미국 : 대법원, 연방순회항소법원의 임금차별 관련 판결 무효화

2019년 2월, 미국 대법원은 캘리포니아, 네바다 주 등 미국 서부지역을 담당하고 있는 연방순회항소법원(US Court of Appeal for the 9th Circuit)이 내린 임금차별과 관련된 판결을 무효화하였다. 이를 이해하기 위해서는 먼저 동등임금법(Equal Pay Act)을 설명하여야 한다. 이 법안에 따르면, 일반적으로 남성과 여성은 동등한 노동에 대해 동등한 보수를 받아야 하지만, 자격 등 성별 이외의 다른 요인에 근거한 임금 차이를 허용하는 것을 포함하여 몇 가지 예외가 있다. 여기서 법적으로 문제가 되었던 점은 노동자들이 이전 고용주들로부터 받은 급여가 정당한 수준에서 '자격'을 반영한 것으로 간주할 수 있는지에 대한 것이었다. 캘리포니아 주의 한 여성 교사는 남성 교사들이 자신보다 더 높은 임금을 받고 있었으며 그중에서 중요한 부분은 캘리포니아 주의 교원 임금체계가 이전 직무의 급여를 반영하도록 하고 있기 때문이라는 것을 알게 되었다. 이에 이 교사는 '이전 직무의 급여' 자체가 성차별 기제를 반영하고 있기 때문에 위와 같은 체계가 연방 동등임금법을 위반하고 있다며 학교 구역 행정처를 상대로 소송을 제기하였다. 이 소송에 대해 2017년 12월 연방순회항소법원에서 재판이 진행되었고 11인의 판사들은 해당 임금체계가 성차별 소지가 있다는 점에는 전부 동의하였으나 근소한 다수인 6인의 판사들만이 그 이유에 대하여 동의하였다. 하지만 미국 대법원은 다수의견을 낸 6인의 판사들 중 스티븐 라인하르트(Steven Reinhardt) 판사가 판결이 공표된 2018년 4월 전에 사망하였다는 이유로 판결을 무효화하였다. 대법원은 해당 연방순회항소법원의 판결을 다수의견이 정해지지 않은 것으로 판단하고 다시 연방항소법원으로 돌려보냈다.[1)]

1) Lexology(2019.3.12), Supreme Court Vacates Federal Appeals Court Decision about Pay Equity. Retrieved on June 18th, 2019, https://www.lexology.com/library/detail.aspx?g=743da50e-bb76-40ae-a2b5-bbbdaea0729f

미국 : 미국인들, 노동시장에 대해 긍정적으로 전망

2019년 5월 미국인들의 71%가 "지금이 괜찮은 직업을 찾기에 적절한 시기인가?"라는 질문에 그렇다고 답변하였다. 이처럼 미국 노동시장에 대한 긍정적인 전망이 71%로 나타났는데 2001년 갤럽에서 조사를 시작한 이래 가장 높은 수치이다. 본 조사는 2019년 5월 1~12일 사이에 실시되었기에, 대부분의 응답자들은 미국 노동부가 2019년 4월 실업률이 3.6%로 최근 50년 이래 가장 낮은 수준이

라고 발표한 보고서의 영향을 받았을 것으로 추정된다.

갤럽의 본 조사는 2001년 8월에 시작되었으며, 당시 조사에서는 2001년 경기불황을 반영하여 39%의 미국인들만이 미국 노동시장을 긍정적으로 평가했다. 하지만 2011년 이후 금융위기가 극복되면서 실업률 수치가 개선되었으며, 이에 점진적으로 노동시장을 긍정적으로 평가하는 비중이 높아지는 추세였다. 이후 2017년 9월 처음으로 이 수치가 60%를 넘었고, 2018년에는 평균 62%를 기록했다.

