



미국 : 바이든 대통령, 인플레이션은 일시적 현상에 불과하다고 주장

2021년 7월 19일 바이든 대통령은 현재 미국의 인플레이션이 일시적이며 예측된 것이라 주장했다. 현재 물가 인상의 60%는 목재 및 반도체 공급 부족과 같은 코로나19로 인한 불황에서 회복하는 과정 중 나타나는 일시적 특징에 불과하며, 정부의 적자 지출에 따른 장기적 인플레이션 신호는 아니라고 일축했다. 실제로 공화당원들은 지난 3월에 통과된 1조 9천억 달러 규모의 코로나19 경기부양법안이 인플레이션을 증가시키고 일자리로 돌아가는 저임금 노동자 수를 줄였다고 지적하고 있다.¹⁾

또한 바이든 대통령은 의회에서 통과시키고자 하

는 4조 7천억 달러 규모의 법안들(1조 2천억 달러의 기반시설법안 그리고 3조 5천억 달러의 예산조정법안)이 오히려 인플레이션을 감소시킬 것이라고 주장했다. 비록 자세한 내용에 대해서는 언급하지 않았으나, 법안에 필요한 예산은 세금 인상 그리고 기타 수입처를 통해서 충당될 것이라고 말했다.

미국 노동통계국(BLS)의 데이터에 따르면, 지난 12개월간 식료품 및 기타 소비재 가격이 상당히 인상되었다. 전년동월대비 인상률은 휘발유 45.1%, 에너지 24.5%, 베이컨 8.4%, 우유 7.5%, 과일 7.3%로 나타났다.

1) Nelson, K.(2021), "Biden Insists Inflation is 'Temporary,' 'Expected' Despite \$4.7T Spending Plan", *New York Post*, July 20, <https://nypost.com> (검색일 : 2021.7.20).

미국 : 제과회사 프리토레이(Frito-Lay)의 노동자 파업

제과회사인 프리토레이(Frito-Lay)의 노동자 8백여 명이 2021년 7월 5일 자정부터 강제 초과근무 및 주 84시간에 이르는 장시간 노동 중단을 요구하는 파업에 돌입했다.¹⁾ 이들을 대표하는 베이커리, 제과, 담배, 제분 노동자 국제연합(Bakery, Confectionery, Tobacco Workers and Grain Millers) 218지부의 발표에 따르면, 캔자스주 토피카(Topeka) 공장에서 일하는 프리토레이 노동자들은 팬데믹 이후 수요 급증에 따라 주 7일 근무, 1일 최대 12시간 근무 등의 격무에 시달려 왔다. 이

에 관해 노동조합 위원장 앤서니 셸튼(Anthony Shelton)은 "노동자들은 가족을 돌볼 시간, 집안일을 할 시간, 심부름할 시간, 심지어 건강을 위해 잠을 잘 시간조차 부족하다."라고 말했다. 이에 대해 회사는 이러한 문제를 해결하기 위한 계약을 7월 1일 218지부에 제안했다고 반박했다. 회사가 제안한 계약안에 따르면 노동자들의 임금은 향후 2년간 4% 인상되고 노동시간은 주당 총 60시간으로 제한된다. 이에 덧붙여 사측은 "현재 파업은 노동자들이 불필요한 경제적 어려움을 겪도록 만들고 있다. 우



리는 이 문제를 가능한 한 공정하고 빠르게 해결하는 데 집중하고 있다.”라고 밝혔다.

현재 프리토레이는 세계적인 식품회사인 펩시코(PepsiCo)의 자회사로, 최근 실적 발표에 따르면 펩시코는 프리토레이의 성공에 힘입어 총 14%의 매출 상승을 기록했다. 하지만 토피카 공장에서 근무하는 한 기술직의 의견에 따르면, 현재 노동자들은 이러한 회사의 이익을 전혀 공유하지 못하고 있다. 이와 더불어 또 다른 한 노동자는 현재 직원들이 위

협수당, 보너스 그리고 코로나19와 연관된 처우를 제대로 받지 못할 뿐만 아니라, 근래에 제기된 산업 안전 및 위험과 관련된 문제 제기 또한 제대로 처리되지 않고 있다고 말했다. 실제로 미국의 산업안전보건청(OSHA)의 자료에 따르면, 토피카 공장은 최근 몇 년간 절단 사고, 차량 사고 등에 관한 책임으로 벌금을 부과받은 바 있고, 최근 발생한 사건에 대해서는 조사가 진행 중이다.

1) Telford, T.(2021), “Hundreds of Frito-Lay Workers on Strike in Topeka, Citing Forced Overtime and 84-hour Workweeks”, *The Washington Post*, July 14, <https://www.washingtonpost.com> (검색일 : 2021.7.23).

미국 : 연방노동관계위원회(NLRB), 노동조합의 스캐비 사용을 표현의 자유로 인정

지난 수십 년간 미국의 노동조합은 “스캐비(Scabby)”라고 불리는 풍선 쥐를 시위에 사용해 왔다. 이 조형물은 6~25피트에 달하며, 거대한 이빨과 붉은 딱지로 뒤덮인 배가 그 특징이다. 노조는 이를 주로 시위 대상인 작업장 근처에 설치하여 일종의 피켓 사인으로 사용해 왔다. 그간 법원에서는 이 같은 조형물을 설치하는 것이 엄연히 표현의 자유에 해당하며, 일터의 출입을 막지 않는 한 공개적으로 사용할 수 있다고 판결해 왔다.

하지만 지난 트럼프 정부하에서 연방노동관계위원회(NLRB)는 노조의 스캐비 사용을 금지하려는 움직임을 보였다. 당시 피터 롱(Peter Robb) 사무총장은 노사분쟁의 당사자가 아닌 제3의 장소에 이 조형물이 설치되는 경우, 그것은 불법 피켓팅에 해당하

므로 표현의 자유가 적용되지 않는다는 의견을 표명했다.

이 논쟁의 발단은 운영기술자 국제노조(International Union of Operating Engineers) 150지부의 2018년 시위였다. 시카고에 본부를 두고 있는 이 노조는 맥알리스터 머시너리(MacAllister Machinery)라는 회사를 부당노동행위로 고발했다. 이 과정에서 노조는 맥알리스터의 공급업체인 리퍼트 컴포넌트(Lippert Component)라는 회사에 스캐비를 설치했다. 롱 사무총장은 리퍼트 컴포넌트가 공급업체이기 때문에 중립적인 제3자의 위치에 있으며, 이 회사에 스캐비를 설치한 것은 수정헌법 제1조 표현의 자유에 의해 보호되지 않는다는 입장이었다.

하지만 2021년 7월 21일 연방노동관계위원회는

그간 대법원은 스캐비 설치보다 훨씬 더 불쾌감을 주고 공격적인 형태의 표현 행위에 관해서도 표현

의 자유를 인정해 주었으며, 스캐비의 사용 역시 보호되어야 한다고 3대 1로 결정하였다.¹⁾

1) Ivanova, I.(2021), "A Giant Inflatable Rat Called "Scabby" is Constitutionally Accepted Free Speech", CBS News, July 22, <https://www.cbsnews.com> (검색일 : 2021.7.24).

