리서치 보고서

Eurofound

SOCIAL JUSTICE
DECENT WORK

작업 환경

글로벌 관점에서의 작업 환경

국제노동기구(ILO)-유로파운드(Eurofound)합동 보고서

글로벌 관점에서의 작업 환경

Eurofound

SOCIAL JUSTICE
DECENT WORK

본 보고서 인용 시, 다음과 같이 인용하시오:
Eurofound and International Labour Organization (2019), *Working conditions in a global perspective*, Publications Office of the European Union, Luxembourg, and International Labour Organization, Geneva.

저자: Mariya Aleksynska (ILO), Janine Berg (ILO), David Foden (유로파운드), Hannah Johnston (ILO), Agnès Parent-Thirion (유로파운드), Julie Vanderleyden (유로파운드).
프로젝트 팀: Janine Berg (ILO), Agnès Parent-Thirion (유로파운드).
리서치 관리자: Agnès Parent-Thirion (유로파운드) and Greet Vermeylen (유로파운드).
리서치 프로젝트: 글로벌 관점에서의 작업 환경 (170101).
동료 평가자: Duncan Gallie, Francis Green and Serge Volkoff.
감사말: 본 저자들은 이 프로젝트에 대한 지속적인 지원과 격려를 보내준 ILO와 유로파운드의 리더쉽에 감사를 표합니다. 외부 평가를 도와준 동료 평가자들과 이 프로젝트가 가능하도록 수 년간 지원해준 이상헌과 Manuela Tomei (ILO) 에게도 감사드립니다. 본 연구는 국가적 조사가 시행되었기에 가능할 수 있었습니다. 본 저자들은 이러한 노력에 참여해준 모든 분들께 감사하며, 특히 본 보고서에 협력해준 국가의 팀들께 감사를 전합니다.

룩셈부르크: 유럽연합 출판국

인쇄:	ISBN 978-92-897-1843-1	doi:10.2806/951806	TJ-04-19-259-EN-C
PDF:	ISBN 978-92-897-1845-5	doi:10.2806/870542	TJ-04-19-259-EN-N

제네바: 국제노동사무국

인쇄: 978-92-2-132933-6
PDF: 978-92-2-132934-3

본 보고서 및 관련 자료는 온라인에서도 제공된다. http://Eurofound.link/ef18066

본 보고서는 유로파운드의 2015년 유럽 작연환경조사 시리즈의 일부이다. 전체 시리즈는 다음의 링크에서 볼 수 있다

http:// Eurofound.link/efs001

© 2019 국제노동기구 및 생활 및 근로조건 향상을 위한 유럽재단 (유로파운드). 2019년초판발행. 출처를 명시할경우 복제가능함.
ILO 또는 유로파운드의 저작권 하에 있지 않은 사진 및 기타 자료의 사용 및 복제를 원하는 경우, 해당 저작권자의 승인을 직접 받아야 함.
커버 이미지: © Eurofound /Shutterstock/Vectorstock
저작권 관련 문의: copyright@ Eurofound.europa.eu

생활 및 근로조건 향상을 위한 유럽재단(유로파운드)은 1975년 설립된 3자 유럽연합기구이다. 이기구의역할은법령(EU) 2019/127에 따른 사회 및 고용, 근로 관련 분야 정책에 관한 지침을 제공하는 것이다.

생활 및 근로조건 향상을 위한 유럽재단

전화: (+353 1) 204 31 00
이메일: information@ Eurofound.europa.eu
웹사이트: www. Eurofound.europa.eu

국제노동사무국

전화: (+41 22) 799 6111
이메일: ilo@ilo.org
웹사이트: www.ilo.org

유럽 다이렉트는 유럽연합 관련 질의응답을 제공하는 서비스이다.

무료 전화번호*: 00 800 6 7 8 9 10 11
*특정 통신사는 00 800번호를 허용하지 않거나 추가 비용이 부과 될 수 있다.

기고자

중국

Yang Du, 교수, 인구 및 노동경제연구소, CASS

Meiyan Wang, 교수, 인구 및 노동경제연구소, CASS

Yanan Li, 인구 및 노동경제연구소, CASS; 수도경제무역대학

대한민국

조윤호, 선임연구원 OSHRI, KOSHA

김경우, 연구원, OSHRI, KOSHA

김보경, 관리자, OSHRI, KOSHA

이경용, 교수, 극동대학교

터키

Gokce Uysal Kolasin, 바흐체셰히르 대학 경제사회연구센터(BETAM)

Mine Durmaz, 바흐체셰히르 대학 경제사회연구센터(BETAM)

미국 (US)

Nicole Maestas, 하버드 대학교 및 NBER Kathleen J.

Mullen, RAND

David Powell, RAND

Till von Wachter, 캘리포니아 대학교 로스앤젤레스 및 NBER Jeffrey B.

Wenger, RAND

중앙아메리카 조사

David Gimeno Ruiz de Porras, 부교수 및 책임자, NIOSH SWCOEH 직업 역학 프로그램, 역학 부서, 인류 유전학 및 환경 과학 보건 대학, 샌안토니오 캠퍼스, UTHealth, 텍사스대학교 휴스턴 건강과학센터

Marianela Rojas Garbanzo, 지역 관리자 SALTRA 프로그램, 중앙아메리카유해물질연구소(IRET), 국립대학교, 에레디아, 코스타리카

아르헨티나

아르헨티나에 관한 챕터는 Amanda Alvarado Martinez (근로고용부 비서관) 와 2009년 ENTETCML 조사의 근로위험 감독관 (SRT)인 Cecilia Ines Cornelio가 실시한 데이터 분석을 기반으로 하여 ILO에 의해 작성되었다. 2009년 ENTETCML 조사는 SRT의 Cecilia Ines Cornelio 와 근로고용 및 사회보장부 전 장관 Fabián Berho에 의해 시행되었다. SRT 팀은 다음과 같이 구성되어 있다: María José Iñiguez, María Martha Sapoznik 그리고 Alfredo Esteban; 근로고용부 (전 근로고용 및 사회부장부) 비서관 팀은 다음과 같이 구성되어 있다: Julián Labiaguerre, Julio Zelarayan, Héctor Paganini, Verónica Munilla, 그리고 Amanda Alvarado Martinez.
이 챕터는 근로고용부 비서관 José Francisco De Anchorena 와 SRT의 Fernando Pérez and Natalia Gadea, 그리고 SRT의 Claudio San Juan의 협력을 통하여 검토되었다.

칠레

Maria Jose González, Programa Trabajo, Empleo, Equidad y Salud, FLACSO – 칠레 Orielle Solar H., Programa Trabajo, Empleo, Equidad y Salud, FLACSO – 칠레 Clelia Vallebuona, Ministerio de Salud – 칠레

우루과이

Redacción del informe: Lorena Funcasta, Universidad de la República, Uruguay y David Martínez-Íñigo, Universidad Rey Juan Carlos de España

Análisis de datos: Martín Brun, Universidad de la República, 우루과이

본 보고서에 인용된 경제활동 분야

본 보고서에서 인용된 경제활동 분야는 한 자리 레벨의 NACE Rev 2 를 기반으로 한다. 간략하게 21 NACE 분야들을 10개의 카테고리로 요약하였다. 요약이 가능하지 않은 경우는 본문에 명시해두었다.

분야	NACE Rev.2 해당 분야
농업	A. 농업, 임업 및 어업 01–03
공업	B. 광산업 및 채석업 05–09 C. 제조업10–33 D. 전기, 가스, 냉난방 공급 35 E. 상수도; 하수도, 폐기물관리및정화활동 36–39
건설업	F. 건설업 41–43
상업 및 접객업	G. 도소매업; 차량 및 원동기 수리업 45–47 I. 숙박 및 외식업 55–56
운송업	H. 운송 및 보관 49–53
금융업	K. 금융 및 보험업 64–66 L. 부동산업 68
공공행정	O. 공공행정 및 국방; 의무적 사회보장 84
교육	P. 교육 85
보건	Q. 보건 및 사회복지활동 86–88
기타	J. 정보통신 58–63 M. 전문적, 과학 및 기술 활동 69–75 N. 행정 및 지원 서비스 활동 77–82 R. 예술, 엔터테인먼트 및 오락 90–93 S. 그외 서비스 활동 94–96 T. 고용주로서의 가계활동; 가내 활용을 위한 불특정 물품 및 서비스 생산 97–98 U. 치외법권 조직 및 단체의 활동 99

본 보고서에 인용된 직업군

본 보고서에 인용된 직업군은 한 자리 레벨의 ISCO-08 카테고리를 기반으로 한다. 보고서에는 요약된 형태의 카테고리가 사용되었다.

충분한 관찰이 되지 않았거나 직업적 카테고리가 명확치 않아 요약이 불가능한 경우에는 본문에 설명을 덧붙였다.

대부분의 경우, 불충분한 관측때문에 '군인 직업군' 은 ISCO 그룹 분류시 제외되었다. 전 직종에 대한 총합에는 군인 직업군의 응답자를 포함하였다.

직업군	ISCO-08 해당 그룹
관리직	1. 관리자
전문직	2. 전문가
기술직	3. 기술자 및 준 전문가
사무직	4. 사무적 보조 근로자
서비스 및 판매직	5. 서비스 및 판매직 근로자
농업 근로자	6. 숙련된 농업, 임업, 어업 근로자
기능직 근로자	7. 기능 및 관련 분야 근로자
공장 및 기계 운전기능사	8. 공장 및 기계 운전 기사 및 기술자
기초 직업군	9. 기초 직업

목차

	서문	vii
	개요	1
	파트 1	
1.	**소개: 근로 환경 모니터링**	3
	본 보고서에 대하여	4
	세계의 근로 환경 측정	5
	'실제 근로' 상황 파악 과제	6
	근로와 건강의 관계	7
	직장에서의 남성과 여성	8
	근무의 질 측정	9
	근로 환경 조사의 정책 관련성	10
2.	**비교 개요**	11
	소개	11
	근로의 질 검토	11
	경제 및 노동 시장	12
	물리적 환경	16
	근무의 강도	22
	근로 시간의 질	26
	사회적 환경	33
	기술 및 재량	37
	전망	42
	소득	46
	결론	48
	파트 2	
3.	**유럽연합**	51
4.	**중국**	67
5.	**대한민국**	79
6.	**터키**	91
7.	**미국**	103
8.	**중앙아메리카**	115
9.	**아르헨티나**	125
10.	**칠레**	133
11.	**우루과이**	143
	파트 3	
12.	**결론**	153
	참고문헌	159
	부록	165
	부록 1: 근로 환경 조사 비교 개요	165
	부록 2: 설문을 통한 근무의 질 범위-비교 분석	172

국가 및 조사 목록

국가/지역	조사 이름	약어
유럽연합	유럽 근로환경조사	EWCS
중국	중국 도시근로조사	CULS
대한민국	한국 근로환경조사	KWCS
터키	유럽 근로환경조사	EWCS
미국	미국 근로환경조사	AWCS
중앙아메리카	근로환경 및 건강에 관한 중앙아메리카 조사	ECCTS
아르헨티나	전국 근로자 조사: 고용, 근로, 조건 및 근로 환경	ENTETCML
칠레	칠레 근로 환경, 노동, 건강 및 삶의 질 조사	ENETS
우루과이	우루과이 근로 환경, 건강 및 안전 조사	ECTSSU

CULS는 중국 챕터에 관한 정보의 주요 출처이다. 그러나 이 챕터는 또한 중국 여성 사회지위에 관한 조사 (SSWCS)에 관한 것이다.

수치 자료에 대한 참고사항

본 보고서의 수치 자료는 소수점까지 반올림 되었으므로 100%로 합산되지 않을 수 있다.

출처: 따로 명시되지 않는 한, 유럽 근로조건조사 및 국가조사의 수치 자료

서문

훌륭한 근로 환경은 근로자의 복지 및 기업의 성공에 영향을 미친다. 하지만 모든 이들의 일상적인 현실을 세분화하는 것은 간단한 일이 아니다. 이는 새로운 기술과 새로운 형태의 업무 조직이 지속적으로 통합되고 변화하고 있는 근로 환경에서 특히 그러하다.

근로 환경을 이해하려면, 이러한 환경을 측정해야한다. 개별 국가에서 시행되거나 여러 국가 간의 비교를 (유럽 근로환경 조사와 같이) 하는 근로 환경 조사는 근로자가 특정 위험에 노출되는 정도뿐만 아니라, 이러한 위험성을 완화시키는 동시에 업무 목표를 달성할 수 있는 조직 및 환경에 대한 객관적이며 포괄적인 정보를 제공한다. 이는 직종별 및 분야별로 다양한 근로 환경을 분석하는데 필요한 정보를 제공한다. 여러 국가의 데이터를 통해 국가별로 유사한 패턴이 있는지에 대한 정보를 제공함으로써 정책 수립 시 특정 국가의 상황 및 해결책 이상을 고려할 필요가 있음을 시사한다. 이와 유사하게, 국가 간 존재하는 차이점을 통하여 근무의 질을 결정짓는 국가적 요인을 설명하고 국가 간의 상호 학습을 가능하게 할 수 있다.

'양질의 일자리' 와 '개선된 근무의 질' 을 목표로 하는 정책에 대한 공통된 헌신의 결과로서, 국제노동기구(ILO)와 생활 및 근로조건 향상을 위한 유럽재단(유로파운드)은 본 보고서인 '글로벌 관점에서의 작업환경'을 제작하기 위하여 파트너쉽을 맺었다. 우리는 근로환경 동향에 대한 모니터링과 분석 및 측정이 중요함을 확신한다. 본 보고서는 전 세계의 12억명에 달하는 근로자들과 그들의 근로 환경에 대한 비교 조사를 제공함으로써 특별히 공헌하고 있다.

우리는 이것이 우리 두 조직의 지속적이며 유익한 협력의 첫걸음이 되기를 희망한다. 증거를 기반으로 한 정책 수립을 뒷받침 할 수 있는 지식을 위해 우리가 힘을 합칠 때, 상호 연결된 다양한 세계의 어려움들을 더욱 훌륭히 대처해 나갈 수 있기 때문이다.

Guy Ryder
사무총장, ILO

Juan Menéndez-Valdés
상임이사, 유로파운드

개요

소개

본 보고서는 EU28, 중국, 대한민국, 터키, 미국, 중앙아메리카의 스페인어권 국가 (코스타리카, 엘사바도르, 과테말라, 온두라스, 니카라과, 파나마), 아르헨티나, 칠레, 우루과이에 거주하는 약 12억명에 달하는 세계 근로자들에 대한 근무의 질을 비교분석 한 것이다. 이는 근로 환경 및 근로자의 복지 향상을 목표로 하는 두 기관인 국제노동기구의 국제노동사무국과 유로파운드가 전 세계 근로 환경에 대한 데이터 수집 및 분석을 통해 이루어낸 선구적인 프로젝트의 결과이다.

정책적 맥락

근무의 질은 점차적으로 주요한 정책 문제로 인식되어가고 있다. 이는 ILO의 '양질의 일자리 계획' 및 유럽연합의 '근무의 질' 정책의 핵심사항이다. 근로자, 그들을 고용하는 기업 및 조직, 그리고 사회에게 있어 양질의 일자리는 많은 이점을 제공하는 반면 낮은 수준의 일자리는 손실을 불러온다.

근로 환경에 대해 신뢰할만한 데이터들은 근로의 질 향상, 양질의 일자리, 높은 수준의 근로자 복지에 대한 정책 목표를 뒷받침 할 수 있다.

작업 환경 조사는 근로자가 업무시 특정 위험에 노출되는 정도뿐만 아니라 이러한 위험을 완화하는데 필요한 자원을 수치화 한다. 이를 통해 직종 및 분야별 분석을 포함한 다양한 근로 환경을 분석할 수 있으며, 연구자들은 근로 환경의 변화가 근무의 질에 미치는 영향을 조사할 수 있다. 또한, 근로 환경의 진척을 모니터링할 수 있게 해준다.

근무의 질에 대한 증거 기반의 정책 수립을 뒷받침하기 위해서는 비교 가능한 데이터를 필요로 한다.

주요 조사결과

본 보고서는 근무의 질을 7가지 관점에서 분석한다: 이는 물리적 환경, 근무 강도, 근로 시간의 질, 사회적 환경, 기술 및 개발, 전망, 소득 이다. 이러한 7개의 관점에 대해 국가마다 차이점도 있지만 중요한 유사성도 찾아볼 수 있다.

- 물리적 위험에 노출되는 횟수가 잦다. 많은 지역 및 국가의 절반 이상의 근로자들이 반복적인 손과 팔의 운동으로 인한 신체적 위험에 노출되고 있음이 가장 많이 보고되었다. 5분의 1 이상의 근로자들은 고온에 빈번하게 노출된다. 이와 비슷하지만 조금 더 낮은 비율은 저온에 노출되어 있다. 터키 근로자들 중 5분의 1 과 3분의 1 사이, 최대 44%에 달하는 이들이 지나친 소음에 노출되어 있다고 보고된다. 엄격한 마감일 및 빠른 속도의 작업같은 집중 노동은 EU, 미국의 절반, 터키, 엘사바도르, 우루과이의 3분의 1에 해당하는 근로자가 경험하고 있다. 근로자의 25–40%는 감정노동이 요구되는 직업을 가지고 있다

근로 시간의 질에 대한 차이는 매우 크다. EU 국가의 15%에 해당하는 근로자가 주당 48시간 이상 일하는 반면, 중국 및 대한민국의 40% 이상의 근로자들, 칠레의 50% 이상의 근로자들, 터키의 60%에 달하는 근로자들이 주당 48시간 근무하고 있다. 여러 국가의 최소 10%의 근로자들은 본인들의 자유시간에 근무를 하고 있다. 오랜 시간의 노동은 보통 극심한 노동을 동반한다. 대부분의 국가에서 여성보다 남성이 더 많은 시간의 유급 노동을 하고 있다고 보고되지만, 무급 노동이 포함된 경우에는 전 세계에서 여성이 더 많은 시간의 노동을 하고 있음이 보고되었다. 대한민국의 70% 이상의 근로자들은 1-2시간 근무를 쉬고 개인적인 문제를 돌보는 것이 쉽다고 보고하였다. 미국, 유럽, 터키에서는 20–40% 근로자들이 이에 해당한다.

- 대부분의 근로자들은 직장 내 지원적인 사회 환경이 구축되어 있다고 보고하였다. 조사대상 국가의 약 70%의 근로자들은 관리자들의 성과를 긍정적으로 평가하고, 일부 국가를 제외하고는 동료 근로자들의 사회적 지원이 매우 높은 수준임을 보고하고 있다. 하지만, 최대 12%에 달하는 근로자들은 언어적 폭력, 굴욕적 행위, 괴롭힘, 원치않는 성적 관심 및 성희롱이 있음을 보고하였다.

- 국가에 관계없이 교육 수준이 가장 낮은 근로자들은 그들의 기술을 발전시킬 수 있는 기회가 적다. 직장에서 새로운 것을 학습 할 기회가 있는 근로자의 비율은 미국, EU, 우루과이에서는 72%-84%인 반면 중국(55%), 터키(57%), 대한민국(32%)의 비율은 더 낮다. 업무 자율성이 있다고 보고한 근로자의 비율은 45%-70%인 반면, 업무의 중요한 결정에 대한 영향력이 있다고 보고한 근로자의 비율은 33%-66%이다.

- 전망과 관련하여, 많은 국가의 근로자들이 직업의 불안정성을 걱정하고 있으며, EU의 6명 중 1명, 미국의 10명 중 1명이 향후 6개월내에 일자리를 잃을 걱정을 하고 있다. 긍정적인 면에서는, 30–60%의 근로자들이 자신의 직장에서 승진의 기회를 제공하고 있다고 응답하였다.

- 여러 국가에서 여성의 소득은 남성에 비해 훨씬 적으며 소득분배의 최저 수준에 지나치게 부각되어 있다. 소득 수준은 지위 및 직업에 따라 다르다.
- 조사는 일관적으로 서로 다른 근로자들의 그룹, 특히 남성과 여성 및 각기 다른 직업별 간의 차이를 보여준다. 남성과 여성 사이의 근무의 질 차이는 복지 및 가족체계, 노동시장 구조, 성별에 따른 인생과정, 유급 및 무급의 노동분배 등 여러 상호작용에서 비롯된다. 이와 유사하게, 직종간의 체계적 차이점도 있다. 블루칼라 직종에 종사하는 많은 근로자들은 신체적 노동이 요구되는 근로환경에 노출되어 있다. 기초 직업군 근로자와 서비스 및 판매직 근로자들 또한 신체적 및 정서적 노동을 보고하고 있다.

정책적 조언

- 여러 국가에 유사한 패턴이 존재한다는 사실은 정책수립시 특정 국가의 상황 및 해결안을 뛰어넘어 고려해 볼 필요성이 있음을 시사한다.
- 차이점을 통해 근무의 질을 결정짓는 국가적 요인을 밝히고 국가 간의 상호학습을 도울 수 있다.
- 성별에 따른 차이점은 전 세계의 근로 환경 패턴을 이해하는데 있어 매우 중요하다.
- 근로자에 대한 과도한 요구를 줄이고 위험에 대한 노출은 제한함으로써 근무의 질을 향상시킬 수 있다. 또한 과도한 요구로 인한 영향을 완화시키고 업무 목표 달성에 도움이 되는 자원에 대한 접근성을 높여야 한다. 근무의 질은 직장 내 관행 및 정책을 통해 향상될 수 있다.
- 근로자, 고용주, 조직은 각각 근무의 질을 향상시키는 역할을 한다. 사회적 대화는 직장 내 정책 수립과 그 이상에 있어 중요하다. 공공기관은 근무의 질을 향상시키기 위한 공통된 목표를 갖고 규제해야 한다.
- 근로 환경 조사와 관련하여:
  - 근무의 질에 관한 데이터는 근무의 질을 향상시키는 데 필수적이다. 이러한 데이터를 통해 우려되는 문제를 식별하고 정책적 조치에 대한 기반을 제공한다.
  - 정책 수립에 대한 지원을 위하여 전 세계 국가들은 근무의 질을 비교 가능한 데이터로 포함한 근로 환경 조사를 개발해야 한다.
  - 근로 환경 조사 분석을 통해 어떻게 근로 환경이 근로자 그룹에 체계적으로 영향을 미치는지 알 수 있다.

주요 메시지

- 경제구조와 노동시장 및 개발에 큰 차이가 있음에도 불구하고 41개국 12억명의 근로자들은 공통된 도전과제와 걱정에 직면해 있다.
- 여성들은 지속적으로 큰 문제에 직면하고 있다. 여성은 남성보다 현저히 적은 임금을 받으며 전체적으로 남성보다 많은 시간의 노동을 하고 있다.
- 모든 국가에 근무의 질에 대한 광범위한 차이가 명백히 존재하며, 이는 분야별, 직종별, 근무지에 따른 노동의 특성을 반영한다.
- 직업에 대한 불안감이 널리 퍼저 있으며 30% 이상이 직업에 전망이 없음을 보고하고 있다.
- 여전히 물리적 위험에 대한 노출은 모든 국가에서 빈번히 발생하며 반복적인 손과 팔의 운동이 가장 많이 보고되고 있다.
- 근무 시간의 차이는 국가와 지역에 따라 현저히 크며, 근로자의 3분의 1 이상이 긴 시간의 노동을 하고 있다.
- 70%의 근로자들은 직장 내 지원적인 사회환경 및 직속 상관에 대해 높은 만족도를 보고하고 있다.

파트1

근로 환경

모니터링 및 비교

1 소개: 근로 환경 모니터링

노동은 사회와 일상 생활의 본질적인 부분이다. 대부분의 사람들은 깨어있는 시간의 대부분을 일을 하며 보내고, 따라서 유급 노동은 단순한 소득이 아닌 더 큰 의미가 있다. 노동은 '정체성 및 사회적 상호작용'에 영향을 미치는 근본적인 역할을 통해 '긍정적 및 부정적인 삶의 질에 기여' 한다 (Stiglitz et al, 2009).

기업의 경우, 근로자는 가치 창출에 있어 중요한 부분으로서 새로운 재화 및 서비스 개발에 기여한다. 사회의 경우, 양질의 일자리는 이점과 연관있으며 열악한 일자리는 손실과 관련된다.

이러한 이유로 근무의 질과 이에 대한 개선은 정책적 관심 사안이다. 근무의 질은 정책적 접근과 연구 체계의 인정된 다차원적 개념이다. 근무의 질을 분석하고 모니터링하기위해 사용되는 프레임워크는 다양하지만, 여러 공통된 차원을 공유하며, 수행된 직무를 설명하는 것이 아닌 직무에 대한 경험을 포착하는 것이 중요하다고 강조한다.

국제노동기구(ILO)와 유럽연합(EU)은 근로 환경과 근로의 질을 개선하기 위해 오랫동안 노력해 왔다. ILO는 열악한 노동 환경은 '세계의 평화와 조화를 방해할 만한 큰 불안을 초래할 수 있다'는 생각을 기본으로 하여 '많은 이들에게 부당함, 어려움, 궁핍함을 주는 노동 환경'을 개선하기 위한 목적으로 1919년 설립되었다. 이러한 사명은 ILO의 1944년 필라델피아 선언에서 재확인되었는데, 이를 통해 '노동은 상품이 아니다' 라는 조직의 설립원칙과 함께 근로자들이 '기술 및 성과를 최대한 발휘하고 복지에 최대한 기여할 수 있도록' 행동할 필요가 있음을 언급하였다. ILO의 비전에는 노동은 개인적이며 집단적인 목적이라는 개념으로 고취된 자아실현적 행동이어야 한다는 생각이 담겨있다. 노동은 반드시 물질적 필요를 충족시켜야 하지만 개인의 발전에 대한 탐구와 본인 및 가족의 복지보다 더 큰 무엇인가에 기여하려는 본능적 욕구에 대해 부응하여야 한다.

ILO는 점점 글로벌화 되어가는 세계에서 이러한 비전을 실현하기 어렵다는 점을 인식하고 1999년 '양질의 일자리 계획'을 시작하였다. 이 의제는 ILO의 에너지를 양질의 일자리에 집중하도록 설계되었으며 이러한 목표를 뒷받침하는 ILO의 요소인 정부, 근로자, 고용주들 사이에서 합의를 도출할 수 있도록 설계되었다.

'양질의 일자리'라는 용어는 근로자들의 염원을 나타낸다. 직원이든 자영업자이든 모든 근로자들의 노동은 다음의 기준을 충족해야 한다:

- 생산적이다
- 안정성 및 사회적 보호와 함께 공정한 소득을 제공한다
- 기본적 권리를 보호한다
- 기회 및 치료와 관련하여 평등을 보장한다
- 개인 개발에 대한 전망을 제공한다
- 개인의 목소리를 들어주는 기회를 제공한다

이 의제는 빈곤을 줄이고 공정하고 포괄적이며 지속가능한 개발을 달성하기 위해 양질의 일자리와 노력 사이의 연관성을 인식한다. 2019년 1월 ILO의 노동의 미래에 관한 세계 위원회은 정부 및 사회적 파트너들에게 인간 중심의 의제를 시행하도록 촉구하는 보고서를 발표하였으며, 이는 사람들의 능력, 노동 제도, 지속가능한 양질의 일자리에 투자해야 한다는 내용을 기반으로 한다. 특히, 인도적 근로 환경을 지원하는 ILO의 원칙에 따라 근로자의 계약 조건과는 상관없이 모든 근로자들이 근로 환경과 관련한 적절한 보호를 받아야 함을 요구하고 있다 (ILO, 2019).

EU에서는 근로 환경 개선이 중요한 정책 목표로 인식되고 있다. 이는 통합된 유럽연합조약(TFEU)의 151조에 명시되어 있으며, 다음과 같이 기술하고 있다:

> *연합 및 회원국은 적절한 사회적 보장, 관리자와 근로자 사이의 대화, 인적자원 개발, 높은 고용률, 배제 방지, 개선이 유지되는 동안의 조화를 이루기 위하여 지속과 고용촉진, 생활 및 근로 환경 개선을 목표로 삼아야 한다.*

이러한 입장은 EU 기본 헌장 제 31조 – '공정하고 정당한 근로 환경'을 반영하며, 이는 '모든 근로자는 자신의 건강, 안전 및 존엄성을 존중하는 근로 환경에 대한 권리가 있으며', '모든 근로자들은 최대 노동 시간을 제한하고 일일 및 주당 휴일, 연간 유급 휴가 기간에 대한 권리가 있다'는 점을 강조한다.

최근 2017년 11월 17일 선포된 유럽 사회 보장 권리 규약의 두번째 챕터는 공정한 노동 환경에 관한 내용이다. 이것의 10번째 원칙은 '건강하고 안전하며 적합한 근무 환경 및 데이터 보호'에 대한 권리를 강조하며 다음과 같다:

> *근로자는 자신의 건강 및 안전에 관한 높은 수준의 보호를 받을 권리가 있다. 근로자는 자신의 전문적 필요에 적합하며 노동시장에 대한 참여를 연장할 수 있는 근로 환경을 가질 권리를 가지며, 노동 시장에 대한 참여를 연장할 수 있다. 근로자는 근로 환경에서 개인적 정보를 보호받을 권리가 있다.*

1975년 설립된 3자 EU 산하 기관인 생활 및 근로조건 향상을 위한 유럽재단(유로파운드)은 EU 회원국이 유럽의 노동 환경 개선 방법에 대한 지식을 높이고 이러한 목표를 실현할 수 있도록 돕는다.

더 나은 근로 환경에 대한 중요성은 지속가능한 개발을 위한 2030년 유엔 의제에서도 논의 되었는데, 이는 노동 기회 및 양질의 일자리 부족에 대한 광범위한 우려를 반영하고 완전 고용, 양질의 근로 환경, 빈곤 퇴치 간의 연관성을 인식한다. 지속가능한 개발 목표에는 '포괄적이며 지속가능한 경제 성장, 완전하고 생산적인 고용, 모두를 위한 양질의 일자리'를 장려하는 Goal8이 포함된다. 특히 Target8.8은 '이주 노동자, 특히 여성 이주자와 불안정한 고용 근로자를 포함한 모든 근로자들의 노동권 보호와 안전하고 안정된 근로 환경 조성'에 대한 필요성을 강조한다.

최근 수십년동안 일어난 세계화, 기술 발전, 업무 조직에 대한 새로운 접근 방식의 영향으로 인해 근로 환경을 모니터링하고 개선해야 할 필요성이 더욱 커졌다. 세계의 노동 상황은 매우 변화하였다. 경제는 농업에서 제조업으로, 그리고 서비스업으로 (때로는 농업에서 서비스업으로) 변화하였다. 새로운 생산활동이 개발되고 글로벌 공급망이 확산되었으며 노동 인력의 인구 구조가 변화하였다. 이러한 변화는 문화 규범의 변화, 노동 규제의 변화, 변화하는 경기 순환과 관련있다.

이러한 변화는 세분화된 생산과정을 구성 및 관리하는 조건을 만든 새로운 정보통신기술에 의해 촉진되었다. 정보 기술의 발전은 노동 구조, 업무 조직, 근로 환경에 큰 영향을 미쳤다. 이러한 기술은 새로운 일자리와 업무 형태 (크라우드 소싱 플랫폼)의 창출로 이어진 반면, 어떤 직업은 업무 과정에 새로운 기술이 통합됨으로써 사라지거나 변화되었다.

결과적으로 근로 생활은 여러 분야에서 결합되어 불평등이 심화되곤 했던 직업적 특성들이 분리되며 점점 더 다양한 상황으로 특징지어졌다. 근로 환경에 대한 이러한 변화의 의미를 이해하는 것은 개선된 근무의 질, 양질의 일자리, 높은 수준의 근로자 복지에 대한 정책 목표를 달성하기 위해 가장 중요하다. 이를 위하여, 오랜 시간동안 근로 환경을 모니터할 수 있는 조사 도구와 보다 다양한 노동 경험에 부합하는 설문 도구가 필요하다. 연구에 따르면 직업의 일부분만 평가하는 것은 충분치 않으며, 보다 더 완전한 그림이 필요하다. 한 연구원의 말처럼 '특정 카테고리의 직업을 기술할 때, 어떤 부분이 "좋다"고해서 다른 부분도 훌륭하다고 보장할 수 없다' (Osterman, 2013).

본 보고서에 대하여

본 비교 보고서는 근로 환경 및 근로자의 복지 향상을 목표로 하는 3자 기구인 유로파운드와 ILO 간의 파트너쉽의 결과이다. 이 파트너쉽은 유럽 근로환경조사(EWCS)를 통해 근로 환경을 측정 및 분석하는 유로파운드의 광범위한 경험, 그리고 187개의 회원국과 양질의 일자리를 위한 노동 및 사회정책에 대한 지침을 제공하는 국제 노동 기준을 갖춘 ILO의 전세계적 접근을 바탕으로 한다. 본 보고서는 국가적 파트너와 협력하여 세계 여러 국가 및 지역의 근로 환경에 대한 정보를 제공한다. 유로파운드와 ILO는 국내 및 국제 이해관계자들이 근로 환경 및 근무의 질에 대한 평가에 참여하도록 장려하는 것이 전략적으로 중요하다고 간주하였으며, 기업 및 경제적 성과뿐 아니라 개인 및 사회적 복지에 대한 중요성을 인식하였다.

본 보고서는 전 세계의 근로 환경에 대한 가장 최근의 설문조사 결과를 비교하여 제공함으로써 해당 주제에 대해 기여 한다. 이는 유럽연합, 중국, 대한민국, 터키, 미국, 중앙아메리카의 스페인어권 국가 (코스타리카, 엘살바도르, 과테말라, 온두라스, 니카라과, 파나마), 아르헨티나, 칠레, 우루과이의 약 12억명의 세계 근로자들을 고려한 연구이다.

본 보고서는 근로 환경 조사의 개발 및 관련성에 대한 설명으로 시작한다. 그 다음 물리적 환경, 사회적 환경, 근무의 강도, 기술 및 개발, 전망, 소득에 대한 분석된 결과를 비교 분석한다.

그 다음 챕터에서는 핵심 프로젝트 국가인 EU, 중국, 대한민국, 터키, 미국에서 실시된 조사의 자세한 결과를 제공한다. 또한, 이 보고서에는 지난 10년간 여러 차례 근로 환경 조사가 시행되어 온 중앙아메리카, 아르헨티나, 칠레, 우루과이에 관한 내용이 담겨있다.

세계의 근로 환경 측정

근로 환경의 주요 측정은 급여, 근로 시간, 계약적 내용과 관련있다. 작업장의 다른 기본 속성들은 일반적으로 노동 인구 조사에서 제외된다.

반면, 근로환경조사는 범위에 따라 직장 내의 다양한 문제를 다룰 수 있다. 본 보고서에서 다루는 EWCS와 그외 여러 조사도구는 다음과 같은 문제들을 포착한다:

- 근로의 질 (예: 물리적 환경, 사회적 환경, 기술 및 재량, 근무의 강도, 근로 시간의 질, 전망, 소득)과 근로 상태를 포함하여, 노동의 측면에 기여하는 위험요소 및 자원
- 직무의 결정요인 및 특성 (예: 고객과의 업무, 기술의 사용, 근무지 위치)
- 근로자 및 기업 인구 통계 (예: 연령, 성별, 노령인구, 기업 규모, 산업)
- 부업 및 다양한 활동의 업무
- 근로자들의 설문 조사를 통해 파악할 수 있는 조직적 요인 (예: 업무 프로세스, 업무 속도, 업무 속도의 결정요인, 직원 참여, 팀워크, 근무지의 인적자원 정책 및 업무 조직의 특성, 신뢰, 협력 및 조직적 보상)
- 근로자가 평가한 근로 생활의 질 (예: 일과 생활간의 균형, 건강 및 복지, 기술적 일치, 재정적 안정, 일의 지속 가능성, 결근 및 야근, 참여 및 동기부여와 같은 결과)

이러한 여러 차원을 포함함으로써 근로환경조사는 노동분야의 현대적 과제에 대한 통찰력을 제공한다 (예: 직장 생활과 사생활 간의 흐려진 경계, 수직 구조에서 수평적으로 통합된 기업 조직 성격의 변화, 아웃소싱에 대한 의존도 증가).

조사를 정기적으로 업데이트하여 새로 발생한 위험성을 통합하면 추가적인 이해를 얻을 수 있다 (예: 근로자의 프라이버시 및 직장 내 개인정보 수집).

근로환경조사는 노동과 건강간의 관계, 직장 내의 여성과 남성의 다른 경험과 같은 정책 안건의 최상위에 있는 문제를 다룬다. 다음 섹션인 '실제 근로 상황 파악 과제'에서는 우려되는 일부 정책 문제에 대해 논의하고, 조사가 연구 질문의 답변을 제공하는 데 어떠한 도움이 되는지 알아본다. 먼저, 근로환경조사 개발에 대한 간략한 역사를 다루어 본다.

근로 환경 조사의 짧은 역사

최초의 근로환경조사는 1969년 미시간 대학의 사회조사연구소의 연구원들이 미국 노동부를 대표하여 시행한 고용의 질 조사(QES)이다. 이 조사의 목적은 다음과 같다:

> *우리가 고용의 질이라고 부르는 사회적 측면에 대한 설명, 해석, 지속적인 모니터링 제공을 위함/고용된 근로자가 직면하는 다양한 근로 환경, 고용과 관련하여 경험했던 문제 및 태도와 같이 국가적으로 설명할 수 있는 신뢰성있는 데이터의 필요성을 충족시키기 위함.*
> (Staines and Quinn, 1979, p. 1).

그러나, 이 조사는 1977년 중단되었다.
유럽에서 EWCS는 1990년 부터 근로환경 측정에 대해 비교가능한 접근법을 제공하였다 (Eurofound, 2014; Smits et al, 2017). 이 조사는 덴마크, 프랑스, 독일, 네덜란드, 스페인에서 초기에 개발된 조사의 경험을 바탕으로 제작되었다 (Eurofound, 1992). 1990년 초기의 12개국으로 시작하여 2015년 EWCS는 EU28, 노르웨이, 스위스, 알바니아, 북마케도니아, 몬테네그로, 세르비아, 터키로 확장되었다. EU가 확대됨에 따라 EWCS는 유럽 및 전 세계의 근로환경조사 개발을 위한 촉매제 역할을 했으며 지표 측정 및 조사 결과에 대한 이해도를 높이는 데 큰 기여를 하였다.

유럽 외의 국가는 2000년대부터 근로환경조사를 시작하였다. 어떠한 경우에는 정부의 지원을 받았다. 다른 경우에는 개인 연구센터에서 시행하였다. 이 모두 현대의 노동분야에서의 근로환경을 더 잘 이해하려는 동기를 갖고 있다.

상자1: 라틴아메리카의 설문 모델 개발

라틴아메리카의 정책 수립자와 연구원들은 변화하는 노동시장이 근로자의 건강 및 근로 환경에 미치는 영향에 대해 우려를 표명하였다. 그러나 신뢰성있고 비교가능하며 접근가능한 데이터가 부족하여 근로 환경 및 근로자의 건강을 개선하려는 노력이 제한되었다. 지난 10년간 이 지역의 몇몇 국가들이 근로 환경 및 산업 안전 보건에 관한 연구를 수행하였으며 이에 사용된 연구도구 및 조사방식은 다양하다. 라틴아메리카의 근무의 질에 관한 지식 기반에 기여하고 지역 연구 결과의 비교가능성을 개선시키기 위한 목적으로, 세계보건기구(WHO) 와 ILO 를 포함한 정부간 조직은 지역 구성원들과 함께 근로 환경, 고용 및 건강 (ECTES)에 대한 조사를 개발하고 지역의 근로 환경 연구를 안내해줄 방법론을 개발하였다.

설문조사를 제작하는 것은 여러 단계로 이루어 진다. 95개의 연구 변수들에 대한 포괄적인 목록을 제작하기 위해 지역 및 해당 주제에 익숙한 전문가들이 라틴아메리카 국가들의 기존 설문조사를 검토한다. 그 다음, 한 국가에만 특정된 변수를 제거하여 목록을 46개로 줄인다.
나머지 변수들은 개인 및 가족 인구 특성, 근로 환경, 일반 보건을 포함한 연구의 차원으로 그룹화시켰다. 결과적으로 77개의 질문이 담긴 설문조사를 제작한다.

전문가들이 특정 질문을 개발할 때에는 기존의 근로 환경 및 건강에 대한 조사를 고려하였다. 여기에는 코펜하겐 심리사회적 설문조사, 일반 건강 설문조사, WHO의 건강 및 복지에 대한 5가지 요인, EWCS가 포함된다. 가능한 경우, 전문가들은 기존의 연구 도구와 유사한 질문을 사용하여 라틴아메리카 외의 근로 환경 연구와 비교할 수 있는 기회를 증가시켰다. 그러나 모든 질문은 라틴아메리카 및 카리브해 지역의 상황에 맞게 조정되었다.

권장된 설문조사를 개발하는 것 이외에도 전문가들은 데이터 수집의 표준화를 위하여 방법론적 프레임워크를 정하였다. 최소한의 기준에는 17세 이상의 사람들을 조사하는 것,[1] 샘플 선정과정, 인터뷰 장소(근로자의 집), 근로자와의 연락을 위한 프로토콜 (근로자의 부재시 해야 할 행동), 인터뷰 진행자를 위한 트레이닝 프로토콜, 개방형 질문에 대한 기준이 포함되어 있다.

이 프로젝트는 2016년에 종료되었다. 전문가들은 추가 개선이 가능한 영역들을 지적했지만, 설문조사와 방법론적 기준은 근로 환경 및 산업 보건 연구의 목적으로 라틴아메리카 전역에서 사용할 수 있는 조사 도구를 제공한다.

'실제 근로' 상황 파악 과제

노동은 각기 다른 노동 시장과 기업 환경에서 여러 다른 업무로 구성된 직무를 수행하는 개인의 풍부하고 다양한 경험이다. 근로환경조사는 직업 설명에 명시되어있는 설명보다는 개인이 수행하는 '실제' 직무 활동을 포착하는 것을 목표로 한다 (예: 수행해야 할 직무, 달성 목표, 이용가능한 자료, 방법, 운영규칙 및 직무구성).

이 '실제' 직무는 수행해야 할 직무와 직무의 구성방식 뿐만 아니라 직무자의 기술 및 특성, 직무에 대한 해석, 운영형태, 예기치 않은 상황에 대한 적응력 및 대응방법에도 영향을 받는다.

따라서, 직무 수행은 개인 근로자와 직무 상황 모두에 달려있다.

이러한 이유로, 설문조사는 반드시 근로자 자신이 응답해야 한다. 이러한 관점에서 근로환경조사의 설계는 강점을 갖고 있는데, 단순한 견해 및 의견이 아닌 근로자의 구체적 경험에 초점을 맞추기 때문이다. 설문조사는 이러한 방식을 통해 노동 활동의 주요 특성에 대한 정보와 근로자의 관련 개인정보, 프레임워크에 대한 정보, 업무 구성 방법에 대한 정보들을 수집한다.

1 전문가들은 어린 나이의 근로자를 인터뷰 하는 것에 대한 상당한 이점이 있음을 별견하였지만, 이러한 연령대의 그룹을 연구에 참여시키는 것은 근로자로의 접근, 부모 및 보호자의 허가 등의 이유로 복잡하다는 문제가 있었다.

따라서 근로환경조사는 '실제 근로' 상황을 포착하며, 다음의 기능을 수행한다:

- 근로자의 특성과 작업 방법을 통합한다
- 근로자가 작업환경에서 노출되는 위험요소 (및 자원)에 대한 정보를 포착한다
- 특정한 유형의 노출에 대한 빈도, 강도, 지속시간에 대한 정보를 제공한다
- 분야별, 직업별, 연령별, 성별에 따라 구분된 그룹 간의 차이 분석을 가능하게 한다
- 반복적으로 오랜 시간 계속될 때의 차이점 분석을 용이하게 한다
- 대규모의 근로자 집단을 대상으로 하여 예방활동을 촉진시킨다

상호 보완적이며 대안적인 방법으로는 전문가의 판단, 근무지 내에서의 관찰, 비디오 관찰, 근무지 내 직접 측정, 실험 환경에서의 시뮬레이션 측정이 있다 (van der Beek and Frings-Dresen, 1998). 이러한 방법들은 정밀도를 향상시키며 근로환경조사의 유용한 보완 수단이 될 수 있지만, 비용과 시간이 많이 들며 쉽게 모든 노동 인력을 고려할 수 없다는 단점이 있다.

근로와 건강의 관계

근로환경조사 개발의 주요 이유 중 하나는 노동과 건강의 관계를 탐색하기 위함이다. 물리적 위험 요인과 관련한 직업적 건강에 대한 분명한 증거들은 여러 해에 걸쳐 수집되어 왔다. 이는 또한 스트레스가 많은 직업과 심혈관 질환과 관련된 직업 역학의 인상적인 발전을 토대로 하였다.

그 중 각별히 중요한 화이트홀 코호트 연구(1967–1977년과 1985–1988년 실시됨)는 근로 환경 및 신체검사에 대한 설문조사를 통해 몇년에 걸쳐 영국 공무원들의 건강을 조사하였다. 이 연구는 스트레스를 유발하고 관상동맥성 심장질환의 위험도에 기여하는 직업의 측면에 대한 확실한 증거를 제공하도록 이끌었다.

이 조사들과 그 이후의 다른 국가적 코호트 연구들은 직업 관련 스트레스에 대한 증거들의 주요 출처이다. 이는 직무 스트레스 모델과 관련된 '검증된 설문조사' 개발에 기여했으며, 결과적으로 정책적인 관심사로서 직장 내 심리사회적 위험 증가를 설명하는데 영향을 끼쳤다. 가장 중요한 직무 스트레스 모델은 직업요구-통제 모델(Karasek, 1979; Karasek and Theorell, 1992), 노력-보상 불균형 모델(Siegrist, 1996), 직무요구-자원 모델 (Bakker and Demerouti, 2007)이다. 특히 Copsoq 설문에 대한 언급을 할 필요가 있는데 (Kristensen et al, 2005), 이는 연구를 개선 및 용이하게 하며, 직장 내 실질적 개입을 장려하는 것을 목적으로 한다. 이러한 모델은 건강 및 복지에 중요한 근로환경에 대한 평가를 도움으로써 국가적 및 유럽의 근로환경조사에 영향을 미쳤다.

특히 근무 긴장도는 제한된 자율성, 빈약한 사회적 지원, 긴 근무시간의 결과로 보인다. 긴 노동시간, 관상동맥성 심장질환 및 뇌졸중의 위험, 관상동맥성 심장질환의 위험요인으로서의 근무 긴장도에 대한 최근의 메타분석은 건강에 중요한 근로환경에 대한 과학적 증거를 제공한다.

수년에 걸쳐오며 직업 불안정성, 인원감축을 경험한 '생존자'들에 대한 건강결과와 같은 새로운 근로 및 고용에 대한 특성들이 나타났다 (Virtanen et al, 2013; Quinlan, 2016).

상자2: 노동과 건강

노동과 건강의 관계는 한 요소가 다른 요소에 영향을 미치며 양방향으로 진행된다. 이러한 영향은 즉각적이거나 (잘못된 움직임이 갑작스러운 통증으로 이어질 때) 또는 늦게 나타난다 (직무관련 스트레스에 대한 노출이 향후 건강 문제로 이어짐). 또한 긍정적(직무가 직간접적으로 건강 및 복지에 기여하는 경우) 또는 부정적(직무가 활동제한, 질병, 사망으로 이어지는 경우)으로 나타나기도 한다. 직무의 단일 특성 뿐만이 아닌 결합된 특성의 효과도 영향을 준다. 이러한 모든 효과는 근로 생활 중 또는 퇴직 후에 발생할 수 있다.

역학연구에서의 '건강 근로자' 효과는 노동과 건강 사이의 관계 분석을 어렵게 만든다. 건강 근로자 효과는 근무 기간동안 (예:야간 및 교대 근무) 고된 근로 환경에 노출된 근로자가 짧은 시간동안 노출된 근로자에 비해 더 건강하다는 발견을 말한다.

2 Kivimäki et al (2015) 603,838 남성 및 여성에 대한 결과.

3 Kivimäki et al (2012) –197,473 참여자들에 대한 결과.

건강한 결과는 반드시 직무를 반영하는 것은 아니며, 오히려 직장에서의 '건강한' 근로자 선발과 관련된 편견에서 비롯되기도 한다. 이러한 효과는 아주 어려운 근로 환경에 노출된 경우 더욱 커지며, 이는 건강과 직무사이의 관계를 감추고 단면적인 결과만을 해석할 수 있으므로 주의해야한다.

직무와 건강에 관한 연구의 또 다른 중요한 측면은 건강이 노동시장 참여에 미치는 영향이다. 건강상의 제한은 개인이 특정 직업을 유지할 수 있는 능력 (예:매우 신체적 또는 정신적 노동이 요구되는 직종) 또는 특정한 직무적 요구사항을 충족시킬 수 있는 능력 (예:교대근무)에 제한을 줄 수 있다. 이러한 제한으로 인해 직무 및 작업장을 맞춤 개조해야할 수 있으며, 이는 협상 및 구성이 어려울 뿐만 아니라 많은 비용도 든다.

이러한 효과는 건강한 행동, 회복능력, 보건 서비스에 대한 접근과 같이 개인적 또는 집단적 상황에 따라 다르다. 또한, 개인의 삶에 따라 다양한 효과가 있을 수 있으며, 복지시스템 및 노동시장의 규정에 의해 조정될 수도 있다.

고용주 및 직장 동료들은 근무 조직 및 인적 자원 정책을 통한 역할 뿐만 아니라, 잠재적으로 팀 내에서 격식없는 역할을 하기도 한다. 이러한 방식으로 경영진의 자각없이 근로자의 어려움을 돕기위한 과제가 공유되고 준비될 수 있다.

하지만, 건강을 넘어 그 이상의 문제를 고려하는 것이 중요하다. 근로 환경에 대한 연구개발은 인체공학, 직업의학, 사회학, 직업심리학, 경제, 조직연구 및 조사 방법론과 같은 노동문제를 다루는 다양한 분야의 관심사 및 증거를 바탕으로 한다. 이는 노동 및 연구 분야의 3자 이해관계자들의 우려와 관심사를 반영한다. 이러한 관심사에는 직장에서의 남녀 역할 변화와 근로 및 고용의 질 모니터링 증가가 포함된다.

직장에서의 남성과 여성

노동 인구에서의 여성 참여 증가는 노동 시장의 근본적인 발전이다. 근로환경조사에서 이러한 발전을 고려하는 것은 남성과 여성의 노동 모두가 적절히 반영되는데 있어 중요하다. EWCS의 경우,시간이 지남에 따라 여러가지 조정사항이 도입되었다.

- 설문지는 고객대응 업무와 정서적 노동에 대한 지표 통합과 직업적 분리와 관련된 특정 위험 및 자원을 통합하도록 조정되었다.
- 몇 가지 질문의 문구가 수정되었다. 예를 들어, 여성 간호사가 환자를 들어올리는 것을 무거운 짐을 옮기는 것과 다르게 인식하는 경우에는 환자를 들어올리거나 이동하는 것에 대한 새로운 지표가 추가되었다.
- 직장에서의 성별 차이를 포착하도록 한다. 예를 들어, 1995년부터 EWCS는 개인의 '직속 상관이 남자인지 여자인지'에 대한 질문을 포함했다.
- 성별 차이, 남녀의 역할 및 삶의 여러 영역에서의 기여도를 파악한다. 이는 가계 구성에 대한 데이터, 가정에서의 노동의 강도, 개인 영역에서의 무급 노동이 기록됨을 의미한다.
- 여성과 남성이 가정에서 다른 수준의 경제력을 갖고 있다는 질문을 제기한다. 예를 들어, 소득의 관점에서 누가 집안의 가장인지를 통해 파악한다.
- 일과 가족간의 갈등 및 여파에 대한 문제 뿐만 아니라 일과 삶의 균형에 대한 질문이 제기되었다.
- 차별, 성희롱, 직업분리와 같은 성별 문제가 제기되었다.
- 성별에 따라 분리된 결과를 얻을 수 있다.
- 결과 분석은 남성 및 여성의 노동 세계가 성 인지적 방식으로 제시되도록 신중히 고려된다.

근무의 질 측정

근무의 질에 대한 몇 가지의 국제적 프레임워크가 존재한다 (상자 3 참고).

프레임워크의 대부분은 근무의 질을 모니터링하고 평가하기 위해 필요한 일련의 지표들을 정의하였다. 근로환경조사는 이러한 모니터링을 돕기 위해 특별히 배치되었다.

프레임워크는 근무의 질에 대한 다양한 측면을 강조하지만, 직무 특성에 대한 정보로 보완된 다차원적인 방식으로 이를 평가한다. 프레임워크의 특정한 초점에 따라 근로자의 개인적 기호, 근로생활 및 일과 생활간의 균형에 대한 평가, 노동시장 지표에 관한 추가정보, 사회적 보호, 직장에서의 관리방식 및 기업적 성과 등과 같은 문제에 대한 정보를 수집한다.

상자 3: 근무의 질에 대한 국제 정책 프레임워크

양질의 일자리에 관한 ILO의 프레임워크는 1999년에 시작되었다. 이 프레임워크의 주안점은 자유, 형평, 안정성 및 인간존엄이 보장되는 조건에서 여성과 남성이 양질의 생산적인 일을 할 수 있는 기회를 창출하는 것이다.이 프레임워크는 성별 평등을 교차 문제로 하여 고용, 사회적 보호, 사회적 대화, 그리고 직장에서의 권리를 구축하는 것을 목적으로 한다. 이 의제의 10가지 전략요소에 해당하는 지표들은 다음과 같다:

- 고용 기회
- 충분한 급여와 생산적 노동
- 양질의 근무시간
- 근로, 가족, 개인생활의 결합
- 폐지되어야 할 직무
- 직업의 안정성
- 고용에서의 동등한 기회 및 대우
- 안전한 근로환경
- 사회적 보장 및 사회적 대화
- 고용주 및 근로자 대표

EU에서 근무의 질은 유럽 고용전략의 일부이다. 2001년 EU가 개발한 근무의 질에 관한 'Laeken 지표'는 다음과 같다:

- 본질적인 근무의 질
- 평생학습 및 경력개발
- 성별 평등
- 직장에서의 건강 및 안전
- 유연성 및 안정성
- 노동시장으로의 포함 및 접근
- 직무조직 및 일과 삶의 균형
- 사회적 대화 및 근로자의 참여
- 다양성 및 차별금지
- 전반적인 경제성과 및 생산성

이 접근법은 2010년 유럽위원회에 의해 개정되었으며, 근무의 질의 4가지 차원을 정의하고 모니터링을 위한 일련의 지표를 제안하였다:

- 사회경제적 불안정성
- 교육 및 트레이닝
- 근로 조건
- 일과 삶의 균형 및 성별 균형

유럽연합 경제위원회(UNECE, 2015), ILO, Eurostat은 고용의 질을 측정하고 분석하기 위한 통계적 프레임워크를 개발하였다. 이 프레임워크는 다차원이며 다음의 7개의 차원을 포함한다:

- 고용의 안전 및 윤리
- 소득혜택 및 고용
- 근무시간 및 근로생활과 비근로생활 사이의 균형
- 고용의 안정성 및 사회적 보호
- 사회적 대화
- 기술개발 및 트레이닝
- 직장 내 관계 및 직무 동기부여

가장 최근의 프레임워크는 OECD 직업전략의 일부로 개발되었다 (2014, 2018). 이 프레임워크는 근로자의 복지에 가장 중요한 고용의 측면에 초점을 맞추고, 이를 결정하는 3가지 보완요소인 급여의 질, 노동시장의 안정성, 근로환경의 질을 기반으로 한다. 대표 지표는 '근무 긴장도'로서, 이는 시간적 압박 또는 신체적 위험요소같은 과도한 직무상의 요구나 직무 자율성, 학습 기회, 직장 내 사회적 지원같은 자원의 부족으로 구성된다. 근무 긴장도 지표 방법론은 OECD에 의해 더 큰 직무 자원 및 직무상의 요구를 포함하도록 개정되었다. 데이터가 없는 국가에서는 '긴 시간의 노동'이 근무 긴장도의 대안으로 사용되었다 (OECD, 2015). 최근 공표된 근로환경의 질 모니터링을 위한 지침은 6개의 영역에 기초한 개념적 프레임워크를 제안한다 (물리적 및 사회적 환경, 직무 과제, 조직적 특성, 근로시간, 직업 전망, 본질적인 직업의 측면) (OECD, 2017a).

근로환경조사의 정책 관련성

근로환경조사는 근무의 질, 직업의 미래, 업무조직 및 혁신과 같은 주요 주제를 다룬 토론에 증거를 제공한다. 이 조사는 근로 환경에 대한 설명을 수치화된 형태로 제공하며, 각기 다른 그룹의 근로자별, 직업별, 분야별, 근로 상황별 비교가 가능하다. 또한, 다양한 상황적 요인을 고려하여 데이터간의 관계를 분석할 수 있다.

데이터 접근이 가능한 독립적 연구원이 자주 수행하는 이러한 분석은 정책 안건과 관련한 많은 문제들과 관계있다. 이에 대한 사례는 ICT기반의 모바일 업무, 기술 개발같은 직장내의 개발, 지속 가능하거나 집약적 형태의 노동, 선택적 혹은 포괄적인 직무 관행, 노동과 복지와 같이 직업, 근로자, 기업간의 관계에서 중요하게 여겨지는 관심사 (직무관련 스트레스, 정신적 건강)을 포함하고 있다.

분석은 기업 또는 회사 관행에 대한 중요성을 이해하는 문제 또한 다루었다. 이는 조직의 중심과 본질에 대해 묻는다: 해당 회사는 학습적인 조직 또는 참여도가 높은 조직인가?

회사의 관행은 또한 근로자가 구조조정을 경험하는 방식과 참여를 장려하는 문화에 있어 중요할 뿐만 아니라, 직장내 사회적 불평등, 성역할, 일과 삶의 균형과 같이 더 광범위한 사회적 사안에도 중요한 역할을 한다.

이러한 주제에 기반한 증거에 기여하는데 있어, 근로환경조사는 다른 국가들과 같이 제도적 맥락을 설명하는 출처로부터 이점을 얻고, 관찰된 수치적 차이를 설명하는데 도움이 된다.

요약하자면, 새로운 지식은 종종 데이터와 연구의 결합을 통해 만들어진다. 유럽의 정책결정에서의 EWCS 활용은 데이터와 이에 대한 분석이 정부와 관련있을 뿐만 아니라, 고용, 사회문제, 성평등을 다루는 사회적 파트너, 연구원, 시민단체들과도 연관이 있음을 나타낸다.

본 보고서는 글로벌 관점에서의 작업환경을 처음으로 비교함으로써, 근로환경에 대한 신뢰성 있는 증거 제공을 위해 필요한 연구에 투자하고 전 세계의 근무의 질을 개선하는데 필요한 변화를 식별 및 구현하여 정책 입안자와 사회적 파트너들의 유사한 관심사를 촉진시키려는 목적을 갖고 있다.

2 비교 개요

소개

본 보고서의 파트2에 등장하는 국가 및 지역 근로환경조사 분석에 근거하여, 이번 챕터에서는 근로의 질에 대한 결과를 비교 분석 해본다.

이러한 비교분석은 이전에는 시행된 적이 없다. 근로환경에 대한 국제적인 비교를 수행함으로써 이 보고서는 국가 혹은 지역적인 유사성 및 차이점이 특정한 국가적 상황 (차이점의 경우)에서 비롯된 것인지 아니면 직업별 또는 분야별 특성 (유사성의 경우)에서 비롯된 것인지 밝혀내고 근로의 질에 대한 이해를 높이기 위해 도움을 준다. 노동의 미래에 대한 현재의 논쟁을 감안할 때, 근로 환경에 대한 국제적 비교연구를 수행하는 것은 개선된 근로의 질과 양질의 일자리를 현실화 시키기 위한 과정과 계획을 보다 잘 평가할 수 있다.

본 보고서에서 다루는 설문조사는 범위, 질문의 구성, 응답의 규모가 다를 수 있지만 근로의 질에 대한 여러 차원의 정보를 제공한다 (부록 2). 결과적으로, 어떠한 정보는 직접 비교될 수 없다. 설문조사에는 본 보고서에서 사용되지 않은 추가적인 정보도 포함되어 있다. 이러한 정보에 관심있는 경우에는 해당 국가의 연구팀과 그들의 작업을 참고하길 바란다.

일부의 정보는 직접 비교가능 하다. EU 회원국 및 터키의 경우, 유럽 근로환경조사(EWCS)는 비교가능한 데이터를 제공한다. 이 조사는 대한민국에서 시행된 설문조사 디자인의 시초이기도 하다. 미국에 대한 데이터는 EWCS와 매우 흡사한 설문조사를 통해 수집되었다. 그러나 EWCS의 방식인 응답자의 가정에서 이루어 지는 직접 대면 인터뷰가 아닌 온라인으로 응답을 수집하였다. 중국의 근로환경에 대한 설문은 EWCS에서 파생되었으며, 중국 사회과학원에 의해 6개의 대도시에서 이루어진 중국 도시 노동조사에 포함되었다. 표본 접근법 및 현장작업의 방법은 EWCS와 동일하지 않았다. 라틴아메리카에 관한 챕터는 다양한 설문조사 및 방법론을 기반으로 한 다양한 국가적 조사를 활용한다. 중앙아메리카의 설문조사는 이 지역의 6개의 스페인어권 국가에 대한 비교가능한 정보를 제공하고 전체 노동 인구를 다룬다. 칠레의 설문조사는 전국적인 설문 조사이며, 우루과이의 설문조사는 1만명 이상이 거주하는 도시의 근로자들을 표본으로 한다. 아르헨티나의 설문조사는 5명 이상의 직원이 있는 도시지역의 정식 등록 기업의 근로자들로 제한하였다. 모든 설문조사의 현장조사 날짜는 다양하다 (조사에 관한 세부 정보, 방법론,.비교가능성 등은 부록을 참고하시오).

저자는 설명 및 분석에 대한 다른 국가들의 교차적 데이터를 갖고 있지는 않다. 하지만 이것이 결과를 비교할 수 없다는 의미는 아니다. 채택된 접근법은 수치적 데이터를 통한 질적 비교였으며 결과 분석을 위한 제도적 맥락을 제공한다. 이 분석은 또한 결과를 논의 및 검증하기 위한 과정 중에 나온 국가 연구팀의 의견을 반영하기도 하였다. 이 프로젝트가 미래의 근로 환경에 대한 데이터 개발을 위한 촉매제 역할을 할 수 있기를 바란다.

본 보고서의 일부는 다양한 맥락 (경제 및 노동시장)에 대한 정보를 제공하고, 일반적인 논쟁과 우려되는 문제에 대해 논의하며, 비교적 관점에서 데이터를 보고하고, 미래에 대한 몇 가지 과제를 간략히 설명한다.

근로의 질 검토

근로의 질은 전 세계 국가들의 중요한 정책적 관심사이다. '노동의 미래'의 맥락에서 ILO가 시행한 국가적인 대화는 미래를 위한 유일한 현실적인 전략은 모두를 위한 양질의 일자리라고 결론내렸다 (ILO, 2017a).
근로자에게 혜택을 주는 직업의 질은 긍정적이며 만족스러운 근로 생활을 지원한다. 따라서 높은 수준의 근로의 질은 건강과 복지, 일과 삶의 균형, 재정적 안정, 기술 개발과 관련있다 (Eurofound,2016). 이러한 결과는 모든 국가의 보고서에 포함된 통계 분석결과 확인되었다.

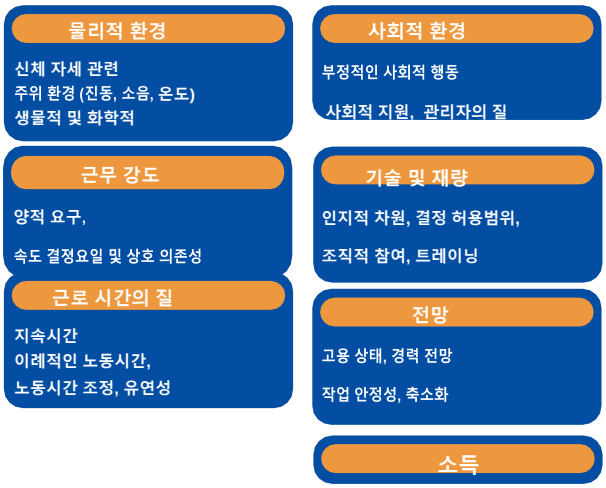
근로의 질은 기업의 성과, 생산성, 혁신과도 밀접한 관련이 있다. 특히 근로의 질 향상은 병가로 인한 결근 및 생산성 저하와 관련있다. 또한, 근로의 질은 근로자의 동기부여 및 조직적 헌신 뿐만 아니라 창의성 및 노동력 발전을 뒷받침하는 환경을 형성하는데 기여한다.

유로파운드가 수행한 근로의 질에 대한 운용 및 구조화를 바탕으로 하여, 이 챕터와

지역 및 국가에 대한 챕터는 물리적 환경, 근무의 강도, 근무 시간의 질, 사회적 환경, 기술 및 재량, 전망, 소득으로 정의되는 7가지 분야로 구성된다 (표1). 이 7가지 분야는 근로의 질 개념의 다차원적 속성을 반영하고, 7가지 분야를 구성하는 지표들은 근로자의 건강 및 복지에 대한 독립적인 영향 (긍정적 또는 부정적)을 갖고 있다 (Eurofound, 2012a).
각 분야는 직무의 수준, 고용주와 근로자 사이의 계약관계가 설정된 위치, 직무관리를 위한 정책 및 규정이 구현되는 곳의 속성을 반영한다. 두번째로, 직무적 자원 (물리적, 심리적, 사회적, 조직적 측면)과 요구를 반영하는 긍정적 및 부정적인 직무의 특성을 지표로 구성된다. 세번째로, 이 지표들은 객관적인 관점에서의 직무적 특징을 다루며, 이는 관찰 가능한 특정 근로의 질을 의미하고 직장에서의 근로자의 요구를 충족시키는 것과 관련된다. 특히, 이러한 특성은 역학 연구를 통해 근로자의 건강 및 복지에 긍정적 및 부정적인 인과적 영향을 미친다고 입증되었다.

분석의 초점은 근로의 질에 중점을 두었기 때문에 설문조사에 있는 노동 및 고용에 관한 일부의 특성은 본 보고서에서 다루지 않았다. 오히려 근로 환경의 복잡성을 줄이고 근로자가 직면하는 '위험'과 이러한 위험을 줄이기 위한 '자원'에 초점을 맞추는 것이 목적이었다. 예를 들어, 고객을 대응하는 근로자는 자신의 일을 즐길수도, 즐기지 않을 수도 있기 때문에 분석의 초점은 근로자의 일에 대한 설명에 있지 않고,

표 1: 근로의 질의 7가지 영역



출처: *유로파운드*

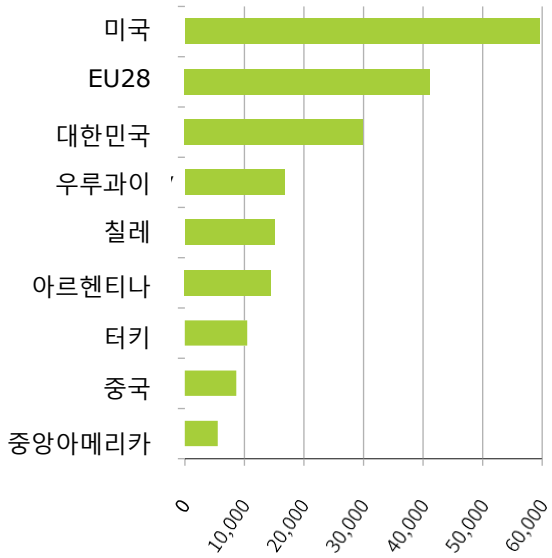
고객을 대응하는 근로자의 잠재적 위험이 무엇인지 (예: 시끄러운 환경, 예의없는 고객), 잠재적 위험을 완화하기 위한 자원은 무엇인지 (예: 관리자 혹은 동료의 도움, 유연적인 근무시간, 자신의 생각을 업무에 적용하는 능력)에 있다.

경제 및 노동 시장

본 보고서에서 다루는 국가 및 지역의 다양성에 주목할 필요가 있다. 세계적 무역 및 금융시스템에 통합된 국가들에 중점을 두더라도, 경제의 규모는 세계 최대 규모의 선진국 부터 신흥국, 개도국에 이르기까지 다양하다.

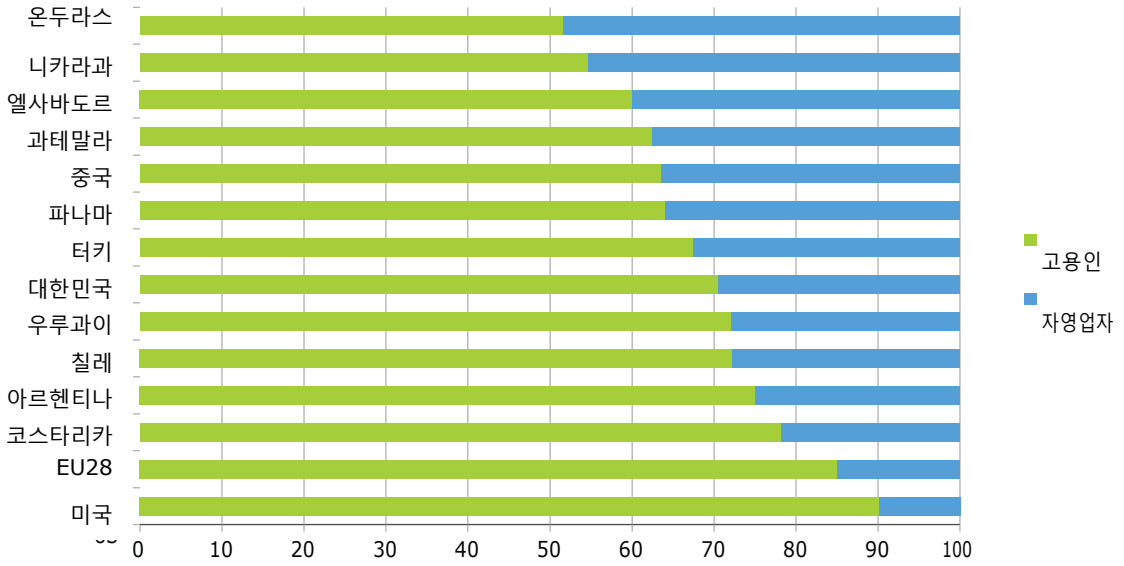
종종 경제발전의 수준은 근무의 질을 보여주는 요소 중 하나라고 주장된다. 표2는 본 보고서에서 다룬 국가 및 지역들의 각기 다른 1인당 GDP에 대한 비교 정보를 제공하며 미국의 1인당 소득 수준은 중앙아메리카의 소득 수준을 10 대 1로 앞선다.

표 2: 1인당 GDP, 2017



참고: *1인당 미국달러로 측정, 2017.*
출처: *IMF (2018); OECD (2017) EU28.*

표 3: 국가 및 지역별 고용상태 (%)



참고: *15세 이상의 인구; 아르헨티나는 도시지역에 제한됨.*
출처: *각 개별 국가는 2016년. EU28에 대한 데이터는 EU-LFS 2015, Eurofound(2016).*

노동인구에 대한 설명

본 보고서에서 다루는 국가들의 근로자 수는 10억명 이상이며, 여기에는 EU의 2억 2,100만명, 미국의 1억 5,300만명, 중국의 7억 7,600만명[4], 대한민국의 2,600만명, 라틴아메리카의 4,000만명 이상이 포함된다.[5] 노동시장의 구조는 국가별로 크게 다르다. 예를 들어 피고용인의 비율은 미국에서 가장 높고, 중앙아메리카에서 가장 낮으며, 중앙아메리카의 자영업자의 비율은 상당한 규모이다 (표 3).

국가별로 고용에 대한 차이가 있지만 한가지 결과는 일정한데, 여성의 고용률은 항상 남성보다 낮다는 것이다 (표4).

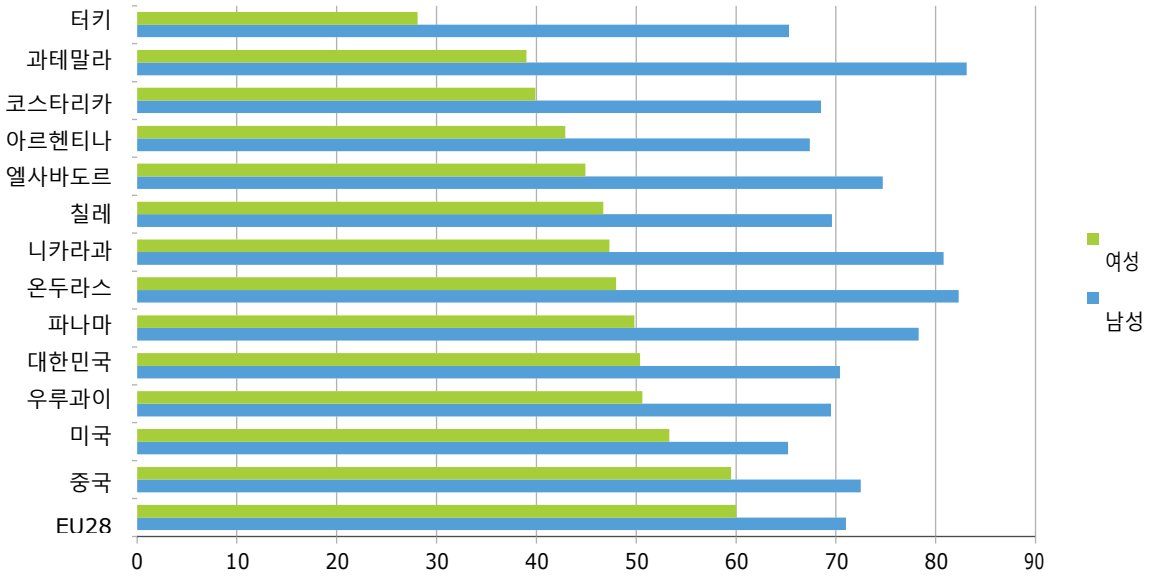
설문조사에 응한 모든 국가에서 지난 10년간 여성 고용률이 증가한 반면 남성의 고용률은 전반적으로 하락했음에도 불구하고 이러한 결과는 계속 되었다.

본 보고서에서 다루는 국가들은 경제구조 및 전문화의 측면에서 차이가 있으며, 이는 모든 분야 및 직무에 걸친 노동인구 분포와 직접적인 연관이 있다. 중앙아메리카, 특히 니카라과, 과테말라, 온두라스에서는 여전히 노동 인구의 28%이상이 농업에 종사한다. 이는 터키 및 중국에서도 여전히 상당한 규모이다. 제조업은 다른 곳에 비해 중국에서 상대적으로 더욱 중요하다. 거의 모든 나라가 구조적 변화로 인해 서비스업이 전체 고용의 절반 이상을 차지하게 되었다 (표 5).

4 중국에서는 2가지 설문조사가 사용되었다: 중국도시노동조사(CULS)는 6개의 대도시를 다루었으며 EWCS의 질문을 기반으로한 근로의 질에 대한 모듈이 포함되었다. 중국 여성의 사회적 지위에 대한 조사(SSWCS)는 몇가지 질문을 보충하기 위해 사용되었다. SSWCS는 중국의 모든 영토를 대표한다

5 ILO STAT, 2018. 국가별 총 고용 데이터. 가장 최근년도. 접근: 2018년 6월.

표 4: 성별에 따른 국가 및 지역별 고용률 (%)

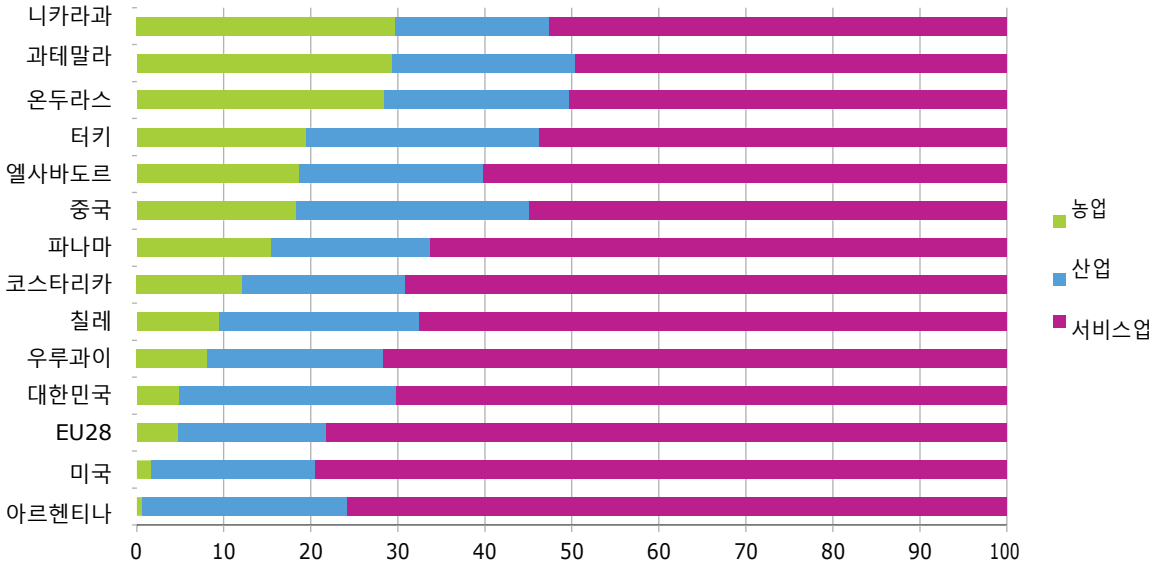


참고: *15세 이상의 인구; 아르헨티나의 데이터는 도시지역에 국한됨.*
출처: *각 개별국가의 데이터는 2016년 ILOSTAT. EU28의 데이터는 EU-LFS 2015, Eurofound(2016).*

가장 큰 고용률을 보이는 분야는 무역, 운송, 숙박 및 외식, 상업 및 행정 서비스로서 본 보고서의 모든 국가들의 30% 이상의 고용을 제공하며, 대한민국, 파나마, 코스타리카, 엘살바도르, 아르헨티나, 칠레에서는 전체 고용의 40% 이상을 차지한다.

건설은 파나마, 아르헨티나, 칠레, 중국에서 전체 고용의 8%이상을 차지하는 산업이다. 공공행정, 지역사회 및 사회적 서비스는 과테말라에서는 16%, 우루과이와 미국에서는 30%이상을 차지한다 (ILOSTAT, 2016, 2018).

표 5: 국가 및 지역별 주요 분야 고용 (%)



참고: 15세 이상의 인구. 아르헨티나: 도시의 인구에 국한됨. 서비스업은 건설, 운송, 공공행정, 금융, 상업, 무역, 그외 서비스가 포함됨.
출처: 각 개별국가의 데이터는 2016년 ILOSTAT. EU28의 데이터는 EU-LFS 2015, Eurofound(2016).

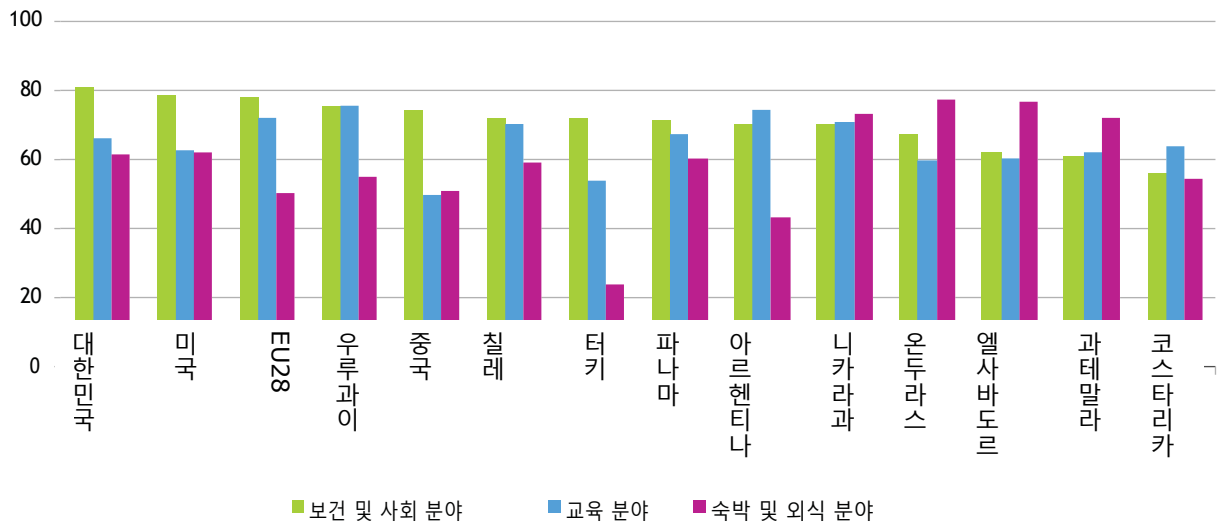
노동인구의 분야별 및 직업적 분포는 매우 큰 성별의 차이를 반영하고 있다. 거의 모든 곳에서 여성은 서비스업, 특히 건강, 교육, 숙박 및 외식업에 지나치게 치우쳐 있다 (표 6). EU, 칠레, 대한민국, 파나마, 우루과이에서는 금융 및 보험분야의 여성 근로자 비율이 남성보다 높다.. 엘살바도르, 온두라스, 니카라과의 상업에서는 남성보다 여성의 비율이 더 높다. 중국에서는 농업에 종사하는 여성이 남성보다 상대적으로 많다. 일반적으로 건설, 운송 및 산업 분야에는 남성의 비율이 높다.

경제 상황에 따라 파트타임직이나 임시직 같은 비정규직의 발생률이 더 높은 경우도 있을 수 있다. 이는 특히 많은 여성이 시간제 근무를 하는 상업 분야나 많은 남성들이 일시적으로 고용되는 건설분야에서 그러하다 (ILO, 2016a). 그러나 같은 분야 내에서도 일반적으로 직업별 성 차별이 상당히 많으며, 여성은 보통 사무 및 행정 업무를 수행하는 반면, 남성은 관리 및 기술직에 훨씬 더 많이 종사한다. 성 역할에 대한 고정관념 뿐만 아니라, 여성의 가정 내 책임이 커질수록 여성의 직업 선택 및 경력 발전에 영향을 미치게 되어, 여성들이 노동시장에 참여하는 기회는 더 제한적이다.

고용, 분야, 직업, 성별의 측면에 대한 다양성은 여러 국가들에서 관찰된 다양한 종합적 결과를 조성한다. 이는 근로환경의 측면에서 결과의 다양성에 중요한 역할을 하지만 몇 가지 공통된 경향이 확인되어야 한다. 예를 들어, 분야별 성별 분리는 여성은 고객, 환자, 학생과의 상호작용에 더 많이 노출되어 감정적 노동이 커지고, 남성은 긴 작업 시간과 더 많은 신체적 노동에 노출된다는 사실을 부분적으로 결정한다. 직업적 분리는 직장 내 자율성, 책임의 범위, 재량, 급여, 경력의 전망과 밀접한 관련이 있으며, 남성과 여성 사이의 차이는 국가와 상관없이 크게 두드러진다.

본 보고서에서 비교되는 국가들 사이의 또 다른 중요한 차이점은 노동 시장의 공식성 및 비공식성의 정도 차이이다. 비공식성은 고용과 자영업, 다양한 경제 부문에서 찾아 볼 수 있다. 이는 비공식적 경제단위 (비공식 부문) 또는 공식기관에서 고용인이 세금 및 사회보장을 이유로 당국에 신고하지 않은 경우 존재한다 (ILO, 2013a). 비공식성은 수백만의 기업이 활동하고, 수억명의 노동자들이 생계를 이어나가는 전 세계 노동시장에서 중요한 특징으로 남아 있다. 본 보고서에서 다루는 국가들에서 전체 고용률 중 EU 및 미국의 비공식 비율은 1자리에서 낮은 2자리 수 인 반면, 과테말라 및 온두라스는 80%이상까지 달한다 (ILO, 2013b). 비공식성은 선진국에서도 계속 존재하지만, 저소득 국가에서는 구조적으로 불완전한 고용으로 인하여 할 수 없이 자영업자를 추구하게 된 근로자들이 많다.

표 6: 국가 및 지역별 서비스 분야의 여성 근로자 비율(%)



참고: 분야별 여성 비율, 15세 이상의 인구, *아르헨티나: 도시인구만으로 제한됨.*
출처: *각 개별국가에 대한 데이터는 2016년 ILOSTAT. EU28: EU-LFS 2015, Euronfound (2016).*

비공식성의 특정한 특성 및 상황은 국가와 지역에 따라 크게 다르다. 그럼에도 불구하고 비공식성은 근로자가 사회보장체계에 기여하지 않음을 의미하기 때문에 근로자에게 중요한 결과를 초래하며, 고용 관계에 있는 경우에는 관련 고용법규가 적용되지 않아 근로시간, 최저임금, 유급휴가, 출산휴가, 질병 및 장애에 대한 사회보장 혜택 등 근로자의 권리에 제한이 있을 수 있다. 따라서, 비공식성은 개인 근로자의 근로 환경을 형성하는데 중요한 역할을 할 수 있다.

물리적 환경

직무가 수행되는 곳의 물리적 위험 및 물리적 환경에 대한 모니터링은 수년간 근로환경조사에 포함되어 왔으며 오랜 관심을 받아 왔다. 물리적 위험을 제거하거나 최소화하는 것은 산업 보건 및 안전의 핵심이며 특히, 지난 세기동안 농업 및 제조업 분야에서 이러한 위험을 최소화하기 위해 수많은 노력을 해왔다. 과거와 비교했을 때, 오늘날의 근무지들은 이 분야의 개선을 보여준다. 그럼에도 불구하고, 근무지에서의 물리적 안전은 지속적인 정책적 관심사로 남아 있으며, 심리사회적 위험 (사회 환경 및 근무 강도에 관한 분야)과 같은 다른 영역도 새로운 관심사로 부상하였다.

물리적 위험에 대한 노출은 농업, 공업, 건설업에만 국한되지 않는다. 이는 서비스업에서도 빈번히 발생한다. 물리적 위험은 근로자가 제품과 같은 무거운 짐을 주기적으로 들어올리거나 환자와 같은 개인을 돕고 이동해야하는 등 특정 직업 활동과 본질적으로 연관되어 있다. 이러한 직무가 일상적인 경우에는 해당 위험에 대한 노출을 피하기 어렵다. 또 다른 경우에는, '비정기적' 혹은 '잠재적'으로 열, 추위, 생물학적 물질에 노출되는 경우도 있다.

이러한 노출 (물리적 위험)은 직무 수행 조건에 따라 달라진다. 예를 들어, 작업 요구 수준이 높은 경우, 근로자가 보호장치 또는 장비를 사용하지 않거나 동료의 도움을 기다리지 않아 자세 관련 위험에 노출될 수 있다.

물리적 위험에 대한 노출은 매우 '성별적' 이다 (Thébaud-Mony et al, 2015). 이는 부분적으로는 노동시장의 분리와 성별에 따른 직업 선택으로부터 기인한다. 또한, 여성 및 남성에게 적용되는 속성에 대한 고정관념은 신체적 위험을 숨기는 결과를 낳기도 한다. 예를 들어, 육체적 힘이 남성의 자질로 여겨지기 때문에 육체적 노동이 요구되는 직무에서 남성이 노출될 수 있는 위험이 '보이지 않게'될 수 있으며, 직무의 신체적인 면을 가리고 남성의 신체적 특성에 대한 다양성을 인정하지 않을 수 있다.

이와 비슷한 맥락에서 여성이 수행하는 일부 직업에서 물리적 측면은 보이지 않곤 한다. 예를 들어, 안내원, 미용사, 판매점 직원은 많은 시간을 서서 보낸다. 마찬가지로, 여성들의 컴퓨터 작업 비율이 올라감에 따른 반복적인 움직임의 발생률은 잘 드러나지 않는다. 청소부로 근무하는 여성들은 종종 불편한 자세로 일을 한다. 마지막으로, 사례연구에 따르면 같은 직종의 남성과 여성은 동일한 직무를 수행하지 않는 것으로 나타났다. 예를 들어, 병원의 청소 직원에 대한 연구에 따르면 남성은 바닥 청소를 하는데 더 많은 시간을 할애하는 반면, 여성은 보통 화장실 변기 청소를 하고, 이러한 경우 여성은 남성에 비해 더욱 불편한 자세에 노출된다 (Messing, 2016). 이러한 '비가시화' 과정은 남성 및 여성의 응답률에 영향을 줄 수 있다.

물리적 위험에 노출되면 부상 및 사고로 이어질 수 있으며 건강에 영향을 줄 수 있고, 이는 회사의 성과에 대한 영향으로 이어진다. 본 보고서에서 다루는 모든 국가 및 지역에는 물리적 위험을 해결하기 위한 광범위한 예방 및 규제 방법이 마련되어 있다. 현재의 분석에서는 3가지 물리적 위험인 자세관련, 주변 요소, 생화학적 요소를 고려한다.

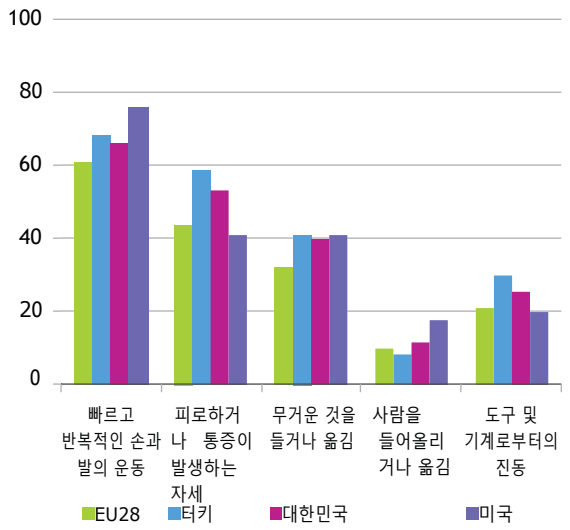
이 연구에 포함된 대부분의 국가별 비교가능한 근로환경조사에는 핵심주제로서 물리적 위험에 대한 노출이 포함되어 있다. 이는 모든 설문조사에서 광범위하게 다루어졌는데, 유럽, 터키, 미국, 대한민국의 설문조사에서는 비교가능성이 높으며, 라틴아메리카의 국가들과는 일부의 비교가능성 (라틴아메리카 국가들 사이에서는 높은 비교가능성)이 있고, 중국의 데이터 출처와는 비교가능성이 낮다 (질문의 개요 – 부록 1). 대부분의 조사에는 해당 쟁점에 대한 다양한 지표가 포함되어 있다.

자세관련 위험에 대한 노출

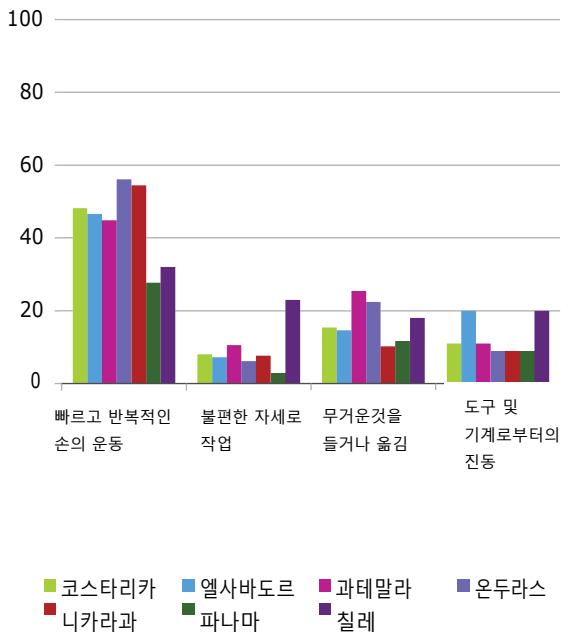
자세관련 위험에는 진동에 대한 노출, 피로한 자세, 사람 운반, 무거운 짐 운반, 반복적인 움직임 등이 포함된다. 이러한 위험요소는 직무에 의해 발생하며 근로자의 자세에 영향을 미칠 수 있다. 이러한 요소는 근골격계 관련 증상과 연관이 있으며 심각한 질병 (일부국가에서는 직업적 질병으로 분류됨)으로 이어질 수 있다 (Tynesetal, 2017). 이는 질병으로 인한 결근으로 인한 노동 시장 참여에 영향을 미치며 심각한 경우에는 노동 시장에서의 조기 퇴출로 이어질 수 있다. 이와 같은 위험에 노출된 근로자들은 근골격계 질환의 상당 부분을 예방할 수 있다. 하지만, 연령이 올라감에 따라 자세관련 위험에 노출되는 것을 견디기 어려워 질 수 있다 (Eurofound, 2012b).

데이터에 따르면 이 연구에서 다루는 지역들에서는 육체 노동이 매우 일반적이다. 일부 노동자들에게는 육체 노동이 그들의 직무의 주요 특징이기도 하다

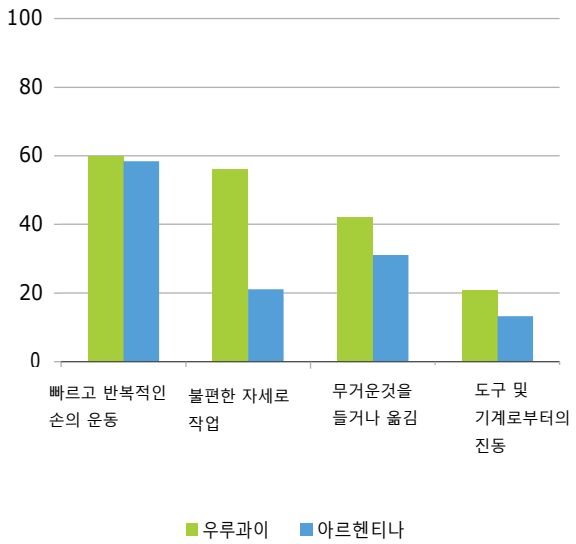
표 7: 국가 및 지역별 자세관련위험에 대한 노출(%)



참고: *1/4 이상의 시간동안 위험에 노출.*



참고: *중앙아메리카: 최소 1/2이상의 시간동안 위험에 노출; 칠레: 작업일의 최소 절반 이상 위험에 노출*



참고: *우루과이: 무거운 것을 들거나 옮기는 것은 사람을 포함한다. 최소한 가끔 이상 위험이 존재함; 아르헨티나: 항상 위험 존재*
출처: *EWCS 과 국가별 설문조사.*

모든 국가의 모든 분야에서 자세관련 위험은 일반적으로 빈번하게 나타난다 (표 7).

¼ 이상의 시간동안의 반복적인 손 또는 팔의 운동은 가장 광범위한 직무 관련 위험으로서, 유럽은 60%이상, 한국 66%, 터키 68%,미국은 76%에 달하는 근로자들에게 영향을 미친다. 이와 같은 국가들에서 40%-60%에 (미국 41%,EU43%, 한국 53%, 터키59%) 해당하는 근로자들이 피로하거나 고통스러운 업무 자세를 보고하였다.
1/3 이상의 근로자들은 1/4이상의 시간을 무거운 짐을 운반 및 이동해야 한다고 보고했다 (유럽 32%, 한국, 터키, 미국 40%).

약 8–18%는 자신의 업무 중 ¼이상의 시간에 사람을 들어올리거나 옮기는 일이 필요하다고 응답했다 (유럽연합 10%, 터키 8%, 한국 12%, 미국18%). 미국의 최대 20%에 해당하는 근로자들과 EU(20%), 터키 (30%) 한국(26%)의 근로자들은 최대 ¼ 이상의 시간동안 진동에 노출되어 있다. 중국의 전국 SSWCS 조사 데이터에 따르면, 근로자의 19%가 장시간 동안 서 있거나 웅크린 자세 또는 무거운 짐을 운반하는 업무로부터 주기적인 영향을 받는 것으로 나타났다.

라틴아메리카의 국가에서는 질문은 비슷했지만 응답 범위가 달랐으며, 중앙아메리카에서는 일반적 근무일 중 절반, 절반에서 1/4사이, ¼ 이하, 절대없음의 척도를 사용하였다. 아르헨티나는 근로자의 노출정도를 절대없음, 때때로, 항상 중에서 측정하였다. 칠레는 근로자의 노출정도를 절대없음, 때때로, 하루의 절반, 하루종일 중에서 측정하였다. 우루과이는 일반적인 작업 중 노출이 절대없음, 때때로, 꽤 자주, 자주, 항상 중에서 발생하는 정도를 묻는다 (데이터는 노출/비노출로만 나타냄).

중앙아메리카, 아르헨티나, 칠레 및 우루과이의 데이터에 따르면 반복적인 운동의 발생률이 매우 높음을 확인할 수 있다. 중앙아메리카 조사에 포함된 국가들 중, 30%를 보고한 파나마를 제외한 모든 국가의 절반에 해당하는 근로자들이 절반 이상의 시간동안 반복적인 손과 팔의 운동에 노출되어 있다. 칠레에서도 비슷한 비율이 보고되고 있다. 중앙아메리카에서는 무거운 것을 운반하는 것이 불편한 자세의 작업보다 더 자주 발생하며, 과테말라의 25%, 칠레의 23%의 근로자들이 불편한 자세의 작업을 하고 있다고 보고하였다. 우루과이의 21%는 자신이 직무시 진동에 노출되어 있다고 보고하였다. 도시의 공식적인 회사들만 포함된 아르헨티나 조사의 경우에는 5%가 지속적인 진동의 노출, 8%가 간헐적 노출을 보고했다.

규모 및 범위의 차이때문에 아르헨티나 및 우루과이의 데이터는 중앙아메리카 및 칠레의 데이터와 직접적인 비교가 가능하지 않다. 아르헨티나에서는 3명 중 1명이 사람 또는 무거운 짐을 드는 작업이 항상 (7%) 또는 가끔 (27%)있다고 보고했다. 반복적인 손과 팔의 운동은 더 일반적인데, 38%가 항상, 20%가 때때로 경험한다고 응답했다. 아르헨티나의 15%가 때때로 불편한 자세로 작업한다고 응답한 반면, 7%는 항상이라고 답했다. 또한 설문조사는 직무를 위한 상당한 완력 (밀고 당기는 작업)의 필요 여부를 묻는다. 18%는 때때로 그렇다고 답했고 6%는 항상 그렇다고 답했다. 우루과이의 노출 대비노출에 관한 데이터에 따르면 노출의 비율이 다른 나라에 비해 높았다. 그럼에도 불구하고 비슷한 계층구조가 나타난다. 우루과이의 조사에 따르면 60%가 때때로 반복적인 운동에 노출되고, 56%는 때때로 불편한 자세에 노출되며, 42%는 때때로 무거운 짐을 운반해야한다. 이 국가들에서 시행된 통계경제학적 분석에 따르면 이러한 자세관련 위험이 근로자들의 건강에 큰 악역향을 끼침을 확인할 수 있다.

