



## 미국 : 바이든 행정부의 노동부 장관 후보자

미국 대통령 선거에서 조 바이든 민주당 후보가 사실상 당선을 확정 지음에 따라, 누가 차기 노동부 장관으로 임명될지가 관심사다. 내각 명단이 발표되기 시작하면서, 언론은 차기 노동부 장관 후보로 몇 명의 이름을 거론하고 있다. 우선, 미시간주 민주당 하원의원인 앤디 레빈(Andy Levin)이 그중 하나이다.<sup>1)</sup> 미국통신노조(Communication Workers of America : CWA)나 미국자동차노조(United Auto Workers : UAW) 등이 그를 강력히 지지하고 있는데, 레빈은 바이든 인수위와 나눈 대화를 공개하지 않았지만, 후보로 거론되는 것 자체가 영광이라며 지명된다면 진지하게 고려하겠다는 뜻을 전했다. 특히 그는 “노동운동 진영에서 노동부 장관이 나온 적이 언제였는가?”라고 물으며 본인이 노동운동 진영을 대변할 책임자라 주장하였다. 그는 80년대부터 미시간의 국제서비스노조(Service Employees International Union : SEIU)의 헬스케어 노동자 조직화에 헌신해 왔고, 클린턴 행정부하에서는 노동부에서 근무한 바 있다. 또한, 미국노동연맹-산별노조회의(AFL-CIO)와 미시간 주정부에서도 일했으며, 노동자 한 명도 방치하지 말자(No Workers Left Behind)는 계획을 만들어 실업자를 위한 신규 직업훈련에 헌신하기도 하였다.

보스턴 시장 마티 월시(Marty Walsh)도 후보로 꼽힌다. 블룸버그(Bloomberg) 기사에 따

르면,<sup>2)</sup> AFL-CIO의 리처드 트럼카(Richard Trumka) 위원장이나 미국교원노조(American Federation of Teachers : AFT)의 랜디 웨인가튼(Randi Weingarten) 위원장, 미국공무원노조연맹(American Federation of State, County, and Municipal Employees : AFSCME)의 리 손더스(Lee Saunders) 위원장 등이 그를 지지하는 것으로 알려졌다. 이들은 특히 월시가 보여준 보스턴 시장으로서의 행정력과 친노동적 행보에 기대를 걸고 있다.

한편, 최근 버몬트주 상원의원 버니 샌더스(Bernie Sanders)가 바이든 행정부하에서 노동부 장관직을 제안한다면 수락하겠다는 의지를 나타내기도 했다.<sup>3)</sup> 한때 바이든을 위협할 만큼 유력 대선 후보이기도 했던 샌더스는 진보 진영의 대표 주자라 할 수 있는데, 그가 노동부 장관에 임명될 경우 노동계 전반과 바이든 행정부 구성에 엄청난 영향을 줄 것으로 예상된다. 동시에, 샌더스를 노동부 장관에 지명할 경우 공화당이나 재계의 거센 반발을 불러올 것이라는 예상도 있다.

그 외에도 톰 페레즈(Tom Perez) 민주당 전국위원회(National Committee) 의장이나 줄리 수(Julie Su) 캘리포니아주 노동부(Labor and Workforce Development Agency) 장관도 잠재적 후보군으로 꼽혔다.

1) The Detroit News(2020.11.11), “Andy Levin viewed as likely contender for Biden’s labor secretary”, Retrieved on Nov.21.2020, <https://www.detroitnews.com/story/news/politics/2020/11/11/andy->



levin-likely-contender-bidens-labor-secretary/6245438002/

- 2) Bloomberg(2020.11.11), "Boston Mayor has major union backing in race to be labor chief", Retrieved on Nov.21.2020, <https://www.bloomberg.com/news/articles/2020-11-11/boston-mayor-has-major-union-backing-in-race-to-be-labor-chief>
- 3) The Hill(2020.11.11), "Bernie Sanders confirms interest in becoming Biden's labor secretary", Retrieved on Nov.22.2020, <https://thehill.com/homenews/senate/525587-sanders-says-he-would-accept-labor-secretary-job-in-biden-cabinet>

### 미국 : 캘리포니아주, 「AB5」 법의 노동자 인정범위를 제한하는 주민 발의안 통과

2020년 11월 3일, 미국 대통령 선거와 함께 치러진 캘리포니아주 주민 발의안 투표에서 58%의 찬성으로 주민 발의안 22호(Proposition 22)가 통과되었다.<sup>1)</sup> 이에 따라, 우버 운전자, 배달노동자 등 각 노동자들이 노동자 지위를 인정받지 못하게 되었다. 주민 발의안 22는 각 경제 기업들이 운전자들을 피고용인이 아니라 독립계약자로 분류할 수 있도록 허용하여, 2019년 제정된 「AB5」 법에서 정한 노동자성 인정범위를 수정하는 예외 규정을 두게 된 것이다. 「AB5」 법은 노동자가 독립계약자임을 입증할 책임을 기업에 두었으며, 기업의 통제를 받는 동시에 자신의 회사를 운영하지 않는 노동자들을 피고용인으로 인정해야 한다는 내용을 담았고, 각 노동자들이 이 범주에 포함되어 노동자로 인정받을 수 있도록 한 바 있다. 하지만 주민 발의안 22가 통과됨에 따라 플랫폼 기업들은 「AB5」 법의 규제를 빠져나갈 단초를 마련하게 됐다. 나아가, 이 법안 통과 여파는 캘리포니아주에만 한정되지 않을 것으로 보인다. 이 기사에서는 투표 결과에 고무된 플랫폼 기업들이 연방 노동법 개정을 통해 다른

주에도 이 법안을 적용하도록 추구할 것으로 전망했다.