한편 갤럽은 추가적으로 미국인들이 현 경제상황을 어떻게 평가하는지도 매월 조사하고 있다. 응답자 중 미국 경제가 긍정적이라고 평가한 비중은 금융위기 직후인 2009년 평균 5%를 기록한 이래 2016년을 제외하고 꾸준히 증가하여 2019년 5월에는 51%를 기록했다. 이 역시 2001년 조사를 시작한 이래 가장 높은 수치이다. 갤럽은 임금상승률, 무역문제 등의 이슈에도 불구하고 미국인들은 전반적으로 현 미국 경제를 긍정적으로 평가한다고 해석했다.[1)]

1) Gallup(2019.5.21), “Americans' View of Job Market Hits New High”, https://news.gallup.com/poll/257672/americans-view-job-market-hits-new-high.aspx

미국 : 텍사스 주, 미상환 학자금 대출을 이유로 직업면허 발급을 중단하지 않기로 해

2019년 6월 6일, 텍사스 주지사 그렉 애벗(Greg Abbott)은 미상환 학자금 대출(student loan)을 이유로 직업면허 발급을 거부·중단·취소하지 않기로 하였음을 발표하였다. 최근까지 텍사스 주에서는 학비나 학생으로 생활하는 데 드는 생활비 등을 충당하기 위해 이루어졌던 학자금 대출이 미상환되었을 경우 간호사, 의사, 교사 등 직업면허가 필요한 직종들에 대하여 면허 발급을 거부·중단·취소하는 정책을 시행하여 왔다. 이는 학자금 대출 미상환을 최대한 줄이기 위한 노력으로 1988년 신설된 정책이었다. 하지만 이 정책은 직업면허를 유지하기 위해 학자금 대출을 상환하고자 다른 대출을 받거나 집세를 내지 못하여 파산을 신청하는 등의 문제들을 발생시켰다. 더구나 직업면허가 취소되는 경우 오히려 미상환 학자금 대출을 갚지 못하게 되는 문제가 발생할 우려가 있었다. 또한 (이전과 달리) 채권자가 채무자의 임금이나 세금 환급액을 받을 권리가 있는 등 다른 방식의 대출상환 방법이 존재하기 때문에, 위와 같은 방식은 효율적이지 못한 방식으로 여겨지게 되었다. 결과적으로 민주당과 공화당 모두의 지지하에 이 정책이 폐지되었다.

이에 텍사스 주는 아칸소 주, 조지아 주, 아이오와 주, 켄터키 주, 미시시피 주에 이어 2019년에 이 정책을 폐지하기로 한 여섯 번째의 주가 되었다. 하와이 주와 루이지애나 주도 해당 법안을 폐지하기 위한 주지사의 결정만이 남아 있어 이와 같은 움직

임에 동참할 것으로 예상된다. 현재까지는 8개의 주가 미상환 학자금 대출을 이유로 직업면허 발급을 거부·중단·취소하는 정책을 유지하고 있는데, 향후 점차 사라질 것으로 예상된다.[1)]

1) Forbes(2019.6.10), "Texas Will No Longer Suspend Occupational Licenses Over Unpaid Student Loans", Retrieved on June 18th, 2019, https://www.forbes.com/sites/nicksibilla/2019/06/10/texas-will-no-longer-suspend-work-licenses-over-unpaid-student-loans/#344a1e3742bb

미국 : 11,000명의 케이터링 서비스 근로자들 파업 결의

2019년 6월, 11,000여 명의 미국 케이터링 서비스 종사 근로자들이 파업찬반투표를 실시하고 파업을 결의했다. 이들 대부분은 현재 최저임금 수준의 임금을 받으며 열악한 근로조건에서 일하고 있지만, 이들이 파업할 경우 항공 네트워크를 교란시킬 정도로 강한 영향을 미칠 수 있다. 도미니카 대학(Dominican University in Illinois)의 리슬 오레닉(Liesl Oreniche) 교수는 케이터링 산업은 작은 충격만 받아도 항공 운항을 마비시킬 수 있어 기내 탑승객과, 항공 산업에 파장이 크다고 지적했다.

미국에서는 지난 십여년 동안 노조조직률이 감소하고, 서비스 산업이 경제의 중심으로 떠오르며 노조의 협상력 또한 약해지는 추세였다. 하지만 15달러 쟁취운동(패스트푸드 산업에서 근로자 임금을 15달러 이상으로 올려야 한다는 운동) 등 최근 몇 건의 노동운동이 성공적으로 진행된 이후 상황이 달라지고 있다. 예를 들어 사우스웨스트항공의 기술직 근로자들이 제기한 인사관리 문제는 항공기 결항을 야기했고, 이는 결국 근로자 임금인상으로 이어졌다. 실제로 케이터링 근로자들이 대거 소속된 접객업노조(Hospitality-industry union) Unite Here의 위원장 D. 테일러(D. Taylor)는 그들의 파업이 위와 같은 효과를 거둘 가능성을 배재하지 않는다고 밝혔다.

