



## 미국 : 아마존 노동조합 내부 갈등 격화

최근 아마존 노동조합에서 내부 갈등이 심화되고 있다. 포브스 기사에 따르면,<sup>1)</sup> 40명이 넘는 뉴욕 시 아마존 노동조합 조합원들이 노조와 노조위원장인 크리스 스몰스를 고발했으며 늦어도 8월 30일까지 노조 지도부 선거를 실시할 것을 요구했다. 이들은 노조가 선거를 거치지 않고 지도부를 직접 선택해 구성했으며 그에 반대하는 이들을 견제하기 위해 세칙을 변경하거나 징계하겠다고 위협하는 등 노조 정관을 위반했다고 주장했다. 특히 이들은 스몰스와 그의 지도부가 조합원 회의 개최 거부, 권력 유지를 위한 정관 변경, 반대자들에 대한 위협 등의 행위를 통해 노조 내부의 민주주의를 크게 훼손했다고 비판했다. 이 40명 중에는 노조 공동 설립자인 코너 스펜스와 전 디렉터인 브렛 다니엘스 등이 포함되었다.

기존 노조 정관에 따르면, 노조는 연방노동관계 위원회(NLRB)의 비준을 받은 후 60일 안에 지도부 선거를 하도록 되어 있다.<sup>2)</sup> 하지만 비준 한 달 전인 2022년 12월 노조 지도부는 사측과 단체협약을 체결한 이후에 노조 지도부 선거를 치르도록 정관 조항을 바꿨는데, 사측과의 계약이 수년이 걸릴 수 있다는 점에서 논란이 되었다.

스몰스는 이들의 주장이 터무니없다고 반박하며 소장이 접수되면 법적으로 대응하겠다고 밝혔다.<sup>3)</sup> 그는 노조 지도부가 로펌과 긴밀히 협력하여 합법 여부를 충분히 확인해 왔다고 주장했다. 또한 노조 고위 관계자는 현재 상황에서 선거를 치를 경우 소수의 열정적인 활동가들 위주로 참여하게 되어 민주적이지 않을 것이라고 강조했다.

- 1) Forbes, "NYC Amazon Workers Sue Labor Union, Alleging Improper Election Practices", 2023.7.11.
- 2) The New York Times, "Amazon Union Dissidents, in Challenge to Leader, Move to Force Vote", 2023.7.10.
- 3) *Ibid.*

## 미국 : 야외 노동자의 열병 우려

지구 온도가 지속적으로 상승하는 가운데, 여름철 야외 노동자의 건강에 대한 우려가 커지고 있다.<sup>1)</sup> 참여과학자모임(UCS)의 기후 과학자인 크리스티나 달은 야외에서 일하는 노동자는 극심한 더위로 인해 질병 및 사망 위험이 더 높다고 보며, 이

들의 건강을 지키기 위해 물, 그늘, 휴식의 세 가지 요소를 보장해야 한다고 주장했다. 특히 농장 노동자는 수확량에 따라 임금을 받는 경우가 많아 극심한 더위 속에서도 휴식 없이 일하곤 한다. 또 다른 기후 과학자인 파블로 오르티스는 저소득층 가정의



경우 집에서 에어컨을 켤 여유가 없기에 더욱 열병에 취약하다고 주장했으며, 포틀랜드 주립대의 비벡 산다스 교수는 유색인종이 더위에 더 많이 노출되어 건강 문제에 취약하다고 보았다.

이에 대한 대안으로 2021년 바이든 대통령은 열 관련 표준 초안을 작성하도록 지시했지만, 이 과정은 수년에 걸쳐 진행될 것으로 보이기에 아직 주의 회 및 노동부 자체 규제에 의존하는 경향이 있다.<sup>2)</sup>

하지만 열 안전 3요소로 꼽히는 물, 휴식, 그늘에 대한 접근권 규정을 갖고 있는 주는 6개 주에 불과하다(캘리포니아, 메릴랜드, 네바다, 오레곤, 워싱턴, 콜로라도(농업 노동자에게만 적용)). 텍사스 주 의원들은 사측과 건설 업계에 부담을 준다는 이유로 열 안전 관련 조항을 무효화했고, 플로리다 주에서도 열 안전 관련 입법 시도가 있었지만 부결되었다.

- 1) CNN, "Summer Has Become a Survival Test as Heat Gets More Extreme", 2023.7.13.
- 2) The Washington Post, "Forcing People to Work in Deadly Heat is Mostly Legal in the U.S.", 2023.7.14.