각 노동자들의 노동자성 인정과 관련해, 주민 발의안 22의 통과는 플랫폼 기업에 매우 중요한 사안이었다. 해당 기업들은 이미 2억 달러에 달하는 금액을 이 규제 완화를 위한 활동에 지출해 온 것으로 알려졌다. 그리고 LA타임스는 해당 지출 전략이 이 투표 결과에 주요한 영향을 미쳤다고 분석했다.<sup>2)</sup> 그들은 TV나 이메일, 애플리케이션 등을 통해 운전 기사들이 독립계약자 지위 유지를 원하고 있으며, 법안에 찬성표를 던질 것을 촉구하였다. 또 노동자들에게는 법안 부결 시 사업을 재조정할 수 있다는 엄포를 놓기도 했다. 특이한 점은 여론조사 결과에서 노조에 가입한 가구(union households)의 51%만이 법안에 반대했다는 점이다. 즉 노동조합의 노력에도 불구하고 노동자들 내부에서조차 의견이 나뉘었던 것으로 보인다. 또한, 이 법안은 흑인 및 라틴계열 주민이 모여 사는 저소득층 지역에서도 높은 지지를 받은 것으로 알려졌다.

- 1) The New York Times(2020.11.4), “Uber and Lyft Drivers in California Will Remain Contractors”, Retrieved on Nov.22.2020, <https://www.nytimes.com/2020/11/04/technology/california-uber-lyft-prop-22.html>
- 2) Los Angeles Times(2020.11.13), “How Uber and Lyft Persuaded California to vote their way”, Retrieved on Nov.22.2020, <https://www.latimes.com/business/technology/story/2020-11-13/how-uber-lyft-doordash-won-proposition-22>

## 미국 : 트럼프 행정부, 이주 농업노동자들의 임금 수준을 낮추려는 움직임 보여

최근 코로나19의 확산에도 불구하고 필수노동자로 간주되어 작업을 지속하고 있는 농업노동자에 대하여, 트럼프 행정부는 H-2A 임시 취업비자 프로그램을 통해 미국 내 고용된 20만 5천 명의 이주 농업노동자의 임금을 인하하는 방안을 검토 중이라고 발표했다. H-2A 비자로 취업한 이주 농업노동자의 임금은 연방 및 주 최저임금보다 낮은 임금을 지급하지 못하도록 하는 역효과임금률(Adverse Effect Wage Rate: AEWR)을 기반으로 한다. 이는 지역 수준의 정치 상황에 따라 이주 농업노동자들이 저임금을 받는 것을 방지하기 위한 것이다. 하지만 최근 트럼프 행정부는 위와 같은 정책 효과를 최대한 줄이려는 움직임을 보이고 있다.

일반적으로 농업노동자들의 임금 수준은 매우 낮는데, 평균 시급은 2019년 기준 시간당 약 14달러(약 1만 5천 원)로, 이는 비농업 생산 및 비감독 노동자의 3/5에 불과하다. 역효과임금률 기준을 적용한 전국 평균 시급은 이보다 더 낮은 시간당 13달러(약 1만 4천 원) 수준인데, 여기에 트럼프 행정부는 이보다 더 낮은 기준을 적용하고자 하는 것이다. 이는 이주 노동자들을 다수 고용하고 있는 농부들의 지지를 더 강화하기 위한 움직임으로 분석된다. 현재 미국 대통령 선거 결과 민주당의 조 바이든 후보의 당선이 확실시되는 상황에서, 앞으로 위와 같은 정책이 어떻게 변화할지 귀추가 주목된다.<sup>1)</sup>

- 1) NPR(2020.4.10), “White House Seeks To Lower Farmworker Pay To Help Agriculture Industry”, Retrieved on November 7th, 2020, <https://www.npr.org/2020/04/10/832076074/white-house-seeks-to-lower-farmworker-pay-to-help-agriculture-industry>



## 독일 : 코로나19 장기화에 따라 2021년 말까지 근로시간단축지원금제도 확대적용

코로나19 사태가 장기화되면서 연방 내각은 지난 2020년 9월 16일 근로시간단축지원금의 적용기한 연장을 비롯하여 기타 고용안정을 위한 법 개정 사항을 하나의 법률안에 담은 고용안정법(BeschSiG) 초안을 발표한 바 있다. 이 법안은 지난 11월 20일 연방 의회를 통과하여 2021년 1월 1일부터 그 효력이 발생한다.<sup>1)</sup>

이 법률을 통해 연방 정부는 2021년에도 노동자와 고용주 모두를 위한 안정적인 노동시장이 유지될 수 있도록 기본적인 여건을 조성하고자 하였다. 또한 정부는 노동시장의 안정을 위해 마련한 이 법안이 코로나19 사태가 종료된 이후에도 신속하고 지속 가능한 경제 회복에 기여할 것으로 기대하고 있다.

이 법안을 통해 2021년 말까지 적용을 연장하기로 한 근로시간단축지원금제도에 대해 독일 정부는 코로나19로 인한 기업 경영상의 어려움을 극복하고 고용을 안정시키는 데 주요한 역할을 한 것으로 평가하고 있다. 또한 근로시간의 단축은 단순히 위기 상황에 대한 대처로서의 의미뿐 아니라, 코로나 19시기 이후에 맞이하게 될 노동인구 감소에 따른 기업의 구조적 문제에 대한 해법으로 기능할 수 있을 것으로 보고 있다. 이와 같은 전반적인 평가에 기초하여 2021년 3월 말까지로 예정되어 있던 근로시간단축지원금제도의 확대 적용(4~7개월: 70%에서 77%, 7개월 이후: 80%에서 87%로 인상) 기한을 2021년 말까지 연장하도록 하였다.

