



## 미국 : 아마존 노동조합 선거 2월 실시

미국 아마존의 사상 첫 번째 노동조합 선거가 실시될 예정이다. 연방노사관계위원회의 발표에 따르면, 앨라배마, 베서머(Bessemer, AL)에 위치한 아마존 물류센터의 노동자들은 소매·도매 및 연쇄점 연합(Retail, Wholesale and Department Store Union : RWDSU)에 가입할지 여부를 결정하게 된다. 투표는 2월 8일까지 마감이며 3월 30일에 개표가 실시된다. 비록 아마존 본사는 대면 투표를 선호했으나, 위원회는 코로나19라는 특수한 상황을 고려하여 우편 투표를 실시하기로 하였다.<sup>1)</sup>

유럽에 있는 다른 국가의 경우 아마존에 노조가 조직된 사례가 있으나, 미국 아마존에서는 오랫동안 노조 결성을 회피해 왔다. 미국 아마존은 관리자

이 노조활동을 감시하도록 교육을 해오기도 했으며, 웹사이트를 통해서 임직원들에게 조직화에 대한 경고장을 보내기도 했다. 2014년에 아마존 델라웨어 물류센터에서 노동조합 선거를 실시하였으나 무산된 바 있는데, 이 또한 아마존의 반노조 경영 방침과도 무관하지 않다는 의견이 있다.<sup>2)</sup>

앨라배마 물류센터 노동자들이 노동조합 선거를 실시하게 된 배경에는 아마존의 코로나19 대처 방식과도 연관이 있다. 2020년 9월 당시 1만 9,000명의 코로나19 확진자를 기록한 아마존은 이후로 실내 청소 횟수, 바이러스 및 체온 체크 등을 강도 높게 실시했다고 밝혔으나, 노동자들은 여전히 임직원을 보호하기 위한 조치가 미흡하다고 보고 있다.

- 1) Reuters(2021.1.16), "Amazon union election to start in February, U.S. labor board says," Retrieved on Jan. 22. 2021, <https://www.reuters.com/article/us-amazon-com-labor-idUSKBN29K2BV>
- 2) CNN(2014.1.15), "Union vote fails at Amazon warehouse," Retrieved on Jan. 22. 2021, <https://money.cnn.com/2014/01/15/news/economy/amazon-union/>

## 미국 : 바이든 대통령, 트럼프 전 대통령이 임명했던 연방노사관계위원회 사무총장 해임

2021년 1월 20일, 바이든 대통령은 피터 롱(Peter Robb) 연방노사관계위원회(NLRB) 사무총장(general counsel)을 해임했다.<sup>1)</sup> 롱은 지난 2017년 11월 트럼프 전 대통령으로부터 임명된 이래, 오는 11월까지 예정된 4년의 임기를 마칠 예정이었다. 하지만 바이든 대통령은 롱에게 사임을 권

유했고 롱이 이 해당 요청을 거절함에 따라 해임이라는 수순을 밟게 된 것이라 백악관 대변인이 밝혔다. 바이든 대통령은 상원의 동의를 얻어 차기 사무총장을 임명해야 한다.

1950년 로버트 데넘(Robert Denham) 이후 노사관계위원회 사무총장이 대통령으로부터 사임 권



유를 받은 사례는 없다. 이에 대하여 버지니아 폭스(Virginia Foxx) 공화당 하원의원은 바이든 정부가 내세우는 통합이라는 기치는 단지 공허한 포부(empty aspiration)에 불과한 것임을 이 결정이 드러내고 있다면서 비판했다.

한편 연방노사관계위원회는 위원회(Board)와 사무총장이라는 두 개의 구분된 조직이 하나로 통합

된 준사법적 독립행정기관으로, 바이든 정부는 위원회(총 5인, 현재 1인 공석으로 4인) 위원 중 로렌 맥파렌(Lauren McFerran)을 노사관계위원회 위원장으로 임명했다. 그는 2014년 12월 이후 위원회에 근무하였으며, 지난 7월 연임이 확정되며 2024년 12월에 임기를 마칠 예정이다.

1) The Hill(2021.1.21), “Biden fires Trump-era NLRB counsel,” Retrieved on Jan. 22, 2021, <https://thehill.com/regulation/labor/535181-biden-fires-trump-era-nlrbcounsel>

### 미국 : 바이든 미국 대통령 당선인, 3차 경기부양 예산안 발표

2020년 말 자격 조건에 해당하는 미국 국민은 2차 경기부양금(stimulus check)으로 600달러(한화 약 70만 원)를 지급받은 바 있다. 하지만 이 금액만으로는 생계를 유지하기가 어려운 경우가 많아 추가적인 예산 지원이 약속되어야 한다는 목소리가 커졌고, 이에 현지 시각 기준으로 2021년 1월 14일에 조 바이든(Joe Biden) 미국 대통령 당선인은 대통령직 인수 직후 3차 경기부양책에 돌입할 것을 발표하였다. 이에 따르면, 3차 경기부양 예산안은 1.9조 달러(약 2,100조 원) 규모로 편성될 것이며, 이 중 1조 달러(약 1,104조 원)가 자격 조건에 부합하는 미국 국민에게 1,400달러(약 155만 원)씩을 지급하는 데 사용될 것이라고 밝혔다.

한편 해당 예산안은 실제로 통과될 가능성이 매우 높은 것으로 전해지고 있다. 일부 공화당 의원들도 해당 예산안의 통과를 지지하는 경우가 있는

것으로 알려졌다. 또한 현재 미국 하원의 경우 민주당이 다수당이며, 상원은 민주당과 공화당으로 50:50으로 절반으로 나누어져 있는 상황이지만, 상원에서의 투표가 정확하게 절반으로 나누어질 경우 취임 이후에는 부통령이 될 민주당 소속 카말라 해리스(Kamala Harris)가 한 표를 행사하여 투표 결과를 결정할 수 있다. 따라서 상원도 실질적으로는 민주당이 다수당이라고 보아야 할 것이기 때문에 위의 예산안이 통과되는 것에는 크게 문제가 없어 보인다. 다만 상원에서 60표의 찬성을 얻지 못하면 예산안 통과를 저지하려는 합법적 의사진행 방해(filibuster)를 막을 수 없기 때문에, 공화당 의원들의 반발 또한 어느 정도 예상되고 있는 상황이다.<sup>1)</sup> 이에 앞으로의 경기부양 예산안의 통과 여부에 관심이 주목되고 있다.

