

이슈 브리프

개정 공무원노조법, 공무원 근무시간 면제제도 도입

신수정 전문위원



지난 6월 10일, 공무원노조 근무시간 면제제도) 도입을 주요 내용으로 하는 공무원 노조법 개정안이 공포되었다(2023.12.11. 시행). 개정법은 개정 이유에서 “현행은 공무원 노동조합 업무 전임자에 대해서 전임기간 중 휴직명령을 하도록 하고 그 기간 중 보수지급을 금지하는 등 민간부문과 달리 노동조합 업무에 대한 근로시간 면제제도를 적용하고 있지 않음. 이로 인하여 공무원의 노동권이 민간부문과 비교하여 형평성 측면에서 문제가 있다는 지적이 있어 온바, 공무원의 정당한 노동활동을 보장하기 위하여 공무원에 대해서도 단체협약으로 정하거나 정부교섭대표가 동의하는 경우 근무시간 면제 시간 및 사용인원의 한도를 초과하지 아니하는 범위에서 보수의 손실 없이 정부교섭대표와의 협의·교섭, 고충처리, 안전·보건활동 및 노조의 유지·관리업무 등을 할 수 있도록 근무시간 면제제도를 도입하려는 것”이라고 밝히고 있다.

개정 공무원노조법은 제7조 제1항에서 “공무원은 임용권자의 동의를 받아 노동조합으로부터 급여를 지급받으면서 노동조합의 업무에만 종사할 수 있다.”라고 하면서

| 이슈 브리프 | 01-02p

- 개정 공무원노조법, 공무원 근무시간 면제제도 도입

| 위원회 활동 | 03-05p

- 국제노사정기구연합(AICESIS) 정기 총회
- 중대재해예방을위한산업안전보건위원회



- 청년위원회·비정규직위원회
- 아세안 공무원단, 위원회 방문

| 국제 동향 | 06-12p

- 영국의 ‘불만의 여름’: 공공부문 근로자 임금 결정과 파업(제한)을 둘러싼 논란
- 프랑스 대선·총선 이후, 새로운 정부의 고용·노동정책



1) 노조법의 근로시간 면제와 공무원의 근무시간 면제는 동일한 제도이나, 공무원의 경우 「국가공무원법」 등에서 ‘근로시간’ 대신 ‘근무시간’이라는 용어를 사용하므로 법체계에 맞춰 ‘근무시간면제’로 하였다.

현행 제7조 제3항 “국가와 지방자치단체는 전임자에게 그 전임기간 중 보수를 지급하여서는 아니 된다”를 삭제하였다. 또한, 개정 공무원노조법은 근로시간 면제와 관련하여 제7조의2(근무시간 면제자 등)와 제7조의3(근무시간 면제 사용의 정보 공개)을 신설하였다.

제7조의2(근무시간 면제자 등)

- ① 공무원은 단체협약으로 정하거나 제8조제1항의 정부교섭대표(이하 이 조 및 제7조의3에서 “정부교섭대표”라 한다)가 동의하는 경우 제2항 및 제3항에 따라 결정된 근무시간 면제 한도를 초과하지 아니하는 범위에서 보수의 손실 없이 정부교섭대표와의 협의·교섭, 고충처리, 안전·보건활동 등 이 법 또는 다른 법률에서 정하는 업무와 건전한 노사관계 발전을 위한 노동조합의 유지·관리업무를 할 수 있다.
- ② 근무시간 면제 시간 및 사용인원의 한도(이하 “근무시간 면제 한도”라 한다)를 정하기 위하여 공무원근무시간면제심의위원회(이하 이 조에서 “심의위원회”라 한다)를 「경제사회노동위원회법」에 따른 경제사회노동위원회에 둔다.
- ③ 심의위원회는 제5조제1항에 따른 노동조합 설립 최소단위를 기준으로 조합원(제6조제1항제1호부터 제3호까지의 규정에 해당하는 조합원을 말한다)의 수를 고려하되 노동조합의 조직형태, 교섭구조·범위 등 공무원 노사관계의 특성을 반영하여 근무시간 면제 한도를 심의·의결하고, 3년마다 그 적정성 여부를 재심의하여 의결할 수 있다.
- ④ 제1항을 위반하여 근무시간 면제 한도를 초과하는 내용을 정한 단체협약 또는 정부교섭대표의 동의는 그 부분에 한정하여 무효로 한다.

제7조의3(근무시간 면제 사용의 정보 공개)

정부교섭대표는 국민이 알 수 있도록 전년도에 노동조합별로 근무시간을 면제받은 시간 및 사용인원, 지급된 보수 등에 관한 정보를 대통령령으로 정하는 바에 따라 공개하여야 한다. 이 경우 정부교섭대표가 아닌 임용권자는 정부교섭대표에게 해당 기관의 근무시간 면제 관련 자료를 제출하여야 한다.

2010년 노조법 개정으로 도입된 근로시간 면제제도는 민간에만 적용될 뿐, 공무원·교원노조에는 적용되지 않아 형평성 문제 등이 지속적으로 제기되어 왔다. 개정 공무원

노조법은 노동조합 전임자의 지위와 관련하여, 노조 전임자를 ‘노동조합으로부터 급여를 지급받으면서 노동조합의 업무에만 종사하는 자’로 수정하고, 전임자에 대한 보수지급 금지를 삭제하였다(제7조). 근무시간 면제자 등과 관련하여, 노조법 제24조 제2항과 유사하게 공무원노조법 제7조의2에서 ‘근무시간 면제자’를 규정하고 있으나, 근무시간 면제 한도를 논의하기 위해 경제사회노동위원회에 별도의 ‘공무원근무시간면제심의위원회’(이하 ‘위원회’)를 두고, 근무시간면제 한도는 노동조합 설립 최소단위를 기준으로 조합원 수를 고려하되 노동조합의 조직 형태 등 공무원 노사관계의 특성을 반영하도록 하였다. 근무시간 면제 사용 관련 정보는 노동조합별로 전년도에 노동조합별로 근무시간을 면제받은 시간, 사용 인원 및 지급된 보수 등을 공개하도록 하였다(제7조의3). 부칙에서 법은 공포 1년 6개월 후 시행하되, 경제사회노동위원회는 제7조의2의 개정규정에 따른 공무원근무시간면제심의위원회의 구성을 위한 위원 위촉 및 심의 등에 필요한 사항을 이 법 시행 전에 진행할 수 있도록 하였다.