1) BMAS(2020.11.20), "Erfolgsmodell Kurzarbeit wird verlängert", <https://www.bmas.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2020/erfolgsmodell-kurzarbeit-wird-verlaengert.html>; 개정법률 초안 (Gesetzesentwurf), "Entwurf eines Gesetzes zur Beschäftigungssicherung infolge der COVID-19-Pandemie"(2020.09.25), <http://dipbt.bundestag.de/dip21/brd/2020/0558-20.pdf>; 고용안정법 (BeschSiG) 최종 법안(Gesetzbeschluss)(2020.11.20), [https://www.bundesrat.de/SharedDocs/drucksachen/2020/0701-0800/701-20.pdf?\\_\\_blob=publicationFile&v=1](https://www.bundesrat.de/SharedDocs/drucksachen/2020/0701-0800/701-20.pdf?__blob=publicationFile&v=1)

## 독일 : 공공부문 임금협약 체결 현황

2020년 10월 25일 독일의 약 230만 명에 달하는 공공부문 종사자가 가입된 통합서비스노조(ver.di) 및 독일공무원연맹(dbb)은 사용자 측인 연방정부 및 지자체고용주연맹(VKA)과 임금을 주 내용으로 하는 2020년 단체협약을 체결한 바 있다. 이들

노사 양측은 지난 9월 1일 1차 교섭을 개시한 바 있으며, 9월 중순에 진행된 2차 교섭이 결렬된 이후에는 노조가 단체행동에 나서면서 정부행정기관, 병원, 유아·탁아시설 등에서 파업을 진행하는 등 교섭 과정에서 양측의 의견 충돌에 따른 진통을 겪기

도 하였으나, 10월 25일에 3차 교섭을 통해 임금협약이 체결되었다.<sup>1)</sup>

이번 임금협약을 통해 체결된 내용을 살펴보면, 우선 2020년 9월 1일부터 2022년 12월 31일까지의 단체협약 유효기간 동안 2단계에 걸쳐 가장 낮은 급여 그룹의 경우 약 4.5%, 가장 상위 급여 그룹에 대해서는 약 3.2% 임금 인상이 이루어지도록 하였다. 일차적으로는 2021년 4월 1일부터 1.4%를 인상하며(최소 인상액은 50유로(약 6만 6천 원)), 2022년 4월 1일부터는 추가로 1.8% 임금을 인상하도록 합의하였다. 직업교육생 및 인턴 등에 대해서는 해당 인상 일정에 각 25유로(약 3만 3천 원)를 인상하도록 하였다. 또한 코로나19 특별수당으로 급여 그룹별로 1~8그룹까지는 600유로(약 79만 원)를, 9~12그룹은 400유로(약 52만 원), 가장 상위인 13~15그룹에 대해서는 300유로(약 40만 원)를 일시금으로 지급하는 내용도 포함되었다. 코로나19 특별수당은 직업교육생에 대해서도 225유로(약 30만 원, 연방 정부의 직업교육생은 200유로(약 26만 원))를 지급하도록 합의가 이루어졌다.

코로나19 시기의 업무 강도를 고려하여 의료분야의 간호보조 직업군(Pflegekräfte)에 대해서는 추가적인 임금인상이 이루어지도록 하였다. 우선 2021년 3월부터 70유로(약 9만 원)의 추가 수당을 지급하도록 하였고, 1년 후에는 120유로(약 15만 7천 원)로 인상하도록 합의하였다. 또한 중증환자(Intensivmedizin)를 담당하는 인력에 대해서는 관련 수당을 현재의 두 배인 100유로(약 13만 원)로 인상하였으며, 교대근무수당(Wechselschichtzulage)은 현재 105유로(약 14만

원)에서 155유로(약 20만 원)로 인상하였다.

양로원 등과 같은 요양시설에서 근무하는 간호보조원 수당도 25유로(약 3만 원)를 인상하여 지방자치단체의 일반 병원 근무자와 급여 수준이 동일하게 되었다. 보건청(Gesundheitsamt)에서 근무하는 의사의 추가수당도 2021년 3월부터 300유로(약 39만 원)로 인상하였다.

항공교통분야 종사자에 대해서는 해당 분야의 경제적 침체 상황을 고려하여 급여를 인상하지 않는 것으로 결정하였다.

저축은행(Sparkasse) 종사자의 경우에는 2021년 7월 1일부터 임금이 1.4% 인상되며(최소 인상금액 50유로), 1년 후에 추가로 1%를 인상하도록 하였다. 이 분야 종사자에 대해서는 특별 수당을 지급하는 대신 해당 금액에 해당하는 휴가로 대체하도록 하였다.

이번 단체협약에는 임금 이외에 근로시간에 관한 사항도 포함되었으며, 구 동독 지역 근로자의 근로시간을 2단계에 걸쳐 총 1시간 단축하도록 하여, 2023년 1월 1일부터 구 서독 지역과 동일한 주 39시간 수준으로 조정될 수 있게 하였다.

이번 교섭 결과에 대해 통합서비스 노조(ver.di)의 위원장인 프랑크 베르네케(Frank Werneke)는 현 상황에서 “인상적인 결과”라고 평가하며, 저임금 그룹에서 더 높은 임금인상률을 관철하였고, 구 동독 지역의 근로시간을 구 서독 지역 수준으로 단축하였으며, 기존에 상대적으로 급여 수준이 낮았던 간호조무사, 요양보호사 등에 대해 코로나19 시기의 특수성을 고려하여 임금을 더 높은 수준으로 인상하는 등, 중점 교섭사항으로 선정하였던 세 분야의 요구 사항을 모두 얻어내는 성과를 거두었다



고 평가하였다.

이러한 교섭 결과에 대해 언론들은 간호보조 인력에 상대적으로 높은 임금 인상이 이루어진 것을 코로나19 시기의 사회적 희생에 대한 정당한 조치

로서 긍정적으로 평가하고 있다. 다만 해당 임금 인상으로 재정적인 부담이 불가피하게 된 사회보험 담당자가 교섭에 참여하지 못한 것에 대해서는 비판이 제기되기도 하였다.<sup>2)</sup>

