

국제노동브리프

| 2022년 4월호 Vol.20, No.4

글로벌 포커스

‘일의 미래’를 위한 정책 대화

기획특집 ILO-EU-KLI 정책 대화: 일의 미래

코로나19 위기가 청년층에 미친 영향

고령근로자의 이행과 활동적 노화: 글로벌적 관점과 정책적 의미

디지털 플랫폼과 일의 세계: 도전과 기회

국제노동동향

산업재해 사망사고 실태와 법 위반 및 책임소재 논란

프랑스 장애인복지제도의 현황과 과제

독일 내 백신 접종 의무화를 둘러싼 주요 쟁점

세계노동소식

>>> **글로벌 포커스**

'일의 미래'를 위한 정책 대화 3

이정희 (한국노동연구원 연구위원)

>>> **기획특집 ILO-EU-KLI 정책 대화: 일의 미래**

코로나19 위기가 청년층에 미친 영향 9

Massimiliano Mascherini (Eurofound 사회정책연구본부 임시본부장)

고령근로자의 이행과 활동적 노화: 글로벌적 관점과 정책적 의미 22

Dorothea Schmidt-Klau (국제노동기구 선임경제학자)

Guillaume Delautre (국제노동기구 경제학자)

Johannes Weiss (국제노동기구 경제학자)

디지털 플랫폼과 일의 세계: 도전과 기회 36

Uma Rani (국제노동기구 선임경제학자)

>>> **국제노동동향**

산업재해 사망사고 실태와 법 위반 및 책임소재 논란 49

홍성훈 (미국 럿거스대학교 노사관계 및 인적자원관리 전공 박사과정)

프랑스 장애인복지제도의 현황과 과제 59

이준용 (프랑스 파리 사회과학고등연구원 정치학 박사과정)

독일 내 백신 접종 의무화를 둘러싼 주요 쟁점 67

강하림 (독일 하이델베르크대학교 법학 박사과정)

>>> **세계노동소식 79**

글로벌 포커스

‘일의 미래’를 위한 정책 대화



이정희 (한국노동연구원 연구위원)



INTERNATIONAL

L A B O R

B R I E F

‘일의 미래’를 위한 정책 대화

이정희 (한국노동연구원 연구위원)

사회의 풍경이 달라지고 있다. 4월 중순, 한국 정부는 코로나19 감염병 유행 규모 감소세가 안정적으로 유지되고 있다고 보고, 지난 2년여 동안 시행했던 거리두기 조치를 대부분 해제하였다. 이제 식당과 카페는 왓자지껄하고, 공항은 들썩이고, 거리는 분주하다. “아, 이게 얼마 만인가.”라는 감탄도 잠시, 우리가 다시 돌아갈 풍경은 2년여 전의 그때와 같지는 않을 것이다. 코로나19가 남긴 ‘상흔’까지 모두 지울 수는 없기 때문이다. 코로나19 대유행 이전에도 성장 중심의 산업 자본주의 폐해는 ‘불평등 확산’, ‘노동시장 이중구조 심화’와 같은 얼굴로 드러났는데, 코로나19는 보건 위기만이 아니라 사회·경제적 위기를 더욱 심화시켰다. 다시 돌아간 일상에서 우리가 마주할 것은 “모두가 제자리로 돌아가는 아름다운 풍경”이 아니라 해결되지 못한 묵은 숙제들과 더욱 심화된 어려움이 복잡하게 얹혀 있는 균열상일 것이다. 이런 상황은 세계화, 디지털화, 탈탄소화, 고령화와 같은 환경 변화에 대응한 ‘일의 미래’ 논의가 더 시급하게, 더 종합적으로 진행될 필요가 있다는 점을 상기시킨다.

국제노동기구(ILO)가 2019년, “일의 미래를 위한 ILO 100주년 선언(ILO Centenary Declaration for the Future of Work)”을 채택하면서 ‘일의 미래’는 일의 세계에서 가장 중요한 화두 중 하나로 떠올랐다. 사실 ‘미래’라고 하지만 그 미래는 우리가 살고 있는 현재의 한 부분이기도 하다. 이미 일의 세계는 변화하고 있기 때문이다.

코로나19 대유행은 배달노동과 같은 비대면 일자리를 확산시킨 것은 물론 그 일자리가 우

리 사회를 유지하는 데 얼마나 필수적인지를 경험하게 하였다. 특정 부문에서는 공장과 사무실과 같은 ‘한 장소’에 모이지 않고도 업무수행이 가능하다는 것을 확인시켜 주었다. 진보한 디지털 기술은 물리적 비대면 관계의 인간들을 ‘연결’하였다. 비대면 환경에서의 업무수행은 관리, 통제, 평가, 보상 등의 측면에서 그동안 심각하게 고려하지 않았던 의제를 현안 과제로 만들었다. 이전의 경제위기 상황에서 그러했듯이 코로나19 대유행기에도 노동시장 취약계층이 더 큰 충격을 받았다. 특히 청년층의 경우, 노동시장 참여 측면에서의 취약성은 이번 위기에서도 드러났지만, 사회·경제 활동의 제약에 따라 양질의 교육 기회, 네트워크 확대와 같은 사회적 자원 확보, 정신건강 측면에서도 부정적인 영향을 크게 받았다. 이는 이들의 이후 삶의 궤적에도 영향을 미칠 것이기 때문에 더욱 심각하게 고려되어야 한다.

우리가 바라는 일의 세계를 모두를 위한 공정하고, 포괄적이며, 안전한 것으로 만들기 위해 적시에 적절한 행동이 필요하다. 변화의 범위와 깊이가 국가별로, 지역별로, 산업별로 차이가 난다는 점에서 일의 세계 변화에 대한 정책 대응과 해법은 그러한 다양성을 포착하고, 가능한 한 포괄적인 방식으로, 다양한 이해관계자의 참여를 기반으로 마련되어야 한다는 점을 강조하고 있다.

이런 차원에서 유럽연합은 ILO와 함께 “일의 미래를 위한 파트너십 형성(Building Partnerships on the Future of Work)” 프로젝트를 진행 중이다. 일의 변화와 관련된 핵심 도전과제들에 관한 작동 가능하고 지속가능한 해법 모색을 목적으로 한다. 이 프로젝트는 두 가지 특징이 있다. 첫째는 사실 기반 분석(fact-based analysis)을 한다는 점이다. 일의 미래에 관한 다양한 주제들 가운데 특화된, 상대적으로 연구가 많이 진행되지 않은 영역에 관한 새로운 증거들을 기반으로 정책 대응을 모색할 계획이다. 이를 위해 EU-ILO는 ‘플랫폼 노동의 확산이 물류업에 미친 영향’, ‘의류산업과 자동차산업에서의 자동화 효과와 젠더 문제’, ‘노동시장 이행의 새로운 패턴’, ‘고용구조의 글로벌 대전환’ 등을 주제로 연구를 진행하고 있다. 둘째는 이 과정에서 일의 미래 논의와 관련된 다양한 이해관계자들과의 전략적 동맹(strategic alliance)을 형성하고 강화하려 한다는 점이다. EU 회원국만이 아니라 비EU 국가들과도 파트너십을 형성하여 전 지구적 의제들에 대해 논의하고 있다.

한국도 이 프로젝트에서 고려하는 파트너십 형성의 한 주체로 포함되었다. 그 일환으로 한국노동연구원(KLI)은 지난 2월 8~9일, 한국의 노·사·정 관계자들과 함께 일의 미래를 주제로 ILO-EU-KLI 정책 대화를 진행하였다. ‘생애주기에 걸친 노동시장 이행’을 주제로 청년층과 고령층에 관한 논의를, ‘디지털화와 새로운 기술’을 주제로 플랫폼노동과 일하는 방식의 변화에 관한 논의를 하였다. 글로벌-유럽-한국 사례 발표와 토론을 통해 각국이 처한 상황의 보편성과 특수성을 이해하고 다양한 정책 대응 방안에 대한 의견을 교환하였다. 이번 호 특집에서 2월 정책 대화 내용 중 청년층과 고령층의 노동시장 이행, 플랫폼노동에 관한 EU와 ILO 관계자들의 발표내용을 정리하여 게재한다.

필자 중 한 명인 마시밀리아노 마스케리니는 본문에서 코로나19 위기를 그리스 신화에 등장하는 하데스의 명계를 지키는 머리가 셋 달린 괴물인 케르베로스의 현대판으로 비유하면서 보건, 경제, 사회 세 가지 측면 어느 하나도 소홀히 하지 않는 정책 대응을 주문하였다. 그러한 정책을 만들기 위해서라도 노·사·정 3주체 어느 하나 소외되지 않는 민주적 참여에 기반한 사회적 대화가 필요하다. 스위스 제네바에 있는 ILO 옛 건물(1926년 개관) 정문에 삼중자물쇠를 설치하여 노사정 3자가 각각 열쇠를 모두 꽂아야만 문이 열리도록 설계한, 그 삼자주의 정신을 구현해야 한다. **KLI**

INTERNATIONAL

L A B O R

B R I E F

기획특집

ILO-EU-KLI 정책 대화 : 일의 미래



기획특집 ① 코로나19 위기가 청년층에 미친 영향

기획특집 ② 고령노동자의 이행과 활동적 노화 :
글로벌적 관점과 정책적 의미

기획특집 ③ 디지털 플랫폼과 일의 세계 :
도전과 기회

INTERNATIONAL

L A B O R

B R I E F

코로나19 위기가 청년층에 미친 영향*

Massimiliano Mascherini (Eurofound 사회정책연구본부 임시본부장)

■ 서론

2년 전인 2020년 3월 11일, 세계보건기구(WHO)는 코로나19를 팬데믹으로 선포하였다. 이후 불과 며칠 만에 유럽은 확진자 및 사망자 수가 다른 지역보다 많아지면서 코로나19 위기의 진앙지가 되었다.¹⁾ 유럽이 제한적 공중보건 조치를 도입함으로써 코로나바이러스의 확산을 막고자 고군분투하는 가운데, 보건 위기로 시작되었던 코로나19 팬데믹은 곧바로 심각한 경제침체로 이어졌으며, 뒤이어 모든 유럽인들의 노동 및 생활 조건에 지대한 영향을 미친 사회적 위기로 확대되었다.

코로나19 위기는, 그리스 신화에 등장하는 하데스의 명계를 지키는 머리가 셋 달린 거대한 괴물 개인 케르베루스의 현대판으로 비유할 수 있다. 코로나19로 인한 보건, 경제 및 사회적 위기는 유럽 사회 내 다양한 인구 집단에 매우 다르게 영향을 미쳤다.

보건상의 위기와 관련하여, 지난 24개월 동안 사스-코로나19 바이러스로 인해 EU 지역에

* 이 글은 “미래의 노동에 관한 한-EU 정책 대화(EU-Korea policy dialogue on future of work)” 콘퍼런스에서의 발표 이후에 준비한 자료로서 “일의 미래를 위한 파트너십 형성(Building partnerships on the future of work)” EU-ILO 프로젝트를 기반으로 한다.

1) WHO(2020), “Director-General’s Opening Remarks at the Media Briefing on COVID-19”, 13 March, <https://www.who.in/> (검색일:2021.8.22).

서는 약 100만 명이 목숨을 잃었다.²⁾ 코로나19 사망자와 연령 간의 관련성은 팬데믹 초기³⁾ 부터 코로나바이러스가 상대적으로 높은 연령대의 집단에 더 심각한 위협이 되고 있다는 점으로 명확해졌다. 그에 반해, 청년층, 여성 및 취약계층은 고연령층에 비해 각국 정부가 바이러스 확산을 통제하기 위해 단행한 비약물적 개입 조치로 인한 경제적, 사회적 파급효과에 훨씬 더 많이 노출되었다.

이 글은 코로나19가 청년층에 미친 영향에 초점을 둔다. 코로나19 위기가 고용, 인적자본 축적 및 정신건강에 있어 청년층에 어떠한 영향을 미쳤는가를 살펴보는 것을 목표로 하여, 코로나19 위기가 청년층에 미친 충격을 완화하기 위해 취해진 일부 대책들을 간략하게 논하고, 더 나아가 포스트코로나 시기의 유럽 청년들을 위해 해결해야 할 과제들을 다루고자 한다.

■ 코로나19의 청년 노동시장 파급효과 : 역사는 되풀이 되는가?

2007~2013년의 경제위기는 청년층이 고연령층에 비해 경제침체에 더 취약하다는 것을 보여주었다. 이 시기에 청년실업률은 급등하여, 상당수의 EU 회원국에서는 그 비율이 40%를 넘어섰으며, 취업, 학업 또는 훈련 중에 있지 않은 이른바 니트(NEET)족의 청년 비중은 EU 내 15~29세 전체 인구 대비 16%라는 사상 최고치를 기록하였다. 이와 같이 노동시장 및 학업에서 벗어나 있는 청년층의 높은 비중으로 인한 경제적 손실은 연간 1,530억 유로가 넘는 것으로 추산된다.⁴⁾

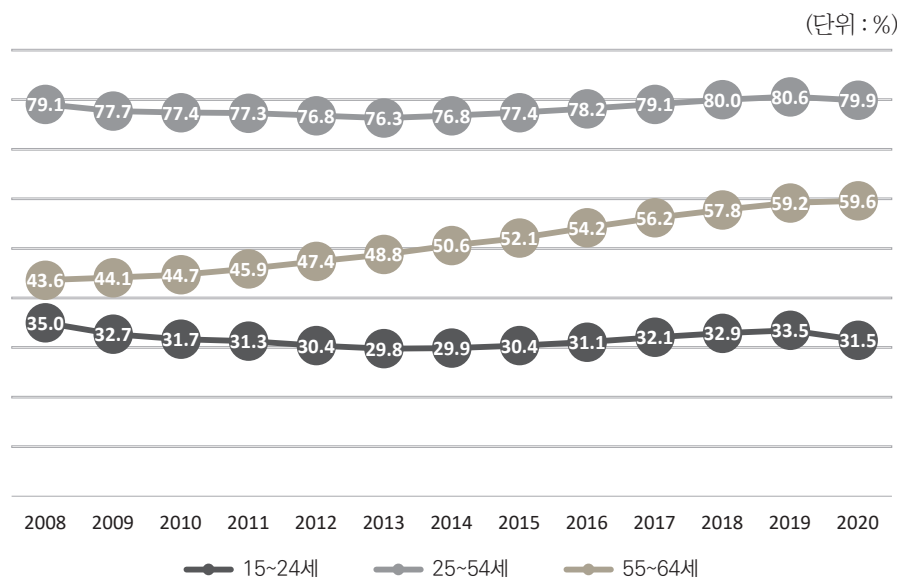
2014~2019년에 비대칭적인 장기간 회복이 이루어지고 거의 모든 EU 회원국에서 청년 노동시장이 마침내 대침체의 상흔에서 회복되는가 했더니, 2020년 3월에 코로나19 팬데믹이

2) ECDC(2022), "Data on the Daily Number of New Reported COVID-19 Cases and Deaths by EU/EEA Country", <https://www.ecdc.europa.eu/> (검색일 : 2022.1.20).

3) Nature(2020), "The Coronavirus is Most Deadly If You Are Older and Male — New Data Reveal the Risks", August 28, <https://www.nature.com/> (검색일 : 2021.8.24).

4) Mascherini, M., S. Lidia, M. Anja, and J. Jean-Marie(2012), "NEETs Young People not in Employment, Education and Training – Characteristics, Costs and Policy Challenges", <https://www.eurofound.europa.eu/>.

[그림 1] 유럽의 2008~2020년 연령별 고용률



자료 : Eurostat(2022), “European Union Labour Force Survey”, <https://ec.europa.eu/>
(검색일 : 2022.2.21).

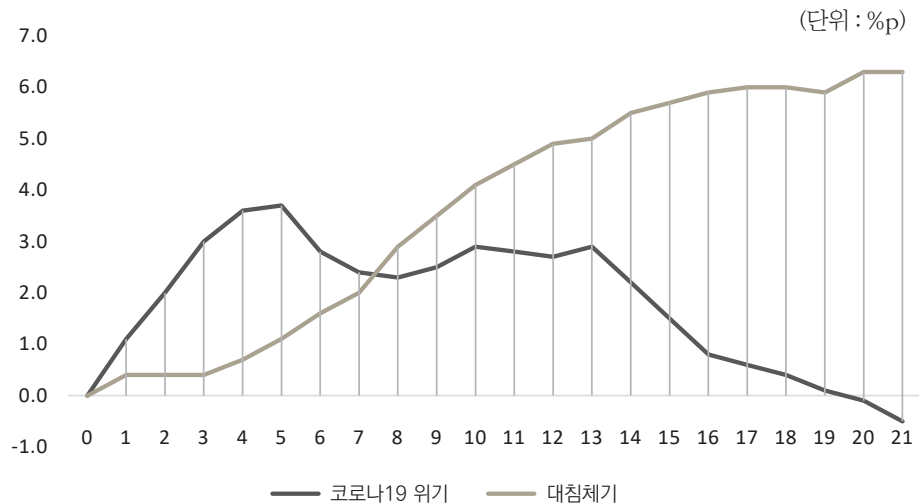
다시 유럽 경제를 강타하며 2차 세계대전 이후 가장 심각한 경제침체로 몰아 넣었다. 자연스럽게 “역사는 되풀이 되는가?”라는 질문을 떠올리는 이유다. 다시 말해, 청년층은 취업 참여 측면에서 코로나19 위기의 가장 큰 피해자가 될 것인가?

코로나19 위기는 코로나바이러스를 통제하기 위해 단행된 인위적인 제한 조치들로 야기된 순전히 외인적 위기라는 점에서 2008년의 대침체와는 다른 유형의 위기지만, 2020년에 나타난 초기 현상은 위기 시기 노동시장 참여에 대한 청년층의 추가 취약성을 한 번 더 확인시켜준 것으로 보인다. 하지만 2021년에 경제가 재개되고 “복구·복원 기금(Recovery and Resilience Facility : RRF)”⁵⁾ 계획이 실시되면서 2008년 금융위기와 비교할 때 경제 및 청년 노동시장이 빠르게 회복하고 있음을 보여주는 중요한 차이점들이 나타났다.

EU의 통계청인 유럽연합 통계국(Eurostat)에 따르면, 유럽의 고용률은 2019년과 2020년 사이에 0.8%p 감소하여 68.5%에서 67.7%로 낮아졌다. 하지만 이러한 감소는 연령집단별로 차이

5) European Commission(n.d.), “The Recovery and Resilience Facility”, <https://ec.europa.eu/>.

[그림 2] 코로나19 위기 시작 이후 청년실업률의 월별 추이(Eurostat 자료를 바탕으로 필자가 작성한 내용)⁷⁾



자료 : Eurostat(2021), “Labour Force Survey”, <https://ec.europa.eu/> (검색일 : 2022.2.21).

를 보인다. 팬데믹 기간 동안 고령자의 고용률은 59.2%에서 59.6%로 오히려 0.4%p 증가한 반면, 핵심생산인구의 경우에는 80.6%에서 79.9%로 감소하였다. 하지만 고용률이 가장 크게 감소한 연령집단은 청년층으로 2019년 33.5%에서 2020년 31.5%로 2%p 감소하였다.^{6) 7)}

다른 연령집단보다 청년층이 더 크게 영향을 받았음에도 불구하고 2020년의 고용률 감소세는 청년고용률이 35%에서 32.7%로 2.3%p 감소했던 2008년 금융위기 첫해에 비해 둔하다는 점에서 주목할 필요가 있다.

이와 같이 코로나19 위기가 2008년 위기에 비해 청년 고용시장에 미친 영향이 제한적이라는 점은 청년실업률을 분석한 결과에서도 드러난다.

[그림 2]에서 보는 바와 같이, 코로나19의 충격은 2020년 3월 15.4%에서 2020년 8월 19.1%로 3.7%p 증가했고, 2020년 초반에 꾸준히 증가한 청년실업률에 현저한 영향을 미쳤

6) Eurostat(2021), “Labour Force Survey”, <https://ec.europa.eu/> (검색일 : 2022.2.21).

7) 편집자 주 : [그림 2]는 대침체기와 코로나19 팬데믹 위기 초기 이후 월별 청년실업률의 변화폭(%p)을 각각 보여주며, 두 위기의 첫 달을 기준점인 0으로 기재하였다(대침체기의 경우 2008년 5월, 코로나19 위기의 경우 2020년 3월).

다. 그 이후로 사회활동이 점차 재개되면서 바이러스의 반복적 확산과 이에 따른 새로운 제한 조치들에도 불구하고 청년실업률은 감소하기 시작하였으며, 팬데믹이 선언된 지 20개월이 지난 2021년 11월에는 청년실업률이 코로나19 위기 초기와 동일한 수준에 이르렀다.

반면에 2008년의 대침체 기간에는 청년실업률이 이와는 매우 다른 궤도를 보였다. 이 시기 청년실업률은 2008년 5월부터 서서히 증가하였고 관찰 대상 기간 전반에 걸쳐 꾸준한 증가세를 보였기 때문이다. 2008년 위기가 시작된 지 20개월 후인 2010년 2월의 청년실업률은 22.5%로, 위기 시작 시점보다 6.3%p 높았다.

고용 관련 자료에 의하면 청년층이 다른 연령집단들에 비해 이번 침체기에도 노동시장 참여율에 있어 여전히 추가 취약성이 확인되고 있지만, 청년실업과 관련된 코로나19의 충격은 대체로 재흡수된 것으로 보인다.

2020년 코로나19 위기가 청년층이 많이 종사하는 서비스업, 소매업 등의 부문과 청년층의 취업 비중이 높은 임시직 및 파트타임직 등의 계약직에 주로 영향을 미치면서 청년층이 크게 타격을 입었다. 경제 및 사회 활동의 재개는 청년층의 고용 비중이 높은 여가 및 여행 산업의 재개로 이어졌다. 가령 숙박업 및 요식업 부문의 일자리는 2020년에 2019년과 비교하여 40% 이상 감소하였지만 2021년에는 2020년과 비교하여 80% 증가하였으며, 이러한 수치는 코로나19 위기의 심각성과 이후에 나타난 빠른 회복 속도를 잘 반영하고 있다. 이러한 이유로 청년층은 노동시장에 재흡수되었고 현재 유럽의 청년실업률은 2020년보다 낮은 수준을 보인다.

또한 다른 무엇보다도 중요한 것은 유럽에서는 코로나19 위기가 닥치자 노동자와 시민에 대한 충격을 완화하기 위해 전례 없는 강력한 정책이 뒤따랐다는 점이다. 7,238억 유로의 대출 및 지원금 지급을 위한 한시적 경제회복 제도인 복구·복원 기금이 시행되면서 EU 회원국들은 신속하게 경제를 재가동하고 경제활동 참여율도 빠른 속도로 회복할 수 있었다.

■ 인적자본 축적에 미친 영향

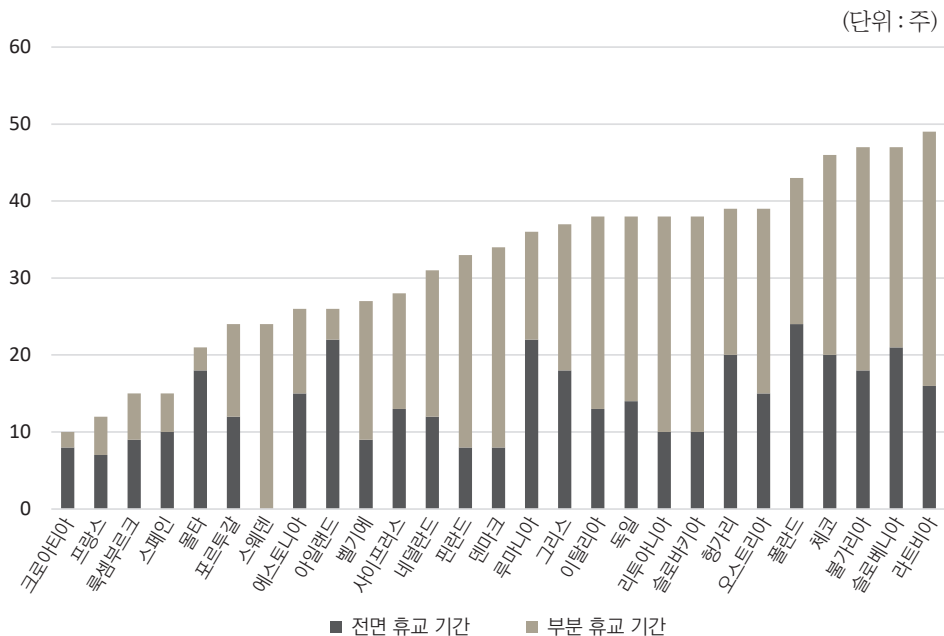
사회적 모임에 대한 제약과 행사 취소는 청년 및 그들의 사회 생활과 사회적 발달에 해로운

영향을 끼친다. 외출, 또래와의 만남, 행사 및 공동체 활동이 금지되면서, 청년들은 사회적 네트워크를 구축하고 자신들의 사회적 자본을 강화할 수 있는 기회를 상실하였다. 또한 팬데믹이 교육에 미치는 영향으로 인해 청년들이 일반적인 인적자본 및 기술을 축적할 기회도 줄어들었다.

2020년 초반에 팬데믹이 시작된 이후로, 휴교로 인해 EU 내에서 전체 학생의 90%가 넘는 6천만 명 이상의 학생들이 수업을 중단하고 집으로 돌아가야 했다. 종합하여 볼 때, 2020~2021년에 휴교가 단행된 기간은 헝가리의 10주에서 슬로베니아의 47주에 이르기까지 국가별로 차이가 있다. 3월에 학교, 훈련기관 및 대학이 휴교를 결정하면서, 이는 학생들과 그들의 학업뿐만 아니라 부모들의 생산성 및 일과 삶의 균형에도 막대한 영향을 끼쳤다. 충분한 점검이 이루어지지 않은 상태에서 전례 없는 규모의 온라인 수업으로 급하게 전환하면서 많은 시행착오를 거쳤고, 국가 및 학교별로 다른 수준의 준비 태세를 보였다.

이와 같이 전통적 교육 및 훈련 제공에 차질이 생기면서 이러한 상황이 청년층의 인적자본

[그림 3] 국가별 휴교 기간(2020~2021)



자료: UNESCO(2022), "Global Monitoring of School Closures Caused by COVID-19",
<https://covid19.uis.unesco.org/>.

축적에 어떻게 어느 정도로 영향을 미쳤는지를 측정하기는 힘들지만, 팬데믹 이전의 과학적 증거 자료에 의하면 수업 참여와 시험 성적 간에는 양의 상관관계가 존재한다. 이에 따르면, 2020~2021년에 많은 국가에서 발생한 상황과 같이 수업이 12주 이상 중단되면 기술 축적에 적지 않은 영향을 미칠 수 있다고 한다.⁸⁾

유로파운드(Eurofound)의 “삶과 일 그리고 코로나19(Living, Working and COVID19: LWCovid19)” 설문조사⁹⁾에 의하면, 전면적인 온라인 수업은 대부분의 부모 및 아동에게 부정적인 경험이었던 것으로 나타났다. 조사 대상 부모 중 3분의 1만이 온라인 수업에 만족한다고 답하였으며, 응답자 5명 중 1명만이 향후 온라인 수업이 지속되기를 희망하였다. 특히 온라인 수업의 질에 만족한다고 답한 부모들 중에서도 일부는 온라인 수업이 자녀들(33%) 또는 본인들(41%)에게 부정적인 경험이었다고 답했다. 중요한 사실은, 온라인 수업이 일반적으로 중등학교 학생보다 초등학교에 재학 중인 12세 미만의 아동에게 더 부정적 경험으로 인식되었다는 점이다.

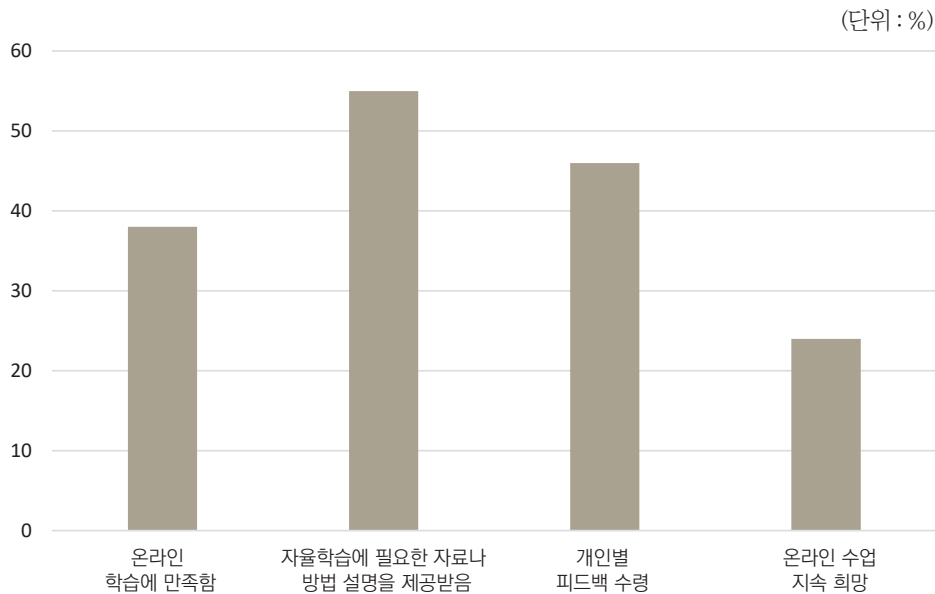
온라인 교육에 만족한 경우는 자율학습을 위한 자료 및 방법 설명이 적정량 제공되고 이와 함께 충분한 서면 및 실시간 피드백이 주어진 경우가 대부분이었다. 이러한 측면이 전무하거나 또는 그 양이 지나치게 적거나 많은 경우에는 온라인 교육에 대한 만족도는 감소하였다. 안타깝게도, 부모 및 보호자의 절반 이상이 자녀 및 보호 아동이 교사로부터 실시간/서면 온라인 피드백 등의 개별 피드백을 전혀 또는 거의 받지 못했다고 답하였다.