1) CBS News(2021.1.15), "Biden unveils \$1.9 trillion COVID relief bill," Retrieved on Jan 17th, 2021.  
<https://www.cbsnews.com/news/biden-covid-relief-bill-stimulus-check/>

## 미국 : 법조계에서 여성, 특히 유색인종의 진전이 늦어지는 현상 보여

2020년 12월에 발표된 미국의 전국여성변호사 협회(National Association of Women Lawyers)의 보고서에 따르면 여성, 특히 유색인종 여성은 '빙하가 움직이는 속도'로 법조계에서의 위치를 늘려 나가고 있다. 해당 보고서에 따르면, 법조계에서 대형 로펌들의 지분 파트너(equity partner) 중 21%가 여성인 것으로 알려졌다. 그 여성 중에서도 86%는 백인이며, 전국적으로 백인 인구 비율이 75%보다 약간 낮은 수준임을 감안하였을 때 유색인종 여성들이 보다 적은 비율을 차지하고 있는 것으로 나타났다. 또한 파트너가 아닌 변호사의 경우 31%가

여성이며 이 중 83%가 백인 여성이다. 이는 여성, 특히 유색인종 여성이 변호사 직업 내의 지위에서도 더욱 불리한 처지에 놓여 있음을 보여주는 근거라고 할 수 있다. 위와 같은 경향은 10년 넘게 지속되어 온 것으로, 앞으로 빠른 속도로 변화가 진행될 것이라는 희망적 예상은 신뢰를 얻기 힘들어 보인다.<sup>1)</sup> 다만 법조계의 성차별 및 인종차별 등을 해결하기 위한 노력들이 단순히 수사적인 움직임에 그치는 것이 아닌가 하는 비판은 법조계 내 여성 및 인종 불평등을 해결하기 위한 실질적인 노력으로 이어질 수 있다는 가능성 또한 제기한다.

1) Bloomberg Law(2020.12.10), "Women Make Legal Profession Gains at 'Glacial Pace,' Survey Says," Retrieved on December 15th, 2020, <https://news.bloomberglaw.com/daily-labor-report/women-make-legal-profession-gains-at-glacial-pace-survey-says?context=search&index=28>

## 미국 : 바이든 행정부, 작업장 안전지침 강화

바이든 행정부의 출범에 맞춰 전임 트럼프 행정부의 핵심 정책들이 속속 뒤집히고 있다. 노동정책도 예외가 아닌데, 특히 바이든 대통령은 트럼프 행정부와 달리 팬데믹과 관련된 작업장 안전에 대해 더 강력한 조치들을 예고하고 있다. 워싱턴포스트

(The Washington Post)에 따르면,<sup>1)</sup> 2021년 1월 21일 바이든 대통령은 더 강력한 작업장 안전지침을 시행토록 하는 행정명령에 서명하였다. "노동자 건강 및 안전 보호(Protecting Worker Health and Safety)"라 불린 이 행정명령은 노동부의 작업장 안



전 담당 부서인 산업안전보건국(The Occupational Safety and Health Administration, 이하 OSHA)에 안전 관련 지침 및 시행 방향을 변경토록 하는 것을 골자로 한다.

구체적으로 이 행정명령은 OSHA에 기업을 대상으로 한 코로나19 안전 권고안을 2주 안에 업데이트하고, 그간 미흡하다고 지적받아 온 시행 과정들을 재검토하며, 강제성 있는 임시 긴급기준이 필요하지 연구하도록 주문했다. 필요하다고 여겨질 경우 이 기준이 3월 중순까지는 발표되어야 하는데, 여기에는 마스크 착용 및 사회적 거리두기, 손씻기를 위한 휴식시간 보장, 발병 시 노동자와의 의사소통 등을 의무화하는 방안이 포함된다. 또한 이 행정명령은 “코로나19와 관련해 상당수의 노동자를 위협에 빠뜨리거나 반(反)보복 원칙에 위반되는 사례들에 대해 집중적으로 제재 노력을 기울이도록 하는 국가 차원의 프로그램”을 OSHA에 요구하는 한

편 노동부에는 다국어 지원 프로그램을 시행토록 하여 다양한 노동계층의 요구에 빠르게 대응할 것을 주문하고 있다.

이 기사는 이러한 바이든 행정부의 조치가 그간 트럼프 행정부의 비즈니스적, 산업친화적 접근방식과 배치된다고 평가하고 있으며, 특히 유색인종과 이민자가 상당수를 차지하는 필수노동자에게 초점을 맞췄다는 점에서 인종 및 공정성의 측면에서 긍정적으로 해석하고 있다. 트럼프 행정부하에서 OSHA는 상대적으로 느슨한 지침을 시행해 작업장을 발병의 근원으로 만들었으며, 특히 “실행 가능한 경우(if feasible 혹은 when possible)” 등의 문구를 사용하여 지침의 강제력을 약화하거나 숨방망이 수준의 처벌만 내리는 등 미흡한 조치를 시행했다고 봤다. 하지만 이 행정명령을 시작으로 보다 강제성 있는 안전지침이 각 작업장에서 시행될 것으로 보인다.

1) The Washington Post(2021.1.22), “Biden order seeks stronger workplace safety rules, signaling a more worker friendly approach,” <https://www.washingtonpost.com/business/2021/01/21/biden-executive-order-osha-safety/> (2021년 1월 23일 접속)

### 미국 : 구글 노동자, 노동조합 결성

최근 구글에 종사하는 일부 노동자들이 구글 모기업인 알파벳(The Alphabet)의 이름을 따 ‘The Alphabet Workers Union’이라는 노동조합을 조직했다. NPR에 따르면,<sup>1)</sup> 이 노동조합은 회사와 단체 교섭을 할 강제력을 갖지는 못하지만 사회에서 구글

의 역할을 돌아보고 기업문화를 재조직하는 데 도움을 줄 의도로 만들어졌다. 이 노조는 국회의사당 점거 사태와 관련해, 최근 트럼프 전 대통령의 SNS 계정을 제한하는 데 구글이 책임을 다하지 않았다고 비판하는 등의 목소리를 내기 시작하고 있다.

구글의 중위 임금이 20만 달러(약 2억 2,370만 원)에 달할 정도로 직원들의 소득 및 복지 수준이 높은 편이라는 점에서 현시점에서의 노조 결성은 놀라운 일인데, NPR은 최근 다양한 사안을 놓고 구글 노동자들로부터 단합된 목소리가 나오기 시작했다는 점에 주목하고 있다. 2018년 구글이 성희롱 문제에 대처하는 방식을 놓고 2만 명에 달하는 노동자가 항의하는가 하면, 국경 당국과 군부에 구글 기술을 판매하는 일에 대해 의문을 제기한 바 있다. 2020년 12월에는 구글 최초의 흑인 여성 과학연구자인 팀닛 게브루(Timnit Gebru)를 갑작스럽게 해고하는 일이 발생해, 구글 내부의 성차별 및 인종차별 문제를 제기하는 도화선이 되었다. 당시 2,600명 이상의 직원이 이 결정을 비난하는 서신에 서명한 바 있다. 노조는 이 조치가 팀닛 게브루가 구글의 다양성 정책 등을 비판한 데 따른 보복성 해고였으며, 이로 인해 보복의 두려움 없이 목소리를 낼 필요성을 느낀 노동자들이 노조 결성에 힘을 실어준 것이라 평가했다. 구글 엔지니어이자 노조원인

Alan Morales는 “경영진에 거대한 힘이 집중되어 있으며 기술직 직원으로서 우리의 노동이 더 나은 세상을 위해 쓰이는지 보는 것은 합당하다”라고 주장하기도 했다. 또 캘리포니아 산타크루즈 대학의 Chris Benner 교수는 구글 노동자들이 보여주는 일련의 모습이 “사회 내부에 있는 소득과 부의 불평등, 불공정 노동관행 등과 관련된 폭넓은 이슈들이 고소득층인 직원들에게서 공유되고 있다는 점을 보여준다”고 밝히기도 했다.

