



## 미국 : 미 하원, 노조 조직 권리 보호법안(PRO Act) 통과

시카고 트리뷴(Chicago Tribune)에 따르면, 2020년 2월 6일 미국 하원은 ‘단결권보호법(Protecting the Right to Organize, PRO Act)’을 통과시켰다.<sup>1)</sup> 이름 그대로 노동자들의 조직화 캠페인 권한을 보장하여 노동조합 결성 및 참여를 더 쉽게 함으로써 노동자들이 더 나은 임금 및 근로조건을 위해 협상하게끔 하는 것을 골자로 한다. 고용주들은 노동자들을 반노조 캠페인에 강제로 동원할 수 없으며, 노동자들의 권리를 침해할 경우 처벌을 받게 된다. 이를 통해 이 법은 조합 가입 및 참여를 사실상 억제해 왔던 기존 단결강제금지법(right-to-work laws)을 약화시킬 것으로 예상된다. 하지만

공화당이 다수인 미 상원과 트럼프 행정부의 승인을 거쳐야 한다는 점에서 이 법안의 앞날이 밝지는 않다. 실제로 공화당에서는 이 법안을 ‘노조 대표들에 주는 정치적 선물’이라 주장하였고, 백악관 역시 이 법안이 일자리를 줄이고 노동자들의 프라이버시를 위반하며, 결사의 자유를 침해하고 행정부의 탈규제 어젠다에 역행하는 결과를 초래할 것이라 비판하였다. 이 상황에서 과연 향후 미국 노동자들의 조직화가 활발해질 수 있을지는 의문이다. 이번 하원에서의 법안 통과는 최근 통과된 캘리포니아 법의 연장선상에 있는 동시에 대선 국면에서 주요 이슈가 될 것으로 전망된다.

1) Chicago Tribune(2020.2.7), “House passes bill easing bids by workers to form unions,” Retrieved on February 23th, 2020. <https://www.chicagotribune.com/business/careers-finance/sns-house-passed-bill-union-workers-bids-20200207-eqbctja2mvhsxmu7vi63152fgm-story.html>

## 미국 : 네바다 주 최대 노동조합, 샌더스 후보와 갈등

2020년 미국 대통령 선거 민주당 후보 경선이 본격화된 가운데, 유력 대선후보인 버니 샌더스(Bernie Sanders)와 네바다주 최대 노동조합인 요식업 노동조합(Culinary Union) 간의 갈등이 이슈가 되었다. 비록 샌더스 후보가 네바다 주에서 압도적인 승리를 거뒀지만, 그 길이 마냥 순탄한 것은 아니었다. USA 투데이(USA Today)에 따르면, 네바다 주 민주당 경선을 앞두고, 노조 측이 샌더

스의 헬스케어 공약에 대해 문제를 삼았다.<sup>1)</sup> 이 노조는 라스베이거스(Las Vegas) 카지노에서 일하는 60,000여 명의 객실 책임자(housekeeper), 짐 담당자(porter) 및 바텐더 등의 노동자들을 대표하고 있다. 샌더스가 내세운 헬스케어 공약은 호텔 및 요식 관련 산업에게만 적용되던 헬스케어를 모두에게 적용하도록 바꾸는 것(Medicare for All)이다. 샌더스 후보 진영에서는 이 공약이 노동조합의 이익을



해치지 않으면서도 모든 노동자들에게 혜택을 줄 것이라 해명했지만, 끝내 이 노조는 지난 대선과 마찬가지로 경선 지지 후보를 선택하지 않았다. 한편 뉴욕타임스는 그 배경에 대해 설명하는 기사를 실었다.<sup>2)</sup> 그 역사는 1991년까지 거슬러올라가는데, 여러 노조 조합원들은 헬스케어를 자신들의 안전망일 뿐 아니라 6년간의 기나긴 노동쟁의를 통해 성취해 온 역사, 과정, 결과로 해석하고 있었다. 즉 그

들은 그들이 성취해 낸 헬스케어를 손쉽게 폐지하는 데 동의할 수 없었던 것이다. 결과적으로 이 조합원들 상당수는 샌더스에게 표를 던짐으로써 샌더스 후보의 압승에 기여하였지만, 그 과정에서 나타난 샌더스-노조 간 갈등은 전국 단위 대선 후보와 지역 단위 노동조합 간의 미묘한 균열을 보여주는 한 사례라 볼 수 있다.