“

민간부문과 달리 노동조합 업무에 대한
공무원·교원 ‘근로시간 면제제도’를 적용하고 있지 않아
형평성 측면에서 문제가 있다는 지적

”

개정 공무원노조법으로 ‘공무원 근무시간 면제제도’는 도입되었다. 그러나 근무시간 면제제도 운영과 관련된 구체적인 내용은 시행령 내용과 위원회 결정에 따라 구체화 될 것이다. 또한, 공무원노조법 개정으로 ‘공무원 근무시간 면제제도’는 도입되었지만, 공무원노조법 제7조의 노동조합 전임자와 제7조의2 근무시간 면제자의 차이, 제7조의2 제1항 공무원 근무시간 면제의 사용대상 업무(공무원 근로시간 면제를 언제, 어떤 상황에서 사용할 것인지), 제7조의2 제3항 공무원 근무시간 면제 한도 결정 기준(노동조합 설립 최소단위를 기준으로 조합원 수를 고려하되 노동조합의 조직형태, 교섭구조·범위 등 공무원 노사관계의 특성을 반영하여 결정) 등에 대한 논의는 경제사회노동위원회 공무원노사관계위원회의 향후 과제가 될 것이라 생각한다. **ESIC**

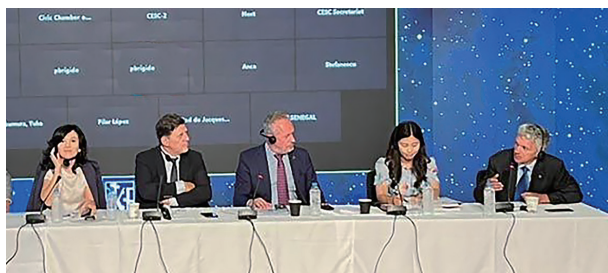
위원회 활동

“한국의 사회적 대화, 세계 선도국가로서 좋은 본보기 될 것”

- 국제노사정기구연합(AICESIS) 정기 총회, 그리스 아테네에서 열려

경제사회노동위원회(이하 위원회)는 6월 27일~28일 그리스 경제사회위원회에서 주최하는 국제노사정기구연합(AICESIS) 총회 및 국제컨퍼런스에 참석하였다.

총회 전날 그리스 경제사회위원회가 주최한 ‘지속가능한 전환을 위한 기후위기와 사회적 대화’ 국제컨퍼런스 발제에서 장흥근 수석전문위원은 “오늘날 정책 형성과정에 있어 사회적 대화와 시민참여의 역할이 점점 확대되고 있다”면서 “오늘날 정부가 정책을 결정함에 있어 정책의 수용성과 효율성, 효과성을 높이는 일은 모든 민주 국가의 과제라고” 언급했다. 또한 지난 25년간 한국에서 중요한 정책 형성 기제 중의 하나로 안착된 노·사·정 협의를 소개하고, “1998년 1월 외환경제위기 시 노사정위원회를 중심으로 경제위기 극복을 위한 사회적 대화가 제도화 되었다. 총 298개(2017년 말 기준)의 합의를 이루었고, 그 중 합의가 이행되어 공공정책의 변화를 가져온 사례가 276건, 입법으로 이행된 사례가 42%에 해당하는 124건 이었다”고 밝혔다.



한국의 사례는 사회적 대화가 지난 시기 한국의 주요 경제사회 입법 및 정책 결정과정에 여러모로 기여했다는 점에서 적잖은 공감을 얻었으며 경제발전과 민주주의를 동시에 성장시키려는 국가들로부터 좋은 본보기가 될 수 있을 것으로 기대를 모았다.

위원회는 이번 총회 기간, '21~23년도 아시아 대륙 이사국으로서 주요현안 사전논의, 총회 안건 논의 및 의결, 그리스 경제사회위원회 위원장 및 사무총장과의 면담, 국제노동기구 및 UN경제사회이사회와 '아시아 사회적 대화 포럼' 및 '한-아세안 협력기금 사업'관련 협의, 러시아, 루마니아, 룩셈



부르크, 모로코 대표단과 양자면담 등을 진행했다.

이번 총회 참석을 통해 위원회는 국제무대에서 최근 5년간의 성과, 활동내용, 역할에 대해 홍보하였으며, 국제노동기구(ILO), UN 경제사회이사회(ECOSOC)와 '아시아 사회적 대화 포럼' 및 신규 '한-아세안 협력기금 사업'에 대한 지지 요청과 동의를 얻었다. 또한, 러시아·루마니아·룩셈부르크·모로코 4개국 대표단과 면담을 통한 양자 연대 및 협력에 대한 공감대를 형성한 바 있다.

ILO 참가주의국 유세프 갈랩 국장은 양자면담에서 한국의 사회적 대화 성과에 대해 높이 평가했다. 특히, 아시아에서의 주도적인 역할에 대해 기대가 높다고 밝히면서, 지난 '19년 한국에서 개최된 아시아 사회적 대화 포럼 시 채택된 서울선언문 관련 실질적인 협력을 위한 양해각서 체결을 선제적으로 요청하였다.

국제노사정기구연합 아포스톨로스 사무총장은 “한국이 보여준 사회적 대화는 전 세계적으로 선도국 수준”이라면서 “한국의 급속한 산업화 과정에서 필연적으로 발생할 수밖에 없는 계층 갈등을 해결하는 보이지 않는 손으로 작동하고 있다”고 평했다. 한국의 경제력에 대한 외교적 언사라는 점을 감안해도 우리나라의 사회적 대화가 국제 전문가들로부터 긍정적인 평가를 받고 있다는 것을 확인할 수 있는 기회였다. [eslc](#)

손옥이 전문위원

“일본, ‘원도급 총괄관리제도’로 건설 산재 줄였다”

토요사와 야스오 前 일본 노동안전위생종합연구소장 강연

| 중대재해예방을위한산업안전보건위원회 |

국내 건설업 사고사망자 수는 전체 산재사고 사망자 수 (828명)의 절반(417명)¹⁾을 차지하고 있고, 사고사망만인율은 다른 업종에 비해 4배²⁾에 달하고 있다.

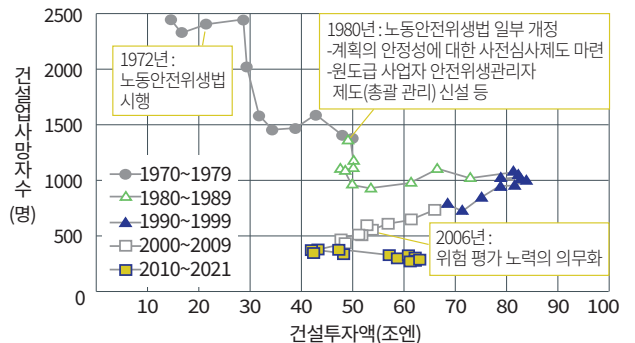
주요 건설안전 선진국인 영국(0.18%), 싱가포르(0.22%), 일본(0.52%) 등의 사고사망만인율(2020년 기준)과 비교해보면 심각한 수준이다. 이에 ‘중대재해 예방을 위한 산업안전보건위원회’는 일본 건설업이 우리나라와 유사한 중층 하도급 구조를 갖고 있음에도 불구하고 산재율이 상대적으로 낮은 것에 주목하고, 일본 건설안전의 권위자인 토요사와 야스오(Toyosawa Yasuo)³⁾ 前 일본 노동안전위생종합연구소장(現 일본 가설기자재협회장)을 초청하여 그 요인과 시사점을 짚어보고자 강연회(7.21.)를 마련했다.