NPR에 따르면, 전 구글 임원인 Ross LaJeunesse는 여론이 빅테크(Big Tech) 기업들에 불리하게 바뀌고 있는 영국에서 구글 최고 경영진들은 이 노동조합 결성이 가져올 이미지 손상 가능성을 우려할 것이라 내다봤다. LaJeunesse는 노조 결성은 회사 임원진이 기업 내부에서 제기된 개혁 요구에 대처하는데 실패했다는 점을 보여주는 것이며, 구글 내부에 내재해 있는 경영진과 노동자 간의 불신이 장기적으로 기업을 해칠 수 있다고 경고했다.

1) NPR(2021.1.8), “Google workers speak out about why they formed a union : “To protect ourselves””, <https://www.npr.org/2021/01/08/954710407/at-google-hundreds-of-workers-formed-a-labor-union-why-to-protect-ourselves> (2021년 1월 22일 접속)

## 독일 : 독일 제조업 분야 고용 현황 - 2020년 11월 기준 취업자 수 전년대비 2.8% 감소<sup>1)</sup>

독일 연방통계청에서 발표한 지난 2020년 11월 고용 현황에 관한 자료에 따르면 제조업 분야에 속한 대부분의 업종에서 취업자 수가 감소한 것으로

나타났다.

지난 2020년 11월 고용 현황에 대해 통계청의 예비 통계 결과를 바탕으로 언론보도를 위해 배포



한 자료에 따르면, 50인 이상 기업에서 근무하고 있는 제조업 분야의 전체 취업자 수는 약 550만 명이었으며, 이는 전년동월(2019년 11월) 대비 약 16만 명 감소(-2.8%)한 것이었다. 다만 전월(2020년 10월)과 대비해서는 오차범위 이내인 약 0.1% 정도 수준에서 감소한 것으로서 코로나19 사태의 장기화로 인해 고용시장이 급격하게 악화되는 모습은 보이지 않았다

전년동월(2019년 11월) 대비 제조업 분야의 취업자 수 변동 현황을 업종별로 구체적으로 살펴보면 다음과 같다.

- 제철 및 금속가공: -6.3%
- 고무/플라스틱 제품 제조: -4.4%
- 기계장비: -4.4%
- 금속제품 생산: -3.8%
- 전자장비 생산: -3.7%
- 자동차 및 자동차 부품 생산: -3.2%
- 데이터처리장비, 전자 및 광학 제품 생산: -1.1%
- 화학제품 생산: +1.6%

같은 시기의 실업률을 살펴보면<sup>2)</sup> 지난 2019년 11월(4.8%)에 비해 2020년 11월에는 약 1%p 증가한 5.9%를 기록하였고, 실업자 수로는 약 52만 명 정도가 증가하였다. 감소한 취업자 수가 전부 실업률 통계에 포함되는 것은 아니지만, 코로나19 시기를 거치며 실업률이 증가한 쪽에 비추어 볼 때 제조업 분야가 상대적으로 더 큰 영향을 받았던 것으로 평가할 수 있다.

코로나19 사태의 영향으로 인하여 제조업 분야의 총근로시간도 전년동월(2019년 11월)과 대비하여 약 3.2% 감소한 약 7억 1백만 시간을 기록하였다. 이는 독일이 코로나19 사태에 따른 고용안정을 위해 가장 적극적으로 시행하였던 단축근로지원금(Kurzarbeitergeld) 제도의 영향이 가장 크게 작용한 결과로 볼 수 있다. 총근로시간이 감소하면서 제조업 분야의 총임금도 약 3.9% 감소하며 약 294억 8천 5백만 유로(약 39조 5,986억 원) 수준을 기록하였다. 총임금의 경우 단축근로지원금을 통해 지급받은 금액을 포함하지 않는다는 측면에서 근로시간의 감소보다 더 큰 감소폭을 기록한 것으로 볼 수 있다.

1) 연방통계청(BA)연론보도용 자료(2021.1.15), “Beschäftigte im Verarbeitenden Gewerbe im November 2020: -2,8% zum Vorjahresmonat,” [https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2021/01/PD21\\_022\\_421.html](https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2021/01/PD21_022_421.html)

2) 연방노동청(BA)(2021.1.29), “Bestand an Arbeitslosen und Arbeitslosenquoten,” [https://statistik.arbeitsagentur.de/Statistikdaten/Detail/202012/iiia4/grund-lb/lb-d-0-202012-xlsx.xlsx?\\_\\_blob=publicationFile&v=1](https://statistik.arbeitsagentur.de/Statistikdaten/Detail/202012/iiia4/grund-lb/lb-d-0-202012-xlsx.xlsx?__blob=publicationFile&v=1)

## 독일 : 전문인력의 공급과 급여 수준에 관한 연구조사 결과<sup>1)</sup>

독일 경제연구소(IW)는 지난 1월 전문(숙련)인력의 공급 상황과 임금 수준의 관계에 대해 연구한 결과를 발표한 바 있다. 이 연구에 따르면 전문인력의 공급 부족이 큰 업종일수록 상대적으로 이들에 대한 임금인상률이 더욱 높았던 것으로 확인되었다.

재화의 공급이 부족하면 가격이 상승하는 것은 시장경제의 일반적인 원칙으로서, 이는 근로자들의 임금과 급여에도 동일하게 적용되고 있다는 것을 확인한 것이다. 즉 전문인력의 부족 현상이 심한 업종일수록 해당 인력에 대한 임금이 더 큰 폭으로 상승한 것이다. 전문인력의 부족 현상이 지속되고 있는 대표적인 직종에 해당하는 양로원 간병인의 월 평균 급여는 지난 2013년 2,440유로에서 2019년 3,032유로로 증가하며 약 24%가 인상된 것으로 나타났다.

이 연구에 따르면 근로자들의 연평균 임금은 매년 약 2.4% 상승한 가운데 전문인력이 부족한 업종의 경우에는 전체 근로자의 연평균 임금 상승률보다 매년 약 0.61% 포인트 더 높은 인상률을 기록하고 있었다. 다만 이와 같이 상대적으로 높았던 임금 인상의 효과는 미숙련 노동자들에게는 크게 영향을 주지 못한 것으로 나타났다. 이러한 전문인력이 부족한 업종의 경우에는 직업교육생들도 상대적으로 높은 수준의 급여를 받고 있기는 하지만 고숙련 전

문인력과 같은 수준으로 임금이 인상된 것은 아니었다. 전문인력이 부족한 상황이 임금 인상으로 연결되기 위해서는 높은 이직 가능성을 바탕으로 근로자가 임금협상의 주도권을 가질 수 있어야 하는데, 미숙련 직업교육생들의 경우에는 그와 같은 가능성이 낮기 때문이다.

