



미국 : 코로나19가 작업장에 가져다 준 변화

미국에 코로나19가 광범위하게 퍼지기 시작한 지 어느덧 1년이 지났다. 미국의 기업들은 이 장기화된 팬데믹 상황에 어떻게 대응하고 있을까? 갤럽(Gallup) 조사에 따르면,¹⁾ 노동자 10명 중 8명가량이 팬데믹 기간 동안 예방 차원에서 기존과 다른 방식으로 일을 수행한 것으로 나타났다. 이 비율은 1년 동안 꾸준히 80% 내외를 기록하였는데, 그중 절반가량이 업무방식 변화로 인해 일을 수행하기 힘들어졌다고 응답했다. 원격근무(remote work)의 활용은 2020년 봄 이래로 감소하였으나, 여전히 10명 중 6명 정도가 일정 시간 이상 원격근무를 활용하고 있다고 응답했다. 또한 이들 중 상당수가 백신 접종과 상관없이 원격근무를 계속 진행하길 원한다고 밝혔다.

ABC 뉴스에 따르면,²⁾ 코로나19와 재택근무, 그리고 그로 인한 스트레스와 불안감 증가에 따라 많은 기업이 정신건강 상담을 제공하기 시작했다. 또한 재택근무로 인해 일하는 장소와 시간의 틀이 깨짐에 따라, 기업들은 향후에도 적절한 장소와 시간대에 일할 수 있는 환경을 갖출 것으로 전망했다.

구체적으로 애틀랜타의 주요 일간지인 AJC에 따르면,³⁾ 애틀랜타의 Top Workplaces(전국 단위의 우수모범기업을 선정하는 프로그램) 경영진들은 유연한 재택근무에 덧붙여 가상회의나 오피스

호텔링(office hoteling : 필요할 때마다 근무공간을 예약해 활용하는 프로그램) 등이 활성화될 것으로 내다봤다. 윈스트림 소프트웨어(OneStream Software)의 경우, 위치 기반 가상모임(virtual happy hour)을 만들고 직원들의 소식을 공유할 디지털 프로그램과 가상학습을 위한 훈련 프로그램을 설계하는 한편, 팬데믹 이후 전 세계 각지의 사무실을 직원을 위한 협업 센터로 만들 계획인 것으로 알려졌다. 또 목재 도매기업인 브랜드 본 럼버(Brand Vaughan Lumber)는 청소와 위생 등에 많은 변화가 있었다고 밝혔고, 금융기술기업 브라이트웰(Brightwell)은 매월 전 직원을 대상으로 주최하던 점심식사 이벤트를 폐지했다고 한다. 글로벌 컨설팅 기업 프로티비티(Protiviti)의 경우, 100% 원격서비스 모델로 전환한 이후, 동료들과의 가상 커피타임 프로그램을 만들어 매주 무작위로 직원들을 짝지우고 15분간 채팅을 통해 비정기적인 상호작용을 반복하도록 했다고 한다.

특히 2020년 연말의 경우, 거의 모든 종류의 연말 파티가 취소됨에 따라 일부 기업들은 연말파티 예산으로 책정되었던 금액을 직원들에게 지급하여 가족들과 더욱 좋은 시간을 보낼 수 있도록 한 바 있었다. 또한 인기 가수를 가상 콘퍼런스 프로그램에 초청하여 온라인 콘서트를 즐긴 경우도 있었다.⁴⁾

1) Gallup News(2021.3.17), "How has the pandemic affected U.S. work life?" <https://news.gallup.com/poll/339824/pandemic-affected-work-life.aspx> (검색일 : 2021.3.23)

2) ABC7 News(2021.3.18), "How COVID-19 pandemic forever changed the workplace, what companies



are doing going forward.” <https://abc7news.com/work-from-home-california-coronavirus-bay-area-shelter-in-place-start-date-sf/10426731/> (검색일: 2021.3.23)

- 3) AJC(2021.3.19), “COVID-19 presents challenges, changes, for Top Workplaces.” <https://www.ajc.com/top-workplaces/covid-19-presents-challenges-changes-for-top-workplaces/PMRZB6XJK5FRBPV3WYJMEJ7L54/> (검색일: 2021.3.24)
- 4) ABC News(2020.10.29), Virtual activities replace lavish office holiday parties amid pandemic, but promise interactive fun. Retrieved on Mar 17th, 2021. <https://abc7news.com/company-holiday-parties-covid-19-office-social-gatherings-virtual-party-ideas/7459266/>

미국 : 농장을 둘러싼 노조 조직화 캠페인과 사유재산 침해 사이의 충돌

미국 노조 관계자들은 각지의 노동자들을 만나 조직 결성에 관해 의논하고 권유하기도 하는데, 때로는 결성 과정을 직간접적으로 지원하기도 한다. 최근 아마존의 노조 결성 움직임 뒤에도 노조 관계자들의 지원이 있었다. 이러한 조직 활동가와 노동자 간의 접촉과 관련해 농업 부문에서 논란이 제기되고 있다.

사건의 발단은 2015년 전미농업노조(United Farm Workers: UFW) 대표들이 북부 캘리포니아에 위치한 딸기 농장에 나타나 노동자들에게 노조 결성을 권유하면서 시작되었다.¹⁾ 이들의 접근은 1975년 시행된 캘리포니아주의 노조 접근 관련 규정 덕분에 가능한 것이었는데, 이 규정에서는 노조 조합원들이 1년에 120일까지 출퇴근 전후나 점심 시간에 농업 노동자를 만날 수 있도록 허용하고 있다. 이 사건에 대해 농장 측은 사유지 불법 침입으로 규정하며 노조 활동가들이 일터에 들어와 노동자들에게 작업장을 벗어나도록 강요했다고 주장했고, 노조 측은 노동자에게 강제한 적이 없으며 노동

자들이 자발적으로 참여했다고 맞섰다.

사측, 즉 시더포인트(Cedar Point) 농장을 소유하고 있는 마이크 파너(Mike Fahner)는 노조와 접촉할 수 없는 노동자들에 대한 노조의 접근을 허용하는 규정이 구시대적 유물이라고 비판했다. 즉, 예전과 달리 스마트폰과 노트북 등 정보기기가 보편화된 시대에는 조합원들이 굳이 작업장에 들어오지 않고도 노동자에게 접근할 수 있다는 것이다. 그에 반해 노조 관계자인 마리오 마르티네스(Mario Martinez)는 농장 노동자 대부분이 이민자로서 영어와 스페인어 모두 유창하게 구사할 수 없고 정규 교육도 제대로 받지 못한 데다, 노트북이나 스마트폰 등에 대한 접근성도 약하기 때문에 이러한 캠페인이 반드시 필요하다고 주장했다.

