2021년 7월 15일 발행 / 발행처 · 한국노동연구원 / 발행인 · 황덕순 / 세종특별자치시 시청대로 370 세종국책연구단지 경제정책동 ISSN 1599-8355

국제노동브리프

| 2021년 7월호 Vol.19, No.7

글로벌 포커스
코로나19 대유행과 격동하는 지구촌의 노동조건

기획특집 코로나19와 노사관계
코로나19 대유행 시기 프랑스의 노동생활
코로나19 대유행 시기 영국의 노동생활
코로나19 대유행 시기 독일의 노동생활

이슈별 심층분석
코로나19 위기대응 : EU 회원국의 자영업자를 위한 소득보장정책 I

해외연구동향
플랫폼 노동의 고용상 지위에 관한 최근 해외 판결과 연구 동향

국제노동동향
주정부 단위의 농업 시간외수당에 관한 정책 변화
독일의 플랫폼 노동 관련 논의 현황
코로나19와 영국 조합주의의 부활

세계노동소식

한국노동연구원

7
Vol.19 No.7
2 0 2 1

contents

글로벌 포커스

코로나19 대유행과 격동하는 지구촌의 노동조건 3
이상준 (노사관계연구본부 부연구위원)

기획특집 코로나19와 노사관계

코로나19 대유행 시기 프랑스의 노동생활 7
Frédéric Turlan (IR Share 소장 겸 유로파운드(Eurofound) 프랑스 통신원)

코로나19 대유행 시기 영국의 노동생활 19
Claire Evans (워릭대학교 노사관계연구소(IRRU))

코로나19 대유행 시기 독일의 노동생활 34
Sandra Vogel (독일경제연구소(IW) 선임연구원)
Marc Breitenbroich (독일경제연구소(IW) 연구원)

이슈별 심층분석

코로나19 위기대응 : EU 회원국의 자영업자를 위한 소득보장정책 I 49
유로파운드 (Eurofound)

해외연구동향

플랫폼 노동의 고용상 지위에 관한 최근 해외 판결과 연구 동향 67
이영주 (노동문제연구소 解放 연구위원)

국제노동동향

주정부 단위의 농업 시간외수당에 관한 정책 변화 79
김정명 (미국 위스콘신대학교 매디슨 사회학 박사과정)

독일의 플랫폼 노동 관련 논의 현황 86
이승현 (독일 프랑크푸르트대학교 노동법 박사과정)

코로나19와 영국 조합주의의 부활 104
손동영 (영국 요크대학교 사회정책 및 사회사업학 박사과정)

세계노동소식 115

International Labor Brief
국제노동브리프

월 간 / 국제노동브리프 7월호
발행인 / 황덕순
편집위원장 / 박제성
편집위원 / 김기선, 김영아, 방형준, 손연정, 안주엽, 이상준, 이승렬, 정동관, 신선호
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 7월 10일
발 행 / 2021년 7월 15일
인터넷 홈페이지 http://www.kli.re.kr
정 가 / 6,000원

글로벌 포커스

코로나19 대유행과 격동하는 지구촌의 노동조건

이상준 (노사관계연구본부 부연구위원)

INTERNATIONAL

L A B O R

B R I E F

코로나19 대유행과 격동하는 지구촌의 노동조건

이상준 (노사관계연구본부 부연구위원)

코로나19 대유행으로 우리 모두의 노동조건과 환경이 크게 변화하고 있다. 일하는 방식, 노동시간, 일-가정 양립, 정부정책, 노사정 간 사회적 대화 등 다양한 영역에서 변화가 관찰되고 있으며, 지구촌의 가치사슬 재조정과 맞물려 향후 비가역적인 노동조건과 환경의 변화로 이어질 것으로 예측된다. 이러한 상황을 고려하여 이번 7월호 기획특집에서는 생활과 노동조건 개선을 위한 유럽재단(European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions : Eurofound)에서 발간한 『코로나19 대유행 시기의 노동생활 2020』 보고서에 주목하고자 한다. EU 회원 27개국과 노르웨이, 영국을 포함한 총 29개 유럽지역 국가를 포괄하는 해당 보고서는 2020년 노동조건과 환경의 변화를 추적한 개별 국가 연구와 설문조사 결과를 제시하는 동시에 코로나19 대유행의 사회경제적 파급 효과에 대응하는 각국 정부와 노사의 노력을 다루고 있다. 여기서는 프랑스, 영국, 그리고 독일에 대한 개별 국가 보고서를 번역하여 싣는다.

첫째, 프랑스에 대한 국가 보고서는 2020년 한 해 동안 봉쇄조치를 반복적으로 겪은 상황을 고려하면서 지역적 불평등, 사회적 불평등, 재택근무와 통근 등 일하는 방식의 변화, 노동시간 단축제도, 일-가정 양립 등 다양한 분야의 변화에 대해 다룬다. 재택근무, 디지털화, 플랫폼 노동자 보호 등에 관한 정책은 가속화되었으며, 사회보장제도 개혁 논의는 보류되거나 중단되었다. 아울러 코로나19로 인한 보건 위기는 노사 간 단체교섭을 중단시키지 않고 오히

려 더 활발히 촉진하였다.

둘째, 영국에 대한 국가 보고서는 2020년 한 해 동안 봉쇄조치를 반복적으로 겪은 상황을 고려하면서 다양한 분야의 변화에 대해 다룬다. 영국 정부는 고용유지제도, 세금납부유예제도 및 각종 지원 정책을 발표하고 운영하였다. 보건, 철도 등 필수서비스에 대한 재정지원 확대, 법정상병급여제도 확대, 대규모 공공사업 시행 등이 가속화되었으며, 고용법 개정은 지연되거나 유예되었다. 영국 또한 프랑스처럼 보건 위기가 단체교섭 등 사회적 대화를 촉진하였다.

셋째, 독일에 대한 국가 보고서도 2020년 한 해 동안 봉쇄조치를 반복적으로 겪은 상황을 고려하면서 일하는 방식, 일-가정 양립, 건강 및 안녕 측면에 관한 설문조사 결과 등 다양한 분야의 변화에 대해 다룬다. 독일 정부는 기업 유동성 긴급 지원, 기초소득보장제도 확대, 한시적인 세법 개정을 통한 재택근무 세금 공제, 노동시간 단축제도 규정 완화 등 다양한 정책을 시행하였다. 아울러 보건 위기는 독일의 산별 단체교섭 등 사회적 대화를 중단시키지 않았으며, 노사 등 사회적 주체들은 노동쟁의와 파업보다는 노사공존을 위한 해결방안 마련에 중점을 두었다.

종합하면, 이번 7월호 기획특집에서는 『코로나19 대유행 시기의 노동생활 2020』 보고서를 소개하며 서유럽의 국가들이 코로나19 팬데믹으로 인한 사회경제적 위기와 변화에 어떻게 대응하고 있는지 살펴본다. 이 자료들은 우리의 정책 대응과 사회적 대화를 위한 좋은 참고자료가 될 것이다. 이를 통해 향후 지구촌의 노동조건 및 환경의 변화에 조응하기 위한 준비를 우리도 해야 할 것이다. KLI

기획특집

코로나19와 노사관계

기획특집 ① 코로나19 대유행 시기 프랑스의 노동생활

기획특집 ② 코로나19 대유행 시기 영국의 노동생활

기획특집 ③ 코로나19 대유행 시기 독일의 노동생활

INTERNATIONAL

L A B O R

B R I E F

Special Feature

코로나19 대유행 시기 프랑스의 노동생활

Frédéric Turlan (IR Share 소장 겸 유로파운드(Eurofound) 프랑스 통신원)

■ 도 입

코로나19 대유행으로 특징지어진 2020년 한 해 동안 프랑스에서 모든 원인으로 인한 전체 사망자 수는 2019년보다 약 6만 명 증가했다. 2020년 3월과 4월 사이에 모든 원인으로 인한 사망자 수는 전년동기대비 2만 7천 명(27%) 증가했는데, 코로나19로 인한 초과사망률이 주요 원인이었다. 2차 대유행이 발생한 9월 1일부터 12월 31일 사이에 사망자 수는 3만 3천 명(전년동기대비 16% 증가)을 기록했다. 초과사망률은 2018년 또는 2019년보다 9% 상승했다. 보건 위기 상황에서 정부는 사회적 파트너들과 사전협의를 거치지 않고 코로나19 대유행에 대응하기 위한 조치의 대부분을 시행했다. 대유행에 맞설 준비가 되어 있지 않았던 정부는—마크롱 대통령의 표현을 빌리자면 — "아무리 많은 비용이 들더라도" 프랑스 국민을 보호하는 데 필요한 모든 수단을 동원하기로 결정했다. 국민의 건강을 지키고 공공병원의 수용역량을 유지하기 위해 봉쇄를 결정했으며, 의회 심의를 우회하는 행정입법명령을 통해 경제를 부양하고 시민들의 구매력을 지원하는 데 필요한 다양한 조치를 마련했다. 봉쇄조치(3월

* 이 글은 Eurofound(2021)의 *Working Life in the COVID-19 Pandemic 2020*의 국별 보고서 "France : Working Life in the COVID-19 Pandemic 2020"을 요약·발췌한 것이다(https://www.eurofound.europa.eu/publications/other/2021/working-life-in-the-covid-19-pandemic-2020#tab-03).

17일~5월 10일, 10월 30일~12월 5일)의 결과로 2020년 GDP는 8.3% 감소했으며, 전체 민간부문 기업에서 사무직 노동자 수는 1.8% 감소했다(36만 500개의 일자리 감소). 2020년 4분기 구직자 수는 381만 6,700명을 기록하여 전년동기대비 7.5% 상승했다. 노동시간 단축 제도가 대대적으로 실시되어 코로나19 대유행이 고용에 미치는 부정적 영향을 일부 상쇄하였으며, 정부가 마련한 조치들이 경제를 지탱했다.

■ 코로나19 대유행이 노동생활에 미친 영향

이러한 예외적인 시기에 코로나19 대유행이 경제 상황에 미친 영향과 노동시장 및 생활여건에 끼친 변화를 파악하기 위해 공식통계와 연구가 활용되었다. 프랑스 통계청(INSEE)은 이용 가능한 다수의 연구에 기반하여 1차 봉쇄라는 특정 기간 동안 프랑스의 사회적 상황을 검토한 첫 번째 보고서를 발표하고 추가적인 분석의 필요성을 제기했다(INSEE, 2020a). 이 보고서는 보건적, 경제적 및 사회적 위기로 인해 부각되거나 심지어 악화된 사회적·지역적·성적 불평등을 중점적으로 다루고 있다.

지역적 불평등

코로나19와 연관된 사회적 불평등은 아프리카, 아시아 등 해외에서 출생한 이주민의 사망률 급증으로 나타났으며, 이는 파리 외곽의 센생드니 구에서 특히 두드러지게 관측되었다. 이 지역의 사회인구학적 특징을 살펴보면 이러한 특이성의 원인을 일부 파악할 수 있다. 센생드니 구는 인구밀도가 매우 높으며 과밀주거지가 무수히 많다. (센생드니 구가 위치한 파리와 수도권 지역의 다른 구는 과밀주거지가 8~16% 수준이지만 센생드니 구는 21%에 이른다.) 또한 노동자 비율이 특히 높은 이 지역의 노동인구는 재택근무가 불가능한 직종에 종사하는 경우가 많다. 이러한 여러 가지 요인이 결합되어 바이러스 전파에 유리한 환경을 조성한 것으로 보인다(Allard et al., 2020). 또한 센생드니 구는 취약한 건강상태와 높은 상관관계를 보이는 빈곤율도 높기 때문에 코로나19 감염 시 중증으로 악화될 위험성이 크다.

사회적 불평등

특히 환자와 밀접하게 접촉하는 직업 등 특정 직종 종사자가 감염에 더 취약하며, 좀 더 일반적으로는 원격근무가 불가능한 직종 종사자가 감염에 노출될 위험이 더 크다. 통근 수단도 감염 위험에 영향을 미친다. 봉쇄기간 중 대중교통을 이용하여 통근해야 하는 대면근무는 관리직보다 생산직 및 사무직 노동자 사이에서 높은 비율로 나타났다. 관리직의 경우 대다수가 재택근무를 했다. 사무직 및 생산직 노동자는 코로나19 위기로 영향을 가장 크게 받은 것으로 보인다. 2020년 5월 초 두 집단에서 더이상 일하지 않는 이들의 비중은 각각 42%와 43%에 달했다. 더욱이 고용상태를 유지한 경우에도 이들은 거의 항상 감염에 대한 노출이 더 높은 현장근무를 했다. 봉쇄조치 실시 2개월 후에도 고용상태를 유지한 사무직 노동자와 생산직 노동자 중 현장근무 비율은 각각 73%와 97%였다. 반면 전문직과 관리직의 경우 여타 사회적 범주에 비해 위기의 영향을 덜 받은 것으로 보인다. 이들 중 1차 봉쇄조치 7주차에 고용상태를 유지한 비율은 86%에 이르렀으며, 이 중 2/3가 재택근무를 했다(INED, 2020).

재택근무와 통근

프랑스 노동부 산하 조사연구통계지원국(DARES, 2020)은 2020년 4월 이후 10인 이상 기업을 대상으로 매월 설문조사를 실시하여 코로나19 보건 위기에 대한 기업의 대응책을 파악하고 있다. 이러한 설문조사를 통해 재택근무 또는 현장근무를 하거나 자녀를 돌보고 있는 사무직 노동자에 관한 자료를 기업별로 수집할 수 있다. 4월과 5월의 1차 봉쇄기간 동안 재택근무 비율이 10%가 넘는 기업에서 근무하는 사무직 노동자의 비율은 80%에 이르렀다. 또한 재택근무나 원격근무 비율이 80%를 상회하는 기업에서 일하는 사무직 노동자의 비율은 15%에 달했다. 1차 봉쇄 이후 방역기준이 다소 완화되면서 7월과 8월에는 재택근무나 원격근무를 실시하지 않는 기업에서 근무하는 사무직 노동자의 비율이 50%에 근접했다. 12월에는 재택근무나 원격근무 비율이 80%가 넘는 기업에서 일하는 사무직 노동자의 비율이 (1차 봉쇄기간보다 4%p가 더 낮은) 11%로 나타났으나, 재택근무나 원격근무를 실시하지 않는 기업에서 일하는 사무직 노동자도 1/3에 달하였다(2020년 4월 대비 13%p 증가).

1차 봉쇄기간 동안 재택근무 여부에 관계없이 가내노동 비율은 상당히 증가했다. 조사 주간에 적어도 1시간 이상 일을 한 이들 중 47%는 이전 4주 동안 재택근무를 한 적이 있다고 응답했으며, 이는 2019년 수치에 비해 두 배 이상 증가한 수치이다(INSEE, 2020b).

노동시간 단축제도

조사연구통계지원국(DARES, 2020a)에 따르면 조사대상 기업들이 노동부 지원 프로그램을 활용하여 코로나19 상황에 맞추어 인력을 어떻게 주기적으로 조정하고 있는가를 평가하고 있다. 노동시간 단축제도에 참여하는 사무직 노동자 수는 2020년 4월에 840만 명으로 정점을 찍었으며, 8월에 120만 명으로 감소한 후 11월에 310만 명으로 다시 증가했다.[1)]

일-가정 양립

프랑스 통계청 자료(INSEE, 2020a)에 따르면 1차 봉쇄기간 중 여성은 가사 및 육아 업무의 상당 부분을 계속 담당했으며, 심지어 집 밖에서 일하는 경우에도 그러했다. 20~60세의 여성과 남성 중 평균적으로 하루에 최소 4시간 이상 가사노동을 했다고 응답한 비율은 각각 19%와 9%로 조사되었다. 육아에 할애한 시간이 하루 6시간 이상이었다고 응답한 비율은 여성이 43%, 남성이 30%로 나타났다. 봉쇄조치로 보육시설의 운영이 중단된 상황에서 모든 조건이 동일한 경우, 어린 자녀가 있는 노동자의 사회적 활동이 현저히 감소했다. 3세 미만 자녀가 한 명 이상인 한부모 가정의 경우 노동시간이 전년동기대비 평균 60% 감소한 반면, 양부모 가정의 경우 38% 감소했다(INSEE, 2020a). 월간 가구조사(Camme survey)에 따르면, 고용상태를 유지한 여성 중 이중노동 부담에 시달리는 비율은 45%에 이르렀으며, 이들은 하루 4시간 이상 일하고 하루 4시간 이상 육아에 할애한 것으로 조사되었다. 남성의 경우 해당 비율은 29%에 그쳤다(INSEE, 2020a).

1) ASP-DGEFP-Dares, SI APART(고용유지지원제도를 통합 관리하는 정보시스템)에서 2021년 1월 31일자 데이터를 2021년 2월 1일에 추출; Acemo-Covid-19 설문조사(enquête mensuelle flash Activité et conditions d'emploi de la main d'oeuvre).

■ 코로나19 대유행의 영향을 완화하기 위한 정부와 사회적 파트너들의 대응

보건 위기라는 이례적 상황으로 인해 정부는 사회적 파트너들과 적어도 공식적인 방식으로는 사전협의를 거치지 않고 코로나19 대유행에 대응하기 위한 조치의 대부분을 시행했다. 단, 몇몇 기구와 비공식 협의는 진행했다. 국민의 건강을 지키고 공공병원의 수용력을 유지하기 위해 2020년 2월과 4월 사이에 코로나19에 대응하기 위한 조치가 다수 채택되었다. 주요 조치 중 하나로 기존 노동시간 단축제도의 자격요건을 완화했다. 사무직 노동자가 받는 보상은 적어도 직전 총보수의 70%, 즉 순급여의 84% 수준으로 책정되었다. 최저임금을 받는 사무직 노동자의 경우, 순급여의 100%까지 보전되었다. 노동시간 단축제도는 새로운 범주의 수혜자에게까지 확대되었다. 또한 정부는 자영업자, 실업자, 계절노동자, 문화부문 종사자 등 다양한 범주에 속한 노동자의 소득을 보호하기 위해 노력하였으며, 특히 식당, 라이브 공연, 출장요리, 스키장 등 영업활동이 중단된 산업부문을 위해 사업체 지원조치를 채택했다.

봉쇄조치 해제 1단계는 2020년 5월 11일에 다수 상점의 영업 재개와 함께 시작되었다. 총리는 5월 28일에 재택근무 유지 지침과 함께 봉쇄조치 해제 2단계의 기간(6월 2일부터 21일까지)을 발표했다. 마크롱 대통령은 6월 14일에 이동제한 조치를 전면 해제하면서, 2단계 기간을 조기 종료하고 완전한 봉쇄 해제를 발표했다. 10월 말에 이르러 정부는 2차 봉쇄조치의 시행을 결정하고, '비필수' 상점, 술집, 식당 등의 영업활동을 중단시켰다. 1차 봉쇄기간과는 달리 어린이집, 학교, 대학, 고등학교의 등교 방침은 유지되었다. 12월 15일에는 봉쇄령을 해제하면서 야간 통행금지를 도입했다.

■ 코로나19가 노동생활 관련 정책의 가속화와 중단 및 사회적 대화에 미친 영향

발전이 가속화된 분야

재택근무

코로나19 위기가 재택근무로의 전환을 가속화했다는 사실에는 의문의 여지가 없다. 1차 봉쇄기간에 재택근무로 전환해야 하는 의무는 재택근무를 활용하는 것이 실행 가능하다는 것을 기업 경영진에게 입증한 일종의 스트레스 테스트로 경험되었다. 또한 이 시기에 사회적 파트너들은 재택근무에 관한 기존의 범산업적 협약을 검토하고 새로운 협약의 도출을 시도하였다. 기업 수준에서는 재택근무의 활용을 둘러싼 교섭이 비중 있게 진행되거나 사용자가 대유행 종식 이후 자사의 재택근무 방침을 검토하겠다고 약속한 것으로 보인다.

디지털화

코로나19 위기는 디지털 도구의 활용을 가속화했다. 한편으로 디지털화는 재택근무의 증가와 관련된 발전이다. 재택근무가 증가하면서 기업은 메시지 전송이나 원격회의에 필요한 도구를 마련하거나 위기 이전에 이미 구축해 둔 도구의 사용을 확대했다. 다른 한편으로 봉쇄조치와 재택근무에 대한 의존으로 인해 기업은 원격 인터뷰로 직원을 선발·채용하고, 전자서명으로 고용계약을 체결하는 등 특정 서비스를 비물질화[2]하기 위해 해당 서비스의 운영을 재검토해야 했다. 긴급성의 문제로 시행된 이러한 비물질화 방침은 미래에도 지속될 것이다.

플랫폼 노동자

플랫폼 노동자 보호와 관련된 논의는 코로나19 위기 이전에도 존재했지만, 1차 봉쇄기간 동안 플랫폼 노동자의 역할이 부각되면서 이들에게 최선의 보호를 제공하는 방안을 둘러싼 논의에 속도가 붙었다. 플랫폼 노동자와 관련해서는 이미 여러 차례 집중적으로 논의된 바 있

2) 편집자 주 : 여기에서 비물질화는 유형적인 사물(음악, 책 등)이 무형적인 형태로 디지털화되는 과정을 일컫는다.

으며, 특히 우버 운전기사의 지위에 관한 대법원 판결이 이러한 논의에 큰 영향을 미쳤다. 대법원은 “우버 운전기사의 자영업자로서의 지위는 허구이며, 우버는 운전기사에게 지시를 내리고, 성과를 감독하며, 제재권을 행사하였다.”라고 판결했다. 정부는 2021년 1월에 디지털 플랫폼 노동자를 대변하는 체계를 마련하기 위해 여러 가지 가능한 시나리오를 모색하는 임무에 착수했다. 그 결과 2021년 4월에 행정입법명령이 채택되었고, 이를 통해 플랫폼을 상대로 노동조건을 교섭할 목적으로 운전기사와 라이더들 사이에서 대표를 선출하는 사업장 선거가 2022년에 조직된다.

발전이 중단된 분야

2020년에 정부는 실업보험의 개혁을 위한 마지막 시행령들을 채택할 계획이었다. 대중적 지지도가 낮았던 이 개혁안은 2019년에 의회에서 의결되었다. 또한 정부는 2019년 12월 이후 노조에 의해 뜨거운 논쟁거리가 되었던 연금개혁을 마무리할 것으로 기대되었다. 그러나 코로나19 위기로 인해 정부의 개혁 시도는 중단되었다. 마크롱 대통령은 3월 16일에 연금개혁을 비롯하여 진행 중인 모든 개혁을 중단하기로 결정했다. 4월에 노동부는 실업보상 규정 일부를 완화했다. 프랑스의 일간지 르몽드는 노조도 못 했던 일을 코로나가 해냈다고 보도했다(Le Monde, 2020a). 정부부처는 양대 개혁이 여전히 필요하다는 입장을 고수하고 있지만, 보건 및 경제위기와 2022년 5월로 예정된 대선을 앞두고 이러한 개혁 프로젝트가 재가동될 수 있을지는 의문이다. 대선을 앞두고 대중적 지지도가 낮은 개혁 사안을 밀어붙이는 것은 쉽지 않기 때문이다.

■ 사회적 대화와 단체교섭에 미친 영향

노동부 통계(Ministère du Travail, DGT, 2020a)에 따르면, 2019년 이후 기업 수준에서 사회적 파트너들이 체결한 협약 건수가 급증하였다(8만 780건의 협약 체결, 2018년 대비 30% 증가). 2020년 3월 이후 보건 위기의 충격에 대응하기 위해 53건의 업종별 협약과 8천 건 이

상의 기업협약이 체결되었다(DGT, 2020b). 특히 2020년 3월 25일에 제정된 행정입법명령 2020-323호[3]에 의해 구축된 메커니즘을 통해 단체교섭은 위기 대응에서 핵심적 위치를 차지하고 있다. 이 행정입법명령은 단체협약이 사전에 체결되었다는 것을 전제로 사용자에게 장기적인 노동시간 단축제도[4]를 도입할 권한뿐만 아니라 유급휴가를 부과하거나 노동시간 단축 일수를 결정할 권한을 부여했다. 사회적 파트너들을 지원하기 위해 정부는 단체협약이 원격으로 교섭되고 서명될 수 있도록 하는 조치를 신속하게 채택했다.[5] 임시로 채택된 이러한 조치로 인해 종업원위원회 회의와 단체교섭 회의가 화상으로 진행될 수 있었다. 이러한 조치들은 2021년까지 연장되었다.

사용자단체와 노조 양측은 특정 조치에 대한 이견과 산하 조직들이 현장에서 직면하는 실질적인 애로사항을 제기하는 데 중요한 역할을 했다. 또한 2020년에 대표적인 사회적 파트너들은 직종 간 수준에서의 단체교섭에서 공공병원의 고용 및 노동조건, 재택근무(아래 내용 참조), 산업보건에 관한 3건의 범산업적 협약을 체결했다. 보건 위기는 사회적 대화 주체들의 활동을 중단시키기보다는 오히려 사회적 파트너들 간의 교섭에 새로운 활기를 불어넣었다(Le Monde, 2021).

■ 대유행으로 인한 노동시간 규정의 발전

2020년에 노동시간 규정에는 큰 변화가 없었다. 그러나 앞서 언급한 바와 같이 감염병 위기에 대응하는 과정에서 단체교섭은 핵심적 위치를 차지했다. 기업 수준에서 체결된 협약과 업종 수준에서 체결된 협약 중 다수가 노동시간 관련 조치를 포함했다. 기업 수준에서 체결된

3) Ordinance No. 2020-323 of 25 March 2020.
4) Eurofound(2020a), "Long-term Short-working Scheme", Case FR-2020-27/10230 (Measures in France), COVID-19 EU PolicyWatch, Dublin, https://www.eurofound.europa.eu (검색일 : 2021.2.15).
5) Eurofound(2020b), "Adaptation of Collective Bargaining Rules", Case FR-2020-13/1028 (Measures in France), COVID-19 EU PolicyWatch, Dublin, https://www.eurofound.europa.eu (검색일 : 2021.2.15).

협약의 다수는 노동시간 단축제도가 임금에 미치는 영향을 연대 조치의 도입을 통해 완화하는 것을 목표로 했다.

2020년 11월 26일에 사회적 파트너들은 재택근무에 관한 합의에 도달했다.[6] 이 협약은 기존의 법체계를 보완하고 더욱 상세하고 명확하게 규정을 기술하고 있지만, 새로운 권리를 부여하지는 않는다. 협약 당사자들에 따르면, 이 협약은 사회적 대화를 지원하는 도구이며 업종과 기업의 교섭을 지원한다. 사용자는 사무직 노동자와 협력하여 기업 내에서 시행 중인 노동시간 규정에 따라 사무직 노동자에게 연락할 수 있는 시간을 정해야 한다. 보건 위기와 같은 예외적인 상황을 제외하면, 재택근무 활용 빈도는 사용자와 사무직 노동자 간의 합의에 따라 결정되어야 한다. 이 협약은 전일 재택근무를 금지하지는 않지만, 사회적 고립을 방지하기 위해 재택근무 시간과 현장근무 시간 간에 균형을 확보하는 것이 중요하다는 것을 강조한다.

■ 논평 및 전망

코로나19 위기로 인해 정부는 사회적 파트너들과 협의를 거치지 않고 일련의 긴급조치를 취할 수 있었다. 위기상황을 전면에서 지휘한 마크롱 대통령은 복지국가의 전통으로 회귀하여 “아무리 많은 비용이 들더라도(quoi qu’il en coûte)”라는 개념을 제시했는데, 이 개념은 공공재정을 희생해서라도 국민의 목숨을 지키고 구매력을 유지하는 데 중점을 두었다. 사회적 파트너들은 2008년 경제 및 금융위기 당시 개입 규모와 속도 측면에서 정부가 범했던 실수를 반복해서는 안 된다고 주장하면서, 노동시간 단축제도의 대대적인 시행, 기업·자영업자·취약계층에 대한 지원 확대 등 정부가 취한 조치들을 대체로 환영했다.

위기에 직면하여 정부는 연금개혁과 2019년에 결정된 실업보험 개혁 등 진행 중인 개혁을 중단하기로 결정했다. 실업보험 개혁이 시행되었다면 더 많은 실업자가 불안정한 상황에 놓이게 되었을 것이다.

6) Accord national interprofessionnel du 26 novembre 2020 pour une mise en œuvre réussi du télétravail.

사회적 파트너들은 2020년 전반에 걸쳐 대단한 활력을 보여주었다. 정부와 대통령으로부터 관심을 크게 받지는 못했지만, 이들은 위기에 대응하는 조치를 개발하는 데 점차 관여를 확대해 왔다.

사회적 파트너들은 2020년에 체결한 3건의 범산업적 단체협약(위 내용 참조) 외에도, 정부가 정기적으로 업데이트하는 보건지침의 변화에 작업조직을 최대한 맞추기 위해 기업 수준에서도 매우 역동적으로 움직였다. 코로나 효과로 모든 사회·경제적 사안을 논의하는 공간인 종업원위원회에서 사회적 대화가 평소보다 더 활기를 띠게 되면서 경영진과 선출된 직원 대표 간의 관계도 질적으로 개선되었다.

마지막으로 사회적 파트너들은 공공정책의 영역에서 핵심 행위자로서 입지를 강화하기 위해 여러 차례 시도했지만 별다른 성과를 내지 못했다. 2020년 10월 14일에 5개의 대표적인 노동조합의 최고위급 간부들은 총리에게 보내는 공동 서한을 통해 정부부처들이 사회적 대화에 실제로 귀를 기울이고 반응해야 하며 단체교섭의 자율성을 존중해야 한다고 촉구했다. 앞서 6월 22일에는 프랑스노동총연맹(CGT)을 포함한 5개의 대표적인 노동조합과 3개의 사용자단체가 마크롱 대통령 앞으로 보내는 공동문서를 발표한 바 있다. 전례 없는 이러한 이니셔티브를 통해 사회적 파트너들은 사용자와 사무직 노동자의 합법적인 대표로서 수행해야 할 중요한 역할이 있다는 사실을 천명하고, 프랑스가 기업과 일자리를 지키고 사회적 위기를 피해감으로써 경제위기를 극복하는 모습을 보고자 하는 공동의 열망을 표명했다(Le Monde, 2020b). 그러나 이러한 조치들은 정부 고위급에서 큰 반향을 일으키지 못했다. KLI

참고문헌

· Allard T., Bayardin V., Mosny E.(2020), "L'Île-de-France, région la plus touchée par le surcroît de mortalité pendant le confinement", INSEE Analyses Île-de-France, n° 118, June, https://www.insee.fr (검색일 : 2021.2.15).

· DARES(Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques) (2020), "Activité et conditions d'emploi de la main d'œuvre pendant la crise sanitaire Covid-19", Synthèse des résultats de l'enquête flash, June, https://dares.travail-emploi.gouv.fr (검색일 : 2021.2.15).

· Eurofound(2020a), "Long-term Short-working Scheme", Case FR-2020-27/10230 (Measures in France), COVID-19 EU PolicyWatch, Dublin, https://www.eurofound.europa.eu (검색일 : 2021.2.15).

· _____(2020b), "Adaptation of Collective Bargaining Rules", Case FR-2020-13/1028 (Measures in France), COVID-19 EU PolicyWatch, Dublin, https://www.eurofound.europa.eu (검색일 : 2021.2.15).

· INED(Institut national d'études démographiques)(2020) Lambert A., Cayouette-Remblière J., Guéraut E., Bonvalet C., Girard V., Le Roux G., Langlois L., "Le travail et ses aménagements : ce que la pandémie de Covid-19 a changé pour les Français", Population & Sociétés, n° 579, INED, July, https://www.cairn.info (검색일 : 2021.2.15).

· INSEE(Institut national de la statistique et des études économiques)(2020a), "Les inégalités sociales à l'épreuve de la crise sanitaire : un bilan du premier confinement", Insee Références, édition 2020 - Vue d'ensemble, December 3, https://www.insee.fr (검색일 : 2021.2.15).

· _____(Institut national de la statistique et des études économiques)(2020b), Jauneau Y., Vidalenc J., "Durée travaillée et travail à domicile pendant le confinement : des differences marquées selon les professions", INSEE Focus, n° 207, October.

· Le Monde(2020a), "La réforme des retraites victime du coronavirus", April 17.

· _____(2020b), "Les acteurs sociaux revendiquent toute leur place dans la sortie de crise", July 13.

· _____(2021), "Hôpital, télétravail, santé au travail… comment l'épidémie de Covid-19 a ranimé le dialogue social", January 15.

· Ministère du Travail, DGT(2020a), "Bilan 2019 de la négociation collective : très forte augmentation des accords d'entreprise notamment au sein des plus petites", Press Release, October 12, https://travail-emploi.gouv.fr (검색일 : 2021.2.15).

· _____(2020b), “Bilan de la négociation collective 2019”, https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/bnc2019_4_pages.pdf (검색일 : 2021.2.15).

* Eurofound의 COVID-19 EU PolicyWatch 데이터베이스와 관련된 모든 사례는 https://www.eurofound.europa.eu/data/covid-19-eu-policywatch에서 찾아볼 수 있다.

Special Feature

코로나19 대유행 시기 영국의 노동생활

Claire Evans (워릭대학교 노사관계연구소(IRRU))

이 글은 코로나19 대유행이 2020~2021년 영국의 노동생활에 미친 영향을 살펴본다. 배경 설명으로 시작하는 이 글은 영국에서 실시된 일련의 봉쇄조치를 설명하고 경제 및 노동시장 지표 중 일부를 검토한다. 뒤이어 코로나19 대유행에 대응하여 영국 정부가 실시한 직접적인 정책 대응을 논하고, 대유행으로 인해 노동생활 관련 정책이 어떻게 다양한 방식으로 가속화되거나 중단되었는지를 논평한다. 그 후 사회적 대화 과정과 그 결과에 대유행이 어떤 영향을 미쳤는지 살펴보고, 그 시기에 발생한 노동쟁의를 개괄한다. 이 글은 노동생활과 관련한 새로운 동향을 요약하면서 끝을 맺는데, 특히 대유행 시기 원격근무의 급증을 비롯하여 사람들의 일상적인 노동생활에 나타난 변화뿐만 아니라 입법적 및 정책적 변화도 포함하여 살펴보고자 한다.

■ 배 경

대유행이 영국과 영국 경제에 중대한 영향을 미치고 있음은 말할 필요도 없다. 1차 전국 봉

* 이 글은 Eurofound(2021)의 *Working Life in the COVID-19 Pandemic 2020*의 국별 보고서 "UK : Working Life in the COVID-19 Pandemic 2020"을 요약·발췌한 것이다(https://www.eurofound.europa.eu/publications/other/2021/working-life-in-the-covid-19-pandemic-2020#tab-03).

쇄조치는 2020년 3월 23일에 전면적으로 실시되었다. 이보다 앞서 3월 20일에는 모든 주점과 식당(포장 판매는 제외), 극장, 체육관, 여가시설, 나이트클럽은 물론이고 학교(핵심노동자[1]의 자녀와 취약 아동을 돌보는 경우는 제외)도 휴업에 들어갔다. 이러한 조치를 집행할 수 있는 권한이 경찰에게 부여되었다. 국민들은 생필품 구입과 같이 매우 제한된 일부 목적 외에는 집에 머물도록 지시받았다. 사람들은 최대한 재택근무를 하고, 출퇴근은 절대적으로 필요한 경우에만 허용되었다는 점이 중요하다.

5월 중순부터 정부는 점진적인 봉쇄 완화 조치를 발표하였다. 7월에는 경기를 부양하고 사람들이 노동시장으로 복귀하는 것을 지원하기 위한 이니셔티브가 시행되었다. 그러나 9월부터 코로나19 확진건수가 증가하기 시작하였고, 이에 따라 단계별 방역체계하에서 지역별 상황에 맞춰 좀 더 엄격한 조치가 도입되었다. 11월에는 영국의 대부분 지역에서 안전차단장치와 같은 단기적인 봉쇄조치가 후속 방안으로 도입되었다. 하지만 12월 중순에 확진건수가 더욱 빠르게 증가하자 여러 지역에서 다시 전면 봉쇄를 단행했다. 2021년 1월 4일에는 영국 전역에서 새로운 봉쇄조치가 전국적으로 시행되었지만(UK Government, 2021), 이러한 규제는 6월 21일에 전면 해제하는 것을 목표로 3월부터 점진적으로 해제되기 시작했다.

경제적인 영향을 살펴보면, 2020년 2월과 비교하면 3월과 4월을 합해 GDP는 25% 감소했다. 여름에는 회복세를 보이다가 8월 이후부터 11월까지는 성장이 주춤하면서 GDP가 2.6% 감소했다(ONS, 2020a). 코로나19로 인한 영향은 산업부문별로 불균등하게 나타났는데, 숙박 및 음식업 부문이 가장 크게 위축되면서 4월과 5월에는 2월과 비교하여 생산이 91% 감소하였다. 반면 일부 산업부문에서는 감소폭이 상대적으로 작았는데, 예컨대 금융서비스업의 생산은 6% 하락하는 데 그쳤다.

