



## 미국 : 노동생산성 40년 만에 가장 빠른 속도로 저하

CNBC 기사에 따르면,<sup>1)</sup> 노동생산성이 40년 만에 가장 빠른 속도로 저하되고 있다. 노동시장 연구소인 ADP 연구소의 넬라 리차드슨 수석경제학자는 노동자 1인당 평균 생산성이 1983년 이래 처음으로 전년 대비 3분기 연속 하락했다고 발표했다. 즉 노동자가 더 많이 일하면서도 덜 생산하게 되었다는 뜻이다.

경영컨설팅 기업인 KPMG의 다이앤 스윙크 수석 경제학자는 이와 관련해 몇 가지 요인을 제시했다. 우선 노동자들이 더 많은 노동으로 인해 더 심한 피로를 느끼고 번아웃으로 이어진 것이 주요 요인으로 꼽혔다. 또한 생활비 증가로 인한 스트레스 증

가, 비대면 및 하이브리드 작업으로 인한 팀의 업무 역량 및 혁신 능력 저하, 그리고 업무 혁신이 기술 부문에만 머무른 채 경제의 전 분야로 확산되지 못한 점도 노동생산성이 낮아지는 요인으로 꼽혔다.

이를 개선하기 위해 스윙크는 노동자의 업무 몰입도를 증진하여 노동자가 업무에서 보람을 느끼도록 해야 한다고 주장했다. 업무 몰입도와 생산성 및 수익성 사이에 높은 연관성이 있는 만큼, 더 많은 소통을 통해 노동자가 원하는 것을 사용자가 충분히 파악하고 노동자의 적극적인 업무 참여를 이끌어내야 한다고 하였다.

1) CNBC, "Worker Productivity is Falling at the Fastest Rate in Four Decades", 2022.12.18.

## 미국 : 연방노동관계위원회, 노동운동 사유로 노동자를 불법 해고한 사용자 처벌 조항 강화

2022년 12월 13일 연방노동관계위원회(NLRB)는 노동운동에 참여한 노동자를 불법 해고하는 행위에 관해 사용자에게 부과하는 벌금 범위를 확대하기로 결정했다.<sup>1)</sup> 이에 따라 신용카드 연체료나 건강보험 비용 등과 관련된 노동자의 재정적 어려움에 대해서도 사용자에게 법적 책임을 적용할 것으로 보인다.

지난 수십 년간 노조 조직을 사유로 노동자를 해고했을 경우 사용자는 노동자의 복직 및 임금 손실

에 대한 비용에 대해서만 책임져 왔다. 노동계는 이 비용이 사용자의 행동을 바꾸기에 턱없이 부족하다고 주장해 왔다. 따라서 이 사안은 그간 노동계의 중점 추진사항이 되었는데, 특히 친노동계 의원들을 중심으로 노동법을 위반하는 사용자에 대한 처벌 강화를 추진해 왔다. 예를 들어 바이든 행정부의 「더 나은 재건법」 초안에 노동운동가를 불법 해고한 사용자에게 벌금 5만 달러를 부과한다는 조항을 포함했다가 끝내 수포로 돌아간 바 있다. 샌프란시



스코주립대학의 존 로건 교수는 “보복 및 해고에 관한 두려움은 노동자가 노조 조직 캠페인에 참여할 때 장애물이 되며, 무의미한 현행 처벌조항을 강화하는 것이 가장 분명한 해결책이다.”라고 주장했다.

새로운 결정에 따라 NLRB는 불법적으로 강등당

하거나 임금이 삭감되는 등의 보복을 당한 노동자의 건강 및 돌봄 비용, 이민 서류 및 비자, 투자소득 손실 및 청구료 미납과 관련한 변호 비용 등의 손실 금액 등에 대해 사용자에게 책임을 물을 수 있을 것으로 보인다.

1) The Washington Post, “New Penalties for Companies That Illegally Fire Workers Who Unionize”, 2022.12.13.

### 미국 : GM 배터리 공장 노조 설립 찬성

GM과 LG에너지솔루션의 배터리 합자회사 얼티엄 셀즈 LLC(Ultium Cells LLC)의 오하이오주 워렌 공장에 노조가 설립된다. 이미 해당 공장 노동자들은 카드체크를 통해서 노조 설립을 찬성한다는 메시지를 사용자에게 전달한 바 있지만, 사측에서는 이를 거부했다. 한편 노동자들은 공장에 전미자동차노조(UAW) 산하 지부를 설립할지 결정하는 투표를 진행했고, 지난 2022년 12월 9일 찬성 710표(반대 16표)를 기록했다.

워렌 공장의 노조 설립 여부는 오랫동안 큰 관심을 받아왔다. 자동차 산업이 내연기관에서 전기차로의 전환을 준비하는 현 단계에서 배터리 공장은 핵심적인 역할을 하고 있다. 더군다나 얼티엄 셀즈는 미국 다른 지역에도 공장을 설립하고 있다. 따라서 워렌 공장의 노조 조직화 성공 여부는 향후 자동차 산업 노동운동의 향방을 보여주는 신호가 된다.