### 미국 : 스타벅스 노조 해산 청원의 향방<sup>1)2)</sup>

2023년 7월 12일 현재까지 스타벅스 노동자들이 NLRB에 노조 해산 청원을 한 사례는 총 10건이다. 미국 노동법상 노동자들은 노조가 설립되고 단체협약이 체결되지 않은 채로 1년이 지났거나 단체협약이 만료되고 새로 교섭을 하기 전의 시간 동안 노조 해산 청원을 할 수 있다. 현재 노조가 설립된 스타벅스 지점에서 아직 단체협약을 체결한 사례는 없다.

일각에서는 이를 두고 스타벅스 조직화 운동의 미래가 어둡다고 전망하기도 하지만 법조인들의 시각은 다르다. 이들은 스타벅스를 둘러싼 여러 부당 노동행위 혐의를 고려해보았을 때 이 청원들이 실제 투표로 이어지기는 어려울 것이라 입을 모으고 있다. 실제로 뉴욕 주 버팔로와 로체스터에서 스타벅스 노조 해산 청원이 접수되었지만 린다 레즐리

NLRB 지역 지부장은 해당 지점에서 노조 관계자 해고, 협박과 등과 같은 부당노동행위가 있었다고 판단하여 기각했다.

현재까지 NLRB 소속 변호사들은 노동법 위반 혐의로 스타벅스를 상대로 90건 이상의 고소를 제기했다. 대부분 스타벅스가 노조 조합원들을 대상으로 임금과 복지혜택 인상을 보류했거나 유노조 지점의 경우 집단 교섭 및 단체협상을 방해했다는 점이다. 판사들은 그동안 20건의 재판에서 스타벅스가 노동법을 수백 차례 위반했다고 판결했다.

이에 전미노동권변호재단(The National Right to Work Legal Defense Foundation)은 NLRB가 노조를 과하게 감싸고 있다고 주장하며, 노조 해산 청원을 준비하는 노동자들에게 무료 법률 자문을 제공

하고 있다. 이들은 모든 노동자가 노조와 같은 방식으로 상황을 인식하는 것은 아니라고 주장하며, 노조가 설립된 지점의 경우 직장 문화가 상당히 분열

적으로 변했다고 언급했다. 해당 재단의 부회장인 패트릭 세멘스는 필요에 따라서 재판을 NLRB를 넘어 대법원까지 이어가겠다고 밝혔다.

- 1) Bloomberg Law, “Starbucks Workers Face ‘Uphill Battle’ With Bids to Remove Union”, 2023.7.12.
- 2) Bloomberg Law, “Starbucks, Worker Seek Review of Dismissed Bid to Oust Union (1)”, 2023.7.12.

## 미국 : UPS와 팀스터 노조 잠정 합의<sup>1)2)</sup>

미국 화물운송업체 UPS에는 운송노동자 조합인 팀스터 노조가 조직되어 있다. 5년마다 단체협약을 갱신하는데, 현재 적용되는 협약은 2023년 7월 31일에 만료된다. 단체협상은 4월부터 진행되었고, 노조는 이미 이중임금제, 에어컨이 구비된 차량 확보, 초과노동 등에 관하여 유의미한 성과를 얻어냈다.

지난 2023년 7월 초 전체 조합원의 절반 이상을 차지하는 시간제 근로자의 임금인상을 둘러싼 협상이 교착 상태에 빠졌다. 노조는 회사가 지불 능력이 있음에도 불구하고 임금인상을 하고 있지 않다고 주장하며 UPS의 최초 제안을 거부했다. 실제로 UPS는 2022년 처음으로 매출 1,000억 달러를 달성하면서 사상 최대 이익을 기록했다. 노조는 단체협상이 마무리되지 못할 경우 파업을 불사하겠다는 의지를 보여왔으며 최근 몇 주 간 피켓 시위를 벌여왔다.

그러던 중 지난 2023년 7월 25일 UPS 노사가 잠정적으로 합의를 이룸으로써 파업을 면했다. 합의

안에 따르면 정규직 직원들은 협약이 발효되는 시점부터 시급이 2.75달러 인상되고, 단체협약의 효력이 만료되는 5년 후까지 최대 시간당 7.50달러까지 인상될 예정이다. 시간제 노동자들의 임금도 효력이 발생하는 즉시 최소 시간당 21달러 이상으로 인상되며, 앞으로 추가 고용될 시간제 노동자들의 경우 시간당 21달러에서 시작하여 23달러까지 받게 된다. 합의안은 곧 조합원들로부터 인준 투표를 받게 될 예정이다.