농장주인 마이크 파너는 노조가 사전에 서면통지를 하지 않았고, 업무를 방해했다며 캘리포니아주 농업노사관계위원회(The California Agricultural Labor Relations Board, 이하 ‘위원회’)에 문제를 제기하였으나, 2016년 위원회는 해당 청구를 기각하

였다. 파너는 캘리포니아 주정부를 상대로 1975년 규정에 이의를 제기하며 소송을 진행 중인데, 1심과 2심에서 패배했으며 대법원 판결을 기다리고 있다.

2021년 3월 22일 대법원 변론에서²⁾ 농장주 측 변호사인 조슈아 톰슨(Joshua Thompson)은 정부 차원의 점검의 경우 헌법에서 보장받은 권한을 행사하는 것이기에 법적으로 문제가 없지만, 노조의 접근 권리를 보장한 캘리포니아주 법은 헌법의 틀을 벗어나 제3자의 사유재산 접근 허용을 강제함으로써 수정헌법 5조(정부 권력의 남용으로 인한 사유재산 침해로부터 보호)를 위반한 것이라고 주장했다. 이에 대해 캘리포니아주 측 변호사 마이클 몽건(Michael Mongan)은 제한된 시간에 한해 노조

의 접근을 허용한 이 규정은 노동자에 대한 최소한의 보호를 제공함으로써 소유주의 재산권 행사와 균형이 맞도록 하는 것이기에 수정헌법 5조의 취지에 부합한다고 반박하였다.

해당 사건의 결과는 노조 조합원의 농장 접근권 한뿐 아니라, 정부의 사유 시설 안전보건 점검이나 사회복지사의 가정 방문 등을 총망라한 사유재산에 대한 공공행위에 광범위한 결과를 가져올 것으로 예상된다.

대법원은 어떠한 결정을 내릴까? 일각에서는 최근 법원이 노동자의 직장문제 해결 노력에 제동을 걸고 공공노조에 타격을 입힌 반면 사유재산 보호에는 적극적이었다는 점을 들어, 이번에도 사측의 편을 들어줄 가능성이 높은 것으로 보고 있다.

- 1) New York Times(2021.3.21), "Clash Between Union Campaigns and Private Property at Supreme Court." <https://www.nytimes.com/2021/03/21/us/unions-private-property-supreme-court.html?searchResultPosition=2> (검색일: 2021.3.24)
- 2) Growing Produce(2021.3.24), "Ag Labor Case Reaches the Supreme Court - Here's What You Need To Know." <https://www.growingproduce.com/vegetables/growers-case-reaches-the-supreme-court-heres-what-you-need-to-know/> (검색일: 2021.3.31)

미국 : 「단결권 보호법안(PRO Act)」 하원 통과

2021년 3월 16일 미국 하원에서 「단결권 보호법안(Protecting the Right to Organize Act: 이하 PRO Act)」이 찬성 225표, 반대 206표로 통과되었다. 이 법안은 전국노사관계위원회(NLRB)로 하여금 노동자의 권리를 침해하는 사용자들에게 벌금을 부과하도록 하고, 노조 조직화를 방해하는 사용자

가 비용을 부담하는 모임 개최를 불법화하며, 파업에 관한 각종 규제를 완화하고, 독립계약자의 노동자성을 인정하는 캘리포니아 의회 법안 5호(AB5)를 미국 전체로 확대 적용하는 것을 골자로 한다. 또한 PRO Act는 노동조합의 단결강제(유니언숍)를 금지하는 「단결강제금지법(right-to-work)」을



통해 금지된 조합비 강제 징수를 허용하고 있어, 이 법이 통과되면 27개 주의 「단결강제금지법」 역시 약화될 것으로 예상된다.¹⁾

미국노동총동맹 산별회의(AFL-CIO), 국제서비스노조(SEIU), 미국통신노조(CWA)를 비롯한 다수의 노동조합뿐만 아니라 바이든 대통령 역시 이 법안을 지지해왔다. 하지만 상원에서 공화당의 지지를 얻을 수 있을지는 여전히 미지수이다. 실제로 이 법안은 이미 2020년에 민주당이 다수였던 하원에서 통과되었으나 공화당이 다수였던 상원에서는 채

택되지 않은 바 있다. 2021년에는 민주당이 상원에서 근소한 다수를 차지하고 있지만, 여전히 공화당의 필리버스터를 막기에는 표가 충분하지 않다.

경영계의 반발 역시 거세다. 미국상공회의소(U.S. Chamber of Commerce)는 이 법이 “노동자의 권리를 약화시키고 고용주를 불필요한 노동쟁의에 개입시키며, 경제활동을 방해하고, 미국인들이 원하지 않는 조합비를 납부하도록 만든다”라고 밝혔다. 미국 소매유통협회(National Retail Federation) 역시 역대 최악의 하원 법안이라고 언급했다.

1) NPR(2021.3.9), “House Democrats Pass Bill That Would Protect Worker Organizing Efforts”, <https://www.npr.org/2021/03/09/975259434/house-democrats-pass-bill-that-would-protect-worker-organizing-efforts> (검색일 : 2021.3.20)

미국 : 상원, 마티 월시 보스턴 시장 노동부 장관 인준

2021년 3월 22일, 상원은 마티 월시(Marty Walsh) 보스턴 시장을 노동부 장관으로 인준했다. 과거 노조 지도자 출신의 인물이 전국 사업장의 각종 근로조건 및 노동권 등을 관리 감독하는 연방의 수장으로 등극했다는 점에서 의의가 있다.¹⁾

마티 월시는 만 21세에 북미 노동조합(Laborers' Union Local 223)에 가입하면서 노동운동에 가담했다. 이후 그는 보스턴 지역 철강, 전기 노조를 이끌었고 2014년 이후부터 보스턴 시장을 역임하였다. 그는 청문회에서 어린 시절 암 투병에서부터 아

버지의 발자취를 따라 노동운동에 들어서게 된 것, 그리고 알코올 중독을 극복한 데에 이르기까지 인생의 전환점이 되었던 중요한 사건들을 언급하며, 이러한 일들이 그가 노동부의 현안을 바라보는 방식에 영향을 미쳤다고 밝혔다.

마틴 월시가 노동부 장관에 임명됨에 따라 바이든의 선거 캠페인 당시 다소 경시되었던 기후 정책과 다양성에 대한 노동운동의 역할 등의 이슈가 전면에 등장할 것으로 보인다.