미국 : 바이든 정부, 연방거래위원회에 노동자 보호를 위한 행정명령 발령

CNBC는 바이든 대통령이 연방거래위원회에 경쟁금지조항 축소를 포함한 노동자 보호 관련 행정명령을 내릴 것이라고 보도했다.¹⁾ 그리고 이 기사가 나온 이후인 7월 9일에 바이든 대통령은 공식 행정명령을 내렸다.

경쟁금지조항은 특정 회사에 고용된 노동자가 그 회사와 경쟁 관계에 있는 동일 산업군의 회사로 이직하는 것을 막는 조항으로, 경쟁 관계의 사용자와 노동자의 권한을 일부 제한함으로써 기존 사용자를 보호하는 것을 골자로 한다. 하지만 포브스에 따르면,²⁾ 이 조항은 사용자가 노동자를 과도하게 통제하는 수단으로 작용해 왔다. 이는 샌드위치 업체 지미 존스(Jimmy John's)의 사례에서 잘 나타난다.³⁾ 이 업체는 퇴사한 노동자가 이후 2년간 근방의 경쟁업체에 취업하는 것을 금지한 바 있다. 이에 대

해 당시 뉴욕주 법무부는 취약계층 노동자의 취업 기회를 제한하는 것이라고 주장했다. 즉, 이 조항은 특히 저임금 노동자의 재취업 기회를 제한하는 역효과를 냈던 것이다.

또한 이번 행정명령은 고용 과정에서 불필요한 직업면허 요건을 금지하는 것과 함께, 노동자의 급여 정보를 사용자끼리 공유하는 권한을 제한하도록 하는 지시 내용을 담았다. 이는 연방정부의 명령이기 때문에 개별 주의 협력 정도에 따라 효과가 달라지겠지만, 사용자와 노동자 간에 힘의 균형을 맞추겠다는 바이든 행정부의 당초 공약이 본궤도에 오를 것으로 보인다. 이는 노동자의 힘을 강화할 뿐 아니라 대기업의 권력을 억제하려는 오바마 행정부 말기의 정책 노선을 잇는 의미도 있다.

1) Wilkie, C.(2021), "Biden Readies Order to Rein in Worker Non-compete Clauses and Make Switching Jobs Easier", CNBC, July 7, <https://www.cnbc.com/> (검색일 : 2021.7.16).

2) Spiggle, T.(2021), "President Biden's Recent Executive Order Takes Him at Non-competes", Forbes, July 16, <https://www.forbes.com/> (검색일 : 2021.7.17).

3) Whitten, S.(2016), "Jimmy John's Drops Noncompete Clauses Following Settlement", CNBC, June 22, <https://www.cnbc.com/> (검색일 : 2021.7.17).



미국 : 농업부문의 노동력 부족 현상 심화

현재 미국의 노동력 부족 현상의 여파는 농업부문에도 이어지고 있다. U.S. News 기사에 따르면,¹⁾ 농업부문은 레스토랑이나 물류창고와의 일자리 경쟁에서 어려움을 겪고 있는데, 농업부문이 초봉이나 보너스 등 금전적 조건뿐 아니라 책임감이나 에어컨 시설 등의 측면에서도 구직자에게 매력적이지 않기 때문이다. 야외 노동에 따른 과도한 더위, 장시간 노동, 노동집약적 업무 시스템에 더해 노동윤리 부족, 세대교체 문제 역시 농업부문의 인력 수급을 어렵게 하는 요인으로 꼽힌다.

노동력 부족 문제에 대한 대안으로는 외국인 노동자 수급이 주를 이룬다. 실제로 많은 농부가 노동력이 필요한 계절에 한해 비자를 제공하는 H-2A 연방 프로그램에 의존하는데, 농부들은 외국인 노동자에게 주거와 교통편을 제공해야 하고 미국 국적

노동자를 우선적으로 찾아야 하는 프로그램 규정으로 인해 많은 제약이 따른다며 불만을 내비쳤다. 특히 트럼프 행정부에서는 이주노동자에 대한 제한을 더 강하게 적용한 바 있다. 더구나 낙농업 등에서는 특정 계절뿐 아니라 1년 내내 노동력이 필요한데, 이 프로그램은 장기 비자를 제공하지 않기 때문에 어려움이 따른다.

실제로 지난 3월 미국 하원은 「농장 노동력 현대화 법안(The Farm Workforce Modernization Act)」을 통과시켰는데, 이 법안은 H-2A 프로그램의 문제점을 보완하는 역할을 한다. H-2A 노동자의 최저임금과 최저 노동시간을 조정하고 임시직이나 계절직 이외의 농업노동자에게도 적용할 수 있도록 하며, 자격을 갖춘 노동자에게는 영주권을 부여하는 길 또한 열릴 것으로 보인다.

1) Rosenblatt, L.(2021), "Farm Labor Shortage Nothing New, Getting Worse, Farmers Say", U.S. News, July 3, <https://www.usnews.com/> (검색일: 2021.7.18).

미국 : 호텔업계의 일일 청소서비스 종료 계획에 청소노동자 반발

최근 미국 호텔업계가 코로나19 확산으로 심각한 타격을 입은 가운데 수익성 문제를 해결하기 위한 방안으로 인건비 절감을 선택하였다. 가장 중요한 방안으로 고객에게 방 청소 주기를 선택할 수 있도록 하는 것이 논의되고 있다. 기존에는 호텔에서 매일 청소하는 것을 원칙으로 하였고 고객에게 선택

권을 따로 주지 않았다. 하지만 최근에는 고객에게 방 청소 주기를 선택할 수 있게 하여 객실 가격을 낮출 권한을 줌으로써 고객을 더 유치하려는 계획을 실행하기 시작한 것이다.

이에 호텔 청소노동자는 크게 반발하고 있다. 미국의 민간서비스노조인 유나이트 히어(UNITE

HERE)는 이와 같은 호텔업계의 변화가 청소노동자의 일자리를 39%까지 줄일 수 있다고 예측했는데, 이는 48억 달러(약 5조 5천억 원)의 임금손실을 의미하는 것으로 추산된다. 이 중 약 70%는 유색인종, 특히 유색인종 여성 노동자의 임금 손실로 예측되는데, 유나이티 히어는 이러한 호텔업계의 변화로 유색인종 여성 노동자가 일자리를 잃고 밖으로

내몰릴 것이라고 주장한다.¹⁾ 또한 방 청소 주기가 길어질 경우 유독성 물질을 포함한 청소 제품들을 사용해야 할 확률이 높아져 노동자의 안전과 건강에도 악영향을 줄 가능성이 크다는 주장도 제기되고 있다.²⁾ 이에 앞으로 호텔업계의 방 청소 주기와 관련한 갈등이 예상되고 있다.

1) UNITE HERE!(2021), "Playing Dirty: The Hotel Industry's Plan to End Daily Room Cleaning Would Cost Women of Color Billions", <https://unitehere.org/wp-content/uploads/Playing-Dirty-Report-FINAL.pdf> (검색일: 2021.7.14).

2) Sainato, M.(2021), "Overworked, Underpaid: Workers Rail against Hotel Chains' Cost-Cutting", *The Guardian*, July 5, <https://www.theguardian.com> (검색일: 2021.7.14).

