



세계노동소식

미국

미국: 많은 전문직 근로자들, 업무 효율성 향상을 위해 주의력결핍과잉행동장애(ADHD) 약물 복용

장시간 근로와 높은 강도의 업무 스트레스를 극복하고 업무 효율성을 높이기 위해 많은 전문직 근로자들이 주의력결핍과잉행동장애(ADHD) 환자들에게 처방되는, 주로 암페타민 계열의 각성제 성분의 약물을 불법적으로 복용하고 있는 것으로 드러났다. 대학생들이 주로 시험기간에 집중력을 높여 공부하기 위해 이 약물을 불법적으로 복용하는 것으로 알려져 있지만, 최근에는 이러한 현상이 근로자들, 특히 전문직 근로자들 사이에도 널리 퍼져 있는 것이다.

전문가들은 얼마나 많은 근로자들이 이런 각성제를 불법적으로 복용하고 있는지에 대한 공식 통계는 아직 없다고 밝히고 있으나, 인터뷰에 참여한 여러 전문직에 종사하고 있는 근로자들은 자신들뿐만 아니라 많은 직장 동료들도 이러한 약물을 복용하고 있다고 밝혔다.

의사와 의료윤리 전문가들은 약물 불법 복용자의 건강상태에 우려를 표시했다. 특히 각성제를 과잉 복용할 경우 불안 및 중독 증세, 심하게는 환각 증세를 초래할 수도 있다고 지적했다. 이에 더해 전문가들은 직장에서 발생하는 심리적 압박으로 인해

일부 근로자들이 약물을 복용하자 점점 더 많은 근로자들이 이러한 트렌드에 동참하고 있다며 우려를 표시했다.

시카고 외곽의 여성을 위한 약물중독 치료기관인 Timberline Knolls의 의료 부문 디렉터인 데니스 박사는 일반적으로 ADHD 환자에게 처방되는 각성제에 대한 중독 현상은 대학생에서는 종종 볼 수 있어도 성인에서는 잘 나타나지 않았는데, 최근 2~3년 동안 주로 25~45세 사이의 성인에서도 이러한 중독 환자들이 급증하고 있다고 지적했다.

20대 후반의 한 여성 응답자는 다른 직장 동료들과 경쟁자들이 이 약물을 복용하는데 자기 혼자만 복용하지 않는 것은 마치 구식 나무 라켓으로 테니스 경기에 임하는 것과 같다고 비유했다. 특히 똑똑하고 유능한 동료들 사이에서 살아남으려면 직장에서 이러한 약물 복용은 피할 수 없는 것이라고 했다.

대부분 각성제 복용자들은 자신이 마치 ADHD 증세를 겪고 있는 것처럼 속여 의사에게 처방전을 받아내서 약물을 손에 넣는 것으로 파악되었다. 또한 일부는 친구들이나 불법 딜러들을 통해서 약물



을 구한다고 한다.

후자처럼 처방전 없이 각성제를 손에 넣거나 이를 배포/공급하는 것은 연방 범죄에 해당하는 중범죄이다. 그러나 실제로 가장 큰 문제는 약물의 남용 및 중독에 있다. 연방 약물남용·정신건강서비스청(SAMHSA: Substance Abuse and Mental Health Services Administration)이 2013년 발표한 보고서에 따르면, 처방전을 통해 합법적으로 얻은 각성제의 비의료용(nonmedical) 남용으로 인해 병원 응급실을 찾은 18~34세 환자가 2011년 한 해 동안 2만 3천 건에 이르는 것으로 집계되었다. 이는 2005년 대비 세 배 증가한 수치이다. 또한 2010년에서 2012년까지 마약/알코올이 아닌 각성제 중독이 1차 원인으로 약물중독 치료센터를 찾은 환자 수는 그 전에 비해 15% 늘어난 것으로 집계되었다.

이러한 각성제가 실제로 업무 효율성을 높이는지, 그렇다면 어느 정도 효과가 있는지에 대해서

는 여전히 과학적으로 증명되지는 않았다. 그럼에도 불구하고 각성제가 업무 효율성 향상에 효과가 있다고 믿는 젊은 근로자 수는 점차 증가하고 있다. 국립약물남용연구소(National Institute on Drug Abuse) 윌슨 콤포트 소장은 지난 10여 년 동안 대학생들 사이에서 각성제 남용이 크게 증가했는데, 이들이 대학을 졸업하고 직장 생활을 시작하면서 근로자의 각성제 남용이 증가하고 있는 것으로 보인다며, 최근 근로자 사이의 각성제 남용 증가의 원인을 지적했다.

- 출처 : New York Times, 2015년 4월 18일자, "Workers Seeking Productivity in a Pill Are Abusing A.D.H.D. Drugs", <http://www.nytimes.com/2015/04/19/us/workers-seeking-productivity-in-a-pill-are-abusing-adhd-drugs.html>

미국: 실리콘밸리 기업에 아시아인 또는 아시아계 미국인 고위직 임원 드물어

뉴욕에 위치한 리더십 컨설팅 기업인 Ascend Foundation이 최근 발표한 보고서에 따르면, 아시아인 또는 아시아계 미국인들은 실리콘밸리 회사들에 상대적으로 낮은 직급에는 많이 근무하고 있으나 반대로 경영관리직, 임원급에는 거의 진출하지 못하고 있는 것으로 조사되었다.

이 발표에 따르면 실리콘밸리의 5대 기업인 구글, 휴렛패커드, 인텔, 링크드인, 야후에 근무하는 직원

들의 성별/인종별/직급별 구성을 분석한 결과, 아시아인/아시아계 미국인이 이들 기업의 총직원 가운데 27%를 차지하고 있으나, 관리직급에서는 단지 19%, 임원급에서는 단지 14%만을 차지하고 있는 것으로 집계되었다. 특히 아시아계 여성 비율이 가장 낮았는데, 이들 기업의 과학기술 전문직군에서 일하고 있는 아시아계 미국 여성 가운데 임원급 이상 비율은 285명에 한 명 꼴에 불과한 것으로 조사

되었다. 모든 인종과 성을 포함, 전체 전문직 종사자 대 임원 비율은 평균 118명 가운데 한 명이었으며, 백인 남성으로 범위를 한정하면 그 비율은 87명 가운데 한 명으로 크게 늘어나는 것으로 나타났다.

연구진은 이들 실리콘밸리 5대 기업이 2013년도 연방 평등고용기회위원회(EEOC)에 제출한 근로자 통계를 바탕으로 기업별 임원 비율을 전문직 비율로 나누어 임원균등지표(Executive Parity Index)를 산출하였다. 그 결과, 인종과 성별 모두 임원진 승진의 걸림돌인 유리천장 효과에 영향을 주는 것으로 나타났으나, 인종에 따른 부정적 효과가 성별 효과보다 무려 3.7배 큰 것으로 나타났다. 백인 남성의 경우 백인 여성에 비해 임원으로 승진할 수 있는 확률이 42% 더 높은 것으로 나타났으며, 아시아인 남성에 대해서는 그 확률이 149%나 더 높은 것으로, 아시아인 여성에 대해서는 무려 260%나 더 높은 것으로 드러났다.

Cisco사의 전 부사장이자 이번 연구에 연구진으로 참여했던 벅 기(Buck Gee)는 “평등고용기회위원회에 제출된 여러 자료들이 이미 대중에 공개되어 있는데 아무도 그 실질적 함의에 대해서 깊이 들여다보지 않았다. 이제 임원균등지표를 이용해서 기업별로 성별과 인종에 따른 임원 승진 비율을 비교할 수 있게 되었다”고 연구의 의의를 평가했다.

또 한 명의 연구진이자 KPMG의 전 선임이사였던 자넷 웡(Janet Wong)은 “일반적으로는 아시아인들이 실리콘밸리의 회사에 이미 많이 진출해서 일하고 있기 때문에 성공한 집단이라는 인식이 자리잡고 있지만, 자세히 살펴보면 사실 직원이나 전문직군에는 미국 전체 인구 구성비보다 때로는 더 많은 비율의 아

시아인들이 자리잡고 있어도 경영관리직이나 이사급으로는 거의 승진하지 못하고 있는 것으로 나타났다”고 지적했다. 그녀는 이러한 불균형의 원인이 전통적 아시아 문화와 미국의 기업문화의 차이에 있다고 지적했으며, 특히 조직 내에서의 롤 모델, 기대수준, 인식 및 행동 차이에 그 원인이 있다고 지적했다.