한편 대부분의 케이터링 근로자는 최대규모 기내식 케이터링 회사인 LSG Sky Chefs와 Gate Gourmet에 소속되어 있으며, 대부분이 항공산업 종사자들과 비교하면 공항에서 일하는 근로자들 중 가장 임금수준이 낮다. 이에 노조는 모든 케이터링 근로자들이 시간당 15달러의 임금을 누리고, 건강보험의 적용을 더 쉽게 받을 수 있도록 요구할 것으로 알려졌다. 다만 케이터링 근로자들은 공공의 이익을 위해 해당 산업 근로자들의 파업을 제한할 수 있는 철도노동법(Railway Labor Act)의 적용을 받기 때문에, 그들의 파업이 불가능할 수도 있다.

1) The New York Times(2019.6.4), "11,000 People Who Prepare Your Airline Food Are Considering a Strike", https://www.nytimes.com/2019/06/04/business/economy/airport-workers-union.html

스웨덴 : 우플란스브로 지방의회 채용과정에 로봇 활용 예정

스웨덴 우플란스브로(Upplands-Bro) 지방의회는 차별없는 채용을 위해 채용 과정에 로봇을 활용하기로 결정했다. 이 로봇의 이름은 텐가이(Tengai)로 왕립공과대학의 퍼햇로보틱스(Furhat Robotics)가 HR 기업 TNG와 제휴하여 함께 개발하였다. 텐가이는 구직자들이 면접관을 직접 만나지 않고 면접관이 준비한 인터뷰 절차와 질문들을 진행할 수 있도록 설계되었다.[1)]

우플란스브로 지방의회는 그동안 (블라인드 채용과 유사한) 익명 지원제도와 지원서(CV) 없는 채용방식을 실험적으로 시도한 경험이 있다.

우플란스브로 지방의회의 HR 담당자 하바 일한(Havva Ilhan)은 앞으로 기업을 비롯한 다양한 조직들이 채용절차에서 인종이나 성 차별 등이 발생하지 않도록 노력하는 일이 더욱 필요할 것이라 주장하면서 로봇 텐가이의 도입 역시 이러한 노력 중 하나라고 밝혔다. 특히 지원자의 취미나 가족관계, 연령 등 개인적 정보에 관심을 두기보다는 로봇을 통해 지원자의 기술 및 능력을 중점적으로 살펴볼 수 있다는 점이 장점이라고 밝혔다.

일한 씨는 로봇 텐가이가 채용과정 초기에 구직자들을 기술과 능력에 따라 걸러내는 역할을 담당하며 기존 채용 담당자가 하던 일을 어느 정도 대체하겠지만 그렇다고 인간의 역할을 완전히 대체하지는 못할 것이라 주장했다.

한편 Robotrevolutionen: Sverige i den nya maskinåldern(로봇혁명: 새로운 로봇 시대의 스웨덴)이라는 책을 쓴 개혁연구소(Reform Institute)의 대표 스테판 퓔스테르(Stefan Fölster)는 로봇이 차별없는 채용과정을 만드는데 일조할 것이라 기대하면서 다수의 지원서를 처리해야 하는 대기업들에게는 필수가 될 것이라고 주장했다. 하지만 로봇이 장기적으로 기업 및 조직의 채용과정을 완전히 대체할 수 있을지에 대해서는 아직 확신할 수 없다고 밝혔다.