- 1) USA Today(2020.2.12), "Nevada's most powerful labor union warns workers about Bernie Sanders' health care plan," Retrieved on February 23th, 2020. <https://www.usatoday.com/story/news/politics/elections/2020/02/12/nevada-labor-union-bernie-sanders-2020-healthcare-plan-medicare/4741668002/>
- 2) The New York Times(2020.2.22), "What 'Medicare for All' means after a six-year strike for health benefits," Retrieved on February 24th, 2020. <https://www.nytimes.com/2020/02/22/us/politics/sanders-culinary-union-nevada-2020.html?searchResultPosition=6>

### 미국 : 트럼프 행정부, 노동조합에 신탁기금 사용 내역 공개를 강제하는 규정 제안

최근 트럼프 행정부는 노동조합에 대한 규제를 지속적으로 강화하는 기조를 보여왔다. 이 중 가장 중요한 행보로 2019년 5월 미 연방 노동부 노사관계기준국(Department of Labor's Office of Labor-Management Standards)이 미국 백악관 정보규제국(Office of Information and Regulatory Affairs: OIRA)에 제안하여 2020년 1월 31일 최종안이 제출된 노동조합 신탁기금(Trust) 사용 내역을 의무적으로 공개하도록 하는 규정을 들 수 있다. 이 제안을 어떻게 처리할 것인지에 대하여 곧 결정을 내릴 것으로 알려졌다.

이 제안에서 알려진 바에 따르면, 노동조합은 신탁기금을 어떻게 운용 및 집행 내역을 공개하여야 한다. 그동안 알려진 바로는 이와 같은 자금은 파업자금(strike funds), 훈련 프로그램(apprenticeship program) 등 다양한 곳에 쓰여 왔는데, 보다 정확한 운용 내역에 대한 정보공개는 없었으며 이는 노동조합 내 기밀로 다루어져 왔다. 이에 트럼프 행정부는 운용 내역을 더욱 투명하게 하여야 한다는 주장을 내놓고 있는 것이다. 사실 이와 같은 제안은 이전의 조지 W. 부시 행정부에서도 시도된 바 있다. 하지만 이는 미국 최대 노동조합인 미국 노동총연

맹-산별노조회의(AFL-CIO)가 제기한 여러 법적 소송에 의해 저지되었다.<sup>1)</sup> 이에 따라 백악관 정보

규제국(OIRA)이 어떠한 결정을 내릴 것인지에 대하여 귀추가 주목되고 있다.

1) Bloomberg Law(2020.2.3), "White House Reviewing Rule to Expand Union Financial Oversight," Retrieved on February 11th, 2020. <https://news.bloomberglaw.com/daily-labor-report/white-house-reviewing-rule-to-expand-union-financial-oversight>

## 독일 : 저임금 근로자 감소에 따른 임금 불평등 감소

최근 독일경제연구소(DIW)에서 발표한 연구 결과<sup>1)</sup>에 따르면, 2013년에서 2018년 사이에 독일의 임금 불평등 지수는 감소하였으며, 여기에는 무엇보다 저임금 근로자의 감소 추세가 영향을 미친 것으로 분석되었다.

1995년부터 2018년까지 독일 근로자들의 근로 계약에서 기본적으로 합의한 근로시간과 임금 데이터에 기초하여 임금수준 및 임금격차에 대해 연구한 이 보고서에 따르면, 독일이 장기적인 경기침체에서 벗어나 안정기에 접어든 것으로 평가되고 있는 2013년 이후, 독일 근로자의 시간당 임금수준은 2018년까지 약 8% 이상 상승한 것으로 나타났다. 특히 시간당 임금수준이 하위 10%에 해당하는 저임금 근로자들의 시간당 임금수준은 지난 2015년부터 평균 상승률 이상의 증가 추세를 보이며 임금격차 감소의 주된 요인으로 작용하였으며, 이는 2015년 시행된 법정 최저임금의 영향에 기초한 것으로 보았다.

연구에 따르면 독일의 상위 10% 대비 하위 10% 근로자 사이의 임금 격차는 지난 90년대 후

반(1998년)부터 2006년까지 급격하게 증가는 모습을 보였고, 이후 2006년에서 2014년까지는 벌어진 격차가 높은 수준에서 유지되며 임금 불평등이 쉽게 해소되지 못하였다. 2006년까지 임금격차가 심화된 요인으로는 무엇보다 하위 50% 및 최하위 10% 근로자들의 시간당 급여 수준이 감소한 것이 꼽힌다. 이러한 상황은 2015년부터 법정 최저임금이 시행되며 임금격차는 급격한 감소 추세로 전환되었다. 2015년부터 2018년 사이 저임금 근로자(중위임금의 3분의 2 미만)의 비율은 23.7%에서 21.7%로 감소하였다. 임금 불평등이 가장 심화되었던 2006년과 가장 최근인 2018의 임금수준을 비교하면 하위 50%의 임금수준과 중위임금 사이의 격차는 약 12% 감소한 것으로 나타났다.

