



## 미국 : 미주리주 대법원, 공공노조 조직 및 활동 제한 법안 폐지 판결

AP 뉴스에 따르면, 6월 1일 미주리주 대법원은 2018년 공화당의 주도로 제정된 공공노조 관련 주법을 폐지하도록 판결했다.<sup>1)</sup> 이 법은 공공부문 노조에 대해 3년마다 재승인 선거를 치르게 하고 노동자의 급여에서 노조비를 공제할 때 매년 서면 허가를 받도록 강제한 바 있다. 원래 노조 조직 및 노조회비 공제 허가에 대해서는 만기일이 정해져 있지 않다. 그리고 이 법은 노조 조직 투표에서 투표자의 과반수가 아닌 단체협상 적용 대상의 과반수로부터 지지를 받아야 한다고 명시함으로써 노조 조직을 매우 어렵게 했다. 그뿐만 아니라 협상 안건을 제한하거나 공공기관이 합의사항을 거부 또는 변경할 수 있도록 함으로써 노조의 권리를 상당 부

분 제한했다. 다만 소방관, 구급차 인력, 등록 간호사 등 공공안전 노동자에 대해서는 이 제한을 면제했다.

하지만 미주리주 대법원은 이러한 구분이 미주리주 헌법에서 보장하는 동등한 보호권을 침해하는 것이라고 판결했다. 즉, 이 법안이 전체 공공 노동자의 단결권을 제한하는 가운데 일부에게 특혜를 주었다고 본 것이다. 한편, 이 판결에서 브렌트 포웰(Brent Powell) 판사는 공공안전 노동자가 다른 공공부문 노동자에 비해 더 낮은 이직률과 높은 노조 가입률을 보인다는 점을 근거로 공공안전 관련 노동조합이 다른 대우를 받도록 한 기존 법안이 타당하다며 반대 의견을 제시했다.

1) Lieb, D. A.(2021), "Missouri Court Strikes down Public Labor Union Restrictions", AP News, June 2, <https://apnews.com/> (검색일 : 2021.6.18).

## 미국 : 노동력 부족 문제에 대한 기업의 자구책

워싱턴포스트는 미국의 경제 회복 단계에서 벌어지고 있는 노동력 부족 현상을 다루는 한편, 최근 최저임금을 인상한 사용자 12명과 인터뷰를 진행했다.<sup>1)</sup> 현재 미국은 팬데믹을 뒤로 하고 경제 회복 단계로 나아가면서, 음식 서비스업이나 제조업의 저임금 업종에서 구인에 어려움을 겪고 있다. 그 원인에 대해 공화당은 바이든 행정부가 실업급여 혜택을 과도하게 제공함으로써 노동의욕을 저하시킨

것을 지적한 반면, 민주당과 노동경제학자들은 학교 폐쇄나 작업장 안전문제 등 여러 요인이 복잡하게 얽혀 있는 것으로 분석하고 있다.

인터뷰에서 사용자들은 임금인상(초임 최저시급 15달러)이 구인난의 해결책이었다고 밝혔다. 저임금을 고수했을 때는 지원자가 거의 없었지만, 시급을 15달러로 높여 구인공고를 내자 비로소 많은 사람이 지원했다는 것이다. 물론 임금인상은 비용 증



가를 불러왔는데, 몇몇 업체는 가격인상 등으로 이를 해결했다. 인터뷰에 따르면 임금인상은 경영에 도움이 된다고 한다. 노동력 부족으로 원활한 경영이 힘든 상황에서 임금인상을 통해 더 우수한 인력을 모집하고 이직률을 낮춰 기업윤리 및 문화를 발전시키는 것은 대면 서비스업에서 매우 중요하다는 것이다.

한편으로, 이들은 돈만이 해결책이 아니라는 점 또한 강조한다. 팬데믹 경험은 많은 이에게 건강과 스트레스에 대한 경각심을 일깨웠다. 즉, 급여 상승에 더해 유급휴가 및 병가 보장, 더욱 관대한 직장 문화 형성을 통해 직원이 자신과 가족을 안전하게 돌볼 수 있도록 하는 것이 노동력 유지에 중요한 요소가 되었다.

1) Rosenberg, E.(2021), "These Businesses Found a Way around the Worker Shortage : Raising Wages to \$15 an Hour or More", *The Washington Post*, June 10, <https://www.washingtonpost.com/> (검색일 : 2021.6.19).

### 미국 : 연방대법원, 건강보험개혁법 유지 결정

미국 연방대법원이 이른바 오바마케어라고 불리는 건강보험개혁법 폐지 소송을 7대 2로 기각했다. 이로써 2010년 도입 당시부터 지속적으로 정책 폐지를 주장한 공화당 진영의 세 번째 소송 역시 실패로 돌아가게 되었다.

연방대법원은 해당 소송을 제기한 텍사스주를 포함한 18개 주 및 개인 2인이 해당 법을 무효화시킬 법적 지위가 없다고 판단했다. 판결문을 작성한 대법관 스티븐 브레이어(Stephen Breyer)는 건강보험개혁법으로 인해 피해를 보았거나 앞으로 피해를 보게 될 것이라는 원고 측 주장에 근거가 부족하다고 명시하였다.

오바마케어 찬성론자들은 현재 연방대법관의 구성이 6대 3으로 공화당 측으로 기울어져 있는 상황으로, 이번 결정에 따라 법이 폐지될 수 있을지도 모른다는 우려를 표시해 왔었다. 하지만 연방대법원장 존 로버트(John Roberts)와 보수 성향 대법관 클레런스 토마스(Clarence Thomas), 브렛 캐버너(Brett Kavanaugh) 그리고 에이미 코니 배럿(Amy Coney Barret)이 대법관 브레이어의 의견에 동의함으로써 우려가 해소되었다.

바이든 대통령은 위 결정을 두고 코로나19 위기 기간에 건강보험 상실 위기에 놓였던 수백만 명의 미국인에게 중요한 승리라고 언급했다.<sup>1)2)</sup>

1) Higgins, T. and K. Breuninger(2021), "Obamacare Survives after Supreme Court Rejects Latest Republican Challenge", *CNBC*, June 17, <https://www.cnn.com> (검색일 : 2021.6.20).

2) Hurley, L.(2021), "U.S. Supreme Court Rejects Trump-Backed Challenge to Obamacare", *Reuters*, June 17, <https://www.reuters.com> (검색일 : 2021.6.23).

