



미국 : NLRB, 사측의 보복 논란 제기하며 스타벅스 고발

연방노동관계위원회(NLRB)는 피닉스 지역 스타벅스 지점에서 노조 조직을 주도했던 두 바리스타 노동자를 보복한 혐의로 스타벅스를 고발했다.¹⁾ 스타벅스는 노조 조직화 활동에 참여한 두 바리스타 노동자에게 위협을 가하거나 고용조건을 변경하는 등 보복을 가한 혐의를 받고 있다. 이 고발장에 따르면 스타벅스 매니저들은 해당 노동자가 선호하는 근무 스케줄을 거부하거나 서면 경고를 하는 등의 불합리한 조치를 취했다. 스타벅스는 관련 사실을 부인하면서 해당 노동자에 대한 징계 조치와 노조 활동 간에는 관계가 없다며 노조 활동 탄압 논란

을 부정했다.

스타벅스의 노조 조직화 시도 및 성공 사례들이 나오면서 스타벅스 사측의 보복 논란 역시 커졌는데, 스타벅스 노동자 연합(Starbucks Workers United)은 전국 스타벅스 지점에서 12건 이상의 유사한 보복이 발생했다고 문제를 제기했다. 만약 NLRB의 개입이 승소로 이어질 경우, 사측은 노동자의 노조 조직 권리에 대한 성명을 발표하고 관련하여 모든 매장에 공지해야 하며, 경우에 따라 보복으로 인한 노동자의 손실노동시간을 보상해야 할 수도 있다.

1) Gregg, A.(2022), "NLRB Accuses Starbucks of Retaliating against Workers Seeking to Unionize", *The Washington Post*, March 16, <https://www.washingtonpost.com/> (검색일 : 2022.3.21).

미국 : 메이저리그 야구, 진통 끝에 노사협상 타결

노사협상 교착으로 인해 개막이 연기되었던 메이저리그(MLB)에서 구단주들과 선수노조가 마침내 단체협약에 합의했다.¹⁾ 노사협상 교착으로 인한 이번 파업은 1994년 8월부터 1995년 4월까지 232일간 지속되었던 파업에 이어 메이저리그 역사상 두 번째로 길었다. 이번 협약에서 선수들의 공식 목표는 사치세 한도가 샐러리캡(팀 연봉 총액의 상한선)으로 기능하는 것을 방지하고 어린 선수들(주로 저연봉)이 자신들의 시장가치를 실현하도록 도우며, 선수들의 서비스타임을 팀이 조작하는 것을 방

지하고 탱킹(고의 패배) 인센티브를 제거하는 것이었다. 반면 구단주들은 플레이오프 참가팀을 10개 팀에서 12개 팀으로 늘리고, 유니폼 및 헬멧에 광고 패치를 많이 활용하는 식으로 새로운 수익원을 창출하고자 했다.

우선 이번 협약을 통해 저연봉 선수들의 수입이 늘어날 것으로 보인다. 2021년 57만 500달러였던 최저연봉이 2022년 70만 달러로 오르고 2026년까지 78만 달러로 증가할 것으로 보인다. 사치세 한도는 2021년 2억 1천만 달러에서 2022년 2억 3천



만 달러로, 2026년까지 2억 4,400만 달러로 증가 될 예정이다. 또한 잠재력 있는 최고 유망주들을 오랫동안 마이너리그에 묶어둠으로써 서비스타임을 확보하기 어렵게 했던 현행 제도를 수정해, 만약 해당 선수가 올해의 신인 투표에서 상위 2위 안에 들면 서비스타임 1년을 얻을 수 있도록 했다. 한편 구단주들이 라틴 아메리카 선수들의 반대 속에 추진

했던 국제 드래프트의 경우 선수노조가 2022년 7월까지 이 주제를 연구하고 추후 다시 결정하기로 했다. 마지막으로, 2023년에 4명의 현직 선수가 포함된 공동위원회를 구성하고 경기 운영 규칙 변경을 논의하기로 했는데, 이는 선수들의 입장을 규칙에 반영하는 통로로 기능할 것으로 보인다.

1) Kepner, T.(2022), "If the Lockout Makes Baseball Better, It Will Have Been Worth It", *The New York Times*, March 10, <https://www.nytimes.com/> (검색일 : 2022.3.21).

미국 : NLRB, 아마존에게 해고 노동자 복직 명령¹⁾

2022년 3월 17일, 연방노동관계위원회(NLRB)는 아마존이 제럴드 브라이슨(Gerald Bryson) 물류창고 직원이나 노조 활동가를 해고한 사건에 대하여, 미국 연방노동관계법(NLRA)의 섹션 10(j)에 따라 즉시 복직시키는 내용의 금지명령구제조항(injunctive relief provision)을 주문했다. 브라이슨은 스탠포드 아일랜드(Staten Island)의 JFK8 창고에 근무하며 지난 2020년 코로나 안전 관련 시위를 두 차례 주도한 바 있다.

복직과 같은 금지명령구제조항은 NLRA에 명시된 가장 강력한 법적 구제조항이다. 지난 트럼프 정부하에서 NLRB가 이 명령을 내린 적은 많지 않다. 즉 위 결정은 NLRB가 앞으로 아마존의 노조 조직화 방해와 나아가 섹션 7에 명시된 노동자의 단

체행동권을 방해하는 사용자의 보복 행위를 어떻게 처리할 것인지 보여주는 한 예시이다. 실제로 NLRB는 이 명령의 일부로 휴게실, 화장실 등을 비롯하여 사람들이 자주 드나드는 곳에 결과를 게시하도록 지시했다. 또한 사측 대표가 해당 내용을 JFK8 창고의 노동자들에게 영어와 스페인어로 읽어 전달하도록 지시했다.

이에 대해 아마존은 불편하다는 입장을 전하고 있다. 아마존의 바바라 아지라이트(Barara Agrait) 대변인은 브라이슨이 소셜 미디어를 통해서 여성 동료들을 공공연하게 비방하고 욕했던 전적을 언급하며, 이에 관해서는 NLRB가 어떻게 판단할지 제시하겠다는 입장을 보였다.