이러한 감소 추세에도 불구하고 여전히 임금격차는 노동시장 유연화 개혁이 시작되었던 2003년 수준에 불과하고, 아직 90년대 후반 수준까지 회복되지는 못하고 있다. 실업률이 감소하고 경제활동인구가 증가하면서 고용의 질적 회복 수준보다 상대적으로 저임금 근로자의 비율 감소가 큰 측면도 있



어, 여전히 저임금 근로자는 약 770만 명에 이르고 있다. 이들 중 약 240만 명의 경우에는 2018년 법정 최저임금에 미치지 못하는 급여를 받고 있는 것으로 확인되었다. 심지어 초과근무(연장근로)시간을 포함하여 시간당 실질임금을 평가하면 약 380만 명의 근로자가 법정 최저임금에 미달하는 임금을 받는 것으로 볼 수 있으며, 이는 초과근무에 대해 급여를 지급하지 않으며 법정 최저임금 규제를 우회하고 있는 것으로 볼 수 있다. 따라서 연구진은

지속적으로 임금격차를 줄이기 위해서는 우선 저임금 근로자들의 기본적인 유급 근로시간이 줄어들지 않는 것이 중요하고, 이를 바탕으로 초과근무에 대한 시간당 급여의 지급도 이루어질 수 있을 것으로 보았다. 이러한 측면에서 정부에서 준비중인 '근로시간의 기록 의무에 관한 법률'도 저임금 근로자들의 무임금 초과근로 문제를 해결할 수 있는 적절한 대처가 될 것으로 평가하고 있다.<sup>2)</sup>

- 1) Alexandra Fedorets/Markus M. Grabka/Carsten Schröder/Johannes Seebauer, Lohnungleichheit in Deutschland sinkt, DIW Wochenbericht 7/2020, S. 91-97, [https://www.diw.de/documents/publikationen/73/diw\\_01.c.725379.de/20-7-1.pdf](https://www.diw.de/documents/publikationen/73/diw_01.c.725379.de/20-7-1.pdf)
- 2) DIW Pressemitteilung(2020.2.12), "Lohnschere in Deutschland schließt sich langsam - Zahl der Geringverdienenden geht zurück," [https://www.diw.de/de/diw\\_01.c.725435.de/lohnschere\\_in-deutschland\\_schliesst\\_sich\\_langsam\\_\\_\\_zahl\\_der\\_geringverdienenden\\_geht\\_zurueck.html](https://www.diw.de/de/diw_01.c.725435.de/lohnschere_in-deutschland_schliesst_sich_langsam___zahl_der_geringverdienenden_geht_zurueck.html)

## 독일 : 국외 전문인력의 이민 활성화를 위한 연방 및 주 정부 간 합의

독일의 연방정부 및 주정부는 독일의 노동조합과 사용자단체가 함께 참여한 가운데 국외 전문인력의 독일 이주를 촉진할 수 있도록 지속적으로 협력해 나갈 것을 합의하였다. 지난 2019년 12월 16일 개최된 연방정부, 주정부 및 사용자단체와 노동조합의 대표자들이 참석한 회의에서는, 전문인력의 비자 발급 및 자격증 인정에 관한 간소화 절차가 포함된 「전문인력의 이민에 관한 법률」에 대한 법안 설명회가 진행된 바 있다. 유럽연합 비회원국의 전문·숙련 인력의 독일 이민을 촉진하기 위한 이 법률은 2020년 3월 1일에 시행될 예정이다.<sup>1)</sup>

외국의 전문 및 숙련 인력들의 독일 이주를 활성화하기 위해 해당 인력의 비자 발급과 자격증 인정에 대한 사항을 비롯하여, 그 가족들의 이주와 정착에 대한 지원도 이 법안에 포함되었다. 또한 이들 노동력의 이주가 노동시장에 편입되기까지 소요되는 시간을 최대한 단축할 수 있도록 독일어 교육에 대한 지원도 이 법률을 바탕으로 이루어지게 된다.

이 회의에 참석한 독일 사용자단체연합(BDA)의 잉고 크라머(Ingo Kramer)는 이 법안이 신속하게 시행되어야 한다며 그 필요성에 대해 강조하였다.

한편 OECD 회원국을 대상으로 실시한 이민 매

력도 조사에서 독일은 12위를 차지하였다. 특히 세금 및 물가 수준을 고려한 임금의 경우에는 이들 OECD 회원국 중 25위에 불과한 것으로 나타났다.

이 조사 결과에서는 호주, 스웨덴 및 스위스의 이민 매력도가 가장 높은 것으로 나타났다.

1) Bärbel Schubert, Arbeit und Recht 2/2020, S. 72.