Cisco의 전 부사장이자 이 연구에 참여한 데니스 펙(Denise Peck)은 “이번 연구결과가 중요한 문제를 이슈화한 것에 불과한 것이지만, 좋은 소식은 아시아인들의 승진 불평등 문제를 구체적으로 논의할 수 있게 되었다는 점이다. 이 문제를 해결하기 위해서는 기업과 아시아계 전문직 근로자 모두의 노력이 필요한데, 기업 측에서는 더욱 더 적극적으로 성별/인종별 균형을 맞추기 위한 고용에 최선을 다해야 할 것이며, 아시아계 전문직 근로자들은 기업이 원하는 리더십 스킬을 더욱 더 발전시켜야만 할 것”이라고 제안했다.

- 출처 : 1) New England Public Radio, 2015년 5월 17일자, “Often Employees, Rarely CEOs: Challenges Asian-Americans Face In Tech”, <http://www.npr.org/2015/05/17/407478606/often-employees-rarely-ceos-challenges-asian-americans-face-in-tech>
- 2) Ascend Foundation News, 2015년 5월 6일자, “Ascend Foundation publishes new research on Silicon Valley leadership diversity”, <http://www.ascendleadership.org/news/230114/>



유럽

독일 : 구 동독지역, 구 서독지역 대비 연평균 총 근로시간 약 74시간 길어

독일의 베를린 장벽이 무너진 지 25년이 흘렀지만 여전히 구 동독지역과 서독지역의 경제적 격차는 쉽게 좁혀지지 못하고 있다. 실업률은 약 4%포인트 정도의 차이를 보이고 있으며, 임금수준 및 물가수준에 있어서도 격차가 나타나고 있다. 이러한 동서지역의 수준 차이는 근로시간에 있어서도 확인되고 있다. 구 동독지역 근로자들의 연평균 총 근로시간은 구 서독지역에 비해 약 2주 정도 더 길었던 것으로 확인됐다.

지난 2014년 한 해 동안의 노동통계에 따르면, 근로자 1인당 구 동독지역의 연평균 총 근로시간은 1,432시간이었고, 구 서독지역은 1,358시간으로 약 74시간 정도 구 동독지역의 근로자가 더 길게 일한 것으로 나타났다. 1일 8시간의 근로를 기준으로 할 때에 노동일수로 약 9일 정도, 주 5일 근로를 기준으로 하면 약 2주에 가까운 근로일수의 격차가 있었던

것이다.

이와 같이 근로자 1인당 연간 총 근로시간을 각 주 단위로 살펴보면, 총 근로시간 평균이 가장 길었던 것은 튀링겐(Thüringen) 주였고, 가장 적은 주는 브레멘(Bremen)이었다. 각 주 단위로 2014년 1인당 연평균 총 근로시간을 살펴보면, 가장 길었던 것으로 확인된 튀링겐 주의 경우 연간 1,454시간이었으며, 그 뒤를 이어 브란덴부르크(Brandenburg) 주 1,445시간, 작센-안할트(Sachsen-Anhalt) 주 1,436시간, 작센(Sachsen) 주 1,432시간, 메클렌부르크-포어포메른(Mecklenburg-Vorpommern) 주가 1,429시간, 베를린(Berlin)이 1,409시간인 것으로 나타났다. 구 서독지역의 경우에는 함부르크가 1,405시간으로 가장 길었고, 바이에른(Bayern) 주, 헤센(Hessen) 주 및 슐레스비히 홀슈타인(Schleswig Holstein) 주가 그 뒤를 이어 자리하였으

〈독일 주 단위 1인당 연평균 총 근로시간〉

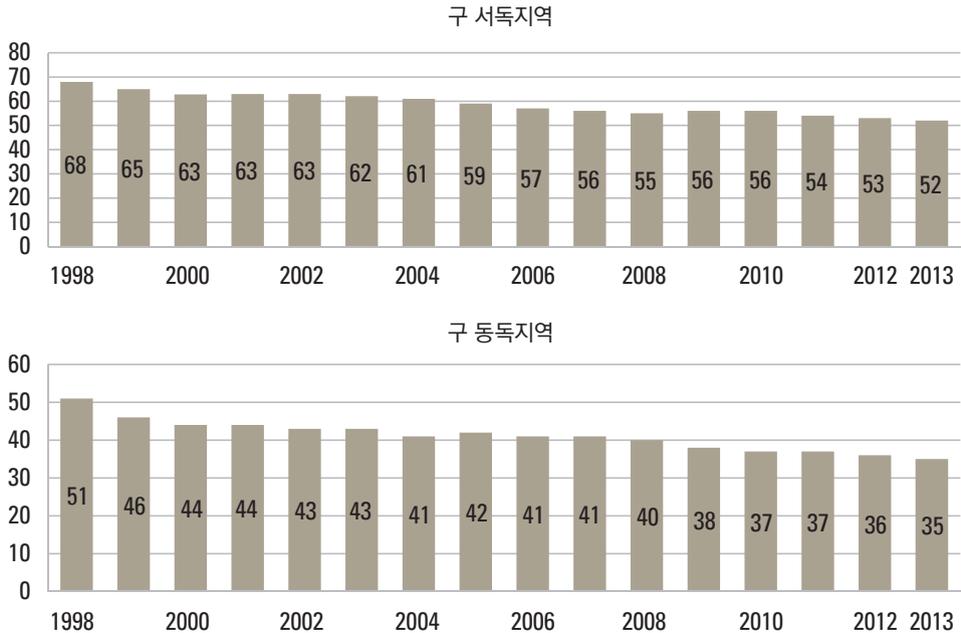
(단위 : 시간)

튀링겐	1,454	메클렌부르크-포어포메른	1,429	헤센	1,372	라인란트-팔츠	1,341
브란덴부르크	1,445	베를린	1,409	슐레스비히 홀슈타인	1,368	노르트라인-베스트팔렌	1,334
작센-안할트	1,436	함부르크	1,405	바덴-뷔르템베르크	1,363	자를란트	1,331
작센	1,432	바이에른	1,377	니더작센	1,353	브레멘	1,329

자료 : dpa(2015).

〈독일 산업별 단체협약 적용 근로자 비율〉

(단위 : %)



자료 : WSI-Tarifarchiv(2015).

며, 브레멘(Bremen) 주가 가장 적은 시간을 기록하였다. 연방 전체의 1인당 연간 총 근로시간은 1,371 시간이었다.

뉘른베르크(Nürnberg)에 위치한 독일의 노동시장 및 직업조사 연구소(IAB)의 근로시간 담당 연구원인 수잔나 바그너(Susanne Wanger)는 지역지인 튀링거 알게마이넨(Thüringer Allgemeinen)지와의 인터뷰를 통해 이와 같이 근로시간의 지역격차가 나타나는 이유로 다음과 같은 두 가지의 원인을 지적했다. 첫 번째 원인은 구 동독지역 근로자들의 경우 전일제 근로계약을 선호하여 상대적으로 시간제 일자리에 종사하는 근로자의 비율이 낮게 나타나고

있기 때문이고, 두 번째 원인은 상대적으로 낮게 나타나고 있는 단체협약 적용률로 인하여 주 단위 근로시간은 구 서독지역에 비해 상대적으로 길고 보장된 휴가일수는 상대적으로 짧게 책정되고 있다는 것이다.

다만 양 지역 근로자들 모두 전일제 근로계약 형태를 선호하는 것이 사실이지만, 구 동독지역의 경우 상대적으로 경제수준이 낮아 서비스업이 발달하지 못한 사실도 구 동독지역에서 시간제 일자리의 종사자 비율이 낮게 나타나고 있는 것의 주요한 요인으로 볼 수 있다. 즉 독일은 지역 간 격차 해소를 위해 전반적으로 구 동독지역의 경제수준 향상과



더불어 단체협약 적용 근로자의 비율을 증가시킬 수 있는 정책이 여전히 필요한 상황으로 보인다.