UAW 레이 커리 위원장은 “우리 노조는 얼티엄의

노조원들을 환영”하며 “자동차 산업이 전기차로 전환하면서, 얼티엄과 같은 공장을 통해 자동차 산업에 새로이 진입하는 노동자들은 자신의 가치에 대해서 잘 알고 있다. 이 투표는 그동안 UAW 조직원들이 쌓아온 높은 임금, 높은 노동기준을 유지하는데 동참하고 싶다는 점을 보여준다.”라고 성명을 통해 밝혔다.

하지만 단체협약을 맺는 과정은 노조 설립에 비해 난항이 예상된다. GM 이사진들은 배터리 공장 노동자들의 임금이 부품사 노동자들의 임금에 준해야 한다고 주장한다. 현재 부품사 노동자들은 시간당 20달러 혹은 그 미만을 받고 있다. 하지만 노조 측은 일반적인 조립 라인 노동자들의 임금 수준을 원하고 있다. 일반적인 조립 라인 노동자들은 시간당 30달러 이상을 받고 있다. 현재 얼티엄 셀즈의 노동자들은 시간당 16~22달러 사이의 임금과 복지, 인센티브 그리고 등록금 보조금을 받고 있다.

1) CNBC, “GM Battery Plant Workers Vote to Unionize with UAW, A Key Win for Labor as Industry Shifts to EVs”, 2022.12.9.

## 미국 : 바이든 대통령, 철도 노사 간 잠정 합의안에 서명<sup>1)2)</sup>

바이든 대통령이 철도 노사 간 잠정 합의안에 서명했다. 이 법안은 2024년까지 임금 24% 인상을 주 내용으로 하며, 지난 2022년 9월 바이든 행정부에 의해 조율된 이후 하원을 거쳐 2022년 12월 1일 찬성 80표(반대 15표)로 상원에서 통과되었다. 다만 그간 철도 노조들이 요구해왔던 유급 병가를 7일로 확대하는 개정안은 상원에서 통과되지 못했다(반대 52표, 찬성 43표). 총 6명의 공화당 의원이 이 확대안을 지지하였으나, 민주당계 조 맨신 상원 의원이 이를 반대했다.

철도노동법(the Railway Labor Act)에 따르면, 연방 하원은 노사 협상 결렬 및 파업이 미국 경제에 악영향을 미칠 경우 이를 최소화하기 위해 교섭 당사자 양측으로 하여금 합의에 이르도록 강제할 수 있다. 합의안이 부과되면 노동자들의 파업권은 제한된다. 바이든 대통령을 비롯하여 일부 공화당 의

원은 직접 개입을 다소 꺼리는 모습을 보였지만 결과적으로 파업을 피하기 위해서는 어쩔 수 없었다는 입장이다. 바이든 대통령은 “이것은 나에게도 어려운 결정이었다. 하지만 일자리를 지키기 위해 수백만 가정을 피해와 분열로부터 보호하고, 연휴 기간 동안 공급망의 안정성을 확보하기 위해 내린 옳은 선택이었다.”라고 밝혔다.

철도 노조들은 바이든 대통령이 의회의 개입을 촉구하는 것에 대해 지속적으로 비판해왔다. 이는 노조의 교섭력을 약화시키고, 총 12개 중 4개의 철도 노조가 이미 거절한 바 있는 기존 법안을 어쩔 수 없이 수용하게 만들 수도 있기 때문이었다. 이들은 상원에서 법안이 통과되지 못했다는 점은 입법부 전반이 노동자의 이익보다는 사용자의 이익을 우선한다는 점을 방증하는 것이라 주장했다.

1) The Wall Street Journal, “Biden Signs Legislation Preventing Railroad Strike”, 2022.12.2.

2) Forbes, “Senate Votes To Avert Rail Strike—But Denies Railroad Workers’ Request For 7 Paid Sick Days”, 2022.12.1.



## 독일 : 2022년 11월 물가상승률 둔화, 실질임금은 지속적 감소세

연방통계청은 독일의 2022년 11월 소비자물가지수 상승률이 전년동월대비 10%를 기록해 10월의 10.4%에서 약하게 감소했다고 발표했다.<sup>1)</sup> 이로써 독일의 물가상승률은 2022년 7월 이후 처음으로 완화되었고, 11월 소비자물가지수 자체도 전월 대비 0.5% 감소했다. 경제전문가들은 12월에도 정부의 에너지비용 지원 정책이 효과를 보이며 물가상승률 둔화세가 이어질 것이라고 예측하고 있다. ifo연구소는 2023년의 상황에 대해서도 긍정적인 전망을 내놓으며 2023년 물가상승률 예상치를 기존의 9.3%에서 6.4%로 하향조정했다.<sup>2)</sup>