미국: 최근 언론 및 방송계의 노조 조직화 추세

최근 미국 언론 및 방송계의 노조 조직화 움직임이 주목을 받고 있다. 미국의 언론사 포인터(Poynter)가 연방노동관계위원회(NLRB) 선거보고서 등 다양한 자료를 이용하여 자체 분석을 해본 결과, 2020년 언론 및 방송계에서 총 37개의 노동조합이 대표권을 인정받으려 시도하였고¹⁾ 그 결과 37개 노조가 모두 대표 노조로 인정받게 되었음을 확인하였다.

이러한 노조 조직화 움직임은 2020년에 가장 두드러지게 나타났으나 해당 연도에만 관찰되는 추세는 아니다. 조직화 움직임이 전반적으로 상승세를 타면서 2015년에 20건 중 19건(95%), 2016년에 12건 중 12건(100%), 2017년에 16건 중 15건(94%), 2018년에 33건 중 30건(91%), 2019년에

30건 중 29건(97%) 수준으로 노조 조직화는 꾸준히 높은 성공률을 유지하고 있다. 2021년에는 상반기에만 최소 29건의 노조 조직화 움직임이 있다.

이와 같은 조직화 추세에는 임금인상이나 임금 형평성 보장 등 기본적인 노조가입 이유도 영향을 미쳤다. 하지만 최근 디지털 미디어의 빠른 확산으로 인하여 언론 및 방송계 종사자에게 직무와 관련한 정체성의 위기가 찾아옴에 따라, 이들이 자신들만의 규약을 다지고 자체적으로 정직성을 지켜내기 위해 노동조합을 조직하고 있다고 분석되고 있다.²⁾ 앞으로 언론 및 방송계에서 노조 조직화가 얼마나 더 확산될 것인지, 그리고 이러한 조직화가 실제로 언론 및 방송계 종사자의 직무에 영향을 줄 수 있을 것인지 그 귀추가 주목된다.



- 1) 노동조합이 대표권을 인정받는 방법으로는 두 가지가 있는데, 사용자로부터 자발적인 인정을 받거나 연방 노동관계위원회가 인정하는 방식으로 노동자 투표를 거치는 것이 있다.
- 2) Fu, A.(2021), "Not Just a Wave, but a Movement : Journalists Unionize at Record Numbers", Poynter, Jul 16, <https://www.poynter.org> (검색일 : 2021.7.14).

독일 : 2020년 중위임금 증가액, 2009년 이후 가장 낮아

2020년 독일의 사회보험료 납부의무가 있는 전 일제 노동자의 중위임금¹⁾은 월 3,427유로였다. 이는 2019년 대비 26유로가 증가한 것으로, 2009년 이후 증가폭이 최저 수준을 기록하였다. 2009년에는 중위임금이 경제 및 금융 위기로 인하여 2008년 대비 20유로 증가한 바 있다.

중위임금 현황을 각 산업부문별로 살펴보면, 코로나19로 인한 경기침체의 영향이 각 산업부문별로 차이가 있었음을 확인할 수 있다. 전년대비 중위임금액이 감소한 산업부문은 제조업(44유로 감소)과 숙박업(79유로 감소)이 대표적이었다. 반면 보험서비스(111유로 증가), 보건 및 사회복지서비스(80유로 증가), 보육 및 교육(77유로 증가)의 경우 중위임금이 가장 큰 폭으로 증가한 산업부문에 해당하였다.

무엇보다 코로나19 위기를 맞아 독일 정부 차원에서 가장 중점적으로 시행한 고용유지 정책인 노동시간단축제도를 기업이나 자영업자들이 적극적으로 활용함에 따라 전반적으로 급여가 감소하였고, 그로 인해 중위임금의 증가폭도 크게 둔화한 것으로 분석되었다. 또한 상여금의 지급을 중단하거나 임금인상을 유예한 경우가 증가한 것도 중위임

금에 영향을 미친 것으로 평가되었다.

연방노동청은 이번 발표에서 코로나19 위기가 중위임금에 미친 영향에 대한 분석도 포함하였다. 이전 통계자료를 바탕으로 연방통계청이 추정한 바에 따르면, 코로나19 위기가 없었을 경우 2020년의 중위임금은 69유로 증가하였을 것으로 예상되었다.

코로나19 위기는 중위임금의 증가에 영향을 미친 특별한 요인에 해당하는 반면, 노동자의 교육이나 직업훈련 수준은 중위임금의 결정에 영향을 미친 일반적인 요인에 해당한다. 대학졸업 이상의 학력을 보유한 노동자의 중위임금은 월 5,265유로였으며, 공인된 직업교육을 수료한 노동자의 경우에는 월 3,300유로였다. 반면 직업교육도 수료하지 못한 노동자의 중위임금은 월 2,515유로에 불과하였다.

기업 규모도 중위임금에 영향을 미친 요인 중 하나였다. 사회보험료 납부의무가 있는 250인 이상 기업의 중위임금은 월 4,259유로였으나, 사회보험료 납부의무가 있는 10인 미만 소규모 기업의 중위임금은 월 2,523유로로 가장 낮은 수준을 보였다.

구동독과 구서독 지역 간의 중위임금 차이는 여전히 크게 나타나고 있지만 그 격차는 지속적으로 감

소하는 추세를 유지하였다. 2020년 구서독 지역의 중위임금은 월 3,540유로로 2,890유로였던 구동독

지역(베를린 포함)에 비해 650유로가 높았다. 2019년에는 양 지역 간 차이가 699유로를 기록했었다.²⁾

- 1) 독일의 중위임금(Medianentgelt)은 12월 31일 기준으로 사회보험료 납부의무가 있는 전일제 노동자(직업교육생은 제외)의 세전 급여 중앙값을 지칭함(출처: 연방노동청 노동시장조사).
- 2) Bundesagentur für Arbeit(2021), "Entgelte im Jahr 2020 nur leicht gestiegen", <https://www.arbeitsagentur.de> (검색일: 2021.7.25).

독일: 청년실업, 코로나19 위기에 거의 영향받지 않아

독일 ifo 연구소(ifo Institut)에서 코로나19 위기가 청년실업에 미친 영향에 대해 연구한 결과, 독일의 청년 실업률은 크게 영향받지 않았던 것으로 확인되었다. OECD 국가를 대상으로 진행한 이번 연구를 통해 확인된 바에 따르면, 지난 2019년 9월부터 2020년 3월 사이에 OECD 전체 회원국의 15~24세의 평균 청년 실업률은 약 50% 이상 증가한 것으로 나타났다. 하지만 해당 기간에 독일의 청년 실업률은 거의 변동이 없었다.¹⁾

이번 연구에 참여한 ifo 연구소의 라비니아 키네(Lavinia Kinne) 연구원은 "코로나19가 OECD 회원국의 청년 실업률에 미친 영향은 국가별로 큰 차이를 보였다."라고 연구결과를 평가했다. 2020년 전반기의 경우 특히 미국, 캐나다 및 스웨덴에서 청년 실업률의 증가세가 두드러지게 나타났다. 다만 이들 국가의 경우 2020년 전반기가 지난 후 청년 실업률이 다시 크게 감소하였다. 프랑스의 경우에도 2020년 전반기에 청년 실업률이 다소 증가하였다가 이후 다시 감소하는 추세를 보이고 있지

만, 앞서 언급한 국가들에 비해서는 2020년 전반기에 증가세가 두드러지지는 않았다. OECD 전체 회원국의 평균 청년 실업률도 이들 국가의 청년 실업률 변동 추세와 유사하였다. 다만 이탈리아와 영국의 경우에는 전반적인 추세와 달리 2020년 전반기에 청년 실업률이 급격한 증가세를 보이지 않았으며, 2020년 후반기에 들어서도 청년 실업률이 감소 추세로 돌아선 것으로 평가하기는 어려운 상황이었다. 독일의 경우에도 OECD 평균과는 다른 추세를 보이고 있다. 2019년 9월에 약 5% 수준이었던 독일의 청년 실업률은 2020년 전반기에 큰 변동을 보인 다른 국가들과 달리 2021년 3월까지도 약 5~6% 수준을 유지하고 있었다.