- 출처 : RP - Online, 2015년 7월 13일자, "Ostdeutsche arbeiten im Jahr zwei Wochen mehr als Westdeutsche", <http://www.rp->

online.de/panorama/deutschland/studie-ostdeutsche-arbeiten-im-jahr-zwei-wochen-mehr-als-westdeutsche-aid-1.5232930

스웨덴 : 대학졸업자가 취업 시 가장 중요하게 고려하는 사항은 '고용주의 리더십'

스웨덴의 리서치 회사인 Sifo에서 최근 실시한 스웨덴 내 대학졸업자의 직업선택 관련 조사에 따르면, 대학졸업자 10명 중 7명이 고용주의 리더십을 직업선택에 있어 가장 중요한 요인으로 꼽은 것으로 나타났다. 이 설문조사는 조사대상자들의 전공을 IT, 재무, 공학 분야로 한정하여 현재 재학 중인 대학생들과 2015년 봄학기에 졸업한 졸업생들을 대상으로 진행되었다.

이번 조사의 응답자들은 고용주의 리더십은 고용주가 사원들의 동기부여를 위해 노력하고 배려심이 깊으며 청렴한 모습을 갖추고 있을 때 드러난다고 응답하였다. 이에 따라 훌륭한 인력을 채용하고 싶어하는 고용주들은 근로자들과 더 나은 관계를 형성하기 위해 노력해야 한다고 제안했다.

응답자들은 고용주의 리더십에 이어, 훌륭한 직장 동료, 직장 내 분위기, 개인의 발전가능성과 같은 요인들을 직업선택 시 주요 고려 대상으로 꼽았다. 이와 같은 결과를 토대로 고용주 혹은 직장동료 간의

'관계'가 대졸자의 직업선택 시 가장 중요한 요인이며 직장에서 그들이 성취하고 싶어하는 가치임을 확인할 수 있었다.

한편 입사하기 전에 고용주가 좋은 리더십을 가지고 있는지 어떻게 알 수 있는가에 대한 질문에, 다수의 응답자들은 고용주와의 첫 번째 만남, 즉 면접 과정이나 취업설명회 등이 고용주의 리더십에 대해 파악할 수 있는 기회가 되었다고 밝혔다. 조사에 따르면, 관계나 커리어 개발을 위한 기회뿐만 아니라, 높은 급여나 그 외의 혜택들 또한 대졸자들이 직업을 선택함에 있어 중요한 요인으로 여기는 것으로 나타났다. 직업을 선택할 때 고려하는 요인 중 마지막 순위를 차지한 것은 고용주가 얼마나 사회적 책임을 위해 노력하는지 여부였다.

- 출처 : Svenska Dagbladet, 2015년 7월 7일자, "Det lockar nyutbildade akademiker", <http://www.svd.se/detta-lockar-nyutbildade-akademiker>

스웨덴 : 자녀가 있는 직장 여성에게 연금 추가 지급 예정

2015년 6월, 스페인 장관협의회는 자녀가 있는 여성들에게 연금을 추가로 지급하는 안을 승인했다. 신규 제도는 퇴직연금, 미망인연금, 장애연금에 적용될 예정이며, 구체적으로는 통상연금 수급액에 자녀 2인의 경우 5%, 자녀 3인의 경우 10%, 4인 자녀 이상의 경우 15%씩 추가적으로 지급한다.

이 제도는 여성이 일하는 동안 경제적으로 기여한 점과 출산물에 기여한 것에 보상하는 것이 목적으로, 따라서 직장 여성이 인구증가에 기여한 점을 인정하여 (출산을 이유로 경력이 중단되어) 낮아진 사회보장분담금 납부 수준을 보상해 주는 것이다. 또 이 제도는 유럽연합이 사회의 남녀 연금격차를 줄이라는 권고에 따르는 것이기도 하다.

이 제도는 스페인 연금제도에 관한 의회기구인 하원 톨레도협정위원회(Parliamentary Commission of the Toledo Pact)의 승인을 거쳐야 하며, 2016년 1월부터 시행될 전망이다.

- 출처 : Eurofound Observatories EurWork In brief, 2015년 8월 4일자, "Spain: Working mothers to receive pension supplement", <https://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/articles/working-conditions-law-and-regulation-social-policies/spain-working-mothers-to-receive-pension-supplement>

영국 : 생활임금 도입 발표

조지 오스번(George Osborne) 영국 재무장관은 2015년 예산안 발표에서 2016년 4월부터 법정 생활임금(National Living Wage)제도가 새로이 도입될 것이라고 발표했다. 생활임금은 25세 이상 시간제 및 전일제 임금근로자를 대상으로 시간당 7.20파운드 지급을 시작으로 2020년까지 시간당 9파운드 이상 인상할 것을 목표로 하고 있다. 이로써 600만 명 이상의 급여가 인상될 것으로 보이거나 6만여 개의 일자리가 사라지고 400만 명의 주당 근로시간이 줄어들 것이라고 영국 예산책임청(Office for Budget

Responsibility)은 전망했다.

법정 최저임금(National Minimum Wage)제도는 현행대로 시행하되 법정 생활임금은 25세 이상 근로자에게 추가로 적용될 예정이다. 따라서 생활임금이 도입되더라도 25세 미만 근로자에게는 생활임금이 아닌 최저임금이 적용된다. 재무부는 25세 미만 근로자에게 있어 "우선사항은 안정적인 직장과의 경험의 습득"이라고 주장했다.

영국 법정 최저임금은 연령별로 차이가 있다. 21세 이상 근로자의 최저임금은 현재 시간당 6.50파



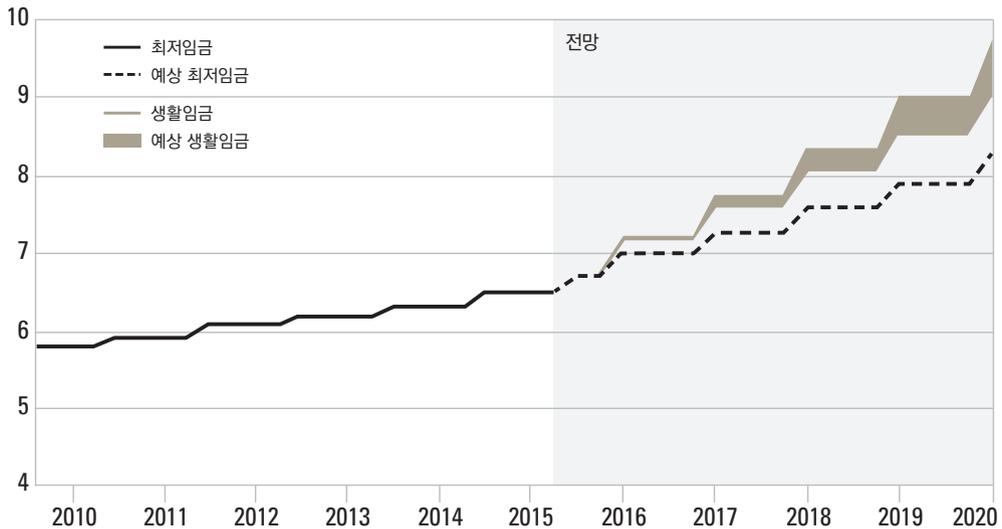
운드에서 2015년 10월부터 6.70파운드로 인상되며, 18~20세 근로자의 경우 현재 시간당 5.13파운드에서 5.30파운드, 16~17세 근로자는 현재 시간당 3.79파운드에서 3.87파운드, 견습생들의 경우 현재 시간당 2.73파운드에서 3.30파운드 인상될 예정이다.

SSE, 아비바(Aviva), 바클레이즈(Barclays), 피어슨(Pearson), 리걸 앤 제네럴(Legal & General) 등 일부 FTSE 100대 기업들(영국 경제일간지 파이낸셜타임즈와 런던증권거래소가 1995년 공동으로 설립한 FTSE인터내셔널 그룹이 발표하는 지수로 모건스탠리 캐피털 인터내셔널(MSCI) 지수에 이어 세계에서 두 번째로 영향력이 큰 투자지표로 평가된다)이 자발적으로 생활임금 지급을 받아들였다.

