

코로나19가 브라질 단체 교섭과 투쟁에 미친 영향

International Labor Trends

국제노동동향 ④ - 브라질

김경란 (브라질 캄피나스주립대학교(Unicamp) 사회경제와 노동 박사과정)

■ 머리말

2020년 코로나19가 미친 영향은 가히 전방위적이었다. 사람들의 이동이 제한되면서 일상 생활에 많은 변화를 가져왔으며, 감염 확산을 막기 위한 경제활동 봉쇄 조치는 무엇보다 고용에 막대한 영향을 미쳤다. 브라질 국립통계원(IBGE)이 10월에 발표한 자료에 따르면, 브라질에서는 38만 개의 기업이 문을 닫아 290만 명이 일자리를 잃었으며,¹⁾ 2020년 5월 이후 9월까지 실업자 수는 420만 명 증가하고, 취업률은 28년 만에 최저 수준인 46.8%로 떨어졌다.²⁾ 이러한 노동시장 상황에 따라 수많은 노동자가 실직 위험과 소득 감소에 직면했으며, 이를 방어하기 위한 노동조합의 교섭과 투쟁 역시 직간접적인 영향을 받았다.

코로나19 확산 초기 정규직 노동조합은 해고를 막고자 일자리 유지를 위한 협상에 주력하였지만, 노동시간 단축에 따른 소득 감소는 불가피했다. 경제 봉쇄가 풀리기 시작한 7월 이후에는 주요 업종과 기업에서 대량해고가 발생하기 시작했으며, 이에 맞서 노조는 해고 철회를 요구하는 투쟁을 벌이거나 자발적 해고 프로그램을 받아들이기도 하였다. 반면, 더 열악한 처

1) RedeBrasilAtual(2020.10.23), “Brasil fechou mais empresas do que abriu pelo 5° ano seguido, aponta IBGE”, <https://www.redebrasilatual.com.br/economia/2020/10/brasil-fechamento-empresas-ibge/>

2) Folha de S.Paulo(2020.11.23), “Pandemia fez país atingir menor nível de ocupação em quase 30 anos”, <https://www1.folha.uol.com.br/mercado/2020/11/pandemia-fez-pais-atingir-menor-nivel-de-ocupacao-em-quase-30-anos.shtml/>

지에 있거나 노동조합이 없어 교섭조차 할 수 없었던 비공식³⁾ (또는 비정규) 노동자는 정규직 노동자에 비해 더 큰 일자리 손실을 겪었다. 그러나 이들을 위해 지급한 정부의 긴급지원금 외에는 일자리와 사회안전망 확충 등의 대책이 부재했다.⁴⁾ 게다가 필수서비스 업무에 종사하는 비공식 (또는 비정규) 노동자의 경우, 업무수행에 따른 감염 위험이 커지면서 건강과 안전 보장에 대한 요구도 주요 이슈가 되었다. 이에 콜센터, 배달앱 등 필수서비스 종사자들은 스스로 집단을 조직하거나 파업을 통해 건강과 안전 보장, 소득 및 노동조건 개선을 요구하기도 하였다.

이 글은 코로나19 상황이라는 조건에서 브라질 노동자들이 직면했던 문제를 알아보기 위해 주요 사례를 간략히 검토하는 것이 목적이다. 먼저 노동연구소 디에지(Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos : Dieese)의 보고서와 주요 언론 보도를 참고하여 2020년 상반기 교섭과 투쟁의 특징을 간략하게 요약한다. 아울러 정리해고와 민영화, 건강과 안전한 일터 등 이슈별로 주요 업종과 기업에서 발생한 단체교섭 및 투쟁 사례를 살펴본다.

■ 2020년 상반기 교섭과 투쟁

교섭

노동연구소 디에지 보고서에 따르면,⁵⁾ 2020년 1월부터 6월까지 총 8,827건의 단체교섭이 진행되었다. 코로나19 확산이라는 새로운 상황 속에서도 노동조합은 노동권과 일자리 유지

3) 편집자주: 브라질 비공식 고용에는 노동법과 사회보험 적용에서 제외되는 노동자 및 1인 자영, 무급 가족노동이 포함된다.

