



미국 : 무인 화물열차 도입 가능성에 노조 우려 표명

2020년 3월 「시애틀타임즈(The Seattle Times)」에 실린 한 기사에 따르면, 미국에서는 최소한 2019년 여름부터 무인 화물열차(driverless freight)가 실험 운영되기 시작한 것으로 알려졌다.¹⁾ 이에 따르면, 미국철도연합(Association of American Railroads) 산하 연구소인 교통기술센터(Transportation Technology Center)는 미국에서 가장 오래된 산업 중 하나인 무인 화물운송업을 혁신하기 위한 인공지능(AI) 기술을 도입하고자 위와 같은 실험을 시작하였다. 해당 센터와 관련 전문가들은 위와 같은 혁신이 화물 운송의 효율성과 안전성을 높일 수 있기 때문에, 현재 화물 운송 시장을 점차적으로 지배해 온 트럭 운송(trucking), 특히 현재 가능성이 제기되고 있는 무인 트럭(driverless truck) 운송과의 경쟁에서 철도운송이 뒤쳐지지 않

도록 할 것이라고 주장하였다.

하지만 이에 대해 관련 노조들은 우려를 나타내고 있다. 이들이 가장 중요하게 생각하는 부분은 열차를 통한 화물 운송 시 중요한 안전성 측면에서 과연 컴퓨터 프로그램이 인간보다 더 효과적인 능력을 발휘할 수 있는가의 문제, 그리고 대중들이 이처럼 자동화된 화물열차들이 자신의 거주 지역에서 이동하는 것을 수용할 수 있을 것인가의 문제이다. 또한 차 한 대당 많은 짐을 싣지 못하는 트럭에 비해 많은 짐을 싣고도 두 명 정도만 필요한 철도 운송의 경우, 무인화를 실시한다고 해서 효율성이 상당 부분 높아질 수 있는가의 문제도 제기된 바 있다. 이에 무인 화물열차가 보다 본격적으로 도입될 것인지에 대한 논란은 끊이지 않을 것으로 예상된다.

1) The Seattle Times(2020.3.10), "How autonomous freight trains powered by artificial intelligence could come to a railroad near you", Retrieved on August 12th, 2020, <https://www.seattletimes.com/seattle-news/how-autonomous-freight-trains-powered-by-artificial-intelligence-could-come-to-a-railroad-near-you/>

미국 : 최근 와인가르텐(Weingarten) 권리의 행사 여부에 대한 법적 논란 일어

미국에서는 사용자가 노동자에 대한 징계 처분을 결정하기 위해 노동자를 만나 조사를 실시하는 경우 해당 노동자가 노조 대리인(representative)을 대동할 수 있도록 하는 와인가르텐(Weingarten) 권

리가 법제화된 바 있다. 하지만 최근 이 권리가 어떤 경우에 사용되었다고 볼 수 있는지에 대한 법적 논의가 이루어지고 있는데, 이와 같은 논의가 시작된 계기는 2020년 6월 12일에 워싱턴 D.C. 지역법원이



서커스서커스 카지노 대 전미노동관계위원회(Circus Circus Casinos, Inc. v. NLRB) 사건에서 사측의 손을 들어주었던 데서 비롯하였다. 이 사건은 서커스서커스 카지노의 피고용인인 마이클 슈람(Michael Schramm)이 그의 와인가르텐 권리를 행사했는지 여부와 관련한 것이었다. 마이클 슈람은 조사를 위한 미팅에 참석하라는 명령을 받았다. 회의 전에 슈람은 노조 사무실에 두 번 이상 전화를 걸어 회의 날짜와 시간을 남겼다. 하지만 슈람이 회의를 위해 도착했을 때 그는 노조 대리인이 없음을 알게 되었다. 그는 “내가 노조에 두 번 이상 전화를 걸었지만 아무도 나타나지 않았다. 나는 노조 대리인이 없는 상태다”라고 말하고 조사에 임하였다. 결과적으로 그는 징계를 받게 되었는데, 문제는 위와 같은 사실 명시가 와인가르텐 권리를 행사한 것이라고 보아야 하는가에 대한 것이었다. 이와 같은 사건에 대하여 워싱턴 D.C. 지역법원은 징계가 적법한 과정에 의해서 이루어진 것이라는 결론을 두 명의 다수 의견과 한 명의 소수 반대 의견을 통하여 내리게 되었

다. 다수 의견에 따르면, “적극적인 권리 행사 요청(affirmative request)”이 없었기 때문에 사용자 측에서는 피고용인이 와인가르텐 권리를 행사할 의도가 없었다고 볼 근거가 있다는 것이다. 하지만 반대 의견에 따르면, 고용주가 위 상황에서 슈람에게 노조 대리인 없이 조사에 응할 것인지 물어보기만 했더라도 와인가르텐 권리가 행사되었다고 볼 수 있는 충분한 근거가 되었겠지만, 위와 같은 절차가 지켜지지 않았기 때문에 와인가르텐 권리가 무시되었다고 볼 수 있다는 것이다.¹⁾ 이는 노동자들의 적법한 권리 사용의 범주와 관련한 중요한 문제라고 볼 수 있다. 위의 다수 의견은 노동자들이 자신들의 권리를 인지하고 적극적으로 표현하지 않은 경우 사용자 측에서 해당 권리를 포기하였다고 해석할 수 있는 여지를 열어둔 보수적인 입장이지만, 소수 의견은 노동자들의 권리 인지 및 사용 절차를 준수하여야 할 의무가 사용자 측에 있다고 보는 진보적인 입장인 것이다. 위와 같은 문제는 앞으로 노동계에서 끊임없이 제기되고 재해석될 것으로 보인다.