토요사와 협회장은 일본 건설업 사고사망만인율이 1.5%(1995년) → 0.65%(2017년) → 0.59%(2021년)로 감소하고 있는 요인에 대해 한국의 산업안전보건법에 해당하는 노동안전위생법 제정 및 일부 개정 등이 산재 감소에 영향을 끼쳤다고 말했다. 특히, 1980년 ‘건설공사 계획의 안전성에 관한 사전심사제도의 확충 및 강화’와 ‘원도급 안전보건관리자 제도 신설’ 등이 중요한 역할을 했다고 설명했다.

‘건설공사 계획의 안전성에 관한 사전심사제도’는 건설업에 속하는 사업의 업무 가운데 중대 재해가 발생할 수 있고, 특히 대규모 공사를 개시할 때는 해당 계획을 업무 개시일 30일 전까지 후생노동성 대신(장관)에게 제출하는 제도이다. 또한, ‘원도급 안전보건관리자 제도’는 원도급 사업자가 그 노동자 및 관계 하도급 사업자의 노동자에 의한 작업이 동일한 장소에서 이루어지면서 발생하는 산재를 방지하기 위해, 총괄 안전관리와 모든 원·하도급 노동자의 산재 예방 조치를 강구해야 하는 제도이다.

이후 ‘건설공사 종사자의 안전 및 건강 확보에 관한 법률’(2017년 3월) 등을 통해, 건설공사 하도급 계약에서도 1) 적정한 공사 금액 및 기간을 설정하고 2) 건축물 등의 설계

<그림> 건설업 사망자 수와 투자액 추이



단계에서 적절한 조치를 취해야 하는 법규를 마련했다고 설명했다. 마지막으로 토요사와 협회장은 국가별로 각기 다른 역사적 배경으로 인해 일률적으로 어떤 국가가 산재 방지를 잘하고 있다고 말씀드리기는 어려우나, 장점은 잘 유지하고 해외의 우수 사례를 자국에 맞게 변형하여 적용하는 게 무엇보다 중요하다고 했다.

발제 후 진행된 토론에서, 한국은 일본에 비해 더 강한 제재(중대재해처벌법)가 있음에도 산재감소에는 큰 영향이 없어 보이는데 그 이유가 무엇인지라는 질문에 대해 토요사와 협회장은 “기본적으로 산재감소는 상당한 시간이 필요한 부분이므로 산재예방은 느리지만 지속적으로 시간을 두고 노력해야 한다”고 말했다.

이에 더하여, 토요사와 협회장은 “아시아를 기준으로 보면 일본의 산재율이 낮아 보이지만, 유럽 등에 비교하면 결코 낮지 않은 상황이다. 산재를 더 줄일 수 있는 방법으로 발주자나 시공자가 ‘안전이 기본이다’라는 의식을 갖도록 하기 위해서는 강력하며 효과적인 법률이 확실한 계기가 될 것이라고 생각하기 때문에 한국의 중대재해처벌법에 관심이 있다”며 이 법률이 실효성 있게 시행되기를 바란다고 말했다. **ESC**

송해순 전문위원



1) 건설업 사망자 비중(%): 51.5(16)→49.9(18)→51.9(20)→50.4(21) 2) 업종별 사고사망만인율: 건설업 1.75%, 제조업 0.46%, 기타산업 0.17% (2021년 기준)
3) 前 일본 노동안전위생종합연구소장, 前 일본 노동후생성, 現 도쿄도시대학교 객원교수, 現 일본 가설기자재협회장, 現 일본 산업안전기술협회 이사

청년·비정규직 노동조건 개선을 위한 공동회의 개최 | 청년위원회·비정규직위원회 |

경제사회노동위원회의 청년위원회와 비정규직위원회는 청년비정규직 노동자의 노동조건 개선을 위한 공동 활동을 모색하기 위해 7월 두 차례의 회의를 진행했다. 공동회의는 ‘과도적 근로관계의 제도적 정비’와 ‘프랜차이즈 산업에서의 노동조건 개선’이라는 주제를 가지고 개최되었다.

7월 11일에 진행된 첫 번째 회의에서는 ‘산업현장 교육훈련 생의 보호 문제’에 대해 장우찬 경상국립대 교수, ‘미용실 스태프 및 헤어디자이너 근로조건 실태조사 분석’에 대해 나현우 청년유니온 비상대책위원장, ‘간호조무사 실습생 노동실태’에 대해 이상현 특성화고권리연합회 이사장의 발표가 있었다.

7월 25일 두 번째 회의에서는 ‘프랜차이즈 노사관계 : 다자간 노사관계의 가능성’이란 주제로 박제성 한국노동연구원 선임연구위원이 발표하고, 이에 대해 ‘영화산업에서 노사정협의체 형성’이란 주제로 영화산업 사례를 통해 프랜차이즈 산업에서의 가능성에 대해 이종수 노무법인 화평 대표가



토론했다. 또한 프랜차이즈 청년노동자 노동인권보호를 위해 가맹본사들과 ‘단시간 노동자 노동인권보호를 위한 업무협약’을 체결한 안산시 사례를 박재철 안산시 비정규직노동자지원센터장이 소개했다. 두 위원회는 이번 회의를 시작으로 향후 추가적인 공동 활동을 모색할 계획이다. **ESIC**

손영우 전문위원



아세안 공무원단, 위원회 방문

- 한국 사회적 대화 역사 탐방 기회

한국기술교육대학교에서 글로벌 직업교육기술훈련 석사 과정을 수강하는 아세안 현직 공무원들이 7월 11일 경제사회노동위원회를 내방했다. 방문단은 사무처, 회의장 등을 견학하고 위원장님과 기념촬영 후 위원회의 역할, 활동 및 성과에 대한 전반적인 설명을 듣고 질의응답 시간을 가졌다.

방문단 중 인도네시아 고등교육부 소속 쿤토로 아디 무하마드씨는 “이번 기회를 통해 실제 현장을 둘러보고 설명을 들으니, 사회적 대화에 대한 막연한 개념과 표면적인 이해를 한층 더 발전시킬 수 있었다”고 말했다.

