



## 미국 : 노동조합, 바이든 대통령의 백신 의무접종 명령에 미온적 태도

바이든 대통령은 2021년 9월 9일 전체 미국 노동자 3분의 2를 대상으로 하는 백신 의무접종 행정 명령을 내렸다. 이 명령은 단순히 공화당 의원뿐만 아니라 민주당의 전통적 동맹이었던 노동조합으로부터도 반발을 사고 있다.<sup>1)</sup>

70만 명의 연방정부 및 워싱턴의 정부 노동자를 대표하고 있는 미국 연방공무원노조(American Federation of Government Employees)의 에버렛 켈리(Everett Kelley) 위원장은 백신 접종을 전반적으로 권장하는 동시에 의무접종에 관해서는 비판적

인 목소리를 냈다. 그는 “이와 같은 변화에 대해서는 적절한 교섭단위와의 협상이 이루어져야 한다.”라는 입장을 밝혔다. 의료노동자노조를 포함한 다른 노조들 역시 백신 의무접종에 관해서 비판적인 의견을 내놓았다. 이들 노조는 용어 선택에 관해서 강제성보다는 자발성을 강조해야 한다고 보았다.

전통적으로 미국의 거대 노조는 민주당 지지 기반의 중심이다. 선거 전문가들은 민주당이 내년 중간 선거를 위해서는 이들의 목소리를 외면할 수 없을 것이라 보고 있다.

1) White, M. C.(2021), “Labor Unions, a Key Democratic Ally, Lukewarm on Biden Vaccine Mandate”, NBC News, September 12, <https://www.nbcnews.com> (검색일 : 2021.9.23).

## 미국 : 미국인의 노조 지지율 68%로 60년 만에 최고 수준 기록

2021년 9월 초, 갤럽의 여론조사에 따르면 미국인의 68%가 노동조합을 지지하고 있다. 이는 71%를 기록한 1965년 조사 이래 가장 높은 수치로, 48%를 기록한 2009년 조사와 비교하면 기록적인 상승이라 할 수 있다. 노조에 대한 지지는 2016년 이후 거의 모든 인구집단에서 꾸준히 상승해왔다. 특히 민주당 지지자 가운데 90%가 노조를 지지하고 있으며, 공화당 지지자 가운데 47%가 노조를 지지하는 것으로 드러났다. 노조들은 이 결과를 이용하여 상원으로 하여금 단결권보호법안(PRO Act)

을 통과시킬 것을 촉구하려는 움직임을 보이고 있다. 미국노동총동맹-산별노조회의(AFL-CIO)의 리즈 쉐러(Liz Shuler) 위원장은 “이 여론조사 데이터는 우리가 공정과 평등에 입각한 튼튼한 경제를 통해 팬데믹으로부터 회복하는 과정에 있어서, 노조가 조직된 일자리가 필수적이라는 메시지를 상원에 분명히 전달하고 있다. 상원은 단결권 보호법안 통과를 통해 여론과 그들의 지지층에게 응답해야 한다.”라고 언급했다.<sup>1)</sup>



1) Evers-Hillstrom, K.(2021), "Americans' Approval of Labor Unions Hits Near 60-Year High : Gallup", *The Hill*, September 2, <https://thehill.com> (검색일 : 2021.9.23).

### 미국 : 전체 실업률 감소에도 불구하고 대도시의 실업률은 그대로

2020년 미국 전체 실업률은 대체로 감소하였지만, 미국의 대도시의 실업률은 여전히 높은 것으로 나타났다. 미국 노동통계국(BLS) 조사에 따르면, 전체 실업률은 2020년 9월 약 8%에서 2021년 8월 5.2%로 감소했다. 그리고 당월 일자리 증가는 평균적으로 58만 6천 개에 달하는 것으로 드러났다.<sup>1)</sup>

하지만 디트로이트, 시카고, 뉴욕과 같은 도시는

여전히 실업률이 높은 상황이다. 2021년 9월 현재, 25%의 디트로이트 주민들은 여전히 일자리를 구하지 못하고 있다. 특히 이 가운데 백인보다 흑인과 라틴계 주민들이 더 큰 어려움을 겪고 있는 것으로 드러났다. 5월 기준으로 시카고의 실업률은 9.3%이며, 뉴욕의 8월 실업률은 현재 7.6%에 이르고 있다.

1) Ellington A. J.(2021), "U.S. Labor Market Recovery on Track as Weekly Jobless Claims Near 18-Month Low", *Newsweek*, September 2, <https://www.newsweek.com> (검색일 : 2021.9.23).

### 미국 : 연방노동관계위원회 사무총장, 각 지역위원회에 불법 해고에 대한 보상 기준을 강화하도록 권고

2021년 9월 8일, 연방노동관계위원회(National Labor Relations Board : NLRB)의 제니퍼 어부르조(Jennifer Abruzzo) 사무총장은 불법 해고에 대한 보상기준을 크게 강화하도록 권고하는 공문을 발송하였다. 해당 공문에 따르면, 노동자가 불법 해고를 당했을 때 불법 해고를 당하지 않았다면 누릴 수 있었던 해고 이전의 상태로 회복할 수 있도록 조치하여야 한다. 이에 따라, 해당 공문은 불법 해고를 경험한 노동자에게 사용자가 즉각 복직의 권리를 제

공하고, 해고로 인한 임금 손실, 해고기간 동안 발생했던 의료비 전부, 신용카드 연체료 등을 보상하도록 권고하고 있다. 이러한 조치는 미등록 이민자에게도 적용될 수 있다. 해당 공문은 미등록 이민자가 최저임금 등의 적법한 노동기준을 따를 것을 요구하다 해고당했음이 알려졌을 경우, 연방노동관계위원회는 사용자로 하여금 고용기간 동안 최저임금을 지급하지 않았던 부분까지 노동자에게 지급하도록 명령할 수 있다.<sup>1)</sup> 이 같은 권고 사항은 상당히

파격적인 것으로, 앞으로 해당 권고 사항이 실제로 실행에 옮겨질 수 있을지, 이에 따라 불공정한 해고

에 따른 보상 수준은 어떻게 변화할지 등의 이슈에 관심이 쏠리고 있다.

1) Porzio, S. J. and E. A. Dailey(2021), “NLRB General Counsel Abruzzo Encourages Regions to Utilize More Significant Remedies When Resolving Unfair Labor Practices”, *The National Law Review*, September 9, <https://www.natlawreview.com> (검색일 : 2021.9.19).

