미국 : 뉴욕 시 스태튼 아일랜드 소재 아마존 물류창고의 조직화

뉴욕 시 스태튼 아일랜드(Staten Island)에 소재한 아마존 물류창고에 고용된 노동자들이 연대하여 연방노동관계위원회(NLRB)를 통해 대표권 승인 투표를 준비 중이라고 밝혔다. 전 물류센터 직원이자 팬데믹 초기 시위를 조직한 혐의로 해고되었던 크리스 스몰스(Chris Smalls)가 이를 주도하고 있다.

주지하다시피, 이는 약 반 년 전 앨라배마주 베서머(Bessemer)의 물류창고에서 노조 조직화 시도 이후 최초이다. 당시 아마존 조직화는 미국 소매·도매·백화점노동조합(Retail, Wholesale and Department Store Union)의 지원을 받았다. 하지만 이번의 경우 노동자들은 상급단체 없는 독립 노조 설립에 초점을 맞추고 있다.

스몰스는 10월 25일, 스태튼 아일랜드에 소재한 아마존 물류창고 네 곳을 대상으로 노조 대표권 승인 투표를 신청할 것이라 밝혔다. 해당 시설에는 총 7천 명의 노동자가 일하고 있고, 현재 2천 명이 넘는 노동자가 카드 체크[1]에 서명했다고 언급했다. 투표 신청을 위해서는 총 30% 이상의 카드 체크 서명을 받아야 한다.[2]

1) 미국에서는 노조 조직화를 위해 교섭단위에 속하는 노동자들이 노조를 지지한다는 서명 혹은 카드를 제출해야 한다. 이를 "카드 체크 인증방식"이라 부른다. 노동자 과반수의 대표권을 위임하는 카드를 받은 경우 연방노동관계위원회의 대표성 인증 선거를 거치지 않고 교섭대표권을 획득할 수 있다.
2) Thorbecke, C.(2021), "Amazon Workers in Staten Island Say They're Planning to File for Union Election", *ABC News*, October 22, https://abcnews.go.com (검색일 : 2021.10.24).

미국 : 파업에 대한 바이든 대통령의 모호한 입장

바이든 대통령은 현재 미국에서 급증하고 있는 파업에 관하여 모호한 노선을 취하고 있다. 백악관 관계자는 현재 바이든 대통령이 미국 내에서 발생하는 노동쟁의에 직접적으로 개입할 계획이 없으며, 파업 여부는 노동자의 의지에 달려 있고, 노동자와 사용자가 분쟁을 스스로 해결하도록 맡길 것이라고 밝혔다.

이러한 입장은 바이든 대통령이 상원의원 내지 대통령 후보이던 시절 보여주었던 노선과 확연한 차이를 보여준다. 당시 바이든 대통령은 피켓 시위에 참여하고, 트위터를 통해 파업 노동자를 지지하는 등 적극적으로 노동자들을 지지하는 모습을 보여주었다. 또한 바이든은 역사상 최고의 친노동 대통령이라고 자처했으며, 아마존 노조 조직 운동을 지지하고 그 외에도 다수의 노동운동 지도자를 백악관에 직접 초청하기도 했다.

하지만 대통령으로서의 바이든은 다른 여러 측면을 고려해야 할 필요가 있다. 글로벌 경제가 팬데믹의 영향으로 위기에 처하면서 이미 물가 상승이 나타나고 있는 상황에서 파업은 노동공급 부족과 공급망 마비 위험을 가중시킬 수 있다. 장기적인 관점에서 파업은 노동자에게 임금인상을 가져다 줄 수 있으나, 단기적으로는 식료품 부족 및 의료 접근성의 부족과 같은 최악의 위기를 가져올 수도 있는 것이다.

비록 바이든 대통령은 파업과 노동쟁의에 아직 직접적으로 개입하지 않았으나 바이든 행정부의 다양한 관계자들이 현재 공식적으로든 비공식적으로든 노동쟁의에 직간접적으로 개입하고 있다. 노동부 장관 마티 월시(Marty Walsh), 농무부 장관 톰 빌삭(Tom Vilsack) 그리고 최근에 수석 노동 중재인으로 임명된 자비에르 라미레즈(Javier Ramirez) 등이 대표적이다.[1)]

1) Pettypiece, S.(2021.10.24), "Biden on the Sidelines of 'Striketober', with Economy in the Balance", *NBC News*, October 24, https://www.nbcnews.com (검색일 : 2021.10.24).

미국 : 연방노동관계위원회 사무총장, 대학 학생선수를 피고용인으로 인정해야 한다는 의견 표명

연방노동관계위원회(NLRB)의 제니퍼 어부르조(Jennifer Abruzzo) 사무총장은 2021년 9월 29일에 대학의 학생선수를 피고용인으로 인정하여 대학이 임금을 지급해야 한다는 입장을 담은 공문을 발표하였다.[1)] 이에 따르면, 대학 스포츠 리그들이 사실상 대학의 수익 사업을 위해 운영되고 있음이 이미 판례로 인정된 바 있으며, 학생선수가 해당 사업을 위해 (장학금의 형태일지라도) 일종의 보상을 받고 있는 것이 분명하고, 대학이 지급한 보상을 조건으로 학생에게 훈련 및 경기 참가를 요구하고 있기 때문에 학생선수는 피고용인의 지위를 인정받아야 한다. 다만 해당 내용은 연방노동관계위원회 전체의 의견은 아니며, 해당 공문은 단순히 연방노동관계위원회 사무총장이 해당 이슈와 관련한 재판에서 어떠한 입장을 취할 것인지를 알리기 위해 발표된 것으로 볼 수 있다. 또한 지난 2015년에 연방노동관계위원회는 노스웨스턴 대학교의 미식축구 학생이 노동자이며 따라서 노조 결성의 권리가 있다면서 제소한 재판에서 해당 사항은 대학이 자율적으로 결정할 문제이며 위원회가 결정을 내릴 사항이 아니라는 판결을 이미 내린 바 있다.[2)] 이에 앞으로 대학 학생선수의 노동권과 관련한 논의가 끊이지 않을 것으로 예상된다.