## 독일 : 마이스터 자격의무제도의 부활

연방 상원 및 하원 의회는 지난 2004년 폐지되었던 마이스터(장인) 자격의무제도(Meisterpflicht)의 부활에 관한 법안을 통과시켰다.<sup>1)</sup>

독일에서는 법에서 정하고 있는 특정 수공업의 경우, 해당 업종에서의 자영업 활동을 위해 필수적으로 마이스터(장인) 자격증을 보유하도록 하는 제도를 유지하였으나, 지난 2004년 수공업령(HwO)의 개혁을 통해 약 50개 이상의 직종에서 이와 같은 마이스터(장인) 자격의무제도를 폐지한 바 있다. 2020년 초 다시 부활하게 되는 이러한 마이스

터(장인) 자격의무제도는 폐지되었던 업종 전체에 적용되는 것이 아니라, 12개 업종에서만 적용된다. 부활이 예정된 업종에는 타일공, 바닥 시공업, 셔터 시공업, 오르간 제작, 인테리어 업종 등이 포함된다.

다만 이번 법 개정에는 포함된 업종의 경우라도 마이스터(장인) 자격의무제도가 적용되지 않았던 기간에 영업을 개시하여 법 적용 시점에도 활동하고 있는 경우에는 마이스터(장인) 자격증을 보유하지 않음으로 인한 불이익 없이 영업활동을 지속할 수 있도록 하였다.

1) 독일 연방정부 홈페이지, “Wiedereinführung der Meisterpflicht,” <https://www.bundesregierung.de/breg-de/aktuelles/meisterpflicht-ist-zurueck-1679834>

## 스웨덴 : 정부, 노동이민제도 개혁안 제시

사회민주당과 녹색당이 연정을 구성하고 있는 현 스웨덴 정부는 야당인 중앙당, 자유당과 함께 새로운 노동이민제도 개혁안을 발표했다. 개혁안 중 중

점사항으로 제시된 내용은 향후 이주 노동자들에게 영향을 줄 수 있는 새로운 특별비자(talent visa) 도입이다.<sup>1)</sup>



스웨덴 정부는 개혁안을 발표하면서 특히 해외 전문인력 유치와 노동이민자들의 착취 근절이라는 두 가지 목표를 가지고 현 노동이민제도를 검토하기 위한 조사를 실시할 것이라는 계획도 함께 발표했다. 이 조사에는 취업허가 소지자의 가족 구성원에 대한 요구사항을 검토하고 특히 스웨덴에서 요구되는 기술을 가진 근로자를 위한 특별비자 도입의 효용성에 대해서도 검토할 예정이다. 만약 특별비자 도입과 함께 노동이민제도 개혁안이 통과되면 조사 중 일부 결과는 2021년 2월 1일 이전에 발표될 예정이다. 나머지 결과는 2021년 11월경 발표된다.

한편 스웨덴 정부는 개혁안을 발표하면서 취업허

가 소지 이민노동자 추방 문제를 둘러싼 사소한 오류와 관련한 문제들을 해결할 것임을 약속했으나 어떤 방식으로 이 문제를 해결할 것인지에 대한 자세한 내용은 언급하지 않았다.

야당인 온건당은 이 개혁안에 대해 비판을 가했다. 온건당은 스웨덴 정부의 개혁안 발표에 앞서 2월 초 자신들의 노동이민개혁안을 발표하였다. 정부안과 온건당 안의 가장 큰 차이점 중 하나는 난민들의 취업허가 비자 신청 관련한 내용이다. 스웨덴 정부는 거주허가 심사에서 탈락한 난민들 중 특별한 경우에 한해 취업허가 비자를 신청할 수 있게 하는 내용을 개혁안에 포함시켰으나 온건당은 이를 강력히 반대하고 있다.

1) The Local(2020.2.6), "Swedish government reveals plans to overhaul work permit system", <https://www.thelocal.se/20200206/swedish-government-plans-to-revamp-work-permit-system>

## 영국 : 정부, 저숙련 노동자에게 취업비자를 발급하지 않을 것이라고 발표

2020년 2월 19일 발표된 브렉시트 전환 기간 이후 이민정책에 따르면, A레벨<sup>1)</sup> 미만의 저숙련 노동자는 취업비자를 신청할 수 없다.<sup>2)</sup> 이에 따라 2021년부터 기존에는 취업에 아무런 제약이 없었던 저숙련 EU 노동자의 영국 내 취업이 어려워질 것으로 전망된다. 이 정책은 이민자 수를 줄이겠다는 공약을 이행하기 위한 것이나, 2018년 말 작성된 이민정책백서에서 임시적으로 저숙련 노동자를 대상으로 단기 취업비자제도를 운영하여 농촌 및 소외지역에 적응할 시간을 줄 것이라고 언급했던 것에 비

해 더 급진적이다.

이와 같은 결정을 내린 배경으로 영국 정부는 우선 영국 기업들이 브렉시트로 인한 자유로운 노동이동의 종료에 적응해야 한다고 강조했다. 고용주들이 투자를 통해 직원 유지, 생산성 향상, 자동화 등을 도모하여 이민자에 대한 의존도를 줄여야 나가야 한다는 것이다.

