

국제노동브리프

| 2023년 5월호 Vol.21, No.5

글로벌 포커스

전환의 시대 : 산업-노동-교육 4.0

기획특집 노동전환과 직업교육

독일의 직업교육훈련제도와 지속 가능한 발전을 위한 과제

프랑스의 노동과 생태전환: 환경 문제에 직면한 고용과 직업훈련

이슈별 심층분석

연금개혁: 신중한 정부는 사회적 민주주의를 무시하지 않도록 조심해야 한다

국제노동동향

프랑스: 분야별 노동 인력 불균형과 자구책

일본: 물류업계 노동개혁과 화물차 운전자에 대한 정책적 한계

세계노동소식

»»_ 글로벌 포커스

전환의 시대 : 산업-노동-교육 4.0 3
신선호 (한국노동연구원 부연구위원)

»»_ 기획특집 노동전환과 직업교육

독일의 직업교육훈련제도와 지속 가능한 발전을 위한 과제 9
Per Kropp (Research Fellow, Institute for Employment Research(IAB), Germany)

프랑스의 노동과 생태전환 : 환경 문제에 직면한 고용과 직업훈련 17
Baghioni Liza (Chargée d'études Département Travail,
Emploi et Professionnalisation, Céreq)
Moncel Nathalie (Cheffe du Département Département Travail,
Emploi et Professionnalisation, Céreq)

»»_ 이슈별 심층분석

연금개혁 : 신중한 정부는 사회적 민주주의를 무시하지 않도록 조심해야 한다 29
알랭 쉬피오 (Alain Supiot, Professeur émérite, Collège de France)

»»_ 국제노동동향

프랑스 : 분야별 노동 인력 불균형과 자구책 37
이두형 (프랑스 튀미에르 리옹2대학교 사회학 박사과정)

일본 : 물류업계 노동개혁과 화물차 운전자에 대한 정책적 한계 45
서성광 (일본 사이타마대학교 인문사회연구과 박사과정)

»»_ 세계노동소식 55

국제노동브리프 2023년 5월호

글로벌 포커스

전환의 시대 : 산업-노동-교육 4.0



신선호 (한국노동연구원 부연구위원)



INTERNATIONAL

L A B O R

B R I E F

전환의 시대: 산업-노동-교육 4.0

신선호 (한국노동연구원 부연구위원)

오늘날 우리는 그야말로 실시간으로 급변하는 일상을 마주하며 매 순간을 살아가고 있다. 불과 지난달에 발표된 신(新)기술은 이미 모두가 아는 “시시한 것”, 구식(舊式)으로 쉽게 전락해버린다.¹⁾ 한때 열정을 바쳐 배우고 익혀온 것들이 이제는 하루가 다르게 그 쓸모를 잃어가고 있다. 마치 애지중지하던 작업 도구가 녹슨 느낌이랄까. 그렇다고 기술의 발전과 진보를 지나치게 빠르다며 탓하거나 비난할 수도 없다. 그것이 우리에게 가져다준 효용이 참으로 크고, 앞으로 가져다줄 편의(便宜)도 무척이나 기대되기 때문이다. 그렇게 눈 깜짝할 사이에 변화하는 세상을 살고 있지만, 아침 해와 함께 눈을 뜰 때마다 인지하게 되는, 결코 변하지 않는 사실이 있으니 그것은 바로 우리 대부분은 직업을 가지고 일을 하며 살아간다는 것이다. 이를 통해 생계를 유지하고 매일의 의미를 찾으며 인간으로서의 성장을 지속한다.

그렇기에 나의 직장, 나의 직업에 영향을 미칠 거대한 변화의 도래에 대해서는 그 누구라도 민감하지 않을 수 없다. 다양한 사회·경제적 조류와 와해성 기술(Disruptive technology)의 등장으로 (시점의 차이만 있을 뿐) 대부분의 노동자는 변화를 마주하게 될 것이다. 그리고 그중 몸집을 크게 키워 이미 현실화한 두 가지가 있으니 그것은 바로 “디지털화(Digitalization)”와 “탈(脫)탄소화(De-carbonization)”이다. 이 둘의 등장으로 인해 전 세계

1) 단적인 예로, 한 전문가에 의하면 Chat GPT로 대표되는 생성형 인공지능 분야에서 통상적으로 10년 이 소요되는 기술 진전이 지난 6개월 동안 현실화하였다고 한다.

노동시장은 불가피한 구조적 변화를 마주하게 되었으며, 현존하는 일자리에 대한 무서운 위협과 미지의 영역에 대한 새로운 기회가 그야말로 “묘한 동거”를 하게 되었다. 노동 전환의 시대는 이렇게 이미 우리 앞에 와 있다.

디지털화는 정보통신기술(ICT)의 발전과 함께 산업 및 노동시장에 광범위한 영향을 미치고 있다. 인공지능, 빅 데이터, 사물 인터넷, 클라우드 컴퓨팅, 공정 자동화 등 혁신적인 기술의 도입과 활용은 새로운 일자리의 창출과 기존 일자리의 소멸을 동시에 가속화하고 있다.²⁾ 탈탄소화는 기후 변화를 완화하고 지속 가능한 미래를 실현하기 위해 세계 각국이 추진하고 있는 기조로서, 에너지 생산 및 소비 과정에서 수반되는 탄소 배출량을 절감하고 궁극적으로는 이산화탄소(CO₂) 순배출량을 0으로 만들기 위한 과정을 의미한다. 이는 전력 및 제품 생산은 물론 이동 수단과 제도 등의 다양한 분야에 걸쳐 광범위하게 이루어지고 있어 노동시장에 새로운 기회와 도전을 함께 초래하고 있다.

디지털화와 탈탄소화에 대비한 노동 전환을 비교적 잘 준비하고 있는 나라로서 다수의 전문가들은 독일을 꼽는다. 산업 4.0(Industrie 4.0)³⁾과 노동 4.0(Arbeiten 4.0)⁴⁾을 유기적으로 연결시켜 다양한 구조적 변화에 대한 선제 대응을 착실히 추진해 오고 있기 때문이다. 독일에서 근무하고 공부한 경험이 있는 필자는 독일이 노동 전환에 대비하기 위해 어떤 구체적 노

2) 디지털 전환이 노동시장에 미치는 영향에 대한 두 가지 상반된 가설이 존재하는데, 노동 대체가 발생하여 노동수요가 감소할 수도 있고, 생산성의 향상으로 노동수요가 증가할 수도 있다. 광도원·이동은·편주현(2021), 『디지털 전환에 따른 노동시장의 변화와 정책 시사점』, 대외경제정책연구원.

3) 독일의 Industrie 4.0은 스마트 팩토리, 사물 인터넷(IoT), 인공지능(AI), 빅 데이터, 클라우드 컴퓨팅, 로봇 기술 등 혁신적인 디지털 기술을 적용하여 제조 산업을 혁신하기 위한 전략이다. 2011년 독일 정부와 산업계, 학계의 협력으로 시작되었으며, 제조 산업의 자동화와 디지털화를 통해 경쟁력을 강화하고 지속 가능한 성장을 추구하려는 목표를 표방한다.

4) Industrie 4.0에 대비하기 위한 독일의 Arbeiten 4.0은 다음과 같은 질문들에 논의 내용을 담고 있다. “미래의 노동시장은 오늘날과 달라질 것이 분명한데, 과연 오늘날의 상황보다 더 나은 것인가? 우리는 보다 자율적으로 우리의 노동을 결정하고 몸과 마음 모두 건강한 노동 환경을 누릴 수 있게 될 것인가? 50대에 다시 대학을 다니거나 새로운 직업을 가지기 위한 교육을 받게 될 것인가? 기계들은 우리의 직장을 앗아갈 것인가, 아니면 기계가 다양한 개선을 가능케 하고 생산력을 높여 새로운 직업을 창출하게 될 것인가?” 독일 연방정부 노동사회부(2017), 『노동 4.0 백서(한국어 번역판)』, 여시재.

력들을 기울이고 있는지 경제학자로서 경청하기 위해 얼마 전 독일 연방정부를 방문하였다.

약 1주일간 독일 내 정부 담당자, 연구자, 산업 전문가, 산업별 노동조합 관계자 등과 논의 하면서 다가올 미래에 대해 그야말로 치밀하게 준비하고 있는 그들의 모습에 놀라지 않을 수 없었다. 불확실성을 최소화하기 위한 (빅 데이터 기반) 과학적 예측 시스템의 구축,⁵⁾⁶⁾ 공동 의사결정(Co-determination)을 통한 노사정(勞使政) 간 갈등 최소화, 노동 전환의 여파로 일자리를 잃게 되는 개인에 대한 최적화·개별화된 지원 패키지 제공, 연방정부 노동사회부-교육·훈련·연구부-경제·에너지부의 유기적 협력 등이 참으로 인상적이었다. 그런데 독일 내 전문가들이 특히 힘주어 여러 차례 강조한 것은 바로 노동 전환에 대비한 “교육과 훈련, 그리고 인증”이었다. 노동 전환을 준비하기 위해 정부가 사용할 수 있는 세 가지 도구에는 ① 직접적 재정 지원, ② 재취업 지원, ③ 교육·훈련·인증이 있는데 이 중에서 세 번째 도구가 가장 핵심이라는 것이다. 노동 전환으로 인해 일자리를 잃게 되거나 직무 전환을 겪게 될 경우를 선제적으로 대비하기 위해 교육·훈련을 실시하고 이를 통한 역량 습득 여부를 검증·인증한다는 내용인데, 이는 현재 일을 하고 있는 사람들뿐 아니라 취업 전(前) 교육 단계에 있는 학생들까지도 그 대상으로 한다는 점에서 매우 포괄적이었다.

독일 정부는 “Training 4.0”이라는 기초하에 교육·훈련·인증과 관련하여 세 가지 큰 축을 상정하고 있다. ① 전환을 동반하지 않는 분야에서의 점진적(linear and gradual) 기술 습득, ② 노동 전환으로 인해 수요가 감소하는 부문의 종사자에 대한 재교육 및 재훈련, ③ 노동 전환으로 인해 수요가 급증할 것으로 예상되는 부문에 대한 교육 및 훈련, 이렇게 세 가지이다. ①은 정부가 아닌 개별 회사가 주축이 되어 추진하고 ②와 ③에 대해서는 정부 및 산업별 노조가 협력하여 적극적으로 지원한다. 그리고 ③의 경우에는 중등·고등 교육기관 또한 유기적으로 참여함으로써 전환의 패러다임이 후속 세대 양성에 즉각적으로 반영된다.

한 가지 흥미로운 일화를 소개하고자 한다. 필자가 독일의 항공기 제조회사에서 근무했을

5) 이를 통해 “어떤 산업에서 일하고 있는 누가 언제 일자리를 잃게 될 것인가? 그 확률은 어느 정도인가?”를 체계적으로 예측하고 있었다.

6) 관심이 있는 독자는 독일 IAB가 개발한 <https://job-futuromat.iab.de/en/>를 참고하기 바란다.

때의 일이다. 당시는 항공기 동체 제작에 사용되는 소재가 기존 알루미늄에서 탄소 섬유 강화 플라스틱(Carbon Fiber Reinforced Plastic)으로 바뀌는 초기 단계였고 따라서 직접 제조 공정에 참여하는 생산직 근무자들이 다양한 시행착오를 겪을 수밖에 없었다. 주로 직업학교(Berufsschule)를 거친 이 근무자들은 자신들이 교육·훈련 과정에서 배우고 익힌 내용이 신소재에는 곧장 적용될 수 없다는 것을 알게 되었다. 그리고 이들이 엔지니어들과 함께 가장 먼저 한 일은 바로 직업학교 교사들을 현장으로 초청하여 다양한 시행착오 사항들을 구체적으로 공유하는 것이었다. 직업학교 교사들은 이를 반영하여 교안(敎案)을 수정하고 교수 내용을 재점검하며 이는 독일의 직업교육 현장에 곧장 적용된다. “유기적 협력”이란 바로 이런 것이 아닐까.

“평생 직장”이라는 말이 사라진 자리를 한때는 “평생 직업”이라는 단어가 채웠었다. 하지만 분과 초 단위로 변화하는 세상을 마주하게 되면서, 후자의 수명은 되려 전자의 그것보다 더 짧아지게 되었다. 그리고 그 빈자리는 이제 “평생 학습과 훈련”이라는 단어가 채우게 되지 않을까 싶다. 노동 전환이라는 피할 수 없는 조류에 휩쓸리지 않고, 오히려 (마치 잘 설계된 조력 발전소처럼) 이를 새로운 성장의 동력으로 활용하기 위해서는 교육·훈련·학습 시스템이 “발전기”의 임무를 수행해 주어야 한다. 공교육, 대학교육, 직업교육, 성인교육이 상호 소통하는 유기적 학습 생태계를 형성하여 노동 전환에 함께 대응해야 할 필요가 있다. 또한 전환에 대한 대비는 특정 정부 부처가 혼자서 떠안을 수 있는 성격의 업무가 아님을 다시금 명심해야 한다. 고용노동부, 교육부, 산업통상자원부, 중소벤처기업부 등이 머리를 맞대고 함께 고민하여 선제적으로 준비해야 전환을 기회로 승화시킬 수 있다. 본고에 소개된 독일, 프랑스 등의 해외 사례가 타산지석(他山之石)으로 기능할 수 있기를 기대해 본다. **KLI**

기획특집

노동전환과 직업교육



기획특집 ① 독일의 직업교육훈련제도와
지속가능한 발전을 위한 과제

기획특집 ② 프랑스의 노동과 생태전환 :
환경문제에 직면한 고용과
직업훈련

INTERNATIONAL

L A B O R

B R I E F

독일의 직업교육훈련제도와 지속가능한 발전을 위한 과제

Per Kropp (Research Fellow, Institute for Employment Research(IAB), Germany)

■ 머리말

이 글에서는 독일 직업교육훈련제도(이하 VET)의 주요 내용을 소개한다.¹⁾ 특히 VET의 구조 및 성공 요인을 살펴보고, 인구변동, 디지털화 및 지속가능성이 요구하는 것들로 인해 경제·사회 전반에 극적인 구조적 변화가 야기되는 상황 속에서 VET의 발전을 위한 과제를 살펴본다.

독일의 VET는 전 세계적으로 성공적인 직업훈련 사례로 인정받고 있다. 그 중심에는 이원적 제도가 자리하며, 이원적 직업훈련제도는 양질의 직업자격 취득과 훈련에서 고용으로의 원활한 이행을 가능케 한다. 2021년 기준 43만 7,800명의 학생이 이러한 이원 체제에 속해 있었고, 이 외에도 18만 8,300명의 학생이 이른바 전일제 직업전문학교에 재학 중이었다.²⁾ 이원적 제도와 전일제 직업전문학교 외에도 예비 직업 오리엔테이션, 이원적 교육 프로그램, 고등교육 학습 프로그램 및 계속교육 등이 독일의 VET를 구성하고 있다.

1) 독일의 직업교육훈련제도와 관련한 이 글의 상당 부분은 독일 연방직업교육훈련연구소(BIBB) 웹사이트에서 제공하는 정보를 기초로 작성했다. BIBB 웹사이트는 다음 링크 참조. <https://www.bibb.de/en/39.php>

2) BMBF(2022), “Berufsbildungsbericht 2022”, <https://www.bmbf.de/>, p.34 (2023.4.3).

■ 직업 오리엔테이션

직업 오리엔테이션은 경력지도 및 상담과정의 일환으로 두 가지 측면을 지닌다. 한편으로는 자신의 흥미, 역량 및 목표를 기준으로 나아가려는 청년들이 있고, 다른 한편으로는 이들이 안내받는 일의 세계가 요구하는 조건들로 구성된다. 이 양측이 균형을 유지해야 하는데, 직업 오리엔테이션은 청년들이 균형을 찾는 과정을 지원한다.

직업 오리엔테이션 프로그램은 주로 일반학교에 재학 중인 학생을 대상으로 하며, 7학년(12~13세) 후반기에 실시하는 잠재력 분석과 8학년(13~14세)에 진행되는 워크숍 비용을 지원한다. 잠재력 분석을 통해 학생들은 자신의 적성과 역량에 대한 초기평가를 실시할 수 있다. 뒤이어 진행되는 2주 동안의 워크숍은 학생들에게 최소 세 가지 직업 분야와 친숙해질 기회를 제공한다. 비용지원지침에 따르면 직업 오리엔테이션 프로그램은 초기 직업훈련을 제공한 경험이 있는 기업 간 훈련센터 또는 그와 대등한 기관에서 실시되어야 한다.

■ 이원적 제도

독일의 VET가 “이원적”인 것은 훈련이 두 장소, 즉 회사와 직업학교에서 이루어지기 때문이다. 훈련생은 훈련기간 동안 회사에 고용되어 임금을 받는다. 100년 넘게 독일 사회에 깊이 뿌리내리고 있는 이원적 제도는 연방 및 주정부, 산업계, 기업 및 사회적파트너 등 다양한 사회집단의 적극적인 참여가 특징이다. 매년 독일 학교 졸업생의 절반가량이 이원적 직업교육 훈련을 선택하고 있으며, 연방직업훈련법(BBiG) 및 수공업규정(HwO)에서 인정하는 300개 이상의 훈련 직종(숙련 분야) 중 하나를 택해 훈련을 받는다.

훈련은 직종에 따라 2년에서 3년 반 동안 실시된다. 이는 시간제로도 이수할 수 있으며, 의무적인 전일제 학교교육 이수 외에 이원적 훈련 참여에 필요한 다른 조건은 없다. 훈련생은 사용자로부터 훈련수당, 즉 훈련에 대한 보수를 지급받는다. 훈련은 상공회의소에서 실시하는 최종시험으로 마무리되며 최종시험을 통과한 훈련생에게는 훈련 이수를 증명하는 상공회의소 인증서(공예 직종의 경우 직인(journeyman) 인증서)가 발급된다.

실제 훈련과정은 민간 및 공공 기업 모두에서 제공되고 자유전문직(liberal profession)에 대한 훈련은 실무 현장에서 진행되며, 드물게 민간 가정에서 훈련이 제공되기도 한다. 기업은 훈련생과 계약을 체결하며, 계약에 따라 사내훈련비용을 부담하고 훈련생에게 임금을 지급한다. 훈련수당은 단체협약에서 정하며 훈련이 1년 경과될 때마다 인상되는데, 평균적으로 숙련노동자 초임의 약 3분의 1 수준으로 지급된다. 사내훈련을 통해 취득하게 될 직업능력은 훈련규정에 명시되고 훈련제공기업의 훈련계획에도 포함된다. 훈련규정의 의무사항은 통일된 국가 표준을 보장하고 있다. 직업학교 수업에서는 훈련규정에 의거한 각 훈련직종의 기본 커리큘럼이 수립된다.