- 1) ver.di(2020.10.25), “Tarifeinigung im öffentlichen Dienst von Bund und Kommunen: Deutliche Anhebung für untere Einkommen und Gesundheitsberufe”, <https://www.verdi.de/presse/pressemitteilungen/++co++df6f2fd0-16ad-11eb-bacd-001a4a160129>; Süddeutsche(2020.10.26), “Pfleger, Müllwerker, Erzieher: Wer jetzt wie viel Geld bekommt”, <https://www.sueddeutsche.de/politik/arbeit-und-soziales-tarifvertrag-oeffentlicher-dienst-verdi-tvoed-1.5094345>; Handelsblatt(2020.10.25), “Einigung im Tarifstreit: Beschäftigte im öffentlichen Dienst erhalten bis zu 4,5 Prozent mehr Geld”, <https://www.handelsblatt.com/politik/deutschland/bund-und-kommunen-einigung-im-tarifstreit-beschaeftigte-im-oeffentlichen-dienst-erhalten-bis-zu-4-5-prozent-mehr-geld/26306098.html?ticket=ST-1065924-GG1A6kgiRIGLiLU316K4-ap1>
- 2) 프랑크푸르트 알게마이네 차이퉁(F.A.Z)(2020.10.25), “Historischer Durchbruch?”, <https://www.faz.net/aktuell/wirtschaft/einigung-oeffentlicher-dienst-historischer-durchbruch-17019164.html>

## 스웨덴: 정부, 기업 및 일자리를 위한 지원 연장 예정

스웨덴 정부는 2020년 11월 코로나19로 인해 어려워진 기업과 일자리를 위해 마련되었던 조치들을 연장할 계획을 발표했다.<sup>1)</sup> 정부가 발표한 내용은 단기해고 제도의 기간 제한 철폐, 납세 연기, 개인 사업자 지원 등을 포함한다.

현재 스웨덴의 단기해고 제도는 최대 9개월 동안 허용되는데 정부는 2021년 6월 30일까지 일시적으로 단기해고 제도의 기간 제한을 철폐하기로 발표했다. 이에 따라 2020년 단기해고된 인력들은 최대 7개월까지 그 기간을 연장할 수 있게 되었다. 또한 2021년 6월 30일까지 정부에서 제공하는 단기해고 보조금 수준이 일반 법정 수준에 비해 강화

될 예정이다. 2021년 1~3월 지급될 보조금 비율은 75%이며 4~6월에는 50%로 조정될 예정이다.

정부는 단기해고 기간을 연장하고자 하는 고용주에게 보조금 지급 승인을 위한 더욱 엄격한 신청 조건을 내걸고, 요구 조건을 충족하는 고용주에게만 단기해고 기간 연장을 허가하여 남용을 방지할 예정이다. 또한 정부는 스웨덴 경제지역성장청(Swedish Agency for Economic and Regional Growth)에 행정력 강화를 위해 총 4억 5천만 크로나(약 57억 5천만 원)의 예산을 투입할 예정이다.

이 밖에도 정부는 개인 사업자의 매출 감소분에 대한 지원 범위를 연장하기로 결정했다. 이 지원책

은 2020년 3~7월 매출이 감소한 개인 사업자들을 대상으로 계획된 것으로, 개인사업자들은 감소된 매출에 대한 지원금을 전국주택·건축 위원회 웹사이트에 신청하여 받을 수 있었다. 하지만 현재 코로나19 상황이 지속적으로 악화됨에 따라, 정부는 개인사업자의 매출 감소 지원 범위에 2020년 8~10월치도 포함하기로 제안했다. 따라서 지원금 연장을 위한 새로운 신청기간이 곧 공지될 예정이다. 개인사업자의 지원금 수급조건은 지원 대상기간의 순매출액이 2019년 동일 기간 순매출액 대비 50% 이상 감소한 경우이며, 매출액 손실이 50%를 초과하면 개인사업자는 전체 손실액의 70% 또는 최대 7만 2,000크로나(한 사업장당, 약 921만 원)를 보상받게 된다. 이 지원금은 2019년 매출액이 20만 크로나(약 2,540만 원)를 초과한 개인사업자를 대상으로 한다.

2020년 3월 정부는 기업이 1년간 사회보장기여

금 및 부가가치세 납부를 연기할 수 있도록 조치를 취했다. 현재까지 스웨덴 국세청은 약 10만 건의 세금 납부를 연기하도록 결정한 상태인데 정부는 이번 추가 조치를 통해 납세 연기가 허용된 사업체에 1년 추가 연장 할 수 있도록 하였으며, 특별한 사유가 없는 한 허용될 예정이다.

한편 정부는 개인사업자의 실업급여 수급과 관련된 일시적 예외조치를 2021년에도 적용하도록 제안할 예정이다. 스웨덴에서는 폐업 후, 실업급여 혜택을 받았던 개인사업자가 다시 사업을 재개한 경우, 사업 재개 후 최소 5년간은 실업급여를 신청할 수 없게 되어있다. 정부는 올해 코로나19로 인해 사업을 중단한 개인사업자에게 이러한 기존 규정에서 면제될 수 있도록 예외 조치를 만들어 두었는데, 이 예외조치를 연장하여 2021년에 사업을 중단한 개인사업자에게도 적용될 수 있도록 할 예정이다.

1) Government Offices of Sweden(2020.11.9), "Additional crisis measures for businesses", <https://www.government.se/press-releases/2020/11/additional-crisis-measures-for-businesses/>

## 스웨덴 : 공공부문 임금협약 체결 현황

스웨덴 공공부문 사용자단체와 노조는 코로나 19로 인해 업무환경 변화와 위험 노출, 과도한 업무에 시달린 공공부문 및 의료 종사자들의 노력에 대한 보상으로 이들에게 5,500크로나(약 70만 원)의 보너스를 제공하기로 결정했다.<sup>1)</sup>

이번 보너스는 공공부문 사용자단체(SKR)와 노조(Kommunal)가 체결한 임금협약(2020년 11월

1일~2024년 3월 31일까지 4년)의 일부이다. 양측은 보너스 외에도 이번 협약을 통해 간호사 보조원, 간병 보조원, 보육원 등 약 40만 명의 직원을 대상으로 2020년과 2021년 연봉을 2%씩 인상하기로 결정했다.

또한 이번 교섭을 통해 노조는 종사자들의 처우 개선을 위한 몇 가지 변화를 이끌어 냈다. 야간근무자들



의 근로시간을 단축(주 36.2시간에서 34.2시간)하는 조항을 추가하여 이들의 근로조건을 보다 지속가능한 형태로 유지할 수 있도록 하였다. 또한 종사자들의 고용안정성을 높이기 위해 앞으로 공공부문 내 임시직과 기간제 근로의 비율을 줄이기로 합의했다(단기 근로로 18개월 이상 근무 시 정규직으로 전환).