물가상승 지표의 일시적 회복에도 불구하고 독

일 노동자들은 지속적인 실질임금 감소 문제에 직면해 있다. 연방통계청은 2022년 3분기 동안 명목임금이 전년동분기대비 2.3% 증가했으나 물가상승을 고려한 실질임금은 5.7% 감소했다고 발표했다.<sup>3)</sup> 이는 2008년 통계 조사가 시작된 이후 가장 급격한 감소폭이다.<sup>4)</sup> 실질임금 감소는 구매력 감소와 소비심리 위축으로 이어진다는 점에서 시장에 부정적으로 작용한다. 한편 일각에서는 실질임금이 곧 감소세에서 회복될 수 있을 것이라고 전망하기도 하는데, 이는 많은 산업분야에서 임금협상이 타결되어 2023년에 반영되기 때문이다.<sup>5)</sup>

- 1) Statistisches Bundesamt, "Inflationsrate im November 2022 bei +10,0%", 2022.12.13.
- 2) Tagesschau, "Inflation im Dezember deutlich geringer?", 2022.12.14.
- 3) Statistisches Bundesamt, "Hohe Inflation führt im 3. Quartal 2022 zu Reallohnrückgang von 5.7%", 2022.11.29.
- 4) 실질임금은 2022년 동안 1분기 -1.8%, 2분기 -4.4% 및 3분기 -5.7%로 꾸준히 감소해왔다.
- 5) Tagesschau, "Reallöhne sinken wie noch nie", 2022.11.29.

## 독일 : 연방정부, 전문인력 확보 위한 이민제도 도입 및 국적법 현대화 논의

독일 노동시장의 고질적인 문제로 지적되는 전문인력 부족 현상이 고령화로 인한 인구구조 변화 등의 요인으로 계속해서 심화되고 있다. 노동시장·직업연구소(IAB) 조사에 의하면 독일에 대규모의 해외 전문인력이 유입되지 않는 한 2035년에는 700만 명의 노동인력이 부족하게 된다. 최근 연방정부는 독

일이 해외 전문인력 유치에 경쟁력을 가질 수 있도록 새로운 이민제도를 도입하고 국적법을 현대화하는 내용을 공론화했다. 이는 연령협약을 통해 제시한 전문인력 이주 지원방안을 구체화한 것이다.

새로운 이민제도하에서는 해외 전문인력의 거주 허가 기준이 완화되어 노동계약을 체결하지 않았다

라도 구직을 위한 거주가 조건부 허용된다.<sup>1)</sup> 또한 자격요건, 언어능력, 업무경력, 독일과의 연관성 및 나이를 기준으로 하는 점수제 이민 도입이 고려되고 있다. 국적법의 현대화는 독일 국적 취득을 위해 필요한 거주기간을 현재의 8년에서 5년으로 단축하고, 독일 국적 이외 다른 국적의 복수 유지를 허용하는 내용을 골자로 한다.<sup>2)</sup>

야당은 새로운 이민제도가 해외인력의 노동시장

유입에 도움이 되지 않으며 독일이 이미 진보적인 국적법을 가지고 있는 것을 들어 연방정부의 계획에 반대하고 있다. 프리드리히 메어츠 기독교민주당 대표는 새로운 제도의 도입에 앞서 현재 독일에 거주하고 있는 기존 외국 인력을 노동시장에 편입시키는 문제가 먼저 해결되어야 한다는 점과, 국적 수여는 외국인 통합과정의 처음이 아니라 마지막에 이루어져야 함을 강조했다.<sup>3)</sup>

1) 현 제도하에서는 이미 노동계약 체결을 완료한 인력만이 이주가 허용된다.

2) Tagesschau, "Was die Ampel beim Thema Migration plant", 2022.11.30.

3) Tagesschau, "Wir schöpfen die Potenziale nicht aus", 2022.11.30.

## 독일 : 에너지 위기로 노동시간 단축 지원금 수령자 수 증가<sup>1)</sup>

우크라이나 전쟁의 여파로 독일의 에너지 부족 현상이 심화하면서 코로나19 시기 노동시간 감소를 지원하는 정책으로 활용되었던 노동시간 단축 지원금 제도를 다시 시행하는 기업이 증가하고 있다.

독일 ifo경제연구소에서 발표한 조사 결과에 따르면 2022년 8월 이후 독일의 노동시간 단축 지원금 수령자 수가 지속해서 증가한 것으로 나타났다. 2022년 8월 기준 7만 6천 명이었던 지원금 수령자 수가 11월에는 18만 7천 명까지 늘어난 것이다. 특히 제조업 분야에서 가장 큰 폭으로 증가하였는데 그 중에서도 자동차 산업은 11월 기준 3만 3,400명, 화학 산업에서는 2만 1,200명이 지원금을 수령하였다. ifo경제연구소는 가스 및 전기 등 에너지 요금의 인상이 제조업 분야 지원금 수령자 수 증가의

주요인인 것으로 분석하였다.

ifo경제연구소 세바스티안 링크 연구원은 "특히 에너지 집약 산업과 자동차 산업에서 노동시간을 단축하고 있다. 이는 최근 해당 산업의 생산량 감소 영향으로 볼 수 있다. 그러나 코로나19가 유행하였던 2021년 겨울과 비교하면 노동시간 단축 지원금 수령자 수는 아직은 매우 적은 수준에 해당한다." 라고 설명하였다. 코로나19에 따른 노동시간 단축 지원금 수령자 수는 2021년 11월 당시 약 75만 명 수준이었다.