노동시장을 살펴보면, 대유행 초기 단계에서 통합급여(Universal Credit)에 대한 청구가 급격히 증가했다. 2020년 4월 9일로 끝나는 4주 동안, 영국에서 120만 명이 통합급여에 대한 청구를 시작했다. 이는 월별 신규 청구건수의 통상적인 양보다 약 백만 건이 더 많은 수치이다. 또한 2020년 5월 14일로 끝나는 5주 동안 추가적으로 110만 명이 청구를 시작했다. 전반적으로 영국에서 통합급여 수급자 수는 3월에 300만 명에서 5월에 520만 명으로 급증하

1) 편집자 주 : 핵심노동자(key workers)는 지역사회의 공공부문에서 건강, 교육, 안전과 같은 사회 기초 서비스를 제공하는 필수노동자를 일컫는다.

였고, 2020년 11월 현재 580만 명으로 점차 증가하고 있다(Mackley, 2021).

다른 지표를 살펴보면, 주당 총노동시간은 1차 봉쇄기간 동안 급감하여 2019년 4사분기와 2020년 2사분기 사이에 19.2% 감소했다. 2020년 3사분기에는 10.4% 상승하며 회복했지만, 여전히 1년 전에 비하면 9% 낮은 수준이었다. 2020년에는 채용공고도 크게 줄어들어, 6월까지 3개월 동안 전년대비 59% 감소라는 사상 최고의 감소율을 기록하였고, 8월부터 10월까지는 전년동기대비 31% 감소하였다.

■ 영국 정부의 대응:대유행의 영향을 완화하는 조치

정부의 정책은 코로나19 기간에 기업, 노동자 및 일반 국민을 재정적으로 지원하는 조치를 통해 기업의 업무 연속성을 지원하고 노동자의 고용이 유지되도록 도와주며 경제적 불확실성을 완화하는 데 중점을 두었다. 2천억 파운드가 넘는 규모의 직접적인 조세조치와 복지대책 및 지출조치가 발표되었다. 이와 함께 보증대출을 통한 기업 지원도 이루어지고 있다.

1차 전국 봉쇄조치와 관련하여 2가지의 고용지원제도가 시행되었다. 비용 측면에서 가장 의미 있는 단일 정책은 코로나바이러스 고용유지제도(Coronavirus Job Retention Scheme : 이하 'CJRS')[2)]이다. 이 제도는 강제휴직제도로도 알려져 있는데, 정부가 노동자의 임금을 최대 80%까지 부담하면서 노동자와 사용자 간의 고용관계가 유지되도록 하는 데 그 목적이 있다. 이 제도는 3월에 도입된 이후 관대성과 기간 측면에서 내용이 변경되어 운영되고 있으며, 현재로는 2021년 9월 30일에 종료될 예정이다. 2020년 12월 13일 현재 990만 개의 일자리가 CJRS의 지원을 받았다. 또 다른 제도는 자영업 소득지원제도(Self-Employment Income Support Scheme : 이하 'SEISS')[3)]로서, 연평균 수익이 5만 파운드 이하인 자영업자를 CJRS와

2) Eurofound(2020a), "Coronavirus Job Retention Scheme", Case GB-2020-10/216 (Measures in United Kingdom), COVID-19 EU PolicyWatch, Dublin, https://www.eurofound.europa.eu (검색일 : 2021.2.17).
3) Eurofound(2020f), "The Self Employed Income Support Scheme", Case GB-2020 (Measures in United Kingdom), COVID-19 EU PolicyWatch, Dublin, https://www.eurofound.europa.eu (검색일 : 2021.2.17).

유사한 방식으로 지원하는 데 그 목적이 있다. 이 제도의 1차 시행기간에 270만 명의 자영업자가 재정지원을 받았으며, 2차 시행기간에는 240만 명이 지원을 받았다. 이 제도 역시 2021년 9월 30일까지 연장되었다.

또한 정부는 국세청의 세금납부유예제도(Time to Pay service)를 통해 부가가치세와 신고소득세[4]를 포함한 세금의 납부를 2021년까지 유예할 수 있도록 허용하고 있다. 이 제도는 적용대상이 확대되어 기업과 자영업자도 합의된 기간 동안 납세를 유예할 수 있게 되었다. 또한 정부는 기업을 대상으로 다수의 대출/금융 및 지원금 제도를 실시하였다.

코로나19 확진건수가 감소한 2020년 7월에도 일련의 여러 조치가 발표되었다. 이러한 조치는 경기를 부양하고 사람들의 일자리 복귀를 지원하는 것을 목표로 했다. 더불어 킥스타트 제도(Kickstart Scheme)[5]도 발표되었다. 이 제도는 복지급여인 통합급여 수급자로서 장기실업 위험에 처할 가능성이 있는 16~24세를 대상으로 6개월간 직업연수를 제공하는 데 그 목적이 있다. 구직활동 및 견습제도를 활성화하고 숙련도를 향상시키기 위한 다른 조치도 시행되었는데, 영국의 직업정보시스템인 국가진로서비스(National Careers Service)와 훈련생제도에 대한 재정지원의 확대 등이 이러한 조치에 포함된다. 더 나아가 생애숙련보장제도(Lifetime Skills Guarantee)에 의해 2021년 4월부터는 A레벨 또는 그에 상응하는 대학입학자격을 갖추지 못한 성인을 대상으로 학비가 전액 지원되는 대학과정 교육이 제공되었다. 견습생을 고용하는 중소기업에 대해서는 재정지원 확대를 약속했으며, 이러한 기업은 훈련 프로그램을 더욱 유연하게 구성할 수 있도록 하였다.

4) Eurofound(2020c), "Deferral of VAT Payments due to Coronavirus (COVID-19)", Case GB-2020-12/534 (Measures in United Kingdom), COVID-19 EU PolicyWatch, Dublin, https://www.eurofound.europa.eu (검색일 : 2021.2.17).
5) Eurofound(2020e), "The Kickstart Initiative and Incentivising Apprenticeships", Case 2020-28/943 (Measures in United Kingdom), COVID-19 PolicyWatch, Dublin, https://www.eurofound.europa.eu (검색일 : 2021.2.17).

■ 코로나19가 노동생활 관련 정책의 가속화 및 중단에 미친 영향

발전이 가속화된 분야

보건, 철도와 같은 여러 필수서비스에 대한 재정지원이 확대되었다(Harari et al., 2020). 지방정부도 사회적 돌봄서비스를 지원하고 봉쇄조치로 인해 발생하는 광범위한 현안을 처리할 수 있도록 자금을 지원받았다.

중요한 사실은 대유행이 불러온 혼란이 사회적 보호에 대해 다시 생각하게 하는 계기가 되었다는 점이다. 앞에서 언급한 SEISS는 CJRS와 유사한 지원을 제공하지만 자영업자를 대상으로 한다는 점에서 차이가 있는데, 이 제도는 일반적으로 지원제도에서 소외되던 자영업자에게도 사회적 보호를 확대한다. 또한 자영업자와 소득 하한선에 미달하는 소득을 버는 노동자는 법정상병급여(Statutory Sick Pay : SSP) 수급자격이 없지만, 이제 자영업자도 임금노동자를 대상으로 하는 법정상병급여와 동일한 요율로 통합급여를 수급할 수 있게 되면서 대유행 상황에서 이들을 지원하는 제도가 일부 도입되었다. 더 나아가 대유행 시기에는 코로나19의 영향을 직접적으로 받았거나 자가격리 중인 이들을 대상으로 통합급여 수급자격을 위한 최소소득 기준요건도 한시적으로 완화되었다.

또한 코로나19 대유행 기간 중 1기[6]에 통합급여 신청자 수가 크게 증가한 것을 감안하여, 다른 복지제도의 이용 가능성과 관대성이 한시적으로 높아졌다(Butler, 2020). 정부는 통합급여의 표준수당과 근로세액공제의 기본요소를 1년간 증액함으로써 저소득가구를 지원하는 조치를 취했다. 두 항목 모두 예정된 연간 인상분에 추가로 주당 20파운드가 더 늘어났다. 이는 신규 및 기존의 통합급여 신청자 모두와 기존의 근로세액공제 신청자에게 적용된다. 이에 따라 (25세 이상의) 독신인 통합급여 신청자의 경우, 표준수당은 월 317.82파운드에서 409.89파운드로 늘어나게 되었다.

대유행은 법정상병급여제도에도 변화를 가져왔다.[7] 우선 노동무능력에 대한 정의가 확대

6) 편집자 주 : 전국적인 봉쇄조치가 내려진 2020년 3월 23일에서 봉쇄조치가 완화되기 시작한 2020년 5월 중순까지의 기간임(이 글의 원본인 "UK : Working Life in the COVID-19 Pandemic 2020" 참조).
7) Eurofound(2020b), "Changes to Statutory Sick Pay(SSP)", Case GB-2020-11/586 (Measures

되어 본인이 아픈 경우뿐만 아니라, 동거인에게 코로나19 증상이 있는 경우 등에도 법정상병급여를 지급받을 수 있게 되었다. 또한 이제는 질병결근 첫날부터(이전에는 4일째부터) 법정상병급여를 받을 수 있다. 게다가 중소기업이 지급한 법정상병급여에 대해서는 일정 기준이 충족되면 정부가 그 비용을 환급해준다.[8] 단, 사용자는 주당 최대 95.85파운드까지만 환급을 요청할 수 있다.

대유행에서 벗어나 장기적이고 지속가능한 경제 회복을 달성하기 위해 정부는 2020년 11월에 녹색산업혁명을 위한 10대 계획을 발표하였다(Prime Minister's Office, 2020). 이 계획을 시행하기 위해 정부는 120억 파운드를 투자하여 영국에 최대 25만 개의 고숙련 녹색일자리를 창출 및 지원하고, 2030년까지 민간부문에서 정부 투자금의 3배 이상 투자될 수 있도록 주력할 것이다. 이 계획은 영국의 옛 산업 중심지를 부흥시키는 데 중점을 두고 있다. 해상풍력 생산량의 증가, 청정 에너지원으로서의 원자력 개발, 전기자동차로의 전환 가속화, 무공해 항공기와 선박에 관한 연구 프로젝트 수행을 통해 탈탄소화가 어려운 산업의 녹색화 지원, 건축물의 에너지 효율 향상 및 이 과정에서 2030년까지 5만 개의 일자리 창출, 2030년까지 천만 톤의 이산화탄소 제거를 목표로 탄소 포집, 매년 3만 헥타르의 나무심기, 이러한 새로운 에너지와 관련한 야심 찬 목표를 달성하고 런던시가 녹색금융의 세계적 중심지가 되기 위해 필요한 첨단기술의 개발 등이 10대 계획에 포함되어 있다.

발전이 중단된 분야

대유행으로 인해 예정되었던 고용법 개정이 지연되거나 유예된 경우가 다수 있었다. 2019년 12월 19일에 발표된 새 고용법안도 이에 속한다(UK Government, 2019). 단일노동시장 집행기구의 도입, 26주 근무 이후 좀 더 예측 가능하고 안정적인 계약 체결을 요청할 수 있는 권리의 신설, 임신한 임금노동자가 사용자에게 임신 사실을 통보한 날로부터 임신 종료 후 6

in United Kingdom), COVID-19 PolicyWatch, Dublin, https://www.eurofound.europa.eu (검색일 : 2021.2.17).

8) Eurofound(2020d), "Reclaiming of Statutory Sick Pay by SMEs", Case GB-2020-12/524 (Measures in United Kingdom), COVID-19 PolicyWatch, Dublin, https://www.eurofound.europa.eu (검색일 : 2021.2.17).

개월까지의 기간에 정리해고로부터 보호받을 수 있도록 하는 조치의 확대 적용, 신생아 자녀의 육아를 위한 휴직 연장, 노동자가 돌봄을 제공하기 위해 1주일의 (무급)휴가를 신청할 수 있는 권리 신설 등의 조치가 이 법안에 포함될 예정이었다.

■ 사회적 대화에 미친 영향 : 대응책 수립 과정에서의 사회적 파트너들의 참여

먼저 영국은 사회적 대화가 다수의 EU 회원국에서 볼 수 있는 형태로 제도화되어 있지 않다는 점에 유의해야 한다(또한 대다수의 단체교섭이 사업장이나 기업 수준에서 이루어지기 때문에 산별교섭이 진행되거나 산별협약이 체결되는 경우는 드물다). 그러나 대유행으로 인해 사회적 대화는 크게 늘어난 것으로 보인다. 처음부터 영국 재무장관은 CJRS와 같은 대응조치를 설계하는 과정에서 노동계로는 영국 노총(TUC), 재계로는 영국 경총(CBI)과 같이 노사 양측의 주요 사회적 파트너들과 긴밀히 협력했다. 두 단체는 2020년 전반에 걸쳐 진행된 정부와의 긴밀한 소통과정을 설명하면서, 새로운 조치의 도입과 후속적인 조정과정에서 자문을 제공했다고 보도하고 있다.

이러한 보도에서 CBI는 정부와의 대화를 통해 재계를 위해 이룬 성과를 상세히 기술하고 있다. 정부, 노조 및 기타 이해관계자들과 긴밀히 협력했음을 강조하며, 총리실, 기업에너지산업전략부, 재무부와 진행한 회의에서 정책 관련 권고안을 제안했던 상황을 상세히 묘사하였다. CBI는 대유행 시기에 정책 전개 과정을 보여주는 일정표를 제시하면서, CBI가 정책 변화를 주도하거나 정책 수정에 확실히 기여한 경우에 대해 개략적으로 설명하고 있다(CBI, 2020; CBI, 2021).

TUC도 정부 및 기업집단과 정기적인 교류를 가지면서 캠페인 활동을 폭넓게 전개하여 왔다. TUC는 중앙위원회 보고서에서 주요 활동을 소개하며(TUC, 2020), 2020년 3월에 TUC가 임금보조금제도를 긴급히 도입할 것을 촉구하고, 뒤이어 CJRS의 설계와 관련하여 정부 및 기업집단과 심도 있는 논의를 한 경위를 상세히 설명하고 있다. 또한 TUC는 자영업자를 지원하기 위해 유사한 제도 신설을 촉구하고, 자영업자를 대표하는 노조와 원탁회의를 개최하는

등 재무부와 긴박한 논의를 이어갔다. 그리고 곧이어 SEISS가 발표되었다.

또한 TUC는 코로나19 위기 시기 전반에 걸쳐 사회보장급여의 개선을 주장해 왔다. 이를 위해 TUC는 재무장관과 두 차례의 원탁회의를 가졌고, 노조 지도자들과 영국은행 총재 간 회의 개최를 추진하였으며, 경제부 장관과의 정기적인 회의도 주관하였다.

산업안전보건과 관련하여 TUC는 사업장에 관한 정부의 초기 코로나19 안전 지침이 크게 개선될 수 있도록 하였다(BBC, 2020a; 아래 내용 참조). 이러한 지침 개선에 따라 정부는 사용자가 자체 위험성 평가를 발표하도록 하였으며, 사용자는 노조 및 노동자와 협의하도록 한 방향성을 따라야 한다. TUC와 노조들은 안전한 작업관행에 관한 지침을 개발하기 위해 설립된 여러 후속 산업부문별 실무작업반에도 대표로 참가하였다. TUC는 보건안전청과 지방정부가 코로나19에 효과적으로 대응할 수 있도록 추가적인 자원을 요청하는 캠페인을 전개했으며, 보건안전청이 산하 콜센터의 업무역량을 확대할 수 있도록 추가 재원도 확보하였다.

또한 방역의 최전선에 있는 산업부문의 노동자를 대표하는 노조들은 보건 및 안전과 같은 현안에 대한 캠페인을 강력하게 전개해 왔다. TUC는 이러한 노조들이 산업부문별/직종별 현안을 부각시킬 수 있도록 지원하면서 주도적인 역할을 수행하였다. 예컨대, TUC는 공공서비스포럼[9]에서 정부와 해당 노조들 간에 산업부문별 논의를 조율하고, 철도, 버스, 해운 및 항공 노동자들을 대표하는 노조들과 정부 간에 정기적인 논의를 촉진하는 역할을 수행하였다. 또한 TUC는 2020년 5월에 교육 노조들과 공동성명을 발표하였는데, 이러한 성명서를 통해 학교 수업을 확대하여 안전하게 재개하는 데 필요한 조치를 열거하고 고위급 전략적 대화의 개선을 촉구하였다. 그 결과 정부는 2020년 6월에 정부, 노조 및 교육 이해관계자들로 구성된 코로나19 대응 학교관계자 자문단을 신설하였으며, 이는 노조에 큰 의미가 있는 성과라 할 수 있다.

9) 편집자 주 : 공공서비스포럼(Public Services Forum)은 공공서비스 이슈에 관해 노동조합과 정부가 논의하는 비공식적인 토론창구이다.

■ 대유행 시기의 노동쟁의

2020년에 일부 산업부문별/직종별 노조는 쟁의행위를 예고했으며, 이는 대부분 업무상 안전보건에 대한 노동자의 우려에서 비롯된 것이었다. 예컨대 1차 봉쇄기간 초반에 우체국 직원들은 안전에 대한 우려, 즉 개인보호장비와 손 세정제의 부족, 우편물 분류 작업장 내 사회적 거리두기 미흡 등을 이유로 여러 차례 파업에 들어갔다(BBC, 2020b). 이 시기에는 다른 사업장에서도 유사한 상황이 발생하였는데, 예를 들면 3월 28일에는 온라인 소매업체인 아소스(ASOS)의 그림솔프(Grimethorpe) 물류창고에서 500명의 노동자가 이와 비슷한 문제로 파업에 돌입했다(Lazenby, 2020). 2020년 4월에는 메드웨이시(Medway Council)의 용역업체인 노스그룹(Norse Group)에 고용되어 쓰레기를 수거하거나 거리를 청소하는 노동자들이 보호용 작업복 부족과 안전하지 않은 작업환경을 이유로 만장일치로 파업을 결의했다. 타협안이 체결된 이후 파업은 철회되었다(Leclere, 2020).

실제로 1차 봉쇄조치가 내려진 후 처음 몇 주 동안, 하원의 기업위원회 소속 의원들은 코로나19 대유행 상황에서 안전하지 않은 사업장에서 근무하는 고충을 토로하는 임금노동자들의 이메일과 트윗을 천 건 이상 받았다. 직원들이 좁은 사무실에서 가까이 모여 일하도록 지시받고, 심지어는 동료가 코로나19에 감염된 후에도 손 세정제가 지급되지 않거나 추가적인 청소가 이루어지지 않은 경우 등을 증언하는 내용이었다(Chapman, 2020).

2020년 10월에 영국 전역의 대학교 직원들은 부실한 코로나19 관리에 대응하여 쟁의행위를 감행하였다(Staton, 2020). 이는 전국적으로 감염률이 급증하는 가운데 학생들이 신학기를 맞아 학교로 돌아오기 시작한 상황에서 대학 경영진과 직원들이 수주간 합의에 이르지 못한 결과였다. 노조 측인 대학노조(Universities and Colleges Union : 이하 'UCU')는 온라인 수업을 기본으로 하고 신뢰할 만한 동선 추적시스템이 시행되기 전까지는 학생들의 복귀를 중단하는 등 더욱 엄격한 안전조치를 취하라고 요구하였다. 하지만 대부분의 대학은 대면수업과 캠퍼스로의 복귀를 강행하였다. 신학기에 학생들이 등교를 시작하면서, 수십 개의 영국 대학에서 동시다발적으로 감염이 발생하였다.

크리스마스 연휴가 끝난 1월 4일에 정부는 전국적인 봉쇄를 발표하였고, 대다수 대학에서 수업은 온라인으로 전환되었다. 이러한 원격수업으로의 전환은 UCU가 수개월 동안 캠페인

을 펼친 결과였다(UCU, 2021). UCU는 이전 학기에 단과대학 및 종합대학교에서 발생한 5만 건 이상의 코로나19 확진건을 추적하고 온라인 수업으로 전환하라는 비상사태 과학자문단(Scientific Advisory Group on Emergencies : SAGE 위원회)의 권고를 무시한 영국 중앙정부의 결정에 소송을 제기하였다.

■ 노동생활 관련 새로운 동향 : 정책조치, 입법 동향 및 일상적인 노동경험

물론 앞서 논한 바 있는, 대유행의 영향을 완화하기 위해 도입한 정책조치들도 새로운 동향과 관련이 있다. 또한 대유행은 산업안전보건 요건에도 변화를 가져왔다(Ferguson, 2021). 대유행 시기의 안전한 노동환경에 관한 정부의 최초 지침은 2020년 5월 11일에 발표되었다(BEIS, 2020). 이 지침은 처음에는 사무실, 공장 및 창고, 매장, 건설현장, 실험실, 음식점, 자택, 차량이라는 8개의 서로 다른 유형의 근무환경을 다루었고, 이후 6월과 7월에는 다른 사업장을 포함하는 추가적인 지침이 발표되었다. 이러한 지침들은 사업장별로 서로 다른 환경을 반영하기 위해 수정된 부분이 있지만, 전반적으로 유사한 내용을 담고 있다. 각 지침에는 코로나19의 위험성 평가 완료, 정기적인 청소 등과 같이 해당 기업이 직원과 고객의 안전을 위해 취해야 할 8가지의 우선적 조치사항이 열거되어 있다. 이러한 새 지침은 별도의 법적 지위는 없으며, 사용자에게 코로나19 상황에서 기존의 법적 의무를 이행할 수 있는 방안에 대해 안내하는 역할을 한다. 결국 사용자가 법적 의무를 이행하기 위해 어떠한 조치를 취해야 할지 결정하기 위해서는 자체 위험성 평가를 실시해야 한다. 이 지침에는 임금노동자 50인 이상을 고용한 사용자가 자체 위험성 평가 결과를 발표할 것으로 정부는 “기대”한다고 적혀 있다.

또한 특정 기업에 추가적인 의무사항을 부여하는 규정이 다수 제정되었다. 이에 따라 소매, 숙박 및 여가 산업의 사용자는 직원이 일반 대중과 밀접하게 접촉할 경우 안면 가리개를 착용하게 해야 한다. 또한 숙박업 부문의 사용자는 국가보건서비스(NHS)의 검사 및 접촉자 추적시스템에 제공하기 위해 직원과 고객의 정보를 수집해야 한다. 사용자는 자가격리 중인 임금노동자가 업무와 관련된 이유로 자택 밖으로 외출하는 것을 알면서도 허용해서는 안 된다.

마지막으로 2020년 보건보호규정[10]에 따라, 지방정부는 코로나바이러스 관련 사업 제한조치를 시행할 수 있는 권한을 갖는다.

대유행 시기의 일상적 노동경험과 관련하여, 영국에서의 노동생활에 나타난 주요 변화는 정부의 재택근무 권고에 따라 2020년에 원격근무가 크게 증가하였다는 점이다. Felstead and Reushcke(2020)의 보고에 의하면, 1차 봉쇄기간 동안 재택근무가 급격히 증가하였다. 전적으로 재택근무만 했다고 응답한 노동자 비중은 2020년 1~2월 5.7%에서 2020년 4월에 43.1%로 8배 증가하였다. 2020년 6월에는 그 비중이 감소했음에도 불구하고 여전히 높은 수준(36.5%)을 유지했다. 재택근무는 고임금 및 고숙련 노동자들 사이에서 가장 두드러지게 증가한 것으로 나타났다. 2020년 10월 1일에도 노동자의 24%가 여전히 전적으로 재택근무를 하고 있었다(Elliot, 2020). 이와 유사하게 영국통계청(ONS)의 「여론 및 생활방식조사」에 의하면(ONS, 2020b), 2020년 4월 9일부터 4월 20일까지 성인 취업자의 45%는 이전 주에 재택근무를 한 적이 있다고 답했다고 한다.[11]

■ 논 평

대유행 시기 영국에서의 노동생활을 간략하게 검토한 이 글을 요약하자면, 2020년에 약 2,800억 파운드의 지출을 통해 기업, 노동자 및 일반 시민에게 전례 없는 규모로 재정적 지원이 제공되었음은 분명한 사실이다. 또한 2020년 전반에 걸쳐 보도된 주요 사회적 파트너들의 사회적 대화를 검토해 보면, 사회적 대화와 관련한 활동이 크게 증가한 것으로 보인다. 기업집단들의 참여는 예상된 것이었지만, 노동계 측에 대한 기대는 그만큼 크지 않았다. 그러나

10) Health Protection(Coronavirus, Restrictions) (Local Authority Enforcement Powers and Amendment) (England) Regulations 2020.

11) 「여론 및 생활방식조사(Opinions and Lifestyles Survey)」는 원래 월간 조사였지만, 대유행 상황에서 주간 조사로 바뀌어 코로나19가 영국의 일상생활에 미친 영향에 관한 자료를 수집하는 조사로 이용되고 있다. 2020년 4월 9일부터 20일까지 실시된 조사는 2,010명을 표본으로 하였으며, 응답률은 71.1%이고 응답자 수는 1,430명이다. 조사 결과는 온라인 설문지 작성 또는 전화조사를 통해 수집한 자료를 반영하고 가중치를 부여하여 전국 대표 표본으로 집계되었다.

TUC는 SEISS의 도입, CJRS의 수정, 사회보장급여의 개선, 산업안전보건, 정부와 산업부문별 노조 간의 대화 촉진 등과 같은 여러 주요 분야에서 양보를 얻어냈다고 보고하고 있다. 2020년 6월에 코로나19에 대응하기 위해 학교관계자 자문단을 신설한 것은 사회적 대화가 확산되고 좀 더 공식화되었다는 것을 보여주는 좋은 사례이다. 그러나 이렇게 신설된 제도들이 향후 얼마나 지속가능할지는 지켜봐야 할 일이다.

대유행이 불러온 혼란은 사회적 보호에 대해서도 다시 생각하게 하는 계기가 되었다. 일반적으로 지원 대상에서 소외되던 자영업자에 대해서도 지원이 이루어졌다. 상대적으로 경제적 여유가 없는 이들에게 코로나19가 미치는 영향을 완화하기 위해서 복지제도가 한시적으로 수정되었으나, 사실 이는 늦은 감이 있다. 복지제도의 현금급여는 3년 동안 연 1% 증가에 머물다가 이후 4년간 동결된 후에 이번에 이르러서야 인상된 것이다. 실직자, 특히 자녀가 없는 실직자의 급여요율은 사상 최저 수준이었다. 이미 일부 보수당 평의원들을 포함한 많은 이들로부터 이러한 제도의 한시적 변경이 영구적이 되어야 한다는 의견이 재무장관에게 쇄도하고 있으며, 초당적 위원회도 목소리를 보탰다.

지속가능한 회복이라는 주제와 관련해서는 녹색산업혁명을 위한 10대 계획이 장래성 있는 방안으로 보인다. 이 계획에 의하면 대유행 이후 녹색경제의 재건을 위해 120억 파운드 규모의 투자 프로그램이 운영될 것으로 예상된다. 숙련개발에 대한 투자가 특히 청년층을 대상으로 이루어졌는데, 킥스타트 프로그램 형태의 견습제도와 직업연수가 이에 해당한다. 하지만 이러한 조치의 규모와 실효성에는 의문이 제기되고 있다.

물론 이러한 정책 전환과 투자 확대가 장기적으로 지속될지 여부는 지켜봐야 할 것이다. 매우 중요한 또 하나의 요소는, 이는 현재 너무나도 과소 보도되고 있는 내용이기도 한데, 영국이 EU에서 탈퇴한 결과로 인해 의심할 여지 없이 초래될 것으로 널리 예측되는 경제적 여파이다. 현재로서 미래는 매우 불확실할 수밖에 없다. KLI

참고문헌

· BBC(2020a), "Coronavirus: Draft Post-lockdown Workplace Rules Contain 'Huge Gaps' – TUC", May 4, https://www.bbc.co.uk (검색일 : 2021.2.17).

· _____(2020b), "Royal Mail Putting Profits before People, Staff Say", April 10, https://www.bbc.co.uk (검색일 : 2021.2.17).

· BEIS(2020), "Working Safely during Coronavirus", https://www.gov.uk (검색일 : 2021.2.17).

· Butler, P.(2020), "Coronavirus Has Improved the Welfare System: There Must Be No Going Back", *The Guardian,* April 21, https://www.theguardian.com (검색일 : 2021.2.28).

· CBI(2020), "A Year of Impact", https://cbicdnend.azureedge.net/media/5954/2020-11-a-year-of-impact-stepping-up-for-business-through-the-tough-times.pdf?v=20210113.1 (검색일 : 2021.2.17).

· _____(2021), "How Is the CBI Responding?", https://www.cbi.org.uk (검색일 : 2021.2.17).

· Chapman, B.(2020), "Coronavirus: Asos Accused of Playing Russian Roulette with Workers' Health at UK Warehouse", https://www.independent.co.uk (검색일 : 2021.2.17).

· Elliot, L.(2020), "Number Working from Home in UK Rises after Government U-turn", *The Guardian*, October 1, https://www.theguardian.com (검색일 : 2021.2.17).

· Eurofound(2020a), "Coronavirus Job Retention Scheme", Case GB-2020-10/216 (Measures in United Kingdom), COVID-19 EU PolicyWatch, Dublin, https://www.eurofound.europa.eu (검색일 : 2021.2.17).

· _____(2020b), "Changes to Statutory Sick Pay (SSP)", Case GB-2020-11/586 (Measures in United Kingdom), COVID-19 PolicyWatch, Dublin, https://www.eurofound.europa.eu (검색일 : 2021.2.17).

· _____(2020c), "Deferral of VAT Payments due to Coronavirus (COVID-19)", Case GB-2020-12/534 (Measures in United Kingdom), COVID-19 EU PolicyWatch, Dublin, https://www.eurofound.europa.eu (검색일 : 2021.2.17).

· _____(2020d), "Reclaiming of Statutory Sick Pay by SMEs", Case GB-2020-12/524 (Measures in United Kingdom), COVID-19 PolicyWatch, Dublin, https://www.eurofound.europa.eu (검색일 : 2021.2.17).

· _____(2020e), "The The Kickstart Initiative and Incentivising Apprenticeships", Case 2020-28/943

(Measures in United Kingdom), COVID-19 PolicyWatch, Dublin, https://www.eurofound.europa.eu (검색일 : 2021.2.17).

· _____(2020f), "The Self Employed Income Support Scheme", Case GB-2020 (Measures in United Kingdom), COVID-19 EU PolicyWatch, Dublin, https://www.eurofound.europa.eu (검색일 : 2021.2.17).

· Felstead, A and Reuschke, D.(2020), "Homeworking in the UK: before and during the 2020 Lockdown", WISERD Report, Cardiff, Wales Institute of Social and Economic Research, https://wiserd.ac.uk (검색일 : 2021.2.17).

· Ferguson, D.(2021), "Coronavirus: Returning to Work", Research Briefing, House of Commons Library, https://commonslibrary.parliament.uk (검색일 : 2021.2.17).

· Harari, D., Keep. M. and Brian, P.(2020), "Coronavirus: Economic Impact", Research Briefing, House of Commons Library, https://commonslibrary.parliament.uk (검색일 : 2021.2.17).

· Lazenby, P.(2020), "500 Workers Walk Out of Asos Factory after Company Fails to Enforce Social Distancing", *Morning Star*, March 31, https://morningstaronline.co.uk (검색일 : 2021.2.17).

· Leclere, M.(2020), "Coronavirus Kent: Medway Binmen and Street Cleaners Threaten to Strike", *Kent Online*, April 3, https://www.kentonline.co.uk (검색일 : 2021.2.17).

· Mackley, A.(2021), "Coronavirus: Universal Credit during the Crisis", Research Briefing, House of Commons Library, https://commonslibrary.parliament.uk (검색일 : 2021.2.17).

· ONS(2020a), "GDP Monthly Estimate, UK: November 2020", https://www.ons.gov.uk (검색일 : 2021.2.17).

· _____(2020b), "Technology Intensity and Homeworking in the UK" https://www.ons.gov.uk (검색일 : 2021.2.17).

· Prime Minister's Office(2020), "The Ten Point Plan for a Green Industrial Revolution", https://www.gov.uk (검색일:2021.2.17).

· Staton, B.(2020), "UK University Staff Prepare for Industrial Action over Covid", *Financial Times*, October 7, https://www.ft.com (검색일 : 2021.2.17).

· TUC(2020), "General Council Report", https://www.tuc.org.uk (검색일 : 2021.2.17).

· UCU(2021), "Move to Online Learning is a Victory, but Latest Lockdown Leaves Staff and Students in Limbo", https://www.ucu.org.uk (검색일 : 2021.2.17).

· UK Government(2019), "Queen's Speech 2019", https://www.gov.uk (검색일 : 2021.2.17).

· _____(2021), “Prime Minister Announces National Lockdown”, https://www.gov.uk (검색일 : 2021.2.17).

* Eurofound의 COVID-19 EU PolicyWatch 데이터베이스와 관련된 모든 사례는 https://www.eurofound.europa.eu/data/covid-19-eu-policywatch에서 찾아볼 수 있다.

Special Feature

코로나19 대유행 시기 독일의 노동생활

Sandra Vogel (독일경제연구소(IW) 선임연구원)
Marc Breitenbroich (독일경제연구소(IW) 연구원)

■ 코로나19 대유행의 영향을 완화하기 위한 독일 정부의 대응

코로나19 대유행의 영향을 완화하기 위해 사회적 파트너들뿐만 아니라 정부도 매우 다양한 대응책을 마련하였다. 시행된 조치는 코로나바이러스의 확산 과정과 밀접한 관련이 있다. 초기 조치는 정부가 통행금지와 접촉자 추적을 시행한 2020년 3월 말과 4월 초에 실시되었다. 두 번째 대응책은 코로나19 바이러스가 다시 급증하기 시작한 2020년 9월과 10월에 시행되었으며, 뒤이어 2차 봉쇄가 단행되었다. 2차 봉쇄조치는 2020년 11월 1일에 처음 시행되었는데, 식당과 주점 및 클럽의 휴업, 여가시설(오페라 극장, 체육관, 수영장 등)의 휴관, 사회적 모임의 축소 등 가벼운 봉쇄로 인식되었다. 2020년 12월 16일 이후 봉쇄조치가 강화되면서 학교와 유치원이 휴교 및 휴원에 들어갔다. 식료품점, 약국, 은행, 주유소 등과 같은 필수 상점만이 계속 영업을 하였다.

초기 대응책에는 중소기업과 스타트업의 유동성을 보장하기 위해 독일재건은행(KfW)이 제공하는 대출 프로그램이 포함되어 있었다. 중기업을 위한 독일재건은행의 즉시 대출[1)]은

* 이 글은 Eurofound(2021)의 *Working Life in the COVID-19 Pandemic 2020*의 국별 보고서 "Germany : Working Life in the COVID-19 Pandemic 2020"을 요약·발췌한 것이다(https://www.eurofound.europa.eu/publications/other/2021/working-life-in-the-covid-19-pandemic-2020#tab-03).

1) Eurofound(2020a), "KfW Instant Loan for Medium-sized Entreprises", Case DE-2020-13/349

10인 이상 기업을 대상으로 하였고, 임금노동자 수에 따라 50만~80만 유로의 지원금을 제공하였다. 독일재건은행의 기업대출 프로그램[2)]에 따라 기업은 최대 10억 유로까지 대출을 신청할 수 있었다.

500억 유로 규모에 달하는 긴급지원 종합대책의 일환으로 프리랜서, 마이크로 사업가 및 1인 자영업자를 위한 긴급지원[3)] 프로그램이 시행되어, 임대료와 리스 비용을 지급하고 심각한 유동성 부족을 해결하도록 하기 위해 임금노동자 수에 따라 9천~1만 5천 유로에 상당하는 일회성 급여가 지급되었다. 또한 정부는 1인 자영업자를 위해 기초소득보장제도[4)]의 규정을 완화하기로 결정하였는데, 원래 기초소득보장제도는 보통 구직자만이 이용할 수 있었다. 하지만 이제는 이 제도를 1인 자영업자와 같은 새로운 정책 목표집단에도 적용할 수 있게 되었다. 새로운 종합대책이 필요하게 되고 초기 학습 내용을 새 종합대책에 반영할 필요가 생기면서 모든 조치가 2020년 전반에 걸쳐 조정과정을 거쳤다. 또한 정부는 기업의 체납세금 문제 해결과 유동성 개선을 지원하기 위해 세법도 일부 개정하였다. 세법의 한시적 개정으로 인해 2022년까지를 시한으로 재택근무 수당이 시행되었다. 이에 따라 임금노동자는 연간 최대 600유로까지 세금공제를 받을 수 있게 되었다.

노동시간 단축제도에 대한 접근성을 높이는 조치[5)]는 대유행 기간 전반에 걸쳐 가장 빈번하게 활용된 정책수단 중 하나였다. 정부는 노동자와 기업을 지원하기 위해 노동시간 단축제도에 관한 규정을 완화하여 궁극적으로는 임금노동자의 고용이 유지되고 임금이 지급되도록 하였다. 노동시간 단축제도를 사용하는 임금노동자 수는 2020년 4월에 597만 9,148명으로 증가하였고,

(Measures in Germany), COVID-19 EU PolicyWatch, Dublin, https://www.eurofound.europa.eu (검색일 : 2021.2.12).