설문조사에 따르면 일반적으로 모든 직종은 피로하거나 통증을 유발하는 자세, 무거운 짐 운반, 반복적인 손과 팔의 운동에 어느정도 노출되어 있다. 진동에 대한 노출은 기술자, 공장 기계공, 숙련된 농업 근로자들에게서 집중적으로 발생하며, 사람 또는 무거운 짐을 운반하는 업무는 서비스업 (특히 보건분야)과 판매업에서 많이 발생하고, 기술직 및 전문직에서는 별로 발생하지 않는다.

모든 분야에서 어느 정도의 자세관련 위험에 대한 노출을 보고하고 있다. 고 위험분야는 모든 나라에서 동일하며 (농업, 건설업, 운송업, 공업이 첫번째이고, 노출이 더 낮은 두번째는 보건 및 기타 서비스업이다), 계층 구조는 국가별로 다르다.

주변 위험에 대한 노출

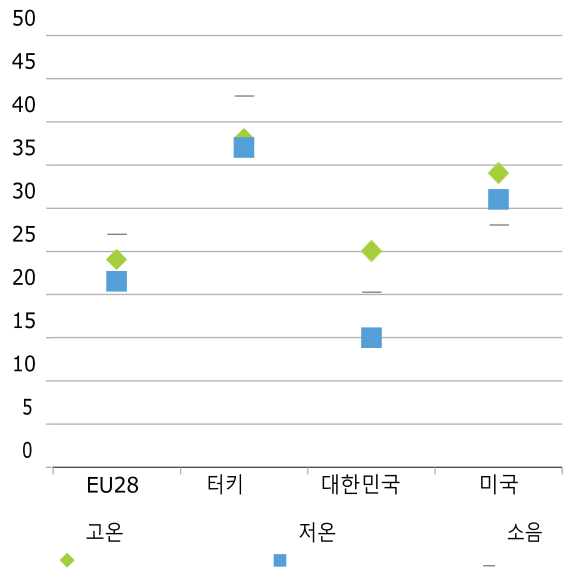
주변 위험에는 소음, 고온, 저온에 대한 노출이 포함되며, 물리적 위험 중 2번째로 노출이 높은 요소이다. 기술 노동자, 숙련된 농업 노동자, 공장 및 기계 운영자, 기초 직업군 노동자들이 이러한 위험에 가장 많이 노출된 그룹이다. 건설업, 농업, 공업, 운송업은 이러한 위험이 가장 많이 보고되는 분야이다. 미국의 경우에는 공공행정 및 보건 분야에서 중간 수준의 위험노출이 있다고 보고하고 있다.

큰 소음에 노출되면 청각장애의 위험이 증가하는 반면, 일반적인 소음에 대한 노출은 수면장애, 소화기관 통증, 피로, 과민성, 고혈압으로 이어질 수 있다. 이러한 부정적인 결과는 소음 및 작업의 본질에 달려있다. 특히, 상점의 배경음악과 같이 업무 관련성이 없는 소음과는 달리, 근로자들은 업무의 일부로서 발생하는 소음은 보다 쉽게 견딜 수 있다. 또한 소음에 대한 불편함이 증가함에 따라 업무에 대한 집중력이 요구된다. 따라서 소음은 근로자의 성과 및 안전에 영향을 줄 수 있다.

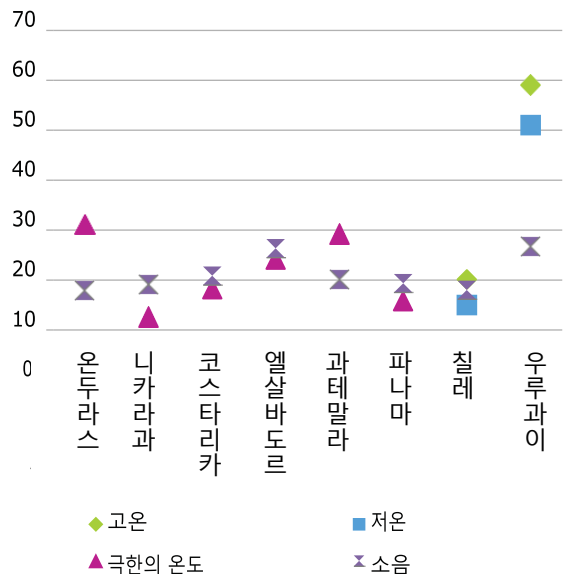
중국의 SSWCS 데이터에 따르면 근로자의 18%가 소음에 노출되어 있으며, 비농업 분야의 후커우 근로자들이[6] 가장 많이 노출되는 것으로 나타났다. 칠레에서는 근로자의 18%가 근무일의 절반 이상 '소음이 너무 커서 대화를 위해서는 목소리를 높여야 한다'고 답했다. 한국 21%, EU 28%, 미국 29%, 터키 44%의 근로자들이 적어도 ¼ 이상의 시간동안 시끄러운 소음을 경험한다고 응답했다. 우루과이에서는 27%의 근로자들이 때때로 큰 소음에 노출된다고 보고하였다.
중앙아메리카에서는 엘살바도르에서 소음 노출이 가장 높으며, 26%의 근로자가 절반 이상의 시간에 소음에 노출된다고 보고되고 있다.

6 '후커우'는 1950년대 이래로 정부의 세대 등록 체계의 일환으로 사용된 체류자격등록을 말한다. 수십년간, 모든 중국인들에게는 후커우 지역 (현지인 또는 이주자)과 후커우 지위 (농업 또는 비농업)가 지정되었다. 비농업 현지인 후커우 세대는 이주민 또는 농업 후커우 세대에 비해 더 나은 교육, 사회적 보장, 건강 보험, 광범위한 직업 기회 등의 사회복지 혜택을 누릴 수 있다.

표 8: 국가 및 지역별 주변위험에 대한 노출(%)



참고: *¼ 이상의 시간동안 위험 노출.*



참고: *중앙아메리카: 최소 절반의 시간동안 노출; 칠레: 작업일의 절반 이상 노출, 우루과이: 때때로 노출*

많은 사람들이 업무 시, 야외 혹은 더운 실내환경의 높은 온도에 노출되고 있다. 높은 기온, 복사열, 높은 습도, 뜨거운 물체와의 직접적인 접촉, 격력한 신체활동과 관련된 업무는 열 관련 질병을 유발할 가능성이 높다. 이러한 요소가 있는 근무 환경은 주조 공장, 화학 공장, 채굴장, 일반 공장 뿐만 아니라 베이커리, 제과점, 상업용 주방, 세탁소, 통조림 공장 등 이다. 가사 노동자들 또한 많은 열에 노출되곤 한다. 과도한 열은 전반적인 피로를 증가 시키고, 땀을 발생시켜 도구 사용을 어렵게 하며, 더 많은 힘을 요구하게 한다.

농장 작업, 건설, 석유 및 가스 작업, 석면 제거, 조경, 비상 작업, 유해폐기물 작업 등 더운 날씨와 직사광선 아래에서 이루어 지는 야외활동은 근로자들의 열 관련 질병 위험을 증가시킨다.

¼ 이상의 시간동안 고온에 대한 노출은 (표8) 조사에 참여한 근로자들의 약 ¼-1/3가 보고하였다(유럽연합 23%, 한국 25%, 미국34%, 터키38%). 칠레 근로자의 20%는 '하루의 절반이상' 고온에 노출되고 있다. 중앙아메리카의 1/3에 달하는 근로자들은 극한의 온도를 경험한다고 응답했다. 이 조사에는 태양 복사열에 대한 측정이 따로 포함되어 있으며, 절반에 달하는 근로자들이 직무 수행 중 태양열이 노출된다고 응답했으며 이는 농업, 건설업 그리고 노점상에서 많이 발생한다. 우루과이에서는 근로자의 59%가 '신체적 활동을 하지 않아도 땀을 흘리는 고온'에 때때로 노출된다고 응답했다.

추운 환경에서 일하는 것은 냉동고 안에서 일하는 것 뿐만 아니라 환경미화원, 경찰관, 소방관, 응급의료진 및 노점상과 같이 오랜 시간 야외에서 일하는 것도 포함된다. 중앙 난방이 흔하지 않은 중저소득 국가의 경우에는 난방이 되지 않는 실내에서 일하는 근로자들도 포함된다, 너무 추우면 손이 마비되어 무언가를 집기 어렵고 힘이 든다. 냉동고에서 일하는 근로자, 야외 농업 및 건설 근로자 등 추위와 함께 일하는 근로자들은 한랭 스트레스, 동상, 그외의 피부 및 발에 문제의 위험이 생길 수 있다.

한국 15%, 유럽 21%, 미국 31%, 터키 37%에 해당하는 근로자들은 ¼이상의 시간동안 저온에 노출되어 있다. 칠레에서는 15%가 하루의 절반 이상을 저온에 노출되어 있다고 응답하였다. 반면, 우루과이 조사에서는 '때때로' 라는 광범위한 표현을 사용하였는데, 51%의 근로자들이 '추위를 느끼는' 저온에 노출될 때가 있다고 응답하였다.
아르헨티나의 경우에는 질문의 표현이 다르며, 근무지의 온도에 대해 매우 좋음부터 매우 열악 중 응답할 것을 묻는다. 76%는 좋음 또는 매우 좋음으로 응답하였고 12%는 보통, 5%는 열악 또는 매우 열악하다고 응답했다.
주변 온도 상승을 포함한 기후 변화는 여러 방법으로 근로자의 안전 및 건강에 영향을 끼칠 가능성이 많다 (참고 Schulte et al (2016), 기후 관련 위험에 대한 7가지 범주).

고온의 실내 및 실외 환경에서 작업을 하는 근로자들은 기온 상승과 극심한 열 때문에 더 더워질 수 있다. 열에 노출되면 손에 땀이 발생하고, 안전안경에는 습기가 차며, 현기증 및 뇌기능 저하의 위험 뿐만 아니라 부상의 위험도 증가한다. 업무 자율성이 낮고 극한의 온도에 잘 적응하지 못하며, 성과급을 받거나 재정적 어려움을 겪는 근로자들은 이러한 위험에 더욱 취약하다.

생화화적 위험에 대한 노출

이 섹션에서는 연기 및 독성 증기, 담배 연기, 먼지, 화학 물질 또는 감염성 물질 등 불쾌하거나 위험할 수 있는 요소에 대한 노출을 다룬다. 대부분의 경우, 이러한 물질에 대한 노출은 특정 작업 활동과 관련있다.

설문조사에 따르면 생화학적 위험이 물리적 위험 중 비율이 가장 낮지만, 그럼에도 불구하고 설문조사에 응답한 ¼의 근로자는 하나 이상의 생화학적 물질에 노출되어 있으므로 심각하게 고려할 필요가 있다.
남성은 화학물질, 독성물질, 담배연기에 자주 노출되는 반면, 여성은 보건분야에 많이 종사하기 때문에 생물학적 폐기물에 많이 노출된다.
이러한 위험에 대한 노출은 기술자, 공장 및 기계 운영자, 농업 종사자, 기초 직업군 노동자와 같은 4가지 분야에 집중되어 있으며 국가별로 순위는 다르다. 이러한 위험에 노출되는 분야의 범위는 상당히 크며 건설, 공업, 보건, 농업, 운송업이 포함된다. 청소와 미용같은 서비스 분야에서도 이러한 위험물질에 노출될 수 있다.

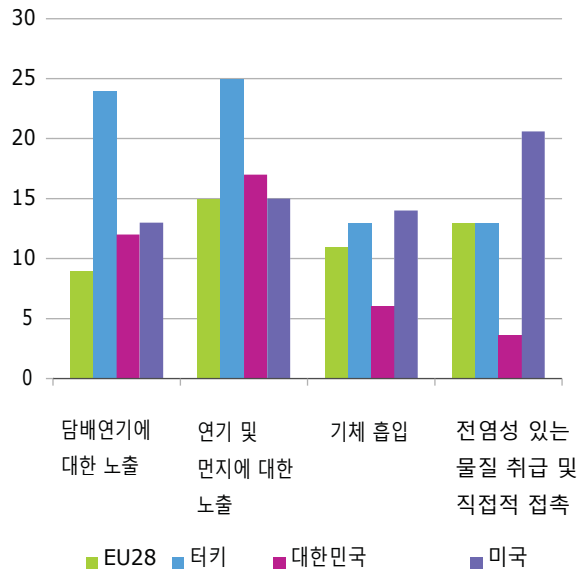
화학적 위험요소 및 독성물질은 광범위한 건강결과 (자극, 민감성, 발암) 및 물질적 효과 (가연성, 부식, 폭발위험)에 영향을 미친다. 이러한 물질에 대한 노출은 공업 분야에서 자주 발생하지만, 보건 및 미용분야에서도 발생한다. 일부 물질은 사용시 변형되며 발암성 물질이 될 수 있다.

화학 물질과 관련한 산업 안전에 대한 제어 모델의 구조에 따르면 가장 선호되는 방법은 완전한 제거이며, 그 다음으로는 덜 위험한 물질로의 대체, 공학적 제어, 관리 시스템 및 관행, 그리고 보호장비 사용이 있다.
미국, 터키, 유럽의 20%, 한국의 8%에 해당하는 근로자들은 화학 제품 및 물질을 다루거나 접촉한 적 있다고 응답하였다. 라틴아메리카에서는 파나마 4%, 온두라스의21% 에 달하는 근로자들이 이러한 위험요소를 보고하였다.

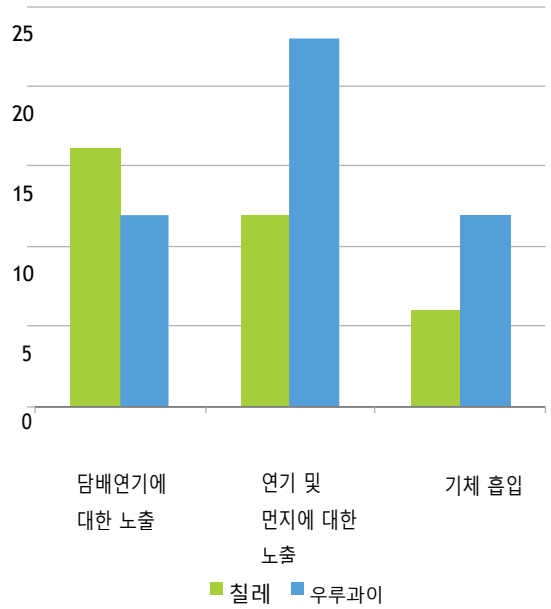
중국의 SSWCS에 따르면 5명 중 1명 이상이 연기 혹은 먼지에 노출되는 것으로 보고되었다. 중국 근로자의 16%는 화학적 위험에 노출되어 있다.

농업 후커우 지역의 노동자는 최고 수준의 화학적 위험에 노출되어 있고, 비농업 및 농업 후커우 사이의 차이점은 연기 및 먼지에 대한 노출과 관련되어있다.

표 9: 국가 및 지역별 생화학적 위험에 대한 노출(%)



참고: ¼ 이상의 시간동안 노출



참고: *칠레: 하루의 절반이상 위험 존재; 우루과이: '항상' 또는 '자주' 위험 존재*

EU, 미국, 대한민국의 15% 이상, 터키의 25% 근로자들이 1/4이상의 시간동안 연기 및 가스 (용접 또는 배기가스), 분진 및 먼지 (나무가루 또는 무기물 먼지)에 노출되어 있다(표 9). EU 11%, 터키 13% , 미국 14%, 한국 6% 에 달하는 근로자들은 용제 및 희석제 같은 기체에 노출되어 있다.

그래프에 따르면 히루의 절반이상 위험에 노출되는 칠레의 근로자는 6%이며, 우루과이에서 가끔이상으로 노출되는 비율은 12%이다.

생물학적 물질에는 박테리아, 바이러스, 곰팡이, 기타 미생물 및 관련 독성물질이 포함된다. 이러한 물질은 가벼운 알레르기 반응에서 심각한 의학적 상태 또는 사망에 이르기까지 다양한 방식으로 건강에 악영향을 줄 수 있다. 이러한 유기체는 자연환경에 널리 퍼져있다. 이들은 물, 토양, 식물 및 동물들에게서 발견된다. 미생물은 빠르게 번식하고 생존을 위해 최소한의 자원만이 필요하기 때문에 다양한 환경에서 잠재적인 위험요소가 될 수 있으며, 잠재적 노출은 특정 작업 과정 속의 예상된 노출보다 더 자주 발생하곤 한다. 미국 18%, EU 및 터키13%, 한국 4%의 근로자들은 폐기물, 체액, 실험 물질 등 감염성 있는 물질을 취급하거나 접촉하고 있다고 응답하였다.

직장 내의 간접 흡연에 대해 언급할 필요가 있는데, 이는 공중 보건 및 직업적 건강에 대한 문제이기 때문이다. 전 세계의 많은 국가에서는 공항, 건물, 직장과 같은 공공장소에서의 흡연금지 또는 제한을 통해 흡연률을 낮추기 위한 조치를 취하고 있다.
예를 들어, 한국에서의 직장 내 흡연금지 조항은 간접 흡연에 대한 노출을 줄였을 뿐만 아니라, 흡연자의 비율과 개인의 일일 흡연량도 줄이는 효과를 가져왔다 (Kim, 2009). 많은 유럽 국가에서 포괄적 및 부분적인 직장 내 금연 조치가 시행되었으며 실질적인 증거를 통해 보았을 때 이는 담배연기에 대한 노출을 줄이는 효과적인 정책이다 (Origo and Lucifora, 2010). 이러한 노력에도 불구하고, 노출 비율은 계속 높게 유지되고 있는데, 터키 24%, 미국 13%, 한국 12%, 유럽 9%에 해당하는 근로자들이 1/4이상의 시간동안 담배연기에 노출되고 있는 것으로 나타났다.

칠레에서는 16%의 근로자가 하루의 절반이상 담배연기에 노출되어 있으며, 연기 및 먼지 (12%), 화학적 물질 (8%), 기체 (6%), 감염성 물질 (4%)에도 노출되고 있다고 보고했다. 우루과이의 12%에 해당하는 근로자들은 때때로 담배연기에 노출되어 있다. 중앙아메리카의 과테말라 및 온두라스의 근로자들은 가장 높은 수준의 독성 및 화학물질에 대한 노출을 보고하였고, 코스타리카의 근로자들은 담배연기에 가장 자주 노출되는 것으로 보고되었다 (17%).

물리적 위험 노출에 대한 주요결과

상기의 일반적인 설명은 상당한 수의 근로자가 업무상 겪험하는 물리적 위험에 대한 중요성과 관련성을 나타낸다.

조사에 따르면 설문조사에 참여한 모든 국가 및 지역에서 물리적 위험이 매우 빈번하게 발생하고 있으며, 이는 노동인구의 상당 부분에 영향을 미치고 있다. 자세관련 위험은 근로자들 사이에서 매우 일반적이다.
예를 들어, 데이터가 없는 중국을 제외하고는, 절반에 해당하는 근로자들이 반복적인 손 및 팔의 운동에 노출되어 있다. 근로자의 약 1/5은 고온에 노출되어 있다. 저온 및 소음에 대한 노출도 비슷한 비율로 기록되었다. 담배에 대한 노출에 관련해서는 국가 및 지역간의 중요한 차이가 있는데, 이는 직장 내 금연 조치가 효과적일 수 있음을 시사한다. 여러 유형의 경제 상황에서, 기술자, 공장 및 기계 운영자, 농업 근로자, 가사 노동자와 같이 동일한 직군들이 이러한 위험에 높은 수준으로 노출되어 있다.

건설업, 제조업, 농업, 운송업, 보건 및 접객업 분야의 근로자들은 이러한 위험들에 복합적으로 노출되어 있다. 비공식적 근로자 및 시골지역의 근로자들은 노출 위험도가 더 높을 수 있다.

남성은 건설업 및 운송업과 같은 신체적 노동이 요구되는 직종에 많이 종사하기 때문에 평균적으로 여성에 비해 물리적 위험에 더 많이 노출된다. 하지만 여성은 보건 분야에 종사하는 경향이 크기 때문에 환자를 들어올리거나 이동해야 할 일이 많다. 남성과 여성은 비슷한 수준으로 반복적인 손 및 팔의 운동에 대한 노출을 보고하는데, 이는 조사에 참여한 모든 국가 및 지역에서 매우 빈번하게 발생하는 위험이다. 유럽에서는 고령 근로자의 신체적 위험에 대한 노출이 적은 반면, 한국 및 다른 국가에서는 그렇지 않다. 고용 상태 및 계약에 따라 이러한 위험에 노출되는 경우가 다양하므로, 위험 예방이 여러 방식으로 구현 및 관리되어야 한다.

설문조사에는 물리적 위험의 노출에 대한 지표, 물리적 환경, 예방책 등 관련 주제들이 포함되어 있다.
교차조사에 대한 비교가능성이 제한적이므로 이는 다루지 않았다. 방법론적 관점에서, 이 연구의 후속으로는 물리적 환경 및 요구에 대한 질문들의 비교분석으로 구성될 수 있다:

- 설문조사에서 다루는 모든 질문과 개념의 체계적 지도화
- 남성과 여성의 위험이 얼마나 비판적으로 다루어 졌는지, 재검토가 필요한지에 대한 조사
- 주제에 대한 정보를 포착하기 위한 일반적인 질문모듈 개발

근무의 강도

이 섹션은 직업적 요구와 관련된 주제를 다룬다. 작업량이 너무 많거나, 정신적 및 육체적 에너지를 너무 많이 요구하는 경우, 여러 업무를 동시에 해야하는 경우에는 가장 효과적인 또는 건강한 방식으로 직무를 수행하기 어렵다. 요구사항이 너무 없는 직무도 문제의 원인이 될 수 있지만, 연구에 따르면 지나치게 요구사항이 많은 작업은 심각한 건강 악화 위험의 증가와 관련이 있다. 격렬한 수준의 작업은 대부분의 직업 관련 스트레스 모델의 핵심적인 구성요소이다.
직무 스트레스의 '요구-통제' 모델 (Karasek, 1979; Karasek and Theorell, 1992) 과 '노력-보상 불균형 모델 (Siegrist, 1996)에 따르면, 직무 요구 수준은 다른 중요한 직업적 측면과 함께 검토된다. 수많은 역학 연구에 따르면 높은 요구수준은 심혈관 질환, 근골격계 질환, 우울증 위험 증가와 관련 있다.
이는 제한된 결정 허용범위 (기술 및 재량 지표에 포함된 측면)와 업무 지원(사회적 환경 지표에 포함)의 제한이 결합될 때 특히 그러하다.

또한, 조직의 관점에서 직무의 강도가 반드시 더 나은 성과와 관련이 있는 것은 아니다. 서둘러 일하는 것이 반드시 효과적인 방법으로 일하는 것은 아니며, 인원 감축과 결합되거나 진보된 기술의 혜택을 받지 못하는 경우에는 직무 수행 지연, 잘못된 의사소통, 부조화, 결과물의 질 저하를 초래할 수 있다. 따라서, 일을 즐겁고 보람되게 여긴다 하더라도, 높은 강도의 업무는 직무의 질에 부정적인 영향을 미치는 것으로 간주될 수 있다.
직무의 강도는 측정하기 어렵다.
대부분의 조사에서는 속도 결정 요인의 유형과 객관적인 수치, 주관적인 수치 (근로자의 자체 평가)를 모두 포함한다.

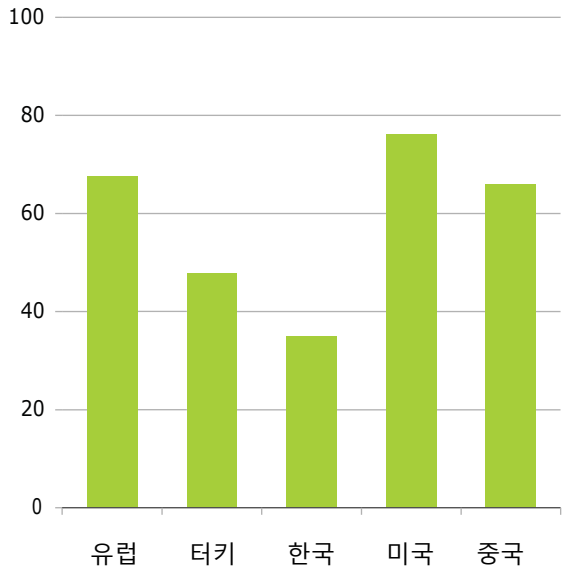
속도 결정 요인 및 상호 의존성

직무 설계의 핵심요소는 사람들이 업무를 수행하는 속도이다. 여기에는 고객의 요구사항, 성과 목표, 자동화 시스템의 속도, 관리자로부터의 직접적 요구, 동료 등 여러 유형의 제약 조건이 영향을 줄 수 있다. 이러한 직무 속도의 결정 요인은 직무 조직 및 직무 분석의 관점에서도 중요하다. 회사가 생산에 대해 유연성을 갖게되고 고객의 요구에 보다 적극적으로 대응함에 따라, 직무 활동의 리듬과 성과에 대한 '기계'와 '인간 통제' 사이의 균형이 변화하였다.

이는 통제가 하향식으로 관리자에 의해 시행되는지 또는 더 수평적으로 동료에 의해 (직무 수행을 위해 서로 의존하는 상황이 되기도 함) 수행되는지에 관한 것이다.

대부분의 국가에서 고객 (환자, 학생, 대중을 포함하는 광범위한 정의)은 근로자의 절반 이상 (EU 68%, 중국 66%, 터키 48%, 한국 35% -표 10)에게 속도 결정의 첫번째 요인이었다. 미국에서는 고객의 직접적인 요구사항이나 상사 및 고객의 통제를 수치화하기 때문에 질문의 표현이 조금 다르다. 다시 말하자면, 압도적인 수의 근로자(76%)들이 속도를 결정하는 첫번째 요인은 고객의 직접적 요구 사항이다. 이는 아르헨티나에서도 마찬가지 인데, 속도 결정의 주요 요인에 대한 응답에 따르면 36%가 외부적 요구를 주요 요인으로 인식하였다.

표10:국가 및 지역별 직접적 요구 발생률(%)



참고: *모든 국가에서 양자택일의 방법이 사용되었으며, 표시된 비율은 '그렇다'의 비율이다.*

동료 또는 관리자에 의한 내부적 조율은 두번째로 중요한 속도 결정 요인이다. 수평적 조율 (동료)은 중국과 터키에서 첫번째(45%) 를 차지하고 EU에서는 39%를 차지한다. 수직적 조율 (관리자)는 한국에서 (32%) 가장 많이 차지한다. 미국에서는 수평 조율(55%)이 수직 조율 (52%)에 비해 약간 더 많았다.

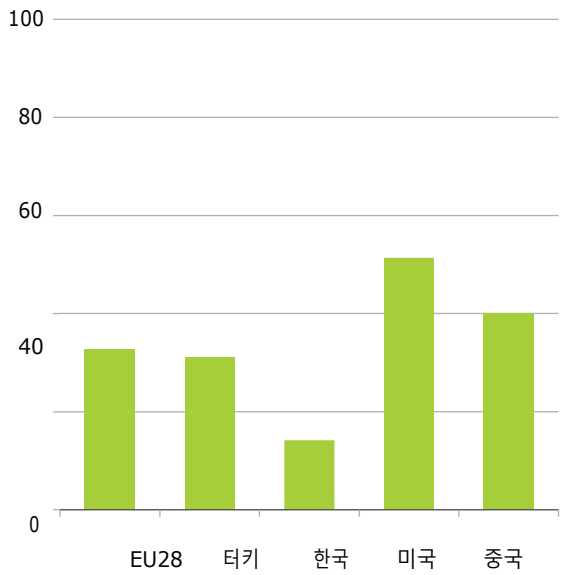
수치화된 생산 및 성과 목표에 따라 결정되는 작업의 속도는 다음과 같다: 미국 44%, 유럽 42%, 중국 38%, 터키 37%, 한국 16%의 근로자가 이에 대한 의존성을 보고하였다.

마지막으로, 작업 속도는 자동화된 기계의 속도 또는 제품의 이동속도에 의해 결정되기도 하며, 이는 미국 25%, 중국 17%, 터키 30%, EU 18%, 한국 8%에 해당하는 근로자들에 의해 보고되었다.

우루과이의 근로자들은 때때로 작업속도 결정요인에 노출되고 있다고 응답하였는데, 65%는 외부적 마감일, 57%는 생산 목표, 54%는 관리자의 요구, 41%는 기계의 속도 및 제품 이동속도에 의존한다고 응답하였다.
전체 근로자의 ¼이 때때로 4가지 속도결정요인에 노출되고 있다고 응답하였으며, 이는 건설업 근로자들이 가장 많이 노출되는 것으로 나타났다.

작업 속도 결정요인의 수와 상호의존성은 직무 강도에 대한 객관적인 지표로 간주된다. 속도결정요인의 수가 많을수록 근로자가 여러 제약 조건을 동시에 다루어야 할 가능성이 높다. EU의 근로자 33%가 최소 3개의 작업속도결정요인과 함께 상호의존성이 있음을 보고하였다. 표에 따르면 이는 중국 40%, 미국 51%, 한국 14%(표 11) 이다. 여러 연구들은 직무 강도에 대한 다중의 속도 결정요인의 영향을 분석하였다. 이는 갈등(고객에게 양질의 서비스를 제공하기 위해 필요한 시간과 관리자의 재촉사이의 갈등)과 근로환경 및 근로자의 복지 악화로 이어질 수 있다. 기초 직업군 근로자, 관리자, 기술자, 공장 및 기계 운영자는 상호의존성을 더 자주 경험한다.

표 11: 국가 및 지역별 3가지 속도결정요인 발생률(%)

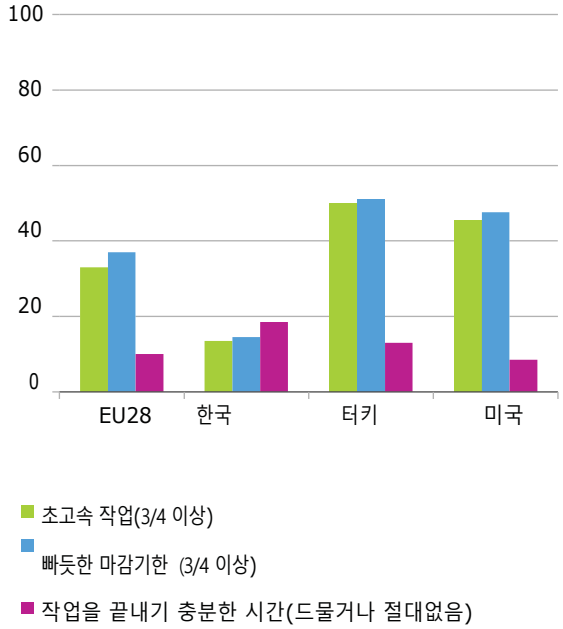


양적 요구

터키, 미국, 유럽에서는 강도 높은 노동이 일반적이며 (표 12), 터키 근로자의 절반(51%),미국48%, EU 37%에 해당하는 근로자들이 근무시간의 ¾ 이상 엄격한 마감일을 지켜야했다고 응답했고, 한국에서는 14%만이 이러하다고 응답했다.
고속의 작업은 전체 근로자중 33-50%가 경험하며 비슷한 패턴을 보인다. 터키 50%, 미국 46%, EU 33%에 해당하는 근로자들이 ¾ 이상의 시간동안 빠른 속도의 작업을 경험하며 한국에서는 14%만 그렇다고 응답했다.

아르헨티나에서는 16%의 근로자가 '항상' 빠른속도로 일한다고 응답한 반면, 59%는 때때로 그러하다, 25%는 절대로 그렇지 않다고 응답했다. 우루과이에서는 근로자의 51%가 때때로 너무 '빠른' 속도에 노출된다고 보고하였다.
중앙아메리카는 국가마다 차이가 있는데, 항상 또는 자주 강도 높은 작업을 한다고 응답한 근로자의 비율은 엘살바도르 근로자의 절반, 과테말라 29%, 온두라스 28%, 나카라과 24%, 코스타리카 12% 이었다.
중앙아메리카의 모든 국가에서 이러한 경우는 임시 계약직의 근로자에게서 가장 많이 나타났다.

표 12: 국가및지역별양적 요구(%)



참고: *'초고속 작업' 과 '빠듯한 마감기한에 맞춘 작업은' ¾ 이상의 시간동안 나타남, '작업을 끝내기 충분한 시간'은 드물거나 거의 없음.*

유럽, 한국, 터키, 미국에서는 남성이 여성에 비해 좀 더 빠른 속도의 작업 또는 빠듯한 마감시한을 갖고 일하는 경향이 있지만 이러한 차이는 크지 않다. 반면 약간 더 많은 여성들이 남성에 비해 충분히 작업을 끝낼 시간이 거의 또는 아예 없다고 응답하였다. 충분한 시간이 전혀 또는 거의 없다고 응답한 비율은 미국 9%, EU 10%, 터키 14%, 한국 19% 등 다양하다. 칠레에서는 10%의 근로자가 직무를 끝낼 시간이 충분치 않다고 응답하였는데, 이는 여성의 19%이다.

EU 16%, 미국 19%, 한국 및 터키 4%에 해당하는 근로자들이 업무 중 방해가 되는 중단을 경험했다고 응답하였다.

기술자, 공장 및 기계 운영자, 기초 직업군 근로자는 가장 높은 수준의 양적 요구를 받는다. 모든 국가 중 작업 강도가 높은 분야는 제조업, 건설업, 운송업이다. EU 에서는 상업, 접객업, 보건 부문의 근로자들이 높은 수준의 직무 강도를 경험하고 있음이 확인되었다.

정서적 요구

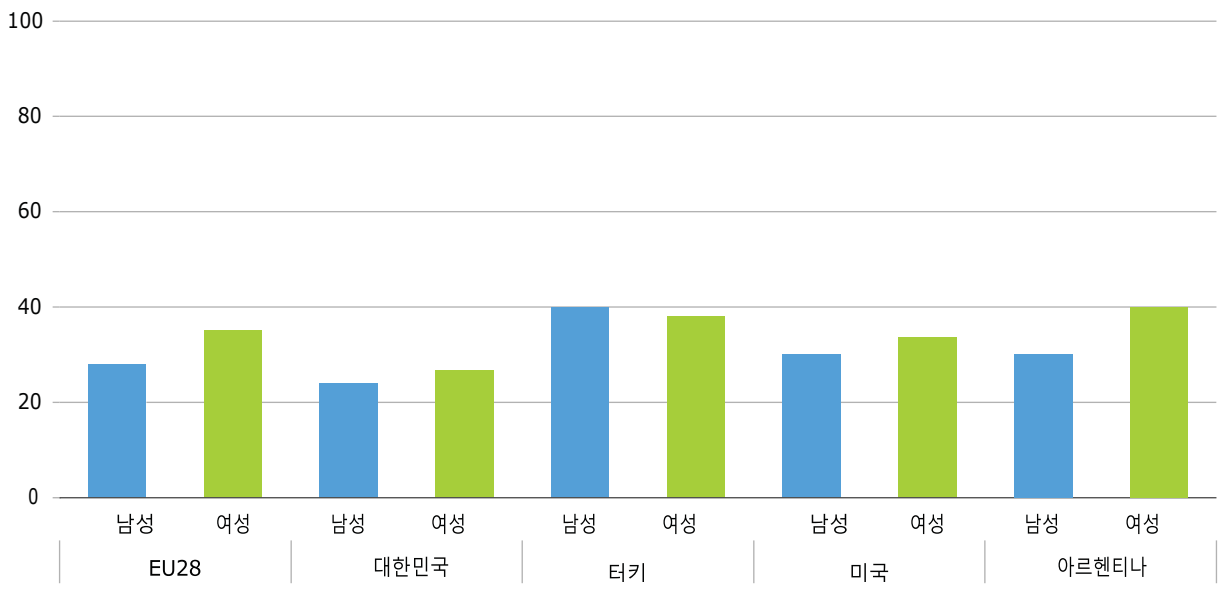
높은 수준의 사회적 상호작용이 있는 업무 또는 높은 수준의 정서적 요구가 따르는 돌봄노동은 대부분 보람을 느끼는 일이다. 이는 직업적 정체성의 일부로서 인간 관계의 중요성과 관련된 열망, 사회적 유용성에 대한 열망, 어려움 혹은 고통에 처한 사람들을 돕고자 하는 욕구를 충족 시킬 수 있다 (Meda and Vendramin, 2017).

정서적 요구는 근로자가 감정적인 문제를 다루는 정도, 업무를 통해 자신의 감정을 숨기거나 다른 사람의 감정에 영향을 끼치는 정도에 따라 측정된다. 일반적으로 고객및 환자와 접촉시 일부 근로자들은 자신의 감정을 숨기고 (두려움을 숨기고 친근함을 유지), 자신의 감정을 조절하여 전문적인 감정 기준을 (동정심 및 공감 제한함) 충족해야 한다. 따라서 근로자들은 자신의 감정을 숨기고 감정적으로 혼란스러운 상태에서 일해야 할 수도 있다. 감정 노동은 직장 내 에서 감정이 규제되고 표준화 될때 발생하며 근로자는 정해진 전문가적 감정을 보여주어야 한다.

감정을 관리하기 위해서는 에너지와 노력이 소비된다. 높은 수준의 정서적 요구는 정신 건강의 문제, 피로 및 에너지 소진에 영향을 미치는 것으로 밝혀졌다. 감정적 노동이 요구되는 직무에서는 채용 및 직원 유지가 중요한 문제로 확인되었다.
이러한 요구를 충족시킬 수 있는 기술을 제공하기 위해 개인적 차원에서 근로자를 위한 지원책을 개발할 수 있다. 지지적인 리더쉽은 감정적 긴장도를 낮추는데 도움을 준다. 업무 조직적 방책은 근로자가 처리하기에 감정적으로 어려운 업무를 도울 수 있는 개인 및 집단적 전략을 개발하는 데 도움을 줄 수 있다.

감정을 숨기거나 억제하는 것은 심리적 긴장감을 유발할 수 있다. 한국의 25%, 터키의 39%의 근로자들은 자신의 감정을 대부분 또는 항상 숨겨야 한다고 응답했다 (표 13).

표 13: 국가 및 지역별 성별에 따른 감정을 숨기는 근로자의 비율 (%)



참고: *'대부분' 및 '항상'으로 응답한 답변; 아르헨티나에서는 '항상' 및 '때때로' (3점만점) 으로 응답된 답변.*

아르헨티나에서는 근로자의 14%가 직장에서 항상 자신의 감정을 숨겨야 한다고 답했고 20%는 때때로 그렇다고 응답했다. 우루과이에서는 근로자의 1/3 이상이 때때로 자신의 감정을 숨겨야 한다고 답했고, 절반의 근로자는 '다른 사람들의 기분을 좋게' 해주어야 한다고 답변했다.

정서적 요구와 연관된 또다른 중요한 업무 상황은 화가 난 고객 또는 환자를 다루는 일이다. 터키 20%, EU 16%, 한국의 4%에 해당하는 근로자들은 ¾ 이상의 시간을 화가 난 고객 및 환자를 대응을 하는데 쓴다고 응답했다. 유럽 10%, 터키의 13%는 ¾ 이상의 시간동안 정서적으로 힘든 상황에 있다고 응답했다.

정서적 요구는 사람들을 대응하는 일, 특히 사람을 돌보고 지원을 제공하는 직무에서 더 빈번히 발생한다. EU, 터키, 미국, 아르헨티나, 칠레, 우루과이의 서비스업 및 판매업 근로자는 정서적 요구가 빈번하게 일어난다고 보고했다. 라틴아메리카에서는 개인서비스, 특히 가사 노동이 감정을 숨기는 것과 가장 관련 있으며, 그 다음으로는 상업 및 접객업이 뒤를 잇는다. 또한, 관리직 및 전문직같은 화이트컬러 직종과 기술직은 보건, 행정, 교육, 상업 분야의 근로자와 마찬가지로 상대적으로 높은 정서적 요구 수준을 보고하였다. 조사에 참여한 모든 국가들에서 여성은 남성보다 더 높은 수준의 정서적 요구가 있다고 응답한다.

.

주요 조사결과

열심히 일하는 것은 힘들고 스트레스가 많이 생기지만, 활기를 주고 보람있으며 재정적으로 유익하기도 하다. 직장내 스트레스에 대한 경향을 이해하기 위해 주기적으로 작업활동을 모니터링하는 것이 좋다.

대부분의 국가에서, 절반이상의 근로자에게 고객은 가장 중요한 페이스메이커의 역할을 한다. 두번째로는 동료 및 관리자의 내부적 조율이며, 이에 대한 국가별 순위 차이는 문화적 차이를 보여준다. 그 다음은 수치화된 생산 및 달성 목표이며, 그 뒤를 잇는 것은 기계의 속도 및 제품의 이동 속도 이다.
¾ 이상의 시간을 빠듯한 마감시한 안에서 빠른 속도의 작업을 하는 것은 미국, 터키, 엘살바도르, 우루과이에서는 일반적인 일이며, 유럽, 아르헨티나, 한국에서는 이러한 비율이 줄어든다. 중앙아메리카에서는 국가마다 차이가 있다.

직무 강도에 대해서는 국가별로 차이가 있다. 예를 들어, 중앙아메리카에서는 임시직 근로자에게서 가장 높은 직무 강도가 관찰되었다. 블루컬러 직종 근로자는 더 높은 양적 요구와 상호의존성을 보고한 반면, 화이트컬러 직종의 근로자들은 정서적 요구가 더 빈번히 발생한다고 응답하였다.

주관적인 직무의 강도는 모든 설문조사에서 측정되었는데, 중국은 제외되며 칠레는 부분적으로만 측정되었다. 칠레를 제외한 모든 설문조사에는 속도 결정요인에 대한 정보가 있다 (이는 다른 질문을 사용하여 수집되었다). 직장에서의 감정 노동 문제는 설문조사에서 가장 적게 다루어지는 부분이다.

상자 4: 노동 시간 및 직무의 강도:: 상충관계가 존재하는가?

근로자가 직무에 투자하는 시간은 국가별로 큰 차이가 있다. 그런데, 긴 노동시간과 노동의 강도 사이에는 상충관계가 존재하는가? 적은 시간을 일하는 근로자는 적은 노동 시간을 보상하기 위해 더 열심히 일해야 하는가? 실제로, 유럽, 미국, 한국의 증거에 따르면 이러한 상충관계 대신, 노동 강도와 노동 시간 사이에는 정적 상관관계가 있음이 나타난다.

표 1: 고속 작업의 빈도 수에 따른 노동 시간

		항상	거의 항상	¾ 정도의 시간	절반 정도의 시간	¼ 정도의 시간	거의 없음	절대 없음
주간 평균 시간	EU28	39.47	38.86	39.01	38.50	38.03	36.02	34.79
	미국	40.33	41.21	41.39	38.20	37.09	37.10	30.66
	대한민국	47.51	48.07	48.74	48.31	46.89	45.47	45.09

이러한 결과 중 일부는 특정 직업 문화의 특성으로 설명 할 수 있다. EU를 예로 들면, 직업별 분석에 따르면 관리직과 공업 및 기술직 근로자의 근무 시간이 길고 노동의 강도가 높다.

그러나 다른 설명에는 현대적인 업무조직 및 기술적 변화도 포함된다. '높은 성과'의 관리 관행, 특히 절약형 생산은 높은 업무 강도와 관련이 있다. 이러한 유형의 업무 조직은 강한 학습 역학과 함께 근로자 스스로의 문제 해결 능력을 필요로 한다. 업무에는 수많은 양적 및 조직적 속도 제약조건들이 포함되어 있으며, 엄격한 품질 표준 준수를 위해 근로자의 자율성은 제한된다. 기술을 점차 노력 편향적이 되어가고 있는데, 기술을 채택하고 사용하기 위해 더 많은 노력을 기울인 근로자들만이 기술을 통해 더 큰 생산성 향상을 얻는다(Green, 2004). 새로운 기술이 확산됨에 따라 업무 강도도 확대된다 (Green et al, 2013). 결과적으로 많은 수의 현대 근로자들이 과로를 하고 있다. 직무 관련 스트레스는 유럽에서 2번째로 자주 보고되는 직무관련 건강 문제이다 (ILO, 2015a). 한국에서 발생하는 자살 중 4%는 업무 관련 문제가 원인이었다(Korean Ministry of Health and Welfare, 2015). 스트레스가 많고, 감정적이며 피곤한 근로 환경에 대한 노출은 근로자의 피로 및 에너지 소진 발생률과 관련 있다 (Eurofound, 2018). 긴 시간의 집약적인 노동은 일시적으로 생산성을 높일 수 있지만, 긴 시간의 집약적인 노동이 장기간 이어질 경우에는 우려의 원인이 된다. 이는 궁극적으로 생산성을 저하시키고, 인적 및 경제적 손실을 야기 할 가능성이 있다.

근무 시간의 질

하루는 24시간 뿐이고 일주일은 168시간이다. 이러한 사용가능한 시간을 노동, 돌봄, 여가, 자원봉사 및 개인 시간에 할당하는 것은 근로자의 복지 및 사회 발전의 핵심이다. 사회 정책, 노동 시간 제도, 여성이 가사노동의 주요 부분을 담당하는 성 규범은 가정과 노동시장 간의 상호작용을 형성한다. 동시에 가정의 사회적 조직들이 변화하고 있다. 서비스 업의 성장은 더 많은 고용기회를 제공하고, 여성의 가사노동은 시장화 되었으며 음식과 보육서비스를 구매할 수 있게 되었다. 노동력에 포함되는 근로자 중 특히 여성이 증가함에 따라 더 많은 사람들이 직업과 돌봄의 책임을 결합시켜야 했다. 근로 시간은 남성과 여성의 상황, 선호 근무시간에 따라 달라진다는 점에서 성 특화적이다. 국제적 경쟁, 가속되는 기술변화, 적시 생산방식, 서비스업의 증가, 그리고 지식경제는 임금노동조직을 변화시키고 유연성을 증가시켜 노동과 비노동 간의 경계를 흐리는 핵심 요인이다.

보건 및 사회복지 분야와 소매업 같은 특정 직종의 생산 과정 및 영업시간 규정은 '비정규적' 근로 시간의 직무수행과 관련있다.

'긱 경제' 또는 '대중노동'과 같은 새로운 직무 형태와 개발은 기존의 전통적인 작업 모델에 도전 하고, 직무의 결합과 여러 직무 활동의 개발을 촉진하며, 경우에 따라 작업 시간에 대한 예측 가능성이 적은 작업을 더 작게 분할하는 경우도 있다 (Berg et al, 2018).

역사적으로, 근무 시간에 상당한 관심이 기울여 졌으며 근로자 보호를 위해 규제되었다. 규제의 주요 초점은 노동 시간의 지속 시간에 있다. 하지만 근무 시간의 질의 개념은 그 이상을 넘어선다. 여기에는 '이례적인' 근무 시간인 야간 및 주말, 교대근무가 포함되며, 근무 시간 조정 및 변경에 대한 사전 통지 (예측가능성), 유연성의 정도도 포함된다.

근무 시간과 지속 시간, 조직, 예측가능성은 두 가지 방식으로 근무의 질에 중요하다. 근무 시간은 근로자의 건강 및 복지에 중요한 역할을 한다. 예를 들어, 근무 시간이 증가함에 따라 근로자가 근무지의 위험에 노출되는 정도도 증가하며, 충분한 휴식을 확보하는 것은 적절한 회복을 위해 중요하다. 다른 한편으로는, 근로자가 일을 계속 할 수 있기 위해서는 근무 시간과 비근무 시간 사이의 적절한 조화가 필수적이다. 이는 근무 시간을 조직과 개인의 요구에 맞게 조정함으로써 적합하게 만들 수 있다. 오늘날에는 출퇴근 시간, 휴식 시간, 대기 시간등과 관련하여 점점 더 유연해지고 표준화되지 않은 근무시간의 조정이 이루어 지고 있다.

지속시간

지난 100년동안 임금 노동의 시간은 특히 선진국에서 급감했지만, 여전히 긴 노동시간은 정책적 문제로 남아있다 (ILO, 2015b). 전통적으로 여러 국가에는 주당 및 일당 근무시간을 제한하는 규정이 있다. 여기에는 종종 예외조항과 단체적 또는 개인적인 부분적 예외가 포함된다. 일반적으로 자영업자는 이러한 규정에 적용되지 않는다.

근무 시간의 감소는 시간제 근로의 증가, 노동 시간의 단체적 감소, 자영업자의 비율이 감소한 결과이다. 건강의 측면에서 보면 장시간의 근무가 지속될 경우, 시간이 지날수록 심혈관 질환, 우울증, 불안 및 수면장애의 위험이 증가한다 (Bannai and Tamakoshi, 2014; Kivimäki et al, 2015). 극단적인 경우에는 '카로시'의 위험이 증가하는데, 이는 일본 용어로서 과로 및 직업 관련 피로로 인한 사망을 뜻한다. 또한 일과 일상 생활의 조화가 어렵게 된다. 장시간의 근무는 여가 시간, 개인적 관계, '결혼생활의 질', 아이와의 시간 단축 등 개인 및 가정 생활에 미치는 영향과 관련하여 여러 문헌에서 다루어 졌다.

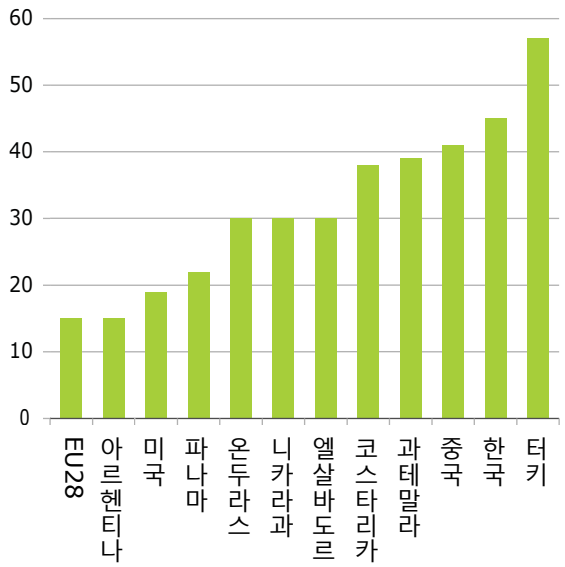
근무 시간 및 근무 일수가 길어지면 부상 위험, 주의력 상실, 사고의 위험이 높아지기 때문에 승객, 환자 또는 다른 대중들에게 영향을 미칠 수 있다 (ILO, 2015a).

장시간의 주당 노동시간 (48시간 이상) 은 아직도 많이 남아있다. 주당 긴 노동시간을 보고하는 근로자 비율은 EU의 15%, 아르헨티나의 15% (등록된 회사), 미국의 19%, 파나마의 22%, 온두라스, 니카라과, 엘살바도르의 30%, 코스타리카와 과테말라에서 거의 40 %, 중국의 6 개 대도시 지역 근로자의 41%, 대한민국 근로자의 45%, 터키 근로자의 57% (표 14) 이다. 우루과이에서는 근로자의 47%가 일주일에 40 시간 이상 일하고 있다고 보고했다.

본 보고서에 포함된 모든 국가에서 남성은 여성보다 더 많은 시간의 노동(유급)을 한다. 일주일에 48 시간 이상 일하는 것과 관련한 수치는 명확하게 나타난다. 터키는 남성의 61%, 여성은 거의 절반이 장시간 노동을 하며, 칠레에서는 남자의 59%, 여자의 45%, 대한민국에서는 남성의 50%와 여성의 39%, 코스타리카에서는 남성 41 %, 여성 25 %, EU에서는 남성의 21%, 여성의 9%가 장시간의 노동을 보고하였다.

임금 노동에서의 남녀간의 근무시간의 차이는 여성이 겪는 가정 및 가족에 대한 책임의 불평등함을 반영한 것이다. ILO(2018a)에 따르면 전 세계에서 예외 없이 여성은 총 무급 돌봄노동의 3/4이상을 수행하고 있으며 이는 남성보다 3.2배 더 크다. 이러한 이유로 일부의 중앙아메리카 조사결과는 문제가 되는데, 여성들이 유급 및 무급 노동 모두에서 장시간의 노동을 경험하였기 때문이다. 니카라과 및 온두라스에서는 여성 3명 중 1명이상이 장시간의 노동을 보고하였으며, 이는 남성보다 7-10% 높은 비율이다. 과테말라에서는 남성 40%, 여성 39%의 거의 비슷한 비율로 장시간 근무를 하고 있다.

표 14: 국가 및 지역별 48시간 이상 노동 빈도(%)



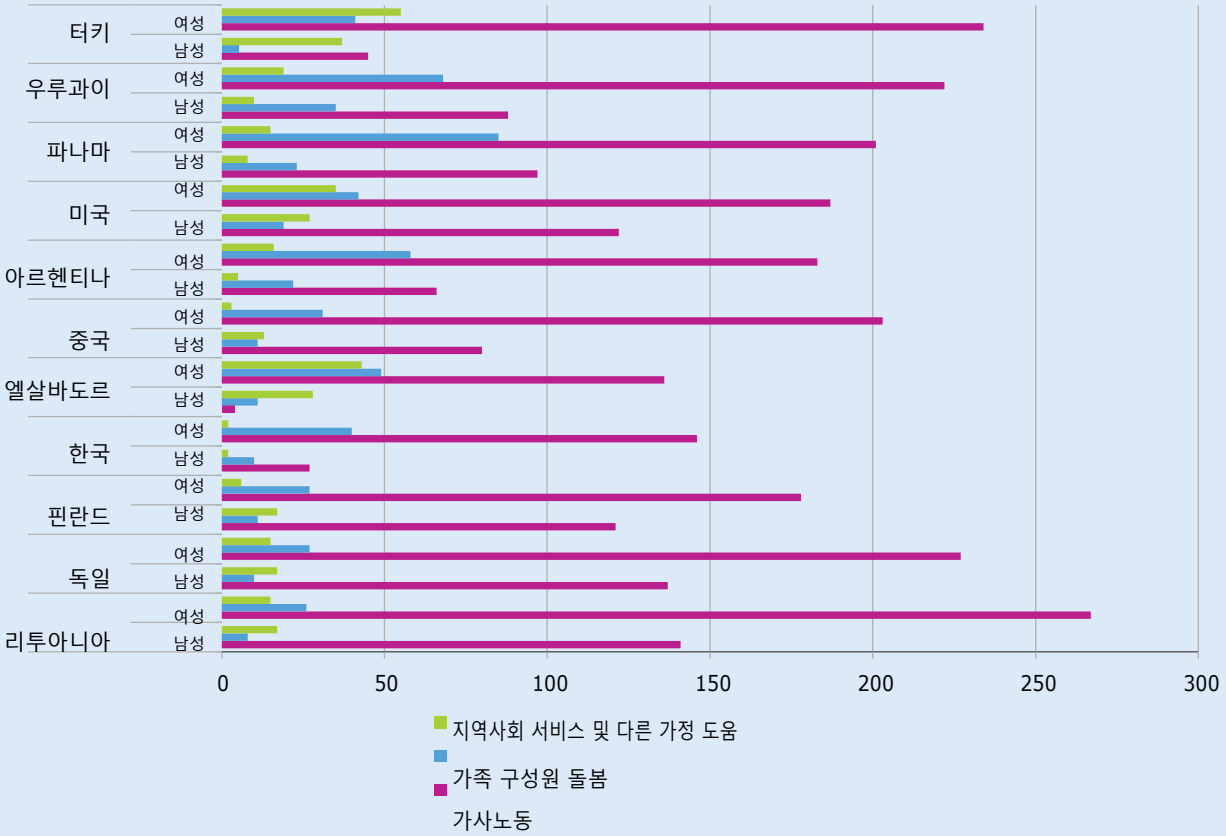
참고: *중국의 데이터는 CULS 4에서 다루는 6개 대도시 지역으로 제한됨; 아르헨티나의 데이터는 등록된 회사의 직원으로 제한됨.*

상자5: 무급의 돌봄노동

대부분의 국가에서 남성이 여성이 비해 더 긴 시간의 임금노동을 하고 있다고 보고되는 반면, 무급의 근로시간(간병, 가사 활동, 지역 사회활동)이 포함되면 전 세계 예외없이 여성의 근로시간이 남성보다 많다. 또한 무급 노동에 소요되는 시간은 여성이 할 수 있는 임금노동의 양에 영향을 미친다. 임금노동과 무급의 돌봄노동에 대한 데이터를 기반으로 한 추정에 따르면, 전 세계의 무급의 돌봄노동에 소비된 시간은 하루에 164억 시간이며, 여성은 이 중 76.2%에 기여했다. 이 보고서에서 다룬 국가들에서는 터키는 하루에 330분 (24시간 중 거의 ¼), 한국은 하루 188분까지 다양하다. 유럽연합 내에서는, 여성의 무급 노동에 소요되는 시간은 핀란드가 (211분) 가장 적으며, 리투아니아가 가장 많고 (308분), 독일은 중간치(269분)를 보여준다.

반면, 남성의 무급 돌봄노동은 엘살바도르에서 43분, 미국에서는 168분으로 다양하다 (표15). 평균적으로, 남성은 무급 노동에 108분, 여성은 남성의 2.4배인 266분을 소비하였다 (총 시간은 3가지 종류의 무급 노동의 합산이다)

표15:가장 최근 연도의 성별에 따른3가지 주요 무급 돌봄 노동에 소비되는 분 단위 시간

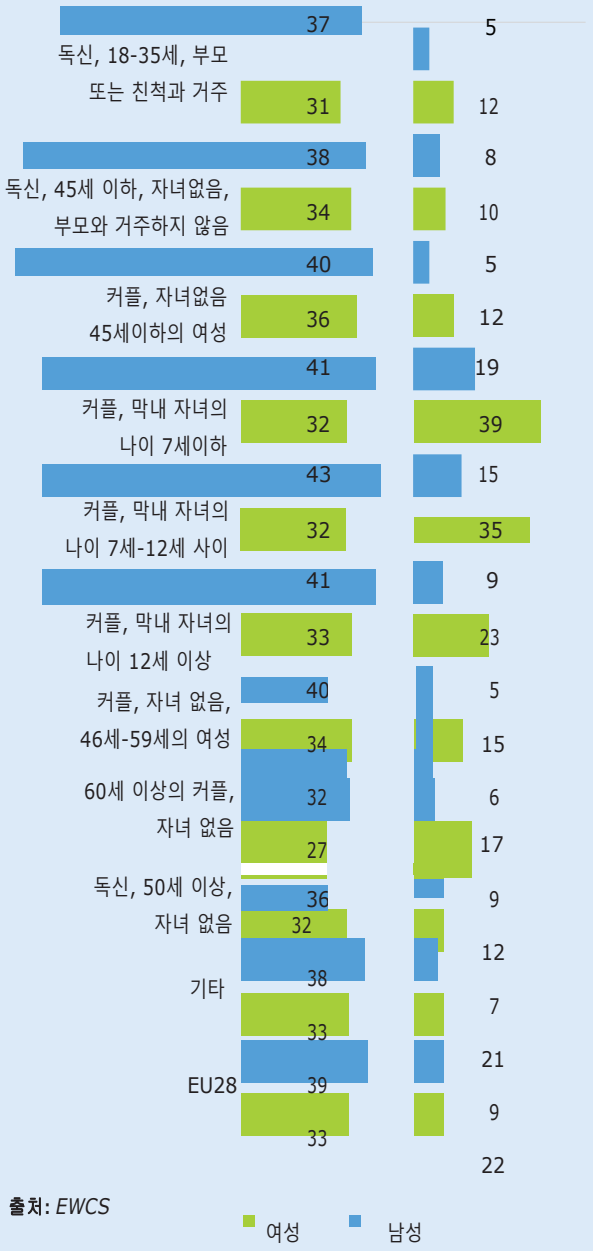


참고: 15세 이상.
출처: *ILO (2018a).*

무급 돌봄노동과 임금 노동간의 성별의 차이는 성 역할, 소득, 연령, 교육 및 거주지를 기반으로 한 뿌리 깊은 불평등의 결과이다. 무급 노동은 특히 저소득 국가, 농촌지역, 물 공급, 위생, 금융서비스, 전기, 도로, 교육, 기술, 사회보호 등 기본 서비스가 부족한 곳, 여성과 아동의 소득 및 교육이 낮은 곳에서 많이 볼 수 있다. 예외없이, 자녀가 있는 여성은 무급 노동의 시간이 현저히 증가한다. 여성은 남성에 비해 평균 3배 더 많은 보육활동을 한다. 이로 인해 '어머니 고용 페널티'라는 것이 생겨났으며, 이는 모든 지역에서 어린 자녀를 둔 여성에게서 발견되며, 특히 중산층 국가에서 두드러진다.

문화적 규범은 성 분업에 영향을 미치는 추가적인 중요 요소이다. ' 가장으로서의 남자', '간병인으로서의 여성' 모델은 전 세계적으로 지배적인 성별 모델로 남아있다. 이는 여성의 노동 참여율이 높아짐에도 불구하고 계속된다. 결과적으로, 임금노동을 하는 여성들은 보통 집과 직장에서 '2번의 근무'를 경험한다고 한다. 남성의 무급 노동은 '남성적'인 활동에 집중되는 경향이 있으며 이는 집 수리 같은 활동이다.

표16:가계구성 및 성별에 따른 유급 및 무급 노동시간 (주당 시간),EU28



출처: *EWCS*

이러한 모든 요인의 결과로 인해, 여성의 유급 노동의 기회는 고용의 질과 마찬가지로 제약을 받기 때문에, 유급 노동의 성별적 격차는 더욱 강화된다.
EWCS에서만 제공되는 데이터를 바탕으로 삶의 여러 단계에 있는 남녀가 유급 및 무급 노동에 시간을 어떻게 할당하는지 설명 할 수 있다.
남성과 여성 모두 가정에 자녀가 있을 때 무급 노동에 더 많은 시간을 소비하지만, 이 무급 노동의 확대는 여성에게 더 큰 영향을 미치므로 남성과 여성 사이의 격차가 더욱 넓어진다. 또한, 부모와 거주하는 독신자, 어린 자녀가 있는 부부 등과 같은 가계의 특성은 시간 활용 패턴에 영향을 미친다. 개인 문제에 시간을 할애해야하는 필요성이 있는 근로자의 요구는 특정한 때에 더 심해질 수 있다. 이는 자신과 부모, 자녀, 손자 및 기타 부양가족의 건강 문제와 관련이 있을 수 있다. 이러한 시간 요구의 충족 여부는 근로자가 지속적으로 직무에 종사할 수 있는지에 대한 영향을 미친다. 이러한 시간적 요구는 근로자의 일생동안 변경될 수 있다. 일과 삶의 균형 유지를 위해서는 시민으로서, 근로자로서, 가계 구성원으로서, 부모로서, 자녀로서 등 삶의 여러 역할 수행과 관련한 시간 데이터를 수집하는 것이 중요하다.

공업, 농업, 건설업, 운송업, 상업, 접객업은 장시간 노동의 발생률이 가장 높은 부문이다. 관리자와 농업 근로자는 빈번하게 장시간의 노동과 적은 휴식시간을 경험한다. 중국의 후커우 지위에 대한 정보는 상당히 큰 차이를 보여주었는데, 이주민 후커우 주민은 43%가 주당 평균 48시간 일하는 반면, 현지인은 26%만이 장시간 노동을 하였다.

이 보고서에 포함된 국가의 1/3 이상의 근로자들은 한달에 한번 이상 장시간 근무를 하는 날이 있다 (10시간 이상). 이러한 노동시간이 긴 근무일은 EU에서 32 %, 터키에서는 36 %, 한국에서는 44 %, 미국에서는 55 % 발생한다. 남성은 여성에 비해 장시간 (10시간 이상) 근무를 더 자주한다. 예를들어, 우루과이에서는 남성의 42%, 여성의 29%가 한달에 한번 이상 장시간 근무를 한다고 보고하였다.

시간제 근로자는 정규직 근로자에 비해 장시간 근무를 하는 경우가 적다. 우루과이 같은 나라에서는 시간제 근로자의 약 1/5 (17%)가 최소 한달에 한번 장시간 근무를 한다고 답했다. 터키에서는 19%의 근로자가 이틀간의 근무일 사이에 11시간의 휴식시간이 없었다고 보고하였으며 EU에서는 그 비율이 23%이다. 남성은 여성에 비해 1:5의 비율로 더 자주 경험한다.

대부분의 국가에서 자영업자는 다른 사람들에 비해 더 빈번하게 장시간 및 장기간 노동을 한다. 예를 들어 우루과이의 직원이 있는 자영업자의 51%가 이에 해당한다. 유럽 국가 (데이터 존재)와 터키에서는 자영업자들이 이틀간의 근무일 사이에 충분한 휴식시간을 갖지 못하는 경우가 빈번한 것으로 나타났다. 한편, 중앙아메리카와 같이 자영업자의 비중이 큰 나라에서는 많은 비율이 자신의 근로 시간을 유연하게 설정할 수 있다고 응답하였다

이례적인 근무 시간

특정상황 (예: 응급 서비스 또는 지속적 생산체계)에서는 밤, 주말, 저녁 등 이례적인 시간에 근무가 이루어 진다. '이례적'인 근무 일정은 전통적으로 제조업에 집중되어 있지만, 서비스업의 운영시간이 확대되고 통신 기술의 사용 증가에 따라 이례적인 근무 시간에 대한 수요가 증가하였다. 이례적인 근무시간은 운송업, 농업, 보건 서비스, 상업, 접객업에서 더욱 빈번히 발생한다.

연구에 따르면 저녁, 밤, 주말의 근무는 근로자의 신체적 및 정신적 건강과 복지에 부정적인 영향을 미칠 수 있으며, 이는 수면의 질과 양 감소, 피로, 불안, 우울증, 심혈관 질환, 위장 장애, 낙태 위험, 저출산 및 미숙아 출산, 유방암, 비만, 당뇨병의 위험을 증가 시킨다. 야간 근무는 사고율 증가과 관련 있으며, 주의력 및 조심성 저하로 인한 실수, 성과 저하, 작업사고로 이어질 수 있다 (Costa, 2003). 교대제 근무의 경우에는 개인간 변산도에 대한 허용 오차가 크다. 근로자의 건강에 영향을 미치는 교대 시스템을 구성하는 방법에는 여러가지가 있다.

이례적인 근무시간은 근로자의 노동 시간과 사회활동이 이루어지는 시간의 불일치로 인해 근로자의 사회적 및 가정 생활에 영향을 미친다. 교대 근무 또한 가족 구성, 성 역할, 개인 업무, 지원서비스 (운영시간, 대중교통, 보육 및 노인 돌봄 서비스)에 따라 가족과의 일정 조율이 어려울 수 있다. 따라서, 이는 결혼 생활, 부모로서의 역할, 자녀 교육에 부정적인 영향을 줄 수 있다.

그러나 일부 근로자들은 비표준적인 근무시간을 환영하기도 한다. 보통 추가 수당을 제공하며, 개인 생활의 제약이 적은 근로자에게는 단점이 아닐 수 있기 때문이다. 대부분의 국가에서는 10%-20%의 근로자들이 야간근무를 하고 있다 (유럽 연합 19 %, 터키 16 %, 대한민국 13 %, 아르헨티나 11 %, 미국 30 %). 우루과이에서는 28%가 최소 한달에 한번 야간근무를 한다.

이와 비슷한 비율로 교대 근무의 발생률이 보고되었다 (유럽의 21 %, 미국의 38 %, 터키의 11 %, 대한민국의 9 %, 아르헨티나의 12 %). 한국, 유럽, 터키에서 가장 흔한 유형의 교대제 근무는 교대 근로자들의 절반 이상이 하고 있는 윤번교대이다. 이러한 형태의 교대 근무는 여성들에게서 더 많이 시행되고 있으며 예측 가능성이 낮은 경우에는 다른 생활 요구사항과 동반되기 어렵다.

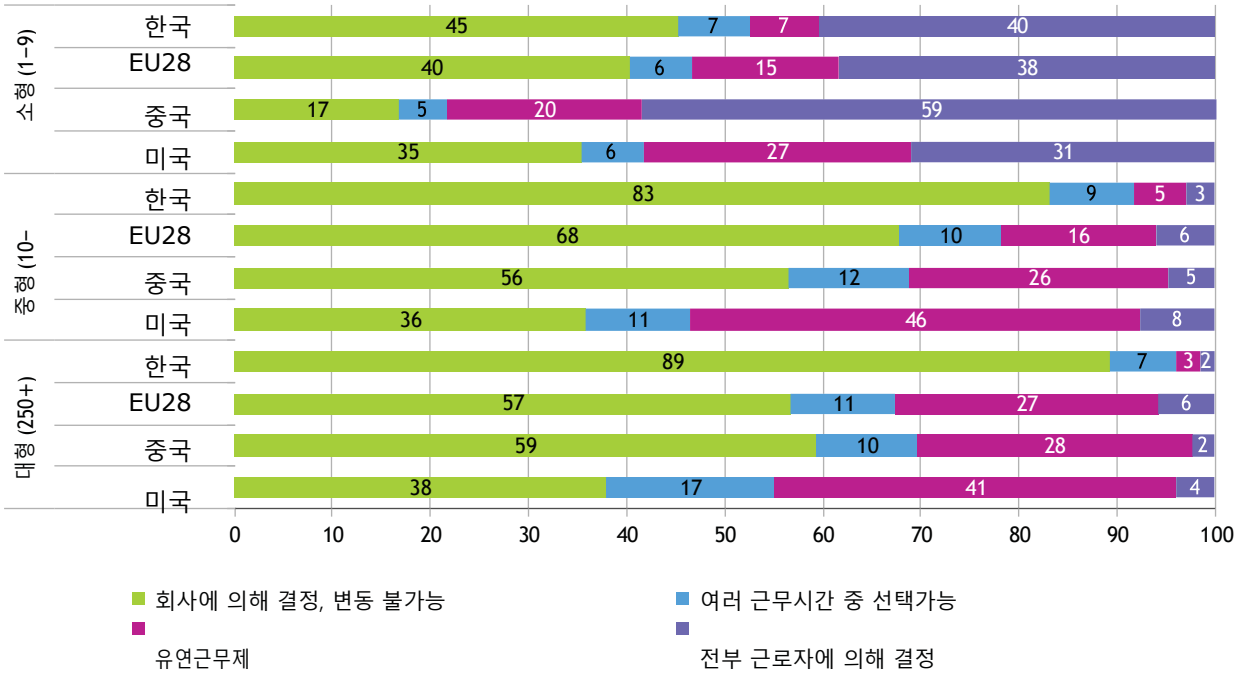
아르헨티나에서는 근로자 3명 중 1명이 주당 하루 휴무를 갖는다. EU와 한국의 응답자 중 절반 이상과 터키 근로자의 78 %가 한 달에 한 번 이상 토요일에 일한다고 응답하였다. EU와 한국의 근로자의 약 1/3과 터키의 44 %가 한 달에 한 번 일요일에 일한다고 보고하였다. 우루과이 노동자의 약 60 %는 적어도 한 달에 한 번 주말에 일한다. 칠레에서는 근로자의 60 % 이상이 토요일 또는 일요일에 최소 1 시간 이상 근무한다. 주말 근무는 모든 직업 그룹에서 매우 빈번하지만 농업 근로자, 서비스 및 판매직, 관리직에서 더 자주 시행된다.

근무 시간 조정

근무 시간 조정에 대한 재량 및 예측가능성은 근로자의 직무와 개인적인 상황 및 선호도 사이에서 최상의 절충안을 찾을 수 있도록 한다는 점에서 긍정적인 자원이다. 기업의 관점에서 이는 직무를 조율하는 핵심적 도구이다. 남성과 여성은 근로시간에 대해 비슷한 수준의 재량권을 갖고 있다.

한국, 유럽, 터키에서는 약 60% 근로자들이 근무 시간이 회사에 의해 결정되며 이를 바꿀 수 있는 가능성은 없다고 응답하였다. 대기업 및 중소기업에서 근무하는 중국 근로자의 절반은 근무시간이 회사에 의해 결정되며 변경 가능성은 없다고 응답하였다. 미국에서는 이런 경우가 근로자 3명 중 1명에 불과했다. 전체적으로 중소기업에 속한 직원들이 갖는 유연성이 가장 낮았다 (표17). 직종별로는 공장 및 기계 운영자, 기술자, 초급직 근로자, 서비스 및 판매업 근로자들의 유연성이 가장 낮았다.

표 17: 국가 및 지역별 기업 규모에 따른 근무시간 조정 (%)



참고: *중국에서는 소형 기업이 1-7명의 직원, 중소기업은 8-249명의 직원으로 이루어짐.*

중앙아메리카에서는 근무시간을 회사가 정한다는 응답이 파나마와 코스타리카 (40%와 28%)에서 가장 많았고, 공식적인 임금 고용률도 가장 높았다.

근로자의 약 10%는 회사에서 제공하는 다양한 근무시간 중 선택을 할 수 있으며, 미국 대기업의 경우는 이러한 비율이 최대 17%이다. 모든 국가 및 지역에서 근로자가 자신의 근무시간을 정하는 것은 드물다 (약 5%). 이는 소규모의 기업에서 훨씬 더 빈번하다 (30% 이상).

미국 근로자의 약 40%는 근무시간을 조정할 수 있다. 이러한 가능성은 EU 19%, 한국 6%, 터키 4%에 해당한다. 중앙아메리카에서는 탄력 근무제의 비율이 온두라스 8%에서 파나마 24%까지 다양하다. EU의 69%, 대한민국의 74%, 터키의 80%의 근로자는 근무 시간을 변경할 수 없지만 미국에서는 32%에 불과하다.

대부분의 근로자들은 근무시간 변경에 대한 통지가 늦으면 이를 수용하기 어렵다. 그러나 상당한 수의 근로자들(유럽 13%, 터키 8%)은 당일 혹은 그 전날 근무시간 변경 통지를 받았다. 이는 건설업, 운송업, 보건 분야 뿐만 아니라 공장 및 기계 운영자, 기술자, 관리자들에게 빈번히 발생한다.

유연성은 개인의 삶 뿐만 아니라, 여러 환경에 광범위한 영향을 미치는 근로 조건의 중요한 사항이다.

근무시간동안 개인 및 가족문제를 처리하기 위해 일을 한 두시간 중단하는 것은 근로자에 의해 매우 긍정적으로 평가되며 많은 고용자들이 수용할 수 있는 근로자 친화적인 유연성의 사례이다. 그럼에도 불구하고 국가마다 큰 격차가 존재한다. 한국 근로자의 70%는 개인 및 가족문제를 처리하기 위해 근무시간 중 한 두시간을 쉬는 것이 매우 쉽다고 보고했다. 미국과 EU의 경우에는 ¼, 터키는 36%가 이러한 경우에 해당한다. 칠레에서는 약 ¼의 근로자가 건강상의 이유로 하루 결근하는 것이 어렵다고 응답했고, 36%는 개인 또는 가족의 문제로 결근하는 것이 어렵다고 응답했다. 칠레에서는 교육수준이 높은 근로자 일수록 이러한 이유로 결근하는 것이 쉬웠다.

이와 반대로 개인의 자유시간에 노동을 해야하는 것은 개인 및 가족 생활을 방해할 수 있다는 점에서 부정적이다. 이는 고용주의 부지 (또는 근무시간중 다른 장소)외에서 추가적으로 수행되는 작업을 말하며, 자유시간 또는 휴일동안 직무를 수행하는 것을 뜻한다. EU (22 %), 대한민국 (30 %), 터키 (24 %) 및 미국에서는 상당수의 근로자가 자유 시간에 노동 수요를 충족시키기 위해 일한다고 보고했다.[7] 이는 농업 근로자, 관리자, 전문직들에게 빈번히 발생하며, 교육과 농업 분야에서 빈번히 발생한다.

7 미국 근로자의 67%가 일주일에 한번 또는 매일 자유시간에 근무를 한다고 보고했다.

일과 삶의 균형과 근무 시간

근로 시간 뿐만 아니라 근로 시간의 구성방식, 다른 의무들과의 균형을 잡을 수 있는 정도는 근로자의 복지 및 일과 삶의 균형에 직접적인 관련이 있다. 또한 업무 관련 사고 발생율을 포함한 근로자의 건강에 영향을 줄 수도 있다. 이에 대한 연계성을 설립하기 위해 본 보고서에 포함된 각 국가들에 대해 개별적인 회귀 분석을 수행하였다. 종속변수는 정신적 및 신체적 건강, 일과 삶의 균형 및 복지를 반영한다. 이는 총 노동 시간과 다양한 근무 시간 조율과 관련 있으며, 개인적 특성과 다른 근무환경에 대한 영향은 배제한다. 이 분석은 매우 균일한 패턴을 보여주었다. 노동시간이 짧을수록 업무 만족도 향상 뿐만이 아닌 건강 개선과 일과 삶의 균형 개선과 같은 통계적으로 유의미한 긍정적인 관계가 나타났다.

또한, 한국 및 유럽 근로자들에게 열악한 일과 삶의 균형을 나타내는 지표는 과도한 노동시간, 이례적인 근무 일정 (야간 및 주말 근무포함), 근무시간 중 한 두시간 중단이 어렵다는 것들이다. 일과 삶의 균형과 상관관계가 있는 요소들은 일정한 근무 일정, 기업의 여러 근무시간 중 선택할 수 있는 기능, 지정 한도내에서 근무시간을 조율할 수 있는 능력 등이다. 또한, 자유시간에 일을 하지 않는 사람들은 자유시간에 일을 하는 사람들에 비해 더 높은 수준의 일과 삶의 균형을 보고할 가능성이 크다. 과도한 노동시간 및 야간 근무를 하는 근로자들은 높은 수준의 건강 및 안전에 대한 위험에 노출되어 있다.

미국의 경우, 재택근무를 하는 근로자들은 일과 삶의 균형이 더 높다. 오랜 노동 시간과 높은 직무 강도는 만족도와 역상관관계가 있다. 일정치 않은 근무일정과 교대근무 발생 빈도는 미국 근로자들의 열악한 일과 삶의 균형에 있어 부정적인 원인이 된다. 40시간 이상 노동을 하거나 야간 근무를 하는 근로자들 또한 일과 삶의 균형이 다른 사람들에 비해 열악하다. 중국에서는 근로 시간에 만족하는 근로자가 더 나은 일과 삶의 균형을 누릴 가능성이 높으며, 근무 강도에 만족할 수록 가족들과의 갈등이 줄어든다.

칠레에서는 주당 35-48시간 (특히 48시간 이상) 일하는 근로자와 주말에 근무하는 근로자들이 노동외의 다른 활동을 하거나 휴식을 취하는 성향이 가장 낮았다. 야간 근로자들은 특히 피로감을 많이 호소하였다. 반면, 교대 근무와 쉬는 시간을 쉽게 가질 수 있다는 점은 일과 삶의 균형 향상과 관련이 있다.

우루과이의 경우, 주말 노동자는 일과 삶의 균형을 유지하는데 어려움을 겪는 반면, 주당 30시간 미만의 노동을 하는 근로자들은 가족과 직업 사이의 조율이 훨씬 용이하였다. 주당 40시간 이상 근무를 하는 근로자, 주말 근무, 대기 근무 노동자들은 만족스럽고 편안한 삶을 사는 경향이 더 적다고 보고되었다. 야간 근무를 주기적으로 하는 근로자는 업무로 인한 정신적 및 신체적 건강의 위험을 보고하였다.

아르헨티나에서 업무관련 사고 및 질병과 매우 연관있는 요소 중 하나는 노동시간이다. 35시간의 노동을 하는 모든 근로자들은 더 높은 위험에 노출되어 있다. 이러한 위험은 주당 60시간 이상의 근무를 하는 사람들에게 특히 심하다. 이러한 조사결과 외에도 거의 모든 국가의 설문조사에 응답한 여성들은 일과 삶 사이의 갈등을 경험하는 경우가 많다고 밝혔다. 중국, 한국, 미국, 중앙아메리카, 칠레에서는 여성이 남성에 비해 열악한 일과 삶의 균형을 갖고 있다고 나타났다. 터키에서는 자녀가 있는 근로자들이 일과 가족문제 사이의 조화를 유지하는데 어려움을 겪고 있다.

주요 조사결과

집단적 및 개별적 형태의 노동 시간 단축으로 인한 일반적인 노동시간의 감소에도 불구하고, 장시간 및 장기간의 노동, 11시간의 휴식시간이 없는 경우가 매우 빈번하게 발생한다.

이례적인 근무 시간은 근로자의 상당부분에게 매우 일반적이다. 주말 근무, 특히 토요일 근무는 이례적 근무의 가장 빈번한 형태이며 상점의 영업시간 규제는 이에 대한 중요한 요소이다. 근로자의 10%-40%는 교대근무를 하며, 10%-20%는 야간 근무를 한다.

대부분의 국가에서 근무시간은 회사에 의해 정해지고 변경되지 않는다. 그러나 당일 혹은 전날 근무시간을 변경하는 경우가 15%에 달한다. 국가별로 차이는 있지만 개인의 요구를 수용하기 위해 한 두 시간 쉬도록 하는 유연성은 빈번하다. 반면, 근로자의 ¼은 자유시간에도 근무를 한다. 이와 관련하여 국가 및 지역별로 중요한 편차가 있다. 규제 및 기업 정책, 계약 조항은 이에 영향을 줄 수 있다. 설문조사는 노동 시간의 다양화가 이루어지고 있음을 보여준다.

근무의 질에 중점을 둔 노동시간 단축의 문제는 이 분석에서 다루지 않았다.

설문조사의 미래에 대한 분석은 근무 시간 특성의 조합이 근무의 질 향상에 도움이 되는지에 대한 여부와 근로자 그룹이 체계적인 차이점을 보고하는지에 대한 여부를 평가할 수 있다. 근무 시간을 결정하는 핵심요소는 작업의 양, 작업 할당량, 잠재적 과부하를 해결하는 매커니즘과 연관되어 있다.

사회적 환경

근로자의 사회적 관계의 중요성에 대한 사례는 사람들이 직업에 대한 질문을 할때, 회사의 분위기가 좋은지, 직장동료들은 어떤지에 대해 대답하는 것이다. 이는 단순한 대화의 목적 이상이다. 직장 공동체로의 통합 및 소속감은 정신 건강을 구축하는 중요한 요소이다 (Bodier and Wolff, 2018). 직업은 다른 사회 구성원들과 교류할 수 있는 많은 기회를 제공한다. 이러한 상호작용은 개인의 통합감, 학습능력, 기업 성과를 돕는 긍정적인 조직문화 개발에 중요하다. 사회환경의 질은 근로의 질 중 중요한 측면이다.

근로자에게 지원을 제공하고, 개인의 기술 및 재능을 최대한 발휘할 수 있도록 하는 직장의 근로자들은 스트레스가 적고 많은 동기부여를 받으며 생산성 또한 높다. 관리자와 근로자 사이에 확립된 좋은 신뢰와 긍정적인 조직 문화는 근로자의 헌신, 지식의 보존 및 전파, 그리고 혁신에 영향을 준다. 이는 직원 유지를 보장하기 때문에 직원의 이직으로 인한 비용을 축소할 수 있다.

효과적인 관리자는 직장에서의 집단적 성과를 보장하고, 시너지 효과를 발굴하며, 지침과 리더쉽을 제공한다. 이들은 직장 내 사회적 분위기를 결정하는데 주도적인 역할을 한다. 지난 세기동안, 긍정적인 직장 문화 개발은 직장 복지 및 근로자의 생산성을 향상시키기 위한 목적을 갖고 심리학에서 인적 자원 관리에 이르기까지 여러 분야의 주제가 되었다.

반대로, 괴롭힘, 희롱, 폭력과 같은 부정적인 사회적 행동은 업무 동기부여 감소, 결근 및 사직과 같은 결과를 초래할 수 있으며, 개인적인 상처를 남길 수 있다. 또한 근로자와 경영진, 선배와 후배, 근로자와 고객 사이의 힘의 불균형이 남용되는 상황을 초래할 수도있다 (Einarsen, 2005). 직장에서의 폭력은 신체적, 심리적, 성적 등 다양한 형태로 나타날 수 있다. 이는 한명의 가해자에 의한 것일 수도, 집단 괴롭힘의 결과일 수 도있다. 괴롭힘은 일회성 사건이 아니며, 한 명이상의 근로자 또는 관리자가 자신의 업무와 관련된 상황에서 고의적인 학대, 위협, 굴욕을 당하는 체계적이며 반복적인 사건의 결과이다.

'집단괴롭힘'과 관련된 개별 행동은 제3자에게는 별일이 아닌것처럼 보일 수 있으며 피해자가 지나치게 반응한다고 보고 화를 내지 말라는 조언을 할수도 있다. 이러한 일이 일주일에 한번이상 반복되고 6개월이상 지속되면 상당한 문제가 발생한다 (Leymann, 1990).

직장내에서 발생하는 부정적인 사회적 행동의 극단적 형태는 성폭력이다. 성폭력은 신체적, 심리적 폭력의 요소가 결합되며, 원치않는 발언 및 접근, 농담, 신체적 접촉, 성희롱 등 다양한 범위의 행동이 포함된다 (ILO, 2017b). 반사회적 행동은 성별 및 남성 선호에서 비롯된 전통적인 힘의 균형과 밀접한 관련이 있다 (Holmes and Flood, 2013). 특히 여성의 일자리 흡수가 증가함에 따라, 전통적인 남성 중심 분야에서는 기존의 권력 관계를 왜곡 할 수 있으며 (Ness, 2012), 일부 남성은 성희롱을 통해 자신의 권력을 재확인하려 할 수 있다 (McLaughlin et al, 2012). 성 역할의 강화는 성 역할 관행에 순응하지 않는 남성에 의해서도 이루어 질 수 있다.

폭력, 특히 심리적 폭력은 우울증, 불안, 자살성 사고, 결근에 대한 주요 위험요소이다. 지속적인 노출은 심리적 반응을 더욱 심각하고 두드러지게 만든다 (Nielsen et al, 2016).

안전하고 생산적인 근무지를 보장하는 것은 ILO의 오랜 사명이었으며, 이는 지속 가능한 개발을 위한 UN 2030의 의제 중 일부로 포함되었다. 2018년 ILO의 국제노동회의는 노동의 세계에서의 폭력과 괴롭힘에 대한 기준을 세우기 시작하여, 2019년 109회 국제 노동협의회를 통해 해당 주제에 관한 협약 및 권고사항을 채택하고자 하였다 (ILO 2017a, 2018b, 2018c, 2018d).

EWCS는 사회적 환경의 긍적적 및 부정적인 측면을 포함한 다양한 질문의 통해 사회적 환경의 질을 측정하고자 한다. 이러한 질문에는 직장 상사 및 동료로부터의 사회적 지원, 직속 관리자가 근로자를 개인으로서 존중해주는지, 칭찬 및 인정을 해주는지, 업무 수행을 위한 도움을 주는지, 유용한 피드백을 제공하는지에 관한 것들이 포함되어 있으며, 이러한 지원을 향상시키고자 한다. 설문조사에는 또한 최근 1달간 겪은 언어 학대, 원치않는 성적관심, 위협, 굴욕적 행동과 같은 부정적인 사회적 행동, 지난 12개월간 경험한 신체적 폭력, 성희롱, 괴롭힘 등의 사회적 행동에 대한 질문도 포함되어 있다.

이러한 질문은 터키를 포함한 EWCS가 적용되는 모든 국가에서 시행되었다.

한국, 중국, 미국의 설문조사에는 동알한 질문이 많이 포함되어 있다. 라틴아메리카의 설문조사는 동일하거나 유사한 질문들을 포함하고 있어 비교가 가능하다. 일부의 국가에는 추가 질문이 포함되었다. 예를 들어 우루과이의 설문조사에는 근로자가 관리자, 동료, 고객과의 관계가 모호하거나 경쟁적, 불합리하며, 신뢰할 수 없거나 갈등에 시달리는 상태인지를 묻는 질문이 있다. 중앙아메리카에 추가된 질문에는 압력을 행사하는 형태로 급여 삭감의 경험이 있는지 묻는 질문이 있다. 칠레의 조사에는 동료들이 본인과 이야기하는 것을 거부한 경험이 있는지를 묻는 별도의 질문이 있다. 아르헨티나 조사에는 근로자들이 해고의 위협을 경험한 적 있는지에 대한 질문이 있다.

관리자의 자질

관리자는 근무의 질 및 직원의 헌신과 관련하여 중요한 역할을 한다. 이들의 임무는 집단적인 업무 성과를 통해 예상했던 결과는 산출하도록 하는 것이다. 이들은 중추적 역할을 하는데, '하향식' 결정을 전달하고 균형을 유지하며 그들의 팀으로부터 '상향식' 협력을 받는다. 이들은 직장내 사회분위기 조성을 위해 주도적인 역할을 한다. 또한 직무의 질에 대한 관행 이행을 감독하여야 한다. 관리자가 예의없고 존중 및 관심이 부족한 경우에는 부하직원으로부터 부정적인 인식을 받을 수 있으며, 최악의 상황은 권한이 잘못 사용되거나 남용되는 것이다. 리더쉽의 자질은 번아웃(Borritz et al, 2005; Munir et al, 2010)과 심혈관 질환 발생(Nyberg et al, 2009)을 포함한 정신 건강에 영향을 미친다 (Kuoppala et al, 2008). 대부분의 근로자는 관리자들의 자질을 비교적 우수한 수준으로 보고한다. EU의 약 70%에 해당하는 근로자는 자신의 직속 관리자가 성공적으로 근로자들을 함께 일하게 하고, 유용한 피드백을 제공하고, 업무 수행에 도움을 주고, 근로자의 발전을 장려 및 지원하며 근로자를 칭찬 및 인정한다고 생각한다. 한국에서도 거의 동일한 반응이 관찰된다 (63%-75%로 다양하지만 모든 측정이 KWCS 8에서 이루어진 것은 아님). 미국에서는 조금 더 높은 비율이 보고되었다 (73%-79%).

마찬가지로, 칠레의 약 2/3의 근로자가 관리자의 관리 기술에 대해 호의적인 의견을 갖고 있었다. 우루과이에서는 근로자의 87%가 경영진이 안전 및 보안에 대한 우려를 갖고 있다고 느꼈지만, 2/3 만이 관리자들이 괴롭힘, 차별, 권위 남용에 대한 우려를 갖고있다고 응답했다. 대다수의 근로자들은 관리자가 근로자를 인간적으로 존중한다고 생각한다. 이는 터키 및 유럽 89%, 미국의 87%, 대한민국의 84%의 응답 결과이다. 그러나 이것은 관리자의 존중을 받지 못하고 있다고 느끼는 근로자 10% 이상을 남겨둔다. 관리자의 자질과 능력에 관련하여 남성은 여성에 비해 좀더 긍정적인 태도를 취한다. 대한민국에서의 비율은, 피드백을 제공받음 (남성 77%, 여성 73%), 인간으로서 존중받음 (85%, 84%), 갈등 해결 (76%, 73%), 업무 계획 및 구성 (79%, 75%) 이다. 남성과 여성의 응답 차이는 중요한 결정에 대한 참여 장려 항목에서 주목할 만한다. 이 항목에서 남성은 67%가 긍정적으로 답변한 반면 여성은 58%만이 긍정적인 답변을 하였다. 유럽에서의 관리자 자질에 대한 남성과 여성의 답변 차이는 더 작다. 직업의 수준을 넘어 근로자들이 직장 내의 사회적 분위기를 어떻게 경험하는지 평가하는 것은 흥미롭다. EU, 터키, 미국의 데이터에 따르면 미국 60%, EU 70%, 터키 최대 80%의 근로자들이 작업이 공정하게 분배되며, 갈등이 공정한 방식으로 해결된다고 응답하였다.

사회적 지원

상당수의 근로자들은 긍정적인 사회적 지원을 보고한다. 이는 여러 형태로 나타날 수 있는데, 업무 달성을 위한 도움, 어려운 작업 상황에서의 도덕적 지원, 우호적 관계 등이다. 이는 매일 같이 일하는 가까운 동료 (동일하거나 유사한 직무를 하는 동료), 좀 더 떨어진 동료, 조직의 외부에 의해 제공된다. 동료 커뮤니티는 구조화가 되지 않은 대인관계로 구성되거나, 공동의 목표 달성과 전문적인 규칙을 토대로 구조화된 형태일 수 도 있다. 동료로부터의 지원은 우루과이 87%, EU 72%, 중국 71%, 터키 69% 이며 한국은 49%에 불과한 것으로 나타났다.

8 KWCS의 결과에 따르면 유용한 피트백 제공 75.2%, 인간으로서 존중 84.2%, 갈등해결 74.5%, 작업 계획 및 조직 77.3%, 중요한 결정 63.35의 비율이다. 다음의 여러 EWCS 항목은 측정되지 않았다: 성공적으로 사람들을 함께 일하게 함, 근로자의 개발을 장려 및 지원, 칭찬 및 인정.

관리자의 사회적 지원은 근로자에게 중요한 요소이며 여러 형태를 취할 수 있다. 이 지원은 단순히 '게시판'에 게제하는 것이 아니라, 부하 직원이 수행한 '실제 작업'을 기반으로 하거나 관리자가 부하 직원의 실제 환경을 이해할 때 가장 좋다. 관리자와 부하직원 간의 관계가 거의 없거나 근로자의 성과를 엄격하고 지속적으로 관리할 수 없는 경우가 종종 있다.

한국을 제외한, 데이터가 있는 모든 국가에서 관리자의 지원은 동료들의 사회적 지원보다 적다. 대다수의 근로자들이 다음과 같이 보고하고 있다: 우루과이 (82%), 중국 (63%), EU (59%), 대한민국 (52%), 중국 (63%).

사회적 지원과 관련한 성별 차이는 체계적으로 보고되지 않았다. 예를 들어 중국에서는 동료 및 관리자의 사회적 지원을 받는데 있어 성별의 차이가 거의 없다. 유럽 (남성 72% , 여성 70%), 한국 (51% , 48%) 에서는 여성에 비해 약간 더 많은 남성이 동료의 사회적 지원을 받고 있다고 응답했다. 중앙아메리카에서는 더 많은 남성이 관리자 및 동료의 지원을 받거나 직장내의 개인적 관계를 긍정적으로 묘사했다.

이와 대조적으로 연령대에 따른 차이가 상당히 뚜렷하다. EU, 미국, 중국, 우루과이 에서는 젊은 근로자가 고령의 근로자에 비해 관리자 및 동료의 사회적 지원을 더 많이 받는 경향이 있다. 그러나 동시에 젊은 근로자들은 직장 내에서 불공평한 대우를 받았다고 할 수 있다 (미국). 미국에서는 고령의 근로자가 관리자의 자질에 있어 비판적이다. 국가별로 가장 훌륭한 사회환경을 가진 직업의 순위는 없지만, 분야별 직업별로 중요한 차이점이 있다. 관리자는 EU, 터키, 중국, 한국에서 상당히 높은 수준의 지원을 제공하지만 미국에서는 그렇지 않다. 미국에서는 관리자들이 자신들의 관리 자질의 모든 측면에 대해 낮은 점수를 부여하였다. 우루과이에서는 건설 및 주요 부문의 근로자들이 동료들의 지원을 가장 많이 받는 것으로 나타났다. 반면, 유럽, 터키, 중국, 한국의 기초 직업군 근로자, 기계 운영자들은 관리자 및 동료의 사회적 지원 수준이 가장 낮았다.

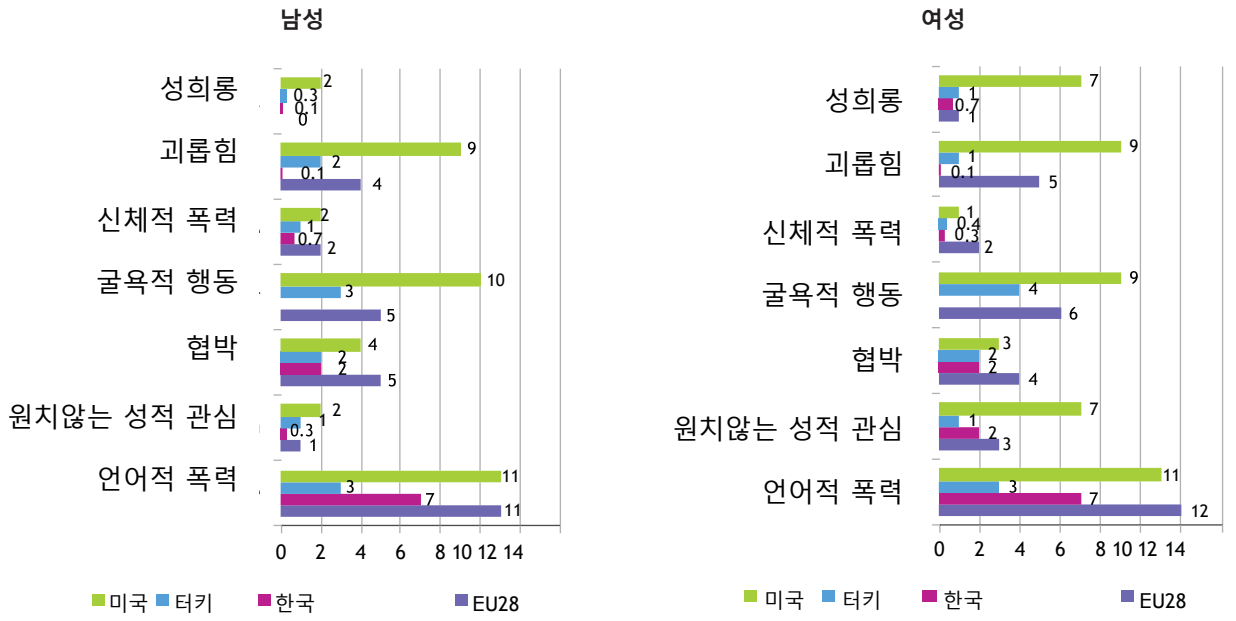
마지막으로, 중국, 한국, 칠레에서는 소규모 기업의 근로자에 비해 대기업의 근로자가 전반적으로 높은 사회적 지원 및 관리자의 자질을 보고하였다.