## 미국 : 애플, 임금 형평성 논의 목적의 슬랙 채널 사용 금지

최근 애플이 자사 직원들이 임금 형평성을 논의하기 위하여 협업 소셜미디어의 하나인 슬랙(Slack)을 사용하는 것을 금지하여 논란이 되고 있다. 애플은 슬랙과 계약을 맺고 자사 직원들이 회사 차원의 별도 슬랙 플랫폼을 이용할 수 있도록 하고 있는데, 애플의 직원들은 자신의 직위, 연차, 성별, 인종, 현재 받고 있는 연봉 및 혜택 수준에 관한 정보를 별도의 슬랙 채널에 올려 공유하고 있었다. 이는 애플의 직원들이 성별 및 인종 등으로 인하여 임금에서 차별을 받고 있는지를 더 쉽게 알기 위한 하나의 방안으로 직원들 간에 자체적으로 시작된 것이었다. 하지만 애플은 해당 채널을 더 이상 사용하지 못하도록 금지한 것이다.

애플의 인사팀에 따르면, 해당 주제 자체는 임금 형평성을 추구하는 자사의 가치와 맞닿아 있기는 하지만, 자사의 슬랙 이용 약관에 벗어나는 것이기 때문에 해당 슬랙 채널의 사용을 금지하였다는 것이다. 회사 업무 사항이거나 이미 등록된 회사의 취미 동호회 또는 다양성 네트워크 연합(Diversity Network Association) 등의 경우에만 슬랙을 사용할 수 있기 때문에, 서로의 임금 정보를 공유하려는 목적으로 슬랙을 이용하는 것은 불가능하다는 것이 애플의 입장이다. 이에 애플 직원들은 이것이 단지 직원들이 서로 연합하여 임금차별을 줄여나가려는 노력을 방해하려는 결정에 불과하다며 반발하고 있다.<sup>1)</sup>

1) Schiffer, Z.(2021), “Apple Just Banned a Pay Equity Slack Channel but Lets Fun Dogs Channel Lie”, *The Verge*, August 31, <https://www.theverge.com> (검색일 : 2021.9.19).



## 미국 : 높아지는 애플 직원의 목소리, 직장문화 변화의 신호탄일까?

9월 17일, 애플의 CEO 팀 쿡(Tim Cook)은 전 직원 회의를 통해 그간 직원들이 제기한 이슈에 대해 답하는 시간을 가졌다.<sup>1)</sup> #AppleToo라는 직원행동 그룹에 따르면, 지난 몇 달간 500명이 넘는 전·현직 애플 직원이 폭언, 성희롱, 업무 차별 및 보복 등의 문제를 호소한 것으로 드러났다. 이번 회의에서 애플 측은 임금불평등 문제와 관련해 공정한 임금 정책을 위해 주의를 기울이고 있다고 밝혔다. 또한 최근 텍사스주의 낙태 제한 논란에 대해서는 새 법안에 반대할 수단을 강구하는 한편, 텍사스주의 애플 노동자가 낙태를 위해 다른 주로 이동할 경우 비용을 지원하겠다고 밝혔다.

애플 노동자의 목소리가 높아진 것이 이번이 처음은 아니다. 올해 애플이 전 페이스북 매니저였던 안토니오 가르시아 마르티네스(Antonio García Martínez)를 고용하려 했을 때, 2천 명 이상의 애플 직원이 과거 인종차별 및 성차별적 발언을 담은 그의 책을 이유로 항의하자 결국 그를 해고하는 결과로 이어진 바 있다. 그 외에도 지난 5월 이스라엘-팔레스타인 분쟁 당시 수백 명의 직원이 애플의 팔레스타인 지지를 촉구하는 성명서를 제출하기도 했다.

이들의 목소리가 주목받는 이유는 그간 애플의 직장문화가 직원의 목소리에 폐쇄적인 모습을 보여왔기 때문이다. 애플의 비밀 유지 정책은 애플의 직장문화를 상징한다. 그동안 애플은 제품 공개 시 깜짝 효과를 극대화하기 위해 관련 정보에 대해 철저한 비밀 유지 정책을 고수해 왔다. 하지만 이 정책이 제품 차원을 넘어 작업장 곳곳에서 발생하는 사안에도 적용되면서, 직장 내 여러 문제에 대한 공개적 논의를 막는 역할을 해왔다. 이러한 폐쇄성은 개별 노동자와의 분쟁에서 극단적으로 드러났다. 예를 들어 성차별적 발언이나 장애인 차별 건에 대한 고충 제기와 관련하여 사측의 보복 논란이 계속 제기된다는 점에서 직원이 목소리를 내기 어렵다는 주장이 힘을 얻고 있다. 그러나 최근 직원 간의 소통이 확대되면서 변화의 움직임이 포착되고 있다. 팬데믹 기간 동안 협업툴 슬랙(Slack)을 통해 7,500명에 달하는 애플 노동자 간의 소통이 늘어나면서 슬랙이 하나의 공론장 역할을 했고, 이를 통해 집단적 목소리를 내는 결과로 이어지고 있는 것이다. 이러한 직원 행동주의가 앞으로 애플의 직장문화를 바꿔나갈 수 있을지 주목된다.

1) Nicas, J. and K. Browning(2021), "Tim Cook Faces Surprising Employee Unrest at Apple", *The New York Times*, September 17, <https://www.nytimes.com> (검색일 : 2021.9.22).

## 미국 : 뉴욕시, 음식배달 노동자를 보호하기 위한 조례안 통과

뉴욕시는 그럽허브(Grubhub), 도어대시(Door-dash), 우버이츠(Uber Eats) 등 음식배달 플랫폼 기업이 배달노동자의 노동조건 향상 및 최소 지급 금액을 설정하도록 하는 조례안을 통과시켰다.<sup>1)</sup> 조례안의 주요 내용은 다음과 같다.

- 배달노동자는 건당 최장 배달거리를 설정할 수 있다.
- 기업은 급여 지급 과정에서 배달노동자에게 송금 수수료를 청구할 수 없고 최소 일주일에 한번 노동자에게 임금을 지급해야 한다.
- 배달노동자는 다리나 터널을 통과해야 하는 건에 대해 거절할 수 있다.
- 배달앱은 배달이 시작되기 전 배달노동자에게 음식 픽업 위치, 목적지, 예상 시간 및 거리 등을 미리 제공해야 한다.
- 기업은 배달노동자에게 음식 보온가방 비용을 청구할 수 없다.
- 배달앱은 배달노동자에게 지급될 팁 금액, 즉시 지급 및 현금 여부 등에 대한 정보를 제공하지 않는 한 팁을 요청할 수 없다.
- 배달앱은 배달노동자에게 팁을 전달하는 한편 팁을 얼마나 받았는지, 소비자가 팁을 주지 않았을 경우 그 이유는 무엇인지 알려야 한다.
- 배달앱은 팁을 포함한 총 일일 수당을 매일 배달노동자에게 공지해야 한다.