OECD 회원국의 청년 실업에 대한 그 밖의 특징을 살펴보면, 청년 여성이 남성보다 실업상태를 더 많이 경험한 것으로 확인되었다. OECD에 속한 국가별 청년실업에 관한 ifo 연구소의 연구자료는 CESifo 포럼에서 확인할 수 있다.²⁾



- 1) ifo Institut(2021), “Corona-Pandemie beeinflusst Jugendarbeitslosigkeit in Deutschland kaum”, <https://www.ifo.de> (검색일 : 2021.7.25).
- 2) Albrecht, C., V. Freundl, L. Kinne, T. Stitteneder(2021), “The Corona Generation : (Not) Finding Employment during the Pandemic”, <https://www.cesifo.org/DocDL/CESifo-forum-2021-4-Albrecht-et-al-Corona-Class-of-2020-A-Lost-Generation.pdf> (검색일 : 2021.7.25).

영국 : 소매업체 대표들의 직원 대상 폭력에 대한 처벌 강화 요청에도 불구하고 관련 법안 의회에서 부결

2021년 7월 4일 관련 법안의 논의를 하루 앞두고, 테스코(Tesco), 세인즈버리(Sainsbury’s) 등 100여 개 영국 주요 소매업체 대표들이 총리에게 공개서한을 보내 소매업 노동자의 법적 보호를 강화해 줄 것을 요청하였다.

공개서한을 주도한 영국소매업협회(British Retail Consortium)의 설문조사에 따르면, 소매업체 직원을 대상으로 한 폭력 및 욕설은 2019년에 7% 증가하여 하루 455건에 달했다. 또한 팬데믹 기간 중에 상황은 더욱 악화되고 있다. 한 업체는 팬데믹 기간에 직원에 대한 욕설 사례가 76% 증가하고 폭력 사례도 10% 증가했다고 보고했는데, 폭력 사례 중 절반 이상에서 흉기가 사용되었으며 직원에게 기침을 하거나 침을 뱉는 경우도 많았다고 덧붙였다.

공개서한에서 소매업체들은 직원들을 보호하기 위해 보안요원 수를 늘리거나 보디캠을 지급하는 등 총 12억 파운드(한화 약 1조 8천억 원)를 투자했다고 밝혔다. 또한 직원들을 보호하기 위한 법적 조치가 시급하다면서, 다음날 의회에서 논의될 예정이던 「경찰, 범죄, 양형 및 법원에 관한 법률 (Police, Crime, Sentencing and Courts Bill)」 개정안의 통과를 요구하였다.

하지만 이 개정안은 하원에서 부결되었다. 다만 영국 내무부의 안전담당 정무차관 빅토리아 앳킨스 (Victoria Atkins)는 소매업 노동자들을 폭력으로부터 보호하기 위한 새로운 법의 도입을 적극적으로 고려하고 있다고 언급했다.¹⁾²⁾³⁾

- 1) Bowden G.(2021), “Don't Allow Shop Abuse to Worsen, Retail Bosses Tell PM”, *BBC*, July 4, <https://www.bbc.com> (검색일 : 2021.7.25).
- 2) BBC(2021), “Ministers See off MPs' Attempts to Amend New Crime Bill”, *BBC*, July 6, <https://www.bbc.com> (검색일 : 2021.7.25).
- 3) BRC(2021), “100 Retail CEOs Demand New Laws against Retail Violence”, <https://brc.org.uk> (검색일 : 2021.7.25).

영국 : 정부, 일부 필수노동자에 대한 자가격리 의무 완화

최근 영국 내 코로나19 확산세가 다시 거세지면서 7월 둘째 주에 국민건강서비스(NHS) 앱을 통해 발송된 자가격리 경보 수가 60만 건을 넘었다. 이에 따라 자가격리를 시작하는 필수노동자도 급증하면서 식품 공급과 같은 필수서비스 제공에 차질이 발생할 수 있다는 우려가 커지자 영국 정부는 이들에 대한 자가격리 의무를 완화하기로 결정했다. 즉 일부 필수노동자는 코로나19 확진자와 접촉한 경우에도 10일간의 자가격리 없이 일을 계속할 수 있게 되었다.

영국 정부의 관련 지침에 언급된 주요 부문은 에너지, 식품 생산 및 공급, 폐기물 처리, 수도, 필수 운송, 의료 등 16개 부문이지만 이에 종사하는 모든 노동자가 자가격리를 면제받는 것은 아니다. 즉 영국 정부가 이들 중에서도 필수적인 역할을 하고 있다고 판단하여 그 이름을 해당 사용자에게 통보한 경우에만 면제 대상이 되며, 백신 접종도 2차까지 완료해야 한다.

이와 같은 면제 조건을 충족하는 노동자들이 확진자와 접촉하는 상황이 발생하고 이들의 자가격리가 필수서비스 제공에 심각한 차질을 빚으리라 예상될 경우 사용자는 해당 부문을 담당하는 정부부처에 연락하여 자가격리 면제를 요청할 수 있다. 또한 해당 노동자는 가능한 한 빨리 코로나19 PCR 검사를 받아야 하고 자가격리를 면제받는 동안 매일 간이 검사를 받아야 하는데, 양성 판정을 받거나 증상이 나타나면 즉시 자가격리를 시작해야 한다. 이 제도는 백신 2차 접종을 완료한 모든 사람에게 확진자와의 접촉 시 자가격리 의무를 면제하는 8월 16일까지 지속될 예정이다.

한편 이와 별도로 영국 정부는 경찰, 소방, 출입국 관리, 운송, 그리고 일부 슈퍼마켓 창고 및 식품 공장 관련 필수노동자들이 백신 접종을 마치지 않았더라도 확진자와 접촉한 경우 자가격리 대신 매일 검사를 받으며 일을 계속할 수 있도록 하는 제도를 7월 마지막 주부터 시행할 예정이다.¹⁾²⁾³⁾⁴⁾⁵⁾

- 1) Partington R., J. Elgot, and S. Butler(2021), "Limited Number of Critical Workers to be Allowed to avoid Self-isolation", *The Guardian*, July 22, <https://www.theguardian.com> (검색일 : 2021.7.25).
- 2) GOV.UK(2021), "Fully Vaccinated Critical Workers to Be Able to Leave Self-isolation in Exceptional Circumstances", <https://www.gov.uk> (검색일 : 2021.7.25).
- 3) GOV.UK(2020), "NHS Test and Trace in the Workplace", <https://www.gov.uk> (검색일 : 2021.7.25).
- 4) George Bowden(2021), "Daily Tests not Self-isolation for Police, Fire, Borders, Transport and Freight Staff", *BBC*, July 25, <https://www.bbc.com> (검색일 : 2021.7.25).
- 5) GOV.UK(2021), "Daily Contact Testing Rolled out to Further Critical Sectors", <https://www.gov.uk> (검색일 : 2021.7.25).