또한 휴교 및 온라인 수업 전환은 최상 특권층과 최대 취약층 사이의 불평등 심화로 이어졌다. 지식 및 웰빙의 측면에 있어 상당한 가구별 격차는 청소년이 학습과 관련하여 받을 수 있는 지원에 영향을 미친다. 즉 가족의 지원이 있고 자택에서 인터넷과 컴퓨터를 사용할 수 있는 청소년은 그렇지 않은 경우보다 상황이 나을 수밖에 없다. 이와 관련하여, LWCovid19 조사 결과는 온라인 수업에 대한 인식에 있어 최상 특권층과 최대 취약층 간에 놀랄 만한 차이를 보여 주었다. 이 조사에 응답한 부모 또는 보호자 중 23%는 자택에서 온라인 수업을 받을 수 있

8) Burgess, S., H. Sievertsen(2020), “Schools, Skills, and Learning: The Impact of COVID-19 on Education”, <https://voxeu.org/> (검색일: 2022.2.22).

9) Eurofound(2020), “Living, Working and COVID-19”, <https://www.eurofound.europa.eu/> (검색일: 2022.2.22).

[그림 4] 온라인 학습 경험 응답자의 비중



자료 : Eurofound - Living, working and COVID19 survey (2020년 봄 2차 대유행 시기).

는 장비가 충분하지 않았다고 답변했다. 이러한 응답자의 비중을 소득수준별로 살펴보면, 그 범위가 수입이 충분한 가구들의 8%에서 간신히 생계를 유지하는 가구의 42%까지 이른다.¹⁰⁾

대부분의 국가에서 수업 차질 및 그로 인한 장기적 영향을 최소화하고자 보충 및 교정 프로그램을 실시하고 있지만, 이러한 조치들이 어떠한 효과를 가져올지는 지켜봐야 할뿐더러 휴교가 청소년들에게 미치는 장기적 파급효과를 측정하기도 매우 어렵다. 이와 관련하여, Fuchs-Schündeln et al.(2021)는 휴교가 미국 청소년들의 근로소득획득능력(earning capacity) 및 인적자본 축적에 미치는 장·단기적 영향을 조사하였다.¹¹⁾ 그 결과, 휴교는 부정적으로 작용하여 각 청소년 집단 내 또는 집단 간에 현재 및 장래 삶의 다양한 측면에 심오한 영향을 끼치는 것으로 나타났다. 특히 6세 이하의 아동이 휴교로 인한 타격을 가장 크게 받을 것으로 예측되며, 평생 소득은 평균 2.1%, 그리고 평생 복지 수준은 1.2% 감소하고, 이러한

10) Eurofound(2020), “Living, Working and COVID-19”, <https://www.eurofound.europa.eu/>.

11) Fuchs-Schündeln, N., D. Krueger, A. Ludwig, and I. Popova(2020), “The Long-term Distributional and Welfare Effects of Covid-19 School Closures”, <https://nber.org/>.

부정적 영향은 최대 취약층에서 더 심각할 것으로 보였다. 또한 휴교로 인해 대학 학위는 7% 감소하는 반면에 학교 중퇴는 16% 증가할 것으로 예상되었다.

이러한 슈타르크 효과를 단정하기 위해서는 추가적인 연구가 필요하겠지만, 학업 보충 및 교정 프로그램을 중단하지 않고 지속하는 동시에 청소년 및 가족에 대한 지원을 제공하는 일이 중요하다. 이를 통해 모든 청소년들에게 동등한 학습 기회를 보장하고, 청년 세대의 미래에 암담한 결과를 가져올 수 있는 최상 특권층과 최대 취약층 간 격차 심화를 방지할 수 있을 것이다.

■ 청년의 정신건강

팬데믹 통제를 위해 실시된 비약물적 개입조치들은 모든 시민들의 사회 생활 및 개인적 관계 단절로 이어졌다. 코로나19 팬데믹은 이를 통제하기 위한 사회적 거리두기, 여행 제한 및 봉쇄 조치로 인해 정신건강에 있어서도 마찬가지로 팬데믹 상황을 초래하였으며, 특히 청소년이 더 취약한 상태가 되면서 그들의 정서적, 사회적 기능에 심각한 영향을 미쳤다.

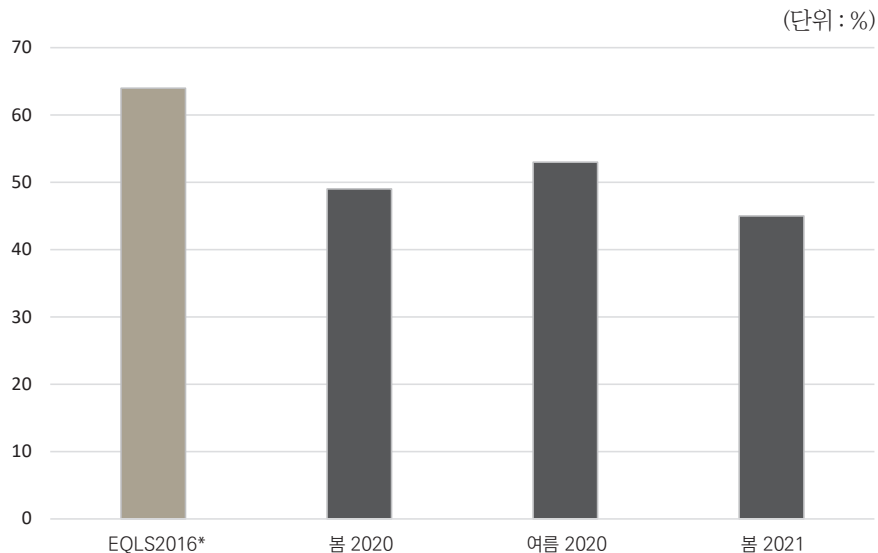
팬데믹 관련 정신적 고통은 질환 또는 경제적 곤궁에 대한 두려움이나 코로나 위기의 실제 영향에 대한 불확실성으로 인해 발생할 수 있다. 하지만 사회적 고립, 봉쇄 상황에 처한 가족 간의 갈등, 즉 여러 국가의 정부에서 팬데믹 통제를 위해 실시하고 있는 비약물적 개입 조치들로 인해 발생하기도 한다. 이탈리아의 대규모 연구 결과에 의하면, 봉쇄는 외상후 스트레스 장애(PTSD), 불안, 불면증, 우울증, 심각한 스트레스의 증가와 연관성이 있으며, 특히 여성과 청소년에 가장 큰 영향을 미치고 있다. 중국, 이란 및 일본에서도 청년층이 더 심각한 악영향을 받고 있다는 유사한 연구 결과가 발표되었다.

유로파운드가 LWCOVID19 조사를 통해 유럽에서 수집한 데이터도 위의 연구 결과를 확인시켜준다.

2016년에 실시된 “유럽의 삶의 질 조사(European Quality of Life Survey : EQLS)¹²⁾에

12) Eurofound(2016), “European Quality of Life Survey 2016”, <https://www.eurofound.europa.eu/>.

[그림 5] EU 27의 평균 WHO 정신건강지수



자료 : Eurofound(2021), “Living, Working and COVID19 - Spring 2021 round”,
<https://www.eurofound.europa.eu/>.

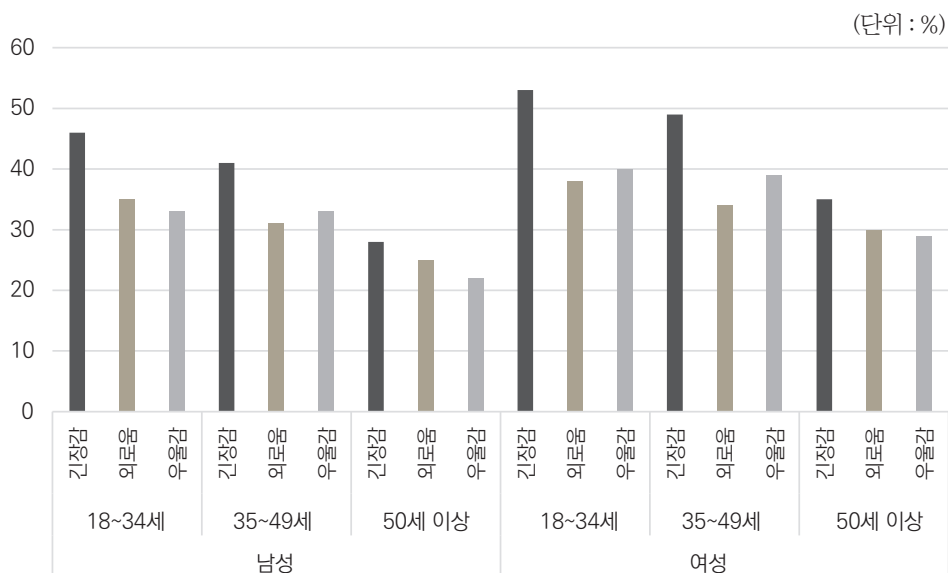
의하면 당시 유럽의 WHO 정신건강지수(WHO Mental Wellbeing Index)는 64/100였는데, 유로파운드가 2020년 봄 1차 대유행기에 시행한 LWCOVID19 조사에 따르면 해당 지수는 49/100로 감소했다. 이후 2020년 여름 1차 봉쇄령 해제 시기에 53/100으로 상승했지만 2021년 봄 3차 대유행기에 45/100로 이전보다 더 낮아졌다.

이러한 수치들은 우울감, 외로움, 긴장감에 관한 세 가지 추가 지표들을 살펴보면 확인된다. EQLS 조사 결과에 의하면 2016년 낙담, 우울감, 외로움을 느낀 유럽 인구는 6%였던 반면에 팬데믹이 시작되면서 상황이 달라져 그 비중이 11%로 증가하였다.

LWCOVID19 조사 결과, 2020년 봄에는 유럽인의 약 25%가 우울감 또는 외로움을 느꼈으며, 33% 이상이 긴장감을 느꼈다. 이러한 비중은 코로나 3차 대유행이 유럽을 강타했던 2021년 여름에 더욱 늘어나 각각 31%와 39%를 기록하였다. 이러한 통계 수치를 성별 및 연령별로 세분화하면, 모두가 동일하게 영향을 받은 것이 아니라 청년층과 여성이 상대적 고연령층 및 남성에 비해 정신건강상 문제를 더 많이 겪은 것으로 나타났다.

LWCOVID19 조사에 의하면, 2021년 봄에는 18~34세 젊은 여성의 50% 이상이 긴장감을

[그림 6] 낙담과 우울감, 외로움, 긴장감을 느낀 유럽인의 비중



자료 : Eurofound(2021), “Living, Working and COVID19 - Spring 2021 round”, <https://www.eurofound.europa.eu/>.

느꼈으며, 약 40%는 외로움 또는 우울감을 느꼈는데, 이러한 비율은 연령이 높아지면 감소하는 경향을 보여 50세 초과 여성의 경우에는 각각 35%(긴장감), 30%(외로움), 29%(우울감)를 기록하였다. 여성이 남성보다 전반적으로 이러한 감정을 느끼는 비중이 높긴 하지만, 이러한 우울감, 외로움, 긴장감을 느끼는 연령별 차이는 남성의 경우에도 동일한 추세를 따른다. 18~34세의 젊은 남성 중 45% 이상이 긴장감을 호소하였고, 외로움과 긴장감을 느낀 경우는 약 35%였다. 이러한 비중은 연령이 높아지면서 상당히 감소하여, 50세 초과 남성에서는 긴장감을 느낀 경우는 28%, 외로움과 우울감을 느낀 경우는 각각 25%와 22%였다.

이와 같은 기술 통계를 넘어서서, 유로파운드 2021¹³⁾은 청년층 정신건강의 특성 및 거시적 동인을 조사하였다. 이와 관련하여, 성별 및 학력수준별 차이는 나타나지 않았으나, 노동시장은 정신복지 측면에서 팬데믹에 가장 심각한 타격을 입은 학생과 실업자들보다는 통계적으

13) Sándor, E., P. Valentina, M. Massimiliano, A. Arnstein, M. Letizia, A. Francesca and M. Teodora(2021), “Impact of COVID-19 on Young People in the EU”, <https://www.eurofound.europa.eu/>.

로 유의미하게 높은 수준의 정신적 웰빙을 갖춘 자들에게 중요한 요인으로 작용하고 있는 것으로 보인다. 더 나아가, 학교 및 대학의 휴교는 청년층의 정신건강 약화에 강한 영향을 미치고 있는 것으로 보이는 반면에, 직장 휴업 및 재택근무 의무화는 통계적으로 유의미한 영향력을 행사하지 않는다.

이러한 조사 결과는 팬데믹과 병행하는 정신건강상 문제를 가장 크게 겪고 있는 집단이 청년층이며, 이 문제는 코로나19로 인한 보건 위기보다 더 오래 지속될 것임을 보여준다는 점에서 매우 중요하다. 중요한 사실은, 이러한 조사 결과가 정신건강에 있어서 고령층이 청년보다 더 취약할 것이라는 전통적 견해와 다르다는 점이다. 팬데믹 기간 동안 청년들의 정신건강 회복을 지원하기 위한 중요한 방안들이 실시되고 있지만, 코로나19로 인한 정신건강 위기를 제대로 해결하기 위해서는 코로나19 이후 시기에도 이러한 방안들이 중단되지 않고 지속되도록 하여야 한다. “사회에서 소외되었다.”라는 느낌이 청년들의 미래에 대한 견해와 기대를 더욱 비관적으로 만들 수 있으며, 이는 청년들의 인식에 지대한 영향을 미칠 것이기 때문에 관련하여 즉각적인 조치가 필요하다.


■ 결론

코로나19 팬데믹은 무엇보다도 보건 위기이며, 정책입안자들은 한편으로 접촉을 줄이고 생명을 구해야 할 필요성과 다른 한편으로 근무가 가능하고 경제는 유지되며 사회적 충격은 최소화되어야 하는 필요성 사이에서 절충점을 찾아야 하는 과제를 안고 있다. 생명을 구해야 할 필요성은 논란의 여지가 없지만, 엄격한 봉쇄 조치의 단행은 이미 2007~2013년의 위기로 심각한 타격을 입은 바 있는 세대, 다시 말해 점차 복잡해지는 지정학적 세계에서 유럽과 유럽의 회원국들의 미래를 대표하는 세대의 고용 전망과 사회적 및 인적자본에 항구적인 손상을 야기할 수 있다.

코로나19 위기는 유럽의 청년들에게 큰 타격을 입히고 있다. 노동시장 참여 측면에서의 충격은 2008년 위기와 비교하면 상대적으로 제한적이지만, 정신건강에는 극적인 영향을 미치고 있으며, 휴교가 청년층의 인적자본 축적에 미치는 장기적 효과에 대해서도 상당히 우려가

크다.

코로나19 위기의 보건, 경제 및 사회적 파급효과를 조화롭게 하기 위해, 즉 세 가지 측면에서 위기를 가져온 현대판 케르베로스에 대적하기 위해, 정책입안자들은 그리스 신화에서 하데스의 문지기였던 케르베로스를 영웅 헤라클레스가 무찔렀던 것과 같이, 세 가지 측면의 위기에 대처하고 이를 극복하고자 전체 인구 및 청년층을 지원하기 위한 다양한 정책을 실시하였다. 세 가지 위기 모두 우리 사회에 해를 끼치고 있고, 어느 위기도 다른 한 위기보다 위대하지 않기 때문에 위기의 어떠한 것도 무시할 수 없다.

이러한 지원은 코로나 위기 이후에도 급격하게 중단되어서는 안 되며, 유럽의 청년들에게 영향을 미치고 있는 구조적 문제들을 해결하는 데에 집중되어야 한다. 가령, 청년들의 노동시장 진입을 지원하고 촉진하기 위해, 특히 녹색 및 디지털 전환을 감안하여 교육 및 기술 제도의 개선이 필수적이다. 또한 청년들이 종종 자격요건 미달이라는 이유로 배제되는 사회적 보호제도가 그들에게도 적용될 수 있도록 제도를 강화하여야 하며, 청년들의 노동시장 진입을 촉진하는 매우 유용하고 중요한 도구인 임시 계약직이 청년들에게 장기적인 재정 불안정과 불확실성을 가져오는 “불안정성의 덫”으로 변질되지 않도록 불안정하고 불안정한 노동시장 접근을 감독 및 단속하여야 한다. 

고령노동자의 이행과 활동적 노화 : 글로벌적 관점과 정책적 의미

Dorothea Schmidt-Klau (국제노동기구 선임경제학자)
Guillaume Delautre (국제노동기구 경제학자)
Johannes Weiss (국제노동기구 경제학자)

■ 서론

고령화 사회: 과소평가된 현실

인간 수명의 연장은 현대 사회의 가장 큰 성과 중 하나다. 전 세계적으로 사람들은 이전 어느 때보다도 더 오래, 더 건강하게 살아가고 있으며 전례 없는 의학적 발전과 생활수준 개선 덕분에 이러한 현상은 지속될 것으로 보인다. 여기에 낮은 출산율이 더해져 사회구조는 상당한 변화를 겪게 될 것이며, 이는 경제, 사회보장 및 의료보건 제도, 노동시장, 기타 삶의 여러 부문에 큰 영향을 미칠 것이다.¹⁾ 아래에 기술된 사실들은 그러한 변화의 규모를 잘 드러낸다.²⁾ 또한

1) 2013년 ILO 총회 기간에 열린 한 일반 토의에서 이 분야의 ILO 활동에 대한 기본 틀이 마련되었다.

ILO(2013), "Employment and Social Protection in the New Demographic Context", <https://www.ilo.org/>.

ILO 총회의 "새로운 인구학적 맥락에서의 고용과 사회적 보호에 관한 위원회"가 채택한 결론에서는, 모든 연령대의 고용 및 사회적 보호 관련 니즈를 충족하고 세대 간 책임 공유 및 연대를 촉진하기 위한 장기적 정책 전망이 필요함을 강조하였다.

ILO(2013), "Fourth Item on the Agenda: Employment and Social Protection in the New Demographic Context (General Discussion) - Report of the Committee on Employment and Social Protection in the New Demographic Context", <https://www.ilo.org/>.

2) 모든 수치는 UN의 인구 관련 자료를 근거로 한다. UN(2019), "World Population Prospects - Population Division", <https://population.un.org/wpp/>.

고령화가 단순히 선진 경제국들의 현상이 아니라 전 세계적으로 나타나고 있음을 보여준다.

- 2020년 기준으로 유럽 인구의 4분의 1이 60세 이상이다. 유럽에서 수명은 1900년 이후로 2배 늘어나 어느 때보다 빠른 증가율을 보이며, 현재 유럽에서 태어난 경우 100세까지 살 확률이 50%에 이른다.
- 고령자(65세 이상)의 증가율은 생산가능인구(15~64세) 증가율을 훨씬 앞설 것으로 예상된다. 현 세기 전반에 걸쳐 생산가능인구의 증가율은 50% 미만으로 예상되는 데 비해, 고령인구는 300% 이상 증가할 것으로 보인다.
- 상대적 저개발국의 경우에는 고령인구 증가율이 약 350%에 이를 것으로 예상된다. 선진국은 고령인구 증가율이 그보다 낮은 70% 정도일 것으로 보인다.
- 인구 고령화는 과거보다 더 빠른 속도로 진행되고 있다. 가령, 프랑스에서는 전체 인구 대비 고령자의 비중이 10%에서 20%로 높아지는 데 150년이 걸렸으나, 브라질, 중국 또는 인도의 경우, 그 소요기간은 20년 미만일 것으로 보인다.

고령화에 대한 오해

고령화 현상이 현실로 나타나고 있는 상황에서, 고령자에 대해 부정적이거나 잘못된 인식을 갖는 경우가 적지 않다. 고령자에 대한 오해는 연령주의(ageism, 가령 고령자에 대한 차별)와 노동시장 및 사회로부터의 배제로 이어지며, 이는 고령자들의 고립, 가치 저평가, 경제적 취약을 초래하기도 한다. 가장 대표적인 오해 중 하나는 사람의 노화와 특정한 일의 수행 능력은 전적으로 유전적으로 미리 결정된다는 생각이다. 하지만 연구 결과에 의하면 노화의 특징 중 50%에 훨씬 못 미치는 부분만이 유전적으로 결정되고 과반수는 생활방식의 결과이며, 종종 “활동적 노화”라고 일컬어지는 활동적이고 건강한 생활방식을 통해 고령자는 자신의 신체적 나이보다 “더 젊은” 삶을 유지할 수 있다고 한다. 또한 흔히 나이가 들수록 학습에 어려움을 겪는다고 생각하지만, 연구 결과에 따르면 고령자도 학습을 중단하지 않고 계속 이어간다면 젊은 노동자와 마찬가지로 성공적인 학습 및 기술 보완이 가능하다고 한다.

더 나아가 노동시장과 관련된 잘못된 인식들도 있다. 예컨대 대부분의 사람들은 고령자들

이 매우 성공적인 창업자라는 사실을 모른다. 일반적으로 스타트업은 젊은이들이 하는 것이라고 생각하지만, 상대적으로 젊은 사람들이 창업한 기업들은 3분의 1만이 3년 이상 유지되는 반면에, 50세 이상은 그 성공률이 70%에 이른다. 고령노동자가 병가를 더 많이 사용할 것이라는 인식 또한 틀린 생각이다. 게다가 고령자는 효율성 면에서도 젊은이 못지 않다. 즉 고령노동자의 생산성은 젊은이들과 거의 동일한 수준을 보이는데, 고령자는 나이로 인한 약점을 경험에 의한 장점으로 상쇄할 수 있기 때문이다.

■ 고령화로 인한 경제적 결과

(“일의 미래를 위한 ILO 100주년 선언(ILO Centenary Declaration for the Future of Work)”에서 4대 메가트렌드의 하나로 언급된)³⁾ 고령화는 디지털화, 탈탄소화, 글로벌화 및 기타 구조적 대변환 등의 기타 메가트렌드와 함께 복합적으로 진행되고 있다. 이러한 이유로 고령화가 소비 및 저축 패턴을 포함한 전반적인 경제적 동향에 미치는 파급효과를 예상하기는 쉽지 않다. 하지만 위와 같은 메가트렌드의 동인과 국가 경제구조에서 발생하고 있는 기타 변화들의 상호의존성은 정책 수립 시 특히 고려되어야 할 사항이다.

또한 고령화는 국가별로 상당한 차이가 있으며 이러한 차이가 정책 방안에 반영되어야 한다는 점에도 유의해야 한다. 즉 ① 각국은 다양한 고령화 단계에 있으며 문제의 중대성 또한 이러한 단계에 따라 차이가 있다. ② 국가별로 발전 단계도 다르다. 고령화 사회가 가장 발전한 사회라는 경향이 있지만, 반드시 그렇지만은 않다. 고령화가 진행되고 있는 개발도상국의 니즈는 선진국의 니즈와 매우 다르다. 가령 고령화 개발도상국은 연금제도를 갖추고 있지 않으며 따라서 고령자의 경제활동참가율이 매우 높은 데 반해, 고령화 선진국은 고령노동자를 노동력에 편입시키는 방안을 강구해야 하는 상황이다. ③ 노동시장 여건은 고령화와 관련된 해결 과제들의 구체적 성격을 좌우한다. 라틴아메리카에서 주요 해결 과제는 비공식 경제의 비중이 매우 높다는 점으로, 비공식 경제에 속한 고령노동자들의 경우 선진국의 고령노동자와는 당면한 문제가

3) ILO(2019), “ILO Centenary Declaration for the Future of Work”, <https://www.ilo.org/>.

다르다. 한편 유럽 국가들은 고령노동자들의 비활동성을 해결하기 위해 애쓰고 있지만, 이는 아프리카의 여러 국가에서는 발견되지 않는 현상이며, 마찬가지로 서로 다른 정책 방안이 요구됨을 보여준다. 아시아 국가들은 적정 수준에 미치지 못하는 연금제도가 높은 노인빈곤율을 초래할 수 있으므로 이를 해결해야 한다. 끝으로, 고령노동자와 노인은 서로 매우 다른 문제를 안고 있는 매우 이질적인 집단이라는 점도 함께 고려되어야 한다.

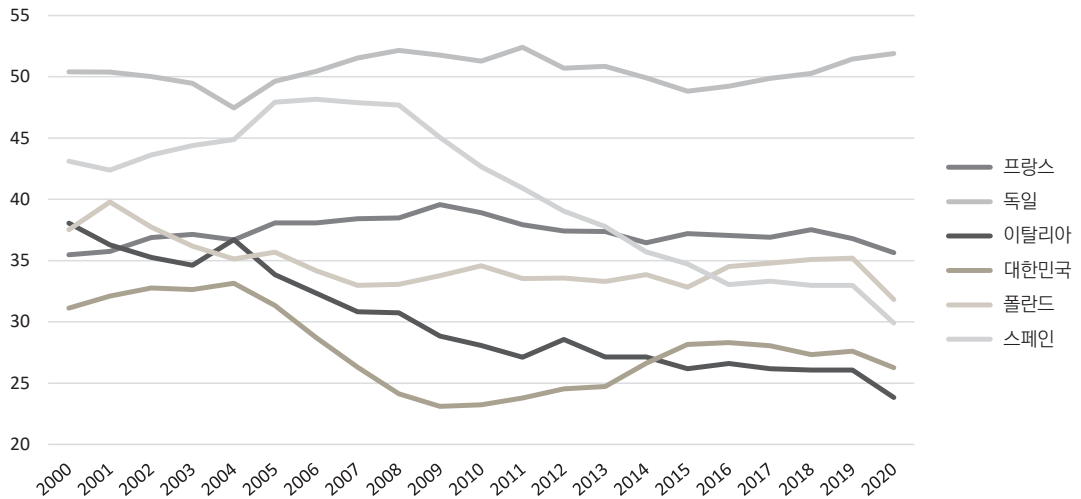
노동공급의 변화

노동공급의 구성은 각 연령별 집단이 전체 인구에서 차지하는 비중과 이 집단들의 경제활동참가율에 따라 결정된다. 특정 시점에서 인구 점유율은 정해진 것이지만, 경제활동참가율은 정책의 영향으로 달라질 수 있다. [그림 1]~[그림 4]는 (무작위로 선택한) 여러 국가들의 경제활동참가율 차이를 보여준다. 국가 간 차이뿐만 아니라 연령집단별 차이도 두드러진다. 체계적인 현상이 몇 가지 관측되는데, ① 모든 국가에서 경제활동참가율은 핵심 생산연령인구(24~54세)가 가장 높고, ② 청년층의 경제활동참가율은 약간 감소세를 보이기는 하나 상대적으로 안정적이며, ③ 고령층의 경제활동참가율은 대상 국가 모두에서 증가세를 보인다.

고령층과 청년/중장년층의 경제활동참가율 사이에는 명백한 상관관계가 없지만, 이에 반해 (가령 독일과 같이) 두 집단의 경제활동참가율이 모두 점차 증가하고 있는 경우도 있다. 고령층의 참여율이 증가한다고 해서 청년의 경제활동참가율을 감소시키는 분명한 효과가 있는 것은 아니다. 고령층이 청년 및 중장년층을 일자리에서 내몰 수 있다는 생각이 확산되어 있기 때문에 이 점은 반드시 언급할 필요가 있다. 지난 수년간 여성의 경제활동참가율을 높이려는 노력에 대해서도 여성의 노동 참여가 남성들의 일자리를 빼앗을 것이라는 (마찬가지로 잘못된) 주장이 제기되었다. 그림의 일부에서 이미 드러나듯이 이는 사실이 아니며, 전 세계 차원에서 실시된 연구 결과도 이러한 점을 확인시켜주고 있다. 실제로는 고령층과 청년/중장년층의 경제활동참가율이 모두 증가하고 있는 국가들은 실업률이 가장 낮게 나타나는 국가에 속하는 경향이 있다. 경제활동참가율의 증가로 소비가 상승하고 생산도 늘어나면서 일자리의 수와 소득 또한 모두 늘어나기 때문이라고 설명할 수 있다. 또한 노동시장에 참여하는 이들의 수가 증가하면 사회보장제도 기여 기반과 세수 기반도 확대되면서 국민 및/또는 생산적 원천

[그림 1] 경제활동참가율(15~24세)

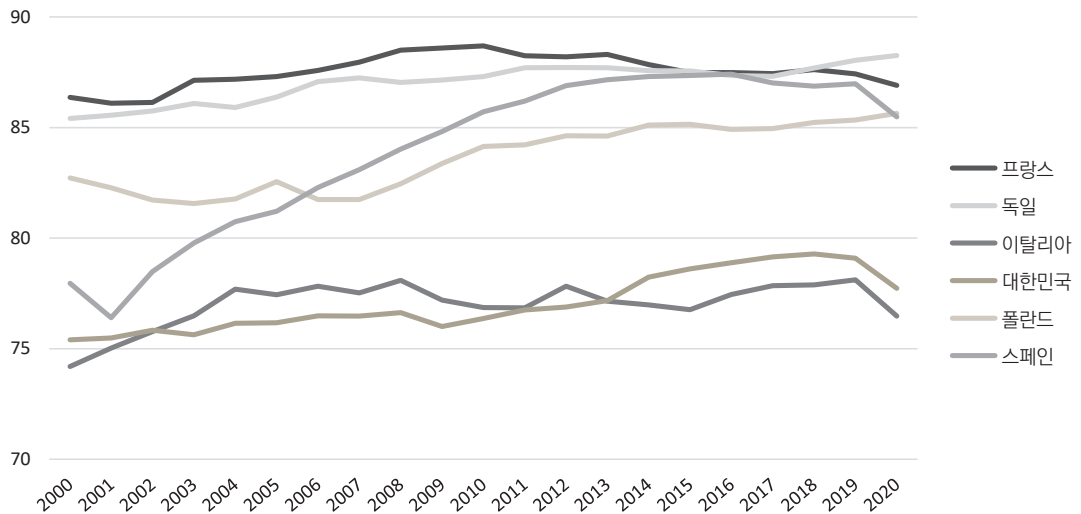
(단위 : %)



자료 : ILOSTAT(2021), "Labour Force Participation Rate by Sex and Age", <https://ilostat.ilo.org/>.