1) National Relations Review Board(2021), "NLRB General Counsel Jennifer Abruzzo Issues Memo on Employee Status of Players at Academic Institutions," September 29, https://www.nlrb.gov (검색일 : 2021.10.14).
2) Strauss, B.(2015), "N.L.R.B. Rejects Northwestern Football Players' Union Bid," *The New York Times*, August 15, https://www.nytimes.com (검색일 : 2021.10.14).

미국 : 노동력 부족에 따른 노동자의 협상력 강화

미국 고용이직동향보고서(JOLTS)에 따르면 8월 퇴사율이 2.9%로 7월 2.7%보다 올랐다고 CNN이 보도했다.[1] 이는 보고서 작성이 시작된 2000년대 후반 이래 가장 높은 퇴사율이며 인원수로는 430만 명에 달한다. 숙박 및 음식서비스업, 도매업, 주 및 지방정부 교육업에서 특히 퇴사를 많이 한 것으로 나타났다. 「워싱턴 포스트」에 따르면, 자발적 퇴사가 대량으로 나타나는 가장 큰 이유는 노동시장이 다시금 활성화되어 노동자가 다른 직장을 찾아 떠나는 것이라고 한다. 실제로 8월 말 현재 미국 노동시장에서 1,040만 개의 일자리가 구인 상태에 있다. 물론 현재와 같이 코로나19 대유행 상황이 지속되고 있는 상황에서는 장시간 노동이나 직무상 대면 접촉 등으로 인한 코로나 발병을 우려하여 퇴사하는 경우도 보고되고 있다.[2] 이에 따라 앞으로 미국 노동시장의 변동성은 계속될 것으로 예측되며, 코로나19 대유행이 끝난 이후에 노동시장이 어떻게 바뀔 것인지에 대한 분석이 더 필요할 것으로 보인다.

한편 PNC 금융그룹의 수석경제학자 거스 포처(Gus Faucher)는 "당신이 현재 일자리에 만족하지 않거나 더 높은 임금을 원한다면 새로운 일자리를 찾는 것은 쉽다."라고 말하며, 노동력 부족과 맞물린 노동자의 협상력 향상에 주목하고 있다. 컨설팅 기업 RSM의 수석경제학자 조 브루스엘라스(Joe Brusuelas) 역시 지금을 "미국 노동자의 황금기"라 부르며 노동자와 기업 간의 균형추가 바뀌었다는 점에 주목하고 있다. 그에 따라 임금 및 노동조건이 점차 개선될 것이라는 예상도 내놓았다.

특히 「미네소타 먼슬리」 기사에서는[3] 음식업 사례를 들어 최근의 변화에 주목하고 있다. 앞의 CNN 기사에서도 나타나듯 음식서비스업은 고용 변화를 많이 겪는 부문 중 하나인데, 「미네소타 먼슬리」 기사에서는 최근 노조 결성 움직임이 늘어남과 동시에 식당 노동자의 의식이 변하고 있음을 강조하고 있다. 식당 노동자가 그간 고객이나 동료의 인종차별적 발언이나 성희롱 등을 감내해야 했지만 더 이상 괴롭힘을 묵과하지 않겠다는 목소리가 나오고 있는 것이다.

이러한 추세는 파업의 증가에서도 나타난다. 1천 명 이상이 참여한 파업의 경우, 올해 12건을 기록하고 있는데 이는 2020년보다 많은 건수이며 팬데믹 이전인 2018, 2019년의 파업 건수와 비슷하다.[4] 과연 최근 높아지고 있는 노동자의 목소리가

향후 노동운동 및 노조 결성에 얼마나 지속적이고 강한 파급력을 가져올지 주목된다.

1) Egan, M.(2021), "A Record Number of Americans are Quitting Their Jobs," *CNN*, October 12, https://www.cnn.com (검색일 : 2021.10.25).
2) Rosenberg, E., A. Bhattarai and A. Van Dam(2021), "A Record Number of Workers Are Quitting Their Jobs, Empowered by New Leverage", *The Washington Post*, October 12, https://www.washingtonpost.com (검색일 : 2021.10.14).
3) DeRusha, J.(2021), "As Workers Quit, Are Restaurants Really Changing?", *Minnesota Monthly*, October 22, https://www.minnesotamonthly.com (검색일 : 2021.10.25).
4) Bogage, J.(2021), "Strikes are Sweeping the Labor Market as Workers Wield New Leverage", *The Washington Post*, https://www.washingtonpost.com (검색일 : 2021.10.25).

독일 : 노동시장은 안정적인 회복세 유지 중

독일의 노동시장은 지속적으로 긍정적인 흐름을 유지하고 있다. 2021년 9월 연방노동청이 발표한 고용통계에 따르면 실업률과 불완전 고용[1]이 급격히 감소한 것으로 나타났다. 연방노동청의 다니엘 터첸바흐(Daniel Terzenbach) 지역청장은 언론과의 인터뷰를 통해 "고용과 일자리 수가 증가하여 고용현황이 다시금 위기 이전 수준을 회복하였으며, 동시에 노동시간단축지원금의 수급자 수도 확연히 감소하였다."라고 발표한 바 있다.

