



## 미국 : 테슬라, 노조 캠페인 참여 노동자 해고 논란

테슬라노동자연합(TWU)에 따르면, 뉴욕 주 버팔로에 위치한 테슬라 공장의 소프트웨어 노동자 일부가 노조 조직 계획을 선언한 지 24시간도 지나지 않아 해고당했다.<sup>1)</sup> 연방노동관계위원회(NLRB)에 제출된 기소문에 따르면, 2월 15일 “노조활동에 대한 보복이자 노조활동을 막기 위한 조치로” 최소 18명의 노동자가 해고당했다. 실제로는 해고자가 37명에 달할 것이라는 이야기도 들린다. 노조 조직 등을 이유로 노동자를 해고하는 것은 불법이기에, 미국노동자연합(Workers United)의 뉴욕 로체스터 지부는 해고 노동자의 복직과 체불임금 지급에 관해 진정을 제기했다.

그간 테슬라 노조 캠페인에서 노동자들은 임금 인상을 추진하는 것과 동시에 경영진의 노동자 감시를 비판해 왔다. 재즈 브리삭 노조 활동가는 많은 테슬라 노동자가 자신들의 PC를 경영진이 감시하는 행위에 불만을 갖던 중 소프트웨어 노동자를 중심으로 노조 조직 움직임이 벌어졌다고 밝혔다. 이들은 제조 노동자들의 지지를 얻기 위해 계속해서 노력하고 있다.

한편 사측은 웹사이트 성명을 통해 “테슬라가 노조 캠페인을 이유로 노동자를 해고했다는 주장은

허위”라고 반박했으며 해고 대상자 명단은 노조 조직 선언 이전인 2월 3일에 결정된 데다, 해당 결정은 노조 캠페인 참여가 아닌 과거 성과에 대한 검토를 통해 이뤄졌다고 주장했다. 또한 공식적으로 노조 캠페인의 일원으로 확인된 노동자는 단 한 명뿐이라고 밝혔다.

이번 노조 탄압 논란이 처음은 아니다. 이미 테슬라 최고 경영자인 일론 머스크는 노조에 노골적으로 반대해 왔으며, 사측 역시 노조 활동가들에게 강경전술을 사용하는 것으로 유명하다. 2021년 NLRB는 3년 전 테슬라 사측이 캘리포니아 자동차 공장에서 노조 조직에 관여한 노동자를 불법해고했으며, 노조 조직 시 스톱업션을 잃게 될 것이라는 등 머스크가 노동자에게 불법 협박을 가한 사실을 밝혀냈다. 당시 NLRB는 사측에게 해당 노동자의 복직과 체불임금 지급을 명령하는 한편, 머스크에게 협박 내용이 담긴 트윗을 삭제하도록 명령했다. 그 외에도 머스크가 설립한 스페이스엑스는 사측에 머스크와 거리를 두고 성희롱 및 차별 관련 정책을 더 잘 시행하도록 촉구하는 서한을 보냈던 몇몇 노동자를 해고했으며 현재 이와 관련된 소송이 진행 중이다.

1) The New York Times, “Tesla Fired Buffalo Workers Seeking to Organize, Union Says”, 2023.2.16.



## 미국 : 아동노동 제한 완화 움직임

미국 전역이 인력부족 문제를 겪는 가운데, 일부 주에서 노동력을 확충하기 위해 아동노동 보호조항을 완화할 움직임이 나타나고 있다.<sup>1)</sup> 2023년 1월, 아이오와 주와 미네소타 주 의원들은 위험한 작업장 일부에 적용되어 온 연령 및 사업장안전 관련 아동노동법 규정을 완화한다는 법안을 발의했다. 아이오와 주 법안의 경우 14세 아동이 육류포장 공장에서 산업용 냉동고 및 육류 냉각기에서 일하게끔 허용하는 한편, 15세 아동에 대해서는 인명구조원 및 수영강사뿐만 아니라 간단한 조립라인 작업 및 최대 50파운드(약 22.7kg)의 상·하차 업무를 할 수 있게끔 허용하는 내용이 담겼다. 이 법안에는 학기 중 아동이 일할 수 있는 시간을 확대한다는 내용과 아동 노동자가 병에 걸리거나 부상 또는 사망할 경우에도 사용자가 민사책임을 지지 않도록 보호하는 내용도 포함되었다. 미네소타 주 법안의 경우 16~17세 청소년의 건설현장 근무를 허용하는 내용을 담았으며, 뉴저지 주, 위스콘신 주 및 오키오 주에서도 관련 법안을 내리는 움직임이 있다.

아동노동 제한 완화에 지지하는 이들은 연령 제

한을 낮춤으로써 노동력 수요를 충족할 수 있다고 주장한다. 식료품 산업 로비스트인 브래드 에펠리는 청년 노동자 수가 매우 적다는 점을 들어 제한 완화가 필요하다고 주장했다. 알바니대학교의 손부시웨이 교수는 아동 노동력이 주로 활용되는 베이비시터, 식당 서빙 등에서 아동 및 청소년이 책임감과 전문성, 경제 지식을 학습할 수 있다고 주장한다.