- 기업은 식당과 계약을 체결할 때 배달노동자가 음식을 픽업 시 화장실을 이용할 수 있도록 하는 조항을 포함해야 한다.

종합해보면, 이번 조례안은 노동자에게 비용 부담이 전가되지 않도록 하는 동시에 급여, 팁, 업무 관련 정보의 투명성을 높이는 것을 골자로 하며, 뉴욕시 소비자 및 노동자 보호국(DCWP)에서는 배달노동자에게 건당 지급되는 최소 금액을 규정해야 한다.

플랫폼 기업은 대체적으로 조례안에 대해 호의적으로 반응하는 분위기이다. 그간 지방정부와 플랫폼 기업 간 법적 분쟁이 곳곳에서 이어져 왔다는 점에서 이러한 반응은 의외이기도 하다. 지난 8월 캘리포니아 법원은 각 노동자를 주 노동법으로부터 면제하는 (즉, 독립계약자로 남게 하는) 내용을 담은 주민발의안 제22호(Prop 22)에 대해 위헌판결을 내렸고, 시카고시는 불공정 노동관행 등을 이유로 도어대시와 그럽허브를 고발하기도 했다. 반면 플랫폼 기업이 식당에 부과하는 수수료 제한 및 소비자 관련 정보 제공(뉴욕시), 배달비 15% 상한선(샌프란시스코) 등의 조치에 반발해, 지방정부를 대상으로 고발하는 사례도 있었다. 이러한 맥락에서 이번 뉴욕시의 조치가 그간 진행되어 온 지방정부와 플랫폼 기업 간의 갈등에 어떠한 영향을 미치고 추후 다른 지역에 어떤 효과를 가져다 줄지 주목된다.

1) Subin, S.(2021), "New York City Passes Bills Offering Protections to Food Delivery Workers", CNBC, September 23, <https://www.cnn.com> (검색일: 2021.9.24).



## 독일 : 퇴직 연금생활자의 재취업 사유와 평균소득 수준

연금제도가 비교적 안정적으로 설계되어 있는 독일의 경우에도 연금을 수급하는 고령자가 퇴직 후 경제활동을 하는 이유는 생계유지를 위한 것으로 인식되는 것이 일반적이었다. 하지만 독일경제연구소(IW)가 사회경제패널(SOEP)을 통해 제시된 자료를 바탕으로 연금생활자의 경제적 곤궁의 정도와 노동시장으로의 복귀 빈도에 대해 분석한 최근 연구에 따르면, 경제활동을 하고 있는 연금생활자의 경우에도 상당수가 높은 수준의 직업교육과정 또는 일반교육과정을 이수하였고, 평균 이상의 연금을 안정적으로 지급받고 있는 것으로 나타났다.

이 연구에 포함된 자료에 따르면 퇴직연금 수급자의 취업률은 지난 15년 사이에 크게 증가한 것으로 확인되었다. 지난 2005년의 경우 64세 이상의 고령자 중 3.3%만이 경제활동을 영위하고 있었으나 2019년에는 그 수치가 7.8%로 상승한 바 있다. 이와 같은 상황으로 인하여 연금생활자의 생계유지를 위해 충분한 수준의 연금이 지급되고 있는지는 연금과 관련한 주요 연구 주제가 되고 있다.

경제활동을 하고 있는 연금 수급자 중 43%는 63세에서 68세 사이였고, 그중 절반 이상이 파트너와 함께 가계를 구성하고 있었으며, 해당 가계 구성원 중 경제활동의 주된 주체는 남성이었다. 또 경제활동을 하는 연금 수급자의 37%는 전문학교 또는 일반대학 교육과정을 수료하였거나 장인(마이스터)

자격을 취득한 것으로 나타났다. 경제활동을 하지 않고 있는 연금 수급자 중 이와 같은 교육수준을 보유하고 있는 경우는 약 27%에 불과하였다. 또한 월간 중위 순균등화소득<sup>1)</sup>의 경우 경제활동을 하고 있는 연금 수급자의 경우 월 약 2천 유로였으나, 경제활동을 하지 않는 경우에는 약 1,670유로였다. 경제활동을 하고 있는 연금 수급자 2명 중 1명이 월 450유로 이하의 미니잡에 종사하고 있는 것을 고려하면 이들의 월평균 연금 수령액은 약 1,600유로로 추정된다.

연금생활자가 경제활동에 종사하는 주된 이유를 경제적 궁핍이라고 주장하기 위해서는 이들 양 집단 사이에 연금 수령액의 격차가 크게 나타나야 할 것이다. 하지만 위와 같이 양 집단 사이의 연금 수령액 격차는 연금 수급자의 경제활동 여부와 연금 수령액 사이의 상관관계를 주장할 수 있을 정도로 크지 않았다. 또한 해당 연구에서 진행한 설문에 따르면 경제활동을 통한 추가적인 수입보다도 일자리에서의 인적 교류가 더욱 중요하다고 응답한 비율이 더 높았던 것으로 나타났다. 이 연구의 저자인 홀거 샤페(Holger Schäfer)는 적어도 이 연구를 통해서도 부족한 연금 수령액으로 인해 부득이하게 노동시장에 내몰리는 궁핍한 연금 수급자의 모습을 찾을 수는 없었다고 현행 연금 수준과 고령 노동자의 노동 실태에 대해 평가하였다.<sup>2)</sup>

1) 균등화소득은 각 가계 구성원을 성인 1인 가계로 가정하였을 때 현재의 생활수준을 유지하기 위해 필요한 1인당 소득을 말한다. 이는 전체 가계 구성원의 소득을 합산한 금액을 각 구성원의 수와 연령을 기반으로

가중치를 부여한 값으로 나누어 산정한다. 그중에서도 세후 소득을 순균등화소득(Nettoäquivalenzeinkommen)이라 한다(순균등화소득=가계 구성원 세후 소득 합계(Summe der Nettoeinkommen) ÷ 개인 인적 가중치(Summe der Personengewichte)).

2) Institut der deutschen Wirtschaft(IW)(2021), “Einkommen : Arbeitende Rentner haben überdurchschnittlich viel Geld”, 13 September, <https://www.iwkoeln.de> (검색일 : 2021.9.25).

## 독일 : 2021년 2분기 실질임금, 전년동기대비 약 3% 상승

독일 연방통계청에서 발표한 자료에 따르면, 지난 2021년 2분기의 명목임금은 전년동기대비 5.5% 상승한 것으로 나타났다. 같은 기간 소비자물가는 2.4% 올라 실질임금 상승률은 약 3.0%를 기록하였다.