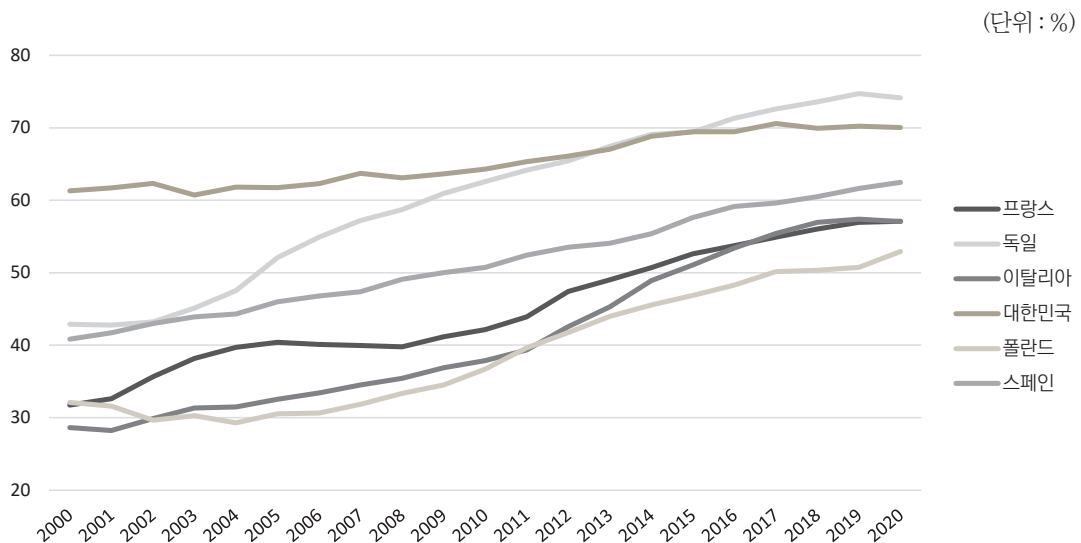
[그림 2] 경제활동참가율(25~54세)

(단위 : %)



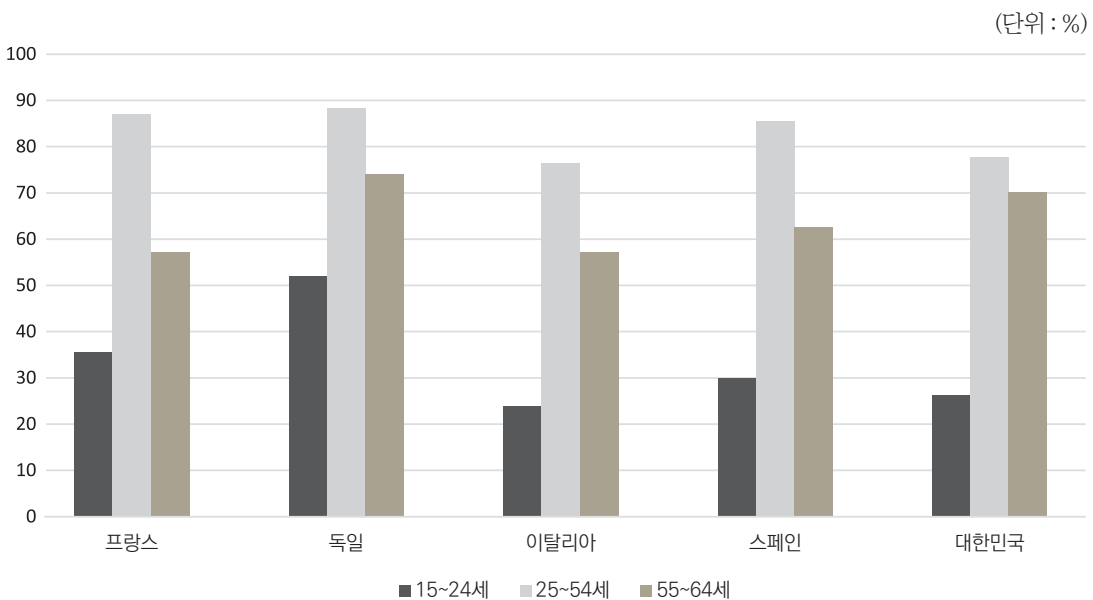
자료 : ILOSTAT(2021), "Labour Force Participation Rate by Sex and Age", <https://ilostat.ilo.org/>.

[그림 3] 경제활동참가율(55~64세)



자료 : ILOSTAT(2021), "Labour Force Participation Rate by Sex and Age", <https://ilostat.ilo.org/>.

[그림 4] 2020년 경제활동참가율



자료 : ILOSTAT(2021), "Labour Force Participation Rate by Sex and Age", <https://ilostat.ilo.org/>.

에 대한 공공 투자에 활용할 수 있게 된다. 이러한 선순환의 시작을 고령화 사회의 목표로 삼아야 한다.

마지막으로 국가별 경제활동참가율을 살펴볼 때 모든 연령집단에서 정치적, 제도적 환경에 따라 경제활동참가율은 현재보다 높아질 수 있는 것으로 보이며 따라서 어떠한 상황도 가능하다고 할 수 있다.

소비의 변화

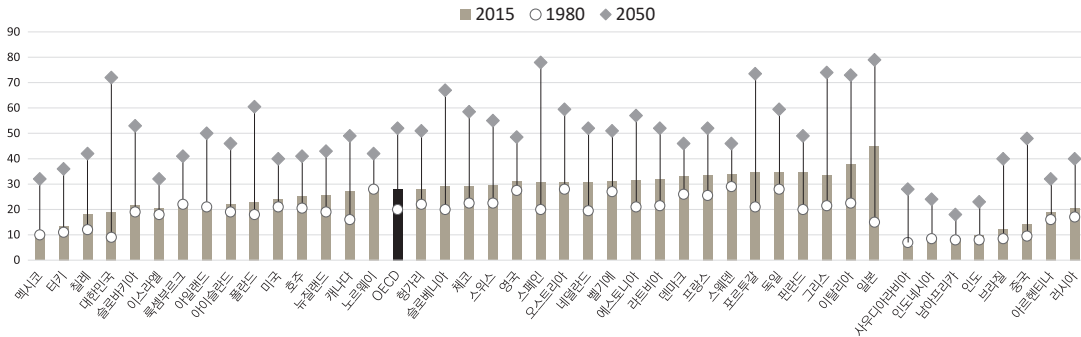
고령화 사회에서 소비자 패턴의 변화를 측정하기는 어렵다. ① 제조업에 비해 서비스업에서의 소비가 증가하고, ② 돌봄 서비스에 대한 추가 수요가 있을 가능성이 가장 높다. 그 외 모든 소비 동향은, 연금 수준, 전체 인구의 건강 상태, 법제도 등 여러 변수에 따라 달라진다. 사회가 고령화되더라도 전반적인 소비가 감소하지 않도록 하는 것이 중요하다. 이러한 의미에서, 고령화 이전과 그 과정에서 경제적 부가 증가하고 국민이 건강한 사회는 (여행 등) 레저 서비스에 대한 수요가 증가하는 등 소비가 지속적으로 증가하게 될 것이다. 반면에 부가 축적되기 전에 고령화되는 사회는 전반적인 소비 감소 위험에 직면하게 될 것이다.

부양률의 변화

인구 고령화에 따라 노인부양률에도 변화가 있을 것으로 예상된다(그림 5 참조). 노인부양률은 생산가능인구(20~64세) 100명당 65세 이상 인구의 수로 정의된다. 일본의 경우 1980년에는 생산가능인구 100명이 부양하는 65세 이상이 15명이었다. 2015년에는 그 인구가 45명이었고, 2050년에는 약 80명에 이를 것으로 예상된다. 하지만 부양률은 매우 원초적인 지표로서, 실제로 생산가능인구 모두가 일을 하는 것은 아니라는 측면과 (이에 따라 실제 취업자 대비 고령 피부양자의 비율은 더욱 높아짐) 이와 동시에 65세 이상도 (계속 일을 하거나 충분한 금융수단을 보유하고 있어 재정적으로 여유가 있기 때문에) 모두 피부양자인 것은 아니라는 사실을 반영하지 않는다. 따라서 부양률을 정책 결정 시 지표로서 참고할 때는 매우 신중하게 분석하여야 한다.

[그림 5] 노인부양률(1980~2050년)

(단위 : %)



주 : 노인부양률은 생산가능인구(20~64세) 100명당 65세 이상 인구의 수로 정의됨.

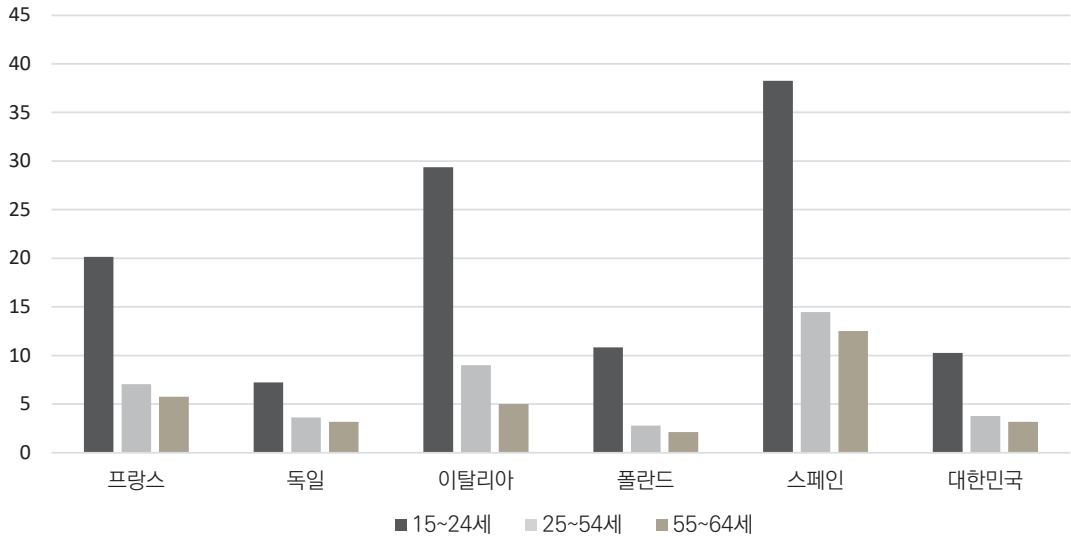
자료 : UN(2017), "World Population Prospects 2017 Revision", <https://population.un.org/wpp/>

노동시장 이행의 변화

마지막으로 고령화 사회에서 볼 수 있는 경제적 파급효과는, 인구 동향이 노동시장 이행, 특히 고령자의 노동시장 이행에 큰 영향을 미친다는 점이다. 실제로, 많은 사회에서 고령노동자는 이전보다 더 자주 이행할 수밖에 없는 상황에 처하고 그 과정에서 더 많은 어려움이 따른다. 모든 노동시장 이행에 대해, 특히 고령노동자의 이행에 대해 현재 알려진 바는 거의 없지만, 그럼에도 불구하고 몇 가지 두드러진 현상이 발견된다. 즉 ① 경제적으로 부유한 국가의 경우에도 상당수의 고령층이 노동에서 빈곤으로 이행한다. 고령층의 빈곤율, 특히 고령 여성의 빈곤율은 지속적으로 증가하고 있다. 여기서 빈곤이란 소득상 빈곤뿐만 아니라 서비스 불평등도 포함하는 것으로, 빈곤할수록 서비스 이용 정도는 줄어든다. 2018년 기준으로, EU-27의 75세 이상 여성 중 약 5분의 1(19.1%)이 빈곤 위기에 있었으며, 이는 동연령대 남성보다 6.3%p 높은 수준이었다. 이러한 남녀 차는 65~74세의 경우에도 확연하게 드러나서, 이 연령대 여성의 빈곤위험도는 15.9%로 동 연령대 남성보다 2.8%p 높았다. 최근 몇 년 동안에는 EU 전역에서 노동빈곤 발생률도 점차 증가하고 있다. 이러한 패턴은 55~64세 남녀

[그림 6] 2020년 실업률

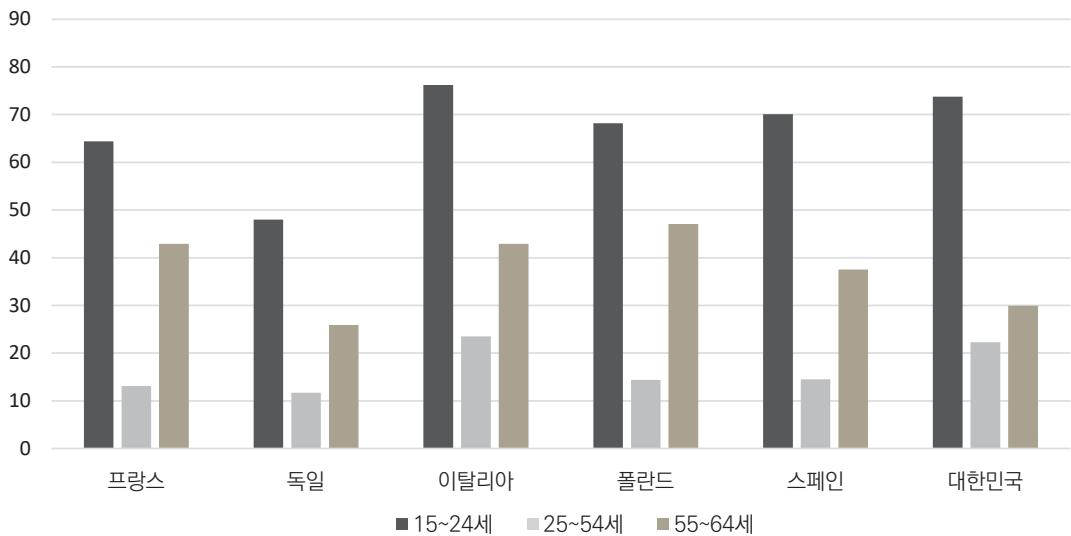
(단위 : %)



자료 : ILOSTAT(2021), “Unemployment Rate by Sex and Age”, <https://ilostat.ilo.org/>.

[그림 7] 2020년 비활동률

(단위 : %)



자료 : ILOSTAT(2021), “Inactivity Rate by Sex and Age”, <https://ilostat.ilo.org/>.

모두의 빈곤위험도가 2010년과 2018년 사이에 증가한 사실에 반영되어 있다.⁴⁾ ② 고령에 실직하는 경우 상당수는 실업이 아닌 비활동 상태로 이동하는데(그림 6 및 그림 7 참조), 그 원인이 새로운 일자리를 찾을 가망이 없기 때문인 경우가 적지 않다. 이는 실업보험이 있는 국가에서는 실업급여 혜택을 받지 못한다는 의미다. 하지만 실업보험이 없는 국가에서도 이들을 노동시장으로 재통합하기에는 실업자의 경우보다 훨씬 더 힘들다.

세수 대비 지출의 변화

고령화 사회에서 연금제도의 지속가능성은 아마도 고령화와 관련하여 가장 많이 논의되는 정책 현안일 것이다. 연금제도가 수용해야 할 인구의 규모를 감안하면 결코 의아한 일은 아니다. 가령, 독일의 사례는 이를 잘 보여준다. 1889년 독일에 연금제도가 처음 도입되었을 당시 기대수명은 40세를 조금 넘었고, 따라서 은퇴 연령이 되어 연금을 수령하는 사람은 거의 없었다. 오늘날 평균 기대수명은 80세가 넘는데, 이는 대다수의 사람들이 연금을 신청하게 될 뿐 아니라 수급기간도 상당히 길다는 것을 의미한다. 이는 고령화 사회에서 현실적으로 세수에 비해 사회적 지출이 증가할 수밖에 없음을 보여주는 한 예다. 하지만 원하는 사람들은 더 오래 일할 수 있게 하고, 모든 연령집단에서 경제활동참가율을 높이며, 연금제도를 개혁하고, 활동적 노화를 보장하는 조치를 취하는 정책이 마련된다면, 그러한 불균형이 고령화 사회의 필연적 결과는 아닐 수 있다.

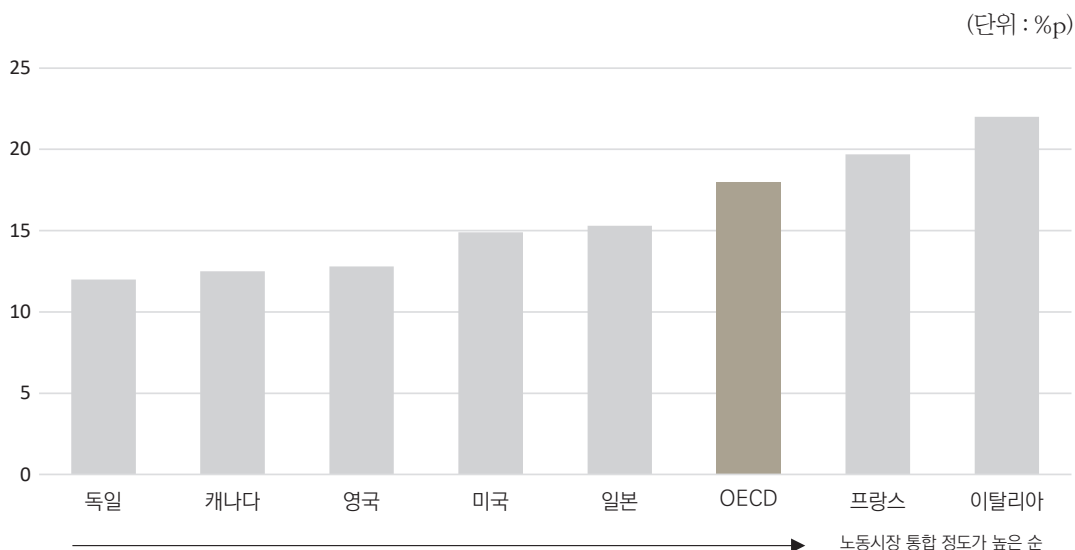
■ 고령화 사회의 이점 활용을 위한 정책 진입 지점

고령화 동향은 비교적 예측이 용이해서 예기치 못한 상황을 가져오는 것은 아니기 때문에, 정책적으로 이러한 동향을 고려하고 기본 틀을 수립함으로써 고령화 사회가 경제에 부담을

4) EU(2020), “Ageing Europe - Statistics on Pensions, Income and Expenditure”, <https://ec.europa.eu/>.

주지 않도록 하고, 심지어 고령화 사회가 성장과 번영의 원천이 되도록 할 수 있다.⁵⁾ 가장 손쉬운 조절 나사는 경제활동참가율이다. 특히 많은 국가들이 노동력 부족에 직면해 있는 이러한 시기에 전 연령집단의 경제활동참가율이 높아진다면 부양률의 증가가 상쇄될 수 있다. 단, 노동시장에 추가로 진입하는 노동자들이 양질의 일자리를 가질 수 있어야 하는데, 그렇지 않으면 일을 함에도 불구하고 여전히 빈곤한 상태가 지속되어 새로운 피부양자가 발생하기 때문이다. 이러한 전제조건이 충족되면, 추가 노동력은 소비, 생산성, 생산량, 소득 등이 증가하는 선순환으로 이어질 것이다. [그림 8]은 여러 국가에서 경제활동참가율의 증가가 지니는 엄청난 잠재력을 보여준다. 이 자료는, 일부 OECD 회원국에서 모든 연령대의 고용률이 핵심 연령대(25~54세) 고용률과 동일해지는 경우 생산가능인구(15~64세) 취업자 비중의 %p 증

[그림 8] 25~54세 남성의 고용률과 15~64세 고용률의 차이(2020년 기준)



자료 : Eurostat의 데이터와 일본, 미국 각국의 조사를 기반으로 계산된 OECD 자료에서 발췌함.

OECD(2022), “Employment Rate by Age Group”, <https://data.oecd.org/>.

5) 정책 방안에 대한 구체적 논의에 대해서는, 일본이 G20 의장국으로 주최한 제1회 G20 고용실무그룹 회의(2019년 2월 25~27일 도쿄에서 개최)의 준비 문서인 “노동생활의 연장 지원 - 양질의 생산적 노동을 위한 다단계적 접근법(Supporting Longer Working Lives : Multistage Approaches for Decent and Productive Work)” 참조. ILO(2019), “Multistage Approaches for Decent and Productive Work”, <https://www.ilo.org/>.

가분을 보여준다.

(노동) 활동적 노화(Active (work) ageing)

활동적 노화는 고령자들이 노동시장을 포함한 사회에 적극 참여할 수 있도록 한다는 개념이다. 이를 위한 전제조건은 건강이 유지되어야 하며 고령자들이 지속적으로 활동할 수 있는 여건이 마련되어야 한다는 것이다. 일의 세계와 관련하여 살펴보면, 사람들이 더 오랜 기간 일하기를 원하고 기업들에게는 고령노동자의 고용 유지 또는 신규 채용에 관심을 가질 수 있도록 강력한 인센티브가 주어져야 한다. 또한 고령자들의 구체적 니즈에 맞춰 적절한 산업안전보건 조치들도 마련되어야 한다. 종종 고령노동자는 1일 노동시간이나 주당 근무일수를 줄여 일하기를 원하며, 이에 따라 유연근무제가 필요해진다. 노동자가 노동시장에 더 오래 머물도록 하기 위해 중요한 부분은 고령노동자에 대한 편견을 극복하는 것이다. 이는 사회적 차원에서뿐만 아니라 기업 차원에서도 이루어져야 한다. 모든 연령집단의 역량을 서로 인지하고 상호 신뢰가 구축될 수 있도록 기업에서 혼합 연령 부서를 구성하는 것도 하나의 방법이 될 수 있다. 젊은 직원과 나이든 직원이 서로 멘토가 되는 쌍방향 멘토링 프로그램도 양측 모두의 호응을 얻고 있으며 상호 불신을 줄이는 데 도움이 된다. 마지막으로 중요한 점은, (노동) 활동적 노화는 적절한 법제의 지원이 필요하다는 것인데, 이는 많은 국가의 경우 법적 개혁의 수립과 실행을 의미한다.

연령주의 근절 노력

노동시장에서 활동적인 상태인 경우를 포함한 고령자는 차별을 받는 경우가 많다. 이를 연령주의(ageism)라고 부른다. 연령주의에 의한 차별은 모든 노동시장에서, 그리고 모든 연령집단에게 발생할 수 있는 현상이지만, 특히 젊은이와 고령자 사이에서 발생한다. 연령주의의 근절을 위해서는 최근 WHO의 연령차별 금지 관련 보고서에서 제시한 바 있는 다면적 접근이 필요하다. 이 접근법에는 ① 적절한 정책과 법제 수립의 필요성 ② 대중의 잘못된 인식 개선과 교육을 위한 연구 기반 사실의 제공 및 배포 ③ 세대 간 개입을 통한 세대 간 화합 촉진

이 포함되어 있다.⁶⁾ 마지막 방안은, 연령주의가 본인이 차별하는 연령집단과 상호작용이 없는 경우에 가장 두드러지게 나타난다는 연구 결과에 따른 것이다. 따라서 연령집단들을 상호 접촉하게 하는 활동이나 개입조치를 통해 연령주의를 줄이는 데 기여할 수 있다.

생애과정 접근법

고령노동자가 양질의 일자리를 찾기가 어려운 경우, 이는 종종 생애과정 전반에 걸친 불이익이 누적된 결과일 수 있다. 가령, 노동 생활 시작 시점부터 이미 남성보다 일자리를 구하기가 더 어렵고 게다가 육아 또는 가족 돌봄을 위해 경력을 중단해야 하는 경우가 있는 여성들은 업무 숙련도를 향상시킬 수 있는 시간도 없고, 따라서 직장생활 내내 낮은 수입을 얻게 되며, 결과적으로 연금제도가 있는 경우라도 수령하는 연금액이 낮거나, 노동시장을 떠날 시기에 맞춰 어느 정도의 금액을 저축하지 못하게 된다. 이와 같이, 여성들이 빈곤에 처할 위험은 지난 수년 동안 그들에게 일어나는 일로 결정된다. 그러한 “상흔”의 누적을 피하기 위해서는 생애과정의 모든 이행기에 제대로 관리되고 보호되어야 한다. 이를 위해서는 강력한 사회보호제도뿐만 아니라, (많은 경우 자발적 선택이 아닌) 그러한 이행이 불이익으로 이어지지 않도록 강력한 제도와 노동시장 정책이 필요하다. 끝으로, 경력 전반에 걸쳐 적합한 스킬을 확보할 수 있도록 평생학습 방식도 필요하다.

■ 결 론

연구자 및 정책입안자들이 고령화 사회에 관련된 이슈들에 갖는 관심의 정도는 청년층 관련 이슈에 대한 수준에 미치지 못한다. 그러나 경제와 사회에 미치는 파급효과에 있어서는 고령화 사회 관련 이슈 또한 중요하다. 따라서 고령화 사회의 역학에 대한 이해를 높이기 위해 더욱 심도 있는 연구가 필요하다. 더 나아가 정책입안자들은 더욱 주의를 기울여 고령화 사회

6) WHO(2021), “Global Report on Ageism”, <https://www.who.int/>.

로 인한 과제와 기회를 인식하여야 한다. 정책적 선택이 필요한 경우 만병통치약식의 해결책은 없다는 점도 명심해야 한다. 오히려 상당한 국가별 차이로 인해 세부적인 맞춤 방안이 필요하다. 끝으로 인간 중심적이고 권리기반적인 정책이 필요하다. 궁극적 목적을 모든 세대의 삶의 질 개선에 두어야 한다. 이것이 성공한다면, 개인의 만족을 보장할 뿐 아니라 통합적이고 공정한 사회의 형성에도 기여할 것이다. **KLI**

디지털 플랫폼과 일의 세계 : 도전과 기회

Uma Rani (국제노동기구 선임경제학자)

디지털 경제는 일의 세계를 탈바꿈하고 일이 조직되는 방식을 바꾸고 있다. 디지털 기술 혁신, 클라우드 컴퓨팅과 인프라의 가용성, 개인·사업체·기기 간 대량 데이터 및 정보 교환의 속도와 비용 개선 등이 디지털 경제의 부흥을 견인 중이다. 이는 다양한 디지털 서비스와 제품을 공급하는 디지털 플랫폼의 확산을 야기하고 있다. 디지털 플랫폼은 여러 경제 부문에 침투하고 일상의 일부로 자리매김하면서 일의 세계에까지 이러한 전환을 이끌어낸다. 2020년 3월 코로나19 팬데믹 선언 이후 재택근무가 증가하면서 노동시장에서 디지털 경제의 성장과 영향은 더욱 강화되었고, 배달 노동 수요의 증가뿐 아니라 온라인 플랫폼 기반 노동의 확대로 이어졌다.¹⁾

디지털 노동 플랫폼은 경제적 교류 수단을 재정립하고 일의 조직 및 관계에 급속한 변화를 가져오면서 일의 세계에 중대한 영향을 미치고 있다. 자산경량화, 네트워크 효과, 데이터화, 이동성 등 디지털 경제의 뚜렷한 특징을 활용하는 디지털 노동 플랫폼은 고객, 노동자, 소비자의 위치에 관계없이 여러 사법 관할 지역에 걸친 글로벌 운영이 가능하다. 또한 벤처 자본을 통한 재원조달의 가능성에 따른 클라우드 컴퓨팅과, 클라우드 인프라 서비스의 비용 감소 및 가용성은 지난 10년간 디지털 노동 플랫폼의 진입장벽 완화와 급성장에 기여했다.²⁾

1) Rani, U. and R. K. Dhir(2020), "Platform Work and the COVID Pandemic", *The Indian Journal of Labour Economics* 6, pp.1~9.