1) CNN(2021.3.22), “Senate confirms Mary Walsh to be Labor secretary”, <https://www.cnn.com/2021/03/22/politics/marty-walsh-confirmation-vote/index.html> (검색일 : 2021.3.23)

미국 : 시티그룹, 금요일 줌(zoom) 회의 없는 날로 지정

2021년 3월 22일, 시티그룹 CEO 제인 프레이저(Jane Fraser)는 금요일을 줌 회의 없는 날(Zoom-free day)로 지정할 것이라고 사내 통신망에서 언급했다. 이는 코로나19 팬데믹 이후 많은 직원이 소위 '줌 피로'를 호소하고 있는 데에서 기인한 것으로 보인다. 특히 줌을 통한 화상 회의가 일상화됨에 따라 직원들이 아침, 밤, 심지어 주말에도 업무를 수행하게 되는 등 일과 생활의 경계가 불분명해지는 경우가 늘어났다. 이에 따라 프레이저는 적어도 금요일에 한해 줌 화상 회의를 음성 회의로 대체할 방침이며, 중동지역과 같이 금요일이 주말인 일

부 국가의 경우 다른 요일로 대신할 것이라고 밝혔다. 다만 금융감독기관과 클라이언트와의 만남은 예외로 규정된다.¹⁾

또한 프레이저는 모든 직원이 백신을 접종한 이후에도 당분간 완전한 대면 업무로 전환하기보다는 하이브리드 방식으로 업무를 진행할 것이라 언급했다. 예를 들면 일부 직원은 한 주에 최소 3일 정도 사무실로 출근하거나 혹은 재택근무를 최대 이틀로 제한하는 식이다. 하지만 데이터 센터나 영업점은 팬데믹 이후 완전히 대면업무 시스템으로 복구하게 될 것이라 밝혔다.

1) New York Post(2021.3.23), "Citigroup CEO Jane Fraser bans Friday Zoom calls to combat COVID burnout", https://nypost.com/2021/03/23/citigroup-ceo-jane-fraser-bans-zoom-calls-on-fridays/?utm_campaign=applenews&utm_medium=inline&utm_source=applenews (검색일: 2021.3.23)

독일 : 코로나19 이후 재택근무 경험자 만족도 설문 결과 약 75%가 긍정적인 경험이라고 답변

독일 노동시장 및 직업연구소(IAB)에서 재택근무를 경험한 근로자를 대상으로 설문조사를 진행한 결과, 약 75%에 달하는 근로자가 재택근무 경험에 대해 긍정적인 답변을 한 것으로 확인되었다. 또한 약 60%의 근로자가 재택근무가 도움이 되었으며, 그로 인한 스트레스는 전혀 또는 거의 없었다고 응답하였다. 코로나19로 인해 '가끔 이상' 재택근무의 형태로 근무하고 있다고 응답한 근로자 중 과반수

이상이 코로나 사태 이전보다 자신의 업무를 더 효율적으로 수행하였다고 응답하고 있다.¹⁾²⁾

이러한 설문조사를 바탕으로 도출한 결과에 따르면, 새로운 업무형태(재택근무)가 도입되어 필수적인 조정과정을 거친 후, 시간이 지남에 따라 학습 효과를 통해 이 새로운 노동 조직을 다루는 역량이 점차 향상되고 있는 것으로 평가되고 있다.

우선 이 연구를 위해 설문이 진행된 2020년 5



월 당시 독일의 사회보험료 납부의무가 있는 근로자 중 39%가 재택근무를 통해 업무를 수행할 가능성이 있다고 응답하였다. 그런데 이러한 수치는 코로나19 이전과 비교해 크게 증가한 것은 아니었다. 재택근무를 할 수 없는 이유로는 ‘업무의 부적합성(약 84%)’이 가장 많았다. 이러한 기술적 한계 외에 나머지는 심리적인 장애 요인이 대부분이었다.

이와 같은 심리적 장애 요인으로 대표적인 것이 업무 내용에 있어 재택근무가 불가능한 기술적 장애는 없지만 사업장에서 근무하기를 원하는 사용자의 요구로 인해 재택근무가 어렵다는 것이다. 코로나19 발생 이전인 2017년에 진행된 설문에서는 이와 같은 사용자의 요구로 인해 재택근무가 어렵다고 답한 응답자가 약 60%를 넘었으나, 2020년 4월과 5월에 걸쳐 진행된 설문에서는 단지 약 17%에 불과한 수준으로 낮아졌다. 또한 2017년 설문에서 직장과 사생활은 분리되어야 한다는 이유로 재택근무가 어렵다고 답한 근로자는 약 50%에 달하였으나, 코로나19로 인해 재택근무 경험이 증가하고 나서는 이 역시 약 18% 수준으로 낮아진 상황이

다. 장애 요소에 대한 인식에서 가장 큰 변화를 보인 부분은 ‘동료들과의 협업에서 발생하는 어려움’으로, 2017년 설문에서는 약 70%에 달하였던 것이 2020년에는 19%에 불과한 수준으로 낮아졌다. 이처럼 사업장과 근로자들에게 존재하던 기존의 심리적 한계와 장애물이 제거됨에 따라 재택근무의 활용 가능성은 더욱 증가한 것으로 평가할 수 있다.

또한 재택근무 형태로 근무할 가능성이 있는 근로자의 70%가 앞으로도 일주일에 2일에서 3일은 정기적 또는 비정기적으로 재택근무를 원하는 것으로 나타났다. 즉 기존 오프라인 작업장으로서의 완전한 회귀를 원하는 근로자는 소수에 불과하다는 것이다. 이 연구는 재택근무에 대한 이러한 근로자의 의견을 고려하여, 사업장의 근로조건과 연계된 각 주체들, 즉 사용자와 근로자는 물론이고 사업장의 근로자평의회, 노동조합과 사용자 단체, 나아가 정당과 정부 등이 참여한 가운데 재택근무와 관련한 문제점들에 대한 해결책을 장기적인 관점에서 신속히 논의해야 할 것이라고 설문 결과를 바탕으로 한 과제를 제시하고 있다.

- 1) Corinna Frodermann/Philipp Grunau/Georg-Christoph Haas/Dana Müller(2021), “Nutzung, Hindernisse und Zukunftswünsche - Homeoffice in Zeiten von Corona”, IAB-KURZBERICHT 5/2021, <http://doku.iab.de/kurzber/2021/kb2021-05.pdf>
- 2) 쥐드 도이체(Süddeutsche)지(2021), “Bei Beschäftigten sehr beliebt”, 2021년 3월 8일 자, <https://www.sueddeutsche.de/wirtschaft/home-office-bei-beschaeftigten-sehr-beliebt-1.5228375>

독일 : 연방정부, 직업교육 기회 확대를 위한 지원 사업 확대

교육은 삶의 질을 향상시키는 중요한 요소에 해당한다. 이러한 교육의 가치는 위기 상황에서도 여전히 중요하며, 따라서 코로나19 시기에도 기업의 직업교육을 강화하기 위한 지원 정책들은 유지 또는 확대되고 있다.