반면 아동노동 제한 완화가 아동 노동자에게 막대한 부정적 영향을 끼칠 것이라는 지적도 있다. 조지타운대학교의 데비 버코워츠 연구원은 농업, 조경, 건설업 등의 경우 실제로 직장경험이나 용돈을 위해 일하려는 중산층 및 상류층의 자녀보다 저소득층 가정의 자녀가 채용될 가능성이 높다고 주장했다. 더욱이 해당 일자리가 단순노동에 기반한다는 점에서 이 자리에서 습득한 기술이 다른 영역으로 이전되기 어렵다는 한계를 지니고 있으며, 규제완화에 따라 아동 노동자 수가 증가할 뿐 아니라 이들이 더 긴 시간을 일하게 될 것이라고 주장하여 아동노동을 제한하는 규정의 필요성을 강조했다.

1) The Washington Post, "In a Tight Labor Market, Some States Look to Another Type of Worker: Children", 2023.2.11.

## 미국 : 일리노이주 유급휴가 의무화 법 도입 임박<sup>1)</sup>

일리노이주는 현재 유급휴가를 의무화하는 법안 (SB 208)을 도입하려고 한다. 의회가 법안을 승인 하면 일리노이는 거의 모든 노동자에게 유급휴가를 의무화하는 미국의 첫 번째 주가 될 예정이다. 일리노이주 제이 로버트 프리츠커 주지사는 이에 서명하여 법안을 통과시키기로 약속했다. 이렇게 되면 SB208 법안은 2024년 1월 1일부터 시행된다.

미국 내 14개의 주와 워싱턴D.C.는 사용자가 노동자에게 유급병가를 제공하도록 명시한다. 노동자들은 반드시 건강 관련해서만 유급병가를 사용할 수 있다. 메인주와 네바다주의 경우에는 노동자가 비교적 용이하게 유급휴가를 사용할 수 있지만, 이 제도는 메인주에는 노동자가 10명이 넘는 사업장

에만 적용된다. 한편 네바다주의 경우에는 노동자 수가 50명을 넘어야 한다.

위와 달리 일리노이주의 법안은 노동자가 일정한 절차 내에서 사용자에게 사전통보를 하기만 하면 자유롭게 휴가를 사용할 수 있도록 허용하는 내용을 담고 있다. 다만 인명 구조원과 같은 계절 노동자, 연방 공무원 그리고 대학생과 같이 풀타임으로 근무하지 않는 경우에는 해당 법이 적용되지 않는다. 노동자들은 40시간을 일할 때마다 1시간의 유급휴가를 받게 되며 사용자는 그 이상을 제공할 수도 있다. 노동자들은 90일 이상을 일했을 경우 누적된 유급휴가를 사용할 수 있다.

1) NBC News, "Illinois Poised to Mandate Paid Leave for Nearly All Workers", 2023.2.19.

## 미국 : 연방거래위원회, 경업금지 조항 사용에 대한 규제안 제시<sup>1)</sup>

경업금지 조항은 노동자가 퇴사 이후 일정 기간 동안 일정한 지리적 범위 내에서 경쟁업체 취업 및 동종업체 창업을 금지한다. 이 조항은 일반적으로 노동자가 이전 직장에서 쌓은 지식과 경험을 활용하여 부당한 이익을 취하지 못하도록 사용자를 보호하는 데에 주 목적이 있다. 예컨대 기업 내부 정보를 공유받고 기타 직무훈련을 제공받은 노동자가 바로 맞은 편에 경쟁업체를 차리거나 다른 회사로 가버리면 사용자에겐 부담이 되기 때문이다.

문제는 사용자들이 경업금지 조항을 위와 같은 보호 목적이 아니라 노동자를 통제하는 데 사용하기 때문에 발생한다. 사용자들은 이 조항을 활용하여 노동자의 임금을 낮은 수준으로 유지하고, 경쟁업체로 하여금 새로운 노동자를 찾는 데에 어려움을 겪도록 한다.

연방거래위원회는 이러한 조항의 오남용을 방지하기 위한 규제안을 냈다. 기본적으로는 이 경업금지 조항을 사용하지 못하도록 하는 것이다. 뿐만 아



나라 규제안이 있음에도 불구하고 사용자가 계속 경업금지 조항을 고용계약서에 포함하더라도, 이를 통해 노동자들을 통제할 수 없다. 이에 따라 사용자들은 조항이 유효하지 않음을 노동자들에게 알릴 의무가 생긴다. 또한 이는 무급노동자 그리고 독립

계약자들에게도 적용된다. 바이든 행정부 역시 이에 대해 적극적인 지지 의사를 표현했다.

하지만 장기적인 측면에선 이에 대한 법정 다툼이 있을 것이라고 판단된다. 연방거래위원회가 이러한 소송전에서 어떻게 버틸지는 아직 알 수 없다.