직장에서의 부정적 사회적 행동 경험

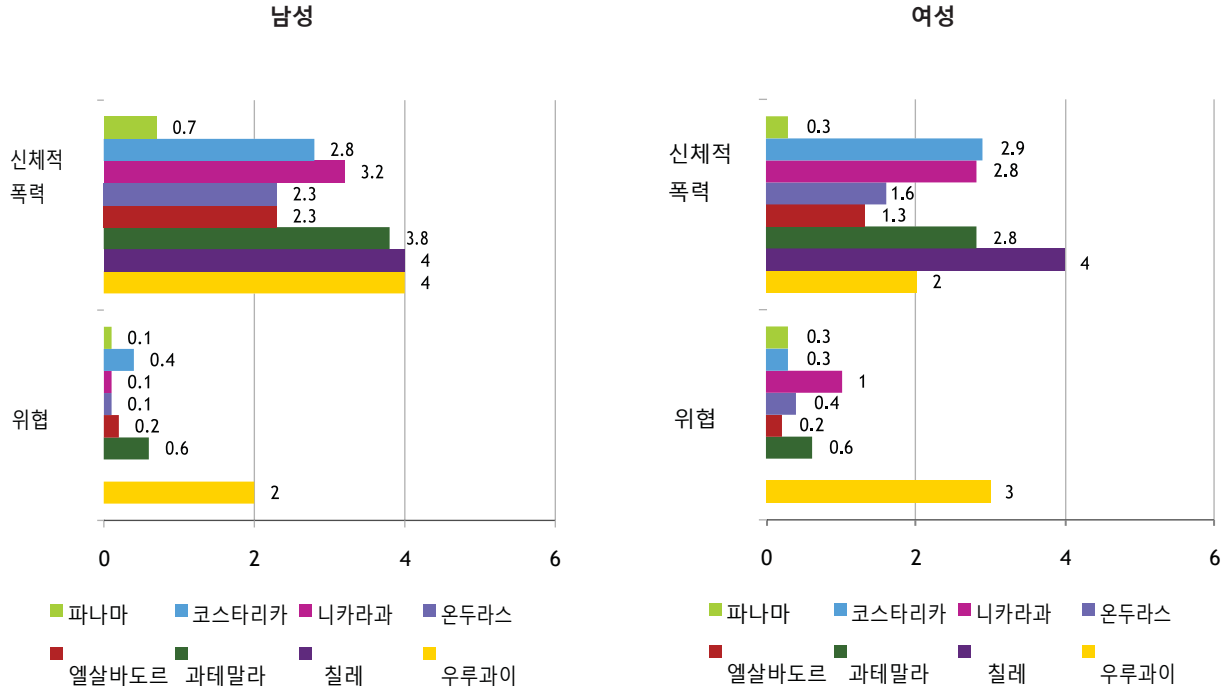
직장에서의 폭력은 정신적 우울증 및 불안의 주요 위험요소 이다. 이는 또한 결근 및 퇴직과도 관련 있다. 폭력, 특히 직장에서의 괴롭힘에는 여러 원인이 있다. 수많은 연구 프로젝트들은 특정한 조직적 요인이 이러한 현상의 위험을 증가시키고 있다고 밝혔다. 이는 예를 들면, 구조조정, 조직 재구성, 업무 방식에 대한 관리자 및 동료들과의 갈등 등이다.

비교가능한 국가들(표18) 중에서 언어적 학대는 가장 빈번하게 보고되는 부정적 사회적 행동의 유형이다. 미국과 유럽은 모든 유형의 부정적 사회적 행동에 대해 가장 높은 비율의 응답을 하였다. 하지만 이는 이러한 문제에 대한 인식을 촉구하는 행태를 반영한 것으로 보인다. 따라서 이러한 높은 비율은 직장내 일어나는 학대의 비율 보다는 부정적 사회적 행동에 대한 낮은 내성을 반영하는 것일 수 있다. 미국에서 보고된 높은 비율은 직접대면 인터뷰가 아닌 웹기반의 설문조사 이기 때문에 나타난 결과일 수 있는데, 이는 근로자들이 이러한 행동을 응답하기 더 편한 매체이기 때문이다. 보다 일반적으로 응답률 차이의 규모는 바람직하지 않은 행동의 허용 정도를 포함한 문화적 차이의 결과일 수도 있지만, 해당 문제에 대한 대중의 인식이 과소되었다고 볼 수도 있다. 실제로 직장내 학대에 대한 우려는 최근 아시아 및 라틴아메리카에서 공공정책 토론의 주제가 되기도 했다. 동시에 데이터는 남성과 여성 사이의 큰 차이점을 보여주고 있다. 국가에 따라, 원치 않는 성적 관심 및 성희롱에 대한 보고는 여성이 남성에 비해 최대 7배 더 많이 나타났다. 여성은 종종 개인의 가치를 훼손하는 발언을 포함(우루과이) 하여 언어 폭력 (유럽, 미국)의 대상이 될 가능성이 많다. 반면, 신체적 폭력 및 언어적 위협은 성별 차이가 적지만, 여성보다 남성이 더 자주 경험한다.

표 18: 국가 및 지역별 성별에 따른 부정적 사회적 행동에 대한 노출(%)



참고: *KWCS의 위협 및 굴욕적 행동에 대한 질문 결합 .*



참고: *우루과이, 질문에 대한 응답은 시간 제한이 없다. 선택 답변의 범주는 '드물게' 부터 '항상'까지 이다. 위협에 대한 질문은 구체적으로 '물리적 폭력의 위협'을 뜻한다..*

젊은 근로자들이 부정적인 사회적 행동을 가장 자주 경험하는 것으로 나타났다. 예를 들어, 고령 근로자는 미국에서 직장내 부정적 사회적 행동을 경험할 가능성이 약 40% 더 적다. 아르헨티나의 상황도 매우 비슷하다. 칠레와 아르헨티나에서는 전문직 및 사무직 근로자가 이러한 부정적 사회적 행동을 가장 자주 경험한다. 유럽과 미국에서는 서비스업과 판매업 근로자가 가장 많이 경험한다. 이는 이러한 직종들이 여성 지배적이라는 사실과 고객과의 대인관계에 대한 노출이 많다는 사실에 의해 부분적으로 설명될 수 있다. 또한 사무직 근로자들은 동료, 관리자, 고객에 의해 성추행을 경험하거나 경험한 사람을 알고 있을 가능성이 높다. 직장의 규모도 중요하다. 중앙아메리카와 아르헨티나에서는 대기업의 근로자가 소기업의 근로자에 비해 더 많은 직장 내 폭력을 경험한다. 마지막으로, 미국과 우루과이 데이터에서 나타나듯, 시간제 근로자들도 상당히 높은 위험에 처해있다.

주요 조사결과

사회환경의 질은 근로자의 복지와 회사내 사회분위기에 매우 중요하다. 조사가 이루어진 국가의 근로자 중 약 70%가 관리자의 성과를 긍정적으로 평가하였다. 사회적 지원 수준은 높은 편이고 관리자로부터의 지원보다는 동료의 지원 비율이 더 높았다. 부정적인 사회적 행동은 소수의 근로자들에 의해 보고되었지만, 이는 근로자의 건강과 회사의 성과에 큰 영향을 미치고 개인적인 상처를 남긴다. 사회 문화적 측면은 설문조사의 비교가능성에 영향을 미친다. 특히 인식 수준은 특정한 사건을 폭력적인 것으로 식별하는데 중요한 역할을 한다. 인식의 수준이 높을 수록 응답률이 높아질 수 있다.

데이터 수집 형태는 응답률에 영향을 줄 수 있으며 웹 수집은 대면 수집보다 높은 응답률을 유도할 수 있다. 폭력 및 괴롭힘에 대한 응답을 이해하는 것은 복잡하며, 인식의 수준, 사회문화적 측면, 정책 및 절차 등 여러 요인의 영향을 받는다.
입법 체계는 국가별로 다르며, 사회문화적 차이, 노동법 및 사회적 보호의 차이를 반영한다.

근로 환경 (업무 조직, 높은 근무 강도, 높은 수준의 업무, 조직의 재량 등)과 구조조정, 새로운 작업방식 도입, 새로운 기술 도입과 같은 특정 상황은 직장 내 폭력 및 괴롭힘을 조장할 수 있다. 이러한 문제의 대부분은 개입, 교육, 인식 제고를 필요로 한다. 정부 정책 및 사회적 파트너도 중요한 역할을 한다.

기술 및 재량

기술 사용 및 재량은 근로자가 직무 경험을 통해 개발되고 성장할 수 있는지에 대한 문제를 다루는 근로의 질에 대한 차원이다. 이는 직업의 기술 (직무의 인지적 차원), 결정 허용 범위, 근로자의 조직 참여율, 교육을 포함한다.
Green은 다음과 같이 설명한다:

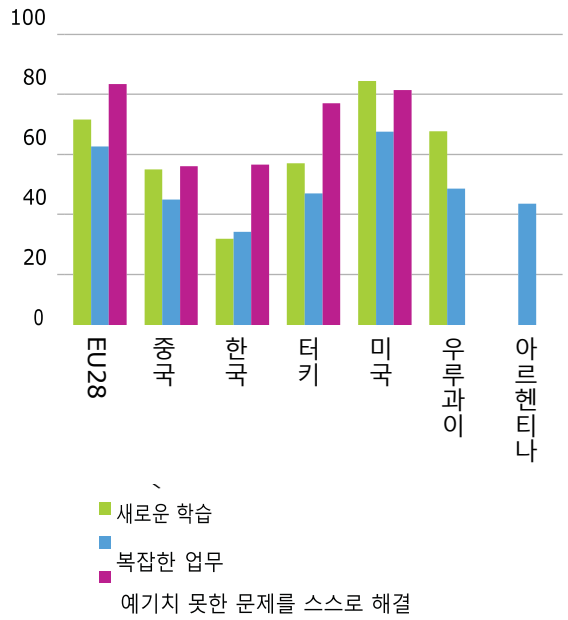
> *직무 수행방식에 대한 재량권은 근로자에게 매우 중요한 문제이다. 아무런 재량권도 없다면 기계와 같다. 가장 훌륭한 작업 라인부터 가장 소외되고 엄격하게 통제된 작업라인에 이르기까지, 직무 수행을 위한 일부 재량권을 갖는 것은 인간다움의 요소를 유지하는 것이다. 높은 수준의 재량권을 행사하기 위해서는 이에 상응하는 높은 수준의 개인 기술이 필요하다. 직무 수행에 대한 결정을 내리려면 근로자는 문제를 해결하고 판단하고 책임을 질 수 있어야 하며, 이 모든 것은 지식과 능력이 필요하다. 높은 재량권과 자율성을 위해 필요한 조건은 재량과 기술 사이의 실증적 상관관계를 뒷받침한다. 그러나 기술만으로는 높은 수준의 재량권을 받기에 충분한 조건을 충족시키지 못한다. 이 자격은 근로자와 상사 사이의 힘의 균형, 직원과의 관계가 신뢰를 바탕으로 수행되는 정도에 따라 다르다. 상대적으로 신뢰도가 낮고 근로자의 저항의 힘이 제한적인 경우,재량권의 수준이 낮을 수 있으며 따라서 직무에 고도로 숙련되어 있는 경우에도 근로 생활의 질이 낮아질 수 있다.*
>
> Green 2006, p. 94

결정 허용범위는 근로자의 건강에 중요하다. 낮은 수준의 결정 허용범위는 심혈관 질환 위험 증가 (Kivimäki et al, 2012), 정신건강문제(Hoven et al, 2015), 신체증상(Nixon et al, 2011)과 관련이 있다. 기업의 관점에서, 근로자의 성과에 대한 엄격한 제어 및 모니터링에 소비되는 비용이 크기 때문에 의사결정 허용범위가 클 수록 모니터링 및 관리의 비용이 절감되는 동시에 근로자의 직무 경험과 전반적인 건강 및 복지를 향상시킬 수 있는 이점이 있다.

직장에서의 학습

창의적 직무, 직장에서의 학습 및 직무의 변동은 동기부여 및 참여의 주요 원동력이며 (Oeij et al, 2017) 직장에서의 자기 개발에 기여한다. 직장에서 자신의 기술을 사용하지 못하거나 새로운 기술을 습득 할 수 없게 되면 탈숙련화 및 자신감 상실로 이어진다. 근로자가 학습을 하고 창의력을 발휘할 수 있는 가장 일반적인 기회는 예기치 못한 문제를 해결하는 것이다. 유럽, 미국, 터키의 80%, 중국 및 한국의 56%에 달하는 근로자들이 이러한 경험을 보고하였다 (표 19). 관리직, 전문직, 기술직 근로자들이 이러한 경험을 많이 겪으며 초급 직군 근로자들은 가장 적게 경험한다 (유럽에서는 30%의 차이가 남). 분야별 차이는 더 적다 (가장 비율이 높은 보건 및 금융업과 가장 낮은 농업 및 공업 사이의 차이는 약 10%이다). 시간제 근로자 및 임시직 근로자는 어려운 문제를 해결 하는 비율이 평균보다 적다. 칠레의 설문조사는 근로자들에게 '어려운' 문제 해결의 정도에 대해 물었다. 약 30%의 근로자들은 ;항상' 또는 '대부분의 상황'에 발생했다고 응답했다. 또한 비육체노동의 숙련된 근로자 (46%)의 비율과 자영업자 (42%) 비율이 가장 많이 차지하고 있다. 가장 낮은 비율은 임시직 근로자 (20%)에게 나타났다. 전체 근로자의 절반 이상이 직장에서 '새로운 것을 학습'하고 있다고 응답하였다.

표 19: 국가 및 지역별 인지적 요구(%)



참고: *유럽, 터키, 한국, 미국에서 사용된 질문은 이분형이며 선택된 답변은 '예'이다. 우루과이: 모든 항목은 5점 만점의 리커트 척도이며 선택된 답변의 범주는 '가끔'부터 '항상'까지 이다. 아르헨티나: 3점 만점, 선택 답변의 범주는 '항상'과 '자주' 이다. '예기치 못한 문제 해결' 에 대한 우루과이 및 아르헨티나의 데이터 없음. '새로운 학습'에 대한 아르헨티나의 데이터 없음*

복잡한 작업 수행은 미국 (68%), 유럽 (63%)에서 자주 보고되는 반면, 우루과이(49%), 터키(47%), 중국(45%), 아르헨티나(44% 가끔 또는 자주) 한국(34%)에서는 좀 더 적은 비율이 보고된다. 비슷한 국가 패턴에서, 미국(84%), 유럽 (72%) 우루과이 (68% – 가끔이상)의 근로자들은 직장에서의 새로운 학습을 빈번하게 경험하며, 이는 터키 (57%), 중국(55%) 한국(32%)보다 높은 비율이다.

미국 및 유럽의 여성은 인지적 기술이 요구되는 직무에 남성보다 덜 고용된다. 우루과이에서 여성은 복잡한 직무(43% 여성, 53% 남성) 또는 새로운 학습이 필요한 직무 (66% 여성, 69% 남성)에 고용되는 가능성이 적다. 또한 직업별, 분야별로 차이가 크다. 예를 들어 우루과이에서는 공업 분야 55%, 건설 분야 66%인 반면, 1차산업 분야의 근로자 중 40%만이 복잡한 직무를 수행한다.

전 세계의 약 80%의 근로자가 자신의 생각을 직무에 적용할 수 있다고 응답하였다. 그렇지 않은 20%는 기초 직업군, 공장 및 기계 조작, 운송업, 임시직에 종사 할 가능성이 높다. 최소 ¼의 시간 이상을 컴퓨터, 스마트폰, 노트북을 사용하여 직무를 수행하는 비율은 미국 (82%)이 가장 많은 반면, 중국 (58%), 유럽 (57%), 터키 (31%)의 비율은 더 적다. 한국과 라틴아메리카는 해당 데이터가 없다. 미국과 유럽에서 남성 근로자와 고령의 근로자가 컴퓨터 작업을 하는 비율은 평균보다 낮다. 기타 서비스 분야, 기초 직업군의 근로자, 농업 근로자, 기술자들 또한 평균보다 적은 빈도로 직무를 위해 컴퓨터를 사용한다. 이러한 모든 지표에서, 기초 직업군 근로자의 상황은 좋지 않으며, 창의적 작업 또는 새로운 학습에 대한 기회가 아주 적다.

상자 6: 언제 어디서나 가능한 근무

텔레워크/ICT-모바일 (T/ICTM) 업무는 고용자의 부지 밖에서 이루어지는 정보통신 기술을 이용한 모든 근로자의 업무를 뜻한다. ILO 와 유로파운드(2017)의 합동 보고서는 국가적 연구, 특히 유럽, 아르헨티나, 미국의 국가 연구를 기반으로 하였으며, 근로환경조사를 통해 근로환경에 대한 T/ICTM의 영향을 평가함으로써 해당 문제에 대한 논의를 돕는다. 텔레워크의 규제 및 촉진을 위한 전세계의 정책적 관심이 기울여졌다. 예를 들어, 텔레워크에 관한 유럽기본협정은 2002년 설립되었으며 대부분의 회원국에 의해 시행되었다. 미국에서는 2010년에 텔레워크 활성화 법안이 수립되었다. 아르헨티나의 노동고용부 또한 원격근무를 적극적으로 추진하고 있다. 현재는 T/ICTM 업무의 부정적인 영향을 해결하기 위해 새로운 정책 접근방식의 '연결되지 않을 권리'에 중점을 두고 있다. 세계적 및 유럽의 데이터에 따르면 텔레워크/ICT-모바일 업무의 발생률은 매우 다양하다 (표 2). 유럽 내에서 T/ICTM 근로자의 비율은 국가별로 다르다. 덴마크 (37 %), 스웨덴 (33 %) 및 네덜란드 (30 %)에서는 T/ICTM 업무를 하는 근로자의 비율이 높다. 이는 전문직 및 관리직에게서 더 일반적이며, 유럽의 사무직, 영업직 근로자들에게도 중요하다. 미국에서는 직원의 20%가 일주일에 최소 하루 T/ICTM 업무를 하는 것으로 추정된다. 공공분야에서는 29%의 공무원이 드물게 또는 한달에 1-2일 가량 T/ICTM 업무를 하는 것으로 나타난다.

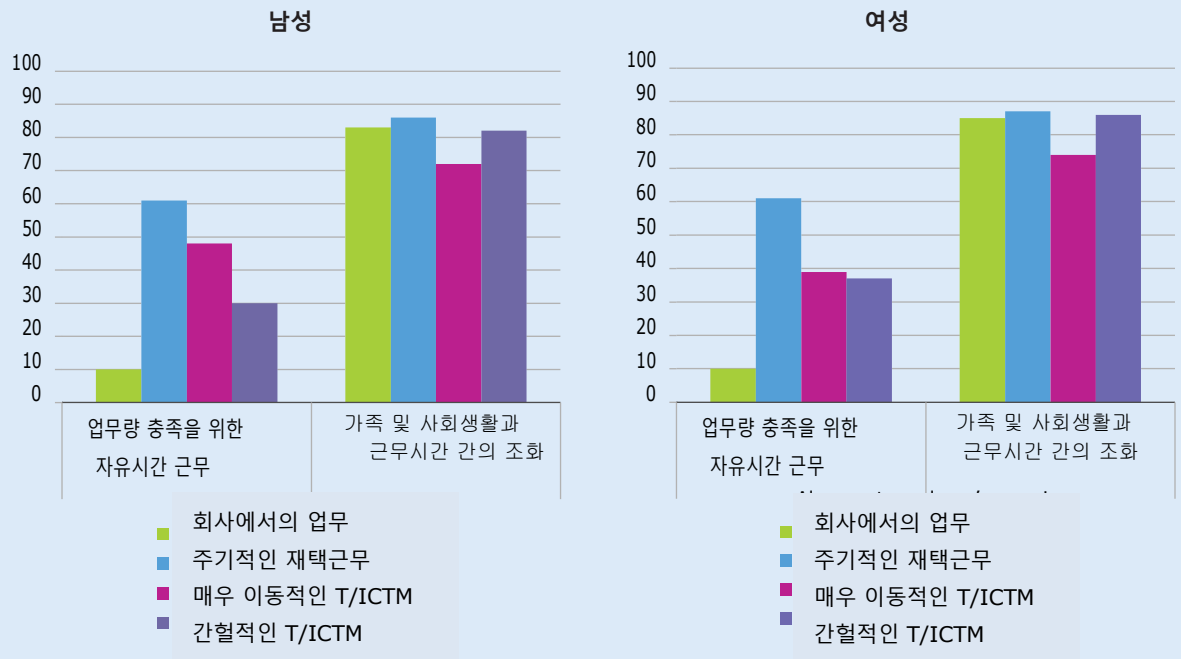
표2: 비교적 관점에서의 ICT 활용과 관련한 국가 분류

근로자의 높은 (> 30%) T/ICTM 활용 비율	근로자의 중간 (20–30%) T/ICTM 활용 비율	근로자의 낮은(< 20%) T/ICTM 활용 비율
덴마크	영국	키프로스
스웨덴	룩셈부르크	스페인
네덜란드	프랑스	불가리아
미국	에스토니아	라트비아
	핀란드	리투아니아
	벨기에	로마니아
	아일랜드	독일
	말타	포르투갈
	슬로베니아	헝가리
	오스트리아	슬로바키아
	크로아티아	폴란드
		체코
		그리스
		이탈리아
		아르헨티나

참고: *EU 국가의 경우 분류는 EWCS 2015 데이터를 사용하는 국가의 순위를 기반으로하며 미국 및 아르헨티나의 데이터가 사용되었다*

다시 말해, 공공분야의 공무원 중 최대 70%은 원격근무를 하지 않는다. 시간이 지남에 따라 근로자의 원격 근무는 1995년 9%에서 2015년 37%로 증가했다. T / ICTM 업무는 아르헨티나에서 일반적이지 않기 때문에 근로자의 1.6%를 차지한다. 이러한 차이점은 여러가지 요소에 의해 설명될수 있으며, 이는 ICT의 제한된 확산, 인터넷 연결문제, ICT 기술, 경제구조, 국가 GDP, 직무의 지리 및 문화이다. 전반적으로 T / ICTM 업무가 사무실 기반의 업무에 비해 명백히 유리하다고 볼 수는 없다 (표 20). T / ICTM 업무와 관련된 긍정적인 효과는 통근 시간의 감소, 근무시간에 대한 자율성 및 유연성, 더 나은 일과 삶의 균형이다. 그러나 T / ICTM 업무와 관련한 부정적인 영향도 있는데, 이는 노동 시간이 길어지고, 일과 삶의 경계가 흐려지며, 직무가 격화된다는 것이다.

표 20: EU28의 T/ICTM 유형과 성별에 따른 업무 조율 및 일상생활 (%)



출처: *Eurofound and ILO (2017).*

교육

새로운 기술과 조직방식이 등장함에 따라 경력을 쌓기 위해서는 평생 학습이 필요하다. '지식경제'의 등장은 기술개발을 요구한다. 지난 12개월간 고용주가 교육을 제공하거나 교육 비용을 부담한 경우는 미국 45%, 유럽 41%, 한국 26%, 터키 16%에 달한다. 또한, 미국 근로자의 59 %, 유럽 근로자의 34 %, 터키 근로자의 15 %, 대한민국 근로자의 13 %에게 실무 교육이 제공되었다. 중국에서는 근로자의 7%가 고용주가 트레이닝 비용을 부담했다고 응답했으며, 11%는 고용주, 정부, 비정부 혹은 기업조직으로부터 교육을 제공받았다. 아르헨티나에서는 근로자의 절반이 정기적으로 고용주로부터 교육을 제공받았다고 답했다. 아르헨티나의 대기업 근로자는 보다 더 주기적으로 교육을 받았는데, 61%는 이러한 기회를 받고 있다고 응답한 반면, 소기업 근로자는 37%라는 가장 낮은 비율로 교육의 기회가 주어졌다. 우루과이 근로자의 69%는 자신의 직업이 교육을 제공했다고 답했다. 칠레의 조사는 직장에서의 사고 위험 및 업무 관련 질병에 대한 교육 기회에 대한 것이다. 전체 근로자의 약 절반정도가 고용주로부터 이러한 교육을 받고 있다.

고용주가 제공하는 트레이닝 및 실무교육에 대한 흥미로운 성별 패턴이 있다. 한국과 터키의 남성은 여성에 비해 교육에 대한 접근 기회가 많았다. 유럽과 미국에서는 여성이 더 많은 접근 기회가 있다고 응답했다 (차이가 크지 않음). 이러한 차이는 여성이 시간제 및 임시직에 종사하는 높은 비율을 반영하는데, 이는 일반적으로 교육에 대한 접근 기회가 적으며 (ILO, 2016a), 직업적 성별분리 및 여성의 높은 교육성과와도 관련있다. 칠레에서는 남성이 직장에서의 사고 및 업무관련 질병에 관한 교육을 받을 수 있는 기회가 여성에 비해 15% 높다. 미국과 유럽의 고령 근로자는 젊은 근로자들에 비해 교육에 대한 접근 가능성이 적다. 미국과 유럽을 비교해볼때, 직업별 교육 기회에 대한 패턴이 다르게 나타난다. 유럽에서는 관리자, 전문직, 기술자가 더 많은 교육을 받는 반면, 미국에서는 전문직과 서비스업 근로자들이 더 자주 교육을 받을 가능성이 있다. 보건, 공공행정, 금융, 교육 분야에 종사하는 근로자들은 전세계적으로 높은 비율로 교육을 제공받는다고 답했다. 직원이 없는 자영업자와 임시직 근로자는 평균이하의 교육을 받는다. 이러한 패턴은 칠레에서도 동일하게 관찰된다.

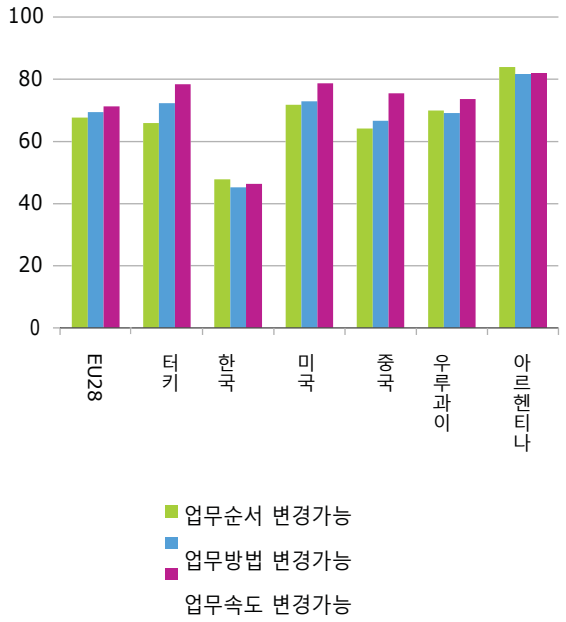
터키에서는 교육수준이 낮은 근로자, 소기업 근로자, 시간제 근로자들이 교육에 관해 불리한 입장에 있다.

결정허용범위

결정허용범위 또는 재량권은 근로자에게 기본적인 것이며, 근로자가 자신의 직무가 많을 때 이를 잘 처리할 수 있도록 한다. 결정허용범위는 근로자가 자신에게 가장 잘 맞는 방식으로 일할 수 있도록 해주며, 결정권이 없는 경우 근로자의 건강과 복지에 부담을 줄 수 있다. 결정허용범위는 참여도를 예측할 수 있는 요소이기도 하다 (Oeij et al, 2017). 미국, 유럽, 중국, 터키, 우루과이, 한국의 근로자 중 64%-79%는 자신이 직무 순서, 속도, 방식을 선택하거나 변경할 수 있다고 응답했다 (표 21). 칠레에서는 다소 낮은 비율이 나타난다. 아르헨티나 근로자의 84%는 '항상' 또는 '종종' 직무의 순서에 대한 결정권이 있으며, 82%는 작업방식 또는 속도에 대한 결정권이 있다고 답했다.

우루과이 근로자의 70%는 자신의 업무 순서를 결정할 수 있다고 답했으며, 69%는 방식을 변경할 수 있고, 74%는 업무의 속도를 변경할 수 있다고 답했다. 엘살바도르의 절반에 해당하는 근로자들은 자신의 업무를 통제 및 결정할 수 있다고 생각한다. 반면 코스타리카의 근로자의 20%만이 결정권이 있다고 답했다. 미국, 터키, 유럽의 근로자의 약 30%는 직장동료에게 선택권이 있다고 답했다 (항상 또는 대부분).

표 21: 국가 및 지역별 결정허용범위 (%)



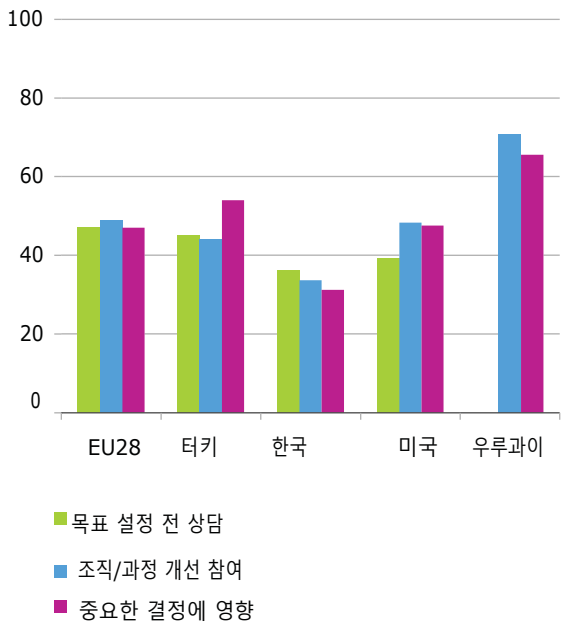
참고: EU28, 터키, 한국, 미국의 모든 항목은 양자택일형 질문이며 선택된 답변은 '그렇다' 이다.
우루과이: 모든 항목은 5점만점 리커트척도를 따르며, 선택된 답변의 범주는 '항상' 부터 '가끔'이다.
아르헨티나: 3점만점, 선택 답변의 범주는 '항상'과 '자주' 이다

결정권에 대한 비율은 남성이 여성보다 조금 더 많으며, 사무직과 기초 직업군 근로자는 다른 분야의 근로자들에 비해 비율이 적다. 예상했던 바와 같이, 자영업자는 대부분의 경우에 결정권이 있다고 응답했으며, 임시직 근로자는 약 20%만이 그렇다고 답했다. 남성과 여성은 일반적으로 비슷한 수준의 결정허용범위를 갖고 있는데, 아르헨티나 및 온두라스에서는 여성이 남성에 비해 더 많이 자율성을 가진다. 직업에 따른 차이는 매우 중요하다. 칠레는 다른 국가와 마찬가지로 직원이 없는 자영업자가 가장 많은 비율로 재량권을 행사하고, 대기업의 근로자는 재량권이 가장 적다.

직무에 영향을 미치는 조직 결정에 관한 근로자 참여

조직 내의 의사결정에 대한 근로자의 참여는 동기부여를 위해 중요하며, 이는 근로자가 자신의 지식과 경험을 활용하여 부가가치로 전환될 수 있도록 한다. 고성과 기업조직 및 혁신은 성과의 분산화, 학습 및 기술 개발, 창의성의 긍정적 영향을 강조한다. 유럽, 미국, 한국, 터키, 아르헨티나, 우루과이에서 시행된 설문조사는 질문을 통해 조직 및 직무에 영향을 미치는 변화에 대한 근로자의 참여도를 도표화하였다.

표 22: 국가 및 지역별 조직 참여 (%)



참고: 유럽, 터키, 한국, 미국의 경우 선택된 응답의 범주는 '항상' 과 '대부분' 이다. 우루과이의 선택된 답변의 범주는 '약간' 부터 '많이'에 해당한다. 모든 국가 및 지역은 5점만점 리커트 척도를 사용한다.

유럽(47%), 터키 (45%), 미국 (39%)의 약 40%의 근로자들은 항상 혹은 대부분 업무 목표 설정 이전에 상의를 한다. 아르헨티나의 조사는 근로자가 직무 및 기업에 대한 변화를 제안하였을때 관리자의 반응이 어떠했는지에 대한 질문을 한다. 응답자의 2/3는 관리자가 개방적인 태도로 제안을 고려한다고 답했다. 18%는 관리자가 어느정도 수용적인 편이라고 답했고 4%는 관리자가 제안에 대해 개방적이지 않다고 답했으며, 12%는 아무런 제안도 하지 않았다고 응답했다.

유럽, 미국, 터키의 절반 미만의 근로자들은 직무 조직 및 과정 개선에 참여한다. 중국에서는 근로자의 1/3이 항상 또는 대부분 직무 조직 및 과정 개선에 관여하고 있다고 답했다. 또한, 비슷한 비율의 근로자들이 항상 또는 대부분의 시간에 업무에 관한 중요한 결정에 영향을 줄 수 있는 능력이 있다고 답했다. 하지만 우루과이에서는 근로자의 71%가 조직 개선에 참여하며, 61%는 중요한 결정에 영향을 줄 수 있다고 답했다.

한국에서는 모든 지표에 대해 여성보다 남성의 참여형태가 더 빈번하게 발생한다. 미국과 유럽에서는 비슷한 비율의 남성과 여성이 직무 목표 설정 전에 상의를 하며, 직무 조직 및 과정 개선에 관여한다고 응답하였다. 그러나 유럽과 미국의 남성은 여성에 비해 자신의 업무에 대한 중요한 의사결정에 영향을 줄 수 있는 가능성이 높다. 반면, 터키에서는 조직 참여에 대한 성별의 격차가 크다. 터키의 여성은 직무 목표 설정 전에 상담을 받거나 조직 및 과정 개선에 대한 참여, 중요한 의사결정에 대한 영향력이 훨씬 낮다. 우루과이의 조사에서도 중요한 성별의 차이를 볼 수 있는데, 여성의 67%, 남성의 74%가 조직 개선에 (때때로) 참여하고 있으며, 여성의 58%, 남성의 72%가 의사결정에 대한 영향력이 있다고 나타났다.

전반적으로, 고령 근로자는 조직적 참여도가 높지만 정도가 크지는 않다. 실질적인 차이는 의사결정에 대한 영향력인데, 고령의 근로자의 비율이 젊은 근로자보다 높았다. 시간제 근로자는 정규직 근로자와 비슷하게 업무 목표에 대한 상의를 하지만, 중요한 의사결정에 대한 영향력과 참여도는 적다. 관리자는 가장 높은 비율로 직무에 대한 상의, 참여, 의사결정에 대한 영향에 관여하고 있다고 답했다. 분야별 차이는 거의 없다.

주요 조사결과

직장에서 자신의 기술을 활용하고 발전시킬 수 있다는 점은 근로자의 건강 및 복지에 중요하며, 회사의 성과에도 중요한 영향을 미친다. 직장에서의 학습 방식은 여러가지가 있는데, 가장 흔한 방식은 새로운 기술적 도구를 활용하고 창의력을 발휘하여 다양한 직무를 수행하는 것이다. 이러한 기회는 빈번하지만, 기초 직업군 근로자에게는 이러한 기회가 가장 적다. 이러한 기회에 대한 접근의 차이는 국가별로 다른데, 미국과 유럽의 비율은 중국, 터키, 한국 보다 높다.

교육 (고용주가 제공)은 직원 개발을 위한 회사의 투자이다. 이는 만족스러운 안전한 직무 수행에도 중요한 영향을 미친다. 실무 훈련은 고용주가 제공하는 교육보다 더 일반적이며, 후자는 조사 국가의 근로자 중 11%-45%에게만 제공된다.

근로자의 50%-70%는 약간의 업무 자율성이 있다고 답했으며, 이는 직업별 차이가 크다. 자신의 업무와 조직적 개선에 영향을 미치는 의사결정에 대한 근로자의 참여는 빈번하지 않으며, 절반 미만의 근로자가 이러한 결정에 관여한다.

이러한 수치는 직업적 분포의 차이, 직무조직 및 인적 자원 제도의 차이, 국가적 문화 차이를 반영한다. 상대적으로 진보된 기술 및 숙련도가 높은 근로자 일수록 참여도가 높을 가능성이 있다.

직무 조직은 작업 통제 및 노동분담에 대한 것이다. 이는 과업 분담 방식, 근로자 간의 상호의존성, 조직의 목표 달성을 위한 업무 조정 및 통제 방법 등이다. 근로자에게 부여되는 분권 및 자율성 (특히 업무 재량권)과 직원이 직무 조직에 미치는 영향, 상품 및 서비스 개발은 중요한 고유변수 이다. 직무조직과 근로의 질의 관계에 대한 사전 연구조사에 따르면 직원 참여 및 업무 재량권은 업무 강도 및 물리적 환경을 포함한 근로의 질의 모든 차원에 있어 중요한 요소 (Eurofound, 2013; Eurofound, 2009) 이며 기업의 성과에도 긍정적인 영향을 미친다 (Eurofound, 2015)

효과적인 직원 참여는 제도화된 의사소통 방식의 유무와도 밀접한 관련이 있다. 이는 인적 자원에 대한 수용력이 큰 곳에서 용이하다. 하지만, 상담 및 대화에 대한 공식적인 법률의 영향을 받을 가능성이 있다.

전망

직업의 전망은 사람이 취업을 필요로 하는 이유와 연관되어 있는데, 이는 소득에 대한 물질적 필요성과 자존감 및 정체성과 관련된 심리적 필요이다 (Eurofound, 2016).

전망의 개념은 현재 직업의 안정성보다 더 광범위 하다. 여기에는 다음과 같은 측면이 포함된다: 현재 직업의 발전 가능성, 실직에 대한 우려로 측정되는 직업 불안정성, 구조조정 및 재구성에 대한 경험. 특히 인원감축은 건강에 악영향을 끼치며 직업을 유지하고 있는 사람들에게는 위험요소이다 (Westgaard and Winkel, 2011). 특히 계약기간이 일정하지 않거나 짧은 경우에는 고용상태 및 계약 유형이 불안정성의 객관적인 척도가 된다. 많은 국가에서 고용 상태 및 계약 유형은 사회보호 및 안전망 체계에 대한 틀을 만든다.

직업 전망의 개념은 취업가능성과는 다른데, 취업가능성은 근로자가 일자리를 잃을 경우, 동일한 급여수준의 유사한 일자리를 찾을 가능성에 대한 근로자에 대한 평가이다. 따라서 취업가능성은 동일한 유형의 직무를 지속적으로 수행하기 위한 기술이나 경력 발전을 위한 기술의 관련성을 포함한 개인의 자질을 반영한 것이다. 이는 또한 기업의 조직적 구조변경 (인원삭감 및 구조조정)이나 노동시장의 전망과 같은 외부 요인에 따라 달라질 수 있다.

거시적 경제 변동은 고용불안을 높이는 반면, 고용보장 법령 및 실업수당과 같은 강력한 노동제도는 근로자의 우려를 완화시킬 수 있다. 지난 수십년간, 임시직, 파견근로직, 자영업과 같은 비표준 노동의 증가는 근로자의 기술이 현대 노동시장에 적합함에도 불구하고 고용 불안에 대한 근로자의 우려를 높였다.

실업이 건강에 미치는 부정적인 영향은 오랫동안 입증되어 왔지만, 다른 형태의 직업적 불안도 심혈관 질환에 부정적인 영향을 미친다 (Virtanen et al, 2013). 임시직 고용은 근로자의 높은 불안감 및 공격적인 행동의 위험과 관련이 있다 (Virtanen et al, 2005).

상자 7: 디지털 노동 플랫폼에서의 직업 전망

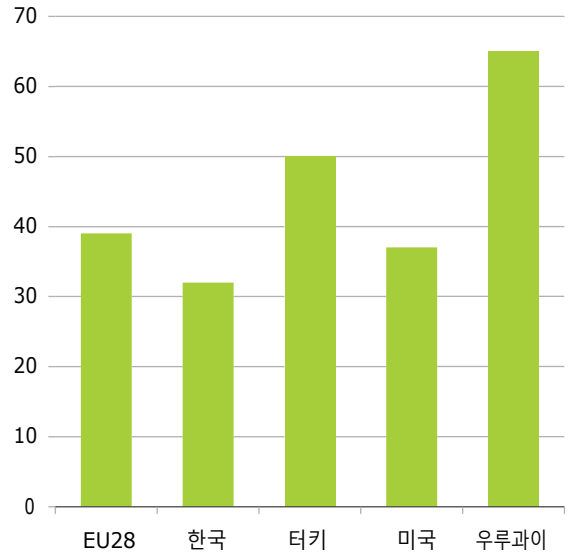
지난 10년간 노동세계에서 가장 두드러진 변화 중 하나는 디지털 노동 플랫폼의 등장이다. ILO는 웹기반 플랫폼의 근로환경에 대해 자세히 알아보기 위해 2015년과 2017년에 전 세계 75개국에 거주하는 3500명의 근로자와 5개의 영어권 마이크로태스크 플랫폼을 대상으로 설문조사를 실시했다. 마이크로태스크 플랫폼은 웹기반의 노동 플랫폼의 한 유형으로, 컴퓨터와 인터넷을 사용하여 원격으로 작업할 수 있는 사무업무와 같은 소규모의 업무를 위해 고객에게 대규모의 노동력에 대한 접근 기회를 제공하는 것이다. 대부분의 디지털 노동 플랫폼과 마찬가지로, 조사 대상이 된 마이크로태스크 플랫폼은 근로자를 자영업자로 분류했다. 즉, 근로자는 근로시간, 임금, 산업 안전 및 보건, 발언권 및 표현, 사회적 보호에 대한 권한이 없었다. 설문조사에 참여한 근로자 3명 중 1명은 크라우드노동이 주요 수입원이었다. 다른 근로자들은 소득을 보충하기 위해 또는 자택근무를 선호한다는 이유에서 이 일에 종사했다. 근로자의 8%는 누군가를 돌보거나 개인적인 건강문제때문에 자택근무가 유일한 선택사항이었다. 근로자의 주요한 걱정은 저임금, 불충분한 업무, 이러한 우려에 대한 아무런 조치가 없는 플랫폼이었다. 응답자의 약 90%는 임금이 높고 일거리가 많다면 크라우드노동에 더 많이 종사하고 싶다고 밝혔다. 조사에 따르면 근로자의 소득은 시간당 평균 $3.31 미국달러였으며, 중간값은 시간당 $2.16 미국달러였다. 시간당 임금이 낮은 이유 중 일부는 더 많은 일거리를 찾기 위해 플랫폼에서 소비한 시간과 일거리를 얻기 위해 통과해야 하는 무급의 자격테스트에 소비하는 시간에서 기인한다. 근로자는 1시간의 유급 노동을 위해 평균 20분의 무급 노동을 해야했다. 따라서 15분짜리 업무에 대한 임금이 좋은 편이어도, 일거리를 찾는데 소요되는 시간이 평균 수입을 줄이는 결과가 되었다. 또한, 근로자에게는 일하고 싶은 시간을 결정하는 유연성이 있었지만 플랫폼의 일거리와 항상 일치하지는 않았다. 근로자의 43%가 밤(22:00–05:00) 에 일했고 68%는 저녁시간(18:00–22:00)에 일했다. 근로자의 36%는 주7일을 주기적으로 일했다. 대부분의 크라우드노동 근로자의 교육수준은 높았으며, 대학 진학을 준비하거나 대학교 학위 (37%) 또는 대학원 학위 (20%)를 보유하였다. 그럼에도 불구하고 근로자들의 업무가 보이지 않는 형태이며, 이러한 활동에 대해 증명할 수 있는 매커니즘이 부족하다는 점을 감안하면, 경력에 대한 전망은 제한적이었다. 또한 10명 중 9명은 중립적인 기구가 없기 때문에 자신의 작업이 거절당하거나 임금이 지급되지 않는 경우 또는 불만이 있는 경우에 불공평함에 대해 토로할 방법이 없다고 표명했다. (Berg et al, 2018).

직업 전망

이러한 질문들에 대한 답변을 비교해보면, 국가마다 큰 다양성을 볼 수 있다. 예를 들어, 자신의 직업이 좋은 전망을 갖고 있다고 믿는 근로자의 비율은 우루과이에서 제일 높았지만, 가까운 미래에 일자리를 잃을 우려를 하는 근로자의 비율도 가장 많았다 (표 23). 한국에서는 경력 발전에 대한 좋은 전망을 갖고 있다고 믿는 근로자의 비율이 가장 낮았다. 그러나 또한 한국의 근로자들은 일자리를 잃는 것에 대한 걱정의 비율이 가장 낮았다. 일부 근로자의 경우, 직업의 안정성은 경력 발전에 대한 전망을 상쇄시킨다. 특정 기업에서 장기적으로 특정 직무를 수행하는 근로자의 특정한 기술이 다른 회사로 이전되기 어려운 경우가 이에 해당한다.

반대로 노동시장의 이동성과 거시경제 전망은 실직에 대한 우려와 경력 발전에 대한 전망을 동시에 결정할 수 있다. 하지만 일반적으로 이러한 질문과 답변사이에는 큰 상관관계가 없는 것으로 보이며, 각 질문은 전망에 대한 여러 측면을 측정한다고 볼 수 있다.

표 23: 국가 및 지역별 경력 발전 전망(%)



참고: *질문에 사용된 표현: 경력 발전에 대한 전망: '나의 직업은 경력발전에 대한 좋은 전망을 제공한다'. 선택된 답변의 범주는 '매우 동의'와 '동의'이다. 우루과이: '당신의 회사는 당신의 전문적 경력에 대한 발전 가능성을 어느정도 까지 제공합니까?'. 선택된 답변은 '때때로' 와 '항상' 이다.*

규모가 큰 회사의 근로자들은 일반적으로 다른회사의 근로자에 비해 경력 전망이 좋다. 개방형 계약직과 정규직 근로자들은 일반적으로 더 좋은 전망을 갖고 있다고 답한다. 임시직 근로자들은 보통의 정규직 직원에 비해 전망이 좋지 않다. 직업 전망과 관련한 성별의 차이는 일반적으로 작지만, 유럽, 칠레, 우루과이에서는 남성이 여성에 비해 조금 더 좋은 전망을 갖고 있다.

중국의 SSWCS와 같은 다른 설문조사는 경력개발에 대한 전반적인 만족도 (전체 중 35%만 만족)와 직업 안정성에 대한 만족도 (응답자의 57%가 만족)를 추가로 질문한다. 여기에서도 마찬가지로, 남성이 여성에 비해 더 많이 만족하며, 일반적으로 관리직, 전문직, 현지 비농업 후커우 사람들에게서 긍정적인 결과가 나타났다.

상자 8: 유리천장

경력 발전의 구체적인 사례는 채용 가능성이나 관리직으로의 승진 가능성이다. 여성이 직장에서 직면하는 분리 및 차별의 문제인 '유리천장' 문제는 수년동안 의제로 제기되어 왔다. 유리천장은 여러 방식으로 평가될 수 있다. 이 분석에서는 여성 상사가 관리하는 근로자의 비율에 초점을 맞출 것이다. 여성이 관리하는 근로자의 비율은 미국 41%, 유럽 34%, 한국 26%, 터키 13%이다. 모든 국가에서 남성 근로자는 주로 남성 상사에 의해 관리된다. 이러한 경우는 한국과 터키 93%,유럽 84%, 미국 73%에 해당한다. 미국, 유럽, 한국의 여성 근로자들은 거의 같은 비율로 여성 관리자가 관리하며 이는 미국 여성 근로자의 57%, 유럽 52%, 한국 50%에 해당한다. 그러나 터키의 여성 근로자는 72%정도 남성이 관리하고 있다.

표 24: EU28, 터키, 한국, 미국의 성별에 따른 남성 및 여성 상사의 비율 (%)

관리자/ 상사		EU28		터키		한국		미국	
		남성	여성	남성	여성	남성	여성	남성	여성
근로자	남성	84	16	93	7	94	6	73	27
	여성	48	52	72	28	55	45	43	57
합계		66	34	87	13	78	22	59	41

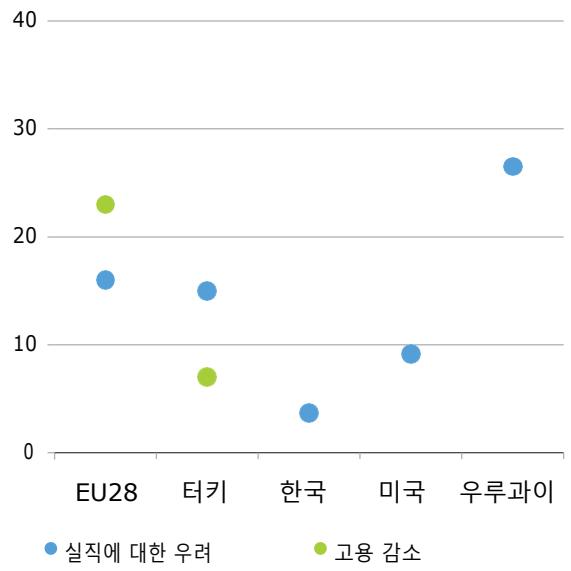
데이터의 추세가 비교가능한 한국과 유럽에서는 여성이 관리하는 근로자의 비율이 증가하고 있다. 한국에서는 2006년 16%의 근로자가 여성 상사에 의해 관리되었다. 2017년에는 26%로 증가하였다. 유럽에서는 15년동안 15%가 증가했다. 지원과 조치없이는 유리천장을 깨는데 몇년이 더 소요될 것이다.

직업의 불안정성 및 축소화

자가 보고된 직업의 불안정성은 미래 실업에 대한 좋은 예측 변수로 평가된다 (Green, 2015). 직업 불안정성은 스트레스의 주요한 원인이다. 최근에 보고된 고용 불안에 대한 전형적 연구에 대한 체계적 검토 및 메타분석은 고용 불안과 관상동맥성 심장질환 사이에 적절한 연관성이 있음을 확인하였으며(Virtanen et al, 2013), 이는 고용불안과 신체적 및 심리적 증상과 질병사이의 연관성에 관한 기존의 증거에 힘을 더한다.

한국의 4%, 우루과이의 27%에 해당하는 근로자들은 향후 6개월안에 실직할 수 있다고 응답하였다 (표 25). 유럽과 터키에서도 비슷한 수준의 고용불안이 나타났으며 (16%와 15%), 미국에서의 비율은 9%이다. 서로 다른 연도에 데이터가 수집되었으므로 (부록1), 이러한 차이의 일부는 대침체로 인한 것으로 설명될 수 있다.

표 25: 국가 및 지역별 전망 (%)



참고: *한국, 미국, 우루과이에는 고용 감소에 관한 자료 없음. 질문의 표현: 실직에 대한 우려: '나는 향후 6개월 안에 직장을 잃을 수도 있다 (매우 동의 및 동의하는 경향있음)'. 우루과이 '곧 일자리를 잃는다' (그렇다); 고용감소: '지난 3년동안 (연공서열의 경우 작년) 당신의 직장 내 직원 수가 증가했거나 동일하거나 감소하였는가? (감소)'; 데이터의 연도는 우루과이 (2011년)을 제외하고 모두 2015년이다.*

일반적으로 여성은 재취업가능성과 노동시장의 기회에 대해 실질적으로 더 큰 우려를 갖고 있다. 특히 고령층과 저숙련 직업군에서 그러하며, 이는 유럽, 칠레, 우루과이에서도 마찬가지이다. 유럽의 고령 근로자는 젊은 근로자에 비해 자신의 직업에 대해 덜 불안감을 느끼지만 고용가능성도 훨씬 적다고 느낀다. 이는 세대에 따라 다른 기술 뿐만 아니라 고용보호법 조항과도 연관될 수 있는데, 이는 일반적으로 고령의 유럽 근로자에 대한 고용보장을 강화하고 있다.

이는 또한 젊은 근로자들 사이의 임시직 비율이 높아지면서, 젊은 근로자들이 현재의 직업 유지에 대해 더 많은 불안감이 있지만 동시에 새로운 일자리를 찾는 것에 대해 낙관적이라는 사실을 반영할 수 있다. 우루과이에서도 35세 미만의 근로자가 고령의 근로자보다 일자리 상실에 대해 더 우려하는 유사한 패턴이 관찰된다. 미국에서는 젊은 근로자들이 고령의 근로자들보다 미래의 취업 기회에 대해 훨씬 더 낙관적이다. 종종 언급되었듯, 조직적 변화는 오늘날의 세계화된 근로 생활에서 없어서는 안될 부분으로서, 근로자의 성장 기회를 제공한다. Tvedt et al (2009)은 건강한 변화 프로세스에 기여할 수 있는 여러 고려사항을 제안하였으며, 이는 '다양성 인식' (모든 의견을 들을 수 있는 곳), 근로자의 문제에 대한 개별적 정보 및 대화를 제공하는 '관리자 가용성', 모든 직원의 반응이 진지하게 고려되는 '구조적 갈등' 그리고 '역할 명확성' 이다. 인원감축은 계속 고용상태를 유지 할 직원을 포함한 모든 근로자들의 불안감을 증가시킨다. 터키 7% 와 유럽 23%에 해당하는 근로자들이 직장의 축소화를 경험한 '생존자'들이다 (다른 국가의 데이터 없음). 이 중 일부는 '생존자 증후군'을 경험한다. 직원 수가 감소되는 구조조정은 건강 악화, 병가, 근골격계 질환 및 외상 (Vahtera et al, 1997), 심리적 건강 악화 (Andreeva et al, 2017)의 위험 증가와 연관된다. 비록 일자리는 잃지 않았지만, 인원 감축이 진행되는 동안 생존자들은 동료들과의 연대 형성, 회사에 대한 충성도, 업무에 대한 통제력 및 애착에 대해 이의를 제기하게 된다. 따라서 생존자의 어려움은 구조조정된 회사에서 새로운 업무방식에 적응하는 것 그 이상이다.

주요 조사결과

전망과 관련한 결과의 비교가능성은 여러 상황적 요인에 의해 영향을 받을 수 있으며, 이는 서로 다른 규제체제 및 노동시장, 문화적 요인, 데이터 수집 연도 등이다.

결과에 따르면, 모든 국가에서 직업 불안정성과 열악한 경력 전망은 인구의 상당 부분에게 영향을 미친다는 것을 보여준다. 최소 30%의 근로자들이 경력 전망이 없는 직업을 갖고 있다고 답했으며, 10% 이상은 향후 6개월 내에 일자리를 잃게 될까 두려워 했다 (한국은 4%). 비교분석 결과에 따르면, 특정 직종에 종사하는 근로자, 임시직 근로자, 여성 및 고령 근로자와 같이 자신의 취업 가능성을 낮게 평가하는 근로자들은 이러한 불안에 더 많이 노출되어 있다. 열악한 직업 전망에 대한 문제는 미래의 불안정성과 밀접한 관련이 있으며, 이는 실직, 열악한 경력 전망, 고용 조건에 대한 질적 변화 등에 인해 발생할 수 있다. 일부 그룹간의 체계적 차이는 불공평한 대우를 보여주며, 일부 그룹의 취약성이 결합하여 부정적인 영향에 대한 위험을 증가 시킨다.

소득

근로자의 소득은 직원의 임금 및 자영업자의 수입으로서 가장 중요한 근로 조건 중 하나이며 근로의 질의 핵심요소이다. 대부분의 근로자들에게 임금은 노동에 대한 대가로 받는 기본적인 보상이며, 일반적으로 주요 수입원이다. 이는 노동을 하는 주요 동기 중 하나이다. 고용주의 경우, 급여는 근로자의 생산 능력을 확보하기 위한 비용이며 총 비용의 상당부분을 차지한다. 급여의 수준도 중요한데, 직원의 급여가 높을 수록 비급여조건이 향상되는 경향이 있기 때문이다.

'적절한 소득과 생산적인 노동'을 장려하는 것은 양질의 일자리 및 지속 가능한 개발 목표의 핵심 요소이다. 세계의 여러 나라에서는 적절하고 주기적인 소득을 보장받을 수 없는데, 이는 최저 수준 (최저 임금 또는 최저 생활 수준 미만), 임금 체납, 고용주 파산으로 인한 급여 손실, 채권 또는 상품과 같은 현물로 대체된 급여, 동등한 가치의 노동에 대해 동등한 급여를 받지 못한 경우들 때문이다. 그러나 근로자의 생산량과 생산성에 해당하는 급여를 지불하는 것은 근로자에 대한 적절한 보상을 하는 것 뿐만 아니라, 근로자에게 만족감과 공평성을 제공하고, 가계의 구매력을 높이고, 공정한 분배를 보장하며, 소득 불평등을 줄이고, 지속 가능하고 균형잡힌 경제 성장을 촉진한다 (ILO, 2016b).

임금 규제는 중요한 정책 도구이며, 단체 교섭의 주요 주제이다. ILO는 정기적인 급여 지급, 최저 임금 수준 고정, 고용주가 파산한 경우 미지급된 임금 정산, 동등한 가치의 노동에 대한 동등한 임금에 관한 조항을 포함하는 국제적 표준을 개발했다.

임금에 대한 모니터링은 임금과 관련한 적절한 정책을 개발하고, 재분배 정책 및 불평등 퇴치를 위한 중요한 단계이다. 본 보고서에 제시된 거의 모든 근로환경조사에는 근로자의 임금에 관한 질문이 포함되어 있다. 그러나 이에 대한 직접적인 통계 비교가능성은 여러 이유로 인해 여전히 낮다. 첫번째는, 이러한 질문은 민감한 질문 중 하나이며 국가별 비응답률이 크게 다르기 때문이다. 예를 들어 유럽의 경우, 핀란드의 비응답률은 3%인 반면 헝가리의 비응답률은 45%이고, 특정 분야의 근로자는 다른 근로자에 비해 높은 응답률을 보인다 (Eurofound, 2016). 두번째, 질문에 대한 선택지가 국가별로 다양하다. 때로는 10개의 선택지가 현지 통화로 표현되고, 때로는 3개의 선택지만 제공되기도 한다. 일부 국가에서는 해당 질문이 임금을 받는 직원에게만 제공되는 반면 다른 국가에서는 모든 근로자들에게 제공된다. 일부 국가에서는 주요 직종의 수입에 대해서만 질문하고, 다른 국가에서는 모든 활동에 대한 수입에 대해 질문한다. 마지막으로, 일부 설문조사에는 세금을 제한 순이익과 사회보장 적립금에 대한 질문이 있는 반면, 총 소득에 대한 질문을 하기도 하고, 기본 급여, 위험 수당, 초과 근무 수당, 생산량에 대한 보너스, 교통수단 지원, 식권 등 다양한 급여의 구성요소에 대한 질문을 하기도 한다.

그럼에도 불구하고, 일부의 광범위한 비교결과에 따르면, 세계의 모든 지역에서 여성의 소득이 남성의 소득보다 적다. 또한 소득분배에 있어 여성은 가장 낮은 수준에 과도하게 배치된 반면, 가장 높은 수준에는 적게 배치되어 있다. 여성의 소득은 한국의 남성 월 소득의 67 %, 중국 남성 월 소득의75 %, 터키 남성 월 소득의 77 % 해당한다. 우루과이에서는 여성의 60%가 소득 3분위수 첫구간의 30%를 차지하는 반면 남성은 30%만 해당된다. 소득 3분위수의 두번째 구간에서는 반대로 나타난다. 칠레에서는 56%의 여성이 소득 5분위 중 가장 낮은 두번째에 속하는 반면, 남성은 36%만 해당된다. 소득이 가장 높은 5분위에서의 남성의 비율은 여성의 2배이다. 아르헨티나에서는 남성의 생산성에 따른 성과급 빈도수가 여성에 비해 높다. 설문조사에 참여한 중앙아메리카의 여성 20% 이상이 월 $100 미만을 버는 반면, 남성의 비율은 14%이다. EU에서는 남성의 평균 소득이 여성의 평균 소득보다 훨씬 높다. 이러한 발견은 유럽의 다른 조사 결과에 추가되며, 이는 여성이 가장 낮은 소득 3분위수의 50-60%를 차지하며, 가장 높은 급여를 받는 10%의 근로자 중 35%를 차지한다는 점이다. (ILO, 2016b).

성별에 따른 임금격차의 원인은 다양한데, 여성이 남성에 비해 적은 시간을 일을 하는 점, 임금이 낮은 분야에 많이 분포되어 있는 점, 보육에 대한 부담에 직면하고 있다는 점 등을 포함한다. 따라서, 여성들이 일을 할 수 없는 기간이 많고, 더 많은 책임을 지고 있다는 점이 여성의 고임금 직업을 불가능하게 하고 있다. 또한 임금 구조에는 편향이 존재한다. 예를 들어 직업별 최저임금이 정해져있는 국가에서는, 여성 지배적인 직업의 최저 임금이 남성 지배적인 직업의 최저임금보다 일반적으로 낮다. 이는 노사단체협약에서도 마찬가지이다. 마지막으로, 사회에서의 여성의 역할에 대한 문화적 인식은 전세계적으로 강하게 지속되고 있으며 여성의 경력, 고용, 승진, 급여 등을 사전결정한다.

전 세계적으로 소득 불평등은 고용 상태 (시간제 근로자 또는 자영업자), 활동 및 직업 분야, 기업 유형, 계약의 유형 (임금 노동자의 경우), 형식 등 여러 요인에 의해 결정된다

자영업자의 소득은 매우 다양하다. 고급 서비스업 분야의 자영업자 뿐 아니라, 직원이 있는 자영업자, 사업주들의 소득은 일반적으로 높은 경향이 있지만, 직원이 없는 개인 자영업자들에게는 불리한 점이 있으며 특히 개발 도상국에서 그러하다. 예를 들어, 중앙아메리카의 경우, 자영업자의 62%가 한달에 $100 미만을 버는 반면, 임금 노동자의 경우는 1%에 불과하다. 개발도상국의 개인 자영업자의 저소득은 종종 농업에 종사한다는 사실과 관련있으며 이들의 자영업은 본질적으로 비공식적이다. 또한 다른 직업에 대한 접근성이 없다는 이유로 비자발적인 자영업에 종사하는 경우도 있다. 중국에서는 프리랜서를 제외하고, 대부분의 자영업자들이 임금 노동자에 비해 더 많은 소득을 올린다.

제조업 근로자들은 일반적으로 농업 종사자에 비해 더 많은 소득을 벌고 있다고 나타났다. 서비스업 분야에서는 상황이 더 미묘하다. 예를 들어, 부동산 및 금융 분야의 근로자는 전 세계적으로 가장 많은 소득을 올리고 있다. 이러한 상황은 유럽, 터키, 미국 및 여러 라틴아메리카 국가들에서 기록되었다. 관리직, 전문직, 기술직 근로자들도 일반적으로 가장 소득이 높은 쪽에 속해있다. 반면 간병인 (의사를 제외한 가정 및 병원의 간병인), 상업 종사자, 청소 및 접객업 종사자들은 일반적으로 불리한 위치에 있으며, 그 중 많은 비율이 여성이다. 예를 들어 미국의 저임금 근로자 비율이 1/3을 초과하는 분야는 상업 및 접객업이다.

임금의 수준은 기업에 따라 다양하며, 대개 기업의 규모가 커질수록 증가한다. 우루과이에서는 10-49명의 직원이 있는 회사의 67%는 중간 계층 소득자이며 2%는 상위 계층 소득자이다. 근로자가 50명이상인 기업의 경우에는 65%가 중간계층 소득자, 7%가 상위 계층 소득자이다. 한국에서 대기업의 직원은 소기업의 직원보다 훨씬 더 많은 소득을 올린다. 미국에서는 규모가 가장 작은 회사의 직원의 소득이 가장 낮고, 중소기업의 직원 소득이 조금 더 많았으며, 가장 큰 규모의 회사 직원이 소득이 가장 많았다. 이러한 연구 결과는 다른 연구 결과를 더 확실하게 해주었으며, 기업간의 높은 불균등이 양극화에 기인하여 고숙련 노동자들이 특정 기업에 몰리는 성향이 생기고, 구조조정 및 아웃소싱이 증가하는 추세와 일치한다는 것을 보여준다 (ILO, 2016b).

마지막으로 임금 근로자의 경우, 계약의 유형에 따라 특정한 소득 계층구조가 관찰된다. 정규직 근로자는 일반적으로 임시직 근로자 또는 계약이 없는 근로자들에 비해 높은 임금을 받는다. 이러한 계층구조는 중국, 한국, 우루과이 , 유럽에서도 기록되었다. 중앙아메리카의 정규직 근로자 (고정임금 근로자)의 46%가 한달에 $500 이상을 받는 반면, 임시직 근로자는 6%만 해당한다. 칠레의 경우, 약간의 비공식 근로자가 소득 분배의 상위층에 분포되어 있지만, 비공식 근로자의 비율은 하위층에서 실질적으로 더 높다 (비공식 근로자의 38%는 소득 분배의 가장 낮은 5분위에 있으며 이는 공식적 근로자 13%와 대조된다).

소득은 종종 여러 요소로 구성되며, 그 중 일부는 기업, 그룹, 개인의 성과에 따라 유연적이거나 가변적이다. 초과 근무 수당은 매우 일반적이며, 조사 대상국 근로자 중 30-40%가 이를 받고 있다. 한국의 10%, 미국의 25%에 해당하는 근로자들은 현물 또는 다른 혜택을 받고 있다. 기업의 성과에 따른 추가 수당은 상대적으로 드물지만 종종 있으며, 근로자의 10-15%가 이를 받고 있다. 10% 미만의 근로자는 능률급을 받고 있다.

미국에서는 2개의 영역에서 임금 유형에 따른 성별 차이를 볼 수 있다. 첫째, 시간당 임금을 받는 여성의 비율이 남성에 비해 높은 반면, 초과 수당을 받는 비율은 적다 (35% 대 50%). 이러한 15%의 차이는 매우 눈에 띄며, 남성과 여성의 연간 소득의 차이를 부분적으로 설명할 수 있다. 유럽 (11%)과 한국 (12%)에서도 비슷한 차이가 존재한다

또한 여성은 기업 혹은 조직의 성과에 대한 성과급을 받는 비율이 적었다. 유럽, 미국, 대한민국의 여성은 기업 성과에 따른 급여는 받는 비율이 남성에 비해 6-8% 낮았다. 초과 근무 수당 및 성과급의 부족이 성별에 따른 불평등한 급여의 중요한 요인일 수 있다.

소득의 절대적 수준은 그 자체로 중요하지만, 유일한 측정 기준은 아니다. 금전적 보상이 공정하게 결정되는지, 근로자의 보상 수준이 노력과 비례하는지, 작업의 결과가 공정하게 보상되는지에 대한 여부 또한 마찬가지로 중요하다. 이러한 이유로, 일부 설문조사는 근로자에게 노력과 성과를 감안하였을 때 적절한 급여를 받고 있다고 생각하는지에 대한 질문을 한다. 유럽에서는 약 절반이 이 질문에 대해 동의하거나 매우 동의하는 경향을 보였지만, 이러한 결과는 성별 및 소득 분배에서의 위치에 따라 달랐다. 중간 소득 계층의 근로자들은 적절한 임금을 받는다고 생각하는 비율이 가장 낮았다. 소득 분배의 가장 낮은 위치의 근로자들 중 남성보다 높은 비율의 여성들이 자신이 적절한 임금을 받고 있다고 답했다.

일부 설문조사는 이러한 소득이 지출을 충당하기에 충분한지의 여부를 묻는다. 한국에서의 응답자 중 약 절반이 수입과 지출의 균형을 맞추는데 어려움을 겪고 있다고 답했다. 칠레에서는 소득 분배 5분위의 하위에 해당하는 근로자들은 기본적인 요구와 예상치 못한 비용을 감당할 수 있는 비율이 가장 낮았다. 소득 분배의 5분위 전체에서 일관되게 남성에 비해 더 높은 비율의 여성들이 지출을 충당하는데 어려움이 있다고 답했다

주요 조사결과

취업 인구의 일부는 빈곤층에 속한다. 대부분의 국가에서 여성의 소득은 남성보다 훨씬 적기 때문에 소득 분배의 최저 수준에 지나치게 많이 분포하고 있다. 소득의 수준은 고용상태 및 직업에 따라 다르다. 소득은 종종 여러 요소로 구성되며, 이 중 일부는 가변적이고 성과와 관련이 있으며, 여성은 이러한 혜택을 받을 기회가 적다.

결론

'전 세계에 걸친' 근로환경조사는 놀랍도록 비슷한 전 세계적 추세를 보여준다. 조사 결과에 따르면 물리적 위험은 전 세계 모든 지역에서 여전히 빈번히 존재하며 이는 노동인구의 중요한 비율에 영향을 미친다.

본 보고서에서 다룬 모든 지역의 많은 근로자들이 반복적인 운동, 피곤함, 고통스럽거나 불편한 자세, 무거운 물건을 드는 행동, 진동에 대한 노출을 경험하고 있다는 사실은 매우 놀라운 일이다.

남성은 여성에 비해 신체적 위험에 노출되는 비율이 높지만, 남성과 여성이 동일한 위험에 노출되는 것은 아니며, 이는 노동시장에서의 성별분리를 부분적으로 반영하고 있다.

여러 다른 경제 구조에서도 동일한 직업군이 이러한 위험에 노출되는 것으로 나타났으며, 해당 직업군인 공장 및 기계 운영자, 농업, 건설업, 제조업, 운송업, 보건 및 접객업 분야의 근로자들은 이러한 위험에 대한 노출이 누적되고 있었다. 근로자들은 또한 고온 또는 저온의 환경에서 작업하거나 연기 및 먼지에 자주 노출된다. 흡연에 대한 노출은 국가마다 큰 차이가 있다.

현대의 노동 시간 감소에도 불구하고, 전 세계 노동자의 상당 부분이 오랜 시간의 노동이나 집에서의 잔업을 빈번하게 경험하고 있다. 이틀 간 11시간 미만의 휴식을 갖는 것도 드문 일이 아니다. 긴 노동시간 발생에 대한 국가간의 차이는 매우 중요하다. 주말 근무는 전 세계적으로 매우 빈번하게 발생한다. 전체 근로자 중 절반이 토요일에도 일을 한다고 답했으며 1/3에서 절반에 해당하는 근로자들은 일요일에도 일을 한다고 응답했다. 조사국 근로자들 중 10-40%는 교대근무 혹은 야간근무를 한다고 답했다.

대부분의 경우, 특히 중대형 기업에서는 근무시간이 회사에 의해 정해지며, 변경 가능성이 적거나 없다. 하지만 미국에서는 이러한 경우가 적다. 대부분의 경우는 근로시간이 변하지 않지만, 15%의 근로자들은 당일 또는 바로 전날 일정의 변경을 통보를 받은 경험이 있다고 답했다. 유연성은 직무의 중요한 특징이 되었다. 노동자 주도의 유연성에 대한 국가 간의 차이는 매우 크다. 개인적인 사정으로 1-2시간 쉬는 것이 용이하다고 답변한 근로자의 비율은 국가에 따라 20-70%에 해당한다. 반면, ¼의 근로자들은 자유시간에도 일을 한다.

한국의 근로자들은 가장 긴 노동시간을 경험하지만, 한국을 제외한 모든 국가의 1/3이상이 높은 강도의 업무에 시달리고 있다. 블루컬러 노동자는 양적으로 높은 직무요구를 보고한 반면, 화이트컬러 노동자는 감정노동을 경험하는 것이 일반적이다. 근로자의 25-40%가 자신의 감정을 항상 또는 대부분 숨겨야 한다. 미국, 한국, 유럽에서 긴 노동시간을 가진 노동자는 극심한 노동을 겪는 경향이 있다.

동료의 사회적 지원은 직장에서의 행복을 결정하는 중요한 요소이다. 다행히도 대부분의 근로자들은 동료의 지원을 받고 있다고 보고하였다. 60-70%의 근로자는 상사가 제공하는 사회적 지원을 받고, 상사의 관리 기술을 긍정적으로 평가하였다. 그러나 국가에 따라 10% 이상의 근로자들은 관리자가 자신을 사람으로 존중하지 않는다고 답했다. 모든 국가에서 직장 내 폭력에 대한 정보가 수집된 것은 아니다. 데이터가 수집된 국가에서 폭력 및 희롱 사례는 드물지만, 최대 12%의 근로자들에게 영향을 미칠 수 있다 (유럽의 언어폭력).

미국 근로자의 60%와 터키 근로자의 80%는 업무가 공평하게 분배되고 있으며 갈등이 공정하게 해결되었다고 응답했다. 일을 하며 학습을 하는 기회는 자주 있었다. 전 세계의 약 80%에 해당하는 근로자들은 자신의 생각을 업무에 적용할 수 있다고 하였다. 하지만 이보다 적은 비율의 근로자들은 직장에서 새로운 것을 학습하고 복잡한 직무를 수행한다고 보고하였다. 고용주가 지불하거나 제공하는 트레이닝을 받는 일도 빈번하였다. 미국, 유럽, 터키, 중국, 칠레, 아르헨티나, 우루과이의 대다수 근로자들은 자신이 작업 속도, 순서, 방식을 선택하거나 변경할 수 있는 권한이 있다고 답했다. 직업에 따른 차이는 매우 중요하다. 조사국의 근로자 중 절반 미만이 업무 목표 설정 전 대부분 또는 항상 협의를 한다고 답했으며, 작업 조직 및 과정 개선에 참여를 하며 업무에 대한 중요한 의사결정에 영향을 미칠 수 있다고 답했다. 근로자의 1/3은 자신의 업무 동료를 선택할 수 있다고 답했다.

경력 발전의 기회 및 직업 불안정성에 대한 비율은 국가마다 중요한 차이점이 있다. 근로자의 30% 미만은 고용 불안을 우려하며 향후 6개월 내 일자리를 잃을 수도 있다고 답했다. 긍정적인 면에서는, 30-60%가 자신의 직업이 경력발전에 대한 전망을 제공한다고 답했다. 모든 근로자의 소득이 빈곤을 피할 만큼 충분하지는 않기 때문에, 일부의 고용인구는 빈곤층에 속한다. 대부분의 국가에서 여성은 남성에 비해 소득이 훨씬 적다. 소득 수준은 고용상태에 따라 다르며, 제조업 근로자의 소득은 농업 근로자보다 높고, 서비스업에서는 경우가 다양하다. 직업별로는 관리직, 전문직, 기술직의 소득이 가장 높다.

본 보고서는 유로파운드가 인정한 근로의 질에 대한 7가지 차원에 대한 데이터를 보여준다. 이러한 차원들은 근로환경조사에서 고려된 정보를 구성하고 제시하는데 적합하다. 이러한 차원들은 서로 독립적이지 않다. 특정한 차원은 서로 상호작용하고 협력한다 (Eurofound, 2016). 향후의 연구는 이러한 상호작용과 상충점을 조사할 수 있다.

모든 설문조사에서 분명히 드러나는 두 가지 문제가 있다. 우선, 설문조사는 남녀간의 차이를 일관적으로 보여주고 있다. 남성과 여성사이의 근로의 질에 대한 차이는 복지 및 가족체계, 노동시장 구조, 성별화된 인생경로, 유급 및 무급 노동의 분배와 같은 여러 상호작용에서 비롯된다. 성별 관계는 각기 다른 제도적, 경제적, 문화적 환경 안에서 사회적으로 구성된다. 본 보고서에서 다룬 대부분의 국가의 여성들은 대부분의 가사 노동을 수행하는 경향이 있으며, 유급 노동은 여전히 성별 분리되어있다. 결과적으로 일부의 위험 및 불리한 점들은 성별에 따라 더 많이 보고된다. 예를 들어, 남성은 물리적 위험에 더 자주 노출되는 반면, 여성은 더 낮은 소득 수준을 보고한다. 무급과 유급 노동이 함께 계산되면 모든 국가의 여성이 남성에 비해 더 긴 노동시간을 갖고 있다. 남녀 근로자 사이의 여러 차이점들에 대한 사례는 보고서에서 나타난다. 두번째로, 데이터는 직종 간의 체계적 차이를 보여준다. 블루컬러 직종의 근로자는 일관적으로 직무요구가 많은 조건에 노출된다. 기초 직업군 종사자, 서비스 및 판매직 근로자들도 이러한 근로 환경을 보고하지만, 블루컬러 근로자와는 차이가 있다. 긍정적 및 부정적인 근로의 질에 대한 특징은 직업마다 다르다. 마지막으로 근로의 질 측정을 통해 회사와 조직이 그들의 근로자들을 관리하는 방식을 알 수 있다. 이러한 정보는 작업 조직, 인사관리 관행에 대한 정보를 유추할 수 있게 한다. 근로의 질 관점에서, 연구자는 학습에 대한 접근기회, 근로자의 참여, 근로시간 정책, 급여 정책, 관리에 대해 알 수 있다. 이러한 기능은 조직적 선택 및 인사관리 정책에 대한 적절성과 근로의 질 향상을 위한 영향력을 강조한다. 설문 결과의 분석은 국가마다 작업 조직과 인사관리 정책에 대해 차이점이 있음을 보여준다.

파트 2
국가 및 지역 보고서

유럽 연합, 중국, 대한민국, 터키, 미국,

중앙아메리카, 아르헨티나, 칠레, 우루과이

3 유럽연합

소개

이 챕터에서는 EU 회원국과 관련된 EWCS 2015년판의 주요 결과를 요약한다. 이 설문조사는 EU28에서 약 36,000명의 근로자를 대상으로 그들의 노동과 그것을 형성하는 요인들에 대해 인터뷰하였다.[9]

이 챕터는 EU 회원국들 간의 유사점 및 차이점을 탐구하기보다는 유럽연합의 상황을 전체적으로 반영하는 것을 목표로 한다. 이는 경제적 다양성과 다양한 거버넌스 구조로 인해 복잡하다. 특히 유럽에는 노동 및 고용에 대한 다중의 거버넌스가 존재하는데, 일부 영역에서는 유럽의 규제가 최소 표준을 설정하고 이는 회원국의 (매우 다른) 산업 관계 및 규제시스템에 의해 적용된다.

노동시장 개요

Eurostat의 유럽연합 노동력 조사 (EU-LFS)에 따르면 2015년 말 EU28에는 약 2억1천2백만명의 사람들이 고용되었다. EU28에서 15세-64세 사이의 고용률은 2015년까지 10년 동안 증가했으며, 이는 주로 노동 시장에 여성의 참여가 증가한 결과이다 (2005 년 56 %, 2015 년 60 %).

유럽의 노동세계의 변화하는 특징 중에는 고용 관계의 다양성 증가이며, 특히 시간제, 임시직, 자영업의 증가이다. 그럼에도 불구하고 표준 고용관계의 개념 (정규직)은 실업 보호, 사회적 혜택, 단체 결사의 자유, 단체 교섭의 능력을 포함한 최대한의 노동 보호를 제공한다는 점을 감안할 때 벤치 마크로 여전히 중요하다. 계약 기간, 근무 시간, 고용주의 유형과 같은 표준 고용관계의 핵심적인 특성을 수정하게되면, 이러한 권리와 혜택을 실제로 확보하는 것이 더욱 어려워질 수 있다.

EU28에서는 전체 고용에서 시간제 근로자의 비율이 남성(7 %에서 10 %)과 여성 (31 %에서 33 %) 사이에서 꾸준히 증가하고 있다. 또한 유럽 노동인구의 15%는 자영업자이고 12 %는 임시직으로 구성되어 있다. EWCS는 '기타 계약 또는 비계약' 그룹이 노동인구의 약 8 %에 달한다고 밝혔다.

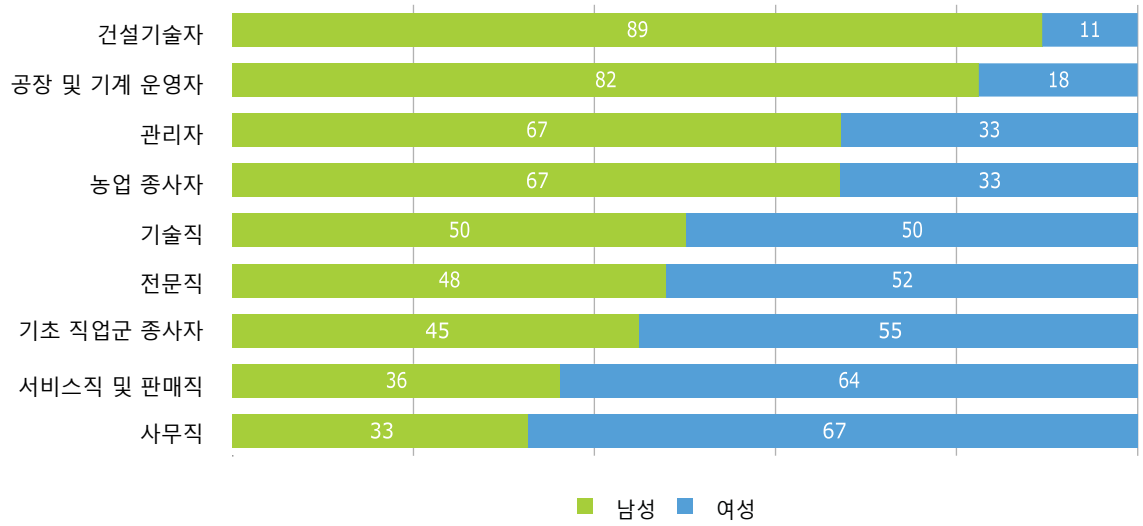
임시직 계약 (19%) 또는 '기타 계약 및 비계약' (13%)에 속한 젊은 근로자의 비율은 다른 연령대에 비해 훨씬 높다. 성별의 차이는 모든 연령대에서 눈에 띄며, 자영업은 남성지배적인 반면, 여성은 무기한 계약, 기간제 계약, '기타 또는 비계약'에서 비율이 높다. 고등교육 및 중등교육 수준의 근로자들은 주로 무기한 계약 (각각 72%, 66%)을 유지하는 반면, 초등교육 수준의 근로자 중 10명 중 4명 (39%)만이 이러한 자격을 갖고 있다. 초등교육 수준의 근로자는 직원이 없는 자영업자 (19%) 또는 '기타 계약 또는 비계약' (21%)에서 높은 비율을 보이며, 16%는 무기한 계약에 해당한다.

28개 EU 회원국의 총 고용 비율에 대한 자영업의 비율은 2005년 이후 약간 감소하며 이는 회원국 간의 추세가 다르기 때문이다. 그러나 자신의 상황 및 지위에 대해 항상 명확하지는 않기 때문에, 자영업자 그룹에 대한 전체적인 정보를 얻기 어렵다.

유럽 전역에서 유급 노동에 대한 여성의 참여가 증가하고 있지만, 노동 시장의 성별 분리는 계속 존재한다. 기술자 및 공장 및 기계 운영자와 같은 일부 직종은 남성이 지배적이다 (표 26). 대부분의 남성 근로자는 관리직 및 농업과 같은 다른 직종에서도 볼 수 있다. 이와 대조적으로, 사무직, 서비스직 및 판매직과 같은 일부 직종은 주로 여성 지배적이다. 그래프에 제시된 직종별 집계에 따르면 기초 직업군, 전문직 및 기술직 분야에서는 성별 분리가 적다.

9 더 광범위하고 자세한 개요 보고서는 유로파운드에서 찾을 수 있다 (2016).

표 26: 직업 및 성별에 따른 고용, EU28 (%)



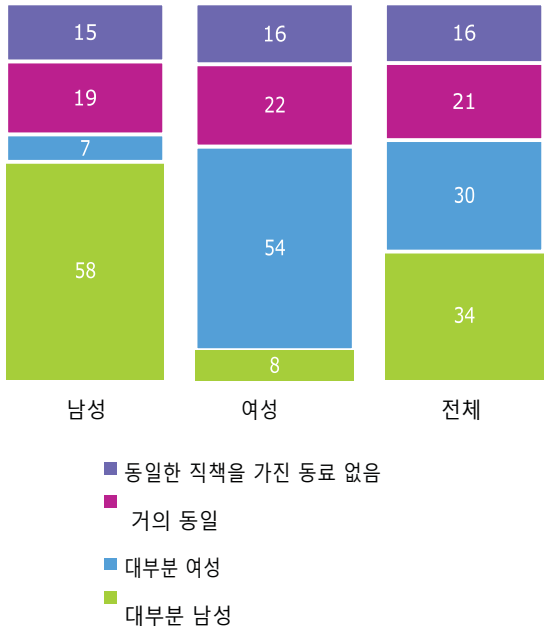
출처: *EU-LFS, 2015*

경제 분야에서는 높은 비율의 성별 분리가 존재한다. 건설업, 운송업, 공업, 농업은 여전히 남성지배적인 분야이며 보건 및 교육은 여성지배적인 분야이다. 반면, 상업, 접객업, 기타 서비스업, 금융 및 공공행정 분야에서는 남녀 비율이 균형을 이루고 있다.

직장 내에서의 성별 분리 수준을 측정하기 위해 EWCS 2015는 응답자에게 동일한 직책을 가진 동료들의 성별을 표시하도록 요청했다. 그 결과는 (표 27) 성별분리가 유럽의 직장 내 특징으로 지속되어오고 있음을 나타낸다. 남성의 58%와 여성의 54%는 '직책이 동일한 동료'가 대부분 동성이라고 답했다. 남성의 19%와 여성의 22%만이 자신의 직장에서 비슷한 직책을 가진 남성과 여성의 수가 같다고 답했다.

마지막으로, 여성은 계속해서 직장 내 성별분리 및 차별을 겪고 있으며, '유리천장'문제는 수년동안 의제로 제기되어 왔다. 유리천장은 여러 방법을 통해 평가할 수 있다 (페이지 44쪽의 상자 8 참고).
2015년에는 남성 근로자의 84%가 남성 관리자에 의해, 여성 근로자의 52%가 여성 관리자에 의해 관리되고 있다. 이러한 문제에 대한 진척은 시간이 갈 수록 느려진다.

표 27: 성별에 따른 직책이 동일한 동료의 성별, EU28 (%)



출처: *EWCS.*

노동시장, 근로환경, 고용에 대한 정책 및 법률

EU의 사회정책은 광범위한 법률, 원칙, 정책 목표, 선언, 결의 및 국제 협약을 통해 정의된다. 'EU 사회조약'은 유럽 사회보장 권리 규약에 대한 협의와 함께 법체계와 법체계의 발전에 대한 자세한 내용을 담고있다., (European Commission, 2016a). 이는 EU 기본법률(EU 조약 (TEU), TFEU, 인권헌장)의 역할과 연합의 사회적 의무를 확립하는 2차법령에 대해 설명한다.

근로 환경에 대한 주요한 사항은 TFEU의 151조에 있으며 이는 다음과 같이 기술한다: '고용 촉진, 생활 및 근로환경 개선...적절한 사회적 보호, 경영진과 노동자 사이의 대화, 지속적인 고용을 목적으로 한 인적자원 개발, 배척에 대한 투쟁'. 이 조항은 EU의 인권헌장 (리스본조약에 의해 기본 EU 법률로 포함됨)에 상호참조하며, 인권헌장에는 다음의 조항이 포함되어 있다:

- 결사의 자유(Article 12)
- 직업선택의 자유 및 노동에 종사할 권리 (Article 15)
- 비차별 (Article 21)
- 남성과 여성사이의 평등(Article 23)
- 사업정보 요구 및 협의에 대한 노동자의 권리 (Article 27)
- 단체행동권 및 단체교섭권(Article 28)
- 정당하지 않은 해고로부터의 보호(Article 30)
- 적절한 노동조건 (Article 31)
- 아동 노동 금지 및 미성년자 노동 보호(Article 32)
- 직업적 생활과 가족 사이의 조화 (Article 33)

모든 회원국은 이러한 영역 중 일부에 대해 관련 국제 노동조약을 비준했다. 그외는특정 EU 법령에 따라 문제를 처리한다.

EU는 여러 형태로 법률을 제정하는데, 여기에는 법령 (법적 구속력이 있으며 모든 회원국에 일반적 적용), 지침 (결과에 대한 구속력은 있지만, 국가 당국에게 형식 및 방식의 선택권을 주며 일반적으로 국가적 법률을 통해 구현), 결정 (국가법을 이행하지 않고 직접적 영향을 주는 개별 조치) 이 있다.

EU의 사회적 법체계의 대부분은 2차법령으로 이루어져있다. 지침은 근로환경, 직업의 질, 고용관계에 대한 정보, 평등한 대우 (성별 및 인종, 민족과 관계없는 평등), 직장생활과 가족사이의 조화, 노동시간 제한, 실업으로부터의 보호, 아동노동 금지, 젊은 근로자 보호 등 광범위한 문제를 다루고 있다. 또한, 지침은 시간제 근로자와 계약직 근로자들에게 보호 및 동등한 대우를 보장하고, 사회적 파트너와의 협의에 대한 법적 효력을 부여한다. 근로자의 보건 및 안전과 관련하여, 기본지침 및 23개의 개별 지침은 산업위험 예방, 안전 및 건강 보호, 사고 및 위험 요소 제거에 대한 규정을 제공한다. 안전보건 관리, 고용주의 책임, 근로자의 의무와 권리, 기업의 공정 개선을 위한 지속적인 위험 평가, 직장 내 안전보건위원회 등에 대한 기본 지침체계 안에서 강령이 수립된다. 특히, 기본 지침은 고용주가 다음과 같은 조치들을 이행해야한다고 명시하고 있다:

> *개인에게 적합하도록 작업환경을 조율 (특히 작업장의 설계)하고, 작업의 단조로움을 완화하고 자신이 정한 속도의 작업을 하며 건강에 미치는 영향을 줄일 수 있도록 작업 장비 및 방식 선택하게 하는 것이다.*

유럽의 법률은 또한 근로자에게 정보를 제공하고 협의를 할 수 있는 권리를 제공한다. 2002년의 지침은 근로자들에게 정보를 제공하고 근로자들과의 협의를 위한 체계를 설립하였다. 이는 50명 이상의 직원이 있는 모든 사업체 (기업) 또는 20명 이상의 직원이 있는 EU 기관에 적용된다.,

이 지침은 전체 기업들의 3%미만밖에 적용이 되지 않지만, EU 전체 근로자의 절반정도에 해당하며, 근로자의 정보와 협의에 대한 일반적인 의무를 규정한 최초의 EU법이라는 점에서 중요하다. 이전의 EU법률은 근로자의 정보 및 협의에 대한 의무를 정리해고, 안전보건문제, 인수인계와 같은 특정 상황에서만 제공하였다. 1994년의 지침을 대체한 2009년의 지침은 다국적 기업 및 그룹의 특정 사안에 대한 정보 및 협의를 제공하도록 하고 있다. 근로환경 및 근로의 질을 개선하기 위한 노력은 국가적 차원에서 설정된 기준을 이행하는 동시에 국가 정부 및 노동 시장의 이해관계자들로부터 상호보완적인 행동을 요구하는 보완적인 맥락에서 이루어져야 한다. EU는 또한 노동과 고용에 대해 여러 비입법적인 계획에 참여하고 있다. 가장 최근, 2017년 유럽의 사회적 권리 선언은 EU 전역의 사회적 권리를 보호하고 발전시키는 방식으로 새로운 노동 세계의 시스템에 적합한 공통된 체계를 수립하였다. 이에 대한 전문에는 다음과 같이 명시되어 있다:

> *이는 이미 유럽연합에 존재하는 권리의 일부를 재확인하고 있다. 이는 사회적, 기술적, 경제적 발전을 통해 발생하는 문제들을 해결하기 위한 새로운 원칙을 추가하고 있다. 이러한 원칙 및 권리의 법적 집행을 위해, 이를 위한 적절한 조치 및 법령이 채택되어야 한다.*

공정한 근로환경에 관한 제2장은 다음과 같은 문제를 다루고 있다: 근로환경에 대한 근로자의 공정하고 동등한 대우에 관한 권리, 사회적 보장 및 교육에 대한 권리, 고용관계로 인한 권리 및 의무에 관한 서면 정보 접근, 적절한 휴가 및 유연성 있는 근무시간, 필요한 경우 간호서비스 이용에 대한 권리, 직장 내 높은 수준의 안전 및 보건에 대한 보호, 근로자의 요구에 맞춰진 근로환경에 대한 권리, 노동 시장의 참여를 연장할 수 있는 권리.

근로의 질의 차원

다른 챕터에서 언급한 바와 같이 근로환경은 근로의 질에 관한 7가지 차원의 관점을 통해 분석된다: (1) 물리적 환경; (2) 근무의 강도; (3) 근로 시간의 질; (4) 사회적 환경; (5) 기술 및 재량; (6) 전망; (7) 급여. 이러한 차원들은 근로자의 건강 및 복지와 인과관계가 있는 것으로 알려져 있다. 유익한 근로의 질은 기업의 성과, 생산성, 혁신과도 긍정적으로 연관되어 있다.

물리적 환경

건강 및 복지에 위험을 초래하는 물리적 환경의 부재는 근로의 질에 대한 인정된 특성이다. 이러한 위험을 제거하거나 최소화하는 것은 EU 회원국의 산업 안전 및 보건 정책의 핵심이며, 유럽 사회정책의 오랜 강령이다. 물리적 위험을 최소화 하기 위해 전통적 제조 산업 전반에 걸쳐 수많은 예방책들이 시행되었다. 그러나 이러한 노력과 서비스 산업으로의 경제 전환에도 불구하고, 물리적 위험에 대한 노출 수준은 눈에 띄게 감소하지 않았다. 심지어 어떠한 위험에 대한 노출 수준은 증가하였다. 예를 들어, 화학물질 사용 또는 전자기장에 대한 노출, 나노물질과 같은 새로운 기술에 대한 적용으로 인해 새로운 위험요소들이 발생하였다. 새로 부각되고 있는 또다른 위험요소는 생명공학 및 녹색기술의 발전과 관련있다 (European Commission, 2014).

자세 관련 위험에는 피곤을 발생시키는 자세(43%의 근로자들이 노동시간의 1/4이상 노출), 사람을 운반하는 일 (10%), 무거운 짐 운반(32%), 반복적인 움직임(61%) 그리고 진동(20%)이 있다. 이는 유럽에서 가장 일반적인 위험요소이다. 주변위험에는 소음에 대한 노출 (28%), 고온(23%) 및 저온(21%)에 대한 노출이 있다. 생물학적 및 화학적 위험에는 연기(15%) 또는 용매나 희석제 같은 휘발성 물질(11%), 담배연기(9%), 화학물질 취급(17%) 그리고 감염성 물질(13%)이 있다.
생물학적 및 화학적 위험은 장기적인 치명적 영향을 미칠 수 있다. 2014-2020년의 위원회의 전략체제에 따르면, 화학물질과 관련된 2008년의 사망자는 모든 작업 관련 사망자의 절반을 차지했다 (European Commission, 2014). 2010년과 2015년 사이에는 이러한 영역의 위험이 증가한 것으로 나타났다.

자세 관련 위험에 대한 높은 수준의 노출은 건설업, 농업, 공업, 운송업, 보건분야에서 가장 일반적으로 보고된다. 주변위험, 특히 온도와 관련된 위험은 실외작업과 관련이 있으므로 건설업 및 농업 분야의 근로자들이 많이 겪고 있다. 농업 근로자의 경우, 53%가 매우 낮은 온도에 노출되고 있으며 51%는 매우 높은 온도에 노출되고 있다. 건설업에 대한 해당 수치는 각각 53%와 45% 이다. 생화학적 위험이 가장 높은 분야는 공업, 농업, 보건업 분야이다. 보건 분야에서의 주요 위험은 감염성 물질에 대한 취급 및 직접적 접촉이며 (근로자의 50%가 경험), 공업 분야에서는 연기, 가스, 분진, 먼지 흡입과 화학물질 취급 및 접촉이 가장 일반적인 위험요소이며 각각 31%와 24%를 차지한다.

직업별로는 건설노동자, 공장 및 기계 운영자, 농업 근로자, 기초 직업군 근로자들이 3가지 유형의 위험요소에 대해 높은 노출을 겪고 있다 (표 3).

표3: 직업별 자세 관련, 생화학적 물질, 주변위험에 대한 노출, EU28: 지표(0–100)

	자세 관련 위험	생화학적 위험	주변위험
관리직	16	6	11
전문직	16	6	10
기술직	18	8	11
사무직	16	3	8
서비스 및 판매직	24	8	14
농업 근로자	31	13	30
건설 노동자	37	21	31
공장 및 기계 운영자	34	14	27
기초 직업군	30	13	20
EU28 평균	24	10	16

표 28 은국가별 3가지유형의 위험에 대한 노출 수준을 설명하고 회원국 간의 차이를 보여준다.

근무의 강도

이전 챕터에서 설명했듯이, 직무요구가 많은 직업이 지원 및 의사결정 제한과 결합될 경우, 심각한 건강 악화의 위험성이 증가하고 조직에 부정적인 영향을 미치게 된다.

EU28의 경제분야는 근무의 강도의 차별화된 조합을 보여준다 (표 29). 공업, 건설업, 운송업의 근로자들은 가장 높은 수준의 직무요구를 보고하였으며, 보건업 및 상업, 접객업의 근로자들 또한 높은 수준을 보고했다. 보건업 및 상업, 접객업의 근로자들은 높은 수준의 감정적 요구도 경험한다 (보건업 근로자의 비율이 가장 높음).