또한 영국 정부는 숙련 노동자에 대한 취업비자 발급은 확대되기 때문에, 고용주들이 숙련 노동자들을 고용할 기회가 늘어날 것이라고 언급했다. 기

존 취업비자는 학사학위 이상을 취득한 노동자가 연 소득 3만 파운드(한화 약 4,500만 원) 이상의 일자리에 취업할 경우에만 신청이 가능했으나, 앞으로는 이 기준이 A레벨 및 25,600파운드(한화 약 3,800만 원) 이상으로 완화되기 때문이다. 또한 당분간 취업비자 발급 건수 제한 및 지역 내 구인광고 게재 의무 등을 유예할 예정이다.<sup>3)</sup>

그리고 이미 영국 내에 정착해 있는 EU 국민들은 앞으로도 일할 권리를 갖게 되는데, 이와 관련하여 영국 정부는 영국에서 5년 연속 거주한 EU 국민들을 대상으로 정착제도(Settlement Scheme)를 시행하며 2020년 1월 말 기준 브렉시트 이후 영국에 남을 수 있는 정착지위(settlement status)를 신청

한 EU 국민의 수가 3백20만 명 이상이라고 밝혔다. 또한 숙련 이민자의 가족비자 등을 통한 저숙련 이민자의 유입도 지속될 것으로 보고 있다.

아울러 현재 영국 정부는 농장주들이 수확기 등에 최대 6개월까지 외국에서 노동자를 고용할 수 있도록 하는 계절근로자제도(seasonal worker pilot)를 시험운영 중인데, 이 규모를 기존 2,500명에서 10,000명으로 늘리겠다고 덧붙였다.

하지만 언론들의 보도에 따르면, 농업, 물류, 건강 분야 등에서는 새로운 이민정책으로 인해 저숙련 노동자 부족이 심화될 수 있다는 우려의 목소리가 크다.

- 1) 대학입학시험, 혹은 이를 준비하는 과정을 의미하며, 보통 우리나라의 고등학교 2, 3학년에 해당한다.
- 2) UK Gov(2020.2.19), "The UK's point-based immigration system: policy statement", <https://www.gov.uk/government/publications/the-uks-points-based-immigration-system-policy-statement/the-uks-points-based-immigration-system-policy-statement>
- 3) 현재는 취업비자 발급 건수가 연 20,700개 이하로 제한되어 있고, 취업비자를 신청하기 위해서는 고용주가 4주간의 구인광고를 통해 지역 내에서는 해당 일자리에 적합한 노동자를 고용할 수 없었다는 것을 증명해야 한다.

## 영국 : 노동조합, 아마존 창고에서 안전사고가 증가하고 있다고 비판

2020년 2월 17일 영국 일반노조(GMB)가 공개한 영국 산업안전보건청(Health and Safety Executive)의 자료에 따르면, 지난 3년간 아마존 창고에서 심각한 부상을 입었거나 간신히 사고를 면한 경우가 622건에 달하는 것으로 나타났다. 특히 이와 같은 안전 사고는 2016/17년 152건,

2017/18년 230건, 그리고 2018/19년 240건으로 매년 증가하고 있다.<sup>1)2)</sup>

이 자료에서 말하는 심각한 부상은 골절, 절단, 화상 혹은 일주일 이상 일을 하지 못할 만큼 큰 부상인 경우를 의미한다. GMB가 언급한 구체적인 예를 보면, 런던의 한 창고에서는 머리에 부상을 입은 근



로자가 의식을 잃고 호흡을 하지 못했으며, 맨체스터에서는 한 근로자가 문에 끼어 손이 골절되었다.

이와 관련하여 믹 릭스(Mick Rix) GMB 노조위원은 “고통받고 있는 수백 명의 아마존 직원들에게 의료 조치가 시급하며, 근로조건이 너무 열악하다”고 지적했다. 또한 그동안 아마존에 직원 산업안전 개선을 지속적으로 요구해 왔지만 실패했다면서, 이제는 의회가 조사에 나서야 한다고 주장했다.

리사 낸디(Lisa Nandy) 노동당 대표 후보를 비롯한 여러 노동당 의원들도 의회 조사의 필요성에 동의하였다.

그러나 아마존은 이와 같은 비판에 대해 증거도 없이 선정적인 의혹을 반복해서 제기하고 있다고 주장했다. 또한 정치인들을 포함한 누구라도 원한다면 방문하여 현대적이고 안전한 근로환경을 확인할 수 있다고 덧붙였다.