1) Forbes, "Why the FTC's Proposed Rule Banning Non-Competes Is Good for Workers", 2023.2.14.

### 미국 : 실업급여 신청자 역대 최저치<sup>1)</sup>

미국에서 실업급여를 신청한 노동자 수는 다소 증가했지만, 여전히 전반적으로 낮은 수치를 기록한다. 여전히 많은 기업이 대량해고 통보를 발표하고 있다. 월트 디즈니는 7천 개의 일자리를 줄이겠다고 발표했으며, 줌 역시 전체 직원의 약 15%인 1,300여 명을 해고하겠다고 발표했다. Dell 사 역시 전체 직원의 5%를 해고하겠다고 선언했다. 하지

만 미국 노동시장 전반으로 보면 그렇지 않다. 1월에 약 51만 7천 개의 일자리가 추가되었고, 실업률은 3.4%로 감소했다. 즉 여전히 노동시장은 견고하다는 의미이다. 2023년 1월 마지막 주 실업급여 청구는 19만 6천 건으로 노동시장이 비교적 견고했던 2019년 22만 건이었던 것에 비해 상당히 낮은 수치이다.

1) The Wall Street Journal, "U.S. Jobless Claim Climbed Last Week Remain Historically Low", 2023.2.9.

### 독일 : 연방정부, 사업장 내 코로나19 규제정책 조기종료

독일 노동현장에서 적용되던 코로나19 방역 정책이 2023년 2월 2일 자로 종료되었다. 연방정부는 1월 25일 내각회의를 통해 기존에 시행 중이던 "코로나19 관련 노동보호에 대한 행정명령"을 예정보다 두 달 이르게 해제하기로 결정했다. 후베르투스 하일 연방사회노동부 장관은 "향체 보유자 증가

와 신규 감염자 감소로 인해 더 이상 사업장 내 감염 예방을 위한 연방의 통일적인 규율이 필요하지 않은 것으로 본다."라고 밝혔다.<sup>1)</sup> "코로나19 관련 노동보호에 대한 행정명령"은 사용자로 하여금 코로나바이러스 감염 보호수단을 필수적으로 시행하도록 하는 내용을 담고 있었다.<sup>2)</sup>

규제정책 종료로 노동현장의 일상은 코로나19 유행 이전으로 한 걸음 더 다가가게 될 것으로 보인다. 사용자와 노동자는 마스크 착용 등 노동현장에서 필요한 감염보호방안을 자체적으로 결정 및 시행할 수 있다.<sup>3)</sup> 또한 노동자의 재택근무 권리에 대한 법적 기준이 없어지므로 사업장 내 노사 간 별도

협약이 이루어지지 않은 경우라면 사용자가 재택근무 노동자에게 출근을 요구할 수 있다. 지금까지 코로나19 검사 및 마스크 구비 비용을 사용자가 의무적으로 부담하도록 하던 내용도 종료된다.<sup>4)</sup> 그러나 의료기관 및 요양시설에서는 계속해서 감염보호법 중 코로나19 관련 규정이 적용된다.

- 1) Frankfurter Rundschau, “Was kommt nach der Corona-Arbeitsschutzverordnung?”, 2023.2.1.
- 2) 특히 노동자 간 최소 1.5미터 거리를 유지하거나, 최소거리 유지가 어려운 경우에는 재택근무 등의 선택지를 제공하여 동시간대 다수 인원의 공간 이용을 줄이는 방안을 고려하고, 사업장 외에서 백신접종이 필요할 경우 업무시간 내 백신접종 시간을 보장하도록 하고 있었다.
- 3) Bundesministerium für Arbeit und Soziales, “Bundeskabinett beschließt vorzeitiges Ende der Corona-Arbeitsschutzverordnung”, 2023.1.25.
- 4) 연방사회노동부는 행정명령 해제 이후에도 노동현장에서의 코로나19 확진 및 병가로 인한 인력 부족을 방지할 수 있도록 AHA(거리 유지, 위생, 마스크 착용)+L(환기) 원칙 준수를 권장하고 있다.

## 독일 : 경기회복 전망에 제조업 등 신규채용 활발

2023년 들어 기업의 신규채용 열기가 뜨겁다. Ifo 경제연구소가 매월 9천 개 기업을 대상으로 실시하는 설문조사 결과에 의하면 2023년 1월 채용지표는 100.2점으로 2022년 12월 99.6점보다 상승했고, 2022년 8월 이후 가장 높은 점수를 기록했다.

