



## 미국 : 연방 및 주정부의 코로나바이러스 대응책(유급병가, 유급 및 무급 가족돌봄휴가)

미국 경제는 코로나19의 확산으로 상당한 영향을 받을 것으로 보이며, 특히 여러 주 정부들이 '사회적 거리두기' 차원에서 레스토랑, 술집 등을 강제 운영중지하는 등 강도 높은 정책을 발표하면서, 장기적 경기침체 우려에 따른 실업률 상승이 예상된다. 내셔널로리뷰(*The National Law Review*)는 연방정부 및 일부 주(뉴욕, 뉴저지, 펜실베이니아) 정부의 현재 실업 대응 상황을 정리해 소개하고 있다.<sup>1)</sup> 우선 연방정부 차원에서는 코로나바이러스로 인해 일할 수 없는 노동자들을 위한 긴급구제 법안인 가족우선코로나바이러스대응법안(*The Families First Coronavirus Response Act*)이 마련되었고 트럼프 대통령이 2020년 3월 18일 이에 서명했다. 이 법안은 가족의료휴가법(*Family Medical Leave Act*)의 확장판으로 근로자 50인 이상 500인 미만인 작업장에 모두 적용되며, 12주의 유급휴가 및 이후 근로자들의 무급휴가 권한, 그리고 코로나바이러스 관련 긴급 유급병가 방안 등을 담고 있다.<sup>2)</sup> 이후 통과된 코로나바이러스 원조·구호·경제안정법안(*Coronavirus Aid, Relief, and Economic Security(CARES) Act*)에서 병가인 경우 일 511달러를 한도로 급여 전액을 지급하고, 가족을 돌보기

위해 유급휴가를 사용하는 경우에는 일 200달러를 한도로 통상 급여의 2/3를 지급하는 것으로 한도가 설정되었다.<sup>3)</sup>

뉴욕 노동부(*The department of Labor*)는 실업수당 지급에 필요한 7일간의 의무 대기기간을 일시 면제하는 동시에, 자가격리를 지원하기 위한 비상조치로서 유급병가 법을 시행하겠다고 발표했다. 펜실베이니아 노동부 역시 7일 대기기간을 면제할 뿐 아니라, 실업수당의 적용 폭을 넓혔다. 그에 따라 작업장이 코로나바이러스로 인해 운영을 일시 중단하거나 폐업할 경우, 혹은 코로나바이러스 확산을 막기 위해 작업장 차원에서 업무시간을 줄이거나 근무를 못하게 하거나, 자가격리를 하게 될 경우 실업수당이 적용 가능하게 했다. 마지막으로, 뉴저지 주의 경우 유급병가와 실업수당뿐 아니라 일시 장애수당(*Temporary disability benefits*), 유급 가족돌봄휴가(*Paid family leave*)를 제공한다. 또한 최근 통과된 법안에는 코로나바이러스로 인해 출근할 수 없거나, 휴교령으로 인해 집에 있는 자녀들 및 가족 환자들을 돌봐야 하는 노동자들에게 일시적으로 실업수당을 지급하는 방안이 담겼다.

1) *The National Law Review*(2020.3.18), "State and Federal Government Pressed to Meet Unemployment Demands due to Coronavirus(COVID-19) Pandemic," Retrieved on March 20th, 2020. <https://www.natlawreview.com/article/state-and-federal-government-pressed-to-meet-unemployment-demands-due-to-coronavirus>

2) US Department of Labor, "Families First Coronavirus Response Act: Employer Expanded Family and Medical Leave Requirements", <https://www.dol.gov/agencies/whd/pandemic/ffcr-employer-paid->



leave#\_ftn2

3) The National Law Review(2020.3.29), “President Trump Signs Into Law the Coronavirus Aid, Relief, and Economic Security(CARES) Act”, Retrieved on March 30th, 2020. <https://www.natlawreview.com/article/president-trump-signs-law-coronavirus-aid-relief-and-economic-security-cares-act>

### 미국 : 코로나바이러스 정국 속 조직노동 억압 논란

뉴욕타임스(The New York Times)는 코로나 바이러스 확산을 틈타 트럼프 행정부가 노동 억압 정책을 비밀리에 시행하려 한다고 지적했다.<sup>1)</sup> 최근 연방노동관계국(Federal Labor Relations Authority: FLRA)은 임금인상을 가능케 한다는 명분으로 노동자들이 쉽게 노동조합비 지불을 중단할 수 있게 하는 규칙을 조심스레 발표했다. 이에 대해 연방공무원노동(American Federation of Government Employees: AFGE)의 에버렛 켈리(Everett Kelley) 위원장은 “행정부가 기존 노조를 파괴하려는 목표를 달성하기 위해 FLRA가 취하는 일련의 조치들”이라며 비판했다. 즉 트럼프 행정부

가 비상 사태를 명분으로 멕시코 국경 봉쇄와 노조 탄압 등 기존에 추진하던 정책들을 밀어붙인다는 것이다. 공무원 노조 대표로서 그는 전염병 대유행 시기에 간병인, 공항 검열관, 식품 검사관 등 연방 공무원들이 위험한 근로조건하에 있는 상황에서 이러한 조치들을 밀어붙이는 것은 매우 ‘부끄러운 일(disgraceful)’이라고 주장했다. 현재 모든 이슈가 코로나바이러스에 집중된 데다 사회적 거리두기를 위해 소규모 집회조차 어려운 현 시점에서, 이 정책들에 대해 노동조합들이 어떻게 대응할지 귀추가 주목된다.

1) The New York Times(2020.3.20), “Under the Virus’s Cloak, Trump Pursues Long-Sought Policies,” Retrieved on March 22th, 2020. <https://www.nytimes.com/2020/03/20/us/politics/trump-virus-conservative-policies.html>

### 미국 : 경제 불평등, 지난 50년간 점차 심화

미국의 유력 리서치 센터인 퓨리서치센터는 2020년 2월 초에 경제적 불평등에 대한 장기적 추

세 분석을 내놓은 바 있다. 이에 따르면, 지난 50년간 가구소득 불평등은 점차적으로 심화되어 왔다.