1) Gurley, L. K.(2022), "National Labor Board Demands Amazon Reinstate Fired Worker Activist", *Vice*, March 17, <https://www.vice.com/> (검색일 : 2022.3.20).

미국 : 킥 노동자에 대한 더 강력한 규제 예상¹⁾

지난 2022년 3월 14일 미국 텍사스 주 동부 지방법원 마르시아 크론(Marcia Crone) 판사는 트럼프 정부하에서 공포되었던 독립계약자 법을 지연 및 철회시키고자 하는 노동부의 움직임에 대해 행정절차법(Administrative Procedure Act : APA) 위반이라는 판결을 내렸다. 이에 따라 우버, 리프트를 비롯한 킥 경제를 대표하는 기업들은 킥 노동자를 독립계약자로 분류하는 과정에서 트럼프 정부에서와 마찬가지로 완화된 기준을 적용받게 된다.

이에 전문가들은 본 판결이 물론 단기적인 관점에서 기존의 사용자 친화적 법적 환경을 유지하는 역할을 한다고 볼 수 있지만, 장기적으로는 그렇지 않을 수 있다고 본다. 바이든 행정부가 새로운 독립계약자 법을 발의할 수도 있기 때문이다. 노동부의 시마 난다(Seema Nanda) 법무관은 “노동부는 현

재 모든 법적 선택지를 고려하고 있으며, 여기에는 새로운 법을 만들어내는 것도 포함한다.”라고 언급했다.

한편 바이든 대통령은 노동부 근로기준국(Wage and Hour Division)의 국장으로 경제학자인 브랜다이스 대학(Brandeis University)의 데이비드 와이(David Weil) 교수를 임명했다. 그러나 2022년 3월 30일, 상원에서 그의 임명이 부결되었다. 그는 이미 오바마 행정부 시기 근로기준국 국장으로 근무한 이력이 있으며, “균열 일터(The Fissured Workplace)”라는 저서에서 계약직, 하청, 프랜차이즈와 같은 기업의 고용 전략에 대해서 비판적인 목소리를 내온 미국의 대표적인 고용노동관계 전문가였다.

1) Rainey, R.(2022), “Gig Economy May See Tougher Contractor Rule After Court Victory”, *Bloomberg Law*, March 17, <https://news.bloomberglaw.com/> (검색일 : 2022.3.20).

미국 : 실업수당 최저 기록¹⁾

실업수당을 신청한 미국인의 수가 최저를 기록했다. 지난 2022년 2월 마지막 주 통계에 따르면 실업수당 신청 건수는 21만 5천 건(계절조정 이후)으로, 이는 경제학자들이 예측한 22만 5천 건을 하회하는 수치이다. 특히 캘리포니아와 미시간 주에서 급격한 하락세를 보였다.

실업수당 신청의 감소 추세는 노동시장이 점차 회복세로 들어섰다는 것을 보여주는 한 신호로 볼 수 있다. 하지만 미국공급자관리협회(Institute for Supply Management : ISM)의 조사에 따르면, 서비스업 사용자들은 여전히 구인난을 겪고 있으며, 이는 그 일자리가 전일제 노동이든 계약 노동이든 차



이를 보이지 않았다. 제조업 역시 다소 주춤한 고용 증가세를 보였다. 이에 대해 전문가들은 미국 노동자들이 여전히 높은 임금과 좀 더 유연한 노동 환경을 찾고 있기 때문이라고 보고 있다.

주지하다시피 경직된 노동시장은 임금 상승을 견인하고, 이는 인플레이션으로 이어진다. 연방준비위원회(Federal Reserve) 제롬 파월(Jerome Powell) 의장은 정례회의에서 기준 금리를 25베이시스 포인트(bp) 인상하는 것을 지지한다고 밝힌 바 있으며, 이후로도 계속 인플레이션을 잡기 위해

공격적인 정책을 내세울 것으로 예상된다.

하지만 인플레이션은 러시아-우크라이나 전쟁과 같은 지정학적 요인에 의해 지속될 수도 있다. 무디스 애널리틱스(Moody's Analytics)의 버나드 야로스(Bernad Yaros) 경제학자는 “비록 유럽은 전쟁의 경제적 비용을 정면으로 받아들이겠다는 의지를 보이고 있지만, 대륙의 지정학이 미국 서비스 산업의 공급 문제 및 가격 압박에 대한 위협을 주고 있다.”라고 말했다. 그리고 이러한 요인들은 미국의 물류 시스템에 큰 영향을 줄 것이라는 전망을 덧붙였다.

1) Mutikani, L.(2022), “U.S. Weekly Jobless Claims Fall; Service Industry Activity Slows Further”, Reuters, March 3, <https://www.reuters.com/> (검색일 : 2022.3.20).

독일 : 의무적 재택근무 폐지 등 코로나19 보호조치, 사용자 자율에 맡겨

독일 내 노동현장에서의 코로나19 관련 규제가 대폭 완화된다. 2022년 3월 20일부터 새로 시행된 연방노동부의 행정명령은 사용자가 신종 코로나바이러스의 위험성을 스스로 평가하여 노동현장에서 적용되는 보호조치를 확정하도록 규정하고 있다. 이에 따르면 사용자는 코로나19의 지역별 확산세를 고려하여 거리 유지 및 마스크 착용 여부 등 사업장 내 보호 수단을 자체적으로 결정하여야 한다. 기존의 의무적 재택근무 또한 폐지되고, 사용자가 자율적으로 정할 수 있는 선택사항으로 남는다.

