2021년 8월 15일 발행 / 발행처 · 한국노동연구원 / 발행인 · 황덕순 / 세종특별자치시 시청대로 370 세종국책연구단지 경제정책동 ISSN 1599-8355

국제노동브리프

| 2021년 8월호 Vol.19, No.8

글로벌 포커스
코로나19와 재택근무 : 가능성 시험을 넘어 새로운 지혜가 필요할 때

기획특집 코로나19와 재택근무
코로나19와 미국의 재택근무
코로나19와 호주의 재택근무
코로나19와 프랑스의 재택근무

이슈별 심층분석
코로나19 위기대응 : EU 회원국의 자영업자를 위한 소득보장정책 II

국제노동동향
미국 노동력 부족 현상의 추이와 그 함의
코로나19 대유행 기간 중 독일로의 계절적 및 경기순환적 노동이주
최근 영국의 노동력 부족 현황과 정부 대응
코로나19 위기와 프랑스의 계절 이주노동자
일본의 재택근무와 후생노동성의 재택근무 가이드라인

세계노동소식

한국노동연구원

8
Vol.19 No.8
2 0 2 1

contents

글로벌 포커스

코로나19와 재택근무 : 가능성 시험을 넘어 새로운 지혜가 필요할 때 3
손연정 (한국노동연구원 부연구위원)

기획특집 코로나19와 재택근무

코로나19와 미국의 재택근무 9
박혜상 (미국 루스벨트대학교 경영학과 교수)

코로나19와 호주의 재택근무 26
Nicholas Biddle (호주국립대학교 사회연구 및 방법론 연구소 부소장)
Maria Jahromi (호주국립대학교 응용경제학과 조교수)

코로나19와 프랑스의 재택근무 44
Benoît Géniaut (프랑스 프랑슈-콩테대학 부총장, 사회법 부교수)

이슈별 심층분석

코로나19 위기대응 : EU 회원국의 자영업자를 위한 소득보장정책 II 57
유로파운드 (Eurofound)

국제노동동향

미국 노동력 부족 현상의 추이와 그 함의 69
홍성훈 (미국 럿거스대학교 노사관계 및 인적자원관리 박사과정)

코로나19 대유행 기간 중 독일로의 계절적 및 경기순환적 노동이주 79
Matthias Knuth (독일 뒤스부르크-에센대학교 일숙련직업훈련연구소(IAQ) 전 교수)

최근 영국의 노동력 부족 현황과 정부 대응 95
채민석 (영국 유니버시티칼리지 런던 경제학 박사과정)

코로나19 위기와 프랑스의 계절 이주노동자 103
이태훈 (스위스 국제개발대학원 박사과정)

일본의 재택근무와 후생노동성의 재택근무 가이드라인 109
박준희 (일본 사이타마대학교 인문사회연구과 박사과정)

세계노동소식 119

International Labor Brief
국제노동브리프

월 간 / 국제노동브리프 8월호
발행인 / 황덕순
편집위원장 / 박제성
편집위원 / 김기선, 김영아, 방형준, 손연정, 신선호, 안주엽, 이상준, 이승렬, 정동관
발행처 / 한국노동연구원
주 소 / 30147 세종특별자치시 시청대로 370 세종국책연구단지 경제정책동
전 화 / 044-287-6093
인쇄인 / 송용수
인쇄처 / (주)이환디앤비(02-2254-4301)
등록번호 / 세종 라00012
등록일자 / 2003년 4월 1일
인 쇄 / 2021년 8월 10일
발 행 / 2021년 8월 15일
인터넷 홈페이지 http://www.kli.re.kr
정 가 / 6,000원

글로벌 포커스

코로나19와 재택근무: 가능성 시험을 넘어 새로운 지혜가 필요할 때

손연정 (한국노동연구원 부연구위원)

INTERNATIONAL

L A B O R

B R I E F

코로나19와 재택근무 : 가능성 시험을 넘어 새로운 지혜가 필요할 때

손연정 (한국노동연구원 부연구위원)

코로나19로 인한 노동환경의 가장 큰 변화 중 하나는 재택근무의 확산일 것이다. 그런데 재택근무의 확산은 코로나19로 인해 가속화된 것이 사실이지만 디지털 기술 발전과 삶의 질에 대한 관심, 그리고 여유 있는 삶을 지향하는 가치관의 변화에 힘입어 이미 코로나19 이전부터 배태되고 있었다. 하지만 코로나19 이전에 재택근무가 얼마나 보편적인 근무 방식이었는가는 국가별로 산업구조와 사회문화에 따라 다르고, 코로나19로 인한 재택근무의 변화 정도도 각국의 코로나19에 대한 위기대응 양상에 따라 차이가 난다. 또한, 재택근무가 기업과 노동자에게 미친 영향과 재택근무가 야기하는 문제들에 대한 대응방식도 국가별로 다양하게 나타나고 있다.

『국제노동브리프』 이번 호 기획특집에서는 코로나19 전후 재택근무와 관련한 변화에 대해 미국, 호주, 프랑스의 사례를 살펴본다. 미국과 호주는 코로나19 이전에도 재택근무 비율이 높았던 국가들이다. 지난해 미국에서 실시된 한 설문조사에 따르면 코로나19 이전인 2019년에는 취업자의 약 20% 정도가 재택근무 경험이 있다고 응답했고, 코로나19 팬데믹 이후에는 그 비중이 71%까지 증가한 것으로 나타났다. 호주의 경우에도 2019년에는 취업자 중 25.5%가 노동시간의 일부를 재택으로 근무한다고 응답하였으며, 2000년 5월에는 취업자의 31%가 매일 재택근무를 하였고 17%는 부분적으로 재택근무를 한 것으로 조사되었다. 한편, 프랑스는 우리나라와 같이 코로나19 이전에는 재택근무 활용률이 비교적 낮았다. 코로나19

로 인한 봉쇄 명령으로 재택근무자가 급격히 증가하였는데, 2017년 7%에 불과하던 재택근무자가 코로나19 1차 유행 시기에는 40%까지 증가하였다. 세 국가 모두 공통적으로 코로나19 1차 유행 시기와 비교하여 2차·3차 유행 시기에는 재택근무자의 비중이 줄어드는 양상을 보였는데, 이러한 조정과정은 재택근무가 기업과 노동자에게 미친 부정적인 영향과 무관하지 않을 것이라 생각된다.

재택근무의 효과에 관한 기존 연구들을 살펴보면, 재택근무가 직무몰입도, 생산성, 정신건강, 일·생활 균형에 미치는 영향은 긍·부정 효과가 혼재되어 나타난다. 예컨대, 재택근무와 원격근무는 일하는 장소의 유연성을 증가시켜 노동자의 일·생활 균형을 증진시키는 효과가 있는 반면, 업무와 사적 영역 간 경계가 모호해지면서 일·생활 갈등의 원인이 되기도 한다. 미국과 호주의 사례에서도 상반된 결과가 도출되었는데, 재택근무로 인한 디지털 번아웃, 직무열의와 모티베이션 감소 등 재택근무가 노동자의 정신건강에 가져온 부정적 영향들이 주로 보고된 미국과 달리, 호주에서는 재택근무 여부와 삶의 만족도 및 정신건강 사이에 통계적으로 유의한 상관관계가 발견되지 않았다.

이처럼 재택근무의 효과에 관한 혼재된 분석 결과에도 불구하고 미국, 호주, 프랑스 모두에서 공통적으로 발견할 수 있는 사실은 재택근무가 노동자에게 미친 영향이 재택근무자의 노동환경에 따라 상이하다는 점이다. 예를 들어, 어린 자녀가 있는 경우 재택근무로 인한 스트레스와 피로도가 높아지는 경향이 나타났으며, 코로나19로 인해 학교와 돌봄기관이 문을 닫았던 기간에 이러한 양상은 극대화되었다. 특히 일·생활 갈등은 여성에게서 더욱 크게 나타났는데, 전통적인 성역할 분담에 기반한 재택근무로 인한 성별 불평등 심화는 재택근무의 지속가능성에 대한 의문을 제기하는 또 다른 쟁점이 되고 있다. 뿐만 아니라 재택근무가 업무집중도와 효율성을 담보하기 위해서는 거주지의 통신설비 수준, 일과 개인생활의 분리를 가능케 하는 주거지 내 업무공간 마련이 이루어져야 하는데 이는 개인의 경제수준과 밀접한 관련이 있으므로 이 또한 불평등 문제와 맞닿아 있다.

최근 백신 접종률이 증가하면서 일상으로의 복귀에 대한 기대감이 커지는 한편, 코로나19의 4차 유행과 변이 바이러스의 빠른 확산이 이루어지자 “포스트 코로나(Post Covid-19)”

보다 “위드 코로나(With Covid-19)”를 준비해야 한다는 목소리도 나오고 있다. 그동안 코로나19 상황에서 재택근무는 고용과 경제기능을 유지하면서도 사회적 거리두기를 통해 국민의 안전을 보장하기 위한 주요한 대응책의 하나였다. 또한, 전 세계적으로 재택근무 확산이 이루어져 그 경험이 약 17개월 동안 쌓였고, 이러한 변화의 관성에 의해 코로나19 위기상황이 해소된 이후에도 재택근무는 새로운 표준으로 지속될 가능성이 있다. 따라서 지금 시점에서는 재택근무에 관한 원칙을 재확립하고 재택근무가 업무성과와 노동자의 웰빙을 증진시키는 더 나은 업무방식으로 자리 잡을 수 있도록 제도적 개선방안들을 모색하기 위한 활발한 논의가 필요할 것으로 판단된다.

재택근무가 효율적인 근무방식으로 자리 잡기 위해서는 먼저 재택근무자에 대한 성과 평가와 보상에서의 차별을 방지하고 재택근무가 야기할 수 있는 불평등 문제를 완화할 수 있는 방법을 고민해야 한다. 그동안 재택근무자에 대한 낙인 효과는 재택근무자가 업무평가나 승진에서 불이익을 받을 가능성을 증가시키는 것으로 나타났다. 또한 재택근무자의 경우 실제 노동시간과 노동강도가 증가하고 일·생활 분리의 어려움으로 시간갈등 상황에 놓이게 되는 어려움도 있다. 미국에서 코로나19 시기에 재택근무자에 대한 평가를 유보하고 적절한 평가 시스템 개발을 서두른 하이테크 기업들과 재택근무자에 대한 추가적인 휴무일을 지정해 재택근무자의 일·생활 균형 증진을 도모한 일부 기업의 사례는 우리에게도 시사점을 준다.

또한, 재택근무와 관련하여 노동법에서 노동자의 권리와 보호방안에 관해 어떠한 기준을 마련할 것인지도 본격적으로 논의되어야 할 과제이다. 우리나라에서는 2011년 고용노동부의 스마트워크 확산을 위한 노동관계법령 가이드라인이 마련된 이후 지난해 4월 재택근무 종합매뉴얼이 발표된 바 있다. 하지만 이는 실무적으로 제기되는 질문과 답변을 중심으로 정리되어 있어 장기적 대안으로 충분하다고 보기 어려운 실정이다. 프랑스에서는 코로나19 이전에 이미 재택근무 관련 법적 틀을 마련하고 코로나19를 거치면서 전산업 단체협약과 국가 보건위기 대응 프로토콜 등 연성법을 통해 보완했는데, 이번 기획특집 「코로나19와 프랑스의 재택근무」에서는 프랑스의 재택근무 관련 규정 변화와 그 의의가 무엇인지, 또 재택근무 시행의 정당성은 무엇인지에 대해 자세히 살펴보고 있어 우리에게 좋은 참고자료가 될 수 있을 것이다.

코로나19로 인하여 상당수의 기업과 노동자들은 준비되지 않은 상태에서 재택근무를 시행하게 되었고 그로 인한 예기치 못한 어려움들에 맞닥뜨리게 되었다. 하지만 재택근무는 어떻게 준비하고 활용하느냐에 따라 기업의 새로운 성장 전략으로 기능할 수도 있으며, 여러 가지 부작용과 불평등의 문제를 안고 있음에도 기업과 노동자에게 미치는 긍정적인 효과도 크다. 재택근무 경험자 대부분이 코로나19 위기 종식 이후에도 재택근무를 지속하고 싶어 한다는 조사 결과들이 이에 대한 방증이라 볼 수 있을 것이다. 이번 호 기획특집을 통해 재택근무가 지속가능한 새로운 일하기 방식의 표준으로 자리 잡기 위해 어떠한 노력이 필요한지 고민하는 데 시사점을 얻을 수 있기를 기대한다. KLI

기획특집

코로나19와 재택근무

기획특집 ① 코로나19와 미국의 재택근무

기획특집 ② 코로나19와 호주의 재택근무

기획특집 ③ 코로나19와 프랑스의 재택근무

INTERNATIONAL

L A B O R

B R I E F

Special Feature

코로나19와 미국의 재택근무

박혜상 (미국 루스벨트대학교 경영학과 교수)

■ 머리말

2020년 3월, 미국에서는 코로나19의 확산을 우려하는 분위기가 최고조에 이르면서 사회적 거리두기 규제 강화 등 강력한 공중보건 조치가 시행되었다. 주별로 차이는 있었지만 필수산업을 제외한 대다수의 사업장에 봉쇄명령이 내려졌고 도시 간 이동도 제한되었다. 일부 주에서는 일반인에게도 외출금지 명령이 떨어졌다. 사람들은 코로나19 감염을 우려하여 생필품 구매까지 배달서비스에 의존할 정도로 다른 사람과의 접촉을 피했고, 이로 인해 가구소비지출도 줄어들었다. 기업들은 주정부의 권고에 따라 직원들의 안전을 위해 대면 업무가 불가피한 직종들(예 : 식료품 및 생활필수품 판매, 일부 의료서비스)을 제외하고 거의 모든 직종의 근무를 재택근무로 전환했다. 갑작스러운 근무형태의 전환이 아무런 문제없이 진행되지는 않았다. 사무실 근무를 할 때와 비슷한 수준으로 동시적인 커뮤니케이션을 하기 위해서는 적절한 수준의 인터넷 속도와 방해받지 않고 업무를 볼 수 있는 공간이 필요한데 대부분 노동자의 집에는 재택근무를 위한 공간이 여의치 않았기 때문이다. 또한 비대면으로 협업을 하고 의사소통을 원활하게 하기 위해서는 새로운 소통방식에 적응할 시간과 학습이 필요했다.

전국적인 봉쇄를 시행하고 1년이 넘게 지난 2021년 6월 현재, 재택근무로 전환할 당시에 제기되었던 우려는 재택근무가 가져온 편리함으로 어느 정도 덮이는 듯하다. 여전히 해결되지 않은 문제들이 있지만, 재택근무의 장점을 충분히 활용할 수 있는 역량을 갖춘 기업들과

직원들은 사무실 근무보다 재택근무를 더 선호하는 경향을 보이고 있다. 그리고 전통적으로 대면 서비스를 주로 제공하던 산업의 조직들까지도 정보통신기술을 적극 활용해 온라인 서비스를 제공하기 시작하면서 재택근무는 더 많은 사람들에게 직장생활의 일부가 되었다. 이는 앞으로 더욱 다양한 분야의 조직들이 재택근무를 좀 더 적극적으로 활용할 수 있다는 것을 시사한다. 이 글에서는 코로나19 팬데믹 전후에 실시된 미국의 재택근무 현황과 팬데믹 동안 재택근무가 조직 및 조직구성원에 미친 영향을 살펴보고자 한다. 그리고 앞으로의 근무형태가 어떻게 변할지, 그리고 어떤 문제들을 고려해야 할지를 조망하고자 한다.

■ 코로나19 팬데믹 전후 재택근무 현황과 기업환경

코로나19 팬데믹 이전에도 재택근무는 미국에서 생소한 근무 방식이 아니었다. 재택근무는 기업이 인재를 확보할 때 지리적 제약을 극복할 수 있는 효과적인 근무형태이기 때문이다. 미국을 동부에서 서부로 횡단하려면 비행기로 5시간 이상이 걸린다는 사실을 감안할 때, 조직에서 선호하는 지원자가 주를 넘나들며 개인-조직 적합성이 높은 직장을 찾아 자유롭게 이동하기란 쉽지 않다. 맞벌이를 하는 경우 이런 경향은 더욱 두드러진다. 이런 이유로 재택근무는 흔히 생각하듯 집에서 근무하는 형태를 넘어 어디에서나 근무하는 형태로 확장되어 시행되어 왔다. 전통적인 사무실 근무 방식을 벗어나 재택근무를 활용하게 되면 조직들은 지리적 제약에 구애받지 않고 필요와 상황에 적합한 지원자를 모집·채용할 수 있게 된다. 지원자들 역시 재택근무를 시행하는 기업에 지원하기 위해 구직활동 반경을 넓힐 수 있다. 이 밖에도 재택근무는 조직과 직원들의 사무실 근무에 필요한 비용을 줄여 경제적 이익도 창출할 수 있다. 기업 입장에서는 작업장 유지비용을 비롯한 제반비용을 절약할 수 있고, 직원 입장에서는 통근시간과 비용을 절약할 수 있다. 팬데믹 이전에 시행된 한 연구에서는 재택근무가 직원들의 직무 만족을 높이고 기업의 생산성을 향상시키는 데 일조한다고 밝힌 바 있다.[1)]

1) Bloom, N., J. Liang, J. Roberts, and Z. J. Ying(2015), "Does Working from Home Work? Evidence from a Chinese Experiment", *The Quarterly Journal of Economics*, 130(1), pp.165~218.

2020년 10월에 풀타임 혹은 파트타임으로 일하는 미국 성인 5,898명을 대상으로 한 설문조사에서 미국 성인의 약 20% 정도가 코로나19 팬데믹 이전에 재택근무를 한 경험이 있다고 응답했다.[2] 그리고 코로나19 팬데믹 동안 재택근무는 71%까지 기하급수적으로 늘었다. 팬데믹 이후에 선호하는 근무형태를 묻는 질문에 응답자의 54%는 팬데믹이 종식된 뒤에도 재택근무를 희망한다고 응답했다. 재택근무를 하면서 발생하는 애로사항을 묻는 질문에도 대다수의 응답자가 생각보다 어렵지 않게 적응할 수 있었다고 응답했다. 그뿐만 아니라 갤럽에서 시행한 대규모 설문조사에서는 사무실 노동자의 54%가 근무환경이 더욱 유연한 곳으로 이직을 희망한다고 밝혔다.[3] 이러한 결과는 팬데믹 동안 재택근무가 크게 늘었고 많은 사람이 재택근무를 긍정적으로 받아들이고 있으며 직장을 선택할 때 선호하는 요소로 자리매김했음을 시사한다.

하지만 노동자 개인의 선호도와는 별개로 기업 전체의 성과를 보면, 충분한 준비를 하지 못한 채 갑자기 시행된 재택근무가 반드시 성공적인 것만은 아니었다. 한 연구는 코로나19 팬데믹 동안 일부 기업의 생산성이 5~8% 향상된 것에 비해 대부분의 기업은 생산성이 3~6% 혹은 그 이상 하락했고, 그 결과 기업들 간에 생산성 격차가 벌어졌다고 밝혔다.[4] 직종의 차이 같은 다른 요인들도 분명 있겠지만, 이 연구는 기업의 생산성 차이가 기업들이 팬데믹 상황에서 얼마나 인적자원을 잘 관리했느냐에 기인한다고 설명한다. 즉 전자는 팬데믹 동안 직원들이 직무에 집중하는 시간 및 직원들의 직무열의를 잘 관리하고 필요한 인재들을 영입하며 관리했던 데 비해 후자는 그렇지 못했다. 팬데믹 이전부터 정보통신기술을 활용해 업무관계자들 간에 긴밀한 관계를 유지했던 기업의 경우, 직원들의 생산적인 근무시간은 오히려 5%가량 늘었다. 하지만 대부분의 기업에서는 직원들이 직무를 수행하기 위해 더 많은 시간을 할애했음에도 불구하고 생산적인 근무시간은 오히려 2~3%가량 줄었다. 다시 말하면, 어떤 기업들은 재택근무로 전환하면서 직원들의 총 근무시간 중 낭비되는 시간을 줄이는 동시에 업무를 수행하기 위해 필요

2) Parker, K., J. M. Horowitz, and R. Minkin(2020), "How the Coronavirus Outbreak Has - and Hasn't - Changed the Way Americans Work", https://www.pewresearch.org (검색일 : 2021.7.9).
3) Hickman, A. and J. Robinson(2020), "Is Working Remotely Effective? Gallup Research Says Yes", https://www.gallup.com (검색일 : 2021.7.9).
4) Garton, E. and M. Mankins(2020), "The Pandemic is Widening a Corporate Productivity Gap", *Harvard Business Review*, https://hbr.org (검색일 : 2021.7.9).

한 협업을 유지할 수 있었다. 반면 대부분의 기업은 그렇지 못했던 것이다. 그리고 팬데믹 동안 직원들의 불안을 덜어주고 사기가 하락하는 것을 막기 위해 발휘된 기업 측의 세심한 배려 역시 직원들의 생산성에 영향을 주었다. 마지막으로 팬데믹 동안 전국적으로 재택근무가 시행되자 기업들 간에 인재의 이동이 이루어졌다. 어떤 기업들은 지리적 제약이 없어진 이 시기를 기회로 삼아 인재를 모집하는 범위를 넓혔고 적극적으로 우수한 인재를 영입했다. 반면 대다수의 기업들은 현 상태를 유지하는 데 급급했다. 이처럼 재택근무를 하는 직원들을 어떻게 관리하느냐는 조직의 성과와 직결된다. 아래에서는 팬데믹 동안 시행된 재택근무가 노동자들과 기업의 인사관리에 어떤 영향을 미쳤는지 살펴보도록 한다.

■ 재택근무가 노동자와 기업의 인적자원관리에 미친 영향

노동자의 정신건강

2020년에 시작해서 2021년 현재까지 지속되고 있는 장기화된 코로나19 팬데믹 동안 많은 이들의 정신건강이 위협받고 있다. 코로나19에 감염될 수 있다는 불안감이 고조된 상태에서 전국적으로 시행된 사회적 거리두기로 인해 여행을 비롯한 실외활동이 제한되면서 스트레스를 해소할 방법이 제한적이라는 것이 주요 원인이다. 전국적인 설문조사를 바탕으로 한 통계에 의하면 2019년 상반기에 불안과 우울장애를 경험했다고 보고한 사람은 조사 대상자 중 11%에 불과했으나, 2021년 1월에는 41%까지 늘었다.[5] 특히 직무 특성상 재택근무를 할 수 없는 필수노동자의 경우 더 높은 수준의 불안과 우울장애 증상을 호소했다. 전문가들은 코로나19 바이러스 감염을 염려하면서 시작된 불안이 시간이 지나면서 팬데믹으로 인한 사회적 고립감이나 실직으로 인한 지속적인 불안 및 우울장애로 이어진다고 보고 있다. 코로나19는 기업의 경영환경을 불안하게 했고, 불안은 고스란히 종업원에게 전가되었다. 불안한 시장

5) Panchal, N., R. Kamal, and C. Cox(2021), "The Implications of COVID-19 for Mental Health and Substance Use. Coronavirus(COVID-19)", https://www.kff.org (검색일 : 2021.7.9).

에 대해 기업들은 긴축정책으로 대응했다. 그 결과 팬데믹 선언 직후인 2020년 4월에 미국 성인의 43%가 본인 혹은 가족의 실직 또는 임금삭감을 감내해야 했다.[6] 저소득층의 경우 이 비율이 52%로 높아졌다. 비슷한 시기에 실업률은 14.8%로 1948년 이후로 최고치를 경신했다.[7] 1년 후인 2021년 4월까지 실업률은 6.1% 수준으로 비교적 빠르게 회복되었지만, 여전히 팬데믹 직전인 2020년 2월에 비해서는 2.6%p가량 높은 상태이다. 이런 대규모 구조조정은 당사자들뿐 아니라 가족들의 정신건강에도 큰 악영향을 미쳤다. 팬데믹 동안 실직이나 임금삭감을 경험한 당사자와 가족의 53%가 정신질환 증상을 보였으며, 이는 그런 경험이 없는 사람들이 정신질환을 경험한 비율(32%)보다 높다.

장기화된 재택근무로 인해 변화된 생활방식 역시 노동자의 정신건강에 영향을 미쳤다. 먼저 재택근무 시행으로 인해 일과 삶의 경계가 모호해지면서 여러 가지 문제가 파생되었다. 가장 직접적인 문제는 일과 삶의 균형이 흔들리면서 노동자들이 만성피로와 번아웃을 느낀다는 것이다.[8] 일과 삶의 경계가 명확할 때 노동자들은 일을 하면서 생긴 피로를 집으로 돌아가 충분히 휴식을 취하며 풀고 다시 일터로 돌아가는 패턴을 반복한다. 하지만 팬데믹 동안 본격적으로 일하는 공간과 생활하는 공간이 겹치면서 더 이상 이런 사이클은 유지되지 않게 되었다. 대부분의 노동자는 아침에 일어나서 편한 옷차림으로 업무를 시작한 후, 업무를 하는 중간에 짬이 나면 집안일을 하고 오기도 하고 정식 업무시간이 아니어도 자연스럽게 하던 업무를 계속하기도 한다. 이러한 생활패턴은 개인이 상황에 맞추어 원하는 대로 자유롭게 시간을 활용할 수 있기 때문에 긍정적으로 보일 수 있지만, 실제로 많은 노동자는 업무시간이 하루 종일 지속된다고 느끼며 충분한 휴식을 취하지 못한다고 느꼈다. 그리고 이러한 문제는 직장생활을 하는 여성과 남성에게 다른 무게로 다가왔다.[9] 특히 자녀가 있는 가정에서 풀타임

6) Parker, K., J. M. Horowitz, and A. Brown(2020), “About Half of Lower-income Americans Reports Household Job or Wage Loss due to COVID-19”, https://www.pewresearch.org (검색일 : 2021.7.9).
7) Falk. G, P. D. Romero, J. A. Carter, I. A. Nicchitta, and E. M. Nyhof(2021), “Unemployment Rates during the Covid-19 Pandemic”, https://fas.org/sgp/crs/misc/R46554.pdf (검색일 : 2021.7.9).
8) Thomas, M.(2021), “Improving Work Life Balance. Is There Such a Thing as Business Hours Anymore?”, *Forbes*, March 29, https://www.forbes.com (검색일 : 2021.7.9).
9) Leanin(2020), “Women Are Maxing Out and Burning Out During COVID-19”, https://leanin.org/article/womens-workload-and-burnout#! (검색일 : 2021.7.9).

으로 일하는 여성 노동자와 남성 노동자가 스트레스와 번아웃을 느끼는 정도는 각각 31%와 13%로 성별에 따라 두배가 넘는 차이를 보였다. 이는 풀타임으로 일하는 여성 노동자가 남성 노동자보다 적어도 주당 자녀양육에 7.4시간, 연로하거나 병약한 친인척을 돌보는 데 5.3시간, 가사노동에 7시간을 더 사용한다는 사실을 고려했을 때 당연한 결과이다. 여성의 실업률을 살펴봐도 비슷한 양상을 발견할 수 있다. 미국인구조사국 자료에 따르면 팬데믹 선언 직후인 2020년 4월에 취학 자녀가 있는 여성 노동자의 경우(21.1% 하락) 남성 노동자에 비해(14.7% 하락) 직장을 유지하는 비율이 낮아졌다.[10] 이러한 결과는 봉쇄조치로 인해 학교 교육마저 온라인으로 전환된 상황에서 여성 노동자들이 자녀의 교육과 양육을 위해 일하는 시간을 줄이거나 일을 그만두는 경향이 있음을 시사한다. 고착화된 성 역할에 대한 사회적 관념 때문에 많은 여성 노동자가 가사에 더 많은 시간을 할애해왔고, 직장업무와 가사를 병행하는 데 더욱 어려움을 느꼈던 것이다.

또한 업무시간 내내 이메일, 메신저, 영상회의 등으로 소통을 하다 보니 컴퓨터나 태블릿과 같은 디지털 기기를 사용하는 시간이 증가하면서 디지털 번아웃을 호소하는 사람들이 늘어났다. 특히 화면을 통해서 동시적 커뮤니케이션을 하는 영상회의는 노동자들의 피로도를 더욱 높이는 것으로 나타났다. 북미, 유럽, 중앙아시아 대도시에 위치한 기업 직원 3백만 명의 이메일과 영상회의 자료를 분석한 연구에 따르면, 팬데믹 동안 대면회의가 영상회의로 전환된 후 회의시간은 짧아졌지만 각 종업원이 참여해야 하는 회의 수는 평균 12.9% 늘었고, 각 미팅에 참가하는 직원 수는 13.5% 늘어난 것으로 나타났다.[11] 영상회의는 공간적 제약을 뛰어넘을 수 있고 대면회의에 비해 준비가 간편하다는 장점이 있다. 특히 팬데믹 동안 코로나19 노출도 줄일 수 있다. 그러나 영상회의는 대면회의와는 또 다른 형태의 피로감을 준다. 이런 현상을 명명하기 위해 영상회의를 할 때 가장 흔하게 쓰이는 프로그램 이름인 줌을 따서

10) Heggeness, M. L., J. Fields, Y. A. García Trejo, and A. Schulzetenberg(2021), "Tracking Job Losses for Mothers of School-age Children During a Health Crisis", https://www.census.gov (검색일 : 2021.7.9).

11) DeFilippis, E., S. M. Impink, M. Singell, J. T. Polzer, and R. Sadun(2020), "Collaborating during Coronavirus : The Impact of COVID-19 on the Nature of Work", *Harvard Business School Organizational Behavior Unit Working Paper No. 21-006*, https://ssrn.com/abstract=3654470 (검색일 : 2021.7.9).

"줌피로"라는 신조어가 생겼다. 진화론적 관점에서 보면, 영상회의가 편안한 회의 방식은 아니다.[12] 영상회의는 회의 참가자들이 서로의 얼굴을 정면으로 바라보는 형태로 진행된다. 그리고 회의시간 내내 평소보다 과도하게 눈맞춤을 한다거나 고개를 끄덕이는 등 평소보다 과장된 비언어적 표현을 하게 된다. 대면회의는 자연스럽게 필기를 한다거나 돌아가면서 눈길을 주고받으며 진행되는 반면, 영상회의는 참가자들이 회의 내내 모니터에 눈을 떼지 않고 다소 과장해서 반응하는 등 평소보다 과몰입한 상태로 진행된다. 따라서 회의시간이 비슷하더라도 영상회의에 참여할 때 인지적으로 부담을 더 느끼게 된다. 이런 문제들은 노동자들의 재택근무에 대한 선호와는 별개로, 장기적으로 재택근무를 유지하기 위해서는 적절한 해결방안 마련이 필요하다는 것을 시사한다.

노동자의 직무열의와 모티베이션

팬데믹 동안 고조된 불안감과 스트레스는 노동자의 직무열의와 모티베이션 감소로 이어졌다. 장기화된 재택근무 역시 노동자의 직무열의와 모티베이션에 부정적인 영향을 미쳤다. 자기결정이론에 따르면, 노동자가 자율성, 역량감, 소속감을 느낄 때 내재적 동기부여가 이루어진다고 한다.[13] 즉 노동자가 스스로의 선택에 따라 업무를 진행할 수 있다는 자율성, 업무를 성공적으로 해낼 수 있다는 역량감, 그리고 직장 상사 및 동료들과 맺는 사회적인 관계에 만족감을 느낄 때 내재적 동기부여가 된다. 내재적 동기는 상사의 지시나 보상 등 외부의 압력에 의해 동기부여가 되는 외재적 동기와는 대조되는 개념으로 업무를 수행하면서 자신의 행동을 스스로 결정하고 통제하는 데서 나온다. 재택근무는 노동자들이 비교적 자유롭게 업무공간을 선택할 수 있다는 점에서 자율성을 부여하지만, 물리적으로 고립된 형태로 일하는 형태이기 때문에 다른 노동자들과의 사회적인 상호작용이 결여된다. 따라서 노동자들은 소속감을 느끼기가 어렵다. 또한 재택근무 동안에 이루어지는 비대면 소통에서 업무에 대한 지시와 업무를 성공적으로 수

12) Gupta, A. H.(2021), "Zoom Burnout Is Real, and It's Worse for Women", *New York Times*, April 13, https://www.nytimes.com (검색일 : 2021.7.9).
13) Deci, E. L. and R. M. Ryan(1985), *Intrinsic Motivation and Self-determination in Human Behavior*, New York : Plenum Press.

행하기 위한 지식이 효과적으로 전달되지 못할 경우 노동자들은 역량감을 느끼기 어려울 수 있다. 업무수행 중 온라인 연결 문제와 같이 기술적인 문제가 생기는 경우, 비대면 소통방식의 특성을 고려하지 않고 업무를 지시하는 경우 등이 노동자들의 역량감을 저하시키는 예이다.

전문가들은 재택근무를 하는 직원들의 직무열의와 모티베이션을 끌어올리기 위해 관리자가 직원들의 자율성, 역량감, 소속감을 관리해야 한다고 강조한다.[14] 첫째, 직원들의 자율성을 높이기 위해서는 의사결정권을 직원들에게 부여하고, 통제하는 언어를 사용하는 대신 긍정적이고 격려하는 언어를 사용하는 것이 도움이 된다. 또한 상황에 대한 불확실성이 커질 경우 직원들이 느끼는 자율성이 줄어들 수 있기 때문에 조직과 업무에 대한 정보를 투명하게 전달하는 것도 중요하다. 예를 들어, 소프트웨어를 생산하는 테크회사인 어도비(Adobe)는 직원들의 불안을 종식시키기 위해 팬데믹 초반부터 구조조정은 없을 것이라고 발표했다. 그리고 팬데믹 동안에 변경되는 근무형태와 조직 전체의 팬데믹 대응 방침을 설명하기 위한 기회를 자주 가졌다. 그 결과 어도비의 생산성은 팬데믹 동안 약 5~8% 증가했다. 둘째, 직원들의 역량감을 높이기 위해서는 더 자주 확실하게 직원들과 소통하는 것이 중요하다. 사무실에서 함께 얼굴을 보고 업무를 할 때보다 재택근무를 할 때는 비언어적 소통이 제한적일 뿐 아니라 방해물도 많다. 따라서 의사소통의 장애요인을 극복하기 위한 추가적인 노력이 필요하다. 또한 직원의 성과에 대해서 건설적인 피드백을 제공함으로써 직원의 업무에 대한 이해를 향상시키기 위해 노력해야 한다. 마지막으로 소속감을 높이기 위해서 관리자들은 각별한 노력을 기울여야 한다. 장기적인 관점에서 사회적 상호작용 없이 근무하는 것은 인간의 가장 기본적인 욕구를 고려했을 때 이상적인 형태는 아니다. 재택근무를 하더라도 관리자가 직원들과 인간적인 관계를 유지하고 있다는 인상을 주는 것이 중요하다. 그 예로 의사소통을 하려는 노력, 그리고 세심하게 직원들이 원하는 바를 경청하고 해결하려는 노력 등을 들 수 있다. 앞서 언급한 어도비의 경우 조직 내에서 잦은 소통 기회를 마련했을 뿐 아니라 직원들의 재택근무 환경을 고려해 추가적인 휴무일을 지정하는 등 직원들의 어려움을 헤아리고 해결해 주려는 노력을 기울였다.

14) Brafford, A. M., and R. M. Ryan(2020), "3 Ways to Motivate Your Team Through an Extended Crisis", https://hbr.org (검색일 : 2021.7.9).

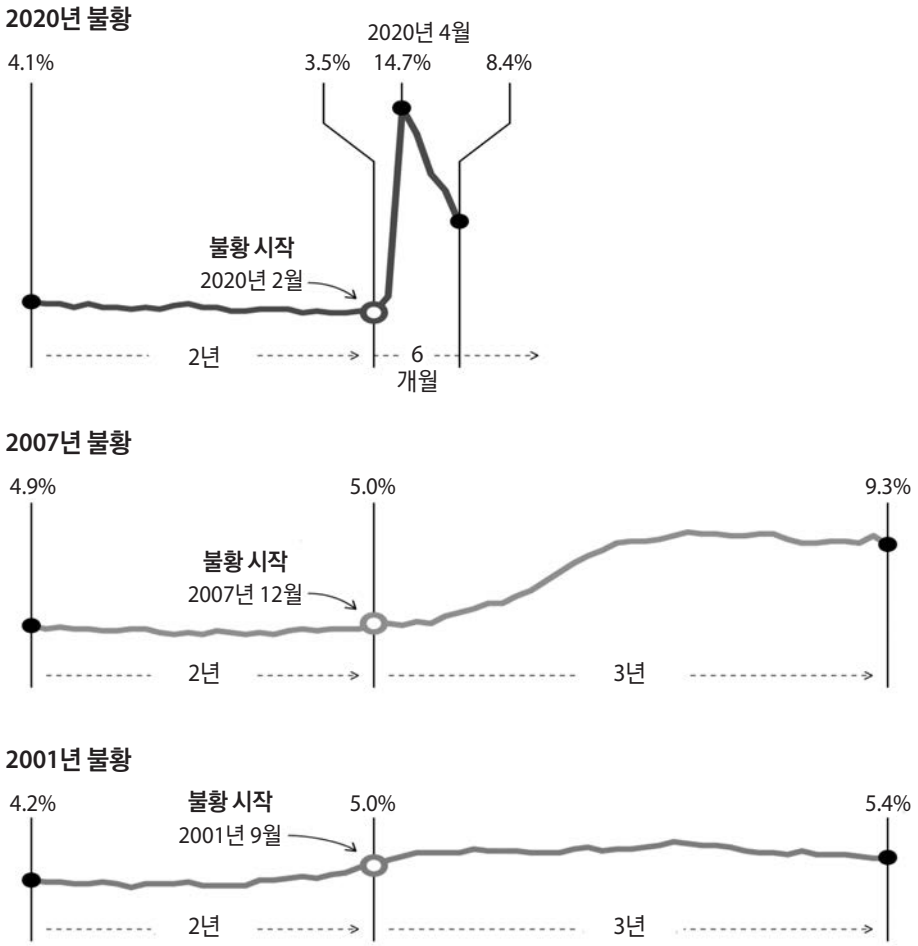
인재채용 및 확보

코로나19 팬데믹 선언 직후 실업률이 유례없이 치솟았지만 불과 6개월 만에 회복되었다. [그림 1]에 보이는 것처럼 팬데믹 동안의 불황은 2001년과 2007년에 있었던 불황과는 확연히 다른 양상을 보인다. 이는 팬데믹 동안 꽤나 활발한 구직 및 채용 활동이 있었을 것임을 시사한다. 앞서 언급했듯이, 팬데믹 동안 재택근무를 하는 직원들을 어떻게 관리하느냐에 따라서 어떤 기업들은 오히려 성장했기 때문에 채용규모를 늘리기도 했다. 뿐만 아니라 코로나19 감염을 피하기 위해 사회적 거리두기가 새로운 사회적 규범으로 자리 잡으면서 특정 산업은 호황을 누리게 되었고, 추가 채용이 필요해졌다.[15] 재택근무에 필수인 온라인 커뮤니케이션 산업을 비롯해서 생필품 배달서비스 산업, 온라인으로 제공되는 각종 교육과 의료서비스 산업, 게임, 운동기구 산업처럼 집에서 누릴 수 있는 각종 취미활동과 관련된 산업 등이 그 예이다.