1) The Local(2019.6.1), "Swedish job candidates to be grilled by robotic interviewer", https://www.thelocal.se/20190601/swedish-job-candidates-to-be-grilled-by-robot-interviewers

스웨덴 : 고용서비스센터장 해고

2014년 이래 6년 동안 스웨덴 고용서비스센터를 총괄하는 센터장으로 일해 온 미카엘 훼베리(Mikael Sjöberg)는 고용서비스센터로부터 계약연장을 제안받지 못하고 2020년 3월까지의 임기를 마치고 퇴임할 예정이다.[1)]

이번 센터장 변경 계획은 2019년 고용서비스센

터의 예산이 대폭 삭감되면서 서비스센터 내 1,800명의 직원을 해고하기로 한 이후 결정된 것으로 알려졌다. 2019년 1월 고용서비스센터는 4,500명의 직원을 해고할 것이라 예고한 바 있다. 훼베리 씨는 Dagens Nyheter와의 인터뷰에서 2018년 12월 사민당-녹색당 정부와 중앙당, 자유당이 발의하여 의회에 통과된 예산안으로 인해 고용서비스센터의 조직 개편과 노동자 해고가 불가피하다고 말한 바 있다. 고용서비스센터의 발표에 따르면, 이번에 통과된 예산안으로 인해 서비스센터의 운영예산은 2018년 예산 대비 8억 크로나 삭감되었다.

이로 인해 당초 예상한 것보다는 적은 규모이지만 결국 1,800명의 직원이 해고되었고 스웨덴 전역에 소재한 132개 서비스센터가 폐쇄되었고 현재 106개 지역 고용서비스센터가 운영되고 있다.

한편 노동부 장관 일바 요한손(Ylva Johansson)은 고용서비스센터의 폐쇄 및 직원 해고가 훼베리 씨의 퇴임과 관련이 있는 것이 아닌가 하는 일각의 지적에 대해서 반박했다. 그녀는 훼베리 씨가 2014년 이후 고용서비스센터의 개혁을 위해 노력한 것에 대해서 높게 평가하고 있다고 밝히며 이번 해고 결정이 훼베리 씨의 업무능력에 만족하지 못해서 내린 결정이 아님을 분명히 했다.

1) The Local(2019.6.5), “Head of Sweden’s employment agency loses job”, https://www.thelocal.se/20190605/head-of-swedens-employment-agency-loses-job

영국 : 생활임금재단 ‘영시간 근로계약’ 개선 캠페인 시작

생활임금재단(Living Wage Foundation)이 영국 내 근로자들의 안정적인 근로시간 보장을 위해 나섰다. 기존에도 실질생활임금(Real Living Wage) 캠페인을 통해 근로자의 생활수준 향상을 위해 노력하고 있던 이 재단은 2019년 6월 12일 ‘생활근로시간(Living Hours)’ 캠페인을 시작한다고 발표했다. 이 캠페인에 따르면, 기업들은 최소 4주 이전에 근무시간(shifts)을 공지해야 하고, 근로계약을 통해 주당 최소 16시간 이상의 근로를 보장하고 실제 근로한 시간을 정확하게 반영해야 한다. BBC는 이에 따라 영국 기업들이 ‘영시간 근로계약(zero-hour contracts)’을 개선해야 하는 압력에 직면하게 되었다고 보도했다.[1)]

생활임금재단이 이와 같은 캠페인을 시작한 근거로 제시한 자체조사 결과에 따르면, 현재 영국 내 전체 근로자의 6분의 1에 해당하는 5백만 명의 근로자가 불안정한 근로시간과 생활임금보다 낮은 임금을 제공하는 근로계약을 체결하고 있다. 이 중 2백만 명은 유자녀 근로자이며, 16~24세 근로자 중에서는 22%가 이와 같은 영시간 근로계약을 맺고 있다. 캐더린 챕만(Katherine Chapman) 생활임금재단 이사장은 임금수준만 중요한 것이 아니라면

서, 근로시간 불안정은 근로자뿐만 아니라 고용주에게도 악영향을 미친다고 강조했다.