## 미국 : 인디애나주 실업자들, 팬데믹 실업급여 지급 중단에 소송 제기

2021년 6월 14일, 인디애나주의 실업자들은 주지사 에릭 홀콤(Eric Holcomb)의 팬데믹 실업급여 종료 결정에 소송을 제기하였다. 인디애나주는 연방정부의 여러 팬데믹 실업급여 프로그램 중 최소 하나를 중단한 공화당 주지사가 이끄는 25개 주 중 하나이다. 소송을 담당하는 로펌은 이 같은 주지사의 결정이 모든 가용 연방보험 혜택을 시민들에게

알선해야 한다는 인디애나주법에 명시된 사항에 대한 명백한 위반이라 주장했다. 이에 대해 홀콤 주지사는 현재 11만 6천 개의 일자리가 공식으로 인력을 모집하고 있으며, 주정부 차원에서 인디애나주 시민들에게 취업에 필요한 기술을 습득할 수 있는 자원을 마련할 것이라 밝혔다.<sup>1)</sup>

1) Luhby, T.(2021), "Jobless Indiana Residents Sue Governor for Ending Pandemic Unemployment Benefits Early", *CNN*, June 15, <https://www.cnn.com> (검색일 : 2021.6.23).

## 미국 : 글로벌 의료 소프트웨어 기업 에픽시스템즈, 7월부터 출근 근무 다시 시작

2021년 5월 말, 미국 위스콘신주에 위치한 글로벌 의료 소프트웨어 기업인 에픽시스템즈(Epic Systems)는 7월 19일부터 출근 근무를 점차적으로 의무화하기로 결정했다고 밝혔다.<sup>1)</sup> 해당 기업은 그동안 코로나19 여파로 인해 재택근무 방식으로 업무를 진행해 왔으나, 현재 백신이 빠른 속도로 접종되고 있는 등 미국에서 코로나19에 대한 대처가 속도를 얻게 되면서 다시금 출근 근무를 의무화한다고 밝혔다.

이와 같은 결정은 현재 다수의 글로벌 기업이 코

로나19 상황 이후 재택근무를 의무화하였음에도 불구하고 생산성이 크게 떨어지지 않았다는 점에 근거하여 재택근무의 영구적 확대를 고려하고 있는 점과 다른 방향이라고 할 수 있다. 이와 같은 결정의 배경은 주정부가 위치한 매디슨시 근처의 베로나시에 345에이커(약 42만 평)의 캠퍼스를 건설하여 젊은 인력을 중심으로 회사를 운영하고자 하는 에픽시스템즈의 기업운영 방향성과 맞물려 있다. 실제로 이와 같은 방향성은 코로나19 확산 중인 2020년 8월 경에 대부분의 직원이 분리된 개인 오피스를 사용하



므로 재택근무를 중지하고 출근 근무를 의무화하는 것이 가능하다고 에픽시스템즈가 보았던 것, 그리고 이를 실행에 옮기려는 움직임을 보였던 것과 일관된다고 할 수 있다.<sup>2)</sup> 물론 이와 같은 움직임은 직원들의 반발로 인해 카운티 정부에 의해 취소되기는 하였으나, 이는 에픽시스템즈가 재택근무에 대하여 어

떠한 태도를 보이고 있는지를 잘 보여주는 사례라고 할 수 있다. 이처럼 전반적으로 많은 미국 기업이 코로나19 상황 이후에도 재택근무를 지속하는 것을 점차적으로 고려하고 있는 경향이 나타나고 있으나, 회사의 전략 및 방향성에 따라 이와 같은 경향은 상당히 다르게 나타날 것으로 보인다.

- 1) Wahlberg, D.(2021), “Epic Systems Requiring Workers to Return to Office July 19, Resuming In-Person Customer Meeting”, *The Wisconsin State Journal*, May 29, <https://madison.com/> (검색일 : 2021.6.20).
- 2) Miliward, M.(2020), “Epic Faces Employee Backlash over COVID-19 Return to Work Policies”, *Healthcare IT News*, August 7, <https://www.healthcareitnews.com> (검색일 : 2021.6.20).

### 미국 : 팀스터(Teamsters) 노조, 아마존 조직화 결의안 채택

미국 화물운송노조인 팀스터(Teamsters)가 아마존 노동자 조직화를 목표로 전국적 움직임에 나선다. 2021년 6월 24일 온라인으로 개최된 제 300회 전국대회에서 “아마존에서 노동자의 힘 만들기 (Special Resolution : Building Worker Power at Amazon)”라는 이름의 특별 결의안을 거의 만장일치(1,562 찬성, 9 반대)로 채택했다. 이에 따라 노조는 아마존을 대상으로 별도의 기금을 구성하여 노동자 조직화와 노동조건 개선에 힘을 예정이며, 아마존 프로젝트는 노조의 최우선 목표 중 하나가 될 예정이다.

팀스터 노조의 궁극적인 전략은 배달기사를 포함

한 아마존 전체 노동자를 성공적으로 조직화하는 것이다. 이는 기존의 전통적인 연방노동관계위원회(NLRB) 선거 절차뿐만 아니라, 이의제기 신청과 파업, 반독점 활동 등을 비롯한 다양한 단체행동을 통해 회사로 하여금 노조를 승인하도록 압박할 수도 있다는 것을 의미한다. 팀스터의 아마존 디렉터로 활동하고 있는 랜디 코건(Randy Korgan)은 “우리가 만약 계속 아마존을 견제와 규제 없이 노조가 조직되지 않은 상태로 내버려 둔다면 무슨 일이 벌어질지에 대하여 조합원들을 교육시키는 것은 매우 중요하다.”라고 밝혔다.<sup>1)2)</sup>

- 1) Solon, O. and A. Glaser(2021), “Teamsters Launch Massive Nationwide Effort to Unionize Amazon Workers”, *NBC News*, June 23, <https://www.nbcnews.com> (검색일 : 2021.6.23).

2) Bidar, M.(2021), "Teamsters Vow to Unionize Amazon from 'Coast to Coast'", CBS News, June 24, <https://www.cbsnews.com/news> (검색일: 2021.6.24).

## 독일 : 독일 내 전문인력부족 현상 심화 전망

독일경제연구소(IW)가 2021년 5월 27일 발표한 「2021년 상반기 MINT<sup>1)</sup> 보고서」<sup>2)</sup>에 따르면, 지난해에는 코로나19 여파에 따른 경기 침체로 전문인력의 부족 현상이 다소 완화되었으나 최근의 빠른 경기회복과 향후 디지털 전환에 따른 수요 확대, 기후 친화적 제품의 개발, 인구통계학적 변화 등으로 인해 독일 내 전문인력부족 현상이 다시 심화될 것으로 전망된다.