코로나19 팬데믹 시대의 인력 모집과 채용은 예전과는 다소 다른 양상을 보였다.[16] 가장 큰 변화는 대부분의 선발과정에서 주로 사용되는 면접이 비대면으로 진행되었다는 것이다. 팬데믹 이전에도 상당수의 면접이 전화나 영상통화로 진행되어 왔지만 팬데믹 이후 거의 대부분의 인터뷰가 영상면접 형태로 진행되었다. 그리고 프로그램을 이용한 자동화된 화상면접, 인공지능을 이용한 면접 등 정보통신기술의 이기가 지원자들의 적격심사에 이용되었다. 채용 관련 서비스를 온라인으로 제공하는 링크드인(Linkedin)에서 실시한 설문에서는 인사관리 관계자의 70%가 앞으로도 이런 추세가 이어질 것으로 기대한다고 답한 바 있다. 또한 재택근무가 늘어나면서 인재를 모집하는 지역적 범위가 넓어짐에 따라 기업 입장에서는 개인-조직 적합성이 높은 인재를 채용할 수 있었다. 지원자 입장에서도 지역적 제한에서 벗어나 원하는 직장에 폭넓게 지원할 수 있게 되었다. 실제로 마이크로소프트에서 실시한 설문에 따르면 재택근무자 중 46%가 더 좋은 직장을 찾아 이직하겠다는 의도를 밝히기도 했다.[17]

15) Sharma, S.(2020), "Industries Thriving During the Pandemic", *Forbes*, December 18, https://www.forbes.com (검색일 : 2021.7.9).
16) Maurer, R.(2021a), "2021 Recruiting Trends Shaped by the Pandemic", https://www.shrm.org (검색일 : 2021.7.9).
17) Microsoft(2021), "2021 World Trend Index : Annual Report : The Next Great Disruption is Hybrid Work - Are We Ready?", https://ms-worklab.azureedge.net/files/reports/hybridWork/

[그림 1] 2000년대 불황기의 미국 실업률 추이



주 : 위의 실업률은 계절적인 요인을 월별로 조정한 값이다.

자료 : 미국 노동통계데이터(US Bureau of Labor Statistics data)를 ECA partners가 가공한 그림, Atta, T., T. Sanandaji, B. Francis(2020), "Why Hiring During Covid Is Different Than in Previous Downturns", https://hbr.org/2020/10/why-hiring-during-covid-is-different-than-in-previous-downturns에서 재인용.

마지막으로 조직 내의 인사이동도 예년에 비해 20%가량 늘었다. 기업들이 외부인력을 채용해서 교육하고 계발하기보다는 보유한 인력을 활용하려는 경향을 보였기 때문이다. 같은 설

pdf/2021_Microsoft_WTI_Report_March.pdf (검색일 : 2021.7.9).

문에서 50%의 인사관리 관계자들은 다음 해에 채용 관련 예산이 줄어들 것이라고 답한 반면 66%는 인재 교육과 계발 비용은 예년과 비슷하거나 증가할 것이라고 답했다.

성과관리

팬데믹과 같은 위기 상황에서 기업들은 평소와 다른 우선순위를 가지고 전략을 실행한다. 기업의 성과에 기여하는 직원들의 행동이 달라질 수 있기에 직원들의 성과를 평가하는 방법 역시 수정되어야 하는 것이다. 하지만 현실적으로 단시간에 적절한 평가방법을 고안하고 적용하는 것은 쉽지 않다. 설사 적절한 평가방법이 있다 하더라도 재택근무로 인해 물리적 접촉이 제한되는 업무환경에서 평가자가 직원들의 결과물 혹은 직무행동을 기준으로 정확한 평가를 내리기는 현실적으로 불가능에 가깝다. 따라서 2020년에는 직원들의 성과 역시 예년과는 다른 방법으로 평가되었다. 매년 정기적으로 하는 성과평가는 일반적으로 직원들의 임금과 직결되기 때문에 조직 입장에서도, 또 조직구성원 입장에서도 관심이 많은 이슈이다. 팬데믹 이전에는 85%의 기업들이 개인의 임금을 조직 혹은 개인의 직무성과를 기준으로 결정하는 성과급을 사용했다.[18] 하지만 팬데믹 동안 많은 기업이 기존의 성과평가 방식을 고수하기보다는 성과평가를 유보하는 경향을 보였다. 예를 들어 페이스북은 2020년 1분기 성과평가에서 전 직원에게 최고점을 주었다.[19] 다른 기업들 역시 팬데믹 동안 성과평가를 미루거나 성과평가를 하더라도 임금을 결정할 때 고려하지 않는 경향을 보였다. 일각에서는 이 시기를 계기로 성과평가를 상황에 맞게 수정해야 한다고 설명하면서 대안을 제시하기도 했다. 한 예로 미국인사관리협회(SHRM)에서는 직원의 유연성과 적응능력, 창의력과 혁신, 변화관리 능력을 강조했다.[20]

18) Mercer(2019), "Performance Transformation in the Future of Work : Four Truths and Three Predictions Based on Insights from Mercer's 2019 Global Performance Management Study", https://www.mercer.us/content/dam/mercer/attachments/private/us-2019-performance-transformation-in-the-future-of-work.pdf (검색일 : 2021.7.9).
19) Seetharaman, D.(2020), "Facebook Gives Employees Extra $1,000 and Good Reviews Amid Coronavirus", *The wall Street Journal*, March 17, https://www.wsj.com (검색일 : 2021.7.9).
20) Falcone, P.(2020), "Amending Your Performance Review Template for the COVID-19 Pandemic", https://www.shrm.org (검색일 : 2021.7.9).

■ 코로나19 팬데믹 이후의 근무형태 조망

코로나19 팬데믹으로 전국적인 봉쇄를 시행한 지 1년여가 지났다. 그동안 미국 전역에 백신이 보급되었고, 2021년 6월 기준으로 주별로 차이는 있지만 미국 전체 성인의 약 65% 이상이 백신 1차 접종을 완료했다.[21] 그리고 전문가들은 올 여름이 지날 때까지 미국 성인의 70% 이상이 백신을 접종할 것으로 예상한다.[22] 2021년에 백신 보급과 함께 전국적으로 코로나19의 확산이 둔화되었고, 코로나19를 예방하기 위해 실시되었던 조치들도 완화되었다. 사업장들은 다시 문을 열었고 사람들의 행동반경도 점차 넓어졌다. 주별로 차이는 있었지만 일부 주에서는 마스크 착용도 필수가 아닌 선택이라는 지침을 마련하기도 했다. 2021년 5월 14일, 미국 질병통제 예방센터(CDC)는 백신 접종을 완료하고 2주가 지난 사람들에 한해 마스크 착용 의무화를 공식적으로 폐지했다. 이에 따라 월마트, 타겟, 코스트코 등 대형 소매점들을 비롯해서 스타벅스, 디즈니랜드 등은 백신을 접종한 고객과 노동자들을 대상으로 마스크 미착용을 허용했다.[23] 비록 이 지침에 적용 대상이 명시되어 있긴 하지만, 실제로 사업장에서 특히 고객을 대상으로 백신 접종 여부를 확인하는 절차가 이루어지지 않기 때문에 코로나19 감염에 대한 불안이 완전히 해소되기는 어려운 실정이다. 때문에 미국 간호사협회, 미국 산업안전보건청 등은 마스크 착용 폐지에 대한 우려의 목소리를 내며 여전히 마스크 착용을 권고하고 있다. 하지만 전반적으로 보면, 코로나19 팬데믹 이전으로 돌아갈 수 있다는 낙천적인 예측이 주를 이루고 있다.

코로나19 팬데믹 이후의 작업환경에 대해 다양한 예측이 제시되고 있다. 백신이 보급되면서 사회적 거리두기의 필요성이 줄어들 것이기 때문에 결국은 사무실로 복귀할 것이라는 의견이 있다. 실제로 일부 조직의 경우 2021년이 지나기 전에 사무실 복귀를 결정했다. 단, 관리자의 재량으로 부분적인 재택근무를 허용하기로 하였다. 팬데믹 동안 미봉책으로 1년 넘게

21) New York Times(2021), "See How Vaccinations Are Going in Your County and State", https://www.nytimes.com (검색일 : 2021.7.9).
22) New Your Times(2021), "Covid News : C.D.C. Loosens Mask Guidance for Most Outdoor Activities at Summer Camps", https://www.nytimes.com (검색일 : 2021.7.9).
23) Ngo, M.(2021), "Covid : Major US Retailers Drop Mask Requirements", *New York Times*, May 15, https://www.nytimes.com (검색일 : 2021.7.9).

재택근무로 업무를 이어갔지만, 결국 인간이라면 일터에서 사회적 상호작용에 대한 욕구를 추구하리라 예측하기 때문이다. 1,500명의 재택근무자를 대상으로 한 설문에서 설문참가자의 18%는 사무실 근무로 복귀하고 싶다고 답했고, 27%는 계속 재택근무를 하고 싶다고 답했으며 61%는 사무실 근무와 재택근무를 혼용한 근무형태를 선택하고 싶다고 답했다.[24] 이 같은 결과는 대다수의 노동자가 재택근무를 선호하지만 일부 노동자들은 장기화된 재택근무를 끝내고 싶어 하는 것으로 보인다. 구직자들을 대상으로 한 다른 조사에서도 역시 대다수가 유연한 근무형태를 선호하는 것으로 나타났다.[25] 이 조사에서 74%의 지원자들은 재택근무 여부가 일자리를 수락하는 데 영향을 미친다고 답했고, 35%의 지원자들은 일자리를 제안받은 조직이 유연한 근무형태를 허용하지 않을 경우 일자리 제안을 거절했거나 거절할 것이라고 답했다. 이러한 성향은 이직이 비교적 자유로운 젊은 화이트칼라 노동자들에게서 더욱 두드러지게 나타났다.

이런 노동자들의 선호를 반영하듯 기업들도 재택근무 비중을 높이는 경향이 관찰된다. 사실 코로나19 팬데믹 이전부터 정보통신기술의 발달에 힘입어 노동환경은 점점 유연해지는 추세였다. 미국인사관리협회(SHRM)는 1996년부터 2016년까지 재택근무의 빈도가 세 배 가량 증가했다고 밝혔다. 팬데믹을 계기로 재택근무의 장점들이 더욱 부각되자 하이테크 기업을 선두로 다양한 기업이 사무실 근무가 필수적이지 않은 직원들을 대상으로 완전 재택근무 혹은 사무실 근무와 재택근무를 병행하는 혼합 근무를 시행하겠다고 발표했다.[26] 완전 재택근무를 채택한 기업은 페이스북, 트위터, 드랍박스 등의 하이테크 기업과 금융, 제약회사, 부동산 회사 등이 있다. 혼합 근무를 채택한 기업은 구글, 마이크로소프트 등의 하이테크 기업을 비롯해서 보험, 제조, 자동차 회사 등이 있다. 또한 전통적으로 대면 서비스가 주를 이루었던 산업들도 최근 원격 서비스를 혼용하는 경향을 보이면서 재택근무가 활용되는 범위도 넓어지고 있다. 예를 들어 의

24) Harvard Business School Online(2021), "Most Professionals Excelled While Working from Home", https://online.hbs.edu/Documents/work_from_home_infographic.pdf (검색일 : 2021.7.9).
25) Maurer, R.(2021b), "Job Candidates Seek Assurances on Workplace Safety, Flexibility", https://www.shrm.org (검색일 : 2021.7.9).
26) Stoller, K.(2021), "Never Want to Go Back to Work", *Forbes,* January 31, https://www.forbes.com (검색일 : 2021.7.9).

료서비스는 전통적으로 의료인과 환자의 만남을 통해 제공되어 왔다. 하지만 미국 질병통제 예방센터에서 사회적 거리두기의 일환으로 2020년 2월 원격의료서비스 활용을 권고한 결과, 원격의료서비스 이용이 예년에 비해 154% 증가했다.[27)]

기업들이 재택근무를 혼용할 경우 발생할 수 있는 문제점도 제시되고 있다.[28)] 혼합 근무를 할 경우, 재택근무를 하는 직원들은 사무실 근무를 하는 직원에 비해 의도치 않은 불이익을 받을 수 있다. 사무실에서 자주 얼굴을 보고 업무를 함께하던 직원들은 서로 인간적으로 가까워질 기회도 많고, 실제로 일하는 모습을 공유하면서 서로에 대해 성실한 이미지를 가질 가능성도 높기 때문에 인사고과에서 재택근무를 하는 직원들보다 의도치 않은 혜택을 받을 여지가 크다. 그리고 이는 조직 내 불평등 문제로 이어질 수 있다. 비슷한 예로, 현장실험을 한 연구에서도 혼합 근무 시 사무실 근무를 한 직원들에 비해 재택근무를 한 직원들이 생산성은 높았지만 승진 가능성은 더 낮은 것으로 밝혀졌다.[29)] 또한 조직 내에서 근무형태에 따라 형성된 일종의 하위집단은 강하고 건강한 조직문화를 구축하는 데 어려움을 주고 조직 전체의 원활한 커뮤니케이션을 저해할 수 있다. 마지막으로 혼합 근무는 기혼여성 직원들에게 의도치 않은 불이익을 줄 수 있다. 기혼여성 직원들은 남성 직원들에 비해 가정에 대한 책임감을 더 무겁게 느끼기 때문에 자연스럽게 재택근무를 선택할 가능성이 높다. 그리고 이런 선택은 의도치 않은 불이익으로 이어질 수 있다. 전문가들은 이런 문제점을 해결하기 위해 다양한 방법을 모색하고 있다.

■ 맺음말

코로나19 팬데믹은 사회의 시스템을 많이 바꾸어 놓았다. 그리고 시스템의 변화는 자연스럽게 사회 구성원들의 인식을 바꾸었다. 팬데믹 동안 실시된 재택근무로 인해 사회 구성원들

27) Koonin L. M., et al.(2020), "Trends in the Use of Telehealth During the Emergence of the COVID-19 Pandemic—United States, January-March 2020", https://www.cdc.gov/mmwr/volumes/69/wr/pdfs/mm6943a3-H.pdf (검색일 : 2021.7.9).
28) Agovino, R.(2021), "The New World of Work", https://www.shrm.org (검색일 : 2021.7.9).
29) Bloom, N., J. Liang, J. Roberts, and Z. J. Ying(2015), *op. cit.*, pp.165~218.

이 가진 직장에 대한 인식도 바뀌었다. 물론 정보통신기술의 발달로 점점 유연해지는 작업환경의 변화 추세를 고려했을 때, 관점에 따라 코로나19 팬데믹은 노동자들이 마땅히 학습하고 체득해야만 하는 변화를 의무적으로 받아들여야 하는 계기를 마련했다고도 볼 수 있겠다. 아직 완전히 해결되지 않은 문제도, 본질적으로 해결하기 어려운 문제들도 있지만 재택근무는 앞으로도 보편적인 근무형태로 자리 잡을 것으로 보인다. KLI

참고문헌

· Agovino, R.(2021), "The New World of Work", https://www.shrm.org (검색일 : 2021.7.9).

· Atta, T., T. Sanandaji, B. Francis(2020), "Why Hiring During Covid Is Different Than in Previous Downturns", https://hbr.org/2020/10/why-hiring-during-covid-is-different-than-in-previous-downturns

· Bloom, N., J. Liang, J. Roberts, and Z. J. Ying(2015), "Does Working from Home Work? Evidence from a Chinese Experiment", *The Quarterly Journal of Economics*, 130(1), pp.165~218.

· Brafford, A. M., and R. M. Ryan(2020), "3 Ways to Motivate Your Team Through an Extended Crisis", https://hbr.org (검색일 : 2021.7.9).

· Deci, E. L. and R. M. Ryan(1985), *Intrinsic Motivation and Self-determination in Human Behavior*, New York : Plenum Press.

· DeFilippis, E., S. M. Impink, M. Singell, J. T. Polzer, and R. Sadun(2020), "Collaborating During Coronavirus : The Impact of COVID-19 on the Nature of Work", *Harvard Business School Organizational Behavior Unit Working Paper No. 21-006*, https://ssrn.com/abstract=3654470 (검색일 : 2021.7.9).

· Falcone, P.(2020), "Amending Your Performance Review Template for the COVID-19 Pandemic", https://www.shrm.org (검색일 : 2021.7.9).

· Falk. G, P. D. Romero, J. A. Carter, I. A. Nicchitta, and E. M. Nyhof(2021), "Unemployment Rates during

the Covid-19 Pandemic", https://fas.org/sgp/crs/misc/R46554.pdf (검색일 : 2021.7.9).

· Garton, E. and M. Mankins(2020), "The Pandemic is Widening a Corporate Productivity Gap", *Harvard Business Review*, https://hbr.org (검색일 : 2021.7.9).

· Gupta, A. H.(2021), "Zoom Burnout Is Real, and It's Worse for Women", *New York Times*, April 13, https://www.nytimes.com (검색일 : 2021.7.9).

· Harvard Business School Online(2021), "Most Professionals Excelled While Working from Home", https://online.hbs.edu/Documents/work_from_home_infographic.pdf (검색일 : 2021.7.9).

· Heggeness, M. L., J. Fields, Y. A. García Trejo, and A. Schulzetenberg(2021), "Tracking Job Losses for Mothers of School-age Children during a Health Crisis", https://www.census.gov (검색일 : 2021.7.9).

· Hickman, A. and J. Robinson(2020), "Is Working Remotely Effective? Gallup Research Says Yes", https://www.gallup.com (검색일 : 2021.7.9).

· Koonin L. M., B. Hoots, C. A. Tsang, et al.(2020), "Trends in the Use of Telehealth During the Emergence of the COVID-19 Pandemic—United States, January-March 2020", https://www.cdc.gov/mmwr/volumes/69/wr/pdfs/mm6943a3-H.pdf (검색일 : 2021.7.9).

· Leanin(2020), "Women Are Maxing Out and Burning Out during COVID-19", https://leanin.org/article/womens-workload-and-burnout#! (검색일 : 2021.7.9).

· Maurer, R.(2021a), "2021 Recruiting Trends Shaped by the Pandemic", https://www.shrm.org (검색일 : 2021.7.9).

· _____(2021b), "Job Candidates Seek Assurances on Workplace Safety, Flexibility", https://www.shrm.org (검색일 : 2021.7.9).

· Mercer(2019), "Performance Transformation in the Future of Work : Four Truths and Three Predictions Based on Insights from Mercer's 2019 Global Performance Management Study", https://www.mercer.us/content/dam/mercer/attachments/private/us-2019-performance-transformation-in-the-future-of-work.pdf (검색일 : 2021.7.9).

· Microsoft(2021), "2021 World Trend Index : Annual Report : The Next Great Disruption is Hybrid Work - Are We Ready?", https://ms-worklab.azureedge.net/files/reports/hybridWork/pdf/2021_Microsoft_WTI_Report_March.pdf (검색일 : 2021.7.9).

· New York Times(2021), "See How Vaccinations Are Going in Your County and State", https://www.nytimes.com (검색일 : 2021.7.9).

· _____(2021), "Covid News : C.D.C. Loosens Mask Guidance for Most Outdoor Activities at Summer Camps", https://www.nytimes.com (검색일 : 2021.7.9).

· Ngo, M.(2021), "Covid : Major US Retailers Drop Mask Requirements", *New York Times*, May 15, https://www.nytimes.com (검색일 : 2021.7.9).

· Panchal, N., R. Kamal, and C. Cox(2021), "The Implications of COVID-19 for Mental Health and Substance Use. Coronavirus(COVID-19)", https://www.kff.org (검색일 : 2021.7.9).

· Parker, K., J. M. Horowitz, and A. Brown(2020), "About Half of Lower-income Americans Reports Household Job or Wage Loss due to COVID-19", https://www.pewresearch.org (검색일 : 2021.7.9).

· Parker, K., J. M. Horowitz, and R. Minkin(2020), "How the Coronavirus Outbreak Has - and Hasn't-Changed the Way Americans Work", https://www.pewresearch.org (검색일 : 2021.7.9).

· Seetharaman, D.(2020), "Facebook Gives Employees Extra $1,000 and Good Reviews Amid Coronavirus", *The wall Street Journal*, March 17, https://www.wsj.com (검색일 : 2021.7.9).

· Sharma, S.(2020), "Industries Thriving During the Pandemic", *Forbes*, December 18, https://www.forbes.com (검색일 : 2021.7.9).

· Stoller, K.(2021), "Never Want to Go Back to Work", *Forbes*, January 31, https://www.forbes.com (검색일 : 2021.7.9).

· Thomas, M.(2021), "Improving Work Life Balance. Is There Such a Thing as Business Hours Anymore?", *Forbes*, March 29, https://www.forbes.com (검색일 : 2021.7.9).

Special Feature

코로나19와 호주의 재택근무

Nicholas Biddle (호주국립대학교 사회연구 및 방법론 연구소 부소장)
Maria Jahromi (호주국립대학교 응용경제학과 조교수)

■ 서 론

호주에서는 코로나19 팬데믹 이후로 재택근무가 크게 증가하였으나, 사용자와 노동자가 자발적으로 재택근무를 시행하던 팬데믹 이전과는 상당히 다른 방식으로 시행되었다. 또한 봉쇄조치로 인해 보육기관, 학교 그리고 간병서비스가 중단되면서 노동자들은 재택근무를 하면서 무급 가사노동과 돌봄을 병행하기도 하였다. 이 글에서는 모범적인 방역으로 비교적 낮은 코로나19 확진자 수와 사망자 수를 유지하며 코로나19의 충격에도 불구하고 견고한 노동시장을 유지하고 있는 호주의 경험을 살펴본다. 먼저 호주의 정책환경을 간단하게 살펴본 뒤에 팬데믹 이전의 재택근무 동향, 팬데믹 동안의 재택근무 제도 변화 및 그러한 변화가 일과 삶의 균형에 미친 영향에 대해 논하며, 특히 다음 세 가지 연구 과제에 중점을 둔다. 첫째, 봉쇄기간 중 재택근무의 확대와 노동시간에 성별 차이가 있는지를 확인한다. 둘째, 재택근무와 삶의 만족도, 정신건강 및 외로움의 상관관계를 분석한다. 셋째, 재택근무가 가사 및 돌봄 부담을 증가시키는지 여부와 그러한 패턴에 성별의 차이가 있는지를 확인한다.

■ 호주의 코로나19와 관련 정책 개요

호주에서는 2019~2020년에 발생했던 역대 최악의 산불로 인한 피해 복구가 여전히 진행 중인 상황에서 코로나19가 발생했다. 2019~2020년 산불 피해는 전례가 없을 정도로 심각한 수준으로 호주인의 약 14%가 직접 피해를, 75% 이상이 간접 피해를 입었다(Biddle et al., 2020). 호주 최초의 코로나19 확진자는 2020년 1월 말에 발생하였으며, 이후 두 차례의 대유행이 있었고, 여러 차례 지역별 유행이 진행되어 도시 봉쇄조치가 단행되었다. 1차 대유행은 호주 대부분의 지역에 영향을 미쳤고 2020년 5월 말에 이르러 확산세가 차단되었다. 2차 대유행은 호주에서 두 번째로 인구가 많은 주인 빅토리아주와 주도인 멜버른에 특히 큰 타격을 입혔다. 2020년 11월에 결국 확산세가 차단되었지만, 2차 대유행으로 인한 피해는 1차에 비해 훨씬 더 심각한 수준이었다. 2021년 6월 25일 기준으로 호주의 누적 확진자 수와 사망자 수는 각각 3만 408명과 910명이다.

호주는 팬데믹을 억제하기 위해 대부분의 국가와는 다른 정책적 접근을 택했다. 공공장소에서의 방역을 강화하고 사회적 거리두기를 시행한 것 외에도, 팬데믹 초기부터 다른 국가보다 더 철저하게 더 오랜 기간 국경을 봉쇄하였으며 이는 2022년 중반까지 지속될 것으로 보인다. 주 경계 봉쇄도 여러 차례 시행되었다. 수많은 사업장이 봉쇄되면서 기업 및 교육기관들은 가능한 경우 온라인 서비스를 제공하였으며 상당히 많은 직원들이 재택근무로 전환하였다.

감염률은 낮지만, 호주 경제는 여전히 국경 및 주 경계 봉쇄와 기타 방역조치로 인한 영향을 받고 있다. 그런데 다소 의외일 수도 있겠지만 부정적인 영향만 나타나고 있는 것은 아니다. 호주 정부는 팬데믹 대응책의 하나로 1차 대유행이 정점에 이른 시점(2020년 4~7월)에 자녀가 있는 임금노동자들이 최전선에서 일을 계속할 수 있도록 지원하기 위해 경기부양지원금[1)]을 도입하고 무상보육서비스를 실시하였다(Craig and Churchill, 2021). 다른 대부분의 국가와 마찬

1) 편집자 주 : 경기부양지원금(economic stimulus payments)은 코로나19로 수익이 감소한 기업의 고용유지를 위해 노동자 임금을 보조하기 위한 목적으로 지급되었다. 2020년 9월 27일까지 풀타임 노동자에게 2주에 1,500호주달러를 지급하였다. 2020년 9월 28일 이후에는 지원금이 2주에 1,200호주달러로 감소하고, 파트타임 노동자를 대상으로는 지원금(2주 750호주달러)이 신설되었다. https://www.amp.com.au/insights/COVID-19/coronavirus-stimulas-payments-extented-into-2021 (검색일 : 2021.7.12).

가지로, 호주에서도 상당수의 국민들이 재정과 건강에 큰 타격을 입었다. 팬데믹 초기 몇 개월 동안 실업이 크게 증가하고 가계소득과 GDP가 감소하였지만, 그럼에도 2021년 초반까지 손실의 상당 부분이 회복되었다(Biddle and Gray, 2021). 경제회복에 기여한 요인으로는 어느 정도 정상적인 사업을 유지할 수 있었던 여러 기업의 역량, 대규모 경기부양지원금을 통한 정부의 지원(Biddle and Gray, 2021), 해외여행 대비 국내여행 지출의 급증을 들 수 있다.

■ 코로나19 이전의 재택근무 동향

코로나19 이전의 재택근무 현황을 분석하기 위해, 호주의 대표적 전국단위 가구패널조사인 「호주 가구소득노동동향조사(이하 'HILDA')」 데이터를 활용하였다. 이 조사는 2001년부터 매년 1만 3천 명 이상의 개인을 표본으로 다양한 사회·인구·건강 및 경제상황에 관한 구체적인 정보를 수집한다. 필자는 분석대상을 18~65세의 취업자로 한정하여 연구를 진행했다.

코로나19 팬데믹 이전인 2019년에는 호주의 취업자 중 25.5%가 통상 노동시간의 일부를 재택으로 근무한다고 답하였다. 평균적으로 주당 10.8시간을 재택으로 근무하였으며, 이는 총 노동시간의 28.9%에 해당한다. 재택근무는 자발적으로 시행할 수 있으며, 보통 사용자와 노동자는 고용계약에 이를 명시한다. 비자발적으로 시행될 수도 있는데, 노동자가 주어진 업무량을 처리하기 위해 재택근무가 필요한 경우가 이에 해당한다(Dockery and Bawa, 2018). 2019년의 경우, 재택근무의 31%는 고용계약을 체결한 경우였으며 33.2%는 자영업자였고, 나머지는 사용자와 고용계약 없이 재택근무를 실시하였다. 필자의 연구 결과에 따르면, 재택근무자의 주당 노동시간은 평균 40.9시간으로, 재택근무를 하지 않는 노동자들의 36시간과 비교해 볼 때 장시간 근무를 하는 경향이 큰 것으로 나타났다. 총 재택근무 시간은 남녀 노동자가 유사하였으나(약 11시간) 총 노동시간 대비 재택근무 시간 비중을 보면 여성이 총 노동시간의 33.6%를 재택으로 근무한 반면 남성은 그 비중이 24.9%에 불과한 것으로 나타났다. 이러한 차이는 남성의 노동시간이 더 길기 때문인 것으로 보인다.[2)]

2) 이 문단의 모든 비교 수치는 유의수준 1%에서 통계적으로 유의하다.

팬데믹 이전에 재택근무 시행 가능성에 영향을 미친 사회인구학적 요인과 업무특성

노동자의 다양한 사회인구학적 요인 및 업무특성과 2019년에 재택근무 시행과의 상관관계를 분석하기 위해 프로빗 회귀분석을 실시하였다. 연구 결과, 호주의 수도에 거주하며, 호주 태생으로 5~9세 자녀가 있고, 교육수준이 높을수록 재택근무 가능성이 큰 것을 확인하였다. 중년층 노동자는 연령이 더 낮거나 높은 노동자보다 재택근무 가능성이 더 컸다.[3] 업무특성 면에서는 자영업자 또는 기본 근무일이 월~금인 노동자가 재택근무 가능성이 더 컸고, 관리직과 전문직 종사자에 비해 기술자 및 기능직 종사자, 지역 및 개인서비스 종사자, 사무 및 행정직 종사자, 판매직 종사자, 기계 작동 및 운전 종사자, 육체노동자 등과 같이 비대면으로 업무를 수행하기가 쉽지 않은 직종에 종사하는 이들은 재택근무 가능성이 낮은 것으로 나타났다.[4] 이러한 결과는 재택근무 가능성에서 직종 간 차이를 강조한 기존 연구 내용과도 일치한다. 이러한 연구들에서는 지식 집약적 산업의 노동자와 관리직 및 전문직 종사자뿐 아니라 단순 반복업무를 하는 저숙련 노동자도 재택근무 가능성이 높은 직종으로 분류하고 있다(Van den Broek and Keating, 2011; Nätti et al., 2011). 하지만 재택근무 가능성은 직종뿐 아니라 다른 사회경제적 요인에 따라 상당한 차이가 있으며, 이러한 차이는 비자발적 재택근무가 시행된 코로나19 시기에 더욱 확대될 가능성이 있다. 예컨대 숙련도가 높은 직종일수록 해당 노동자의 집이 더 넓거나 사무실로 활용할 수 있는 별도의 방을 갖추고 있어 재택근무에 더 적합한 경우도 적지 않다(Callister and Dixon, 2001).

3) 이 글의 프로빗 회귀분석(probit regressions) 및 통상최소자승법(ordinary least squares) 회귀분석에서는 유의수준 5%에서 통계적으로 유의한 변수들만을 보고하고 있다.
4) HILDA와 ANUpoll의 모든 직종 분류는 호주·뉴질랜드 표준직업분류(ANZSCO) 대분류(1-digit classification)의 정의에 따르며, 전문직을 기준집단으로 한다(Australian Bureau of Statistics, 2009).

■ 코로나19 시기 재택근무에서 나타난 변화

호주국립대학교 조사(ANUpoll) 개요

필자는 호주국립대학교가 2020년 2월, 5월, 11월 세 차례에 걸쳐 실시한 조사(ANUpoll)에 의해 집계된 패널데이터를 활용하여 코로나19 시기 재택근무에서 나타난 변화를 분석하였다. ANUpoll은 국가적으로 중요한 이슈에 대해 호주 성인들을 대상으로 의견을 조사한다. 이 조사는 호주 유일의 확률표본추출방법을 사용한 패널조사인 「Life in Australia™」을 통해 조사를 실시하여, 비확률표본추출보다 더 대표성이 높은 데이터를 얻을 수 있다.

필자의 연구는 코로나19 1차 대유행이 정점에 달했던 2020년 5월과, 2차 대유행 시 다른 지역보다 코로나19 확진자가 많이 발생했던 빅토리아주에서 2차 대유행이 종료된 직후인 2020년 11월에 실시된 조사를 바탕으로 한다. 우리의 주요 관심 변수인 재택근무 여부를 묻는 문항은 이 두 시기에 실시된 조사에만 포함되어 있기 때문이다. 한편 2020년 5월에 실시된 조사에서는 재택근무 여부 외에 코로나19 이전에 비해 재택근무 시간에 증감이 있었는지를 묻는 문항이 포함되었다. 그리고 팬데믹 발생 전과 비교하기 위한 기준치로 2020년 2월 조사 결과도 연구에 포함되었으며, 전체 조사대상 중 18~64세의 취업자를 분석대상으로 하였다. 2차 대유행 시기에는 빅토리아주, 특히 멜버른에 봉쇄조치가 내려졌으며, 이에 반해 호주의 다른 대부분 지역은 1차 대유행에서 부분적으로 회복되고 있었다. 따라서 지역별 동향에 매우 큰 차이가 있기 때문에 2020년 11월 조사에 대한 필자의 분석에서는 2차 대유행으로 인한 봉쇄기간 중 재택근무 가능성이 훨씬 높았던 빅토리아주의 표본과 기타 호주 지역의 표본을 분리하여 살펴보았다.

재택근무 빈도에 따른 주당 평균노동시간 패턴 변화

팬데믹이 정점에 이른 2020년 5월의 경우, 취업자의 주당 평균노동시간은 33.4시간으로 팬데믹 이전인 2020년 2월의 36.9시간에 비해 감소했다. 그러나 2020년 5월에 매일 재택근무를 한 사람들의 주당 평균노동시간(36.5시간)은 일부만 재택근무를 한 경우(31.8시간)나

재택근무를 전혀 하지 않은 경우(32.6시간)에 비해 훨씬 길었다. 매일 재택근무를 한 경우에 노동시간이 긴 것은 재택근무 여부에 따라 여성 노동자의 노동시간에 차이가 발생하기 때문인데, 매일 재택근무를 한 경우 주당 평균 노동시간은 34.3시간이지만, 일부 재택근무를 하면 26.7시간이고 재택근무를 전혀 하지 않으면 28.2시간이었다(유의수준 0.01에서 통계적으로 유의함). 하지만 남성 노동자의 경우에는 재택근무 여부에 따라 평균노동시간에 통계적으로 유의한 차이가 나타나지 않았다(매일 재택근무하는 경우는 주당 평균노동시간이 36.8시간, 일부 재택근무자는 36.9시간, 재택근무를 전혀 하지 않는 경우는 37.3시간). 2020년 11월의 경우, 주당 평균노동시간은 재택근무 여부에 따라 통계적으로 유의한 차이를 보이지 않았다.

재택근무 여부에 따른 노동시간 패턴은 2019년의 조사 결과와는 매우 큰 차이가 있었다. 2019년에 호주 취업자의 주당 평균노동시간은 일부 재택근무를 한 경우가 가장 길었으며(41.9시간), 전혀 재택근무를 하지 않은 경우(36시간)와 매일 재택근무를 하는 경우(31.5시간)가 그 뒤를 이었다. 이러한 패턴은 남녀 모두 동일하게 나타났으며, 모든 차이는 유의수준 0.01에서 통계적으로 유의하였다.

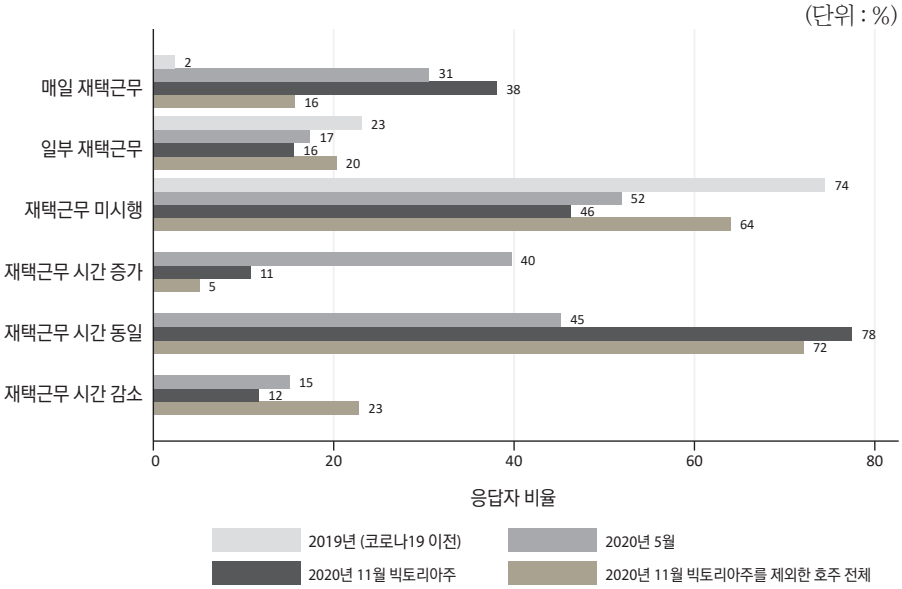
코로나19 이전 대비 2020년 5월과 11월의 재택근무 변화

[그림 1]은 2019년 HILDA 자료와 2020년 5월과 11월 ANUpoll 자료를 바탕으로 매일 또는 일부 재택근무를 하거나 전혀 재택근무를 하지 않은 취업자의 비율과, 2020년 2~5월 및 2020년 5~11월의 재택근무 시간에서 나타난 변화를 보여준다. [그림 2]와 [그림 3]은 동일한 내용을 성별로 구분해서 보여준다.[5)]

2020년 5월, 조사대상자들에게 코로나19 이전에 비해 본인의 재택근무 시간이 증가 또는 감소했는지, 아니면 변화가 없는지를 물었다. 그 결과 응답자의 약 40%가 재택근무 시간이 증가했다고 답했다. 2020년 5월부터 11월 사이에 재택근무 시간이 증가했다는 응답자 비율은 7% 더 늘었는데, 빅토리아주의 2차 대유행이 주된 이유였다(빅토리아주에서는 11% 증가).

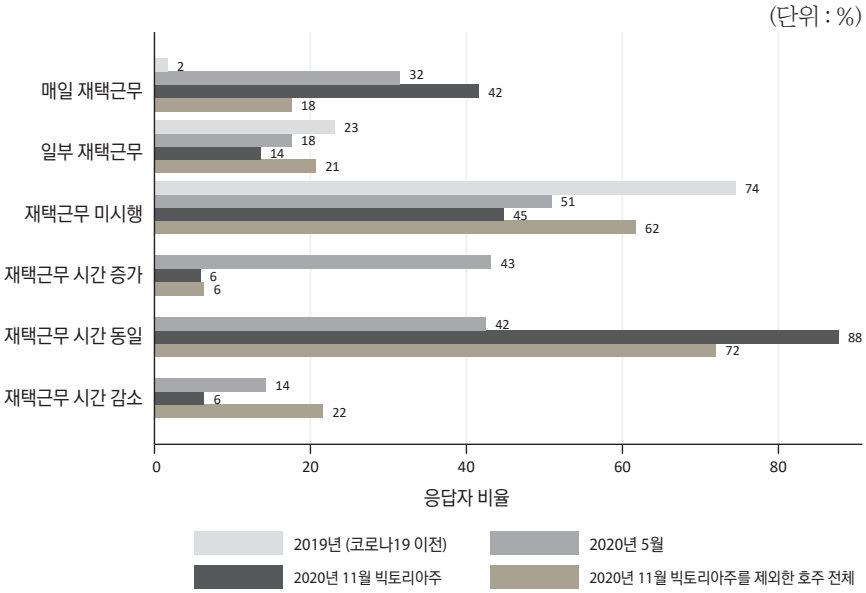
5) 카이제곱검정(Chi-Squared tests) 결과, 성별 차이는 2020년 11월 빅토리아주의 재택근무 감소에 대해 통계적으로 유의한 것으로 보인다(p-value=0.002).

[그림 1] 코로나19 전후 전체 취업자 중 재택근무자 비중과 재택근무 시간 변화



자료 : 2019년 HILDA, 2020년 2, 5, 11월 ANUpoll 자료를 바탕으로 필자 작성.

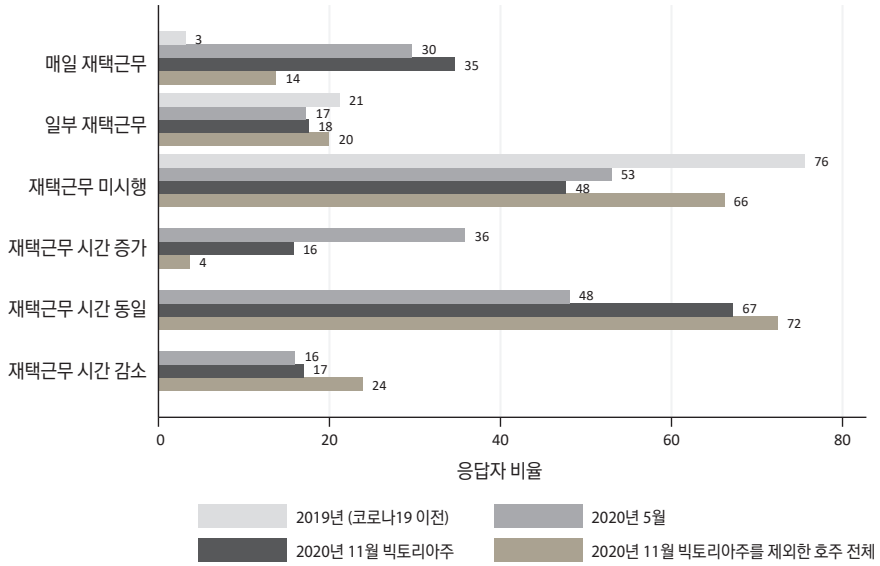
[그림 2] 코로나19 전후 남성 취업자 중 재택근무자 비중과 재택근무 시간 변화



자료 : 2019년 HILDA, 2020년 2, 5, 11월 ANUpoll 자료를 바탕으로 필자 작성.