한편 코로나19 시기 노동시간 단축 지원금 제도는 봉쇄정책에 따라 강제적으로 영업시간을 단축해야 했던 서비스업에서 가장 많이 활용한 바 있으나, 이번 에너지 위기 상황에서는 제조업 분야를 중



심으로 기업이 자율적으로 노동시간을 단축하고 있다. 이에 따라 노동시간 단축이 독일 경제에 미치는

영향은 코로나19 시기와는 다른 양상으로 전개될 것이다.

1) ifo institut, "Energiekrise lässt Kurzarbeit in der Industrie leicht steigen", 2022.12.22.

### 독일 : 노동조합 및 사용자단체, 미디잡 임금 상한액 인상 비판<sup>1)</sup>

독일 연방하원의회가 저소득층의 소득 확대를 위한 대책 중 하나로 미디잡(Midijob)<sup>2)</sup> 제도의 임금 상한액을 월 1,600유로에서 2천 유로로 인상하도록 법률을 개정한 것에 대해 독일 노총과 사용자단체가 모두 비판적인 견해를 나타내고 있다.

저임금 고용제인 미니잡(Minijob) 제도는 월 급여를 기준으로 노동자의 사회보장세 납부 의무를 면제하는 제도인 반면, 미디잡 제도는 미니잡 기준 급여 이상부터 법으로 정한 월 급여 상한에 해당하는 노동자들이 점진적으로 사회보장세를 부담할 수 있도록 하는 제도를 말한다. 하르츠 개혁 당시 미디잡의 임금 상한액을 800유로로 설정한 바 있으며, 이는 미니잡 기준 급여 인상과 함께 2013년 850유로로 인상되었다. 2019년 7월부터는 미디잡 임금 상한액을 대폭 인상하여 1,300유로로 설정하였으며, 2022년 10월 1일부터는 1,600유로의 임금 상한액을 적용 중이다. 이러한 미디잡 임금 상한액을 2023년 1월 1일부터 2천 유로로 인상하는 법안을 연방하원의회가 통과시킨 것이다.

독일 노총은 고물가에 대한 대책으로서 저임금 노동자들의 사회보장세 부담을 감경하고자 하는 제도적 취지에는 동의하지만, 그 방안으로 미디잡의

기준 임금 상한액을 인상한 것에 대해서는 찬성하지 않는다는 입장을 밝혔다. 법정 최저임금이 시간당 12유로로 인상되면서 전일제 노동자의 월 최저임금이 2천 유로를 조금 넘는다. 이러한 가운데 미디잡 기준 임금 상한액을 2천 유로까지 인상하면 미디잡으로 사회보장세 부담을 줄이는 것이 소득에 있어 전일제 노동보다 유리할 수 있다. 즉 경계 수준의 임금을 받는 노동자가 단시간 노동을 선택하게 되는 부작용이 우려된다는 것이다. 특히 이러한 부작용은 여성의 전일제 노동 진입에 하나의 장벽을 형성할 수 있다고 지적하였다.

독일 사용자단체 역시 독일 노총의 평가에 동의한다는 입장이다. 독일 사용자단체는 이미 미디잡 임금 상한액을 1,600유로로 인상하였던 것에 대해서도 긍정적인 평가를 할 수 없으며, 따라서 추가적인 인상에는 더욱 찬성할 수 없다고 하였다. 미디잡 임금 상한액이 증가하면 노동자가 노동시간을 늘리고자 전일제 일자리로 전환하려는 의욕을 약화시키는 요인으로 작용할 것이고, 사회보장세 감경 혜택이 없는 일반적 급여 구간의 노동자에게 사회보장 재정 부담이 가중되는 결과로 이어질 것이라고 비판하였다.

- 1) Schubert, B.(2022), “DGB und BDA kritisieren höhere Midijob-Grenze”, *Arbeit und Recht*, 2022/12, S. 506 ff.
- 2) 미디잡은 2003년 저임금 고용제도인 미니잡의 부작용을 최소화하고 저임금 노동자의 점진적 소득 증대 및 정규직 일자리 기회 향상을 위해 정규직과 미니잡 사이의 완충작용 역할을 하는 제도로써 도입되었다.