이 보고서의 연구 대상인 MINT 산업 분야의 총 36개 직종의 경우 2021년 4월에 총 35만 9,900개의 인력 수요가 있었던 반면, 이 분야에 취업을 원하는 구직자 수는 총 22만 8,500명에 불과하였다. 이 수치상으로는 총 13만 1,400개의 MINT 분야 일자리가 공석으로 남아야 하지만, 실업자 중 일부가 해당 직종에서 요구하는 자격을 갖추지 못한 점을 고려하면 이보다 더 많은 총 14만 5,100개의 자리에서 필요한 인력 채용이 이루어지지 못한 것으로 확인되고 있다. 구체적으로 살펴보면 전문직종 그룹에서 약 7만 2천 명, 숙련노동직종에서 6만 200명, 전문가·장인·기술자 그룹에서 약 1만 3천 명의 일자리가 공석으로 남겨졌다.

인력부족 상황을 직종별로 좀 더 구체적으로 확인한 결과 가장 많은 일자리가 공석으로 남아있던 직종은 에너지·전기 직종으로, 4만 8,200개의 일자리

에서 필요한 인력을 구하지 못한 것으로 나타났고, 건설업(3만 1천 개)과 IT 직종(2만 9천 개)이 그다음으로 인력이 부족한 직종으로 확인되었다.

2020년에는 코로나19에 따른 봉쇄조치 등의 영향으로 전문인력의 부족 현상이 다소 완화되는 모습을 보였다. 2020년 2월과 3월의 경우, MINT 산업 분야의 월평균 인력 수요와 자격을 갖춘 구직자 간의 차이는 2014년부터 2019년 사이의 평균 격차 수준을 유지하고 있었다. 하지만 지난해 3월 이후 월평균 인력 수요와 자격을 갖춘 구직자 간 차이는 지속적으로 감소하여, 지난해 9월의 경우 2014년부터 2019년까지의 평균 격차인 23만 4,500명의 45.9% 수준인 10만 7,600명까지 감소했던 것으로 나타났다. 다만 9월 이후 이 격차는 다시 증가하여 2021년 4월에는 장기(2014~2019년) 평균의 68% 수준을 기록하고 있다.

한편으로는 이와 같은 인력부족 현상이 해당 산업분야의 경기를 확인하는 척도가 될 수도 있기 때문에 인력 수요와 구직자 간 격차가 증가하는 것이 반드시 부정적인 평가로 이어지는 것은 아니다. 그러한 측면에서 인력 수요와 구직자 간 격차가 거의 코로나19 이전 수준(약 91%)까지 증가한 학문 분야의 경우 가장 빠르게 경기가 회복된 것으로 평가하고 있다. 반면 전문직종 그룹과 숙련노동직종 그



룹의 경우 장기 평균의 54% 수준으로 아직 경기 침체 국면을 벗어나지 못하고 있는 것으로 보인다.

하지만 인력부족 상태를 그대로 유지하는 것은 해당 분야(직종)의 지속적인 발전에 부정적인 요인으

로 작용할 수 있다. 따라서 이 보고서는 교육기관의 디지털화 및 MINT 분야 교육 강화, 외국 전문인력의 이민 확대, 연구 투자 증대, 연구인력의 재교육 기회 확충 등을 인력부족의 해결 방안으로 제시하였다.<sup>3)</sup>

- 1) MINT는 Mathematik(수학), Informatik(전산정보학), Naturwissenschaften(자연화학), Technik(공학) 등의 이공계 분야로 독일에서 대표적으로 인력난을 겪고 있는 분야를 일컫는다.
- 2) Anger, C., E. Kohlisch, O. Koppel, A. Plünnecke(2021), "MINT-Frühjahrsreport 2021", [https://www.iwkoeln.de/fileadmin/user\\_upload/Studien/Gutachten/PDF/2021/MINT-Frühjahrsreport\\_2021\\_finale\\_Fassung\\_27\\_05\\_2021.pdf](https://www.iwkoeln.de/fileadmin/user_upload/Studien/Gutachten/PDF/2021/MINT-Frühjahrsreport_2021_finale_Fassung_27_05_2021.pdf) (검색일 : 2021.6.25).
- 3) Anger, C., E. Kohlisch, O. Koppel, A. Plünnecke(2021), "MINT-Engpässe und Corona -Pandemie : von den konjunkturellen zu den strukturellen Herausforderungen", IW-Köln Gutachten, 27 Mai, <https://www.iwkoeln.de> (검색일 : 2021.6.25).

### 독일 : 노동시간단축지원금 수령자 수 다소 감소

독일 ifo 연구소(ifo Institut)의 자체적인 경기 관련 설문조사와 연방노동청(BA)에서 발표한 자료를 기반으로 추정한 결과에 따르면, 코로나19 대책으로 확대 적용되었던 노동시간단축지원금의 수령자 수는 지난 4월 약 250만 명에서 5월 약 230만 명으로 소폭 감소했다. 이는 전체 노동자 수의 6.8%에 해당한다.

노동시간단축지원금을 수령한 노동자 수의 감소는 거의 모든 산업에서 나타났다. 다만 ifo 연구소의 노동시장 전문가인 세바스찬 링크(Sebastian Link)는 숙박업의 경우 노동시간단축지원금 수령자 수가 해당 업종 전체 노동자의 46.1% 수준인 약 48만 9

천 명으로 여전히 매우 높다고 지적하였다. 소매업의 경우에는 노동시간단축지원금 수령자 수가 약 23만 5천 명에서 약 22만 7천 명으로 감소했는데, 이는 소매업 전체 노동자 수의 약 9.3%에 해당한다.

코로나19에 따른 여파로 물류 이동에 차질이 생기면서 일부 산업과 건설업에서 자재 및 재료 부족으로 인하여 노동시간단축이 확대될 것이라는 예측은 설문 결과를 통해 확인되지는 않고 있다. 건설업의 노동시간단축지원금 수령자 비율은 0.8%에서 0.9%로, 인쇄산업은 17.9%에서 18.8%로, 자동차산업의 경우에는 5.3%에서 5.4%로 오차 범위 내에서 다소 증가한 것으로 나타났다.<sup>1)</sup>

1) ifo Institut(2021), "Zahl der Kurzarbeiter sank im Mai", 7 Juni, <https://www.ifo.de> (검색일 : 2021.6.25).

## 영국 : 항소법원, 딜리버루 배달원이 자영업자라는 원심판결 인용

영국 음식배달업체인 딜리버루(Deliveroo) 배달원의 고용지위를 결정하는 2심 재판에서, 영국 항소법원은 딜리버루 배달원이 임금노동자(employee)가 아닌 자영업자라는 원심을 인용하는 판결을 내렸다.<sup>1)</sup>

재판부는 딜리버루 배달원들이 자신이 관련 업무를 수행하기를 희망하지 않거나 수행할 수 없을 시 대체 노동자를 구할 수 있다는 점을 이번 판결의 핵심 근거로 꼽았다. 판결을 내린 재판관 3인 중 한 명인 언더힐(Underhill) 판사는 플랫폼 노동자들이 급여 및 노동조건 향상을 위해 노조 조직화가 절실하다는 점을 고려하면 해당 판결 결과에 납득하기 어려울 수도 있다는 점을 인정했다. 그러면서도 그는 유럽인권협약 제11조에 따르면 그들이 임금노동자가 아니며, 따라서 딜리버루 배달원들은 결사의 자유는 누릴 수 있으나 노조 조합원이 될 자격은 없다고 말했다.