우선 가을철 경기의 계절적 영향과 맞물려 2021년 9월 실업자 수는 약 246만 5천 명 수준으로 감소하였다. 이는 전월대비 약 11만 4천 명이 감소한 것이다. 또한 이는 지난 2020년 9월과 비교하면 약 38만 2천 명이 감소한 것이다. 실업률은 전월대비 0.2%p 하락한 5.4%를 기록하였으며, 2020년 9월에 비해서는 0.8%p 하락하였다. 불완전 고용의 경우 9월에 약 323만 3천 명으로 집계되었는데, 이는 1년 전보다 39만 3천 명이 감소한 수치이다.

노동시간단축지원금을 지급받기 위해서는 해당 기업에서 노동시간 단축을 시행하기에 앞서 예상되는 업무 손실에 대해 보고해야 한다. 이 자료에 따르면 2021년 9월 1일부터 26일까지 확인된 신규 지원 대상 노동자 수는 약 7만 명이었으며, 결과적으로 연방노동청으로부터 경기에 따른 노동시간단축지원금을 지급받은 노동자 수는 지난 9월 약 92만 7천 명이었다. 2020년 4월에 약 600만 명에 가까운 노동자가 경기에 따른 노동시간단축지원금을 수급했던 것에 비하면, 코로나19의 영향으로 손실이 발생하거나 업무시간을 단축하여 노동시간단축지원금의 지급 대상이 된 기업이나 사업장의 수가 상당히 감소하였음을 확인할 수 있다.

사회보험료 납부의무가 있는 취업자 수는 2021

년 6월부터 7월까지 약 3만 2천 명 증가하였으며, 여기에는 경기회복과 함께 계절적인 요인도 영향을 미친 것으로 평가되고 있다. 연방노동청의 추정에 따르면, 지난 7월 사회보험료 납부의무가 있는 취업자 수는 전년대비 약 48만 1천 명 증가하여 3,371만 1천 명을 기록할 것으로 예상되었다.[2)]

1) 불완전 고용(Unterbeschäftigung)은 노동자가 취업은 하였으나 완전한 고용 상태를 확보하지 못한 상태로서, 시간에 관한 불완전 고용과 기술로 인한 불완전 고용으로 나뉜다. 특히 시간에 관한 불완전 고용은 전일제 노동을 원하지만 실질적인 노동시간이 일정 수준 이하인 경우로서 기준 시간은 각 국가에 따라 상이할 수 있다. 코로나19의 여파로 비자발적으로 노동시간이 단축되는 사례가 증가하며 해당 통계가 다시금 중요성을 가지게 된 것으로 보인다.
2) Bundes Arbeitsagentur(BA)(2021), "Entwicklung des Arbeitsmarkts 2021 in Deutschland : Gute Entwicklung setzt sich fort", 30 September, https://www.arbeitsagentur.de (검색일 : 2021.10.25).

독일 : 미니잡 고용, 소규모 사업장에서 정규직 일자리 대체효과 초래

지난 2003년 독일의 노동법 및 사회법의 유연화를 위해 추진된 하르츠 개혁으로 확대 시행된 미니잡 제도는 현재까지도 독일의 저임금 노동시장에서 가장 주요한 고용형태로 활용되고 있다. 무엇보다 노동자의 사회보험료 납부의무가 면제되고 사용자의 부담금도 일정 부분 감면되기 때문에 많은 기업이 이를 이용하고 있다. 독일의 입법자들은 미니잡 고용형태를 확대 실시하면서 이 제도가 실업률을 감소시키고 정규직 일자리에 진입할 수 있는 가교 역할을 수행하기를 기대하였다. 하지만 독일 노동시장 및 직업연구소(IAB)가 최근 발표한 연구결과에 따르면, 현재 미니잡은 소규모 기업에서 정규직 일자리를 대체하는 부작용을 낳고 있음이 확인되었으며, 기대했던 정규직 일자리로의 가교 역할은 거의 하지 못한 것으로 평가되었다.

독일 노동시장 및 직업연구소의 연구에 따르면, 10인 이하의 소규모 기업의 경우 약 50만 개의 정규직 일자리가 미니잡 고용으로 대체되고 있는 것으로 나타났다. 이 연구에서 활용하고 있는 2014년 통계에 따르면, 전체 기업의 20%가 미니잡 고용을 활용한 가운데, 대기업의 경우에는 약 10%가, 소규모 사업장의 경우에는 약 40%가 미니잡으로 직원을 고용하고 있었다. 임금 수준에 따른 고용 현황을 기업 규모별로 분석한 결과에 따르면, 사회보험료 납부의무가 있는 취업자의 경우에는 15%가 10인 이하의 소규모 사업장에 소속되어 있었던 반면, 저임금 고용관계에 있는 취업자의 경우에는 전체의 36%가 10인 이하 소규모 사업장에 소속되어 있었다.