Ifo경제연구소의 클라우스 블라베 연구원은 특히 제조업에서 희망적인 분위기와 함께 채용지표가 유의미하게 증가하고 있다며, 기계제조 및 전자제조산업의 신규채용이 두드러진다고 평가했다. 또한 최근 SAP 등 IT 대기업의 구조조정이 중소기업에는 새로운 노동자를 채용할 수 있는 기회가 되고 있다고 보았다.<sup>1)</sup>

노동시장의 활발한 구인 움직임은 최근 독일 경제에 대한 불안감이 사그라들고 경기회복에 대한 기대감이 상승한 것에 기인한다. 연방정부는 최근 2023년 GDP 예상치를 2022년 가을에 발표한 -0.4%에서 0.2%로 상향조정했다. 전문가들은 현재 독일 내 노동인구가 역대 최고치를 기록하고 있으며, 여러 부문에서 인력수요가 늘어나고 있으므로 2023년 노동시장에서 당분간 훈풍이 지속될 것으로 기대하고 있다. 한편 독일경제연구소(IW)의 최근 연구에 의하면, 2026년까지 특히 판매, 유아교육, 사회복지 및 보건의료 부문에서 인력부족 현상이 심화될 수 있어 이들 부문의 인력 수급이 시급



하다. IW는 더 많은 인구가 노동에 종사해야 하고 은퇴시기가 늦춰져야 한다며, 베이비부머 세대의

은퇴연령을 조금만 연장해도 큰 도움이 될 것이라는 의견을 밝혔다.<sup>2)</sup>

1) Tagesschau, “Welche Firmen mehr einstellen wollen”, 2023.1.27.

2) IW, “Arbeitsmarkt: In welchen Berufen bis 2026 die meisten Fachkräfte fehlen”, 2023.1.27.

### 영국 : 2022년 노동손실일수 최대치 경신

2022년 2월 14일 영국 통계청의 노동쟁의 건수 및 노동손실일수의 통계수치 발표에 따르면, 2022년 영국의 노동손실일수는 약 30년 만에 최대치를 기록하였다. 2022년 6~12월의 노동손실일수는 247만 1천 일이었고 해당 수치는 1989년 이후 가장 높은 것으로 나타난다. 그중 2022년 12월 한 달 동안 84만 3천 일의 노동손실일수가 발생했으며, 이는 2011년 11월 이래로 가장 높은 수치이다.<sup>1)</sup> 다수 언론은 2022년 발생한 노동손실일수가 마가렛 대처 총리 집권 시기 이후 최대치였다고 보도하였다.

이처럼 높은 노동손실일수는 특정 부문 노조 파업의 영향을 받아 발생하였다. 그 원인으로 영국 통계청은 2022년 한 해 동안 발발했던 공공부문 노

조들의 파업을 제시했다. 특히 철도노조와 우체국 노조의 파업이 노동손실일수에 가장 큰 영향을 미친 것으로 나타났다. 또한 약 10년 만에 한 달 노동손실일수가 가장 높았던 2022년 12월 수치는 보건 부문 노조들의 파업에 기인한다.<sup>2)</sup>

이처럼 2022년 한 해 많은 파업과 그로 인해 발생한 노동손실일수의 주된 원인으로 높은 인플레이션이 꼽혔다. 2022년 10월 영국의 인플레이션은 11.1%로 가장 높은 수준을 보였고, 이후 12월 인플레이션은 10.5%로 측정되었다. 급격한 물가상승으로 인해 실질소득이 감소하자 많은 노조는 임금 상승을 골자로 파업을 진행했다. 영국노총(TUC) 폴 노와 사무총장은 최소 생계유지를 위해 파업은 당연한 수순이라고 밝혔다.<sup>3)</sup>

1) Daily Mail, “Number of Days Lost to Strikes Hit 12-YEAR HIGH of 843,000 in December Despite Public Sector Pay Rising Sharply”, 2023.2.14.

2) SKY News, “Number of Days Lost to Strike Action in 2022 Highest since 1989”, 2023.2.14.

3) The Guardian, “Number of Days Lost to Strikes is Highest since The Thatcher Era”, 2023.2.14.



## 영국 : 임금은 상승했지만 높은 인플레이션으로 실질소득 감소

2022년 10월부터 12월까지 상여금을 포함한 총 임금 상승률은 5.9%인 한편, 상여금을 제외한 총 실질임금 상승률은 6.7%였다. 영국 통계청(ONS)이 2023년 2월 발표한 노동시장 분석 보고서에 따르면 이 시기의 총 실질임금 상승률은 코로나19 팬데믹 기간을 제외한 2001년 이래로 가장 높은 수치이다. 이러한 실질임금 상승률은 정부와 다수 전문가가 예측한 수치보다 높다.

