

국제노동브리프

| 2020년 5월호 Vol.18, No.5

글로벌 포커스

클라우드형 플랫폼 노동의 법적 규제

기획특집 플랫폼 노동자 보호

디지털 노동 플랫폼에 관한 유럽의 법적 프레임워크

이동성지향법과 플랫폼 기업 약관: 프랑스의 플랫폼 기업

플랫폼 노동자에 대한 법적 보호: 미국 캘리포니아주 AB 5법

국제노동동향

코로나19의 영향과 미국 노동조합의 대응

독일의 코로나19 관련 자영업자 및 중소기업 지원정책

스웨덴의 코로나19 대응

프랑스의 코로나19 대응

일본의 편중된 비정규직 조직화 현황: UA전선을 중심으로

세계노동소식

>>> **글로벌 포커스****클라우드형 플랫폼 노동의 법적 규제 3**

박제성 (한국노동연구원 연구위원)

>>> **기획특집 플랫폼 노동자 보호****디지털 노동 플랫폼에 관한 유럽의 법적 프레임워크 9**

Valerio De Stefano (벨기에 루뱅대학교 법학과 교수)

Antonio Aloisi (스페인 IE대학교 법학대학원 교수)

이동성지향법과 플랫폼 기업 약관: 프랑스의 플랫폼 기업 17

Coralie Larrazet (프랑스 로렌스대학교, 프랑수아 제니 연구소(François Geny Institute) 변호사)

플랫폼 노동자에 대한 법적 보호: 미국 캘리포니아주 AB 5법 31

Miriam A. Cherry (미국 세인트루이스대학교 법학대학원 교수)

>>> **국제노동동향****코로나19의 영향과 미국 노동조합의 대응 47**

홍성훈 (미국 버거스대학교 노사관계 및 인적자원관리 전공 박사과정)

독일의 코로나19 관련 자영업자 및 중소기업 지원정책 57

이승현 (독일 프랑크푸르트대학교 노동법 박사과정)

스웨덴의 코로나19 대응 70

송지원 (스웨덴 스톡홀름 경제대학교 박사후 연구원)

프랑스의 코로나19 대응 82

이태훈 (스위스 제네바 국제개발대학원 개발경제학 박사과정)

일본의 편중된 비정규직 조직화 현황: UA전선을 중심으로 89

박준희 (일본 사이타마대학 인문사회연구과 박사과정)

>>> **세계노동소식 103**

글로벌 포커스

클라우드형 플랫폼 노동의 법적 규제



박제성 (한국노동연구원 연구위원)



INTERNATIONAL

L A B O R

B R I E F

클라우드형 플랫폼 노동의 법적 규제

박제성 (한국노동연구원 연구위원)

플랫폼 노동이라는 말은 이제 더 이상 낯설지 않다. 우리의 직업 일상에 깊숙이 들어왔다. 그러나 아직 플랫폼 노동을 둘러싼 법률관계는 명확하지 않다.

최근에는 타다가 논란이 되었다. 타다기사는 타다의 근로자인가, 아닌가? 2019년 12월 24일에 서울지방노동위원회는 타다의 근로자가 아니라고 판정했다. 타다는 무면허 콜택시인가, 아니면 운전자 알선형 렌트카인가? 2020년 2월 19일에 서울중앙지방법원은 운전자 알선형 렌트카 사업이라고 판결했다.

그러나 이 정도로 플랫폼 노동과 플랫폼 노동 종사자의 법률관계를 둘러싼 문제가 해소되었다고 보기는 어렵다. 논쟁은 당분간 계속될 것이다.

특히 외국에서는 우버, 한국에서는 배민커넥트나 쿠팡플렉스처럼 일반인들을 말 그대로 플랫폼처럼 커넥팅해서 사업을 운영하는 플랫폼 노동은 임금근로와 비임금근로 사이의 전통적인 구별을 뒤흔들 뿐만 아니라, 나아가 취업과 비취업의 구별도 헷갈리게 만든다. 이런 플랫폼 노동을 특별히 클라우드형(군중형) 플랫폼 노동이라고 부를 수 있는데, 근로제공관계가 불특정 다수의 군중에게로 개방되어 있다는 뜻이다.

클라우드형 플랫폼 노동은 크게 두 가지의 노동법적 문제를 제기한다. 하나는 근로조건의 결정 방식에 관한 문제이고, 또 하나는 플랫폼 근로자의 법률관계에 관한 문제이다.

첫째, 근로조건의 결정 방식에 관한 문제를 보자. 플랫폼이 불특정 다수의 군중에게로 콜을 띄우면 그중의 누군가가 콜을 잡아서 근로를 제공한다. 누가 콜을 잡을지는 알 수 없다. 그래서 근로조건을 사전에 개별적으로 협상할 수가 없다. 결국 근로조건은 플랫폼이 일방적으로 결정하고 이것을 수락할 의사가 있는 자만 콜을 잡는다. 이것은 플랫폼이 정하는 근로조건이 마치 취업규칙처럼 기능하는 것이라고 볼 수 있다.

이럴 때 전통적으로 노동법이 대응하는 방식은 근로조건을 사전에 집단적으로 교섭하도록 하는 것이다. 사용자가 일방적으로 취업규칙을 만드는 것이 아니라, 플랫폼 근로자들을 대표하는 자와 의논해서 근로조건을 정하라는 것이다. 그것이 노동법이 지향하는 일터민주주의의 모습이다. 그 결과물은 단체협약의 모습을 띠게 될 것이다. 그렇게 하려면 플랫폼 근로자들의 단결권과 단체교섭권을 인정해야 한다. 2016년 8월 8일의 프랑스 법은 이 해법을 선택했다. 이 법은 플랫폼 근로자의 노동삼권을 보장했다.

그런데 플랫폼 근로자의 조직은 쉽지 않다. 이들은 어느 한 사업장에 모여 일하는 사람들이 아니라 거리를 이동하며 일하는 사람들이다. 노동자(勞働者)가 아니라 로동자(路動者)인 것이다. 전통적으로 사업장에 기반하여 조직된 노동조합에 포섭되기도 쉽지 않고, 따로 노동조합을 만드는 것도 쉽지 않다. 첫 번째 해법이 잘 작동하지 않는 것이다.

그러면 두 번째 해법은 무엇일까? 플랫폼이 만드는 취업규칙을 심사하는 방법이 있다. 마치 일반거래약관을 심사하는 것과 비슷하다. 이것은 2019년 12월 24일의 프랑스 법이 선택한 해법이다(구체적인 내용과 평가는 본문 참조).

둘째, 플랫폼 근로자의 법률관계에 관한 문제를 보자. 클라우드형 플랫폼 노동은 근로제공의 가능성이 불특정 다수에게로 개방되어 있다. 플랫폼에 접속할지 말지, 한다면 언제할지 등이 근로자의 선택에 맡겨져 있다. 어제 플랫폼에 접속했다고 해서 오늘도 접속해야 할 의무는 없다. 원칙적으로 그렇다. 특정 플랫폼에서 전업으로 일하는 사람이라면 다를 수 있다. 그러나 그것은 근로자 자신의 필요에 의한 것이지 의무는 아니다. 어쨌든 원칙적으로 플랫폼에 접속하지 않았다고 해서 불이익은 없다. 만약 불이익이 있다면 근로계약관계의 성립 여부 판단에 영향을 미칠 것이다.

또한 접속한 다음에도 콜을 잡을지 말지 여부를 근로자가 선택할 수 있다. 원칙적으로 그렇다. 콜을 잡고 싶었는데 동작이 느려서 놓친 것일 수도 있다. 그러나 모든 의사표시가 앱 위에서 이루어지기 때문에, 하고 싶었는데 못 한 것인지, 하기 싫어서 안 한 것인지 잘 구별되지 않는다. 어쨌든 원칙적으로 콜을 안 잡아도 불이익은 없다. 만약 불이익이 있다면 근로계약관계의 성립 여부 판단에 영향을 미칠 것이다.

이러한 사정들은 플랫폼 근로자의 법률관계를 판단하는 데 어려움을 겪게 만든다.

근로계약관계인가?

근로를 제공할지 말지 여부가 (별도의 불이익이 없다는 전제로) 근로자의 자유로운 선택에 맡겨져 있는데 이것을 근로계약관계라고 할 수 있나 하는 반론이 예상된다.

자영업자인가?

서비스의 가격도 마음대로 정하지 못하고 고객 관리도 마음대로 할 수 없는데 이것을 자영업자라고 할 수 있나 하는 반론이 예상된다.

이러한 어려움에 직면할 때 전통적으로 노동법이 대응하는 방식으로 크게 세 가지가 있다.

첫째, 임금근로자와 자영업자 사이에 중간지대를 만드는 것이다. 임금근로자의 종속성과 자영업자의 독립성을 절충하여, 독립근로자로 부르든지, 아니면 종속자영업자로 부르든지 그것은 아무래도 상관없다. 2007년에 스페인이 도입한 Trade(경제적으로 종속된 자영업자) 제도가 그런 것이다.

둘째, 이 독립근로자 또는 종속자영업자를 임금근로자와 자영업자 중 어느 하나로 간주해 버리는 것이다. 프랑스의 노동법이 전통적으로 취하고 있는 방식이다. 프랑스는 임금근로자로 간주하는 제도를 두고 있는데, 다만 1994년에는 우파 정부가 자영업자 간주제도를 도입하기도 했다.

셋째, 근로계약관계 인정 법리를 수정하는 것이다. 이론적으로는 확대할 수도 있고 축소할 수도 있겠는데, 아직 축소한 사례는 알지 못한다. 이 해법은 두 가지 방식으로 구체화할 수 있다.

하나는 적극적으로 근로자성 징표를 플랫폼 노동의 특성에 맞게 수정하는 것이다. 많은 나

라의 대법원이 시도하는 것이다. 최근 프랑스 대법원은 이 방법을 통해서 플랫폼 종사자의 근로계약관계를 인정하는 판결을 했다(구체적인 내용은 본문 참조).

또 하나는 반대로 자영업자성 징표를 수정하는 것이다. 이것은 근로자성 징표를 따로 제시하지 않고, 자영업자성이 없으면 전부 근로계약관계로 간주하는 방식이다. 2020년 1월 1일부터 미국 캘리포니아에서 시행되고 있는 법(AB 5)이 그런 것이다. 구체적인 내용과 평가에 대해서는 본문을 참조하기 바란다.

한국에서는 의논이 분분하지만 아직 구체적인 해법의 가닥을 잡지 못하고 있다. 화석연료에 기반한 무거운 기술이 지배하던 시절에는 외국 선진국의 경험을 모델로 삼아 우리의 해법을 모색하는 것이 가능했다. 디지털에 기반한 가벼운 기술이 지배하는 오늘날에는 문제 상황이 동시적이다. 거기나 여기나 마찬가지다. 마치 팬데믹처럼. 그러므로 세상을 다르게 사고하는 데 있어서 모두의 경험과 지혜를 공유할 필요가 있다. **KLI**

기획특집

플랫폼 노동자 보호



기획특집 ① 디지털 노동 플랫폼에 관한
유럽의 법적 프레임워크

기획특집 ② 이동성지향법과 플랫폼 기업 약관 :
프랑스의 플랫폼 기업

기획특집 ③ 플랫폼 노동자에 대한 법적 보호 :
미국 캘리포니아주 AB 5법

INTERNATIONAL

L A B O R

B R I E F

디지털 노동 플랫폼에 관한 유럽의 법적 프레임워크

Valerio De Stefano (벨기에 루뱅대학교 법학과 교수)
Antonio Aloisi (스페인 IE대학교 법학대학원 교수)

■ 요약

이 글에서는 효율적인 인프라를 구축하여 많은 노동자, 고용주 및 고객을 동시에 연결하고 노동 수요와 공급을 매칭하면서 최근 부상하고 있는 디지털 플랫폼을 중점적으로 살펴본다. 이러한 광범위한 변화에는 상당한 위험이 따르지만, 동시에 커다란 가능성이 잠재되어 있다. 이 글에서는 새로운 노동 현실에 기존의 법적 개념을 적용하기가 힘들다는 인식에 반론을 제기함으로써, 노동의 디지털화와 비정형 고용형태의 증가를 둘러싼 담론을 '정상화'하고자 한다.

정책 배경

유럽에서 플랫폼 경제의 출현과 함께 제기된 수많은 이슈에 대처하고자 법적 규제를 도입한

* 이 글은 De Stefano V. and Aloisi A.(2018), *European Legal framework for digital labour platforms*, European Commission, Luxembourg, ISBN 978-92-79-94131-3, doi:10.2760/78590, JRC112243. (<https://publications.jrc.ec.europa.eu/repository/handle/JRC112243>)의 요약(Executive summary)과 정책권고(Final Remarks and Policy Recommendations)를 번역한 것으로 유럽연합집행위원회 공동연구센터(Joint Research Centre)의 공식 번역이 아니며, 번역에 대한 책임은 한국노동연구원에 있다.

** 글 본문에 언급된 보고서는 *European Legal framework for digital labour platforms*를 의미한다.

국가는 소수에 불과하다. 플랫폼 모델은 변동성이 커서 규제가 지나치면 성장이 저해될 가능성이 있기 때문이다. 따라서 일률적인 또는 수평적인 규제를 제안하기에 앞서, 플랫폼의 이질성을 고려하면서 새로운 현실에 맞춰 노동법의 적합성을 규명함으로써, 기존 노동법적 분류의 타당성이 유지되도록 하는 것이 바람직할 것이다. 이러한 이슈들에 대한 구체적인 법률이나 규제 마련이 지체되고 있기는 하나, 이 글에서는 플랫폼 기반 계약 및 새로운 고용형태와 관련된 국가별 관행과 법률을 검토한다. 이러한 배경 아래 공유경제 내에서 양질의 노동을 촉진하기 위한 유럽 차원의 이니셔티브 가운데 ① 유럽연합 집행위원회 문건 Communication 356/2016, ② ‘유럽 사회권기본축(European Pillar of Social Rights)’에 명시된 원칙들, ③ 승차공유 기업인 우버가 제공하는 서비스의 성격에 관한 유럽사법재판소의 판결에 많은 관심이 쏟아졌다. 그리고 비정형 고용에 관한 유럽연합지침을 비롯하여 영시간계약이나 바우처계약 같은 임시고용 유형에 이르기까지 기존 규제에 대해서도 검토가 이루어졌다.

주요 결론

디지털 노동 플랫폼은 규제가 미치지 않는 영역에서 성장하여 업무와 기업의 조직 방식을 빠르게, 부분적으로 재설계하고 있다. 자주 언급되는 것과 달리, 고용관계나 좀 더 일반적인 측면에서 기존의 법제도가 불가역적인 위기를 맞고 있는 것은 아니다. 간단히 말해, 디지털 플랫폼 노동이라는 특수성이 야기하는 충격을 완화시킬 수 있는 방법으로 노동자 권리 보호를 위한 조치들이 제시되고 있다.

뿐만 아니라, 노동법에 따른 세금 납부 및 사회보장 제공 의무를 준수하지 않음으로써 플랫폼이 경쟁 기업들에 대해 경쟁우위를 확보하게 된다는 점을 과소평가해서는 안 된다. 이러한 규제차익은 기존의 개념적 갈등을 강화하며, 플랫폼 노동자들에게 노동보호 조치가 적용되지 않고 있어서 사회적 불안정을 확대하는 결과를 초래한다.

일률적인 또는 수평적인 규제를 제안하기 전에, 플랫폼의 이질성을 고려하면서 노동법의 현실 적합성을 규명하여, 기존 노동법적 분류의 타당성이 유지되도록 하는 것이 바람직할 것이다. 실제로, 이미 플랫폼 노동에서 나타나는 고용형태를 규제하기 위하여 몇 가지 수단이 활용되고 있다.

주요 연구결과

(새로운) 노동의 세계에서는 직접 고용계약을 체결하지 않는 관계를 지향하는 특성이 증가하고 있다. 특정 상황에서 나타나는 현상을 일반화해서는 안 되지만, 다단계 정밀조사(multi-stage scrutiny)를 통해 그 전체적인 모습을 파악할 수 있다. 다양한 플랫폼 노동의 유형을 제대로 이해하기 위해서, 이 글에서는 이를 3가지[운송서비스, 클라우드 소싱, 오프라인 기반 호출형 플랫폼 노동(on-demand work at the client's premises)]로 구분한다.

호출형 플랫폼의 구체적인 운영 상황을 살펴보면 학자, 실무자 및 정책입안자들이 노동법의 적용범위, 더 넓게는 사회협약의 진행 상황에 관한 복합적인 문제에 대처하는 데 도움이 될 것이다. 세계적인 플랫폼 기업뿐만 아니라 유럽 내 플랫폼 기업의 운영 상황을 노동자와 플랫폼의 관계에 중점을 두고 다섯 가지 단계로 살펴본다. ① 플랫폼 접속 및 등록, ② 선정 절차 및 고용/채용, ③ 업무 수행 및 통제, ④ 평점 및 순위, 업무감독 (및 비활성화/계약해지), ⑤ 완료된 업무에 대한 보수 지급

이 글에서는 노동자성 인정과 관련하여 현재 진행 중인 소송의 쟁점을 분석하고 플랫폼 노동자들의 법적 지위에 연계된 이슈를 검토한다. 플랫폼 기업들은 논란의 여지가 있으나 예외 없이 자영업자로 분류되는 ‘노무제공자’와 매우 유동적인 조건으로 계약을 체결하는데, 상당수의 플랫폼 기업이 직접고용에서 발생하는 의무는 피하면서 정교한 방식으로 업무를 어느 정도 통제하고 있다.

연구 결과에 의하면, 플랫폼 기업에는 업무 지시가 일반화되어 있고, 업무감독이 강도 높게 이루어질 뿐만 아니라 상시적 평가와 독단적인 징계조치가 이루어지며, 플랫폼 노동자가 업무 수행 방식을 결정할 수 있는 권한은 거의 또는 전혀 없는 것으로 나타났다. 플랫폼 기업은 노동자에게 초과근무수당, 유급휴일 및 휴가, 출산휴가, 병가 수당, 법정 최저임금 수급 권리를 보장하지 않고 있다. 게다가 플랫폼 노동자들은 결사의 자유, 단체교섭권, 차별이나 부당 해고로부터 보호받을 권리 같은 작업장에서의 기본 권리도 보장받지 못하고 있다.

이러한 플랫폼 고용형태에 대해서는 여러 이유에서 관심을 가지고 지켜봐야 할 필요가 있다. 첫째, 고용관계의 ‘플랫폼화(platformisation)’는 전통적인 아웃소싱 관행을 재편하여 재구성화시킬 수 있다. 둘째, 비공식 경제의 공식화를 유도할 수 있다. 셋째, 전통적인 고용관계

와 노동자 보호규제 약화를 가속화할 가능성이 있으며, 플랫폼 기업이 노동법 규제를 준수하는 전통적인 기업들에 대해 경쟁우위를 확보할 수 있게 된다. 이와 같이 여러 특성이 혼합된 고용형태가 등장하면서 현행 노동법의 적합성과 실효성에 의문을 제기하고 있다.

플랫폼 노동이 수행되는 방식은 매우 다양하다. “분배 채널(distribution channel)인 플랫폼에 초점을 두는 것이 학문적인 목적에서는 편리하겠지만” (비록 법적인 분류 기준은 아니지만), 앱 기반 노동을 별도로 분류하여 새로운 생각, 개념, 새로운 규제를 적용하는 일은 삼가야 한다. 플랫폼 기업과 노동자만을 대상으로 하는 별도의 법제도를 설계하는 것은, 적어도 노동법과 사회보장의 측면에서는 타당하지 않다.

따라서 임금노동자와 진정한 자영업자를 구분하는 판단기준을 재확인하는 것이 노동시장 분절과 불평등을 완화하려는 노력에 도움이 될 것이다. 전통적인 법적 개념을 새롭고 다양한 역학관계에 맞추어 적용할 수 있는지를 확인하는 것이 중요하며, 플랫폼 종사자들의 고용형태를 규명하는 것이 특히 중요하다고 할 수 있다. 일부 기업의 착취를 부추기는 법적 허점을 개선하는 것도 물론 해결 방법이 될 수 있을 것이다.

노동의 디지털화 시대를 맞아 일부 과거의 이슈들에 다시 이목이 집중되고 있다. “외과적(surgical)” 규제를 통해 공유경제 기업들의 사업모델을 개선할 수 있을 것이며, ‘사회적 책임 분담’이 이루어질 것이다. 이러한 의미에서, 현재 유럽의 태도는 기업가 정신 고취와 노동자에 대한 보호 시행 사이에서 균형을 유지하고 있는 것으로 생각되기는 하지만, 안정적이고 지속가능한 미래를 보장하기 위해서는 상당한 노력이 필요하다.

■ 정책권고

이 글에서는 다양한 앱 기반 플랫폼 노동의 유형을 세 가지(여객운송서비스, 전문 클라우드 소싱, 오프라인 기반 호출형 플랫폼 노동)로 분류하여 전체적인 모습을 파악하고자 하였다. 플랫폼 간의 높은 이질성으로 인해, Eurofound가 비정형 고용형태에 대해 지적했던 바와

같이, “일반적인 논의나 정책 권고는 (...) 별로 유용하지 않다”.¹⁾ 플랫폼 노동을 비롯하여 새로운 유형의 인터넷 기반 노동에 관련된 국가별 관행과 법률을 보고서에서 살펴보았다. 별도의 법제도를 통해 플랫폼을 규제하는 것은 무익하며, 오히려 각 고용 유형의 특성을 고려하여 다양한 접근법을 시도할 필요가 있다고 주장한다. 혁신산업이라는 이유로 상시적으로 적용 예외를 두어서도 안 되지만, 불필요한 규제로 부담을 주어서도 안 된다. 최근에 깃 노동(gig work)이 이렇게 큰 관심을 받게 된 근본적 이유는 기존의 과제들과 새로운 과제들이 이처럼 긴밀하게 얹혀 있다는 점 때문이다. 어떠한 의미에서는, 플랫폼 경제에 대한 검토를 통해 일의 미래에 대한 더욱 광범위한 논의가 촉발될 수 있었다는 점에서 이러한 분석은 하나의 개방형(open-ended) 과제를 구성한다고 볼 수 있다.

이러한 대안적 고용형태가 절대적으로 새로운 방식으로 간주되는 경향이 있다는 사실에 의문이 제기될 수 있으며, 이에 대해서는 보고서에서 반론을 제시한 바 있다. 규제당국은 이와 같이 새롭게 확산되고 있는 모델의 특수성을 인정해달라는 주장에 현혹되어서는 안 된다. 기존의 법적 개념이 이제는 돌이키기 어려운 정도로 진부하다는 것은 잘못된 생각이다. 반대로 이러한 사례에 맞춰 동일한 현상의 부분들로 취급하지 않고 수많은 하위범주들을 만들어내는 입법이 진행되어 왔다는 것을 볼 수 있다. 현 시점에서, 극단적인 ‘사법 적극주의’가 플랫폼 사업의 성장을 저해할 수도 있기 때문에, 입법가들에게 관련 입법 지체에 대한 책임을 묻기는 어렵다. 실제로, 지난 몇 십 년간 비정규직 고용형태가 확산되면서, 유럽 사회권기본칙의 측면에서 유럽연합 회원국 내에서 다양한 불공평한 경쟁의 장이 나타난 것은 물론이고, 국가별 규제 차이로 인해 규제차익 발생 가능성이 확대되었다.²⁾ 이러한 전환의 시기가 사회보

1) Eurofound(2015), New forms of employment, Publications Office of the European Union, Luxembourg.

2) 2017년 1월, 유럽의회는 ‘유럽 사회권기본칙(European Pillar of Social Rights)’에 관한 결의안을 채택하였다[브뤼셀 유럽집행위원회, 2017년 4월 26일 COM(2017) 250, 유럽집행위원회가 유럽이사회, 유럽경제사회위원회, 유럽 사회권기본칙 수립을 위한 지역 위원회에게 보내는 문건 (Communication)]. 동등대우, 안전보건보호, 출산휴가 중 보호, 근로시간 및 휴게시간 규정, 일과 생활의 조화, 훈련기회, 장애인에 대한 업무상 지원 등이 포함된, 임금노동자와 비정형 고용형태에 속하는 모든 노동자에 대해 보장되어야 할 권리 목록이 제시되었다. 이러한 조치는, 특히 합당한 정보, 협의와 정보 공유, 결사의 자유 및 대표성, 단체교섭 및 단체행동에 대한 권리를 명백하게 언급하고 있는 부분과 연결하여 이해하면 확실히 중요한 진전으로 볼 수 있다. 2017년 1월 19일 유럽연합의회 결의안[European Parliament resolution of 19 January 2017 on a Pillar of Social Rights

장제도를 강화하고 재설계하는 계기가 될 수 있다. 플랫폼 노동자를 위한 새로운 규제가 반드시 필요한 것은 아니며, 그보다는 효과적인 집행 방식과 명확한 기본틀이 필요하다. 역설적으로 들릴지 몰라도, 동일한 업무를 수행하는 택배기사를 이탈리아에서는 준종속적 노동자로 분류하지만, 프랑스에서는 자영업자로, 독일에서는 임금노동자로, 영국에서는 영시간계약 노동자로, 벨기에에서는 단속적 노동자(intermittent worker)로 분류한다. 이는 노동의 파편화와 취약성을 강하게 보여주는 예다.

따라서 조화로운 준거 기준을 마련하는 것이 훨씬 더 바람직할 것으로 생각되며, 단순히 여러 법률을 부분적으로 적용하게 되면 규제를 회피하거나 우회하는 결과를 초래하게 될 것이다. 통일된 조치를 적용하면 파편화를 완화시킬 수 있으며, 이는 확장 비용을 감소시켜 결과적으로 사업 성장으로 이어질 수 있음을 주목할 필요가 있다. 다행스럽게도, 세계적 이니셔티브를 통해 플랫폼이 지급할 최저 보수를 규율하고 내부 평점 제도 운영의 투명성을 높이며 온라인상에서 주고받는 내용의 적법성을 보장하기 위해 행동강령(Code of Conducts)³⁾ 또는 가이드라인(Guidelines)⁴⁾이 마련되었다.⁵⁾ 이와 동시에, 디지털 노동 플랫폼으로 인해 야기

(2016/2095(INI)] 참조, <http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?pubRef=-//EP//TEXT+TA+P8-TA-2017-0010+0+DOC+XML+V0//EN>

- 3) AUSTRIAN CHAMBER OF LABOUR, AUSTRIAN TRADE UNION CONFEDERATION, DANISH UNION OF COMMERCIAL AND CLERICAL WORKERS, GERMAN METALWORKERS' UNION, INTERNATIONAL BROTHERHOOD OF TEAMSTERS LOCAL 117, SERVICE EMPLOYEES INTERNATIONAL UNION, UNIONEN, CHERRY, M. A., D. DURWARD, T. KLEBE, T. KÄMPF, J. BERG, V. DE STEFANO, K. KEZUKA, W. LIEBMAN, T. SCHOLZ, and P. A. SCHRØDER(2016), *Frankfurt Paper on Platform Based Work*, Frankfurt. Improvements are needed to make gig work fully beneficial also to workers. Several distinct priorities appear urgent. See ALOISI, A., V. DE STEFANO, and M. S. SILBERMAN(2017, May 29), A Manifesto to Reform the Gig Economy, retrieved from <https://goo.gl/fX67S9> (일부 열거하자면, '정규직' 고용계약, '비교가능한' 전문가 단체협약 참조, 전문가 또는 비전문가(amateur)에 관계없이 모두를 위한 근로기준, 평점의 이전(portability) 및 상호운용(interoperability) 가능성, 노동자를 구속하는 독점권 규정(exclusivity clause)의 폐지 등과 같이 건전한 '디지털 전환'을 위한 실현 가능한 목표들을 설정하고 있음)

- 4) OECD Guidelines for Multinational Enterprises, <http://www.oecd.org/corporate/mne/>.

- 5) Paid Crowdsourcing for the Better, Guideline for a prosperous and fair cooperation between companies, clients and crowdworkers, <http://crowdsourcing-code.com/>. 독일 금속노조(IG Metall)는 크라우드 노동자를 지원하고 정보공유를 촉진하기 위해 www.faircrowdwork.org를 출범시켰다.

된 새로운 비정형 노동환경에서 노동자를 대변할 수 있는 대표기구가 설립되어야 한다.⁶⁾ 실제 사례들을 살펴보면, ICT 기반 비정규직의 근로조건이 저하될 위험이 있다. 따라서 이미 완료된 작업을 이유 없이 거부하거나 부당한 해고(계정 비활성화)를 막기 위한 규제를 마련하여, 플랫폼 노동자들을 보호하는 것이 시급하다.

따라서 임금노동자와 진정한 자영업자를 구분하는 판단기준을 재확인하는 것이, 노동시장 분절과 불평등을 완화하려는 노력에 도움이 될 것이다.⁷⁾ 고용관계를 유연하게 해석하여 해결 방안을 모색하여야 할 것이다. 또한 보고서에서 주장한 바와 같이, 다양한 제도적 장치와 상황을 고려하여, 기존의 법률 체계를 최대한 활용하여 적절한 가능성을 모색하여야 한다. 물론, 일부 기업의 착취를 부추기는 법률적 허점을 개선하는 것도 또 다른 해결 방법이 될 수 있을 것이다.⁸⁾ 이와 관련하여, 여러 학자들이 노동조합 결성, 단체교섭, 사회보장, (최저임금법 등의) 법적 보호와 같은 권리의 적용범위를 확대하여 디지털 플랫폼 노동자도 포함시켜야 한다는 주장을 일관되게 펼치고 있다. “이 노동자들이 노동권을 보장받지 못하고 처음부터 규범적 공백 상태에 있는 것으로 간주되는 위험을 막기 위해” 기존의 규제 적용을 강화하여야 할 것이다.⁹⁾ 현재, 일부 시도에도 불구하고, “플랫폼은 지금까지 대체로 규제를 적용받지 않고 자율적으로 거래조건을 마련하면서 성장해 왔다”.¹⁰⁾ 플랫폼이 내부 메커니즘을 통해 법적 기준을 이행하도록 촉구할 수도 있겠지만, (외부 개입으로부터의 자유로 정의되는) 자율적 규

6) 최근 플랫폼 또는 앱 기반 노동자를 위한 최초의 직장협의회를 설치한 오스트리아 비엔나의 푸도라(Foodora) 배달기사들을 한 예로 들 수 있다. 이 밖에 여러 풀뿌리 방안들이 유럽 전역에서 시행되고 있다.

7) 가령, 스웨덴 노동법에 의하면, 사회적 파트너(노사)는 단체협약에서 해당 산업의 관행을 기반으로 임금노동자의 정의를 내릴 수 있다. 따라서, 고용의 개념을 새로운 고용형태에 맞추어 수정하기가 상대적으로 용이하다.

8) 동시에, 혁신이 적용 예외 또는 독특한(sui generis) 지위가 부여되는 근거가 되어서는 안 된다고 주장하여야 한다. CODAGNONE, C., F. ABADIE, and F. BIAGI(2016), The Future of Work in the ‘Sharing Economy’. Market Efficiency and Equitable Opportunities or Unfair Precarisation? (arguing that platforms cannot stand above the law).

9) DE STEFANO, V.(2017), Labour is not a technology - Reasserting the Declaration of Philadelphia in Times of Platform-Work and Gig-Economy in IUSLabor, 2, p.1-16.

10) FINCK, M.(2017), Digital Regulation: Designing a Supranational Legal Framework for the Platform Economy, LSE Legal Studies Working Paper No. 15/2017. Available at SSRN: <https://ssrn.com/abstract=2990043>.

제라는 개념은 만병통치약이 아니다.

전통적인 법적 개념을 새롭고 다양한 역학관계에 맞추어 적용할 수 있는지를 확인하는 것이 중요하며, 플랫폼 종사자들의 고용형태를 규명하는 것이 특히 중요하다고 할 수 있다. 노동제공자에 대해 강력한 영향력과 통제력을 지닌 플랫폼을 어떻게 규제할지를 결정함에 있어, ‘외과적(surgical)’ 규제를 통해 공유경제 기업들의 사업모델을 개선할 수 있을 것이며, ‘사회적 책임 분담’이 이루어질 것이다. 이러한 의미에서, 현재 유럽의 태도는 기업가 정신 고취와 노동자에 대한 보호 시행 사이에서 균형을 유지하고 있는 것으로 생각되기는 하지만, 안정적이고 지속가능한 미래를 보장하기 위해서는 상당한 노력이 이루어져야 한다. **KLI**

이동성지향법과 플랫폼 기업 약관: 프랑스의 플랫폼 기업

Coralie Larrazet (프랑스 로렌스대학교, 프랑수아 제니 연구소(François Geny Institute) 변호사)

플랫폼 기업의 상징이라 할 수 있는 우버는 파리(Paris), 리옹(Lyon), 렌(Rennes), 스트라스부르(Strasbourg), 릴(Lille), 보르도(Bordeaux)와 같은 도시들을 포함해서 프랑스의 20개 도시에서 차량공유 서비스를 제공하고 있으며, 플랫폼 기업들이 이 도시들을 점령했다고 해도 과언이 아니다. 2009년 미국에서 설립된 우버는 2011년 해외 진출을 시작하면서 첫 사업지로 파리를 택했다.¹⁾

그러나 초기의 기대감과 달리 플랫폼 기업들은 노동법 및 사회보장법뿐만 아니라 업종별 규제나 경쟁법의 적용과 관련해서도 점점 더 많은 갈등에 직면하고 있다. 프랑스에서 우버팝(UberPop: 택시면허증이 없는 일반인 운전자와 우버 고객을 연결하는 서비스)이 불법 운송서비스로 규정된 후에도 영업을 지속하자 이에 항의하여 파리 택시기사들이 대규모 시위를 벌였고, 2014년 프랑스 정부는 우버에 우버팝 영업 중단을 요구했다. 이러한 결정에 반발하여 우버가 유럽사법재판소에 제기한 소송²⁾에서, 유럽사법재판소(Court of Justice of European Union)는 회원국이 우버팝 서비스를 규제할 수 있다는 입장을 밝혔고,³⁾ 이 결정

1) Le Monde, "Uber, SnapCar, Le Cab : des start-up à l'assaut des taxis", Feb. 18th 2013 [online] [French]

2) 편집자 주: 2014년 프랑스 정부가 우버팝 서비스를 규제하자 우버는 프랑스 정부가 유럽연합집행위원회에 사전에 법 개정을 통보하지 않았기 때문에 이를 규제할 수 없다며 유럽사법재판소에 소송을 제기하였다.

3) CJEU, Dec. 20th, 2017, C-434/15 "Asociación Profesional Elite Taxi v. Uber Systems Spain SL":

은 이후 2018년 4월 10일 판결을 통해 다시 한번 확인되었다.⁴⁾

언론 노출은 상대적으로 적었지만, 2018년 11월 28일 프랑스 최고법원인 파기원의 결정으로 인해 노동법 적용과 관련된 갈등은 더욱 고조되었다. 파기원이 음식배달 플랫폼 기업인 ‘테이크잇이지(Take Eat Easy)’의 강제청산⁵⁾과 관련해서 일부 배달기사들을 임금노동자로 인정해야 한다고 판결했기 때문이다. 이는 청산 과정에서 배달기사들에게 우선적으로 임금청구권을 확보할 수 있도록 하는 결정이었다. 1개월 후, 파리 항소법원은 우버 기사가 제소한 항소심에서 해당 기사는 임금노동자이며 그에 따라 유급휴가, 최저임금, 임금노동자로서의 사회보장에 대한 권리를 지닌다고 판단하여 우버에 패소 판결을 내렸다. 특히 법원은 해당 기사가 승객과 업무수행 방식을 자신이 원하는 대로 선택할 수가 없었기 때문에 기사가 독립적인 활동이 가능했다고 보기 어렵다는 점을 강조하였다.

그리고 뮈리엘 페니코(Muriel Penicaud) 프랑스 노동부 장관의 말을 빌리자면, ‘플랫폼 기업의 사업모델 보장’을 공개적으로 옹호하는 프랑스 정부와 입법부의 법안이 야기하는 문제에 대해 사법부가 판결을 통해 해결방안을 제시하면서 벌인 싸움이 시작되었다. 2020년 2월 6일, 이번에는 딜리버루(Deliveroo)가 파리 고용법원 1심에서 불법노동 판결을 받았다. 2020년 3월 4일, 파기원은 앞서 언급한 우버와 해당 기사의 계약은 근로계약이며 이에 따라 노동법과 임금노동자를 위한 사회보장법상의 모든 권리와 보호 조항이 적용된다는 내용으로 우버에 대한 파리 항소법원의 결정을 유지하는 최종 판결을 내렸다.⁶⁾

“우버가 제공하는 일반인 운전자를 개인과 연결하는 서비스는 운송서비스에 포함된다. 따라서 회원국은 이러한 서비스 제공의 조건들을 규제할 수 있다.”