1970년을 기준으로 상위 5% 가구소득은 전체 가구소득의 16%를 차지했지만, 2018년에는 이 비율이 23%로 상승하였다. 1968년을 기준으로 상위 20% 가구소득은 전체 가구소득의 43%를 차지하였으나 2018년에는 52%로 전체 가구소득의 절반 이상을 차지하게 되었다. 이와 같은 경제 불평등 수준은 미국, 영국, 이탈리아, 일본, 캐나다, 독일, 프랑스 등으로 구성된 G7 국가들 중 가장 높았다. 또한 50년 동안 백인가구와 흑인가구의 소득격차는 매우 낮게 감소했다. 1970년 흑인 가구의 중위소득은 백인 가

구 중위소득의 56% 수준이었고, 2018년에는 이것이 61%로 변동하였다.<sup>5)</sup>

퓨리서치센터의 자체 조사 결과, 61%의 미국인들이 경제 불평등 수준이 지나치게 높다고 응답하였고, 이 비율은 공화당 지지자(41%)보다 민주당 지지자(78%) 사이에서 더 높게 나타났다. 하지만 경제 불평등을 줄이는 것이 (공공 의료보험의 확대, 총기 사건 방지, 기후 변동 문제, 불법 이민자 문제 등과 같이) 미국 정부의 가장 중요한 과제인가라는 질문에는 42%만이 그렇다고 답변하였다.<sup>6)</sup>

- 1) Pew Research Center(2020.2.7), "6 facts about economic inequality in the U.S", Retrieved on March 6th, 2020. <https://www.pewresearch.org/fact-tank/2020/02/07/6-facts-about-economic-inequality-in-the-u-s/>
- 2) Pew Research Center(2020.1.9), "Most Americans Say There Is Too Much Economic Inequality in the U.S., but Fewer Than Half Call It a Top Priority," Retrieved on March 6th, 2020. <https://www.pewsocialtrends.org/2020/01/09/most-americans-say-there-is-too-much-economic-inequality-in-the-u-s-but-fewer-than-half-call-it-a-top-priority/>

## 미국: 캘리포니아 주립대학 산타 크루즈 캠퍼스 대학원생들, 파업을 이유로 계약연장 거부당해

미국 캘리포니아 주립대학 시스템(University of California system)은 산타 크루즈 캠퍼스(UC Santa Cruz)의 대학원생들 중 파업에 참여한 학생 노동자들과는 이번 봄학기부터 계약연장을 하지 않겠다고 밝혀 논란이 일었다. 산타 크루즈 캠퍼스의 대학원생 수업 조교들은 임금상승을 요구하며 2019년 12월부터 겨울학기 성적을 제출하지 않는 방식의 파업에 나선 바 있다. 이들에 따르면, 캠퍼스 지역의 집세가 미국에서 가장 높은 수준이기 때

문에 수입의 60%를 집세로 지출해야 하는 등의 어려움을 겪고 있고, 이는 기본적인 생계비에 대한 위협으로 이어지고 있다.

이에 2020년 2월 중순 캘리포니아 주립대학 시스템은 2월 21일까지 성적 제출을 하지 않은 대학원생 수업 조교들과는 봄학기에 계약연장을 하지 않겠다고 발표하였다. 하지만 대학원생들은 이를 대학원생의 생계에 대한 위협, 더 나아가 양질의 고등교육 및 연구를 지원한다는 대학의 설립 목적과



어긋나는 것으로 받아들인다는 성명서를 낸 바 있다. 또한 서로에게 수업 조교 자리가 비어 있다 하더라도 이를 받아들이지 말 것을 촉구하기도 하였

다. 이에 따라 대학 시스템과 산타 크루즈 캠퍼스 대학원생 수업 조교들 간 갈등은 더욱 격화될 것으로 보인다.<sup>1)</sup>

1) Inside Higher Ed(2020.2.24), "UC Santa Cruz Strikers to Lose TA Jobs", Retrieved on March 6th, 2020. <https://www.insidehighered.com/quicktakes/2020/02/24/uc-santa-cruz-strikers-lose-ta-jobs>

### 독일 : 2019년 성별 임금격차 20%로 2018년 대비 1%포인트 감소

독일연방통계청(Destatis)이 2020년 3월 중순 발표한 임금격차에 관한 통계에 따르면, 독일 여성 근로자의 연평균 임금수준은 남성에 비해 약 20% 낮은 것으로 확인되었으며, 이러한 격차는 시급으로 환산하는 경우, 남성은 시간당 22.16유로, 여성은 17.72유로로 약 4.44유로의 차이에 해당한다. 이는 2018년의 성별 임금격차인 21%에 비해 약 1%포인트 감소하였고, 시급으로는 4.51유로(남성 21.60, 여성 17.09)에서 약 7센트 정도 감소한 것이다.<sup>1)</sup>

독일의 일반균등대우법(AGG)을 비롯하여 노동법의 일반 원칙으로서 동일노동 동일임금 원칙이 적용되고 있으나 임금수준의 남녀 격차는 쉽게 줄어들지 않고 있는 상황이다. 독일 정부는 2030년까지 성별 임금격차를 10% 수준으로 줄이겠다는 정책목표를 발표하 바 있지만 임금격차는 2000년 이후 계속해서 20%대에 머물러 있다.

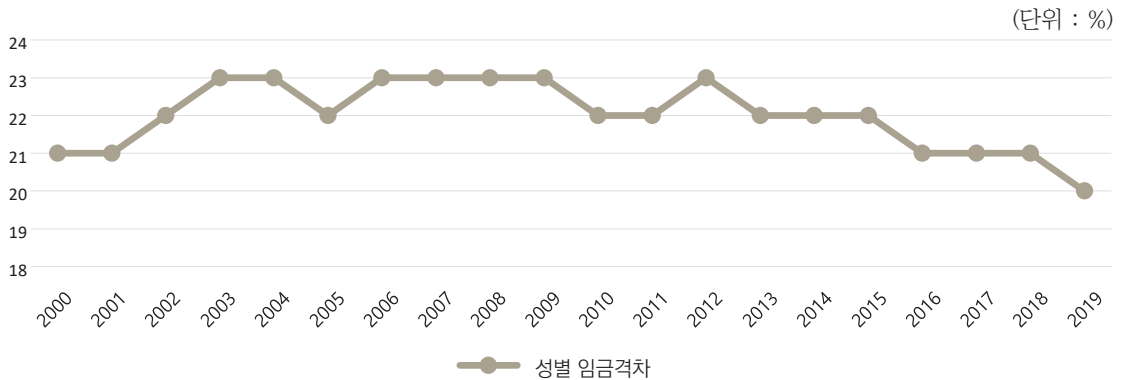
이러한 독일의 성별 임금격차 수준은 EU 회원국 평균과 비교해도 약 5% 정도 높은 편에 해당한다. 지난 2018년 EU 회원국(영국 포함)의 성별 임금격차는 15.7%였으며, 영국을 제외하게 되면 14.8%

로, EU 평균과 독일의 격차는 더욱 벌어지는 상황이다. 독일의 이러한 성별 임금격차는 27개 EU 회원국 중 통계 결과가 등록된 18개 국가 중에서 두 번째로 높은 것으로 확인된다.

독일의 20세 이상 64세 이하 여성의 고용률은 2008년 68%에서 2018년 76%로 8%포인트 증가한 것으로 나타났지만, 이러한 여성 고용률의 증가에도 불구하고 성별 임금격차는 쉽게 줄어들지 못하고 있다.