노조(Kommunal) 위원장 토비아스 바우딘(Tobias Baudin)은 이번 교섭 결과에 대해 노조가

이끌어 낼 수 있는 최선의 결과라 평가했다. 하지만 스웨덴의 공공부문 노동자의 업무 강도가 코로나 19로 인해 극도로 높아졌다는 점을 근거로 지금보다 더 많은 보상을 받아야 한다고 주장하였다. 특히 4월 초, 스웨덴의 코로나19 사망률은 세계에서 가장 높았으며, 당시 사망자의 약 절반이 노인돌봄 부문에서 발생했던 만큼 해당 분야 종사자의 육체적·정신적 피로도가 상당했음을 강조했다.<sup>2)</sup>

- 1) Kommunal(2020.11.3), “Nytt kollektivavtal med SKR och Sobona klart”, [https://www.kommunal.se/avtal20/nyttavtal\\_skr\\_sobona](https://www.kommunal.se/avtal20/nyttavtal_skr_sobona)
- 2) Bloomberg(2020.11.3), “Sweden’s Health-Care Workers Get \$620 Bonus for Covid-19 Work”, <https://www.bloomberg.com/news/articles/2020-11-03/sweden-s-health-care-workers-get-620-bonus-for-covid-19-work?sref=UzHMG2Uo>

## 영국 : 정부, 2차 봉쇄정책 시행에 따라 2021년 기존 고용유지계획 연장

2020년 10월 말 종료될 예정이었던 ‘코로나19 바이러스 고용유지계획(Coronavirus Job Retention Scheme)’이 내년 3월 말<sup>1)</sup>까지로 연장된다.<sup>2)3)</sup> 당초 영국 정부는 새로운 ‘고용지원계획(The Job Support Scheme)’을 시행하여 지원 규모를 다소 줄일 예정<sup>4)</sup>이었으나, 코로나19의 급속한 재확산에 따라 11월 5일부터 4주간 2차 봉쇄정책을 시행하게 되면서 이를 철회한 것이다. 이에 따라 코로나19로 인해 강제휴직(furloughed) 처리된 모든 노동자는 계속해서 임금의 80%(최대 월 2,500파운드, 약 380만 원)를 보장받는다. 특히 10월 중 고용유지계획에서는 정부가 임금의 60%만 지원하고 나머지 20%를 고용주가 부담하도록 했던 반면, 11월부터는

정부가 임금의 80%를 모두 지원함에 따라 기업의 부담이 크게 줄어든다.<sup>5)</sup> 또한 자영업자에 대한 소득 지원도 평균 수익의 55%에서 80%(최대 7,500파운드, 한화 약 1,130만 원)로 확대하였다.

한편, 기업에 대한 지원 및 기타 경제 지원정책도 함께 발표되었다. 코로나19로 인해 운영을 중단하게 된 기업에 월 최대 3,000파운드(한화 약 450만 원)를 지급하고, 기업들에 대한 보다 폭넓은 지원을 위해 지방자치단체에 총 11억 파운드(한화 약 1조 6,500억 원)의 예산을 지원한다. 또한, 기존 정부 보증 대출 등의 종료일을 1월 말로 연장하고, 주택담보대출금 상환 유예 제도도 연장하기로 했다.



- 1) 2차 봉쇄정책을 발표할 당시인 10월 31일에는 12월 2일까지 연장한다고 밝혔으나, 이후 11월 5일에 종료일을 3월 말로 재차 연장하였다.
- 2) Gov.UK(2020.10.31), "Furlough Scheme Extended and Further Economic Support announced", <https://www.gov.uk/government/news/furlough-scheme-extended-and-further-economic-support-announced>
- 3) Gov.UK(2020.11.5), "Government extends Furlough to March and increases self-employed support", <https://www.gov.uk/government/news/government-extends-furlough-to-march-and-increases-self-employed-support>
- 4) 근로자가 평소 근무시간의 최소 20% 이상을 근무하여 그에 대한 임금을 받는 경우에 한해 정부와 기업이 줄어든 80%의 임금에 대해 각각 61.67%, 5%를 부담할 예정이었다.
- 5) 다만, 국민보험료(National Insurance) 및 연금 부담분은 여전히 고용주가 부담하여야 하는데, 이는 총 고용비용의 5% 수준이다.

## 영국 : 공공부문 임금을 동결 전망에 노조 반발<sup>1)</sup>

코로나19 대응 과정에서 취약해진 정부 재정을 강화하기 위해 리시 수낙(Rishi Sunak) 영국 재무장관(UK chancellor)이 정부지출 검토(Spending Review)<sup>2)</sup>에서 공공부문 노동자의 임금을 동결할 것이라는 보도가 이어지면서 관련 노동조합들이 반발하고 있다. BBC 등은 최전방 의료인력의 임금에는 영향이 없을 것으로 전망하면서도, 경찰관, 교사, 군인 등 코로나19 대응에 헌신해 온 필수노동자(key workers)들이 임금 감축 대상에 포함된다고 보도했다. 이와 같은 공공부문 임금 동결 전망은 지난 7월 수낙 장관이 서한을 통해 '민간부문과의 동등성 유지를 위해 향후 공공부문 임금을 제한할 필요가 있다'고 언급한 데에 주로 기인한다. 또한 11월 20일에 발표된 지난달 정부차입 규모가 10월 기준으로는 사상 최고치를 기록한 것도 이러한 전망을 뒷받침하고 있다.

이에 대해 영국 최대 노조 유나이티드(Unite)는 '팬데믹 기간 중 사회 기반을 지지해 온 공공부문 노동자를 모욕하는' 처사라며 반발했다. 또한 마크 세르왓카(Mark Serwotka) 공공 및 상업서비스 연합(Public and Commercial Services Union) 사무총장(General secretary)은 그동안 민간기업을 지키기 위해 천문학적 예산을 사용해 왔다는 점을 지적했다. 그리고 공공부문 노동자들의 훌륭한 업적을 적절히 보상하지 않을 경우 파업 가능성도 배제할 수 없다고 경고했다.