[그림 3] 코로나19 전후 여성 취업자 중 재택근무자 비중과 재택근무 시간 변화

(단위 : %)



자료 : 2019년 HILDA, 2020년 2, 5, 11월 ANUpoll 자료를 바탕으로 필자 작성.

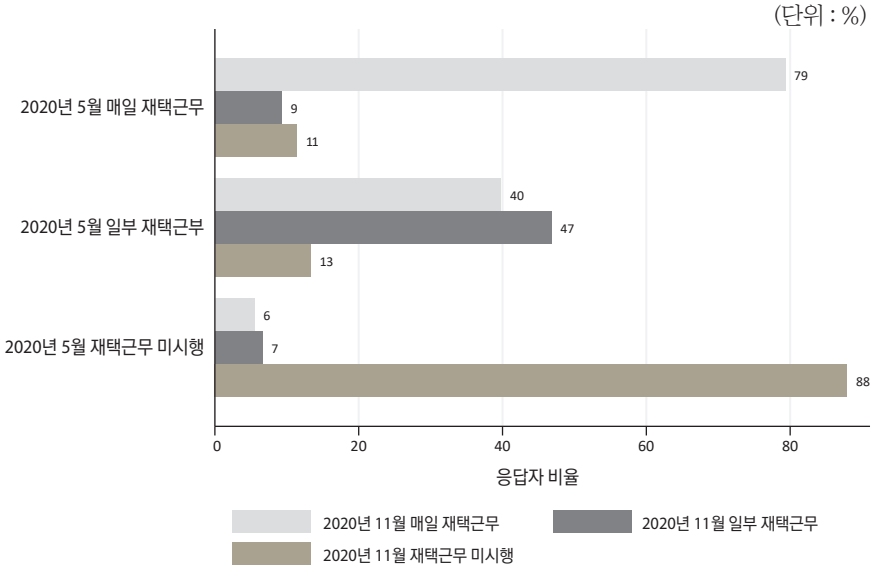
2020년 5월에는 호주 취업자의 31%가 매일 재택근무를 하였고 17%는 매일은 아니지만 일부 재택근무를 하였다. 11월의 경우, 빅토리아주에서는 재택근무가 더욱 증가하여 매일 재택근무자는 38%, 일부 재택근무자는 16%를 기록하였으나, 빅토리아주 외의 지역에서는 매일 재택근무자가 16%, 일부 재택근무자는 20%에 불과하였다. 11월을 제외하고는 재택근무와 관련하여 남녀 간에 통계적으로 유의미한 차이가 발견되지 않았다.

2020년 5월 재택근무 여부에 따른 2020년 11월 재택근무 현황

[그림 4]와 [그림 5]를 보면, 2020년 5월과 11월 재택근무 현황에 일부 변화가 나타난 것을 알 수 있다.[6] 코로나19 2차 대유행 기간 빅토리아주에서는 5월에 재택근무를 하지 않았

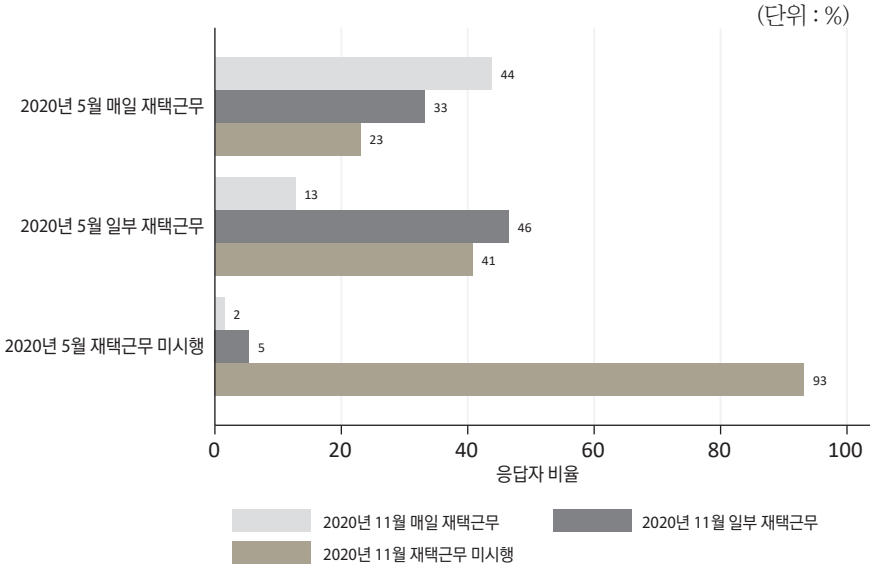
6) 카이제곱검정에 따라, 2020년 5월과 11월의 차이 및 빅토리아주와 기타 지역의 차이는 유의수준 1%

[그림 4] 2020년 5월 재택근무 여부에 따른 2020년 11월 재택근무 현황(빅토리아주)



자료 : 2019년 HILDA, 2020년 2, 5, 11월 ANUpoll 자료를 바탕으로 필자 작성.

[그림 5] 2020년 5월 재택근무 여부에 따른 2020년 11월 재택근무 현황(빅토리아주 외 호주 전체)



자료 : 2019년 HILDA, 2020년 2, 5, 11월 ANUpoll 자료를 바탕으로 필자 작성.

던 노동자의 13%가 11월에는 재택근무를 했다. 반면에 호주 기타 지역에서는 상반되는 움직임이 나타났는데, 5월 기준으로 매일 재택근무자의 23%, 일부 재택근무자의 41%가 11월에는 재택근무를 하지 않았다.

코로나19 이전 대비 2020년 5월까지의 재택근무에 영향을 미친 사회인구학적 요인

코로나19 1차 대유행이 정점에 이른 2020년 5월에 재택근무 시간이 코로나19 이전에 비해 증가한 노동자들에 대해 재택근무 시간과 사회인구학적 특성과의 상관관계를 파악하기 위해 프로빗 모형을 활용하였다. 수도에 거주하며 대학원을 졸업한 노동자가 (고등학교 졸업자에 비해) 재택근무 시간이 증가할 가능성이 더 높았다. 기술자 및 기능직 종사자, 지역 및 개인서비스 종사자는 (전문직 종사자에 비해) 코로나19 시기에 재택근무 시간이 증가할 가능성이 낮은 것으로 나타났다.[7] 주별 차이도 일부 확인되었는데, (퀸즐랜드주, 웨스턴오스트레일리아주, 태즈메이니아주 등) 인구밀도가 상대적으로 낮은 주의 노동자들은 인구밀도가 높은 주인 뉴사우스웨일스주에 비해 재택근무 시간이 증가할 가능성이 낮았다.

또한, 코로나19 이전 대비 2020년 5월의 재택근무 시간 감소와 사회인구학적 특성의 상관관계도 분석하였다. 학업을 병행하고 있는 노동자는 재택근무 시간이 감소할 가능성이 높았으며, 고등학교 교육을 이수하지 못한 경우(고등학교 졸업자 대비)와 퀸즐랜드주나 태즈메이니아주에 거주하는 경우(뉴사우스웨일스주 거주자 대비) 재택근무 시간이 감소할 가능성이 낮았다.

2020년 5월부터 11월 사이 재택근무에 영향을 미친 사회인구학적 요인

1차 대유행이 정점에 이른 2020년 5월부터 2020년 11월 빅토리아주의 2차 대유행 종료 시점까지 재택근무 시간이 증가하거나 감소한 노동자에 대해서도 분석하였다.

에서 통계적으로 유의한 것으로 확인되었다.

7) 직종·업무상 감독 책임 등과 같은 일부 고용상의 특성은 2020년 2월의 자료에서 취한 것으로 2020년 5월이나 11월에는 기록되어 있지 않다. 해당 연도 내 이러한 변수의 변화는 최소 수준인 것으로 가정한다.

빅토리아주의 경우, 2020년 5월부터 11월까지 재택근무 시간이 증가할 가능성은 노동자가 여성이고 수도(멜버른) 거주자인 경우에 더 높았으며, 이에 비해 대학 졸업자인 경우에 (고등학교 졸업자에 비해) 재택근무 시간이 증가할 가능성이 낮았다. 더 나아가, 빅토리아주의 노동자들은 여성이거나 한부모인 경우에 재택근무 시간이 감소할 가능성이 컸다. 전반적으로, 사회인구학적 특성을 통제하면 여성의 재택근무 사용에 더 큰 변화가 있었으며, 이에 비해 남성들은 동일한 근무형태를 유지할 가능성이 상대적으로 더 컸다.

빅토리아주 외 호주 전체 지역에서는, 2020년 5월과 11월 사이에 재택근무 시간이 증가했다고 답한 노동자는 (호주 태생에 비해) 비영어권 국가 출신 이민자일 가능성이 더 높았다. 반면에 55~64세 노동자는 (35~44세에 비해) 재택근무 시간이 증가할 가능성이 낮았다. 또한 재택근무 시간이 감소했다고 답한 노동자들은 고등학교 졸업자에 비해 대학 졸업자일 가능성이 더 컸으며, 지역 및 개인서비스 종사자는 전문직에 비해 재택근무 시간이 감소할 가능성이 더 낮았다.

■ 재택근무와 삶의 만족도, 정신건강 및 외로움의 상관관계

코로나19 시기 재택근무를 한 노동자와 그렇지 않은 노동자가 느끼는 평균적인 삶의 만족도, 정신건강 및 외로움에는 거의 차이가 없었다.

삶의 만족도는 0(전적으로 불만족)부터 10(전적으로 만족)까지로 측정한다. 매일 재택근무를 하는 경우가 일부 재택근무를 하거나 전혀 하지 않는 경우에 비해 삶의 만족도가 약간 높은 경향은 있지만, 개인들의 사회인구학적 특성을 통제하면 삶의 만족도와 재택근무 사이에 통계적으로 유의한 상관관계는 발견되지 않았다.

팬데믹 이전인 2019년의 HILDA 자료를 분석한 결과, 재택근무와 높은 삶의 만족도는 양의 상관관계가 있었으나, 이는 전적으로 개인성향과 업무특성에 기인한다. “전반적인 업무 만족도”와 “일과 삶의 균형을 위한 유연성에 대한 만족도” 측면에서는 개인성향과 업무특성을 통제한 후에도, 재택근무는 높은 만족도를 나타내는 강한 예측변수로 작용하였다. 이러한 결

과는 재택근무가 남녀 노동자 모두에게서 일과 삶의 균형을 위한 유연성에 대한 만족도를 높일 수 있으며(Dockery and Bawa, 2014) 업무 만족도와 직무 자율성을 높일 수 있다는 기존의 연구 결과(Redman et al., 2009)와도 일치한다.

돌봄 책임이 있는 노동자와 관련하여, 2021년 5월 Craig and Churchill(2021)은 임금노동과 무급 가사노동의 균형에 대한 불만족도에 있어 다소 상이한 결과를 제시하였다. 이 연구에서는 여성이 남성보다 불만족도가 훨씬 높은 것으로 나타나 남성과 여성이 약간 다른 패턴을 보인다. 여성의 경우, 임금노동과 무급 가사노동의 균형에 대해 매우 불만족한 경우가 코로나19 이전에는 4.16%였으나 2020년 5월에는 14.48%로 증가하였다. 또한, 임금노동과 무급 가사노동의 균형에 매우 불만족한다고 답한 남성의 비중도 1.53%에서 7.5%로 증가하였으나, 이와 동시에 매우 만족한다고 답한 비중도 더 높아져서 팬데믹 이전에는 14.77%였지만 2020년 5월에는 16.35%를 기록하였다.

정신건강은 긴장, 절망, 불안 또는 조바심, 매사가 힘겹다거나 너무 슬퍼서 어떻게 해도 기분이 좋아지지 않거나 자신이 쓸모 없다고 느끼는 정도를 스스로 측정하는 K6 케슬러 정신적 스트레스지수(Kessler Psychological Distress Scale)를 활용하여 ANUpoll에서 평가하였다. 그 결과 재택근무 여부는 정신건강에 크게 영향을 미치지 않았으며 재택근무와 정신건강 사이에는 통계적으로 유의한 상관관계가 없는 것으로 나타났다.

팬데믹 이전인 2019년 HILDA 분석에는 위와는 약간 다른 정신건강지수(케슬러 정신적 스트레스지수 K10 지수)를 사용하였지만, 비교적 일관성 있는 결과가 나타났다. 재택근무와 정신건강 수준 향상 (또는 정신적 스트레스 감소) 사이에는 양의 상관관계가 나타나지만, 이는 전적으로 개인성향과 업무특성에 기인한다(즉, 이러한 특성들을 통제하면 통계적으로 유의한 상관관계가 나타나지 않는다).

외로움은 재택근무자들이 반드시 더 많이 느끼는 것이 아니었다. 2020년 5월 1차 대유행 시기에는 모든 근무형태 전반에 걸쳐 약 30~35%가 외로움을 느낀다고 답하였다. 외로움을 느낀다는 답변은 2020년 11월 빅토리아주 노동자들에게서 더 높게 나타났는데, 매일 재택근무를 하는 경우는 38%, 일부 재택근무를 하는 경우는 27%, 전혀 재택근무를 하지 않는 경우는 35%가 외로움을 느낀다고 답하였다. 빅토리아주를 제외한 호주의 기타 지역에서는 매일

재택근무를 하는 경우 그 비중이 24%로 상대적으로 낮았지만, 일부 재택근무를 하는 경우와 전혀 재택근무를 하지 않는 경우에는 각각 33%와 35%로 비슷하거나 더 높은 수준을 기록했다. 개인들의 사회인구학적 특성을 통제하면 재택근무와 외로움 사이에는 통계적으로 유의한 상관관계가 전혀 없었다.

■ 코로나19 기간 일과 삶의 균형의 변화

개별 노동자들에게 일과 삶의 균형이 의미하는 바는 다양하다. Powell and Craig(2015)의 연구 결과에 의하면, 코로나19 이전에는 재택근무로 인해 여가시간이 늘어나지는 않았다. 그보다는, 특히 여성의 경우에 임금노동과 무급 가사노동을 하는 시간이 달라지는 경향이 있었다. 하지만 재택근무는 여성들이 임금노동과 가정에 대한 책임을 절충할 수 있도록 하는 중요한 요인이다(Powell and Craig, 2015). 일과 삶의 균형이 갖는 의미를 임금노동과 가사를 효율적으로 배분할 수 있게 해주는 가능성이라고 생각하면, 여기에 재택근무는 중요한 역할을 할 수 있다. 실제로 봉쇄조치로 인해 부모와 돌봄노동자들의 돌봄 책임이 증가하던 시기에 재택근무가 그러한 역할을 하였다.

코로나19 기간 가사와 돌봄에서 나타난 변화

재택근무가 성별 불평등을 완화시키는지 여부도 중요한 문제이다. 필자는 남성과 여성 노동자를 구분하여 재택근무가 가사와 자녀 및 다른 가족의 돌봄에 변화를 야기하는지 검토하였다. 그 결과 취업자 중 가사와 돌봄 책임을 맡고 있다고 답한 노동자의 비중이 약간 감소하였다. 코로나19 이전인 2020년 2월에는 취업자의 51.1%(남성의 44.4%, 여성의 58.0%)가 가사와 돌봄 책임이 있다고 답하였으나, 이러한 비중은 2020년 5월에는 49.7%로(남성은 39.5%, 여성은 59.8%), 2020년 11월에는 49.1%로(남성은 40.9%, 여성은 57.8%) 감소하였다. 실업자와 팬데믹 기간에 자발적으로 가사노동 부담을 늘리기로 선택한 경우는 통계에 포함되지 않았다. 성별 불평등은 팬데믹이 시작되면서 더욱 확대된 것으로 보이는데, 학교와 보

육시설의 휴업으로 추가된 돌봄 책임을 여성들이 맡는 경우가 더 많기 때문에 그러한 것으로 보인다. 2020년 5월에는 재택근무와 가사노동 수행 사이에는 통계적으로 유의한 상관관계가 없었지만, 2020년 11월에 빅토리아주에서 재택근무를 한 노동자의 경우 가사와 돌봄 책임을 맡았을 가능성이 더 큰 것으로 나타났다(유의수준 0.01).

2020년 2월, 5월, 11월 모두 사회인구학적 특성을 통제한 후에도 가사 및 돌봄 책임을 담당할 가능성은 여성이 남성보다 더 컸다. 자녀가 있는 대학 졸업자인 경우에 고등학교 졸업자보다 가사노동을 맡을 가능성이 크며, 노동시간이 긴 경우에는 가사와 돌봄을 맡을 가능성이 상대적으로 낮았다. 가사노동 수행과 출신 국가, 연령 및 직종 사이에도 통계적으로 유의한 상관관계가 발견되었다. 이 결과는 기존 연구와도 일치한다. 예를 들어, Sullivan and Smithson(2007)이 보고한 바에 의하면, 재택근무는 이미 평등한 가정에서는 성평등을 유지하는 효과가 있으나 상대적으로 전통적인 성역할 분담이 이루어지는 가정에서는 거의 변화를 가져오지 못한다고 한다. Craig and Churchill(2021)의 연구 결과에 의하면, 팬데믹 기간인 2020년 5월의 경우 남녀 모두 코로나19 이전에 비해 가사노동과 가정 내 적극적인 감독이 필요한 돌봄 부담이 증가하였으나, 봉쇄조치로 인한 보육시설과 학교 휴업은 여성의 임금노동과 무급 가사노동에 훨씬 더 큰 영향을 미쳤으며 그로 인해 추가된 무급 가사노동의 대부분을 여성이 부담한 것으로 나타났다.

가사노동 수행 비중 증가를 야기하는 요인

2020년 2~5월과 2020년 5~11월의 기간 동안 가사노동과 돌봄 책임의 비중 변화에 통계적으로 유의한 성별 차이는 발견되지 않았다. 대체로 재택근무 여부가 가사나 돌봄 책임을 맡게 될 가능성을 증가시키지는 않았으나, 2020년 11월만은 예외로서 이 시기에 재택근무를 하는 남성은 거주지가 빅토리아주인지 호주 기타 지역인지와 관계없이 가사노동을 담당할 가능성이 더 높았다.

2020년 5월의 경우, 빅토리아주 거주자는 뉴사우스웨일스주 거주자에 비해 가사노동을 담당할 가능성이 컸지만, 비공식 돌봄노동자이거나 지역 및 개인서비스 종사자라면 전문직 종사자에 비해 가사노동을 담당할 가능성이 낮았다.

빅토리아주의 노동자들은, 재택근무를 하거나, 비공식 돌봄노동자이거나, 부양가족이 있는 기혼자이거나, 전문직에 대비되는 육체노동자인 경우에 2020년 5월보다 11월에 가사노동을 담당할 가능성이 컸다. 반면에 사회경제적으로 취약한 지역에 거주하고, 학업을 병행하며, 부모인 경우에는 가사노동을 담당할 가능성이 줄었다.

기타 지역에서는 35~44세에 비해 18~34세에 해당하거나, 호주 출생자에 비해 원주민이거나 기타 영어권 국가 출신이거나, 고등학교 졸업자에 비해 대학원 졸업 이상의 학력을 가진 경우에 5월보다 11월에 가사노동을 담당할 가능성이 컸으며, 사회경제적으로 취약한 지역 거주자는 그 가능성이 낮아졌다.

재택근무와 일과 삶의 균형에 대한 논의

일반적으로 재택근무는 장점이 많은 제도이며, 노동자들은 재택근무의 유연성을 높게 평가한다. 재택근무는 노동자가 노동 공급을 줄여야만 하는 경우에 일과 가족에 대한 책임을 절충할 수 있도록 하여 일자리를 유지할 수 있는 방안이 된다. 이러한 주장은 보통 여성에게 적용되었으나, 팬데믹 동안 남녀 모두에게 해당하는 내용이 되었다. 특히 코로나19에 따른 봉쇄 조치로 학교와 보육시설이 휴업한 상황에서, 재택근무 덕분에 많은 노동자가 일자리를 유지할 수 있었다. 게다가 코로나19 발생 이후 업무와 교육 그리고 의사소통을 위한 기술의 활용이 증가하면서 모든 사람에게 다양한 기회가 제공되었으며, 특히 간병인이나 외딴 지역 거주자와 같은 특정 집단이 크게 지원을 받을 수 있었다. 코로나19 이전에 파악되었던 재택근무의 기타 장점으로는 통근시간 단축과 업무흐름 중단 감소를 통해 시간을 절약할 수 있다는 점을 들 수 있다(Powell and Craig, 2015). 이러한 장점들은 코로나19 기간에도 적용되며, Beck and Hensher(2021)는 재택근무를 통해 이동 및 통근시간이 감소할 가능성을 강조한다.

그러나 재택근무에는 단점과 위험도 있으며, 이런 부분은 코로나19 시기에 더 악화될 수도 있다. 우선 노동시간이 과도하게 늘어날 가능성이 있다(Dockery, 2012). 하지만 코로나19 시기에는 재택근무 여부에 따라 일부 차이가 있으나 전반적으로 노동시간이 감소하였다는 제한적인 증거를 발견하였다. 사회적 고립감과 업무 관련 스트레스의 증가도 재택근무의 단점에 속한다. 하지만 코로나19 시기에는 모든 노동자가 유사한 수준의 외로움과 정신적 스

트레스를 경험하고 있는 것으로 보인다. 그 외의 위험으로 시간과 공간적으로 임금노동과 기타 활동을 구분하기가 모호하다는 점을 들 수 있다. 이는 특히 심리적으로 업무에서 벗어나기가 힘든 노동자들의 경우 문제가 될 수 있다(Powell and Craig, 2015). 재택근무는 종종 가사 및 육아와 병행해서 이루어진다. 따라서 그로 인해 업무가 중단될 수 있고, 노동시간이 저녁 이후까지 이어지면서 스트레스가 증가할 수도 있다(Hill et al., 2003). 특히 학교와 보육시설의 휴업으로 부모들의 육아 책임이 늘었던 봉쇄기간에 이러한 경우가 발생하였다. 전통적으로 재택근무를 하는 여성들은 임금노동과 가사 및 돌봄을 병행하기 때문에 전체적으로 더 많은 노동 부담을 갖고 있었다. 반면 남성들은 상대적으로 임금노동과 가사의 경계가 더 분명하며 재택근무를 하는 주된 이유가 늘어난 업무를 해결하기 위해서 또는 사무실의 업무흐름 방해 요소로부터 벗어나기 위해서라는 업무상 목적에 있었다(Cortis and Powell 2018; Powell and Craig, 2015). 하지만 코로나19는 이러한 전통적 성역할에 변화를 가져왔는데, ANUpoll 자료 분석 결과에 의하면 여전히 여성이 남성에 비해 더 많은 가사와 돌봄을 맡고 있기는 하지만, 봉쇄기간에는 임금노동과 돌봄 책임을 병행하며 멀티태스킹을 수행하는 남성들이 증가한 것으로 나타났다.

■ 결 론

팬데믹 기간 동안 재택근무 경험 및 그와 관련한 일과 삶의 균형 정도는 개인의 특성과 상황에 따라 큰 차이를 보인다. 일과 가정의 경계가 모호해지면서 이를 부적절하고 부담스럽게 여기는 이들도 있지만, 임금노동과 기타 활동을 관리하는 데 도움이 된다는 측면에서 유리하다고 보는 이들도 있다(Powell and Craig, 2015). 코로나19 시기의 봉쇄조치와 학교 및 보육시설 휴업으로 인한 비자발적 재택근무는 많은 이들에게 추가적인 부담이 되었다. 그러나 코로나19 기간에 재택근무를 가능하게 하는 기술이 도입되고 사회적 규범이 바뀌면서 재택근무에 대한 노동자들의 잠재적 수요가 발생했을 수도 있다.

재택근무 시행 여부는 남녀 모두에게 유사한 정도로 나타났지만, 재택근무 빈도에 따라 남녀의 노동시간 패턴에는 약간의 차이가 있다. 삶의 만족도, 정신건강 또는 외로움에 있어서는

팬데믹 기간 동안 재택근무 여부에 따라 통계적으로 유의한 차이가 나타나지 않았다. 재택근무가 반드시 노동자의 가사 및 돌봄 책임을 늘리는 것은 아니다. 성인 취업자의 경우, 코로나19 이전이나 이후 모두 여성이 남성보다 가사와 돌봄 책임을 맡을 가능성이 더 컸다. 결론적으로 재택근무의 중요한 장점도 분명 있지만, 사용자와 노동자가 신중하게 다루어야 할 단점도 있으며, 이러한 측면은 봉쇄기간 중에 크게 악화될 수 있을 것이다. KLI

참고문헌

· Australian Bureau of Statistics(2009), "1220.0 - ANZSCO - Australian and New Zealand Standard Classification of Occupations, First Edition, Revision 1", https://www.abs.gov.au/ausstats/abs@.nsf/Previousproducts/E3031B89999B4582CA2575DF002DA702?opendocument (검색일 : 2021.6.29).

· Beck, M. J., and D. A. Hensher (2021), "What Might the Changing Incidence of Working from Home (WFH) Tell Us about Future Transport and Land Use Agendas", *Transport Reviews*, 41(3), pp.257~261.

· Biddle, N., B. Edwards, D. Herz, and T. Makkai(2020), "Exposure and the Impact on Attitudes of the 2019-20 Australian Bushfires", https://csrm.cass.anu.edu.au/research/publications/exposure-and-impact-attitudes-2019-20-australian-bushfires-0 (검색일 : 2021.6.29).

· Biddle, N. and M. Gray(2021), "Tracking Wellbeing Outcomes during the COVID-19 Pandemic(April 2021) : Continued Social and Economic Recovery and Resilience", https://csrm.cass.anu.edu.au/research/publications/tracking-wellbeing-outcomes-during-covid-19-pandemic-april-2021-continued (검색일 : 2021.6.29).

· Callister, P. and S. Dixon(2001), "New Zealanders' Working Time and Home Work Patterns : Evidence from the Time Use Survey", https://thehub.swa.govt.nz/resources/new-zealanders-working-time-and-home-work-patterns-evidence-from-the-new-zealand-time-use-survey/ (검색일 : 2021.6.29).

· Cortis, N. and A. Powell(2018), "Playing Catch Up? An Exploration of Supplementary Work at Home Among Australian Public Servants", *Journal of Industrial Relations,* 60(4), pp.538~559.

· Craig, L. and B. Churchill(2021), "Working and Caring at Home : Gender Differences in the Effects of Covid-19 on Paid and Unpaid Labor in Australia", *Feminist Economics,* 27(1-2), pp.310~326.

· Dockery, A. M.(2012), "Deriving the Labour Supply Curve from Happiness Data", *Economics Letters,* 117(3), pp.898~900.

· Dockery, A. M. and S. Bawa(2014), "Is Working from Home Good Work or Bad Work? Evidence from Australian Employees", *Australian Journal of Labour Economics,* 17(2), pp.163~190.

· _____(2018), "When Two Worlds Collude : Working from Home and Family Functioning in Australia", *International Labour Review,* 157(4), pp.609~630.

· Hill, E. J., M. Ferris, and V. Martinson(2003), "Does It Matter Where You Work? A Comparison of How Three Work Venues(Traditional Office, Virtual Office, and Home Office) Influence Aspects of Work and Personal/Family Life", *Journal of Vocational Behavior,* 63(2), pp.220~241.

· Nätti J., M. Tammelin, T. Anttila, and S. Ojala(2011), "Work at Home and Time Use in Finland", *New Technology, Work and Employment,* 26(1), pp.68~77.

· Powell, A. and L. Craig(2015), "Gender Differences in Working at Home and Time Use Patterns : Evidence from Australia", *Work, Employment and Society,* 29(4), pp.571~589.

· Redman T., E. Snape, and C. Ashurst(2009), "Location, Location, Location : Does Place of Work Really Matter?", *British Journal of Management,* 20(s1), pp.s171-s181.

· Sullivan, C. and J. Smithson(2007), "Perspectives of Homeworkers and Their Partners on Working Flexibility and Gender Equity", *International Journal of Human Resource Management,* 18(3), pp.448~461.

· Van den Broek, D. and E. Keating(2011), "Rights to a Process for the Masses or Select Privileges for the Few? Telework Policy and Labour Market Inequality in Australia", *Policy Studies,* 32(1), pp.21~33.

Special Feature

코로나19와 프랑스의 재택근무

Benoît Géniaut (프랑스 프랑슈-콩테대학 부총장, 사회법 부교수)

■ 머리말

재택근무[1]는 코로나19 확산을 차단하는 특별 방역 수단이다. 코로나19 1차 대유행이 시작되자 정부는 재택근무가 바이러스 확산을 막고 노동자의 경제활동과 일자리를 유지시켜 주리라 기대하며 재택근무 시행을 적극적으로 권장했다. 프랑스 조사연구통계지원국(DARES)에 따르면 전 국민 이동제한령이 선포된 2020년 3월 말 (1일 이상) 재택근무 대상자는 전체 임금노동자의 40%에 달했다. 주 단위 평균을 살펴보면, 전체 임금노동자 가운데 현장업무 종사자와 부분 실업자, 재택근무자, 병가 또는 육아휴가 중인 노동자가 각각 25%를 차지했다.[2] 2017년 만 해도 정기적 혹은 비정기적으로 재택근무를 한 노동자는 180만 명으로 전체 임금노동자의 7%에 불과했다. 2차 대유행(2020년 가을)과 3차 대유행(2020년 겨울부터 2021년 봄까지)을 거치며 코로나19가 확산되는 동안에도 재택근무자 수는 높은 수준을 유지하였으나, 다만 약간 하락세를 보였다. 2020년 11월과 2021년 3월에 1일 이상 재택근무를 한 노동자는 각각 25%와 28%로 1차 코로나19 대유행 시기의 40%와 비교하면 현저히 감소했다.

1) 편집자 주 : télétravail은 보통 원격근무로 번역하는 경우가 많으나, 이 글에서는 코로나19 기간의 재택근무라는 의미로 사용되어 재택근무로 번역하였다.
2) DARES(2020), "Enquête Dares «ACEMO COVID» : Résultats détaillés", https://dares.travail-emploi.gouv.fr/sites/default/files/d6bb9fd8df3951434463ae3a7ebefdb0/Dares_resultats_detailles_Acemo-covid-17-04-2020.pdf (검색일 : 2021.6.20).

코로나19가 프랑스에서 재택근무 관련 법을 제정하는 계기가 된 것은 아니다. 코로나19 이전에 이미 위기 상황에서의 재택근무에 관한 법적 틀이 마련되어 있었다. 그리고 그 틀은 구속력 없는 연성법을 통해 보완되었다. 코로나19 기간 프랑스 노동자의 재택근무 실태를 종합적으로 검토해 보면 결국 재택근무 시행의 정당성은 무엇인가 하는 의문을 제기하게 된다. 이 글에서는 재택근무 관련 법률과 이를 보완한 연성법을 살펴보고, 재택근무 시행에 부여된 정당성에 대해 논한다.

■ 코로나19 이전에 제정된 재택근무 관련 법률

프랑스 노동법에 재택근무 관련 규정이 도입된 것은 비교적 최근의 일이다. 2012년 3월 22일 민간부문 재택근무에 관한 법이 제정되었고(2017년에 개정됨), 공공부문(전체 노동인구의 20%)의 경우에는 2016년 2월 11일 시행령으로 공공부문 일자리의 특수성을 어느 정도 고려한 재택근무 관련 규정이 만들어졌다.

재택근무 정의의 유연성

『노동법전』 L.1222-9조는 재택근무를 "사용자의 사업장 시설에서 수행할 수 있는 일을 노동자가 정보통신 기술을 이용하여 사업장이 아닌 다른 장소에서 수행하는 노동형태"라고 정의한다.

이 같은 정의는 마크롱 대통령의 2017년 9월 22일 행정명령과 2018년 3월 29일 법이 공포되면서 유연해졌다.[3] 더불어 재택근무 정의 요소에서 정기성이 제외되었는데, 그 결과 일정 기간 반복(재택근무 100% 또는 정해진 빈도에 따라 재택근무와 현장근무를 번갈아)하지 않고 언제든 한시적으로 재택근무를 시행할 수 있게 되었다.

3) 관련 내용은 다음을 참조. Ray J.-E.(2018), "De la question sociale du XXIe siècle au télétravail", *Droit social,* n°1, janvier, p.52.

이처럼 재택근무의 정의가 변경되어 유연해짐에 따라 정부의 규정 개정 없이도 사용자는 코로나19 보건위기에 대응하기 위해 재택근무를 시행할 수 있었다. 공공부문에서는 2020년 5월 5일 시행령 제2020-524호 "정기적인 혹은 한시적인 재택근무 시행을 위한 재택근무 허가"를 발표했다. 2016년 시행령에는 정기적인 재택근무 시행에 대해서만 명시되어 있었다. 이렇듯 공공부문의 법체계가 민간부문을 따라가는 추세는 재택근무에 관한 법률에서도 나타났다.

그리고 2012년 법의 재택근무에 대한 초기 정의에서는 재택근무에 대해 "고용계약 또는 고용계약의 추가 조항에 따라" 시행해야 한다고 규정한 바 있다. 이는 사용자와 노동자가 체결하는 고용계약에 특별 조항을 약정하거나 기존의 유효한 고용계약을 수정하지 않고는, 달리 말해 노동자의 동의가 없이는 재택근무를 시행할 수 없다는 것을 의미한다. 그런데 2017년 법(행정명령)에서는 해당 정의 요소 또한 삭제되었다. 노동자의 자발적 의사가 재택근무의 특성 중 하나로 남아 있기는 하지만, 재택근무의 정의에서는 제외된 것이다. 오히려 노동자의 자발적 의사는 재택근무 시행 요건에 더 가까워졌다.

예외적인 사안으로 전락한 재택근무 시행 시 노동자의 자발적 의사

원칙적으로 재택근무는 노동자의 자발적 의사에 따라 시행되어야 한다. 일반적인 상황에서 사용자는 노동자에게 재택근무를 강제할 수 없다. 그런데 코로나19 팬데믹으로 인해 『노동법전』 L.1222-11조를 다르게 해석할 수 있는 가능성이 생겼다. 법 규정에는 "감염병 유행이나 천재지변 등 특수한 상황이 발생했을 때 재택근무는 기업이 경제활동을 지속하고 노동자 안전을 보장하는 데 필요한 업무공간 조정조치가 될 수 있다."라고 명시되어 있다.[4)]

이 규정은 2012년에 유행한 A형 독감의 대응책으로 만들어진 것이다. A형 독감의 감염력은 코로나19에 비교할 만한 수준이 아니었지만, 당시 정부는 재택근무 시행이 감염병 확산을 차단하는 주요 수단으로 사용될 수 있다는 점을 인지하고 있었다. 이는 정보통신기술의 비약적인 발전으로 가능해진 것이었다. 국회는 "업무공간 조정"이라는 표현으로 팬데믹 확산 위

4) 2012년 3월 22일 법률의 최초 시행령은 2017년 9월 23일 행정명령이 시행되면서 폐지되었다.

기 발생 시 사용자가 노동자에게 재택근무로의 전환을 강제할 수 있다고 허용했다. 그렇게 해서 재택근무 시행 여부는 사용자와 노동자 간의 합의에 따른 결과가 아닌, 기업 내 업무 조직과 관련한 사용자의 권리가 되었다.

이러한 예외는 재택근무에 있어서 노동자의 자발적 의사는 법적 정의 요소가 아니라 제도적 구성요소에 불과하다는 점을 의미한다. 재택근무에 관한 2002년 EU 기본협약과 2005년 전산업 단체협약에서도 재택근무 정의 조항에 노동자의 자발적 의사는 명시하지 않았다는 사실을 언급해 두고자 한다. 두 협약 모두 재택근무를 정의하고 난 다음에 다른 조항에서 노동자의 자발적 동의 의사를 규정하고 있을 뿐이다.[5)]

■ 법적 구속력 없는 연성법

코로나19 기간에 기존의 재택근무 관련 법률은 노사정 대화 끝에 마련된 연성법(soft law)으로 보완되었다.

단체교섭

재택근무는 관련 입법이 이루어지기 전부터 노사 단체교섭의 주요 의제였다. 2002년 7월 16일 EU 차원에서 체결된 재택근무에 관한 EU 기본협약을 프랑스 국내에서 이행하여 전산업 단체협약이 2005년 7월 19일에 체결되었다.

프랑스에서는 단체교섭을 통해 일반적으로 경성법(hard law), 즉 법적 구속력이 있는 단체협약을 체결할 수 있다. 따라서 노동자들은 사용자에게 단체협약 준수를 요구할 수 있다. 그러나 재택근무에 관한 EU 기본협약 및 전산업 단체협약은 몇 가지 지침과 권고 사항만 제시할 뿐, 법적 분쟁에 놓인 노동자가 인용할 수 있는 조항 등 보통 법률이 규정하는 내용은 포함

5) 2005년 7월 19일 전산업 단체협약(l'accord national interprofessionnel) 제2조와 2012년 7월 16일 EU 기본협약(l'accord-cadre européen) 제3조. 두 조항의 제목에는 모두 "자발성"이 들어가 있다.

하지 않았다.

이후 “성공적인 재택근무 시행을 위해” 2020년 11월 26일 전산업 단체협약이 추가되었다. 그 내용을 살펴보면 이번에도 기본적으로 규정해야 할 사항이 완전히 누락되어 있음을 알 수 있다. 2020년 협약은 “노동자의 역할 및 작업조직의 효율성을 유지하기 위해 현장근무자와 재택근무자를 유기적으로 연결하는 데 특별한 주의를 기울일 필요성”만 강조한다. 또 “이 협약에 서명한 노사 당사자들은 재택근무 시행 여부를 기업 단위 또는 업종 단위에서의 사회적 대화나 단체교섭의 의제로 삼을 필요성이 있음에 동의한다.”라고 명시되어 있다.

물론 단체협약 조항을 해석하는 것은 사법기관의 역할이며, 협약의 어떤 문구는 법적 구속력이 있다는 판결이 내려질 수도 있다. 그러나 현재로서는 코로나19라는 특수한 상황에서 재택근무를 시행하는 문제에 대해 그런 기대를 하기는 힘들다. 결국 앞에서 소개한 재택근무에 관한 EU 협약과 프랑스 국내 협약을 바탕으로 사용자가 재택근무 시행 요건에 대해 노동자와 교섭할 것을 강제하는 대신 장려하는 수밖에 없다. 재택근무 시행 요건으로는 지금까지 EU와 국가단위 교섭에서 슬그머니 배제되었던 재정문제, 가령 재택근무에 따르는 비용은 누가 부담하는가에 대해 생각해볼 수 있다. 또한 기업에서 재택근무에 적합한 업무와 그렇지 않은 업무를 구분하는 문제도 남아 있다.

국가 보건위기 대응 프로토콜

코로나19 위기에 대응하기 위해 2020년 프랑스 노동부는 “코로나19 팬데믹으로부터 노동자의 건강과 안전을 지키기 위한 국가 프로토콜(이하 ‘국가 보건위기 대응 프로토콜’)”을 발표했다. 2020년 봄, 1차 전 국민 이동제한령이 종료된 후 노동자들의 직장 복귀를 지원하는 것이 목적이었으며, 이후 팬데믹 확산세의 변화에 따라 노동부는 정기적으로 프로토콜을 업데이트했다. 노동자 보호 조치, 사회적 대화, 코로나19 검사, 유증상자 관리 등에 관한 사항이 포함되어 있는데, 이 사안에 대해 국가 보건위기 대응 프로토콜에는 권고와 조언만 제시되어 있다. 이번에도 마찬가지로 법적 구속력은 없었다.