영국 : 사회적 돌봄 위기에 직면

2021년 7월 14일 잉글랜드의 성인 사회적 돌봄 서비스 제공기관협회(Association of Directors of Adult Social Services, 이하 ‘ADASS’)에서 약 25만 명의 사회적 돌봄서비스 신청자들이 서비스 제공기관의 서비스를 받거나 관련 급여를 받기 이전에 거쳐야 할 필수 단계인 수요진단조차 받지 못한 채 최대 6개월간 대기 상태에 있다는 결과를 발표했다.

한국의 노인장기요양보험에 견줄 수 있는 영국의 성인 사회적 돌봄서비스의 이용 대상자는 일상 생활을 혼자 수행하기 힘든 18세 이상 장애인, 정신장애인 그리고 노인이다. 이러한 점을 고려할 때, ADASS의 발표 내용은 잉글랜드의 수많은 요보호 대상자들이 적시에 도움을 받지 못한 채 신체적 건강의 악화와 방임 및 학대 문제에 노출되고 있음을 의미한다.¹⁾

ADASS의 임원진들은 코로나19 봉쇄령 해제 이후 서비스 신청이 급증한 데 비해, 사회적 돌봄 예산은 지난 10년간 80억 파운드나 감축되어 돌봄서비스 책임 부서들이 심각한 과부하 상태인 점을 현 사회적 돌봄 위기의 원인으로 꼽았다. 실제로 관련 전문가들은 지속적인 고령화로 인해 사회적 돌봄서비스 수요가 증가해온 데 반해, 2010년 보수당-자

민당 연립정부 집권 이후 성인 돌봄 예산이 급격하게 축소되면서 발생하는 돌봄 공백의 문제에 대해 이전부터 지속적으로 지적해온 바 있다.²⁾

ADASS 회장인 스티븐 찬들러(Stephen Chandler)는 (잉글랜드인이) 자랑스러워할 만한 사회적 돌봄제도를 갖추고자 한다면, 많은 서비스 신청자를 방지함으로써 사회적 돌봄서비스에 대한 수요를 감소시키는 방법을 사용해서는 안 된다고 일갈했다. 나아가 보리스 존슨(Boris Johnson) 정부에 사회적 돌봄서비스의 재정 개혁안을 조속히 마련하여 발표할 것을 주문했다.

이에 대해 존슨 정부는 사회적 돌봄서비스 확충의 긴박한 필요성을 인정하며, 그 대책으로 국민 사회보험료 1%p 인상안을 고려하는 것으로 전해진다. 하지만 사회보험료 인상안에 대한 보수당 내 반발이 만만치 않은 가운데, 결국 보리스 존슨 총리는 국회의 여름철 휴회(7월 23일) 이전에 관련 대책안을 제시하는 데 실패했다. 사회보험료 인상안에 대한 각종 사회적 논란이 가열되고 있는 가운데, 9월 국회 개회 이후 보리스 존슨 정부가 어떤 대책을 제시할지 향후 귀추가 주목된다.³⁾

1) Butler, P.(2021), “At Least 75,000 People in England Wait Six Months for Social Care Assessment”, *The Guardian*, July 14, <https://www.theguardian.com> (검색일 : 2021.7.23).
2) 전용호(2017), 「영국의 성인 사회적 돌봄서비스의 예산 긴축과 그 결과」, 『국제사회보장리뷰』, 3, pp.27~36.
3) Steward, H., R. Manson, and R. Partington(2021), “Boris Johnson to Delay Social Care Reform Plans until Autumn”, *The Guardian*, July 20, <https://www.theguardian.com> (검색일 : 2021.7.23).

영국 : 1997년 이래 최대의 인력난

코로나19 관련 규제가 완화되어 기업들의 영업 활동이 재개되고, 코로나19 바이러스와 브렉시트의 여파로 외국인 노동자의 수가 급감한 가운데, 영국 기업들이 1990년대 이후 최악의 인력난을 겪고 있는 것으로 보고되었다. 지난 몇 달간 운송, 군수, 음식·숙박서비스, 제조 및 건설 업종에서 집중적으로 보고되던 인력난 문제가 2021년 7월 현재 금융, 정보통신 기술, 회계 및 공학과 같은 대표적인 고임금 부문으로 확산되고 있다.¹⁾

인력난이 가중되는 가운데 영국의 최근 실업률은 4.7%로 집계된다. 2020년 말 코로나19 팬데믹의 영향으로 2021년 실업률이 12%대로 급증할 것이라는 전망이 우세했음을 고려하면, 예상치의 40% 수준에 불과한 실업률과 기업들이 겪는 인력난은 매우 이례적인 것으로 여겨진다.

일각에서는 이 이례적인 인력난이 일시적으로 나타나는 병목 현상에 불과하다고 진단한다. 예컨대 싱크탱크 레졸루션 재단(Resolution Foundation)에서는 코로나19 관련 방역 규제가 완화됨에 따라 사용자들이 동시다발적으로 직원들을 채용하기 시작하면서 일시적으로 인력난 문제가 나타나고 있지

만, 점진적으로 해소될 것이라 전망한다.²⁾

다른 한편에서는 오늘날의 노동력 부족 현상이 브렉시트와 코로나19 팬데믹으로 인한 해외 인력 공급 감소에서 기인한다는 지적도 제기된다. 코로나19 팬데믹으로 인해 130만 명의 외국인 노동자가 영국을 떠난 것으로 추정되며, 영국에서 팬데믹이 여전히 기승을 부리는 가운데 다수의 해외 노동자가 영국으로 다시 입국하기를 주저하는 것으로 파악된다. 같은 맥락에서 기업 경영진들은 브렉시트 이후 이민법이 엄격해짐에 따라 이주노동자의 고용이 어려워졌음을 지적하며 관련된 이민법 조항의 개정을 촉구하고 있다.

현재 영국에서는 약 150만 명의 노동자가 직장으로 복귀하는 대신 고용유지지원금을 수령하고 있다. 정부의 계획대로 고용유지지원금 지급이 2021년 9월에 종료되고 지원금 수령자 중 다수가 구직 활동에 나설 경우, 영국의 인력 부족 현상은 다소 완화될 것으로 전망된다. 그럼에도 불구하고 이러한 병목현상이 별도의 정책적 개입 없이도 자연스럽게 해소될 수 있을지에 대해서는 상반되는 예측과 전망들이 제시되고 있다.

1) Partington, R.(2021), "UK Employers Struggle with Worst Labour Shortage since 1997", *The Guardian*, July 6, <https://www.theguardian.com> (검색일 : 2021.7.25).

2) Elliott, L.(2021), "Bottleneck Britain : Turmoil has Raised Job Vacancies and Firms Now Jostle for Staff", *The Guardian*, July 8, <https://www.theguardian.com> (검색일 : 2021.7.25).