UPS 캐롤 토메 최고경영자는 성명에서 “우리는 팀스터 지도부, UPS의 직원 및 고객에게 중요한 사안에 대하여 상생 합의에 도달했다.”라고 말했다. 또한 “이 합의는 UPS의 정규직 및 비정규직 직원에게 업계 최고의 급여와 혜택을 계속 보장하는 동시에 기업 경쟁력을 유지하고 고객을 위한 서비스와 비즈니스를 강화하는 데에 필요한 유연성을 약속할 것이다.”라고 밝혔다.

- 1) NPR, “UPS Union Calls Off Strike Threat After Securing Pay Raises for Workers”, 2023.7.25.
- 2) The American Prospect, “Inside the Teamsters’ Historic Contract at UPS”, 2023.7.25.



## 독일 : 최저임금위원회, 최저임금 12.41유로로 인상 제안

최근 독일 최저임금위원회는 2024년 1월 1일부터 기존의 시간당 12유로 최저임금을 12.41유로로, 2025년부터 12.82유로로 인상하는 안을 발표했다.<sup>1)</sup> 이번 안은 물가상승률에 미치지 못하는 3%대 인상폭으로 인해 위원회 내 노동자 측의 동의를 얻지 못해 다수결 표결로 결정되었다.<sup>2)</sup> 노조와 시민단체는 최소 13.5유로를 주장해왔다. 위원회는 이번 제안이 “경제성장이 약화되고 높은 인플레이션이 이어지는 가운데 기업과 종업원이 직면한 어려운 상황을 반영한 것”이라고 밝혔다.<sup>3)</sup>

이번 인상 안에 대해 경제전문가 사이에서도 의견이 갈리고 있다. 도이체방크의 슈테판 슈나이더 연구원은 “분배정책적으로는 더 확실한 인상이 이루어지는 것이 바람직했다.”라면서도, “혼란한 경제 상황에서 다시금 높은 폭으로 최저임금이 인상될 경우 노동자의 고용기회가 줄어들었을 것”이라고

말했다. 반면 독일경제연구소(DIW)의 마셀 프랏취 연구원은 “이번 결정은 최저임금제도에 근본적인 개혁이 필요하다는 것을 보여준다.”라며, 저임금 노동자가 실질임금 하락을 견디며 허리띠를 더욱 조여야 하는 상황을 우려했다.<sup>4)</sup>

후베르투스 하일 연방노동부 장관은 최저임금법상 연방정부는 최저임금위원회의 제안을 받아들이거나 거부하는 양자택일의 선택을 할 수밖에 없으며, 현재 인플레이션 상황에서 최저임금인상을 아예 거부하는 것은 무책임한 결정이므로 위원회 안대로 진행할 것이라고 밝혔다. 그는 노동자들이 더 많은 인상을 원했다는 사실을 잘 알고 있다며 유감의 뜻을 표했다. 통계청 자료에 의하면 독일 전체 노동자의 약 15%에 해당하는 약 600만 명의 최저임금노동자가 이번 인상의 영향을 받을 것으로 보인다.<sup>5)</sup>

- 1) 독일 최저임금은 노사 대표와 학계 전문가로 구성된 최저임금위원회가 2년마다 경제상황과 임단협 체결 양상을 고려하여 제시하는 안에 정부가 행정명령으로 구속력을 부여하는 방식으로 결정된다.
- 2) 연방통계청 자료에 의하면 2015년에서 2022년까지 소비자물가는 16.6% 상승한 반면, 최저임금은 8.5유로에서 현재 12유로로 41% 인상되었다.
- 3) Bundesregierung, “Mindestlohn steigt in zwei Stufen”, 2023.6.26.
- 4) Tagesschau, “Was man über Mindestlohn wissen muss”, 2023.6.23.
- 5) Deutschlandfunk, “Heil kündigt Umsetzung an - Gewerkschafter und Arbeitgeberer uneins”, 2023.6.26.

## 독일 : 연금보험, 분단 종식 33년 만에 연금기본값 통일

2023년 7월 1일 이루어진 연금 인상을 통해 1990년 통일 이후 최초로 구 동독과 구 서독 지역의 연금기본값이 같아졌다. 연금기본값은 연금계산에 사용되는 개념으로 현재 평균소득자가 1년 동안 납입한 연금보험료로 추후 수령하게 될 월 연금액을 말한다. 연방정부는 상원의 동의를 받아 매년 7월 1일에 연금기본값을 결정한다.