독일 연방정부는 코로나19의 확산에도 불구하고 기업에서 담당하는 직업교육을 강화하기 위한 정책을 확대하기로 결정한 바 있다. 소위 '직업교육 일자리 안정화(Ausbildungsplätze sichern)' 정책은 직업교육 일자리를 유지 또는 확대하는 기업에 대해 지원금을 두 배까지 인상하고, 대기업도 그러한 지원 대상에 포함하는 것을 주요 골자로 한다.¹⁾

독일 연방노동사회부는 이러한 프로그램을 진행하기 위하여 2021년에 5억 유로의 예산을 배정하였고, 2022년에도 추가로 2억 유로를 투입할 예정이다.

'직업교육 일자리 안정화' 정책은 다음과 같은 내용을 포함하고 있다.

- 지원 대상 기업 : 코로나19 위기에 직면한 기업 중 신규 채용을 통해 직업교육 수준을 유지 또는 확대한 기업.
- 지원금액 : 기존의 2천 유로/3천 유로에서 2021년 1월부터 4천 유로/6천 유로로 두 배 인상.

- 직업교육 지도자에 대한 급여도 보조금으로 지급.
- 지원 대상 기업의 규모 : 종업원 수 기준 249명 이하 기업에서 499명 이하 기업으로 확대.
- 종업원이 4명 이하인 소규모 기업의 경우, 최소 30일 이상 직업교육을 지속하면 일괄적으로 1천 유로의 지원금을 지급.
- 직업교육생을 인계받는 기업에 대한 지원금도 두 배 인상하여 6천 유로까지 지급될 수 있도록 하였으며, 교육생을 인수하게 된 원인으로 파산 외에 코로나19에 기인한 해고 및 해지 계약의 체결 등도 인정될 수 있음.
- 코로나19 시기 동안 임시로 마련되는 직업교육 과정을 활성화하기 위해, 일시적으로 설치된 직업교육 사업장에 대한 지원 대상 요건인 교육 지속 기간은 4주로 단축하고, 기간을 기준으로 지급되는 지원금의 상한액을 8,100유로까지 인상하며, 종업원 수 249명 이하인 기업으로 제한하였던 기준은 적용하지 않도록 함.
- 코로나19의 영향을 받은 기업에 대해서는 직업교육생의 최종 시험을 위해 외부 교육기관에 위탁 교육 과정을 의뢰하는 경우, 최대 500유로까지의 비용을 지원할 수 있도록 함.

1) 연방노동사회부(BMAS) 언론보도용 자료(2021), "Breiterer Schutzschirm für Ausbildungsplätze", 2021년 3월 17일 자, <https://www.bmas.de/DE/Service/Presse/Pressemitteilungen/2021/breiterer-schutzschirm-fuer-ausbildungsplaetze.html>



영국 : 대법원, 간병인의 야간근무 중 취침시간은 최저임금 지급 대상이 아니라고 판결

영국 대법원이 간병인의 야간근무 중 업무를 목적으로 깨어 있는 시간만 최저임금 지급 대상이라고 최종 판결하였다. 간병인(care worker)은 야간근무 중 취침시간에도 항상 호출에 대비해야 하고 필요한 경우 언제든지 피간병인을 돌보아야 하기 때문에 취침시간도 업무시간으로 인정되어야 한다며 소송을 제기하였고 2017년 고용 심판원이 이를 받아들였으나, 2018년 항소 법원에서 판결이 번복되고 대법원이 이를 최종 수용한 것이다.

이 소송에서 대규모 체불 임금 지급 판결이 날 경우 사업을 지속하기 힘들게 되고, 이로 인해 취약 계층은 간병 서비스를 받기 어려워질 것이라고 우려해왔던 간병 서비스 제공업체들은 이번 판결을 환영하였다. 그러나 이미 저소득 계층에 속한 간병인의 소득은 더 줄어들 가능성이 커졌다. 소송이 제

기된 2017년 이후 마련된 가이드를 따라 많은 업체가 최저 시급을 적용하여 야간근무 1회당 70파운드(약 11만 원) 정도의 수당을 지급해왔으나, 이번 판결로 일부 업체들은 35파운드(약 5만 원) 수준의 고정수당을 지급하던 이전 방식으로 복귀할 수 있기 때문이다. 실제로 가디언지가 인터뷰한 한 간병인은 고정수당을 적용할 시에는 월 임금이 약 160파운드(약 24만 원) 가량 줄어들 수 있다고 우려했다.

한편 이번 판결에 대해 공공서비스 노동조합 유니슨(Unison)은 수천 명의 간병인들에게 큰 피해를 준 “승자가 없는 판결”이라고 비판하였지만, 영국 총리 대변인은 팬데믹 기간 중 간병인들의 노고를 치하하고 지원을 약속하는 다소 원론적인 답변만 내놓았다.¹⁾²⁾

1) The Guardian(2021.3.19), “Sleep-in care workers entitled to minimum wage only when awake, court rules”, <https://www.theguardian.com/society/2021/mar/19/sleep-in-care-workers-not-entitled-minimum-wage-supreme-court>

2) BBC(2021.3.19), “Care workers lose ‘sleep-in shift’ court challenge”, <https://www.bbc.com/news/uk-56451721>

영국 : 영국인 절반 이상이 팬데믹으로 인해 사회 불평등이 확대되었다고 답변

2021년 사회이동성지표(Social Mobility Barometer 2021)에 따르면, 영국인 4,693명을 대상으로 진행된 설문조사에서 응답자의 56%가 팬데믹으로 인해 사회 불평등이 확대되었다고 답했고,

불평등이 크게 확대되었다고 답한 비율도 33%에 달했다. 또한 응답자 중 79%는 현재 사회 계층별 격차가 크다고 믿는 반면, 열심히 일하는 한 모두에게 공정한 기회가 있다고 믿는 사람은 35%에 불과

했다. 특히 흑인 및 소수인종 중 평등한 사회에 살고 있다고 응답한 비율은 25%에 불과했다.

이에 대해 영국 정부는 사회적 약자들이 팬데믹의 영향을 더욱 크게 받고 있음을 보여주는 여러 증거들과 일치하는 결과라고 평가했다. 예를 들어, 가난한 가정의 젊은이들이 직장을 잃고, 그 아이들은 부족한 디지털 접근성 때문에 학교 교육에 뒤처진다는 것이다. 설문 조사에서도 39%의 응답자는 영국 사회에서 약자들이 상위 계층으로 이동하는 것이 점차 어려워지고 있다고 답했고, 25~49세 응답자에서는 그 비율이 42%로 더 높게 나타났다.

개선 방안과 관련해서는 응답자 중 절반 이상(53%)이 사회이동성을 개선하고 모두에게 기회를 제공하기 위한 중앙 정부의 노력이 더 필요하다고 말했다. 또한 고용주의 역할을 요구한 비율도 42%에 달했는데, 이는 2019년 조사 당시(31%)보다 크게 높아진 것이다.