표 28: 국가별 자세 관련, 생화학적 물질, 주변위험에 대한 노출 범위 (0–100), EU28

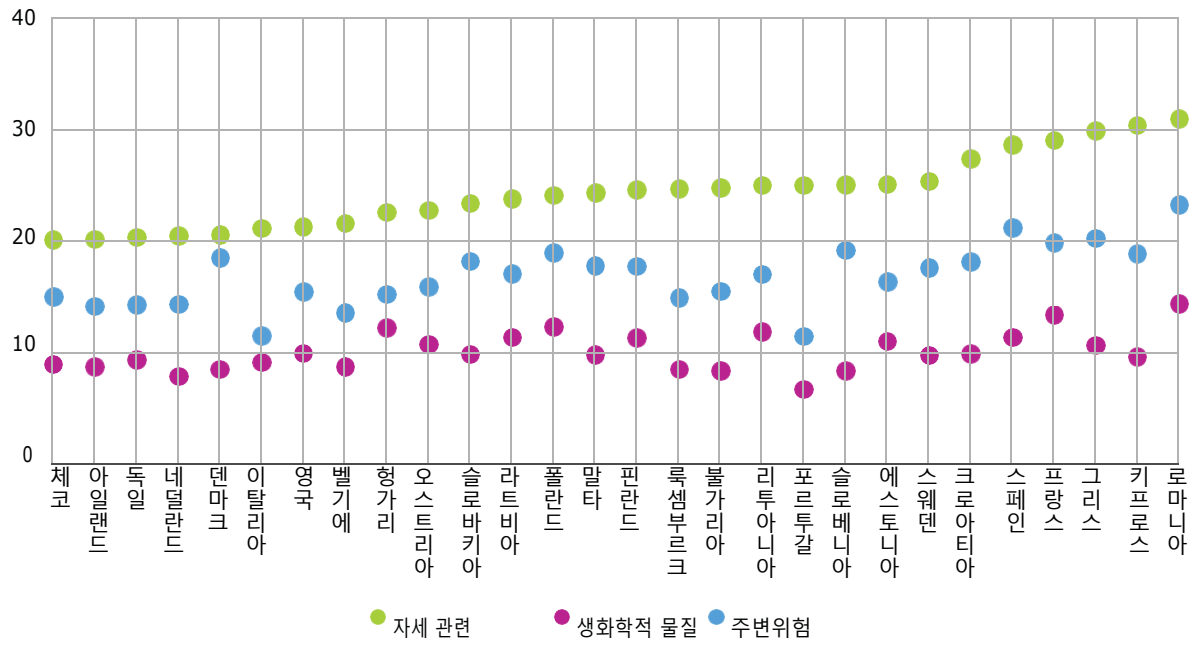


표 29: 분야별 근무의 강도 요소, EU28 (%)

	빠른 속도의 작업 (3/4 시간 이상)	빠듯한 마감 기한 (3/4 시간 이상)	3가지 이상의 속도 결정 요인	충분한 작업시간 (없음/거의 없음)	높은 강도의 감정 요구 (대부분/항상)	화난 고객 대응 (3/4 시간 이상)	감정이 불안한 상황 (3/4 시간 이상)	작업에 지장을 주는 개입
농업	32	27	20	8	12	6	4	8
공업	39	43	47	11	23	7	6	16
건설업	39	48	43	9	20	12	6	15
상업 및 접객업	39	35	33	8	36	20	7	15
운송업	34	44	33	9	29	14	9	9
금융 서비스업	30	37	35	11	35	19	7	20
공공행정	20	29	30	8	38	17	11	22
교육	18	24	21	10	36	22	1	17
보건	34	35	28	14	44	26	22	26
기타 서비스	30	36	24	9	29	13	8	15
EU28	33	36	33	10	31	16	10	16

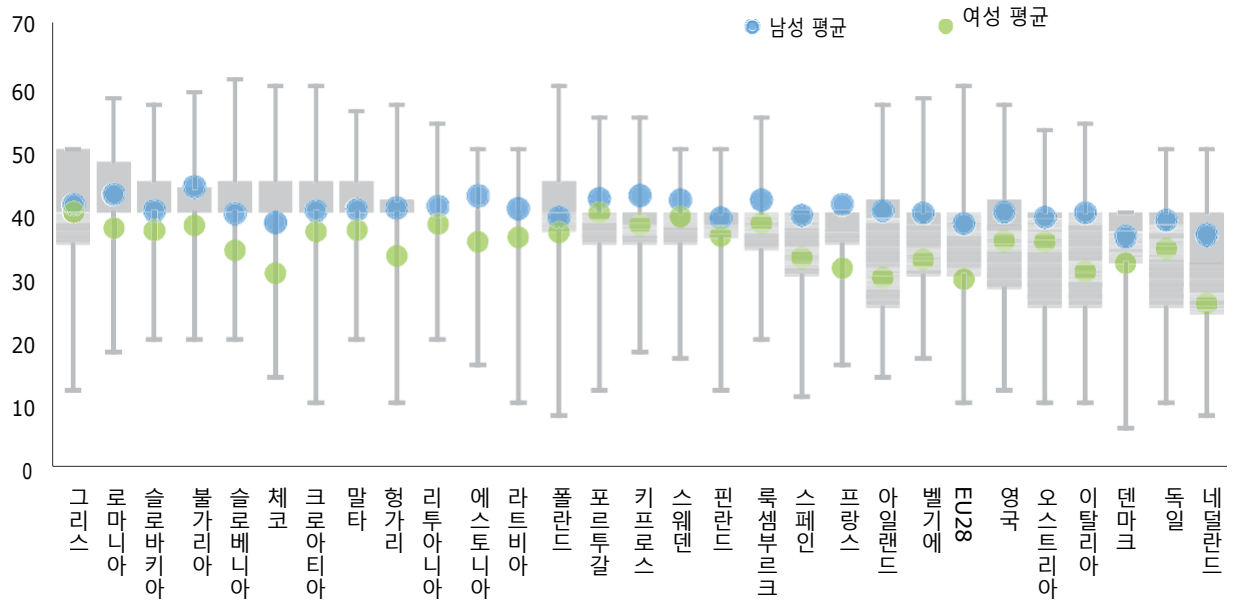
직업별 측면에서, 건설노동자와 공장 및 기계운영자는 가장 높은 상호의존성을 갖고 있으며 (3가지 이상의 작업속도 결정요인), 빠듯한 마감일과 빠른 속도의 작업을 하는 가능성이 높다 (표 30).

서비스 및 판매업 근로자는 가장 높은 수준의 감정요구를 보고하였으며, 관리직, 전문직, 기술직의 종사자들은 작업에 지장을 주는 개입이 자주 있다고 응답했다.

표 30: 직업별 근무의 강도 요소, EU28 (%)

	빠른 속도의 작업 (3/4 시간 이상)	빠듯한 마감 기한 (3/4 시간 이상)	3가지 이상의 속도 결정 요인	충분한 작업시간 (없음/거의 없음)	높은 강도의 감정 요구 (대부분/항상)	화난 고객 대응 (3/4 시간 이상)	감정이 불안한 상황 (3/4 시간 이상)	작업에 지장을 주는 개입
관리직	31	40	31	13	35	18	9	28
전문직	28	37	29	12	36	21	15	23
기술직	30	35	33	10	35	19	12	22
사무직	32	34	34	9	28	19	9	18
서비스 및 판매직	35	30	29	8	41	25	13	15
농업 근로자	31	28	19	9	11	8		8
건설노동자	44	48	45	8	20	1		13
공장 및 기계 운영자	41	45	46	10	24	9	9	7
기초 직업군	40	36	27	11	21			7
EU28	34	37	33	10	31	17	11	16

표 31: 국가 및 성별에 따른 주당 노동 시간, EU28



참고: *회색 사각형은 4분위수 범위는 나타내고 (예: 근로자의 50%가 네모칸 범위 안에 해당함), 선은 5번째와 95번째 백분위수를 나타낸다.*

근로 시간의 질

최초의 노동법은 노동시간에 관한 것으로, 과도한 노동시간을 제한하고자 하였다. 다른 법령들 또한 '이례적'이거나 '반사회적'인 노동 시간을 규제하는데 중점을 두었다. 그러나 근로 시간의 질의 개념은 그 이상을 뜻한다. 노동 시간의 정도외에도 이례적인 근무시간 (야간 또는 주말 근무, 교대 근무), 근무시간 조정, 근무시간 변경에 대한 충분한 통지 (예측가능성), 근무시간의 유연성이 포함된다.

표 31 은 주당 근무시간과 이에 대한 EU 회원국들의 수치에 대한 정보를 제공한다. EU28의 근로자 중 약 15%는 매 주 긴 시간의 노동을 한다 (주당 48시간 이상). 자영업자는 주당 노동 일수가 가장 많으며, 직원이 있는 자영업자의 55%와 직원이 없는 자영업자의 34%가 이에 해당한다. 반면 피고용인의 10%만이 긴 주당 노동시간을 갖고 있다. 근로시간 지침 2003/88/EC 은 근로자에게 매 24시간마다 11시간의 휴식을 취할 권리를 준다. 근로자의 약 23%는 한달에 한번 이상 11시간 미만의 휴식을 취했다고 응답했다. 이러한 경향은 피고용인(20%) 보다는 자영업자(직원이 없는 자영업자의 34%, 직원이 있는 자영업자의 43%)에게 더 일반적이다.

토요일에 근무하는 EU 근로자의 비율은 2010년 이후 크게 변화하지 않았으며, 근로자의 절반 이상이 적어도 한달에 한번은 토요일에 근무한다. 근로자의 1/3 가량은 적어도 한달에 한번 일요일에 근무하며 (2010년 이후 2% 증가), 10%는 적어도 한달에 3번 일요일 근무를 하였다. 자영업자의 75%는 토요일에 일하며 45%는 일요일에도 근무를 한다.

교대 근무는 서비스 및 판매직 근로자, 공장 및 기계 운영자와 보건업, 운송업, 공업, 상업 및 접객업 분야에서 일반적이다. 노동시간을 고려해 볼때, 여성은 대부분의 무급 가사노동을 수행하며, 전반적으로 상당한 성별 분리가 있음을 기억해야한다.

표 32 은 여성과 남성사이의 중요한 여러가지 차이점을 보여준다. 근로 시간의 질로 볼때, 남성은 여성보다 (유급) 노동시간이 길고, '이례적인' 시간의 노동을 하는 경향이 크다. 근로자에게 제공되거나 근로자가 요구하는 유연성에 대해서는 남성이 여성보다 높다. 비슷한 비율의 남성과 여성이 교대 근무를 하며, 같은 비율의 남성과 여성 (각각 19%)이 특정 제한 내에서 근무시간 조정이 가능했다. 하지만 여성이 정규적인 근무 시간을 갖는 경향이 더 높았으며, 이러한 근무시간은 고용주에 의해 정해지는 경우가 많다.

표 32: 성별에 따른 근로 시간의 질 구성요소, EU28 (%)

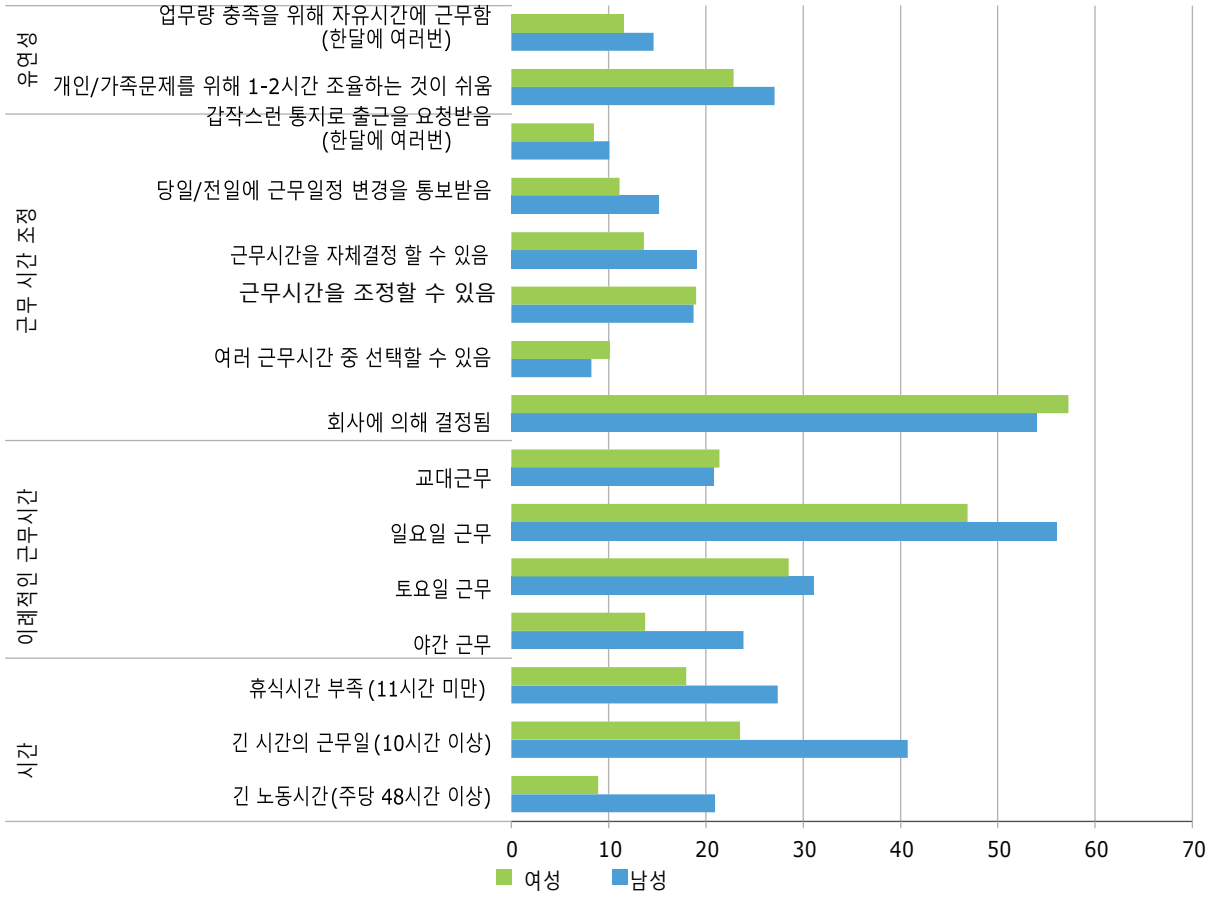


표 33에서 볼 수 있듯이, 노동 시간에 대한 자율성의 정도는 고용상태와 밀접한 관련이 있다. EU 대부분의 근로자 (56%)는 고용주에 의해 정해진 근무시간을 갖고 있으며 이를 변경할 수 있는 유연성이 없다. 대부분의 근로자 (69%)는 근로시간의 조정이 정기적으로 이루어지지 않았다.

설문에 응한 근로자의 40%는 최근 12개월 내에 근무 요청에 대한 짧은 통지를 받았다. EU28에서 조사한 근로자의 65%는 개인적인 문제를 처리하기 위해 근무시간 중 1-2시간을 쉬는 것이 쉽다고 답했다.

표 33: 고용상태 및 근무형태에 따른 근무시간 조정 및 유연성 비율, EU28 (%)

		근무시간 조정				유연성	
		회사에 의해 정해짐	여러 근무시간 중 선택가능	근무시간 조정 가능	자체 결정	개인/가족 문제처리를 위해 1-2시간 조율이 쉽다	직무요구 충족을 위해 자유시간에도 일한다 (한달에 여러번)
고용상태	직원이 있는 자영업	9	4	12	76	40	28
	직원이 없는 자영업	8	4	14	75	48	21
	무기 계약직 피고용인	64	10	21	6	21	12
	계약직 피고용인	70	10	16	5	20	11
	계약직 피고용인	56	7	19	18	28	9
근무형태	시간제	59	8	19	15	23	14
	상근제	50	12	19	19	30	10

하지만 이러한 경우는 모든 직종에 해당되는 것은 아니다. 공장 및 기계 운영자와 서비스 및 판매직 근로자의 45%는 개인 문제때문에 근무 시간 내 근무를 중단하는 것이 어렵다고 답했다.

노동시간에 대한 자율성의 정도는 회사의 규모와 관련 있으며, 중소규모 직장 (10-249명)의 근로자들은 더 작거나 큰 회사의 근로자들에 비해 자율성이 적었다. 규모가 아주 작은 직장에서는 근로자와 관리자/고용주 사이의 형식적이지 않은 개인적인 관계가 유연성을 가져온다고 가정하는 것이 합리적이다. 더 큰 규모의 직장에서는 자율성에 대한 규칙이 공식적인 근로자 대표와의 협상 대상이 되는 경향이 많다.

사회적 환경

노동은 대부분의 사람들에게 주요 수입원일뿐만 아니라 사회적 상호작용 및 통합의 기회를 제공하는 활동이기도 하다. 따라서 직장 내의 사회적 환경의 질은 통합 및 결속에 매우 중요하다. 또한 동료 및 관리자에 의해 제공되는 사회적 지원은 긍정적인 사회적 환경에 기여한다. 부정적인 측면을 보면, 괴롭힘이나 희롱과 같은 부정적인 사회적 행동은 근로자의 복지에 심각한 영향을 미치며, 결근률 및 이직률 증가와 같이 기업에 부정적인 결과를 가져온다.

EWCS 2015의 응답자들은 최근 한달동안 언어폭력 (12%), 원치 않는 성적 관심 (2%), 굴욕적인 행동 (6%), 위협 (4%)과 같은 부정적인 사회적 행동을 경험했다고 답했다. 또한 지난 12개월 간 신체적 폭력 (2%), 성희롱 (1%), 괴롭힘 및 희롱 (5%)을 경험한 적 있다고 보고했다.

위협을 제외한 모든 형태의 부정적인 사회적 행동은 남성보다 여성이 훨씬 더 많이 경험하였다 (위협을 경험한 근로자의 약 60%는 남성이다). 국가간의 부정적인 사회적 행동에 대한 응답은 상당한 차이가 있으며, 이는 부분적으로 문화적 차이의 결과일 수 있다. 원치 않는 행동에 대한 용인의 정도는 국가마다 다를 수 있으며, 이로 인한 과소신고는 일부 국가에서 더 문제가 될 수 있다.

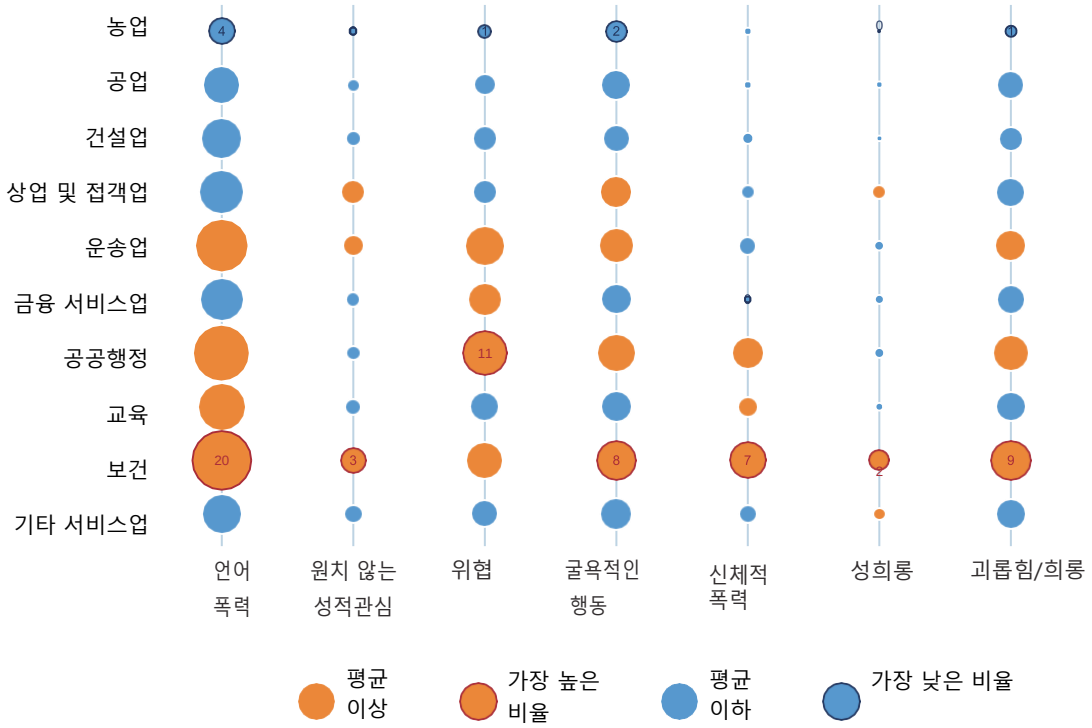
직업별로 볼때, 서비스 및 판매직에서 거의 모든 형태의 부정적인 사회적 행동이 가장 일반적으로 나타난다. 이 직업군의 근로자들은 원치 않는 성적관심 (4%)과 성희롱 (2%)를 경험할 가능성이 훨씬 높다. 또한 언어폭력 (16%), 굴욕적인 행동 (8%), 위협 (7%)을 경험할 가능성도 높다. 이 직업군 근로자의 최대 5%가 지난 12개월간 직장에서 신체적 폭력을 당했으며, 약 6%가 괴롭힘/희롱을 당했다고 보고했다.

일부 분야에서는 이러한 부정적인 사회적 행동이 특히 만연해있다 (표 34). 보건 분야의 근로자들은 위협을 제외한 모든 부정적인 사회적 행동의 지표에 대해 높은 비율을 보고했고, 위협의 비율 (11%)은 공공행정 분야에서 가장 높았다.

EU28의 근로자 중 7%는 최근 12개월동안 성별, 인종, 종교, 연령, 국적, 장애 또는 성적 지향에 근거한 차별을 받았다고 답했다. 이전에 언급한 바와 같이, 유럽의 법령은 이러한 모든 유형의 차별로부터 근로자를 보호하고, 고용과 직업에서 동등한 대우를 받을 수 있도록 한다. 차별은 이를 경험한 개인에게 매우 피해를 주며, 개인의 건강, 복지, 직장생활에 부정적인 영향을 미친다.

긍정적인 사회적 분위기, 조직 공정성, 경영진과 직원 사이의 상호 신뢰, 인정 및 협력은 조직관리의 중요한 측면이다.
반대로, 이러한 것들이 제공되지 않으면 기업과 근로자 모두에게 해로울 수 있으며, 근로자의 성과 저하, 조직적 헌신 감소, 결근률 증가와 같은 부정적 결과를 초래할 수 있다. EWCS 2015는 근로자들에게 직장 내 사회적 환경의 다양한 측면에 대한 질문을 하였다. 거의 ¾ (73%)의 응답자가 좋은 직무 성과를 냈을때 그에 대한 인정을 받는다고 동의하였다. 73%의 근로자들은 직장 내에서 업무가 공평히 분배되고 있다는 것에 동의 또는 매우 동의하였고, 71%는 갈등이 공정하게 해결되고 있다고 동의 또는 매우 동의하였다. 82%의 근로자들은 경영진이 직원들이 직무를 훌륭하게 수행한다고 신뢰한다는 것에 동의 또는 매우 동의하였다. 69%는 자신의 회사의 경영진들을 신뢰한다고 답했다. ,EU28의 대부분의 근로자들 (89%)은 동료들과 좋은 협력관계를 갖고 있다는 데 동의 및 매우 동의하였다.

표 34: 분야별 부정적인 사회적 행동에 대한 노출, EU28 (%)

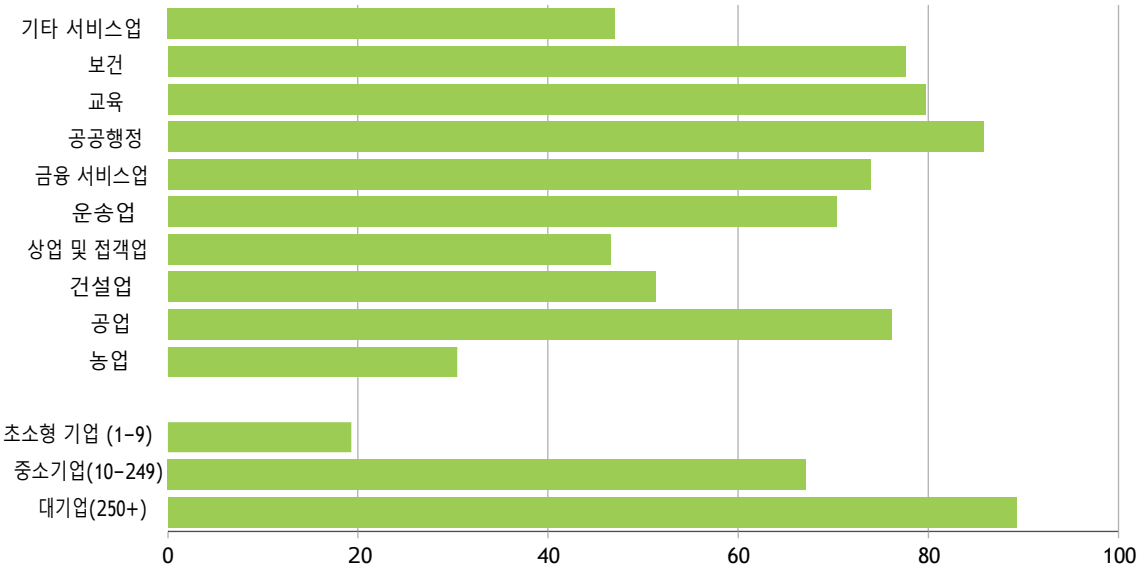


참고: 양자택일 항목, 모든 비율은 '그렇다'를 나타낸다.

EWCS는 근로자들로부터 근로자 대표에 대한 데이터도 수집하였다. 이는 오로지 보건 및 안전 문제에만 관련한 것이며, 노동조합 및 직장평의회와 같은 광범위한 형식의 대표와도 관련한다. 기업의 규모는 이러한 대표가 존재할 가능성을 나타내는 중요한 지표이며, 분야별로 차이가 있다 (표 35).

설문 조사는 직원들이 기업에서 일어나는 일에 대한 자신의 견해 표현의 기회를 갖기 위해 정기 회의를 가진 적이 있는지에 대한 여부도 질문하였다. EU28의 55%는 그러한 회의가 열렸다고 답했다. 직원의 거의 절반 (43%)이 근로자 대표가 존재하며, 정기회의를 통해 자신의 개인 견해를 표현할 수 있다고 답했다.

표 35: 분야 및 직장 규모에 따른 공식적인 근로자대표, EU28 (%)



반대로, 1/4 이상 (26%)의 근로자들은 둘 다 존재하지 않는다고 응답했다. 직원 대표 및 개인의 의견 표출의 기회는 대기업 (250명 이상) 및 중소기업 (10-249 명)보다 소기업 (1-9명)의 비율이 훨씬 낮다.

기술 및 재량

'기술 활용 및 재량'은 근로자가 자신의 직무경험을 통해 발전하고 성장할 수 있도록 하는 노동의 측면이다. EWCS는 직무의 기술내용 (직무의 인지적 차원), 결정허용범위, 조직내 근로자의 참여, 교육이 포함되는 4가지 요소를 측정하기 위해 데이터를 수집하였다.

일반적으로 EU28의 노동은 높은 수준의 창의성 및 직무의 다양성과 연관되어 있으며, 이는 예상치 못한 문제를 스스로 해결하고 (83%), 업무에 자신의 아이디어를 적용(78%) 한다고 응답한 근로자의 비율로 알 수 있다. 또한 상당수의 근로자들은 자신의 직무를 통해 새로운것을 학습하며 (72%), 복잡한 직무를 수행 (63%)한다고 보고하였다. 그러나 데이터에 따르면 전체 근로자의 절반이 자신의 직무에 단조로운 작업 (46%) 또는 반복적인 작업 (40%의 근로자가 10분 미만의 반복적인 작업을 수행한다고 응답)이 포함되어 있다고 답했다.

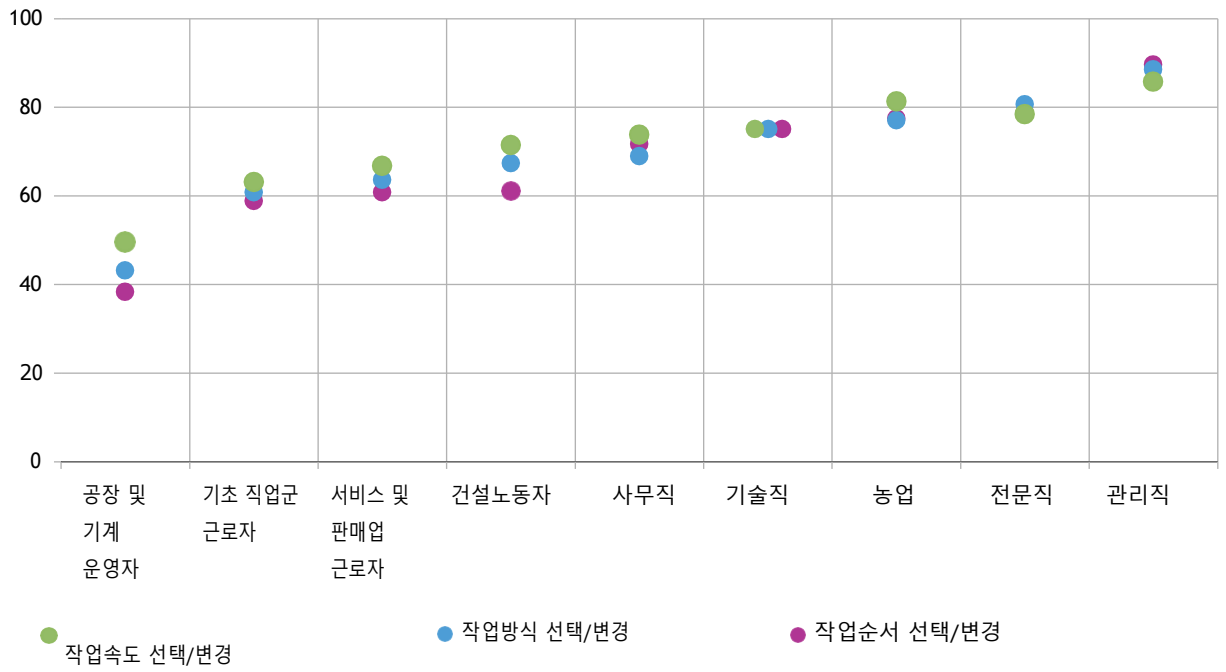
다시 말해, 이들의 직무에는 작업의 다양성이 거의 존재하지 않는다. 기초 직업군 근로자, 공장 및 기계 운영자, 시간제 혹은 계약직 근로자, 젊은 연령의 근로자들은 직무의 창의성 및 업무 다양성에 대해 가장 낮은 수준을 차지했다.

재량[10]은 근로자가 자신에게 가장 적합한 방식으로 안전하게 직무요구를 처리하는데에 있어 매우 중요하다. 재량권의 정도는 직업에 따라 다르지만, 2005년과 2015 사이에는 최소한 업무의 일부를 변경할 수 있는 재량권이 있다고 보고한 근로자의 비율이 증가했다. 예를 들어, 관리직, 전문직, 농업 근로자의 경우에는 자신의 직무에 대해 높은 수준의 재량권이 있다고 응답했다 (표 36).

EU 전체 근로자 중 약 절반이 자신의 직무에 직접적 영향을 미치는 결정에 관여한다. 모든 근로자의 46%가 직무 목표를 정하기 전에 협의하고 (항상 또는 대부분), 49%는 자신의 부서 또는 회사 전체의 업무개선에 관여한다. 또한 47%에 해당하는 근로자는 자신이 업무에 대한 중요한 의사결정에 영향을 줄 수 있다고 답했다. 그러나 이는 직종별로 큰 차이가 있다. 공장 및 기계운영자 및 기초 직업군 근로자의 1/3만이 업무에 대한 의사결정에 참여할 수 있다고 보고한 반면, 이에 대한 관리직 근로자의 비율은 10명 중 8명으로 증가하였다.

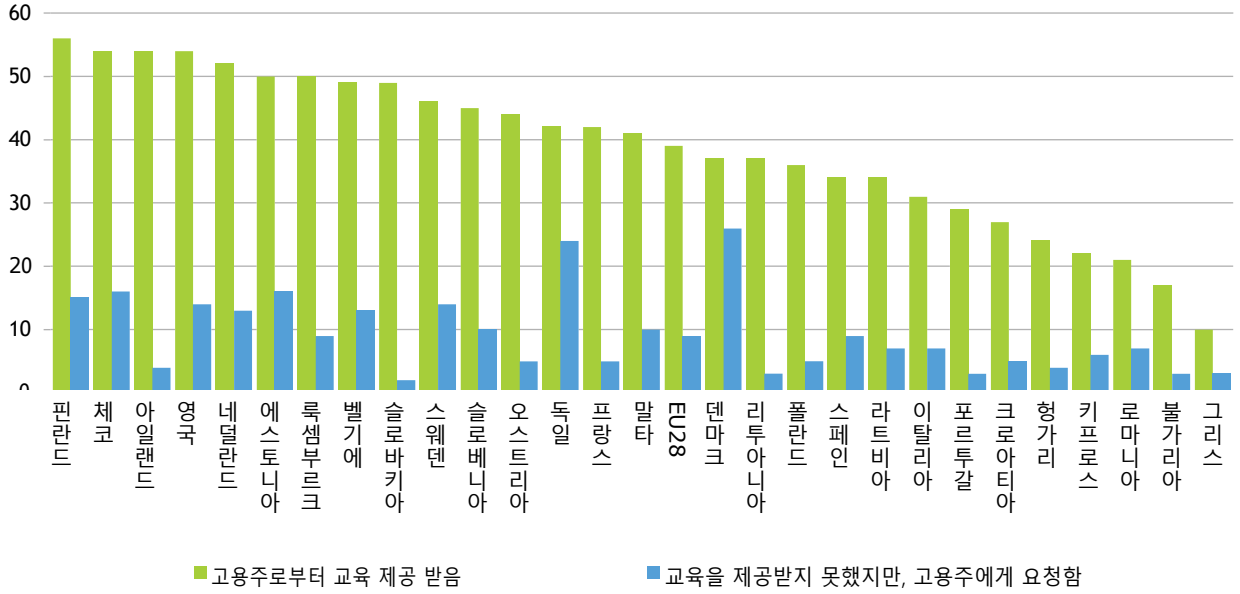
평생학습은 1990년대부터 EU의 정책 목표였다. EWCS의 데이터에 따르면 교육에 대한 접근성은 시간이 지남에 따라 계속 증가하였다.

표 36: 직업별 결정 허용 범위, EU28 (%)



10 '재량권' 또는 '결정허용범위'는 작업의 속도, 방식, 순서에 대한 결정을 근로자의 능력을 뜻한다. 이 두 용어는 본 보고서 전체에서 교대로 사용된다.

표 37: 국가별 고용주 제공 교육에 대한 접근 (직원 %), EU28



예를 들어, 고용주 (자영업자의 경우 자기 자신)로부터 교육을 제공받은 근로자의 비율은 2005년 26%에서 2015년 38%로 증가하였다. 근로자는 업무 향상에 직접적인 혜택을 주고 직업 보장 및 고용가능성에 대한 잠재적인 혜택을 주는 교육에 대해 감사해한다. 고용주로 부터 교육의 비용을 지불받거나 고용주가 제공한 교육을 받은 근로자들 중 42%는 교육이 업무 방식을 개선하는데 도움이 되었다고 매우 동의 하였으며, 41%는 이에 동의하였다. 60%는 교육으로 인해 자신의 직업 안정성이 높아진다는 것에 매우 동의 또는 동의 하였으며, 29%는 교육으로 인해 미래의 취업 전망이 향상되었다고 매우 동의하였다.

또한, 교육으로의 접근성에 대한 상당한 불평등이 존재한다. 가장 우려되는 점은 교육이 가장 필요한 근로자에게 가장 낮은 수준의 교육 기회가 있을 수 있다는 점이다. 이러한 근로자들에는 교육 수준이 낮으며 하급 직종에 종사하고, 기간제 및 시간제 혹은 계약이 없는 채로 노동을 하는 근로자들이 포함된다.

전망

근로의 질에 대한 전망에는 직업 보장 및 경력발전에 대한 전망이 포함된다. 직업 보장의 반대인 직업 불안정은 스트레스의 중요한 원인으로 인식되며, 장기간 지속될 경우 근로자의 건강과 복지, 경력에 부정적인 영향을 줄 수 있다. 2015년, 22%의 근로자들은 최근 3년간 자신의 회사에서 인원감축을 경험하였다. 이와 비슷하게 16%의 근로자들은 자신의 직업이 안정적이지 않다고 답했다.

그럼에도 불구하고 약간의 개선은 존재했다. 거의 10명 중 4명 (39%)에 해당하는 근로자가 자신의 직업이 경력 발전에 대한 좋은 전망을 제공한다는 데에 동의하였으며, 이는 2010년 (32%)에 비해 7% 높고 2005년 (31%)보다 8% 더 증가한 수치이다.

반면, 2015년 38%의 근로자들은 이러한 진술에 동의하지 않았다. 남성은 여성에 비해 자신의 전망에 대해 좋게 평가하는 비율이 높았다. 50세 이상의 고령 근로자 (특히 여성) 중 높은 비율 (50%)은 자신의 전망이 좋지 않다고 답했다. 표 38은 직업별 차이를 보여주며, 대부분의 관리직 근로자는 자신의 직무가 경력개발에 좋은 전망을 제공한다고 동의하였다. 그러나 대부분의 기초 직업군 근로자와 공장 및 기계 운영자는 이에 동의하지 않는다.

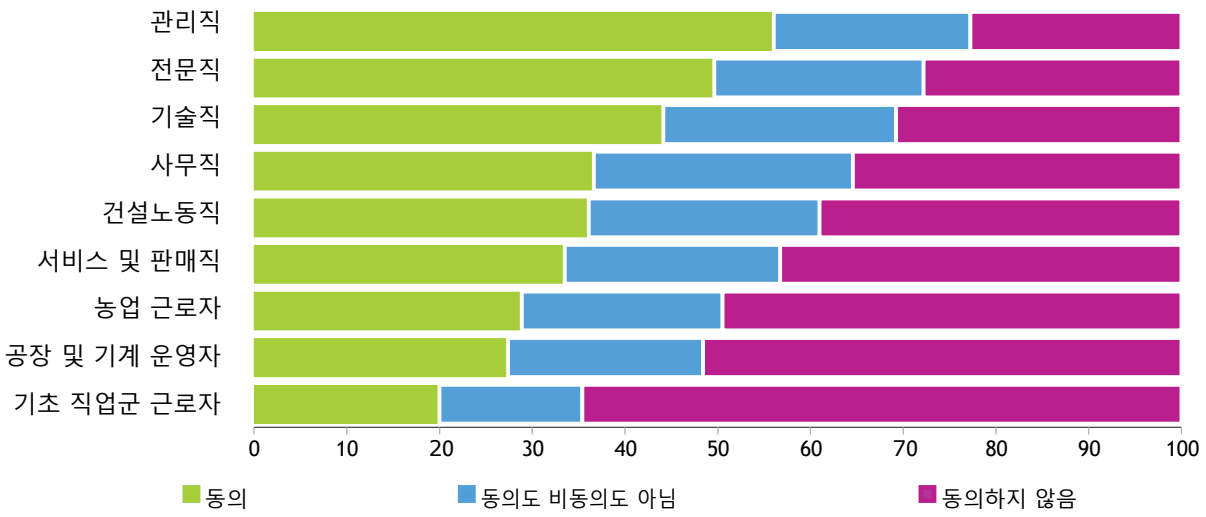
소득

최근 몇 년간 노동의 비물질적 측면이 많은 주목을 받긴 했지만, 금전적 보상은 노동의 결정적인 요소이다. 소득은 생계를 유지하고 근로 동기를 부여하는 수단이다. 이러한 맥락에서 소득의 수준은 매우 중요하다. 그외의 요소는 근로자가 적절한 임금을 받았는지에 대한 인식이다. 소득의 분배에는 차이가 있지만, 전체 근로자의 절반은 본인의 노력 및 성과에 따라 적절한 임금을 받고 있다는 것에 매우 동의 및 동의하였다

근로 생활에 대한 관점

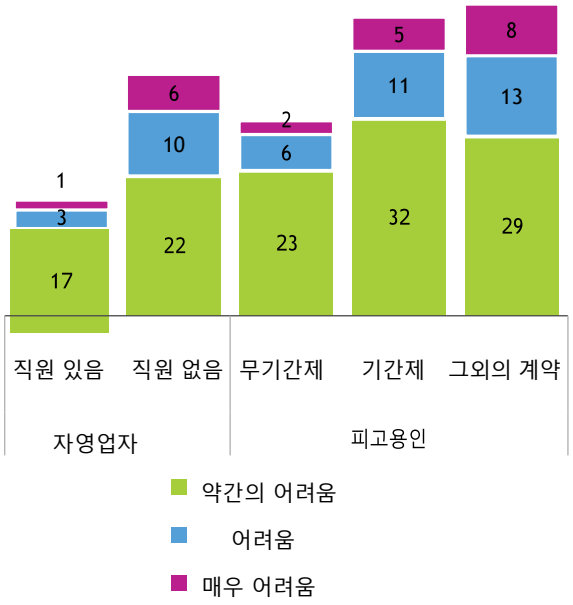
이전 챕터에서는 직무 특성에 따라 측정된 근로 및 고용의 질에 대하여 다루었지만, 이번에는 근로자의 주관적인 노동에 대한 경험을 살펴보려한다. 이러한 경험은 근로의 질 뿐만 아니라 근로자의 가정 상황, 개인 선호도, 사회적 기반 시설 및 서비스의 특성, 사회 및 고용 정책 체제와 같은 맥락적 요인들에 의해 결정된다.

표 38: 직업별 경력발전의 좋은 전망 (%), EU28



이에는 다음의 사항들이 고려되었다: 경력 및 직업 보장성, 참여 및 동기 부여, 건강과 복지, 일과 삶의 균형. 이 섹션은 또한 직무의 '지속 가능성'을 검토하여, 근로의 질을 보호하고 근로자의 건강이나 간병같은 개인적 및 가족적 요구를 고려하며 근로자가 평생의 인생동안 일을 할 수 있도록 한다.

표 39: 고용상태별 생계유지, EU28 (%)



경력 및 직업 보장

개인의 고용상태와 고용조건은 급여의 수준 및 급여의 구성요소 뿐만 아니라 미래의 소득 보장과 사회보장권리를 결정한다. EWCS는 근로자의 재정적 취약성을 평가하기 위하여 근로자의 가계가 어느정도 수입과 지출의 균형을 맞추고 있는지 질문하며, 이는 충분히 확립된 빈곤의 지표이다. 재정적 안정성에 대하여, 65%의 근로자가 자신의 가정이 쉽게 수입과 수출의 균형을 맞출 수 있다고 응답하였으며 이는 2010년 (62%) 이후로 약간 증가한 수치이다. 직원이 있는 자영업자 및 무기간제 피고용인은 가장 재정적 안정성이 큰 그룹이다 (표 39). 반대로 직원이 없는 자영업자, 기간제 근로자, 무계약(또는 다른 유형의 계약) 근로자는 가장 재정적으로 취약하였다.

업무몰입 및 동기부여

업무몰입은 '활력, 헌신, 몰두로 특징되는 긍정적이며 충만한 업무관련 감정'이라고 묘사된다 (Schaufeli and Salanova, 2007). 이는 개인 수준의 직무 성과와 긍정적으로 관련되어 있으며, 과도한 결근률을 막고, 성과, 창의성, 소득, 건강 및 복지를 향상시킬 수 있는 요소이다. 이는 또한 기업에 대한 헌신, 고객 만족, 직장에서의 건강 및 안전, 인재 유지에 긍정적인 영향을 미친다. EWCS 의 조사결과에 따르면 EU28 은 이와 관련해 일반적으로 긍정적인 상황을 보여준다. 대다수의 근로자 (71%)는 항상 또는 대부분의 시간에 활기가 넘친다고 답했다. 이와 비슷한 비율의 근로자 (71%)는 자신의 직업에 대해 열정적이었으며, 76%는 직장에서 시간이 빨리 지나간다고 느꼈다 . 부정적인 측면을 보면, 33%는 '하루를 마칠때 고단함을 느낀다' 라고 답했으며 10%는 '직무의 중요성에 대해 의문을 갖게된다' (항상 또는 대부분) 라고 응답하였다.

가치와 의미가 있는 일을 훌륭히 수행하는 것은 정신 건강 및 복지의 핵심요소이다. 대다수의 근로자 (82%)는 항상(40%) 또는 대부분의 시간 (42%) 자신이 직무를 잘 해냈다고 생각한다. 직무 성취감에 대한 비율은 농업 (51%), 건설업 (47%), 보건 (44%) 분야에서 높게 보고되며, 운송업(33%) 과 공공행정 (34%)에서의 비율은 좀 더 낮다.

쓸모있는 일을 한다는 느낌은 근로자에게 중요하다. 이는 직무에 의미를 부여하고 자기 계발 및 개인적 성취감을 촉진하기 때문이다. EU28 근로자 중 절반 이상 (52%)은 항상 자신의 직무가 의미있다고 생각한다고 답했으며 1/3은 대부분 이러한 생각을 한다고 답했다. 보건, 교육, 농업 분야의 근로자 중 60%이상은 항상 의미있는 일을 하고있다고 생각하는 반면, 운송, 금융서비스, 공업 및 상업 분야의 수치는 50% 미만이다. EU28의 근로자 중 대다수(86%)는 근무조건에 만족(60%) 또는 매우 만족(26%) 한다고 응답했다.

건강 및 복지

노동과 건강 사이에는 수많은 양방향성 관계가 있다. 노동은 건강에 특정한 영향을 미치며, 건강은 노동을 계속 할 수 있는 능력의 결정요인이다. 건강에 미치는 영향은 즉시 나타날수도, 늦게 나타날수도 있다. 또한 직업은 개인의 사회경제적 지위를 형성하는데 중요한 역할을 하며, 건강을 결정하는 주요 요인 중 하나로 확인되었다.

조사 결과에 따르면, 근로자의 건강은 다른 일반 인구의 건강에 비해 우수하다. 근로자의 약 78%가 좋은 또는 매우 좋은 건강상태를 갖고 있다고 보고하였다 (각 52%와 26%). 이를 통하여, 건강이 좋지 않아 일을 할 수 없는 사람은 노동시장을 떠나게 되고 건강한 사람만이 노동시장에 남는다는 것을 가정할 수 있다. 직업별로는 상당한 차이가 있으며, 국제표준직업분류의 낮은 수준에 위치한 근로자들과 교육수준이 낮은 근로자들의 건강은 좋지않다고 밝혀졌다.

주관적인 복지는 세계보건기구의 복지지표(WHO5)를 통해 측정된다. 남성은 여성보다 약간 높은 점수를 받았다 (69점과 67점). 종합적으로 6%의 근로자의 점수는 정신건강 문제에 위험이 있다고 나타났으며, 위험상태에 있는 여성이 남성보다 많았다 (7%와 5%). 가장 일반적인 건강문제는 요통 (근로자의 43%), 목 또는 팔의 근육통 (42%), 두통, 눈의 피로, 전반적 피로 (35%), 고관절 또는 다리의 근육통 (29%), 불안감 (15%), 부상 및 피부문제 (8%), 청각 문제(6%) 이다. 이러한 모든 건강 문제는 근로자의 사회적 및 물리적 환경과 밀접한 관계가 있다.

일과 삶의 균형

사람들을 노동시장에 진입하도록 장려하고, 이미 일하고 있는 사람들이 계속 노동시장에 머무르도록 하려면, 근로자들이 노동과 삶의 균형을 유지하도록 돕는 것이 중요하다.

2015년, 5명 중 4명 이상 (82%)의 근로자는 자신의 일과 가정 및 사회에 대한 책무 사이에 조화가 있다고 답했으며, 18%는 그렇지 않다고 답했다. 이러한 비율은 국가별로 상당한 차이가 있으며, 조화가 있다고 답한 비율은 그리스에서 74%, 로마니아에서 92%이다. 돌봄의 책무가 있는 근로자들은 종종 부조화가 있음을 보고하였다. 근로시간이 자신의 개인적 책무와 맞지 않다고 응답한 비율이 남성이 여성보다 더 높으며, 이는 2015년 여성의 비율 16% 과 남성의 비율 20%로 나타난다. 그러나 이에 대한 해석은 여성이 대부분의 가사노동을 수행한다는 점에서 간단하진 않다.

유급 노동과 무급 노동을 함께 살펴보면, 여성은 지속적으로 남성에 비해 더 많은 시간을 일하며, 여성은 주당 55시간인 반면 남성은 49시간에 해당한다. 그러나 여성은 대부분의 무급 노동을 수행하고 남성은 유급 노동의 시간이 더 많다.

장시간의 노동시간을 가진 근로자들은 노동시간과 개인적 책무사이의 균형이 있다고 답한 비율이 다른 근로자들에 비해 4배가량 낮았다. 이러한 근로자는 노동으로 인해 건강 및 안전이 위험한 상태에 있고, 건강에 부정적인 영향을 받으며, 매우 고단함을 느낄 가능성이 높다. 이들은 몸이 아플때에도 출근(프리젠티즘)하는 비율이 다른 근로자들에 비해 2배 높았다.

다양한 개인적 자질에 대한 통계 모델은 노동시간이 개인의 복자와 일과 삶의 균형을 결정하는 중요한 요소임을 밝혔으며, 주당 40시간 이상 일하는 근로자는 이러한 측면에 대한 문제점을 보고할 가능성이 많은 반면, 일주일에 35시간 미만으로 일하는 사람은 더 높은 수준의 일과 삶의 균형을 보고하였다.

지속가능한 노동

지속가능한 노동의 개념은 현재 우리가 일하는 방식이 향후 얼마나 오래 더 일을 더 할 수 있게 하는지에 미치는 영향이다. 연구 결과에 따르면 근로 환경 및 조직은 지속 가능성에 있어 중요한 요소이다.

EU28의 55세미만 근로자 중 약 73%는 60세까지 현재의 일을 할 수 있다고 생각한다고 답했으며 27%는 하지 못할 것 같다고 응답했다.

직업별로 눈에 띄는 차이가 있다. 사무직, 전문직, 관리직 근로자의 75% 이상이 60세까지 일할 수 있다고 답한 반면, 기초 직업군 근로자, 서비스 및 판매직 근로자 중 같은 답변을 한 비율은 60% 미만이다. EWCS는 또한 고용상태에 따른 차이도 발견하였는데, 자영업자 80% 이상, 무기간제 근로자 74%, 기간제 및 기타 계약유형의 근로자 62%가 60세까지 일할 수 있다고 응답했다.

근로자는 다음과 같은 불리한 근로환경에 노출될 경우, 노동의 지속 가능성에 대해 낙관적이지 않을 수 있다: 높은 노동의 강도, 교대 근무 (특히 분할교대), 야간 근무, 실직에 대한 두려움, 불평등한 대우, 괴롭힘 및 희롱 (이와 같은 요소들은 향후 5년간 현재 직무를 계속 수행할 수 있는 능력에 대한 질문을 받은 56세 이상의 고령 근로자들에게도 동일하게 적용된다). 이와 반대로, 근로자는 다음과 같은 조건에 해당하는 경우, 노동의 지속 가능성에 대해 긍정적이다: 필요할 때 1시간정도 업무를 중단할 수 있는 능력, 동료들의 지원, 자신의 직무가 쓸모있는 일이라는 인식, 직무를 잘 수행했을때의 칭찬 및 인정.

결론

EU는 경제 및 사회발전에 대한 행동노선의 일부로서 근로환경 및 근로의 질 개선을 지원하기 위한 광범위한 정책구상 및 입법조치를 취하고 있다. EU는 큰 다양성에도 불구하고 전 세계적으로 확실히 상대적으로 높은 소득과 노동 기준을 가진 지역이다.

경제의 서비스화, 노동인구의 여성화, 비표준 고용형태의 확산 (임시직, 시간제, 파견직)에 대한 오랜 추세는 노동과 고용의 본질에 영향을 미쳤다. 노동과 고용은 또한 디지털화, 플랫폼 경제의 고용관계에 대한 변화와 같은 새로운 기술 변화의 영향도 점점 더 받고 있다.

EWCS를 통해 측정된 7가지 근로의 질의 차원은 근로자의 건강과 복지에 독립적으로 영향을 미친다. 이러한 차원은 EWCS에서 포착된 긍정적 및 부정적인 근로의 질에 대한 지표를 통해 측정된다. 이러한 접근 방식은 분야별 및 직업별 근로의 질의 다른 측면들을 지도화하고, 근로의 질과 관련한 여러 근로자그룹에 대한 평가, 여러 직업들의 다른 근로의 질을 비교할 수 있게 한다.

근로의 질에 대한 접근은 노동자 중심적이고, 직업의 특성과 근로자의 건강 및 복지 사이의 연관성에 대한 것이지만, 근로자에게 유익한 근로의 질은 기업의 성과, 생산성, 혁신과도 긍정적인 관련이 있다.

근로자의 주관적인 근로 생활의 경험에 대한 평가는 측정된 근로의 질과 명확하고 긍정적인 연관성이 있다. 그러나 이러한 연관성은 개인의 상황 및 선호도, 사회기반시설 및 서비스의 속성, 사회적 및 고용정책 체제에 의해 조정된다. 다시 말해, 이는 직무 특성과 노동의 전반적인 경험을 형성하는 맥락적 요소 간의 상호작용이다.

근로의 질의 차원에서는 많은 개선이 있었지만, 정책적 개입이 필요한 일부 측면이 남아있다. 높은 비율의 근로자 (여성보다 남성이 많음)는 직장에서 물리적 위험에 노출되어 있으며, 이에 대한 일부의 지표는 개선이 되었다. 특히, 근골격계 질환과 연관될 수 있는 위험에 대한 노출은 매우 빈번하게 발생한다. 심리사회적 위험에 대한 노출도 매우 빈번한다. 이러한 상황에 있는 근로자들은 열악한 근로 생활의 질을 보고한다. 근로자들 사이의 불평등도 증가하고 있다. 이러한 직업의 대부분은 교육수준이 낮은 근로자들에 의해 수행되며 남성보다 여성의 비율이 높다. 전반적으로 EU 근로자의 5명 중 1명은 열악한 직종에 종사하고 있다.

서비스 기반의 경제로의 전환, 법적규제, 노동력 향상을 위한 투자에도 불구하고 전통적인 부정적 노동의 특징은 사라지지 않았다. 예를 들어, 낮은 소득이나 물리적 위험에 대한 심각한 노출은 여전히 유럽의 많은 직종에서 나타나는 문제이다. 성장하고 있는 서비스 경제는 이러한 전통적 부정적인 특징들을 피할 수 없다. 서비스 부분은 그 자체로 매우 다양하며, 다양한 유형의 역할을 아우른다. 이는 종종 고객 및 동료와의 상호작용 같은 밀접한 개인적 상호작용을 필요로 한다. 상호작용은 많은 근로자들의 긍정적인 노동 경험의 중심에 있지만, 부정적인 경험의 근거가 되기도 한다.

유럽의 근로의 질을 향상시키기 위해서는 정책적 개입 및 조정이 더욱 더 필요하다. 근로의 질의 각 차원은 개선될 수 있다. 근로자의 노동 생활동안 근로자를 지원할 수 있는 다양한 정책 및 조치를 함께 고려하여 성공의 길을 향해 상호강화되어야 한다.

근로의 질이 직장에서의 안전, 생산성, 창의성, 혁신 및 공공보건에 있어 매우 중요하며, 성평등 및 동등한 기회를 지원할 수 있다는 점에서 다음과 같은 광범위한 정책 및 조치가 뒷받침 되어야 한다:

- 심리사회적 위험 및 폭력을 포함한 직장 내 건강 및 안전에 대한 보호조치
- 근로 시간의 질 향상
- 경력 개발 지원 및 임금 지급
- 기술 활용 및 근로자의 발전 촉진
- 작업 부하 분배 및 관리 지원
- 의미있는 직무 디자인 발전

근로의 질 및 근로환경을 개선하기 위해서는 근로자 보호 및 높은 기준 유지를 위한 국가적 수준의 지속적인 조치가 필요하다. 또한 직무 조직 및 설계에 중요한 문제가 있는 기업 및 작업장에 대한 조치가 필요하다. 이러한 맥락에서 근로자의 효과적인 참여를 보장하는 것이 중요한 구성요소이다. 따라서, 노사관계의 이해당사자들은 직무 재설계 및 개선에 대한 방법 및 체계를 찾기 위해 노력해야한다. 노동의 세계가 계속 변화함에 따라, 증거 기반의 정책입안을 돕기위한 양질의 비교가능한 데이터가 지속적으로 필요하다.

4 중국

소개

본 보고서에 소개된 다른 국가들과는 달리, 중국은 근로환경에 대한 전문적인 설문조사가 존재하지 않는다. 그럼에도 불구하고 중국 사회과학원(CASS)은 ILO의 협력하에, 2016년 중국 도시 근로조사(CULS)에 근로환경에 대한 몇가지 질문을 포함하기로 하였으며, 이는 근로시간, 직장내 사회적 환경, 기술 및 재량과 같은 주제를 다룬다. 4번째 CULS는 6개의 대도시 지역인 상하이, 우한, 선양, 푸저우, 서안, 광저우 에서 시행되었다.
도시는 지리, 경제발전, 공공자원에 대한 접근성에 측면에 있어 다양하다. 그러나 조사는 농촌 근로자 및 특수한 경제 분야의 근로자들에 대한 경험을 포함하지 않았기 때문에, 전국적인 근로환경을 대표하지는 않는다. 또한, CULS에는 물리적 위험, 전망, 일과 삶의 균형 같은 근로 환경과 연관된 기본적인 변수가 많지 않다. 이러한 이유로, 2010년 중국 여성 사회지위에 관한 조사 (SSWCS)– 물리적, 환경적, 경력 전망을 포함한 일부 직무의 질에 대한 데이터를 다룬 남녀 모두를 대상으로 한 전국적인 설문조사-는 CULS의 결과를 보완하는데 사용되었다. 근로환경 문제와 관련하여서는 EWCS만큼 광범위하고 세부적인 조사는 없지만, 설문조사는 중국 근로환경의 주요 측면에 대한 통찰력을 제공하며, 이러한 문제에 대한 연구의 중요한 첫단계이다.

노동시장 개요

1990년대에 세계 경제에 통합된 이후 중국의 경제는 매우 빠른 속도로 성장했고, 세계에서 두번째로 큰 경제가 되었다. 이러한 빠른 발전의 궤적은 국내 경제의 재구성을 야기하였고, 글로벌 공급망에서 생산자 및 소비자로서의 중국의 중요한 역할은 글로벌 투자 및 재화 흐름의 패턴을 변화시켰다.

중국의 빠른 성장은 1996년 $709에서 2016년 $8,123으로 증가한 1인당 GDP의 변화로 입증된다. 그러나 2007년 13%를 기록한 중국의 1인당 성장률은 대침체이후 2016년 6%, 2017년 7%를 기록하며 둔화되고 있다.

이러한 둔화에도 불구하고, 중국의 경제는 경제성장, 도시화, 인구 고령화로 인해 계속해서 큰 변화를 겪고 있다. 이러한 무수한 경제적, 사회적, 인구통계학적 요소들은 근로환경 뿐만 아니라 노동시장의 구조, 중국 근로자들에게 유효한 기회의 유형에 중대한 영향을 미쳤다.

가장 극적인 변화는 경제 부문간의 노동자의 이동이었다. 중국 통계청에 따르면 2000년에서 2015년 사이에 1차산업부문의 고용은 3억6천4백만명에서 2억1천9백만명으로 감소하였고, 2차산업부문의 고용은 1억6천2백만명에서 2억1천2백만명 (2015년 총 고용의 29%)으로 증가하였다. 그럼에도 불구하고, 고용이 꾸준히 계속 증가하는 부문은 3차산업이며, 1억9천8백만명에서 3억2천8백만명 (2015년 총 고용의 42%)으로 증가하였다. 이러한 전환은 직업의 유형에도 영향을 미쳤는데, 농업직 근로자의 비율은 2005년 57%에서 2015년 28%로 감소하였고, 전문직 및 기술직 근로자의 비율은 8%에서 12%로 증가하였다. 서비스직 근로자의 비율은 12%에 25%로 증가하였으며, 사무직은 4%에서 10%로, 공장 및 기계 운영직은 18%에서 23%로 증가하였다. 병렬적 변화는 국유 기업에서 개인 소유 기업으로의 근로자들의 이동이다. 국유 기업 고용인원은 2005년 이후 280만명이 감소하여 2015년말에는 6천2백만명에 달했으며, 국유 기업의 도시 고용률은 17%로 감소하였다. 민간부문은 이제 주요한 고용원이 되었다. 민간 부문의 도시 근로자는 2005년 총 고용의 35%를 차지 했으며 이는 2015년 51%로 증가하였고, 민간 기업의 도시 근로자들의 수는 2015년 1억9천만명에 달했다.

중국의 고용 패턴에서 나타나는 또다른 중요한 추세는 인구의 고령화이다. 2000년 이후 35세미만의 근로자 비율은 44%에서 35%로 감소한 반면, 50세이상의 근로자는 거의 같은 비율로 증가했으며 (19%에서 26%로 증가), 동시에 65세 이상의 인구는 계속 증가하고 있다. 노령의 인구 증가와 함께 노동인구의 감소는 중국의 부양비 증가로 이어졌다.

또한 가계 수입의 증가와 함께 남녀의 노동시장 참여율이 감소하였다. 여성의 노동시장 참여율 감소는 무급의 가사노동에 시간을 투자하려는 일부 여성의 결정에 크게 기인한다 (Wu, 2015).

이와 동시에, 농촌 지역의 생산에서 도시지역의 임금 고용으로의 이동, 직업의 형식화, 최저임금 상승이 관찰되고 있다.

중국은 노동인구의 교육 수준을 높이는데 상당한 진전을 보였다. 중국 통계 연감에 따르면, 고등교육 수준(또는 그 이상)을 가진 근로자의 수는 2002년 4천4백만명에서 2015년 1억4천6백만명으로 증가하여 이러한 노동인구의 비율은 6%에서 19%로 증가하였다. 중등교육 수준의 근로자 수 또한 2002년 9천6백만명에서 2015년 1억3천4백만명 (13%에서 17%로 증가)으로 증가하였다.

최근 몇년간 임금고용에 대한 급격한 변화가 있었다. 피고용인의 비율은 경제변화에 따라 2005년 31%에서 2015년 56%으로 크게 증가하였다. 반대로 자영업자의 비율은 급격히 감소했으며, 2015년 38%의 자영업자 비율은 2005년 이래 28% 감소한 수치이다. 남성은 여성에 비해 피고용인 및 고용주일 가능성이 높으며 여성은 자영업자 및 가족노동에 종사할 가능성이 높다 (농장과 같은 가족사업).

임금고용 확대와 사회보장제도의 확대로 인해, 기초연금보험의 적용을 받는 범위는 2005년 1억7천4백만명에서 2015년 3억5천3백만명으로 2배 증가하였다. 이와 비슷한 확대는 기본의료보험 (2000년 1억3천8백만명에서 2015년 2억8천9백만명), 실업보험 (2005년 1억6백만명에서 2015년 1억7천3백만명), 출산보험 (2005년 5천4백만명에서 2015년 1억7천8백만명)에서도 나타났다.

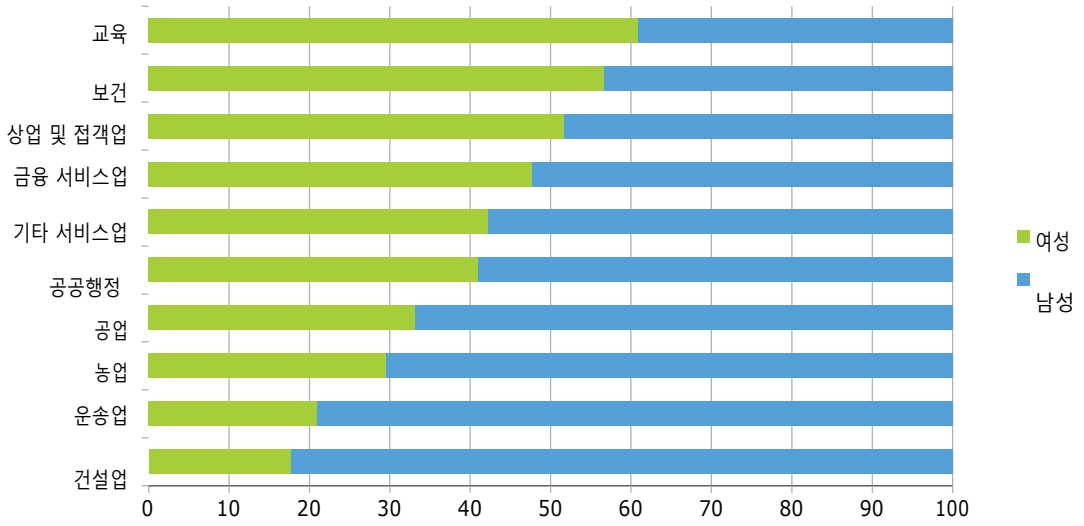
6개의 대도시 지역을 다룬 2016년 CULS에 따르면, 응답자 중 65%는 고용상태인 것으로 나타났으며 (자영업자 또는 피고용인), 남성(78%)이 여성(53%)보다 고용률이 더 높았다. CULS 데이터의 임금 직원의 비율은 전국적 비율보다 높으며 76%에 달한다 (무기간제 계약 19%, 기간제 계약 41%, 임시직 및 무계약 16%). CULS의 응답자 중 18%은 직원이 없는 자영업자이며, 2%는 직원이 있는 자영업자 이다.

이 조사에 따르면, 근로자의 53%는 8-249명의 직원이 있는 중간 규모의 기업에 고용되어 있으며, 20%의 근로자는 250명 이상의 직원이 있는 대기업에 고용되어 있다. 나머지 27%는 자영업자이거나 7명이하의 직원이 있는 소기업에 고용되어 있다.

CULS 데이터를 보면, 여성이 보건, 교육, 상업 및 접객업 분야의 대부분의 노동력을 형성하는 반면, 남성의 비율을 다른 모든 부문에서 우세한 것으로 나타났다 (표 40).

CULS와 달리, SSWCS는 도시와 농촌지역을 모두 다루고 있으며 CULS보다 많은 농업 종사자의 데이터를 포함하고 있다. 직업별로 보았을때, SSWCS 표본의 40% 이상은 농업 근로자이며, 17%는 서비스업 근로자, 10%는 건설노동자로 나타났다. 경제 부문의 경우, SSWCS 응답자의 41%는 농업분야, 16%이상은 공업분야, 15%는 상업 및 접객업 분야에 종사하고 있다. 피고용인의 비율은 조사 대상 근로자 중 75%, 자영업자는 21%로 구성되어 있으며 응답자의 3% 미만이 고용주이다.

표 40: 성별에 따른 부문별 고용률, 중국 (%)



출처: *CULS, 2016*

후커우

중국의 도시 노동시장에 대한 연구에 대한 동기 중 하나는 이주 노동자의 경험을 이해하려는 것이다. '후커우'는 1950년대 이래 정부의 세대등록시스템의 일환으로 사용된 주민등록제도이다. 수십년간, 모든 중국시민들은 후커우 지역 (현지인 또는 이주민)과 후커우 신분 (농업 및 비농업 후커우)이 지정된다. 현지 비농업 후커우 신분을 가진 세대는 이주민 또는 농업 후커우 신분의 세대보다 더 나은 교육, 사회보장, 더 넓은 고용기회와 같은 사회적 혜택을 받는다.

한때, 후커우에 대한 국내의 지역이동을 금지했다. 그러나 개혁개방 정책과 농촌 노동인구의 이동 제한이 점차 완화됨에 따라 더 많은 농촌 인구가 고용 기회 확대를 위해 도시 지역으로 이동할 수 있었다. 2003년 일부 지역은 후커우에 대한 농업 및 비농업 분류를 중단하기 시작했다. 2009년까지 약 13개의 지역이 이러한 관행을 중단했다. 후커우 제도를 보다 자유화하고 이주 노동자들에게 공평한 환경을 조성하기 위한 노력이 계속되었다. 2014년, 국무원은 '세대등록 시스템의 개혁 촉진을 위한 의견'을 발표하고 도시 및 농촌 세대등록시스템의 단일화를 촉진하였다. 2016년 말까지 이러한 권고안이 시행되었고 농업 및 비농업 후커우의 차별화는 중국 전역에서 폐지되었다. 그럼에도 불구하고, 후커우는 (현지인 대 이주민) 공공 서비스 및 복지에 대한 개인의 접근성을 계속해서 규제하고 있으며, 이는 특히 이주민 노동자들에게 영향을 미친다.

4번째 CULS는 도시 및 농촌 세대등록시스템의 단일화 이후 2016년에 시행되었다. 설문조사는 응답자의 후커우 신분을 묻고, 현지인과 이주민 사이의 차이점에 중점을 두고 있다. 반면, SSWCS는 2010년 국가적 차원에서 시행되었다. 이 설문조사에는 후커우 지역 및 신분에 대한 정보를 포함하고 있지만, 조사에서 다룬 이주민의 숫자는 제한되어 있다. 이러한 이유로 SSWCS를 사용하여 이주민과 현지인의 차이를 비교할 수 없다.

노동시장, 근로환경, 고용에 대한 정책 및 법률

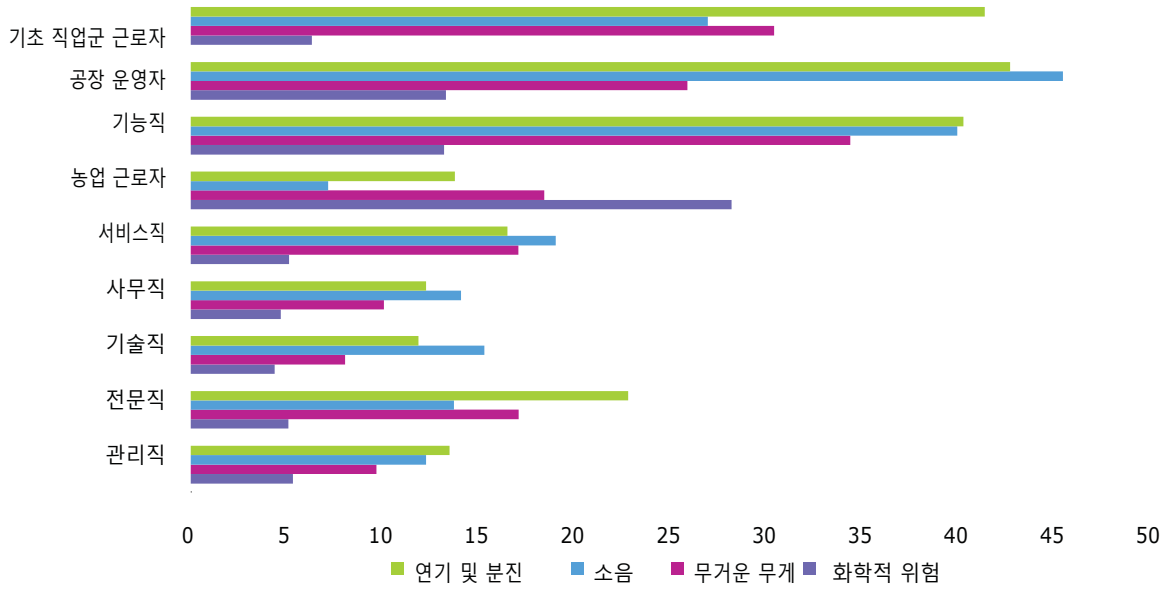
중국에서는 근로자의 권리 및 안전을 보호하기 위해 5가지 주요 법률이 사용되며 이는 다음과 같다: 중화인민공화국(PRC) 노동법, 노동계약법, 노동조합법, 노동안전법, 직업병 예방 및 관리에 관한 법.

중국의 노동법에 따르면 표준 근무일은 8시간으로 정해져 있으면 표준 근무 주는 평균 44시간을 초과하지 않아야 한다. 고용주는 근로자가 주당 최소 하루를 쉴 수 있도록 보장해야하며 모든 법정 공휴일을 보장해야한다. 피고용인이 표준 8시간을 초과근무하는 경우, 고용주는 초과 근무 시간에 대해 정규 임금의 150% 이상을 지불하여야 한다. 피고용인이 휴일에 근무를 하는 경우, 고용주는 정규 임금의 200% 이상을 지불하여야 한다. 피고용인이 법정 공휴일에 근무하는 경우, 고용주는 정규 임금의 300% 이상을 지불하여야 한다. 노동법에 따르면, 유급출산휴가 뿐만 아니라 1년 이상된 피고용인에게 법정 연차휴가를 제공해야한다.

중국은 1993년 최저임금보장제를 시행했다. 최저임금의 기준은 중앙정부의 직적접인 권한 하에 지역별로 결정된다. 2004년에는 최저임금 규정이 개정되어 지방정부가 최소 2년에 한번 최저임금 기준을 개정하도록 요구하였다. 이러한 개정은 금융위기동안 일시적으로 중단되었다가 2010년에 재개되었다. 그 이후 최저임금은 빈번하고 빠르게 인상되어왔다 (Jia and Du, 2016).

직업병 예방 및 관리에 관한 중화인민공화국의 법률은 2002년 시행되었으며 이후 2011년과 2016년에 개정되었다. 이 법률에 따르면, 고용주는 산업 보건 기준 및 요구를 준수하는 근로환경을 제공해야 한다. 또한 고용주는 직업병의 예방 및 관리를 위한 효과적인 조치를 제공해야 한다. 중국 정부의 최근 규정은 먼지 및 분진에 대한 높은 노출을 완화하기 위한 특별 행정조치이다.

표 41: 직업별 물리적 위험에 대한 노출, 중국(%)



출처: *SSWCS, 2010*

중화인민공화국의 노동조합법은 노동조합 조직에 관한 주요 법률이다. 이는 25명 이상의 작업장에 고용된 피고용인들에게 기업별 노동조합을 조직할 수 있는 권리를 부여하며, 이는 동일한 업계가 아닌 동일한 기업에서 일하는 근로자들로 이루어진 노동조합을 의미한다. 이 법률은 근로자에 대한 강력한 보호를 제공하기 위해 최근 몇년간 확대된 노동분쟁 및 중재에 대한 법령을 동반한다.

근로의 질의 차원

물리적 환경

중국 근로자들이 겪는 물리적 위험은 다음의 4가지 요소에 따라 평가되었다: 화학적 위험에 대한 노출, 과부하 (무거운 무게를 들거나 옮김, 오랜 시간 웅크리거나 서있음), 소음에 대한 노출, 연기나 분진에 대한 노출.

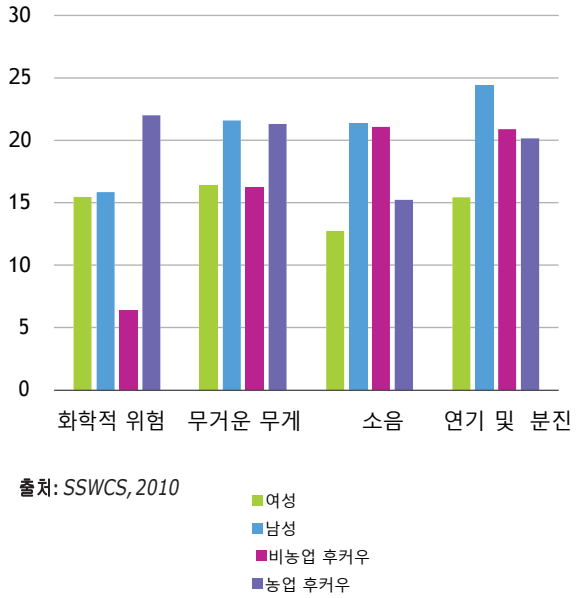
2010년 조사로 수집된 가장 최근의 결과에 따르면, 전체 근로자 중 16%는 화학적 위험에 노출되어 있고, 19%는 과부하, 18%는 소음공해, 21%는 먼지 및 분진에 노출되어 있다.

분야별 분석에 따르면, 농업 분야의 근로자는 화학적 위험에 노출될 가능성이 가장 높으며 (28%), 건설업 근로자는 과부하 위험에 노출될 가능성이 가장 높다 (40%). 건설 및 공업 분야의 근로자는 소음, 연기, 먼지에 가장 많이 노출되어 있다.

위험에 대한 노출은 직업별로 다양하다(표 41). 기초 직업군, 기능직, 공장 및 기계 운영자, 조립직 근로자들은 높은 수준의 과부하, 소음, 연기 및 분진 노출을 경험한다. 화학 위험에 대한 노출은 농업 근로자가 가장 많이 경험한다 (28%).

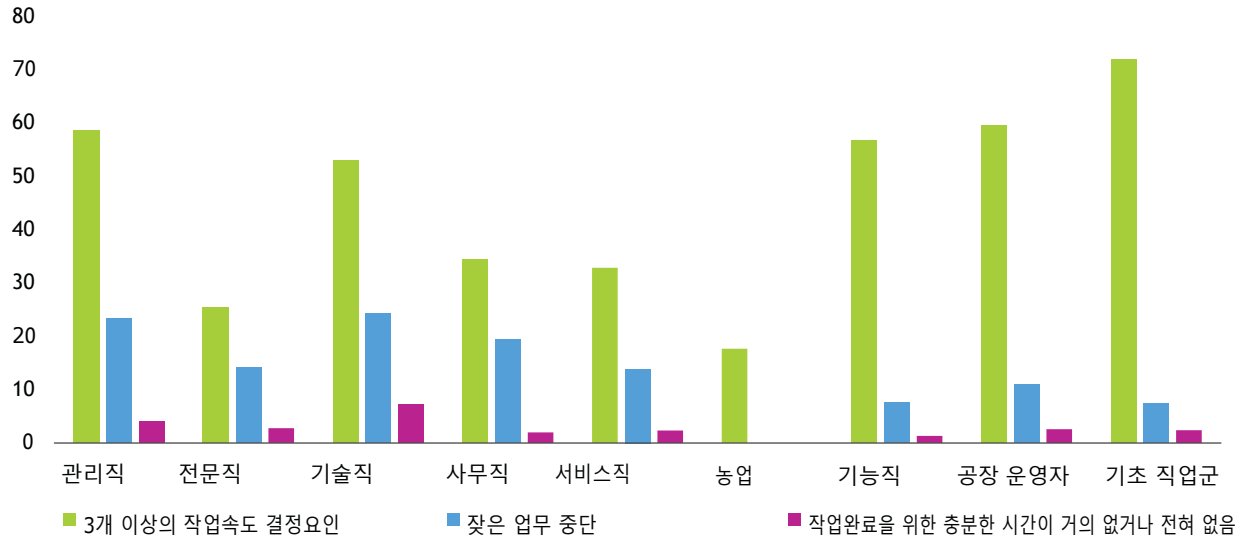
성별 및 후커우에 따른 연구결과를 살펴보면 물리적 위험에 대한 노출에 대한 차이점들이 나타난다. 남성은 여성에 비해 자세관련, 소음, 연기 및 분진에 대한 노출이 6%-9%가량 더 높다 (표 42). 성별에따른 화학물질 위험에 대한 노출 빈도는 큰 차이가 없지만, 농업 후커우의 화학 물질 위험에 대한 노출의 비율은 비농업 후커우에 비해 훨씬 높다 (22%와 6%)

표 42: 성별 및 후커우에 따른 물리적 위험에 대한 노출, 중국(%)



출처: *SSWCS, 2010*

표 43: 직업별 근무의 강도, 중국 (%)



참고: 잦은 업무 중단 및 작업완료를 위한 충분한 시간에 대해서는 농업 근로자의 데이터가 없음
출처: *CULS, 2016*

근로의 강도

CULS는 작업 속도를 결정하는 조건 및 요인에 의해 측정된 노동의 강도에 대한 정보를 제공한다. 이러한 결정요인에는 고객의 요구, 성과 목표, 자동화된 기계 및 시스템의 속도, 관리자의 직접적인 요구가 포함된다.

CULS의 응답자 중 약 45%는 동료가 작업속도를 결정한다고 응답했으며, 2/3은 고객의 직접적인 요구, 절반이상은 상사에 의해 속도가 통제되고 있다고 답했다. 근로자의 약 38%는 작업의 속도가 수치화된 생산 목표 또는 성과 목표에 달려있다고 답했다. 17%의 적지만 중요한 비율의 근로자들은 그들의 작업속도가 자동화 및 제품의 이동속도에 의해 결정된다고 응답했다.

거의 40%에 달하는 근로자 (41%의 남성, 34%의 여성)는 3가지 이상의 속도결정요인에 노출되고 있다. 젊은 근로자는 고령의 근로자에 비해 3가지 이상의 속도결정요인에 노출될 가능성이 높다.

직종간의 차이는 매우 뚜렷하다. 기초 직업군 근로자의 약 70%가 3가지 이상의 결정요인에 노출되어 있는 반면, 전문직은 25%, 농업 근로자는 18%만이 이에 해당한다 (표 43). 경제 분야별로 볼 경우, 공업 근로자는 59%, 건설업 근로자는 55%가 3가지 이상의 결정요인이 있다고 보고한 반면, 상업 및 접객업 근로자의 29%와 교육업의 26%가 3가지 이상의 결정요인이 있다고 응답했다. 직종별로, 관리직, 기술직, 사무직 근로자는 가장 자주 업무에 지장을 주는 중단을 경험한다. 그러나 작업을 완료할 충분한 시간이 거의 없거나 전혀 없다고 응답한 근로자는 아주 적다.

규모의 측면에서 보면, 대기업 근로자의 51%는 3가지 이상의 결정요인이 있는 반면, 소기업 근로자는 22%만 보고되었다.

근로 시간의 질

근로시간의 질에 대하여 CULS는 응답자가 하루 또는 주당 직장에서 보내는 시간을 조사하고, 자신의 근무일정을 스스로 선택하거나 영향을 미칠 수 있는지에 대해 질문한다.

2005년에는 응답자의 44%가 일주일에 48시간이상 근무했지만, 2016년에는 이 수치가 41%로 감소하였다. 같은 기간동안, 하루 10시간 일하는 응답자의 비율도 14%에서 7%로 감소하였다. 2016년에는 주당 48시간 이상 일한 남성의 비율이 여성보다 많았다 (44%와 37%). 자영업자들은 주당 근무시간이 높은 경우가 많은데, 직원이 있는 자영업자 63%와 직원이 없는 자영업자 80%가 주당 긴 노동시간을 보고하였다. 반대로 피고용인의 35%만이 장시간 일을 한다.

이주민 후커우와 현지인 후커우를 비교하면 긴 노동시간을 일하는 비율에 큰 차이가 있다 (43%와 26%). 2005년에서 2016년 사이, 긴 노동시간을 가진 이주민 후커우의 비율은 감소한 반면 현지인 후커우의 비율은 크게 변하지 않았다. 결과적으로, 주당 48시간 이상을 일하는 이주민 후커우와 현지인 후커우의 비율 차이가 좁아지고 있는 것이다.

Figure44: 후커우에 따른 주당 노동시간, 중국 (%)

	2005		2010		2016	
	이주민	현지인	이주민	현지인	이주민	현지인
<21	1	1	0	0	1	1
21–34	2	5	2	2	2	3
35–40	23	63	37	71	50	66
41–47	4	3	4	2	5	4
48+	70	28	57	24	43	26

출처: *CULS, 2016, 2010, 2005*

직종별 및 분야별 노동시간의 차이도 뚜렷하다 (표45). 농업, 건설업, 상업 및 접객업 종사자의 대다수는 일주일에 48시간 이상 일한다고 보고하였다. 이와 대조적으로, 공공행정, 교육, 금융서비스직 근로자는 주당 35-40시간 일하는 근로자의 비율이 가장 높다.

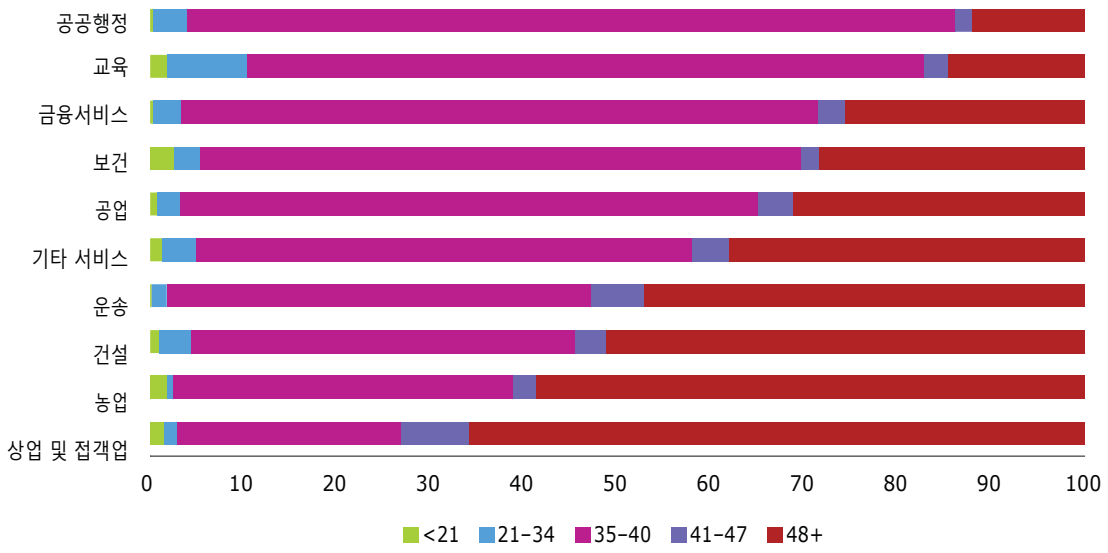
자신의 근무일정 관리 여부는 근로시간의 질에 대한 또다른 측면이다. 근로자의 48%는 고용주에 의해 근무시간이 정해진다. 근로자의 ¼이 자신의 근무시간이나 근무일정을 조정할 수 있으며, 이보다 적은 비율 (16%)의 근로자는 근무시간을 직접 정할 수 있다.. 대기업 및 중소기업의 경우에는 고용주가 근무시간을 정할 가능성이 높다. 반면, 소기업에 근무하는 근무자의 절반 이상이 자신의 근무 일정을 결정할 수 있었다.

근로자들이 자신의 근무시간을 조정할 수 있는 가능성이 가장 높은 분야는 농업 (근로자의 42%)과 상업 및 접객업 (37%)이다. 특히 이 분야의 근로자들은 주당 48시간 일할 가능성도 가장 높다.

사회적 환경

직장 내 사회적 환경은 부정적 사회적 행동의 발생률과 관련하여 평가되며 (열악한 사회적 환경), 노동 조합 및 노사협의회와 같은 근로자의 목소리를 내기위한 사회적 지원과도 관련하여 평가된다. CULS는 직장내 부정적 사회적 행동에 대한 데이터를 수집하지 않았다. 동료 및 관리자로부터의 사회적 지원은 2가지 질문으로 측정된다: '동료가 종종 업무를 도와주고 지원을 해주는가?', '관리자가 종종 업무를 도와주고 지원해주는가?'. 근로자는 '항상' 에서 '없음'까지에 해당하는 5점만점의 응답을 해야한다. 대부분의 근로자들은 항상 또는 종종 동료 (71%) 및 관리자 (64%)로부터 사회적 지원을 받는다고 보고하였다. 남녀사이의 큰 차이는 발견되지 않았다. 그러나 연령별로는 고령의 근로자보다 젊은 근로자가 동료 및 관리자 (동료 73%, 관리자 66%)로부터 더 많은 사회적 지원을 받는 경향이 있다. 사회적 지원 수준은 농업 종사자와 관리직 사이에서 가장 높았으며, 사무직 및 기초 직업군에서 가장 낮았다(표46).

표 45: 분야별 주당 노동시간 비율, 중국(%)



출처: *CULS, 2016*

경제분야별로 보았을때, 농업, 공공행정, 보건 분야의 근로자는 동료 및 관리자로부터 더 많은 지원을 받는다. 대기업의 근로자는 동료 및 관리자로부터 지원을 받을 가능성이 큰 반면, 소기업의 근로자는 사회적 지원을 받을 가능성이 가장 낮다.

사회적 지원은 노동조합을 통해 제공될 수도 있다. 근로자의 약 41%는 자신의 회사에 노동조합이 있다고 응답했으며, 그 중 69%가 노동조합원이라고 응답하였다. 노동조합의 대기업 (84%)에 가장 많이 존재하며, 소기업(1.7%)에 존재할 가능성이 가장 적다. 25명이상의 직원을 보유한 기업만이 노동조합을 구성할 수 있다는 점을 고려하면 이는 놀라운 사실은 아니다. 후커우와 관련한 큰 차이도 있는데, 현지인 근로자의 절반이 회사 내 노동조합이 존재한다고 응답한 반면, 이주민 근로자의 5명 중 1명만이 이에 해당하였다.

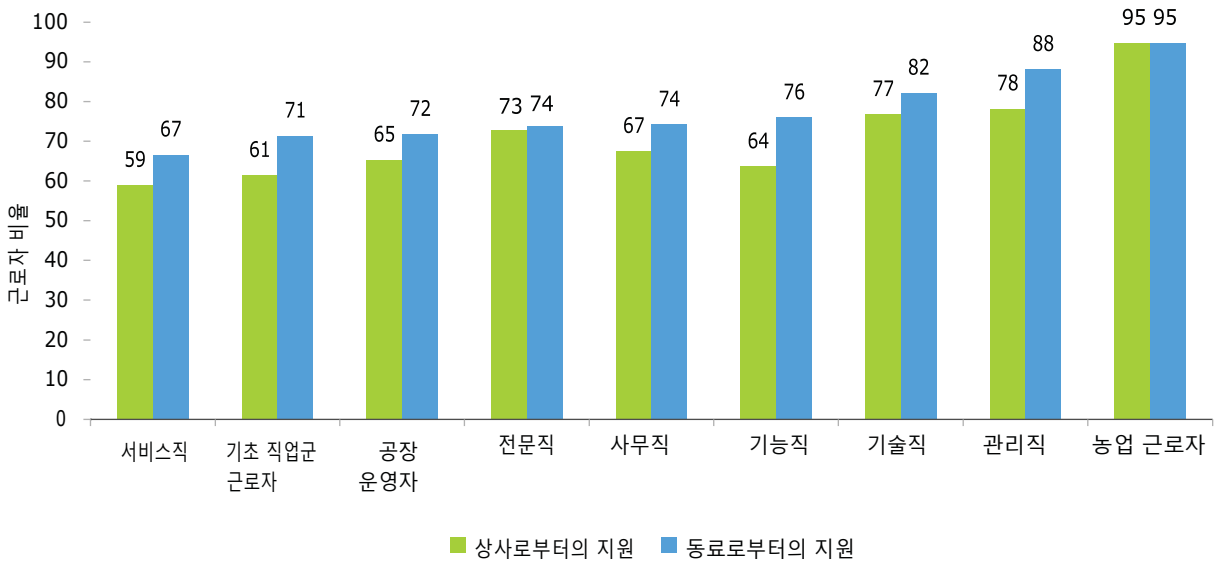
기술 및 재량

창의성, 문제해결, 복잡한 직무수행, 컴퓨터 활용은 CULS에서 직무에 활용되는 인지적 기술을 측정하는데 사용되는 결정요인이다. 이와 동시에, 업무의 속도, 방식, 순서를 결정할 수 있는 능력은 근로자가 자신의 재량으로 직무에 영향을 줄수 있는지에 대한 여부를 나타낸다. 재량은 결정허용범위라고도 한다.

일반적으로, 중국 도시 노동시장에는 직무와 관련된 높은 수준의 창의성과 다양성이 있다. 전체 근로자 중 45%가 복잡한 직무를 수행한다고 응답한 반면, 근로자의 절반 이상은 새로운 것을 학습하거나(55%), 컴퓨터를 이용한 직무 (58%)를 수행한다고 응답하였다. 이와 비슷한 비율의 근로자 (56%)는 업무의 일환으로 예기치 못한 문제해결을 수행하는 반면, 거의 3명 중 2명에 해당하는 근로자는 자신의 업무가 반복적이거나 다양성이 없다고 묘사하였다. 직장 내 가장 높은 수준의 창의성을 보고한 근로자는 젊은 연령의 근로자, 관리직, 전문직, 기술직, 보건 분야, 교육 및 금융 분야, 직원이 있는 자영업자, 무기간제 피고용인, 광저우나 상하이 같은 대도시 및 대기업 근로자였다.

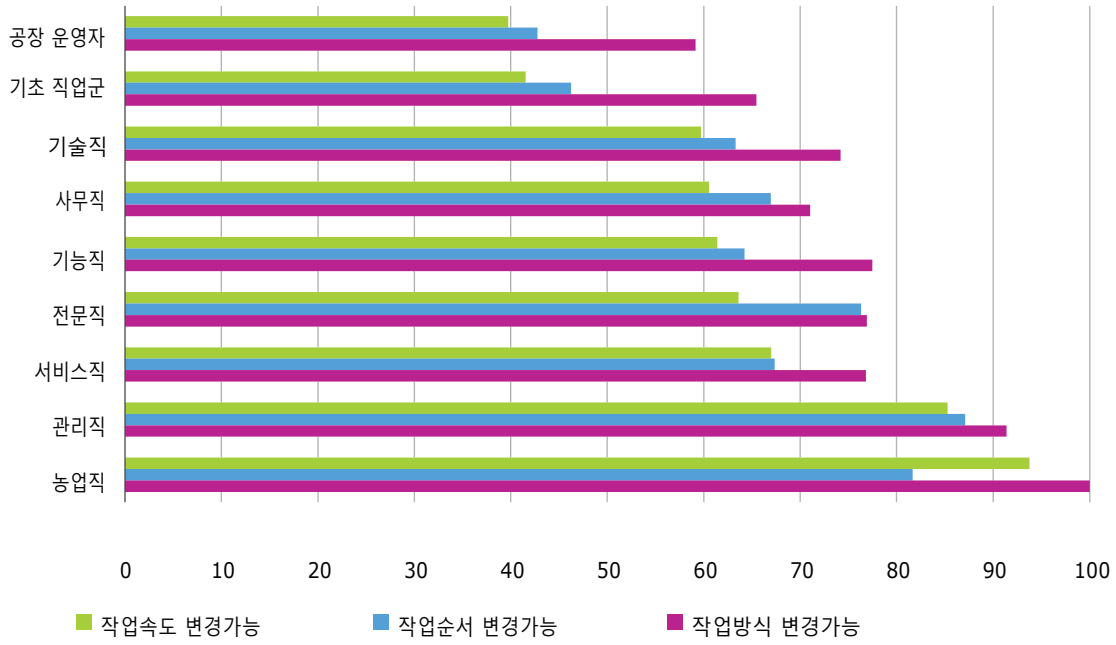
중국의 경우, 근로자의 결정허용범위가 상대적으로 높다. 응답자의 64%는 직무의 순서를 선택하거나 변경할 수 있다고 응답했으며, 76%는 업무의 속도를 변경할 수 있고, 67%는 업무의 방식을 변경할 수 있다고 답했다. 남녀의 성별에 따른 차이는 크지 않지만, 직업별 차이는 훨씬 크다. 관리직, 전문직, 농업직 근로자는 높은 수준의 재량을 갖고 있다고 답한 반면, 기능직 근로자, 공장 근로자, 기초 직업군 근로자들은 훨씬 낮은 수준의 재량을 보고하였다(표 47).

표 46: 직업별 사회적 지원, 중국(%)



출처: *CULS, 2016*

표 47: 직업별 결정허용범위, 중국 (%)



출처: *CULS, 2016*

고용 상태의 측면에서 보면, 자영업자는 피고용인보다 더 큰 범위의 재량을 갖고 있다. 기업 규모와 관련한 재량의 범위는 대기업 및 중소기업보다 소기업의 비율(80% 이상의 근로자)이 더 높다,

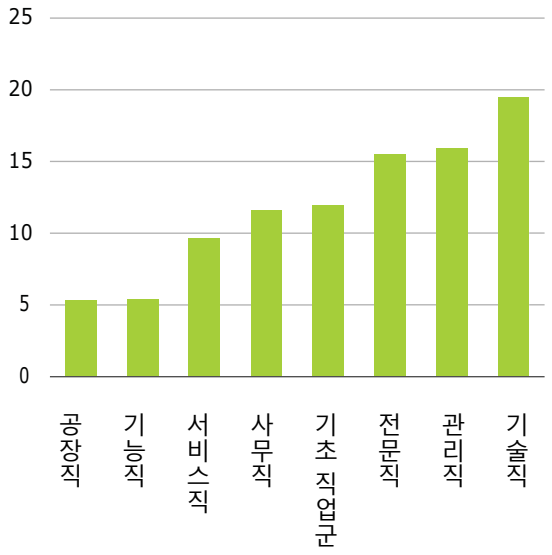
업무의 속도, 순서, 방식에 대한 변경 뿐만 아니라, 34%의 근로자들은 업무 프로세스의 구성을 개선하는데 적극적인 역할을 수행한다고 응답했다. 그러나 기능직, 공장직, 기초 직업군 근로자는 이에 대한 빈도수가 낮으며 4명 중 1명만이 해당한다.

기술 개발의 또다른 중요한 측면은 근로자에게 유효한 교육의 기회와 관련있다. CULS가 수집한 교육에 대한 데이터는 1개월이상 지속된 교육에 대한 경험만 해당된다. 근로자의 약 11%는 최소 1개월 이상 교육을 받았다고 응답하였다. 교육을 받은 근로자 중 2/3은 고용주에 의해 교육이 제공되었다고 답했으며, 거의 대부분 (98%)은 교육이 업무에 도움이 되었다고 동의하였다.

직업별 교육에 대한 차이는 뚜렷하다. 기술직, 관리직, 전문직은 교육을 받는 비율이 더 높다 (표 48). 이와 반대로, 공장 및 기계 운영자와 기능직 근로자는 교육을 받을 가능성이 적으며, 1개월 이상 지속된 교육에 참여한 농업 근로자는 없었다.

계약 유형의 측면에서 보면, 무기간제 계약을 체결한 직원은 다른 계약 유형의 근로자에 비해 교육을 받는 비율이 더 높았다.

표 48: 직업별 교육 기회, 중국(%)



참고: *농업 근로자에 대한 데이터 없음.*
출처: *CULS, 2016*

전망

이 섹션은 경력 개발, 직업 보장 및 고용 규모(작업장 내 직원 수)의 변화를 포함하는 전망의 개념을 다룬다. 3차 SSWCS는 근로자들에게 경력 개발 및 직업 안정성에 대한 만족도를 물었다. 이에 대한 응답의 범위는 5점만점으로 '매우 만족'에서 '매우 불만족'까지 였다. 4차 CULS에 추가된 새로운 질문은 '지난 3년간 본인의 직장 내 직원의 수가 매우 증가, 약간 증가, 동일하게 유지, 약간 감소, 매우 감소했는지'에 대한 여부를 포함하며, 이 질문은 직장 내 인원감축을 측정하는데 사용되었다.

3차 SSWCS에 따르면, 중국 근로자의 35%는 자신의 경력개발에 대해 '매우 만족' 또는 '만족'한다고 답했다. 이에 대한 성별에 따른 차이는 작지만, 직업에 따른 차이는 크다. 관리직 (22%), 전문직 (14%), 기술직 (15%)의 근로자들은 자신의 경력개발에 매우 만족하다고 응답한 가장 높은 비율에 해당하며, 기초 직업군 (4%), 기능직 근로자 (5%)는 가장 낮은 비율의 응답을 하였다 (표 49). 경제 분야별로는, 보건, 교육 및 공공행정 분야의 근로자는 다른 분야의 근로자들에 비해 경력개발에 매우 만족하는 비율이 높았다. 공업 및 건설업 분야의 근로자는 경력 개발에 만족하는 비율이 가장 낮았다. 고용 상태별로는. 직원이 있는 자영업자 중 25%가 자신의 경력 개발에 매우 만족한다고 답했으며, 이는 가족사업 근로자의 8%와 매우 비교되는 수치이다. 비농업 후커우 근로자는 농업 후커우 근로자에 비해 긍정적인 응답을 하는 비율이 더 높았다.

근로자의 약 20%는 직업 안정성에 대해 매우 만족하고 있으며 37%는 만족한다고 응답하였다. 이는 성별에 따른 현저한 차이를 보이는데, 남성은 평균적으로 여성에 비해 만족하는 비율이 높다. 그러나 연령별 차이는 크지 않다. 경력 개발에 관한 설문조사 결과에 따르면, 관리직, 전문직, 기술직은 직업 안정성과 관련하여 높은 수준의 만족도를 보이며, 기초 직업군의 근로자는 가장 낮은 수준의 만족도를 보였다. 보건, 교육, 공공행정 부분은 직업의 안정성에 만족하는 근로자이 비율이 가장 많은 분야이며, 건설 및 공업 분야는 만족하는 근로자의 비율이 가장 낮았다. 직원이 있는 자영업자와 피고용인은 직원이 없는 자영업자와 가족사업 근로자에 비해 직업 안정성에 대한 만족도가 높았다. 또한, 비농업 후커우 근로자의 24%가 직업 안정성에 대해 만족하는 반면, 농업 후커우의 11%만이 만족한다고 응답하였다.