이번 연금조정에 의하면 구 서독 지역에서 연금을 수령하는 2,100만 명의 연금액이 4.39%, 동독 지역에서는 5.86% 인상되며, 연금기본값은 전국적으로 동일하게 37.6유로로 결정되었다. 올라프 숄츠 연방총리는 이를 역사적인 일이라 자평하며 계

획보다 1년 이르게 구 동독과 구 서독의 연금기본값이 통일되었다고 말했다.<sup>1)</sup> 이번 연금인상은 노령 연금뿐만 아니라 노동능력 감소로 인하여 조기은퇴한 연금수령자에게도 적용된다.<sup>2)</sup>

한편 연방사회부는 이번 연금인상이 인플레이션 물에 미치지 못하는 것에 대해서 예외적인 현상이라고 강조했다. 전문가들은 연금기본값이 노동자의 임금인상률과 연동되어 있기 때문에 눈에 띄는 인상은 2024년에 있을 것이라고 예측한다. 2023년 임금인상률이 반영될 경우 연금수령자들은 2024년 중반부터 최소 5.5%에서 6% 인상된 금액을 수령하게 될 것으로 보인다.<sup>3)</sup>

1) Tagesschau, "Gleicher Rentenwert in Ost und West", 2023.7.1.

2) Süddeutsche Zeitung, "Was sich jetzt für Rentner ändert", 2023.6.30.

3) Handelsblatt, "Rentenerhöhung und Rentenangleichung Ost-West in Kraft", 2023.7.1.

## 영국 : 영국배우조합, SAG-AFTRA 파업 지지

SAG-AFTRA(Screen Actors Guild-American Federation of Television and Radio Artists)는 미국의 배우 노조이다.<sup>1)</sup> 2023년 7월 SAG-AFTRA 노조는 넷플릭스와 같은 거대 스트리밍 기업의 더 공정한 수익 배분, 기본급 및 재상영분배금(residual) 인상과 인공지능의 배우 권리 침해 등을 이유로 42년 만에 총파업에 돌입했다. SAG-AFTRA 노조뿐만 아니라 미국작가조합(Writers

Guild of America)도 2023년 5월부터 더 나은 급여와 노동조건을 요구하면서 파업에 돌입했다. 미국 할리우드 영화 산업 내 노조들이 파업을 선언하자 영국 유명 배우들과 배우노조는 SAG-AFTRA, WGA의 파업을 지지했다.<sup>2)</sup>

약 4만 7,000명의 회원을 대표하는 영국배우조합 Equity는 "공정하고 공평한 계약을 달성하기 위한 노력과 전 세계 배우들의 이익을 위해 노력하



는 데 있어 확고한 연대”를 할 것이라는 공동성명을 발표했다. SAG-AFTRA를 지지하기 위해 Equity는 다양한 집회와 행사를 기획하고 있다. 하지만 영국 내에서 Equity가 동정 파업을 결의한다는 것은 쉽지 않다. 이 때문에 Equity는 SAG-AFTRA 처럼 파업을 결의하지 않고 연대 성명만 발표하였다. Equity가 파업을 결의하기 위해서는 “우편 투표”를 통해 노조원들의 동의를 얻어야 한다. 우편 투표라는 복잡한 과정은 불편함을 야기할 뿐만 아니라 단순히 다른 노조에 연대하기 위해 결의하는 동정 파업은 영국의 노동조합 및 노동관계법 224조(section 224 of the Trade Union and Labour Relations (Consolidation) Act 1992)에 따라 불법이다. 이처럼 당장 연대 파업을 결의하는 것은 현실

적으로 쉽지 않은 방안이라 Equity는 연대 성명을 발표하고 다양한 집회와 행사를 추진할 것이라 밝혔다.

또한 Equity는 SAG-AFTRA의 파업으로 인해 미국 거대 제작사들이 촬영지를 영국으로 옮길 경우를 예의주시하고 있다고 밝혔다. 촬영지를 영국으로 옮기게 되면 미국 배우들의 파업이 영국에서까지 이어지고 이에 따라 영국 배우들 및 Equity의 활동 계획에도 변화가 있을 수 있기 때문이다. SAG-AFTRA와 WGA의 파업이 지속되고 Equity 노조 또한 연대할 것이라고 밝혔기 때문에 추후 파업이 미국과 영국 영화, 드라마 업계에 어떤 영향을 끼칠지 귀추가 주목된다.<sup>3)</sup>

- 1) 영화배우조합(SAG)과 TV·라디오 연기자 연맹(AFTRA)가 2012년 3월에 합쳐져서 탄생하였다.
- 2) BBC, “SAG Strike: Avatar and Gladiator Sequels Look Set To Be Hit As Actors Walk Out”, 2023.7.14.
- 3) The Hollywood Reporter, “SAG-AFTRA Strike: Why There Won't Be Sympathy Strikes in the U.K.”, 2023.7.18.