하지만 노동자들은 높은 인플레이션으로 인해 실질임금 상승률의 혜택을 전혀 보지 못했다. 실질임금 상승률이 2022년 10~12월의 인플레이션율(10.5~11.1%)을 따라잡지 못했기 때문이다. 즉 실질임금이 상승하였음에도 불구하고 인플레이션 수치가 실질임금 상승률보다 훨씬 높았기 때문에 노

동자들의 실질소득이 감소하였다.<sup>1)</sup>

영국 통계청의 분석에 따르면 이러한 높은 인플레이션으로 2022년 12월부터 현재까지 이례적으로 많은 노동쟁의, 파업이 발생했으며 높은 노동손실일수를 야기했다. 특히 낮은 임금 상승률이 나타난 공공부문 노조들의 파업이 잦았고 현재 2023년 2월까지도 이 부문에 소속된 다수의 노조에서 파업이 진행되고 있다. 민간부문의 실질임금 상승률은 7.3%, 공공부문의 실질임금 상승률은 4.2%였기 때문에 공공부문 노동자들은 더 높은 임금 상승을 요구하고 있다. 영국 통계청 대런 모건 경제통계국장은 이러한 부문 간 차이가 최근 다소 좁혀졌지만, 추후 임금이 물가상승을 따라잡지는 못할 것이라고 지적했다.<sup>2)</sup>

1) Office for National Statistics(2023), "Labour Market Overview, UK: February 2023", <https://www.ons.gov.uk/> (2023.2.18).

2) Financial Times, "UK Wages Grow Faster than Expected but Lag behind Inflation", 2023.2.14.

## 프랑스 : 직장인 77%, 본인 직업에 "만족"

공공정책 싱크탱크 "앵스티튜 몽테뉴"가 2023년 2월 2일 발표한 보고서에 따르면, 프랑스인 77%가 노동 만족도와 관련해 10점 기준으로 6점 이상의 긍정적인 평가를 한 것으로 나타났다. 이번 조사는 5,001명을 표본으로 선정했다. 이 보고서의 비교군은 코로나19 대유행 이전 데이터이며 포스트 코로

나 시대의 노동환경을 이해하는 데 초점을 둔다.<sup>1)</sup>

이번 결과에서 눈에 띄는 점은 주관적인 요인이 직업 만족도에 더 큰 영향을 미친다는 것이다. 일반적으로 성별과 나이, 직장의 규모, 또는 계약 형태 등이 노동자의 만족도에 크게 작용한다고 인식된다. 하지만 업무에 대한 인정과 상급자와의 긍정적



관계뿐만 아니라 코로나19 대유행으로 전격 도입된 원격근무의 가능 여부가 오늘날 직업 만족도에 보다 주요하게 작용하는 것으로 분석됐다.

반면 직업 만족도에 부정적인 영향을 미치는 요인은 이전과 크게 달라지지 않은 것으로 나타났다. 먼저 “보수수준”이 직업 불만족을 유발하는 가

장 큰 원인(46%)으로 평가됐다. 이어 “직업적 발전과 커리어 전망의 부재”가 42%로 뒤따랐다. 그리고 “직장의 지원과 인정 부족”이 38%의 비중을 보였다. 이와 더불어 오늘날 직업 불만족을 초래하는 요소로 원격근무의 가능 여부가 새롭게 부각되고 있다고 설명했다.

1) Institut Montaigne(2023), “Les Français au travail : dépasser les idées reçues”, <https://www.institutmontaigne.org/> (2023.2.2).

### 프랑스 : 디지털 부문 기업, 견습계약 체결을 통한 고용난 해소<sup>1)</sup>

디지털 전환은 비대면 업무와 온라인 비즈니스를 활성화했고, 디지털 부문 기업 내 기술자 채용 수요가 크게 늘었다. 한편 기업은 해당 분야 기술자를 고용하는 데 있어 장기간에 걸친 교육과 사내 적응 등 여러 문제를 겪고 있어 이를 해결하기 위한 방법으로 견습계약이 다시금 주목받고 있다. 2023년 1월에는 약 2,300개에 달하는 견습계약 공고가 게시됐고, 2021년에는 약 83만 명의 청년이 채용되어 전년대비 32.5% 증가율을 보였다. 수습생은 계약 기간 내 직무와 관련한 예비학습 과정을 거치게 되며, 이후 약 50%는 정규직으로 채용되는 것으로 집계됐다. 평균적으로 16~29세의 수습생은 기업 연간 고용비율의 5~15%를 차지하며, 건설업계 부문

은 최대 25%로 나타났다. 또한 기업의 견습계약 체결 비율은 2011년 말에는 28%, 2021년에 57%로 크게 증가했다.

견습계약은 사용자가 동일한 학교 출신이나 유사한 사회적 배경의 기술자만을 채용하는 경향에서 벗어나 대학 기술 학사, 전문기술 자격증 소유자 등 각기 다른 기술인력을 확보할 수 있도록 했다. 디지털 부문 기업은 그랑제콜과 같은 소수정예 고등교육 기관뿐만 아니라 더 많은 파트너 교육기관과 협업해 견습계약 및 다양한 직업교육 프로그램을 마련하고 있다. 견습계약을 마친 수습생은 일반적인 채용단계와 동일하게 인사 및 실무 면접, 기술 부문 실기시험을 거쳐 정규직으로 채용된다.

1) Le Monde, “Les contrats d’apprentissage, une solution aux problèmes de recrutement des entreprises du numérique”, 2023.2.8.