한편 팬데믹 회복 계획에서 정부가 가장 우선시해야 할 목표로는 취업 기회 확대(47%)가 가장 많이 언급되었고, 정신건강 문제 해결(46%) 및 교육 접근성 개선(33%) 등이 그 뒤를 이었다.¹⁾

1) GOV.UK Press release(2021.3.11), "Most people believe inequality has increased due to the pandemic", <https://www.gov.uk/government/news/most-people-believe-inequality-has-increased-due-to-the-pandemic>

프랑스 : 코로나19로 인한 직장 내 변화로 노동자가 느끼는 직무 유용성, 조직 개편의 공정성 등의 문제 부각

변화는 항상 위기와 함께 나타난다. 2020년 3월 코로나19 발발 후 보건 위기가 계속됨에 따라 그간 당연시되거나 문제가 되던 부분이 본격적으로 수면 위로 떠오르게 되었고, 2021년 3월 11일 15명의 인사담당자가 이를 논의하기 위해 만났다.

그들에 따르면 이번 보건 위기로 작업집단 내에서 직원들 간에 적절한 거리를 유지하게 하고, 직원들을 다시 현장으로 복귀시킬 적당한 시점을 확인하면서 작업집단을 재설계해야 했는데, 이 과정에서 기업이 결국 사람으로 이루어진 집단임을 다시

한번 확인하게 되었다고 한다. 노동자들의 경우에는 직무의 유용성에 대해 의문을 제기하게 되었는데, 홀로 고립되어 일하던 직원이 일에서 의미를 찾지 못하고 회사를 그만두는 경우가 늘어나자 기업 내에서 직무를 사람에게 적응시키는 것이 아니라 사람을 직무에 적응시키고 말았다는 반성이 이어졌다.

보건 위기가 시작된 후 반복된 직장 내 조직 개편에 따른 공정성 문제 또한 중요한 이슈로 다루어졌다. 많은 기업이 재택근무 확산에 따라 제기된 형평성 문제를 해결하기 위해 몇 달 동안 노력해 왔지만



모든 직군이 재택근무를 할 수 있는 것은 아니므로, 재택근무가 어려운 행정업무에 배정된 근로자에게는 주 1일 재택근무가 허용되었고 재택근무가 불가능한 기존 현장근무 인력에 대해서는 새로운 업무가 부여되었다. 결국 직원들 모두가 자신의 가치를 인지하는 것이 중요하다는 점이 역설되었다.

마지막으로 모순적일 수 있으나 코로나19가 임금노동에 대한 이미지를 재고시킨 점 또한 논의되었다. 2019년에는 자발적으로 기업을 퇴사한 직원 중 30%가 개인사업을 시작했지만 2020년에는 10%로 그 비율이 감소했다.¹⁾

1) Le Monde(2020.3.17), “Rencontres RH : la crise due au Covid-19 aura-t-elle été source d’innovations?”, https://www.lemonde.fr/emploi/article/2021/03/17/rencontres-rh-la-crise-due-au-covid-19-aura-t-elle-ete-source-d-innovations_6073414_1698637.html

프랑스 : 코로나19로 부분실업제도 한계에 봉착

경기가 반등했음에도 불구하고 프랑스 통계청(INSEE)이 2021년 3월 11일에 발표한 1분기 노동시장 전망에 따르면, 2020년 12월 말 대비 2021년 3월 말 7만 7천 개의 일자리(자영업자를 포함할 경우 9만 1천 개)가 감소할 것으로 예상된다. 이는 2020년 말 2차 봉쇄로 인해 감소한 일자리 2만 1천 개보다 더 큰 규모로, 전년과 마찬가지로 보건 위기에 가장 취약한 부문에 일자리 감소가 집중될 것으로 보인다. 하지만 큰 차이는 부분실업제도¹⁾를 통한 고용 유지 지원의 효과에도 한계가 있다는 것이다. 5월이나 6월까지 부분실업지원금 100% 공공보조(이전에는 국가와 기업이 나누어 부담)가 제공되지만, 코로나19의 영향을 많이 받은 카페, 레스토랑, 레저산업

의 사업장은 인력 유지에 어려움을 겪을 것으로 보인다. “실제로 이러한 부문에서는 지속된 위기로 인해 일부 사업장은 부분실업지원금을 받더라도 더 이상 인력을 유지할 수 없게 될 것”이라고 경제정세국장인 올리비에 시몽이 언급했다.

하지만 위기로 인한 축정의 어려움으로 인해 예상치와 실제 수치에는 상당한 차이가 있었다. 2020년 12월 중순 INSEE는 4분기에 30만 개의 일자리가 사라질 것으로 예상했지만 실제로는 2만 1천 개 감소에 그쳤다. 더욱이 정부가 최종적으로 대부분의 서비스업 일자리가 집중된 일 드 프랑스 지역의 봉쇄조치를 완화한다면 INSEE가 예측한 일자리 감소치는 다소 과장된 것일 수 있다.²⁾

1) 부분실업제도는 기업의 정상적인 운영이 어려울 때 프랑스 정부와 실업기금관리공단(Unédic)이 근로자 급여를 일정 부분(세전 급여의 약 70%, 세후 급여의 약 84%) 보장하도록 근로시간 단축을 허용하고 기업

에 일부 보조금을 지원하는 제도로, 코로나19 위기 대응을 위해 많이 활용되었다.

- 2) Les Echos(2020.3.12), “Covid : le recours à l'activité partielle commencerait à toucher ses limites”, <https://www.lesechos.fr/economie-france/social/covid-le-recours-a-lactivite-partielle-commencerait-a-toucher-ses-limites-1297614>

일본 : 일본의 노동조합 조직률 11년 만에 상승세로 전환

후생노동성의 2020년 「노동조합 기초조사」의 결과에 따르면 일본의 노동조합 조직률이 11년 만에 상승세로 전환된 것으로 나타났다.

조사 결과를 보면, 2020년 단일 노동조합의 수는 2만 3,761개로 전년대비 296개(1.2%) 감소했으나, 노동조합원 수는 전년대비 2만 7,532명(0.3%) 증가한 1,011만 5,447명으로 6년 연속 증가를 기록했다. 또한 일본 전체 고용자 수는 5,929만 명으로 전년대비 94만 명(1.6%) 감소했다. 이에 따라 노동조합 조직률은 역대 최저치였던 2019년의 16.7%에서 0.4%p 높아진 17.1%를 기록하며 2009년 이후 11년 만에 상승세로 돌아섰다. 노동조합원 수는 늘어난 반면 전체 고용자 수가 줄어들면서 상대적으로 노동조합 조직률이 높아진 것으로 분석된다.