딜리버루 판결 결과는, 지난 2월 택시업 운전기사인 우버기사가들이 대법원 최종 판결을 통해 “노동자(worker)”로서의 지위를 인정받은 사례와 크게 대비를 이룬다.

딜리버루 배달원들의 고용지위 향상을 위해

2017년부터 사법 투쟁을 하고 있는 영국독립노조(IWGB) 측에서는 재판부에 재심을 신청하였으나, 항소법원은 만장일치로 영국독립노조의 상소를 기각하였다. 이 같은 판결 결과를 두고, 영국독립노조의 알렉스 마셜(Alex Marshall) 위원장은 시간당 2 파운드 미만의 소득을 버는 딜리버루 배달원들이 존재한다는 언론조사 결과를 인용하며, 팬데믹 시기에 경제적으로 큰 공헌을 하고 있는 딜리버루 배달원들이 부당하고 위험한 노동조건하에서 일하고 있음을 강조했다. 따라서 이들에 대한 사회적 대우가 크게 개선되어야 한다는 것이다.

반면, 딜리버루 측에서는 지금까지 딜리버루 배달원의 고용지위를 놓고 진행된 네 차례의 법적 분쟁에서 영국 법원이 일관되게 딜리버루 배달원을 자영업자로 판결했다는 점을 강조했다. 나아가 딜리버루의 사업모델은 자영업자와 상호 공생할 수 있는 유연함을 특징으로 한다고 말했다. 따라서 자영업자라는 배달원의 지위를 바꾸고자 하는 영국독립노조의 투쟁은, 대다수 딜리버루 배달원들의 이익을 대변한다고 볼 수 없으며 또한 유연한 업무수행을 원하는 배달원의 기호에도 반한다고 밝혔다.

1) Davies, R.(2021), “Deliveroo Riders Suffer Setback in Court Battle for Right to Unionise”, *The Guardian*, June 24, <https://www.theguardian.com> (검색일 : 2021.6.24).



## 영국 : 정부의 요양원 간병인에 대한 코로나19 백신 접종 의무화 계획에 업계는 우려 표명

2021년 6월 16일, 매트 Hancock(Matt Hancock) 영국 보건부 장관은 요양원 간병인들에 대해 코로나19 백신 접종을 의무화하겠다고 밝혔다. 관련 법안이 시행되면 16주 이내에 백신 2회 접종을 마쳐야 하며, 이를 거부할 경우 일선 요양원이 아닌 곳으로 재배치되거나 직장을 잃을 수 있다.

이와 같은 영국 정부의 방침은 소수의 간병인이 백신에 거부감을 보이고 있는 것과 관련된 것으로 보인다. 영국 정부의 위기대응 과학자문단은 요양원을 대상으로 백신 접종을 받은 직원의 비율이 최소 80% 이상이어야 한다고 권고하고 있지만, 백신 접종 6개월째인 현재까지도 1차 접종을 기준으로 접종자 비율을 충족한 요양원은 65% 수준으로 집계되고 있다.

영국 요양 서비스업계는 이로 인해 국가적인 간병인 부족 사태가 심화될 수 있다고 우려했다. 실

제로 가디언지가 인터뷰한 간병인은 억지로 백신을 맞아야 한다면 직업을 바꾸겠다고 말했으며, 요양원 및 병원을 운영하는 민간 최대 업체 중 하나인 바체스터(Barchester)는 봄부터 백신 접종을 의무화한 결과 1백여 명의 직원이 일을 그만둔 것으로 나타났다. 또한, 비영리 요양원을 대표하는 국가 요양포럼(National Care Forum)의 이사 빅 레이너(Vic Rayner)는 현재 요양 서비스업계의 공석이 최소 11만 2천여 개에 달하고 업계에서 요양원 근무가 요구되지 않는 업무는 거의 없다는 점을 지적하면서, 백신 접종을 거부하는 간병인을 다른 업무로 재배치한다는 계획은 바람직하지 않다고 평가했다. 이에 따라 요양원들은 직원들을 설득하기 위한 정부의 지원이 필요하다는 입장이며, 백신 접종을 거부하는 직원과의 법적 분쟁이 발생할 경우 배상을 약속해 달라고 요구하고 있다.<sup>1)2)</sup>

1) Booth, R.(2021), "Mandatory Covid Jabs for Care Workers in England Unworkable, Warn Bosses", *The Guardian*, June 17, <https://www.theguardian.com> (검색일 : 2021.6.23).

2) Mary O'Connor & Marie Jackson(2021), "Covid Vaccine to be Compulsory for England Care Home Staff", *BBC*, June 17, <https://www.bbc.com> (검색일 : 2021.6.23).

## 영국 : 노총(TUC), 코로나19 후유증이 지속될 경우 장애로 인정되어야 한다고 주장

영국 노총(TUC)은 코로나19 감염 이후 장기 후유증이 지속될 경우(long Covid) 장애로 인정되어야 한다고 주장했다. 이는 TUC가 코로나19에 걸린

적 있는 3,500여 명의 노동자를 대상으로 진행한 설문조사에서 상당수가 후유증으로 장기간 고통받고 있고, 그 증상으로 인해 직장에서 차별이나 불이

익을 경험하는 경우도 빈번한 것으로 나타났기 때문이다.

응답자들이 호소한 후유증은 피로감(90%), 브레인 포그(brain-fog, 72%), 호흡곤란(70%), 집중력 저하(62%), 기억력 감퇴(54%) 등이었는데, 이 증상들을 3~6개월 경험했다는 응답자 비율은 35%였고, 1년 이상 경험한 비율도 29%에 달했다.

또한 응답자 중 절반 이상은 코로나19 후유증으로 인해 직장에서 차별이나 불이익을 경험한 것으로 나타났다. 좀 더 구체적으로 응답자 중 18%는 병가로 인해 근태관리를 받았고, 11%는 병가를 모두 사

용했기 때문에 더 쉬면 부정적인 영향이 있을 것이라는 경고를 받았으며, 5%는 퇴직 압박을 받은 것으로 나타났다. 또한, 관리자들은 근로자에게 실제로 코로나19 후유증이 있는지(13%) 혹은 그것이 업무에 영향을 미치는지(19%)를 의심하기도 하였다.

