



미국 : 백악관, 노조 조직 및 단체교섭 촉진을 위한 보고서 발표

2022년 2월 7일, 백악관은 공공 및 민간 부문 노동자의 노조 가입 및 단체교섭을 촉진시키기 위한 몇 가지 조치를 요약한 보고서를 발표했다.¹⁾ 2021년 4월 바이든 정부는 행정명령을 통해 노동조합 조직 및 단체교섭 증진 관련 태스크포스를 만든 바 있다. 태스크포스는 연방정부기관과 협력업체 노동자들의 노조 조직을 촉진하는 한편, 공공 및 민간 부문 사용자들에게 노사관계에 관한 최적의 모델을 만들어주는 것을 목표로 한다. 이번 보고서는 이 태스크포스를 통해 나온 것으로, 바이든 대통령은 태스크포스가 제안한 70여 개의 권고사항을 수용했다. 이 조치들을 통해 노조 활동가들의 노동자에 대한 접근성을 보장하는 등 향후 연방정부 및 협력업체 노동자의 노조 조직이 더 쉬워질 것으로 전망된다. 또한 연방정부 조달법에 따르면 연방정부는 반노조적인 것으로 간주되는 업체와의 계약을 거부할

수는 없지만, 이번 조치에 따라 공격적인 반노조 캠페인으로 인해 일어난 노동쟁의가 중요 재화 및 서비스 제공을 지연시키는 등의 특수한 경우에는 노조에 대한 업체의 입장을 계약 조건으로 고려하게 될 것으로 보인다.

이 외에도 바이든 대통령의 친노동 행보는 여러 곳에서 나타난다. 바이든 대통령은 아마존의 노조 대표권 승인 투표에서도 사용자 측의 투표 방해 논란에 대해 간접적으로 경고한 바 있고, 파업 노동자들을 영구 대체하려는 켈로그의 계획에 대해서는 노조원에 대한 “실존적 공격”이라고 칭한 바 있다. 또 2021년 4월 연방 협력업체들의 최저시급을 10.95달러에서 15달러로 인상하는 행정명령에 서명한 데 이어, 2022년 2월 3일에는 연방 건설사업에서 건설노조와 협력업체 간에 임금 및 노동 조건 협약을 체결하도록 하는 행정명령에 서명하기도 했다.

1) Scheiber, N.(2022), “President Biden Adopts Steps for Promoting Union Membership”, *The New York Times*, February 7, <https://www.nytimes.com/> (검색일 : 2022.2.18).

미국 : 노스캐롤라이나 구글 사업장의 임금 삭감 논란

구글이 노스캐롤라이나 주 채플힐(Chapel Hill), 더럼(Durham), 롤리(Raleigh) 지역 노동자의 임금을 삭감했다는 의혹이 제기되었다. 워싱턴 포스트 기사에 따르면,¹⁾ 해당 지역의 일부 구글 노동자는 사용자 측이 이 지역에서 새로 고용되거나 타지에

서 전근한 노동자의 임금을 삭감했다는 문제를 제기했다. 이들에 따르면, 기술부문 노동자의 보수 중 상당 부분을 차지하는 주식 공여금 역시 2022년 1월 이후로 감소했으며, 특히 일부 노동자의 주식 공여금은 다른 지역 노동자에 비해 25% 더 낮을 수



있다는 예측도 나왔다.

당초 구글 사업장은 샌프란시스코 지역에 집중되어 있었는데, 2020년 구글은 노동력의 다양성 증진을 위해 여러 지역에서 고용을 늘릴 뜻을 비춘 바 있다. 특히 흑인 노동자 고용 확대를 위해 애틀랜타, 시카고, 워싱턴 D.C. 등이 거론된 바 있고, 실제로 2021년에는 흑인 노동자의 비율이 종전 3.7%에 비해 증가한 4.4%를 기록했다. 그리고 팬데믹 기간 동안 노동자들이 원격근무를 활용하고 거주비용이 더 저렴한 곳으로 이사하면서 전국적으로 고용이 확대되었다. 이러한 추세는 아마존, 테슬라 등 거대 기술기업들에게도 해당되며, 이 기업들은 남성, 백인, 아시아인 위주의 기존 구성을 벗어나 다양성을 확대하려는 노력을 해 왔다.

하지만 고용의 다양성 이면에 값싼 노동력을 추구한다는 논란이 제기되면서 향후 논쟁이 불거질

것으로 보인다. 기사에 따르면 이 거대 기업들이 각 직원의 근무지 및 거주 비용에 맞춰 급여 등급을 다르게 설정했다고 한다. 한 익명의 구글 노동자는 “전통적인 흑인 대학 및 기타 소외집단의 인재를 더 많이 고용하기를 원한다고 주장하는 한편 그들에게 더 적은 급여를 주는 것은 문제가 있어 보인다.”라고 주장하며, 구글의 급여수준에 만족하지는 않지만 모든 노동자를 공평하게 대해주길 원한다고 목소리를 높였다.

이 논란에 대해 구글의 새년 뉴베리(Shannon Newberry) 대변인은 “검토 결과 노스캐롤라이나 주의 급여 지침이 시장의 급여 기준을 초과했기에 지역 시장에 맞춰 조정했을 뿐이며, 해당 지역 노동자의 임금이나 보조금을 삭감하지 않았다. 우리의 목표는 언제나 지역 시장의 최고 수준으로 급여를 지불하는 것이다.”라고 밝혔다.

1) De Vynck, G.(2022), “Google Lowered Its Salaries in North Carolina. Now Workers are Protesting”, *The Washington Post*, February 18, <https://www.washingtonpost.com/> (검색일 : 2022.2.19).

미국 : 게임 스튜디오 블랙버드, 주 4일 근무 정책 실시¹⁾

미국의 게임 스튜디오 블랙버드 인터랙티브(Blackbird Interactive)가 현재 진행 중인 전체 6개 프로젝트에 대하여 주 4일 근무 정책을 적용하겠다고 밝혔다. 그동안 게임 업계에서는 타이틀 출시일에 임박하여 강도 높은 야간 및 주말 근무에 돌입하는 크런치 모드가 만연했다. 이에 대하여 블랙버드 인터랙티브 롭 커닝햄(Rob Cunningham) 최고경

영자는 거대 기업들에 의한 인수 합병, 만성적 인력 부족으로 특징되는 업계 환경에서 해당 정책이 자사와 같은 중소 회사로 하여금 인재를 끌어오게 하는 유인책이 될 수 있다고 보고 있다. 단축된 노동 시간은 불필요한 미팅을 줄이는 등 업무시간 효율화를 통해 보충할 수 있다는 입장이다.