2019년의 경우 약 700만 명에 달하는 인원이 미니잡 고용형태에 종사하였던 것으로 확인되었다. 특히 부업으로 미니잡에 종사하는 인원은 지속적으로 증가하는 추세가 이어졌다. 연구를 담당한 마티

아스 콜리숀(Matthias Collischon)은 사용자의 부담금이 인상되지 않았다면 미니잡 고용은 더욱 확대되었을 것이라고 지적하였다. 이러한 분석은 사용자의 사회보험료 부담금이 인상되면서 특히 10인 이하의 소규모 사업장에서 미니잡의 증가 추세가 다소 둔화된 상황에 기초하고 있다. 그럼에도 불구하고 미니잡의 활용 수준을 고려할 때 적어도 소규모 사업장에서 미니잡은 정규직 일자리를 보완하는 역할을 하는 것이 아니라 정규직 고용을 대체하고 있는 것으로 평가된다. 또한 미니잡 종사자들은 저임금 부문에서 많은 경우 자신들이 가진 자격수준보다 낮은 수준의 업무를 수행하고 있었다. 이러한 상황에 대해 연구진은 적어도 소규모 사업장에서는 미니잡 고용형태가 실업상태에서 벗어나 정규직 고용으로 이어지도록 하는 가교 역할을 하기는 어려울 것으로 보았다.[1)]

1) Institut für Arbeitsmarkt-und Berufsforschung(IAB)(2021), "Minijobs verdrängen in Kleinbetrieben sozialversicherungspflichtige Beschäftigung", 20 October, https://www.iab.de (검색일 : 2021.10.25).

영국 : 고용유지지원금 9월 30일부로 종료

코로나19로 인한 고용·소득 보장 위기에 대응한 영국 정부의 핵심 재정지원 정책인 고용유지지원금 지급이 9월 30일부로 종료되었다. 이와 관련하여 리시 수낙(Rish Sunak) 재무부 장관은 약 700억 파운드의 예산이 투입된 고용유지지원금제도를 자랑으로 생각하며 비록 심각한 피해를 입은 기업 측에서는 추가 지원을 요청하고 있지만, 지금은 해당 프로그램을 종료해야 할 시점이라고 밝혔다. 싱크탱크 레졸루션 파운데이션(Resolution Foundation)의 연구에 따르면, 제도가 유지되었을 경우 9월 이후에도 고용유지지원금을 지급받았을 인원은 약 100만 명으로 추정된다.[1)]

일각에서는 다수의 기업들이 심각한 구인난을 호소하고 특히 화물트럭 운전기사 부족으로 공급망 마비 문제까지 보고되는 현 시점에서, 고용유지지원금 종료가 노동공급 부족을 해소할 것이라는 낙관적인 전망도 제시된다. 그럼에도 불구하고 전문가들은 제도 중단이 향후 영국 노동시장에 어떤 영향을 미칠지는 매우 불확실하다고 입을 모은다. 고용유지지원금 수급자와 노동수요 사이에 심각한 숙련과 경력 불일치가 존재할 가능성이 큰 상황에서, 미래의 노동시장 동향을 예측하기는 쉽지 않다는 것이다.

1) BBC(2021), "Furlough Scheme Ends with Almost 1 million Left in Limbo", *BBC*, September 30, https://www.bbc.co.uk (검색일 : 2021.10.24).

영국 : 국가생활임금 시간당 9.50파운드로 6.6% 인상 예정

영국에서 23세 이상 노동자에게 적용되는 최저임금인 국가생활임금이 2022년 4월부터 시간당 9.50파운드(약 15,300원)로 인상될 예정이다. 독립 자문기구인 저임금위원회에서는 국가생활임금이 2020년 시간당 8.91파운드에서 2021년 9.50파운드로 6.6% 인상되어야 한다고 권고했으며,[1] 리쉬 수낙(Rish Sunak) 영국 재무장관은 2021/2022년도 예산 발표에서 저임금위원회의 안을 수용했다.[2]

저임금위원회에서는 올해 6.6%의 높은 국가생활임금 인상안을 권고하면서 최근 에너지, 휘발유 및 식료품 가격이 크게 인상되면서 영국인의 경제생활에 어려움이 가중된 점을 주요하게 고려했다고 밝혔다. 또한 영국 중앙정부가 코로나19 확산에 대응해 시행하였던 통합급여(Universal Credit) 급여액의 인상 조치(주당 20파운드 추가 지급)가 10월 중에 종료된 점도 2021/2022년 권고안 결정 과정에서 중요하게 고려한 것으로 풀이된다.

1) Low Pay Commission(2021), "Minimum Wage Rates for 2022", https://www.gov.uk (검색일 : 2021.10.26).

국가생활임금	2021년 4월~2022년 3월	2022년 4월 이후	인상률
23세 이상	£9.50	£8.91	6.60%
21~22세	£9.18	£8.36	9.80%
18~20세	£6.83	£6.56	4.10%
16~17세	£4.81	£4.62	4.10%
견습생	£4.81	£4.30	11.90%
숙박비 산입	£8.70	£8.36	4.10%

2) Zeffman, H.(2021), "Budget Boost for Low-earners as Minimum Wage Rises by 6.6%", *The Times*, October 26, https://www.thetimes.co.uk (검색일 : 2021.10.26).

영국 : 아마존이 크리스마스 시즌 직원 채용을 위해 입직 보너스를 제안하는 것에 대해 식품업계 등에서 우려 제기

최근 영국 전역에서 노동력 부족이 지속되는 가운데 온라인 쇼핑몰 기업 아마존이 크리스마스에 필요한 2만여 명의 직원을 채용하기 위해 입직 보너스까지 제안하며 적극적으로 나서고 있다. 아마존이 엑서터(Exeter) 지역에 위치한 물류창고에서 일할 풀타임 직원 채용을 위해 제안하고 있는 보너

스는 3,000파운드(약 450만 원)에 달하고, 웨이브릿지(Weybridge)와 서리(Surrey)의 물류창고에서 분류 작업을 수행할 임시 직원으로 채용되는 경우에도 2,000파운드(약 300만 원)를 받게 된다. 또한 영국 내 아마존 물류창고 중 최대 규모인 스코틀랜드 던펌린(Dunfemline) 물류창고에서도 1,500파운드(약 225만 원)의 보너스를 제안하고 있다.