지난 2020년 2분기의 경우에는 코로나19에 따른 여파로 명목임금이 전년동기대비 4% 감소하였고, 실질임금은 4.7% 감소한 바 있다. 이는 2008년 및 2009년 금융위기 이후 가장 큰 하락폭을 기록한 것이다. 이번 2021년 2분기에 명목임금 상승률이 크게 나타난 것은 지난해의 명목임금 손실분에 대한 보상적인 측면이 있다고 할 수 있다. 하지만 인플레이션으로 인하여 실질임금 상승률이 명목임금 상승률에 크게 미치지 못하여 노동자의 실질 소득은 아직 코로나19 위기 이전 수준을 회복하지 못하였다고 연방통계청의 가계소득 통계 담당자인 수

잔나 가이슬러(Susanna Geisler)는 평가하고 있다.

2021년 2분기에는 무엇보다 코로나19 위기에 따른 고용 안정화 정책 중 가장 중점적으로 시행되었던 노동시간단축지원금의 수령자가 큰 폭으로 감소하였다. 노동시간단축지원금의 경우 명목임금에 포함되지 않기 때문에 주당 노동시간이 다시 제자리를 찾으면서 늘어나게 된 소득보다는 통계상의 명목임금 상승폭이 더 크게 나타난 것이다.

2021년 2분기 전체 정규직 노동자의 주당 유급 노동시간은 전년동기대비 평균 4.2% 증가한 38.3시간을 기록하였다. 다만 코로나19 이전인 2019년 2분기의 주당 유급노동시간이 39.2시간이었던 것에 비추어 보면 아직은 독일 경제가 코로나19 위기 이전 수준으로 완전히 회복하지는 못한 것으로 보인다.<sup>1)</sup>

1) Statistisches Bundesamt(Destatis)(2021), “2. Quartal 2021 : Reallöhne um 3,0% höher als im Vorjahresquartal”, 22 September, <https://www.destatis.de> (검색일 : 2021.9.25).



## 영국 : 보수당 정부, 파격적인 복지 확대 및 증세안을 제시

2021년 9월 7일 영국 보리스 존슨 총리는 국민 건강서비스(NHS)의 재정문제 완화와 사회적 돌봄 서비스의 확대 공급을 위해 1.25%p 수준의 증세를 단행할 계획이라고 발표했다. 구체적으로 영국 보수당 정부는 2022년 4월부터 사용자와 노동자의 국민보험 부담금을 1.25%p 인상하고, 2023년부터는 이를 동물의 보건·돌봄세로 전환함으로써 국민 보험료를 부담하지 않는 고령층에게도 조세 부담을 물릴 것이라고 밝혔다.<sup>1)</sup>

보리스 존슨 총리는 해당 증세정책을 통해 영국 정부가 한 해 120억 파운드의 추가 재정수입을 얻을 것이라 밝혔다. 추가 재원 중 대부분은 코로나19 팬데믹 이후 심각한 과부하 문제를 겪고 있는 NHS에 투입될 예정이며, 신규 세수 중 54억 파운드는 3년에 걸쳐 사회적 돌봄 부문에 지출될 계획이라 전해진다. 참고로 최근 영국의 NHS는 심각한

재정 적자 문제를 안고 있으며 서비스 공급 부족으로 치료 대기자 수가 500만 명 이상으로 사상 최고치를 경신하고 있는 것으로 알려져 있다.<sup>2)</sup> 사회적 돌봄서비스 또한 관련 예산은 지난 10년 간 약 80억 파운드 감축된 반면, 최근 코로나19 봉쇄령 해제 이후 서비스 신청이 폭발적으로 증가하면서 서비스 공급에 심각한 차질을 겪고 있는 것으로 보고되고 있다.<sup>3)</sup>

전통적으로 작은 정부와 조세 축소를 지향해 온 영국 보수당 정부에서 당 내부의 강한 반발을 거스르면서까지 적극적인 복지 확대 및 증세안을 도입한 것은 매우 이례적인 일로 여겨진다. 참고로 과거 총선에서 보수당은 소득세, 사회보험료, 부가가치세 등 전 항목에서 조세 인상이 일절 없을 것이라 공약한 바 있다.

- 1) Cuffe R. and N. Trigg(2021), "Boris Johnson Outlines New 1.25% Health and Social Care Tax to Pay for Reforms", *BBC*, September 7, <https://www.bbc.co.uk> (검색일 : 2021.9.17).
- 2) Hugh, P.(2021), "NHS Waiting List in England Hits Record 5.45 Million", *BBC*, August 12, <https://www.bbc.co.uk> (검색일 : 2021.9.17).
- 3) 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 : 2021.9.17).

## 영국 : 신규 직원을 포함한 전체 임금노동자, 유연근무 청구권 보장 예정

2021년 9월 23일 영국 사업·에너지·산업전략부 (Department for Business, Energy and Industrial

Strategy)는 유연근무 청구권의 적용범위를 전체 임금노동자로 확대하는 안을 발표하였다. 해당 정

책안은 신규 직원을 포함한 전체 임금노동자가 노동시간, 횟수, 장소 및 기타 제반 노동조건에 대해서 사용자에게 노동조건을 변경을 청구할 수 있는 권리(유연근무 청구권)를 보장하는 것을 골자로 한다.<sup>1)</sup>

참고로 현행법에서는 유연근무 청구권의 적용범위를 동일한 사용자의 감독하에 6개월 이상 근무한 자로 제한하고 있다. 실제 유연근무 신청 후 사용자의 승인을 받은 영국의 노동자들은 시간제 근무, 재택근무, 집중근무(노동일을 줄이는 대신 1일 노동시간을 늘리는 제도), 잡 셰어링 등 다양한 형태로 유연근무를 활용하고 있는 것으로 파악된다.<sup>2)</sup>

노동당과 노동조합 측에서는 유연근무 청구권의 적용범위를 확대하고자 하는 정부의 노력을 긍정적으로 평가하면서도, 해당 개혁안을 통해 유연

근무를 권리로서 보장하겠다는 보수당 정부의 공약을 이행하기에는 여전히 불충분하다는 반응이다. 가령, 영국 노총(TUC)에서는 2003년부터 유연근무 청구권이 도입되고 그 적용대상도 급속하게 확대되어 왔지만 실제 유연근무를 활용하는 노동자의 비율은 지난 20년간 큰 변화가 없었다는 점을 지적하며, 유연근무 청구권의 적용 범위를 확대하는 것만으로는 그 정책 효과가 미미할 것이라 일갈한다. 같은 견지에서 노동당의 부대표인 안젤라 레이너(Angela Rayner)는 해당 정책안의 한계를 지적하며, “노동당에서는 노동자에게 단순히 유연근무를 청구할 권리를 부여하는 것이 아니라, 유연근무를 수행할 수 있는 권리를 부여할 것”이며 “모든 노동자들이 직장에 출근하는 첫날부터 해당 권리를 누릴 수 있게 할 것”이라고 밝혔다.