이와 같은 설문 결과와 관련하여 TUC 사무총장 프랜시스 오그래디(Frances O'Grady)는 코로나19 후유증이 만성화되는 경우 장애로 인정하여 평등법에 따라 직장에서 유연근무, 더욱 긴 휴식시간, 특수 장비 등 충분한 배려를 받을 수 있어야 한다고 주장했다.<sup>1)2)</sup>

1) Wall, T.(2021. 6. 20), "Long Covid Should be Treated as Disability, Says TUC", *The Guardian*, June 20, <https://www.theguardian.com> (검색일: 2021.6.23).

2) TUC(2021), "Workers' Experiences of Long Covid, A TUC Report", <https://www.tuc.org.uk>(검색일: 2021.6.23).

## 영국 : 재무성, 기업의 반발에도 고용유지지원제도 2021년 9월 종료안 유지

리시 수낙(Rishi Sunak) 재무장관은 고용유지지원제도와 사업세 납부 면제제도 종료 기한을 연장해달라는 기업 측의 요구를 거절했다. 반면, 2021년 6월 21일로 예정되었던 봉쇄조치 전면 해제의 경우에는 영국 내 델타 변이 바이러스의 확산과 신규 확진자 증가 추세를 고려해서 그 시점이 4주 후로 연기되었다.<sup>1)</sup>

참고로 고용유지지원제도는 사용자가 자기 사업체에 고용된 노동자를 대상으로 (부분) 강제휴직을 신청하면, 정부가 사용자를 대신하여 노동시간 감

소분에 대해 임금의 최대 80%를 현금 급여로 지급해주는 제도이다. 사업세 납부 면제제도는 소매,接客, 레저 산업에 속하는 사업체들을 대상으로 지방자치단체에 납부해야 하는 사업세를 면제해주는 제도이다. 고용유지지원제도의 예정된 종료 시점은 2021년 9월이다. 사업세 납부 면제제도의 경우, 2021년 6월부터 그 혜택이 2/3로 줄어들며 최종적으로는 2022년 3월에 종료될 계획이다.

세계 지도자들과 노동당 측에서는 봉쇄조치가 시행되는 가운데, 이와 긴밀하게 연계되는 긴급 지원



책들이 적절히 유지되지 않을 시 기업이 부도 위기에 몰리고 많은 사람이 일자리를 잃게 될 것이라 말했다.接客업 사용자단체(UK Hospitality)에서는 정부의 지원책이 종료되고 봉쇄조치가 4주간 연장되면 기업들이 30억 달러의 추가적 손실을 입고 20만 개의 일자리가 사라질 것이라고 경고했다. 같은 맥락에서 에드 밀리밴드(Ed Miliband) 그림자 내각 비즈니스 장관은 여전히 영업과 수익 창출이 어려운 상황에서 정부 지원이 줄어드는 것에 대해 기업의 우려가 크다고 말했다. 특히, 그는 클럽, 공연장, 식당과 술집, 예식업 부문은 여전히 봉쇄조치로 심

각한 피해를 보고 있음에도 불구하고, 이들이 앞으로 어떤 추가적인 지원을 받을 수 있을지는 불투명하다는 점을 강조했다.

이에 대해, 영국 재무성에서는 코로나19 주요 피해 기업들에 대해 정부 차원의 지원은 충분하다는 입장이다. 정부 측에서는 지방정부를 통해 여전히 수백만 파운드를 코로나19 피해 기업 지원에 사용하고 있고, 중앙정부 차원에서도 극장과 공연장 등 공연·예술 부문을 지원하기 위한 15.7억 파운드 규모의 문화지원 사업이 시행되고 있다는 점을 강조했다.

1) Partington, R.(2021), "Rishi Sunak Rejects Calls by Businesses for Furlough Extension", *The Guardian*, June 14, <https://www.theguardian.com> (검색일 : 2021.6.24).

### 프랑스 : 코로나19 이후의 근무환경

코로나19로 인해 수개월간 재택근무를 할 수밖에 없었던 노동자들은 사무실로의 복귀를 원하면서도 재택근무 경험을 바탕으로 한 새로운 욕구를 충족시킬수 있는 자신만의 업무공간을 요구하게 되었다. 부동산 컨설팅업체인 JLL이 프랑스인 300명을 포함한 전 세계 3,300명 이상의 직원을 대상으로 벌인 설문조사 결과에 따르면 재택근무는 이미 일상화된 것으로 나타났다. 프랑스인 응답자의 경우 평균 주당 1.9일의 재택근무를 원하며 이들의 35%가 사적인 공간으로부터 업무공간이 분리될 필요가 있다고 응답했다(전 세계 평균은 46%). 한편 재택근무가 지속됨에 따라 피로감이 누적되고 있어 변

화가 필요하다는 주장도 제기되었다. 이는 재택근무가 강제적으로 시행되었기 때문으로, 설문조사에 참여한 직원의 44%가 스트레스에 노출되어 있으며 프랑스인 응답자의 경우 절반 이상(58%)이 사회적 상호작용이 필요한 상태라고 응답한 것으로 나타났다. 한편 재택근무의 부정적인 영향은 생산성에도 반영되었는데, 응답자의 43%가 사무실보다 자택에서 일하는 것이 더 생산적이라고 대답했으나 이는 1년 전(52%)보다 감소한 수치이다. 따라서 6월 9일부터 시행되는 사무실 근무로의 점진적인 복귀는 자신만의 근무공간이라는 새로운 근무환경에 대한 열망을 부추겼다는 것을 제외하면 긍정적

인 것으로 보인다. 자신의 노동환경에 만족한다고 응답한 직원의 비율은 1년전 60%에서 현재 48%로 감소했다. 특히 프랑스인 직원들은 독립성을 보장하면서 동시에 사회적인 연결이 필요할 때 이를 누릴 수 있는 업무공간을 원한다고 응답했다. 기업

은 이들의 새로운 요구사항을 충족시키기 위해 더욱 특별한 노동환경을 제공해야 할 것이라고 JLL은 결론지었다. 새로운 사무공간 설계에 관한 논의는 보건 위기 이전부터 시작되었지만, 현재 그 어느 때보다 필요성이 높아 보인다.<sup>1)</sup>

1) Dicharry, E.(2021), "Le paradoxe du télétravailleur post-Covid", *Les Echos*, June 8, <https://www.lesechos.fr> (검색일: 2021.6.19).