이와 같은 아마존의 적극적 채용과 관련하여, 영국 식품업계는 보너스를 제공할 여력이 없는 중소기업들의 노동력 부족이 더욱 심각해지고 크리스마스 기간 중 물류공급에 차질이 발생할 수 있다며 우려를 제기하고 있다. 식품 및 음료 연맹(Food and Drink Federation)의 대표 이안 라이트(Ian Wright)는 현재 크리스마스를 앞두고 직원 채용이 매우 어려운 상황에서 아마존의 입직 보너스는 중소기업들에게 심각한 타격을 가하는 것이라고 평가했다. 또한 이로 인해 크리스마스 기간 동안 상점에 물건 공급이 줄어들고 가격이 인상될 수 있다는 경고도 덧붙였다. 한편 투자회사 쇼어 캐피탈(Shore Capital)의 소매업 분석가 클라이브 블랙(Clive Black)이 노동력 부족과 공급망의 병목 현상으로 인해 소비자에게 악몽과 같은 크리스마스가 올 수 있다고 전망하는 등 업계 전문가들의 우려도 이어지고 있다.[1)]

1) Ungoed-Thomas, J. and M. Savage(2021.10.17), "Small Firms' Fury as Amazon Offers £3,000 Sign-up Bonus to Attract Christmas Staff", *The Guardian*, https://www.theguardian.com (검색일 : 2021.10.24).

영국 : 농민들, 최근 노동력 부족으로 인해 심각한 피해 입어 … 2022년 생산 목표 감축 전망

최근 심각한 노동력 부족으로 인해 영국 농민들이 농작물을 제대로 수확 및 출하하지 못하고 전례 없는 양을 폐기하게 됨에 따라 2022년 생산 목표도 줄어들 것이라는 전망이 나왔다. 영국 최대 샐러드 공급업체 중 하나인 로렌스 제이 베츠(LJ Betts)는 식품 가공 공장 운영에 필요한 인력을 확보하지 못해 100만 파운드(약 15억 원)에 달하는 프리미엄 샐러드를 매우 비싼 비료를 만드는 데 써야 했다고 말했다. 또한 켄트(Kent) 지역의 한 재배업자는 농업회사들이 15~40%의 노동력 부족을 호소하고 있다면서, 15%가 부족하면 모든 노동자가 더 열심히 일하면 되지만 40%가 부족하면 작물들이 밭에서 썩어가는 것을 내버려 둘 수밖에 없다고 덧붙였다.

현재 영국 정부는 노동력 부족에 대응하기 위해 2021년 3만 명의 임시노동자에게 비자를 허용하는 제도를 시험 운영 중인데, 전국농민연합(National Farmers' Union)은 작물 수확에만 추가로 5만 명의 외국인 노동자가 필요하고, 작물 가공에도 수만

명이 더 필요하다고 주장하고 있다. 특히 전국농민연합은 농민들이 요즘 시기에 2022년 생산 목표를 결정하기 때문에 정부가 당장 대응에 나서야 한다고 강조했다. 실제로 로렌스 제이 베츠는 2022년 샐러드 생산량을 10% 정도 줄여야 할 것으로 추정했다. 또한 영국 최대 수선화 공급업자 중 하나는 2022년 수확을 위해서 지금 심어야 할 300톤에 달하는 구근을 폐기하였는데, 이는 2022년에도 수확에 필요한 인력을 확보하지 못할 것을 우려했기 때문이었다.

한편 영국 정부는 브렉시트가 "고기술·고임금 경제"를 창출할 기회가 될 것이라고 보고 있지만, 과일 및 채소 재배업자들은 이를 비현실적이라고 평가하고 있다. 전국농부연합은 과일 수확 로봇이 여전히 비효율적이며 비싸다고 지적하고, 실제 활용 가능한 대안이 되기 위해서는 많은 투자와 최소 5~7년의 시간이 필요할 것으로 전망했다. 로렌스 제이 베츠도 관련 업체들이 자동화를 위해 엄청난 투자를 하고 있음에도 불구하고 사회의 변화 속도를 따라잡지는 못하고 있다고 평가했다.[1)]

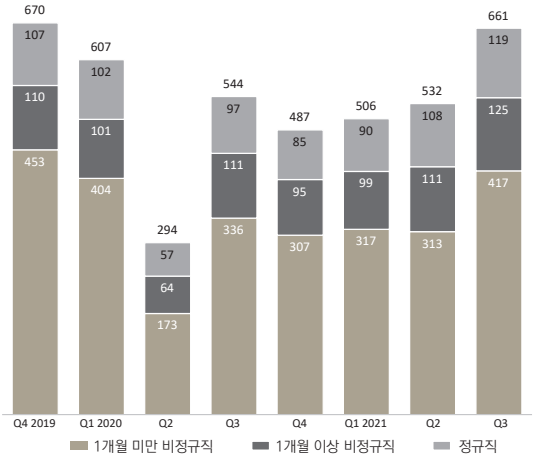
1) Chapman, B.(2021.10.23), "Farmers to Slash Food Production after Worker Shortage Causes 'Unprecedented' Waste", *Independent*, https://www.independent.co.uk (검색일 : 2021.10.24).