또한, 캄보디아 고용부 소속 하스 라타낙씨는 “최근 코로나 등 어려운 과제나 문제들을 해결하는데 있어, 한국에서는 노사정 간 사회적 대화가 중요한 기제로 작용하였음을 배울



수 있었고, 특히 플랫폼 노동자 보호를 위한 위원회의 활동과 사회적 협약이 인상적이었다”며, 캄보디아에서도 사회적 대화가 활성화되기를 바란다는 희망을 밝혔다. **ESIC**

손옥이 전문위원

국제 동향

영국의 ‘불만의 여름’: 공공부문 근로자 임금 결정과 파업(제한)을 둘러싼 논란

남 궁 준 한국노동연구원 부연구위원

영국은 지금 우려했던 ‘불만의 여름(Summer of Discontent)’이 현실화되는 모양새다. 민간부문 최대 노동조합 Unite의 위원장 Sharon Graham은 최근 가파르게 상승한 물가에 대한 부담을 노동자에게 전가할 경우 수많은 파업이 발생할 수 있다고 경고했다.¹⁾ 그 시작은 영국의 철도해운 노동조합(National Union of Rail, Maritime and Transport Workers: RMT)의 파업이었다. RMT는 철도시설공단(Network Rail)을 주축으로 한 사측과의 교섭이 결렬된 후 지난 6월 21일, 23일, 25일 파업을 감행했다. 이는 7월 산발적 파업으로 이어졌고 8월의 후속 파업도 예고된 상태다. 철도와 전철뿐이 아니다. 학교와 병원, 우체국과 통신회사 등 공공 부문에 조직된 노동조합이 잇따라 파업 찬반투표 등 파업 감행을 위한 절차를 진행하고 있다.²⁾

7월 19일 공공기관을 관장하는 관련 정부 부처가 발표한 2022-23년의 임금인상율 결정이 노사관계 경색의 계기가 되었다.³⁾ 평균 약 5%의 임금인상을 내용으로 하는 이 결정은 약 570만 명에 달하는 공공부문 종사자의 40%가 넘는 약 250만 명에게 적용된다.⁴⁾ 정부는 이번 공공부문 임금인상이 지난 20여 년 중 가장 높은 수준임을 강조하면서 “필수



부문 인력이 생활비 상승에 대처할 수 있도록 지원하면서도 임금인상이 물가를 자극하지 않도록 균형을 잡은 것”이라고 설명했다.⁵⁾ 보수당의 당권 경쟁에 뛰어난 주요 정치인과 영국중앙은행(Bank of England) 총재도 급격한 임금인상이 물가의 추가 상승을 부추겨 임금-물가 악순환을 야기할 수 있다고 경고하며 임금인상 억제를 지지했다.⁶⁾

문제는 영국의 소비자물가가 지난 6월 기준으로 직전 12개월 동안 9.4% 상승했으며,⁷⁾ 연말에는 약 11%에 이를 것으로 예상된다는 것이다. 이를 근거로 노동계는 물가상승에 못 미치는 임금인상은 실질적 임금삭감에 불과하다며 거세게 비판하며 정부의 입장 변화가 없을 경우 파업으로 맞서

1) “Unite boss warns tens of thousands could strike over pay”, 2022. 7. 15. BBC News 기사, <https://www.bbc.com/news/business-62158667>.

2) “Strikes threat as UK public sector staff given below-inflation pay rise”, 2022. 7. 19. The Guardian 기사, <https://www.theguardian.com/society/2022/jul/19/millions-of-uk-public-sector-workers-given-below-inflation-pay-rise>.

3) 예를 들어 “Government delivers landmark rises to teachers’ salaries”, 2022. 7. 19. 교육부 보도자료, <https://www.gov.uk/government/news/government-delivers-landmark-rises-to-teachers-salaries>; “NHS staff to receive pay rise”, 2022. 7. 19. 보건사회복지부 보도자료, <https://www.gov.uk/government/news/nhs-staff-to-receive-pay-rise>.

4) 구체적 인상률은 소속 기관 및 연차/직급/임금수준에 따라 차이를 보인다. 예를 들어 간호사, 조산사, 준의료종사자 등은 약 4%, 의사와 치과 의사는 4.5%, 교사는 5%(신규교사의 경우는 8.9%), 경찰관은 약 5%, 교도관은 4%(기본급), 군인은 3.5%(기본급)의 인상이 발표되었다.

5) “영국 공공부문 노조, ‘도미노’ 파업 예고 ”물가 9% 올랐는데 임금 5% 인상”, 2022. 7. 20. 경향신문 기사, <https://m.khan.co.kr/world/europe-russia/article/202207201645001#c2b>.

6) “UK Headed for Clash With 2.5 Million Workers Over Pay Raises”, 2022. 7. 18. Bloomberg 기사, <https://www.bloomberg.com/news/articles/2022-07-18/uk-headed-for-clash-with-2-5-million-workers-over-pay-raises>.

7) 영국 통계청(ONS), Consumer price inflation, UK: June 2022, <https://www.ons.gov.uk/economy/inflationandpriceindices/bulletins/consumerpriceinflation/june2022>.

겠다는 뜻을 밝히고 있다.⁸⁾ 특히 철도와 전철 파업이 교통 불편을 초래해 언론의 집중 조명을 받아 정부가 정의행위 관련 규제를 강화하겠다는 의사를 밝혔으며,⁹⁾ 일부는 이미 실행에 옮겨 정부와 노동계 간 갈등의 골이 더욱 깊어지고 있다. 현재 영국의 ‘불만의 여름’의 맥락을 정확히 이해하기 위해서는 영국 공공부문 근로자의 임금이 어떻게 결정되는지, 그리고 공공부문 근로자의 임금 문제가 언제부터 시작된 것인지 살펴볼 필요가 있다.

“

영국 정부는 이번 공공부문 임금 인상이
지난 20여년 중 가장 높은 수준임을 강조하면서,
임금인상이 물가를 자극하지 않도록
균형을 잡은 것이라고 설명

”

영국에서 약 568만 명에 달하는 ‘공공부문 고용(public sector employment)’¹⁰⁾이란 엄밀하게 법적으로 정의되는 것은 아니며 통계적 목적으로 보통 다음 기관에서의 고용을 포괄한다: 먼저, 우리의 국가공무원에 비견되는 국가행정(civil service)과 국방, 국가보건요서비스(NHS) 사무를 수행하는 중앙정부의 고용이 포함된다. 또한, 지방정부, 경찰, 유·초·중등 공교육 종사 공립학교,¹¹⁾ 공기업¹²⁾에서의 고

용도 공공부문의 고용도 이에 해당한다.¹³⁾ 전체 공공부문 종사자의 임금 결정 메커니즘은 다양한데 그 중 약 45%는 매년 8개 임금평가기구(Pay Review Bodies: PRBs)의 (비구속적) 권고에 근거해 각 부처 장관이 결정한다. 임금평가기구는 독립기구로서 영국 공공부문의 8개 직종, 즉 ① 고위공무원단, ② 군인, ③ 교원, ④ NHS의 의사·치과의사, ⑤ NHS의 간호사 및 일반 직원, ⑥ 교도관, ⑦ 국가 범죄 수사국 공무원, ⑧ 경찰의 임금 결정을 담당한다. 한편 영국의 국가공무원(civil servants)의 임금은 국무조정실(Cabinet Office)에서 마련한 지침에 따라 소속 부처에서 결정된다(고위공무원단 제외).¹⁴⁾ 지방공무원의 경우 지방정부공동평의회(National Joint Council for Local Government Services: NJC)에서 체결된 단일지위협약(Single Status Agreement)이 정하는 임금체계를 따른다.¹⁵⁾ 스코틀랜드, 웨일즈, 북아일랜드의 정부는 각자에게 이양된 공공기관 종사자의 임금을 자율적으로 정한다. 그리고 여기에 속하지 않는 공공부문 종사자의 임금은 일반적인 방식, 즉 단체교섭 등의 제도를 통해 결정된다.