이러한 임금격차는 독일 노동시장의 구조적인 문제에서 기인하는 측면이 있다. 즉 고용률의 증가에도 불구하고 전일제 근로(Vollzeit)보다는 시간제 근로(Teilzeit) 또는 미니잡(Minijob)과 같은 비정규 고용이 증가했다는 점이다. 시간제 근로 형태에서 여성이 차지하는 비율에 있어서도 독일은 EU 회원국 중 3위를 차지하고 있다. 경제활동인구조사에 따르면 20세 이상 64세 이하 여성의 경우 거의 절반(47%)에 해당하는 여성이 시간제 근로(Teilzeit)로 근무하는 반면, 남성의 경우에는 남성 고용인구 11명 중 1명(9%)만이 시간제 근로(Teilzeit) 형태로

<독일 성별 임금격차>



자료 : 독일 연방통계청(destatis)(2020).

근무하는 것으로 나타났다. 시간제 근로(Teilzeit)로 근무하는 여성들은 육아 또는 원호의 필요성(31%)과 가족 또는 개인적인 의무(17%)를 전일제(Vollzeit)로 근로하지 못하는 점을 이유로 들었다.

임금격차는 지역에 따라서도 차이가 있었으며, 동독이 서독보다 임금격차가 적은 것으로 나타났

다. 2019년 통계에 따르면 구 서독 지역의 경우에는 21%, 구 동독 지역은 7% 수준으로 양 지역 간의 격차가 크게 나타나고 있지만, 노동력 분포 비율에 있어서 여전히 양 지역의 격차가 큰 관계로 임금격차에 있어 구 동독 지역의 낮은 격차가 통계적으로 크게 영향을 미치지 못하고 있는 상황이다.

1) Destatis Pressemitteilung(2020.3.16), “Gender Pay Gap 2019: Frauen verdienen 20% weniger als Männer”, Nr. 97; DIW Pressemitteilung(2020.3.4), “Gender Pay Gap: Nicht nur auf dem Gehaltszettel, sondern auch in den Köpfen”, [https://www.diw.de/de/diw\\_01.c.741868.de/gender\\_pay\\_gap\\_nicht\\_nur\\_auf\\_dem\\_gehaltszettel\\_sondern\\_auch\\_in\\_den\\_koepfen.html](https://www.diw.de/de/diw_01.c.741868.de/gender_pay_gap_nicht_nur_auf_dem_gehaltszettel_sondern_auch_in_den_koepfen.html)

## 독일 : 장기실업자 고용 활성화를 위한 임금보조금제도를 통해 1년간 4만여 명 취업

독일의 연방노동청(BA)이 지난 1년간 장기실업자의 고용 활성화를 위해 시행하였던 임금보조금제도에 힘입어 약 4만 2천 명이 사회보험 납부의무가 있는 일자리에 취업한 것으로 확인되었다. 이들 중

약 3만 4천 명은 2년 이상의 장기실업자에 해당하였다고 연방노동사회부(BMAS)는 발표하였다.<sup>1)</sup>

장기실업자의 경우에는 노동시장으로의 재진입이 더욱 어려운 것으로 평가되고 있는 가운데, 이



들 장기실업자의 실업상태가 유지되어 자녀 세대에  
게 빈곤이 대물림되지 않을 수 있도록 고용 활성화  
를 위한 다양한 정책들이 시행되고 있다. 독일 노동  
시장의 안정적인 추세에 힘입어 독일의 장기실업자  
수는 약 70만 명 수준으로, 10년 전 또는 15년 전  
보다는 현저히 감소한 상황이다. 이러한 장기실업  
자의 전체 인원을 고려할 때 이번에 도입된 보조금  
제도의 1년 운영으로 4만 명 이상의 고용효과가 발  
생한 것은 성공적으로 평가할 수 있다.

약 1년 전에 도입된 이번 보조금제도는 사용자  
가 장기실업자를 고용하는 경우 이들의 임금에 대  
해 정부가 보조금을 지급하는 형식으로, 6년 이상  
의 장기실업자(사회법 제2권 제16i조)와 2년 이상

의 장기실업자(사회법 제2권 제16e조)로 구분하여  
보조금 제도가 운영되었다.

전체 일자리 중 약 4분의 3에 해당하는 73%의  
일자리가 민간부문 일자리이며, 나머지는 공공부문  
(19%)과 교회(7%)에서 고용이 이루어진 것으로 나  
타나, 임금보조금제도는 일반 기업에서 더욱 적극  
적으로 활용하고 있는 것으로 확인되었다. 또한 단  
순히 일자리를 연결하는 것에서 그치는 것이 아니  
라 참여 기업과 실업자에 대해 코칭 프로그램도 제  
공하는 등 안정적인 고용관계가 유지될 수 있도록  
사후적인 관리도 병행되면서, 이 제도의 혜택을 받  
은 사용자들 중 3분의 2 이상이 제도에 대해 긍정  
적으로 평가한 바 있다.

1) BMAS Pressemitteilung(2020.1.30), "Erfolgreiche Bilanz nach einem Jahr Teilhabechancengesetz",  
<https://www.bmas.de/DE/Presse/Meldungen/2020/teilhabechancengesetz-teilhabe-am-arbeitsmarkt.html>

## 스웨덴 : 보건당국의 코로나19 대응

2020년 3월 31일 기준, 스웨덴에는 4,435명의  
코로나19 확진자가 발생했으며 특히 스톡홀름 지  
역에서 확산세가 매우 빠르게 진행되고 있다(확진  
자 1,979명).

코로나19의 확산을 방지하기 위해 3월 16일 스  
웨덴 보건당국(공공보건청, 보건복지청, 재난관리  
청)은 합동 기자회견을 통해 권고사항을 발표했  
다.<sup>1)</sup> 권고사항은 다음과 같다. 첫째, 스톡홀름 거주  
자는 가능한 경우 재택근무 실시, 둘째, 70세 이상

고령자는 불필요한 외출 및 손님 초대를 자제할 것,  
셋째, 500명 이하 규모의 행사 개최 시 공공보건청  
이 안내한 유의사항을 참고할 것이다. 스웨덴 정부  
는 3월 12일부터 500명 이상의 행사 및 모임을 금  
지했으나 3월 29일자로 이 수를 50명으로 낮춰 현  
재는 50명 이상의 행사 및 모임을 금지하고 있다.  
이후 스웨덴 공공보건청은 4월 1일, 코로나19 감염  
확산 방지 및 바이러스에 취약한 고령자 보호 등을  
위해 추가 권고사항<sup>2)</sup>을 발표하였다. 이는 2020년

12월 31일까지 유지될 예정(변경 가능성 있음)이다. 이날 발표된 권고사항은 3월 16일의 권고사항보다 더 구체적인 내용을 담고 있다.