현재 국가표준을 기준으로 330개의 주정부 인정 훈련직종이 개발되어 있다. 훈련규정은 지속적으로 현대화되고 있으며 필요할 때마다 새로운 규정이 개발된다. 직업자격은 국가자격체계(NQR)에 따라 분류된다. 중소기업에는 적합한 훈련 담당자가 없거나 특정 분야만을 전문으로 하고 있어 모든 훈련 내용을 다루기 어렵기 때문에 훈련에 필요한 모든 내용을 자체적으로 제공하지 못할 수도 있다. 이를 보완하기 위해 기업 간 직업훈련센터(ÜBs)가 설계되어 있다. 또 다른 대안으로 여러 기업이 공동훈련조직(Ausbildungsverbände)을 설립하여 여기에 참여하는 기업이 각각 훈련내용의 일부를 맡아 제공하기도 한다. 이와 같이 기업들은 전체적인 훈련내용을 제공하기 위해 상호협력하고 있다.³⁾

일반적으로 훈련생은 주 3~4일 회사 근무지로 출근하여 훈련규정 및 훈련계약에 따라 근무한다. 학습 장소인 직업학교에서는 연방 주에서 개발한 직업학교 커리큘럼에 따라 주 1~2일(또는 6주마다 블록 단위로) 수업을 받는다. 직업학교 교사는 일반 및 특정 역량을 가르친다. 커리큘럼의 3분의 1은 일반 교과목(수학, 독일어, 언어, 체육 등)이고 나머지 3분의 2는 직업교육으로 구성된다. 직업학교 수업은 훈련규정에 따른 기본 커리큘럼을 따르고, 시험은 주관 상공회의소의 감독하에 치러진다. 서로 다른 두 장소에서의 학습이라는 개념에 따라 VET 인력도 두 집단으로 나뉘는데, 직업학교에서는 교사가 고용되고 회사에서는 숙련노동자 중 사내 훈련강사가 선발된다.

3) Hippach-Schneider, U. and A. Huismann(2016), "Vocational Education and Training in Europe - Germany. Cedefop ReferNet VET in Europe Reports", <https://cumulus.cedefop.europa.eu/>, p.11 (2023.4.6).

■ 학교 기반 초기훈련

이원적 제도 외에 보건의료 등 일부 부문에서 가장 중요한 훈련형태는 학교 기반 초기훈련이다. 학교 기반 훈련방식은 기업 또는 기관에서 실시하는 여러 인턴십과 실습으로 보완되는데, 이때 훈련생은 회사에 고용되지는 않는다.

전일제 직업학교와 보건의료학교는 특히 연방법 규제 대상인 보건의료직(간호직, 언어치료, 작업치료, 물리치료 등)을 위한 훈련을 제공한다. 훈련기간은 대체로 3년이며 훈련과정의 전반적인 책임은 학교에 있다. 실무 훈련은 외래 및 입원 환자 의료시설에서 이루어진다. 또한 연방 주법에 따라 보건, 교육 및 사회서비스(간호조무사, 보조 보육교사 등) 훈련프로그램 역시 상당수 존재한다. 전일제 직업학교는 연방 주가 관할하며 학교에 입학하기 위해서는 공식적인 입학자격을 충족해야 한다. 훈련은 각 업종별로 적용되는 규정에 따라 학교시험을 치러야 이수할 수 있으며, 시험에는 학교 감독기구(Schools Inspectorate)가 관여한다. 이원적 훈련과는 대조적으로 전일제 직업학교 및 보건의료학교의 훈련생 대부분은 훈련수당을 받지 않는다. 일부 직종에서만 그와 유사한 수당이 지급되는데, 오히려 사립 직업학교에서는 학비를 납부해야 하는 경우도 있다.

또 다른 형태의 학교 기반 훈련으로는 보조훈련이 있는데(기술보조자, 상업보조자 등), 역시 연방 주법의 규제를 받는다. 훈련은 대부분 전일제 학교 기반 훈련으로 2년간 진행되고 이를 보완하기 위해 회사에서 실무 훈련이 진행된다. 보조훈련은 시간제로 실시되기도 한다. 이와 같이 불완전한 자격을 취득하는 직업학교의 학생들은 대체로 2차 교육을 통해 학업 이수 증명서를 취득하거나 기본 직업교육을 이수한다. 따라서 이러한 학교들은 학교와 직장 사이, 이른바 전환 영역에서 특히 중요하다.

■ 이원적 교육 프로그램⁴⁾

이원적 교육 프로그램은 학업 및 직업실무 자격을 결합한 것으로 대학이나 직업 아카데미

4) DAAD(2023) “Dual Study Programmes”, <https://www.daad.de/en/> (2023.4.6).

가 기업과 협력하여 실시하는 이원적 교육 과정이라는 특수한 형태를 띤다. 최근 몇 년간 이러한 학습 과정이 크게 증가했다. 이원적 교육 프로그램은 학생들이 학업 자격 외에 최소 하나의 VET 자격을 취득한다는 점에서 기존의 대학교육과는 차이가 있다. 대학과 회사라는 두 학습 장소의 상호작용이 있다는 점도 특징이며, 직업 실습과 학업 수업이 긴밀하게 연계되어 있다.

학위와 직업자격을 동시에 취득할 수 있다는 점은 고등교육 입학 자격을 갖춘 청년들에게 매우 매력적인 요소이다. 높은 실무 관련성과 좋은 경력기회는 학교 졸업생들이 이원적 교육 프로그램을 선택하는 주된 동기로 작용하는데, 학생들에게 높은 수준의 훈련 및 자기 조직능력을 요구한다.

■ 고등교육 학습 프로그램⁵⁾

대학, 응용과학대학, 직업 아카데미, 행정 및 경영대학교는 광범위한 학습과정을 제공하지만 그중 대부분은 학생들의 경력에 대한 직접적인 준비가 되지 않는다. 하지만 실습학기, 단기 인턴십 및 이원적 교육 프로그램을 통해 학생들은 재학 중에도 일의 세계에 대한 식견을 얻을 수 있다. 이러한 프로그램에 참여하기 위해서는 대체로 일반교과목 또는 특정 과목별 대학입학자격이 필요하지만, 직업자격을 갖춘 학생도 프로그램에 참여할 수 있다.

고등교육 학습 프로그램의 표준 학습기간인 3년이 경과하면 학생들은 학사학위 형태로 첫 학위를 취득한다. 이는 보통 2년이 소요되는 석사 프로그램의 입학조건이 된다.

일부 학습과정의 경우 연방 주 시험을 의무적으로 치러야 하는데, 특히 주정부나 사회적으로 양질의 교육에 관심이 큰 직종(의학, 법학)에 취업할 예정이라면 더욱 그렇다. 대표적으로 앞서 살펴본 바와 같이 대학 또는 직업 아카데미가 기업과 협력하여 실시하는 이원적 교육과정도 여기에 해당한다.

5) 독일대학총장협의회(HRK)가 운영하는 고등교육 콤파스(Higher Education Compass) 웹사이트 참조.
<https://www.hochschulkompass.de/en/>

■ 계속교육훈련⁶⁾

계속교육은 재직자의 고용가능성을 보장하는 데 있어 점점 더 중요해지고 있으며 제공자(교육시장)가 매우 다양하고 주정부의 규제가 비교적 약하다는 특징이 있다. 계속교육과정 중 일부만이 연방직업훈련법의 규제를 받는 수공업 장인, 작업반장, 공인 감독관, 기술 엔지니어 및 공인 상급 사무자격(Meister, Techniker, Fachwirt) 등의 공식 자격으로 이어진다. 이러한 자격을 얻기 위한 과정은 상공회의소나 기술대학에서 제공된다. 대체로 각 자격시험에 응시하기 위해서는 해당 직종에서 수년간의 전문적인 경험이 필요하다.

직업에 필요한 자격을 충분히 갖추고 있으며 특히 필요한 교육을 계속해서 받는 경우, 종사 분야에서 전문가로서 크게 발전할 수 있다. 따라서 상위 직급자의 상당수는 전문자격을 갖추고 있다. 다른 국가에서는 주로 대졸자가 상위 직급을 맡지만 독일에서는 작업반장이 건설현장을 관리하고 수공업 장인이 사업체를 매입하거나 직접 사업체를 설립할 수 있다. 즉 독일의 VET는 초기직업훈련 기간뿐만 아니라 훈련 이수 후에도 다양한 발전 기회를 제공한다.

■ VET의 과제 및 지속가능성 목표

이원적 직업교육훈련에 대한 국내외의 지속적인 관심은 독일 VET 제도의 효율성을 보여준다. 하지만 이 제도가 미래에도 지속될 수 있도록 발전시키는 것은 어려운 과제이다. 이러한 과제는 본질적으로 인구변동, 지속적인 경제 디지털화, 탈탄소 및 탈화석연료화 수요가 야기하는 경제구조 변화에서 비롯된다.

인구변동은 노동력에 진입하는 신규 졸업자보다 훨씬 더 많은 수가 노동력에서 이탈하는 상황을 말한다. 이에 따라 이미 수년 전부터 직업훈련 신청자 수가 감소하고 있다. 기업은 덜 유망한 숙련을 갖춘 청년에게도 양질의 훈련을 제공해야 한다. 이와 동시에 디지털화에 따라 일상적인 업무가 점차 기술과 소프트웨어로 대체되면서 많은 직종에서 노동자에게 요구하는 사항이 점차

6) Cedefop(2017), "Spotlight on VET Germany", <https://www.cedefop.europa.eu/> (2023.4.10); Hippach-Schneider, U. and A. Huisman(2016), p.20.

늘어나고 있다. 한편 경제 및 일상에서의 탈화석연료화에 따라 건설, 배관, 난방기술 및 에너지 산업에서 수공업 직종 수요가 증가하고 있다. 이미 환경적으로 유해한 활동의 비중이 높은 직종보다 지속가능한 활동의 비중이 높은 직종에서 훈련생 충원이 훨씬 쉬운 상황이다. 전자의 경우 인구변동에 따른 훈련 신청자 수 감소가 후자에 비해 상당히 불리하게 작용한 것이다.⁷⁾

특정 노동자에 대한 수요 변화 외에 EU의 지속가능발전목표⁸⁾ 역시 직업교육훈련에 직접적인 영향을 미치고 있다. 2021년부터 독일의 모든 신설 훈련규정에는 “훈련기업의 조직, 직업 훈련, 노동 및 단체교섭법”, “산업안전보건”, “환경보호 및 지속가능성” 및 “디지털화된 일의 세계” 분야에 대한 현대화되고 구속력 있는 최소 요건들이 포함되었다.⁹⁾

직업교육훈련은 훈련생들이 변화하는 일의 세계에서 숙련노동자로서 장기적인 고용가능성을 유지할 수 있도록 해야 한다. 이를 위해 모든 직종의 훈련내용은 훈련생들이 필요한 역량을 함양할 수 있도록 현대적이고 미래지향적이어야 한다.

특히 “환경보호 및 지속가능성” 분야는 기존 표준직업분류의 “환경보호” 항목을 확장하여 세 가지 차원(생태, 경제 및 사회)에서의 지속가능성 개념을 포함하고 있다. 즉 훈련생에게 세 가지 차원의 지속가능성에 대한 인식을 심어주는 것이 훈련담당자의 과업이다. 이를 달성하기 위한 학습목표는 아래와 같다.

- 제품, 상품 및 서비스를 생산하고 재료와 에너지를 사용할 때 지속가능성을 고려한다. 여기에는 자원보존뿐만 아니라 공정거래, 친환경적 폐기물 처리 및 재활용 등 사회적 차원도 포함된다.
- 자신의 업무 영역에서 지속가능한 행동을 위한 적극적인 조치를 개발한다.
- 서로 다른 지속가능성 차원 및 목표 사이의 충돌을 인지하고 최적화 접근방식의 장단점

7) Brixy, U. et al.(2023), “The Vocational Training Market in the Ecological Transition: Is It Easier for Companies to Recruit for “Green” Jobs?” (work in progress). 녹색 일자리와 갈색 일자리의 구분에 대해서는 다음 자료 참조. Janser, M.(2019), *The Greening of Jobs: Empirical Studies on Relationship between Environmental Sustainability and the Labor Market*, Ph. D. Thesis, Otto-Friedrich-Universität Bamberg.

8) 자세한 내용은 EU 집행위원회 웹사이트 참조. https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/international-strategies/sustainable-development-goals_en

9) BIBB(2023), “Nachhaltigkeit in der Ausbildung”, <https://www.bibb.de/> (2023.4.11).

을 파악하며, 대안적인 행동 방침을 모색한다.

구체적으로 이러한 학습목표는 모든 훈련직종에 대해 보편적인 역량과 기본 조건을 부여하는 것을 의미한다. 가령 생태적 목표와 경제적 목표 사이의 모순을 인식하고, 지속가능발전 관점에서 의사결정을 내릴 수 있도록 인센티브를 만들어내는 것이 여기에 포함된다. 이를 달성하기 위한 지침이 될 수 있는 질문들은 다음과 같다.

- 직업활동에 있어 고려해야 할 사회, 생태 및 경제적 측면은 무엇인가?
- 제조 제품 및 제공 서비스가 지역 및 전 지구에 어떠한 영향을 미치는가?
- 제조 제품 및 제공 서비스가 장기적으로 어떠한 결과를 초래하는가?
- 그러한 제품 및 서비스를 더욱 지속가능하게 만들 수 있는 방법은 무엇인가?
- 업무 공정 및 그 결과물에 사용되는 재료 및 에너지는 무엇인가?
- 그러한 재료와 에너지를 효율적이고 자연과 양립할 수 있는 방식으로 사용할 수 있는 방법은 무엇인가?
- 제품 제조 및 서비스 제공에는 어떠한 제품 수명주기와 프로세스 체인(process chain)이 포함되어야 하며, 해당 직업활동 내에서 어떠한 설계 옵션을 활용할 수 있는가?

경제구조의 변화는 직업훈련에 영향을 미쳤을 뿐 아니라 기존 노동자에 대한 계속훈련은 물론 재교육까지 필요하게 되었다. 이것이 바로 훈련제도가 평생학습이 가능한 교육제도로 변화해야 하는 이유이다. 따라서 지속가능발전에 대한 교육적 사명은 단순히 훈련 수준을 넘어 숙련의 확장으로 인식되고 있다.

마지막으로 중요한 사실은 이러한 모든 활동이 유럽 차원의 이니셔티브 역시 반영하고 있다는 점이다. EU는 이미 10년 넘게 직업훈련에 대한 지속가능성 기준을 개발하기 위한 노력을 기울이고 있다.¹⁰⁾ **KLI**

10) Cedefop(2023), "Skills and Jobs for the Green Transition", <https://www.cedefop.europa.eu/> (2023.4.11); Cedefop(2012), *Green Skills and Environmental Awareness in Vocational Education and Training*, Luxembourg: Publications Office of the European Union; Cedefop(2022), *Work-based Learning and the Green Transition*, Luxembourg: Publications Office of the European Union.

프랑스의 노동과 생태전환 : 환경 문제에 직면한 고용과 직업훈련

Baghioni Liza (Chargée d'études Département Travail, Emploi et Professionnalisation, Céreq)
Moncel Nathalie (Cheffe du Département Département Travail, Emploi et Professionnalisation, Céreq)

■ 머리말

프랑스 공공정책에서 사용되는 용어인 “생태 및 에너지 전환”이 노동활동과 고용을 변화시키는 방식에 대해 우리는 무엇을 알고 있을까? 아직까지는 일자리 녹색화의 특징 및 범위를 평가하는 정도에 그치고 있지만, 직업교육훈련 이해관계자와 기업은 노동의 생태화를 촉진하기 위해 어떤 입장을 취하고 있을까? 이러한 질문에 대한 논의 및 연구결과를 바탕으로 발간된 프랑스 직업자격연구소 브리프(Céreq Bref) 제423호에서는 생태전환과 관련된 제도적 문제와 숙련 재구성을 둘러싼 질문들에 대해 개괄적인 의견을 제시하고 있다.

국가 차원에서 “생태 및 에너지 전환”에 동참해야 한다는 것에 합의가 이루어진 현재, 생태 및 에너지 전환은 공공 고용정책 및 직업훈련정책 의제에도 오르고 있다. 프랑스에서는 2015년 「녹색성장을 위한 에너지전환법」이 이러한 방향의 전환점이 되었다. 에너지전환법은 에너지 소비 감축과 재생에너지 발전을 목표로 하는 다년도에너지계획(PPE)뿐만 아니라 일자리 및 숙련 계획(PPEC) 역시 포함하고 있다. PPEC는 “고용, 직업훈련 및 경력개발 정

* 이 글은 프랑스 직업자격연구소(Céreq: Centre d'études et de recherches sur les qualifications)에서 발간한 Céreq Bref 제423호 전문을 번역한 것이다. 브리프 원문은 다음을 참조. Liza, B. and M. Nathalie(2022), “La transition écologique au travail: emploi et formation face au défi environnemental”, <https://www.cereq.fr/> (2023.3.28).

책이 에너지 및 생태전환 목표와 일치하고 시너지 효과를 낼 수 있는 조건”을 검토한 2019년 파리조 보고서(le rapport Parisot)에 명시된 바 있다.¹⁾ 이러한 관점에서 파리조 보고서는 친환경 일자리와 녹색고용의 기준으로 보던 전환 문제를 모든 일자리에 대한 전반적인 전환으로 확장했다. 하지만 실제적이고 전 산업 부문을 아우르는 PPEC는 아직까지 마련되지 않은 상황이다. 생태전환과 관련하여 기술혁신 및 직업자격 향상에 필요한 재원을 지원하는 2018~2022 기술투자계획을 비롯한 몇 가지 공공조치는 이미 동원되고 있다. 2021년 8월 「기후 및 회복력 법」 제2장 “고용의 생태전환 적응”에서는 고용관리 체계가 세 가지 수준, 즉 노사협의회(CSE)를 통한 개별 기업수준(제40조 내지 제41조), 고용, 직업훈련 및 전망 지역위원회(CREFOP)를 통한 개별 지역수준(제42조), 직업훈련 관리기구(OPCO)를 통한 개별 직종수준(제43조)에서 각각 변화할 것을 장려하고 있다.

하지만 여전히 다양한 수준에서의 분석이 필요하다. 전반적으로 고용시스템의 전환을 이해하고 업종 간 및 산업 내 이동과 재전환을 이해할 필요가 있다. 세부적으로는 생태 및 에너지 전환의 영향을 받는 노동활동에서 사용되는 숙련의 특징을 파악해야 한다. 이 글에서는 숙련에 맞게 고용시스템을 정비함에 있어서 우선 일자리 변화를 관찰하고 예측하는 데 따르는 어려움을 설명하고, 직업훈련 및 경제주체들이 펼치고 있는 이니셔티브를 살펴본다. 마지막으로 일자리와 노동활동의 변화가 어떻게 숙련에 반영되고 있는지 살펴본다.

글상자 1: 일자리 및 직업훈련의 변화를 관찰하는 공공주체들

프랑스 지속가능발전위원회(CGDD) 산하 녹색경제 일자리 및 직업관측소(Onemev)의 합동운영위원회에서는 다양한 경제, 고용 및 직업훈련 데이터 생산자(INSEE, DARES, DGEFP, Pôle Emploi, Céreq, France Stratégie, France Compétences, ADEME, CARIF OREF, AFPA 등)의 관점에서 일자리 및 숙련 변화를 관찰하고 측정하기 위한 전문지식을 교환하고 있다.

2020년 가을 Céreq, France Stratégie, Onemev가 공동주최한 “생태전환과 관련된

1) Ministère du Travail, de Plein Emploi et de l'Insertion(2019), “Plan de programmation des emplois et des compétences”, <https://travail-emploi.gouv.fr/> (2023.3.29).