2013년을 기준으로 전문인력의 부족 현상이 가장 심했던 업종은 행정공무원, 위생설비 전문가, 병원 간호사 및 노인 간병인, 도로 건설인력 등이었다. 2013년에 비해 2019년의 임금 수준을 살펴보면 전문인력이 가장 부족한 것으로 조사된 상위 10개 직종 중 7개 직종에서 평균 약 15% 이상 임금이 인상된 것으로 나타났다. 앞서 살펴본 바와 같이 노인 간병인은 약 24%, 도로 건설 인력은 약 19%, 행정직 공무원은 약 18%가 인상된 것이다.

다만 임금 인상 요인으로서 전문인력의 공급 상황만이 영향을 주는 것은 아닌 관계로 전문인력의 공급 상황과 임금인상률의 관계가 항상 동일하게 나타난 것은 아니었다. 예를 들어 전문인력의 공급이 부족하지 않았던 미용 전문가, 고용 치과의 등과 같은 경우에는 약 30% 수준으로 임금이 증가한 반면, 소방인력, 기관사 등의 경우에는 전문인력이 부족한 상황임에도 불구하고 평균 임금인상률에도 미치지 못했던 것으로 나타났다.

1) 독일 경제연구소(IW) 언론보도용 자료(2021.1.6), "Begehrte Fachkräfte verdienen mehr," <https://www.iwkoeln.de/presse/pressemitteilungen/beitrag/alexander-burstedde-ruth-maria-schueler-begehrte-fachkraefte-verdienen-mehr.html>



## 영국 :가디언지, 일부 고용주들이 코로나19 방역수칙을 어기고 직원들에게 복귀를 강요하고 있다고 보도

2021년 1월 16일 가디언지는 코로나19를 전파할 위험이 있는 노동자 중 상당수가 직장에 복귀하라는 압력을 느끼고 있다고 보도했다.<sup>1)</sup> 영국왕립예술협회(Royal Society for Arts, Manufactures and Commerce)가 최근 시행한 설문조사 결과에 따르면, 영시간(zero-hours) 계약노동자나 깃(gig) 노동자와 같이 불안정한 일자리를 가진 노동자 10명 중 1명이 코로나19 양성 판정 후 10일 이내에 직장에 복귀했다고 답했다. 또한 9명 중 1명 이상의 노동자가 재택근무가 가능함에도 불구하고 출근하라는 명령을 받은 것으로 나타났다.

하지만 이와 같은 방역수칙 위반에 대한 고용주 처벌은 제대로 이루어지지 않고 있다. 3차 봉쇄정책 시행 이후 1월 6~14일 중 보건안전청(Health and Safety Executive)은 코로나19 방역수칙 위반과 관련하여 2,945건에 달하는 신고를 접수했지만,

이에 대한 개선 명령 등의 조치를 아직까지 한 건도 시행하지 않고 있다. 또한 팬데믹 기간 전체로 보아도 9만 7,000여 건에 달하는 코로나19 방역수칙 관련 사건 중 위반 통고나 개선 명령이 내려진 경우는 0.1%에 불과하며, 이로 인해 기소된 기업은 하나도 없다.

또한 가디언지는 저임금 가구들이 자가격리할 형편이 안 되기 때문에 코로나19 검사를 회피하고 있으며, 자가격리 시 정부가 지급하는 500파운드(약 75만 원)는 불필요한 관료 절차로 인해 받기 어렵다고 지적했다.

이와 관련하여 정부 과학 자문그룹 소속 수잔 미치(Susan Michie) 교수는 너무 많은 사람이 심각한 질병과 실직 중 하나를 선택해야 하는 상황에 처해 있고, 그로 인해 코로나19 전파 위험도 커지고 있다고 평가했다.

1) The Guardian(2020.1.16), "Staff 'pressured to go back to work' in breach of UK Covid rules," <https://www.theguardian.com/world/2021/jan/16/staff-pressured-back-to-work-breach-of-uk-covid-rules>

## 영국 :파이낸셜타임즈, 영국 정부가 준비 중인 노동시장 규제 완화로 인해 노동자의 권리가 약화될 것이라고 보도

2021년 1월 14일 파이낸셜타임즈는 브렉시트 발표와 관련하여 영국 산업부가 준비 중인 노동시장 규제 완화 계획으로 인해 영국 노동자의 권리가

약화될 위기에 처했다고 보도했다.<sup>1)</sup> 관계자에 따르면 동 계획의 주요 내용은 EU의 근로시간 지침(working time directive)에 따라 48시간 이하로 제

한되어 온 주당 근로시간을 늘리고, 직장 내 휴식시간 관련 규정을 수정하며, 휴일수당 계산 시 초과근무 수당을 포함하지 않는 것 등이다. 또한 영국 정부는 각 사업체로 하여금 의무적으로 직원들의 일일 근로시간을 기록하도록 했던 규정을 완화하여 약 10억 파운드(약 1조 5,000억 원)에 달하는 비용을 줄일 계획이다.

파이낸셜타임즈는 이와 같은 규제 완화에 대해 보수당 의원들은 환영할 것이나 노동조합들은 크게 분노할 것이라고 평가했다. 또한 2020년 12월 총선에서 보수당을 지지했던 저임금 노동자들이 자신

들의 권리 변화를 어떻게 받아들일지에 대해 정부 고위층이 우려하고 있다고 덧붙였다. 일례로 영국 노총(TUC)은 형편상 초과근무를 많이 하는 저임금 노동자들의 소득이 휴일수당 계산 변화로 인해 크게 줄어들 수 있다고 말했다.

한편 크와시 콰르텡(Kwasi Quarteng) 영국 산업부 장관은 노동자들의 권리를 약화시킬 계획이 없으면서 파이낸셜타임즈의 보도를 부인하였다. 그는 직장 내 휴식시간 및 휴일수당 계산 관련 규정의 변화 가능성은 인정하면서도, 자신은 노동자의 권리를 보호하고 강화하길 원한다고 주장했다.<sup>2)</sup>

- 1) Financial Times(2020.1.14), "UK workers' right at risk in plans to rip up EU labour market rules," <https://www.ft.com/content/55588f86-a4f8-4cf3-aecb-38723b787569>
- 2) BBC(2020.1.14), "Brexit: No plans to dilute workers' rights, minister says," <https://www.bbc.com/news/business-55656593>

## 프랑스 : 코로나19로 기업에 필수적인 제도로 활용되고 있는 부분실업제도

부분실업제도는 코로나19 팬데믹 이전에는 인센티브가 적고 잘 알려지지 않았기에 거의 사용되지 않았으나, 이제는 재택근무와 마찬가지로 기업에 필수적인 제도가 되었다. 2020년 3월 말 기업들은 840만 유로(약 112억 7,557만 원)에 달하는 노동자들의 임금이 정부 지원금을 통해 (마크롱 대통령의 표현에 따르면) '공공화(nationalisé)'되는 것을 목격했다. 2020년 12월 말 당시 지원금은 250억 유로(약 33조 5,582억 5,000만 원) 이상 규모로 주 정부와 고용보험공단(Unedic)이 각각 2/3, 1/3로