- 1) BBC(2020.2.18), “Hundreds of staff injured at Amazon UK warehouses, GMB claims”, <https://www.bbc.co.uk/news/business-51539329>
- 2) The Independent(2020.2.18), “Hundreds injured at Amazon warehouses in UK due to ‘hellish’ conditions, union claims”, <https://www.independent.co.uk/news/uk/home-news/amazon-warehouses-injuries-gmb-trade-union-hellish-work-conditions-a9342521.html>

## 프랑스 : 2019년 말 실업률 8.1%로 하락

경제성장 둔화에도 불구하고 프랑스의 실업률은 지속적인 하락세를 보이고 있다. 프랑스 통계청(INSEE)의 2020년 2월 초 발표에 따르면 실업률(국제노동기구(ILO) 기준)은 2019년 4사분기에 0.4%포인트 하락했으며 지난 1년간 0.7%포인트 하락하여, 8.1%를 기록했다.<sup>1)</sup> 이는 2008년 말 금융위기 이후 최저 수준으로 2019년 말 프랑스의 실업자의 수는 3사분기에 비해 85,000명 감소한 242만 명을 기록했다. 노동부 장관 뮌리엘 페니코(Muriel Pénicaud)는 이러한 결과를 바탕으로 “5년 임기 중 목표인 7% 실업률을 달성할 수 있을 것이다”라고 말했다. 세부적으로 25세에서 49세(0.5%포인트 하락) 및 50세 이상(0.5%포인트 하락)의 실

업률이 현저하게 감소했다고 프랑스 통계청은 강조했다. 고령 노동자의 경우 여성이 남성에 비해 실업률이 더 크게 감소했다. 장기 실업률 또한 2019년 4사분기 3.2%로 전분기대비 0.2%포인트, 전년대비 0.4%포인트 감소했다.

고용률은 전년대비 0.4%포인트 증가한 65.9%를 기록했다. 정규직 비율은 2019년 4분기에 54.3%로 1년 동안 분기별로 0.4%포인트 증가했다. 파트타임 고용률은 0.3%포인트 증가한 11.6%를 기록했다. 연령별로 보면 청년 고용률은 0.8%포인트 감소하고 25~49세는 0.7%포인트 증가, 그리고 50~64세는 1%포인트 증가했다. 특히 55~64세의 고용률은 1.2%포인트 증가했다.

이 통계에서 유일하게 긍정적이지 않은 요소는 실업자로 간주되지 않는 비경제활동인구의 증가로 프랑스 통계청에 따르면 이들은 2019년 3분기와 4

분기 사이에 59,000명 증가했다. 15~64세 비경제 활동인구 비율은 전년대비 0.2%포인트 증가하여 2003년 이후 최고 수준인 4%를 기록했다.

1) Les Echos(2020.2.13), "Le chômage recule à 8,1 % fin 2019, au plus bas depuis 2008," <https://www.lesechos.fr/economie-france/conjoncture/le-chomage-baisse-a-81-fin-2019-au-plus-bas-depuis-2008-1171459>

## 중국 : 코로나19 방역 기간, 노사관계에 관한 통지 발표

중국 인적자원 및 사회보장부는 2020년 1월 24일 코로나19 방역 기간 중 노동자의 합법적 권익을 보호하고 기업의 정상적인 경영 및 생산을 보장함으로써 조화로운 노사관계를 촉진하기 위해 다음과 같은 내용을 발표했다.<sup>1)</sup>

첫째, 기업은 노동자 중 코로나19 확진자와 의심 환자, 밀접 접촉자가 격리 치료 기간 혹은 의학적 관찰 기간 및 정부가 실시한 격리 정책이나 기타 긴급 조치로 정상적인 노동을 제공할 수 없는 경우, 노동계약법 제40조, 41조에 근거해 이러한 노동자들의 계약을 종료할 수 없다. 만약 이 기간 동안 노동계약이 만료되면, 노동자의 치료 기간, 의학적 관찰 기간, 격리 기간 혹은 정부의 긴급 조치가 끝나는 시기까지 노동계약이 연장된다. 둘째, 코로나19의 영향으로 기업이 생산 및 경영에 어려움을 겪는 경우 노동자들과 협의하여 급여 조정, 교대 근무, 근로시간 단축 등의 방법을 통해 일자리를 안정시키고 최대한 감원을 피하거나 최소화해야 한다. 일정한 조건에 부합하는 기업은 규정에 따라 일자리

안정화 보조금을 받을 수 있다. 기업이 임금 지급의 한 주기 내에서 생산을 중단할 경우 기업은 노동계약에 명시된 기준에 따라 임금을 정상적으로 지급해야 한다. 임금 지급 주기를 초과한 상황에서 만약 노동자가 정상적으로 노동을 제공한 경우 기업은 해당 지역 최저임금 기준보다 낮은 임금을 지급해서는 안 된다. 그리고 만약 노동자가 정상적으로 노동을 제공하지 못한 경우 기업은 노동자에게 생활비를 제공해야 하고, 생활비 기준은 각 성과 자치구, 직할시의 규정에 따라 집행해야 한다. 셋째, 코로나19의 영향으로 당사자가 법정 중재신청 가능 시간 내에 노동 및 인사 분쟁 중재를 신청할 수 없는 경우 중재신청 시기 제한 규정은 적용되지 않는다. 이후 이러한 상황을 초래한 원인이 소멸된 날부터 중재신청 시기 제한 일정은 이어서 계산된다. 코로나19의 영향으로 노동 및 인사 분쟁 중재기구가 법정 시한 내에 사안을 심사하기 어렵다면, 심사기간이 연장될 수 있다. 넷째, 각 지역 인적자원 및 사회보장부는 코로나19의 영향을 받은 기업의 채용



에 대한 지도와 서비스를 강화하고, 노동감독의 집행역량을 확대해 노동자의 합법적 권익을 효과적으로 보호해야 한다.

