) 내에 UAE인 고용에 관한 부서가 설치되어야 하며, 그 기능은 다음과 같다:

1. UAE인에게 적합한 고용기회 제공
2. 고용주가 UAE인 고용에 대한 수요가 있을 경우, 이를 도움.
3. 실업상태에 있거나 더 나은 직장을 찾는 UAE인을 등록하되, 이는 개인의 요구에 따른 것이 되어야 함. 등록된 각각의 구직자들은 일련번호와 등록자의 이름, 나이, 거주지, 직업, 자격 및 경력 등이 기록되어 있는 등록확인증을 무료로 발급받음.

36) 이영희(2008).

제15조

노동사회부(The Ministry of Labour and Social Affairs)는 비UAE인의 노동허가를 다음의 경우에 취소할 수 있음:

1. 해당 노동자가 연속 3개월 이상 실업상태에 있는 경우
2. 해당 노동자가 노동허가가 부여될 당시의 조건 중 하나 이상의 조건을 더 이상 만족시키지 못하는 경우
3. 해당 노동자가 하는 일을 대체할 수 있는 UAE인이 나타날 경우, 이때는 해당 노동자의 고용계약이 만료되는 시점과 고용허가가 완료되는 시점 중 빠른 쪽으로 결정됨.

및 비서직에는 자국인이 반드시 고용되도록 의무화하고 있다. 공보담당자는 UAE 정부와 기업의 메신저 역할을 하는데 고용인이 100명 이상인 기업의 공보담당직(PRO: public relations officer, 각료회의 결과 2005년 9월), 고용인이 50인 이상 기업의 비서직 등에는 반드시 자국인을 고용하도록 되어 있다(각료회의 결과 443호 2006년 6월 24일). 이에 따라 2009년 현재까지 UAE 내 3,000개의 PRO직 중 1,700개가 자국인으로 구성되어 있다. 또한 인사관리직의 경우 향후 자국인화 정책을 지속적으로 추진하는 데 있어 중요한 부문으로 인식해 고용인 100인 이상 기업의 인사관리직은 반드시 자국인이 담당하도록 규정하고 있다(각료회의 결과 442호 2006년 6월 24일).

지나친 외국인 노동자의 증가는 국가정체성을 흔들리게 하는 위협요인으로 지목되어왔다. 이에 UAE는 업종에 따라 자국인이 단일국적인으로 최대가 되도록 하고 있는데, 특히 원자력과 같은 국가안보와 밀접한 연관이 있는 분야가 이에 해당된다.

2) 외국인 노동자 유입제한정책

가) 비자 및 스폰서 제도

고용의 자국인화를 위한 간접적인 조치로 UAE 정부는 스폰서제도를 활용하고 있다. UAE 노동법에 의해, 외국인 노동자를 고용할 때는 해당 분야에 적합한 자국인이 있는지 먼저 확인하여야 한다(14조 1항). 만약 외국인 노동자가 고용된 이후 이를 대체할 수 있는 자격을 갖춘 자국인 노동자가 나타날 경우, 외국인 노동자의 취업허가 만료일이나 고용계약 만료일 중 더 빠른 시점에서 자국인이 해당 외국인 노동자를 대체할 수 있다(15조).

해당 분야에 적합한 자국인이 없다는 것이 판명되면 업체는 외국인을 고용할 수 있다. UAE 내에서 외국인의 취업이 인정되지 않는 분야는 별도로 없으나 각종 허가를 필요로 한다. 외국인이 UAE에서 취업하기 위해서는 UAE 현지 스폰서를 통해 입국비자 및 취업허가를 먼저 취득해야 한다. 1986년 연방법 No.12 (노동법, 1980년 연방법 8호의 수정법)의 규정에 의해 자영업 전문직 이외의 외국인 노동자는 스폰서가 없으면 노동에 종사할 수 없다. 스폰서는 UAE 정부기관, UAE 국민, 현지에 설립되어 있는 기업·단체 등이다. 입국 후에는 노동부로부터 노동허가를 취득하고 해당 토후국 담당기관(두바이는 DNRD(Department of Naturalization and Residency, Dubai))으로부터 고용비자를 취득해야 하는데, 고용비자의 경우 고용주를 통해서 입국 전에 취득할 수도 있다. 이와 함께 개인의료보험에 가입하거나 현지 보험당국으로부터 의료 카드(Health Card)를 발급받고, 거주 비자를 취득해야 한다. 거주비자의 유효기간은 통상 3년으로 이후 3년마다 갱신이 가능하다(고용비자는 최초 입국 시에만 필요).

한편 이러한 스폰서제도는 특히 저숙련 외국인 노동자의 근로조건을 악화시키는 요인으로 작용해왔는데 최근에는 숙련/미숙련 고용인들이 계약상 혹은 고용환경이 좋지 않을 경우 회사를 그만두는 것을 허가하도록 스폰서제도가 일부 개선되는 모습을 보이고 있다. 이는 최근 GCC 국가들의 노동인권 침해에 대한 국제사회의 비난에 대응하기 위한 방침인 것으로 보인다.

나) 노동친화적(labor-friendly) 정책

비록 고용에서 자국인화 정책을 추진하고 있지만 UAE 정부는 자국 경제규모에 비해 노동인구가 태생적으로 부족하기 때문에 외국인 노동자 도입은 선택이 아닌 필수임을 인지하고 있다. 따라서 UAE 연방정부는 자국인화 정책을 통한 노동시장에 대한 간섭이 민간부문의 생산성을 저하시키지 않는 선에서 이루어져야 함을 강조하고 있다(Gulf News 2009. 5. 3). 특히 외국 고급인력 유치에 위한 노력과 함께 국제사회의 외국인 노동자 권익 향상 요구에 따라 UAE 정부는 노동친화적 정책을 펼치는 중이다.

2009년 7월 법령 제788호를 통해 시작된 급여보호시스템(WPS: Wage Protection System)은 2009년 9월 1일부터 자유구역을 제외한 모든 고용주가 정부에 의해 운영되는 중앙서비스를 통해 임금을 자동적으로 은행 계좌에 입금하도록 하고 있다. 이 제도는 그동안 저임금 노동자들의 임금 체불 및 미지급 등으로 고용분쟁이 빈번히 일어났던 UAE의 노동시장 여건을 개선하고 노동자들의 권익 보호 및 투명성을 보장하기 위해 마련되었다(KOTRA, 국가정보).

4. 직업연결

가. 사우디아라비아

사우디아라비아 정부는 높은 실업률을 낮추고 직업연결(job matching)을 높이기 위해 노동부 부설 고용사무소를 설치하여 구직자로부터 구직등록, 기업체로부터 구인등록을 받아 서로를 연결시켜주는 일을 하고 있다. 모든 구인자는 공석에 대한 내역, 종류, 위치, 지정된 급여, 필요요건 등에 대한 정보를 노동부에 공석이 발생한 날 혹은 공지가 이루어진 날로부터 최대 15일 동안 제공해야 할 의무가 있다(노동법 25조). 또한 각 기업은 노동부에 피고용인들에 대한 이름, 직위, 직종, 임금, 연령, 국적, 외국인일 경우 취업허가번호와 날짜, 근무환경과 한 해 동안 예상되는 작업량의 증감에 대한 정보를 제공해야 한다.

하지만 이러한 프로그램의 실제 성공률은 그리 높지 않은 것으로 판단되는데, 일례로 2000년부터 2004년까지 사우디아라비아 노동부 산하 고용사무소를 통해 18만 6,640명의 사우디인이 민간부문 일자리를 구하기 위해 등록을 했으나 막상 일자리 통보를 받은 15만 38명은 일자리 결합 절차를 마무리하기 위한 추가절차를 밟지 않았다(Arab News 2004. 8. 3).

나. UAE

UAE에는 사우디아라비아와는 다르게 직업연결정책이 부재하다. 아부다비 소재의 UAE 국영 일간지인 The National에 따르면 민간부문 고용인들은 종종 구직자를 고용하지 않을 시 적절한 이유를 통보하지 않거나, 면접 시 해당직의 주요 업무에 대한 정확한 정보를 알려주지 않아 구직자

가 가진 기술 및 전문성과 해당직의 부합 여부 판단에 걸림돌이 되는 것으로 평가된다. 따라서 정부 주도의 맞춤형 직업연결(matchmaking)시스템에 대한 요구가 높아지는 중이다.³⁷⁾

5. 여성의 경제활동 참여 장려

가. 사우디아라비아

사우디아라비아의 여성 경제활동 참여정책은 크게 여성을 위한 교육 기회 확대와 여성의 육아활동 보장을 중심으로 만들어져 있다. 현재 교육부 산하 38개의 여성 교육기관과 8개의 대학이 여학생들을 위한 교육비를 지원하고 있다. 또한 세계은행에 따르면 사우디아라비아는 세계에서 가장 큰 규모의 여성 대상 장학프로그램을 운용하고 있어, 자국뿐만 아니라 서방 등 외국에서 대학 및 대학원 과정을 취득할 수 있도록 지원하고 있다. 이러한 지원을 바탕으로 고등교육을 받는 사우디아라비아 여성의 수가 꾸준히 늘어나고 있는데, 이는 요르단, 레바논, 튀니지보다 높은 수준이다.

여성의 고용환경과 관련하여, 노동법 149조에는 사우디아라비아 여성은 유해한 작업이나 위험한 산업을 제외하고 여성의 성향에 적합한 직종이라면 고용이 가능하여야 한다고 명시되어 있다. 하지만 이러한 산업이나 직종은 노동부 장관에 의해 결정되므로 여성이 원한다고 해서 특정 직

37) *Ibid.*

중에 진입하기는 어렵고 현재는 교육, 의료, 보건 분야 정도에 여성의 노동이 제한되어 있는 상황이다.

노동법에 명시된 여성의 노동 관련 법 조항을 살펴보면 기본적으로 여성근로자의 가정생활, 출산 및 육아 의무를 보장하는 조항들로 이루어져 있다. 노동법 150조에 따르면, 여성은 적어도 야간에 연속해서 11시간 동안에 일하는 것이 금지되어 있고 출산예정일 직전 4주와 이후 6주간의 출산휴가를 보장하고 출산 직후 6주 동안 여성에 대한 고용은 금지된다(151조).³⁸⁾ 출산휴가로 인한 부재기간 동안 여성노동자에게 유급휴가가 주어지는데 근속기간이 1년 이상 3년 미만일 경우 임금의 50%, 근속기간이 3년 이상이면 50% 이상 혹은 전액을 휴가 시작을 기준으로 받게 된다. 여성노동자가 전액 유급 출산휴가를 사용하였을 경우 같은 해에 일반 연차휴가기간 동안에 대해서는 어떠한 임금도 받을 수 없다. 만약 그녀가 반액 유급 출산휴가를 사용하였을 경우 연차휴가기간 동안에 해당 임금을 받을 받게 된다.

고용주는 여성노동자의 임신 및 출산 기간 동안 의료혜택을 제공할 의무가 있다(153조). 또한 여성노동자가 출산휴가 후 업무를 위해 복귀했을 경우, 그녀는 모든 1시간을 초과하지 않는 추가 휴식이 주어진다(154조). 이 (휴식)시간은 실질 근무시간의 일부로 계산되며, 어떠한 임금상의 공제를 해서는 안 된다. 특히 고용주는 출산휴가 중인 여성노동자를 해고하거나, 해고 협박을 할 수 없다(155조). 고용주는 여성노동자가 임신이나 출산으로 인한 질병 중일 경우 해고할 수 없다(156조). 질병은 여성노동

38) 대략적 출산예정일은 해당 기관의 의사 또는 의료기관에 의해 인증된 진단서에 의해 결정된다.

자의 공석이 180일을 초과하지 않는다는 조건하에서 공인된 진단서에 의해 입증되어야 한다. 또한 법률에 의해 규정된 합법적인 이유가 없을 경우 출산예정일 180일 전 이후에는 해고할 수 없다.

사우디아라비아 노동법은 여성의 육아에 대한 권리도 적극 보장한다. 50명 또는 그 이상의 여성노동자를 채용하는 고용주는 근로여성에게 6세 미만 아동이 10명 이상 있을 경우, 아이들을 돌볼 수 있는 적합한 장소에서 적절한 수의 보모를 제공한다(159조 1항). (노동부) 장관은 하나의 도시에서 100명이 넘는 여성을 고용한 고용주에게 개별적으로 혹은 해당 도시의 타 고용주와 함께 운영하는 탁아소 설립을 요구할 수 있다. 그렇지 않으면 근무시간 중 6세 미만의 어린이가 있는 여성근로자의 아이들을 돌보고 있는 기존 탁아소와 연계하여 탁아소가 운영된다. 이 경우 (노동부) 장관은 시설 운영에 대한 규제뿐만 아니라 수혜자인 여성노동자에게 부과되는 비용을 명시한다(159조 2항).

2011년 6월 자국민화 정책 법령의 변경과 함께 유사 직종에서 일하는 남녀의 임금차별이 금지되었다. 또한 여성의 고용을 활성화하는 방안으로 2011년 7월부터는 여성이 직접 여성 의복과 속옷을 팔게 되었다(AI Arabiya 2011. 7. 12).

나. UAE

여성 참여 장려정책은 여성을 위한 교육기회 확대 및 수준 향상 정책과 일자리에서 여성 편의증진정책으로 나뉘어 살펴볼 수 있다. 여성교육 확대정책으로는 특히 고등교육분야가 두드러진다. 대표적인 예로는 1998년에 설립된 Zayed 여성대학으로 모든 과정에서 영어와 아랍어를 공통으로

사용하며 문리과대학, 공학대학, 언론정보대학, 교육대학, 정보기술대학 등 5개 단과대학이 운영 중이다. 또한 아부다비대학에서는 2009~10년 봄 학기에 UAE 최초로 환경과학 학부과정을 신설하고 왕족인 셰이카 라티 파 빈트 함단 알 나흐얀이 자신의 이름을 딴 장학금(Sheikha Latifa Bint Hamdan Al Nahyan Scholarships)을 설립하여 이 과정에 지원하고자 하는 자국인 여학생 20명의 4년 과정 학비 전액을 지원하여 환경과학을 비롯한 다양한 분야의 여성인재 양성을 도모했다.