한편, 지난 7월에는 팬데믹 중의 중요한 기여를 감안하여 의사, 교사 등 90만 명에 달하는 공공부문 노동자의 임금을 물가상승률 이상으로 인상하였음에도 불구하고 많은 노동자가 소외되었다는 지적이 있었다.



- 1) BBC(2020.11.21), "Sunak faces backlash over public sector pay freeze", <https://www.bbc.com/news/business-55011477>
- 2) 2021~22 회계연도 중 부처별 예산 배정 등에 대한 자세한 내용이 11월 25일 발표될 예정이다.

### 프랑스 : 코로나19로 2021년 경제성장을 전망치 하향 조정

보건 위기가 최악의 고비는 넘긴 것으로 보이나 2020년 봄부터 실험적인 저성장-고지출의 드라이브를 걸어온 경제재무부(Ministère de l'Économie et des Finances)가 발표한 새로운 전망에 따르면 공공재정 위기의 끝은 더욱 요원해 보인다. 2020년 11월 17일 브루노 르 메이르(Bruno Le Maire) 장관은 2차 대유행 발생 전인 9월에 발표했던 2021년도 경제성장 전망치를 하향조정(성장을 8%→6%) 했다. 이번에 발표된 전망치는 앞으로 몇 달 동안 강도 높은 보건정책이 지속되고 3차 봉쇄정책이 실행되지 않는다는 가정에 따른 것이며, 지난 2주 동안 2차 대유행에 따른 봉쇄조치로

인해 이미 11월 초에 2020년 경제성장률 전망치를 -10%에서 -11%으로 하향조정한 바 있다. 하지만 르 메이르 장관은 두 번째 봉쇄정책이 경제에 미치는 영향은 첫 번째 봉쇄정책보다 덜할 것이라고 주장하며 전망치를 하향조정함에도 불구하고 경제재무부는 2022년 말까지 코로나19 위기 이전의 경제 수준으로 복귀한다는 목표를 고수하고 있다. 2020년 9월에 발표된 재정적자 규모 6.7%(GDP 대비)에 대해서는 아직 조정된 수치가 발표되지 않았다. 정부가 위기에 대응하기 위해 지출을 계속하고 있는데, 향후 발생할 지출을 수량화하기 위해 노력하고 있다고 르 메이르 장관은 덧붙였다.<sup>1)</sup>

- 1) Les Echos(2020.11.6), "Après avoir chuté au premier semestre, l'emploi privé a fortement rebondi pendant l'été", <https://www.lesechos.fr/economie-france/social/apres-avoir-chute-au-premier-semestre-lemploi-privé-a-fortement-rebondi-pendant-lete-1262676>

### 일본 : 국가공무원 상여금 10년 만에 삭감<sup>1)</sup>

공무원의 인사 및 급여를 담당하는 인사원에서 민간기업의 상여금 및 급여에 관한 실태조사를 수행한 결과, 코로나19의 여파로 민간기업의 상여금

이 줄어들면서 국가공무원의 상여금 비율이 민간기업의 상여금 비율 평균보다 더 많은 것으로 조사되었다. 이에 따라 인사원은 2010년 이후 약 10년 만

에 국가공무원의 상여금을 삭감하기로 결정하였다. 기존에는 월급 기준 4.5개월치를 상여금으로 지급했으나, 올해는 0.05개월치를 삭감하여 4.45개월치를 지급하기로 결정한 것이다.

국가공무원의 상여금은 2010년 0.2개월치를 삭감하여 3.95개월 수준으로 하락한 이후, 2014년부터 조금씩 증가하여 2019년에는 4.5개월치까지 상승하였다. 이번에 0.05개월치가 하락하면 국가공무원의 상여금은 2018년 수준으로 되돌아가는 것이

된다.

이와 관련하여 일본노동조합총연합회(日本労働組合総連合) 소속 공무원 노동조합인 공무원노조연락회는 어려운 여건 속에서 업무에 매진하고 있는 공무원들의 급여를 삭감하는 방침에 유감을 표했다. 또한 전국노동조합총연합(全国労働組合総連合)의 쿠로사와 코이치(黒澤幸一) 사무국장은 코로나 19의 확산방지를 위해 전력을 다한 공무원 노동자의 사명감에 찬물을 끼얹는 조치라고 비난하였다.

1) ビジネスレバートレンド(2020年11月号), 「国家公務員 / 10年ぶりのボーナス引き下げ勧告——人事院」, <https://www.jil.go.jp/kokunai/blt/backnumber/2020/11/055.pdf>

## 중국 : 법정 정년퇴직연령 연장 논의 본격화

2020년 10월에 진행된 중국 공산당 제19기 5중 전회(중앙위원회 전체회의)에서 제14차 경제개발 5개년계획(14·5) 건의안을 발표하면서 법정 정년 퇴직연령 연장 논의가 본격화됐다.<sup>1)</sup> 이는 중국 사회의 급속한 고령화 추세와 노동력 부족 상황에 따른 조치로 볼 수 있다.