## 영국 : 남성의 자녀돌봄 참여 팬데믹 이후 크게 늘어

코로나19 팬데믹 발발 이후 영국에서 남성의 돌봄노동 참여가 증가하는 양상이 관찰되고 있다. 우선 남성의 돌봄시간이 증가한 패턴이 발견된다.<sup>1)</sup> 통계청 자료에 따르면 2014/15년 여성은 자녀돌봄에 남성보다 86% 많은 시간을 보낸 것으로 집계되었다. 그러나 코로나19 팬데믹을 거치면서 이 차이는 크게 줄어들어 2022년 3월에는 여성이 남성보다 53% 많은 시간을 자녀를 돌보는 데 쓴 것으로 파악되었다. 그 격차가 7~8년 사이 33%p나 감소한 것이다.

남성 전업주부 수 역시 큰 폭으로 증가했다. 통계청의 발표에 따르면 2022년 3분기 기준 유급노동

에 종사하지 않으면서 가정에서 아이 돌봄 혹은 살림살이를 한 남성은 14만 1천 명이다. 이는 2019년 3분기에 집계된 수치인 10만 5천 명보다 34% 늘어난 값이다. 한편 같은 기간 여성 전업주부는 130만 명에서 120만 명으로 11% 감소하였다.

부성연구소 아드리엔 버지스(Adrienne Burgess) 공동소장의 분석에 따르면 1970년대부터 남성의 자녀돌봄 시간은 장기적으로 증가하는 추세를 보였으나 2015년부터 그 상승세가 멈추었다. 이러한 맥락에서 버지스 소장은 팬데믹이 남성의 돌봄시간을 늘리고, 영국의 돌봄문화를 바꾸는 데 촉진제 역할을 했다고 평가했다.

- 1) The Guardian, “Number of Stay-at-Home Dads in the UK UP by a Third since Before Pandemic”, 2022.12.25.

## 영국 : 코로나19 팬데믹 이후 노동시장 이탈자, 50만 명에 달해

영국 상원 경제위원회에서는 최근 발표한 보고서를 통해 코로나19 팬데믹 이후 50만 명 이상의 인구가 영국 노동시장을 이탈한 현상이 영국의 경제 발전을 위협하고 보다 심각한 인플레이션을 유발하

고 있다고 경고했다.<sup>1)</sup>

해당 보고서의 분석에 따르면 팬데믹 발발 이후 비경제활동인구의 증가 양상이 가장 두드러지는 집단은 50~64세 중고령층이다. 팬데믹 이후로 56만



5천 명이 노동시장을 이탈한 것으로 추정된다. 경제위원회에서는 최근 은퇴한 중고령층 중 다수가 경제적인 여유가 있는 계층이기 때문에 최근 물가 상승으로 인한 생계비 위기에도 불구하고 이들이 노동시장으로 복귀할 가능성은 낮다고 보았다. 또한 중고령층의 대규모 노동시장 이탈 이외에도 생산가능인구 중 질병휴가 사용률의 증가, 브렉시트 이후 해외 노동자의 감소를 노동시장 참여인구 감소의 핵심 요인으로 꼽았다.

영국은 주요 선진국 중 유일하게 2023년 초까지 코로나19 팬데믹 이전의 고용률을 회복하지 못하는 불명예를 안을 것으로 전망된다. 경제위원회에서는 노동력 부족 문제가 경제성장의 토대를 잠식하고 정부의 세수 감소를 초래하기 때문에 영국 경제에 큰 위협이 될 것이라고 보았다. 또한 노동초과 수요는 임금 인상으로 이어져 인플레이션을 악화시키고 있다고 진단했다.

1) The Guardian, “Exodus of more than Half a Million from Workforce ‘Puts UK Economy at Risk’”, 2022.12.20.

### 프랑스 : 일손 부족에 기업 60% 이상에서 장애인 채용 고려

2022년 12월 2일 공개된 프랑스 장애인고용관리기금협회(Agefiph)와 여론조사기구 프랑스여론연구소(Ifop) 주도로 진행된 조사에 따르면, 프랑스 사용자 3명 중 2명(64%)이 장애인 채용을 고려하고 있는 것으로 나타났다. 해당 연구는 지난 2022년 9월 21일부터 약 2주간 1만 명가량을 대상으로 진행됐다.<sup>1)</sup>

보고서는 프랑스 사용자가 장애인 고용에 긍정적 태도를 보인 데에는 일손 부족으로 인력 채용에 어려움을 겪고 있기 때문이라고 분석했다. 실제로 장애를 지닌 구직자 채용을 고려하는 4곳 중 3곳에서는 필요한 인력을 충분히 확보하지 못하고 있는 상황이다.

이와 함께 장애인 채용에 대한 긍정적 인식도 눈

에 쫓는다. 설문에 참여한 사용자 중 35%는 장애인 고용을 매우 중요하게 여기고 있다고 답했다. 이는 지난 2021년 28%에 비해 약 10%p 가까이 상승한 수치다. 또한 62%의 설문 대상자들은 개인적으로 장애를 지닌 사람들을 위한 활동에 적극적으로 나설 준비가 되어 있다고 말했다. 이와 관련해 장애인 고용은 기업 내 다양성 확보와 조직 혁신 차원에서 긍정적인 결과를 가져온다고 보고 있다.