1) Walker, P.(2021), “UK Staff to Gain Right to Request Flexible Working from Day One”, *The Guardian*, September 20, <https://www.theguardian.com> (검색일 : 2021.9.21).

2) Chartered Institute of Personnel and Development(2019), “Flexible Working in the UK”, [https://www.cipd.co.uk/Images/flexible-working\\_tcm18-58746.pdf](https://www.cipd.co.uk/Images/flexible-working_tcm18-58746.pdf) (검색일 : 2021.9.21).

## 영국 : 재정연구소(IFS), 최근 노동력 부족에도 불구하고 양질의 일자리 취업 기회는 여전히 부족하다고 주장

최근 영국에서는 통계청(ONS)이 집계한 빈 일자리 수가 1백만 개를 넘어서고, 업계에서는 외국인 노동자 유치를 위한 일시적 비자 도입을 요구하는 등 노동력 부족에 대한 우려가 계속되고 있다. 그러나 영국 재정연구소(IFS)는 최근 증가한 구인 수요가 저임금 일자리 위주이며, 여전히 영국 내 많은

노동자의 구직 기회는 팬데믹 이전보다 적다고 주장했다.

재정연구소의 최근 보고서에 따르면 6월 말 기준 저임금 직종의 빈 일자리 수는 팬데믹 이전에 비해 약 20% 증가했으며, 이는 주로 전자상거래의 활성화에 따른 운수 및 창고업 호황과, 음식점 및 주점



종업원, 청소부, 간병인 등에 대한 수요 증가에 기인한다. 반면, 중임금 및 고임금 직종의 빈 일자리 수는 팬데믹 이전으로 겨우 회복한 수준인데, 특히 법률, 사업 및 건강 관련 전문직 등 주로 여성 및 대졸자가 취직하는 직종의 일자리 증가가 상대적으로 부진했다.

또한 이 보고서는 노동자의 구직 기회를 측정할 때 과거의 직종별 이동 패턴을 고려하였는데, 그 결

과 25%에 달하는 노동자들의 구직 기회가 팬데믹 이전에 비해 최소 10% 적은 것으로 나타났다. 그리고 실업자 중 3분의 2는 팬데믹 이전보다 더 치열한 구직 경쟁에 직면하고 있었다.

이와 관련하여 보고서의 저자 쉬야오웨이 쉰(Xiaowei Xu)은 현재 특정 부분의 노동력이 부족한 것은 사실이지만, 이를 노동자 우위의 상황으로 오해해서는 안 된다고 덧붙였다.<sup>1)</sup>

1) Strauss D.(2021), "Many UK Workers Lack Job Options Despite Labour Shortage, Study Finds", *Financial Times*, September 21, <https://www.ft.com>(검색일 : 2021.9.24).

### 영국 : 정부, 봉사료를 노동자가 전부 가져갈 수 있도록 법으로 강제할 예정

영국 정부가 음식숙박업 등의 봉사료 관행을 점검하여 앞으로 모든 봉사료(tip)를 노동자가 가져갈 수 있도록 법으로 강제하겠다고 밝혔다. 이는 해당 업계 노동자 중 많은 수가 최저임금을 받으며 소득의 상당 부분을 봉사료에 의존하고 있는 상황에서, 많은 사용자가 고객들로부터 받은 봉사료의 일부 혹은 전부를 가져가고 있는 것으로 나타났기 때문이다. 종업원에게 현금으로 직접 봉사료를 지불하던 과거와 달리 요즘은 80%의 봉사료가 카드로 지불되는데, 현재는 카드로 지불된 봉사료를 종업원에게 전달할지 여부를 사용자가 결정하고 있는 것이다.

하지만 앞으로는 사용자가 봉사료를 챙길 경우 고용법원에 제소되어 종업원에 대한 보상 및 벌금

납부 명령을 받게 된다. 그리고 고용규약(Statutory Code of Practice)에 공정하고 투명한 봉사료 분배 방법을 명시하여야 한다. 또한 노동자는 사용자에게 봉사료와 관련된 정보를 요구할 권리가 있으며, 봉사료 관련 분쟁 발생 시 이 정보를 고용법원에 증거로 제출할 수 있다.

정부는 이번 조치로 19만여 개의 음식숙박업, 여가 및 서비스 업체에서 일하는 2백만 명에 달하는 노동자의 소득이 증대될 것으로 기대하고 있다. 또한 지난 18개월간 자녀사망휴가 등을 도입하고 최저임금을 인상해 왔다는 점을 언급하면서, 이번 조치도 노동자의 권리를 보호하고 증대하기 위한 노력의 일환이라고 설명했다.<sup>1)</sup>

1) Department Business, Energy & Industrial Strategy(2021), "All Tips to Go to Staff Under Govern-

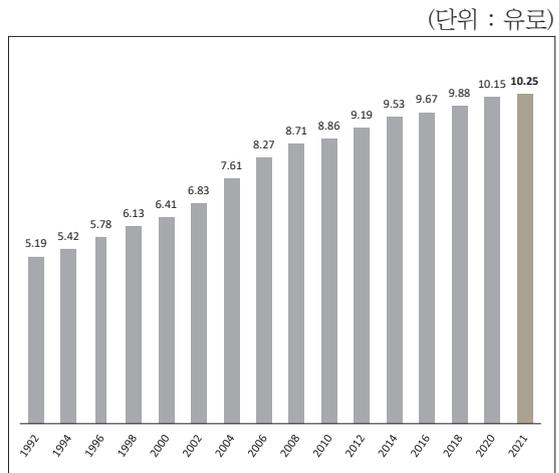
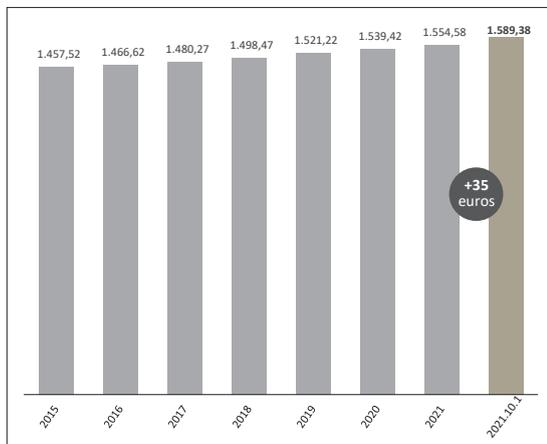
ment Plans to Enhance Rights of 2 Million Workers”, Press Release, September 24, <https://www.gov.uk>(검색일 : 2021.9.24).