사용자 측은 새로운 행정명령의 시행을 환영하고 있다. 독일경영자협회(BDA) 회장은 “규제 완화 조치는 기업에 필수적이고 의미있는 일”이라며, 기업

이 자체적으로 마련한 보호조치와 종업원들의 백신 접종률을 감안할 때 규제 유연화는 합당한 조치라고 보았다. 한편 “사업장에 백신 접종자, 완치자, 음성 결과를 소지한 자만 출입할 수 있도록 하는 3G 원칙이 폐지된 이후에도, 그리고 재택근무가 법적 의무사항이 아니라고 하더라도, 기업들은 계속해서 효과적인 보호조치를 유지할 것이다.”라며, “법적 강제성이 없어진 이후에도 사용자가 재택근무를 실시할 것”이라고 예상했다.¹⁾

이에 반해 독일노동조합총연맹(DGB)은 코로나19 확산세가 수그러들지 않는 상황에서 노동현장의 보호조치가 완화되는 것에 대하여 우려의 목소리를 내고 있다. 총연맹의 안야 피엘(Anja Piel) 이

사는 “노동자 보호는 절대 사적인 문제가 되어서는 안 된다.”라고 강조하며, 팬데믹이 끝나지 않은 이상 재택근무를 포함한 보호조치 또한 가능한 한 유지되어야 한다는 입장을 밝혔다.²⁾

후베르투스 하일(Hubertus Heil) 연방노동부 장

관은 노동현장에서 앞으로도 거리 유지, 마스크 착용과 규칙적인 환기 등 기본 보호조치를 유지할 것을 권장하며, 개개인의 이성적이고 책임감 있는 행동을 강조하였다. 새로 적용되는 완화조치는 5월 25일까지 시행된다.³⁾

- 1) Tagesschau(2022), “Wegfall der Homeoffice-Pflicht: Arbeitgeber begrüßen neue Flexibilität”, März 14, <http://www.tagesschau.de/> (검색일: 2022.3.20).
- 2) Tagesschau(2022), “Corona-Pandemie: DGB drängt weiter auf Homeoffice”, März 13, <http://www.tagesschau.de/> (검색일: 2022.3.20).
- 3) Tagesschau(2022), “Betriebe dürfen selbst entscheiden: Neue Corona-Regeln am Arbeitsplatz”, März 16, <http://www.tagesschau.de/> (검색일: 2022.3.20).

독일: 우크라이나 사태로 인한 에너지 비용 폭등으로 기업 피해 확산

러시아의 우크라이나 침공으로 인하여 지난 몇 주간 석유와 천연가스 가격이 폭등하면서 독일 내 산업의 피해가 커지고 있다. 특히 생산원가 중 에너지 비용의 비중이 큰 업종에서 급격히 증가한 전기와 가스 비용을 감당할 수 없는 상황이 발생할 우려가 있다. 존립 위기에 놓인 일부 기업은 생산 과정의 신속한 변화를 모색할 것으로 보인다.

제지업은 종이 생산 과정에서 증기와 고열 건조가 필요하여 에너지 비중이 높은 산업이다. 하겐(Hagen) 지역 한 제지회사의 연간 천연가스 사용량은 50만 인구가 거주하는 도시의 가정용 사용량에 달한다. 이 회사의 에너지 비용 부서에서 일하는 마틴 슈뢰더(Martin Schröder)는 “지난 몇 주 사이 50%까지 급등한 에너지 비용은 현재 고객에게 전가되고 있으나, 회사 운영이 계속 가능할 것인지

에 대하여는 장담할 수 없다.”라며, “핀란드 등 북유럽 국가의 제지회사들은 원자력 또는 수력 발전으로 얻은 전기로 생산라인을 가동해서 저렴한 원가의 제품을 생산한다. 이들은 석탄, 석유, 천연가스에 대한 수입 의존도가 높은 독일과 달리 일찍부터 에너지 비용에 대해 관심을 가져왔다.”라고 지적했다.

화학업 또한 계속해서 상승하고 있는 에너지 비용에 직격탄을 맞은 업종이다. 노트라인 베스트팔렌 화학산업연합회의 우베 배커스(Uwe Wäckers) 회장은 재정적 여유가 없는 많은 기업이 이미 경제적 위기에 몰렸다고 전했다. 노트라인 베스트팔렌 주에는 독일 내 화학 기업의 약 30%가 자리잡고 있으며, 이 중 다수가 중소기업이다. 화학제품 생산에 필요한 탄소는 대부분 석유, 가스, 석탄을 통해 얻어지고 있다. 배커스 회장은 화학기업들이 연료



고갈로 인해 생산을 멈추게 된다면 산업계의 연쇄적 피해를 피할 수 없을 것이라고 보았다.¹⁾

앞으로 러시아에 대한 제재가 추가로 진행될 경우 에너지 비용이 독일 산업에 미치는 부정적인 영향은 더 커질 것으로 보인다. 독일산업연맹(BDI)의 지그프리드 루스뚨(Siegfried Russwurm) 회장은 “산업계는 러시아산 천연가스 및 석유 수입이 금지

되는 것을 바라지 않는다.”라고 밝혔다. 한편 학계에서는 일부 학자들이 수입이 금지될 경우 팬데믹 첫해와 같은 수준으로 생산량이 감소할 것이라고 예측하는 반면, 수입이 금지되더라도 피해는 독일 경제가 감당할 수 있는 수준일 것이라고 예상하는 의견도 있다.²⁾

- 1) Tagesschau(2022), “Existenzsorgen in der Wirtschaft : Wie hohe Energiepreise die Firmen belasten”, März 13, <http://www.tagesschau.de/> (검색일 : 2022.3.20).
- 2) Tagesschau(2022), “Folgen für deutsche Wirtschaft : Wo der Krieg die Maschinen stoppt”, März 15, <http://www.tagesschau.de/> (검색일 : 2022.3.20).

독일 : 직업교육계약 급격히 감소

코로나19 대유행이 독일의 직업교육체계에 내재되어 있던 구조적인 문제점을 더욱 악화시킨 것으로 확인되고 있다. 이미 지난 15년간 독일에서 매년 새롭게 체결되는 직업교육계약건수는 지속적으로 감소해 왔다. 2007년 약 63만 건이었던 신규 직업교육계약건수는 2021년 약 47만 건까지 줄어든 것이다.

신임 연방정부는 연정협약을 통해 직업교육체계의 개선을 위한 정책을 발표하 바 있다. 여기에는 직업교육과 관련된 지원의 확대, 보조적 직업교육 및 공동직업교육 활성화, 단체협약에서 합의된 지원기금의 확대 등의 정책이 포함되었다. 또한 직업교육일자리가 부족한 지역에서는 사회적 파트너인 노동조합과 사용자단체의 긴밀한 협의하에 해당 지

역의 사업장을 벗어난 지역에서의 직업훈련 기회를 활용할 수 있도록 하며, 전일제로 직업교육 일자리에서 훈련을 받는 교육생의 경우 수업료 면제는 물론이고 적절한 보수도 지급될 수 있도록 한다는 방침이 포함되었다. 노동조합도 직업교육 활성화를 위한 이와 같은 정부의 정책안을 긍정적으로 평가하였다.