이에 따라 Richer Sounds, SSE, Standard Life Aberdeen 등 현재 실질생활임금을 지급하고 있는 주요 기업들은 생활근로시간 캠페인에도 동참하겠다고 약속했다. Richer Sounds의 창업자이자 상무이사(Managing director)인 줄리안 리처(Julian Richer)는 직원의 처우를 개선하면 근로 의욕이 높은 직원과 오랜 시간 함께할 수 있다면서 "생활근로시간이 근로자에게 안정성을 제공하는 훌륭한 방법이며, 이는 장기적으로 기업에도 도움이 될 것"이라고 말했다. 다만, 인디펜던트지는 동 캠페인을 수용할 수 있는 여건을 갖춘 이미 상당히 좋은 근로조건을 제시하는 기업들만 더 개선하는 결과로 이어질 수 있다는 점도 고려해야 한다고 덧붙였다.[2)]

1) BBC(2019.6.12), "Firms face pressure to improve zero-hours contracts", https://www.bbc.co.uk/news/business-48593588
2) Independent(2019.6.12), "Can new living hours campaign kick zero-hours contracts into touch?", https://www.independent.co.uk/news/business/comment/living-hours-campaign-zero-hours-contracts-living-wage-foundation-richer-sounds-sse-employment-a8955281.html

영국 : 국민보건서비스(NHS) 직원 12명 중 1명, 직장 내 성희롱 경험

2019년 6월 20일 영국 공공서비스노조(Unison)가 발표한 설문조사 결과[1)]에 따르면, 간호사, 간병인, 청소부 등 영국 국민보건서비스(National Health Service, 이하 NHS) 소속 직원 중 약 8%가 지난 1년 중 직장 내 성희롱을 경험한 적이 있는 것으로 나타났다. 특히 성희롱을 겪은 직원 중 31%는 성희롱이 자주 혹은 주기적으로 발생하였다고 대답했다.[2)]

피해자는 주로 여성(81%)이었고, 가해자는 주로 같은 팀 직원(54%)이었으나 환자(42%)에 의한 성희롱도 적지 않았다. 또한 유형별로 보면 성적 농담 등 언어적 모욕(64%)이 가장 흔했으나, 입맞춤, 포옹, 기타 불쾌한 신체적 접촉 등 신체적인 성추행도 22%에 달했다.

한편 피해 직원 중 35%는 이와 같은 성희롱으로 인해 자신의 정신 건강이 악화되었다고 응답했으며, 일부는 자살 및 자해 충동을 겪거나 외상 후 스트레스 장애(PTSD) 진단을 받은 것으로 나타났다. 하지만 피해 사실을 인사 담당자나 관리자에게 보고한 경우는 20%에 불과했는데, 이는 보고를 해도 아무런 조치가 취해지지 않거나(49%) 과잉반응으로 여겨질 것(37%)이라고 믿는 피해자가 많았기 때문이다.

공공서비스노조(Unison)는 실제로 직장 내 성희

롱이 이번 설문 결과보다 더 만연할 것으로 보고, 정부가 평등법(Equality Act, 2010)을 재검토하여 성희롱 발생 시 고용주가 적절한 대응을 취할 의무를 명백히 해야 한다고 주장했다. 이에 대해 NHS 간호부서의 최고책임자인 로스 메이(Roth May)는 "학대, 폭력 및 괴롭힘에 대한 무관용 정책"을 취하고 있으며, "NHS의 대표들은 보고받은 성희롱을 심각하게 받아들이고, 그에 대한 적절한 대응과 피해자 지원을 위해 노력할 것"이라고 말했다.

1) Unison(2019.6.20), "Health staff are suffering serious sexual harassment at work", https://www.unison.org.uk/news/press-release/2019/06/health-staff-suffering-serious-sexual-harassment-work/
2) The Guardian(2019.6.20), "One in 12 NHS staff sexually harassed at work, study finds", https://www.theguardian.com/society/2019/jun/20/one-in-12-nhs-staff-sexually-harassed-at-work-study-finds

베트남 : ILO 협약 제98호 국내 비준

2019년 6월 14일 베트남 국회는 ILO 협약 제98호를 국내 비준했다. 1949년 7월 1일 스위스 제네바 ILO 총회에서 채택된 제98호 협약은 단결권을 행사 중인 근로자의 보호, 근로자단체와 사용자단체 상호 간 불간섭, 사용자와 근로자의 자유로운 단체교섭의 보장을 목적으로 하고 있으며, 베트남 국회가 이를 비준함으로써 이 협약은 베트남에서 국내법과 동등한 지위를 가지게 되었다. 베트남은 본 협약의 이행을 보장하기 위해 정부와 최고인민법원, 노동조합총연맹을 노동법 각 조항을 검토 및 개정, 보충, 수정 제안할 수 있는 권한 있는 기관으로 지정하였다. 또한 베트남 정부 대표인 총리는 이 협약의 국내 시행을 위해 중앙 및 지방 정부조직 단계의 담당 기관을 승인하고 관리하며, ILO 협약 제98호를 베트남 국내법 체계에 정립할 책임을 가지게 되었다. 이로써 베트남은 ILO 협약 제98호에 명시된 근로자의 단결권을 보장하고 자유로운 단체교섭 방식의 개발 및 이용을 격려·촉진하는 내용을 새로이 노동법에 반영하게 되었다.[1)]