## 프랑스 : 2022년 4분기 실업률, 안정적 수치 보여<sup>1)</sup>

2023년 2월 14일 프랑스 국립통계청에 따르면, 2022년 4분기 실업률은 전분기대비 0.1%p 하락한 7.2%로 안정세를 유지했다.<sup>2)</sup> 실업률은 2021년 4분기와 비교하면 0.3%p 낮고, 코로나19 위기 이전 수치보다 약 1%p 정도 낮다. 이는 2008년 1분기 이후 최저 수준이다. 통계청은 국제노동기구 산출 기준 프랑스 내 실업자 수를 2022년 3분기 대비 4만 5천 명이 감소한 220만 명으로 추정했다. 이처럼 비교적 안정적인 현재 실업률은 모든 연령에 걸쳐 나타났다.

통계에 따르면, 15~24세 청년실업률은 1%p 하락한 16.9%로 급격한 감소세를 보였으며, 코로나19 위기 이전과 비교하면 4.9%p 낮은 수준이다. 이를 두고 노동부는 2022년에 청년 81만 명을 대상으로 실시한 직업훈련 교육의 긍정적인 결과라고 밝혔다. 또한 25~49세의 실업률은 6.5%로 더욱 안정적인 것으로 나타났고, 50세 이상 고령자의 실업률은 약간 감소해 약 5%로 측정됐다.

또한 전체 인구 대비 정규직 노동자의 비율은

전분기보다 0.4%p 증가한 50.5%를 기록했다. 코로나19 위기 이전인 2019년 4분기와 비교하면 0.7%p 높은 수치다. 반면 비정규직 노동자의 비율은 총 6.6%로 2022년 3분기보다 0.4%p 하락했다. 코로나19 위기 이전보다 0.2%p 낮은 수준이다. Franceinfo는 러시아-우크라이나 전쟁 장기화로 인한 에너지 위기 등 불확실성 속에서도 프랑스 기업들이 인재채용에 적극적으로 나서면서 상대적으로 낮은 실업률과 안정적인 일자리 보장이 가능했다고 분석하였다.<sup>3)</sup>

한편 정부는 전례 없는 물가상승이 지속되는 상황에서도 실업률을 5%까지 감소시켜 “완전고용”을 목표로 한다는 점을 다시 한번 강조했다. 이와 관련하여 올리비에 뒤숍 노동부 장관은 2023년 2월 1일부로 실업보험 개혁이 시행된 점을 언급하며, 2023년에는 프랑스가 경기침체로부터 점진적으로 회복할 것을 기대했다. 한편 국립통계청은 2023년 1분기와 2분기에 0.2%의 국가 경제성장을 예측했다.

1) Le Monde, “Chômage : les chiffres restent stables au dernier trimestre de 2022”, 2023.2.14.

2) Institut national de la statistique et des études économiques, “Au quatrième trimestre 2022, le taux de chômage est quasi stable à 7,2%”, 2023.2.14.

3) Franceinfo, “Chômage : ce qu’il faut savoir de ce faible taux, jamais vu depuis 15 ans”, 2023.2.14.



## 스페인 : 최저임금 1,080유로로 인상

스페인 정부는 2월 1일 노동조합들과 함께 월 최저임금을 전년대비 8% 상승한 1,080유로로 올리는 데 합의했다. 이는 2022년 인플레이션으로 인해 식품과 에너지 가격이 상승하면서 물가상승률이 8.2%에 이르는 상황에서 최저임금을 급격히 인상한 사례로 주목된다. 최저임금 외에도 인플레이션에 대응하기 위해 연금수급액을 8.5% 인상했으며 공무원 급여도 인상했다. 최저임금인상은 2월 14일 정부 내각회의를 통해 승인되어 2023년 1월 1일 임금부터 소급 적용된다.<sup>1)</sup>

최저임금을 확정하기 위해 1월 31일에 정부와 노조 대표 사이에 두 차례 회담이 소집되었다. 올란다 디아스 부총리 겸 노동부 장관은 양대 노총인 CCOO 및 UGT의 사무총장과 회의를 진행했는데, 경영계를 대표하는 스페인 전경영연(CEOE) 측은 출석을 거부했다.

노동부 방문 후 양대 노총 지도자들은 최저임금 인상에 대해 긍정적인 평가를 내렸다. 페페 알바레스 UGT 사무총장은 이번 인상으로 급여가 낮은 스페인 사람들이 구매력을 유지 및 개선할 수 있을 것이라고 말했으며, 우나이 소르도 CCOO 사무총장은 “나라를 위한 가장 중요한 합의”로 평가했다. 양대 노총 지도부는 이 결정이 250만 명의 저임금 노

동자에게 도움이 될 것이며, 특히 농업과 서비스업 계약직에 종사하는 청년 여성에게 직접적인 혜택을 주기 때문에 성별 임금격차를 줄이는 데 도움이 될 것이라고 입을 모았다.