전체 노동조합원 수 중 여성 노동조합원 수는 343만 5천 명으로 전년에 비해 5만 명(1.5%) 증가했으며, 여성 고용자의 조직률¹⁾은 전년(12.4%) 대비 0.4%p 증가한 12.8%였다. 후생노동성은 “노동조합원 수가 6년 연속 증가한 것은 여성 조합원 수가 증가했기 때문”이라고 설명했다. 한편, 노동조합원 중 파트타임 노동자는 전년대비 4만 2천 명

(3.1%) 증가한 137만 5천 명으로 집계되었다.

노동조합원 수를 산업별로 보면, 제조업의 조합원 수가 267만 4천 명(전체의 26.6%)으로 가장 많았고, 이어 소매업이 149만 4천 명(14.9%), 운수·우편업이 84만 8천 명(8.4%) 순이었다. 전년과 비교하여 조합원 수가 가장 많이 증가한 산업은 소매업으로 조합원이 2만 9천 명(2.0%) 증가하였고, 그다음으로 숙박업·식음서비스업이 1만 4천 명(4.4%) 증가하였다. 반대로 조합원 수가 가장 많이 감소한 산업은 공무(公務)로 1만 5천 명(1.8%)의 조합원이 감소하였고, 교육·학습지원업이 1만 명(2.1%) 감소하여 그 뒤를 이었다.

상급단체의 추이를 보면, 일본노동조합총연합회(日本労働組合総連合会:렌고)의 조합원 수가 689만 3천 명으로 전년대비 2만 9천 명 증가했다. 전국노동조합총연합(全国労働組合総連合:전노련)은 51만 1천 명으로 전년대비 1만 3천 명 감소했으며, 전국노동조합연락협의회(全国労働組合連絡協議会:전노협)은 9만 명으로 전년 대비 4천 명 감소한 것으로 나타났다.²⁾

1) 여성 고용자 수에서 차지하는 여성 노동조합원 수의 비율



2) ビジネスレーバートレンド(2021.03)”労組組織率11年ぶりに上昇し17.1%に一厚労省調べ”, <https://www.jil.go.jp/kokunai/blt/backnumber/2021/03/048.pdf>

일본 : 코로나19로 인한 기업문화의 변화

코로나19의 영향으로 일본의 기업문화가 변하고 있다. 우선 출근문화가 바뀌고 있는데, 히타치, 후지쯔, 파소나 등 많은 대기업에서 장기적으로 출근율을 25~50% 수준으로 줄이는 방안을 채택했다.¹⁾ 이에 따라 이 기업들은 본사를 지방으로 이전하여 사무실 비용을 줄이는 대신, 각 지방에 위성사무실²⁾을 설치해서 노동자가 업무 중 의사소통이 필요한 경우 이 위성사무실에 출근하여 협업할 수 있도록 변화를 추구하고 있다. 앞으로 많은 노동자가 집에서 재택근무를 하면서 필요에 따라 자신이 원하는 지역의 위성사무실에 출근하게 될 것으로 보인다.

또한 워케이션³⁾을 활용하는 노동자가 늘어나고 있다.⁴⁾ 일본 정부는 환경성 중심으로 휴양지에서

휴가를 즐기면서 재택근무를 할 수 있는 시설들을 정비하는 작업에 착수했다. JAL을 비롯한 여러 기업에서도 이러한 워케이션 개념을 적극적으로 도입하여 휴가에서의 재택근무를 인정하기로 했다.

마지막으로 직장 내 회식이 줄고 있다. 많은 기업이 코로나19의 확산을 방지하기 위해 사내 회식을 금지하거나 규제하고 있으며, 일본에서 중시되는 신년회나 송년회 등의 행사도 대부분 개최하지 않은 것으로 나타났다.⁵⁾

이처럼 코로나19의 영향으로 인해 기업문화 역시 대인접촉을 최소화하는 방향으로 조금씩 변하고 있다. 이러한 변화는 코로나19의 확산이 지속되면서 장기화할 것으로 예상된다.

- 1) 朝日新聞(2020.9.15), “パソナが淡路島へ コロナ時代どこで働く? 東京一極に変化?”, https://digital.asahi.com/shukatsunavi/articles/SDI202009145262.html?iref=pc_ss_date_article
- 2) 위성사무실은 통근의 원거리화, 도시의 건물 부족 등에 대한 대책의 일환으로 교외에 분산시킨 사무실에서 자택과 본사의 중계지에 설치된다. 위성사무실은 컴퓨터와 통신기술이 완비된 작업환경을 그 지역에 거주하는 자사 노동자들에게 제공하며, 이들은 정보통신기술에 기반한 네트워크로 연결되어 있다.
- 3) 워케이션(ワーケーション)은 일(work)과 휴가(vacation)의 합성어로서 관광지나 휴양지에서 일과 휴가를 병행하는 업무 형태를 일컫는다.
- 4) 朝日新聞(2021.1.12), “コロナ禍 高知でもワーケーション”, https://digital.asahi.com/articles/ASP1C73DZNDDBPTLC00P.html?iref=pc_ss_date_article
- 5) 朝日新聞(2020.12.2), “忘年会、あなたの職場は社員500人でリモート開催も”, https://digital.asahi.com/articles/ASND16QRPND1UTIL029.html?iref=pc_ss_date_article

중국 : 플랫폼 배달노동자 권리 옹호 활동하던 노동자 대표 체포

코로나19 이후 중국에서 온라인 플랫폼 배달노동자가 급증하고 이들의 노동문제가 사회적 이슈로 떠오르는 가운데, 2021년 2월 말 자신과 동료들의 권리를 위해 활동하던 배달노동자가 체포되는 일이 발생했다.¹⁾ 베이징 지역 배달노동자 자조모임인 ‘배달강호기사연맹(外送江湖騎士聯盟)’ 대표인 천 귀강(陳國江) 씨가 2월 26일 체포된 것이다.

배달강호기사연맹은 배달노동자인 천 씨가 만든 위챗(중국의 대표적인 SNS) 단체방 및 공개 계정 이름이다. 이 위챗 단체방은 배달노동자들이 서로 도울 수 있도록 소통하기 위한 플랫폼이다. 이 단체방을 통해 배달노동자들이 일하는 과정 중 일상적으로 직면하는 문제들을 기록으로 남기거나 인터뷰를 했으며, 법률적 지원이 필요한 노동자들에게는 법률적 도움을 주기도 했다. 천 씨가 공개한 바에 따르면, 천 씨와 위챗을 통해 연결된 배달노동자 수는 약 1만 4천여 명으로 결코 작은 규모가 아니다.