1) 베트남 노동보훈사회부, 2019년 6월 14일자, http://www.molisa.gov.vn/vi/Pages/chitiettin.aspx?IDNews=29644

베트남 : 간호인력 해외취업 증가

베트남 간호인력의 해외취업이 늘어나고 있다. 최근 체코는 자국민의 간호 및 요양을 위해 해당 베트남 인력 약 4,000명을 받아들이기로 하고 이들에게 직무연수 및 일자리를 제공하기로 결정했다. 또한 일본은 2020년까지 10,000명의 베트남 간호인력을 받아들이기로 하였으며 독일은 현재 부족한 11,000명 정도의 간호인력을 베트남에서 받아들이는 것을 적극 검토하고 있다. 이 외에도 베트남은 폴란드와 루마니아, 불가리아와도 간호인력 송출에 대한 협의를 진행 중이다. 독일의 사회적 복지기업인 AWO Group의 인사 담당자 리젤로테 케일(Lieselotte Keil) 이사는 베트남 간호인력들에게 깊은 인상을 받았다고 전하며, 그들은 적응력이 빠르고 부드러운 인간관계를 구축하며, 다른 나라의 인력보다 배움에 대한 열정이 크다고 밝혔다. 독일의 경우 고령화로 젊은 노동력이 부족하고 인적자원 자체가 부족하기 때문에 베트남을 비롯한 동아시아 지역의 간호인력을 받아들이기 위해 여러 가지 프로그램을 진행하고 동시에 연구를 수행하고 있다. 특히 베트남 인력들은 현지정착에 필수인 언어습득 능력이 뛰어나다는 평가를 받고 있으며 베트남 젊은이들 역시 국제 표준의 전문지식을 활용해 해외에서 높은 소득을 얻을 수 있어 지원자가 점점 증가하는 추세이다.[1)]

1) 베트남 호치민총노동연맹 기관지 노동자 신문, 2019년 6월 22일자, https://nld.com.vn/cong-doan/dieu-duong-viet-ngay-cang-co-gia-20190621205156393.htm

중국 : 오라클 중국 연구개발센터 대규모 감원에 직원들 항의

미국 소프트웨어업계의 거두이자 데이터베이스 제품 공급업체인 오라클이 중국에서 불시에 대규모 감원을 단행했다. 오라클의 이번 감원은 베이징, 상하이, 쑤저우, 선전, 다롄 등의 지역에서 동시에 일어났고, 주로 연구개발센터의 인력이 감원의 대상이었다. 1차적으로 감원 규모는 900여 명 수준으로 그 중 500명 이상이 베이징 연구개발센터 직원이었다. 그리고 이번 결정은 미국에 있는 오라클 본사가 직접 내린 결정으로, 중국에 있는 모든 오라클 연구개발센터가 폐쇄될 것으로 알려지고 있다. 중국에 있는 오라클 연구개발센터 총 직원 수는 1,600명 수준이다.[1)]

감원된 오라클 연구개발센터 중국 직원들은 오라클이 중국에서 여전히 수익을 올리고 있는데 감원을 단행했다며 불만을 표시하고 있다. 이들은 "일자리를 중국에 남길 것", "오라클이 중국 시장만을 필요로 하고 중국 직원들은 필요로 하지 않는 것에 반대한다"는 등을 요구하며 회사 앞에서 항의했다.