정부는 현재 최저임금 수준을 권고하는 저임금위원회(Low Pay Commission)가 2017년 적용될 생활임금 수준 계산도 맡게 될 예정이다. 오스본 재무장관은 경제가 계속해서 성장한다는 조건하에 생활임금을 지속적으로 인상하여 2020년까지 근로소득 중앙값의 60%가 되도록 하는 포부를 가지고 있다고 말했다. 이렇게 되면 2020년의 생활임금은 시간당 9파운드 이상이 된다. 생활임금 캠페인을 지속해온 생활임금재단(Living Wage Foundation)은 이 같은 재무장관의 발표를 환영했지만 몇 가지 우려를 표명했다. 생활임금재단에서 학자들의 계산에 근거하여 제시한 기본 생활수준을 유지하는 데 필요한 근로자의 급여수준은, 현재 런던 지역은 시간당 9.15파운드이고 이외 지역은 시간당 7.85파운드, 런던

〈최저임금과 생활임금〉

(단위 : 파운드)



자료 : HM Treasury.

지역의 경우 2020년에 적용될 예정인 9파운드보다 높다. 또 25세 미만에게도 생활임금이 적용되어야 한다고 재단은 주장하고 있다.

영국산업연맹(CBI)의 존 크리드랜드(John Cridland) 기업로비부장은 (생활임금 도입에 의한) 임금인상이 최저임금 결정에 정치를 개입시키는 위험한 ‘도박’이라고 말하면서 일부 소기업에 문제를 일으키게 될 것이라고 경고했다. 패션 체인점, 슈퍼마켓, 접객 산업들이 임금을 인상해야 할 것으로 보인다. 영국호텔협회(British Hospitality Association)

의 유피 이브라힘(Uni Ibrahim) 협회장은 “기업세 조정과 고용에 대한 세금 공제 등 기업의 부담을 줄이기 위한 재무장관의 노력에도 불구하고 소기업이 받을 타격을 줄이기는 충분치 않으며 잠재적인 일자리 손실을 완화시킬 수 없을 것”이라고 말했다.

- 출처 : BBC 뉴스, 2015년 7월 9일자, “Budget 2015: The new National Living Wage and you”, <http://www.bbc.co.uk/news/business-33463231>

이탈리아 : 실업보험 제도 개혁

2015년 3월 이탈리아 정부는 실업보험 제도를 개혁했다. 개혁안은 수당을 부담금에 더 가깝게 조정하고 실업보험 적용범위를 확대하는 내용을 담고 있다. 이번 개혁안은 전반적으로 환영을 받았으나 새로운 시스템의 재정적 지속가능성과 더불어 모든 고용관계를 적용 범위에 포함하지 못한 점에 대해 비판받았다.

2014년 12월 일자리 법이 승인된 후 정부는 아래와 같은 문제들을 해결하기 위해 노동법 개혁을 단행할 권한을 갖게 되었다.

- 해고로부터의 보호
- 불안정 고용형태
- 적극적, 수동적 노동시장정책
- 일과 가정의 양립

배경

일자리 법(2014년 12월 법안 제10조 제183항)은 현행 노동법과 몬티-포르네로 개혁의 많은 항목을 대체했다.

정부 개혁안의 목적은 다음과 같다.

- 이탈리아 노동시장의 이원화 축소
- 무기계약형식 사용 도모
- 실업보험 적용범위 확대

2015년 3월 4일 법령 제22항은 기존의 실업보험 제도를 대체하였고, 실업수당을 과거에 납부했던 사회보장 부담금 액수에 가깝게 조정했다. 또한 이 법령은 실직자들의 구직지원 조치를 강화하는 것도 목표로 한다.



새로운 종류의 실업 수당

법령을 통해 아래와 같은 제도가 도입되었다.

- 일자리를 잃은 피고용인을 대상으로 하는 새로운 종류의 실업수당
- 2015년 5월 1일부터 기존 제도(ASpl, MiniASpl)를 대체하는 고용을 위한 새로운 사회보험(NASpl)

2015년부터 2016년까지 고용을 위한 새로운 사회보험 법령(NASpl)은 특정 부문에 속하는 근로자에게 지급되는 실업수당인 이동수당(mobility allowance)(2017년 1월 1일 이후부터 지급 중지)과 병행하여 운영될 것이다.

이 법령은 다음과 같은 내용을 담고 있다.

- 종속적 자영업자를 대상으로 하는 실험적인 실업 수당(DIS-COLL)(다음 페이지 표 참고)
- 더 이상 NASpl 지급 대상이 아닌 근로자, 자녀를 부양하는 사람, 은퇴연령에 가까운 사람(ASDI)를 대상으로 하는 자산 조사를 거친 실험적 소득 지원(마지막 NASpl 지급액의 75%에 상당하는 금액이며 최대 6개월간 지급)
- 고용서비스 바우처

바우처는 부당하게 해고당한 근로자나 집단해고를 당한 근로자가 새로운 일자리를 찾을 수 있도록 지원하기 위해 할당될 예정이다. 바우처의 가치는

〈실업자들을 위한 실업수당〉

	신규 제도	이전 제도 (2015년 4월 30일까지 실직한 근로자에게 적용)	
	고용을 위한 새로운 사회보험(NASpl)	고용을 위한 사회보험(ASpl)	MiniASpl (ASpl과 유사하나 자격요건 완화)
수급 조건	<ul style="list-style-type: none"> · 고용기간 종료 전 4년 동안 13주간 사회보장분담금 납부 · 고용기간 종료 전 12개월 내에 최소 30일 근무 	<ul style="list-style-type: none"> · 실업 최소 2년 전 첫 번째 사회보장분담금 납부 · 실업 전 2년 동안 12개월간 사회보장분담금 납부 	<ul style="list-style-type: none"> · 실업 전 12개월 동안 13주간 사회보장분담금 납부
적용 기간	<ul style="list-style-type: none"> · 실업 전 4년 동안 사회보장분담금 납부한 주의 절반에 해당하는 기간. 이미 수당 금액 인상에 반영된 주는 적용기간 산정에서 제외 · 최대 적용기간은 2015년부터 2016년까지 24개월 (2017년부터는 최대 적용 기간 18개월) 	<ul style="list-style-type: none"> · 2015년에는 나이에 따라서 적용범위가 10개월에서 16개월로 변경 (2016년부터 이는 2개월씩 증가할 예정) 	<ul style="list-style-type: none"> · 실업 전 12개월 동안 6개월간 사회보장분담금 납부한 주의 절반에 해당하는 기간
금액	<ul style="list-style-type: none"> · 급여의 첫 1,195유로의 75% · 급여 1,195유로 이상분의 25% · 최대 지급액은 1,300유로. 수당은 넷째 달부터 매월 3%씩 감액 	<ul style="list-style-type: none"> · 급여의 첫 1,195유로의 75% · 급여 1,195유로 이상분의 25% · 2015년의 최대 지급액은 1,167유로 · 처음 6개월 이후 15%씩 지급액을 감액하고 12개월 이후부터는 15%씩 추가 감액 	<ul style="list-style-type: none"> · 급여의 첫 1,195유로의 75% · 급여 1,195유로 이상분의 25% · 2015년의 최대 지급액은 1,167유로

〈종속적 자영업자 대상 새로운 실업 수당(2015년 실직자에 한해서)〉

DIS-COLL (종속적 자영업자 대상 특정 실업수당)	
수급 조건	· 실업 시기 시작 전까지 연초 3개월 동안 사회보장분담금 납부, 실업한 한 해 동안 사회보장분담금 납부
적용 기간	· 실업 전년 1월부터 실업 전까지 사회보장분담금 납부한 주의 절반에 해당하는 기간. 최대 적용 기간은 6개월을 초과해서는 안 됨
양	· 급여의 첫 1,195유로의 75% · 급여 1,195유로 이상분의 25% · 최대 지급액은 1,300유로. 넷째 달부터 매달 3%씩 감액

개인의 취업가능성과 관련 있으며 개인이 일자리를 다시 구하면 직업소개소에 지불된다.

다음과 같은 추가적인 개혁도 예상된다.