한편 안토니오 가라멘디 CEOE 회장은 임금인상으로 영향을 받을 농업부문과 공공부문 계약에 대한 정부의 조치를 원하지 않았다고 비판하면서, 정부로부터 임금인상에 대한 어떠한 대책도 제시받지 못했고, 정부가 경영계에 제시한 4% 인상안에 대해 논의하지 않았기 때문에 사용자대표를 최저임금 협상에 파견하는 것이 이치에 맞지 않다고 밝혔다. 경영계는 4% 인상안을 주장하면서 최저임금인상을 위해 농업부문에 적용 가능한 공제안을 수립하고 공공부문 계약법을 수정해야 한다고 덧붙였다. 경영계의 협상 불참에 대해 호아킨 페레스 레이 노동 사회경제부 장관은 “수백 만 명의 삶에 영향을 미치는 조치에 경영계 대표가 참석하지 않은 채 정부의 설명을 들으려 하지 않았고 이는 무책임한 행동이다.”라고 비판하며 깊은 유감을 표했다. 양대 노총 지도부 역시 강력한 어조로 비판했다. 이처럼 최저임금인상 논의에 경영계가 불참한 상황에서 갈등은 쉽게 가라앉지 않을 것으로 예상된다.

1) El País, “El Gobierno aprueba una subida del salario mínimo del 8%, hasta los 1.080 euros al mes en 14 pagas”, 2023.2.14.

## 스페인 : 거리로 나온 마드리드 택시 노동자들

2월 15일, 마드리드 택시 노동자들이 주정부의 택시 운송부문 규제 완화 시도를 저지하기 위해 2023년 들어 세 번째 가두시위를 진행했다. 시위는 마드리드 택시연맹(FPTM)과 엘리트 택시 등 택시 노동자 단체가 주도했다. 주최 측 추산 택시기사 6천여 명, 당국 추산 택시 1,100대가 마드리드 시내 카스테야나 대로와 카스티야 광장 주변에서 택시로 도로를 점거하며 시위가 진행되었다. 이는 택시 노동자가 주정부와의 협상에서 진전이 없는 상태에서 정부를 압박하는 수단으로 활용되었다.<sup>1)</sup>

마드리드 주정부는 택시 노동자가 시간제한 없이 1년 365일 일할 수 있고, 자연인 또는 법인이 3개

에서 50개까지 택시 면허를 보유할 수 있도록 하는 내용을 골자로 한 법령 초안을 제시했다. 택시 노동자들은 업계 노동자 95% 이상이 자영업자인 상황에서 현행 규제를 완화하는 법안은 택시 노동자의 일자리와 안전을 위협하고 모든 이익은 회사에만 돌아갈 것이라고 주장했다.

현재 마드리드에 등록된 택시 면허는 약 1만 5천 개이며 2022년 10월 택시업종에서 실시한 총투표에 참여한 택시면허 소유자 약 9천 명 가운데 95%가 새로운 법안에 반대한 바 있다. 2월 15일 시위를 주도한 주최 측은 택시운송부문 규제완화 시도가 멈추지 않는 한 시위를 계속할 계획이라고 알렸다.

1) El País, “Los taxistas salen por tercera vez a las calles para frenar la liberalización de su sector”, 2023.2.15.

## 일본 : 자발적 퇴사자도 실업급여를 빠르게 받을 수 있도록 검토

기시다 후미오 총리는 2월 15일 수상 관저에서 열린 “새로운 자본주의 실현 회의”에서,<sup>1)</sup> 원활한 노동력 이동을 위해 자발적으로 퇴사한 노동자의 실업급여 수령 조건을 재검토한다고 발표했다.<sup>2)</sup> 이는 자발적 퇴사자에게도 실업급여를 빠르게 지급함으로써 이직하기 쉬운 환경을 갖추기 위해서다.<sup>3)</sup> 회사로부터 일방적으로 해고통지를 받은 노동자는 실업급여 지급에 유예기간이 없는 것과 달리, 자발적으로 퇴사한 노동자는 2개월 정도의 지급 유예기

간이 적용된다.<sup>4)</sup> 또한 이들은 실직 노동자보다 실업급여 수령 조건도 까다롭다. 자발적 퇴사의 경우 해고나 도산 등 회사 사정에 따른 실직과 달리 노동자가 퇴사 시점을 예측할 수 있고 경제적으로도 여력이 있으리라고 판단하기 때문이다. 그러나 일본 정부는 이러한 지급유예기간의 설정이 노동자의 자유로운 이직을 억제하는 장치로 작용할 수 있다고 판단하였다.