연방직업교육연구소의 발표에 따르면 상업, 수공업 및 행정 분야에서 2021년에 신규 체결된 직업교육계약은 약 44만 3,100건이었다. 이는 코로나 19 대유행 첫해인 2020년에 비하면 다소(1.2%) 증가한 상황이지만, 코로나19 발생 이전인 2019년에 비하면 약 5만 2천 건 정도 감소한 상황이다. 2021년의 경우에는 직업교육 구직자 중 약 6만 7,800명

이 일자리를 찾지 못하였다. 반면 기업에서 노동청에 등록된 직업교육일자리 중 직업교육계약을 체결하지 못한 잔여 일자리 수는 약 6만 3,200개로, 2021년은 역대 가장 많은 일자리가 남은 해로 기록되었다. 연방직업교육연구소는 이러한 상황에 대해 졸업생을 대상으로 매년 개최되었던 취업 박람회 등의 행사가 2021년에는 코로나19로 대부분 진행되지 못했던 점이 영향을 미친 것으로 분석하고 있다.

2021년에 직업교육일자리를 찾지 못한 구직자 중에는 대학 입학자격을 가진 지원자도 많았다. 기

업이 최근 고교졸업자격시험(Abitur) 과정에 있는 학생이나 이미 대학 입학자격을 가진 학생을 직업교육생으로 원하는 경우가 늘어났다고는 하지만, 그럼에도 여전히 이들을 위해 마련된 직업교육일자리는 부족한 것이 사실이다. 2021년의 경우 약 10만 6천 명에 달하는 대학 입학자격을 가진 직업교육 구직자가 노동청에 지원하였지만, 이들에게 제공될 수 있는 수준의 적정한 일자리는 약 3만 7천 개에 불과하였다. 조금 늦은 시기에 진로를 결정하는 이들을 위해 기업에서도 다양한 수준과 내용의 직업교육일자리를 마련하여야 할 것으로 보인다.¹⁾

1) Schubert, B.(2022), "Bericht aus Berlin - VI. Drastisch weniger Ausbildungsverträge", *Arbeit und Recht*, 2022(3), S. 124.

독일 : 법정최저임금 인상을 위해 최저임금법 개정안 발의

독일의 사민당은 연방하원선거 과정에서 가장 중요한 공약으로 내세웠던 법정최저임금의 인상을 위해 2022년 6월로 예정되어 있는 최저임금위원회의 정기 회기를 기다리지 않고, 법정최저임금법의 개정을 위한 입법 작업에 돌입하였다. 2022년 1월 21일 연방노동사회부 장관이 마련한 법정최저임금법 개정안 초안이 법안 심사를 위해 연방 내각에 제출되었다. 내각이 이 법안을 심사하는 과정에서 법정최저임금을 인상하는 내용과 함께 저임금고용형태와 관련한 법률의 개정 사항을 추가하는 내용의 수정이 이루어졌다. 연방 내각은 2022년 2월 23일 해당 법안에 대해 협의를 마치고 연방상원의회에

제출하였으며, 아직은 추가적인 입법절차가 진행 중에 있다.

총 14개 조항으로 구성되어 있는 이 개정법안은 관련 법률에 포함된 개정 조문들을 하나로 모은 형식의 개정 법률 패키지 법안이다. 이 법안이 별도의 수정 없이 입법절차를 마치게 되면, 법정최저임금은 2022년 10월 1일부터 12유로로 인상된다.

이와 같이 법정최저임금을 인상하고자 마련한 정부의 최저임금법 개정안에 대해 독일경영자협회(BDA)는 위험적 성격이 있다고 지적하고 있다. BDA의 의뢰로 괴팅겐 대학교의 국제법 교수인 프랑크 쇼어코프(Frank Schorkopf)가 작성한 보고



서에 따르면, 법에 정해진 바에 따라 최저임금위원회의 활동은 2년마다 법적으로 유효하게 진행되고 있는데, 사용자들에게는 이러한 위원회의 결정에 기초해 7월부터 적용되는 10.45유로의 최저임금이 연말까지 적용될 것이라는 신뢰가 형성되어 있다. 그런데 만약 법 개정으로 최저임금의 인상시기

가 10월로 앞당겨지게 된다면 그와 같은 신뢰가 침해될 우려가 있다. 따라서 최저임금위원회의 결정에 따르는 방식이 아니라 법 개정을 통해 최저임금을 인상하는 경우에도 그 인상 시기는 2023년 1월 1일로 연기되어야 할 것이라고 해당 보고서는 제안하고 있다.¹⁾

1) Düwell, F. J.(2022), “Das Gesetz zur Erhöhung des Schutzes durch den gesetzlichen Mindestlohn und zu Änderungen im Bereich der geringfügigen Beschäftigung”, juris Nachrichten, 2 März, <https://www.juris.de/> (검색일 : 2022.3.20).

영국 : 인플레이션 충격... 영국 노동자의 실질임금 2014년 이래 최대폭 하락

영국 통계청(Office for National Statistics)의 발표에 따르면, 2022년 1월 기준 물가상승 효과를 제거한 영국 노동자의 실질임금 수준은 전년대비 1% 하락한 것으로 집계되었다. 이는 2014년 7월 이후 최대폭의 하락으로, 최근 유가 상승과 전기요금 인상으로 인해 야기되고 있는 높은 물가상승률이 명목임금 상승률을 크게 초과한 결과가 반영된 것으로 풀이된다. 참고로 해당 연간 임금상승률은 연장 근로수당을 제외한 통상임금을 기준으로 계산한 값이다.¹⁾

보이고 있으며, 2022년 1월 기준 실업률은 3.9%로 코로나19 발발 이전인 2020년 2월의 실업률(4%)보다도 낮은 수치를 기록했다. 하지만 노동시장 전문가들과 빈곤운동가들은 높은 물가상승률과 전기료 인상분을 고려할 때, 노동시장의 회복세에도 불구하고 영국 노동자들의 전반적인 생활수준은 오히려 악화될 수 있음을 경고하고 있다. 특히 러시아의 우크라이나 침공 이후 에너지 가격이 지속적으로 상승하고 있어 이러한 우려의 목소리에 더욱 힘이 실리고 있다.