2) Eurofound(2020b), "KFW Entrepreneur Loan", Case DE-2020-13/352 (Measures in Germany), COVID-19 EU PolicyWatch, Dublin, https://www.eurofound.europa.eu (검색일 : 2021.2.12).

3) Eurofound(2020c), "Emergency Aid for Freelancers, Micro-entrepreneurs and Solo Self-employed(Soforthilfe/Überbrückungshilfe)", Case DE-2020-13/381 (Measures in Germany), COVID-19 EU PolicyWatch, Dublin, https://www.eurofound.europa.eu (검색일 : 2021.2.12).

4) Eurofound(2020d), "Basic Income Support for Solo Self-employed", Case DE-2020-13/404 (Measures in Germany), COVID-19 EU PolicyWatch, Dublin, https://www.eurofound.europa.eu (검색일 : 2021.2.12).

5) Eurofound(2020e), "Easier Access to Short-time Work", Case DE-2020-10/541 (Measures in Germany), COVID-19 EU PolicyWatch, Dublin, https://www.eurofound.europa.eu (검색일 : 2021.2.12).

추산 자료에 의하면 2020년 10월에는 198만 5,957명이 이 제도를 사용하는 것으로 나타났다.

가벼운 봉쇄조치가 시작되면서 사회보장법 I과 II[6]에 포함된 이전 정부의 대응책인 기초소득보장제도에 대한 접근성 제고, 노동시간 단축제도에 대한 접근성 제고 및 제도의 이용조건 개선, 부모수당에 대한 접근성 제고 등의 조치는 2020년 10월에 2020년 12월까지로 처음 연장되었고, 2021년 1월에 다시 연장되었다. 2021년 2월 현재 모든 프로그램이 연장되어 기초소득보장제도 및 부모수당은 2021년 3월 말까지, 그리고 노동시간 단축제도는 2021년 말까지로 연장되었다.

■ 코로나19 대유행이 노동생활에 미친 영향

코로나19 위기가 기업과 임금노동자에게 상당한 고충을 야기하고 있지만, 연구 및 설문조사 결과에 의하면 재택근무, 일-가정 양립, 건강 및 안녕의 측면에서는 대유행의 영향이 완화되어 나타난 것으로 보인다.

코로나19 시기의 노동생활에 관하여 다국적 기업인 소덱소(Sodexo)가 수행한 대표적인 연구는 이 시기의 노동자 만족도에 중점을 두고 있다. 소덱소의 설문조사는 2020년 6월에 (여론조사기관인 해리스 인터랙티브 연구소와 협력하여) 실시되었다. 독일을 포함한 8개 국가에서 총 4,824건의 인터뷰가 진행되었다. 소덱소에 의하면 이 설문조사는 18세 이상의 노동인구를 대표한다(Sodexo, 2020). 이하의 조사 결과는 독일에서 실시된 설문조사 내용만을 기술한 것이다. 임금노동자의 66%가 자신의 일에 만족하고 있으며, 70%는 직장 내 위생 및 안전과 관련하여 사용자와 동료를 상당히 신뢰하고 있었다(Sodexo, 2020). 또한 임금노동자의 40%는 대유행 기간에 재택근무를 했으며, 국제 비교 시(평균 51%) 이는 가장 낮은 수치에 해당한다. 임금노동자의 약 80%는 앞으로도 일주일에 1~3일 정도는 재택근무를 계속하기를 희망하였다. 세계보건기구(WHO)의 추산에 따르면, 정신질환과 그에 따른 생산성 손실

6) Eurofound(2020f), “Social Protection Acts I and II”, Case DE-2020-13/1269 (Measures in Germany), COVID-19 EU PolicyWatch, Dublin, https://www.eurofound.europa.eu (검색일 : 2021.2.12).

은 세계경제에 1조 달러의 손실을 야기한다고 한다. 결과적으로 임금노동자의 안녕이 노동생산성에 영향을 미치는 가장 중요한 요소가 된 것이다. Sodexo(2020)에 의하면, 2020년 6월에는 임금노동자의 약 12%만이 코로나19 이전 시기보다 정신건강이 악화되었다고 생각하고 있었다. 또 임금노동자의 28%만이 건강상의 위험 때문에 업무 복귀를 우려하고 있으며, 46%는 업무 복귀에 안도하고 있었다. 임금노동자의 88%가 업무 복귀와 관련하여 긍정적인 경험을 하였고, 이 중 72%는 코로나19와 관련한 직장 내 보건안전 조치에 대해 사전에 안내를 받았다고 답변했다는 점에서, 직장에서 임금노동자를 보호하기 위해 시행한 조치는 적어도 표면적으로는 성공한 것으로 보인다(Sodexo, 2020).

베텔스만 재단과 뮌헨 학회가 발표한 연구결과는 장기적으로 지속될 영향과 사라질지도 모를 영향에 중점을 두면서 대유행이 노동생활에 미친 영향을 살펴보았다. 2020년 4월에 211명의 전문가를 대상으로 노동 관련 주제에 관한 질문을 하였다(Bertelsmann Stiftung, 2020). 이 연구를 통해 두 가지 동향을 확인할 수 있다. 첫째, 코로나19로 인해 노동생활 전반에서 디지털 전환이 가속화되고 있다. 전문가의 85%는 재택근무가 대안적 노동형태로 정착할 것이며, 디지털 통신기기들이 어디서나 볼 수 있는 일반적인 작업도구가 될 것이라고 예상하였다. 또한 전문가의 92%는 대유행이 기업의 디지털 전환을 가속화할 것으로 내다보았다. 둘째, 노동생활의 지속가능성을 확대하기 위한 정치적 이니셔티브가 등장하고 있다. 정치, 경제 및 사회적 측면에서 대유행으로 야기된 긍정적인 동향을 포착하여 이러한 이점을 장기적으로 보존할 수 있는 법적 체계를 구축해야 할 것이다(Bertelsmann Stiftung, 2020).

■ 사회적 대화와 단체교섭에 미친 영향

전반적으로 2020년은 독일의 노사관계 제도가 잘 작동하고 있음을 보여주었다. 주요 사회적 대화 주체들과 관련하여 어떠한 결렬 사태도 없었다. 초기 대응책이 시행되고 5월 중순에 1차 봉쇄조치가 종료되면서, 사회적 파트너들은 활용 가능한 지원조치[7]에 대한 기본적인

7) Eurofound(2020g), “Employer Information on COVID-19 Help Measures”, Case DE-2020-

정보를 기업에 제공하고자 지원수단을 개발하였다. 제조업의 상당 부분이 역내 파견노동자(posted worker)[8]에 의존하고 있는 점을 감안하여 동유럽 임금노동자를 위한 코로나19 정보 핫라인[9]이 구축되었다. 코로나19 대유행이 독일을 강타하고 그에 따라 경제 성장이 위축되면서, 사용자단체와 노조는 교섭 계획을 재고하였다. 일부 산업에서는 (향후 경제 발전에 대한 불확실성으로 인해) 기존 단체협약의 효력이 2020년 말까지 연장되었다.

독일에서 종종 타 산업에 대한 시범적 역할을 하는 금속 및 전기산업의 경우, 2020년 3월에 노르트라인베스트팔렌(North Rhine-Westphalia)주의 단체교섭에서 노사 간에 합의가 이루어졌다. 전통적인 교섭회의도 개최하지 않고 파업도 없이, 독일 금속노조(IG Metall)와 노르트라인베스트팔렌주 금속 및 전기산업의 사용자단체(Metall NRW) 간에 합의가 도출되었다. 이른바 연대협약(Solidartarifvertrag)[10]으로 불리는 이 협약에서 노사 양측은 2020년 3월 31일자로 효력이 만료되는 기존 단체협약을 2020년 12월 31일까지 연장하기로 합의하였다(Metall NRW, 2020). 그리고 연간 상여금은 12개월로 분할 지급할 수 있으며 노동시간 단축수당을 인상하는 데 사용할 수 있게 하였다. 또한 사회적 파트너들은 연대기금을 설치하여 12세 이하의 자녀가 있는 노동자에게 추가적인 돌봄 휴가를 부여하기로 합의하였다.

가장 주목할 만한 교섭은 공공부문에서 진행되었다. 2020년 6월에 통합서비스노조(United Services Union : ver.di)는 현행 단체협약을 해지하기로 결정하였다. 이전에 노조는 교섭을 6개월 유예하자고 제안하였으나 사용자 측은 노조가 높은 수준의 일회성 급여를 요구함에 따라 이 제안을 거절하였다. 9월에 진행된 처음 두 차례의 교섭회의는 성과를 거두지 못하였다. 2020년 10월 말에 모든 교섭 당사자들은 28개월간 유효한 새로운 협약에 합의할 수 있었다.

30/1108 (Measures in Germany), COVID-19 EU PolicyWatch, Dublin, https://www.eurofound.europa.eu (검색일 : 2021.2.12).

8) 편집자 주 : 역내 파견노동자(posted worker)는 본국 사용자에 의해 다른 EU 회원국의 사업장으로 파견되어 일정 기간 일하는 노동자를 의미한다.

9) Eurofound(2020h), "COVID-19 Info-hotline for East European Workers", Case DE-2020-12/1144 (Measures in Germany), COVID-19 EU PolicyWatch, Dublin, https://www.eurofound.europa.eu (검색일 : 2021.2.12).

10) Eurofound(2020i), "Metal and Electrical Sector : Social Partners Settle Crisis Agreement", Case DE-2020-14/420 (Measures in Germany), COVID-19 EU PolicyWatch, Dublin, https://www.eurofound.europa.eu (검색일 : 2021.2.12).

새로운 협약에는 2단계에 걸쳐 이루어지는 3.2%의 임금인상(2021년 4월 1일자 1.4%, 2022년 4월 1일자 1.8%)과 코로나19 관련 일회성 급여(임금노동자의 임금집단에 따라 300~600유로의 금액 지급)도 포함되어 있다. 또한 이 협약은 2020년에 독일의 보건의료체계에 가해진 부담으로 심각한 타격을 받은 공공병원 및 보건의료기관에서 종사하는 임금노동자에게도 적용된다(Lesch and Winter, 2021).

2020년 전반에 걸쳐 일부 산업(화학, 금속 및 전기, 은행 및 보험, 출장요리, 지자체의 공공기관 등)에서는 노동시간을 일시적으로 단축한 노동자의 공적 수당을 개선하는 단체협약이 체결되었다(Schulten and WSI-Tarifarchiv, 2020).

■ 노동시간에 관한 단체교섭

금속 및 전기산업에서 2020년 3월 이후부터 효력을 지니는 단체협약은 사실상 기존 단체협약이 연장된 협약인데, 기존 협약에 2020년 연대협약[11]과 2020년 일의 미래에 관한 협약[12]이 포함되어 연장된 것이다. 임금은 2018년 4월 1일부터 임금표에 기반하여 계속 지급되고 있다. 학교나 어린이집의 휴교 또는 휴원 시, 육아를 위한 면제기간을 부여할 수 있는 재정적 여력이 연대협약으로 확보되었다. 이러한 면제기간은 최장 5일간의 추가적인 유급휴가에 해당한다. 또한 경영진과 종업원위원회는 2018년 단체협약에서 합의된 일회성 급여(T-ZUG(A))를 휴무일로 전환할 수 있게 되었다. 2010년 일의 미래에 관한 단체협약이 재작동되어 2020년 일의 미래에 관한 단체협약으로 체결되었으며, 2020년 협약은 이전 협약과 내용이 대부분 동일하다(Dribbusch, 2010). 또한 비용 절감 및 고용유지 조치가 포함되어 있으며, 이러한 조치는 각 기업이 기업 수준에서의 협약을 통해 그 실행 방안을 개별적으로 결정할 수 있다. 주당 평균 노동시간은 주 35시간으로 그대로 유지되며, 전체 임금노동자의 최대 18%에 대해서는 주 40시간까지 연장할 수 있다. 독일 북부에서는 2020년 12월 중순에

11) Solidartarifvertrag 2020(SolidarTV 2020).
12) Collective Agreement on the Future of Work 2020(TV ZiA 2020).

새로운 임금협약 체결을 위한 협상이 시작되었다(IG Metall, 2020). 그러나 2021년 2월 현재 아직 이 산업에서 체결된 협약이 없다.

공공부문에서 새로 체결된 단체협약에는 독일 동부지역의 주당 노동시간을 2단계에 걸쳐 독일 서부지역 수준으로 조정하는 내용이 포함되어 있다. 동부지역의 주당 노동시간은 2022년 1월 1일부터 기존 40시간에서 39.5시간으로, 2023년 1월 1일부터는 39.5시간에서 39시간으로 줄어들게 된다. 또한 이 협약에는 2단계에 걸쳐 임금을 3.2% 인상(2021년 4월 1일자로 1.4%, 2022년 4월 1일자로 1.8%)하고 300유로에서 600유로에 이르는 코로나19 관련 일회성 급여를 지급하는 내용도 포함되어 있다(Lesch and Winter, 2021).

■ 임금 및 임금결정에 미친 영향

대유행은 임금과 임금결정에도 막대한 영향을 미치고 있다. 그 파급효과는 심지어 2009년 금융위기 때보다도 더 크다. 2020년 1사분기에는 전년도의 긍정적인 추세가 여전히 남아 있어서 실질 근로소득이 전년대비 2.1% 상승하였다(Statistisches Bundesamt, 2020). 2사분기에 실질임금은 2019년 동기대비 4% 하락하였고, 3사분기에는 실질임금이 전년대비 1.3% 감소하면서 소폭 회복세를 보였다. 2020년 2사분기와 3사분기의 임금 하락은 해당 기간 동안 노동시간 단축제도의 이용이 확대된 것과 상관관계가 있는데, 이 제도는 임금감소를 대가로 임금노동자들의 고용이 유지되도록 하였다(Statistisches Bundesamt, 2020).

협약임금에 관한 기초자료도 이와 유사한 추세를 보여준다. 2020년 상반기에 단체교섭을 통한 협약임금의 인상은 1,400만 명이 넘는 독일 임금노동자에게 적용되었다. 협약임금은 전년대비 2.1% 인상되었다. 2019년의 전년대비 협약임금인상률은 2.9%였다(Schulten and WSI-Tarifarchiv, 2020). 앞서 기술한 바와 같이, 일부 산업에서는 코로나19 대유행의 부정적 영향으로 이미 고충을 겪고 있는 기업에 추가적인 부담을 주지 않으면서도 고용을 보호하기 위해 임금교섭이 연기되었다. 그럼에도 불구하고 대유행으로 인한 불확실성 때문에 2020년 나머지 기간과 2021년도의 임금결정은 민감한 사안이 되었다.

한편, 단체협약으로 타결될 향후의 임금인상은 이전만큼 높지 않을 것으로 예상할 수 있다.

가장 최근에 체결된 공공부문의 단체협약은 이러한 추세를 보여주는데, 2018년에 체결된 단체협약에서는 2.5년 동안 6.5%의 임금인상이 합의된 것에 반해 현행 협약에서는 2.5년 동안 3.2%의 임금인상이 합의되었다. 다른 한편, 보건이나 건설업 부문 등 일부 산업에서는 대유행 기간 동안 노동자를 지원하기 위해 추가적인 일회성 급여 또는 상여금이 타결되기도 하였으므로 노조들이 2020년만큼 평화적인 태도를 취하지는 않으리라는 것도 예상할 수 있다(Lesch and Winter, 2021). 그러나 독일 전역에서 진행된 단체교섭에서 이러한 방안이 어느 정도로 활용되었는지를 보여주는 총체적인 자료는 나와 있지 않다. 2020년에 최저임금 결정 방식은 바뀌지 않았다. 2020년 국가최저임금 시급은 9.35유로였는데, 2021년 1월 1일부터 9.5유로로 인상되었다.

■ 코로나19 대유행 시기의 노동쟁의

독일 연방고용청이 발표하는 2020년 노동쟁의 및 노동손실일수 관련 공식통계 수치는 2021년 2월 현재까지 아직 미발표 상태이다. 하지만 Lesch and Winter(2021)가 2020년 단체교섭 동향과 교섭 과정에서의 갈등 수준을 살펴본 바에 의하면, 노동쟁의 및 파업과 관련해서는 2020년이 과거에 비해 평화로운 해였다고 한다. 대유행으로 인해 교섭이 연기되거나 임금인상 요구가 자제되었고, 단체교섭도 노동자와 기업 모두를 도울 수 있는 해결 방안(예컨대, 공적 노동시간 단축수당을 보충하기 위한 협약 체결)에 중점을 두었다. 금속 및 전기산업의 교섭은 독일에서 가장 강력한 노조인 독일금속노조가 협상에 참여했음에도 불구하고 매우 조용하고 단순하게 진행되었다. 코로나19 대유행의 여파로 금속 및 전기산업의 사회적 파트너들은 2020년 3월에 기존 단체협약을 2020년 말까지 연장하기로 결정하였다. 2020년 12월에 1차 교섭회의가 열렸고 2020년에는 아무런 분쟁도 발생하지 않았다. 평화의무는 2021년 3월까지 유지되었다. 다만, 예외적으로 공공부문에서 단체교섭이 진행되는 가운데 발생한 노동쟁의와 파업은 주목할 만하다(Lesch and Winter, 2021). 다른 산업부문과 달리, 공공부문의 사회적 파트너들은 교섭을 유예하는 것에 합의하지 못했다. 단체교섭에 참여한 노조들인 통합서비스노조(ver.di), 독일교육노조(German Union of Education : GEW), 경찰

노조(Police Union : GdP), 공무원노조(Civil Servants Union : dbb)는 12개월 동안 4.8%의 임금인상(과 최저 150유로의 일회성 급여), 독일 동부지역과 서부지역에 동일한 노동시간 적용, 코로나19 대유행 기간 동안 업무 부담이 크게 가중된 공공보건의료기관 종사자들에 대한 일회성 급여 추가 지급 등의 요구안을 제시하였다. 통합서비스노조는 1차 및 2차 교섭회의 후에도 사용자 측이 아무런 제안도 제시하지 않자 경고파업에 돌입하였다. 총 3차례의 경고파업이 진행되었고 (노조 측에 의하면) 수만 명의 노동자가 파업에 참여하였다. 이러한 경고파업을 통해 한편으로는 노조의 초기 요구를 관철시키고자 하였다. 다른 한편으로는 공공운송 부문에서 전국 차원의 기준협약 체결을 요구하였다. 그러나 공공부문 사용자 측은 이러한 요구를 거절하였다. 공공운송 부문에서 전국 차원의 협약이 체결되지 않았지만, 공공서비스 부문에서는 2020년 10월에 새로운 협약이 타결되었다(Lesch and Winter, 2021).

독일에서 노동쟁의와 파업은 그 목적이 단체교섭 현안과 관련이 있을 때만 발생할 수 있다. 예컨대, 정부정책 등과 관련된 정치적 파업은 독일에서 불법이다. 하지만 코로나19 대유행에 대응하기 위해 실시한 정부의 조치에 반대하는 정치적 시위는 독일에서도 발생했다.

■ 노동생활의 새로운 동향

코로나19 대유행은 2020년 노동생활에 지배적인 영향을 미쳤다. 대유행의 위기로 인해 나타났지만 대유행이 종식된 후에도 지속될 것으로 보이는 몇 가지의 새로운 동향을 살펴보면 다음과 같다.

첫째, 2020년에는 대유행의 영향을 받은 노동자에게 노동시간 단축수당을 지급함으로써 임금손실을 공적으로 보상하였지만, 그 대가로 노동시간 단축제도의 사용이 전례 없이 크게 늘면서 독일의 고용 수준이 다시 한번 안정적으로 유지되었다(Statistisches Bundesamt, 2020). 2020년 전반에 걸쳐 실업 수치가 증가하였지만, 2020년 2사분기에 GDP가 크게 감소(전년동기대비 11.3% 감소)한 것에 비하면 증가세가 여전히 완만한 추세를 보이고 있다. 2020년 12월 현재 실업률은 5.9%를 기록하였다.

둘째, 코로나19 위기 기간 동안 재택근무가 크게 늘었다. 재택근무가 기술적으로 새로울 것

은 없지만, 대유행 이전에는 전체 임금노동자의 15%에 불과하던 재택근무 비중이 대유행 시작 이후 66%로 증가하였고, 기업의 경우 재택근무가 임금노동자를 안전하게 지키는 중요한 도구가 되면서 재택근무가 크게 확산되고 있다(IHK Berlin, 2020). 임금노동자의 56%는 재택근무가 생산성이 더 높다고 평가한다(IGES, 2020). 하지만 기업의 경우 30%는 임금노동자의 재택근무로 인한 생산성 변화는 없다고 보고 있으며, 심지어 27%는 재택근무가 현장근무에 비해 생산성이 더 낮다고 보았다(Stiftung Familienunternehmen, 2020). 재택근무가 대유행 시기 이후에도 여전히 성공적일지는 지켜봐야 할 문제이다.

셋째, 많은 사업체에서 위생에 대한 개념이 개선되어야 했다. 특히 육가공과 같은 일부 산업에서는 새로 채택되어 시행되는 법적 요건을 충족하기 위해 신속한 개선 조치를 취해야 했는데, 이는 육가공 공장이 코로나19의 발병과 급속한 확산으로 반복적으로 운영 중단에 들어갔기 때문이다.

마지막으로 대유행으로 인해 정책결정자들은 1인 자영업자와 중소기업을 지원하기 위해 전례 없는 대응책을 마련하였다. 기초소득보장제도 및 부모수당에 대한 접근성을 높이는 조치 등 사회보장법 I과 II에 포함된 조치는 대유행으로 야기된 재정적 어려움을 덜어주기 위한 것이지만 위기가 종식되면 이전의 상태로 환원될 것으로 예상된다. KLI

참고문헌

· Bertelsmann Stiftung(2020), "Die Auswirkungen der Corona-Krise auf die Arbeitswelt : Was bleibt und was nicht", https://www.bertelsmann-stiftung.de (검색일 : 2021.2.12).

· Dribbusch, H.(2010), "Interim Report on 2010 Bargaining Round", https://www.eurofound.europa.eu (검색일 : 2021.2.12).

· Eurofound(2020a), "KfW Instant Loan for Medium-sized Entreprises", Case DE-2020-13/349 (Measures in Germany), COVID-19 EU PolicyWatch, Dublin, https://www.eurofound.europa.eu (검색일 : 2021.2.12).

· _____(2020b), "KFW Entrepreneur Loan", Case DE-2020-13/352 (Measures in Germany), COVID-19 EU PolicyWatch, Dublin, https://www.eurofound.europa.eu (검색일 : 2021.2.12).

· _____(2020c), "Emergency Aid for Freelancers, Micro-entrepreneurs and Solo Self-employed (Soforthilfe/Überbrückungshilfe)", Case DE-2020-13/381 (Measures in Germany), COVID-19 EU PolicyWatch, Dublin, https://www.eurofound.europa.eu (검색일 : 2021.2.12).

· _____(2020d), "Basic Income Support for Solo Self-employed", Case DE-2020-13/404 (Measures in Germany), COVID-19 EU PolicyWatch, Dublin, https://www.eurofound.europa.eu (검색일 : 2021.2.12).

· _____(2020e), "Easier Access to Short-time Work", Case DE-2020-10/541 (Measures in Germany), COVID-19 EU PolicyWatch, Dublin, https://www.eurofound.europa.eu (검색일 : 2021.2.12).

· _____(2020f), "Social Protection Acts I and II", Case DE-2020-13/1269 (Measures in Germany), COVID-19 EU PolicyWatch, Dublin, https://www.eurofound.europa.eu (검색일 : 2021.2.12).

· _____(2020g), "Employer Information on COVID-19 Help Measures", Case DE-2020-30/1108 (Measures in Germany), COVID-19 EU PolicyWatch, Dublin, https://www.eurofound.europa.eu (검색일 : 2021.2.12).

· _____(2020h), "COVID-19 Info-hotline for East European Workers", Case DE-2020-12/1144 (Measures in Germany), COVID-19 EU PolicyWatch, Dublin, https://www.eurofound.europa.eu (검색일 : 2021.2.12).

· _____(2020i), "Metal and Electrical Sector : Social Partners Settle Crisis Agreement", Case DE-2020-14/420 (Measures in Germany), COVID-19 EU PolicyWatch, Dublin, https://www.eurofound.europa.eu (검색일 : 2021.2.12).

· IGES(2020), “Arbeiten in der Corona-Krise. Beschäftigte erleben positiven Digitalisierungsschub”, https://www.iges.com (검색일 : 2021.2.12).

· IG Metall(2020), “Tarifrunde Metall und Elektro 2021 : Auftakt der Tarifverhandlungen in der Metall- und Elektroindustrie”, https://www.igmetall.de (검색일 : 2021.2.12).

· IHK Berlin(2020), “Ergebnisse der IHK-Umfrage “Home Office-neue Normalität oder zurück zur Präsenzkultur?””, https://www.ihk-berlin.de (검색일 : 2021.2.12).

· Lesch, H. and Winter, L.(2021), “Corona-Pandemie dämpft Konfliktfreude”, Tarifpolitischer Bericht 2. Halbjahr 2020.

· Metall NRW(2020), “Metall-Tarifvertragsparteien in Nordrhein-Westfalen erzielen Einigung für Tarifrunde 2020”, https://metall.nrw (검색일 : 2021.2.12).

· Schulten, T. and WSI-Tarifarchiv(2020), “Tarifpolitischer Halbjahresbericht 2020”, https://www.boeckler.de (검색일 : 2021.2.12).

· Sodexo(2020), “Arbeitsleben in Zeiten von COVID-19”, https://de.sodexo.com (검색일 : 2021.2.12).

· Statistisches Bundesamt(2020), “Pressemitteilung Nr. 528 vom 22. Dezember 2020”, https://www.destatis.de (검색일 : 2021.2.12).

· Stiftung Familienunternehmen(2020), “Repräsentative Umfrage : Niedrigere Produktivität im Homeoffice bei 27 Prozent der Unternehmen. Sechs Prozent sehen eine Steigerung”, https://www.familienunternehmen.de (검색일 : 2021.2.12).

* Eurofound의 COVID-19 EU PolicyWatch 데이터베이스와 관련된 모든 사례는 https://www.eurofound.europa.eu/data/covid-19-eu-policywatch에서 찾아볼 수 있다.

INTERNATIONAL

L A B O R

B R I E F

이슈별 심층분석

INTERNATIONAL

L A B O R

B R I E F

코로나19 위기대응 : EU 회원국의 자영업자를 위한 소득보장정책 I

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. 이번 호에서는 도입, 자영업자를 위한 소득보장정책 개발, 수급자격요건을, 다음 호에서는 지원금 수준 및 지급기간, 지원금 수급 및 예산 집행현황, 소득보장제도의 파급효과, 정책적 함의를 다룬다.*

■ 도 입

고용보호제도는 임금노동자의 단기 및 중기적 고용안정과 소득안정을 위해 도입되어 개선 및 확대되면서 운영되고 있다. 그러나 프리랜서, 1인 자영업자 및 기타 자영업자 집단은 대부분 임금노동자를 위한 고용보호제도 적용대상이 아니며, 따라서 이들은 경제위기에 취약할 수밖에 없다(OECD, 2020). 자영업자 집단을 대상으로 하는 소득보장 장치가 부재한 것은 이들을 위한 사회보장제도가 마련되지 않았거나 제도가 있더라도 적용범위가 제한적이고,[1] 강력한 보호를 확보할 수 있는 단체교섭력이 부족하며(Eurofound, 2020a), 소위 말하

* 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

는 보편적 기본소득제도가 부재한 현실과 관련이 있다. 이러한 문제를 해결해야 할 필요성에 대해 수년간 개별 회원국 및 EU 차원에서 논의가 진행되어 왔으나, EU 이사회의 노동자 및 자영업자의 사회보장 접근에 관한 권고와 같이 제한적인 성과만을 거두고 있다(European Commission, 2019). 코로나19 팬데믹 이전에도 자영업자, 특히 1인 자영업자의 높은 빈곤율에 대한 우려로 이들에 대한 사회보장 확대를 촉구하는 목소리가 점차 커지던 상황이었다(Eurofound, 2017a; Horemans and Marx, 2017; Spasova et al., 2017).

이전의 경제위기와 마찬가지로, 코로나19 위기로 인해 자영업자를 비롯한 비정형 노동자는 특히 큰 경제적 어려움을 겪고 있다. 유로파운드의 「코로나19 시기의 생활과 일(Living, working and COVID-19)」 온라인 조사 결과, 코로나19 기간의 실직 확률은 1인 자영업자(13%)가 임금노동자(8%)와 고용원이 있는 자영업자(2.3%)보다 훨씬 높았다. 단, 고용원이 있는 자영업자의 상당수(5.9%)는 이 시기에 1인 자영업자가 된 것으로 나타났다.

그리고 사업을 유지하고 있는 자영업자의 경우 노동시간이 줄었다고 답변한 비율이 임금노동자보다 훨씬 더 높았다(약 50:25)(Eurofound, 2020b). 이러한 결과는 국가별 조사에서도 나타나고 있다. 독일의 경우, 자영업에 종사하는 개인의 절반 이상에서 노동시간이 평균 16시간 감소했고 그중 60%는 이로 인해 소득도 줄었다고 답변했다(Kritikos et al., 2020).

자영업자들이 모두 동일한 수준의 위험에 처한 것은 아니기 때문에, 먼저 EU 회원국의 자영업 현황과 유형을 살펴볼 필요가 있다(박스 1 참조). 코로나19 팬데믹으로 건설, 숙박, 도소매, 예술/휴양, 운송업 등이 심각한 타격을 받았으며, 이 산업 중 일부는 자영업자의 비중이 매우 높다는 점에도 주목할 필요가 있다.

이 글에서는 코로나19로 피해를 본 자영업에 종사하는 개인의 소득을 보장하기 위해 도입한 정책들을 살펴본다. 대부분의 EU 회원국에서 자영업자는 소득보장제도와, 팬데믹으로 강제 휴업하거나 매출이 급격히 감소한 업체를 위한 정부 지원책인 운영비용 지원, 신용카드 대금 납부유예, 세금 및 사회보장분담금 납부유예, 저금리 대출 지원 등[2]을 중복해서 이용할 수 있다. 또한 고용원이 있는 자영업자는 노동시간단축지원금 제도와 기타 유사한 지원책을 활

1) 제도 가입이 의무적이지 않거나 임의 가입이 가능하지 않다는 점이 이유가 되기도 한다.
2) 편집자 주 : 자세한 내용은 Eurofound(2021), *COVID-19 : Implications for Employment and Working Life*, COVID-19 Series, Luxembourg : Publications Office of the European Union, pp.17~20. 참조.

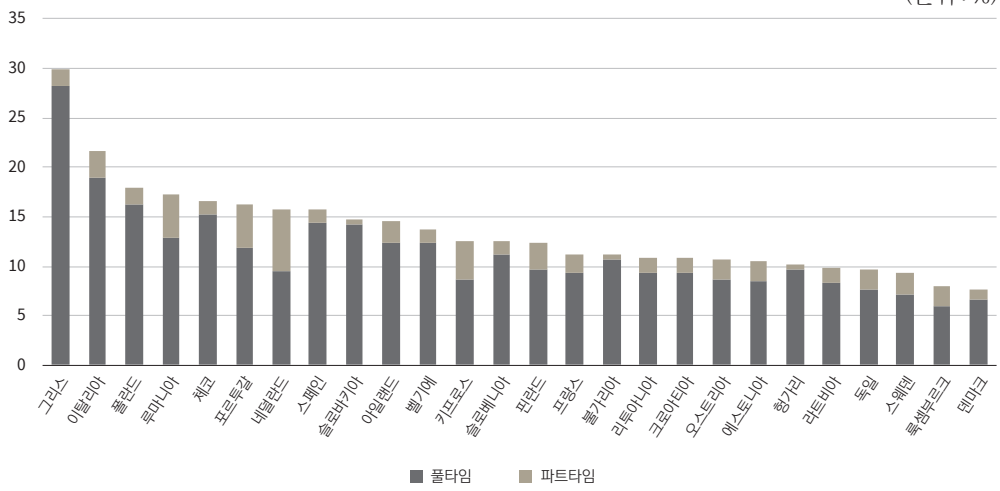
용함으로써 단기적으로 인건비를 줄일 수 있다. 대부분의 회원국은 사업체 도산 증가를 막기 위해 일련의 기업 지원책을 수립하였다. 그러나 자영업자 중에서 가장 취약한 집단인 1인 자영업자와 영세업체의 경우에는 다른 어느 대책보다 소득보장지원금이 생계유지에 중요한 역할을 할 것으로 보인다. 이 집단은 자본화 수준이 낮아 단기간이라도 매출이 감소하면 생계를 걱정해야 한다(Becker, 2020).

[박스 1] EU의 자영업 현황

2019년 현재, EU 노동시장에서 자영업 종사자의 비중은 14%로, 10%는 1인 자영업자이고 나머지 약 4%는 고용원이 있는 자영업자이다. 자영업자의 비중은 회원국별로 큰 차이가 있다. 2018년을 기준으로 그리스의 자영업자 비중이 가장 높고, 이탈리아, 폴란드, 루마니아, 체코, 포르투갈이 순서대로 그 뒤를 따랐다. 덴마크, 룩셈부르크, 스웨덴, 독일은 자영업자 비중이 가장 낮은 국가에 속한다(그림 1 참조). 대부분의 자영업자가 풀타임으로 자영업에 종사하고 있고, 2018년 기준 전체 자영업자의 2.5%가 파트타임으로 일하고 있다. 네

[그림 1] EU 27개국의 풀타임, 파트타임 자영업에 종사하는 개인 비율(2018년)

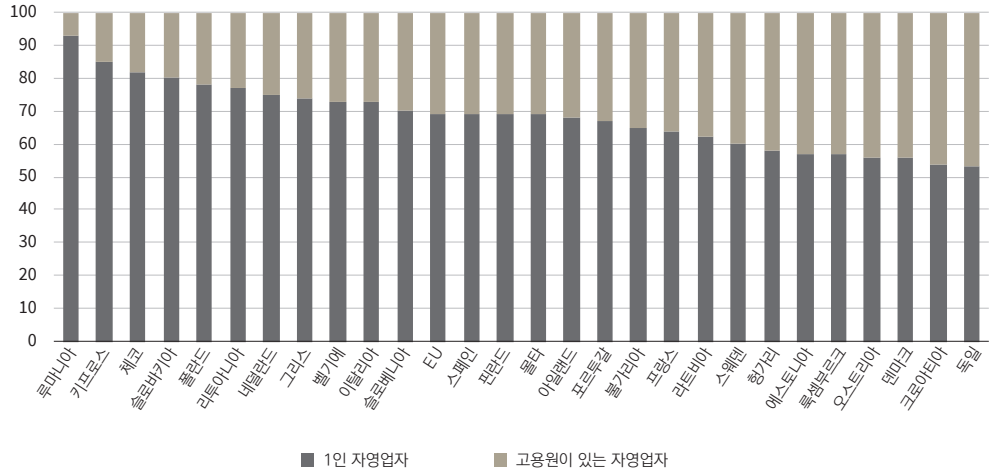
(단위 : %)



비고 : 몰타는 자료가 없어서 제외됨.
자료 : EU-LFS.

[그림 2] EU 27개국의 전체 자영업 종사자 중 1인 자영업자와 고용원이 있는 자영업자 비율(2018년)

(단위 : %)



자료 : EU-LFS.

덜란드의 경우 파트타임 자영업자의 비중이 특히 높게 나타난다.

2015년 유럽노동조건조사(EWCS) 데이터에 잠재계층분석기법을 적용해 분석한 결과(Eurofound, 2017b), 자영업자 집단을 다음과 같이 5개로 구분할 수 있었다. 두 집단은 전반적으로 유리한 노동조건을 갖춘 “안정적인 자영업자”와 “사용자”이고, 다른 두 집단은 잠정적으로 문제가 될 수 있는 집단으로 전체 자영업자의 25%를 차지하는 “취약 자영업자”와 “종속 자영업자”이며, 마지막 집단은 “소상공인 및 소농”으로 다양한 자영업자가 혼재된 집단이다. 취약 자영업자 집단은 하나 또는 제한된 수의 고객에 의존하여 소득이 상대적으로 낮으며 선호보다는 필요에 의해 자영업자가 되는 경우가 많다는 특징이 있다. 또한, 이 집단은 전체 자영업자와 비교해 볼 때 여성과 고령자의 비중이 높다. 종속 자영업자는 임금노동자와 매우 유사한 집단으로, 회사에서 다른 동료들과 함께 주 5일을 정기적으로 근무하고, 주급 또는 월급으로 보수를 받으며, 자영업자 신분에도 불구하고 결정을 내릴 수 있는 재량권이나 자율권이 제한적이다. 이 집단에 속하는 노동자 대부분은 건강문제가 발생하는 경우 경제적으로 불안정한 상황에 처할 가능성이 크며, 남성과 청년층의 비중이 높다.

