



미국 : 미네소타 총파업과 연대 시위 전국 확산

트럼프 행정부는 2025년 1월 20일 취임 직후 국가 비상사태를 선포하며 미등록 이주자 전원에 대한 단속 우선순위를 철폐했으며, 같은 해 12월 4일 미국 역사상 최대 규모의 이민 단속 작전에 돌입했다. 2026년 1월 6일 미네소타주에서 이뤄진 트럼프 행정부의 공격적인 이민자 단속 작전으로 수천 명이 체포되고 총격 사망이 발생하자, 지역 노동조합과 시민단체들은 1월 23일을 ‘진실과 자유의 날’로 선포하고 이민단속국(ICE)의 미네소타 철수와 연방 자금 지원 중단을 요구하며 거리로 나왔다. 미국 최대 노동조합총연맹인 AFL-CIO 산하 미니애폴리스 지역본부는 “출근·등교·쇼핑 거부”를 선언하고 1월 23일 파업 참여를 공식적으로 승인했다.¹⁾ 시 전체의 총파업이 결의된 것은 미국 노동운동 역사상 80년 만이다. 공식적인 파업 투표는 없었지만 서비스노조, 통신노조, 교원노조 등 90개 이상의 노조, 시민단체가 참여했으며 수백 개의 사업장이 문을 닫았다.²⁾

그러나 바로 다음 날인 1월 24일 국경순찰대가 재향군인병원 간호사이자 연방공무원노조 조합원인 또 다른 시민을 사살하면서, 노동운동의 대응은 전국으로 확산되었다. AFL-CIO와 통신노조가

즉각 이민단속국의 미네소타 철수를 요구했고 전국간호사연맹은 전국 노조 최초로 이민단속국 폐지를 촉구하며 일주일 행동주간을 선포했다. 1월 30일에는 미국 전역 300개 이상 도시에서 연대 시위가 벌어졌으며, 포틀랜드와 시애틀에서는 수천 명이 참여한 노조 주도 대규모 행진이 진행되었다.³⁾

이민단속국과 국토안보부를 향한 분노가 커지는 가운데 3월 28일에는 세 번째 반트럼프 시위가 진행되었다. 반트럼프 시위는 2025년 여름과 10월에 트럼프 행정부의 권위주의적 조치들에 맞서 미국 전역에서 동시다발적으로 진행된 바 있으며, 10월 시위에는 약 700만 명이 참가했다. 이번 시위는 연방 이민단속 작전 과정에서 두 명의 주민이 사망한 미네소타주의 두 도시, 미니애폴리스와 세인트폴을 포함해 미국 전역 3,300개 이상의 지역에서 약 800만 명이 참가하며 역대 최대 규모를 기록했다. 특히 이번 시위는 이민 단속 반대를 넘어 최근 이란 전쟁 반대 메시지와 결합하여 행정부의 독주에 대한 거대한 시민 저항으로 확대되었다.⁴⁾

1) Minneapolis Regional Labor Federation “Press Release – January 16, 2026”, 2026.1.16.

2) Labor Notes, “In Twin Cities, A Massive Strike Against ICE”, 2026.1.27.

3) Labor Notes, “More Unions Are Saying ‘ICE Out’”, 2026.2.6.

4) Guardian, “Third No Kings Protest Draws 8 Million Worldwide to Push Back on Trump Administration”, 2026.3.29.



미국 : 해고 용이하게 하는 행정명령에 연방 공무원 노조들 법적 대응

2026년 2월 5일 트럼프 행정부는 인사관리처를 통해 약 5만 명의 연방 공무원을 자유해고 대상으로 전환하는 공무원 제도 개편안을 발표했다. 지난 한 세기를 통틀어 가장 큰 폭의 공무원 제도 변화로 평가되는 이번 개편안의 핵심은 “기밀 업무, 정책 결정, 정책 입안, 정책 옹호 성격의 직위”를 공무원 신분 보호의 예외로 규정하는 것이다. 정책-경력직으로 명명된 이 직군은 사실상 자유해고 대상이 되며, 기존의 독립적인 권리구제 절차에서도 배제된다. 이는 과거 트럼프 1기 행정부 당시 시도했다가 바이든 정부에서 폐기된 정책을 부활시킨 것이다. 스콧 쿠포르 인사관리처 국장은 “행정부의 적법한 목표와 명령 수행을 거부하는 이들이 있다면 조직을 정상적으로 운영할 수 없다.”라며 개편의 취지를 설명했다. 그러나 해고된 공무원이 독립기구인 실적제도보호위원회에 이의를 제기할 권리가 폐지되고, 대신 백악관 직속 기관인 인사관