프랑스 : 고용통계 기록 경신

프랑스 사회보장 및 가족수당 부담금 징수조합(Urssaf)이 10월 20일 발표한 통계에 따르면, 2021년 9월 비정규직을 제외하고 신규로 1개월 이상 고용계약을 체결한 노동자 수는 84만 명에 육박하며 이는 지난 6월 기록한 기존 최고치에 비해 약 8천 명이 늘어난 수치이다. 분기별로 살펴보면 노동시장은 코로나19 위기로부터 회복세를 보이고 있고 3차 봉쇄 종료(2021.5.3) 이후 모멘텀이 지속되고 있다. 2021년 3분기 고용은 서비스업, 제조업 및 건설 부문 전반에 걸쳐 244만 명을 기록하며 2분기에 비해 11.4% 늘어났다(2000년 1월 이후 최고치). 1개월 미만의 기간제 비정규직을 더하면 3분기 신규 고용계약체결 노동자 수는 662만 명으로,

[그림 1] 고용형태별 신규 고용계약체결 노동자 수

(단위 : 만 명)



코로나19 발생 전인 2019년 4분기 대비 8만 명 낮은 수준을 기록했다. 우려했던 것과는 달리 일자리 수는 코로나19 위기 이전 수준으로 빠르게 회복했음을 알 수 있다. 또 다른 주목할 만한 점은 1개월 미만의 기간제 비정규직을 제외한 1개월 이상의 고용계약을 체결한 노동자 비중이 37%로 2019년 4분기보다 5%p 늘었다는 것이다. 특히 정규직 비중은 2%p 상승한 18%를 기록했다.[1)]

1) Ruello, A.(2021), "Emploi : les embauches battent des records en France", *Les Echos*, 20 octobre, https://www.lesechos.fr (검색일 : 2021.10.23).

일본 : 2020년 쟁의행위 참가인원 역대 최저 기록

후생노동성은 2021년 7월 30일 「노동쟁의통계조사」 결과를 발표하였다. 이 조사에 따르면 2020년에 쟁의행위에 참여한 인원이 역대 최저인 것으로 나타났다.[1)]

2020년 총 노동쟁의[2)] 건수는 303건으로, 통계조사를 시작한 1957년 이래 가장 적었던 2019년(268건)에 비해 35건(13.1%) 증가하였다. 또 노동쟁의 총 참가인원[3)]은 5만 7,426명(2019년 10만 5,340명)으로, 전년대비 4만 7,914명(45.5%) 감소하였다. 이 중 실제로 쟁의행위를 동반한 쟁의의 경우, 발생건수는 57건, 총 참가인원은 3만 2,436명(2019년 49건, 5만 7,345명)으로 전년대비 발생건수는 8건(16.3%) 증가, 인원은 2만 4,909명(43.4%) 감소하였다. 총 참가인원 중 실제 쟁의행위에 참가한 인원은 6,013명(2019년 17,763명)으로, 전년대비 1만 1,750명(66.1%) 감소하였다.

주된 쟁의행위는 파업이었다. 이 중 작업 중지기간이 반일 이상인 파업의 경우, 발생건수는 35건, 행위 참가인원은 806명(2019년 27건, 5,345명)으로 전년대비 발생건수는 8건(29.6%) 증가, 행위 참가인원은 4,539명(84.9%) 감소하였다. 노동손실일수 역시 1,817일(2019년 1만 1,002일)로 전년대비 9,185일(83.5%) 감소하였다.

쟁위행위를 동반한 쟁의를 산업별로 살펴보면, 발생건수는 의료·복지가 18건으로 가장 많았고 제조업이 13건, 운송업·우편업이 9건으로 뒤를 이었다. 행위 참가인원 역시 의료·복지가 4,438명으로 가장 많았으며, 이어 제조업이 1,003명, 운송업·우편업이 260명 순으로 나타났다. 노동손실일수는 교육·학습지원업이 605일로 가장 많았고, 다음으로 운송업·우편업이 527일, 의료·복지가 350일로 많았다.

1) 労働政策研究・研修機構(2021),「争議行為を行った人員は過去最少-厚労省調査」, ビジネス·レーバー·トレンド, 9月 25日, https://www.jil.go.jp (검색일 : 2021.10.20).

2) 총 노동쟁의는 “쟁의행위를 수반하는 쟁의”와 “쟁의행위를 수반하지 않는 쟁의(쟁의행위를 수반하지는 않지만 해결을 위해 노동위원회 등 제3자가 관여한 쟁의)”를 포괄하는 모든 노동쟁의를 의미한다.
3) 노동쟁의의 총 참가인원은 쟁의행위 참여 여부와는 상관없이, 노동쟁의가 발생하고 해결되기까지의 기간 동안 노동조합 또는 노동단체의 총 가입인원을 의미한다.

일본 : 일본노동조합총연합회, 첫 여성 위원장 선출

2021년 10월 6일 일본노동조합총연합회(이하, 렌고) 정기대회에서 요시노 토모코(芳野友子)가 위원장으로 정식 취임하였다. 요시노 위원장은 렌고가 결성된 지 32년 만에 취임한 첫 여성 위원장이자, 최초의 중소기업 산별조직(JAM) 출신 위원장이다.[1)]

요시노 위원장은 취임 다음 날인 7일 기자회견[2)]에서 렌고가 비정규직의 정규직화와 최저임금 인상 등의 사안에 총력을 다할 것이라고 밝혔다. 또한 여성의 노동조합 참가가 중요하다고 언급하면서, 일본 비정규직의 다수를 차지하고 있는 여성들이 렌고에 가입할 수 있도록 하는 운동을 전개하겠다고 밝혔다.