EU 내에서 취약 자영업자는 전체 자영업자의 17%, 종속 자영업자는 8%를 차지하고 있으며, 두 집단을 합치면 약 8백만 명에 이른다.

■ 자영업자를 위한 소득보장정책 개발

EU 회원국의 3/4 이상은 코로나19 확산 방지를 위한 봉쇄정책에 따라 휴업한 업종의 자영업자들이 상당한 피해를 입었음을 인정하였고, 이에 따라 과거에는 생각지도 못했던 소득보장제도를 시행하고 있다(Eurofound, 2020a; Fana et al., 2020). 앞서 언급한 바와 같이, 비정형 노동자 및 자영업자에 대한 사회보장을 강화할 필요성에 관한 정책 논의는 상당 기간 EU 및 개별 회원국 차원에서 진행되어 왔으나 성과는 제한적이었다. 그 원인의 하나로, 자영업자는 창업에 따르는 위험을 알고도 이를 선택하였고, 강제 가입 의무는 없으나 (제도가 있는 경우) 공적 및 민간 사회보장제도 임의가입이 가능하다는 인식이 보편적이라는 점을 들 수 있다. 코로나19가 미치는 영향이 자영업자가 통제할 수 없는 수준임을 확인하게 되자, 이들이 생계, 고용, 전반적 구매력을 유지하고 사업을 지속할 수 있도록 정부가 지원을 하게 되었다.

벨기에, 핀란드, 스페인의 사례를 제외하고(박스 2 참조), 대부분의 회원국에서 자영업자를 위한 소득보장제도는 코로나19 위기대응 방안으로 새롭게 도입되었다. 팬데믹의 충격이 예상보다 길어지면서 제도 운영기간이 연장되기는 했지만, 이 제도는 기본적으로 한시적으로 운영되고 있다.

[박스 2] 기존 자영업자 소득보장제도를 보완한 벨기에, 핀란드, 스페인의 사례

벨기에에서 기존에 시행되고 있던 브릿지 권리(bridging right) 제도는 기업의 도산 방지를 목적으로 도입된 것으로, 최소 1개월 이상 영업이 중단된 경우에만 수급자격이 주어졌다. 코로나19 위기대응을 위해 변경된 코로나 브릿지 권리(corona bridging right) 제도는 수급자격요건이 영업 중단기간 7일로 완화되었다. 코로나19 확산 방지를 위한 정부의 대책으로 심각한 피해를 입은 자영업자들에게 임금노동자들이 한시적 실업급여제도[3]를 통해 지원받는 것과 동일한 형태로 지원금을 제공하는 것이 목적이다.

이와 유사하게, 핀란드는 기존의 한시적 실업급여제도를 자영업자에게 임시로 확대 적용하였다. 코로나19 위기 전에는 실업급여 수급자격이 파트타임 자영업자로 한정되어 있었다. 팬데믹으로 인한 소득감소 (또는 상실) 문제를 해결하기 위해, 풀타임 자영업자인 경우에도 더 이상 풀타임으로 일하지 못하거나 월소득이 1,089유로(약 147만 원) 미만인 경우에 한시적으로 실업급여 수급이 가능하도록 실업보험법을 개정하였다.

스페인의 경우에는, 자영업자가 천재지변이나 경제적, 기술적, 구조적 이유로 영업을 중단하고 이로 인해 수익이 10% 넘게 감소한 경우 자영업자 지원금을 받을 수 있다는 조항이 팬데믹 이전부터 이미 존재하였다. 신설된 코로나19 관련 조치는 기존 조항을 바탕으로 수립되었으며, 신설 조항에 따라 영업을 중단하거나 소득감소율이 이전 6개월 평균소득 대비 75% 이상인 자영업자의 지원금 수급은 더 용이해졌다. 계절 업종에 종사하는 자영업자들에 대해서는 연간소득 변동을 감안하는 특별 조항도 신설되었다.

그러나 많은 EU 회원국에서 자영업자를 위한 소득보장제도는 임금노동자를 위한 지원책이 확대되고 기업단체들이 정부의 봉쇄조치로 동일한 피해를 받은 사업자들에 대한 동일한 지원을 요구하며 압력을 가한 후에야 도입되었다. 덴마크, 독일, 그리스에서는 유지비용 충당

3) 편집자 주 : 코로나19의 영향으로 한시적으로 휴직하게 된 노동자에게 월 급여의 70%(최대 월 2,754.76유로)의 실업수당과 일 5.63유로의 보충수당을 지급함(https://www.eurofound.europa.eu/observatories/emcc/erm/support-instrument/temporary-unemployment-support (검색일 : 2021.6.22)).

을 위한 1회성 지원금, 저금리 대출, 납세 유예 등의 조치가 먼저 시행되고 난 수주 후에야 자영업자를 위한 소득보장제도가 시행되었다. 다수의 취약 자영업자들은 한동안 아무런 지원을 받지 못하는 상황에서 저축에 의존하거나, 기타 운영비용 절감을 통해 단기적으로 소득을 유지하거나, 사적 지출을 줄여 사업을 유지해야 했다(Block et al., 2021).

코로나19 위기상황에서 이러한 소득보장 조치들이 얼마나 빠르게 도입되었는지를 생각해보면, 상당수의 제도가 최초 시행된 지 몇 주 또는 몇 개월 후 변경되었다는 사실이 놀랍지 않다. 핀란드에서는 제도 변경이 주로 기간 연장에 한정되었지만, 오스트리아, 체코, 덴마크, 프랑스, 이탈리아, 라트비아, 폴란드, 포르투갈, 루마니아에서는 더 많은 자영업자들에게 지원이 더욱 강화될 수 있도록 수급자격(일부 국가의 경우에는 지원금 수준 확대)을 완화하였다. 코로나19 1차 대유행이 완화되자, 벨기에, 프랑스, 그리스, 이탈리아를 포함한 여러 회원국은 수급대상을 봉쇄조치로 가장 큰 피해를 입은 업종 위주로 제한함으로써 수급자격요건을 다시 강화하였다.

자영업자를 위해 도입한 소득보장대책은 시행기간에 있어서도 회원국별로 상당한 차이가 있다. (2020년 11월 기준) 체코, 그리스, 라트비아, 루마니아에서는 코로나19 1차 대유행 중 몇 개월만 제도가 시행되었으며, 오스트리아, 벨기에, 핀란드, 프랑스, 포르투갈, 스페인의 경우에는 제도 시행기간이 2020년 말 이후로 연장되었다. 여러 회원국에서 노동시간단축지원금 제도와 임금노동자를 위한 소득보장제도가 처음에 한시적으로 도입되었다가 추후 기간이 연장되는 식으로 운영된 것은 마찬가지이나, 자영업자를 위한 소득보장제도의 경우에는 이러한 단계적 기간연장이 더 심각한 불확실성을 초래한 것으로 보인다. 자영업자들은 코로나19 비상상황에서 재고 관리, 직원 고용, 투자 결정 등 사업 운영과 관련된 계획을 사전에 수립하기가 어렵기 때문이다.

소득보장제도의 시행기간과 더불어, 수급요건 또한 팬데믹이 자영업자의 소득에 미치는 영향을 완화하여 자영업자 집단의 경제적 어려움을 예방하는 데 중요한 역할을 한다. 이례적인 상황에 신속하게 대응하는 것이 이러한 대책의 1차 목표이기는 하지만, 잠재적인 사중손실과 장기적으로 유지되기 어려운 업체를 지원하게 될 리스크도 고려하여 수급요건이 마련되었다. 정책설계 과정에서, 수급대상의 범위를 확대하고 수급요건을 완화해야 할 필요성과 이로 인한 의도치 않은 부작용을 방지해야 할 필요성을 절충한 해결 방안이 도출되었다.

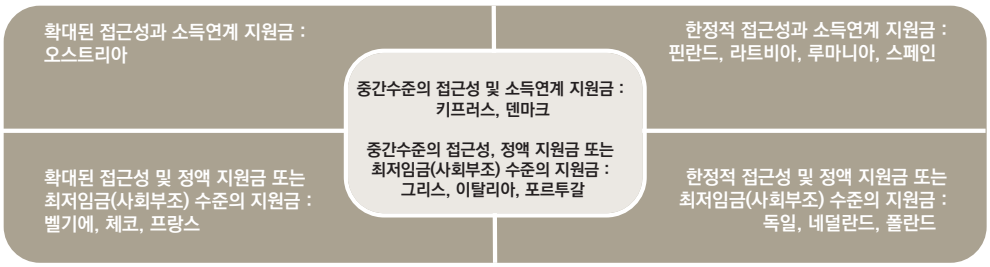
■ 수급자격요건

일반적으로, EU 회원국 정부는 코로나19 위기가 자영업자에게 미치는 광범위한 영향을 인정하였으며 소득보장제도의 수급자격요건 범위를 확대하여 접근성을 높였다. 그러나 시행된 여러 제도의 수급요건을 보면 특정 자영업자 집단을 배제하고 있다. 관련된 수급요건은 아래와 같다.

- 업종 제한
- 특정 자영업자 집단 및 특정 형태의 회사로 제한
- 소득감소율 하한선 설정
- 소득 상한선 및 하한선(팬데믹 이전의 매출액 및 소득 규모)
- 사업 개시일을 기준으로 지원대상 제외
- 팬데믹 이전 사업체의 재무건전성

소득보장제도가 (기타 기업 지원대책과 더불어) 심각한 소득 감소, 관련 실직, 기업 도산을 예방하는 데 어느 정도 역할을 하였는지 여부는 소득보장지원금의 수준에 따라 달라진다. 아래에서는 수급요건과 지원금 수준에 대해 좀 더 상세히 살펴본다. [그림 3]은 이 글에서 살펴본 EU 회원국별 자영업자를 위한 소득보장제도를 수급요건과 지원금 수준이라는 두 가지 특성에 따라 분류한 것이다. 단, 많은 제도가 시행 과정에서 변경되었기 때문에, 이 분류는 상대적인 것으로 일부 일반화된 사실을 바탕으로 한 것임을 유의하여야 한다.

[그림 3] 자영업자를 위한 소득보장제도 분류(2020년 9월 기준)



자료 : 유로파운드 국가별 통신원 자료 및 Eurofound(2020c)를 바탕으로 필자 작성.

대상 업종 및 집단

대상 업종과 관련하여, 대부분의 소득보장제도는 전 업종을 대상으로 하고 있으나, 일부 회원국에서는 봉쇄조치로 인한 피해가 특히 심한 예술, 연예, 휴양, 운송업을 주요 대상으로 별도의 제도를 마련하기도 하였다.

프랑스의 소기업 연대기금은 초기에는 일정한 경제적 손실 규모를 입증할 수 있는 모든 기업을 대상으로 하였으나, 2020년 6월부터는 음식숙박업, 관광 및 행사대행업과 같이 가장 피해가 큰 업종으로 대상을 제한하였다. 벨기에의 자영업자 소득대체제도의 경우에도 유사한 방식이 적용되었다.

이 글에서 다루는 제도는 대부분 1인 자영업자, 고용원을 둔 자영업자, 프리랜서를 대상으로 한다. 네덜란드와 폴란드만 예외적으로 1인 자영업자만을 대상으로 소득지원제도를 시행한다.

슬로베니아의 제도는 초기에는 1인 자영업자만 대상으로 운영되다가 이후에 대상이 확대되었다. 고용원이 있는 자영업자는 신용카드 대금 납부유예와 대출 등의 다른 지원제도 또한 이용할 수 있다. 스웨덴을 포함한 여러 회원국은 특정 법인에 한정하여 지원을 제공하고 있어서, 일부 집단은 동일한 곤경에 처해 있음에도 소득보장제도 적용대상에서 제외되었다.

일반적으로 EU 회원국에서는 소득보장제도의 적용대상을 사업소득이 유일한 소득인 자영업자로 엄격하게 제한하지 않고 있다. 핀란드, 네덜란드, 루마니아는 엄격하게 제한하고 있으며, 다른 회원국의 경우에는 사업소득 외 소득에 상한선을 두거나 연금소득과 같이 자영업 소득과 합산할 수 있는 소득 유형을 명시하고 있다(오스트리아의 자영업 재난기금, 벨기에, 체코, 프랑스, 라트비아, 포르투갈, 스페인). 오스트리아의 기업고정비용지원금(Fixkostenzuschuss) 제도와 이탈리아 및 폴란드의 제도는 사업소득 외 소득에 대한 제한이 명시되어 있지 않으며, 사업소득과 사업소득 외 소득 합산을 허용한다.

체코, 그리스, 폴란드, 포르투갈에서는 자영업자 소득보장제도와 다른 정부 지원제도를 동시에 적용받을 수 없다. 다른 회원국에서는 이를 허용하고 있지만, 소득보장지원금 산정 시 다른 지원제도를 통해 수급하는 지원금 액수를 고려한다. 네덜란드의 경우, 소득보장지원금 수급자격요건에 초기에는 재산보유액을, 나중에는, 배우자 소득을 포함하였다. 독일에서는

사회부조인 최저소득급여를 신청한 1인 자영업자에 대해서는 자산조사를 한시적으로 중단하였다.

오스트리아(자영업 재난기금), 벨기에, 덴마크, 프랑스, 이탈리아, 포르투갈, 스페인(2020년 7월 1일부터)은 소득 상한선 또는 하한선을 정하여, 팬데믹 이전에 소득이 영세하거나 또는 상당한 규모에 이르는 경우에는 지원금 수급대상에서 제외하였다. 예를 들어, 오스트리아에서는 1인 자영업자, 프리랜서, 영세업체를 운영하는 자영업자 중에서 전년 과세대상 순소득이 3만 3,800유로(약 4,550만 원)를 초과하는 경우에는 지원대상에서 제외하였다. 벨기에에서는 부업으로 자영업에 종사하는 지원금 신청자들에 대해서는 연간 약 1만 4천 유로(약 1,885만 원)의 소득 상한을 적용했다. 덴마크에서는 지원금 수급대상을 연간 소득 1,300~10만 7천 유로(약 175만~1억 4,405만 원)로 제한했다. 핀란드에서는 한시적 실업급여를 월소득 1,090유로(약 147만 원) 미만인 자영업자를 대상으로 지급하였다. 프랑스에서는 수급자격을 연간 매출액이 100만 유로(약 13억 4,600만 원) 미만이고 다른 활동으로 인한 소득이 월 1,500유로(약 200만 원) 이하인 자영업자로 제한하였다.

이러한 수급자격요건으로 인해 지원금 수급대상에서 제외되는 자영업자의 비율에 관한 명확한 데이터는 아직까지 제공되지 않고 있지만, 일부 자영업자는 소득보장제도의 혜택에서 불가피하게 배제될 수밖에 없었다.

[박스 3] 코로나19로 피해를 입은 플랫폼 노동자를 위한 정부 및 노사의 지원

온라인 플랫폼이나 앱을 통해 임금노동에 대한 수요와 공급을 매칭하는 플랫폼 노동은 유럽에서는 약 15년 전에 새로운 고용형태이자 사업모델로 등장하였다(Eurofound, 2015, 2018). EU의 플랫폼 노동 비중을 보여주는 자료는 아직 없지만, 국가별 연구에 의하면 노동인구의 1~2%는 이를 본업으로 하고 있으며 약 10%는 간헐적으로 수행하고 있는 것으로 보인다(Eurofound, 2020d). 플랫폼 노동의 현재 규모는 비교적 작은 편이지만, 향후 빠르고 지속적인 성장세가 (특히, 코로나19 팬데믹과 같은 노동시장 위기 상황에서) 예상되며, 일부 플랫폼 노동 고용형태의 고용조건 및 노동조건이 악화될 수 있어(Eurofound,

2019) 사회적 관심과 논의의 중심에 있다.

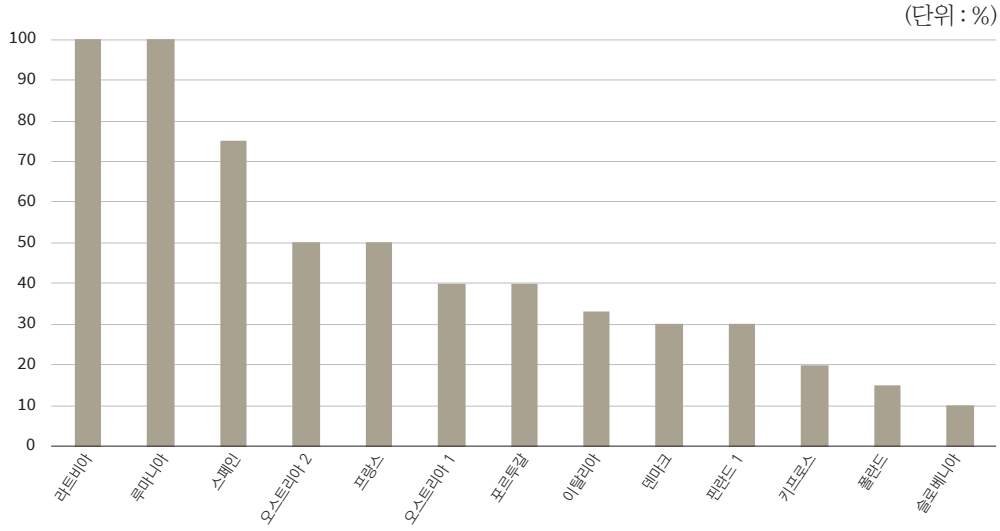
코로나19 팬데믹이 유럽을 강타했던 2020년 초, 플랫폼 노동자들은 직격탄을 맞았다(Eurofound, 2020e). 특히 정부의 봉쇄조치와 고객의 선호 변화 및 플랫폼 정책에 따라 차량공유서비스 및 가사업무 부문의 플랫폼 노동자와 특정 온라인 업무에 종사하는 일부 노동자에 대한 수요가 급감하였고, 일부 노동자들은 일이 전혀 없어서 소득을 상실하였다. 이와는 대조적으로, 음식배달서비스 수요가 급증하면서 배달서비스는 의약품과 같은 다른 상품으로까지 확대되었다. 배달 플랫폼 노동자들은 소득이 감소하지는 않았지만, 바이러스 노출 가능성, 노동강도 증가, 장시간 노동과 시간외 노동으로 인해 건강 위험이 높아졌다.

요약하면, 코로나19 위기로 일부 플랫폼 노동자의 고용조건 및 노동조건이 더욱 악화되었다. 관련 위험에는 업무와 소득의 불확실성, 보건안전 조치의무 및 그 책임주체 불명, 사회보장제도 접근 제한 등이 포함된다. 이러한 상황은 대부분 플랫폼 노동자의 고용상 지위가 불명확하여 자영업자로 분류되는 현실과 연관되어 있다.

이러한 이유로, 팬데믹으로 타격을 입은 플랫폼 노동자는 정부의 노동시간단축지원금 제도나 기업차원의 복지제도와 같이 임금노동자를 대상으로 하는 각종 제도의 적용대상에서 제외되고 있는 것이 현실이다. 임금노동자가 아니라면 자영업자를 대상으로 하는 제도를 적용받을 수 있어야 하겠지만, 실제로 자영업자 지원제도 중에서 플랫폼 노동자를 지원대상으로 명시한 경우를 찾기 어려운 것을 보면, 플랫폼 노동자가 지원대상에 포함되는지는 알 수 없다(수급자격요건에 소득감소요건이 있는 경우, 플랫폼 노동자는 소득이 불규칙하거나 이를 증빙할 자료가 없어서 이를 충족하기가 매우 어렵다).

EU 전체에서, 팬데믹 시기 플랫폼 노동자의 필요에 부응한 일부 이니셔티브가 진행 중인 것이 확인되었다(Eurofound, 2020f). 주로 노동자 단체에서 추진되고 있는데, 정부나 플랫폼 기업이 노동자에게 소득보장지원금을 제공하도록 하거나 플랫폼 노동자에게 보건안전 관련 정보를 제공하고 보건안전 기준을 강화하도록 하기 위해 (파업, 소송 등의) 단체행동을 통해 플랫폼 노동자를 지원하고 있다. 이러한 대책에 실효성이 있을지는 좀 더 두고 보아야 할 것이다.

[그림 4] 자영업자 소득보장지원금 수급을 위한 소득감소요건 (2020년 9월)



주 : 벨기에, 체코, 그리스, 네덜란드에는 소득감소요건이 없음. 오스트리아(1)은 기업고정비용지원금, 오스트리아(2)는 자영업자 재난지원금임. 핀란드(1)은 자영업자 소득보장지원금의 소득감소요건임.
자료 : 유로파운드 국가별 통신원 자료를 바탕으로 필자 작성.

소득감소요건

많은 회원국에서, 자영업자 소득보장지원금 수급대상을 소득이 특정 비율 이상으로 감소한 것을 입증하는 경우로 엄격히 제한하고 있다. 라트비아와 루마니아에서는 정부의 봉쇄조치로 인해 영업을 중단한 자영업자들을 지원하려는 취지로 제도가 도입되었다. 벨기에의 경우도 제도 도입 취지는 동일한데, 봉쇄조치로 부분적 휴업 또는 심각한 영업 제한이 발생한 자영업자 또한 지원대상에 포함되었다. [그림 4]에서 보는 바와 같이, 스페인은 소득감소율이 75%인 자영업자를 대상으로 하여 기준이 매우 높은 반면에, 폴란드와 슬로베니아는 각각 소득감소율이 15%와 10%인 자영업자에 대해 소득보장지원금을 제공하였다. 위에서 알 수 있듯이, 폴란드의 제도는 1인 자영업자만을 수혜대상으로 하는데 이들은 대부분 소득이 조금만 감소해도 매우 취약한 상황에 처하게 된다(슬로베니아에서도 초기에는 1인 자영업자만을 대상으로 했다).

오스트리아, 핀란드, 라트비아, 슬로베니아는 자영업자들이 지원금 수급을 위해 코로나19 위기 이전 사업체의 재무건전성이 양호했음을 입증하도록 하는 규정을 법으로 제정하였다. 오스트리아의 기업고정비용지원금 제도는 지원금을 수급하는 자영업자에게 지속적으로 매출을 창출하고 일자리를 유지하기 위해 모든 합당한 노력을 기울일 의무를 부여하고 있다. 오스트리아와 그리스를 제외하고는, 자영업자 소득보장지원금을 수급하는 경우에 (고용원이 있는 자영업자에 대한) 해고금지 규정을 직접 연계하여 적용하지 않고 있다. 고용원이 있는 자영업자가 노동시간단축지원금 제도를 통해 고용한 임금노동자에 대한 지원을 받은 경우에만 해고금지 규정이 적용된다. KLI

참고문헌

· Becker, M.(2020), "Staatliche Förderung in Zeiten des Corona-virus", Institut für Unternehmensrechnung, Controlling und Finanzmanagement Working Paper, No. 3/2020, Hamburg : Northern Business School.

· Block, J., C. Fisch, and M. Hirschmann(2021), "The Determinants of Bootstrap Financing in Crises : Evidence from Entrepreneurial Ventures in the COVID-19 Pandemic", *Small Business Economics*, https://doi.org/10.1007/s11187-020-00445-6

· Eurofound(2015), *New Forms of Employment*, Luxembourg : Publications Office of the European Union.

· _____(2017a), *In-work Poverty in the EU*, Luxembourg : Publications Office of the European Union.

· _____(2017b), *Exploring Self-Employment in the European Union*, Luxembourg : Publications Office of the European Union.

· _____(2018), *Employment and Working Conditions of Selected Types of Platform Work*, Luxembourg : Publications Office of the European Union.

· _____(2019), *Policy Brief Platform Work : Maximising the Potential*, Luxembourg : Publications Office of the European Union.

· _____(2020a), *COVID-19 : Policy Responses across Europe*, Luxembourg : Publications Office of the European Union.

· _____(2020b), *Living, Working and COVID-19 : First Findings – April 2020*, Luxembourg : Publications Office of the European Union.

· _____(2020c), *Minimum Wages in 2020 : Annual Review*, Minimum Wages in the EU series, Luxembourg : Publications Office of the European Union.

· _____(2020d), *New Forms of Employment : 2020 Update Report*, Luxembourg : Publications Office of the European Union.

· _____(2020e), "Platform Economy : Developments in the COVID-19 Crisis", https://www.eurofound.europa.eu (검색일 : 2021.1.27).

· _____(2020f), "Platform Economy Initiatives", https://www.eurofound.europa.eu (검색일 : 2021.1.27).

· European Commission(2019), *Council Recommendation of 8 November 2019 on Access to Social*

Protection for Workers and the Self-employed, Official Journal of the European Union, C 387, 15 November.

- Fana, M., S. Tolan, S. Torrejón, C. Urzi Brancati, and E. Fernández-Macías(2020), *The COVID Confinement Measures and EU Labour Markets*, JRC Technical Report, JRC120578, Luxembourg : Publications Office of the European Union.
- Horemans, J. and I. Marx(2017), "Poverty and Material Deprivation among the Self-employed in Europe : an Exploration of a Relatively Uncharted Landscape", IZA Discussion Paper No. 11007, Bonn : Institute of Labor Economics.
- Kritikos, A., Graeber, D. and Seebauer, J.(2020), "Corona-pandemie wird zur Krise für Selbständige", DIW aktuell, No. 47, Berlin : Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung.
- OECD(2020), "Job Retention Schemes during the COVID-19 Lockdown and Beyond", https://www.oecd-ilibrary.org (검색일 : 2021.1.27).
- Spasova, S., D. Bouget, D. Ghailani, and B.Vanhercke(2017), *Access to Social Protection for People Working on Non-standard Contracts and as Self-employed in Europe : A Study of National Policies,* European Social Policy Network (ESPN), Brussels : European Commission.

INTERNATIONAL

L A B O R

B R I E F

해외연구동향

INTERNATIONAL

L A B O R

B R I E F

International Labor Brief 국제노동브리프 | 2021년 7월호 pp.67~75
한국노동연구원

플랫폼 노동의 고용상 지위에 관한 최근 해외 판결과 연구 동향

이영주 (노동문제연구소 解放 연구위원)

■ 머리말

기업과 장기적인 고용계약을 맺지 않고 디지털 온라인 플랫폼을 통해 간헐적·불규칙적으로 일거리를 구해서 일하는 "플랫폼 노동" 현상이 본격적으로 출현한 지 10여 년 남짓 지났지만, 이를 둘러싼 논란은 세계적으로 갈수록 더 뜨거워지고 있다. 아직 플랫폼 노동에 대한 체계적인 이해나 통일된 정의가 명쾌하게 정리되지 않은 상황이지만, 적어도 우버와 같은 유사택시[1] 플랫폼을 통해 승객을 운송하는 운전기사와 플랫폼으로 일감을 받아 자전거나 오토바이로 음식을 배달하는 라이더는 여러 나라에서 별 이견

1) 승차공유(ride-sharing)나 차량호출(ride-hailing)로 부르기도 하지만, 유럽사법재판소(CJEU)나 영국 대법원은 우버가 승객과 운전기사를 중개만 하는 IT 기업이 아니라 운전기사로부터 노무를 제공받아 직접 승객에게 여객운송 서비스를 제공하는 운수업체라고 보았다.

없이 플랫폼 노동 직종으로 분류되는 것으로 보인다. 특히 많은 나라에서 플랫폼 노동자들은 대부분 자영업자로서 계약을 체결하고 일하는데, 그럼에도 불구하고 이들을 임금노동자로 보아 노동법을 적용할 것인지 여부가 꾸준히 다투어지고 있다.

이 글에서는 플랫폼 노동자의 고용상 지위에 관하여 프랑스, 스페인, 영국의 최고법원이 최근 선고한 판결들과 그에 관한 현지의 연구를 간단히 소개한다. 또한 각국은 이들에게 현행법을 그대로 적용하기가 어렵다는 문제의식에서 다양한 정책적 논의를 진행해 왔는데, 이러한 입법적 시도와 사법상 판결이 긴밀한 영향을 서로 주고받는 관계에 있기 때문에 그와 관련한 논의도 간단하게나마 함께 다루고자 한다.

■ 각 나라의 사례

프랑스

프랑스 대법원(Cour de cassation)은 2018년 11월에 테이크잇이지(Take Eat Easy : 이하 'TEE')의 음식배달라이더를,[2] 2020년 3월에는 우버(Uber)의 운전기사를[3] 각각 임금노동자(salarié)라고 판결했다. 프랑스는 2016년 『노동법전』 개정을 통해 플랫폼 노동자를 자영업자(Travailleur indépendant)에 포함시키고 일정한 보호를 규정한 바 있다. 그러나 TEE 사건과 우버 사건에서 원고는 자신이 자영업자가 아니라 플랫폼 기업과 종속관계에 있는 임금노동자라고 주장했고 이것을 최고법원이 인정한 것이다.

2016년 이후 추진된 일련의 플랫폼 관련 법 개정에 대해서는 비판적 평가가 존재한다. 플랫폼 기업에는 실효성 없는 사회적 책임을 부과하는 대신 플랫폼 노동자를 자영업자로 유지할 수 있도록 허용해주는 정치적 해법이라는 것이다. 프랑스 정부는 플랫폼 기업이 사회적 약관(charte sociale)을 작성하여 플랫폼 노동자들에게 일정 수준의 보호를 제공하더라도, 법원이 이들과의 계약을 고용계약으로 보지 못하도록 하는 내용으로 법 개정을 계속 시도하였

2) Cour de cassation, Chambre sociale, 28 novembre 2018, 17-20.079.
3) Cour de cassation, Chambre sociale, 4 mars 2020, 19-13.316.

다.[4] 그러나 헌법위원회는 이에 대해 2018년과 2019년에 거듭해서 위헌 결정을 내렸다.[5] 여러 문헌들은 TEE 판결과 우버 판결 역시 행정부와 사법부가 보이는 이러한 긴장의 연장선 위에서 설명하고 있다.

Daugareilh(2020)는 TEE 판결이 기존 법리대로 법적 종속을 기준으로 임금노동자성을 판단했으나 우버 판결에서는 훨씬 더 적극적인 태도를 보인다고 분석한다. Valéry(2021)는 프랑스의 우버 판결과 스페인의 글로보 판결을 비교했는데, 프랑스는 임금노동자성을 판단하는 기준으로 여전히 법적 종속을 고수하는 반면 스페인은 경제적 의존성으로까지 확장해가고 있음을 지적한다.

프랑스 대법원 전 사회부장을 역임한 Jean-Yves Frouin은 총리의 요청으로 전문가들과 논의를 진행한 뒤 2020년 12월 『디지털 노동 플랫폼 규제(Réguler les plateformes numériques de travail)』라는 이른바 "Frouin 보고서(rapport Frouin)"를 제출했다. 이 보고서는 플랫폼 노동자를 위한 제3의 지위를 창설하는 방식은 배제하지만, 이들의 사용자를 플랫폼 기업이 아니라 대리기업(entreprise de portage salarial)[6]이나 사업고용협동조합(coopérative d'activité et d'emploi : CAE)[7]으로 할 것을 제안하고 있다. Frouin(2021)은 처음 보고서 작성을 위탁받은 이후 헌법위원회의 위헌 결정과 대법원의 판결 선고로 인해 플랫폼 노동의 법적 지위를 둘러싼 논의 상황이 달라지게 되었고, 이에 따라 보고서의 제안 내용 또한 당초의 계획에서 수정될 수밖에 없었던 사정을 설명한다. 그러나 Gomes(2021)를 비롯한 여러 문헌은 특히 플랫폼 기업이 사용자로서의 책임을 면할 수 있도록 제3의 사용자를 개입시키자는 제안에 대해 비판하고 있다.

4) Van Den Bergh, K.(2020); Pasquier, T.(2020).
5) Larrazet, C.(2020); Chatzilaou, K.(2020); Gomes, B.(2020).
6) 편집자 주 : 대리기업은 비임금노동자를 임금노동자로 고용하여 사용자로서의 역할을 대리하는 기업을 말한다. 노동자는 여전히 자영업자처럼 스스로 고객을 찾아서 자기 영업을 하며, 기업은 각 노동자가 벌어 온 소득 중에서 세금 및 사회보험료 등을 납부하고 사전에 계약에서 정한 비율에 따라 계산된 금액을 임금 명목으로 노동자에게 지급한다.
7) 편집자 주 : 사업고용협동조합도 대리기업과 기본적인 원리는 동일한데, 협동조합의 형식을 띤다는 점만 다르다. 즉 노동자는 조합원의 형식으로 고용된다. 좀 더 자세한 내용을 알고 싶은 독자는 전병유 외(2017), 『사업고용협동조합 활성화 방안 연구』, 한신대학교 산학협력단, 기획재정부 학술연구용역 사업보고서를 참조할 것.

스페인

스페인 대법원(Tribunal Supremo)은 2020년 8월 전원합의체를 통해 음식배달 플랫폼 기업 글로보(Glovo)의 배달라이더가 임금노동자(trabajador por cuenta ajena)라고 만장일치로 판결했다.[8] 스페인은 2007년 자영노동법(LETA)을 제정하여 경제적으로 종속된 자영업자(TRADE) 지위를 창설하고 이들에게 일정한 노동법상 권리를 부분적으로 보장하고 있다. 그러나 이 사건에서 원고는 자신이 자영업자가 아니라 임금노동자이며 묵시적 해고를 당했다고 주장했고, 대법원은 원고가 글로보에 종속된 관계에 있다고 인정하여 이를 받아들였다.

스페인에서는 최근 몇 년간 배달라이더가 임금노동자에 해당하는지를 두고 그 법적 지위가 많이 다투어졌다. 노동감독 당국은 적극적으로 위장 자영업자 단속에 나섰지만, 법원에서는 관할 지역이나 플랫폼 기업에 따라 상반된 판결이 엇갈렸다. Barrio(2020)는 다소 혼란스러웠던 하급심 판결의 경과를 자세히 소개하였다. 대법원은 ① 배달라이더가 글로보의 브랜드로 서비스를 제공했고, ② 음식배달 서비스에 필수적인 생산수단은 배달라이더의 스마트폰이나 오토바이가 아니라 글로보의 플랫폼(앱)이며, ③ 글로보가 (근무시간대 우선 배정을 통해 수수료 소득과 직결되는) 평점시스템으로 배달라이더를 통제했고, ④ 서비스와 관련된 사업적 결정 권한이 글로보에 독점적으로 있었던 점 등을 이유로 배달라이더가 글로보의 임금노동자라고 판결했다. 대법원 판결의 내용은 Todolí Signes(2020a), Beltran de Heredia Ruiz(2020a)에 잘 정리되어 있다. Todolí Signes(2020b)과 Rodríguez-Piñero Royo(2020)는 전반적인 경과, 즉 음식배달 플랫폼 산업의 발전과 스페인 정부의 적극적인 노동감독 그리고 법원의 판결을 분석하고 있다. 대법원은 2021년 5월에 또 다른 음식배달 플랫폼 딜리버루(Deliveroo)의 라이더 역시 임금노동자라고 판단하여 회사 측의 상고를 기각하였다.

스페인 정부는 대법원의 판결 내용을 반영하기 위해 노동법 개정을 추진했고 약 6개월에 걸친 사회적 대화 끝에 2021년 3월에 합의에 이르렀다. 이 개정안은 내각의 승인을 거쳐 디지털 플랫폼 부문에서 배달에 종사하는 사람들을 보호하는 긴급입법,[9] 이른바 「라이더 법

8) Tribunal Supremo, Sala Cuarta, de lo Social, Sección Pleno, Sentencia 805/2020 de 25 Sep. 2020, Rec. 4746/2019.
9) Real Decreto-ley 9/2021, de 11 de mayo, por el que se modifica el texto refundido de la

(Ley Rider)」으로 5월 12일부터 시행되었다. 이 법은 첫째, 플랫폼 노동자를 임금노동자로 추정하는 조항을 도입하였다. 다만 사용자단체의 반대로 이 규정은 배달 플랫폼 라이더에게만 제한적으로 적용된다. 둘째, 이 법은 또한 플랫폼 기업의 알고리즘에 대한 노동자의 접근권을 보장했다. 플랫폼 기업은 노동조건에 영향을 미치는 알고리즘 및 인공지능(AI)에 관한 정보를 노동자 대표에게 제공해야 한다. 여기에는 임금노동자가 자신의 신상이나 노동에 관한 정보에 접근할 수 있는 권리가 포함된다. 이 권리는 모든 플랫폼 기업에 적용된다. 이 법은 플랫폼 기업에 3개월의 유예기간을 주었다.