리처에만 항소할 수 있도록 해 해고에 불복할 수단을 무력화했다는 비판이 제기된다.¹⁾

이에 대응해 연방 공무원 노조들은 개편안이 완성되기 전인 1월부터 이미 소송을 제기했으나, 연방 판사들은 행정부의 규정 개편 절차가 마무리되는 동안 소송을 중단시켰다. 이후 80만 명 이상의 연방 공무원을 대표하는 미국연방공무원노조(AFGE)를 비롯해 미국 최대 노동조합총연맹인 AFL-CIO 등 4개 노조가 합류하여 3월 4일 메릴랜드 연방법원에 수정 소장을 제출했다. 노조는 이번 조치가 지난 한 세기 동안 유지된 실적 기반 공무원 제도를 무너뜨리고 능력이 아닌 정치적 충성도에 따라 공직을 배분하는 관행을 부활시킬 것이라고 경고하며, “대통령이 재분류할 수 있는 직위에 제한이 없다는 것은 사실상 공직 사회 전체의 중립성이 위기에 처했음을 의미한다.”라고 밝혔다.²⁾

1) Reuters, “Trump administration to end job protections for up to 50,000 federal workers”, 2026.2.5.

2) Reuters, “Unions sue over Trump's efforts to nix federal worker job protections”, 2026.3.4.

독일 : 사회국가위원회, 사회보장시스템 개편안 발표

2025년 독일 연방정부가 사회보장시스템을 새롭게 재편하는 방안을 마련하기 위해 구성한 사회국가위원회(Sozialstaatskommission)가 최근 사회

보장시스템을 더 효율적으로 만들기 위한 개편안을 발표했다. 해당 위원회는 학자 등 전문가 위주로 구성된 타 위원회와 달리 연방, 주, 지방자치단

체 대표들로 구성된 것이 특징으로, 이는 개편안의 신속한 실행을 가능하게 한다.¹⁾

위원회 안의 핵심은 통합, 표준화, 디지털화의 세 가지 요소로 요약할 수 있다. 첫 번째 시스템 통합은 세금을 재원으로 하는 주요 사회보장 급여들을 단일화된 체계로 규율하는 것을 말한다. 통합의 목표는 사회급여의 상호 조정을 강화하며 시민과 행정기관의 부담을 줄이고 디지털화를 가능하게 하는 것이다. 예를 들어 기존 시민수당(Bürgergeld)을 대체하는 기초보장(Grundsicherung)이 주거수당 및 아동수당과 통합될 경우 기존에 여러 급여를 관할하는 네 개 행정기관을 두 개로 줄일 수 있다. 두 번째 요소는 법과 규정을 표준화해 관료주의 행정을 줄이고자 한다. 이를 위해 급여액을 고정해 복잡한 개별 심사와 증빙을 줄일 수 있으며, 아이가 태어날 경우 신청 없이 자동으로 아동수당이 지급될 수 있다. 아울러 '가구', '소득'과 같은 핵심 개념을 사회법 전반에서 통일해 법 적용을 쉽게 하자는 제안도 담겼다. 세 번째 요소는 사회

보장급여를 디지털화해 모든 급여를 아우르는 포털사이트를 구축하는 것이다. 이 포털을 통해 시민들은 온라인 신청과 통지 수령이 가능해지며 기관 간 데이터 교환도 개선될 방침이다.²⁾

위원회의 권고안은 사회보장시스템 내 연방, 주, 지방자치단체 간의 권한 재배분을 포함하고 있어 실행을 위해서는 현행 기본법 제91e조의 개정이 필요하다는 의견이 있다. 위원회는 이에 필요한 헌법 개정은 가능한 한 신속히 추진돼야 한다는 입장이다. 다만 베어벨 바스 연방사회노동부장관은 기본법 개정 없이도 개혁이 가능하다고 본다. 연방의회 내 기사·기민연합(Union) 지도부는 이번 회기 중 사회국가개혁과 관련한 기본법 개정이 이뤄질 가능성은 낮다고 보고 있다. 이에 위원회는 법률 단순화 등 신속히 시행 가능한 조치에 대한 입법 절차는 2027년 중반까지 마무리할 예정이며 급여 통합 등 대규모 구조개혁은 2027년 말까지 입법이 목표라고 밝혔다.³⁾

1) Bundesregierung, "Der Sozialstaat soll effizienter werden", 2026.1.27.

2) Bundesministerium für Arbeit und Soziales, "Bundesministerin Bärbel Bas nimmt Ergebnisse der Sozialstaatskommission entgegen", 2026.1.27.

3) Tagesschau, "Wie der Sozialstaat einfacher werden soll", 2026.1.27.