4) CJEU, Apr. 10th, 2018, C-320/16, “Uber France SAS”: “회원국은 운송업의 불법 운영에 대한 형벌을 명시한 법안을 위원회에 사전 통보하지 않더라도 우버팝 서비스와 관련하여 그러한 불법 운영을 형법 차원에서 금지하고 처벌할 수 있다.”

5) 편집자주 : 테이크잇이지(Take eat easy)는 2013년 벨기에에서 설립된 음식배달 플랫폼 기업으로 프랑스, 벨기에, 스페인, 영국에서 서비스를 운영하고 있었으나 자금조달에 실패하여 2016년 7월 법원에 회생절차를 신청하였다.

6) 파기원 2020년 3월 4일 선고 374(19-13.316): 이 중요한 판결문은 파기원 홈페이지에 영어 및 스페인어로 번역되어 있다.

■ 이동성지향법(Loi d'Orientation des Mobilités) 제정 배경

프랑스에서 플랫폼 노동자를 둘러싼 쟁점: 임금노동자냐 자영업자냐?

프랑스에는 임금노동자와 자영업자의 중간에 해당하는 지위가 존재하지 않는다. 노동자는 고용주와 '법률적 종속관계'에 있는 경우에는 임금노동자로, 아니면 '자영업자'로 규정된다. 경제적 종속성이 인정되는지 여부가 이러한 구분의 기준은 아니며, 기업이 공급자나 하청업자의 경제적 종속성을 악용하는 경우에는 노동법이 아니라 상법을 통해 일부 제재가 가능하도록 허용하고 있다. 그러나 일부 특수 직종(언론인, 모델, 예술인 등)이나 특정 사업 유형[자영업자를 임금노동자 형태로 고용하여 임금노동자 사회보험을 적용받도록 하는 사업형태(wage portage) 또는 특정 유형의 회사에 속한 자영업자]의 경우와 같이, '개념상 노동자' 또는 '유사 노동자' 지위가 존재하며, 이들은 임금노동자로 간주된다.

2008년 8월 4일 「경제현대화법(Loi de modernisation de l'economie)」이 제정되면서 자영업 창업의 유연성은 더욱 확대되었다. 이 법은 1인 사업자 형태의 하나로 '마이크로 기업(micro-entrepreneur: 2016년 'auto-entrepreneur'에서 'micro-entrepreneur'로 명칭이 변경됨)' 지위를 도입하였고, 온라인으로 등록을 하고 바로 개인사업을 시작할 수 있게 되었다. 이 노동자들은 모든 개인사업자⁷⁾나 단일 파트너 회사의 임원들과 마찬가지로, '자영업자'로 간주되며 '자영업자 사회보장제도'를 적용받는다. 단, 계약을 체결한 회사와 '법률적 종속관계'가 존재함을 증명하는 경우에는 예외로 한다.

임금노동자는 근로계약을 통해, 계약 기간 및 해지에 관한 규제와 같은 노동법규정을 적용받고, 유급휴가, 최저임금, 단체행동, 근로조건에 대한 단체교섭권을 부여받는다. 노동법과 별도로 사회보장법전에 규정된 사회보장법적 보호 측면에서 보면, 임금노동자에게는 '자영업자'와는 달리 추가적으로 업무상 사고 및 업무상 질병(직업병)에 대한 보호와 실업급여 수급 자격이 주어진다. 임금노동자에 대한 사회보장제도는 민간제도와 공공제도가 혼합된 형태로

7) 영세사업자를 제외하고, 모든 개인사업자는 (택시기사의 경우) '수공업자(craftsperson)'로, (배달기사의 경우) '상인(trader)'으로 분류되어 등록되어 있다.

구성되어 있으며, 직종 및 국가 차원의 연대를 기반으로 근로자와 사용자가 납부하는 사회보장기여금을 주요 재원으로, 노동자 및 사용자 대표들이 일부 참여하는 비영리 기관들에 의해 운영된다.

따라서 실제로 플랫폼 기업을 통해 일하는 (운전/배달) 기사들은 모든 자영업자와 마찬가지로 보편적인 건강보험을 적용받고, 의무적인 퇴직연금에 가입되며, 자신이 납부한 기여금을 재원으로 하여 지급되는 가족수당을 받을 수 있다.

2016년 8월 8일 노동법: 플랫폼 노동자들에게 새로운 권리를 부여했다?

프랑스 입법부는 2016년 8월 8일 플랫폼 노동자를 위한 최초의 법인 「노동과 사회적 대화의 현대화 그리고 직업적 경로의 보장에 관한 법(Loi relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels)」이 공포되었고 이로써 노동법전에 새로운 특수고용종사자 지위를 규정하였다. 이 법에 의하면 플랫폼 노동자들은 자영업자로 간주되지만 노동조합을 조직하거나 노동조합에 가입할 수 있고, 집단적으로 이익을 주장할 수 있으며, 직업적 요구사항을 관철하기 위해 권리를 남용하지 않는 범위에서 단체행동을 할 수 있는 권리가 인정된다.

나아가 프랑스 입법부는 플랫폼 기업들에게 민간 단체상해보험을 통해 플랫폼 노동자들을 업무상 재해로부터 보호할 의무를 부여하였다. 이 의무는 플랫폼 기업에 고용주로서의 책임을 부여하지 않는 특별 법규(special legal regime)를 정당화하기 위해 노동법에 명시한 플랫폼 기업의 ‘사회적 책임’이라는 매우 독창적인(particularly original) 원칙에 근거한 것이었다. 실제로 프랑스 당국은 플랫폼 기업들이 배달건 사이에 소요시간을 줄일 목적으로 사용하는 인센티브 제도(bonus-malus)로 인해 기사들, 특히 자전거를 이용하는 배달기사들에게 운행 또는 배달 중에 사고의 위험이 증가하고 있다는 사실을 우려하였다.

대부분의 플랫폼 기업들은 프랑스 최대 보험사인 Axa를 통해 업무상 사고를 보상하기 위한 보험을 설계하였으며, 이 보험에는 업무상 사고로 인해 일할 수 없게 된 기사들에게 휴업수당을 지급한다는 내용이 포함되어 있다. 하지만, 플랫폼 기업들이 정한 휴업수당의 수준은 임금노동자들이 사회보장제도(산재보험)를 통해 지급받는 휴업수당과는 비교할 수 없을 정도로 낮다.

단체교섭을 할 수 있는 권리가 인정되지만, 법규정의 모호함으로 인해 플랫폼 기업들은 노조를 인정하지 않고 단체교섭을 개시하지 않고 있어 이 ‘권리’는 헛된 희망에 그치고 있다. 많은 (운전/배달) 기사들은 파업이나 단체행동을 조직하는 경우 ‘앱’ 연결을 차단(계약 해지)당하기 때문에 이의를 제기할 수도 없고 집단적 권리 행사와 관련되어 있는지를 입증할 수도 없다는 점을 문제로 지적하였다. 따라서 플랫폼을 둘러싼 여러 재정, 경쟁 및 사회적 이슈들을 해결하기 위해 새로운 법안이 마련되어야 한다는 기대가 있었다.

■ 이동성지향법 제정 과정과 법안의 내용

이동성지향법: 법안 수정 과정

2019년 12월 24일 제정된 「이동성지향법(Loi d’Orientation des Mobilités)」은, 일부 조항에서 운송 플랫폼에 종사하는 노동자들에 관련된 내용을 규정하고 있다. 이 법은 (여당인) 다수당 하원의원들이 발의한 개정안을 채택한 것이다. 하지만 이 개정안에 포함되어 있는 ‘약관(charte sociale)’과 관련된 조항은 2018년 9월 5일 제정된 「직업적 미래 선택의 자유에 관한 법안」에 포함되어 있었으나, 검토 과정에서 폐기된 바 있다. 해당 조항은 입법 절차상 문제로 인해, 「직업적 미래 선택의 자유에 관한 법안」이 헌법재판소의 심리를 거치는 과정에서 삭제되었다.

그러나 다수당 의원들은 포기하지 않고 이동성지향법안에 이 조항을 다시 포함시켰다. 의회의 1차 독회에서 하원에 발의된 개정안과 2차 독회의 개정안을 비교하면서⁸⁾ 플랫폼 노동자를 위한 정부 프로젝트가 어떻게 변화했는지를 살펴보는 것도 흥미로운 일일 것이다. 「직업적 미래 선택의 자유에 관한 법안」에 포함되어 있던 조항과 이동성지향법안 1차 개정안과는 대조적으로, 2차 개정안에는 더 이상 플랫폼 기업들이 플랫폼 노동자들을 위해 추가적으

8) 프랑스의 상원은, 1차 독회에서 임금노동자성 여부와 사회보장법의 적용 예외는 이동성지향법의 일부 조항만으로 규정하기에는 너무나 중요한 이슈라고 판단하여, 이 개정안을 거부하였다. 특히 사회당 출신 상원의원들은 이 조항을 통해 플랫폼 노동자에게 ‘자영업자성을 부여’하는 것이 플랫폼 기업에 ‘선물’을 주는 것으로 여겨진다고 지적하며 논쟁을 벌였다.

로 복리후생을 강화해야 한다는 내용이 포함되지 않았다.⁹⁾ 프랑스 정부가 임금노동자에 비해 자영업자의 사회보장 수준이 낮다는 점을 들어 플랫폼에 관한 특별 법규의 필요성을 오랜 기간 주장하여 왔다는 점을 고려하면, 위 내용의 부재는 특히 중요한 변화라고 할 수 있다. 최종적으로 채택된 2차 개정안에는, 직업훈련에 대한 권리만이 명시되어 있다.

사실상, 이 조항의 목적은 다른 데 있었다. 이미 「직업적 미래 선택의 자유에 관한 법안」에 포함되어 있던 ‘약관’은 입법부가 플랫폼 기업으로 하여금 플랫폼 노동자들과의 관계를 규율하기 위해 채택하기를 희망했던 새로운 협약이다. 기업의 ‘사회적 책임’ 원칙에 근거하여 플랫폼 기업과 플랫폼 노동자 양측의 ‘권리와 의무’를 규정할 수 있도록 자발적이며 일방적으로 작성할 수 있는 문서이다.

‘약관’을 채택할지 여부는 선택 가능하지만, 약관에 담겨야 하는 내용은 그렇지 않다. 법 제 44조는 약관에 명시되어야 할 7~8개 항목을 다음과 같이 정하고 있다. ① 비전속적 관계 보장, ② 플랫폼 노동자에게 ‘적정 가격’ 보장 방안, ③ 숙련 향상 및 직업적 경로 보장 방안, ④ 업무상 위험 예방 조치, ⑤/⑥ 플랫폼과 노동자 간 ‘정보 공유’ 보장 방안, ⑦ 플랫폼 노동자에게 요구되는 노무의 품질, ⑧ ‘복리후생’(선택 사항으로, 내용을 특정하지 않음).

(잘 알려진 바와 같이 플랫폼 기업이 ‘합리적인 재량에 따른 비활성화(la désactivation à la discrétion raisonnable)’라고 부르는) 계약 해지의 경우, ‘약관’ 7항의 내용으로 장기간 지속된 사업적 거래를 함부로 해지하지 못하도록 금지하는 상법 규정을 명시해야 한다. 플랫폼 기업에 계약의 내용과 조건을 정하는 권한을 부여할 뿐만 아니라, 계약 체결과정에서 상법을 적용받는 ‘개별 기업’으로서 노동자에게 ‘자영업자성(travailleur indépendant)’이 부여되는 것이다. 최종적으로 채택된 2차 개정안에서 약관은 현재 운송부문에서 사업활동을 하는 플랫폼 기업에 제한적으로 적용하는 것으로 명시되어, 모든 플랫폼 기업에 적용되는 것이 아니라는 점에 주목하여야 한다. 이에 따라 운송법(Transport Code)¹⁰⁾에 운송부문에서 노무를 차단하거나 거부할 수 있는 플랫폼 노동자의 권리뿐 아니라 사전에 최저가격과 운행 또는 배송거리

9) 1차 개정안은, 사망, 장애, 근로능력 상실, 모성(부성은 제외), 퇴직, 상병 수당 등의 사회적 보호조치가 필요한 요소들을 특정하고 있었다. 이에 대한 보장은 ‘교섭’ 대상으로, 교섭 주체가 플랫폼 기업과 노동자인지, 플랫폼 기업과 보험사인지에 대한 정확한 내용은 없었다.

10) Articles L. 1326-1 to L. 1326-4.

를 제시하여야 하는 플랫폼의 의무와 같은 일부 추가적인 규제들이 마련되었다.

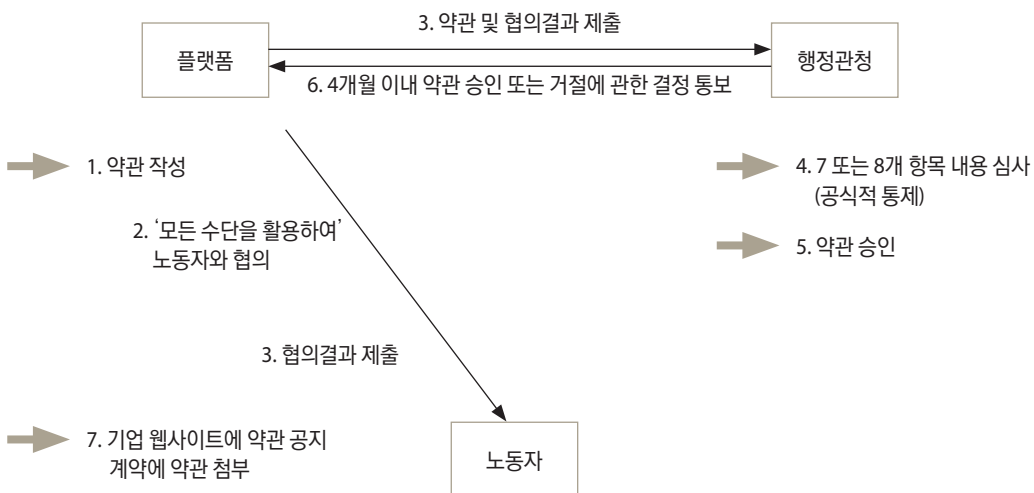
약관의 효력 발생: 승인 절차

이동성지향성법안의 2차 개정안에는 새롭게 약관 승인 절차에 대해 규정이 추가되었다.

먼저, 이동성지향법에 의하면 “플랫폼은 약관을 행정관청에 제출하며” 행정관청은 약관의 내용이 법규정(7~8개 항목 관련)에 부합하는지 여부를 심사하여 이를 승인한다. 제출 전에 플랫폼 기업은 작성한 약관에 대해 ‘플랫폼 노동자들’과 ‘모든 수단을 활용하여’ 협의하여야 한다고 명시되어 있다. 플랫폼 기업은 협의결과를 행정관청에 제출해야 한다. 그다음으로, 플랫폼이나 플랫폼 노동자가 약관의 승인 또는 거부에 대해 불복하는 경우 2개월 이내에 소송을 제기해야 하는데, 이 소송은 노동법원이 아닌 추후 시행령을 통해 별도 지정될 지방법원의 배타적 관할에 속한다.

마찬가지로 약관의 승인 절차와 관련해서도, 새로운 개정안은 답변을 제시하기보다 많은 의문을 야기하였다. 하지만 사용된 어휘와 표현의 모호함을 감안하더라도, ‘약관’이 플랫폼과 플랫폼 노동자 간의 교섭을 거치지 않고 일방적으로 작성되는 것임에는 의심의 여지가 없다. 지원, 투명성, 노동자들의 의견 제출 기간 등과 같은 노동자와의 협의 방식도 전적으로 플랫

[그림 1] 플랫폼 기업 약관 승인 절차



폼 기업의 판단에 달려있다.

‘자영업자성’ 부여: 헌법재판소의 결정

의회 논의과정에서 ‘약관’에 대해 상당한 비판이 쏟아졌다. 사실 약관은 일방적인 문서이며, 플랫폼 기업에 최종적으로 노동력을 사용하는 계약의 조건 및 내용을 결정할 수 있는 권한을 부여하는 것으로 보였다. 게다가 플랫폼 기업들에게 약관 작성을 장려하기 위해 플랫폼 노동자에게 자영업자성을 부여하면서 약관의 일방성은 더욱 강화되었는데, 이미 플랫폼 기업들이 기사들과 체결한 계약에 일방적인 약관이 계약의 한 부분으로 포함되어 있다. 약관은 고용 관계를 인정하는 법원의 판결들로부터 플랫폼 기업들을 보호하기 위해 플랫폼 노동자들에게 이와 같이 법으로 자영업자성을 부여하는 대신, 플랫폼 기업들로 하여금 사업 관행을 계약 조건 및 내용에 명시함으로써 투명성을 높이고자 하였다. 이동성지향법안은 “약관이 승인되면, 약관이 작성되고 약관의 8개 항목의 조건과 내용을 플랫폼 기업이 준수한다는 사실은” 근로자가 재판에서 “법률적 종속관계”를 입증하기 위한 증거로서 사용될 수 없음을 분명히 명시하고 있었다.

‘약관’ 도입의 취지는 플랫폼 기업과 노동자 관계의 기본틀을 마련하는 것이었는데, 노동자가 재판을 통해 자신의 계약이 근로계약인지에 대한 올바른 법적 판단을 요구할 수 있는 권리를 이와 같이 제한하는 것이 타당한지 의문이 제기되었다. 또한 약관은 계약이 근로계약인지 여부를 판단하여 노동법 위반을 규율하는 사법부의 재량권을 상당히 제한하게 된다. 이 법안에 관한 의견 제출을 요청받은 경제사회환경위원회(Conseil Economique Social et Environnemental)¹¹⁾뿐만 아니라 프랑스 상원¹²⁾도 특히 플랫폼 노동자에게 ‘자영업자성’을

11) 경제사회환경위원회(CESE)가 이 법안에 관하여 2018년 11월 14일 내린 자체 결정에 의하면, 노동자는 사실에 근거할 때 법률적 종속관계가 존재하는 것으로 판단되면 자신의 계약을 근로계약으로 간주하도록 요청할 수 있는 완전한 권리를 지녀야 한다. 위원회는 많은 경우 이러한 노동자들은 사실상 임금노동자라고 지적한다.

12) 상원은 1차 독회에서 해당 개정안을 거부한 데 이어 2차 독회에서는 이 법안 자체를 거부하였다. 그러나 프랑스 입법과정에서 양원의 수정을 거쳐 확정된 법률안의 최종 의결권은 하원에 있으며, 이동성지향법안의 2차 수정안은 하원의 의결을 거쳐 가결되었다. 이후 헌법재판소의 판단 및 수정을 거쳐 이동성지향법이 제정되었다.

부여한 데에 반대 의견을 표하며 ‘약관’을 거부하였다.

따라서, 놀랄 것도 없이, 법이 공표되기 전에 약관의 ‘법률적 가치’(약관 작성은 자발적이고 일방적일 뿐 아니라 약관에 포함되어야 할 항목들은 포괄적이면서도 모호한 용어로 규정되어 있음)와 노동권 제한 여부에 대하여 헌법재판소의 판단이 요청되었다. 헌법재판소는 2019년 12월 20일에 다음과 같이 결정을 내렸다. 헌법재판소는 자영업자성을 부여하는 조항과, 특히 “플랫폼이 약관의 조건과 내용을 준수한다”는 부분을 제외하고는, 원칙적으로 약관을 위헌이라고 판단하지는 않았다. 그러나 헌법재판소는, 입법부가 플랫폼 기업이 스스로 작성한 약관의 내용을 준수한다고 해서 플랫폼 기업에 노동자에게 자영업자성을 부여하고 일부 사업 관행을 법원의 검토 대상에서 제외하는 권한을 전적으로 부여할 수는 없다고 판단하였고, 해당 부분을 법안에서 삭제하는 결정을 내렸다.

헌법재판소가 이렇게 제한을 가한 것은, 노동법전 내에서 정말 이상한 방식으로 노동법을 우회하려는 시도가 진행되는 것을 늦추었다는 점에서 특히 환영할 만하다.

■ 결론 : 전통적인 노동법 적용 포기

싱크탱크인 몽테뉴 연구소(Institut Montaigne)를 비롯한 소수의 기관들을 제외하고, 여러 공공 위원회들¹³⁾은, 정부의 승인 아래 계약관계에서 플랫폼 기업의 권한을 강화함은 물론 노동법원에 소송을 제기할 수 있는 노동자들의 접근 기회를 저해하여 기존 법체계에 예외를 두는 ‘약관’에 반기를 들고 있다.

이동성지향법은 실망스러울 수 있다. 우선 사회보장법 측면에서 보면, ‘약관’에는 노동자들을 위한 추가적인 복리후생에 관한 어떠한 권리도 명시되지 않았고, 플랫폼 기업들이 자영업자를 포함하는 전체 노동자를 위해 사회보장제도에 기여금을 납부할 의무가 없다. 이러한 개혁으로는, 건강상 위험 노출 정도가 특히 크고 플랫폼에 완전하게 종속되지 않은 경우에 진정

13) 대표적으로, 경제사회환경위원회(Conseil Economique Social et Environnemental: CESE)와 국가 디지털위원회(Conseil National du Numérique: CNN)

한 자영업자로서 자기 노동의 결과를 자유롭게 누릴 수도 없는 노동자들의 출현에 대처할 수 없다.¹⁴⁾

둘째, 집단적 노사관계 측면에서 보면, 2016년 노동법이 노동자들에게 집단적 권리(collective rights)를 일부 부여한 반면에, 이동성지향법은 단체교섭권을 명시하지 않고 있다. 플랫폼 기업이 약관 승인 요청을 하기 전에 진행되는 협의 과정조차 노동법에 명시된 ‘정보-협의’ 절차에 따른 어떠한 권리보장도 명시되어 있지 않다는 점에서, 근로자의 집단적 권리는 철저하게 배제되어 있다. 사회적 권리에 관한 유럽위원회(European Committee of Social Rights)가 2018년 9월 12일 내린 결정에서 독립노동자(independent worker)의 단체교섭권을 인정하고 자영업자와 프리랜서들이(불균형한 힘의 관계에서) 계약 조건 및 내용을 정하는 데 특히 불리한 경우 이 노동자들에게 계약관계에서의 개별적 취약성을 보완할 수 있도록 단체교섭권이 보장되어야 한다고 강조한 점에 주목하여야 한다.¹⁵⁾ ‘약관’은, 경제협력개발기구(OECD)¹⁶⁾나 국제노동기구(ILO)¹⁷⁾의 권고와는 달리, 자영업자들이 단체교섭을 통해 더욱 유리한 노동조건을 확보할 수 있는 힘을 부여하는 법적 제도가 결코 아니다.

그나마 다행스러운 점은, 약관과 약관의 행정관청 승인 절차가 법률가들에게 디지털 경제로의 전환에서 노동법의 역할에 관한 문제의식을 갖게 했다는 것이다. 플랫폼 기업은, 유럽사법재판소가 지적한 바와 같이, 단순히 중립적인 기술플랫폼이 아니며 노동자의 노동력을 사용하여 데이터를 축적하고 사업 활동을 하며 기술을 개발한다. 우버의 예를 들자면, 일부 근로자들을 자율주행차와 인공지능으로 대체하는 중기적 목표를 갖고 있다. 그러한 혁신이 옳은지 그른지에 대한 판단은 차치하고, 그 단계에 이를 때까지 플랫폼 기업들은 낮은 가격으로 시장을 지배해야 한다. 이와 같이 ‘저렴한 비용의 노동력’을 추구하다 보니, 플랫폼 기업들

14) 프랑스에서 우버는 금융기관 및 차량 대여업체와 노동자들을 중개한다. 대출 이자비용은 근로자들이 부담하며 그 비용은 플랫폼을 통해 얻은 수입에서 바로 공제된다.

15) ECSR, Sept. 12th 2018, No.123/2016, “Irish Congress of Trade Unions (ICTU) v. Ireland”

16) OECD, “Negotiating Our Way Up: Collective Bargaining in a Changing Word of Work”, Nov. 18th, 2019: “불균형한 힘의 관계에 있는 일부 자영업자들[...]에게 단체교섭권이 확대될 수 있도록 규정이 조정되어야 할 것이다.”

17) Global Commission on the Future of Work, “Work for a Brighter Future”, ILO, 2019, p.43: “자영업자와 비공식 경제 종사자를 포함한 모든 노동자들과 사용자들은 결사의 자유를 누려야 하며 단체교섭권이 효율적으로 인정되어야 한다.”

은 노동법을 준수하는 동종 업계의 타 기업과 경쟁하는 과정에서 사회적 보호를 제공하지 않고 근로계약을 보장하지 않게 된다. 문제는, 입법부가 플랫폼 기업들을 독려하고 의무를 부여하여야 하는가 아니면 노동자들이 자연스럽게 플랫폼에서 등을 돌리게 내버려두어야 하는가이다.

프랑스 입법부는 기업의 ‘사회적 책임’, 플랫폼 기업의 ‘선의와 미덕’과 같은 경영 원칙들에 근거하여 일종의 ‘연성법(soft law)’을 선택하였다. 그 과정에서 노동법은 자유로운 상업적 관계를 보장하기 위해 심각하게 해체되었고 힘의 불균형도 강화되었다. 자영업자로 플랫폼 노동에 종사하던 노동자들은 자신들에게 부족한 복리후생을 합법적인 단체교섭을 통해 보완할 수 있는 권리조차 갖지 못하고 있다. 프랑스 정책은, 플랫폼이 표방하고 있는 것으로 보이는 ‘미래를 위한 실험실(laboratory for the future)’에서 프랑스 노동법과 경쟁법이 모두 살아남을 가능성이 있는지 의문을 제기하고 있다. 플랫폼이 추구하는 미래가 먼 과거를 떠올리게 한다. **KLI**

■ 부록 : 플랫폼근로자의 권리와 플랫폼의 사회적 책임에 관한 프랑스 노동법 규정

2016년 8월 8일에 제정된 「노동과 사회적 대화의 현대화 그리고 직업적 경로의 보장에 관한 법」¹⁾은 디지털 플랫폼의 사회적 책임과 플랫폼근로자의 권리를 규정하였다. 이 권리 목록에는 산재보험, 직업교육훈련, 노동삼권이 포함되어 있다. 또한 2019년 12월 24일에 제정된 「이동성지향법」²⁾ 제44조에서는 플랫폼의 사회적 책임을 강화하기 위하여 플랫폼의 의무 및 플랫폼근로자의 권리를 규정한 약관의 작성에 관한 규정을 새로 도입하였다. 현재 그 내용은 노동법전 L.7341-1조 이하에 규정되어 있다.

프랑스 노동법전

제7편 특수고용종사자들

제3권 방문위탁판매인, 지점장, 협동조합 조합원인 근로자 및 전자적 방식의 플랫폼을 이용하는 근로자

제4장 전자적 방식의 플랫폼을 이용하는 근로자

제1절 적용 범위

L.7341-1조. 본 장의 규정은 조세법 제242조의2에서 규정하는 전자적 방식의 플랫폼을 하나 또는 복수로 이용하여 직업 활동을 수행하는 비임금근로자에게 적용한다.³⁾

제2절 플랫폼의 사회적 책임

제1관 총칙

L.7342-1조. 제공되는 노무나 매매되는 재화의 성격과 가격을 플랫폼이 결정하는 경우, 플랫폼은 플랫폼근로

1) Loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels. 이에 대한 비판적 견해로는 Josépha Dirringer(2016), 「고용의 우버화와 사회법의 응전」, 『국제노동브리프』, 한국노동연구원, 10월호, pp.33-40 참조.

2) Loi no. 2019-1428 du 24 décembre 2019 d'orientation des mobilités.

3) 비록 법률에서 플랫폼근로자를 비임금근로자로 규정하고 있지만, 임금근로자성 여부는 종속관계의 유무에 따라 법원이 최종 판단하는 것이기 때문에, 플랫폼근로자에게 종속성이 인정되면 법률의 규정에도 불구하고 임금근로자로 재규정될 것이다. 같은 논지로 Josépha Dirringer, 앞의 글 참조.

자에 대해서 본 절에서 규정하는 바에 따라 사회적 책임을 부담한다.

L.7342-2조. ① 플랫폼근로자가 산재 위험을 예방하는 보험에 가입하거나 사회보장법전 L.743-1조에서 말하는 산재보험에 임의 가입하는 경우, 그 보험료는 시행규칙으로 정하는 상한액의 범위 내에서 플랫폼이 부담한다. 이 상한액은 위 L.743-1조에서 규정하는 보험료를 초과할 수 없다.

② 제1항의 규정은 플랫폼이 동 항에서 말하는 산재보험과 적어도 동일한 수준의 보장을 제공하는 단체상해 보험에 플랫폼근로자를 가입시키고 그 보험료를 플랫폼이 부담하는 경우에는 적용하지 않는다.

L.7342-3조. ① 플랫폼근로자는 L.6312-2조에서 규정하는 직업교육훈련⁴⁾을 향유할 권리가 있다. L.6331-48조5)에서 말하는 직업교육훈련 기여금은 플랫폼이 부담한다.

② 플랫폼근로자는 L.6313-1조 제3호에서 말하는 직업교육훈련⁶⁾을 신청할 수 있다. 플랫폼은 그 과정에 수반되는 비용을 부담하는 한편, 시행규칙에서 정하는 바에 따라 일정한 수당을 플랫폼근로자에게 지급해야 한다.

③ 플랫폼근로자가 해당 플랫폼에서 달성한 매출액이 일정한 기준을 초과하는 경우, 플랫폼은 플랫폼근로자의 개인별 직업교육훈련계좌를 적립한다. 이 조항의 시행을 위한 구체적인 사항은 시행규칙으로 정한다.

L.7342-4조. 플랫폼근로자가 플랫폼에서 달성한 매출액이 시행규칙으로 정하는 기준에 미치지 못하는 경우에는 L.7342-2조 및 L.7342-3조 제1항과 제2항은 적용하지 않는다. 산재보험 보험료 및 직업교육훈련 기여금의 계산을 위해서는 플랫폼근로자가 해당 플랫폼에서 달성한 매출액만을 고려한다.

L.7342-5조. L. 7341-1조에서 말하는 근로자들이 직업적 요구사항을 관찰하기 위하여 조직적으로 노무의 제공을 거부하는 행동은 권리를 남용한 경우가 아니면 계약상 책임을 발생시키지 아니하며, 플랫폼과의 관계를 단절하는 등 그 행동을 이유로 해당 근로자에게 불이익을 가하는 일체의 이유를 구성하지 아니한다.

L.7342-6조. L. 7341-1조에서 말하는 근로자들은 노동조합을 조직하거나 노동조합에 가입할 수 있으며, 대표를 통하여 집단적 이익을 주장할 수 있다.

L.7342-7조. L. 7341-1조에서 말하는 근로자는 자신이 해당 플랫폼에서 수행한 업무에 관한 데이터에 접근할 권리가 있다. 근로자는 이 데이터를 체계적인 형태로 받을 권리가 있으며, 데이터를 전송할 권리가 있다. 데이터의 범위, 접근 방법, 추출 방법 및 전송 방법에 관한 구체적인 내용은 시행규칙으로 정한다.

제2관 특칙

L.7342-8조. 이하의 규정은 L.7341-1조에서 규정하는 플랫폼을 이용하여 아래 각 호의 어느 하나에 해당하는 직업 활동을 수행하는 근로자에게 적용한다.

1. 여객운송차량의 운전

2. 이륜 또는 삼륜의 자전거나 오토바이를 이용한 상품의 배달

L.7342-9조. ① 플랫폼은 L.7342-8조에서 규정하는 근로자에 대한 사회적 책임을 이행하기 위한 요건과 방식을 정한 약관을 작성할 수 있다. 이 약관은 플랫폼의 권리와 의무 및 해당 플랫폼근로자의 권리와 의무를 규정한다. 이 약관은 본 절의 규정들을 포함하여 특히 다음의 사항을 명시한다.

1. 플랫폼근로자의 업무수행조건. 특히 플랫폼근로자와 플랫폼이용자와의 관계를 정하는 규칙들 및 이용자의 서비스 요청이 적을 때 동시 접속하는 근로자의 수를 규율하기 위하여 적용하는 규칙들. 플랫폼근로자와 플랫폼의 관계는 비전속적이어야 하며, 플랫폼근로자에게 플랫폼 이용의 자유가 보장되어야 한다. 플랫폼근

4) 비임금근로자와 자영업자에게 적용되는 직업교육훈련을 말한다.

5) 비임금근로자와 자영업자는 직업교육훈련을 위하여 해마다 사회보장법전에서 정하는 연간 소득 총액의 0.25% 이상의 기여금을 부담해야 한다.

6) 경력인정을 위한 직업교육훈련.

로자는 플랫폼에 접속할지 여부를 자유롭게 결정할 수 있어야 하며, 반드시 업무에 종사해야 하는 시간대가 강제되어서는 안 된다.

2. 플랫폼근로자의 노무 제공에 대한 적절한 가격의 보장에 관한 사항
 3. 플랫폼근로자의 숙련 향상 및 직업적 경로의 보장에 관한 사항
 4. 특히 아래의 사항에 관한 조치들
 - a) 플랫폼근로자의 근로조건의 개선을 위한 조치
 - b) 제3자에 대한 손해 등 플랫폼근로자가 노무의 제공과 관련하여 노출될 수 있는 직업상 위험을 예방하기 위한 조치
 5. 플랫폼근로자의 업무수행조건에 관하여 플랫폼과 플랫폼근로자 사이에 정보의 공유 및 대화에 관한 사항
 6. 플랫폼근로자의 업무수행조건에 일체의 변경에 관하여 플랫폼근로자에게 공지하는 것에 관한 사항
 7. 플랫폼근로자에게 요구되는 노무의 품질, 업무수행에 대한 플랫폼의 감독, 상법 L.442-1조에서 정한 바에 따라 플랫폼과 플랫폼근로자의 상사적 관계의 해지에 이를 수 있는 상황 및 이 경우 플랫폼근로자가 향유할 수 있는 보상에 관한 사항
 8. 플랫폼이 추가로 플랫폼근로자에게 제공할 수 있는 복리후생의 내용
 - ② 시행규칙에서 정하는 바에 따라 플랫폼은 약관을 행정관청에 제출한다.
 - ③ 행정관청은 플랫폼이 제출한 약관의 내용이 본 장의 규정에 부합하는지 여부를 심사하고 승인 여부를 결정한다. 플랫폼은 약관의 승인을 신청하기 전에 모든 수단을 활용하여 플랫폼근로자들과 협의해야 한다. 협의의 결과는 플랫폼근로자들에게 공지해야 하며, 약관의 승인을 신청할 때 첨부해야 한다.
 - ④ 행정관청은 약관을 접수한 때로부터 4개월 이내에 약관의 승인 또는 거절에 관한 결정을 플랫폼에 통지해야 한다. 이 기간 내에 통지가 없을 경우 약관은 승인된 것으로 간주된다.
 - ⑤ 약관은 플랫폼의 인터넷 사이트에 공지되어야 하며, 플랫폼근로자와 체결하는 계약이나 표준거래약관에 첨부되어야 한다.
 - ⑥ 약관의 작성과 승인은 플랫폼과 플랫폼근로자 사이에 종속적 법률관계가 존재하고 있음을 의미하지 않는다.
- L.7342-10조. ① 약관의 내용이 본 장의 규정에 부합하는지 여부, 약관의 승인 또는 거부에 관한 행정관청의 결정에 불복하는 소송은 지방법원의 배타적 관할에 속한다. 그 관할지와 심급에 관한 사항은 시행규칙으로 정한다. 플랫폼은 행정관청의 결정에 관한 통지를 받은 때로부터 2개월 이내에, 플랫폼근로자는 확실한 날짜를 특정할 수 있는 모든 수단을 동원하여 행정관청의 결정을 안 날로부터 2개월 이내에 소송을 제기해야 한다. 이 기간이 경과하면 소송은 각하된다.
- ② 법원은 4개월 이내에 판결을 해야 한다. 이 기간 내에 판결이 없거나 판결에 대하여 항소가 있는 경우, 소송은 고등법원이 관할한다.
- ③ 노동법원에서 다루고 있는 소송의 결과를 좌우할 수 있는 약관의 승인에 관하여 심각한 문제가 제기되는 경우, 해당 노동법원은 심리를 정지하고 제1항의 시행규칙에서 정한 관할법원에 사건을 이송한다.
- L.7342-11조. L.7342-8조 이하의 규정의 적용에 관한 세부사항은 시행령과 시행규칙으로 정한다.

플랫폼 노동자에 대한 법적 보호 : 미국 캘리포니아주 AB 5법

Miriam A. Cherry (미국 세인트루이스대학교 법학대학원 교수)

■ 서론

미국 내 대부분의 지역에서 급히 차량을 이용해 이동할 일이 있다면, 휴대폰을 몇 번만 터치하면 우버(Uber)나 리프트(Lyft) 기사가 데리러 온다. 배가 고프다면, 그럽허브(GrubHub)나 도어대시(DoorDash) 앱을 통해 연결된 식당에서 배달기사가 음식을 배달해 주거나 인스타카트(Instacart) 배달기사가 식료품을 배달해 준다. 집에 고칠 게 있다면? 핸디(Handy)에서 수리기사를 보내준다. 또는 태스크래빗(TaskRabbit)의 노동자들이 문제를 해결해주거나 가구 조립을 해준다. 기술지원, 데이터 처리 또는 기타 ‘백 오피스’ 작업이 필요한 기업들은 업워크(Upwork)나 아마존의 메커니컬 터크(Mechanical Turk)와 같은 플랫폼을 통해 전 세계의 크라우드 노동자(crowd worker)에 의지하여 컴퓨터 작업을 완수할 수 있다. 매우 많은 플랫폼이 노동자와 소비자를 연결하는 데 성공하자, 일부 평론가들은 호출형 플랫폼이 제공하는 편의성으로 인해 이제 곧 “모든 것이 우버화(Uber for everything)”되는 세상이 올 것이라고 전망한다.