프랑스 : 2021년 하반기에도 고용 증가세가 유지될 것으로 전망

2021년 7월 1일 프랑스 통계청(INSEE)의 발표에 따르면 실업률은 올해 말 8.2%까지 하락할 것으로 예측된다. 마크롱 대통령의 목표인 7%에는 미치지 못하지만 일부 경제학자들이 우려하던 10~11% 수준보다는 현저하게 낮은 예상치로 최근 몇 주 동안 발표된 다양한 통계가 보여주듯 노동시장에서 나타난 강력한 회복세의 결과물이라고 볼 수 있다. 임금노동 일자리는 1분기에 예상을 넘어서는 증가세(9만 개 증가)를 보인 후, 2분기 방역조치 해제로 혜택을 본 음식업 등을 필두로 한 시장서비스 부문에서 지속적인 증가세(10만 1천 개 증가)를 기록했다. 향후 2분기 동안 증가세는 소폭 둔화될 것

로 보이거나 여전히 높은 수준을 유지할 것으로 전망되며(3분기: 7만 개, 4분기: 6만 4천 개), 예상치대로라면 2021년 말에는 전년동기대비 32만 1천 개의 일자리 증가를 기록하게 될 것으로 보인다. 이러한 긍정적인 통계치는 경제 회복의 불확실성으로 인해 실업보험제도 개혁을 중단하기로 한 의정원(Conseil d'État)의 결정을 반박하는 엘리자베스 보른 노동부 장관의 주장을 뒷받침하는 것이다.¹⁾ 다만 고용개선으로 경제활동인구(실업률의 분모)가 현저하게 증가되므로 실업자 수(실업률의 분자)가 2019년 말 수준에 도달하기 전까지 실업률에 큰 변화가 나타나지는 않을 것이다.

1) Ruello, A.(2021), "L'Insee anticipe un rebond massif des créations d'emplois cette année", *Les Echos*, 1 juillet, <https://www.lesechos.fr> (검색일 : 2021.7.25).

프랑스 : 코로나19의 영향으로 자영업자 증가세 둔화

사회보장 및 가족수당 부담금 징수조합(Urssaf)의 분기 보고서에 따르면 자영업자의 수는 여전히 증가하였으나 보건 위기의 여파로 증가세는 둔화된 것으로 나타났다. 2020년 말 기준 프랑스 자영업자 수는 192만 8천 명으로 이는 전년대비 17.5% 증가한 수치지만 사업자 신규등록은 59만 9천 건으로 2019년 신규등록 건수 대비 증가율은 3.1%에 불과했다(2018년 증가율은 25%). 2020년 한 해 동안 전체 자영업자의 매출액은 2019년 대비 0.8%

증가하여 160억 유로에 이르렀으나 평균 매출액은 4,368유로로 2.8% 감소했다. 이는 신규등록 자영업자들이 평균 매출액을 낮추기 때문으로 [예를 들어 2020년 말 기준 신규 배달업 종사자(63.3% 증가)의 월평균 매출액은 1,835유로에 불과] 보건 위기도 상당히 영향을 미친 것으로 보인다. 또한 보건 위기는 여러 산업과 지역에도 다양한 영향을 미쳤다고 보고서는 지적한다. 봉쇄조치로 사업장 폐쇄를 겪은 산업(엔터테인먼트 및 레크리에이션 업

종, 시장 소매업, 스포츠 산업, 택시 및 개인 운송업, 숙박업)의 활동이 급격히 감소하여 매출 신고 건수가 8.2~15.7% 감소했다. 평균 매출은 각각 12.5%, 10.6%, 24.8%, 51.9%, 28.1% 감소했으며 방역 조치의 영향을 크게 받은 음식업은 매출이 4분의 1로 감소했다. 지역적으로는 서부지역의 평균 매출액이

가장 크게 증가했다. 1차 대유행의 영향이 상대적으로 덜했기 때문에 단순히 설명될 수도 있겠으나, 오히려 1차 대유행으로 큰 타격을 받은 일드프랑스 지역의 경우 배송업의 활동 증가로 인해 매출액이 증가(2.8%)하기도 했다.¹⁾

1) Girard-Claudon, P.(2021), "La progression du nombre d'autoentrepreneurs ralentie par le Covid", *Les Echos*, 23 juillet, <https://www.lesechos.fr> (검색일 : 2021.7.25).

일본 : 최저임금 사상 최대 폭으로 인상 예정

일본 후생노동성 중앙최저임금심의회는 2021년 7월 14일에 전국 평균 최저임금을 현재의 시간당 902엔에서 930엔으로 전년대비 28엔(3.1%) 인상하기로 결정했다. 이는 1978년에 현행 최저임금제가 시행된 이래 최대 인상폭이다. 중앙최저임금

심의회는 결정대로 전국 지자체가 최저임금을 인상하면¹⁾ 최저임금이 가장 높은 지역인 도쿄도의 최저임금은 1,041엔이 되고 가장 낮은 지역인 오키나와, 오이타현, 사가현 등의 최저임금은 820엔이 되어, 일본 전 지역의 최저임금은 800엔을 넘기게 된다.²⁾

- 1) 일본의 최저임금은 47개 도·도·부·현(都·道·府·縣: 광역자치단체)이 최저임금중앙심의회를 참고하여 지역 상황에 맞춰 최종적으로 결정한다. 따라서 일본은 지역별로 최저임금액이 다르다.
- 2) 山本恭介(2021), 「最低賃金, 平均930円 引き上げ目安28円, 過去最大」, *朝日新聞*, 7月15日, <https://digital.asahi.com> (검색일 : 2021.7.22).

일본 : 후생노동성, 2020년 「노사 간의 교섭 등에 관한 실태조사」 결과 발표

2021년 6월 2일 후생노동성은 2020년 「노사 간의 교섭 등에 관한 실태조사」 결과를 발표했다. 조사대상은 민간기업에 있는 조합원 30명 이상의 노

동조합 5,161개였으며, 그중 3,335개 노동조합이 응답했다. 이 조사에 따르면 89.9%의 노동조합이 노사관계가 안정적이라고 응답했으며, 과거 3년간



노사협회의 대상이 된 사항으로는 퇴직금과 임금에 관한 사항(74.9%) 및 노동시간, 휴일, 휴가에 관한 사항(74.1%)이 많았다. 한편, 정규직 이외의 노동자가 있는 사업장의 노동조합이 지난 1년간 비정규직 노동자와 관련하여 사용자와 협의한 비율은 56.5%였으며, 협의 사항으로는 동일노동·동일임금에 관한 사항(40.5%)이 가장 많았다.

또한 이번 조사에서 노동조합에 가입할 수 있는 노동자의 유형이 확대되고 있다는 것을 확인할 수 있었다. 정규직 이외의 노동자가 있는 사업장의 노동조합을 대상으로 노동자의 유형별 조합원 가입자격을 묻은 결과 “가입자격이 있다”라고

응답한 비율은 파트타임 노동자 38.2%(2018년 35.6%), 유기계약 노동자 41.4%(2018년 39.9%), 촉탁 노동자 37.4%(2018년 35.6%), 파견 노동자 6.1%(2018년 5.2%) 순이었다. 2018년 조사와 비교하면, 노동조합 가입자격이 있다고 응답한 비율이 모든 유형의 비정규직에서 높아졌음을 알 수 있다. 조사에서는 해당 유형의 노동자 조합원이 실제로 있는지 여부도 물었는데, “조합원이 있다”라고 응답한 비율은 파트타임 노동자 29.5%(2018년 28.6%), 유기계약 노동자 31.5%(2018년 31.1%), 촉탁 노동자 30.4%(2018년 29.2%), 파견노동자 1.2%(2018년 1.3%) 순이었다.¹⁾

1) 労働政策研究・研修機構(2021), 「正社員以外の労働者に関する話し合い ‘同一労働同一賃金’が最多-厚生労働省‘労使間の交渉等に関する実態調査’結果」, ビジネスレーバートレンド, 6月26日, <https://www.jil.go.jp/kokunai/blt/backnumber/2021/07/044-047.pdf> (검색일: 2021.7.22).