나누어 부담하고 있었다. 2021년에는 이를 위한 매우 가파른 예산 증액이 있을 것으로 보인다. 노동부에 따르면 2차 봉쇄조치의 여파로 신청자 수가 증가하여 2020년 11월에 730만 명의 임금노동자가 사전승인 절차에 따라 부분실업 상태이며, 290만 명의 노동자(민간부문 노동자의 16%에 해당)는 이미 지원금을 받거나 수급 예정이었다. 물론 이 수치는 3~5월과 10월 수치가 추정치에 비해 각각 50만 명, 20만 명 감소한 것을 감안하면, 수정될 가능성이 있다. 현 체제에서 고용주의 부담은 2월 1일을



기점으로 15%에서 40%로 인상되며 코로나19의 영향을 많이 받은 기업일 경우 고용주의 부담분은 0%에서 2월 1일에 15%, 4월 1일에 40%로 점진적으로 증가한다. 마지막으로 국가의 결정에 의해 사

업을 닫게 된 경우 6월 30일까지 고용주 부담분은 0%로 유지된 후 정상 체제로 전환될 것이다. 주 정부는 산업부문 그리고 사업장의 위치에 따라 고용주 부담분을 추가로 조정할 계획을 밝혔다.<sup>1)</sup>

1) Les Echos(2020.12.29), "Covid : comment l'activité partielle est devenue un outil incontournable dans les entreprises," <https://www.lesechos.fr/economie-france/social/covid-comment-lactivite-partielle-est-devenue-un-outil-incontournable-dans-les-entreprises-1276876>

### 프랑스 : 코로나19로 인한 구직난 대학원 졸업자에게도 영향을 미쳐

2020년 12월 말 여론조사기관 샹테 콩세이(Syntec Conseil)가 실시한 여론조사에 따르면 코로나19가 취업에 미치는 여파는 전공별로 차이가 나타나는데, 고학력자에게도 영향이 있었다. 예를 들어, 대학원 졸업자 2명 중 1명은 졸업장을 취득한 후 6개월이 지나도 일자리를 찾지 못하고 있는 것으로 나타났다(코로나19 이전의 경우 4명 중 1명). 샹테 콩세이가 인용한 수치에 따르면 대학원 졸업자의 54%가 설문 당시 고용된 상태였는데, 2018년의 경우 이 수치는 74%였다. 한편 46%는 여전히 구직 중으로 구직 중인 여성의 비율이 남성보다 3%p 더 높았다. 고용률이 두드러지게 하락한

것은 코로나19 이전에 비해 낮아진 정규직(contrat à durée indéterminée, CDI) 고용률(69% → 50%)에 큰 영향을 받았고 또한 코로나19의 여파로 어려워진 해외취업 때문에 상당수의 졸업자가 프랑스로 귀국한 것도 요인 중 하나이다. 2019년 말 발표된 프랑스 자격연구센터(Cereq)의 연구가 위기 동안 또는 위기 직후 노동시장에서 첫발을 내딛는 젊은이들이 경력 전반에 걸쳐 어떠한 어려움을 겪는지 매우 명확하게 보여준 바 있기에 여전히 구직 중인 46%의 대학원 졸업자가 빨리 일자리를 찾을 수 있도록 전례 없는 노력이 요구된다.<sup>1)</sup>

1) Les Echos(2020.1.19), "Covid : près de la moitié des jeunes diplômés bac +5 recherchent toujours un emploi," <https://www.lesechos.fr/economie-france/social/covid-pres-de-la-moitie-des-jeunes-diplomes-bac-5-recherchent-toujours-un-emploi-1282240>

## 일본 : 2020년 임금인상 현황조사 - 임금인상 기업 8.7% 감소<sup>1)</sup>

2020년 11월 25일 후생노동성에서 발표한 「임금상승 등에 관한 실태조사」 결과에 따르면 기업의 81.5%가 2020년 중 임금인상을 하였거나 할 예정이라고 밝혔으며, 이는 전년(90.2%) 대비 8.7%p가 감소한 수치이다. 구체적으로 보면 1인당 평균 임금인상률(예정 포함)은 1.7%(전년 2.0%), 1인당 평균 임금인상액(예정 포함)은 4,940엔(전년 5,592엔)으로 모두 감소하였다. 1인당 평균 임금인상액을 산업별로 살펴보면 숙박·식음료서비스업에서 34.9%의 감소율을 보여 가장 크게 줄었으며, 교육·

학습지원업(29.0% 감소), 생활 관련 서비스업·오락업(27.7% 감소), 전기·가스·광열·수도업(26.7% 감소)에서도 큰 폭으로 감소하였다. 한편 일반직(정규직)의 82.5%가 정기승급제도의 대상이며 대상자 중 75.5%에 대해서 정기승급이 이루어졌거나 이루어질 예정이라고 조사되었다. 반대로 정기승급을 하지 않았거나 하지 않을 것이라고 답한 기업을 산업별로 살펴보면 생활서비스업·오락업이 23.4%, 숙박·식음료서비스업이 14.1%로 나타났다.

1) ビジネス・レーバートレンド(2021年1・2月号), “賃金引き上げ実施予定企業は前年比8.7 賃上げポイント減の81.5%——厚労省調査” [https://www.jil.go.jp/kokunai/blt/backnumber/2021/01\\_02/046.pdf](https://www.jil.go.jp/kokunai/blt/backnumber/2021/01_02/046.pdf)

## 일본 : 동일노동·동일임금 규칙 대응 상황에 대한 실태조사

후생노동성에서는 2020년 4월 1일자로 실시된(중소기업에 대해서는 1년간 유예) 「파트타임/유기 고용노동법」<sup>1)</sup>(이하 ‘동일노동·동일임금 규칙’)의 적용 상황을 파악하기 위하여, 2020년 10월 14일부터 2020년 11월 18일까지 민간신용조사기관의 데이터베이스에 등록되어 있는 기업을 대상으로 실태조사<sup>2)</sup>를 진행하였다. 산업과 규모를 반영하여 총 화무작위추출로 2만 개의 조사대상 기업을 선정하였으며, 이 중 실태조사에 응답한 기업은 총 9,027개(응답률 45.1%)였다. 조사에 응답한 기업 중 ‘동일노동·동일임금 규칙의 내용을 알고 있다’고 답한

기업은 64.0%, ‘내용을 잘 아는 것은 아니지만 이름은 들어보았다’고 답한 기업은 31.4%였다.

또한 응답한 기업 중 파트/유기계약사원<sup>3)</sup>을 고용하고 있다고 답한 기업은 76.2%인 6,977개였는데, 이 중 14.9%에서 동일노동·동일임금 규칙을 반영하였다고 답했으며 31.4%는 반영 중이거나 검토 중이라고 답변하였다. 반면 19.4%는 동일노동·동일임금 규칙의 반영 여부를 확정하지 않았다고 답하였으며, 34.1%는 기존의 제도를 그대로 운영하겠다고 답변하였다. 산업별로는 전기·가스·광열·수도업과 건설업에서 기존 제도를 그대로 운용하겠



다고 답변한 비율이 높게 나왔으며, 종합서비스업과 의료복지업 등에서는 반영하였거나 반영 중, 혹은 반영을 검토 중이라고 답변한 비율이 높았다.