해당 정책이 게임 업계의 노동 문화를 바꿀 것인

가에 대해서는 회의적인 시각이 존재한다. 기존 주 40시간 노동 시스템하에서도 게임 회사들은 출시 예정일에 대한 압박감에 시달려왔다. 그런데 그보다 8시간 줄어든 주 4일 시스템이 도입되면 이러한 압박이 계속될 수 있다는 것이다. 또한 이 정책으로 인해 만약 일부 노동자들만 노동시간 단축 혜택을 누리게 될 경우, 그 외 노동자들이 오히려 여파를 감당해야 될 수도 있다. 특히 게임 업계는 특성상 대부분 노조가 조직되어 있지 않고, 기업의 인수 합병도 잦으며 그에 따라 일시 해고도 비일비재하다. 이러한 업계 환경에서 특정 회사가 주 4일 근무 체제를 실시한다고 해서 그것이 얼마나 유지될지, 또 노동자들이 얼마나 오랫동안 혜택을 받을 수 있을지에 대한 의구심은 적지 않다.

최근 학계에서도 주 4일 근무에 대한 논쟁이 활발하다. 코넬대학교 노사관계대학원 루이스 하이만(Louis Hyman) 교수는 주 4일 노동이라는 구상 자체는 이미 오래전에 기원한다고 보고 있다. 지난 19세기에서 20세기 무렵 공장 노동자들은 주 5일 노동을 위해 파업을 불사하며 투쟁했다. 그 당시 주 4일 노동에 대한 요구 역시 분명히 존재했다. 특히 파나소닉과 같은 일부 기업에서 금요일에 자율적으로 휴가를 쓸 수 있도록 하는 등 시범적인 정책이 도입된 바도 있다. 다만 주 4일 근무가 다시 주목받게 된 까닭은, 최근 팬데믹과 재택근무의 확산 그리고 각 경제의 부상으로 인해 사람들이 주 5일 노동과 사무실 출근에 대한 필요성, 나아가 일과 삶의 관계에 대해서 다시 생각하기 시작했기 때문이다.

1) Grayson, N.(2022), "A Video Game Studio Moved to a Four-day Workweek. It 'saved us,' Employees Say", *The Washington Post*, February 10, <https://www.washingtonpost.com/> (검색일: 2022.2.24).

미국 : 법안 분할 통과 전략의 효과성에 관한 연구¹⁾

바이든 대통령의 “더 나은 재건 법안(Build Back Better plan)”은 하원을 통과했지만 상원에서 일부 의원의 반대에 부딪혀 정체되고 있다. 이에 따라 민주당 의원들은 법안을 나누어 각 이슈별로 통과시키려는 전략을 고려하고 있다. 하지만 최근 연구에 따르면 이러한 분할 전략은 오히려 지지를 이끌어 내지 못할 가능성이 있다. 특히 팬데믹으로 인해 가장 큰 경제적 타격을 받은 인구 집단인 유색인종 여

성들은 유급 휴가와 육아 지원과 같은 정책들이 하나의 법안으로 통합되어 통과되기를 원하고 있다.

하버드 대학교 Inequality in America Initiative 프로그램의 마가렛 테레사 브라우어(Margaret Teresa Brower) 박사후 연구원은 Women Employed 라는 비영리 단체와 함께 2020년 11월부터 2021년 3월까지 총 4개월에 걸쳐 실험을 실시했다. Women Employed를 지지하는 인구 중 755명이



연구 참여자로 모집되었다. 참여자들은 무작위로 단일 법안 혹은 복수 법안을 읽도록 지정되었다. 단일 법안에 노출된 참여자들은 육아 지원 또는 유급 휴가 정책을, 복수 법안에 노출된 참여자들은 둘 모두 읽게 되었다. 이들은 모두 사전에 “코로나19는 유색인종, 저임금 노동, 이민자 여성들에게 가장 가혹했다.”라는 메시지를 읽도록 설계되었다.

다음 단계에서 연구 참여자들은 자신이 읽은 단일 법안 혹은 복수 법안을 미국 코로나 긴급 구제 법안에 포함시키도록 요구하는 온라인 청원에 참여할 의사가 있는지 설문에 참여했다. 그 결과는 복수 법안에 노출된 참여자들 중 80%가 “그렇다.”라고

응답한 반면, 단일 법안에 노출된 참여자들 중 25%만이 “그렇다.”라고 응답했다. 이 결과는 인종, 계급, 성별과는 관계가 없었다.

다만 흑인, 라틴계 여성의 경우 그들은 온라인 청원을 넘어, 의원들에게 직접 전화하고 정치적 운동에 참여하여 직접 기금을 모금하겠다는 등 더욱 열성적인 태도를 보였다. 이러한 연구 결과는 더 나은 미국 재건 법안이 만약 분할될 경우, 해당 법안에 가장 큰 혜택을 받게 되는 인구 그룹으로부터 기대한 것만큼의 지지를 받지 못할 것이라는 점을 시사한다.

1) Brower, M. T.(2022), “Democrats are Rewriting Build Back Better. Here’s What Black and Latina Women Activists Say They Need”, *The Washington Post*, February 4, <https://www.washingtonpost.com/> (검색일 : 2022.2.24).

미국 : 공화당 주 법무장관, 연방정부 계약노동자의 최저시급을 인상하는 행정명령에 반발하며 정부 고소¹⁾

2022년 2월 10일, 텍사스, 루이지애나, 미시시피를 비롯한 공화당 주 법무장관들이 연방정부 계약 노동자의 최저시급을 기존 7.25달러에서 15달러로 인상하는 바이든 대통령의 행정명령에 반발하며 정부를 고소했다. 미국 노동부 마티 월시(Marty Walsh) 장관이 피고인으로 선정되었다.