중국 : 새로운 업태에서의 노동자 권익 보호를 위한 정책 발표

7월 7일 중국 국무원 상무회의(이하 ‘회의’)에서는 음식 배달, 퀵 배송, 플랫폼 기반 차량공유 등 대표적인 새로운 업태에서 비정규 노동자의 권익을 보호하기 위한 정책을 발표했다. 현재 중국의 비정규 노동자는 2억 명에 이르고 최근 몇 년 동안 새로운 업태의 종사자 수가 대폭 증가했다. 2020년 공유경제 서비스를 제공한 사람은 약 8,400만 명에 이르렀다. 하지만 현행 제도에 따르면 비정규 노동자는 노동관계가 불확실하기 때문에, 즉 노동자로 인정받지 못하고 있어서 산재보험이나 실업보험 등

의 제도적인 보호를 받을 수 없다.¹⁾

이러한 상황에서 개최된 이번 회의에서는 다음의 다섯 가지 조치가 결정됐다. 첫째, 새로운 업태의 고용관계에서 사용자가 존재하지 않거나 노동관계가 불분명한 경우, 노동자의 권익을 보장할 수 있도록 다양한 형태의 노동관계를 인정하는 정책을 도입하기로 했다. 그리고 파견노동이나 외주 등을 활용하는 기업은 노동자의 권익을 합리적으로 보장하도록 했다.

둘째, 노동자가 가장 주목하는 문제인 보수 및 불

법 초과근무와 관련해서, 기업은 노동 보수를 제때 충분한 금액으로 지급해야 하고 노동자의 안전과 건강을 해치는 평가 지표를 만들어서는 안 된다고 강조했다. 이와 함께 플랫폼 기업은 주문 할당 알고리즘과 수수료 공제 비율 등을 개선하도록 하고, 이 과정에서 노동자 대표의 의견을 청취한 후 그 내용과 개선 결과를 공개하도록 했다. 그리고 한 노동자가 여러 플랫폼에서 일하는 것을 기업이 임의로 제한하지 못하도록 했다.

셋째, 음식 배달, 퀵 배송, 차량공유 서비스 등과 같은 일부 산업에서 먼저 비정규 노동자에 대해 산

재 보장 시범 프로그램을 시작하도록 했다. 그리고 기업은 상업 보험을 구매하고 보험회사는 가급적 이익률을 줄이며 정부는 이를 지원하도록 하는 협력 시스템을 모색해 비정규 노동자가 일반 산재보험의 혜택에 준하는 보호를 받을 수 있도록 했다.

넷째, 새로운 업태에 적합한 직업훈련모델을 수립하고 규정에 따라 조건에 부합하는 노동자에게 보조금을 지급하도록 했다.

다섯째, 비정규 노동자가 재직 지역에서 직장 기초연금과 기초의료보험에 가입할 수 있도록 호적 제한을 완화하도록 했다.²⁾

1) 姜琳(2021), 「我国将多举措加强新就业形态劳动者权益保障」, 新华网, 7月 8日, <http://www.xinhuanet.com/> (검색일: 2021.7.18).

2) 中华人民共和国中央人民政府(2021), 「加强新就业形态劳动者权益保障意义何在? 李克强这样说」, 中国政府网, 7月 9日, <http://www.gov.cn/> (검색일: 2021.7.18).

중국: 향후 5년 내 노동 관련 사회보장제도의 변화

중국 국무원 산하 인력자원사회보장부(이하 “인사부”)는 7월 12일 인력 자원과 사회보장 방면에서 2021년부터 시작한 제14차 5개년 계획에 따른 향후 5년의 계획을 발표했다. 이번 발표에는 사회보장제도와 소득분배제도 등에 대한 중국 정부의 개혁 방안이 폭넓게 포함되어 있다.¹⁾

주요 내용은 다음과 같다. 첫째, 사회보장제도의 보장 수준을 지속적으로 향상시킨다. 사회보장제도의 보장 수준은 경제사회의 발전과 연동해서 조정하는데, 인사부에 따르면 2012년부터 2020년 사이

기업 퇴직자의 1인당 월평균 연금은 1,686위안에서 2,900위안으로 증가했고, 같은 기간 전국 월평균 실업보험금은 686위안에서 1,506위안으로 증가했다. 노동자의 기초연금은 올해를 포함해 17년 연속 증가했는데, 향후 5년 동안에도 계속 증가할 수 있도록 계획하고 있다고 밝혔다. 또 주민 기초연금을 점진적으로 인상하고 기업연금의 적용 범위를 확대하며 개인연금을 발전시키도록 계획했다.

둘째, 소득 분배에서는 저소득층의 소득을 증가시키고 중간소득층을 확대해 소득 격차를 축소한다



다. 예를 들어, 민영기업을 중심으로 임금단체교섭의 실효성을 향상시키고 일선 노동자의 노동 보수를 높이도록 했다. 그리고 산업별, 집단별 특징을 반영한 노동 보수 분배에 대해 사전 지도를 강화하도록 했다. 공공기관은 성과급 제도를 확대·개선하고, 공립병원과 고등교육기관, 연구소의 임금제도 개혁을 심화하며, 소방관의 임금 및 복지 정책을 개선하도록 했다. 국유기업은 모든 직원에 대해 성과급제를 시행하고 우수인재에 대한 임금제도를 개선하도록 했다. 그리고 4년제 대학 및 전문대 졸업생, 숙련노동자, 소규모 창업자, 농민공 등을 중심으로 중간소득층을 지속적으로 확대하기로 했다.

셋째, 연금의 최소 납부 기간을 점진적으로 늘리도록 했다. 중국 사회보험법에 따르면, 기초연금에 가입한 사람은 법정 정년퇴직 연령이 되었을 시점에 15년 이상 연금을 납부한 경우 매달 기초연금을 수령할 수 있다. 하지만 고령화가 심화되고 법정 정년퇴직 연령이 연장됨에 따라 납부 기간이 점진적으로 연장될 예정이다. 인사부는 향후 5년 동안 4천만 명 이상이 신규 퇴직하고 생산가능인구가 3,500만 명 감소할 것으로 예측하고 있기 때문에 이러한 조치가 불가피하다고 밝혔다. 전문가들은 이러한 조치가 기업 및 기관 종사자에게 미치는 영향은 크지 않고 대체로 비정규 노동자에게 영향을 미칠 것으로 예상했다.