영국

영국 대법원(Supreme Court)은 2021년 2월 우버 운전기사가 자영업자(self-employed)가 아니라 "노동자(worker)"에 해당한다고 판결했다.[10] 비록 여러 나라 중에서 가장 최근에 판결이 확정되었지만 그 결과는 충분히 예상할 수 있었다. 이 사건이 2016년부터 고용심판소, 고용항소심판소, 항소법원을 거치는 동안[11] 판결이 일관되게 유지되었고, 쟁점을 둘러싼 논의도 상당한 수준으로 정리되었기 때문이다. 영국은 개별 법령마다 그 입법 취지에 따라 적용대상을 달리 정하고 있는데, 특히 임금노동자(employee)와 자영업자(self-employed) 사이에 "노동자(worker)"라는 독특한 중간 범주를 두고 있다. 임금노동자보다 더 넓은 개념인 "노동자"는 최저임금과 노동시간, 차별금지와 집단적 노동법상의 권리를 일부 누릴 수 있다.

Atkinson et al.(2021)과 Bogg(2021)는 특히 이번 판결에서 대법원이 목적적 접근방식을 채택한 점에 주목한다. 우버는 여객운송사업을 영위한 것이 아니라 운전기사의 대리인으로서 IT서비스를 제공한 것에 불과하다고 주장했지만, 이러한 서면 계약의 내용에도 불구하고 대법원은 노동법의 목적이 취약한 노동자를 보호하려는 것이라는 점을 강조하며 고용관계의

Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, para garantizar los derechos laborales de las personas dedicadas al reparto en el ámbito de plataformas digitales.

10) Uber BV and Ors v Aslam and Others [2021] UKSC 5.

11) [2016] EW Misc B68(ET)(28 October 2016), [2017] UKEAT 0056_17_1011(10 November 2017), [2018] EWCA Civ 2748(19 December 2018).

실질을 살펴보았기 때문이다.

코로나19 비대면 시대의 특성을 반영하듯 플랫폼 노동에 관한 토론 역시 SNS나 유튜브[12] 플랫폼을 통해 매우 활발히 이루어졌던 점 또한 흥미롭다. 대법원 판결 선고 직후 여러 연구자와 실무가들이 트윗을 통해 판결의 내용과 배경, 의미에 대해 자세한 평석을 남기고, 다양한 쟁점에 관해 심도 있는 토론을 진행했다.[13] 이번 판결은 우버 운전기사가 임금노동자가 아니라 "노동자"에 해당하는지 여부를 판단한 것이어서 그 의미를 제한적으로 해석하려는 시각도 있다. 그러나 원고가 "노동자"로서 소를 제기한 것은 운전기사가 자영업자에 해당한다는 우버 측의 주장을 다투고 최저임금과 유급휴가를 청구하려는 소송전략상 판단에 따른 것이라는 평가가 대다수였다.

또한, 이번 판결에서는 플랫폼 노동자가 자영업자가 아니라고 확인했지만, 그다음 단계로 한발 더 나아가 이들에게 노동법을 구체적으로 적용하기 위한 쟁점들에 대해서도 검토가 이어지고 있다. Adams-Prassl et al.(2021)은 우버 판결 이후 남겨진 여러 정책적 사안을 살피면서 특히 노동시간의 산정이 문제가 될 수 있음을 지적한다. 대법원 판결 선고 이후 우버는 결국 원고 이외의 다른 운전기사들도 "노동자"로 재분류하겠다고 발표했지만, 최저임금 지급을 위한 노동시간 산정 방식에 대해서는 여전히 이의를 제기하고 있다. 우버는 또한 5월에 영국 일반노조(GMB)를 단체교섭 상대방으로 승인했다.

그 밖의 나라

아직 최고법원에까지는 이르지 못했지만 다른 나라에서도 특히 음식배달 플랫폼 라이더를 임금노동자로 인정하는 법적 판단이 계속 나오고 있다. 지난 2월 네덜란드 암스테르담 항소법원은 딜리버루 배달라이더가 임금노동자라고 판결했고,[14] 5월에는 호주 공정노동위원

12) Round Table : Uber BV and Others(Appellants) v Aslam and Others(Respondents) [2021] UKSC 5, https://youtu.be/q_FpJLyEPRY (검색일 : 2021.5.31).
13) 대표적으로 Jeremias Adams-Prassl(@JeremiasPrassl), Ewan McGaughey(@ewanmcg), Jeff Kenner(@ProfJeffKenner), Alan Bogg(@thebigbogg), Jason Braier(@JasonBraier) 등이 적극적으로 견해를 밝혔다.
14) ECLI:NL:GHAMS:2021:392 - Gerechtshof Amsterdam, 16-02-2021 / 200.261.051/01.

회(FWC) 역시 딜리버루 배달라이더가 임금노동자에 해당한다고 판정했다.[15] 플랫폼 노동의 고용상 지위에 관한 세계 각국의 판결·판정 상황은 ILAW(2021)나 Gruber-Risak(2021), Beltran de Heredia Ruiz(2020b) 등을 참조할 수 있다.

■ 맺음말

비록 최근에 판결이 선고되었지만 여러 심급을 거쳐 최고법원에 이르기까지 긴 시간이 흘렀기 때문에 각 사건에서 인정된 사실관계는 쟁송이 시작되었던 몇 년 전의 상황을 기준으로 하고 있다. 플랫폼 기업들은 소송이 진행되는 동안 이미 여러 차례 사업모델을 바꾸었기 때문에 지금 시점에서 판결 내용을 직접적으로 적용하기에는 어려운 부분도 있다. 또한 나라마다 노동법의 고용상 지위 체계가 다르고, 임금노동자성을 판단하는 기준에도 조금씩 차이가 있다.

그러나 구체적 사건들에서의 개별적 판단보다 분명한 것은 판결과 입법에서의 경향과 추세다. 각국 법원은 기존의 임금노동자성 판단기준을 적극적으로 해석하고 발전시켜 더 많은 플랫폼 노동자들에게 노동법을 적용하고 있다. 법적 종속을 판단함에 있어 지시와 통제의 의미를 좀 더 유연하게 새기고, 경제적 의존의 측면으로까지 넓혀가고 있는 것이다. 또한 자영업자에 가까운 제3의 지위를 창설하려는 흐름에 대해서도 각국은 이전보다 더욱 신중하게 판단하고 있다. 또한 유사택시나 음식배달과 같은 지역기반형·대면형 플랫폼 노동은 그 밖의 웹기반형·비대면형 플랫폼 노동과 구분하여 접근해야 한다는 주장도 설득력을 얻고 있다.[16]

한국에서도 플랫폼 노동의 고용상 지위에 대한 논의가 한창 무르익고 있다. 플랫폼 노동 현상이 세계적으로 유사한 양상으로 진행되고 있는 만큼, 노동법 적용에 관한 사법적 판단 혹은 사회적 합의나 입법적 결단에 있어서 외국의 시행착오와 사례들을 더욱 세심하고 신중하게 살펴 참고할 수 있을 것이다. KLI

15) Diego Franco v Deliveroo Australia Pty Ltd [2021] FWC 2818, 18 May 2021.
16) Aloisi, A.(2021).

참고문헌

· Adams-Prassl, A., J. Adams-Prassl, and D. Coyle(2021), "Uber and Beyond : Policy Implications for the UK", https://www.productivity.ac.uk/wp-content/uploads/2021/04/Uber-and-Beyond-with-cover-sheet-PDF.pdf (검색일 : 2021.6.29).

· Aloisi, A(2021), "Five Ideas for the Spanish Project on Platform Work, Plus a Reminder", https://lawahead.ie.edu (검색일 : 2021.6.29).

· Atkinson, J., and H. Dhorajiwala(2021), "After Uber : Purposive Interpretation and the Future of Contract", UK Labour Law Blog, April 1, https://uklabourlawblog.com (검색일 : 2021.6.29).

· Barrio, A.(2020), "Contradictory Decisions on the Employment Status of Platform Workers in Spain," *Comparative Labor Law & Policy Journal*, January, Dispatch No. 20, https://cllpj.law.illinois.edu/dispatches (검색일 : 2021.6.29).

· Beltran de Heredia Ruiz, I.(2020a), "STS 25/9/20 : Los repartidores de GLOVO son trabajadores por cuenta ajena(y no necesitan una regulación especial)", https://ignasibeltran.com (검색일 : 2021.6.29).

· _____(2020b), "Employment Status of Platform Workers : National Courts Decisions Overview", https://ignasibeltran.com (검색일 : 2021.6.29).

· Bogg, A.(2021), "For Whom the Bell Tolls : "Contract" in the Gig Economy", OxHRH Blog, 2021 March, http://ohrh.law.ox.ac.uk (검색일 : 2021.6.29).

· Chatzilaou, K.(2020), "Can Digital Platforms Challenge French Labour Law?", Bellomo, S. and F. Ferraro(eds.), *Modern Forms of Work : A European Comparative Study*, pp.93~105.

· Daugareilh, I.(2020), "The Legal Status of Platform Workers in France", *Comparative Labor Law & Policy Journal*, 41(2), pp.405~422.

· Frouin, J.-Y.(2021), *Réguler les plateformes numériques de travail—Retour sur une mission compliquée*, https://www.gouvernement.fr/sites/default/files/document/document/2020/12/rapport_reguler_les_plateformes_numeriques_de_travail.pdf (검색일 : 2021.6.29).

· Gomes, B.(2020), "Constitutionnalité de la «charte sociale» des plateformes de «mise en relation» : censure subtile, effets majeurs", *Revue de droit du travail, no.1,* pp.42~48.

· Gruber-Risak, M.(2021), "There is a Crack, a Crack in Everything … How European Courts Counter Bogus Self-employment in the Platform Economy", *International Union Rights*, 28(1), pp.14~15.

· ILAW(2021), "Taken for a Ride : Litigating the Digital Platform Model", https://www.ilawnetwork.com/wp-content/uploads/2021/03/Issue-Brief-TAKEN-FOR-A-RIDE-English.pdf (검색일 : 2021.6.29).

· Larrazet, C.(2020), 「이동성지향법과 플랫폼 기업 약관 : 프랑스의 플랫폼 기업」, 『국제노동브리프』, 18(5), 한국노동연구원.

· Pasquier, T.(2020), "Travailleurs de plateforme et charte «sociale» : un régime en clair-obscur", *AJ contrat,* no.2, p.6.

· Rodríguez-Piñero Royo, M.(2020). "Platforms and Platform Work in Spanish Industrial Relations", *Comparative Labor Law & Policy Journal*, 41(2), pp.443~472.

· Todolí Signes, A.(2020a), "Notes on the Spanish Supreme Court Ruling that Considers Riders to be Employees", *Comparative Labor Law & Policy Journal,* December, Dispatch No. 30, https://cllpj.law.illinois.edu/dispatches (검색일 : 2021.6.29).

· _____(2020b), "Platform Work : Protection through Case Law While the Law is Amended", https://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=23143&langId=en (검색일 : 2021.6.29).

· Valéry, M.-A.(2021), "Le chauffeur Uber et le coursier Glovo", *Revue de droit du travail, no.4,* pp.231~240.

· Van Den Bergh, K.(2020), "La charte sociale des opérateurs de plateformes : «Couvrez cette subordination que je ne saurais voir»", *Droit social,* no.5, pp.439~447.

INTERNATIONAL

L A B O R

B R I E F

국제노동동향

국제노동동향 ① 주정부 단위의 농업 시간외수당에 관한 정책 변화

국제노동동향 ② 독일의 플랫폼 노동 관련 논의 현황

국제노동동향 ③ 코로나19와 영국 조합주의의 부활

INTERNATIONAL

L A B O R

B R I E F

International Labor Brief 국제노동브리프 | 2021년 7월호 pp.79~85
한국노동연구원

주정부 단위의 농업 시간외수당에 관한 정책 변화

International Labor Trends
국제노동동향 ① - 미국

김정명 (미국 위스콘신대학교 매디슨 사회학 박사과정)

■ 머리말

미국에서 농업 노동자는 전통적으로 최저임금 수준의 보장, 최저임금 인상에 따른 혜택 등 각종 임금 관련 보호정책에서 제외되는 경향이 있었다. 이와 관련하여서는 관행적으로 환경에 따른 불확실성이 높고 계절에 따른 노동 수요의 편차가 상당하다는 등 농업만의 산업적 특수성이 그 이유로 제시되어 왔다. 하지만 이와 같은 방식은 농업 노동자에 대한 불공정한 임금차별이나 노동환경으로 이어지고 있으며, 여기에는 수많은 (자영업자를 제외한) 피고용 농업 노동자가 유색인종이기 때문에 이들의 정당한 노동권이 임금제도를 통해 의도적으로 제외되고 있는 것이 아닌가 하는 비판이 제기되어 왔다. 이러한 비판에 힘입어, 최근 2년간 6개의 주에서 농업 노동자의 시간외수당을 인정하기 시작하는 움직임을 보이는 등 관련 정책의 변화가 두드러지게 나타나고 있는 상황이다. 이에 이 글은 농업 노동자의 시간외수당과 관련한 최근 주정부 단위의 변화를 소개하는 것을 주목적으로 하며, 이에 따른 정치적 반응도 살펴보고자 한다.

■ 농업 시간외수당의 정책 현황

앞서 언급한 것처럼 농업 시간외수당에 관해서는 주정부 단위의 정책이 전통적으로 전

무한 실정이었다. 다만 연방정부 수준에서는 어느 정도 관련 법안이 제정된 바 있었다.[1] 미국 연방정부의 「공정노동기준법」[2]에 따르면, 농업 사업자라 하더라도 주 경계를 넘어 거래(interstate commerce)하는 사업자[3]는 해당 법의 최저임금 및 시간외수당 관련 규정을 그대로 적용하는 것을 원칙으로 한다. 그러나 여기에도 많은 예외가 존재하는데, 먼저 분기 기준으로 노동일[4]이 500일에 미달하는 경우 해당 법의 최저임금 및 시간외수당 관련 규정을 적용받지 않는다. 또한 노동자가 사업주의 직계가족일 경우, 개수급[5]을 받으며 전년도에 13주 미만으로 농업에 종사한 경우, 그리고 만 16세 미만이면서 부모와 같은 농장에서 일하였고 16세 이상의 노동자와 같은 수준의 개수급을 받는 경우 등이 예외로 인정된다. 이 중 가장 큰 예외는 주 경계를 넘어서는 거래를 하지 않는 사업자는 해당 법의 적용을 받지 않는다는 점이다.

주정부 단위에서는 2021년 6월 현재 캘리포니아주, 하와이주, 메릴랜드주, 미네소타주, 뉴욕주, 워싱턴주 등 총 6개의 주에서 농업 시간외수당 관련 법안을 마련한 바 있다.[6] 전반적으로 진보적인 성향의 이러한 주들에는 유색인종이나 이민자가 많이 거주한다. 반면, 농업이 발달한 텍사스주, 플로리다주 등 전반적으로 보수적인 성향을 띠는 주의 경우 시간외수당 관련 법안이 아예 존재하지 않거나 농업 노동자에 대해서는 예외를 두는 경우가 많다. 이는 전반적으로 진보적인 성향의 주에서 농업 노동자의 시간외수당 관련 법안을 더욱 빠르게 도입하는 경향을 보이고 있음을 의미한다. 다음으로는 각 주의 현황을 좀 더 자세히 살펴보도록 한다.

1) U.S. Department of Labor(2020), "Fact Sheet #12 : Agricultural Employers under the Fair Labor Standards Act(FLSA)", https://www.dol.gov (검색일 : 2021.6.20).
2) Fair Labor Standards Act.
3) 많은 경우 중견기업 또는 대기업이 이에 해당함.
4) 노동일(man-day)은 한 명의 노동자가 하루에 최소 1시간 이상 노동한 일자를 1일의 노동일로 계산하여 모두 더한 값이다. 즉, 하루에 최소 1시간을 일한 경우에도 1일의 노동일로 계산한다.
5) 개수급(piece rate)은 가장 기초적인 성과급으로서 생산의 양이나 질에 의해 수입을 측정하는 임금체계를 일컫는다.
6) Farmworker Justice(2021), "Overtime Map", https://www.farmworkerjustice.org (검색일 : 2021.6.20).

■ 주별 농업 시간외수당에 관한 정책의 변화

캘리포니아주

먼저 캘리포니아주는 최저임금뿐만 아니라 시간외수당도 농업 노동자에게 그대로 적용하도록 하고 있다. 관련 법안에 따르면, 26인 이상을 고용하고 있는 캘리포니아의 농업 사업자는 2019년 1월부터 1일 9.5시간 또는 1주 55시간 이상을 일한 노동자에게 기본급여의 0.5배로 산정한 시간외수당을 기본급여와 함께 지급하여야 한다. 2020년에는 이와 같은 조건이 1일 9시간 또는 1주 50시간으로, 2021년에는 1일 8.5시간 또는 1주 45시간, 그리고 2022년에는 1일 8시간 또는 1주 40시간으로 조건이 변경된다. 또한 2022년에는 1일 12시간 이상 일하는 경우 기본급여의 1배로 시간외수당을 추가로 지급하여야 한다. 25인 이하의 노동자를 고용하고 있는 사업자는 2022년 1월부터 1일 10시간, 1주 60시간, 또는 7일 연속 8시간이 넘어가는 노동을 한 경우에 한하여 시간외수당을 지급하여야 한다. 또한 해당 사업자는 2020년부터 적용되는 기준이 3년간 유예되어 적용된다.[7)]

하와이주

하와이주의 법은 시간외수당을 적용하고는 있으나 그 적용 범위가 다른 주에 비해 제한적이라고 할 수 있다. 하와이주의 시간외수당 관련 법에 따르면, 사업자는 주당 40시간이 넘어가는 노동시간에 한해서 기본급여에 추가로 0.5배의 시간외수당을 더해 지급하여야 한다.[8)] 여기에 주말, 공휴일 등에 대한 수당을 따로 지정하지 않고, 캘리포니아주와 달리 일별로 시간외수당 조건을 지정하지도 않고 있다. 또한 농업에 한정되어 적용되는 예외가 여러 개 존재한다. 먼저, 농업 사업자는 각 연도마다 20주 동안 48시간에 걸쳐 시간외수당의 적용을 면제받을 수 있고, 위와 같은 기준을 넘어서게 될 경우에만 시간외수당 규정의 적용을 받는다. 또

7) CAL LAB. CODE §§ 860, 862.
8) Haw. Rev. Stat. § 387-3.

한 일주일에 20인 미만을 고용한 소규모 사업자는 시간외수당 지급 의무에서 제외된다. 또한 커피를 추수하는 노동을 한 경우에도 시간외수당 적용대상에서 제외되는 조항이 있다.[9] 이처럼 하와이주의 농업 시간외수당 관련 법은 어느 정도 제한적으로 적용되고 있음을 알 수 있다.

메릴랜드주

앞서 살펴본 하와이주와 비슷하게, 메릴랜드주의 시간외수당 관련 법 또한 적용 기준이 상당히 한정적이다. 먼저 메릴랜드주의 농업 시간외수당 관련 법은 주당 60시간 이상이라는 높은 수준의 기준을 적용하고 있다.[10] 또한 이 기준에도 다수의 예외가 존재하는데, 먼저 관련 연방정부의 법과 마찬가지로 노동자가 개수급을 받는 경우, 노동자가 지난해에 13주 이상을 농업 노동자로 일하지 않은 경우, 사업자가 분기별로 500일의 노동일을 사용하지 않은 경우에는 시간외수당 적용대상에서 제외된다. 또한 17세 미만이면서 부모와 같은 농장에서 일하였고 17세 이상의 노동자와 같은 수준의 개수급을 받는 경우도 시간외수당 적용대상에서 제외된다.[11]

미네소타주

미네소타주는 주당 48시간 이상 일하였을 경우, 다른 주들과 동일한 수준으로 0.5배의 시간외수당을 기본임금에 더하여 추가로 지급하도록 하고 있다.[12] 미네소타주의 경우에는 예외가 상당히 적은 편인데, 가장 중요한 것으로는 노동자가 시간당 임금 등이 아닌 정규급여(salary)를 받는 경우에 예외가 적용된다는 점이다. 이때 정규급여의 수준은 대규모 사업자의 경우 주당 735달러(약 83만 원), 소규모 사업자의 경우 주당 599달러(약 68만 원) 이상이어야 한다.[13]

9) Haw. Rev. Stat. § 387-3(e).
10) Md. Code Ann., Lab. & Empl. § 3-415(a), Md. Code Ann., Lab. & Empl. § 3-420(c).
11) Md. Code Ann., Lab. & Empl. § 3-403.
12) Minn. Stat. § 177.25.
13) Minn. Stat. Ann. § 177.23 Subd. 7(2). 대규모 사업자는 연간 50만 달러(약 6억 원) 이상의 매출을

뉴욕주

2019년에 뉴욕주는 「농장노동자 공정노동관행법」[14]이라는 법안을 통과시켜, 2020년 1월부터 주당 60시간을 일하였다면 농업 노동자도 시간외수당을 받을 수 있도록 하였다. 또한 농업 노동자에게 1주일에 하루는 휴식일을 보장하되, 노동자가 해당 휴식일에 자발적으로 노동을 결정하였다면 이 날에는 시간외수당을 지급하여야 한다. 다만 비농업 사업자와 마찬가지로 20인 미만의 사업장인 경우와 연간 수익이 50만 달러(약 6억 원) 미만인 경우는 제외된다. 그리고 뉴욕시는 노동자가 주당 1,125달러(약 128만 원) 이상을 받는 경우, 웨스트체스터와 롱아일랜드 카운티는 주당 975달러(약 110만 원) 이상을 받는 경우, 그리고 나머지 뉴욕주 지역은 937.5달러(약 106만 원) 이상을 받는 경우에도 시간외수당 적용대상에서 제외된다.[15]

워싱턴주

마지막으로 워싱턴주의 경우, 2021년 5월에 제이 인슬리(Jay Inslee) 워싱턴주 주지사가 상원법안 5172(Senate Bill 5172)에 서명함으로써 농업 노동자에 대한 시간외수당 지급을 의무화하였다.[16] 해당 법안에 따르면, 모든 농부와 농업을 자신의 산업으로 등록한 사업자는 2022년 1월부터 55시간 이상 노동한 노동자에게 시간당 1.5배의 급여를 지불할 의무가 있다. 해당 기준은 2023년에는 48시간, 2024년에는 40시간으로 줄어 시간외수당의 지급이 점차 확대되도록 하고 있다. 이와 같은 변화는 시간외수당 지급 기준에서나 예외의 경우가 거의 없다는 점에서 볼 때, 다른 주에 비해 상당히 진보적인 수준이라고 평가할 수 있다.[17]

기록한 사업자로 정의된다. 해당 정의에 대해서는 Minn. Stat. § 177.24 참조.

14) Farm Laborers Fair Labor Practices Act.

15) N.Y. LAB. LAW § 163-a.

16) Engrossed Substitute Washington Senate Bill 5172(2021).

17) Geranios, N.(2021), "Washington Governor Signs Agriculture Worker Overtime Bill", *The AP News*, May 11, https://apnews.com (검색일 : 2021.6.20).

■ 농업 시간외수당 정책을 둘러싼 정치적 역학 : 워싱턴주의 사례를 중심으로

위와 같은 변화는 미국의 농업 및 노동계를 중심으로 여러 정치적인 반응 및 움직임들로 이어지고 있다. 이 글에서는 가장 최근에 관련 법이 도입된 주이자 상당히 진보적인 형태로 정책 변화를 보인 워싱턴주의 사례에 맞추어 해당 반응을 소개하고자 한다. 2020년 9월에 워싱턴주 대법원은 농업 노동자를 시간외수당 적용대상에서 면제하는 것이 워싱턴주 헌법에 위배되는 것이라는 결론을 내렸다. 해당 법원의 결정은 마르티네스-쿠에바스 대 데루터 브라더스 낙농업 사건[18]으로부터 나온 것이다. 이 사건의 원고인 호세 마르티네스-쿠에바스(Jose Martinez-Cuevas)와 패트리샤 아귈라(Patricia Aguilar)는 이들의 고용인인 데루터 브라더스 낙농업에 대해 시간외수당 지급을 요구하는 소송을 제기하였다. 소송 당시까지만 해도 농업 노동자는 시간외수당 적용대상에서 면제되는 상황이었다.

원고들은 이와 같은 면제가 공정한 노동조건을 제공하지 않기 때문에 워싱턴주의 헌법에 어긋난다는 주장을 내세웠다. 특히 원고들은 위와 같은 면제조건이 생겨난 이유를 인종주의와 백인 우월주의를 유지하려는 의도에서 찾았다. 사실 이와 관련한 역사적 기원은 미국 연방정부가 1938년에 최초로 도입한 공정노동기준법에서 찾을 수 있다. 많은 역사학자와 인종문제 연구자는 당시 농업이 시간외수당 지급 의무에서 특별히 제외된 이유가 흑인들과 그들의 노동권을 노동법으로 보호하지 않기 위해서였다는 점에 동의하고 있다. 위와 같은 역사적 결론에 기반할 경우, 현재 워싱턴주 노동법의 시간외수당 적용대상에서 농업만 특별히 제외된 이유가 인종차별 외에는 딱히 없기 때문에 원고들은 이같은 법이 위헌이라고 주장하고 있는 것이다.[19] 앞서 설명한 것과 같이 대법원은 이들의 손을 들어주었고, 결과적으로 이에 따라 워싱턴주 상원은 농업 노동자에 대한 시간외수당 지급을 의무화하는 법안을 마련하였다. 이는 상원과 하원의 동의를 거쳐 주지사의 서명까지 이어지게 되었다.

이에 일부 공화당 상원의원과 워싱턴주 농업협회(Washington Farm Bureau)는 이와 같은 결정에 반발하며 해당 법안이 워싱턴주의 농업 발전에 상당한 악영향을 줄 것으로 내다보았

18) Martinez-Cuevas v. Deruyter Brothers Dairy Case.
19) O'Neill, E.(2020), "Washington Farmworkers Ask State Supreme Court for Overtime Pay", *NPR*, August 2, https://www.npr.org (검색일 : 2021.6.20).

다.[20] 이들의 의견에 따르면, 농업 사업자는 농업에 종사함으로써 기후, 계절별 환경 변화, 경제 상황 등으로 인하여 상당한 수준의 불확실성에 놓여 있다고 한다. 이러한 경제적 불확실성에 시간외수당으로 인한 인건비 부담이 가중된다면 워싱턴주의 농업은 다른 주나 국가에 비해 경쟁력을 잃게 될 가능성이 크고, 따라서 워싱턴주의 농업이 활성화되는 데 어려움이 발생할 것이다. 또한 적어도 워싱턴주에서는 대부분의 농업 노동자가 백인이었기 때문에 시간외수당 적용대상에서 농업을 제외하는 것이 인종차별적이라는 주장에는 근거가 없다고 주장한다. 이와 같은 관점은 현재 임금 상승으로 인한 부작용을 우려하는 보수적인 견해와 일치된다. 이에 따라 앞으로 농업 노동자에 대한 시간외수당 지급 의무화가 다른 주에까지 확산될 것인지와 관련한 정치적 갈등이 끊이지 않을 것으로 예상된다.

■ 맺음말

이 글에서는 미국 연방정부 수준에서 시행된 농업 시간외수당 정책을 간략히 살펴본 후, 최근 6개의 주에서 새롭게 시행되고 있는 농업의 시간외수당 지급 의무화 정책과 그 세부적인 내용을 검토했다. 또한 이 글에서는 해당 변화에 따른 정치적인 반응도 살펴봄으로써 앞으로 농업의 시간외수당 지급 의무화가 더욱 확산될 수 있을 것인지를 가늠할 수 있는 근거를 제공하고자 하였다. 한국도 2021년 6월 현재, 농업의 경우 근로기준법을 적용받지 못하는 상황이다.[21] 이와 같은 상황에서 최근 미국의 변화가 한국의 노동법에 어떠한 영향을 줄 수 있을지 예상하고 파악하는 것이 필요할 것이다. KLI

20) King, C., J. Warnick, and the Washington Farm Bureau(2021), "Guest Commentary : Let's Set the Record Straight on Agriculture Overtime Issue", *Yakima Herald*, May 22, https://www.yakimaherald.com (검색일 : 2021.6.20).
21) 근로기준법 제 63조(2021.1.5).

International Labor Brief 국제노동브리프 | 2021년 7월호 pp.86~103
한국노동연구원

독일의 플랫폼 노동 관련 논의 현황

International Labor Trends
국제노동동향 ② - 독일

이승현 (독일 프랑크푸르트대학교 노동법 박사과정)

■ 머리말

4차 산업혁명 시대의 핵심 표지는 물리 세계와 디지털 세계의 접목이라고 할 수 있다. 인터넷을 활용한 네트워크 기술의 발전은 4차 산업혁명 시대의 변화와 관련하여 장소적 한계의 의미를 더욱 약화시키고 있다. 즉 교통과 통신 수단의 발달로 인해 지역적인 거리가 물리적으로 가까워질 수 있었던 소위 글로벌화의 시대를 넘어, 이제는 인터넷 네트워크를 바탕으로 더 이상 물리적·장소적인 거리가 한계로 작용하지 않는 온라인 디지털 세계가 우리 삶의 한 축을 구성하게 된 것이다.

디지털 전환으로 인해 다양한 변화가 전개되고 있는 가운데 노동 분야에서도 새롭게 등장하는 노동형태에 관한 논의가 활발히 진행되고 있다. 특히 IT 네트워크의 발달로 인해 인터넷 상에 온라인화된 플랫폼은 새로운 경제활동 모델을 형성하는 기초가 되고 있다. 이처럼 온라인 플랫폼의 활용 분야가 확대되면서 플랫폼 경제로 해당 비즈니스 모델을 유형화하는 수준을 넘어 이제 플랫폼 사회를 이야기하는 단계에 이르고 있다.[1)]

4차 산업혁명 시대를 맞이하여 가장 역동적으로 확대되고 있는 노동형태인 플랫폼 노동은

1) Busch, C., G. Dannemann, H. Schulte-Nölke(2020), "Bausteine für ein europäisches Recht der Plattformökonomie", *Multimedia und Recht*, Heft 10, S. 667; van Dijck, J., T. Poell, M. de Waal(2018), *The Platform Society : Public Values in a Connective World*, New York : Oxford University Press.

입법적인 보완을 필요로 하는 주요 규율대상으로서 논의의 중심에 있다. 플랫폼 노동의 등장과 확산은 비단 우리나라만의 문제는 아니다. 물리 세계의 공간적·지역적 거리나 국가 개념을 바탕으로 한 유형적 국경 역시 경제활동 및 노동의 영역에서 한계 요소로 작용하지 않게 되면서 플랫폼 노동의 변화 양상이나 그에 기인한 문제점들도 전 세계적으로 동시에 직면하게 되는 경향이 있다. 즉 인터넷을 통해 네트워크와 연결된 곳이라면 어디서나 유사한 문제 상황에 처할 수 있는 환경에 놓이게 된 것이다. 이러한 측면에서 디지털 전환을 바탕으로 급격히 확대되고 있는 플랫폼 노동에 관한 국제적 차원의 논의와 다른 국가의 법적 대응을 검토하는 것은 한국의 입법적 대응과 관련하여 주요한 시사점을 제공할 수 있을 것이다.

■ 플랫폼 노동의 의의 및 보호의 필요성

플랫폼 노동의 개념

주로 공유경제나 긱 경제로 지칭되는 영역에서 온라인 플랫폼의 활용이 활발하게 이루어지는 것으로 보인다. 즉 공유경제 또는 긱 경제가 플랫폼 노동의 다른 이름이 아니라, 공유경제 또는 긱 경제로 유형화될 수 있는 분야에서 온라인 플랫폼을 활용한 다양한 노동형태가 등장하고 있는 것이다. 플랫폼 노동을 의미하는 기타 용어로는 대표적으로 크라우드 노동, 온디맨드 노동, 디지털 노동 등이 사용되기도 한다.

플랫폼이란 “기차를 타고 내리는 정거장이나 강사, 음악 지휘자, 선수 등이 사용하는 무대·강단 등”을 의미하는 용어로 통용된다. 플랫폼의 대표적 의미인 승강장은 교통수단을 이용하고자 하는 복수의 승객이 만나는 공간으로 거점의 역할을 하며, 교통과 물류의 중심으로 기능하는 장소적 의미를 가지고 있다. 이를 바탕으로 4차 산업혁명 시대를 맞이한 현재 경제나 노동 분야에서 사용되는 플랫폼의 의미를 파악해 보면, “공급자와 수요자 등 복수의 그룹이 참여해 각 그룹이 얻고자 하는 가치를 공정한 거래를 통해 교환할 수 있도록 구축된 환경”으로 정의할 수 있을 것이다. 이러한 체계를 바탕으로 “온라인 플랫폼을 통해 상품처럼 거래가 이루어지고 있는 노동형태”가 플랫폼 노동에 해당한다.

법적인 의미에서는 불특정 조직이나 개인이 일의 완성이나 서비스를 제공하고 보수를 지급받던 전통적인 계약적 법률관계(고용, 도급 등)에 중개자에 해당하는 플랫폼이 개입한 것으로 볼 수 있다. 온라인 플랫폼이 활성화되기 이전에도 일용직, 파트타이머, 파출, 독립 자영업자나 프리랜서 등의 직업군에서는 오프라인 노동력 거래 플랫폼에 해당하는 중개자가 계약관계에서 일정한 역할을 담당하는 노동형태가 존재해 왔다.

전통적 의미의 플랫폼 노동시장은 비교적 단순업무(가사노동, 운전, 배달 등) 분야에서 각 노동 형태의 호출형 서비스를 중심으로 존재했었다. 하지만 노동력 거래 플랫폼이 온라인으로 이동하면서 전통적 의미의 플랫폼 노동시장에 웹에 기반한 비대면 크라우드(crowd) 형태의 작업방식이 추가되었고, 소프트웨어 테스트, 프로그래밍, 디자인 작업 등 전문성을 필요로 하는 업무에 이르기까지 플랫폼 노동시장은 그 범위와 분야에서 급격한 확대가 이루어지고 있다.

독일의 경우 플랫폼 노동에 대한 입법적 대응이 아직 진행 중인 관계로 그에 대한 법적 정의 규정이 마련되지 않은 가운데, 이러한 일반적인 개념 정의에 기초하여 플랫폼 노동에 관한 논의가 이루어지고 있다. 플랫폼 노동 및 플랫폼 경제의 발전 속도나 다양성으로 인해 실무적으로 그 개념을 확정하여 법률의 적용 여부를 판단하기보다는, 유형화를 통해 새롭게 등장하는 플랫폼에도 대응할 수 있는 다양한 보호체계를 구축하는 데 관련 논의가 집중되고 있는 것으로 보인다.[2)]

플랫폼 노동의 현황

앞서 언급한 바와 같이 지난 몇 년간 온라인 플랫폼 경제를 비롯한 디지털 시장의 확대는 더 이상 주변적 현상으로 볼 수 없을 정도로 그 중요성이 증대되고 있다.[3)]

플랫폼 노동시장의 확대는 전 세계적인 추세로서, EU 집행위원회의 공유경제 및 고용 관련 연구인 COLLEEM(Collaborative Economy)을 통해 그 수준을 확인할 수 있다. 해당 연구

2) (Hrsg.) BMAS(2016), "Weissbuch Arbeiten 4.0", S. 129 ff., https://www.bmas.de (검색일 : 2021.6.25).
3) (Hrsg.) DGB(2021), "DGB-Position zur Plattformarbeit", S. 1, https://www.dgb.de (검색일 : 2021.6.25).

를 통해 2020년 발표된 설문조사에 따르면, EU 노동가능인구의 약 11%가 온라인 플랫폼을 통해 노동력을 제공한 경험이 있는 것으로 확인되었으며, 독일의 경우에도 EU 전체와 비슷한 수준인 노동인구의 약 12%가 플랫폼 노동을 수행한 경험이 있다고 응답하였다.[4] 독일의 경제활동인구를 감안하면 이는 약 560만 명에 해당한다. 또한 주당 10시간 이상 플랫폼 노동에 종사하거나 수입의 25% 이상을 플랫폼 노동에 의지하는 등 플랫폼 노동에 대한 의존도가 비교적 높은 경우는 독일 경제활동인구의 약 6%인 270만 명에 달하는 것으로 조사되었다.[5]

코로나19 위기는 오히려 플랫폼 비즈니스 모델의 확산을 가속화한 요인으로 분석되고 있다.[6] 실제로 일부 플랫폼은 봉쇄 상황에서 서비스의 이용을 가능하게 했던 주요한 수단으로 기능하였다. 노동시간 단축제도를 코로나19에 대한 주요 대응책으로 활용한 독일의 경우, 노동시간 단축에 따른 지원금을 지급하여 감소한 소득을 보충해 주었다. 하지만 그 수준은 약 70%였으므로 단축된 노동시간을 활용하여 감소한 소득을 보충해야 할 필요성이 있던 노동자 입장에서는 타인과의 공간적 거리두기가 비교적 용이하고 상대적으로 수요가 증가한 온라인 노동이 가장 접근하기 쉬운 노동시장이었을 것이다. 또한 인공지능 시스템의 발달도 플랫폼 노동 종사자 수의 증가와 밀접한 연관을 맺고 있는 분야인데, 특히 학습용 데이터베이스의 구축을 위한 클릭 노동 분야의 플랫폼 노동 종사자 규모도 코로나19 시기를 거치며 현저하게 증가할 것으로 예상되고 있다.[7] 이처럼 코로나19로 인한 노동환경의 변화가 직접적인 영향으로 작용하여 플랫폼 노동시장이 확대된 측면도 있지만, 선행연구[8]에 따르면 경기침체에 따른 실업자의 증가가 온라인 노동시장의 확대 요인이 되는 간접적인 영향도 있었을 것으

4) Urz Brancati, M.C., Pesole, A., Férnandéz-Macías, E.(2020), *New Evidence on Platform Workers in Europe*, Luxembourg : Publications Office of the European Union, S. 15.
5) Ibid.
6) (Hrsg.) Europäische Kommission(2021), "Fragen und Antworten : Erste Phase der Konsultation der Sozialpartner zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen in der Plattformarbeit", https://ec.europa.eu/commission/presscorner/api/files/document/print/de/qanda_21_656/QANDA_21_656_DE.pdf (검색일 : 2021.6.25).
7) (Hrsg.) DGB(2021), op. cit, S. 1.
8) Borchert, K., M. Hirth, M. Kummer, U. Laitenberger, O. Slivko, S. Viete(2018), "Unemployment and Online Labor", Leibniz-Zentrum für Europäische Wirtschaftsforschung, https://ftp.zew.de/pub/zew-docs/dp/dp18023.pdf (검색일 : 2021.6.25).