## 프랑스 : 2021년 10월 1일, 최저임금 추가 인상

2021년 9월 6일 브루노 르메르(Bruno Le Maire) 기획재정부 장관은 물가상승률을 고려하여 2022년 1월 1일에 있을 법적 재평가 이전인 10월 1일에 최저임금이 인상될 가능성에 대해 시사하였고, 9월 15일 발표를 통해 인상을 확정하였다. 프랑스의 최저임금은 통상 매년 초 법적 재평가를 통해 자동 인상여부가 결정된다. 예를 들어 2022년 1월 1일 소비자 물가지수가 2021년 재평가에서 사용된 2020년 11월 수치보다 2% 이상 높으면 최저임금은 자동 인상된다. 하지만 프랑스 통계청(INSEE)의

9월 15일 발표에 따르면 2021년 8월 소비자 물가지수는 이미 2020년 11월에 비해 2.19% 상승하였다. 이에 시간당 최저임금은 10.25유로에서 10.50유로 수준으로, 월 최저임금은 주당 35시간을 기준으로 약 35유로 늘어나, 1,554.58유로에서 1,589유로 수준으로 인상될 것으로 보인다. 2012년 7월 1일에도 최저임금 추가 인상이 단행된 바 있는데, 당시 프랑수와 올랑드(François Hollande) 대통령의 선거 공약에 따라 정부는 2% 인상을 결정했고 이듬해 1월에 추가적인 0.6% 인상이 있었다.<sup>1)</sup>

[그림 1] 프랑스의 월 최저임금(좌) 및 시간당 최저임금(우)



자료 : INSEE : Les Echos, 재인용.



- 1) Ruello, A.(2021), “Probable hausse du SMIC d’ici à la fin de l’année”, *Les Echos*, septembre 6, <https://www.lesechos.fr> (검색일 : 2021.9.21).  
 Ruello, A. and L. De Comarmond(2021), “Le SMIC va augmenter pour la deuxième fois cette année”, *Les Echos*, septembre 15, <https://www.lesechos.fr> (검색일 : 2021.9.21).

### 프랑스 : 2020년 관리직의 성별 임금격차 확대

2020년 프랑스 여성 관리직의 급여는 남성 관리직에 비해 평균 15% 낮은 수준으로, 동일한 직급 내에서는 8% 낮은 것으로 나타났다. 이 수치는 2019년의 13%에 비해 증가된 수치이다(고정 총연봉과 변동 부분을 포함한 2019년 여성 관리직의 보수는 4만 6천 유로, 남성 관리직의 보수는 5만 3천 유로임). 15%의 임금격차는 소위 구조적 효과(직위, 섹터)를 포함하며 관리직고용협회(Apec)에 따르면 이러한 격차는 관리직 임금격차 연구가 시작된 2014년 이후 13~19% 수준을 유지하고 있다. 협회는 코로나19가 초래한 경제위기가 불평등에 미친 영향은 크지 않았을 것이며 주로 남성 관리직의 임금이 인상된 점이 영향을 미쳤으리라고 설명

한다. 2020년에는 남성의 40%가 임금이 인상된 반면 여성의 경우에는 35%만이 임금이 인상되었으며, 지금까지는 당해 임금인상을 경험한 비율에서 성별 차이가 나타나지 않았다.

그러나 경제위기가 여성 관리직의 노동조건에 영향을 준 것은 분명하다. 협회는 55~63%의 여성 관리직이 팬데믹(특히 1차 대유행) 기간 동안 일주일에 3~5일간 재택근무를 했으며(남성의 경우 52~58%), 이는 그들의 경력에 지속적인 영향을 미칠 수 있다고 경고하였다. 특히 여성 관리직의 61%만이 “미래에 대한 자신감”을 표시했는데, 이는 남성보다 10%p 낮은 수치로 5년 만에 가장 큰 격차를 기록했다.<sup>1)</sup>

- 1) Pontiroli, T.(2021), “Cadres : l’écart de salaire entre les femmes et les hommes se creuse”, *Les Echos*, septembre 22, <https://www.lesechos.fr> (검색일 : 2021.9.23).

### 일본 : 고령자 4명 중 1명이 노동자

일본 총무성은 2021년 9월 19일 65세 이상 고령자와 관련한 인구통계를 발표하였다. 일본 내 고령

자 인구는 9월 15일 현재 전년대비 22만 명 늘어난 3,640만 명으로 사상 최대를 경신하였다. 고령자가

총인구에서 차지하는 비율 역시 29.1%로 역대 최대를 기록했다. 이는 전 세계 201개 국가 및 지역 중 가장 높은 수치이며, 2위인 이탈리아(23.6%), 3위인 포르투갈(23.1%)과 비교해도 5%p 이상 높은 비율이다. 고령자 인구를 남녀별로 살펴보면, 남성은 1,583만 명(전체 남성의 26.0%), 여성은 2,057만 명(전체 여성의 32.0%)이었다.

또한 65세 이상 고령자 중 취업자 수는 906만 명으로 17년 연속 증가하였으며, 일본의 15세 이상 전체 취업자 수에서 차지하는 비율도 13.6%에 달했다. 고령자 중 취업자의 비율은 25.1%였는데, 이는 고령자 4명 중 1명이 취업상태임을 의미한다. 즉, 고령자 중에서도 노동을 지속하고 있는 사람이 상당히 많은 것으로 나타났다.<sup>1)</sup>

1) 時事通信(2021), 「65歳以上、最多の3640万人 総人口の29%、世界最高—総務省」, 09月19日, <https://www.jiji.com> (검색일: 2021.9.20).

## 일본: 새로운 산재인정기준 적용 시작, 과로사 기준에 시간 이외의 요인도 중시

일본에서 노동자의 뇌 및 심장질환 발병 관련 산재인정기준이 20년 만에 수정되었다. 그간 일본에서는 뇌 및 심장질환 관련 산재인정률이 하락하고 있었는데, 이에 대해 잔업시간에 지나치게 많은 비중을 두고 과로사를 판정하기 때문이라는 비판이 있어 왔다. 예컨대 잔업시간이 월 80시간 미만인 상황에서 산재로 인정된 경우는 2020년도 전체 인정 건의 10%에도 미치지 못한다. 노동기준감독서<sup>1)</sup>는 이러한 비판을 받아들여, 잔업시간 이외의 요인에 대해서도 유연하게 인정하는 새로운 산재인정 기준을 9월 15일부터 적용하기로 하였다.

기존 산재인정기준에서는 “발병 전 2~6개월의 월평균 잔업시간이 80시간 이상인 경우” 또는 “발병 전 1개월간의 잔업시간이 100시간 이상인 경우”에 과로사와의 연관성이 강하다고 판단하였다. 반면 새로운 기준에서는 잔업시간이 기존의 산재기준보다 적더라도 다른 요인까지 감안해 종합적으로 산재를 인정할 수 있도록 하였다. 이때 다른 요인이라 함은 종료와 시작 사이의 휴게가 11시간 미만이거나 신체적 부하, 연속근무와 같이 노동시간 이외의 요인이 인정되는 경우 등을 의미한다.<sup>2)</sup>

1) 山本恭介(2021), 「労災認定の新基準、運用はじまる “過労死ライン”以外も重視」, 朝日新聞, 09月15日, <https://digital.asahi.com> (검색일: 2021.9.20).