권고사항을 통해 일반대중에게는 손 위생 관리 철저, 실내외 공간 및 대중교통 이용 시 타인과 적정 거리 유지, 연회, 장례식, 세례식, 결혼식 등 큰 규모 행사 참석 자제, 수영장, 체육관 등에서 타인과 거리 유지 및 탈의실 이용 자제, 교통 혼잡 시간대 회피, 필요한 여행 자제를 당부했다. 한편 70세 이상 고령자 등 위험군에게는 타인과의 물리적 접촉 자제, 대중교통 사용은 반드시 피할 것, 약국, 식품점 등 방문 자제, 사람들이 모이는 장소 회피할 것을 주문했다. 식당 등 사업장의 경우, 코로나19 관련 정보 공지문 게재, 식당 등의 경우 바닥에 사람들 간 적정 거리 표시, 적정 공간 확보, 손 세척 기회 제공 등을 해야 함을 권고했다. 기업에는 부득이하게 직장에서 일해야 할 경우에는 직원들 간 거리를 유지할 수 있도록 할 것, 손 위생 관리 철저, 재택근무 기회 제공, 불필요한 출장 자제를 당부했다.

3월 초까지만 해도 스톡홀름을 비롯한 스웨덴 전역은 기침이나 발열 등의 징후를 보이는 이들은 자가 격리할 것, 징후가 없는 이들은 일상적 예방조치

(손 씻기, 기침할 때 입 가리기 등)를 수행할 것이라는 일반적인 가이드라인을 유지하고 있었다. 스톡홀름 내 확산세가 심상치 않음을 판단한 보건당국은 3월 16일 기자회견을 통해 스톡홀름 내 기업들을 대상으로 재택근무를 권고하기 시작했다. 특히 커뮤니티를 중심으로 코로나19가 확산되고 있다는 점에 주목하여 자가격리 및 재택근무의 필요성을 강조했다. 보건당국은 재택근무로 인한 효과는 앞으로 몇 주간 추이를 살펴봐야 알 수 있을 것이라 밝혔으며 확진자 중 80%가량은 경미한 증상만을 보이고 있기 때문에 자가에 머물면서 상태를 돌보는 편이 의료진의 부담과 추가 확산을 막는 데 도움을 줄 것이라 주장했다. 재택근무 권고는 4월 1일의 정부 권고사항에도 포함되어 있어 2020년 12월 31일까지는 유지될 전망이다.

한편 스테판 뢰벤 총리, 교육장관, 고등교육연구장관, 공공보건청장은 3월 17일 합동 기자회견을 열어 모든 고등학교, 대학교 및 성인 대상 교육기관(komvux, yrkeshogskola)은 3월 18일부터 원격 교육을 도입할 것을 권고하였다. 유치원, 초등, 중학교의 폐쇄 가능성 역시 함께 언급하였으나<sup>3)</sup> 현재까지 별다른 추가 조치 없이 운영 중이다.

- 1) The Local(2020.3.16), "Stockholmers urged to work from home as Sweden's coronavirus deaths rise to seven", <https://www.thelocal.se/20200316/stockholmers-urged-to-work-from-home-as-swedens-coronavirus-deaths-rise>
- 2) Folkhälsomyndigheten(2020.4.1), "Nya allmänna råd: Håll avstånd och ta personligt ansvar", <https://www.folkhalsomyndigheten.se/nyheter-och-press/nyhetsarkiv/2020/april/nya-allmanna-rad-hall-avstand-och-ta-personligt-ansvar/>
- 3) Regeringskanslit(2020.3.17), "Pressträff med statsministern", <https://www.regeringen.se/pressmeddelanden/2020/03/presstraff-med-statsministern3/>



## 스웨덴 : 정부, 코로나19 관련 산업 및 일자리 위기 대응책 발표

2020년 3월 16일 스웨덴 정부는 야당인 중앙당(Central Party), 자유당(Liberal Party)과 함께 코로나19로 피해를 입은 기업과 근로자들을 위해 3천억 크로나(한화 약 38조 원)의 산업 및 일자리 위기 대응책을 발표했다.<sup>1)</sup> 이 재정정책 패키지는 3월 19일 의회의 표결을 통해 통과되었고 지방자치단체에 대한 재정 지원, 정부기관에 대한 재정 지원, 병가 급여 지급에 대한 규칙 변경, 조세제도의 일시적 개편, 일시적 근로시간 단축(Short-time work) 제도에 대한 개정안 등이 포함되었다.<sup>2)</sup>

스웨덴 정부는 특별 재정정책을 통해 코로나19로 인해 지방자치단체 내 의료기관 관련 비용 부담이 높아짐에 따라 중앙정부는 이를 지원하기로 하였으며, 코로나19를 직접적으로 관리하는 정부기관(공공보건청, 보건복지청, 의약청)에도 추가로 재정을 지원한다.

이 밖에도 스웨덴 정부는 병가급여 지급 방식을 변경하기로 결정했다. 그동안 스웨덴의 병가급여는 근로자가 병가를 신청한 이튿날부터 수급이 가능했는데 스웨덴 정부는 이를 근로자가 병가를 신청한 당일부터 수급가능한 형태로 변경하기로 결정했다. 이렇게 정부가 병가급여 지급 방식을 변경하게 된 이유는 근로자들이 병가를 신청하는 첫날 분의 급여 손실을 우려해서 병가 신청을 주저할 수도 있다는 우려 때문이다. 정부는 코로나19로 인해 자가격리 및 재택근무를 해야 하는 이들이 많은 상황에서 이런 조치가 큰 도움이 될 수 있을 것이라 믿고 있다.<sup>3)</sup> 한편 그동안 스웨덴의 고용주들은 병가급여를

최초 2주 동안 부담하고 있었는데 정부가 4~5월 두 달간 고용주를 대신하여 병가급여를 부담하기로 했다. 3월 27일 병가급여와 관련한 규칙은 다시 한번 변경되었다. 지금까지는 병가를 낸 지 14일 이후 추가 병가급여 수급을 위해서는 의사의 소견서를 필수로 제출해야 했으나 사회보장청은 이 규칙을 없애기로 결정하였다.

산업 및 일자리 위기 대응책에는 기업들에 세금을 일시적으로 유예하는 새로운 규정이 포함되었다. 이 규정에 따라 기업들은 사용자기여금, 부가가치세, 직원 급여에 대한 세금 납부를 일시적으로 연기할 수 있게 된다. 이 규정은 4월 7일부터 시행되나 기업들이 납부한 2020년 1월분 세금부터 소급 적용되어 기납부한 1~3월분 세금은 국세청을 통해 환급받게 된다.