- 실업수당에의 접근과 적극적 노동시장정책에의 참여 간 연결 강화
- 고용서비스 운용, 적극적 노동시장정책, 실업수당을 담당하는 국가기관 창설
- 임금보증기금(CIG) 운용 공급 간소화

정치적 논쟁

일자리 법안의 도입과 관련해 활발한 정치적 논쟁이 있었다. 대부분의 논쟁은 무기계약직의 해고에 대한 새로운 규제에 초점을 맞추고 있다. 그러나 실업수당 규칙에의 변화 또한 정당의 반발을 유발했다.

야당인 오성운동(M5S)과 좌파생태자유당(SEL)은 이 새로운 법안이 모든 형태의 고용관계를 적용 범위 안에 포괄하는 데 실패했다고 밝혔다.

이 정당들의 소속 의원들은 해고로부터의 보호를 감소시키고 자영업자를 실업수당을 적용시키지 못한 것에 대해 위험적 요소가 있음을 지적하여 상원에 최종투표에서 법안을 거부할 것을 요청했다. 상

원은 정부가 신임투표를 요청한 이 법안을 승인했다. 두 정당은 현재 이탈리아의 보편적 최저소득 제도 도입 법안을 지지하고 있다.

우파인 야당들은 새로운 실업보험제도의 증가된 적용범위가 재정적으로 지속 가능하지 못하다고 주장했다. 포르자 이탈리아(Forza Italia)는 정부와 이탈리아 회사는 더 많은 비용을 지불해야 하는 상황에 직면할 것이라고 말했다. 사실 이번 개혁안의 자금은 '사회적 충격 흡수기'로 이미 할당된 자원에서 지원받음에도 불구하고 법안은 정부가 이용 가능한 기금으로 충당할 수 없는 부분에 대해선 부가적인 자원을 할당하기 위한 조치를 도입하도록 허용하고 있다.

노사당사자의 반발

새로운 법안은 사용자단체에서 전반적으로 환영 받았다. 그러나 주요 사용자연맹인 Confindustria는 법안을 좀 더 명확하게 만들도록 요청했으며 특히 이전 법안과 어떻게 상호작용할 수 있도록 할지에 대해 분명하게 밝히도록 했다. 이탈리아 기업 네트워크(R.E TE.)는 중소기업체를 대표하는 이탈리아연맹의 조정기구 역할을 하는데, 법안의 목표에



는 호의적이었으나 ASDI는 비용이 많이 든다고 밝혔다. 이탈리아 기업 네트워크(R.E TE.)는 정부에 적극적 노동시장정책 참여를 조건으로 수당을 지급하는 규제를 도입할 것과 노사 당사자들이 공동 운영하는 비영리기관으로부터 제공되는 사회적 충격 완화제도에 공공재정 지원을 보장할 것을 촉구했다. 노동조합 중에 특히 이탈리아 노동자총연맹(CGIL)은 새로운 실업보험 제도에 대해 법령이 전체 근로자에게 완전히 보편적으로 적용되지 않으며, 준종속 노동자들과 계절 노동자들을 수용하는 데 실패했다고 비판했다. 후자의 경우, 개인 부담금 납부기준으로 연령 기준을 대체하는 산정법 때문에 수당 적용

기간이 절반으로 줄어드는 위험에 처할 가능성이 있다. 또한 노동조합은 NASpl의 최대 지급 기간을 연장하는 것과 더불어 NASpl의 수준을 좀 더 낮게 변경하고 2015년과 2016년에는 이동수당도 증가시킬 것을 요구했다.

- 출처 : Eurofound, Research in focus, 2015년 7월 10일자, "France: Work pressure intensifies in public and private sectors", <http://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/articles/working-conditions/france-work-pressure-intensifies-in-public-and-private-sectors>

프랑스 : 공공부문과 민간부문 모두에서 업무 스트레스 증가

프랑스 노동부 산하 조사연구통계진행분과(Dares)에서 발행한 제6차 근로조건조사 2013 보고서에 따르면, 2005년부터 2013년까지 작업속도에 대한 업무 스트레스가 증가한 것으로 나타났고, 이는 조직변화(구조조정) 및 증가된 고용불안정과 관련이 있는 것으로 보인다.

제6차 근로조건조사 방법론

Dares는 근로조건에 대한 몇 가지 유형의 조사를 하고 있다. 1984년부터 계속된 근로조건조사의 이번 제6차 보고서의 범위는 근로자들로 한정되어 있고, 다음과 같은 방법으로 진행되었다.

- 대면 설문조사

- 작업장에서 경험한 적대행위 등 보다 민감한 이슈에 대한 서면 설문조사
- 근로자의 답변과 고용주의 답변이 비교 가능하도록 근로자들을 인터뷰한 기업패널조사

근로조건조사는 7년마다 이루어지는데, 변화를 정확하게 반영하기 위해 2005년 보고서의 조사대상자들을 대상으로 다시 설문조사를 했다. 샘플규모는 18,000명에서 27,000명으로 늘어났다.

제6차 근로조건조사 결과

작업속도

작업량이 동시에 세 가지 이상의 제약(기계의 자

동화 속도, 동료들과의 긴장, 매일 업무할당량)에 의해 결정되는 근로자의 비율이 1984년 6%에서 2013년 35%로 증가했다. 전체 근로자의 약 33%가 신속한 대응 제공에 대한 스트레스 또는 생산라인의 자동화에 의한 작업량 결정 등 외부의 수요를 마주하고 있다. 이러한 스트레스는 전체 직업군에서 증가했는데, 3차산업 근로자와 숙련된 기능공들에게 그 증가는 더 확연하게 나타났다. 컴퓨터로 작업속도가 모니터링 되는 근로자의 비율도 2005년 25%에서 2013년 35%로 전체 직업군에서 증가하고 있다. 관리자들과 사회복지사들이 이러한 동향에 가장 많은 영향을 받았다. 더욱이 근로자들이 다른 직무를 하기 위해 기존의 업무들을 중단해야만 하고, 또 조직의 필요에 따라 직무를 변경해야만 하는 가능성이 더 커지고 있다고 이야기한다.

보고서는 열악한 근로조건으로 고충을 겪는 사람들은 조직적 제약과 마감시간에 대해 언급하는 경향이 많은 사람들이었다는 사실을 보여준다. 2005년부터 2013년 사이에 생산라인 작업, 슈퍼마켓 계산원과 같이 업무량을 제품의 자동이동에 맞추어야만 하는 등의 '기계적인' 제약들이 늘어났고, 이것은 직무에 엄청난 영향을 미쳤다. 근로자들은 2005년과 비교해서 2013년에 육체적 스트레스와 육체적 위험에 노출에 대해 더 많은 불만을 표시했는데, 2013년에는 2005년의 28%에 비해 상당히 늘어난 33%의 근로자들이 위험물질로 인한 잠재적 감염에 노출되었다고 주장했다. 기능공들 중 33%는 교통사고(road accident)를 작업 중 위험이라고 말했는데, 이는 2005년에 비해 3%포인트 증가한 것이다.

그러나 2005년부터 2013년까지 절박감을 느끼

는 근로자의 비율은 약간 줄었고, 작업장에 '항상 또는 종종' 서둘러간다고 응답한 근로자들의 비율은 1998년 52%에서 2013년 46%로 줄어들었다.

고용불안정

일자리를 잃을 것을 걱정하는 근로자들의 비율도 2005년 11%에서 2013년 17%로 증가했다. 고용불안정과 근로환경의 변화와 관계가 있는 이러한 불확실성은 더 커지는 업무강도와도 연관되어 있다. 결과적으로 파트타임 근로자의 61%와 근로자의 46%는 작업속도가 최소한 세 가지 제약, 즉 기계의 자동화 속도, 동료들과의 긴장, 매일 업무할당량에 영향을 받는다고 답했다.

일자리를 잃을 것을 염려하는 파트타임 근로자들은 그렇지 않은 근로자들에 비해 작업속도에 관해 더 많은 제약을 받고 있다. 유사하게 동료들 사이의 긴장도 일자리를 잃을 것을 염려하는 근로자들에게, 그리고 근로환경이 지난 12개월간 변화된 근로자에게 더 자주 나타난다. 공공부문에서도 이 세 가지 제약에 노출된 근로자들의 비율은 21%에서 29%로 상당히 크게 증가했다. 민간부문의 경우 이 비율은 34%에서 37%로 증가했다. 이 증가는 컴퓨터로 업무속도가 모니터링 되는 근로자들의 비율이 커지는 공공 및 민간 병원 근로자들 때문인 것으로 보인다. 2005년 공공부문 병원 근로자의 20%가 업무강도가 증가했다고 답했는데, 이 비율은 2013년에는 39%로 증가했다.