1) The National Law Review(2020.6.25), “D.C. Circuit Rejects NLRB’s Expansion of Weingarten Rights. Retrieved on August 12th, 2020”, <https://www.natlawreview.com/article/dc-circuit-rejects-nlrbs-expansion-weingarten-rights>

미국 : 의료산업 노동자들 「가족우선 코로나 대응법」에 따른 유급병가 적용받지 못해

2020년 8월 11일, 워싱턴포스트는 의료산업 노동자들에 대한 유급병가 보장 문제를 기사로 다루었다.¹⁾ 이 기사는 최근 한 감시기관의 보고서 내

용을 빌려, 노동부가 의료산업 노동자들의 유급병가 면제 범위를 대폭 확대했다고 보도하였다. 코로나19 확진자 수가 급증하기 시작하던 2020년 3월,

미 의회는 「가족우선 코로나 대응법(Families First Coronavirus Response Act)」을 통해, 중소기업의 노동자들이 본인이나 가족이 코로나19에 감염될 경우 유급휴가를 사용하도록 보장한 바 있다. 하지만 500인 이상 작업장에서 일하는 노동자 및 의료산업 노동자는 이 권리 적용 범위에서 벗어나게 되었다. 보다 큰 문제는 기존 연방 법령이 의료산업 노동자를 의료행위를 하거나 의료 서비스를 제공하는 이들로 국한한 것과 달리, 실제로 노동부에서 규정한 유급휴가 면제 범위는 병원 및 검사·치료시설, 의료장비 생산업체에 고용된 모든 이들을 포함하는 것으로 나타났다.

나아가 이 기사에서는 위 문제가 조사 기법의 문

제와 연관된다고 보고 있다. 특히 사회적 거리두기를 이유로, 노동법 준수 여부 점검이 현장 조사가 아닌 소수 노동자들에 대한 전화 인터뷰 위주의 조정(conciliation) 방식 위주로 전환되었다는 점을 지적하고 있다. 팬데믹 이전 현장조사 방식이 전체 조사의 53%를 차지했던 것과 달리, 팬데믹 이후에는 19%로 수치가 하락했고, 특히 유급휴가 관련 부분의 경우 조정 방식 비중이 85%에 달하는 것으로 나타났다. 게다가 일각에서는 사회적 거리두기가 명분일 뿐, 원격으로 실시 가능한 조사들조차도 제대로 이행되지 않는다는 점을 들어 최근의 이러한 조사 형태가 트럼프 행정부의 반노동 기조를 반영한 것이라고 주장하고 있다.

1) The Washington Post(2020.8.11), "Many workers don't get new paid sick leave, because of 'broad' exemption for providers, report finds", Retrieved on August 20th, 2020, <https://www.washingtonpost.com/business/2020/08/11/paid-sick-leave/>

독일 : 직장 내 괴롭힘의 공포, 노동자들의 위축으로 이어져

코로나19로 인해 실업이 증가하고 불확실성이 높아지면서, 미국에서는 노동자들이 목소리를 내기가 더욱 어려워지는 듯하다. 특히 직장 내 괴롭힘에 대한 우려가 열악한 환경에 놓여 있는 노동자들로 하여금 불합리한 상황을 견디게끔 옥죄고 있다. LA 타임스는 최근 코로나19가 급증한 캘리포니아 주에서 이러한 사례들이 많이 나타나고 있다고 보았다.¹⁾ 가령, 적절한 보호장비 지급이나 유급휴가 요청 등 바 이러스로부터 스스로를 지키기 위한 목소리에 대해,

회사에서는 무리한 업무를 할당하거나 불합리하게 징계하거나 업무를 더 엄격하게 관리하는 등 은밀한 방식으로 직장 내 보복을 가하는 경우가 증가하고 있다. 이 기사에서는 특히 전염병 유행 기간 동안 일 자리 감축 등 노동자들에게 불리한 환경들이 조성되면서, 노동자들의 행동 혹은 목소리가 더 많은 위험을 내포하게 되었다고 주장하고 있다.

이러한 보복 문제와 관련해 법적으로 문제제기가 이루어지는 건수가 늘어나고 있지만, 보다 큰 문제



는 이러한 보복의 공포에 더 큰 영향을 받는 이들이 저임금 및 유색인종 노동자들이라는 점이다. 이들은 보복을 당했을 때 딱히 문제를 제기할 방법도 없으며 그 전망도 밝지 않다. 특히 실업률이 상승하고 여타 경제적 압박이 가중되는 상황을 고려하면, 쉽게

대체될 수 있는 이 노동자들에게는 참는 것만이 유일한 선택일 수 있다. 팬데믹이 장기화되는 상황에서 노동자 및 그 가족의 안전을 보장하기 위해서는 이들이 자유롭게 자신의 근로조건에 대해 문제를 제기할 수 있는 환경 조성이 선행되어야 할 것이다.