실제로, 캘리포니아 북부의 실리콘밸리와 베이 지역(Bay Area)에서 각 플랫폼 기업이 막 설립되기 시작했던 2010년 이후로 각 경제는 엄청난 성장을 거두었고, 이 사업모델은 전 세계로 확산되었다. 미국만 따로 살펴보더라도, 2035년 플랫폼이 창출할 매출액은 미화 3,350

억 달러에 이를 것으로 전망된다.¹⁾ 2016년의 한 조사 결과에 따르면, 미국의 호출형 플랫폼 노동 종사자 수는 1,400만 명 이상이며, 이후 계속 증가하고 있다.²⁾ 호출형 플랫폼으로 인해 일자리 및 기업협회에 대한 우리의 인식이 광범위하고 중요한 방식으로 변화되고 재형성되고 있다는 점에는 의심의 여지가 없다.

플랫폼 고객들은 즉각적 만족에서 오는 편리함을 즐기고 있지만, 사실 호출형 플랫폼 노동자들은 아직 많은 금전적 이득을 얻지 못하고 있다. 소득을 추산한 수치가 조사에 따라 다르게 나타나고 있으나, 연구 결과에 따르면 유류비, 차량 감가상각비, 무급 대기시간을 감안할 때 우버 기사의 시간당 실수령액은 3.37~13.37달러로, 미국의 연방 최저임금이 시간당 7.25달러인 점을 감안하면 소득 수준이 낮은 편임을 알 수 있다.³⁾ 심지어 아마존의 메커니컬 터크와 같은 플랫폼을 통해 일하는 컴퓨터 클라우드 노동자의 보수는 더 열악하다. 시간당 보수가 3달러 미만인 경우도 적지 않다.⁴⁾ 많은 노동자들이 서로 경쟁하면서 보수요율은 더 낮아진다. 플랫폼 노동자들은 자신의 모든 이동 내역이 모니터링되는 앱을 통해 상시적 감시가 이루어지는 상황과 근로시간이 불규칙한 점을 문제로 지적한다. 일단 온라인 컴퓨터 작업이 완료된 후에 플랫폼이 해당 작업 내용을 보관하고 있음에도 소비자의 '거부'로 보수가 지급되지 않는 상황에 불만을 제기하는 노동자들도 있다. 소비자의 편견이 반영되었을 가능성이 있는 고객 평점으로 인해 부당함을 호소하거나 이의를 제기하지 못하고 해당 플랫폼으로부터 자동 퇴출(해고)당할 수도 있다는 지적도 있다.

지난 십 년 동안 호출형 플랫폼이 사업을 확장해 오면서, 전 세계 규제기관들도 플랫폼이 야기한 여러 노동법적 문제에 대응하기 위해 고군분투하여 왔다. 저임금, 복리후생의 부재, 부당한 근로조건에 직면하여, 전 세계의 각 노동자들은 전통적인 노동법 및 제도적 보호

1) Pricewaterhousecoopers, *The Sharing Economy* 14(2015), <https://www.pwc.com/us/en/technology/publications/assets/pwc-consumer-intelligence-series-the-sharing-economy.pdf> [<https://perma.cc/74YZ-BKDC>].

2) Katy Steinmetz, *Exclusive: See How Big the Gig Economy Really Is*, TIME, Jan.6, 2016, <http://time.com/4169532/sharing-economy-poll/>.

3) Kenneth G. Dau-Schmidt, *The Impact of Emerging Information Technologies on the Employment Relationship: New Gigs for Labor and Employment Law*, 2017 U. CHI. LEGAL. F. 63, 77 (2017) (examining the hourly pay rates of on-demand work).

4) Alana Semuels, *The Internet is Enabling a New Kind of Poorly Paid Hell*, The Atlantic, Jan. 23, 2018.

를 적용받고자 법원에 소송을 제기하고 있다. 그러나 플랫폼 기업들은 서비스 약관(terms of services)을 근거로 플랫폼 노동자들이 ‘독립노동자(independent contractor)’라고 주장하면서 자신들의 사업 관행을 옹호하였다. 독립노동자란 사업체를 소유하고 독립적으로 활동하는 개인으로, 이들은 근무시간이 아니라 업무성과에 따라 보수를 지급받는다. 독립노동자는 자립이 가능한 상식적인 사업자로 인식되고 있으며, 실제로 그들의 업무수행을 도와줄 직원을 자체적으로 고용할 수도 있다. 반면에 임금노동자는 일반적으로 자신의 업무 수행 방식에 대한 통제권한이 없고 관리자로부터 지시를 받기 때문에 법적 보호가 필요하다고 본다.

최근 몇 년간, 전 세계적으로 각 노동자가 ‘임금노동자’인지 아니면 ‘독립노동자’인지를 둘러싼 소송이 발생하고 있고, 내려진 판결에 불복하여 상소가 제기되고 있다. 영국, 브라질, 스페인, 벨기에, 콜롬비아, 호주, 남아프리카와 미국 전역에서 이러한 법정 소송들이 진행되었다.⁵⁾ 지금까지 내려진 판결들을 보면 서로 다른 기준들이 적용되었으며, 최종 판결이 서로 상충되기도 한다. 미국 내에서만 보더라도, 법원들은 고용관계를 판단할 때 ‘통제 기준(control test)’, ‘기업 활동 기준(entrepreneurial activities test)’, ‘ABC 기준(ABC test)’ 등의 다양한 기준들을 적용할 수 있다. 또한 이렇게 내려진 판결에 불복하는 경우 상소를 제기할 수 있어 하급법원의 결정이 상급법원에서 유지되기도 하고 파기될 수도 있다. 한 예로, 이탈리아 토리노(Turin) 지역 노동법원은 호출형 음식 배달기사들이 자신이 선택한 시간대에 탄력적으로 근무할 수 있다는 점을 주된 이유로 들어 그들을 독립노동자라고 판결하였다. 노동법원은 이렇게 근무시간을 선택하는 것이 전통적인 근로관계를 벗어난 것이라고 판단하였다. 그러나 2020년 1월 이탈리아 대법원은 알고리즘에 의한 관리와 감시는 ‘통제’와 ‘종속’에 해당한다고 판단하여 플랫폼 노동자들에게 임금노동자 지위를 인정하며 노동법원의 판결을 뒤집었다.

일부 평론가들은 기존의 고용규제를 확대하여 호출형 근로까지 포괄할 수 있다고 믿지만, 플랫폼의 특성에 맞는 새로운 법규, 정책 및 대응을 촉구하는 이들도 있다. 법원과 행정기관들이 상충되는 결정을 내리자, 이를 해결하기 위한 한 가지 확실한 방안이 등장했다. 미국 일부 주에서 각 노동자들을 보호하기 위한 법률적 조치를 취하기로 결정한 것이다. 캘리포니아주에서

5) <https://ignasibeltran.com/2018/12/09/employment-status-of-platform-workers-national-courts-decisions-overview-australia-brazil-chile-france-italy-united-kingdom-united-states-spain/>

AB 5법이 통과되고 ABC 기준을 채택한 것은 노동자 보호 강화라는 목표에서 이루어진 가장 중요한 입법 조치다.⁶⁾

이 글에서는 캘리포니아주에서 도입한 AB 5법에 대해서 구체적으로 살펴본다. 이를 위해, 먼저 캘리포니아주에서 AB 5법을 제정한 배경, AB 5법과 그 적용 범위, AB 5법과 관련된 쟁점 및 재계의 반응, 그리고 캘리포니아주의 경험에 뒤이어 다른 주에서 각 노동자를 보호하기 위해 취한 행동을 포함하여, 플랫폼 노동자를 보호하기 위한 법적 조치들이 갖는 의미를 살펴보기로 한다.

■ 캘리포니아주 AB 5법 제정 배경과 각 노동자를 위한 보호제도

2010년대 초 호출형 플랫폼 기업들이 캘리포니아에서 사업을 시작한 후, 플랫폼 노동자들은 고용관계에 수반되는 통상적인 혜택들을 요구하기 시작했다. 예를 들어, 구직에 소요된 시간에 대해 보상을 원하는 노동자들이 있었고, 단순히 캘리포니아주의 최저임금을 보장받거나 초과근로수당을 지급받기를 원하는 노동자들도 있었다. 하지만 차량의 감가상각 등과 같이 자신들이 부담한 비용을 환급받기를 원하는 이들도 있었다. 그리고 수년간 전일제와 유사한 형태로 승차공유 회사에서 일했던 일부 기사들은, 플랫폼으로부터 비활성화(계약해지)되어 새로운 일을 하지 못하게 되자 실업급여를 신청하고자 하였다.

이러한 이슈들이 등장하자, 플랫폼 노동자들은 플랫폼 기업으로부터 자신들이 독립노동자(independent contractor)이기 때문에 이러한 혜택과 보호를 적용받을 수 없다는 말을 일상적으로 듣게 되었다. 이에 대한 근거로 플랫폼 기업은 앱에 명시되어 있으며 노동자들이 일을 시작하기 전에 ‘동의함’에 클릭하여 ‘서명’해야만 했던 서비스 약관(terms of service)을 제시했다. 하지만 고용주로 볼 수 있는 플랫폼 기업이 일방적으로 작성하고 규정한 관계는 해당 노동자에게 구속력이 없다. 플랫폼 노동자가 임금노동자인지 아니면 독립노동자인지는 최종

6) See Keith Cunningham-Parmeter, *Gig-Dependence: Finding the Real Independent Contractors of Platform Work*, 39 N. Ill. U. L. Rev. 379 (2019).

적으로 법원에서 결정하여야 할 사안이다. 플랫폼으로부터 자신들의 요구를 거부당하고 전통적인 고용관계에서 수반되는 혜택을 적용받지 못하게 되자, 이에 좌절한 각 노동자들은 법률 전문가의 자문을 구했고, 특히 캘리포니아주에서 많은 집단소송이 제기되었다.

2010년 중반에, 캘리포니아주 북부 연방지방법원에서 진행되었던 두 건의 플랫폼 노동자의 노동자성 인정 소송이 법조계의 관심을 끌었다. 이 두 사건은 ‘오코너 대 우버(O’Conner v. Uber)’⁷⁾와 ‘코터 대 리프트(Cotter v. Lyft)’⁸⁾로, 승차공유 플랫폼의 기사들이 독립노동자인지 임금노동자인지가 명확하게 결정될 선구적 사건으로 널리 인식되었다. 이 사건들에서는 노동자성 판단 기준으로 기존의 ‘통제 기준’을 사용하였다.⁹⁾ 통제 기준은, 업무 수행에 특별한 기술이 필요한지 여부, 보수가 시간당 지급되는지 아니면 작업 단위로 지급되는지, 기업이 업무 성과를 관리할 수 있는지 등을 포함하여 기업이 업무 수행 방법과 수단을 통제하고 있는지를 고려하는 대리관계법(agency law)에서 비롯된 다중요소 기준(multifactor test)이다.

일부에서 지적한 바와 같이, 우버 기사의 경우, 통제 기준에 따르면 일부 요소는 고용관계가 있음을 보여주고 있으나, 다른 일부 요소는 독립노동자의 특성을 나타낸다. 독립노동자의 특성이 나타나는 부분으로 전통적인 근로환경에서 정해진 교대조로 근무하거나 다른 방식으로 사무실이나 공장의 정해진 작업 공간에 매여있는 임금노동자와 비교하면, 클라우드 노동자는 자신의 업무 일정관리에 어느 정도의 유연성을 가질 수 있고 앱에 가입하거나 탈퇴하는 것이 좀 더 자유롭다. 또한 클라우드 노동자는 자신이 소유한 휴대폰, 컴퓨터 장비, 인터넷 및 기타 장비를 사용한다. 게다가 최종사용자 사용권 계약(EULA)은 클라우드 노동자를 ‘독립노동자’로 명시하고 있다. 고용관계가 있음을 보여주는 요소들도 많다. 우버와 같은 플랫폼 기업은 노동자를 상시적으로 감시하기 위해 고객 평점을 이용하는데, 결과적으로 소비자가 플랫폼을 대리하여 노동력을 관리하게 된다. 많은 호출형 플랫폼 기업은 품질 관리를 위해 상당히 많은 시간과 노력을 투자한다. 저숙련 클라우드 노동의 경우 창업기회나 그에 따르는 위험 대비 보상이 매우 적다. 온라인 계약서는 매우 일방적이고 작성자들에게 불리하게 해석되기

7) O’Connor v. Uber Techs., 82 F. Supp. 3d 1133 (N.D. Cal. 2015).

8) Cotter v. Lyft, 60 F.Supp.3d 1067 (N.D. Cal. 2015).

9) The control standard in California was explained in the case S.G. Borello & Sons, Inc. v. Dep’t of Indus. Relations, 769 P.2d 399 (Cal. 1989).

때문에, 최종사용자 사용권 계약(EULA)에 사용된 용어는 (노동자성 인정에) 결정적인 요소가 아니다. 착취 가능성이 높기 때문에 저숙련 클라우드 노동자에게는 임금노동자를 대상으로 제공되는 최저임금 보호 장치가 필요하다.

이러한 문제에 직면하여, 캘리포니아주 북부 연방지방법원 재판부는 가변적인 기준을 적용하여 불확실한 법적 판단을 내릴 수밖에 없었다. 이러한 재판부의 입장은 빈스 차브리아(Vince Chhabria) 판사가 ‘코터 대 리프트(Cotter v. Lyft)’ 사건의 중간판결에서 언급한 “배심원단은 네모난 말뚝을 건네받고 두 개의 둥근 구멍 중에서 하나를 선택해 달라는 요구를 받게 될 것이다. 캘리포니아주 법원이 20세기에 노동자 분류를 위해 개발한 기준은 21세기 문제를 해결하는 데에는 그다지 도움이 되지 않는다[.]”¹⁰⁾에서 잘 드러나 있다.

차브리아 판사가 내린 명령의 결과로, 두 사건 당사자들은 모두 합의를 통해 소송을 종결했다. 합의가 이루어진 이유는 여러 가지가 있었지만, 그중에는 배심원단이 고용상 지위 문제에 대해 어떠한 결정을 내릴지 불확실하다는 점도 포함되어 있었다. 게다가 노동자를 대변하는 원고 측 변호인들은 성공 여부를 기준으로 보수를 받는 반면에, 피고인 플랫폼 기업은 합의를 위해 변호인들에게 수백만 달러를 지불하고 있었기 때문에, 소송의 경제학과 인센티브에 따라 합의가 이루어졌다. 일부 집단소송의 경우에는 노동자 1인으로 나눌 경우 소액에 불과한 합의금을 받고 종결되었고, 노동자성 인정 여부에 대한 판결은 미루어졌다. 한편 ‘버윅 대 우버 테크놀로지(Berwick v. Uber Technologies, Inc.)’ 사건에 대해 캘리포니아주 노동위원회(California Labor Commissioner)는 우버 기사들의 캘리포니아주 실업수당 수급자격을 인정하는 결정을 내렸다.¹¹⁾ 이로써 노동자성 인정 범위가 더 확대될 수 있는 장치가 마련된 것으로 보였다.

그러나 우버와 리프트의 로비활동이 강화되고 2016년 도널드 J. 트럼프가 대통령으로 당선되면서 다시 호출형 플랫폼 노동자들이 독립노동자로 분류되어야 한다는 방향으로 판도가 바뀌기 시작했다. 미국 전역에서 우버와 리프트가 기사를 독립노동자로 분류하도록 하는 「승차 공유회사법령(transportation network company statutes)」을 통과시키기 위해 주 정부 및 지방 정부에 로비를 시작하였다.¹²⁾ 이상한 것은 로비 활동이 노동법을 직접 개정하는 것이 아니

10) Cotter v. Lyft, 60 F.Supp.3d 1067 (N.D. Cal. 2015).

11) Berwick v. Uber Technologies, Inc., Labor Commissioner Case No. 11-46739EK (2015).

12) See Heather Soermville & Dan Levine, *U.S. States Pass Laws Backing Uber's View of Drivers as*

라, 플랫폼 노동자들에게 노동자성이 인정되지 않도록 ‘우회’할 수 있는 수단을 찾기 위해 교통법을 개정하는 것을 목표로 하고 있었다는 점이며, 이는 기업으로서는 더 큰 비용이 소요되는 일이었다. 이 법규가 통과되더라도 노동법에 어떤 영향을 미칠 수 있을지는 불확실하다. 이러한 동향에 맞춰 호출형 플랫폼 기업들은 자사의 온라인 서비스 약관에 중재 조항을 추가하기 시작했다.¹³⁾ 트럼프 행정부의 연방노사관계위원회(NLRB)는 2019년 4월, 노동조합 결성과 관련하여 우버 기사들을 독립노동자로 간주한다는 내용의 자문메모(advice memorandum)를 발표하였다.¹⁴⁾ 이 메모는 주별 노동자성 인정 기준에 대해서는 명시하지 않고 있다.

■ AB 5법과 다이나맥스 판결

이러한 배경을 염두에 두고 캘리포니아주의 상황으로 되돌아가보자. 2018년, 캘리포니아주 대법원은 ‘다이나맥스 오퍼레이션즈 웨스트 대 로스엔젤레스 고등법원(Dynamex Operations West, Inc. v. Superior Court of Los Angeles)’ 사건에 대한 판결로 전국적인 관심을 받았다.¹⁵⁾ 이 소송은 캘리포니아주 최저임금 및 근로시간 법령 적용과 관련하여 물류배송업체의 기사들이 다이나맥스가 자신들을 독립노동자로 잘못 분류하였다고 주장하면서 제기되었다. 물류배송업은 기업 간 거래(B2B)로 온라인 플랫폼 기업과는 관련이 없지만, 배달 기사들은 각 경제의 여러 유연한 근무제와 유사한 ‘적시생산시스템’에 따라 일하고 있었다. 여기서 법원이 다이나맥스의 배달기사들을 임금노동자로 인정했다는 사실보다 더 중요한 것은 법원이 임금노동자와 독립노동자를 분류하는 새로운 판단 기준을 적용했다는 점이다.

다이나맥스 판결에서, 캘리포니아주 대법원은 노동자성 인정 문제에 있어 수십 년간 통제 기준을 적용하던 전례를 깨고 임금 및 근로시간 법령에 ‘ABC 기준’을 적용하였다. ABC 기준은 기업이 세 가지 요소를 입증하지 못하는 한 노동자를 임금노동자로 추정한다는 전례를 두

Contractors, Reuters, Dec. 10, 2015.

13) See Charlotte Garden, *Disrupting Work Law: Arbitration in the Gig Economy*, U. Chi. Legal F. (2017).

14) NLRB, Office of the General Counsel, Advice Memorandum re: Uber Technologies, Inc., April 16, 2019. <https://www.nlr.gov/news-publications/nlr-memoranda/advice-memos>

15) *Dynamex Operations West, Inc. v. The Superior Court of Los Angeles County*, 416 P.3d 1 (2018).

고 있어서, 이를 적용하면 노동자성 인정 범위가 확대된다(자세한 내용은 아래 ‘AB 5법에 명시된 ABC 기준과 적용 대상 노동자’ 참조). 노동권 옹호자들은 다이나믹스 판결을 ‘지각 변동’이라 평하며 환영하였고 ABC 기준의 세 가지 요소를 적용함으로써 각 노동자들이 임금노동자로 인정될 가능성이 높아졌다는 점에 주목하였다.¹⁶⁾ 많은 플랫폼 기업들은 자신들이 그 세 가지 요소를 입증할 수 있다고 자신하였으며, 노동자성 인정 문제는 다시 법원의 판결에 따라 결정될 것으로 보였다. 바로 이때 캘리포니아주 입법부가 개입하였다.

■ AB 5법에 명시된 ABC 기준과 적용 범위

2018년 12월, 캘리포니아주 의회 의원 로레나 곤잘레스(Lorena Gonzalez)는 다이나믹스 판결을 입법화함으로써 해당 법원 판결이 적용되었던 임금과 근로시간 법령만이 아니라 노동자성 인정과 관련된 모든 판결에 ABC 기준을 확대 적용하는 내용의 법안을 상정하였다. 2019년 상반기에, 여러 산업의 로비스트들이 ‘AB 5(Assembly Bill 5)’로 알려진 이 법의 ‘적용 제외’ 대상이 되고자 로비를 펼쳤다. 플랫폼 기업들도 공격적인 로비를 통해 적용 제외를 추진하였으며 기사 및 노조들과 적극적으로 협상하면서 일부 중요한 양보안을 제시하기도 하였다.¹⁷⁾ 양보안에는 보수 인상, 책임보험 제공, 의료보조금 지급 등의 항목들이 포함되었다.¹⁸⁾ 노동자들은 이러한 제안들을 받아들이는 대신, 노동법적 보호의 적용 범위가 확대될 수 있도록 입법부의 주목을 끌기 위한 시위를 단행하였다.

결국, 노동자성 인정 기준으로 ABC 기준이 명시된 Section 2750.3(a)가 신설되면서 캘리포니아주 노동법이 개정되었다. 새로운 ABC 기준이 채택된 이유는 법안의 본문에 다음과 같이 언급되어 있다. “입법부가 이 법을 제정하는 취지는 현재 임금노동자로서 인정받는 대신 독립 노동자로 잘못 분류되어 착취당하는 노동자들이 법에 의해 마땅히 누려야 할 최저임금, 업무

16) See Brian Melley & Chrisopher Rugaber, California Rule a “Seismic Shift” for Gig Economy Workers, AP News, May 1, 2018 (quoting Professor Veena Dubal).

17) *Id.*

18) *Id.*

상 사고에 대한 산재보상, 실업보험, 유급병가, 유급 가족휴가 등의 기본권과 법적 보호를 적용 받을 수 있도록 보장하기 위해서이다. 캘리포니아 대법원이 다이나맥스 사건에 대해 만장일치로 내린 획기적인 판결을 입법화함으로써, 이 법은 법에 명시된 모든 임금노동자의 권리인 작업장에서의 기본권을 거부당했던 수백만 명의 노동자들에게 이러한 중요한 보호를 복원하고자 한다.”¹⁹⁾

ABC 기준은 기업이 ABC 기준의 세 가지 요소를 모두 입증하지 않는 한 노동자를 임금노동자로 추정한다.²⁰⁾

- (A) 노동자는 업무 수행과 관련하여, 계약상으로는 실제로 기업의 통제와 지시를 받지 않는다,
- (B) 노동자는 기업의 통상적인 사업범위 외의 업무를 수행한다,
- (C) 노동자는 관례적으로 기업과 독립적으로 설립된 직종, 직업 또는 사업에 종사한다

캘리포니아주의 ABC 기준은 독립노동자임을 입증할 책임을 기업이 부담하도록 했기 때문에 다른 기준에 비해 노동자성 인정 범위가 크게 확대되었다. 하지만 이 법은 일부 적용 제외를 두고 있다. 의사, 변호사, 부동산 및 보험중개인, 엔지니어, 어업 종사자, 보조금 신청서 작성 전문가(grant writer), 건축가는 모두 법 적용이 제외된다. 이러한 직종들은 재계의 로비 활동의 결과로 선정되었을 가능성이 높다.

AB 5법에 각 노동자에 대한 별도의 언급은 없지만, 각 노동자도 AB 5법에 따라 임금노동자로 인정된다는 것이 일반적인 견해였다. ABC 기준을 호출형 플랫폼에 적용하면, 각 노동자가 임금노동자로 인정된다는 점은 명백하다. 세 가지 요소 중 (A)는 기존의 통제 기준과 매우 유사하며, 이에 따라 많은 소송이 해당 노동자가 기업의 통제를 받고 있는지 여부에 따라 결론이 내려질 것이다. 전체 각 노동자에게 적용하면, 플랫폼 기업은 GPS를 사용하여 업무의 여러 측면을 통제하고 전화나 키보드상 입력 내용을 감독하고 있다고 볼 수 있다. 그러나 (A)는 플랫폼 노동자들의 근무시간이 유연하다는 점 때문에 잠정적으로 논란의 여지가 있는 반면에, (B)는 좀더 명확하게 플랫폼 노동자의 노동자성을 인정하는 근거가 된다.²¹⁾ 승차공유기업이 운

19) California Labor Code 2750.3(a).

20) California Labor Code 2750.3(a).

21) See Cunningham-Parmeter, *supra*.

송서비스를 제공하는 사업을 하고 있다면, 해당 기업의 기사가 사업범위 밖의 업무를 하고 있다고 주장할 수는 없다. 마찬가지로, 대부분의 각 경제 기업의 일자리는 배달, 운전 또는 장보기 등으로 전문적인 기술을 요하지 않으며, 따라서 이 플랫폼 노동자가 관례적으로 플랫폼 사업범위 외에서 전문적인 사업이나 직업에 종사할 가능성은 낮다. 이러한 이유들로 인해, AB 5법은 노동자성 인정 범위를 확대하여 노동법적 보호를 강화했다는 측면에서 중요한 진전이라 할 수 있다.

■ AB 5법을 둘러싼 논란

AB 5법이 통과된 이후로도, 캘리포니아주의 주요 기업들은 이 법령 시행에 반발하고 있다. AB 5법에 대한 이의 제기가 끊임없이 지속되고 있고, 2020년 초에는 일부 독립노동자인 화물 트럭운전자들이 자신들의 지위가 주법이 아닌 연방법으로 정해져야 한다고 주장하며 시위를 벌이고 소송을 제기하였다.²²⁾ 지금까지 두 군데의 법원에서 이 트럭 기사들의 주장에 동의하였다.²³⁾

우버의 최고법무책임자(CLO)인 토니 웨스트(Tony West)는, “기준이 까다롭다고 해서 우리가 그 기준을 통과할 수 없다는 뜻은 아니다.”²⁴⁾라고 말하고 있고, 리프트는 자사의 플랫폼을 이용하는 노동자들을 임금노동자로 인정할 계획이 없음을 공공연하게 언급한 바 있다.²⁵⁾

도어대시를 비롯한 배달 앱뿐만 아니라 우버, 리프트와 같은 승차공유 앱들도 캘리포니아 주에서 철수하거나 법을 준수하기보다는²⁶⁾ 현상을 유지하기 위해 소송과 더불어 투표를 통

22) James F. Peltz, *Gig law doesn't apply to independent truck drivers, California judge rules*, L.A. Times, Jan. 9, 2020.

23) *Id.*

24) Shirin Ghaffary, *Uber and Lyft say they don't plan to reclassify their drivers as employees*, Vox, Sep. 11, 2019.

25) *Id.*

26) Michael C. Munger, *Distinguishing contractors from employees*, The Hill, Sep. 16, 2019, <https://thehill.com/opinion/white-house/461635-distinguishing-contractors-from-employees>(우버 같은 기업은 법 이행보다는 캘리포니아주에서 완전 철수를 택할 것이라는 예측).

해 법안에 이의 제기를 하는 방식을 택하고 있다. 우버, 리프트, 도어대시는, 다른 플랫폼 기업과 함께, 노동법의 해당 부분을 폐지하기 위해 2020년 주민투표를 발의하는 데 9천만 달러 이상을 투입할 것이라는 소식이 전해졌다.²⁷⁾ 다이나믹스 판결을 입법화한 캘리포니아주의 시도와 ABC 기준이 살아남을지는 시간이 지나봐야 알 수 있겠지만, 그동안 이 문제는 노동법 뿐만 아니라 국가 정책의 쟁점으로 남아 있을 것이다.

■ AB 5법 제정의 영향

어떤 의미에서는, 캘리포니아주의 AB 5법은 2020년 1월 1일에야 발효되었고, 그 이후 플랫폼 기업들이 이 법의 시행을 저지하기 위해 일련의 소송을 제기하기 시작했기 때문에 이 법이 각 노동자들에게 어떠한 파급효과를 가져올 것인지 논하기에는 시기상조라고 볼 수도 있다.

현 시점에서 AB 5법이 미친 영향으로는, 다른 주의 입법부로 하여금 유사한 법안을 통과시키도록 촉구한 점을 들 수 있다. 뉴저지주 입법부는 오분류 금지법을 승인하고 “노동자가 독립노동자로 잘못 분류되면 임금노동자가 보장받을 수 있는 일련의 권리가 박탈된다...”고 지적함으로써 노동자성을 인정받지 못한 이들이 겪은 피해에 주목하였다.²⁸⁾ 그러나 일련의 각 경제 관련 법안 중에서 ‘가장 논란이 큰’ 법안은 추가 논의가 필요하다는 이유로 아직 뉴저지 주지사에게 제출되지 않은 상태다.²⁹⁾

또한 2019년 뉴욕주에서는 노동법 적용 범위를 각 노동자에게로 확대하기 위해 AB 5법과 유사한 법을 채택하고자 주 입법부에 상정된 여러 법안들을 검토하였다.³⁰⁾ 그러나 캘리포니아

27) Andrew Hawkins, *Uber, Lyft, and DoorDash kick off \$90 million fight against California's gig worker law*, Verge, Oct. 29, 2019.

28) Sophie Nieto-Munoz, *Murphy signs gig economy worker bills to revamp N.J. labor laws*, NJ.com, Jan. 21, 2020.

29) *Id.*

30) Annie McDonough, *Will New York follow California on gig worker protections?*, City and State New York, Sep. 11, 2019.

주의 ABC 기준을 뉴욕시에도 적용할 수 있을 것인지에 대한 논란이 지속되면서 법안은 아직 통과되지 못했다. 앤드루 쿠오모(Andrew Cuomo) 뉴욕 주지사는 법 개정을 통해 노동법 적용을 확대하는 것을 지지하였으며, “현재 기업들이 의무를 회피하기 위해 어떻게라도 독립노동자들과 노무계약을 체결하려 하고 있어서 더 많은 사람들이 임금노동자로 간주되어야 한다...”고 말했다.³¹⁾ 뉴욕주에서 캘리포니아주와 유사한 법을 채택하게 될지 관심 있게 지켜봐야 할 것이다.

캘리포니아주의 선도적 역할로 미국 전역에 영향을 미칠 수 있는 연방 차원의 입법 발의를 촉구하는 운동이 전개되었다. 연방노사관계위원회(NLRB)의 권한을 대폭 확대하고 이른바 ‘단결강제금지(right to work)³²⁾’와 관련된 주법 제정을 금지하자는 내용에 더불어 캘리포니아주 AB 5법을 연방 차원으로 확대하는 내용이 포함된 ‘2019년 단결권보호법안(Protecting Right to Organize Act of 2019: PRO Act)’이 마련되었다.³³⁾ 이 법은 노동조합 결성과 관련해서 독립노동자로 분류된 이들의 노동자성을 인정하고 단결권을 부여하는 것을 목적으로 하며, 이 법에 의해 노동자성 인정 범위가 크게 확대될 수 있을 것이다.³⁴⁾ 그러나 경영자 단체들은 이 법에 조소를 보내며 그에 반대하는 로비 활동을 전개하였다.³⁵⁾ 공화당이 상원과 백악관의 다수를 차지하고 있다는 점을 감안하면, 민주당 대선후보인 조셉 바이든의 지지 표명과 하원 통과에도 불구하고 PRO법이 상원을 통과할 가능성은 낮다.³⁶⁾

31) *Id.*

32) 편집자 주: “right to work”를 문자 그대로 “근로권” 혹은 “노동권”으로 번역하면 우리 헌법에서 규정하고 있는 “근로의 권리”(제32조) 또는 노동3권(제33조)과 혼동할 우려가 있다. 하지만 “right to work”법은 그런 종류의 법이 아니라 반대로 노동조합의 권한을 제한하는 법이다. 근로자 개인의 고용권을 보장한다는 명목으로 행하는 노동조합의 단결강제(이른바 유니언숍)를 금지하는 법이다. 따라서 이 글에서는 그 내용에 따라 “단결강제금지”로 번역한다.

33) *Gig groups, Companies Join Forces as They See Peril in Labor Push*, Bloomberg Law, Sep. 5, 2019.

34) *Id.*

35) *Id.*

36) *Both Joe Biden and Bernie Sanders support AB 5 and the PRO Act*, KUSI, Mar. 10, 2020.

■ 결 론

플랫폼 노동자를 보호하기 위한 법안을 제정하는 것은 분명히 기존 노동법의 적용 대상과 범위를 확대하는 데 매우 효과적인 방법이다. 캘리포니아주 AB 5법은 입법과정이 어렵기는 하지만 각 경제에서 가장 취약하고 불안정한 노동자 집단의 보호를 강화한다는 관점에서는 ‘그럴 만한 가치’가 있음을 보여준다. **KLI**

INTERNATIONAL

L A B O R

B R I E F

국제노동동향



국제노동동향 ① 코로나19의 영향과 미국 노동조합의 대응

국제노동동향 ② 독일의 코로나19 관련 자영업자 및 중소기업 지원정책

국제노동동향 ③ 스웨덴의 코로나19 대응

국제노동동향 ④ 프랑스의 코로나19 대응

국제노동동향 ⑤ 일본의 편중된 비정규직 조직화 현황: UA전선을 중심으로

INTERNATIONAL

L A B O R

B R I E F

코로나19의 영향과 미국 노동조합의 대응

International Labor Trends

국제노동동향 ① - 미국

홍성훈 (미국 럿거스대학교 노사관계 및 인적자원관리 전공 박사과정)

■ 머리말

전 세계적으로 팬데믹(Pandemic, 대유행)을 일으킨 코로나19의 공포가 미국 사회를 지배하고 있다. 2020년 5월 4일 현재, 미국의 코로나19 확진자 수는 1,212,835명으로, 전 세계 확진자 수의 3분의 1에 이른다. 사망자의 경우 69,921명으로, 전 세계의 27.7%를 차지하고 있다. 그중 뉴욕 주가 327,374명(27.0%), 뉴저지 주가 129,345명(10.7%), 메사추세츠 주가 69,087명(5.7%)으로, 동부 지역이 특히 높은 확진자 수를 보이고 있다. 총수치 못지않게, 가파른 증가 추세는 전체 미국 사회를 공포 속으로 밀어 넣었다. 2월 말까지만 해도 총확진자 수가 100명이 안 되었지만, 3월 초부터 서부 지역을 중심으로 확진자 수가 서서히 증가하던 2달 만에 100만 명을 훌쩍 넘어버린 것이다. 3월 내내 꾸준히 증가하던 일일 확진자 수는 4월에 이르러 더 증가하지는 않고 있지만, 획기적으로 줄어들지도 않은 채 완만한 하향 추세를 보이고 있다. 현재까지도 매일 2만~3만 명이 확진 판정을 받고 있으며, 일일 사망자 수도 1,500~2,000명 선을 유지하고 있다. 그럼에도 두 달 가까이 봉쇄 조치가 진행되면서, 집앞 산책을 하는 사람들 및 통행 차량들이 늘어나고 있음을 쉽게 볼 수 있다. 여전히 드높은 일일 확진자 및 사망자 수치, 그리고 외출을 절대적으로 삼가던 봉쇄 초반 분위기를 고려하면, 어마어마한 수치에 무너져 가는 현실이 더 공포스럽고 우려스러운 상황이다.

불과 두 달 남짓이지만 코로나19가 미국 사회에 미친 영향 및 앞으로 미칠 파급력은 헤아릴 수 없이 크다. 경제적인 측면의 경우, 이전 금융위기들과 비교해 봐도 지속기간이 매우 길

고 불확실성 역시 매우 높다. 무엇보다 코로나19는 정치, 사회, 문화, 특히 인간의 건강과 존엄성이라는 근본적인 영역에까지 큰 영향을 미친다는 점에서 향후 미국 및 국제사회를 완전히 바꿔놓을 분기점이 될 수 있다. 그렇다면 코로나19가 현재까지 노동자들에게 어떠한 영향을 미쳤고, 그에 대해 노동조합은 어떻게 대처하고 있을까.