4) IPEA(2020), “Os efeitos da pandemia sobre os rendimentos do trabalho e o impacto do auxílio emergencial: os resultados dos microdados da PNAD Covid-19 de setembro”, https://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/conjuntura/201102_nota_10_microdados_setembro.pdf

5) DIEESE(2020), “Pandemia muda contexto das negociações coletivas no 1° semestre de 2020”, <https://www.dieese.org.br/boletimnegociacao/2020/boletimnegociacao01.pdf>

를 위한 방어 교섭에 나섰으며, 단체교섭에서는 건강과 안전을 지키기 위한 방역 규칙이나 고용 및 급여와 관련한 노동시간 단축과 휴가 사용 등의 의제가 다뤄졌다. 특히 5월과 6월 사이에 집중된 민간부문 교섭에서는 보수소나루 정부가 4월 2일 발표한 MP 936(고용 및 소득 유지 긴급 프로그램)과 관련된 것이 많았다. 노동조합이 있는 곳은 정부의 고용유지 방안을 노동자에게 좀 더 유리한 방향으로 이끌고자 협상에 적극적으로 임했다. 브라질 노총(CUT)을 포함한 10여 개의 총연맹은 소속 노조 노동자의 권리를 지키기 위해 노조가 사용자와 적극 협상에 나설 것을 권고했다. 이는 MP 936이 노조와 노동자 개인 모두에게 협상할 권리를 부여했기 때문에 개별협상이 증가하면 노조의 영향력이 약화될 것을 우려했기 때문이었다.⁶⁾

디에지의 분석에 따르면, MP 936 시행 이후 단체교섭 의제의 절반 이상이 코로나19와 관련된 것이었고 교섭 건수도 증가했으며, 특히 금속(57%)·상업(48%)·운송(44%) 부문은 다른 업종에 비해 코로나19 관련 교섭 비율이 높았다. 금속 사업장의 경우 노동시간과 급여를 삭감한 기업이 289곳, 일시적 고용계약을 시행한 회사는 185곳으로 집계됐으며, 일부 노조는 노동시간 단축에 따른 급여 감소분을 보전하기 위해 회사로부터 다양한 형태의 부가 급여

<표 1> 2020년 상반기 단체교섭 현황

(단위: 건)

	임금 교섭			단체교섭	
	2019년	2020년		2019년	2020년
1월	1,389	1,141	1월	554	615
2월	298	200	2월	997	814
3월	437	284	3월	1,257	1,056
4월	124	73	4월	1,503	1,643
5월	683	418	5월	2,124	2,396
6월	39	37	6월	2,139	2,303
합계	2,970	2,153	합계	8,574	8,827

자료 : <https://www.dieese.org.br/boletimnegociacao/2020/boletimnegociacao01.pdf>

6) Anderson de S. Campos(2020), "SINDICALISMO NO CONTEXTO DE PANDEMIA NO BRASIL: primeiras impressões", https://www.eco.unicamp.br/remir/images/Artigos_2020/Sindicalismo_no_contexto_de_pandemia_no_Brasil_andersoncampos.pdf

를 얻어냈다. MP 936은 코로나19로 야기된 국가재난 상황에서 실업과 고용 피해를 최소화하기 위해 시행한 조치다. 정부는 일시적인 고용 감축에 직면한 기업에 대해 급여 일부를 지원함으로써 기업의 인건비 부담을 덜어주거나 노동자의 급여를 일부 보전해주는 역할을 했다. 브라질 경제부가 10월에 발표한 고용·실업 일반 등록자료(Caged)에 따르면, 2020년 4월부터 9월까지 약 970만 명의 공식(정규직) 노동자가 노동시간 단축, 임금 감축 또는 일시적 고용계약 중단을 통해 고용을 유지했다.⁷⁾

파업

올해는 코로나19로 인해 사회적 거리두기 및 격리가 이어지면서 노동자들의 전통적인 투쟁 방식인 집단행동과 거리 투쟁이 매우 제한되었다. 투쟁 조직이나 파업 결정도 온라인 플랫폼을 이용한 비대면 방식으로 이루어졌으며, 파업 방식도 대규모 집단행동보다는 소규모 피케팅이나 무엇보다 온라인 캠페인을 활용하는 비중이 늘었다.

디에지 보고서에 따르면,⁸⁾ 코로나19라는 상당히 제한된 상황에서도 2020년 상반기에 총 355건의 파업이 발생했다. 전체 파업 중 139건(39%)은 경고성 파업, 211건(59%)은 무기한 파업으로 진행되었는데, 실제 파업의 60%가 파업 시작 당일에 마무리되었고 10일 이상 지속된 파업은 10%인 것으로 나타났다. 법적 구속력을 갖지 않는 시위성 파업도 15.8%를 차지했다.⁹⁾ 파업은 주로 현행 노동조건을 지키기 위한 방어적 파업이었고, 체불임금과 임금 조정, 식비 및 의료 지원과 같은 임금성 요구와 관련한 분쟁 비중이 높았다.