1) Los Angeles Times(2020.8.15), “Low-wage workers face retaliation for demanding COVID-19 safety measures at work”, Retrieved on August 21th, 2020, <https://www.latimes.com/california/story/2020-08-15/coronavirus-workers-retaliation-claims>

노르웨이 및 스웨덴: 재택근무 권고 연장

노르웨이 보건청장(Helsedirektoratet, Norwegian Directorate of Health) 본 굴드복(Bjørn Guldvog)은 코로나19 확산 예방 차원에서 보건당국에서 권고한 재택근무가 올해까지는 계속 이어질 것이라고 노르웨이 언론사 VG와의 인터뷰를 통해 발표했다. 그는 출퇴근 중 발생할 전염 및 확산을 경계하며 재택근무의 연장과 동시에 출퇴근 대중교통량도 현재의 절반 수준으로 줄일 계획이 있음을 밝혔다.

노르웨이 공공보건연구원(Folkehelseinstituttet)의 보고서에 따르면 7월 20~26일간 노르웨이의 코로나19 확진자 수는 94명으로 직전 주간(7월 13~19일)의 53명에 비해 증가했다. 하지만 최근 노르웨이의 코로나19 확산세는 주변 국가들에 비해 둔화된 상태이다. 한편 보건부 장관 벤트 회에(Bent Høie)는 코로나19 확산 방지 및 관리에 있어

가장 어려운 과제는 지역 단위 발생과 확산이 될 것이라며 노르웨이 보건당국과 지자체의 노력을 강조했다.¹⁾

스웨덴의 코로나19 대응을 책임지고 있는 보건당국의 안델스 테그넬(Anders Tegnell) 역시 10월 말까지 재택근무를 연장해야 한다는 입장을 내놓았다. 특히, 테그넬과 보건부 장관 레나 할렌그렌(Lena Hallengren)은 여름방학과 휴가를 마치고 온 학생 및 근로자들이 가을부터 대중교통을 사용하여 등하교·출퇴근할 경우가 많을 것이라 판단하고 전염을 예방하기 위해 재택근무 권고안을 유지하기로 결정했다고 밝혔다. 한편 스웨덴에서는 대중교통 이용과 관련한 새로운 가이드라인은 도입되지 않을 예정이나 현재의 가이드라인을 유지한 채 추가 조치가 필요할지 여부를 추후 상황에 따라 결정할 것이라고 언급했다.²⁾

- 1) The Local(2020.8.4), "Working from home in Norway 'probable' for rest of 2020", https://www.thelocal.no/20200804/working-from-home-in-norway-probable-for-rest-of-2020?utm_campaign=COVID-19%20hits%20youth%20employment%20in%20Finland&utm_medium=email&utm_source=HumanTimes
- 2) The Local(2020.7.30), "Sweden urges employees to keep working from home throughout autumn", <https://www.thelocal.se/20200730/sweden-announces-new-guidelines-public-transport-work-home>

영국 : 코로나19 휴직수당을 받은 노동자 중 3분의 2가 봉쇄기간 중 근무 지속

영국 정부는 2020년 3월부터 강제 휴직 노동자(furloughed worker)에게 임금의 80%¹⁾에 해당하는 수당(이하 '휴직수당')을 지급하는 '코로나바이러스 고용유지 정책(Coronavirus Job Retention Scheme)'을 시행하고 있다. 그런데 정부가 휴직수당을 받는 노동자의 근무 지속을 금지하고 있음에도 불구하고, 상당수의 노동자가 봉쇄기간 중 이를 어긴 것으로 나타났다.²⁾

캠브리지, 옥스포드 및 취리히 대학의 경제학자들이 조사한 바에 따르면, 휴직수당을 받은 노동자 중 63%가 자신을 휴직 처리한 고용주를 위해 일정 시간 일한 것으로 나타났다. 특히 휴직수당을 받은 남성 노동자 중 75%와 여성 노동자 중 65%는 동수당 외에도 고용주로부터 추가 임금을 받았다고 답했는데, 이 경우에는 근무를 지속한 남성 및 여성

노동자 비율이 각각 87%와 77%로 더욱 높았다. 다만, 고용주로부터 공식적인 근무 요청을 받았다고 응답한 남성 및 여성 노동자의 비율은 각각 22%와 17%에 불과했다.

이와 관련하여 연구진은 ① 노동자가 고용주와의 거래를 통해 추가 임금을 받고 근무를 지속했거나, ② 고용유지 정책 종료 후 실직 가능성에 대한 우려로 고용주에게 잘 보이기 위해 일을 계속했을 수 있다고 설명했다. 또한 근무를 지속한 여성 노동자 비율이 남성보다 낮은 것은 봉쇄기간 중 육아 및 집안일 부담 등이 여성에게 더 컸기 때문으로 보인다.

하지만 연구진은 이와 같은 근무 지속이 생산과 직무 기술 유지에 기여하기 때문에 정부가 이를 막기 위해 노력할 필요는 없다고 조언했다.