숙련의 진화를 어떻게 파악하고 지원할 것인가?”에 대한 웨비나에서는 직업훈련제도와 지역 내 지원에 대한 경제주체, OPCO 및 기업의 관점과 최근 동향이 논의되었다.²⁾

Céreq는 친환경과 관련된 일부 직업(이산화탄소 메탄화, 해상풍력에너지, 건설, 스마트 전기 네트워크 등³⁾)의 변화에 대해 연구한 후, DARES 숙련투자계획 연구의 일환으로 “생태전환에 요구되는 숙련: 표현과 현실 사이”라는 연구를 진행 중이다. 이 연구는 Céreq의 “도전과제 및 세대” 설문조사를 활용한 다층조사에 기반한 것으로, 세 가지 부문(사회연대경제, 상업, 건설·토목)에서의 산업별 정책, 기업 경영도구 및 직원의 직업관행에 대해 분석한다.

■ 직업 및 일자리 변화에 대한 관찰 및 측정의 어려움

노동력 및 기술 동원의 논리가 업종마다 다른 고용시스템 내에서 생태전환은 어느 정도로 이루어지고 있을까? 프랑스 환경에너지관리청(ADEME)은 에너지 전환의 중심에 있는 업종 부문의 고용동향에 대해 조사했는데, 2019년 기준 해당 업종들의 직접고용은 36만 건에 못 미쳐 전체 고용의 1.3%에 불과했다(건설·토목 59%, 운송 23%, 재생에너지 18%). 녹색경제 일자리 및 직업관측소(Onemev)는 친환경 고용을 위한 두 가지 접근법을 개발하고 있다. 첫 번째 접근법은 “친환경 일자리”(글상자 2 참조)에 주목하는 것으로, 2018년 기준 친환경 일자리에선 전일제 노동자 약 56만 3천 명이 종사했으며 프랑스 내 총고용의 2.1%를 차지했다.⁴⁾ 이 수치는 유기농업과 재생에너지 개발에 힘입어 증가하는 추세이다. 두 번째 접근법은 녹색 일자리와 녹색화 일자리를 구분하는 것으로(글상자 2 참조), 2018년 기준 녹색 일자리

2) France Stratégie, Céreq, ADEME, Ministère de la Transition Écologique(2021), “Identifier et accompagner les compétences de la transition écologique, synthèse du cycle 2020 de webconférences”, <https://www.strategie.gouv.fr/> (2023.3.29).

3) Félicie, D. -G. and A. Legardez(2020), “Travail, formation et éducation au temps des transitions écologiques”, <https://www.cereq.fr/> (2023.3.29).

4) Nauroy, F.(2020), “Les éco-activités et l’emploi environnemental en 2018”, *Datalab Essentiel*, n. 224, Ministère de la Transition Écologique.

에는 14만 명(전체 고용의 0.5%), 녹색화 일자리에는 약 380만 명(전체 고용의 14%)이 종사하고 있다.⁵⁾ 2013~2018년 사이 총고용 규모는 1.2% 증가했는데, 녹색 일자리 규모는 감소한 반면, 녹색화 일자리 규모는 소폭 증가하여 전체 일자리에서 차지하는 비율이 유지되었다. 이러한 두 일자리의 대조적인 동향은 해석하기가 어렵다.

어느 접근방식을 택하든 생태전환과 관련된 것으로 확인된 일자리 수는 적다. 일자리 규모를 측정하는 방식도 여전히 취약한데, 직업의 환경적 목적을 배제한 채 모든 노동자를 분류하는 명명법(프랑스직업분류(PCS), 직종집단(FAP), 직업·고용목록(ROME))을 조정하는 등 관련 직업을 식별하는 데 어려움이 있기 때문이다. 예를 들어 건물 내장 공사의 경우, 실제로 에너지 효율 역학에 관여하는 전문가 수를 추산할 수 없음에도 불구하고 “녹색화” 일자리로 간주되고 있다.

생태전환과 관련된 일자리 및 숙련을 안정적으로 도식화하는 일은 지표를 설정하고 생태전환을 활성화하는 조치를 확립하기 위해 필요한 과제이다. 현재 Onemev 합동운영위원회에서 해당 작업을 진행 중인데, 업계 종사자 및 유관기관 관계자로 구성된 전문가들의 의견을 바탕으로 PCS 2020과 ROME 4.0 코드를 개정하는 작업이다. 아직 유럽 차원의 통일된 명명법은 마련되지 않았지만 녹색 일자리 및 관련 숙련에 대한 기술서를 작성 중이다. 프랑스에서는 Onemev가 그 역할을 담당하고 있는데 직업관측소로서는 예외적이다.⁶⁾ 사실 기존 범주를 통해 고용시스템 내 생태전환의 확산을 파악하는 데에는 어려움이 있다. 환경목표와 관련된 활동 및 고용동향에 대한 거시경제 전망⁷⁾과 관련하여 직업훈련 및 숙련 변화와의 연관성이 확립되어야 한다.

Céreq의 한 질적 연구⁸⁾를 통해 노동활동에서 나타나는 변화의 본질을 더욱 자세히 파악할 수 있게 되었다. 해당 연구에서는 새로운 직업을 밝혀내지는 못했지만 다양한 형태의 기술 재

5) Margontier, S.(2021), “Métiers verts et verdissants : près de 4 millions de professionnels en 2018”, <https://www.statistiques.developpement-durable.gouv.fr/> (2023.3.29).

6) Cedefop(2019), *Skills for Green Jobs: 2018 Update. European Synthesis Report*, Luxembourg: Publication Office.

7) 관련 최신 전망은 다음 자료 참조. France Stratégie and Dares(2022), “Les métiers en 2030”, <https://www.strategie.gouv.fr/> (2023.3.30).

8) Félicie, D. - G. and A. Legardez(2020), *op. cit.*

구성을 조명했다.

생태전환과 주로 관련된 부문에서는 특정 “전문가” 일자리가 새롭게 등장하고(재생에너지 프로젝트 매니저, 수소 연구 엔지니어, 에너지 정보 컨설턴트 등) 기존의 “전통적인” 일자리는 더욱 복잡해졌으며(분류 작업자, 전기정비 기술자, 메탄화 설비 담당 농부 등), 녹색화와 관련된 조직 변화를 구현하기 위한 “번역가”나 중개자 역할을 하는 새로운 직종이 등장하고 있다. 환경표준을 고려하면 업계 관행의 변화로 이어진다. 신기술을 도입하기 위해서는 집단적 인지 장치, 즉 작업 수행 방식에 관한 조직의 규칙, 표현 및 공유된 가치를 발전시키는 것이 필요하다. 기술, 조직 또는 직업 변화 체계의 생태적 품질을 평가하는 기준은 관련 직업훈련 이해관계자를 포함하여 논란의 대상이 되기도 한다.⁹⁾ 건강 및 환경 관련 논란에도 불구하고 생태전환에 다소 산업적인 접근방식으로 발전하고 있는 메탄화 부문 및 그와 관련된 직업훈련 과정이 그러한 경우이다.¹⁰⁾

마지막으로 Céreq의 연구는 생산 시스템(전문 자문가, 평가자, 활동가, 소비자 등) 내 새로운 주체의 출현과 다양한 층위 간의 유기적 결합의 중요성을 강조하고 있다. 다양한 층위 간 유기적 결합은 가치사슬에 따른 산업 구조화 및 네트워크를 통해 이루어질 수 있으며(유기농업, 단거리 유통 등), 해상풍력에너지와 같이 생산적 특수성 및 제도적 환경과 관련된 지역에 기술복합단지를 조성할 수도 있다.¹¹⁾

글상자 2: 친환경 일자리, 녹색 일자리, 녹색화 일자리의 정의

친환경 일자리는 환경보호나 지속가능한 자원관리를 목적으로 하는 재화 및 서비스를 생산하는 일자리를 말한다(유기농업, 폐기물 관리, 수자원 보호 및 관리, 에너지 관리, 재활용품 회수 등).

녹색 일자리는 그 목적 또는 활용되는 숙련이 환경에 미치는 부정적인 영향과 피해를 측정, 예방, 통제 및 시정하는 데 기여하는 일자리를 말한다(자연구역 관리자, 산림

9) Félicie, D. - G. and A. Legardez(2020), *op. cit.*

10) Barges, E. and D. Landivar(2016), “Les organismes de formation comme relais des savoirs officiels et scientifiques liés à la transition écologique: Une approche par la cartographie des controverses”, *Formation Emploi*, 135(3), pp.29~51.

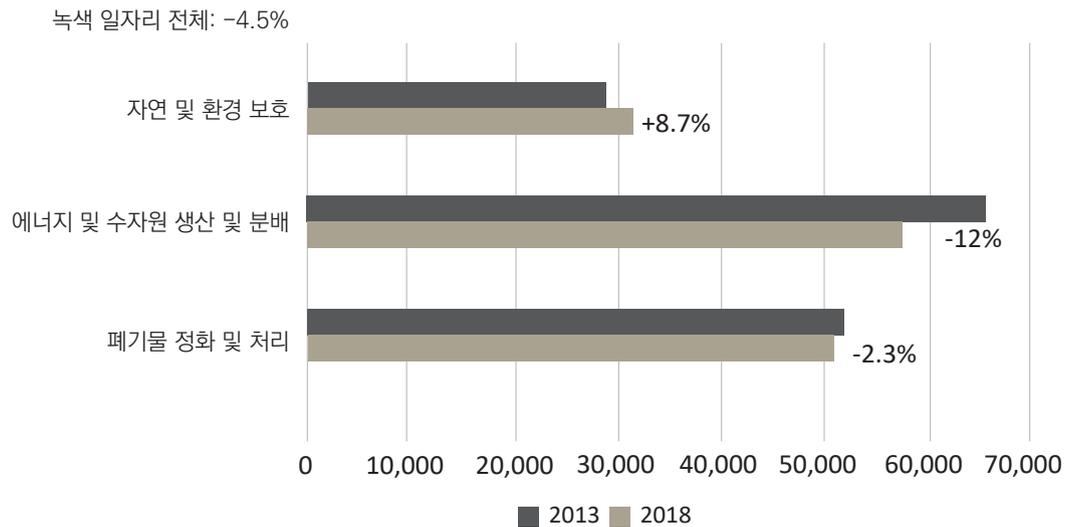
11) Félicie, D. - G. and A. Legardez(2020), *op. cit.*

관리인, 수자원 관리 기술자, 재활용 시설 담당자 등).

녹색화 일자리는 그 목적 자체가 환경보호는 아니지만 직무 관련 행동에서 상당하고 정량화할 수 있는 방식으로 환경을 고려하기 위해 새로운 “숙련블록(briques de compétence)”¹²⁾을 통합하는 일자리를 말한다(건축가, 단열재 설치자, 물류 관리자, 정원사 등).

[그림 1] 2013~2018년 사이 녹색 일자리 고용 변화(프랑스 내 15세 이상 종사자)

(단위 : %)



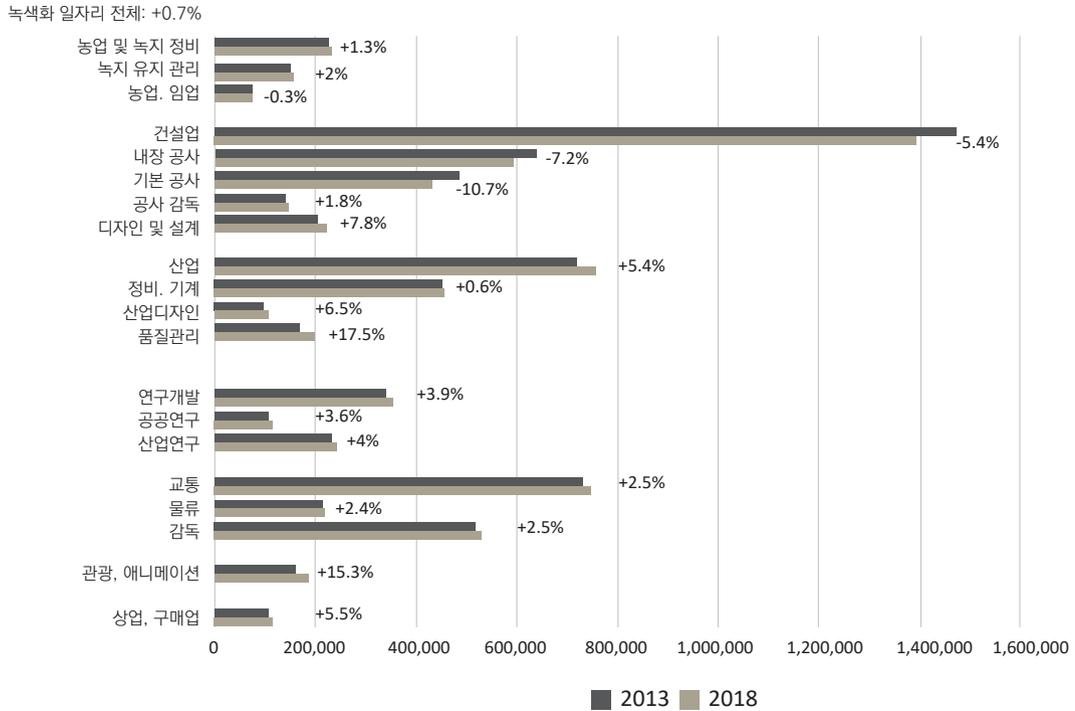
자료 : SDES, “L’ÉVOLUTION DE L’EMPLOI ENTRE 2013 ET 2018”, 2021.12.20.

(원자료 : Insee, recensements de la population 2013 et 2018).

12) 편집자 주 : 숙련을 구성하는 각각의 요소들이 따로따로 흩어져 있는 것이 아니라 마치 레고 조립처럼 일체를 이룬다는 개념이다.

[그림 2] 2013~2018년 사이 녹색화 일자리 고용 변화(프랑스 내 15세 이상 종사자)

(단위 : %)



자료:[그림 1]과 동일.

■ 직업훈련 및 고용 주체들의 변화

일자리 및 직업의 변화를 관찰하는 데 어려움이 있지만, 현재까지 축적된 결과를 고려할 때 직업훈련 주체들의 역할뿐만 아니라 그들의 업무 및 이니셔티브와 기업활동 사이의 연계 역시 직접적으로 도전받고 있다. 이 주체들은 어떻게 각자의 전략과 행동 범위를 구상해야 할까? 이들의 개입에서 생태전환은 어떻게 표현될까? 이들이 강조하는 생태전환의 진전 또는 한계는 무엇일까?

생태전환은 직업훈련 주체들에게 숙련 향상뿐만 아니라 개발해야 할 숙련에 대한 문제를 제기한다. 예를 들어 프랑스 농림부와 직업훈련협회(AFPA)는 이미 2014년부터 직업훈련 내

용에 환경문제가 통합되었는지 평가하기 위해 학위 및 전문직 명칭을 개편하기 시작했다. 교육부는 2007년부터 건축부문에 대해 이러한 작업을 도입했다. 2022년 2월에 발표된 장 주젤 위원회 보고서는 2년제 학사학위(Bac+2)를 취득한 모든 학생을 대상으로 5년 이내에 생태전환에 대한 인식 제고 및 교육을 실시할 것을 권고했다. 평생직업훈련 주체들(지방공무원 중앙교육원(CNFPT), 직업훈련연맹(FFP))은 직업훈련강사 양성과정을 평가하기 위해 조사를 시작했다. 프랑스 고용센터(Pôle Emploi)는 컨설턴트를 양성하기 위한 조직을 만들었다. 마지막으로 상트르발드루아르 지역 등 일부 지역에서는 자체 훈련 카탈로그를 수정하여 생태전환과 관련된 쟁점을 체계적으로 통합하고 녹색 일자리 및 더욱 친환경적인 일자리를 장려하고 있다.

따라서 생태전환에 대한 직업훈련 수요 모니터링은 여러 채널을 통해 이루어지고 있으며, 이러한 다양한 접근을 통해서 생태전환에 대한 직업훈련은 숙련 변화를 지원할 뿐만 아니라 환경문제를 더 잘 이해할 수 있도록 만들어주는 원동력으로도 간주되어야 한다는 사실을 알 수 있다. 이것이 바로 지속가능한 발전을 위한 직업교육훈련의 과제이며, 이는 기후위기에 관해 단순한 환경적 개념을 넘어 경제·사회·민주적 차원을 포함함으로써 직업교육훈련의 접근 방식과 내용을 확장하는 것을 의미한다. 생태전환 맥락에서 볼 때, 모범사례 벤치마킹 방식은 표준화된 접근방식을 사용한다는 점에서, 개별 지역 및 그 행위자의 시스템에 맞도록 수단들을 조정해야 할 때 한계가 드러난다. 반면 공통의 “원칙들”을 선택하는 방식은 직업훈련에 있어서 방향을 어디로 설정해야 하는지를 가리켜준다는 점에서, 생태전환처럼 “사회적으로 뜨거운”¹³⁾ 이슈가 제기하는 여러 문제들에 대응하기에 더욱 적합해 보인다.

선행 사례연구들에 따르면, 경제주체들의 행동을 유도함에 있어서 업종별 및 시장별 접근 방식이 교육훈련 접근방식보다 좀 더 적절한 것으로 나타났다. 기업들은 환경문제를 수익성 있는 비즈니스 모델에 통합해야 하는데, 이는 간단한 문제가 아니다. 한편으로 생태적 영향은 외부효과를 대표하는데, 이것을 어떻게 기업 경영에 반영하는가에 따라서 경쟁시장에서 차지하는 위치가 달라진다. 이러한 논리는 생산 시스템에서 기존의 관성을 유지하는 결과로 이어진다. 다른 한편으로, 생태위기는 지속가능하고 포괄적인 변화를 요구하지만 경제주체들은

13) Félicie, D. - G. and A. Legardez(2020), *op. cit.*

단기적인 기술 의존적 적응 전략을 선호한다. 따라서 숙련의 변화 문제를 다루는 기업의 역할과 역량은 생태전환의 핵심이다. 이러한 전환은 지속가능성이라는 목표 아래 모든 주체가 정당하다고 인정하는 집단적 규제에 기반을 두어야 한다.

■ 숙련 측면에서 전환은 무엇을 의미하는가?

Céreq에서 진행 중인 연구를 통해 일반적으로 생태전환이 일자리 및 생산조직에 미치는 영향을 분석하는 일은 개별 산업의 자생적인 요청이 아니라는 사실을 알 수 있다. 실제로 전통적으로 환경문제와 관련된 산업(폐기물 관리 또는 사회연대경제의 특정 활동), 규제에 따른 변화를 겪고 있는 산업(건설 및 공공사업) 또는 일부 전환목표나 틈새시장에 집중된 전환을 겪고 있는 산업을 제외하면, 기업 측면에서 볼 때, 생태전환은 특히 시민들에게 친환경 생활을 장려하는 등의 인식 제고를 중심으로 이루어질 것이며, 직업활동이나 생산조직을 문제 삼는 경우는 없다. 그러나 숙련은 상황에 따라 늘 변하고, 개별적인 동시에 집단적이며, 객관적으로 평가되어야 하는데, 이러한 숙련을 이해하기 위해서는 직업활동과 생산조직이라는 두 차원이 필수적이다. 사실 기업들이 녹색숙련(녹색숙련 그 자체는 “본질상” 녹색인 것은 아니다)의 필요성을 제대로 평가할 수 있으려면, 자신들이 속해 있는 가치사슬과 생산방식에 대해서 질문을 던져야 한다.

생산조직이 직면한 진정한 과제는 건설·토목산업 사례와 같이 현장에서 이루어지는 반복적인 프로세스를 통해 직업 및 전문성의 변화를 이해하는 것이다. 건설현장에서 환경문제를 고려하기 위해서는 건설방식에 대해 전반적으로 이해하고 있는 특정 직무의 담당자가 필요하다. 따라서 건설사업을 더욱 친환경적인 방법으로 전환하기 위해서는 지식과 노하우를 다양화하고 서로 다른 직종 간의 협력을 장려해야 한다. 이러한 과정을 통해 필요한 숙련을 파악하고 직업훈련방식을 발전시킬 수 있다.