지난 2010년 이래 공공부문 근로자의 임금인상은 지속적으로 억제되었다. 다양한 배경의 독립적 전문가 위원과 위원장으로 구성된 임금평가기구는 각 이해당사자가 제출한 자료와 방문조사 자료에 근거해서 권고안을 준비한다.¹⁶⁾ 다만 위 기간 동안 정부는 각 임금평가기구에 송부한 책무서

8) 각주 2.

9) “Liz Truss pledges crackdown on unions but is accused of ‘Tory fantasy’”, 2022. 7. 25. The Guardian 기사, <https://www.theguardian.com/politics/2022/jul/25/liz-truss-pledges-crackdown-on-unions-but-is-accused-of-tory-fantasy>.

10) ONS, Public sector employment, UK: June 2021, 14 September 2021, <https://www.ons.gov.uk/employmentandlabourmarket/peopleinwork/publicsectorpersonnel/bulletins/publicsectoremployment/june2021>.

11) 유·초·중등 공교육 종사 공립학교(maintained educational establishments)란 지방정부 교육당국으로부터 재정지원·감독을 받고 국정 커리큘럼을 따라 교육이 이루어지며 국정 기준을 충족(상회)하는 급여와 근무조건을 교사에게 제공하는 공립학교를 말한다. 한편 고등교육을 담당하는 대학은 여기서 제외되며 국가회계상 민간부문으로 포섭된다.

12) 우체국(Royal Mail), 런던지하철공사(London Underground Ltd) 및 정부가 지배지분을 가지고 있는 몇몇 민간은행을 말한다.

13) 다만 이러한 민간-공공부문 고용의 구별은 명확한 법적 기준이 마련되어 있지 않으며 전체로서 공통되는 어떤 단일한 법률관계를 갖고 있지도 않다.

14) Andrew Powell & Lorna Booth (2021), Public Sector Pay, House of Commons Library, No. 8037, 13 December 2021, p. 5.

15) 채준호(2018), “영국 공공부문 임금체계: 지방정부 사례를 중심으로”, 월간 노동리뷰 2018년 4월호, 한국노동연구원, p. 30. 영국의 “지방공무원”은 ‘정치적 또는 사법적 관직을 점하는 자를 제외한 국왕의 신하로서 민간인의 자격으로 고용되고 그 급여가 전적으로 의회에서 의결된 자금으로부터 직접 지급되는 사람’을 뜻하는 국가공무원(civil servants)과는 여러 측면에서 구별된다. 예컨대 지방공무원은 신분보장이 되지 않는다. 따라서 우리의 관점에서는 영국의 지방공무원은 공무원이라기보다는 공공부문 종사자(public servants)로 보는 편이 실제에 더욱 부합한다.

16) 채준호(2012), “영국 공공부문 임금결정시스템 연구: 임금평가기구를 중심으로”, EU학 연구, vol. 17 no. 1, p. 97.

17) HM Treasury, Budget 2010, HC 61, June 2010, para. 1.42. 단 연간 £21,000 이하의 임금을 받는 공공부문 근로자의 경우에는 최소 £250의 인상을 보장했다.

18) HM Treasury, Autumn Statement 2011, Cm 8231, November 2011, p. 23; HM Treasury, Summer Budget 2015, HC 264, July 2015, para. 1.87.

한(remit letter)에 임금이 동결 내지 인상억제 되어야 하는 정책근거를 제시하고 그에 대한 강한 의지를 표시했다. 결과적으로 2007-08년 금융위기 직후 정부는 2년간의 공공 부문 임금동결을 발표했고,¹⁷⁾ 2013-17년은 매년 1%로 임금 인상을 관리했다.¹⁸⁾ 2018-20년 1% 상한 정책은 해제되었으나 그 이후 최근까지 코로나19 감염병 대유행을 이유로 다시 임금이 동결되었다(NHS 직원 제외). 다시 말해 2010년부터 현재까지 12년에 이르는 기간 동안 공공부문의 실질 임금은 평균적으로 오히려 하락했다고 볼 수 있고,¹⁹⁾ 코로나 위기가 다소 진정되면서 최근 수개월 동안 민간부문 근로자의 임금이 가파르게 상승하면서 공공부문과 민간부문의 임금 격차가 크게 줄어들었다.²⁰⁾ 즉 복합적인 이유로 인해 전통적으로 더 높은 임금수준을 보장하던 공공부문 고용의 매력력이 줄어들면서 공공부문 근로자의 민간부문으로의 이직이 우려되고 있다.²¹⁾

앞서 살핀 노동조합의 강경한 태도는 이러한 제도적·역사적 배경을 가지고 있으며, 정부 또한 우크라이나 전쟁, 주요 선진국 중 가장 심각한 물가상향, 보리스 존슨 총리의 사임 등 대내·외적으로 어려운 상황 속에서 노동계 측의 요구를 쉽사리 수용할 기미가 보이지 않는다. 오히려 최근 파업 관련 규제 강화에 대한 정부의 움직임은 ‘불만의 여름’을 본격화하는 도화선으로 작용할 수도 있다. 구체적으로, 영국 정부는 쟁의행위 사업장에 파견근로자 파견을 금지하는 규정을 이미 폐지했다.²²⁾ 우리의 ‘노동조합 및 노동

관계조정법’에 상응하는 영국의 법률인 Trade Union and Labour Relations (Consolidation) Act 1992(이하 1992년 통합노동조합법)에는 우리 법 제43조와 같은 포괄적인 쟁의행위 기간 중 대체근로자 사용 금지 규정이 없다. 대신 직업소개/근로자공급/파견사업을 감독·규율하는 행정법규인 The Conduct of Employment Agencies and Employment Businesses Regulations 2003 (SI 2003/3319) 제7조는 파견사업주가 현재 쟁의행위 중인 근로자를 대체하기 위해 해당 사업장에 파견근로자를 공급하는 것을 금지한다.²³⁾ 그런데 2022. 7. 21.자로 위 조항이 삭제되어 법적으로는 파업 참가 근로자를 대체하기 위해 파견근로자를 사용하는 것이 법적으로 불가능하지 않게 되었다.