오라클의 감원은 중국에서만 진행되고 있는 것이 아니다. 오라클 미국 캘리포니아 사무실에 있는 상품연구개발부는 관리부서에 이미 감원 문서를 제출한 것으로 알려졌다. 그리고 다른 한 매체는 관리부서의 문건을 인용해 오라클은 캘리포니아에서 352명을 영구 감원할 것이라고 보도했다. 또한 이 문건은 이번 감원 대상이 대부분 소프트웨어 개발자라고 밝히고 있다. 그런데 오라클은 감원과 동시에 한편으로는 신규 직원을 채용하고 있다. 오라클은 소프트웨어 개발자를 해고하는 한편, 클라우드 서비스 분야의 엔지니어를 신규 채용했다. 이에 따라 일부에서는 오라클이 클라우드 서비스 분야를 확충할 계획을 갖고 있는 것으로 전망하고 있다.[2)]

1) 澎湃(2019.5.7), 「甲骨文中国研发中心大裁员：离职赔偿N+6, 资深员工不满」, https://www.thepaper.cn/newsDetail_forward_3409930
2) 澎湃(2019.5.9), 「甲骨文在中国大裁员背后：云业务转型慢了, 巴菲特清仓持股」, https://www.thepaper.cn/newsDetail_forward_3418451

중국 : 농민공의 외지진출로 농촌 공동화 심화

중국사회과학원 농촌발전연구소와 사회과학문헌출판사가 2019년 4월 28일 발표한 『농촌 그린북: 중국 농촌경제 상황 분석과 예측(2018~2019)』 보고서에 따르면, 2018년 농촌의 택지 공실률은 10.7%이고, 표본 농촌 지역의 택지 공실률은 최고 71.5%에 달했다. 그리고 농촌 택지의 유휴율은 동부 지역이 가장 높고 서부 지역이 그다음, 동북 지역이 세 번째이고 중부 지역이 가장 낮은 것으로 나타났다. 전국적으로 약 23억 7,600만 제곱미터의 농촌 택지가 비어 있는 것으로 드러났다.

현재 중국의 농촌 호적 인구는 8억여 명에 달하고 전국적으로 약 2억 3천만 채의 주택이 농촌에 있는데, 10.7%의 공실률을 기준으로 계산하면 약 2,500만 채의 주택이 공실 상태라는 것이다.

이러한 현상의 가장 주요한 원인은 농촌 거주민들이 장기로 외지에 일을 하러 나가기 때문이다. 「2018년 국민경제와 사회발전 통계 공보」에 따르면, 전국적으로 농촌의 호적 인구는 5억 6,401만 명인데 그중 외지에 나가서 일하고 있는 농민공의 수는 1억 7,266만여 명에 달한다.[1)]

반대로 도시 생활 속도가 점차 빨라짐에 따라 적지 않은 도시 거주민들이 농촌에 가서 택지를 구매하기를 원하고 있다. 하지만 토지관리법 규정에 따라 택지는 농촌의 집체소유에 속하고 농민들은 택지 사용권만을 갖고 있으므로 농민들은 해당 집체에 속해 있는 다른 구성원 외의 사람에게는 택지를 팔 수 없다. 따라서 도시 거주민이 농촌에 가서 토지를 구매하고 주택을 건축하는 것은 현행법상 불가능하다.

한편 국가는 농촌 거주민들에게 보조금을 지급하며 도시로 나가 주택을 구입해서 살 것을 장려하고 있다. 이러한 원인들로 인해 농촌 지역의 유휴 택지는 점차 증가하는 추세이다.

1) 21财经(2019.4.28), 「农村近2500万套住房空置！空最多的不是西部, 怎么回事?」, http://m.21jingji.com/article/20190428/herald/1c5d4972c849982eb3db6608f5e17d3b.html

호주 : 공정근로옴부즈맨, 우버기사 독립계약자로 분류

호주 공정근로옴부즈맨(The Fair Work Ombudsman)[1]은 우버기사는 고용인이 아닌 독립계약자(Independent contractor)로 분류된다고 공식 발표하였다.[2] 이에 따라 우버기사들은 노동자에게 적용되는 최저임금이나 연차휴가 등의 혜택을 적용받지 못하게 된다.