이들은 고소장에서 “바이든 대통령이 입법부의 의지를 무시하고 독단적인 행정명령으로 최저시급을 인상하기로 결정했다.”라고 언급하며, 이는 입법

권에 대한 권리 침해(usufruct)이자 위헌이라고 밝혔다. 또한 해당 명령은 불가피하게 많은 사업자로 하여금 저임금 노동자를 해고하게 만들 것이고, 고용 부담은 소비자가 지게 될 것이라고 주장했다.

바이든 대통령은 2021년 4월 행정명령을 통해 연방정부 계약노동자 최저시급 인상 방안을 밝힌 바 있다. 그리고 2021년 11월 노동부는 이를 2022년 1월 30일부로 적용할 것임을 공식화하였다. 백악관 대변인은 대통령의 행정명령은 그의 법적 권

한을 벗어나지 않는다고 답하며, 이는 연방정부의 업무가 더 잘 그리고 더 빠르게 처리되도록 도울 뿐

만 아니라 이직, 결근 등을 줄일 것이라고 전망한다고 밝혔다.

1) Sneed, T. and Luhby, T.(2022), “3 GOP States Sue Biden Over Federal Contractor Minimum Wage Increase”, *CNN*, February 22, <https://www.cnn.com/> (검색일 : 2022.2.24).

독일 : 최근 단축노동의 급격한 증가세

뮌헨의 경제연구기관인 Ifo 연구소(Ifo Institut)의 조사에 따르면 최근 독일 내 노동시간 단축 노동자가 확연하게 증가한 양상을 보이고 있다. Ifo 연구소의 경제학자들은 자체 조사와 연방노동청의 통계를 기반으로 단축노동 중인 노동자 수를 집계하여, 2022년 1월 기준 약 90만 명의 노동자가 조업 단축에 참여하고 있는 것으로 파악했다. 이는 2021년 12월 78만 명에 비해 급격히 늘어난 수치이다.

특히 증가세가 두드러진 부문은 숙박업과 소매업이다. 2022년 1월 기준 숙박업에서는 2021년 12월 9만 명에서 크게 증가한 24만 명의 노동자가 단축노동 중으로, 종사자의 약 1/4이 정상근무를 하지 못하고 있다. 소매업에서도 단축노동자의 수가 2021년 12월 4만 5천 명에서 2022년 1월 12만 명으로 증가했다.

반면 같은 기간 제조업에서는 단축노동자 수

가 28만 5천 명에서 21만 8천 명으로 감소하는 반대 양상을 보였다. 이는 앞으로 4~5개월 동안의 생산량에 해당하는 수주량이 밀려 있기 때문이다. Ifo 연구소의 티모 볼머스호이저(Timo Wollmershäuser)는 “수주량이 이렇게 밀려 있는 것은 1969년 조사가 시작된 이후 처음 있는 일”이라며, “원자재 품귀 등으로 지난 몇 달간의 주문량이 처리되지 못했다.”라고 설명했다.¹⁾

연방노동청의 최신 통계에 따르면 2022년 1월 1~26일 사이에 총 28만 6천 명의 노동자가 신규 단축노동을 신고했다. 코로나19 팬데믹이 시작된 2020년 4월 이후 현재까지 독일 내 조업단축 신청자는 총 600만 명을 초과했다. 2021년 1월과 2월의 집계에서는 300만 명을 넘는 정도에 그쳤으나, 11월 이후 다시 증가하는 추세이다.²⁾

1) Spiegel(2022), “Aufträge beschäftigen deutsche Industrie so lange wie nie zuvor”, Februar 10, <http://www.spiegel.de/> (검색일 : 2022.2.20).

2) Süddeutsche Zeitung(2022), “Ifo : Kurzarbeit steigt kräftig”, Februar 4, <http://www.sueddeutsche.de/> (검색일 : 2022.2.20).



독일 : IT 전문인력 부족 현상 심각, 전문인력이주법은 효과 미미

독일 경제연구소(IW) 산하 전문인력유치 전문센터(Kompetenzzentrum Fachkräftesicherung)의 최근 조사에 따르면 독일의 IT 업계에서 전문인력 부족 현상이 심각한 것으로 나타났다.

해당 조사에 의하면 2021년 10월 기준 독일연방 내 적절한 자격요건을 갖춘 구직자를 찾지 못한 IT 분야의 일자리가 2만 8,700개에 달했는데, 이는 구인 중인 일자리 중 53%에 해당한다. 특히 전문인력 부족 현상이 심각한 컴퓨터공학 분야에서는 약 82%의 빈 자리가 채워지지 못했다. 대부분의 경우 대졸자가 모집되는 소프트웨어 개발자 자리에서도 유사한 현상이 나타난다. 보스턴 컨설팅 그룹은 2022년 초 출판된 “일의 미래(Future of Jobs)” 보고서에서 독일이 2030년까지 약 110만 명의 IT 인력이 부족할 것이라고 예상했다.

2020년 3월 해외인력 유치를 위해 시행된 전문

인력이주법은 현재까지 눈에 띄는 효과를 보이지 못하고 있다. 전문인력이주법은 독일 내 IT 전문인력 부족 현상을 해외인력 유치를 통해 해결하기 위해, 형식적 자격요건을 갖추지 못한 자라도 독일 회사로부터 받은 구체적인 취업 제안과 현장경험을 증명할 수 있다면 거주허가를 받을 수 있도록 하는 조항을 두고 있다. 그러나 최근 연방정부에서 보고한 이주 현황에 의하면 2020년 한 해 동안 이 예외 조항을 적용받아 독일로 이주한 IT 전문인력의 수는 174명에 불과했다. EU 외 제3국에서 이주한 고학력자에게 강화된 자격요건하에 발급되는 거주허가증인 유럽연합 블루카드(EU Blaue Karte) 또한 2020년 한 해 동안 2019년의 절반에 불과한 7,300회가 발급되어, 팬데믹의 시작과 함께 해외인력의 유입에 급격한 제동이 걸렸음을 보여주었다.¹⁾

1) Specht, F.(2022), “Fachkräftelücke in den IT-Berufen so groß wie nie”, *Handelsblatt*, Februar 7, <https://www.handelsblatt.com/> (검색일 : 2022.2.10).