독일: 중동 전쟁 이후 에너지 가격 상승에 대한 정책 대응 논의

최근 중동 지역에서 발생한 전쟁으로 인해 국제 에너지 가격이 상승하면서 독일 경제에 미칠 영향에 대한 논의가 활발해지고 있다. 특히 연방경

제부 장관의 학술 자문단은 에너지 위기의 경제적 파장을 분석한 단기 보고서에서 정부의 정책 대응 방향에 대해 의견을 제시해 눈길을 끈다. 보



고서의 핵심 내용은 정부가 단기적 정책 대응에 치우치는 이른바 ‘단기적 행동주의(Kurzfristiger Aktionismus)’를 경계해야 한다는 것으로, 에너지 가격 상승에 대응해 연료 가격 보조금이나 주유 할인과 같은 정책을 시행하는 것은 시장의 가격 신호를 왜곡할 수 있다는 점을 지적하고 있다. 공급이 부족한 상황에서는 가격 상승 자체가 소비자에게 소비를 줄이도록 유도하는 중요한 신호가 되므로, 정부가 인위적으로 가격을 낮추는 정책은 오히려 수요 조절 기능을 약화시킬 수 있다는 논리다.¹⁾

대신 자문단은 이번 에너지 위기를 계기로 독일의 에너지 공급 구조를 더욱 근본적으로 다변화해야 한다고 강조했다. 특히 에너지 안보를 강화하기 위해 국내 가스 생산을 확대하는 방안과 함께 이른바 프래킹(Fracking) 기술 도입 가능성을 검토할 필요가 있다고 제안해 눈길을 끌었다.²⁾ 자문단은 독일이 국내에서는 프래킹을 금지하는 동시에 미국 등에서 프래킹 방식으로 생산된 가스를 수입하는 것은 경제적 이익과 환경적 위험을 다른 국가에

전가하는 윤리적 문제를 제기한다고 지적했다. 또한 자문단은 독일의 가스 저장 정책에 대해서도 재검토가 필요하다고 본다. 석유 비축 제도와 유사한 국가 차원의 가스 비축 제도 도입이 필요하며, 이를 위해 가스 저장시설 용량을 먼저 확대해야 할 필요가 있다는 것이다. 그리고 이러한 정책이 가스 가격 상승으로 이어지지 않도록 신중하게 설계되어야 한다고 덧붙였다.³⁾

에너지 가격 상승은 인플레이션과 통화정책에도 영향을 미칠 것으로 예상된다. 자문단은 이와 관련하여 유럽중앙은행이 2022년 에너지 위기 당시처럼 인플레이션 대응을 늦추어서는 안 된다고 경고했다. 일부에서는 독일 경제가 이번 사태로 치명적인 타격을 받을 가능성은 크지 않다는 신중한 낙관론 또한 제기되고 있다. Ifo 연구소의 클레멘스 푸에스트 소장은 중동 지역 전쟁이 독일 경제 성장에 부정적인 영향을 미칠 것은 분명하지만, 독일이 과거보다 석유 의존도가 낮아진 만큼 비교적 안정적으로 상황을 극복할 수 있을 것이라는 전망을 내놓았다.⁴⁾

1) Welt, “Reiche-Berater fordern endlich Gas-Fracking in Deutschland”, 2026.3.13.
 2) 프래킹은 지하 암석층에 고압의 물과 화학물질을 주입해 균열을 만든 뒤 천연가스를 추출하는 기술로, 독일에서는 지하수 오염이나 환경 파괴 가능성으로 인해 금지되고 있다.
 3) Tagesschau, “Reiche-Berater bringen heimisches Fracking ins Spiel”, 2026.3.13.
 4) Handelsblatt, “Inflation könnte auf 3,5 Prozent steigen, warnen Reiche-Berater”, 2026.3.13.

영국 : 서비스업 성장 속 고용 위축과 자동화 확산

최근 영국 서비스업에서 산업 성장에도 불구하고 고용이 위축되는 현상이 지속되고 있다. S&P Global이 집계하는 서비스업 PMI 고용지수에 따르면, 영국의 서비스업 고용은 2024년 10월 이후 16개월 연속 감소세를 보이며, 16년 만의 최장기 하락 국면을 이어가고 있다. 특히 2026년 1월 조사에서는 고용 감소 속도가 전월보다 빨라진 것으로 보고되었다.¹⁾²⁾ 그러나 장기간의 고용 감소세와 달리 같은 기간 영국의 서비스업은 완만한 확장 흐름을 보였다. 2026년 1월 영국 서비스업 PMI 활동지수는 54.0(전월 51.4)로 집계돼 산업 확장 국면을 나타냈다.³⁾ 그럼에도 기업들은 채용을 늘리기보다 비용과 생산성 압력에 대응하는 방식으로 인력 운용을 조정하는 모습이 관측된다.

이 과정에서 자동화와 디지털 기술 도입이 노동 수요 조정의 한 수단으로 부각되고 있다. 관련 보도에 따르면 기업들은 신규 채용보다 자동화 기술을 활용해 생산성을 높이거나 인력 부족을 메우는 선택을 강화했으며, 자발적 퇴사자 발생 시에도 후임 채용을 보류하는 사례가 늘었다.⁴⁾ 이는 서비스업 내에서도 반복·표준화 업무를 중심으로 인

력 수요가 재구조화될 가능성을 시사한다. 이 같은 변화가 갖는 파급력은 서비스업의 경제적 비중과도 연결된다. 영국 통계청에 따르면 서비스업은 영국 GDP의 약 80%를 차지한다.⁵⁾ 서비스업의 비중이 큰 만큼, 이 같은 채용 위축은 노동시장 전반에도 적지 않은 영향을 미칠 수 있다.