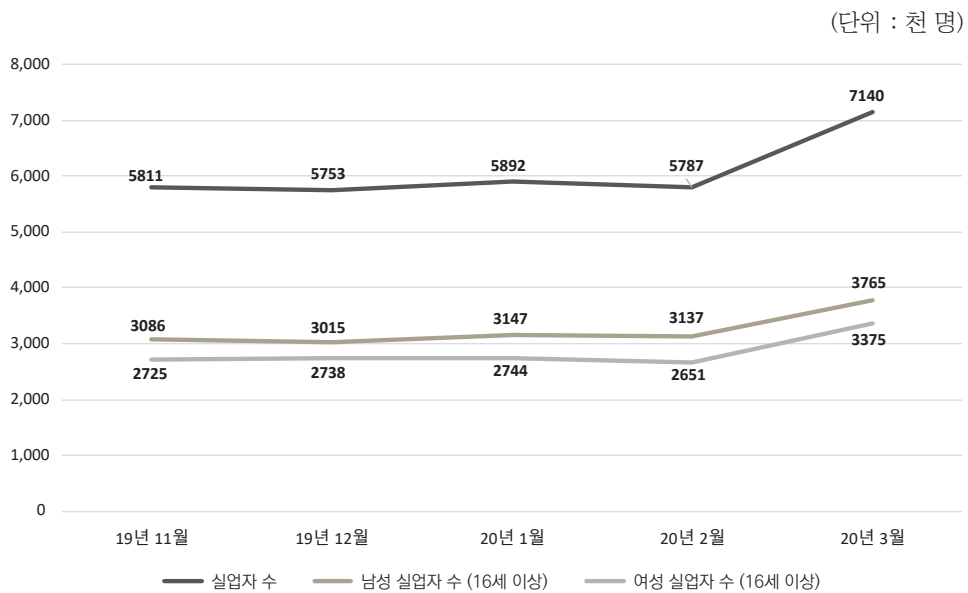
■ 코로나19가 노동자들에게 미치는 영향

코로나 정국 속에서도 특별히 경제활동을 제한하지 않았던 한국과 달리, 미국은 코로나19가 전국적으로 확산되기 시작한 3월 중순경부터 주별로 봉쇄 조치를 단행하였다. 연방 정부의 경우, 8주간 50명 이상의 모임을 취소할 것을 권고하였고, 대부분의 주에서 모든 비필수(nonessential) 직종의 운영이 금지되거나 제한적으로 허용되었다. 가령, 뉴저지 주의 경우 3월 중순부터 저녁 8시 이후 야간통행을 제한하는 통금이 실시되었고, 공장 비필수 사업장의 영업을 제한된 바 있다. 모든 레스토랑과 카페의 경우 테이크아웃만 허용했으며, 술집이나 미용실 등의 사업장에 대해서는 운영이 전면 금지되었다. 공원 등 사람들이 모일 수 있는 공공장소는 폐쇄되었고, 상점들 역시 자체적으로 인원을 제한하여 입장시키고 있다. 대부분 이러한 봉쇄 조치들은 현재까지도 유지되고 있다.

이 봉쇄 조치는 노동자들에게 결정적인 영향을 미쳤다. [그림 1]은 미국의 전체 및 성별 실업자 수 추이를 보여주고 있다. 570만~580만 명 선을 유지하던 미국 실업자 수는 3월부터 급격히 증가해 700만 명을 넘어섰다. 실업률로 보면, 2019년 11월부터 2020년 2월까지 3.5~3.6%를 유지했으나, 3월의 경우 4.4%로 급격히 상승했음을 알 수 있다.

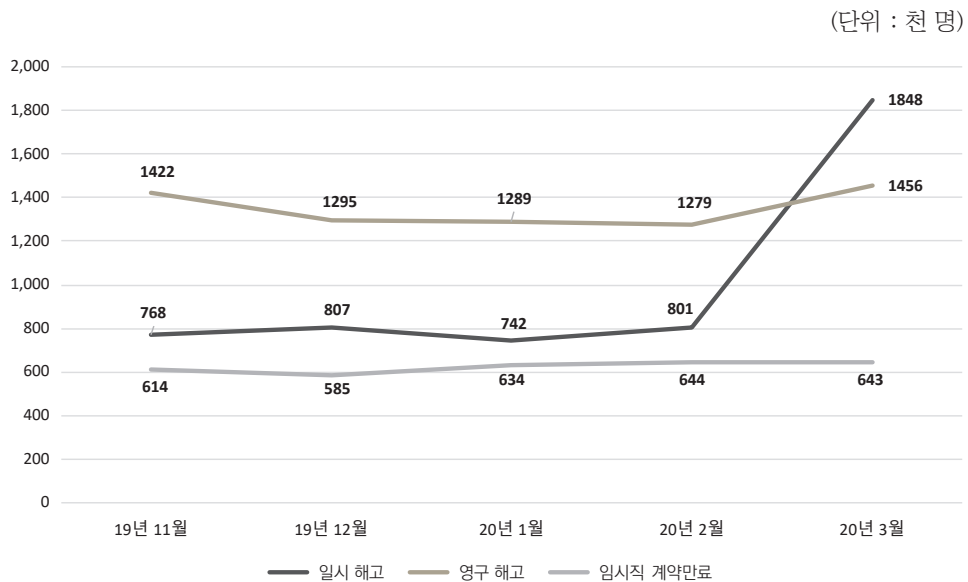
[그림 2]는 자발적 이직자(job leavers), 노동시장 재진입자(reentrants), 신규진입자(new entrants)를 제외했을 때, 기존 작업장에서 비자발적으로 퇴직한 인원들을 유형별로 구분할 경우 어떻게 달라지는지 추이를 보여주고 있다. 크게 일시 해고(temporary layoff), 영구 해고(permanent job losers), 임시직 계약만료(persons who completed temporary jobs) 등 세 유형으로 꼽을 수 있는데, 코로나19가 본격적으로 영향을 미친 3월에 이르러 일시 해고가 다른 두 유형에 비해 급증했음을 알 수 있다.

[그림 1] 전체 및 성별 실업자 수 추이



자료 : 미 노동부 노동통계국 상시인구조사(Current Population Survey); 계절조정된 수치임.

[그림 2] 유형별 실업자 수 추이



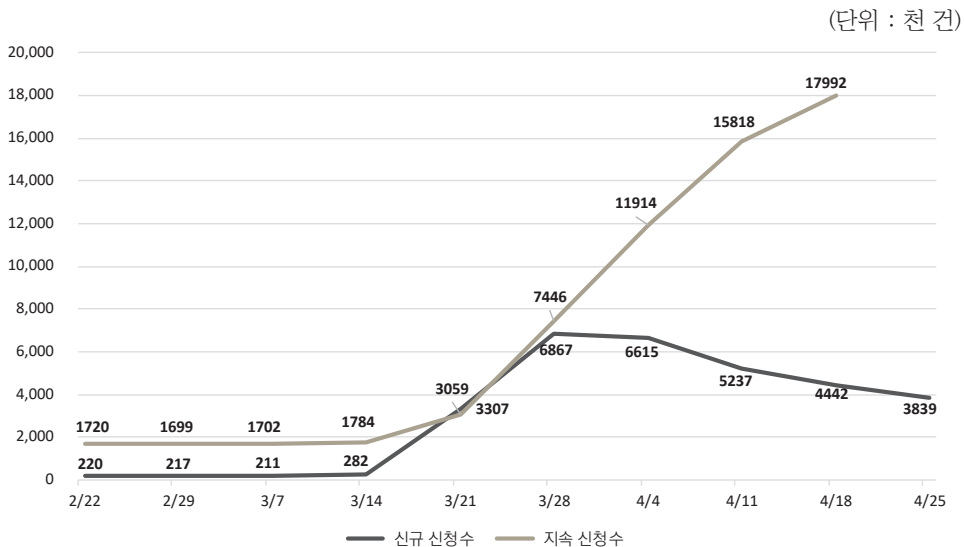
자료 : 미 노동부 노동통계국 상시인구조사(Current Population Survey); 계절조정된 수치임.

게다가 미국의 봉쇄 조치가 3월 중순부터 진행되었다는 점을 고려하면, 3월의 실업 통계치는 코로나19로 인한 영향을 완전히 반영한다고 볼 수 없다. 따라서, 4월의 통계 결과가 발표 되면 3월보다도 훨씬 높은 실업자 수 및 실업률을 기록할 것으로 보인다. 또한 여전히 일일 코로나19 확진자 수가 만 명을 훨씬 웃돌고 사망자 수도 천 명을 넘는 상황을 고려하면, 5월 이후 종합적인 추세는 훨씬 무서운 결과로 나타날 가능성이 높다. 즉 이 통계 수치들은 겨우 팬데믹 초기 국면의 모습만을 보여줄 뿐이다.

■ 실업보험 문제

팬데믹 상황에서 미국 대부분 지역에 봉쇄 조치가 단행되자, 실업보험 문제가 주요 이슈로 대두되기 시작했다. [그림 3]은 2020년 2월 중순 이후 실업보험 신규 신청 및 지속 신청 건의 추이를 보여주고 있다. 신규 신청 건수를 보면, 21만~22만 건을 유지하던 신규 신청 건수는 봉쇄 조치가 본격화된 3월 중순을 기점으로 급격히 증가하여 한 달 만에 680만 건을 넘어

[그림 3] 실업보험 신청 건수 추이



자료 : 미 노동부; 계절조정된 수치임(4월 25일 지속 신청 수는 아직 발표되지 않았음).

섰다. 다행히 3월 이후 신규 신청 건수는 감소 추세에 있지만, 지속 신청 건수는 여전히 증가 추세에 있다.

[그림 3]에서 보듯 실업보험 신청 건수는 유례없이 증가했고, 이는 정부가 감당할 수 있는 수준을 넘어섰다. 그에 따라 전국 각지에서 여러 혼란들이 이어졌다. 수십 번 전화해도 실업 보험 관련 안내를 제공받을 수 없거나, 온라인 시스템이 제대로 작동되지 않거나, 신청 후에도 지원을 신속히 받을 수 없거나, 혹은 지원이 엉뚱한 곳으로 이뤄지는 경우가 허다하게 나타났다.¹⁾ 이는 미국의 행정이 급격한 경제변화에 대응할 준비를 충분히 하지 못했음을 보여 준다. 또 동시에, 많은 인원들이 일거에 실업보험 수급에 몰리고 그에 따른 혼란을 겪는다는 점은 미국 사회안전망의 취약성, 그리고 그에 따른 높은 불확실성을 보여주기도 한다. 당장 꽤 많은 사람들이 실업수당을 받지 못할 경우 생계유지가 쉽지 않다고 호소한다는 점은 미국의 경제 뒤에 드리워진 심각한 불평등 문제를 보여주는 한 단면이라 할 수 있다.

■ 필수노동자 문제

코로나19가 노동에 미친 또 다른 영향으로는 필수노동자(essential worker) 문제를 들 수 있다. 3월 중순 봉쇄 과정에서 연방 및 각 주 정부는 비필수(nonessential) 작업장에 대해 재택근무로 전환하도록 한 바 있다. 보통 필수 직종을 떠올려 보면, 경찰, 소방, 의료 등 인간의 생명과 사회의 안전에 반드시 필요한 직종이 꼽힐 것이다. 하지만 현 시점에서 필수노동자의 범위는 매우 넓게, 그리고 애매하게 적용되고 있다. 가령, 뉴저지 주의 경우, 마트 캐셔나 실험실 연구자, IT 정비 노동자, 건설노동자, 창고노동자 등이 필수 업종으로 분류되어 제한적이거나 지속적으로 출근하고 있다.²⁾ 물론 이 직종들이 사회에 필요한 점은 사실이나, 팬데믹 상황에서도 출근해야 할 정도로 반드시 필요한 직종으로 분류되어야 하는가에 대해서는 논란

1) Vox.(2020.4.20), "Getting unemployment has been a nightmare for millions of people across the country," Retrieved on April 29th, 2020, <https://www.vox.com/2020/4/20/21220931/unemployment-insurance-coronavirus-websites-crashing>

2) <https://covid19.nj.gov/faqs/nj-information/general-public/what-businesses-are-closed-what-is-considered-essential>

이 있다. 나아가 블룸버그(Bloomberg)에 따르면, 이 규정이 명확한 기준을 통해 적용되지 않고 있으며, 일부 소매 및 서비스 부문, 식품, 제조, 건설 부문 등에서는 여러 기업들이 법적 규제를 우회하여 운영을 유지하고 있다.³⁾ 필수/비필수 작업장을 가르는 기준이 느슨한 데다 법적 제재도 모호한 탓에 이를 우회하기 쉬운 것이다. 느슨한 기준과 모호한 법 적용으로 인해, 필수 작업장의 범위가 넓어지면서 소수의 필수노동자들에게 집중적으로 지급되어야 할 안전장비를 지급받지 못하는 인원이 늘어나고 있다. 위 블룸버그 기사에 따르면, 필수 직종이라는 이유로 출근하는 많은 인원들이 사회적 거리두기에 필요한 적당한 물리적 거리 유지 및 안전장비를 보장받지 못하고 있다.

이 노동자들은 위험한 환경에 노출되는 대가로 일자리를 유지하고 있다. 실업률이 치솟고 실업보험 문제가 전 사회적으로 대두되는 상황에서, 이들은 일자리 유지를 위해 위험을 감수하고 일터로 나가고 있다. 더욱이, 증상 여부와 관계없이 전염이 쉬운 코로나19의 특성상, 이들이 감수하는 위험은 이들의 가족 및 지역사회에의 높은 위험으로 이어질 공산이 크다.

나아가, 위에서 언급한 대부분의 필수노동자들은 저임금 근로조건에 놓여 있다. 위험 수당(hazard pay) 등의 이름으로 이들의 노동을 보상해야 한다는 주장이 있지만,⁴⁾ 아직은 확실치 않은 일이다. 무엇보다, 팬데믹 2개월의 기간은 이 ‘필수’ 노동이 사회적 필요에도 불구하고 얼마나 저평가되어 왔는지를 보여준다. 워싱턴포스트(The Washington Post)는 경제학자들과의 인터뷰를 통해 필수노동자들의 임금이 낮은 이유를 다음과 같이 제시했다.⁵⁾ 첫째, 수요와 공급 문제를 들 수 있다. 즉 이 필수 직종 상당수는 특별한 교육이나 기술이 필요 없어 진입이 쉽기에 잠재 노동력 공급이 높다는 점이다. 둘째, 확장성(scalability), 즉 고임금 직종에 비해 사회적 파급효과가 높지 않다는 점이 있다. 셋째, 가치의 역설(diamond-water paradox), 즉 효용성과 관계없이 희소성에 의해 임금의 차이가 난다는 점이 있다. 마지막으

3) Bloomberg(2020.4.9), “Bosses stretch the definition of who is ‘Essential’ - and workers take the risk,” Retrieved on May 1st, 2020, <https://www.bloomberg.com/news/features/2020-04-09/are-you-an-essential-worker-in-the-pandemic-that-depends>

4) 실제로 5월 2일, 유타 주 상원의원 밋 롬니(Mitt Romney)는 애국페이(Patriot Pay)라는 이름으로 필수노동자들에게 더 많은 임금을 주도록 지원하자고 주장하였다.

5) The Washington Post(2020.4.6), “Why many ‘essential’ workers get paid so little, according to experts,” Retrieved on April 29th, 2020, <https://www.washingtonpost.com/business/2020/04/06/why-do-so-many-essential-workers-get-paid-so-little-heres-what-economists-have-say/>

로, 권력 격차(power differential)를 들 수 있다. 즉 경쟁을 통해 살아남은 기업들의 힘이 강한 데 반해, 노동자들의 협상력은 노동조합 약화 및 노동 규제 완화, 정책 지원 부족으로 인해 상대적으로 매우 약하다는 것이다. 이 네 번째 이유는 앞의 세 요인을 뒷받침하는 기반이 된다고 볼 수 있다. 그렇다면, 노동조합의 경우 이 팬데믹 국면에서 어떻게 대응하고 있으며 향후 노동운동에 미치는 영향은 어떠한가. 다음에서는 이에 관해 간략히 살펴보기로 한다.

■ 노조의 대응

3월 말 발표된 코로나19 원조·구호·경제안정법안(Coronavirus Aid, Relief, and Economic Security Act: CARES Act)에는 미국인들에 대한 직접적인 금전 지원을 포함해 여러 지원책들이 담겼다. 여기에는 500명에서 10,000명의 종업원을 고용하고 있는 중소 규모 기업에 대한 대출 프로그램도 함께 담겼는데, 대출 조건 중 하나로 노동조합 조직화에 대해 중립적인(neutral) 태도를 취할 것을 고용주에 요구하기로 했다.⁶⁾ 유노조 사업장의 경우, 고용주는 대출 기간 및 상환 후 2년 동안 이미 체결된 단체협약을 준수해야 하며, 근로자 해고 및 아웃소싱도 제한된다. 이 조항들이 노동자들의 보호를 더 강화한다고 보긴 어렵겠지만, 최소한 상황이 더 악화되는 것을 막아줄 수 있는 하나의 보호수단으로 기능한다고 볼 수 있다.

그렇다면, 팬데믹 상황에서 노동조합은 어떻게 대응하고 있을까. 미국노동총동맹 산별노동회의(AFL-CIO)는 일선 노동자 보호와 건강권 보장, 고용 유지와 지방정부 지원 등을 노동운동 우선사항으로 설정하고 있다. 또 여러 노조들과 함께 노동운동구호기금(labor movement relief funds), 온라인 서명운동 등을 진행하고 있다. 구체적으로 몇몇 산업별로 보면, 우선 팬데믹 국면에서 가장 일선에 있다고 볼 수 있는 보건 부문의 경우 보호장비 구축을 통한 노동자 안전 보장이 가장 큰 이슈로 보인다. 전미서비스노동조합(Service Employees International Union: SEIU)은 요양원에서 사망자가 급증하는 것과 관련해 개인보호장비

6) The National Law Review(2020.4.10), "Top five labor law developments for March 2020," Retrieved on April 29th, 2020. <https://www.natlawreview.com/article/top-five-labor-law-developments-march-2020>

(Personal Protective Equipment: PPE)의 지급이 너무 더디게 진행되고 있으며, 일선의 의료 노동자들 상당수가 적절한 장비 없이 위험에 노출되고 있다며 연방 정부에 보다 신속한 지원을 촉구하고 있다. 항공 부문의 경우, 항공사들이 CARES Act에 따라 9월 30일까지 노동자들을 해고하거나 임금을 삭감하지 않는 것을 조건으로 250억 달러의 지원금을 받은 바 있다.⁷⁾ 그러나 수요 급감에 따라 항공사들이 휴직 촉구 및 근무시간 단축을 통한 급여 삭감 정책을 내세우게 되었고, 항공산업 노조인 국제기계항공노조(International Association of Machinists and Aerospace Workers: IAMAW)는 이에 맞서 소송을 제기하는 한편 정치적으로도 기업들을 압박하고 있다. 자동차 부문의 경우, 크라이슬러(Fiat Chrysler), 포드(Ford), 제네럴 모터스(General Motors) 등이 5월 초 공장 재가동을 추진하였는데, 전미자동차노조(United Auto Workers: UAW)는 무리한 공장 재개가 노동자들의 건강에 위협적일 수 있다며 반대하였다.⁸⁾ 교육 부문의 경우, 최근 전미교육협회(NEA)는 디지털 격차(homework gap)로 인해 집에서 공부할 수 없는 학생들의 학습권을 보장할 것을 촉구하였다.⁹⁾ 이 정보 격차 문제는 특히 시골 소도시에서 주요하게 나타나고 있으며, 따라서 노조의 대응 역시 전국 단위에서 이 문제에 대해 지원하도록 촉구하는 방향으로 진행되고 있다. 동시에, NEA는 전국 모든 학교 및 도서관의 인터넷 연결을 실현하기 위한 기금(E-Rate) 지원을 의회에 요구하기도 했다. 소매유통 업계의 경우, 도소매업 및 백화점노조연합(Retail, Wholesale and Department Store Union: RWDSU)은 고용주들이 육류가공업자와 창고노동자들의 건강권 확보를 위해 노력할 것을 촉구하는 한편, 최근 안전 보장을 촉구하는 노동자들을 해고한 바 있는 아마존의 결정을 비판하기도 했다. 아마존, 월마트 등 대형 유통업계에 종사하고 있는 필수노동자들

7) CNBC(2020.5.5), "United Airlines service workers' union sues over schedule cuts after carrier got federal aid," Retrieved on May 5th, 2020. <https://www.cnbc.com/2020/05/05/united-airlines-service-workers-sue-over-schedule-cuts-after-airline-got-federal-coronavirus-aid.html>

8) The Detroit News(2020.4.23), "UAW opposes early May restart to auto production," Retrieved on May 5th, 2020. <https://www.detroitnews.com/story/business/autos/2020/04/23/united-auto-workers-opposes-early-may-restart-auto-production/3015176001/>

9) https://educationvotes.nea.org/2020/04/30/students-simply-need-us-educators-urge-congress-to-fix-homework-gap-now/?_ga=2.79776087.1969741827.1588768121-274037517.1588768121

일부는 노동자들의 안전 보장을 위해 파업을 계획하는 것으로 알려졌다.¹⁰⁾ 이렇듯 여러 산업 분야에 걸쳐 노동자들의 안전 문제가 가장 큰 화두로 작용하고 있다. SEIU는 최저임금 인상 운동(Fight for \$15)과 함께 노동자 보호(Protect All Workers) 캠페인을 통해, 여러 산업에서 나타나는 노동 문제들을 공유하고 해결을 촉구하고 있다.¹¹⁾

그렇다면, 코로나19 정국 이후 노동조합 및 노동운동은 어떻게 달라질 것인가. LA 타임스(Los Angeles Times)는 비관적인 상황을 조명함과 동시에 낙관적인 미래를 점치고 있다.¹²⁾ 30만여 명의 호텔, 카지노, 공항, 경기장 노동자들을 대표하고 있는 UNITE-HERE의 경우, 회원의 98%가 해고당하면서 노동자뿐 아니라 노조의 재정 역시 큰 타격을 입었다. 이러한 상황에서 노동자들은 복직과 실업급여 수급에 몰두할 수밖에 없고, 이것이 연대에 미치는 영향은 부정적일 가능성이 있다. 그러나 동시에 이 기사는 장기적으로 팬데믹 국면이 노동자들로 하여금 노조의 필요성을 절실히 느끼게 해줄 것으로 보고 있다. 상당수 노동자들의 근로조건이 악화되는 상황에서, 노동조합이 이들을 보호할 수 있는 유일한 조직으로서 향후 큰 역할을 할 수 있을 것이라는 기대 섞인 전망이 나온다.

■ 맺음말

한국에도 알려졌듯이, 최근 미국에서는 경제활동 재개를 놓고 사회적으로 여러가지 갈등이 나타나고 있다. 아직도 하루 확진자 수가 2만 명을 훌쩍 넘고, 일일 사망자도 2천 명을 웃돌 만큼 상황이 심각하기 때문에 경제활동 재개 논의가 선부른 것은 자명해 보인다. 일각에서는 트럼프 대통령의 재선 도전에 있어 주요 무기가 될 ‘경제 성장’을 극대화하기 위해 국민들의

10) WWD(2020.4.30), “Workers’ safety paramount as walkout strike looms,” Retrieved on May 3th, 2020. <https://wwd.com/business-news/business-features/worker-safety-walkout-strike-1203624511/>

11) <http://www.seiu.org/blog/2020/3/seiu-members-fight-for-15-and-a-union-leaders-launch-protect-all-workers>

12) Los Angeles Times(2020.5.1), “Coronavirus energizes the labor movement. Can it last?” Retrieved on May 3th, 2020. <https://www.latimes.com/business/story/2020-05-01/coronavirus-labor-unions-mobilize-california>

건강권을 희생하려 한다는 비판도 있다. 하지만 보다 중요한 것은 이러한 경제 재개가 국민들로부터 어느 정도 설득력을 얻고 있다는 점이며, 이는 그만큼 현재의 경제 상황이 개개인으로 하여금 피부로 와닿을 정도로 매우 심각한 영향을 미치고 있다는 점을 보여준다. 또한 이는 미국의 사회안전망이 얼마나 취약한가를 보여주는 지점이기도 하다.

두 달 남짓 진행된 코로나19 확산이 미국 사회에 남긴 잔상은 매우 클 것이다. 아직 언제 끝날지 모르는 상황에서 그 영향은 더욱 커질 가능성이 높다. 어쩌면 이윤추구 기반 경제를 넘어 안전과 인간다운 삶에 대해 조명할 수 있는 기회는 이 팬데믹 국면이 낳은 몇 안 되는 긍정적인 신호일 수도 있다. 하지만 동시에 이 충격이 기업과 노동자들에게 가져다 줄 여러 부정적인 영향 역시 아직 가늠하기 힘들다. 따라서, 팬데믹 이후 미국 사회를 어떻게 재조직할 것인가 하는 문제는 이른 시일 안에 큰 화두가 될 것으로 보인다. 6개월가량 남은 대선이 그 논의의 장 역할을 할 것으로 보인다. **KLI**

독일의 코로나19 관련 자영업자 및 중소기업 지원정책

International Labor Trends

국제노동동향 ② - 독일

이승현 (독일 프랑크푸르트대학교 노동법 박사과정)

■ 머리말

‘코로나19’ 확산으로 인해 전 세계는 건강 및 보건 측면에서만이 아니라, 사회·경제적으로도 위기에 직면하고 있다. 확진자 및 사망자가 급증하며 전 세계적인 대유행 추세를 보였음에도 불구하고, 그에 대한 대응은 각 국가마다 개별적으로 이루어짐에 따라 혼란이 더욱 가중된 측면도 있었다. 2020년 3월 11일 세계보건기구(WHO)에 의해 전염병의 최상위 단계인 세계적 대유행(pandemic) 선언이 이루어진 후 약 두 달이 지난 가운데, 유럽 지역에서도 확진자 수가 20만 명을 넘어서는 국가들이 등장하고 있다.¹⁾

코로나19에 대한 독일의 대응은 ‘사회적 거리두기(Soziale Distanz)’ 차원에서 사회적 접촉을 최소화하기 위한 다양한 수준의 제한 조치를 시행하는 것이었다. 그 과정에서 일상생활의 사적인 모임과 접촉 등이 제한되는 수준을 넘어 감염의 우려가 높은 영업시설 및 생산시설의 운영까지 중단되기에 이르렀고, 그에 따라 코로나19로 인한 위기는 경제 전반에 걸친 위기로 이어지고 있다.

5월 초인 현재 독일에서는 연방 차원의 영업 제한 조치를 일부 완화하였고, 각 주의 상황에 따라 주 정부의 통제하에 각종 사회적 제한 조치가 이루어질 수 있도록 하는 등, 바이러스의

1) 유럽 지역의 코로나19 감염 현황에 관한 구체적인 자료는 유럽 질병예방관리본부(ECDC) 참조 (<https://www.ecdc.europa.eu/en/cases-2019-ncov-eueea>).

<표 1> 유럽 지역 코로나19 바이러스 확진자 및 사망자 현황(2020.5.11 기준)

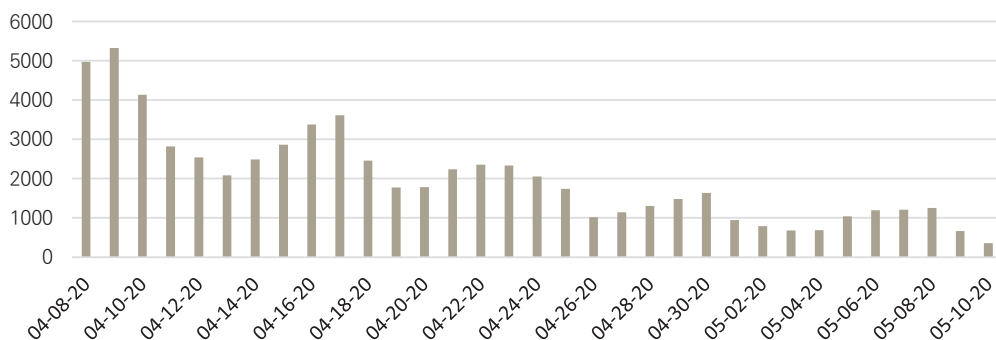
(단위: 명)

	확진자 수	사망자 수
스페인	224,390	26,621
영국	219,183	31,855
이탈리아	219,070	30,560
독일	169,579	7,417
프랑스	139,063	26,380
벨기에	53,081	8,656
네덜란드	42,627	5,440
포르투갈	27,581	1,135
스웨덴	26,322	3,225
아일랜드	22,996	1,458

자료 : ECDC, 2020(최종 검색일: 2020.5.11).

[그림 1] 독일 코로나19, 일간 신규 확진자 수(2020.5.11 기준)

(단위: 명)



자료 : ECDC, 2020(최종 검색일: 2020.5.11).

확산 초기와 비교할 때 사회적 분위기는 혼란과 공포 상황에서 다소 진정된 것으로 보이고 있다. 하지만 독일의 코로나19 바이러스 신규 확진자 수는 아직 1일 천 명 수준의 증가 추세를 나타내며(그림 1 참조), 코로나19의 감염 위험과 그 영향에서 완전히 벗어나지는 못하고 있다.²⁾

2) 독일의 코로나19 감염 현황에 관한 구체적인 자료는 로버트 코흐 연구소(RKI) 참조(<https://>

코로나19 사태로 인한 독일 정부의 기본적 제한 조치들과 사회보장적 지원 정책, 고용 보호를 위한 정책과 각종 규제 완화에 관한 사항 등에 대해서는 지난 4월호에서 소개한 바 있다. 이번 호에서는 4월호에서 깊이 다루지 못하였던 자영업자, 소상공인, 프리랜서 등에 대한 독일 정부의 지원 정책을 검토하고자 한다.

■ 제한 조치 관련 현황

연방제 형식을 취하고 있는 독일은 코로나19 사태에 대한 대응에 있어서도 실질적인 행정 작용의 주체가 되는 주 정부와 연방 정부가 협력을 통해 정책을 결정하고 있다. 이러한 체계하에 지난 3월 12일 마련되었던 ‘사회적 접촉의 제한에 관한 지침(Leitlinien zur Beschränkung sozialer Kontakte)’은 4월 15일 메르켈 총리와 각 주 정부 수상들이 진행한 회의를 통해 5월 3일까지 적용을 연장하기로 결정하였다.³⁾ 이러한 연장 결정에는 그동안의 제한 조치들이 바이러스의 대규모 확산을 방지하는 데 효과가 있었다는 자체적인 평가에 기초하고 있다.⁴⁾

4월 15일 회의의 주요 결정 사항

이 회의의 결의 사항을 살펴보면, 공공장소에서의 1.5미터 거리 유지 및 사회적 접촉 제한 등과 같은 그동안의 제한 조치를 유지, 연장하는 것을 기본 내용으로 하되, 한편으로는 이 결의에서 별도로 정하고 있는 사항에 한하여 각 주의 상황에 따라 각 주 정부의 책임하에 일정 부분 제한을 완화할 수 있도록 하는 내용도 포함되었다.

일단 생산 및 영업 관련 시설에 대한 강화된 제한 조치 추가는 없었으며, 영업을 제한되었

experience.arcgis.com/experience/478220a4c454480e823b17327b2bf1d4/page/page_1/.

3) 4월 15일 진행된 연방 총리와 각 주 수상들의 원격회의에 관한 구체적인 사항은, <https://www.bundesregierung.de/resource/blob/975226/1744452/b94f2c67926030f9015985da586cae3/2020-04-16-bf-bk-laender-data.pdf?download=1> 참조.

4) Bundesregierung Beschluss(연방 정부 결정), Telefonschaltkonferenz der Bundeskanzlerin mit den Regierungschefinnen und Regierungschefs der Länder am 15. April 2020, 2020.04.15, S. 1

던 상점의 경우 매장 크기 800평방미터(sq.m)를 기준으로 그 이하인 소규모 매장부터 영업을 재개할 수 있도록 제한을 완화하였다.

대신 코로나19 바이러스의 감염 테스트, 확진자 관리 등을 위해 최소 5명 이상의 의료 지원 전문 인력으로 구성된 의료 지원팀을 주민 2만 명당 최소 1개 팀 이상 설치하도록 하였으며, 특별 관리대상 지역의 경우에는 주 정부 차원에서도 추가 팀을 파견하는 것으로 결정하였다.

또한 개인정보 보호를 중시하는 독일 국민들의 일반적 법 감정에도 불구하고 무분별한 바이러스 확산 방지를 목적으로 확진자의 동선 추적 및 접촉자 관리를 위해 개인 정보를 활용할 수 있도록 하였으며, 지역 단위에서는 군 인력을 투입하여 확진자 추적 및 관리 업무를 담당할 수 있도록 하였다.

5월 6일 회의의 주요 결정 사항

위 4월 15일 결의에 기초한 정책 시행 이후 코로나19와 관련한 독일 정부의 기본적인 상황 인식은, 완화된 제한 조치에도 불구하고 신규 확진자 증가 추세가 둔화되고 있는 것으로 평가하며, 바이러스의 추가적인 확산을 어느 정도 성공적으로 막아내고 있다는 것이다.⁵⁾ 이러한 인식에 기초하여 가장 최근인 5월 6일 진행된 연방 총리와 각 주 수상들의 원격회의를 통해 새로운 결의가 이루어졌으며,⁶⁾ 전반적인 기조는 4월 15일 회의를 통해 결정된 내용과 크게 달라지지 않았다. 즉 ‘사회적 접촉의 제한에 관한 지침(Leitlinien zur Beschränkung sozialer Kontakte)’을 통해 마련된 기본적인 제한 조치들은 그대로 유지하도록 그 효력의 연장에 동의한 가운데, 5월 6일의 결의 사항에서 제한의 완화에 관한 사항을 별도로 규정한 경우에 한하여 그동안의 제한 조치를 해제하는 방식을 취하고 있다. 다만 4월에 비하면 비교적 광범위한 영역에서 제한 조치를 해제하도록 결정하고 있다.

우선 사회적 접촉 제한 차원에서 가족 구성원 외의 모임을 제한하였던 것에서, 가족 간(두

5) Bundesregierung Beschluss(연방 정부 결정), Telefonschaltkonferenz der Bundeskanzlerin mit den Regierungschefinnen und Regierungschefs der Länder am 6. Mai 2020, 2020.05.06, S. 1

6) 5월 6일 진행된 연방 총리와 각 주 수상들의 원격회의에 관한 구체적인 사항은, <https://www.bundesregierung.de/resource/blob/973812/1750978/fc61b6eb1fc1d398d66cfea79b565129/2020-05-06-beschluss-mpk-data.pdf?download=1> 참조.

가족)의 모임은 허용하도록 하였다.

상점의 영업 제한 조치는 4월 매장의 면적을 기준으로 1차적인 해제가 이루어진 가운데, 이러한 조치가 바이러스의 확산으로 이어지지 않은 것으로 평가하고 있다. 그에 따라 이번 회의에서는 별도의 영업 제한이 없는 업종인 경우 방역 수칙을 준수하는 것을 전제로 전면적인 영업 재개를 허용하였다.

또한 실외에서 이루어지는 일반 국민들의 스포츠 및 레저 활동도 허용하였고, 프로 스포츠 경기의 경우에도 일정한 요건하에 재개되는 것으로 결정하였다.

요식업과 숙박업의 경우에도 각 주 정부에서 영업 재개에 관련한 사항을 결정할 수 있도록 하였고, 극장, 오페라 및 콘서트 홀과 같은 문화 시설의 개방에 관한 사항도 주 정부에 결정 권한을 이양하였다.

만약 제한 조치의 해제 후 신규 감염자가 발생할 시, 10만 명당 50명 이상의 집단적 감염이 발생하는 경우에도 각 주 또는 지역 단위에서 긴급 제한 조치가 시행될 수 있도록 하고 있어, 코로나19와 관련한 전반적인 대응 권한을 일단 주 정부에 넘겨주고 있는 것으로 보인다.

■ 자영업자(Solo-Selbständige) 및 소기업(kleine Unternehmen)에 대한 긴급 지원금(Soforthilfe)

독일 연방 정부는 2020년 3월 말 코로나19로 인해 경제적으로 타격을 입은 소규모 경제 주체들의 경제활동 안정성과 유동성 부족에 대한 대책으로서 긴급 지원금(Soforthilfe)의 지급을 결정하였다.⁷⁾

독일 내에 사업장이 위치하거나 주된 사무소가 독일 내에 위치하여 독일의 세무 관청에 등록된 사업자로서, 10인 이하의 피고용인을 고용하고 있는 자영업자, 프리랜서를 비롯하여 소규모 기업이 이 긴급 지원금의 대상이다.⁸⁾ 연방 의회가 통과시킨 추가경정예산 중 500억 유

7) Bundesregierung(연방 정부)(2020.3.27), “Wir lassen niemanden allein”, <https://www.bundesregierung.de/breg-de/themen/coronavirus/soforthilfen-beschlossen-1733604>

8) Bundesregierung(연방 정부)(2020.3.30), Soforthilfen stehen bereit, <https://www.bundesregierung.de>

로가 이 긴급 지원금에 배정되었다.

지원 대상 및 내용

자영업자, 프리랜서 및 소규모 기업에게 일회성으로 지급되는 이 지원금은 상시 고용 전일제 피고용인의 수에 따라,

- ① 5명 이하의 직원을 고용하고 있는 사업주에 대해서는 3개월 동안 최대 9,000유로,
- ② 10명 이하의 직원을 고용하고 있는 사업주에 대해서는 3개월 동안 최대 15,000유로

까지 지급될 수 있도록 하였다. 긴급 지원금을 신청함에 있어 피고용인 수를 산정하는 기준 일자리는 2020년 3월 23일로 결정되었다.