2) Cusumano, M. A., A. Gawer, and D. B. Yoffie(2019), *The Business of Platforms :Strategy in the*

디지털 플랫폼은 크게 온라인 노동 플랫폼과 지역 기반 플랫폼으로 분류된다. 온라인 노동 플랫폼은 노동자가 온라인이나 원격으로 작업을 수행할 수 있도록 한다. 이러한 업무에는 번역, 법률·재무·특허 서비스, 프리랜서 및 콘테스트 기반 플랫폼상의 디자인 또는 소프트웨어 개발, 경쟁 프로그래밍 플랫폼을 이용한 지정 시간 내 복잡한 프로그래밍 및 데이터 분석 문제 해결, 미세작업 플랫폼상의 클라우드 워커(crowdworker)로서 이미지 주석 작업, 콘텐츠 심사, 영상 트랜스크라이브 등의 작업이 포함된다. 지역 기반 플랫폼은 구체적인 물리적 위치에서 노동자가 직접 수행하는 작업으로 구성되며, 택시 운전, 배달, 홈서비스(배관공 또는 전기기사), 가사노동, 돌봄 등이 포함된다.

두 가지 플랫폼은 모두 기술과 디지털 앱을 활용하는 노동자와 사업체·고객, 그리고 소비자 간의 연결을 특징으로 한다. 이를 통해 개인이나 사업체는 승차 예약, 음식 주문, 웹사이트 개발이나 문서 번역을 위한 프리랜서 고용 등 다양한 활동을 수행할 수 있다. 플랫폼은 노동자와 사업체·고객을 연결함으로써 일의 미래에 대한 함축성을 지닌 채 노동 프로세스를 크게 변화시킨다. 하지만 여기서 강조할 점은 디지털 플랫폼이 “새로운” 고용기회를 창출하는 것은 아니라는 사실이다. 택시 운전이나 가사노동 등 플랫폼을 매개로 수행되는 일은 이전부터 존재했으며 오프라인 노동시장에서도 계속되고 있다. 플랫폼은 기존 노동시장 내에서 기술에 기반한 노동의 아웃소싱 및 중개, 사업체 및 고객과의 연결을 담당한다.

국제노동기구는 일의 세계에 전개되는 대대적인 변화에서 디지털 노동 플랫폼의 역할을 조사했다. 이 글에서는 100개국 약 1만 2천 명의 노동자, 다양한 사업 부문 70개 기업 대표, 16개 플랫폼 기업, 14개 플랫폼 노동자 연합 등을 대상으로 실시된 설문조사 및 인터뷰를 토대로 한 ILO 보고서를 활용하여 이러한 변화를 살펴본다.³⁾

Age of Digital Competition, Innovation, and Power, New York : Harper Collins.

3) ILO(2021), “World Employment and Social Outlook 2021 : The Role of Digital Labour Platforms in Transforming the World of Work”, <https://www.ilo.org/>.

■ 디지털 노동 플랫폼의 지리적 성장 격차

지난 10년간 전 세계적으로 디지털 노동 및 지역 기반 플랫폼은 5배 성장했지만, 이 현상은 미국(29%), 인도(8%), 영국(5%) 등 몇몇 국가에 집중되었으며, 이러한 성장은 벤처 자본 투자의 가용성이 뒷받침했다. 디지털 노동 플랫폼에 대한 글로벌 투자 중 약 96%는 아시아(560억 달러), 북미(460억 달러), 유럽(120억 달러)에 집중된 반면, 남미, 아프리카, 아랍 지역의 투자 규모는 40억 달러로 글로벌 투자의 4%에 불과했다. 또한 2019년 디지털 노동 플랫폼이 전 세계적으로 520억 달러의 매출을 기록했지만, 이 중 약 70%는 미국(49%)과 중국(23%)에서 발생했다. 다수의 개도국에서 디지털 인프라의 가용성 격차 문제가 지속되고 있으며 이는 디지털 경제 성장에 제약으로 작용한다. 한편 디지털 노동 플랫폼의 성장 격차는 디지털 격차의 고착화로 이어질 수 있고, 이러한 불균등한 디지털 노동 플랫폼은 디지털 격차를 영속시키고 국가 간 불평등을 악화시킬 수 있다. 이러한 격차를 완화하기 위해서는 조율된 정책 조치가 요구된다.

■ 일의 세계를 바꾸는 플랫폼 비즈니스 모델

플랫폼 비즈니스 모델은 일이 조직, 처리되는 방식을 바꾸는 몇 가지 뚜렷한 특징을 갖고 있다. 첫째, 디지털 노동 플랫폼은 ICT로 구현되고, 데이터를 기반으로 하며, 매트릭스와 등급에 따른 알고리즘 관리 관행에 근거하여 일을 할당하고 평가한다. 일에 대한 모니터링 역시 디지털 도구를 활용하여 진행된다. 이러한 관리 방식은 전통적 인적자원 관리 관행과 근본적으로 다르다. 알고리즘 기반 관리 관행은 전통적 노동 공간에 점점 더 깊이 침투하고 있기 때문에 일의 세계에 미치는 함의가 크다.

둘째, 플랫폼 비즈니스 모델은 고정자산 투자 및 운영 비용 부담을 노동자에게 전가함으로써 일이 조직되는 방식을 바꾸고 있으며, 이는 플랫폼의 자산경량화로 이어진다. 예를 들어, 노동자는 온라인 노동 플랫폼의 컴퓨터, 위치 기반 플랫폼의 차량 등과 같은 자본설비를 제공하며, 연료, 유지보수, 라이선스 구매, 인터넷 요금 등과 관련한 비용 역시 부담한다.

셋째, 디지털 플랫폼은 소수의 핵심 노동력만을 직접 고용하고 대규모 외주 노동력을 중개한다. 예를 들어, 프리랜서 플랫폼 기업 PeoplePerHour는 50명을 직접 고용하고, 플랫폼을 통해 약 240만 명의 프리랜서에게 노동을 중개한다. 이러한 구조는 노동비용을 감소시킬 수 있지만 또한 이중 노동시장을 형성할 수 있다. 전자의 직고용 노동자가 종속적인 고용 관계를 갖는 반면, 후자의 외주 노동자는 플랫폼에 의해 종종 자영업자 또는 독립 계약자로 분류되기 때문이다. 플랫폼 노동자의 절대 다수는 고용관계를 맺지 않지만 작업에 접근하기 위해 다양한 유형의 수수료를 지불한다. 플랫폼의 이용약관이 노동조건을 규제하고 이에 따라 노동 권리 및 혜택이 결정된다.

넷째, 플랫폼의 수익 모델은 여러 유형의 수수료나 구독료를 고객과 노동자에게 부과한다. 예를 들어, 주요 프리랜서 플랫폼 한 곳은 2019년 수익의 62%가량을 노동자에게 부과한 수수료에서 창출했다. 이는 대행업체, 사용자, 중개인 등의 수수료 부과 행위를 금지하는 ILO 임금보호협약이나 민간직업소개소 협약 등 국제노동기준에 위배된다.

■ 새로운 아웃소싱 수단으로서의 디지털 노동 플랫폼

플랫폼의 등장으로 재무·법무·특허 서비스, 물류, 의료 등 다양한 부문에서 24시간 가용한 스킬을 보유하고 단시간 내에 비교적 낮은 비용으로 작업을 완료할 수 있는 지리적으로 분산된 노동력의 아웃소싱이 가능해졌다. 플랫폼을 활용하는 대기업과 중소기업 수가 증가하고 있으며, 창업 초기 단계 스타트업 역시 플랫폼의 활용 빈도를 높여가고 있다. 2020년 하버드경영대학원이 미국 소재 700여 개 기업을 대상으로 실시한 설문조사 결과에 따르면, 플랫폼을 “꽤 광범위하게” 활용한다고 응답한 기업이 30%, “적당히” 활용한다고 응답한 기업이 30%를 차지했다. 또한 설문조사에 참여한 기업의 약 40%는 플랫폼을 통한 노동력 활용이 생산성 향상과 혁신 성과 제고에 도움이 되었다고 응답했다. 이 연구는 플랫폼을 이용하는 기업이 실험 단계를 뛰어넘어 직원의 잠재역량을 최대한 끌어내는 통합 전략 개발을 위해 필요

에 따라 수시로 플랫폼을 활용하고 있다는 점을 강조했다.⁴⁾

또한 플랫폼은 기업이 고도의 자격을 갖춘 전문직 및 전문가를 활용하여 지식 창출 및 혁신, 업무 성과 제고에 기여할 수 있도록 한다. 이는 오픈소스 플랫폼을 통한 협업 및 공동창업, 혁신과 개발을 목표로 경쟁 프로그래밍 플랫폼과의 협업하에 진행되는 공개 경쟁 및 챌린지를 통해 이루어진다. 기업은 플랫폼을 매개로 이전에는 가능하지 않았던 창의적인 아이디어와 다양한 솔루션에 접근할 수 있다. 예를 들어, 매사추세츠 소재 플랫폼 기업 톱코더(TopCoder) 회원들은 10주 동안 5만 5천 달러의 상금이 걸린 야심 찬 클라우드소싱 폐암 치료 이니셔티브 지원 작업에 초대받았다. 해당 챌린지에는 62개국에서 500명 이상이 참여하였고, 34명의 참가자가 45개의 알고리즘을 제출했으며, 이는 폐암 종양을 표적 치료할 수 있는 복수의 AI 솔루션 개발로 이어졌다.

플랫폼은 개발자 및 코딩 개발자 커뮤니티를 통해 다수의 혁신적 솔루션을 제공할 수 있으며 비용 절감에도 기여할 수 있다. 그러나 기업의 비용 감소는 노동자의 부담 증가를 의미한다는 사실을 지적할 필요가 있다. 관련 위험 요인을 떠맡아야 하는 노동자는 소득 및 혜택 감소, 일감 공급의 안정성 결여를 경험하게 되며, 이는 안정성의 부재와 불평등 확대로 이어질 수 있다.

지역 기반 플랫폼은 특히 요식업과 소매업의 고객층 확대를 지원한다. 코로나19 팬데믹 이후 이 부문에 종사하는 다수의 업체들이 플랫폼에 의존하여 영업을 지속하고 비용을 낮추었다. 그러나 도전과 위험성 역시 수반된다. 내부 인적자원 역량 손실, 높은 배달 수수료, 부실한 디지털 인프라, 경쟁 관련 사안들, 불공정한 경쟁의 장 등이 대표적인 예이다.

■ 소득 창출 기회와 도전을 함께 제시하는 디지털 노동 플랫폼

디지털 노동 플랫폼은 여성, 장애인, 이주노동자 등을 포함한 노동자에게 노동 기회를 제공할 수 있는 잠재력을 갖고 있다. ILO 조사 결과 플랫폼 노동자의 다수가 35세 미만이며 교육

4) Fuller, J., M. Raman, A. Bailey, N. Vaduganathan and J. Palano, et al.(2020), "Building the On-demand Workforce", <https://www.hbs.edu/>.

수준이 높은 것으로 나타났다. 특히 개도국에서 이러한 특징이 뚜렷하게 나타났다. 그러나 여성의 플랫폼 노동 참여와 관련한 격차가 여전히 남아 있으며, 프리랜서 플랫폼에서는 작업의 성별 분리 현상이 관측되었다. 디지털 플랫폼에 참여하는 주된 동기로는 부수입의 보완, 재택 근무 선호·필요와 고용 유연성(여성의 경우), 대안 고용기회 부족(택시 및 배달 기사)의 경우) 등이 포함된다.

플랫폼 노동은 지역 기반 플랫폼 노동자의 절대다수와, 온라인 노동 플랫폼 노동자의 약 3분의 1의 주요 수입원이다. 그러나 소득 수준은 상당한 차이를 보였다. 온라인 노동 플랫폼의 경우 노동자의 약 2분의 1이 시간당 2.1달러 미만을 받고 있다. 평균 시급은 미세작업 플랫폼에서의 3.3달러부터 프리랜서 플랫폼의 7.6달러에 이르며, 프리랜서 플랫폼의 경우 개도국 노동자의 수입이 선진국 노동자보다 60% 더 낮았다. 수입에 영향을 주는 요인으로는 무급 노동에 사용한 시간(일감 찾기, 프로필 구축 등), 노동공급 과잉으로 인한 경쟁, 높은 수수료 및 기타 비용, 노동 거부로 인한 보수 미지급 등이 있다.

개도국의 앱 기반 택시·배달 노동자는 전통적 방식으로 일을 배정받는 노동자에 비해 수입이 더 높았다. 플랫폼이 노동자에게 제공하는 보너스와 인센티브가 수입 격차의 주요 요인으로 작용했다. 또한 플랫폼은 경쟁적 가격 책정을 유지하기 때문에 이로 인해 전통적 택시 및 배달 부문 수요는 줄어들 수밖에 없다. 앱 호출을 이용하지 않는 전통적 택시기사는 앱 기반 택시기사와의 고객 유치 경쟁에서 빈번하게 뒤처지며 전통적 택시기사들의 운행 간 평균 대기시간은 약 50분으로 조사되었다. 전통적 택시기사는 노동시간이 길어졌을 뿐만 아니라, 상당 비율(48%)이 앱 기반 택시 서비스의 출현으로 운행 횟수가 감소한 경험을 하였다고 응답했다.

디지털 노동 플랫폼에 참여하는 노동자의 다수는 사회보장 혜택을 누리지 못하며, 의료보험, 업무 관련 재해 보상, 실업 및 장애 보험, 고령 연금, 퇴직금 등에서 큰 격차가 관측되었다. 사회보장에 대한 접근이 제한적인 반면, 노동자는 다양한 산업안전보건 위험성에 직면하게 되고, 이는 특히 지역 기반 플랫폼 노동자 사이에서 두드러지게 나타났다. 코로나19 팬데믹은 이러한 위험성을 더욱 높이고 있다. 지역 기반 플랫폼의 경우 노동자는 수요 및 소득 감소를 겪고 있으며, 설문조사 응답자 중 다수는 확진이 될 경우에도 유급 병가나 보상을 받을 수 없기 때문에 자신의 건강뿐 아니라 타인의 건강도 위협해질 수 있다고 응답했다.

플랫폼이 채택하는 알고리즘 관리 관행은 노동자의 노동 접근성, 자율성 및 자유에 중대한 영향을 미친다. 모든 유형의 플랫폼에서 노동자의 등급은 작업 접근성에 결정적이며 중요한 역할을 한다(프리랜서 노동자의 경우 82%). 예를 들어, 고객이 결과물을 거부하거나 낮은 점수를 주면 이러한 평가가 알고리즘에 반영되어 노동자의 전체 등급에 영향을 줄 수 있다. 온라인 노동 플랫폼에서 결과물의 거부는 꽤 흔한 것으로 조사되었다. 노동자의 65%가 결과물 거부를 경험한 적이 있다고 보고했다. 미세작업 플랫폼의 경우 결과물 거부는 알고리즘에 의해 이루어지며, 노동자 중 약 85%는 모든 거부 판정이 타당한 것은 아니라고 응답했다. 이는 노동 접근성에 심각한 영향을 미친다.

또한 평가제는 택시 플랫폼(72%)과 배달 플랫폼(65%) 노동자의 노동 접근성에 중요한 역할을 한다. 택시와 배달 플랫폼에 대한 평가가 노동자의 통제 범위를 벗어난 요인에 의해 영향을 받는 경우도 흔하다. 식당의 주문 접수 지연 또는 교통 체증 등이 예가 될 수 있다. 높은 평가가 노동에 대한 접근을 용이하게 하는 반면, 낮은 평가는 계정 정지 또는 구직 기회의 축소 등을 초래할 수 있다.

알고리즘 관리의 또 다른 주요 측면은 노동자가 시간, 장소, 업무·탐승·주문 선택 등과 관련하여 자유와 유연성을 온전히 누리는 것을 어렵게 한다는 점이다. 약 2분의 1의 노동자가 탐승 또는 주문을 취소할 수 없는 경우가 종종 있으며 취소할 경우 대가가 뒤따른다고 응답했다. 택시의 경우 등급 하락(29%), 계정 차단 또는 정지(26%), 운행 횟수 감소(10%) 등으로 이어질 수 있다. 이 외에도 벌칙이나 벌금, 대기시간 증가, 보너스 삭감 등이 발생한다. 배달 부문의 경우 크게 벌칙과 벌금(30%), 계정 차단(27%)이 발생할 수 있으며, 이 외에도 주문 수 감소, 보너스 삭감, 평가등급 하락 등이 발생할 수 있다.

플랫폼상에서 일이 처리되는 과정은 작업 진행도와 평가 등급을 관찰하는 디지털 도구 및 GPS를 활용하여 정기적으로 모니터링되고 추적된다. 프리랜서 플랫폼의 경우 약 47%의 노동자가 그들의 노동시간이 정기적으로 고객들에 의해 모니터링되고 있다고 전했으며, 46%는 처리된 업무 캡처화면의 정기적 제출을, 43%는 고객이 정한 시간에 서비스 제공을 정기적으로 요청을 받는다고 응답했다. 이러한 이슈들은 노동자가 업무 수행에서 행사하는 자율성과 통제, 고용관계에서의 정확한 반영 여부 등에 대해 중대한 의문을 제기한다.

택시와 배달 플랫폼 노동자가 제기하는 주요 우려 중 하나는 계정 정지이다. 택시 운전사의

약 20%, 배달 노동자의 15%가 계정 정지에 대한 우려를 표명했으며 이 문제는 생계에 막대한 영향을 미친다. 디지털 플랫폼 노동자는 적절한 수입을 올리기 위해 적정 보수를 지급하는 일을 찾느라 분투해야 하는 경우를 흔하게 겪으며, 이는 근로빈곤으로 이어질 수 있다. 국적과 성별에 기반한 기회 배제 또는 낮은 보수 등 차별 또는 괴롭힘을 직접 겪었거나 목격한 노동자도 상당수에 이르렀다.

또한 디지털 플랫폼의 노동조건은 플랫폼이 일방적으로 결정하는 이용약관에 따라 규제되며, 이는 분쟁해결과 노동조건에도 영향을 미친다. 또한 플랫폼 노동자는 노동조건 관련 사안을 해결할 수 있는 단체교섭에도 참여할 수 없다.

마지막으로 플랫폼 노동시장의 도전과제는 일과 노동자를 상응하는 기술에 따라 매칭하는 것이다. 디지털 노동 플랫폼은 이러한 매칭과정을 개선하여 노동자와 고객·사용자를 직접 연결해 노동기회를 제공할 수 있는 잠재력을 갖고 있다. 그러나 특히 프리랜서와 미세작업 플랫폼과 같은 디지털 노동 플랫폼상의 많은 노동자의 숙련도는 스킬 미스매치로 인해 활용되지 못한다. 온라인 노동 플랫폼 노동자는 성공적인 작업 수행을 위해 적절한 스킬과 지식을 보유할 필요가 있으며, 공식적인 교육 및 노동 접근성은 요구되지 않는다. ILO 설문조사 및 관련 학계 연구를 살펴보면 교육과 소득 간 명확한 상관관계가 관측되지 않는다.⁵⁾ 미세작업 플랫폼의 경우 상당 비율의 고학력자(80%)가 유튜브 채널이나 웹사이트 홍보, 윤리적으로 문제 소지가 있는 관광지, 식당, 호텔, 제품 등에 대한 가짜 리뷰 작성을 포함한 제품 및 서비스 홍보 등의 지루하고 수준 낮은 작업을 수행하고 있다. 프리랜서 플랫폼에서는 스킬 미스매치가 다양한 수준으로 관측되었으며, 노동자의 약 62%는 본인의 스킬과 관련된 작업을 수행했다고 응답했다. 택시와 배달 등 저숙련 활동은 교육 수준이 낮은 노동자가 수행하는 것이 일반적이었으나, 몇몇 개도국 정부가 일자리 창출 기회로 플랫폼을 홍보하면서 숙련도에 관계 없이 해당 분야에 진출하는 노동자가 늘어나기도 했다. 높은 자격 수준을 갖추고도 저숙련 업무를 수행하는 노동자 중 상당수는 개도국 정부의 일자리 창출 정책에 의문을 제기하고, 특히 그러한 정책이 지역 경제 및 사회, 노동자의 미래 커리어 전망에서 갖는 타당성에 대한 문제를 제기했다.

5) Herrmann, A. M., P. Zaal, M. M.H. Chappin, and B. Schemmann(2019), “We Don’t Need No Education! How the Gig Economy Challenges the Current Education Paradigm of the Western World”, <https://sase.confex.com/>.

■ 디지털 노동 플랫폼의 노동조건 개선을 위한 다양한 규제 대응책

많은 정부들은 새로운 노동 형태와 노동조건이 제기하는 도전과제를 해결하기 위해 규제 이니셔티브 수립에 착수했다. 이로 인해 노동시장 규제의 변화 및 강화가 급속히 진행되고 있다는 사실은 고무적이다. 규제 대응책들은 꽤 다양한 형태를 띠고 있다. 일부의 경우에는 플랫폼 노동자에 대한 사회보장 및 산업안전보건 보장을 제공하거나, 자영업자가 아니라 노동자로 분류하는 사례도 있으며, 플랫폼 활동 관련 자료에 대한 접근권을 보장하는 경우도 있다. 그러나 규제 대응책 간의 차이는 더 큰 저항을 야기한다. 플랫폼은 복수의 사법 관할권에 걸쳐 운영되기 때문에 국가차원의 다양한 규제 대응책은 충분하지도 적절하지도 않다.

■ 규제 확실성 및 국제노동기준 적용 가능성 보장을 위한 글로벌 정책 대화 및 조율

규제 확실성과 보편적 노동기준의 적용 가능성을 보장하기 위해 디지털 플랫폼에서 파생되는 기회 활용 및 도전과제 해소를 목표로 글로벌 사회적 대화 프로세스를 가동하는 것은 매우 중요하다. 이를 통해 디지털 노동 플랫폼이 양질의 일자리 기회 제공, 지속가능성이 높은 기업의 성장, 지속가능발전목표(SDGs) 달성 등에 기여할 수 있다. ILO의 “노동에서의 기본원칙 및 권리”는 고용 형태와 관계없이 모든 플랫폼 노동자에게 적용되어야 한다. 또한 공정한 임금제도, 공정한 계약 종료, 분쟁 해결에 대한 접근을 비롯한 ILO 협약에 기반한 원칙들 역시 적용되어야 한다.

이와 관련하여 ILO 보고서는 15개 권고안을 제시하고 플랫폼, 노동자, 정부 간 글로벌 차원의 사회적 대화와 규제 관련 협력을 촉구한다. 이를 통해 더욱 효과적이고 일관성 있는 접근법을 도출함으로써 여러 가지 목표를 달성할 수 있을 것이다. 이를 위해서 다음과 같은 노력이 필요하다.

- 고용 형태의 정확한 분류 및 국가분류체계와의 일치성 보장

-
- 필요 시 정책 및 법적 틀의 확대·적용을 통해 고용 형태와 관계없이 모든 플랫폼 노동자에게 충분한 사회보장 혜택 보장
 - 플랫폼 노동자의 공정한 계약 종료 프로세스 보장
 - 독점규제법과 노동법 간 조율 강화 등을 통한 자영업 플랫폼 노동자의 단체교섭권 보장 노력
 - 알고리즘의 투명성 및 책임성 보장 **KLI**

INTERNATIONAL

L A B O R

B R I E F

국제노동동향



국제노동동향 ① 산업재해 사망사고 실태와
법 위반 및 책임소재 논란

국제노동동향 ② 프랑스 장애인복지제도의
현황과 과제

국제노동동향 ③ 독일 내 백신 접종 의무화를
둘러싼 주요 쟁점

INTERNATIONAL

L A B O R

B R I E F

산업재해 사망사고 실태와 법 위반 및 책임소재 논란

International Labor Trends

국제노동동향 ① - 미국

홍성훈 (미국 럿거스대학교 노사관계 및 인적자원관리 전공 박사과정)

■ 머리말

최근 몇 년 동안 한국에서는 중대재해처벌법과 관련한 논의가 뜨거웠다. 산업재해 및 사망 사고와 관련해 안타까운 일이 매년 발생했지만, 그 책임 소재를 어디까지 두고 얼마나 물어야 할 것인가에 대한 논쟁은 해답을 찾지 못한 채 지속되었다. 우여곡절 끝에 법이 시행되었음에도 여전히 노동계와 경영계 모두 만족하지 못한 채 법 개정을 요구하고 있다. 나아가 경영계를 중심으로 법의 존폐 여부에 대한 논의까지 나오는 만큼, 논쟁은 앞으로 더 첨예하게 진행될 것으로 보인다. 이 시점에서 산업재해 책임 문제에 대해 다른 나라들은 어떠한 경험을 겪고 어떻게 논의하고 있는지 검토할 필요가 있다. 이 글에서는 미국의 산재 사망사고 실태와 노동자 안전 관련 법 위반 및 논란을 다루도록 한다.

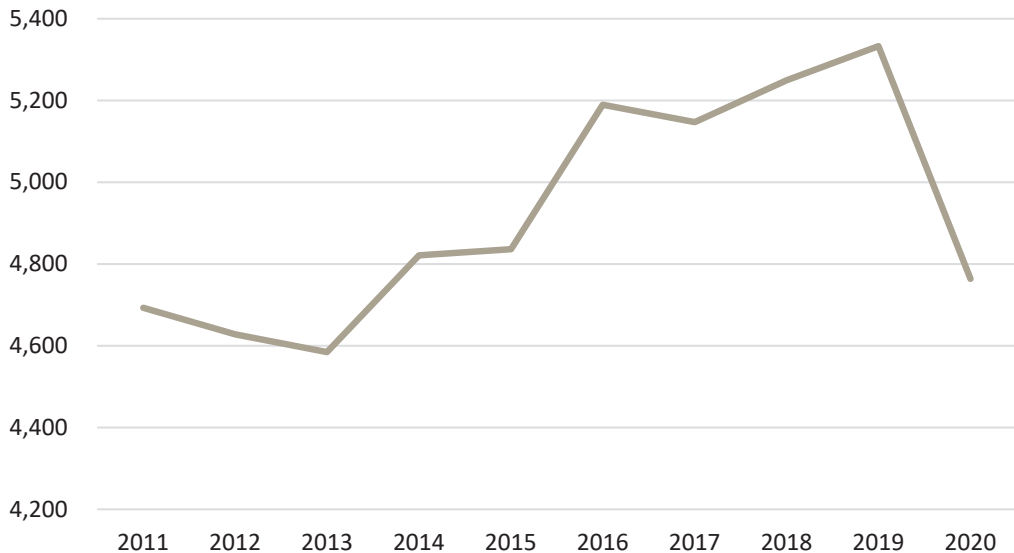
■ 사망사고 통계

[그림 1]은 산업재해로 인한 사망사고 수를 나타내고 있다.¹⁾ 사망사고 수는 전체 노동자

1) 이 글에서는 사망사고에 초점을 맞추고 있으나, 미 노동통계국의 산업재해 통계 자료는 사망사고와 비치명적 질병·부상·사고를 구분하고 있다. 민간부문에서의 비치명적 질병·부상·사고의 경우 2020년 약 270만 건을 기록했으며 이는 2019년 약 280만 건보다 줄어든 수치이다. 2020년 비치명적 사고율

[그림 1] 산업재해 사망사고 수(2011~2020년)

(단위: 건)



자료: U.S. Bureau of Labor Statistics(2022), “The Census of Fatal Occupational Injuries”, <https://www.bls.gov/> (검색일: 2022.3.13).

수가 증가하면서 2013년 이래 꾸준히 증가했는데, 2020년에는 팬데믹으로 인한 봉쇄 등의 여파로 사망사고가 줄어든 것으로 보인다. 전일제 환산 노동자 10만 명당 사망사고 횟수로 계산한 사망사고율의 경우 2016년 이후 평균 3.5회꼴로 매년 비슷한 추이를 보였는데, 65세 이상 노동자에서 8~10회 정도로 상당히 높은 수치를 기록했고 55~64세 노동자에서도 평균 4.5회를 기록해 높은 연령대에서 특히 사망사고가 많이 발생하는 것을 알 수 있다.²⁾

[그림 2]의 산업별 산재 사망사고 수를 보면 건설업, 운송 및 창고관리업, 농업·임업·어업·

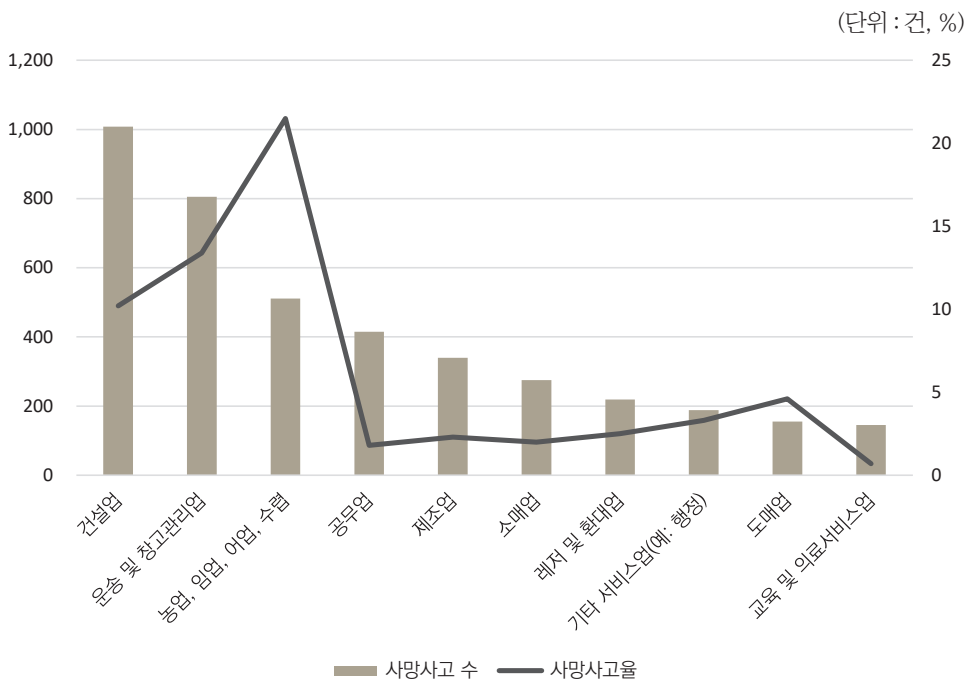
은 전일제 노동자 100명당 2.7건이었는데, 2019년 대비 부상은 크게 감소한 반면, 질병은 증가한 것으로 나타났다. 질병 증가의 대다수는 코로나19로 인한 호흡기 질환인 것으로 보인다. 자세한 내용은 다음 자료 참조: U.S. Bureau of Labor Statistics(2021), “Employer-reported Workplace Injuries and Illnesses”, <https://www.bls.gov/> (검색일: 2022.3.15).