■ 맺음말

모든 산업에서 새로운 숙련의 배치와 결합은 새로운 직업의 출현보다는 기존 직업들의 하이브리드화와 연결되어 있다는 점이 생태 및 에너지 전환에 대한 선행연구들에서 밝혀진 사실 중 하나이다. 그러므로 생태 및 에너지 전환은 직업활동의 전반적인 “녹색화”로, 즉 직업 활동에 환경문제를 체계적이고 조직적으로 통합하는 것으로 이어져야 한다. 이러한 관점에서 볼 때, 숙련을 제대로 식별하고 정의하려면 노동환경과 직무행동 및 직무기법에 대한 섬세한 분석이 필요하다. 이것은 노동의 생태화를 촉진하는 조건을 이해하는 데 필수적이다. 요컨대 생태전환을 지원하는 고용정책과 직업훈련정책을 입안함에 있어서, 숙련과 일자리의 관계를 고정적인 것으로 이해하면서 양자 사이의 합치성만 추구하는 논리로는 생태전환의 동학을 이해하는 데 실패할 수 있다. **KLI**

이슈별 심층분석



INTERNATIONAL

L A B O R

B R I E F

연금개혁 : 신중한 정부는 사회적 민주주의를 무시하지 않도록 조심해야 한다

알랭 쉬피오 (Alain Supiot, Professeur émérite, Collège de France)

패스트푸드가 건강에 해로운 것처럼 “패스트싱킹(fast thinking)”은 지성에 해로울 수 있다. 요즘 미디어에서 제공되는 가장 불쾌한 요리 중 하나는 민주주의(의회)와 거리(집회와 시위)를 대립시키는 것이다. 메스꺼움을 유발하는 이 기성복 같은 사고방식은 무정부주의에 대한 민주주의의 승리가 곧 연금개혁의 해피엔딩이라는 식으로 정부의 개혁을 정당화한다. 그러나 이러한 사고방식은 민주주의의 본질을 오해할 뿐만 아니라 민주주의가 제대로 걸을 수 있도록 만들어 주는 두 개의 다리 중 하나인 사회적 다리를 박탈하고 있다.

1789년 프랑스 대혁명 인권선언에서 말하는 “사회”의 이상은 자유롭고 평등한 남성으로 구성된 동질적인 공동체였다(비록 이 이상이 여성의 투표권 박탈과 식민지에서의 노예제 재도입, 그리고 재산권 기반의 참정권을 통해 가난한 사람들을 유권자에서 제외하는 방식으로 인해 즉시 배신당했다 하더라도 말이다).

이처럼 정치사회는 모두 동질적인 개인들의 집합으로 이해되었기 때문에 선거를 통한 대표 이외의 다른 대표를 인정할 수 없었고, 따라서 1791년 르사플리에 법과 달라르드 법령에 의해 모든 중간매개조직이 박멸되었다. 토크빌의 아이러니한 관찰을 따른다면, “정부라는 개념은 단순화된다. 숫자만으로 법과 권리가 만들어진다. 모든 정치는 산술의 문제로 축소된다.”

* Alain Supiot(2023), “Réforme des retraites : «Un gouvernement avisé doit se garder de mépriser la démocratie sociale»”, <https://www.lemonde.fr/>.

라고 말할 수 있다.

사회적 민주주의는 이렇게 순전히 양적인 정치적 대표 개념의 단점을 보완하기 위한 대안이다. 사회적 민주주의는 두 가지 깨달음에서 탄생했다. 하나는 산업혁명의 충격이다. 또 하나는 사회의 본질에 관한 깨달음인데, 사회는 1789년에 꿈꾸었던 동질적인 정치체가 아니라 “일종의 전체”라는 깨달음이 그것이다. 이 표현은 17세기에 보방이 국가과학으로서 통계학의 토대를 마련하기 위해 사용한 표현으로서, 말하자면 사회는 개인의 집합이 아니라 하나의 전체라는 것이다.

19세기 통계조사와 초기 사회학에 의해 이질성과 역기능이 드러난 이 “사회”는 특정한 정의 개념에 대한 공유된 믿음 없이는 유지될 수 없다. 이러한 정의에 대한 요구로 인해 19세기 유럽 국가들은 산업혁명이 초래한 인간 황폐화라는 “사회문제”에 직면하여 여성과 노동자의 아이들을 시작으로 가장 취약한 계층을 보호하기 위한 “사회법”의 첫 번째 초석을 놓게 되었다.

19세기와 20세기에 접어들면서 “사회적인 것”이라는 이 새로운 분야는 프랑스에서 몇몇 위대한 법학자(살레이유, 오리우, 뒤기)와 사회학자(푸이에, 뒤르켐)에 의해 연구되었다. 미국에서는 특히 존 듀이(1859~1952)가 사회를 개인들의 집합으로 간주하는 방법론이 직면하는 난관들을 비판했다. 개인들은 거대 주식회사들의 억압적 권력에 종속되어 있으며, 이 거대 주식회사들은 제한된 책임과 무제한의 경제권력을 보장하는 법의 뒷받침을 받고 있다는 것이다.

그러므로 민주주의를 수호하려면 몽테스키외가 확립한 원칙을 이 경제권력에까지 확대 적용해야 한다. 몽테스키외는 이렇게 말했다. “권력을 가진 사람은 누구나 그것을 남용하려는 경향이 있다. (...) 사물의 배치를 통해 권력이 권력을 막아야 한다.”

이 원칙은 미국의 뉴딜 정책과 프랑스의 1946년 헌법 전문에 영감을 주었다. 이 원칙은 오늘날 GAF(A:구글, 애플, 페이스북, 아마존) 및 우버 시대에, 그리고 좀 더 일반적으로는 미국의 경제학자 조지 스티글러(1911~1991)가 강력한 사적 이익집단에 의한 “규제의 포획”이라고 명명한 것을 촉진하는 지구화 시대에 매우 빛나는 현실성을 발휘한다. 알다시피 유럽연합은 “민주주의 결핍”으로 인해 경제 로비가 자유롭게 활동할 수 있기 때문에 규제 포획의 가장 중요한 중심지 중 하나가 되었다.

경제권력에 의한 민주주의 포획의 가장 교활한 형태 중 하나는 대기업의 경영 모델을 “신공공관리”로 확장하는 것이다. 신공공관리는 도그마에 기초한 전문가 집단을 앞세워 공공서비

스 노동자와 이용자의 경험을 억압한다.

전문가 집단이 사회에 대한 지식을 독점할 때 민주주의는 위협받는다. 듀이는 이 점을 강조하기 위해 다음과 같이 번뜩이는 비유를 사용했다. “공동의 문제를 규제하는 데 사용할 지식을 지식인들이 독점하는 것은 불가능하다. 그들이 전문화된 계급을 형성하면 할수록 그들이 봉사해야 할 필요에 대한 지식으로부터 스스로를 더 많이 차단하게 된다. 신발을 고치는 방법은 유능한 구두쟁이가 더 잘 알지만, 신발이 아픈지, 어디가 아픈지 가장 잘 아는 사람은 신발을 신는 사람이다.”

이는 의회 대표성의 불충분함을 시사한다. 2022년 국회(하원) 의석의 60%는 프랑스 전체 인구의 10%도 되지 않는 “임원 및 고급 지식 전문직”이 차지하고 있다. 반면 노동인구의 절반을 차지하는 생산직 노동자와 사무직 노동자는 국회에서 극소수에 불과하고, 상원에서는 한 명도 존재하지 않는다.

투표율의 급격한 하락에도 불구하고(2022년 대통령 선거 및 의회 선거의 네 차례 투표에 모두 참여한 유권자는 3분의 1에 불과했다), 민주적으로 선출된 사람들의 정당성에 의문을 제기하는 것은 결코 아니다. 그러나 이 선출직 공무원들만으로는 통치와 입법 활동의 근거인 민중의 다양성을 제대로 대표할 수 없다는 것을 알 수 있다.

대의제의 불충분함에 대한 인식이 지난 한 세기 동안 사회적 민주주의의 점진적인 도입으로 이어졌다. 사회적 민주주의의 법적 근거는 국제노동기구(ILO) 협약 제87호(1948년)에 의해 국제법에 명시된 단결의 자유이다. 정치적 대표성을 정당화하는 양적 민주주의와 달리 사회적 민주주의는 본질적으로 질적 민주주의이다. 사회적 민주주의는 일반이익(공익)을 입법 과정에서 선형적으로 고려해야 하는 요소로 간주하는 것이 아니라, 하나의 구성물 또는 건축물로 간주한다. 그리고 이 건축물의 견고함은 서로 다른 경험과 이익집단 간의 대립을 요구한다.

정치적 민주주의와 마찬가지로 사회적 민주주의는 그리스 문명 전문가이자 인류학자인 마르셀 데티엔(1935~2019)이 “언회(言會)”라고 불렀던 것을 기반으로 하지만, 이 언회는 각 직업이나 지역마다 서로 다른 구체적인 존재조건에 가능한 한 가깝게 개최된다. 따라서 사회적 민주주의를 2018년 “노란조끼운동” 같은 유형의 자생적인 저항과 혼동해서는 안 된다. 노란조끼운동은 차라리 사회적 민주주의가 약화되었음을 보여주는 쓰라린 열매라고 할 것이다.

사회적 민주주의는 프랑스에서 사회적 시민권을 탄생시켰다. 사회적 시민권은 정치적 시민

권과 결합하지만 정치적 시민권을 대체하지는 않는다. 1946년 헌법은 프랑스를 “불가분하고 세속적이며 민주적이고 사회적인 공화국”으로 정의하며, 그 전문에서는 단결의 자유, 파업권, 단체교섭권 및 경영참가권, 노동조건의 집단적 결정권, 공공서비스의 국유화, 건강보호, 모두를 위한 교육 접근권 등을 인정함으로써, 이러한 사회적 시민권의 여러 차원을 명시하고 있다. 이 사회적 공화국의 발전은 좌우의 분열을 뛰어넘는 레지스탕스의 정치적 합의가 낳은 결실이라는 사실을 잊지 말아야 한다.

2007년에 현 상원 의장(LR당 소속)인 제라르 라세르는 의회의 개입 이전에 노동자와 사용자의 대표 조직에 노동관계에 관한 모든 법률 초안을 협상할 권리를 부여함으로써 사회적 민주주의를 정치적 민주주의에 통합하는 개혁에 자신의 이름을 붙였다.

이 조항은 여전히 노동법전의 맨 앞에 적혀 있지만(노동법전 제1조), 그 정신은 신자유주의 도그마의 입김에 휩싸여 사라졌다. 정부가 상원 다수당의 도움으로 재정법 절차를 사용하여 연금개혁 협상을 중단하는 방식이 이를 증명한다.

일반적으로 우파든 좌파든 모든 전체주의 또는 권위주의 정권의 특징은 노동자들의 조직화와 단체행동의 자유를 억제하거나 없애는 것이었다. 노동조합은 금지되거나 아니면 계몽된 전위부대와 “광범위한 대중”을 연결하는 “전달벨트” 역할로 축소되었다. 레닌(1870~1924)이 사용한 이 기계적 은유는 소비에트 사회를 거대한 공장처럼 운영하려는 그의 계획을 반영한 것이다.

현대의 정치적 상상력에서 공장은 스타트업이 되었고, 노동조합은 스타트업의 변속기 벨트처럼 부조리해 보인다. 이와 함께 효율적인 정부는 “광범위한 대중”의 열망을 따라잡아야 한다는 인식도 사라졌다. 경제적 이성을 체화한다고 확신하는 지도자들은 대중은 무지하고 노동조합은 쓸모없다고 여긴다.

프리드리히 폰 하이에크(1899~1992) 같은 자생적 시장질서 이론가들이 주장한 노동조합의 무력화는 피노체트와 대처 시대부터 오늘날까지 신자유주의 정책의 변함없는 주제였다. 유럽에서는 유럽사법재판소가 이러한 투쟁을 주도했다. 사실 유럽연합은 이 문제에 관할권이 없는데도, 2007년에 공장이전에 반대하는 노동조합의 파업을 금지시켰다. 그때 제시한 근거가 “시장경제질서 교란”이었는데 이것은 중국 헌법 제15조에도 있는 것이다.

ILO의 국제노동기준 감독기구가 유럽연합의 결정을 단결의 자유와 파업권을 침해한 것이

라고 비판함에 따라 2012년부터 국제노동기구의 사용자 대표단은 감독기구의 정상적인 기능을 마비시켰고, 그 결과 원하는 국가는 누구든지 노동자들의 주요한 단체행동 수단을 박탈할 수 있는 가능성이 남게 되었다.

프랑스에서도 비정규직을 포함하여 민간부문의 노동자들에게 최소서비스를 유지할 의무를 부여하는 식으로 파업권을 제한하려는 시도가 나타나고 있다. 이러한 시도는 위험하다. 왜냐하면 파업은 저항에 비폭력적인 표현방식을 제공함으로써 힘의 논리를 법의 논리로 전환하고, 이를 통해 언제나 비틀거리면서도 정의를 추구하는 데 기여하기 때문이다.

그러나 철도 승무원들의 “검표파업”¹⁾ 같이 공공서비스의 이용자들에게 불이익을 덜 주는 대안적 단체행동을 전개하는 공공부문 노동자들의 시도는 최고행정법원에 의하여 파업권으로 보호받지 못하는 부당한 업무수행으로 간주되었다는 점을 기억해야 한다.

유럽 노동조합운동의 위대한 인물인 브루노 트렌틴(1926~2007)이 노동조합의 동업조직적 타락의 위험을 경고한 것을 부정하거나 무시하려는 것은 아니다. 오늘날 이러한 위험은 개인 이기주의를 질서 있는 사회의 기본법칙으로 설정하는 경제 이데올로기의 승리로 인해 더욱 커지고 있다. 그러나 노동조합이 1906년 아미앵 선언에서 정당으로부터의 독립을 천명하고 항상 일정한 일반이익 개념에 따라 움직여 온 프랑스에서는 그 위험성이 덜할 것이다.

노동조합은 많은 결함을 안고 있다. 그럼에도 불구하고 오늘날 노동조합은 어떤 정당이나 정치 평론가보다도 더 국민 전체의 삶과 노동을 둘러싼 현실에 대해 잘 알고 있다.

주류 지도층은 노동을 아담 스미스, 리카르도, 마르크스가 이론화한 “추상적 노동”과 동일시한다. 즉 노동을 국경이 없는 시장에서 경쟁하는 상품으로 간주한다. 반면 사회적 민주주의는 노동을 둘러싼 물리적·도덕적 조건의 엄청난 다양성 속에서 구체적인 노동의 현실에 눈을 뜰 것을 요구하며, 특히 가족이나 결사의 영역과 같이 “고용을 넘어” 수행되는 노동을 외면하지 말아야 한다고 말한다.

건설 노동자, 관리자, 간호사, 파리교통공사 운전사 또는 대학교수의 일을 같은 가방에 넣고, 자발적인 일(특히 여성의 일)을 고려하지 않은 채, 회계적 평등 측면에서 퇴직 연령을 생각하는 것은 현실을 무시하는 것이다.

1) 편집자 주 : 검표를 평소보다 더 꼼꼼하게 함으로써 업무의 속도를 떨어뜨리는 태업행위.

In Depth Analysis

그렇기 때문에 신중한 정부는 특히 오늘날처럼 정부 대표자들이 한목소리로 말할 때에는 사회적 민주주의를 무시하거나 경멸하지 않도록 조심해야 한다.

“통치자”라는 단어의 어원(키를 잡는 사람)에서 영감을 얻은 비유를 사용하자면, 사회적 민주주의는 배의 선장이 해도를 바다의 현실로 착각하지 않도록 방지하는 망루와 비슷한 기능을 정치적 민주주의의 지도자들에게 수행한다고 말할 수 있다. 최후의 결정권은 선장에게 남아 있어야 한다는 것은 물론이지만, 망루의 경고를 무시하고 좌현과 우현으로 “동시에” 조타한다고 주장하는 사람이 어느날 어떻게 난파를 피할 수 있을지는 알기 어렵다. **KLI**

국제노동동향



국제노동동향 ① 프랑스 : 분야별 노동 인력
불균형과 자구책

국제노동동향 ② 일본 : 물류업계 노동개혁과
화물차 운전자에 대한 정책적 한계



INTERNATIONAL

L A B O R

B R I E F

프랑스 : 분야별 노동 인력 불균형과 자구책

International Labor Trends

국제노동동향 ① - 프랑스

이두형 (프랑스 루미에르 리옹2대학교 사회학 박사과정)

■ 머리말

에마뉘엘 마크롱 대통령이 프랑스 사회를 들끓었던 연금 개혁안을 2023년 4월 14일 공식 공포했다. 이어 관보에 연금 개혁안이 게재되면서 이를 둘러싼 모든 절차는 사실상 마무리됐다.¹⁾ 물론 이에 대한 반발도 여전하다. “프랑스노동총연맹(CGT)” 등 프랑스 노조들은 여전히 연금 개혁에 반대하며 대규모 집회를 예고했다. 파리 등 주요 도시에서는 산발적인 집회가 이어지고 있다. 연금 개혁을 둘러싼 사회적 동요는 한동안 지속될 것으로 전망된다.

모든 이슈의 중심이었던 연금 개혁안을 둘러싼 절차상 요건이 마무리되면서 정부 등 정치권 주도로 새로운 안건들이 부각될 것으로 보인다. 노동 안전과 관련해 다양한 현안이 있지만 일손 부족 문제는 현재 프랑스 사회가 대처해야 할 주요한 현안 중 하나로 꼽히고 있다. 지난 2022년 7월 한 경제포럼에서 프랑스 재정경제부 브뤼노 르 메르 장관은 현 정부가 직면한 가장 중요한 문제로 우크라이나 전쟁으로 촉발된 인플레이션 등으로 인한 시민들의 “구매력(pouvoir d’achat) 약화”를 꼽았다. 이어 두 번째로 중요한 안건으로 “인력난(pénuries de main-d’œuvre)”을 언급했다. 중소기업뿐 아니라 대기업들도 필요한 인력을 충원하는 데 어려움을 겪고 있다며 이에 대한 조치가 필요하다고 강조했다.²⁾

1) France Bleu, “Réforme des retraites : la loi officiellement promulguée par Emmanuel Macron”, 2023.4.15.

2) Les Echos, “Les pénuries de main-d’œuvre, nouvelle «urgence» de Bruno Le Maire”, 2022.7.13.

인력 부족 문제에 대한 근본적인 해결책이 부재한 상황에서 이는 2023년에도 중요한 노동 안건으로 부각될 것으로 예측된다. 오늘날 프랑스에서 나타나고 있는 인력난과 이를 타개하기 위해 전개되는 움직임 등을 살펴보고자 한다.

■ 만연한 인력 부족 문제

현재 프랑스에서는 기업들이 필요한 인력을 채용하는 데 어려움을 호소하는 목소리가 만연하다. 글로벌 구인구직 플랫폼 인디드(Indeed) 프랑스가 2023년 1월 11일 공개한 보고서에 따르면, 프랑스 경영진 중 63%가 인력 부족에 따른 앞으로의 어려움에 대해 근심하고 있는 것으로 드러났다. 답변자 중 35%는 실제 이 문제에 대한 우려가 매우 크다고 답했다.