- 1) 최대 월 2,500파운드(한화 약 380만 원)까지 지급한다.
- 2) The Guardian(2020.8.9), "Two-thirds of UK's furloughed workers continued job in Covid-19 lockdown", <https://www.theguardian.com/uk-news/2020/aug/09/two-thirds-of-uks-furloughed-workers-continued-job-in-covid-19-lockdown>



영국 : 장애인 노동자에 대한 재택근무 및 출근 지원 방안을 마련

코로나19로 인해 재택근무를 해야 하거나 출근에 어려움을 겪는 장애인 노동자들이 늘어남에 따라, 8월 18일 영국 정부는 기존의 '장애인 고용 지원 정책(Access to Work)'을 확대하여 이들에 대한 추가 지원 방안을 마련하였다. 우선 코로나19로 인해 재택근무를 할 때 화면 낭독 프로그램(screen reader)이나 원격 비디오 해석(video remote interpreting) 등의 도움이 필요한 장애인 노동자는 이와 관련한 장비 구입 자금을 정부로부터 지원받을 수 있다. 특히 해당 노동자가 코로나19에 '임상적으로 극히 취약한(clinically extremely vulnerable)' 그룹으로 분류된 경우에는 동 자금을 보다 신속하게 지원한다.¹⁾

뿐만 아니라 출근을 계속하는 노동자의 경우에도 건강상 이유로 대중교통이 안전하지 않다고 판단되는 경우에는 택시 요금 등에 대한 지원을 신청할 수 있다. 그리고 봉쇄 정책 완화 이후 직장 복귀와 관련하여 불안감에 시달리는 노동자에게는 심리적 안정을 지원하는 맞춤형 패키지를 최대 9개월까지 제공한다.

저스틴 톰린슨(Justin Tomlinson) 장애인, 보건 및 고용 부장관(Minister for Disabled people, Health and Work)은 “요즘처럼 전례 없는 시기에 장애인 고용 지원을 지속하는 것은 전적으로 옳다”면서, “이번 지원 정책이 장애인 일자리 수천 개를 보호할 것”이라고 전망했다.

1) UK Gov(2020.8.18), “New help on offer for disabled people working from home during the pandemic”, <https://www.gov.uk/government/news/new-help-on-offer-for-disabled-people-working-from-home-during-the-pandemic>

프랑스 : 2019년 독립사업자 수 최고치 기록

사회보장중앙기구(Accoss)의 최근 발표에 따르면 2019년 12월 말 현재 171만 개 이상의 독립사업자가 등록되어 있는데, 이는 2017~18년의 15.1% 증가 후 일 년 사이 26.5% 늘어난 수치이며 통계가 기록되기 시작한 2009년 이래 최고치이다. 프랑수아 위렐(François Hurel) 독립사업자연합(Union des autoentrepreneurs: UAE) 회장은 서비스 경제로의

전환에 직면하여 프랑스인들은 고용안전이 더이상 보장되지 않는 임금노동에 대한 기대치를 낮추었다고 말한다. 2019년에 독립사업자 등록 건수는 57만 6천 건으로, 산업부문 전반에 걸쳐 증가했지만 일부 부문에서 증가세가 더욱 두드러진다. 운송 부문(배달기사)의 독립사업자 건수는 61% 높았으며, 청소 및 부동산 서비스 부문의 독립사업자 등록 건수도

계속 증가했다. 개인 서비스 부문과 운송 부문은 수요가 높고 요구되는 자격 수준이 높지 않기 때문에 진입하기가 매우 쉽다고 위렐 회장은 덧붙였다. 코로나19로 인한 보건위기로 보건 및 가정 서비스 부문 또한 더욱 성장할 것으로 전망된다. 한편 보건 및 미용 부문은 독립사업자 5명 중 4명이 수익을 기록했다. 전국 독립사업자협회(Fédération nationale des autoentrepreneurs: FNAE)의 그레고와르 르클레르크(Grégoire Leclercq) 회장은 이에 대해 구체적인 계획을 세우지 않고 독립사업자 등록을 하는 경

우가 몇 년 전에 비해서 줄어들었기 때문이라고 설명한다. 하지만 전체 독립사업자의 절반을 겨우 넘은 56%만이 2019년에 수익을 거두며 '경제적 효익'을 얻었다. 이는 전년보다 7%포인트 낮은 수치지만 전체 매출은 전년대비 22% 증가했으며, 분기별 평균 매출액은 9% 증가하여 4천 500유로(한화 약 623만 원)에 달했다. 그러나 코로나19로 인해 큰 타격을 입을 것으로 예상되어 2020년 전망은 그리 밝지 않다.¹⁾

1) Les Echos(2020.8.5), "Nouveau record du nombre d'autoentrepreneurs en 2019", <https://www.lesechos.fr/economie-france/conjoncture/nouveau-record-du-nombre-d'autoentrepreneurs-en-2019-1228540>

프랑스 : 시간제 노동자 집단 내 불평등 증가

노동부 산하 통계기관(La Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques: DARES)의 최신 연구에 따르면 이른바 '안정적인' 시간제 노동자의 월평균 소득은 1천 229유로(한화 약 173만 원)로 이는 '단기' 시간제 노동자 평균 소득인 602유로(한화 약 85만 원)의 두 배 이상이다. '안정적인' 시간제 노동자들은 전체 시간제 노동자의 40%를 차지하며 대부분 무기고용계약(contrat à durée indéterminée: CDI)을 체결한 상태이고 평균적으로 1주일에 24시간 이상 정규 근무를 하며, 전일제 노동자와 유사한 근로조건을 갖는다. 이와 달리 단기 계약을 체결한 시간제 노동자

는 전체 시간제 노동자의 30% 정도로 정해진 기간 동안 주당 평균 3일에 걸쳐 15시간을 근무한다. 때문에 단기 시간제 노동자의 경우 노동시장 내 불확실성에 계약의 불안정성이 더해져 취약한 상황에 처할 가능성이 더 높다고 연구는 설명한다. 이들 중 4분의 1 이상이 임시직 또는 보조직이며 그중 18%는 동시에 여러 가지 일을 하면서 소득을 보충한다.