로 분석된다.[9)]

플랫폼 노동 종사자에 대한 보호 필요성

온라인 플랫폼 경제는 급속도로 확대되고 있지만 그에 대한 입법적 대응 속도는 국가별로 차이가 있다. 독일은 아직 플랫폼 노동 종사자에 대한 구체적인 보호 법안이 마련되지 못한 상황이다. 하지만 사회적·경제적 지위가 불안정한 플랫폼 노동 종사자에 대한 보호의 필요성과 노동법적 보호 방안에 대해서는 독일에서도 지속적인 논의가 이루어지고 있다.

한국과 법체계가 유사한 독일은 노동법에 있어서도 마찬가지여서, 노동보호법의 적용은 노동자성의 인정 여부에 달려 있다. 즉 플랫폼 노동 종사자의 경우에도 인적 종속성이 인정되는 노동자에 해당한다고 판단되면 노동조건을 규율하는 다양한 법률의 적용을 받게 되고, 법정 최저임금법, 해고보호법 등 노동보호법의 적용을 통해 보호를 받을 수 있게 된다. 하지만 온라인 플랫폼 운영자와 계약관계를 맺고 있는 플랫폼 노동 종사자를 일률적으로 독일 민법 제 611a조에서 요구하는 인적 종속성을 충족하는 노동자에 해당한다고 판단하기는 어려운 것이 사실이다.[10)] 플랫폼을 이용한 사업모델은 플랫폼 노동 종사자의 자립성과 자율성, 즉 노무수행 여부의 결정 및 수행 과정에서의 자기 결정권을 일정 부분 보장하고 있다. 플랫폼의 경우 일반거래약관을 통해 플랫폼 노동 종사자에게 업무 위탁이 이루어지며, 해당 업무의 수용 여부는 플랫폼 노동 종사자가 자유롭게 결정하는 방식이기 때문에 플랫폼 운영자는 자신이 수동적인 중개자에 불과하다고 주장한다. 플랫폼 노동은 온라인 플랫폼을 사용한다는 공통점을 가지고 있지만, 업무수행 방식과 법률관계는 다양하게 나타나고 있다. 플랫폼 노동 종사자가 1인 자영업자로서 노무를 제공하는 경우에도 플랫폼에 의해 형성된 작업 조직에 편입되어 업무의 내용, 수행 기간 및 업무 장소에 관한 지시가 플랫폼을 통해 이루어지기도 한다. 이를 전통적인 사용자의 지시권 행사와 동일한 법률행위로 볼 수는 없지만, 플랫폼을 통한 업무

9) (Hrsg.) BMAS(2021), "Eckpunkte des BMAS : Faire Arbeit in der Plattformökonomie", S. 1, https://www.denkfabrik-bmas.de/fileadmin/Downloads/eckpunkte-faire-plattformarbeit_1_.pdf (검색일 : 2021.6.25).

10) 노동자성을 판단하는 주요한 표지로서 이러한 인적 종속성을 요구하는 것은 독일 연방노동법원의 확립된 판례이기도 하다(BAG, Urteil vom 30.11.1994 - 5 AZR 704/93).

위탁과 수행 과정이 운영자의 결정에 따라 프로그래밍된 알고리즘에 기반한 기술적 제어와 통제를 통해 이루어지면서 오히려 노무 제공자의 재량권을 축소시키는 경우가 발생하고 있다.[11] 여기에 플랫폼을 통한 서비스 이용자(소비자)의 평가 또는 피드백 프로세스도 플랫폼 노동 종사자의 자기 결정권을 제한하는 요인으로 작용하고 있다.

비록 인적 종속성이 인정되어 노동자로 분류되지 않는 경우에도 스스로 업무를 수행하는 1인 자영업자가 대부분인 플랫폼 노동 종사자의 특성상 특정 플랫폼을 통해 얻는 소득이 결정적인 생존기반이 되는 경우에는 경제적 종속성이 인정될 수 있다.[12] 독일의 경우 경제적 종속성이 인정되고 사회적으로 보호의 필요성이 있을 때는 비록 인적 종속성이 결여된 경우에도 유사 노동자라는 개념을 통해 일정한 노동법적 보호가 이루어지고 있다. 플랫폼 노동 종사자 중에는 이러한 요건을 충족하여 유사 노동자로서 보호가 가능한 유형도 있지만,[13] 그 업무수행 형태나 법률관계를 불문하고 플랫폼 노동 종사자가 일률적으로 유사 노동자에 해당한다고 판단할 수는 없다.

노동법적 보호를 위한 직접적인 근거 규정이 마련되지 않은 상황에서 플랫폼 노동 종사자가 이러한 인적 혹은 경제적 종속성에 기초하여 노동법적 보호를 요구하기 위해서는 법원의 판단을 구해야 한다. 하지만 플랫폼 운영자와 이를 이용하는 노무 제공자 사이의 정보 격차는 기존의 아날로그적 노사관계에 비해 현저히 크다.[14] 즉 온라인 플랫폼을 통해 노무를 제공하는 자는 기본적으로 자신이 접속하여 사용하는 인터페이스 정보 외에 작업 조직, 업무의 위탁 과정과 계약관계, 다른 플랫폼 노동 종사자의 정보나 의뢰인에 대한 정보 등을 확보할 수 없다. 또한 플랫폼 노동에 대한 운영자의 제어, 관리 및 평가 체계에 접근하거나 정보 공개를 청구할 수 있는 절차가 보장되어 있지도 않다. 이러한 정보의 불균형은 플랫폼 노동 종사자가 자신의 지위에 대한 신뢰성 있는 평가를 할 수 없게 만들어 법원의 판단을 통해 종속성을 인정받고자 하는 사법적 해결 의지를 소극적으로 만들 수 있다.[15] 또한 법적 절차에 돌입한 경

11) (Hrsg.) DGB(2021), op. cit, S. 2.
12) Däubler, W., T. Klebe(2015), "Crowdwork : Die neue Form der Arbeit - Arbeitgeber auf der Flucht?", *NZA*, Heft 17, S. 1036.
13) Däubler, W.(2016), "Digitalisierung und Arbeitsrecht", SR-Sonderausgabe, Juli 2016, S. 38.
14) (Hrsg.) DGB(2021), op. cit.
15) (Hrsg.) BMAS(2021), "Eckpunkte des BMAS : Faire Arbeit in der Plattformökonomie", S. 4,

우에도 작업 조직에의 편입과 지시에 대한 구속 정도를 입증할 수 있는 증거가 부족한 상황에 처하는 요인이 된다.[16)]

사회보장제도를 통한 보호에서도 플랫폼 노동 종사자는 사각지대에 놓여 있다. 지역기반 플랫폼 노동, 특히 교통수단을 활용하는 음식 배달 또는 이동식 서비스의 경우 산재의 위험성은 다른 직업군보다 상대적으로 높다. 하지만 이들의 경우 스스로 재해 또는 사고 발생에 대비할 수 있을 정도로 플랫폼 노동을 통해 충분한 소득을 보장받지는 못하고 있다. 플랫폼 운영자와 노무 제공자 사이에 종속적 고용관계가 인정되지 않는 이상 플랫폼 노동 종사자에 대한 사회보험 가입의무도 발생하지 않는다. 이와 같은 사회보장적 보호 역시 노동자성 판단과 마찬가지로 개별 사례에 대한 구체적 상황을 종합적으로 평가하여 종속적 고용관계 여부를 확인하는 사후적 보호로서 그 한계가 분명히 존재한다.

■ 플랫폼 노동 종사자의 유형화 및 노동자성 인정 가능성

ILO의 국제 종사상 지위 분류기준(ICSE-18)[17)] 개편

국제노동기구(이하 'ILO')에 따르면, 디지털 노동 플랫폼은 플랫폼 경제의 주요 구성요소로서 이같은 플랫폼에는 공모를 통해 지리적으로 흩어져 있는 사람들에게 업무를 아웃소싱하는 웹기반 플랫폼(크라우드 노동)과 서비스 등의 업무를 지역의 개인들에게 할당하는 지역기반 애플리케이션(긱 노동) 모두가 포함되는 것으로 파악된다.[18)]

https://www.denkfabrik-bmas.de/fileadmin/Downloads/eckpunkte-faire-plattformarbeit_1_.pdf (검색일 : 2021.6.25).

16) (Hrsg.) DGB(2021), op. cit, S. 2.

17) (Hrsg.) ILO(2018), "Data Collection Guidelines for ICSE-18", https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---stat/documents/meetingdocument/wcms_636039.pdf (검색일 : 2021.6.25).

18) (Hrsg.) ILO(2018), "Digital Labour Platforms and the Future of Work : Towards Decent Work in the Online World", ILO, p. 3 f, https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_645337.pdf (검색일 : 2021.6.25).

ILO는 2018년 국제노동통계학술대회(ICLS)를 통해 채택된 국제 종사상 지위 분류기준(ICSE-18)에서 기존에 임금노동과 자영노동으로 분류했던 체계를, 종속적 경제활동인구와 독립적 경제활동인구로 변경하면서 종속적 자영업자라는 유형의 노동형태를 추가한 바 있다.[19] 기존의 분류체계에서는 임금노동자와 자영업자 중 어느 한쪽으로 분류되기 어려웠던 플랫폼 노동에 종사하는 1인 자영업자의 경우가 종속적 자영업자에 포함되는 대표적인 노동유형에 해당한다.

이와 같은 분류체계의 개편이 직접적으로 회원국의 노동법 체계를 구속하는 것은 아니지만, 노동형태의 변화에 따라 종속성에 기초하여 보호의 필요성을 인정한 것에 의의가 있다.

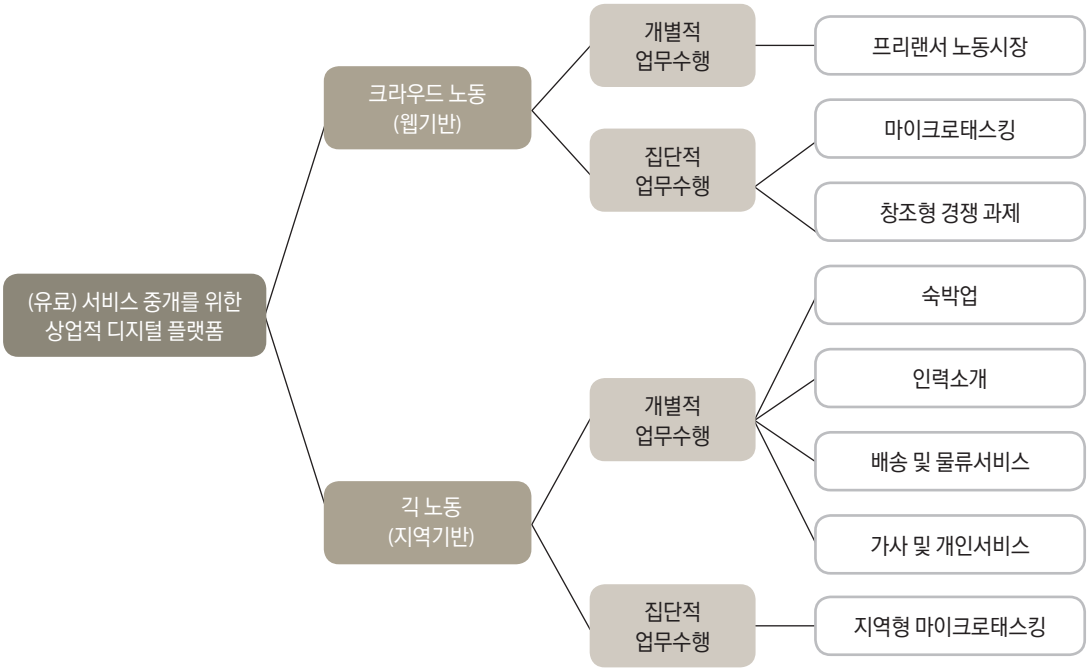
독일의 플랫폼 노동형태의 유형화

아직 법적 규율체계가 마련되기 이전인 상황에서 독일의 플랫폼 노동에 대한 유형화는 국제적인 추세와 큰 차이가 없다. 일반적으로 독일의 분류체계는 대체로 지난 2017년 슈미트(Schmidt)가 유형화한 웹기반 크라우드 노동과 장소기반 긱 노동의 구분에 기초한다.[20] 여기에 1:1로 업무수행이 이루어지는 형태와 집단적으로 하나의 업무를 수행하는 형태로 세분화하여 현재 플랫폼 노동시장을 구성하고 있는 분야를 분류하였다. 이와 같은 분류체계는 현재 플랫폼 노동과 관련한 정책적 논의나 사법적 판단에서도 그대로 적용되고 있는 것으로 보인다.

19) Schüller, F., C. Wingerter(2019), "Die neuen internationalen Klassifikationen der Arbeitsbeziehungen", Statistisches Bundesamt, WISTA, Mai, S. 46 & 49, (검색일 : 2021.6.25).

20) Schmidt, F. A.(2017), "Arbeitsmärkte in der Plattform-ökonomie - Zur Funktionsweise und den Herausforderungen von Crowdwork und Gigwork", Friedrich Ebert Stiftung, http://library.fes.de/pdf-files/wiso/12826.pdf (검색일 : 2021.6.25).

[그림 1] 독일의 플랫폼 노동 유형



자료 : 1) Schmidt, F. A.(2017), Ibid., s. 6.
2) Baethge, C. A., M Boberach, A. Hoffmann, O. Wintermann(2019), "Plattformarbeit in Deutschland", Bertelsmann Stiftung, S. 13, https://www.bertelsmann-stiftung.de/fileadmin/files/BSt/Publikationen/GrauePublikationen/Plattform_07lay.pdf (검색일 : 2021.6.25).

플랫폼 노동 종사자의 노동자성

독일 연방노동법원의 판례를 통해 확립되고, 이를 바탕으로 민법 제611a조에서 규정하고 있는 사용자의 지시권을 중심으로 한 인적 종속성에 기초하여 노동자성을 판단하는 경우, 플랫폼 노동 종사자의 노동자성을 일반적으로 인정하는 것은 어렵다. 하지만 법적으로 플랫폼 노동 종사자의 노동자성 인정이 전혀 불가능한 것은 아니다. 독일 민법 제611a조에서 규정하는 바와 같이 인적 종속성의 정도는 각 업무 내용의 특성에 따라 다르며, 노동계약관계의 인정 여부는 모든 상황을 종합적으로 고려하여 판단하여야 한다. 연방정부도 의회의 플랫폼 노동과 관련한 좌파당(Die Linke)의 질의에 대해 크라우드 노동자(crowdworker)의 법적 지위

를 종속적 또는 독립적으로 통일적으로 분류하는 것은 불가능하지만 개별 사례에 따라 노동자 또는 유사 노동자로서 보호하는 것은 가능할 수 있다고 회신한 바 있다.[21)]

예를 들어 온라인 플랫폼을 매개로 다수의 플랫폼 노동 종사자가 일의 완성에 투입되는 경우[집단적(crowd) 업무형태]에는 업무와 관련한 제반 사항인 업무의 내용, 수행 기간 그리고 (특정 장소에 구속되는 업무의 경우) 업무 장소에 관한 지시가 플랫폼을 통해 이루어지게 된다. 이러한 플랫폼의 경우, 운영자에 의해 프로그래밍 된 디지털 또는 알고리즘에 기반한 통제 수단들을 사용하여 사실상의 지시가 이루어지는 것으로도 볼 수 있다.

EU 차원에서는 노동조건에 관한 입법 지침에서 플랫폼 노동 종사자도 EU 사법재판소의 판례를 통해 제시된 노동자성 판단 기준을 충족하는 경우 노동자로 인정할 수 있다고 명시하고 있다.[22)] 또한 이 입법지침은 각 회원국이 동 지침을 국내법으로 전환하는 과정에서 EU 사법재판소에서 마련한 노동자성 판단기준을 고려하도록 규정하고 있으므로, 독일의 플랫폼 노동과 관련한 법제화 작업에서도 이 지침이 영향을 미칠 것으로 보인다.

독일 연방노동법원은 2020년 12월에 플랫폼 노동 종사자의 법적 지위와 관련하여 중요한 기점이 되는 판결[23)]을 내린 바 있다. 구체적인 유형으로는 지역기반 플랫폼 노동(긱 노동) 중 집단적으로 업무를 수행하는 지역형 마이크로태스킹 형태의 크라우드 노동자를 대상으로 한 판결이었으며, 결론적으로 플랫폼 노동 종사자인 경우에도 사실관계를 종합적으로 고려하여 인적 종속성을 전제로 한 노동자성을 인정할 수 있다고 판시하였다.

연방노동법원(BAG)의 노동자성 판단

사실관계

원고(52세)는 스마트폰을 이용하여 로암러(Roamler)라는 앱을 통해 피고 플랫폼 업체에 위탁한 기업들의 상품이 상점, 주유소 등에 제대로 진열되고 있는지, 버스정류장, 키오스크 등에 광고 포스터가 잘 붙어있는지 등을 기업들이 확인할 수 있도록 사진을 찍어 업로드하는

21) BT-Drucksache 18/3032, S. 4.
22) EU-Richtlinie 2019/1152, Erwägungsgrund 8.
23) BAG Urteil vom 01.12.2020, 9 AZR 102/20.

일을 주로 수행하였다. 노동시간은 주당 약 20시간 정도였으며, 약 14개월 동안 2,978건의 업무를 맡아 매달 약 1,750유로를 지급받았다. 업무는 앱을 통해 수령하는 형식이었는데, 업무 위탁자인 기업에서 플랫폼을 통해 요청한 업무는 크라우드 노동자의 스마트폰 GPS를 기반으로 반경 50km 이내인 경우 해당 업무를 수령할 수 있도록 앱에 표시되었다. 업무 수행 의사가 있는 크라우드 노동자가 앱을 통해 일감 수령을 확인한 후 2시간 이내에 업무를 완료하면 페이팔을 통해 보수를 지급받는 과정으로 진행되었다.

업무수행과 관련하여 플랫폼 운영자와 원고 사이에 분쟁이 발생하자 플랫폼 운영자는 원고에게 더 이상 업무를 배당하지 않을 것이며, 해당 플랫폼 계정도 삭제할 것이라고 통보하였다. 이에 원고는 해당 기업이 자신에게 정기적으로 지속된 업무를 제공하였고 그곳으로부터 생계비의 상당 부분을 충당하였기 때문에 자신과 플랫폼 운영자 사이에 고용관계가 있다고 주장하며, 부당해고를 이유로 소송을 제기하였다.

원심 판결

1심[24]과 2심[25]은 플랫폼 운영자 측의 주장을 받아들여 원고의 청구를 기각한 바 있다. 1심인 뮌헨 지방노동법원은 해당 플랫폼 노동 종사자에게는 계약을 거부할 자유도 있고, 사업주의 지시에 대한 구속성도 인정되지 않는다며 노동계약관계를 인정하지 않았다. 2심에서도 법원은 노동계약의 법적 정의를 제시하며, 이 사건의 경우 법에서 요구하는 사용자의 지시권에 대한 구속성의 정도나 양 당사자 간의 권리, 의무 관계에 비추어 민법 제611a조의 적용을 받는 노동계약관계를 인정할 수 없다고 판시하였다.

연방노동법원의 판단

연방노동법원은 원심의 판결과 달리 해당 플랫폼 노동 종사자인 원고의 노동자성을 인정하는 판결을 내렸다. 해당 원고의 경우 계약상 특정 업무를 수락해야 할 의무는 없지만 전형적

24) ArbG München, 20.02.2019 - 19 Ca 6915/18.
25) LAG München, 04.12.2019 - 8 Sa 146/19.

인 방식으로 업무를 수행하는 점, 회사의 지시에 구속되는 점, 인적 종속에 따라 업무가 결정되는 점 등을 근거로 플랫폼 노동 종사자를 민법 제611a조의 적용을 받는 노동자로 인정한 것이다. 계약의 자유와 관련하여 연방노동법원은 플랫폼을 통해 이미 성립된 법적 관계 내에서 노무 제공자가 계약내용을 결정할 자유는 제한되었다고 보았다. 업무의 내용과 관련해서도 업무를 위탁하는 과정에서 업무 내용이 특정되고, 이를 수행하는 단계가 플랫폼 운영자에 의해 지정되었다는 것이다. 이러한 판단에는 개별 업무마다 별개의 계약이 체결되는 형식으로 운영되었음에도 불구하고, 평가시스템을 통해 더 높은 레벨로 올라가면 더 많은 업무와 보수를 지급받을 수 있도록 한 플랫폼의 인센티브 시스템도 영향을 미쳤다. 인센티브 시스템은 플랫폼 노동 종사자가 계속 일을 하도록 하는 유인책으로서, 높은 임금을 얻기 위해서는 사실상 자유롭게 자신의 활동 지역이나 시간을 결정할 수 없게 하고, 다른 지역에서의 활동도 제한하는 등 플랫폼 노동 종사자를 플랫폼 사업 안에 편입되도록 한다는 것이다.

연방노동법원 판결의 영향

연방노동법원은 플랫폼 노동 종사자의 법적 지위를 판단함에 있어 민법 제611a조의 규정에 따라 인적 종속성을 내용으로 하는 기준을 적용하였음에도 불구하고, 플랫폼 노동 종사자가 플랫폼의 조직구조에 통합되어 노무를 제공하는 경우에는 계약의 명칭과 상관없이 지시에 따라 노동을 제공하는 노동자성을 인정할 수 있음을 확인하였다. 특히 온라인 플랫폼의 운영을 위해 사용되는 디지털 또는 알고리즘에 기반한 제어 도구들이 플랫폼을 매개로 한 계약관계를 노동계약관계로 인정할 수 있게 하는 기준인 노동법상 지시권의 행사 수단으로 간주될 수 있음을 명시적으로 인정한 것으로 평가할 수 있다.[26]

하지만 이번 판례가 플랫폼 노동 종사자에 대한 지시 구속성을 판단하는 기준을 넘어 일반적인 노동자성 판단의 기준인 인적 종속성을 확대한 것으로 볼 수 있을지는 아직 명확하게 판단하기 어렵다.[27] 다만, 이 사안에서와 같이 일정한 요건[업무 위탁자의 요청에 따라 업무

26) (Hrsg.) DGB(2021), op. cit., S. 2.
27) Euler, A. K.(2021), "Arbeitnehmerstatus eines Crowdworkers : Zur Weisungsbindung durch digitale Organisationsstrukturen", jurisPR-ArbR 20/2021, https://www.juris.de (검색

의 내용이 특정되고, 플랫폼의 업무수행 매뉴얼에 따라 수행 방식이 확정되며, 그러한 업무를 일정 시간 내에 수행하는 관계가 지속적으로 반복되는 경우]을 충족할 경우 플랫폼 노동 종사자의 노동자성이 인정될 가능성은 분명히 확인되었다.

■ 플랫폼 노동 종사자 보호를 위한 노동계의 요구

플랫폼 노동시장의 규모가 지속적으로 확대됨에 따라 2021년 3월 독일노총(이하 'DGB')에서는 노동자의 입장에서도 플랫폼 노동이 양질의 노동으로 발전해 나갈 수 있도록 다양한 측면에서의 규제 방안을 담은 정치적 제안을 발표하였다.[28] 그 구체적인 요구 사항을 살펴보면 다음과 같다.

입증책임의 전환

DGB는 정보 불균형에 따라 플랫폼 노동 종사자가 처한 불리한 지위를 해소하기 위해서는 플랫폼 운영자와의 노동계약관계에 대한 확인을 요구하는 경우 입증책임의 전환이 필요하다는 견해를 제시하였다. 플랫폼 노동 종사자 측에서 정황에 기초하여 노동계약관계의 존재를 주장하는 경우, 플랫폼 운영자 측에서 실질적인 독립성을 입증해야 한다는 것이다. 입증책임의 전환으로 인해 플랫폼 노동 종사자가 접근하기 어려운 성과 달성을 위한 통제의 제반 조건들이 플랫폼 노동 종사자의 독립성을 주장하고자 하는 플랫폼 운영자에 의해 공개되어야만 증거 확보 등에 있어 동등한 지위에서 분쟁해결절차가 진행될 수 있을 것으로 보았다.

집단적 권리의 강화

개인적 권리구제를 위한 규제만으로는 플랫폼 노동 종사자의 노동조건 개선이 지속성을 가

일 : 2021.6.25).
28) (Hrsg.) DGB(2021), op. cit.

지기 어렵다. 노동조건의 개선을 위해서는 노동법 체계의 한 축을 담당하는 집단적 노사관계가 실질적으로 기능할 수 있어야 한다. 이를 위한 주요 방안으로 DGB는 단체협약 체결 가능성의 확대, 기업의 공동결정에의 참여, 단체소송권의 도입을 제시하고 있다.

독일의 단체협약법은 기본적으로 노동자를 적용대상으로 하며, 인적 종속성이 인정되지 않더라도 주로 1인의 위탁자를 위해 임무를 수행하거나 한 명의 위탁자로부터 소득의 절반 이상을 의존하는, 경제적 종속성이 인정되는 유사 노동자에 대해서도 단체협약의 적용을 인정하고 있다.[29] 이에 DGB는 주로 다수의 플랫폼을 통해 생계를 유지하는 플랫폼 노동의 현실을 고려하여 단체협약의 적용 가능성을 확대할 수 있는 법적 조치가 필요하다고 주장하였다. 구체적으로는 경제적 종속 기준을 소득의 절반에서 3분의 1 수준으로 낮출 것을 제시하였다.

또한 사업장조직법의 인적 적용 범위를 유사 노동자를 포함하는 수준으로 확대하고, 기업 및 사업장의 개념도 디지털 노동형태를 고려하여 조정할 필요가 있다고 주장하였다. 특히 공동 결정의 대상이 되는 "업무의 일부를 위임하는 경우"에 온라인 플랫폼을 활용한 아웃소싱이나 크라우드 노동(크라우드소싱)을 포함시켜 최저노동기준이 준수될 수 있도록 절차적인 보장이 이루어져야 한다는 것이다.

이익대표 및 노동조합에 대한 디지털 접근권 보장

플랫폼 노동의 경우 온라인을 통해 업무와 관련한 절차가 진행되기 때문에 물리적 만남을 기초로 하는 종업원위원회 및 노동조합 활동에 어려움이 있다. DGB는 플랫폼 노동 종사자의 소통 방식이 주로 온라인을 통해 이루어지는 상황을 고려하여 노동자 측의 집단적 이익대표 기구인 종업원위원회와 노동조합의 활동 역시 온라인으로 이루어질 수 있도록 하는 수단을 마련해야 하며, 그에 대한 정보 보호를 요구하였다.

29) § 12a TVG(Tarifvertragsgesetz).

투명성 및 플랫폼 운영자의 횡포 방지

DGB는 플랫폼을 매개로 한 플랫폼 운영자와 플랫폼 노동 종사자 사이의 계약관계를 기초로 플랫폼 운영자의 일방적인 법률행위를 그대로 수용해야 하는 플랫폼 노동 종사자를 보호하고자 하였다.

우선 계약내용에 대한 투명한 공개를 요구하였다. 이는 앞서 제기한 정보의 불균형에 관한 문제와 연결되는 것으로, 영업상의 비밀 유지를 이유로 계약내용에 해당하는 작업 프로세스 및 결과에 관한 데이터나 제어 및 통제 메커니즘에 대한 정보를 계약 당사자인 플랫폼 노동 종사자에게 공개하지 않는 것에 대한 대책이다. 이와 같은 정보제공 의무는 산재예방을 위한 다양한 보호 조치에도 중요한 기능을 할 수 있을 것이다.

또한 DGB는 이들의 계약관계가 비록 노동계약으로 볼 수 없는 경우라 하더라도 플랫폼 운영자가 일방적으로 사용자(플랫폼 노동 종사자)의 계정을 차단하거나 접근을 제한하고자 하는 경우에는 그 이유를 고지하도록 하는 의무를 도입해야 하고, 그에 대해 이의를 제기할 수 있는 권리와 구제 절차를 보장할 것을 요구하였다. 또한 플랫폼을 통한 업무수행 기간을 고려하여 적절한 계약해지 예고기간을 규정하는 방안도 제안하였다.

플랫폼 노동에 종사한 경력이 이직 과정에서 유효한 경력으로 인정받을 수 있도록 이력서에 사용할 수 있는 업무증명서의 발급의무를 플랫폼 운영자에게도 부과해야 하며, 여기에는 업무수행에 대한 플랫폼 운영자의 평가만이 아니라 서비스를 제공받은 의뢰인이 플랫폼상에 남긴 평가도 해당 증명서에 기재되어야 할 필요성이 있음을 강조하였다.

DGB는 또한 일반적으로 일반거래약관(AGB)을 매개로 계약이 이루어지는 플랫폼 노동의 법률관계를 고려하여 약관규제절차의 적용을 통해 사법적 심사가 이루어져야 한다는 입장이다. 이 경우 플랫폼 노동 종사자는 해당 플랫폼을 사용하는 소비자로 간주되어야 할 것이다.

그 밖에도 일반균등대우법의 적용 범위에 플랫폼 노동도 명시적으로 포함시킬 것을 요구하고 있다.

1인 자영업자의 사회보장적 보호 강화

플랫폼 노동에 종사하는 1인 자영업자의 경우에도 질병, 재해, 실업 및 노후에 대한 충분한 사회적 보장이 이루어져야 한다. DGB는 연금보험의 가입대상자 확대를 통해 노후보장이 이루어져야 하며, 특히 산재보험과 관련하여서는 의무보험제도를 마련해야 할 필요성이 있다고 주장하였다.

또한 플랫폼 노동 종사자의 보수가 임금으로서의 성격을 가지지 않는다고 하더라도 법정 최저임금에 준하여 생계유지에 필요한 최저 수준의 소득을 보장할 수 있도록 하는 제도가 필요하다고 주장하였다. 단체협약을 통해 산업별로 자치적인 보수 수준이 보장될 수 있도록 하는 것과 함께 법적으로 최저 수준의 생계비를 보장할 수 있도록 제도적 보완을 요구한 것이다.

■ 플랫폼 노동에 대한 연방정부의 대응

독일 연방노동사회부(BMAS)는 앞서 살펴본 연방노동법원 판결이나 DGB의 요구가 발표되기 이전인 2020년 11월에 플랫폼 노동 종사자에 대한 보호 강화를 내용으로 하는, 「플랫폼 경제에서의 공정한 노동」을 표제로 하는 정책 문서를 발표하였다.[30] 여기에는 DGB에서 요구하는 내용과 기본적으로 동일한 방향성을 가진 정책적 계획이 담겨 있다. 즉 플랫폼 노동에 종사하는 1인 자영업자에게 노동법과 사회보장법상 보호를 확대하고, 법정 연금보험의 적용 범위를 확대하여 플랫폼 노동 종사자를 편입시키며, 플랫폼 운영자에게 건강보험료를 부과하는 방안 등이 담겨 있다. 또한 플랫폼 노동 종사자가 노동계약관계의 존재를 주장하는 경우, 그에 대한 입증책임을 플랫폼 운영자에게 전환시키는 입증책임 전환에 관한 사항도 포함되어 있다. 또한 플랫폼 노동 종사자의 종속성을 고려하여 노동보호법상의 보호 내용, 즉 계약해지 예고기간의 법제화와 모성보호·휴가·질병수당 등의 적용 가능성에 대해 긍정적으로 평가하고 있다. 플랫폼 계약조건을 사업자가 일방적으로 정한다는 점을 고려해 약관규제절

30) (Hrsg.) BMAS(2021), op. cit.

차를 통한 계약내용에 대한 사법적 통제의 가능성도 언급하고 있다. 그 밖에도 플랫폼 노동의 투명성 확보 및 개선을 위해 운영자로 하여금 공공기관에 보고할 의무를 부과한다는 계획도 포함하고 있다.

연방노동사회부는 이상과 같은 보호 강화 방안을 EU 차원의 법체계에서 규율하는 것이 합리적이고 필수적이라고 판단하고 있다. 그러한 의미에서 연방노동사회부는 EU 차원의 법안 마련을 위해 노력하는 가운데 독일 국내법적으로도 위와 같은 내용을 법제화하는 작업을 추진할 계획임을 밝히고 있다.

■ 맺음말 및 시사점

온라인 플랫폼과 관련한 사항은 전 세계적으로 가장 활발한 논의가 이루어지는 주제 중 하나에 해당한다. 아직은 그 형태와 영역의 한계를 정하기 어려울 정도로 새로운 플랫폼이 개발되고 발전하는 모습을 보이고 있기 때문이다.

플랫폼 노동에 관한 사항은 노동법적으로도 많은 논점을 내포하고 있다. 온라인 플랫폼을 사용한다는 공통점으로 인하여 플랫폼 경제, 플랫폼 노동으로 유형화를 시도하고 파생되는 문제점에 대한 논의가 이루어지고 있지만, 내용적으로는 하나의 유형으로 그 법률관계를 규정하기 어려운 것이 사실이다. 특히 플랫폼을 통해 이루어지는 계약과 업무수행 형태에서 노무 제공자의 자율성이 일정 부분 보장됨에 따라 노동계약관계에서 요구되는 인적 종속성이 인정되기 어렵고, 그로 인해 플랫폼 노동 종사자의 지위는 노동자가 아닌 자영업자로서 파악되는 것이 일반적인 상황이다. 이러한 플랫폼 노동 종사자의 법적 지위로 인하여 별도의 입법적 조치 없이는 플랫폼 노동 종사자에 대한 보호체계에 노동법이 직접적으로 개입하기 어려운 측면이 분명히 존재한다.