보고서는 프랑스 사회에 만연한 인력 부족 문제에 가장 크게 영향을 미치는 것으로 고령화 사회를 꼽는다. 인디드가 구인구직 및 직장 평가 사이트인 글래스도어(Glassdoor)와 함께 작성한 “Hiring and Workplace Trends Report 2023”에 따르면 프랑스 내 적극적 구직 활동 인구인 25~54세 사이 인구 비중은 30% 초중반대를 기록했다. 이러한 낮은 비율은 미국과 중국, 독일, 영국, 캐나다 등 주요 국가와의 비교에서도 잘 드러난다. 세계은행의 자료를 참고해 2026년부터 2050년까지 해당 인구 비중의 변화를 예상해 보면 프랑스의 변화 폭은 상대적으로 적지만 항상 하위권에 위치한다. 2026년 프랑스의 20~54세 인구층은 36%로, 비교 국가들 중에서 제일 낮았다. 2050년에는 이 수치가 34.3%로 낮아져, 독일의 33.7%보다 근소하게 높을 것으로 예측된다. 독일은 같은 기간 약 37%로 프랑스보다 높은 순위에 위치했다가 2030년 후반부터 최하위로 떨어지는 모습을 보인다. 가장 큰 변화를 보일 것으로 예상되는 국가는 중국으로 2026년 약 42%에서 2050년 34.7%로 떨어질 것으로 전망된다.³⁾ 프랑스는 다른 국가들보다는 상대적으로 덜 극적인 양상을 보이지만 적극적 구직 인구의 감소에 따른 인력 부족 문제가 보다 빠르게 가시화되고 있다.

향후 10년간 시설 청소부와 교사, 운전기사 등 특정 분야에서 많은 수의 은퇴자가 있을 것

3) Indeed, “Indeed & Glassdoor’s Hiring and Workplace Trends Report 2023”, 2022.11.18.

으로 전망됨에 따라 노동시장의 수요와 공급의 불일치가 점점 더 가중될 것으로 예상된다. 프랑스 총리 산하 국가전략 자문기구 프랑스 전략(France Stratégie)과 프랑스 노동부 산하 조사연구통계지원국(DARES)이 지난 2022년 3월 10일 공개한 “Les métiers en 2030” 보고서는 2019년부터 2030년까지 프랑스 노동시장의 전반적 변화를 분석한다. 이에 따르면 특정 분야에서 인력 수요와 공급의 불균형이 심화될 것으로 예측된다.

먼저 시설 청소부의 경우 2019년부터 2030년까지 약 48만 8,000개의 일자리 공급이 있을 것으로 전망된다. 이 중 종사자 은퇴로 인한 일자리 창출이 약 46만 2,000개로 대다수를 차지한다. 뒤를 이어 교사직에서는 같은 기간 32만 9,000개의 일자리가 발생할 것으로 예상된다. 이 중 약 1,000개의 일자리만 새롭게 창출되고 그 외는 종사자 은퇴에 따른 일자리 공급으로 나타났다. 또 운전기사 직종에서도 2019년에서 2030년까지 약 30만 1,000개의 일자리가 있을 것으로 예상되는데 그중 신규 일자리 수는 1만 8,000개에 불과하다.

문제는 대규모 은퇴로 일자리 수요는 발생하지만 공급은 이에 미치지 못할 것이라는 점이다. 먼저 시설 청소부 직종에서는 16만 명 정도의 인력만이 새로 총원되면서 대략 32만 8,000건의 인력 부족이 전망된다. 교사 직종은 상대적으로 상황이 긍정적이며 26만 1,000명의 신규 인력이 들어올 것으로 예측한다. 그럼에도 여전히 6만 8,000명 정도가 부족하다. 운전기사 직종 역시 새로 진입하는 인력이 10만 명 수준으로 나타나면서 20만 1,000건에 달하는 불균형을 보일 것으로 분석된다. 그 외에도 가사 도우미와 제품 운반 숙련 노동자, 행정 및 회계, 재무 관리직 등과 같은 직종에서도 상당한 인력난이 전망된다.⁴⁾

물론 모든 업종이 인력 확보에 어려움을 겪는다고 보기는 어렵다. 기술발전과 사회변화에 따라 새로운 직종이 등장하고 떠오르면서 업종별 인력 공급에 차이가 발생한다. 각 분야별로 노동시장 규모, 요구되는 학위 및 숙련 노동 정도에 따른 진입장벽 등 특성이 다르기 때문에 각 업종을 정량화해서 비교하기에는 한계가 있다. 그럼에도 2019년부터 2030년까지 신규 인력이 해당 직종에서 차지하는 비중을 통해 신규 인력 총원과 관련한 전반적인 노동시장의 흐름을 일부 감지할 수 있다.

“Les métiers en 2030” 보고서를 보면 문화 및 체육 활동, 교육감독 직종(professionnels

4) France Stratégie(2022), “Les métiers en 2030”, <https://www.strategie.gouv.fr/> (2023.4.19).

de l'action culturelle, sportive et surveillants)에서는 2019년에서 2030년까지 신규 인원이 전체 인력에서 차지하는 비중은 51%에 달할 전망이다. 이어 산업기술 관리직 및 엔지니어 (ingénieurs et cadres de l'industrie)에서는 45%로 추산된다. 농업 관리직 및 기술자, 의료 보조 직종 등에서는 이 수치가 44%로 나타났다.

반면 향후 인력 부족이 심화될 것으로 예상되는 분야에서는 상대적으로 낮은 신규 인력 비중을 보였다. 시설 청소업에서는 13%, 운전기사업은 12%로 나타났다. 또 가사 도우미 직종은 8%, 육아 도우미는 10%, 숙련된 건축 기술자는 13% 등으로 추산됐다.

경제와 사회구조 변화에도 하향 업종과 상향 업종은 항상 존재했다. 그에 따른 노동시장의 공급과 수요의 불일치도 늘 발생한다. 문제는 특정 업종에 국한되지 않고 다양한 분야에서 인력난이 예상될 뿐 아니라 인력난은 당장의 해결책이 강구된다는 점이다.

■ 인력난에 대처하는 자구책

인력 부족 문제, 다시 말해 노동시장의 수요와 공급 불균형은 장기적으로뿐만 아니라 오늘 날에도 시급한 문제가 되고 있다. 특히 여름 바캉스 시기를 앞두고 인력 수요가 증가하는 숙박업과 요식업 등에서 겪는 인력 총원 어려움은 연례 행사처럼 되고 있는 실정이다. 프랑스 호텔업연합회(UMIH)에 따르면 2023년 여름 20만 개에 달하는 계절노동 일자리가 있을 것이라고 밝혔다.⁵⁾

반면 필요한 인원을 구하는 것은 여전히 녹록하지 않을 것으로 전망된다. 실제 지중해에 접하며 니스와 칸, 생트로페 등 프랑스 주요 휴양지가 밀집한 코트 다쥐르 지역에서만 2022년 여름 기간 동안 1만 명에 달하는 계절노동자 부족을 겪었다.⁶⁾ 이 문제가 특정 지역에만 해당하지 않는다는 것은 수치로도 나타난다. 프랑스 고용지원센터에 따르면 2022년 숙박 및 요식업에서 36만 610개의 일자리 수요가 있었고 그중 63.2%가 채용에 어려움을 겪었다. 또 인

5) France Stratégie(2022), "Les métiers en 2030", <https://www.strategie.gouv.fr/> (2023.4.19).

6) Franceinfo, "«Un recrutement à l'anglo-saxonne» : face à la pénurie de saisonniers, l'hôtellerie-restauration embauche sans CV", 2023.4.11.

력 충원이 쉽지 않은 일자리에서 계절노동이 차지하는 비중은 50.5%에 달했다.⁷⁾

노동력 확보가 실질적인 위협으로 다가오면서 업계 스스로 여러 자구책을 마련하고 있다. 먼저 채용 과정의 단순화가 눈에 띈다. 채용할 때 제출하는 이력서나 관련 경험을 요구하지 않는 것이다. 노보텔과 이비스, 머큐어 등을 거느린 프랑스 대형 호텔 체인 아코르는 지난 2022년 노동력 부족 현상에서 필요한 인력을 충원하기 위해 파리와 보르도, 리옹에서 업종 관련 경험이 없는 지원자들을 대상으로 채용에 나서기도 했다. 이때 지원자는 이력서를 준비하지 않아도 됐다. 다만 호텔 서비스에서 요구되는 다양한 실무능력에 대한 시험을 진행했다. 실제 약 500명의 지원자 중 350명에게 아코르 계열 숙박 체인에 지원할 수 있는 자격을 줬다.⁸⁾

그 외에도 다양한 대응책이 마련되고 있다. 대표적으로 외국인 노동자를 채용하는 것이다. 2022년 6월 29일 UMIH는 튀니지 고용 및 독립노동청(Aneti)과 협약을 맺었다. 해당 협약에 따르면 프랑스 숙박업 또는 요식업, 관광업에서 일하기를 바라는 튀니지인들이 최대 5개월 간의 단기계약으로 프랑스 해당 업종에서 일하는 것이 가능해진다. 해당 협약은 2023년부터 시행되며 이 같은 방식으로 프랑스에 들어오는 튀니지인은 약 4,000명 정도가 될 전망이다.⁹⁾ 해당 업종에서 필요로 하는 인력 규모를 고려하면 이는 미미한 수준이지만 일정 정도 인력 부족을 해소하는 데 도움이 될 것으로 기대된다.

숙박 및 요식업계가 직면한 인력 부족 문제에서 큰 비중을 차지하는 것은 계절노동 인력 부족이기 때문에 다른 노동 관련 문제보다 어떤 점에서 상대적으로 유연한 대처가 가능하다고 볼 수 있다. 하지만 앞서 보았듯 노동시장의 공급과 수요 불균형은 특정 분야에 국한되지 않는다. 그렇기 때문에 프랑스 정부 차원에서도 대책 마련에 고심하고 있다.

7) Actu, “Pénurie de main-d’œuvre pour l’été : pourquoi les employeurs peinent à recruter des saisonniers”, 2022.5.25.

8) Le Figaro, “Accor inaugure le recrutement sans CV”, 2022.9.7.

9) Ouest France, “Pénurie de saisonniers en France : la main-d’œuvre tunisienne bientôt à la rescousse”, 2022.8.3.

■ 프랑스 정부의 대책 마련 움직임

DARES가 2023년 1월 25일에 발표한 자료에 따르면 2022년 4분기 기준 해외 레지온 마요트를 제외한 프랑스에서 노동을 하고 있지 않는 상태인 A 등급(catégorie A)에 약 305만 명이 등록된 것으로 나타났다.¹⁰⁾ 300만 명이 넘는 인구가 일자리가 없음에도 노동시장에서는 인력을 구하는 데 난항을 겪는 모순이 발생하고 있는 셈이다.

프랑스 정부가 취한 정책도 이와 같은 모순을 해결하는 데 중점을 뒀다. 이는 2023년 2월 1일부터 시행되는 새로운 실업보험 시스템에도 반영됐다. 해당 실업보험 체계의 핵심 내용 중 하나는 현 노동시장의 상황을 고려해 실업보험금 수령 기간이 조정된다는 점이다. 53세 미만인 실업자는 최대 24개월 동안 실업보험금을 받을 수 있으며, 53세 이상인 경우에는 최대 36개월까지 실업보험금이 지급된다는 기준이 적용된다. 구체적으로 실업률이 9%보다 낮고 한 분기 사이에 실업률이 0.8%p 이상 증가하지 않은 경우, 실업보험금 수령 기간은 25% 줄어든다. 즉 실업률이 9% 안에 머물고 한 분기 사이에 0.8%p 상승하지 않은 상황에서는 53세 미만 실업자의 경우 보험금 수령 기간이 최대 18개월이 된다. 최소 수령기간 6개월은 보장된다. 반면 실업률이 9%보다 높고 한 분기 사이에 실업률이 0.8%p 이상 증가한 경우에는 기존 실업보험금 수령 기간의 25%에 해당하는 기간이 추가로 주어진다. 53세 미만 실업자의 경우 최대 6개월 동안 더 보험금을 받을 수 있는 것이다. 다만 이 경우 실업보험금 최대 수령 기간은 24개월이다.¹¹⁾

프랑스 정부는 사실상 수령 기간의 감소로 인해 실업자가 보다 빠르게 일자리를 구할 것으로 기대한다. 프랑스 노동부 올리비에 뒤솅트 장관은 새로운 실업연금 시스템으로 2023년 10만~15만 명의 실업자가 일자리를 찾을 것이라고 전망했다.¹²⁾ 일자리로 빨리 돌아가도록 촉진하는 정책을 통해 현 노동시장에서 발생하는 수요와 공급의 불균형을 어느 정도 메울 수 있을 것으로 본다.

10) DARES, “Demandeurs d’emploi inscrits à pôle emploi au ‘e trimestre 2022”, 2023.1.25.

11) Vie Publique, “Sept questions sur la réforme de l’assurance chômage”, 2023.3.14.

12) Franceinfo, “Réforme de l’assurance-chômage : on vous explique les nouvelles règles d’indemnisation des demandeurs d’emploi”, 2022.11.21.

다음으로 중요한 것은 외국인 노동자 수용과 관련 있다. 앞서 프랑스 숙박 및 요식 업계 사례에서 봤듯이 외국인 노동자 채용은 인력 충원에 어려움을 겪는 업종 중심으로 꾸준히 제기되어 왔다. 특히 단기 노동자를 위한 비자 발급 건수의 변화에서 이 같은 흐름이 잘 드러난다. 프랑스 내무부 산하 프랑스 외국인 종합 관리청(Direction générale des étrangers en France)에 따르면 2022년 비EU 국가 출신 노동자에 대한 계절노동 허가건수는 약 2만 2천 건에 달했다. 또 프랑스 이민·통합 사무소(Office français de l'immigration et de l'intégration)는 이 중 1만 명이 넘는 노동자가 이미 프랑스에 들어왔고, 이는 2021년과 비교해 두 배 이상 높은 수치라고 설명했다. 계절노동 허가건수만 두고 보면 2012년 약 1,000여 건에 그쳤지만 약 10년 사이에 스무 배 이상 증가했다. 코로나 대유행 직전인 2019년 약 5,600건과 비교해도 급격한 상승세를 보였다. 이들 중 약 75%는 모로코 출신이며 대다수가 남성으로 주로 프랑스 남부 지역에서 농업에 종사하는 것으로 알려졌다.¹³⁾

노동력 확보를 위해 외국인 노동자를 끌어들이려는 시도가 정부 차원에서 이뤄지는데 이는 “이민법(loi immigration)” 개정안에서 잘 나타난다. 이민법 개정안에서 담고 있는 내용은 이른바 불법 거주 노동자(travailleurs sans-papiers)로 하여금 합법적으로 프랑스에 거주하며 일을 할 수 있도록 하는 것이다. 물론 여기에는 조건이 붙는다. 인력 충원에 어려움을 겪는 업종(métiers en tension)에서 최소 3년간 근무하는 것이다. 이 조건이 충족된 경우 1년간 합법적으로 체류하며 인력 부족 직종에 한하여 일하는 것을 허용한다. 여기에 해당하는 업종을 선별하는 작업이 아직 마무리되지 않았다. 프랑스 정부는 이 같은 내용을 담은 이민법 개정안을 2023년 2월 1일 발의했다.¹⁴⁾ 다만 은퇴연금 개혁안을 둘러싼 논쟁이 국회에서 격화되면서 이민법 개정안에 대한 논의에는 진척이 없었다.

2023년 3월 말 마크롱 대통령은 이민법 개정안을 보다 세분화하고 간략하게 재정비할 것이라고 밝혔다. 이어 4월 18일 프랑스 내무부 제랄드 다르마넵 장관은 이민법 개정안에 대한 논의가 다시 진행되고 있다고 밝혔다. 프랑스 언론에서는 이민법 개정안이 크게 두 가지 목표를 가지고 준비될 것으로 전망한다. 먼저 외국인 범죄자 추방을 추진하면서 외국인 범죄

13) Le Monde, “Emploi : le recours aux saisonniers étrangers en forte hausse”, 2022.8.3.

14) Le Point, “Que contient le projet de loi immigration?”, 2023.2.1.

(délinquance étrangère)에 대한 통제가 강화될 것으로 보인다. 이어 프랑스 법 체계를 존중할 경우 노동의 권리를 보장하는 내용이 포함될 것으로 예측된다.¹⁵⁾ 이에 따라 향후 이민법 개정안을 중심으로 인력 부족 직종에 종사하는 외국인 불법체류 노동자 지위에 대한 논의가 재점화될 것으로 전망된다.

■ 맺음말

노동력 부족과 노동시장에서 수요와 공급 불균형에 따른 인력 충원의 어려움에 대처하는 프랑스 내 움직임은 한국에 유의미한 참고자료가 된다. 전 세계에서 가장 낮은 출산율과 인구 감소가 현실화된 한국 상황에서 이 문제는 더 이상 남의 이야기가 아닌 곧 직면할 문제이기 때문이다. 물론 프랑스에서 마련되는 대처 방안을 한국에 직접 도입하기에는 문화 차이로 인해 쉽지 않을 것이다. 그럼에도 이 같은 움직임은 예견된 문제들을 보다 먼저 고민하고 준비하게 만들어 줄 것이다. **KLI**

15) TF1, “Loi immigration : que veut faire Emmanuel Macron?”, 2023.4.18.

일본 : 물류업계 노동개혁과 화물차 운전자에 대한 정책적 한계

International Labor Trends

국제노동동향 ② - 일본

서성광 (일본 사이타마대학교 인문사회연구과 박사과정)

■ 머리말

일본에서는 노동시간 단축과 일과 삶의 균형을 통해 여성의 노동시장 진출을 장려하며, 저출생 및 고령화에 따른 노동력 부족에 대응하기 위해 사회 각계각층이 노력하고 있다. 이러한 노력은 업무 특성상 장시간 노동이 일반적인 물류업계에서도 마찬가지이며, 그 노력 중 하나로 2024년 물류업계의 노동시간 단축을 목표로 한 “업무방식 개혁 관련법”이 시행될 예정이다. 이 법안의 시행으로 국민생활과 경제를 떠받치는 물류업계 노동자의 노동환경이 개선될 것이라는 긍정적인 의견이 있지만, 물류업계의 미숙한 대처로 “2024년 문제”라는 물류대란을 우려하는 부정적인 측면도 존재한다. 이 글에서는 일본 화물차 운전자의 과로 문제 및 법률 제·개정, 2024년 문제, 물류업계의 과제, 일본 정부의 대응 등을 살펴보겠다.

■ 과로 문제 및 입법

일본에서는 1990년 이후 두 차례에 걸쳐 화물운송시장에 대한 규제완화가 이루어졌다. 구체적으로는 사업자등록이 면허제에서 허가제로, 운임과 요금인 인가제에서 사전제출을 거친 사후제출제로 변경되었으며, 사업의 범위가 일정 구역에서 모든 지역으로, 사업 최소 규모가 지역별로 차량 5~15대에서 전국 일괄 5대로 개정되었다. 이러한 개정으로 화물운송기업은

1990년 4만 72개 사업소에서 2004년 6만 개 사업소까지 확대되었고 현재 약 6만 2천 개 사업소 정도를 유지하며 경쟁이 심화하였다.¹⁾

화물운송사업자는 낮은 수익률을 보전하기 위해 화물차 운전자들에게 장시간 노동을 강요해 지난 20년간 화물차 운전자의 과로가 심각한 문제로 떠올랐다. 또한 화물차 운전자에 대한 젊은 층의 기피 현상과 고령화²⁾로 인한 노동력 부족 속에서 전자상거래 시장의 급성장에 따른 물류운송량 증가³⁾로 장시간 노동이 만성화되었다.⁴⁾ 이에 대한 대응으로 일본 정부는 화물차 운전자와 관련된 법률 제정 및 개정에 돌입했다.