연구에 따르면 '안정적인' 시간제 노동자와 '단기' 시간제 노동자에 이어 불규칙적인 근로시간을 특징으로 하는 '비정형' 시간제 노동자가 존재한다. 이들 중 70%는 매주 다른 스케줄로 근무하며 59%가 주 24시간 이상 일한다. 세 가지 범주에 영향을 미



치는 요인은 여러 가지인데, 안정적인 시간제 노동자의 경우 절반이 개인적 이유 또는 가족돌봄을 이유로 들었다. 여성들은 주로 자녀를 돌보기 위해 4일 동안 80%를 일하며 이들은 안정적인 시간제 노동자가 많이 분포된 금융 및 부동산 부문에 고용되어 있다. 혼자 사는 것이 비정형 시간제 노동자가 될 확률을 증가시키며, 또한 불충분한 소득을 보충

하고자 하는 젊은 학생 또는 졸업생이 비정형 시간제 노동자가 될 가능성이 높았다. 단기 시간제 노동자의 경우에는 51%가 '더 많이 일할 수 없기 때문에' 단기로 일한다고 답변하였고, 47%가 불완전 고용(underemployment)으로 어려움에 처해 있다고 답변하여 우려스러운 결과를 보여준다.¹⁾

1) Les Echos(2020.8.11), "Le travail à temps partiel recouvre d'importantes inégalités", <https://www.lesechos.fr/economie-france/social/le-travail-a-temps-partiel-recouvre-dimportantes-inegalites-1229689>

일본 : 일본노동조합총연합회, '모호한 고용'에 대한 입장과 운동방침 결정

일본노동조합총연합회(日本労働組合総連合会, 이하 '렌고')가 플랫폼 노동자와 프리랜서 등 최근 들어 급증하고 있는 '모호한 고용' 형태의 노동자에 대한 입장을 정하고 운동방침을 결정했다.

렌고는 "‘모호한 고용’ 형태로 일하는 노동자들이 기존 노동관계법령으로는 노동자성을 인정받지 못해 보호대상이 되지 않는 사례가 증가하고 있다"고 지적했다. 또한 모호한 고용 형태의 노동자는 일이 끊겨 생계가 어려워져도 실업보험을 적용받을 수 없는데, 이러한 취약성이 현재와 같은 코로나19 국면에서 심각하게 나타나고 있다고 강조했다.

이러한 문제의식을 바탕으로 렌고는 '모호한 고용' 형태로 일하는 노동자에 대하여 노동관계법령이 적용될 수 있도록 노력하고, 노동자의 개념을 재검토하여 사회 실태에 맞게 확대될 수 있도록 노력

할 것이라고 설명했다. 나아가 계약조건 명시, 보수의 적정화 등을 법으로 규정하여 노동자를 법적으로 보호할 방안을 모색하기로 했다. 특히 플랫폼 노동에 관해 중개사업자(플랫폼)를 통해 일하는 노동자도 노동관계법령을 적용받을 수 있도록 하고 플랫폼이 재해보상, 안전위생관리, 계약관련 갈등 등에 대해 사용자로서 일정한 책임을 지게 할 것이라고 밝혔다.

렌고는 이러한 입장과 함께 운동방침도 결정했다. 렌고는 '모호한 고용' 형태로 일하는 노동자들을 위한 전용 웹사이트를 만들어 '렌고 네트워크 회원'(가칭)을 모집하기로 했다. 이 웹사이트에서는 렌고가 축적해 온 약 40만 건의 노동상담 사례를 공개하고 '모호한 고용'에 대한 노동상담을 진행한다. 네트워크 회원이 곧바로 조합원이 되는 것은 아니지

만, 이를 기반으로 조합을 결성할 수 있도록 노력하겠다고 밝혔다.¹⁾

1) ビジネス・レーパー・トレンド2020年8・9月号, 「連合が「曖昧な雇用」の法的保護に対 雇用類似 する考え方を確認」, https://www.jil.go.jp/kokunai/blt/backnumber/2020/08_09/058-059.pdf

일본 : 지역별 최저임금 평균 1엔 인상

지난 8월 21일 일본의 모든 지역에서 최저임금이 결정되었다. 올해 10월부터 내년 10월까지 적용되는 지역별 최저임금은 평균 902엔(한화 약 1만 149원)으로, 작년에 비해 1엔 올랐다. 47개 지역 중 40개 현에서 1~3엔 인상을 결정했으며 도쿄와 오사카 등 나머지 7개 현에서는 인상하지 않았다. 이처럼 최저임금이 평균 1엔 인상된 것은 2004년 이후 처음이다. 지난 4년간 최저임금 평균 인상

액이 25엔 이상이었던 것을 감안하면 이번에는 인상액이 크게 줄어든 것이다. 인상 후에도 최저임금이 1천 엔을 넘는 지역은 도쿄와 가나가와 현뿐이다. 지역별로 살펴보면 도쿄가 1천 13엔으로 가장 높고, 아키타, 오이타 등 7개 현이 792엔으로 가장 낮다. 이처럼 최저임금 최고액과 최저액의 차이는 221엔에 이르며, 이는 현행보다 2엔이 줄어든 것이다.¹⁾