다만 장애인들은 구직활동에 여전히 어려움을 호소하고 있는 것으로 드러났다. 장애를 지닌 사람들 3명 중 1명만이 일자리를 얻는 데 어려움이 없었다고 말했다. 또 일반대중의 71%도 장애인 고용은 어렵다고 인식하는 것으로 나타난다.

1) Franceinfo, “Pénurie de main d’œuvre: les deux tiers des employeurs se disent prêts à embaucher des personnes en situation de handicap”, 2022.12.2.

## 프랑스 : 프랑스인 두 명 중 한 명, “실업자들 구직활동 하지 않아”

프랑스 여론조사업체 엘라브(Elabe)와 프랑스 상공업고용조합(Unédic)에서 2022년 12월 7일 공개한 보고서에 따르면, 프랑스인 49%가 대부분의 실업자들이 실제 일자리를 찾지 않는다고 여기는 것으로 나타났다. 이 보고서는 2022년 8월 30일부터 약 한 달간 15세 이상의 일반 시민 3,012명과 구직자 1,513명을 대상으로 진행한 온라인 조사를 바탕으로 작성됐다.<sup>1)</sup>

또한 오늘날 프랑스 내 일손부족 문제와 관련해 구직자들에게 책임을 돌리는 모습이 나타났다. 응답자 과반수(60%)는 구직자들이 일자리를 구하는 과정에서 구직자 본인들의 요구조건을 양보하지 않아 이 같은 문제가 불거지고 있다고 답했다. 또 설문 참여자 중 57%는 실업자들이 기존의 실업보험 혜택을 잃고 싶지 않기 때문에 일자리를 구하지 않고 있다는 의견을 보였다. 오는 2023년 2월 시

행되는 실업보험 개정안에 따르면 새로 실업보험 자격을 갖춘 실업자의 경우 실업보험금의 지급기간은 이전보다 25% 줄어든다. 보고서는 실업자에 관한 잘못된 인식이 프랑스 사회에 퍼져 있다고 지적한다.

그러나 실업에 대한 프랑스 사회의 인식도 점진적으로 변화하고 있는 것으로 나타났다. 다중 선택이 가능한 설문에서 응답자 중 59%는 실업을 사회 변화로 인한 결과로 인식하고 있으면서도 50%는 실업에 대한 책임이 실업자에게 있다는 태도도 보였다. 앞선 2021년 9월 보고서 결과와 비교해 전자는 6% 줄어든 반면, 후자는 7% 증가했다. 여기서 주목할 부분은 실업에 대한 책임이 실업자에게 있다는 인식(50%)이 그 책임이 기업들에게 있다는 인식(45%)을 추월했다는 점이다. 앞선 보고서에서는 각각 43%와 47%를 기록했었다.<sup>2)</sup>

1) TF1, “Près d’un Français sur deux estime que les chômeurs ne cherchent pas vraiment à retrouver un emploi”, 2022.12.7.

2) Elabe(2022), “Baromètre de la perception du chômage et de l’emploi Volet 4”, <https://elabe.fr/> (2022.12.7).



### 프랑스 : 노동조합, 정부의 연금 개혁에 강력히 항의<sup>1)</sup>

2022년 12월 8일 엘리자베스 보른 프랑스 총리가 노동총연맹(CGT)의 필립 마르티네스와 프랑스 민주노동총연맹(CFDT)의 로랑 베르제를 포함한 여러 노조의 사무총장을 만나 정부의 향후 연금개혁 방향과 관련 내용을 논의했다. 두 노조 대표는 정부가 추진하는 개혁안에 강력하게 반대 의사를 표하며, 정년이 연기될 경우 대규모 단체시위에 나서기로 했다고 단호하게 입장을 밝혔다. 총리와의 면담 직후, 필립 마르티네스 사무총장은 인터뷰에서 연금개혁을 둘러싼 본질적인 문제는 정년을 65세로 연장하는 것이 아니라 고령 구직자의 일자리 문제에 있다고 지적하면서, 현 정부의 연금개혁을

강도 높게 비판했다. 이러한 협상조건으로는 앞으로 예정된 올리비에 뒤슈 노동부 장관과의 만남은 성사되지 않을 것이라고 덧붙였다.

또한 로랑 베르제 사무총장은 이번 개혁이 법정 퇴직연령을 연기하거나 사회보장제도 납부 기간을 연장하는 방식에만 치중하고 있다며 비판하였다. 베르제는 프랑스 민주노동총연맹이 제안해온 것처럼 고령 노동자 일자리 문제와 육체노동 및 단순노동직에 대한 충분한 고려가 필요하다고 강조했다. 지금까지 이들과 같은 입장임을 밝힌 노조는 노동총연맹, 프랑스 민주노동총연맹, 노동자의 힘, 프랑스 기독교노동자연맹, 자율노조연맹 등이 있다.