## 영국 : 테크 부문 정리해고로 여성 노동자들 타격 입어

메타, 구글, 아마존 등 거대 테크 기업들이 정리해고를 진행하면서 영국 내 테크산업에 종사 중인 여성 노동자가 남성 노동자에 비해 더 많은 타격을 받았다는 분석이 나왔다. 2022년 가을부터 진행된 테크산업 내 해고로 인하여 여성 노동자 수 감소, 성별 간 임금격차 증가 등이 나타났다.

영국 내 테크 업계 여성 노동자 비율은 2021년

22.7%에서 2022년 20.1%로 5년 만에 처음으로 감소했다. 수급인 비율도 2021년 16.8%에서 2022년 12.1%로 감소했다. 2021년에서 2022년 사이에 여성 노동자 수가 38만 4,025명에서 35만 9,154명으로 6.5% 감소하였다. 하지만 남성 노동자 수는 2021년에서 2022년 사이에 130만 6,833명에서 141만 9,590명으로 8.6% 증가했다. 1년 동안 총노

동자 수는 증가했지만 여성 노동자 수는 감소한 것이다. 또한 동일한 시기 IT 업계 노동자 평균 성별 임금격차는 10.9%에서 12.9%로 증가했다. 이는 여성 노동자가 남성 노동자보다 평균 12.9% 낮은 임금을 받고 있음을 의미한다.<sup>1)</sup>

이처럼 남성 노동자에 비해 여성 노동자에게 더 타격이 큰 이유는 다음과 같다. 전통적으로 업계 내에서 여성 노동자가 정규직보다는 계약직, 시간제

노동을 하는 경우가 더 많기 때문에 해고에 취약할 수 있다. 또한 남성 노동자에 비해 하급 직책을 맡는 경우가 많기 때문에 일반적으로 경기가 어려울 때 비교적 쉽게 해고 대상자가 된다. 따라서 영국 내 테크 부문 노동자 수가 증가하였어도 정리해고 여파로 인하여 여성 노동자 수가 감소하고 성별 간 임금격차가 증가한 것이다.<sup>2)</sup>

1) BusinessCloud, "UK Tech Sector Layoffs 'Falling Hardest on Women'", 2023.7.12.

2) ITPro, "Report: Female Tech Workers Disproportionately Affected by Industry Layoffs", 2023.7.17.

## 프랑스 : 2022년 이직률, 코로나19 위기 이전보다 높아<sup>1)</sup>

2023년 6월 29일 프랑스 국립통계청과 노동부 산하 DARES 연구소가 공동으로 수행한 연구 결과에 따르면, 2022년 한 해 민간기업 노동자의 약 10%가 이직 경험이 있는 것으로 나타났으며, 코로나19로 인한 보건위기 이전보다 높은 비율을 보였다.<sup>2)</sup> 수치를 살펴보면, 2022년 이직률은 9.7%를 기록했고, 2019년 당시 7.3%에 비해 크게 증가했다. 이직률 상승세는 특정 산업에 국한되지 않고 모든 전문직 범주에 영향을 미쳤고, 특히 청년층의 이직이 잦았다. 자영업으로 전환한 노동자는 약 0.9%, 공공부문으로 이직한 노동자 비율은 0.7%를 기록했다.

국립통계청은 노동자가 퇴사하고 이직하는 조건은 다양하게 나타났으나, 이직률 상승세는 노동자의 자발적인 동기부여에 기인한 것으로 판단했다.

2021년 기준 새로운 직장을 찾고 싶다고 답한 응답자 중 24.6%가 이듬해 실제로 이직한 반면, 이직을 희망하지 않는다고 답한 응답자는 8.8%만이 이직했다. 한편 이번 연구에서 이직률 증가를 분석하는 데 있어 코로나19 보건위기가 이직을 자연스럽게끔 하거나, 이직 가능성에 일정 부분 악영향을 미친 것으로 나타났다. 또한 2021년 말부터 목격된 실업률 하락은 노동자가 직업을 바꾸거나 이직할 수 있도록 하는 더 많은 기회를 제공한 것으로 나타났다. 국립통계청은 이러한 이직 현상이 모든 활동 부문과 모든 지역에 영향을 미친다고 지적하면서, 특히 농업, 숙박업, 요식업 등 민간서비스 부문에서 비교적 두드러지는 것으로 보았다. 이직을 희망하는 노동자의 동기를 분석한 결과, 급여보다 근무조건 개선에 대한 열망이 가장 높았으며, 2022년까지 이직



의사를 밝힌 노동자의 비율은 16.3%로, 2021년 대비 소폭 감소했다. 끝으로, 이번 연구를 추진한 국립통계청과 DARES는 이직률 감소가 추후 경기침

체 원인이 될 수도 있으며, 이러한 감소는 미래 노동시장의 변곡점을 찍을 수 있다고 우려를 표하기도 했다.