“

2010년부터 현재까지 12년에 이르는 기간 동안
공공부문의 실질임금은 평균적으로 하락,
공공부문 근로자의 민간부문으로의 이직 우려

”

나아가 차기 총리 유력후보 2인 중 하나인 외무장관 Liz Truss는 적법한 쟁의행위가 되기 위해 갖춰야 하는 절차적 요건을 한층 까다롭게 하는 법률개정 작업에 착수할 뜻 역시 내비쳤다. 예컨대 2016년 개정된 1992년 통합노동조합법은 6가지 ‘중요공익업무’, 즉 ① 의료, ② 17세 이하에 대한 교육,

19) “How public sector pay has fallen in real terms - in charts”, 2022. 7. 19. The Guardian 기사, <https://www.theguardian.com/society/2022/jul/19/how-public-sector-pay-has-fallen-in-real-terms-in-charts>.

20) “UK public sector wages lag behind private sector as cost of living crisis bites”, 2022. 4. 28. The Financial Times 기사, <https://www.ft.com/content/48dafbb9-371d-4683-9afb-26652add888c>.

21) “Public-sector pay: Wage fright”, 2022. 6. 25. The Economist 기사, p. 25.

22) “Government acts to make it easier for businesses to use temporary staff to help ease disruptions caused by strike action”, 사업·에너지·산업 전략부와 교통부 보도자료, 2022. 6. 23., <https://www.gov.uk/government/news/government-acts-to-make-it-easier-for-businesses-to-use-temporary-staff-to-help-ease-disruptions-caused-by-strike-action>.

23) 이제는 정확하지 않은 설명이 되었으나 이전 규정의 내용에 대한 정부 홈페이지의 설명으로 다음을 참조: <https://www.gov.uk/if-your-business-faces-industrial-action/nonunion-employees-and-strikes>.

24) Trade Union Act 2016, Sec. 2(1); TULRCA 1992, Sec. 226(2)(a)(ii). 예를 들어 1,000명의 근로자(조합원)가 해당 쟁의행위에 대해 투표권자인 경우, 최소 500명이 투표에 참여해야 하고, 최소 251개의 찬성표를 얻어야 노동조합은 해당 쟁의행위 절차를 적법하게 진행할 수 있다. TUC, Trade Union Act 2016: A TUC Guide for Union Reps, 2017. 3, p. 4.

25) Trade Union Act 2016, Sec. 8(1); TULRCA 1992, Sec. 234A(4)(b). 다만 사용자의 동의를 전제로 예고기간을 7일로 할 수 있다. 그러나 쟁의행위 위 임기간에 대한 사용자 합의의 경우와 마찬가지로, 현실적으로 쟁의행위 예고 기간 단축에 대해 사용자의 동의를 기대하기는 어려울 것으로 보인다. 많은 노동 전문 법률가들도 당시 이 점을 지적했다. 예를 들어 다음을 참조, Devereux, ‘Never mind the ballots. Here’s the Trade Union Act’, 2017. 3. 1., <http://www.devereuxchambers.co.uk/resources/blog/employment/view/never-mind-the-ballots-...heres-the-trade-union-act>.

③ 소방, ④ 운송, ⑤ 핵시설 해체 및 방사능 폐기물 관리, ⑥ 국경 보안 업무를 명시적으로 열거하면서 해당 쟁의행위에 대해 투표권을 갖는 조합원 과반수가 파업 관련 시점에 통상적으로 위와 같은 중요공익업무 중 하나에 종사하는 경우 강화된 절차적 요건을 준수할 것을 요구한다. 일반적 쟁의행위의 경우 첫째, 해당 쟁의행위에 대해 투표할 자격을 가진 조합원 절반 이상이 투표해야 하고; 둘째, 투표자 과반수가 쟁의행위를 찬성하는 것으로 충분하다.²⁴⁾ 그러나 중요공익업무의 경우 투표권자 전체의 40% 이상이 찬성해야 한다는 요건을 추가한 것이다. 그런데 최근 정부의 제안은 세 번째 총투표권자 40% 요건을 50%로 늘리겠다는 것이다.

이와 더불어 Truss 외무장관은 쟁의행위 사전통지 기간의 (추가적) 확대를 고려 중이라고 밝혔다. 이와 관련해서는 이미 2016년 개정 시 기존 7일이 아닌 14일 전에 사용자에게 쟁의행위 개시를 통보하도록 정했다.²⁵⁾ 그런데 이번에 제안한 안은 14일(2주)을 4주로 확장할 것을 시사한 것이다. 만약 개정이 된다면 두 배로 늘어난 사전통지 기간으로 인해 사용자는 생산일정을 조정하고 파견근로자를 포함한 대체인력을 확보하며 법적 구제수단 검토하는 등 상대적으로 쟁의행위에 더 잘 대비할 수 있을 것이고 그만큼 쟁의행위

의 효과가 사실상 감소할 것이 예상된다. 이러한 적법한 쟁의행위의 절차적 요건 강화 제안에 대해 노동계의 주요 인사는 노동자의 기본적 인권에 대한 공격으로 인식하고 강하게 비판하며 현실에서 작동할 수 없을 것이라고 진단한다.²⁶⁾

이 글은 지금까지, 영국에서 현재 진행 중인 물가상승과 그에 미달하는 공공부문 근로자 임금인상률 결정, 그리고 이를 이유로 한 공공부문 노동조합의 파업과 그에 대한 정부의 파업 규제 강화에 대해 간략히 살펴보았다. 그간 비교적 성공적이고 안정적인 제도로 평가되던 영국의 공공부문 임금결정 메커니즘(예: 임금평가기구)도 급변하는 정세와 극단적 경제환경 하에서는 관계 당사자가 모두 수용할만한 결과를 도출하는 데 한계를 보이고 있다. 임금평가기구 제도가 적용되지 않는 영역에서는 지속적으로 파업이 감행·예고되고 있고 정부는 이에 파업 관련 법령 개정으로 맞서고 있다. 수면 아래에서는 계속되고 있을 것이라고 믿지만 대타협을 향한 사회적 대화의 모습은 실종된 것처럼 보인다. 사회적 대화는 사회적 위기에서 빛을 발한다. 사회적 대화는 해법을 모색하기 위한 도구이지만 그 자체로 해법의 첫 단추이다. 영국이 그 모범을 보여주길 바라마지 않는다. **eslc**

프랑스 대선·총선 이후, 새로운 정부의 고용·노동정책

손 영 우 전문위원

2022년 프랑스에서는 대선과 총선이 연이어 진행됐다. 결선투표제도를 채택하고 있는 프랑스에서는 지난 4월 10일, 4월 24일에 대선을, 6월 12일, 19일에는 총선을 치렀다. 결과는 대선에서 전진(En Marche)당 소속의 에마뉘엘 마크롱 후보가 재선을 거두고 총선에서 정당명을 '르네상스'로 바꾸어 1당의 지위는 유지했지만, 르네상스가 주도한 선

거연합인 '함께하는 시민연합(Ensemble)'이 총 577 의석 중 245석을 획득하는 데 그쳐, 지난 정부 시기와 달리 과반을 확보하지 못해 대통령의 정책 실행 동력이 상대적으로 약화됐다. 선거 후 엘리자베트 보른 총리가 사의를 표명했으나 마크롱 대통령은 이를 반려하고 다른 정당과 협력을 위한 협의를 진행 중이다.