135건의 파업이 발생한 공공부문에서는 임금 재조정 요구가 전체 파업 요구 중 67.4%를 차지한 가장 큰 쟁점이었으며, 지난해 통과된 연금개혁 이행 조치에 대한 반대, 공공서비스의

7) G1(2020.10.14), “Mais de 9.744.610 tiveram redução de jornada e salário ou suspensão do contrato”, <https://extra.globo.com/economia/mais-de-9744610-tiveram-reducao-de-jornada-salario-ou-suspensao-do-contrato-24691505.html>

8) Dieese(2020.9.29), “Balanco das greves do primeiro semestre de 2020”, <https://www.dieese.org.br/balancodasgreves/2020/estPesq97balancoGreves1semestre2020.html>

9) 브라질에서는 노동법 범위 내에서 발생하는 파업은 ‘Greve’, 노동법의 보호를 받지 못하고 법적 구속력을 갖지 않지만 특정 요구를 해결하기 위해 실시하는 생산 및 업무 중단 파업은 ‘Paralisação(Greves do Protesto)’으로 구분한다.

질 향상 및 교육·보건 환경 개선이 그 외 주요 요구 사항이었다. 25건의 파업이 발생한 국영 기관에서는 안전장비(마스크, 알코올 젤 및 장갑) 제공 등 코로나19와 관련한 갈등이 파업의 48%를 차지했다. 더불어 공공서비스에 대한 투자, 연금개혁 이행 조치 및 민영화 프로젝트에

<표 2> 2020년 상반기 파업의 주요 요구

(단위: 건, %)

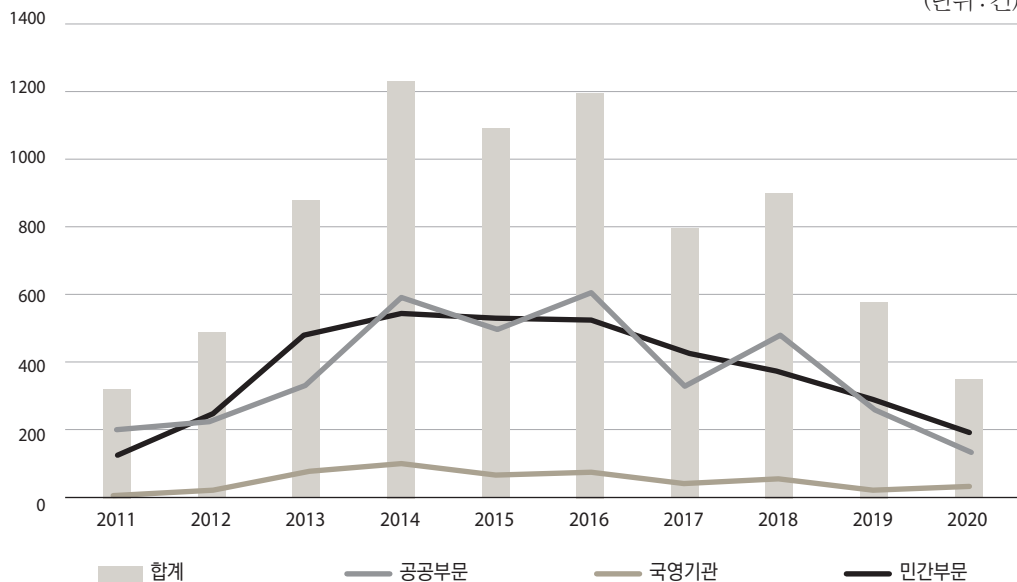
요구	파업 빈도(총 355건)
체불 임금(급여, 휴가수당, 연말 상여금)	132 (37.2%)
임금 조정	92 (25.9%)
식비, 의료 지원	68 (19.2%)
공공서비스 개선 등	57 (16.1%)
노동안전 등	57 (16.1%)
노동조건 및 장비 지급	50 (14.1%)
직무(승진 등) 및 임금 체계	39 (11.0%)

주: 동일 파업이 여러 동기를 포함할 수 있는 점을 감안할 때 전체 합계가 일치하지 않을 수 있음.

자료: <https://www.dieese.org.br/balancodasgreves/2020/estPesq97balancoGreves1semestre2020.html>

[그림 1] 연도별 파업 현황(2011~2020년)

(단위: 건)



자료: <https://www.dieese.org.br/balancodasgreves/2020/estPesq97balancoGreves1semestre2020.html>

대한 항의성 파업도 약 32%를 차지했다. 195건의 파업이 발생한 민간부문에서는 임금과 노동조건 유지 및 노동법적 권리 준수에 대한 요구가 97%를 차지했다. 특히 체불임금 요구가 61%로 가장 높았고, 단체협약 및 노동법 불이행과 관련된 요구는 27.7%, 고용유지 및 해고 관련 요구도 12.3%로 나타났다.