2) 노동기준감독서(労働基準監督署)는 노동기준법 및 관련 법규에 근거하여 사업장에 대한 감독 및 산재보상 등의 업무를 수행하는 후생노동성의 파견 기관이다.



## 중국 : 정부, 불법적인 장시간 노동 관행에 경고

중국에서 996 근무<sup>1)</sup>와 같은 장시간 노동 문제가 사회적 논란이 되자, 노동시간과 시간외수당에 대한 법적 기준을 명확히 하기 위해 중국 국무부 산하 인적자원사회보장부(이하 ‘인사부’)와 최고인민법원은 지난 8월 26일 공동으로 초과노동의 전형적인 사례를 발표했다. 이번 발표는 인사 관련 분쟁 처리의 질과 효율성을 높이고 사용자의 불법 행위를 즉각 시정하며 노동자의 휴식권과 노동보수를 보장하는 데에 중요한 의미가 있다고 밝혔다.

인사부와 최고인민법원은 이번 발표를 통해 다음과 같은 효과를 낼 것으로 기대했다. 첫째, 사용자에게 위법 행위의 위험성을 일깨워주고 합법적인 고용을 촉구한다. 일단 노동자가 996 근무에 대해 거부 의사를 표시하면 996 근무 자체가 불법이기 때문에 기업이 법적으로 불리할 수밖에 없음을 명확히 했다. 둘째, 노동자의 권리 보호 방식을 분명히 해 노동자가 합법적이고 이성적으로 권리를 보호받을 수 있도록 한다. 노동자는 관련 사례를 접함으로써 996 근무가 불법이라는 점을 인식하게 되어 법에 따라 자신의 권리를 지킬 수 있는 행동에 나설 수 있을 것으로 기대한다. 셋째, 노동중재기구와 사법기구가 법에 따라 996 근무 관련 노

동분쟁을 처리하도록 촉구한다. 996 근무는 불법임에도 불구하고 일부 업체에서 실시하고 있는 것을 어렵지 않게 발견할 수 있다. 이러한 상황이 종종 분쟁의 불씨가 되었는데 이번 발표를 통해서 분쟁을 더욱 확실하게 처리할 수 있게 되었다. 불법적인 관행에 대해 개별적인 분쟁 사건이 발생했을 때 사후에 해결하는 방식이 아니라 관련 기구가 선제적이고 적극적으로 관리 감독을 시행함으로써 사전에 방지하도록 했다.

분명히 불법이지만 노동현장에서 공공연하게 시행되고 있었던 장시간 노동에 대해 최근 몇 년 동안 인사부와 최고인민법원은 노동분쟁 중재 및 소송 통합시스템 구축을 꾸준히 추진해왔다. 그 결과 중재 및 소송 통합시스템을 전면적으로 시행할 수 있게 되었고 앞으로도 행정상의 중재와 사법상의 소송 통합시스템의 효율을 높이기 위해 꾸준히 관련 제도를 개선해나갈 것으로 전망된다. 사회적으로 논란이 되어 온 불법적인 근무 관행과 관련해 책임과 권위가 있는 행정부와 사법부가 이번과 같이 적극적으로 대응하는 모습을 보이면서 불법적인 근무 관행에 더욱 적극적으로 제동을 걸 수 있을 것으로 기대된다.<sup>2)</sup>

1) 오전 9시에 출근해서 밤 9시에 퇴근하는 일상을 일주일에 6일 반복하는 근무 관행을 의미한다. 중국 노동법은 노동시간이 하루 8시간, 주 44시간을 초과하지 못하도록 규정하고 있기 때문에 996 근무와 같은 장시간 노동은 현행 노동법에도 위배된다.

2) 中华人民共和国人力资源和社会保障部(2021), 「人力资源社会保障部 最高人民法院联合发布超时加班劳动人事争议典型案例」, 8月 26日, <http://www.mohrss.gov.cn/> (검색일: 2021.9.22); 澎湃(2021), 「两部门发布超时加班劳动人事争议案例, 明确加班工资法律适用标准」, 8月 26日, <https://www.thepaper.cn/> (검

색일 : 2021.9.22); 丰收(2021), 「权威部门发布“996”典型案例警示了谁」, 8月 27日, <http://epaper.ynet.com/> (검색일 : 2021.9.22).

## 중국 : 플랫폼 음식배달 노동자의 권익 보호 정책 발표

플랫폼 경제의 발전으로 새로운 업태와 노동이 등장하면서 중국 정부에서는 관련 노동자의 권익을 보호하기 위한 정책을 잇따라 발표하고 있다. 지난 7월 7일 국무원 상무회의에서는 음식배달, 퀵배송, 플랫폼 차량공유 등 대표적인 새로운 업태에서의 비정규 노동자 권익을 보호하기 위한 정책을 발표했고, 이어 7월 16일에는 인적자원사회보장부, 국가발전개혁위원회, 국가의료보험국 등 6개 정부 기관과 최고인민법원, 중화전국총공회가 공동으로 좀 더 구체적인 지침을 발표했다. 7월 26일에는 시장감독관리총국, 상무부, 인적자원사회보장부 등 6개 정부 기관과 중화전국총공회가 구체적으로 음식배달 플랫폼 기업의 책임을 명확히 하고 음식배달 노동자의 권익을 보호하기 위한 지도 의견을 발표했다. 지도 의견의 주요 내용을 살펴보면 다음과 같다.

음식배달 노동자의 노동소득 보장 측면에서 업무와 노동강도에 맞는 소득 분배 시스템을 플랫폼 기업이 구축하도록 했고, 노동자의 노동소득이 해당 지역의 최저임금보다 낮지 않도록 했다. 그리고 주문 건수, 시간 준수율, 온라인 접속률 등과 같은 평가 요소를 합리적으로 정하고 배달 시간 규정을 적

절히 완화하도록 했다.

노동안전 보장 측면에서는 주문 배분 시스템을 개선하고 배달 경로를 최적화하여 노동강도를 완화하도록 했다. 그리고 노동자에 대한 교통안전 교육을 강화해 노동자가 교통법규를 엄격히 지키도록 유도하기로 했다.

식품안전 측면에서는 플랫폼 기업이 배달 과정의 안전에 책임이 있음을 확인하며 기업이 음식배달 서비스 관리 규정을 제정하고 식품안전교육을 강화하며, 배달 과정 중 음식이 오염되지 않도록 주의할 것을 강조했다.