최근 영국의 고용률은 지속적으로 낮은 추세를

1) Partington, R.(2022), “UK Wages Fall at Fastest Rate since 2014 as Cost-of-Living Squeeze Bites”, *The Guardian*, March 15, <https://www.theguardian.com/> (검색일 : 2022.3.20).

영국 : 잉글랜드 내 코로나19 방역 규제 전면 해제

정부의 연간 예산안 발표를 목전에 두고, 영국 사회에서는 최근 물가상승으로 인해 초래되고 있는 생계비 위기와 러시아의 우크라이나 침공으로 인한 악영향에 대처하기 위해 정부가 특별 대책을 도입해야 한다는 목소리가 커지고 있다. 사회 각계각층의 요구사항을 정리해보면 다음과 같다.¹⁾

- 노동당과 보수당의 평의원들은 2022년 4월로 예정된 국민보험료 인상 계획을 연기하거나 철회할 것을 요구하고 있다.
- 복지프로그램의 급여 수준은 통상 전년 9월에 집계된 물가상승률을 바탕으로 매년 4월 인상되나, 2022년 4월에는 전년도에 집계된 물가상승률보다도 큰 폭으로 복지급여액을 증액해야 한다는 요구가 커지고 있다.
- 영국 보수당 평의원들은 리터당 57.95펜스, 20%의 부가가치세가 책정되는 연료세를 감소해야 한다고 요구하고 있다.
- 일부 보수당 의원들은 셰일 가스에 대한 투자, 기존의 탄소 중립 정책들의 조정을 통해 영국

내의 에너지 생산량을 끌어올려야 한다고 주장하고 있다.

- 일부 보수당 상원의원들은 국방비 지출을 늘려야 한다고 주장하고 있다.
- 영국 경총(CBI)을 필두로 한 재계에서는 기업의 투자 유치를 위해 기업의 투자분에 대해서는 영구적으로 세금 공제를 해줄 것으로 요청하고 있다.

생계비 위기가 고조되는 가운데 영국인들의 이목이 가장 집중되는 문제는 세율조정과 복지확대에 관한 것이다. 참고로 최근 영국 정부는 재정적자 급증과 사회서비스 과부하 문제에 대응하기 위해, 복지급여액을 삭감하고 사회보험료 및 법인세율을 인상하는 개혁들을 추진 중이다. 그러나 생계비 위기 이슈가 부각되면서 영국 정부가 기존 개혁안을 수정하거나 혹은 폐기해야 한다는 요구가 점차 거세지고 있다.

1) Partington, R.(2022), "Six Measures Rishi Sunak could Take to Combat UK's Cost-of-Living Crisis", *The Guardian*, March 19, <https://www.theguardian.com/> (검색일 : 2022.3.21).

프랑스 : 주4일제 논의 새롭게 진행 중

프랑스 에너지 대기업 토탈에너지에서 주4일제 도입을 고려 중인 것으로 알려졌다. 토탈에너지의

파트릭 푸아네(Patrick Pouyanné) 최고경영자는 지난 2022년 2월 9일 "만약 직원들이 일주일에 4일



또는 4.5일 근무하고 싶다면 그렇게 해보자.”라며 “(코로나19) 위기는 직원들이 책임감을 가졌을 뿐만 아니라 근무시간을 조정할 권리를 갖고 싶어 한다는 것을 알게 해주었다.”라고 말했다. 다만 이것은 프랑스 법정 노동시간인 주 35시간 자체를 줄이는 것을 의미하지는 않는다.¹⁾

이와 관련해 프랑스 대선 주자들이 나서 주4일제 논의에 불을 붙이고 있다. “굴종하지 않는 프랑스당(LFI)”의 장 뤽 멜랑송(Jean-Luc Mélenchon) 대선후보는 법적 노동시간을 32시간으로 줄이겠다고 적극적인 태도를 보였다. 대통령 재선 도전의사를 밝힌 에마뉼엘 마크롱 대통령은 이와 관련하여 별도의 의견을 내지는 않았으나, 지난 2017년 대선 당시 연령에 따라 다르게 적용하는 노동시간제의 필요성을 주장한 바 있다. 즉 청년층은 주당 35시간보다 더 일하고 은퇴 시점에 이르러서는 적게 일

하는 방식으로, 이번에도 이 같은 관점을 견지할 것으로 전망된다.

“녹색당(EELV)”의 야니 자도(Yannick Jadot) 대통령 선거 후보는 노동시간 단축에 동의하며 주4일제를 긍정적으로 평가한다. 다만 전면적인 도입을 위해선 여론을 더 신중하게 고려해야 한다는 입장이다. “사회당(PS)” 소속 안느 이달고(Anne Hidalgo) 대선후보 또한 노동시간에 대한 문제의식은 공감하면서도 정치적으로 풀어야 한다고 밝혔다. 우파 성향의 “공화당(LR)” 발레리 페크레스(Valérie Pécresse) 대선후보 또한 “기업들이 자발적으로 결정해야 한다.”라며 주4일제 자체를 반대하지는 않는다. 반면 극우성향의 “국민연합(RN)”의 마린 르펜(Marine Le Pen)과 “재정복(Reconquête)” 소속 에릭 제무르(Éric Zemmour)는 이와 관련하여 공식 입장을 드러낸 바 없다.²⁾

1) Ventura, A.(2022), “Invité RTL – Le PDG de TotalEnergies pour la semaine de 5 jours, avec même temps de travail et même salaire”, *RTL*, 9 février, <https://www.rtl.fr/> (검색일 : 2022.2.25).
2) Louis, P.(2022), “Semaine de 4 jours, sortie des 35 heures : le thème du temps de travail s’invite dans la campagne présidentielle”, *BFM TV*, 3 février, <https://www.bfmtv.com/> (검색일 : 2022.2.25).