독일 : 2021년 실질임금 수준, 2020년에 비해 약 0.1% 하락(잠정치)

2022년 2월 16일 독일 연방통계청은 분기별 소득에 관한 통계자료(잠정치)를 발표한 바 있다. 이에 따르면 독일의 2021년 연평균 명목임금은 2020년에 비해 약 3.1%나 상승한 것으로 나타났다. 코로나19 대유행에 따른 봉쇄조치 등의 영향

으로 2020년 연평균 명목임금이 2019년 평균에 비해 약 0.7% 하락하였던 것을 고려하면, 2021년의 연평균 명목임금은 매우 큰 폭으로 증가한 것을 확인할 수 있다. 하지만 2021년 독일의 연평균 소비자물가 역시 약 3.1% 상승하면서, 결과적으로

2021년 독일의 연평균 실질임금은 2020년에 비해 약 0.1% 하락할 것으로 예측되었다. 2020년의 경우 코로나19로 인해 노동시간 단축이 전면적으로 실시되면서 명목임금이 감소한 것이 실질임금 하락의 원인이었다면, 2021년에는 2020년에 비해 명목임금이 크게 상승했음에도 불구하고 소비자물가의 상승이 실질임금을 감소시키는 원인으로 작용하였다.

코로나19에 따른 봉쇄조치가 완화되면서 노동시간 단축지원금을 활용하는 사업체가 크게 감소하였고, 노동시간이 정상적으로 회복되면서 그에 상응

하여 임금 수준도 증가한 것으로 볼 수 있다. 하지만 노동시간 단축으로 인해 노동자에게 발생하게 된 소득의 감소를 보충하기 위한 명목으로 지급되는 노동시간 단축지원금이 명목임금에 포함되지 않았던 것을 고려하면, 노동자의 실제 소득은 통계 수치상으로 나타난 명목임금 상승률에 미치지 못하게 된다. 따라서 실제 노동자가 체감하는 실질임금의 감소폭은 더욱 큰 것으로 평가할 수 있다.

2021년 4/4분기의 통계를 포함한 2021년 임금 변동률의 최종 통계 결과(확정치)는 3월 말에 발표될 예정이다.¹⁾

<표 1> 독일의 실질임금/명목임금/소비자물가 지수 변동률

(단위: %)

연도	전년동기대비 변동률		
	실질임금 지수	명목임금 지수	소비자물가 지수
2008	0.4	3.0	2.6
2009	-0.1	0.2	0.3
2010	1.4	2.6	1.1
2011	1.2	3.3	2.1
2012	0.5	2.5	2
2013	-0.1	1.4	1.4
2014	1.8	2.7	1
2015	2.1	2.7	0.5
2016	1.8	2.3	0.5
2017	1	2.5	1.5
2018	1.3	3.1	1.8
2019	1.2	2.6	1.4
2020	-1.1	-0.7	0.5
2021	-0.1	3.1	3.1

자료: Destatis(2022), "Reallöhne im Jahr 2021 voraussichtlich um 0,1 % gegenüber 2020 gesunken", <https://www.destatis.de/> (검색일: 2022.2.25).



1) Destatis(2022), "Reallöhne im Jahr 2021 voraussichtlich um 0,1 % gegenüber 2020 gesunken", 언론 보도용 자료, 16 Februar, <https://www.destatis.de/> (검색일 : 2022.2.25).

독일 : 2021년 4/4분기 고용 수요, 큰 폭으로 증가

독일의 노동시장 및 직업연구소(이하 IAB)는 연구소가 자체적으로 실시하는 정기 기업설문조사를 바탕으로 미채용 공식 일자리 수 현황을 발표하였다. 이 자료에 따르면 독일 연방 전체적으로 2021년 4/4분기에 약 169만 개의 일자리가 채용이 이루어지지 못한 채 남아 있었던 것으로 확인되었다. 이는 1989년 이후 가장 높은 수치를 기록한 것이다. 2021년 3/4분기와 비교하면 미채용 일자리는 약 30만 3천 개가 증가하였고, 전년동기(2020년 4/4분기)와 비교하면 약 50만 7천 개가 증가하였다.

IAB가 발표한 자료에 따르면 기업의 운영에 필요한 총 인력수요 대비 즉시 총원이 필요한 공식인 일자리의 비율(공식률)은 4.0%였다. 여기서 기업의 운영에 필요한 총 인력수요란 사회보장세 납부 의무가 있는 (이미 고용된) 노동자 수와 즉시 총원이 필요한 공식인 일자리의 수를 합한 것이다. 예를 들어, 공식률이 4.0%라는 의미는 총 운영인력으로 100명이 필요한 기업의 경우 4개의 일자리에서 채용이 이루어지지 못하여 공식으로 남아 있다는 것을 의미한다.

이러한 공식률의 경우 이전 분기(2021년 3/4분기)의 약 3.2%, 전년동기(2020년 4/4분기)의 약 2.8%보다 높아졌는데, 이를 통해 독일 기업의 고

용 수요가 증가한 상황임을 간접적으로 확인할 수 있다. 이러한 공식률의 지역별 현황을 살펴보면, 구 동독지역(약 4.3%)이 구 서독지역(약 3.9%)에 비해 높은 상황이다. 하지만 지역 간 경제 격차로 인하여 구 동독지역은 공식인 일자리 수가 적음에도 불구하고 더 높은 공식률을 보이고 있다. 구 서독지역의 공식인 일자리의 수는 약 134만 개, 구 동독지역은 약 34만 8천 개 수준이었다.