2020년 9월부터, 그리고 10월에 2차 이동제한령이 시작되자, 국가 보건위기 대응 프로토콜은 실내 마스크 착용 의무와 재택근무에 관련된 규제를 강화하는 방향으로 업데이트되었

다. 업데이트된 프로토콜에는 “기업은 업무조직 방식의 하나인 재택근무를 시행함으로써 업무 현장과 출퇴근 시 발생하는 사회적 상호작용을 줄이는 등 코로나19 방역에 적극적으로 참여할 수 있다.”라고 명시되어 있다. 특히 “현재와 같이 팬데믹 확산 위험이 큰 예외 상황에서는 재택근무가 가능한 모든 노동자를 대상으로 재택근무를 시행하는 것을 원칙으로 해야 한다.”라는 내용이 추가되어 있다.

재택근무 시행을 “원칙으로 한다”라는 표현은 정부가, 더 정확히는 국무총리가 코로나19 브리핑에서 쓴 어휘와 일치한다. 우연히 나온 표현은 아닐 텐데도, 의정원[최고행정재판소를 겸한다]은 국가 보건위기 대응 프로토콜 시행 중단을 요청하는 상고 재판에서 프로토콜이 권고의 성격이 크다고 판단했다. 권고안은 강제성이 없으므로 시행 중단을 요구할 사안이 아니라는 것이었다.

더 정확히는 의정원은 국가 보건위기 대응 프로토콜에 사용자가 준수해야 할 안전의무에 관해 권고하는 내용이 담겨 있다고 하였다. 프랑스 법에 따르면 모든 사용자는 “노동자의 안전과 육체 및 정신 건강을 지키는 데 필요한 조치”를 마련할 의무가 있다(『노동법전』 L.4121-1조). 노동부는 코로나19 팬데믹 시기에 이러한 사용자의 안전의무에 대한 해석을 제공했을 뿐이고, 해석문에는 구속력이 없으므로 사용자는 코로나19로부터 노동자를 보호하는 조치를 자유롭게 결정할 수 있다. 의정원은 “국가 보건위기 대응 프로토콜에 강제성을 띠는 표현이 있는 것은 사실이나, 이는 노동자의 안전과 건강을 지킬 의무가 있는 사용자를 코로나19 확산 방식에 관한 과학적 사실을 바탕으로 지원하기 위함이지, 사용자를 대신하여 사업체의 위험을 진단하고 그에 알맞은 안전 조치를 결정하기 위함이 아니다.”라고 하였다.[6)]

그러나 아무리 노동부의 해석에 구속력이 없다고 해도, 노동감독관이 사용자가 안전의무 등의 노동법 규정을 준수하고 있는지를 감독하는 과정에는 영향을 미쳤을 수 있다. 노동감독관이 사업체에 위험 요인이 있다고 판단한 경우 사용자에게 시정요구를 할 수 있고, 사용자가 이를 따르지 않는 경우 벌금이 부과된다. 실제로 벌금이 부과될 수 있었던 사례가 수백 건에 이른다.[7)]

6) Conseil d’Etat(2020), n° 446797, 17 décembre, https://www.conseil-etat.fr/fr/arianeweb/CE/decision/2020-12-17/446797 (검색일 : 2021.6.20).
7) Olivier Dutheillet de Lamothe(2021), “Quelles sanctions en l’absence de télétravail?”, *Semaine*

■ 재택근무 시행의 정당성

재택근무에 관한 프랑스 법을 분석하여 얻을 수 있는 시사점은 무엇인지, 재택근무를 시행한 사례를 종합하여 내릴 수 있는 결론은 무엇인지 알아보자.

재택근무 시행 정당성의 세 가지 측면

프랑스 노동법은 노동관계를 규정하면서 기업 내에서 막강한 권력을 가진 사용자의 행동범위에 제한을 두었다. 그러나 동시에 제한된 범위 내에서 이루어지는 사용자의 행동에 명분을 만들어주고, 그 명분에 설득력과 정당성을 부여하고 있다. 사회학자인 알렉상드르 라르지예의 논문[Alexandre Largier(2001), 「재택근무, 동일한 목표를 위한 세 가지 계획」][8]을 통해 재택근무의 정당성을 세 가지 측면으로 살펴볼 수 있다.

첫째, 재택근무를 유연성을 추구하는 기업의 대표적인 조직관리 전략으로 이해하고 인정할 필요가 있다. 이러한 관점에서 예외적인 상황에 처한 사용자는 노동자에게 재택근무를 지시하고 이에 대해 책임을 진다. 이때 재택근무는 사용자의 지시 대상이 되며, 작업공간은 원격업무라는 개념이 도입됨에 따라 더 이상 특정 물리적 공간에 한정되지 않고 이동하게 된다.

둘째, 재택근무를 노동자가 설계하는 생애 계획의 하나로 볼 수 있다. 직업을 가진 삶을 살아가는 주체로서 노동자는 일과 생활의 균형을 찾을 방법을 스스로 결정할 수 있어야 한다. 이러한 관점을 바탕으로 노동자가 재택근무 시행과 그 방식을 사용자에게 먼저 제안할 수 있도록 법적으로 노동자의 "재택근무 권리"를 요구할 수 있다.

마지막으로 법으로 재택근무를 국가의 사회생활 프로젝트로서 장려할 수 있다. 이때 재택근무 시행 여부는 정부가 결정하며, 재택근무를 시행하여 이동을 제한함으로써 국민의 건강을 지키고 기후변화에 대응하는 등 정책수단으로 활용할 수 있다. 이러한 관점에서는 국가가

Sociale Lamy, 22 mars, n° 1946, https://www.lexplicite.fr/wp-content/uploads/2021/06/Quelles-sanctions-en-labsence-de-teletravail-Olivier-Dutheillet-de-Lamothe-SSL-n%C2%B0-1946-du-22-03-21.pdf (검색일 : 2021.6.20).

8) Lagier, A.(2001), "Le télétravail, trois projets pour un même objet", *Réseaux*, 19(n° 106), pp.201~230.

사용자와 노동자 모두에게 재택근무를 강제할 법적 권한을 갖는다.

조직관리 전략으로서의 재택근무

분명한 사실은 코로나19 위기로 기업 조직관리 전략으로서의 재택근무가 부각되었다는 점이다. 노동자의 "재택근무 권리"는 말할 것도 없이, 재택근무 시행에 있어서 노동자의 자발적 의사라는 원칙조차 공중보건위기라는 "예외적인 상황" 앞에서 설 자리를 잃어버렸다. 사용자는 노동자에게 재택근무를 강제하고, 정부는 공식 발표에서 쓴 어휘와 상관없이 재택근무 시행이 법적 의무가 아니라고 한다.

재택근무의 이 같은 성격은 재택근무와 고용유지 휴업제도와의 관계에서 더 명확히 드러난다. 코로나19 1차 대유행이 시작되자 고용유지 휴업제도[9] 사용이 장려되었는데, 사용자는 한시적으로 노동자의 노동시간을 단축하거나 업무를 중지하였고 정부 지원금으로 해당 노동자의 임금을 지급했다. 2020년 4월 고용유지 휴업 대상 노동자는 전체 노동인구 2,500만 명 중 850만 명으로 집계되었다. 이렇게 고용유지 휴업제도를 적용받는 노동자가 늘어나자 2020년 6월 17일 법에 따라 지원금 신청 행정절차를 간소화하고, 지원금 지급액과 지급기간을 모두 확대하기 위해 특별비상제도로서 "장기 고용유지 휴업제도"가 도입되었다. 이 제도는 2022년 6월 30일까지 유지될 예정으로, 정부는 이 제도가 고용유지에 큰 역할을 할 것으로 기대하고 있다. 그런데 재택근무 시행 현황을 살펴보면 고용유지 휴업제도를 관리하는 주체도 정부가 아니라는 점을 알 수 있다. 고용유지 휴업과 재택근무 중에서 어떤 제도를 시행할지에 대한 결정권은 사용자에게 있다. 제도 사용에 있어서 정부의 유일한 규제는 노동자 1인에게 고용유지 휴업과 100% 재택근무를 동시에 적용하는 것을 금지하는 것이다.

게다가 팬데믹 확산세가 꺾이기 전까지 이동제한령이 유지되었으나, 사용자는 이동제한령 기간 중 이동 허가에 관한 2020년 3월 16일, 23일 시행령에 규정된 "재택으로 수행할 수 없는 필수 업무"를 근거로 노동자에게 재택근무가 불가능한 필수 업무를 위한 이동임을 증빙하

9) 편집자 주 : chômage partiel는 흔히 직역하여 부분실업제도라고 번역하는데, 이 글에서는 제도의 의미를 살려 고용유지 휴업제도라고 번역한다.

는 문서를 발급할 수 있었다. 이러한 방식으로 사용자는 재택근무 시행에 대한 지시권과 재택근무 대상 업무 결정권 모두를 갖게 되었다.

재택근무에 관한 타협점

그렇다고 프랑스 법률이 노동자의 생애 계획과 국가의 사회생활 프로젝트로서 재택근무의 가치를 전혀 인정하지 않고, 재택근무를 기업 조직관리 전략으로만 인정한다고 말하는 것은 비약일 수 있다. 재택근무 관련 통계를 보면, 2020년 가을부터 2021년으로 넘어가는 겨울까지 재택근무를 한 노동자 수는 2020년 봄보다 감소했다. 이에 대해서는 신중하게 해석을 해야 한다. 재택근무 시행이 의무가 아님을 깨달은 사용자가 노동자를 현장 또는 사무실에서 일하도록 한 것이라 생각할 수 있지만, 현실은 그보다 훨씬 복잡하다.

우선 모든 업무에서 재택근무가 가능한 것은 아니다. 고용유지 휴업 대상 노동자 수로 미루어 볼 때 집에서 일하는 것이 물리적으로 불가능한 노동자가 많았으리라 짐작할 수 있다. 필수 노동자의 경우에는 재택근무 전환이 불가능하여 현장에서 일할 수밖에 없다. (돌봄노동자 등과 같이) 방역의 "최전방" 혹은 (식품유통업계 종사자처럼) "이선"을 지키는 노동자가 대표적이다. 이런 상황에서 어떤 업무가 재택근무에 적합한지 정부가 사용자만큼 회사 사정을 잘 파악하기란 매우 어려웠으며, 제도를 남용한 사실이 명백한 몇몇 경우에 대해서만 시정 경고 등 앞에서 설명한 절차에 따라 행정처분을 내릴 수 있었다.

게다가 코로나19 2차 및 3차 대유행 당시 사무실에 출근해서 일하기를 희망한 대부분은 노동자 본인이었다. 재택근무에 관한 법적 틀은 코로나19가 발생하기 전부터 팬데믹 발생 등 특수한 상황에 대응하기 위해 마련돼 있었다고 하지만, 2020년 봄 많은 기업에서 노동자들을 대상으로 한 재택근무는 준비가 부족한 상태에서 성급하게 시행되었다. 2020년 여름이 끝날 무렵 코로나19 재확산이 시작되자 프랑스 사회에서는 노동자 개인의 정신건강 관리에 관한 논의가 시작되었다. 그리고 프랑스 정부는 병상이 부족하지 않는 이상 이동제한령을 내리지 않겠다며 방역 지침을 완화했다. 재택근무에 대해서는 노동자의 고립, 동료들과의 관계 단절 위험이 있다는 문제가 제기되었다. 또한 집에 돌봄이 필요한 자녀가 있는 경우 재택근무가 어려울 수 있다는 점도 인정되었다. 정부 홈페이지에는 다음과 같은 내용이 발표되었

다. “노동부는 사용자와 노동자 모두에게 재택근무의 필요성을 강조한다. 그러나 노동자가 재택근무와 자녀 돌봄을 병행할 때 생산성이 동일할 수가 없다는 것을 인정한다. 이에 노동부는 사용자가 개별 노동자의 상황을 이해하고 고려하여 재택근무를 시행할 것을 권장한다.” 이는 모든 노동자가 개인적인 삶을 영위하면서도 직장생활에 참여할 수 있도록 하기 위한 것으로, 재택근무에 대한 이러한 타협점은 구속력 없는 정부 발표에 기초하는 취약한 상태이기는 하나 분명 필요한 것이다.

이는 『노동법전』에 근거를 둔 재택근무의 성격이 어떻게 변경되는 것이 좋을지에 대한 방향성을 시사해준다. 재택근무에 관한 『노동법전』의 수많은 조항이 재택근무와 사무실 근무를 단순 비교만 하고 있다. 『노동법전』 L.1222-9조는 “재택근무자는 회사 업무공간에서 일하는 노동자와 동일한 권리를 누린다.”라고 규정한다. 노동자가 재택근무 기간에 사고를 당한 경우 이를 산업재해로 인정해야 한다는 원칙이 대표적인 예이다. 그러나 원격근무, 그중 재택근무는 사무실 근무와 단순 비교 대상이 될 수 없다. 두 노동형태는 노동자의 활동 관리 방식을 비롯하여 노동시간과 강도 측면에서 분명한 차이가 있다. 재택근무자의 노동환경은 노동자가 처한 상황이나 자녀 유무 등 가정환경에 따라 달라진다.

이상 살펴보았듯 재택근무에 관한 법적 틀은 코로나19 팬데믹 이전부터 마련되어 있었지만, 코로나19로 인해 재택근무의 기반이 되는 가치와 추구하는 목표의 한계가 드러나게 될 것이다. KLI

참고문헌

· Conseil d'Etat(2020), n° 446797, 17 décembre, https://www.conseil-etat.fr/fr/arianeweb/CE/decision/2020-12-17/446797 (검색일 : 2021.6.20).

· DARES(2020), "Enquête Dares «ACEMO COVID» : Résultats détaillés", https://dares.travail-emploi.gouv.fr/sites/default/files/d6bb9fd8df3951434463ae3a7ebefdb0/Dares_resultats_detailles_Acemo-covid-17-04-2020.pdf (검색일 : 2021.6.20).

· Lagier, A.(2001), "Le télétravail, trois projets pour un même objet", *Réseaux*, 19(n° 106), pp.201~230.

· Olivier Dutheillet de Lamothe(2021), "Quelles sanctions en l'absence de télétravail?", *Semaine Sociale Lamy,* 22 mars, n° 1946, https://www.lexplicite.fr/wp-content/uploads/2021/06/Quelles-sanctions-en-labsence-de-teletravail-Olivier-Dutheillet-de-Lamothe-SSL-n%C2%B0-1946-du-22-03-21.pdf (검색일 : 2021.6.20).

· Ray J.-E.(2018), "De la question sociale du XXIe siècle au télétravail", *Droit social,* n°1, janvier, p.52.

이슈별 심층분석

INTERNATIONAL

L A B O R

B R I E F

코로나19 위기대응 : EU 회원국의 자영업자를 위한 소득보장정책 II

유로파운드 (Eurofound)

『국제노동브리프』 2021년 7~8월호 이슈별 심층분석에서는 유로파운드(Eurofound)에서 발행한 *COVID-19 : Implications for Employment and Working Life*의 제4장 "Income Support for Self-employed Workers"의 내용을 연재한다. 지난 호에서는 도입, 자영업자를 위한 소득보장정책 개발, 수급자격 요건을 소개하였고, 이번 호에서는 지원금 수준 및 지급기간, 지원금 수급 및 예산 규모, 소득보장제도의 파급효과, 정책적 함의를 살펴본다.*

■ 지원금 수준 및 지급기간

자영업자를 위한 소득보장제도는 대체로 수급자격 요건을 충족하는 경우 시행기간 동안 지속적으로 지원금을 지급하는 방식으로 설계되어 있다(오스트리아에서 시행된 초기 제도와 네덜란드의 제도는 예외). 지난 글(국제노동브리프 2021년 7월호 이슈별 심층분석, 편집자 주)에서 언급한 바와 같이, 이러한 제도는 여전히 불확실성을 야기할 수 있다. 특히 처음에 단기로 시행되었다가 추후 제도가 변경되면서 시행기간이 연장된 경우에는 불확실성이 더욱 커진다.

* Eurofound(2021), *COVID-19 : Implications for Employment and Working Life*, COVID-19 Series, Luxembourg : Publications Office of the European Union, pp.45~56, https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef20050en.pdf

오스트리아의 자영업자 재난지원금과 이탈리아의 지원제도의 경우 도입 당시에는 모두 1회성 수당을 지급하는 형태였으나 이후 제도가 변경되어 2차로 더 지속적인 지원조치가 시행되었다. 네덜란드에서는 사업주들이 저금리 대출과 월 사회보험료 지원 중에서 혜택을 선택할 수 있다.

〈표 1〉에서 보는 바와 같이, 자영업자에게 제공되는 소득보장지원금 수준은 노동시간단축 지원금 제도를 통해 임금노동자에게 지급되는 지원금 수준에는 미치지 못한다.

<표 1> EU 회원국의 자영업자 소득보장지원금 수준(2020년 9월 기준)

국가	지원금 수준		
오스트리아(1) 기업고정비용 지원금	1차	매출감소율 40~60%	비용 25% 보상, 최대 3천만 유로.
		매출감소율 60~80%	비용 50% 보상, 최대 6천만 유로.
		매출감소율 80% 초과	비용 75% 보상, 최대 9천만 유로.
오스트리아(2) 자영업자 및 영세업체 재난지원금	1차	연간 순소득 6천 유로 미만인 경우 정액 보조금 500유로 지급, 연간 순소득 6천 유로 이상인 경우 정액 보조금 1천 유로 지급. 컴백 보너스로 500유로 추가 지급 가능.	
	2차	순소득 감소를 기준으로 소득연계 지원금 지급. 소득 감소분의 80% 또는 월평균소득이 966.65유로 이하인 경우에는 90% 지원. 월 최저지원금 500 유로. 최대 6개월간 월 최대 2천 유로 지급. 컴백 보너스로 월 500유로 추가 지급 가능. 1, 2단계를 합쳐서 1인당 최대 지원금은 3만 유로.	
벨기에	완전 급여	가족이 있는 경우 월 1,614유로, 가족이 없는 경우 월 1,291유로를 각각 정액 지급.	
	부분 급여	가족이 있는 경우 월 807유로, 가족이 없는 경우 645유로.	
키프로스	임금의 60%로 월 최대 900유로 지급.		
체코	근무일 1일당 19유로(최대 1,660유로).		
덴마크	2020년 4~5월은 세금을 제외한 월평균 수익감소액의 75%, 이후에는 90%. 월 최대 3,090유로 지급.		
핀란드(1)	기존 소득연계 실업수당 수급자격이 있는 파트타임 자영업자는 60%, 기존 실업수당 지급대상이 아니었던 풀타임 자영업자(소득 월 1,089.67유로 미만)는 영업일 기준 일 33.66유로 지급.		
핀란드(2)	풀타임 자영업자와 프리랜서를 대상으로 2천 유로 정액 보조금 지급.		
프랑스	1차	신고한 매출 손실액에 대해 월 최대 1,500유로 지급.	
	2차	최대 피해 업종을 대상으로 일회성 수당 2천~1만 유로 지급.	
독일	1인 가구는 월 432유로, 자녀가 있는 경우 250~354유로 추가 지급(임대료 및 난방비 지원금 추가 신청 가능)		
그리스	업종별로 차등 지급. 월 800유로 또는 524유로/300유로.		
이탈리아	정액 지원금 500~1천 유로 지급		
라트비아	영세 자영업자	월평균소득의 50%로 최대 월 700유로 지급.	
	일반 과세대상 자영업자	사회보험적용 월평균소득의 75%로 최대 월 700유로 지급.	

국가	지원금 수준	
네덜란드	1인 자영업자를 대상으로, 1인 가구는 월 최대 1,050유로, 2인 가구의 경우 월 최대 1,500유로의 복지수당 지급. 복지수당 대신 3년 내 상환 조건의 연이율 2% 사업 자본금 대출 최대 1만 유로 선택 가능.	
폴란드	최저임금의 80%에 해당하는 정액 보조금. 기존 사업소득 신고금액이 최저임금의 50% 미만인 프리랜서는 소득 전액을 신청할 수 있으며, 조세카드 기반 과세대상 소상공인은 290유로의 일시금 신청 가능.	
포르투갈	2020년 3월	월 최대 439유로 지원금 지급.
	2020년 4월	이전 12개월 평균소득을 감안한 지원금 지급(월 최대 635유로).
	2020년 5월부터	최저임금의 50%에 해당하는 최저지원금 도입.
루마니아	최초	최저임금에 해당하는 수당(총 458유로, 월 277유로)을 지급.
	2020년 3월	중위소득의 75% 지급으로 변경(총 840유로).
슬로베니아	2020년 3월	월 350유로의 정액 보조금 지급.
	2020년 3월 이후	월 700유로의 정액 보조금 지급.
스페인	기존 소득의 70%로 사회보장급여 지급을 위한 공공임금지표인 IPREM(2020년 월 564.9유로)의 80~175% 한도 내에서 지급. 2020년 10월부터 기존 수급자로서 여전히 피해를 입고 있는 자영업자에 대해 70% 지급. 또한, 정부 시행령에 따라 영업을 중단한 자영업자와 과거에는 가입기간이 짧아서 수급자격이 없었던 자영업자에 대해 대체율 50%의 특별휴업수당이 지급됨.	

주 : 오스트리아(1)은 기업고정비용지원금, 오스트리아(2)는 자영업자 및 영세업체 재난지원금을 가리킴. 핀란드(1)은 사업주들을 한시적으로 실업급여 수급대상에 포함시킨 조치를, 핀란드(2)는 1인 자영업자 소득보장지원금을 가리킴.

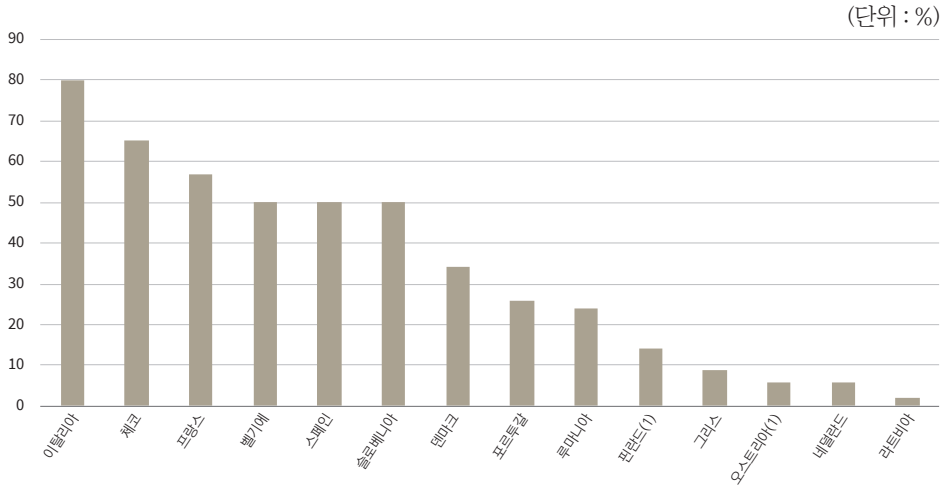
자료 : 유로파운드 국가별 통신원 자료를 바탕으로 필자 작성.

핀란드, 그리스, 라트비아(일반 과세대상 자영업자), 루마니아, 스페인은 예외적인 경우로 임금노동자와 자영업자에게 지급하는 소득보장지원금 수준을 동일하게 맞추었다. 오스트리아(기업고정비용지원금과, 2차 자영업자 및 영세업체 재난지원금), 덴마크, 핀란드(소득연계 실업수당 수급자격이 있는 파트타임 자영업자 대상 지원금), 라트비아, 포르투갈, 루마니아, 스페인은 소득과 연계하여 지원금을 지급하였다. 오스트리아(1차 자영업자 및 영세업체 재난지원금), 벨기에, 체코, 프랑스, 그리스, 이탈리아, 네덜란드, 폴란드에서는 정액 지원금이 지급되었다. 소득연계 지원금을 지급하는 국가 중에서는 핀란드를 제외하고 모두 상한선을 두고 있다.

■ 지원금 수급 및 예산 집행현황

2020년 3월부터 8월까지, 이 글에서 다루고 있는 20개 EU 회원국에서 자영업자 소득보장 제도를 통해 220억 유로의 예산이 약 1천 500만 명에게 지급되었다. 지원금 신청건수는 4, 5, 6월에 최고 수준을 기록했다. [그림 1]과 〈표 2〉는 구체적인 수급현황 및 예산 집행현황을 보여준다. 일반적으로, 임금노동자를 대상으로 한 노동시간단축지원금 제도 및 다른 유사한 제도에 비해 자영업자 소득보장지원금 수급에 관한 정확한 자료를 얻기가 더 어렵다. [그림 1]의 데이터 일부는 추정치이므로 해석에 유의해야 한다. 현재 가용 데이터로는 수급자격 범위나 소득대체율과의 연관성 등과 같은 지원금 수급 패턴을 파악하기가 어렵다. 그리스, 라트비아, 네덜란드, 루마니아와 같이 지원금 수급대상 범위가 제한적인(특정 업종만 지원금 수급 대상임) 경우 수급률이 낮다. 오스트리아의 기업고정비용지원금 제도도 수급률이 낮은데, 오스트리아 정부와 사회적 파트너들은 그 원인을 소득감소율이 30% 이상임을 입증해야 하며, 신청절차가 상대적으로 복잡(아래 내용 참조)하고 회계 주기를 이유로 비교적 규모가 큰 업

[그림1] EU 회원국의 자영업자 소득보장지원금 수급률(2020년 3~9월)



주 : 오스트리아(1)은 기업고정비용지원금, 핀란드(1)은 자영업자 소득보장지원금을 의미함. 폴란드는 자료가 없어 제외됨.

자료 : 유로파운드 국가별 통신원 자료와 2019년 EU 통계청(Eurostat) 자영업자 데이터를 바탕으로 필자 작성.

<표 2> EU 회원국의 자영업자 소득보장지원금 수급 및 예산집행 현황(2020년 3~9월)

국 가	수급현황	예 산	예산 집행현황
오스트리아(1)	2020년 9월 말까지 신청건수 4만 4천 건, 2만 6,261건 지급	1차 : 80억 유로 2차 : 40억 유로 예정	2020년 9월 30일 기준, 2억 5천만 유로 승인 및 1억 7,280만 유로 집행
오스트리아(2)	2020년 9월 30일 기준 신청 승인건수 110만 건	20억 유로 2021년 2억 유로 추가 배정	2020년 9월 기준 5억 9,500만 유로
벨기에	2020년 3~7월에 52만 7천 건 지급	사전 배정된 예산 없음	19억 유로
키프로스	총 4만 9,500명 중 2만 2천 명에게 지급	7억 4,500유로 (한시적 실업급여 포함)	자료 없음
체코	2020년 3~6월에 1백만 건 지급	사전 수립된 예산 계획 없음	사전 수립된 예산 계획 없음
덴마크	7만 256개의 업체/자영업자가 보조금 수급	10억 유로	5억 6,400만 유로
핀란드(1)	2020년 4~6월에 4만 1천 건 지급	1억 6천만 유로	8,800만 유로
핀란드(2)	3만 4천 건 지급	2억 5천만 유로	8,300만 유로
프랑스	173만 3천 건 지급	89억 유로	60억 유로
독일	2020년 3~4월, 취업자 사회부조(SGB II) 신청자 수 7만 명 증가, 이 중 3만 2천 명이 자영업자임.	자료 없음	자료 없음
그리스	2020년 3~4월, 48만 개 업체가 지원금 800유로 수급 2020년 5월까지 17만 8천 개 업체가 지원금 수급	자료 없음	약 5억 유로
이탈리아	총신청건수 5백만 건 중 승인건수 410만 건	90억 유로	약 90억 유로
라트비아	2020년 3~7월에 4,176명의 자영업자가 9,658건의 신청서 제출. 이 중 3,047건 반려됨(사회보험료 최저 기준에 미달)	별도 예산 없음	220만 유로
네덜란드	2020년 4~6월에 6만 4,140명의 자영업자가 이용	38억 유로	자료 없음
폴란드	현재까지 205만 건의 지급	별도 예산 없음	11억 유로
포르투갈	신청건수 20만 9천 건, 16만 3천 명이 수급. 수급자 중 약 90%가 영업 전면 중단을 이유로 지급받음.	1억 8,500만 유로	2020년 7월까지 1억 3,700만 유로
루마니아	신청건수 35만 4천 명, 27만 9천 명이 수급.	3억 7천만 유로	약 1억 5천만 유로
슬로베니아	2020년 4~6월에 9만 4천 건 지급	8천만 유로	자료 없음
스페인	2020년 6월까지 150만 명이 수급	자료 없음	자료 없음

주 : 오스트리아(1)은 기업고정비용지원금을, 오스트리아(2)는 자영업자 및 영세업체 재난지원금을 가리킴. 핀란드(1)은 사업주들을 한시적으로 실업급여 수급대상에 포함시킨 조치를, 핀란드(2)는 1인 자영업자 소득보장지원금을 의미함.

자료 : 유로파운드 국가별 통신원 자료를 바탕으로 필자 작성.

체의 신청이 늦어진 점에서 찾고 있다. 그러나 지원금 수급을 위한 소득감소율 기준이 오스트리아보다 높은데도 수급률은 더 높은 국가(프랑스, 스페인)도 있다. 따라서 향후 정책입안을 위한 교훈을 얻기 위해서는 상세한 수급현황 데이터 수집과 지원금 수급에 나타난 차이를 설명할 수 있는 더 많은 연구가 필요하다.

핀란드 역시 지원금 수급률이 예상보다 낮다. 핀란드의 자영업자 소득보장제도에 배정된 예산은 2억 5천만 유로로, 1인 자영업자 약 12만 5천 명이 신청할 것으로 예상되었다. 그러나 2020년 8월까지 실제 집행된 금액은 약 8천 500만 유로에 불과했다. 핀란드 경제고용부 대변인의 발표에 따르면, 그 이유는 2020년 3월 이후 소득이 30% 이상 감소했음을 입증하라는 소득감소요건이 추가된 것과 어느 정도 관련이 있는 것으로 보인다. 또한 많은 신규 1인 자영업자가 수급요건인 영업 개시일 기준과 연간 2만 유로 이상의 사업소득 입증 기준을 충족하지 못해 지원금을 받지 못한 것도 이유에 포함된다.

전례 없는 제도가 시행되었으며 지원금 수급 수요가 높아, 많은 회원국에서 지원금 수급신청건 처리과정에서 여러 가지 문제와 지급 정체가 발생하였다. 새로운 제도에 대한 홍보는 대체로 잘 이루어졌으나, 일부 국가에서 수급자격 요건의 차이와 지원금 신청서 및 증빙서류와 관련해서는 문제가 있었다. 오스트리아의 경우, 기업고정비용지원금 신청절차가 상당히 복잡해서 총 40페이지에 달하는 해설가이드와 FAQ 자료가 제작되었다. 대부분의 자영업자는 신청에 필요한 증빙서류를 제출하기 위해 회계사의 도움을 받았다.

그리스에서는 기업단체에 의하면 여러 신설법 제정 및 법 개정, 신청서 제출을 위한 여러 유사한 절차, 거기에 비교적 빠듯한 서류제출 마감 일정으로 혼란이 야기되어 제때 서류를 제출하지 못해 지원금 수급에서 제외되는 일도 있었다. 프랑스에서는 팬데믹 1차 대유행 이후로도 지속적인 영향을 받고 있는 업체를 중점 대상으로 한 2차 지원금에서 수급자격 요건이 추가되자 자영업자 대표 단체들이 접근성 문제가 야기될 수 있다고 지적하였다.

온라인 신청과 수급자격 입증 간소화를 통해 신청이 용이해진 후에도 신청건수 자체가 워낙 많다 보니 지원금 지급이 일부 지연되었다. 스페인에서는 지급 속도가 문제였는데, 사용자단체의 주장에 의하면 이로 인해, 특히 팬데믹 초기에 유동성 문제로 사업에 어려움을 겪었다. 이와 마찬가지로, 이탈리아에서는 2020년 4월 첫째 주에 신청이 쇄도하면서 (전체 신청건의 60%가 이때 접수됨) 지원금 지급이 1개월 이상 지연되기도 하였다. 슬로베니아에서는 온라인 신청 시

스템을 갖추었음에도 불구하고 수급자가 지원금을 받기까지 1개월 넘게 걸리기도 했다.

또한, 일부 국가에서는 비교적 많은 신청건이 반려되었는데(라트비아, 루마니아) 그 이유는 수급자격 요건과 증빙서류가 복잡하기 때문인 것으로 판단된다.

지방분권화된 국가의 경우에는(핀란드의 1인 자영업자 소득보장지원금 제도), 지역별로 규정을 다르게 해석하여 적용하기도 하는 것으로 보고되고 있다.

중앙집권화된 국가와 지방분권화된 국가 모두 제도 시행을 위한 행정절차 마련을 위해 관계 당국의 인력 및 정보기술개발에 상당한 추가 비용을 투입하였다. 이후 담당기관은 예산집행의 적정성에 대해 감사를 실시하여 오남용 사례는 없었는지를 점검할 필요가 있다. 오남용에 대한 (비교적 제한된) 우려 외에도, 소득감소요건이 없거나 있더라도 기준이 낮은 제도를 도입하는 등 지원금에 대한 접근성이 높은 일부 회원국에서는 해당 지원이 필요하지 않은 사업자들도 지원을 받을 수 있어서 사중손실 효과에 대한 우려도 있다(체코와 이탈리아).

제도 시행기간과 관련하여, 기업단체 및 자영업자 대표들은 이러한 조치들이 너무나 성급하게 단계적으로 폐지되고 있는 것에 대한 우려를 표하고 있으며, 특히 팬데믹 대유행 위협이 여전히 실재하는 현 상황에서는 지속적인 전환 지원이 필요하다는 주장을 펴고 있다. 더 나아가, 이번 위기로 자영업자를 위한 사회안전망 미비에 대해 지속적으로 이루어지던 논의가 부각되면서 이 문제를 해결해야 할 필요성에 대한 논의도 다시 활발해지게 되었다(Wukovits-Votzi, 2020).

■ 소득보장제도의 파급효과

EU 통계청 자료에 의하면 2019년 2분기부터 2020년 2분기까지 노동시장에서 자영업자의 비중은 약 2% 감소하였으며 고용원이 있는 자영업자가 1인 자영업자에 비해 팬데믹의 충격을 더 크게 받은 것으로 보인다(표 3 참조). 〈표 3〉은 이러한 충격이 음식·숙박업, 금융 및 보험업, 행정 및 지원서비스, 도소매업 등에서 더욱 두드러지게 나타나고 있음을 보여준다. 예상 밖으로 예술, 연예 및 휴양업의 자영업자 비중은 약간 증가하였다.

2020년 7월에 실시된 유로파운드의 「코로나19 시기의 생활과 일(Living, working and

<표 3> EU 27개국 산업별 자영업 종사자 비중 변화(2019년 2분기~2020년 2분기)

(단위 : %)

산업	전체	남성	여성
전체 산업	-2.1	-1.7	-2.4
농업, 임업 및 수산업,	-3.5	-1.9	-7.9
도소매업, 자동차 및 이륜차 수리업	-6.6	-7.0	-5.6
전문, 과학 및 기술업	2.3	1.5	3.6
건설업	-4.0	-3.5	-14.5
보건 및 사회사업	2.9	8.1	-0.3
제조업	0.5	2.0	-4.6
기타 서비스업	5.9	13.5	2.7
음식·숙박업	-8.6	-8.7	-8.5
운수창고업	-3.9	-3.5	-7.1
정보통신업	1.6	0.7	5.6
행정 및 지원서비스	-7.2	-10.5	-0.8
예술, 연예 및 휴양업	1.5	1.9	0.8
교육	-3.4	-1.6	-4.8
금융 및 보험업	-7.6	-6.1	-11.7

주 : 산업분류는 NACE Rev. 2, 유럽 표준산업분류 2차 개정판(Statistical Classification of Economic Activities in the European Community Revision 2)을 따름.

자료 : Eurostat.

COVID-19)」 2차 온라인 설문조사에서, 자영업자의 27%가 향후 3개월 내에 폐업할 가능성이 있다고 응답했다. 답변을 좀 더 살펴보면 고용원이 있는 자영업자의 약 3/4과 1인 자영업자의 56%가 어떤 형태로든 사업을 지속하고자 기존 사업모델을 변경하는 등의 노력을 했음에도 불구하고 폐업할 수 있다고 응답하였다. 2020년 6월에 그리스 소상공인협회(GSEVEE) 산하 연구소에서 실시한 조사에 따르면, 1인 자영업자의 50% 이상, 소기업의 40% 정도가 현재 보유한 자금으로는 한 달 정도만 사업을 유지할 수 있다고 전망했다. 독일의 정기적인 패널조사(2020년 4~5월에 인터뷰 실시) 결과에 의하면, 코로나19 위기로 피해를 입은 자영업자의 절반이 3개월간 사업을 유지할 수 있는 자금을 갖추고 있었다. 또한 이 조사 결과, 팬데믹으로 피해를 입은 임금노동자의 경우 노동시간단축지원금 제도의 지원을 받아 2020년 4~5월에 소득감소액이 평균 400유로였던 반면, 자영업자의 경우에는 소득감소액이 3배

나 더 높은 수준으로 나타났다. 결과적으로, 사업자들은 저축에 의존하거나 복지수당을 신청할 확률이 훨씬 더 높았다(Kritikos et al., 2020). 이 글에서는 다루지 않았지만, 런던정경대(London School of Economics)의 조사 결과 (경제가 1차 봉쇄조치로부터 어느 정도 회복하고 있었던) 2020년 8월에도 영국의 자영업자 5백만 명 중 약 60%에 가까운 이들이 정상적인 상황에 비해 여전히 일이 적었다. 자영업자의 1/5은 사업을 완전히 그만둘 생각을 하고 있었고, 25세 미만 자영업자의 경우에는 이 수치가 60%에 근접하였다(Blundell et al., 2020).

코로나19 위기가 상당수 자영업자의 소득과 사업 지속가능성에 상당한 연쇄효과를 미치고 있다는 것을 보여주는 증거가 있다. 하지만 단기적으로는 자영업자를 위해 새롭게 시행되거나 개정된 소득보장제도에 대해 대부분 회원국의 정책입안자, 사회적 파트너 및 자영업자 대표 단체들은 긍정적으로 평가하고 있다.

■ 정책적 함의

앞서 언급한 바와 같이, 자영업자에 대한 사회보장 공백은 수년간 EU 전체와 회원국에서 정책 논의의 주요 주제였다. 코로나19 위기 상황에서 자영업자들의 재정난을 방지하고 빠르게 증가하는 기업 도산을 막기 위해 자영업자들에게 고정비용 등과 관련해 사업자를 지원하는 다른 조치 외에 신속하게 소득보장지원금을 제공해야 할 필요가 있었다. 따라서 이러한 소득보장 조치들은 대부분 매우 급하게 도입되었다. 수급절차를 간소화해서 정액 보조금을 지급한 경우에는 자영업의 형태가 매우 다양함에도 불구하고, “천편일률적인” 지원금을 제공하는 것이 적절한가라는 문제 제기와 함께 사중손실 발생에 대한 우려도 제기되었다. 또한 많은 회원국에서 현행 지원금 수준이 낮다는 점이 문제로 지적되었다. 소득감소요건을 강화하여 여러 가지 증빙서류를 요구하는 방식을 채택한 국가들의 경우, 행정절차가 복잡해서 자영업자들은 지원금을 신청하기 위해 도움을 받아야만 했다. 두 가지 경우 모두, 초기 제도의 결함을 해결하기 위해 이후 제도를 개선하거나 수급요건을 설명하기 위한 적극적인 홍보 노력을 기울이는 방식으로 보완된 사례가 많았다. 그리고 지원금 수준과 매출액 감소 수준을 연계할 경우 자영업자들이 최대한 사업 매출을 유지하고 사업모델을 조정하려는 인센티브를 저해하

는 요인으로 작용할 수 있다는 우려도 제기되었다. 이는 더 많은 자영업자들이 지원받을 수 있도록 수급절차를 간소화해야 할 필요와 제도 오남용 또는 원치 않는 효과를 방지하기 위해 지원을 표적화해야 할 필요 사이에서 절충점을 찾아야 하는 딜레마를 보여준다.