또한 구인·구직 정보를 민관이 함께 공유하고, 공



공직업안내소에서 이직 희망자를 대상으로 상담을 제공하며, 노동자가 새로운 기술을 습득할 수 있도록 지원할 예정이다. 일본 정부는 일본 노동자 전체의 임금 수준을 인상하기 위해서 노동자의 이직을 적극 장려하고 있다. 기존에는 정규직 노동자가 임금상승 효과를 누리기 위해서는 동일 기업 내 장기근속이 필수였다. 이는 이직을 제한하고 노동자의 단기적인 임금인상을 억제하는 효과가 있다. 따라

서 이직 권장은 경력직 채용이 활발하지 않은 경직된 노동시장을 타파하고, 노동자가 높은 임금을 쫓아 적극 이직하며 기업에 임금인상 압력을 주는 구조를 정착시키기 위함으로 보인다. 그 밖에도 직무와 성과 평가를 중시하는 “잡(Job)형 고용”<sup>5)</sup>을 보급하기 위해 2023년 6월까지 기업이 활용할 수 있는 지침을 제공할 예정이다.<sup>6)</sup>

- 1) 기시다 총리가 내세우는 “새로운 자본주의”는 성장과 분배의 선순환을 중시한다는 점에서 한국의 소득주도 성장론과 유사하다.
- 2) 朝日新聞, 「失業給付の受け取り、2カ月から短縮を検討 首相明言、転職を後押し」, 2023.2.15.
- 3) NHK, 「失業給付見直しへ 自己都合離職者の制限扱いが焦点に」, 2023.2.18.
- 4) 지급유예기간과는 별개로 7일간의 지급대기기간이 존재하는 것은 회사의 해고와 노동자의 자발적인 퇴사 모두 같다.
- 5) 일본의 일반적인 채용방식은 “멤버십(Membership)형 고용”으로, 직무내용이나 노동시간에 대한 명확한 규정 없이 종신고용에 기초하여 훈련을 통해 노동자에게 적절한 업무를 할당하는 것이 특징이다. “노동자에게 업무를 배정”하므로 업무는 바뀌더라도 고용계약의 연속성이 담보된다. 이와 달리, “잡(Job)형 고용”은 고용계약에 직무내용이 명확히 정의되어 있고 노동시간이 아닌 직무와 성과로 평가가 이루어지는 것이 특징이며, 필요한 “업무에 노동자를 배치”하므로 경영환경의 변화에 따라 고용계약을 유연하게 중지할 수 있다.
- 6) 日本經濟新聞, 「岸田首相「失業給付のあり方見直す」、自己都合離職巡り」, 2023.2.15.

### 일본 : 장애인 초과고용 기업에 지급하는 고용장려금 축소 검토<sup>1)</sup>

후생노동성은 2024년부터 장애인 의무고용률을 초과하여 고용하고 있는 사업주에게 지급하는 장애인고용장려금을 축소하는 방안을 검토하고 있다고 밝혔다. 기업이 고용한 장애인이 늘어나며, 동시에 지급되는 장애인고용장려금이 지나치게 확대된 것이 축소의 배경이다. 후생노동성은 고용장려금 축소 제안을 노동정책심의회 소위원회에 제출했으

며, 3월 심의회에서 시행 여부를 결정할 전망이다. 100인 초과 사업장이 장애인을 초과고용하면, 1인당 월 2만 9천 엔의 장애인고용장려금을 지급한다. 후생노동성이 제출한 제안서에는 동일 사업장이 초과고용한 11번째 장애인부터 고용장려금을 2만 3천 엔으로 줄이는 방안이 명시되어 있다. 반면 100인 이하 사업장이 장애인을 초과고용하면 1인

당 월 2만 1천 엔의 장애인고용장려금을 지급하는데, 후생노동성은 초과고용된 36번째 장애인부터 고용장려금을 1만 6천 엔으로 줄이는 것을 제안하였다. 장애인고용장려금은 장애인 의무고용률을 충족하지 못하는 기업이 지불하는 장애인고용부담금을 재원으로 한다.

현재 일본민간기업의 장애인 의무고용률은 2.3%

이며, 2024년 4월부터 2.5%, 2026년 7월부터 2.7%로 단계적으로 상승한다. 국가기관 및 지방자치단체의 장애인 의무고용률은 2.6%이며, 2026년 7월부터 3%로 확대된다.<sup>2)</sup> 한편 2022년 장애인 고용률은 민간기업 2.25%, 국가기관 및 지방자치단체 2.67%로 나타났다.<sup>3)4)</sup>

1) 日本經濟新聞, 「障害者雇用の助成金減額、厚労省 一定人数を超えた場合」, 2023.2.2.

2) NHK, 「企業の障害者雇用率 段階的に引き上げ 3年後に2.7%に 厚労省」, 2023.1.18.

3) 厚生労働省, 「令和4年 障害者雇用状況の集計結果」, 2022.12.23.

4) 반면 한국의 장애인 의무고용률은 국가기관 및 지방자치단체 3.6%, 공공기관 3.6%, 사업주 3.1%이고, 2021년 장애인 고용률은 공공부문 2.97%, 민간부문 2.89%로 나타났다(고용노동부, 「2021년 장애인 의무고용현황」, <https://www.moel.go.kr/> (2022.4.29)).