다만 이러한 흐름이 서비스업 전체 고용의 급격한 감소로 이어지지는 않고 있다. 영국통계청의 데이터에 따르면, 서비스업 구인 수는 2024년 4분기 70만 개에서 2025년 4분기 64만 4천 개로 줄어 채용 수요의 약화를 보여준다.⁶⁾ 반면 서비스업 일자리 수는 2024년 4분기 3,115만 8천 개에서 2025년 3분기 3,099만 6천 개로 소폭 감소하는 양상이다.⁷⁾ 이는 대규모 해고보다 미충원과 채용 억제를 통한 완만한 인력 조정을 시사하며, 더 이상 서비스업의 성장세가 곧바로 고용 확대로 직결되지 않는다는 것을 보여준다. 자동화 확산 국면에서 고용 조정이 대량 해고보다 미충원·채용 억제로 나타날 수 있어 향후 직무 전환과 직업훈련을 둘러싼 논의가 커질 것으로 보인다.

- 1) S&P Global(2026), "S&P Global UK Services PMI", <https://www.pmi.spglobal.com/> (2026.2.7).
- 2) 구매관리자지수(PMI): 기업의 구매 담당자를 대상으로 신규 수주, 생산, 고용, 재고 등을 설문 조사하여 산출하는 경기지표이다. 0~100 사이의 수치로 나타내며, 50을 기준으로 그보다 높으면 경기 확장, 낮으면 경기 위축을 의미한다. PMI 고용지수는 기업 내 인력 채용 및 유지 규모의 변화를 나타내는 세부 지표이고, PMI 활동지수는 실제 영업 활동이나 매출 흐름이 전월 대비 얼마나 활발했는지를 나타낸다.
- 3) Reuters, "UK Economy Gathers Pace at Start of 2026 but Cost Burdens Persist, PMI Shows", 2026.2.4.



- 4) The Guardian, “UK Services Sector Job Cuts Continue as Companies Automate, PMI Survey Shows”, 2026.2.4.
- 5) Office for National Statistics(2026), “Index of Services QMI”, <https://www.ons.gov.uk/> (2026.2.8).
- 6) Office for National Statistics(2026), “UK Job Vacancies (thousands) - Total Services”, <https://www.ons.gov.uk/> (2026.3.15).
- 7) Office for National Statistics(2026), “UK Workforce Jobs SA: G-T Total Services (thousands)”, <https://www.ons.gov.uk/> (2026.3.15).

영국 : 청년층 신입 일자리 감소와 고용 위축

최근 영국 노동시장에서 청년층이 처음 진입할 수 있는 신입 일자리가 줄어들고 있다는 우려가 커지고 있다. 기업들이 채용을 보수적으로 전환하면서, 경력이 짧거나 공백이 있는 청년들이 채용 과정에서 경력직에 밀려 노동시장 진입 단계에서부터 배제되고 있다는 지적이 있다.¹⁾

영국 통계청의 2026년 2월 발표에 따르면, 18~24세 청년 실업률은 2025년 4분기 14%를 기록하며, 전년동기(12.8%) 대비 상승했다. 이는 같은 기간 연국 전체 실업률 5.2%를 크게 웃도는 수치로,²⁾ 청년층이 전체 인구에 비해 훨씬 높은 실업 위험에 노출되어 있음을 보여준다. 특히 2025년 4분기 16~24세 청년 니트(NEET) 비율은 95만 7천 명(12.8%)에 달하며, 이 중 41만 1천 명은 실업 상태, 54만 7천 명은 비경제활동 상태로 집계되었다.³⁾

최근 의회와 업계에서는 인건비 상승과 기업의 채용 전략 변화를 주목하고 있다. 영국 사용자 단

체는 최저임금 인상, 사용자 국민연금 부담 증가, 고용권리법 도입이 맞물리면서 기업이 더 숙련된 인력을 선호하게 되고, 그 결과 청년층의 첫 일자리 진입 장벽이 높아지고 있다는 우려를 제기했다. 의회 토론에서도 사용자가 비용 절감을 위해 신입 단계의 시간제 일자리를 줄이면서, 청년들의 경력 사다리의 첫 단이 사라지고 있다는 지적이 나왔다.⁴⁾

영국 의회 노동연금위원회 또한 2026년 1월 청년 니트문제 해결을 위한 별도 조사를 시작했다.⁵⁾ 이는 청년고용 문제가 단순한 경기 둔화로 인한 것이 아니라, 노동시장 진입 구조 자체가 약화되고 있다는 국가적 위기의식을 반영한다. 결국 향후 영국의 청년고용 정책은, 단순히 일자리 늘리기를 넘어, 일자리와 일 경험 기회를 복원하여 청년층이 노동시장에 정착할 수 있는 경로를 마련하는 데 집중될 것으로 보인다.