현재 중국의 정년퇴직제도는 성별에 따라 남성은 60세, 여성 간부는 55세, 여성 노동자는 50세로 퇴직연령을 다르게 규정하고 있다. 그리고 광산의 광도 작업, 고온, 고공, 체력 소모가 특히 심한 육체노동 및 건강에 해로운 작업을 하는 남성의 경우에도 55세로 퇴직연령을 규정하고 있다. 이러한 정년퇴직제도는 1951년 2월 23일 ‘중화인민공화국 노동보험조례’를 발표하면서 시작되었는데, 당시 중국

의 평균수명은 50세에 못 미치는 낮은 수준이었다. 하지만 최근 고령화가 급속하게 진행되면서 2019년 말 전국의 60세 이상 인구는 총인구의 18.1%, 그리고 65세 이상 인구는 총인구의 12.6%를 차지하는 것으로 밝혀졌다. 그리고 이러한 고령화 추세는 더욱 가속화되고 있다. 이에 따라 2012년 6월 인력자원사회보장부와 국가발전개혁위원회 등이 공동으로 「양로금(연금) 수취연령의 탄력적 연기 정책 연구」를 발표한 후, 8년 만에 본격적으로 정년 퇴직연령 연장 논의가 진행되고 있는 것이다. 그동안 여론의 반발 등 복합적 이유로 정년퇴직연령 연장이 8년 동안 미뤄졌지만, 최근 중국의 출산율 저하 및 급속한 고령화로 인한 우려가 점점 커지면서 더 이상 미룰 수 없는 것으로 인식되고 있다. 다만



전문가들은 정년퇴직연령 연장을 점진적이고 단계적으로 진행해야 함을 강조하고 있다. 연장방법에 대해서는 대체로 두 가지 논의로 압축되고 있다. 한 가지는, 먼저 여성의 정년퇴직연령을 60세로 연장한 후 여성과 남성 모두 퇴직연령을 동시에 연장하는 방법이고, 다른 하나는 여성과 남성의 퇴직연령

을 각각 연장하는 대신 여성의 연장 속도를 남성보다 더 빠르게 해서 최종적으로 여성과 남성의 퇴직연령을 통일시키는 방법이다. 정년퇴직연령을 연장하면서 기존의 성별에 따른 퇴직연령의 차이도 이번 기회에 통일될 것으로 보인다.

1) 澎湃(2020.11.11), 「延遲退休被提上議事日程, 專家建議:女性退休先统一到55歲」, [https://www.thepaper.cn/newsDetail\\_forward\\_9944146](https://www.thepaper.cn/newsDetail_forward_9944146)

## 중국 : 직장 내 괴롭힘 문제 사회적 공론의 장으로

2020년 직장 내 괴롭힘 문제가 중국에서 전례 없는 주목을 받았다.<sup>1)</sup> 이 논란은 몇 가지 사건이 발생하면서부터 시작되었다. 2020년 6월 청두(成都)의 한 회사에서 업무 실적이 좋지 않다는 이유로 직원 7명에게 극단적으로 매운 음식을 먹으라는 벌이 내려졌고, 그 결과 그중 2명이 병원에 입원하는 사건이 발생했다. 그리고 8월에는 한 은행의 신입직원이 직장 상사와 사석에서 식사를 하는 중에 권하는 술을 마시지 않았다는 이유로 상사에게 뺨을 맞은 사실을 언론에 폭로하면서 사회적으로 주목을 받았다. 이어 9월에는 한 회사에서 사원증을 나눠주면서 사원증을 바닥에 던진 후 직원에게 사원증을 줌도 록 한 사건이 언론을 통해 알려지면서 문제가 되기도 했다. 그런데 문제는 이런 일들이 매우 드문 예외적인 사건이 아니라는 것이다. 언론사인 차이신(財新)에서 실시한 조사에서는 3만 9천여 명의 응답자 중 약 1만 명이 직장 내 괴롭힘을 경험했다고 응답

했고, 약 1만 5천 명은 그 정도는 아니지만 괴롭힘을 당한 적이 있다고 응답했으며, 1만 2천여 명은 경험한 적이 없다고 응답했다. 그리고 2020년 6월 발표된 사무직 노동자의 상황에 대한 한 보고서에 따르면, 설문조사에 응한 사무직 노동자의 63.65%가 직장 내 괴롭힘을 경험한 적이 있다고 답했다. 그중에서도 비즈니스서비스업이 가장 심해서 75.41%의 응답자가 직장 내 괴롭힘을 경험했고, 그다음으로는 금융업에 종사하는 응답자의 71.28%가 직장 내 괴롭힘을 경험했다고 응답했다. 게다가 코로나19의 영향으로 실업에 대한 우려가 보편적으로 존재하는 상황에서 14.05%의 응답자는 상급자가 지나친 요구를 하더라도 어쩔 수 없이 참아야 할 것이라고 응답했다. 이와 관련해 베이징(北京)의 한 변호사는 직장에서 하급직원에 대한 상급자의 공개적 모욕, 악의적인 중상모략, 사직 권고 압박 등은 비교적 흔한 일인데, 이에 대해 소송을 제기한 경우는 매우 드물다

고 밝혔다. 현재 중국에서는 직장 내 괴롭힘을 금지하는 명확한 법규가 없기 때문에 피해를 당하더라도 법적인 도움을 받기가 어려운 상황이다. 직장 내

괴롭힘이 구체적인 권리침해 행위나 치안 위반 행위, 형사범죄 행위가 되었을 때만 피해자는 사법적 구제를 제기해 볼 수 있다.

1) 澎湃(2020.10.28), 「從硬性奇葩規定到軟性職場施壓, 職場霸凌行為該如何界定?」, [https://www.thepaper.cn/newsDetail\\_forward\\_9742846](https://www.thepaper.cn/newsDetail_forward_9742846)

## 브라질 : 노동권 보호를 위해 원격·재택근무 세부적인 규정 마련

코로나19로 인해 많은 기업이 재택근무를 도입하면서 이에 따른 소송 건수가 2019년에 비해 약 263% 증가한 것으로 나타났다. 전문가들은 코로나19라는 새로운 상황에서 재택근무를 구체적으로 규제할 수 있는 조항이 부재하다 보니 소송이 늘어난 것으로 진단했다. 노동검찰(Ministério Público de Trabalho: MPT)도 재택근무를 수행하는 노동자의 권리 보장을 위해 서면 계약 등록, 인체공학적 변수 고려, 휴식시간, 기술 지원, 작업 중 사고 예방 및 노동시간 준수 등의 세부 기준이 필요하다는 견해를 내놨다. 코로나19 확산 이전에는 재택근무를 시행한 기업이 많지 않았으나, 올해 급속히 증가해 9월 기준 재택근무자는 790만 명으로, 전체 취업자의 9.5%를 차지한다.