공교롭게도 천 씨가 체포되기 얼마 전, 천 씨와 몇몇 노동자들은 어러머(餓了麼, 중국의 대표적인 온라인 배달 플랫폼)의 설 명절 특별 상여금 이벤트가 노동자를 속인 것이라고 문제를 제기했다. 코로나19 방역 차원에서 정부는 설 연휴 동안 노동자들

에게 가급적 고향으로 돌아가지 말고 직장에 남을 것을 권고했고, 이에 어러머는 노동자들이 직장에 남을 것을 유도하기 위한 조치로 특별 상여금 이벤트를 진행했다. 이 이벤트는 기간에 따라 7단계로 나뉘어 있었고 이 단계를 모두 완수하면 8,200위안(약 141만 5천 원)이라는 적지 않은 상여금을 받을 수 있는 기획이었다. 그런데 6단계에 이른 노동자들이 다음 단계까지 설정된 목표치가 너무 높아 7단계를 완수하기가 극히 어렵게 설계되었다는 점을 발견한 것이다. 이에 2월 18일 천 씨와 노동자들이 문제를 제기했고, 결국 다음 날인 19일 어러머 측은 공식 사과문을 발표했다. 천 씨의 체포 사유와 구금 상황에 대해서는 체포 이후 한동안 밝혀지지 않다가, 3월 17일이 되어서야 천 씨의 가족들이 그가 공중소란죄(尋釁滋事罪)로 형사 구금 중이라는 정식 통지서를 받았다고 한다.

중국노동통신(中國勞工通訊)에 따르면, 배달노동자의 파업과 항의는 꾸준히 증가하고 있는데, 2017년 10건에서 2019년에는 45건으로 증가했다. 그리고 2021년 들어서는 벌써 광둥성(廣東省) 선전시(深圳市)와 저장성(浙江省) 통상시(桐鄉市) 두 곳에서 배달노동자들의 항의 행동이 발생했다.

2) 中國勞工通訊(2021.3.2), 「組織互助平台表達騎手不滿 外賣騎手盟主被捕」, <https://clb.org.hk/zh-hans/content/%E3%80%90%E6%8C%81%E7%BB%AD%E6%9B%B4%E6%96%B0%E3%80%91%E7%BB%84%E7%BB%87%E4%BA%92%E5%8A%A9%E5%B9%B3%E5%8F%B0%E8%A1%A8%E8%BE%BE%E9%AA%91%E6%89%8B%E4%B8%8D%E6%BB%A1-%E5%A4%96%E5%8D%96%E9%AA%91%E6%89%8B%E7%9B%9F%E4%B8%BB%E8%A2%AB%E6%8D%95>; 創投網(2021.3.2), 「餓了麼涉嫌變相降低騎手過年獎勵 相關人士：騎手盟主被抓」, <http://www.xunjk.com/xinwen/>



gongsi/2021/0302/134352.html

중국 : 직장과 가정에서의 성차별 현황

최근 중국에서 발표된 보고서에 따르면, 직장 내 성평등 문제에 대한 조사에 응한 여성의 17.37%는 이미 성평등이 실현됐다고 응답했고, 79.34%는 아직 실현되지 못했다고 응답했다. 반면, 조사에 응한 남성의 37.02%는 이미 직장 내 성평등이 실현됐다고 응답했고, 58.41%는 아직 실현되지 못했다고 응답했다. 그리고 80.75%의 여성과 90.63%의 남성이 지난 5년 동안 직장 내 여성의 지위가 다소 향상되었다고 응답했고, 14.79%의 여성과 6.25%의 남성은 향상되지 않았다고 응답했다. 여성이 직장에서 겪는 차별로는 △같은 조건에서 남성들에게 취업 기회가 더 많다(67.57%) △입사 면접 시 결혼과 연애 혹은 출산 상황에 대해 질문을 받는다(52.97%) △승진 기회가 적고 비교적 일찍 승진의 어려움에 맞닥뜨린다(41.08%) △고위 관리직으로 승진하기 어렵다(28.01%) △성별에 따라 동일노동 동일임금 원칙이 위반된다(27.03%) 등으로 드러났다. 직장에서 성차별을 당했을 때 성별에 따라 그에 대한 반응에도 다소 차이가 있었다. 여성의 경우 “업무 성과를 통해 나의 능력을 입증해 다른 사람들의 편견을 바꾸겠다”는 응답이 가장 많았고, 남성은 “회사 상사나 관리부서에 합리적인 설명을 요구

한다”는 응답이 가장 많았다. 한편 직장 내 성희롱을 경험한 적이 있는지에 관한 질문에는 직장 여성의 8.45%, 남성의 3.61%가 “그렇다”고 응답했다. 직장 내 성희롱을 경험한 여성의 52.78%는 “같은 직급의 동료로부터 성희롱을 당했다”고 응답했고, “상사에게 당했다”는 응답은 36.11%였다. 여성들이 직장에서 성희롱을 겪었을 때 응답자의 66.67%는 “분명하게 항의한다”고 응답했고, 50%는 “언어적으로 반격한다”, 27.78%는 “부서를 옮긴다”, 19.44%는 “관련 부서에 보고하거나 경찰에 신고한다”고 응답했다.¹⁾

가사노동에 있어서도 성별에 따른 차이는 뚜렷했다. 1일 가사노동 참여 시간은 여성이 126분인데 반해 남성은 45분에 그쳤다. 1일 휴식 및 여가시간도 여성 58분, 남성 73분으로 차이가 있었다. 그리고 1일 평균 자녀돌봄 시간도 여성의 경우 211분이지만 남성은 137분으로 드러났다. 특히 25~34세 부모의 경우 성별 차이가 더욱 커져 여성은 115분이었고 남성은 29분에 그쳤다. 1일 평균 장보는 시간도 여성은 26분, 남성은 15분으로 차이가 나타났다.²⁾

1) 界面(2021.3.14), 「女性職場地位提高成共識, 但仍有近八成女性遭遇“性別歧視”」, <https://www.jiemian.com/article/5785915.html>

2) 澎湃(2021.3.8), 「當代職場媽媽生活圖鑒：女性每日無酬勞動時間約男性2.5倍」, https://www.thepaper.cn/newsDetail_forward_11604311?fbclid=IwAR2MkBntxwz1esoaIqszDXxJbh4ugoa_tytQBYG9ANU9gV1V5lledL15v6g

브라질 : 권력형 부패 수사 ‘라바 자투’, 경제와 고용에 치명적 영향 미쳐

브라질 최대 권력형 부패 수사 라바 자투(Lava Jato: 세차용 고압 분사기)¹⁾에 연루되어 실형을 받았던 톨라 전 대통령이 3월 8일 루이스 에드손 파신(Luiz Edson Fachin) 연방 대법관에 의해 실형 무효 판결을 받았다.²⁾ 이어 23일에는 무효 판결에 대한 연방 검찰의 재심 청구건을 다룬 연방대법원 전원회의에서도 2009년 상파울루주에 있는 복층 아파트를 취득하는 과정에서 뇌물을 받았으며 톨라 전 대통령에게 유죄를 선고한 2017년 재판 결과를 무효라고 판결했다.