2) U.S. Bureau of Labor Statistics(2022), “The Census of Fatal Occupational Injuries”, <https://www.bls.gov/> (검색일: 2022.3.13).

수렵 순으로 사망사고가 많이 발생하는 것으로 나타났다. 사망사고율의 경우 농업·임업·어업·수렵에서 가장 높았지만, 사망사고 건수와 사고율 모두 건설업, 운송 및 창고관리업, 농업·임업·어업·수렵 등 3개 부문에서 가장 높게 나타났다.

2016~2020년 원인별 사망사고 통계에 따르면, 교통 및 운송 사고가 큰 비중을 차지한 것을 알 수 있다(표 1 참고). 그다음으로는 추락, 사물 및 장비 접촉, 폭력, 유해 물질 및 환경 노출, 마지막으로 화재 및 폭발이 뒤를 이었다(2020년 기준). 2020년 성별 사망사고 원인을 보면, 남성(16%)은 여성(7%)에 비해 사물 및 장비 접촉 사고로 많이 사망한 반면, 살인으로 인한 사망사고에 있어서는 여성(17%)이 남성(7%)보다 훨씬 높은 비율을 보였다.³⁾

[그림 2] 산업별 전일제 환산 노동자 10만 명당 사망사고 수 및 사망사고율(2020년)



자료: [그림 1]과 동일.

3) Ibid.

<표 1> 원인별 사망사고 통계(2016~2020년)

(단위 : 건)

	2016년	2017년	2018년	2019년	2020년
교통 및 운송 사고	2,083	2,077	2,080	2,122	1,778
추락	849	887	791	880	805
사물 및 장비 접촉	761	695	786	732	716
사람 및 동물에 의한 폭력 (살인·자살 포함)	866	807	828	841	705
유해 물질 및 환경 노출	518	531	621	642	672
화재 및 폭발	88	123	115	99	71

자료 : [그림 1]과 동일.

■ 최근의 안전규정 위반 및 처벌 사례

그렇다면 산재와 관련해 법규를 위반한 사용자에 대한 처벌은 어떻게 이뤄지고 있을까? 위반 및 처벌 사례를 보면, 2021년 7월 필라델피아의 신규 아마존 시설 건설 현장에서 노동자가 사망한 건에 대해 벌금이 부과된 바 있다.⁴⁾ 약 6m 깊이로 굴착된 구덩이의 벽이 무너지면서 노동자 한 명이 사망한 이 사건에 대해 산업안전보건청(OSHA)은 네 건의 안전 위반 혐의로 하청업체 두 곳에 대해 각각 벌금 17만 5,480달러와 1만 4,502달러를 부과했다.

2021년 10월에는 로드아일랜드 주 스미스필드에 위치한 콘크리트 공급업체에서 안전절차 미준수로 인해 노동자가 사망하는 사건이 발생했다.⁵⁾ 해당 노동자는 조립판 설치 작업을 위해 시멘트 트럭 드럼에 들어갔다가 드럼의 혼합 핀에 머리가 걸려 사망했다. OSHA는 노동자가 작업하는 동안 업체가 트럭 드럼이 작동하는 것을 방지하는 잠금 프로그램을 설정하지 않았고 그 절차에 대해 노동자에게 교육을 제공하지도, 정기적인 검사를 수행하지도 않았다는

4) Dunn, C.(2022), "OSHA Fined Two Contractors after a Worker was Fatally Injured at an Amazon Site in Philadelphia", *The Philadelphia Inquirer*, February 26, <https://www.inquirer.com/> (검색일 : 2022.3.18).

5) Occupational Health & Safety(2022), "Worker Fatality Leads to Serious Violations for Rhode Island Concrete Supplier", <https://ohsonline.com/> (검색일 : 2022.3.19).

점을 발견했다. 이에 따라 6건의 심각한 안전 및 건강 위반 사항에 대해 벌금 4만 3,506달러를 부과했다.

또한 같은 달에 OSHA는 한 줍라인 회사에 대해 추락 예방 조치를 시행하지 않았다는 이유로 2만 5천 달러에 달하는 벌금을 부과하기도 했다.⁶⁾ 이 사고에서 노동자는 15m가량 높이에서 추락해 숨졌는데, 당시 회사는 안전망이나 여타 추락 방지 구조물을 설치하지 않았고, 위험 교육도 시행하지 않은 것으로 드러났다. 또한 24시간 이내에 사고 발생에 대해 보고하지 않은 것으로 밝혀졌다.

드물지만 사용자가 징역형을 받는 경우도 있었다. 2018년 콜로라도에서 노동자가 사망한 사고에 대해 건설사 소유주가 10개월 형을 선고받았다.⁷⁾ 당시 작업장에서 도랑이 무너지면서 노동자 한 명이 사망했는데, 이와 관련해 건설사는 위험성에 대한 교육을 하지 않았고 현장 검사를 수행하지 않았으며, 굴착된 토양을 제거하거나 사다리 등 안전 설비를 제공하지 않은 사실이 드러났다.

그 외에도 극심한 더위로 인한 노동자 사망이 산재 문제로 대두되면서, 바이든 행정부와 OSHA가 노동자를 보호하기 위한 연방규정 개발에 착수하기도 했다.⁸⁾ 지난 10년 동안 미국에서 384명에 이르는 노동자가 고온노출로 인해 사망한 것으로 드러났는데, 특히 1990년대 초와 비교해 최근 3년 평균 사망자 수가 2배로 증가했다. 2019년에만 43명의 노동자가 고온노출로 사망했고, 2,410명이 심각한 부상을 당하거나 질병에 걸린 것으로 나타났다.

이렇듯 작업장에서 안전조치를 준수하지 않는 사례는 비일비재하다. OSHA는 위반 유형을 “고의적 위반”, “심각한 위반”, “반복된 위반”, 그리고 “심각하지 않은 위반” 등 네 가지로 분류하고 있다.⁹⁾ “고의적 위반”은 사용자가 위반 사실을 알고도 의도적으로 무시한 채 법적 요

6) City News Service and L. Pezzetti(2022), “Pauma Valley Zipline Company Facing \$25K in Penalties over Worker’s Fatal Fall”, *ABC 10 News San Diego*, March 11, <https://www.10news.com/> (검색일 : 2022.3.18).

7) Childers, A.(2021), “Employer Sentenced to Jail after Fatal Trench Accident”, *Business Insurance*, July 16, <https://www.businessinsurance.com/> (검색일 : 2022.3.19).

8) Shipley, J., B. Edwards and D. Nickerson(2021), “The Biden Administration is Adding Worker Protections to Address Extreme Heat”, *NPR*, September 21, <https://www.npr.org/> (검색일 : 2022.3.16).

9) Occupational Safety and Health Administration(1996), “Federal Employer Rights and

구사항을 준수하지 않거나 노동자의 안전을 무시하는 행위를 하는 경우, “심각한 위반”은 사용자가 위반을 인지하지 못한 상태에서 작업장에서 발생한 위험이 사고나 질병, 혹은 사망을 초래할 수 있는 경우가 해당된다. “반복된 위반”은 유사한 건으로 과거에 통고받은 전력이 있음에도 이후 또 다시 위반하는 경우, “심각하지 않은 위반”은 위반 사항이 안전 및 건강과 직결되지만 심각한 상황으로 이어지지는 않는 경우가 해당된다. <표 2>는 2021년에 발생한 안전조치 위반 사례를 심각한 위반과 의도적 위반으로 나누어 빈도 순으로 정리한 것인데, 심각한 위반 건수에 비해 의도적 위반 건수가 눈에 띄게 적은 것을 알 수 있다. 이는 사실상 위반의 의도성 여부를 가려내기 어렵다는 것으로 해석할 수 있다.

[그림 3]은 안전조치 위반에 대한 최소 및 최대 벌금 규정과 실제 부과된 평균 벌금액을 나타내고 있다. 최소 및 최대 벌금은 물가상승률을 반영하여 매년 변동하는데, 2022년 기준 심각한 위반에 대해서는 건당 최소 1,036달러, 최대 1만 4,502달러의 벌금이 책정되었으며, 의

<표 2> 안전조치에 대한 유형별 위반 사항 및 건수(2021년)

(단위: 건)

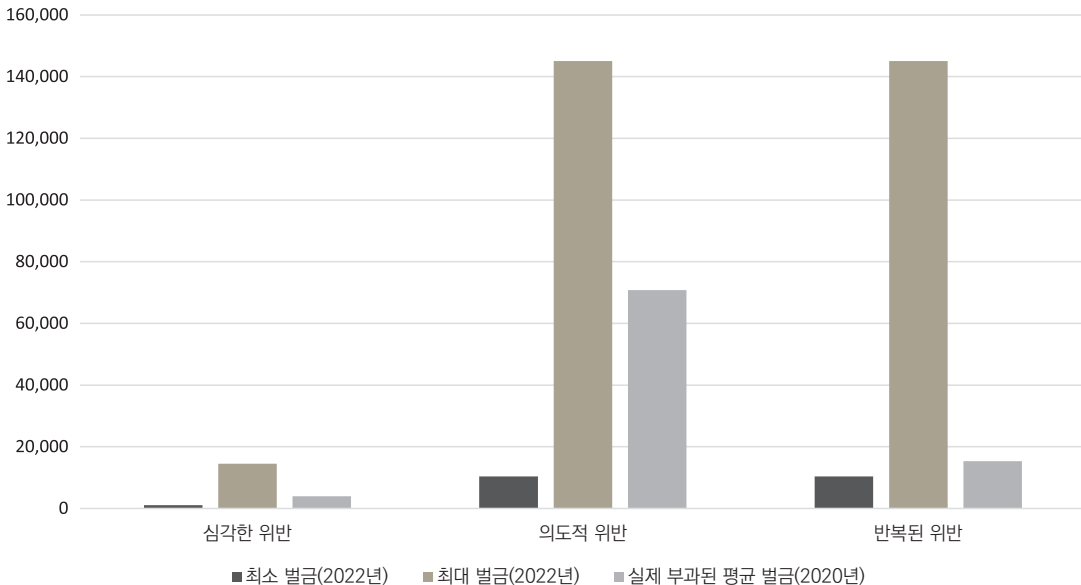
심각한 위반	위반 건수	의도적 위반	위반 건수
추락 보호:일반요건 (예:안전 시스템 설치 및 노동자 감독)	4,251	추락 보호:일반요건	155
호흡기 보호	2,057	기계 방호 조치	27
사다리	1,830	보호 및 인명구조 장비:눈 및 안면 보호	23
비계	1,785	록아웃/태그아웃(Lockout/Tagout)	22
록아웃/태그아웃(Lockout/Tagout)	1,339	보호 체계(예:굴착 공사)	15
보호 및 인명구조 장비:눈 및 안면 보호	1,275	산업안전보건법 조항 (5)(a)(1):일반적 위험 관리 (예:열사병, 폭력)	13
위험 고지 및 훈련	1,259	비계	12
추락 보호:훈련요건	1,091	허가가 필요한 제한 구역	12
산업용 동력 트럭(예:지게차)	995	곡류 처리 시설	12
기계 방호 조치	907	보호 및 인명구조 장비:머리 보호	8

자료: Druley, K.(2021). “OSHA’s Top 10 Most Cited Violations for FY 2021,” *Safety+Health Magazine*, November 28, <https://www.safetyandhealthmagazine.com/> (검색일: 2022.3.18).

Responsibilities Following an OSHA Inspection-1996”, <https://www.osha.gov/> (검색일: 2022.3.19).

[그림 3] 안전조치 위반 건당 연방 정부가 책정한 벌금 범위 및 실제 평균 벌금 액수

(단위 : 달러)



자료 : Stille, K. A. and S. C. Ketchama(2022), “2022 Annual Adjustments to OSHA Civil Penalties”, <https://www.osha.gov/>; AFL-CIO(2021). “Death on the Job : The Toll of Neglect”, <https://aflcio.org/> (검색일 : 2022.3.17).

도적 및 반복된 위반에 대해서는 그 10배에 해당하는 최소 1만 4,502달러, 최대 14만 5,027달러를 벌금 범위로 두고 있다. 하지만 [그림 3]에 나타나듯이 실제로 위반 사례에 적용되는 평균 벌금은 최대치보다는 최소치에 가까운 수준이다. 평균적으로 심각한 위반에 대해서는 건당 3,923달러, 의도적 위반의 경우 7만 797달러, 그리고 반복된 위반의 경우 1만 5,340달러가 부과되었다. 즉 실제로 책정되는 평균 벌금액은 최대치에 한참 못 미치며, 특히 반복적 위반의 경우 최소 벌금에 가깝게 책정되는 것을 알 수 있다. 안전조치를 반복해서 위반해도 처벌이 경미하기 때문에, 사용자 입장에서는 경우에 따라 반복해서 위반하는 것이 더 이득인 상황도 발생한다.¹⁰⁾

10) [그림 3]과 같이 안전조치를 반복적으로 위반한 경우 부과되는 평균 벌금액이 매우 낮다. 만약 안전조치를 준수하거나 시설을 보강하는 데 들어가는 비용이 반복적인 안전조치 위반으로 인해 부과되는 벌금보다 크다고 판단할 경우, 사용자는 벌금 지출을 감수하기도 한다. 자세한 내용은 다음 글 참

■ 경미한 사용자 처벌에 대한 논란

OSHA는 공식적으로 노동자 보호에 대한 사용자의 책임을 강조하고 있지만, 위의 사례들에서 보듯 산업재해 발생 시 사용자에게 법적 책임을 충분히 묻고 있는가에 대해서는 논란이 있다. 2016년 도랑이 무너져 노동자가 사망한 사고로 건설업체 사용자가 45일 징역형을 선고받은 바 있는데, 관련 기사에서는 노동자 사망과 관련해 사용자에게 징역이 선고된 것이 극히 이례적이라고 밝혔다.¹¹⁾ 해당 사용자에 대해 형사처벌이 집행되기까지 6년이나 걸렸으며, 사용자가 노동자 사망 사고로 형사처벌을 받은 것은 사건이 발생한 워싱턴 주에서는 처음이었다.¹²⁾

미국 경제정책연구소에서는 안전조치 위반에 대한 처벌이 금융 및 회사법 위반에 대한 처벌에 비해 매우 약하다는 점을 지적하고 있다.¹³⁾ 나아가 연방노동관계법(NLRA) 위반과 관련한 금전적 처벌 역시 거의 없다는 점에 대해서도 문제를 제기한다. 현재 연방노동관계위원회(NLRB)는 NLRA 위반에 대해 금전적으로 처벌할 권한이 없으며, 불법해고된 노동자의 복직이나 체불임금 지급 등을 요구하는 권한에 그치고 있다.¹⁴⁾ 따라서 NLRB는 노조 활동을 하는 노동자를 불법으로 해고 및 차별하는 행위나 단체교섭을 거부하는 행위 등 노동자의 권리를 제한하는 위반사항에 대해서도 처벌할 권한이 없다.

이렇듯 경미한 처벌 관행으로 인해 사용자들은 노동조건 개선 및 안전수칙 준수에 대한 책임의식이나 문제해결 동기를 갖게 될 가능성이 낮다.

조 : McNicholas, C., M. Poydock, I. Mangundayao and A. Sait(2021), "Civil Monetary Penalties for Labor Violations are Woefully Insufficient to Protect Workers", <https://www.epi.org/> (검색일 : 2022.3.18).

11) Thibault, M.(2022), "Contractor Faces Jail Time over Worker Death in 'Extremely Rare' Sentence", *Construction Dive*, March 8, <https://www.constructiondive.com/> (검색일 : 2022.3.19).

12) Kiro 7(2022), "Historic Decision : Employer Faces Jail Time for Worker's Death in Trench Collapse", March 5, <https://www.kiro7.com/> (검색일 : 2022.3.19).

13) McNicholas, C., M. Poydock, I. Mangundayao and A. Sait(2021), "Civil Monetary Penalties for Labor Violations are Woefully Insufficient to Protect Workers", <https://www.epi.org/> (검색일 : 2022.3.18).

14) MacDonald, A.(2021), "Civil Penalties May be Coming to the National Labor Relations Act", *JDSUPRA*, October 29, <https://www.jdsupra.com/> (검색일 : 2022.3.27).

안전조치 위반과 관련해 미국노동총연맹-산별노조협의회(AFL-CIO)는 형사처벌 사례가 거의 없다는 점을 지적하고 있다.¹⁵⁾ 1970년 산업안전보건법(OSHA Act)이 시행된 이후, 노동자 사망건수는 42만 건에 달했지만 이 법에 따라 기소된 사건은 겨우 110건에 불과했으며, 피고인들의 총 징역 기간은 112개월에 그쳤다. 실제로 형사처벌은 의도적 위반으로 인해 노동자의 사망을 초래했거나 필수 보고서에서 허위진술이 이뤄진 경우에 한하며, 그마저도 최대 형벌이 6개월 정도에 그친다. 산업안전보건법의 형사법적 효과가 제한되면서, 관련 처벌은 법무부 등을 비롯한 다른 법 체계에 기대고 있는 형국이다.

한편 경영계에서는 도리어 향후 벌금이 높아져 기업 경영에 제약을 줄 수 있다는 점을 우려하고 있다.¹⁶⁾ 미 하원이 승인한 「더 나은 미국 재건 법안」이 상원에서 최종 통과될 경우 현 1만 4천 달러 수준의 최대 벌금이 7만 달러로 5배가량 높아질 수 있다는 것이다. 이 법안에는 최저임금 및 초과근무와 관련해 반복적으로 위반할 경우 벌금을 1,100달러에서 2만 740달러로 높이는 내용이 담겨 있고, 노동자 오분류에 대해서도 처벌할 수 있는 조항이 포함될 것으로 알려졌다.¹⁷⁾ 나아가 불공정 노동관행을 자행한 사용자에 대해 최대 5만 달러까지 벌금을 부과하는 조항을 신설하고 그 처벌 규모를 NLRB가 결정하도록 하는 내용도 포함되었다. 이에 대해 건설 및 시공기업연합(Associated Builders and Contractors)의 크리스틴 스웨어링겐(Kristen Swearingen)은 “이러한 가혹한 처벌이 모든 규모의 사업체를 황폐화할 것”이라며 우려를 표했다.¹⁸⁾ 실제로 NLRB가 벌금 결정권을 행사하도록 하려는 민주당 하원의 법안에 대해 600여 개의 경영그룹연합이 철회를 촉구하기도 했다.¹⁹⁾ 노사 간의 입장 차이에 따라 안전수칙 준수에 대해 처벌과 보상 간 균형을 맞추는 것이 중요하다는 주장도 있다.²⁰⁾ 즉

15) AFL-CIO(2021), “Death on the Job : The Toll of Neglect”, <https://aflcio.org/> (검색일 : 2022.3.17).

16) Korman, R. and Barnes J.(2021), “Would Dramatically Higher OSHA Penalties Make Workers Safer?”, *Engineering News-Record*, December 9, <https://www.enr.com/> (검색일 : 2022.3.19).

17) The Editor Board(2021), “Piling on the Business Fines”, *The Wall Street Journal*, November 22, <https://www.wsj.com/> (검색일 : 2022.3.19).

18) Korman, R. and Barnes J.(2021), “Would Dramatically Higher OSHA Penalties Make Workers Safer?”, *Engineering News-Record*, December 9, <https://www.enr.com/> (검색일 : 2022.3.19).

19) Smith, P.(2021), “Businesses Urge Democrats to Nix Fines for Labor Law Violations”, *Bloomberg Law*, October 7, <https://bloomberglaw.com/> (검색일 : 2022.3.19).

20) *Ibid.*

실제로 안전사고 위험을 줄이는 데 있어 처벌 일변도의 정책은 한계가 있으며 긍정적인 인센티브를 추가하는 것이 필요하다는 것이다.

■ 맺음말

이 글에서는 미국에서 발생한 산업재해 사고와 노동자 안전과 관련한 법 위반 및 논란을 다루어 보았다. 실제로 미국의 산재 관련 처벌 규정은 약하다고 볼 수 있으며, 특히 형사처벌 사례는 매우 드문 상황이다. 그렇기 때문에 일각에서는 미국의 사례를 들어 한국의 중대재해처벌법이 경영진을 옥죄는 과도한 규정이라며 비판을 제기한다. 하지만 최근 들어 미국 내에서도 관련 처벌 수위가 조금씩 높아지고 있고, 사용자의 책임을 강화해야 한다는 목소리가 노조 뿐 아니라 바이든 정부에서도 나오면서 최근에는 법제화 시도로 이어지고 있다.

이와 관련해 마지막으로 고민해야 할 지점은 산업재해의 책임소재를 원하청 관계 속에서 어떻게 따질 것이냐의 문제이다. 미국 사례에서 나타났듯이, 그나마 책임소재를 갖는 사용자는 하청업체 소유주에 국한되어 있다. 아마존 창고 건설현장의 사고에서도 조사대상은 하청업체들이었으며, 아마존은 책임소재에서 벗어난 것으로 보인다. 하지만 원하청 관계라는 위계적 구조가 하청기업으로 하여금 안전수칙 준수를 후순위로 미루도록 함과 동시에 원청기업은 손쉽게 하청노동자의 산업재해에 대한 법적 책임에서 벗어나도록 한다는 점에서,²¹⁾ 책임 강화가 하청기업에만 국한된다면 소규모 하청기업들이 더 도태될 가능성이 높고 꼬리 자르기로 귀결된 채 산재 문제가 해결되지 않을 가능성이 높다. 따라서 하청노동자의 산업재해 문제와 원청의 책임소재 여부는 한국과 미국 모두에서 더 적극적으로 논의될 필요가 있다.

ICLI

21) Weil, D.(2014), *The Fissured Workplace: Why Work Became So Bad for So Many and What Can be Done to Improve It*, Harvard University Press.

프랑스 장애인복지제도의 현황과 과제

International Labor Trends

국제노동동향 ② - 프랑스

이준용 (프랑스 파리 사회과학고등연구원 정치학 박사과정)

■ 머리말

프랑스 통계청(INSEE)이 최근 공개한 수치에 따르면, 2021년 기준 국내 장애인 인구는 약 1,200만 명으로 프랑스 국민 5명 중 1명이 장애인인 것으로 집계됐다. 프랑스의 장애인 복지 정책은 장애인의 사회적 평등, 장애인과 비장애인의 공동교육, 장애인의 노동시장에의 적극적인 참여를 목표로 다방면에 걸쳐 시행되어 왔다. 2005년에는 장애인복지법이 통과되면서 장애인에게 취업에 필요한 지원을 제공하며 노동시장 내 장애인의 고용을 지원하기 위한 방안이 마련됐다. 2010년의 경우 EU 회원국이 공동으로 장애인의 권리에 관한 국제협약을 비준하였는데, 프랑스는 장애인의 존엄성과 권리를 충분히 보장하려는 노력의 일환으로 장애인 복지정책을 더욱 강력하게 추진했다. 그러나 여전히 많은 장애인 인구가 복지정책의 사각지대에 놓여 있고, 장애 아동이 학교 내에서 겪는 차별이나 장애 청년이 취업을 통한 사회참여 과정에서 겪는 어려움은 새로운 복지정책과 지원책을 추진해야 할 필요성을 부각한다. 또한 장애인 복지를 위한 특정 정책이 실질적으로 시행되기까지 소요되는 시간과 복잡한 행정절차로 인해 장애인의 생활 조건이 더욱 악화되고 있다. 코로나19 사태로 장애인 복지정책은 정치계의 주된 담론으로 채택되지 못했고, 이로 인해 장애인의 주거와 고용 문제는 더욱 심화되었으며 이들은 더 큰 정신적·재정적 어려움을 겪게 되었다.

2017년 당시 에마뉘엘 마크롱(Emmanuel Macron) 대선 후보는 장애인이 겪는 사회 내 불

평등의 근절을 공약¹⁾의 우선순위로 발표한 바 있다. 정당의 이념을 떠나 장애인 복지와 관련한 정책 제안으로 국민적 지지를 받았던 만큼, 마크롱 대통령은 교육과 취업, 주거 등 여러 부문에서 장애인 복지의 개선을 약속했다. 이하에서는 5년 임기가 끝나고 2022년 재선에 도전하는 마크롱 “후보”가 2017년 당시 약 1,200만 명의 장애인 인구를 대상으로 한 공약의 내용을 살펴보고자 한다.

■ 2017년 마크롱 후보의 장애인 우대 정책 및 공약

노동권 강화

마크롱 후보는 더 많은 장애인을 대상으로 한 포괄적인 복지정책으로 그들이 겪는 고용 문제를 해결하고 사회적 통합을 성공적으로 이뤄내겠다고 약속했다. 마크롱 정부는 2017년에 출범해 노동시장 내 장애인의 고용을 지원하기 위해 17억 유로의 예산을 책정했고, 임기 중 반인 2020년에는 약 18억 유로의 예산을 편성했다. 다양한 정책 중 이전 정부와 큰 차이점을 보였던 부분은 바로 장애인 구직자에게 적절한 직업훈련을 제공하면서 취업가능성을 높이는 예비 교육을 강화하고 장애인을 고용하는 기업에 1인당 약 4천 유로를 지원²⁾하는 등 균형 있는 조치를 취한 것이었다. 그러나 이러한 대책이 장애인 고용률을 호전시키는 데는 기여하지 못했다. 특히 최근 정부가 발표한 국내 실업률의 급격한 감소는 코로나19 사태를 수습하기 위해 정부가 시행한 강력한 방역 조치로 많은 구직자의 구직 활동이 제한된 것에 기인했다. 이러한 연유로 장애인통합기금운용조합(AGEFIPH)은 더욱 신중하고 포괄적인 실업률 분석이 필요하다는 점을 언급하면서, 직장 내 장애인 채용 할당량인 6%를 충족하지 못하는 기업에 벌금을 부과하고 감독을 하는 것이 중요하다고 강조했다.

1) La République En Marche(2017), “Le programme d’Emmanuel Macron pour le handicap”, <https://en-marche.fr/> (검색일 : 2022.3.10).

2) Le Ministère du Travail, de l’Emploi et de l’Insertion(2022), “Annonce de six nouvelles mesures en faveur de l’inclusion dans l’emploi des personnes en situation de handicap”, <https://travail-emploi.gouv.fr/> (검색일 : 2022.3.10).

한편 1년 이상 실업상태에 있는 장애인 구직자의 장기 실업률은 현저히 악화된 수치를 보였다. 프랑스장애인협회(APF)³⁾는 “최근 수치가 증명하듯 장애인은 실직 후 노동시장으로 다시 돌아갈 가능성이 전혀 없는 상태로 오랜 기간 실직 상태”에 있다고 하면서, 코로나19 사태가 이러한 상황의 악화를 초래했다고 주장했다. 장애인 구직자의 취업 과정을 돕는 고문을 배정해 더욱 효과적인 구직지원서비스를 제공한다고 하더라도, 지금까지 국내에서는 오직 6천 명만이 수혜 대상으로 선정되었다. 소피 클뤼젤(Sophie Cluzel) 국무총리실 소속 장애인 담당 비서관은 이러한 문제와 관련하여 더 많은 고문을 지역별로 배치하는 것에는 동의를 표했지만, 고문 육성을 위한 훈련 의무 기간이 다소 길게 책정되어 있기 때문에 수혜 대상을 확대하기는 어렵다고 밝혔다.

장애 아동의 복지 개선

프랑스 내에는 약 40만 명의 장애 아동⁴⁾이 일반 학교 내에서 특수 교육을 받고 있으며, 중증장애를 겪는 약 7만여 명의 어린이는 별도의 의료시설에서 생활하고 있다. 이러한 수치는 2017년과 비교했을 때 약 19%의 증가율을 보였다. 약 12만 명의 장애아 돌보미가 특수 교육을 지원하고 있으며, 장애아 돌보미는 장애 아동을 대상으로 인지 행동 치료와 학습 장애 치료 및 사회성 강화 훈련을 도맡고 있다. 전문가들은 이 수치를 긍정적으로 평가하면서도 더욱 개선된 조치가 취해지기를 요구하고 있는 실정이다. 아르노 드 브로카(Arnaud de Broca) 장애인단체장은 학기가 시작할 때마다 장애아 돌보미의 수가 현저하게 부족하며, 돌보미를 대상으로 한 훈련 과정이 매우 짧아서 발생하는 직업의 전문성 문제도 있다고 지적했다. 그리고 돌보미의 대부분은 한 달 평균 700유로의 급여를 지급받는 비정규직의 형태로 고용계약을 체결하며, 하루에도 여러 곳을 오가며 근무하는 것이 다반사이다. 브로카 장애인단체장은 이웃국가인 이탈리아를 예로 들며 이탈리아에서는 장애아 돌보미가 약 2년 반이라는 충분한 견

3) APF France Handicap(2021), “Dossier Emploi & handicap”, <https://www.apf-francehandicap.org/> (검색일: 2022.3.10).