넷째, 비정규 노동자도 산재보험의 보호를 받을 수 있도록 한다.²⁾

다섯째, 공무원과 공무원법의 적용을 받는 노동자 모두 산재보험의 혜택을 받을 수 있도록 한다. 지금까지 공무원과 공무 참여기관 노동자는 산재보험의 보호를 제대로 받지 못했다. 최근 인사부는 각 지역의 공무원이 산재보험 혜택을 받을 수 있게 하는 사업을 적극적으로 추진했다. 현재 전국적으로 20여 개 성(省)급 지역에서 모든 공무원이 산재보험의 보호를 받을 수 있게 되었고, 나머지 지역에서도 공무원의 산재보험 가입 시범사업을 시행하고 있다. 뿐만 아니라 고위험 산업을 중심으로 산재보험의 보장 범위를 지속적으로 확대해, 2020년 약 2억 6,800만 명이었던 산재보험 가입자 수를 2025년까지 2억 8천만 명 수준으로 끌어올릴 계획이다.

여섯째, 노동자의 노동시간 및 휴가제도를 개선한다. 전문가들은 플랫폼 기업이 일일 최장 온라인 접속시간 혹은 노동시간을 합리적으로 규정하고 노동시간 중 휴식을 보장해야 한다고 촉구했다. 최근 교통운수부와 일부 부처가 공동으로 “택배노동자의 합법적 권익 보장에 관한 의견”을 발표해 택배 기업이 노동자의 표준 노동량과 최저 및 연간 노동 보수 증가폭을 설정하도록 했다. 또한 유급 휴가제도의 도입을 촉구했다.

1) 姜琳(2021), 「未来5年, 社保, 收入分配, 养老金等将迎来六大变化」, 新华网, 7月 12日, <http://www.xinhuanet.com/> (검색일: 2021.7.19).

2) 자세한 내용은 앞의 글 “중국: 새로운业态에서의 노동자 권익 보호를 위한 정책 발표” 참조.

브라질 : 고등노동법원, 스마트폰 앱으로 해고를 통보받은 가사노동자에게 보상 판결

스마트폰으로 해고를 통보받은 가사노동자가 보상금 청구 항소심에서 5천 헤알을 보상받았다.¹⁾ 고등노동법원은 7월 5일 사용자의 항소를 만장일치로 기각하고 가사노동자의 손을 들어주었다. 스마트폰 앱을 통한 해고에 대해 노동자의 명예를 훼손하고 정신적 피해를 준 “학대 행위”로 판결한 것이다. 브라질 헌법에서는 개인의 명예 및 육체적 건강 훼손, 업무 수행 강요와 근무환경 악화 등도 학대행위로 규정하며 사용자는 이를 방지하기 위해 적절한 조치를 해야 한다.

사건은 1년 이상 가사노동자로 일했던 원고가 2016년 11월 왓츠앱 메시지를 통해 “안녕하세요! 당신은 해고되었습니다.”라는 통보를 받으면서 시작됐다. 원고는 이를 사용자의 학대행위로 규정하고 자신의 존엄성과 명예를 훼손했다며 그동안 받

아왔던 월 급여 1,700헤알의 25배에 해당하는 보상금을 법원에 청구했다. 하급심인 캄피나스 제2지역노동법원은 인간의 존엄성에 대한 침해가 있다고 판단했으며, 제15지방노동법원도 “현대 사회에서 통용되는 일반적 의사소통 수단을 이용하여 가사노동자에게 해고를 통보했다”고 항변한 사용자의 항소를 기각하고 사용자가 고용계약 종료를 전달하는 방식이 노동관계에서 고려되어야 할 규칙을 무시했다고 판결했다. 또한 카티아 아르루다(Kátia Arruda) 판사는 “메시지의 인권침해 여부는 사회의 상호작용 맥락 속에서 파악해야 한다”며 “사용자는 도덕적 손해에 대해 보상을 해야 한다”고 결론을 내렸다. 사용자는 이 같은 지방노동법원의 판결에 불복해 고등노동법원에 항소했지만 결국 패소했다.²⁾

1) 브라질 연방헌법은 권리침해 시 누구나 법원을 통해 권리 구제를 받을 수 있게 규정하고 있어, 노동자는 사용자를 상대로 노동계약 종료 후 2년 이내에 소송을 제기할 수 있다. 노동소송은 사업장 지역의 관할 지역노동법원에 제기하며 1심에서 패소하면 지방노동법원에 항소할 수 있다. 2심 후 패소자가 판결에 승복하지 않으면 고등노동법원 또는 연방대법원에 상고해 재판을 받을 수 있다.

2) Tribunal Superior do Trabalho(2021), “Patrão que demitiu empregada doméstica por WhatsApp pagará indenização”, *JUSTIÇA DO TRABALHO*, julho 5, <https://www.tst.jus.br/> (검색일 : 2021.7.16).

브라질 : 2017년 노동법 개혁 이후의 노동과 단체교섭에 대한 책 출간

브라질 노동법 개혁 4주년을 맞아 그 영향을 다룬 책 두 권이 6월 말 발간되어 눈길을 끌고 있다. 유니캄피대학원의 노동경제 및 노조연구센터

(CESIT), 캄피나스 노동 검찰부, 노동개혁 모니터링 네트워크 연구팀(REMIR Trabalho)은 2017년 노동법 개혁 이후 노동에 관한 책을 공동으로 발간했



다. 두 권으로 구성된 이 책은 주로 2017년 이후의 브라질 경제와 사회, 노동에 미친 노동법 개혁의 영향을 다루는데, 무려 815페이지에 이를 정도로 방대하다. 연구 책임자인 조제 다리 크레인(José Dari Krein) 교수의 주도로 집필에 참여한 연구원 및 박사과정생만 해도 수십 명에 이른다.

1권 『2017년 노동법 개혁 이후 노동(O trabalho pós reforma trabalhista)』은 13개 장으로 구성되었으며 거시·미시경제 측면에서 노동법 개혁이 고용·임금 및 직업 구조에 미친 영향을 다루었다. 2권 『2017년 노동법 개혁 이후 단체교섭(Negociações

Coletivas pós reforma trabalhista)』은 17개 장으로 노사관계 영역에서 개정된 조항들, 즉 새로운 불안정 고용·노동시간·노조세¹⁾가 노조의 단체교섭에 미친 영향을 분석했다. 이 책의 추천사를 쓴 유니캄피대학원의 데니스 마라씨 기메네즈(Denis Maracci Gimenez) 교수는 “2017년 노동법 개혁이 결코 브라질 경제와 노동시장에 긍정적인 영향을 미치지 않았음을 이 두 권의 책이 증명하고 있다”며, “최근 경제 상황의 어려움과 불평등의 심화 등은 노동법 개혁에서 비롯됐다”고 언급했다.²⁾

- 1) 브라질의 노조세는 통합노동법에 따라 정부가 모든 노동자로부터 강제 징수하여 각 노조 및 산별 연합 등에 분배하는 제도로 노조 재정의 근간이었으나, 2017년 노동개혁 이후 노조세가 폐지되어 거의 사라졌다.
- 2) CESIT(2021), “O TRABALHO PÓS REFORMA TRABALHISTA”, https://www.cesit.net.br/wp-content/uploads/2021/06/VOL-1_A-reforma-trabalhista_21.06.21.pdf, https://www.cesit.net.br/wp-content/uploads/2021/06/VOL2_Negociacoes-coletivas_21.06.21.pdf (검색일: 2021.7.17).