UAE의 대표적 부동산 개발회사인 Deyaar Development 회사는 두바이 여성대학(Dubai Women's College)에 자국인 여학생 10명의 학비 전액을 지원하는 장학프로그램을 설립하였고 알·노크흐바 선진기술 장학금(Al Nokhba Scholarship for Advanced Technology)은 2010년 반도체, 응용화학, 기계공업, 재료과학 등 미래 선진기술 개발에 기여할 14명의 여성을 포함한 50명의 UAE 자국인 학생들에게 장학금을 전달하여 남녀 구분 없는 인재 양성에 힘을 쏟는 최근 UAE 사회의 방향성을 반영한 바 있다.

증가하고 있는 추세인 여성 경제활동 참여 장려를 위한 법적 근거 또한 존재한다. 예를 들어 행정 및 기술직, 또는 보건 및 기타 분야에서 단순 육체노동 이외의 작업이 필요하다고 정부가 판단하는 업무에 종사하는 여성은 야간근무를 할 수도 있다. 또한 출산휴가 시 1년 이상 근무한 여성에 대해서는 45일간 기본급의 100%가, 1년 미만 근무한 여성일 경우 기본급의 50%가 지급된다. 출산휴가 이후에는 병원진단서 첨부 시 100일간 연속 혹은 비연속 무급휴가(병가)를 사용할 수 있고, 출산 후 18개월간은 매일 2회 최대 30분의 추가 휴식시간을 가질 수 있다.³⁹⁾

정부는 또한 매년 UAE 전역에서 다양한 컨퍼런스와 워크숍을 진행하여 모든 분야에 걸친 여성들의 활발한 참여를 고무시키고 격려한다. UAE의 연방 상공회의소는 2002년 UAE 여성 경영인위원회 설립과 운영을 지원하는데, 현재 이 위원회는 국가적인 경영네트워크로 자리잡아 약 1만 2,000명의 회원이 있으며 68억 달러를 상회하는 규모의 투자를 운용하고 있다. 위원회와 상공회의소는 아부다비 증권시장 투자자의 43%가 여성인 것을 감안하여 2007년 아부다비 여성국제경제포럼을 개최하였다. 이 포럼에서 공공 및 민간 부문을 대표하는 1,000여 명의 여성이 참여한 바 있다(UAE Ministry of State for Federal National Council Affairs 2008).

39) *UAE Federal Law*, No. 8

제5장

정책 평가와 협력방안

1. 우수한 자국인 인력 양성
2. 자국인 고용 촉진
3. 직업연결
4. 여성의 경제활동 참여 장려
5. 공공부문 개혁



제2~3장에서 우리는 사우디아라비아와 UAE의 경제구조, 양국에서 발견되는 실업의 형태와 이의 원인인 자국민 고용의 공공부문 편중현상을 분석하였다. 제4장에서는 양국의 주요 노동 제도와 정책을 정리하였다. 이 장에서는 변화하는 노동 및 인력 정책을 평가하고 향후 우리가 대응 및 협력할 수 있는 방안에 대해 정리해보겠다.

1. 우수한 자국민 인력 양성

UAE와 사우디아라비아 모두 자국민의 역량 강화를 위해 교육과 기술 훈련에 집중 투자하고 있다. 특히 양국은 고등교육기관 및 직업훈련기관을 늘리고 학생들에게는 국내외에서 공부할 수 있는 장학금을 지급하는 등 교육에 대한 접근성을 높이는 중이다. 교육 및 훈련 기관에 새로운 기재를 도입하고 교사를 재교육시키며 수학·과학 분야에 초점을 맞추어 커리큘럼을 바꾸려고 하는 등 교육수준 또한 높이려고 노력하고 있다. 특히 사우디아라비아 내에서는 기존 종교교육에 치우쳤던 초중등교육의 무게중심을 조금씩 실용교육으로 옮겨야 한다는 목소리가 높다. 교육과 직업훈련에 대한 이러한 투자는 자국민의 숙련도를 높여 공공부문을 효율화하고 민간부문의 노동수요를 충족시키는 첫 걸음이 될 것이다.

이같은 양국의 교육과 기술에 대한 투자 확대는 우리의 교육 관련 산업의 진출기회이다. 특히 앞으로 수학과학교육 및 기술훈련을 위한 기자재 및 학용품 분야의 업체 진출이 활성화될 수 있을 것으로 보인다. 코트라에 따르면 사우디아라비아 교육부가 우리나라 e-learning 제품에 대한 관심을 갖고 최근 교육부 차관을 단장으로 하는 사절단이 한국을 방문한

바 있다(2011. 9. 25~29). 현지에서도 사우디아라비아 교육 ICT 프로젝트 발주 책임자를 한국으로 초청해 한국의 선진시스템 견학, 주요 업체 방문/상담, 사우디아라비아 발주교육 ICT 장비 프로젝트 설명회를 개최할 예정이다. 이러한 행사와 함께 우리의 학용품 및 기자재 업체의 현지 박람회 등을 통해 현지에 우리 업체를 소개하는 동시에 이를 우리 측의 시장 조사 기회로 삼는 것이 가능할 것이다.

결국 수학 및 과학에 대한 관심을 갖게 되는 것은 초중고교 때라는 것을 생각할 때 우리 측 과학고등학교(high school of science) 등 특수학교 시스템을 양국에 수출하여 자질 있는 학생들을 조기에 발굴, 능력을 배양시키고 향후 관련 학과의 진학을 돕는 것도 자국인 우수인력 양성의 한 방법으로 보인다. 또한 우리 측 고등학교와의 자매결연 등을 통해 쌍방향의 학생 및 교사 교류가 가능할 수 있을 것이다.

직업교육에 관해서는 현지 직업교육대학의 강사교육을 지원하는 것도 한 방법이다. 현재 GTZ 등 독일의 국제협력기관은 사우디아라비아 직업교육 관련 기관으로부터 기술훈련대학의 설립 및 운영을 위탁받은 바 있다.

2. 자국인 고용 촉진

가. 평가

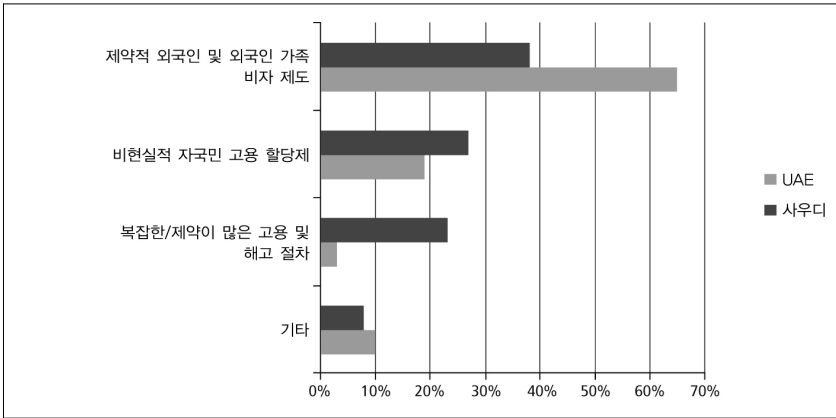
자국인의 민간부문 고용 촉진을 위해 양국은 기업이 일정 비율의 자국인을 의무적으로 채용해야 하는 자국인화 정책을 시행하고 있다. 특히 사우디는 최근 강화된 자국인화 정책 ‘니타카트’를 발표하고 민간업체의 철

저한 실행을 요구한 바 있다. 하지만 이러한 정책 때문에 고용등록은 해서 임금을 지급하지만 일은 시키지 않는 이른바 ‘유령’ 직원의 문제나 고용하더라도 자국인 근로자가 보유한 기술과 전문성과는 상관없는 업무를 맡기는 문제를 해결할 수 있는 구체적 방안은 여전히 존재하지 않는다. 뿐만 아니라 이러한 고용 제약조건은 오히려 불법 외국인 노동자를 양산하게 되어 외국인 노동자들이 최소한의 보호조차 받지 못하게 되는 상황이 올 수도 있다.

또한 이러한 자국인화 정책은 적절한 숙련도를 자국인 인력이 충분히 양성되어 일하기 전까지는 지급임금은 증가하고 생산성은 떨어지는 등 기업의 비용을 상승시켜 민간기업의 국제경쟁력을 떨어뜨리고 FDI 유치에 부정적인 영향을 미칠 우려가 있다. Kucera(2001)는 일반적으로 임금의 10% 상승이 FDI를 6.6~8.5% 줄이는 것을 보인 바 있다. 사우디아라비아와 UAE의 기업인을 대상으로 실시한 제3차 GCC Business Confidence and Government Reform Survey 2010에 따르면 사우디아라비아와 UAE 모두 외국인 노동자에 관련된 비자 정책, 비현실적인 자국인화 정책과 같은 제약이 심한 노무제도를 첫 번째 비즈니스 애로사항으로 선정하였다(그림 5-1 참고).

특히 강화된 니타카트 제도는 사우디아라비아와 UAE의 건설·플랜트 시장의 경쟁력에 영향을 줄 것으로 보인다. 예를 들어 현재 사우디아라비아의 주요 발주처인 ARAMCO의 경우 사우디인 의무고용정책을 보다 적극적으로 추진하고 있는데, 사전낙찰조건으로 사우디 인력의 15% 고용을 전제로 하고 있고 이행계획을 구체적으로 제시하지 않을 경우 최종 낙찰시 불이익을 받게 하고 있다. 이러한 환경에서는 외국업체들은 사우디아라비아가 아닌 다른 시장으로 눈을 돌릴 수밖에 없다.

그림 5-1. 2011년 사우디아라비아·UAE 기업인이 뽑은 제약적 노무규정



자료: Oliver Wyman and Zogby International(2011a), p. 8.

나. 대응방안

자국인화 정책으로 인해 외국인인력의 유입이 줄어들기 때문에 양국은 자국인 역량 강화뿐만 아니라 외국인인력의 역량 강화와 고급 숙련도의 외국인인력을 끌어들이 수 있는 정책을 동시에 진행해야 할 것으로 보인다. 특히 UAE는 사우디아라비아와 다르게 인구가 100만 명이 채 되지 않고 외국인 노동자에 대한 의존도가 훨씬 높기 때문에 이는 UAE 정부에는 더 심각한 과제이다. 그리고 중장기적으로는 외국인 고용을 직접 제한하는 정책보다는 자국인의 고용을 늘릴 수 있도록 민간부문을 활성화할 필요가 있다. 특히 고용창출능력이 있는 중소기업의 창업 지원과 육성을 통해 일자리를 늘리고 민간부문의 생산성 향상에 힘써야 한다.

한편 2011년 역내 정치 변동을 계기로 각국의 자국인화 정책이 더욱 철저히 시행될 것으로 예상된다. 우리 업체 측에서는 사우디인을 의무 고용해야 하는 만큼, 채용할 만한 사우디아라비아 전문인력이 많지 않은 상

황에서 사우디 숙련인력 채용에 적극적으로 나서야 할 것이다. 예를 들어 고등학교 및 대학교에서의 인턴십 및 산학 장학금을 활용하여 유능한 사우디아라비아 인력을 조기에 발굴하고 훈련시켜 채용하는 방안도 적극 고려할 필요가 있다.

특히 고학력 여성의 실업률이 높은 사우디아라비아에서는 지금이 바로 이들을 채용할 수 있는 좋은 기회이다. Princess Noura 대학의 여학생들이 졸업하는 2016년이면 고학력 여성 졸업자가 기하급수적으로 증가할 것으로 전망되고 있고, 또한 사우디아라비아와 UAE에서 매년 해외로 유학가는 여학생 또한 크게 증가하는 추세이다. 기존에 우리의 주력 협력분야였던 건설·플랜트 사업의 특성상 우리 진출업체가 이들을 당장 고용하는 것은 어렵겠지만 새로운 유망 협력분야인 IT·금융·의료 등의 분야에서는 충분히 여성인력을 고용할 수 있을 것으로 보인다. 여성인력을 고용할 때에는 문화적으로 민감한 부분에 대한 철저한 준비를 통해 시행착오를 줄여나가야 할 것이다. 또한 여성의 고용을 늘리기 위해 육아휴직과 같은 제도를 공공부문 수준으로 맞춰줄 필요가 있다.

숙련도 높은 현지인을 지속적으로 고용하기 위해서는 사우디인의 임금과 복지 수준을 높일 수밖에 없다. 이를 위해 근속연수에 맞춘 조건부 수당 지급 등을 고려해볼 필요가 있을 것이다. 동시에 외국인 노동자의 고용이 제한되기 때문에 숙련도 높은 외국인 노동자에 대한 경쟁이 치열해질 수밖에 없으며 이는 외국인 노동자의 임금과 복지 수준까지 끌어올리게 될 것이다. 특히 업종에 따라 같은 일을 하면서도 국적에 따라 임금을 다르게 받는 일이 비일비재하고 이것이 직업공간 내에서의 위화감을 조장하고 효율을 떨어뜨림을 고려할 때 어느 정도의 전체적인 인건비 상승

은 고려해야 할 것으로 보인다. 따라서 우리 진출업체끼리 임금과 외국인 고 등에서 긴밀한 협조가 필요할 것으로 보인다. 그리고 중장기적으로 인건비 상승은 어쩔 수 없으므로 진출 다변화가 필요할 것으로 보인다.

한편 니타카트 제도는 대기업보다 중소기업에 미칠 부정적 파장이 크기에 현지 사우디 중소기업이 문제를 제기하게 될 가능성이 높다. 따라서 이 제도의 운영과정을 자세히 관찰하면서 적절히 대응하는 것이 바람직할 것이다.