1) Le Monde, “Réforme des retraites: reçus par Elisabeth Borne, les syndicats ont dit leur opposition à tout report de l’âge de départ”, 2022.12.8.

### 프랑스 : 2023년 최저생활보장금(RSA), 주 단위 노동조건 새로 추가<sup>1)</sup>

2022년 12월 13일 올리비에 뒤슈 노동부 장관이 앞으로 2023년부터 적용될 최저생활보장금의 변동 사항을 발표했다. 새롭게 바뀔 최저생활보장금 제도는 수도권 파리를 포함하여 대도시인 리옹과 부슈뒤론, 크뢰즈, 레위니옹, 센생드니 등 19개 행정구역에서 시행될 예정이다. 장관은 공식 성명을 발표하는 자리에서 해당 행정구역이 지리적, 인구학적, 사회적 다양성을 잘 반영하고 있다고 설명했다.

“프랑스 노동(France Travail)”의 창설과 함께 공

공고용서비스의 개혁을 추진하고 있는 정부는 앞으로 최저생활보장금 제도를 2022년 3월에 시행된 청년실업 대응책인 청년고용계약과 유사한 형태로 시행하여 주 단위 노동조건을 의무화하기로 했다. 뒤슈 장관은 최저생활보장금의 수혜자는 주당 15~20시간의 고용계약을 체결해야 하며, 사내 연수 프로그램, 집단 워크숍, 시민 활동, 비즈니스 창출을 비롯한 활동이 고용계약에 포함된다고 하였다. 이와 관련하여 장관은 가능한 한 노동자의 개별

적인 상황에 가장 맞는 활동을 장려하고 사내 적을 돕는 것을 목표로 할 것이라고 설명했다.

총 2천만 유로 상당의 예산이 배정된 이번 정책

은 최저생활보장금의 수혜자가 고용센터에 등록하도록 하며, 정부는 구직자의 신속한 일자리 복귀를 장려하기 위한 후속 조치를 마련할 예정이다.

1) Le Monde, "Le futur RSA, conditionné à des heures d'activité, testé dans dix-neuf territoires", 2022.12.15.

## 일본 : 2021년 대비 실질임금 2.6% 감소<sup>1)</sup>

2022년 12월 6일 후생노동성이 발표한 2022년 10월 매월 근로통계조사 결과에 따르면, 명목임금에 물가변동을 반영한 실질임금이 2021년 10월 대비 2.6% 감소했다. 이는 7개월 연속 감소한 것으로 물가상승의 영향이 여실히 드러난 결과라고 할 수 있다. 이러한 감소폭은 -2.8%를 기록한 2015년 6월 이후 최대치다.

2022년 10월의 명목임금은 2021년 10월 대비 1.8% 증가한 27만 5,888엔으로, 10개월 연속 상승했다. 이에 반해 10월의 소비자물가지수는 2021년

10월 대비 4.4% 상승해 명목임금의 상승 폭보다 소비자물가지수의 상승 폭이 더 컸다. 소비자물가지수는 14개월 연속 상승세가 이어졌으며, 2022년 4월 이후 매달 2~3%대로 계속 상승했으나 10월에는 그 속도가 가속화되었다.

가토 후생노동성 장관은 2022년 12월 6일 기자회견에서, "가장 좋은 처방전은 물가상승에 못지않은 지속적인 임금인상 실현"이라며 생산성 향상과 임금인상에 대한 지원 확충 등 환경정비를 추진하겠다고 밝혔다.

1) 読売新聞, 「10月の実質賃金2.6%減、物価高騰の影響如実に…厚労相「最大の処方箋は継続的な賃上げ」」, 2022.12.6.

## 일본 : 우버이츠(Uber Eats) 배달원 노동자로 인정받아<sup>1)</sup>

우버이츠 노동조합이 도쿄도 노동위원회에 신청한 구제신청이 받아들여졌다. 우버이츠 노동조합은 2019년 10월에 결성되어 우버이츠를 운영하는 일

본법인이 임금결정방식 공개와 사고보상 등을 놓고 단체교섭을 신청하였으나, 우버이츠 일본법인은 우버이츠 배달 파트너들이 "노동조합법상 노동자에



해당하지 않는다.”라며 교섭을 거부하였다. 이에 따라 2020년 3월 우버이츠 유니온은 단체교섭 거부하는 부당노동행위에 해당한다며 도쿄도 노동위원회에 구제를 신청하였다.