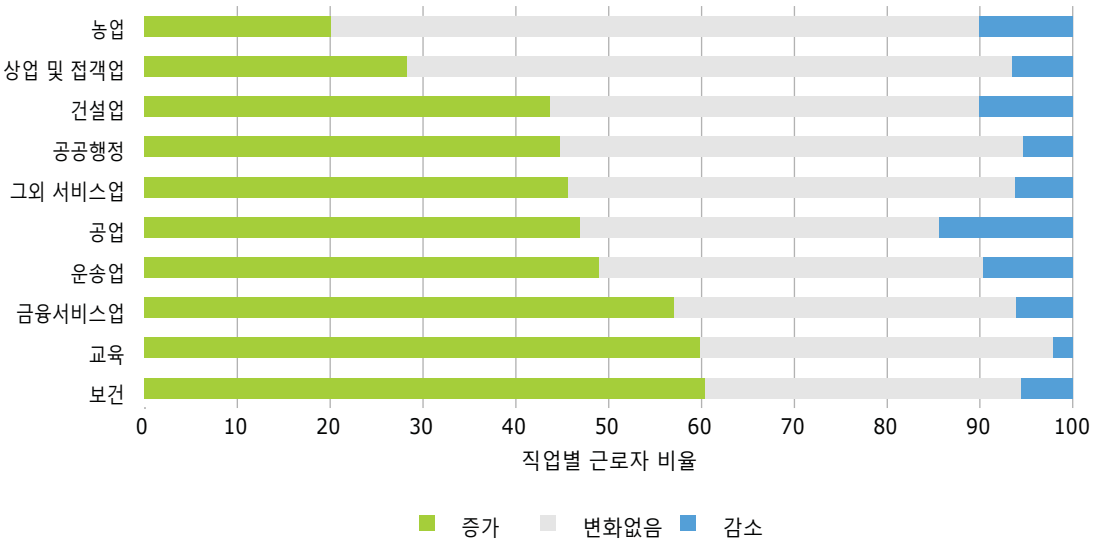
직업 안정성에 대한 낙관론은 중국의 직장 내 고용 규모 증가를 부분적으로 반영한다. 대다수의 근로자 (48%)는 직장 내 고용규모의 변화가 없다고 응답했지만, 고용규모의 증가(44%)와 감소(8%)의 차이는 전체적인 고용증가와 일치한다. 직종에 따라, 전문직 및 기술직은 직장 내 고용 증가의 비율이 가장 높으며, 공장직과 기초 직업군은 고용감소의 비율이 가장 높다. 공업 분야에서는 인원감축을 경험한 근로자의 비율이 가장 많았으며, 건설업 및 농업이 그 뒤를 따른다 (표 50).

표 49: 직업별 경력 전망, 중국(%)

	매우 만족	만족	만족하지도 불만족하지도 않음	불만족	매우 불만족
관리직	22	40	29	7	2
전문직	14	35	41	8	2
기술직	15	31	39	11	4
사무직	10	24	47	13	6
서비스직	9	20	47	19	5
농업직	12	29	46	11	3
기능직	5	20	49	20	5
공장직	7	21	48	19	
기초 직업군		11	48	23	12

출처: SSWCS, 2010

표 50: 분야별 작업장 내 고용 변화, 중국(%)



출처: *CULS, 2016*

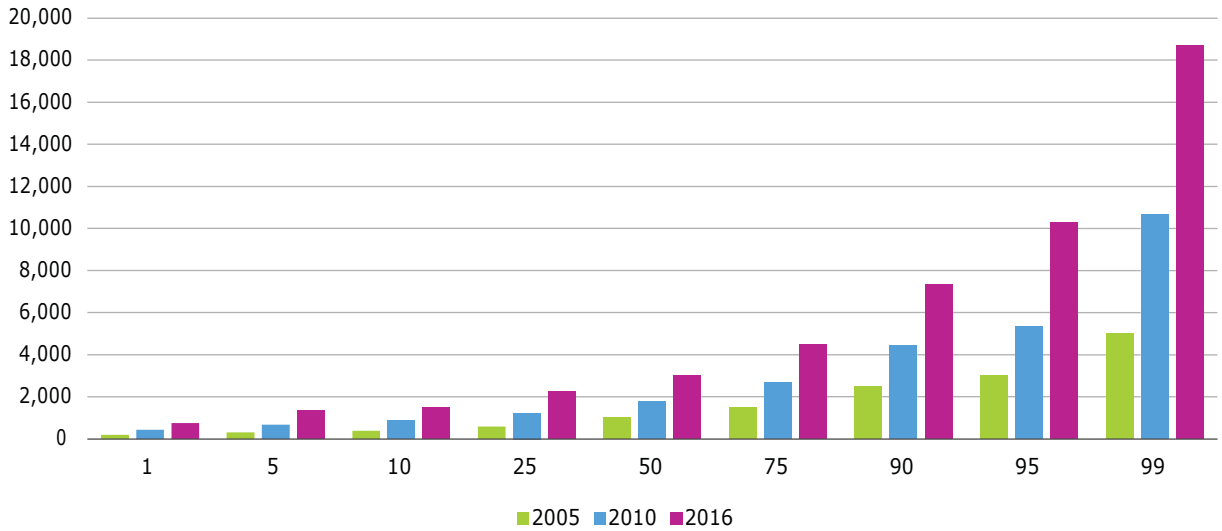
고용 수준의 증가를 보고한 비율은 교육, 보건, 금융 서비스 분야에서 가장 높다. 규모별로 보면, 대기업 근로자의 62%가 직장내 고용 증가를 보고한 반면, 소기업의 근로자는 11%만이 고용 증가를 보고하였다.

소득

CULS의 데이터에 따르면 최근 몇년간 중국 근로자의 월 평균 소득은 지속적으로 증가하고 있다. 대부분의 근로자의 소득은 점진적으로 증가했지만, 상위 10% 근로자의 월 소득은 급격히 증가했다. 이는 특히 상위 1%의 근로자에게 해당된다 (표 51). 결과적으로 중국의 임금 격차는 실질적으로 커지고 있다.

일반적으로 자영업자의 월 소득은 피고용인보다 높다. 이러한 경향의 예외적인 경우는 프리랜서인데, 프리랜서의 소득은 임시직이나 계약이 없는 피고용인보다 높지만, 무기간제 및 기간제 피고용인의 소득보다는 낮다. 전반적으로, 민간 기업의 파트너들이 가장 높은 소득을 올리고, 그 뒤를 단독이사가 잇는다. 무기간제 계약의 피고용인은 다른 피고용인들에 비해 더 높은 급여를 받는다. 월 급여와 근로 시간의 변동에 대한 관계를 설명하기 위하여 CULS 데이터가 다시 계산되었고, 이에 따라 시간당 급여를 결정하였다. 결과에 따르면, 고용 유형에 따라 시간당 소득이 월 소득과 유사한 분포 패턴을 가지고 있음이 나타났다.

표 51: 월소득 분포 (CNY), 2005–2016, 중국 (%)



출처: *CULS, 2016*

경제 전반에 걸친 소득의 일반적인 증가는 전국의 최저임금 증가로 인한 부분일 수 있다. 최저임금은 지역별로 설정되며, 상하이와 베이징의 최저임금이 가장 높다. 베이징의 명목 최저임금과 실제 최저임금에 대한 데이터에 따르면, 어떻게 월 급여가 2005년 534위안에서 2017년 1,934위안(2017년 환율로€265 정도)으로 4배나 상승했는지를 보여준다. 최근의 급여 상승에도 불구하고 도시 근로자의 5%가량은 최저임금 미만을 받고있다. 이러한 급여의 양극화는 중국의 노동시장에서 불평등을 심화시킬 위험이 있다.

CULS의 결과는 고소득자와 저소득자 간의 일반적인 임금격차 뿐만 아니라 여성의 월 평균 소득이 남성보다 낮은 성별 임금격차도 있음을 보여준다. 데이터를 보면, 성별에 따른 임금격차는 계속해서 줄어들고 있지만, 차이는 계속 지속되고 있다. 2010년, 여성의 소득은 남성 소득의 71%이었으며, 이러한 수치는 2016년 75%으로 증가한다. 이와 비슷하게, 2010년 여성의 시간당 소득은 남성의 73%였고, 2016년의 수치는 77%이다. 비록 이러한 차이 격차는 줄어들고 있지만, 남성은 계속해서 여성이 비해 소득이 높다.[11]

근로 생활에 대한 관점

SSWCS의 근로환경 조사결과는 회귀분석을 통해 응답자의 신체적, 정신적 건강과 직장과 가정간의 균형을 유지하는 능력을 분석하여 이에 대한 상관관계를 식별하려 하였다.

자기보고 건강상태

첫번째 모델은 근로환경과 자기보고된 신체적 건강간의 관계를 살펴본다. 이 분석의 결과는 열악한 근로 환경, 특히 자세관련 위험과 소음과 같은 물리적 위험에 대한 노출이 근로자가 열악한 건강을 갖게 할 가능성을 높임을 보여준다. 반면, 근로 강도 및 환경에 대한 근로자의 만족도는 자기보고된 건강상태와 정적상관관계를 보여준다. 직업 (근로자의 건강이 악화될 경향이 많은 농업 제외)은 근로자의 건강에 큰 영향을 미치지 않는다. 이러한 결과는 회귀분석에 근로환경 변수를 포함시켜 설명될 수 있으며, 이는 여러 직업적 특성을 반영한다.

경제 분야별로 보았을 때, 상업 및 접객업, 금융서비스업, 공공행정 및 보건 분야의 근로자들은 열악한 신체 건강 상태를 갖고 있을 확률이 가장 낮다. 여성은 남성에 비해 열악한 건강상태를 보고한 비율이 더 많았다. 연령과 건강 상태의 관계는 시간이 지남에 따라 변한다. 나이가 들수록 좋지 않은 건강상태를 보고할 확률이 높아진다. 비농업 후커우는 농업 후커우에 비해 좋은 건강상태를 갖는 비율이 더 높다.

정신 건강상태

SSWCS는 근로자의 정신 건강상태와 관련한 8가지 측면을 조사하였고 이는 다음과 같다: 불면증, 피로, 무관심, 외로움, 무용감, 무의미함, 울거나 화를 내는 민감성. 응답자들은 각 차원의 이러한 감정을 느끼는 빈도의 범위(없음, 드물게, 종종, 항상)를 선택할 수 있다. 이러한 변수에 대한 인구통계학적 요소 및 근로환경의 영향을 밝히기 위해 정신건강과 관련한 질문에 대한 별도의 모델을 시행하였다.

예를 들어, 여성 및 고령의 근로자는 불면증을 가장 많이 경험하는 그룹이다. 기혼자, 전문직 근로자, 높은 교육 수준을 갖춘 사람은 잠을 더 잘 자는 경향이 있다. 또한 직업 안정성에 만족하는 근로자들도 더 나은 수면패턴을 보고한다.

근로 환경에 대한 만족은 정신건강과 가장 밀접한 관계를 보여주지만, 이는 인과관계가 아닌 상관관계를 의미한다. 실제로 더 낙관적인 개인이 동시에 기분도 좋고, 자신의 근로환경에 만족을 보고한 것일수도 있다. 일반적인 경향은 근로환경에 대한 만족감을 갖고 있는 사람이 정신건강에 대한 고통을 보고할 가능성이 적다는 것을 보여준다. 예를 들어, 자신의 직업에 만족한다고 보고한 근로자는 피곤을 느끼거나, 화를 잘 내거나, 무관심 또는 외로움을 느끼거나 쉽게 울 가능성이 적다. 그러나 재미가 없다고 응답할 가능성은 더 높다. 한편, 소득 수준에 만족하는 근로자는 피곤을 느끼거나, 화를 잘 내거나, 무관심할 가능성이 낮다. 마지막으로, 경력개발에 만족하는 근로자는 피곤, 무관심, 외로움, 방황감을 느낄 가능성이 적다.

11 소득에 대한 부분은 분류에 적합하지 않은 근로자와 군인을 포함하지 않고 계산되었다.

일과 삶의 균형

일반적으로 일과 삶의 균형은 근로자의 복지를 증진시킨다. 그러나 일정은 가정 상황이나 근로환경에 의한 영향을 받고 복잡해질 수 있다. SSWCS는 근로자들에게 일이 너무 바빠서 가족들과 보낼 시간이 없었던 경험이 있는지에 대해 물었다. 이 질문은 회귀분석에서 종속변수로 사용되었다.

인구통계학적 및 직업적 특성을 볼때, 여성은 일과 삶 사이의 갈등을 경험할 가능성이 더 높다. 이러한 발견은 중국의 여성들이 여전히 많은 양의 가사노동과 가족 돌봄을 하고 있다는 사실을 반영한다. 연령은 근로자가 일과 삶 사이의 갈등을 경험할 가능성에 긍정적인 영향을 미친다. 비농업 후커우는 일과 생활간의 갈등을 겪을 가능성이 낮다.

직업별로 보았을때, 기초 직업군 근로자와 서비스 및 판매직 근로자는 자신의 직업이 일과 삶의 균형에 부정적인 영향을 미쳤다고 보고하는 비율이 적었다. 사무직 및 전문직 근로자들도 일과 삶 사이의 갈등을 보고하는 경향이 적었다. 한편, 교육적 성취도는 근로자들이 일과 삶사이의 갈등을 경험할 가능성을 높이는 것으로 보인다. 교육수준이 높은 근로자일수록 일과 삶 사이의 갈등을 보고하는 비율이 높았다.

매일의 노동시간은 근로자가 일과 삶 사이의 갈등을 경험할 가능성에 영향을 준다. 이는 직장에서 더 많은 시간을 보내는 사람들이 그렇지 않은 사람들에 비해 일과 삶 사이의 갈등에 더 취약하다는 것을 의미한다. 근로시간에 대한 만족은 일과 삶의 균형에 긍정적인 영향을 미치는 반면, 근로의 강도 및 환경에 만족하는 근로자는 일과 삶 사이의 갈등이 발생할 확률이 적다. 다른 근로환경 변수들에는 통계적 유의성이 없다.

결론

지난 수십년간 중국의 경제는 빠르게 성장해 왔고, 그 기간동안 중구의 노동 시장 또한 많은 변화를 겪어왔다. 국가적 추세를 보면 중국의 노동인구는 고령화되어가고, 노동시장에 대한 참여율이 감소하고 있음을 알 수 있다. 이러한 경향은 교육수준의 증가, 정식 취업 및 3차산업으로의 경제 전환, 화이트컬러 근로자의 비율 증가로 상쇄된다. 최근에는 대기업들이 더 많은 근로자를 고용하고 있으며, 기초사회보험의 보장을 받는 근로자 수가 크게 증가하는 반면, 최저임금 또한 지난 10년간 상당히 상승하였다.

중국의 근로환경에 관한 내용을 다룬 본 챕터는 조사대상 근로자들 중, 5명 중 1명은 물리적 위험에 노출되어 있으며, 5명 중 2명은 높은 노동 강도에 노출되어 있다는 사실을 밝혔다. 물리적 위험에 대한 노출은 건설업 및 농업같은 특정 분야에 집중되어 있었다. 이는 국가 경제가 3차산업으로 전환됨에 따라 물리적 위험의 노출을 경험하는 근로자의 비율이 적어질수 있음을 시사한다. 장시간의 근무 (48시간 이상)는 분야에 관계없이 근로자의 30% 이상에게 영향을 미친다. 높은 수준의 물리적 위험과 오랜 노동시간은 일반적으로 열악한 근무환경과 관련있지만, 창의성, 직무 다양성, 결정허용범위, 사회적 지원에 대한 높은 발생률은 일반적으로 긍정적인 근로환경을 나타낸다. 중국의 근로자들은 자신들이 인지적으로 참여하고 사회적인 지원을 받고 있다고 빈번하게 보고하였으며, 대부분의 근로자는 자신의 경력개발과 직업 안정성에 만족한다고 응답하였다.

지난 설문조사에 따르면, 직장에서의 성별에 따른 차이와 후커우 신분에 따른 격차는 점점 좁아지기 시작했다. 예를 들어, 성별에 따른 임금의 격차가 줄고 있고, 농업 후커우와 비농업 후커우간의 노동시간의 격차도 예전보다 적어졌다. 이러한 추세에도 불구하고, 근로자 그룹간의 차이는 지속되고 있다. 또한, 최고 임금과 최저 임금 근로자 사이의 임금격차가 커지는 것은 소득향상이 모든 근로자들에게 이익이 되는 것이 아니거나 동등한 분배가 이루어지는 것이 아님을 시사한다.

근로 환경이 신체적 및 정신적 건강과 일과 삶의 충돌에 미치는 영향을 분석한 결과에 따르면, 물리적 위험에 노출된 근로자는 열악한 건강 상태를 보고할 가능성이 높으며, 긴 노동시간을 가진 근로자는 일과 삶 사이의 충돌을 경험할 가능성이 높다. 한편, 근로환경에 대한 만족은 정신건강 문제의 발생률을 감소시키고, 만족스러운 근로자는 일과 삶 사이의 충돌을 경험할 가능성이 낮다. 궁극적으로, 긍정적인 근로 환경은 근로자의 신체적 및 정신적 안녕과 근로자의 일과 삶 사이의 균형을 이루는데 필수적이다. 중국의 경우, 근로환경 향상을 위한 정책 시행을 통해 장기적인 노동력의 지속 가능성을 보장할 수 있다.

5 대한민국

소개

한국 근로환경조사(KWCS)는 산업재해예방과 근로자의 생명 및 건강 보호를 목적으로 하는 고용노용부 산하의 한국산업안전보건공단(KOSHA)에 의해 2006년 처음 시행되었다. 이 설문조사는 대한민국 전역 근로자들의 근로환경을 조사하고 위험요인에 대한 노출 수준을 파악하기 위해 고안되었다. 이 조사는 2011년 이래로 매 3년마다 실시되었다. 본 챕터는 2014년 전국의 50,000명의 근로자를 대상으로 실시된 제 4차 KWCS의 결과를 바탕으로 한다. 설문조사의 질문은 EWCS 2010과 KWCS 2011을 토대로 한다.

노동시장 개요

반세기동안 한국은 아시아에서 가장 발전한 경제 선진국 중 하나로 변모하였다. 국가의 경제는 매우 다양해지고, 노동과 고용에 관한 광범위한 규제체제가 생겼으며, 대다수의 근로자들이 정식 고용되었다.

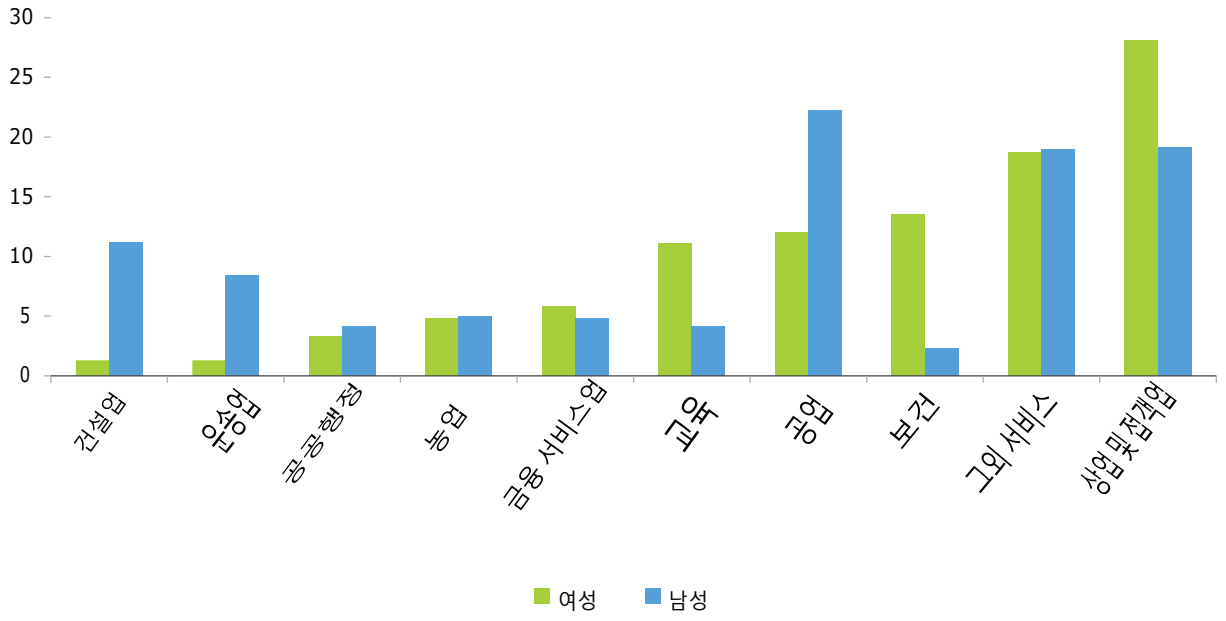
한국 통계청에 따르면 2016년 전국 고용률은 66%로 2007년의 64%에서 꾸준히 증가하고 있다. 이러한 증가는 남녀 모두의 고용률 증가로 인한 것이지만, 특히 여성 고용률이 53%에서 56%으로 증가하였기 때문이다.

그럼에도 불구하고, 고용률 증가와 함께 실업률의 증가도 나타났다. 2016년의 실업률은 4%으로, 2012년 3%에서 증가한 수치이다. 한국의 젊은이들은 실업률이 매우 급격히 상승했다고 느꼈다. 젊은 근로자들의 2016년 실업률은 10%였으며 이는 1998년 금융위기 이후 최고 수치이다.

2011년 이후, 사회기반기설에 대한 공공 투자의 증가 및 세계 경제의 점진적인 회복으로 인해 한국의 GDP는 꾸준히 상승했다. 2016년 1인당 국민 총소득은 USD 28,553 달러(€24,569)로 2012년 USD 24,696 달러(€21,250) 에서 상승한 것이다. 하지만 대부분의 다른 선진경제와 마찬가지로 5년간의 성장률은 둔화하여 2011년 4%에서 2016년 3%로 감소하였다.

지난 10년동안, 한국의 일자리는 공업 및 건설업에서 서비스업으로 이동했다. 공업 분야에 남아있는 일자리는 질이 떨어졌다. 전반적으로 중간 수준의 일자리 비율은 감소한 반면, 낮은 수준의 일자리 비율은 증가했다. 따라서, 2008년 경제침체 이후 경제 전반에 걸쳐 임금의 수준이 정체되고, 최저임금 준수가 어려운 상황이 지속되면서 저임금 근로자의 수가 급증하였다. 2016년에는 공업, 상업, 접객업 및 기타 서비스업이 대부분의 일자리를 제공하는 분야였다. 다른 분야에 분포된 근로자의 비율은 분야별로 4%-7%이다 (표 52).

표 52: 분야별 성별에 따른 근로자 분포, 2016, 대한민국 (%)



출처: *Statistics Korea, 2017*

분야별 근로자의 성별 분포는 주목할 만하다. 상업 및 접객업, 기타 서비스업, 보건 분야는 여성에게 대부분의 일자리를 제공한다. 농업, 공공행정, 기타서비스업에 종사하는 남녀의 비율은 거의 같지만 상업 및 접객업(여성 28%, 남성 19%) 과 보건(여성 14%, 남성 2%)분야는 여성의 비율이 더 높다. 이는 교육 분야에서도 마찬가지 이다 (여성 11%, 남성 4%). 남성의 비율은 다른 모든 분야에서 여성보다 많다. 공업, 상업 및 접객업, 기타서비스업 분야는 가장 많은 숫자의 남성이 종사하는 분야이다. 남녀 근로자의 분포는 여러 분야에서 비슷하지만 남성과 여성이 종사하는 직업에 대한 유사점은 존재하지 않는다. 예를 들어 남성의 2%가 관리직에 종사하는 반면, 여성의 비율은 0.5%미만이다. 또한 여성의 23%가 전문직에 종사하는 반면 남성의 비율은 18%이다. 하지만 여성의 대부분은 서비스 및 판매업과 기초 직업군을 구성한다. 여성 지배적인 직종은 일반적으로 소득이 낮고 기술이 덜 필요하기 때문에 이러한 노동시장의 분리는 우려가 되는 사항이다.

다른 선진공업국에 비해 대부분의 한국 근로자들은 피고용인이지만, 상대적으로 많은 비율이 자영업자 (총 21%, 직원이 있는 자영업자 6%, 직원이 없는 자영업자 15%)이다. 모든 피고용인 근로자의 절반은 무기간제 계약을 체결한 직원으로 분류되며, 4명 중 1명은 기간제 계약, 6%은 무급의 가족사업 근로자이거나 다른 유형의 고용상태이다.

기간제 계약은 불균형적으로 대부분의 여성이 해당된다 (여성의 33%, 남성의 20%). 대체로 이는 결혼 후 여성이 노동시장에서 떠날 것이라는 문화적 기대때문이다. 따라서 여성의 고용은 종종 일시적인 것으로 보인다. 남성은 여성에 비해 자영업자 비율이 훨씬 높으며 (남성 27%, 여성 14%), 여성의 9%는 무급의 가족 종사자인 반면 남성은 1%에 해당한다.

대한민국 노동인구의 교육수준은 지속적으로 증가하고 있다. 50세이상의 근로자 중 남성 15%와 여성 5%가 고등교육수준을 갖추고 있다. 한면 가장 어린 연령층(35세미만)에서는 남녀 모두 34%가 고등교육수준을 갖추고 있다. 고등교육을 마친 인구 사이에는 남성과 여성간에 22%의 차이가 있다.

노동시장, 근로환경, 고용에 대한 정책 및 법률

대한민국 고용노동부는 고용관계, 근로환경, 산업안전 및 보건에 관해 노동법을 이행할 책임이 있다. 이러한 규제체제에는 노사관계, 근로자 보상, 파견직 고용 (임시직 파견업체를 통한 하도급), 근로자 차별, 고용보험, 시간제 및 기간제 고용에 관한 법률이 포함된다. 또한 노동조합 및 노동관계 조정법은 집단적 노사관계를 규율하고, 근로자참여 및 협력증진에 관한 법률은 협력적인 노사관계를 위한 체제를 제공한다.

산업안전보건법은 대한민국의 산업안전보건 시스템에 대한 포괄적인 기준을 정의한다. 이 법은 산업안전 보건에 관한 기준을 확립하고 그 책임의 소재를 명확하게 하여 산업재해를 예방하고 쾌적한 작업환경을 조성함으로써 근로자의 안전과 보건을 유지 및 증진함을 목적으로 한다. 이 법은 고용주가 안전보건 관리 체제를 구축하고, 유해 및 위험 방지를 위해 안전 및 보건에 대한 교육, 예방조치, 유해물질관리 및 점검을 제공하도록 한다. 또한 이 법률에 따라, 사업체는 근로자의 건강관리를 위해 건강 검진을 시행하고 작업환경을 감시해야 한다.

산업안전보건과 관련한 위험예방은 1990년대 초부터 대한민국 고용노동부의 목표였다. 산업재해예방을 위한 5개년 계획 (2015-2019)는 심각한 부상 및 사망률을 다른 선진국의 수준으로 낮추겠다는 목표를 제시한다. 이 계획은 4가지 주요 전략에 중점을 두고 있다:

- 기업, 근로자, 정부에 대한 안전보건 책임 명확화
- 재해다발요인에 대한 선제적 안전보건 대응 강화
- 법제 및 정보시스템을 포함한 안전보건 기반 구축
- 산업안전보건 문화 확산

건설업 분야와 소규모 작업장은 상대적으로 높은 부상 및 질병률로 인해 목표지역으로 확인되었다. 통계에 따르면 60세이상의 근로자들은 치명적인 사고율이 더 높은 것으로 나타났다. 산업재해보상보험법은 이러한 인구와 증가하는 서비스 및 판매업 근로자들을 대상으로 한 안전보건정책을 구현하기 위해 체제를 재구성하는 것을 목표로 하고 있다.

이러한 법체계와 함께, 경제사회발전노사정위원회 (노사정위원회)는 노동정책 및 관련 산업, 경제, 사회정책에 관한 사회적 합의기구의 기능을 한다. 경제사회발전노사정위원회는 노동자, 사업자, 정부 및 공공이익단체가 정책사항에 참여하고 협의할 수 있는 기회를 제공한다. 또한, 노동시간, 일자리 창출, 사회복지 규정, 작업장에서의 부상예방 및 산업안전보건 개선 등의 노동문제에 대한 사회적 합의에 대해 중요한 역할을 한다. 정부기관의 일부로서, 위원회는 청소년고용위원회와 산업안전보건혁신위원회와 같은 다양한 분야 및 의제에 대한 운영위원회를 두고 있다.

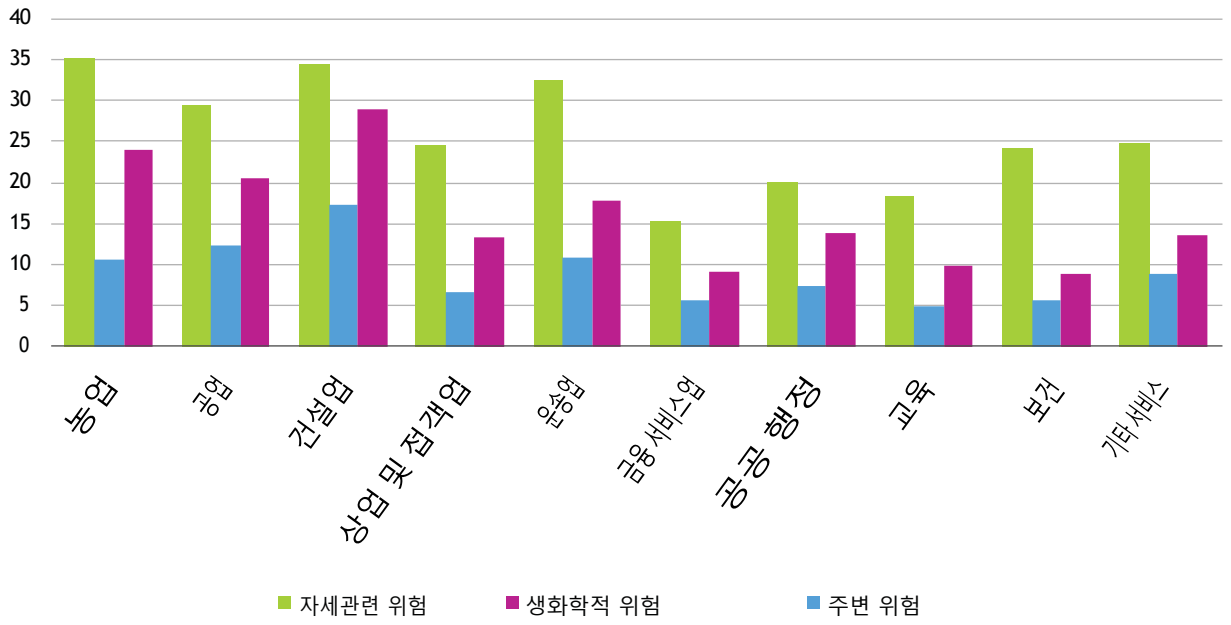
근로의 질의 차원

물리적 환경

KWCS의 응답자들은 13가지 유형의 물리적 위험에 대한 노출에 관한 질문을 받았다. 13가지 유형의 위험지표는 자세관련 위험 (진동에 대한 노출, 피곤한 자세, 사람 운반, 무거운 무게 운반, 반복적인 행동), 생화학적 위험 (연기 및 유해한 기체 흡입, 화학물질 및 전염성 물질 취급), 주변위험(소음, 고온 및 저온에 대한 노출) 이다.

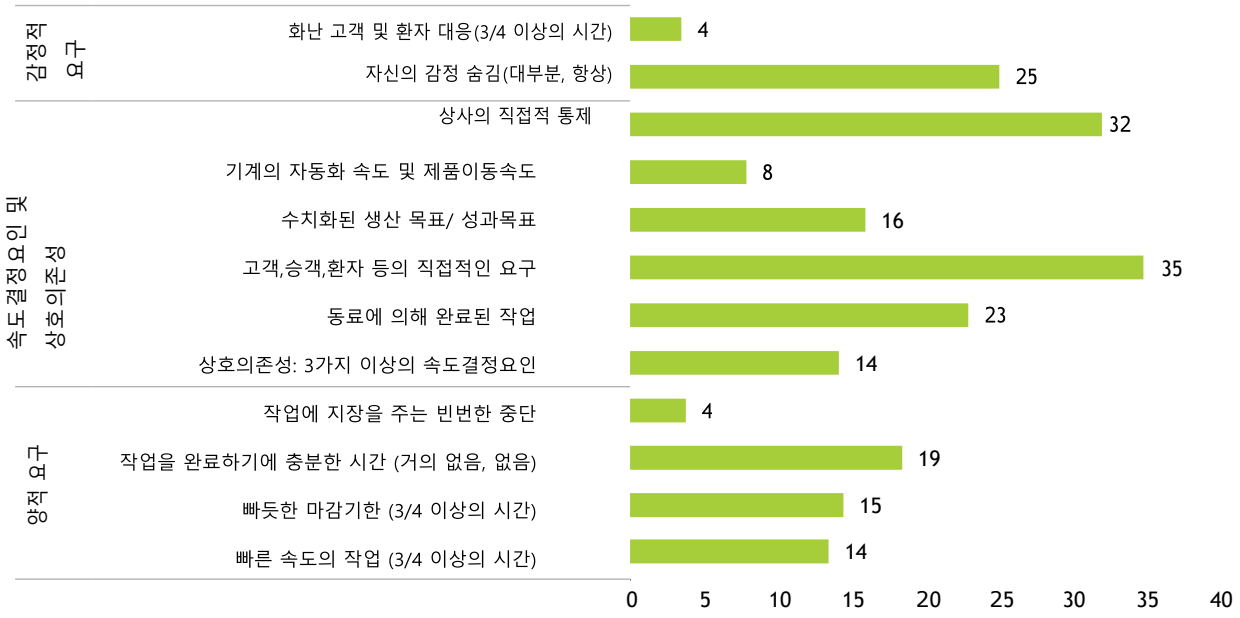
66%의 근로자들은 자세관련위험에 노출되어 있고, 26%는 생화학적 위험, 26%는 주변위험에 노출되어 있는 것으로 나타났다. 모든 분야에서 자세관련 위험에 대한 노출 수준은 다른 위험요인에 비해 월등히 높았다. 표 53에서 나타나듯, 건설업 분야의 근로자는 농업, 공업, 운송업 분야의 근로자와 마찬가지로 모든 유형의 위험에 노출될 확률이 상대적으로 높았다. 성별에 따르면, 남성의 19%와 여성의 15%는 노동시간의 적어도 ¼ 이상 모든 유형의 물리적 위험에 노출되어 있다. 남성이 전반적으로 노출 비율이 높은 반면, 여성은 남성에 비해 특정한 요소에 더 빈번하게 노출되어 있는데, 이는 근골격계 질환의 발생위험이 높은 피로한 자세, 사람을 옮기거나 들어올리는 행동, 반복적인 손과 팔의 움직임 이었다.

표 53: 분야별 물리적 위험에 대한 노출, 한국(%)



참고: ¼ 이상의 시간동안 위험에 대한 노출.
출처s: *KWCS 2014.*

표 54: 근무의 강도 요소, 한국(%)



이러한 위험 노출은 상기에 언급한 직업적 성별 분리를 반영하기도 하지만, 소기업에 종사하는 근로자가 중소기업 및 대기업의 근로자보다 물리적 위험에 더 많이 노출되어 있으며, 여성이 남성에 비해 더 많이 소기업에 근무한다는 사실도 반영한다.

자세관련 위험을 결정하는 요소에 포함된 반복적인 손과 팔의 움직임은 근로자들에게 가장 많이 영향을 미치며 (66%), 가장 많이 보고된 위험요소이다. 그 다음으로 가장 일반적인 위험요소는 피곤하거나 고통을 주는 자세 (53%)와 무거운 무게를 운반 및 이동하는 행동이다 (39%). 가장 일반적인 생화학적 위험은 연기, 흄, 분말, 분진 흡입 (17%)과 관련있다. 주변위험과 관련하여 4명 중 1명이 고온에 노출되고 있다고 보고하였다.

근무의 강도

근무의 강도는 양적 생산목표, 작업속도, 작업속도 결정요인, 정서적 요구로 구성된다. 작업부하가 높을수록 근로자에게 육체적 및 정신적으로 부담이 되며 요구사항을 효과적으로 이행하기 어렵다. 설문조사에는 근무의 강도를 파악하는 12개의 질문이 포함되어 있다.

대한민국 근로자의 약 15%는 1/4이상의 시간에 빠듯한 마감시한 아래 일하고 있으며, 근로자의 14%는 작업속도 결정요인이 3가지이상 된다고 밝혔다 (표 54). 근로자의 1/3이상 (35%)은 고객,승객,환자 또는 기타 '소비자'의 직접적인 요구에 의해 작업속도가 결정된다고 응답하였다. 이보다 적은 근로자(32%)는 작업속도가 관리자 또는 감독자에 의해 결정되며, 23%는 동료의 작업에 의해 작업속도가 결정된다고 답했다. 근로자 4명 중 1명은 자신의 감정을 대부분 또는 항상 숨겨야 한다고 응답했다. 이는 남성보다 여성이 더 자주 경험하며 (24%와 27%), 이는 여성들이 많이 종사하는 서비스업에 대인 상호작용이 많이 요구되기 때문이다.

분야별로 속도결정요인을 살펴보면, 농업에서는 근무의 강도가 낮음을 알 수 있다. 이는 15%이상의 근로자가 빠른 작업속도, 다양한 속도결정요인, 충분치 않은 작업 완료시간을 보고하는 공업 및 건설분야와 큰 차이가 있다 (표 55). 정서적 요구는 금융서비스, 보건, 교육, 운송업, 상업 및 접객업에서 가장 높았으며, 이는 동료 및 고객과의 사회적 상호작용 수준이 더 높은 경향이 있기 때문이다. 실제로 판매직 및 서비스직 근로자는 각각 34%와 30%로 높은 수준의 감정적 요구를 보고하였다.

표 55: 분야별 근무의 강도 요소, 한국(%)

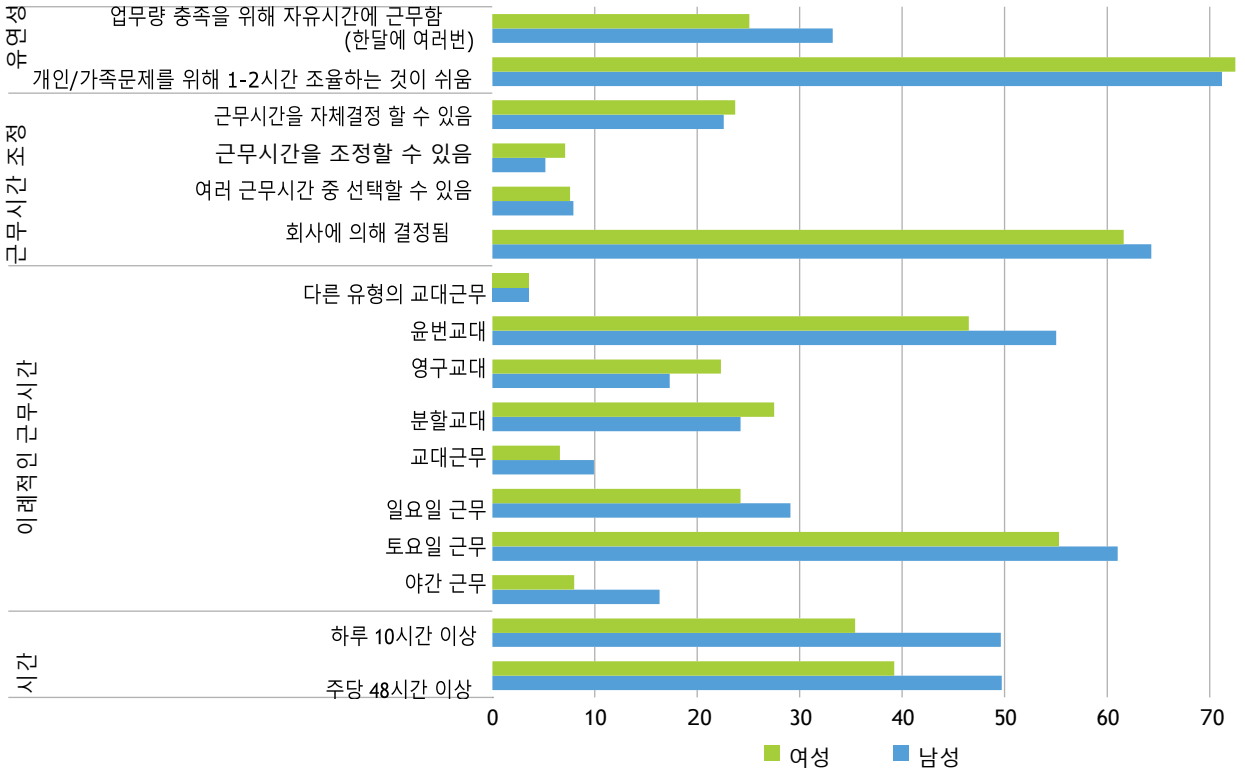
	빠른 속도의 작업 (3/4 시간 이상)	빠듯한 마감 기한 (3/4 시간 이상)	충분한 작업시간 (없음/거의없음)	3가지 이상의 속도 결정 요인	감정 숨김 (항상, 대부분)	화난 고객 대응 (3/4 시간 이상)
농업	9	5	11	2	12	1
공업	18	21	19	27	20	2
건설업	17	19	21	18	19	2
상업 및 접객업	14	12	20	10	29	4
운송업	19	19	26	11	27	6
금융 서비스업	9	11	14	13	35	5
공공행정	11	14	14	13	24	4
교육	8	15	16	7	28	2
보건	10	13	20	13	32	8
기타 서비스	12	13	18	12	26	4

근로 시간의 질

근로 시간의 질은 근로자가 자신의 근무일정을 관리하는 유연성과 근무시간에 의해 결정된다. 긴 노동시간은 주당 48시간을 초과하는 것으로 정의 되는 반면, 긴 근무일은 하루 10시간 이상을 뜻한다. 과도한 노동과 교대근무 및 야간근무와 같은 이례적인 근무시간은 수많은 부정적인 건강 및 복지의 결과를 초래한다. 반면, 근무일정에 대한 유연성 및 통제는 근로자에게 유익한 요소로 여겨진다.

긴 노동시간은 한국 노동시장의 특징이다. 실제로, 과도한 노동시간은 근로의 질과 관련하여 가장 많이 보고되는 문제이다. 2016년의 자료에 따르면, OECD국가 중 한국은 연간 노동시간 2위를 차지하고 있다. 실제로 KWCS에 따르면, 근로자의 45% 이상이 일주일에 48시간 이상 일하고, 44%는 하루 10시간 이상 일하는 것으로 나타났다. 긴 노동시간과 일수는 모든 남성 근로자의 절반에게 영향을 미치는 반면, 이보다 약간 낮은 비율의 여성이 긴 주당 노동시간 (40%)과 긴 일일 노동시간 (35%)을 보고하고 있다 (표56).

표 56: 성별에 따른 근로 시간의 질 구성요소, 한국(%)



주당 48-59시간을 일하는 근로자 중 대다수 (59%)는 무기간제 계약을 체결한 피고용인이다. 일주일에 60시간 이상 일하는 근로자들의 경우는, 약 1/3이 무기간제 계약을 체결한 피고용인이고, 다른 1/3은 직원이 없는 자영업자이다. 근무시간이 가장 긴 직종은 서비스 및 판매직 근로자이다 (표 57). 반면 사무직은 주로 주당 35-40시간을 일한다. 소기업에 종사하는 근로자들은 대기업 근로자들에 비해 더 긴 노동시간을 일하는 경우가 많았다. 예를 들어, 주당 60시간 이상을 근무한 근로자 중 78%는 소기업 (1-9명)에 근무하는 반면, 3%만이 대기업 (250명 이상)에 근무한다.

대한민국의 근로자들은 긴 시간과 주간을 일하지만, 한국 노동기준법에 따르면 성인 근로자 (18세 이상)의 근무시간은 40시간을 초과하지 않아야 하며, 하루 노동시간은 8시간을 초과하지 않아야 한다. 하지만 이 법률은 당사자간의 합의하에 노동시간이 연장될 수 있다고 규정하고 있다. 호텔, 금융 및 보험, 식당을 포함한 다양한 서비스업과 운송업, 보건업, 5명 이하의 기업은 표준 노동시간에 대한 예외를 갖고 있다. 따라서, 노동시간에 관한 규정은 존재하지만, 많은 근로자들이 이러한 권한에서 벗어나 있다. 일반적으로 남성은 여성에 비해 이례적인 근무시간(야간근무, 일요일 근무, 윤번교대)을 갖는 경우가 많다. 이와 대조적으로 여성은 근무일정에 대한 유연성과 규칙성을 갖는 비율이 높다.

대부분의 근로자(63%) 는 고용주에 의해 근로 시간이 정해지며, 1/4미만의 근로자는 근로 시간을 스스로 결정할 수 있다. 근로자의 약 1/3은 직무요구를 충족하기 위해 자유시간에 근무한다. 이와 동시에 대다수의 근로자 (72%)는 근무시간 중 1시간정도 중단하는 것이 쉽다고 응답했다.

사회적 환경

사회적 환경은 근로자가 근로환경에서 긍정적 및 부정적인 사회적 측면을 경험하는 정도를 측정한다. 긍정적인 측면에는 지지적인 사회적 관계가 포함되며, 부정적인 측면에는 유해한 사회적 행동에 대한 노출이 포함된다. 설문조사의 응답자들은 동료 및 관리자로부터의 사회적 지원뿐만 아니라 학대, 굴욕, 폭력, 괴롭힘, 그외의 직장 내 부정적인 행동에 대한 노출에 관한 질문을 받았다. 응답자들은 직장 내 사회적 환경에 관한 13가지의 질문을 받았다. 사회적 지원의 측면에서, 전체 근로자의 절반만이 관리자(52%) 또는 동료 (49%)의 지원을 받는다고 응답하였다. 관리자에 대한 근로자들의 의견은 대체적으로 더 긍정적이다. 분야별로, 교육 및 공공행정 분야의 근로자들은 관리자로부터 존중받고 있다고 느꼈으며, 직장 내 의사결정과정에 참여하도록 장려되고 있다고 답했다. 농업 종사자들은 가장 낮은 빈도의 사회적 지원을 받고 있다고 답하였다 (또한 혼자 일하는 경우가 많다).

표 57: 직업별 주당 노동시간, 대한민국 (%)

	<21	21–34	35–40	41–47	48–59	60+
사무직	2	1	58	15	19	4
전문직 및 기술직	5	5	48	11	20	10
관리직	3	3	51	11	20	13
농업직	11	19	24	6	25	16
기초 직업군	15	12	24	6	19	24
공장 및 기계 운영직	1	3	29	7	31	28
기능직	2	5	22	9	34	29
판매직	5	5	20	7	27	37
서비스직	10	8	15	5	19	44

표 58: 직업별 관리의 질, 한국 (%)

	직무에 대한 피드백 제공	사람으로 존중함	갈등해결에 능숙함	직무 계획 및 구성에 능숙함	중요한 결정에 참여하도록 장려함
관리직	79	90	86	91	89
전문직 및 기술직	80	91	81	85	77
사무직	81	88	78	83	72
서비스직	70	82	71	70	53
판매직	75	84	73	73	59
농업직	66	78	72	62	44
기능직	77	84	75	78	63
공장 및 기계 운영직	74	83	74	77	57
기초 직업군	60	68	59	60	38

참고: 양자택일 항목, 모든 비율은 '그렇다'에 대한 비율임.

관리직 근로자는 자신의 상사로부터 피드백을 받는 경향이 많고 자신의 상사가 작업 및 작업충돌에 관한 사항을 계획, 감독하는데 능숙하다고 생각했다. 기초 직업군의 근로자들은 관리의 질에 대한 긍정적인 응답률이 가장 낮았다 (표 58).

언어폭력은 한국의 직장에서 경험하는 가장 일반적인 유형의 유해한 사회적 행동이며, 근로자의 7%에 의해 보고되고 있다. 위협과 굴욕적인 행동에 대한 노출은 근로자의 약 2%에 의해 보고되었다. 이러한 2가지 유형의 부정적인 사회적 행동에 대한 노출은 남성과 여성사이에 큰 차이가 없다. 그러나 여성은 원치않는 성적 관심에 노출되는 비율이 훨씬 더 높다 (여성 2%, 남성 0.5% 미만). 비록 이러한 수치들은 낮아 보이지만, 부정적인 사회적 행동의 피해자가 되는 것 (또는 목격자가 되는것)은 근로자의 전반적인 복지와 안전에 대한 인식에 심각한 결과를 초래할 수 있다. 또한 이러한 적은 비율은 문제의 민감성때문에 경험을 과소보고하는 문화를 반영한 것 일수도 있다.

동료 및 관리자로부터의 지원 외에도, 대한민국 근로자는 노동조합, 노사협의회, 노동자위원회 같은 근로자단체에 의지할 수 있다. 대한민국 근로자의 약 15%가 자신의 직장에 노동조합 또는 기타 노동자 위원회 또는 협의회가 존재한다고 응답하였다. 이러한 응답의 비율은 여성보다 남성이 높다 (남성 18%, 여성10%). 이러한 차이는 분야와 직종에 따른 성별 분포에 기인하다. 예를 들어, 운송업 및 제조업과 같은 남성지배적인 분야에는 노동조합 혹은 노사협의회가 각각 36%와 24%의 비율로 존재한다.

이와 마찬가지로, 관리직이나 공장 및 기계운영직과 같은 남성지배적인 직종에도 노동 조합이 존재하는 비율이 각각 29%와 25%에 해당한다. 이러한 수치는 노동조합 및 노사협의회의 존재 비율이 5% 미만으로 보고되는 서비스 및 판매직과 같은 여성지배적인 직종과 비교할때 매우 높은 비율이다. 또한 무기간제 계약을 맺은 근로자, 상근직 및 대기업 근로자는 노동조합 및 노사협의회가 존재한다고 답할 가능성이 훨씬 높다.

기술 및 재량

설문조사는 근로자가 자신의 직무를 수행할 때 요구되는 기술과 이러한 기술 적용에 대한 자율성을 조사하였다. 특히, 근로자의 인지적 참여 (새로운 것 학습, 복잡한 업무 수행, 문제해결),재량, 직장 내 참여, 직무관련 교육의 기회에 대하여 조사하였다.

대한민국의 직장에서는 인지적 참여의 요소가 다른 요소에 비해 훨씬 일반적 이었다. 근로자의 절반 이상 (57%)은 직장에서 예상치 못한 문제를 해결하였다고 답했으며, 5명 중 4명은 자신의 아이디어를 직무에 적용할 수 있었다. 이보다 적은 비율의 근로자는 복잡한 직무를 수행하거나 직무를 통해 새로운 것을 학습하였다고 (각각 34%와 32%) 답하였다. 근로자의 45%-48%는 자신이 완료해야 하는 작업의 속도, 방식, 순서에 대한 결정을 내릴 수 있었다.

자영업자, 가족 사업 혹은 농장에 종사하는 무급의 가족 근로자들은 자신의 작업 방식을 선택 및 변경할 수 있는 능력에 대한 가장 높은 비율을 보였다 (표 59).

표 59: 직업 및 고용상태에 따른 인지적 요구 및 결정허용범위, 한국 (%)

		스스로 예기치 못한 문제해결	복잡한 직무 수행	새로운 것에 대한 학습	자신의 생각을 업무에 적용	작업의 속도를 선택하거나 변경	작업의 방식을 선택하거나 변경
	총합	57	34	32	82	46	45
직업	관리직	74	63	50	94	63	60
	전문직 및 기술직	62	53	53	89	47	46
	사무직	56	50	42	86	45	43
	서비스직	54	20	24	82	45	45
	판매직	54	23	25	82	43	44
	농업직	61	15	14	88	71	70
	기능직	67	47	37	80	51	48
	공장 및 기계 운영직	58	26	22	76	42	38
	기초 직업군	40	9	10	65	40	39
고용상태	직원이 있는 자영업자	71	38	34	2	56	55
	직원이 없는 자영업자	60	21	20	8	58	58
	무기간제 피고용인	59	44	40	3	44	42
	기간제 피고용인	43	18	19	69	38	37
	무급 가족노동자 및 기타	52	15	13	6	59	58

참고: 한 항목을 제외하고 모든 질문은 양자택일 형식이며, 모든 비율은 '그렇다'를 나타냄. '자신의 생각 적용'은 5점만점의 리커트 척도이며 선택된 답변의 범주는 '언제나' 에서 '부분적으로' 이다.

자영업 근로자는 일반적으로 인지적 참여가 있다고 보고하였지만 (복잡한 직무 수행 38%, 새로운 것에 대한 학습 34%), 무급의 가족 근로자와 기초 직업군 근로자는 가장 낮은 수준의 인지적 참여를 보고하였다. 이는 그들이 자신의 직무에 대한 높은 수준의 재량을 행사할 수 있지만, 직무자체가 특별히 도전적인 것은 아니라는 것을 의미한다.

인지적 참여와 재량에 대한 근로자의 경험은 회사 규모에 영향을 받는다. 대기업 근로자 중 절반 (53%)는 소기업 근로자 (25%)에 비해 복잡한 작업을 수행하는 비율이 높았다. 대기업 근로자는 소기업 근로자에 비해 높은 비율로 예상치 못한 문제 해결 (63% 대 55%)과 새로운 것에 대한 학습 (46% 대 25%)을 보고하였다. 이러한 지표들과 관련하여, 중소기업 근로자의 인지적 참여 수준은 소기업과 대기업 사이에 위치한다.

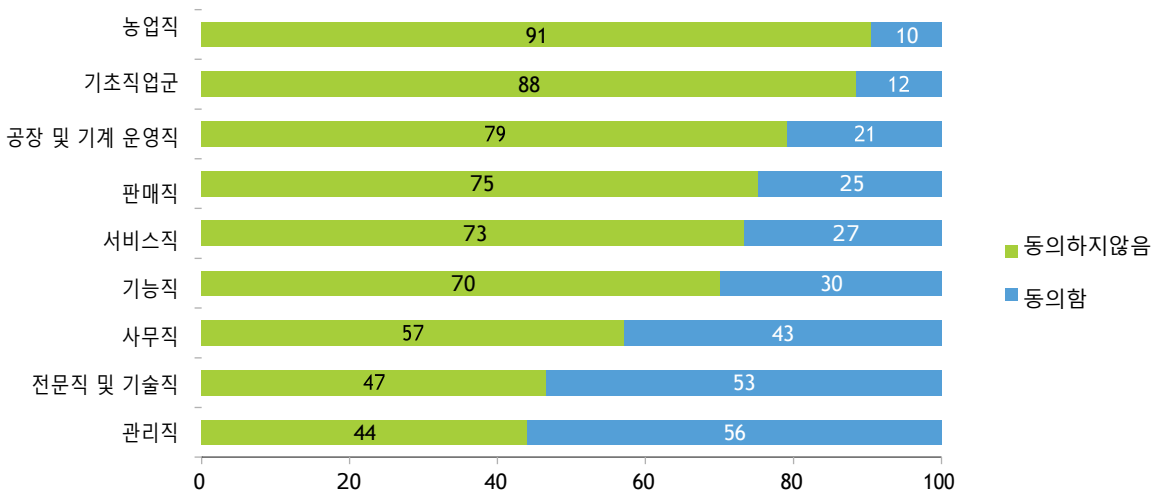
또한 KWCS는 근로자에게 설문조사 실시 전 12개월 내에 있었던 교육의 기회에 대해 물었다. 결과에 따르면, 전체 근로자의 26% (남성 28%, 여성 24%)는 고용주로부터 교육을 지불받거나 제공받았다 (자영업자의 경우, 스스로 부담).

근로자의 약 13%는 현장훈련을 받았다고 보고하였다 (남성 14%, 여성 14%)

전망

근로자의 전망은 향후 6개월 내의 실직에 대한 우려와 승진에 대한 인식을 나타낸다. 승진에 관한 긍정적인 인식은 좋은 직업전망과 관련 있으며, 실직에 대한 높은 수준의 우려는 직업전망이 좋지않음을 나타낸다. 한국 근로자의 68% 이상은 승진에 대한 전망이 좋지 않다고 답했다. 많은 근로자들이 자신의 직업전망에 대한 걱정을 갖고 있는 반면, 거의 대부분의 근로자들이 일자리 보장에 대한 확신을 갖고 있었다. 근로자의 96% 이상이 향후 6개월내 실직하지 않을 것이라고 답하였고 4%만이 실직에 대한 우려를 표했다. 젊은 근로자는 고령의 근로자에 비해 승진의 기회를 더 긍정적으로 생각했으며, 젊은 근로자 의 10명 중 4명은 전망이 좋다는 것에 매우 동의 및 동의하였다. 이는 50세 이상의 근로자 10명 중 2명만이 동일한 수준의 긍정을 표한 것과 비교가 된다.

표 60: 직업별 승진에 대한 좋은 전망, 한국 (%)



참고: *동의는 '매우동의'와 '동의하는 경향 있음'을 포함함. 동의하지 않음은 '매우동의하지않음'과 '동의하지않음'을 포함함.*

이에 대해서는 분야별로 상당한 차이가 있다. 교육 분야의 전체 근로자 중 절반은 승진의 전망에 대해 긍정적으로 답한 반면, 농업 근로자는 9%만이 좋은 직업전망을 갖고 있다고 답했다.

높은 수준의 전문성 및 기술과 연관된 직종의 근로자는 일반적으로 승진 전망에 대해 긍정적으로 생각하였다 (표 60). 관리직 근로자의 절반이상(56%)과 전문직 및 기술직 (각각 53%) 근로자들은 자신의 직업 전망에 대해 낙관적이었다. 한편, 기초 직업군이나 농업에 종사하는 근로자의 10명 중 1명만이 승진에 대한 좋은 기회가 있다고 답했으며, 이는 가장 낙관적이지 않은 응답률이었다.

시간제 근로자는 정규직 근로자에 비해 승진 기회가 충분치 않다고 느낄 가능성이 높다 (65%와 80%). 이들은 또한 향후 6개월 내의 실직에 대한 우려도 가장 높았다 (14% 대 4%). 놀랍게도 기간제 계약을 체결한 근로자들 또한 실직의 우려에 대한 비율이 높았다. 대부분의 분야의 근로자들은 일반적으로 일자리 보장에 대해 확신하였으며, 이는 근로자의 12%가 향후 6개월 내의 실직을 우려하는 공공행정 분야를 제외한다.

소득

조사대상 근로자의 대부분은 피고용인으로서 기본급여 또는 시간당 급여를 주수입원으로 하고 있다. 일부 근로자는 (38%) 생산성에 따른 추가적인 성과급 (35%), 초과시간 근무 및 주말 근무로 인한 추가수당 (26%), 위험한 근로환경에 대한 위험수당 (10%)과 같은 추가적인 급여를 받는 경우도 있다.

공공행정을 제외한 모든 분야에서는 평균임금이 중간 임금을 초과하여, 임금의 분배가 다소 편향되어 있으며 소수의 고임금 근로자가 전체적인 평균임금을 높이고 있음을 알 수 있다. 건설업은 중간 임금이 가장 높은 분야이다. 직종별로 보았을때, 관리자의 평균임금이 가장 높으며 (한달 KRW 450만원, 2014년 기준 €3,065), 농업 근로자의 평균 임금이 가장 낮았다 (한달 KRW 1 백만원, 또는 €681).

한국의 근로자들 역시 급여와 관련한 성별차이가 크다. 평균적으로 여성은 남성의 67%, 전국 평균의 77%을 번다. 이러한 성별에 따른 차이는 50세 이상의 연령대에서 가장 크다. 직원이 있는 자영업자, 무기간제 임금근로자, 정규직 근로자, 대기업 (250명 이상) 근로자, 도시지역 근로자의 소득은 다른 근로자들보다 상대적으로 높다.

근로생활에 대한 관점

근로자의 삶은 복잡하고 다차원적이며, 근로환경은 직장외 삶의 다양한 측면에 광범위한 영향을 끼칠 수 있다. 근로환경은 신체 및 정신적 건강과 일과 삶의 균형에 영향을 줄 수 있다. 근로자의 복지와 직장 간의 관계를 더 잘 이해하기 위해 회귀분석을 시행하였다. 이 분석에서는 개인적 특성 (성별, 연령, 교육수준), 분야 및 직종, 특정 근로환경과 관련한 신체적 건강, 정신적 건강, 일과 삶의 균형을 측정하였다.

자기보고 건강상태

첫번째 회귀분석은 근로환경과 근로자 직무에 대한 안전보건 위험요소 사이의 관계를 살펴보았다. 결과에 따르면, 남성은 여성에 비해 자신의 직무가 안전 및 보건의 측면에서 위험하다고 응답하는 비율이 더 높았다. 이러한 응답은 고령의 근로자와 교육수준이 낮은 근로자들에게도 일반적이었다. 또한 계약상태와는 관계없이 피고용인들이 더 높은 수준의 위험을 보고하였으며, 이는 직원이 있는 자영업자에 비해 높은 수준이다. 건강과 관련한 높은 수준의 위험을 보고한 근로자들은 서비스 및 판매업, 농업, 기초 직업군에 종사하거나 공장 및 기계운영자일 가능성이 높다. 분야별로 보았을때, 건설업, 운송업, 공공행정업 분야는 높은 수준의 위험과 연관있는 것으로 나타났다. 또한, 물리적 환경을 포함한 열악한 근로환경, 유해한 사회적 행동, 과도한 노동시간 및 야간근무 등은 중요한 위험요소 인것으로 나타났다. 마지막으로, 산업안전보건에 대한 정보를 제공받은 근로자들은 자신이 위험에 노출되어 있다고 응답할 가능성이 높은데, 이는 위험한 직장에서 근무하는 근로자들이 직장 내 존재하는 위험요소들에 대해 더 많은 정보를 제공받고 있음을 나타낸다.

정신건강상태

위와 비슷한 방식으로, 두번째 회귀분석은 자기보고된 정신건강 상태에 대한 결정요인을 조사하였다. 본 챕터에서 다룬 모든 근로환경은 근로자의 복지와 관계가 있다. 직장 내의 양질의 관리와 자율성을 가진 근로자는 더 높은 수준의 정신건강상태를 보고한다. 이와 대조적으로, 유해한 사회적 행동, 차별, 작업 속도에 대한 의존성, 작업에 지장을 주는 잦은 중단, 주당 60시간 이상의 노동은 정신건강와 부정적인 연관관계가 있다. 흥미롭게도, 빠듯한 마감기한을 지키는 것은 근로자의 복지에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타났는데, 이는 한국 근로자들의 기업문화에 대한 애착을 반영한다고 볼 수 있다.

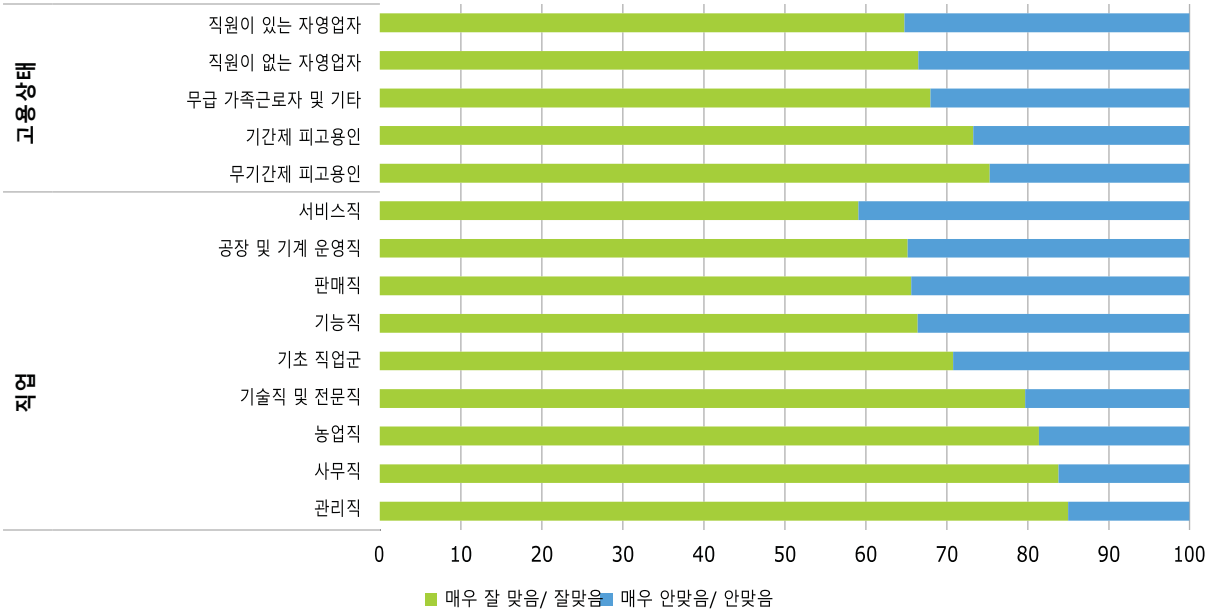
일과 삶의 균형

마지막 모델은 일과 삶의 균형에 대한 결정요인을 분석하였다. 근로환경조사 결과, 여성과 젊은 근로자는 일과 삶의 균형이 좋지 않다고 답변하였다. 이와 관련하여 고용 및 계약상태는 중요하지 않은 것으로 보인다. 근로환경은 개인적 특성보다 더 일과 삶의 균형에 밀접한 관련이 있다. 열악한 일과 삶의 균형을 예측할 수 있는 가장 큰 요인은 과도한 노동시간, 야간 및 주말 근무를 포함한 비전형적 근무일정, 근무 중 외출에 대한 어려움이다. 일정한 근무일정 및 근무일정 조정 (고정된 여러 근무일정 중 선택하거나 근로자가 근무시간 채택)은 일과 삶의 균형에 대한 긍정적인 상관관계가 있다. 당연하게도, 자유시간에 일하지 않는 사람은 정기적으로 자유시간에 일하는 사람에 비해 일과 삶의 균형이 훨씬 좋을 가능성이 높다. 이러한 회귀결과 외에도, 여러 근로자 그룹에 대해 직장, 가족, 사회적 의무 간의 '적합도' 분포를 분석해보는 것이 좋다. 예를 들어, 고용상태와 관련하여, 직원이 있는 자영업자는 다른 근로자에 비해 이러한 적합도의 비율이 낮은 반면, 무기간제 계약의 피고용인은 가장 높은 적합도를 보고하였다. 상업 및 접객업, 운송업, 서비스 및 판매업, 공장 및 기계운영직 근로자들은 자신의 업무와 개인 생활 사이에 적합성이 있다고 보고할 가능성이 가장 낮다 (표 61).

일반적으로 긴 노동시간을 갖고있음에도, 한국 근로자의 절반은 수입과 지출의 균형을 맞추는데 어려움이 있다고 보고하였다. 30%는 약간의 어려움, 16%는 어려움, 4%는 큰 어려움을 겪고 있다고 응답하였다.

많은 근로자들이 자신의 생활비를 충당하기 어렵다고 보고했지만, 상대적으로 적은 근로자(12%)만이 현재보다 더 많은 시간을 일하고 싶어했다. 이는 아마도 한국에서 긴 노동시간을 갖는 것이 이미 일반적이기 때문일 수 있다. 파트타임 또는 기간제 계약직에 종사하는 근로자 (각각 45%와 31%)는 더 많은 시간을 일하고 싶어하는 경향이 많다. 직원이 있는 자영업자(53%)는 더 적은 시간을 일하고 싶어하는 비율이 가장 크다. 이는 직원이 있는 자영업 근로자가 매주 긴 시간을 일하며, 일과 개인생활 사이에 균형이 없기 때문이다.

표 61: 직업 및 고용상태에 따른 일과 그외의 의무간의 균형, 한국 (%)



결론

대한민국은 근로환경의 모니터링 및 개선에 대한 명확한 법령체제과 함께 고도로 발전한 다양한 경제를 갖고 있다. 산업안전보건에 관한 최근의 노력은 특히 직장 내 물리적 위험을 줄이는데 중점을 두고있다. 이러한 노력은 특히 4명의 근로자 중 1명이 물리적 위험에 노출 되어있는 농업, 운송업, 건설업과 같은 분야에서 중요하다. 전반적으로 오랜 시간 일을 할수록 물리적 위험에 대한 노출은 상승한다. 대한민국 근로환경의 특징인 긴 노동시간을 줄이기 위하여 보다 강력한 규제를 고려해 볼 필요가 있다.

운송업 및 건설업 분야의 근로환경은 일반적으로 뒤쳐지며, 일부 특정 직업에서의 열악한 근로환경도 상당히 두드러진다. 관리직, 전문직 및 높은 수준의 교육 및 기술을 갖춘 기타 직종은 다른 직종에 비해 소득, 기술 및 재량, 관리의 질과 관련하여 더 좋은 결과를 보고한다. 공장 및 기계 운영직, 농업직, 서비스 및 판매직, 기초 직업군의 근로자들은 이와 반대의 상황이다. 이들 직업군은 더 높은 업무 강도와 물리적 위험을 경험할 가능성이 높으며, 직장과 가족, 사회적 의무사이의 균형이 적합하지 않다. 소기업의 근로환경은 일반적으로 중소기업 또는 대기업에 비해 열악하다.

한국 노동시장에서 실질적인 차이를 드러내는 부분은 남성과 여성이 경험하는 근로환경의 차이이다. 여성들의 저임금 직종 종사, 적은 노동시간, 적은 소득때문에 노동시장의 분리가 두드러지게 나타난다. 교육이 동등한 취업의 기회를 제공하지만, 여성들의 중등 및 고등 교육의 비율 또한 낮다.

여러 경제 분야에서 나타난 근로자들의 인지적 참여에 대한 미온적인 응답은 그들이 좀 더 어려운 직무를 맡을 수 있는 위치에 있다는 것을 시사한다. 근로자들은 또한 직장의 사회적 환경에 대해 여러 감정을 가지고 있다. 대부분의 근로자들은 자신이 존중을 받고 있다고 느끼지만, 절반 가량의 근로자만이 관리자 또는 동료로부터 지원을 받는다고 느꼈다. 전문직 및 관리직과 같이 높은 수준의 기술과 연관된 직업군에서는 관리의 질에 대한 인식이 좋은 반면, 기초 직업군 근로자들의 이에 대한 인식은 가장 열악했다. 20명의 근로자 중 1명은 유해한 사회적 행동에 노출되어 있다고 보고하였으며, 이러한 행동은 근로자의 건강 악화와 상관 관계가 있으므로, 이러한 직장 내 유해한 사회적 행동을 줄이기 위한 노력이 필요하다.

작업장 환경에 대한 분석은 근로자의 건강과 근무일정의 유연성 사이에 밀접한 관련이 있음을 보여준다. 회귀분석에 따르면 주당 40시간이상 근무하는 근로자는 자신의 안전 및 건강이 위험한 상태라고 보고할 가능성이 높다.

이러한 근로자는 전반적인 건강 상태가 좋지 않을 가능성이 높을 뿐만아니라, 직장과 가족적 의무사이에 균형이 있다고 답할 가능성이 적다. 조사결과는 또한 직장에서의 재해와 노동으로 인한 과로를 방지하기 위하여 노동시간을 단축시키는 개선이 필요하다고 제안하고 있다.

마지막으로, 한국의 많은 근로자들의 생계유지가 어려운 이유를 이해하려면 더 많은 정보가 필요하다. 따라서, 생활비 부담에 대한 어려움을 보고하는 근로자의 비율을 조사하여 이러한 상황을 개선하는 최선의 방법을 파악하고, 충분한 급여를 제공함으로써 노동시장의 공정성을 보장하여야 한다.

6 터키

소개

터키는 1995년부터 EU와 관세동맹협정을 맺었으며, 현재는 EU의 정회원 자격을 갖추고 있다. 그 결과 유로파운드는 2005년 이후 EWCS 설문조사에 터키를 포함시켰으며, EU 사전가입지원을 통해 자금을 지원하였다. 따라서 터키의 설문조사는 EU회원국 및 기타 후보국들과 동일하다. 이는 2015 EWCS에 중점을 두어 터키의 가장 최근 데이터를 분석하기 위한 종합적인 노력이다. 이 데이터와 이에 대한 분석은 터키의 근로환경에 대한 논의를 여러 분야로 확대시키는데 공헌하였다.

노동시장 개요

신흥 경제국인 터키는 지난 10년간 꾸준하게 경제성장을 해왔지만, 그럼에도 불구하고 노동시장의 낮은 고용률과 경제 및 사회적 발전을 형성하는 큰 비율의 비공식적인 요소들로 특징되고 있다.

2015년 터키 가구별 노동력 조사에 따르면 전국의 고용률은 46%였다. 공식적인 임금을 받는 정규직 근로자(51%)는 절반에 불과하고, 5명 중 1명은 자영업자 (직원이 있는 자영업자 4%, 직원이 없는 자영업자 17%)이다. 다른 근로자들은 공식적인 임금을 받는 임시직 (4%), 비공식 임금 근로자 (7%), 무급 가족근로자 (12%) 였으며 대다수는 비공식적인 근로자였다. [12] 결과적으로 터키의 노동시장은 공식적인 고용형태와 비공식적인 고용형태 사이에 뚜렷한 차이가 있는 이중적인 구조를 특징으로 한다.

노동시장의 불균형은 터키 노동시장의 전체에 존재하며, 특히 성별에 의해 분리되는 고용률이 눈에 띈다. 남성의 고용률은 65%인 반면, 여성의 비율은 28%이며, 이는 노동참여율이 낮고 실업률이 높기 때문이다.

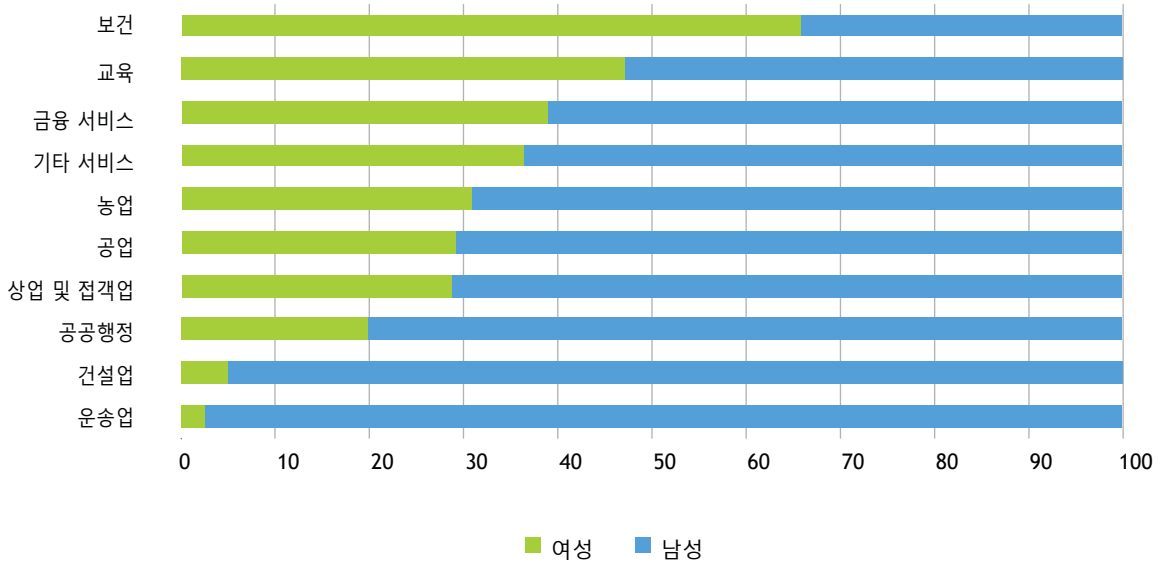
최근 몇십년간, 터키는 구조적인 변화에 들어섰다. 이는 GDP와 고용률이 반영된 공업 및 서비스업의 성장에서 분명히 나타난다. 그럼에도 불구하고 농업 분야의 고용률은 여전히 큰 편이다. EWCS의 결과에 따르면,[13] 터키의 농업분야 고용률은 2015년 24%에 달한다. 그리고 그 뒤를 상업 및 접객업 (19%)과 공업 (16%)이 잇는다. 표 62는 여러 다른 경제 분야별 남녀의 불평등한 고용률을 보여준다. 보건 및 교육은 여성지배적인 분야로, 이는 자녀를 양육하고 다른 이들을 돌보는 터키의 전통적인 여성의 역할에 대한 관점과 연관있을 수 있다.

성별의 차이는 직종별로도 관찰되며, 남성은 모든 직종에서 여성보다 많다 (표 63). 고용된 여성 전체를 보면, 여성에게 가장 일반적인 직업군은 서비스 및 판매업, 기초 직업군, 농업이다. 이 3가지 직업군은 성별에 관계없이 모든 근로자들에게 매우 흔한 직업이며, 농업 근로자는 기초 직업군 근로자의 수 보다 1% 더 많았다. 또한 사무직 (가장 큰 비율의 양성평등이 존재하는 직업), 전문직, 서비스 및 판매직에 종사하는 여성이 상대적으로 많다.

12 이 챕터의 나머지 부분은 터키 가구별 노동력 조사가 아닌 EWCS를 기반으로 하기때문에, EWCS가 다소 다른 분류방식으로 고용상태 및 계약형태는 나누고 있다는 점이 강조되어야한다. ECWS의 표본에 따르면, 직원이 없는 자영업자는 전체 근로자의 25%, 직원이 있는 자영업자는 6%, 무기간제 피고용인은 38%, 기간제 피고용인은 4%, 기타 및 무계약 피고용인은 27%를 차지한다.

13 EWCS의데이터는터키 가구별 노동력 조사에 근거하여 가중되었다.

표 62: 분야별 성별에 따른 근로자 분포, 터키(%)



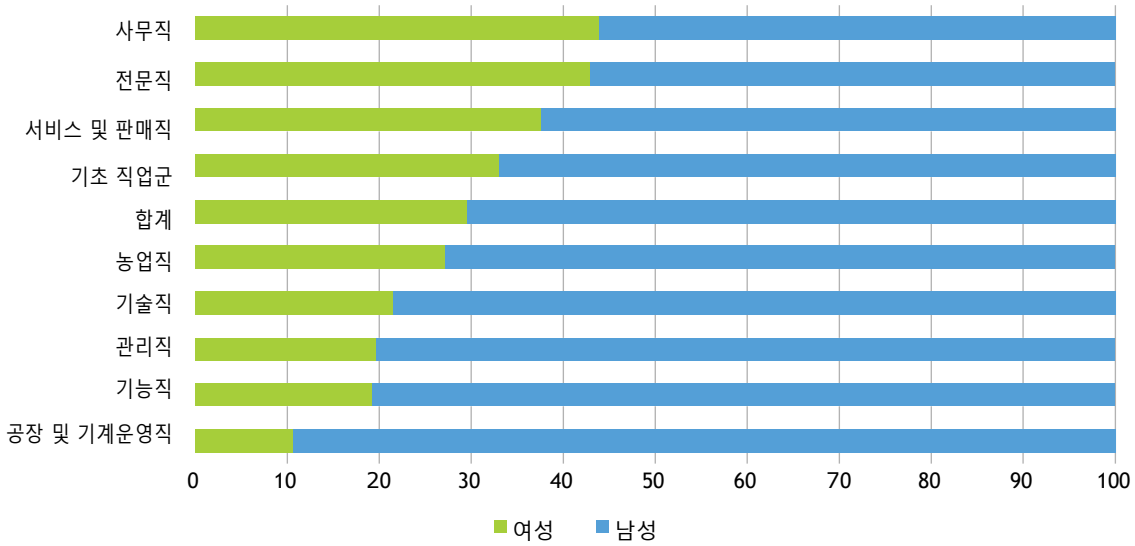
출처: *EWCS 2015.*

이러한 다른 직업군 (전문직, 서비스 및 판매직)에서 발견되는 여성의 높은 비율은 성별분리된 노동시장과 매우 불균등한 교육의 차이를 반영한 것이다. 여성의 교육 수준은 남성에 비해 상대적으로 낮거나 높다. 근로자 중 46%의 여성은 초등교육 수준을 갖고 있는 반면 이에 대한 남성의 비율은 37%이다. 이와 동시에 26%의 여성이 고등교육을 마친 반면 이에 대한 남성의 비율은 19%이다. 교육수준이 높은 여성은 남성에 비해 노동시장에 참여할 가능성이 더 높으며, 고등교육 수준을 가진 여성에 대한 성별 임금격차는 가장 적다.

고등교육을 받은 여성의 노동시장 참여율이 높을수록 소득 불평등에 대한 데이터가 편향되어 평균임금의 격차가 중간임금의 격차보다 좁아진다 (10%와 20%). 또한 교육수준이 낮은 근로자 사이에서는 성별임금격차가 더 커지고 더 많은 여성들에게 영향을 미친다.

터키 노동시장의 또다른 주목할만한 특징은 노동인구의 젊은 세대이다. 전체 근로자 중 거의 절반 (46%)은 15세-34세이다. 이러한 젊은 노동력은 젊은 인구층과 연금개혁에서 기인한다.

표 63: 직업별 성별에 따른 고용률, 터키(%)



1990년대 초반 조기 퇴직이 도입되면서 많은 근로자들이 젊은 나이에 퇴직을 권유받았다. 1980년 이전에 일을 시작한 근로자는 빠르면 44세에 퇴직을 하게 되었다. 1999년 초 부터는 이러한 추세를 없애기 위해 다양한 규제가 도입되었다. 그러나 이러한 규제는 소급적용 될 수 없었다. 현재의 추세에 따르면 1999년의 규제의 영향은 이제야 효과가 나타나기 시작하였고, 고령의 근로자는 이미 은퇴하고 젊은 세대로 대체됨에 따라 조기 퇴직에 대해서는 영향을 미치지 못하였다.

지난 10년간 터키의 노동시장은 2008년 비농업 분야의 실업률을 18%까지 증가시킨 경기 대침체로 인해 큰 혼란을 겪었다. 경제회복이 시작되면서부터 실업률은 크게 감소하였지만 2016년 이후 다시 증가하고 있다. 이 증가의 이유는 임시보호 신분을 얻은 3백만명의 시리아 난민들이 추가되었기 때문이다. 공식적인 근로 허가의 비율은 비교적 적었기 때문에 대부분의 시리아인들은 비공식적인 노동을 하고 있다.

노동시장, 근로환경, 고용에 대한 정책 및 법률

터키의 근로환경은 실질적인 규제체계에 의해 통제된다. 터키는 8가지 기본 ILO협약뿐만 아니라 광범위하며 특정 분야에 대한 (건설 및 광업) 산업안전보건 기술협약을 비준하였다.[14]

터키에는 근로 환경와 노사관계를 규제하고 대부분의 근로자를 대상으로 하는 4가지 주요 법률이 있다: 터키 노동법 (법률 4857), 노동 조합 및 단체노사협약에 관한 법률 6356, 공무원 노동조합에 관한 법률 4668, 산업안전보건 법률 6331. 그리고 자영업자, 언론인, 해운업 근로자에 대한 특별법령과 같이 노동시장의 특정한 부문을 규제하는 법률이 있다 [15].

산업안전보건에 관한 법률 6331은 직장 내 신체적 안전과 건강에 관한 주요 참고자료이다. 이 법률은 농업 및 공공분야에 고용된 근로자를 포함한 모든 분야의 모든 근로자를 대상으로 한다. 이 법에 따르면, 고용주는 위험요소를 피할 수 있도록 하고, 불가피한 위험요소를 평가하며, 각 위험요소의 원인을 방지하여 작업 및 근로환경을 각 개인에게 적절하도록 조정하여야 하며, 위험 물질 및 절차를 대체하고, 근로자에게 적절한 교육 및 설명을 제공하여야 한다. 고용주는 작업장에 산업안전보건부서를 설치하고 이를 통해 근로자의 규정준수를 도와야 한다. 총 피고용인 50명 이상이며 직원들이 6개월이상 근무한 정규직일 경우, 모든 고용주는 산업안전보건위원회를 설립하여야 한다.

근로환경에 관한 법률은 광범위 하지만, 비공식화된 고용에 대해서는 법률의 효과적 이행이 어렵다. 등록되지 않은 조직이나 직원이 터키 사회보장제도에 등록되어 있지 않은 조직의 경우에는, 작업장의 안전에 적용되는 기준을 준수하지 않아 근로환경을 악화시킬 수 있다. 비공식 고용의 성행과 영향은 시장전체에 압력을 형성시켜 공식적인 고용관계에 있는 근로자의 근로환경과 경험에 영향을 끼칠 수 있다. 자영업자의 비율이 높다는 것은 법률이 노동력의 제한된 부분에만 영향을 미친다는 것을 의미한다.

2016년 터키 노동조합의 비율은 8%이고 단체교섭적용률은 6%밖에 되지 않지만, 일부의 근로환경은 단체 교섭을 통해 규제된다 (Ilostat, 2016, 2018).

14 산업안전보건 협약(No. 155); 산업 보건서비스 협약 (No. 161); 건설업 분야의 안전보건 협약(No. 167); 광업분야의 안전보건 협약(No. 176). 산업안전보건 증진체계 협약(2006) (C187).

15 예: 자영업자에 대한 내용이 포함된 터키 의무강령(Law No. 6098); 이주 노동자와 관련된 Act No. 6735; 언론노동법(No. 5953); 해양노동법(No. 854).

근로의 질의 차원

물리적 환경

EWCS는 터키 근로자들이 작업을 수행하는 물리적 환경과 물리적 위험에 대한 노출에 관한 13가지 질문을 통해 풍부하고 자세한 정보를 전달한다. 이러한 정보는 자세관련 또는 인체공학적 위험 (신체 건강에 영향을 줄 수 있는 불편한 자세와 관련된 위험), 주변 및 환경적 위험 (비정상적인 온도에서의 작업 및 유해한 조건), 생화학적 위험에 대한 노출과 같은 3가지 범주로 분류된다.

모든 분야에서 큰 소음, 반복적인 움직임, 불편한 작업자세는 터키 근로자들에게 가장 일반적인 물리적 위험요소이다. 근로자의 약 44%는 큰 소음 때문에 1/4이상의 시간동안 대화를 위해 목소리를 높여야 한다고 보고하였다.

자세관련 위험과 관련하여, 근로자의 59%는 피곤하거나 고통을 주는 자세를 유지해야 하는 업무를 수행하고, 근로자의 68%는 반복적인 손 또는 팔의 움직임에 노출되어 있다. 간접흡연을 통한 담배연기에 노출된 근로자는 23%에 해당하고, 화학물질, 먼지, 흄, 연기, 가스 등 공중입자 및 유해물질에 노출된 근로자는 26%에 해당한다.

가장 큰 주변위험은 근로자의 39%와 38%가 각각 고온 또는 저온에 노출되는 것이다.

모든 터키 근로자 중 절반은 적어도 1/4의 시간동안 3가지 이상의 물리적 위험에 노출된다. 건설업 부문에서는 생화학적, 자세관련, 주변위험에 대한 노출 발생이 가장 높다. 공업 및 농업 분야에서도 이 3가지 범주에 대한 위험 노출 발생률이 높다. 직종별로는 기능직, 공장 및 기계운영직, 농업직, 기초 직업군 종사자들의 노출 발생률이 가장 높다 (표 64)

근무의 강도

근무의 강도는 근로자의 직무에 대한 특정한 요구의 수준 및 규모를 나타낸다. 이에는 근로자가 얼마나 빈번하게 빠른속도 및 빠듯한 마감시한 하에 작업해야하는지, 작업의 속도를 결정하는 요소는 무엇인지 (속도결정요인), 얼마나 자주 작업완료를 위해 충분한 시간이 주어지는지, 정서적 요구의 수준이 어느정도인지 (감정을 숨겨야 하거나 화난 고객 대응 및 정서적으로 혼란스러운 상황) 등이 포함된다.

터키 근로자의 절반은 양적 요구에 직면하고 있다. 양적 요구는 건설부문에서 특히 높으며, 근로자의 62%가 ¾ 이상의 시간동안 매우 빠른 속도로 일한다고 응답했으며, 68%는 ¾ 이상의 시간을 빠듯한 마감시한에 맞춰 일한다고 답했다 (표 65).

표 64: 직업별 물리적 환경에 대한 노출, 터키 (%)

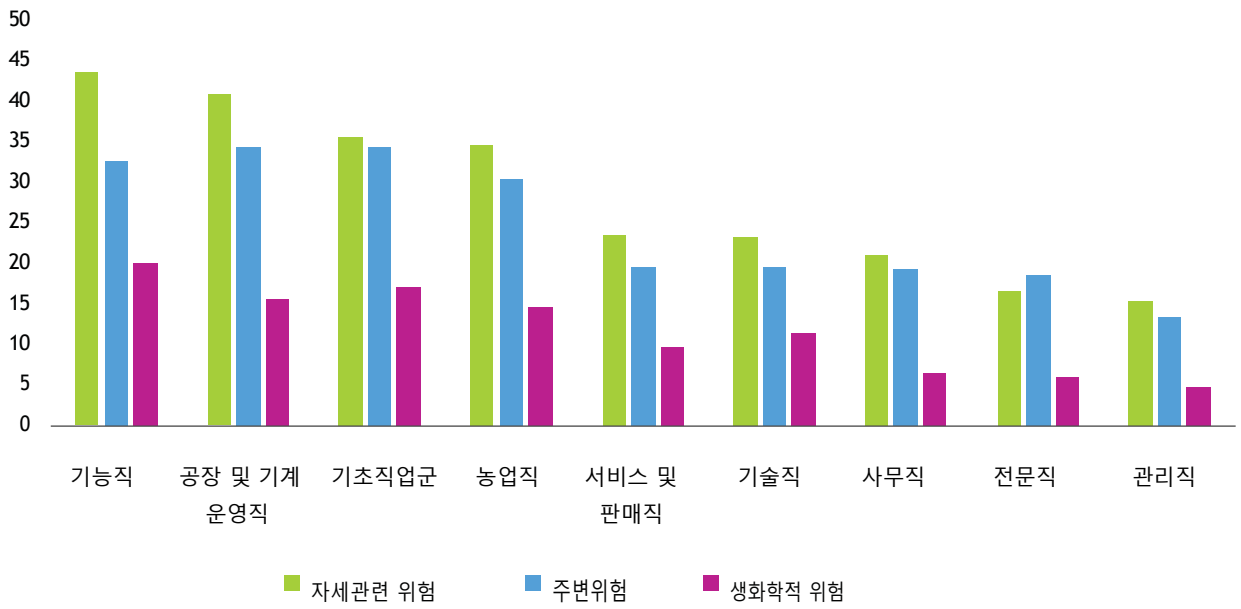


표 65: 분야별 근무의 강도 요소, 터키 (%)

	빠른 속도의 작업 (3/4 시간 이상)	빠듯한 마감 기한 (3/4 시간 이상)	3가지 이상의 속도 결정 요인	충분한 작업시간 (없음/거의없음)	감정 숨김 (대부분/항상)	화난 고객 대응 (3/4 시간 이상)	감정이 불안한 상황 (3/4 시간 이상)
농업	46	47	15	17	20	6	8
공업	49	60	53	15	38	11	17
건설업	42	68	45	14	34	11	11
상업 및 접객업	45	51	33	10	47	35	13
운송업	45	44	22	18	35	26	17
금융 서비스업	49	48	30	9	52	34	11
공공행정	27	30	20	12	51	10	8
교육	27	36	16	6	54	47	19
보건	50	44	25	10	46	39	25
기타 서비스	46	51	32	12	51	24	10

공업 및 금융서비스업의 상당 수의 근로자들도 높은 수준의 양적 수요를 경험하고 있다 (지표당 48%-60%). 그럼에도 불구하고 전체 근로자의 13%만이 자신의 업무를 수행할 충분한 시간이 거의 없거나 전혀 없다고 답했다.[16]

전체 근로자의 절반 (48%)은 작업의 속도가 고객 및 환자의 직접적인 요구에 달려있다고 답했으며, 이는 상업적 제약의 중요성과 이것이 조직에 미치는 영향을 반영한다. 근로자의 거의 절반 (45%)은 자신의 업무 속도가 동료의 업무로부터 영향을 받는다고 답했으며, 근로자의 40%는 관리자의 직접적인 통제에 의해 업무속도가 결정된다고 응답하였다. 이 두 요소는 모두 수평적이며 내부적인 제약을 구성하고 있다. 수치화된 생산 및 성과 목표에 의한 통제는 덜 일반적이며 근로자의 37%에 해당한다.

터키 근로자들에게 가장 일반적인 정서적 요구는 직장에서 자신의 감정을 자주 또는 항상 숨겨야한다는 것이다. 농업 분야에서 이를 경험하는 근로자는 20%이며, 이는 가장 낮은 비율이다. 다른 모든 분야의 근로자 중 34-54%는 직장에서 자신의 감정을 숨겨야 한다고 응답했다. 정서적 요구는 전문직, 기술직, 서비스 및 판매직 근로자들에게서 가장 일반적이다.

근로 시간의 질

터키의 노동법에 따르면, 표준 근무시간은 주당 45시간이며, 하루 11시간을 초과하지 않아야 한다. 또한 7일간 최소 24시간 이상을 중단없이 휴식을 취할 수 있어야 한다는 조항도 있다. 공무원의 근무시간은 40시간이며, 토요일이나 일요일에는 근무하지 않는다는 특정 법령의 규제를 받는다 [17]

이러한 법적 조항에도 불구하고 터키 근로자의 57%는 주당 48시간을 초과하는 긴 노동시간을 갖고 있다고 답한다. 총 근로자의 4%만이 부업을 갖고 있음에도 불구하고 이러한 긴 노동시간이 관찰된다. 주당 20시간 미만의 짧은 노동시간을 갖는 근로자는 9%밖에 되지 않는다.

분야에 따른 노동시간의 차이가 크다 (표 66). 상업 및 접객업 종사자들은 평균적을 가장 긴 시간을 일하는 경향이 있으며, 거의 40%의 해당 분야 근로자들이 주당 60시간 이상의 노동을 한다. 근로자가 오랜 노동시간을 갖는 또 다른 분야는 운송업 및 건설업이다. 흥미롭게도, 농업은 노동시간이 매우 적은 (20시간 이하) 근로자의 비율이 가장 높은 분야 (14%)이며, 동시에 노동시간이 매우 많은 (60시간 이상) 근로자의 비율도 가장 높다 (28%).

16 직무에 방해가 되는 중단에 대한 여부를 측정하는 추가질문에 대한 답변은 여기에 나타나있지 않다. 이 문제는 제한적인것으로 보이며, 근로자의 3% 미만이 경험한다.

17 터키 노동법 (Law No. 4857)에는 일반 조항이 포함되어 있다; 법률 No. 657 에는 공무원에 대한 조항이 포함되어 있다.

표 66: 분야별 주당 노동시간, 터키 (%)

	<21	21–34	35–40	41–47	48–59	60+
상업 및 접객업	7	5	8	8	34	39
운송업	4	6	14	11	33	32
건설업	5	4	9	8	44	30
농업	14	14	12	9	22	28
공업	9	6	6	13	40	26
기타 서비스	10	3	10	16	43	18
금융 서비스	1	3	38	27	21	9
보건	10	16	33	12	24	6
공공행정	4	2	61	13	14	6
교육	10	29	34	9	16	3

고용 상태는 노동 시간 및 근무 일정과 직접적인 관련이 있다. 직원의 유무에 관계없이, 자영업 근로자는 주당 60시간 이상의 노동을 보고할 확률이 가장 높으며 규칙적인 근무일정이 가장 적다.

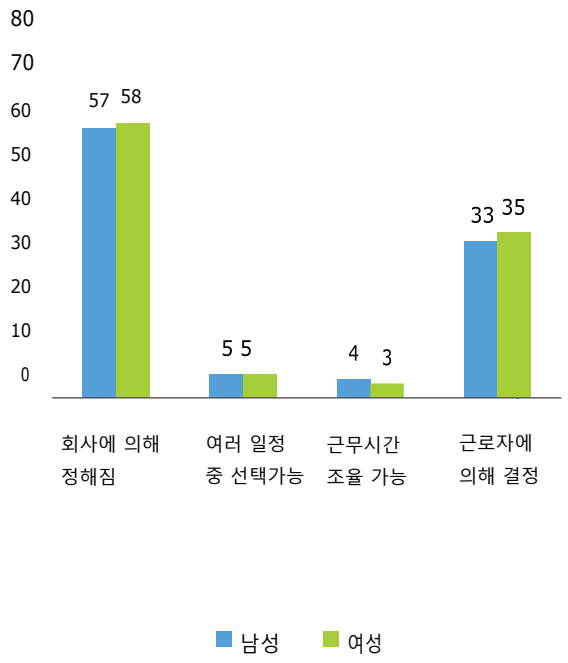
또한 토요일과 일요일 근무가 매우 일반적이며, 이에는 각각 78%와 44%의 근로자가 해당된다. 5명의 근로자 중 약 1명 (19%)은 이틀간의 근무일 사이에 11시간의 휴식시간을 갖지 못하는 것으로 나타났다.

일부의 근로자들은 비전형적인 근무시간을 갖고 있다. 16%의 근로자는 야간근무를 하며, 11%는 교대근무 (62% 윤번교대, 31% 영구교대, 7% 다른 유형의 교대근무)에 종사하고 있다. 야간근무 및 교대근무에 종사하는 남성은 여성의 2배에 달한다.

자신의 근무일정을 정할 수 있는 자율성에 대해, 근로자 10명 중 약 6명은 고용주에 의해 근무시간이 정해진다고 응답하였으며, 근로자의 1/3은 근무일정을 스스로 결정할 수 있다고 답하였다. 조사에 따르면 성별에 따른 차이는 거의 없었지만 (표 67), 자영업자는 임금 근로자에 비해 근무일정에 대한 더 많은 자율성이 있음이 나타났다. 실제로 대부분의 피고용인 (84%)은 고용주에 의해 정해진 근무시간을 갖고 있으며, 이와 반대로 자영업자의 89%는 근무시간이 전적으로 자신에 의해 결정되는 것으로 나타났다.