- 1) Le Monde, “Les changements d’entreprise des salariés ont été plus nombreux en 2022 qu’avant la crise sanitaire”, 2023.7.7.
- 2) DARES, “Davantage de salariés ont changé d’entreprise en 2022 qu’avant la crise sanitaire”, 2023.6.29.

### 프랑스 : 소규모 기업에도 “가치공유(partage de la valeur)” 의무화

프랑스 국회는 2023년 6월 27일 11~49명 사이의 피고용인을 둔 소규모 기업에서도 “가치공유”를 의무화하는 법안을 통과시켰다.<sup>1)</sup>

이에 따르면 3년 연이어 기업 순이익이 총매출의 최소 1% 이상을 차지하는 소규모 기업은 노동자들과 경영이익을 공유하는 제도 중 한 가지 이상을 도입해야 한다. 우선 2024년부터 5년간 시범운영이 이뤄질 계획이다. 50명 이상의 직원을 둔 중소기업과 대기업에서는 1990년부터 이익 분배금(participation) 지급을 의무화하도록 함으로써 이와 같은 이익공유제를 시행하고 있다.<sup>2)</sup>

구체적으로 성과급(intéressement)과 이익분배금, 그리고 가치공유수당(prime de partage de la valeur) 등의 도입을 소규모 기업에도 의무화하는 것이다. 성과급은 기업실적 등에 근거해 기업체에

서 자발적으로 직원들에게 지급하는 반면, 이익 분배금은 경영이익의 일부를 직원들과 공유하는 것으로 50인 이상 사업장에서만 의무이며 그 외 기업에서는 선택사항이었다.<sup>3)</sup> 가치공유수당은 이익분배 차원에서 이뤄지며 피고용인 한 명당 연간 최대 3,000유로까지, 성과급과 이익분배금이 지급되는 조건 등에서는 최대 6,000유로까지 사회분담금 납부의무 면제 등의 혜택이 제공된다.<sup>4)</sup>

정부는 이를 통해 상당한 가치공유 효과를 볼 것으로 기대한다. 프랑스 노동부의 추정에 따르면 프랑스 중서부의 소도시 사르트에서 30명이 근무하는 사업장의 세후 월 1,750유로를 받는 노동자일 경우 약 1,386유로의 추가 수입을 기대할 수 있을 것으로 본다.<sup>5)</sup>

- 1) Les Échos, “L’Assemblée vote le partage de la Valeur pour les petites entreprises”, 2023.6.27.
- 2) Vie-publique(1990), “Conseil des ministres du 14 Mai 1990 Intéressement et participation des

salariés aux résultats de l'entreprise”, <https://www.vie-publique.fr/> (2023.7.26)

- 3) Ministère de l'économie, des finances et de la souveraineté industrielle et numérique(2023), “Intéressement et participation : motiver les salariés et renforcer la performance de l'entreprise”, <https://www.economie.gouv.fr/> (2023.6.30).
- 4) Service-public(2023), “Qu'est-ce que la prime de partage de la valeur (PPV) anciennement appelée “Prime Macron” ?”, <https://www.service-public.fr/> (2023.6.30).
- 5) Le Parisien, “Partage de la valeur : que peuvent gagner les salariés des petites entreprises?”, 2023.6.25.

## 프랑스 : 노동자 43%, 노동의 의미 실현 위해 2년 안에 퇴직 고려

프로제 상스(Projet Sens)는 노동의 의미를 부여하기 위한 목적으로 설립된 관리자 단체이다. 이에 따르면 프랑스 노동자 10명 중 4명(43%)이 향후 2년 안에 보다 높은 노동의 의미를 구현하기 위해 현재의 일을 그만두는 것을 고려하는 것으로 나타났다.

이 경향은 성별에 따른 차이는 크지 않았지만 연령대가 낮을수록 강화되는 모습을 보였다. 여성 중에서는 50%, 남성 중에서는 52%가 보다 높은 노동의 의미를 실현하기 위해 2년 안에 퇴직하는 것을

생각하고 있다고 답했다. 한편 35세 미만 사이에서는 이 비중이 59%로 높게 나타났다.