1) 中华人民共和国人力资源和社会保障部(2020.1.24), 「人力资源社会保障部办公厅关于妥善处理新型冠状病毒感染肺炎疫情防控期间劳动关系问题的通知」, [http://www.mohrss.gov.cn/SYrlzyhshbzb/dongtaixinwen/buneyaowen/202001/t20200127\\_357746.html](http://www.mohrss.gov.cn/SYrlzyhshbzb/dongtaixinwen/buneyaowen/202001/t20200127_357746.html)

### 중국 : 각 지방정부, 코로나19 대응을 위한 기업지원정책 실시

베이징시(北京市), 상하이시(上海市), 광둥성(廣東省), 저장성(浙江省) 등 31개 지역 지방정부는 코로나19 방역에 따른 기업 생산 재개 및 사회안정을 위해 기업의 금융비용 절감, 세금감면, 보조금 증대 등과 같은 기업지원정책을 발표했다.<sup>1)</sup>

광둥성 정부는 2020년 2월 6일 「코로나19 대응 관련 기업 생산 재개에 관한 조치」를 발표했다. 광둥성 정부는 기업의 생산 재개를 위해 기업의 고용 비용 경감, 경영 부담 경감, 재정금융 지원 강화, 정부 서비스 강화 등과 같은 대책을 내놨다. 베이징시 정부는 기업의 방역 물자 보장, 원재료의 원활한 공급, 물류의 원활한 운수 등을 포함하는 대책을 2월 3일 발표했다. 이 대책은 기업이 유연한 채용 정책을 실시할 수 있도록 허용하고, 또한 기업이 연내 휴일을 조정할 수 있도록 하는 등과 같은 대책도 포함하고 있다. 그리고 기업이 코로나19로 생산과 경영에서 어려움에 처했을 때에는 직원들과 상의해

임금 조정, 교대근무 실시, 근로시간 단축, 대기발령 등의 정책을 통해 일자리를 안정화하고 최대한 감원 정책을 실시하지 않도록 권고했다. 상하이시 정부는 이와 관련 실업보험의 일자리 안정 환급 정책 실시, 사회보험 납부 표준금액 조정 연기, 사회보험 납부기간 연장, 직업훈련 비용 보조 등의 정책을 발표했다. 이외 쓰촨성(四川省) 정부는 시간외근로에 대한 수당 보조, 부가가치세 및 소득세 보조 혹은 감면 등을 포함하는 기업지원정책을 발표했다. 그리고 선전시(深圳市) 정부는 2월 7일 도시 대중교통의 원활한 운행 지원, 기업 안정을 위한 현금 유통 지원, 부동산 임대료 감면, 기업의 금융비용 감면을 포함하는 정책을 내놨다. 또한 각 기업의 감원을 최소화하기 위해 코로나19 방역 기간 내 감원을 하지 않거나 최소화한 기업에는 전년도에 납부한 실업보험 비용의 50%를 환급하고 사회보험 비용의 25%를 환급할 수 있도록 했다.

1) 中国财经(2020.2.13), 「31省份支持企业“抗疫”政策出台 减税降费多项措施助力复工复产」, <http://finance.china.com.cn/news/20200213/5192436.shtml>

## 브라질 : 노조 조직률 12.5%, 7년 만에 최저치

국립통계원(IBGE)에 따르면, 브라질 노조 조직률이 12.5%까지 하락하여 2012년 16.1%를 기록한 이래 가장 낮은 수치를 보였다. 2018년 기준 총취업자 9,230만 명 가운데 노조 조합원 수는 총 1,150만 명이다. 2018년 한 해만 보더라도 총 150만 명의 조합원이 감소했으며, 모든 산업 분야에서 이와 같은 현상이 고르게 나타났다. 특히 운송과 우편 부문은 2017년 17.5%에서 2018년 13.5%로, 음식과 숙박업은 6.8%에서 5.7%로 하락했다. IBGE 연구원 아드리아나 베링구(Adriana Beringu)는 2018년 취업 인구가 1.4% 증가하였으나 노조 조직률 상승에는 영향을 미치지 않았으며, 상대적으로 다른 산업에 비해 일자리 창출 증가율이 높았던 운송, 우편, 음식 및 숙박업 분야는 비공식 고용이 증가하면서 노조 조직률이 감소했다고