## 프랑스 : 2021년 1분기 고용 증가 예상치 상회

2021년 6월 10일 프랑스 통계청이 발표한 1분기 고용지표에 따르면 1분기 임금노동 일자리는 8만 6,100개 증가(0.3% 증가)하여 2,530만 개를 기록했다. 같은 기간 GDP가 0.1% 감소했음에도 불구하고 5월 초 발표되었던 잠정 추정치보다 2만 9천 개가 더 증가한 것이다. 일자리 증가는 주로 민간부문에서 이루어진 것으로(8만 9천 명 증가) 공공부문의 일자리는 소폭 감소(2,700명)했다. 특히 건설 부문에서 2만 개 이상의 일자리가 창출되었고, 서비스부문에서의 반등은 보통 수준을 유지했다. 이는 행정구역별로 차등 적용된 봉쇄조치의 영향으로

보이는데, 지난 3개월 동안 전국적인 봉쇄조치 시행에서 제외되었던 지역에서는 지역단위의 제한조치만 시행되어 고용에 미치는 영향은 미미했던 것으로 보인다. 또한 백신 접종의 증가로 위기에서 빠르게 벗어날 수 있다는 전망에 고용유지가 장려된 것으로 보인다. 가장 영향을 많이 받은 두 부문(음식숙박업 및 레저산업)의 경우에도 상황은 1분기 동안 개선되었다. 종합적으로 2019년 말 대비 민간 부문 일자리 수는 (5만 1천 개의 일자리가 창출된 건설부문 제외) 여전히 24만 3,400개 적고, 공공부문 일자리 수는 3만 3,600개 높게 나타났다.<sup>1)</sup>

1) Ruello, A.(2021), "Le secteur de la construction tire l'emploi à la hausse en France", *Les Echos*, June 10, <https://www.lesechos.fr> (검색일: 2021.6.19).



## 일본 : 「육아·개호휴업법」 개정

육아휴직 사용을 촉진하기 위한 「육아·개호휴업법」 개정안이 2021년 6월 3일 본회의에서 통과되었다. 이 개정안에서는 사용자가 노동자의 육아휴직 사용 의사를 의무적으로 확인하도록 했으며, 분할 사용의 기회를 남성에게까지 넓혀 남성 노동자도 자녀 출산 후 8주 이내에 2회에 걸쳐 최대 4주까지 육아휴직을 사용할 수 있게 하였다.

개정안의 핵심 내용은 네 가지이다. 첫째는 사용자가 노동자의 육아휴직 사용 의사를 확인하도록 의무화한 것이다. 개정안은 사용자가 자녀를 출산한 남녀 노동자에게 육아휴직 제도에 대해 안내하고, 사용 의사를 확인할 것을 의무화하였다. 이는 노동자의 육아휴직 사용을 촉진하기 위함이며, 의사를 확인하는 과정에서 고용 등에 불이익을 주는 것은 금지된다.

둘째는 육아휴직의 분할 사용이다. 기존 법안에서는 자녀 출산 후 8주~1년 사이에 육아휴직을 한

번만 사용할 수 있었으나, 개정안에서는 이를 분할하여 여러 번 사용할 수 있도록 하였다. 또한 남편과 아내가 육아휴직을 동시에 신청하지 않고 사용 시기를 유연하게 결정하는 것도 허용하였다. 이는 남편이 육아휴직을 분할하여 한 번 사용한 후 복직한 뒤, 아내가 직장에 복귀할 시점에 남은 휴직을 사용하는 등의 형태로 활용될 것으로 예상된다.

셋째는 자녀 출산 후 8주 이내에는 최대 4주간 육아휴직을 사용할 수 있게 한 「출생 시 육아휴직 제도」의 신설이다. 이 제도는 휴직기간을 최소 2주로 정하여 기간 내에 두 번 사용할 수 있도록 요건을 완화하였다.

마지막은 기간제 노동자에 대한 육아휴직의 적용 확대이다. 기존 법안에서는 근속 1년 이상인 기간제 노동자에게만 육아휴직을 부여하였으나, 개정안에서는 이 요건이 폐지되었다.<sup>1)</sup>

1) 連合通信(2021), 「育児・介護休業改正法案が成立,男性取得向上へ要件緩和, 出生時育休制度を成立」, 6月10日.

## 일본 : 산업재해로 인한 사망자 수 3년 연속 감소

후생노동성은 2021년 4월 30일에 ‘2020년 산업재해 발생 상황’에 대해 발표하였다. 이에 따르면 2020년 산업재해에 의한 사망자 수는 802명이었다. 이는 전년대비 43명(5.1%), 2017년 대비 176명(18.0%)이 감소한 수치로, 3년 연속 사상 최소치

를 경신한 것이다. 한편, 산업재해로 인해 4일 이상의 휴업이 필요한 사상자 수는 13만 1,156명으로, 전년대비 5,545명(4.4%), 2017년 대비 1만 696명(8.9%) 증가하였으며 2002년 이후 최고치를 경신하였다. 다만 이 중 코로나19로 인한 산업재해

가 6,041명으로, 이를 제외하면 사상자 수는 12만 5,115명이며 전년대비 496명(0.4%) 감소, 2017년대비 4,655명(3.9%) 증가한 것이 된다.

연령별로 보면 모든 연령에서 사상자가 증가하였으나, 60세 이상이 전체 사상자 수의 약 1/4을 차지

하고 있는 것으로 나타났다. 또한 외국인 노동자의 경우 2020년 사망자 수는 30명(전년대비 9명 증가), 사상자 수는 4,682명(전년대비 754명 증가)으로 사망자와 사상자 모두 늘어난 것으로 조사되었다.<sup>1)</sup>

1) ビジネス・レーバートレンド(2021), 「労働災害死亡者数は3年連続過去最少となるも休業 4日以上の死傷者数は増加——厚労省集計」, 5月25日, <https://www.jil.go.jp/kokunai/blt/backnumber/2021/06/060-061.pdf> (검색일: 2021.6.23).

## 중국: 5년 후부터 농민공 수가 급격히 줄 것으로 전망

중국 농민공의 취업 경향이 변하고 있으며 5년 후부터 농민공 수가 급격히 줄어들 것이라는 분석이 제기됐다.<sup>1)</sup> 중국의 농민공 수는 2019년에 정점을 찍은 후 2020년부터 줄어들기 시작했다. 2020년 농민공 수는 약 2억 8,600만 명으로 전체 인구의 20.2%를 차지했는데, 농민공 수의 증가율은 2010년부터 매년 감소하기 시작해 2020년에는 전년대비 약 1.8% 감소하면서 최초로 마이너스 성장으로 진입했다. 농민공 감소의 주요 원인으로는 ① 출산율 하락과 노동인구 감소, ② 고령화로 인해 신규 진입하는 젊은 농민공보다 고향으로 돌아가는 고령 농민공 수가 많다는 점, ③ 농민공 호적의 도시 이전으로 인한 농민공 수의 통계적 감소 등으로 분석되었다. 국가통계국에 따르면 2008년 농민공의 평균 연령은 34세였는데 2020년에는 41.4세로 상승해 같은 해 전체 노동인구 평균 연령인 38.8세보다도 높았다. 그리고 2020년 전체 농민공 중

16~30세는 22.7%를 차지했고 50세 이상은 26.4%로 더 많았다. 이러한 통계를 볼 때 50세 이상에 해당하는 약 7,500만 명의 고령 농민공이 5년 내 노동시장에서 철수할 가능성이 크다.