이러한 조사가 이루어진 배경에는 2018년 호주 우버 선불제 정책 도입이 자리잡고 있다. 이는 고객이 택시를 이용하기 전에 예상요금을 미리 지불하는 제도로, 예기치 못한 교통혼잡 등 상황이 일어나더라도 추가 요금이 부과되지 않기 때문에 실질적으로 우버기사가 그 비용을 부담한다. 실제로 선불제 시행 이후 우버기사 평균 수입이 하락하였다. 이에 대해 우버기사들은 가격 결정에 중요한 영향을 미치는 제도 시행을 전적으로 회사에서 결정하였기 때문에 본인들은 독립계약자가 아닌 고용인으로 분류되어야 한다고 주장하면서 공정근로옴부즈맨에 조사를 요청하였다.[3]

그러나 공정근로옴부즈맨 대표 산드라 파커(Sandra Parker)는 심층조사 결과, 호주 우버와 우버기사들의 관계는 고용관계가 아니라는 결론에 도달했다고 밝혔다. 조사 수행을 위해 이들은 우버기사 계약서, 로그온 및 로그오프 기록 등과 더불어 우버기사 인터뷰 내용을 참고하였다. 이에 따르면 우버기사들은 본인들이 원하는 시간과 날짜에 원하는 만큼 일을 할 수 있다. 즉 우버가 운전기사들이 특정 시간에 일할 것을 요구하지 않기 때문에 이러한 관계는 고용주-고용인 관계로 보기 어렵다는 판단이다.

1) 호주 공정근로법 2009에 따라 설치된 독립 정부기관으로, 공정근로법에 명시된 규제나 협약 등 준수를 시행한다. 또한 고용주나 고용인을 대상으로 급여 및 근무환경과 관련한 교육이나 상담 서비스를 제공한다(https://www.fairwork.gov.au/about-us/our-role/the-fair-work-commission-and-us-whats-the-difference).
2) ABC News(2019.6.7), “Uber drivers are not employees, Fair Work Ombudsman finds”, https://www.abc.net.au/news/2019-06-07/uber-fair-work-ombudsman-investigation-contractor-

employee/11189828
3) ABC News(2018.7.26), “Uber accused of 'wage theft' by drivers”, https://www.abc.net.au/news/2018-07-26/uber-drivers-allege-upfront-wage-theft/10025908

호주 : 노동시장 미스매치 현황

글로벌 구인광고 웹사이트 Indeed는 등록된 구인광고와 이력서 데이터를 분석한 결과, 호주 노동시장 내 미스매치 문제가 영국이나 미국에 비해 심각하다고 밝혔다.[1)]

미스매치 수준을 측정하기 위해 Indeed 경제학자들은 구직자 이력서 제목과 구인광고 제목 데이터를 비교 분석하였다. 그 결과, 일자리 수요에 대응하기 위해서 약 절반가량의 구직자들이 이력서 제목을 바꿔야 하는 것으로 나타났다. 미국은 약 1/3, 캐나다는 1/3 이하, 그리고 영국은 40%의 구직자들이 이력서 제목을 수정해야 한다는 점과 비교하면 호주는 상대적으로 미스매치가 더 많이 일어나고 있다고 보인다.

Indeed의 아시아 태평양 분야 경제학자 칼람 피커링(Callam Pickering)은 미스매치가 일어나면 회사들은 구직자들의 기술이나 경력에 대한 기대를 낮추고 구직자들은 본인들의 기술이나 경력을 충분히 활용하지 못하는 일자리를 수락하게 되어 수요 측과 공급 측 모두 손해를 보게 된다고 지적했다.

이들은 또한 이력서 데이터로 호주가 노동력을 충분히 활용하고 있는지도 분석하였다. 결과에 따르면 14%의 호주 구직자들이 본인들이 일하고 싶은 시간보다 덜 일하고 있는 것으로 나타났다. 미국의 두 배 수치이다.

노동수요가 공급을 가장 많이 초과하는 분야는 서비스 직종이다. 고객응대서비스직, 웨이터, 청소부 등이 여기에 포함된다. 반면 사업개발관리자(Business development manager), 물리치료사(Physiotherapist), 설비기술자(Fitter)는 구인광고 수가 이력서 수를 가장 큰 폭으로 초과하는 것으로 나타났다.

1) ABC News(2019.6.19), “Australian employment opportunities misaligned with job seekers' needs, study warns”, https://www.abc.net.au/news/2019-06-19/australian-jobs-mix-changing-harming-businesses-and-work-seekers/11220026