설명했다. 아울러 농업, 임업 및 어업 분야에서도 노조 조직률이 2017년 21.1%에서 2018년 19.1%로 감소하였는데, 기계화로 인해 농촌 지역을 떠나는 사람들이 도시 비공식 고용에 포함되면서 이러한 현상이 노조 조직률에 반영된 것으로 파악하였다. 전통적으로 노동조합 활동이 활발한 제조업 분야는 공장 폐쇄 등 정규 일자리 감소로 인해 조직률이 17.1%에서 15.2%로, 전체 고용 인구의 12%를 차지하며 상대적으로 조직률이 높은 공공부문에서는 2017년 27.3%에서 2018년 25.7%로 감소했다. 노조 조직률이 12.5%까지 하락한 배경에 대해서는 비공식 고용의 증가, 경기침체로 인한 구조조정 등 정규 일자리 감소, 2017년 노동개혁의 영향 등이 주요 원인으로 지목된다.<sup>1)</sup>

1) IBGE(2019.12.18), "Taxa de sindicalização cai para 12,5% em 2018 e atinge menor nível em sete anos," <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/26423-taxa-de-sindicalizacao-cai-para-12-5-em-2018-e-atinge-menor-nivel-em-sete-anos>



## 브라질 : 정리하고, 민영화 반대 페트로브라스 노조 총파업 종결

브라질 최대 국영기업 페트로브라스의 자회사인 파펜(Fafen) 비료공장 폐업과 대량 정리하고, 민영화를 반대하며 총파업에 돌입했던 페트로브라스 노조는 2020년 3월 3일 총회를 통해 회사의 제안을 수락하고 파업을 종료하기로 결정하였다.<sup>1)</sup> 노동고등법원(TST)의 중재로 회사와 협상을 벌여온 노조는 2월 27일 조정위원회에서 회사의 정리하고 계획을 받아들였으며, 회사는 이에 따라 노동자들에게 대한 퇴직금 혜택을 확대 지급하기로 약속했다. 또한 조정위원회에서는 파업으로 인한 생산 차질을 이유로 노조에 부과한 벌금을 R\$ 250만(한화 약 6억4천 원)으로 감액하기로 했다. 노동고등법원은 2020년 2월 6일 페트로브라스 노조 파업을 불법으로 규정하고, 노조 조합비 계좌 폐쇄 및 파업 기간 90% 노동 의무 불이행에 따른 벌칙을 적용하여 R\$ 250~500만을 벌금으로 부과한 바 있다. 석유노동자연맹(FUP)은 브라질 노총(CUT) 가맹조직으로 파라나 주 아라우카리아 지역에 위치한 자회사 비료공장(Fafen)의 폐업과 396명의 정리하고에 맞서 2020년 2월 20여 일 동안 총파업을 벌였다. 파업은 ‘역사적인 파업’으로 불리는 페트로브라

스의 1995년 투쟁 이후 최대 규모로 진행되었으며, 전국 121개가 넘는 공장에서 약 2만 2천여 명의 노동자들이 참여했다. 석유노동자연맹은 파펜 공장의 폐쇄는 브라질 최대 국영기업인 페트로브라스를 민영화하기 위한 보우소나르 정부의 전략이라며, 파업 기간 국영기업 민영화에 반대하는 투쟁을 지휘했다. 상파울루 대학 질베르토(Gilberto) 교수도 “파업은 대규모 정리하고와 회사의 단체협약 기로부터 시작됐지만, 이번 파업은 페트로브라스를 해체하려는 정부에 맞서 브라질을 방어하기 파업이다”고 역사적 의미를 강조했다.<sup>2)</sup> 페트로브라스는 1953년 제툴리우 바르가스 정부 때 설립된 브라질 최대 국영기업 중의 하나로 자산 판매 전략(민영화)을 추진하고 있다. 회사는 2020년에 13개 정유소 중 8개를 판매할 것이라고 밝혔으며, 파펜 공장은 러시아 광물비료 생산업체인 아크론(Acron)에 매각되었다. 경제 일간지 발로르(Valor)에 따르면, 페트로브라스는 보우소나르 정부 첫해에 5천3백 개의 일자리를 줄였으며, 이 수치는 전체 직원 57,983명 중 8.5%에 해당한다고 밝혔다.

1) Brasildefato(2020.3.4), “Trabalhadores demitidos da Fafen, no Paraná, aceitam acordo com Petrobras,” <https://www.brasildefato.com.br/2020/03/04/trabalhadores-demitidos-da-fafen-no-parana-aceitam-acordo-com-petrobras>

2) Brasi247(2020.2.17), “TST considera greve dos petroleiros ilegal e autoriza Petrobrás a demitir todos os grevistas,” <https://www.brasil247.com/economia/tst-considera-greve-dos-petroleiros-ilegal-e-autoriza-petrobras-a-demitir-todos-os-grevistas>