1) 朝日新聞(2020.8.22), 「最低賃金引き上げ、40県時給1~3円 今年の改定額出そろう」, <https://digital.asahi.com/articles/DA3S14594653.html>

핀란드 : 재택근무 권고 철회에 따라 일터로 복귀하게 될 근로자 대상 설문조사 결과

핀란드 정부는 코로나19 관련 기존 방침이었던 근로자의 재택근무 권고를 철회할 것이라 발표했다. 정부는 재택근무 권고를 철회했지만 (상황에 따라 부분 재택근무 혹은 직장 출근을 선택할 수 있는) 유연근무를 유지하기로 결정했다.¹⁾

Yle가 실시한 설문조사에 따르면, 재택근무를 실시한 응답자 중 약 60%는 직장으로 복귀하는 것에

호의적인 반응을 보인 것으로 나타났다. 하지만 응답자 중 23%는 출근에 대해 거부감을 가지고 있었으며 코로나19로 인한 위협이 여전히 있다고 판단하고 있었다.

해당 설문조사에서 재택근무를 경험한 응답자 중 약 56%는 앞으로도 재택근무를 실시할 계획이 있다고 밝혔으며, 이는 지난 4월에 실시한 조사에서



나온 결과인 27%에 비해 2배가량 높게 나타난 수치이다.

한편 2018년에 실시한 한 연구결과에 따르면, 핀란드의 임금근로자 중 약 57%가 재택근무를 실시하기 어려운 환경에 있는 것으로 나타났다. 청소부,

간호사, 돌봄근로자, 버스기사 등이 해당 그룹에 포함되었다. 최근 Yle의 조사에 따르면, 지난 봄 코로나19 확산 이후, 완전 재택근무를 실시한 근로자의 비율은 약 26%로 나타났으며, 14%가량은 부분 재택근무를 실시한 것으로 나타났다.

1) Yle(2020.7.30), "Yle survey: Most telecommuters glad to return to workplaces as guidelines change", https://yle.fi/uutiset/osasto/news/yle_survey_most_telecommuters_glad_to_return_to_workplaces_as_guidelines_change/11472328?utm_campaign=%20Sweden%20calls%20on%20citizens%20to%20continue%20working%20from%20home&utm_medium=email&utm_source=HumanTimes

중국 : 실업 문제 해결을 위해 고용 유연화 추진

중국 국무원은 2020년 7월 28일 ‘고용 유연화와 다각화를 위한 의견(이하 의견)’을 발표했다.¹⁾ 의견은 자영업, 시간제 및 새로운 형태의 고용 등과 같은 유연하고 다양한 고용 방식이 취업의 기회를 늘리고 노동자의 노동 소득을 늘리는 데 중요한 작용을 할 것이라고 주장했다. 그리고 고용 안정을 위해 창업과 적극적인 구직을 장려하고 고용 유연화에 불합리한 규제를 폐지할 것을 주문했다. 의견은 주요하게 세 방면에서의 조치를 담고 있다. 첫째, 고용 유연화의 발전 경로를 확대한다. 상업 시스템을 지속적으로 개혁하고 노동자들이 소규모의 경제 주체로 나설 것을 장려하며 각종 특색 있는 작은 가게를 발전시키도록 지원한다. 실업자나 대학 졸업자, 농민공, 취업준비생 등과 같은 주요 취업 그룹이 자영업을 시작할 때 창업담보대출, 세금 우대, 창업보

조금 등을 지원하는 정책을 추진한다. 시간제 고용을 늘리기 위해 시간제 노동자가 집중된 업종의 규모를 늘리고 노동의 질을 개선하며, 지역 사회 서비스업의 고용 규모를 확대하도록 한다. 새로운 고용 형태의 개발을 지원하고, 인터넷 소매업과 온라인 교육, 원격의료, 모빌리티 플랫폼, 온라인 엔터테인먼트 등의 업종을 발전시켜 유연한 일자리를 더 많이 창출한다. 둘째, 창업 환경을 개선한다. 정부가 지정한 장소와 시간 내에 농부산물, 일상생활용품을 판매하거나 자신의 기술을 이용해 대민서비스 활동에 종사할 때에는 영업 면허를 신청할 필요가 없도록 한다. 고용 유연화와 관련된 행정 수수료를 폐지하고, 국유 부동산 임대료를 단계적으로 감면하는 정책을 실시하며, 조건이 허용되는 경우 지역 사회 종합서비스 시설의 유휴 공간과 여유 사무

공간을 무료 공간으로 개조해 주요 취업 그룹에 우선적으로 제공한다. 셋째, 고용 유연화에 대한 지원을 강화한다. 유연 노동 취업 인원을 창업 훈련 대상에 포함시켜 직업훈련 보조금 및 훈련 기간 생활비 보조금을 지급하도록 한다. 유연한 일자리에 대한 고용 정보를 공공 고용서비스로 포함시켜 정보를 무료로 공개하고 각종 인력자원 서비스 기관이 유연 노동 취업 인원에게 전문화 서비스를 제공하

도록 장려한다. 플랫폼 노동의 노동보장 정책을 연구하고 임금 체불 등과 같은 위법 행위를 법에 따라 시정하도록 적극적으로 감독한다. 생계가 곤란한 유연 노동 취업 인원이 조건에 부합한다면 최저생활보장 및 임시지원 대상으로 포함시켜 지원하도록 한다. 의견은 이러한 내용을 지방정부들이 적극적으로 시행할 것을 촉구했다.²⁾