화물자동차운송사업법 개정

2018년 12월 화물차 운전자의 노동조건을 개선하기 위한 화물자동차운송사업법이 일부 개정되었다. 이 법안은 적절한 규제 시행 및 사업자 준수 사항의 명확한 제시, 심도 있는 화주 대책 적용, 표준운임 고시제도 도입 등 화물차 운전자의 노동조건 개선과 화물차 운송사업 건전화에 이바지하는 조치가 주를 이룬다.⁵⁾

업무방식 개혁 관련법 제정

2018년 7월 제정된 “업무방식 개혁 관련법”에 따라 2019년 4월 1일부터 노동기준법 개정이 시행되면서 노동자의 시간 외 노동 상한이 더욱 낮아졌다. 구체적으로 연 1,176시간이었던 화물차 운전자의 시간 외 노동 상한선이 연 960시간으로 제한되어 216시간이 줄어

1) 국토교통부(2022), 『令和4年版 国土交通白書』, 국토교통부.

2) 2021년 기준 일본 노동자의 평균 연령은 전체 산업 43.4세, 중소형트럭 운전자 47.4세, 대형트럭 운전자 49.9세였다. 厚生労働省(2022), 「令和3年 賃金構造基本統計調査」, <https://www.mhlw.go.jp/> (2023.4.17).

3) 일본의 연간 택배 취급 수량은 1998년 18억 개에서 2021년 50억 개로 확대되었다. 국토교통부(2022), 「令和3年度 宅配便取扱実績について」, <https://www.mlit.go.jp/> (2023.4.17).

4) 全日本トラック協会(2022), 『日本のトラック輸送産業 - 現状と課題 - 2022』, 全日本トラック協会.

5) 국토교통부(2018), 「貨物自動車運送事業法の一部を改正する法律(平成30年法律第96号)について」, <https://www.mlit.go.jp/> (2023.4.17).

들었다. 그러나 장시간 노동이 관행화되어 있고 단기간 내 운전자를 증원하는 것에 어려움이 있는 물류업계의 사정을 고려하여, 자동차 운전 업무에는 5년의 유예기간을 두고 2024년 4월 1일부터 상한규제가 적용되도록 했다. 또한 시간 외 노동이 월 60시간을 초과할 경우 시간 외 할증임금이 25%에서 50%로 늘어났으며, 대기업은 2019년 4월 1일부터, 중소기업은 2023년 4월 1일부터 시행되었다. 시간 외 노동 상한선과 할증임금을 위반한 사업자는 6개월 이하의 징역 또는 30만 엔 이하의 벌금에 처한다.⁶⁾

개선기준고시 개정

2024년 4월 1일부터 후생노동대신 고시를 통해 “자동차 운전자의 노동시간 등의 개선을 위한 기준”에 적용하기로 했다. 이는 노동자의 건강 확보뿐만 아니라 국민안전 확보 차원에서 화물차, 버스, 전세 택시 등 자동차 운전자에 대해 노동시간 등 노동조건 향상을 도모하기 위해 구속시간⁷⁾ 상한, 휴게시간에 대한 기준 등을 마련한 것이다.⁸⁾

<표 1> 화물차 운전자의 노동 및 휴게시간 개정

	현행	개정
연간 구속시간	3,516시간	원칙 3,300시간(최대 3,400시간)
월간 구속시간	원칙 293시간(최대 320시간)	원칙 284시간(최대 310시간)
일일 구속시간	최대 16시간	최대 15시간(장거리는 최대 16시간)
일일 휴게시간	연속 8시간	연속 11시간(최소 연속 9시간)

자료 : 厚生労働省(2022), 「自動車運転者の労働時間等の改善のための基準(改善基準告示)」, <https://www.mhlw.go.jp/> (2023.4.17).

6) 厚生労働省(2019), 「働き方改革~一億総活躍社会の実現に向けて」, <https://www.mhlw.go.jp/> (2023.4.17).

7) 구속시간이란 업무 시작부터 종료까지의 시간으로 점검·점호시간, 운전시간, 하역대기시간, 하역시간, 그 외의 작업시간, 휴게시간(가벼운 수면 시간 포함)의 합계이다. 国土交通省(2021), 「トラック輸送状況の実態調査結果(全体版)」, <https://www.mlit.go.jp/> (2023.4.17).

8) 厚生労働省(2022), 「自動車運転者の労働時間等の改善のための基準(改善基準告示)」, <https://www.mhlw.go.jp/> (2023.4.17).

■ 2024년 문제

이러한 법률 제·개정으로 화물차 운전자들의 노동환경이 개선될 것이라는 기대가 높아졌다. 그러나 “업무방식 개혁 관련법”이 자동차 운전에 적용되기까지 소요되는 5년간의 유예기간에도 일본 정부의 법 개정 속도에 물류업계의 적응 속도가 보조를 맞추지 못해 2024년 문제로 번질 위기에 맞닥뜨리고 있다. 2024년 문제란 “업무방식 개혁 관련법에 따라 2024년 4월 1일 이후 자동차 운전 업무에 대해 연간 시간 외 노동시간 상한이 960시간으로 제한됨으로써 발생하는 문제들에 대한 총칭”이다.⁹⁾

이는 물류사업자가 “현재의 수송량을 유지하기 위해서 인원수, 차량수, 운임에 대한 영향이 불가피한” 문제이기도 하지만,¹⁰⁾ 사회 전체에 미치는 영향은 더 치명적이다. 화주는 지정된 일시에 화물을 옮기지 못할 수 있고, 소비자는 택배 익일배송 서비스의 이용이 어려워질 수 있으며, 나후지역은 수산, 청과 등 신선식품의 입수가 곤란해질 우려가 있다. “2024년 문제”에 적절하게 대처하지 못하면 2025년 28%, 2030년 35%의 화물이 제대로 운반되지 못할 것이라는 전망도 존재한다.¹¹⁾

오랫동안 노동력 부족에 시달려 온 일본의 물류업계는 성수기에 운전자의 시간 외 노동시간을 늘림으로써 수송 업무를 처리해 왔다.¹²⁾ 그러므로 시간 외 노동 규제가 더 엄격해짐에 따라 발생하는 물류대란을 방지하기 위해서는 운임을 인상하고 인력과 차량을 늘리지 않으면 안 된다.¹³⁾

9) 坂田良平(2022), 「物流の2024年問題」から人手不足の本質を考える, 『Today』, 第25巻第1号, pp.4~7.

10) 土井義夫(2022), 「2024年問題としての荷主企業・物流企業それぞれの課題」, 『物流問題研究』, 第73号, pp.33~37.

11) 野村総合研究所(2023), 「トラックドライバー不足時代における輸配送のあり方」, <https://www.nri.com/> (2023.4.17).

12) 2021년 기준 일본 노동자들의 연간 평균 노동시간은 전체 산업 2,112시간, 중소형트럭 운전자 2,484시간, 대형트럭 운전자 2,544시간이었다. 厚生労働省(2022), 「令和3年 賃金構造基本統計調査」, <https://www.mhlw.go.jp/> (2023.4.17).

13) 土井義夫, 中垣勝臣(2023), 「2024年問題からみた改善基準告示の経緯 トラック運転者の労働時間等の改善基準の視点から」, 『朝日大学経営論集』, 第37号, pp.95~105.

■ 사회 각계각층의 대응

물류업계의 과제

운임 인상과 인력 증원, 차량 증편을 통한 물류업계의 물류대란 대응에는 몇 가지 과제가 존재한다.

먼저, 일손 부족 문제이다. 시간 외 노동 상한 감소에 대응하기 위해 인원을 확보하려면 높은 임금과 좋은 노동조건을 제공해야 하나 이에 따른 비용을 화주에게 부담시키기 어려운 구조적 요인이 존재해 물류업계에 화물차 운전자의 인력 부족은 심각한 과제다. 일본 물류업계의 일손 부족 문제는 법 개정 이전부터 지적됐으며, 2027년 화물차 운전자에 대한 수요는 96만 명이지만, 공급은 72만 명에 머물 것으로 예상된다.¹⁴⁾

둘째, 조정과 협력이 필요한 복잡한 산업구조이다. 물류업계는 화물차 운전자와 수송업체, 창고업자, 배송업체 등 여러 업종이 관련되어 있다. 따라서 업계 내 조정이나 협력이 필요하지만, 다양한 이해당사자들의 의견을 일률적으로 조율하기 어려운 과제가 남는다.

셋째, 비용상승 문제와 투자여력의 부족이다. 시간 외 노동 상한 규제로 화물차 운전자의 노동시간이 감소함으로써 발생하는 비용상승 문제를 물류업체의 업무 효율화와 비용 절감을 통해 개선할 필요가 있다. 예를 들어, 자율주행 기술 도입 및 물류관리 시스템 활용을 통해 화물차 운전자의 운전시간을 효율적으로 활용하여 운행 효율 향상을 도모하는 것이다. 그러나 투자여력이 없는 중소기업은 대응에 고전할 것으로 보인다.

전일본운수산업노동조합연합회의 쟁점사항

전일본운수산업노동조합연합회는 화물차 운전자를 포함한 버스, 철도, 항만, 항공 등의 운송분야에서 일하는 노동자로 조직된 산업별 노동조합이며, “2024년 문제”와 관련된 화물차 운수산업을 둘러싼 다음의 네 가지 쟁점사항을 중요하게 여긴다.

14) Boston Consulting Group(2017), 「日本の物流トラックドライバーの労働力は2027年に需要分の25%が不足」, <https://www.bcg.com/> (2023.4.17).

첫째, 장시간 노동에 기인하는 뇌·심장질환 과로사를 비롯한 건강피해 발생 가능성이다. 둘째, 개선기준고시 개정으로 2024년부터 연간 구속시간이 원칙 3,300시간이 되기까지 노동 시간 개선의 역사다.¹⁵⁾ 셋째, 원자재 가격 급등으로 상승한 비용 전가가 가장 하층부인 화물차 운송으로 집중되는 화물차운송업계의 다단계 구조다. 마지막으로, 신고가 활발하게 이루어지지 않는 표준운임제와 법률 시행 유예기한까지의 절박한 상황이다.

이러한 문제를 개선하기 위해 전일본운수산업노동조합연합회는 화물차 운전자의 임금인상에 힘쓰고 있으며,¹⁶⁾ 2023년에는 5%의 임금인상을 요구했다. 현재와 같이 장시간 노동으로 임금 수준이 유지되는 임금제도를 계속하다 보면 노동시간 단축이 임금 하락으로 직결되고 산업 매력도가 떨어져 인재가 유출될 수 있다고 지적했다.¹⁷⁾

일본 정부의 대응

2023년 3월 31일 총리 관저에서 “제1회 일본의 물류 혁신에 관한 각료회의”가 개최되어 “2024년 문제”를 다뤘다. 이 회의에서 기시다 후미오 일본 총리는 “물류 정책을 담당하는 국토교통성과 화주를 맡는 경제산업성 및 농림수산성 등 관계부처가 긴밀하게 연계해, 일본의 물류혁신을 향해서 정부가 하나가 되어 속도를 내 대책을 강구”하라고 요청하였다. 또한 총리는 “1년 이내에 구체적 성과를 낼 수 있도록 대책의 효과를 정량화하면서, 6월 초순을 목표로 긴급히 대응할 수 있는 근본적이고 종합적인 대책을 정책 패키지로서 정리”하도록 지침을 내렸다.¹⁸⁾ 하지만 법 제정으로부터 4년이 지나고 시행까지 1년이 남은 시점에 총리가 첫 회

15) 기존 연간 구속시간은 연간 법정노동시간 52주 × 40시간=2,080시간, 연간 휴게시간 52주 × 1시간 × 5주=260시간, 연간 시간 외 노동 상한 1,176시간의 합계인 3,516시간이었다. 이에 비해서 개정된 연간 구속시간은 연간 법정노동시간과 휴게시간이 동일하지만, 시간 외 노동 상한이 960시간으로 변경되면서 3,300시간으로 줄어들었다.

16) 2021년 기준 일본 노동자들의 연간 평균 소득은 전체 산업 489만 엔, 중소형트럭 운전자 431만 엔, 대형트럭 운전자 463만 엔이었다. 厚生労働省(2022), 「令和3年 賃金構造基本統計調査」, <https://www.mhlw.go.jp/> (2023.4.17).

17) 物流ウォーカーズ, 「運輸労連 中央委員会「賃上げ率は28年ぶりに5%程度」」, 2023.2.27.

18) 首相官邸, 「我が国の物流の革新に関する閣僚会議」, 2023.3.31.

의를 소집한 것에 대해 늦장 대응이라는 지적이 나온다.¹⁹⁾ 또한 기시다 총리는 해당 회의에서 “화주·물류사업자 간 상업 관행 재검토”, “물류 표준화나 디지털·그린전환 등에 의한 효율화 추진으로 물류 생산성 향상”,²⁰⁾ “화주기업이나 소비자의 행동변화를 촉진하는 구조 도입” 등 기업과 소비자에 국한된 언급을 한 것이 특징이다. 복잡한 산업구조와 다양한 이해관계가 공존하는 물류업에 대해서 화주와 물류기업, 소비자 사이의 조정과 협력을 추진하는 것은 정부가 가진 주요 권한이자 임무다. 그러나 기업과 소비자를 대상으로 한 경제정책이 논의되는 와중에, 실제로 현장에서 일하고 있는 화물차 운전자들에 대한 노동정책은 다루지 않았다. “업무방식 개혁 관련법”을 통해서 화물차 운전자들의 노동시간을 낮췄으므로, 추가적인 정책들은 노동 이외의 정책에 집중하는 것으로 보인다.

■ 맺음말

이 글을 통해 일본에서 물류업계 “2024년 문제”가 발생하게 된 배경 및 물류업계의 과제, 운수노조의 쟁점사항, 마지막으로 일본 정부의 대응을 살펴보았다. 그러나 물류업계의 노동력 부족과 산업 평균보다 낮은 임금, 화물차 운전자들의 과로가 문제되는 상황에서, 기업과 소비자 사이의 협력적 관계가 구축되더라도 그들을 잇는 화물차 운전자들에 대한 노동정책이 빠진다면 본질적인 문제는 여전히 미봉책에 불과하다. 근본적으로 “2024년 문제”는 화물차 운전자들에게 과로를 강제하는 임금구조 및 노동환경이 정착된 상황에서 적절한 임금 보전 없는 일률적인 노동시간 삭감이 한 원인이었다. 그로 인해 화물차 운전자들 입장에서는 소득 감소에 따른 산업 이탈에 대한 유인이 발생하고, 물류업계 입장에서는 비용 보전을 위해 임금 인상을 억제해야 하는 제도상의 결점이 드러났다. 이에 적절히 대응하기 위해서는 현장에서 실제로 일하는 화물차 운전자들을 중심으로 한 노동정책이 선행될 필요가 있다. 노동정

19) メルクマール, 「物流「2024年問題」政府の対策は遅すぎる! よみがえる90年代以降“規制緩和ブーム”の悪夢、荷主の不当要求は本当に改善されるのか」, 2023.4.4.

20) 디지털 전환은 기업이 데이터와 디지털 기술을 활용해 고객이나 사회의 요구를 바탕으로 재화와 서비스, 사업 모델, 업무, 조직, 기업 문화를 변혁하는 것이며, 그린전환은 산업혁명 이후 화석에너지 중심의 산업 및 사회구조를 청정에너지 중심으로 전환하는 것을 말한다.

책에 대한 보완이 필요한 일본 물류업계 개혁의 한계점은 안전운임제와 지입제를 둘러싼 정부와 화물연대의 논의가 계속되는 우리나라에도 중요한 시사점을 제공한다. **KLI**

세계노동소식



INTERNATIONAL

L A B O R

B R I E F



미국 : 전미자동차노조 위원장, 스텔란티스 벨버디어 공장 휴업 결정에 대한 발언¹⁾

전미자동차노조(UAW) 손 페인 위원장이 스텔란티스 벨버디어 공장 휴업 결정에 관하여 입을 열었다. 스텔란티스는 지난 2023년 2월 전기차 생산에 막대한 비용이 든다는 이유로 이 공장을 휴업하기로 결정했다. 따라서 이곳에서 생산하는 물량들은 다른 주에 있는 기존 공장들로 분배된다.

2023년 4월 21일, 페인 위원장은 디트로이트의 자동차 회사들이 전기차 조립공장과 배터리 공장에 대해 무노조 전략을 세우는 것은 “변명할 여지가 없다.”라고 말했다. 특히 스텔란티스가 일리노이 주

벨버디어에 있는 완성차 조립 공장을 유휴 상태로 놓기로 결정한 것에 대해 UAW와 회사가 맺은 계약이 “완전한 위반”이며 용납할 수 없다고 말했다.

그는 다가올 스텔란티스, 포드, 제너럴 모터스와 의 단체교섭에서 노조의 목표를 달성하기 위해 “우리가 해야 할 일을 할 것”이라고 말하며, 포드가 테네시의 블루 오발 시티에 조성하고 있는 전기차 제조 단지에 고용될 1만 1,000명의 노동자들 역시 UAW에 소속되어야 한다고 주장했다.

1) Reuters, “UAW President: ‘No Excuse’ for Detroit’s Non-union EV Operations”, 2023.4.21.

미국 : 미시간 대학 대학원생 노조, 행정청으로부터 파업 중단 권고¹⁾

미시간 대학에서 파업 중인 대학원생 강사와 직원 2천여 명은 지난 2023년 3월 노동자들이 직장 무단이탈이라는 부당노동행위를 저질렀다는 행정법 판사의 결정에 대해 항소하겠다고 밝혔다. 현재 미시간 대학에서 발생한 파업은 대학원생 노조가 이끈 가장 긴 파업 중 하나이다.

2023년 3월 29일, 미시간 주 행정청의 데이비드 펠츠 행정법 판사는 미시간 대학이 노동자들에 대하여 부당노동행위 신고를 한 것에 대해 다음과 같

은 결정을 내렸다. 펠츠 판사는 대학원생 노동자 조직(Graduate Employee Organization, GEO)이 파업 금지 조항을 위반함으로써 신의성실의 의무를 위반했다고 판결했고, 조속히 파업을 중단할 것을 권고했다. 근로계약에 따르면 GEO는 대학 운영에 대한 간섭을 유발하거나 선동, 지원 또는 장려하는 것을 자제할 의무가 있다. GEO 활동가인 아미르 플레이슈만 박사후보생은 해당 결정에 항소할 것이라고 밝혔다.

1) The Detroit News, “Administrative Law Judge Rules Striking UM Grad Assistants Committed Unfair Labor Practice”, 2023.4.18.



미국 : 퀵 서비스 식당 노조 조직화 급증 원인¹⁾

최근 미국 노동통계국 보고서에 따르면 2022년 기준 요식업 종사자의 1.4%가 노조에 가입했다. 요식업은 높은 이직률로 인해 전국에서 가장 낮은 노조 가입률을 기록하고 있지만 노조 조직활동은 최근 몇 년 동안 증가했다. NLRB의 통계에 따르면 노조 선거 청원은 2021년 30건 미만에서 2022년 450건으로 급증했으며 이미 2023년 1분기에만 50건이 넘는 청원이 접수되었다. 뿐만 아니라 실제 실시한 380여 건의 선거에서 약 80% 정도에서 노조가 승리를 거두었다.