앞서 동일노동·동일임금 규칙을 반영하였거나 반영 중이거나 검토 중이라고 답한 기업 3,152개를 대상으로 구체적으로 어떤 대응을 했는지 조사한 결과(복수 응답)에서는 ① 불합리한 대우 및 차별 금지 의무화가 42.9%로 가장 많았으며, ② 정규직과 비정규직 간 업무 구분 명확화가 19.4%, ③ 정

규직과 동일한 업무를 수행하는 파트/유기계약 사원에 대한 대우 개선이 18.8%, ④ 취업규칙이나 노사협약 개정이 18.6%, ⑤ 노동조건의 명시와 설명이 17.0%, ⑥ 파트/유기계약 사원의 정규직 전환규칙 도입이 12.8%, ⑦ 정규직을 포함한 대우 정리나 인사제도 개정이 10.7%, ⑧ 정규직 대우의 하향 조정이 6.1%였다. 산업별로는 금융업/보험업, 정보통신업에서 대우 개선에 적극적인 것으로 나타났다.

- 1) 「파트타임/유기고용노동법」이란 같은 기업 내에서 근무하는 정규직과 파트타임 노동자/유기고용 노동자 간 불합리한 처우 격차를 금지하는 법안이다. 동일노동·동일임금 원칙에 입각해, 고용형태에 따른 임금, 수당, 복리후생 등의 차이를 없애자는 취지로 시행되었다. 2020년 4월부터 대기업을 중심으로 시행되고 있으며 중소기업에서는 2021년 4월부터 적용될 예정이다. 많은 비정규직 노동자가 이 법의 시행 대상이 될 것으로 보인다. 다만, 파견 노동자의 경우에는 이 법의 적용을 받지 않으나 「파견노동자법」의 대상이 되어 파견 노동자 역시 정규직과의 불합리한 처우가 금지된다.
- 2) 労働政策研究・研修機構(2020.12.25), 「企業における同一労働同一賃金ルールへの対応状況等を初めて調査 同一労働同一賃金ルールに対応するため、45.8%が「必要な見直しを行った・行っている、または検討中」で、34.1%が「従来通りで見直しの必要なし」と回答」, <https://www.jil.go.jp/press/documents/20201225.pdf>
- 3) 여기서 파트타임 노동자란 정규직에 비해 1주일의 소정근로시간이 짧은 노동자를 말한다. ‘파트타임’, ‘아르바이트’, ‘임시사원’, ‘준사원’의 명칭을 가진 노동자가 파트타임 노동자에 속한다. 한편 ‘유기고용 노동자’란 사업주와 반년이나 1년 등의 기간이 정해진 노동 계약을 체결한 노동자이다. ‘계약사원’, ‘촉탁사원’ 등의 명칭을 가진 노동자가 유기고용 노동자에 속한다.

## 중국 : 2020년 중국 노동계 이슈에 대한 이론적 검토

최근 「공인일보(工人日報)」<sup>1)</sup>에서는 2020년 노동 분야에서 사회적으로 이슈가 된 문제들을 이론적으로 검토한 글을 발표했다.<sup>2)</sup>

이 글에서는 가장 먼저 고용문제에 대해 검토했다. 산업구조조정과 신기술의 발달에 따라 새로운

형태의 직업과 유연한 고용, 투잡 등 새로운 고용형태가 끊임없이 출현하고 있고, 코로나19의 영향으로 고용의 양과 질 모두 큰 충격을 받은 상황에서 고용문제는 전문가들의 관심을 끄는 가장 중요한 사안이 되었다. 게다가 2021년부터 시작되는 중국의 제

14차 5개년 경제개발계획의 핵심이 경제의 국제 순환과 국내 순환이 상호촉진적으로 작용하도록 하는 ‘쌍순환’ 모델로 정해지면서 고용은 더욱 중요한 문제가 되었다. 경제의 국내 순환을 위한 중요한 전략인 내수 확대를 위해서는 소비 진작이 따라야 하고 이를 위해서는 노동을 통한 소득이 보장되어야 하기 때문이다. 그리고 과학기술의 발전과 새로운 인프라에 대한 대규모 투자가 중국의 경제 구조조정을 더욱 가속화하면서 그에 따른 고용구조 변화도 예상된다. 하지만 새로운 직업기술 표준 및 관리 시스템은 아직 초기 단계에 있으므로, 전문가들은 산업 발전과 노동자의 권익을 보장하기 위해 새로운 직업의 인재양성 시스템을 강화하고 그에 따른 직업능력 평가 시스템을 개발하여 노동자가 사회 변화에 적응할 수 있도록 해야 한다고 주장했다.

둘째로는 새로운 업종 종사자의 권익 보장에 있어서의 단점을 보완해야 한다는 것이다. 새로운 업종은 대량의 일자리를 제공하기도 했지만 일부는 충분한 일자리를 제공하지 않거나 노동자 권익보장에 있어서의 미흡한 부분도 존재한다. 현행 노동법은 주로 표준노동관계하의 노동자를 보호하도록 설계되어 있는데, 새로운 업종에는 비표준적인 노동관계가 상당히 존재하기 때문에 현행 법규가 적절한 보호를 제공하지 못하고 있다. 따라서 법률 체계의 조정이 필요한데, 별도의 법률을 도입하는 방식도 가능하고 기존의 법률 체계에서 새로운 업종 종사자를 위한 기본적 노동권익과 사회보장 문제를 새롭게 규정 및 규범화할 필요도 있다. 현재 새로운 업종의 종사자가 직면한 큰 문제는 노사관계가 성립되지 않는 종사자가 산재사고를 당했을 때 아무

런 지원도 받을 수 없다는 점이다. 전문가들은 정부를 향해 이 문제의 해결을 촉구하며, 단기적으로 이를 완전히 해결할 수 있는 종합적인 제도를 만들 수 없다면 현행 산재보험 제도를 토대로 이 문제를 일정 정도 해결할 수 있는 정책적 시도를 해야 한다고 제안했다. 또한 유연고용이 점차 확대됨에 따라 노동자 권익을 보장하기 위해, 고용한 측이 ‘권한과 책임 대등의 원칙’에 의해 이익을 얻는 만큼 책임을 져야 한다고 주장했다.

셋째로 코로나19 방역 상황에서 노동조합의 새로운 활동 방식 및 경로의 필요성을 제안했다. 코로나19 상황에서 새로운 고용형태가 급속도로 확장되었는데, 전문가들은 이러한 업종의 종사자들을 노동조합으로 조직하기 위해서 우선 현존하는 제도적 제약을 신속히 해결해야 한다고 주장했다. 전문가들에 따르면 코로나19 방역 시기에 노사협상 시스템이 전염병의 충격에 대응하는 가장 효과적인 조치 중 하나가 되었는데, 이러한 노사협상 시스템의 중요성을 인식해 단체협상을 더욱 심화하여 진행하고 업종 및 지역별 단체협상제도를 개선해야 한다. 그리고 코로나19 상황에서 노사관계가 더욱 불안정한 상황에 처하게 됐는데, 전문가들은 노조가 코로나19의 영향을 비교적 크게 받은 기업에 특별히 주목해 위험 예방 및 조기 경보 역할을 신속히 수행하여 노사관계를 안정시키고 노사분쟁에 적극적으로 개입할 것을 제안했다. 또한 다각화된 고용 모델하에서 노조의 조직력과 조합원의 범위를 개선하기 위한 방법을 적극적으로 탐색할 것을 주문했다. 무엇보다도 다양한 경로와 형식을 통해 노조가 노동자를 대표하여 노동 관련 입법과 정책 제정에



참여해야 한다고 강조했다.