- 1) 中華人民共和國中央人民政府(2020.7.28), 「國務院辦公廳關於支持多渠道靈活就業的意見」, http://www.gov.cn/zhengce/content/2020-07/31/content_5531613.htm
- 2) 央廣網(2020.8.1), 「國務院幫工廳印發《關於支持多渠道靈活就業的意見》」, http://news.cnr.cn/native/gd/20200801/t20200801_525189541.shtml

중국 : 광둥 지역 노사분쟁 해결을 위한 ‘법원+노동조합’ 모델 개발

광저우시총공회(廣州市總工會, 광저우시 노동조합연맹)와 광저우시 중급인민법원은 2020년 8월 21일 공동으로 ‘법원+노동조합’ 노사분쟁 소송 및 중재 협력 사업 회의를 진행해 노사분쟁 해결 사업에 대한 논의를 진행했다. 광둥성(廣東省)은 2017년 4월 처음으로 법원과 노동조합이 협력해 ‘법원+노동조합’ 모델을 구축하며 노사분쟁 소송 및 중재 협력사무소를 설립한 이후 2020년 7월까지 10만 6천 744건의 각종 노사분쟁 사안을 중재했고, 평균 중재 기간은 21일로 상당히 짧은 것으로 드러났다. 이러한 성과에 힘입어 2019년 11월까지 광둥성 내의 158개 법원이 모두 노사분쟁 소송 및 중재 협력 사무소를 설립했다. ‘세계의 공장’으로 알려진 동관

(東莞)에서는 장기간 노사분쟁이 줄어들지 않고 있었는데 최근 2년 동안에는 접수된 분쟁 사례가 해마다 높은 감소세를 보이며 긍정적으로 발전하고 있다. 2020년 1~7월 사이 1천 172건의 중재가 성공해 성공률은 64.4%를 기록했고, 소송 절차에 들어간 노사분쟁안은 전년대비 16.5% 감소했다.¹⁾ 광저우에서는 노사분쟁 소송 및 중재 협력사무소가 2017년 7월부터 2020년 7월 사이에 1만 2천 743건의 노사분쟁 사건을 접수해 4천 53건의 중재에 성공했고, 2020년 1~7월 사이에는 6천 303건의 노사분쟁 사건을 접수해 2천 518건이 중재에 성공했다. 최고인민법원은 광저우의 노동조합이 법원과 협력해 노사분쟁을 해결하는 새로운 모델을 모색



하는 노력을 높이 평가했다.²⁾ 최근 광둥성총공회와 광둥성 고급인민법원은 ‘노사분쟁의 다각도 해결을 위한 사업 계획’을 발표해 ‘법원+노동조합’ 모델을 한층 더 발전시킬 것을 요구했다. 이 계획에 의하면, 성 내의 모든 지역 각급 법원은 소송서비스센터에 소송 및 중재 협력사무소를 설립하고, 노동자가 밀집해 있는 지역에는 순회 서비스지점을 설치

해 ‘문 앞’ 사법서비스를 제공할 계획이다. 또한 전문 중재팀을 구성하고 우수한 법률사무소를 선정해 노사분쟁 전문 중재 변호사제도를 전면적으로 도입하기로 했다. 이와 동시에 소송 전 중재 위임 및 파견, 중재 인원 선정, 중재, 사법부 결정 등과 같은 모든 과정을 온라인으로 처리할 수 있도록 해 중재의 효율을 높이기로 했다.³⁾

- 1) 中國新聞網(2020.8.5), 「平均調解週期21天 廣東勞動爭議化解駛入“快車道”」, <http://www.chinanews.com/sh/2020/08-05/9257179.shtml>
- 2) 廣東省總工會(2020.8.21), 「廣州“法院+工會”新模式調解勞動爭議」, http://www.gdftu.org.cn/xwzx/rdgz/content/post_269622.html
- 3) 人民網(2020.8.6), 「廣東“法院+工會”模式解紛效果好」, <http://legal.people.com.cn/gb/n1/2020/0806/c42510-31812509.html>

브라질 : 코로나19 긴급지원금 연장 지급 고려

브라질 통계청(IBGE)의 발표에 따르면, 2020년 7월 기준 브라질 전체 가구의 44.1%에 해당하는 3천 200만 가구, 전체 인구 중 약 6천 600만 명이 정부로부터 코로나19 긴급지원금을 받은 것으로 나타났다. 긴급지원금은 비공식 노동자, 소규모 개인사업자(Microempreendedores Individuais), 독립자영업자(Autônomos), 실업자 등의 생계 보존을 위해 2020년 4월부터 8월까지 5개월 동안 월 600헤알(한화 약 12만 9천 원), 여성 가구주에게는 1천 200헤알(한화 약 25만 4천 원)이 지급되었다. 연구에 따르면, 한 가구당 받은 긴급지원금은 평균 896헤알(한화 약 18만 9천 원)이며, 빈곤층과 비공식 노동자들에게 상당한 도움이 된 것으로 밝혀졌다.