기업 규모에 따른 공식률을 살펴보면, 2021년 4/4분기에 발생한 약 169만 개의 공식인 일자리 중 약 21만 5천 개가 250인 이상 대기업에 남아 있는 일자리였다. 50인 이상 250인 미만인 기업의 경우 약 42만 5천여 개의 일자리가 공식으로 남아 있었다. 나머지 중 약 67만 1천 개의 공식인 일자리는 10인 이상 50인 미만인 기업에, 10인 미만 소규모 기업에 남아 있던 공식인 일자리 수는 약 37만 9천 개였다. 즉 50인 미만인 중소기업에 절반 이상의 공식인 일자리가 분포하고 있다. 하지만 이러한 중소기업에 남아 있는 공식인 일자리 수는 전년동기 대비 약 19% 증가한 것인 데 비해, 250인 이상 대기업에서 발생한 공식인 일자리 수는 약 70%나 증가한 것이다. 이처럼 대기업의 채용 의사가 확대된 것은 독일 경제의 긍정적인 신호에 해당한다고 볼 수 있다.¹⁾

1) IAB(2022), "Ergebnisse der IAB-Stellenerhebung für das vierte Quartal 2021: Offene Stellen mit 1,69 Millionen auf einem Allzeithoch", 언론보도용 자료, 24 Februar, <https://www.iab.de/> (검색일: 2022.2.25).

영국: 웨일스 자치정부, 보편적 기본소득실험 진행계획 발표

2022년 2월 15일 웨일스 자치정부는 웨일스 지역민을 대상으로 시행할 보편적 기본소득(universal basic income) 실험 계획안에 대해 발표했다. 발표안의 요지는 취약 청년 500명을 대상으로 매달 1,600파운드(한화로 약 257만 원)의 지원금을 2년 동안 지원한다는 것이다. 월 1,600파운드의 지원금은 전 세계적으로 역대 기본소득 실험 지원금 중 가장 최고액이다. 표본 모집단은 아동보호 시설을 퇴소한 이들로 제한하며, 대상자는 열여덟 번째 생일을 기점으로 해당 급여를 전달받을 예정

이다.¹⁾

웨일스 자치 의회에서는, 유용한 정책실험을 진행하기에 기존 지원안의 실험참여자 수가 250명으로 너무 적다는 우려를 제기하였고, 웨일스 자치정부에서는 이 비판을 고려하여 지원대상자 수를 두 배인 500명으로 증원한 것으로 전해진다. 웨일스 자치정부는 기본소득 실험을 통해 기본소득이 빈곤 감소 및 고용증진에 미치는 효과, 그리고 급여수급이 실험참여자의 건강과 경제적 생활수준에 미치는 영향에 대해 중점적으로 확인할 계획이다.

1) Stone, J.(2022), "Wales Trials Paying Universal Basic Income of £19,200 a Year", *Independent*, February 15, <https://www.independent.co.uk/> (검색일: 2022.2.24).

영국: 잉글랜드 내 코로나19 방역 규제 전면 해제

영국의 보리스 존슨(Boris Johnson) 총리는 2월 21일부터 코로나19 감염자의 자가격리 의무를 포함, 잉글랜드 내 모든 코로나19 관련 방역 규제를 해제할 예정이라고 발표했다. 코로나19 환자의 경우 자가격리가 권장되지만, 다른 질병에 걸린 경우와 동일하게 이들에게 자가격리 의무를 적용하지

않으며 외출 시 벌금도 더 이상 부과되지 않는다.¹⁾

기업 측에서는 방역 규제의 해체에 대해 전반적으로 환영의 의사를 표하면서도, 정부가 구체적인 방역 지침과 향후 계획에 대해 분명하게 설명해줄기를 바라고 있다. 가령, 영국 상공회의소의 클레어 워커(Claire Walker) 공동이사는 이번 조치를



두고 “기업에서는 자가격리 의무의 폐지를 분명 환영할 겁니다. 만약 이 조치가 기업에 의미하는 바가 무엇이고, 기업이 피고용인과 고객들에게 저야 할 법적 책임이 무엇인지에 대해 아주 명확한 지침이 제공된다면 말입니다.”라고 말했다.

영국노동조합회의(British Trades Union Congress) 프란시스 오그레이디(Frances O’Grady) 사

무총장은 “이번 발표가 절차를 무시하는 사용자들에게 떨어지는 승인”이 아니라는 점을 강조했다. 덧붙여 사용자들로 하여금 환기시설이 충분히 갖춰져 있는지를 확인 하는 등, 직원들의 안전 확보를 위해 노동환경에 대한 평가 및 점검 작업을 시행할 것을 촉구했다.

1) Kollewe, J., R. Davies and M. Sweney(2022), “End of Covid Curbs ‘Not a Green Light for Cutting Corners’, Warn Unions”, *The Guardian*, February 9, <https://www.theguardian.com/> (검색일: 2022.2.24).

프랑스 : 2021년 4분기 실업률, 7.4%로 역대 최저 기록

2022년 2월 18일, 엘리자베스 보른 노동부 장관이 공영 라디오 방송 프랑스 앵테르와의 인터뷰를 통해 2021년 4분기 국내 실업률이 7.4%로 역대 최저 기록을 달성했다고 발표했다. 집계된 실업자 수는 약 220만 명으로 3분기 대비 18만 9천 명 감소했다. 이 수치는 ILO의 국제노동사무국이 규정하는 실업인구 산출 방법을 따른 것인데, 현재 프랑스 정부는 경제활동인구 중 실업 상태에 있는 인구의 비율을 지난달에 구직 활동을 했으며 2주 이내에 근무를 시작할 수 있는 사람으로 정하고 있다. 그러나 이는 최근 고용지원사무소가 추산한 실업인구 지표와 다소 차이를 보이는데, 고용지원사무소는 4분기 실업인구를 약 310만 명으로 추정하면서 프랑스 본토(France métropolitaine) 내 실업자 수가 전 분기 대비 6.2%의 감소량을 보였다고 발표했다.

실업률의 역대 최저 기록 경신을 두고 노동부 장관은 실업률이 “거의 15년 만에 최저 수준”을 달성한 점을 강조했다, 브루노 르 메르 경제부 장관은 “프랑스의 위대한 승리”라고 자축했다. 노동부 장관은 코로나19 사태가 야기한 심각한 경제 위기 상황에서도 EU 회원국 중 프랑스에서는 국내 실업률이 비교적 점감하고 있다고 강조하며, 가장 큰 요인을 청년의 취업률 상승에서 찾았다. 또한 프랑스 통계청이 최근 공개한 연구 결과에 따르면, 국내 실업률은 지난 2021년에 약 8%에 머물면서 안정세를 보인 것으로 나타났다. 이는 코로나19 위기 발발 전인 2019년 말과 대등할 정도로 최저 수준에 달하는 것이다. 특히 2021년 4분기에는 청년 실업률이 급격한 하락을 보이면서 15.9%에 도달했고, 이는 1990년대 초 역대 가장 낮은 실업률을 보였던

때와 비슷한 수준이다. 전체 연령별 수치를 살펴보면, 25~49세 인구의 실업률은 약 6.8%, 50세 이상은 5.8%를 보였고, 성별 수치로는 남성이 7.5%, 여성이 7.3%를 각각 기록했다.