디에지는 최근 몇 년 사이 높은 실업률과 비공식 노동의 증가, 노동조합 활동 약화로 파업 횟수가 줄었지만, 코로나19 확산이라는 어려운 상황에서도 노동조건 및 일자리 유지를 위한 파업과 집단행동이 연속적으로 발생했다고 밝혔다. 4월에는 텔레마케팅, 교육 및 건강 부문 노동자들의 투쟁이 있었으며, 4월과 6월 사이에는 대도시 대중교통 업체의 임금 지연 및 해고에 맞선 버스운전노동자의 파업, 무엇보다 7월에는 노동조건 개선과 안전보호장비 제공을 요구하는 배달업 노동자의 파업이 브라질 사회에 큰 영향을 미친 것으로 평가했다.

■ 이슈별 주요 교섭과 투쟁

정리해고 및 자발적 해고 프로그램

자동차: 폭스바겐 등 자발적 해고 프로그램 합의

주요 자동차업체인 도요타(Toyota), 지엠(GM), 르노(Renault)는 인력 구조조정 방식의 하나로 자발적 해고 프로그램(Plano de demissão voluntária : PDV)을 도입했다.¹⁰⁾ 이미 지난해부터 지엠의 공장 철수 위협과 포드(Ford)의 공장 폐쇄 등으로 상당한 갈등이 있었던 자동차업계는 올해에는 저항이 큰 정리해고 방식보다는 노사협상을 통해 인력 구조조정을 원만하게 해결하고자 하였다. 총 고용인원이 1만 5천 명에 달하며 브라질 전역에 4개의 공장을 운영하는 폭스바겐(Volkswagen)도 마찬가지이다. 코로나19로 인해 올해 3월부터 5월 말까지 공장 운영을 중단했던 폭스바겐은, 8월에 자동차 생산 감소를 이유로 인력의 35%(약

10) 자발적 해고 프로그램(O Plano de Demissão Voluntária : PDV)은 사용자가 합법적으로 인력 구조 조정을 할 수 있는 조치이다. 보통 노조가 자발적 해고 프로그램에 동의할 시, 1년 치 임금과 해고 후 6개월부터 1년 동안 본인과 가족에게 의료보험을 지원한다.

5,200명)를 해고하겠다고 발표했다. 회사는 또한 유연근무 도입, 급여 인하, 교통·음식 및 의료 지원 등 단체협약에서 보장한 각종 혜택도 줄이겠다고 밝혔다. 폭스바겐 노조는 회사의 일방적 발표 이후 즉각 파업에 돌입하기보다는 단체교섭에 주력하기로 하고, 약 한 달여 가까이 교섭을 진행하였다. 그 결과 폭스바겐 노조와 ABC 금속노조는 자발적 해고 프로그램과 최대 1년간 급여 동결을 받아들이고, 회사는 5년 동안 공장을 유지하겠다는 협약을 체결했다. 브라질 ABC 금속노조 출신이자 국제통합제조산별(IndustriALL Global Union) 사무총장인 발테르 산체스(Valter Sanches)는 브라질 언론과 가진 인터뷰에서 “2017년 브라질 노동법이 개악된 후 노동환경이 갈수록 나빠지고 있다”며, “대량해고를 막고 5년간 공장 가동을 보장 받은 것은 의미가 있다”고 평가했다.¹¹⁾

폭스바겐은 브라질 상파울루주 상 베르나르도(Sao Bernardo) 지역에서 1959년에 처음 자동차 생산을 시작했다. 2000년대 이후 간헐적으로 인력 구조조정을 시도하였지만, 노동조합이 파업에 돌입하거나 강하게 저항하면서 대량해고를 감행하기가 쉽지 않았다. 그러나 올해 처럼 노조가 집단행동 없이 전적으로 교섭에 의존해 회사와 협상을 타결한 것은 매우 드문 일이다. 이는 2016년 이후 가속화된 회사의 인력 구조조정 압력과 지역 고용시장의 위축에 코로나19 상황이 더해져 노조의 운신평이 좁아진 결과이기도 하다.