2013년 공무원의 거의 절반에 해당하는 47%가 큰 절박감을 느끼면서 압박받는 방식으로 일을 하고 있다고 답했는데, 이는 다른 민간부문 근로자들



과 동일한 수치이다.

2013년 전체 근로자의 약 67%와 병원 근로자의 75% 이상이 자주 업무를 하는 중에 또 다른 업무를 처리하기 위해 하던 업무를 중단해야만 하는 파편화된 업무(fragmented work)에 대해 말했다. 고용주의 필요를 충족시키기 위해 역할을 바꾸는 것도 민간부문과 공공부문 모두에서 점점 더 일반적으로 나타난다.

근로시간

주당 48시간의 휴식시간을 갖지 못하는 근로자의 수는 조사가 처음 시작된 1984년 이후로 크게 변화하지 않았고, 모니터링을 당하는 근로자의 수와 야간근무, 토요일이나 일요일 근무를 하는 근로자의 수도 마찬가지였다. 그러나 상업 및 서비스업 근로자들은 일요일에 일할 가능성이 2013년 47%로 2005년 42%에 비해 다소 높았다. 가장 주목할 만한 변화는 근로자들의 긴급사태 대책이 개선된 것으로, 1998년 조사에서는 근로자의 41%가 동료들과 작업일정을 조정하기가 불가능하다고 답을 했었는데, 2013년 조사에서 이 수치는 31%로 하락했다.

협력과 갈등

근로자들 간의 협력이 증진되어 2013년 조사에서는 근로자의 79%가 '어려운 업무를 수행하는 데 문제'가 있는 경우 동료들의 도움을 받았다고 답변했다(2005년 74%). 관리자들의 도움도 더 일반적이 되었다. 유사하게 업무 문제들을 집단적으로 해결할 수 있는 기회가 있었다고 답변한 근로자들의 비율도 2005년 72%에서 2013년 29%로 증가했다. 지원

을 받고 있고 협력의 기회가 있다고 느끼고 있는 근로자는 스트레스 받으면서 일해야만 하는 것에 우려를 덜 나타내는 경향이 있다. 그러나 특히 고용이 불안정한 산업에서 더 많은 근로자들이 동료들과의 갈등 때문에, 또는 업무를 제대로 수행하기 위한 충분한 지원을 받지 못하기 때문에 긴장상태를 경험하고 있다. 마지막으로 일반 대중과 접촉하는 근로자들의 비율은 상대적으로 안정적인 반면, 이 근로자들의 업무상 느끼는 감정노동 강도는 증가한 것으로 나타났다. 2013년 '사람들을 진정' 시켜야만 한다고 답변한 근로자는 53%, '괴로워하는 사람'들과 접촉해왔다고 답변한 근로자는 44%였는데, 2005년 이 비율은 각각 47%와 38%였다.

컴퓨터 작업

업무에 컴퓨터를 사용하는 근로자의 비율은 2005년 50%에서 2013년 71%로 증가했다. 경영진, 중간관리자 또는 행정직 근로자의 컴퓨터 사용 비율은 90% 이상인데, 상업 및 서비스업 근로자들의 컴퓨터 사용이 특히 증가했다. 여성 근로자가 업무에 컴퓨터를 남성보다 더 빈번하게 사용하는데, 업무에 인터넷을 활용한다고 답한 여성 근로자의 비율은 54%, 남성 근로자의 비율은 48%였다.

유연성

2005년부터 2013년 사이에 자유롭게 작업할 수 있는 능력의 측면에서 업무의 유연성은 상당히 감소했다. 이것은 재정적, 운영상의 그리고 시간적 제약에 따른 것으로, 미숙련 근로자들을 제외한 모든 직업군에서 나타난다. 그런데 직무를 통해 새로운

것들을 배울 수 있었다고 답변한 근로자들의 비율은 2013년 76.9%로 2005년 75.6%에서 약간 증가했다.

- 출처 : Eurofound, Research in focus, 2015년 7월 10일자, “France: Work pressure intensifies

in public and private sectors”, <http://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/articles/working-conditions/france-work-pressure-intensifies-in-public-and-private-sectors>



아시아

일본 : 남편의 휴일 가사/육아시간 길수록 둘째아 이상 자녀 출산 비율 증가

일본 후생노동성은 저출산 대책 마련 등을 위한 기초 자료를 얻기 위하여 2002년부터 '21세기 성년자 종단 조사'라는 패널조사를 실시하고 있다. 2013년 조사 결과에 의하면, 남편의 휴일 가사/육아시간이 길수록 둘째아 이상 자녀 출산 비율이 높은 것으로 나타났다.

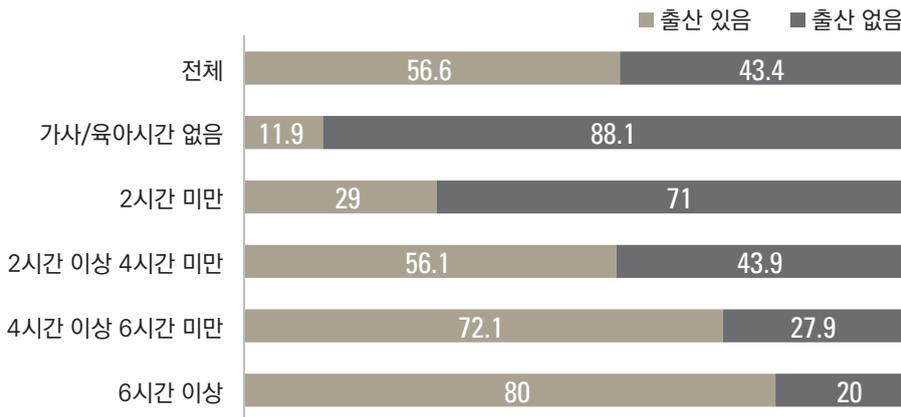
2002년부터 2013년까지의 남편의 휴일 가사/육아시간별 둘째아 이상 자녀 출산 상황을 보면, '가사/육아시간 없음'의 경우 '출산'한 비율은 11.9%에 불과했으나 '2시간 미만'은 29.0%, '2시간 이상 4시간 미만' 56.1%, '4시간 이상 6시간 미만' 72.1%, '6시간 이상' 80.0%로, 가사/육아

시간이 길수록 둘째아 이후 자녀 출산 비율이 높아졌다.

그런데 둘째아 이상 자녀 출산 비율은 2002년에 자녀가 1명인 부부보다 자녀가 2명 이상인 부부의 경우에 더 높게 나타났다. 2002년에 자녀가 1명이었던 부부가 둘째아 이상 자녀를 출산한 비율은 '가사/육아시간 없음'의 경우 33.3%, '2시간 미만' 55.6%, '2시간 이상 4시간 미만' 84.7%, '4시간 이상 6시간 미만' 86.7%, 그리고 '6시간 이상' 89.3%로 가사/육아시간이 길수록 그 비율은 높았으나, 가사/육아시간이 2시간 이상이 되면 큰 차이를 보이지 않았다. 반면에 2002년에 자녀가 2명 이

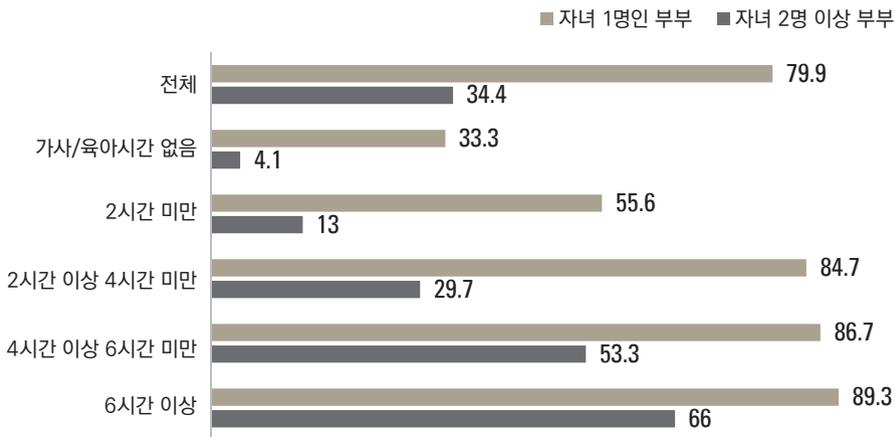
<2002~2013년 남편의 휴일 가사/육아시간별 둘째아 이상 자녀 출산율>

(단위 : %)



〈2002~2013년 남편의 휴일 가사/육아시간별 둘째 또는 셋째 자녀 출산율〉

(단위 : %)



상인 부부가 둘째아 이상 자녀를 출산한 비율은 ‘가사/육아시간 없음’의 경우 4.1%, ‘2시간 미만’ 13.0%, ‘2시간 이상 4시간 미만’ 29.7%, ‘4시간 이상 6시간 미만’ 53.3%, ‘6시간 이상’ 66.0%로, 남편의 가사/육아시간이 길수록 출산 비율은 현저히 높아졌다.