- 1) The Guardian, “UK Companies Struggling to Hire Young People amid Cost Pressures, MPs Told”, 2026.3.11.
- 2) Office for National Statistics(2026), “Labour Market Overview, UK: February 2026”, <https://www.ons.gov.uk/> (2026.3.19).
- 3) Office for National Statistics(2026), “Young People Not in Education, Employment or Training (NEET), UK”, <https://www.ons.gov.uk/> (2026.3.15).
- 4) UK Parliament Hansard, “Department for Business and Trade”, <https://hansard.parliament.uk/> (2026.3.15).
- 5) UK Parliament Work and Pensions Committee(2026), “Committee Launch New Inquiry on Tackling Youth NEET Crisis”, <https://committees.parliament.uk/> (2026.3.15).

프랑스 : 프랑스산업연맹, 계약 초기 고용해지 가능한 무기 노동계약 제도 제안

1월 30일 AFP통신에 따르면 프랑스 최대 고용자단체 프랑스산업연맹(Medef)은 노사 간 사회적 협의의 자리에서 청년 실업 문제에 대응하기 위한 목적으로 계약 초기 몇 년 동안에는 특정한 사유가 없어도 고용해지가 가능한 일명 ‘청년 무기 노동계약직(CDI Jeune)’ 도입을 제안했다.¹⁾ 하지만 프랑스 최대 노조인 프랑스노동총연맹(CGT)은 1월 31일 성명서를 발표하면서 고용자단체의 제안을 “노동자와 젊은 세대에 대한 전쟁 선포”로 규정하며 강력한 반대의 목소리를 냈다.²⁾

프랑스산업연맹은 이탈리아의 ‘점진적 권리 고용계약’ 사례를 언급하며 해당 제도의 필요성을 역설했다. 이탈리아 정부가 앞서 2016년 도입한 이 제도는 무기 노동계약의 경우 첫 3년 동안에는 특정한 사유 없이 해고가 가능하며, 근속 연수에 따라 노동권리도 점차적으로 확대되는 것을 골자로 한다.³⁾ 연맹은 일정 기간 동안 해고가 쉽게 이루어지지만 피고용자들을 위한 전문화된 직무 교육 의무

화와 적절한 직무능력을 갖추지 못한 청년 대상 실습기간 연장 등의 방안을 담음으로써 청년 실업 문제에 대처하는 데 기여할 수 있다는 입장이다.⁴⁾

이에 대해 프랑스 정부는 고용자단체가 제안한 방안을 받아들이지 않는다고 공식적으로 밝혔다. 2월 4일 국회의 대정부 질의에서 장피에르 파랑 두 노동부 장관은 “제안된 방안들은 정부가 받아들이지 않았다.”라면서도 청년 고용과 관련한 현안은 매우 중요한 사안이라고 강조했다.

이처럼 노조 측에서 강한 반발을 보이고 정부 측에서도 거리를 두고 있지만 고용자단체는 관련 논의가 필요하다고 역설하고 있다. 2월 5일 패트릭 마르탱 프랑스산업연맹 회장은 한 언론과의 인터뷰에서 “오늘날 청년 실업율은 20%이고 20년 전과 30년 전에도 20%였다.”라며 “노조와 논의하기 위해 이 아이디어를 제안했으며 이는 일자리에서 멀리 떨어진 청년들을 위한 것”이라고 말했다.⁵⁾



- 1) Franceinfo, “Emploi des jeunes : le Medef propose un CDI pouvant être rompu plus facilement”, 2026.1.31.
- 2) Libération, “«Une déclaration de guerre aux jeunes» : la CGT vent debout contre le CDI pouvant être rompu plus facilement proposé par le Medef”, 2026.1.31.
- 3) Les Echos, “Italie : un CDI «à protection croissante»”, 2026.1.31.
- 4) Le Figaro, “«Nouveau CPE déguisé», smic adapté... Les propositions choc du Medef pour l’emploi des jeunes provoquent une levée de boucliers”, 2026.2.2.
- 5) Franceinfo, “Le “CDI jeunes” proposé par le Medef s’adresse à ceux “qui sont éloignés de l’emploi”, défend son président Patrick Martin”, 2026.2.5.

프랑스 : 여성 노동자, 남성 노동자보다 정신 건강 악화 호소

3월 2일 발표된 한 보고서에 따르면 프랑스 여성 노동자 4명 중 1명은 정신 건강 상태가 좋지 않다고 답한 것으로 나타났다. 남성 노동자 중 이와 같은 어려움을 호소한 경우는 19%였다. 『정신 건강 & 노동 환경과 삶의 질』(Santé mentale & qualité de vie et conditions de travail)이라는 제목으로 발간되는 해당 보고서는 노동 환경과 관련한 삶의 질과 정신 건강 향상을 전문으로 다루는 컨설팅 기업 Qualisocial이 여론조사 전문 기업 Ipsos-BVA와 진행한 조사 결과를 바탕으로 작성됐다. 이번 조사는 지난 10월 중순부터 온라인을 통해 18세 이상 약 3,000명 대상 표본 조사로 진행되었다.¹⁾

이번 분석 보고서에 따르면 40세 미만 젊은 세대일수록 정신적 어려움을 토로하는 비중이 높은 것으로 나타났다. 40세 미만의 젊은 여성 노동자 중에서는 29%가 정신 건강 문제를 토로한 반면 40세 이상인 경우에는 보다 낮은 22%로 드러났다.