요식업 업종 내에서도 주목할 것은 바로 “퀵 서비스” 식당(Quick serve restaurants, QSR)이다. 노조 선거 청원 중 QSR로부터 접수된 건은 2020년 4건에서 2022년에 419건으로 급증했다. 이 중 압도적 다수는 커피숍이었다. 이러한 트렌드가 외식업계

전반에 미칠 수 있는 영향은 크다.

QSR에서 조직활동이 증가한 배경으로는 해당 산업에 주로 젊은 세대, 즉 Z세대가 종사한다는 점이 있다. 여론조사에 따르면 Z세대는 노조에 대해 대체로 긍정적인 태도를 보이며 무려 64.3%가 노조를 지지하는 것으로 드러난다. 이들은 소셜미디어 및 기타 플랫폼을 활용하는 데에 능숙하다. 또한 임금 및 노동조건을 넘어 더 광범위한 직장 문제에 대한 문제를 제기하기도 하는데, 일터 안전, 인종차별, 직장 내 성희롱 등이 이에 포함된다.

또한 QSR의 조직활동이 활발한 데에는 종사자들이 상대적으로 낮은 임금을 받기 때문이기도 하다. 미국 노동통계국은 2021년 기준 패스트푸드점 요리사의 평균 연봉은 2만 5,430달러인 반면, 일반 식당 요리사의 평균 연봉은 3만 1,380달러라고 보고했다.

1) National Law Review, “Labor Trends in Restaurant Industry: How QSRs and Gen Z are Impacting Employee Activism”, 2023.4.20.

미국 : 백악관의 줄리 수 노동부 장관 지명, 위기를 맞다

백악관의 줄리 수 연방노동부 장관 지명이 난관에 부딪혔다.¹⁾ 민주당 소속 조 맨친 3세 웨스트버지니아 상원의원은 줄리 수 지명에 대한 우려를 강하게 표명했고, 무소속(전 민주당 소속) 키어스틴 시너마 애리조나 상원의원 역시 확실한 지지 표명을 하지 않고 있다. 현재 상원의원 100명 중 49명

이 공화당, 48명이 민주당, 3명이 무소속인 것을 고려하면, 한두 명의 민주당 의원만 반대하거나 표결에 불참해도 노동부장관 인준은 실패할 가능성이 높다. 인준에 대해 몇몇 의원들이 이견을 갖는 이유는 재선 전망이 불투명한 지역의 의원들이 바이든 행정부와 거리를 두기 시작한 점이 꼽힌다.

국제프랜차이즈협회(IFA) 등 경영계는 줄리 수의 정책이 중소기업 및 프랜차이즈에 피해를 입혔다며 지명을 반대하는 로비를 벌였고, 상원위원회 소속 공화당 의원 8명은 청문회 출석 이전 줄리 수와 회의를 열자고 제안했지만 실패했다며 실망스럽다는 의사를 표명했다.

한편 백악관 대변인 에밀리 R. 사이먼스는 바이든 행정부가 수 지명자의 성공적인 인준을 위해 노력하고 있다고 밝혔다. 마티 윌시 전 노동부 장관 역시 노동부 차관으로서 수가 보여준 역량을 높이 평가하며 그녀를 지지했다. 버니 샌더스 버몬트 상원의원 역시 지지 의사를 표명했다.

줄리 수는 캘리포니아 노동장관으로 7년간 재직하면서 임금착취 등 노동문제에 직면한 이민자 및

저임금 노동자의 이익을 대변하며 명성을 얻었고, 독립계약자를 노동자로 분류하는 법안을 설계하는 데도 영향을 미쳐 우버 등의 기업과 마찰을 빚기도 했다. 상원의 건강·교육·노동·연금위원회는 4월 20일 노동부 장관 인준을 위한 본격적인 절차에 돌입했는데, 이날 독립계약자 분류 기준 강화 법안인 캘리포니아 주법 AB5가 가장 큰 이슈가 되었다.²⁾ 공화당 측은 이 법안이 깃(gig) 경제를 해체하고 독립계약자의 유연성을 저해하는 결과를 초래했다고 비판하면서, 수가 이 법안의 최고 집행자였다고 공격했다. 수는 캘리포니아 주의회에서 통과된 법안을 시행한 것뿐이라며 노동부 장관이 되더라도 마찬가지로 의회의 방침을 따를 것이라고 밝혔다.

- 1) The Washington Post, "Nomination for U.S. Labor Department Secretary in Jeopardy", 2023.4.13.
- 2) Land Line, "Julie Su Opponents Point to AB5 Connection", 2023.4.20.

미국 : 할리우드 작가 노조, 파업에 돌입

수천 명의 TV 및 영화 작가를 대표하는 미국작가조합(WGA)이 9천 명 이상의 작가 중 98%의 찬성으로 파업승인을 얻어냈다고 밝힌 후,¹⁾ 결국 5월 2일 파업에 돌입했다.²⁾ 하지만 양측 협상은 여전히 교착 상태에 있다. 5월 7일까지 알려진 바에 따르면, 파업 시작 이래 협상이 전혀 이뤄지지 않았으며 서로의 입장을 고수하고 있는 상황이다. WGA는 이 파업이 여름까지 수개월 동안 지속될 가능성도 있다고 암시했다. 노조 협상위원회는 스튜디오 측이

요구안에 대해 적극적인 해결 의지를 보이지 않는다고 비판했다.³⁾ 한편 할리우드 제작사를 대표하여 교섭 중인 영화·TV제작자연합은 노조가 파업 투표를 진작부터 계획하고 있었기에 파업 투표는 놀라운 일이 아니라며, 노조 측이 진지하게 교섭에 임해야 한다고 주장했다. 또한 최근 할리우드 경영진은 파업에 대비하여 대본을 미리 확보해두거나 대본 작가가 필요 없는 리얼리티 시리즈를 준비해 온 것으로 알려졌다.



WGA 측은 스트리밍 시대에 맞춰 TV 시리즈가 폭발적으로 증가했음에도 지난 10년간 그에 대한 보상 수준이 정체되어 왔다고 주장하며, 이번 협상을 작가들의 생존을 건 싸움이라고 명명했다. 베테랑 작가 겸 프로듀서이자 WGA 협상단 위원인 에릭 헤이우드는 “작가들이 더 적은 돈을 받고 더 많이 일하고 있다. 베테랑 작가임에도 몇년 전과 비교해 같거나 적은 수준의 돈을 받고 일하는 경우도 있다.”라고 주장했다.

특히 협상 시기가 업계의 재정적 불황과 맞물리면서 상황은 더욱 교착상태에 빠지고 있다. 스트리밍 서비스 기업이 연간 수십억 달러의 손실을 보면서 주가가 급락했고, 그에 따라 여러 스튜디오가 스트리밍 서비스의 수익성을 높이기 위한 노력의 일환으로 감원 조치를 진행 중이다.

WGA는 최저급여 인상, 스트리밍 재방송 수익금 증액, 건강 및 연금에 대한 사측의 기여금 증액을 요구하고 있다.⁴⁾ 그 외에도 작가들은 스튜디오의 불합리한 관행에 맞서고 있는데, 특히 “미니룸

(minirooms)”이 대표적이다.⁵⁾ 통상 스튜디오는 프로그램을 채택해 방송하기 전에 미니룸을 소집하는데, 소규모 작가들이 모여 수개월에 걸쳐 시리즈를 개발하고 대본을 작성한다. 그러나 미니룸 방식에 따르면 스튜디오가 정식으로 시리즈를 주문한 것은 아니기에 작가들은 작가실에서 일할 때보다 더 적은 임금을 받게 될 가능성이 있다. 또 계약기간이 짧기 때문에 프로그램이 채택되지 않을 경우 작가들은 다른 일자리를 찾아야 하는 상황에 놓인다. 노조 측은 스튜디오가 미니룸을 확보하고자 한다면 작가들에게 프리미엄을 지불해야 한다고 주장한다.

또한 작가들은 기존 수입원 중 하나였던 재방송 저작권료가 스트리밍 방식으로 인해 타격을 받았다고 주장한다. 이전에는 배급, 국제계약, DVD 판매 등 프로그램 저작권 판매가 있을 때마다 작가들이 저작권료를 받았는데, 스트리밍 시대에 들어 넷플릭스와 아마존 등이 시리즈 라이선스를 꺼리게 되면서 이 저작권료가 고정액으로 바뀌었고, 작가들의 수입에 부정적인 영향을 미쳤다는 것이다.

1) The New York Times, “Hollywood Writers Approve of Strike as Shutdown Looms”, 2023.4.17.
2) CNN, “No End in Sight for the Writers Strike as Talks Break off and Both Sides Brace for Long Standoff”, 2023.5.7.
3) The New York Times, “Hollywood Writers Approve of Strike as Shutdown Looms”, 2023.4.17.
4) NPR, “‘We’re Just at a Breaking Point’: Hollywood Writers Vote to Authorize Strike”, 2023.4.17.
5) The New York Times, “Hollywood Writers Approve of Strike as Shutdown Looms”, 2023.4.17.

독일 : 금속노조, 철강업계 단체교섭에서 주 4일제 도입 요구하겠다고 밝혀

독일 금속노조(IG Metall)가 수개월 후 진행될 철강업계 단체교섭에서 주간 노동일수를 4일로, 주

당 노동시간은 현재의 35시간에서 32시간으로 단축하는 안을 요구할 것이라고 밝혔다. 이번 단체교섭은 북서부 지역 철강업계¹⁾의 임금협상을 위한 것으로 해당지역 노조는 이를 성공적으로 관철하여 다른 지역들의 선례가 되고자 한다. 현재 산별협약에서 규정하는 북서부 철강업계의 보상체계는 2023년 11월 30일자로 만료된다.²⁾

노르트라인 베스트팔렌 금속노조의 크누트 기즐러 협상위원장은 주 4일제가 동일임금 보장을 전제로 도입되어야 한다면, 노조는 임금감소 없이 노동자의 부담이 실질적으로 줄어들기를 원한다고 강조했다.³⁾ 그는 이번 요구안이 철강 노동자의 삶의 질과 건강에 비약적인 개선을 가져올 것으로 보고 있다. 또한 주 4일제 모델이 업계에 대한 청년들의 관심

을 높여 새로운 인력을 충원할 수 있고, 동시에 미래에 발생할 수 있는 일자리 손실 위험도 감소시킬 것이라고 전망했다.⁴⁾

독일에서 노동계의 주 4일제 요구는 새로운 것이 아니다. 특히 1990년대 초 통일 이후 실업률 급등에 대한 대안으로 논의된 바 있다. 최근 들어 주 4일제가 다시 활발히 논의되고 있지만 도입과 정착에는 시간이 더 필요하다는 것이 중론이다. 기즐러 협상위원장 또한 사용자가 이번 단체교섭에서 노조의 요청을 받아들인다고 해도 부분적으로 수년에 달하는 적응기간이 필요할 수 있을 것이라고 예측하며, 특히 3교대 근무로 운영되는 기업에서 어려움을 겪을 것이라고 보았다.⁵⁾

1) 노르트라인 베스트팔렌, 니더작센, 헤센과 브레멘 주가 포함된다.

2) Tagesschau, "Was bringt die Vier-Tage-Woche", 2023.4.6.

3) 이 안은 100%의 생산성을 80%의 노동으로 달성하여 100%의 임금을 수령한다는 소위 "100-80-100" 모델에 기반한다.

4) WAZ, "IG-Metall will die Vier-Tage-Woche im Stahl durchsetzen", 2023.4.5.

5) Spiegel, "IG-Metall-Verhandler will Viertagewoche durchsetzen", 2023.4.5.

독일 : 공공서비스 부문, 총파업 후 중재절차 통해 임금협상 타결

독일 내 급격한 물가상승 및 실질임금 하락으로 인해 노사 간 임금협상이 치열하게 전개되고 있다. 연방 및 주의 공공서비스 부문에 종사하는 약 250만 노동자를 대변하는 공공서비스노조(ver.di)는 제 3차 협상기간 중인 3월 27일 하루 동안 독일 전역의 교통 및 기간서비스 분야에서 총파업을 전개하

여 사용자 압박의 강도를 높였다.¹⁾ 이 파업에는 제 1차 단체교섭에서 만족할 만한 성과를 내지 못한 철도·교통노조(EVG)도 참여하여 철도 및 항공교통이 완전히 마비되는 혼란이 야기되었다.

ver.di의 요구안은 월 최소 인상금액을 500유로로 하는 10.5%의 임금인상이다. 임금협상의 결과



는 공무원, 판사, 군인, 공무원 연금수령자 등에게 동등하게 적용되어야 한다. 이에 사측은 월 최소 인상금액을 300유로로 하는 8% 임금 인상 및 3천 유로의 일시금 지급을 제안했다.²⁾ 그러나 노사는 협상 기간 중 절충안을 찾지 못했고 임금인상을 둘러싼 갈등은 결국 중재위원회에 회부되었다.³⁾

중재위원회는 임금인상 적용기간을 2023년 1월부터 24개월로 하는 중재안을 제시했는데,⁴⁾ 2024년 2월까지 총 3천 유로의 일시금을 비과세로 분할 지급하고, 2024년 3월부터 월 200유로의 고정금액

(Sockelbetrag)을 기본적으로 지급하며 여기에 월 최소 인상금액을 340유로로 하는 5.5%의 임금인상을 추가하는 안이다.⁵⁾ 노사는 이후 재개된 협상에서 위 중재안을 기본으로 하는 합의에 도달했다. 노조는 임금협상 결과에 전반적으로 만족한다며 2024년 3월부터 대부분의 노동자에게 11% 이상, 저임금 노동자에게는 최고 16.9%의 지속적인 임금인상이 이루어진다는 점을 높이 평가했다. 사측은 임금인상으로 공공서비스 분야의 인력이 확충될 것을 기대한다고 밝혔다.⁶⁾

- 1) Tagesschau, "Eine neue Ära heftiger Streiks?", 2023.3.27.
- 2) Tagesschau, "Wie geht es im Streit weiter?", 2023.3.30.
- 3) 노조는 협상결렬에 대해 사측과 좁힐 수 없는 차이가 있었다고 밝히며, 사측이 실질적인 사회적 정의를 향한 첫 걸음을 땀 준비가 되어있지 않았다고 비판했다. 사측은 임금인상분 자체보다 임금인상분에 적용되는 세금 문제에 대한 이견이 컸다고 밝혔다.
- 4) Tagesschau, "Schlichter legen Empfehlung vor", 2023.4.15.
- 5) 임금협약에서 "Sockelbetrag"은 백분율 인상과 별도로 모든 노동자에게 동일하게 지급되는 고정금액을 가리키며 이 경우 임금인상은 "x유로 + y%"형태로 이루어진다.
- 6) Tagesschau, "Tarifparteien einigen sich", 2023.4.23.

영국 : 실업률 소폭 상승 ... 하지만 실질소득은 감소

2023년 4월 18일 영국 통계청이 발간한 4월 노동시장 동향 보고서에 따르면 2022년 12월부터 2023년 2월까지 실업률은 0.1%p 증가한 3.8%를 기록했다. 이는 2022년 2분기 이후 최고치이다. 해당 실업률이 발표되기 전까지 경제학자들은 실업률이 단기간에 증가하지 않고 3.7%의 수치가 지속될 것으로 전망했다. 하지만 통계청이 발표한 실업률은 전문가들이 예상한 것보다 빠르게 상승했다.¹⁾

통계청 보고서 발표 이후, 전문가들은 불확실한 경제 전망이 영국 노동시장에 영향을 미치기 시작하면서 실업률이 상승했다고 분석하였다.²⁾

경제 불확실성은 실업률뿐만 아니라 실질 소득 감소에도 영향을 미쳤다. 4월 보고서에 따르면 2023년 2월 소비자물가상승률은 10.4%였다. 상여금을 제외한 정기 급여는 2023년 2월 6.6% 증가했지만 CPI 인플레이션을 고려하면 오히려 3.4%

가 감소한 수치이다. 상여금을 포함한 총소득 또한 2023년 2월 5.9%나 증가했음에도 불구하고 CPI 인플레이션의 영향으로 오히려 4.1%가 감소하였다. 영국 통계청 대런 모건 경제통계국장은 “임금이 물가 상승률보다 훨씬 느리게 증가하고 있기 때문에 실질소득은 여전히 감소추세에 있다.”라고 밝혔

다.³⁾ 영국 재무부 제레미 헌트 장관은 인플레이션 문제를 해결하는 것이 정부의 최우선 과제라고 말했다. 그는 엄청난 물가상승률은 파업, 실질소득 감소 등 부정적 영향을 야기하고 있기 때문에 이 영향력을 절반으로 줄이는 것이 목표라고 밝혔다.

1) Investment Week, “UK Unemployment Rate Rises Faster than Expected”, 2023.4.18.

2) Yahoo, “UK Unemployment Rate Rises and Vacancies Fall Again as Jobs Market Falters”, 2023.4.18.

3) ONS, “Labour Market Overview, UK: April 2023”, 2023. 4.18.

영국 : 보건부문 파업 지속으로 혼란 지속

2023년 2월부터 보건부문에서 잦은 파업이 발생했다. 간호사 노조(RCN)와 구급차 노동자들이 다수 속한 GMB 노조, 수련의들도 대규모 파업을 감행했다. 파업이 지속되자 2023년 3월 26일 영국 정부는 보건노조와 파업 종단을 위한 임금협상에 합의했다고 발표했다. 하지만 정부의 협상 합의안이 발표되자 노조원들은 임금협상 결과에 반대하며 더 나은 임금인상을 위해 다시 파업에 들어갈 수 있다고 경고하였다. 이후 간호사 노조는 4월 30일 오후 8시부터 48시간 파업에 들어갔다. 파업을 감행하는 이유는 3월 26일 발표된 정부의 협상 합의안에 반대하기 때문이다. 하지만 보건부문 내 혼란은 간호사 노조뿐만 아니라 수련의 파업으로도 가중되었다. 약 4만 7천 명의 수련의는 4월 11일부터 15일까지 4일간 파업에 들어갔다. 수련의들이 파업을 감행한 주된 이유는 급여 인상과 연관되어 있다. 실

제로 수련의들은 2023년 3월에도 35% 급여 인상을 골자로 파업을 진행했었지만 정부가 “(이는) 감당할 수 없는” 조건이라며 협상을 거부했다.¹⁾

이 파업으로 인하여 19만 6천 건 이상의 병원 진료가 취소되었다. 영국 국민보건서비스 급여 분쟁으로 발생한 진료 취소 건수는 2023년 4월에 가장 많았다. 특히 중환자실에서 근무하는 간호사들도 파업에 참여하고 있어서 파업으로 인해 발생하는 혼란을 우려하는 목소리가 높아지고 있다. 하지만 영국 정부의 입장은 3월과 같다. 영국 보건부 스티브 바클레이 장관은 협상의 문은 항상 열려 있지만 35%의 임금상승은 비현실적 요구라고 지적했다. 그는 노조가 해당 요구를 잠정적으로 철회하면 현실적인 임금 협상안에 대해 논의를 시작할 수 있다고 말했다. 보건부문 내 노조와 정부의 입장 차이가 쉽게 좁혀지지 않아 혼란은 지속될 것으로 보인다.²⁾



- 1) Metro, “All Strikes Planned for April 2023 – from Teachers to Passport Staff”, 2023.4.16.
- 2) BBC, “Junior Doctor Strike Led to 196,000 Cancellations”, 2023.4.18.