8천여 명의 폭스바겐 노동자가 일하고 있는 상파울루주 상 베르나르도 두 캄포(Sao Bernardo do Campo) 지역은 전통적인 자동차산업 중심지이며, 1980년대 이후 브라질에서 노동운동이 가장 활발하게 일어났던 곳이다. 그러나 최근 제조업이 쇠퇴하면서 다국적 자동차 기업이 철수하고 공장 폐업이 발생하자 노동자들 사이에서 고용 불안에 대한 위기감이 높았다. 노동연구소 디에지 보고서에 따르면, 자동차 및 전자·전기 등 주요 제조업이 몰려 있는 상파울루 ABC 지역은 2000년에만 하더라도 지역 일자리의 37%가 제조업이었으나 최근 24%까지 하락했으며, 올해 코로나19 기간 중에는 이 지역에서 3만 개 이상의 일자리가 사라졌다.¹²⁾

11) RedeBrasilAtual(2020.9.17), “Metalúrgicos da Volkswagen garantem estabilidade de emprego e mostram importância do sindicato”, <https://www.redebrasilatual.com.br/trabalho/2020/09/metalurgicos-volkswagen-estabilidade-emprego/>

12) SMABC(2020.10.20), “ABC perde 94 mil empregos industriais entre 2011 e 2019”, <https://smabc.org.br/abc-perde-94-mil-empregos-industriais-entre-2011-e-2019/>

항공 : 엠브라에르 대량 정리해고

코로나19로 인한 항공업 고용위기는 전 세계적인 현상으로 남미 유일의 항공기 제조업체인 엠브라에르(Empresa Brasileira de Aeronáutica : Embraer)도 예외는 아니다. 브라질 항공업계의 자랑인 엠브라에르는 1969년 브라질 정부 주도하에 탄생하여 상업용, 군용, 비즈니스용, 농업용 항공기를 생산해오다 1994년 민영화되었다. 엠브라에르의 생산능력은 보잉(Boeing)과 에어버스(Airbus)에 이어 세계 3위이며, 브라질 내 고용인원은 약 1만 6천 명에 이른다.¹³⁾ 엠브라에르는 올해 상반기 항공 배송이 감소하고 미국 기업 보잉과 추진해 온 합작투자가 무산되자, 경영난을 내세워 900명을 정리해고하고 1,600명에 대해 자발적 해고 프로그램을 도입하겠다고 발표했다.¹⁴⁾ 브라질 주요 언론에 따르면, 2017년 7월부터 엠브라에르는 보잉과 합작투자를 논의해 왔다. 2018년 말에는 보잉이 엠브라에르의 상업용 항공기 부문을 매입하기로 하고 지분 인수 협상을 진행했으나, 올해 4월 최종 합의를 이끌어 내지 못해 결국 합작투자가 무산되었다. 엠브라에르 노조는 사측이 수년간 끌어온 합작투자 실패와 방만경영으로 빚어진 책임을 노동자에게 전가하고 있다며, 해고 철회 및 일자리 보장을 요구하며 파업에 돌입해 수개월째 투쟁 중이다.¹⁵⁾ 브라질 노동법에 따르면 파업 중인 노동자를 해고할 수 없기 때문에 엠브라에르의 정리해고 계획은 아직 시행되지 못하고 있다.

대형 은행 : 민간은행 산탄데르 등 정리해고

총 50만 명의 조합원을 보유하고 있는 브라질 금융노조(Confederação dos Trabalhadores do Ramo Financeiro : Contraf-CUT)는 코로나19 발생 초기 은행협회(a Federação Brasileira de Bancos : FEBRABAN)와 교섭을 통해 재택근무 시행 및 강제 해고 금지 등에 대해 합의를 이끌어 냈다.¹⁶⁾ 이에 따라 4월 이후 약 20만 명의 은행노동자가 재택근무에 들어갔으나, 대형

13) <https://www.dieese.org.br/notatecnica/2018/notaTec198Embraer.pdf>

14) O VALE(2020.9.3), "Sindicato anuncia greve na Embraer e cobra reversão de 900 demissões: empresa nega paralisação", https://www.ovale.com.br/_conteudo/economia/2020/09/112821-sindicato-anuncia-greve-na-embraer-e-cobra-reversao-de-900-demissoes.html

15) UOL(2020.9.4), "Embraer corta 2.500 empregos durante pandemia; sindicato anuncia greve", <https://economia.uol.com.br/noticias/estadao-conteudo/2020/09/04/embraer-corta-125-do-total-de-funcionarios.htm>

16) CONTRAF-CUT(2020.9.29), "Demissões de bancários foi reportagem na TVT", <https://>

은행들이 합의를 파기하고 정리해고를 추진했다.