한편 스웨덴 정부는 코로나19로 인한 일시적 근로시간 단축 및 해고와 관련하여 기존 근로시간 단축(Short-time work)제도를 수정할 것을 발표했다. 근로시간 단축제도는 2008년 금융위기 이후 제정된 법률로 경제위기 시 대량해고를 막기 위해 기업들이 노동자의 근로시간과 급여를 탄력적으로 단축할 수 있도록 만든 제도다. 이번 산업 및 일자리 위기 대응책에 포함된 제도 수정안에 따르면, 정부는 일시적 해고 및 근로자의 근로시간 단축으로 인한 기업의 손해액 중 75%를 지원하기로 하였다. 규정 개정 전에는 정부가 손해액의 1/3(33%)을 지원하였다.

스웨덴 정부는 3월 19일 의회에서 통과된 해당



위기 대응책 외에도 3월 25일과 30일 추가적인 중소기업을 위한 위기 대응책(Crisis package for small enterprises in Sweden), 일자리와 경제 이

행 관련 위기 대응책(Crisis package for jobs and transition)을 내놓았다. 이 두 가지 추가 재정정책은 의회에서 빠른 시일 내로 표결할 예정이다.<sup>4)</sup>

- 1) The Local(2020.3.16), "Business and jobs: Sweden launches 300 billion kronor crisis package", <https://www.thelocal.se/20200316/sweden-launches-300-billion-kronor-coronavirus-crisis-package>
- 2) Government Offices of Sweden(2020.3.16), "Crisis package for Swedish businesses and jobs", <https://www.government.se/press-releases/2020/03/crisis-package-for-swedish-businesses-and-jobs/>
- 3) The Local(2020.3.11), "Sweden changes sick pay rules to help fight coronavirus", <https://www.thelocal.se/20200311/sweden-changes-sick-pay-rules-to-help-fight-coronavirus>
- 4) Government Offices of Sweden(2020.3.30), "Economic measures in response to COVID-19", <https://www.government.se/articles/2020/03/economic-measures-in-response-to-covid-19/>

## 영국 : 정부, 코로나19에 대응하여 노동자 및 기업에 대한 지원책 발표

2020년 3월 20일 영국 정부는 코로나19의 확산을 막기 위해 식당, 주점, 극장 등에 대한 휴업령을 내리면서, 그에 따른 노동자의 실직과 기업의 손실을 줄이기 위한 지원책도 함께 발표하였다.<sup>1)2)</sup>

우선 「코로나바이러스 고용유지 계획(Coronavirus Job Retention Scheme)에 따라 영국 내 모든 기업은 소속 직원을 '강제 휴직 노동자(furloughed worker)'로 지정할 수 있고, 영국 정부는 해당 노동자 임금의 80%를 최대 월 2,500파운드(한화 약 380만 원)까지 지급한다. 이 지원 계획은 3월 1일부터 임금부터 소급 적용되어 3개월간 지속될 예정이며, 필요 시 연장될 수 있다.

또한 사업체들의 부가가치세(VAT) 납부가 6월 말까지 연기되고, 6월 말 신고납세(self assessment)

예정인 자영업자들의 소득세 납부도 2021년 1월까지 연기된다. 그리고 재산세(business rate)를 납부 중인 소매, 호텔·식당(hospitality) 및 레저산업의 기업에 대해서는 2020/21년도 재산세를 면제하고 최대 2만 5천 파운드(한화 약 3,800만 원)까지 보조금을 지급하며, 재산세를 납부하지 않는 모든 소기업에는 1만 파운드(한화 약 1,500만 원)의 보조금을 지급한다. 뿐만 아니라 연 매출액 4천5백만 파운드(한화 약 675억 원) 이하 중소기업의 대출에 대해 정부가 12개월간 이자를 부담하고 대출액의 80%를 보증한다.

이와 같은 지원책에 대해 영국 정부는 스스로 전례 없는 대응이라고 언급하였으며, 캐롤린 페어번(Carolyn Fairbairn) 영국 산업연맹(CBI) 사무총



장은 기업과 정부가 협력하여 위기를 극복하기 위한 시작점을 마련하였다고 평가하였다. 또한 영국의 싱크탱크 레졸루션 파운데이션(Resolution Foundation)도 실직 위기에 처한 저임금 노동자들에게 도움이 될 것이라며 환영의 뜻을 밝혔다.<sup>3)</sup> 그

러나 프란시스 오그레이디(Frances O'Grady) 영국 노동조합회의(TUC) 사무총장 등은 5백만 명에 달하는 자영업자들에 대한 지원책이 부족하다고 지적했다.<sup>4)</sup>

- 1) UK Gov news story(2020.3.20), "Chancellor announces workers' support package", <https://www.gov.uk/government/news/chancellor-announces-workers-support-package>
- 2) UK Gov guidance(2020.3.20), "COVID-19: support for businesses", <https://www.gov.uk/government/publications/guidance-to-employers-and-businesses-about-covid-19/covid-19-support-for-businesses>
- 3) BBC(2020.3.20), "Coronavirus: Government to pay up to 80% of workers' wages", <https://www.bbc.co.uk/news/business-51982005>
- 4) BBC(2020.3.21), "Coronavirus: Self-employed need financial help, unions warn", <https://www.bbc.co.uk/news/uk-51984275>

## 영국 : 혁신지원 기관, 청년 혁신가 지원 프로그램 신규 도입

2020년 3월 10일 영국 혁신지원 기관인 이노베이트 UK(Innovate UK)<sup>1)</sup>는 18~30세 청년 혁신가들이 참신하고 획기적인 사업 아이디어를 실현할 수 있도록 지원하는 새로운 프로그램을 도입한다고 발표하였다. 이 프로그램은 총예산 220만 파운드(한화 약 33억 원) 규모로 향후 3년간 100여 명의 청년 혁신가들을 지원할 예정이며, 각 수혜자들은 5천 파운드(한화 약 750만 원)의 보조금과 생활비 지원금, 그리고 일대일 코칭 등의 혜택을 받게 된다.<sup>2)</sup>

한편 이날 이노베이트 UK는 기업가 정신 및 혁신에 대한 청년들의 의견과 경험을 묻는 설문조사 결과를 함께 발표하였다. 이에 따르면 2천여 명의 영

국 청년들 중 절반은 나이가 사업 성공에 장애물이 라고 대답하였으며, 사업 아이디어를 실현하는 데 필요한 자신감이 부족하다고 대답한 비율도 3분의 1에 달했다.

또한 설문조사의 지역별 결과를 보면, 혁신적인 자기 사업을 하는 데 장애가 되는 요소를 묻는 질문에 대해 요크셔와 험버 지역 청년 중 70%는 금전적인 문제를, 3분의 1은 교육 및 자신감 부족을 언급했다. 또한 웨일즈 지역 청년들 중 68%는 대학 학위가 신뢰할 수 있는 사업가가 되는 데 필수적이지 않다고 대답하였다. 한편 선호하는 사업의 목적 및 방향과 관련해서는 사우스웨스트 지역 청년들

중 절반이 건강관리 분야에 긍정적인 영향을 미치고 싶다고 응답하였고, 노스웨스트 지역 청년들 중

40%는 환경문제 해결에 도움이 되길 원한다고 답했다.