우리나라 업체가 많이 진출해 있는 건설·플랜트 부문의 강화된 니타카트 정책에 대한 대책은 더욱 시급하다.⁴⁰⁾ 우리 업체들은 현지 인력조달의 부담을 줄이기 위해 해당 프로젝트의 하도급을 확대할 수밖에 없고, 이는 중동지역의 우리나라 전체 플랜트 진출 축소를 야기할 수 있다.⁴¹⁾ 또한 니타카트 제도는 관련 기업들의 현장 기준으로 사우디인화 정책 규정을 적용하는 것이 아니고, 1개 기업 전체를 대상으로 하기 때문에 사우디아라비아 내에 여러 개의 해외 건설 및 플랜트 현장을 가지고 있는 기업들은 중앙의 관리가 필요할 것으로 보인다.⁴²⁾

40) 5장의 부록에서는 사우디아라비아와 UAE의 건설·플랜트 부문에서 창출되는 고용을 추정하였다.

41) 동일 현장이라 하더라도 사우디아라비아 현지 업체에 하청을 준 경우 혹은 한국 업체에 재하청을 준 경우에는 하청이나 재하청 분야에 종사하는 인력은 10% 규정에서 제외된다. 즉 하청이나 재하청을 준 공정의 투입인력에 대해서는 해당 하청기업들이 사우디인화 정책 규정을 준수하여야 한다. 궁극적으로 이는 공사 수행분 감소는 물론 우리나라 전체 플랜트 업체 진출 축소를 야기할 수 있다고 하겠다.

42) 2011년 11월 인터뷰에 응한 국내 B사의 경우, 중앙관리를 위해 두바이지점에 ‘중동지역 운영본부(operation center)’를 운영하고 있으며, 현재 리야드에도 1명이 파견근무 중이다.

3. 직업연결

제3장에서 보았듯이 양국 모두 고급인력이 일자리를 찾는 것은 여전히 쉽지 않다. 이에 사우디아라비아 정부는 정부가 직접 고용사무소를 개설하여 구인자와 구직자를 연결시켜주는 일을 하고 있다. UAE는 정부 주도의 직업연결정책이 없는 것으로 파악되는데 UAE 정부는 교육 및 훈련 정책과 함께 노동시장 진입자의 (민간부문) 고용을 도울 수 있는 고용사무소를 신설해야 할 것이다. 특히 구직을 도와주고 이에 따라 필요한 직업훈련을 함께 지원해주는 패키지 정책이 효과적이었다는 연구결과가 있는 만큼 직업훈련과 고용을 묶어 관리하는 기관을 설립하는 것도 방법이다(Betcherman *et al.* 2004). 앞의 사우디아라비아의 예에서 보았던 것처럼 실제 정부가 나서서 일자리를 구해주어도 실제 그 일자리를 택하지 않는 경우가 빈번한 만큼 이에 대한 적절한 유인을 동시에 제공해주어야 할 것으로 보인다.

최근 사우디아라비아 정부는 민관협력 형태로 프랑스 CapGemini, 영국의 Working Links, 사우디아라비아의 local Al-Elm, 호주의 Ingeus, 영국의 Deloitte 컨설팅 등과 함께 고용연결 프로그램을 계약한 바 있다. 이는 공학, 소매업, 건설 등과 관련된 30개의 다국적 기업을 대상으로 하는데, 해당 컨설팅 회사를 통해 이 프로그램에 참여하는 기업에 장기적으로 고용되는 자국민 규모에 따라 각 컨설팅 업체에 보상이 주어진다. 특히 사우디 자국민화 가이드라인을 지키는 정도에 따라 인센티브를 받게 될 것이라고 한다. 앞으로 이러한 기회가 늘어날 것으로 생각되는데, 우리 쪽 컨설팅 기관의 진출도 가능할 것으로 예상된다.

4. 여성의 경제활동 참여 장려

사우디아라비아의 여성 경제활동 참여정책은 크게 여성을 위한 교육 기회 확대와 사회활동을 하는 여성의 육아 보장을 중심으로 만들어져 있다. 교육에서 사우디아라비아 정부는 여성을 위한 대학을 설립하고 있으며 국내의 대학에서의 고등교육을 위한 장학금 역시 확대되고 있다. 하지만 여성은 유학 시 남성 후견인(아버지, 남편, 남성 형제 등)이 동행해야만 유학이 허용되기 때문에 장학금 수혜자로 선정되어도 실제로는 유학을 포기할 수도 있는 등 사우디아라비아 사회의 보수적인 규범 및 관습과 새로운 정책이 충돌을 일으키고 있다. 일례로 최근 노동부 장관은 사우디아라비아 여성의 신규 고용 창출을 위해 기존에 여성 취업이 주로 허용되던 교직이나 미용 등의 분야 외에 현금 출납원 등 남성들과 접촉이 많은 직업군을 허용했으나 사회 분위기는 여전히 이를 수용하지 않는 상황이다(주사우디 한국대사관 2005).

UAE의 여성 경제활동 참여정책은 사우디아라비아의 정책보다는 선진적으로 파악된다. 이는 UAE의 사회적인 분위기가 사우디에 비해서 여성의 참여를 장려하기 때문일 것이다. 현재 UAE에서는 여성의 경제활동 참가율이 점진적으로 증가하여 이제는 고위급 임원직의 1~2%, 사무직의 35%를 여성이 차지하고 있다. 특히 오늘날 UAE의 대졸 여성들은 역사적으로 남성 중심의 직종인 정부, 공학 기술, 과학, 컴퓨터 기술, 법, 상업, 석유산업 분야에 진출하고 있다.

우리가 협력할 수 있는 유망분야는 여성의 과학기술·교육 분야로 보인다. 현재 우리나라는 한국여성과학기술인지원센터(WISET)를 통해 초

· 중·고·대학 여학생을 대상으로 해당 학교와 주요 거점센터에서 정기적으로 수학 및 과학 교실을 제공하고 방학 때는 수학 및 과학 캠프를 진행하고 있다. 또한 원하는 학생에 한해 여성 수학자 및 과학 공학자와 연결, 멘토십을 제공하는 프로그램을 진행 중이다. 이러한 멘토십 프로그램은 수학과 과학 분야의 관심을 키우고 성장과정 내내 진로에 대한 상담이 가능하다는 것이 큰 장점이다. 사우디아라비아와 UAE 현지에 이러한 프로그램을 수출하고 또한 현지 기관과 우리의 WISSET 기관이 협력하여 한국 및 사우디, UAE 초·중·고·대학 여학생을 대상으로 단기캠프 등의 프로그램을 추진할 수 있을 것으로 보인다.

5. 공공부문 개혁

앞에서 보았듯이 양국은 자국인 우수인력 양성, 민간부문 일자리 마련, 여성의 경제참여율 증가 등의 다양한 노동정책을 통해 실업을 줄이고 지식기반사회로 발돋움하기 위한 노력을 하고 있다. 하지만 제3장에서 말한 바와 같이 이러한 노동시장의 구조적 문제가 자국인의 공공부문 편중현상에서 기인한다는 점을 고려했을 때, 인력수급 불일치현상을 근본적으로 해결하기 위해서는 공공부문의 개혁이 필요할 것으로 보인다. 특히 정부가 실업 해소를 위해 계속해서 공공부문의 일자리를 늘리는 것은 국가경제 차원에서도 좋지 않다. 정부가 공공부문의 고용을 무리하게 늘리게 되면, 이는 투입요소(노동)의 양을 늘리는 것이고 상대적으로 투입요소의 생산성(자본) 투자에는 소홀해질 수밖에 없어 비효율성을 낳게 된다 (Pritchett 1999; Makdisi *et al.* 2001).⁴³⁾ 특히 UAE와 사우디아라비아는

원유 고갈 이후를 대비해서라도 공공부문을 확대하기보다는 민간부문을 활성화해야 하는 상황이다.

하지만 민간부문에서 ‘좋은’ 일자리를 만들어 고급인력을 끌어들이는 것은 단시일 내에 가능한 일이 아니다. 특히 유가에 영향을 받는 경제구조를 가지고 있는 국가에서 우선적으로 선호되는 고용안정성을 공공부문은 충족할 뿐만 아니라 임금과 비급여 혜택이 크고 근로시간이 짧기 때문에 민간부문에 자국민을 위한 일자리를 만드는 것만으로는 자국민의 공공부문 편중현상이 해결되기 어렵다. 따라서 결국 근본적인 대책은 공공부문의 개혁이다.

공공부문의 혜택을 무조건 줄이는 것은 정치적으로 불가능한 일이기 때문에 필자는 혜택의 평균은 유지하되 분산을 증가시키는 방법을 제안한다. 즉 공공부문 내에서 결과를 바탕으로 한 평가 등의 경쟁 구조를 도입하여 같은 일자리라도 숙련도에 따라 혜택의 차등화를 두는 것이다. 이와 함께 공무원의 근속연수에 따른 혜택 역시 분산화시킬 필요가 있다. 결국 노동시장 진입자가 일할 부문을 선택하는 것인데, 신입 공무원의 임금과 혜택을 축소하게 되면 공공부문 진입의 이점을 줄이게 되는 것이다. 이러한 정책은 공공부문의 효율성을 증가시킬 뿐만 아니라 민간부문과의 임금 및 복지 격차도 줄여 민간부문의 고용을 활성화할 수 있을 것으로 보인다.

중장기적으로는 최저임금제 및 연금제도 등을 민간부문의 근로자까지 확장하는 것이 필요하다. 공공부문 근로자에게만 보너스를 지급하고 최저임금을 높이는 방식으로는 고용의 공공부문 편중현상을 해결하기 어렵다.

43) GCC 국가의 공공부문의 기자재 노후화 등이 일례이다.

우리나라가 이러한 공공부문 개혁에 직접 관여하기는 쉽지 않다. 하지만 간접적인 방식으로 기존의 공무원 단기연수프로그램을 확장하여 공공기관의 효율적 운영에 대한 지식을 서로 나눌 수는 있을 것이다.

제6장 맺음말

1. 주요 내용
2. 협력방향



1. 주요 내용

이 보고서에서 필자는 사우디아라비아와 UAE의 노동시장 현황과 과제를 살펴보고 향후 협력방안에 대해 논의하였다. 양국 노동시장의 가장 큰 특징은 바로 국적별·부문별로 노동시장이 이원화되어 있다는 것이다. 이러한 이원화현상은 자국인이 임금, 임금 외 혜택, 사회적 위신 등이 높은 공공부문을 선호하기 때문에 발생한 것인데, 이에 따라 민간부문은 공공부문 고용의 완충지대(buffer zone)의 역할을 하는 데 그치고 있다. 즉 공공부문의 일자리를 구하지 못하는 구직자가 한시적으로 민간부문의 일자리에서 근로하다 공공부문 일자리가 생기면 바로 이직하고, 민간부문의 대다수 일자리는 임금이 낮은 외국인 노동자로 채워진다.

노동시장의 이원화현상이 심각한 문제로 대두된 것은 최근 출생률이 높아짐에 따라 노동시장 진입인구가 급격히 늘어나면서 실업, 특히 청년층 실업이 증가하고 공공부문의 과고용으로 인해 공공부문의 생산성이 감소하면서부터이다. 또한 공공부문 진입을 위해 교육 및 훈련 기관을 마친 청년들이 업무성격의 차이와 원하는 인력의 종류 차이로 민간부문에서는 제대로 기능을 발휘하지 못하는 문제도 있다. 양국의 비대한 공공부문이 풍부한 자원으로 유지됨을 상기한다면, 이와 같은 자국인 숙련도 부족은 자원 고갈 후 양국 경제발전의 주요 위협요인이 될 것이다. 특히 자국인 인구 비중이 높은 사우디아라비아의 공공부문 포화문제는 자국인 인구 비중이 낮은 UAE보다 훨씬 더 심각하며 여성근로자를 위한 일자리 창출이 최근 급격히 높아지고 있는 여성의 교육수준과 노동참여율을 따라가지 못하고 있어 민간부문에서 ‘좋은(decent)’ 일자리 창출, 특히 여성근로자를 위한 일자리 창출은 사우디아라비아 정부의 최우선과제로 판단된다.

2. 협력방향

UAE와 사우디아라비아 양국은 청년층 실업을 낮추고 자원기반의 경제구조에서 지식기반의 경제구조로 전환하기 위해 외국인 고용제한정책, 직업훈련정책, 과학기술인재 양성 정책, 여성경제활동 장려정책 등을 펼치고 있다. 이에 따라 우리나라는 수학·과학 교육 및 기술훈련을 위한 ICT 기자재 및 학용품 분야 등 교육 관련 산업 진출, 과학고등학교(high school of science) 및 기타 전문화 고등학교 등 우수 교육시스템 수출, 여학생의 과학기술 교육 및 멘토쉽 협력, 현지 직업교육 대학의 강사교육 지원, 우리의 고용 컨설팅 기관 진출 등 관련 협력기회가 많은 것으로 보인다. 특히 자국인의 공공편중 현상을 근본적으로 해결할 수 있는 공공부문의 개혁에는 양측의 공무원 교류를 늘려 서로의 시스템을 벤치마크할 수 있을 것이다. 또한, 강화되고 있는 자국인화 정책이 우리 진출 기업에 끼칠 부정적인 파장에 대비하여 우리 정부 차원에서 이 제도의 운영과정을 자세히 관찰·대응하는 것이 바람직할 것으로 보인다.

사우디아라비아와 UAE 양국은 다양한 노동정책과 함께 자원 고갈 후 성장을 위한 제조업과 서비스 산업으로의 산업다각화 정책을 펼치는 중이다. 이에 따라 기존 원유, 건설, 플랜트 산업에 치우쳤던 양국과 우리의 경제협력 관계가 최근 금융, 교육, 의료 등 고부가가치 서비스 산업으로 확장되는 모습을 보이고 있다. 우리 기업의 활발한 진출을 통해 현지 고용이 늘어날 수 있다면 이는 양국과 우리의 관계를 더욱 견고히 할 수 있는 계기가 될 것이다.