사회보장 개선 측면에서는 플랫폼 기업과 노동관계를 맺고 있는 노동자의 사회보험 가입을 유도하고 국가 규정에 따라 플랫폼 비정규 취업자의 업무상 상해 보장 시범사업 참가를 독려한다. 또 다양한 상업보험을 제공할 수 있는 방안을 적극적으로 모색하고 다양한 수준의 보장을 제공하도록 장려한다.

작업환경 개선 측면에서는 노동자가 머물며 쉬 수 있는 대기공간을 만들도록 추진하고 스마트 안전모 등의 장비를 연구 개발하도록 독려하는 등 노동환경을 개선하기 위해 노력한다.

조직 측면에서는 새로운 취업형태에 적합한 공회



(노동조합)를 조직해 노동자의 가입을 적극적으로 유도하고 이들이 노동자 권익에 관한 중요한 사안에 대해 협상 및 조정 참여하도록 한다.

갈등 해결 시스템 측면에서는 플랫폼 기업이 노동자의 요구를 직접적으로 반영할 수 있는 채널을 구축하도록 추진하고 요구 해결 절차 및 시한을 명확히 해 민주적 협상과 평등한 소통을 강화한다. 불가피한 상황으로 인한 배달 시간 초과 등 일상적 문

제에 대해서는 24시간 이내에 합리적으로 해결할 수 있도록 한다.

중국 정부는 이번 지도 의견을 통해 음식배달 노동자의 권익을 보장할 수 있는 조정 시스템을 수립하고 플랫폼의 책임을 명확히 해 노동자의 합법적 권익을 보장하고 사회안정을 유지할 수 있도록 했다.<sup>1)</sup>

1) 央视网(2021), 「七部门联合发文:对保障外卖送餐员正当权益提出全方位要求」, 7月 26日, <https://www.cctv.com/> (검색일: 2021.9.22).

### 브라질: 1년 이상 장기 실업자 약 600만 명으로 추산

최근 브라질에서는 약 600만 명의 실업자가 1년 이상 일자리를 구하지 못한 것으로 나타났으며 이 가운데 380만 명은 2년 이상 장기 실업자인 것으로 밝혀졌다. 1년 이상 2년 이내 구직 중인 비율은 2020년 1분기 6.7%에서 2021년 2분기에는 15.1%로 두 배 이상 늘었으며, 2년 이상 실업자의 비율도 같은 기간 23.9%에서 26.1%로 증가했다. 데이터 분석 전문업체인 IDados가 국립통계원 자료(Pnad Contínua)를 토대로 분석한 내용에 따르면, 장기 실업자는 2021년 2분기 기준 전체 실업자

1,440만 명 중 41.2%를 차지했다. 전문가들은 장기 실업자의 증가가 브라질 경제와 노동시장에 부정적 영향을 끼칠 것이라고 우려했다. 일자리를 찾지 못하고 실업 기간이 길어질수록 노동시장 복귀가 어려워지며, 전문인력의 경우 경력에 공백이 생기고 고용의 질 악화로 비공식 및 불안정 고용이 증가하면서 청년층에게도 타격이 있을 것으로 예상했다. 중장기적으로는 경제 내 불균형이 심화되고 경기 악순환이 반복돼 경제성장 잠재력에 미칠 부정적 영향도 무시할 수 없다고 밝혔다.<sup>1)</sup>

1) Carneiro L.(2021), "Pandemia intensifica desemprego de longa duração no país", *Valor Econômico*, 9월 8일, <https://valor.globo.com/> (검색일: 2021.9.20).

## 브라질 : 코로나19에 따른 재해보상 입증 책임에 노조가 나선다

최근 브라질 노동법원에서는 코로나19로 인한 업무상 재해보상 요구가 늘어나면서 약 1만 2,900건의 소송이 진행 중이다. 소송 절차에 따라 신종 코로나바이러스에 감염된 노동자는 업무수행과 감염 사이에 상당한 인과관계가 존재하는지를 법원에서 입증해야 하지만 일부 기업이 이에 협조하지 않아 어려움을 겪고 있다.<sup>1)</sup>

2020년 3월 연방대법원은 코로나19가 의료 종사자와 필수서비스 노동자를 위험에 빠뜨릴 수 있다며 업무상 재해로 인정했지만 입증 책임을 노동자가 지도록 했다. 이에 따라 코로나19로 확진받은 노동자가 재해보상 신청을 하기 위해서는 업무환경에서 감염되었다는 인과관계를 입증해야 한다. 그러나 일부 기업이 입증에 필요한 서류 중 하나인 업무재해증명서(CAT) 발급을 거부하면서 피해 사례가 늘고 있다. 국영 우체국(Correios)의 경우 코로나19로 확진받은 열네 명의 집배원 중 여덟 명이 증명서 발급을 거부당했으며, 일부 기업에서는 확진된 노동자의 수를 감추기도 하였다. 이에 대해 브

라질 노동법은 노동조합에 입증 책임을 대리할 수 있는 권한을 부여하고 있기 때문에 노조가 직접 증명서를 발행하거나 산업재해를 전문적으로 다루는 노동건강 전문센터의 도움을 받도록 안내하고 있다. 브라질 노총의 마달레나 마르가리다(Madalena Margarida da Silva) 산업안전보건 담당 임원은 “신종 코로나바이러스 감염이 어떻게 이루어졌는지 증명하는 것은 노동자의 책임이 아니다. 집을 나와 회사로 출근한 노동자가 감염되었다면 그것은 업무와 관련된 것이다”라며 입증의 책임을 노동자에게만 지우는 것은 부당하다고 비판했다.<sup>2)</sup> 브라질은 직장 내 안전과 관련한 사용자의 의무 중 노동자의 신체 보전과 건강 유지를 중요하게 여기며, 여기에는 직장 내에서 일시적 또는 영구적 손상을 유발할 수 있는 질병 예방도 포함된다. 따라서 기업이 코로나19 증상이 있는 노동자를 조기 발견하여 격리 지침을 마련하고 작업환경 및 위생기준 지침, 개인보호장비 사용을 준수할 것을 의무화하고 있다.

1) 사고로 인한 업무상 재해보상(Auxílio Acidentário)은 모든 유형의 사고로 인한 후유증으로 노동 능력이 저하된 피보험자에 대한 사후 보장 성격의 사회보장 혜택이다. 재해수당은 피보험자 급여의 50%를 지급하며 업무 복귀 후 12개월 동안 고용을 보장한다.

2) Rocha R.(2021), “TST julga se trabalhador contaminado por Covid-19 tem direito a auxílio acidentário”, *CUT notícia*, 9월 15일, <https://www.cut.org.br/> (검색일 : 2021.9.20).