4) Le Secrétariat d'État chargé des Personnes handicapées(2021), “Une rentrée scolaire 2021 pour tous”, <https://handicap.gouv.fr/> (검색일: 2022.3.10).

습 기간⁵⁾을 거치는 반면, 프랑스에서는 약 60시간의 필수 교육 이수만이 법으로 규정되어 있다고 밝혔다.

행정 절차의 간소화

장애인을 대상으로 하는 의무 교육과 이들의 고용을 지원하는 대부분의 행정 절차는 지역 단위의 장애인지원부서(MDPH)가 담당하고 있다. 이 부서를 통해 약 170만 명의 장애인이 매년 약 450만 건의 재정적·인도주의적 지원을 받고 있다. 마크롱 정부는 이러한 행정 절차가 더욱 신속하고 효과적으로 이루어질 수 있도록 각 지역 부서에 수신자 부담의 직통 전화⁶⁾를 개설함으로써 민원을 신속히 처리하는 방안을 추진한 바 있다. 이에 따라 접수된 각 민원의 평균 처리 시간은 2019년 기준 4.6개월에서 2021년 3분기 기준 4.4개월로 줄어들었다. 여전히 행정 처리에 소요되는 시간이 매우 긴 편인데, 이를테면 14개 지역에서는 약 6개월 이상, 47개 지역에서 약 4개월 미만이 걸린다. 행정 절차 간소화와 관련한 그 밖의 조치로는 장애인 노동자의 신분 인정과 장애 수당의 지급 확대를 위해 정부가 5년이었던 보장 기간을 10년으로 연장한 것을 들 수 있다.

장애인활동지원사와 후견인의 복지 향상

프랑스에는 약 800만 명의 장애인활동지원사가 장애인의 생활을 보조하고 있는데, 마크롱 후보는 연금 개혁과 관련하여 이들의 퇴직 연령을 늦추는 방안을 공약으로 내세웠다. 또한 장애인활동지원사의 휴가 수당을 보장하기 위해 일일 수당(AJPA)⁷⁾을 새로 추진하고, 장애 아동을 둔 부모에게도 동일한 수당(AJPP)의 지급을 약속했다. 지급액은 일일 기준 약 59유로로

5) Le Ministère de l'Éducation nationale, de la Jeunesse et des Sports (2018), "Regard international sur l'éducation inclusive", <https://www.education.gouv.fr/> (검색일 : 2022.3.10).

6) Le Secrétariat d'État chargé des Personnes handicapées(2020), "Le 0 800 360 360 : un numéro de téléphone pour m'aider", <https://handicap.gouv.fr/> (검색일 : 2022.3.10).

7) Caisse d'allocations familiales(2022), "L'allocation journalière du proche aidant(Ajpa)", <https://www.caf.fr/> (검색일 : 2022.3.10).

최대 66일로 제한되어 있다. 반면 해당 수당이 병가의 경우에도 동일하게 지급 가능한지에 대해서는 논의가 제대로 이루어지지 못해 비판을 면하지 못했다.

프랑스 내에는 80만 명에서 많게는 100만 명에 달하는 성인이 법적으로 후견인의 보호를 받고 있다. 그중 약 절반가량은 가족이 후견인 역할을 맡고 있는 형태이지만, 이를 제외하면 법원이 선정한 후견인이 개인별로 최대 60명의 장애인을 담당하고 있다. 2017년에 후보는 이러한 전문 후견인에 대한 법적 보호가 강화되어야 할 필요가 있다고 강조했는데, 이는 장애인에게 더욱 양질의 사회복지 서비스를 제공하고 피후견인의 개별적이고 특수한 상황을 적극적으로 고려하기 위함이라고 주장했다. 2019년에는 판사의 별도 승인 없이도 후견인이 피후견인의 은행 계좌를 열람하거나 의료 수술을 진행할 수 있도록 하는 법적 조치가 마련됐다. 또한 피후견인은 후견인에게 통보하고 만약 반대 의사가 없는 경우 지방선거에서 투표권 행사를 후견인 동반 없이 할 수 있게 되었고, 동거나 혼인, 이혼을 비롯한 시민연대협약(PACS)을 자유롭게 맺을 수 있게 됐다. 그러나 정작 후견인을 대상으로 한 복지정책은 임기 동안 충분히 이루어지지 못했다는 한계를 보였다. 이에 소피 클뤼젤 국무총리실 소속 장애인 담당 비서관은 해당 부문과 관련하여 약 20%의 공적 자금을 추가로 마련해 사회복지 시설에 후견인 수를 대폭 늘리고, 후견인에 대한 사회적 인식 또한 제고함으로써 이들에게 더 많은 자율성을 보장하는 노력을 이어가겠다고 밝혔다.

접근성 개선

수십만 명의 장애인에게는 휠체어를 통해 출입할 수 있는 폭이 넓은 문, 복도, 욕실 및 화장실이 필수적이기 때문에 일반 주거 환경에서의 접근성도 문제가 되고 있다. 2018년 채택된 주택개발 및 정비법(ELAN)은 장애를 겪는 시민의 접근성 확보 기준을 적용한 신규 주택의 비율을 100%에서 20%로 축소했다. 새 주택을 건설하는 데 장애인에 대한 배려가 많이 줄어든 것이다. 학교나 시청 등의 공공시설 또한 유사한 문제점을 안고 있다. 전국에 약 35만 곳에 달하는 공공시설은 장애인의 편리성과 접근성을 고려해 구조가 일부 개조됐고, 약 70만 곳은 2024년까지 개조될 예정이다. 그러나 이를 제외한 민간 영역의 상점과 레스토랑에서의 조치는 많이 뒤쳐져 있는 상황이며, 특히 대중교통 이용을 위한 공공장소인 버스 정류장 및

기차역에서는 장애인을 위한 시설이 매우 제한적이다. 대중이 이용하는 시설의 대부분에서는 아직 장애인의 편의를 고려한 개조가 이루어지지 않고 있으며, 시설관리자가 시설 개조와 관련한 의무를 불이행할 시 시행되는 정부 및 지역 차원에서의 제재 및 감독도 거의 시행되지 않고 있다. 2012년을 기점으로 의무화된 공공시설에서의 장애인 접근성 편의 지침은 여전히 불완전한 상태로 남아 있는 것이다.

■ 제6차 장애인을 위한 부처공동위원회(CIH)

2009년 11월 6일, 장애인을 위한 부처공동위원회(Comité interministériel du handicap, CIH)가 장애인의 시민권 보장과 적극적인 사회 통합을 목표로 각 정부 부처 간 협력을 증진하기 위해 출범했다. 매년 총리가 주재하는 부처공동위원회는 노동부와 경제부를 비롯한 주요 부처의 장관을 소집해 장애인을 둘러싼 현안을 논의하며 해당 연도의 새로운 복지 대책 방안을 검토한다. 위원회는 장애인을 대상으로 한 정책이 특정 부처만의 담당 업무로 한정될 수 없다고 판단함에 따라 부처 간 협력을 핵심으로 해서 장애인의 복지 문제를 주요 과제로 삼고 있다. 이러한 협력 관계는 2010년 2월 18일 장애인 권리에 관한 국제협약(CIDPH)의 비준 이후 더욱 강화되었음을 알 수 있다. 부처공동위원회는 정부 부처 간 협력을 촉진함으로써 장애인을 위한 정책을 함께 모색하며 장애인 문제에 대한 관점을 공유한다. 또한 위원회는 장애인과 가족을 대표하는 민간 사회복지 단체와 협회, 지역 당국과 언론 등 관련 행위자의 참여를 최대한 동원해 광범위한 공동체를 구성하고자 한다.

2022년 2월 3일 제6차 장애인을 위한 부처공동위원회가 조직되었는데, 정부는 올해의 네 가지 목표를 설정하고 이를 달성하기 위한 여러 조치⁸⁾를 내놓았다. 첫 번째 목표는 장애를 겪는 아동 및 청년을 대상으로 한 적극적인 투자다. 이는 166개 교육지원팀(EMAS)과 통합지원 지역센터(PIAL) 간의 협력을 강화하며, 교육부와 민간사회 부문의 여러 단체 간의 교류를 통

8) Le Secrétariat d'État chargé des Personnes handicapées(2022), "Comité interministériel du Handicap 2022", <https://handicap.gouv.fr/> (검색일 : 2022.3.10).

해 학교 내 장애 학생의 복지를 개선하는 것을 주요 내용으로 한다. 오는 2022년 9월까지 4천 명의 특수교사를 추가 모집할 예정이며, 모집된 인원은 자폐증이나 지적장애를 겪는 특수 아동의 교육을 촉진하기 위해 지역별로 유치원과 초등학교에 배치된다. 청년을 대상으로는 가장 먼저 기존에 책정된 약 750만 유로의 교육부 가용 재원을 증액하여 1,500만 유로로 두 배 이상 확보할 예정이다. 3천 명의 수혜자를 초기 목표로 설정하고, 장애 학생을 위한 튜터 방식의 교육 과정을 두 배로 늘릴 계획이다. 대학 입시와 관련해서는 대학별로 입학에 희망하는 장애 학생을 도울 수 있는 개인별 담당자를 배정하는 방안도 검토하기로 했다.

두 번째 목표로 부처공동위원회는 2022년 3월까지 장애인을 대상으로 하는 “자율성 지원” 수당을 새로 도입하는 재정적 지원을 결의했다. 이를테면, 난청이나 시각장애를 동시에 겪고 있는 장애인의 경우, 이를 특수장애로 인정해 3월 말까지 특별 수당을 지급하는 방안을 강구하기로 한 것이다. 그리고 장애인 노동자의 시설 및 작업 지원 서비스(ESAT)의 체계를 강화해 노동자의 노동권을 보장하고, 나아가 더 많은 장애인 노동자가 일반 기업에 취업할 수 있도록 정부와 기업 간 협력을 증진하기로 약속했다. 이를 위해 약 1,500만 유로의 기금을 별도로 조성해서 조달할 계획이다. 또한 장애인 노동자의 직업환경을 개선하기 위해 만 16세 이상의 국민이면 지역별 장애인 지원 부서를 통해 장애인 노동자의 자격(RQTH)을 승인받아 특정 혜택을 누릴 수 있도록 행정 처리를 간소화할 예정이다. 이러한 행정 업무의 처리를 위해 담당 부서 공무원과 장애인 노동자 간에 원활한 의사소통이 이루어질 수 있도록 하는 시스템을 활성화할 것이다. 더불어, 기업 가치 평가의 새로운 지표 중 하나로 “고용 및 장애” 부문을 추가해 사용자가 장애인 노동자의 채용에 더욱 적극적으로 참여할 수 있도록 할 것이다. 마지막으로 2022년에는 장애인 환자를 위한 의료기관과 사회복지센터에 약 10만 유로의 지원금을 추가로 확보할 예정인데, 이러한 지원에는 장애 여성의 산부인과 진료에 대한 편의 증진이 포함되어 있다.

세 번째 목표는 2022년 6월 30일까지 “360 커뮤니티” 지원 센터를 신설해 모든 장애인과 보호자가 일상생활에서 겪는 문제에 대한 해결을 도모하는 것이다. 주거 문제와 관련하여 정부는 공동주택 거주를 장려하기 위해 현재 24개 지역의 5천여 명을 대상으로 한 공유 생활 지원(AVP) 혜택을 67개 지역으로 확대할 계획이다. 이는 도심에서 소규모 주택 형태로 거주 중인 독거노인이나 장애인 등 사회취약계층을 대상으로 한다. 나아가 의료 및 사회복지 시설

에 대한 장애인의 접근성 향상을 위해 복잡한 행정 시스템 절차를 간편화하기로 했다. 끝으로 장애인의 간병인을 대상으로 하는 휴가 수당 또한 2022년을 기점으로 최저시급 수준으로 인상해 간병인의 복리후생 개선을 도모할 예정이다.

마지막 목표는 정부기관이 제공하는 정보를 열람하는 데 있어 접근성을 용이하게 하는 등 사회 변혁을 위한 노력을 이어가는 것이다. 이를테면 정부 웹사이트에 언어 수화 시스템을 제공해 2022년 4월에 치러질 대통령 선거나 주요 언론의 기사를 구독하는 것을 지원하며, 국립청년맹인연구소(INJA)와 국립도서관(BNF)이 협업해 일반 도서 열람과 제작 및 출판에 대한 장애인의 접근성을 보장하기로 했다.

■ 맺음말

2022년 2월 18일, 엘리자베스 보른 노동부 장관은 2021년 4분기 국내 실업률이 7.4%로 역대 최저 기록을 달성했다고 발표했다. 지난 몇 년간 일반 국민의 취업을 확대하기 위해 시행된 다양한 대책이 국내 노동시장의 상황을 호전시키는 데 기여했지만, 장애인의 취업 문제는 여전히 사회의 주요 현안으로 논의되거나 정부 정책의 우선순위로 여겨지지 못했다. 장애인의 교육과 훈련 및 취업을 기본 내용으로 하는 장애인복지제도는 정부가 경제지원을 확대하고 민간 장애인단체가 장애인의 수요를 적절하게 반영하는 방식을 통해 복지제도의 실현성을 확보하는 것이 중요하다. 장애인을 위한 부처공동위원회가 장애인의 취업에 필요한 지원의 일환으로 제시한 올해의 네 가지 목표를 달성하기 위해서는 기존에 실시하고 있는 지원책을 지속적으로 이어가면서 개선하려는 노력이 필요할 것이다. 이 점에서 장애인의 평등, 장애인과 비장애인의 공동교육, 장애인의 노동시장 참여를 비롯한 장애인에 대한 복지 지원이 향후 어떻게 발전해나가는지 추이를 지켜볼 필요가 있다. **KLI**

독일 내 백신 접종 의무화를 둘러싼 주요 쟁점

International Labor Trends

국제노동동향 ③ - 독일

강하림 (독일 하이델베르크대학교 법학 박사과정)

■ 머리말

독일 내 코로나19 백신 접종 속도가 계속하여 감소하면서 백신 접종 의무화에 대한 논의가 활발히 진행되고 있다. 2022년 3월 15일부로 시행된 보건의료인력에 대한 백신 접종 의무화 법안은 바이에른 주가 시행거부 의사를 밝혀 논란이 되었고, 현재 각 주마다 세부 내용이 상이하게 운영되고 있다. 헌법재판소는 해당 법의 시행을 저지하는 가처분 신청에 대하여 기각 결정을 내려 법이 예정대로 시행되는 것을 허용했다. 올라프 솔츠(Olaf Scholz) 연방총리와 칼 라우터바흐(Karl Lauterbach) 연방보건부 장관 등은 백신 접종 의무화의 범위를 보건의료 인력뿐만 아니라 일반인에게도 확대해야 한다는 의견을 밝혀왔는데, 최근 의회는 관련 법안에 대한 원내토론을 진행했으나 의회 내에서 합의점을 찾는 데 어려움을 겪고 있다.

이 글에서는 백신 접종 의무화 논의의 큰 축인 보건의료기관 종사자에 대한 부분적 의무화와 일반인을 대상으로 하는 일반적 의무화에 관한 논의 및 주요 쟁점에 대해 살펴보기로 한다.

■ 부분적 백신 접종 의무화 논의

도입취지와 내용

도입

연방의회는 2021년 12월 10일 소위 신호등 연정을 구성하는 사회민주당, 녹색당과 자유민주당이 공동발의한 「코로나19 백신 접종 지원법(Gesetz zur Stärkung der Impfprävention gegen Covid-19)」을 통과시켰다. 해당 법은 법안을 발의한 교섭단체 이외에도 야당인 기민·기사연합의 찬성표를 받았다.

입법자들은 법의 제정근거로 감염 시 중증 또는 사망의 위험이 높은 고위험군과 접촉하는 보건의료업계 종사자에게 특별한 책임이 필요하고, 이를 위해 해당 종사자들의 백신 접종률을 높여 고위험군을 신종 코로나바이러스로부터 보호하는 것이 매우 중요하다는 점을 들었다.¹⁾

내용

요양원과 병원 등 보건의료업계의 종사자들은 백신 접종 내역 또는 코로나19 확진 이후 완치를 증명하거나 의학적 이유로 백신 접종이 불가능하다는 진단서를 제출해야 한다. 기존 노동자는 2022년 3월 15일까지 증명 자료를 제출하여야 하며, 3월 16일부터 채용되는 신규 노동자는 관련 증명을 제시해야 채용될 수 있다. 적절한 증명이 제시되지 못할 경우에는 해당 사안이 보건 관청에 보고되어 조사를 받게 되며, 당사자의 기관 출입 또는 근무가 금지될 수 있다.²⁾

1) Bundestag(2021), "Entwurf eines Gesetzes zur Stärkung der Impfprävention gegen COVID-19 und zur Änderung weiterer Vorschriften im Zusammenhang mit der COVID-19-Pandemie", Dezember 6, <https://dserver.bundestag.de/> (검색일: 2022.2.20).

2) Tagesschau(2022), "Bundesverfassungsgericht: Eilantrag gegen Pflege-Impfpflicht gescheitert", Februar 11, <http://www.tagesschau.de/> (검색일: 2022.2.20).

바이에른 주의 독자노선 시도

시행거부 발표

부분적 백신 접종 의무화는 시행방안과 벌금액 등 세부사항이 확정되지 않아 시행을 앞두고 우려를 불러일으켰는데, 특히 바이에른 주가 시행거부 의사를 밝혀 논란의 중심이 되었다. 바이에른 주의 마르쿠스 쇠더(Markus Söder) 주지사는 “현재의 형태로는 의무적 백신 접종 시행이 불가능하므로 바이에른에서는 시행하지 않겠다.”라며, 연방 차원의 개선안이 필요하다고 주장했다. 이에 작센 주의 미하엘 크레취머(Michael Kretschmer) 주지사 또한 부분적 백신 접종 의무화 시행을 몇 개월 연기할 것을 요청했으며, 의무화 시행에 있어 자치단체들의 의견이 고려되지 않은 점을 비판했다.³⁾

시행거부에 대한 비판

바이에른 주의 시행거부는 정치권의 비판은 물론 헌법적 논란을 불러일으켰는데, 연방을 구성하는 주가 연방법의 규율을 받지 않겠다고 선언하는 것은 연방국가를 택한 독일 헌법의 기본 원칙을 고려하지 않은 발언이기 때문이다. 이에 낸시 패저(Nancy Faeser) 연방내무부장관은 “해당 법은 쇠더 주지사가 상원에서 함께 통과시킨 연방법”이라며 “헌법은 바이에른 주에서도 적용된다.”라고 꼬집었다.⁴⁾ 마르코 부쉬만(Marco Buschmann) 연방사법부 장관 또한 법치국가 원리를 들어 쇠더 주지사를 비판했고, 라이너 쉘레겔(Reiner Schlegel) 연방사회법원장 역시 법률의 유효함을 강조하며, “백신 접종 의무화를 피하고자 하는 자는 현재의 법률을 폐지하거나 새로운 법률을 제정하여야 한다.”라고 지적했다. 쇠더 주지사의 발언은 헌법학자들로부터도 큰 비판을 받았고, 결국 쇠더 주지사는 바이에른도 법을 지킬 것이고 연방과의 합리적인 대화를 통해 문제를 해결하겠다고 물러서는 모습을 보였다.⁵⁾

3) Tagesschau(2022), “Corona-Lockerungen: Ein Fahrplan mit Baustellen”, Februar 16, <http://www.tagesschau.de/> (검색일: 2022.2.20).

4) Bild(2022), “Innenministerin Nancy Faeser: Auch Söder muss sich an Recht und Gesetz halten”, Februar 13, <http://www.bild.de/> (검색일: 2022.2.20).

5) Zeit(2022), “Bayern bekennt sich zu Teil-Impfpflicht”, Februar 15, <http://www.zeit.de/> (검색일: 2022.2.20).

헌법재판소의 가처분 신청 기각

가처분 기각결정

보건의료업 종사자에 대한 백신 접종 의무화 법안이 의회를 통과한 이후 연방헌법재판소에 는 해당 법률과 관련된 제소가 이어져, 2월 3일 기준 약 300명이 74개의 위헌소송을 제기했 다. 그중 다수는 가처분 신청을 포함했는데, 연방헌법재판소는 2월 11일 해당 법률 시행을 중 단하는 내용의 가처분 신청을 기각했다. 이에 백신 접종 의무화 법은 예정대로 시행되었으나, 법이 헌법에 부합하는지에 대한 최종 결정은 추후 본안소송에서 판단된다.⁶⁾

기각결정의 이유

헌법재판소는 기각결정의 이유로 백신 접종으로 인해 백신 접종자에게 중대한 후속 결과가 따를 가능성이 매우 적은 데 비해, 취약층이 감염될 경우 건강에 가해지는 위험이 높다는 점 을 들었다. 법률조항의 잠정적 시행 중단은 보건의료기관의 백신 접종률을 떨어뜨릴 수 있으 며, 이는 보건의료기관 노동자가 고위험군에 연속적으로 바이러스를 전파하도록 야기해 결 국 코로나19로 인한 사망과 중증환자 발생을 초래할 수 있다는 것이다. 재판부는 이에 더해 규정을 적용받는 노동자들이 백신 접종 후 일시적 불편함을 느끼거나 중증 부작용 발생 또는 사망에 이르는 개별적인 예외상황이 발생할 수 있다고 하더라도 백신 접종 의무화 시행은 불 가피하며, 경제적 관점에서의 부작용은 법의 시행을 막는 근거가 되기에 부족하다고 했다.⁷⁾

보건의료업계의 반응

연방노동청은 2022년 1월 노동시장통계 발표에서 기존에 요양기관에서 근무하던 약 1만 2천 명의 노동자가 신규 구직자로 등록했다고 보고했다. 구직자 등록은 현 직장을 퇴사하기

6) Tagesschau(2022), “Bundesverfassungsgericht: Eilantrag gegen Pflege-Impfpflicht gescheitert”, Februar 11, <http://www.tagesschau.de/> (검색일: 2022.2.20).

7) Bundesverfassungsgerichts(2022), “Erfolgloser Eilantrag zur Außervollzugsetzung der “einrichtungs- und unternehmensbezogenen Nachweispflicht“ nach § 20a Infektionsschutzgesetz”, <https://www.bundesverfassungsgericht.de/> (검색일: 2022.2.20).

전에 하는 신고이므로 현 종사자의 퇴사가 예고된다는 해석이 가능하다. 다니엘 테어첸바흐(Daniel Therzenbach) 연방노동청장은 “구직자가 평상시보다 많아진 것은 분명하나, 구직자 신고의 증가가 백신 접종 의무화와 연관된 것인지는 분명하지 않다.”라고 선을 그어 확대해석을 경계하는 태도를 보였다.⁸⁾

독일요양협회(Deutscher Pflegerat)는 법안 통과 전부터 보건의료분야 종사자의 백신 접종 의무화가 병원 및 요양기관의 인력부족 문제를 발생시킬 수 있다며 우려의 목소리를 내왔다. 크리스티네 포글러(Christine Vogler) 협회장은 병원과 요양기관이 이미 인력난에 시달리고 있으므로 더 이상 한 명의 직원도 잃을 수 없다고 호소했다.⁹⁾

각 주의 법률 시행방안

이 법의 세부적인 시행은 연방이 아닌 주의 관할에 속하므로, 각 주는 3월 15일부터 개별적인 시행방안을 내놓았다. 논란이 되었던 바이에른 주는 단계적 절차에 따른 시행안을 제시했는데, 보건관청은 우선 백신 미접종자에게 결정을 재고할 수 있는 기회를 주고, 백신 접종에 대한 상담이 이루어진 후에 법적으로 정해진 백신 접종 증명서 제시를 요청하도록 했다. 해당 증명이 이루어지지 못할 경우에는 벌금이 부과되며, 근무 금지는 오직 최종적인 수단으로만 쓰일 수 있다. 베를린은 보건관청이 의료 시스템의 운영실태를 고려하여 백신 접종 의무화를 시행하도록 했는데, 의료기관의 정상적인 운영이 어려울 경우 시행 배제도 가능하다. 바덴 뷔르템베르크 주는 대상 노동자에게 백신 접종 증명을 제시할 수 있는 2주가량의 기한을 주고, 기한 내에 백신 접종을 시작했거나 접종 의사가 확인된 경우에는 기한을 연장해주기로 했다. 이처럼 각 주의 시행방안이 즉각적인 노동 금지와는 거리를 두고 있어 법 시행이 보건의료기관 노동자에게 실질적인 의미를 갖게 되기까지는 전반적으로 시간이 걸릴 것으로 예측된다.¹⁰⁾

8) Spiegel(2022), “Job-Statistik : Tausende Pflegekräfte melden sich vor Einführung der Impfpflicht arbeitssuchend”, Februar 1, <http://www.spiegel.de/> (검색일 : 2022.2.20).

9) Bayerischer Rundfunk(2021), “Pflegerat : Bei Impfpflicht ungeimpfte Mitarbeiter kündigen”, November 21, <http://www.br.de/> (검색일 : 2022.2.20).

10) Tagesschau(2022), “Was die Teil-Impfpflicht bedeutet”, März 15, <http://www.tagesschau.de/>

■ 일반적 백신 접종 의무화 논의

도입 논의

연방정부는 팬데믹에서 벗어나기 위해 특정 직업군에 대한 부분적 백신 접종 의무화뿐만 아니라 전체 시민을 대상으로 하는 일반적 백신 접종 의무화로 대상을 확대해야 한다는 입장을 보였다. 각 주도 대체적으로 이에 찬성하는 의견을 보여왔다. 솔츠 총리는 정부 차원의 법안 발의 대신 의원들이 자유롭게 법안을 발의할 수 있도록 했고, 추후 법안 표결 역시 교섭단체에 구애받지 않는 자유 표결에 맡겨 의회 내에서 폭넓은 지지를 받는 합의가 도출되기를 기대하고 있다.¹¹⁾ 그러나 신호등 연정에 참여한 정당 내에서도 사회민주당과 녹색당은 일반적 백신 접종 의무화에 찬성하는 데 반해 자유민주당은 의견 결정을 유보하고 있으며, 자유민주당 내 일부 의원은 의무 접종에 반대하는 법안을 발의하기도 하는 등 당 내 의견이 불일치하는 모습을 보이고 있다.

발의안의 종류

현재 제시되고 있는 총 5건의 발의안 중 주로 논의되는 것은 백신 접종 의무화를 찬성하는 세 가지 발의안으로, 아래에서 더 살펴보도록 한다. 그 외 발의안으로는 독일을 위한 대안(AfD)과 자유민주당의 볼프강 쿠비키(Wolfgang Kubicki) 의원이 각각 제출한 백신 접종 의무화 거부 법안이 있다.

만 18세 이상에 대한 백신 접종 의무안

법안 내용

신호등 연정 참여 정당의 교섭단체 의원 7명이 발의한 이 법안에 의하면, 우선 법정 의료보

(검색일 : 2022.3.28).

11) Tagesschau(2022), “Bundestagsfraktion zu Corona : Union für Impfpflicht in drei Stufen”, Februar 11, <http://www.tagesschau.de/> (검색일 : 2022.2.20).

험기관(Gesetzliche Krankenkassen)은 2022년 5월 15일까지 모든 성인에게 개별적으로 연락하여 백신 접종 및 관련 상담의 가능성에 대해 고지해야 한다. 10월 1일부터는 독일 내 주소를 둔 모든 성인이 3차 백신 접종 또는 코로나19 완치 증명서를 소지하고 관청 또는 법정 의료보험기관의 요청이 있을 시 이를 제시해야 한다. 의료보험기관은 피보험자에게 백신 접종포털을 통해 백신 접종 상태를 문의한 후 해당 내용을 저장하고, 백신접종증명서를 제출하지 못한 피보험자를 자치단체에 보고한다. 보건관청은 미접종자에게 백신 접종 예약을 제공하며, 이를 거부하는 자가 4주 이내에 백신 접종을 받지 않는 경우에는 벌금이 부과될 수 있다. 의학적 이유로 백신 접종을 받을 수 없는 자 또는 임신 초기의 임산부는 백신 접종 대상에서 제외된다. 발의 내용에 따르면 해당 법은 2023년 12월 31까지 한시적으로 존재하도록 하며, 그때까지 3개월마다 법률의 유효성을 검증받아야 한다.¹²⁾

발의자들은 “다음 코로나19 유행까지 대비 없이 기다리는 것은 너무 늦은 조치이며, 시민과 의료시스템을 보호하지 못하는 일이 재발하는 것을 막기 위해 이 법을 발의한다.”라며, “모든 이를 위한 자유는 오직 모두가 연대할 때에만 가능하다.”라고 강조했다.¹³⁾

법정 의료보험기관의 반응

이 법안이 시행되기 위해서는 법정 의료보험의 지원이 반드시 필요하나, 법정 의료보험기관은 백신 접종 의무화에 깊이 개입하지 않으려는 것으로 보인다. 법정 의료보험기관의 대변인은 “의료보험은 피보험자에게 정보를 전달하고 상담을 제공할 임무가 있으나 법적인 의무 접종을 시행하고 감독하는 것은 국가의 임무이다.”라고 선을 그었다. 그러나 사회민주당 교섭단체의 디르크 비제(Dirk Wiese) 부대표는 의료보험기관의 주장을 반박하며, “의료보험을 통한 백신 의무접종은 우리의 시각에서 합리적이고 법적으로 허용되며 실행가능하다.”라고 하여 기존 안을 고수할 것을 천명했다.¹⁴⁾

12) Frankfurter Allgemeine Zeitung(2022), “Gesetzesentwurf für Impfpflicht: Erst Beratung, dann Impfung”, Februar 11, <http://www.faz.de/> (검색일: 2022.2.20).