지원금 신청건수가 증가하면서 담당 공공행정기관의 업무가 가중되고, 이는 지원금 지급 지연으로 이어지고 있다. 여러 회원국의 이해당사자들은 지원금이 오남용되지 않도록 하기 위한 후속 감사 및 감독 절차도 힘든 과정이 될 것이라고 지적한다.

그러나 이러한 비판과 우려에도 불구하고, 자영업자를 위한 소득보장지원금 제도는 전반적으로 매우 필요한 조치였다. 특히 시행 중인 기타 지원제도와 병행하는 경우에는 단기적으로 적절한 완충 장치를 제공하였고, 장기적으로는 자영업자의 사회보장 및 소득보장 개선을 위해 교훈을 남겼다고 생각된다. KLI

참고문헌

· Blundell, J., S. Machin, and M. Ventura(2020), "COVID-19 and the Self-employed : 6 Months into the Crisis", COVID-19 Analysis Series, No. 012, Centre for Economic Performance, https://cep.lse.ac.uk/pubs/download/cepcovid-19-012.pdf (검색일 : 2021.6.30).

· Kritikos, A., D. Graeber, and J. Seebauer(2020), "Corona-Pandemie wird zur Krise für Selbständige", DIW aktuell, No. 47, Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung, https://www.econstor.eu/bitstream/10419/222877/1/1702052729.pdf (검색일 : 2021.6.30).

· Wukovits-Votzi, N.(2020), "Solo-Selbstständige leben nicht nur jetzt riskant", *Die Presse*, April 1, https://www.diepresse.com (검색일 : 2021.6.30).

국제노동동향

국제노동동향 ① 미국 노동력 부족 현상의 추이와 그 함의

국제노동동향 ② 코로나19 대유행 기간 중 독일로의 계절적 및 경기순환적 노동이주

국제노동동향 ③ 최근 영국의 노동력 부족 현황과 정부 대응

국제노동동향 ④ 코로나19 위기와 프랑스의 계절 이주노동자

국제노동동향 ⑤ 일본의 재택근무와 후생노동성의 재택근무 가이드라인

INTERNATIONAL

L A B O R

B R I E F

International Labor Brief 국제노동브리프 | 2021년 8월호 pp.69~78
한국노동연구원

International Labor Trends
국제노동동향 ① - 미국

미국 노동력 부족 현상의 추이와 그 함의

홍성훈 (미국 럿거스대학교 노사관계 및 인적자원관리 박사과정)

■ 머리말

백신 접종과 함께 신종 코로나바이러스의 발병률과 치명률이 모두 낮아지면서 미국 정부는 경제 재건에 열을 올리고 있다. 여전히 하루 수만 명의 확진자가 나오고 있지만, 최악의 상황은 넘긴 데다 상황이 빠르게 나아질 것이라는 기대감 속에 많은 사용자가 인력 확충을 통해 경제 활동에 나서는 중이다. 하지만 기대감에도 불구하고 노동자들이 일터로 복귀하는 속도는 생각보다 더딘 모습이다. 이러한 노동력 부족 현상은 빠른 경제회복을 추구했던 바이든 행정부와 미국 재계에 당혹스러운 현상으로 다가오고 있다.

노동력 부족 현상은 미국뿐 아니라 전 세계에서 나타나고 있다. CNN 기사에 따르면,[1] 영국에서는 이민법을 개정하여 유럽인들이 빈 일자리를 채울 수 있도록 해야 한다는 주장이 나오고 있으며, 호주와 싱가포르의 경우 이주노동자의 복귀를 위해 여행 제한을 완화해야 한다는 압력이 있는 등 경제회복에 열을 올리는 대부분의 국가가 구인난을 겪고 있다.

이처럼 노동력 부족은 팬데믹 기간의 현상이긴 하지만, 동시에 팬데믹 이후의 모습을 암시할 만한 요소를 내포하고 있다. 이에 이 글에서는 미국 내 노동력 부족 현상의 추이와 원인, 그리고 그것이 가진 함의에 대해 살펴보고자 한다.

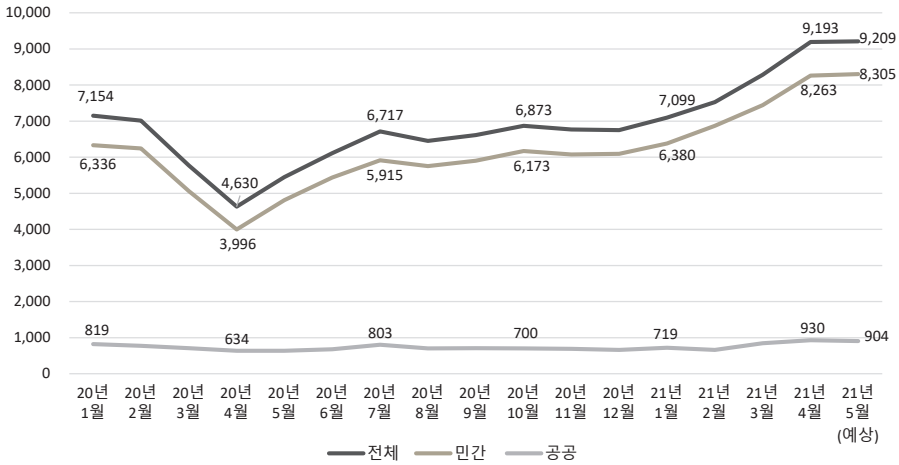
1) Horowitz, J.(2021), "Millions of Jobs and a Shortage of Applicants. Welcome to the New Economy", *CNN*, June 29, https://edition.cnn.com/ (검색일 : 2021.7.15).

■ 노동력 부족 현상의 추이

[그림 1]과 [그림 2]는 비농업부문의 구인공고[2] 및 고용인원 수를 보여준다. [그림 1]에서 구인공고 수는 팬데믹 이후 대규모 실업과 함께 급격하게 감소했지만, 2020년 4월 이후로 꾸준히 증가해 현재는 무려 900만 개 이상의 일자리가 노동자를 기다리고 있다. 그에 비해 [그림 2]에서 나타나는 실제 고용 수치는 2020년 여름 이후로 큰 변화가 없는 상황이다. 다시 말하면 구인 중인 일자리 수가 증가한 데 반해 일자리의 주인은 늘어나지 않은 것이며, 가용 일자리 대비 고용 비율이 낮다고 볼 수 있다.

[그림 1] 비농업부문의 구인공고 수 추이[3]

(단위 : 천 개)



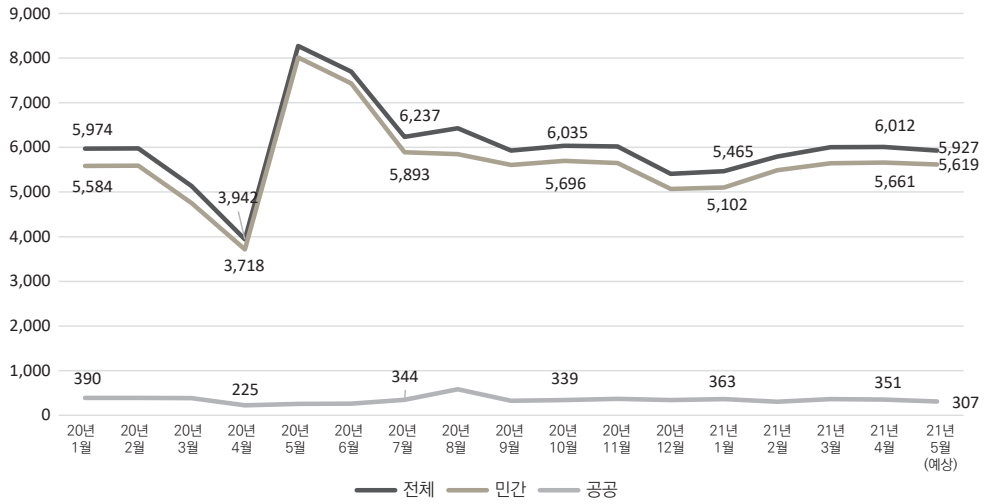
자료 : U.S. Bureau of Labor Statistics(2021), "Job Openings and Labor Turnover Survey(JOLTS) Database", https://www.bls.gov/jlt/ (검색일 : 2021.7.20).

2) 미 노동부 노동통계국에 따르면, 구인공고(job opening)는 해당 월 마지막 영업일을 기준으로 구인 중인 모든 일자리를 포함하는데, 다음 세 가지 조건 모두를 충족하는 경우에만 해당된다. 첫째, 전일제, 시간제, 상용직, 단기직 또는 계절적 일자리를 막론하고 특정한 일자리 및 그 일자리에 해당하는 업무가 있을 것, 둘째, 적합한 지원자를 찾을 수 있는지 여부와 관계없이 30일 이내에 해당 일자리의 업무가 개시될 것, 셋째, 사용자가 사업장 외부에서 적극적으로 해당 일자리에 직원을 모집하고 있을 것 등이다. 다만, 내부 이직, 승진이나 강등, 또는 정리해고에서 복귀하는 경우는 포함하지 않으며, 구인공고 시점보다 30일 이상 지난 시점에 개시하는 업무에 대해 구인할 경우, 고용이 되더라도 출근기록이 아직 없었던 경우, 그리고 외부업체(파견업체 등)를 통해 충원되는 자리인 경우 구인공고에 포함하지 않는다.

3) 본문에 포함된 그림과 표는 모두 계절조정된 수치임.

[그림 2] 비농업부문의 실제 고용인원 수 추이[4)]

(단위 : 천 명)



자료 : U.S. Bureau of Labor Statistics(2021), "Job Openings and Labor Turnover Survey(JOLTS) Database", https://www.bls.gov/jlt/ (검색일 : 2021.7.20).

2021년 초부터 진행 중인 백신 접종 및 경제 재개 프로젝트를 통해 많은 경제학자가 노동자들이 빠르게 직장으로 복귀하리라 예측했지만, 실제로는 그렇지 않았다. 이러한 노동력 부족은 작업장 곳곳에서 나타나고 있다.[5)]

그렇다면 산업별 고용 추이는 어떻게 나타나고 있을까? 〈표 1〉에서 노동통계국의 2021년

4) 노동통계국에서는 고용 개념을 사용하면서 Employment와 Hires를 다음과 같이 구분한다. Employment는 해당 월의 12번째 날을 포함한 급여 지급 기간 동안 일하거나 급여를 받은 사람을 포함하며, 전일제, 시간제(part-time), 상용직, 단기직, 계절직, 시급제(hourly) 및 유급휴가 중인 노동자를 모두 포괄하지만 비법인 소유주나 무급 가족 종사자, 전체 급여 기간 동안 파업 중인 노동자는 포함하지 않으며, 파견노동자는 근무하고 있는 회사가 아닌 파견업체의 고용으로 간주한다. 반면, Hires는 모든 급여 지급 대상과 신규고용, 재고용에 더해 해고/이직 후 동일 직장으로 복귀한 노동자, 다른 곳에서 전근해 온 노동자를 포함하되, 다만 동일 작업장 내 승진/전근, 파업에서 복귀한 노동자, 파견노동자는 포함하지 않는다. 노동통계국의 구인공고 및 이직 조사(Job Openings & Labor Turnover Survey)에서는 Hires 개념을 사용하여 고용 추이를 보여준다. 자세한 내용은 다음 웹사이트 참조 : https://www.bls.gov/news.release/jolts.tn.htm

5) Spiggle, T.(2021), "What Does a Worker Want? What the Labor Shortage Really Tells Us", *Forbes*, July 8, https://www.forbes.com/ (검색일 : 2021.7.18).

5월 구인공고 예상치를 보면, 제조업, 무역/운송/설비업, 전문/비즈니스, 교육/보건업, 레저/환대업, 기타 서비스업의 경우 팬데믹 기간뿐 아니라 팬데믹 이전인 2020년 1월보다도 구인공고 수가 증가할 것으로 예측했다. 특히 백신 접종이 본격화된 올 초부터 일자리가 급격히 늘어났다.

<표 1> 산업별 구인공고 수 추이[6)]

(단위 : 천 개)

	20년 1월	20년 4월	20년 7월	20년 10월	21년 1월	21년 4월	21년 5월 (예상)
광업/벌목업	19	9	15	21	24	23	23
건설업	296	220	298	253	300	351	299
제조업	409	279	402	545	537	825	814
무역/운송/설비업	1,236	851	1,250	1,160	1,308	1,644	1,638
정보업	139	126	86	117	129	114	132
금융업	423	247	308	304	306	416	372
전문/비즈니스 서비스업	1,285	837	1,184	1,225	1,404	1,591	1,491
교육/보건서비스업	1,321	947	1,214	1,394	1,368	1,529	1,646
레저/환대업	927	345	859	888	738	1,405	1,415
기타 서비스업	281	134	299	266	265	364	473

자료 : U.S. Bureau of Labor Statistics(2021), "Job Openings and Labor Turnover Survey(JOLTS) Database", https://www.bls.gov/jlt/ (검색일 : 2021.7.20).

그러나 〈표 2〉의 실제 고용 수치를 보면, 제조업과 레저/환대 업종을 제외하고 대부분 업종에서 고용인원 수가 팬데믹 이전과 비슷하거나 감소한 것을 알 수 있다. 2021년만 보더라도 실제 고용인원 수가 유의미하게 증가한 업종은 레저/환대 업종에 불과하다.

일자리 증가에도 불구하고 노동자의 노동시장 참여가 줄어들면서, 자연스레 우수한 노동자를 유치하려는 사용자들의 시도도 늘어났다. 맥도날드, 사우스웨스트 항공, 월마트, 코스트코 등 대형 기업들이 잇따라 임금 인상 의사를 밝힌 것이다. 일각에서는 이러한 경쟁이 대기업과

6) 노동통계국의 민간부문 산업분류를 따름.

<표 2> 산업별 실제 고용인원 수 추이

(단위 : 천 명)

	20년 1월	20년 4월	20년 7월	20년 10월	21년 1월	21년 4월	21년 5월 (예상)
광업/벌목업	16	17	25	19	17	21	22
건설업	418	201	389	401	346	328	311
제조업	321	350	362	384	351	399	417
무역/운송/설비업	1,211	1,048	1,256	1,276	1,183	1,210	1,262
정보업	83	37	87	123	77	101	95
금융업	219	166	265	250	202	211	211
전문/비즈니스 서비스업	1,164	798	1,100	1,102	1,078	1,056	964
교육/보건서비스업	798	522	846	727	708	749	773
레저/환대업	1,116	426	1,359	1,154	928	1,336	1,343
기타 서비스업	239	152	204	258	212	249	220

자료 : U.S. Bureau of Labor Statistics(2021), "Job Openings and Labor Turnover Survey(JOLTS) Database", https://www.bls.gov/jlt/ (검색일 : 2021.7.20).

중소기업 간 불평등을 심화해 중소기업에 타격을 줄 수 있다고 지적한다.[7] 또한 그 과정에서 다른 노동자에 비해 사무직 노동자가 수혜자가 되는 등 노동시장 내 불평등이 악화될 가능성도 있다. 실제로 〈표 3〉에서 볼 수 있듯이, 노동자의 주당 평균 소득은 팬데믹 이전인 2020년 1월이나 팬데믹 초기인 2020년 4월에 비해 전반적으로 증가하는 모습을 보였는데, 특히 상품 제조 부문(Goods-producing sector)보다 서비스 제공 부문(Service-providing sector)에서 그 증가세가 두드러지게 나타났다.[8] 즉, 경기회복 단계에서 이들 부문의 노동 수요가 더 높았다고 볼 수 있다.[9]

7) Olson, C.(2021), "There's No Labor Shortage - Just Not Enough Good Jobs", *Los Angeles Times*, July 2, https://www.latimes.com/ (검색일 : 2021.7.17).
8) 노동통계국의 분류에 따르면, 〈표 3〉의 앞 3개 산업이 상품 제조 부문, 나머지 7개 산업이 서비스 제공 부문에 해당한다.
9) Rosenberg E.(2021), "U.S. Economy Added 850,000 Jobs in June as Labor Market Showed Renewed Strength", *The Washington Post*, July 2, https://www.washingtonpost.com/ (검색일 : 2021.7.17).

<표 3> 산업별 노동자의 주당 평균 소득

(단위 : 달러)

	20년 1월	20년 4월	20년 7월	20년 10월	21년 1월	21년 4월	21년 5월 (예상)
광업/벌목업	1561.34	1493.82	1536.44	1559.58	1566.47	1585.50	1575.79
건설업	1224.22	1189.30	1234.69	1239.74	1267.50	1274.27	1277.25
제조업	1138.47	1113.78	1146.64	1165.94	1173.62	1186.14	1193.01
무역/운송/설비업	836.40	865.96	865.26	876.65	884.08	902.89	909.49
정보업	1551.17	1593.59	1600.47	1643.06	1654.26	1647.22	1644.64
금융업	1381.33	1405.11	1420.15	1457.48	1481.76	1498.36	1504.00
전문/비즈니스 서비스업	1238.59	1289.88	1278.73	1294.91	1316.22	1327.07	1336.61
교육/보건서비스업	919.38	929.01	953.57	962.12	987.75	982.68	980.69
레저/환대업	436.42	435.60	431.46	445.12	444.79	476.60	478.33
기타 서비스업	814.73	894.84	857.71	858.92	877.27	871.78	881.93

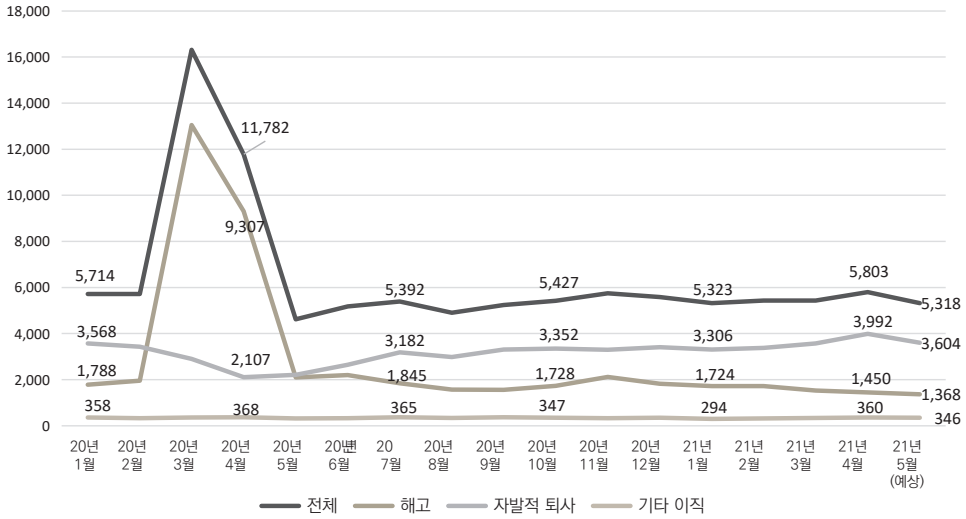
자료 : U.S. Bureau of Labor Statistics(2021), "Current Employment Statistics - CES(National)", https://www.bls.gov/ces (검색일 : 2021.7.20).

노동시장 내 역전 현상은 [그림 3]의 이직 사유별 변화 추이에서도 어렴풋이 나타난다. 전체 이직 양상을 보면, 팬데믹 초기 대량해고로 인해 이직 수가 급증했으나 2020년 5월부터는 어느 정도 안정세를 보이고 있다. 다만 사용자에 의한 해고와 자발적 퇴사 간의 격차는 벌어지고 있다. 즉, 팬데믹 초기 이후 사용자에 의한 해고는 점차 감소한 반면, 노동자의 자발적 퇴사가 증가하고 있는 것이다. 이는 사용자가 신규 노동자를 유치하기 어려운 수준을 넘어 기존 노동자를 유지하는 데도 어려움을 겪고 있음을 보여준다.

〈표 4〉에서 팬데믹 이전과 최근 시점의 고용인원 수를 비교했을 때, 백인에 비해 유색인종 노동자의 고용인원 수가 조금이나마 더 많이 회복된 것으로 나타난다. 또한 성별로 보면 남녀를 불문하고 기혼자의 고용인원 수가 덜 회복된 것으로 보인다. 즉, 유색인종보다 백인이, 그리고 기혼자일수록 일터 복귀 비율이 더 낮게 나타났다. 하지만 이 통계는 팬데믹 전후를 비교하여 이들의 직종 변화나 임금 수준 변화 등을 보여주지 않기에, 향후 추가적인 연구가 필요하다.

[그림 3] 이직 사유별 이직자 수 추이[10)]

(단위 : 천 명)



자료 : U.S. Bureau of Labor Statistics(2021), "Job Openings and Labor Turnover Survey(JOLTS) Database", https://www.bls.gov/jlt/ (검색일 : 2021.7.20).

<표 4> 인종 및 성별 고용인원 수[11)]

(단위 : 천 명, %)

		2020년 1월 (A)	2021년 6월 (B)	2020년 1월 대비 2021년 6월 고용인원 비율(B/A)
인종	백인	123,258	117,320	95.2
	흑인	19,524	18,769	96.1
	아시아인	10,016	9,789	97.7
	히스패닉	28,364	27,183	95.8
성별	전체 남성	83,897	80,176	95.6
	전체 여성	74,762	71,426	95.5
	기혼 남성	46,229	43,533	94.2
	기혼 여성	36,875	34,891	94.6

자료 : U.S. Bureau of Labor Statistics(2021), "Labor Force Statistics from the Current Population Survey", https://www.bls.gov/cps (검색일 : 2021.7.20).

10) 노동통계국에서는 전체 이직을 노동자의 자발적 퇴사, 해고, 기타 이직(은퇴, 사망, 장애, 회사 내 타지역 전근 등)으로 분류한다.
11) 〈표 4〉에서는 노동통계국 상시인구조사의 Employment 개념을 사용하였다. 각주 4) 참조.

■ 노동력 부족의 원인 및 함의

경제회복 과정에서 구인공고 수가 증가했음에도 여전히 노동자들이 기존 일자리에 돌아가지 않거나 새로운 일자리를 얻지 않는 이유는 무엇일까? 공화당과 재계에서는 그 원인으로 실업급여와 경기부양책을 들었다. 공화당 상원 원내대표이자 켄터키주 상원의원인 미치 매코널(Mitch McConnell)은 1인당 1,400달러의 재난지원금과 새로운 실업급여를 포함한 바이든 행정부의 경기부양법안이 대규모 노동력 부족을 야기했다고 비판했다.[12] 그는 "유감스럽게도 내가 켄터키주의 사업가, 병원, 교육자 등 모든 이들에게 들은 것은, 많은 켄터키주 및 미국 사람들이 일하는 것보다 일하지 않을 때 더 수입이 좋다는 것이다."라고 말하면서 정부의 과도한 실업자 지원으로 인해 사람들이 노동의 필요성을 느끼지 않는다고 비판했다.

하지만 포브스 기사에서는 몇 가지 이유를 들어 실업급여가 노동력 부족 문제와 큰 관련이 없다고 주장했다.[13] 첫째, 실제로 평균 임금을 초과하는 실업수당을 제공하는 주는 세 개 주(몬태나, 노스다코타, 와이오밍)에 불과하다. 대부분 주에서는 실업수당보다 임금소득이 더 많다는 것이다. 둘째, 샌프란시스코 연방준비은행에 따르면, 실업수당을 확대한 「케어스법(CARES Act)」하에서도 대부분의 노동자는 이전의 임금을 받기 위해 직장에 복귀할 가능성이 높다고 한다. 또한 LA타임스에서는 실업수당 자체만으로 사람들이 일하지 않는 것이 아니며, 오히려 아동 보육과 안전문제가 일터 복귀의 주요 장애물이라고 지적했다.[14] 셋째, 미국 전역 약 300명의 개인 응답자 중 3%만이 실업급여로 충분히 생활할 수 있다고 응답했다.[15] 즉, 실업급여 수령액이 높아졌다 해도 그 액수가 노동자의 노동의욕을 꺾을 정도는 아니며, 대다수는 생활을 영위하기 위해 일자리를 얻을 필요성에 공감하고 있다고 볼 수 있다. LA타임스 기사에서는 추가 실업급여가 노동시장에서 가장 낮은 임금을 받는 노동자에게 가장 큰 효과를 준다는 점과 이들의 소득이 팬데믹 기간 동안 실제로 늘어났다는 점을 인정했지만, 다른 집단

12) Romm, T.(2021), "McConnell, White House Clash on Potential Worker Shortage as Labor Pressures Intensify", *The Washington Post*, May 6, https://www.washingtonpost.com/ (검색일 : 2021.7.20).
13) Spiggle, T.(2021), op. cit.
14) Olson, C.(2021), op. cit.
15) Spiggle, T.(2021), op. cit.

과 비교했을 때 이들이 가장 많이 직장으로 복귀하고 있다고 지적했다.[16)]

실업급여 이외에 노동력 부족의 다른 원인은 무엇이 있을까? CNN 기사에서는 지역 간 불일치를 한 요소로 제시했다.[17)] 팬데믹 기간의 대량해고 이후 노동자의 대규모 이동이 있었는데, 아직 이들이 원래 살던 지역으로 돌아오지 않은 상황이라는 점에 주목한 것이다. 게다가 아직 지역 및 국가 간 이동이 엄격하게 제한되고 있는 상황에서 인구 재배치가 일어나면서, 사람들이 일자리를 갖는 데 이전보다 시간이 걸린다는 것이 이 기사의 논지이다. 실제로 앞에서 언급한 자발적 퇴사의 증가는 이러한 공백을 통해 나타났다고도 볼 수 있다.

코넬대학교 노동경제학자 에리카 그로셴(Erica Groshen)은 현재 나타나고 있는 노동력 부족 현상은 일자리를 얻을 수 있는 노동자들이 해당 일자리의 급여와 혜택을 받아들일 의사가 없다는 점을 보여준다고 지적한다.[18)] 포브스 기사 역시 더 높은 임금, 우수한 복리후생, 업무의 유연성 등을 일터 복귀의 동기부여 요인으로 들며, 노동력 부족 현상을 노동자의 협상력이 높아진 결과로 보고 있다.[19)] 하지만 단순히 노동자의 협상력이 커졌다고만 보기에는 무리가 있다. 등원·등교 제한 및 돌봄 업종의 구인난 등으로 인해 돌봄 비용 부담이 높아진 상황은[20)] 많은 노동자가 팬데믹 이전보다 더 높은 소득이 필요하다는 것을 의미하기 때문이다.

■ 맺음말

최근에는 노동력 부족이 단기적 현상이라 할 만한 신호들이 나타나고 있다. 이를테면, 2021년 6월 마지막 주 실업급여 청구 건수가 2020년 3월 이후 크게 감소했다는 점을 들 수 있는데, 이를 토대로 경제학자 스티븐 스탠리(Stephen Stanley)는 6월 이후 노동력 공급 문

16) Olson, C.(2021), op. cit.
17) Horowitz, J.(2021), op. cit.
18) Wagner, B.(2021), "Fact Check : Covid-19 Deaths Didn't Cause U.S. Labor Shortage", *USA Today*, July 14, https://www.usatoday.com/ (검색일 : 2021.7.22).
19) Spiggle, T.(2021), op. cit.
20) Smith, Kelly A.(2021), "Families Struggle with Child Care Costs as Life Returns to 'Normal'", *Forbes*, June 30, https://www.forbes.com/ (검색일 : 2021.7.29).

제가 상당히 해소될 것이라고 봤다.[21] 또한 그는 여름에 고용이 급증할 것이며 9월을 전후로 노동시장이 예년의 안정을 되찾을 가능성이 크다고 예측했다. 경제학자 넬라 리차드슨(Nela Richardson) 또한 노동력 부족 현상은 모든 사용자가 여름 재개장을 위해 고용에 뛰어들면서 발생한 일시적 과잉경쟁 현상이라고 봤다.[22]

또한 노동력 부족 현상이 노동을 둘러싼 사람들의 인식 변화를 반영한다는 평가도 있다. 실제로 퓨 리서치센터(Pew Research Center)의 조사에 따르면 실업자의 66%가 진지하게 종사하는 분야의 변경을 고려해 보았다고 할 정도로, 많은 이들이 임금, 복리후생 외에도 업무 유연성과 같은 요소를 중시하고 자신의 경력과 기술에 맞는 일자리가 무엇인지 재평가하기 시작했다는 분석도 있다.[23] 즉, 팬데믹이 사람들의 의식 전반을 바꾸어 놓았으며, 노동력 부족 현상은 노동시장의 일시적 정체 현상이라기보다 장기적인 사회 변화로서 바라봐야 한다는 것이다.

노동력 부족이 일시적인 현상인지 장기적인 노동시장 변화를 암시하는 현상인지는 아직 단정하기에 이르다. 다만 분명한 사실은 팬데믹 기간의 대량 실업에도 불구하고 생각보다 많은 노동자가 일터 복귀에 조급해하지 않는다는 것이다. 어쩌면 조급해하지 않는다기보다 복귀하지 못한 것일 수도 있다. 그 주역이 고소득 노동자인지 저임금노동자인지는 추가적인 연구가 필요하겠지만, 일터 복귀에 현실적인 어려움이 존재하는 것도 사실이다. 따라서 노동력 부족 문제에 대해 실업급여를 비판하거나 노동자의 입지 강화라고 진단하는 것을 넘어, 노동시장에 복귀하지 않거나 하지 못하는 이들에 대한 자세한 분석이 필요하다. 팬데믹 전개 양상과 대응 방식이 사뭇 달랐기에 한국에서도 동일한 현상이 발생할지는 알 수 없지만, 노동시장으로 돌아오지 않은 이들에 대한 분석은 팬데믹 이후 노동시장과 노동환경을 전망하는 데 중요한 나침반이 될 것이다. KLI

21) Domm, P.(2021), "Job Growth Likely Will Look Stronger in June Report as Companies Scramble to Find Workers", *CNBC*, July 1, https://www.cnbc.com/ (검색일 : 2021.7.22).
22) Tappe, A.(2021), "Yes, There's a Labor Shortage. But Hiring is Surging. Here's Why", *CNN*, June 30, https://edition.cnn.com/ (검색일 : 2021.7.23).
23) Long, H.(2021), "It's Not a 'Labor Shortage.' It's a Great Reassessment of Work in America.", *The Washington Post*, May 7, https://www.washingtonpost.com/ (검색일 : 2021.7.20).

International Labor Brief 국제노동브리프 | 2021년 8월호 pp.79~94
한국노동연구원

코로나19 대유행 기간 중 독일로의 계절적 및 경기 순환적 노동이주

International Labor Trends
국제노동동향 ② – 독일

Matthias Knuth (독일 뒤스부르크-에센대학교 일숙련직업훈련연구소(IAQ) 전 교수)

■ 머리말

2020년 1월에 독일에서 코로나19가 처음으로 확인되면서 3월부터 봉쇄조치가 시작되었고(상세한 내용은 Knuth, 2021 참조), 유럽 국경 간 자유로운 이동은 통일되지 않은 형태로 한시적으로 그리고 지역별로 제한되었다. 네덜란드와 독일 사이에서는 국경 간 통근이 지속된 반면, 폴란드와 체키아[1)]는 통근자의 입국을 허용하지 않아 일부는 국내에 머물러야 했고 또 다른 일부는 독일에 발이 묶여 버렸다. 다른 유럽 내 국경에서도 통제가 도입되면서 차량 대기행렬이 수 마일에 이르기도 하였다. 대다수 EU 회원국 간의 국경통제 폐지에 관한 셍겐 조약의 부분적 정지는 2020년 3월 중순부터 6월 중순까지 3개월간 지속되었다.

이 모든 혼란 속에서 거의 드러나지는 않았으나 영향을 받은 집단이 있었는데, 바로 계절적 또는 경기순환적 노동이주민이었다. 이들은 모국의 가족과 거주지를 떠나서 일하지만 매일 통근하지 않는 외국인 노동자를 의미한다. 이 집단은 평상시에도 거의 드러나지 않았는데, 이들은 당국에 등록되어 있지 않고, 사회적 급여나 서비스를 신청하지도 않으며, 아파트를 구하는 경우도 거의 없고, 자산을 매입하거나 사업체를 설립하지도 않는다. 이들은 도심지역을 돌아다니는 대신 농장이나 개인 가정 또는 대부분 시골에 위치한 공장에서 장시간 일을 한다. 심지어 통계적으로도 이들을 파악하기가 어려우며 불완전하게만 파악할 수 있을 뿐이다. 이

1) 편집자 주 : 2016년부터 체코 정부는 체코 공화국(Czech Republic)이라는 정식 국호 외에 한 단어로 부르는 체키아(Czechia)라는 새 국호를 추가하여 병용하고 있다.

들의 수는 약 50~80만 명으로 추산된다. 이는 성수기 때의 수치인데, 독일에서 임시직을 경험한 개인의 수는 최근 몇 년간 그 몇 배가 되었을 것이다.

그렇다면 코로나19 대유행 기간에 이러한 이동형 노동자는 어떻게 되었을까? 그리고 이들의 노동에 의존하는 산업은 어떻게 되었을까?

■ 독일로의 노동이주 : 개요

2019년 마이크로 센서스에 의하면, 독일의 생산가능인구(15~55세)[2]는 이주배경이 없는 독일 시민 70%, 독일에서 태어났으나 부모 중 적어도 한 명이 해외에서 출생한(즉, '이주배경'이 있는) 독일 시민 7%, 해외에서 출생한 독일 시민 7%, 해외에서 출생한 비국적자 14% 및 독일에서 출생한 비국적자 2%로 구성되어 있다. 마이크로 센서스는 거주인구만을 표본에 포함시키기 때문에 이주를 과소추정하는 경향이 있다(자세한 내용은 아래 참조).

고용통계에 따르면, 사회보험이 적용되는 일자리에 고용된 사람의 수는 2015년 1월과 2020년 10월[3] 사이에 거의 350만 명(12%) 증가했다. 이러한 증가에 기여한 요인을 세부적으로 살펴보면, 독일 남성이 23%, 독일 여성이 28%, EU 남성이 17%, EU 여성이 9%, 남성 난민[4]이 7%, 여성 난민이 1%, 기타 비EU 시민권을 가진 남성이 9%, 기타 비EU 국가 출신 여성이 6%를 차지했다. 다시 말하면, 최근 고용 증가의 거의 절반은 이주민의 고용에서 그 원인을 찾을 수 있으며, 이러한 이주민 중에서 EU 시민은 절반을 약간 넘게 차지했다. 이제 이주를 고려하지 않고서는 독일 노동시장을 이해할 수 없다. 고용통계에는 유급 일자리 전체가 포함되지 않는데, 자영업과 독일 외 지역에 기반을 둔 하도급업체에 의해 역내 파견된(posted) 노동자는 이 통계에 포함되지 않기 때문이다. 한계적 시간제 고용(미니잡,

2) 55세는 사실상 생산가능 연령의 상한선으로는 너무 낮지만, 발표된 마이크로 센서스 표에 있는 다음 범주의 연령 집단을 상한선으로 하기에는 너무 높을 수 있다.
3) 여기에서 코로나19 시기의 수치를 사용해도 아무런 문제가 없는데, 그 이유는 비록 증가세가 둔화되기는 했지만 고용증가가 지속되었기 때문이다.
4) 고용통계에는 사실상 난민 지위는 표기되어 있지 않고 국적만이 표기되어 있다. 따라서 이 맥락에서 '난민'은 망명 신청자들의 대표적인 출신국가인 주요 8개국의 국적을 가진 노동자를 의미한다. 이들 국가 출신 거주자는 2014년 전에는 매우 드물었기 때문에, 이러한 수치는 활용 가능한 근사치를 제공한다.

minijobs)과 단기고용(short-term employment, 이 글의 '농업에서의 단기고용' 부분 참조)에 대한 자료는 독일에 기반을 둔 사용자를 대상으로 한 별도의 통계에서 확인할 수 있다.

독일로의 노동이주는 다음과 같이 크게 네 범주로 나눌 수 있다.

① 유럽단일시장을 규율하는 네 가지 자유(상품, 자본, 서비스 및 사람의 자유로운 이동)에 의한 다른 EU 회원국 및 유럽경제지역(European Economic Area) 내 준회원국으로부터의 이주

② 강제 이주 및 인도적 차원에서 승인된 거주—안전한 국가(safe countries of origin)는 이 범주에서 제외되며, 이러한 정의에 의해 EU 회원국과 준회원국은 제외됨

③ 독일에서 취득했거나 그에 상응한다고 공식적으로 인정된 학위 또는 직업 관련 학위를 근거로 입국이 허용되었을 뿐만 아니라 구체적인 취업 제의를 받았거나, 또는 독일 사용자와의 견습을 근거로 입국이 허용된 EU 외 지역으로부터의 숙련노동 이주

④ 위의 세 가지 범주 중 하나에 의해 독일에 거주하는 자의 배우자와 자녀가 거주자의 지위에 따라 달라지는 조건하에서 입국하도록 허용하는 범분야적 차원에서의 가족 재결합

2015년 이후 대중의 관심은 범주 ②에 집중되는 경향이 있었으나, 가장 규모가 큰 이주민 집단은 단연 EU 역내 이주로 2019년에는 유입 인구의 64%를 차지했다. 망명 신청이 최고조에 달했던 2016년에도[5] EU 역내 이주의 규모는 난민 이주보다 조금 더 컸다.

지리적 이유와 규제상의 이유 모두로 인해 이주패턴은 이 네 집단 간에 매우 다르게 나타난다. 독일로의 계절적 또는 순환적 이주는 대부분 EU 회원국에서 비롯되며, 비EU 유럽국가와 터키로부터의 노동이주는 작은 비중을 차지한다.

■ EU 역내 노동이주

EU 회원국 시민은 비자 없이 EU 내에서 자유롭게 이동할 수 있으며 유효한 여권이나 신분증을 소지한 경우에는 최대 90일간 어디에서든 체류할 수 있다. 건강보험의 보장성이 충분하고 생계수

5) 2016년에 통계적으로 수치가 가장 높았던 이유는 부분적으로 2015년의 입국 건을 처리하는 과정에서 행정업무의 적체가 있었기 때문이다(Knuth, 2019a 참조).

단이 확보된 경우에는 더 오래 체류할 수 있다. 거주를 정하게 되면, 독일 등록법에 따라 2주 이내에 지방정부에 등록해야 한다. 하지만 국경통제와 입국기록이 없는 상태에서 이 모든 것을 감시하는 것은 분명 어렵다. 실제로 머물 곳을 구할 수 있고, 의료서비스가 필요하지 않으며, 사회부조를 신청할 필요가 없고, 경찰과 마주치지 않는 한 이들은 자신이 원하는 대로 할 수 있다.

노동자 또는 서비스 공급자로서의 유럽 시민은 어느 회원국에서든 무기한 거주할 수 있다. 취업한 적이 있지만 실직한 경우에도 이들은 새로운 일자리를 찾는 동안 노동자의 지위를 유지한다. 독일에서 일하기를 원하는 EU 이외 지역 출신의 예비 노동이주민과는 달리, EU 내 노동자에 대해서는 기술이나 언어 관련 요건이 없다. EU 시민은 규제를 받는 일부 전문직과 장인직을 제외하고는 어떤 일자리든 일하러 올 수 있는데, 규제되는 일자리에서 일하기 위해서는 그들이 보유한 숙련의 동등성을 공식적으로 인정받을 필요가 있다.

유럽의 확대 과정에서 기존 회원국은 새로운 준회원국으로부터 노동자가 자유롭게 이동하는 것을 최대 7년간 유예할 수 있도록 하는 경과조치를 선택할 권한이 주어졌다. 당시의 높은 실업률과 매우 큰 임금격차 및 유럽 중앙에 위치한 독일의 지리적 여건을 감안하여 독일은 항상 이러한 경과조치를 활용하였는데, 이에 따라 노동자는 관련 산업 및 직종의 노동시장 상황을 감안하여 공공고용서비스기관이 발급한 노동허가를 받아야 했다. 그러나 서비스의 자유로운 이동은 이러한 경과조치에 의해 제한되지 않는 상황에 대해서는 거의 주의가 기울여지지 않았다. 서비스는 다른 회원국에 기반을 둔 하도급업체가 독일에서 서비스 계약을 이행하기 위해 자사의 노동자를 역내 파견하는 방식으로 제공될 수 있는 반면, 노동계약은 하도급업체의 모국에 존재하는 것으로 간주된다. 또한 업무수행 조건을 고려할 때 해당 자영업이 고용관계의 위장된 형태라고 독일 당국이 추정할 만한 근거가 없는 한, 독일에서 1인 자영업자로 일하는 것도 서비스에 해당한다. 자영업자는 여러 고객과 거래해야 하며 고객의 작업조직에 직접적으로 통합되어서는 안 된다. 예컨대, 농장 일꾼이 본업으로 여러 농장주를 위해 일하며, 단독으로 일하고, 성과에 따라 보수를 받으며, 자신의 노동시간을 자유롭게 선택할 수 있다면, 그는 진정한 자영업자인 서비스 공급자(self-employed service provider)로서의 자격을 충분히 갖추었다고도 볼 수 있다.