26) "Liz Truss pledges crackdown on unions but is accused of 'Tory fantasy'", 2022. 7. 25. The Guardian 기사, <https://www.theguardian.com/politics/2022/jul/25/liz-truss-pledges-crackdown-on-unions-but-is-accused-of-tory-fantasy>.



본 글에서는 선거 기간 제기됐던 공약을 중심으로 새로운 프랑스 정부의 고용·노동 정책을 살펴보고자 한다. 이를 통해 프랑스 사회에서 제기됐던 쟁점과 그 배경을 분석하고, 우리와 유사한 이슈에 대해 그 사회의 해결 방식을 알아봄으로써 우리 사회에 던지는 시사점을 찾아보고자 한다.

[사회적 대화]

노동법과 단체교섭의 현장 중심 단순화

먼저, 사회적 대화에 관한 프로그램이다. 크게 2가지 정책을 제안하고 있다(En Marche 2022a). 첫째는 노동법과 단체교섭의 현장 중심 단순화 정책이다. 프랑스는 2000년대 초반까지 법, 업종(산업)협약, 기업 협약 간에 위계가 매우 엄격하게 작동했다. 즉, 법에서 먼저 규율하고, 규율하지 않은 내용에 대해 업종협약에서 규정하고, 업종협약에서 규정하지 않고 있으면 기업협약으로 규정하는 원칙이 있었고, 하위협약에서 노동자에게 상위협약보다 불리하게 정할 수 없다는 ‘유리의 원칙(principe de faveur)’이 노동법에 존재했다. 하지만 2000년대 초반 주35시간 노동제도를 도입할 때, 고용창출효과를 높이기 위해 노동시간 영역에 기업협약의 예외를 두면서 노동시간의 영역에서는 기업협약을 우선하는 변화가 만들어진다. 이와 같은 변화는 2017년 개혁을 통해 노동시간뿐만 아니라 상여금 지급에 대해서도 기업 차원에서 우선해서 논의할 수 있게 됨에 따라 임금 영역에까지 확대되고 있다. 이와 같은 흐름에서 더 나아가 마크롱 대통령은 ‘현장에 더욱 밀착된 교섭’이라는 슬로건을 내세우며 임금 및 노동조건에 대해서도 ‘업종협약에 대한 기업협약의 우

위 원칙’을 확대하고자 한다.

또한, 업종(branche)의 단순화도 지속해서 추진하고자 한다. 지난 2015년 이래로 노사 협의를 통해 이전에 존재하던 700여개 업종을 왕성한 협의가 있는 업종을 중심으로 통합하여 현재 300여 개 수준으로 줄였는데, 이를 다시 50-100개 가량으로 통합하고자 하는 계획을 발표하기도 했다.

마지막으로 노동자대표기관의 단순화도 지속해서 추진한다. 50인 이상의 기업에서 설립하는 노사협의회(CE), 11인 이상의 기업에서 선출하는 근로자대표(DP), 50인 이상의 기업에서 설치하는 위생안전노동조건위원회(CHSCT)를 모든 기업과 그룹에 인원 수와 무관하게 설치하는 단일대표기관으로 통합하고자 한다. 이미 2017년 민간 영역의 위생안전노동조건위원회와 노사협의회는 ‘사회경제협의회(CSE)’로 통합한 바 있는데, 이와 같은 단순화 흐름을 더욱 강화한다.

사회적 파트너의 역량 강화

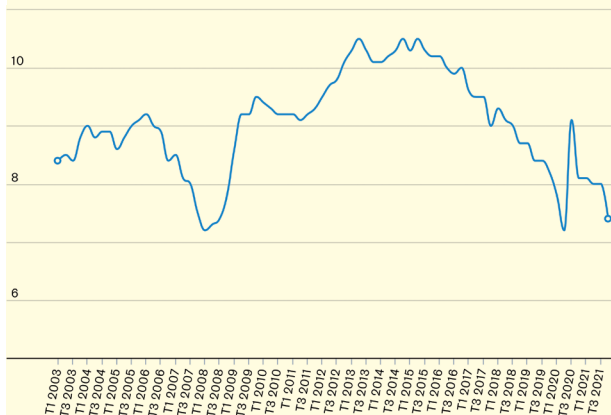
다음으로 사회적 파트너의 역량 강화이다. 먼저, 노동자 대표에 대한 교육 강화로, 특히 완고한 입장으로 대립하기보다는 서로를 이해하고 공동의 해결책을 모색할 수 있도록 기업 경영에 관한 교육을 강화하겠다는 입장이다. 둘째, 개별 노동자가 선택한 노조에 사용자 재정지원을 할 수 있도록 하는 방안을 제안했다. 셋째, 노동자의 노조참여를 활성화하기 위해 기업 내 경력 부문에 노조활동 경력인정을 높이고 조합원 가입에 따른 차별을 퇴치하기 위해 노력하겠다는 공약을 제시했다.

[실업·고용정책]

마크롱 정부의 실업률

“실업률은 14년 이래로 가장 낮은 수준이고, 청년실업률은 40년 이래로 가장 낮은 수준이며, 경제활동참가율²⁷⁾은 측정 이래로 가장 높은 수준이다”(마크롱 2022.3.17. 공약 발표회장)

< 그림 2 > 프랑스 실업률의 변화 (출처:INSEE, %)



마크롱 대통령 1기 집권 시기인 2021년 4/4분기에 실업률이 7.4%를 기록하면서 2008년 이래로 가장 낮은 수준을 기록했다. 분기별 청년실업률이 2021년 4/4분기에서 15.9%를 기록하여 1981년 1/4분기에 15.3%를 기록한 이후 최고로 낮은 수치를 보였다. 경제활동참가율은 2021년 3/4분기에 73.5%를 기록하여 1975년 측정을 시작한 이래로 가장 높은 수치를 보였다. 특히, 청년실업률이 감소한 이유로 사회당의 올랑드 정부 시절인 2016년부터 도입되어 진행 중인 일·학습병행제도(contrats en alternance) 수혜자 수의 증가로 인한 것으로 나타난다(Audureau et Imbach 2022). 2015년 말부터 2021년 말까지 청년실업률이 5.3%p 감소하는데 그 중 2.9%p가 일·학습병행제도에 따른 것이다.

“

마크롱 대통령은 실업문제를 극복하기 위해

2가지 방향의 고용 및 실업 대책을 제시한 바 있다.