산탄데르(Santander) 은행은 올해 3분기 순이익이 38억 1,100만 헤알(한화 약 8,026억 원)을 기록하여 전년도 같은 기간에 비해 88.2% 증가했지만, 4월 초부터 9월 말까지 91개 지점을 폐쇄하고 2,045명을 해고했으며 일부 부서는 아웃소싱으로 전환했다. 브라데스코(Bradesco) 은행은 올해 3분기에 372개 지점을 폐쇄하고 9월 28일부터 1,224명을 해고했으며, 이타우(Itaú) 은행에서도 약 400명의 노동자가 해고되었다.¹⁷⁾ 브라질 경제부 일반고용 및 실업자 등록 자료(Caged)에 따르면 민간 대형은행은 올해 1만 2,794명의 노동자를 해고한 것으로 나타났다. 전국금융노조는 주요 민간 대형은행의 지난해 총 수익이 30.3% 증가했음에도 불구하고¹⁸⁾ 코로나19 상황을 악용하여 해고를 자행하고 있다고 비판했다. 금융노조는 10월 이후 전국적으로 정리해고 반대 캠페인을 벌이고 있으며 이와 관련한 노동소송도 진행 중이다.¹⁹⁾

단체협약 개약 및 민영화: 국영우체국 단체협약 50여 개 조항 개약

브라질 국영우체국(Correios) 노조는 단체협약 개약 및 민영화에 반대하여 8월 17일 전국적인 파업에 돌입하였다. 파업은 37일 동안 진행되었는데, 이는 브라질 역사상 가장 긴 우체국 파업이다. 연방정부 자료에 따르면 우체국에는 2020년 기준 9만 9,054명의 직원이 종사한다. 파업의 발단은 단체협약 개정을 위한 교섭 과정에서 우체국 측이 출산휴가, 초과근무수당 및 보육지원 삭감 등 단체협약 79개 조항 중 70개의 개약안을 제출하면서 비롯됐다. 전국 우체국연맹(Federação Nacional dos Trabalhadores em Empresas de Correios e Telégrafos e Similares: FENTECT)은 단체협약 개약안을 받아들일 수 없다며 코로나19 기

contrafcut.com.br/noticias/demissoes-de-bancarixs-foi-reportagem-na-tvt/

17) CONTRAF-CUT(2020.10.29), “Bancos aumentam lucros e demissões”, <https://contrafcut.com.br/noticias/bancos-aumentam-lucros-e-demissoes/>

18) RedeBrasilAtual(2020.10.5), “Bancos privados demitem mais de 1,3 mil trabalhadores durante pandemia”, <https://www.redebrasilatual.com.br/trabalho/2020/10/bancos-privados-demitem-pandemia/>

19) CONTRAF-CUT(2020.10.15), “Bancários protestam contra demissões”, <https://contrafcut.com.br/noticias/bancarios-protestam-contrademissoes/>

간 동안 노동안전 보장을 요구하고 민영화에 반대하는 파업에 즉각 돌입했다. 노조는 단체협약 개악은 역사상 전례 없는 것이며 국영기업인 우체국의 민영화를 위한 사전 수순이라고 비판하였다.²⁰⁾ 실제로 파비오 파리아(Fábio Faria) 통신부 장관은 우체국 노조 파업이 종결된 지 20일도 채 지나지 않아 우체국 민영화 법안(Planalto Palace)을 의회에 제출해, 노조의 주장대로 단체협약 개악이 민영화를 위한 ‘몸집 줄이기’라는 비판을 면치 못했다.

브라질에는 현재 연방·주·시 정부의 직간접적인 통제를 받는 공기업이 418개에 달하며 연방정부 소유 공기업도 138개에 이른다. 이러한 상황에서 보우소나루 정부는 공기업 민영화에 적극적인 입장을 밝혀 왔으며 취임 초부터 국영우체국 등 공기업 138개를 민영화 추진 대상으로 지목하였다. 국영에너지회사 페트로브라스(Petrobras)와 국영전력회사 엘레트로브라스(Eletrobras), 국영은행 카이사(Caixa) 등이 여기에 해당하며, 국영우체국도 보우소나루 정부의 민영화 우선순위로 거론됐었다. 우체국노동자 약 10만여 명 중 7만여 명이 파업에 동참하면서 9월 한 달간 모든 우편물 배달이 중단되는 등 파업이 완강하게 진행됐지만, 노조는 결국 단체협약 개악을 막아내지는 못했다. 파업은 최고 노동법원(Tribunal Superior do Trabalho : TST)의 결정에 따라 9월 22일 종료되었으며, 노조는 지난 30년간 유지됐던 보육비, 모유수유 시간, 출산휴가, 건강보험 적용 인원, 신체장애가 있는 부양가족을 위한 지원, 식비, 문화 바우처 등 단체협약 79개 조항 중 50개를 잃었다.²¹⁾