2022년 1월 말 고용지원사무소는 2021년에 마요트(Mayotte)를 제외한 해외영토 4곳과 프랑스 본토 내 실업자 수가 약 12.6% 감소했다고 발표한 바

있는데, 이 수치를 두고 국내의 많은 경제학자들은 추산된 실업률과 실업인구 지표가 정확하지 않다고 비판했다. 경제학자 막심 콩브는 2021년 약 17만 명의 실업자가 집계되지 않았다¹⁾고 밝히면서, 정부가 호연한 실업률 감소는 긍정적인 면만을 부각한 것에 불과하며 공식 실업률이 실업 상태를 적절하게 반영하지 못하고 있음을 지적했다.

1) Le Monde(2022), “En France, forte baisse du taux de chômage, à 7,4% au quatrième trimestre 2021”, le 18 février, <https://www.lemonde.fr/> (검색일 : 2022.2.21).

프랑스 : 적극적인 이민정책이 국내 노동력 부족 문제 해결의 단초

2022년 2월 13일 프랑스 출신 경제학자이자 OECD 국제이주연구 책임자인 장 크리스토프 뒤몽은 프랑스에 거주하는 이민자의 낮은 고용률과 그 해결방법을 주제로 르몽드지와 인터뷰¹⁾를 진행했다. 뒤몽에 따르면, OECD 회원국은 다년간 심각한 노동력 부족에 직면하고 있으며, 이를 해결하기 위한 방안으로 독일 등 일부 회원국은 해외 우수 인재를 유치하기 위한 노력을 이어가고 있다고 한다. 그는 프랑스가 통계적으로는 독일이나 일본보다 노동력 부족 현상이 비교적 심각하지 않지만, 많은 직업군에서 노동 수요와 공급의 불일치가 꾸준한 문제로 제기되고 있으므로 별도의 정부 산하 특별기관의 설립이 필요하다고 재차 강조했다. 또한 프랑스 국적의 노동자에게 직업교육의 기회를 더 많이 제공하는 것만으로는 근본적인 노동력 부족 문제를 해결할 수 없다고 지적했다. 그는 조지 보하스 미국

경제학자의 말을 인용하면서 “적극적인 이민정책이 경직된 노동시장에 마치 윤활유와 같은 역할”을 하며, 이민자를 성공적으로 사회에 통합시키는 것이 노동시장의 불균형에 대한 해결책이 될 수 있을 것이라고 주장했다.

평균적으로 매년 19만 명에 달하는 외국인이 프랑스로 이주하며, 그중 약 9만 명은 가족 이민이다. 약 19만 명 중 59%의 이민자만이 합법적인 고용관계에 놓여 있으므로, 프랑스 내 노동자가 생산할 수 있는 연간 GDP의 0.2%를 이민자 취업정책을 적극적으로 시행함으로써 추가로 창출해낼 수 있다. 뒤몽은 이러한 잠재적 경제효과를 위해서는 신규 이민자가 프랑스 사회에 성공적으로 통합될 수 있도록 지원하는 정부 및 지역 차원에서의 제도적 장치가 필수적이라고 말했다. 이민자가 직업훈련을 받을 수 있도록 보장하고 적절한 직업 기회를 제공하



는 시스템이 필요하다는 것이다. 특히 가족 이민으로 프랑스에 거주하는 외국 국적 여성의 경우 프랑스 국적 여성보다 약 15% 낮은 취업률을 보이는데, 이들을 대상으로 한 정부의 자금 지원이 확대되어야 한다고 강조했다.

끝으로 뒤몽은 나라별로 상이한 이민정책 모델이 있지만, OECD 회원국의 대부분은 의사나 연구

원 또는 기업인 등 유능한 인재를 유치하기 위해 경쟁하고 있다고 지적하면서, 프랑스도 이민자를 대상으로 혁신적인 고용정책을 시행하고 이를 담당할 기관을 신설해야 한다고 주장했다. 이를테면 신재생에너지 산업과 같은 첨단 과학기술 분야에서 나타나는 국내 노동력 부족 문제를 적극적인 이민정책을 통해 해결할 수 있다고 본 것이다.

1) Marjorie Cessac(2022), “L’immigration permet de “mettre de l’huile” dans les rouages du marché du travail”, *Le Monde*, le 13 février, <https://www.lemonde.fr/> (검색일 : 2022.2.21).

프랑스 : 2021년도 실업자 수, 최근 10년 새 가장 낮아

프랑스 고용지원사무소(Pôle emploi)가 지난 2022년 1월 26일 발표한 자료에 따르면 2021년도 정규직(CDI) 또는 비정규직(CDD)을 가리지 않고 구직활동에 나서는 실업자를 뜻하는 “카테고리 A(Catégorie A)”에 해당하는 구직자 수가 333만 5,600명에 달했다. 이는 2020년도와 비교하면 12.6% 감소한 것으로 최근 10년간 가장 낮은 수치라고 설명했다.¹⁾

또 현재 월 최대 78시간 일하며 일자리를 찾는 “카테고리 B(Catégorie B)”와 월 78시간 이상 일하는 구직자를 말하는 “카테고리 C(Catégorie C)”를

포함하면, 그 수는 568만 5,900명을 기록했다. 이 역시 2020년도에 비해 5.8% 줄었다고 보고했다.

분기별 분석에 따르면 젊은층에서 실업자 감소세가 두드러졌다. 2021년 4분기에 만 25세 미만이자 대도시권에 거주하는 카테고리 A 대상자는 전 3분기보다 8.5% 줄어든 것으로 나타났다. 같은 기간 카테고리 A 내 25세에서 49세 사이 대상자는 6.7% 감소하였고, 50세 이상은 4.1% 떨어졌다. 2021년 전체로 봤을 때 젊은 층에서 실업자 수는 전년대비 17.8%를 감소한 것으로 나타나며 구직자 수의 하락세를 주도한 것으로 분석됐다.