이러한 상황 속에서 독일의 플랫폼 노동과 관련하여 진행되는 정책적 논의와 법원의 태도는 우리에게도 중요한 시사점을 제시하고 있다. EU 입법 지침의 규정과 독일 연방노동법원의 판례를 통해서도 확인된 바와 같이, 플랫폼 노동 종사자가 노동계약 및 노동법의 적용을 받을 수 있는 노동자로서 인정될 가능성은 명확하다고 하겠다. 그럼에도 불구하고 플랫폼 노동 종

사자와 운영자 사이의 계약관계를 노동계약관계로 파악하여 노동자로서 보호하고자 하는 시도는 플랫폼 노동 종사자에 대한 보호 강화 방안에서 중심적인 위치에 놓여 있는 것으로 볼 수 없다. DGB 및 연방노동사회부의 정책제안 문서를 통해 확인할 수 있는 바와 같이, 양 기관은 플랫폼 노동 종사자의 자영업자로서의 지위는 그대로 인정하되 종속성과 보호 필요성에 기초하여 다양한 노동 보호체계의 적용 범위에 1인 자영업자를 포함하는 방향성을 가지고 정책적인 제안을 하고 있다. 그러한 의미에서 2018년 ILO가 국제 종사상 지위 분류기준(ICSE-18)을 개편하여 종속성을 기준으로 분류체계를 구성하고 '종속적 자영업자'라는 유형을 추가한 것은 향후 회원국들의 노동법 체계에도 영향을 미치게 될 것으로 보인다. KLI

International Labor Brief 국제노동브리프 | 2021년 7월호 pp.104~111
한국노동연구원

코로나19와 영국 조합주의의 부활

International Labor Trends
국제노동동향 ③ - 영국

손동영 (영국 요크대학교 사회정책 및 사회사업학 박사과정)

■ 머리말

최근 영국 정부는 코로나19의 확산을 막기 위해 봉쇄 및 사회적 거리두기 조치를 시행하고 경제·고용위기에 대응하기 위한 대규모 지원책을 시행하고 있다. 흥미로운 점은 이 과정에서 영국 보수당 정부가 영국 경총(CBI)과 영국 노총(TUC)으로 대표되는 사회적 파트너와 적극적으로 협력하는 모습을 보이고 있다는 점이다. 보리스 존슨 정부는 공식·비공식적인 사회적 대화를 매개로 하여 고용유지제도 같은 전례 없는 확장적 재정정책을 시행하고 있으며, 노사단체의 적극적인 정책참여를 바탕으로 작업장 안전 확보를 위한 지침을 마련하기도 했다.[1] 영국 경총의 최고책임자들은 현재 영국의 상황을 전후 재건에 집중하던 1940년대의 상황에 비유하며, 작금의 위기상황을 극복하기 위해서는 사용자와 정부 간의 혹은 노사정 간의 합의를 바탕으로 종합적인 개혁안을 마련해야 한다는 목소리까지 내고 있다.[2]

1970년대 이후 신조합주의[3] 전통의 명맥이 사실상 끊겼던 영국에서 노동조합과 사용자단체

1) Coulter, S.(2020), "All in it Together? The Unlikely Rebirth of COVID Corporatism", *The Political Quarterly*, 91(3), pp.534~541.
2) Partington, R.(2021), "UK Should Respond to Economic Crisis with 1945-Style Reboot, Says TUC Chief", February 21, *The Guardian*, https://www.theguardian.com (검색일 : 2021.6.8).
3) 신조합주의의 핵심적 특징은 조직화된 이해대변체계라는 점이다. "이 이해대변체계는 강력한 국가에 의해 일방적으로 만들어진 것이 아니라 각 이해집단이 통일된 조직과 독립적인 힘을 가지고 타협한 결과로 형성된 것이다." 신조합주의는 사회적 조합주의로 언급되기도 하며, 국가의 일방적 힘에 의해서 조직된 라틴아메리카의 국가조합주의 모델과는 구별된다(박승희(1992), "신조합주의의 현실성에 대

의 정치적 발언력이 크게 강화되고, 이들이 정보 제공, 정책 자문, 정책 협의 등의 형태로 정책 결정 과정에 적극적으로 참여하는 양상은 실로 놀라운 것이다. 더구나 이처럼 조합주의가 부활하는 듯한 신호가 노동당 집권기가 아닌 보리스 존슨이 이끄는 보수당 집권기에 나타나고 있다는 점 역시 매우 특기할 만하다.[4] 오늘날 영국에서 사회적 대화는 어떤 수준에서 어떤 이슈를 중심으로 이루어지고 있는가? 이처럼 갑작스러운 사회적 대화의 분위기는 어떻게 형성된 것인가? 코로나19라는 초유의 경제·고용위기를 기점으로 전개되고 있는 영국의 신조합주의 정치는 해당 위기가 극복된 후에도 지속되거나 혹은 한층 제도화된 형태로 발전할 수 있을까?

이 글의 목표는 Coulter(2020), "All in it Together? The Unlikely Rebirth of COVID Corporatism"을 참고하여 앞서 던진 질문들에 대해 답해보는 것이다. 단, 부연설명이 필요하다고 판단되는 경우, Coulter(2020)의 논지를 벗어나지 않는 범위에서 다른 연구와 기사 내용도 함께 소개하고자 한다.

■ 사회적 대화[5]의 부활?

다른 유럽의 주요 선진국들도 사회적 대화(협약)를 바탕으로 정부가 코로나19에 대응하는

하여", 『경제와 사회』, pp.75~89). 본문에서는 공식적, 비공식적 차원에서의 영국 노사정 협치가 이루어지는 현 상황을 가리키기 위해 신조합주의와 조합주의 그리고 사회적 대화라는 용어를 사용했다.

4) Coulter, S.(2020), op.cit.

5) 사회적 대화는 크게 "사회협약(social contract 또는 social concentration)의 체결을 목적으로 하는" 사회적 합의와, "정책의 협의, 자문, 정보 교류 등을 목적으로 하는" 사회적 협의로 구분하여 파악할 수 있다. 사회적 협의는 노사를 포함한 이익단체들이 특정 사회문제에 대한 정부의 자문에 응하거나 의견을 제시하는 형태의 정책 참여를 주로 가리키며, "의결권을 갖는 위원회나 합의체 정책 추진기구에" 노사가 참여하는 등 좀 더 적극적인 형태의 정책 참여도 사회적 협의에 포함된다. 쟁점 단위로 사회적 파트너들의 정책 참여가 이루어지는 사회적 협의와 대비하여, 사회적 합의는 노사정이 주요한 국가적 쟁점들을 한 데 다루어 공동의 협약을 체결하고 이를 이행하는 형태로 이루어진다. 이 단계에서 노사는 정부의 정책형성 파트너로서 높은 정치적 위상을 누린다. 신조합주의 이론은 주로 국가적 차원에서 이루어지는 노사정 사회적 대화에 초점을 두고 발전해왔고, 본문도 영국에서의 노사정 협치 이슈에 초점을 두고 작성되었다. 단, 사회적 대화가 노사정 삼자의 협의뿐만 아니라 노사 양자 간에 이루어지는 단체교섭과 협의의 문제도 포괄하는 개념이라는 점에 유의할 필요가 있다(이선(2006), "서구선진국의 조합주의의 정책적 시사점", 『법학논총』, 16, pp.95~122).

확장적인 재정정책을 펼치는 데 적극적으로 공조하고 있다는 점을 고려하면, 영국의 사례가 그리 특별하다고는 볼 수 없을 것이다.[6] 영미식 자본주의 모델의 대표 국가로 꼽히는 영국에서는 1950~70년대 이후 신조합주의의 전통이 철저히 붕괴된 상태였다. 더욱이 2019년 7월 새로운 영국 총리로 추대된 보리스 존슨은 보수당의 대표적인 브렉시트 탈퇴파로 노동조합과 사용자단체의 강한 반발을 무시하며 EU 탈퇴를 위해 노딜 브렉시트까지 감수하겠다던 인물이다.[7] 실제 보리스 존슨 내각 이전에도 영국 보수당 정권들은 주요 사회적 파트너인 노사 당사자와의 협력 정치를 추구하기보다는 영미식 자본주의를 추구하는 정부가 독자적으로 정치에 임해온 경향이 있다. 1979년에 취임한 마가릿 대처 수상이 과거 노사정 협치의 틀(신조합주의)을 파괴한 이후, 보수당 출신 수상들은 마가릿 대처처럼 노동조합 세력을 적대세력으로 간주하지는 않았으나 줄곧 노조의 정치적 영향력을 무시해온 경향이 있다. 대처 이후의 보수당 내각들은 사용자단체들 역시 기껏해야 수많은 정치 로비그룹 중 하나로 취급해왔다.[8] 따라서 우리는 기존 신조합주의의 틀이 코로나19 대응 과정에서 효율적으로 활용되고 있는 덴마크, 독일, 벨기에 등의 사례와, 30~40년 만에 코로나19 위기라는 비정치적이고 우연한 사태를 계기로 정부가 사회적 파트너들과 협의를 추구하기 시작한 영국 사례 간의 차이점을 분명히 구분해야 한다.

그런데 코로나19 위기가 유럽 전체를 휩쓸자, 영국에서 신조합주의가 부활하는 듯한 양상이 목도되고 있다. 2020년 3월부터 보리스 존슨 내각은 영국의 사용자단체 중 가장 영향력 있는 영국 경총과 영국의 전국단위 최대 노조인 영국 노총의 의견을 적극적으로 반영하여 코로나19 대응 정책을 집행하고 있다. 대표적으로 보수당 정부는 두 단체와 정책결정 과정에서 긴밀히 협의하거나 혹은 사회적 파트너들의 의견을 적극적으로 반영하여 노동자, 자영업자, 그리고 기업을 위한 대규모 재정정책을 시행해왔다.[9] 이후 코로나19 확산세가 진정되는 국면에서 보수당 정부는 몇 차례 고용유지 및 소득지원 정책의 지원액과 지원대상 범위를 상당

6) Coulter S.(2020), op.cit.
7) Jackson, B.(2021), "What We Have Learned about the Conservative Party", *The political Quarterly*, 92(1), pp.5~6.
8) Coulter S.(2020), op.cit.
9) Sandbu, M.(2021), "Shock Therapy : How the Pandemic is Resetting Britain's Whole Free Market Model", Prospect, January 15, https://www.prospectmagazine.co.uk (검색일 : 2021.6.8).

수준 축소하려고 시도하기도 했으나, 영국 노동조합과 사용자단체의 반대 의견을 고려하여 축소안을 폐기하고 관련 급여를 계속 연장지급하고 있는 상황이다.[10] 또한, 정부가 봉쇄조치 시행 및 완화 수준을 결정하는 데 있어서 노사는 강력한 영향력을 행사하고 있으며, 보건안전 지침을 마련하는 과정에서는 영국 경총, 영국 노총 두 단체와 보건안전관리국은 상호의견을 조율하여 공동성명서를 발표하고 작업장에서의 안전 확보(재택근무 확대)를 위한 각 개별 사회 주체들의 질서 있고 책임감 있는 행동을 주문하기도 했다.[11] 이 외에도 최근 영국 정부는 도산 위기에 처한 기업들을 구제하고 자국 기업에 대한 적대적 인수를 막기 위해 관련 업체들의 주식을 매입해오고 있는데, 이에 대해 관련 정책의 시행을 예전부터 요구해왔던 노동조합뿐만 아니라 영국 경총을 비롯한 사용자단체에서도 찬성하거나 혹은 암묵적으로 수용하는 태도를 취하고 있다.[12]

보리스 존슨 내각의 코로나19 대응책에 대한 노사의 반응은 새로운 노사정 간의 관계를 유감없이 보여준다. 예를 들어, 프란시스 오그래디(Frances O'Grady) 영국 노총 사무총장은 고용유지제도에 대한 정부의 계획안이 2020년 3월 발표되자 재무장관 리시 수낙(Rishi Sunak)을 "명석하고 지적이며 공감력 있는" 인물이라고 치켜세웠다.[13] 영국 경총의 수장인 케롤린 페어베언 전임 사무총장(Carolyn Fairbairn)과 토니 댄커(Tony Danker) 현 사무총장은 한발 더 나아가 코로나19 팬데믹, 브렉시트, 그리고 기후변화로 요약되는 현 상황을 극복하기 위해서는 제2차 세계대전 이후의 베버리지 복지국가 개혁과 같은 전향적인 조치가 취해져야 하며, 그러한 개혁안의 구상은 정부와 사회적 파트너 간의 합의를 바탕으로 해야 한다는 점을 거듭 강조하고 있다.[14]

10) 2021년 6월 현재 기준으로 가장 규모가 큰 코로나19 관련 현금지원 프로그램인 고용유지제도와 자영업자 소득지원제도를 통한 지원금은 2021년 9년 말까지 지급될 예정이다(Powell, A. and B. Francis-Devine(2021), "Coronavirus Job Retention Scheme : Statistics", https://commonslibrary.parliament.uk (검색일 : 2021.6.10)).
11) TUC(2021), "Employers Staying Open Must Guarantee Safe Working Conditions Including Social Distancing - say HSE, CBI and TUC in Joint Statement", https://www.tuc.org.uk (검색일 : 2021.6.10).
12) Coulter, S.(2020), op.cit.
13) Ibid.
14) Ibid.; Partington, R.(2021), op.cit.

그렇다면 왜 오늘날 영국에서 이러한 변화가 일어나고 있는 것인가? 코로나19 확산을 막기 위한 봉쇄조치는 영국의 거의 전 산업 분야에 타격을 주었으며 이로 인한 경제적 피해 수준도 2008년 금융위기를 크게 상회하였다. 실제로 보수당 정부가 2020년부터 신속하게 천문학적인 금액을 지출하며 노동자, 기업, 자영업자 보호정책을 펼쳤음에도 불구하고 2020년 경제성장률은 전년대비 -9.8%를 기록했다. 코로나19로 인한 이 같은 경제·사회적 피해를 최소화하기 위해 정부는 개인의 자유과 기업의 활동에 제한을 가해야 했다. 동시에 정부는 노동자들을 위해 관대한 고용유지제도를 도입하고 경영난에 처한 기업들을 위해 저금리 대출 및 구제 프로그램을 마련해야 했다. 이처럼 큰 사회적 저항을 초래하는 정책들을 시행하는 동시에 정당의 주요 정책 기조를 철회하면서까지 대규모 예산을 투입해야 하는 상황에서, 영국 정부는 정책 실패에 대한 부담을 덜기 위해서라도 노사의 지지와 협조가 필요했던 것이다. 또한, Coulter(2020)는 위기상황에서 사회적 대화가 활성화된 또 다른 요인으로 노사정 모두가 코로나19로 인한 경제적 피해를 완화하고 실업 발생을 최소화하고자 하는 공통의 목표를 갖게 된 점을 지적한다.[15)]

■ 코로나 팬데믹 이후 신조합주의의 지속 및 확장 가능성

그렇다면 경제위기 국면에서 일시적으로 작동하고 있는 신조합주의적 정책결정 방식이 코로나19 위기가 진정되거나 혹은 효과적으로 전염병 확산의 통제가 가능한 상황에 도달한 이후에도 지속될 수 있는가? 즉, 영국 정부의 의사결정 방식은 다시 주요 정책결정 과정에서 노사의 영향력을 배제하는 과거 모델로 회귀할 것인가? 혹은 신조합주의 정치가 장기적으로 지속되거나 혹은 한층 제도화된 양식으로 발전될 가능성도 존재하는가?[16)]

Coulter(2020)는 영국이 신조합주의가 형성되고 유지될 수 있는 구조적 요건들을 갖추었는지를 평가하자면, 오늘날 코로나 신조합주의가 장기간 지속될 가능성은 희박하다고 말

15) Coulter, S.(2020), op.cit.
16) Ibid.

한다.[17] 신조합주의를 이익대표의 특수한 구조로 이해한 필립 슈미터(Philippe Schmitter)에 따르면 신조합주의가 성공적으로 작동하기 위해서는 노동조합과 사용자단체가 정부로부터 각각 노사의 대표조직으로서 배타적인 지위를 인정받을 수 있어야 하며, 구성원들을 통제할 수 있는 지도부의 리더십과 중앙집권화된 조직체계를 갖추어야 한다.[18] 반면, 영국에서는 1979년부터 시작된 마가릿 대처 정부의 반조합주의적 개혁[19]으로 인해 이전까지 성행하던 산별교섭 혹은 다수 사용자 교섭이 1980년대부터 급격하게 퇴조하였고 이와 더불어 사용자단체와 노동조합의 대표체계 및 조직력 역시 심각한 손상을 입었다.[20] 만약 이처럼 영국에 조합주의 구조가 갖추어지지 않았다는 점을 고려한다면, 오늘날 영국에서 형성된 사회적 대화의 분위기는 장기적으로 지속되기 힘들 것이다.[21]

하지만 Coulter(2020)는 조합주의 구조가 취약한 아일랜드, 이탈리아 등지에서도 사회 협약이 체결된 사례들을 언급하며, 슈미트가 말한 조합주의 구조가 노사정 협력 정치를 이끄는 필수불가결한 요건이라 보기는 힘들다고 지적한다. 가령, 아일랜드에서는 영국과 마찬가지로 조합주의의 구조적 요건이 여러모로 결핍된 상황이었음에도 불구하고, 주요 경제위기마다 국가와 사회적 파트너 간에 사회적 협약을 도출함으로써 이를 바탕으로 1980년 경제위기와 2008년 금융위기를 모두 성공적으로 극복한 바 있다. 실제로 영국에서도 조합주의 구조가 정비되어 있지 않은 상황이었으나, 코로나19 위기에 대응하는 과정에서 노사의 협력이 절

17) Ibid.
18) Schmitter, P.(1974), "Still the Century of Corporatism?", *Review of Politics*, 36(1), pp.85~131, cited in 이선(2006), op.cit.
19) 마가릿 대처 내각의 반조합주의 혹은 반노조개혁 법안은 조합주의의 폐기와 노조의 정치적 영향력 축소, 그리고 행정부의 권위 회복, 사용자의 결정권 강화를 핵심 내용으로 한다(Marsh, D.(1992), *The New Politics of British Trade Unionism : Union Power and the Thatcher Legacy*, London : Macmillan, cited in 김영종(2001), "영국 보수당 정부의 노동개혁정책", 『한국정책과학학회보』, 5(3), pp.1~25).
20) 가령, 오늘날 영국의 기업가들은 자신들의 이해관계를 체계적으로 대변할 수 있는 대표성 있는 단체조차 갖지 못하고 있는 것으로 평가받는다. 영국 노동조합들의 경우 사용자단체들에 비해서는 조직화 수준이 높고 영국 노총과 같은 합법적 대표성을 확보한 단체를 가진 것은 사실이나 심각한 파벌 대립으로 인해 효과적인 집단 행동을 수행하지 못하는 한계를 보여 왔다(이정희·박제성·손영우·전인·M. Simms·P. Sheldon·E. D. Torre(2020), 『사용자단체 의의와 역할』, 한국노동연구원).
21) Coulter, S.(2020), op.cit.

박해지자 정부가 사회적 대화를 시도하고 있는 것으로 이해할 수 있다.[22)]

그렇다면 코로나19 위기 이후에도 공식·비공식적 사회적 협의의 흐름이 이어질 수 있을까? 이러한 맥락에서 Coulter(2020)는 코로나19 외에도 영국 사회가 생산성 위기, 지역불평등 악화, 탄소 배출량 감축 문제 등 만만치 않은 정치·경제적 이슈들을 해결해야 하는 숙제를 안고 있음을 지적한다. 모두 효과적인 정책 조율 및 시행과정에서 상당한 사회적 저항 혹은 갈등이 발생할 것으로 예상되는 이슈들이다. 해당 문제들을 원만하게 해결하기 위해서는 주요 이해 집단으로부터 지지와 동의를 얻는 과정이 필요하다. Coulter(2020)는 이와 같은 사회·경제 쟁점들을 매개로 지속적으로 노사가 정책결정에 참여할 수 있는 공간이 열리고, 사회적 대화가 지속될 가능성이 있다고 전망한다.[23)]

Coulter(2020)가 말하는 신조합주의의 지속가능성에 대해 비관만 해서는 안 되는 또 다른 이유는 최근 영국에서 주주의 단기이익 추구를 최우선시하는 전통적인 영국 자본주의 모델에 수정이 가해져야 한다는 인식이 노동자 진영뿐만 아니라 사용자 진영으로도 확산되고 있기 때문이다. 사실 영국 사회에서는 코로나19 위기 이전부터 회사의 단기수익 중심 경영, 저보호, 저복지, 저투자, 공동체와 환경에 대한 무관심으로 요약되는 영미식 자본주의 모델이 영국 경제의 생산성을 저해[24)]하고 워킹푸어와 지역사회 불평등과 같은 문제를 야기한다는 인식이 팽배했다. 나아가 영국 경제가 코로나19 팬데믹이 초래한 대규모 고용위기를 경험하면서, 유연한 노동시장이 높은 고용률을 유지할 수 있게 하고 궁극적으로 사회 구성원의 생활수준을 향상시킨다는 영국 모델의 핵심 전제가 더욱 흔들리게 되었다.[25)]

기존의 자본주의 모델을 극복해야 하며 경제 시스템을 전반적으로 재편하는 과정에서 노사

22) Ibid.
23) Ibid.
24) 구체적으로 프랑스, 독일과 같은 유럽대륙 국가와 비교할 때 고용률 실적은 양호하지만 다양한 지표를 통해 확인되는 영국의 생산성은 다른 유럽 국가들에 비해 지속적으로 낮은 수준을 기록하고 있다. 가령, 시간당 노동생산성(1인당 GDP/총노동시간)을 기준으로 할 때 1960년대까지만 해도 영국은 유럽 전체에서 가장 높은 생산성 수준을 보였다. 그러나 이후로 생산성 증가 속도가 지속적으로 하락하였고, 특히 2008년 금융위기 이후에는 연 0.4%로 성장세가 급감하였다. 그 결과, 영국의 생산성이 프랑스, 독일 등 다른 선진국들에 의해 추월당한 것으로 파악된다(Giles, Chris(2018), "Britain's Productivity Crisis in Eight Charts : Slowdon in Output per Hour Worked Has Many Facets", *Financial Times*, August 13, https://www.ft.com (검색일 : 2021.7.2)).
25) Coulter S.(2020), op.cit.

정의 공조가 절실하다는 인식은 놀랍게도 기업 경영인들과 사용자단체들의 발언을 통해서도 확인할 수 있다. 일례로 현 영국 경총의 사무총장인 토니 댄커는 취임 후 가진 첫 연설에서 자유방임주의가 초래하는 부작용들을 지적하며 제2차 세계대전 직후의 전후 복구 상황에 비견될 수 있는 현 위기상황을 극복하기 위해서는 노사정 삼자가 협업하여 베버리지 보고서에 상응하는 새로운 사회개혁 방안을 마련해야 한다고 주장했다.[26] 같은 맥락에서 2020년 스튜어드십 코드 개정 또한 주목할 만하다. 영국에서는 2010년부터 스튜어드십 코드가 제정되어 기관 투자자들로 하여금 기업을 철저히 감시하고 경영에 관여하도록 하고 있다. 2019년 10월에 개정된 스튜어드십 코드는 2020년 1월부터 기업가치를 평가하고 주주로서 정책결정을 하는 데 있어 환경, 사회, 거버넌스 이슈를 고려하도록 명시하고 있으며, 관련하여 구체적인 지침도 제시하고 있다. 변화를 요구하는 기관 투자자들의 압력은 노사 간에 우호적인 관계 형성을 유도할 것이며 노동조합의 협상력을 향상시키는 데도 기여할 것으로 기대된다.[27]

요컨대, Coulter(2020)는 2020년대의 영국에는 조합주의의 구조적 기반이 취약함에도 불구하고 코로나19 이후에도 조합주의가 지속적으로 유지될 만한 유인 동기가 많다는 점을 강조한다. 생산성 위기, 지역불평등 악화, 탄소 배출량 감축 문제는 사회적 대화 혹은 사회적 협약의 주요 소재가 될 수 있으며, 2010년대부터 꾸준히 제기되어온 영국 자본주의 모델에 대한 재편 논의는 조합주의의 발전을 가로막는 영국의 사회구조 자체를 변화시킬 수 있는 힘을 가지고 있다고 평가한다. 실제 영국의 조합주의는 앞으로 어떤 방향으로 변모해갈 것인가? KLI

26) Partington, R.(2021), op.cit.
27) Coulter S.(2020), Ibid.

INTERNATIONAL

L A B O R

B R I E F

세계노동소식

INTERNATIONAL

L A B O R

B R I E F

미국 : 미주리주 대법원, 공공노조 조직 및 활동 제한 법안 폐지 판결

AP 뉴스에 따르면, 6월 1일 미주리주 대법원은 2018년 공화당의 주도로 제정된 공공노조 관련 주법을 폐지하도록 판결했다.[1] 이 법은 공공부문 노조에 대해 3년마다 재승인 선거를 치르게 하고 노동자의 급여에서 노조비를 공제할 때 매년 서면 허가를 받도록 강제한 바 있다. 원래 노조 조직 및 노조회비 공제 허가에 대해서는 만기일이 정해져 있지 않다. 그리고 이 법은 노조 조직 투표에서 투표자의 과반수가 아닌 단체협상 적용 대상의 과반수로부터 지지를 받아야 한다고 명시함으로써 노조 조직을 매우 어렵게 했다. 그뿐만 아니라 협상 안건을 제한하거나 공공기관이 합의사항을 거부 또는 변경할 수 있도록 함으로써 노조의 권리를 상당 부분 제한했다. 다만 소방관, 구급차 인력, 등록 간호사 등 공공안전 노동자에 대해서는 이 제한을 면제했다.

하지만 미주리주 대법원은 이러한 구분이 미주리주 헌법에서 보장하는 동등한 보호권을 침해하는 것이라고 판결했다. 즉, 이 법안이 전체 공공 노동자의 단결권을 제한하는 가운데 일부에게 특혜를 주었다고 본 것이다. 한편, 이 판결에서 브렌트 파월(Brent Powell) 판사는 공공안전 노동자가 다른 공공부문 노동자에 비해 더 낮은 이직률과 높은 노조 가입률을 보인다는 점을 근거로 공공안전 관련 노동조합이 다른 대우를 받도록 한 기존 법안이 타당하다며 반대 의견을 제시했다.

1) Lieb, D. A.(2021), "Missouri Court Strikes down Public Labor Union Restrictions", *AP News*, June 2, https://apnews.com/ (검색일 : 2021.6.18).

미국 : 노동력 부족 문제에 대한 기업의 자구책

워싱턴포스트는 미국의 경제 회복 단계에서 벌어지고 있는 노동력 부족 현상을 다루는 한편, 최근 최저임금을 인상한 사용자 12명과 인터뷰를 진행했다.[1] 현재 미국은 팬데믹을 뒤로 하고 경제 회복 단계로 나아가면서, 음식 서비스업이나 제조업의 저임금 업종에서 구인에 어려움을 겪고 있다. 그 원인에 대해 공화당은 바이든 행정부가 실업급여 혜택을 과도하게 제공함으로써 노동의욕을 저하시킨 것을 지적한 반면, 민주당과 노동경제학자들은 학교 폐쇄나 작업장 안전문제 등 여러 요인이 복잡하게 얽혀 있는 것으로 분석하고 있다.

인터뷰에서 사용자들은 임금인상(초임 최저시급 15달러)이 구인난의 해결책이었다고 밝혔다. 저임금을 고수했을 때는 지원자가 거의 없었지만, 시급을 15달러로 높여 구인공고를 내자 비로소 많은 사람이 지원했다는 것이다. 물론 임금인상은 비용 증

가를 불러왔는데, 몇몇 업체는 가격인상 등으로 이를 해결했다. 인터뷰에 따르면 임금인상은 경영에 도움이 된다고 한다. 노동력 부족으로 원활한 경영이 힘든 상황에서 임금인상을 통해 더 우수한 인력을 모집하고 이직률을 낮춰 기업윤리 및 문화를 발전시키는 것은 대면 서비스업에서 매우 중요하다는 것이다.

한편으로, 이들은 돈만이 해결책이 아니라는 점 또한 강조한다. 팬데믹 경험은 많은 이에게 건강과 스트레스에 대한 경각심을 일깨웠다. 즉, 급여 상승에 더해 유급휴가 및 병가 보장, 더욱 관대한 직장 문화 형성을 통해 직원이 자신과 가족을 안전하게 돌볼 수 있도록 하는 것이 노동력 유지에 중요한 요소가 되었다.

1) Rosenberg, E.(2021), "These Businesses Found a Way around the Worker Shortage : Raising Wages to $15 an Hour or More", *The Washington Post*, June 10, https://www.washingtonpost.com/ (검색일 : 2021.6.19).

미국 : 연방대법원, 건강보험개혁법 유지 결정

미국 연방대법원이 이른바 오바마케어라고 불리는 건강보험개혁법 폐지 소송을 7대 2로 기각했다. 이로써 2010년 도입 당시부터 지속적으로 정책 폐지를 주장한 공화당 진영의 세 번째 소송 역시 실패로 돌아가게 되었다.

연방대법원은 해당 소송을 제기한 텍사스주를 포함한 18개 주 및 개인 2인이 해당 법을 무효화시킬 법적 지위가 없다고 판단했다. 판결문을 작성한 대법관 스테픈 브레이어(Stephen Breyer)는 건강보험개혁법으로 인해 피해를 보았거나 앞으로 피해를 보게 될 것이라는 원고 측 주장에 근거가 부족하다고 명시하였다.

오바마케어 찬성론자들은 현재 연방대법관의 구성이 6대 3으로 공화당 측으로 기울어져 있는 상황으로, 이번 결정에 따라 법이 폐지될 수 있을지도 모른다는 우려를 표시해 왔었다. 하지만 연방대법원장 존 로버트(John Roberts)와 보수 성향 대법관 클레런스 토마스(Clarence Thomas), 브렛 캐버너(Brett Kavanaugh) 그리고 에이미 코니 배럿(Amy Coney Barret)이 대법관 브레이어의 의견에 동의함으로써 우려가 해소되었다.

바이든 대통령은 위 결정을 두고 코로나19 위기 기간에 건강보험 상실 위기에 놓였던 수백만 명의 미국인에게 중요한 승리라고 언급했다.[1)2)]

1) Higgins, T. and K. Breuninger(2021), "Obamacare Survives after Supreme Court Rejects Latest Republican Challenge", *CNBC*, June 17, https://www.cnbc.com (검색일 : 2021.6.20).

2) Hurley, L.(2021), "U.S. Supreme Court Rejects Trump-Backed Challenge to Obamacare", *Reuters*, June 17, https://www.reuters.com (검색일 : 2021.6.23).

미국 : 인디애나주 실업자들, 팬데믹 실업급여 지급 중단에 소송 제기

2021년 6월 14일, 인디애나주의 실업자들은 주지사 에릭 홀콤(Eric Holcomb)의 팬데믹 실업급여 종료 결정에 소송을 제기하였다. 인디애나주는 연방정부의 여러 팬데믹 실업급여 프로그램 중 최소 하나를 중단한 공화당 주지사가 이끄는 25개 주 중 하나이다. 소송을 담당하는 로펌은 이 같은 주지사의 결정이 모든 가용 연방보험 혜택을 시민들에게 알선해야 한다는 인디애나주법에 명시된 사항에 대한 명백한 위반이라 주장했다. 이에 대해 홀콤 주지사는 현재 11만 6천 개의 일자리가 공석으로 인력을 모집하고 있으며, 주정부 차원에서 인디애나주 시민들에게 취업에 필요한 기술을 습득할 수 있는 자원을 마련할 것이라 밝혔다.[1)]

1) Luhby, T.(2021), "Jobless Indiana Residents Sue Governor for Ending Pandemic Unemployment Benefits Early", *CNN*, June 15, https://www.cnn.com (검색일 : 2021.6.23).

미국 : 글로벌 의료 소프트웨어 기업 에픽시스템즈, 7월부터 출근 근무 다시 시작

2021년 5월 말, 미국 위스콘신주에 위치한 글로벌 의료 소프트웨어 기업인 에픽시스템즈(Epic Systems)는 7월 19일부터 출근 근무를 점차적으로 의무화하기로 결정했다고 밝혔다.[1)] 해당 기업은 그동안 코로나19 여파로 인해 재택근무 방식으로 업무를 진행해 왔으나, 현재 백신이 빠른 속도로 접종되고 있는 등 미국에서 코로나19에 대한 대처가 속도를 얻게 되면서 다시금 출근 근무를 의무화한다고 밝혔다.

이와 같은 결정은 현재 다수의 글로벌 기업이 코로나19 상황 이후 재택근무를 의무화하였음에도 불구하고 생산성이 크게 떨어지지 않았다는 점에 근거하여 재택근무의 영구적 확대를 고려하고 있는 점과 다른 방향이라고 할 수 있다. 이와 같은 결정의 배경은 주정부가 위치한 매디슨시 근처의 베로나시에 345에이커(약 42만 평)의 캠퍼스를 건설하여 젊은 인력을 중심으로 회사를 운영하고자 하는 에픽시스템즈의 기업운영 방향성과 맞물려 있다. 실제로 이와 같은 방향성은 코로나19 확산 중인 2020년 8월경에 대부분의 직원이 분리된 개인 오피스를 사용하

므로 재택근무를 중지하고 출근 근무를 의무화하는 것이 가능하다고 에픽시스템즈가 보았던 것, 그리고 이를 실행에 옮기려는 움직임을 보였던 것과 일관된다고 할 수 있다.[2] 물론 이와 같은 움직임은 직원들의 반발로 인해 카운티 정부에 의해 취소되기는 하였으나, 이는 에픽시스템즈가 재택근무에 대하여 어떠한 태도를 보이고 있는지를 잘 보여주는 사례라고 할 수 있다. 이처럼 전반적으로 많은 미국 기업이 코로나19 상황 이후에도 재택근무를 지속하는 것을 점차적으로 고려하고 있는 경향이 나타나고는 있으나, 회사의 전략 및 방향성에 따라 이와 같은 경향은 상당히 다르게 나타날 것으로 보인다.

1) Wahlberg, D.(2021), "Epic Systems Requiring Workers to Return to Office July 19, Resuming In-Person Customer Meeting", *The Wisconsin State Journal*, May 29, https://madison.com/ (검색일 : 2021.6.20).
2) Miliward, M.(2020), "Epic Faces Employee Backlash over COVID-19 Return to Work Policies", *Healthcare IT News, August 7*, https://www.healthcareitnews.com (검색일 : 2021.6.20).

미국 : 팀스터(Teamsters) 노조, 아마존 조직화 결의안 채택

미국 화물운송노조인 팀스터(Teamsters)가 아마존 노동자 조직화를 목표로 전국적 움직임에 나선다. 2021년 6월 24일 온라인으로 개최된 제 300회 전국대회에서 "아마존에서 노동자의 힘 만들기(Special Resolution : Building Worker Power at Amazon)"라는 이름의 특별 결의안을 거의 만장일치(1,562 찬성, 9 반대)로 채택했다. 이에 따라 노조는 아마존을 대상으로 별도의 기금을 구성하여 노동자 조직화와 노동조건 개선에 힘쓸 예정이며, 아마존 프로젝트는 노조의 최우선 목표 중 하나가 될 예정이다.

팀스터 노조의 궁극적인 전략은 배달기사를 포함한 아마존 전체 노동자를 성공적으로 조직화하는 것이다. 이는 기존의 전통적인 연방노동관계위원회(NLRB) 선거 절차뿐만 아니라, 이의제기 신청과 파업, 반독점 활동 등을 비롯한 다양한 단체행동을 통해 회사로 하여금 노조를 승인하도록 압박할 수도 있다는 것을 의미한다. 팀스터의 아마존 디렉터로 활동하고 있는 랜디 코건(Randy Korgan)은 "우리가 만약 계속 아마존을 견제와 규제 없이 노조가 조직되지 않은 상태로 내버려 둔다면 무슨 일이 벌어질지에 대하여 조합원들을 교육시키는 것은 매우 중요하다."라고 밝혔다.[1)2)]

1) Solon, O. and A. Glaser(2021), "Teamsters Launch Massive Nationwide Effort to Unionize Amazon Workers", *NBC News*, June 23, https://www.nbcnews.com (검색일 : 2021.6.23).

2) Bidar, M.(2021), "Teamsters Vow to Unionize Amazon from 'Coast to Coast'", *CBS News*, June 24, https://www.cbsnews.com/news (검색일 : 2021.6.24).

독일 : 독일 내 전문인력부족 현상 심화 전망

독일경제연구소(IW)가 2021년 5월 27일 발표한 「2021년 상반기 MINT[1] 보고서」[2]에 따르면, 지난해에는 코로나19 여파에 따른 경기 침체로 전문인력의 부족 현상이 다소 완화되었으나 최근의 빠른 경기회복과 향후 디지털 전환에 따른 수요 확대, 기후 친화적 제품의 개발, 인구통계학적 변화 등으로 인해 독일 내 전문인력부족 현상이 다시 심화될 것으로 전망된다.

이 보고서의 연구 대상인 MINT 산업 분야의 총 36개 직종의 경우 2021년 4월에 총 35만 9,900개의 인력 수요가 있었던 반면, 이 분야에 취업을 원하는 구직자 수는 총 22만 8,500명에 불과하였다. 이 수치상으로는 총 13만 1,400개의 MINT 분야 일자리가 공석으로 남아야 하지만, 실업자 중 일부가 해당 직종에서 요구하는 자격을 갖추지 못한 점을 고려하면 이보다 더 많은 총 14만 5,100개의 자리에서 필요한 인력 채용이 이루어지지 못한 것으로 확인되고 있다. 구체적으로 살펴보면 전문직종 그룹에서 약 7만 2천 명, 숙련노동직종에서 6만 200명, 전문가·장인·기술자 그룹에서 약 1만 3천 명의 일자리가 공석으로 남겨졌다.

인력부족 상황을 직종별로 좀 더 구체적으로 확인한 결과 가장 많은 일자리가 공석으로 남았던 직종은 에너지·전기 직종으로, 4만 8,200개의 일자리에서 필요한 인력을 구하지 못한 것으로 나타났고, 건설업(3만 1천 개)과 IT 직종(2만 9천 개)이 그다음으로 인력이 부족한 직종으로 확인되었다.

2020년에는 코로나19에 따른 봉쇄조치 등의 영향으로 전문인력의 부족 현상이 다소 완화되는 모습을 보였다. 2020년 2월과 3월의 경우, MINT 산업 분야의 월평균 인력 수요와 자격을 갖춘 구직자 간의 차이는 2014년부터 2019년 사이의 평균 격차 수준을 유지하고 있었다. 하지만 지난해 3월 이후 월평균 인력 수요와 자격을 갖춘 구직자 간 차이는 지속적으로 감소하여, 지난해 9월의 경우 2014년부터 2019년까지의 평균 격차인 23만 4,500명의 45.9% 수준인 10만 7,600명까지 감소했던 것으로 나타났다. 다만 9월 이후 이 격차는 다시 증가하여 2021년 4월에는 장기(2014~2019년) 평균의 68% 수준을 기록하고 있다.