브라질 노동법에서 원격근무(teletrabalho)는 주로 사업장 밖에서 정보통신 시설을 이용하여 서비스를 제공하는 것으로, 2017년 법제화되었다. 동법(LEI N° 13.467)에 따르면, 원격근무를 채택하기 위해서는 당사자 간 상호 합의가 필요하며, 원격근무자는 근무일과 노동시간에 대해 회사의 간섭 없

이 활동을 수행하기 때문에 사용자가 초과근무수당을 지급하지 않아도 된다고 명시했다. 그러나 전문가들은 재택근무의 경우 노동법에 규정한 하루 8시간, 주 44시간 노동을 준수하기 어려우며 초과근무를 하더라도 수당이 지급되지 않기 때문에 분쟁의 소지가 발생한다고 지적했다. 노동변호사 에릭 마갈라웅(Erick Magalhães)은 "집에서 하루에 12시간에서 15시간까지 일하는 사람들이 있다"며 "초과근무에 따른 수당을 지급해야 한다"고 언급했다.

현재 브라질 하원과 상원에는 재택근무 소송에 따른 분쟁을 줄이고자 현행법 개정안이 제출되어 있으나, 주요 쟁점인 초과근무시간 등 노동시간과 관련한 개정 방안은 확정되지 않았다. 개정 법안의 주요 내용으로는, 단체협약 규정에 따라 고용주가 재택근무의 원활한 업무수행을 위해 관련 장비(전기, 전화, 인터넷) 제공, 3세 이하의 자녀를 둔 직원의 재택근무 우선 적용, 작업 중 발생하는 사고 및 작업 제공 시 필요한 인프라에 대한 사용자 책임 등이 있다. 하원은 재택근무 개정 법안을 구체화하기 위해 70여 명으로 구성된 실무그룹을 구성하여 노



동시간, 인체공학, 작업안전, 단체교섭의 최소한의 요건 등을 논의 중이다.<sup>1)</sup>

1) G1(2020.11.19), “Falta de regulamentação para home office faz disparar ações na justiça”, <https://g1.globo.com/economia/concursos-e-emprego/noticia/2020/11/19/falta-de-regulamentacao-para-home-office-faz-disparar-acoes-na-justica.ghtml>

### 브라질 : 산업 정책 수립 및 개입을 위해 힘을 합친 브라질 양대 노총

브라질 양대 노총인 CUT(Central Única dos Trabalhadores, 위원장 Sérgio Nobre)와 FS(Força Sindical, 위원장 Miguel Torres)가 통합 조직(IndustriALL-BRASIL: IBr)을 결성했다.<sup>1)</sup> 11월 17일 공식 출범한 통합 조직은 세계적으로 약 140개 국가에서 5천만 명의 노동자를 대표하는 국제통합제조산업(IndustriALL Global Union)에서 영감을 얻어 IndustriALL-BRASIL이라는 조직명을 만들었다. 통합조직에는 양대 노총의 금속, 화학, 의류, 건설, 식품 및 에너지 등 6개 제조 관련 산업이 참여하며, 포괄하는 노동자만 1천만 명에 이른다. 초대 지부장으로 CUT 소속인 ABC 금속노조(Sindicato dos Metalúrgicos do ABC: SMABC)의 아로알도 올리베이라 다 실바(Aroaldo Oliveira da Silva)가 선출되었으며, 집행위원은 CUT와 FS에 소속된 각 산업별 노조 대표자로 구성한다.

브라질 언론에서는 양대 노총이 기존의 조직체계를 유지하면서 공동사업을 위해 단일한 조직을 만

든 것은 처음이며, 이는 노조운동의 새로운 흐름이라고 설명했다. 오랫동안 서로 경쟁 관계였던 양 조직이 통합 지부를 결성하게 된 것은 노조라도 나서서 산업을 살려보자는 취지에서 비롯됐다. 제조 산업이 쇠퇴하면서 일자리가 사라지고 4차 산업혁명 등 국가적 대응이 요구되고 있지만, 정부의 산업정책이 없다는 것이 주요 문제의식 중 하나였다. 따라서 브라질 지부가 중점을 두는 사업은 국가의 재산업화를 위한 정책 연구와 프로젝트 개발이다. 브라질 지부는 출범 선언문에서 “노조는 사회정의와 민주주의, 사회·경제적 노동의 가치를 존중하면서 양질의 일자리 창출과 소득분배를 가능케 하는 새로운 산업 모델을 지향한다”고 밝혔다. 출범 이후 곧바로 활동에 돌입한 브라질 지부는 대학 및 연구소와 협력하여 네트워크를 구성하고 국내외 포럼과 세미나를 통해 산업 회복을 위한 논의를 확대하며, 브라질의 산업 상황과 노동시장에 관한 대규모 연구를 시작할 계획이다.<sup>2)</sup>

1) 브라질은 2020년 3월 기준 14개의 총연맹이 있으며, 이 중 CUT와 Força Sindical는 한국의 민주노총과 한국노총과 같은 관계다. CUT(노동자들의 유일한 중앙조직)는 1983년 São Bernardo 금속노조의 활동을

축으로 만들어졌으며, 19개의 가맹 산별 연맹과 27개의 지역 조직을 포괄한다. CUT의 대항마로 등장했던 Força Sindical (노동조합의 힘)는 1990년대 집권했던 페르난두 콜로르(Fernando Collor de Mello) 정부의 지원을 받아 1991년 설립되었으며, 전자·전기, 자동차, 건설, 상업 부문의 조합원을 포괄하고 있다.

- 2) CUT(2020.11.17), “Reindustrializar o Brasil é prioridade e exige unidade da classe trabalhadora”, <https://www.cut.org.br/noticias/reindustrializar-o-brasil-e-prioridade-e-exige-unidade-da-classe-trabalhadora-73e6>, Força Sindical(2020.11.7), “Força Sindical e CUT lançam a IndustriALL Brasil nesta terça-feira(17)”, <https://www.fsindical.org.br/forca/forca-sindical-e-cut-lancam-a-industrial-brasil-nesta-terca-feira-17-1>