프로제 상스의 보고서는 사회적 요인들이 중요하게 작용한다고 설명한다. 특히 보건위기와 친환경 등에 대한 관심이 커지면서 환경 가치에 비중을 두는 기류가 강하게 나타났다는 것이다. 또한 개인이 일에 대해 갖는 중요성도 급격히 줄어드는 것으로 보고했다. 1990년 삶에서 노동이 매우 중요하다고 답한 비중은 60%에 달했지만 2022년 들어서는 그 비중이 21%로 떨어졌다고 설명했다.<sup>1)</sup>

1) Projet Sens(2023), “Du sens à l'ouvrage : comprendre les nouvelles aspirations dans le travail”, <https://www.projet-sens.fr/> (2023.7.10).



## 스페인 : 인공지능 발전으로 일자리의 28% 위협받아

2023년 7월 11일 OECD가 발간한 『2023년 OECD 고용전망: 인공지능과 노동시장』에 따르면, 인공지능의 발전으로 스페인 일자리의 28%가 자동화될 위험에 처해 있다.<sup>1)</sup> 보고서에 따르면 산업화 국가에서 평균 27%의 일자리가 AI나 ICT 또는 로봇공학 같은 여러 가지 자동화 기술로 대체될 가능성이 높다. 스페인의 경우 OECD 평균치에 가까운 편이다. 헝가리, 슬로바키아, 체코 등 전체 일자리에서 제조업과 반복적인 노동이 많은 비중을 차지하는 나라에서는 30% 이상의 일자리가 자동화로 인해 대체될 수 있다.<sup>2)</sup>

이에 대해 스페인 컨설턴트 업체 LLCY의 수석 통

신엔지니어 및 혁신 이사인 미겔 루카스는 18세기에 증기기관이 발명되었을 때 많은 사람들이 대규모의 일자리가 없어질 것이라고 예측했지만 몇 년 후 철도가 수백만 명을 고용할 것이라고는 아무도 예측하지 못했다며, 오늘날 인공지능이 어떤 새로운 직업을 만들어낼지 상상할 수 없지만 역사는 반복된다고 말했다. 그는 또한 아직 단언하기 이르지만 인공지능을 활용할 수 있는 전문가와 그렇지 않은 전문가 사이에는 큰 차이가 있을 것으로 내다봤다. 이는 급여와 대체 여부로 이어질 것이며 인공지능을 활용할 수 없는 사람은 대체될 것이라고 예상했다.<sup>3)</sup>

- 1) OECD(2023), “OECD Employment Outlook 2023: Artificial Intelligence and the Labour Market”, <https://www.oecd-ilibrary.org/> (2023.7.12).
- 2) Cadena Ser, “La Inteligencia Artificial se hace con el empleo: casi un tercio de los trabajos peligran, según la OCDE”, 2023.7.11.
- 3) La Vanguardia, “La revolución de la inteligencia artificial cambiará “casi todos” los empleos”, 2023.7.11.

## 스페인 : 양대노총 지도자, “진보를 위한 선택”과 연립정부를 위해 투표할 것을 호소

2023년 7월 13일 스페인 양대노총(CCOO, UGT) 지도부가 라 람블레타 데 발렌시아에서 열린 대의원회 합동회의에서 7월 23일 총선에 대한 제안을 발표했다. 여기에는 32시간 노동시간 규정에 대한 연구, 부당해고에 대한 보상체계 강화, 더 진보적인 재정정책 개혁 및 포괄적 돌봄 등이 포함되었다.

이어 UGT 사무총장 페페 알바레스와 CCOO 사무총장 우나이 소르도는 총선에 “노동계급의 참여”와 “진보정당에 대한 대규모 투표”를 촉구했다.<sup>1)</sup>

CCOO의 소르도 사무총장은 노조들이 당파적이지는 않지만 모든 정치세력과 같은 거리를 두지 않는다고 하며, “민주주의를 심화”시키고 대화의 장을 강

화하는 정부를 구성할 것을 요구했다. 그는 카스티야이레온 자치주를 예시로 우파인 인민당과 극우파 복스(VOX)의 연립정부가 집권한 곳에서 헌법과 헌법적 제도의 역할이 의문시되고 있다고 하면서, 차기 총선 결과에 대해 깊은 우려를 표했다. 또한 그는 평등정책을 강조하며 성 불평등을 비롯한 불평등의 존재를 부정하는 주장을 비판하기도 했다.