이처럼 잇따른 무효 판결로 인해 이 사건을 진두 지휘했던, 한때 반부패 수사의 상징으로 떠올랐던 모루 전 연방 판사에게 관심이 집중되면서, 라바 자투 사건을 새로운 시각에서 재조명하려는 시도가 이루어지고 있다. 대표적인 예가 브라질 노총(CUT)과 노동조합 연구소 디에지(DIEESE)가 지난 1년간 공동으로 연구해 온 「경제와 고용에 영향을 미친 라바 자투 사건」 보고서이다. 브라질 노총 세르지오 노브리(Sérgio Nobre) 위원장은 3월 16일 기자

회견을 열어 직접 연구 결과를 발표했는데, 요지는 라바 자투 수사를 통해 이에 연루된 권력형 부패 책임자들을 처벌했지만, 다른 한편으로는 이 과정에서 브라질 경제와 노동시장에 부정적인 영향을 끼쳤다는 것이었다. 노브리 위원장은 세르지우 모루(Sergio Moro) 전 쿠리치바 연방 판사가 이끈 라바 자투 수사팀에 대해 “부패 책임자를 조사, 확인 처벌하는 역할을 뛰어넘어 정치적 행보를 보였고 이러한 행위는 결과적으로 기업과 일자리까지 위협했다”고 지적했다. 특히 오데브레히트 등 브라질 대형 건설업체들로부터 뇌물을 받은 혐의로 최고 경영진이 기소되는 등 진통을 겪었던 국영 에너지회사 페트로브라스를 언급하면서, 브라질 경제의 버팀목이었던 기업의 추락으로 인해 경제가 더 어려워졌으며 그 결과 GDP가 하락하고 440만 개의 일자리가 감소했다고 주장했다. 노브리 위원장은 페트로브라스를 둘러싼 이러한 일련의 과정이 결국 국영기업 관리 모델 변화 논쟁을 추동하여 오늘날의 민영화 위협으로 이어졌다고 말했다.³⁾

1) 브라질 사법 당국이 지난 2014년 3월부터 수사를 시작한 라바 자투 사건은 브라질 최대의 권력형 부패 스캔들이다. 2019년 11월 연방검찰이 밝힌 중간 보고서에 따르면 이 수사를 통해 돈세탁과 공공유용, 금융 관련법 위반 등의 혐의로 유죄 판결을 받은 사람만 159명에 이른다.



- 2) 룰라 전 대통령은 뇌물수수과 돈세탁 혐의로 2017년 7월 1심 재판에서 9년 6개월, 2018년 1월 2심 재판에서 12년 1개월의 징역형을 선고받았으며, 580여 일 동안 수감되었다가 2019년 11월 8일 석방됐다.
- 3) CUT(2021.3.12), “Temos de garantir que a destruição causada pela Lava Jato nunca mais se repita,” <https://www.cut.org.br/noticias/temos-de-garantir-que-a-destruicao-causada-pela-lava-jato-nunca-mais-se-repita-ff85>; CUT(2021.3.19), “Ataques da Lava Jato à Petrobras destruíram a economia e aumentaram o desemprego,” <https://www.cut.org.br/noticias/ataques-da-lava-jato-a-petrobras-destruiram-a-economia-e-aumentaram-o-desemprego-7477>.

브라질 : 속도 내는 공기업 민영화, 민영화 반대 캠페인 시동 거는 노조

보우소나루 정부가 부정적인 여론에도 불구하고 에너지·전력·우편 등 부문의 공기업 민영화 작업에 속도를 내고 있다. 정부는 올해 초 의회의 사전 승인이 필요한 공기업 민영화 절차에 따라, 국영 우체국 코헤이오스와 중남미 지역의 최대 전력기업으로 평가받는 국영 전력회사 엘레트로브라스의 민영화 방안을 의회에 제출했다. 보우소나루 정부는 2022년까지 연방정부가 소유한 130여 개의 공기업을 순차적으로 민영화할 계획이며, 최근 거론되는 대상은 2019년 8월에 정부가 발표한 9개의 연방정부 소유 공기업이다. 여기에는 코헤이오스와 엘레트로브라스 외에도 국영은행 방쿠 두 브라지우, 국영 에너지회사 페트로브라스가 포함된다.

한편 의회에 제출된 정부의 민영화 계획(안)에 반대하는 목소리도 높아지고 있다. 브라질 노총(CUT)

은 “브라질을 팔지 마라(Não Deixem Vender o Brasil)”는 슬로건을 내걸고 민영화 반대 캠페인을 시작했으며, 국민들에게 국영 전력회사 엘레트로브라스를 민영화할 경우 전기 요금이 16~17%가량 인상되거나, 아마파주 상황¹⁾이 재현될 수 있다며 여론전을 펼치고 있다.²⁾ 지금까지 여론조사를 통해 확인된 민심은 민영화 반대 여론이 조금 더 크다. 2021년 1월 여론조사 기관 파라나 페스키사스(Paraná Pesquisas)가 실시한 국영 우체국 민영화에 대한 설문조사 결과 50.3%가 반대하고 43.1%가 찬성하는 것으로 드러났으며, 3월 초 디지털 신문 포제르360(Poder360)이 실시한 국영 전력회사의 민영화에 대한 조사에서는 49%가 반대하고 31%는 찬성하는 것으로 나타났다.³⁾

1) 2020년 11월 3일, 아마파(Amapá)주(州) 변전소의 변압기가 폭발하여 브라질 역사상 가장 긴 정전이 발생한 사건이다. 브라질 북부 지역에 위치한 아마파주는 지난해 11월 변전소의 고장으로 거의 주 전체가 약 20일 동안 정전되었다. 이로 인해 아마파주 인구의 89% 이상인 76만 5천 명이 식수 공급과 통신 서비스 단절로 고통받았다. 현재까지 밝혀진 바에 따르면, 변전소 화재는 외국계 민간회사(Linhas de Macapá

Transmissora de Energia : LMTE)의 부실한 관리와 유지 보수 소홀이 주요 원인인 것으로 알려졌다.

- 2) CNM/CUT(2021.3.11), “Não Deixem Vender o Brasil : Sindicatos reforçam luta contra as privatizações,” <https://www.cnmcut.org.br/conteudo/nao-deixem-vender-o-brasil-sindicatos-reforcam-luta-contras-privatizacoes>
- 3) https://static.poder360.com.br/2021/02/Privatizac%CC%A7a%CC%83oCorreios_jan-parana-pesquisas.pdf