렌고의 새로운 집행부에서는 시미즈 히데유키(清水秀行) 일본교직원노동조합 중앙집행위원장이 사무국장을, 마츠우라 아키히코(松浦昭彦) UA전선 위원장과 카와모토 아츠시(川本淳) 전일본자치단체노동조합 위원장이 수석부위원장을 맡았다. 사무국장에도 최초로 공공부문 노동조합 출신이 취임함에 따라 이전까지 민간부문 중심이었던 렌고에 변화가 있을지 주목된다.

1) 藤崎麻里(2021),「連合定期大会、芳野氏が新会長に就任 神津氏は3期6年の実績強調」、朝日新聞、10月 6日、https://digital.asahi.com (검색일 : 2021.10.20).
2) 藤崎麻里、鬼原民幸(2021),「‘総力挙げて底上げねらう’結成32年の連合、芳野新体制が始動」、朝日新聞, 10月 7日、https://digital.asahi.com (검색일 : 2021.10.20).

중국 : 주요 플랫폼 기업 공회, 노동자 권익 보호 위해 공회의 역할 제안

2021년 9월 2일, 화물, 인터넷 예약차량, 택배, 음식 배달 등 4개 산업의 12개 주요 플랫폼 기업 공회(노동조합)는 새로운 고용형태에서 노동자의 권익을 보호하고 플랫폼 기업이 건강하고 지속적으로 발전하기 위한 공회의 역할에 대해 공동으로 제안서를 발표했는데, 그 내용은 다음과 같다.

플랫폼 기업 공회는 새로운 고용형태의 노동자에 대한 정치 사상 교육을 강화하고 플랫폼 경제의 규범 및 발전과 노동자 권익 보장에 관한 당과 정부의 정책을 홍보하도록 한다. 이를 통해 노동자는 합법적이고 질서 있게 자신의 요구를 제기하며 노동자의 단결과 노동관계의 안정을 촉진하도록 한다.

공회 조직 측면에서 공회는 적극적으로 나서서 많은 노동자가 공회에 대해 더 잘 이해할 수 있도록 하고 인터넷을 통한 가입, 가입 설명회 개최, 찾아가는 창구 서비스 등 다양한 경로를 통해 노조 가입을 장려한다. 이러한 공회 조직방식의 성과를 최대한 확대해 이번 발표에 함께 하지 않은 다른 플랫폼 기업 공회들도 최대한 많은 노동자를 조직할 수 있도록 한다.

플랫폼 기업 공회는 노동자 권익 보장을 위해 인력자원사회보장부, 국가발전개혁위원회, 최고인민법원, 전국총공회 등 8개 조직이 공동으로 발표한 지도의견[1]과 전국총공회가 발표한 「새로운 고용형태 노동자의 권익 보장에 관한 의견」을 각 기업 현장에서 관철하도록 해야 하며, 플랫폼 기업이 법에 의거해 노동자의 권익을 보장하도록 촉구해야 한다. 이를 위해 기업이 노동자와 노동계약을 체결하고 단체협상 및 단체계약 시스템을 구축하도록 해야 한다.

노동자가 기업의 민주적 관리에 참여하도록 지원해야 한다. 각 플랫폼 기업은 노동자 권익에 관한 제도와 플랫폼 알고리즘에 대해 공회와 노동자의 의견을 충분히 청취할 것을 요구했다. 각 플랫폼 기업 공회는 기업의 자원을 이용해 노동자의 직업교육훈련을 광범위하게 진행하고, 노동자 사이에서 노동경쟁운동 및 기술경쟁운동을 확산시켜 노동생산성을 높이며 노동자가 노동정신과 장인정신을 함양해 기업 발전을 촉진할 수 있도록 촉구했다.

마지막으로 각 기업은 노동자에 대한 인센티브 시스템을 구축하고 노동자의 숙련도를 제고시키며 경력개발 기회를 확대해 기업의 경쟁력을 강화하기 위한 인적자원을 안정적으로 제공할 수 있도록 한다. 기업은 노동자를 돌보고 노동자는 기업에 헌신하는 분위기를 조성해 기업과 노동자가 함께 이익공동체, 사업공동체, 운명공동체를 형성할 수 있도록 한다. 전국총공회는 주요 플랫폼 기업 공회가 솔선수범하여 공회 조직 사업과 노동자에 대한 공회의 역할을 다른 기업의 공회에도 확대해 플랫폼 노동자의 권익을 더 잘 보호할 수 있을 것으로 기대하고 있다.[2]

1) 박석진(2021), 「중국 : 플랫폼 노동자 권익보장을 위한 구체적인 정부 지침 발표」, 『국제노동브리프』, 19(9), pp.87~88.
2) 中工网(2021), 「12家头部平台企业工会联合发出倡议：切实发挥工会作用维护新就业形态劳动者合法权益」, 9月4日, http://www.workercn.cn/ (검색일 : 2021.10.15).