유연성과 관련해서는, 근로자의 1/3이 개인 및 가족 문제 해결을 위해 근무시간 중 1시간정도를 쉬는 것이 매우 쉽다고 보고하였다. 한편, 근로자의 24%는 직무요구를 충족시키기 위해 최소 한달에 여러번 자유시간에 일해야 한다고 답했으며, 이에 대한 성별의 차이는 없었다

표 67: 성별에 따른 근무시간 조정, 터키(%)



사회적 환경

EWCS는 유해한 사회적 행동에 노출과 동료 및 관리자로부터의 사회적 지원의 정도를 조사함으로써 직장 내 사회적 환경의 질을 측정하였다.

터키에서는 4% 미만의 근로자가 직장 내 유해한 사회적 행동을 경험하였으며, 이는 언어폭력, 원치않는 성적관심, 위협, 굴욕적인 행동, 신체적 폭력, 성희롱, 괴롭힘 등에 대한 노출로 정의된다. 이와 관련한 성별 격차의 존재 여부를 판단하기에는 데이터가 너무 적기 때문에, 극소수의 근로자만이 유해한 사회적 행동에 대한 경험을 보고한다는 사실은 중요한 성별에 따른 차이를 숨기고 있을 수 있다. 직장에서의 폭력은 터키에서 민감한 주제이다. 언론의 관심이 높아지고 있음에도 불구하고, 이 문제의 중요성에 대한 일반적인 인식은 상대적으로 낮다.

표 68: 분야별 사회적 지원, 터키 (%)

	상사의 존중	상사의 인정	상사의 유용한 피드백 제공	상사의 자기개발 독려	상사가 사람들이 함께 일하도록 도움	상사의 업무 완료에 대한 도움	동료의 도움 및 지원
농업	90	72	63	71	81	75	55
공업	86	75	73	72	77	67	72
건설업	86	82	77	78	82	70	80
상업 및 접객업	86	80	76	79	84	77	77
운송업	94	68	68	73	76	72	56
금융서비스업	91	79	76	85	81	82	71
공공행정	93	89	92	91	91	88	74
교육	91	89	85	86	85	83	63
보건	90	80	84	82	86	79	63
기타 서비스	91	82	81	79	85	76	74

참고: *선택된 답변의 범주는 '매우 동의' 와 '동의'이다. 동료의 도움 및 지원에 대한 선택된 응답의 범주는 '항상' 및 '대부분' 이다.*

언어폭력의 구성요소에 대한 이해는 근로자마다 다르며, 많은 이들이 괴롭힘의 의미에 대해 자각하지 못한다. 이러한 결과로, 이에 대한 답변은 다른 주제에 대한 응답에 비해 질이 떨어질 수 있다.

긍정적인 면에서, 일반적으로 높은 비율의 터키 노동자들이 분야에 관계없이 관리자로부터 존중을 받는다고 보고하였다 (표 68). 가장 높은 관리의 질을 보고한 분야는 공공행정 및 교육이며, 관리의 질은 관리자로부터의 인정, 유용한 피드백 제공, 전문성 개발에 대한 장려로 정의된다.

이와 대조적으로, 동료의 도움 및 지원의 수준은 각 분야별로 다양하고 낮은 편이다. 예를 들어 동료로부터의 도움을 받는 근로자의 비율이 가장 낮은 분야는 농업 및 운송업이며, 이는 해당 직종이 직무를 단독적으로 수행한다는 특징때문일 수 있다.

농업, 금융 서비스업, 공공행정 및 그외 서비스 분야에서는 여성이 남성에 비해 받는 사회적 지원의 비율이 낮으며, 관리자로부터의 칭찬 및 인정을 받는 비율이 낮다. 그럼에도 불구하고, 행정을 제외한 모든 분야에서 직속상사의 존중을 받고 있다고 응답한 비율은 남성보다 여성이 높았다.

기술 및 재량

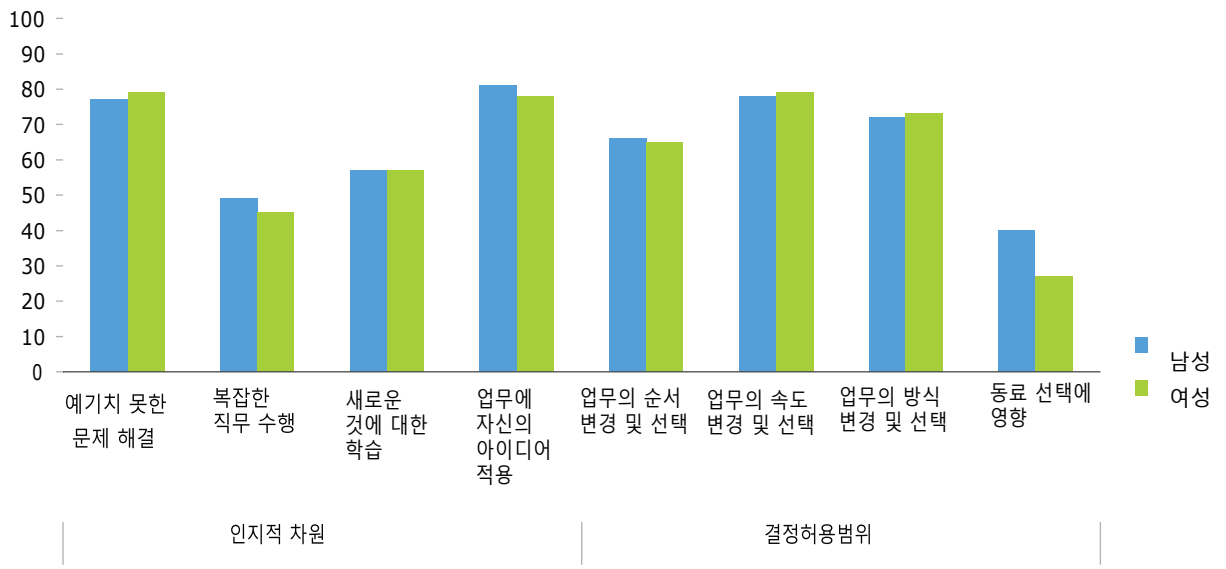
직무의 질의 기술 및 재량에 대한 측면은 근로자가 자신의 직무를 수행하는데 요구되는 기술과 이를 활용할 수 있는 재량을 말한다. 다시 말해, 근로자의 직무에 필요한 기술 (또는 이러한 기술을 얻을 수 있는 기회)과 이를 직무에 적용할 수 있는 재량의 조합이다.

인지적 차원의 기술 및 재량과 관련한 데이터에 따르면, 터키 근로자의 거의 절반 (47%)은 항상 또는 때때로 복잡한 직무를 수행하는 것으로 나타났다 (표 69)

근로자의 절반 이상은 정기적으로 직장에서 새로운 것을 학습하고 있다. 그러나 이보다 많은 비율의 근로자들은 (80%) 최소한 가끔 자신의 아이디어를 직무에 적용할 수 있다고 보고하였다. 이에 대한 성별의 격차는 거의 없었다.

반대로, 결정허용범위와 관련하여 압도적인 비율의 근로자들이 직무의 순서, 속도, 방식을 스스로 정할 수 있다고 답했으며, 상대적으로 적은 비율의 근로자만이 동료를 선택할 수 있는 재량이 있다. 여성에 비해 남성은 자신의 동료 선택에 영향을 미칠 수 있다고 응답한 비율이 높았다.

표 69: 성별에 따른 인지적 요구 및 결정허용범위, 터키(%)



참고: *양자택일 항목이며 '그렇다'에 대한 비율임. 업무에 자신의 아이디어 적용에 대한 항목을 제외하고, 모든 수치는 '항상' 에서 가끔'을 나타냄. 동료 선택에 대한 영향의 항목의 수치는 '항상'에서 '대부분'을 나타냄.*

참여와 관련한 성별의 격차는 비교적 크다 (표 69에 표시되지 않음). 여성은 남성에 비해 목표설정 전 협의를 하거나 (여성 39%, 남성 47%) 업무조직 개선에 관여 하거나 (여성 39%, 남성 46%), 직무에 중요한 결정에 영향을 미친다고 (여성 50%, 남성 56%) 보고하는 비율이 적다.

근로자의 개인적 및 전문성 개발을 장려하는 중요한 방식은 평생학습기회를 보장하는 것이다. 그러나 지난 12 개월 간 교육 (실무교육, 고용자에 의해 제공되는 교육 및 고용자가 부담하는 교육)을 받았다고 응답한 근로자의 비율은 15%에 불과하다. 고용주가 비용을 부담하는 교육을 받는 남성과 여성의 비율은 비슷하다. 하지만, 남성이 여성에 비해 실무교육을 받는 비율이 높다 (16%와 12%).

근로자의 25%가 응답한 것 처럼, 실무교육은 건설업 분야에서 일반적이다. 교육 및 금융 분야의 근로자 중 24%는 고용주가 지불하거나 제공하는 교육을 받았다고 응답하였다.

교육수준이 낮거나 소기업에 종사하는 근로자는 교육에 있어 불리한 입장이다. 시간제 근로자는 정규직 근로자에 비해 교육을 받는 비율이 절반에 불과하다.

반면, 무기간제 직원 (실무교육받음 19%, 고용주가 지불하거나 제공하는 교육 받음 15%)과 다른 유형의 계약 또는 무계약의 직원(각각 16%, 13%) 간에 교육에 대한 큰 차이는 나타나지 않았다. 직원이 없는 자영업자 (비교적 큰 터키 근로자 그룹)는 교육을 받는 비율이 훨씬 적다 (3-6%)

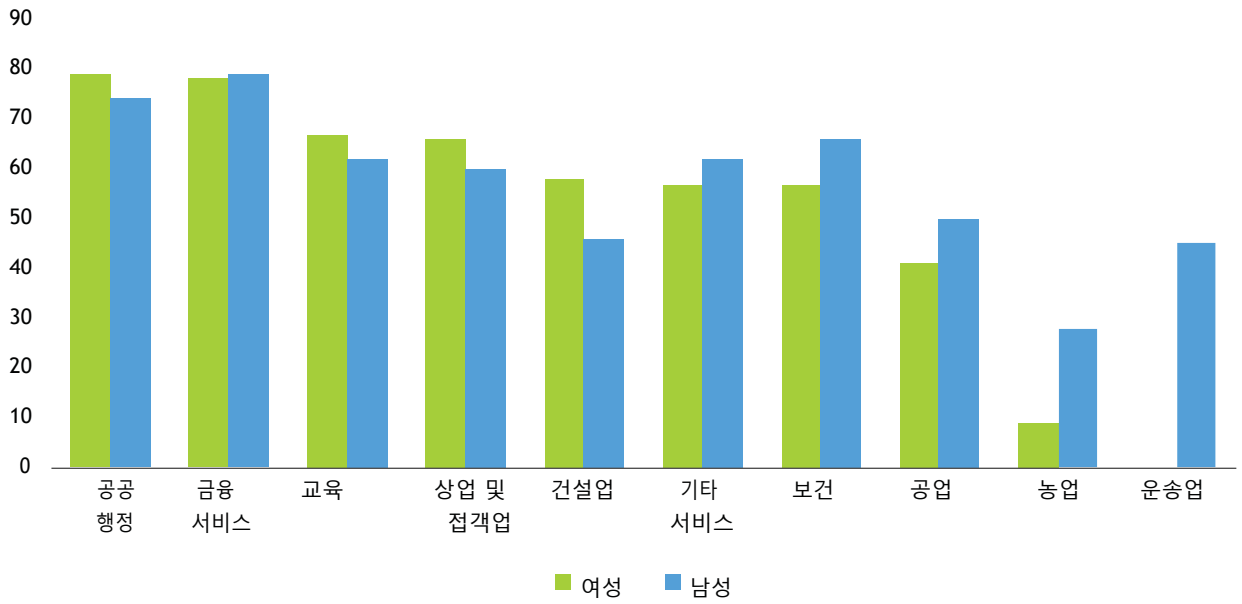
전망

근로의 질의 전망에 대한 측면은 실직에 대한 근로자의 인식과 인원감축의 경험으로 측정되는 직업 안정성과 승진에 대한 전망을 반영한다.

EWCS 자료에 따르면 터키 근로자의 15%가량이 향후 6개월내 실직할 수 도 있다고 생각하였다. 하지만 7%의 근로자 만이 지난 3년간 직장 내 인원감축을 경험했으며, 이는 최근 터키 노동시장의 전체적인 고용률 증가를 반영한다. 이와 관련한 성별 차이는 없었다.

전체 근로자의 절반은 자신의 직업이 승진에 대한 좋은 전망을 제공한다고 답했으며, 이는 EU28의 평균비율보다 높다. 가장 높은 비율로 승진에 대한 좋은 전망을 보고한 근로자들은 무기간제 계약의 직원들이다 (59%). 하지만 이와 관련해서는, 기간제 직원 및 계약이 없는 직원들 또한 상당히 낙관적이다 (각각 53%와 51%). 이러한 결과는 비교적 젊은 연령층의 노동인구를 반영한 결과 일 수 있다.

표 70: 분야 및 성별에 따른 승진에 대한 좋은 전망, 터키(%)



참고: *운송업에 대한 여성의 표본은 너무 적다. 선택된 응답의 범위는 '매우 동의' 및 '동의'이다.*

분야별로 보았을때, 승진의 전망이 좋다고 응답한 근로자의 비율은 특히 공공행정, 금융 서비스, 보건 및 교육 분야에서 높다 (표 70). 공공행정, 상업 및 접객업, 교육, 건설업 분야를 제외하고, 남성은 대체적으로 여성에 비해 승진에 대한 좋은 전망을 보고하는 비율이 더 높다. 직업별로, 승진 전망이 좋다고 응답한 근로자의 비율은 관리직, 전문직, 기술직에서 가장 높으며 농업직과 기초 직업군에서는 가장 낮다.

소득

설문조사 중 소득과 관련한 질문은 근로자의 월별 순소득에 초점을 맞춘다. 이러한 접근법은 EWCS의 방식에 의거한 것인데, 국가별로 세금, 사회보장제도, 개인분담금이 크게 다르기 때문이다. 터키의 조사에는 정확한 소득의 액수에 대한 질문과 함께 어느 범위에 소득이 속하는지에 대한 질문이 포함된다. 분석에 사용된 소득 변수는 이 두가지 변수의 조합을 기반으로 한다.

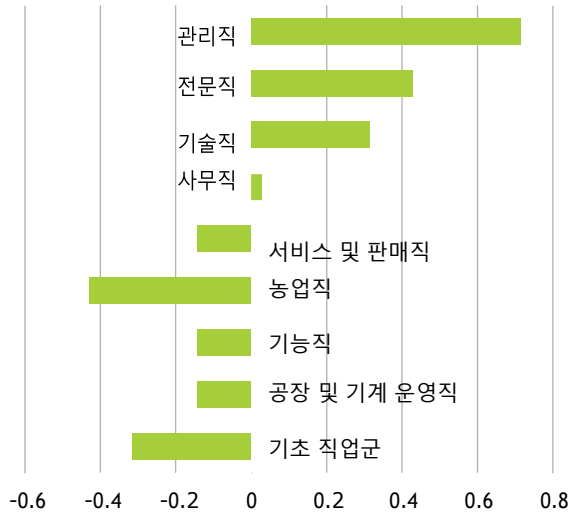
2015 터키의 월별 순소득 분포는 상당히 편향되어 있으며, 상당히 많은 근로자가 월 최저임금인 TRY 1,000 미만(2015년 2월 환율 기준 €312, 환율은 변동적임)을 벌고 있다. 이는 시간제 고용이 아닌 비공식적 고용의 정도가 높았기 때문이다.

남성 의 중간 소득의 TRY 1,750 (€545) 이며, 여성의 중간 소득보다 훨씬 높다 (TRY 1,350, 또는 €421).

교육의 차이가 더해지면 성별에 따른 소득의 격차는 두드러진다. 근로자를 성별과 교육수준에 따라 나누면, 교육수준이 다른 남녀의 임금 격차가 평균적인 남녀의 임금 격차보다 훨씬 크다

소득의 중간값이 가장 높은 분야는 금융서비스, 공공행정, 교육이다. 농업은 중간 소득이 가장 낮은 분야이다 (TRY 1,000, 또는 €312). 직업별로는, 관리직, 전문직 및 기술직의 중간 소득이 가장 높으며, 농업직 및 기초 직업군의 중간 소득이 가장 낮다. 표 71은 전국 중간 소득 대비 직업별 소득을 나타낸다.

표 71:직업별 국가 중간소득 (중앙) 대비 남성의 중간소득%,터키.



고용상태는 월 중간소득과 밀접한 관련이 있다. 직원이 있는 자영업자는 가장 높은 중간소득을 갖고 있다. 무기간제 직원은 중간소득이 두번째로 높은 그룹이다. 직원이 없는 자영업자는 무기간제 근로자보다 낮은 중간소득을 갖고 있다. 가장 중간소득이 낮은 근로자는 계약이 없는 근로자이다.

자신이 적절하게 임금을 받고 있는지에 대한 인식은 소득과 관련있다. 임금을 더 많이 받는 근로자일수록 자신이 적절하게 임금을 받고 있다고 인식할 가능성이 높다. 소득 5분위 중 가장 높은 소득의 4번째 범위까지 속하는 여성은 남성에 비해 자신의 급여가 적절하다고 생각할 가능성이 높다. 관리직과 전문직은 중간 소득이 가장 높은 직종이며, 자신이 적절한 급여를 받는다고 생각하는 비율이 가장 높은 반면, 농업 근로자들에게서는 그 반대의 결과가 관찰된다.

근로 생활에 대한 관점

직업의 질은 직장에서 발생하는 건강에 대한 위험, 정신적 건강, 일과 삶의 균형 등 여러 결과에 중요한 영향을 미칠 수 있다.

근로환경과 그 결과간의 관계를 평가하기 위해서 결과를 종속변수로, 근로환경을 예측변수로 사용하여 EWCS에 대한 회귀분석을 시행하였다.

근무지에서의 건강

노동으로 인한 건강 및 안전에 대한 위험 분석에 따르면, 표준적인 개인의 특성 (연령, 결혼유무, 교육, 분야, 직업)이 통제되는 경우, 여성은 남성에 비해 직장에서의 건강 및 안전에 대한 위험이 적다고 생각한다. 그러나 직업의 질에 대한 예측변수가 포함되는 경우에는 남성과 여성이 인식하는 건강 및 안전에 대한 위험에는 차이가 없다. 예상된 바와 같이, 직업의 질은 근무지의 건강 및 안전에 대한 위험 인식과 밀접한 관련이 있다. 분야별로 보았을때, 운송업 근로자는 높은 수준의 위험을 인지하는 비율이 높았으며, 그 다음은 공공행정 및 건설업 근로자의 비율이 높다..

열악한 물리적 환경, 야간 근무, 유해한 사회적 행동에 대한 노출은 근로자가 자신의 건강에 위험을 끼친다고 생각하는 근로환경이다.

반면, 근로자들이 위험에 대해 잘 알고 있다고 생각하거나, 직장 내에 보건안전 위원회가 있는 경우에는 자신의 건강이 위험하다고 인식할 가능성이 적다. 이러한 결과는 상관관계를 나타내지만 인과관계를 뜻하는 것은 아니다. 실제로 이는 상호결정을 암시하는 것일 수도 있다. 예를 들어, 보건안전위원회는 위험에 대한 노출의 수준이 높은 작업장에서 더 일반적일수도 있다. 마찬가지로, 근로자는 더 위험한 작업장에서 산업안전 및 보건에 대한 정보를 더 많이 접할 수도 있다.

정신건강상태

근로자의 개별적인 정신건강 상태를 분석한 결과, 정신건강 상태가 가장 좋다고 응답한 근로자는 기술직인것으로 나타났다.[18] 분야별로 볼때, 공업 근로자는 가장 열악한 복지수준을 보고하였다. 이러한 복지와 관련하여 성별의 차이는 발견되지 않았다. 훌륭한 관리의 질과 직업 안정성은 긍정적인 복지와 밀접한 관련이 있는 근로환경의 측면이다.

일과 삶의 균형

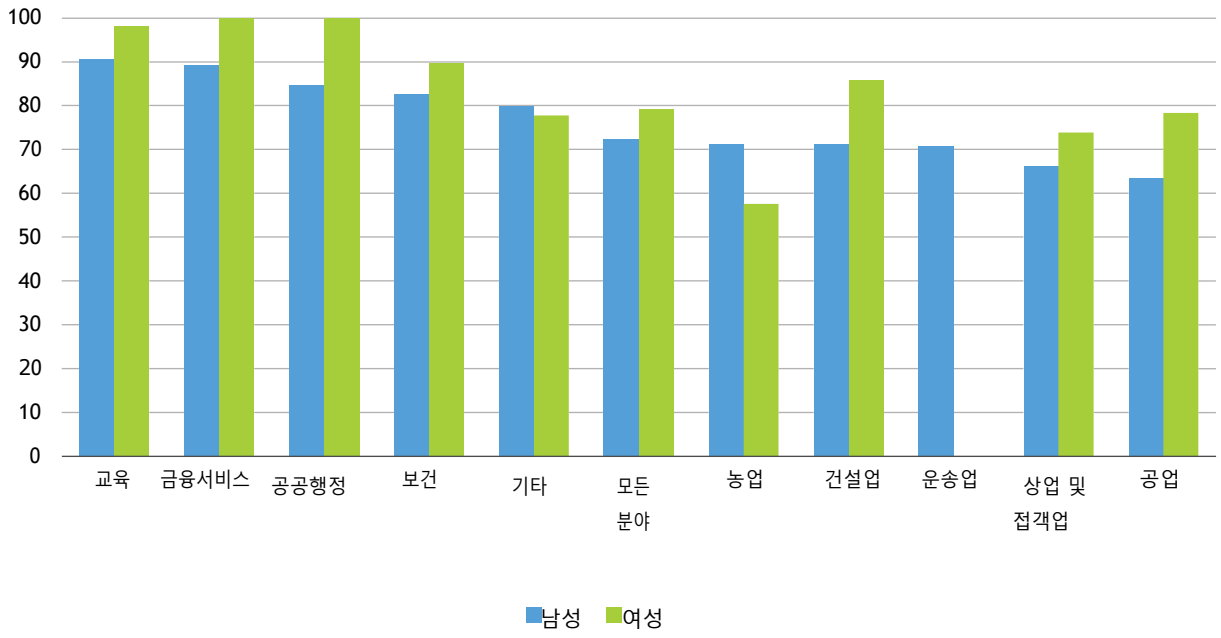
마지막으로, 다양한 근로환경과 일과 삶의 균형 사이의 관계를 분석하면, 정상적인 시간의 근무(주당 35-40시간)를 하고 근무 중 쉽게 1시간정도 중단을 할 수 있는 근로자는 일과 그외의 의무 사이에 균형이 있다고 응답할 가능성이 높다. 야간 근무, 토요일 근무, 불규칙한 근무를 하는 근로자들에게는 그 반대의 영향을 미친다. 이러한 불균형은 분야별로 명확하게 나타나며, 근로환경과 개별적 특성은 통제한 후에도 계속 나타난다. 금융서비스, 공공행정 및 보건 분야의 근로자들은 다른 분야의 근로자들에 비해 일과 삶의 균형을 보고할 가능성이 높다. 자녀가 있는 근로자들은 일과 가족에 대한 의무를 조율하는 것이 가장 어려운 그룹이다. 고등교육 수준을 갖춘 근로자는 이러한 문제를 훨씬 더 잘 처리하는 경향이 있다.

일부 근로자들이 직장과 그외의 의무 사이의 갈등을 경험하는 비율이 높음에도 불구하고 터키 근로자들의 ¾는 직장과 개인생활 사이의 균형이 잘 맞거나 아주 잘 맞는다고 응답했다 (표 72).

추가적인 설문조사를 통해 일과 삶의 균형에 대한 차이의 이유가 무엇인지 더 자세히 이해할 수 있다.

18 자기보고 형태의 정신 건강 상태는 세계보건기구의 복지지표 (WHO-5)를 기반으로 한 주관적 측정이며, 이는 '긍정적인 분위기' (맑은 정신과 휴식), "활력" (활동적이고 원기를 회복), '일반적 관심' (여러가지에 대한 관심)을 평가한다

표 72: 분야별 일과 삶의 균형, 터키(%)

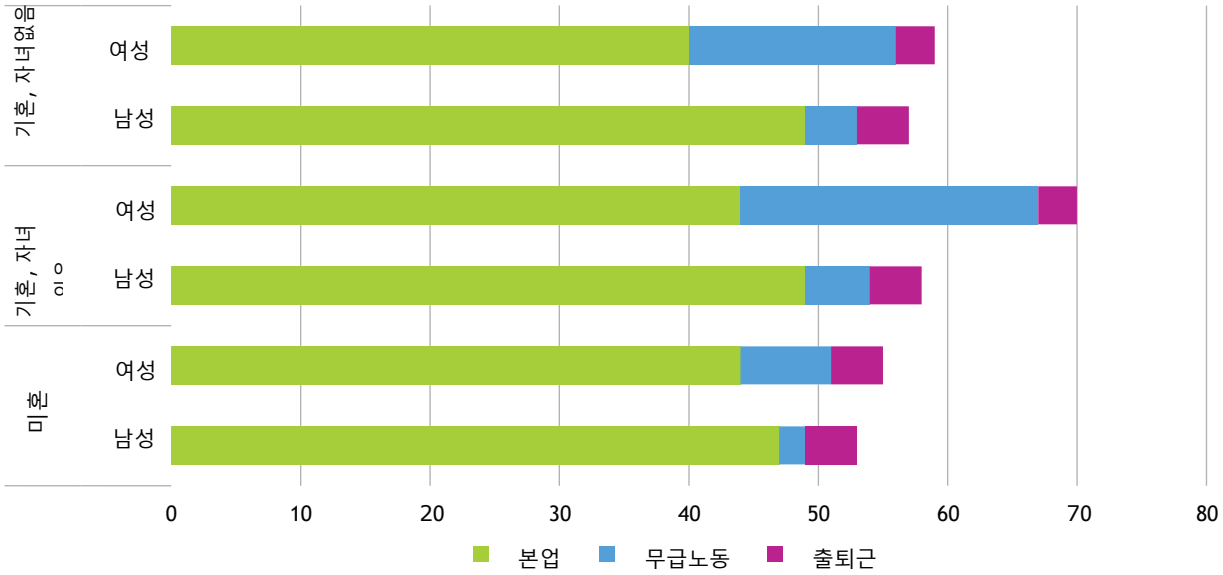


참고: *운송업에서의 여성 표본은 너무 적다. 선택된 응답의 범위는 '매우 좋음' 과 '좋음' 이다.*

첫번째로, 근로자의 일과 가족사이의 갈등에 대한 이유는 다양하지만, 가장 일반적으로 언급되는 이유는 퇴근 후 가사노동을 하기에 너무 피곤하다는 것이다. 여성의 40%와 남성의 33%가 이러한 이유를 답하였는데, 이는 가사노동에 대한 성별 분포를 반영한 것이다. 유급과 무급의 노동시간에 대한 분리는 터키 근로자의 노동시간에 추가적인 영향을 미친다 (표 73)

특히, 가사노동의 불평등한 분배는 자녀가 있는 기혼여성을 더욱 불리하게 한다. 그러나 출퇴근에 걸리는 시간에 대해서는 가족적 의무가 서로 다른 근로자간에 차이가 없는 것으로 보인다. 노동시간에 대한 선호도를 보면, 근로자의 50%가 현재보다 적은 시간을 일하고 싶어하고, 45%는 현재의 근무시간을 유지하길 원하며, 5%만이 노동시간을 늘리기 원한다고 답했다.[19]

표 73: 생애주기별 주당 총 노동시간, 터키



19 터키에서 부업을 갖고 있는 경우는 매우 드물기 때문에 부업에 소요되는 시간은 분석에서 제외되었다. 근로자의 약 97%는 두번째 직업이 없으며, 2%만이 부업을 갖고 있다.

터키의 평균 노동시간은 이미 높기 때문에, 이러한 결과는 놀라운 것이 아니다.

마지막으로, 일과 삶의 균형은 60세까지 같은 직업을 수행할 수 있는 가능성 (동일한 고용주 또는 다른 고용주 아래)과 근로자의 재직기간에 큰 영향을 미친다. 근로자의 39%만이 60세까지 동일하거나 유사한 직무를 수행할 수 있다고 생각한다. 이러한 통계는 남성과 여성의 차이가 15%임을 나타내어 남성이 장기적인 직업 전망에 대해 훨씬 긍정적임을 보여준다. 이러한 결과는 조기 퇴직에 대한 과거의 정부 정책에 비추어 고려해야 하며, 이는 다른 국가들에 비해 일자리의 지속가능성에 대한 인식의 수준이 낮은 것에 책임이 있다.

결론

터키의 EWCS 결과에 따르면, 터키의 근로환경은 높은 수준의 물리적 위험, 긴 노동시간, 빠른 작업속도, 직무에 대한 정서적 요구로 특징지어진다. 또한 최저임금보다 더 적은 임금을 받는 근로자들도 상당 부분 존재한다.

그럼에도 불구하고, 터키 근로자들은 일반적으로 직장 내 긍정적인 심리사회적 환경을 보고하였다. 직장 내 괴롭힘에 대한 심각성과 민감성을 고려할 때, 소수의 근로자들 만이 유해한 사회적 행동에 직면한다고 응답하였지만, 이러한 수치는 쉽게 무시해서는 안된다. 대다수의 근로자들은 관리의 질이 좋다고 생각한다. 상당수의 근로자는 자신의 아이디어를 직무에 적용하고 예상치 못한 문제를 스스로 해결한다. 많은 근로자들이 자신의 작업속도와 방식을 변경할 수 있으며, 이 두가지 모두 노동생산성의 중요한 요소이다. 그러나 소수의 근로자만이 복잡한 직무 수행을 하고 새로운 것에 대한 학습 기회가 있으며 교육의 기회가 제한적이기 때문에 이러한 부분은 발전이 필요하다.

결과의 총합은 분야별 및 직종별 불균형을 나타내지 않는다. 건설 및 운송, 농업과 같은 일부 분야에서는 모든 차원에 대한 열악한 근무 환경을 특징으로 한다.

불행히도, 이러한 불리한 조건이 적절히 보상받는 경우는 드물다. 이 분야의 근로자들은 직업적 전망이 가장 낮고 소득에 대한 만족도도 가장 낮다. 이 분야에 대한 고용규모는 여전히 크기 때문에, 이는 열악한 근로 환경이 널리 퍼져있음을 나타낸다. 지속적인 경제 발전은 근로자들은 더 나은 근로환경을 가진 다른 분야로의 이동을 가능하게 할 뿐만 아니라 해당 분야의 근로환경 개선을 이끌어 낼 수 있을 것이다. 또한 이러한 분야의 고용을 공식화하면 열악한 근로환경을 개선하는데 도움이 될 수 있다.

사실에 근거한 증거는 근로 환경의 거의 모든 측면에 뚜렷한 성별 격차가 있음을 보여준다. 그러나 여성은 특정 직종과 분야에 지배적이기 때문에 여성에게 불리한 결과가 특정 분야 및 직종에서 기인하는지, 성별 불평등에서 기인하는 것인지 결론을 내리기 어렵다. 그럼에도 불구하고, 더 나은 근로환경을 가진 일부 분야 및 직종에 종사하는 여성들조차 종종 남성보다 더 부정적인 결과를 보고한다. 또한 여성의 노동시장 참여, 직무 유형, 비근로활동과 관련하여 성역할에 대한 전통적인 관점이 여전히 남아있는 것을 분명히 알 수 있다.

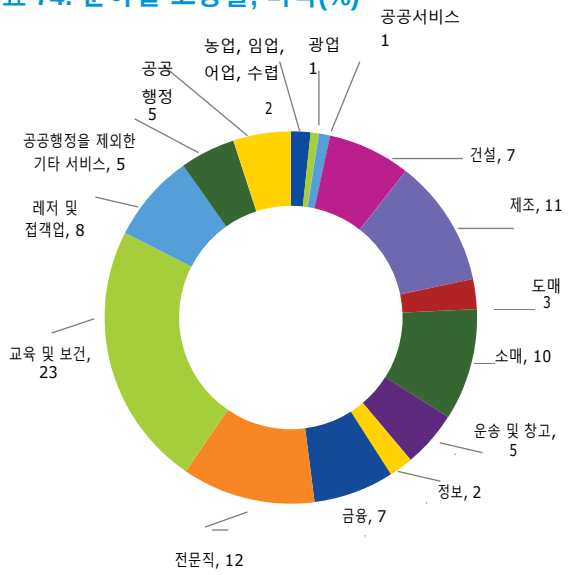
터키의 데이터는 근로자의 건강, 복지, 일과 삶의 균형 사이의 강력한 연관성을 보여준다. 안전한 작업장, 긍정적인 근무환경, 정상적이고 예측가능한 근무시간, 직업 안정성은 터키 근로자들의 긍정적인 건강 및 복지에 대한 가능성을 높인다. 이는 산업안전보건, 노동시간, 그외의 문제들에 관한 기존의 법률 준수를 개선하는 것이 효과적인 전략임을 입증한다. 또한 근로자들이 자신의 권리를 알게하고, 더 나은 근로환경이 전반적인 생산성 향상으로 이어진다는 것을 고용주에게 이해킴으로써 근로환경을 개선할수도 있다. 마지막으로, 근로자가 오랫동안 건강을 유지하는 것은 사회보장시스템에도 중요한 영향을 미치며, 긍정적인 전망과 적절한 임금을 보장하는 동시에 직장의 안팎에서 다양한 의무를 수행하게 하는것은 사회통합에 필수적이다.

7 미국

소개

이 챕터는 2015년 민간 비영리 정책연구소 RAND가 미국인 근로자들을 대상으로 시행한 미국 근로환경 조사(AWCS)의 결과를 요약한 것이다. 이 조사의 목적은 미국의 광범위한 근로환경에 대한 자세한 정보를 수집하는 것이었다. [20] AWCS는 웹 기반의 설문조사 플랫폼인 RAND American Life Panel (ALP)를 사용하여 미국에 거주하는 3천명 이상의 개인을 대상으로 하였다. AWCS 설문조사는 EWCS와 매우 비슷하며, 위험에 대한 노출, 사회적 지원, 근무의 강도, 근로시간의 질, 기술 및 재량, 직업 전망등 다양한 측면을 다루고 있다. 또한 연령, 성별, 교육수준에 따른 미국 노동인구의 근로환경에 대한 출현률과 분포에 대한 자세한 결과를 산출하였다.

표 74: 분야별 고용률, 미국(%)



출처: *Current Population Survey of the US Census Bureau*

노동시장 개요

1억5천4백만명의 인구를 보유한 미국은 세계에서 가장 큰 노동시장 중 하나이다. 미국은 여전히 세계 경제의 중심에 위치 하지만, 2008년 경제위기 이후 노동시장은 큰 혼란을 겪었다. 이는 오늘날 미국 근로자들의 고용, 임금, 근로환경에도 계속 영향을 미치고 있다.

2008년 경제위기는 즉시 노동시장에도 영향을 미쳤고, 2007년 10월 5%의 실업률이 2배로 상승하여 2009년 10월에는 10%가 되었다.[21] 일자리를 유지한 근로자들 중 다수는 임금감소를 경험했거나 고용주에게서 제공받던 혜택을 잃었다. 경기 침체가 끝난 후, 고용은 천천히 확대되었지만 여전히 경기 침체 이전의 수준으로 회복되지는 않았다 (2017년 63%, 2008년 66%).

GDP 성장률은 역사적으로 가장 낮았으며 평균 시간당 임금의 인상률은 인플레이션보다 겨우 2% 앞질렀다. 때문에, 이러한 맥락에서 미국의 근로환경을 살펴보는 것이 중요하다.

미국의 노동 참여율은 감소하고 있다. 이 감소의 대부분은 남성의 노동시장 참여율 감소로 인한 것이다. 이는 1950년대 86%에서 2017년 69%으로 꾸준히 감소하고 있다. 남성의 노동 참여율 감소는 여성의 참여 증가로 부분적인 상쇄가 되었다.

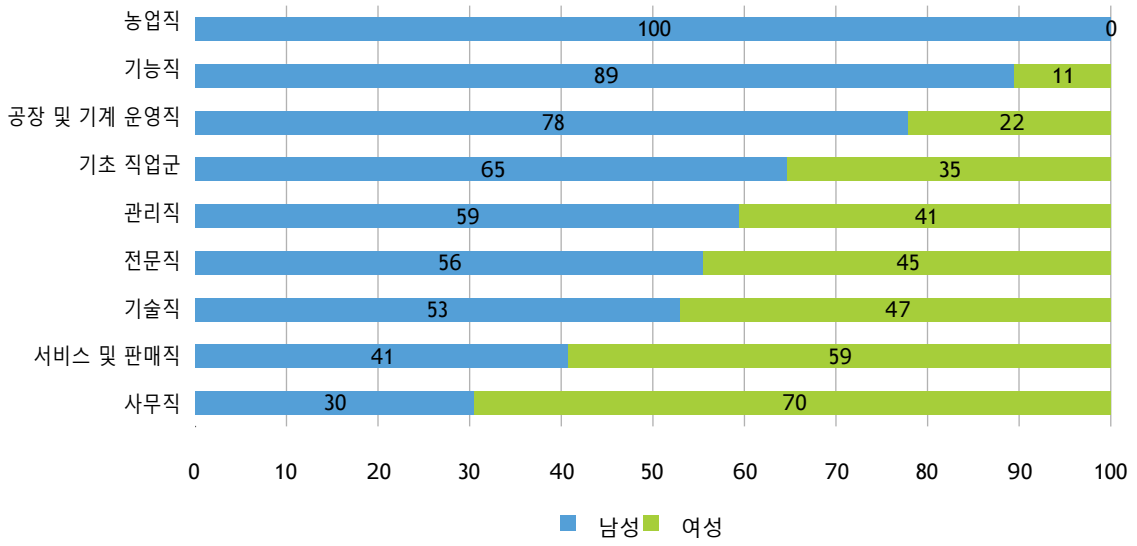
임금 근로는 미국의 노동 시장에 널리 퍼져 있으며 전체 근로자 중 11%만이 자영업자 이다. 대부분의 직업은 서비스업이다. 또한 많은 분야에서 고도로 숙련된 화이트 칼라 직업이 특징적이다.

미국 인구조사국의 Current Population Survey (CPS) 에 따르면 고용의 측면에서 지배적인 분야인 교육 및 보건 분야는 근로자의 23%에게 일자리를 제공한다. 그 다음으로는 전문직 및 사무 서비스와 제조업 및 소매업 분야가 있다 (표 74).
레저업, 접객업, 금융업 또한 고용의 중요한 분야이다. 1차산업은 가장 적은 수의 근로자를 고용하고 있다.

20 이 연구는 미시건 은퇴연구소를 통해 Alfred P. Sloan 재단과 사회보장국의 지원을 받음.

21 따로 명시되지 않는 한, 모든 통계는 미국의 노동통계청 출처임.

표 75: 성별에 따른 직업, 미국(%)



참고: 농업의 여성 표본은 매우 적음.
출처: *Current Population Survey of the US Census Bureau*

블루칼라 직종 또한 중요한 고용 분야이다. 공업 및 건설업은 각각 11%와 7%의 인구에게 일자리를 제공하고 있다.

이러한 수치는 직종에 대한 정보와 일치한다. 상위 3가지 직종은 사무 및 행정직, 관리 및 판매직, 그리고 이와 관련된 직종들이다. 그럼에도 불구하고, 직종에 따라 고용에 대한 상당한 성별 차이가 존재하며, 사무직, 서비스직, 판매직은 가장 여성 지배적인 직종이다 (표75). 또한 여성은 남성에 비해 시간제 근무를 하는 비율이 훨씬 높다 (30%와 18%).

거의 대부분의 미국 근로자들은 중등교육 이상을 받았으며 47%는 고등교육수준을 갖추고 있다. 전체적으로, 남성은 51%, 여성은 43% 가 고등교육을 받았다. 고등교육을 받은 근로자는 취업률이 높고 교육 수준이 낮은 사람에 비해 소득이 높다. 특히 고등교육을 마친 여성은 그렇지 않은 여성에 비해 노동에 참여하는 비율이 높다 (70%와 58%).

노동시장, 근로환경, 고용에 대한 정책 및 법률

미국의 노동시장은 연방 및 주에 의해 규제된다. 연방정부는 대부분의 산업에 대해 작업장의 기준, 임금, 노동시간, 사회보장부담금, 단체조직에 대한 기반을 마련한다.

각 주는 (때로는 지방자치단체) 국가 법률을 넘어서는 자체 법령을 제정할 수 있다. 따라서 전국적으로 규정에 대한 지리적 변동성이 있다.

민법이 적용되는 다른 국가들과는 달리, 미국의 작업장에 대한 규정에는 별도의 법령이 적용되며, 각 법령에 대한 자체 집행기관이 집행을 관리한다. 모든 근로자는 아니지만 대부분의 근로자에게 적용되는 미국 근로환경에 관한 주요 규정은 공정 노동 기준법 (FLSA) 이다. 이 법은 최저임금을 결정하고 주당 40시간을 초과하는 추가 노동에 대해 초과근무수당을 지불하게 하며 아동 고용을 제한한다. 1930년대 후반, 이 법률이 처음 도입되었을 때 이러한 조항들은 제조업, 건설업, 광업, 기타 블루칼라 직종에 특히 중요했다. 법률의 광범위한 적용에도 불구하고 FLSA의 적용을 받지 않는 근로자는 항상 존재했다. 주목할만한 예로는, 전문직, 행정직, 임원직을 가진 고소득자들과 농업 근로자 및 가사도우미와 같은 저소득자들이 있다. 역사적으로 누가 FLSA의 적용을 받는지 결정하는 것은 비교적 간단했다. 그러나 서비스 경제로의 전환은 이 법에 대한 면제와 비면제 사이의 명확한 경계를 모호하게 만들었다. 특히 최근에는 특정한 관리 책임이 있는 서비스 및 접객업 근로자가 면제로 분류되어 초과근무수당을 받을 수 없게 되었다 (Bernhardtetal,2009).

일부 주는 자체적으로 제한을 정했지만, FLSA는 고용주가 요구할 수 있는 노동시간을 제제하지 않는다는 점을 유의하여야 한다. 그렇기 때문에, 근로자가 초과 근무를 거부하면 고용주는 급여를 삭감하거나 직무 변경 또는 근로자를 해고할 수 있다.

이는 초과근무 일정이 정해지지 않았거나 정규적인 8시간 근무를 마친 후 분할근무 또는 추가 근무를 해야하는 경우에도 마찬가지이다. 초과 근무 수당과 관련된 추가 조항은 없다. 일반적으로 FLSA는 토요일, 일요일, 휴무일, 공휴 근무에 대한 초과 근무 수당을 요구하지 않는다. 그러나 주당 40시간을 초과하는 노동시간에 대해서는 시간당 1.5배의 급여를 지불하도록 한다.

직장 내 보건 및 안전은 직업안전보건국(OSHA) 이 감독하고 산업안전보건법을 통해 체계화된다. 이 법은 작업장에서 발견되는 다양한 물리적 위험을 인식하고 위험조치에 대한 고용주의 책임을 상세히 열거한다. 이 법은 공식적인 불만사항에 대한 방안으로 OSHA의 점검을 제공한다. 작업장이 법의 규정을 준수하지 않는 것으로 판명되면 벌금을 부과하거나 운영을 중단하게 하는 것이 OSHA의 의무이다.

고용주는 여러 사회적 혜택을 제공하지만, 가족 및 의료 휴가법은 근로자가 특정한 가족관련 및 의료적 이유로 유급휴가를 받을 수 있도록 보장한다. 이에 대한 자격요건은 최소 1년을 일하며 최소 근무시간 충족 시킨 근로자이지만, 직원이 50명 이상인 기업의 직원으로 제한된다. 가족 및 의료 휴가법 이상의 휴가를 제공하는 고용주는 재량에 따라 시행한다.

상기 거론된 법률 이상의 규정은 단체 교섭, 민간 부문 규제, 개별적인 협상을 통해 기업의 차원에서 결정된다. 민간부문의 단체교섭은 전국노동관계법 및 위원회를 통해 규제되며, 공공부문의 근로자가 노동조합을 결성하는 경우에는 일반적으로 공공 근로자의 노사관계에 대한 주 법령이 적용된다. 모든 경우에서, 주 차원의 법률과 노조 계약은 근로자의 권리와 보호를 제공하며, 이는 공정노동기준법, 산업안전보건법, 가족 및 의료휴가법을 상회할 수 있으며 명시된 최소 기준이하로 하회할 수 없다. 2017 년의 직원 노조 비율은 10.7%였으며, 공공 부문의 비율은 34.4%로 민간부문의 6.5%에 비해 훨씬 높았다.

근로의 질의 차원

물리적 환경

물리적 위험은 근로자에게 즉각적이고 장기적인 건강 문제를 야기할 수 있다. AWCS는 자세관련 위험, 큰 소음 및 극한의 온도에 대한 노출 (주변 위험), 생화학적 유해물질에 대한 노출을 포함한 여러 유형의 물리적 위험을 조사하였다. 근로자들은 노동시간의 1/4이상 경험하는 총 13가지 위험 (5가지 자세관련 위험, 5가지 생화학적 위험, 3가지 주변위험)에 대한 노출에 대해 보고하였다.

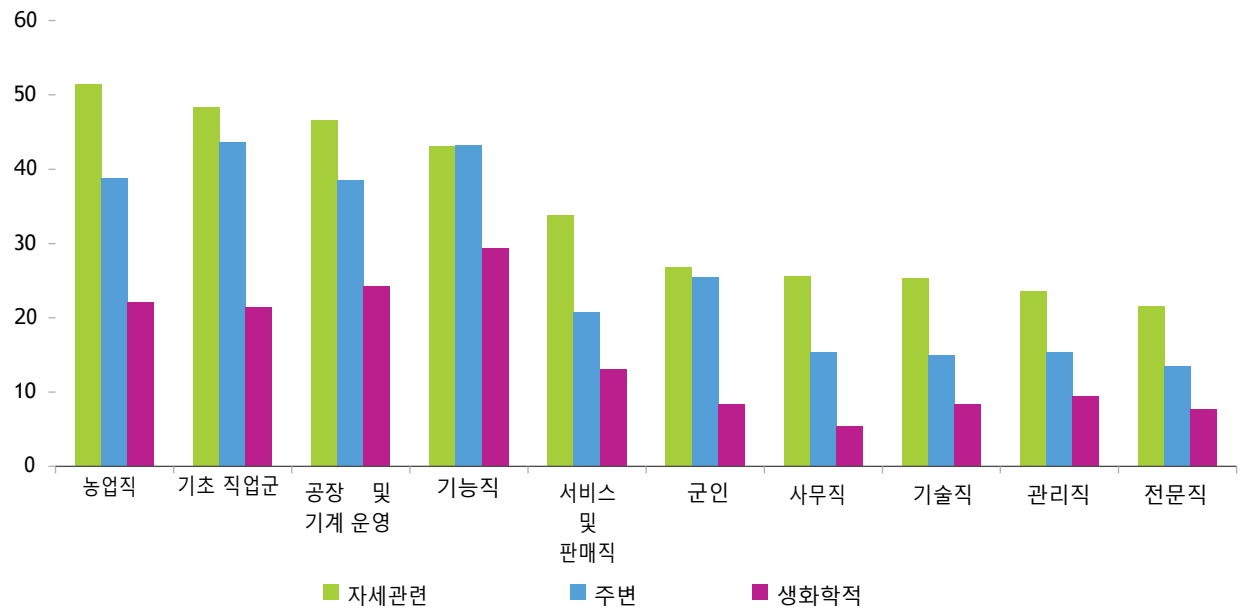
전반적으로, 자세관련 위험은 미국 근로자들이 가장 높은 빈도로 경험한다 (31%). 그 뒤를 주변위험 (22%) 과 생화학적 위험 (13%)이 따른다. 그 중에서도 극심한 반복적인 신체 움직임이 가장 빈번하게 발생한다.

이러한 위험 계급은 모든 분야에서 관찰되지만 분야 및 직종에 따른 노출비율에는 큰 차이가 있다. 건설업 및 운송업 분야의 근로자는 가장 높은 빈도로 모든 유형의 위험을 경험하는 반면, 금융 및 기타 서비스업 근로자는 가장 적은 빈도로 위험에 노출된다. 이러한 차이는 직종별 및 분야별 성별 분리의 결과이며 성별에 따른 차이도 존재한다. 예를 들어, 주변위험(고온, 저온, 시끄러운 소음에 대한 노출)은 남녀간 가장 큰 차이를 보이며, 여성은 남성에 비해 13% 낮은 비율로 노출된다.

반복적인 손과 팔의 움직임은 가장 일반적인 직무 관련 위험요소로서 3/4의 근로자에게 노동시간의 1/4이상 영향을 미치고, 기능직 근로자의 93%에게 영향을 미친다. 또다른 자세관련 위험도 일반적이다. 예를 들어 근로자의 10명 중 4명은 무거운 짐을 들거나 운반해야하며, 피로감을 주거나 고통스러운 자세를 취해야한다고 답했다. 주변위험 (고온, 저온, 소음)에 대한 노출은 10명 중 3명이 경험하고 있다. 생화학적 위험은 가장 흔하지 않은 위험이다. 근로자의 5명 중 1명은 직무의 일부로 화학물질을 취급한다고 답했다.

직업별로는, 농업 근로자, 공장 및 기계 운영자, 기능직 근로자, 기초 직업군 종사자들이 모든 유형의 위험을 가장 많이 경험한다 (표 76). 이러한 직종의 근로자들은 압도적으로 남성이 많으며, 이는 남성이 여성에 비해 물리적 위험 노출 비율이 높은 이유를 설명한다.

표 76: 직업별 물리적 위험에 대한 노출, 미국(%)



참고: 위험에 대한 노출은 1/4시간 이상에 대한 노출 .
출처: *AWCS 2015*

근무의 강도

근무의 강도는 근로자에 대한 양적요구 (근로자가 빠른 속도로 작업해야하는지 또는 빠듯한 마감시한을 맞춰야하는지에 대한 여부), 작업의 속도를 결정하는 요소, 근로자가 겪는 정서적 요구로 구성된다. 극심한 업무량은 상당한 육체적 및 정신적 에너지를 흡수하며, 다양한 요구사항을 동시에 처리하는 것은 근로자가 작업을 효과적으로 수행하지 못하도록 만든다. 이러한 요소들은 복합적으로 근로자의 결과물에 대한 양적 및 질적 영향을 준다.

미국 근로자의 거의 절반은 노동시간의 ¾ 이상 빠른 속도로 작업하거나 엄격한 마감기한을 지켜야한다고 응답했다 (각각 46%, 48%). 빠른 속도의 작업에 대한 빈도는 소기업 및 대기업 (각각 43%와 48%)과 소득 분포 (41%-54%)에 따라 비슷하지만, 대기업의 근로자는 소기업의 근로자보다 엄격한 마감일에 맞춰 일하는 비율이 높다 (57%와 37%). 성별에 따른 큰 차이는 없지만, 남성은 여성에 비해 양적 및 속도관련 요구를 경험할 가능성이 약간 더 높다. 직업별로는, 기초 직업군의 근로자가 가장 높은 비율로 빠른 속도의 작업을 한다고 답하였다 (71%, 표 77).

표 77: 직업별 근무의 강도 요소, 미국(%)

	양적 요구			속도결정요인						정서적 요구
	빠른 속도로 작업(3/4 이상의 시간)	빠듯한 마감일(3/4 이상의 시간)	업무에 충분한 시간(가끔 / 없음)	방해가 되는 잦은 중단	동료의 업무	직접적 요구	목표	기계 자동화 속도/제품의 이동속도	상사/고객의 직접적 통제	감정 숨김(대부분/항상)
관리직	53	44	7	21	65	82	49	12	43	42
전문직	37	51	12	31	54	75	39	11	54	30
기술직	47	46	8	27	51	79	44	18	57	30
사무직	46	59	7	17	49	79	44	22	58	33
서비스 및 판매직	40	35	8	13	56	80	38	28	43	34
기능직	42	36	6	20	46	63	47	24	61	28
공장 및 기계 운영직	42	54	6	2	64	75	49	62	47	21
기초 직업군	71	65	8	10	65	73	51	43	53	28

참고: *군인 및 농업 근로자에 대한 데이터는 없음.*

근로자의 9%는 직무를 수행할 시간이 충분치 않다고 답변하였는데, 이는 직무 환경이 스트레스는 유발하고 정신적으로 부담을 줄 수 있음을 시사한다. 속도결정요인에 대한 가장 큰 차이는 직종별 비교로 알 수 있다. 5명의 관리직 종사자 중 4명은 고객, 환자, 학생 또는 다른 이들의 직접적인 요구에 직면하고 있으며, 기능직 근로자의 63%가 이와 같은 경험을 한다. 전문직 근로자의 31%가 직무에 방해가 되는 빈번한 중단을 경험하는 반면, 공장 및 기계운영직 근로자는 2%만 이에 해당한다. 이러한 차이는 직업별 차이, 조직적 관행, 자동화의 정도를 반영한다 (기계의 속도 및 제품 이동에 대한 의존성은 공장 및 기계 운영자에 의해 자주 보고됨).

근로자의 고용상태 또한 근무 강도에 영향을 미친다. 일반적으로 근로자에게 더 많은 자율성이 부여될수록 근무환경에 대한 강도는 감소하기 때문에, 근로자가 경험하는 요구들을 상쇄시킨다. 예를 들어, 자영업자는 빠른 속도로 일하는 비율이 훨씬 낮다. 실제로, 직원이 없는 자영업자의 19%만이 빠른 속도로 일하는 반면, 직원이 있는 자영업자는 29%, 피고용인은 48%가 빠른 속도로 업무를 수행한다. 또한 자영업자는 업무에 대한 정서적 요구의 수준이 낮으며, 직원이 없는 자영업자의 15%만이 업무 중 자신의 감정을 숨겨야한다고 답한 반면, 피고용인의 33%가 자신의 감정을 숨겨야 한다고 답했다. 직원이 있는 자영업자는 이 두 비율의 중간에 위치한다.

3 가지 이상의 속도결정요인에 노출되는 근로자를 보면, 직원이 없는 자영업자는 다른 근로자에 비해 이러한 속도결정요인을 경험할 가능성이 적었다. 직업별로는, 전문직 근로자가 가장 낮은 비율로 속도결정요인을 경험하는 반면, 농업 근로자는 가장 높은 비율로 3가지 이상의 속도결정요인에 노출되어 있다.

근로 시간의 질

근로 시간의 질에는 노동시간, 근무일정, 비전형적 근무시간 (야간 및 주말), 근무시간에 대한 유연성 (근로자가 일정을 선택 및 조율할 수 있는 정도)이 포함된다. 미국에서 표준 노동시간은 35-40시간이며, 남성과 여성 근로자의 대다수는 이 범위에 속한다. 그러나 여성은 남성에 비해 주당 35시간 미만으로 가능성이 높으며, 남성은 여성에 비해 주당 40시간 이상 일할 가능성이 높다.

노동 시간은 직업별로 차이가 있다. 일주일에 35시간 미만으로 일하는 여성의 수가 많다는 사실은 근무시간이 짧거나 시간제 근무가 일반적인 직종 및 분야에 대한 여성의 비율로 설명되며, 이는 가족에 대한 여성의 책임 부담이 커짐에 따라 여성 지배적인 직종의 근로시간이 단축되는 경향이 반영된 것이다. 이러한 직종에는 근로자의 최대 40%가 시간제 근무를 하는 사무직, 서비스 및 판매직이 포함되며, 해당 분야에는 상업 및 접객업, 공공행정, 교육, 보건 분야가 포함된다. 이는 남성지배적 직종인 기능직과 매우 다르며, 기능직 근로자의 7%만이 35시간 미만 일하고, 55%는 40시간 이상 일한다.

표 78: 직업별 노동시간, 미국(%)

	<21	21–34	35–40	41–47	48+
기능직	2	5	39	20	35
공장 및 기계 운영직	10	8	43	10	29
숙련 농업 및 어업	13	0	0	78	9
관리직	2	9	52	11	25
전문직	10	10	45	12	22
기술직	8	8	59	8	16
서비스 및 판매직	9	30	42	4	15
기초 직업군	8	10	60	9	13
사무직	15	11	60	7	7

참고: *군인 및 농업 근로자의 데이터는 없음.*

23 미국의 2015 년 시간활용조사에 따르면 여성은 하루 평균 3.3시간, 남성은 하루 2.0시간을 가사노동 및 돌봄의 책임에 쏟고있다. (US Bureau of Labor Statistics, undated-b).

공장 및 기계운영직과 관리직 근로자들도 긴 노동시간을 갖고 있다 (각각 39%와 36%). 또한 대기업은 중소기업 및 소기업에 비해 주당 35시간 미만의 근로자를 고용하는 비율이 적다 (차례대로 10%, 23%, 30%). 미국 근로자의 19%가 매우 긴 노동시간(48시간 이상)을 보고하였다. 노동시간에 대한 분포는 일반적인 노동시간에 대한 이해를 돕지만, 매우 긴 노동시간이 요구되는 경우도 있다. 따라서 설문조사는 최소 한달에 한번 이상 하루 10시간이상을 일한적 있는지에 대한 여부를 묻는다. 미국 전체 근로자의 55%가 이러한 긴 시간을 일한다고 답했으며 남성의 비율이 여성보다 높다 (62%와 47%). 다시 한번 이는 남성지배적인 직종과 일치한다. 긴 노동 시간은 관리직 (73%), 공장 및 기계운영직 (70%)에서 가장 일반적인 반면, 사무직(39%)은 이에 대한 비율이 가장 낮다.
한달에 적어도 한번이상 하루 10시간 이상 근무하는 시간제 근로자의 비율(38%)은 다소 놀라운 수치이다. 이에 대한 이유 중 하나는 시간제 근무가 일주일에 하루나 이틀동안 집중될 수 있기 때문이다. 또 다른 이유는 여러 개의 시간제 일자리의 시간이 누적된 것일 수 있다.

주당 노동시간을 짧지만 일일 노동시간은 긴 근로자 그룹은 직원이 없는 자영업자이다. 이러한 자영업자의 57% 이상이 일주일에 35시간 미만 일한다고 답한 반면, 55%는 적어도 한달에 한번은 하루동안 긴 노동시간을 일한다고 답하였다. 이는 산발적인 업무 필요성과 근무의 강도를 결정하는 요소에 의해 설명될 수 있다.

미국 근로자의 약 1/3이 야간근무를 하며 (남성 38%, 여성 22%), 근로자의 2/5는 교대근무(남성 36%, 여성 41%)를 한다고 보고하였다.

근로자들은 대체로 근무일정에 대한 통제력을 갖거나 자신의 의견이 반영되는 것을 선호한다. 미국 근로자의 1/3 이상 (36%)은 근무시간이 고용주에 의해 정해진다고 답했으며, 11%는 정해져 있는 여러 일정 중에서 선택을 할 수 있다고 답했으며, 39%는 일정 한도내에서 일정을 조율할 수 있으며, 14%는 자신이 일정을 결정할 수 있다고 답했다. 블루칼라 직업군 종사자는 고용주에 의해 근무시간이 정해지는 비율이 가장 높았다. 당연하게도, 자영업자는 자신의 근무일정에 대한 가장 높은 수준의 결정권을 갖고 있다 (표79). 또한 시간제 직원들은 상근직 직원에 비해 근무일정에 대한 더 많은 통제력을 갖고 있다.

기업의 규모 또한 근로자의 근무일정에 대한 통제력과 관련이 있다. 대기업은 근로자가 정해진 일정들 중에 선택할 수 있도록 하며, 소기업의 근로자들은 자신의 일정을 결정하는 비율이 높다.

미국 근로자의 3명 중 2명은 직무 요구 충족을 위해 자유시간에도 일한다고 보고하였다. 이러한 경향은 특히 자영업자 (직원이 없는 자영업자 89%, 직원이 있는 자영업자 85%), 소기업 근로자 (69%, 대기업 근로자 65%), 고령의 근로자 (73%, 젊은 근로자 63%), 시간제 근로자 (70%) 에게 더 일반적이다.

표 79: 고용상태 및 회사 규모에 따른 근무시간 조정, 미국(%)

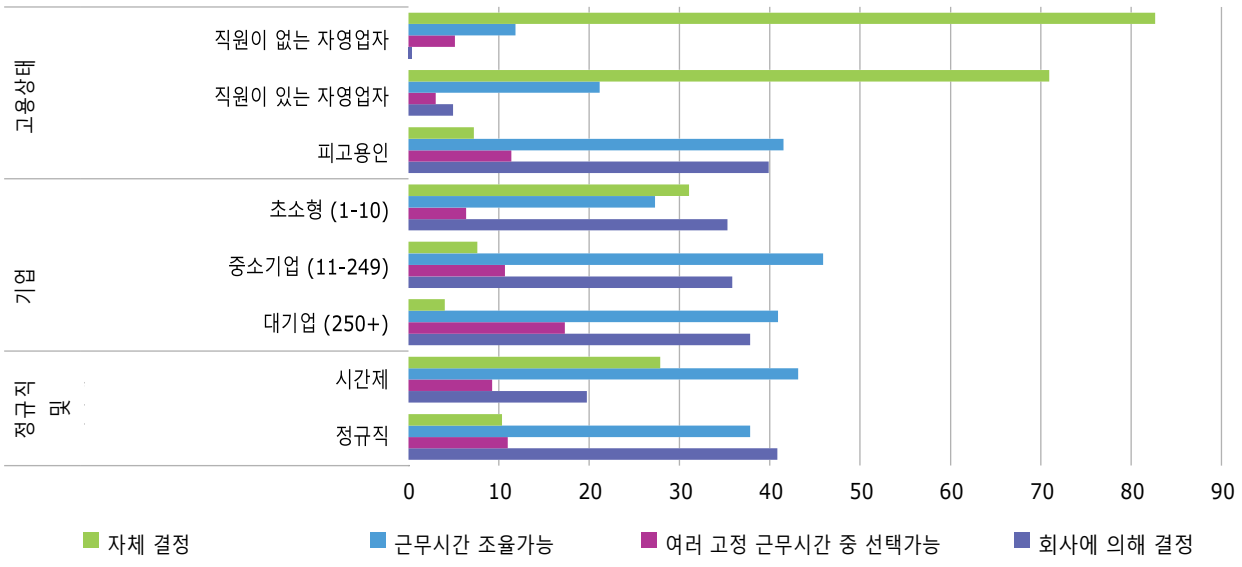


표 80: 직업별 유해한 사회적 행동에 대한 노출, 미국 (%)

	설문조사 전 1개월 이내				설문조사 전 12개월 이내			
	언어적 폭력	위협	원치않는 성적 관심	굴욕을 주는 행동	괴롭힘/희롱	성희롱	신체적 폭력	유해한행동 경험
공장 및 기계 운영직	6	2	9	9	16	9	6	29
서비스 및 판매직	16	4	5	13	6	7	2	26
사무직	14	2	7	9	7	8	0	23
기초 직업군	14	4	1	6	11	1	0	21
기술직	9	3	5	7	8	3	1	20
전문직	9	4	1	10	11	1	1	17
기능직	10	4	0	2	13	1	0	17
관리직	4	2	1	4	3	0	0	8

참고: *모든 항목은 양자택일 항목이며, 해당 수치에 대한 모든 답변은 '그렇다'이다.*

자유시간에도 일을 하는 근로자의 비율은 업무를 완료하기 위한 충분한 시간이 없다고 보고한 근로자의 비율을 훨씬 능가하며, 이러한 상황이 수용될 수 있는 노동 문화가 있음을 시사한다.

유연성은 근로자들이 일과 삶의 균형을 유지하는데 도움을 준다. AWCS는 직업의 유연성을 조사하기 위해 근로자들이 가족 및 개인 문제를 위해 쉽게 휴가를 낼 수 있는지 물었다. 근로자의 ¼ 이상이 휴가를 내는 것이 전혀 어렵지 않거나 별로 어렵지 않다고 답했으며, 전문직 근로자는 가장 높은 비율(39%)로 유연성이 있다고 보고한 반면, 공장 및 기계운영직 근로자는 가장 낮은 비율의 응답을 하였다 (10%). 유연성과 관련하여 성별의 격차는 거의 없었다.

마지막으로 AWCS는 근로자들이 정규적으로 꾸준하게 연중 내내 근무하는지, 예측가능한 계절직업을 갖고 있는지, 예측이 어려운 불규칙적인 일을 하는지 묻는다. 10명 중 1명의 근로자는 비정규적 근무를 한다고 보고 하였으며, 이는 특히 자영업자 (직원이 없는 자영업자 33%, 직원이 있는 자영업자 26%) 와 시간제 근로자 (21%)에게 해당된다. 시간제 근로자들은 높은 비율의 비정규적 노동시간을 갖고 있는데, 이는 많은 저임금 직종의 시간제 근로자들이 근무시간에 대한 제한을 갖고 있음을 반영한다.

사회적 환경

직장 내 사회적 환경은 유해한 사회적 행동, 사회적 지원의 수준, 근로자에 대한 존중, 관리의 질에 대한 근로자의 인식으로 결정된다. 유해한 사회적 행동에는 여러 유형이 있다..

AWCS는 근로자들에게 지난 한달동안 언어 학대, 위협, 원치 않는 성적 관심, 굴욕적인 행동에 대한 노출이 있었는지 묻고, 지난 12개월 동안 괴롭힘, 희롱, 성희롱, 또는 신체적 폭력을 경험한 적 있는지 물었다.

근로자의 21%는 해당 기간내에 이러한 행동 중 하나 이상을 경험했다고 보고하였다. 남성과 여성사이의 응답률에는 큰 차이가 보이지 않지만, 여성이 이러한 유해한 사회적 행동을 경험할 가능성이 약간 더 높다. 그러나 근로자가 경험하는 유해한 사회적 행동의 유형은 성별에 따라 크게 다르다. 여성은 남성에 비해 원치 않는 성적 관심과 성희롱을 경험할 비율이 약 4배정도 높다.

연령에 따른 차이도 크다. 고령의 근로자는 젊은 근로자와 경력직 근로자에 비해 유해한 사회적 행동을 경험할 가능성이 훨씬 낮다. 젊은 근로자 4명 중 1명 이상은 해당 기간내에 최소 한가지 유형의 유해한 사회적 행동을 경험했다고 보고하였으며, 중견 근로자의 5명 중 1명, 고령 근로자의 6명 중 1명이 이와 같은 경험을 하였다.

직업별 차이는 일반적으로 나타나는데, 공장 및 기계 운영자는 이러한 행동을 경험할 가능성이 가장 높고 (29%), 관리직 근로자는 이에 대한 비율이 가장 낮다 (8%). 서비스 및 판매직 근로자들 또한 유해한 사회적 행동에 대한 노출 비율(26%)이 높으며, 보통 언어폭력 및 굴욕적인 행동에 대한 노출이다 (표 80).

또 다른 주목할 만한 차이는 상근직 근로자와 시간제 근로자 사이에서 발견된다. 상근직 근로자의 19%가 모든 유형의 유해한 사회적 행동을 경험하는 반면, 시간제 근로자는 26%가 경험하고 있다. 이러한 격차에 대한 가장 흔한 유해 행동은 성희롱과 원치 않는 성적 관심이며, 이를 경험하는 시간제 근로자의 비율을 10%가량 더 높고 언어학대를 경험하는 비율도 크다 12%). 상근직과 시간제 근로자 사이의 이러한 차이는 시간제 직종에 종사하는 여성의 비율이 높고, 여성들이 겪는 성희롱 및 원치 않는 성적 관심의 비율이 높기 때문이다.

표 81: 직업별 관리의 질, 미국(%)

	상사의 존중을 받음	상사의 인정을 받음	상사가 사람들을 함께 일하도록 도움	상사가 직무완료를 도와줌	상사가 유용한 피드백 제공	상사가 자기개발을 독려함
기초 직업군	95	84	77	82	81	84
기능직	92	67	78	78	72	86
전문직	89	80	76	77	76	83
기술직	88	78	78	79	81	82
사무직	88	74	71	75	73	83
서비스 및 판매직	85	74	71	78	68	74
공장 및 기계 운영직	81	78	61	68	73	72
관리직	75	64	63	63	62	70

참고: *모든 항목은 양자택일이며, 선택된 답변은 '그렇다'이다. 군인 및 농업 근로자는 표시되지 않음.*

사회적 지원은 동료, 관리자, 노동조합 및 노동자위원회와 같은 공식적인 근로자 조직 등에게서 제공된다. 훌륭한 관리는 유해한 문제의 발생빈도를 줄이고 친사회적인 행동과 근로자의 개발을 장려한다. 노동자 조직은 더 나은 근로환경을 구축하는데 도움을 줄 수 있다.

근로자의 87%은 관리자가 자신을 존중해준다고 생각하며, 79%는 관리자가 근로자의 개발을 장려한다고 답했고, 75%는 관리자가 업무완수에 도움을 주고 근로자를 인정해준다고 답했으며, 73%는 관리자가 유용한 피드백을 제공하고 근로자들이 함께 일하도록 격려한다고 응답하였다. 관리의 질에 대한 평가는 직업별로 매우 다르다 (표 81).

관리직 근로자들은 자신의 관리자에게 가장 낮은 점수를 주었으며, 기초 직업군 근로자는 모든 범주에 대해 평균적으로 가장 높은 점수를 주고 있다.

기술 및 재량

직무의 기술 및 재량에 대한 측면은 근로자가 업무를 위해 사용하는 기술, 자신의 재량을 통해 업무 방식에 대한 결정을 내리는 능력, 근로자의 개발 및 역량 구축을 위해 제공되는 교육의 기회로 구성된다. 기술에 대한 평가는 특히 문제해결, 새로운 것에대한 학습, 자신의 아이디어 적용과 같은 인지적 참여에 중점을 둔다. 결정허용범위 또는 재량은 근로자가 작업의 속도, 순서 또는 방식에 대한 결정을 내릴 수 있는 능력을 말한다. 교육에 관해서는 고용주로부터 제공되는 교육과 실무훈련에 대한 질문을 포함한다.

근로자의 80%이상은 자신의 직무를 통해 문제해결, 새로운 것에 대한 학습, 자신의 아이디어를 적용할 수 있는 기회를 갖는다고 응답했다. 이와 대조적으로 근로자의 68%는 자신의 직무에 복잡한 업무들이 포함되어 있다고 답하였다.

여성은 남성에 비해 문제해결 (남성 87% 여성 75%)과 복잡한 업무 (남성 71% 여성 64%)에 있어 인지적 기술을 사용하는 경향이 적다.

문제 해결은 관리자의 주요 직무 이고, 복잡한 작업은 전문직과 기능직 근로자에게 일반적이다 (표 4). 직무에 자신의 아이디어를 적용하는 능력은 직업별로 크게 다르다. 관리직 및 전문직 근로자의 90%는 업무에 자신의 아이디어를 적용할 수 있다고 답했다. 이는 업무에 자신의 아이디어를 적용하는 자영업자의 비율과 비슷하다 (직원이 없는 자영업자 95%, 직원이 있는 자영업자 97%). 한편, 공장 및 기계 운영자의 68%, 기초 직업군 근로자의 73%가 업무에 자신의 아이디어를 적용한다.

결정허용범위는 직무에 이러한 기술을 적용할 수 있는 능력으로 볼 수 있다. 결정허용범위는 직업별로 상당히 다르다. 일반적으로 화이트칼라 근로자는 블루칼라 근로자에 비해 결정허용범위가 훨씬 크지만 예외도 존재한다. 예를 들어 관리직은 전문직 근로자에 비해 작업 순서에 대한 통제력이 적은데, 이는 아마도 대규모의 감독자 역할 또는 관리 관행에 대한 표준화 때문일 수 있다.

결정허용범위에 대한 응답을 살펴보면, 근로자들은 자신과 함께 일하는 사람에 대한 결정권이 가장 적다. 소기업 근로자는 대기업 근로자에 비해 이에 대한 영향을 끼친다고 보고하는 비율이 크다 (41%와 18%).

전 분야에 걸쳐 근로자의 4명 중 3명에 해당하는 상당 수의 근로자가 직무와 관련된 공식적인 교육을 받는다. 전체적으로 근로자의 45%가 고용주에 의해 제공되는 교육을 받았으며 (자영업자의 경우 스스로 제공), 근로자의 59%는 12개월 이내에 현장 교육을 받은 적이 있다고 응답하였다.

표 4: 직업별 인지적 요구 및 결정허용범위, 미국(%)

	인지적 측면				결정허용범위			
	문제해결	복잡한 업무	새로운 것 학습	자신의 아이디어 적용	업무 순서	업무 방식	업무 속도	동료 선택
관리직	91	66	90	95	68	87	88	28
전문직	87	82	88	94	87	85	81	29
기술직	84	74	87	90	84	77	83	32
사무직	80	61	85	74	64	55	71	17
서비스 및 판매직	80	58	81	85	76	74	82	23
기능직	84	80	86	87	72	84	76	44
공장 및 기계 운영직	69	60	78	68	35	41	59	18
기초 직업군	68	61	75	73	49	59	75	25

참고: *한 항목을 제외한 나머지는 양자택일 항목임, 해당 수치에 대한 답변은 '그렇다'이다.'자신의 아이디어를 적용할 수 있는 능력'은 5점만점의 리커트 척도이며, 해당 수치에 대한 답변은 '적어도 가끔'이다.*

젊은 근로자는 고령의 근로자에 비해 현장 교육을 받을 가능성이 더 높으며 (74%와 47%), 이는 아마도 이들이 노동시장에 참여한지 얼마 되지 않았거나, 기술습득을 위해 더 광범위한 교육이 필요하기 때문일 수 있다.

전망

직업의 전망은 경력 개발의 기회, 고용보장에 대한 인식 (실직에 대한 우려로 측정됨), 비슷한 급여의 새로운 일자리를 찾는 것에 대한 자신감의 수준에 대한 근로자의 생각을 측정한다.

전체 근로자의 약 37%는 현재의 직업이 승진에 대한 좋은 전망을 제공한다고 생각한다. 기술직, 공장 및 기계 운영직, 전문직은 승진의 전망에 대해 가장 긍정적인 그룹이다 (10명 중 4명이 좋은 전망이라는 것에 매우 동의 및 동의한다). 흥미롭게도 공장 및 기계 운영직 근로자는 실업에 대한 가장 높은 비율의 우려를 보였으며, 유사한 일자리를 찾는 것에 대한 자신감에 대해서는 가장 낮은 비율을 보였다. 이는 자동화, 재배치, 작업의 패턴 변화에 대한 우려가 조합된 결과인 것으로 보인다.

근로자들이 인식하는 직업의 전망과 관련하여 가장 큰 차이점 중 일부는 연령, 고용상태, 기업의 규모로 볼 수 있다. 고령의 근로자는 승진이 대한 전망이 제한적이라고 생각하는 비율이 높다. 자영업자는 피고용인에 비해 승진에 대한 좋은 전망이 있다고 생각하는 비율이 낮다. 그러나 이는 향후 6개월 내의 실업에 대한 자영업자들의 우려가 훨씬 낮다는 점에서 상쇄된다.

기업 규모와 관련하여 대기업 근로자는 소기업 근로자에 비해 전망이 좋다고 생각하는 비율이 훨씬 높다. 그러나 기업의 규모과 실업에 관한 우려 사이에는 명확한 연관성을 찾을 수 없다. 이는 대부분의 근로자들이 언제든지 해고될 수 있으며 (어떤 이유로든 경고없이 해고될 수 있음), 이는 모든 규모의 기업에 적용되기 때문이다.

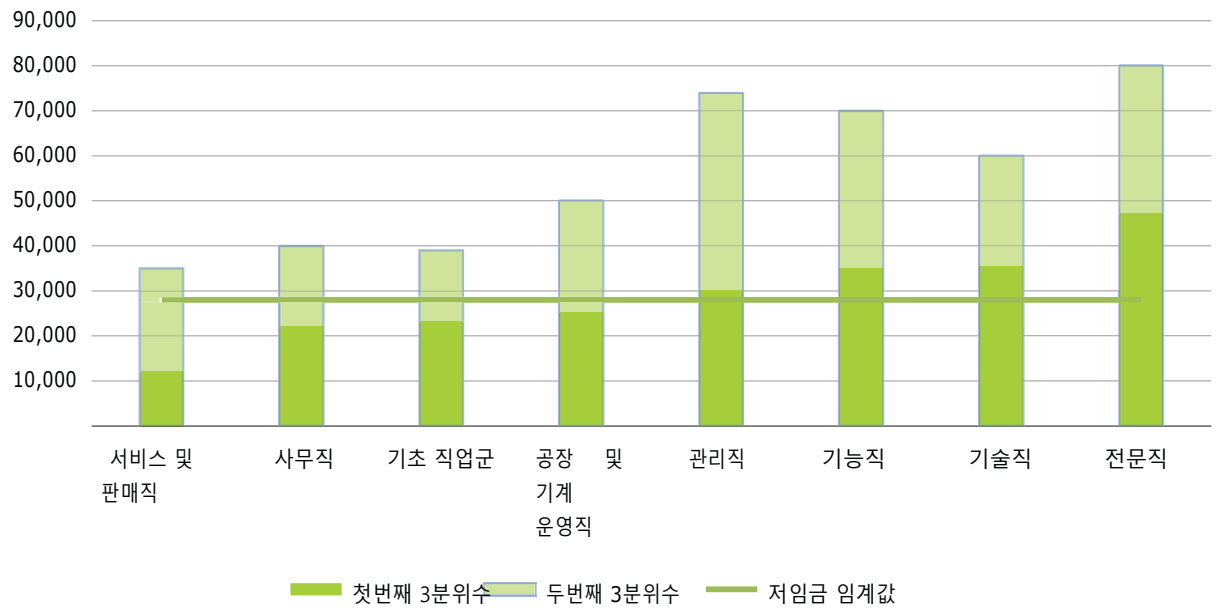
일반적으로 근로자들은 직무의 이동성, 특히 비슷한 급여 수준의 일자리를 찾는 능력에 대해 상당히 중립적인 의견을 갖고 있따. 연령별로는 명확한 차이가 있으며, 젊은 근로자는 중년 및 고령의 근로자에 비해 (각각 52%, 42%, 32%) 취업의 기회에 대해 훨씬 더 낙관적이다. 관리직 및 전문직과 같이 높은 수준의 교육수준을 갖춘 근로자들은 비슷한 급여를 가진 새로운 일자리를 찾는 것에 대해 더 자신감을 갖고 있다.

소득

소득(직원의 임금, 자영업자의 소득)은 근로생활의 중요한 요소이다. 모든 분야에 대한 2015년 미국 근로자의 연간 중간소득은 USD 42,000 (€36,810)이며 평균 연간소득은 USD 53,199 (€46,620)이다. 이는 소득의 분배가 편향되어 있으며, 고소득층의 소득이 평균치를 높이고 있다는 것을 의미한다.[24]소득에 대한 차이는 직업, 분야, 고용상태, 기업 규모를 포함한 모든 측면에서 관찰된다.

24 CPS 데이터에 따르면, 중간소득 및 평균소득은 각각 USD 40,000 (€35,050) 와 USD 52,932 (€46,390) 보다 약간 낮다.

표 82: 저임금 임계값 대비 평균 소득, 첫번째 및 두번째 3분위수, 미국(USD)



미국의 경우, 소득의 3분위수 중 하위와 중간 부분을 구분하는 소득의 수준은 연 USD 27,000 (€23,660)이며, 중간과 상위 부분 사이의 구분점은 연 USD 55,000 (€48,200)이다. 남성의 소득 분배는 소득이 높을수록 편향되어 있으며, 3분위수 중 가장 상위에 있는 남성의 소득은 USD 30,000 (€26,290) 인 반면, 여성의 소득은 USD 20,000 (€17,530)이다. 남성의 임금은 상위 2번째 3분위수에서 훨씬 더 많이 편향되며, 남성의 소득은 USD 64,000 (€56,090), 여성의 소득은 USD 45,900 (€40,230) 이다.

일반적으로 더 높은 교육수준을 요구하는 직업은 더 높은 급여를 제공한다. 관리직 및 전문직의 상위 3분위수는 각각 USD 74,000 (€64,850) 와 USD 80,000 (€70,110) 이상의 급여를 받는 반면, 기능직 근로자의 급여는 USD 70,000 (€61,350)이다. 직원이 없는 자영업자는 직원이 있는 자영업자에 비해 훨씬 소득이 적다.

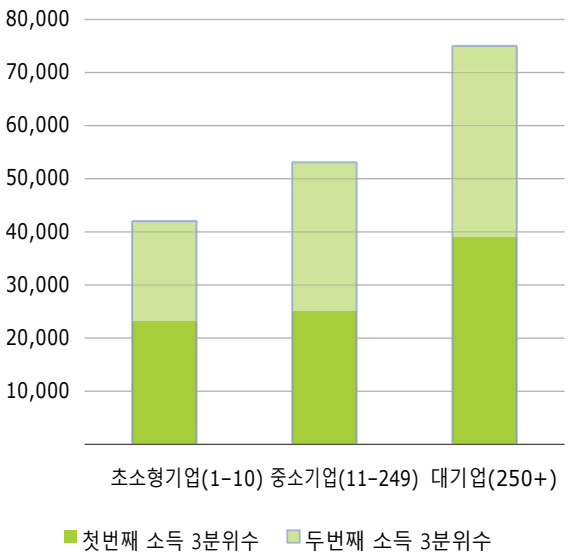
미국 근로자들의 많은 수가 종사하는 직종은 저임금 직종이다. 저임금에 대한 비율은 특히 서비스 및 판매직, 사무직, 공장 및 기계 운영직, 기초 직업군 사이에서 높다. 이러한 직종에 종사하는 근로자의 1/3이상 저임금 미만의 소득을 갖고 있으며 이는 전국 중간소득의 2/3이다 (표 82). 분야별로 보았을때, 저임금 근로자의 비율이 1/3을 넘는 분야는 상업 및 접객업이다. 직업별 소득 격차는 성별에 따른 소득의 격차를 설명해줄 수 있는데, 이는 서비스 및 판매업과 같은 저임금 직종에 종사하는 여성이 많기 때문이다.

상대적으로 소득의 수준이 낮은 관리직 근로자들도 상당 수 존재한다. 이는 상업 및 접객업과 같이 상대적으로 저임금인 분야에 다수의 관리자들이 고용되어 있으며, 약 1/3에 해당하는 관리직 근로자의 직무가 더 높은 임금을 수반하지 않음을 보여준다.

또한 소득이 USD 23,360 (€20,470)을 초과하는 관리자는 공정 노동 기준법에서 면제되기 때문에 초과근무수당을 받을 수 없다. 이는 주당 40시간 이상 근무하는 관리자의 비율(36%)을 고려할때 두드러지는 특징이다 (표 78).

기업의 규모는 소득에 영향을 미치는 것으로 보인다. 소기업(1-10명) 근로자의 소득이 가장 낮고, 중간 규모의 기업 근로자는 이보다 소득이 조금 더 많으며, 대기업 근로자의 소득은 가장 높다. 대기업 근로자는 소기업 근로자에 비해 거의 2배에 달하는 급여를 받는다 (표 83).

표 83: 회사규모와 첫번째 및 두번째 소득 3분위, 미국(USD)



여성은 시간제 근무를 하는 비율이 조금 더 높으며, 초과근무수당을 받는 비율은 적다. 또한 여성은 남성에 비해 성과급을 받는 비율이 적다.

근로생활에 대한 관점

근로자가 자신의 직업에 대한 목적과 의미를 찾을 수 있게 하는 요소는 여러가지가 있다. 이러한 요소중에는 직업의 질이 포함된다. 그러나 각 차원에 대한 중요도는 사람에 따라 다르다. 따라서 AWCS는 근로자에게 직업에 대한 만족도와 직업에 대한 의미를 찾는지, 그렇다면 이유가 무엇인지에 대한 질문을 한다.

의미있는 일

조사결과에 다르면 대부분의 근로자는 자신의 업무에서 만족감을 느낄 뿐만 아니라 자신의 직무가 유용하다고 느끼고 성취감을 느끼며 사회에 긍정적인 영향을 미치며, 직무를 통해 자신의 재능을 최대한 활요하며 목표의식을 얻는다고 답변하였다.

미국 근로자의 5명중 4명은 자신의 직업이 항상 또는 대부분의 경우 이러한 의미를 제공한다고 답했다. 고령의 근로자는 이러한 질문에 대해 긍정적인 답변을 하는 비율이 약간 더 높았다. 교육 수준에 관계없이, 여성은 (특히 청년층 및 중년층 여성) 일반적으로 남성에 비해 직업에 대한 의미를 도출할 가능성이 더 높다 (표 84). 이는 사회에 긍정적인 영향을 미칠때 특히 더 그러하다.

직업 만족도와 근로환경 사이의 관계를 추가적으로 조사하기 위해 근로환경의 차원 (위험, 환경, 강도)과 직업 만족도 사이의 상관관계에 대한 회귀분석을 실시하였다.

전반적으로 이 결과는 직무 만족도를 위한 근로환경의 중요성을 보여주며, 특히 관련성이 높은 조건을 강조한다.

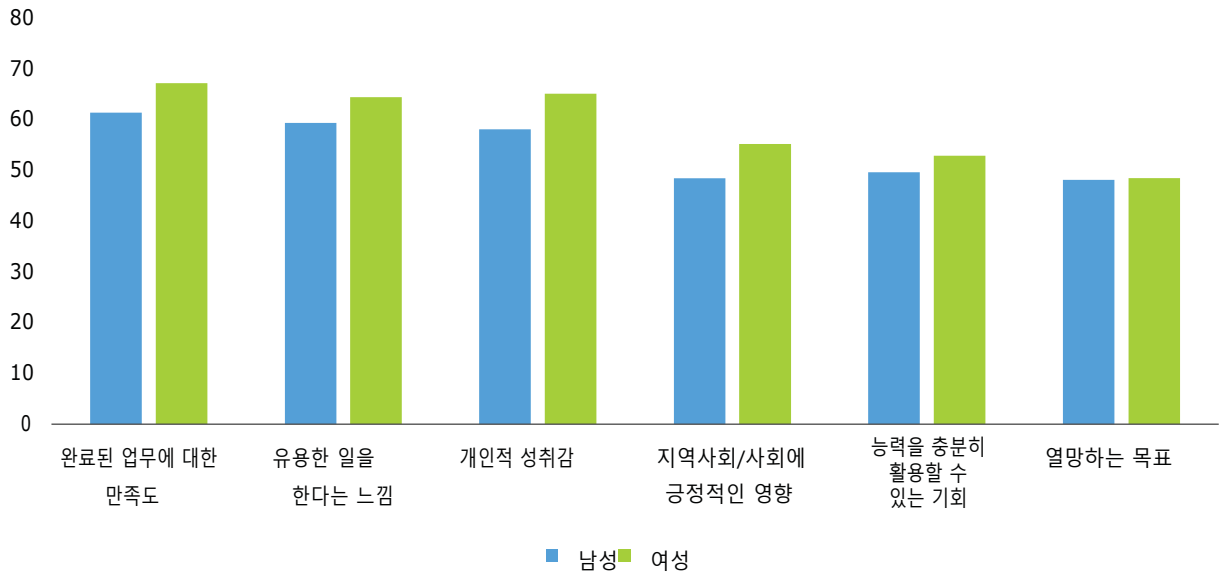
긴 노동시간, 노동의 강도, 직장 내 괴롭힘에 대한 경험, 물리적 위험 등을 포함한 여러 특성은 직업 만족도에 부정적인 영향을 준다. 시간제 근로자는 자신의 직업에 만족하지 않을 가능성이 높다. 반면, 높은 만족도에 영향을 주는 주요 특성에는 독립성, 창의적인 업무, 좋은 경력 전망, 사회적 지원 (동료 및 관리자)이 포함된다. 또한 자신의 직업이 의미있다고 생각하는 근로자들은 높은 만족도를 갖고 있다.

일과 삶의 균형

마지막으로, 회귀분석을 통해 작업장의 특성과 일과 삶의 균형에 대한 인식 간의 관계를 조사하였다. 근로환경을 고려 대상에 포함시키면, 근로자의 일과 삶의 균형에 영향을 미치는 변수가 많이 있다.

여성은 자신의 일과 가정생활 사이에 불균형이 있다고 답변하는 비율이 높으며, 이는 가사책임에 대한 잠재적인 불균형에 의해 발생한다고 볼 수 있다. 서비스 및 판매직 근로자는 일과 생활 사이에 적절한 균형이 없다고 답변하는 반면, 공공행정 및 보건 분야의 근로자는 긍정적인 답변을 하는 비율이 더 높다. 교대근무와 윤번교대 같은 규칙적이지 않은 근무일정의 높은 빈도 또한 일과 삶의 균형을 열악하게 하는 원인이 된다.

표 84: 성별에 따른 의미있는 노동, 미국(%)



예상대로, 40시간 이상 근무하거나 야간근무를 하는 근로자는 일과 삶의 균형이 좋지 않다고 보고한다. 반대로 재택 근무는 더 나은 일과 삶의 균형과 관련있는데, 이러한 발견은 매우 흥미로우며, 재택근무의 영향에 대해 논의해볼 수 있다.

결론

미국 근로자들의 경험은 복잡하고 다차원적이다. AWCS의 조사결과에 따르면, 긴 노동시간, 긴 근무일, 비전형적인 근무일정, 빠른 업무속도는 직무의 강도를 극심하게 한다. 근무시간에 대한 압력은 많은 근로자들의 개인 생활에 영향을 끼치며, 근로자의 50%는 직무요구를 충족하기 위해 자신의 자유시간에도 일을 한다.

이러한 높은 수준의 압력에도 불구하고, 근로자들은 자신의 직무 수행방식에 대해 상당한 수준의 재량권을 행사할 수 있으며, 높은 수준의 독립성을 갖고 일한다고 보고하였다. 대다수의 근로자들은 복잡한 업무를 수행하고 매일 새로운 것을 학습하고 있다. 또한 많은 근로자들이 자신의 관리자 및 동료로 부터 지원을 받고 있다고 느낀다. 회귀분석은 이러한 감정이 전체적인 직업 만족도와 높은 상관관계가 있음을 보여준다. 결론적으로 긍정적인 근무 환경은 미국 근로환경의 일부 부정적인 요소를 상쇄시키는데 도움을 준다.

물리적 위험에 대한 전반적인 노출의 비율은 상대적으로 낮지만, 대다수의 근로자들은 노동시간의 25% 이상 반복적인 신체활동에 노출되어 있음을 보고하였다. 놀랍게도 많은 노동자들이 직장에서 적대적이거나 위협적인 사회 환경에 노출되어 있다. 이러한 경험에 대한 빈도는 나이, 성별 및 교육수준에 따라 다양하며, 젊은 여성과 중년 여성은 원치 않는 성적 관심을 경험하는 비율이 높고 젊은 남성은 언어 폭력을 경험하는 비율이 높다.

일반적으로 높은 교육수준과 관련된 화이트칼라 직종은 AWCS에서 다룬 모든 차원에서 가장 유리한 근로환경을 갖고 있다. 교육적 성취는 일자리에 대한 접근성을 향상시킬뿐만 아니라 근로 조건이 좋은 일자리에 대한 접근성을 향상시킵니다. 한편, 높은 수준의 훈련과 연관된 블루칼라 직종을 높은 수분의 물리적 위험을 경험하지만, 일반적으로 직업 전망에 대해 더 낙관적이며, 평균 이상의 급여를 받으며, 기술 및 재량의 측면에 대해 긍정적인 비율을 보여준다.

개선이 필요한 분야는 서비스 및 판매직, 공장 및 기계 운영직, 기초 직업군이며, 이는 전체 고용의 상당 부분(약 40%)을 차지하는 직종들이다. 서비스 및 판매직, 사무직은 여성지배적인 직종이기 때문에 이 분야의 불리한 근로환경에 대해 다루는 것은 성별의 격차를 해소하는데 도움이 될 것이다. 이 분야의 직종은 낮은 급여, 낮은 수준의 인지적 참여, 높은 비율의 유해한 사회적 행동으로 특징지어진다. 기능직과 공장 및 기계운영직 근로자들을 위해 물리적 위험에 대한 높은 수준의 노출을 줄여야 한다.

궁극적으로 근로환경은 직무에 대한 만족도와 밀접한 관련이 있다. 창의성, 사회적 지원, 자율성을 증진하는 동시에 유해한 조건, 오랜 노동시간, 근무의 강도를 줄이면 자신의 직업에 대한 근로자의 만족도를 높이고 경체 전체에 유익한 영향을 줄 수 있다.

8 중앙아메리카

소개

2011년에 시행된 근로환경 및 보건 (ECCTS)에 관한 최초의 중앙아메리카 설문조사는 다음 조직들간의 협력의 결과이다:

- Saltra 프로그램, 2003년 시작된 대학교 기반의 프로그램으로 산업안전보건에 대한 국가적 및 지역적 역량 구축을 목적으로 함.
- 바르셀로나 폼페우파브라대학교의 산업보건연구센터
- 휴스턴 텍사스대학 보건과학센터
- 스페인 국립산업안전보건원 (재정적 지원)
- 이베로 아메리카 사회보장기구(OISS) (재정적 지원)

설문조사는 다음과 같은 4가지 주요 목표를 갖고 있다: 안전 및 보건과 연관된 고용 및 노동환경에 대한 이해, 직업적 요인에 대한 노출과 건강 문제 간의 잠재적 연관성 식별, 근로자의 건강 보호를 위한 자원 및 예방조치에 대한 평가, 국가의 공공안전 및 보건 정책 장려.

설문조사는 중앙아메리카의 스페인어권 국가 6곳을 대상으로 하며, 이는 코스타리카, 엘살바도르, 과테말라, 온두라스, 니카라과, 파나마이다.
임금 근로자와 자영업자를 포함한 총 12,024명의근로자가 조사 대상이 되었으며, 국가별로 동일한 수의 근로자에게 설문조사가 시행되었다. 근로자들은 자신의 직업, 분야, 작업장의 환경, 근로조건, 그밖의 다양한 혜택과 위험에 관한 질문을 받았다. 다른 조사와 마찬가지로, 근로환경에 대한 질문에는 물리적 위험에 대한 노출, 노동 시간, 근무의 강도, 결정허용범위, 사회적 환경 및 소득에 대한 내용이 포함된다. 이러한 질문들은 EWCS와 상당히 비슷하며 대륙 전체의 근로자들을 비교할 수 있는 기회를 제공한다. 두번째 ECCTS는 2018년에 완료되었으며 결과는 2019년에 나올 것으로 예상된다. 본 챕터에서는 첫번째 조사에 대한 결과를 간략히 설명한다.

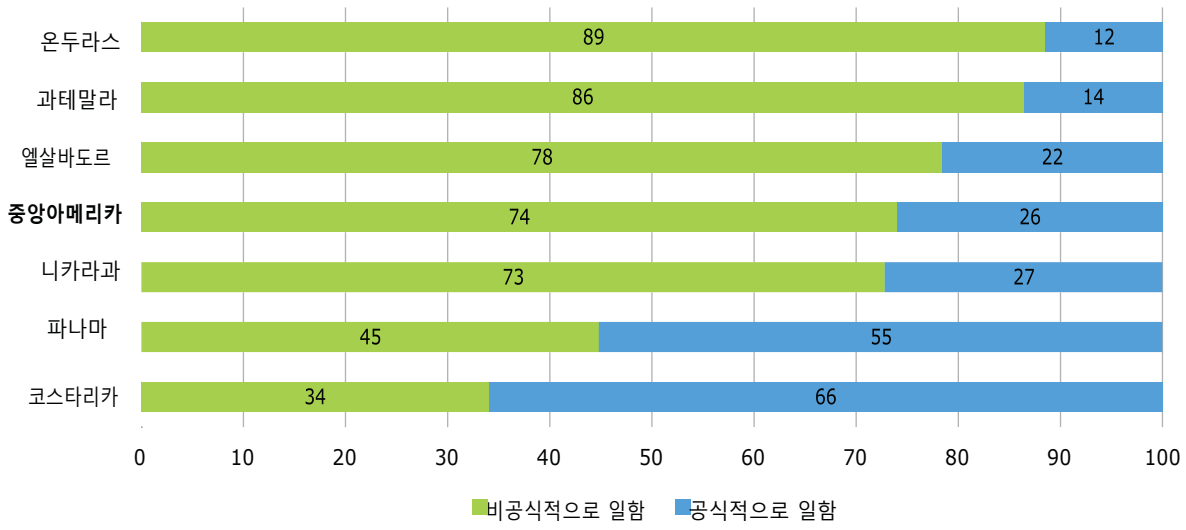
노동시장 개요

중앙아메리카는 벨리즈 (약 35만명의 주민)와 본 챕터에서 다루고 있는 6개의 스페인어권 국가들 (코스타리카, 엘살바도르, 과테말라, 온두라스, 니카라과, 파나마)로 구성되어 있다.
2014년 이 지역의 인구는 약 4천7백만명으로 200년 이후 27%가 증가했다.[25] 1천6백만명의 인구를 가진 과테말라는 이 지역에서 가장 인구가 많은 나라이며, 온두라스(8백만명), 니카라과 및 엘살바도르 (각 6백만명), 코스타리카 (5백만명), 파나마 (4백만명) 보다 훨씬 앞서있다.
중앙아메리카는 문화적 및 사회적으로 다양한 지역이다. 이러한 다양성의 특징 중 하나인 토착민의 비율은 과테말라의 43%에서 코스타리카의 2%까지 다양하다. 동시에 이 6 개 스페인어권 국가들은 경제 구조와 노동 시장의 추세에 있어 특정한 유사점을 갖고 있다.
지난 30년간 중앙아메리카의 모든 국가들은 사회경제적으로 개선되었으며 이는 UN의 인간개발지수에 의해 측정되었다. 이 지표에 따르면 코스타리카는 이 지역에서 가장 높은 수준을 차지하며 개발 수준이 높은 국가로 간주된다. 다른 국가들은 중간 정도의 개발 수준을 갖고 있다. 이러한 개선은 기대수명 증가와 출산률 감소를 반영한다. 그러나 이 지역 전체 인구의 약 40%는 여전히 빈곤 상태에 있으며, 빈곤률은 62%의 온두라스에서 25%의 코스타리카와 파나마까지 다양하다.

노동시장을 살펴보면, 중앙아메리카의 노동인구는 전체인구의 44%를 차지한다. 1999년에서 2010년사이, 여성의 노동 참여는 35%에서 43%로 증가한 반면, 남성의 노동 참여는 84%에서 79%로 감소하였다. 여성의 노동참여률은 증가했지만, 여성들의 직업은 낮은 급여와 높은 불안정성을 갖고 있다. 여성은 남성에 비해 시간제 근무에 종사하는 비율이 높고 비공식적인 분야에 종사하는 비율도 높다. 이는 노동시장에서의 남녀 불평등을 유발하는 특성이다.