프랑스 : 마크롱 대통령, 은퇴연령 상향 논쟁 재점화

마크롱 대통령이 역점사업으로 밀어붙였던 은퇴연금 개혁을 대통령 재선에 성공할 시에 다시 추진할 것임을 공식화했다. 가브리엘 아팔 프랑스 정부 대변인은 지난 2022년 3월 10일 “마크롱 대통령의 계획에는 은퇴 시작 연령을 점진적으로 65세로 높

이는 방안이 있다.”라며 “독일과 스페인, 영국, 이탈리아는 이미 65세 은퇴 시스템을 도입하고 있다.”라고 말했다.¹⁾

마크롱 대통령은 대선후보 등록을 하루 앞두고 2022년 3월 3일 공식 출마 선언을 하며 대통령 연

임 도전에 나섰다. 대선 출마를 밝히자마자 은퇴연령 상향 조정 카드를 꺼내며 연임에 성공할 경우 이번 임기 내 처리하지 못한 은퇴연금 개혁을 최우선 과제로 삼을 것이라는 의지를 천명했다. 이번 은퇴연령 상향 방안은 약 10년에 걸쳐 점진적으로 진행되는 것을 골자로 한다. 즉 현재 약 41.5~43년간 이뤄지는 은퇴연금 납입기간을 세대별로 4개월씩 추

가함으로써 현행 62세인 법적 은퇴연령을 9~10년에 걸쳐 최종적으로 65세로 끌어올리는 것이다.

또한 프랑스국영철도(SNCF)와 프랑스전력공사(EDF) 등의 종사자들에게 적용되던 은퇴연금 특별 조항을 폐지하고, 은퇴연금 납입기간을 모두 채운 은퇴자의 최소 연금을 월 1,100유로로 통일해 장기적인 연금 시스템을 갖춘다는 방침이다.²⁾

- 1) Ventura, A.(2022), “Invité RTL - Réforme des retraites : Attal confirme aue Macron proposera un report progressif à 65 ans”, *RTL*, 10 mars, <https://www.rtl.fr/> (검색일 : 2022.3.15).
- 2) Herrero, O.(2022), “Emmanuel Macron souhaite repousser l’âge de départ à la retraite à 65 ans, confirme Gabriel Attal”, *Le Figaro*, 10 mars, <https://www.lefigaro.fr> (검색일 : 2022.3.15).

프랑스 : 성평등 지수 미달로 국내 16개 기업에 과태료 부과

엘리자베스 보른(Elisabeth Borne) 노동부 장관은 2022년 3월 7일 일간지 레제코(Les Echos)와의 인터뷰¹⁾를 통해 정부가 장려하는 직업 성평등 기준에 미달하는 16개 기업을 대상으로 재정적 제재를 부과하겠다고 발표했다. 이 발표는 3월 8일인 세계 여성의 날 하루 전에 이뤄졌는데, 이는 정부가 기업 내 노동자 간 성차별에 대해 강력한 조치를 한다는 것을 증명하는 것이었다. 몇 개월 이내에 부과될 행정 과태료는 2018년에 정부가 책정한 양성평등 지수를 기업이 달성하지 못한 것에 따른 것이다. 현재 50인 이상 기업에 대해서는 남녀 간 급여 격차, 급여 인상 격차, 출산휴가 이후 직장에 복귀하는 여성 노동자 수, 기업 내 가장 높은 급여를 지급받는 노동자 10명의 급여명세서 검토 등 최소 네

가지의 지표가 있다. 그리고 최근에는 250인 이상 기업의 경우, 성별에 따른 승진 할당이라는 다섯 번째 기준²⁾이 추가되었다.

이를 바탕으로 100점 만점의 성평등 지수 시스템이 구축됐다. 3년 연속으로 75점 미만의 점수를 받은 기업의 경우, 사용자는 임금 총액의 1%에 달하는 과태료를 지불해야 한다. 이 조치를 통해 현재 16개 기업의 명칭이 언론에 공개되었는데, 그중에는 프랑스를 대표하는 축구 구단 파리생제르맹(PSG)이 포함됐다. 해당 구단의 사용자를 대변하는 단체 풋유니(Foot Unis)는 일반 기업과 다른 경제 모델을 특징으로 하는 축구 구단에 일률적인 성평등 지수를 노동부가 요구하는 것은 공평하지 않다고 지적했다. 이를 제외한 15개의 기업에는 일반



대중에게 잘 알려지지 않았거나 소규모로 운영되는 스키키(Skema) 경영 학교와 개발업 부문의 포토박스(Photobox), 여행사 에겐시아(Egencia) 등이 있다. 노동부의 발표에 따르면 제재 대상인 기업 중 32곳은 2018년부터 성평등 지수를 제출하지 않거나 남녀 간 임금 격차를 줄이기 위한 조치를 적극적으로 취하지 않는 등 75점 미만에 머물러 있다고 한다.

장관은 오는 4월에 치러질 대선 이후 새 정부가 출범하게 되면, 향후 기업 내 성평등 지수의 개

선 방안을 논의할 것이라고 밝혔다. 이를테면, 기업과 사용자뿐만 아니라 각종 노조와 성평등 관련 민간단체와의 협력을 강화하는 것이 방안에 포함될 것이다. 프랑스 노동총연맹(CGT)의 소피 비네(Sophie Binet) 위원은 기업과 사용자가 직접 조사해 노동부에 제출하는 기업 내 성평등 지수에 대한 신뢰도를 문제 삼으면서, 과태료를 부과하는 방식의 금전적 처벌의 효과에 대해 회의적인 태도를 보였다.

- 1) Leïla de Comarmond(2022), “Renforcer l’orientation des jeunes filles vers les filières scientifiques doit être un chantier du prochain quinquennat, affirme Elisabeth Borne”, *Les Echos*, le 7 mars, <https://www.lesechos.fr/> (검색일 : 2022.3.11).
- 2) Bertrand Bissuel(2022), “Egalité femmes-hommes : seize entreprises sanctionnées à cause de leurs mauvais résultats”, *Le Monde*, le 8 mars, <https://www.lemonde.fr/> (검색일 : 2022.3.11).