■ 참고문헌 ■

[국문자료]

- 박태준 · 손유미 · 김한별. 2008. 『UAE(아랍에미리트연합)의 글로벌 교육전략 연구』.
한국직업능력개발원.
- 이영희. 2008. 『UAE 자국민 고용(Emiratization) 현황 및 시사점』. KOTRA.

[외국문자료]

- Abrahart, A., Kaur, I. and Tzannatos, Z. 2002. “Government Employment and Active Labor Market Policies in MENA in a Comparative International Context.” Heba Handoussa and Zafri Tzannatos eds. In *Employment Creation and Social Protection in the Middle East and North Africa*. Cairo, Egypt: AUC Press.
- Achoui, M. 2009. “Human Resource Development in Gulf Countries: An Analysis of the Trends and Challenges Facing Saudi Arabia.” *Human Resource Development International*, Vol. 12, No. 1, pp. 35-46.
- Al-Ali, Jasim. 2008. “Emiratisation: Drawing UAE Nationals into their Surging Economy.” *International Journal of Sociology and Social Policy*, Vol. 28, No. 9/10, pp. 365-379.
- Al Arabiya 2011. “Saudi Arabia Bans Gender-based Salary Discrimination as ‘Saudization’ Advances.” (July 12. 2011)
- Al-Dosary, A. S., Rahman, S. M., and Shahid, M. 2005. “Unemployment in the Saudi Labor Market.” *Journal of Societal & Social Policy*, Vol. 4, No. 2, pp. 1-18.
- Al-Gaith, M. A., and Al-Maashouq, M. A. 1992. Native Labour in the Saudi Private Sector: Concept, Object, Reality, Constraints and Solutions. IPA, Riyadh. (in Arabic)
- Arab News. 2004. Ministry Moves to Create More Private Sector Jobs for Women.

3 August 2004.

- Ayubi, N. 1985. Arab Bureaucracies: Expanding Size, Changing Roles. Master's thesis, Politics Department, University of Exeter.
- Bank Audi Sal. 2011. UAE Economic Report Jan. 2011. www.menafn.com/updates/research-center/UAE/Economic/audi180111.pdf. (accessed March 2011)
- Banque Saudi Fransi. 2011. Employment Quandary. Saudi Arabia Economics (February 16).
- Baldwin-Edwards, M. 2011. *Labour Immigration and Labour Markets in the GCC Countries: National Patterns and Trends*. (March)
- Betcherman, G., Karina, O., and Dar, A. 2004. "Impacts of Active Labor Market Programs: New Evidence from Evaluations with Particular Attention to Developing and Transition Countries." The World Bank, Social Protection Discussion Paper Series No. 0402. Washington DC.
- Corden, W. M. and Neary, P. J. 1982. "Booming Sector and De-industrialization in a Small Open Economy." *The Economic Journal*, Vol. 92, pp. 825-848.
- Dar, A. and Tzannatos, Z. 1999. "Active Labor Market Programs: A Review of the Evidence from Evaluations." World Bank. Social Protection Discussion paper Series No. 9901. Washington DC.
- Dhillon Navtej, and Tarik Yousef. 2009. *Generation in Waiting: The Unfulfilled Promise of Young People in the Middle East*. Washington, DC: Brookings Press.
- Fasano, U., and Goyal, R. 2004. "Emerging Strains in GCC Labor Markets." IMF Working Paper.
- Frankel, J. 2010. The "Natural Resource Curse: a Survey. Harvard Kennedy School Faculty Research Working Paper." 10-005. (February)
- Gudrun Kochendörfer-Lucius and Boris Pleskovic ed. "2007. Development and the Next Generation." Berlin Workshop Series. World Bank.
- Gylfason, T. 2001. "Natural Resources, Education, and Economic Development."

- European Economic Review*, Vol. 45, pp. 847-859.
- IBRD. 2004. *Unlocking the Employment Potential in the Middle East and North Africa; Toward a New Social Contract*. MENA Development Report. The International Bank for Reconstruction and Development/World Bank.
- ILO. 2010a. *Global Employment Trends for Youth. Special Issue on the Impact of the Global Economic Crisis on Youth*. Geneva: International Labour Office. (August)
- _____. 2010b. *Global Employment Trends 2011 The Challenge of a Jobs Recovery*. Geneva: International Labor Organization.
- IMF. 2008. *Migration and Remittances Factbook*, p. 193.
- _____. 2010. World Economic Outlook Database.
- _____. 2011a. *Regional Economic Outlook*. (April)
- _____. 2011b. *Gulf Cooperation Council Countries: Enhancing Economic Outcomes in an Uncertain Global Economy*.
- Kapiszewski, A. 2006. Arab Versus Asian Migrant Workers in the GCC Countries UN Expert Group Meeting May 15-17, Beirut 2006.
- Kochar, A. 2007. The “Youth Bulge.” In Gudrun Kochendörfer-Lucius and Boris Pleskovic eds. *Developing Economies: Can This Be an Advantage in the Labor Market? in Development and the Next Generation*. Berlin Workshop Series.
- Kornai, J. 1979. “Resource-constrained Versus Demand-constrained Systems.” *Econometrica*, Vol. 47, pp. 801 – 819.
- Baldwin-Edwards, M. 2011. *Labour Immigration and Labour Markets in the GCC Countries: National Patterns and Trends*, p. 26
- Madhi, S. T. and Barrientos, A. 2003. *Saudisation and employment in Saudi Arabia*. *Career Development International*, Vol. 8 Issue 2.
- Maimani, K. A. 1989. *The Relevance of Multinational Companies’ Operations to Manpower Development in Saudi Arabia: a Case Study of Skilled Workers*

- in the Oil and Related Industries, Thesis*. London: The University of London.
- Makdisi, S., Fattah, Z., and Limam, I. 2001. "Determinants of Growth in the MENA Countries." Arab Planning Institute Working Paper 0301. Kuwait.
- Medina Chamber of Commerce. 1998. "Effects of Saudization Policy on Investment and Business in Median." Unpublished Research, by a Consultant Bureau, Medina. (in Arabic)
- Offenhauer, P. 2005. *Women in Islamic Societies: A Selected Review of Social Scientific Literature*. The Library of Congress.
- Oliver Wyman and Zogby International. 2010. Slides Based on the 2nd GCC Business Confidence and Government Reform Survey 2010 by Oliver Wyman - Zogby International Survey. (May)
- _____. 2011a. Slides Based on the 3rd GCC Business Confidence and Government Reform Survey 2010 by Oliver Wyman - Zogby International Survey. (January)
- _____. 2011b. Slides Based on the 4th GCC Business Confidence and Government Reform Survey 2010 by Oliver Wyman - Zogby International Survey. (June)
- OPEC. 2010. *Annual Statistical Bulletin*.
- Owen, R. and Pamuk, S. 1999. *A History of Middle East Economies in the Twentieth Century*. Cambridge MA.: Harvard University Press.
- Pritchett, L. 1999. "Has Education had a Growth Payoff in the MENA Region?" World Bank. Middle East and North Africa Working Paper Series No. 18. (December)
- Ramady, M. A. 2005. *The Saudi Arabian Economy* Springer. New York NY.
- Richards, A., and Waterbury, J. 2007. *A Political Economy of the Middle East*, 3rd ed. Westview Press.
- Robinson, J. A., and Torvik, R. 2009. "A Political Economy Theory of the Soft Budget Constraint." *European Economic Review*. Forthcoming.

- Robinson, J. A., and Torvik, R. Verdier, T. 2006. "Political Foundations of the Resource Curse." *Journal of Development Economics*, Vol. 79, pp. 447 - 468.
- Rodrik, D. 2000. "What Drives Public Employment in Developing Countries?" *Review of Development Economics*, Vol. 4, No. 3, pp. 229-243.
- Ross, M. L. 2007. How Mineral-rich States Can Reduce Inequality. in *Escaping the Resource Curse*. In Humphreys, M., Sachs, J., and J. E. Stiglitz eds. New York: Columbia University Press.
- _____. 2008. "Oil, Islam, and Women." *American Political Science Review*, Vol. 102, No. 1. (February)
- Said, M. 1996. "Public Sector Employment & Labor Markets in Arab Countries: Recent Developments & Policy Issues." Economic Research Forum Working Paper 9630.
- Saudi Arabian Monetary Agency. 2010. *SAMA 46th Annual Report*. The Latest Economic Developments 1431 H(2010G).
- _____. 2011. *Appendix of Statistical Tables of the Forty-seventh Annual Report*. (July)
- Salehi-Ishfahani, D. 2001. *Labor and Human Capital in the Middle East: Studies of Markets and Household Behavior*. In Djavad Salehi-Ishfahani ed. Ithaca Press.
- Sidani, Y. M. 2006. "Work Values in the Arab Culture. Advances in Global Business Research." Proceedings of the 2006 Academy for Global Business Advancement Third World Congress, Held at Kuala Lumpur, Malaysia, on January 4-6. 2006.
- TANMIA. 2004. *Emiratisation in the Banking Sector: Factors Influencing Success and Failure*. Dubai: TANMIA.
- UAE Labour Law. 2001. Federal Law No. 8 of 1980. Labor Law and Its Amendments. International Labor Organization.
- Van Wijnbergen, S. 1984. "The 'Dutch Disease': A Disease After All?" *The Economic Journal*, Vol. 94, pp. 41-55.

- Winckler, O. 2010. "Labor Migration to the GCC States: Patterns, Scale, and Policies." In View Points. Migration and the Gulf. (February)
- World Bank. 2004. "Unlocking the Employment Potential in the Middle East and North Africa." *MENA Development Report*. Toward a New Social Contract. Washington, DC.: The World Bank.
- _____. 2007. "Middle East and North Africa Region: 2007 Economic Developments and Prospects." Job Creation in an Era of High Growth. Washington DC: The World Bank.
- _____. 2008. *Migration and Remittances Factbook 2008*.
- Yousef. T. M. 2004. "Development, Growth and Policy Reform in the Middle East and North Africa since 1950." *Journal of Economic Perspectives*, Vol 18, No. 3.

[온라인자료]

- 주사우디아한국대사관. 2005. 노무관(파견관) 정기업무보고(2005년 3/4분기)
www.koilaf.org/KFupload/kfknationdata_img/사우디아라비아.hwp
(accessed November 24th, 2011)
- 한국무역협회 무역통계. KITA.net (accessed July 1st. 2011)
- Al Arabiya News. www.alarabiya.net.
- Eman El-Shenawi. 2011. Saudi Arabia bans gender-based salary discrimination, as 'Saudization' advances. <http://english.alarabiya.net/articles/2011/07/12/157343.html>
(accessed June 15, 2011)
- Arab News. www.arabnews.com
- P.K. Abdul Ghafour. 2004. Ministry Moves to Create More Private Sector Jobs for Women. <http://archive.arabnews.com/?page=1§ion=0&article=49310&d=3&m=8&y=2004> (accessed May 15, 2011)
- Business Network Switzerland. www.osec.ch.
- Center for Statistics and information. 2009. "Manpower Research Bulletin 2009"(<http://www.cdsi.gov.sa>).

Department of Economic Development. <http://ded.abudhabi.ae>.

_____. 2008. Abu Dhabi Economic Vision 2030.
<http://ded.abudhabi.ae/English/AboutDED/Pages/EconomicVision.aspx>

Embassy of Switzerland in Saudi Arabia 2010. Kingdom of Saudi Arabia Business Guide. http://www.osec.ch/internet/osec/de/home/export/countries/sa/export-ContentSlot-66770-ItemList-15979-File.File.pdf/BG_1009_E_BusinessGuide_KSA.pdf (accessed June 15, 2011)

Emirates 247. <http://www.Emirates247.com>.

Nadim Kawach 2011. 43% of Saudi youth are jobless. <http://www.emirates247.com/news/region/43-of-saudi-youth-are-jobless-2011-01-05-1.338144> (accessed May 15, 2011)

Middel East Institute. <http://www.mei.edu>.
http://www.mei.edu/Portals/0/Publications/Migration%20Gulf_Viewpoints.pdf (accessed November 1, 2011)

Saudi Arabian Monetary Agency. <http://www.sama.gov.sa>.

Saudi Arabia Ministry of Labor. <http://www.mol.gov.sa>.

UAE Central Bank, “Annual Report 2010” <http://www.centralbank.ae>. (accessed October 3rd, 2011)

UAE Interact. <http://www.uaeinteract.com>

UAE Ministry of State for Federal National Council Affairs. 2008. “Women in the United Arab Emirates: A Portrait of Progress.”
http://lib.ohchr.org/HRBodies/UPR/Documents/Session3/AE/UPR_UAE_ANNEX3_E.pdf. (accessed October 3rd, 2011)

UAE National Bureau of Statistics. 2010. Analytical Report on Economic and Social Dimensions in the United Arab Emirates 2009.
<http://www.uaestatistics.gov.ae/ReportPDF/Analytical%20report%20on%20economic%20and%20social%20dimensions%20in%20the%20united%20arab%20emirates.pdf>. (accessed October 19th, 2011)

UNESCO Institute for statistics. <http://www.uis.unesco.org>.

중동 노동시장 현황 및 우리의 대응: 사우디아라비아와 UAE를 중심으로

부 록



부록 1.