정신적 어려움의 원인과 관련해서도 남성 노동자와의 차이가 드러났다. 여성 노동자는 정신 건강에 가장 악영향을 미치는 요인으로 ‘개인 시간 부족’을 꼽은 응답이 44%로 가장 높게 나타났다. 반면 남성 노동자 중에서 같은 이유를 꼽은 비중은 35%로 나타났다. 이어서 개인 또는 가정 문제를 원인으로 꼽은 여성 노동자는 32%로, 남성 노동자(28%)보다 상대적으로 높게 나타났다. 반면 국내 정치 상황을 원인으로 꼽은 경우는 남성 노동자가 32%로, 여성 노동자(25%)보다 더 높은 비중을 차지했다.²⁾

이어서 보고서는 직장 내 인간관계와 직업적 평등에 대해서도 여성 노동자가 남성 노동자보다 더 부정적인 인식을 갖고 있다고 지적한다.³⁾ 또한 전년도 조사 결과와 비교했을 때 정신 건강 상태가 양호하다는 답변은 여성 노동자 사이에서 5%p 증가하며 74%를 기록했지만 남성 노동자와의 격차는 여전히 비슷한 수준인 것으로 나타났다.⁴⁾

- 1) Le Figaro, “Pourquoi les femmes salariées sont-elles plus nombreuses que les hommes à se dire en «mauvaise santé mentale»?”, 2026.3.2.
- 2) Ouest-France, “En entreprise, les femmes plus nombreuses que les hommes à se dire en «mauvaise santé mentale»”, 2026.3.3.
- 3) France24, “En entreprise, les femmes plus nombreuses à se dire en «mauvaise santé mentale», selon une étude”, 2026.3.2.
- 4) Le Parisien, “Dans les entreprises, une femme sur quatre se dit «en mauvaise santé mentale», davantage que les hommes”, 2026.3.3.

일본 : 여성·고령자 참여 확대에 경제활동 인구 사상 첫 7,000만 명 돌파

일본의 경제활동 인구가 사상 처음으로 7,000만 명을 돌파했다. 저출산·고령화로 인해 15~64세의 생산가능인구가 지속적으로 감소하는 악조건 속에서도, 육아 및 간병 휴직 제도 확충과 기업의 65세 고용 의무화 등 일할 수 있는 환경을 조성하려는 노력에 힘입어 경제활동인구는 3년 연속 사상 최고치를 경신했다.¹⁾

총무성이 발표한 2025년 노동력 조사에 따르면 취업자와 구직 중인 실업자를 합친 경제활동 인구는 전년 대비 47만 명 증가한 7,004만 명으로 집계됐다. 15세 이상 인구 중 경제활동 인구가 차지하는 비율은 63.8%로 5년 연속 상승했다. 특히 여성과 고령층의 약진이 두드러졌다. 여성 경제활동 인구는 3,200만 명으로 20년 전보다 450만 명 늘어났고, 65세 이상 고령자는 960만 명으로 같은 기간 456만 명 급증했다. 실제로 일하고 있는 취업자 수 역시 6,828만 명으로 최고치를 경신했다.²⁾

7,004만 명이라는 이번 수치는 1953년 통계 작성 이래 역대 최고치다. 이 같은 기록적인 수치의

배경에는 70세까지 취업 기회를 보장하려는 고용 환경 변화와 더불어, ‘남성 1인 외벌이’ 모델이 열리고 30~40대 여성의 경력 단절 현상을 일컫는 ‘M자 곡선’이 점차 해소되는 사회적 추세가 강하게 작용했다.³⁾

그러나 경제활동 인구의 양적 팽창에도 불구하고 일본 산업 현장의 일손 부족과 구조적 과제는 여전하다. 시간제 및 임시직 등 단시간 노동자가 함께 늘어나면서 1인당 평균 노동 시간은 오히려 짧아지고 있어, 기업들이 체감하는 실질적인 노동 공급량은 여전히 한계가 있다.⁴⁾

또한, 고용 지표의 이면에는 경기 변동의 여파도 감지된다. 물가 상승에 따른 원자재비 부담과 최저임금 인상으로 인해 인건비 부담을 느낀 기업들이 무인화 및 인력 절감에 나서면서 구인을 억제하고 있다. 그 결과 구직자 1명당 일자리 수를 뜻하는 유효구인배율(2025년 평균)은 전년대비 0.03p 하락한 1.22배를 기록하며 2년 연속 하락세를 보였다. 한편 부족한 노동력을 메우기 위해 외국인 노



동자의 유입도 증가하고 있는 실정이다.⁵⁾

- 1) 毎日新聞, 「<1分で解説>労働力人口が初の7000万人超え」, 2026.2.2.
- 2) 毎日新聞, 「労働力人口、初の7000万人超 女性と高齢者の労働参加進む」, 2026.1.30.
- 3) 朝日新聞, 「労働力人口、高齢者や女性増え初の7000万人 それでも不足予測も」, 2026.1.30.
- 4) 日本経済新聞, 「日本の労働力、なお不足 昨年初の7000万人超え、女性・高齢者増 短時間勤務が伸びる」, 2026.1.31.
- 5) 産経新聞, 「労働力人口が初の7000万人超え、25年平均 女性や高齢者、外国人の増加が要因」, 2026.1.30.