프랑스 : 마크롱 대선 후보, 활동기본소득을 2022년 선거 공약으로 제시

지난 2018년부터 현 정부가 제안해왔던 활동기본소득(revenu universel d’activité)이 다시금 사회의 주요 현안으로 떠올랐다. 에마누엘 마크롱 대선후보는 기존에 시행 중인 여러 혜택과 수당을 통합하고 간소화하려는 의지를 적극적으로 보이고 있는데, 후보는 2022년 1월 6일 사회연대협회 회의를 시작으로 2월 2일 자선구호단체 아베 피에르(Abbé-Pierre) 재단이 주관한 주택 문제에 관한 간담회에서도 활동기본소득을 대선 공약으로 내세웠다. 지난 2018년 9월 13일, 마크롱 대통령은 빈곤

문제의 해결을 위해서는 사회취약계층을 대상으로 한 생활 보장이 반드시 필요하다고 강조했고, 2020년을 목표로 활동기본소득의 지급을 약속한 바 있다. 그러나 2020년 3월에 발생한 코로나19 사태로 이 약속은 정부의 정책 우선순위에서 밀려나 지지 못했다. 한편 민간 비영리 단체들은 활동기본소득이 입법화된다고 하더라도 기존의 주택 보조금 예산을 줄여가며 기금이 마련될 가능성이 높기 때문에 해당 공약은 이를 위한 하나의 구실에 불과하다고 비판적인 태도를 보였다. 2019년 1월, 공약을

실천하기 위한 책임자로 임명된 파브리스 랑글라르 (Fabrice Lengart)는 12개의 각 정부 부처와 24개의 행정기관에 매년 910억 유로의 예산이 책정될 것이라고 밝히는 한편, 코로나19 위기로 인해 활동 기본소득의 지급을 위한 논의가 무기한으로 미뤄졌음을 알렸다.

활동기본소득과 관련하여 지금까지 논의된 사항을 살펴보면, 기존에 약 2백만 명의 수혜자를 위해 확보된 100억 유로의 기초생활보장수당(RSA)과 약 4백만 명의 수혜자를 대상으로 한 400억 유로의 활동 장려금, 6백만 명을 대상으로 한 140억 유

로의 주택보조금에 새로운 계산 방법을 적용해 활동기본소득 금액을 산출해내기로 했다. 이를 위해서는 원천징수와 유사한 방식으로 기업 사용자와 연금기금, 고용센터의 협력이 필요하게 된다. 이를 통해 수혜자는 분기마다 신고할 의무로부터 면제되면서 수당을 지급받게 된다. 프랑스의 대표적인 자선구호단체인 아베 피에르 재단 소속의 임원인 크리스토프 로베르(Christophe Robert)는 간편화된 수당 지급 체계에는 동의를 표했지만, 기존 수혜자수의 급격한 감소를 막기 위해서는 정부의 대대적인 투자¹⁾가 동반되어야 한다고 강조했다.

1) Isabelle Rey-Lefebvre(2022), “Le candidat Macron relance l’idée d’un revenu universel d’activité à l’approche de l’élection présidentielle”, *Le Monde*, le 16 mars, <https://www.lemonde.fr/> (검색일: 2022.3.16).

일본: 고용보험개정안 심의 들어가 고용보험 인상 예상¹⁾

2020년과 2021년에 코로나19로 인해 고용조정 조성금²⁾이 확대되면서 고용보험의 재원부족이 문제가 되었다.³⁾ 이에 따라 2022년 10월부터 고용보험의 보험료율을 인상하는 내용을 담은 고용보험법 개정안이 중의원 심의에 들어갔다. 제출된 개정안에 따르면 노동자의 부담이 0.3%에서 0.5%로 늘어나고, 기업의 부담은 0.6%에서 0.85%로 늘어난다. 또한 개정안에는 고용 상황이나 보험 재정이 악

화되었을 경우에는 고용보험에 대한 국고부담률을 현재의 2.5%에서 25%로 끌어올릴 수 있도록 하는 내용이 포함되어 있다.⁴⁾ 이에 대해 노동조합 단체와 일본경제단체연합회(경단련) 등 사용자단체는 국고부담률을 조건 없이 25%로 올려야 한다고 주장하고 있으며, 입헌민주당 역시 보험료율은 인상하면서 국고부담률은 그대로 두는 것은 받아들일 수 없다고 반발하고 있다.

1) NHK(2022), 「雇用保険法改正案 衆院で審議入り 保険料率の引き上げなど」, 3月3日, <https://www3.nhk.or.jp/> (검색일: 2022.3.12).



- 2) 고용조정조성금(雇用調整助成金)이란 기업의 재정상황이 어려울 때 노동자를 해고하지 않고 휴업수당을 지급하면서 고용을 유지하는 기업에 대해 국가가 휴업수당의 일부를 보조하는 제도이다.
- 3) 관련 기사는 다음 자료 참조. 「일본: 코로나19 관련 고용조정조성금 지급액 4조엔 넘어」, 『국제노동브리프』, 2021년 9월호, p.86.
- 4) 국고부담률은 원래 국가가 25%를 부담하는 것이 원칙이었지만, 2007년에는 13.75%, 2017년에는 2.5%로 대폭 낮아졌다.

일본 : 2021년도 노동조합 조직률 16.9%로 전년보다 감소¹⁾

2021년 12월 17일 후생노동성은 2021년도 「노동조합 기초조사」 결과를 발표했다. 이에 따르면 단일노동조합으로서의 노동조합 수는 2만 3,392개로 전년대비 369개(1.6%) 감소하였다. 노동조합원 수는 1,007만 7,877명으로 4년 연속 1천만 명대를 유지하였으나, 전년대비 3만 7,570명(0.4%) 감소하였다. 고용자 수는 약 5,980만 명으로 전년대비 51만 명 증가하였다. 그 결과 노동조합 조직률은 16.9%로 2000년(17.1%)에 비해 0.2%p 감소하였다.

한편 여성 노동조합원 수는 347만 명으로 전년 대비 3만 4천 명(1.0%) 증가하였고, 전체 여성 고

용자의 조직률은 전년과 같은 수준인 12.8%였다. 또 파트타임 노동자 조합원 수는 136만 3천 명으로 전년보다 1만 2천 명(0.8%) 감소하였으며, 전체 파트타임 노동자 대비 조직률은 전년(8.7%)보다 감소한 8.4%였다.