마지막으로 전문가들은 새로운 고용형태가 점차 규범화되어야 한다고 제안했다. 2020년 코로나 19 방역 상황이 진행되는 과정에서 유연고용이 중요한 고용 모델이 되었고, 그중에서도 ‘공유직원’ 모델이 가장 전형적이고 창의적인 사례로 주목받았다. 이 모델이 임시적인 것인지 장기적인 것인지 분명하지 않은 상황에서 2020년 10월 인력자원사회보장부는 ‘공유직원 고용 모델의 정책 가이드 및 서비스를 적절히 수행하기 위한 공지’를 발표해 공유직원 모델의 규범화를 시도했다. 이에 대해 전문가들은 다음의 두 가지를 고려해야 한다고 지적했다. 첫째, 공유직원이 파견노동 방향으로 발전되어서는 안 된다. 공유직원 플랫폼이 파견노동 플랫폼이 되면 이는 일종의 불법행위가 된다. 둘째, 공유직원

모델 규범화의 관건은 노동력 유출 업체와 유입 업체 사이의 적절한 고용 책임 분배에 대한 규정에 있다. 이 외에도 전문가들은 원격근무의 경우 노동자와 고용주 간에 원칙적으로 노사관계가 성립된다는 점을 확인하는 것이 가장 중요하다고 주장했다. 원격근무가 직면한 가장 큰 위험 요소는 노사관계에 대한 부정이라는 것이다. 그리고 탄력근무제의 확산이 현행 근로시간제도에 일정 정도 영향을 미칠 것이므로 노동계약 시 근로시간과 의무 등을 구체적이고 명확하게 규정해야 한다고 지적했다. 또한 탄력근무제의 남용을 막기 위해서 노동법 집행 기관이 감독을 강화하고, 남용 발견 시 즉시 이를 중지시키고 피해 노동자에 대한 경제적 보상을 명령할 것을 촉구했다.

- 1) 중국의 대표적이자 유일한 전국적 노동조합 조직인 중화전국총공회에서 발행하는 기관지.
- 2) 工人日報(2021.1.11), 「【回眸】2020年勞動領域熱點問題的理論探討」, <http://theory.workercn.cn/34198/202101/11/2101111073941690.shtml>

### 중국 : 2021년 1월부터 신중국 최초의 민법전 시행

중국에서 2021년 1월 1일부터 신중국 성립 이후 최초로 ‘법전’이라는 명칭이 붙은 민법전의 시행이 시작되었다.<sup>1)</sup> 이전에는 민법통칙이 시행되고 있었는데 이번에 민법전이 시행되면서 이전의 민법통칙은 폐지되었다. 전문가들은 민법전의 시행을 통해 여러 경제 관계에 대한 각 법적 규범을 조정하고 경제가 더욱 발전할 수 있도록 법제도적 보장을 제

공할 수 있을 것으로 기대하고 있다. 민법전은 총칙, 물권, 계약, 인격, 결혼 및 가정, 상속, 권리침해 등 총 7편 1,260조로 구성되어 있다. 민법전의 시행을 통해 일반 시민들도 사회생활에서 발생하는 여러 사안에 대해 더욱 정교한 법치를 보장받을 수 있게 되었다. 또한 국가, 집단, 및 개인의 재산권이 모두 평등하게 보호된다는 점이 더욱 명확해졌다. 민법전은

총칙에서부터 물권편과 계약편에 이르기까지 인신의 권리, 재산권, 물권의 보호 등을 여러 차례 강조하고 있는데, 이를 통해 실제로 강조하는 것은 '법이 금지하지 않는 것은 모두 할 수 있다'는 시장 주체의 자율성과 창조성이다. 민법전은 주거권과 사생활 보

호권, 토지관리권 등과 같은 새로운 권리를 규정하고 있을 뿐만 아니라 권리 보호와 구제에도 초점을 맞추고 있다. 그리고 새롭게 등장한 사회 문제에 대응하기 위해 징벌적 손해배상제도를 도입했으며 성희롱 금지 규정도 명시적으로 포함하고 있다.

1) 澎湃(2021.1.4), 「民法典1月1日正式施行, 法律重器為市場經濟保駕護航」, [https://www.thepaper.cn/newsDetail\\_forward\\_10645779](https://www.thepaper.cn/newsDetail_forward_10645779)

## 브라질: 포드, 브라질 공장 세 곳을 올해 말까지 폐쇄

미국 자동차업체인 포드는 1월 11일 성명을 통해 브라질에 있는 모든 공장을 폐쇄하고 자동차 생산을 중단한다고 밝혔다. 이에 따라 포드가 운영 중인 카마사리시(Camaçari, 북동부 바이아주), 타우바테시(Taubaté, 남동부 상파울루주), 호리존치시(Horizonte, 북동부 세아라주) 공장은 2021년 말까지 문을 닫고 브라질에는 포드의 제품개발센터, 시험주행 시설, 지역본부만 남는다. 포드의 발표는 노동조합이나 지방정부와 아무런 논의도 없이 갑작스럽게 이루어져 브라질 사회에 강한 충격이 상당하다. 포드는 브라질에서 1919년부터 100년 넘게 자동차를 생산해 왔을 뿐만 아니라, 브라질 경제의 중심인 상파울루를 비롯해 지역산업 발전에 중요한 역할을 담당해 왔다. 포드는 2020년 기준 브라질 전체 자동차 생산량의 6.8%를 차지하고 있으며, 시장 점유율도 제너럴모터스(17.35%), 폭스바겐(16.8%), 피아트(16.5%), 현대자동차(8.58%)에 이어 7.14%를 기록해 5위를 차지하고 있다. 브

라질 내 포드의 직원은 1980년대만 하더라도 2만 1천 명이었으나, 1990년대 말부터 잦은 구조조정으로 인원이 줄고 2019년 3월에는 상파울루주 성 베르나르도 두 캄포(São Bernardo do Campo) 공장까지 폐쇄하면서 최근에는 약 6천 명에 이른다.<sup>1)</sup> 포드의 이번 공장 폐쇄 결정으로 영향을 받는 직접고용 노동자들은 약 5천여 명인 것으로 알려졌다. 그러나 노동조합연구소 디에지(DIEESE : Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos)는 산업 연관이 높은 자동차산업의 특성상 부품업체 및 하청 노동자까지 포함할 경우 약 12만 명이 일자리를 잃을 것이라고 진단했다.<sup>2)</sup>

지금까지 언론에 보도된 내용에 따르면, 포드의 공장 폐쇄 배경은 지속적인 수익성 악화에 더해 코로나19 사태로 판매량이 감소하면서 앞으로 수년간 발생할 수 있는 경제적 손실 때문인 것으로 전해졌다. 그러나 유니캄피(Unicamp)대학교 마르코