1) Le Monde(2021), “Le nombre de chômeurs sans activité en France en baisse de 12,6% sur un an”, 27 janvier, <https://www.lemonde.fr/> (검색일 : 2022.1.30).

프랑스 : 2021년도 민간 부문 임금 고용직 증가세 코로나19 위기 이전 수준 뛰어넘어

2021년 프랑스 노동시장의 민간 부문(secteur privé)이 64만 8,200개의 임금 고용직(emploi salarié)을 새로 만들어 낸 것으로 추산됐다. 이는 코로나19 위기가 절정에 달했던 2020년도에 창출된 임금 고용직 수인 32만 개보다 두 배 이상 급증한 수치이다. 또한 코로나19 위기 이전인 2019년 말과 비교해도 2022년 새롭게 창출된 임금 고용직의 수가 1.5% 증가한 것으로 나타났다.¹⁾

분기별로 조명했을 때, 2021년 4분기 민간 부문에서 새로 창출한 임금 고용직은 3분기보다 10만 6,700개 늘어나며 전 분기와 같은 0.5%의 증가세를 기록했다. 같은 해 1분기에 0.8%, 2분기에 1.5% 증가한 데 이어 3, 4분기 역시 잇따른 상승세를 보이고 있다.

다만 임시직(emploi intérimaire)의 성장세가 두드러지면서 이러한 증가세가 양질의 일자리 창출로 이어졌는지에 대해서는 좀 더 지켜봐야 할 것으로 보인다. 2021년 4분기 임시직은 7만 1,100개였으며 이는 전 3분기 대비 9.1% 증가한 수이다. 또 앞선 세 분기 동안 임시직의 순 누적 증가량이 3만 5,500개인 것을 고려하면 4분기에만 이의 두 배가 넘는 일자리가 창출된 것을 확인할 수 있다. 이처럼

임시직의 증가세가 매우 가파르게 나타났지만 4분기 민간 부문 임금 고용직 전체 증가량에서 임시직의 상승분을 제외하고 계산하면 민간 부문의 임금 고용직 증가율은 0.2%로 급격히 떨어진다. 동일하게, 새롭게 창출된 임금 고용직 수도 3만 5,600개에 그친다. 여기서 임시직은 상업 서비스(tertiaire marchand) 부문 내에서 업체 분야에 상관없이 임시로 고용된 것을 의미한다.

또한 임시직을 제외하고 업종별로 들여다볼 경우, 2021년도 민간 부문 임금 고용직 창출 수는 생산·제조업(industrie)을 제외하고는 전 영역에서 코로나19 위기 이전 수준을 넘어섰다. 2019년 말과 비교하면 생산·제조업 분야는 1.2% 마이너스 성장을 보였으며, 창출되는 일자리의 수 또한 3만 8,200개로 줄었다. 반면 건설(construction) 분야의 고용직 창출 수는 같은 기간 4.5% 증가하며 가장 가파른 상승세를 기록했다. 또한 상업 서비스(tertiaire marchand) 업종에서 임시직을 제외해도 15만 4,300개의 임금 고용직을 만들어내며 양적으로 큰 성장을 보였다. 임시직을 포함할 경우에는 그 수가 21만 8,900개에 달한다.

1) INSEE(2021), "Au quatrième trimestre 2021, l'emploi salarié privé augmente de nouveau de 0,5%(estimation flash)", 4 février, <https://www.insee.fr/> (검색일 : 2022.2.14).



일본 : 춘투 본격화, 각 대표 노조 요구서 제출¹⁾

2022년 2월 16일 자동차 대기업 노동조합이 2022년도 춘투 요구서를 일제히 제출해 노사교섭이 본격화되었다. 수요 증가와 엔화 환율 저하로 인해 자동차 업계에서는 수익 증대가 예상되는 가운데, 혼다, 마쓰다 및 미쓰비시 자동차 노조가 2년 만에 기본급 인상을 요구했다. 혼다 노조는 기본급을 포함해 1인당 월 3천 엔의 임금인상을 요구했으며, 미쓰비시 자동차는 1천 엔 상당의 기본급 인상을 요구했다. 도요타 자동차 노조는 이번 춘투부터 전 조합원의 평균임금 인상을 요구하는 방식을 중단하고, 직종이나 직위별로 세분화해서 요구액을 제시하기로 했다. 보너스와 관련해서는 기준 내 임금²⁾의 6.9개월분을 요구했다. 이는 2021년 타결액의 0.9개월분을 상회하는 수준이다.

철강이나 선박, 중공업 분야에서는 일본제철, 미쓰비시중공업, 가와사키중공업 노조 등이 요구 수준을 이전보다 올려, 3,500엔의 기본급 인상을 요구했다. 전기 분야 대기업인 일본전기(NEC) 노조도

2월 15일 3천 엔의 기본급 인상을 요구했다.

한편 코로나19로 인해 불황을 겪고 있는 교통/관광 분야 노조의 요구는 제조업과는 다른 양상이다. 전일본공수(ANA)와 일본항공(JAL) 등의 노조가 가맹된 항공연합은 2021년에 이어 2022년에도 임금 인상을 요구하지 않기로 했다. ANA와 JAL 모두 2021년 4~12월 결산에서 1천억 엔 이상의 적자를 계상했기 때문이다. 대신, 코로나19 대유행 시기에 삭감되었던 임금이나 상여금을 코로나19 이전 수준으로 조기 회복하는 내용의 요구를 제시하기로 했다.

업계 불황에도 불구하고 기본급 인상을 요구한 곳도 있다. JR서일본 노조는 2년 만에 기본급 1천 엔 인상을 요구하기로 했다. 코로나19로 인해 실적이 악화되었지만, 노조는 사원의 이직을 막기 위해 서라도 기본급 인상이 필요하다고 호소했다.

종합적으로 볼 때 현재까지 제출된 노동조합의 임금 요구안은 2021년 수준을 상회하는 것으로 나타났다.

1) 朝日新聞(2022), 「春闘が本格化 労組の要求、ベア復活やボーナスアップも」, 2月17日, <https://digital.asahi.com/> (검색일: 2022.2.17).