부표 1-1. 세계 지역별 실업률

(단위: %)

	2000년	2004년	2005년	2006년	2007년	2008년	2009년	2010년*
전체	6.3	6.4	6.2	5.9	5.6	5.7	6.3	6.2
선진국(EU 포함)	6.7	7.2	6.9	6.3	5.8	6.1	8.4	8.8
비EU유럽 및 CIS	10.9	9.9	9.4	9.3	8.6	8.6	10.4	9.6
동아시아	4.5	4.3	4.1	4	3.8	4.3	4.4	4.1
동남아시아 및 태평양	4.9	6.4	6.3	6	5.4	5.3	5.2	5.1
남아시아	4.5	4.7	4.8	4.6	4.5	4.3	4.4	4.3
남미 및 캐리비언	8.5	8.4	7.9	7.6	7	6.6	7.7	7.7
중동	10.6	11.2	11.2	10.7	10.5	10.2	10.3	10.3
북아프리카	14.1	11.9	11.6	10.5	10.2	9.6	9.9	9.8
사하라이남 아프리카	9	8.6	8.6	8	7.9	7.9	7.9	8

주: 2010*은 추정치.

자료: ILO(2010), p. 61.

부표 1-2. 2010년 세계 지역별 세부 실업률

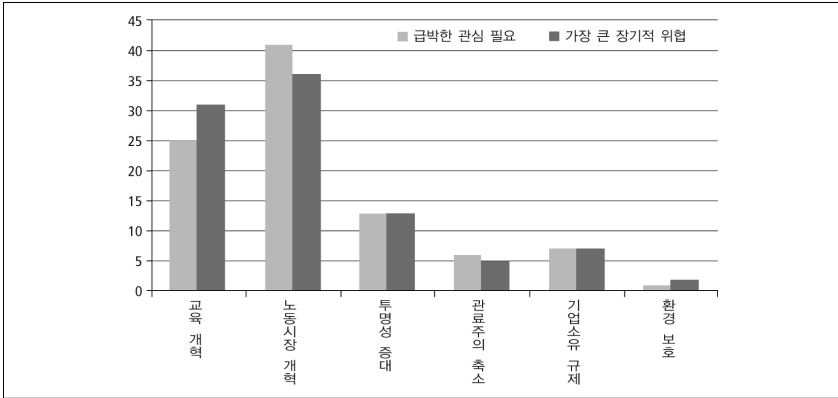
(단위: %)

	전체	선진국	비EU 유럽 및 CIS	동 아시아	동남 아시아	남 아시아	남미	중동	북 아프리카	사하라이남 아프리카
전체	6.2	8.8	9.6	4.1	5.1	4.3	7.7	10.3	9.8	8
남성	6	9.3	9.6	4.6	5	4	6.4	8.2	7.8	7.6
여성	6.5	8.2	9.4	3.5	5.2	4.9	9.5	17	15	8.5
청년층	12.6	18.2	18.9	8.3	14.2	9.5	15.2	25.1	23.6	12.3
장년층	4.8	7.5	7.9	3.3	3	2.8	5.8	6.5	6.2	6.4

자료: ILO(2010), pp. 61~62.

부표 1-3. 2010년 사우디아라비아·UAE·카타르 기업인이 뽑은 경쟁력 강화를 위한 주요 과제

(단위: %)



자료: Oliver Wyman and Zogby International(2010).

부표 1-4. 사우디아라비아의 산업구조(GDP 기준, 2009년)

항목	산업별 GDP(백만 사우디아라비아 리얄)	비중 (%)
A. 산업 생산 (정부서비스 제외)	1,158,734	82.9
1. 농림수산업	41,419	3.0
2. 광물성 원료	605,184	43.3
a) 원유 천연가스	601,593	43.1
b) 기타	3,590	0.3
3. 제조업	146,673	10.5
a) 석유정제	46,874	3.4
b) 기타	99,799	7.1
4. 전력, 가스, 수처리	13,722	1.0
5. 건설	67,962	4.9
6. 도소매, 음식숙박	85,261	6.1
7. 운송, 저장, 통신	56,858	4.1
8. 금융, 보험, 부동산, 사업 서비스	126,965	9.1
9. 지역, 사회, 개인 서비스	33,989	2.4
B. 정부 서비스	225,857	16.2
C. 관세 수입	12,897	0.9
총 GDP 규모	1,397,488	100

자료: SAMA(2010).

부표 1-5. UAE의 산업구조(GDP 기준, 2010년)

구분	생산액 (십억 달러)	비중 (%)
비금융업	276,005	92.7
- 농축수산업	2,613	0.9
- 광업·채굴업	94,106	31.6
- 제조업	28,954	9.7
- 전력·가스·상하수도	7,625	2.6
- 건설업	34,696	11.6
- 도·소매업	38,136	12.8
- 음식·숙박업	6,299	2.1
- 운수·창고·통신업	26,969	9.1
- 부동산·비즈니스 서비스	29,540	9.9
- 사회·개인서비스	7,067	2.4
금융업	20,251	6.8
정부서비스	13,587	4.6
귀속서비스	13,118	4.4
합계	297,851	100

주: 2010년 예측치임.

자료: Department of Economic Statistics – National Accounts Division.

부록 2.

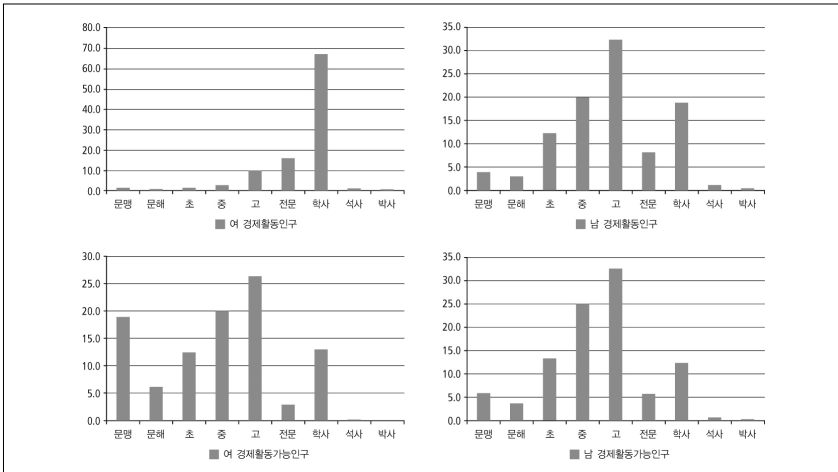
부표 2-1. 사우디아라비아의 외국인 성별 · 학력별 경제활동 참가인구 및 참가가능인구

	남성	여성	비중	
			여성	남성
문맹/문해	905,445	222,290	38,5	24,2
초	660,235	152,867	26,5	17,6
중	885,146	118,785	20,6	23,6
고	597,608	40,091	6,9	15,9
전문	160,359	15,550	2,7	4,3
학사	484,557	24,675	4,3	12,9
석사	42,530	2,182	0,4	1,1
박사	11,310	856	0,1	0,3
전체	3,747,190	577,296		

자료: CDSI(2009).

부표 2-2. 사우디아라비아의 성별 · 학력별 경제활동가능인구 및 경제활동인구

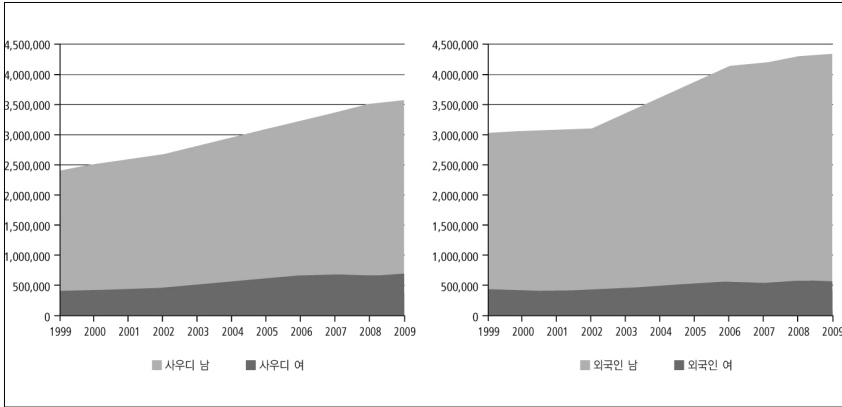
(단위: %)



자료: CDSI(2009).

부표 2-3. 1999~2009년 사우디아라비아의 국적별 경제활동인구 변화

(단위: 명)



부표 2-4. UAE 내 토후국별 UAE인 · 비UAE인 인구 현황

(단위: 천 명)

토후국	국적 성	UAE인			비UAE인			합계		
		남성	여성	합계	남성	여성	합계	남성	여성	합계
아부다비		188	184	372	794	327	1,121	982	511	1,493
두바이		71	70	141	1,050	287	1,337	1,121	357	1,478
샤르자		74	69	143	507	232	739	581	301	882
아즈만		21	20	41	123	60	183	144	80	224
움므 알꾸웨인		8	8	16	24	12	36	32	20	52
라스알카이마		46	45	91	92	39	131	138	84	222
푸자이라		30	30	60	56	21	77	86	51	137
합계		438	426	864	2,646	978	3,624	3,084	1,404	4,488

주: 2007년 연중 추정치.

자료: National Bureau of Statistics.

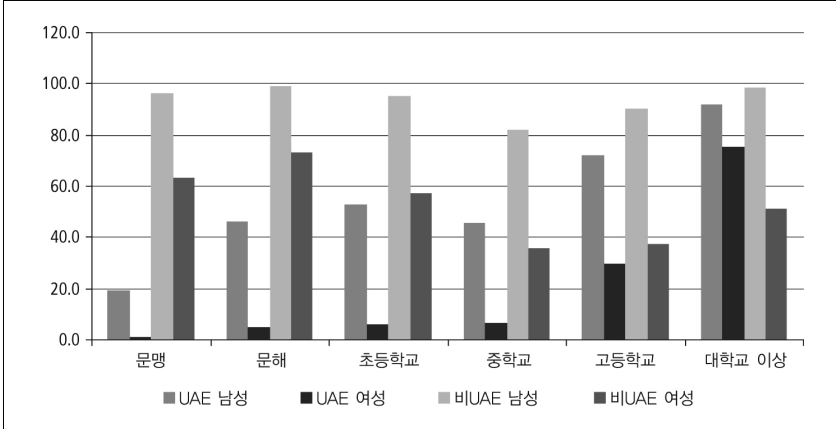
부표 2-5. UAE 연령·성·지역·국적·교육수준별 경제활동참가율

구분	국적						Tn /Tnn	총합		
	자국민			외국인				남	여	합계
	남 (M)	여 (F)	합계 (Tn)	남 (M)	여 (F)	합계 (Tnn)				
연령										
15 ~ 19	12.5	2.5	7.6	8.9	8.6	8.8	1.1	10.5	5.8	8.2
20 ~ 24	70.9	31.7	51.3	86.8	54.3	72.6	1.4	82.6	47.1	66.5
25 ~ 34	94.4	52.8	73.0	99.1	59.3	86.3	1.2	98.6	57.9	84.3
35 ~ 44	90.0	31.2	59.3	99.7	47.5	85.3	1.4	99.0	44.5	82.5
45 ~ 54	65.9	10.9	37.3	99.1	34.3	84.0	2.3	95.7	27.4	76.7
55 ~ 64	44.1	1.1	25.6	94.8	21.6	77.6	3.0	83.7	13.3	63.4
65 فأكثر	11.3	0.0	6.7	46.9	7.9	29.7	4.4	22.4	2.7	14.2
토후국										
Abu Dhabi	65.0	29.0	47.0	92.8	55.0	81.5	1.7	88.2	46.7	74.0
Dubai	61.1	23.9	42.4	95.6	48.2	79.8	1.9	92.2	43.7	74.9
Sharjah	59.5	27.9	43.9	92.7	35.8	74.1	1.7	88.4	34.0	69.2
Ajman	66.0	32.3	49.6	91.1	37.5	74.3	1.5	87.6	36.2	69.9
Umm Al Quwain	55.8	26.3	41.2	88.3	40.0	71.3	1.7	80.2	34.7	62.3
Ras Al Khaima	61.8	26.2	43.9	94.2	59.8	83.8	1.9	84.1	42.5	68.2
Fujairah	61.1	27.6	44.3	96.5	66.0	87.4	2.0	84.6	45.0	69.5
교육수준										
Illiterate	19.2	0.8	6.8	96.5	63.4	86.0	12.6	83.7	34.0	62.8
Read & Write	46.2	4.8	24.4	99.2	73.5	93.0	3.8	96.5	62.7	87.5
Primary	52.6	6.3	32.8	95.1	57.3	84.5	2.6	88.8	44.5	75.1
Preparatory	45.9	6.8	29.2	82.2	35.5	68.3	2.3	73.5	25.4	57.4
Secondary	72.2	29.5	51.2	90.3	37.3	70.9	1.4	86.4	34.8	65.9
University & Above	91.8	75.5	82.8	98.7	51.2	83.4	1.0	98.2	55.7	83.3
Total	62.5	27.5	45.1	93.7	47.7	79.0	1.8	88.9	42.1	72.4

자료: Labor Force Survey 2009, 재인용: National Bureau of Statistics.

부표 2-6. UAE 내 성별 · 교육수준별 경제활동참가율

(단위: %)



주: 2009년 추정치.

자료: Labor Force Survey 2009, 재인용: National Bureau of Statistics.

부표 2-7. 사우디아라비아 노동인구 학력별 고용 현황 및 실업 비중

	실업인구		고용인구		전체 노동 인구		학력별 실업률	
	여자	남자	여자	남자	여자	남자	여자	남자
문맹/문해	141	4,085	14,337	245,052	14,478	249,137	0.973891	1.63966
초	348	29,107	7,945	407,884	8,293	436,991	4.19631	6.660778
중	1,613	42,875	16,846	667,227	18,459	710,102	8.738285	6.037865
고	16,292	99,019	52,573	1,060,649	68,865	1,159,668	23.65788	8.538564
전문 학위	24,707	31,168	87,128	263,143	111,835	294,311	22.09237	10.59016
학사 이상	157,284	41,908	326,511	688,673	483,795	730,581	32.51046	5.736256
전체	200,385	248,162	505,340	3,332,628	705,725	3,580,790		

주: 학력별 실업 비중은 실업인구/(실업인구+고용인구)로 계산됨.