이에 도쿄도 노동위원회는 2022년 11월 25일 우버이츠 일본법인이 배달 파트너 평가제도나 우버이츠 계정 정지 조치 등을 통해 노동자의 행동을 통제하고 있다는 점, 배달 파트너가 법인과 동등한 관계에 있지 않다는 점 등을 들어 배달원들이 노동조합법상 노동자에 해당한다고 결론지었다. 이는 코

로나19로 인해 급증한 플랫폼 노동자를 노동조합법상 노동자로 인정한 첫 판결이며, 이는 일본 내 다른 플랫폼 노동자의 노동조건이나 처우에 영향을 줄 가능성이 높을 것으로 보인다.

한편 우버이츠 일본법인은 이에 불복하여 2022년 12월 7일 중앙노동위원회에 재심사를 요청했다. 우버이츠 일본법인은 “도쿄도 노동위원회가 배달 파트너가 중시하는 유연하고 독립된 근무방식 등을 고려하지 않았다고 생각한다.”라며 재심 청구 이유를 밝혔다.<sup>2)</sup>

1) 毎日新聞, 「ウーバー配達員は労働者 団交応じるよう救済命令 東京都労働委」, 2022.11.25.

2) 朝日新聞, 「ウーバー、中労委に再審査申立 配達員との団体交渉命じた決定めぐり」, 2022.12.8.

### 브라질 : 룰라 정부, 초대 노동부 장관에 루이즈 마링유 내정

새 정부의 노동부 장관으로 루이즈 마링유가 내정됐다. 그는 1970년대 말 폭스바겐 노조위원장 출신으로 룰라 대통령과 ABC 금속노조에서 함께 노동운동을 하면서 인연을 맺었다. 2003년 브라질 노총(CUT) 제8차 대의원대회에서 75%의 높은 득표율로 위원장에 당선됐으며, 2005년 7월 룰라 정부 시기 노동·사회보장부 장관을 맡아 최저임금 관련 노사정 사회적 협의를 성공적으로 이끌었다. 2008년 말 상 베르나르도 시장에 당선되어 본격적인 정치 활동에 나섰다. 2018년 상파울루 주지사 선거에도 도전했으나 12.66%의 득표율로 4위에 그쳤다. 한편 루이즈 마링유가 내정된 이후 CUT, 폴사 신지까우 등 7개 노총은 대화를 통해 갈등을 조정

하고 처리하는 능력이 뛰어난 루이즈와 노동부 재건을 환영한다는 성명을 발표했다.<sup>1)</sup>

또한 12월 9일 룰라는 새 정부 내각에서 일할 5명의 장관 명단을 발표했다. 재무부 장관으로는 과거 룰라 정부에서 교육부 장관을 지낸 페르난두 아다지 전 상파울루 시장, 외무부 장관에는 마우루 비에이라 주크로아티아 대사, 법무부 장관은 전 마라냥 주지사 플라비오 디노, 국방부 장관은 전 연방 회계원장인 조세 무시오, 주정부부(Casa Civil) 수석 장관<sup>2)</sup>에는 노동당 소속 후이 코스타 바이아 주지사가 지명됐다. 주정부부 장관직에는 일반적으로 대통령 최측근이 임명되며 행정부처 간 통합과 조정을 담당하는 역할을 맡는다.

- 1) RedeBrasilAtual, “Centrais sindicais apoiam Luiz Marinho para ministro do Trabalho e Emprego de Lula”, 2022.12.16.
- 2) 주정부부 수석장관은 브라질 연방공화국의 대통령 비서실장이자 내각의 일원이다. 대통령의 직무를 보좌하며, 국정과제를 중심으로 각 행정부에서 추진하는 정책을 총괄 지휘한다.

## 브라질 : 플랫폼 배달업 노동자, 협회 및 노조 조직 움직임 늘어

최근 브라질에서 디지털 플랫폼을 매개로 일하는 노동자도 노동자로서의 법적 지위를 보장받아야 한다는 목소리가 커지면서 법 개정을 요구하며 협회나 노동조합 조직을 시도하려는 움직임이 늘고 있다. 이에 대해 전문가들은 불과 몇 년 전까지만 해도 플랫폼 노동이 브라질 사회에서 기업이 정신을 대표하는 성공적인 직업군으로 인식되었지만, 최근에는 노동법이 보장하는 최저임금, 노동시간, 유급휴가, 산업안전 등 다양한 노동권의 보호로부터 배

제된 불안정 고용의 한 형태라는 인식이 확산된 결과라고 분석했다. 북동부 헤시피 페르남부쿠주에서는 2018년에 배달 노동자들이 플랫폼 노동자 협회를 설립했으며, 사우바도르에서도 배달업 노동자 연합(Sindmab)을 만들었다. 이 조직의 리더인 에두알도 프랑사는 아직 많은 노동자가 자율적으로 일할 수 있다는 장점 때문에 자영업자로 남고 싶어 하지만, 법적 보호 메커니즘의 필요성은 모두가 느끼고 있다고 말했다.<sup>1)</sup>

- 1) CUT, “Motoristas e entregadores de Apps se organizam em sindicatos para lutar por direitos”, 2022.12.13.