한편으로는 이와 같은 인력부족 현상이 해당 산업분야의 경기를 확인하는 척도가 될 수도 있기 때문에 인력 수요와 구직자 간 격차가 증가하는 것이 반드시 부정적인 평가로 이어지는 것은 아니다. 그러한 측면에서 인력 수요와 구직자 간 격차가 거의 코로나19 이전 수준(약 91%)까지 증가한 학문 분야의 경우 가장 빠르게 경기가 회복된 것으로 평가하고 있다. 반면 전문직종 그룹과 숙련노동직종 그

률의 경우 장기 평균의 54% 수준으로 아직 경기 침체 국면을 벗어나지 못하고 있는 것으로 보인다.

하지만 인력부족 상태를 그대로 유지하는 것은 해당 분야(직종)의 지속적인 발전에 부정적인 요인으로 작용할 수 있다. 따라서 이 보고서는 교육기관의 디지털화 및 MINT 분야 교육 강화, 외국 전문인력의 이민 확대, 연구 투자 증대, 연구인력의 재교육 기회 확충 등을 인력부족의 해결 방안으로 제시하였다.[3)]

1) MINT는 Mathematik(수학), Informatik(전산정보학), Naturwissenschaften(자연화학), Technik(공학) 등의 이공계 분야로 독일에서 대표적으로 인력난을 겪고 있는 분야를 일컫는다.
2) Anger, C., E. Kohlisch, O. Koppel, A. Plünnecke(2021), "MINT-Frühjahrsreport 2021", https://www.iwkoeln.de/fileadmin/user_upload/Studien/Gutachten/PDF/2021/MINT-Frühjahrsreport_2021_finale_Fassung_27_05_2021.pdf (검색일 : 2021.6.25).
3) Anger, C., E. Kohlisch, O. Koppel, A. Plünnecke(2021), "MINT-Engpässe und Corona-Pandemie : von den konjunkturellen zu den strukturellen Herausforderungen", IW-Köln Gutachten, 27 Mai, https://www.iwkoeln.de (검색일 : 2021.6.25).

독일 : 노동시간단축지원금 수령자 수 다소 감소

독일 ifo 연구소(ifo Institut)의 자체적인 경기 관련 설문조사와 연방노동청(BA)에서 발표한 자료를 기반으로 추정한 결과에 따르면, 코로나19 대책으로 확대 적용되었던 노동시간단축지원금의 수령자 수는 지난 4월 약 250만 명에서 5월 약 230만 명으로 소폭 감소했다. 이는 전체 노동자 수의 6.8%에 해당한다.

노동시간단축지원금을 수령한 노동자 수의 감소는 거의 모든 산업에서 나타났다. 다만 ifo 연구소의 노동시장 전문가인 세바스챤 링크(Sebastian Link)는 숙박업의 경우 노동시간단축지원금 수령자 수가 해당 업종 전체 노동자의 46.1% 수준인 약 48만 9천 명으로 여전히 매우 높다고 지적하였다. 소매업의 경우에는 노동시간단축지원금 수령자 수가 약 23만 5천 명에서 약 22만 7천 명으로 감소했는데, 이는 소매업 전체 노동자 수의 약 9.3%에 해당한다.

코로나19에 따른 여파로 물류 이동에 차질이 생기면서 일부 산업과 건설업에서 자재 및 재료 부족으로 인하여 노동시간단축이 확대될 것이라는 예측은 설문 결과를 통해 확인되지는 않고 있다. 건설업의 노동시간단축지원금 수령자 비율은 0.8%에서 0.9%로, 인쇄산업은 17.9%에서 18.8%로, 자동차 산업의 경우에는 5.3%에서 5.4%로 오차 범위 이내에서 다소 증가한 것으로 나타났다.[1)]

1) ifo Institut(2021), "Zahl der Kurzarbeiter sank im Mai", 7 Juni, https://www.ifo.de (검색일 : 2021.6.25).

영국 : 항소법원, 딜리버루 배달원이 자영업자라는 원심판결 인용

영국 음식배달업체인 딜리버루(Deliveroo) 배달원의 고용지위를 결정하는 2심 재판에서, 영국 항소법원은 딜리버루 배달원이 임금노동자(employee)가 아닌 자영업자라는 원심을 인용하는 판결을 내렸다.[1)]

재판부는 딜리버루 배달원들이 자신이 관련 업무를 수행하기를 희망하지 않거나 수행할 수 없을 시 대체 노동자를 구할 수 있다는 점을 이번 판결의 핵심 근거로 꼽았다. 판결을 내린 재판관 3인 중 한 명인 언더힐(Underhill) 판사는 플랫폼 노동자들이 급여 및 노동조건 향상을 위해 노조 조직화가 절실하다는 점을 고려하면 해당 판결 결과에 납득하기 어려울 수도 있다는 점을 인정했다. 그러면서도 그는 유럽인권협약 제11조에 따르면 그들이 임금노동자가 아니며, 따라서 딜리버루 배달원들은 결사의 자유는 누릴 수 있으나 노조 조합원이 될 자격은 없다고 말했다.

딜리버루 판결 결과는, 지난 2월 택시앱 운전기사인 우버기사들이 대법원 최종 판결을 통해 "노동자(worker)"로서의 지위를 인정받은 사례와 크게 대비를 이룬다.

딜리버루 배달원들의 고용지위 향상을 위해 2017년부터 사법 투쟁을 하고 있는 영국독립노조(IWGB) 측에서는 재판부에 재심을 신청하였으나, 항소법원은 만장일치로 영국독립노조의 상소를 기각하였다. 이 같은 판결 결과를 두고, 영국독립노조의 알렉스 마셜(Alex Marshall) 위원장은 시간당 2파운드 미만의 소득을 버는 딜리버루 배달원들이 존재한다는 언론조사 결과를 인용하며, 팬데믹 시기에 경제적으로 큰 공헌을 하고 있는 딜리버루 배달원들이 부당하고 위험한 노동조건하에서 일하고 있음을 강조했다. 따라서 이들에 대한 사회적 대우가 크게 개선되어야 한다는 것이다.

반면, 딜리버루 측에서는 지금까지 딜리버루 배달원의 고용지위를 놓고 진행된 네 차례의 법적 분쟁에서 영국 법원이 일관되게 딜리버루 배달원을 자영업자로 판결했다는 점을 강조했다. 나아가 딜리버루의 사업모델은 자영업자와 상호 공생할 수 있는 유연함을 특징으로 한다고 말했다. 따라서 자영업자라는 배달원의 지위를 바꾸고자 하는 영국독립노조의 투쟁은, 대다수 딜리버루 배달원들의 이익을 대변한다고 볼 수 없으며 또한 유연한 업무수행을 원하는 배달원의 기호에도 반한다고 밝혔다.

1) Davies, R.(2021), "Deliveroo Riders Suffer Setback in Court Battle for Right to Unionise", *The Guardian*, June 24, https://www.theguardian.com (검색일 : 2021.6.24).

영국 : 정부의 요양원 간병인에 대한 코로나19 백신 접종 의무화 계획에 업계는 우려 표명

2021년 6월 16일, 매트 핸콕(Matt Hancock) 영국 보건부 장관은 요양원 간병인들에 대해 코로나19 백신 접종을 의무화하겠다고 밝혔다. 관련 법안이 시행되면 16주 이내에 백신 2회 접종을 마쳐야 하며, 이를 거부할 경우 일선 요양원이 아닌 곳으로 재배치되거나 직장을 잃을 수 있다.

이와 같은 영국 정부의 방침은 소수의 간병인이 백신에 거부감을 보이고 있는 것과 관련된 것으로 보인다. 영국 정부의 위기대응 과학자문단은 요양원을 대상으로 백신 접종을 받은 직원의 비율이 최소 80% 이상이어야 한다고 권고하고 있지만, 백신 접종 6개월째인 현재까지도 1차 접종을 기준으로 접종자 비율을 충족한 요양원은 65% 수준으로 집계되고 있다.

영국 요양 서비스업계는 이로 인해 국가적인 간병인 부족 사태가 심화될 수 있다고 우려했다. 실제로 가디언지가 인터뷰한 간병인은 억지로 백신을 맞아야 한다면 직업을 바꾸겠다고 말했으며, 요양원 및 병원을 운영하는 민간 최대 업체 중 하나인 바체스터(Barchester)는 봄부터 백신 접종을 의무화한 결과 1백여 명의 직원이 일을 그만둔 것으로 나타났다. 또한, 비영리 요양원을 대표하는 국가요양포럼(National Care Forum)의 이사 빅 레이너(Vic Rayner)는 현재 요양 서비스업계의 공석이 최소 11만 2천여 개에 달하고 업계에서 요양원 근무가 요구되지 않는 업무는 거의 없다는 점을 지적하면서, 백신 접종을 거부하는 간병인을 다른 업무로 재배치한다는 계획은 바람직하지 않다고 평가했다. 이에 따라 요양원들은 직원들을 설득하기 위한 정부의 지원이 필요하다는 입장이며, 백신 접종을 거부하는 직원과의 법적 분쟁이 발생할 경우 배상을 약속해 달라고 요구하고 있다.[1)2)]

1) Booth, R.(2021), “Mandatory Covid Jabs for Care Workers in England Unworkable, Warn Bosses”, *The Guardian*, June 17, https://www.theguardian.com (검색일 : 2021.6.23).
2) Mary O'Connor & Marie Jackson(2021), “Covid Vaccine to be Compulsory for England Care Home Staff”, *BBC*, June 17, https://www.bbc.com (검색일 : 2021.6.23).

영국 : 노총(TUC), 코로나19 후유증이 지속될 경우 장애로 인정되어야 한다고 주장

영국 노총(TUC)은 코로나19 감염 이후 장기 후유증이 지속될 경우(long Covid) 장애로 인정되어야 한다고 주장했다. 이는 TUC가 코로나19에 걸린 적 있는 3,500여 명의 노동자를 대상으로 진행한 설문조사에서 상당수가 후유증으로 장기간 고통받고 있고, 그 증상으로 인해 직장에서 차별이나 불이

익을 경험하는 경우도 빈번한 것으로 나타났기 때문이다.

응답자들이 호소한 후유증은 피로감(90%), 브레인 포그(brain-fog, 72%), 호흡곤란(70%), 집중력 저하(62%), 기억력 감퇴(54%) 등이었는데, 이 증상들을 3~6개월 경험했다는 응답자 비율은 35%였고, 1년 이상 경험한 비율도 29%에 달했다.

또한 응답자 중 절반 이상은 코로나19 후유증으로 인해 직장에서 차별이나 불이익을 경험한 것으로 나타났다. 좀 더 구체적으로 응답자 중 18%는 병가로 인해 근태관리를 받았고, 11%는 병가를 모두 사용했기 때문에 더 쉬면 부정적인 영향이 있을 것이라는 경고를 받았으며, 5%는 퇴직 압박을 받은 것으로 나타났다. 또한, 관리자들은 근로자에게 실제로 코로나19 후유증이 있는지(13%) 혹은 그것이 업무에 영향을 미치는지(19%)를 의심하기도 하였다.

이와 같은 설문 결과와 관련하여 TUC 사무총장 프랜시스 오그래디(Frances O'Grady)는 코로나19 후유증이 만성화되는 경우 장애로 인정하여 평등법에 따라 직장에서 유연근무, 더욱 긴 휴식시간, 특수 장비 등 충분한 배려를 받을 수 있어야 한다고 주장했다.[1)2)]

1) Wall, T.(2021. 6. 20), "Long Covid Should be Treated as Disability, Says TUC", *The Guardian*, June 20, https://www.theguardian.com (검색일 : 2021.6.23).
2) TUC(2021), "Workers' Experiences of Long Covid, A TUC Report", https://www.tuc.org.uk(검색일 : 2021.6.23).

영국 : 재무성, 기업의 반발에도 고용유지지원제도 2021년 9월 종료안 유지

리시 수낙(Rishi Sunak) 재무장관은 고용유지지원제도와 사업세 납부 면제제도 종료 기한을 연장해달라는 기업 측의 요구를 거절했다. 반면, 2021년 6월 21일로 예정되었던 봉쇄조치 전면 해제의 경우에는 영국 내 델타 변이 바이러스의 확산과 신규 확진자 증가 추세를 고려해서 그 시점이 4주 후로 연기되었다.[1)]

참고로 고용유지지원제도는 사용자가 자기 사업체에 고용된 노동자를 대상으로 (부분) 강제휴직을 신청하면, 정부가 사용자를 대신하여 노동시간 감소분에 대해 임금의 최대 80%를 현금 급여로 지급해주는 제도이다. 사업세 납부 면제제도는 소매, 접객, 레저 산업에 속하는 사업체들을 대상으로 지방자치단체에 납부해야 하는 사업세를 면제해주는 제도이다. 고용유지지원제도의 예정된 종료 시점은 2021년 9월이다. 사업세 납부 면제제도의 경우, 2021년 6월부터 그 혜택이 2/3로 줄어들며 최종적으로는 2022년 3월에 종료될 계획이다.

재계 지도자들과 노동당 측에서는 봉쇄조치가 시행되는 가운데, 이와 긴밀하게 연계되는 긴급 지원

책들이 적절히 유지되지 않을 시 기업이 부도 위기에 몰리고 많은 사람이 일자리를 잃게 될 것이라 말했다. 접객업 사용자단체(UK Hospility)에서는 정부의 지원책이 종료되고 봉쇄조치가 4주간 연장되면 기업들이 30억 달러의 추가적 손실을 입고 20만 개의 일자리가 사라질 것이라고 경고했다. 같은 맥락에서 에드 밀리밴드(Ed Miliband) 그림자 내각 비즈니스 장관은 여전히 영업과 수익 창출이 어려운 상황에서 정부 지원이 줄어드는 것에 대해 기업의 우려가 크다고 말했다. 특히, 그는 클럽, 공연장, 식당과 술집, 예식업 부문은 여전히 봉쇄조치로 심각한 피해를 보고 있음에도 불구하고, 이들이 앞으로 어떤 추가적인 지원을 받을 수 있을지는 불투명하다는 점을 강조했다.

이에 대해, 영국 재무성에서는 코로나19 주요 피해 기업들에 대해 정부 차원의 지원은 충분하다는 입장이다. 정부 측에서는 지방정부를 통해 여전히 수백만 파운드를 코로나19 피해 기업 지원에 사용하고 있고, 중앙정부 차원에서도 극장과 공연장 등 공연·예술 부문을 지원하기 위한 15.7억 파운드 규모의 문화지원 사업이 시행되고 있다는 점을 강조했다.

1) Partington, R.(2021), "Rishi Sunak Rejects Calls by Businesses for Furlough Extension", *The Guardian*, June 14, https://www.theguardian.com (검색일 : 2021.6.24).

프랑스 : 코로나19 이후의 근무환경

코로나19로 인해 수개월간 재택근무를 할 수밖에 없었던 노동자들은 사무실로의 복귀를 원하면서도 재택근무 경험을 바탕으로 한 새로운 욕구를 충족시킬수 있는 자신만의 업무공간을 요구하게 되었다. 부동산 컨설팅업체인 JLL이 프랑스인 300명을 포함한 전 세계 3,300명 이상의 직원을 대상으로 벌인 설문조사 결과에 따르면 재택근무는 이미 일상화된 것으로 나타났다. 프랑스인 응답자의 경우 평균 주당 1.9일의 재택근무를 원하며 이들의 35%가 사적인 공간으로부터 업무공간이 분리될 필요가 있다고 응답했다(전 세계 평균은 46%). 한편 재택근무가 지속됨에 따라 피로감이 누적되고 있어 변화가 필요하다는 주장도 제기되었다. 이는 재택근무가 강제적으로 시행되었기 때문으로, 설문조사에 참여한 직원의 44%가 스트레스에 노출되어 있으며 프랑스인 응답자의 경우 절반 이상(58%)이 사회적인 상호작용이 필요한 상태라고 응답한 것으로 나타났다. 한편 재택근무의 부정적인 영향은 생산성에도 반영되었는데, 응답자의 43%가 사무실보다 자택에서 일하는 것이 더 생산적이라고 대답했으나 이는 1년 전(52%)보다 감소한 수치이다. 따라서 6월 9일부터 시행되는 사무실 근무로의 점진적인 복귀는 자신만의 근무공간이라는 새로운 근무환경에 대한 열망을 부추겼다는 것을 제외하면 긍정적

인 것으로 보인다. 자신의 노동환경에 만족한다고 응답한 직원의 비율은 1년전 60%에서 현재 48%로 감소했다. 특히 프랑스인 직원들은 독립성을 보장하면서 동시에 사회적인 연결이 필요할 때 이를 누릴 수 있는 업무공간을 원한다고 응답했다. 기업은 이들의 새로운 요구사항을 충족시키기 위해 더욱 특별한 노동환경을 제공해야 할 것이라고 JLL은 결론지었다. 새로운 사무공간 설계에 관한 논의는 보건 위기 이전부터 시작되었지만, 현재 그 어느 때보다 필요성이 높아 보인다.[1)]

1) Dicharry, E.(2021), "Le paradoxe du télétravailleur post-Covid", *Les Echos*, June 8, https://www.lesechos.fr (검색일 : 2021.6.19).

프랑스 : 2021년 1분기 고용 증가 예상치 상회

2021년 6월 10일 프랑스 통계청이 발표한 1분기 고용지표에 따르면 1분기 임금노동 일자리는 8만 6,100개 증가(0.3% 증가)하여 2,530만 개를 기록했다. 같은 기간 GDP가 0.1% 감소했음에도 불구하고 5월 초 발표되었던 잠정 추정치보다 2만 9천 개가 더 증가한 것이다. 일자리 증가는 주로 민간부문에서 이루어진 것으로(8만 9천 명 증가) 공공부문의 일자리는 소폭 감소(2,700명)했다. 특히 건설부문에서 2만 개 이상의 일자리가 창출되었고, 서비스부문에서의 반등은 보통 수준을 유지했다. 이는 행정구역별로 차등 적용된 봉쇄조치의 영향으로 보이는데, 지난 3개월 동안 전국적인 봉쇄조치 시행에서 제외되었던 지역에서는 지역단위의 제한조치만 시행되어 고용에 미치는 영향은 미미했던 것으로 보인다. 또한 백신 접종의 증가로 위기에서 빠르게 벗어날 수 있다는 전망에 고용유지가 장려된 것으로 보인다. 가장 영향을 많이 받은 두 부문(음식숙박업 및 레저산업)의 경우에도 상황은 1분기 동안 개선되었다. 종합적으로 2019년 말 대비 민간부문 일자리 수는 (5만 1천 개의 일자리가 창출된 건설부문 제외) 여전히 24만 3,400개 적고, 공공부문 일자리 수는 3만 3,600개 높게 나타났다.[1)]

1) Ruello, A.(2021), "Le secteur de la construction tire l'emploi à la hausse en France", *Les Echos*, June 10, https://www.lesechos.fr (검색일 : 2021.6.19).

일본 : 「육아·개호휴업법」 개정

육아휴직 사용을 촉진하기 위한 「육아·개호휴업법」 개정안이 2021년 6월 3일 본회의에서 통과되었다. 이 개정안에서는 사용자가 노동자의 육아휴직 사용 의사를 의무적으로 확인하도록 했으며, 분할 사용의 기회를 남성에게까지 넓혀 남성 노동자도 자녀 출산 후 8주 이내에 2회에 걸쳐 최대 4주까지 육아휴직을 사용할 수 있게 하였다.

개정안의 핵심 내용은 네 가지이다. 첫째는 사용자가 노동자의 육아휴직 사용 의사를 확인하도록 의무화한 것이다. 개정안은 사용자가 자녀를 출산한 남녀 노동자에게 육아휴직 제도에 대해 안내하고, 사용 의사를 확인할 것을 의무화하였다. 이는 노동자의 육아휴직 사용을 촉진하기 위함이며, 의사를 확인하는 과정에서 고용 등에 불이익을 주는 것은 금지된다.

둘째는 육아휴직의 분할 사용이다. 기존 법안에서는 자녀 출산 후 8주~1년 사이에 육아휴직을 한 번만 사용할 수 있었으나, 개정안에서는 이를 분할하여 여러 번 사용할 수 있도록 하였다. 또한 남편과 아내가 육아휴직을 동시에 신청하지 않고 사용 시기를 유연하게 결정하는 것도 허용하였다. 이는 남편이 육아휴직을 분할하여 한 번 사용한 후 복직한 뒤, 아내가 직장에 복귀할 시점에 남은 휴직을 사용하는 등의 형태로 활용될 것으로 예상된다.

셋째는 자녀 출산 후 8주 이내에는 최대 4주간 육아휴직을 사용할 수 있게 한 「출생 시 육아휴직 제도」의 신설이다. 이 제도는 휴직기간을 최소 2주로 정하여 기간 내에 두 번 사용할 수 있도록 요건을 완화하였다.

마지막은 기간제 노동자에 대한 육아휴직의 적용 확대이다. 기존 법안에서는 근속 1년 이상인 기간제 노동자에게만 육아휴직을 부여하였으나, 개정안에서는 이 요건이 폐지되었다.[1)]

1) 連合通信(2021), 「育児·介護休業改正法案が成立,男性取得向上へ要件緩和, 出生時育休制度を成立」, 6月10日.

일본 : 산업재해로 인한 사망자 수 3년 연속 감소

후생노동성은 2021년 4월 30일에 '2020년 산업재해 발생 상황'에 대해 발표하였다. 이에 따르면 2020년 산업재해에 의한 사망자 수는 802명이었다. 이는 전년대비 43명(5.1%), 2017년 대비 176명(18.0%)이 감소한 수치로, 3년 연속 사상 최소치를 경신한 것이다. 한편, 산업재해로 인해 4일 이상의 휴업이 필요한 사상자 수는 13만 1,156명으로, 전년대비 5,545명(4.4%), 2017년 대비 1만 696명(8.9%) 증가하였으며 2002년 이후 최고치를 경신하였다. 다만 이 중 코로나19로 인한 산업재해

가 6,041명으로, 이를 제외하면 사상자 수는 12만 5,115명이며 전년대비 496명(0.4%) 감소, 2017년 대비 4,655명(3.9%) 증가한 것이 된다.

연령별로 보면 모든 연령에서 사상자가 증가하였으나, 60세 이상이 전체 사상자 수의 약 1/4을 차지하고 있는 것으로 나타났다. 또한 외국인 노동자의 경우 2020년 사망자 수는 30명(전년대비 9명 증가), 사상자 수는 4,682명(전년대비 754명 증가)으로 사망자와 사상자 모두 늘어난 것으로 조사되었다.[1)]

1) ビジネス·レーバートレンド(2021),「労働災害死亡者数は3年連続過去最少となるも休業 4日以上の死傷者数は増加――厚労省集計」, 5月25日, https://www.jil.go.jp/kokunai/blt/backnumber/2021/06/060-061.pdf (검색일 : 2021.6.23).

중국 : 5년 후부터 농민공 수가 급격히 줄 것으로 전망

중국 농민공의 취업 경향이 변하고 있으며 5년 후부터 농민공 수가 급격히 줄어들 것이라는 분석이 제기됐다.[1)] 중국의 농민공 수는 2019년에 정점을 찍은 후 2020년부터 줄어들기 시작했다. 2020년 농민공 수는 약 2억 8,600만 명으로 전체 인구의 20.2%를 차지했는데, 농민공 수의 증가율은 2010년부터 매년 감소하기 시작해 2020년에는 전년대비 약 1.8% 감소하면서 최초로 마이너스 성장으로 진입했다. 농민공 감소의 주요 원인으로는 ① 출산율 하락과 노동인구 감소, ② 고령화로 인해 신규 진입하는 젊은 농민공보다 고향으로 돌아가는 고령 농민공 수가 많다는 점, ③ 농민공 호적의 도시 이전으로 인한 농민공 수의 통계적 감소 등으로 분석되었다. 국가통계국에 따르면 2008년 농민공의 평균 연령은 34세였는데 2020년에는 41.4세로 상승해 같은 해 전체 노동인구 평균 연령인 38.8세보다도 높았다. 그리고 2020년 전체 농민공 중 16~30세는 22.7%를 차지했고 50세 이상은 26.4%로 더 많았다. 이러한 통계를 볼 때 50세 이상에 해당하는 약 7,500만 명의 고령 농민공이 5년 내 노동시장에서 철수할 가능성이 크다.

농민공의 소득 수준은 지역과 업종별로 차이를 보였다. 지리적으로는 동부지역 농민공의 소득이 다른 지역보다 높았다. 2020년 동부지역 농민공의 소득은 평균 4,351위안으로 지역별 통계 중 가장 높았고, 중부지역이 3,866위안, 서부지역이 3,808위안이었으며, 동북지역이 3,532위안으로 가장 낮았다. 업종별로 보면, 2020년 운수, 보관 및 우편서비스업에 종사하는 농민공의 월평균 소득이 4,814위안으로 가장 높았고, 다음으로 건축업(4,699위안), 제조업(4,096위안), 도소매업(3,532위안), 숙박 및 요식업(3,358위안) 순이었다.

농민공의 취업 경향에도 변화가 감지되고 있는데, 전통적으로 공업이 발달한 동부지역보다 고향에

서 가까운 중서부지역에서 일자리를 찾는 경우가 많아지고 있다. 2020년 동부지역에서 취업한 농민공은 약 1억 5,132만 명으로 가장 많았지만 전년대비 3.6% 감소했는데, 중부지역에서 취업한 농민공은 약 6,227만 명으로 전년대비 0.1% 증가했고 서부지역에서 취업한 농민공은 약 6,279만 명으로 전년대비 1.7% 증가했다. 그뿐만 아니라 2016~2020년 중부 및 서부지역에서 취업한 농민공의 증가세는 전체 농민공보다 안정적이고 꾸준했다. 그리고 2020년 타지 취업 농민공 중 성(省) 간 이동 농민공은 6.1% 감소했고, 성 내 이동 농민공은 58.4%를 차지해 전년대비 1.5% 증가했다. 농민공 평균 연령의 고령화와 대도시의 물가 상승에 더해, 동부지역의 산업구조 고도화로 동부지역의 산업이 중서부지역으로 대거 이전하면서 많은 농민공이 고향으로 돌아가 근거리 취업을 선택하고 있는 것으로 분석된다.

마지막으로, 젊은 세대의 농민공은 제조업, 건축업 등의 2차 산업보다 교통, 운수, 우편서비스업, 숙박 및 요식업 등 3차 서비스업 취업을 선호하는 것으로 드러났다. 전체 농민공 중 3차 산업에 종사하는 비중은 2016년 46.7%에서 2020년 51.5%로 증가했고, 같은 기간 2차 산업에 종사하는 농민공 비중은 52.9%에서 48.1%로 감소했다. 이는 중국의 전체적인 산업구조조정으로 인해 전체 산업의 노동집약도가 하락하고 자본 및 기술집약도가 점차 상승하면서 육체노동에 대한 수요가 떨어진 원인도 있다.

1) 林采宜(2021), 「中国农民工数量将在五年之后爆减」, 新浪财经, 6月 3日, https://finance.sina.com.cn/ (검색일 : 2021.6.16).

중국 : 도시지역 가사노동자의 노동 현황

중국에서 가사노동 시장이 커지면서 가사노동자의 노동조건, 가사노동에 대한 사회적 저평가, 불안정한 고용 등이 사회적 문제로 대두되고 있다.[1] 지난 3월 중국 국무원 산하 인적자원사회보장부 등 3개 부처는 18개의 새로운 직종을 발표하면서 일부 직종의 정보를 조정했는데 그중 가사도우미 직종에 정리수납사를 새롭게 추가했다. 베이징사범대학교 사회대학에서는 2019년 6월부터 10월 사이에 베이징과 지난에서 가사노동자 1,591명을 대상으로 한 조사 결과를 발표했다. 조사 결과 베이징 가사노동자의 80% 이상이 입주해서 일하고 있었고 주로 노인돌봄과 산후관리에 종사하고 있었다. 반면 지난의 가사노동자는 10% 정도만이 입주해서 일하고 있었고 대부분 주간 근무와 파트타임으로 일하고 있었다. 그리고 이 두 지역 입주 가사노동자의 하루 평균 노동시간은 13시간이 넘었다. 그중 입주 산후관리사의 하루 평균 노동시간은 15~17시간에 달했고, 입주 베이비시터, 노인돌봄노동자의 하루 평균 노동시간은 13~14시간에 달했다. 입주 가사노동자의 경우 일과 개인생활이 시공간적으로 상당

히 중첩되어 있었는데, 베이징의 입주 가사노동자 중 32.5%는 사용자의 가족과 같은 방에 살고 있었고, 5.4%는 사용자 집의 거실, 발코니, 통로 등 공용 공간에서 생활하고 있었다. 이러한 노동 및 생활 조건은 정신건강에도 영향을 미쳐 베이징과 지난에서 조사에 참여한 입주 가사노동자 중 우울감을 느낀 비중은 각각 17.3%, 8.9%로 나타났다.

노인돌봄노동의 경우 중국 사회의 고령화 현상이 심화됨에 따라 시장이 확대되어 온 반면, 노동 가치는 여전히 저평가되고 있는 것으로 드러났다. 가사노동의 임금 수준은 일에 따라 분화되어 있는데, 산후관리가 임금이 가장 높고 노인돌봄이 가장 낮았다. 베이징과 지난에서 노인돌봄노동자의 평균 임금은 시간당 각각 14.8위안, 14.2위안으로, 이는 해당 지역 최저임금의 61.7%, 74.3%에 불과한 수준이었다. 이러한 상황의 원인은 대체로 노인돌봄에 대해서는 가급적 지출을 줄이려 하고 또 노인돌봄은 보수가 필요한 노동이 아니라는 사회적 인식과 관련이 있는 것으로 분석되었다.

가사노동자의 고용이 불안정하다는 것도 문제다. 조사 결과 가사노동자의 평균 근무기간은 6년 이상이었지만 고용관계는 다소 불안정한 것으로 드러났다. 산후관리와 파트타임과 같이 고용관계가 자주 바뀌는 경우를 제외하고, 베이징과 지난의 가사노동자 중 2018년 한 해 동안 고용관계가 바뀐 횟수는 각각 평균 1.9회와 1.6회였다. 노동계약을 체결한 베이징과 지난의 가사노동자 중 각각 50%, 60% 이상이 관련 업체 및 사용자와 3자 계약을 체결했고, 소수는 사용자와 직접 사적 계약을 체결했다. 베이징과 지난의 가사노동자 중 각각 1.6%, 0.4%만이 노동법의 보호를 받는 정식 노동계약을 체결했다.

이번 조사는 가사노동자의 노동조건을 개선하기 위해 △가사노동자 노동계약 체결, 휴식권 보장 등 법제도 완비 △가사노동자의 자녀 보육 및 교육 서비스 문제 해결 △가사노동자에 대한 사회보장제도 개선 △가사노동의 숙련도와 급여 등급 기준 수립 △노인돌봄노동의 교육훈련체계, 급여체계, 승진체계 등 수립 △노인돌봄노동자의 노동기간과 질에 따른 사회보장 체계 구축 등을 제안했다.

1) 刘小燕(2021),「家政工的烦恼谁来破解?」, 中工网, 4月 16日, http://www.workercn.cn/ (검색일 : 2021.6.17).

브라질 : 2021년 1분기 실업률 최고치 기록

브라질의 2021년 1분기 실업자 수는 1,480만 명으로, 관련 조사가 시작된 2012년 이래 최고치를 기록했다. 브라질 국립통계원(IBGE)이 5월 27일에 발표한 2021년 1분기「전국가계표본조사(Pnad Contínua)」자료에 따르면, 생산가능인구(14세 이상) 대비 취업률은 48.4%로 전년동기대비 5.1% 하

락했으며 취업자 수는 8,570만 명으로 추산되었다. 실업률은 14.7%로 전년동기대비 2.5% 증가했고, 실망실업자 수는 600만 명으로 전년동기대비 25.1% 증가했다. 공식 실업률에는 포함되지 않은 330만 명의 노동자가 일하고는 있지만 생계를 유지할 수 있는 최소 소득을 얻지 못하고 있어, 공식 실업률에 잡히지 않는 많은 노동자가 실업과 반실업 위기에 처해 있는 것으로 나타났다.

실업률 지표를 각 지역, 나이 및 성별로 살펴보면 빈곤 인구가 많은 북동지역의 실업률이 18.6%로 다른 지역에 비해 높았으며, 나이별로는 25~39세의 실업률이 34.6%, 18~24세는 29%로 집계돼 청장년층의 실업률이 다른 연령대보다 높았다. 성별로는 여성의 실업률이 54.5%로 남성보다 높았다.[1] 이처럼 실업률이 지속해서 상승하다 보니 경기회복에 대한 기대감이 낮아지면서 전문가들은 우선적 해결 과제로 전 국민 백신 접종의 필요성을 강조하고 있다. 제툴리우 바르가스 경제연구소(FGV IBRE)의 로돌포 게돈 토블러(Rodolpho Guedon Tobler) 연구원은 브라질 경제는 "2016년 이후 계속 안 좋았지만 코로나19로 더욱 악화되었고, 최근 2년 동안 실업상태에 놓인 노동자가 약 350만 명으로 전체 실업자의 23.6%에 이른다"며 "경제활동의 재개 및 성장을 위해 백신 예방접종을 가속하는 것이 중요하다"라고 설명했다.[2]

1) IBGE(2021), "Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua Primeiro Trimestre de 2021", Maio 27, https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/periodicos/2421/pnact_2021_1tri.pdf (검색일 : 2021.6.17).
2) Brigatti, F. and V. Leonardo(2021), "Brasil tem recorde trabalhadores há mais de dois anos desempregados", *FOLHA DE S.PAULO*, Junho 3, https://www1.folha.uol.com.br/ (검색일 : 2021.6.10).

브라질 : 국회, 노조가 요구한 우선 입법과제 다룰 예정

취약계층 긴급지원금 확대 및 실업 대책 수립을 포함한 올해 노동조합의 우선 입법과제가 의회 특별위원회(이하 '특별위')에서 논의될 전망이다. 특별위에는 정당, 노총, 사용자단체, 전문가들이 참여할 예정이며, 노총이 제안한 12개의 핵심 입법과제와 23개의 프로젝트 등이 본격적으로 다뤄진다. 이에 앞서 CUT 및 8개 주요 노총은 보우소나루 정부에 노정 대화로 실업문제 해결 방안을 논의하자고 요구했지만 받아들여지지 않았다. 따라서 정부와 대화가 어렵다고 판단한 노총들은 방향을 선회하여 의회를 중심으로 대화의 틀을 만들기로 하고 5월 26일 마르셀로 라모스(Marcelo Ramos) 하원부의장에게 특별위 구성을 공식 요청하였다.[1] 특별위에서 다루게 될 주요 입법의제는 노조 의회 자문

부서(Departamento Intersindical de Assessoria Parlamentar : DIAP)[2]에서 작성했으며, 긴급지원금 확대와 고용 및 소득 창출 방안 마련, 전 국민 백신 접종 가속화, 민영화 및 공공부문 개혁에 반대하는 내용이 담겼다. 노총들은 코로나19로 생계가 어려워진 실업자, 비공식 노동자에 대한 생계 지원 정책이 무엇보다 중요하다며 긴급지원금 확대를 전면에 앞세우고 있다. 긴급지원금은 현재 가구구성에 따라 150~350헤알(약 3만 3,900~7만 9천 원)이 지급되고 있는데, 이 금액은 취약계층의 생존과 가구 소비를 보장하기에는 턱없이 부족하다며 600헤알(약 13만 5천 원)을 지급하라고 주장하고 있다. 이 밖의 우선 입법과제에는 실업 방지 및 일자리 창출과 연계된 산업 재활성화, 코로나19 대응을 위한 국가건강위원회 구성, 국민통합건강시스템(Sistema Único de Saúde : SUS) 지원 확대뿐만 아니라 인종차별 및 아동노동 관련 조치, 성폭력 및 가정폭력, 성 소수자 문제 등 사회적 의제들도 포함되었다.[3]

1) DIAP(2021), "Trabalho da Câmara aprova realização de audiência sobre Agenda Legislativa 2021, das centrais sindicais", Junho 15, https://www.diap.org.br/ (검색일 : 2021.6.16).
2) 노조 의회 자문 부서(Departamento Intersindical de Assessoria Parlamentar : DIAP)는 노동조합의 입법 활동을 지원하기 위해 브라질리아를 중심으로 1983년에 설립된 조직이다. 현재 900개의 노동조합을 회원조직으로 두고 있으며, 주로 노동문제와 관련한 입법안을 만들고 의회에 제출된 법안들을 분석하며 입법부의 활동을 모니터링하고 정기적인 보고서도 발간한다.
2) DIAP(2021), "Agenda Legislativa das Centrais Sindicais no Congresso Nacional", https://www.diap.org.br/ (검색일 : 2021.6.14).

INTERNATIONAL

L A B O R

B R I E F

해외연구동향 원고모집 안내

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

1. 원고 제출방법

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