한편 2002년에 자녀가 없었던 부부의 경우 남편의 휴일 가사/육아 시간과 출산 간의 관계는 미미한 것으로 나타났다.

- 출처 : 후생노동성 HP: 21세기 성년자 종단조사, <http://www.mhlw.go.jp/toukei/saikin/hw/judan/seinen15/index.html>

일본 : 2014 국민생활 기초조사 결과, 65세 이상 고령자 세대가 전체 세대에서 차지하는 비율 24.2%

일본 후생노동성은 행정기획 및 운영에 필요한 기초자료를 확보하기 위하여 1986년부터 국민생활 기초조사를 실시하고 있다. 2014년 조사 결과를 이용하여 세대 구성과 여성 고용에 대해 살펴보면, 65세 이상 고령자 세대가 전체 세대에서 차지하는 비율은 24.2%로 10년 전에 비해 7.2%포인트 증가했고,

여성 고용의 특징인 M자형 곡선은 약화되고 있으나 30대 중반 이후 여성 고용에서 비정규직 비율이 정규직 비율보다 높다.

먼저 세대 구성을 보면, 1인 가구와 부부 2인 가구가 지속해서 증가하고 있다. 2014년 6월 현재 5,043만 1천 세대 중, 1인 가구가 차지하는 비율은 27.1%



로 10년 전인 2004년 대비 3.7%포인트 증가하였다. 부부 2인 가구는 23.3%로 10년 전의 21.9%에 비해 1.4%포인트 증가하였다. 반면 '3세대 가구'는 6.9%로 10년 전의 9.7%에 비해 2.8%포인트 감소하였다.

65세 이상 고령자 세대가 전체 세대에서 차지하는 비율은 24.2%로 10년 전의 17.0%에 비해 7.2%포인트나 증가하였다. 고령자 세대 중 '1인 가구'의 비율은 48.8%, '부부 2인 가구'의 비율은 47.5%로 거의 비슷하게 나타났다. 최근 전체 1인 가구 중 남성이 차지하는 비율이 증가하고 있다.

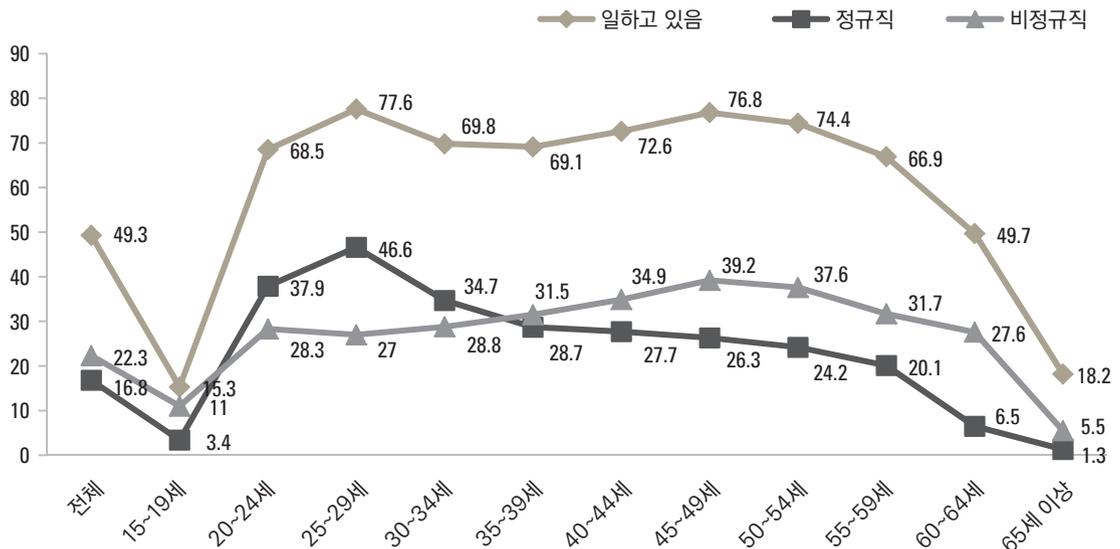
65세 이상 고령자가 포함된 가족유형 중 최근 10년간 변화가 상대적으로 큰 것은 '자녀와 동거'하는 유형으로, 전체 가족유형에서 이 유형이 차지하는

비율은 2004년 45.5%에서 2014년에 40.6%로 감소하였다. 구체적으로 살펴보면 '자녀 부부와 동거'하는 가족유형의 비율은 같은 기간 23.6%에서 13.8%로 약 10%포인트 감소한 반면, '배우자 없는 자녀와 동거'하는 가족유형의 비율은 21.9%에서 26.8%로 오히려 증가하였다. 이는 최근 미혼율의 증가 추세를 반영하고 있는 것으로 보인다. 즉 독신자가 고령자 부모와 함께 동거하는 비율이 증가하고 있음을 나타내고 있다.

한편 15세 이상 여성의 고용 현황을 보면, 2014년 현재 '일하고 있다'고 응답한 비율은 49.3%로 여성의 절반 정도가 노동시장에 참여하고 있다. 연령별로 보면 일본 여성 고용의 특징으로 이야기되는 M자형 곡선은 매우 약하게 나타나고 있다. 즉 결

〈15세 이상 여성의 취업 현황〉

(단위 : %)



혼/출산으로 일을 그만두는 연령대인 '30~34세'와 '35~39세'의 취업률이 각각 69.8%, 69.1%인데, 취업률이 가장 높은 '25~29세'의 77.6%에 비해 약 8%포인트 낮은 것에 불과하다. 본격적으로 취업을 하게 되는 '20대 초에서 30대 초 연령대 여성'의 정규직 비율은 비정규직 비율보다 높으나, 30대 중반 이후에는 비정규직의 비율이 정규직보다 높다. 이는

여성들이 막내 자녀의 연령이 3세 이상이 되면 비정규직으로 취업하는 비율이 많이 증가하는 것을 반영하고 있다.

- 출처 : 후생노동성 HP: 국민생활기초조사, <http://www.mhlw.go.jp/toukei/saikin/hw/k-tyosa/k-tyosa14/index.html>

일본: 70세까지 고용 연장하는 기업 증가

저출산·고령화와 공적연금에 대한 불안이 계속되고 있는 가운데, 고령자의 지식과 경험을 활용하기 위해 70세까지 고용을 연장하는 기업이 증가하고 있다.

야마토증권은 2013년 계속고용의 연령을 상한 70세까지 연장하였다. 현재 이 제도를 이용하고 있는 고베지점의 수석자문관 츠루노 데츠시 씨(66세)가 야마토증권에 입사한 것은 1973년으로, 80년대의 버블경제와 그 이후 버블경제의 붕괴, 글로벌 경제위기 등 수많은 역경을 극복해 온 베테랑이다. 츠루노 씨는 현재 주 5일 근무로, 오전에는 사내에서 담당고객의 상담역을, 오후에는 영업을 담당하고 있다. 인사부에서 계속고용에 대한 의뢰가 있었을 때, '건강하게 일할 수 있는 것이 사회공헌이다'라고 생각해, 고베지점을 스스로 희망하였다고 한다. 혼조 준이치로 그룹본사 인사부 부부장은 "경험이 풍부한 고연령자가 계속해서 근무하게 되면 회사입장에서 도 도움이 되고, 근로의욕이 있는 사원에게 선택

지를 제공하기 위해 계속고용의 상한연령을 70세까지 연장하는 시스템을 도입하였다"고 설명하였다. 지점 수석자문관은 영업의 베테랑으로, 희망자는 70세까지의 계속고용제도를 이용할 수 있다. 급여는 현역시절보다는 줄어들지만, 상여금은 현역과 동일한 사정 기준을 거쳐 지급된다.