부표 2-8. 사우디아라비아 학력별 실업률

(단위: 명, %)

	전체	실업	실업률
문맹	149,275	991	0.7
문해	114,340	3,235	2.8
초	445,284	29,455	6.6
중	728,561	44,488	6.1
고	1,228,533	115,311	9.4
전문	406,146	55,875	13.8
학사+	1,214,376	199,192	16.4
전체	4,286,515	448547	10.5

자료: SAMA(2010).

부표 2-9. UAE 학력별 실업률

(단위: %)

학력	실업률
문맹	4.2
문해	16.1
초	19.5
중	15.8
고	15.1
학사 이상	10.8

자료: Labor Force Survey 2009.

부표 2-10. UAE 연령 · 거주지 · 교육수준 · 혼인상태 · 성별 · 국적별 실업률

(단위: %)

	UAE인			비UAE인			총UAE인		
	남성	여성	계	남성	여성	계	남성	여성	계
연령									
15~19	43.5	90.0	50.8	29.0	21.0	25.3	36.8	34.7	36.1
20~24	12.7	48.7	23.9	6.6	9.8	7.6	8.0	18.1	11.2
25~34	5.5	24.2	12.5	1.5	6.5	2.6	1.9	10.1	3.9
35~44	2.9	13.2	5.7	0.9	5.9	1.7	1.0	6.9	2.0
45~54	3.6	6.8	4.1	0.9	4.7	1.3	1.1	5.0	1.5
55~64	4.8	0.0	4.7	1.9	3.6	2.0	2.2	3.4	2.3
65	0.0	-	0.0	2.2	16.7	3.9	1.4	16.7	2.7
거주지									
Urban	7.1	21.3	11.5	1.6	7.2	2.7	2.1	9.2	3.5
Rural	9.2	40.7	18.6	2.9	6.3	3.6	4.3	17.7	7.3
교육수준									
Illiterate	2.3	25.0	4.2	1.6	0.3	1.3	1.6	0.6	1.4
Read & Write	15.4	22.2	16.1	0.5	0.1	0.5	0.9	0.4	0.8
Primary	17.2	44.4	19.5	2.9	0.6	2.4	4.1	2.2	3.8
Preparatory	12.2	48.1	15.8	1.7	4.0	2.0	3.2	8.2	4.0
Secondary	6.3	37.2	15.1	2.3	10.9	3.9	3.0	17.8	6.1
University & Above	3.5	18.0	10.8	1.7	11.2	3.6	1.9	12.9	4.4

주: 2009년 추정치.

부표 2-11. UAE 학력별 실업 비중

(단위: %)

	남	여
문맹	2.3	25.0
문해	15.4	22.2
초	17.2	44.4
중	12.2	48.1
고	6.3	37.2
학사 이상	3.5	18.0

부표 2-12. 사우디인 경제활동인구와 공공 고용 수

(단위: 명, 개)

	총사우디인 경제활동인구	공공 일자리 수
1999년	2,823,715	674,554
2000년	2,943,222	694,770
2001년	3,029,672	710,859
2002년	3,148,718	727,988
2003년	3,336,687	746,966
2004년	3,524,655	763,265
2005년	3,712,624	783,276
2006년	3,900,592	803,663
2007년	4,054,845	829,985
2008년	4,173,019	899,711
2009년	4,286,515	941,900
	4.36%	3.34%

부록 3.

부표 3-1. 제9차 개발계획에 따른 주요 노동시장 지표

	2009년	2014년	Change	Average annual growth rate of the plan
Saudi Manpower(thousands)	4329	5328,6	999,6	4,2
Male	3636,5	4379,9	743,4	3,8
Female	692,5	948,7	256,3	6,5
Participation rates(%)	36,7	39,3	2,6	1,4
Male	61,7	64,8	3	1
Female	11,7	13,9	2,2	3,5
Total employment(thousands)	8173,1	9396,3	1223,2	2,8
Saudi	3914,6	5037	1122,5	5,2
Non-Saudi	4258,5	4359,3	100,8	0,5
Contribution of Saudi Employment(%)	47,9	53,6	5,7	
Unemployed Saudis(thousands)	414,4	291,6	-122,8	-6,8
Male	238,1	167,5	-70,6	-6,8
Female	176,3	124,1	-52,3	-6,8
Unemployment rate(%)	9,6	5,5	-4,1	-10,6
Male	6,5	3,8	-2,7	-10,2
Female	25,5	13,1	-12,4	-12,5

자료: Ministry of Economy Planning, The 9th development plan(p. 182, Table 10, 1).

부록 4.

1. 해외 건설 · 플랜트 고용 창출 추정

앞으로 고부가 서비스 중심의 협력이 증가한다고 해도 당분간 우리나라의 주요 진출 산업은 건설 및 플랜트일 것으로 추정된다. UAE와 사우디아라비아는 우리의 제1, 2의 해외 건설 · 플랜트 시장이다. 이 부록에서는 우리의 협력 가능성이 가장 높은 건설 및 플랜트 분야에서의 향후 고용 창출 가능성과 앞으로의 대응방안을 살펴보도록 한다.

가. 건설 및 플랜트 시장 동향과 고용 현황

1) 사우디아라비아

사우디아라비아 정부가 건설부문 활성화 노력을 계속함에 따라 2008년 1.5%에 그쳤던 건설부문의 성장률(실질가격 기준)은 2009년에 4.7%를 기록하였으며, 2010년에도 6.4%로 나타나는 등 빠른 회복세를 보이고 있다. 특히 석유 · 가스 및 석유화학 프로젝트의 경우 세계경기가 회복된 2009년 하반기부터 프로젝트 추진이 활발해지면서 입찰 추진 및 발주가 증가하고 있는 상황이고 4,000억 달러 규모의 인프라 투자계획(2009~13년)을 수립하여 관련 프로젝트를 지속적으로 추진하고 있다. 2011년 3월에는 중동 민주화 사태 이후 민심을 달래고, 주택문제를 해결하기 위해 압둘라 국왕은 50만 호의 저가주택 건설을 지시, 프로젝트 추진을 위해 SR2,500억(약 667억 달러)을 할당한 바 있다.

석유 · 가스 및 석유화학 프로젝트의 경우 주요 발주처인 사우디아라비아 아람코(ARAMCO)와 사빅(SABIC)이 2015년까지 관련 프로젝트에

약 1,000억 달러를 투자할 계획이라고 발표하는 등 국제 경제 및 유가 회복에 힘입어 발주가 지속될 것으로 기대되며, 석유 관련 부문에 701억 달러(원유 개발 및 생산량 유지 198억 달러, 정유 생산능력 확대 및 석유화학 프로젝트 503억 달러), 가스부문에는 314억 달러를 각각 투자할 것으로 예상된다.

2011년 6월 말 현재 사우디아라비아 내에서 진행되고 있는 1억 달러 이상의 총 47개 프로젝트 가운데 고용규모를 적절히 파악하기 어려운 프로젝트는 제외하고 필자는 18개 프로젝트를 선정하였다.

기업단위의 원 자료는 대외비로 관리되기 때문에 본 보고서에서 공개할 수는 없다. 또한 기업단위별, 세부 프로젝트별 인력의 구성 및 투입 현황은 해당 프로젝트의 공사 개시 시점 및 진척상황 등에 따라서 상당히 유동적이므로 프로젝트별 인력의 투입내역을 건별로 제시하는 것도 큰 의미가 없다고 하겠다.

따라서 본 보고서에서는 이러한 점을 감안하여 2011년 6월 말 현재 사우디아라비아 내에서 진행되고 있는 1억 달러 이상의 총 47개 프로젝트 가운데 고용규모를 적절히 파악하기 어려운 프로젝트는 제외하고 분석을 시도하였다. 분석 대상 프로젝트는 프로젝트별 공사수행기간을 감안하여 계약이 2011년 하반기에 이루어진 프로젝트와 2009년 이전에 계약을 체결하여 현재 공사가 완료단계 혹은 시공 후 관리단계에 있는 프로젝트를 제외하고 최종적으로 18개 프로젝트를 주대상으로 설정하였다.

상기 18개 프로젝트의 투입인력규모를 분석한 결과 공사 10억 달러 당 투입인력이 관리·기술직 50.4명, 기능직 9.9명 등 총 60.3명으로 나타났다. 이 중 한국인은 총 987명으로 추정된다. 이 가운데 관리·기술직이

부표 4-1. 사우디아라비아 내 해외 건설·플랜트 부문의 우리 기업 진출건수와 계약규모

(단위: 천 달러)

2011년 6월 말 현재 진행 중인 프로젝트 건수	고용창출 전망을 위한 주요 프로젝트 ⁴⁴⁾		
	건수(A)	총계약금액(B)	건당 평균계약액(B/A)
총 47건	18건	16,383,501	910,195

자료: 필자 작성.

부표 4-2. 사우디아라비아 내 진출 프로젝트의 투입인력과 계약규모당 투입인력 추정

(단위: 명, %)

	한국인		현지인	제3국인	전체
	관리·기술직	기능직			
18개 프로젝트의 인력투입 구성 (점유율)	825 (7.5%)	162 (1.5%)	1,646 (14.9%)	8,385 (76.1%)	11,018
공사규모 10억 달러당 투입인력 추정	50.4	9.9	100.5	511.8	672.5

자료: 필자 작성.

825명, 기타 기능직 인력이 162명으로 주지하는 바와 같이 과거와 달리 현재는 기능직 등의 한국인 구성은 매우 제한적으로 이루어지고 있고 대부분이 관리·기술직 업무에 종사하고 있음을 알 수 있다.

이외에 사우디아라비아 현지인은 1,646명, 제3국인은 총 8,385명으로 조사되었다. 18개 프로젝트를 기준으로 할 경우 총투입인력 1만 1,018명 가운데 현지인이 1,646명으로 전체의 14.9%를 차지한 것으로 나타났다. 본 보고서에서 다루고 있는 자국인화 정책에서 요구되는 현지인 비율 10%와 비교하면 일견 양호한 것으로 판단할 수 있다. 그러나 이는 특정 A사의 현지인 비율이 유독 높은 것으로 나타났기 때문이다. 니타카트 제

44) 2009년, 2010년 및 2011년 상반기까지 착공된 프로젝트만을 주대상으로 하였다.

도는 해당 기업단위별로 적용되지만 18개 프로젝트를 기준으로 할 경우 현지인 비율 10%를 초과하는 경우는 A사와 B사의 프로젝트 등 4개만이 해당되고 나머지 14개 프로젝트는 모두 10% 조건을 충족하지 못하고 있는 것으로 나타났다. 이는 국내기업 관점에서의 제도 준수가 주요 현안임을 시사한다.

2) UAE

세계 경기회복세와 관급공사 증가로 UAE도 2009년도 마이너스 성장에서 벗어나 2010년에는 플러스 성장세로 전환되었다. GDP 규모도 약 150억 달러 정도 증가되고, 외환보유액도 약 300억 달러를 상회하고 있는 것으로 추산되며 2007년 이후 10%대를 기록한 높은 물가상승률도 비교적 안정세를 보이고 있다.

다만 두바이의 경우, 민자 유치 활성화를 위한 민관합작(Public-Private Partnership)법 제정작업이 진행 중이나 아부다비 정부 혹은 UAE 연방정부의 지급보증이 더 필요할 것으로 보이고 두바이 부동산 및 건설시장 위축이 당분간 지속될 것으로 전망되는 점은 부정적 요소이다. 두바이월드 자회사인 Nakheel, Limitless 등이 재정 건전성을 위해 구조 조정 중이며, 최근 주베이라 파크 개발 프로젝트 일부를 재개하는 등 선별적인 추진이 진행되고 있다. 그러나 두바이는 민자 유치로 중동지역의 물류, 금융 및 관광허브로서의 위상을 유지하기 위해 도로, 항만, 공항 등의 인프라를 계속해서 확충할 것으로 예상되는 점은 긍정적으로 고려할 필요가 있다.

반면 전 세계 석유매장량의 10%(978억 배럴)를 보유하고 있는 아부다비는 막대한 오일머니를 활용해 인프라 및 석유·천연가스, 친환경 에너지 프로젝트를 중심으로 지속적인 투자를 계속하고 있는 점은 주목할 만하다.

아부다비는 안정적인 재정을 바탕으로 기존의 투자계획을 유지하면서 전력, 교통 등 인프라 구축·개발 사업을 지속적으로 추진하고 있어 UAE 건설시장을 주도할 것으로 전망된다. 아부다비의 경우, 향후 석유화학 부문에 꾸준히 관심을 두고 있으나 2009년도까지 석유·가스 업스트림 및 정유 프로젝트를 다수 발주하였기 때문에 2012년 혹은 2013년 이전에는 많은 물량이 나오지는 않을 것으로 예상되는 점은 고려하여야 한다.

한편 두바이의 경우에는 앞에서 언급한 바와 같이 부동산시장은 계속해서 침체될 것으로 보이지만 중동지역 물류허브로서 입지 확보를 목적으로 민자 유치를 통한 인프라 건설은 계속될 것으로 전망된다.

중장기적 관점에서 UAE는 향후 2020년까지 전력소비량의 7%를 원자력, 태양광 등 신재생에너지로 대체할 계획을 갖고 있으며, 관련 프로젝트들도 활발히 추진될 것으로 전망된다.

UAE의 경우에도 사우디아라비아와 유사한 방법으로 해외 건설 및 플랜트 부문에서의 고용 창출 가능성과 규모를 현재 진출해 있는 국내 관련 기업들의 인력 현황을 근간으로 추정하였다.

관련 기업들의 해당 프로젝트 선정 역시 2011년 6월 말 현재 UAE 내에서 진행되고 있는 1억 달러 이상의 총 49개 프로젝트 가운데 고용규모를 적절히 파악하기 어려운 프로젝트는 제외하고 분석을 시도하였다. 분석 대상 프로젝트는 프로젝트별 공사수행기간을 감안하여 계약이 2011년 하반기에 이루어진 프로젝트와 2009년 이전에 계약을 체결하여 현재 공사가 완료단계 혹은 시공 후 관리단계에 있는 프로젝트를 제외하고 최종적으로 33개 프로젝트를 주대상으로 설정하였다.