25 따로 언급이 없는 한, 본 챕터는 Benavides et al (2014); Rojas and Gimeno Ruiz de Porras (2016) 에 대한 것이다.

표 85: 국가별 업무의 공식화, 중앙아메리카(%)



참고: *18-65세의 근로자.*
출처: *ECCTS 2011.*

이 지역의 노동시장은 몇가지의 만성적인 문제를 갖고 있다. 이는 지역간의 이주로 인한 다양한 결과와 높은 비율의 비공식적 노동 및 열악한 근로환경을 포함하며, 진화하는 경제구조 및 만성적인 비공식적 행위와 관련있다.

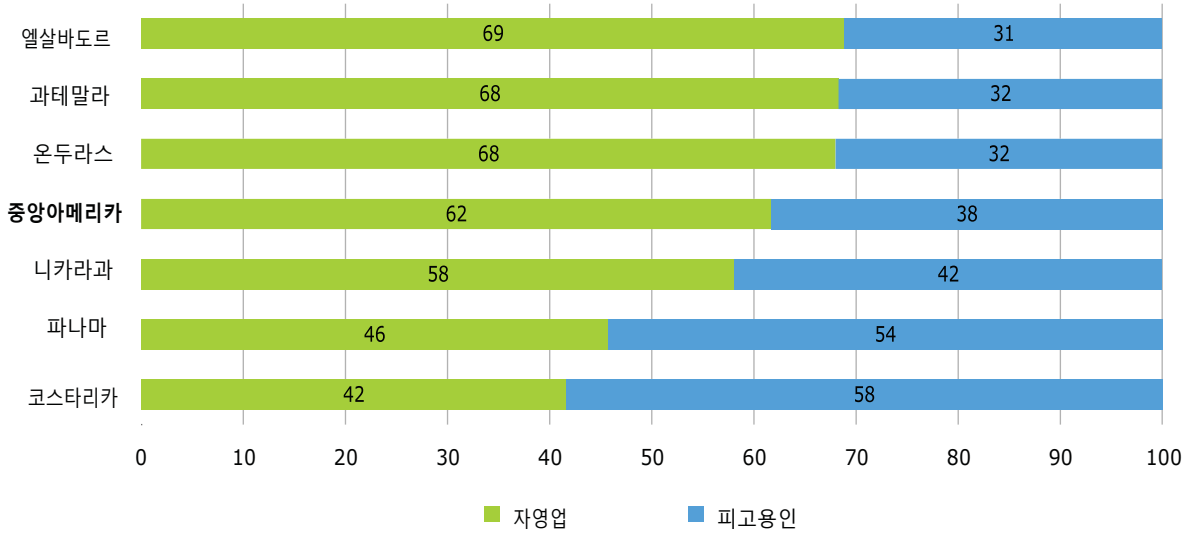
2015년 중앙아메리카 인구의 약 8%는 이 지역을 떠나 다른 지역에서 거주하였으며 주로 미국에 거주하였다. 또한 대륙 내 이주가 많은데, 니카라과에서 코스타리카로의 이동과 과테말라에서 엘살바도르로의 이동이 상당히 많았다. 이민으로 인한 국제송금은 해당 국가 소득의 중요한 원천이었으며, 더 나은 교육과 일자리, 사업 창출, 이민에 대한 새로운 기회를 허용하였다.

중앙아메리카의 노동시장은 널리 퍼져있는 비공식성과 함께 이중구조를 갖고 있다.

비공식 부문은 전 지역 근로자의 74%가 해당하는 고용원이다 (표 85). 온두라스는 가장 높은 비공식 노동률(89%)을 갖고 있으며 코스타리카는 가장 낮은 비공식 노동률(34%)을 갖고있다. 비공식 노동은 일반적으로 남성과 장년 근로자보다는 여성과 젊은이들 사이에서 흔하게 나타난다.비공식적 노동은 비공식적인 임금고용 또는 비공식적인 자영업이며, 노동 및 사회적 보호가 결여되어 있다.

일반적으로 이러한 노동은 제한된 자격, 낮은 교육수준, 현대적 생산과정에 적응하지 못하는 제한된 능력, 기회에 대한 접근성 부족으로 특징되어 진다. 건설업 및 노점상업은 비공식적 노동이 가장 일반적인 분야이다.

표 86: 국가별 고용상태, 중앙아메리카(%)



지역 전체적으로 자영업자가 임금 근로자에 비해 훨씬 일반적이며 (표 86), 이는 높은 정규 교육의 수준 때문이다. 대부분의 국가에는 임금 근로자와 자영업자 비율에 대한 성별의 차이가 거의 없는 것으로 나타났다.

지난 수십년 동안, 제조 및 서비스 분야, 특히 자유무역지대에 위치한 기업에 대한 자본투자로 인해 이 지역의 경제구조가 변화하였다. 이러한 최근의 발전으로 인하여, 전통적인 주요 경제활동의 원동력이었던 농업의 중요성이 상대적으로 감소하였다. 그럼에도 불구하고, 아직도 농업은 전체 근로자의 22%를 고용하고 있는 지배적인 분야이다. 이는 특히 과테말라에서 중요한 분야이며, 남성의 52%와 여성의 24%가 종사하고 있다. 농업은 파나마에서 가장 중요하지 않은 분야이지만, 여전히 노동인구의 상당부분(남성 16%, 여성 4%)이 이 분야에 종사하고 있다.

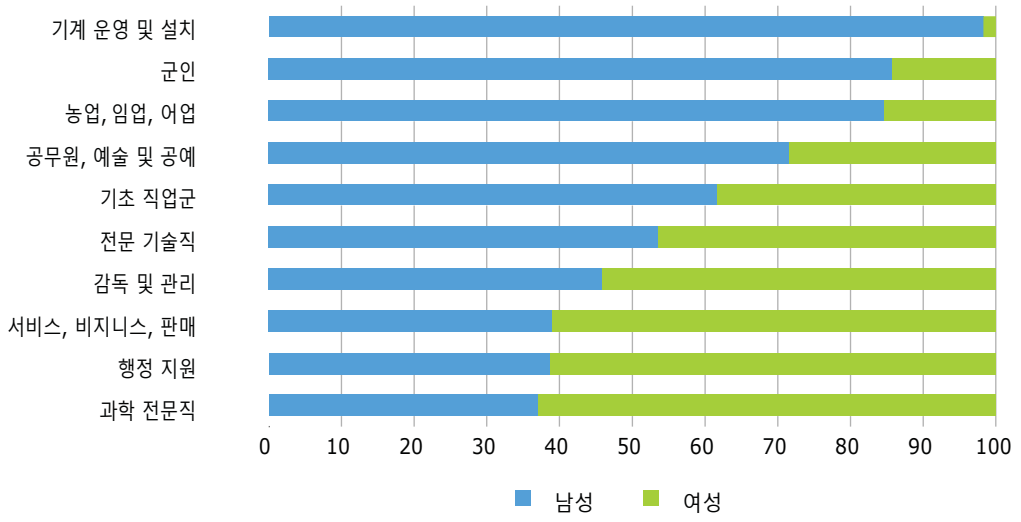
높은 비율의 일자리를 제공하는 다른 분야는 판매업 (도매 및 소매업)과 제조업이 있다. 이 분야들은 고용에 있어 성별의 영향을 많이 받는다. 판매업은 노동시장의 여성들에게 아주 많은 취업 기회를 제공하며, 엘살바도르와 온두라스의 50% 이상, 과테말라의 45%, 니카라과의 42%, 파나마와 코스타리카의 30%에 해당하는 여성들이 판매업에 종사하고 있다. 이에 대한 남성의 비율은 훨씬 낮으며 국가에 따라 15%-25%만이 이 분야에 종사한다. 노동 집약적인 특징을 가진 제조업 또한 여성들에게 중요한 고용기회를 제공한다. 국가별로, 이 분야에 종사하는 여성은 11%-19% (남성 5%-14%) 정도이다. 제조업은 엘살바도르와 온두라스의 여성들에게 특히 중요한 분야이다.

직업별로 성별에 따른 패턴이 특징적으로 나타난다 (표 87). 과학관련 직종, 감독 및 관리 직종에는 남성보다 여성이 더 많이 종사한다. 또한 비서직과 서비스 및 판매직은 여성지배적인 직종이다. 일반적으로 남성은 기계운영직, 농업직, 공무원, 예술, 무역, 그리고 기초직업군에 종사한다.

노동시장, 근로환경, 고용에 대한 정책 및 법률

본 보고서에서 다루는 중앙아메리카 국가들은 기본적인 원칙과 노동자의 권리를 다루는 8가지의 ILO핵심협약을 모두 비준하였다. 또한 코스타리카, 엘살바도르, 과테말라는 ILO가 우선적으로 고려하는 정부정책협약도 비준하였다. ILO 기술협약 비준은 파나마 66개에서 온두라스 14개까지 다양하며, 국가별 노사관계와 노동운동에 대한 다양한 역사를 반영한다. 이러한 국제적 장치들은 6개국의 국가법규에 반영되어 있다. 노사관계 규제와 관련한 주요 원칙은 각 국가의 헌법에 포함되어 있다. 중심이 되는 법령은 각 국가의 노동법이다. 노동법은 피고용인과 고용주의 책임, 임금 및 노동시간에 대한 최소 기준, 작업장에서의 안전 및 보건에 관한 기본적인 예방조치를 설명하고 있다.

표 87: 성별 및 직종별 고용, 중앙아메리카 (%)



또한, 노동법은 고용계약에 대한 규제와 가사, 운송, 해양, 어업, 농업과 같은 특정 분야의 근로자를 위한 조항을 포함하고 있다.
작업장의 환경을 포함한 산업안전보건, 사회보장에 대한 조항은 별도의 법령에 의해 규제된다. 단체교섭 및 협약 또한 중요한 규제의 대상이지만, 이에 대한 중요성은 국가별로 다르며 각 국가의 노사관계 제도와 노동운동을 반영한다. 노동 조합에 대한 비율은 과테말라 2.6%, 니카라과 5.3%, 파나마 12%, 엘살바도르 19%, 코스타리카 19.4%로 다양하게 나타난다. 하지만 단체교섭의 비율은 더 낮으며, 코스타리카의 근로자 10.6%, 니카라과 8%, 엘살바도르와 온두라스 5%만이 해당한다.[26] 노동조합이 존재하는 경우, 노동조합은 작업장의 안전 및 보건을 다루고 방재대책을 적용하는 위원회로서 작업장의 규정을 준수하도록 하는 중요한 역할을 한다.

근로의 질의 차원

물리적 환경

ECCTS 조사에는 물리적 환경과 근로자에게 영향을 미칠 수 있는 다양한 물리적 위험에 관한 질문이 포함되어 있다. 이러한 질문은 3가지 범주로 분류되는데, 이는 자세관련 및 인체공학적 위험 (반복적인 움직임, 무거운 짐 운반), 생화학적 위험 (독성물질 취급, 위험한 화학물질 및 연기에 대한 노출), 주변 및 환경위험 (극한의 온도에서의 작업, 소음에 대한 노출)을 포함한다.

자세관련 위험에 대한 질문에는 근골격계 질환과 관련된 위험 (반복적인 움직임, 무거운 짐 운반, 불편한 자세)이 포함된다. 생화학적 위험에는 독성물질 취급, 유해한 화학물질, 담배연기, 기타 가스 및 기체물질에 대한 노출과 감염성 물질 취급이 포함된다. 주변위험에 대한 질문에는 극한의 온도에서의 작업과 소음에 대한 노출이 포함된다.

표 88 는국가별로 최소 절반의 노동시간 동안 이러한 물리적 위험에 노출된 근로자의 비율을 보여준다. 이 지역에서는 자세관련 위험, 특히 반복적인 움직임이 가장 일반적인 것으로 나타난다. 코스타리카, 온두라스, 니카라과의 근로자 중 약 절반이 이러한 유형의 물리적 위험을 경험한다고 보고하였다. 다른 국가의 근로자들에 비해, 과테말라의 근로자는 무거운 짐 운반이나 불편한 자세 (각각 25%와 11%)에 많이 노출된다. 반면, 파나마의 근로자들의 자세관련 위험 비율은 가장 낮은 것으로 나타난다. 자세관련 위험은 특히 농업분야의 근로자들에게 빈번히 나타난다. 예를 들어, 파나마의 경우 전체적인 자세관련 위험률은 낮지만, 파나마 농업 종사자들의 93%는 일종의 자세관련 위험에 노출되어 있다. 따라서 자세관련 위험에 대한 비율은 해당 국가의 농업에 대한 중요성을 반영한다.

전체적으로, 생물학적 폐기물에 대한 노출은 가장 적은 비율의 위험 유형이다. 과테말라와 온두라스의 근로자들은 가장 높은 비율로 독성 및 화학물질에 대한 노출을 보고하고 있으며, 코스타리카의 근로자는 담배연기에 대한 노출의 비율이 가장 높다.

표 88: 국가별 물리적 위험에 대한 노출, 중앙아메리카(%)

	자세관련				생물학적 또는 화학적				주변	
	반복적인 움직임	무거운 무게	불편한 자세	진동	독성물질 취급	화학적 노출	담배 연기	생물학적	극한의 온도	소음
온두라스	56	22	6	9	21	17	7	1	31	18
니카라과	54	10	8	9	5	12	5	1	13	19
코스타리카	48	15	8	11	12	14	17	1	18	21
엘살바도르	47	15	7	20	8	17	9	3	24	26
과테말라	45	25	11	11	14	21	4	1	29	20
파나마	28	12	3	9	4	13	1	0	16	19

참고: *위험에 대한 노출은 절반 이상의 시간에 대한 노출임.*

26 Ilostat의 노조 및 단체교섭 적용 비율; 가장 최근연도.

모든 국가에서 남성은 여성에 비해 화학물질, 독성물질, 담배연기에 노출되는 비율이 높으며 (국가에 따라 2배까지 차이가 있음), 여성은 생물학적 폐기물에 노출되는 비율이 남성에 비해 높다. 이는 생물학적 위험에 노출될 위험이 높은 간호 및 간병 관련 분야가 여성지배적인 직종이라는 사실이 반영된 것으로 보인다.

마지막으로, 모든 국가의 근로자들이 높은 비율로 경험하는 주변위험은 극한의 온도이다. 최대 1/3의 근로자가 이를 경험하며 특히 남성 근로자의 비율이 높다. 엘살바도르에서는 소음에 대한 노출이 특히 빈번하다. 모든 국가에서 농업 및 건설 분야의 근로자는 외부 작업을 하는 경우가 많기 때문에 특히 주변위험에 대한 노출을 보고할 가능성이 높다.

근무의 강도

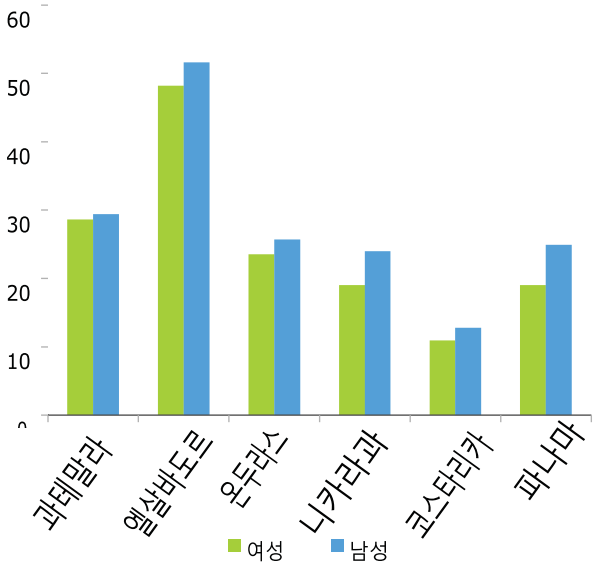
근로자들은 높은 강도로 일해야하는 빈도수에 대해 5점만점으로 응답하였다. 표 89는국가 및 성별에 따라 종종 또는 항상 높은 강도의 노동을 하는 근로자의 비율을 나타낸다. 모든 국가에서, 높은 강도의 노동은 여성에 비해 남성에게 더 많이 관찰된다. 엘살바도르에서는 가장 높은 비율(남성의 52%), 코스타리카에서는 가장 낮은 비율이 보고되었다.

지역 전체에서 근무의 강도에 대한 연령별 차이는 거의 없었다. 보편적으로임시직 근로자들 사이에서는 가장 높은 수준의 노동강도가 나타난다. 엘살바도르, 과테말라, 온두라스에서는 제조업 분야와 대기업에서 가장 높은 노동의 강도가 보고되었으며, 니카라과와 파나마에서는 농업 분야와 소기업에서 가장 높은 노동강도가 보고된다.

근무 시간의 질

근무 시간의 질은 근로자가 직장에서 소요하는 시간과 근무일정에 대한 통제력, 근무시간의 유연성을 측정하는 질문을 통해 평가되었다.

표 89: 국가별 근로강도, 중앙아메리카 (%)



참고: *선택된 답변의 범주는 '항상' 과 '종종' 이다.*

유연성있는 근무일정을 갖고 있다고 답한 응답자들은 자신이 업무 일정을 스스로 결정할 수 있는지 또는 외부요인 (관리자 또는 업무적인 제약)에 의해 일정이 정해지는지에 대한 여부를 질문받았다. 이러한 질문은 고용상태와 관계없이 모든 근로자들에게 제기되었다

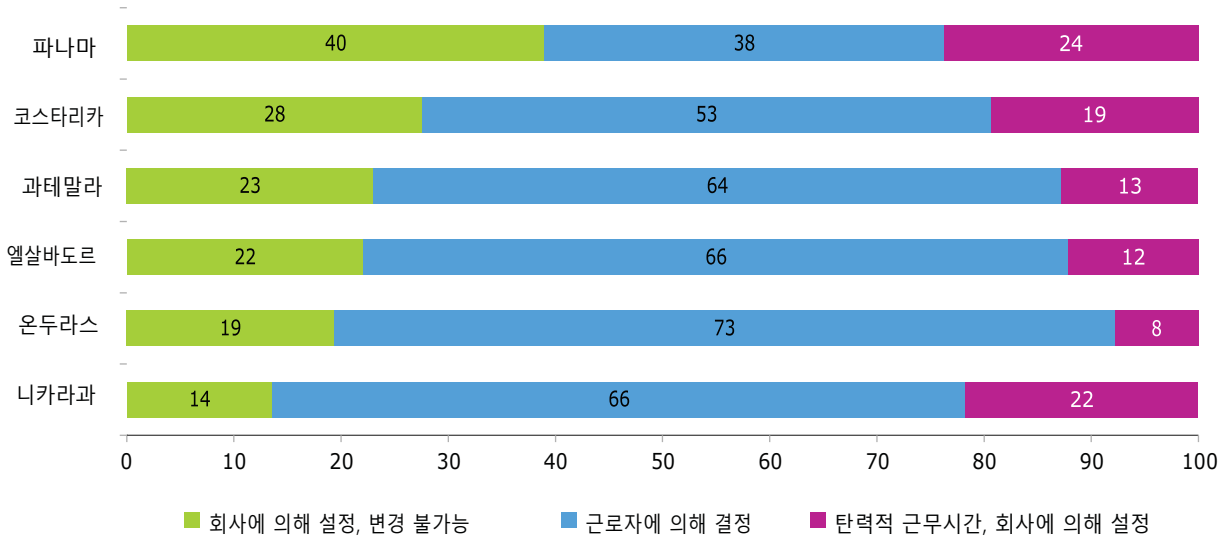
전 지역에 걸쳐, 5명의 응답자 중 1명은 주당 36시간 미만으로 정의되는 시간제 근무를 하며 나머지는 상근직 근로자이다 (표 90). 주당 48시간이 넘는 노동시간이 편재했으며, 근로자 중 1/3은 과도한 시간의 노동을 하고 있다고 답했다. 긴 노동시간은 코스타리카 및 과테말라의 40%에 달하는 근로자와 니카라과 근로자의 30%가 해당되는 노동생활의 특징이다. 파나마의 근로자는 긴 노동시간을 일하는 비율이 가장 낮았다..

성별로 보면, 코스타리카의 남성은 여성에 비해 긴 노동시간을 갖는 비율이 높았다 (41%와 25%). 과테말라의 남성과 여성은 거의 비슷한 비율로 오랜 노동시간을 갖고 있다 (남성 40%, 여성 39%).

표 90: 국가별 노동시간, 중앙아메리카 (%)

	<12	13–24	25–36	37–48	48+	불규칙
파나마	2	2	4	60	22	13
온두라스	2	5	16	48	30	3
엘살바도르	1	5	15	50	30	1
니카라과	4	7	18	41	30	2
코스타리카	5	5	9	41	38	6
과테말라	8	4	11	37	39	4

표 91: 국가별 근로시간 조율, 중앙아메리카(%)



온두라스와 나카라과에서는 여성들이 가장 빈번하게 긴 노동시간을 경험한다. 이 국가들의 3명의 여성 중 1명 이상이 긴 노동시간을 갖고 있으며 이는 남성에 비해 훨씬 높은 비율이다. 온두라스에서는 여성의 36%, 남성의 27%가 긴 노동시간을 보고하며, 니카라과에서는 여성의 35%, 남성의 28%가 이에 해당된다. 불규칙적인 노동시간은 파나마에서 가장 높은 비율을 갖고 있다.

중앙아메리카의 근로자들은 근무일정에 대해 매우 큰 유연성을 갖고 있다. 대부분의 근로자들은 출퇴근 시간을 선택할 수 있다고 답했다(표91). 이러한 유연성은 자영업자의 높은 비율을 반영하며, 근무일정에 대한 높은 수준의 유연성을 갖고 있다. 이와 같은 맥락에서, 파나마와 코스타리카에는 공식 임금 근로자의 비율이 가장 높으며, 엄격한 근무일정과 기업에 의해 제한된 유연성이 일반적이다.

사회적 환경

직장 내 사회적 환경의 질은 다양한 부정적인 요소 (유해한 사회적행동)과 긍정적인 요소 (사회적 지원) 모두에 의해 결정된다).

유해한 사회적 행동에 대하여 ECCTS는 다음과 같은 질문을 한다:

- 동료 및 고객으로 부터 신체적 폭력 경험
- 지난 12개월 간 원치 않는 성적 관심 또는 학대를 경험
- 위협에 대한 경험
- 강등의 유형으로 급여 삭감 경험

첫번째 질문은 모든 근로자들에게 제기된 반면, 나머지 3개의 질문은 임금 근로자들에게만 제기되었다. 표92는 이러한 유형의 유해한 사회적 행동을 경험한 국가별 남녀비율을 나타낸다.

표 92: 성별 및 국가별 유해한 사회적 행동에 대한 노출, 중앙아메리카(%)

	신체적 폭력		성희롱		위협		임금 삭감	
	남성	여성	남성	여성	남성	여성	남성	여성
과테말라	4	3	1	1	1	1	4	2
엘살바도르	2	1	2	4	0	0	1	1
온두라스	2	2	1	2	0	0	3	2
니카라과	3	3	1	2	0	1	2	1
코스타리카	3	3	2	3	0	0	2	4
파나마	1	0	1	4	0	0	0	0

참고: *양자택일 항목, 해당 수치의 답변은 '그렇다'이다.*

일반적으로 직장 내 유해한 사회적 행동은 흔하지 않다. 가장 많이 보고되는 폭력의 유형은 성희롱 및 학대이며, 특히 여성들이 많이 경험한다 (엘살바도르와 파나마에서 가장 높은 비율). 그 다음은 남성들이 많은 비율로 보고하는 신체적 폭력이 있다 (과테말라과 니카라과에서 가장 높은 비율). 급여 삭감도 자주 발생하며 이는 언어적 폭력보다 더 일반적인것으로 보인다. 폭력의 노출에 대한 연령별 차이는 크게 없는 것으로 보인다. 그러나 폭력에 대한 노출과 기업의 규모 간에는 연관성이 있는데, 대기업 근로자는 소기업 근로자에 비해 폭력을 경험하는 비율이 높다.

사회적 지원은 근로자가 도움이 필요할 경우 동료 및 관리자에게 도움을 요청할수 있는지에 대한 여부와 직장에서의 개인적인 관계가 긍정적인지에 대한 여부로 측정된다. 이 질문은 임금근로자들에게만 해당된다.

사회적 지원은 성별과 국가에 따라 근로자의 20-50%가 경험한다. 전체적으로 남성들은 관리자 및 동료의 지원을 받거나 직장 내 개인적인 관계들에 대해 긍정적으로 묘사하는 비율이 높았다. 과테말라, 온두라스, 파나마에서 정규 교육울 받지 못했거나 초등 교육 수준을 갖춘 근로자들은 중등 교육 수준의 근로자에 비해 사회적 지원을 받는 비율이 더 높으며, 대학을 졸업한 근로자들은 가장 낮은 수준의 사회적 지원을 받고 있다고 응답하였다. 니카라과에서 사회적 지원은 기업의 규모와 연관되며, 소기업들은 더 많은 사회적 지원을 제공한다. 코스타리카와 엘살바도르의 데이터는 특히 낮은 사회적 지원의 비율을 갖고 있는데 (약 20%), 이에 대한 명확한 패턴을 나타나지 않는다.

기술 및 재량

근로자가 자신의 직무에 대해 결정을 내릴 수 있는 능력은 보다 좋은 근로환경임을 나타내는 지표로 간주된다. ECCTS는 임금 근로자들에게 직무에 대해 행사할 수 있는 결정허용범위에 대해 질문하였다. 구체적인 질문에는 근로자에게 직무 수행을 위한 충분한 정보가 제공되는지, 고용주로부터 교육을 받는지, 친숙한 직무를 선택할 수 있는지, 자신의 아이디어를 업무에 적용할 수 있는지를 포함한다. 이러한 질문들에 대한 응답은 의사결정에 대한 단일지표로 집계되었다.

이 지표에 따르면, 근로자가 결정을 내릴 수 있는 능력은 지역에 따라 크게 다르다. 엘살바도르의 근로자 중 절반은 결정을 내릴 수 있고 자신의 업무를 통제할 수 있다고 응답하였다. 반면 코스타리카의 근로자는 20%만이 이렇게 응답하였다. 온두라스를 제외한 모든 국가에서 결정허용범위에 대한 남녀의 비율은 비슷한 반면, 온두라스에서는 여성 근로자의 30% 이상이 결정을 내릴 수 있는 반면 남성은 20%만이 해당된다.

지역별 추게를 보면 상근직 근로자가 시간제 근로자에 비해 결정을 내릴 수 있다고 답한 비율이 높다. 파나마를 제외한 모든 국가에서는 제조업 분야의 근로자들이 가장 높은 수준의 결정허용범위를 보고하였다. 파나마에서는 농업 분야의 근로자들이 가장 높은 수준의 결정허용범위를 보인다.

.

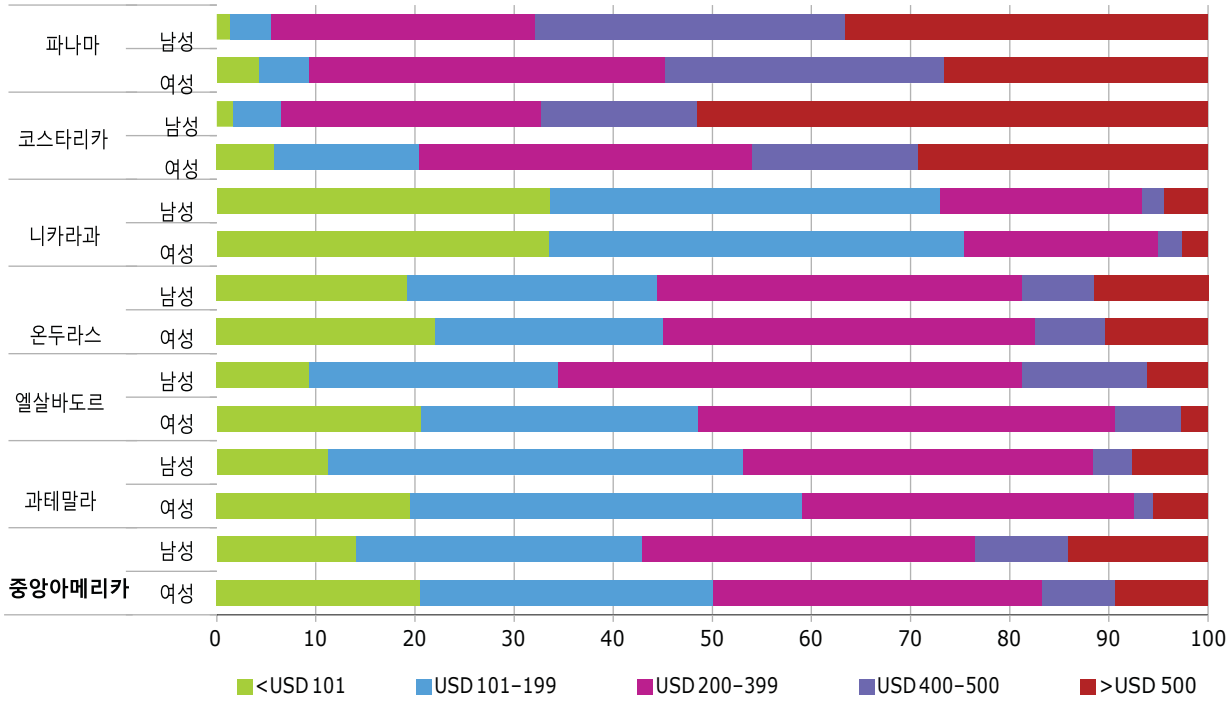
급여

중앙아메리카 근로자의 소득 분포는 국가마다 크게 다르다. 코스타리카와 파나마의 근로자는 평균 소득이 가장 높으며, 소득 분포의 4 번째와 5 번째 5 분위수 (최고)에서 가장 많은 비율을 차지하며, 소득은 USD 400 (2011년 환율기준 €345) 에서 USD 500 (€432) 사이, 그리고 USD 500 (€432) (각각 23%와 25%) 이다. 반면 엘살바도르, 과테말라, 니카라과는 가장 낮은 소득을 나타낸다. 특히 니카라과에는 소득 분배의 첫 5 분위 (가장 낮은)에 있는 근로자의 비율이 가장 높다. 니카라과의 근로자 중 40%는 한달에 USD 101 (€87)에서 USD 199 (€172) 사이를 벌고, 또 다른 30 %는 한 달에 USD 100 (€ 86) 미만의 소득을 갖고 있다.

조사대상 국가들에서 여성의 소득은 남성의 소득보다 낮다. 여성은 일관적으로 각 국가의 소득분포에서 가장 낮은 5분위에 지배적이며, 가장 높은 5분위에서는 적게 나타난다 (표 93). 이 지역의 여성 중 20 % 이상이 한 달에 USD 100 (€ 86) 미만을 벌고, 나머지 25% 이상은 한 달에 USD 101 (€87)과 USD 199 (€172) 사이의 소득을 번다.

파나마와 온두라스의 농업 근로자 중 20 %가 가장 높은 5 분위에 해당하는 소득을 갖고 있다. 이와 반대로 니카라과에서는 농업 근로자의 소득이 가장 낮으며, 농업 근로자의 50% 이상이 한달에 USD 100 (€86)미만을 벌고 있다.

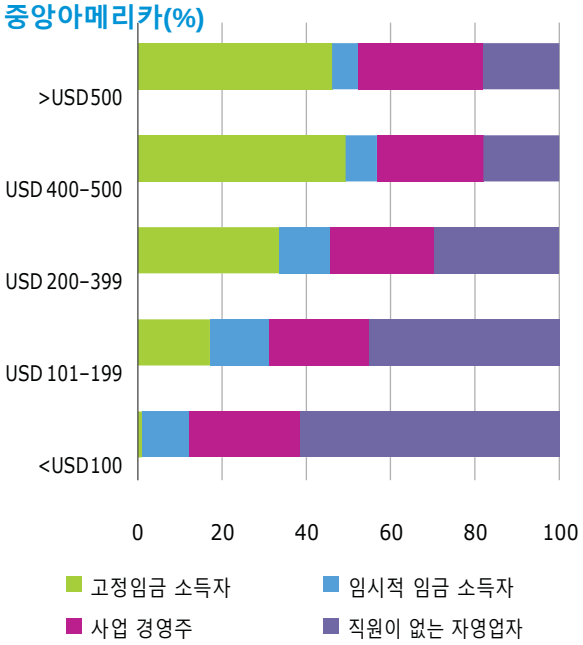
표 93: 성별 및 국가별 월 소득, 중앙아메리카(%)



제조업의 소득이 가장 높은 국가는 코스타리카와 파나마이며, 제조업의 소득이 가장 낮은 국가는 온두라스이다. 서비스 및 판매직 근로자의 소득은 파나마에서 가장 높다.

마지막으로 소득은 고용상태에 따라 다르다. 표 94에서 볼수 있듯이, 자영업자 (직원이 없는 자영업자)의 소득은 낮을 가능성이 많은 반면, 고정된 임금 근로자의 소득은 가장 높다. 자영업자의 낮은 소득은 다른 일자리로의 이동 불가능 또는 비자발적인 자영업의 특성을 반영한 결과일수 있다. 또한 자영업의 비공식적인 성격과 관련있을 수 있다.

표 94: 고용상태에 따른 월 소득, 중앙아메리카(%)



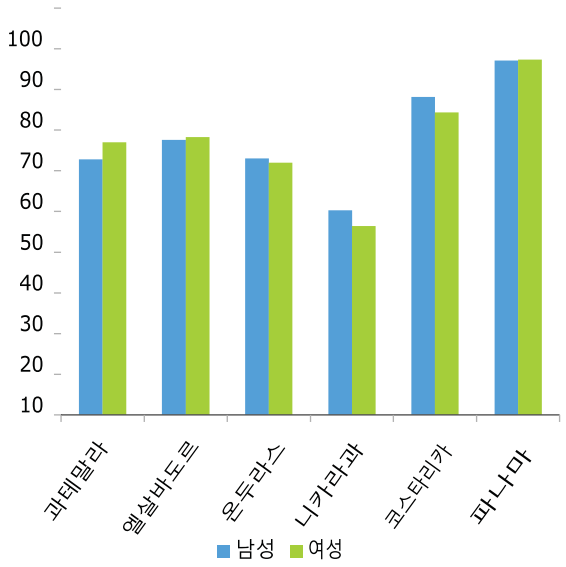
근로 생활에 대한 관점

ECCTS는 근로 환경에 대한 구체적인 질문과 더불어, 신체적 및 정신적 건강상태 및 일과 삶의 균형에 대한 인식과 같은 근로자의 일반적인 복지에 관한 광범위한 질문을 한다.

자기보고 건강상태

표 95는 근로자들이 보고한 신체 건강에 대한 응답을 보여준다. 남녀의 신체건강상태는 일반적으로 매우 유사하지만 국가별로 다르다. 니카라과 근로자의 절반이상은 열악한 건강상태를 갖고있는 것으로 나타난다. 엘살바도르에서의 상황은 이보다 다소 좋으며, 과테말라와 온두라스 근로자의 2/3는 좋은 건강상태를 보고하였다. 코스타리카와 파나마 근로자들의 건강 상태는 가장 좋다. 이러한 건강 상태의 결과가 근로환경의 영향을 받는지에 대한 여부를 조사하기 위해 회귀분석이 수행되었다. 이 분석은 근로자의 사회인구학적 특성에 따라 근로자의 건강 상태와 다양한 지표를 연관시킨다. 분석 결과에 따르면 모든 유형의 물리적 위험을 경험하는 근로자들은 낮은 신체건강상태를 보고하는 비율이 높았으며, 자세관련 위험은 특히 건강에 좋지않은 결과를 미치는 것으로 나타났다. 차별을 경험하는 근로자들 또한 좋지 않은 건강 상태를 보고할 가능성이 높다. 여성 근로자, 정규교육을 받지 않은 근로자, 비공식 근로자, 35-49세의 근로자, 50세 이상의 근로자들은 열악한 건강상태를 보고하는 비율이 높다.

표 95: 성별 및 국가에 따른 좋은 건강상태를 보고한 근로자의 비율, 중앙아메리카(%)



정신건강상태와 일과 삶의 균형

2가지 추가 회귀분석이 실시되었는데, 하나는 정신건강상태와 근로환경간의 연관성, 다른 하나는 일과 삶의 균형에 관한 인식과 근로환경 사이의 연관성을 다룬다. 분석에 따르면, 근로자의 연령, 성별, 교육수준, 비공식 상태와 상관없이 차별과 폭력을 경험한 근로자는 열악한 정신건강상태를 갖고 있다. 이와 대조적으로 개별적인 사회인구학적 특성을 고려할때, 근로환경은 일과 삶의 균형에 영향을 미치지 않는 것으로 보인다. 전체적으로, 여성 근로자, 비공식 근로자, 50세이상의 근로자는 남성 근로자, 젊은 근로자, 공식 근로자에 비해 만족스럽지 못한 일과 삶의 균형을 경험한다.

결론

ECCTS는 코스타리카, 엘살바도르, 과테말라, 온두라스, 니카라과 및 파나마의 노동 시장 및 근로환경에 대한 풍부한 정보를 제공한다. 조사 결과에 따르면 근로자의 경제 분야와 근로자의 비공식 여부는 근로환경과 직접적인 관련이 있다.

코스타리카와 파나마는 구조적 변화와 개발의 측면에서 앞서나가고 있다. 이 국가들은 농업 근로자의 비율이 가장 낮고 임금 근로자와 공식 근로자의 비율이 가장 높다. 이는 소득분배의 상위 5분위에 있는 근로자의 비율과 소득이 높다는 사실과 관련있다. 이는 유연성이 적은 (예측가능성이 높은) 근무일정과 같은 조건의 광범위한 확산으로 이어진다. 전 지역에 걸친 꾸준한 발전이 이루어지고 있지만, 여전히 많은 근로자가 비공식적으로 농업에 종사하며 가장 낮은 소득을 벌고 있다. 또한 가장 높은 비율로 자세관련 위험에 노출되어 있는 근로자들은 높은 온도하에 노동을 하는 비율이 가장 높다 (잦은 외부노동).

중앙아메리카의 근로자들이 보다 일반적으로 겪는 가장 큰 위험은 물리적 위험, 특히 자세관련 및 주변위험이다. 이러한 위험에 대한 노출은 열악한 신체건강 상태와 가장 밀접한 관련이 있으며, 작업장의 산업안전 및 보건을 개선하기 위한 노력이 필요함을 보여준다.

그 다음으로 가장 흔한 위험은 중앙아메리카 근로자의 1/3가량이 경험하는 긴 노동시간이다. 이러한 긴 노동시간은 낮은 수준의 소득, 특히 자영업자의 소득을 반영한다. 따라서 생산성과 소득을 개선하기 위한 정책적 개입이 필요하다. 높은 노동 강도는 이 지역의 임시직 근로자들에게 특히 두드러진 문제이다.

직장 내 폭력에 대한 경험의 비율은 다른 국가들에 비해 높지는 않지만, 성희롱 (불균형하게 여성에게 영향을 미침)과 신체적 폭력 (주로 남성이 경험함)에 주의를 기울여야 한다. 이러한 형태의 폭력과 차별 방지는 근로자의 정신건강을 개선시킬 수 있다.

마지막으로 직업의 공식화는 지역적 근로환경을 개선시키는데 도움을 줄 수 있다. 공식적인 일자리는 더 높은 소득과 연관될 뿐 아니라, 일과 삶의 균형 개선, 신체적 및 정신적 복지와도 상관관계를 갖고 있다.

9 아르헨티나

소개

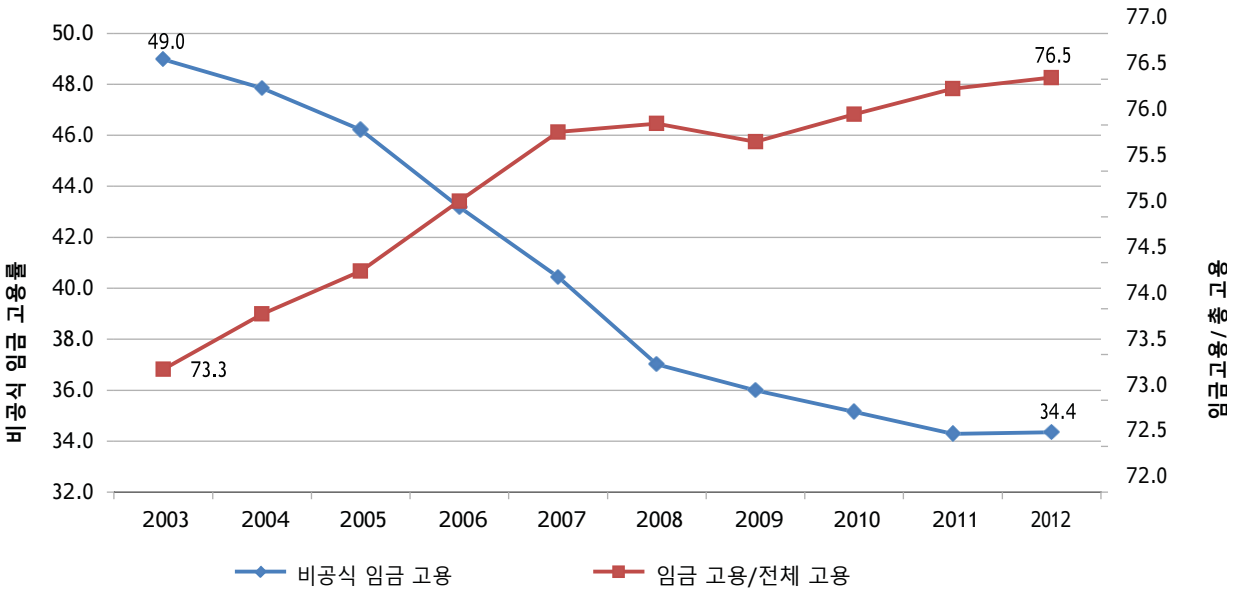
본 보고서에서 다루고 있는 다른 국가들과 달리, 아르헨티나 근로환경 조사는 5명 이상의 직원이 있는 민간 비농업 기업에서 근무하는 공식 임금 근로자만을 대상으로 한다. 이러한 표본은 전국의 모든 근로자를 대표하지는 않지만, 아르헨티나의 공식적 민간 부문의 근로자를 대표한다. 근로자에 대한 국가조사: 고용, 직업 및 근로환경(ENTETCML)은 2009년 10월에서 2010년 4월사이에 노동부와 SRT에 의해 시행되었으며, 산업안전보건에 중점을 둔 민간부문의 근로환경을 이해하기 위한 목적을 가졌다. 설문조사가 2009년말에 시행되었기 때문에 최근 노동시장의 발전은 반영되지 않았다. 그럼에도 불구하고, 이는 국가적 근로환경에 대한 유일한 연구이며, 전반적인 근로환경, 작업장의 위험요소, 노동 시간 및 소득과 같은 문제를 다루고, 모든 시민들의 근로환경, 교육, 고용 및 사회보장 범위를 개선하기 위한 정책 및 조치를 개발, 관리, 모니터링 할 수 있도록 정부부처의 활성화를 돕는다. 2018년 7월에는 모든 경제활동을 다룬 설문조사가 전국적으로 실시되었으며 이에 대한 결과는 2019년에 나올 예정이다.

노동시장 개요

아르헨티나는 상대적으로 큰 제조업 부문과 수출 지향적 농업, 광대한 천연자원을 기반으로하는 채굴산업과 함께 다양한 경제분야 및 노동시장을 보유하고 있다. 아르헨티나의 경제는 1998년과 2002년사이의 경제불황과 2008-2009년의 세계금융위기를 겪었지만 지난 15년간 국가의 빈곤률을 낮추는데 성공했다. 이러한 진전은 고용 증가, 특히 공식적인 임금고용의 증가와 최저임금 인상으로 인한 소득 증가에 기인한다. 이는 저임금 근로자들에게 혜택을 주었으며, 사회적 지출에 대한 우선순위와 재분배에 좋은 영향을 주고, 번영과 사회통합의 결과를 가져왔다 (Bertranou and Casanova, 2013; World Bank, undated-a).

200년대 초 부터 아르헨티나는 일자리 공식화를 통해 비공식 임금고용을 줄이기 위한 정책을 적극적으로 추진해왔다. 2003년 총 고용의 49%에 달하던 비공식 일자리의 비율이 2012년 35%로 감소하며 이러한 정책의 성공이 입증되었다 (표 96). 하지만, 비공식적 노동의 비율은 여전히 높으며, 아르헨티나 정부는 근로자의 공식적 취업에 대한 노력을 계속하고 있다 (ILO, 2014a).

표 96: 공식 및 비공식 고용의 변화, 2003–2012, 아르헨티나



출처: *ILO (2014a)*

ENTETCML 설문조사는 1차산업 및 공공부문을 제외한 모든 경제분야의 근로자를 대상으로 한다. 설문조사 응답자의 비율은 다음과 같다: 공업 및 제조업 (23%), 상업, 식당 및 호텔 (19%), 금융 및 사무 (19%), 지역사회, 사회적 및 개인 서비스 (20%), 운송 (10%), 건축 (8%), 전기, 가스 및 수도 (1%). 공식 임금 근로자의 약 36%는 5-49명의 직원이 있는 소기업에서 근무하며, 29%는 50-199명의 직원이 있는 중간 규모의 기업, 35%는 200명 이상의 직원이 있는 대기업에서 근무한다.

노동시장, 근로환경, 고용에 대한 정책 및 법률

아르헨티나는 ILO의 8개 핵심협약과 4개 중 3개의 정책협약을 포함하여, 총 189개의 ILO협약 중 81개의 협약을 비준하였다. 또한 강제 노동에 관한 협약 1930 (P029) 산업안전보건에 관한 협약 1981 (P155)을 비준하였다.[27] 아르헨티나의 입법체계에는 급여, 노동시간, 산업 안전보건 및 단체교섭에 대한 자세한 조항들이 포함되어 있다. 아르헨티나의 최저임금은 동일한 수의 노사정 대표로 구성된 고용 및 생산성과 최저임금을 위한 위원회를 통한 삼자협의로 결정된다. 위원회는 회원의 2/3 이상의 찬성을 얻는 방식으로 최저임금을 결정한다. 특정 분야의 최저임금은 단체교섭을 통해 정해진다. 노동시간의 제한은 아르헨티나 헌법의 영향을 받는다. 아르헨티나의 헌법에 따르면 '아르헨티나의 모든 거주자는 적절한 근로환경을 누르며, 무엇보다도 노동시간의 제한을 적용받는다' (제 14조). 이 법은 일일 노동시간의 제한 (8시간)과 주당 노동시간의 제한(48시간)을 두고있다. 농업 및 기타 서비스 분야와 같은 특정 분야의 근로자와 관리직 근로자, 젊은 근로자를 위한 특별 조항도 있다. 법률에는 초과 근무에 대한 조항이 포함되어 있으며 초과근무시 정상 임금의 150%을 지불하도록 한다 (ILO, 2011).

아르헨티나의 산업 안전보건은 2가지의 주요 법령을 따른다. 산업 위생 및 안전에 관한 법령 19.587/1972는 보건 및 안전에 관한 기준과 위험 예방조치를 제공한다. 법령 24.557 는 '치료적' 목적을 갖고 있는데, 모든 고용주가 근로자에게 산재보험을 제공하도록 하며 보험이 적용되는 위험의 유형과 근로자에게 제공되는 혜택에 대해 설명한다.

아르헨티나의 노동조합 비율은 아메리카 대륙의 다른 국가들에 비해 높으며, 2014년 근로자의 27%가 노동 조합에 속해 있다. 하지만 이러한 비율은 2005년 37% 이후로 상당한 감소가 있었다 (ILOSTAT, 2016, 2018). 이러한 단체교섭 비율의 변동은 노동개혁과 반노동개혁의 결과이다. 200년대 초, 아르헨티나는 단체협약체계를 분산시켜 대부분의 협약이 기업 수준의 조건에만 영향을 미치도록 하였다. 하지만 2002년 이후, 공식 고용의 증가와 함께 집중화된 협상과정이 부분적으로 회복되어 이러한 추세를 돌려놓고 산업 수준의 협약이 다시 적용되었다.[28] 사회적 파트너들 또한 실업보험에 관한 정부 자문, 교육 프로그램 개발, 최저임금과 직접적인 연관이 있는 생계비 설정 등 밀접하게 관여하고 있다 (Cardoso and Gindin, 2009).

근로의 질의 차원

물리적 환경

ENTETCML는 근로자들에게 소음, 진동, 생화학적 위험을 포함한 다양한 물리적 위험에 대한 노출에 대해 질문했다. 조사의 대상이 된 근로자 중 7%는 생물학적 위험요소에 항상 또는 때때로 노출된다고 보고하였으며, 13%의 근로자는 진동에 대한 노출, 20%는 소음에 대한 노출, 21%는 화학적 위험에 노출되고 있다고 보고하였다. 남성은 일반적으로 여성에 비해 물리적 위험에 노출될 가능성이 높다. 화학적 위험에 대해 가장 큰 남녀의 비율 격차가 있으며, 여성의 14%와 남성의 24%가 이러한 위험에 노출되고 있다. 더 높은 비율의 여성이 보고한 유일한 위험 유형은 생물학적 위험이다. 남성의 6%가 생물학적 위험에 노출되는 반면, 여성의 9%가 이러한 위험에 노출되고 있다.

27 이는 노동감사협약, 1947 (No. 81); 고용정책협약, 1964 (No. 122); 노동감사(농업) 협약, 1969 (No. 129); 삼자협의 (국제노동기준) 협약, 1976 (No. 144).

28 1991년 기업차원의 협상은 전체 단체협약의 19%를 차지하였다. 이 기간동안 단체교섭협약의 28%는 분야별, 50%는 산업의 수준에서 이루어졌다. 규제 변경으로 인해 2002년 기업 차원의 협상은 전체 중 82%를, 산업차원의 협상은 나머지 18%를 차지했다. 2001년까지 분야별 단체협약은 없었다.

표 97: 분야별 물리적 위험에 대한 노출, 아르헨티나(%)

	소음	진동	화학적	생물학적
전기, 가스, 수도	2	3	9	6
비지니스 서비스	10	5	13	2
상업, 식당 및 호텔	14	8	16	4
운송 및 정보통신	17	23	25	3
사회적 서비스	21	8	16	16
건설	27	27	30	4
공업	30	22	30	8

참고: *해당 수치는 '때때로' 에서 '항상'에 대한 비율을 나타냄*
출처: *ENTETCML.*

분야별로 보면, 공업 및 건설업 근로자는 전반적으로 물리적 위험에 가장 많이 노출된다 (표 97). 이 분야의 1/3에 해당하는 근로자들은 소음과 화학적 위험에도 노출되어 있다. 진동에 대한 노출은 건설업 분야에서 가장 높다 (근로자의 27%). 생물학적 위험에 대한 노출은 사회서비스분야, 특히 보건 및 청소업에서 가장 높게 나타나며, 많은 수의 여성들이 이 직종에 종사한다.

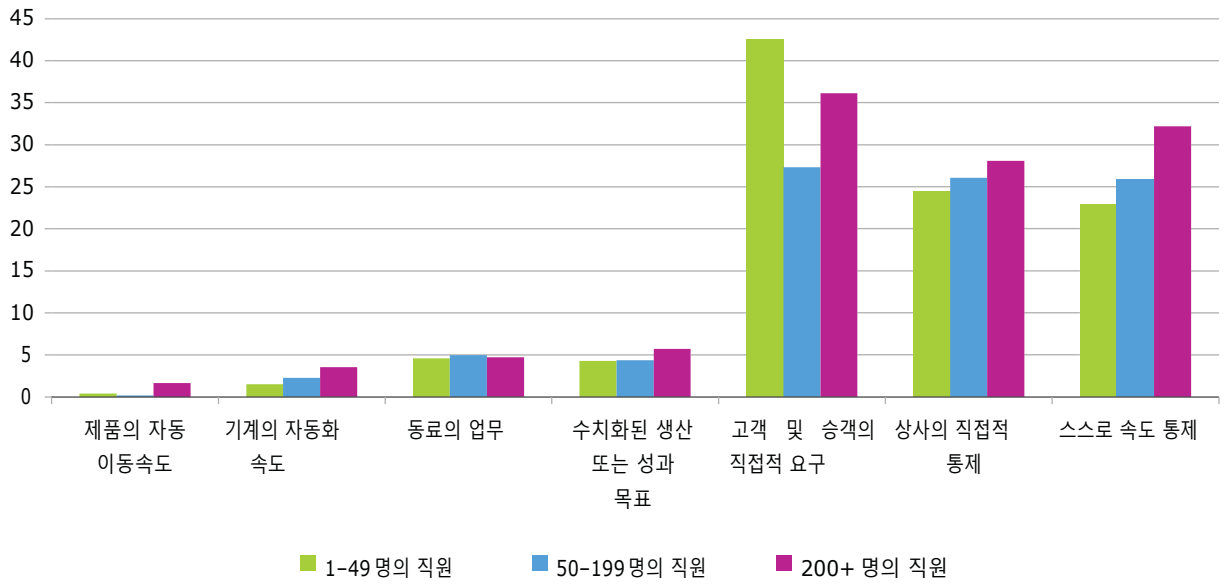
근무의 강도

근무의 강도는 직무 요구의 수준을 측정한다. ENTETCML는 얼마나 빨리 직무를 수행해야하는지, 직무 속도를 결정하는 요소가 무엇인지를 묻는다.[29]

조사에 응답한 근로자의 거의 10%가 항상 매우 빠른 속도로 직무를 수행해야 한다고 답했으며, 이러한 응답은 여성보다 남성의 비율이 높다 (10%와 9%).

작업속도의 결정요인은 주로 외부적인 요구와 작업장의 감독에서 기인한다 (표 98). 동시에, 상당수의 근로자가 자신이 업무속도를 결정할 수 있다고 답하였다. 외부적인 요구는 직원의 수가 50명 미만인 소규모 작업장의 작업속도에 가장 큰 영향을 미치고, 관리적 통제는 직원이 200명 이상인 대기업에서 큰 영향을 미친다.

표 98: 회사 규모에 따른 작업속도 결정요인에 대한 노출, 아르헨티나 (%)



참고: *모든 항목은 양자택일이며, 해당 수치는 '그렇다 이다'.*

29 근무강도에 대한 자세한 설명은 챕터 2의 상자 4를 참조

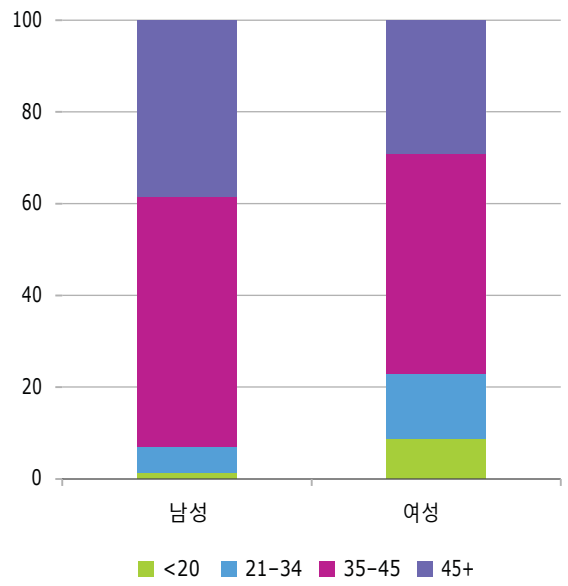
근로자의 약 40% 는 고용주가 정한 일정에 따라 휴식을 취할 수 있는 반면, 56%는 스스로 휴식시간을 결정할 수 있다. 근로자의 5%는 휴식을 취할 수 없다고 답하였다.

근무 시간의 질

근무시간의 질과 관련한 질문은 주당 근무시간과 일정에 대해 묻는다. 근로자는 주당 몇 시간의 노동을 하는지, 일주일에 몇일을 일하는지에 대해 답하였다. 근무일정과 관련하여, 야간근무, 주말근무, 교대근무, 추가근무에 대한 질문이 포함되었다.

근로자의 2/3는 주당 45시간 이하의 노동을 한다. 그러나 주당 45시간 이상 일하는 근로자의 비율도 높다. 성별에 따라, 남성은 여성에 비해 주당 45시간 이상 일하는 비율이 높다 (39%와 29%). 여성은 남성에 비해 시간제 근무를 하는 비율이 높으며 (9%와 1%), 이는 주당 20시간 미만의 근무를 포함한다.

표 99: 성별에 따른 노동시간, 아르헨티나 (%)

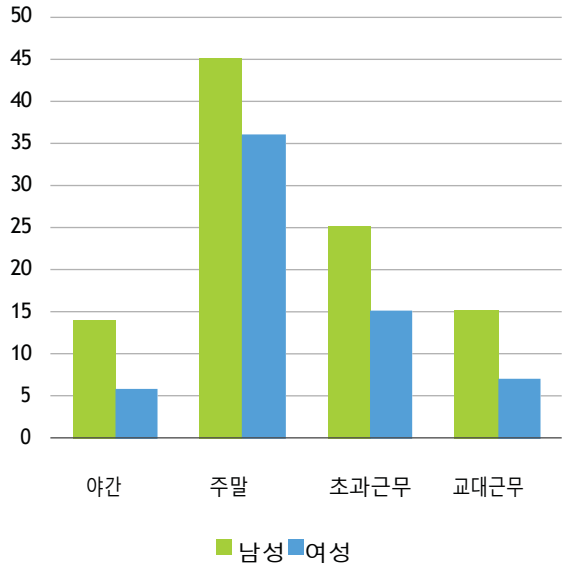


참고: *본업과 부업에 대한 노동시간이 계산됨.*

거의 모든 근로자들이 (99%) 일주일에 최소 하루를 쉰다고 답했다. 대략 3명 중 1명 주 6일을 일하고, 나머지 근로자들은 주 5일 이하를 일한다. 이에 대한 성별 및 연령별 차이는 없다.

근무일정과 비정규적인 근무시간과 관련하여, 42%의 근로자는 정기적으로 주말에 근무한다고 보고했으며, 22%는 주기적으로 초과근무를 하며, 12%는 교대근무, 11%는 야간근무를 한다고 보고하였다. 남성은 여성에 비해 주말근무, 교대근무, 야간근무, 초과근무를 하는 비율이 높다 (표 100).

표 100: 성별에 따른 비정규적 근로시간, 아르헨티나(%)



상대적으로 적은 비율의 근로자들에게 해당되지만 우려가 되는 문제는 추가근무에 대한 적절한 급여가 지불되지 않는 것이다. 초과 근무를 하는 응답자의 7%는 이에 대한 임금을 받지 못했다고 답했으며, 야간근무를 하는 근로자의 5% 또한 자신의 업무에 대한 적절한 보상을 받지 못했다고 답했다.

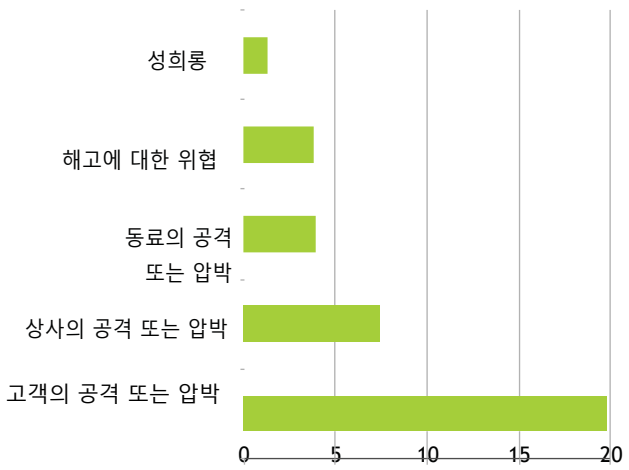
사회적 환경

사회적 환경을 직장에서의 부정적 및 긍정적 사회적 경험을 모두 포함한다. 부정적인 환경은 위협 및 폭력과 같은 유해한 사회적 행동과 자신이 존중받지 못한다고 느끼는 감정 등으로 나타난다. 긍정적인 환경은 관리자 또는 동료로부터의 사회적 지원이 특징이다.
사회적 지원은 또한 노동조합이나 보건안전위원회와 같은 위원회 참여를 통해 구축되기도 한다.

아르헨티나의 근로자들 사이에서 유해한 사회적 행동은 매우 일반적인 것으로 보인다. 지난 12개월간 직장 내 폭력 및 대인관계에서 비롯된 기타 위험요소를 경험한 근로자는 ¼ 이상 (26%)이었다.

이에 대한 정의는 '상사, 고객 (환자 및 학생 포함) 또는 동료로부터의 압력 및 공격' 또는 성적 및 도덕적 희롱 (괴롭힘)에 대한 경험을 포함한다. 고객의 공격 및 압력은 근로자들이 가장 빈번하게 경험하는 폭력의 유형이다. 조사대상 근로자 전체의 20% 가량이 이를 경험하며 (표 101), 전문직 근로자의 40%가 이를 경험했다고 답했다. 여성은 모든 유형의 직장 내 폭력에 대해 영향을 가장 많이 받는다 (여성의 29%, 남성의 24%). 분야별로 보면, 공업 및 건설 분야의 근로자 20%가 어느 정도의 직장 내 폭력을 경험하는 반면, 이를 경험한 서비스 분야의 근로자는 30%에 달한다. 이는 일반적으로 고객으로부터의 공격 및 압력에 의한 것이다.

표 101: 사회적 행동에 대한 노출, 아르헨티나(%)



참고: *해당 수치는 '때때로' 에서 '항상'에 대한 비율을 나타냄.*

근로자의 6% 이상이 다양한 위협 (해고에 대한 위협 제외)으로 고통받았으며, 4%의 근로자는 자신이 존중받지 못한다고 느끼며, 1%의 근로자는 자신의 업무환경에 의사소통의 기회가 없다고 답했다.

기업의 규모에 따라, 200명 이상의 직원이 있는 기업의 근로자들은 가장 높은 비율로 위협을 경험하며, 직원이 50명 미만인 기업에 근무하는 근로자들은 위협을 경험하는 비율이 가장 낮았다 (표 102). 연령별로 보면, 젊은 근로자 및 중년 근로자에 비해 고령의 근로자들은 위협을 경험하는 비율이 적었다.

사회적 지원과 관련하여 압도적인 비율의 근로자들이 자신이 개인적으로 또는 직무, 프라이버시, 신념에 대한 존중을 받고 있다고 느꼈다. 이에 대해서는 연령별, 기업규모별, 성별에 따른 큰 차이가 없었다.

아르헨티나 근로자들에게는 노동조합 참여와 단체협약이 널리 퍼져있다. 근로자 중 52%는 단체협약의 적용을 받으며, 16%는 단체협약의 영향을 받지 않고, 1/3의 근로자는 자신의 상태가 확실하지 않다고 답했다.

전체 근로자중 37%가 자신의 직장에 노조 및 노동자 대표가 존재하며, 이와 같은 비율의 근로자들이 노동조합의 구성원이라고 밝혔다. 노동 조합 가입의 비교적 일반적이지만, 노조활동에 대한 적극적 참여의 비율은 이보다 훨씬 적다. 11%의 근로자만이 노조 투표에 참여하고, 7%는 노조 회의에 참여하며, 5%만이 집회에 참여한다고 답했다.

표 102: 연령 및 회사 규모에 따른 유해한 사회적 행동에 대한 노출, 아르헨티나(%)

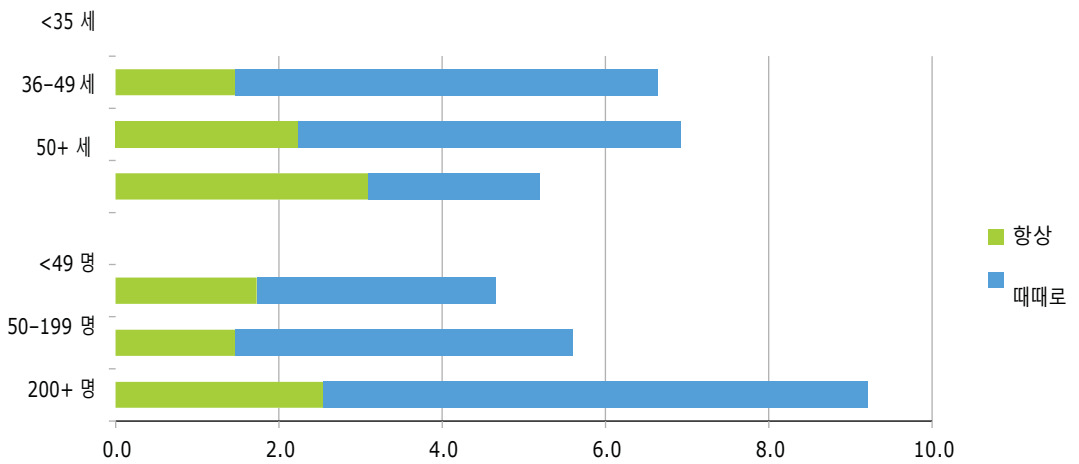
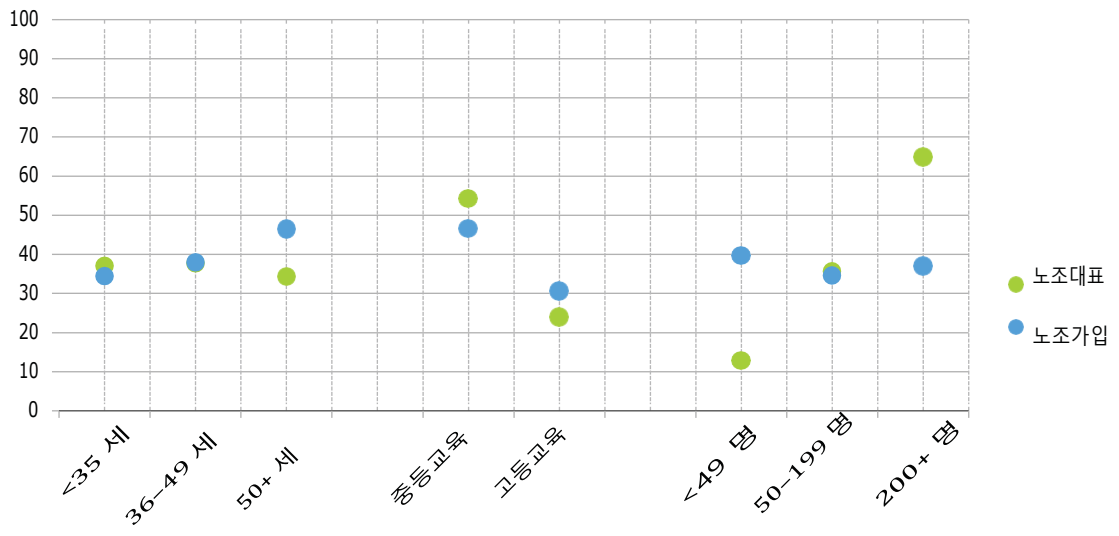


표 103: 연령, 교육수준, 회사규모에 따른 노조 대표 및 노조 가입률, 아르헨티나(%)



노동조합 가입의 비율은 남성(41%)이 여성보다(30%) 훨씬 높다. 표 103에 나타나듯, 이 비율은 고등교육 수준의 근로자들보다는 중등교육수준의 근로자들 사이에서 더 높다 (47%와 31%). 노조 가입율은 35세 미만인 근로자 (34%)에 비해 고령의 근로자들의 비율(50세 이상 근로자의 47%)이 더 높으며, 중년 근로자의 비율은 그 중간에 위치한다. 노동조합은 대기업에서 가장 일반적이다.

마지막으로, 4명의 근로자 중 약 1명은 자신의 직장에 산업보건안전에 대한 위원회 또는 대표조직이 존재하며, 근로자들에게 이에 대한 참여의 기회가 있다고 답했다. 이러한 위원회는 대기업에서 더 일반적이다.

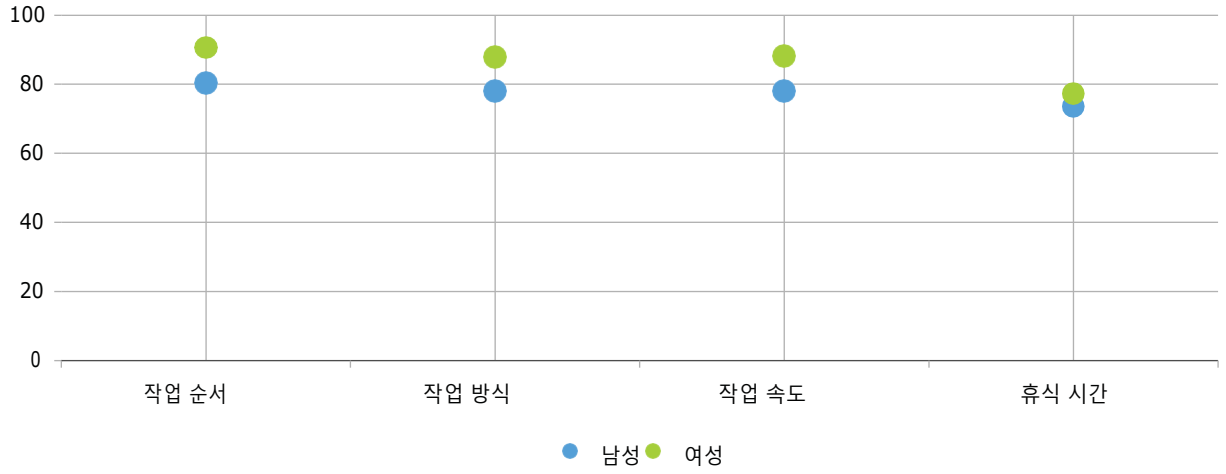
기술 및 재량

근로자들은 교육을 통해 새로운 기술을 습득할 수 있는 기회와 직무에 대한 결정허용범위에 대한 질문을 받았다.

전체 근로자 중 절반은 고용주가 정기적으로 교육을 제공한다고 답하였다. 대기업 근로자의 61%는 이러한 교육의 기회가 있다고 응답하였으며 보다 더 정기적으로 교육을 받는 것으로 나타났다. 이와 비교하여, 소기업 근로자는 가장 낮은 비율은 37%만이 교육에 대한 접근성이 있다. 중간 규모의 기업 근로자의 비율은 이 중간에 위치하며 53%가 고용주로부터 제공되는 교육을 받는다고 답했다.

결정허용범위과 관련하여, 상당수의 근로자가 자신의 일상업무를 통제할 수 있다고 보고하였다. 특히, 84%의 근로자는 업무 순서에 대한 통제권이 있고, 82%는 작업 방식, 82%는 작업 속도를 결정할 수 있다고 답했다. 이보다 약간 적은 비율(75%)의 근로자들은 자신의 휴식시간을 결정할 수 있다고 답했다. 여성은 남성에 비해 직장 내 자율성이 더 높으며 (표 104), 고령의 근로자는 젊은 근로자에 비해 자신의 업무 방식에 대한 결정을 내릴 수 있는 비율이 높다.

표 104: 성별에 따른 결정허용범위, 아르헨티나 (%)



참고: *해당 수치는 '때때로' 에서 '항상'에 대한 비율을 나타냄.*

급여

근로자들은 소득에 대한 질문도 받았다. 표 105가 나타내듯, 근로자 13%의 순소득은 2009년 법적 최저 월 임금인 ARS 1,400 (아르헨티나 페소, 2009년 환율기준 €322) 미만이었다. 이 수치에는 정규 노동시간 미만으로 일하는 근로자의 소득과 최저임금을 받지만 공제로 인해 순소득이 최저임금보다 낮은 근로자들이 포함된다. 조사에 따르면, 근로자의 7.6%가 최저임금보다 낮은 임금을 받으며, 이는 이는 노동법에 위반한 것이다.

조사결과에 따르면, 2009년 대부분의 근로자들은 최저임금 이상을 받으며, 근로자의 56%는 월 ARS1,400-ARS2,799 (€644)의 소득(1-2개월의 최저임금과 같은 액수)을 벌고 있으며, 근로자의 20%는 월 ARS 2,800-ARS 4,199 (€966)의 소득을 벌며, 11%의 근로자들은 그 이상의 소득을 갖고 있다.

근로자들은 기본 급여외에도 가족수당(32%의 근로자), 초과수당(14%), 야간수당(5%) 을 받는다.

일부의 근로자들은 비금전적 혜택을 받는데, 이에는 이동통신 서비스 (11%), 식품 지원(5%), 일급 대체품 (3%) 여행경비 지원(12%) 등이 있다. 보너스에 대해서는 10%의 근로자가 개인 생산성에 대한 보너스를 받고, 6%는 집단 생산성에 대한 보너스를 받는다. 생산성에 대한 보너스는 남성 고용률이 높은 2차산업 분야에서 일반적이다.

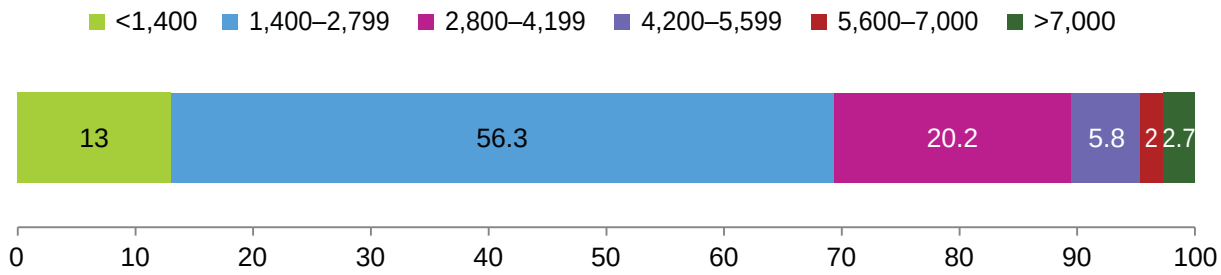
근로생활에 대한 관점

자기보고 건강상태

설문조사는 근로자들의 건강 상태, 특히 현재 직장에서 산업 재해 및 질병을 경험한 적 있는지에 대한 여부와 현재 직업이 건강에 악영향을 미쳤는지에 대해 물었다.

전체 근로자 중 13%가 산업재해를 경험했으며, 5%가 직업병을 경험하였고, 18%의 근로자는 자신의 업무가 건강에 악영향을 미친다고 생각하였다. 산업재해와 건강에 대한 악영향을 보고하는 근로자는 여성보다 남성이 많으며, 직업병의 영향을 받는 여성의 비율이 남성보다 높다.

표 105: 소득분포, 아르헨티나(ARS) (%)



근로환경이 이러한 결과에 어떤 영향을 미치는지 알아보기 위해 통계학적 회귀분석이 시행되었다.

첫번째 분석은 근로환경과 산업재해 및 질병을 경험한 근로자의 성향사이의 관계를 분석한 것이다. 낮은 교육수준은 산업재해와 연관이 있으며, 중간 수준의 교육은 낮은 교육 수준 만큼은 아니지만 사고의 가능성과 상관관계가 있었다. 물리적 위험에 대한 노출은 사고 발생 가능성을 증가시킨다. 사고 및 질병과 관련있는 또 다른 요소는 노동시간이다. 주당 35시간 이상 일하는 근로자는 더 큰 위험성을 갖고 있으며 60시간 이상 일하는 근로자들은 매우 높은 위험도를 보인다. 근로자의 피로도와 산업재해에 대한 광범위한 연구 결과를 볼때 이러한 수치는 놀라운 것이 아니다. 반면 직장에서의 휴식시간을 선택할 수 있는 근로자들은 사고의 가능성이 적다. 안전보건에 대한 교육 및 정보제공은 산업재해를 예방할 수 있는 요소이다.

두번째 분석은 자체보고된 근로자의 건강상태와 근로환경에 대한 분석이다. 성별, 교육수준, 결혼 여부와 같은 대부분의 개인적인 특성은 복지에 큰 영향을 미치지 않는다. 하지만 젊은 근로자 (35세미만)은 중년 근로자 (36-49세) 및 고령 근로자 (50세 이상)에 비해 건강상태가 양호하다고 보고하고 있다. 열악한 건강상태에 대한 가장 좋은 지표는 물리적 위험에 대한 노출이다. 열악한 근로환경은 근로자가 건강에 대한 위험을 인식할 확률을 높인다. 예를 들어 긴 노동시간은 직장 내 위험도와 관련이 있다. 마지막으로, 직장 내 안전보건 담당자의 유무 (또는 스스로 산업안전보건에 대해 잘 알고있는 경우)는 근로자의 건강상태와 연관이 있다. 이러한 결과는 전체적으로 더 위험한 근로환경을 가진 제조업과 같은 특정분야에 종종 안전보건위원회를 두고 있다는 사실을 반영한다.

결론

ENTETCML 은 아르헨티나 근로자들의 물리적 및 사회적 환경, 노동의 강도, 교육의 기회, 결정허용범위에 관한 주목할만한 결과들을 보여준다. 설문조사의 설계에 따르면, 이러한 결과는 공식 민간 기업의 임금근로자들 만의 상황을 반영한 것이며, 이들은 다른 근로자들에 비해 좋은 노동환경을 가질 가능성이 높다.

조사에 따르면, 상대적으로 특권을 가진 이러한 직장들 내에서도 여전히 문제가 존재하며 이에 대한 정책적 관심이 필요하다. 이러한 문제에는 건설 및 공업 분야의 화학적 및 소음 관련 위험과 같은 물리적 위험에 대한 노출이 포함된다. 모든 조사대상 근로자의 상당 수는 주당 45시간 이상의 노동을 하며, 소수의 근로자는 초과근무수당을 받지 못하며, 최저임금을 받지 못하는 근로자들도 있다. 3차산업의 근로자들은 일과 생활을 분리하는데 어려움을 느끼며 주말에도 정기적으로 업무를 수행한다.

물리적 위험에 노출되고 긴 노동시간을 가지고 있는 근로자는 산업재해를 경험하거나 건강이 좋지 않을 경향이 크다 이러한 점을 염두에 두고, 근로자의 건강과 궁극적으로는 생산성을 향상시키기 위해 물리적 위험에 대한 노출을 예방하고 근무시간 제한에 대한 규제를 효과적으로 시행해야한다.

많은 근로자들은 업무의 방식, 순서, 속도 및 휴식 시간에 대해 높은 수준의 재량권을 행사할 수 있다고 답했다. 전반적으로 대기업 근로자들의 상황은 소기업의 근로자들보다 더 나은것으로 보인다. 대기업에서는 교육의 기회가 더 빈번하며 사회적 지원을 받는 근로자의 수도 더 많다.

정책적으로 주의를 기울여야 할 문제는 직장 내 유해한 사회적 행동을 줄이는 것이다. 가장 빈번한 유형의 직장 내 폭력이 고객으로부터의 공격이라는 사실을 감안할 때, 근로자의 환경을 개선하기 위한 조치에는 비시민적 행동의 악영향에 대한 대중 교육 및 인식제고가 포함되어야 한다.

10 칠레

소개

2009-2010년, 칠레 정부는 칠레 근로자의 고용과 노동환경에 대한 이해를 위해 칠레 고용 환경, 노동, 보건 및 삶의 질 조사 (ENETS)를 실시하였다.[30] 세대조사는 현재 일하고 있는 임금 근로자 및 자영업자와 지난 12개월내에 일을 했던 실직 근로자를 표본으로 한다. 이 조사는 많은 질문과 9,500명의 응답자를 갖고있는 전 세계에서 시행된 가장 포괄적인 근로환경 설문조사 중 하나이다. 관계부처 합동으로 이루어진 조사의 목적은 고용 및 근로 환경이 칠레 근로자의 건강에 미치는 영향에 대한 이해를 향상시키고 고용 및 근로환경과 관련된 불평등한 건강상태의 매커니즘을 분석하는 것이다.[31] 이 조사는 또한 일과 삶의 균형과 같은 정책적 우려 사안에 대해서도 다루었다.

노동시장 개요

지난 30년간 칠레의 경제는 칠레 근로자들의 노동 방식와 분야를 획기적으로 바꾸어 놓은 중대한 변화를 겪었다. 금융 및 비지니스 서비스로의 전환외에도, 칠레의 경제는 천연 자원 수출을 기반으로 한 산업 개발에 중점을 두었다. 결과적으로 제조업에 대한 상대적 중요성이 감소하였다.

이 기간 동안 칠레의 경제 성장은 강세를 보였지만 1999년과 2009년에 큰 타격을 받으며 성장률이 변동되었다. 그럼에도 불구하고 2016년에는 크게 회복하기 시작했으며 이러한 회복은 2016년에 둔화되었다. 이러한 침체는 구리의 가치 하락으로 인한것이었으며, 민간 투자와 국가적 수출에 부정적인 영향을 미쳤다. 경기 침체에도 불구하고, 칠레인들은 최근 몇년간 상당한 결과를 달성하였다.

가장 눈에 띄는 점은 빈곤률 하락(하루 USD 4 달러미만으로 생계유지 (2019년 3월 13일 환율기준 €3.55))이며, 이 수치는 2000년 26%에서 2017년 9%으로 감소하였다. 하지만 아직도 높은 비율의 소득 불평등이 칠레 사회에 남아있다.

2016-2017년 칠레의 노동시장 참여률은 60%이며 고용률은 56%이다. 지난 20년간 여성의 노동시장 참여률은 느리지만 꾸준히 증가하여 1996년 31%에서 2016년 45%로 증가하였다. 개인이 학업에 소비하는 시간 또한 증가하였는데, 1990년 평균 9년의 학업 기간에서 2015년 11년으로 증가하였다. 대부분의 근로자들은 중등교육을 마쳤다. 여기에는 고등교육을 마친 근로자 7%, 어느정도의 고등교육을 받은 근로자 3%, 전문기술교육을 받은 근로자 9%가 포함된다.

이러한 발전은 인구의 고령화와 함께 발생하였으며, 칠레 근로자의 평균 연령은 2010년에서 2016년 사이 42세에서 44세로 증가하였다. 또한 같은 기간 동안, 50세-69세의 근로자 수가 47%에서 56%로 증가하였고, 이와 비슷한 비율의 젊은 근로자가 감소하였다.

주요 경제산업이 반드시 고용의 주요 원동력은 아니다. 2016년 가장 많은 고용기회를 제공하는 분야는 사회 및 공공 서비스 분야 (전체 고용의 28%)와 상업 (24%)이었으며, 광업은 총 고용의 3%에만 해당한다 (표 106). 2009년과 2016년 사이 농업 부문의 고용은 전체 고용의 16%에서 9%으로 감소한 반면, 금융 서비스 부분의 고용은 3배 증가하였다.

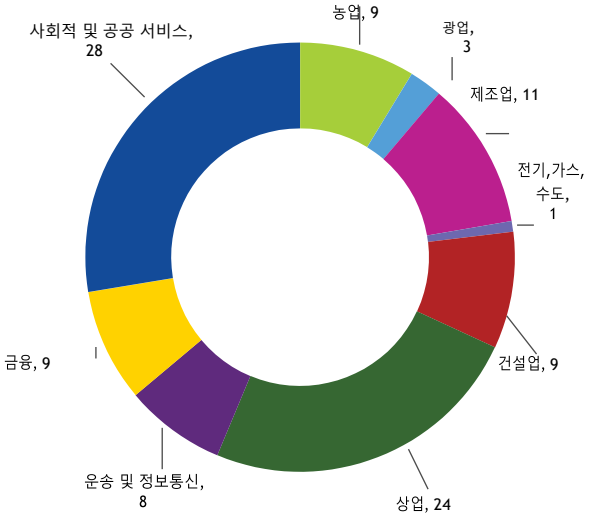
작은 규모의 기업들은 대부분 칠레인들의 일자리를 제공한다.[32] 예를 들어, 소기업은 국가 노동력의 40%를 고용하고 있다 (ENE, 2016).

30 이 조사는 보건부(*Ministerio de Salud*), 노동조사국(Dirección del Trabajo) 작업장안전연구소(Instituto de Seguridad Laboral)의 관계부처 합동으로 기획되었다. 설문조사에 대한 전체 보고서는 Dirección del Trabajo de Chile 에서 볼 수 있다.

31 이 분석은 Erik Wright, John Goldthorpe, 그외의 사회계층의 실증적 측정에 대한 연구를 기반으로 한다(참조:Eriksonet al, 1979; Wright, 1985).

32 칠레의 경우, 초소기업은 10명 미만, 소기업은 11-49명, 중기업은 50-199명, 대기업은 200명 이상으로 정의된다. 판매업에서, 회사의 규모는 연간 판매량을 기준으로 한 부가가치세 순액에 따라 계산된다. 초소기업 CLF 2,400 이하, 소기업 CLF 2,401-25,000, 중기업 CLF 25,001-100,000, 대기업 CLF 100,000 이상. CLF는 Unidad de Fomento (UF)에 대한 ISO 코드이다. 이는 과거 인플레이션에 연동된 실제 화폐단위이다. 2016년, 1 UF 는 약 USD 40.1에 해당한다.

표 106: 분야별 고용, 칠레 (%)



출처: *National Employment Survey (ENE), 2016.*

그럼에도 불구하고 칠레 국세청에 따르면 소기업은 국가의 총 판매활동 중 3%만을 차지하고 있다 (중대기업의 경우 90%). 또다른 주목할 만한 노동시장의 특징은 높은 비중의 비정규적 고용형태이다. 임시 계약직은 총 근로 계약의 29 %를 차지하는 반면, 시간제 근로(33)의 비율은 2000 년 5 %에서 2015 년 17 %로 증가했다. 이 기간 동안 칠레에는 자영업자의 수가 크게 증가했으며 (직원이 없는 자영업자 7%, 직원이 있는 자영업자 15%), 이는 경제침체를 부분적으로 반영한 결과이다. 또한 총 근로자의 40%가 비공식 노동을 하고 있는 것으로 추산되며, 이는 비공식 임금 근로자 또는 등록되지 않은 자영업자이다.

노동시장, 근로환경, 고용에 대한 정책 및 법률

칠레는 8 개의 핵심협약을 포함하여 189 개의 ILO 협약 중 62개를 비준하였다. 이 협약은 급여, 노동 시간, 산업 안전 보건의 문제뿐만 아니라 가사노동자, 농업근로자, 선원에 관한 특정 부문별 조항까지 포괄한다. ILO협약은 국가 법률과 해당 노동법을 통해 광범위하게 적용된다.

임금과 노동환경에 대한 법안의 중심은 칠레의 노동법이다. 이 법은 전국의 최저임금을 설정하고, 모든 근로자들에게 최저임금이 적용되도록 하지만 연령에따라 차이가 있을 수 있다. 노동시간에 대한 조항은 기본적으로 주당 45시간으로 정의되며 이는 일주일에 5-6일로 나뉜다. 하루 노동시간은 10시간을 초과하지 않아야 한다 (예외있음). 초과 근무는 주당 45시간을 초과하여 일하는 사람들에게 해당되며, 하루 2시간으로 제한되며, 정상 임금의 150%를 받는다. 칠레 근로자들은 또한 연간 15일의 유급 휴가와 유급 출산휴가를 받을 수 있다. 출산휴가의 유무는 고용 기간에 따라 결정되지만, 대부분의 분야의 근로자들과 사회보장제도에 가입한 모든 여성은 출산휴가를 누릴 수 있다.

칠레의 근로환경은 단체교섭에 의한 규제를 받을 수 있지만, 이웃나라 아르헨티나와 비교하면 상대적으로 낮은 비율의 단체교섭 적용을 보여준다 (2011년 민간부문 근로자 15.6%). 이는 칠레의 노사관계 체계가 기업차원의 협상에 제한되어 있기 때문으로 보인다. 그럼에도 불구하고, 2010년 단체교섭 적용률이 상승하여 2011년 민간부문의 근로자 약 15.6%가 단체협약의 적용을 받았으며 2016년에는 이 수치가 17.9%으로 오른다. 이와 비슷한 시기에, 노조에 가입한 근로자의 비율 또한 15.8%에서 19.6%으로 상승하였다.[34]

노동에 대한 안전 및 보건에 대한 근로자 보호는 대부분 산업재해 및 질병 발생시 근로자에 대한 보상을 규정하는 법률 16.744e에 의해 제공된다. 이 법률은 산업 보건 예방에 대한 내용도 담고 있으며, 공식 임금근로자와 자영업자 모두에게 적용된다. 실제로 임금 근로자의 약 70%는 민간회사를 통한 보험의 적용을 받고 있으며, 13%의 임금근로자는 저소득자를 대상으로 하는 공공 보험 (ISL)의 적용을 받고 있다. 하지만, 산업재해 및 질병에 대한 결과가 과소 보고되고 있다고 여겨지며, 이는 업무상 질병과 관련하여 보험의 적용을 잘 받지 못함을 나타낸다 (일반적으로 업무상 질병은 개인적인 발병이라고 진단된다). 따라서 근로자들은 더 큰 재정적 위험을 부담하게 될 가능성이 높다 (SUSESO, 2016).

33 시간제 근로자는 주당 30시간 미만을 일하는 근로자를 말한다.

34 ILOSTAT의 데이터.

2016년 칠레는 고용관계 개선, 사회적 파트너 간의 단체교섭 및 협상 강화, 노조활동 보호를 위한 노동개혁을 실시하였다. 2010년 ENETS는 이러한 법적 변화 이전에 이루어졌기 때문에 ENETS을 통해 수집되고 본 보고서에서 다룬 데이터는 이러한 노동개혁에 대한 영향을 반영하지 않고 있다.

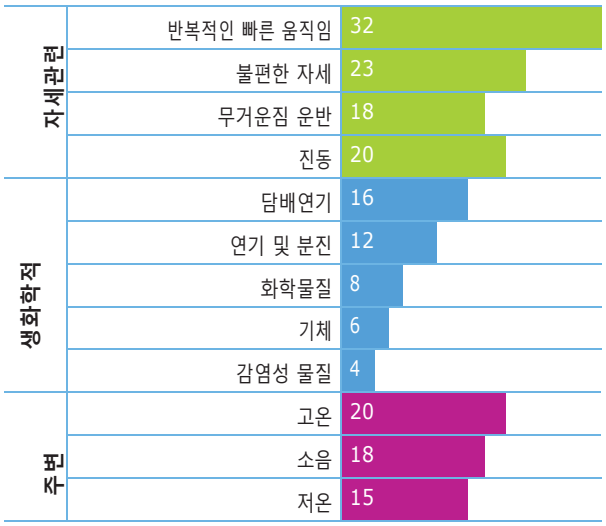
근로의 질의 차원

물리적 환경

ENETS는 근로자가 작업장에서 경험하는 3가지 유형의 물리적 위험에 대한 노출에 대한 질문을 포함하였으며, 이는 자세관련위험 (반복적인 움직임, 무거운 짐 운반), 생화학적 위험 (간접적인 담배연기, 화학물질 취급), 주변위험 (소음, 극한의 온도에서의 노동)이다. 하루종일 또는 하루의 절반가량 이러한 환경을 경험했다고 답한 근로자는 '위험상태' 인것으로 간주되었다.

표 107은 위험상태로 간주되는 근로자의 비율을 보여준다. 칠레의 경제 전반에 걸쳐 가장 일반적인 위험은 자세관련 위험이다. 근로자의 48%가 적어도 한가지 유형의 자세관련 위험에 노출되며, 그 중 반복적인 움직임이 가장 빈번하다. 그 뒤를 주변위험 (근로자 34%가 노출)과 생화학적 위험 (29%)이 따른다.

표 107: 물리적 위험에 대한 노출, 칠레(%)



참고: *위험에 대한 노출은 '항상'에서 '절반의 시간'이다. 가중치가 적용되지 않은 수치임. 전체 인구를 대표하는 가중치 데이터는 약간 다름. 예를 들어, 근로자의 19%가 진동에 노출됨. 대부분의 수치에 대한 차이는 1%이내임.*
출처: *ENETS 2010.*

여성은 약 1/3인 반면, 남성은 절반이상이 자세관련위험에 노출되어 있다. 남성 근로자 사이에서 가장 흔한 위험은 반복적인 움직임 (33%), 진동에 대한 노출 (27%), 불편한 작업자세 (25%)이다. 여성의 경우, 가장 흔한 위험은 반복적인 움직임 (28%), 불편한 자세 (15%), 그리고 높은 온도에서의 작업 (11%)이다.

위험에 대한 노출 비율과 교육수준사이에는 부적상관관계가 나타난다. 정식적인 교육수준을 갖추지 않은 근로자는 자세관련 및 주변위험에 대한 노출의 비율이 50%이다. 반면, 대학교를 마친 근로자의 36%만이 자세관련위험에 노출되어 있으며, 21%만이 주변위험을 보고하고 있다. 생화학적 위험에 대한 노출은 상황에 따라 조금씩 다른데, 전문적인 기술직 근로자가 이러한 위험에 대한 노출을 보고하는 비율이 높다 (일정수준의 정식교육을 갖춘 근로자). 직종별로, 기능직 근로자, 공장 및 기계 운영 근로자, 농업 근로자가 모든 유형의 위험을 겪는 비율이 높다.

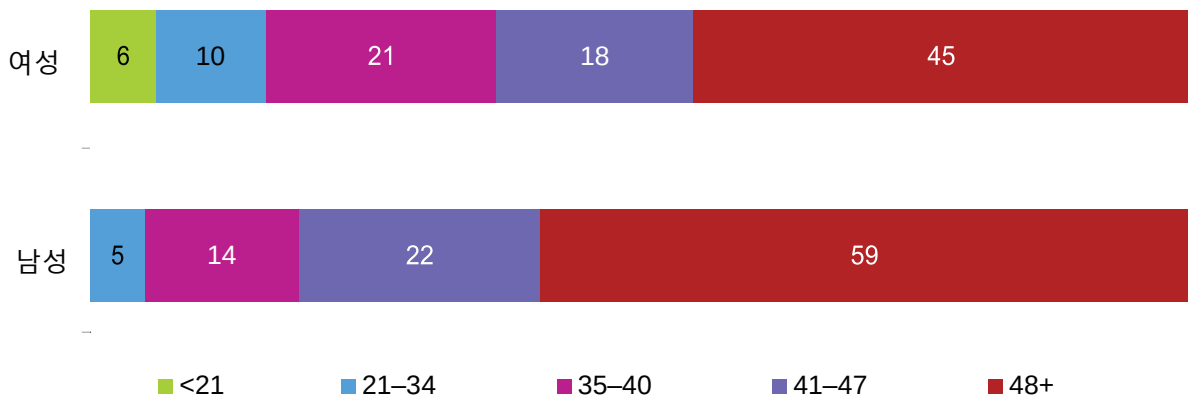
근무의 강도

근무의 강도는 직무에 대한 요구의 수준으로 측정되며, 이는 작업속도를 결정하는 요소, 양적 요구, 또는 정서적 요구 (질적)일 수 있다. 작업의 속도는 조직, 관리자, 고객 또는 다른 이들과의 관계로 부터 영향을 받는다. ENETS는 노동강도에 영향을 미치는 양적 및 질적 요구를 이해하기 위한 질문을 하였다. 여기에는 근로자가 작업을 완료하기에 충분한 시간이 있는지, 작업 속도에 영향을 미치는 인센티브 지급이 있는지, 위협적이거나 폭력적인 고객을 대응해야하는지 등에 대한 질문이 포함된다.

대다수의 근로자들 (10명 중 9명)은 업무를 완수할 충분한 시간이 있다고 답하였다. 전문직 여성들은 가장 높은 비율로 직무 완수를 위한 시간이 충분치 않다고 답하였다 (19%). 이는 여성들이 가사노동 때문에 약간의 적은 노동시간을 갖고 있다는 사실을 반영한 것일수 있지만, 설문조사는 이러한 사실을 반영하지 않는다.

이 조사는 금전적 인센티브가 생산성 장려를 위해 활용되는 수준에 대한 흥미로운 사실을 보여준다. 관리직은 생산성과 관련된 보너스 급여를 받는 비율이 가장 높으며, 이 직종의 남녀 절반정도가 보너스를 받았다. 그 뒤를 공장 및 기계 운영직 (여성 50%, 남성 44%), 기능직 (여성 39%, 남성 40%), 기술직 (남성 41%, 여성 35%)이 따른다.

표 108: 성별에 따른 노동시간, 칠레(%)



전문직 (남성 30%, 여성 18%)의 뒤를 이어 자격요건이 없는 근로자들은 생산 보너스를 받는 비율이 가장 낮다 (남성 29%, 여성 13%).

정서적 요구, 특히 화난 고객 대응은 상대적으로 적은 비율의 근로자들에게 해당한다. 남성 관리자는 고객 및 서비스 이용자로부터 가장 높은 비율로 위협을 경험하고 (남성관리자 7%, 여성관리자 2%), 서비스 및 판매직에 종사하는 남성은 두번째로 높은 비율로 위협을 경험한다 (남성 5%, 여성 3%). 전문직에 종사하는 여성 근로자는 세번째로 높은 비율을 갖고잇다 (남성 1%, 여성 4%).

근로시간의 질

근로시간의 질은 근로자의 총 노동시간과 근무일정에 대한 근로자의 통제력을 반영한다. 근로자들은 설문조사 직전의 주에 대한 근무일정에 대한 질문을 받았다. 총 노동시간은 EWCS 조사에서 사용된 시간대와 동일하게 구성되었다.

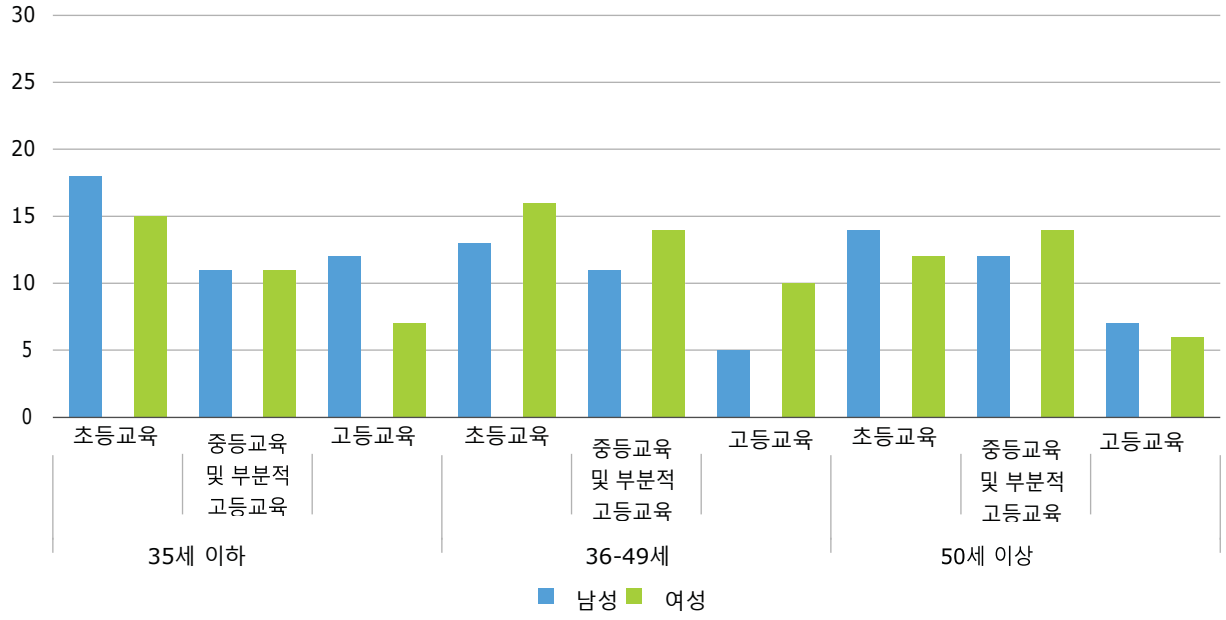
칠레 근로자의 대다수는 주당 48시간 이상 일한다 (표 108). 남성의 59%가 48시간을 초과하여 일한다고 답했으며 여성의 45%가 동일한 응답을 했다. 긴 노동시간은 2005년의 입법 개혁에서 매우 중요한 문제이며 주당 48시간을 45시간으로 줄이려고 노력하였다. 실제로 주당 60시간을 넘는 매우 긴 노동시간은 꽤 일반적이며 5명 중 1명이 경험한다. 조사결과에 따르면, 오랜 노동시간은 기술 수준 및 성별과 연관있다. 대학교를 졸업한 남성은 초등 및 중등 교육을 받은 근로자들에 비해 상대적으로 적은 시간을 일한다. 이와 비슷한 상황은 여성에게도 나타나며, 교육수준이 낮은 여성은 교육수준이 높은 여성보다 더 오랜시간 일한다.