일본 : 2026년 춘투 시간제 임금 인상률 6.92% 역대 최고, 10년 연속 정규직 상회

일본 최대 산업별 노동조합인 'UA젠센'이 2026년 춘계 노사 협상(춘투)의 1차 집계 결과를 발표했다. 유통, 외식, 섬유 업계 등 약 2,100개 노동조합에서 194만 명의 조합원을 보유한 UA젠센에 따르면, 시간제 노동자 1인당 임금 인상률은 6.92%(시간당 84.6엔)로 전년동기(6.53%)를 웃돌며 1차 집계 기준 역대 최고치를 기록했다. 대기업을 중심으로 한 정규직의 임금 인상률 역시 기본급 인상 3.88%를 포함해 총 5.45%(월 1만 8,219엔)로 집계되어 나란히 최고 수준에 도달했다.¹⁾

이번 춘투 결과에서 두드러지는 점은 고용 형태 간 임금 인상률 격차이다. 3월 19일 오전 10시 기준으로 집계된 이번 타결 현황에 따르면, 시급을 기준으로 산정된 시간제 노동자의 임금 인상률이 월급 기준인 정규직의 임금 인상률을 상회하는 현상이 올해로 10년 연속 이어졌다.²⁾

UA젠센 측은 조합원의 약 6할을 차지하는 단시

간 노동자들의 춘투 결과에 대해 “고용 형태 간 격차 시정 흐름이 정착하고 있다.”라고 긍정적으로 평가했다. 그러나 긍정적인 지표 이면에는 전체 노조의 9할 이상을 차지하는 중소기업들이 아직 타결에 이르지 못했다는 과제가 남아있다. 이란 정세 긴장에 따른 원유 가격 급등 우려 등 경제적 불확실성이 이어지는 가운데, UA젠센의 나가시마 도모코 회장은 “앞날을 내다보기 어려운 상황이기에 실질 임금을 확실히 끌어올려야 할 필요성이 그 어느 때보다 크다.”라며 임금 인상 기조의 지속을 강조했다. 일본 노동조합총연합회(렌고)의 요시노 도모코 회장 역시 “지금까지의 응답은 후속 노조의 교섭을 힘있게 뒷받침하는 것”이라 평가하면서, 본격적인 협상을 앞둔 중소기업 노조들을 향해 최대한의 성과를 이끌어내도록 마지막까지 끈질기게 교섭할 것을 당부했다.³⁾

- 1) 日本経済新聞, 「UAゼンセン、パート賃上げ6.92% 1次集計で過去最高」, 2026.3.19.
- 2) 産経新聞, 「パート賃上げ6.92% 過去最高、UAゼンセン パートの伸び、10年連続で正社員上回る」, 2026.3.19.
- 3) 朝日新聞, 「パート賃上げ10年連続正社員上回る「格差是正の流れ定着」と労組」, 2026.3.19.

말레이시아 : 싱가포르 출퇴근 40만 명에게 통근 보험 추진

2026년 2월 5일, 말레이시아 인적자원부는 싱가포르에서 근무하는 자국민을 위한 새로운 보험 제도 도입의 실현 가능성 조사에 착수한다고 공식 발표했다. 이번 조치는 국경을 넘나드는 출퇴근 시간 동안 발생할 수 있는 사고와 위험에 대한 사회보장 공백을 해소하기 위한 것이다.

정부는 연내에 통근자 제도(Skim Pengembara)의 본격적인 타당성 검토를 진행한 뒤 제도 설계와 운영 방안을 구체화할 계획이다. 이번 조치가 시행될 경우, 국경을 넘는 통근 자체를 노동의 연장선으로 인정하고 제도적 보호 범위를 확대하는 중요한 전환점이 될 것으로 전망된다.

현재 말레이시아 조호르주(Johor)에서 싱가포르로 매일 출퇴근하는 인원은 약 40만 명에 달한다. 전체적으로는 약 118만 명의 말레이시아인이 싱가포르에서 근무하고 있으며, 이 중 상당수가 매일 국경을 넘고 있다. 그동안 출퇴근 시간 중 발생하는 사고에 대해서는 기존 사회보장 체계의 보호가 충분히 적용되지 않는 한계가 지적돼 왔