직업교육의 중요성에 비추어 직업 훈련생(Auszubildende)의 경우에는 피고용인 수를 산정함에 있어 신청인이 산입 여부를 결정할 수 있다.⁹⁾ 예를 들어 전일제 근로자가 5명인 사업장에 1명의 직업 훈련생이 있는 경우에는 10명 이하의 피고용인을 고용하고 있는 사업주의 자격으로 지원금을 신청할 수 있게 된다.

지원 대상에 대한 기준으로 이러한 피고용인 수 외에 별도 규정된 것은 없으며, 코로나19의 여파로 인해 경제적으로 어려움에 처해 있는 경우라면 업종, 산업 분야에 관계 없이 지원금의 수급 대상이 될 수 있다. 따라서 제조업, 도매 및 소매업 및 서비스 업종은 물론이고 농업 분야의 생산 농가도 이러한 요건만 충족하면 긴급 지원금의 대상이 될 수 있다.¹⁰⁾ 다만 공기업의 경우에는 그 규모에 관계없이 지원 대상에 포함되지 않는다.¹¹⁾

de/breg-de/aktuelles/corona-soforthilfen-1737444 (최종 검색일: 2020.5.10)

9) BMWi(연방경제에너지부)(2020.4.20), “Coronavirus: Antworten auf häufig gestellte Fragen”, <https://www.bmw.de/Redaktion/DE/FAQ/Coronavirus/faq-coronavirus.html> (최종 검색일: 2020.5.10)

10) Bundesregierung(연방 정부)(2020.3.30), Soforthilfen stehen bereit, <https://www.bundesregierung.de/breg-de/aktuelles/corona-soforthilfen-1737444> (최종 검색일: 2020.5.10)

11) BMWi(연방경제에너지부)(2020.4.20), “Coronavirus: Antworten auf häufig gestellte Fragen”, <https://www.bmw.de/Redaktion/DE/FAQ/Coronavirus/faq-coronavirus.html> (최종 검색일: 2020.5.10)

긴급 지원금은 사업(영업) 운영상의 경제적인 어려움에 대한 보조금으로서, 예를 들어 임대료, 대출 등 금융 비용, 사업용 장비, 차량 등에 사용되어야 할 비용 등에 대해 지급될 수 있다. 하지만 인건비 또는 자영업자 자신(사업주)의 급여 등은 이 지원금의 고려 대상에 해당하지 않으며, 신청자의 개인적인 생활비, 예를 들어 신청자의 자택 임대료(주거비), 건강보험이나 연금과 같은 사회보험료 등도 포함되지 않는다.¹²⁾

지원요건

긴급 지원금은 경제적 어려움이 코로나 사태에 기인한 것임을 전제로 하기 때문에, 지원 대상으로 선정되기 위해서는 이 지원금의 신청 시점을 기준으로 3개월간 사업 운영상의 자금 유동성에 계속해서 어려움을 겪고 있어야 한다. 따라서 법적인 측면에서 이미 2019년 12월 말 이전에 사업의 운영에 어려움을 겪고 있음이 확인된 사업주 또는 자영업자는 이 지원금의 신청 대상에 해당하지 않는다.

이와 같은 지원금 신청자의 경제적 상황은 신뢰할 수 있는 자료를 통해 증명될 수 있어야 한다. 긴급 지원금의 성격상 그 신청 절차를 신속하게 처리하여 지급이 이루어져야 하는 관례로, 신청자가 어떠한 자료를 통해 자신의 경제적 위기를 증명하여야 하는지에 대해서는 의도적으로 관련 법률에서 규정하지 않고 있다.¹³⁾ 다만 경제적 어려움의 증명 책임은 신청자에게 있으며, 이를 증명하기 위한 자료에 대해서는 법적인 측면에서 신청자의 경제적 상황을 객관적으로 확인할 수 있는 수준의 신뢰성을 요구하고 있다. 만약 신청 과정에서 경제적 상황에 대해 허위의 정보를 기재하여 지원금을 지급받는 경우에는 형법상의 사기죄가 적용될 수 있음을 고지하고 있다.

12) 임대료, 사회보험료 등 개인 생활비에 대한 경제적인 곤궁은 실업급여II의 신청 대상에 해당하며, 코로나 사태로 인해 사업주, 프리랜서, 자영업자 등의 기본 생활을 보장하고자 하는 측면에서 신청 대상자의 재산 상황 등의 확인 절차를 간소화하고 있다.

13) Bundesregierung(연방 정부)(2020.3.30), Soforthilfen stehen bereit, <https://www.bundesregierung.de/breg-de/aktuelles/corona-soforthilfen-1737444> (최종 검색일: 2020.5.10)

지원금 지급 주체 및 관련 업무 담당 주체

긴급 지원금은 연방 정부가 운영 및 지급 주체가 된다. 즉 500억 유로 규모의 예산은 연방 정부의 예산으로 충당된다.

하지만 지원금 신청과 지급 절차의 실행 등과 같은 실무는 각 주 정부의 협력을 바탕으로 진행되고 있으며, 그에 따라 지원금 신청 관련 업무를 담당하는 실무 기관은 각 주마다 별도로 마련되어 있다.¹⁴⁾ 이처럼 신청 및 지원금 지급 등과 관련한 실무를 주 정부 차원에서 담당 하도록 하는 내용을 담고 있는 연방 정부와 주 정부 사이의 행정 협약(Verwaltungsvereinbarung)이 지난 3월 30일에 체결된 바 있다.

이처럼 신청 절차와 관련한 실무는 각 주에 설치된 담당 기관에서 처리하고 있지만, 신청인의 경제적 어려움을 증명하기 위해 제출된 서류의 심사 및 그에 기초한 결정의 책임은 연방 정부에서 부담하게 된다.¹⁵⁾

기타 지원금과의 중복 가능성 및 상환 여부

긴급 지원금의 지급 주체는 연방 정부로서, 각 주 정부 차원의 긴급 지원 프로그램의 기타 급여 또는 지원금 등과 중복하여 지급될 수 있다.¹⁶⁾ 또한 이 지원금은 추후 별도의 상환의무가 없는 일회성 보조금(Zuschuss)에 해당한다.

이러한 보조금의 경우 원칙적으로는 세금의 납부 대상이 되는 급여에 해당하지만 이번 지원금의 성격을 고려하여 우선적으로 2020년 세금의 조기 납부 대상에서는 이 지원금을 제외

14) 긴급 지원금의 신청을 담당하고 있는 각 주의 실무 담당 기관은, <https://www.bmwi.de/Redaktion/DE/Artikel/Wirtschaft/laender-soforthilfen.html> 참조.

15) BMWi(연방경제에너지부)(2020.4.20), “Coronavirus: Antworten auf häufig gestellte Fragen”, <https://www.bmwi.de/Redaktion/DE/FAQ/Coronavirus/faq-coronavirus.html> (최종 검색일: 2020.5.10)

16) BMWi(연방경제에너지부)(2020.4.20), “Coronavirus: Antworten auf häufig gestellte Fragen”, <https://www.bmwi.de/Redaktion/DE/FAQ/Coronavirus/faq-coronavirus.html> (최종 검색일: 2020.5.10)

하도록 하였다.¹⁷⁾ 다만 2020년에 영업이익이 존재하는 사업체에 한하여 2021년에 세금을 부과하는 것으로 결정하였다.

신청 기한

코로나19 사태가 장기화되는 양상을 보이고 있으나, 이 긴급 지원금의 신청 기한은 우선 2020년 5월 31일까지로 설정한 바 있으며, 아직은 연장에 관한 논의가 이루어지지 않고 있다.

■ 독일재건은행(KfW)을 통한 대출 지원 프로그램

독일재건은행(KfW)-특별 프로그램 2020(KfW-Sonderprogramm 2020)

코로나19의 급격한 확산으로 인하여 경제적으로 위기에 직면한 기업과 프리랜서, 자영업자 등에게 대출이 이루어질 수 있도록, 공법상의 정책금융기관인 독일재건은행(Kreditanstalt für Wiederaufbau: 이하 KfW)을 통해 특별 대출 프로그램을 마련하였다. 독일재건은행(KfW)의 경우 정부 소유의 개발은행으로서 일반적으로 기업이나 개인에게 직접 대출을 실행하지는 않으며, 이 특별 프로그램의 경우에도 일반 은행을 통해 이루어지는 대출을 보증하는 형식으로 지원이 이루어진다.

특별 대출 프로그램은 주거래 은행을 통해 진행되는 대출이 더욱 신속하고 안정적으로 이루어질 수 있도록, 대출은행이 부담하는 신용리스크에 대한 독일재건은행(KfW)의 인수범위를 조정하고, 관련 절차와 승인 요건 등을 기존보다 단순화하는 것을 내용으로 한다.

특별 대출 프로그램을 통한 관련 절차 등의 개선은 지난 2020년 3월 19일에 발효된 유럽

17) Bundesregierung(연방 정부)(2020.3.30), Soforthilfen stehen bereit, <https://www.bundesregierung.de/breg-de/aktuelles/corona-soforthilfen-1737444> (최종 검색일: 2020.5.10)

의회를 위한 임시 조치법(das Temporary Framework der Europäischen Kommission zum Beihilferecht)에 의해 가능할 수 있었다.¹⁸⁾

지원 대상

이 특별 대출 프로그램을 이용할 수 있는 대상은 영리를 목적으로 경제활동을 하는 주체인 이상 크게 제한이 없다. 즉 코로나 위기로 인하여 경제적인 위기에 직면한 상황이면 규모에 관계 없이 모든 사기업이 혜택을 받을 수 있으며, 자영업자와 프리랜서 등도 이 프로그램에 따라 대출을 신청할 수 있다. 따라서 대부분의 사기업(공기업은 제외), 비영리 단체가 아닌 상업적으로 운영되는 사회적 기업, 주택건설회사, 임대 회사 등이 대출을 신청할 수 있으며, 개인 임대사업자도 이 프로그램을 통해 대출이 가능하다. 또한 사모펀드의 투자금이 자본에 포함된 회사의 경우에도 그 규모에 관계 없이 대출 신청이 가능하다. 반면 국외 공적 자금을 투자받은 경우에는 그 투자금의 규모에 따라 지배력에 영향을 미치는 수준인 경우에 한하여 사안별로 신청 여부를 결정하도록 하였다.

하지만 공기업, 농업 분야 1차 생산기업, 비영리 목적의 회사 및 협회, 은행이 25% 이상의 지분을 가진 경우를 비롯하여 사업자 등록이 없는 개인 임대인은 이 특별 프로그램의 대출 신청 대상에 해당하지 않는다.

특별 프로그램 2020의 주요 내용

피고용인 250명 이하의 중소기업으로서, 연 매출 5천만 유로 이하 또는 대차대조표상 자산 총계 4,300만 유로 이하인 중소기업이 이 프로그램을 통해 대출을 신청하는 경우, 독일재건은행(KfW)이 최대 90%의 신용리스크를 인수함으로써 대출이 안정적으로 실행될 수 있게 한다.

대기업이 이 프로그램을 통해 대출을 신청하는 경우에는 중소기업과 달리 매출 규모에 관계없이 독일재건은행(KfW)이 최대 80%까지 신용리스크를 인수하게 된다. 이 특별 프로그램이 마련되기 이전에는 독일재건은행(KfW)의 신용리스크 인수 대상이 연 매출 5억 유로 이하

18) BMWi(연방경제에너지부), “Maßnahmenpaket für Unternehmen gegen die Folgen des Coronavirus”, 2020.4.28, S. 2

대기업으로 제한되고 있었다.

이 프로그램을 통한 대출 한도는 신용위험평가가 필요한 경우 300만 유로까지, 간소화된 신용위험평가 대상에 해당하는 경우에는 1,000만 유로까지로 설정되었다.

그 밖에도 이 특별 프로그램을 통해 대출 한도가 10억 유로까지 확대되었으며, 대출 이자는 중소기업의 경우 1~1.46%, 대기업의 경우 2~2.12%로 인하되었다. 대출 기간도 기존에 5년이었던 것을 6년으로 연장하였으며, 대출 금액이 80만 유로 이하인 경우에는 10년까지 연장하였다.

독일재건은행(KfW)-긴급 대출 2020(KfW-Schnellkredit 2020)

국책 금융기관인 독일재건은행(KfW)은 코로나19 사태에 따른 경제적 위기에 상대적으로 더욱 취약한 중소기업(250인 이하 기업)을 위해 특별 프로그램 2020을 통한 대출과는 별개로 긴급 대출 프로그램(KfW-Schnellkredit 2020)도 마련하였다.¹⁹⁾

이 대출은 중소기업의 자금부족을 해소하기 위해 신청할 수 있으며, 해당 기업의 2019년 연간 총매출액의 최대 25%에 해당하는 대출금까지는 독일재건은행(KfW)이 신용리스크를 100% 인수하여, 대출 주거래 은행이 부담할 신용리스크를 제거하였다. 따라서 주거래 은행은 독일재건은행(KfW)의 신용리스크 인수로 내부 신용위험평가 및 별도 담보 없이 대출을 실행할 수 있게 되었다.

다만 이 프로그램을 통한 대출 한도는 기업 규모에 따라 차등을 두고 있어,

- ① 50인 이하인 경우에는 최대 50만 유로까지
- ② 50인을 초과하는 경우에는 80만 유로까지

대출받을 수 있다.

이 긴급 대출은 특별 대출 프로그램과는 달리 기존 심사에 활용된 자료를 바탕으로 대출 신

19) 대출금의 성격상 회생대출기관(KfW)의 다른 대출 프로그램과 중복 신청은 불가능하다. 또한 코로나 위기로 인해 마련된 경제안정화자금과의 중복도 허용하지 않고 있다. 다만 일회성 보조금 형식의 정부 지원금은 추가로 수급할 수 있다.

청 기업에 대한 심사가 이루어진다. 주거래 은행은 단지 대출 신청 기업이 이미 코로나 사태 이전에 경영상의 위기에 처해 있었는지 판단하기 위해 2019년 12월 31일을 기준으로 해당 신청 기업의 매출, 수익률, 고용 규모 등을 평가하게 된다.

대출금에 대한 이자율은 일률적으로 3%로 결정되었으며, 조기 상환에 대해서도 별도의 수수료를 지불하지 않도록 하였다. 대출금은 10년 균등 분할 방식으로 상환이 이루어지며, 거치 기간은 최대 2년이다.

■ 기타 지원 정책

정부 보증(Bürgschaften)의 확대

코로나19로 인해 운영상의 어려움을 겪고 있는 소규모 기업과 자영업자들이 정부의 지원을 받는 보증 은행(Bürgschaftsbank)의 보증을 바탕으로 대출을 받을 수 있는 금액을 확대하고 있다. 정부 보증으로 받을 수 있었던 대출금 규모는 기존에 125만 유로에서 250만 유로로 두 배 증액되었다. 이 보증 확대 혜택은 산업 분야의 제한 없이 모든 중소기업과 자영업자에게 적용된다.

스타트업 기업 자금 지원

코로나19 사태에 따른 경제적 위기에 대응하기 위하여 정부 차원에서 다양한 지원금 및 대출 관련 프로그램들을 마련하고 있으며, 신생 기업(Start-ups)의 경우에도 그러한 프로그램들을 활용하는 데 특별한 제한은 없다. 하지만 신생 기업의 경우에는 해당 프로그램에서 요구하는 조건들을 충족하지 못하는 경우가 많아, 정부는 이러한 스타트업 기업을 대상으로 별도의 자금 지원 프로그램을 마련하여 20억 유로의 예산을 배정한 바 있다. 이를 바탕으로 기업당 최대 80만 유로까지 지원될 수 있는 구체적인 프로그램을 마련할 예정에 있다.

■ 긴급 지원정책에 대한 평가와 전망

이상에서 살펴본 바와 같이 코로나19의 여파로 경제적 위기에 직면한 자영업자 및 중소기업을 대상으로 한 대책은 크게 보조금 형식의 긴급 지원금과 대출 프로그램으로 구별될 수 있다.

우선 긴급 지원금에 대해 그 내용을 살펴보면, 인건비와 같이 고용안정을 위해 필요한 직접적인 비용은 지원금의 대상이 아니다. 즉 코로나19 사태로 인한 경제적 위기 속에서 중소기업이나 자영업자 등이 도산하지 않을 수 있도록 지속적인 운영을 가능하게 하기 위한 목적의 금전적 지원인 것이다. 인건비와 같은 고용상의 위기를 위해서는 단축근로지원금(Kurzarbeitergeld)을 활용하도록 하는 것이 정부의 기본적인 정책으로 볼 수 있으며, 다양한 형식의 지원금 또는 경제적 혜택이 동일한 목적을 위해 중복적으로 지원되는 것은 방지하고자 하는 것을 확인할 수 있다. 하지만 그 목적과 성격이 동일한 경우라도 운영 주체의 측면에서 구별될 수 있는 경우, 예를 들어 연방 정부에서 마련한 프로그램과 주 정부에서 마련한 지원제도가 동일한 성격을 가진 경우에는 중복적으로 혜택을 받을 수 있도록 하고 있다.

기업 및 자영업자에 대한 대출 프로그램의 경우, 코로나 사태에 따른 지원을 위해 유럽 의회가 마련한 임시 조치법에 기초하여, 해당 법안에서 허용하고 있는 최대 수준까지 그 절차와 요건을 완화한 측면이 있다.

코로나19에 따른 추가적인 영향이 언제까지 지속될지 아직 불명확한 가운데 독일이 지난 3월 말에 마련한 현재의 지원 정책이 어느 정도 성과를 낼 수 있을지는 확인하기 어려운 것이 사실이다. 이러한 지원 정책들이 독일 경제와 노동시장에 어떠한 영향을 미치고 어느 정도의 성과를 나타낼 수 있을지는 좀 더 시간을 두고 평가해야 할 것으로 보인다. **KLI**



스웨덴의 코로나19 대응

International Labor Trends

국제노동동향 ③ - 스웨덴

송지원 (스웨덴 스톡홀름 경제대학교 박사후 연구원)

■ 머리말

코로나19(COVID-19)가 전 유럽으로 확산되면서 스웨덴도 그 영향에서 자유롭지 못한 상태다(2020년 5월 5일 기준, 확진자 23,216명, 사망자 2,854명). 확진자와 사망자의 수가 급증하자 유럽 내 대부분의 국가들이 국경을 봉쇄하고 시민들의 이동을 제한하는 등의 강력한 방안을 내놓고 있는 가운데 스웨덴은 느슨하게 코로나19 사태에 대처하고 있다. 이 글에서는 스웨덴 정부 및 보건당국의 코로나19 대응 동향을 살피고 현재까지의 경제, 사회적 영향에 대해 다룬다.

■ 스웨덴 보건당국의 코로나19 확산 방지 대응 과정

초기

스웨덴에서 첫 코로나19 확진자가 발생한 것은 2020년 1월 31일이었다. 이후 별다른 변화 없이 잠잠하던 스웨덴에서 코로나19 확진자가 급속도로 증가하기 시작한 때는 2월 말로 이란, 이탈리아 등지에서 여행을 마치고 돌아온 다수의 스웨덴 사람들이 코로나19 발병 징후를 호소하면서부터다. 이때 스웨덴 보건당국은 바이러스 위험수준을 낮음(low)에서 보통(moderate)으로 조정했고 이란, 중국으로의 여행을 자제할 것을 권고했다. 3월 6일에는 전

체 확진자 수가 137명이 되었는데 대부분의 확진자가 북부 이탈리아 여행을 다녀온 것으로 알려지자 이때부터 스웨덴 외교부는 북부 이탈리아로의 여행을 금할 것을 권고하였다. 스웨덴 사람들이 2월 말, 3월 초 북부 이탈리아로 여행을 다녀온 것은 초, 중, 고 스포츠 방학 주간(Sportlov) 때문이다. 스웨덴을 비롯한 북유럽 국가에는 매년 겨울 일주일간의 짧은 스포츠 방학 주간이 있는데 이 기간 동안 상당수의 가족 단위 여행객들이 여행을 떠난다. 특히 올 겨울 눈이 적게 내려 스웨덴에서 스키를 즐기지 못한 많은 사람들이 이탈리아를 찾은 것으로 알려졌다. 3월 9일에는 확진자 수가 261명이 되었고 스톡홀름에서 해외여행 및 확진자 접촉 이력이 없었던 첫 환자가 발생하기 시작했다. 이때부터 보건당국은 지역사회 전염의 우려를 내비쳤다. 그리고 3월 10일 보건당국은 코로나19 위험수준을 매우 높음으로 상향 조정했다.

느슨한 대응 방식을 택하기로 한 스웨덴 보건당국 및 정부

3월 12일 코로나19로 인한 최초의 사망자가 발생하자 스웨덴 정부는 코로나19 확산을 방지하기 위한 우선 조치로 500명 이상의 대중 모임 및 행사 개최를 금지했다. 극장이나 영화관, 콘서트 관람, 스포츠 관람 등을 제한하기 시작했으며 이를 위반했을 시, 경찰이 모임이나 행사를 중단하거나 해산할 수 있으며 위반한 주최자에게 벌금형 또는 최대 6개월의 징역형을 구형할 수 있도록 조치가 취해졌다. 이 대중 모임 금지 조치는 3월 29일 50명 이상의 모임 금지로 강화되었다.

한편 3월 12일 스톡홀름 주 보건당국은 코로나19 검사의 대상자를 제한하여 이미 병원에 입원한 환자들 중 코로나 관련 증상을 보이는 고령 환자 중심으로 검사를 집중할 것이라 밝혔다. 코로나19와 관련하여 경미한 증상을 보이는 사람이나 위험군에 속하지 않는 사람의 경우에는 자가격리를 우선 실시하고 전화로 1177 보건서비스(1177 Vårdguide)에 연락할 것을 권고했다. 스톡홀름 주 보건당국의 검사 방침은 다음날 공공보건청(Folkhälsomyndigheten)에 의해 스웨덴 전 지역의 검사 방침이 되었다. 단, 공공보건청은 80세 이상 노인 등 고위험군에 속한 이들에 대해서는 코로나19 감염 여부 검사를 계속 이어갈 것이라 밝혔다. 공공보건청은 이러한 조치를 취한 이유로 다른 질환을 가지고 병원에 입원해있던 중증 환자들을 보호하기 위함이라 설명했다.

한편 스웨덴 정부와 보건당국은 검사 방침을 설명함과 동시에 사회적 거리두기 실시를 비롯

하여 국민들에게 책임감 있는 행동을 주문했다. 3월 16일 스웨덴 보건당국(공공보건청, 보건복지청, 재난관리청)은 합동 기자회견을 통해 사회적 거리두기 권고 사항을 발표했다. 권고 사항은 다음과 같다. ① 스톡홀름 거주자는 가능한 경우 재택근무 실시, ② 70세 이상 고령자는 불필요한 외출 및 손님 초대를 자제할 것, ③ 500명 이하 규모의 행사 개최 시 공공보건청이 안내한 유의사항을 참고할 것이다. 이후 스웨덴 공공보건청은 4월 1일, 코로나19 감염 확산 방지 및 동 바이러스에 취약한 고령자 보호 등을 위해 추가 권고사항을 발표하였다. 추가 권고사항을 통해 손 위생 관리 철저, 실내외 공간 및 대중교통 이용 시 타인과 적정 거리 유지, 큰 규모 행사 참석 자제, 수영장, 체육관 등에서 타인과 거리 유지 및 탈의실 이용 자제, 교통 혼잡 시간대 회피, 필요한 여행 자제를 당부했다. 한편 70세 이상 고령자 등 위험군에게는 타인과의 물리적 접촉 자제, 약국, 식품점 등의 방문 자제, 대중교통 이용과 사람들이 모이는 장소는 피할 것을 주문했다. 식당 등 사업장의 경우, 코로나19 관련 정보 공지문 게재, 식당 등의 경우 바닥에 사람들 간 적정 거리 표시, 적정 공간 확보, 손 세척 기회 제공 등을 해야 함을 권고했다. 기업에는 부득이하게 직장에서 일해야 할 경우 직원들 간 거리를 유지할 수 있도록 할 것, 손 위생 관리 철저, 재택근무 기회 제공, 불필요한 출장 자제를 당부했다. 3월 22일, 스테판 뢰벤(Stefan Löfven) 총리는 대국민 담화를 통해 현재 스웨덴이 마주한 코로나19 사태는 수십 년 만의 최대 위협이며 확산의 속도를 최대한 늦춰 의료기관의 과부하를 막을 수 있도록 국민들의 성숙한 행동, 사회적 거리두기 권고 준수 등이 필요함을 강조했다. 하지만 강제성을 띤 행정명령을 두거나 경찰력을 동원한 강한 이동 제한 조치를 취하지 않은 채 개개인의 책임을 중시하는 권고 조치가 코로나19 확산을 더 촉진할 것이라는 우려의 목소리가 있었다. 한편 몇몇 전문가들은 전면 폐쇄를 택하지 않고 느슨한 대응 방식을 택한 스웨덴 보건당국의 방식이 1인 가구가 50%가 넘는 스웨덴의 가족형태와 낮은 인구밀도(25명/1km, 이탈리아 205명, 영국 259명)와도 관련이 있을 것으로 추측했다. 즉 자연스러운 사회적 거리두기가 가능한 국가라는 점이다.

이처럼 공공보건청이 검사 방침을 언급했던 3월 12일을 언론에서 스웨덴의 코로나19 대응 전략을 칭하는 집단면역(Herd Immunity)¹⁾의 시작일이라고 볼 수 있다. 집단면역은 인구

1) 스웨덴 정부와 보건당국은 집단면역을 공식적인 국가의 대응 전략이라 밝힌 바 없다. 집단면역은 전체적인 바이러스 대응 방향에서 발생하는 하나의 노선일 뿐, 국가의 전략 그 자체는 아니라고 강조해왔다.

의 60% 이상에게 항체가 형성되어, 코로나19가 더 이상 전파되지 않게 되는 상황을 뜻한다. 이 방식이 논란이 된 이유는 집단면역이 갖춰지는 과정에서 고령자나 만성질환자 다수가 목숨을 잃거나 목숨을 잃을 수 있기 때문이다.²⁾ 따라서 전 세계 언론은 이 전략을 방역 및 검사를 포기한 스웨덴의 정책 실험 등으로 자극적으로 다루었다. 하지만 스웨덴의 코로나19 대응 접근 방식은 ① 부족한 의료 자원, ② 현재까지 불분명한 코로나19에 대한 정보(감염력, 백신 출시 가능성 등) ③ 정부와 국민 간 상호신뢰에 따라 결정된 것으로 볼 수 있다. 즉 코로나19가 언제 종식될 수 있을지 알 수 없는 상황, 전 인구를 감당할 수 없는 의료 자원 속에서 봉쇄와 추적검사와 같은 강력한 조치를 취하는 대신 느슨하지만 가지고 있는 보건의료 역량 내에서 최선을 다하는 방향을 택한 것으로 봐야 한다. 이 조치는 보건사회부 장관 레나 할렌그렌(Lena Hallengren)이 밝힌 바와 같이 경제와 보건의료 분야에 가급적 강한 충격을 가하지 않으며 버틸 수 있게 스웨덴이 택한 새로운, 가지 않은 길이라고 할 수 있다.

한편 이번 코로나19는 스웨덴의 열악한 보건의료 환경을 다시 한번 확인시켜주는 계기가 되었다. 특히 인구당 병상 수를 살펴보면 복지국가로 잘 알려져 있는 스웨덴답지 않은 수치를 보여주고 있다. [그림 1]은 OECD 회원국의 인구 1,000명 대비 병상 수를 보여주는 통계로, 응급환자, 장기치료, 중환자용 병상 등 모든 병상의 수를 포함한다. 이 통계에 따르면 스웨덴은 2.2개로 전체 평균인 4.7개에 훨씬 미치지 못하는 수준으로 칠레(2.1), 멕시코(1.4)와 함께 최하위권에 속해있다. 스웨덴의 부족한 병상 수는 코로나19 확진자 중 중환자를 치료하고 돌보는 병상 부족으로 연결되었는데 코로나19 사태 이전 스웨덴 전체 병원 내 중환자실 병상의 수는 채 500개가 되지 않았다.³⁾ 이 밖에도 이번에 드러난 스웨덴의 보건의료 인력 부족 역시 고용서비스센터가 몇 해 전부터 경고해 온, 예고된 일이었다.

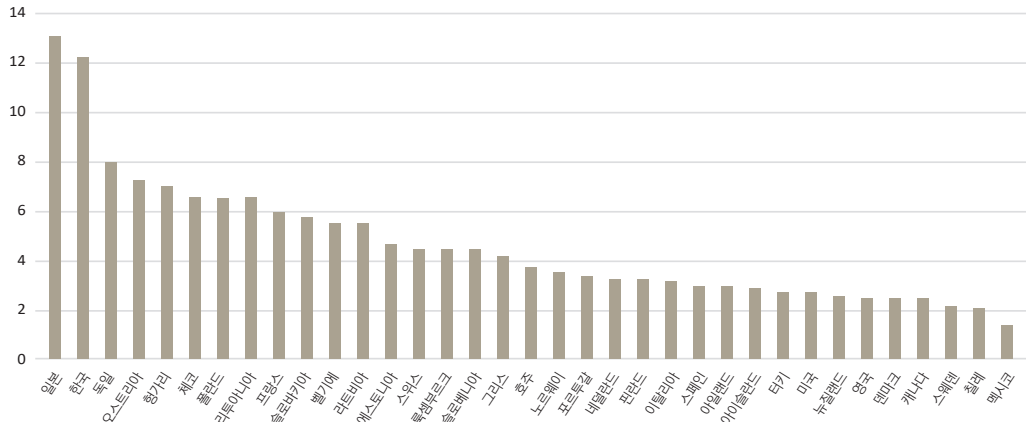
3월 14일에는 코로나19로 인한 두 번째 사망자가 발생했으며, 이웃국가인 덴마크는 바이러스 확산 방지를 위해 국경봉쇄를 실시하였다. 하지만 뢰벤 총리는 3월 15일에 있었던 기자회견에서 스웨덴은 국경봉쇄를 계획하고 있지 않다고 밝혔으며 유치원, 초등학교, 중학교의

2) Bloomberg(2020.5.1), "No, Sweden Isn't a Miracle Coronavirus Model," <https://www.bloombergquint.com/gadfly/covid-19-sweden-hasn-t-cracked-the-coronavirus-code>

3) The Local, "Timeline how the coronavirus has developed in Sweden," <https://www.thelocal.se/20200310/timeline-how-the-coronavirus-has-developed-in-sweden>

[그림 1] OECD 회원국의 인구 천 명당 병상 수

(단위 : 개)



자료 : <https://data.oecd.org/healthqt/hospital-beds.htm>

운영도 계속 할 것이라 밝혔다. 스웨덴 교육부 장관인 안나 엑스트렘(Anna Ekström)은 3월 20일 기자회견에서 유치원, 초·중학교 운영 유지를 택한 이유를 “직장에 다니는 부모를 위해 내린 결정”이라고 설명했다. 유치원과 초등학교를 닫게 되면 직장에 다니는 부모가 집에서 아이를 돌봐야 하는데 이때 발생할 경제, 사회적 손실이 우려되기 때문이라 덧붙였다.⁴⁾ 이를 두고 몇몇 학생의 부모들과 학교 교사 및 직원들은 정부의 조치를 비난하고, 학생, 학생의 가족들, 그리고 직원들을 위험에 빠뜨리는 행위를 그만 둘 것을 주장하는 공개 항의서를 일간지 다겐스 뉘헤테르(Dagens Nyheter)에 기고하였다.⁵⁾ 이 밖에도 913명의 교사 및 교직원들은 일간지 아프론블라데트(Aftonbladet)에 기고한 글을 통해 현재의 학교 및 보육시설로는 정부의 물리적 거리두기 권고를 지킬 수 없으며 가족 중 확진자가 있는 아이들조차 학교에 반드시 출석해야 하는 현재의 방식은 옳지 않다고 주장했다.⁶⁾

4) Regeringskansliet, För utbildningsaktörer, lärare och studerande med anledning av covid-19, <https://www.regeringen.se/regeringens-politik/regeringens-arbete-med-anledning-av-nya-coronaviruset/for-utbildningsaktorer-larare-och-studerande-med-anledning-av-covid-19/#samhallet>

5) Dagens Nyheter(2020.3.4), Insändare. "Regeringen riskerar barnens hälsa", <https://www.dn.se/asikt/regeringen-riskerar-barnens-halsa/>

6) Aftonbladet(2020.4.4), "Corona sprids fritt i den svenska skolan", <https://www.aftonbladet.se/debatt/a/pLePJX/corona-sprids-fritt-i-den-svenska-skolan?fbclid=IwAR0MqCPVfTbfQhYa8IOb>

집단면역 방식에 대한 비판의 목소리

3월 말이 되자 코로나19 누적 사망자는 100명을 넘어섰고, 확진자 수(3월 28일 기준 3,447명)도 매일 최고치(500명 이상)를 경신하며 가파르게 증가했다. 하지만 이 당시만 해도 자원 부족과 역량 부족을 이유로 보건의료 인력 및 코로나19 감염증상으로 이미 병원에 입원한 환자만을 대상으로 테스트하는 상황이었어서 스웨덴의 확진자 수는 그 이상이 될 것이라는 의견이 많았다. 확진자의 약 45%가 스톡홀름에 집중되어 스톡홀름 지역 병원 내 일반, 중환자실 병상 부족, 의료진 보호용품 및 손 소독제 부족 현상 등이 나타났다. 상황이 심각해지자 우선적으로 나타난 병상 부족 문제를 해결하기 위해 스웨덴 군대가 나서서 스톡홀름 남부 지역에 위치한 국제전시장에 야전병원을 설치하고 140병상을 추가로 확보했고, 퇴직 의료인(의사, 간호사) 및 보건의료 계열 대학생 등을 대상으로 자원봉사자 6,500명을 확보해 3월 30일부터 확진자를 대상으로 진료를 시작했다. 병상 부족 문제는 3월 말까지도 심각했으나 4월부터 조금씩 병상 수를 확보하기 시작, 4월 중순경에는 스웨덴 전역에 1,000개 이상의 중환자실 병상을 확보하였다.⁷⁾

3월 31일, 뢰벤 총리는 기자회견을 통해 지금까지 진행한 바이러스 검사 수는 다른 국가와 비슷한 수준이었으나 바이러스 확산세가 심상치 않음에 따라 앞으로 더 많은 검사를 진행할 수 있도록 보건당국에게 요청하고 현재의 대응 전략에 대한 재점검을 요구할 것이라 밝혔다. 검사 수를 확대하는 목적은 현재 보건의료 인력을 보호하여 의료시스템 붕괴를 막기 위함이라 설명했다. 같은 기자회견장에서 보건사회부 장관 레나 할렌그렌은 앞으로 검사 수는 점차 증가하겠지만 경미한 증상을 보이는 환자 혹은 검사 받기 원하는 이들까지 포함시키기는 어려울 것이라 밝혔다.

한편 보건당국이 택한 집단면역 방식은 스웨덴 내 의사, 감염학자들로부터 많은 비난을 받고 있다. 특히 22명의 연구자들은 일간지 다겐스 뉘헤테르(Dagens Nyheter)에 보건당국을 비난하는 글을 기고하였다.⁸⁾ 이들은 현재 방식이 합리적인 과학적 근거가 없기 때문에 빠르

d1W0EAVXEKujpJ4-hmjZaNcHbFcVIZmkuxoOXME

7) The Local, "Timeline how the-coronavirus has developed in Sweden", <https://www.thelocal.se/20200310/timeline-how-the-coronavirus-has-developed-in-sweden>

8) Dagens Nyheter(2020.4.24), DN Debatt. "Folkhälsomyndigheten har misslyckats - nu måste politikerna gripa in", <https://www.dn.se/debatt/folkhalsomyndigheten-har-misslyckats-nu->

고 신속하게 다른 방식으로 전환해야 한다고 주장했다. 특히 바이러스의 확산세가 누그러지지 않고 있는 현재 상황을 고려하여 학교와 음식점 폐쇄를 동반한 사회적 거리두기를 강화해야 한다고 밝혔다. 또한 가족 중 한 명이라도 양성반응이 나타났을 때, 개인뿐 아니라 전 가족 구성원이 자가격리를 해야 한다고 강조했다. 이 밖에도 많은 확진자, 사망자가 발생하고 있는 요양원을 비롯한 보건기관 근무자들에게 필수 보호장구가 지급되어야 함을 주장했다.