농민공의 소득 수준은 지역과 업종별로 차이를 보였다. 지리적으로는 동부지역 농민공의 소득이 다른 지역보다 높았다. 2020년 동부지역 농민공의 소득은 평균 4,351위안으로 지역별 통계 중 가장 높았고, 중부지역이 3,866위안, 서부지역이 3,808위안이었으며, 동북지역이 3,532위안으로 가장 낮았다. 업종별로 보면, 2020년 운수, 보관 및 우편서비스업에 종사하는 농민공의 월평균 소득이 4,814위안으로 가장 높았고, 다음으로 건축업(4,699위안), 제조업(4,096위안), 도소매업(3,532위안), 숙박 및 요식업(3,358위안) 순이었다.

농민공의 취업 경향에도 변화가 감지되고 있는데, 전통적으로 공업이 발달한 동부지역보다 고향에



서 가까운 중서부지역에서 일자리를 찾는 경우가 많아지고 있다. 2020년 동부지역에서 취업한 농민공은 약 1억 5,132만 명으로 가장 많았지만 전년대비 3.6% 감소했는데, 중부지역에서 취업한 농민공은 약 6,227만 명으로 전년대비 0.1% 증가했고 서부지역에서 취업한 농민공은 약 6,279만 명으로 전년대비 1.7% 증가했다. 그뿐만 아니라 2016~2020년 중부 및 서부지역에서 취업한 농민공의 증가세는 전체 농민공보다 안정적이고 꾸준했다. 그리고 2020년 타지 취업 농민공 중 성(省) 간 이동 농민공은 6.1% 감소했고, 성 내 이동 농민공은 58.4%를 차지해 전년대비 1.5% 증가했다. 농민공 평균 연령의 고령화와 대도시의 물가 상승에 더해, 동부지역의 산업구조

고도화로 동부지역의 산업이 중서부지역으로 대거 이전하면서 많은 농민공이 고향으로 돌아가 근거리 취업을 선택하고 있는 것으로 분석된다.

마지막으로, 젊은 세대의 농민공은 제조업, 건축업 등의 2차 산업보다 교통, 운수, 우편서비스업, 숙박 및 요식업 등 3차 서비스업 취업을 선호하는 것으로 드러났다. 전체 농민공 중 3차 산업에 종사하는 비중은 2016년 46.7%에서 2020년 51.5%로 증가했고, 같은 기간 2차 산업에 종사하는 농민공 비중은 52.9%에서 48.1%로 감소했다. 이는 중국의 전체적인 산업구조조정으로 인해 전체 산업의 노동집약도가 하락하고 자본 및 기술집약도가 점차 상승하면서 육체노동에 대한 수요가 떨어진 원인도 있다.

1) 林采宜(2021), 「中国农民工数量将在五年之后爆减」, 新浪财经, 6月 3日, <https://finance.sina.com.cn/> (검색일 : 2021.6.16).

## 중국 : 도시지역 가사노동자의 노동 현황

중국에서 가사노동 시장이 커지면서 가사노동자의 노동조건, 가사노동에 대한 사회적 저평가, 불안정한 고용 등이 사회적 문제로 대두되고 있다.<sup>1)</sup> 지난 3월 중국 국무원 산하 인적자원사회보장부 등 3개 부처는 18개의 새로운 직종을 발표하면서 일부 직종의 정보를 조정했는데 그중 가사도우미 직종에 정리수납사를 새롭게 추가했다. 베이징사범대학교 사회대학에서는 2019년 6월부터 10월 사이에 베이징과 지난에서 가사노동자 1,591명을 대상으로 한 조사 결과를 발표했다. 조사 결과 베이징 가사노

동자의 80% 이상이 입주해서 일하고 있었고 주로 노인돌봄과 산후관리에 종사하고 있었다. 반면 지난의 가사노동자는 10% 정도만이 입주해서 일하고 있었고 대부분 주간 근무와 파트타임으로 일하고 있었다. 그리고 이 두 지역 입주 가사노동자의 하루 평균 노동시간은 13시간이 넘었다. 그중 입주 산후관리사의 하루 평균 노동시간은 15~17시간에 달했고, 입주 베이비시터, 노인돌봄노동자의 하루 평균 노동시간은 13~14시간에 달했다. 입주 가사노동자의 경우 일과 개인생활이 시공간적으로 상당

히 중첩되어 있었는데, 베이징의 입주 가사노동자 중 32.5%는 사용자의 가족과 같은 방에 살고 있었고, 5.4%는 사용자 집의 거실, 발코니, 통로 등 공용 공간에서 생활하고 있었다. 이러한 노동 및 생활 조건은 정신건강에도 영향을 미쳐 베이징과 지난에서 조사에 참여한 입주 가사노동자 중 우울감을 느낀 비중은 각각 17.3%, 8.9%로 나타났다.

노인돌봄노동의 경우 중국 사회의 고령화 현상이 심화됨에 따라 시장이 확대되어 온 반면, 노동 가치는 여전히 저평가되고 있는 것으로 드러났다. 가사노동의 임금 수준은 일에 따라 분화되어 있는데, 산후관리가 임금이 가장 높고 노인돌봄이 가장 낮았다. 베이징과 지난에서 노인돌봄노동자의 평균 임금은 시간당 각각 14.8위안, 14.2위안으로, 이는 해당 지역 최저임금의 61.7%, 74.3%에 불과한 수준이었다. 이러한 상황의 원인은 대체로 노인돌봄에 대해서는 가급적 지출을 줄이려 하고 또 노인돌봄은 보수가 필요한 노동이 아니라는 사회적 인식과 관련이 있는 것으로 분석되었다.

가사노동자의 고용이 불안정하다는 것도 문제다.

조사 결과 가사노동자의 평균 근무기간은 6년 이상이었지만 고용관계는 다소 불안정한 것으로 드러났다. 산후관리와 파트타임과 같이 고용관계가 자주 바뀌는 경우를 제외하고, 베이징과 지난의 가사노동자 중 2018년 한 해 동안 고용관계가 바뀐 횟수는 각각 평균 1.9회와 1.6회였다. 노동계약을 체결한 베이징과 지난의 가사노동자 중 각각 50%, 60% 이상이 관련 업체 및 사용자와 3자 계약을 체결했고, 소수는 사용자와 직접 사적 계약을 체결했다. 베이징과 지난의 가사노동자 중 각각 1.6%, 0.4%만이 노동법의 보호를 받는 정식 노동계약을 체결했다.