- 1) 영국 정부로부터 자금 지원을 받는 비정부 공공기관인 영국 연구혁신기구(UK Research and Innovation) 소속으로서, 새로운 아이디어를 개발하고 실현할 수 있는 사업을 지원하여 생산성 향상 및 경제성장을 도모하는 기관이다.
- 2) UK Gov press release(2020.3.10), "Innovate UK launches new 3-year programme for Young Innovators", <https://www.gov.uk/government/news/innovate-uk-launches-new-3-year-programme-for-young-innovators>

## 프랑스 : 코로나바이러스 확산으로 부분실업제도 활용 증가

코로나19에 대처하기 위해 부분실업제도(chômage partiel: 위기 또는 예외적 상황에 직면한 기업이 노동자들과 고용계약을 파기하지 않기 위해 부득이하게 노동시간을 단축했을 시 노동자들이 임금삭감에 대한 보조금을 지급받게 되는 제도)를 활용하는 기업의 수가 급증하고 있다.<sup>1)</sup> 뮈리엘 페니코(Muriel Pénicaut) 노동장관은 2020년 3월 5일 총 6,000여 명을 고용하고 있는 400여 개의 기업이 최근 부분실업제도 시행을 신청했다고 밝혔다. 이들은 주로 관광 및 케이터링 부문 등 영업 활동이 급격히 둔화되고 있는 기업들이다. 하지만 잇따른 박람회 및 콘퍼런스 취소로 항공사에 대한 수요가 급감하는 등 빠른 시일 내에 다른 산업으로도 부정적인 영향이 확산될 수 있어 정부는 급격한 상황 변화에 따른 준비에 착수하기 시작했다.

사업장의 규모와 관계없이 지역 경제사회위원회(Comité social et économique: CES)에 등록되어 있다면 노동자 대표와 상의한 고용주가 노동부에

요청한 후 정부의 승인을 받으면 부분실업제도를 시행할 수 있다. 현재의 위기를 해결하기 위해 코로나19와 관련된 요청이 우선적으로 취급되도록 명확한 지침이 제공되었다. 기업은 노동자에게 단축한 근로시간에 대해 시간당 임금의 최대 70% 또는 순 시간당 임금의 약 84%을 지급해야 한다. 최저임금을 받는 노동자는 해당 급여로 보상을 받는다. 이에 따라 기업은 주정부와 실업보험관리기구인 전국상공업고용조합(Unedic)으로부터 공동으로 자금을 지원받게 된다. 프랑스 경제동향연구소(OFCE)의 경제학자인 자비에르 팀보(Xavier Timbeau)는 "부분실업제도는 기업이 코로나19와 관련된 위기에 대처하는 데 큰 도움을 줄 것이다"라고 말했다. 또한 경제학자 산드라 네부(Sandra Nevoux)의 연구에 따르면, 2008~2009년 경제위기 시 이러한 조치는 일시적인 판매 감소에 직면한 기업들에 유용했으며 총매출의 하락폭이 클수록 부분실업제도 활용이 기업의 생존과 고용 수준 유지에 더 효과적이



었다. 이 조치로 충분한지 확실하지는 않지만 기업들이 코로나19의 여파를 극복하도록 돕기 위해서

는 필수적이며 현금보조와 같은 다른 조치를 보완할 것으로 보인다.

1) Les Echos(2020.3.6), “Coronavirus: le recours au chômage partiel s'amplifie”, <https://www.lesechos.fr/economie-france/conjoncture/coronavirus-le-recours-au-chomage-partiel-samplifie-1182549>

### 프랑스 : 코로나바이러스로 인해 간접고용시장 붕괴

프랑스 간접고용알선기업협회(Prism'emploi)는 코로나19의 영향으로 인해 2020년 3월 16일부터 31일 사이 간접고용 일자리의 75%인 500,000여 개의 일자리가 사라질 것으로 추정했다. 풀타임 상응근로자(Full-time Equivalent: FTE)로 추산한 결과, 코로나19로 인한 일자리 손실은 557,500개에 달한다(3월 상반기의 일자리 750,000개). 코로나 19에 의한 활동 감소치는 산업부문에 따라 60%에서 90%로 상이했다. 건축 및 공공사업은 임시고용

의 60%를 차지한다. 파트타임 근로자들과 마찬가지로, 임시근로자 또한 주 35시간 이하로 근무하는 경우 부분 실업보조를 받을 자격이 있다. 반면에 물류, 대량유통, 식품산업 내에서는 근로자에 대한 수요가 증가하고 있다. 민간 고용알선기업들이 정부 기관 지침에 따라 그들의 이용 가능 인력을 최대한 동원하고 수요를 충족시킬 자원을 찾기 위해 최선을 다하고 있다고 정부는 밝혔다.<sup>1)</sup>

1) Les Echos(2020.3.19), “Coronavirus : le marché de l'interim s'effondre”, <https://www.lesechos.fr/economie-france/social/coronavirus-le-marche-de-linterim-seffondre-1187006>

### 중국 : 코로나19 관련 실업 및 인력감원 대책 발표

중국에서는 코로나19의 영향으로 기업들뿐만 아니라 노동자들도 심각한 영향을 받고 있다. 보도에 따르면, 베이징(北京)의 한 인터넷 회사에 다니는 노동자 A씨는 회사로부터 임금삭감 공지를 받았다. 임금삭감은 전 직원을 대상으로 하며, 임직원의 경

우 임금의 50%를, 평직원의 경우 30%를 삭감하는 것이 그 내용이었다. 그는 어쩔 수 없이 임금삭감을 받아들였지만, 그후에 결국 해고까지 되고 말았다. 중국 중소기업협회에서 발표한 최근 설문조사 결과에 의하면, 조사에 응답한 중소기업 중 약 86.5%가

코로나19의 영향을 받고 있다고 답했다. 그중 약 30%는 '특히 심각'한 영향을 받는 것으로 드러났다. 그리고 약 90%의 기업이 현재의 자금 사정으로는 3개월을 유지하기 힘들다고 봤고, 반 년 이상 유지할 수 있다고 답한 기업은 10%가 채 안 되었다.