주요 전국중앙조직을 보면, 일본노동조합총연합회(레고)의 조합원 수가 687만 8천 명으로 전년대비 1만 5천 명 감소했다. 이어 전국노동조합총연합(전노련)의 조합원 수는 49만 4천 명(전년대비 1만 7천 명 감소), 전국노동조합연락협의회(전노협)가 8만 6천 명(전년대비 3천 명 감소) 등으로 나타났다.

1) 労働政策研究-研修機構(2022), 「推定組織率は16.9%で前年より低下—厚生労働省」, ビジネス・レーバートレンド, 2022年3月号, <https://www.jil.go.jp/> (검색일 : 2022.3.12).

브라질 : 근무 중 휴대전화 사용, 정당한 해고 사유 논란

최근 브라질에서는 근무시간 중 휴대전화를 과도하게 사용하여 징계를 받거나 해고를 당한 노동자가 늘면서 법원에서 다루고 있는 관련 소송만 하

더라도 약 4만 7천 건에 이른다. 2022년 3월 초에는 고등노동법원이 근무 중 휴대전화 사용이 정당한 해고 사유에 해당된다는 판결을 내리면서 이를

둘러싼 논란이 일고 있다. 법원은 작업 중 휴대전화 사용이 현행 노동법 조항에 저촉되지는 않지만, 제 2조 444항에 따라 회사 내규에 이와 관련한 규제 조항이 있다면 해고할 수 있다고 판결했다.¹⁾

그러나 노동계는 법원 판결에 이의를 제기하면서 향후 이어질 소송에 미칠 영향을 예의 주시하고 있다. 브라질 노총 CUT의 법률 고문이자 변호사인 에 이말드 로게시오(Eymard Loguércio)는 휴대전화 사용이라는 단순한 행위를 이유로 직원을 해고하는 것은 법의 악용을 보여주는 사례라며, 최근 해고 소송 판결의 보수성을 언급하면서 휴대전화 사용은 노사관계에서 발생하는 새로운 문제로 접근해야

한다고 주장했다. 아울러 현행 노동법 제482조에는 근무 중 휴대전화 사용을 정당한 해고 사유로 명시하지 않고 있다며, 회사 내규를 기준 삼아 해고를 정당화할 수 없다고 강조했다. 따라서 새로운 법적 기준이 필요하기 때문에 시간을 두고 사례별 분석을 해 나가자는 입장이다. 한편 CUT 노사관계 담당 임원 아리 아로라우두 도 나스시멘토(Ari Aloraldo Nascimento)도 휴대전화 사용이 노동자 삶의 연장선에 있음을 인정하고 단체교섭 및 단체협약에서 세부적인 기준을 만들 필요가 있다고 부언했다.²⁾

1) Aguiar, A.(2022), “Justiça mantém demissão por uso de celular no horário de trabalho”, *Valor Econômico*, Março 14, <https://valor.globo.com/> (검색일 : 2022.3.15).

2) Accarini, A.(2022), “Demitir trabalhador por justa causa por uso celular é um abuso”, *CUT notícia*, Março 12, <https://www.cut.org.br/> (검색일 : 2022.3.14).

브라질 : 코로나19 사망률이 높은 직업은 트럭 운전자·경비원·청소원으로 밝혀져

브라질 응용경제연구소(IPEA)가 최근 발간한 보고서 “코로나19가 브라질 노동자에게 미친 영향”에 따르면 노동자 사망률과 직업 구조에 직접적인 연관관계가 있는 것으로 드러났다. 분석된 지표에 따르면, 먼저 코로나19 팬데믹 영향이 가장 컸던 2020년의 사망률이 지난 20년 동안의 평균보다 약 5배 더 높았으며, 노동자 사망 비율은 2019년에 비해 24.1% 증가했다. 브라질 정부는 코로나19 확산을 예방하기 위해 공공지출을 확대하고 근무방

식을 바꾸는 등 여러 조치를 취하고 세계보건기구(WHO) 권고에 따라 사회적 거리두기나 마스크 사용, 손 씻기, 자가 격리 등 예방 조치를 실시했으나, 보건의료, 공공안전, 식품생산, 물류 및 화물운송 등 필수 서비스 업무는 중단되지 않아 감염에 가장 취약한 직업군으로 분류됐다고 밝혔다. 게다가 이들 직업군은 재택근무를 할 수 없거나 대면 접촉이 빈번하고 사람들의 이동이 많은 환경에 노출되어 코로나19에 더 쉽게 노출되다 보니 사망률이 높았다



고 분석했다. 사망률이 높은 직업으로는 트럭 운전자, 건물 경비원, 청소원, 회사 급식 노동자가 꼽혔다. 비대면 문화의 확산으로 배달 업무도 영향을 크게 받았으나 노동부에서 발표하는 자료로는 세부 내용이 파악되지 않아 분석에서 제외되었다.¹⁾ 브라질의 취업과 해고에 대한 정보를 파악할 수 있는 공

식적인 통계 자료에는 노동부가 관리하는 고용과 실업 일반 등록(CAGED)과 연간 사회 정보 보고서(RAIS)가 있다.²⁾ 두 데이터 모두 공식 고용으로 분류되는 노동자에 초점을 맞추기 때문에 비공식 고용까지 포함하는 전체 노동자 현황을 파악하기에는 어렵다.

- 1) Galindo, E. P., S. P. Silva and J. U. Pedreira(2022), "IMPACTOS FATAIS DA CIVID-19 NOS TRABALHADORES BRASILEIROS," <https://www.ipea.gov.br/> (검색일 : 2022.3.18).
- 2) 고용과 실업 일반 등록(CAGED)은 고용과 실업에 대한 데이터를 수집하기 위해 노동부가 권장하며 1965년 법령 제4.923호에 의해 제도화된 이후 기업은 의무적으로 해당 포털에 직원의 고용 및 해고 상황을 보고해야 한다. 연간 사회 정보 보고서(RAIS)는 브라질 공식 노동시장을 파악할 수 있는 주요 데이터 중 하나로 1975년 법령 76.900에 따라 제도화되었다. 브라질 노동부는 매년 법인 및 기타 사용자에게 고용 인원, 임금, 교육 수준, 사회보장 혜택 등의 정보를 요청하여 종합 데이터를 만든다.