분석결과 33개 프로젝트의 총계약금액은 484억 6,988만 달러로서 UAE 내에서 공사가 활발히 이루어지고 있는 해외 건설 및 플랜트의 평균

부표 4-3. UAE 내 해외 건설·플랜트 부문의 우리 기업 진출건수와 계약규모(1만)

(단위: 건, 천 달러)

2011년 6월 말 현재 진행 중인 프로젝트 건수	고용창출 전망을 위한 주요 프로젝트 ⁴⁵⁾		
	건수(A)	총계약금액(B)	건당 평균계약액(B/A)
총 49건	33건	48,469,876	1,468,784.12

자료: 필자 작성.

프로젝트 규모는 약 14억 6,878만 달러로 나타났다.

그러나 선정된 33개의 프로젝트 가운데 한국전력이 수주한 UAE 원자력발전소 건설공사(총 186억 달러 규모)의 경우 시공패키지 부문은 국내 현대건설이나 삼성물산 등이 하청형태로 수주하여 공사 진행 및 인력투입이 이루어지고 있어서 제외하는 것이 바람직한 것으로 판단하였다. 아울러 2009년 이전에 착공한 D사의 복합화력플랜트 등 5건의 프로젝트는 2011년 6월 말 현재 상당 부분의 인력 투입이 이루어지고 있어서 인력 추정 시 포함하여 산출하였다.

[부표 4-4]의 2안이 이에 해당되며, 총 35건의 프로젝트 총계약금액은 346억 4,971만 달러로서 UAE 내에서 공사가 활발히 이루어지고 있는 해외 건설 및 플랜트의 평균 프로젝트 규모가 약 9억 8,999만 달러로 나타났다.

UAE의 경우 2011년 6월 말 현재 진행 중인 프로젝트 건수 49건 중 선정된 35개 프로젝트의 투입인력규모를 분석한 결과 공사 10억 달러당 투입인력이 관리·기술직 41.0명, 기능직 13.9명 등 총 54.9명으로 분석되었다. 전체적으로 한국인 인력이 총 1,903명으로 추정된다. 이 가운데

45) 2009년, 2010년 및 2011년 상반기까지 착공된 프로젝트만을 주대상으로 하였다.

부표 4-4. UAE 내 해외 건설·플랜트 부문의 우리 기업 진출건수와 계약규모(2안)

(단위: 건, 천 달러)

2011년 6월 말 현재 진행 중인 프로젝트 건수	고용창출 전망을 위한 주요 프로젝트 ⁴⁶⁾		
	건수(A)	총계약금액(B)	건당 평균계약액(B/A)
총49건	35건	34,649,714	989,991.83

자료: 필자 작성.

관리·기술직이 1,420명, 기타 인력이 483명으로서 기능직 등의 한국인 구성은 제한적으로 이루어지고 있고 대개는 관리·기술직 업무에 종사하고 있다. 이외에 현지인이 불과 357명으로 매우 적고, 제3국인은 총 1만 762명으로 조사되었다. 35개 프로젝트를 기준으로 할 경우 총투입인력 1만 3,022명 가운데 현지인의 투입비율은 2.7%로 사우디아라비아에 비해서도 훨씬 낮은 것으로 나타났다.

UAE의 인력투입구조를 사우디아라비아와 비교해보면, 현지인의 비율이 현격하게 낮은 반면에 제3국인의 투입비율은 82.6%로서 사우디아라비아의 76.1%에 비해서도 훨씬 높은 것으로 조사되었다.

이는 UAE의 해외인력조달 시스템이 아직은 사우디아라비아에 비해서 상대적으로 탄력적임을 의미하며, 한국인 기능직의 비율 역시 3.7%로 사우디아라비아의 1.5%(18개 프로젝트 기준임)에 비해 높은 것이 이를 반증한다고 하겠다. 다만, 사우디아라비아는 물론 GCC 연안 6개 중동 국가의 노동부 장관들이 현지인 인력의 채용확대를 위해서 공감대를 형성하

46) 2009년, 2010년 및 2011년 상반기까지 착공된 프로젝트를 기준으로 하되, UAE 원전설비와 같이 주프로젝트의 실제인력 투입이 없는 경우 등 3건은 제외하였고, 2009년 이전에 착공된 프로젝트라도 현 조사시점에서 인력 투입이 상당히 이루어지고 있는 5건은 추가하여 총 35건을 조사대상으로 선정하였다.

는 등 현지화 노력이 점차 강화될 것으로 예상되고 있는 점은 유념할 필요가 있다.

부표 4-5. UAE 진출 프로젝트의 투입인력과 계약규모당 투입인력 추정(2안 기준)

(단위: 명, %)

	한국인		현지인	제 3국인	전체
	관리·기술직	기능직			
35개 프로젝트의 인력투입 내역 (점유율)	1,420 (10.9%)	483 (3.7%)	357 (2.7%)	10,762 (82.6%)	13,022
공사규모 10억 달러당 투입인력 추정	41.0	13.9	10.3	310.6	375.8

자료: 필자 작성.

3) 사우디아라비아 및 UAE 종합

2011년 6월 말 현재 사우디아라비아와 UAE에서 진행되고 있는 1억 달러 이상의 총 96개 프로젝트 가운데 인력추정을 위해서 선정한 사우디아라비아 18건, UAE 35건 등 53건을 종합한 결과는 다음과 같다.

분석대상인 53개 프로젝트의 총계약금액은 510억 3,322만 달러로서 사우디아라비아 및 UAE 내에서 현재 공사가 활발히 이루어지고 있는 해외 건설 및 플랜트의 평균 프로젝트 규모는 9억 6,289만 달러로 나타났다.

한편 본 연구의 주요 대상인 고용창출 가능성과 관련하여 상기 53개 프로젝트의 투입인력규모를 분석한 결과 한국인이 총 2,890명으로 나타났다. 이 가운데 관리직이 2,245명, 기타 인력이 645명으로서 주지하는 바와 같이 과거와 달리 현재는 기능직 등의 한국인 구성은 매우 제한적으로 이루어지고 있고 대부분이 관리직 업무에 종사하고 있음을 알 수 있다.

부표 4-6. 사우디아라비아와 UAE의 우리나라 진출건수와 계약규모 종합

(단위: 건, 천 달러)

2011년 6월 말 현재 진행 중인 프로젝트 건수	고용창출 전망을 위한 주요 프로젝트		
	건수(A)	총계약금액(B)	건당 평균계약액(B/A)
총 96건	53건	51,033,215	962,891

자료: 필자 작성.

부표 4-7. 사우디아라비아와 UAE 진출 프로젝트의 투입인력과 계약규모당 투입인력 추정

(단위: 명, %)

	한국인		현지인	제3국인	전체
	관리·기술직	기능직			
53개 프로젝트의 인력 투입 구조 (점유율)	2,245 (9.3%)	645 (2.7%)	2,003 (8.3%)	19,147 (79.7%)	24,040
공사규모 10억 달러당 투입인력 추정	44.0	12.6	39.2	375.2	471.1

이 외에 현지인은 2,003명, 제3국인은 총 1만 9,147명으로 조사되었다. 53개 프로젝트를 기준으로 할 경우 총투입인력 2만 4,040명 가운데 현지인이 8.3%에 불과한 것으로 나타났다.

현재 우리나라 기업들이 공사를 수행하고 있는 53개 사우디아라비아와 UAE의 주요 프로젝트를 기준으로 소요인력을 추정한 결과, 공사 10억 달러당 평균 투입인력이 관리·기술직은 44.0명, 기능직 12.6명 등 총 56.6명으로 분석되었다.

Executive Summary

Labor Market in the Middle East: A Study of Saudi Arabia and the UAE

Baran Han, Seo-Young Yun, and Kwang-Soon Park

The labor market situations in Tunisia, Libya, Egypt, as well as the gulf countries such as Saudi Arabia and the UAE are under the world's scrutiny since the high unemployment rate amongst the labor force, especially that of the youth, was analyzed to be the main driver behind the 2011 MENA unrest.

Unemployment arises when labor supply falls short of labor demand. The chronic unemployment in the MENA region, especially that of the youth and female labor forces, however, seem to indicate to a structural problem. This report analyzes the labor market structure of Saudi Arabia and the UAE. It also addresses the recent labor market policies and discuss how South Korea can cooperate with the two countries in the areas of human resource development, public sector reform, and nationalization policies. The report provides hard data behind the claims and suppositions of the existing literature.

The report is constructed as follows. Chapter 2 examines how certain characteristics of the labor market results from each country's resource dependent economic structure, mainly represented with an oversized public sector. From the labor demand side, the government may provide its employees higher wages, greater job security, and a generous pension system for political reasons. Moreover, it is the government who plays the employer of the last resort when the price of resources drop unexpectedly due to external shocks

and in case of private sector contraction. From the labor supply side, on the other hand, workers prefer jobs in the government that provides greater wages, benefits, and social status. They also tend to put importance to job security and thus prefer public employment due to the economy's fragility to external shocks. A resource dependent economy may also lead to a in low labor participation rate of females, as well.

Based on statistics provided by the two governments and the literature on their labor markets, we summarize the population and labor market structures and its immediate concerns. Specifically, we focus on the high unemployment of the Saudis and Emiratis in the domestic labor market, especially that of the youth, female, and the highly educated. The mismatch between labor supply and demand in the private and public sectors are discussed.

In chapter 4, we summarize the main labor market policies of the two countries. Specifically, human resource development, nationalization, job-matching, and female employment policies are addressed. In Chapter 5, we evaluate the policies that are discussed in chapter 4 and conclude with various policy recommendations in the relevant areas. Public sector reform focusing on reduction of number of public jobs and change in the wage structure are also discussed.

KIEP 연구보고서 발간자료 목록

■ 2011년

- 11-01 미국·캐나다의 녹색성장 전략과 시사점 /
고희채 · 이준규 · 오민아 · 이보람
- 11-02 동북아 경제협력에서 동아시아 경제통합까지:
동아시아 시대를 향하여 / 이창재 · 방호경
- 11-03 신국제통화체제: 필요성 및 대안 분석 /
윤덕룡 · 오승환 · 백승관
- 11-04 국제금융에서 중국의 위상 변화와 시사점 /
박복영 · 오승환 · 정용승 · 박영준
- 11-05 대외 위험요인 진단과 거시경제효과 분석 /
이동은 · 박영준 · 강은정
- 11-06 국제 단기자본 규제 효과 분석 및 시사점 /
허 인 · 안지연 · 양다영
- 11-07 글로벌 금융위기 이후 국제경제환경의 변화와 한국의
대외경제정책 방향(1, 2권) / 박복영 편
- 11-08 동아시아 발전모델의 평가와 향후 과제: 영·미 모델과의
비교를 중심으로 / 조종화 · 박영준 · 이형근 · 양다영
- 11-09 국제곡물가격의 변동성 요인분석과 한국의 정책적 대응 /
서진교 · 이준원 · 김한호
- 11-10 한·EU FTA 이후 대EU 통상정책의 방향과 전략 /
강유덕 · 이철원 · 이현진 · 오현정
- 11-11 한국의 일반특혜관세제도(GSP) 도입 추진 방향 /
조미진 · 김영귀 · 박지현 · 강준하
- 11-12 개방화 효과 극대화를 위한 경쟁구조에 대한 연구 /
김영귀 · 박혜리 · 금혜윤
- 11-13 한국의 중간재 교역 결정요인과 생산성 파급효과에 관한
연구 / 김영귀 · 강준구 · 김혁황 · 현혜정

- 11-14 무역상 기술장벽(TBT)이 무역에 미치는 영향과 정책적 대응방안 / 장용준 · 서정민 · 김민성 · 양주영
- 11-15 글로벌시대의 보호무역에 대한 경제적 비용분석과 정책 시사점 / 최낙균 · 김정곤 · 박순찬
- 11-16 APEC 경제통합과 원산지규정: 경제적 효과와 APEC의 협력 과제 / 김상겸 · 박인원 · 박순찬 · 임경수
- 11-17 국제사회의 남남협력 현황과 우리의 추진방안 / 권 율 · 정지선 · 박수경 · 이주영
- 11-18 일본 제조업의 경쟁력 실태분석과 시사점 / 김규환 · 이형근 · 김은지
- 11-19 한·중·일 서비스산업 직접투자 현황과 역내협력 활성화 방안 / 정형곤 · 윤미경 · 방호경 · 나승권
- 11-20 중국의 보조금 현황과 주요국의 대응사례 연구 / 박월라 · Sherzod Shadikhodjaev · 나수엽 · 여지나 · 마 광
- 11-21 북한의 투자유치 정책 변화와 남북경협 방향 / 정형곤 · 김지연 · 이종원 · 홍익표
- 11-22 베트남 및 인도네시아 진출 한국기업의 경영실태와 생산성 분석 / 김태운 · 이재호 · 정재완 · 백유진 · 강대창
- 11-23 세계 주요국의 아프리카 진출 전략 및 시사점 / 박영호 · 전해린 · 김성남 · 김민희
- 11-24 브라질 경제의 부상과 한·브라질 산업협력 확대방안 / 권기수 · 김진오 · 박미숙 · 교회채
- 11-25 인도 주별 성장패턴 전망과 정책 시사점 / 조충제 · 최윤정 · 송영철
- 11-26 CIS의 경제통합 추진현황과 정책 시사점: 관세동맹을 중심으로 / 이재영 · Sherzod Shadikhodjaev · 박순찬 · 황지영
- 11-27 대중국 경제협력 및 무역투자 활성화 방안: 내수시장 진출과 투자 활성화를 중심으로 / 이승신 · 최필수 · 김부용 · 여지나 · 박민숙 · 임민경
- 11-28 인도 진출 한국기업 경영실태 및 성과분석 / 조충제 · 최윤정 · 송영철 · 손승호