13) Tagesschau(2022), “Coronavirus: Das sind die Positionen zur Impfpflicht”, Februar 16, <http://www.tagesschau.de/> (검색일: 2022.2.20).

14) Tagesschau(2022), “Impfpflicht: Krankenkassen wollen nicht kontrollieren”, Februar 10, <http://www.tagesschau.de/> (검색일: 2022.2.20).

예비적 단계별 백신 접종 의무안

법안 내용

기민·기사연합은 연령대별 또는 직업군별 그룹을 나누어 순차적으로 백신 접종을 의무화하는 단계적 백신 접종 의무안을 도입하려 한다. 이 법은 코로나19 상황이 계속하여 악화될 경우에만 예비적으로 적용되는 것이 특징이다. 구체적으로는 3단계의 시행이 제안되고 있는데, 우선 1단계로 60세 이상의 백신 접종, 2단계로 50세 이상의 백신 접종, 3단계로 전력·수도·의료·교통 등 필수 시설의 노동자 또는 학교, 유치원, 경찰 노동자의 백신 접종을 진행하는 것이다.¹⁵⁾

발의자들은 백신 접종이 오미크론 변이의 확산을 더 이상 억누를 수 없으므로 현재 시점에서 만 18세 이상 백신 접종 의무화를 정당화할 수 있는 근거가 충분하지 않다는 전제하에, 지금 당장이 아니라 연방의회의 필요에 따라 추후 활성화될 수 있는 법을 마련하는 것이 필요하다고 본다. 단계별 백신 접종 의무의 적용 시기 및 범위는 추후 연방의회에서 구체화되어야 한다.¹⁶⁾

상담 후 만 50세 이상의 백신 접종 의무안

자유민주당 안드류 울만(Andrew Ullmann)의 주도하에 발의된 이 법안은 백신 접종 회의론자를 설득하기 위한 백신 접종 캠페인을 먼저 시도한다. 백신 미접종자는 백신 접종 상담을 받아야 하고, 이러한 캠페인에도 불구하고 충분한 백신 접종률에 도달하지 못할 경우에는 만 50세 이상에 대한 의무적 백신 접종이 이루어질 수 있다. 발의안은 법정 의료보험기관이 18세 이상의 모든 성인에게 상담과 백신 접종 가능성에 대해 고지하도록 정하고 있으며, 모든 시민은 2022년 9월 15일까지 백신접종증명서 또는 완치증명서를 제시하거나, 백신 접종 상담을 요청한 증거를 제시할 수 있어야 한다.¹⁷⁾

15) Tagesschau(2022), “Bundestagsfraktion zu Corona: Union für Impfpflicht in drei Stufen”, Februar 11, <http://www.tagesschau.de/> (검색일: 2022.2.20).

16) Tagesschau(2022), “Coronavirus: Das sind die Positionen zur Impfpflicht”, Februar 16, <http://www.tagesschau.de/> (검색일: 2022.2.20).

17) Schröder, A., S. Weiland (2022), “Ampel-Abgeordnetengruppe legt Antrag für Impfpflicht ab

법안의 취지는 만 50세 미만의 기저질환이 없는 성인의 경우 의료시스템 과열에 크게 영향을 미치지 않으므로 만 50세 이상을 대상으로 한 백신 접종 의무만으로 충분한 효과를 거둘 수 있다는 것이다. 이 법안은 만 18세 이상의 백신 접종 의무화 법안에 이어 신호등 연정 참여 정당 소속 의원들의 동의를 확보한 두 번째 법안이다.¹⁸⁾

정치권의 반응

솔츠 총리는 2022년 2월 16일에 있었던 연방-주 정부 총리 간 회의 이후 진행된 기자간담회에서 만 18세 이상의 백신 접종 의무화에 찬성한다고 밝히며, 모든 주의 대표가 의무적 백신 접종의 도입 필요성을 다시금 확인했고 강조했다. 연방정부는 감염으로부터 스스로를 보호할 수 없는 고위험군을 위해 주변 사람들이 특별한 책임을 져야 하므로, 신체의 자유에 대한 법적 제한 또한 정당화된다고 보고 있다.¹⁹⁾

야당인 기민·기사연합은 만 18세 이상 백신 접종 의무화 법안을 통과시키기 위해 필요한 과반수 확보가 어려울 것이라는 입장이다. 기민·기사연합의 토어스텐 프라이(Thorsten Frei) 의회사무총장은 코로나19 유행이 잠잠해지고 신규 확진자와 입원환자 수가 줄어들수록 18세 이상에 대한 백신 접종 의무화가 헌법적으로 용인되기 어려워질 것이라고 지적했다.²⁰⁾ 이에 사회민주당은 기민·기사연합에 현재 제시되고 있는 법안 중 가장 바람직한 안을 선택하기 위한 대화를 제안했으나 기민·기사연합은 이를 거절하였다.²¹⁾

50 vor", Februar 16, Spiegel, <http://www.spiegel.de/> (검색일 : 2022.2.20).

18) Tagesschau(2022), "Weiterer Entwurf vorgelegt : Erst Beratung vor möglicher Impfpflicht", Februar 16, <http://tagesschau.de/> (검색일 : 2022.2.20).

19) Sanches, M.(2022), "Corona-Gipfel : So lief die Pressekonferenz mit Olaf Scholz", Februar 16, Morgenpost, <http://www.morgenpost.de/> (검색일 : 2022.2.20).

20) Tagesschau(2022), "Debatte über Impfpflicht : Union rechnet nicht mehr mit Impfpflicht", Februar 15, <http://www.tagesschau.de/> (검색일 : 2022.2.20).

21) Tagesschau(2022), "Allgemeine Impfpflicht : SPD bietet Union Gespräche an", Februar 14, <http://tagesschau.de/> (검색일 : 2022.2.20).

■ 맺음말

보건요양인력에 대한 백신 접종 의무화 법이 시행되었지만 각 주가 실무상 공백을 우려하여 세부적인 시행방안에서 온건한 태도를 보이며, 법의 취지는 일부 퇴색되었다. 헌법재판소는 가처분 신청 기각결정으로 부분적 백신 접종 의무화의 시행을 허용했으나, 위헌 여부에 대한 최종 판단이 이루어지지 않아 법적 불확실성이 완전히 해소되었다고 보기는 어렵다.

보건의료인력 이외의 일반인에 대한 백신 접종 의무화 관련 논의 또한 점차 구체화되고 있으나, 자유민주당 내의 의견 차이로 인해 신호등 연정 참여 정당 간 의견불일치가 발생했다. 독일 내 코로나19 확산세가 계속되고 있으나, 백신 접종 의무화에 대한 다수결의 합의를 이끌어내기 쉽지 않은 상황이다. 기민·기사연합의 티노 조어게(Tino Sorge) 보건정책 대변인은 이런 상황에 대해 “신임정부가 스스로 혼란을 초래했다.”라고 지적했다.²²⁾ 그러나 다양한 의견이 토론의 장에 오르는 의회민주주의에서 혼란은 피할 수 없는 과정으로, 연방의회가 이러한 혼란을 어떻게 건설적인 토론으로 변화시킬 수 있을지 귀추가 주목된다. **KLI**

22) Ibid.

세계노동소식



INTERNATIONAL

L A B O R

B R I E F



미국 : NLRB, 사측의 보복 논란 제기하며 스타벅스 고발

연방노동관계위원회(NLRB)는 피닉스 지역 스타벅스 지점에서 노조 조직을 주도했던 두 바리스타 노동자를 보복한 혐의로 스타벅스를 고발했다.¹⁾ 스타벅스는 노조 조직화 활동에 참여한 두 바리스타 노동자에게 위협을 가하거나 고용조건을 변경하는 등 보복을 가한 혐의를 받고 있다. 이 고발장에 따르면 스타벅스 매니저들은 해당 노동자가 선호하는 근무 스케줄을 거부하거나 서면 경고를 하는 등의 불합리한 조치를 취했다. 스타벅스는 관련 사실을 부인하면서 해당 노동자에 대한 징계 조치와 노조 활동 간에는 관계가 없다며 노조 활동 탄압 논란

을 부정했다.

스타벅스의 노조 조직화 시도 및 성공 사례들이 나오면서 스타벅스 사측의 보복 논란 역시 커졌는데, 스타벅스 노동자 연합(Starbucks Workers United)은 전국 스타벅스 지점에서 12건 이상의 유사한 보복이 발생했다고 문제를 제기했다. 만약 NLRB의 개입이 승소로 이어질 경우, 사측은 노동자의 노조 조직 권리에 대한 성명을 발표하고 관련하여 모든 매장에 공지해야 하며, 경우에 따라 보복으로 인한 노동자의 손실노동시간을 보상해야 할 수도 있다.

1) Gregg, A.(2022), "NLRB Accuses Starbucks of Retaliating against Workers Seeking to Unionize", *The Washington Post*, March 16, <https://www.washingtonpost.com/> (검색일 : 2022.3.21).

미국 : 메이저리그 야구, 진통 끝에 노사협상 타결

노사협상 교착으로 인해 개막이 연기되었던 메이저리그(MLB)에서 구단주들과 선수노조가 마침내 단체협약에 합의했다.¹⁾ 노사협상 교착으로 인한 이번 파업은 1994년 8월부터 1995년 4월까지 232일간 지속되었던 파업에 이어 메이저리그 역사상 두 번째로 길었다. 이번 협약에서 선수들의 공식 목표는 사치세 한도가 샐러리캡(팀 연봉 총액의 상한선)으로 기능하는 것을 방지하고 어린 선수들(주로 저연봉)이 자신들의 시장가치를 실현하도록 도우며, 선수들의 서비스타임을 팀이 조작하는 것을 방

지하고 탕킹(고의 패배) 인센티브를 제거하는 것이었다. 반면 구단주들은 플레이오프 참가팀을 10개 팀에서 12개 팀으로 늘리고, 유니폼 및 헬멧에 광고 패치를 많이 활용하는 식으로 새로운 수익원을 창출하고자 했다.

우선 이번 협약을 통해 저연봉 선수들의 수입이 늘어날 것으로 보인다. 2021년 57만 500달러였던 최저연봉이 2022년 70만 달러로 오르고 2026년까지 78만 달러로 증가할 것으로 보인다. 사치세 한도는 2021년 2억 1천만 달러에서 2022년 2억 3천



만 달러로, 2026년까지 2억 4,400만 달러로 증가될 예정이다. 또한 잠재력 있는 최고 유망주들을 오랫동안 마이너리그에 묶어둠으로써 서비스타임을 확보하기 어렵게 했던 현행 제도를 수정해, 만약 해당 선수가 올해의 신인 투표에서 상위 2위 안에 들면 서비스타임 1년을 얻을 수 있도록 했다. 한편 구단주들이 라틴 아메리카 선수들의 반대 속에 추진

했던 국제 드래프트의 경우 선수노조가 2022년 7월까지 이 주제를 연구하고 추후 다시 결정하기로 했다. 마지막으로, 2023년에 4명의 현직 선수가 포함된 공동위원회를 구성하고 경기 운영 규칙 변경을 논의하기로 했는데, 이는 선수들의 입장을 규칙에 반영하는 통로로 기능할 것으로 보인다.

1) Kepner, T.(2022), "If the Lockout Makes Baseball Better, It Will Have Been Worth It", *The New York Times*, March 10, <https://www.nytimes.com/> (검색일 : 2022.3.21).

미국 : NLRB, 아마존에게 해고 노동자 복직 명령¹⁾

2022년 3월 17일, 연방노동관계위원회(NLRB)는 아마존이 제럴드 브라이슨(Gerald Bryson) 물류창고 직원이나 노조 활동가를 해고한 사건에 대하여, 미국 연방노동관계법(NLRA)의 섹션 10(j)에 따라 즉시 복직시키는 내용의 금지명령구제조항(injunctive relief provision)을 주문했다. 브라이슨은 스탠포드 아일랜드(Staten Island)의 JFK8 창고에 근무하며 지난 2020년 코로나 안전 관련 시위를 두 차례 주도한 바 있다.

복직과 같은 금지명령구제조항은 NLRA에 명시된 가장 강력한 법적 구제조항이다. 지난 트럼프 정부하에서 NLRB가 이 명령을 내린 적은 많지 않다. 즉 위 결정은 NLRB가 앞으로 아마존의 노조 조직화 방해와 나아가 섹션 7에 명시된 노동자의 단

체행동권을 방해하는 사용자의 보복 행위를 어떻게 처리할 것인지 보여주는 한 예시이다. 실제로 NLRB는 이 명령의 일부로 휴게실, 화장실 등을 비롯하여 사람들이 자주 드나드는 곳에 결과를 게시하도록 지시했다. 또한 사측 대표가 해당 내용을 JFK8 창고의 노동자들에게 영어와 스페인어로 읽어 전달하도록 지시했다.

이에 대해 아마존은 불편하다는 입장을 전하고 있다. 아마존의 바바라 아지라이트(Barara Agrait) 대변인은 브라이슨이 소셜 미디어를 통해서 여성 동료들을 공공연하게 비방하고 욕했던 전적을 언급하며, 이에 관해서는 NLRB가 어떻게 판단할지 주시하겠다는 입장을 보였다.

1) Gurley, L. K.(2022), "National Labor Board Demands Amazon Reinstate Fired Worker Activist", *Vice*, March 17, <https://www.vice.com/> (검색일 : 2022.3.20).

미국 : 킥 노동자에 대한 더 강력한 규제 예상¹⁾

지난 2022년 3월 14일 미국 텍사스 주 동부 지방법원 마르시아 크론(Marcia Crone) 판사는 트럼프 정부하에서 공포되었던 독립계약자 법을 지연 및 철회시키고자 하는 노동부의 움직임에 대해 행정절차법(Administrative Procedure Act : APA) 위반이라는 판결을 내렸다. 이에 따라 우버, 리프트를 비롯한 킥 경제를 대표하는 기업들은 킥 노동자를 독립계약자로 분류하는 과정에서 트럼프 정부에서와 마찬가지로 완화된 기준을 적용받게 된다.

이에 전문가들은 본 판결이 물론 단기적인 관점에서 기존의 사용자 친화적 법적 환경을 유지하는 역할을 한다고 볼 수 있지만, 장기적으로는 그렇지 않을 수 있다고 본다. 바이든 행정부가 새로운 독립계약자 법을 발의할 수도 있기 때문이다. 노동부의 시마 난다(Seema Nanda) 법무관은 “노동부는 현

재 모든 법적 선택지를 고려하고 있으며, 여기에는 새로운 법을 만들어내는 것도 포함한다.”라고 언급했다.

한편 바이든 대통령은 노동부 근로기준국(Wage and Hour Division)의 국장으로 경제학자인 브랜다이스 대학(Brandeis University)의 데이비드 와이(David Weil) 교수를 임명했다. 그러나 2022년 3월 30일, 상원에서 그의 임명이 부결되었다. 그는 이미 오바마 행정부 시기 근로기준국 국장으로 근무한 이력이 있으며, “균열 일터(The Fissured Workplace)”라는 저서에서 계약직, 하청, 프랜차이즈와 같은 기업의 고용 전략에 대해서 비판적인 목소리를 내온 미국의 대표적인 고용노동관계 전문가였다.

1) Rainey, R.(2022), “Gig Economy May See Tougher Contractor Rule After Court Victory”, *Bloomberg Law*, March 17, <https://news.bloomberglaw.com/> (검색일 : 2022.3.20).

미국 : 실업수당 최저 기록¹⁾

실업수당을 신청한 미국인의 수가 최저를 기록했다. 지난 2022년 2월 마지막 주 통계에 따르면 실업수당 신청 건수는 21만 5천 건(계절조정 이후)으로, 이는 경제학자들이 예측한 22만 5천 건을 하회하는 수치이다. 특히 캘리포니아와 미시간 주에서 급격한 하락세를 보였다.

실업수당 신청의 감소 추세는 노동시장이 점차 회복세로 들어섰다는 것을 보여주는 한 신호로 볼 수 있다. 하지만 미국공급자관리협회(Institute for Supply Management : ISM)의 조사에 따르면, 서비스업 사용자들은 여전히 구인난을 겪고 있으며, 이는 그 일자리가 전일제 노동이든 계약 노동이든 차



이를 보이지 않았다. 제조업 역시 다소 주춤한 고용 증가세를 보였다. 이에 대해 전문가들은 미국 노동자들이 여전히 높은 임금과 좀 더 유연한 노동 환경을 찾고 있기 때문이라고 보고 있다.

주지하다시피 경직된 노동시장은 임금 상승을 견인하고, 이는 인플레이션으로 이어진다. 연방준비위원회(Federal Reserve) 제롬 파월(Jerome Powell) 의장은 정례회의에서 기준 금리를 25배이스스 포인트(bp) 인상하는 것을 지지한다고 밝힌 바 있으며, 이후로도 계속 인플레이션을 잡기 위해

공격적인 정책을 내세울 것으로 예상된다.

하지만 인플레이션은 러시아-우크라이나 전쟁과 같은 지정학적 요인에 의해 지속될 수도 있다. 무디스 애널리틱스(Moody's Analytics)의 버나드 야로스(Bernad Yaros) 경제학자는 “비록 유럽은 전쟁의 경제적 비용을 정면으로 받아들이겠다는 의지를 보이고 있지만, 대륙의 지정학이 미국 서비스 산업의 공급 문제 및 가격 압박에 대한 위협을 주고 있다.”라고 말했다. 그리고 이러한 요인들은 미국의 물류 시스템에 큰 영향을 줄 것이라는 전망을 덧붙였다.

1) Mutikani, L.(2022), “U.S. Weekly Jobless Claims Fall; Service Industry Activity Slows Further”, *Reuters*, March 3, <https://www.reuters.com/> (검색일: 2022.3.20).

독일: 의무적 재택근무 폐지 등 코로나19 보호조치, 사용자 자율에 맡겨

독일 내 노동현장에서의 코로나19 관련 규제가 대폭 완화된다. 2022년 3월 20일부터 새로 시행된 연방노동부의 행정명령은 사용자가 신종 코로나바이러스의 위험성을 스스로 평가하여 노동현장에서 적용되는 보호조치를 확정하도록 규정하고 있다. 이에 따르면 사용자는 코로나19의 지역별 확산세를 고려하여 거리 유지 및 마스크 착용 여부 등 사업장 내 보호 수단을 자체적으로 결정하여야 한다. 기존의 의무적 재택근무 또한 폐지되고, 사용자가 자율적으로 정할 수 있는 선택사항으로 남는다.

사용자 측은 새로운 행정명령의 시행을 환영하고 있다. 독일경영자협회(BDA) 회장은 “규제 완화 조치는 기업에 필수적이고 의미있는 일”이라며, 기업

이 자체적으로 마련한 보호조치와 종업원들의 백신 접종률을 감안할 때 규제 유연화는 합당한 조치라고 보았다. 한편 “사업장에 백신 접종자, 완치자, 음성 결과를 소지한 자만 출입할 수 있도록 하는 3G 원칙이 폐지된 이후에도, 그리고 재택근무가 법적 의무사항이 아니라고 하더라도, 기업들은 계속해서 효과적인 보호조치를 유지할 것이다.”라며, “법적 강제성이 없어진 이후에도 사용자들이 재택근무를 실시할 것”이라고 예상했다.¹⁾

이에 반해 독일노동조합총연맹(DGB)은 코로나19 확산세가 수그러들지 않는 상황에서 노동현장의 보호조치가 완화되는 것에 대하여 우려의 목소리를 내고 있다. 총연맹의 안야 피엘(Anja Piel) 이

사는 “노동자 보호는 절대 사적인 문제가 되어서는 안 된다.”라고 강조하며, 팬데믹이 끝나지 않은 이상 재택근무를 포함한 보호조치 또한 가능한 한 유지되어야 한다는 입장을 밝혔다.²⁾

후베르투스 하일(Hubertus Heil) 연방노동부 장

관은 노동현장에서 앞으로도 거리 유지, 마스크 착용과 규칙적인 환기 등 기본 보호조치를 유지할 것을 권장하며, 개개인의 이성적이고 책임감 있는 행동을 강조하였다. 새로 적용되는 완화조치는 5월 25일까지 시행된다.³⁾

- 1) Tagesschau(2022), “Wegfall der Homeoffice-Pflicht: Arbeitgeber begrüßen neue Flexibilität”, März 14, <http://www.tagesschau.de/> (검색일: 2022.3.20).
- 2) Tagesschau(2022), “Corona-Pandemie: DGB drängt weiter auf Homeoffice”, März 13, <http://www.tagesschau.de/> (검색일: 2022.3.20).
- 3) Tagesschau(2022), “Betriebe dürfen selbst entscheiden: Neue Corona-Regeln am Arbeitsplatz”, März 16, <http://www.tagesschau.de/> (검색일: 2022.3.20).

독일: 우크라이나 사태로 인한 에너지 비용 폭등으로 기업 피해 확산

러시아의 우크라이나 침공으로 인하여 지난 몇 주간 석유와 천연가스 가격이 폭등하면서 독일 내 산업의 피해가 커지고 있다. 특히 생산원가 중 에너지 비용의 비중이 큰 업종에서 급격히 증가한 전기와 가스 비용을 감당할 수 없는 상황이 발생할 우려가 있다. 존립 위기에 놓인 일부 기업은 생산 과정의 신속한 변화를 모색할 것으로 보인다.

제지업은 종이 생산 과정에서 증기와 고열 건조가 필요하여 에너지 비중이 높은 산업이다. 하겐(Hagen) 지역 한 제지회사의 연간 천연가스 사용량은 50만 인구가 거주하는 도시의 가정용 사용량에 달한다. 이 회사의 에너지 비용 부서에서 일하는 마틴 슈뢰더(Martin Schröder)는 “지난 몇 주 사이 50%까지 급등한 에너지 비용은 현재 고객에게 전가되고 있으나, 회사 운영이 계속 가능할 것인지

에 대하여는 장담할 수 없다.”라며, “핀란드 등 북유럽 국가의 제지회사들은 원자력 또는 수력 발전으로 얻은 전기로 생산라인을 가동해서 저렴한 원가의 제품을 생산한다. 이들은 석탄, 석유, 천연가스에 대한 수입 의존도가 높은 독일과 달리 일찍부터 에너지 비용에 대해 관심을 가져왔다.”라고 지적했다.

화학업 또한 계속해서 상승하고 있는 에너지 비용에 직격탄을 맞은 업종이다. 노트라인 베스트팔렌 화학산업연합회의 우베 배커스(Uwe Wäckers) 회장은 재정적 여유가 없는 많은 기업이 이미 경제적 위기에 몰렸다고 전했다. 노트라인 베스트팔렌주에는 독일 내 화학 기업의 약 30%가 자리잡고 있으며, 이 중 다수가 중소기업이다. 화학제품 생산에 필요한 탄소는 대부분 석유, 가스, 석탄을 통해 얻어지고 있다. 배커스 회장은 화학기업들이 연료



고갈로 인해 생산을 멈추게 된다면 산업계의 연쇄적 피해를 피할 수 없을 것이라고 보았다.¹⁾

앞으로 러시아에 대한 제재가 추가로 진행될 경우 에너지 비용이 독일 산업에 미치는 부정적인 영향은 더 커질 것으로 보인다. 독일산업연맹(BDI)의 지그프리드 루스뚨(Siegfried Russwurm) 회장은 “산업계는 러시아산 천연가스 및 석유 수입이 금지

되는 것을 바라지 않는다.”라고 밝혔다. 한편 학계에서는 일부 학자들이 수입이 금지될 경우 팬데믹 첫해와 같은 수준으로 생산량이 감소할 것이라고 예측하는 반면, 수입이 금지되더라도 피해는 독일 경제가 감당할 수 있는 수준일 것이라고 예상하는 의견도 있다.²⁾

1) Tagesschau(2022), “Existenzsorgen in der Wirtschaft : Wie hohe Energiepreise die Firmen belasten”, März 13, <http://www.tagesschau.de/> (검색일 : 2022.3.20).

2) Tagesschau(2022), “Folgen für deutsche Wirtschaft : Wo der Krieg die Maschinen stoppt”, März 15, <http://www.tagesschau.de/> (검색일 : 2022.3.20).

독일 : 직업교육계약 급격히 감소

코로나19 대유행이 독일의 직업교육체계에 내재되어 있던 구조적인 문제점을 더욱 악화시킨 것으로 확인되고 있다. 이미 지난 15년간 독일에서 매년 새롭게 체결되는 직업교육계약건수는 지속적으로 감소해 왔다. 2007년 약 63만 건이었던 신규 직업교육계약건수는 2021년 약 47만 건까지 줄어든 것이다.

신임 연방정부는 연정협약을 통해 직업교육체계의 개선을 위한 정책을 발표한 바 있다. 여기에는 직업교육과 관련된 지원의 확대, 보조적 직업교육 및 공동직업교육 활성화, 단체협약에서 합의된 지원기금의 확대 등의 정책이 포함되었다. 또한 직업교육일자리가 부족한 지역에서는 사회적 파트너인 노동조합과 사용자단체의 긴밀한 협의하에 해당 지

역의 사업장을 벗어난 지역에서의 직업훈련 기회를 활용할 수 있도록 하며, 전일제로 직업교육 일자리에서 훈련을 받는 교육생의 경우 수업료 면제는 물론이고 적절한 보수도 지급될 수 있도록 한다는 방침이 포함되었다. 노동조합도 직업교육 활성화를 위한 이와 같은 정부의 정책안을 긍정적으로 평가하였다.

연방직업교육연구소의 발표에 따르면 상업, 수공업 및 행정 분야에서 2021년에 신규 체결된 직업교육계약은 약 44만 3,100건이었다. 이는 코로나19 대유행 첫해인 2020년에 비하면 다소(1.2%) 증가한 상황이지만, 코로나19 발생 이전인 2019년에 비하면 약 5만 2천 건 정도 감소한 상황이다. 2021년의 경우에는 직업교육 구직자 중 약 6만 7,800명

이 일자리를 찾지 못하였다. 반면 기업에서 노동청에 등록된 직업교육일자리 중 직업교육계약을 체결하지 못한 잔여 일자리 수는 약 6만 3,200개로, 2021년은 역대 가장 많은 일자리가 남은 해로 기록되었다. 연방직업교육연구소는 이러한 상황에 대해 졸업생을 대상으로 매년 개최되었던 취업 박람회 등의 행사가 2021년에는 코로나19로 대부분 진행되지 못했던 점이 영향을 미친 것으로 분석하고 있다.

2021년에 직업교육일자리를 찾지 못한 구직자 중에는 대학 입학자격을 가진 지원자도 많았다. 기

업이 최근 고교졸업자격시험(Abitur) 과정에 있는 학생이나 이미 대학 입학자격을 가진 학생을 직업교육생으로 원하는 경우가 늘어났다고는 하지만, 그럼에도 여전히 이들을 위해 마련된 직업교육일자리는 부족한 것이 사실이다. 2021년의 경우 약 10만 6천 명에 달하는 대학 입학자격을 가진 직업교육 구직자가 노동청에 지원하였지만, 이들에게 제공될 수 있는 수준의 적정한 일자리는 약 3만 7천 개에 불과하였다. 조금 늦은 시기에 진로를 결정하는 이들을 위해 기업에서도 다양한 수준과 내용의 직업교육일자리를 마련하여야 할 것으로 보인다.¹⁾

1) Schubert, B.(2022), "Bericht aus Berlin - VI. Drastisch weniger Ausbildungsverträge", *Arbeit und Recht*, 2022(3), S. 124.

독일 : 법정최저임금 인상을 위해 최저임금법 개정안 발의

독일의 사민당은 연방하원선거 과정에서 가장 중요한 공약으로 내세웠던 법정최저임금의 인상을 위해 2022년 6월로 예정되어 있는 최저임금위원회의 정기 회기를 기다리지 않고, 법정최저임금법의 개정을 위한 입법 작업에 돌입하였다. 2022년 1월 21일 연방노동사회부장관이 마련한 법정최저임금법 개정안 초안이 법안 심사를 위해 연방 내각에 제출되었다. 내각이 이 법안을 심사하는 과정에서 법정최저임금을 인상하는 내용과 함께 저임금고용형태와 관련한 법률의 개정 사항을 추가하는 내용의 수정이 이루어졌다. 연방 내각은 2022년 2월 23일 해당 법안에 대해 협의를 마치고 연방상원의회에

제출하였으며, 아직은 추가적인 입법절차가 진행 중에 있다.

총 14개 조항으로 구성되어 있는 이 개정법안은 관련 법률에 포함된 개정 조문들을 하나로 모은 형식의 개정 법률 패키지 법안이다. 이 법안이 별도의 수정 없이 입법절차를 마치게 되면, 법정최저임금은 2022년 10월 1일부터 12유로로 인상된다.