브라질 : 우버 운전자 산재 인정

브라질 북동부지역 포르탈레자 제7법원(TRT7)은 9월 15일 근무 중 총에 맞아 사망한 우버 운전자의 어머니에게 67만 6천 헤알(약 1억 5천만 원)을 배상하라는 판결을 내렸다. 이는 브라질에서 우버 운전자의 사망을 업무상 재해로 간주한 최초의 판결이라는 점에서 상당한 의미가 있다. 우버 운전자로 일했던 에릭손 에웨톤 타바레스(Ericson Ewerton Tavares)는 3천~3,500헤알(약 65만~76만 원)의 월소득으로 어머니를 부양해 왔으나, 2018년 7월 근무 중 19발의 총탄을 맞아 사망했다. 에릭손이 자신의 차량을 사용하고 플랫폼 중개를 통해 업무를 수행했기 때문에 우버 측에서는 에릭손을 우버의 직원이 아닌 독립 자영업자라고 주장했지만, 법원은 이를 받아들이지 않았다. 우버가 운송 활동의 위험을 방지하고자 개인 여객 운송법(Lei 13.640/18)에 따라 상해보험에 가입했으며 유가족에게 보험금까지 지급한 점을 들어 법원은 에릭손을 우버의 직원으로 간주하고, 사망에 대해 회사의 책임이 있다고 판결했다. 아울러 법원은 에릭손이 애플리케이션을 통해 지속적으로 근무 통제를 받았다며 우버와의 고용관계가 인정된다고 밝혔다. 판결에 따라 에릭손의 가족은 2018년 7월 16일 사망 당시 25세였던 에릭손이 75세까지 일을 한다고 가정하여 산정된 67만 6천 헤알을 지급받는다.[1)]

1) G1(2021), "Justiça condena Uber a pagar R$ 676 mil à mãe de motorista morto em assalto em Fortaleza", Setembro 28, https://g1.globo.com/ (검색일 : 2021.10.14).

브라질 : 직장 내 괴롭힘 소송 잇따라 승소

한국의 근로기준법 제76조 제2항에 따르면, "직장 내 괴롭힘"이란 사용자 또는 근로자가 직장에서의 지위 또는 관계 등의 우위를 이용하여 업무상 적정 범위를 넘어 다른 근로자에게 신체적·정신적 고통을 주거나 근무환경을 악화시키는 행위를 말한다. 브라질에서도 2019년 3월 상원에서 직장 내 도덕적 괴롭힘을 범죄로 규정하는 법안(PL 4742/2001)을 승인했다. 법안에 따르면 직업, 직책 등을 이용해 누군가의 존엄성을 반복적으로 해치고 신체적 또는 정신적 고통을 주는 것을 "도덕적 괴롭힘"으로 정의하며, 처벌로는 벌금과 2년 이하의 징역을 부과한다.

브라질에서 발생하는 직장 내 괴롭힘은 사례가 매우 다양하다. 비아 자레주(Via Varejo S/A) 그룹의 대표적인 소매업체 카자 바이아(Casa Bahia)에서 일했던 노동자가 겪은 직장 내 괴롭힘은 체형에 관한 것이다. 피해자는 상사가 자신에게 "너무 깡말라 일이나 제대로 하겠어?" 등의 반복적인 언사로

굴욕을 주었다고 주장했고, 법원은 이를 직장 내 괴롭힘으로 인정해 회사가 5천 헤알의 보상금을 지급하도록 판결했다. 또 다른 소송은 집단적 공격과 따돌림 등의 괴롭힘으로 보상을 받은 HSBC 은행원의 사례다. HSBC 리우데자네이루 지점에서 노조 간부로 활동했던 피해자는 은행 비리 중 일부를 고발한 뒤 관리자와 동료들부터 괴롭힘을 당했다. 동료와 상사는 피해자의 종교인 움반다(Umbanda)를 조롱하는 행위와 함께, 음란한 몸짓을 동반한 성적 모욕을 가했다. 노동 검찰은 이러한 가해 행위에 대해 은행은 별다른 조치를 하지 않았고, 집단적 괴롭힘에 대한 책임이 있다며 피해자를 옹호했으며, 법원은 10만 헤알의 보상금 지급을 판결했다. 옷차림에 대한 괴롭힘 사례도 있었다. 리우데자네이루에 위치한 의류소매업체 리우 40 그라우스(Rio 40 Graus)에서 정보기술업무를 담당했던 한 직원은 땀을 많이 흘리는 체질 때문에 상사와 상의해 반바지를 입고 일했다. 그러나 피해자보다 나이가 많은 동료들은 그를 "반바지", "청춘소년"이라고 부르며 미성숙한 사람인 양 취급했다. 그때마다 피해자는 기분이 상했지만, 회사 임원이 자율복장을 입기 시작하면서 더 이상 문제가 발생하지 않아 이 사례는 소송까지 가지 않았다.

이상의 사례를 포함해 브라질에서는 인종 및 성적 차별과 관련한 표현을 언어폭력으로 간주한다. 이러한 언어 표현에 대해 일부는 농담으로 여기지만 당사자에게는 도덕적 피해를 줄 수 있기 때문이다. LBS 로펌의 노동법 전문 변호사 페르난도 조세 허쉬(Fernando José Hirsch)는 도덕적 손상은 신체, 정신건강, 인종, 성별, 성적 취향, 연령 등 다양한 측면에서 발생한다며 "회사는 괴롭힘 사례가 발생하지 않도록 작업 환경을 수시로 점검할 의무가 있으며 직원 사이에 도덕적 해이가 발생하지 않도록 사람을 존중하는 인사정책이 필요하다."라고 말했다.[1)]

1) Accarini, A.(2021), "Justiça condena empresas a pagar multas por assédio moral no trabalho", Outubro 6, *CUT Brasil*, https://www.cut.org.br/ (검색일 : 2021.10.17).