EU의 동유럽 확대 과정[2004~2011년 동유럽 8개국(EU 8), 2007~2015년 불가리아와 루마니아, 2013~2015년 크로아티아의 EU 가입]에서 노동자의 자유로운 이동을 유예함으로써

독일은 의도치 않게 노동자의 이동제한을 우회하는 노동이주 패턴이 구축되는 데 강력한 동기를 부여하였다(Wagner, B. and A. Hassel, 2016). 이러한 유예기간으로 인해 동부 및 남동부 유럽 노동자의 노동을 중개하는 업무가 사업모델로 발전할 수 있는 시장환경이 조성되었다. 노동의 중개는 하도급과 역내 파견의 형태 또는 자영업자인 서비스 공급자와 연결해주는 대행사의 형태로 이루어졌다. 또한 이러한 이주패턴의 순환적 성격으로 인해 중개업자가 경제활동을 할 수 있는 추가적인 영역이 생겨났다. 예를 들면, 노동자의 주거지를 오가는 버스를 운행하고, 독일 내 숙소를 운영하며, 행정상의 요건을 처리하는 업무 등이다. 이러한 상황에서 중개업자가 개별 노동자에 대해 가질 수 있는 권한은 그 어떠한 국내 사용자가 자사 노동자에 대해 가질 수 있는 권한보다도 훨씬 컸다. 뿐만 아니라, 중개업자가 임대료와 버스요금을 과하게 부과하거나 상병급여 또는 급여의 최종 지급을 보류하는 방법으로 추가적인 수익을 얻을 수 있는 기회도 많이 생겨났다.

노동법과 사회적 보호의 측면에서 보면, 현재 상황은 고용모델에 따라 위계적으로 파편화되어 있다.

- 자영업자는 사회적으로 전혀 보호받지 못하고 있다.
- 다른 EU 회원국에 기반을 둔 사용자에 의해 역내 파견된 노동자에 대해서는 노동시간 규정, 안전보건, 차별금지 등과 같은 일반적인 노동조건의 일부만이 적용된다. 사회보장과 관련해서는 고용계약이 체결된 국가의 규정을 따른다. 단, 그러한 규정의 적용가능성이 EU에 통일적으로 적용되는 문서에 의해 입증되었다는 것을 전제로 한다. 독일에서 법정 최저임금이 도입되기 전에는 노동자가 독일에서 고용되어 있는 산업부문이 1996년 EU 역내 파견지침[6]을 이행한 독일 노동자송출법[7]에 명시되어 있지 않는 한, 임금도 해당 노동자의 출신국 규정을 따랐다. 최초의 노동자송출법(2009년 제정)에 건설업은 포함되었으나 육류산업은 포함되지 않았으며, 2014년이 되어서야 포함되었다. 노동자송출법에 포함되었다는 것은 독일의 단체협약이 해당 산업부문의 역내 파견노동자(posted

6) European Posting of Workers Directive of 1996.
7) German Posting of Workers Act. 편집자 주 : 국내에서는 이 법을 근로자송출법(German Posting of Workers Act(Arbeitnehmer-Entsendgesetz)) 또는 강행근로조건법이라고도 표현하며, 이는 근로자파견법[German Temporary Employment Act(Arbeitnehmerüberlassung)]과는 다른 법이다.

workers)에 대해서도 일반적으로 구속력을 가진다는 것을 의미한다. 농업은 대표적인 단체협약이 존재하지 않기 때문에 아직까지 이 법에 포함되지 않고 있다. 독일에서 법정 최저임금이 도입된 이후(Knuth, 2019b 참조), 이러한 임금 하한선은 역내 파견노동자가 고용된 분야와 상관없이 이들에게도 적용되고 있다.

- 독일의 사용자에 의해 직접 고용된 이주노동자는 종속적 관계에 있는 독일 노동자와 동일한 규정의 적용을 받는다. 하지만 사회보장과 관련하여 미니잡은 전반적으로 적용대상에서 면제가 허용되며, 단기고용은 미니잡의 특별 유형으로 월 450유로의 노동소득 상한선부터 적용 면제가 허용된다(자세한 내용은 아래 참조).

분명 이러한 내용은 학자도 설명하기가 어렵다. 해당 노동자는 본인의 법적 상황을 이해할 수 없으며, 따라서 자신의 권리도 알지 못한다. 마찬가지로 만성적인 인력부족 상태에 놓여 있는 감독당국이 사실관계를 확립하고, 법적 상황을 결정하여, 위반자들이 국경을 넘기 전에 그들을 검거하기는 어렵다. 국경을 초월하여 이루어지는 기소는 수년이 소요되며, 특히 주요 관련국 사이에서는 더욱 그러하다. 사업시설을 보유하고 있지도 않으면서 역내 파견노동자를 고용하기만 하는 업체는 해산이 용이하다. Wagner, B. and A. Hassel(2017)이 설득력 있게 주장하고 있는 바와 같이, 유럽 확대 과정에서 허용된 유예기간 동안 노동자의 이동을 제한한 것은 독일의 노동시장을 보호하려던 본래 의도와는 달리 비정형적이고 비공식적이며 불법적인 고용이 확산되는 데 기여하였다.

EU 역내 이주에 대한 규제체계로 인해 통계자료가 분산되어 생성되는 상황이 초래되었다.

① EU 이주민은 체류기간이 3개월이 넘으며, 주 거주지를 독일로 옮기고, 신고의무를 준수하는 경우에만 인구등기부에 등재되는데, 이를 감시하기는 어렵다. 결과적으로 계절노동자는 독일 사용자에 의해 직접 고용되든, 외국인 사용자에 의해 역내로 파견되든 상관없이 인구등기부에 포함되지 않는다.

② 노동자가 자영업자로 일하려면 지역에 따라 20~65유로의 수수료를 지불하고 사업등록을 해야 하며, 이를 위해서는 거주증명서가 필요하다. 실제로 수십 명이 동일한 주소에서 거주하면서 그곳에서 사업을 운영하는 것으로 추정되는 경우가 종종 발견되었다.

③ 사회보험 적용 여부와 관계없이 유급고용에 관한 통계를 제공하는 주요 조사인 마이크

로 센서스는 인구등기부에서 표본을 추출한다. 그러므로 위 ①의 이유 및 부분적으로는 ②의 이유로 인해 불완전한 측면이 있다. 허위 주소로 등록된 거주자는 표본으로 추출되겠지만 설문조사에는 응할 수 없기 때문이다.

④ 이 고용통계에는 독일에 합법적으로 기반을 둔 사용자의 종속적 임금노동자만이 포함되며, 따라서 역내 파견노동자와 자영업자는 포함되지 않는다.

⑤ 농업부문의 마이크로 센서스는 농업의 계절노동에 관한 정보를 제공하지만, 노동자의 국적에 관한 정보는 제공하지 않는다.

⑥ 노동허가는 유예기간 동안에만 요구되었기 때문에 2015년 이후부터는 발급된 노동허가에 관한 통계는 EU 역내 이주와 관련이 없다.

■ 농업에서의 단기고용

단기고용은 미니잡의 변형으로 상대적으로 덜 알려져 있다. 미니잡에 대해서는 전반적으로 건강보험과 실업보험이 적용되지 않으며, 노동자가 선택하면 노령연금에 기여금을 납부하지 않을 수 있다. 사용자는 단일세율로 소액의 세금을 납부하지만, 노동자에게 노동소득은 "총소득이 순소득(gross for net)"이 된다. 일자리의 단기적 성격은 해당 계약의 기간으로 규정되며, 임시노동(casual work)의 경우 역년으로 1년 중 근무 일수로 규정된다. 기간제 계약이 서면으로 체결되지 않은 경우, 고용의 성격이 그 역할을 대신하므로 수확시기나 건설현장의 완공이 평소보다 길어질 경우에도 어느 정도의 유연성이 허용된다.

무기계약 미니잡은 노동소득이 최대 월 450유로로 제한되지만, 단기고용에는 이 상한선이 적용되지 않는다. 단, 이러한 단기고용이 "직업적으로" 수행되지 않는다는 것을 전제로 한다. "비직업적" 고용은 부업 또는 다른 주된 소득원이나 역할이 있어서 "해당 노동자에게 경제적 중요성이 작은" 일로 정의된다. 이러한 개념은 약간의 추가적인 소득을 올리는 연금수급자나 대학 입학 전에 여름 일자리에서 일하는 졸업생의 경우 상대적으로 더 명확하다. 즉, 이들의 주된 경제적 역할은 각각 퇴직자와 학업이다. 그러나 계절적 이주노동자의 경우, 이러한 조항은 오용의 소지가 있다. EU 내에서 시급의 차이가 매우 크다는 것을 감안하면, 독일에서 단기

여름 일자리에서 버는 소득이 1년 중 나머지 기간 동안 본국에서 주업으로 버는 소득보다 더 클 수 있다. 본국에서 어떠한 일자리에서도 고용되지 않은 이주노동자가 독일에서 "비직업적" 계절노동자로 분류되기 위해서는 본인을 "가사담당자"로 신고하면 된다.

분명 이러한 제도에서 조절나사의 역할을 하는 것은 단기주의를 규정하는 개월 수 및 일수이다. 전통적으로 이는 2개월 또는 50일의 노동일이었다. 2015년에 법정 최저임금이 도입되면서 이러한 노동자를 계절적으로 고용하는 사용자가 최저임금체계에 적응할 수 있도록 하기 위해 이 기간은 4년의 유예기간 동안 3개월 또는 70일의 노동일로 연장되었다. 그리고 이러한 연장이 단기 일자리의 실질적인 확대를 유발하지는 않았기 때문에 2018년부터 연장된 기간이 영구적으로 허용되었다. 코로나19에 대응하기 위한 긴급조치를 시행하는 과정에서 이러한 기준은 여름학기 중 한정된 기간 동안 두 번 연장되었다. 즉, 2020년 4월 1일부터 10월 31일까지 5개월 또는 115일의 노동일, 그리고 2021년 3월 1일부터 10월 31일까지 4개월 또는 102일의 노동일로 연장되었다. 법안설명서에서는 이러한 기간 연장에 대해 "코로나19 위기로 인해 특히 농업부문에서 계절노동과 관련하여 발생한 문제를 해결"하는 데 그 취지가 있다고 설명하고 있다. 아마도 기저에 있는 논리적 근거는 계절적 노동공급을 이전 수준으로 유지하되 인력의 주기적 교체 빈도는 줄임으로써 감염 위험을 낮추는 데 있었을 것이다.

계절적 노동공급을 유지하는 데 있어 더 중요했던 것은 아마도 2021년 코로나바이러스 입국 명령[8]에 포함된 조항이었을 것이다. 이 조항은 위험 지역에서 입국한 여행객에게 적용되는 10일의 격리조치에 상응하는 수준의 조치로서 공동 숙소 생활 및 노동자 집단에 대한 접촉 제한을 선언하였다. 다시 말하면, 독일 당국은 감염의 위험을 숙소와 작업장으로 이동하는 교통수단을 공유해야 하는 계절노동자 집단에 국한시켜 버리는, 일종의 "노동캠프 격리"를 공식 선언한 것이다. 사용자는 실제로 감염이 발생한 경우 동일한 조치를 취하기 위한 정당화의 근거로 이 조항을 사용하였다. 노동자는 사용자의 부지를 벗어날 수 없었고 심각한 증상이 나타나지 않는 한 계속 일을 했다. 단기고용에 관한 규정으로 인해 아픈 이들에게 건강보험이 적용되지 않았기 때문에, 이들은 의학적 치료를 받지 않거나 자신의 임금으로 치료비를 충당해야 했다. 2021년 7월 현재 새로운 바이러스 변이가 남부 유럽에서 확산되고 있지만, 계

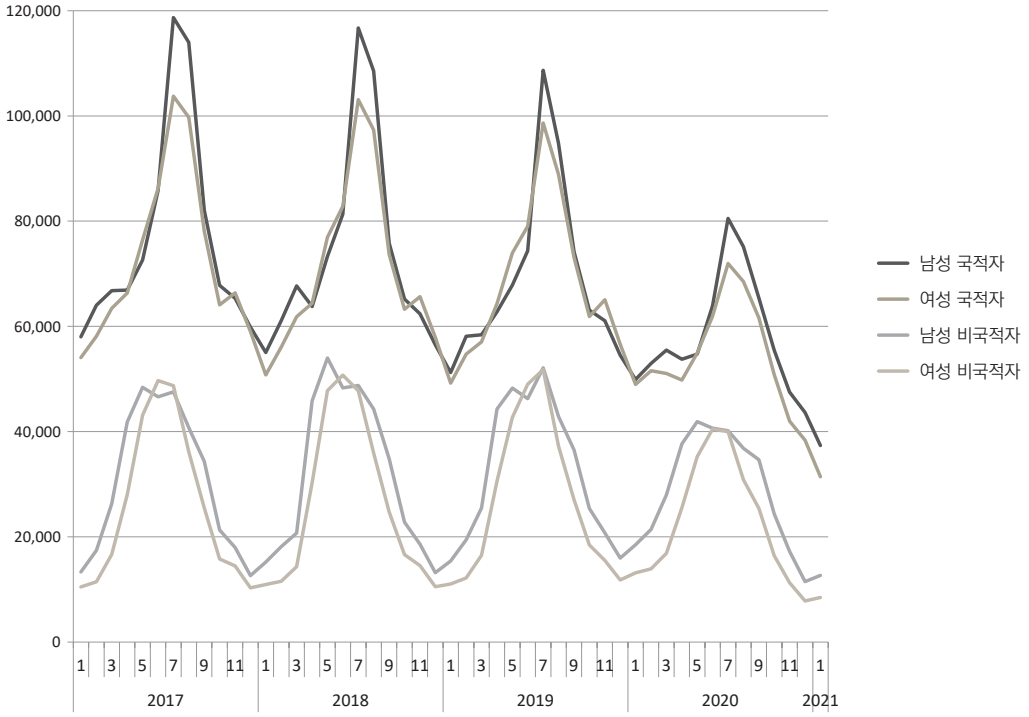
8) Corona Virus Entry Ordinance.

절노동자의 출신국 중 가장 중요한 두 국가인 불가리아와 루마니아는 백신 접종 준비가 가장 낮은 상태에 있는 국가에 속한다. 독일 정부는 계절적 농장 노동력의 공급을 유지하기 위해 높은 수준의 공중보건 위험을 감수하고 있으며, 이를 정당화하기 위한 근거로 자유로운 이동을 제한하는 것에 반대하는 EU의 결정을 들고 있다.

[그림 1]에서 [그림 3]은 (독일에서 각 시점에) 단기고용이 개인의 유일한 일자리인 경우에 한하여 단기고용 동향을 보여주고 있는데, 이는 계절적 이주민의 상황이라고 할 수 있다. 안타깝게도 이 시계열 자료는 6개월의 시차를 갖고 있기 때문에 2021년 봄과 여름철은 그림에 포함되어 있지 않다. 또한 이 자료를 통해서는 비국적 단기 임금노동자가 거주민인지 아니면 오로지 단기 일자리만을 위해 독일에 오는 순환이주민인지도 알 수 없다. 뚜렷한 계절적 패턴을 감안하면, 대부분이 후자에 해당할 것으로 추정할 수 있다.

[그림 1] 개인의 유일한 일자리로서의 단기고용의 국적별 및 성별 동향

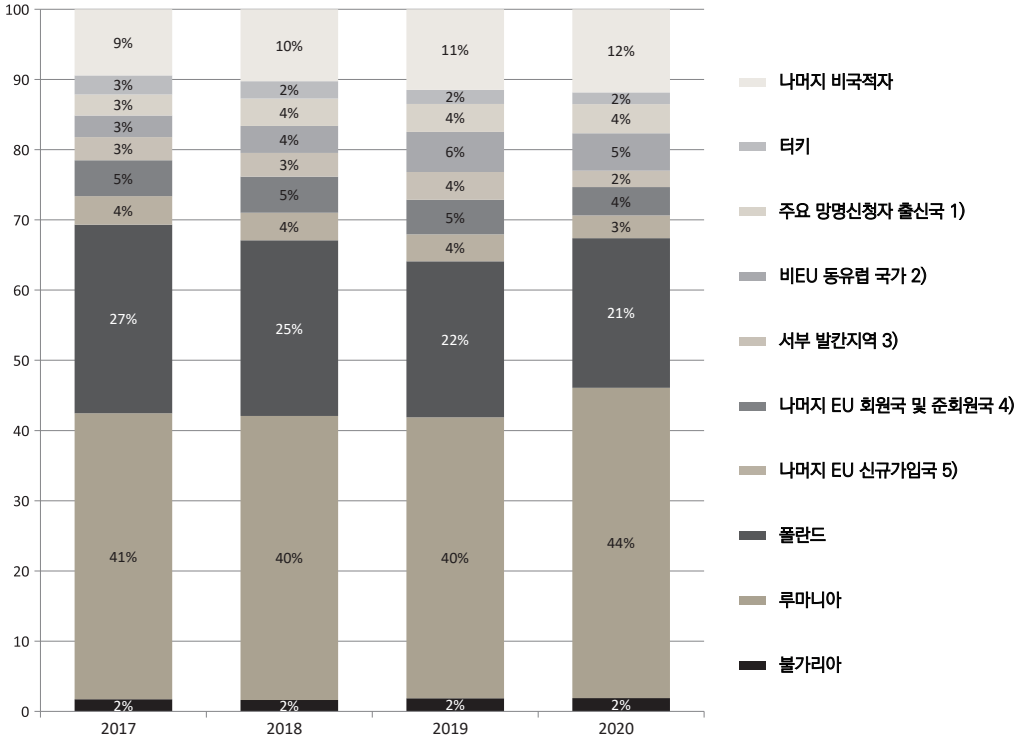
(단위 : 명)



자료 : Bundesagentur für Arbeit - Statistik, "Länderreport über Beschäftigte" (Tabellen), https://statistik.arbeitsagentur.de (검색일 : 2021.7.16).

[그림 2] 출신국 및 출신 지역별 개인의 유일한 일자리로서의 단기고용 동향

(단위 : 연평균, %)



자료 : Bundesagentur für Arbeit - Statistik, "Länderreport über Beschäftigte" (Tabellen), https://statistik.arbeitsagentur.de (검색일 : 2021.8.12); 필자 계산.

1) 아프가니스탄, 에리트레아, 이란, 이라크, 나이지리아, 파키스탄, 소말리아, 시리아
2) 벨로루시, 몰도바, 러시아 연방, 우크라이나
3) 알바니아, 보스니아 헤르체고비나, 몬테네그로, 코소보, 북마케도니아, 세르비아
4) 오스트리아, 벨기에, 덴마크, 핀란드, 프랑스, 그리스, 아이슬란드, 아일랜드, 이탈리아, 리히텐슈타인, 룩셈부르크, 네덜란드, 노르웨이, 포르투갈, 스페인, 스웨덴, 스위스
5) 체코, 에스토니아, 라트비아, 리투아니아, 몰타, 크로아티아, 헝가리, 슬로바키아, 슬로베니아, 키프로스

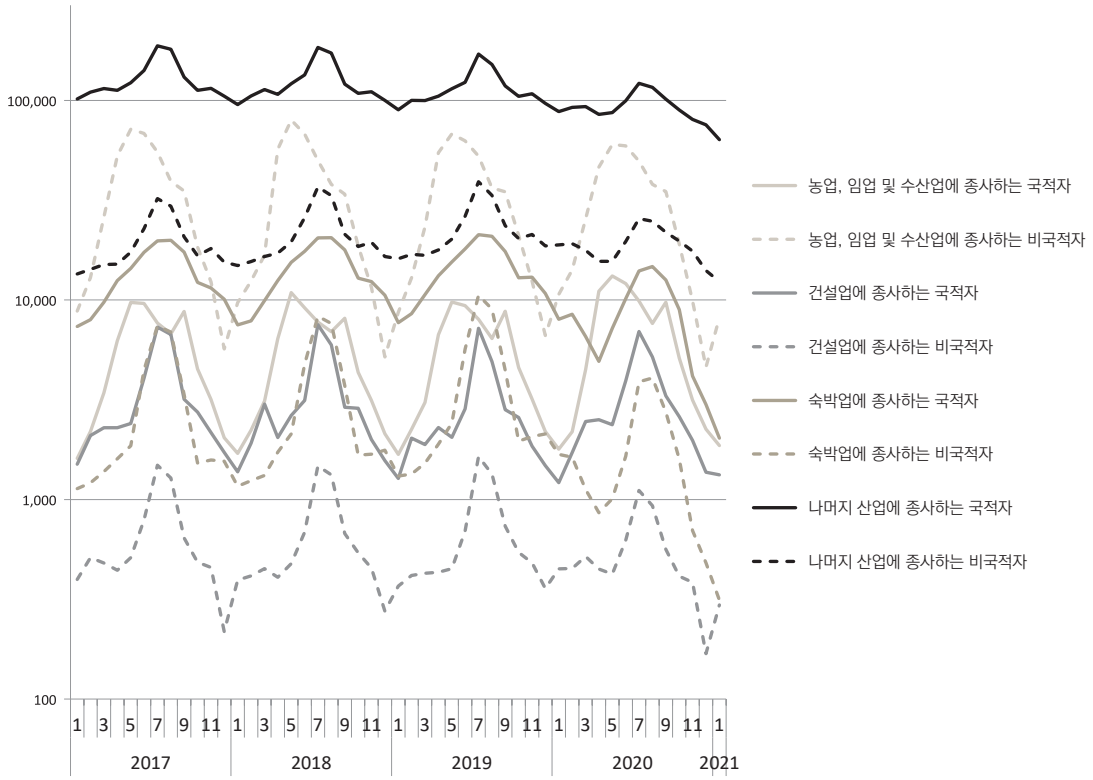
예상했던 대로 단기 일자리는 강한 계절적 변동을 보이는데, 이는 남녀 모두에게 거의 동일하게 나타난다(그림 1). 이러한 일자리에서는 비국적자보다는 국적자가 더 많이 일하고 있음이 확인되며, 심지어 2020년 이전에도 국적자는 약간 감소하는 경향을 보이고 있다. 그러나 이 직업 범주에서 비국적자가 차지하는 비중은 사회보험이 적용되는 일자리에서 이들이 차지하는 비중보다 훨씬 더 크다. 변동진폭(연평균 총인원 대비 연간 최고점과 최저점 간의 차

이)은 국적자보다 비국자의 경우 더 크게 나타난다. [그림 2]는 출신국과 출신 지역간에 단기고용 일자리의 상대적 분포를 보여준다. 폴란드의 중요성이 줄어들면서 루마니아인과 제3국 출신자의 비중이 증가했다.

2020년에 단기고용의 전반적인 수준은 코로나19 대유행으로 하락했으나, 국적자보다는 비국적자의 경우 하락의 정도가 작았고(그림 1), 숙박업과 같은 다른 산업보다 농업과 건설업에서 하락의 정도가 작았다(그림 3). 이러한 특정 고용 범주에 대한 이직 또는 취업주기 기간에 관한 자료가 없는 경우, 규제 조정이 본래 의도했던 대로 고용 수준에 비해 인력 이동을 실제로 감소시키는 결과를 가져왔는지는 알 수 없다.

[그림 3] 주요 국가별 개인의 유일한 일자리로서의 단기고용 동향

(단위 : 명)



자료 : Bundesagentur für Arbeit - Statistik, "Länderreport über Beschäftigte" (Tabellen), 소규모 산업에 대한 가시성 향상을 위해 대수척도 사용, https://statistik.arbeitsagentur.de (검색일 : 2021.8.12).

구체적으로 농업과 관련해서는 농업 마이크로 센서스라는 이용 가능한 자료가 하나 더 있다. 하지만 2021년 7월 현재로서는 2019년 3월부터 2020년 2월까지의 기간인 코로나19 대유행 직전 시기에 대한 자료만이 이용 가능하다. 이 기간에 계절노동자(이 조사에서는 국적을 묻지 않아서 반드시 비국적자라고 할 수는 없음)가 농장 노동력에서 차지하는 비중은 29%였으며, 농장 소유주 가족의 노동력도 전체 노동력에 포함되어 있었다. 이러한 수준은 2016년에 실시된 이전 조사와 비교해 보았을 때 안정적이라 할 수 있다. 2020년 자료에 대한 평가는 아스파라거스 수확량이 전년도보다 10% 감소했다고 말할 수 있는 정도로만 진행되었다(Statistisches Bundesamt(Destatis), 2021). 이는 입국 제한으로 인한 계절적 노동공급의 한시적 부족을 반영한 것일 수도 있지만, 건조한 날씨 또는 아스파라거스 수확계절에 휴업한 음식점으로 인해 아스파라거스 수요가 급감한 점 등 다른 원인이 있을 수도 있다. 독일의 소비자가 아스파라거스를 좋아하지만 껍질을 손질하는 것은 좋아하지 않기 때문에, 음식점의 통상적인 수요가 개별 가구의 수요로 완전히 전환되지는 않았을 것이다.

앞에서 언급한 바와 같이, 농업의 계절노동자는 공식적으로는 독일 법정 최저임금의 적용을 받는다. 하지만 채소 및 과일 따는 일의 임금은 대체로 개수급으로 지급되며, 특히 아스파라거스를 수확하는 경우에는 더욱더 그러하다. 농장에 종업원위원회나 노조의 이해대변 기능이 없는 상황에서는 보통의 지속가능한 속도로 일하기만 하면 최저임금에 상응하는 소득을 얻을 수 있도록 보장하는 기제가 없다. 최저임금의 시행을 책임지는 독일의 세관행정당국(German customs control)은 인력이 너무 부족해서 통계상으로 보면 각 농장을 350년마다 한 번 점검할 수 있을 정도이다. 요약하자면, 농업에서의 단기고용은 임금노동자의 지위를 우회하기 위해 구상된 것은 아니지만, 식사 및 거처 제공을 명목으로 임금에서 과도한 금액을 공제하는 것을 포함하여 온갖 형태의 부정과 남용에 여전히 취약하다.

■ 도축장에서의 하도급업체 업무

독일의 도축장은 소수의 업체가 지배하는 매우 집중된 산업으로 국내 수요를 훨씬 초과하여 생산한다. 2004년부터 2015년까지 지속된 EU 확대 과정에서 허용된 유예기간이라는 조건하

에서, 육류산업은 독특한 고용모델을 개발하였다. 즉, 전체 절단 라인의 운영이 다른 유럽 국가에 합법적으로 위치한 업체로 하도급 되었다. 이러한 업체는 자체 생산시설을 갖추지 않았음에도 불구하고 (훨씬 더 엄격한 규제를 받는) 파견업체로 간주되지 않고 유럽지침 96/71/EC[9]에 따라 자사 노동자를 역내로 파견하는 서비스 공급업체로 간주되었다. 이 지침은 "통상적으로 근무하는 회원국이 아닌 다른 회원국의 영토에서 제한된 기간 동안 업무를 수행하는 노동자"에게 적용하도록 되어 있다(2조 1항). 실제로 역내 파견된 도축장 노동자는 자신의 본국에서 수행하는 "통상적인 업무"가 없었고, 독일에서 수행해야 하는 업무는 계절적이 아닌 지속적인 업무였으며, 개별적인 노동자만이 가끔씩 제한된 기간 동안 가족에게 돌아가곤 했다. 유예기간 동안 독일 노동자송출법에 언급된 산업으로 역내 파견되는 인력의 규모는 할당제에 따라 제한되었다. 하지만 육류산업은 2014년 이전까지 이 법에 포함되지 않았기 때문에 하도급에 기반한 고용모델이 아무런 제약을 받지 않고 발전할 수 있었다. 노동공급, 노동자에 대한 감독, 숙박시설 및 고용과 관련한 모든 법률적 측면에 대한 책임이 이와 관련한 위반행위가 발생했을 때, 독일 당국이 붙잡기 어려운 외국의 하도급업체에 위임되었다. 이러한 고용패턴은 일단 구축되면 EU 확대 과정에서 허용된 유예기간을 넘어 지속되었는데, 그 이유는 이러한 고용패턴이 외국인 노동자를 직접 고용하는 것에 비해 도축장 업체에 매우 큰 이익을 제공했기 때문이다. 앞서 설명한 이유로 인해 역내 파견노동자는 통계에는 전혀 나타나지 않는다. 이 산업부문의 노조는 도축장 업무의 최대 80%가 역내 파견노동자에 의해 수행되었다고 추정하였다. 사회보험의 적용을 받는 정규직 임금노동자가 12만 명 이상임을 감안하면, 이는 최대 50만 명의 역내 파견노동자가 육류산업에 종사하고 있음을 의미한다.

2020년 봄에 도축장 노동자 사이에서 발병한 코로나19 감염 사태는 독일 사회를 놀라게 했다. 독일의 여러 지역과 소유주가 다른 여러 공장에서 감염이 반복적으로 발생하였다. 서로 다른 공장에서 일하는 노동자를 같은 버스로 숙소까지 이동시키는 것도 여러 공장 간에 바이러스를 확산시키는 데 일조하였다.

긴급대응 조치로 독일 당국은 일부 도축장에 영업중지 명령을 내렸다. 이로 인해 생산사슬에 병목현상이 초래되었는데, 양돈농가에서는 도축 예정이었던 돼지에게 계속 먹이를 주어야

9) European Directive 96/71/EC.

했고, 자돈 사육농가에서는 비육농가에 새끼돼지를 전달할 수 없었다. 하지만 이러한 상황은 국지적인 교란이었을 뿐 상점에는 육류가 부족했던 적이 결코 없었다.

일반 대중은 농장의 고용조건보다 이러한 육류산업의 상황에 훨씬 더 강하게 반응했다. 도축장의 노동조건, 슈퍼마켓 체인에 의한 가격 압박, 저품질의 육류, 공장식 농업의 생태학적 및 기후적 영향 등은 모두 수년간 대중의 관심사였다. 게다가 비록 과학적으로 입증되지는 않았지만, 감염된 노동자가 폐쇄되고 습한 환경에서 나의 접시에 담길 고기를 절단한다는 생각은 야외에서 자른 아스파라거스의 싹에 바이러스가 묻을 수도 있다는 생각보다 더욱 무섭게 다가온다.

2020년 12월에 통과되어 2021년 1월에 발효된 법률에 따라 육류산업에서 외부 노동력의 사용이 제한되었다. 50인 이상 기업의 경우에는 하도급이 금지되었다. 이는 여러 명의 노동자를 고용한 하도급업체뿐만 아니라 하도급업자로 일하는 개인 자영업자에게도 적용된다. 파견업체에 의한 파견노동은 단체협약에 의해서만 허용되며, 연간 업무량의 8% 또는 전일제로 환산할 경우 100명의 인력 한도 내에서만 허용된다. 법률상 허점을 막기 위해 사용자 컨소시엄도 금지된다. 즉, 해당 사업체 전체에 대해 위계적 책임을 지는 한 명의 사용자가 있어야 한다. 사용자가 노동자에게 숙소를 제공하는 경우, 산업안전보건당국의 권한은 그러한 숙소에 대해서까지 확대되었다.

기업은 하도급업체보다 더 까다로웠기 때문에 직접고용이 관련자 모두에게 이로운 것은 아니었다. 어떻게든 상병급여의 지급을 보류하기 시작한 하도급업체는 노동자의 건강상태에 더 너그러울 수 있었던 반면, 독일 기업은 업무에 적합치 않다고 판단되는 사람은 집으로 돌려보냈다.

도축장이 계속 운영되었고 육류 공급도 중단된 적이 없기 때문에 육류회사들은 분명 수천 명에 이르는 이전의 역내 파견노동자를 직접 고용했음이 틀림없다. 이러한 상황은 육류산업의 고용통계에서 급격한 증가로 나타날 것이다. 하지만 취업자 수는 6개월의 시차를 두고 확인 가능하며 분기 단위로만 발표되기 때문에, 2021년 7월 현재 그러한 효과를 보기에는 너무 이르다. 하지만 감염통제의 차원에서 볼 때, 새로운 도축장 관리 체제는 완벽하지 못한 것으로 보인다. 2021년에도 새로운 감염 사태가 발생했다.

■ 전 망

이 글은 두 가지 산업인 농업(포도원을 포함한 사실상 대부분의 채소 및 과일 재배 농업)과 육류산업에만 중점을 두었다. 계절적 및 경기순환적 이주에 의존하는 다른 산업으로는 숙박 및 음식업(단, 국경 간 이동이 제한된 시기에 이 산업은 대체로 영업중지 상태였음), 건설업(야외 산업으로서 이 산업은 제한조치에 거의 영향을 받지 않았고 오히려 코로나19 대유행 기간에 단기고용이 증가함, 그림 2 참조), 그리고 입주 재가돌봄이 있다. 입주 재가돌봄의 경우, 초국적 이동이 제한되었을 때 배치기간이 연장되고 교체가 지연되어 결과적으로 노동자는 예상치 못하게 묶인 상황이 되었다고 추정할 수 있다. 마지막으로는 심지어 노동이주민으로 간주되지도 않는 또 하나의 이동형 노동자 집단이 있다. 이들은 다른 EU 국가에 기반을 둔 화물회사에 고용되어 노동시간의 많은 부분을 독일의 도로에서 보내는 트럭 운전기사이다. 서비스의 자유로운 이동이라는 단일시장 원칙에는 카보티지(cabotage)가 포함되어 있는데, 이는 예컨대 리투아니아 운전기사는 리투아니아와 독일 사이를 운행할 뿐만 아니라 독일 내 목적지 간 또는 어떤 EU 회원국의 목적지로도 운행할 수 있다는 것을 의미한다. 국경 폐쇄 또는 국경 통과지점에서의 혼잡으로 인해 이들은 트럭에 묶여 수 주 동안 가족도 볼 수 없게 되면서 삶이 혼란에 빠졌다.

코로나19 대유행이 미친 서로 다른 영향의 비중을 비교해보면, 상품과 서비스 공급자에 대한 고객의 접근 제한이 순서상 첫 번째이며, 공급사슬의 중단이 두 번째이고, 노동공급에서의 마찰은 세 번째에 불과하다. 하지만 이는 대유행 이후의 상황에서는 달라질 수 있다. 어쩔 수 없이 다른 일자리를 구해야 했고, 이제는 되돌아가길 원하지 않는 음식점의 임시 직원을 음식점에서 다시 고용하기가 힘들어지고 있기 때문이다. KLI

참고문헌

· Bundesagentur für Arbeit - Statistik, "Länderreport über Beschäftigte" (Tabellen), https://statistik.arbeitsagentur.de (검색일 : 2021.8.12).

· Knuth. M(2019a), 「독일 노동시장의 난민 통합」, 『국제노동브리프』, 17(2), 한국노동연구원, pp. 35~50.

· _____(2019b), 「독일의 최저임금 인상속도는 더 빨라질 수 있을까? : 최저임금 결정체계의 특징과 제도 변화의 가능성」, 『국제노동브리프』, 17(4), 한국노동연구원, pp.53~66.

· _____(2021), 「코로나19 팬데믹 시기의 독일 노동시장 전망」, 『국제노동브리프』, 19(2), 한국노동연구원, pp.24~38.

· Statistisches Bundesamt(Destatis)(2021), "Fast ein Drittel aller Arbeitskräfte in der Landwirtschaft waren 2019/2020 Saisonarbeitskräfte", 5. Mai 2021, Wiesbaden (Pressemitteilung, N 028).

· Wagner, B. and A. Hassel(2016), "Move to Work, Move to Stay? Mapping Atypical Labour Migration into Germany", in Jon Erik Dølvik andd Line Eldring(Ed.), *Labour Mobility in the Enlarged Single European Market, Comparative Social Research*, 32, Emerald Group Publishing Limited, pp.125~158.

· _____(2017), "Arbeitsmigration oder Auswanderung? Eine Analyse atypischer Arbeitsmigration nach Deutschland", *WSI-Mitteilungen*, 70 (6), pp. 409~420.

International Labor Brief 국제노동브리프 | 2021년 8월호 pp.95~102
한국노동연구원

International Labor Trends
국제노동동향 ③ - 영국

최근 영국의 노동력 부족 현황과 정부 대응

채민석 (영국 유니버시티칼리지 런던 경제학 박사과정)

■ 머리말

브렉시트가 결정된 이후로 영국에서는 이민정책 변화에 따른 EU 출신 외국인 노동자 수 감소에 대한 우려가 지속되어 왔다. 또한 2020년부터 코로나19 확산을 막기 위한 봉쇄정책이 시행되고 국경 통제도 강화되면서, 영국으로 유입되는 외국인 노동자는 더욱 줄어들었다. 이러한 상황에서 최근 영국이 봉쇄정책을 완화하기 시작하자[1] 음식·숙박업, 건설업, 운수업 등을 중심으로 구인 수요가 급증하면서 노동력 부족이 심화되고 있는데, 이와 관련하여 가디언지는 영국이 1997년 이래 최악의 노동력 부족에 직면했다고 보도하기도 하였다.[2]

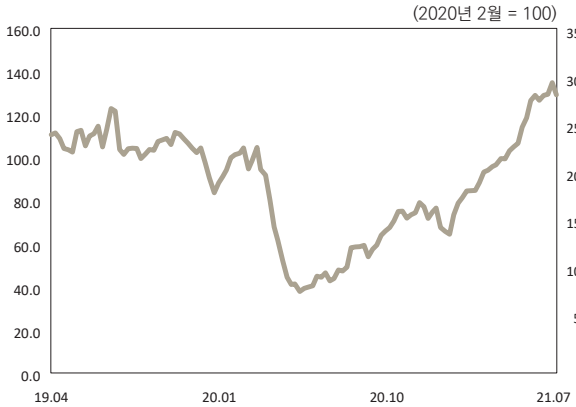
이 글에서는 먼저 영국 통계청 등의 자료를 바탕으로 최근 영국의 노동력 부족 현황을 살펴본다. 이어서 임금 인상 등 노동력 부족의 영향과 이에 대한 대응방안 등을 간단히 정리해 보도록 한다.

1) 2021년 4월 12일부터 음식점 등의 실외 영업을 허가했고, 5월 17일부터는 실내 영업도 허가하였으며, 7월 19일부터는 코로나19와 관련된 모든 봉쇄조치를 해제하였다.
2) Richard Partington(2021), "UK Employers Struggle with Worst Labour Shortage since 1997", July 8, *The Guardian*, https://www.theguardian.com (검색일 : 2021.7.19).

■ 노동력 부족 현황

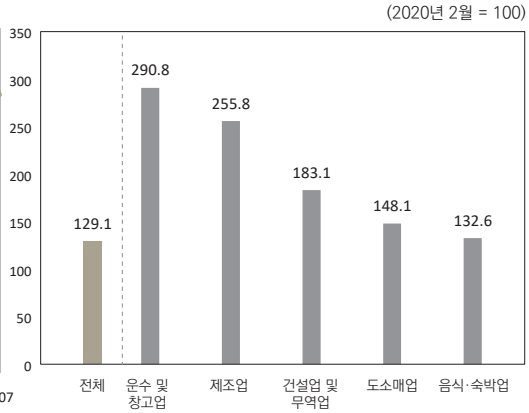
영국 통계청(ONS)의 온라인 구인광고지수를 보면, 최근 영국의 봉쇄정책이 완화되면서 구인 수요가 급증하고 있음을 확인할 수 있다. 영국 통계청이 구인광고 검색엔진 아드주나(Adzuna)로부터 자료를 제공받아 산출하는 동 지수는 2020년 2월 평균 구인광고 수를 기준(100)으로 하는데, 봉쇄정책 이후 급격히 감소하여 2020년 5월 중에는 37.9를 기록하기도 하였으나 이후 상승하기 시작하여 2021년 7월 둘째 주에는 129.1에 달했다. 특히 운수 및 창고업은 290.8로 기준시점 대비 3배에 달하며, 제조업(255.8), 건설업 및 무역업(183.1), 도소매업(148.1), 음식·숙박업(132.6) 등도 높은 수준을 보이고 있다.