분야별로는, 광업 및 운송/통신업 분야는 48시간 이상 노동하는 근로자의 비율이 75%와 69%로 가장 높았다. 주당 35-40시간 일하는 근로자는 육체노동이 아닌 높은 수준의 기술을 가진 근로자일 가능성이 높다 (남성 24%, 여성 37%). 실제로, 고급기술의 비육체노동직 근로자는 다른 분야의 근로자들에 비해 주당 35-40시간 일하는 비율이 2배이상 높다. 총 노동시간은 기업의 규모에 따라 불균등하게 분포되어 있다. 설문조사에 따르면, 200이상의 직원이 있는 대기업의 근로자는 주당 48시간 이상 일하는 비율이 가장 높았다 (61%). 직원이 2-9명인 소기업에서도 긴 노동시간의 발생률이 높다 (56%). 주당 20시간 미만으로 일하는 근로자는 거의 없으며, 보통 직원이 없는 자영업자들이 이에 해당한다.

대부분의 칠레 근로자들은 오랜 시간 노동을 하지만, 대다수의 근로자들 또한 자신의 근로시간을 통제할 수 있다고 응답하였다 (남성 88%, 여성 87%). 근로자 10명 중 1명만이 자주 근무시간이 연장되고 이에 대한 결정권이 없다고 답하였다. 연령이 36-49세인 여성과 교육수준이 낮은 여성은 초등교육수준의 남성 근로자와 마찬가지로 근무시간 연장에 대한 통제력이 없다고 응답하였다 (표 109).

ENETS는 근로시간 연장 외에도, 의료적인 이유나 개인 또는 가족상의 이유로 휴가를 낼수 있는 지에 대한 질문도 하였다. 근로자의 약 ¼는 의료적인 이유로 하루를 쉬는 것이 어렵다고 답했으며, 36%는 개인 및 가족상의 이유로 하루를 쉬는 것이 어렵다고 답했다. 연령과 교육수준에 따라 답변을 통계화해보면, 교육수준이 가장 높은 근로자들이 가장 쉽게 휴가를 낼 수 있다는 것을 알 수 있다. 교육수준이 낮은 근로자들의 경우, 이에 대한 비율은 연령과 교육수준에 따라 29%-44% 정도 이다.

표 109: 연령 및 교육수준에 따른 연장 근무에 대한 결정권이 없는 근로자, 칠레(%)

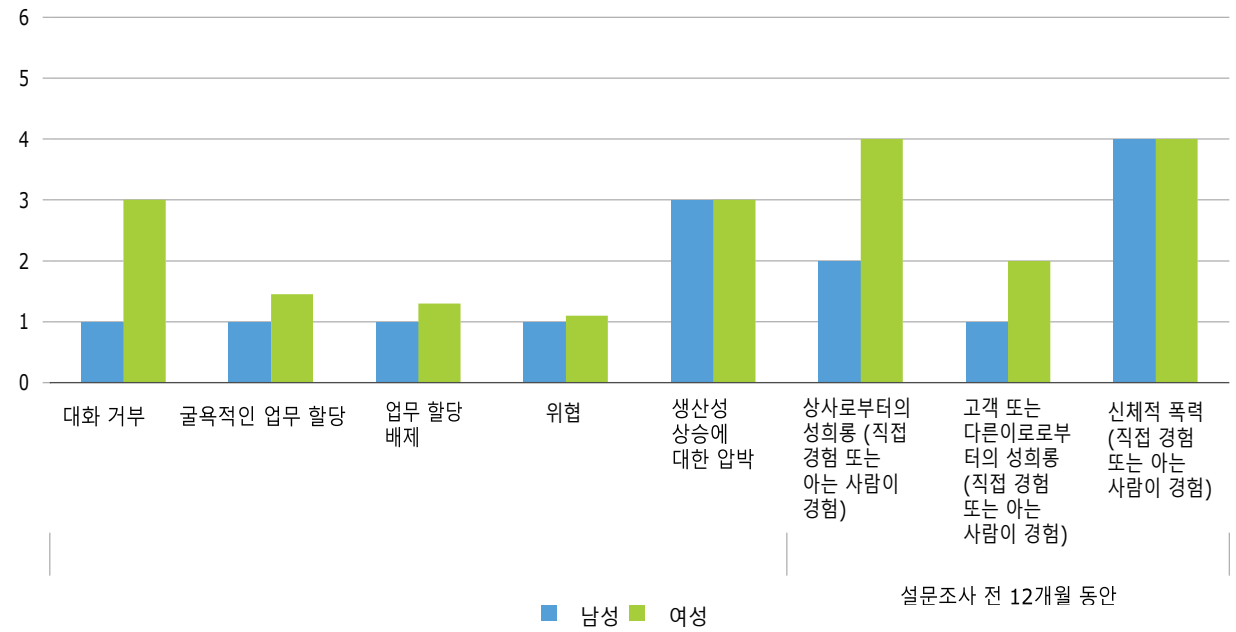


사회적 환경

직장 내 사회적 환경은 관리자 또는 동료로부터의 사회적 지원과 유해한 사회적 행동을 경험한 가능성에 의해 균형을 이룬다. 노동조합을 포함한 노동자 단체 또한 사회적 지원을 강화할 수 있다. 유해한 사회적 행동은 중대한 악영향을 미칠 수 있으며, 관리자의 지원은 긍정적인 감정과 함께 협업과 생산성을 향상시킬 수 있다.

ENETS는 직장에서 발생할 수 있는 유해한 사회적 행동에 대한 수많은 질문을 한다. 유해한 사회적 행동을 경험하는 근로자의 비율은 많지 않지만, 성별에 따라 상당한 차이가 있다 (표 110). 여성은 상사나 고객으로부터 성희롱을 경험하거나, 이러한 경험을 한 동료가 있다고 답한 비율이 남성의 2배에 달하였다. 여성은 또한 자신과의 대화를 거부하는 직장동료를 경험할 가능성이 남성에 비해 3배나 높았다. 남녀 모두 상대적으로 높은 비율의 신체적 폭력을 경험하였는데, 이는 가장 빈번하게 나타나는 유해한 사회적 행동이다.

표 110: 성별에 따른 유해한 사회적 행동에 대한 노출, 칠레(%)



참고: *해당 수치는 '때때로' 에서 '항상'에 대한 비율을 나타냄. 성희롱 및 신체적 폭력에 대한 비율은 '그렇다'를 나타냄.*

직종별로 보았을때, 전문직, 사무직, 기술직 근로자들은 가장 자주 유해한 사회적 행동을 경험한다. 사무직은 가장 높은 비율로 상사 및 동료(6%) 또는 고객(3%)으로부터의 성희롱을 직접 경험하거나 이러한 경험을 한 동료를 알고 있다고 답하였다.

직장 내 사회적 지원에 대한 질문은 임금 근로자들에게만 제기되었다. 관리자 또는 동료가 업무관련 문제에 대해 귀 기울이는지에 대한 질문을 했을 때, 대기업 근로자는 62%(관리자)와 64%(동료)의 비율로 지원을 받고 있다는 긍정적인 답을 했고, 중간 기업의 근로자는 각각 55%와 56%, 소기업의 근로자는 각각 57%와 59%의 비율로 나타났다. 거의 2/3에 해당하는 근로자들은 관리자의 관리능력에 대해 긍정적인 평가를 하며 자신의 관리자가 뛰어난 의사소통 능력과 업무계획 능력을 갖고 있으며 능숙하게 갈등을 해결한다고 답하였다. ENETS는 또한 노동조합이나 노동자 협회같은 지원 단체에 대한 참여에 대해 물었다. 임근 근로자의 16%는 이러한 참여를 하고 있다고 밝혔으며 이 중 70%는 노동조합의 일원이다.

.

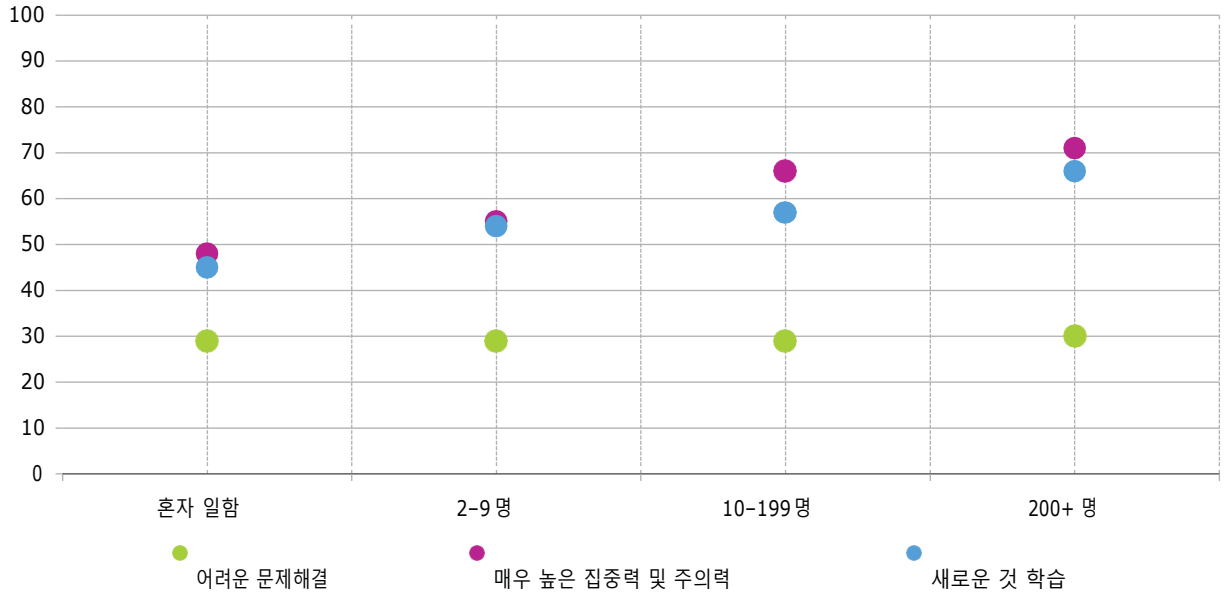
기술 및 재량

ENETS는 직무와 관련된 인지적 요구와 직장에서의 자율성에 대한 질문을 하였다. 인지적 요구를 측정하는 질문에는 어려운 문제를 해결할 기회가 얼마나 자주 있는지, 얼마나 자주 새로운 것을 학습하는지 등에 대한 내용이 포함되어 있다. 직장에서의 자율성에 대한 질문은 얼마나 자주 업무량, 업무속도, 순서, 방식과 휴식시간을 조율할 수 있는지에 대한 내용을 포함한다.

어려운 문제 해결은 가장 비율이 적었다. 근로자의 약 30%만이 항상 또는 대부분 이러한 상황에 직면한다고 답했다. 이에 대한 가장 높은 비율은 비육체노동 근로자 (46%)와 직원이 있는 자영업자(42%)이며, 가장 낮은 비율은 임시직 근로자 (20%)이다.

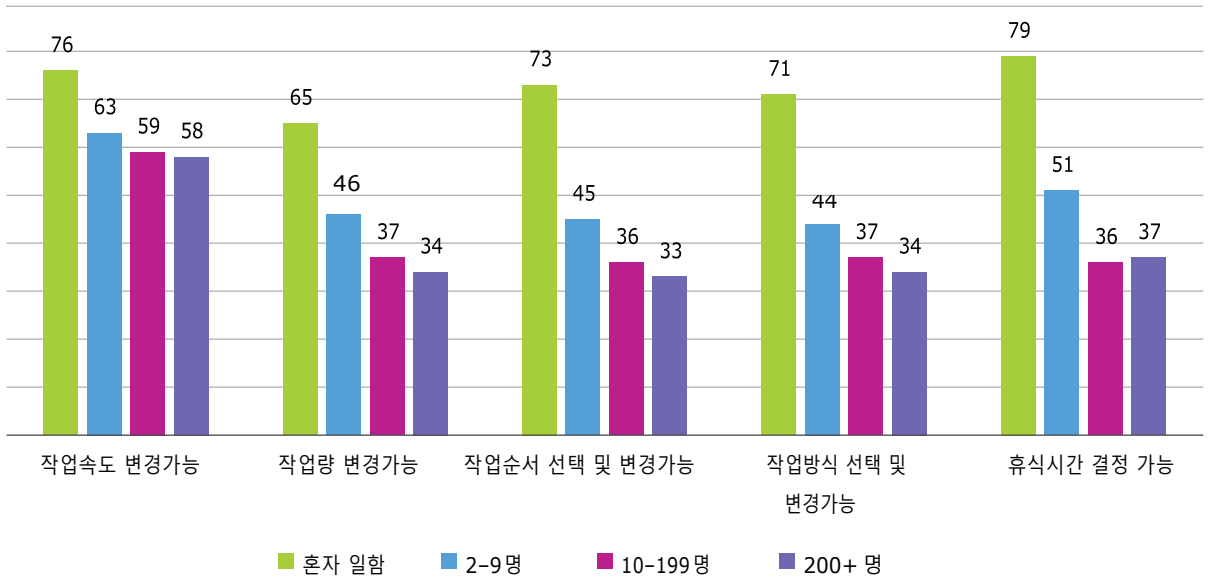
직장의 규모와 인지적 요구의 수준 사이에는 명확한 상관관계가 있다 (표 111). 대기업 근로자들은 자신의 업무가 높은 수준의 집중력과 주의력을 요하고 (71%), 더 많이 새로운 것을 학습할 기회를 갖는다 (68%). 이는 혼자 일하는 사람에 비해 훨씬 높은 비율이다 (같은 질문에 대한 비율이 각각 48%와 45%). 중소기업에 근무하는 근로자의 해당 비율은 그 중간에 위치한다.

표 111: 직장 규모에 따른 인지적 요구, 칠레 (%)



참고: *해당 수치는 '대부분' 에서 '항상'에 대한 비율을 나타냄*

표 112: 직장 규모에 따른 결정허용범위, 칠레 (%)



참고: *해당 수치는 '대부분' 에서 '항상'에 대한 비율을 나타냄.*

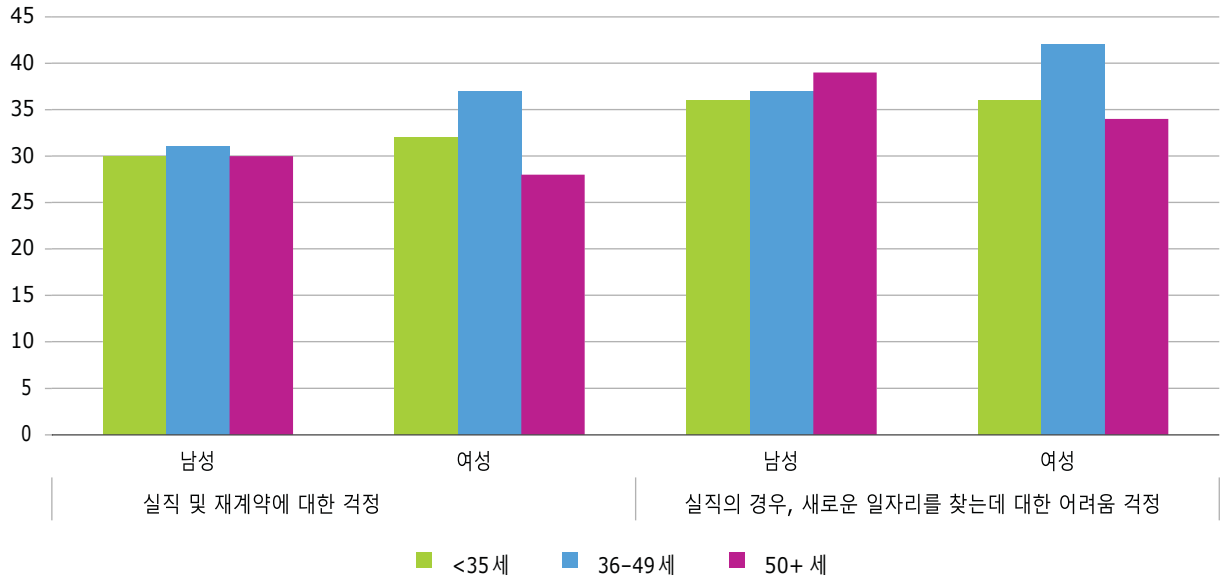
직장의 규모는 업무에 대한 근로자의 결정 능력과 관련 있다 (표 112). 이에 대해서는 이전과 반대의 상황이 되어, 혼자 일하는 근로자가 가장 높은 수준의 재량권과 결정허용범위를 갖고 대기업의 근로자는 가장 낮은 수준의 재량권을 갖는다.
혼자 일하는 사람은 자신의 직무가 어렵다고 생각할 가능성이 적지만, 자신의 일상업무에 영향을 주는 비율이 가장 높다. 자영업자와 임금 근로자 사이에도 큰 차이가 보인다. 자영업자는 임금 근로자에 비해 자신의 업무방식을 통제할 수 있는 비율이 훨씬 높다.

전망

경력에 대한 전망은 승진에 대한 가능성과 실직에 대한 우려, 재취업 전망에 대한 근로자의 평가를 기반으로 측정된다.

평균적으로 근로자의 1/3이상이 자신의 직업에 제공하는 승진에 대한 전망에 대해만족한다고 답했다. 남성의 33%가 매우 만족 또는 만족한다고 답한 반면, 34%는 불만족을 답했고 나머지는 중립적인 답변을 하였다. 여성의 34%는 매우 만족 도는 만족, 37%는 불만족, 나머지는 중립을 답했다. 하지만, 성별과 직종을 함께 살펴보면, 큰 차이가 발견된다.

표 113: 성별 및 연령에 따른 직업 안정성 및 고용 가능성, 칠레 (%)



예를 들어, 승진 전망에 대한 가장 높은 만족도는 남성 관리자들에게서 나타나며 이들의 75%가 매우 만족 또는 만족이라는 응답을 한다 (여성 관리자의 비율은 53%). 반면 공장 및 기계운영직에 종사하는 여성은 32%만이 만족한다고 답한다 (남성 기계운영자의 비율은 49%).

임금 근로자 10명 중 3명은 실직 또는 재계약 실패에 대한 우려를 갖고 있다. 이보다 약간 더 높은 비율의 근로자들은 실직 후 다른 일자리를 찾을 수 없을것이라고 걱정한다. 여성은 이러한 우려를 표명하는 비율이 높으며 특히 36-49세 연령대의 여성들이 그러하다 (표 113).

소득

소득은 노동 결과의 핵심이며, ENETS를 통해 수집된 데이터는 5분위로 분류된다. 주요한 차이는 성별, 공식과 비공식의 여부, 교육수준에 따라 나타난다 (표 114).

여성 근로자, 비공식 근로자, 초등교육 수준의 근로자는 소득분포의 가장 낮은 5분위에서 지배적이다. 여성이 이 범주에 높은 비율로 포함된 것은 총 노동시간과 직업별 성별 분리가 반영된 것으로 보인다. 예를 들어, 기초 직업군에 종사하는 여성의 비율은 남성보다 더 높다 (28%와 21%). 또한 기초 직업군에 종사하는 여성 중 18%는 시간제 근무를 하고 있다. 또한 여성은 직장 내에서 남성에 비해 직급이 낮은 경우가 많다 (60%와 69%). 이러한 직종의 여성은 남성에 비해 소득이 훨씬 낮다.

고소득층의 비율이 가장 높은 그룹은 고등교육을 이수한 근로자이다. 이러한 근로자의 2/3 이상은 가장 높은 5분위에 위치한다 반면 비공식 근로자의 38%는 저소득층이다. 이러한 결과는 전국의 비공식 노동 비율 (40%이상)이 높은 점을 감안 할때 눈에 띄는 점이다.

근로 생활에 대한 관점

일반적으로 직무에 대해서 대부분의 남녀 근로자들은 자신의 업무를 즐기고 (남성 82%, 여성 77%), 업무에 대한 동기부여를 갖고 있다 (85%와 81%). 또한 대부분의 근로자는 자신의 직무가 중요하다고 생각한다 (86%와 82%). 하지만 40%의 근로자들은 업무로 인해 매우 피곤함을 느낀다고 답하였다.

근로환경에 대한 결과를 이해하기 위하여, 근로환경과 건강상태, 정신건강, 일과 삶의 균형에 대한 3가지 회귀분석이 시행되었다.

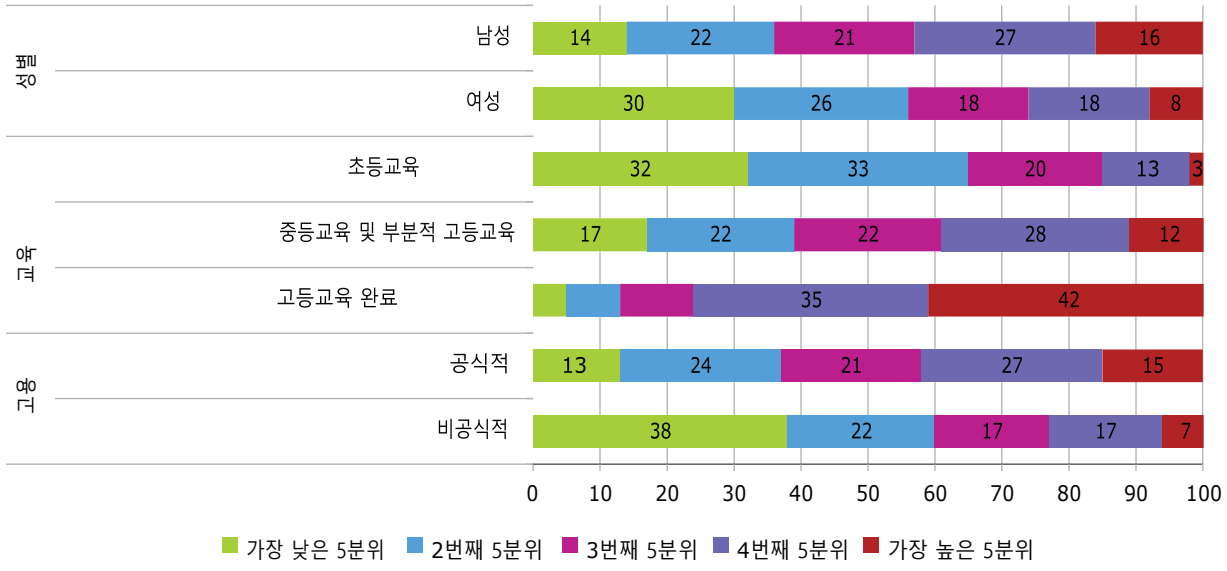
자기보고 건강상태

첫번째 회귀분석에서 건강의 위험도를 측정하는데 사용된 변수는 다음의 질문들에 대한 답변을 결합하여 구성되었다:

- 근로자가 인식한 업무 작업으로 인한 사고의 가능성
- 현재 직업으로 인해 발생 또는 악화된 질병의 유무

이 변수는 개별적인 사회인구학적 요소 제어, 직종, 분야, 근로환경과 관련있다.

표 114: 교육 및 공식 여부에 따른 5분위 소득, 칠레(%)



이 회귀분석 결과에 따르면, 농업, 제조업, 건설업 및 광업 분야에 종사하는 근로자들은 다른 분야의 근로자들에 비해 산업재해에 대한 우려가 크거나 직업으로 인한 질병을 진단받을 가능성이 높다. 이와 마찬가지로, 공장 및 기계운영직, 또는 비숙력직종의 근로자들 또한 이러한 우려의 비율이 높다.

기간제 근로자와 여러 작업장에서 근무하는 근로자들도 사고에 대한 우려와 업군 관련 질병에 대한 비율이 높다. 작업장의 물리적 위험 요소의 존재를 보고하는 근로자는 직장 내 반사회적 행동이나 열악한 관리를 경험할 가능성이 높으며, 높은 비율로 산업재해에 대한 우려와 직업병을 갖고 있다.

정신건강상태

두번째 회귀분석에서 근로자의 정신건강을 측정하는데 사용되는 변수는 다음의 12가지 질문에 대한 답변을 결합하여 구성하였다:

- 집중을 하지 못한다
- 걱정때문에 잠을 잘 수 없다
- 인생이 쓸모없다고 느낀다
- 결정을 내리지 못한다
- 불안감 또는 긴장감을 느낀다
- 어려운 상황에 대처할 수 없다고 느낀다
- 불행하다고 느낀다
- 정상적인 활동을 일상적으로 즐길 수 없다
- 문제를 해결할 능력이 없다고 느낀다
- 우울함을 느낀다
- 자신감이 없다
- 쓸모없다고 느낀다

이러한 질문들은 골드버그 정신건강 지수 (3점 이상은 정신건강이 좋지 않은 것으로 간주됨)을 나타낸다. 종속변수는 응답자가 위험수준에 있는지에 대한 여부를 반영한다. 위험한 수준에 있는 근로자들은 제조업, 건설업, 광업 분야의 근로자들과 비숙련직 근로자, 중년 근로자 (36-49세) (아마도 이 연령대의 많은 사람들이 경력을 쌓아야 하는 반면 가족부양을 해야하기 때문이다), 그리고 여성이다. 열악한 관리의 질을 보고한 근로자들은 차별 또는 유해한 사회적 행동을 경험하며, 자신의 직업이 안정적이지 못하고 느끼고 정신건강 문제에 위험이 있을 가능성이 아주 높다. 노동 시간이 매우 짧은 근로자 (주당 20시간 이하) 또한 이러한 위험에 대한 가능성이 있다.

일과 삶의 균형

마지막 회귀분석은 일과 삶의 균형과 근로환경 사이의 관계를 조사하기 위하여 3가지 변수를 교대로 사용하였다. 이러한 변수들은 다음을 측정한다:

- 다른 것들을 할 시간이 충분히 있다.
- 일을 마치면 너무 피곤해서 쉬고 싶다
- 다른 직업이 있거나 언제든지 일을 할 수 있어야 하기 때문에 자유시간을 누릴 수 없다

3번째 변수는 특정한 패턴을 나타내지 않는다. 1번째와 2번째 변수는 여성 및 중년의 근로자가 열악한 일과 삶의 균형을 가질 가능성이 높다고 나타낸다. 직장 내 물리적 및 사회적 요인은 이러한 결과에 영향을 미치지 않지만, 노동 시간과 일정은 이에 대한 명확한 영향을 미친다. 주당 35-38시간을 일하는 근로자 (특히 48시간 이상을 일하는 근로자)와 토요일과 일요일에 근무하는 근로자는 일 외의 다른 일들을 하거나 휴식을 취할 수 있는 가능성이 가장 낮다. 특히 야간 근무는 높은 수준의 피로도도 이어진다. 반대로 교대근무 근로자와 쉽게 휴식시간을 가질 수 있는 근로자는 더 나은 수준의 일과 삶의 균형을 갖고 있다.

결론

지난 수십년간 칠레의 경제발전과 구조적 변화로 인해 상당 수의 일자리들은 서비스 부문이나 인지적 요구가 높은 일자리로 전환되었다. 이로 인해 많은 근로자들이 서비스 관련 직종으로 전환됨에 따라 근로환경에 많은 변화가 필요하게 되었다.

오늘날 칠레 근로자들의 대다수는 심각한 물리적 위험에 노출되지 않으며, 생화학적 및 주변 위험보다는 주로 자세관련 위험에 직면한다. 많은 일자리들은 지적 능력을 요구하며, 칠레 근로자의 1/3은 자신의 직업이 좋은 전망을 갖고있다고 생각한다. 칠레 그로자의 대다수는 자신의 직업에 만족하며 동기부여를 느끼고 의미있다고 생각한다.

그럼에도 불구하고 칠레 근로자의 1/3은 재계약 실패 및 실직에 대한 우려를 갖고 있으며 이는 조사가 시행되었던 2009년의 경제악화와 높은 비율의 임시직 근로자를 반영한다. 많은 근로자들이 과도한 노동시간을 일하고 있다. 대부분의 근로자들은 자신이 근무시간과 일정을 결정할 수 있다고 답했지만, 소수의 근로자들은 업무 방식, 순서, 휴식시간에 대한 결정권을 거의 갖지 못한다.

회귀분석에 따르면 긴 노동시간과 주말 및 야간 근무는 일과 삶의 균형에 부정적인 영향을 미치고 피로도를 증가시키는 것으로 나타났다. 따라서 노동시간 제한에 대한 노력은 전국적인 노동환경 개선을 위한 하나의 매커니즘일수 있다.

다른 국가들과 마찬가지로 칠레의 근로환경은 성별, 교육수준, 직업에 따라 다르다. 정규 교육을 받은 근로자는 보다 유리한 근로환경에서 일하는 경향이 있다. 이들은 더 높은 급여를 받고, 추가 근무시간과 같이 자신의 근로 환경에 대한 더 큰 영향력을 갖고 있다. 평균적으로 여성은 적은 유급 노동시간을 갖고 있다. 이는 적은 노동시간과 여성들이 주로 종사하는 직종에 대한 결과로, 여성은 남성에 대해 소득이 적다.

공식적인 분야에서의 노동은 더 높은 소득과 유리한 근로환경을 동반하는 경향이 있다. 하지만 비정규직에 종사하는 비공식 및 공식 근로자를 비교하면 이러한 차이는 적다.

노동시간 단축, 유해한 사회적 행동 해결, 경영 문화 개선, 근로자의 참여 강화, 직장 내 성평등을 위한 지속적인 노력은 근로자들에게 혜택을 주고, 그들의 일과 삶의 균형을 개선하며, 불평등을 줄일 수 있는 잠재력을 갖고 있다.

11 우루과이

소개

우루과이 근로환경, 안전 및 보건에 대한 설문조사(ECTSSU)는 2013년 우루과이 국립대학과 스페인의 후안카를로스 국왕 대학교의 협력 프로젝트로 스페인국제개발협력단(AECID)의 재정적 지원을 받아 시행되었다. 이 조사의 목적은 우루과이 노동 환경과 노동 기회에 대한 이해를 높이기 위함이다. 이 조사는 인구 1만명이 넘는 행정구역에 거주하는 임금 근로자와 자영업자들을 대상으로 하였다. 2천명 이상의 근로자들이 대면 인터뷰를 통해 설문조사에 응답하였다. 설문조사는 기본적인 인구통계학적 질문과 더불어, 개인의 노동환경, 직장 내의 위험요소, 예방책과 건강에 대한 영향 등 4가지 범주의 질문을 다루었다.

노동시장 개요

우루과이는 불평등의 수준이 낮고, 서비스 분야 중심의 경제를 가진 고소득 국가이다.[35] 2003년 이후, 우루과이의 모든 시장 지표가 크게 개선 되며 경제성장을 누렸다. 노동시장의 참여율을 증가하고 (특히 여성) 평균임금은 증가했으며 비공식 고용률이 현저히 감소하였다 (ILO, 2014b). 이러한 경제 및 사회 발전으로 인해, 우루과이는 라틴아메리카에서 가장 높은 비율을 중산층을 갖고 있으며 전체인구의 60% 이상이 소득분배의 중간층에 위치한다 (World Bank, undated-b).

공식 통계에 따르면, 2017년 우루과이의 노동시장 참여률은 평균 63%로, 남성의 비율은 72%, 여성의 비율은 54%이다. 이는 2003년의 수치인 58% 보다 증가한 수치이다 (INE, 2017). 우루과이의 고용률은 평균 58% (남성 67%, 여성 49%)이다. 2014년 역사적으로 가장 낮은 실업률을 기록한 후 2015년에는 실업률이 약간 더 증가하였다. 이는 일반적으로 건설업 분야의 일자리 손실로 인한것이다.

2004 이후 높은 경제성장과 함께 시행된 다수의 공공정책으로 인해 우루과이의 비공식 고용률은 감소하였다. 2017년 비공식 근로자의 비율은 2004년 41%에서 26%으로 하락하였다. 가장 비공식 고용이 많은 인구집단은 젊은 근로자와 60세이상의 근로자이다 (각각 61%와 48%). 비공식 고용과 관련하여 약간의 성별격차도 볼 수 있다. 직종별로는 가사노동, 농업 및 광업에서 비공식 고용이 가장 높다.

노동시장에 참여하는 여성의 비율이 증가함에도 불구하고, 여전히 국가의 노동 분포는 성별에 따라 분리된다. 남성은 건설업 근로자의 98%, 농업, 목축업, 어업, 광업 분야의 85%를 차지한다 (표 115).
남성은 또한 공업 및 제조업 분야에서 2:1비율로 여성보다 많다. 여성 고용의 대부분은 서비스 분야에서 이루어진다. 여성의 대다수가 서비스 분야를 차지할 뿐 아니라, 서비스업 분야는 전국적으로 모든 근로자에게 가장 많은 일자리를 제공한다 (전체 근로자의 73%가 서비스업에 종사함). 또한 우루과이의 여성근로자는 남성에 비해 시간제 근무를 하는 비율이 3배나 높다.

표 115: 부문별 성별에 따른 고용, 우루과이(%)

	남성	여성
서비스	45	55
공업	69	31
농업, 목축업, 어업, 광업	85	15
건설업	98	2

출처: *ECTSSU.*

우루과이의 근로자는 라틴아메리카의 근로자들 중 문맹률이 가장 높다. 문맹률이 높은 2번째 국가는 고등학교 졸업률과 대학교 입학률이 높은 아르헨티나이다.
그럼에도 불구하고 고등학교 중퇴률은 여전히 높다 (Cid and Ferrés, 2011). 전체적으로, 14-29세의 우루과이인 중 46%는 중등교육을 마치지 않았으며 더이상 학교를 다니지 않는다.

35 달리 명시되지 않는 한, 이 챕터는 ECTSSU – Martínez Íñigo and Crego Diaz (2013) 와 Funcasta Duce and Martínez-Íñigo (2016)을 기반으로 함.

이러한 문제 해결을 위하여 우루과이는 직업훈련에 막대한 투자를 포함한 교육 대책을 추진하고 있다 (OECD, 2017b).

교육 성과에 대한 차이는 농촌/도시 간의 격차에서 발견되며, 이는 분야별 교육 수준과 관련있다. 서비스 분야에는 중등 및 고등교육을 마친 근로자들이 집중되어 있는 반면, 건설업 및 농업 근로자의 대다수는 초등교육 및 기본적인 중등교육만을 이수한 경우가 많다 (최소 75%). 제조업의 경우에는 근로자의 70%가 어느정도의 중등교육을 이수했다고 나타난다.

조사에 따르면, 우루과이 근로자의 78% (여성 76%, 남성 81%)가 고용상태이다. 대부분의 근로자들은 국가 인구의 절반이 거주하는 수도 몬테비데오와 같은 대도시에 위치한다. 전체 근로자 중 83%는 정규직에 종사하고 있다.

노동시장, 근로환경, 고용에 대한 정책 및 법률

우루과이는 근로자의 권리 보호와 적절한 근로환경 확립을 위한 강력한 법률은 갖고 있다. 우루과이는 8개의 핵심협약과 노동시간 및 최저임금에 관한 기술협약을 포함하여 189개의 ILO협약 중 109개를 비준하였다. 이러한 국제적 장치는 국가 법률과 기타의 국내 규제체제를 통해 구현된다.

우루과이는 일반 노동법이 없다. 우루과이의 산업안전보건에 대한 체제는 일반 입법에 의해 규정되며 각 분야 및 활동에 해당하는 법률을 따른다. 이러한 법률의 대부분은 ILO협약에서 비록된다. 일반적인 산업 안전보건 규정은 법률 No. 5.032 이며 이는 모든 산업의 사고예방에 대한 주요 법적 근거이다. 이 법은 재해를 입은 근로자에 대한 보상과 근로자의 안전에 대한 조치가 포함된 다른 주요 법령의 뒷받침을 받는다. [36]

여러 별도의 법률들 또한 노동시간을 규제하고 있다. 이러한 법령들은 하루 8시간의 노동, 주당 48시간의 노동시간과 초과근무에 대한 초과수당을 보장한다. 휴직, 연차, 교대근무 및 야간 근무와 기타 노동시간 관련 문제에 관한 규정도 포함되어 있다.

최저임금은 정부에 의해 설정된다. 정부는 3자위원회와의 협의 후 최저임금 설정, 운영, 개정 등을 결정한다. 또한 특정 민간 분야의 특정 최저임금은 노동사회보장부가 관할하는 3자임금심의회에 의해 설정이 되고 정기적으로 검토된다.

우루과이의 체계적인 단체교섭체계를 통해 근로환경을 체계적으로 모니터링되고 개선 될 수 있다. 2000년 대 중반, 정부는 법적 및 제도적 변화를 시행했으며, 이는 단체교섭권 회복, 더 많은 근로자에게로 범위 확대, 직장 내 권리 및 보호 보장을 위한 조치, 결사의 자유 등을 모든 근로자에게 제공한다. 2013년 근로자의 약 95%가 단체교섭의 적용을 받았으며 근로자의 30%는 노동조합에 가입하였다. 또한 단체교섭은 기업의 수준에서 산업의 수준으로 확대되었다 (Mazzuchi, 2009). 또한 농촌지역의 근로자들과 가사노동 근로자들이 민간부문 임금심의회(Consejos de Salarios)에 포함되었으며 공공부문 협상도 확대되었다.

근로의 질의 차원

물리적 환경

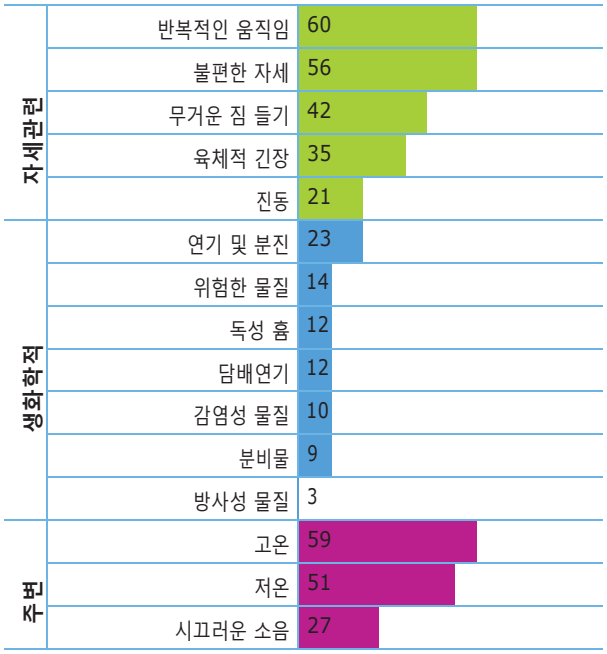
ECTSSU는 근로자들에세 물리적 위험과 관련한 총 39개의 질문을 하였다. 39개의 질문 중 15개는 EWCS에 포함된 질문과 매우 비슷하다.

직장 내 위험요소는 3가지 범주로 분류되며, 이는 인체공학적 및 자세관련위험 (반복적임 움직임 또는 신체적 긴장상태), 생화학적 위험 (연기, 독성 기체, 감염성 물질) 그리고 주변위험 (비정상적 온도, 소음)이다.

36 특정 법령은 다음의 ILO협약을 국내법으로 해석함: ILO 산업안전보건협약, 1981 (No. 155), 노동감시협약, 1947 (No. 81) 노동감시 (농업) 협약, 1969 (No. 129). 법령 No. 83/996 는 국가산업안전보건 위원회 설립.. ILO LEGOSH 데이터베이스 참고, 2017: https://www.ilo.org/dyn/legosh/en/

표 116 는 이러한 위험에 노출(항상 또는 때때로)되어 있는 근로자의 비율을 나타낸다.
경제 전반에 걸쳐 자세관련위험과 주변위험이 가장 일반적이다. 근로자의 60%는 자신의 업무가 반복적인 움직임과 관련있거나 높은 온도에서 일한다고 답했다. 절반 이상의 근로자는 불편한 자세로 일하거나 낮은 온도에서 일한다고 답했다. 전국적으로 생화학적 위험은 일반적이지 않다. 이 유형의 위험 중에서는 연기 및 먼지에 대한 노출이 가장 빈번하며, 근로자의 23%가 해당한다.

표 116: 물리적 위험에 대한 노출, 우루과이(%)



참고: 해당 비율은 '때때로' 및 '항상' 위험에 노출되는 비율이다

위험에 대한 노출은 분야별로 크게 다르다. 주변위험과 관련하여 건설업 근로자의 60%이상은 가장 높은 비율로 소음에 노출되어 있으며 너무 낮거나 높은 온도에 노출되어 있다고 답하였다. 이러한 위험은 서비스 근로자들이 가장 적게 경험한다. 건설업의 근로자들은 거의 모든 유형의 생화학적 위험에 대한 노출이 높다.

특정 분야의 남성지배적인 성향때문에, 남성이 여성보다 높은 비율로 물리적 위험에 노출되고 있다는 점은 놀라운 사실이 아니다. 조사에 따르면 시간제 근로자의 위험 노출 비율은 일반적으로 정규직 근로자의 비율보다 몇 퍼센트 낮다.

근무의 강도

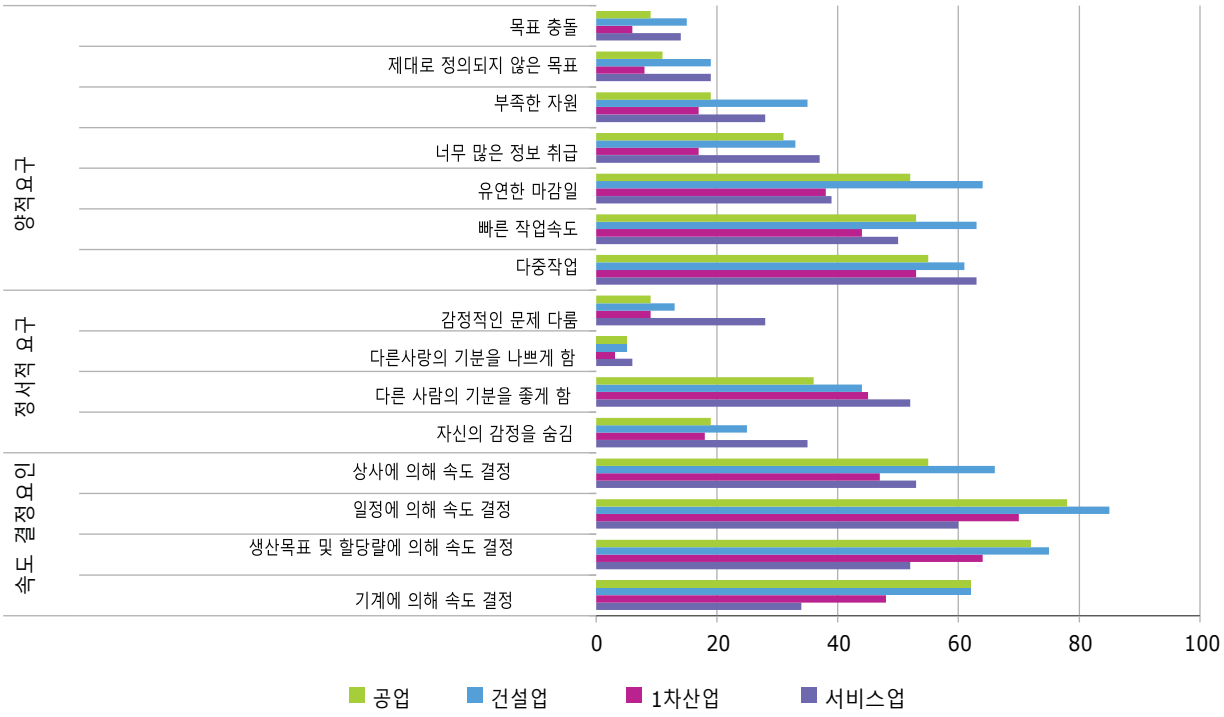
근무의 강도는 근로자가 직장에서 경험하는 양적요구, 정서적 요구 및 속도에 대한 압력으로 구성된다. 양적요구에는 업무의 목표 정의, 다른 업무와의 충돌, 마감기한의 유연성과 같은 요소가 포함된다. 정서적 요구는 근로자가 감정적인 문제를 다루거나, 자신의 감정을 숨기는 정도, 다른 사람의 감정에 영향을 미치는 정도에 따라 측정된다. 속도결정 요인은 질적인 압력의 원인이며, 관리자, 운영 요구사항, 정해진 일정 등에 대해 결정된다. ECTSSU는 양적요구에 관한 7가지 질문, 정서적 요구에 관한 4가지 질문, 속도 결정요인에 관한 4가지 질문을 하였다.
근로자자는 5점만점의 응답을 제공하며 (없음, 때때로, 종종, 매우 자주, 항상), 하기의 데이터는 이에 대한 노출이 전혀 없다고 응답한 답변까지 통합한 결과이다.

표 117 는 노동강도의 다양한 측면에 노출되어있는 근로자의 비율을 보여준다. 근로자의 거의 60%가 3가지 이상의 양적 요구를 경험한다. 가장 일반적인 요구는 다중작업이며, 이는 근로자의 61%가 경험한다. 그 다음은 빠른 작업 속도 (51%)이다. 건설업 근로자는 가장 높은 비율로 양적요구를 경험하며 85%의 건설업 근로자들이 하나 이상의 양적요구를 자주 또는 항상 경험한다. 고소득층은 높은 비율로 양적 요구를 경험한다 (91%).[37]반면, 상당수의 근로자들이 유연한 마감기한을 갖고 일을 하고 있다고 답했다(57%)

정서적 요구는 다소 덜 일반적이다. 예상대로, 서비스업 근로자는 정서적 요구를 경험할 가능성이 가장 높다 (60%이상). 이는 서비스직에 높은 비율의 대인관계 (고객, 학생 등)가 포함되어 있기 때문이다. 여성의 36%는 정서적 요구를 경험하는 비율이 남성의 27%에 비해 높다. 직원이 있는 자영업자는 임금근로자에 비해 대략 10% 높은 정서적 요구를 경험한다 (자영업자 67%, 상근직 근로자 59%, 시간제 근로자 57%). 이러한 차이는 관리자의 인사관리와 관련있을 수 있다.

37 고소득층은 한달에 UYU 30,000 이상의 소득을 가진 사람들로 정의됨 (2013년 환율 기준, 대략 €1,140).

표 117: 분야별 근무의 강도, 우루과이(%)



참고: *비율은 '때때로' 에서 '항상'을 나타냄.*

마지막으로 외부적 일정, 관리자의 요구, 생산 목표 확장과 같은 외부요인은 상당 수의 근로자들의 노동강도에 영향을 미치는 것으로 나타났다. 건설업 분야의 노동강도는 이러한 외부요인과 속도결정요인의 영향을 받는 비율이 크다.

근로시간의 질

근로시간의 질은 총 노동시간, 긴 근무일, 근무일정 (비정규 근무시간) 및 일정에 대한 예측 가능성과 같은 요소들을 고려한다. 이러한 조건은 근로의 질과 일반적인 근로자의 복지에 대해 중대한 영향을 미친다. 노동 시간에 대해 이해하기 위해 응답자들의 총 주당 노동시간을 30시간 미만, 30-40시간, 40시간 이상의 3가지 범주로 분류하였다. 조사의 결과는 다음과 같다:

- 근로자의 47%는 40시간을 일한다
- 근로자의 37%는 30-40시간을 일한다
- 근로자의 17%는 주기적으로 30시간 이하를 일한다

남성은 여성에 비해 주당 40시간 이상 일하는 비율이 높다 (남성 54%, 여성 37%). 결과적으로 여성은 남성에 비해 30시간 미만으로 일하는 비율이 높다 (여성 25%, 남성 10%).

또한, 하루 10시간의 노동으로 정의되는 긴 근무일 경험에 대한 별도의 질문을 하였다. 남성은 최소 한달에 한번 이상 긴 근무일을 일하는 비율이 여성보다 높다 (남성 42%, 여성 29%). 긴 근무일은 고소득 근로자(58%)와 직업이 있는 자영업자(51%)들이 가장 자주 경험한다. 시간제 근로자들은 긴 근무일을 경험하는 것이 일반적이지 않다. 그럼에도 불구하고 시간제 근로자 중 5명 중 1명은 긴 근무일을 경험했다고 보고했으며, 이는 일부 시간제 근로자들의 일정에 대한 변동가능성을 나타내는 지표이다.

근로자들은 저녁, 야간, 교대 및 주말근무를 포함한 비정규적인 근무시간에 대한 질문에 응답하였다. 결과에 따르면, 우루과이에서는 비정규적인 근무시간이 일반적이다. 근로자의 거의 60%는 최소 한달에 한번이상 주말에 일한다. 또한 45%의 근로자는 저녁근무(18:00-22:00)를 하며 28%는 한달에 한번 이상 야간근무를 한다. 직종별로 보면, 교대근무 때문에 특히 비정규 근무시간이 빈번한 직종은 공업 분야이다. 건설업 및 1차산업 분야의 근로자는 야간 근무의 비율이 가장 적다.

시간제 근로자는 정규직 근로자에 비해 고정적인 근무일정을 가지는 비율이 훨씬 낮다 (65%와 48%).

자영업 근로자들 또한 임금 근로자들에 비해 근무시간에 대한 변동성이 크다. 직원이 있는 자영업자의 50%와 직원이 없는 자영업자의 38%는 매주 노동시간이 같다고 답한 반면, 정규직 피고용인 65%와 시간제 피고용인 60%가 같은 응답을 하였다. 직장의 규모에 따른 근로 시간을 보면, 매우 작은 기업 (9명 이하의 직원)은 대기업에 비해 불규칙적인 근무일정의 비율이 높다.

사회적 환경

직장 내 사회적 환경을 매우 중요한 요소이다. 높은 수준의 관리와 동료의 지원으로 구성되는 긍정적인 사회적 환경은 협동적이고 즐거우며 생산적인 작업장을 만들어 준다. 반면, 유해한 사회적 행동은 화합, 근로자의 동기부여, 생산성 및 복지에 부정적인 영향을 준다.

ECTSSU는 직장 내 사회적 환경을 더욱 잘 이해하기 위해 근로자가 현재의 직장에서 유해한 사회적 행동에 노출된 경험이 있는지에 대한 질문을 하였다. 또한 근로자가 직장에서 받는 사회적 지원에 대한 질문과 관리자,동료, 고객과의 관계를 어떻게 분류하는지 (모호함, 경쟁적, 타협적이지 않음, 신뢰할 수 없음, 갈등이 있음)에 대한 질문을 하였다. 마지막으로 근로자들은 직장 내 관리의 질에 대한 질문에 응답하였다.

반사회적 행동과 관련하여, 여성은 개인적 가치를 훼손하는 발언, 언어 및 정서적 학대, 성희롱의 대상이 될 가능성이 높다. 남성은 위협을 받거나, 신체적 폭력, 굴욕적인 행동을 경험하는 비율이 높다 (표 118).

이러한 사건들의 발생률은 상대적으로 낮지만, 근로자의 건강에 장기적인 악영향을 줄 수 있으며, 중요한 성별에 따른 격차를 나타낸다.

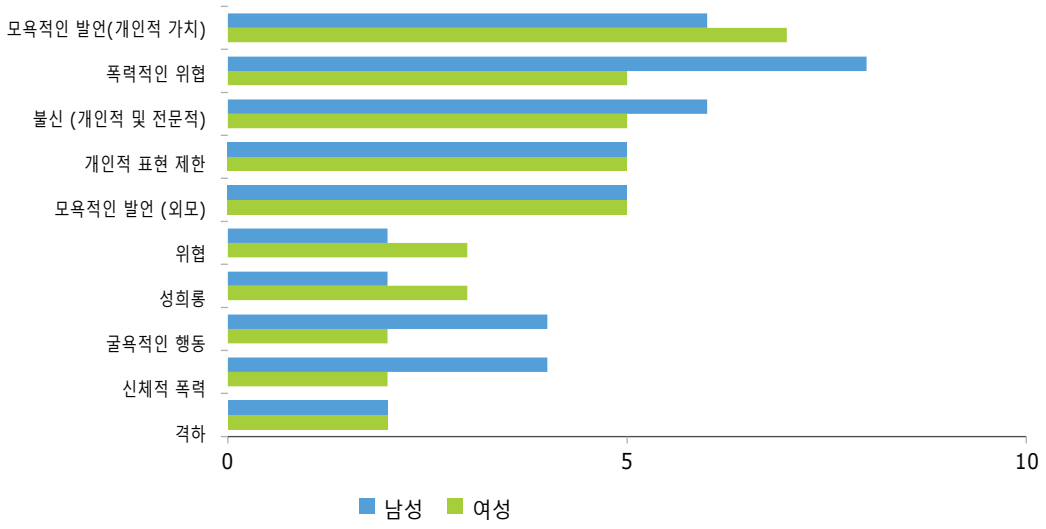
가장 높은 비율의 반사회적 행동은 직원이 없는 자영업자들을 대상으로 한 개인의 가치를 훼손하는 발언과 폭력적인 위협의 형태로 나타난다 (고객 또는 환자로부터 발생함). 폭력적인 위협은 저소득 및 중간소득층에 비해 고소득층에서 더 일반적으로 나타나며, 시간제 근로자는 정규직 근로자보다 2배 이상 경험한다. 신체적 폭력 또한 시간제 근로자 사이에서 가장 높은 비율로 나타난다 (시간제 근로자 8%, 정규직 근로자 2%).

사회적 지원과 관련하여 근로자들은 일반적으로 관리자 보다는 동료로부터의 지원을 받는 비율이 높다 (87%와 81%). 36세-49세의 근로자들은 동료의 지원을 받는 비율이 가장 높은 연령대이며, 관리자의 지원을 받는 비율을 가장 낮다 (각각 95%, 80%).

분야별로는, 공업 및 1차산업 근로자들이 가장 많이 동료의 지원을 받는다 (공업 92%, 1차산업 95%) 반면, 서비스업 근로자는 동료의 지원을 받는 비율이 가장 낮다. 이들의 1/4이상이 동료와의 관계를 모호하고, 갈등이 있으며, 경쟁적이고 신뢰할 수 없다고 특징지었다. 그럼에도 불구하고 84%는 자신의 동료가 협력적이라고 답했으며 90%는 자신의 동료가 긍정적이고 도움이 되는 말을 해준다고 답하였다.

근로자 안전, 괴롭힘, 차별 및 권한 남용에 대한 우려를 포함한 관리에 대한 의견은 다양하다.

표 118: 성별에 따른 유해한 사회적 행동에 대한 노출, 우루과이(%)



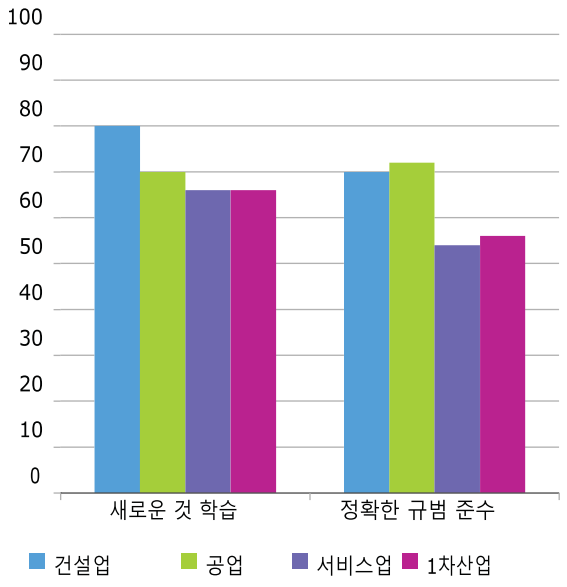
참고: 비율은 '때때로' 에서 '항상'을 나타냄

87%에 해당하는 근로자의 대다수는 관리자들이 안전 및 보안에 힘을 쓰고 있다고 답변한 반면, 2/3에 해당하는 근로자들만이 관리자들이 괴롭힘, 차별, 권한 남용에 대해 신경쓰고 있다고 응답하였다. 사회적 지원은 노동자 조직 및 위원회를 통해 강화될 수 있다. 우루과이의 19%에 해당하는 피고용인은 직장 내 보건안전위원회가 있다고 답했으며, 25%는 노동조합이 존재한다고 답했고, 12%는 자신의 직장에 상호협력 (공동거버넌스) 매커니즘이 있다고 답했다..

기술 및 재량

도전의식을 불러일으키는 직업은 근로자에게 의미와 쓸모있다는 느낌을 준다. 직장에서 인지적 기술과 충분한 자율성을 적용시킬 수 있는 기회는 근로자의 만족도 뿐만 아니라 생산성 또한 향상시킨다.

표 119: 분야별 인지적 요구, 우루과이 (%)



참고: *해당 수치는 '때때로' 에서 '항상'에 대한 비율을 나타냄.*

ECTSSU는 근로자들에게 새로운 것에 대한 학습, 지시 준수, 복잡한 작업 수행의 정도에 대해 질문하였다. 설문조사에는 작업 순서, 방법, 속도와 관련하여 자율성 및 재량권을 행사할 수 있는 능력을 측정하는 질문도 포함되었다. 인지적 업무의 정도를 측정하는 첫번째 질문을 살펴보면 (표 119), 근로자의 3명 중 2명은 직장에서 새로운 것을 배우고 있다고 답했다. 분야별로 봤을때, 건설업 근로자는 새로운 것에 대한 학습과 복잡한 업무 수행에 대해 가장 높은 비율로 인지적 참여를 보고하고 있다. 제조업 근로자는 표준화된 생산공정에 대한 규정 준수으로 인해, 건설업 근로자에 비해 정확한 요구사항을 따라야 한다고 답한 비율이 높았다. 1차 산업분야는 가장 낮은 비율의 인지적 참여를 보고한 반면, 이 분야의 근로자 40%는 직장에서 복잡한 업무를 처리한다고 답했고, 2/3 이상은 새로운 것을 학습한다고 답했다.

.

남성은 여성에 비해 더 자주 복잡한 작업을 수행하고 정확한 지침을 따르지만 (차이는 10%), 이는 부분적으로 성별에 따른 직업적 분포를 반영한다. 인지적 참여는 시간제 근로자에 비해 정규직 근로자들이 더 많이 경험한다 (61% 와 69%).

작업 수행 비율에 대한 차이는 이보다 더 크다 (37%와51%). 설문조사의 결과에 따르면, 대다수의 근로자들이 직장에서 새로운 것을 학습하지만, 업무 자체는 근로자들의 인지적 능력을 전부 활용할 정도로 도전적이지는 않다. 재량권 및 자율성과 관련하여, 근로자는 일반적으로 작업 순서 및 방식보다 속도를 변경할 수 있는 결정권이 더 많다. 그럼에도 불구하고 재량권의 수준은 상대적으로 높은 편이어서 70% 정도의 근로자들이 업무의 속도에 대한 측면을 변경할 수 있다고 답했다. 시간제 근로자와 정규직 근로자 사이에는 약간의 격차가 보인다.

고소득 근로자들은 가장 높은 수준의 자율권을 갖고 있다고 응답하였다. 예를 들어, 고소득층의 81%가 업무의 순서를 변경할 수 있으며, 82%는 업무의 방식을, 84%는 업무 속도를 조율할 수 있다고 응답하였다. 이러한 높은 수준의 재량은 고임금 직종 (일반적으로 관리직 및 전문직)의 역할일 수 있다. 재량에 대한 약간의 차이는 고소득자의 14%가 자영업자 이며 자신의 일상 업무에 더 많은 통제력을 갖고 있다는 사실에 의해 설명될 수 있다. .

표 120: 분야별 및 소득수준에 따른 직업 전망, 우루과이 (%)

	교육	새로운 기술 습득	승진	더 나은 일자리 기회
공업	75	74	67	65
건설업	74	74	70	71
서비스업	69	68	65	63
1차산업	68	71	64	66
<UYU 10,000	61	63	56	54
UYU 10,000–30,000	76	74	73	71
>UYU 30,000	79	77	81	78

참고: *해당 수치는 '약간' 에서 '많이'에 대한 비율을 나타냄.*

전망

설문조사는 직업의 안정성과 경력개발에 대한 일련의 질문을 하였다. 특히 경력개발에 관한 질문에는 다음이 포함된다:

- 현재 직업이 새로운 기술을 습득할 기회를 제공하는지에 대한 여부
- 근로자가 직업과 관련한 교육을 받았는지에 대한 여부
- 근로자가 현재의 지위에서 성장할 수 있는 기회가 있는지에 대한 여부
- 현재의 직업이 노동 시장에서의 위치를 향상시켜주는 지에 대한 여부

이러한 질문은 임금 근로자들에게만 제기되었다. 직업의 안정성에 대한 질문에는 향후 6개월안의 실직에 대한 우려와 재취업 가능성에 대한 질문이 포함되어 있다. 이러한 질문은 모든 근로자들에게 해당되었다..

이러한 질문은 임금 근로자들에게만 제기되었다. 직업의 안정성에 대한 질문에는 향후 6개월안의 실직에 대한 우려와 재취업 가능성에 대한 질문이 포함되어 있다. 이러한 질문은 모든 근로자들에게 해당되었다. 총 69%의 근로자들이 자신의 직업이 새로운 기술 습득과 교육에 대한 기회를 제공한다고 응답하였다. 이보다 약간 적은 비율의 근로자들은 자신의 직업이 좋은 전망을 제공하거나 노동시장에서의 기회를 향상시킨다고 답하였다 (각각 65%와 64%). 남성은 여성에 비해 경력전망에 대한 자신감이 더 높았다. 성별과 관련하여 가장 비슷한 항목은 새로운 기술 습득의 기회이다 (여성 68%, 남성 71%). 가장 큰 격차가 나는 항목은 노동 시장에서의 기회 향상 (여성 59%, 남성 68%) 이다.

경력에 대한 전망은 분야에 따라 다르며, 건설 및 공업 분야의 근로자는 서비스 분야 및 1차산업의 근로자에 비해 긍정적인 비율이 높다 (표 120). 소득수준이 다른 근로자들 사이에서도 두드러진 차이를 볼 수 있다. 고소득자 근로자의 81%가 승진에 대한 기회가 있다고 답한 반면 월 UYU 10,000 (€ 280) 미만의 소득을 가진 근로자는 56%만이 같은 응답을 하였다.

직업 불안정성과 관련하여, 근로자의 27%는 향후 6개월 내의 실직에 대한 우려를 갖고 있다. 자영업자는 피고용인에 비해 이러한 걱정의 비율이 약간 적다. 실직에 대한 우려가 가장 낮은 비율은 고소득층의 12%와 저소득층의 29%이다. 연령에 따르면, 35세 미만의 젊은 근로자들은 고령의 근로자들에 비해 실직 및 재취업에 대한 우려의 비율이 높다. 분야별로, 실직에 대한 우려가 가장 큰 분야는 건설업이다 (42%). 이들은 실직을 할 경우 다른 일자리를 찾는 것에 대한 우려도 가장 크다 (37%). 이러한 건설업 근로자들의 우려는 2012년 건설 분야의 경제활동 감소로 인한 국가적 실업률 증가를 부분적으로 반영한 것일 수 있다.

소득

월 소득에 대한 응답은 3가지 소득 범주로 분류되었다:

- 저소득자: 월 UYU 10,000 미만 (약 €280)
- 중간 수준 소득자: 월 UYU 10,000- UYU30,000 (€280-€840)
- 고소득자: 월 UYU 30,000 (€840) 이상

설문 응답자의 90% 이상은 월 UYU 30,000 (€840) 미만의 소득을 갖고 있다. 소득분포 (표 121)에 따르면, 우루과이에는 중간 수준의 소득 비율이 높은 것으로 나타난다. 그러나 가장 낮은 소득 계층에서의 여성의 비율은 남성의 2배이며, 이는 성별에 따른 소득 격차가 심하다는 것을 나타낸다. 분야별 소득 분포를 보면, 서비스업에 가장 많은 비율(48%)의 저소득층이 있음을 볼 수 있는데, 이는 시간제 근무를 하는 여성이 많다는 점을 반영한다. 중간 수준의 소득은 건설업에서 가장 일반적이다 (72%). 1차산업과 공업 분야는 가장 많은 비율의 고소득층이 차지하고 있다 (각각 6%, 8%).
또한 직원이 있는 자영업자들 사이에서도 높은 비율의 고소득층이 발견된다. 임금 근로자, 특히 영구적 (개방형) 계약을 맺고 상근직으로 일하는 근로자들은 직원이 없는 자영업자에 비해 중간 소득을 버는 비율이 많았다. 계약이 없는 피고용인은 소득의 수준이 가장 낮다. 회사의 규모에 따른 특정한 패턴도 볼 수 있는데, 직원이 10명 이상인 기업에 종사하는 근로자들은 가장 높은 수준의 소득을 번다. 직원이 10-49명인 기업에서는 중간 수준의 소득자 비율이 47%, 고소득자의 비율이 2%였으며, 직원이 50명 이상인 기업에서는 65%의 근로자가 중간 수준의 소득자이며 7%는 고소득자이다. .

근로생활의 관점

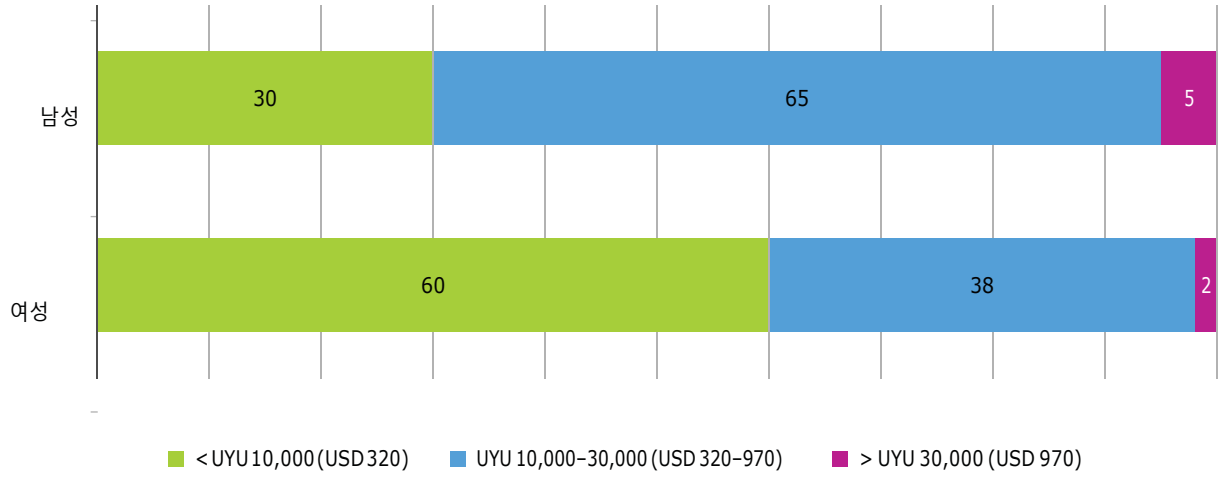
작업장의 특성와 근로자 관련 문제 (산업안전보건에 대한 위험, 근로자의 건강 및 일과 삶의 균형)를 이해하기 위해 3 가지의 회귀분석이 시행되었다. 이 회귀분석을 통해 특정요인을 분리하거나 고려할 수 있다.

자기보고 건강상태

근로자들은 자신의 직업으로 인해 건강 및 안전 (신체적 및 정신적)이 위험 상태에 있는지에 대한 답변을 하였고, 56%의 근로자는 그렇다고 답했다.이 질문에 대한 응답은 1차 회귀분석의 종속 변수 중 하나로 활용되었다. 이 분석은 산업안전 및 보건 위험에 대한 인식과 관련하여 통계적으로 유의미한 요소들을 보여준다. 특히, 남성은 여성에 비해 자신의 안전과 건강이 위험에 처해있다고 생각하는 비율이 높다. 정기적으로 야간근무를 하는 근로자들과 직장 내 유해한 사회적 행동을 경험하는 근로자들은 자신의 안전 및 건강의 위험성에 대해 더 높은 우려를 표하고 있다. 이러한 결과는 야간 근무가 미치는 건강에 대한 악영향과 직장 내 반사회적 행동의 악영향에 대해 확립된 기존의 연구와 일치한다.

또다른 중요한 변수는 상호적 협력에 대한 것인데, 이는 근로자가 자신의 근로조건에 대해 관리자와 논의하는 경우 안전에 대한 인식도 높아진다는 것이다. 이러한 상호적 협력이 없는 기업 및 분야에서는 대화의 매커니즘을 통해 근로자를 더욱 효과적으로 안전하게 느낄수 있게 할 수 있다. .

표 121: 성별에 따른 소득, 우루과이(%)



정신건강상태

두번째 회귀분석은 근로자의 정신건강에 관한 것이다. ECTSSU는 지난 1개월 간 근로자들이 16가지의 나열된 증상을 얼마나 자주 경험했는지에 대해 물었다. 근로자의 47%은 지난 한달 간 걱정, 긴장, 초조함을 느꼈다고 답했다. 또다른 일반적인 증상은 신경과민 및 불안함 (45%), 아무것도 원하지 않는다는 느낌 (42%), 아침에 일어날때 상쾌하거나 푹 쉬었다는 느낌이 없음 (33%), 불안정 (35%), 슬픔 (31%) 이었다. 전체 근로자 중 89%은 적어도 한 가지 유형의 부정적인 정신상태를 보고하였다.

회귀분석에 따르면, 관리의 질이 우수하다고 응답했거나 제조업에 종사하는 근로자는 이러한 증상을 갖고 있다고 응답하는 확률이 적었다. 이와 반대로, 낮은 자율성, 빠듯한 마감일, 빠른 속도의 작업, 반사회적인 행동에 대한 노출은 정신 건강 상태의 수준을 저하시키는 경향이 있다..

일과 삶의 균형

마지막 3번째 회귀분석을 직장 생활과 비직장 생활간의 균형을 유지하는 근로자의 능력과 근로환경 간의 관계에 관한 것이다. 분석 결과에 따르면, 주말 근무는 일과 삶의 균형유지를 어렵게 하는 반면, 주당 30시간미만의 노동은 가족와 일 사이의 균형 조율을 더욱 쉽게 할수 있게 한다. 마지막으로, 주당 40시간을 초과하는 근무, 주말 근무, 대기근무를 하는 근로자들은 만족스럽고 편안한 삶을 갖고 있다고 보고할 가능성이 낮다.

결론

ECTSSU는 우루과이의 노동시장과 근로의 질에 대한 흥미로운 결과를 보여준다. 이 조사는 성별에 따른 차이 보다는 분아별, 고용상태별, 지역별로 나타나는 다양한 근로환경을 보여준다.

건설업 근로자는 급여, 교육에 대한 기회, 사회적 지원, 인지적 요구에 대한 측면에서 긍정적인 응답을 한다. 하지만 이 분야의 근로자들은 물리적 위험, 질적 압박, 직업 전망에 대한 우려에 대해 가장 높은 수준의 노출을 경험하고 있다. .

서비스업 근로자들(노동인구 중 가장 많은 비율)도 물리적 위험에 노출되는 비율이 높으며, 이는 주로 반복적인 움직임과 불편한 자세에 관한 것이다. 서비스업은 감정 노동이 요구되지만, 다른 분야의 직종에 비해 복잡한 업무가 적은 편이다. 또한 서비스 분야의 직종은 임금이 낮은데, 이 직종의 여성지배적인 성격과 성별에 따른 임금격차를 부분적으로 반영한다. 대다수의 우루과이인들이 종사하는 서비스 분야의 일자리 개선은 많은 수의 근로자들, 특히 여성의 생계에 긍정적인 영향을 미칠 가능성이 있다. 앞으로 개선되어야 할 점은 근로자들이 보다 복잡한 업무에 참여할 수 있게 하여 인지적 차원을 높이고, 더 나은 교육과 승진의 기회를 제공하는 것이다.

긍정적인 특징 중 하나는 높은 수준의 사회적 지원이다. 여기에는 경영진의 높은 수준의 지원과 동료로부터의 지원이 포함된다. 우루과이에서는 노동자 조직(연합 및 위원회)이 일반적으로 존재하고, 이는 직장 내 안전 및 보건에 대한 근로자의 인식과 관련하여 긍정적인 결과를 불러온다. 근로환경 개선을 위한 방법은 근로자의 복지와 일과 삶의 균형 개선을 위해 비정규적이고 긴 노동시간을 제한하는 것이다.

파트 3

결론

결론, 참고문헌, 부록

12 결론

ILO와 유로파운드의 근로환경 개선에 대한 관심은 EU, 중국, 대한민국, 터키, 미국, 중앙아메리카의 스페인어권 국가 (코스타리카, 과테말라, 엘살바도르, 온두라스, 니카라과, 파나마), 아르헨티나, 칠레, 우루과이에서의 근로환경에 대한 조사로 이어졌다. 본 보고서에서 제시된 결과는 근로의 질 평가를 위한 근로환경 모니터링의 중요성과 근로자의 건강 및 복지를 위한 근로환경의 중요성을 보여준다. 근로환경은 근로자의 직업 만족도, 성과, 일과 삶의 균형을 포함하여 현재 직장에 머무를지 또는 다른 일자리를 찾을지에 대한 향후 계획까지 영향을 미친다. 따라서 근로환경은 기업의 생산성 및 성공뿐만아니라 경제와 사회의 지속가능성 및 발전에 있어서도 매우 중요하다.

본 보고서는 국가별 근로환경의 중요한 구조적 차이와 불평등을 보여주며, 위험요소에 대한 노출에 대한 차이와 이러한 위험예방에 대한 접근성의 차이를 보여준다. 국가별 경제구조와 경제 및 사회발전 수준의 차이, 여전히 농업생산에 크게 의존하는 일부 국가, 비공식 근로자 및 자영업자의 비율에 대한 차이를 고려하면 이러한 국가별 격차는 놀라운 것이 아니다. 이 분석에서 가장 드러나는 점은 국가별 유사점이다. 경제 및 사회 발전의 차이에도 불구하고 동일한 위험요소가 동일한 근로자 그룹에 영향을 끼치는 부분이 많이 나타난다. 특정 위험요소와 직종 및 분야의 연관성을 고려하면 이는 놀라운 점이 아니다. 하지만, 국가별 유사성은 여성의 노동참여 증가, 생산모델의 변화, 기술발전 (디지털화) 및 기업 안팎의 새로운 형태의 노동조직, 비정규직 및 임시직 증가와 같은 모든 국가가 영향을 받고 있는 유사한 추세를 반영한 것일 수 있다.

근로의 질에 대한 7가지 차원은 정책입안에 도움을 주는 측면에서 비교분석의 두드러진 결과를 인식하는데 유용한다.

- 물리적 환경과 관련한 분석 결과에 따르면, 조사대상 국가들의 근로자 상당 부분이 자세관련위험에 가장 높게 노출되어 있는 것으로 나타난다. 예를 들어, 이에 대한 데이터가 없는 중국을 제외한 모든 국가의 근로자 중 약 절반이 가장 일반적인 물리적 위험요소인 반복적인 손과 팔의 움직임에 노출되어 있으며 이는 근골격계 질환의 위험성을 높인다. 근로자의 5명 중 1명은 높은 온도에 노출되어 있다. 이와 비슷한 비율의 근로자들은 낮은 온도와 소음을 겪고 있다.

  기술의 발전과 새로운 도구, 재료, 작업방식 개발은 자세관련 위험, 특히 무거운 짐을 운반할때의 위험을 완화하는데 도움이 될 수 있지만 이러한 발전으로 인해 새로운 위험요소가 발생하거나 문제해결에 복잡성이 추가될 수 있다. 기후 변화는 직장 내 주변위험에 대한 노출을 증가시킬 것으로 예상된다.

  이러한 발전은 물리적 위험에 대한 모니터링, 안전보건 문화를 의무화 하는 전략 확립 및 구현을 필요로 한다. 이러한 대책확립과 함께 생물학적 위험 및 사회심리적 위험과 같은 새로운 문제에 대한 전략과 해결안이 필요하다.

- 분석결과는 현대 직장의 노동강도가 어떠한지를 보여준다. 미국, EU, 터키, 엘살바도르, 우루과이의 근로자 1/3에서 절반사이는 엄격한 마감기한와 빠른속도의 작업을 경험한다. 많은 근로자들, 특히 고객, 환자, 학생 등을 대응하는 업무를 가진 근로자들은 자신의 감정을 숨겨야 하거나 화난 고객 및 환자를 대응해야하는 것과 같은 정서적 요구를 경험한다. 이러한 압력은 업무 관련 스트레스 증가와 심혈관 질환 증가와 같이 건강에 악영향을 미치는 우울증, 불안, 극심한 피로와 같이 정신건강에도 부정적인 영향을 미친다. 근골격계 질환 다음으로 유럽에서 가장 많이 보고되는 문제는 업무 관련 스트레스 이다 (유로파운드, 2018; ILO, 2015a). 업무관련 스트레스는 결근률 증가와 조기 퇴직과 같은 결과에 영향을 미쳐 인적 및 경제적 비용 증가로 이어질 수 있다. 작업 관리는 중요한 정책과제이며, 보다 개별적이며 집단적인 자율성 증가를 위해 작업을 다르게 구성하고 작업량을 관리, 제어, 감소 시키거나 일시적으로 증가한 작업부하를 지원하는 등과 같은 조치를 필요로 한다. 이러한 조치는 노동강도의 부정적인 영향을 해결하는데 도움을 준다. 이와 관련한 직장 내 조율은 최상의 결과를 가져올 수 있다.

모범적인 경영과 작업장에 대한 혁신 정책은 기업의 생산성 향상, 혁신, 근로자 복지에 긍정적인 방식으로 변화를 줄 수 있는 길을 제시한다. 유럽, 독일, 프랑스, 아일랜드, 북유럽 국가와 기타지역 (스코틀랜드, 바스크지역)에서는 이미 이러한 프로그램을 경험하였다 (Oeij et al, 2017).

- 국가별 근로시간의 질에 대한 차이는 매우 크다. EU 근로자의 1/6이 주당 48시간 이상 일하는 반면, 칠레, 한국, 터키에서는 근로자의 절반정도가 48시간 이상 일한다. 긴 노동시간은 다양한 직종의 근로자들에게 영향을 미치며, 자유시간에도 근무를 해야하는 전문직 및 관리직 근로자와 생계유지를 위해 긴 시간의 노동을 하는 자영업자도 포함된다. 이는 노동시간 감축에 대한 규제적 관심이 계속 되어야하며 자유시간 근무를 줄이는 조치를 포함한 다른 정책들도 필요함을 보여준다. 예를 들어, 프랑스는 2017년 '연결되지 않을 권리'에 대한 법률을 도입하며, 업무시간외에 근로자에게 이메일을 보내는 등 업무관련 연락을 하지 못하게 하고 있다. 또한 야근문화에 맞서는 인식 캠페인이 필요하다. 비정규적인 근무시간 (주말,야간,교대근무) 또한 빈번하게 나타난다. 유럽, 대한민국, 터키, 칠레, 우루과이의 근로자 중 절반 이상은 최소 한달에 한번이상 주말근무를 한다. 10%-20%의 근로자는 야간 근무를 하며, 이와 비슷한 비율의 근로자는 교대근무를 한다. 이러한 유형의 노동은 종종 규제의 대상이 되며, 이에 대한 발생정도는 향후에 더 증가할 것으로 보인다.

  또 다른 문제는 근무시간 내에 근로자가 한두시간 시간을 내어 개인 및 가족문제를 처리할수 있도록 하는 유연성의 필요이다. 대부분의 근로자들이 이러한 혜택을 갖는 반변 ¼-1/3의 근로자들은 그렇지 못하다. 자신의 근무일정에 대한 영향력이 있거나 출퇴근 시간에 대한 유연성을 갖는 것은 근로자의 복지를 향상시킨다. 예측불가능한 근무일정 및 시간은 근로자가 감당하기 어렵다. 또한, 근로시간 조율에 대한 유연성과 노동시간 제한을 성평등 향상을 위해 중요하다. 모든 국가의 여성들은 일과 삶 사이의 갈등을 경험하는 비율이 높으며, 이는 가사 노동에 대한 불평등한 부담을 반영한다.

- 사회적 환경은 근로자가 동료 및 관리자로부터 받는 지원의 수준, 관리의 질, 유해한 사회적 행동으로 인한 부정적인 영향에 대한 수준으로 나타나며, 근로자의 복지와 직업만족도에 중요한 영향을 미친다. 다행히도, 조사대상 근로자의 2/3-3/4가 관리의 질에 대한 호의적인 의견을 보였다. 근로자 10명 중 9명은 관리자가 자신을 존중한다고 생각했으며 대부분의 근로자들은 동료로부터 지원을 받는다고 응답했다. 이러한 긍정적인 결과에도 불구하고, 근로자의 4-10%는 언어적 학대를 경험했다고 응답하였다. 이 조사는 또한 굴욕적인 행동, 괴롭힘, 원치 않는 성적관심 및 성희롱의 발생비율을 보여준다. 직장 내 폭력과 괴롭힘을 해결하는 것은 중요한 정책문제이다. 2018년 ILO의 국제노동회의에서는 직장 내 폭력 및 괴롭힘에 대한 규정 설립을 시작하였고 2019년 109회 회의에서 협약 및 권고안을 통과시킬 계획이다.

- 기술 사용 및 재량은 직장 내에서의 발전 기회와 관련있다. 여기에는 업무의 인지적 처원, 결정 허용범위, 기업 조직에 대한 근로자의 참여, 교육이 포함된다. 조사에 따르면, EU, 터키, 미국의 근로자 5명 중 4명과 중국 및 한국의 근로자 5명 중 3명 정도가 주기적으로 예상치 못한 문제를 해결한다. 국가와 관계없이 직종별 차이를 보면, 대부분의 관리직, 전문직, 기술직 근로자가 예상치 못한 문제 해결을 하는 반면, 기초 직업군 근로자들은 거의 이에 해당하지 않는다. 복잡한 직무 수행 및 새로운것에 대한 학습에도 비슷한 패턴이 보인다. 약 40%의 근로자 업무목표 설정 전 협의를 하거나 업무조직 개선에 참여한다고 응답하였다. 교육에 대한 접근도는 국가에 따라 크게 다르지만, 대부분의 경우 시간제 근로자, 임시직 근로자, 자영업자의 접근도는 낮다. 조사는 근로자의 기술활용, 성장 및 개발의 범위를 강조하고 있다. 현재의 기술 향상 및 새로운 기술 학습을 위하여, '학습' 형태의 업무 조직 구성과 비숙련직에 대한 교육을 지속적으로 모니터링하는 것이 중요하며, 공공정책을 통해 이를 더욱 장려하고 보완책을 개발해야 한다.

- **전망**은 현재 직업의 안정성 뿐만 아니라 승진 가능성도 포함한다. 개별 근로자 및 기업의 특성에 따라 여러 국가에서 유사한 패턴이 발견된다. 예를 들어, 일반적으로 여성은 재취업 및 노동시장의 기회에 대한 우려가 크며, 특히 고령 근로자의 비숙련직 근로자는 더욱 그러하다. 성별에 관계없이, 특정 직종, 계약상태, 근로시간에 따라 이러한 우려가 현저히 나타난다. 예를 들어, 모든 국가의 관리직 및 전문직 근로자는 다른 근로자들에 비해 더 높은 수준의 안정성과 재취업 가능성을 갖고 있다.

이들은 또한 더 나은 직업적 전망을 가지고 있다고 답하였다. 개방형 계약 근로자와 정규직 근로자는 일반적으로 더 나은 전망과 안정성을 갖고 있다고 생각한다. 이러한 경우는 대부분 남성에게 해당한다. 데이터를 분리시켜보면, 규모가 큰 회사의 근로자는 일반적으로 다른 근로자에 비해 승진 전망이 더 좋다.

- **소득**은 근로의 질과 근로자의 복지에 대한 중요한 측면이다. 불균형 해소를 위한 임금정책 및 재분배 정책을 위해서는 근로자의 소득에 대한 모니터링이 필요하다. 설문조사에서 나타난 핵심적인 결과는 다음과 같다: 성별에 따른 상당한 임금 격차 (여성은 남성 소득의 2/3-3/4 이다), 자영업자는 소득의 변동이 크며, 자영업자의 일부는 소득분배의 최상위에 위치하고 대부분은 하위권에 위치함, 농업 근로자와 비교하여 산업노동자의 더 높은 소득, 다양한 서비스 분야에서의 다양한 결과. 또한 설문조사는 초과근무수당의 중요성을 보여주고, 그룹 및 개인 에 대한 인센티브 지급이 존재함을 보여준다.

소득에 관한 정책에는 최저임금과 단체교섭에 관한 정책이 포함된다. 최근 몇년간 많은 국가들이 저소득 근로자를 지원하고 소득 불균형을 줄이기 위한 방책으로 최저임금제를 도입하거나 강화하였다. 중국은 1994년 최저임금제를 도입하고 2004년에 이를 강화하였다. 독일은 2015년에 최저임금을 도입하였다. 아르헨티나, 칠레, 우루과이는 불평등과 빈곤 퇴치를 위해 2000년대 중반과 2010년 초에 최저임금제를 강화하였다 (Marinakis, 2014). 연구에 따르면, 적절한 수준으로 설정된 최저임금은 일자리에 부정적인 영향을 크게 미치지 않으면서 저임금 근로자들 (대부분 여성)의 소득을 올릴 수 있음을 보여준다. 그러나 최저임금 채택은 복잡한 과정이며, 증거를 기반으로 하여 사회적 파트너들과의 협의 하에 결정되어야 한다 (ILO, 2016b).

다른 출처의 증거에 따르면 (ILO, 2016b), 소득 불평등의 중요한 근원은 직장 내 임금 불평등이며 특히 경영진과 일반 근로자 사이의 급여 격차때문이다. 기업들은 사회적 허용 범위 안에서 임금의 불평등 유지를 위해 자체적으로 통제하는 역할을 하는 반면, 최근에는 주주들의 임금결정과 임금에 대한 투명성 강화를 위한 일부 입법조치가 취해졌다. 예를 들어, 2016년 유럽연합진행위원회, 유럽연합 정상회의, 유럽의회는 규정 2007/36/EC 개정에 대한 합의에 도달하였으며 EU의 주주들에게 'say on pay'를 도입하였다.
프랑스에서는 투명성, 부패방지, 경제의 현대화에 관한 법률을 도입하고 주주들에게 상장 기업 임원진의 급여에 대한 투표권을 부여하였다. 여러 국가는 기업 내 임금 불평등을 해결하기 위해 보다 적극적인 조치를 취하고 있다. 이러한 조치 중 하나는 2017년 독일의 급여의 투명성에 대한 법률로, 회사는 급여에 대한 정보를 공개해야한다.

근로의 질 향상

물리적 환경, 근무의 강도, 근로시간의 질, 사회적 환경, 기술 및 재량, 전망, 소득으로 구성되는 근로의 질의 변화는 모든 직종에 존재하며, 변화의 패턴은 국가마다 매우 유사하다. 블루 칼라 직종에 종사하는 많은 근로자들은 물리적으로 까다로운 근로환경에 노출되어 있다. 기초 직업군 근로자와 서비스 및 판매직 근로자는 물리적 및 정서적 요구를 모두 갖고 있다고 보고하였다. 교육, 자율성, 의사결정 참여에 대한 기회 같은 자원에 대한 접근이 가장 높은 근로자는 고급기술을 가진 화이트칼라 근로자들이다. 경제활동은 근로환경 형성에 중요한 역할을 한다. 농업, 운송업, 건설업은 일반적으로 근로자들에 가장 높은 수준의 물리적 요구를 부과한다. 상업 및 접객업 근로자들은 종종 비정규적인 근무일정을 경험한다. 하지만, 더 나은 급여와 전망을 가진 금융 서비스업 분야 또한 이러한 위험요소를 갖고 있으며, 이 분야는 높은 노동강도와 정서적 요구를 갖고있다.

본 보고서는 젊은 근로자 또는 이주민 근로자와 같은 일부가 불리한 점을 갖고 있음을 보여준다. 또한 일부 유형의 노동은 특히 열악한 근로 환경의 위험이 높다. 이는 농업의 자영업, 임시직 및 시간제 고용과 같은 비정규적 고용을 포함한다. 산업 재해 및 위험은 대기업보다는 중소기업에 더 널리 퍼져있다. 이는 작은 규모의 기업에는 기술 수용력 및 자원이 제한되어 있으며, 노동 규제에 대한 존재 및 준수에 대한 인식이 제한되어 있기 때문이다. 터키와 라틴아메리카는 일자리 공식화를 통해 근로환경을 개선할 수 있는 큰 잠재력을 갖고 있다. 공식적인 고용은 더 높은 급여뿐만 아니라 일과 삶의 균형 개선, 신체적 및 정신적 복지향상과 긍정적으로 연관되어 있다.

근로의 질 향상은 여러 방법을 통해 이루어질 수 있다. 이는 근로자에 대한 과도한 요구를 줄이고, 위험에 대한 노출을 제한하며, 업무 자원에 대한 접근성을 높이는 것이다. 근로의 질의 각 차원은 작업장의 관행과 정책을 통해 개선될 수 있다. 잠재적인 개설을 실현함으로써 얻을 수 있는 상호 이익에 대한 기업과 근로자의 인식을 제고하고 기술 습득 및 조직 역량이 더 지원되어야 한다. 근로의 질 향상을 위한 정책이 제대로 작동 및 적용되기 위해서는 근로자 대표와 그들의 의사결정 참여가 뒷받침 되어야 한다. 근로의 질의 각 측면은 발전할 수 있으며, 근로 생활동안 근로자를 지원하는 다양한 정책과 조치는 이들 사이의 조정과 상호강화를 보장하는 근로의 질 향상을 위한 정책과 함께 고려되어야 한다.

데이터 수집 유지 및 확장

근로의 질은 세계적인 관심사이다. 근로의 질을 모니터링하기 위한 비교 모듈 및 가이드라인을 개발하는 것은 비교가능성와 증거 기반의 정책입안을 지원하는데 필수적이다. 본 보고서를 통해 알 수 있듯이, 근로환경과 근로의 질은 직장에서의 복지, 생산성, 혁신, 공공보건, 남녀평등과 우리 사회의 미래를 위해 매우 중요하다. 불평등은 아직도 존재하며, 근로의 질 개선과 근로의 질에 대한 결함을 해결할 수 있는 가능성도 존재한다. 근로자와 기업을 포함한 여러 기관 및 관계자들은 다양한 방식으로 근로의 질 개선을 돕고 있다. 노동의 세계는 세분화되고 있으며, 새로운 문제가 등장하고 전통적인 문제는 남아있는 환경에서의 노동에 대한 다양한 경험도 증가하고 있다. 이러한 맥락에서, 양질의 모니터링과 정기적인 통계수치는 근로의 질 개선 여부와 방식을 평가하고, 전세계적으로 이에 대한 문제에 대한 개선을 이끌기 위한 주요한 수단이다.

근로의 질 향상을 위한 효과적인 정책입안을 위해 각 국가들은 본 보고서에 제시된 것과 같은 근로환경조사를 실시함으로써 이점을 얻을 수 있다. 이러한 설문조사는 노동 세계에 대한 연구에 기여하며, 노동인구 및 산업에 대한 설문조사 같은 다른 데이터들의 관점과 분석을 풍부하게 할 수 있다.

이상적으로, 설문조사는 공식 및 비공식 근로자, 도시 및 시골의 근로자들을 모두 포함한 전체 근로자를 대상으로 해야하며 학제간 전문지식을 기반으로 이루어져야한다. 이러한 연구, 특히 대규모의 표본과 신뢰성있는 방법론을 기반으로 시행하는 조사연구는 비용이 많이 든다.

그럼에도 불구하고, 노동 세계에서 발생하는 변화와 이러한 변화에 필요한 정책을 평가하기 위해서는 근로환경 모니터링에 필요한 투자를 받는 것이 필수적이다. 특히 정책입안자와 사회적 파트너같은 이해관계자를 포함한 데이터 사용자가 설문조사 개발 및 분석에 참여하도록 하는 것이 조사의 품질과 관련성을 높이기 위한 핵심요소이다.

이미 조사를 실시하고 있는 국가들은 이를 정기적으로 시행하여 근로환경에 대한 최신의 정보를 얻고 반복적인 모니터링이 가능하도록 노력하여야 한다. 예를 들어, 한국의 근로환경조사는 2006년 이후 5차례 시행되었다. 중국의 도시노동조사는 2001년 이래로 4차례 시행되었으며, 중국 여성의 사회지위 조사는 1990년이후 3차례 시행되었다. 유럽의 근로환경조사는 5년마다 시행되며 7번째 조사는 2020년으로 예정되어 있다. 이러한 정기적인 데이터 수집을 통해 시간에 따라 나타나는 근로환경의 변화를 추적하고 특정한 개혁에 대한 영향을 측정할 수 있다. 시간에 따라 나타나는 변화를 모니터링 할 수 있도록 설문조사의 질문과 방법론에 대한 비교가능성을 갖는 것도 중요하다.

이와 동시에, 데이터 간의 격차를 식별하고 설문지를 개정하는 것이 자연스러운 과정의 일부가 되어야 한다. 이러한 개선에는 최근의 국제노동통계가회의 (ICLS) 결의안 적용이 포함되어야 한다. 통계수치가 노동시장의 새로운 발전을 적절히 반영하고, 새로운 정책 문제 해결을 위한 통계방법론에 우수 사례와 개선을 통합하기 위해서는 정기적인 설문조사 개선과 업데이트가 필요하다. 근로환경 및 근로의 질에 대한 데이터 개발에 관여하는 통계청과 이해당사자들은 근로환경의 질 (OECD, 2017a) 과 고용의 질에 관한 자료의 질과 비교가능성을 향상 시키기 위해 최근의 가이드라인을 기반으로 한다 (UNECE, 2015).

본 보고서에 제시된 개별국가의 데이터 및 결과는 국가 설문조사가 제공하는 풍부한 정보 중 일부만을 보여준다. 본 보고서에서 다루는 많은 국가들에 대한 더 자세한 정보는 보다 포괄적인 질문에 대한 자세한 도표를 기반으로 국가 및 지역연구에 포함된다. 다른 분야의 연구원들을 포함하여 많은 이들이 이러한 풍부한 데이터 정보에 광범위하게 접근할 수 있도록 하는 것이 중요하다. 이러한 데이터의 가용성에 대한 인식을 높이고, 근로환경 뿐만 아니라 개선을 위한 과제 및 시사점을 이해하기 위한 지식을 구축하고 연구를 수행하는 것이 중요하다.

본 보고서는 비교접근법의 가치를 보여주며 각기 다른 경제개발 수준을 가진 국가들의 조사결과를 비교한다. 분석의 다음 단계는 근로의 질에 대한 요소들을 조사하는 것이며, 이러한 요소들은 경제적 요소, 노동인구의 직업구조, 의사결정에서의 사회적 대화의 역할, 노동 및 고용에 대한 규제가 잠재적으로 취약한 노동 집단의 통합을 촉진하는 정도, 그리고 노동 및 고용에 대한 권리 확장을 위해 고안된 정책의 내용이다. 또 다른 방안은 특정 결과의 요인을 밝히기 위해 한정된 국가들 간의 심도있는 비교연구를 시행하는 것이다.

궁극적으로, 데이터는 예방책의 기반으로 사용되어 근로의 질에 대한 결함과 직장내 성평등과 같은 더욱 광범위한 문제에 대한 인식을 제고하고 정책적 협의에 도움을 준다. 이와 관련하여 정보의 접근성과 실용성이 중요하다. 근로자, 고용주, 정책입안자의 요구를 충족시키고 근로환경 개선에 대한 관심과 참여를 장려하는 조사결과를 제공 및 전파하는 것은 더 나은 근로의 질을 구축하는데 중요하다. 이러한 데이터를 기반으로 한 연구는 법적체계, 제도적 개선 및 더 나은 정책, 프로그램 및 중재에 대한 설계 및 구현의 기초가 되어야 하며, 이에 대한 효과를 모니터링하고 평가하는 수단의 역할을 해야한다.

TJ-04-19-259-EN-N

근로의 질은 전 세계 정책 입안자들의 주요 관심사이다. 근로자, 그들을 고용하는 고용인, 사회에게는 양질의 일자리와 관련된 이점이 있으며, 열악한 일자리와 연관된 비용이 있다. 국제노동기구와 유로파운드의 선구적인 프로젝트의 결과인 본 보고서는 유럽, 아시아, 아메리카 지역의 근로자 12억명을 대상으로 하여 근로의 질을 비교분석한다. 본 보고서는 물리적 환경, 근로의 강도, 근로 시간의 질, 사회적 환경, 기술 및 개발, 전망, 급여로 이루어진 7가지 차원을 분석하여 국가별 중요한 차이점과 유사성을 찾는다. 국가 및 사회별로 근로의 질에 대한 긍정적/부정적 측면을 분석함으로써, 본 보고서는 국가적 설명을 넘어 일부 근로자 그룹이 다른 그룹에 비해 어떤 영향을 받는지 조사하고 전 세계 여성 근로자에 대한 특정 문제를 이해하며, 근로의 질 향상을 위한 증거 기반의 정책 입안을 지원한다.

생활 및 근로조건 향상을 위한 유럽재단 (유로파운드)은 1975년 설립된 EU 산하 기관이다. 유로파운드의 역할은 법령(EU) 2019/127 을 기반으로 사회, 고용, 노동 관련 정책분야에 대한 지식을 제공하는 것이다.

Publications Office
of the European Union

ISBN: 978-92-897-1845-5
doi:10.2806/870542