보건당국을 이끌고 있는 안데르스 테그넬(Anders Tegnell) 씨는 해당 비판을 반박하며 현재의 스웨덴 확진자, 사망자 수치를 기반으로 보건당국의 현재 방식을 비난하는 것은 옳지 않다고 주장했다.⁹⁾ 특히 테그넬 씨는 스웨덴에서 유감스럽게도 예상치 못한 요양원 내 확산이 나타났는데 이는 다른 북유럽 국가에서는 찾아볼 수 없는 현상이었다며 스웨덴의 상황을 북유럽 국가들과 비교하는 것은 부적절하다고 밝혔다. 또한 그는 스웨덴 보건당국 전략의 효용성을 놓고 현 시점에서 논하는 것은 이르다고 주장했다. 물론 보건당국이 취하고 있는 방식이 단기간에 많은 확진자를 발생시킬 수 있지만 차후 2차 유행이 발생했을 때 스웨덴은 현재 강력한 폐쇄 조치를 취하고 있는 국가들보다 훨씬 더 적은 수의 확진자를 보유하게 될 것이라 주장했다. 그리고 현재 스웨덴의 대응 방식을 놓고 비판하는 이들에게 집단면역은 스웨덴 보건당국의 주요 전략이 아니라 보건당국이 택한 방식의 결과물이라고 주장했다. 그의 주장은 결국 모든 국가들이 어느 정도 수준의 집단면역을 택하게 될 텐데 각 국가마다의 의료시설, 역량 차이로 인해 방식이 상이한 것일 뿐, 어떤 국가가 낫다라고 말하기에는 어렵다는 것이다.

테그넬 씨는 스웨덴이 공공의료기관 및 관련 제도가 지역별로 분권화되어 있어 다른 국가와는 다르게 전 지역의 이동제한 정책을 펼치기가 사실상 어렵다고 주장했다. 전염병 및 재난과 관련한 중앙 단위 정부 조직으로는 공공보건청, 비상기획청(Myndigheten för samhällsskydd och beredskap) 등이 있지만 이들은 정치적 결정만을 담당하고 있어 개별 지역의 상황을 온전히 파악하고 정책을 집행할 만한 컨트롤 타워가 없다는 점도 지적했다. 이처럼 코로나19는 스웨덴의 사회서비스 제공 구조가 가지고 있는 약점을 드러냈다. 그동안 스웨덴의 보건의료를

maste-politikerna-gripa-in/

9) The Local(2020.4.25), "Why is Sweden's coronavirus strategy so different from the rest of Europe?", <https://www.thelocal.se/20200425/why-is-swedens-corona-strategy-so-different-from-the-rest-of-europe>

비롯한 사회서비스 제공 구조는 지방분권 및 역할 분담 등의 장점을 가진 것으로 평가되어 왔다. 특히 스웨덴 내 광역자치단체(21개)는 보건의료를, 기초자치단체(290개)는 기본 사회서비스·돌봄서비스 등을 담당해왔다. 코로나19와 같은 팬데믹에 맞서기 위해서는 전 국가의 단일화된 조치가 필요한데 스웨덴에서는 중앙, 지방 단위 보건당국, 정부 간의 소통 및 의사 결정이 원활하지 않아 초기 대응 및 전 지역을 대상으로 한 빠른 대응에 어려움을 겪었다.

현재 스웨덴 보건당국은 주당 5만~10만 건 가량의 검사를 실시하고 있으나 코로나19 대응에 있어 중요한 위치에 있는 경찰관 및 의료진, 취약계층을 우선적으로 검사하는 기존 방향을 유지하고 있다. 한편 스웨덴 국민들의 자발적 사회적 거리두기는 이전보다 잘 지켜지지 않는 것으로 나타났다. 날씨가 좋아지면서 식당과 카페 등을 찾는 이들이 많아지고 시내 이동량이 증가하고 있다는 보고를 받은 미카엘 담베르그(Mikael Damberg) 내무부 장관은 기자회견에서 앞으로 사회적 거리두기 지침을 위반하는 모든 식당, 카페는 폐쇄 조치하겠다고 강력히 경고했으며 국민들에게 책임감 있는 행동을 다시 한번 당부했다.¹⁰⁾

■ 코로나19로 인한 해고 열풍

코로나19의 확산세가 거세지기 시작한 3월 중순경에는 스웨덴 내 많은 공장들의 생산이 중단되었다.¹¹⁾ 특히 코로나19에 따른 감염 확산 우려로 중국 공장들이 폐쇄되면서 자동차 및 전자제품 생산업체들이 중국산 부품을 공급받지 못해 완성차 생산에 어려움을 겪었다. 한편 종업원들의 감염 방지를 위해 완성차 제조업체인 스카니아(Scania), 볼보자동차(Volvo Car), AB볼보(AB Volvo)가 생산 중단을 결정했다. 스웨덴의 트럭 제조회사인 스카니아의 경우, 3월 23일부터 스웨덴을 비롯한 유럽 전역의 생산을 중단하기로 결정했으며 특히 스웨덴 공장의 생산직 9,000명을 비롯한 거의 대부분의 직원은 일시 해고 및 무급휴직에 들어갔다(1

10) SVT(2020.4.26), "Trots ministerns hårda varning - trängsel i Stockholm under löningsnatten", <https://www.svt.se/nyheter/inrikes/trots-ministerns-harda-varning-trangsel-i-stockholm-under-loningsnatten>

11) The Local(2020.3.19), <https://www.thelocal.se/20200319/these-are-the-jobs-that-have-been-affected-by-the-coronavirus-outbreak-in-sweden>

만 9,000명). 볼보자동차는 3월 26일자로 스웨덴 내 공장을 닫았는데 이에 따라 근로자 2만 5,000여 명이 일시해고 및 무급휴직 상태에 놓이게 되었으며, 트럭 제조회사인 AB 볼보 역시 생산을 중지하면서 스웨덴 공장의 전 직원(2만여 명)이 일시해고 및 무급휴직에 돌입했다.

한편 코로나19로 인해 가장 큰 타격을 본 산업 중 하나인 항공업계에서도 해고 및 파산 소식이 연이어 전해졌다. 스웨덴 공항관리공사 스웨다비아(Swedavia)는 줄어든 항공 편수, 승객들로 인해 1,900명의 직원을 일시해고했으며 800명의 직원을 영구적으로 해고했다. 노르웨이의 저가 항공사인 노르웨지안 항공(Norwegian Air)도 경영난으로 인해 스웨덴과 덴마크 지사의 파산을 신청했으며 이로 인해 전체 조종사 및 승무원 중 약 4분의 3에 해당하는 인원이 해고될 것으로 예상했다. 한편 스웨덴 정부가 최대 주주로 있는 스칸디나비아 항공(SAS) 역시 전 직원의 90%에 해당하는 10,000명에 대해 일시해고를 실시했다. SAS의 최고경영자는 항공업계가 2022년경에 회복에 이를 것이라 보고 경영 정상화를 위해 추가적으로 5,000여명(스웨덴 1,900명, 덴마크 1,700명, 노르웨이 1,300명)을 해고할 것이라 발표했다.

재무부 장관 막달레나 안델손(Magdalena Andersson)은 스웨덴이 역대 최악 수준의 정리해고, 실업률을 경험하게 될 것이며 고용지표들도 앞으로 계속 더욱 악화될 것이라 기자회견을 통해 밝혔다.¹²⁾ 특히 호텔, 레스토랑, 소매업 등은 가장 큰 어려움을 경험하게 될 산업이며 이들 산업을 위한 지원을 고려하고 있다고 언급했다. 스웨덴 고용서비스센터의 3월 23일자 발표에 따르면, 2020년 3월 1일~3월 22일간 해고통지 건수는 18,400건으로 전년 3월과 비교 시 크게 증가하였으며(6.13배), 호텔과 레스토랑 산업 내 해고는 전체 해고통지 건수 중 약 50%를 차지하여 코로나19로 인해 상당한 충격을 받고 있는 것으로 나타났다. 한편 재무장관은 스웨덴의 실업률은 2020년 초까지만 해도 7%대를 유지하고 있었지만 연내 실업률은 9%대로 높아질 것이며, 이는 추가로 약 10만 명의 근로자가 일자리를 잃게 된다는 것을 의미한다고 설명했다. 이에 따라 2020년 말에는 실업자가 50만 명에 이를 것으로 전망했다. 실제로 스웨덴 정부가 3월 1일부터 4월 26일까지 측정한 실업자 수는 62,918명으로 실업률은 8.2%에 달했다. 또한 정부는 현재의 경제상황을 토대로 실업률을 전망했는데 2021년에는

12) The Local(2020.3.31), "Big rise in job losses expected in Sweden due to the coronavirus crisis," <https://www.thelocal.se/20200331/half-a-million-job-losses-expected-in-sweden-due-to-the-coronavirus-crisis>

9%대를 유지하나, 2022년에는 8.4%로 조금 낮아질 것이라 예측했다.

■ 정부의 일자리 및 경제 관련 대응 및 부양책

스웨덴 정부는 야당인 중앙당(Central Party), 자유당(Liberal Party)과 함께 코로나19로 인해 피해를 입은 기업과 근로자들을 위해 3천억 크로나(한화 약 38조 원)의 산업 및 일자리 위기 재정 정책 패키지를 내놓았다. 이 재정정책 패키지에는 지방자치단체에 대한 재정 지원, 정부 기관에 대한 재정 지원, 병가급여 지급 규칙 변경, 조세제도의 일시적 개편, 일시적 근로 시간 단축(Short-time work) 제도에 대한 개정안 등이 포함되었다.

근로자를 위해 스웨덴 정부가 꺼내든 정책 중 눈여겨볼 만한 것은 병가급여 지급 방식의 변경이다.¹³⁾ 그동안 스웨덴의 병가급여는 근로자가 병가를 낸 이튿날부터 수급할 수 있었는데 스웨덴 정부는 이를 근로자가 병가를 낸 당일부터 수급가능한 형태로 변경하기로 결정했다. 정부가 병가급여 지급 방식을 변경하게 된 이유는 근로자들이 병가 첫째 날치의 급여 손실을 우려해서 병가 내는 것을 주저할 수도 있다는 우려 때문이다. 한편 병가급여 지급을 최초 2주 동안 부담해오던 스웨덴 고용주의 부담을 덜기 위해 정부가 4~5월 두 달 동안 고용주를 대신 하여 병가급여 지급을 부담하기로 했다.

기업을 지원하기 위한 조치도 위기관리 재정정책 패키지에 포함되었다. 기업들은 사용자기여금, 부가가치세, 직원급여에 대한 세금 납부를 일시적으로 연기할 수 있게 되었다. 이 밖에도 스웨덴 정부는 코로나19로 인한 일시적 근로시간 단축 및 해고와 관련하여 기존의 근로시간 단축제도를 개정하기로 하였다.¹⁴⁾ 이 개정된 제도는 4월 7일자로 도입되었다. 근로시간 단축제도는 2008년 금융위기 이후 제정된 법률로 경제위기 시 대량 해고를 막기 위해 기업들이 근로자의 근로시간과 급여를 탄력적으로 축소할 수 있도록 만든 제도다. 이번 코로나19

13) Government Offices of Sweden, Crisis package for Swedish businesses and jobs, <https://www.government.se/press-releases/2020/03/crisis-package-for-swedish-businesses-and-jobs/>

14) Government Offices of Sweden, Short-term layoffs - strengthened support in 2020 for short-time work schemes, <https://www.government.se/press-releases/2020/03/short-term-layoffs--strengthened-support-in-2020-for-short-time-work-schemes/>

사태로 중대한 위기를 맞은 기업이 근로자의 근로시간을 단축한 경우 정부가 ‘단축수당’ 명목으로 인건비를 지원하여, 기업이 근로자들을 계속 고용하고 경영을 유지할 수 있도록 돕는 제도라고 할 수 있다. 이번 위기 재정정책에 포함된 근로시간 단축제도 수정안에 따르면 정부는 일시적 해고 및 근로자의 근로시간 단축으로 인한 인건비 비용 중 4분의 3(75%)을 지원한다. 이번 개정 전에는 정부가 이 비용 중 3분의 1(33%)을 지원했다.

이 전에 이미 스웨덴 정부는 3월 30일 일자리와 경제 이행을 위한 위기 재정 예산안(Crisis package for jobs and transition)을 내놓았고 이 예산안은 4월 15일 의회에서 통과되었다.¹⁵⁾ 이 예산안에는 실업급여제도의 일시적인 완화, 적극적 노동시장 정책 강화, 교육 및 훈련의 원격교육 전환이 포함되었다.

그동안 스웨덴의 실업자는 소득연계 실업급여 수급을 위해 실업보험기금 가입 및 유지, 근무기간 등의 자격 요건을 충족해야 했다. 정부는 기존에 12개월 이상이던 실업보험기금 가입 기간을 3개월로 완화하고 실업급여의 상한, 하한금액을 높여, 코로나19로 인해 급증할 실업자들의 실업급여 수급이 보다 원활하게 이루어지고 실업자들이 겪을 경제적 곤란을 해결하도록 하였다. 실업자의 증가로 인해 실업보험기금의 업무량도 높아질 것으로 예상됨에 따라 실업보험기금에 행정 서비스 확충을 위한 지원금도 제공할 예정이다.

한편 정부는 실업자의 노동시장 재진입을 돕기 위해 고용서비스센터(Arbetsförmedlingen)와 노동시장정책 프로그램에 추가 재정 지원을 예고했다. 또한 현재 노동시장 프로그램에 속해 있는 구직자에게 그 기간을 연장할 수 있도록 조치를 취할 예정이다. 새로운 사업을 시작하는 자영업자를 대상으로 한 지원 정책에도 변화가 있는데 기존에 6개월 동안 지급되었던 지원금을 12개월로 연장하기로 했다. 또한 정부는 각 지자체에게 여름 일자리 및 녹색 일자리(자연, 산림보호 관련) 추가 창출을 위한 보조금을 지원할 예정이다.

이 밖에도 고등교육기관의 온라인강의를 비롯한 원격강의를 더욱 확대할 계획도 함께 발표하였다. 그리고 늘어날 실업자들을 비롯하여 기술 습득이 필요한 보건인력들을 위해 고등교육기관들이 온라인으로 여름 강좌나 다양한 교육 기회들을 제공할 예정이다. 원격강의의 확

15) Government Offices of Sweden, Crisis package for jobs and transition, <https://www.government.se/press-releases/2020/03/crisis-package-for-jobs-and-transition/>

대로 인해 늘어날 비용을 보조하기 위해 정부는 스웨덴 고등교육청, 스웨덴 학생재정이사회에 지원금을 제공한다. 스웨덴 정부는 직업교육과 훈련에도 많은 재원을 투입할 것이라 밝혔다. 지역 내 직업교육훈련기관에 투입되는 기존의 보조금을 높일 것이며 온라인 직업교육, 훈련을 비롯한 다양한 교육프로그램을 제공하기 위해 추가 보조금을 투입할 계획이다.

■ 맺음말

코로나19로 인해 전 세계가 고통받고 있는 가운데 스웨덴 정부가 택한 확산 방지 대응전략은 다른 국가들과는 사뭇 달랐다. 스웨덴 정부와 보건당국은 확산 초기 당시부터 스웨덴이 갖고 있는 의료 역량으로는 바이러스의 확산을 막을 수 없을 것이라 판단했다. 이 판단을 근거로 스웨덴 보건당국은 부족한 바이러스 검사 역량, 의료시설의 열악함 등으로 인해 중증환자 및 노약자, 보건의료 종사자 등 반드시 필요한 이들에게만 검사를 허락하는 조치를 취함과 동시에 국민의 자발적 예방 및 사회적 거리두기를 권고했다. 집단면역이라는 용어로 여러 차례 보도된 스웨덴의 코로나19 대응 전략은 스웨덴의 제도적 환경(지방분권화된 정치 및 제도)과 예방 위주의 공공의료서비스, 부족한 의료인력, 낮은 인구밀도, 예상되는 2차 대유행 등 여러가지 요인을 고려한 불가피한 선택이었다고 보는 편이 타당하다. 하지만 이 대응전략은 국가가 검사 및 방역 등 적극적인 조치를 취하지 않는 방식이기에 이것이 유지될 경우, 국민의 생명을 포기한 것 아니냐는 일각의 비판은 앞으로도 계속 이어질 것이다.

한편 스웨덴 정부는 코로나19로 인해 경제와 노동시장 환경이 악화될 것이라는 전망과 함께 산업과 실업자들을 보호하는 경기부양책을 내놓았다. 제조업과 수출 의존도가 높은 스웨덴 경제의 특성상 장기 경기침체가 예상되고 있으며 실업률은 차후 몇 년간 계속 높아질 것이다. 스웨덴 정부가 발표한 위기관리 재정 패키지는 기업대출 지원 및 고용주세 감면 등의 일시적 조치와 실업자들을 위한 교육·훈련 제도 지원 등을 포함하고 있다. 이 패키지를 통해 기업, 행정기관, 지자체에 이미 많은 금액이 투입되었고, 앞으로 더 투입될 예정이지만 경제상황이 예상보다 더 악화될 가능성도 있어 이 재정 지원이 기대한 효과를 거둘 수 있을지는 미지수다. **KLI**



프랑스의 코로나19 대응

International Labor Trends

국제노동동향 ④ - 프랑스

이태훈 (스위스 제네바 국제개발대학원 개발경제학 박사과정)

■ 배경

2019년 말 우한에서 발발해 전 세계로 번진 코로나19(COVID-19)의 여파가 점점 심해지고 있다. 발원지인 중국을 넘어 특히나 유럽에서의 확산세가 거센 가운데 2020년 1월 24일 프랑스 보르도 지방에서 유럽 최초의 확진자가 나온 후 프랑스 내 확진자 수는 가파르게 증가하고 있다. 프랑스는 마크롱 정부 주도의 강력한 봉쇄 조치를 통해 미국이나 비슷한 인구의 다른 유럽국가들(이탈리아, 스페인)에 비해 일일 확진자 수가 상대적으로 적은 편이지만 5월 1일 기준 확진자 수는 벌써 17만 명에 육박하고 사망자 수 또한 2만 4천여 명에 이르고 있다.

계속되는 확산세가 언제쯤 끝이 날지 예측할 수 없기에 각국은 보건위기를 넘어 벌써부터 조짐이 감지되고 있는 전 지구적인 경제위기에 대한 대비책을 강구하고 있다. 이 글에서는 코로나19로 인한 경제위기의 특이점과 이를 타개하기 위한 정책들에는 어떠한 것들이 있는지 프랑스의 사례를 중심으로 살펴보도록 한다.

■ 관련 연구

전염병은 전염력이나 치명률에 있어 제각기 특별하기 때문에 과거의 경험을 토대로 코로나19가 미칠 경제적 여파에 대한 예상을 하기란 쉽지 않겠지만 이번 코로나19와 자주 비교되

는 한 세기 전의 전염병을 통해 그 규모를 가늠해 보도록 한다. 스페인 독감(Spanish Flu)은 1918년과 1919년에 걸쳐 전 세계를 강타한 인플루엔자로서 미국 질병통제예방센터(CDC)는 약 5억 명의 인구가 직간접적인 영향을 입었으며 전 세계적으로 5천만 명이 사망했다고 추정했다. 또한 세인트루이스 연방준비은행의 20세기 초 통계자료 분석에 따르면 서비스와 엔터테인먼트 관련 기업들의 수익은 두자릿 수 감소를 경험했다. 코로나19의 경우 순사망률은 4%를 약간 웃도는 수준이지만 보건위기를 동반한 경제위기는 일반적인 경제위기와는 기본적으로 성격을 달리하기 때문에 얼마간의 기간에 걸쳐 어느 정도의 영향을 미칠지는 아직 미지수다. 감염의 확산을 막기 위한 사회적 거리두기 혹은 봉쇄정책 등의 보건위기 극복을 위한 노력은 경제활동에 악영향을 미치기에 Gourinchas(2020)¹⁾는 한 달 동안 경제활동의 50%, 두 번째 달에 25%가 감소한다고 가정하면 GDP가 6.5% 감소하여 글로벌 금융위기 때보다 불황의 충격이 더 클 것이라 전망했다. 때문에 그는 불황의 피해를 줄이기 위해서는 고용 및 기본적인 가계지출 수준 유지를 위한 적극적 노력, 이에 더해 기업 파산과 금융위기를 막기 위한 금융시스템 지원이 필요하다고 주장한다. 그렇다면 이러한 정책들이 프랑스 내에서는 구체적으로 어떠한 방식으로 적용되고 있는지 알아보자.

■ 프랑스의 대응책

재정 지출

2020년 3월 12일과 18일 유럽중앙은행(European Central Bank)은 강력한 통화정책과 감독방안을 발표했다. 이에 협응하여 각국 정부는 경제 악화를 최소화하기 위한 다양한 재정 정책들을 도입하기 시작했으며 이는 크게 3가지 카테고리로 나뉘어진다. 첫 번째, 즉각적인 재정팽창(immediate fiscal impulse)은 의료 보조, 고용 유지, 중소기업(small and medium-

1) Gourinchas, Pierre-Olivier(2020), "Flattening the Pandemic and Recession Curves" <https://drive.google.com/file/d/1mwMDiPQK88x27JznMkWzEQpUVm8Vb4WI/view>

sized enterprise) 지원, 공공투자 등을 포함하는 추가적인 정부 지출은 물론 정부의 수입을 포기함으로써 특정 세금과 사회보장비용을 완화하는 조치를 말한다. 이러한 정책들은 추후의 어떠한 보상도 없이 즉각적으로 재정수지를 악화시키게 된다.

두 번째는 정부가 세금과 사회보장비용 등의 납부기한을 연장하는 방안이다. 개인이나 기업의 의무는 유효하며 세금 및 사회보장비용은 추후에 납입하는 것이 원칙이다. 이로써 유동성이 개선됨과 동시에 2020년 재정수지 악화 또한 초래되지 않는다. 몇몇 국가는 추가적으로 대출이나 가스, 전기, 수도 요금 등의 납부기한을 연장하기도 했다.

그 외의 다른 유동성 공급책으로는 수출 보증장(export guarantees), 유동성 보조, 국내 개발은행을 통한 신용한도 등이 있다. 몇몇의 이러한 조치들은 민간부문의 유동성 포지션을 개선시키지만 만기일 연기처럼 표적집단에 자동적이고 일반적으로 영향을 끼치지 않는다.

〈표 1〉은 유럽 주요국가와 미국의 코로나19 대응책(4월 16일 기준)의 2019년 GDP 대비 지출비를 나타낸다. 대체적으로 납부기한 연장의 비중이 컸지만(벨기에, 덴마크, 그리스, 헝가리, 네덜란드), 프랑스, 독일, 스페인, 영국 등 코로나19의 피해 폭이 큰 나라들은 유동성 공

<표 1> 2019년 GDP 대비 유럽 주요국가와 미국의 코로나19 관련 재정지출

(단위 : %)

	즉각적 재정팽창	납부기한 연장	그 밖의 유동성공급책
벨기에	0.7	3.0	10.9
덴마크	2.1	7.2	2.9
프랑스	2.4	9.4	14.0
독일	6.9	14.6	38.6
그리스	1.1	2.0	0.5
헝가리	0.4	8.3	0.0
이탈리아	0.9	13.2	29.8
네덜란드	1.6	3.2	0.6
스페인	1.1	1.5	9.1
영국	4.5	1.4	14.9
미국	9.1	2.6	2.6

주 : 2020년도 GDP는 예측에 있어 불확실성이 크기 때문에 2019년도 GDP가 사용되었음. 그 밖의 유동성 공급책은 오직 정부 주도로 이루어진 것만을 포함함.

자료 : Julia Anderson et al.(2020), "The fiscal response to the economic fallout from the coronavirus" (<https://www.bruegel.org/publications/datasets/covid-national-dataset>).

급책 또한 적극적으로 사용하는 것으로 보인다. 즉각적인 재정팽창을 대규모로 실시한 나라는 이 중 미국이 유일하다. 프랑스의 경우 즉각적인 재정팽창보다는 납부기한 연장이나 유동성 공급을 통해 코로나19가 야기한 경제위기에 대응하고 있는 것으로 보인다. 세부적인 내역은 <표 2>를 통해 살펴볼 수 있다.

<표 2> 프랑스 정부의 코로나19 관련 재정지출(4월 16일 기준)

재정팽창(567억 유로)	납부기한 연장(2,280억 유로)	유동성 공급책(3,379.25억 유로)
<ul style="list-style-type: none"> • 국가보건시스템: €80억(마스크 등 필수적인 장비 구입과 보건의료종사자들을 위한 특별 보상 등) • 2개월간의 고용 유지(부분실업): €240억 (정부: €160억/실업자보험공사: €80억) [직원의 임금 70%(최대 월 6,927유로) 혹은 최저임금 노동자의 100% 임금을 보장하기 위한 기업에 대한 지원] • 수익 백만 유로 이하 기업들 중 작년 3월 대비 50% 혹은 이상의 영업 손실을 기록한 기업들을 위한 연대기금 조성: €70억 • 어려움을 겪고 있는 개인과 기업들에 대한 세금과 사회기여금 납입감면: €160억 • 스타트업 기업들을 위한 긴급보조금: €20억 	<ul style="list-style-type: none"> • 어려움을 겪고 있는 개인과 기업들에 대한 세금과 사회기여금 납입연기: €160억 • 채무 유예(6개월): €1,800억 • 수익 백만 유로 이하 소기업들에 대해 가스, 전기, 수도세와 임차료의 납기일 연기 등: €30억 	<ul style="list-style-type: none"> • 3월 16일과 30일 사이의 대출에 대한 공공보증: 최대 €3,150억 • 스타트업들을 위한 공공대출: €20억 • 공공투자은행(Bpifrance) 내 예산 조정: €5억 • '전략적 경제주체들' 지원: €200억 • 경제 및 사회발전을 위한 기금(Fund for Economic and Social Development): €9.25억

자료 : Julia Anderson et al.(2020), "The fiscal response to the economic fallout from the coronavirus" (<https://www.bruegel.org/publications/datasets/covid-national-dataset>).

그 외 대응책(4월 30일 기준)²⁾

격리 조치

3월 17일을 기점으로 전염병을 늦추기 위한 엄격한 격리 조치가 5월 11일까지 국가 차원

2) <http://www.oecd.org/coronavirus/en/#policy-responses>

에서 적용되었다. 외출은 필요한 경우(통근, 식료품 쇼핑, 집 근처에서의 운동 등)로 제한되었고 고위험군(고령자 포함)은 자가격리가 권장된다. 또한 도시 내, 지역 및 국가 간 여행이 엄격히 제한되었으며 국경은 최소 30일 이상 봉쇄되었다. 의료진의 미성년 자녀를 위한 보육서비스를 도입한 것을 제외하고는 모든 교육기관이 문을 닫았다. 또한 공개회의를 포함한 공공행사들이 전면 취소되고 공공장소들 또한 폐쇄되었다.

보건 시스템

상술된 보건 시스템에 대한 대규모 재정 지원에 추가적으로 코로나19 연구를 위한 5천만 유로의 비상기금이 조성되었으며 병원 의료진에 대한 초과근무 한도가 폐지되었고 원격의료 사용에 대한 규제장벽이 낮아졌다. 그 외에 부수적으로 긴급하지 않은 수술은 연기하고 의료진에게 택시 및 호텔을 지원하는 등 총력을 다해 위기에 대비할 수 있는 여건을 만들었다.

민간부문

민간부문의 피해를 최소화시키기 위해 소규모 및 중소 기업의 물, 가스 또는 전기 요금 및 임대료 납부기일이 연기되고, 하나 이상의 금융기관과 연계되어 어려움을 겪고 있는 중소기업을 위해 신용 조정이 이루어진다.

고용 관련 조치

직장 내 근로자의 코로나19에 대한 노출 위험을 감소시키기 위해 가능하다면 재택근무가 권장되었다. 학교 폐쇄나 자가격리로 인해 자녀를 돌보기 위해 집에 머물러야 하는 근로자에게 유급병가가 주어지고 소규모 기업들을 위한 연대기금 또한 조성되었다. 실업자들에게는 계속해서 혜택이 제공될 것이며 임시직 근로자들은 감금 조치로 인해 일을 할 수 없는 경우에도 전체 기간 동안의 급여를 받게 된다. 근무시간 조정을 통해 기업경영이 지속될 수 있도록 지원하며 특히나 감소된 수요에 영향을 받을 기업들에게는 상기 재정 정책 부분에 소개된 바와 같이 사회보장기여금 및 법인/개인소득세 납부기한 연장 또는 지급 면제, 사업 대출에 대한 최대 3천억 유로의 공공 보증이 실시되었다.

■ 보완책

지금까지 살펴본 코로나19가 가져올 경제위기에 대한 대응책들은 재정정책을 주요 골자로 한다. 하지만 최근 여러 경제학자들이 긴급 재정정책들의 한계점을 지적하고 이를 보완할 여러가지 정책들을 제안했다. 이 중 몇 가지를 고려해볼 만한 정책들을 소개한다.

Gali(2020)³⁾는 현재와 같은 비상상황에서는 재정 지출을 늘리는 것보다 중앙은행의 통화 발행으로 정부 지출의 재원을 조달하는 것이 가장 효과적이라고 주장한다. 재정적자로 정부 부채가 높아지면 추후에 세금을 올려야 할 수 있기에 유럽의 몇몇 나라의 경우 부채위기 가능성도 있기 때문이다.

하지만 Wren-Lewis(2020)⁴⁾에 의하면 소비 감소가 일정 산업 부문에 집중되어 있기 때문에 보편적인 통화나 재정정책으로는 부분적인 효과밖에 거두지 못하며 보다 세분화된 타깃이 고려되어야 한다. 이와 관련하여 Saez and Zucman(2020)⁵⁾은 더 나아가 비상시기에 정부가 일하지 못하는 사람들의 소득 상당부분과 기업의 유지비용을 지원하는 최종지불자(payer of last resort) 역할을 해야 한다는 주장을 폈다.

Stabile, Apouey 그리고 Solal(2020)⁶⁾의 프랑스 내 불안정한 일자리에 종사하는 노동자(Uber Eats, Deliveroo 등의 음식배달앱의 배달기사 혹은 Kapten, Le Cab 등의 승차공유앱의 기사)들을 대상으로 한 설문조사 결과, 어플리케이션의 수요가 줄어들었으므로 많은 응답자(52%)들이 일을 그만두었지만 19%는 여전히 지속적으로 일을 하고 있었다. 월 1,000유로 이하의 소득을 올리는 불안정한 일자리 종사자들은 자신들의 계약이 불안정한 특성으로 인해 정부가 제공하는 보조들(부분실업 보조, 재취업 보장) 혹은 세금 감면의 혜택을 볼 수 없을 것이라고 생각하고 있기 때문에 건강에 대한 위협이 계속됨에도 불구하고 일을 그만둘 수

3) Gali, Jordi(2020), "Helicopter money : The time is now"(<https://voxeu.org/article/helicopter-money-time-now>).

4) Wren-Lewis, Simon(2020), "The Economic Effects of a Pandemic"(<https://mainlymacro.blogspot.com/2020/03/the-economic-effects-of-pandemic.html>).

5) Saez, Emmanuel and Gabriel Zucman(2020), "Keeping Business Alive: The Government as Buyer of Last Resort".

6) Stabile, M., B. Apouey, and I. Solal(2020), "COVID-19, inequality, and gig economy workers"(<https://voxeu.org/article/covid-19-inequality-and-gig-economy-workers>).

없다고 말한다. 저임금노동자들이 코로나19의 위협에 여러 방면으로 더욱더 노출될 수 있기에 불평등을 완화할 수 있는 정책 또한 고려되어야 한다.

■ 결 론

우리나라 또한 코로나19 정국 속에서 재난지원금에 관한 논의가 활발하게 진행 중이다. 각 지자체별로 시행 방침을 밝힌 가운데 정부는 4인가구 기준 가구당 100만 원을 지급하기로 결정했다. 과연 이 결정이 어떠한 실효성을 거둘 것인지, 그리고 앞서 논의된 다른 정책들을 통한 보완은 어떠한 방식으로 이루어질 수 있을지 귀추가 주목된다. **KLI**

일본의 편중된 비정규직 조직화 현황 : UA전선을 중심으로

International Labor Trends

국제노동동향 ⑤ - 일본

박준희 (일본 사이타마대학 인문사회연구과 박사과정)

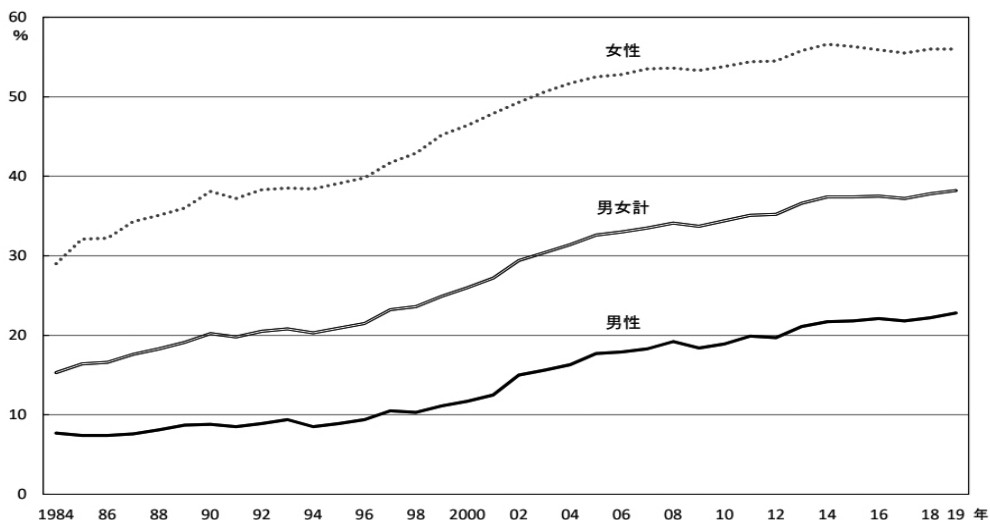
■ 머리말

일본 총무성에서 실시한 「노동력조사」의 2020년 1월 결과에 따르면, 임원을 제외한 고용자 수는 5,665만 명이다. 이 중 정규직은 3,516만 명(62.1%)이며, 비정규직은 2,149만 명(37.9%)으로 고용자 10명 중 약 4명이 비정규직이다. 뿐만 아니라 최근 30년간의 추이를 살펴보면 비정규직은 꾸준히 증가하고 있다. 1989년부터 2019년 동안 비정규직 비율은 20.3%에서 37.9%로 증가했다. 이 시기 일본의 고용자 수(임원 제외)가 1,464만 명 증가(4,132만 명 → 5,596만 명)했지만, 그중 90% 이상이 파트타임, 계약직, 파견 사원 등 비정규직 증가에 의한 것이다. 비정규직이 1,364만 명 증가(755만 명 → 2,120만 명)한 반면, 정규직 고용 증가 폭은 99만 명(3,377만 명 → 3,476만 명)에 불과하다(齋藤, 2019).

비정규직의 열악한 노동조건은 일본에서도 예외가 아니며 여러 차별을 겪고 있다. 먼저 임금에 있어서 살펴보면, 후생노동성이 발표한 2018년 「임금구조기본통계조사」 결과가 보여주듯이 2018년 정규직의 1년 평균 임금이 323.9천 엔인 반면, 비정규직의 경우 209.4천 엔으로 나타난다. 정규직의 임금을 100으로 계산했을 경우, 비정규직의 임금은 64.6에 불과하다.

또한 비정규직은 낮은 임금에 더하여 사회보험 및 부가급여의 수급에 있어서도 차별을 받고 있다.

[그림 1] 비정규직 직원의 비율(1984~2019)



자료 : 総務省, 「労働力調査」.

<표 1> 고용구조에 관한 실태조사(취업형태의 다양화에 관한 종합실태조사)

(단위 : %)

	전체 노동자	고용보험	건강보험	후생연금	퇴직금	상여지급
정규직	100.0	92.5	99.3	99.1	80.6	86.1
비정규직	100.0	67.7	54.7	52.0	9.6	31.0

자료 : 厚生労働省, 雇用の構造に関する実態調査.

비정규직 노동자는 정규직에 비하여 고용보험과 건강보험, 연금과 퇴직금 제도의 적용비율이 낮은 편이고, 특히 상여금 지급비율은 31.0%, 퇴직금은 9.6%에 불과하다. 상여금을 지급 받을 수 있으나, 비정규직의 경우 이 적용 비율이 정규직에 비해 많이 낮다.

이와 관련하여, 국내에서는 비정규직의 열악한 노동조건이 노동조합의 미조직화와도 일정한 연관이 있다는 연구 결과가 있으며(이병훈, 2010; 박준희, 2016), 일본에서도 이러한 연구결과가 있다. 일본에서는 河西(2011)와 前浦(2018)가 비정규직의 처우 개선에 노동조합이 미치는 영향을 확인한 연구결과를 보고하였다. 이들의 연구에 따르면 비정규직 노동자들이 조합원으로 참여하고 있는 노동조합은, 정규직만으로 구성된 노동조합에 비해 고용형태에 따

른 불평등한 노동조건을 적극적으로 개선하려는 경향이 있다. 또한 비정규직을 가입시킨 노동조합은 비정규 노동자들의 의견을 적극적으로 수렴하고 조합원 간 이해조정에도 보다 적극적으로 나서고 있다. 이러한 점으로 인해 해당 노동조합의 비정규직 노동자는 상대적으로 노동조건이 양호한 것을 확인할 수 있었다.

이 글에서는 일본의 비정규직 조직화 상태에 대해서 알아보고 그 핵심에 있는 렌고 산하 UA전선의 비정규직 조직화 현황에 대해 알아보고자 한다.