코로나19 감염 위험 대응 및 노동조건 개선

콜센터: 코로나19 감염 위험 최소화 및 안전한 일터 보장

코로나19가 발생한 이후 가장 먼저 직장에서의 건강과 안전을 요구하며 투쟁에 나선 이들은 콜센터 노동자들이다. 연방정부 자료 사회정보 연례보고서(Relação Anual de

20) G1(2020.8.18), “Greve dos Correios tem adesão de 70% dos trabalhadores, diz federação”, <https://g1.globo.com/economia/noticia/2020/08/18 greve-dos-correios-tem-adesao-de-70percent-dos-trabalhadores-diz-federacao.ghtml>

21) CartaCapital(2020.10.9), “O que sobrou para os trabalhadores dos Correios após a greve?”, <https://www.cartacapital.com.br/sociedade/o-que-sobrou-aos-trabalhadores-dos-correios-apos-a-greve/>

Informações Sociais : RAIS)에 따르면, 콜센터 회사에 공식적으로 고용된 노동자는 2006년 20만 6천 명이었으나 2018년에는 45만 2천 명에 이른 것으로 나타났다. 콜센터 등 텔레마케팅 직업은 최근 몇십 년 동안 브라질에서 고용이 가장 많이 증가한 직종 중 하나이다. 전국 1,958개 콜센터 사업장의 작업장당 평균 노동자 수는 231명이며 그중 다수가 하청노동자이다.²²⁾

콜센터 업무는 3월 20일에 필수서비스 업무에 포함되면서 사회적 이슈가 되기 시작했다. 코로나19 확산 초기 방역물품이 크게 부족하고 위험한 환경임에도 콜센터 노동자들이 일자리 유지를 위해 일터에 나가다 보니, 본인뿐만 아니라 가족 및 지역사회로 위험이 확산될 수 있다는 우려가 높았다. 일부 노동자는 마스크와 손 소독제 지급 및 안전한 일터 보장을 요구하며 상파울루 도심에서 시위를 벌였으며, 이후 시위는 전국적으로 퍼져 브라질 주요 도시에서 집단행동이 연이어 일어났다.²³⁾ 이에 각 지역 노동법원에서는 통신업체와 콜센터가 현장 노동자의 건강과 안전을 도모하기 위한 장비를 갖추어야 하며, 노인이나 만성질환자 및 임산부 등은 재택근무를 하거나 휴가를 사용하도록 권고했다.²⁴⁾ 한편 노동조합이 있는 사업장에서는 단체교섭을 통해 콜센터 노동자의 요구를 해결하고자 했다. 콜센터 연맹인 신트라텔(Sintratel)은 사용자단체(Sintelmark)와 함께 건강증진위원회(Comitê Pró-saúde no Trabalho)를 구성하여 코로나19로 인해 발생할 수 있는 노동환경에 대한 논의를 상시 할 수 있게 되었다. 뿐만 아니라 콜센터 노사는 일자리를 유지하면서 감염 위험을 줄이는 방안의 하나로 재택근무를 선택했으며, 이에 따르는 건강 및 복지 조항에도 합의했다.²⁵⁾

22) DOSSIÊ DE PESQUISA 1(2020.10), http://www.prt5.mpt.mp.br/images/Dossie_Call_Center_Caminhos_do_Trabalho.pdf

23) OUTRASMÍDIAS(2020.5.26), “Telemarketing, pandemia e inferno”, <https://outraspalavras.net/outrasmidias/telemarketing-pandemia-e-inferno/>

24) Teletime(2020.4.27), “Justiça do trabalho determina medidas para operadoras e call center evitarem covid-19”, <https://teletime.com.br/27/04/2020/justica-do-trabalho-determina-medidas-para-operadoras-e-call-center-evitarem-covid-19/>

25) Sintratel(2020), “Sintratel intensifica ações de proteção aos trabalhadores durante a pandemia do COVID-19”, <http://www.sintratel.org.br/site/index.php/noticias/tlmc-noticias/2656-sintratel-intensifica-acoes-de-protecao-aos-trabalhadores-durante-a-pandemia-do-covid-19>