로샤(Marco Rocha) 경제학 교수는 “자동차 업체의 글로벌 전략 재조정이라는 관점에서 포드의 생산 중단 이유를 찾을 필요가 있다”며, “최근 세계적으로 신기술과 결합한 생산조직 재편이 가속화되고 있지만 브라질은 이러한 상황을 주동적으로 풀어나갈 환경을 만들지 못하고 있다”고 주장했다.<sup>3)</sup> 다시 말해 브라질 경기 침체의 장기화로 인한 국내 수요 감소, 글로벌 환경에 걸맞은 정부 산업 대책의 부재와 같은 요인이 포드사의 결정에 영향을 미쳤다는 것이다.<sup>4)</sup> 실제로 포드는 브라질에서는 사업을 포기했지만, 앞으로 아르헨티나에서 대표적 차종인 새로운 레인저(Ranger) 모델을 생산할 계획이며 이를 위해 2023년까지 약 5억 8천만 달러(약 6,386억원)의 투자계획을 발표하기도 했다.<sup>5)</sup>

한편 포드의 일방적이고 갑작스러운 발표 이후 일자리를 잃게 된 노동자들은 금속노조를 중심으로 즉각적인 항의 투쟁에 돌입했으며, 포드에 공식적인 교섭을 요구하고 있다. CUT, 포르사 신지카우(Força Sindical), UGT 등 브라질 노총도 1월 13일 성명서를 통해 포드의 공장 폐쇄가 브라질의 탈산업화를 촉발할 수 있다며, 일자리 유지를 위해 향후 국회 및 지방정부와 대화를 추진하고 국제 노조 운동과 광범위한 네트워크를 구축할 것이라고 밝혔다.<sup>6)</sup> 현재까지 해고에 대한 포드의 공식적인 입장은 생산 중단에 따른 영향을 최소화하기 위해 노조 및 기타 이해관계자들과 긴밀히 협력하겠다고 밝혔을 뿐 구체적인 내용은 드러나지 않고 있다.

- 1) CUT(2021.1.11), “Ford anuncia fim da produção de veículos no Brasil e fechará três fábricas em 2021”, <https://www.cut.org.br/noticias/ford-anuncia-fim-da-producao-de-veiculos-no-brasil-e-fechara-tres-fabricas-em-20-e7c4>
- 2) DIEESE(2021.1.15), [https://www.dieese.org.br/notaaimprensa/2021/nota\\_imprensa\\_Ford.pdf](https://www.dieese.org.br/notaaimprensa/2021/nota_imprensa_Ford.pdf)
- 3) Sputnik Brasil(2021.1.12), “Para economista, saída da Ford é indício do sucateamento dos parques científicos no Brasil,” <https://br.sputniknews.com/economia/2021011216766510-para-economista-saida-da-ford-deflagrou-o-sucateamento-dos-parques-cientificos-no-brasil/>
- 4) Brasil de Fato(2021.1.13), “Saída Ford reflete “ausência” de política industrial para o setor”, dizem analistas,” <https://www.brasildefato.com.br/2021/01/13/saida-da-ford-reflete-ausencia-de-politica-industrial-para-o-setor-dizem-analistas?bdf=f>
- 5) Brasil de Fato(2021.1.12), “Saída da Ford deve fechar 60 mil vagas na Bahia, onde 19.8% já estão desempregados,” <https://www.brasildefato.com.br/2021/01/12/saida-da-ford-deve-fechar-60-mil-vagas-na-bahia-estado-com-maior-desemprego-no-pais>
- 6) Força Sindical(2021.1.13), “Nota: Centrais sindicais e sindicatos unidos na defesa do emprego”, <https://www.fsindical.org.br/forca/nota-centrais-sindicais-e-sindicatos-unidos-na-defesa-do-emprego>

## 브라질 : 2021년 세계사회포럼, 핵심 모토는 “코로나19 이후 다른 세상 가능하다”

모든 행사가 온라인으로 진행된 올해 세계사회포럼(FSM: Fórum Social Mundial)은 “코로나19 이후 다른 세계가 가능하다”는 모토를 내걸고 브라질을 주축으로 1월 23일부터 9일간 진행되었다. 1999년 미국 시애틀에서 열린 세계무역기구(WTO) 반대 시위로부터 출발한 세계사회포럼은 신자유주의 세계화에 반대하는 세계 각국의 활동가들이 매년 1월 사회운동의 대안과 국제적인 행동 방향을 논의하는 국제 포럼이다. 2001년 브라질 남부지역 포르투 알레그리(Porto Alegre)에서 첫 발걸음을 땀 세계사회포럼은 올해 20주년을 맞았으며, 애초 멕시코에서 열릴 예정이었으나 코로나19 사태를 맞아 모든 행사를 온라인으로 진행하였다. 포럼 주최 측에 따르면, 세계 각국에서 6천여 명의 활동가가 참여하고 600여 개의 분과 포럼이 열렸으며, 올해 주요 테마는 평화와 전쟁(사회와 생태 전환을 위한 보편적 균축), 경제정의 실현

하기 위한 경제민주화, 페미니즘과 사회 및 다양성, 권력과 민주주의, 사회정의(사회 전환을 위한 원리와 목적) 등 다섯 개의 주제로 정해졌다.<sup>1)</sup> 개막식에는 특별 패널로 미국의 철학자이자 여성 운동가인 안젤라 데이비스(Angela Davis), 말리의 정치가이자 반세계화 운동가인 아미나타 트라오레(Aminata Traoré), 전 그리스 재무장관 야니스 바루파키스(Yanis Varoufakis), 팔레스타인 해방을 위한 인민전선의 구성원이었으며 현재 팔레스타인 국가위원회 위원인 레일라 칼레드(Leila Khaled), 인도의 환경 운동가 아쉬쉬 코트하리(Ashish Kothari)가 각 대륙을 대표해 참여했다.<sup>2)</sup> 세계사회포럼 실행위원회는 23일 기자회견을 통해 “코로나19 이후 다른, 가능한 세계”를 구축하기 위해서는 구체적인 조치가 필요하며, 올해 포럼은 그 어느 때보다 변화를 끌어내고 행동을 조직하는 데 힘을 모아야 한다고 강조했다.<sup>3)</sup>

- 1) RedeBrasilAtual(2021.1.21), “Desafio do Fórum Social Mundial é passar da análise à ação,” <https://www.redebrasilatual.com.br/cidadania/2021/01/desafio-do-forum-social-mundial-e-passar-da-analise-a-acao/>
- 2) RedeBrasilAtual(2021.1.12), “Aos 20 anos, Fórum Social Mundial debate ‘outro mundo possível pós-covid-19’,” <https://www.redebrasilatual.com.br/cidadania/2021/01/aos-20-anos-forum-social-mundial-debate-outro-mundo-possivel-pos-covid-19/>
- 3) Brasil de Fato(2021.1.23), “Fórum Social Mundial 2021 tem início neste sábado (23) com programação virtual,” <https://www.brasildefato.com.br/2021/01/23/forum-social-mundial-2021-tem-inicio-neste-sabado-23-com-programacao-virtual>