이번 조사는 가사노동자의 노동조건을 개선하기 위해 △가사노동자 노동계약 체결, 휴식권 보장 등 법제도 완비 △가사노동자의 자녀 보육 및 교육 서비스 문제 해결 △가사노동자에 대한 사회보장제도 개선 △가사노동의 숙련도와 급여 등급 기준 수립 △노인돌봄노동의 교육훈련체계, 급여체계, 승진체계 등 수립 △노인돌봄노동자의 노동기간과 질에 따른 사회보장 체계 구축 등을 제안했다.

1) 刘小燕(2021), 「家政工的烦恼谁来破解?」, 中工网, 4月 16日, <http://www.workercn.cn/> (검색일: 2021.6.17).

## 브라질: 2021년 1분기 실업률 최고치 기록

브라질의 2021년 1분기 실업자 수는 1,480만 명으로, 관련 조사가 시작된 2012년 이래 최고치를 기록했다. 브라질 국립통계원(IBGE)이 5월 27일

에 발표한 2021년 1분기 「전국가계표본조사(Pnad Contínua)」 자료에 따르면, 생산가능인구(14세 이상) 대비 취업률은 48.4%로 전년동기대비 5.1% 하



락했으며 취업자 수는 8,570만 명으로 추산되었다. 실업률은 14.7%로 전년동기대비 2.5% 증가했고, 실망실업자 수는 600만 명으로 전년동기대비 25.1% 증가했다. 공식 실업률에는 포함되지 않은 330만 명의 노동자가 일하고는 있지만 생계를 유지할 수 있는 최소 소득을 얻지 못하고 있어, 공식 실업률에 잡히지 않는 많은 노동자가 실업과 반실업 위기에 처해 있는 것으로 나타났다.

실업률 지표를 각 지역, 나이 및 성별로 살펴보면 빈곤 인구가 많은 북동지역의 실업률이 18.6%로 다른 지역에 비해 높았으며, 나이별로는 25~39세의 실업률이 34.6%, 18~24세는 29%로 집계돼 청장년층의 실업률이 다른 연령대보다 높았다. 성

별로는 여성의 실업률이 54.5%로 남성보다 높았다.<sup>1)</sup> 이처럼 실업률이 지속해서 상승하다 보니 경기회복에 대한 기대감이 낮아지면서 전문가들은 우선적 해결 과제로 전 국민 백신 접종의 필요성을 강조하고 있다. 제툴리우 바르가스 경제연구소(FGV IBRE)의 로돌포 게돈 토블러(Rodolpho Guedon Tobler) 연구원은 브라질 경제는 “2016년 이후 계속 안 좋았지만 코로나19로 더욱 악화되었고, 최근 2년 동안 실업상태에 놓인 노동자가 약 350만 명으로 전체 실업자의 23.6%에 이른다”며 “경제활동의 재개 및 성장을 위해 백신 예방접종을 가속하는 것이 중요하다”라고 설명했다.<sup>2)</sup>

1) IBGE(2021), “Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua Primeiro Trimestre de 2021”, Maio 27, [https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/periodicos/2421/pnact\\_2021\\_1tri.pdf](https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/periodicos/2421/pnact_2021_1tri.pdf) (검색일: 2021.6.17).

2) Brigatti, F. and V. Leonardo(2021), “Brasil tem recorde trabalhadores há mais de dois anos desempregados”, *FOLHA DE S.PAULO*, Junho 3, <https://www1.folha.uol.com.br/> (검색일: 2021.6.10).

### 브라질 : 국회, 노조가 요구한 우선 입법과제 다룰 예정

취약계층 긴급지원금 확대 및 실업 대책 수립을 포함한 올해 노동조합의 우선 입법과제가 의회 특별위원회(이하 ‘특별위’)에서 논의될 전망이다. 특별위에는 정당, 노총, 사용자단체, 전문가들이 참여할 예정이며, 노총이 제안한 12개의 핵심 입법과제와 23개의 프로젝트 등이 본격적으로 다뤄진다. 이에 앞서 CUT 및 8개 주요 노총은 보수소나루 정

부에 노정 대화로 실업문제 해결 방안을 논의하고자 요구했지만 받아들여지지 않았다. 따라서 정부와 대화가 어렵다고 판단한 노총들은 방향을 선회하여 의회를 중심으로 대화의 틀을 만들기로 하고 5월 26일 마르셀로 라모스(Marcelo Ramos) 하원 부의장에게 특별위 구성을 공식 요청하였다.<sup>1)</sup> 특별위에서 다루게 될 주요 입법의제는 노조 의회 자문

부서(Departamento Intersindical de Assessoria Parlamentar : DIAP)<sup>2)</sup>에서 작성했으며, 긴급지원금 확대와 고용 및 소득 창출 방안 마련, 전 국민 백신 접종 가속화, 민영화 및 공공부문 개혁에 반대하는 내용이 담겼다. 노총들은 코로나19로 생계가 어려워진 실업자, 비공식 노동자에 대한 생계 지원 정책이 무엇보다 중요하다고 긴급지원금 확대를 전면에 앞세우고 있다. 긴급지원금은 현재 가구 구성에 따라 150~350헤알(약 3만 3,900~7만 9천 원)이 지급되고 있는데, 이 금액은 취약계층의 생존과

가구 소비를 보장하기에는 턱없이 부족하다며 600헤알(약 13만 5천 원)을 지급하라고 주장하고 있다. 이 밖의 우선 입법과제에는 실업 방지 및 일자리 창출과 연계된 산업 재활성화, 코로나19 대응을 위한 국가건강위원회 구성, 국민통합건강시스템(Sistema Único de Saúde : SUS) 지원 확대뿐만 아니라 인종차별 및 아동노동 관련 조치, 성폭력 및 가정폭력, 성 소수자 문제 등 사회적 의제들도 포함되었다.<sup>3)</sup>

- 1) DIAP(2021), “Trabalho da Câmara aprova realização de audiência sobre Agenda Legislativa 2021, das centrais sindicais”, Junho 15, <https://www.diap.org.br/> (검색일 : 2021.6.16).
- 2) 노조 의회 자문 부서(Departamento Intersindical de Assessoria Parlamentar : DIAP)는 노동조합의 입법 활동을 지원하기 위해 브라질리아를 중심으로 1983년에 설립된 조직이다. 현재 900개의 노동조합을 회원조직으로 두고 있으며, 주로 노동문제와 관련한 입법안을 만들고 의회에 제출된 법안들을 분석하며 입법부의 활동을 모니터링하고 정기적인 보고서도 발간한다.
- 3) DIAP(2021), “Agenda Legislativa das Centrais Sindicais no Congresso Nacional”, <https://www.diap.org.br/> (검색일 : 2021.6.14).