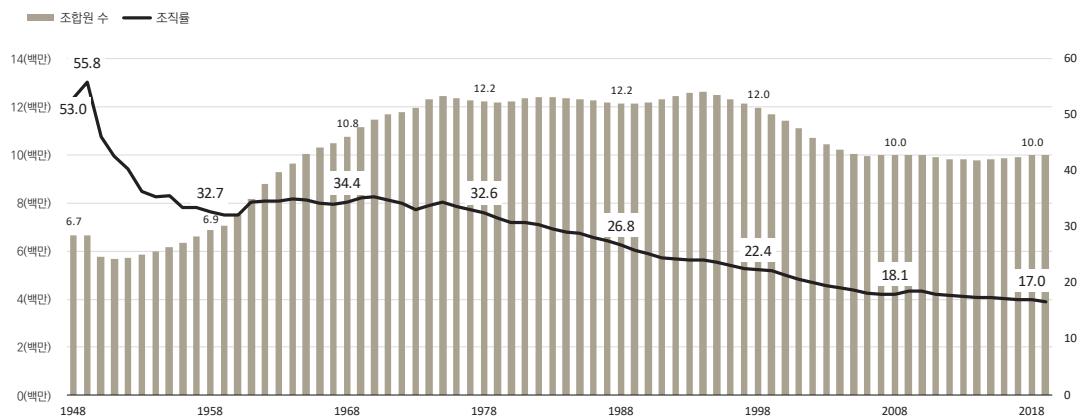
■ 일본 노동조합 조직현황

먼저 후생노동성의 「노동조합기초조사」에 따르면 일본 노동조합의 조직률 및 조합원 수의 변화는 다음과 같다.

우선, 노동조합 조직률은 16.7%로 9년 연속 과거 최저를 갱신했다. 조합원 수는 전년에 비해 1만 8,204명이 증가해 5년 연속 조합원 수가 증가했지만, 전년대비 고용자 수의 증가(83만 명)를 조합원 수의 증가(1만 8,000명)가 따라가지 못했기 때문에 조직률은 계속 낮아지고 있다.

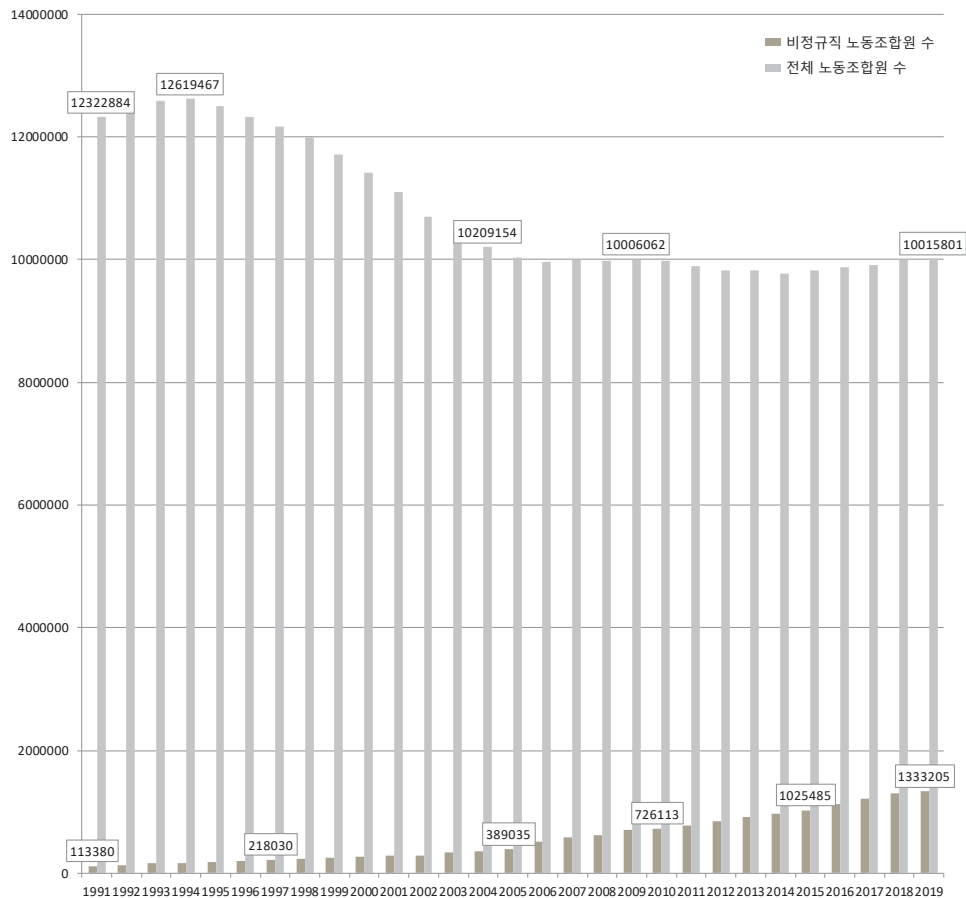
[그림 2] 일본 노동조합 조합원 수 및 조직률 변화(1947~2019)

(단위 : 명, %)



자료 : 厚生労働省, 労働組合基礎調査.

[그림 3] 일본 노동조합 조합원 중 비정규직 조합원 비율



자료 : 厚生労働省、労働組合基礎調査.

반면, 비정규직 노동자의 조직률은 지속적으로 증가하고 있다. 2018년 129만 6천 명에 비해, 2019년에는 3만 7천 명 증가한 133만 3천 명에 이른다. 노동조합에서 차지하는 비중도 13.3%로 전년(13.0%)에 비해 소폭 증가하였다. 전체 파트타임 노동자 중에서 조직된 파트타임 노동자의 비율은 8.1%로 이는 전년과 같은 수준이다.

[그림 3]에서 알 수 있는 것처럼 비정규직 노동자의 조직률은 90년대부터 통계를 집계 하 였는데, 90년도에 97,150명이 조직되었고, 현재에는 그 13배인 1,333,205명이 노동조합으 로 조직되어 있다. 비정규직 조합원들이 꾸준히 늘고 있다고 할 수 있다. 다만, 이 수치는 조

심스럽게 해석할 필요가 있다. 왜냐하면, 일본에서는 크게 렌고, 전노련, 전노협이라는 3개의 상급단체가 존재하지만 비정규직 조직화는 렌고 산하 UA전선이라는 산별노조에서 주도하고 있기 때문이다.

■ 편중된 비정규직 조직화

일본 전체 노동조합 조합원 중 13.3%가 비정규직 조합원이며, 이 중 86%(115만 명)가 렌고에 소속되어 있다.

<표 2> 노총별 비정규직 비율

(단위 : 명, %)

	렌고	전노련	전노협	기타	비정규직 조합원 합계
비정규직 조합원 수	1,145,878	73,906	5,112	108,309	1,333,205
비정규직 조합원 비중	85.9	5.5	0.4	8.1	100

자료 : 厚生労働省, 労働組合基礎調査.

또한 렌고 소속 115만 명 중 99만 7천 명이 렌고 산하 UA전선에 소속되어 있다. 즉 일본 비정규직 노동자 133만 명 중 약 100만 명(약 74%)이 UA전선에 가입되어 있다.

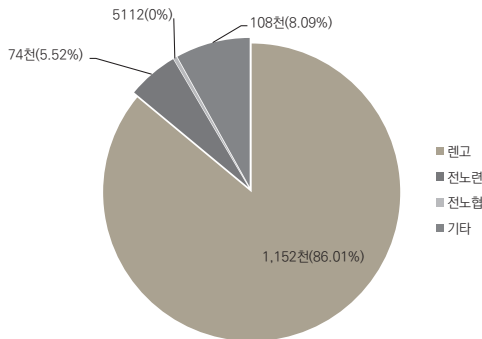
<표 3> 조직화된 전체 비정규직 노동자 대비 UA전선 조합원 수 및 비율

(단위 : 명, %)

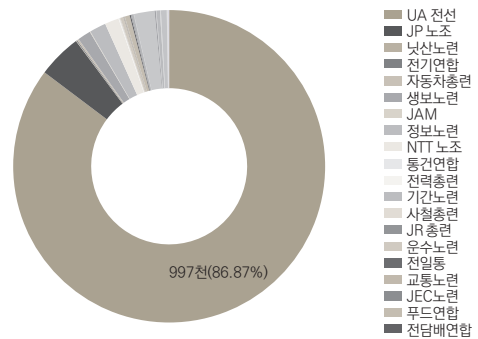
	2016년	2017년	2018년	2019년
조직화된 전체 비정규직 노동자	1,131,097	1,207,759	1,296,472	1,333,205
UA전선 소속 비정규직 노동자	808,772	891,593	957,413	997,212
UA전선 비율	64	67	69	74

자료 : 후생노동성, 「노동조합기초조사」에 의거 작성.

[그림 4] 노종별 비정규직 조직 비율(2019)



[그림 5] '렌고' 내의 비정규직 조합원 비율(2019)



흥미로운 점은 UA전선의 조합원 수는 2014년 1,465,736명에서 2019년 1,771,929명으로 306,193명 증가했는데, 비정규직 조합원 수가 2014년 688,791명에서 2019년 997,212명으로 308,421명 늘어나 사실상 UA전선의 조직규모 확대는 비정규직 노동자의 조직화에 기반하고 있다.

<표 4> UA전선 조합원 수(2014~2019)

(단위 : 명)

연도	전체	비정규직	연도	전체	비정규직
2014	1,465,736	(688,791)	2017	1,684,517	(891,593)
2015	1,536,154	(724,798)	2018	1,767,380	(957,413)
2016	1,606,752	(808,772)	2019	1,771,929	(997,212)

자료 : 厚生労働省, 労働組合基礎調査.

■ UA전선의 특징

UA전선의 공식명칭은 '전국섬유화학식품유통서비스 일반노동조합동맹'으로 약칭 UA전선이라고 불린다. 일본 최대 규모의 산별노조이며, 크게 제조산업 부문(972개 조합, 약 20만 명, 섬유, 화장품 등), 유통 부문(540조합, 약 104만 명, 종합슈퍼, 백화점, 드럭스토어 등), 종합 서비

스 부문(812조합, 약 54만 명, 레저, 복지간호, 식품 등)으로 나뉘어 있다.

가입된 노동조합 중 4분의 3이 300인 미만의 중소조합이며, 파트타임 노동자 등 정사원 이외의 조합원이 약 100만 명 이상으로 약 60%를 차지하고 있다. 또한 조합원의 60% 이상이 여성이다(단시간 조합원¹⁾의 경우 80% 이상이 여성).

UA전선은 ‘산업 간 격차’, ‘기업규모 간 격차’, ‘일하는 방식에 의한 격차’라는 세 가지의 격차 개선을 목표로 하고 있다. 이 글에서는 ‘일하는 방식에 의한 격차’, 즉 고용형태에 따른 격차에 대해 UA전선은 어떤 행동과 정책을 취하고 있으며 이것이 어떻게 비정규직 조직화로 이어졌는지에 대해서 검토해보고자 한다.

임금

UA전선에서도 이전에는 “파트타임 노동자의 임금인상은 정사원이 결정된 다음에” 한다는 조합이 많았다. 그런 경우, 파트타임 노동자의 임금인상률은 정사원에 준하거나 그 기준에서 마이너스 플러스로 결정하는 경향이 많았다. 그러나 파트타임 조합원 수가 정사원 조합원 수를 상회하고 조합 간부 중에서도 비정규직이 증가함에 따라 “임금수준이 낮은 파트타임 노동자들이 정사원보다 임금인상률이 높아야 하는 것은 당연하다”는 인식이 증가해 2016년 춘투부터는 명확히 산업별 조합의 방침으로서 정사원을 상회하는 임금인상률을 결정하게 되었다(労働大学調査研究所, 2019). 따라서 2016년부터 2020년 춘투까지 UA전선은 비정규직에 대해 정규직보다 높은 임금인상률을 요구했고 실제 5년 연속 이를 쟁취했다.

비정규직 정규직화

UA전선이 비정규직의 정규직화와 관련해 요구하는 것은 크게 3가지이다. 첫째, 통상 5년보다 빠른 정규직 전환이다. 둘째, 비정규직이 무기전환을 할 경우 별도의 제약 없이 무기전

1) UA전선은 비정규직 조합원이라는 말을 사용하지 않기로 결정했다. 계약사원, 파트타이머, 파견 등 정사원이 아닌 노동자들에 대해 단시간노동자 혹은 단시간조합원이라는 말을 사용하고 있다.

환이 되는 것이다. 셋째, 무기전환이 되었을 때 정년을 65세로 하는 것이다(永井, 2018).

노동조합들은 이러한 요구를 실제로 쟁취하고 있는데, 2018년 기준 통상 5년보다 빠른 단계에서의 무기전환을 확인한 노동조합은 파트타임 노동자 관련 46개 조합(16.6%), 계약사원 관련 32개 조합(27.8%)이다. 별도의 제약 없이 무기전환이 될 수 있게 제도를 체결한 노동조합은 파트타임 노동자 관련 252개 조합(71%), 계약사원 관련 76개 조합(83.5%)이었다. 인원수로 계산하면 파트타임 노동자도, 계약사원도 70%를 초과한다. 무기계약 이후 65세 정년을 확인한 노동조합은 파트타임 노동자가 78개 조합(41.7%), 계약사원은 24개 조합(25%)이다. 인원수로 계산하면 파트타임 노동자의 63.6%로 과반수를 초과한다(労働問題研究会議, 2018).

일본은 노동계약법 개정에 따라 2018년부터 파트타임 노동자나 계약사원인 비정규직 노동자가 특정 기업에서 5년 이상 일할 경우 무기계약직 전환을 신청할 수 있고, 이에 따라 무기계약으로 전환된다. 아직 법률의 시행이 얼마 되지 않았고 비정규직의 정규직 전환 기간이 굉장히 길기 때문에, 노동조합이 노사교섭에서 무기계약화에 힘을 쏟는 것은 비정규직의 무기전환에 큰 도움이 될 수 있다. 이는 비정규직 노동자들이 노동조합에 가입하는 것이 이점이라고 생각할 수 있게 한다.

비정규직 차별 개선

비정규직의 처우 개선과 관련하여, UA전선은 비정규직의 제 수당, 일시금, 퇴직금, 휴가제도, 승급제도 등에 관해서도 요구하고 있다. 뿐만 아니라 여성 비정규직들이 받는 차별을 해결하기 위해서도 노력하고 있다. 여성 비정규직 노동자 중 한부모가정을 이루는 여성 노동자들이 가족수당을 받지 못하는 경우가 많았는데, 이 역시 적극적으로 처우 개선을 추진하고 있고, 몇몇 기업에서는 이것이 개선된 것으로 보인다. 비정규직의 육아휴직이나 장기휴직 사용과 관련해서도 적극 나서고 있다.

실제 개별 교섭에서 상당히 많은 노동조합들이 이러한 차별을 해소하고 각종 제도를 비정규직도 이용할 수 있게 교섭해 나가고 있는 것으로 보인다. 뿐만 아니라 UA전선 내의 어떤 조합이 어떤 제도를 따내었는지를 춘투 이후에 공개함으로써 각 노동조합이 사측에 어떤 것을

더 요구할 수 있을지를 연구할 수 있게 하였다.

하라스먼트 대책

UA전선은 각종 하라스먼트와 관련해서도 적극적으로 대처하는 노동조합 중 하나이다. 산업특성상 유통 부문이나 종합서비스 부문에서 고객과 대면접촉이 큰 업무를 수행하는 조합원이 많다. 이 부문에서는 고객에 의한 악질 클레임이 대량 발생하고 있다.

악질 클레임이란 노동자가 고객으로부터 받는 폭언, 폭력, 지속적 괴롭힘, 성폭력행위, 부정 한 금품의 요구 등을 말한다. UA전선은 2017년 악질 클레임에 대한 설문조사를 실시해 노동자들의 실태파악을 시행했는데, 이 조사는 악질 클레임의 실태에 대한 첫 조사였기 때문에 그 결과가 사회에 큰 파장을 일으켰다(森田, 2019).

이 조사에 따르면 악질 클레임을 경험한 노동자가 74%이며, 이 중 악질 클레임으로 인해 정신적으로 스트레스를 받는다는 답변은 94%였다. 또한 이것이 실제로 정신질환으로 이어졌다고 답변한 노동자는 357명이나 된다. 문제는 이러한 악질 클레임에 대한 대응이다. ‘대응했다’고 답변한 회답이 전체의 20%이며, ‘사과를 지속했다’, ‘아무것도 할 수 없었다’는 답변이 합쳐서 40%를 초과했다. 노동자들이 폭언, 폭력뿐만 아니라 다양한 형태의 괴롭힘(SNS에서의 실명 공개 및 사진 공개, 금품 요구 등)을 경험하고 있는 것도 해당 조사에서 드러났다.

UA전선은 해당 조사결과를 발표하며 정부의 법률 제정을 요구하고, 기업에 대해서도 노동자를 보호할 것을 요구했다. 특히 유통 부문에서는 변호사와 상의하면서 2018년 8월 「악질 클레임의 정의와 그 대책에 관한 가이드라인」을 제정했다. 이 가이드라인에서는 악질 클레임의 정의를 규정하고 유형화해 악질성의 판단기준을 정했다. 그리고 각 기업에 대해서도 악질 클레임을 정의 내리고 노동자들을 위한 상담창구를 설치할 것을 요구했다.

또한 UA전선에 가입된 전체 노동조합 차원에서 2018년부터 악질 클레임 대책에 대해 노사간 협의할 것을 노동조건 투쟁방침으로 정하고 개별 기업 노사협의에서도 대책을 구축할 것을 제시하고 있다. 또한 사업주가 종업원을 악질 클레임으로부터 보호할 대책 마련을 의무화할 것을 요구하고 있다(森田, 2019).

UA전선은 고객에 의한 하라스먼트 대책뿐만 아니라, 각종 하라스먼트(성폭력이나 직장 내

괴롭힘)에 대해서도 많은 대책을 세우고 노사협약을 체결하고 있다. 2020년 체결된 개선안의 예를 들자면, 2020년 춘투를 기준으로 23개 노동조합이 전반적 하라스먼트 방지에 대한 협약을 체결했다. 또한 LGBT(성적 소수자) 쟁점과 관련해서는 성(性) 관련 차별 금지를 취업 규칙에 명기하기로 한 노동조합이 생기기도 하였다.

여성/육아 쟁점

앞서도 소개했듯 UA전선은 여성 조합원이 다수이기 때문에, 여성이 차별받지 않고 일할 수 있는 환경에도 관심이 많다. 여성들은 육아와 가족의 간호 때문에 시간제 비정규직 일자리를 스스로 택하거나, 혹은 일을 그만둬야 하는 경우가 일본에서도 많다. 때문에 UA전선은 여성들이 겪는 육아/간호와 일을 양립할 수 있는 지원책을 노사가 협의하여 시행할 것을 요구하기도 하였는데 2020년 기준으로 31개 노동조합이 간호휴가나 육아휴직 제도를 도입하였다. 또한 여성들은 자녀가 어릴 경우 보육을 위해 일을 그만두는 경우가 많은데, 휴직 후 다시 일 자리에 돌아올 수 있게 하는 제도를 신설하였다. 또한 자녀의 나이에 따라 근무시간을 선택할 수 있는 제도 등을 도입하는 한편, 남성도 육아휴직제도를 제대로 쓸 수 있도록 회사에 요구하기도 하였다.

조직화

비정규직의 임금과 처우에 대한 차별, 그리고 노동자들이 겪는 각종 ‘갑질’에 대해 UA전선이 적극적으로 나선 결과 UA전선의 가입률이 늘고 있는 것으로 보인다. UA전선의 위원장 인터뷰에 따르면 최근의 가입률 상승은 조합이 없는 기업에 노동조합을 만드는 조직화, 그리고 같은 직장에서 일하는 비정규직 노동자들을 조합원화하는 기업 내 조직확대를 동시에 추진한 결과로 보인다(松浦, 2020).

■ 맺음말

이상 일본의 비정규직 조직화의 현황과 이를 주도하고 있는 UA전선에 대해 알아보았다.

한 가지 아쉬운 점은 많은 노동조합이 정규직 중심주의를 극복하려고 하고 있으나 아직 UA전선을 제외하고서는 비정규직을 조직하고 있는 곳이 많지는 않다는 것이다. 「노동력기본조사」에 의하면 산별 연맹 중 비정규직 조합원을 단 한 명도 가지고 있지 않은 조합이 여전히 존재해, 일본 내에서 비정규직 조직화에 대한 편차가 상당히 존재한다는 것을 알 수 있다. 이런 노동조합에서는 어떤 어려움을 겪고 있는지를 알아보는 것도 중요한 과제일 것이다.

UA전선의 다양성에 기초한 조직화 방식은 많은 함의를 가진다. 한국에서도 여성 단시간 노동자들이 증가하고 있고, 이에 대한 조직화가 필요한 실정이다. UA전선의 사례는 이에 참고할 만한 자료가 될 수 있다. **KLI**

참고문헌

- 박준희(2016), 「정규직 - 비정규직 노동자 연대 형성에 관한 연구 : 부산지하철 노동조합 사례」, 부산대학교 대학원 : 사회학과, 석사논문.
- 이병훈(2010), 「자동차산업의 임금결정 메커니즘」, 『일의 가격은 어떻게 결정되는가 I』. 한울.
- 河西宏祐(2011), 全契約社員の正社員化—私鉄広電師支部混迷から再生へ(1993年~2009年)—, 早稲田大学出版部
- 斎藤 太郎(2019), 平成の労働市場を振り返る~働き方はどのように変わったのか~, ニッセイ基礎研究所(<https://www.nli-research.co.jp/report/detail/id=61202&pno=4?site=nli>)
- 永井幸子(2018), 雇用形態を超えて誰にでもやさしい暮らしと働き方を目指して : UAゼンセン短時間組合員の処遇改善の取り組み (特集 非正規労働の現状と労働組合の役割). 労働調査 (574): 2018.5 p.14-19.
- 前浦穂高(2018), 非正規雇用者の組織化と発言効果—事例調査とアンケート調査による分析, 日本労働研究雑誌 2018年特別号(No.691), 労働政策研究-研修機構
- 松浦 昭彦(2020), 進む多様性 共感得られる運動を UAゼンセン (特集 連合産別 トップ年頭所感), ひろばユニオン (695):2020.1 p.23-25.
- 森田了介(2019), UAゼンセンのカスタマーハラスメントへの取り組み (特集 ILO条約とハラスメント法制のあり方). 働法律旬報 (1947):2019.11.上旬 p.25-29.
- 労働大学調査研究所(2019), 19春闘回答集計からみた成果と課題—格差是正とデフレ脱却へ—前進面あるも闘争態勢には弱さ.月刊労働組合(662):2019.5.
- 労働問題研究会議(2018), 中小春闘の成果をどうみる(四月一日現在): UAゼンセン・JAMが中小非正規の底ざさえに一定の成果, 労働レーダー = Worker's radar 42(6)=493:2018.6 p.11-19.

<통계자료>

- 厚生労働省, 「厚生労働省, 雇用の構造に関する実態調査(就業形態の多様化に関する総合実態調査)」
- 厚生労働省, 「労働組合基礎調査」
- 総務省, 「労働力調査」

세계노동소식



INTERNATIONAL

L A B O R

B R I E F



미국 : 뉴욕 주, 전례 없는 실업보험 신청 급증으로 인해 혼란 심화

코로나19의 영향으로 미국 내에서 대량 실업이 발생하면서, 실업보험과 관련된 혼란이 가중되고 있다. 특히 미국 내에서 코로나19 확진자 수가 제일 많은 뉴욕 주의 경우, 전례 없는 실업수당 청구로 인해 주의 실업보험제도가 위기를 겪고 있다. 4월 17일 뉴욕타임스 기사에 따르면,¹⁾ 4주 동안 2,200만 명의 노동자들이 실업급여 수급 신청을 했는데, 그중 120만 명이 뉴욕 주민인 것으로 확인됐다. 이 청구 건수는 2008년 금융위기 당시의 실업보험 청구 건수보다 4배가량 높은 수치이다. 앤드류 쿠오모(Andrew M. Cuomo) 뉴욕 주지사가 온라인 어플리케이션 보강, 콜센터 노동자 수 증가 등을 통해 미해결 상태에 있는 실업급여 수급 신청건을 72시간 내 해결하겠다고 약속했지만, 시원치 않은 상황이다. 무엇보다, 현재 뉴욕의 실업보험제도에 사용되는 프로그래밍 언어가 너무 낡은 데다, 독립계약자나 자영업자 등 새로운 노동계층을 포괄하지 못한다는 점이 문제로 꼽힌다.

뉴욕타임스 기사는 높은 행정 장벽을 주요 요인으로 보고 있다. 가령, 기존 실업급여 수급 대상이

아니었던 독립계약자나 자영업자들에게도 코로나19로 인한 실업급여 혜택이 주어지나, 뉴욕 주의 경우 우선 기존 실업급여 수급 신청 후 자격을 거절당하는 절차를 밟아야 코로나19 팬데믹 관련 실업지원금을 신청할 수 있다. 또한 계좌이체가 아닌 선불카드 형태로 실업급여가 지원되고 있는 상황이라 카드가 오배송되거나 제대로 작동하지 않는 등의 문제가 발생하고 있다. 그 사이 많은 실업자들이 일상 생활을 유지하는 데 어려움을 호소하고 있다.

물론 현재 실업보험 문제를 해결하기 위해 각 주에서 주 정부가 총력을 기울이고 있다. 더욱이 현재 나타난 문제들이 짧은 기간 동안 실업자 수가 급속히 늘어난 데 기인한 바가 크다는 점에서, 시스템을 확립한다면 당장의 문제는 해소될 수 있다. 오히려 더 큰 문제는 코로나19 사태가 장기화될 경우에 발생할 대량 장기실업일 것이다. 실업급여 수요가 장기적으로 지속될 경우 이를 어떻게 감당할 수 있을지, 미국 사회가 큰 도전에 직면한 것으로 보인다.

1) The New York Times(2020.4.17), "They Filed For Unemployment Last Month. They Haven't Seen a Dime", Retrieved on April 21th, 2020. <https://www.nytimes.com/2020/04/17/nyregion/coronavirus-pandemic-unemployment-assistance-ny-delays.html?searchResultPosition=1>



미국 : 필수노동자들의 근로조건에 관한 문제 제기

코로나19가 미국에 남긴 여파 중 하나는 필수노동자(essential workers)에 대한 처우 문제일 것이다. 현재 많은 주에서 자택대기(stay at home) 캠페인을 벌이고 있지만, 이는 주로 비필수노동자(nonessential workers)에 해당되는 것으로, 여전히 필수노동자들은 매일 출근하고 있다. 하지만 이 필수노동자에는 의료진만 포함되는 것이 아니다. ABC News는 이 팬데믹 국면의 필수노동자들의 경우 저임금뿐 아니라 유급휴가, 훈련, 보호장비 등의 기본적 지원조차 받지 못하고 있다는 점에 주목한다. 이 저임금 노동자들은 생계 유지를 위해 이 순간에도 매일 출근하고 있고, 불특정 다수의 사람들에게 노출되며 위험을 감수하고 있다.

코로나19 국면에서 ‘필수노동자’ 개념이 보다 광범위해지면서, 우편배달부나 식료품점 계산원, 음식 준비원 및 포장 담당자, 배달원 등 여러 직종이 필수노동자로 분류되어 일을 계속하고 있다. 브루킹스 연구소(Brookings Institute) 연구원 몰리 킨더(Molly Kinder)는 이 국면 속에서 코로나19가

저임금 근로자들에게 가하는 안전 위협이 매우 크다고 주장하며, 그들의 위험을 통해 다른 비필수노동자들이 자택에 머무를 수 있다는 점을 지적한다. 경제정책연구소(Economic Policy Institute)의 노동 및 공공 부문 디렉터 셀린 맥니콜라스(Celine McNicholas)는 연방 정부의 작업장 안전 지침이 매우 느리게 적용될 뿐 아니라 그 역할이 주 정부나 고용주 개인들에게 떠넘겨진다고 비판하며, 이들의 안전을 지키기 위해 필수 보호 장비를 지급해야 한다고 주장하고 있다. 일각에서는 기본급 이외에 위험수당(hazard pay)과 유급 병가를 모든 필수노동자들에게 보장해야 한다는 주장도 하고 있다. 현재 개별 사업장들마다 차등적으로 수당 지급이 이뤄지고 있지만, UC버클리 교수 데이비드 레빈(David Levine)은 유급 병가가 기업의 호의적 행위가 아니라, “모든 이들의 관심” 속에서 이뤄져야 한다고 주장한다. 즉 지역 사회의 안전 문제와 연관 지어 바라볼 필요가 있다는 것이다.

- 1) ABC News(2020.4.17), “‘I’m not ready to die’: New ‘essential workers’ call for protections, hazard pay in coronavirus crisis”. Retrieved on April 22th, 2020. <https://abcnews.go.com/Business/im-ready-die-essential-workers-call-protections-hazard/story?id=70142602>

미국 : 전국적 체인 식료품점 노동자들, 위험수당 지급받아

2019년 3월 중순, 미국 워싱턴 주의 식료품점 노동조합 지부들인 식료품 및 상업 노동자 연합의 제 21지부, 제367지부, 그리고 제1439지부(United Food and Commercial Workers 21, 367, 1439)와 팀스터스 제38지부(Teamsters 38)는 전국적인 식료품점 체인인 세이프티/알버트슨(Safeway/Albertsons), 프레드 마이어/큐에프씨(Fred Meyer/QFC)와 현재의 코로나19 사태에서 식료품점 노동자들을 보호하기 위한 임시적인 조치에 합의하였다. 이에 따라 맺어진 새로운 근로계약 조건에 따르면, 더 많은 식료품점 노동자들이 유급휴가를 사용할 수 있게 된다. 또한 현재 학교를 포함한 넓은 의미의 보육 및 돌봄 서비스의 이용이 더욱 힘들어졌다는 점을 감안하여, 식료품점 노동자들이 더 유연하게 근로시간을 스스로 결정할 수 있도록 하였다. 또한 근로시간을 고용주 측에서 강제적으로 줄이거

나 하지 않고 노동자들의 결정 권한을 늘리는 방향으로 하여, 식료품점 노동자들의 월별 임금에 큰 수준의 손실이 가지 않도록 하였다. 이와 같은 혜택들은 위의 식료품점에서 일하고 있으며 해당 노동조합들에 가입된 노동자들 모두에게 전국적으로 적용된다.

또한 위의 노동조합들은 식료품점 체인 크로거(Kroger)와 코로나19로 인한 위험수당(hazard pay)을 4월 초에 일시적으로 지급하도록 하는 협상을 마쳤다. 이에 따르면, 풀타임 노동자들은 300달러(한화 약 36만 원), 그리고 파트타임 노동자들은 150달러(한화 약 18만 원)를 받게 된다. 이들은 소속 노조원들이 일하고 있는 다른 식료품점들과도 협상을 진행하여 추가적인 개선 사항을 위해 노력할 것이라고 밝혔다.¹⁾

1) NBC(2020.3.23), "Grocery Store Workers' Unions and Kroger Announce New Deal for Hazard Pay". Retrieved on April 3rd, 2020. https://www.nbcrightnow.com/news/grocery-store-workers-unions-and-kroger-announce-new-deal-for/article_3e39aaae-6d53-11ea-95ac-030647c38967.html

미국 : 성소수자 차별을 법제화한 주로의 공무원 출장 금지령에 따라 여행, 숙박업 등의 피해 가중

미국 캘리포니아 주 등 6개의 주는 2017년경부터 공무원들이 주 정부의 예산으로 성소수자(lesbian, gay, bi, transsexual, and queer)에 대한

차별을 법제화한 다른 주로의 필수적이지 않은 출장(non-essential state-sponsored travel)을 금지하는 법안을 제정하여 시행하고 있었다. 해당 주들



은 성소수자에 대한 차별 조항, 예를 들어 학교 동아리 등이 자신들의 종교적인 믿음을 이유로 성소수자가 참여하는 것을 거부할 수 있다는 조항 등을 법제화한 켄터키 주, 오클라호마 주, 텍사스 주 등 다른 주들의 결정에 동의할 수 없음을 밝히며 위와 같은 출장 금지 명령을 내렸던 것이다. 이에 대하여 일부에서는 이러한 법이 단지 상징적인 움직임이며 실제 경제에 큰 영향을 주지는 못할 것이라는 입장을 보이고 있다. 출장이 필수적이지 않다면 굳이 그 출장을 가야 할 이유가 애초부터 없었기 때문에 이에 따라 출장을 줄이지는 않을 것이라는 논리가 이를 뒷받침하고 있다. 하지만 이에 따라 주 공무원들이 참여하는 콘퍼런스뿐만 아니라 각종 협회의 회

의들이 성소수자에 대한 차별 조항을 보유한 주들에서 취소되고 장소를 다른 주로 옮기는 상황이 벌어져, 위와 같은 법이 단지 상징에만 그치지 않고 있으며 여행 및 숙박업, 그리고 해당 업종 종사자들의 임금에 어느 정도의 타격을 주고 있는 상황이다.¹⁾ 또한 이와 같은 상황은 2020년에 들어 주들 간 더욱 큰 갈등으로 이어지고 있다. 오클라호마 주는 보복 차원에서 캘리포니아 주를 대상으로 공무원 여행 금지 명령을 내렸으며,²⁾ 텍사스 주는 연방 대법원에서 캘리포니아 주를 고소하는 움직임을 보이고 있다.³⁾ 이에 여행, 숙박업의 노동자들에 대한 피해는 더욱 커질 것으로 전망된다.

- 1) The Pew Trust(2017.8.15), "Supposedly Symbolic, State Travel Bans Have Real Bite". Retrieved on March 26th, 2020. <https://www.pewtrusts.org/en/research-and-analysis/blogs/stateline/2017/08/15/supposedly-symbolic-state-travel-bans-have-real-bite>
- 2) National Review(2020.1.24), "Oklahoma Bans State Travel to California in Tit-for-Tat over LGBT Laws". Retrieved on March 26th, 2020. <https://www.nationalreview.com/news/oklahoma-bans-state-travel-to-california-in-tit-for-tat-over-lgbt-laws/>
- 3) The Texas Tribune(2020.2.10), "Texas asks U.S. Supreme Court to end California law banning state-funded travel". Retrieved on March 26th, 2020. <https://www.texastribune.org/2020/02/10/texas-asks-scotus-strike-down-california-law-banning-state-travel/>

노르웨이 : 노르웨지안 항공, 덴마크 및 스웨덴 지사 파산

코로나19로 경영난을 겪고 있던 노르웨이의 저가항공사인 노르웨지안 항공(Norwegian Air)이 덴마크 및 스웨덴 지사의 파산을 신청하였다.¹⁾ 이 파산신청으로 인해 조종사 및 승무원 중 약 4분의 3

에 해당하는 인원이 해고될 것으로 보인다.

노르웨지안 항공은 4월 20일 보도자료를 통해 덴마크, 스웨덴 정부가 제정한 항공사 대상 위기지원정책 패키지가 덴마크, 스웨덴 지사 내 조종사 및

승무원의 고용을 유지하기에는 부족했다고 밝혔다. 노르웨이안 항공의 최고경영자인 야콥 슈람(Jacob Schram)은 코로나19로 인한 피해가 예기치 못했던 것이었으며 최후의 수단인 파산을 택하기 전에 여러가지 방법(정부에게 지원요청 등)을 강구했으나 결국 실패했다. 한편 노르웨이안 항공은 스페인, 영국, 핀란드, 스웨덴, 미국 등지의 승무원 고용을 지원해왔던 OSM Aviation과도 고용계약을 중단하겠다고 밝혔다.

노르웨이안 항공은 이번 파산신청으로 인해

1,571명의 조종사와 3,134명의 승무원이 해고될 것이고 노르웨이 본사, 프랑스 및 이탈리아 지사에 속해있는 700명의 조종사, 1,300여 명의 승무원만을 유지할 것임을 밝혔다.

한편 이 보도자료에서 노르웨이안 항공은 노르웨이 정부의 경우 일시해고 시 기업의 급여 지급과 관련한 비용 일체를 부담하기로 해 기업의 부담을 덜어주었다며 이 같은 조치를 취하지 않고 일부 재정 지원을 결정했던 스웨덴, 덴마크 정부를 비판했다.

1) The Local(2020.4.20), "Norwegian's subsidiaries in Denmark and Sweden go bankrupt", <https://www.thelocal.se/20200420/norwegian-air-declares-bankruptcy>

독일 : 단축근로지원금 신청 12% 증가¹⁾

코로나19 확산으로 인하여 독일에서도 3월 중순부터 일상적인 생활까지 제한이 이루어지며 경제 및 사회 전반에 걸쳐 영향을 받고 있다. 2월에는 중국으로부터의 공급 차질에 기인한 경제적인 측면의 영향이 있었다면, 3월부터는 독일 내 감염자 수가 증가하면서 코로나 사태에 따른 직접적인 영향을 받게 된 것이다. 다만 코로나19에 따른 위기 상황이 아직 노동시장 통계에 반영되지는 않은 상황이다. 연방통계청 및 연방노동청을 통해 발표되는 최신 노동통계의 경우 3월 12일까지의 자료가 반영된 관계로, 코로나19가 독일 내부적으로 영향을 미친 후 제한 조치의 시행에 따른 기업 및 노동시장에 대한 영향은 확인하기 어려운 상황이다.