부동산 중개업체인 도큐리버블도 작년년부터 70세까지 고용을 연장하는 커리어 엑스퍼트제도를 도입하여 현재 2명이 이 제도를 이용하고 있는 상황이다.

독립행정법인 고령·장애·구직자고용지원기구의 구와하라 고우지 이사는 "평균수명이 증가하고 있는 점을 감안하여, 고령자가 사회의 일원으로서 참가할 수 있도록 생애현역사회를 구축하는 것이 중요하다"고 지적하였다. 즉 고령자가 근무하기 쉬운 환경을 구축하기 위해서도 체력적인 열세를 보완할 수 있도록, 조명을 밝게 하는 등 시설의 정비뿐만 아니라, 평가방법, 처우 등을 정비하여 취



업규칙에서 명확히 규정하는 것이 중요하다고 할 수 있다.

또한 종업원이 계속고용제도를 이용하기 위해서는 지금까지의 자신의 경력을 활용하여 회사에 어떤 공헌을 할 수 있는지를 생각할 필요가 있다.

후생노동성의 생애현역사회 실현을 위한 고용·취업환경의 정비에 관한 검토회에서도 지난 6월

“65세 이후에도 일할 수 있는 고연령자가 생애현역으로 계속해서 노동시장에 참여할 수 있는 환경을 조성할 필요가 있다”는 내용의 보고서를 발표하였다.

- 출처 : 마이니치신문, 2015년 7월 6일자 조간 13페이지, 是たらく : 「70歳まで雇用」で士氣向上

일본 : 2016년도부터 탁월연구원제도를 도입하여 젊은 연구인력의 종신고용 보장

문부과학성은 우수한 젊은 연구자가 대학이나 국립연구개발법인, 기업을 자유롭게 선택하여 연구에 전념할 수 있는 제도를 2016년도부터 도입할 방침이다. 일본 정부가 장래성과 논문을 평가하여 매년 100~200명의 젊은 연구자를 ‘탁월연구원’으로 인정하면, 각 기관은 인건비를 부담하여 종신고용을 보장하게 된다. 현재 일본은 젊은 연구자의 일자리 부족이 심각한 상황으로, 불안정한 기간제 연구원이 증가하고 있다. 따라서 일본 정부는 탁월연구원제도를 실시하여 안정된 연구환경을 정비하고, 독창적인 연구를 지원할 방침이다.

문부과학성은 탁월연구원제도를 실시하기 위해 2016년도 예산안에서 10억~15억 엔 정도를 요구할 계획이며, 일본 정부는 6월에 각의결정한 일본재흥전략 개정판에 탁월연구원제도 등을 도입하여 산학연계를 강화하겠다는 내용을 포함하였다.

탁월연구원의 인정절차는 우선 대학과 연구개발법인, 기업 등이 탁월연구원의 일자리를 제시하면, 이에 대해 40세 이하 기간제 조교와 박사후 연구원 등을 중심으로 하는 젊은 연구자가 희망하는 일자리를 복수선택하여 정부에 신청을 하고, 서류심사와 면접을 거쳐 탁월연구원으로 인정하게 된다. 이후 대학과 기업 등 탁월연구원 채용 기관을 최종적으로 결정한다. 탁월연구원은 매년 100~200명을 인정할 방침이며, 연봉은 탁월연구원을 채용하는 기관이 부담하게 된다. 문부과학성은 초기 2년 정도의 연구비와 실험장치 등의 연구정비비를 탁월연구원을 채용하는 기관에 지급한다.

- 출처 : 일본경제신문 전자판 뉴스, 2015년 7월 27일자, 「卓越研究員、16年度から導入 文科省、終身雇用を保証」

일본 : 최저임금 인상 기준안 798엔으로 전년대비 인상률 2.3%

일본의 중앙최저임금심의회는 2015년 7월 30일 최저임금 인상 기준안을 결정, 발표하였다. 인상 기준안의 전국 가중평균은 18엔이었다. 그 결과 전국 가중평균 최저임금은 2015년 10월부터 전년보다 2.3% 증가한 798엔이 될 것으로 보인다. 일본의 경우, 중앙최저임금심의회가 47개 도도부현(우리나라의 도, 광역시에 해당)을 4개의 등급으로 나누어 최저임금 인상 기준안을 내면, 각 도도부현의 노동국이 그것을 참고로 지방최저임금심의회를 열고 당해 지역의 최저임금액을 결정하고 발표한다. 보통 10월에 발표하여 적용하고 있다.

올해 4개의 등급별 인상 기준액은 도쿄 등 대도시권이 포함된 A등급 19엔, 대도시권 주위에 있는 지역 B등급 18엔, 그 외 중심지방 C등급 16엔, 주변

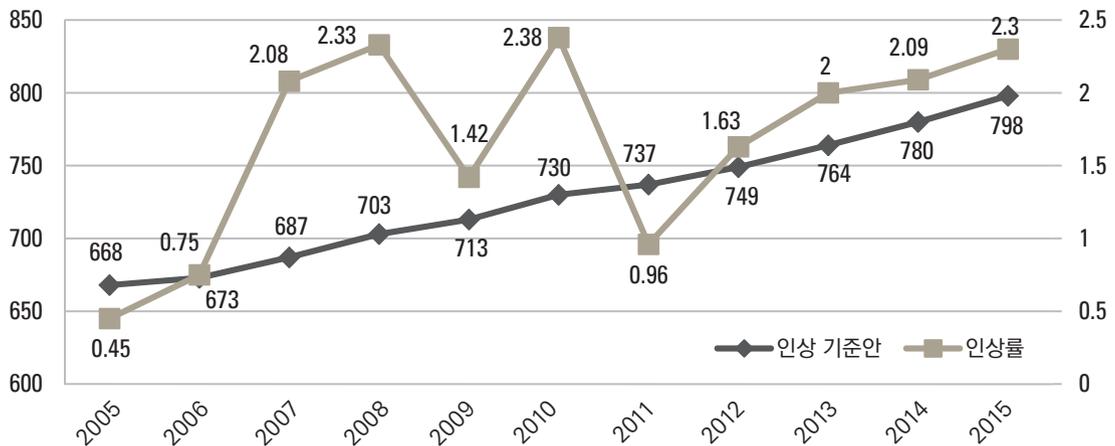
지방 D등급 16엔으로 등급별 기준안의 격차는 크지 않았다. 기준안대로 결정되면 최저임금은 최고인 도쿄가 907엔, 최저인 오키나와 등이 693엔이 된다.

후생노동성은 올해의 전국 가중평균 18엔 인상 기준안은 최저임금 결정에 관련된 독자적인 조사와 기존의 자료뿐만 아니라 정부의 정책, 더 나아가 소비자물가 상승 등을 감안하여 결정한 결과임을 밝혔다. 올해 인상 기준안은 노사의 의견 격차가 커 합의에 이르지 못하고, 공익위원의 의견으로 결정되었다.

2015년 7월 23일 아베 수상은 ‘최저임금이 큰 폭으로 인상될 수 있도록, 중소기업의 환경정비나 서비스산업의 생산성 향상에 전력할 것’을 표명하였

〈최저임금 인상 기준안〉

(단위 : 엔, %)





세계노동소식

는데, 이러한 정부의 입김도 최저임금 결정에 반영된 것으로 보인다. 스가 관방장관은 이번 최저임금 결정에 대해 “경제의 선순환 환경을 만들어 내기 위해서는 대담한 임금인상이 필요한데, 환영하고 싶

다”고 평가하였다.

- 출처 : 후생노동성 홈페이지, <http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/0000092874.html>