플랫폼 노동 : 배달앱 종사자 수수료 인상 및 안전한 노동조건 확보

코로나19 상황에서 브라질 사회의 큰 주목을 받았던 투쟁은 플랫폼 배달앱 노동자들의 파업이다. 브라질의 플랫폼 노동은 빠르게 증가하고 있으며 플랫폼 배달노동으로 분류되는 종사자는 약 91만 7천 명이다. 이들은 주로 프리랜서나 독립 자영업자로 파트너 계약을 맺어 일거리 한 건당 일정한 보수를 받으며 일한다. 올해 7월 플랫폼 배달앱 종사자들은 “배달앱 스톱(Breque dos Apps)”이라는 슬로건 아래 브라질 주요 도시에서 노동조건과 배달 단가 개선을 요구하는 파업(paralisação)을 두 차례 벌였다.²⁶⁾ 파업은 주요 소셜 네트워크(페이스북, 트위터, 인스타그램)와 유튜브 채널을 통해 조직화되었으며, 주요 요구는 수수료 인상과 안전한 노동조건에 대한 것이었다. 코로나19 확산 한가운데서 벌어진 배달앱 종사자의 파업이 브라질 사회에 미친 영향은 실로 막대했다. 플랫폼 배달노동에 대한 사회적 인식을 제고할 수 있는 계기가 되었고, 그동안 관심 두지 않았던 배달앱 종사자의 열악한 노동 현실과 낮은 소득도 쟁점화되면서 이를 해결해야 한다는 목소리가 높아졌다. 결국 사회적 지지와 관심 속에서 배달앱 종사자들의 파업은 상당한 성과를 거두어 일부 노동조건 개선이 이루어졌으며, 법적 보호방안을 마련하기 위한 의회 논의도 진행 중이다.²⁷⁾

■ 맺음말

단기간에 유례없는 경기침체와 고용위기를 가져온 코로나19는 2020년 노동자의 단체교섭과 투쟁에 많은 영향을 미쳤다. 먼저 코로나19 확산 초기 일자리 유지를 위한 협상에 주력한 정규직 노동조합은 정부의 고용유지 지원정책 덕분에 대량해고를 막을 수 있었지만, 노동시

26) 이 파업은 안티 파시스트 배달 종사자 운동(Movimento dos Entregares Antifascistas), 브라질 앱 및 자영업자 오토바이 협회(Associação dos Motofretistas de Aplicativos e Autônomos do Brasil), 오토바이, 자전거, 모토택시 메신저 연합(Sindicato dos mensageiros, motociclistas, ciclistas e mototaxistas)이 주도하였다.

27) UOL(2020.7.1), “Quais as reivindicações de entregadores que entram em greve nesta quarta”, <https://www.uol.com.br/ecoa/ultimas-noticias/2020/06/29/brequedosapps-promove-mobilizacao-e-pede-apoio-a-greve-dos-entregadores.htm>

간 단축에 따른 소득 감소는 불가피했다. 7월 이후에는 일부 업종과 기업에서 대량해고가 발생하여 해고 철회를 요구하는 투쟁을 벌였지만, 결국 자발적 해고 프로그램을 받아들이는 등 저항의 수준은 예전보다 강도가 높지 않았다. 국영우체국 노조도 단체협약 개악과 민영화에 맞서 역사상 가장 긴 파업을 벌였으나 정부와 우체국의 공세를 막기에는 역부족이었다. 결국 단체협약 핵심조항을 잃고 말았으며, 민영화 대응도 향후 과제로 남게 되었다. 한편으로는 비공식 (또는 비정규) 노동자의 건강과 노동안전 문제가 주요 노사갈등 이슈로 제기되었다. 필수서비스 업무임에도 불구하고 그간 저평가되었던 콜센터나 배달업 종사자의 노동이 코로나 19로 인해 쟁점화되었으며, 이들은 소극적 저항을 뛰어넘어 파업과 집단행동을 통해 노동조건을 개선하고자 하였다. 이러한 투쟁은 사회적 지지를 얻었으며 일부 성과도 있었다.

2020년이 마무리되는 현재, 세계적으로 코로나19 재확산 조짐과 전염병 유행의 장기화 가능성이 매우 높아지고 있다. 이에 따라 경제회복 여부와 노동시장 상황이 앞으로 어떻게 변화할지에 대한 불확실성이 여전히 크다. 올 한 해 상황에 비추어보면, 코로나19 상황이 장기화 될수록 비공식 취약계층 노동자는 더 많은 영향을 받을 것이다. 또한 내년에도 코로나19 장기화의 영향으로 경기침체와 고용위기가 지속될 경우 노동조합은 일자리 보장과 노동안전 의제를 계속해서 중요한 과제로 다룰 가능성이 크다. 따라서 그 어느 때보다 일자리와 노동권 유지를 위한 능동적인 전략이 요구되는 상황이다. **KLI**