이에 2020년 2월 11일 진행된 국무원 상무회의에서는 "실업문제에 특히 주의를 기울여 대규모 감원을 방지해야 한다"고 요구했다. 고용과 임금 상황을 안정시키기 위해 인력자원 및 사회보장부 부장들은 아래와 같은 세 가지를 제기했다. 첫째, 기업과 직원은 협상을 통해 임금조정, 근무시간 단축, 교대근무 등과 같은 방식으로 일자리를 안정화해야 한다. 둘째, 기업 사회보험료 감면 혹은 납부 연기, 고용보험료의 반환, 일자리 안정화 지원금 지급 등을 통해 기업으로 하여금 감원을 최소화하도록 한다. 셋째, 감원이 꼭 필요한 기업은 법에 의거해 감원하도록 함으로써 노동자의 합법적 권익을 보장하도록 한다.<sup>1)</sup>

인력감원을 최소화하기 위한 중소기업 지원 정책도 이어졌다. 중소기업을 지원하기 위해 중앙은행은 인민폐 3,000억 위안(한화 약 51조 6천3백억 원) 규모의 코로나19 특별 대출 기금을 마련했고, 기타 금융기관으로 하여금 3,000억 위안 규모의 저금리 대출을 통해 개별 공사업주들을 지원하도록 했다. 그리고 국무원은 기업의 연금보험, 고용보험, 산재보험에 대한 보험료를 단계적으로 감면하기로 결정했는데 이 규모는 총 5,000억 위안(한화 약 86조 500억 원) 이상에 달한다. 의료보험료도 단계적으로 감면해 기업들이 최대 1,500억 위안의 부담을 줄일 수 있도록 했다. 이 외에도 정부는 중소기업에 대해 보험료 환불, 임대료 감면과 각종 세금 인화 정책을 발표했고, 임금 안정화를 위한 정책도 발표했다. 또한 실업 노동자에 대해서는 고용보험을 통한 실업급여 혹은 실업 보조금을 받을 수 있도록 조치를 취했다.

1) 新华网(2020.3.4), 「疫情之下被降薪、被裁员? 国家出售稳就业、稳工资」, [http://www.xinhuanet.com/fortune/2020-03/04/c\\_1125659093.htm](http://www.xinhuanet.com/fortune/2020-03/04/c_1125659093.htm)

## 중국 : 후난성 「여성노동자 노동보호 특별규정」 시행

2020년 3월 8일부터 후난성(湖南省)에서 「여성노동자 노동보호 특별규정(이하 특별규정)」이 시행되었다. 이 특별규정은 몇 가지 주목할 만한 내용을 담고 있다.<sup>1)</sup> 첫째, 여성노동자에 대한 위생비용 최소 기준이 인상되었다. 후난성에서는 수년 동안 여성노동자에 대한 위생비용으로 매달 인민폐 15위

안(한화 약 2,500원)이 집행되었는데, 경제의 발전에 따라 이 비용은 턱없이 부족해졌다. 이번 특별규정에 의해 이 비용은 매달 30위안(한화 약 5,000원) 이상으로 인상되었고 이후 경제발전 상황과 주민 생활수준에 따라 조정하도록 규정했다. 둘째, 여성노동자의 '4가지 기간'에 대한 보호를 강화하도



록 했다. ‘4가지 기간’은 생리, 임신, 출산, 수유 기간을 의미한다. 특별규정은 생리 기간에는 적당한 작업 휴식을 취하도록 규정했다. 그리고 임신 기간의 경우, 기존의 국가 규정은 임신 7개월 이후부터는 초과근무를 금지하고 있는데 이에 더해 임신 3개월 미만 시기에 각별한 주의가 필요하거나 태아를 보호할 필요가 있는 여성노동자 역시 보호를 받을 수 있도록 했다. 출산 시 보호와 관련해서는, 임신 2개월에서 4개월 미만의 시기에 임신중지를 한 경우 휴가 기준을 기존의 15일에서 30일로 조정했고, 임신 7개월경에 임신중지를 한 경우 휴가를 42일에서 75일로 조정했다. 또한 여성노동자가 불임수술을 받을 경우 휴가를 21일 받을 수 있고, 이 기간에 사회보험 중 하나인 임신출산보험 혜택도 받을 수 있도록 했다. 그리고 수유 기간에 집이 직장에서 멀

어 집에 가서 수유를 할 수 없는 경우 수유 시간을 날짜로 환산해서 출산 휴가와 병합하거나 단독으로 사용할 수 있도록 했다.

사용자 측이 이 특별규정을 위반한 경우, 공회(노동조합)는 사용자 측에 ‘여성노동자 노동보호 감독 의견서’를 제출해 시정을 요구할 수 있고 이에 사용자 측은 즉시 시정해야 한다. 사용자 측이 이를 거부할 경우, 지역 공회는 해당 정부 부문에 ‘여성노동자 노동보호 감독 건의서’를 제출할 수 있고 이에 관할 부서는 법에 따라 처리해야 하며 즉시 처리 상황을 서면으로 공회에 보고해야 한다. 또한 여성노동자 당사자 역시 해당 정부 부서에 직접 신고할 수도 있고 노동인사분쟁 조정중재기구에 조정 및 중재를 신청할 수도 있다. 만약 당사자가 이 중재에 불복한다면 법원에 소송을 제기할 수도 있다.

1) 华声新闻(2020.3.8), 「《湖南省女职工劳动保护特别规定》3月8日起施行」, <http://hunan.voc.com.cn/article/202003/202003080914351652.html>

## 브라질 : 보우소나루 정부, 코로나19 노동대책

브라질 정부는 4월 1일 코로나19로 인한 피해를 최소화하기 위한 경제활성화 방안으로 2,450만 명의 정규직(공식) 노동자들에게 적용되는 고용과 소득을 보존하기 위한 긴급조치(MP 936)를 발표했다.<sup>1)</sup> 기업은 앞으로 90일 동안 노동시간을 25%에서 70%까지 축소할 수 있으며, 이에 따른 임금 손실분은 정부가 실업보험을 통해 보전해 준다. 시행 방식은 임금수준에 따라 다르게 적용한다. 약 24

만 원의(R\$ 1,045) 최저임금을 받는 노동자는 노동 시간 감소에 따른 소득 손실액 전액을 정부가 보전해주며, 최저임금보다 임금이 높은 노동자는 실업급여 비율에 따라 임금을 보전받는다. 노동시간 축소에 대한 노사협상은 임금수준에 따라 다르게 적용한다. 약 75만 원(R\$ 3,135)을 받는 노동자는 회사와 개별 또는 단체로 협상할 수 있으며, 75만 원에서 280만 원(R\$ 3,135~12,202)을 받는 노동자

는 단체교섭을 해야 한다. 280만 원(R\$ 12,202) 이상을 받는 노동자는 회사와 개별 협상을 할 수 있다. 이에 앞서 3월 22일 보우소나루 정부는 총 11개의 장과 32개 조항으로 구성된 노동대책 임시조치(MP 927)를 발표하였다.<sup>2)</sup> 주요 방안은 재택근무 활성화, 개별휴가 미리 사용, 단체휴가 촉진, 초과시간 저축계좌 사용, 노동안전보건 행정지침 중단, 고용주의 퇴직금 적립을 위한 납부의무 연기, 단체협약 90일 연장 등이며 개별 협상을 통하거나 고용주의 재량적 조치에 의해 실현 가능토록 하였다. 한편 2020년 3월 30일, 브라질 상원은 비정규직(비공식) 노동자들에게 3개월 동안 매월 15만 원(R\$ 600), 여성 가구주에게는 매월 30만 원(R\$ 1,200)을 지급하는 긴급 지원(auxílio emergencial) 대책을 승인했다.<sup>3)</sup> 18세 이상 브라질 국민, 비정규직(비공식) 노동자, 사회보험 비가입자, 영세업자, 실업자 등 3,800만 명이 지원 대상이다. 파울로 게이스 경제부 장관은 앞서 매월 46,000원 상당의 바우처 제공을 발표했으나 비난 여론이 빗발치자 의회 승인 과정에서 지원 규모가 확대되었다.