■ 2010년

- 11-29 한국·인도네시아 중장기 경제협력방안 연구: 지역개발과 인적자원을 중심으로 / 강대창·김규관·오윤아·이재호·신민금·Siwage Dharma Negara·Latif Adam
- 11-30 남미공동시장(MERCOSUR) 20년 평가와 시사점 / 김진오·권기수·교회채·박미숙·김형주
- 11-31 중동 노동시장 현황 및 우리의 대응: 사우디아라비아와 UAE를 중심으로 / 한바란·윤서영·박광순
- 10-01 국제무역의 비교우위 패턴 분석과 정책 시사점 / 최낙균·이홍식
- 10-02 한국 해외투자의 경제적 효과 분석: 생산성, 무역, 고용을 중심으로 / 현혜정·장용준·강준구·김혁황·박철형
- 10-03 포스트교토체제하에서 한국의 대응전략: 탄소배출권 시장의 국제적 연계를 중심으로 / 서정민·김영귀·박지현·김정곤·금혜윤
- 10-04 동아시아 FTA를 대비한 한국 원산지규정 추진방안 / 조미진·김한성·김민성·양주영
- 10-05 보고르 목표 이행평가와 APEC의 경제통합과제 / 김상겸·박인원·박순찬·임경수
- 10-06 우리나라의 환율변동 요인분석과 인정을 위한 정책방향 / 윤덕룡·오승환·김소영
- 10-07 글로벌 금융위기 이후 아시아 채권시장의 변화와 우리나라의 대응전략 / 허인·이동은·이윤수·양다영
- 10-08 새로운 국제금융질서하에서 동아시아 금융협력 방안 / 박영준·이동은·오용협·안지연
- 10-09 중국의 외환정책과 국제통화질서: 위안화의 절상과 국제화를 중심으로 / 조종화·박복영·박영준·양다영
- 10-10 중국의 경기순환 및 거시경제정책: 구조적 특징과 시사점 / 지만수·박윌라·이승신
- 10-11 글로벌 경제위기에 대한 중국의 대응과 미·중 경제관계 / 이장규·나수엽·여지나·박민숙

- 10-12 중국의 미래 내수시장 형성전략과 시사점: 중부지역의 4대 도시군 형성전략을 중심으로 / 중국권역별·성별연구단
- 10-13 한·중·일 역내 투자동향과 활성화 방안 / 정형곤·이홍식·방호경·나승권
- 10-14 일본과 EU의 환경협력 추진전략과 시사점 / 정성춘·김규관·이형근·김군태·오태현
- 10-15 유로존 10년의 평가와 향후 과제 / 김홍종·강유덕·이철원·오태현·이현진
- 10-16 한·러 극동지역 경제협력 20년: 새로운 비전과 실현방안 / 이재영·이철원·황지영·파벨 미나키르
- 10-17 중남미 건설·플랜트시장 특성과 한국의 진출방안 / 권기수·김진오·고희채·박미숙·허경신
- 10-18 한·중미 경제협력 확대방안 / 김진오·권기수·고희채·박미숙
- 10-19 한·인도 CEPA 이후 대남아시아 통상정책 / 조충제·성한경·최윤정·송영철
- 10-20 ASEAN 주요국의 비관세 장벽 현황과 대응방안 / 김태운·손기태·정재완·이재호·백유진
- 10-21 한국의 대아프리카 환경개발협력 추진방안 / 박영호·한바란·정지선·주진홍·김민희·전혜린
- 10-22 동남아 산업구조 변화와 시사점: 전략산업을 중심으로 / 김태운·손기태·정재완·이재호·백유진
- 10-23 인도의 권역별 특성과 활용 전략 / 조충제·최윤정·송영철·이순철
- 10-24 핵 포기 국가에 대한 국제사회의 경제개발 지원경험이 북한에 주는 시사점 / 조명철·김지연·홍익표
- 10-25 주요국의 저출산·고령화 대비 성장전략 연구와 정책 시사점 / 김양희·강유덕·손기태·김은지·이현진
- 10-26 우리나라 다자원조 추진전략과 정책과제 / 정지원·권 율·한바란·정지선·박수경·이계우

■ 2009년

- 09-01 기후변화협상의 국제적 동향과 시사점 /
정성춘 · 이형근 · 권기수 · 이철원 · 오태현 · 김진오 · 이순철
- 09-02 해외자원개발의 전략적 추진방안: 4대 신흥지역 중심으로 /
박영호 · 이철원 · 권기수 · 정재완 · 황지영
- 09-03 FTA 효과 극대화를 위한 국내대책 및 구조조정 정책
방향 / 최낙균 · 이경희 · 김정곤
- 09-04 국내 외국인직접투자의 경제적 효과 및 투자환경 개선방안
/ 김준동 · 강준구 · 김혁황 · 김민성 · 이성봉
- 09-05 FDI 결정요인 분석에 따른 한·중·일 비즈니스 서비스
산업 경쟁력 비교 / 정형곤 · 이성봉 · 나승권
- 09-06 한·ASEAN FTA 효율적 이행을 위한 연구: 상품 무역을
중심으로 / 김한성 · 조미진 · 정재완 · 김민성
- 09-07 FTAAP의 경제적 효과 및 한국에의 파급영향 /
김상겸 · 박인원 · 박순찬
- 09-08 글로벌 환경에서의 한국 사업 서비스 발전방안:
IT 서비스를 중심으로 / 송영관 · 강준구 · 금혜윤
- 09-09 주요국의 서비스 교역장벽 측정과 정책 시사점 /
성한경 · 박혜리 · 남호선 · 양주영
- 09-10 DDA 타결의 경제적 효과 분석과 정책과제 /
서진교 · 최낙균 · 박지현 · 이창수 · 박순찬
- 09-11 OECD/DAC 주요규범과 ODA 정책 개선방안 / 권 울 외
- 09-12 동아시아 FTA 실현을 위한 당면과제와 해결방안 /
이창재 · 김한성 · 방호경 · 노유연
- 09-13 안정적 성장을 위한 거시경제구조: 해외의존도의 합리적
조정 / 윤덕룡 · 문우식 · 송치영 · 유재원 · 이영섭 · 채희울
- 09-14 해외충격에 따른 거시경제 안정화 정책에 대한 연구 /
이동은 · 송원호 · 오승환
- 09-15 해외자본이 한국채권 및 파생시장에 미친 영향과 정책
시사점 / 윤덕룡 · 허 인 · 오승환 · 이호진
- 09-16 서브프라임 위기 이후 국제금융질서 재편과 시사점 /
오용협 · 최창규 · 박영준 · 김연실

- 09-17 해외자본이 외환과 주식시장에 미치는 영향: 금융시장 및 경상수지 안정화를 위한 정책적 시사점의 모색 / 윤덕룡 · 오승환 · 이호진
- 09-18 중국의 유통서비스업 현황 및 활용방안: 소매유통을 중심으로 / 이승신 · 윤창인 · 박월라 · 여지나 · 배승빈 · 박민숙 · 조현준
- 09-19 일본의 저탄소사회전략에 관한 연구 / 정성춘 · 김양희 · 김규관 · 이형근 · 김은지
- 09-20 한국기업의 대중남미 투자진출 성과와 과제 / 권기수 · 김진오 · 고희채
- 09-21 북한의 대외경제 제약요인 분석과 정책적 시사점 / 조명철 · 김지연 · 홍익표 · 이종운
- 09-22 한국의 대아프리카 농촌개발협력 방향 / 박영호 · 정지선 · 허윤선
- 09-23 중국의 부상에 따른 한국의 국가전략 연구(1, 2, 3권) / 이장규 외

■ 2008년

- 08-01 서비스자유화 협상의 Mode 4 관련 대응방안 연구: 독립전문가를 중심으로 / 김준동 외
- 08-02 APEC 경제협력 주요과제와 우리의 활용방안 / 김상겸 · 유재원 · 한홍렬 · 김수이 · 이상현
- 08-03 한·중 FTA 대비 중국의 FTA 서비스협정 분석과 정책 제언 / 이장규 · 이준규 · 이승신 · 여지나 · 배승빈
- 08-04 한·중·일 3국의 FTA 비교분석과 동북아 역내국간 FTA 추진방안 / 최낙균 · 정형곤 · 김한성
- 08-05 WTO체제의 개혁방향과 한국의 대응 / 서진교 · Sherzod Shadikhodjaev · 이경희 · 박지현 · 윤창인
- 08-06 지식기반서비스의 개방과 외국인투자를 통한 발전방안: 대학교육서비스를 중심으로 / 송영관 · 송백훈 · 강준구
- 08-07 한국의 교역구조와 경상수지 변동요인 분석 / 정 철 · 김정렬 · 김혁황 · 성한경

- 08-08 사회안전망 측면에서의 무역조정지원제도 발전방안 /
임혜준 · 김정곤 · 박혜리 · 이홍식
- 08-09 한국 FTA 원산지규정의 특성 및 활용전략 /
김한성 · 조미진 · 정재완 · 김민성
- 08-10 국경간 M&A를 통한 한국기업의 해외진출전략 연구 /
현혜정 · 김혁황 · 박철형 · 성한경
- 08-11 국제자본이동 패턴의 변화와 미국의 경상수지 적자 보전 /
조종화 · 강삼모 · 이인구
- 08-12 원화국제화에 대한 연구 II /
오용협 · 백승관 · 김연실
- 08-13 중국 소비시장의 특징과 진출전략 /
지만수 · 박윌라 · 이승신 · 박현정 · 최의현
- 08-14 일본의 기체결 EPA의 분석과 한·일 FTA에의 정책
시사점 / 김양희 · 정성춘 · 이형근 · 김은지
- 08-15 한국기업의 대러시아 현지경영 현황과 과제 /
이재영 · 이순철 · 황지영 · 이종문
- 08-16 미국 서비스산업의 성장요인 분석과 한국에 주는 시사점 /
이준규 · 김종혁 · 고희채
- 08-17 미주개발은행(IDB)을 활용한 대중남미 경제협력 확대
방안 / 권기수 · 김원호 · 권 율 · 김진오 · 박수완
- 08-18 우리나라 대외원조 역량의 현황과 과제 /
박복영 · 이계우 · 이순철 · 정지선 · 박수경
- 08-19 아프리카 개발협력의 체계적 추진방안 /
박영호 · 박복영 · 권 율 · 허윤선
- 08-20 체제전환국의 시장경제교육 경험이 북한에 주는 시사점 /
조명철 · 홍익표 · 김지연

한바란(韓巴蘭)

KAIST 물리학과 학사

KDI 국제정책대학원 석사

미국 Cornell University 경제학 박사

대외경제정책연구원 신흥지역연구센터 중동팀/전략연구팀 부연구위원

(現, E-mail: brhan@kiep.go.kr)

저서 및 논문

『고용중심형 녹색원조의 주요 사례와 시사점』(공저, 2010)

『우리나라 다자원조 추진전략과 정책과제』(공저, 2010) 외

윤서영(尹瑞影)

한국의국어대학교 아랍어학/경제학 학사

American University in Cairo 경제대학원 국제개발경제학 석사

대외경제정책연구원 신흥지역연구센터 중동팀 연구원

(現, E-mail: syyun@kiep.go.kr)

저서 및 논문

『중동지역에 대한 복합적 진출전략 연구』(공저, 2009)

『이집트의 주요산업』(공저, 2011) 외

박광순(朴光淳)

연세대학교 경제학 석사, 건국대학교 경제학 박사

미국 University of Pennsylvania Wharton School 초빙연구원

한국플랜트학회 기획이사

산업연구원 성장동력산업연구센터 선임연구위원

(現, E-mail: kspark@kiet.re.kr)

저서 및 논문

『플랜트 전문인력 확충방안 연구』(공저, 2008)

『자원개발 연계형 해외 건설 및 플랜트진출 지원방안 연구』(공저, 2010) 외

연구보고서 11-31

중동 노동시장 현황 및 우리의 대응: 사우디아라비아와 UAE를 중심으로

2011년 12월 20일 인쇄

2011년 12월 30일 발행

발행인책육

발행처 대외경제정책연구원

137-747 서울특별시 서초구 양재대로 246

전화: 3460-1142 FAX: 3460-1144

인쇄 서울기획문화사 전화 2272-1533

등록 1990년 11월 7일 제16-375호

ISBN 978-89-322-1382-8 94320 정가 7,000원
978-89-322-1072-8 (세트)

중동 노동시장 현황 및 우리의 대응 사우디아라비아와 UAE를 중심으로

Labor Market in the Middle East: A Study of Saudi Arabia and the UAE

Baran Han, Seo-Young Yun, and Kwang-Soon Park

청년층의 높은 실업률이 2011년 중동·북아프리카 지역 정치변동의 주요인으로 분석된 후 장기 독재정권이 교체된 튀니지, 이집트, 리비아뿐만 아니라 지역의 실업문제 전반에 대한 관심이 고조되고 있다. 일반적으로 실업은 노동의 수요가 공급에 미치지 못할 때 생긴다. 하지만 중동·북아프리카 지역의 만성적 고실업, 특히 청년층 및 여성의 높은 실업률은 일시적인 수요-공급 불일치의 문제가 아니라 노동시장의 구조적 문제일 가능성이 크다. 본 연구에서는 사우디아라비아와 UAE에 만연한 실업 양상을 다각도로 살펴보고 원인을 파악해본다. 사우디아라비아와 UAE 정부 당국의 노동정책을 정리·평가해보고 우리나라가 이에 대응할 수 있는 방안을 모색해본다.

KIEP 대외경제정책연구원
Korea Institute for International Economic Policy

137-747 서울특별시 서초구 양재대로 246
137-602 서울 서초우체국 사서함 235호
T. 02-3460-1001, 1114 F. 02-3460-1122, 1199
<http://www.kiep.go.kr>



정가 7,000원