같은 맥락에서 알바레스 사무총장은 노조 대표

들과 노동자들에게 무엇보다도 우리가 얻은 권리가 위협받고 있음을 인식하고 7월 23일 총선 때 집에 머물지 말고 적극적으로 투표에 참여할 것을 호소했다. 그는 인민당 출신 호세 마리아 아스나르 전 총리의 긴축재정을 옹호하는 제안<sup>2)</sup>에 대해서, “스페인이 공공지출을 줄이려는 정부로 간다면 우리는 변화의 기회를 놓치게 되는 것이다. 이는 우리나라를 위협에 처하게 하는 것이다.”라고 말했다.<sup>3)</sup>

- 1) Europa Press, “CCOO y UGT llaman al “voto masivo” el 23J para reeditar un “gobierno progresista”: “Nos jugamos derechos”, 2023.7.13.
- 2) Cadena Ser, “Aznar defiende volver a la austeridad porque “España crece más cuando somos disciplinados y rigurosos”, 2023.7.12.
- 3) La Vanguardia, “Los líderes de CCOO y UGT piden el voto para las “opciones de progreso” y el Gobierno de coalición”, 2023.7.13.

## 일본 : GPS 이력 활용으로 산재 인정 가능성 확대<sup>1)</sup>

일본에서는 최근 산재 인정 시 GPS 기능이 있는 스마트폰 앱이 유용하게 활용되는 사례가 늘고 있다. 한 식품공장 사례에서는 근무기록표에 기재되지 않은 시간 외 노동시간을 스마트폰 지도 앱의 이동 이력으로 계산하여 54세 남성 노동자의 산재 인정이 이루어졌다. 이 노동자는 2015년에 시마다야 간토라는 식품회사에 입사해 공장에서 설비 보전 등을 담당하고 있었다. 그러나 2020년 12월 허혈성심질환으로 급사함에 따라 지역의 노동기준감독서가 장시간 노동 등을 조사했다. 일반적으로 노동 시간 계산은 근무기록표를 바탕으로 이루어지나,

이 사례에서는 근무기록표에 부정확한 기재가 있을 가능성이 지적되었다. 이에 대리인 오쿠보 슈이치 변호사는 “구글 맵” 앱의 이동 이력을 제출했다. 근무기록표에 따르면 남성이 사망하기 직전 6개월 간의 월 평균 시간 외 노동은 67시간이었지만, GPS 기능을 통해 남성이 직장에 머문 시간이 파악되어 결과적으로 월 76시간의 시간 외 노동이 인정되었다. 대리인에 따르면, 이러한 앱의 기록을 이용한 산재 인정은 아직 흔하지 않지만 향후 확산될 가능성이 있다고 한다. 또한 근무기록표는 손글씨로 기입되거나 정확한 노동시간을 반영하지 않는 경우가



있는 반면, 앱 활용은 산재 인정의 가능성을 높이고 지적했다.  
노동자 본인의 수고도 줄일 수 있는 장점이 있다고

1) 朝日新聞, 「労災認定にGoogle map履歴 タイムカードにない残業認める」, 2023.7.17.

### 일본 : 취업 여성 3,035만 명, 역대 최대 기록

일본 총무성은 2022년 “취업구조 기본조사” 결과를 발표했다.<sup>1)</sup> 조사에 의하면 일하는 여성은 3,035만 4천 명으로, 지난 2017년 조사 대비 121만 5천 명 증가하여 역대 최대 기록을 세웠다. 여성 취업률도 53.2%로 역대 최고치를 기록했으며, 이는 육아와 일의 양립이 가능한 환경 정비가 진행된 덕분으로 평가되고 있다.<sup>2)</sup> 특히 주목할 점은 25~39세 여성 중 취업자 비율이 처음으로 80%를 넘어선 81.5%를 기록한 것이다. 여성 취업 증가가

전체 취업자 수를 끌어올리며, 남녀 합산 취업자 수는 역대 최대인 6,706만 명을 기록했다. 미취학 아동을 양육하면서 일하는 사람의 비율도 85.2%로 지난 조사 대비 5.9%p 증가하여, 역대 최고치를 달성했다.<sup>3)</sup> 이 조사는 일본 국민의 일상을 파악하기 위해 5년마다 실시되며, 2022년 10월 기준으로 전국 54만여 가구의 15세 이상 108만여 명을 대상으로 조사가 이루어졌다.

1) 日本經濟新聞, 「女性就業、25~39歳で8割超す 昨年最高、育児と両立課題 就業構造調査」, 2023.7.22.

2) 時事通信, 「女性の就業、過去最高 育児との両立進む—総務省調査」, 2023.7.21.

3) 読売新聞, 「育児女性の73%が「仕事と両立」…就業女性、過去最多3035万人」, 2023.7.22.