브라질 경제부는 3월 18일 취약계층 지원, 고용

유지, 공공건강 시스템(SUS) 유지에 필요한 약 44조 원(R\$ 1,796억)의 추경 예산안 승인을 의회에 요청했다.<sup>4)</sup> 세부적으로 살펴보면, 취약계층 지원을 위해 약 23조 원(약 R\$ 984억)을 책정했으며 소득보조수당(PIS/PASEP)을 6월 안에 선지급하고 연말 보너스(Décimo terceiro salário)를 4월, 5월 각 50%씩 선지급하며, 빈곤층 복지제도인 보우사 파밀리아 수혜자를 확대하는 방안이 포함되었다. 고용유지를 위해서 약 14조 원(R\$ 594억)을 투입하여 기업의 사회보험 기여금 납부 3개월 연장, 노동자들의 건강과 레저, 교육을 위해 기업이 납부하는 Sistema S 기여금<sup>5)</sup> 3개월 동안 50% 감소, 영세소기업 대출을 확대한다. 또한 통합건강시스템(SUS)의 원활한 운영을 위해 약 2조 7,000억 원(R\$ 118억)을 투입한다. 그러나 유니캄피 대학 Cecon 보고서(2020.3)에서는 “보우소나루 정부가 발표한 대부분의 대책은 새로운 자원을 경제에 투입하기보다는 정부가 이미 가족이나 회사에 제공할 자원을 미리 지불하거나 회사의 납부 의무를 연기했을 뿐이라며, 브라질 정부는 위기 상황에서도 여전히 긴축 정책을 유지하고 있다”라고 주장했다.<sup>6)</sup>

1) G1(2020.4.1), “MP autoriza redução de jornada e salário por até 3 meses; veja perguntas e respostas”, <https://g1.globo.com/economia/noticia/2020/04/01/veja-detalhes-da-mp-que-autoriza-reducao-de-jornada-e-salario-em-ate-tres-meses.ghtml>.

2) MEDIDA PROVISÓRIA Nº 927, DE 22 DE MARÇO DE 2020(2020.3.22), [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_Ato2019-2022/2020/Mpv/mpv927.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2019-2022/2020/Mpv/mpv927.htm).

3) G1(2020.3.30), “Coronavírus: Senado aprova projeto que prevê R\$ 600 mensais a trabalhadores informais”, <https://g1.globo.com/politica/noticia/2020/03/30/coronavirus-senado-aprova-projeto-que-preve-r-600-mensais-a-trabalhadores-informais.ghtml>.

4) 브라질 경제부 사이트(2020.3.18), “Confirma as medidas tomadas pelo Ministério da Economia em função da Covid-19 (Coronavírus)”.



- 5) Sistema S는 직업훈련, 사회보장, 자문연구 및 기술적 지원을 목적으로 하며, 의무 분담금을 낸 기업들이 보유한 일련의 법인체 조직을 정의하는 용어이다.
- 6) Cecon(2020.3.9), “A Coronacrise: natureza, impactos e medidas de enfrentamento no Brasil e no mundo”, [https://www.eco.unicamp.br/images/arquivos/nota\\_cecon\\_oronacrise\\_natureza\\_impactos\\_e\\_medidas\\_de\\_enfrentamento.pdf](https://www.eco.unicamp.br/images/arquivos/nota_cecon_oronacrise_natureza_impactos_e_medidas_de_enfrentamento.pdf).

### 브라질 : 지방노동법원, 라피(Rappi) 플랫폼 고용 노동관계 인정

최근 브라질에서 우버, 라피(Rappi) 등 스마트폰 앱을 통해 일하는 플랫폼 노동자의 고용관계를 인정하는 판결이 나왔다. 2020년 3월 12일 배달 앱 라피를 통해 업무를 수행한 테르시오 데쿨리 하 포주(Tercio Dercule Raposo)가 지난해 퇴직금을 지급해달라고 청구한 소송에서 승소했다. 상파울루 지방노동법원(TRT-2, 판사 Francisco Ferreira Jorge Neto)은 테르시오가 앱을 통해 실질적인 업무 지시를 받았고 근로 지속성도 있기 때문에 배달 앱 라피와 고용관계가 있다고 인정했다.<sup>1)</sup> 라피는 2015년에 설립된 배달 서비스업체로 콜롬비아 보고타에 본사를 두고 있으며 브라질, 아르헨티나 등 남미 7개 국가에서 배달 업무를 수행하며 노동자

는 2만 5천여 명으로 추산된다. 이에 앞서 3월 4일에는 우버와 운전기사 사이의 고용관계를 인정하는 판결도 나왔다. 포르투 알레그리 지방노동법원(판사 Átila da Rold Roesler)은 우버가 운행 고정가격을 정하고 보험계약(A contratação de seguro)을 요구했으며 정기적으로 서비스 제공에 대해 평가해 온 것을 비추어볼 때, 우버와 운전기사 사이에 고용관계가 성립한다고 판결하였다.<sup>2)</sup> 또한 법원은 최근 몇십 년 동안 고용관계가 변화해왔기 때문에 법적인 보호 없이 노동을 착취하는 일이 없도록 고용관계 재구성을 위한 조건들을 재해석할 필요성을 강조했다.<sup>3)</sup>

- 1) Consultor Jurídico(2020.3.11), “TRT-2 reconhece vínculo empregatício entre entregador e aplicativo Rappi”, <https://www.conjur.com.br/2020-mar-11/trt-reconhece-vinculo-entre-entregador-aplicativo-rappi>.
- 2) JUSTIÇA DO TRABALHO(2020.3.4), “Juiz reconhece vínculo de emprego de motorista com a Uber”, <https://www.trt4.jus.br/portais/trt4/modulos/noticias/293986>.
- 3) 브라질 노동법 제2조와 제3조에 따르면, 고용관계를 판단하는 지표는 서비스 제공의 대체 불가능성(pessoalidade), 근로의 지속가능성(não-eventualidade), 보수 등 경제적 종속성(oneriosidade), 작업지시, 노동시간, 노동 장소 등 업무종속성(Subordinação)이다.