브라질 통계청의 시말 아제레두(Cimar Azeredo) 연구원은 “긴급지원금은 월 354헤알(한화 7만 6천 원) 이하로 생활하는, 브라질에서 가장 취약한 계층의 소득에 큰 영향을 미쳤다”라고 평가했다. 실제 빈곤층이 집중된 북부 및 북동부 지역의 아마파(68.8%), 마라냥(65.8%), 파라(64.5%), 알라고아스(62.8%), 아마조나스(62.6%)는 가구의 절반 이상이 긴급지원금의 혜택을 받았다.¹⁾ 또한 제툴리우 바르가스 재단(FGV)이 분석한 자료에 의하면, 코로나19 확산 기간에 정부로부터 긴급지원금을 받은 비공식 노동자의 월 소득은 코로나19 이전과 비교하여 24% 증가했으며, 이들의 소득은 1천 344헤알(한화 약 28만 4천 원)에서 2천 16헤알(한화 약

42만 7천 원)로 늘어났다.²⁾ 긴급지원금은 이뿐만 아니라 내수에도 영향을 미쳐 산업과 상업, 서비스 부문의 완전한 회복을 도왔으며, 보우소나루 대통령의 지지도에도 영향을 미쳤다. 45% 미만에 그쳤던 보우소나루 대통령의 국정 수행 지지율은 최근 실시된 설문조사(Poder Data)에서 52%로 증가했으며, 특히 전통적으로 노동당(PT) 지지율이 높았던 북동부 지역에서도 28%에 지나지 않았던 대통

령 지지율이 38%로 상승했다.³⁾ 보우소나루 정부는 코로나19가 장기화되는 상황에서 2020년 11월로 예정된 전국 지방선거를 앞두고 민심의 이반을 막기 위해 긴급지원금 지급을 올해 말까지 연장할 계획이며, 지원 금액은 현행(월 600헤알)보다 낮은 월 200~300헤알(한화 약 4만 3천~6만 4천 원)이 될 것으로 예상된다.⁴⁾

- 1) IBGE(2020.8.20), "PNAD COVID19: até junho, 13,3 milhões de pessoas tinham feito o teste para coronavírus ni Brasil", <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-sala-de-imprensa/2013-agencia-de-noticias/releases/28640-pnad-covid19-ate-julho-13-3-milhoes-de-pessoas-tinham-feito-o-teste-para-coronavirus-no-brasil>
- 2) Agência Brasil(2020.7.30), "Auxilio emergencial elevou em 24% renda pré-pandemia mostra pesquisa", <https://agenciabrasil.ebc.com.br/economia/noticia/2020-07/auxilio-emergencial-elevou-em-24-renda-pre-pandemia-mostra-pesquisa>
- 3) UOL(2020.8.19), "Poder Data: avaliação positiva do governo Bolsonaro sobe de 45% para 52%", <https://www.band.uol.com.br/noticias/16308614/poder-data-avaliacao-positiva-do-governo-bolsonaro-sobe-de-45%25-para-52%25>
- 4) G1(2020.8.19), "Bolsonaro fala em 'meio-termo' entre R\$ 200 e R\$ 600 para prorrogar auxílio até fim do ano", <https://g1.globo.com/politica/noticia/2020/08/19/bolsonaro-fala-em-meio-termo-entre-r-200-e-r-600-para-prorrogar-auxilio-ate-fim-do-ano.ghtml>

브라질 : 코로나19 긴급지원금 연장 지급 고려

브라질 정부는 코로나19로 인해 어려움을 겪는 문화예술 노동자들을 돕기 위한 법령(10.464/2020)을 2020년 8월 17일 공포했다. 일명 「알디르 블랑(Aldir Blanc)」법으로 알려진 이 법은 문화 분야에서 활동하며 코로나19의 영향으로 재정적 어려움을 겪고 있는 문화예술 노동자와 문화 공간

및 활동에 대한 긴급지원금을 제공하는 것이 핵심이다. 법안에 따르면, 문화예술 공간은 월 3천~1만 헤알(한화 약 64만 9천~216만 3천 원)의 보조금을 지급받을 수 있으며, 독립 극장, 음악학교, 서커스, 문화센터, 서점, 디자인 및 수공예 워크숍 등이 문화 공간에 포함된다. 문화예술 노동자들은 1인당



월 600헤알(한화 12만 9천 원), 아이가 있는 여성 가구주는 1천 200헤알(한화 약 25만 9천 원)을 3개월 동안 지급받는다. 그러나 일을 하고 있는 자나 사회보장 및 사회적 지원 대상자, 실업보험 수령자, 2018년 최대 2만 8천 559헤알(한화 약 618만 원)의 소득을 얻은 사람 등은 대상에서 제외한다. 문화예술 노동자 및 문화 공간을 지원하는 총 예산은 30억 헤알(한화 약 6천 462억 원)이며, 주 또는 지

자체가 30일 안에 지원 집행 계획을 세워 연방정부에 제출하면, 심사를 거쳐 최대 120일 이내에 지원 받을 수 있다. 이 법안은 2020년 6월 의회에서 통과되었지만 연방정부가 승인을 늦추면서 지금에 이르렀으며, 이 법안의 명칭은 2020년 5월 코로나 19로 사망한 리우 데 자네이루 출신 작곡가 알디르 블랑 멘데스(Aldir Blanc Mendes)의 이름에서 따왔다.¹⁾

1) G1(2020.8.18), "Lei Aldir Blanc: entenda como vai funcionar a ajuda emergencial ao setor cultural", <https://g1.globo.com/economia/noticia/2020/08/18/lei-aldir-blanc-entenda-como-vai-funcionar-a-ajuda-emergencial-ao-setor-cultural.ghtml>