[그림 1] 온라인 구인광고지수



자료 : Office for National Statistics(2021), "Online Job Advert Estimates", https://www.ons.gov.uk (검색일 : 2021.7.18).

[그림 2] 산업별 온라인 구인광고지수



주 : 2021년 7월 둘째 주 기준.
자료 : Office for National Statistics(2021), "Online Job Advert Estimates", https://www.ons.gov.uk (검색일 : 2021.7.18).

또한 영국 공인인력개발협회(CIPD)가 고용주 1천여 명의 올해 2분기 고용계획을 조사한 순고용 점수(net employment score)도 +27로 지난 2013년 이후 8년 만에 최고 수준이다.[3)]

이와 같이 노동 수요는 급증하는 반면, 노동공급은 코로나19 및 브렉시트에 따른 외국인

3) CIPD(2021), "Labour Market Outlook : Spring 2021", https://www.cipd.co.uk/Images/labour-market-outlook-spring-2021_tcm18-95263.pdf (검색일 : 2021.7.18).

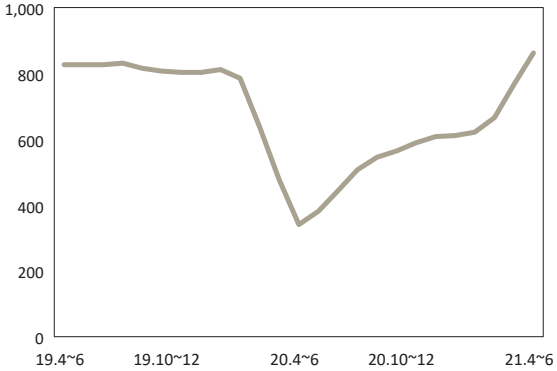
노동자 감소[4] 등으로 제한되면서 영국의 노동력 부족이 심화되고 있다. 영국 통계청에 따르면, 2021년 4~6월에 평균 빈 일자리 수[5]는 86만 2천 개로 2018년 8~10월(86만 4천 개) 이후 가장 많으며, 봉쇄정책 시행으로 급감했던 2020년 4~6월(34만 개) 대비 154% 증가한 수준이다. 빈 일자리의 증가율을 산업별로 보면 음식·숙박업(10만 2천 개)이 1,175%에 달했는데, 이와 관련하여 아드주나의 공동 창업자 앤드류 헌터(Andrew Hunter)는 동 부문에서 일했던 노동자들이 봉쇄정책을 계기로 더 안정적인 일자리를 원하게 되면서 구인 경쟁이 치열해지고 있다고 평가한 바 있다.[6] 그리고 건설업(3만 3천 개)도 1년 전에 비해 313% 증가했는데, 파이낸셜 타임스의 보도에 따르면 영국 건설업은 고령화로 인해 이전부터 노동공급이 감소해 왔으며, 최근에는 브렉시트로 인한 EU 출신 노동자 감소와 건설 현장에서의 사회적 거리두기 시행으로 노동력 부족이 더 심화되고 있다고 한다.[7]

또한 운수 및 창고업(3만 1천 개)도 빈 일자리가 1년 전에 비해 210% 증가했는데, 영국 채용 및 고용연합(Recruitment and Employment Confederation, 이하 'REC')의 부회장 케이트 슈스미스(Kate Shoesmith)는 영국 내 트럭 운송을 주로 담당하던 루마니아 및 불가리아 출신 운전기사들이 팬데믹 기간에 자국으로 돌아가서 일을 구하고 브렉시트와 팬데믹 때문에 영국으로 돌아오기를 꺼려하게 되면서 대형 화물트럭 운전기사가 부족한 상황이라고 언급하였다.[8] 영국 물류협회(Logistics UK)에 따르면 팬데믹으로 인해 최소 3만여 건의 운전면허시험이 지연되면서 운전기사 부족이 더욱 심화되었고, 30%에 달하는 물류회사들이 트럭 운전기사 고용에 어려움을 겪고 있다.[9] 또한 화물운송협회(The Road Haulage Association)

4) 아드주나는 2021년 2~4월 중 영국 내 일자리에 지원한 서유럽 및 북미 출신 노동자 수가 팬데믹 이전에 비해 월 25만 명 감소했다고 밝혔다(William Schomberg(2021), "UK Firms Seek Staff After Lockdown but Foreign Workers Missing - Survey", May 17, *Reuters*, https://www.reuters.com (검색일 : 2021.7.18)).
5) 농수산업은 빈 일자리 수 산출 시 제외된다.
6) Richard Partington(2021), "UK 'Faces Labour Shortage' as Covid and Brexit Fuel Exodus of Overseas Workers", May 17, *The Guardian*, https://www.theguardian.com (검색일 : 2021.7.18).
7) Gill Plimmer(2021), "Exodus of EU Workers Leaves UK Construction Industry Facing Shortages", June 14, *Financial Times*, https://www.ft.com (검색일 : 2021.7.18).
8) Robert Plummer(2021), "Where Have All the UK Workers Gone?", June 11, *BBC*, https://www.bbc.com (검색일 : 2021.7.18).
9) Gwyn Topham(2021), "UK Faces Chilled Food Shortage over Summer, Logistics Industry Warns", June 18, *The Guardian*, https://www.theguardian.com (검색일 : 2021.7.19).

[그림 3] 빈 일자리 수

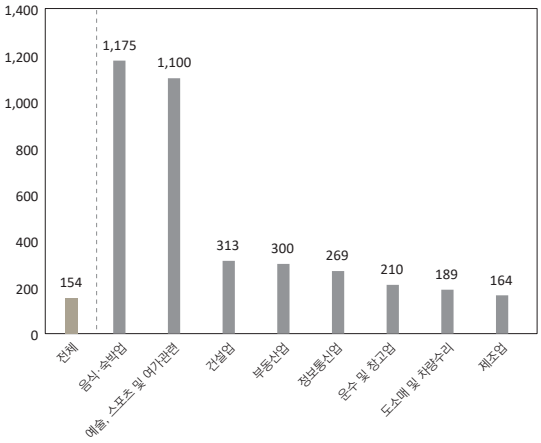
(단위 : 천 개)



주 : 3개월 이동 평균 기준.
자료 : Office for National Statistics(2021), "Vacancies by Industry", https://www.ons.gov.uk (검색일 : 2021.7.18).

[그림 4] 산업별 빈 일자리 수 증가율

(단위 : %)



주 : 2020년 4~6월 평균 대비 2021년 4~6월 증가율.
자료 : Office for National Statistics(2021), "Vacancies by Industry", https://www.ons.gov.uk (검색일 : 2021.7.18).

는 약 8만 5천~10만여 명의 대형트럭 운전기사가 부족하다고 추정하고 있다.[10)]

그 밖에 예술, 스포츠 및 여가관련 서비스업의 2021년 4~6월 빈 일자리 수(2만 4천 개)가 전년대비 1,100% 증가했고, 부동산업(1만 6천 개, 전년대비 300% 증가), 정보통신업(4만 8천 개, 전년대비 269% 증가) 등도 평균 이상의 증가율을 보였다.

한편 최근 영국의 노동력 부족은 회계법인 케이피엠지(이하 'KPMG')와 REC가 산출하는 직원가용성지수(staff availability index)에서도 확인할 수 있다. 이 지수가 기준점인 50보다 낮으면 직원 가용성이 전월대비 하락하였음을 의미하는데, 2021년 6월에는 25.4를 기록하여 직원 가용성이 지수 산출 이래 가장 빠르게 감소하고 있는 것으로 나타났다. 지수 산출을 위해 설문조사에 응답한 채용담당자들은 고용 증가, 브렉시트, 팬데믹 관련 불확실성, 강제 휴직 노동자에 대한 정부의 임금 지원 정책[11)] 등으로 인해 구직자가 줄었다고 언급했다.[12)]

10) Lisa O'Carroll(2021.6.25), "UK Facing Summer of Food Shortages due to Lack of Lorry Drivers", June 25, *The Guardian*, https://www.theguardian.com (검색일 : 2021.7.19).
11) 코로나바이러스 고용유지정책(Coronavirus Job Retention Scheme)의 일환으로 강제 휴직 노동자에게 임금의 80%를 최대 월 2,500파운드(한화 약 380만 원)까지 지급해 왔다.
12) KPMG and REC(2021), "UK Report on Jobs", https://home.kpmg/uk/en/home.html (검색

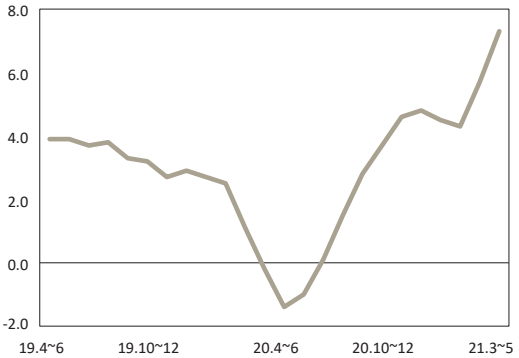
■ 노동력 부족의 영향

임금 상승

이와 같이 노동력이 부족한 상황에서 영국 내 기업들은 구인난을 극복하기 위해 임금을 인상하고 있다.[13] 영국 통계청에 따르면, 2020년 4~6월 평균 주당 총임금[14]은 전년대비 1.4% 하락하였으나 2020년 6~8월 중부터는 상승하기 시작하였고, 특히 2021년 3~5월 중에는 인상률이 7.3%에 달했다. 이를 산업별로 보면 2020년 4~6월 중 10.3% 하락했던 건설업 임금이 2021년 3~5월에는 9.7% 상승하여 가장 큰 변화를 보였다. 또한 도소매, 음식·숙박업의 임금도 5.4% 하락에서 8.5% 상승으로 전환되고, 제조업 임금 역시 3.4% 하락에서 5.2% 상승으로 전환되었다.

[그림 5] 총임금 상승률

(단위 : %)

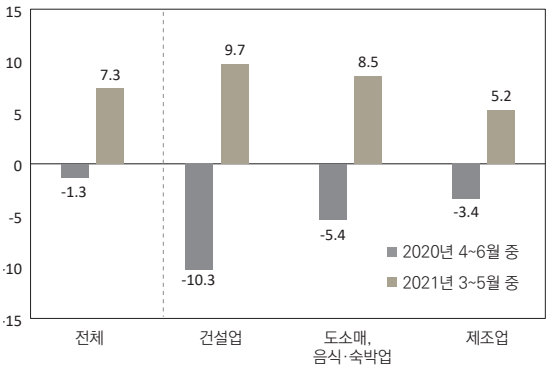


주 : 3개월 이동 평균 주당 총임금의 전년동기대비 변화율.

자료 : Office for National Statistics(2021), "Average Weekly Earnings in Great Britain : July 2021", https://www.ons.gov.uk (검색일 : 2021.7.18).

[그림 6] 산업별 총임금 상승률

(단위 : %)



주 : 3개월 이동 평균 주당 총임금의 전년동기대비 변화율.

자료 : Office for National Statistics(2021), "Average Weekly Earnings in Great Britain : July 2021", https://www.ons.gov.uk (검색일 : 2021.7.18).

일 : 2021.7.19).

13) Libby Cherry(2021), "U.K. Wage Inflation Emerges With Post-lockdown Staff Shortages", July 8, *Bloomberg*, https://www.bloomberg.com (검색일 : 2021.7.18).

14) 기본급과 보너스를 합한 임금을 의미한다.

한편 영국 통계청은 기저효과 및 노동자 구성 변화에 따른 영향이 있기 때문에 임금 상승률 해석에 주의가 필요하다고 덧붙이고 있다. 즉 비교 대상 기간에 속하는 2020년 4월부터 봉쇄 정책 시행 등으로 임금이 하락했고 그 당시에 비해 저임금 일자리의 비중이 줄었다는 점 등을 고려해야 한다는 것이다.[15] 하지만 KPMG와 REC가 산출하는 임금지수를 보면, 이 같은 영향을 감안하더라도 최근 영국의 임금은 빠르게 상승하고 있는 것으로 보인다. 이 지수가 기준점인 50보다 높으면 채용 시 임금이 전월대비 상승하였다는 것을 의미하는데, 2021년 6월 정규직의 임금지수는 66.0으로 2014년 7월 이후 가장 높았고 임시직 및 계약직의 임금지수도 61.6으로 2004년 10월 이후 가장 높았기 때문이다.[16]

생산 및 공급 차질과 이에 따른 물가상승 우려 등

최근 영국 식품업계는 음식가공 및 보관 관련 인력 부족에 더해 식품을 운송할 대형트럭 운전기사 부족까지 겹치면서 슈퍼마켓의 식품 공급에 차질이 발생할 수 있다고 경고하고 있다. 특히 신선식품의 공급 차질이 우려되는 가운데 영국의 주요 슈퍼마켓 체인점 중 하나인 테스코(Tesco) 대표는 트럭 운전기사 부족으로 인해 매주 48톤의 식품이 버려지고 있다고 말했다.[17] 또한 EU 출신 저숙련 노동자에 대한 의존도가 높았던 영국 양계업계는 최근 구인난으로 가금류 도축량을 10% 줄였다고 밝혔다.[18] 이에 더해 7월 첫 주에는 국민건강서비스(NHS)의 검사 및 추적 어플리케이션을 통해 자가격리 경보를 받은 이용자 수가 전주에 비해 46% 증가한 53만 명 이상에 달했다. 이로 인해 다수의 식품업계 직원들이 자가격리를 할 경우 식품 공급에 차질이 생길 수 있다는 우려도 있다.[19] 그리고 식품 및 음료연합(Food and Drink Federation)의 대표 이안 라이트(Ian Wright)는 식품 생산 및 공급과 관련된 일련의

15) ONS(2021), "Average Weekly Earnings in Great Britain : July 2021", https://www.ons.gov.uk (검색일 : 2021.7.18).
16) KPMG and REC(2021), op. cit.
17) Lisa O'Carroll(2021), op. cit.
18) Tom Espiner(2021), "Meat Sector Warns of Brexit Production Squeeze", June 17, *BBC*, https://www.bbc.com (검색일 : 2021.7.19).
19) Lamiat Sabin(2021), "Pingdemic 'Threatens Food Supplies' amid Warnings App Is 'Losing Social Consent'", July 18, *Independent*, https://www.independent.co.uk (검색일 : 2021.7.19).

노동력 부족으로 인해 식품 가격이 5% 정도 인상될 수 있다고 전망했다.[20]

한편, 대형트럭 운전기사 부족에 따른 영향은 식품 공급에만 그치지 않는데, 일례로 BBC의 취재에 따르면, 서머싯(Somerset) 지역에서는 재활용품 수거에도 차질이 발생하기 시작했다고 한다.[21]

■ 노동력 부족에 대한 대응방안

최근 영국 정부는 대형트럭 운전기사 부족 문제를 해결하기 위해 8월 8일까지 임시로 운전기사들의 노동시간 제한 기준을 완화했다. 즉 불가피하고 안전을 해치지 않는 경우에는 운전기사들이 일주일에 이틀까지는 운전시간을 기존의 9시간에서 11시간으로 늘릴 수 있도록 허용했다. 하지만 이에 대해 안전기준에 위배된다는 지적과 함께 문제 해결에 큰 도움이 안 된다는 업계의 비판도 제기되었다.[22] 영국 환경식품농무부(Department for Environment, Food and Rural Affairs)는 노동시간 확대뿐만 아니라 대형트럭 운전면허시험 확대, 지역 운전기사 신규 양성을 위한 훈련 확대 등도 고려하고 있다고 밝힌 바 있다.[23]

하지만 화물운송회사들은 비자 관련 규정을 완화하여 외국 출신 운전기사들을 좀 더 쉽게 데려올 수 있게 해달라고 요구하고 있으며, 이민법 완화와 관련된 주장은 여타 업계에서도 꾸준히 제기하고 있다. 실제로 영국 정부는 브렉시트로 노동력이 부족해진 농업 분야의 어려움을 해소하기 위해 2019년부터 임시로 도입했던 계절노동자 비자제도를 연장하고 2021년에는 발급 건수를 3만 개로 늘렸다.[24] 하지만 그럼에도 불구하고 스코틀랜드 등에서는 과일 수

20) Sarah Butler(2021), "UK Food Worker Shortages Push Prices Up and Risk Christmas Turkey Supplies", July 11, *The Guardian*, https://www.theguardian.com (검색일 : 2021.7.19).
21) Dave Harvey(2021), "Brexit and Covid Cause Big Jump in Pay for Lorry Drivers", July 2, *BBC*, https://www.bbc.com (검색일 : 2021.7.19).
22) Chris Morris(2021), "How Serious in the Shortage of HGV Drivers?", July 14, *BBC*, https://www.bbc.com (검색일 : 2021.7.19).
23) Sarah Butler(2021), "Lorry Driver Shortage : UK Government and Retailers in Emergency Talks", June 18, *The Guardian*, https://www.theguardian.com (검색일 : 2021.7.19).
24) GOV.UK(2020), "Up to 30,000 Workers to Help Reap 2021 Harvest", https://www.gov.uk (검

확 등을 위한 노동력이 부족하다는 주장이 계속되고 있다.[25] 또한 영국 경총(CBI)은 벽돌공, 용접공, 도축업자 등 구인난이 심각한 직종을 인력 부족 직업군 목록에 즉시 등록하여 이들에 대한 비자 발급을 좀 더 쉽게 해줄 것을 정부에 요구하고 있다.[26]

■ 맺음말

이상에서 살펴본 영국의 노동력 부족 중 일부분은 코로나19가 종식되면 자연스럽게 해소되겠지만, 브렉시트나 고령화의 영향은 장기간 지속되거나 점차 심화될 가능성이 크다. 뿐만 아니라 코로나19를 계기로 노동자의 직업 선호나 근무형태가 근본적으로 달라질 경우 특정 산업의 노동력 부족 현상이 고착화될 수도 있다. 우리나라에서도 이와 같은 가능성을 염두에 두고 산업별 노동력 부족 가능성과 그 영향 및 대응방안 등에 대한 연구를 진행할 필요가 있을 것으로 보인다. KLI

색일 : 2021.7.19).

25) BBC(2021), "Scottish Fruit Farmers' Fears over Shortage of Migrant Workers", May 12, *BBC*, https://www.bbc.com (검색일 : 2021.7.19).

26) Richard Partington(2021), "Combat Staff Shortages by Relaxing Brexit Immigration Rules, Says CBI", June 28, *The Guardian*, https://www.theguardian.com (검색일 : 2021.7.19).

International Labor Brief 국제노동브리프 | 2021년 8월호 pp.103~108
한국노동연구원

International Labor Trends
국제노동동향 ④ - 프랑스

코로나19 위기와 프랑스의 계절 이주노동자

이태훈 (스위스 국제개발대학원 박사과정)

■ 머리말

전 세계적으로 농장 작업의 1/4 이상이 수백만 명의 이주노동자에 의해 이루어지고 있다. 특히 북미와 유럽의 많은 국가가 농업부문의 노동력 부족을 메우고 지속적으로 식량을 생산하기 위해 계절 이주노동자[1)]에게 많은 부분을 의존하고 있다. 때문에 코로나19가 야기한 국가 간 이동제한으로 인해 농업부문(특히 농번기)에서 인력부족 문제가 두드러지고 있다. 이 글에서는 프랑스 정부가 외국인 계절노동자 공급 부족 문제에 어떻게 대응하고 있는지 제도 변화에 초점을 맞추어 알아보도록 한다.[2)]

■ 프랑스의 농업부문 계절노동자 현황

EU 통계청에 따르면, 2016년 기준 EU 15개국의 농업부문 연간 총작업량의 42%를 임시노동자가 담당한다. 프랑스의 경우 농업부문의 계절노동자는 53만 2천 명으로 농업부문 임금

1) 계절 이주노동자는 일시적으로 계절에 따른 활동을 위해 합법적으로 EU로 이주한 제 3국민을 뜻한다.
2) 이 글은 다음 논문을 요약 정리한 것이다(Mitaritonna, C. and L. Ragot(2020), "After Covid-19, Will Seasonal Migrant Agricultural Workers in Europe be Replaced by Robots?", http://www.cepii.fr (검색일 : 2021. 6.12)).

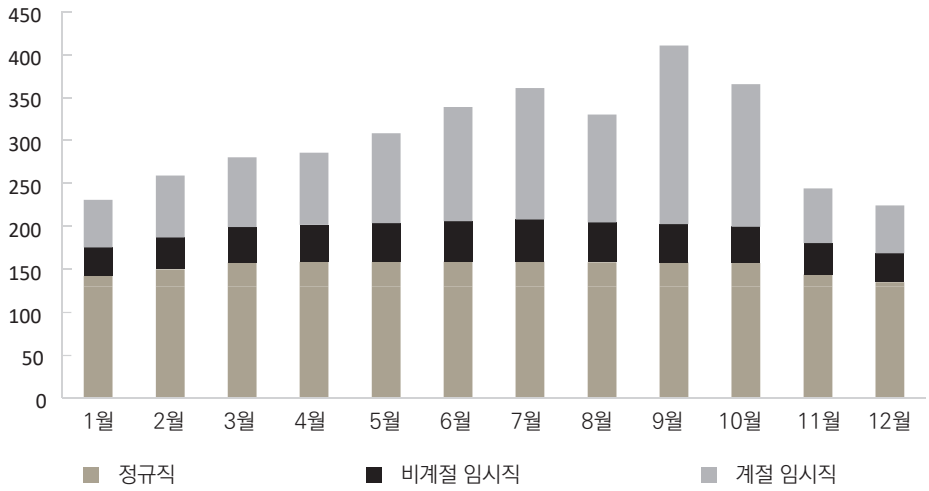
노동자의 71%를 차지하며, 연간 총작업량의 34%(2010년 기준 26%)를 담당한다. 이 수치는 주변 국가인 이탈리아보다는 낮고(계절노동자는 93만 2천 명으로 임금노동자의 90%를 차지하며 연간 총작업량의 59%를 담당) 영국보다는 높은 수준이다(계절노동자는 6만 4천 명으로 임금노동자의 37%를 차지함).[3)]

계절 이주노동자의 비중은 월별로 다르게 나타나는데 프랑스의 경우(그림 1 참조), 유효한 노동계약 건수는 시간이 지남에 따라 크게 증가하며 계약 건수가 가장 많은 9월과 가장 적은 12월을 비교하면 1.82:1에 달한다. 또한 계절 이주노동자의 역할은 좀 더 노동집약적인 부문에서 특히 크게 작용한다(그림 2 참조). 과일류의 경우 한 해 전반에 걸쳐 계절노동 계약 건수가 높게 나타나기는 하지만 4월부터 증가하기 시작하여 가을경엔 노동계약의 80%를 계절노동자가 차지하게 된다.

프랑스의 계절 이주노동자 제도는 시골 지역의 인구 감소에 대응하기 위해 도입되었으며

[그림 1] 프랑스 내 농업부문 노동자 월별 유효 계약 건수

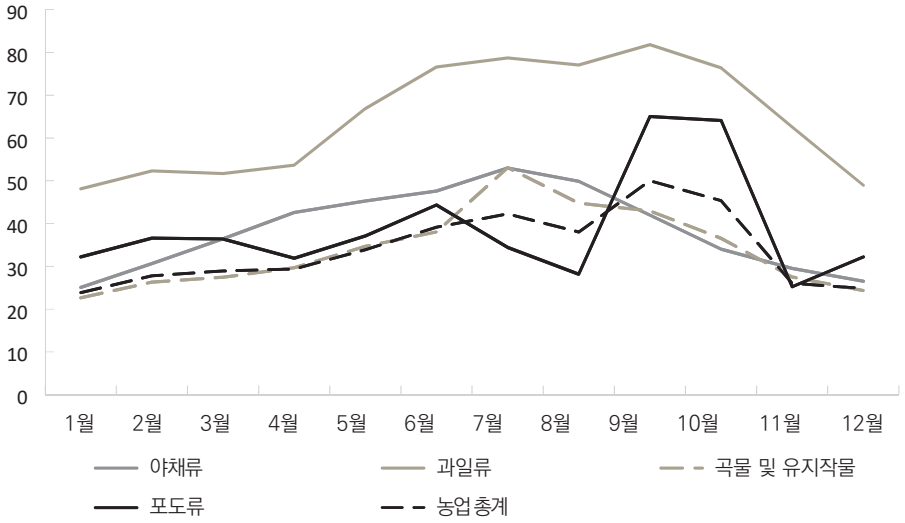
(단위 : 천 건)



자료 : 농업협동조합(Mutualité sociale agricole), Mitaritonna, C. and L. Ragot(2020), "After Covid-19, will Seasonal Migrant Agricultural Workers in Europe be Replaced by Robots?"에서 재인용.

3) 영국 내 계절 이주노동자의 연간 총작업량에 관한 통계는 제공되지 않음.

[그림 2] 부문별 계절노동 계약 비율



자료 : 농업협동조합(Mutualité sociale agricole), Mitaritonna, C. and L. Ragot(2020), "After Covid-19, will Seasonal Migrant Agricultural Workers in Europe be Replaced by Robots?"에서 재인용.

1951년 이탈리아, 1961년 스페인, 1963년 모로코, 튀니지, 포르투갈 등 주변 국가와의 협정을 통해 법적인 효력을 갖게 되었다. 농업부문 이주노동자에 대한 제한적 조치는 매우 예외적인 경우에만 고려되었으므로 경제위기나 우호적이지 않은 이주 정책이 만연한 와중에도 계절 이주노동은 지속되거나 심지어 장려되기도 했다. 계절 이주노동자는 수확기 또는 이식기에 필수적인 인력으로서 존재해 온 것이다.

프랑스의 경우 2010년 기준 농업부문 내 임시직 노동자 중 계절 이주노동자의 비중은 18.8%였으나 2016년에는 24%로 증가하는 등 계절 이주노동자의 비중이 계속 증가해 왔다(표 1 참조). 이 통계는 불법 이주자나 EU 밖에 위치한 인력서비스 업체를 이용한 계절 이주노동자는 포함하지 못하는 한계가 있지만, 뚜렷한 증가세를 확인하는 데는 충분하다.

2020년 3월 프랑스 농업부는 다음 3개월 동안 20만여 명의 추가적인 농장 인력이 필요하다고 발표했고 코로나19로 국경 간 이동이 제한적인 상황에서 계절 이주노동자의 유입 없이 노동력 수급 문제를 해결하기 위해 다양한 정책이 논의되었다.

<표 1> 출신 국가별 농업부문 내 임시직 노동자 추이

(단위 : 천 명)

	2002년	2007년	2010년	2016년
자국민	634.0	565.0	520.8	461.8
계절 이주노동자 계	130.7	123	121.3	146.6
EU 회원국	35.0	30.3	29.5	45.6
비EU 회원국	58.0	72.3	70.0	83.3
N/A	37.5	20.7	21.9	17.6

자료 : 농업협동조합(Mutualité sociale agricole), Mitaritonna, C. and L. Ragot(2020), "After Covid-19, will Seasonal Migrant Agricultural Workers in Europe be Replaced by Robots?"에서 재인용.

■ 농업부문 노동력 부족에 대응하기 위한 긴급 정책[4)]

3월과 4월은 수확을 시작하고 다음 수확기를 위한 준비를 해야 하는 중요한 기간으로 유럽 정부들은 농업부문 내 인력 부족으로 인한 혼란을 피하고자 빠르게 대응하기 시작했다. 수확기에 이르러 하루가 다르게 변해가는 보건위기 상황 속에서 프랑스에 도입된 정책들은 크게 세 가지이다.

- **국내 유휴인력으로 이주노동자를 대체** : 많은 EU 국가가 봉쇄정책으로 인해 휴직상태였던 비필수 부문의 노동자들을 적극적으로 활용하였다. 프랑스의 경우 2020년 3월 24일 농업부 장관이 직접 코로나19로 일시 해고나 실업상태에 놓인 이들에게 농장에서 일해줄 것을 당부하는 메세지를 보냈다. 그리고 이들과 농장을 직접 연결해주는 웹사이트(https://desbraspourtonassiette.wizi.farm)를 구축하고 참여를 장려하기 위해 농업부문 노동단체와의 논의를 통해 실업수당과 농업부문에서의 임금을 동시에 받을 수 있게끔 하였다. 이 플랫폼에는 2020년 4월 23일 기준 30만 명 이상이 등록되어 있으며 이 중 1만 5천 명이 5천여 개의 농장에서 일하고 있다고 발표됐다. 또한 프랑스의 많은 지방정부는 일시적인 인력난을 해결하기 위해 임시 난민수용소에 연락을 취하여 최저임금을 받는 단기계약으로 난민들을 고용하기도 했다. 예를 들어 파리 부근의 센에마른(Seine-et-Marne) 데파르트망의 경

4) EMN France(2020), "Attracting and Protecting Seasonal Workers from Third Countries in France", https://www.immigration.interieur.gouv.fr (검색일 : 2021.6.12).

우 봉쇄기간 동안 50명이 넘는 난민들에게 지역 농장업체에서의 일자리를 마련해 주었다.

- **현업 종사자들에 대한 노동법 완화** : 계절노동자 중 이주자 비율이 24%인 프랑스의 경우 주말노동에 대한 규제를 완화하여 법정 최대 노동시간을 25% 연장한 주 60시간 노동을 허용했다(35시간 이상의 경우 초과근무수당 지급). 또한 프랑스 정부는 보건위기 시 초과근무에 대한 세제혜택을 마련하기도 했다. 행정절차를 간소화하여 코로나19로 인해 고국으로 돌아가지 못하고 프랑스에 체류 중인 제3국 계절 이주노동자들의 고용을 용이하게 해주고, 2020년 4월 2일부로 취업 허가증 취득 절차도 단순화시켰다. 추가로 2020년 6월 17일 개정된 법안을 통해 3월 16일과 6월 15일 사이에 체류가 만료되는 계절 이주노동자의 체류기간을 12개월 기간 내에 9개월(현행 6개월)로 연장하였다.
- **신규 계절 이주노동자들에 대한 엄격한 건강상태 요구** : 계절 이주노동자들은 준비되지 않은 자국 노동자들보다 숙련도가 높기 때문에 이들의 노동력을 안전하게 수급할 수 있도록 제도적인 장치가 고안되었다. EU 회원국 또는 셍겐 지역, 영국, 안도라, 모나코, 산마리노 그리고 바티칸 시국의 국민이거나 거주민일 경우 농업부문에 한하여 아주 제한적으로 프랑스에 이주하여 일할 수 있는 권리가 있다. 이들은 기타 형식적인 절차 없이 입국과 체류기간 동안 코로나19의 증상이 없음을 신고하는 국제 여행신고서[5](당사자와 사용자 각 1부)와 고용신고서, 고용계약 확인서 그리고 프랑스 농장에 의한 고용계약서 중 하나를 지참해서 일을 할 수 있다.

이러한 정책의 경제적인 영향에 대해서 면밀한 점검이 필요하다. 과일과 채소류의 경우 총생산비용에서 노동비용이 차지하는 비중이 30~50%로 크기 때문에 노동비용이나 생산성 측면에서의 혼란은 최종 상품가격을 상승시켜 소비자에게 큰 부담을 주게 된다. 코로나19는 유럽의 주요 농업국가로 EU 전체 생산량의 58%를 차지하는 스페인, 이탈리아, 프랑스에 동일한 악영향을 미쳤다. 때문에 경쟁이 감소하여 단기적으로 프랑스 생산자들은 생산비용의 증가로부터 보호되었지만, 많은 소비자가 국내 제품의 가격 상승과 부족한 수입 대체재로 인해 곤란을 겪고 있다. 프랑스의 경우 노동생산성 하락, 운송비용 증가, 상대적으로 높은 노동비용으로 인해 과일 및 채소류의 가격이 1차 봉쇄기간 동안 약 9% 상승했다. 장기적으로 높은 가격은 공급자나 소비자 모두에게 악영향을 미칠 것이기에 가격 경쟁력을 회복시킬 정책이 필요할 것이다.

5) 프랑스 내무부 웹사이트 참고, https://www.interieur.gouv.fr/Actualites/L-actu-du-Ministere/Attestation-de-deplacement-et-de-voyage (검색일 : 2021.6.12).

■ 계절 이주노동자의 미래

앞서 살펴본 바와 같이 코로나19 위기와 이에 따른 국경 폐쇄는 계절 이주노동자의 이동에 심각한 영향을 미쳤고 이들에 대한 의존도가 높은 일부 유럽국가들은 혼란을 피하기 위해 긴급하게 다른 방안을 고려하기 시작했다. 하지만 숙련된 계절 이주노동자를 대신할 방안은 효율성이 보장되지 않거나 생산비용 증가에 따른 상당한 제품 가격 상승을 동반하는 등 어려움을 피하기가 쉽지 않다. 델타 변이로 인한 4차 대유행이 계속된다면 국경 봉쇄가 지속되어 계절인력 수급의 어려움은 쉽게 해결되지 않을 것이며, 계절노동자들이 코로나19 위기가 심각한 나라로 입국할 것이라고 확신하기도 어렵다. 때문에 코로나19가 초래한 대규모의 일시적 충격은 농업부문에서 장기적인 구조적 변화로 이어질 수도 있다. 더불어 장기적으로 볼 때 농장주들은 손실을 피하기 위해 외국인 노동자에 대한 과도한 의존에서 오는 위험을 줄이고자 노력할 가능성이 있다. 전문가들은 AI, 로봇, 위성 데이터 기술로 농업부문을 혁신하고 5~10년 이내에 로봇에 의한 대규모 수확이 이루어진다면 인력부족에 대응할 수 있으리라고 예측하고 있다.

■ 결 론

코로나19 위기를 극복하기 위한 공공정책은 필연적으로 계절노동자들의 입국을 제한시켰고 이는 유럽국가들의 농업부문 내 계절 이주노동자의 주요한 역할을 다시 한번 확인시켰다. 단기적인 충격에 대응하기 위해 많은 정책이 고려되었지만 장기적으로 로봇 도입을 통해 계절 이주노동자를 대체하는 것이 다음 5~10년 내에 실현될 것으로 보인다. 한국 또한 2017년부터 계절노동자 제도(농번기 농가를 위한 90일짜리 단기 노동비자를 발급)를 확대 시행해오고 있으나 조직적 불법 인력 공급이 계속되는 등 정책의 실효성에 대한 의문이 계속되고 있다. 긴 역사뿐 아니라 규모 면에서도 압도적인 유럽 계절 이주노동의 구조적 변화를 지켜보면서 한국의 상황에 시사하는 바가 무엇일지 생각해 보아야 할 것이다. KLI

International Labor Brief 국제노동브리프 | 2021년 8월호 pp.109~116
한국노동연구원

일본의 재택근무와 후생노동성의 재택근무 가이드라인

International Labor Trends
국제노동동향 ⑤ - 일본

박준희 (일본 사이타마대학교 인문사회연구과 박사과정)

■ 머리말

코로나19의 확산으로 인해 세계 각국에서 재택근무[1)]가 급속히 확산되었으며 이는 일본도 예외가 아니다. 일본 노동정책연구·연수기구(JILPT)의 패널조사에 따르면 일본에서도 긴급사태 선언을 계기로 재택근무를 시행하는 기업이 늘고 있다. 코로나19 발생 이전에는 주 1회 이상 재택근무를 수행한다고 응답한 노동자의 비율이 27.4%에 그쳤지만, 2021년 3월 조사에서는 57.5%의 노동자가 주 1회 이상 재택근무를 한다고 응답하였다.[2)]

이처럼 재택근무가 단기간에 급속히 확산되면서 재택근무와 관련한 여러 문제도 대두되었다. 일과 가정의 경계가 모호해진 상황에서 경비 지원이나 노동시간에 대한 명확한 기준이 없는 기업에서는 노동자가 전기요금, 통신요금 등의 비용을 부담하거나 이전보다 장시간 노동을 하는 등의 문제가 나타난 것이다. 그렇지만 재택근무로 인해 발생하는 다양한 문제를 예방하고 해결할 수 있는 지침이나 규정이 없어 많은 기업과 노동자가 어려움을 겪어 왔다.

1) 노동자가 정보통신기술을 이용하여 사업장 이외의 장소에서 일하는 근무형태와 관련하여 재택근무, 원격근무, 텔레워크 등 다양한 용어가 사용되고 있다. 일본에서는 통상적으로 이러한 근무형태를 '텔레워크(telework)'라는 용어로 부르고 있으나 본고에서는 한국에서 자주 쓰는 표현인 '재택근무'로 표현하였다. 단, 일본에서의 텔레워크는 자택에서 일하는 것만을 뜻하는 것은 아니라는 점에 유의할 필요가 있다. 자세한 것은 이 글의 "재택근무의 정의" 부분을 참고하기 바란다.

2) 労働政策研究·研修機構(2021), 「新型コロナウイルス感染拡大の仕事や生活への影響に関する調査(JILPT 第4回)(一次集計)結果」, 4月 30日, https://www.jil.go.jp/press/documents/20210430a.pdf (검색일 : 2021.7.1).

이에 후생노동성은 재택근무의 시행으로 나타나는 제반 문제를 해결하고자 2021년 3월 25일에 「재택근무의 적절한 도입과 실시의 추진을 위한 가이드라인(이하 '가이드라인')」[3]을 발표하였다. 이 가이드라인에서는 재택근무의 정의와 재택근무 시행 시의 유의점을 인사평가, 노동시간 및 휴게시간 관리, 안전위생 및 직장 내 괴롭힘 등과 같은 다양한 영역으로 구분하여 구체적인 지침을 제시하고 있다.

이 글에서는 가이드라인의 주요 내용을 살펴봄으로써 일본에서는 재택근무와 관련하여 발생하는 다양한 문제를 어떻게 해결하고자 하는지 알아보도록 한다.

■ 가이드라인의 주요 내용

재택근무의 정의

가이드라인에서는 재택근무를 "노동자가 정보통신기술을 이용하여 사업장 이외의 장소에서 수행하는 근무형태"로 정의한다. 또한 가이드라인에서는 재택근무의 여러 이점을 소개하고 있다. 가이드라인에 따르면, 재택근무를 하면 사업장에서의 근무에 비해 일하는 시간이나 장소를 유연하게 활용할 수 있으며, 출퇴근 시간이 줄면서 체력 소모가 적어진다. 또한 일에 집중할 수 있는 환경에서 업무를 수행하기 때문에 효율성이 높아지고, 시간외 노동이 감소하며, 육아 및 가사 활동을 유연하게 할 수 있어 일과 가족의 양립이 가능해 진다.

가이드라인은 재택근무의 유형을 ① 자택근무,[4] ② 위성오피스 근무, ③ 모바일 근무의 세 가지로 나누어 제시하면서 각각의 장점을 소개하고 있다. 자택근무는 통상적으로 통근하지 않고 자신의 집에서 업무를 수행하는 근무형태로, 일과 가정생활의 양립이 가능한 방식이다. 위성오피스 근무는 자택 근처나 특정 장소에 설치된 위성오피스에서 업무를 수행하는 근무형태로, 통근시간을 단축시키면서도 자택근무나 모바일 근무보다 작업환경이 잘 갖춰진 장소

3) 厚生労働省(2021), 「テレワークの適切な導入及び実施の推進のためのガイドライン」, 3月 25日, https://www.mhlw.go.jp/content/000759469.pdf (검색일 : 2021.7.1).
4) 이 경우에는 자택에서 업무를 수행하는 근무형태를 뜻한다.

에서 일하는 것이 가능하다. 모바일 근무는 노동자가 자신이 일하고 싶은 장소에서 자유롭게 일하는 근무형태로, 외근 시 이동시간을 이용하여 일하는 등 업무장소를 유연하게 함으로써 업무의 효율화를 도모하는 것이 가능한 방식이다. 가이드라인은 이러한 정의를 바탕으로 재택근무를 도입할 때 주의해야 할 점에 대해서도 제시하고 있다.