2) 기준 내 임금이란 소정 내 임금 중 고정적인 부분을 의미한다. 일반적으로 기본급과 직능급 등이 포함된다.

일본 : 요양노동자의 임금 인상, 보험료 인상으로 해결해 논란

기시다 총리가 공약한 요양노동자¹⁾의 임금 인상이 2022년 2월부터 시행되었다. 수입의 3% 정도

(월 9천 엔)가 인상되었는데, 향후 요양서비스 이용자의 부담이나 요양보험료를 늘려 재원을 마련할

것으로 밝혀져 논란이 되고 있다.

이번 임금 인상 비용 중 2~9월분은 추경예산에서 지출하지만, 10월 이후부터는 요양서비스 이용 금액(요양보수)을 인상해 충당할 방침이다. 요양보수는 만 40세 이상이 지불하는 요양보험료와 세금 및 이용자의 자기 부담으로 구성되어 있다. 따라서 요양보수를 증액한다는 정부 방침이 시행되면 보험료나 이용자 부담이 증가하게 된다. 요양보험료와 관련해, 2022년 1월 12일 후생노동성은 보험료가 1인당 월 70엔가량 증가할 것이며 2023년 4월부

터 반영된다고 발표하였다. 단, 보험료가 1년마다 갱신되는 만 40~64세와 달리, 만 65세 이상의 보험료는 3년마다 갱신되므로 당분간은 변하지 않을 전망이다. 이용자 부담의 증가 폭은 아직 구체적으로 정해지지 않았다.

이에 대해 시민단체에서는 요양보수의 인상이 아닌 보조금의 지급을 통해 요양노동자의 임금을 인상하는 것이 바람직하다고 주장하였다. 학계에서도 이러한 방식은 필요한 사람이 요양서비스를 이용하기 어렵게 만든다고 비판하였다.²⁾

- 1) 일본에서도 한국의 노인장기요양보험과 비슷한 개호보험(介護保険)이라는 복지제도가 존재한다. 이는 노인이나 신체에 불편에 있는 사람들에게 요양서비스를 제공하는 보험이다. 만 40세 이상의 국민은 이 보험료를 낼 의무가 있다. “개호”라는 용어가 한국에서 익숙하지 않은 점을 고려하여 이 글에서는 이를 “요양”으로 번역하였다. 개호노동자 역시 요양노동자로 번역하였다.
- 2) 石川友恵(2022), 「介護職員の賃上げ、財源やはり負担増 政権の看板政策に抜本策なし」, 『朝日新聞』, 2월 3일, <https://digital.asahi.com/> (검색일: 2022.2.17).

브라질: 노동계, 2022년 대선에서 반 보수소나루 단일전선 구축

브라질 노총 조직들이 2022년 10월에 치러질 대선을 앞두고 자이르 보우소나루 대통령에 맞서는 단일전선을 구축했다. 2021년 말부터 본격적으로 논의를 시작해 온 노동계는 2022년 2월 초 그 결실로 노총 포럼을 결성했으며 여기에 10개 노총이 합류했다. 노총 포럼은 보우소나루 정부하에서 뒷전으로 밀린 노동의제를 전면화하기 위해 양질의 일자리와 임금 정책, 노동권 보호와 불평등 퇴치, 사회보장 강화 등의 공동 의제를 발굴하여 대선 후보와 의회에 제안할 계획이다. 오는 4월 7일

에는 2022 대선 노동의제를 공개적으로 밝히는 동시에 수천 명이 참여하는 전국노동자회의(Conclat 2022)를 개최한다. 브라질 노동조합운동 역사에서 매우 중요한 의미가 있는 전국노동자회의는 1981년 군사독재 시절 민주노조 운동을 꺾었던 5천여 명의 노조 활동가들이 상파울루 프리아 그란지(Praia Grande)에서 1차 회의를 개최한 것이 효시이다. 이후 2년 뒤인 1983년 브라질 제1 노총인 CUT가 결성되는 등 노조운동의 서막이 열렸지만, 얼마 못가 운동의 가치와 지향에 따라 노총 조직별



로 각개 약진하면서 전국노동자회의는 이어지지 못했다. 50여 년이 지난 2022년, 반 보우소나루를 목표로 다시 봉치게 된 노동계가 재소환한 2022 전

국노동자회의는 고용, 노동권, 민주주의, 사람을 모토로 하여 4월 7일 상파울루 주에서 개최된다.¹⁾

1) CUT(2022), “Nota das Centrais Sindicais : CONCLAT 2022 – Emprego, Direitos, Democracia e Vida”, CUT notícia, 7 Fevereiro, <https://www.cut.org.br/> (검색일 : 2022.1.16).

브라질 : 아라라夸라시, 공공 운송앱 출시

브라질에서 우버 및 99 택시와 같은 상업 운송업을 대체하는 공공 운송앱이 개발됐다. 코로나19가 가져온 비대면 소비 추세가 확산되면서 지자체에서 운행, 주문 및 배달대행 플랫폼을 직접 개발해 해당 지역 내에서 사용할 수 있도록 한 것이다. 연대경제를 실현하는 모범 도시로 잘 알려진 아라라夸라시는 아라라夸라 운송 협회(Coommapa)와 함께 공공 운송앱인 비비 모비(Bibi Mob)를 출시해 2022년 1월부터 운영 중이다. 시는 이용자의 안전과 운

전자의 권리 보장을 위해 운행 수수료를 5%로 대폭 낮추어 플랫폼을 유지 및 보수하는 데 사용하고, 나머지 95%는 운송 노동자에게 돌아가도록 했다. 이에 비해 경쟁사인 우버는 노동자가 가져가는 몫이 60~70%이다. 현재 비비 모비의 가입자 수는 약 7,500명이며 등록된 운전자는 200명 이상인 것으로 집계됐다. 비비 모비는 추후 운송 외에 공공 배달앱 개발에도 박차를 가할 예정이다.¹⁾

1) PT(2022), “Bibi Mob : Araraquara cria aplicativo que repassa 95% para motoristas”, 3 Fevereiro, <https://pt.org.br/> (검색일 : 2022.1.14).