이러한 상황 속에서 4월 말 현재 코로나 사태에 따른 독일 기업 또는 노동시장의 영향은 독일 정부가 코로나 사태에 대응하기 위한 기업 및 노동 관련 중점 지원 정책인 단축근로지원금(Kurzarbeitergeld)의 신청 현황을 통해 간접적으로 확인할 수 있다. 이는 연방통계청에서 발표하는 연방 차원의 공식 자료는 아니지만, 코로나 사태에 따른 대응 및 지원 상황을 파악하고자 하는 의미에서 연방노동청이 해당 업무에 대해 별도로 발표하고 있는 통계 수치이다.

이 자료에 따르면, 2020년 4월 13일까지 약 72만 5,000개의 기업이 노동청에 단축근로지원금을 신청하였다. 이러한 수치는 약 일주일 전에 비해



12%가량이나 증가한 것이다. 단축근로지원금 신청이 특정 산업 분야에 한정되어 있지 않고 전체 산업 분야에 걸쳐 고르게 이루어지고 있는 가운데, 소매업과 접객업(숙박 및 요식 등) 분야의 신청이 가장 많았다. 다만 단축근로지원금을 신청한 기업에 속해 있는 근로자 수에 대해서는 별도의 자료가 발표되고 있지 않은 관계로 단축근로지원금의 혜택을 받게 되는 근로자의 수치를 정확하게 확인하기는 어려운 상황이다. 또한 1개월 이내의 단축근로지원금은 사용자가 우선적으로 해당 급여를 지급한 후 3개월 이내에 소급하여 청구가 가능한 상황으로, 이와 같은 소급 청구까지 고려하게 되면 정확한 통계는 더욱 확인하기 어려운 것이 사실이다. 실제로 4월 20일 기준으로 보면 약 71만 8,000개 기업이 단축근로지원금을 신청하였으며, 이는 전주 대비 7,000건이 감소한 것이다. 지속적인 지원금 관련

홍보와 코로나 사태에 따른 제한 조치의 유지에도 불구하고 단축근로지원금 신청 건수가 감소한 원인은, 사업자가 단축근로지원금을 여러 경로로 신청하면서 중복되어 통계에 반영되었기 때문인 것으로 연방노동청은 발표하였다.²⁾

현재까지 연방노동청에 접수된 단축근로지원금 현황을 통해서는 코로나 사태가 장기화되면서 독일 경제가 심각하게 영향을 받고 있는 것은 사실이지만, 폐업 또는 해고보다는 영업 또는 근로시간을 조정하여 실업률이 급증하는 것을 막고자 하는 독일 정부의 대응 기조에 전반적으로 협조적인 분위기임을 확인할 수 있다.

단축근로지원금 신청 관련 업무를 담당하고 있는 연방노동청의 경우 해당 업무량이 급증하면서 평상시에 비해 약 10배 정도 증가한 8,000명의 직원이 관련 업무에 투입된 상황이다.

1) Bundesagentur für Arbeit, Pressinfo Nr. 24(2020.4.15), "Zahl der Anzeigen für Kurzarbeit auf 725,000 angestiegen", <https://www.arbeitsagentur.de/presse/2020-24-zahl-der-anzeigen-fuer-kurzarbeit-auf-725000-angestiegen>

2) Bundesagentur für Arbeit, Pressinfo Nr. 25(2020.4.22), "Anstieg bei angezeigter Kurzarbeit flacht auf sehr hohem Niveau ab", <https://www.arbeitsagentur.de/presse/2020-25-anstieg-kurzarbeit-flacht-auf-sehr-hohem-niveau-ab>

독일 : 단체협약 미적용 근로자, 단축근로지원금 산정에서도 상대적으로 불리¹⁾

코로나19에 따른 경제위기에서 독일 정부가 중점적인 지원 정책으로 시행하고 있는 단축근로지원금 제도에서 단체협약을 적용받지 못하는 노동자들

이 상대적으로 낮은 수준의 지원금을 받게 될 것으로 예상되며, 그에 대한 대응책 마련이 필요하다는 지적이 나오고 있다. 단축근로지원금의 경우 기본

급을 기준으로 지원금이 산정되는 관계로, 상대적으로 임금 수준이 낮은 단체협약 미적용 근로자들이 코로나 사태에 있어서도 경제적 위기에 직면할 가능성이 더욱 높은 상황이기 때문이다. 이와 같은 지적은 독일 노동자의 임금 관련 통계에서 단체협약의 적용 여부에 따른 임금격차가 최근 몇 년간 점차 증가한 것에 기초하고 있다.

연방 의회 좌파당(Linke) 소속 원내교섭단체는 단축근로지원금이 월 단위 기본 급여를 기초로 산정되는 관계로, 기존에 임금 수준이 낮았던 단체협약 미적용 근로자들에게 부담이 가중될 것으로 예상된다고 주장하였다. 좌파당의 노동정책 대변인인 파스칼 마이저(Pascal Meiser)는 연방 정부에 대해, 단체협약을 적용받지 못해 상대적으로 불리한 지위에 놓여 있는 노동자들을 현 코로나 사태와 관련한 경제위기 상황에서 보호하기 위해 별도의 대책 마련이 필요할 것이라고 지적하였다. 마이저(Meiser)의 의회 질의에 연방노동사회부(BMAS)가 제출한 답변 및 연방통계청(destatis) 자료에 따르면, 2019년 3/4분기 독일 전일제 노동자의 세전 평균 월 급여는 4,012유로(한화 약 556만 원)로, 단체협약의 적용을 받는 노동자의 경우 평균 4,274유로(한화 약 565만 원)였으나, 단체협약의 적용을 받지 못

한 근로자들의 월 평균 급여는 3,636유로(한화 약 466만 원)에 불과하여, 이들 사이의 격차가 638유로에 달했던 것으로 확인되었다. 이와 같은 격차는 2015년 536유로, 2017년 554유로, 2018년 589유로로 최근 몇 년간 지속적으로 더욱 크게 벌어지고 있는 상황이다. 여기에 성별 임금격차까지 고려하면 여성 노동자의 경우 단체협약의 적용을 받는 남성 노동자에 비해 평균 임금이 약 20% 정도 낮게 나타나고 있다. 마이저(Meiser)는 이와 같은 임금격차가 코로나 사태를 맞아 추가적인 문제를 발생시킬 것이라고 지적하였다. 단축근로지원금의 경우 기존에 지급받았던 월 평균 급여의 60%에 불과하고, 자녀가 있는 경우에도 기존 급여의 67%밖에 지급되지 않는 관계로 상대적으로 급여수준이 낮은 단체협약 미적용 노동자들이 기존의 생활 수준을 유지하기 어려운 상황에 직면할 우려가 높다는 것이다.

독일의 단체협약 체계는 산업별 협약을 기초로 하고 있으며, 일반적 구속력 선언제도를 통해 노조 가입률에 비해 약 두 배 수준에 해당하는 단체협약 적용률을 보이고 있다. 현재 구 서독 지역은 56%, 구 동독 지역은 45%의 근로자들이 단체협약의 적용을 받고 있다.

1) Süddeutsche(2020.4.17), "Kein Tariflohn - noch weniger Geld", <https://www.sueddeutsche.de/wirtschaft/tarif-gehalt-kurzarbeit-corona-1.4878983>



스웨덴 : 정부, 일자리와 경제 회복을 위한 추경예산안 제출

스웨덴 정부는 4월 14일 코로나19로 인한 일자리 문제를 해결하기 위해 3월 16일 제출하여 3월 19일 의회를 통과한 산업 및 일자리 위기재정정책 패키지(Crisis package for Swedish businesses and jobs)를 강화하는 추경예산안(Scaling up crisis measures for jobs and businesses)을 의회에 제출했다.¹⁾ 이 예산안은 사민당, 중앙당, 자유당, 녹색당이 함께 발의한 것으로 의회의 심의 후 5월 중순경 도입될 예정이다.

예산안에 포함된 내용은 다음과 같다. 3월 이후 유지되던 경제위기 시 일시해고 및 근로시간 단축 제도(short-time work/short-term layoff)가 강화된다. 이번 예산안에 따르면 고용주는 기존에 60%까지 단축 가능했던 근로시간을 최대 80%까지 단축할 수 있으며 이로 인해 발생할 비용은 중앙정부에서 지원해주기로 하였다. 강화된 제도는 5월 1일부터 3개월간 유지된다.

지난 3월에 통과된 위기재정정책 패키지에는 기업에게 일시적으로 세금을 유예 및 감면하는 규정이 포함되어 있었다. 이번 추경예산안에는 고용주의 부담을 더욱 줄일 수 있도록 강화된 제도가 포함되었다. 이 제도에 따르면 고용주가 부담하는 근로자 인건비와 사회보장기여금 비용이 70%까지 감소된다. 이때 근로자는 원래 급여의 90% 수준을 유지하게 되는데 차액은 중앙정부에서 지원한다. 정부는 고용주 사회보장기여금 감면과 급여보전제도 도입을 통해 5~6월간 고용주의 전체 인건비 비용 부담을 최대 86%까지 줄일 수 있을 것이라 전망하고 있다.

한편 정부는 일시해고 및 근무시간 감소로 인해 발생할 비용 보전 시, 기업에게 전달될 비용 확인 절차를 강화하기 위해 스웨덴 국세청을 지원할 계획을 함께 발표했다. 정부는 130명의 직원을 고용할 수 있을 정도의 자원을 제공할 예정이다.

1) Government Offices of Sweden(2020.4.14), "Scaling up crisis measures for jobs and businesses", <https://www.government.se/press-releases/2020/04/scaling-up-crisis-measures-for-jobs-and-businesses/>

영국 : 싱크탱크, 코로나19에 대응한 고용유지 정책에 400억 파운드(한화 약 60조 원)가 소요될 수 있다고 전망

영국 정부는 3월부터 코로나19로 인해 강제 휴직 처리된 노동자(furloughed worker)에게 임금

의 80%¹⁾를 지원하는 '코로나19 고용유지 정책(Coronavirus Job Retention Scheme)'을 시행하고

있는데, 이에 필요한 예산이 3개월간 300억~400억 파운드(한화 약 45조~60조 원)에 이를 수 있다는 전망이 제기되었다.²⁾³⁾

영국의 싱크탱크 레졸루션 재단(Resolution Foundation)은 최근 설문조사 결과를 바탕으로 민간부문에 종사하는 근로자 중 3분의 1 이상, 약 7백만~1천만 명이 강제 휴직처리 될 것으로 추정하고, 위와 같은 금액을 산출하였다. 또한 지난 4월 16일 영국 정부가 봉쇄 조치를 3주 연장하면서 고용유지 정책의 시행 기한도 5월 말에서 6월 말로 1개월 연장됨에 따라,⁴⁾ 필요한 예산 규모는 더욱 커질 것으

로 보인다.

그러나 천문학적인 규모의 소요 예산에도 불구하고 고용유지 정책에 대한 평가는 대체로 긍정적이다. 레졸루션 재단의 이사(Director) 토스텐 벨(Torsten Bell)은 고용유지 정책이 없었을 경우 경제적·사회적 비용은 훨씬 더 컸을 것이라고 평가했다. 또한 애덤 마셜(Adam Marshall) 영국상공회의소(British Chambers of Commerce) 회장도 현재 많은 기업들이 어려움에 처해 있다면서, 고용유지 정책 및 기타 정부 정책을 통해 이들에게 필요한 자금을 지원하는 것이 매우 중요하다고 강조했다.

1) 최대 월 2,500파운드(한화 약 380만 원)까지 지급한다.

2) The Guardian(2020.4.8), "Coronavirus jobs bailout could cost Treasury '£40bn every three months'", <https://www.theguardian.com/politics/2020/apr/08/coronavirus-jobs-bailout-treasury-resolution-foundation-wage-subsidy-scheme>

3) BBC(2020.4.8), "Coronavirus: More than 9 million expected to be furloughed", <https://www.bbc.com/news/business-52209790>

4) The Guardian(2020.4.17), "UK government extends furlough scheme until end of June", <https://www.theguardian.com/world/2020/apr/17/uk-government-extends-coronavirus-furlough-scheme-until-end-of-june>

영국 : 코로나19로 인한 농작물 수확 인력 부족을 완화하기 위해 노력 중

영국에서 과일, 채소 등의 수확에 필요한 노동력을 확보하기 위한 노력이 이어지고 있다. 지금까지 영국 농장주들은 수확철마다 인접 유럽국가로부터 계절 노동자를 고용해 왔으나, 최근 코로나19의 유행으로 인해 국경을 봉쇄하는 유럽국가들이 늘어나면서 노동력 확보가 어려워졌기 때문이다.¹⁾

계절 노동자가 필요한 일자리는 9만여 개에 달하며, 이를 채우기 위해 지난 3월 25일에는 조지 유스티스(George Eustice) 영국 환경부 장관이 국민들에게 동참을 호소하기도 하였다.²⁾ 그러나 2020년 4월 17일 가디언지 등은 고용 알선업체 연합의 자료를 인용하여, 계절 노동자에 지원한 36,000여 명



중 인터뷰까지 참가한 노동자는 6,000여 명에 불과하고 많은 영국 노동자들이 계약기간, 근무 위치 등을 이유로 동 일자리를 거부한다고 보도하였다. 이 보도에 대해 영국 구직자들은 자신들이 게을러서 농장일을 기피하는 것이 아니라고 반박하면서, 농장주들이 근무기간 동안 열악한 현장 숙소에서 생활할 것을 요구하고 저렴한 이민 노동자를 선호하

는 것 같다는 점을 지적하였다.³⁾

한편, 영국 내 계절 노동자 고용 실적이 저조함에 따라 영국 최대 샐러드 생산업체 G's Fresh는 루마니아에서 노동자를 고용하여 이들을 6대의 전세기를 통해 수송한다는 계획을 세우고 이를 시행 중에 있다.

- 1) The Guardian(2020.4.17), "British workers reject fruit-picking jobs as Romanians flown in", <https://www.theguardian.com/environment/2020/apr/17/british-workers-reject-fruit-picking-jobs-as-romanians-flown-in-coronavirus>
- 2) The Guardian(2020.3.25), "UK farmers fear huge labour shortfall despite interest in 'land army'", <https://www.theguardian.com/environment/2020/mar/25/uk-farmers-fear-huge-labour-shortfall-despite-interest-in-land-army>
- 3) The Guardian(2020.4.20), "'Just not true' we're too lazy for farm work, say frustrated UK applicants", <https://www.theguardian.com/money/2020/apr/20/just-not-true-were-too-lazy-for-farm-work-say-frustrated-uk-applicants>

프랑스 : 3월 고용지표, 코로나19로 인해 역사적 하락

코로나19에 대응하기 위해 부분실업제도 활용이 급증하여 부분실업제도를 적용하고 있는 노동자가 1,000만 명에 이르고 있고, 뮈리엘 페니코(Muriel Pénicaud) 노동부 장관은 "고용에 있어 어려운 한 해가 될 것이다"라며 현재 상황의 심각성을 부정하지 않았다. 실제로 사회보장중앙기구(Accoss)에 따르면 2020년 1사분기 전체 근로계약은 2019년 4사분기 대비 531,685건 줄어들어 8.0% 감소했다. 근로계약별로 살펴보면 같은 시기 신규 무기근로 계약(CDI) 체결 건수는 3.6% 감소한 101만 건이며, 1개월 이상의 기간제근로계약(CDD) 체결 건수

는 7.4% 감소한 101만 건, 1개월 미만의 단기 근로 계약(CDD) 체결 건수는 9.2% 감소한 407만 건이었다. 민간부문에서는 특히 3차 산업에서 일자리가 50만 개 감소하여 큰 타격을 입었고, 건설산업(10,785명 감소) 및 공업(8,924명 감소) 부문이 뒤따랐다. 경영진도 예외 없이 악영향을 받았다. 임원고용협회(Apec)에 따르면 지난 한 달 동안 채용 제안이 40% 감소한 것으로 나타났다. 베르트랑 에베르(Bertrand Hébert) 임원고용협회 회장은 "일부 회사의 경우 채용을 중단하기로 선택했지만 봉쇄정책이 완화되는 즉시 채용제한 수준을 재분석할 예

정이다”라고 말했다.

한 가지 긍정적인 조짐은 4월 10일부터 일주일 동안 게재된 구인광고의 수가 봉쇄정책 전 수준의 80%까지 회복되었다는 것이다. 이는 주로 의료부

문 일자리 증가에 의한 것이며, IT 산업 경영진을 포함해 기타 일부 부문에서도 일자리 증가가 나타나고 있다.

1) Les Echos(2020.4.20), “Coronavirus : chute historiques des embauches en mars”, <https://www.lesechos.fr/economie-france/social/coronavirus-chute-historique-des-embauches-en-mars-1197119>

프랑스 : 코로나19로 인해 부분실업제도 적용한 부분실업자 천만 명에 달해

코로나19로 인해 부분실업제도를 적용한 부분실업자 수가 2020년 3월 13일 오후 11만 명에서 4월 17일 930만 명으로 급증하여 4월 말에 1,000만 명(민간부문 근로자 2명 중 1명꼴)을 기록할 것으로 보여진다.¹⁾ 코로나19가 불러온 여파에 대응하기 위해 부분실업제도 지원 규모(최저임금의 최대 4.5배)와 지원 범위(임시 및 외근 사원 포함)가 역사적으로 유례없이 확대된 가운데 부분실업기간 동안의 임금비용은 3개월간 240억 유로에 이를 것으로 보이며 정부가 3분의 2 그리고 고용보험공단(Unédic)이 나머지 3분의 1을 부담하게 된다. 부분

실업자 수는 매일 증가하고는 있지만 고점의 윤곽이 보이기 시작했다. 3월 넷째 주에 일 40만 명, 이후 2주 동안 일 50만~60만 명, 4월 3일에는 약 70만 명을 기록했지만 그 이후 어느 정도 감소하여 이틀간 30만 명 수준을 기록하고 있다. 일드프랑스(Ile-de-France) 관할 노동청(Direccte)의 기업, 고용 및 경제 담당국에 따르면 기업의 부분실업활동에 대한 승인 요청은 지난 며칠 동안 감소하고 있으며 도움이 필요했던 대부분의 회사가 이미 신청을 마무리한 상황이다.

1) Les Echos(2020.4.20), “Coronavirus : la barre des 10 millions de salariés en chômage partiel en vue”, <https://www.lesechos.fr/economie-france/social/coronavirus-la-barre-des-10-millions-de-salaries-en-chomage-partiel-en-vue-1196288>



일본 : 7년 만에 2% 미만 임금 인상을

2020년 4월 3일, 일본 최대 규모의 노동조합인 렌고에서 2020년 춘투에 대한 3차 집계를 발표했다. 올해 단체협상에서의 평균 임금인상률은 1.94%이며, 이는 지난 7년 중 가장 낮은 수준이다. 임금 인상률이 2% 미만을 밀돈 것은 7년 만이며,¹⁾ 코로나 확산으로 인한 경기침체가 일정부분 영향을 주었다는 의견도 있다.

또한 이번 춘투에서 일부 완성차 업체(도요타와 마쓰다), 철강업체(일본제철, JFE 스틸, 고베제철소), 운송업체(야마토 운수)에서는 기본급을 동결하였다.

다만 도요타에서는 이번 동결이 신종 코로나 사태와는 관계가 없다는 입장을 내어놓았다. 도요타

에서는 자율주행 등의 차세대 기술을 둘러싼 경쟁이 심화되고 있는 것과 도요타의 임금 수준이 이미 높다는 점을 고려한 것이라고 발표하였다.

현재 도요타의 실적은 견조하다. 2020년 예상 순이익은 2조 3,500억 엔으로, 역대 최고 수준이었던 2018년 2조 4,939억 엔 다음으로 높은 수준이다. 만약 역대 2번째의 호실적을 기록한 상황에서 코로나가 아닌 회사의 시장 경쟁력 강화와 같은 이유로 기본급 동결을 받아들였다면, 2021년 춘투부터는 임금 인상을 요구할 동력이 약해질 수 있다. 이에 대해 아사히 신문에서는 2020년이 춘투 임금 인상과 관련한 전환점이 될 수도 있다고 평가하였다.²⁾

1) 렌고 보도자료(2020.4.6), 「中小組合の賃上げ額・率は、昨年同時期とほぼ同等。有期・短時間・契約等労働者の賃上げは、時給・月給ともに昨年同時期を上回る(2020 春季生活闘争 第3 回回答集計結果について)」, https://www.jtuc-rengo.or.jp/activity/roudou/shuntou/2020/yokyu_kaito/#kaito_no03

2) 아사히신문(朝日新聞)(2020.4.1), 「トヨタ春闘、好業績でも7年ぶり「ベアゼロ」2つの理由」, https://digital.asahi.com/articles/ASN3Z5RNRN3MOIPE023.html?iref=pc_ss_date

일본 : 코로나19 확산으로 인한 노동자 피해 급증

코로나19의 확산으로 인한 경기 하방 압력이 거세지면서 휴폐업하는 사업체가 급증하고 있다. 또한 사업체의 휴폐업으로 인한 해고와 임금 체불/삭감 사례도 증가하고 있다.

2020년 4월 8일, 일본의 로얄리무진 그룹에서는 고용 중인 노동자 약 600명을 공원으로 불러 모은

후 전원 해고를 발표하였다.¹⁾ 이 자리에서 로얄리무진 그룹의 카네코 사장은 휴업수당을 받는 것보다 실업수당을 받는 것이 노동자의 입장에서 더 이득이기 때문에 해고를 단행하였다고 밝혔다.²⁾ 하지만, 후생노동성에서는 개인별로 차이가 있기 때문에, 일률적으로 실업수당이 해고수당보다 더 많다

고 단정 지을 수는 없다고 밝혔다.

휴업수당을 받지 못하는 노동자들도 속출하고 있다. 일본에서는 회사가 휴업할 경우 고용한 노동자들에게 평균임금의 60%를 지급해야 한다. 현재 문제가 되고 있는 것은 휴업이 불가항력에 의한 것일 경우에는 휴업수당을 지급할 의무가 없다는 것인

데, 최근 후생노동성에서 배포한 Q&A에서는 긴급 사태선언에 의한 휴업이 불가항력인지에 대해 모호한 해석을 하여 논쟁이 확산되고 있다.³⁾ 아직 공식 통계가 집계되지는 않았지만 일본에서 코로나로 인한 노동자들의 피해가 상당할 것으로 보인다.

- 1) Royal Limousine(2020.4.8), 「タクシー事業一時休業のご案内」, <https://royal-limo.co.jp/news/news-1395/>
- 2) NHK(2020.4.8), 「新型コロナで業績悪化 タクシー会社が約600人解雇へ 東京」, <https://www3.nhk.or.jp/news/html/20200408/k10012375941000.html>
- 3) 아사히신문(朝日新聞)(2020.4.21), 「休業手当、不払いの懸念 休業要請「不可抗力」と解釈／「認める要件広すぎ」の批判」, https://digital.asahi.com/articles/DA3S14449409.html?iref=pc_ss_date

중국 : 코로나19에도 불구하고 노동시장 안정적

중국 국가통계국이 2020년 4월 17일 발표한 통계에 따르면, 1분기 전국 도시 신규 취업인구는 229만 명으로 전년 동기 대비 95만 명 감소했고, 3월 전국 도시 실업률은 5.9%로 2월 대비 0.3% 하락했다.¹⁾ 그중 25~59세 연령 집단의 실업률은 5.4%로 전국 도시 실업률보다 0.5% 낮았고, 전월 대비 0.2% 하락했다. 31개 대도시 실업률은 5.7%로 지난 달과 같았다. 3월 전국 노동자의 주당 평균 근로시간은 44.8시간으로 전월 대비 4.6시간 늘어났다. 그리고 2월 말 타지에서 일하는 농촌 노동력은 모두 1억 2,251만 명으로 집계됐다. 이에 국가통계국 국민경제종합통계국 毛盛勇 국장은 비록 코로나19의 부정적 영향이 크지만 전국적으로 대규모의 감원은 발생하지 않았고 고용 상황은 전반적으로 안정적이라

고 밝혔다.²⁾ 하지만 고용 압박은 여전히 다소 큰 편으로 특히 이후 경기 하강에 대한 부담이 예상되는 상황에서 기업의 영업 실적이 감소함에 따라 고용 수요 또한 높지 않을 것으로 전망되고 있다. 이에 따라 타지에서 일하는 농촌 노동력을 포함해 대학생 등과 같은 주요 취업 집단은 더 큰 취업난에 직면할 것으로 예상된다. 이에 대해 중국 정부는 기업과 경제, 고용 상황을 안정시킴으로써 기업이 어려움을 극복할 수 있도록 적극적으로 돕고, 다른 한편으로는 농민공에 대한 취업 교육 강화 및 귀향 창업 지원 등의 정책을 추진함으로써 지원을 확대하는 등 고용 안정 우선정책을 2020년 지속적으로 추진하고 더욱 강화할 것이라고 밝혔다.

인력자원 및 사회보장부는 올해 1분기 말 전국



도시 등기실업률은 3.66%이고, 3월 말 현재 전국적으로 연금보험, 실업보험, 산재보험 가입자는 각각 9억 6,800만 명, 2억 300만 명, 2억 4,900만 명인 것으로 밝혔다.³⁾ 코로나19로 인한 현재의 고용 실업 문제를 완화하기 위해 정부는 지난 1분기 주요 기업들의 방호 물자 및 생활 필수품 생산을 지원해 대략 50만 명의 고용 문제를 해결했고, 농민공

생산 현장 복귀 사업을 통해 약 590만 명의 농민공을 생산 현장으로 운송했다. 그리고 실업보험 일자리 안정 지원 사업을 통해 8,076만 명의 노동자가 혜택을 받고 302만여 기업이 388억 위안을 환급받아 수혜 기업 수가 이미 작년 한 해의 전체 통계를 넘어섰다.

- 1) 國家統計局(2020.4.17), 「統籌疫情防控和經濟社會發展成效顯著3月份主要經濟指標降幅明顯收窄」, http://big5.www.gov.cn/gate/big5/www.gov.cn/xinwen/2020-04/17/content_5503429.htm
- 2) 中工新聞(2020.4.17), 「統計局:就業形勢總體平穩 就業壓力仍較大」, <http://news.workercn.cn/32842/202004/17/200417115627396.shtml>
- 3) 中工新聞(2020.4.21), 「人社部:一季度末全國城鎮登記失業率3.66%」, <http://news.workercn.cn/32842/202004/21/200421105552221.shtml>

중국: 5월 1일부터 「농민공 임금 지급 보장 조례」 시행

2020년 5월 1일부터 국무원이 발표한 「농민공 임금 지급 보장 조례(이하, 조례)」¹⁾가 시행된다. 이로써 농민공의 임금 체납 문제를 법률로 처리할 수 있는 시대가 열리게 됐다.²⁾

조례는 농민공의 임금 지급과 관련해서 건설사업 자금 부족 문제, 건설시장 질서 문제, 시공기업의 고용 문제 해결에 중점을 두고 있다. 그리고 정부 부서의 책임을 명확하게 하고, 고용주, 건설사, 시공 하도급업체의 의무를 규정하고 있다. 또한 각급 정부의 감독 및 관리, 조정 시스템을 확립하고 법적 책임 시스템의 기초를 다졌다. 이와 더불어 조례는 지방정부가 관리 감독의 책임을 지고, 현(縣)급 이상 지방정부가 관할 지역에서 농민공 임금 지급 업무에 대한

책임을 질 것을 규정하고 있다.

조례는 농민공 임금 지급의 형식과 방식, 주기, 지급 장부 관리에 대해서도 명확히 규정하고 있다. 예를 들어, 은행 계좌이체나 현금지급으로 임금을 제공해야 하고 실물이나 유가증권 등과 같은 다른 형태로 대체할 수 없도록 했다. 그리고 고용주가 정기적인 임금 지급 주기 및 특정 지급일자에 따라 정액의 임금을 지급해야 하고 이에 대한 서면 장부를 작성해 최소 3년 이상 보관하도록 했다.

조례는 특히 건설 부문에서의 조치를 강화했다. 건설업체가 시공에 필요한 자금을 확보하도록 여러 조건을 강화했고, 업체가 농민공 임금 지급 전용 계좌를 만들어서 관리하도록 했으며, 시공 총하도급업

체는 아래 재하도급업체의 고용 상황을 관리 감독할 책임이 있는 것으로 규정했다.

그리고 조례는 관련 행정부서의 감독 및 조사 권한을 명확히 규정했고, 고용주가 노동 관련 준법 사항을 문서로 작성해 기록하도록 하고 농민공 임금 체불에 대한 공동 징계 제도를 만들도록 했다. 조례는 농민공 임금 지급에 대한 법률적 책임을 분명히 하고 위법 행위에 대한 비용도 증가시켰다. 임금 지

급에 대한 각종 위법 행위에 대해 인력자원 및 사회 보장부는 일정 기한 내에 개선 명령을 내려야 한다. 위법 행위가 기한 내에 개선되지 않으면 업체 및 법정 대리인 또는 주요 담당자 등에게 벌금이 부과된다. 그리고 조례는 정부 부서의 일상적 감독의 강도를 높이고 감독 소홀 및 조례 위반에 대한 책임도 분명히 했다.

- 1) 中華人民共和國人力資源和社會保障部(2020.1.7), 「保障農民工工資支付條例」, http://www.mohrss.gov.cn/SYrlzyhshbzb/dongtaixinwen/shizhengyaowen/202001/t20200108_352757.html
- 2) 新華網重慶頻道(2020.4.21), 「用法治手段根治農民工欠薪問題——《保障農民工工資支付條例》解讀」, http://m.xinhuanet.com/cq/2020-04/21/c_1125883473.htm

브라질 : 노동법원, 콜센터 노동자 건강·안전 업무 규칙 강화

최근 판결에 따르면 콜센터를 운영하는 텔레마케팅 기업 및 아웃소싱 자회사는 코로나19의 확산을 방지하고 노동자를 보호하기 위해 일련의 제한적인 운영 조치를 준수해야 한다. 브라질리아 노동심판소 루이스 엔히키 호사 판사는 3월 30일 콜센터 및 텔레마케팅 업무에 종사하는 임신한 여성, 60세 이상 고령자, 기저 질환이 있거나 장애 자녀를 두고 있는 노동자를 코로나19 위험 그룹으로 규정하고 ‘작업 공간 거리두기’를 해야 한다고 판결을 내렸다.¹⁾ 이 판결은 3월 브라질 노총(Central Única dos Trabalhadores: CUT) 소속 통신서비스연맹(Federação Interestadual dos Trabalhadores e Pesquisadores em Serviços de: Fitratelp)의 소송에 따른 결과다. 노동심판소의 판결에 따라 텔레마

케팅 업체는 위험 그룹으로 분류된 노동자들의 작업 공간에서 최소 2m 이상 거리두기를 보장해야 하며, 장갑과 개별 마스크를 지급하고 손 소독제를 비치해야 한다. 또한 노동자들은 자신 또는 가족에게 감염 위험이 감지되면 대면 업무를 거부할 수 있다. 기업은 이러한 규정을 준수하지 않을 경우 하루 기준 R\$ 2,000(약 46만 원)에서 최대 R\$ 40,000(약 92만 원)의 벌금을 지불해야 한다. 이에 앞서 3월 25일 상파울루주 노동 검사 모기 크루지스(Mogi das Cruzes)도 마케팅 서비스 업체인 TMKT Ltda 소속 노동자 중 코로나19 위험에 노출될 수 있는 경우 위와 유사한 조치를 하도록 제기한 바 있다. 노동 검사를 대표하는 루이 페르난도 고미스(Ruy Fernando Gomes)는 상파울루주 정부가 권고한



방역 규칙을 기업들이 준수하지 않아 약 500여 명의 노동자가 부적절한 환경에서 일하고 있다고 설명했다. 브라질 노동검찰(O Ministério Público do Trabalho: MPT)은 4월 13일까지 접수된 7,565건의 노동법 위반 사례 중 다수가 코로나19와 관련이 높다고 발표했다. 약 687건이 접수된 상파울루주에서

는 콜센터 회사가 적절한 업무 거리 유지 및 위생 장비 사용 등의 규칙을 준수하지 않았다고 지적했다. 노동검찰은 코로나19 방역 기간 동안 노동자의 건강과 안전을 예방하기 위해 기업이 준수해야 할 약 4,977개의 지침을 권고했다.²⁾

- 1) CUT(2020.4.3), “Justiça obriga empresas de telemarketing a adotar regras de proteção ao coronavírus”, <https://sp.cut.org.br/noticias/justica-obriga-empresas-de-telemarketing-a-adotar-regras-de-protecao-ao-coronavi-0482>.
- 2) MPT(2020.4), “Violações trabalhistas relacionadas à Covid-19 motivam mais de 7500 denúncias ao MPT”, <http://www.prt2.mpt.mp.br/756-violacoes-trabalhistas-relacionadas-a-covid-19-motivam-mais-de-7500-denuncias-ao-mpt>.

브라질 : ABC 지역금속노조, 코로나19 위기 극복 위해 산업 전환 프로젝트 제안

상파울루주 대단위 공업단지에 위치한 ABC 지역 금속노조는 코로나19 위기 대응 전략의 일환으로 산업 전환 프로젝트 법안을 노동당(PT)을 통해 의회에 제출했다. “전쟁으로부터의 노력(esforço de guerra)”이라 불리는 이 프로젝트는 코로나19 위기로 인해 운영이 중단된 기업의 가동을 통해 마스크 및 산소호흡기 등 의료 물품을 생산하여 지역 산업을 활성화하고 주민들의 생활을 안정시키는 것이 목표다. ABC 지역금속노조는 침체된 지역 산업의 활로를 찾기 위해 예전부터 대안 전략을 고민해 왔다. 이러한 와중에 최근 확산되고 있는 코로나19 위기가 계기가 되어 전 국가적인 차원으로 프로젝트를 확장하기 위해 연방 재정의 지원을 담은 법안을 제출하게 되었다.¹⁾ 노조가 의회에 제출

한 법안에는 ‘과학 기술 개발을 위한 국가 기금(o Fundo Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico)’ 및 ‘경쟁력 축진을 위한 보증 기금(o Fundo de Garantia para a Promoção de Competitividade)’에서 프로젝트에 대한 재정 지원을 할 수 있도록 명시하고 있다. 웰링턴 메시아스 다마스세노(Wellington Messias Damasceno) ABC 지역금속노조 사무국장은 “코로나 위기 상황에서 자동차 제조업체에 대한 정부의 지원이 일부 이루어지고 있지만 이러한 방안은 제한적”이라며, “노조의 프로젝트는 국가 정책으로 확장될 수 있기 때문에 적극적인 조직이 필요하다”라고 말했다. 아울러 지역 노사정과 대학 간의 협력을 기본으로 ABC 지역(Santo André, São Bernardo do Campo, São

Caetano do Sul)의 도시 간 컨소시엄을 활성화하고, 지역 경제 발전을 촉진하기 위해 1998년에 설치한 공공 및 민간 기관 컨소시엄 ABC개발센터(Agência de Desenvolvimento do Grande ABC)를 가동하여 프로젝트를 추진할 것이라고 밝혔다. ABC 지역금속노조는 프로젝트가 성공적으로 추진되면 코로나19 극복을 위한 필수 품목의 수입을 줄

일 수 있고, 코로나19 위기 종결 후 새로운 생산 허브를 만들 좋은 기회가 될 것이라고 주장했다. 이미 ABC 지역의 대학들은 마스크 및 산업 보호 장비(PPE)의 생산에 필요한 연구 개발을 서두르고 있으며, 지역 사회운동 또한 취약한 분야 및 공공 네트워크를 강화하기 위해 동원되고 있다.²⁾

- 1) RedeBrasilAtual(2020.4.20), “Contra a crise, metalúrgicos do ABC apresentam projeto de reconversão industrial”, <https://www.redebrasilatual.com.br/economia/2020/04/contra-a-crise-metalurgicos-do-abc-apresentam-projeto-de-reconversao-industrial/>.
- 2) ABC(2020.4.17), “Sindicato propõe utilização de fundos federais para reconversão industrial”, <https://smabc.org.br/sindicato-propoe-utilizacao-de-fundos-federais-para-reconversao-industrial/>

INTERNATIONAL

L A B O R

B R I E F

독자의견 수렴

한국노동연구원은 국제노동 관련 정보를 체계적으로 수집하여 제공하기 위해 ‘국제노동브리프’를 발행하고 있습니다. 보다 나은 정보를 제공하고자 독자 여러분의 의견을 듣고자 합니다. 국제노동브리프가 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.

Fax : 044-287-6099

e-mail : soohyang@kli.re.kr



한국노동연구원

30147 세종특별자치시 시청대로 370 세종국책연구단지 경제정책동
TEL : 044-287-6093 FAX : 044-287-6099 <http://www.kli.re.kr>