프랑스 : 연금 개혁안 합헌 결정, 법률안 공포되며 공식 절차 마무리

프랑스 헌법위원회는 2023년 4월 14일 법정 은퇴 연령 64세 상향 등 연금 개혁안의 핵심 내용들에 대해 합헌 결정을 내렸다.¹⁾ 이어 에마누엘 마크롱 대통령이 연금 개혁안을 공포하며 사실상 법제화를 위한 모든 절차가 마무리됐다.²⁾

다만 헌법위원회는 일부 내용에 법적 문제가 있다고 판단했다. 먼저 “고령층 고용 지표(Index senior)”와 관련된 안건을 부결했다. 이는 1,000명 이상의 피고용인을 둔 기업에 2023년부터 의무적으로 은퇴 시점에 도래한 노동자 비율 등 관련 지표를 공개하는 의무를 부과한다. 따라서 이를 지키지 않을 경우 벌금 등 제재가 가해진다. 하지만 헌법위원회는 해당 조항에 문제제기를 하면서 결국 이 안

건을 제외했다. 또한 상원에서 추가한 이른바 “고령층 정규 계약직(CDI senior)” 제도도 누락되었다. 이는 고령층 고용을 촉진하기 위해 60세 미만 노동자를 대상으로 마련한 정규 계약직제로 최대 70세까지 노동계약을 가능케 한다. 이 안건 역시 헌법위원회의 문턱을 넘지 못했다.

이어 연금 개혁안 법제화 과정에서 위헌 요소가 없었다며, 국회 좌파진영 중심으로 제기한 은퇴연금 개혁안에 대한 공동발의 국민투표도 부결했다. 헌법위원회는 5월 3일 국회에서 제출한 두 번째 국민투표 발의안도 기각하였으며, 이에 따라 연금 개혁안은 예정대로 시행될 전망이다.

- 1) Franceinfo, “Décision du conseil constitutionnel sur la réforme des retraites : les Sages valident le report de l’âge de départ à 64 ans, mais retoquent l’index et le CDI seniors”, 2023.4.14.
- 2) France Bleu, “Réforme des retraites : la loi officiellement promulguée par Emmanuel Macron”, 2023.4.15.

프랑스 : 마크롱 대통령, 향후 최우선 국정 과제로 노동분야 꼽아

마크롱 프랑스 대통령이 2023년 4월 17일에 진행한 대국민 담화에서 연금 개혁 이후 정부가 최우선으로 다룰 안건으로 노동분야와 불법이민 통제강

화 및 공화국 질서 재확립, 삶의 질 향상을 꼽았다. 이 중 노동분야를 첫 번째 과제로 명시하며 향후 이와 관련해 정책 마련에 나설 것이라고 명시했다.¹⁾

또한 이와 관련해 마크롱 대통령은 “노동환경에 관한 새로운 합의(nouveau pacte de la vie au travail)”를 준비할 것이라고 밝혔다. 이를 위해 노사 관계자들과 부의 재분배, 직종의 변경, 고령층 고용 등 각종 현안에 대해 격의 없는 논의를 진행한다. 또한 직업계 고등학교 시스템 개혁 등도 테이블에 오를 것이라고 설명했다.

새로의 합의의 논의 과정에서 고령자 고용 문제

가 심도 있게 다뤄질 전망이다.²⁾ 연금수령 개시연령 상향조정 등으로 해당 안건의 중요성이 점차 커졌기 때문이다. 고령자 고용 촉진 목적으로 연금 개혁안에 포함됐던 “고령층 고용 지표”와 “고령층 정규 계약직제”가 헌법위원회 결정으로 폐기되면서 새로운 방안이 필요한 상황이다. 또 주4일제와 임금인상안 등 노동환경 개선방안이 주요하게 다뤄질 것으로 전망된다.

- 1) Le Figaro, “Réforme des retraites, travail, ordre républicain... Ce qu'il faut retenir de l'allocation d'Emmanuel Macron”, 2023.4.17.
- 2) Franceinfo, “Salaires, RSA, emploi des seniors... Quels sont les sujets concernés par le “pacte de la vie au travail”, évoqué par Emmanuel Macron lors de son allocution?”, 2023.4.18.

프랑스 : 최저임금, 2023년 5월부터 2.19% 인상¹⁾

2023년 4월 14일, 엘리자베스 보른 총리가 물가 상승에 대응하기 위해 2023년 5월 1일부터 최저임금을 2.19% 인상할 것이라고 발표했다. 최저임금은 매년 1월 1일에 최저 소득 가구 20%에 대한 가장 가격인상을 고려하여 책정되며, 물가상승률이 2%를 초과하는 즉시 최저임금의 재평가와 상향조정이 연중에 이루어진다. 최근 국립통계청(INSEE)이 공개한 2023년 3월 물가상승률 추정치에 따르면, 3월 기준 프랑스의 물가상승률은 5.7%에 달했고, 이에 따라 최저임금은 오는 5월부터 2% 정도 인상률을 적용해 재평가된다. 프랑스 매체 AFP와 노동부는 최저임금이 2.19% 인상될 예정이며, 세후 월 기준 30유로가 인상되어 정규직 급여가 1.383유로에 달할 것으로 예상했다. 보른 총리는 최저임금보다

높은 임금을 수령하는 노동자가 최저임금 인상으로 인한 불이익을 받지 않도록 사용자와 노동자 간 급여 범위의 재협상을 기업에 촉구했다.

한편 총리는 최저임금 인상안을 발표함과 동시에 정부가 추진한 물가상승 대응책으로 대형마트 및 유통업체를 적극적으로 지원하고 소비자 구매력을 보호할 수 있었다고 밝혔다. 특히 타 EU 회원국과 달리 프랑스가 식품 및 위생용품 가격의 급등을 피할 수 있었던 데에는 정부의 대응책과 기업의 유통비용 조율이 효과적이었기 때문이라고 주장했다. 한편 보른 총리의 발표는 현장에 위치한 몇몇 시위자들에게 의해 중단되기도 했는데, 정부가 추진하는 연금 개혁안과 이 법안을 의회의 표결 없이 총리 직권으로 발표해 법적 효력을 부여한 결정에 대한 반발이었다.



1) Le Monde, “Le smic va augmenter de 2,19% au 1er mai du fait de l’inflation, selon le gouvernement”, 2023.4.14.

프랑스 : 고용센터, 2023년 노동력 수급 문제 예측¹⁾

2023년 4월 7일, 프랑스 고용센터가 공개한 연례 설문조사에 따르면, 2023년 민간기업은 연간 304만 건의 신규 채용을 추진할 계획이다. 이는 2022년과 유사한 규모이며, 작년의 경우에는 코로나19 위기 이후 악화된 경제를 회복하고 경제성장을 도모하기 위한 것이었다. 2022년 10월에서 12월 사이 이뤄진 약 42만 개의 설문조사 응답을 살펴보면, 기업 열 곳 중 세 곳이 신규채용을 계획하는 것으로 나타났다. 2022년 32.8%에 달했던 채용 비율은 2023년에 약 31%로 나타났다. 특이점은 올해 기업의 채용 계획 중 72%가 6개월 이상의 계약직 혹은 정규직 채용이라는 점이다. 정규직 채용을 적극 추진하는 기업의 대다수는 직원 10명 미만의

소규모인 것으로 나타났으며, 직원 200명 이상의 중견 및 대기업 채용은 -8.4%로 감소하는 추세다.

고용센터에 따르면, 서비스업 부문 기업의 채용 수요가 높게 나타났으며, 이는 62%에 달한다. 특히 숙박업 및 요식업의 채용은 2022년 대비 8.3% 증가했고, 약 3만 명의 구직자가 취업에 성공했다. 다음으로는 포도 및 수목재배 등 계절 노동자의 수요가 높았다. 한편 채용 수요가 높지만 인력 수급이 가장 어려운 직군에는 약사, 가사도우미 및 수리공이 있는 것으로 나타났다. 이와 관련하여 스테판 듀카테즈 고용센터 담당자는 대기업 및 중소기업 등 기업의 규모를 떠나 동일한 현상이 목격되고 있다고 밝혔다.

1) Le Monde, “Emploi : les besoins de main-d’œuvre restent très élevés”, 2023.4.7.

스페인 : 새로운 연금제도 개편안

이웃나라 프랑스에서 정부의 연금제도 개편 시도와 관련해 사회적 갈등이 격화되는 가운데, 스페인에서는 3월 15일 정부와 양대 노총(UGT, CCOO)이 연금제도 개편에 합의했으며, 다음 날 내각회의의 승인을 거쳐 3월 30일 의회를 통과했다.

스페인은 오랫동안 연금재정 적자에 시달리고 있는 나라이다. 사회노동당 정부가 제시한 연금제도 개편의 주요 골자는 연금 기금 확충을 위해 연금 기여액을 일괄적으로 인상하고 연금 보험료 납부 기간을 25년에서 29년으로 확대하며, 최부유층에게

“연대가산세”를 부과하여 연금재원으로 활용하는 방안이다. 개편을 통해 스페인 정부는 향후 4년 동안 최저 연금수령액이 20% 인상될 것으로 예상했다. 현재 부양배우자가 있는 퇴직자의 경우 연간 최저 연금수령액 1만 3,527유로를 지급받는데, 이번 개편에 따라 2027년에는 1만 6,500유로로 인상되어 연간 14회에 걸쳐 매월 1,179유로를 받게 된다.¹⁾ 프랑스에서 문제가 되고 있는 은퇴연령 변경은 이번 스페인의 개편안에 포함되지 않았다. 스페인은 이미 2011년 연금제도 개편을 통해 은퇴연령을 65세로 늦춘 바 있다.

호세 루이스 에스 크리바 사회보장·이민부 장관은 개편안 발표 자리에서 제도 개편을 통해 연금수

급자의 소득을 확대하고 공공연금제도의 성별 및 세대 간 형평성을 강화하며, 연금제도의 지속가능성을 개선할 것이라고 밝혔다.²⁾ 개편안은 3월 30일 179표의 찬성을 받아 하원을 통과했지만 보수 성향의 복스(Vox), 시민당 및 인민당은 표결에 기권했다.³⁾ 이번 개편으로 프랑스에서 벌어지고 있는 형태의 사회갈등은 피했지만, 여전히 연금제도를 둘러싼 갈등의 불씨는 남아 있다. 경영계와 보수 야당은 새로운 개편안에 비판적이며, 알베르토 누네스 페이주 인민당 대표는 이번 개편안이 “노동과 재능에 대한 새로운 세금”이라며 연말 총선에서 집권에 성공하면 연금을 다시 개혁하겠다고 공언했다.

- 1) 20 minutos, “La pensión mínima subirá un 22% en cuatro años y alcanzará los 16.500 euros anuales en 2027, según estima el Gobierno”, 2023.3.15.
- 2) La Moncloa, “El Gobierno aprueba la reforma del sistema público de pensiones y garantiza su poder adquisitivo”, 2023.3.16.
- 3) Cinco Días, “El Congreso aprueba la segunda parte de la reforma de pensiones con los votos del Gobierno y sus socios”, 2023.3.30.

스페인 : 15년 만에 실업자 수 최저치

2023년 3월 스페인의 실업자는 전월대비 4만 8,755명 감소한 286만 2,260명으로 2008년 금융위기 이후 15년 만에 최저치를 기록했다.¹⁾ 사회보험에 가입한 노동자는 3월 평균 2,037만 6,552명이었고, 3월 30일 기준 총 2,049만 1,656명이 사회보험에 가입함으로써 사회보험제도가 현재의 형태로 자리잡은 이래 최다 가입자 수를 기록했다.

3월은 전통적으로 고용이 활성화되는 달이다. 많은 기업이 스페인의 전통적인 휴가기간인 성 주간(Semana Santa)을 앞두고 몰리는 업무에 대응하기 위해 특히 서비스 부문에서 적극적으로 노동자를 고용하는 경향이 있기 때문이다.

지역별 실업자 감소는 세우타와 마드리드를 제외한 모든 자치주에서 나타났다. 엔리케 오소리오 마



드리드 자치주 교육 및 대학 보좌관에 따르면, 마드리드의 실업자 증가는 마드리드가 취업기회가 많은 곳으로 인식되어 다른 지역에서 일자리를 구하러 오는 경향이 있기 때문이라고 분석했다. 부문별 실업자는 서비스 부문에서 4만 2,789명(2.05%)이 감소했고, 건설 부문 3,898명(1.76%) 감소, 제조업 부문 3,419명(1.47%) 감소, 농업 부문 2,648명

(2.28%) 감소로 나타났다. 취업취약계층 중 여성의 경우 3월 실업자가 171만 8,323명으로 전월대비 2만 5,897명(1.48%)이 줄어들어 최근 15년 사이 최저치를 기록했다. 또한 청년의 경우 3월 기준 25세 이하 실업자가 총 21만 5,099명으로 지난 27년 사이 최저치를 기록했다.²⁾

- 1) 3월 실업통계는 다음 링크 참조. <https://www.sepe.es/HomeSepe/que-es-el-sepe/estadisticas/datos-avance/paro.html>
- 2) El País, “El paro cae en marzo en 49.000 personas y la Seguridad Social bate otro récord al alcanzar casi 20,4 millones de cotizantes”, 2023.4.4.

일본 : 2024년 대학병원 의사 30%가 과로사 기준을 초과할 것으로 예상

문부과학성이 실시한 2022년 전국 81개 대학병원 근무실태 조사 결과, 2024년 대학병원 의사 1만 5천 명(전체 대학병원 의사 대비 약 30%)의 시간외 노동이 연 960시간을 웃돌 것으로 나타났다.¹⁾ 이는 과로사 기준으로 꼽히는 “월 80시간”을 넘는 수준이다. 일본에서는 업무방식 개혁의 일환으로 2024년 4월부터 환자를 진료하는 근무의에 대해 휴일 및 시간 외 노동을 연 960시간으로 제한한다. 이는 장시간 노동이 일반적인 의료 현장에서 의사의 수면시간 감소가 의료사고로 이어질 우려에 대한 대처이다.

다만, 지역의료에 공헌하는 병원 등은 특례로서 연 1,860시간을 상한으로 둘 수 있어, 모든 대학병원이 특례 적용 신청을 준비하고 있는 것으로 알려

졌다.²⁾ 이는 의료현장이 노동기준법 개정안을 즉시 수용하기 어려워 의사의 노동시간을 이전 그대로 유지하려는 시도로 보인다. 의료현장의 대비가 미비한 상황에서 이루어지는 노동시간 단축이 교육·연구의 질 저하나 성과 감소 등으로 이어질 것이라는 우려도 나왔다. 대학병원 의사 981명에 대한 조사에서 연구의 중심이 되는 “조교” 의사가 연구에 할애하는 시간은 15%가 주 0시간, 약 절반이 1~5시간으로, 교육·연구에 집중할 수 있는 시간이 현저히 부족한 것으로 나타났다.³⁾ 조사에 응답한 대부분의 대학병원은 업무방식 개혁과 병원 기능 유지의 양립이 과제라고 지적했다. 또한 4월 18일 열린 전국의학부장병원장회의는 노동시간 단축을 위한 처우 개선과 인력 확보, 업무 이관 및 삭감이 필요

하다고 호소했다.⁴⁾

- 1) 共同通信, 「大学病院医師、3分の1働き過ぎ 残業休日規制超え、24年度予測」, 2023.4.18.
- 2) 毎日新聞, 「大学病院医師、3分の1が過労死ライン超過 文科省が働き方調査」, 2023.4.18.
- 3) 朝日新聞, 「大学病院の医師3割、残業960時間超の見込み 研究の時間不足」, 2023.4.18.
- 4) 朝日新聞, 「大学病院医師、3割「過労死ライン」 1.5万人、年960時間超の残業見込み 文科省委託調査」, 2023.4.22.

일본 : 중도채용 비율 역대 최고치인 37%, 7년 만에 2배로 상승¹⁾

일본경제신문 조사에 따르면 일본의 2023년 채용계획에서 전체 채용 인원 중 중도채용 인원의 비중이 역대 최고치인 37.6%로 나타났다.²⁾ 특히 2023년도 중도채용 계획 인원은 전년대비 24.2% 증가해 높은 증가율을 보였다. 이러한 채용 관행의 변화는 일본의 생산연령 인구 감소 때문이다. 특히 비제조업에서는 중도채용 비중이 전체 채용의 40%에 육박하는 것으로 나타났다. 그중에서도 호텔·여행업(390%), 철도·버스(94.7%) 등에서 중도채용 비중이 크게 늘었다. 해당 업계에서는 인력 확보를 위한 채용계획을 강화하고 있으며, 새로운 채용방식을 시도하고 있다. 예를 들어, 프린스 호텔은

직원들의 동문 네트워크 활용 및 퇴사 후 10년 이내 동일 직종·직급으로 복귀 제도를, 로얄 홀딩스는 아르바이트생을 정직원으로 승진시키는 채용방식을 채택하고 있다. 코로나19의 여파가 줄어든 시점에서 대면 업무에 종사하는 기업들이 적극 채용을 추진하는 것으로 보인다. 그러나 인력난이 가중되면서 구인경쟁이 치열해짐에 따라 기업이 계획에 맞는 인력을 충분히 확보할 수 있을지는 미지수다. 저출생 및 고령화가 계속되면서 15~64세 생산연령 인구는 1995년을 정점으로 감소세로 돌아섰다. 2030년에는 2022년 대비 7% 감소한 6,875만 명으로 정점의 80% 수준까지 줄어들 전망이다.

- 1) 日本經濟新聞, 「中途採用比率が最高37% 7年で2倍に、23年度計画」, 2023.4.19.
- 2) 일본 고용시스템은 종신고용, 연공서열, 기업별 노조, 신규채용을 중심으로 이루어져 있다. 그중에서도 신규채용은 고등학교나 대학교를 갓 졸업한 젊은 인력들을 일률적으로 채용해서 기업들이 육성하는 것이 특징이다. 이에 반해 최근 저출생 및 고령화에 따른 생산연령 인구의 감소와 비정규직 증가에 따른 종신고용 관행의 균열에 따라서 기존의 고용시스템이 변용을 겪고 있으며, 채용방식도 기존의 신규채용에서 경력직을 위주로 한 중도채용의 증가가 두드러지고 있다.

INTERNATIONAL

L A B O R

B R I E F

해외연구동향 원고모집 안내

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

1. 원고 제출방법

- 주제 및 내용: 최근 3년 이내 발간된 고용·노동 관련 주제의 해외 연구 논문(한 편 또는 여러 편 비교) 또는 책 등 최신 연구 결과물을 소개하는 내용으로 한다.
- 원고분량: 지정된 작성요령에 따라 A4 10매 내외
- 원고제출: 이메일(cmj0411@kli.re.kr) 수시 접수

2. 원고 작성요령

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

<국문 및 동양 문헌>

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

<영문 문헌>

정기간행물: 필자(발행연도), “논문명”, 서명(이탤릭체), volume(number), 페이지 순으로 표기
단행본: 필자(발행연도), 서명(이탤릭체), 발행처, 페이지 순으로 표기

3. 원고료

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

4. 문의처

- 한국노동연구원 국제협력실

독자의견 수렴

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

- 전 화: 044-287-6093
- 이메일: cmj0411@kli.re.kr



한국노동연구원

30147 세종특별자치시 시청대로 370 경제정책동
TEL : 044-287-6093 <http://www.kli.re.kr>