이와 같이 법정최저임금을 인상하고자 마련한 정부의 최저임금법 개정안에 대해 독일경영자협회(BDA)는 위험적 성격이 있다고 지적하고 있다. BDA의 의뢰로 괴팅겐 대학교의 국제법 교수인 프랑크 쇼어코프(Frank Schorkopf)가 작성한 보고



서에 따르면, 법에 정해진 바에 따라 최저임금위원회의 활동은 2년마다 법적으로 유효하게 진행되고 있는데, 사용자들에게는 이러한 위원회의 결정에 기초해 7월부터 적용되는 10.45유로의 최저임금이 연말까지 적용될 것이라는 신뢰가 형성되어 있다. 그런데 만약 법 개정으로 최저임금의 인상시기

가 10월로 앞당겨지게 된다면 그와 같은 신뢰가 침해될 우려가 있다. 따라서 최저임금위원회의 결정에 따르는 방식이 아니라 법 개정을 통해 최저임금을 인상하는 경우에도 그 인상 시기는 2023년 1월 1일로 연기되어야 할 것이라고 해당 보고서는 제안하고 있다.¹⁾

1) Düwell, F. J.(2022), “Das Gesetz zur Erhöhung des Schutzes durch den gesetzlichen Mindestlohn und zu Änderungen im Bereich der geringfügigen Beschäftigung”, juris Nachrichten, 2 März, <https://www.juris.de/> (검색일 : 2022.3.20).

영국 : 인플레이션 충격... 영국 노동자의 실질임금 2014년 이래 최대폭 하락

영국 통계청(Office for National Statistics)의 발표에 따르면, 2022년 1월 기준 물가상승 효과를 제한 영국 노동자의 실질임금 수준은 전년대비 1% 하락한 것으로 집계되었다. 이는 2014년 7월 이후 최대폭의 하락으로, 최근 유가 상승과 전기요금 인상으로 인해 야기되고 있는 높은 물가상승률이 명목임금 상승률을 크게 초과한 결과가 반영된 것으로 풀이된다. 참고로 해당 연간 임금상승률은 연장 근로수당을 제외한 통상임금을 기준으로 계산한 값이다.¹⁾

최근 영국의 고용률은 지속적으로 낮은 추세를

보이고 있으며, 2022년 1월 기준 실업률은 3.9%로 코로나19 발발 이전인 2020년 2월의 실업률(4%)보다도 낮은 수치를 기록했다. 하지만 노동시장 전문가들과 빈곤운동가들은 높은 물가상승률과 전기료 인상분을 고려할 때, 노동시장의 회복세에도 불구하고 영국 노동자들의 전반적인 생활수준은 오히려 악화될 수 있음을 경고하고 있다. 특히 러시아의 우크라이나 침공 이후 에너지 가격이 지속적으로 상승하고 있어 이러한 우려의 목소리에 더욱 힘이 실리고 있다.

1) Partington, R.(2022), “UK Wages Fall at Fastest Rate since 2014 as Cost-of-Living Squeeze Bites”, *The Guardian*, March 15, <https://www.theguardian.com/> (검색일 : 2022.3.20).

영국 : 잉글랜드 내 코로나19 방역 규제 전면 해제

정부의 연간 예산안 발표를 목전에 두고, 영국 사회에서는 최근 물가상승으로 인해 초래되고 있는 생계비 위기와 러시아의 우크라이나 침공으로 인한 악영향에 대처하기 위해 정부가 특별 대책을 도입해야 한다는 목소리가 커지고 있다. 사회 각계각층의 요구사항을 정리해보면 다음과 같다.¹⁾

- 노동당과 보수당의 평의원들은 2022년 4월로 예정된 국민보험료 인상 계획을 연기하거나 철회할 것을 요구하고 있다.
- 복지프로그램의 급여 수준은 통상 전년 9월에 집계된 물가상승률을 바탕으로 매년 4월 인상되나, 2022년 4월에는 전년도에 집계된 물가상승률보다도 큰 폭으로 복지급여액을 증액해야 한다는 요구가 커지고 있다.
- 영국 보수당 평의원들은 리터당 57.95펜스, 20%의 부가가치세가 책정되는 연료세를 감소해야 한다고 요구하고 있다.
- 일부 보수당 의원들은 셰일 가스에 대한 투자, 기존의 탄소 중립 정책들의 조정을 통해 영국

내의 에너지 생산량을 끌어올려야 한다고 주장하고 있다.

- 일부 보수당 상원의원들은 국방비 지출을 늘려야 한다고 주장하고 있다.
- 영국 경총(CBI)을 필두로 한 재계에서는 기업의 투자 유치를 위해 기업의 투자분에 대해서는 영구적으로 세금 공제를 해줄 것으로 요청하고 있다.

생계비 위기가 고조되는 가운데 영국인들의 이목이 가장 집중되는 문제는 세율조정과 복지확대에 관한 것이다. 참고로 최근 영국 정부는 재정적자 급증과 사회서비스 과부하 문제에 대응하기 위해, 복지급여액을 삭감하고 사회보험료 및 법인세율을 인상하는 개혁들을 추진 중이다. 그러나 생계비 위기 이슈가 부각되면서 영국 정부가 기존 개혁안을 수정하거나 혹은 폐기해야 한다는 요구가 점차 거세지고 있다.

1) Partington, R.(2022), "Six Measures Rishi Sunak could Take to Combat UK's Cost-of-Living Crisis", *The Guardian*, March 19, <https://www.theguardian.com/> (검색일 : 2022.3.21).

프랑스 : 주4일제 논의 새롭게 진행 중

프랑스 에너지 대기업 토탈에너지에서 주4일제 도입을 고려 중인 것으로 알려졌다. 토탈에너지의

파트릭 푸아네(Patrick Pouyanné) 최고경영자는 지난 2022년 2월 9일 "만약 직원들이 일주일에 4일



또는 4.5일 근무하고 싶다면 그렇게 해보자.”라며 “(코로나19) 위기는 직원들이 책임감을 가졌을 뿐만 아니라 근무시간을 조정할 권리를 갖고 싶어 한다는 것을 알게 해주었다.”라고 말했다. 다만 이것은 프랑스 법정 노동시간인 주 35시간 자체를 줄이는 것을 의미하지는 않는다.¹⁾

이와 관련해 프랑스 대선 주자들이 나서 주4일제 논의에 불을 붙이고 있다. “굴종하지 않는 프랑스당(LFI)”의 장 뤽 멜랑송(Jean-Luc Mélenchon) 대선후보는 법적 노동시간을 32시간으로 줄이겠다고 적극적인 태도를 보였다. 대통령 재선 도전의사를 밝힌 에마뉘엘 마크롱 대통령은 이와 관련하여 별도의 의견을 내지는 않았으나, 지난 2017년 대선 당시 연령에 따라 다르게 적용하는 노동시간제의 필요성을 주장한 바 있다. 즉 청년층은 주당 35시간보다 더 일하고 은퇴 시점에 이르러서는 적게 일

하는 방식으로, 이번에도 이 같은 관점을 견지할 것으로 전망된다.

“녹색당(EELV)”의 야닉 자도(Yannick Jadot) 대통령 선거 후보는 노동시간 단축에 동의하며 주4일제를 긍정적으로 평가한다. 다만 전면적인 도입을 위해선 여론을 더 신중하게 고려해야 한다는 입장이다. “사회당(PS)” 소속 안느 이달고(Anne Hidalgo) 대선후보 또한 노동시간에 대한 문제의식은 공감하면서도 정치적으로 풀어야 한다고 밝혔다. 우파 성향의 “공화당(LR)” 발레리 페크레스(Valérie Pécresse) 대선후보 또한 “기업들이 자발적으로 결정해야 한다.”라며 주4일제 자체를 반대하지는 않는다. 반면 극우성향의 “국민연합(RN)”의 마린 르펜(Marine Le Pen)과 “재정복(Reconquête)” 소속 에릭 제무르(Éric Zemmour)는 이와 관련하여 공식 입장을 드러낸 바 없다.²⁾

1) Ventura, A.(2022), “Invité RTL – Le PDG de TotalEnergies pour la semaine de 5 jours, avec même temps de travail et même salaire”, *RTL*, 9 février, <https://www.rtl.fr/> (검색일 : 2022.2.25).

2) Louis, P.(2022), “Semaine de 4 jours, sortie des 35 heures : le thème du temps de travail s’invite dans la campagne présidentielle”, *BFM TV*, 3 février, <https://www.bfmtv.com/> (검색일 : 2022.2.25).

프랑스 : 마크롱 대통령, 은퇴연령 상향 논쟁 재점화

마크롱 대통령이 역점사업으로 밀어붙였던 은퇴연금 개혁을 대통령 재선에 성공할 시에 다시 추진할 것임을 공식화했다. 가브리엘 아탈 프랑스 정부 대변인은 지난 2022년 3월 10일 “마크롱 대통령의 계획에는 은퇴 시작 연령을 점진적으로 65세로 높

이는 방안이 있다.”라며 “독일과 스페인, 영국, 이탈리아는 이미 65세 은퇴 시스템을 도입하고 있다.”라고 말했다.¹⁾

마크롱 대통령은 대선후보 등록을 하루 앞두고 2022년 3월 3일 공식 출마 선언을 하며 대통령 연

임 도전에 나섰다. 대선 출마를 밝히자마자 은퇴연령 상향 조정 카드를 꺼내며 연임에 성공할 경우 이번 임기 내 처리하지 못한 은퇴연금 개혁을 최우선 과제로 삼을 것이라는 의지를 천명했다. 이번 은퇴연령 상향 방안은 약 10년에 걸쳐 점진적으로 진행되는 것을 골자로 한다. 즉 현재 약 41.5~43년간 이뤄지는 은퇴연금 납입기간을 세대별로 4개월씩 추

가함으로써 현행 62세인 법적 은퇴연령을 9~10년에 걸쳐 최종적으로 65세로 끌어올리는 것이다.

또한 프랑스국영철도(SNCF)와 프랑스전력공사(EDF) 등의 종사자들에게 적용되던 은퇴연금 특별 조항을 폐지하고, 은퇴연금 납입기간을 모두 채운 은퇴자의 최소 연금을 월 1,100유로로 통일해 장기적인 연금 시스템을 갖춘다는 방침이다.²⁾

- 1) Ventura, A.(2022), “Invité RTL – Réforme des retraites : Attal confirme que Macron proposera un report progressif à 65 ans”, *RTL*, 10 mars, <https://www.rtl.fr/> (검색일 : 2022.3.15).
- 2) Herrero, O.(2022), “Emmanuel Macron souhaite repousser l’âge de départ à la retraite à 65 ans, confirme Gabriel Attal”, *Le Figaro*, 10 mars, <https://www.lefigaro.fr> (검색일 : 2022.3.15).

프랑스 : 성평등 지수 미달로 국내 16개 기업에 과태료 부과

엘리자베스 보른(Elisabeth Borne) 노동부 장관은 2022년 3월 7일 일간지 레제코(Les Echos)와의 인터뷰¹⁾를 통해 정부가 장려하는 직업 성평등 기준에 미달하는 16개 기업을 대상으로 재정적 제재를 부과하겠다고 발표했다. 이 발표는 3월 8일인 세계 여성의 날 하루 전에 이뤄졌는데, 이는 정부가 기업 내 노동자 간 성차별에 대해 강력한 조치를 한다는 것을 증명하는 것이었다. 몇 개월 이내에 부과될 행정 과태료는 2018년에 정부가 책정한 양성평등 지수를 기업이 달성하지 못한 것에 따른 것이다. 현재 50인 이상 기업에 대해서는 남녀 간 급여 격차, 급여 인상 격차, 출산휴가 이후 직장 재복귀하는 여성 노동자 수, 기업 내 가장 높은 급여를 지급받는 노동자 10명의 급여명세서 검토 등 최소 네

가지의 지표가 있다. 그리고 최근에는 250인 이상 기업의 경우, 성별에 따른 승진 할당이라는 다섯 번째 기준²⁾이 추가되었다.

이를 바탕으로 100점 만점의 성평등 지수 시스템이 구축됐다. 3년 연속으로 75점 미만의 점수를 받은 기업의 경우, 사용자는 임금 총액의 1%에 달하는 과태료를 지불해야 한다. 이 조치를 통해 현재 16개 기업의 명칭이 언론에 공개되었는데, 그중에는 프랑스를 대표하는 축구 구단 파리생제르맹(PSG)이 포함됐다. 해당 구단의 사용자를 대변하는 단체 풋유니(Foot Unis)는 일반 기업과 다른 경제 모델을 특징으로 하는 축구 구단에 일률적인 성평등 지수를 노동부가 요구하는 것은 공평하지 않다고 지적했다. 이를 제외한 15개의 기업에는 일반



대중에게 잘 알려지지 않았거나 소규모로 운영되는 스케마(Skema) 경영 학교와 개발업 부문의 포토박스(Photobox), 여행사 에젠시아(Egencia) 등이 있다. 노동부의 발표에 따르면 제재 대상인 기업 중 32곳은 2018년부터 성평등 지수를 제출하지 않거나 남녀 간 임금 격차를 줄이기 위한 조치를 적극적으로 취하지 않는 등 75점 미만에 머물러 있다고 한다.

장관은 오는 4월에 치러질 대선 이후 새 정부가 출범하게 되면, 향후 기업 내 성평등 지수의 개

선 방안을 논의할 것이라고 밝혔다. 이를테면, 기업과 사용자뿐만 아니라 각종 노조와 성평등 관련 민간단체와의 협력을 강화하는 것이 방안에 포함될 것이다. 프랑스 노동총연맹(CGT)의 소피 비네(Sophie Binet) 위원은 기업과 사용자가 직접 조사해 노동부에 제출하는 기업 내 성평등 지수에 대한 신뢰도를 문제 삼으면서, 과태료를 부과하는 방식의 금전적 처벌의 효과에 대해 회의적인 태도를 보였다.

- 1) Leïla de Comarmond(2022), “Renforcer l’orientation des jeunes filles vers les filières scientifiques doit être un chantier du prochain quinquennat, affirme Elisabeth Borne”, *Les Echos*, le 7 mars, <https://www.lesechos.fr/> (검색일 : 2022.3.11).
- 2) Bertrand Bissuel(2022), “Egalité femmes-hommes : seize entreprises sanctionnées à cause de leurs mauvais résultats”, *Le Monde*, le 8 mars, <https://www.lemonde.fr/> (검색일 : 2022.3.11).

프랑스 : 마크롱 대선 후보, 활동기본소득을 2022년 선거 공약으로 제시

지난 2018년부터 현 정부가 제안해왔던 활동기본소득(revenu universel d’activité)이 다시금 사회의 주요 현안으로 떠올랐다. 에마뉼 마크롱 대선후보는 기존에 시행 중인 여러 혜택과 수당을 통합하고 간소화하려는 의지를 적극적으로 보이고 있는데, 후보는 2022년 1월 6일 사회연대협회 회의를 시작으로 2월 2일 자선구호단체 아베 피에르(Abbé-Pierre) 재단이 주관한 주택 문제에 관한 간담회에서도 활동기본소득을 대선 공약으로 내세웠다. 지난 2018년 9월 13일, 마크롱 대통령은 빈곤

문제의 해결을 위해서는 사회취약계층을 대상으로 한 생활 보장이 반드시 필요하다고 강조했고, 2020년을 목표로 활동기본소득의 지급을 약속한 바 있다. 그러나 2020년 3월에 발생한 코로나19 사태로 이 약속은 정부의 정책 우선순위에서 밀려나 지지 못했다. 한편 민간 비영리 단체들은 활동기본소득이 입법화된다고 하더라도 기존의 주택 보조금 예산을 줄여가며 기금이 마련될 가능성이 높기 때문에 해당 공약은 이를 위한 하나의 구실에 불과하다고 비판적인 태도를 보였다. 2019년 1월, 공약을

실천하기 위한 책임자로 임명된 파브리스 랑글라르(Fabrice Lenglard)는 12개의 각 정부 부처와 24개의 행정기관에 매년 910억 유로의 예산이 책정될 것이라고 밝히는 한편, 코로나19 위기로 인해 활동 기본소득의 지급을 위한 논의가 무기한으로 미뤄졌음을 알렸다.

활동기본소득과 관련하여 지금까지 논의된 사항을 살펴보면, 기존에 약 2백만 명의 수혜자를 위해 확보된 100억 유로의 기초생활보장수당(RSA)과 약 4백만 명의 수혜자를 대상으로 한 400억 유로의 활동 장려금, 6백만 명을 대상으로 한 140억 유

로의 주택보조금에 새로운 계산 방법을 적용해 활동기본소득 금액을 산출해내기로 했다. 이를 위해서는 원천징수와 유사한 방식으로 기업 사용자와 연금기금, 고용센터의 협력이 필요하게 된다. 이를 통해 수혜자는 분기마다 신고할 의무로부터 면제되면서 수당을 지급받게 된다. 프랑스의 대표적인 자선구호단체인 아베 피에르 재단 소속의 임원인 크리스토프 로베르(Christophe Robert)는 간편화된 수당 지급 체계에는 동의를 표했지만, 기존 수혜자수의 급격한 감소를 막기 위해서는 정부의 대대적인 투자¹⁾가 동반되어야 한다고 강조했다.

1) Isabelle Rey-Lefebvre(2022), "Le candidat Macron relance l'idée d'un revenu universel d'activité à l'approche de l'élection présidentielle", *Le Monde*, le 16 mars, <https://www.lemonde.fr/> (검색일: 2022.3.16).

일본: 고용보험개정안 심의 들어가 고용보험 인상 예상¹⁾

2020년과 2021년에 코로나19로 인해 고용조정 조성금²⁾이 확대되면서 고용보험의 재원부족이 문제가 되었다.³⁾ 이에 따라 2022년 10월부터 고용보험의 보험료율을 인상하는 내용을 담은 고용보험법 개정안이 중의원 심의에 들어갔다. 제출된 개정안에 따르면 노동자의 부담이 0.3%에서 0.5%로 늘어나고, 기업의 부담은 0.6%에서 0.85%로 늘어난다.

또한 개정안에는 고용 상황이나 보험 재정이 악

화되었을 경우에는 고용보험에 대한 국고부담률을 현재의 2.5%에서 25%로 끌어올릴 수 있도록 하는 내용이 포함되어 있다.⁴⁾ 이에 대해 노동조합 단체와 일본경제단체연합회(경단련) 등 사용자단체는 국고부담률을 조건 없이 25%로 올려야 한다고 주장하고 있으며, 입헌민주당 역시 보험료율은 인상하면서 국고부담률은 그대로 두는 것은 받아들일 수 없다고 반발하고 있다.

1) NHK(2022), 「雇用保険法改正案 衆院で審議入り 保険料率の引き上げなど」, 3月3日, <https://www3.nhk.or.jp/> (검색일: 2022.3.12).



- 2) 고용조정조성금(雇用調整助成金)이란 기업의 재정상황이 어려울 때 노동자를 해고하지 않고 휴업수당을 지급하면서 고용을 유지하는 기업에 대해 국가가 휴업수당의 일부를 보조하는 제도이다.
- 3) 관련 기사는 다음 자료 참조. 「일본: 코로나19 관련 고용조정조성금 지급액 4조엔 넘어」, 『국제노동브리프』, 2021년 9월호, p.86.
- 4) 국고부담률은 원래 국가가 25%를 부담하는 것이 원칙이었지만, 2007년에는 13.75%, 2017년에는 2.5%로 대폭 낮아졌다.

일본: 2021년도 노동조합 조직률 16.9%로 전년보다 감소¹⁾

2021년 12월 17일 후생노동성은 2021년도 「노동조합 기초조사」 결과를 발표했다. 이에 따르면 단일노동조합으로서의 노동조합 수는 2만 3,392개로 전년대비 369개(1.6%) 감소하였다. 노동조합원 수는 1,007만 7,877명으로 4년 연속 1천만 명대를 유지하였으나, 전년대비 3만 7,570명(0.4%) 감소하였다. 고용자 수는 약 5,980만 명으로 전년대비 51만 명 증가하였다. 그 결과 노동조합 조직률은 16.9%로 2000년(17.1%)에 비해 0.2%p 감소하였다.

한편 여성 노동조합원 수는 347만 명으로 전년 대비 3만 4천 명(1.0%) 증가하였고, 전체 여성 고

용자의 조직률은 전년과 같은 수준인 12.8%였다. 또 파트타임 노동자 조합원 수는 136만 3천 명으로 전년보다 1만 2천 명(0.8%) 감소하였으며, 전체 파트타임 노동자 대비 조직률은 전년(8.7%)보다 감소한 8.4%였다.

주요 전국중앙조직을 보면, 일본노동조합총연맹회(레노)의 조합원 수가 687만 8천 명으로 전년대비 1만 5천 명 감소했다. 이어 전국노동조합총연합(전노련)의 조합원 수는 49만 4천 명(전년대비 1만 7천 명 감소), 전국노동조합연락협의회(전노협)가 8만 6천 명(전년대비 3천 명 감소) 등으로 나타났다.

1) 労働政策研究・研修機構(2022), 「推定組織率は16.9%で前年より低下—厚生労働省」, ビジネス・レーバートレンド, 2022년3月号, <https://www.jil.go.jp/> (검색일: 2022.3.12).

브라질: 근무 중 휴대전화 사용, 정당한 해고 사유 논란

최근 브라질에서는 근무시간 중 휴대전화를 과도하게 사용하여 징계를 받거나 해고를 당한 노동자가 늘면서 법원에서 다루고 있는 관련 소송만 하

더라도 약 4만 7천 건에 이른다. 2022년 3월 초에는 고등노동법원이 근무 중 휴대전화 사용이 정당한 해고 사유에 해당된다는 판결을 내리면서 이를

둘러싼 논란이 일고 있다. 법원은 작업 중 휴대전화 사용이 현행 노동법 조항에 저촉되지는 않지만, 제 2조 444항에 따라 회사 내규에 이와 관련한 규제 조항이 있다면 해고할 수 있다고 판결했다.¹⁾

그러나 노동계는 법원 판결에 이의를 제기하면서 향후 이어질 소송에 미칠 영향을 예의 주시하고 있다. 브라질 노총 CUT의 법률 고문이자 변호사인 에 이말드 로게시오(Eymard Loguércio)는 휴대전화 사용이라는 단순한 행위를 이유로 직원을 해고하는 것은 법의 악용을 보여주는 사례라며, 최근 해고 소송 판결의 보수성을 언급하면서 휴대전화 사용은 노사관계에서 발생하는 새로운 문제로 접근해야

한다고 주장했다. 아울러 현행 노동법 제482조에는 근무 중 휴대전화 사용을 정당한 해고 사유로 명시하지 않고 있다며, 회사 내규를 기준 삼아 해고를 정당화할 수 없다고 강조했다. 따라서 새로운 법적 기준이 필요하기 때문에 시간을 두고 사례별 분석을 해 나가자는 입장이다. 한편 CUT 노사관계 담당 임원 아리 아로라우두 도 나스시멘토(Ari Aloraldo do Nascimento)도 휴대전화 사용이 노동자 삶의 연장선에 있음을 인정하고 단체교섭 및 단체협약에서 세부적인 기준을 만들 필요가 있다고 부언했다.²⁾

1) Aguiar, A.(2022), “Justiça mantém demissão por uso de celular no horário de trabalho”, *Valor Econômico*, Março 14, <https://valor.globo.com/> (검색일 : 2022.3.15).

2) Accarini, A.(2022), “Demitir trabalhador por justa causa por uso celular é um abuso”, *CUT notícia*, Março 12, <https://www.cut.org.br/> (검색일 : 2022.3.14).

브라질 : 코로나19 사망률이 높은 직업은 트럭 운전자·경비원·청소원으로 밝혀져

브라질 응용경제연구소(IPEA)가 최근 발간한 보고서 “코로나19가 브라질 노동자에게 미친 영향”에 따르면 노동자 사망률과 직업 구조에 직접적인 연관관계가 있는 것으로 드러났다. 분석된 지표에 따르면, 먼저 코로나19 팬데믹 영향이 가장 컸던 2020년의 사망률이 지난 20년 동안의 평균보다 약 5배 더 높았으며, 노동자 사망 비율은 2019년에 비해 24.1% 증가했다. 브라질 정부는 코로나19 확산을 예방하기 위해 공공지출을 확대하고 근무방

식을 바꾸는 등 여러 조치를 취하고 세계보건기구(WHO) 권고에 따라 사회적 거리두기나 마스크 사용, 손 씻기, 자가 격리 등 예방 조치를 실시했으나, 보건의료, 공공안전, 식품생산, 물류 및 화물운송 등 필수 서비스 업무는 중단되지 않아 감염에 가장 취약한 직업군으로 분류됐다고 밝혔다. 게다가 이들 직업군은 재택근무를 할 수 없거나 대면 접촉이 빈번하고 사람들의 이동이 많은 환경에 노출되어 코로나19에 더 쉽게 노출되다 보니 사망률이 높았다



고 분석했다. 사망률이 높은 직업으로는 트럭 운전자, 건물 경비원, 청소원, 회사 급식 노동자가 꼽혔다. 비대면 문화의 확산으로 배달 업무도 영향을 크게 받았으나 노동부에서 발표하는 자료로는 세부 내용이 파악되지 않아 분석에서 제외되었다.¹⁾ 브라질의 취업과 해고에 대한 정보를 파악할 수 있는 공

식적인 통계 자료에는 노동부가 관리하는 고용과 실업 일반 등록(CAGED)과 연간 사회 정보 보고서(RAIS)가 있다.²⁾ 두 데이터 모두 공식 고용으로 분류되는 노동자에 초점을 맞추기 때문에 비공식 고용까지 포함하는 전체 노동자 현황을 파악하기에는 어렵다.

- 1) Galindo, E. P., S. P. Silva and J. U. Pedreira(2022), "IMPACTOS FATAIS DA CIVID-19 NOS TRABALHADORES BRASILEIROS," <https://www.ipea.gov.br/> (검색일 : 2022.3.18).
- 2) 고용과 실업 일반 등록(CAGED)은 고용과 실업에 대한 데이터를 수집하기 위해 노동부가 관장하며 1965년 법령 제4.923호에 의해 제도화된 이후 기업은 의무적으로 해당 포털에 직원의 고용 및 해고 상황을 보고해야 한다. 연간 사회 정보 보고서(RAIS)는 브라질 공식 노동시장을 파악할 수 있는 주요 데이터 중 하나로 1975년 법령 76.900에 따라 제도화되었다. 브라질 노동부는 매년 법인 및 기타 사용자에게 고용 인원, 임금, 교육 수준, 사회보장 혜택 등의 정보를 요청하여 종합 데이터를 만든다.

INTERNATIONAL

L A B O R

B R I E F

INTERNATIONAL

L A B O R

B R I E F

해외연구동향 원고모집 안내

『국제노동브리프』는 해외 주요국의 고용·노동 관련 주요 제도와 동향을 국내에 소개하는 한국노동연구원의 월간지입니다. 아래와 같이 다양한 최신 해외 연구논문을 소개하는 ‘해외연구동향’ 섹션에 게재할 원고를 모집합니다. 관심 있는 분들의 많은 투고를 부탁드립니다.

1. 원고 제출방법

- 주제 및 내용: 최근 3년 이내 발간된 고용·노동 관련 주제의 해외 연구 논문(한 편 또는 여러 편 비교) 또는 책 등 최신 연구 결과물을 소개하는 내용으로 한다.
- 원고분량: 지정된 작성요령에 따라 A4 10매 내외
- 원고제출: 이메일(cmj0411@kli.re.kr) 수시 접수

2. 원고 작성요령

- 원고는 본문(머리말-본론-맺음말 형식을 취함)과 참고문헌으로 구성한다.
- 본문의 번호 체계는 자유롭게 사용한다.
- 표와 그림은 <표 1>, [그림 1]과 같이 표기하고, 그림의 경우 편집을 위한 엑셀이나 jpg 등의 원본 파일을 제공한다.
- 본문이나 각주에서 언급한 문헌정보는 참고문헌에 포함한다.
- 참고문헌 표기는 아래 작성 예시를 따른다.

<국문 및 동양 문헌>

정기간행물: 필자(발행연도), 「논문명」, 『서명』, 권(집)호, 페이지 순(pp.○~○)으로 표기
단행본: 필자(발행연도), 『서명』, 발행처, 페이지 순으로 표기

<영문 문헌>

정기간행물: 필자(발행연도), “논문명”, 서명(이탤릭체), volume(number), 페이지 순으로 표기
단행본: 필자(발행연도), 서명(이탤릭체), 발행처, 페이지 순으로 표기

3. 원고료

- 내부 절차에 따라 검토를 거쳐 『국제노동브리프』 게재가 확정되면 소정의 원고료를 지급한다.

4. 문의처

- 한국노동연구원 국제협력실

독자의견 수렴

한국노동연구원은 국제노동 관련 정보를 체계적으로 수집하여 제공하기 위해 『국제노동브리프』를 발행하고 있습니다. 보다 나은 정보를 제공하고자 독자 여러분의 의견을 듣고자 합니다. 『국제노동브리프』가 다룬 내용 중 흥미로운 점이나 지적하고 싶은 점, 또는 주제 제안이나 기타 건의사항에 대해 다양한 의견을 보내주시면 반영하여 향후 더 풍부한 읽을거리를 제공해 드리겠습니다. 감사합니다.

- 전 화: 044-287-6093
- 이메일: cmj0411@kli.re.kr



한국노동연구원

30147 세종특별자치시 시청대로 370 경제정책동
TEL : 044-287-6093 <http://www.kli.re.kr>