다.¹⁾ 이에 2025년 12월 16일 인적자원부 장관으로 임명된 라마난 라마크리쉬난 장관은 통근자 제도를 핵심 우선 과제로 삼았다. 라마난 장관은 2025년 12월 19일 해당 제도를 위한 예비 조사를 진행 중이라고 밝히며 국경 노동자가 사회보장 혜택에서 배제되지 않도록 하겠다고 강조했다.²⁾ 특히 출퇴근 과정에서 발생할 수 있는 교통사고 등 각종 위험에 대해 실질적인 보호장치를 마련하겠다는 입장을 분명히 했다.³⁾

통근자 제도의 운영 방식은 사회보장기구(SOCSO)를 통해 소액의 일일 보험료를 징수하는 형태가 유력하다. 국경 통근자들은 근무 중에는 보호를 받지만 퇴근 이후에는 보장이 없었던 것이 개선될 수 있다고 기대하며 대체로 긍정적인 반응을 보이고 있다. 이번 정책은 이동 자체를 노동의 일부로 인정하고 보호 체계를 확장한다는 점에서 의미가 크며, 국경 간 노동 이동이 활발한 다른 국가에도 참고 사례가 될 수 있다는 분석이다.⁴⁾

1) South China Morning Post, “Malaysia Plans New Insurance Scheme for Singapore Cross-border Workers”, 2026.2.5.



- 2) The Star, “New Insurance Scheme to Cover M’sians Working in Singapore”, 2026.2.5.
- 3) Berita Harian, “Skim Pengembara Bakal Perluas Perlindungan kepada Pekerja M’sia Rentas S’pura”, 2025.12.23.
- 4) Travel and Tour World, “Malaysia Travel Policy Transformed as New Social Security Insurance for Daily Singapore Commuters Offers Connectivity and More!”, 2026.2.6.

말레이시아 : 교육개혁(KP 2027) 도입과 노동시장의 언어 역량 요구

2027년에 시행될 새로운 말레이시아 국가교육과정(KP 2027)이 발표되자 노동시장에서 요구되는 언어 역량 또한 함께 조명되고 있다. KP 2027에 따르면 영어는 초등 및 중등 과정에서 핵심 교과로 지정되며, 듣기·말하기·읽기·쓰기 능력을 실제로 평가할 수 있는 지표 중심의 수업으로 설계된다. 다만 이중언어 프로그램(DLP)을 선택한 학교를 제외한 대부분의 학교에서는 과학·수학 등 주요 교과가 말레이어로 제공되어야 한다. 이는 영어가 글로벌 환경에서 경쟁력 확보를 위한 필수 기술임을 보여주는 동시에, 다문화 국가로서의 국가 정체성과 국민 통합을 위해 말레이어의 중요성을 유지하고 있음을 의미한다.¹⁾ 실제로 2026년 1월 19일 술탄 이브라힘 말레이시아 국왕은 말레이어를 교육의 기본 언어로 유지하고, 모든 교육 시스템 개발 노력이 국가 교육 정책에 부합해야 한다고 선언한 바 있다.²⁾

이와 관련하여 2026년 1월 22일 말레이시아 인적자원부(KESUMA)는 국회 질의에서 말레이어가 국가 언어이자 국민 통합의 기반이라고 답변했다. 동시에 영어는 국제 공용어로서 세계적인 지식, 기술, 경력 기회에 접근할 수 있게 하는 핵심 수단이

라고 강조했다. 인적자원부는 영어를 노동시장에서 요구되는 핵심 역량으로 규정하고, 산업 수요에 부합하는 방식으로 교육 및 훈련 체계를 개편하고 있다며 주요 정책 조치를 다음과 같이 설명했다. 첫째, 국가직업기술표준(NOSS)에 영어 요소를 통합하여 ICT, 항공우주, 자동차, 전문 서비스 등 글로벌 지향 산업 분야에 적용한다. 둘째, 약 90%의 NOSS 문서를 영어로 개발한다. 셋째, 기술개발부 산하 직업기술교육훈련 교육과정에 이중언어 자료 활용, 영어 기반 평가를 강화하여 실무 중심의 언어 활용 능력을 제고한다. 넷째, 인력부(JTM)는 전국 고급기술훈련센터(ADTEC) 캠퍼스에서 모든 정규 학생 대상의 실무 중심 영어 과목을 의무화하여 의사소통 역량을 강화한다.³⁾

2027년 새롭게 시행되는 국가교육과정은 영어를 통한 글로벌 역량 강화와 국가 언어 및 정체성 유지라는 균형적 전략을 추구하고 있다는 것을 보여주며, 교육정책 변화는 노동시장에도 그대로 반영된다. 이는 향후에도 말레이시아 노동시장에서 말레이어 역량 요구가 지속될 가능성을 시사하며, 동시에 영어 능력 역시 중요한 경쟁력으로 작용할 것이다.

- 1) The Edge Malaysia, “Education: English in the Reimagined 2027 Curriculum”, 2026.3.11.
- 2) The Rakyat Post, “Better Not Live in Malaysia If You Can’t Accept Bahasa Melayu in Education, Says the King”, 2026.1.19.
- 3) Malay Mail, “Ramanan: Govt Assures Bahasa Melayu’s Status Intact amid Push for Stronger English Skills”, 2026.1.22.