재택근무 도입 시 주의할 점

가이드라인은 재택근무를 원활하게 도입하기 위해서는 재택근무와 관련하여 도입 목적, 대상 업무, 대상이 될 수 있는 노동자의 범위, 업무가 수행될 장소, 수행할 요일과 시간, 신청 등의 절차, 비용 부담기준, 노동시간 관리방법 등에 대해 노사가 충분히 논의하고 관련 규칙을 구체적으로 정하는 것이 중요하다고 지적하였다.

특히 재택근무의 대상 업무와 관련하여 최대한 많은 노동자가 재택근무를 할 수 있도록 하는 것이 중요하다고 강조했다. 일반적으로 재택근무가 어려운 직종이나 업종이라 하더라도 개별 노동자의 업무를 분석해보면 재택근무가 가능한 부분이 있으므로, 업무의 내용을 개별적으로 파악하여 사업장 외의 공간에서 업무를 수행할 수 있는 경우에는 재택근무를 실시하는 것이 바람직하다고 하였다.

또한 재택근무 대상자를 선정할 때 차별이 발생하지 않도록 유의할 필요가 있다고 강조하였다. 「단시간 노동자 및 유기고용 노동자의 고용관리 개선 등에 관한 법률(1993년 법률 제76호)」[5] 및 「노동자 파견사업의 적정한 운영 확보 및 파견노동자의 보호 등에 관한 법률(1985년 법률 제88호)」[6]에서는 정규직 노동자와 비정규직 노동자의 대우에 불합리한 차별이 있어서는 안 된다고 규정하고 있다. 때문에 정규직이나 비정규직이라는 고용형태의 차이를 이유로 특정 노동자를 재택근무 대상자에서 제외하는 일은 없어야 한다는 것이다. 아울러 재택근무로는 업무를 수행하기가 어려워 사업장에 출근해야 하는 노동자에게 업무가 과하게 부과되지 않도록 해야 한다는 점도 언급하였다.

5) 「短時間労働者及び有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する法律(平成５年法律第76号)」.
6) 「労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律(昭和60年法律第88号)」.

나아가 재택근무를 도입하는 과정에서 기존의 업무방식을 재검토할 것을 제안하였다. 그리고 불필요한 날인이나 서명을 폐지하고, 회의에 대면으로 참석할 것을 강요하지 않으며, 문서로 진행하던 서류나 결재를 전자화하는 등 업무방식을 수정하는 것이 바람직하다고 제안하였다. 많은 노동자가 재택근무를 하면서도 날인 또는 결재를 받거나 회의에 참석하기 위해 출근하는 경우가 있는데[7], 이를 개선해야 한다는 것이다.

재택근무 수행에 따른 인사평가 시 유의점

재택근무는 비대면으로 일하는 방식이기 때문에 노동자가 업무를 수행하는 상황이나 성과를 내는 과정 등을 파악하기 어려운 측면이 있다. 따라서 재택근무를 수행한 노동자에 대한 인사평가와 관련해서는 기업이 노동자에게 어떤 업무를 요구하고 이를 처우에 어떻게 반영할지 관련 방안을 적절히 고안하여 시행해야 한다고 강조했다. 이를 위해 상사가 하급자에게 요구하는 업무의 내용이나 수준 등을 구체적으로 제시하고, 평가기간 중에는 업무 달성 정도를 노사가 공통으로 인식할 수 있도록 소통하는 기회를 마련할 것을 권고했다. 특히 기업이 근무의욕과 같은 근무태도를 평가할 때, 평가대상이 되는 구체적인 행동의 내용과 평가방법을 제시하는 것이 바람직하다고 지적했다. 이와 함께 비대면 근무방식에 대해 적절한 평가가 실시될 수 있도록 인사평가를 수행하는 평가자를 대상으로 훈련 등의 기회를 제공하는 방법도 고려할 수 있다고 하였다.

또한 재택근무를 수행하는 노동자가 업무시간 외의 메일 등에 대응하지 않았다는 이유로 인사평가에 불이익을 주는 것은 적절하지 않다고 강조하였다. 마지막으로, 재택근무와 사업장 근무를 병행하는 기업에서 사업장 근무를 수행하는 노동자를 높게 평가하는 것은 노동자가 재택근무를 선택하는 데 방해가 될 수 있으므로 적절한 인사평가가 아니라고 설명하였다.

7) 아사히신문의 2021년 1월 기사를 보면 여전히 이런 관행이 많이 남아 있는 것으로 보인다. 관련해서는 아래 기사 참고(渡辺康人·四登敬(2021), 「出社続ける上司、イヤミ…在宅勤務への圧力、調査で鮮明」, 朝日新聞, 1月 13日, https://digital.asahi.com (검색일 : 2021.7.14)).

재택근무 수행에 필요한 비용의 부담

가이드라인은 재택근무와 관련하여 발생하는 비용에 대해서도 다루고 있다. 가이드라인에서는 재택근무를 수행함으로써 노동자에게 과도한 부담이 생기는 것은 바람직하지 않다고 명확히 언급하였다. 그러면서 개별 기업별로 업무내용이나 물품의 임대상황 등에 따라 비용을 부담하는 방식이 다양하므로 쉽게 일반화할 수는 없지만, 노사 중 누가 어느 정도를 부담할 것인가에 대해 미리 충분히 대화하고 각 기업의 상황에 따라 원칙을 정해 취업규칙 등에 규정하는 것이 바람직하다고 하였다. 또 재택근무로 인해 발생하는 전기요금, 통신요금 등의 비용과 관련해서는 근무에 소요된 실비를 근무시간 등 재택근무의 실태에 따라 합리적·객관적으로 계산해서 지급하는 것도 생각해볼 수 있다고 제안하였다.

노동기준 관련 법령의 적용 및 취업규칙의 재정비

가이드라인은 재택근무 시에도 노동기준 관련 법령이 적용된다는 점을 명확히 하고 있으며, 재택근무 시행과 관련하여 취업규칙을 재정비할 것을 권유하고 있다.

먼저 노동자가 재택근무를 수행하는 경우에도 노동기준법, 최저임금법, 노동안전위생법, 노동자재해보상보험법 등의 노동기준 관련 법령이 적용된다고 설명한다. 그중 노동기준법과 최저임금법과 관련해서는 재택근무를 이유로 노동기준법에 명시된 부분을 위반하거나 최저임금 이하의 임금을 주어서는 안 된다고 강조하였다.

또한 노동안전위생법과 관련해서는 재택근무를 수행하는 노동자의 경우 사업장을 벗어나서 일하기 때문에 상사나 동료 등과 즉각적으로 소통하는 데 한계가 있고, 다른 사람이 심신의 변화를 눈치채기 어렵다는 점을 고려하여 두 가지를 권고하였다. 첫째는 사업자가 재택근무를 수행하는 노동자의 안전위생을 확보하기 위해 체크리스트(사업자용)[8] 등을 활용하여 건강상담체제를 정비하고 소통을 활성화하기 위한 조치를 실시할 필요가 있다는 것이다. 둘째는 자택 등

8) 해당 체크리스트는 가이드라인 18~19페이지에 별지로 첨부되어 있다.

에서 재택근무를 수행할 때 작업환경을 확인하기 위한 체크리스트(노동자용)[9] 등을 활용하여 노동자에게 작업환경에 관한 상황 보고를 하도록 요구함으로써 자택에서도 안전을 배려한 재택근무가 되도록 해야 한다는 것이다. 아울러 필요한 경우에는 노사 협력으로 환경개선을 도모하고 위성오피스 등을 활용하는 방안을 검토하는 것도 중요하다고 하였다.

노동자재해보상보험법과 관련해서는 재택근무 실시 중에 발생한 재해는 업무상 재해로서 산재보험 급부의 대상이 된다고 하였다. 그리고 이러한 산재보험의 적용을 위해 사용자는 정보통신기기의 사용내역과 같은 객관적인 기록이나 노동자로부터 신고된 시간 기록 등을 적절히 보존하는 것이 필요하다고 언급하였다. 이와 더불어 노동자가 부상을 입었을 경우 사용자나 의료기관 등이 재해발생 상황을 정확하게 파악할 수 있도록 해당 상황 등을 가능한 한 상세히 기록해 둘 것을 노동자에게 미리 알리는 것이 바람직하다고 하였다.

가이드라인은 재택근무와 관련한 여러 가지 원칙이나 규정을 취업규칙에 반영하는 것이 바람직하다고 지적하기도 하였다. 즉, 재택근무를 원활히 시행하기 위해서는 노사 간 협의를 통해 정한 재택근무의 원칙을 취업규칙에 규정하고, 이를 노동자에게 명확히 주지시키는 것이 바람직하다는 것이다. 특히 재택근무 수행 장소를 노동자가 자신의 조건에 따라 유연하게 선택할 수 있도록 한 경우에는, 사용자의 허가 기준을 제시한 후 사용자가 허가한 장소에서만 재택근무가 가능하다는 점을 취업규칙에 규정해 놓을 필요가 있다고 하였다. 뿐만 아니라 사용자가 노동자에게 노동계약 또는 취업규칙에 규정된 근무장소나 업무수행 방법의 범위를 넘어 재택근무를 하게 할 경우, 노동자 본인과 합의하여 노동계약을 변경할 필요도 있다고 지적했다.

마지막으로 재택근무 수행 시 각종 직장 내 괴롭힘과 관련한 대응에 대해서도 정리하였다. 사업주는 직장 내 괴롭힘이나 성희롱·성폭력 등을 방지하기 위해 고용관리상의 조치를 의무적으로 강구해야 하며, 재택근무 수행 시에도 사업장에 출근하는 근무방식과 마찬가지로 관계법령 및 관계지침에 따라 직장 내 괴롭힘을 해서는 안 된다는 사실을 노동자에게 알려야 한다고 지적하였다.

9) 이 체크리스트 역시 가이드라인 20페이지에 별지로 첨부되어 있다.

재택근무 시 노동시간 관리

가이드라인은 재택근무를 수행하는 노동자의 노동시간을 관리하는 방법에 관해서도 지침을 제시하였다. 재택근무의 경우 본래의 사업장이 아닌 장소에서 업무가 수행되며 이에 따라 사용자가 노동자의 업무수행 여부를 즉각적으로 파악할 수 없기 때문에, 노동시간을 확인할 수 있는 방법을 구체적으로 정할 필요가 있다. 가이드라인은 다음과 같은 두 가지 방법을 제시하였다.

① 컴퓨터 사용시간의 기록, 위성오피스 입출입 시간의 기록 등 객관적인 기록에 기초하여 업무 시작 및 종료 시간을 확인
② 노동자의 자기 신고에 기초하여 업무시간을 확인

이 중 노동자 자신의 신고에 기초하여 노동시간을 확인하는 방법의 경우, 노동자가 자신이 수행한 구체적인 업무내용과 그 소요시간을 상세히 기록하는 등 업무수행을 입증할 수 있는 방법에 대해 충분히 설명할 필요가 있다고 언급하였다. 또한 사업주는 시간외 노동과 관련하여 노동자가 신고가능한 상한 시간을 설정하는 방법 등으로 노동자가 적정한 신고를 하지 못하게 해서는 안 된다고 덧붙였다.

끝으로 재택근무가 장시간 노동으로 이어질 가능성이 있으므로, 이를 방지할 대책으로 메일 발송 시간대를 제한하거나 특정 시간대에 사내 시스템에 접속하는 것을 제한하는 등의 방법을 강구해볼 수도 있다고 하였다. 나아가 시간외, 휴일, 소정외 심야노동에 대해서도 노사합의에 따라 그러한 노동이 가능한 시간대를 사용자가 미리 설정하는 등 절차를 마련할 필요가 있다고 하였다.

■ 맺음말

코로나19의 확산으로 인해 재택근무를 도입하는 기업이 늘어나면서 재택근무와 관련한 문제도 증가하였으나, 그동안 이러한 문제를 해결할 수 있는 명확한 기준이 없었다. 이에 후생

노동성은 「재택근무의 적절한 도입과 실시의 추진을 위한 가이드라인」을 발표하였다. 가이드라인에서는 재택근무의 정의, 재택근무 도입 시 주의할 점, 재택근무 수행에 따른 인사평가 시 유의점, 재택근무 수행에 필요한 비용의 부담, 노동기준 관련 법령의 적용 및 취업규칙의 재정비, 재택근무 시 노동시간의 관리 등을 다루고 있으며, 주요 내용은 아래와 같다.

재택근무는 정해진 사업장 외의 장소에서 업무를 수행하는 자택근무, 위성오피스 근무, 모바일 근무 등을 포괄하는 개념이다. 재택근무 대상자를 선정할 때는 고용형태에 따른 차별이 없어야 하며, 업무내용을 상세하게 파악하여 사무직 이외의 직종에서도 재택근무가 가능하도록 해야 한다. 재택근무는 사업장 이외의 공간에서 업무가 진행되기 때문에 사업주는 요구하는 업무내용을 구체적으로 제시하고 업무 달성 정도에 대해 서로 소통할 필요가 있다. 또한 재택근무로 인해 발생하는 비용에 대해서는 노사가 대화를 통해 비용 부담에 관한 부분을 합의하고 이를 취업규칙 등에 규정할 필요가 있다. 뿐만 아니라 재택근무가 사업장 이외의 장소에서 수행되더라도 이 역시 노동기준 관련 법령이 적용되므로 이를 준수할 수 있도록 노사 간에 노력해야 하며, 사업주는 직장 내 괴롭힘에 대한 방지 조치도 강구해야 한다. 마지막으로 가이드라인은 노사 간에 노동시간을 어떻게 파악할 것인지를 제시하면서 메일 발송 시간대를 제한하고, 특정 시간대에 사내 시스템에 접속하는 것을 제한하는 등 장시간 노동을 방지하기 위한 조치를 강구하도록 규정하고 있다.

코로나19 대유행 이후에도 재택근무의 효율성과 유연성, 일·가정의 양립 가능성이라는 장점을 취하기 위해 전 세계 많은 기업에서 재택근무를 계속 시행할 것으로 예상된다. 이러한 점에서 일본 정부의 가이드라인은 기업이 재택근무를 도입할 때 노사 간에 발생할 수 있는 여러 문제를 미연에 예방하기 위한 참고자료로 활용할 수 있을 것으로 예상된다. KLI

세계노동소식

INTERNATIONAL

L A B O R

B R I E F

미국 : 바이든 대통령, 인플레이션은 일시적 현상에 불과하다고 주장

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

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

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

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

미국 : 제과회사 프리토레이(Frito-Lay)의 노동자 파업

제과회사인 프리토레이(Frito-Lay)의 노동자 8백여 명이 2021년 7월 5일 자정부터 강제 초과근무 및 주 84시간에 이르는 장시간 노동 중단을 요구하는 파업에 돌입했다.[1)] 이들을 대표하는 베이커리, 제과, 담배, 제분 노동자 국제연합(Bakery, Confectionery, Tobacco Workers and Grain Millers) 218지부의 발표에 따르면, 캔자스주 토피카(Topeka) 공장에서 일하는 프리토레이 노동자들은 팬데믹 이후 수요 급증에 따라 주 7일 근무, 1일 최대 12시간 근무 등의 격무에 시달려 왔다. 이에 관해 노동조합 위원장 앤서니 쉘튼(Anthony Shelton)은 "노동자들은 가족을 돌볼 시간, 집안일을 할 시간, 심부름할 시간, 심지어 건강을 위해 잠을 잘 시간조차 부족하다."라고 말했다. 이에 대해 회사는 이러한 문제를 해결하기 위한 계약을 7월 1일 218지부에 제안했다고 반박했다. 회사가 제안한 계약안에 따르면 노동자들의 임금은 향후 2년간 4% 인상되고 노동시간은 주당 총 60시간으로 제한된다. 이에 덧붙여 사측은 "현재 파업은 노동자들이 불필요한 경제적 어려움을 겪도록 만들고 있다. 우

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

현재 프리토레이는 세계적인 식품회사인 펩시코(PepsiCo)의 자회사로, 최근 실적 발표에 따르면 펩시코는 프리토레이의 성공에 힘입어 총 14%의 매출 상승을 기록했다. 하지만 토피카 공장에서 근무하는 한 기술직의 의견에 따르면, 현재 노동자들은 이러한 회사의 이익을 전혀 공유하지 못하고 있다. 이와 더불어 또 다른 한 노동자는 현재 직원들이 위험수당, 보너스 그리고 코로나19와 연관된 처우를 제대로 받지 못할 뿐만 아니라, 근래에 제기된 산업안전 및 위험과 관련된 문제 제기 또한 제대로 처리되지 않고 있다고 말했다. 실제로 미국의 산업안전보건청(OSHA)의 자료에 따르면, 토피카 공장은 최근 몇 년간 절단 사고, 차량 사고 등에 관한 책임으로 벌금을 부과받은 바 있고, 최근 발생한 사건에 대해서는 조사가 진행 중이다.

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

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

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

하지만 지난 트럼프 정부하에서 연방노동관계위원회(NLRB)는 노조의 스캐비 사용을 금지하려는 움직임을 보였다. 당시 피터 롭(Peter Robb) 사무총장은 노사분쟁의 당사자가 아닌 제3의 장소에 이 조형물이 설치되는 경우, 그것은 불법 피케팅에 해당하므로 표현의 자유가 적용되지 않는다는 의견을 표명했다.

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

하지만 2021년 7월 21일 연방노동관계위원회는

그간 대법원은 스캐비 설치보다 훨씬 더 불쾌감을 주고 공격적인 형태의 표현 행위에 관해서도 표현의 자유를 인정해 주었으며, 스캐비의 사용 역시 보호되어야 한다고 3대 1로 결정하였다.[1)]

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

미국 : 바이든 정부, 연방거래위원회에 노동자 보호를 위한 행정명령 발령

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

경쟁금지조항은 특정 회사에 고용된 노동자가 그 회사와 경쟁 관계에 있는 동일 산업군의 회사로 이직하는 것을 막는 조항으로, 경쟁 관계의 사용자와 노동자의 권한을 일부 제한함으로써 기존 사용자를 보호하는 것을 골자로 한다. 하지만 포브스에 따르면,[2)] 이 조항은 사용자가 노동자를 과도하게 통제하는 수단으로 작용해 왔다. 이는 샌드위치 업체 지미 존스(Jimmy John's)의 사례에서 잘 나타난다.[3)] 이 업체는 퇴사한 노동자가 이후 2년간 근방의 경쟁업체에 취업하는 것을 금지한 바 있다. 이에 대해 당시 뉴욕주 법무부는 취약계층 노동자의 취업 기회를 제한하는 것이라고 주장했다. 즉, 이 조항은 특히 저임금 노동자의 재취업 기회를 제한하는 역효과를 냈던 것이다.

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

1) Wilkie, C.(2021), "Biden Readies Order to Rein in Worker Non-compete Clauses and Make Switching Jobs Easier", *CNBC*, July 7, https://www.cnbc.com/ (검색일 : 2021.7.16).
2) Spiggle, T.(2021), "President Biden's Recent Executive Order Takes Him at Non-competes", *Forbes*, July 16, https://www.forbes.com/ (검색일 : 2021.7.17).
3) Whitten, S.(2016), "Jimmy John's Drops Noncompete Clauses Following Settlement", *CNBC*, June 22, https://www.cnbc.com/ (검색일 : 2021.7.17).

미국 : 농업부문의 노동력 부족 현상 심화

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

노동력 부족 문제에 대한 대안으로는 외국인 노동자 수급이 주를 이룬다. 실제로 많은 농부가 노동력이 필요한 계절에 한해 비자를 제공하는 H-2A 연방 프로그램에 의존하는데, 농부들은 외국인 노동자에게 주거와 교통편을 제공해야 하고 미국 국적 노동자를 우선적으로 찾아야 하는 프로그램 규정으로 인해 많은 제약이 따른다며 불만을 내비쳤다. 특히 트럼프 행정부에서는 이주노동자에 대한 제한을 더 강하게 적용한 바 있다. 더구나 낙농업 등에서는 특정 계절뿐 아니라 1년 내내 노동력이 필요한데, 이 프로그램은 장기 비자를 제공하지 않기 때문에 어려움이 따른다.

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

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

미국 : 호텔업계의 일일 청소서비스 종료 계획에 청소노동자 반발

최근 미국 호텔업계가 코로나19 확산으로 심각한 타격을 입은 가운데 수익성 문제를 해결하기 위한 방안으로 인건비 절감을 선택하였다. 가장 중요한 방안으로 고객에게 방 청소 주기를 선택할 수 있도록 하는 것이 논의되고 있다. 기존에는 호텔에서 매일 청소하는 것을 원칙으로 하였고 고객에게 선택권을 따로 주지 않았다. 하지만 최근에는 고객에게 방 청소 주기를 선택할 수 있게 하여 객실 가격을 낮출 권한을 줌으로써 고객을 더 유치하려는 계획을 실행하기 시작한 것이다.

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

HERE)는 이와 같은 호텔업계의 변화가 청소노동자의 일자리를 39%까지 줄일 수 있다고 예측했는데, 이는 48억 달러(약 5조 5천억 원)의 임금손실을 의미하는 것으로 추산된다. 이 중 약 70%는 유색인종, 특히 유색인종 여성 노동자의 임금 손실로 예측되는데, 유나이트 히어는 이러한 호텔업계의 변화로 유색인종 여성 노동자가 일자리를 잃고 밖으로 내몰릴 것이라고 주장한다.[1] 또한 방 청소 주기가 길어질 경우 유독성 물질을 포함한 청소 제품들을 사용해야 할 확률이 높아져 노동자의 안전과 건강에도 악영향을 줄 가능성이 크다는 주장도 제기되고 있다.[2] 이에 앞으로 호텔업계의 방 청소 주기와 관련한 갈등이 예상되고 있다.

1) UNITE HERE!(2021), "Playing Dirty : The Hotel Industry's Plan to End Daily Room Cleaning Would Cost Women of Color Billions", https://unitehere.org/wp-content/uploads/Playing-Dirty-Report-FINAL.pdf (검색일 : 2021.7.14).
2) Sainato, M.(2021), "Overworked, Underpaid : Workers Rail against Hotel Chains' Cost-Cutting", *The Guardian*, July 5, https://www.theguardian.com (검색일 : 2021.7.14).

미국 : 최근 언론 및 방송계의 노조 조직화 추세

최근 미국 언론 및 방송계의 노조 조직화 움직임이 주목을 받고 있다. 미국의 언론사 포인터(Poynter)가 연방노동관계위원회(NLRB) 선거보고서 등 다양한 자료를 이용하여 자체 분석을 해본 결과, 2020년 언론 및 방송계에서 총 37개의 노동조합이 대표권을 인정받고자 시도하였고[1] 그 결과 37개 노조가 모두 대표 노조로 인정받게 되었음을 확인하였다.

이러한 노조 조직화 움직임은 2020년에 가장 두드러지게 나타났으나 해당 연도에만 관찰되는 추세는 아니다. 조직화 움직임이 전반적으로 상승세를 타면서 2015년에 20건 중 19건(95%), 2016년에 12건 중 12건(100%), 2017년에 16건 중 15건(94%), 2018년에 33건 중 30건(91%), 2019년에 30건 중 29건(97%) 수준으로 노조 조직화는 꾸준히 높은 성공률을 유지하고 있다. 2021년에는 상반기에만 최소 29건의 노조 조직화 움직임이 있다.

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

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

독일 : 2020년 중위임금 증가액, 2009년 이후 가장 낮아

2020년 독일의 사회보험료 납부의무가 있는 전일제 노동자의 중위임금[1)]은 월 3,427유로였다. 이는 2019년 대비 26유로가 증가한 것으로, 2009년 이후 증가폭이 최저 수준을 기록하였다. 2009년에는 중위임금이 경제 및 금융 위기로 인하여 2008년 대비 20유로 증가한 바 있다.

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

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

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

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

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

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

소하는 추세를 유지하였다. 2020년 구서독 지역의 중위임금은 월 3,540유로로 2,890유로였던 구동독 지역(베를린 포함)에 비해 650유로가 높았다. 2019년에는 양 지역 간 차이가 699유로를 기록했었다.[2)]

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

독일 : 청년실업, 코로나19 위기에 거의 영향받지 않아

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

이번 연구에 참여한 ifo 연구소의 라비니아 키네(Lavinia Kinne) 연구원은 "코로나19가 OECD 회원국의 청년 실업률에 미친 영향은 국가별로 큰 차이를 보였다."라고 연구결과를 평가했다. 2020년 전반기의 경우 특히 미국, 캐나다 및 스웨덴에서 청년 실업률의 증가세가 두드러지게 나타났다. 다만 이들 국가의 경우 2020년 전반기가 지난 후 청년 실업률이 다시 크게 감소하였다. 프랑스의 경우에도 2020년 전반기에 청년 실업률이 다소 증가하였다가 이후 다시 감소하는 추세를 보이고 있지만, 앞서 언급한 국가들에 비해서는 2020년 전반기에 증가세가 두드러지지는 않았다. OECD 전체 회원국의 평균 청년 실업률도 이들 국가의 청년 실업률 변동 추세와 유사하였다. 다만 이탈리아와 영국의 경우에는 전반적인 추세와 달리 2020년 전반기에 청년 실업률이 급격한 증가세를 보이지 않았으며, 2020년 후반기에 들어서도 청년 실업률이 감소 추세로 돌아선 것으로 평가하기는 어려운 상황이었다. 독일의 경우에도 OECD 평균과는 다른 추세를 보이고 있다. 2019년 9월에 약 5% 수준이었던 독일의 청년 실업률은 2020년 전반기에 큰 변동을 보인 다른 국가들과 달리 2021년 3월까지도 약 5~6% 수준을 유지하고 있었다.

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

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

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

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

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

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

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

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

영국 : 정부, 일부 필수노동자에 대한 자가격리 의무 완화

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

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

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

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

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

영국 : 사회적 돌봄 위기에 직면

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

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

ADASS의 임원진들은 코로나19 봉쇄령 해제 이후 서비스 신청이 급증한 데 비해, 사회적 돌봄 예산은 지난 10년간 80억 파운드나 감축되어 돌봄서비스 책임 부서들이 심각한 과부하 상태인 점을 현 사회적 돌봄 위기의 원인으로 꼽았다. 실제로 관련 전문가들은 지속적인 고령화로 인해 사회적 돌봄서비스 수요가 증가해온 데 반해, 2010년 보수당-자민당 연립정부 집권 이후 성인 돌봄 예산이 급격하게 축소되면서 발생하는 돌봄 공백의 문제에 대해 이전부터 지속적으로 지적해온 바 있다.[2)]

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

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

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

영국 : 1997년 이래 최대의 인력난

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

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

일각에서는 이 이례적인 인력난이 일시적으로 나타나는 병목 현상에 불과하다고 진단한다. 예컨대 싱크탱크 레졸루션 재단(Resolution Foundation)에서는 코로나19 관련 방역 규제가 완화됨에 따라 사용자들이 동시다발적으로 직원들을 채용하기 시작하면서 일시적으로 인력난 문제가 나타나고 있지만, 점진적으로 해소될 것이라 전망한다.[2)]

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

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

1) Partington, R.(2021), "UK Employers Struggle with Worst Labour Shortage since 1997", *The Guardian*, July 6, https://www.theguardian.com (검색일 : 2021.7.25).
2) Elliott, L.(2021), "Bottleneck Britain : Turmoil has Raised Job Vacancies and Firms Now Jostle for Staff", *The Guardian*, July 8, https://www.theguardian.com (검색일 : 2021.7.25).

프랑스 : 2021년 하반기에도 고용 증가세가 유지될 것으로 전망

2021년 7월 1일 프랑스 통계청(INSEE)의 발표에 따르면 실업률은 올해 말 8.2%까지 하락할 것으로 예측된다. 마크롱 대통령의 목표인 7%에는 미치지 못하지만 일부 경제학자들이 우려하던 10~11% 수준보다는 현저하게 낮은 예상치로 최근 몇 주 동안 발표된 다양한 통계가 보여주듯 노동시장에서 나타난 강력한 회복세의 결과물이라고 볼 수 있다. 임금노동 일자리는 1분기에 예상을 넘어서는 증가세(9만 개 증가)를 보인 후, 2분기 방역조치 해제로 혜택을 본 음식업 등을 필두로 한 시장서비스 부문에서 지속적인 증가세(10만 1천 개 증가)를 기록했다. 향후 2분기 동안 증가세는 소폭 둔화될 것으로 보이나 여전히 높은 수준을 유지할 것으로 전망되며(3분기 : 7만 개, 4분기 : 6만 4천 개), 예상치대로라면 2021년 말에는 전년동기대비 32만 1천 개의 일자리 증가를 기록하게 될 것으로 보인다. 이러한 긍정적인 통계치는 경제 회복의 불확실성으로 인해 실업보험제도 개혁을 중단하기로 한 의정원(Conseil d'État)의 결정을 반박하는 엘리자베스 보른 노동부 장관의 주장을 뒷받침하는 것이다.[1] 다만 고용개선으로 경제활동인구(실업률의 분모)가 현저하게 증가되므로 실업자 수(실업률의 분자)가 2019년 말 수준에 도달하기 전까지 실업률에 큰 변화가 나타나지는 않을 것이다.

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

프랑스 : 코로나19의 영향으로 자영업자 증가세 둔화

사회보장 및 가족수당 부담금 징수조합(Urssaf)의 분기 보고서에 따르면 자영업자의 수는 여전히 증가하였으나 보건 위기의 여파로 증가세는 둔화된 것으로 나타났다. 2020년 말 기준 프랑스 자영업자 수는 192만 8천 명으로 이는 전년대비 17.5% 증가한 수치지만 사업자 신규등록은 59만 9천 건으로 2019년 신규등록 건수 대비 증가율은 3.1%에 불과했다(2018년 증가율은 25%). 2020년 한 해 동안 전체 자영업자의 매출액은 2019년 대비 0.8% 증가하여 160억 유로에 이르렀으나 평균 매출액은 4,368유로로 2.8% 감소했다. 이는 신규등록 자영업자들이 평균 매출액을 낮추기 때문으로 [예를 들어 2020년 말 기준 신규 배달업 종사자(63.3% 증가)의 월평균 매출액은 1,835유로에 불과] 보건 위기도 상당히 영향을 미친 것으로 보인다. 또한 보건 위기는 여러 산업과 지역에도 다양한 영향을 미쳤다고 보고서는 지적한다. 봉쇄조치로 사업장 폐쇄를 겪은 산업(엔터테인먼트 및 레크리에이션 업

종, 시장 소매업, 스포츠 산업, 택시 및 개인 운송업, 숙박업)의 활동이 급격히 감소하여 매출 신고 건수가 8.2~15.7% 감소했다. 평균 매출은 각각 12.5%, 10.6%, 24.8%, 51.9%, 28.1% 감소했으며 방역 조치의 영향을 크게 받은 음식업은 매출이 4분의 1로 감소했다. 지역적으로는 서부지역의 평균 매출액이 가장 크게 증가했다. 1차 대유행의 영향이 상대적으로 덜했기 때문으로 단순히 설명될 수도 있겠으나, 오히려 1차 대유행으로 큰 타격을 받은 일드프랑스 지역의 경우 배송업의 활동 증가로 인해 매출액이 증가(2.8%)하기도 했다.[1)]

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

일본 : 최저임금 사상 최대 폭으로 인상 예정

일본 후생노동성 중앙최저임금심의회는 2021년 7월 14일에 전국 평균 최저임금을 현재의 시간당 902엔에서 930엔으로 전년대비 28엔(3.1%) 인상하기로 결정했다. 이는 1978년에 현행 최저임금제도가 시행된 이래 최대 인상폭이다. 중앙최저임금심의회의 결정대로 전국 지자체가 최저임금을 인상하면[1)] 최저임금이 가장 높은 지역인 도쿄도의 최저임금은 1,041엔이 되고 가장 낮은 지역인 오키나와, 오이타현, 사가현 등의 최저임금은 820엔이 되어, 일본 전 지역의 최저임금은 800엔을 넘기게 된다.[2)]

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

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

2021년 6월 2일 후생노동성은 2020년 「노사 간의 교섭 등에 관한 실태조사」 결과를 발표했다. 조사대상은 민간기업에 있는 조합원 30명 이상의 노동조합 5,161개였으며, 그중 3,335개 노동조합이 응답했다. 이 조사에 따르면 89.9%의 노동조합이 노사관계가 안정적이라고 응답했으며, 과거 3년간

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

또한 이번 조사에서 노동조합에 가입할 수 있는 노동자의 유형이 확대되고 있다는 것을 확인할 수 있었다. 정규직 이외의 노동자가 있는 사업장의 노동조합을 대상으로 노동자의 유형별 조합원 가입자격을 물은 결과 "가입자격이 있다"라고 응답한 비율은 파트타임 노동자 38.2%(2018년 35.6%), 유기계약 노동자 41.4%(2018년 39.9%), 촉탁 노동자 37.4%(2018년 35.6%), 파견 노동자 6.1%(2018년 5.2%) 순이었다. 2018년 조사와 비교하면, 노동조합 가입자격이 있다고 응답한 비율이 모든 유형의 비정규직에서 높아졌음을 알 수 있다. 조사에서는 해당 유형의 노동자 조합원이 실제로 있는지 여부도 물었는데, "조합원이 있다"라고 응답한 비율은 파트타임 노동자 29.5%(2018년 28.6%), 유기계약 노동자 31.5%(2018년 31.1%), 촉탁 노동자 30.4%(2018년 29.2%), 파견노동자 1.2%(2018년 1.3%) 순이었다.[1)]

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

중국 : 새로운 업태에서의 노동자 권익 보호를 위한 정책 발표

7월 7일 중국 국무원 상무회의(이하 '회의')에서는 음식 배달, 퀵 배송, 플랫폼 기반 차량공유 등 대표적인 새로운 업태에서 비정규 노동자의 권익을 보호하기 위한 정책을 발표했다. 현재 중국의 비정규 노동자는 2억 명에 이르고 최근 몇 년 동안 새로운 업태의 종사자 수가 대폭 증가했다. 2020년 공유경제 서비스를 제공한 사람은 약 8,400만 명에 이르렀다. 하지만 현행 제도에 따르면 비정규 노동자는 노동관계가 불확실하기 때문에, 즉 노동자로 인정받지 못하고 있어서 산재보험이나 실업보험 등의 제도적인 보호를 받을 수 없다.[1)]

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

둘째, 노동자가 가장 주목하는 문제인 보수 및 불

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

셋째, 음식 배달, 퀵 배송, 차량공유 서비스 등과 같은 일부 산업에서 먼저 비정규 노동자에 대해 산재 보장 시범 프로그램을 시작하도록 했다. 그리고 기업은 상업 보험을 구매하고 보험회사는 가급적 이익률을 줄이며 정부는 이를 지원하도록 하는 협력 시스템을 모색해 비정규 노동자가 일반 산재보험의 혜택에 준하는 보호를 받을 수 있도록 했다.

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

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

1) 姜琳(2021),「我国将多举措加强新就业形态劳动者权益保障」, 新华网, 7月 8日, http://www.xinhuanet.com/ (검색일 : 2021.7.18).
2) 中华人民共和国中央人民政府(2021),「加强新就业形态劳动者权益保障意义何在? 李克强这样说」, 中国政府网, 7月 9日, http://www.gov.cn/ (검색일 : 2021.7.18).

중국 : 향후 5년 내 노동 관련 사회보장제도의 변화

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

주요 내용은 다음과 같다. 첫째, 사회보장제도의 보장 수준을 지속적으로 향상시킨다. 사회보장제도의 보장 수준은 경제사회의 발전과 연동해서 조정하는데, 인사부에 따르면 2012년부터 2020년 사이 기업 퇴직자의 1인당 월평균 연금은 1,686위안에서 2,900위안으로 증가했고, 같은 기간 전국 월평균 실업보험금은 686위안에서 1,506위안으로 증가했다. 노동자의 기초연금은 올해를 포함해 17년 연속 증가했는데, 향후 5년 동안에도 계속 증가할 수 있도록 계획하고 있다고 밝혔다. 또 주민 기초연금을 점진적으로 인상하고 기업연금의 적용 범위를 확대하며 개인연금을 발전시키도록 계획했다.

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

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

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

넷째, 비정규 노동자도 산재보험의 보호를 받을 수 있도록 한다.[2)]

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

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

1) 姜琳(2021), 「未来5年, 社保, 收入分配, 养老金等将迎来六大变化」, 新华网, 7月 12日, http://www.xinhuanet.com/ (검색일 : 2021.7.19).
2) 자세한 내용은 앞의 글 "중국 : 새로운 업태에서의 노동자 권익 보호를 위한 정책 발표" 참조.

브라질 : 고등노동법원, 스마트폰 앱으로 해고를 통보받은 가사노동자에게 보상 판결

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

사건은 1년 이상 가사노동자로 일했던 원고가 2016년 11월 왓츠앱 메신저를 통해 "안녕하세요! 당신은 해고되었습니다."라는 통보를 받으면서 시작됐다. 원고는 이를 사용자의 학대행위로 규정하고 자신의 존엄성과 명예를 훼손했다며 그동안 받아왔던 월 급여 1,700헤알의 25배에 해당하는 보상금을 법원에 청구했다. 하급심인 캄피나스 제2지역노동법원은 인간의 존엄성에 대한 침해가 있다고 판단했으며, 제15지방노동법원도 "현대 사회에서 통용되는 일반적 의사소통 수단을 이용하여 가사노동자에게 해고를 통보했다"고 항변한 사용자의 항소를 기각하고 사용자가 고용계약 종료를 전달하는 방식이 노동관계에서 고려되어야 할 규칙을 무시했다고 판결했다. 또한 카티아 아르루다(Kátia Arruda) 판사는 "메시지의 인권침해 여부는 사회의 상호작용 맥락 속에서 파악해야 한다"며 "사용자는 도덕적 손해에 대해 보상을 해야 한다"고 결론을 내렸다. 사용자는 이 같은 지방노동법원의 판결에 불복해 고등노동법원에 항소했지만 결국 패소했다.[2]

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

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

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

브라질 노동법 개혁 4주년을 맞아 그 영향을 다룬 책 두 권이 6월 말 발간되어 눈길을 끌고 있다. 우니캄피대학원의 노동경제 및 노조연구센터(CESIT), 캄피나스 노동 검찰부, 노동개혁 모니터링 네트워크 연구팀(REMIR Trabalho)은 2017년 노동법 개혁 이후 노동에 관한 책을 공동으로 발간했

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

1권 『2017년 노동법 개혁 이후 노동(O trabalho pós reforma trabalhista)』은 13개 장으로 구성되었으며 거시·미시경제 측면에서 노동법 개혁이 고용·임금 및 직업 구조에 미친 영향을 다루었다. 2권 『2017년 노동법 개혁 이후 단체교섭(Negociações Coletivas pós reforma trabalhista)』은 17개 장으로 노사관계 영역에서 개정된 조항들, 즉 새로운 불안정 고용·노동시간·노조세[1]가 노조의 단체교섭에 미친 영향을 분석했다. 이 책의 추천사를 쓴 우니캄피대학원의 데니스 마라씨 기메네즈(Denis Maracci Gimenez) 교수는 "2017년 노동법 개혁이 결코 브라질 경제와 노동시장에 긍정적인 영향을 미치지 않았음을 이 두 권의 책이 증명하고 있다"며, "최근 경제 상황의 어려움과 불평등의 심화 등은 노동법 개혁에서 비롯됐다"고 언급했다.[2]

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

해외연구동향 원고모집 안내

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

1. 원고 제출방법

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

2. 원고 작성요령

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

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

〈영문 문헌〉
정기간행물 : 필자(발행연도), "논문명", 서명*(이탤릭체)*, volume(number), 페이지 순으로 표기
단행본 : 필자(발행연도), 서명*(이탤릭체)*, 발행처, 페이지 순으로 표기

3. 원고료

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

4. 문의처

- 한국노동연구원 국제협력실

독자의견 수렴

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

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

한국노동연구원

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