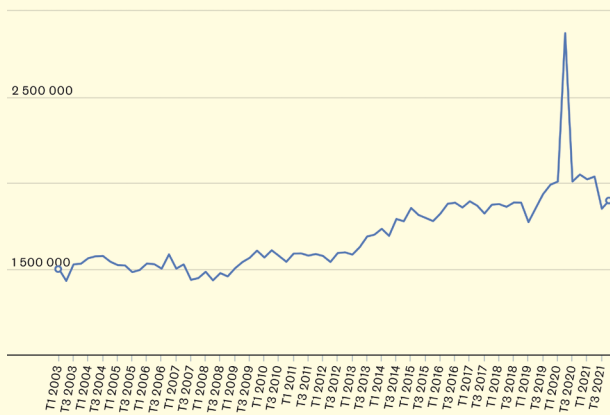
이는 한 직업에서 다른 직업으로 전직할 수 있다는 것과

실업에 처하면 보호받는다라는 점이다.

”

한편, 프랑스 통계청에서는 ‘실업군(halo autour du chômage)’이란 개념으로 학업, 출산, 육아, 질병을 이유로 ILO의 실업개념에는 벗어나 있지만, 항상 구직을 하고 있는 일시적 실업을 겪고 있는 사람들을 대상으로 한 지표를 작성했는데, 이에 따르면, 지난 코로나 팬데믹 이후 급격히 실업

< 그림 3 > 프랑스 실업군의 변화 (출처:INSEE, 명)



군이 늘어난 것으로 측정되고 있다고 밝혔다. 2020년 2/4분기에 287만 명으로 최고조였으며, 2021년 4/4분기에도 189만 명이 존재했다. 프랑스 일간지 ‘르 몽드’에서는 같은 통계를 인용하면서 189만 명의 비경제활동인구가 적극적으로 구직 활동 여부나 당장 노동가능 여부 등 ILO 기준을 충족하지 못해 실업으로 인정받지 못한다고 지적했다(Audureau et Imbach 2022).

마크롱 대통령은 실업문제를 극복하기 위해 대선 당시 2가지 방향의 고용 및 실업 대책을 제시한 바 있다. 공약집에서 기술변화로 인해 직종 자체가 사라지고 새로운 직업이 만들어지는 세상에서 고용안정을 약속하기는 어렵지만, 우리가 보장할 수 있는 것은 두 가지라고 밝히고 있다(En Marche 2022b). 이는 한 직업에서 다른 직업으로 전직할 수 있다는 것과 실업에 처하면 보호받는다라는 점이다. 이와 같은 방향은 맞춤형 직업교육제도와 보편적 실업보험제도 도입을 제안한다.

보편적 실업보험제도 도입

우선, 보편적 실업보험제도(assurance-chômage universelle)이다. 지난 1기 집권 시기 이미 특수고용형태 종사자나 자영업자에게도 실업보험제도를 적용하여 제도를 확장하였고, 이제 더 나아가 자발적인 실업자에게도 실업보험을 적용하는 모두를 위한 실업보험 계획을 밝히고 있다. 실업은 더 이상 일부는 개인적 차원으로 다른 일부는 집단으로

27) 경제활동참가율(Labor force participation rate)은 만15세 이상 인구 중 경제활동인구(취업자+실업자)가 차지하는 비율을 의미한다. 즉, 생산가능인구 중에서 취업자가 있는 경제활동인구의 비율이다.

구분되어 과거의 직업에 따라 보장받아야 하는 시기는 지났으며, 임금노동자, 자영업자, 상인, 전문직, 농업경영자간 간에 모든 경제생활인구가 보장받아야 한다고 밝혔다. 즉, 이 직을 위해 사직하거나 직업계획을 발전시킨 경우라도, 실직자에게 보험수급 권리가 부여된다.

반면, 구직 활동 점검도 동시에 강화할 계획이다. 고용센터에 등록되면 15일 내 등록자의 능력점검이 진행되고 만약 임금과 직능 기준에 따른 갭은 일자리를 두 번 이상 거절할 경우, 또는 구직 활동이 불충분할 경우 실업수당 지급은 중단된다. 이는 과거 노사 자율성이 강했던 실업보험제도에 정부 주도성이 높아지는 프랑스 실업보험체계의 거대한 변화를 의미하기도 한다.

맞춤형 직업교육제도 도입

또한, 맞춤형 직업교육제도(formation professionnelle à la hauteur)를 발전시키고자 한다. 이제는 몇몇 기업이 아닌, 업종이 사라지거나 변하는 상황에 처해있으며, 이런 경우 해당 업종의 노동자가 실업이나 불안정 상태에 빠지지 않도록 모든 사람들이 직업훈련을 활용할 수 있어야 한다는 것이 마크롱 정부의 인식이다. 일부 노동자는 직업훈련에 대한 접근성이 떨어지거나 선택한 직업훈련이 개인의 요구나 노동시장의 요구에 부합하지 않는 훈련과정 목록으로 한정되는 경우가 있다며, 직업훈련이 더욱 간단하고 투명하여 효과적이어야 한다고 주장하고 있다.

“

프, 향후 150억 유로를 직업능력 획득에 투자하여
1백만 명의 저숙련 청년을 교육하고
1백만 명의 저숙련 장기실업자를 교육할 계획

”

그리하여 직업교육제도의 개혁을 세 가지 방향으로 제시한다. 첫째, 더욱 간단해질 것. 기업에서 납부하는 대부분의 분담금은 점차 개별적인 개인의 권리를 보장하기 위해 전환될 것이며, 개인들은 자신의 필요에 따라 교육기관에 연락할 수 있게 될 것이다. 둘째, 더욱 공정해질 것. 권리가 높아지는 만큼 요구되는 자격이 더욱 중요해질 것이라 전망하고 있다.

셋째, 더욱 투명해질 것. 모든 기관이 인증을 제출하고 성과를 표시해야 하기 때문에, 각자는 매 교육이나 훈련에 대한 구체적인 결과를 알 수 있게 된다. 그리고 이와 같은 정보를 제공하지 않는 기관의 교육에는 그 누구도 참가하지 않을 것이다(En Marche 2022b).

오늘날 취약계층의 훈련권은 임금활동에 종속되어 있기 때문에 매우 제한적이다. 노동시장에 진입하는 청년이나 장기실업자는 대부분 제외되기 쉽다. 훈련권은 모두에게 동일하지만 가장 필요로 하는 사람인 실업자를 위해 강화되어야 한다며, 향후 150억 유로(20조 원)를 직업능력 획득에 투자하여 1백만 명의 저숙련 청년을 교육하고 1백만 명의 저숙련 장기실업자를 교육할 계획을 밝히고 있다.

마크롱 대통령의 공약은 대부분 1기에 진행했던 정책을 지속해서 추진하는 방향으로 제시됐다. 이에 대해선 노·사의 지지를 받는 정책도 노·사가 우려를 표명한 정책들도 존재한다. 집권 2기에서 하원의 과반을 차지하지 못한 현 정부의 정책 추진은 대중들의 의견 수렴과 다른 야당의 지지 여부에 달려있다고 볼 수 있다. 프랑스 5공화국 사상 처음으로 동거정부 없이 2기 임기를 시작한 대통령과 집권당의 정치적 노력에 관심이 집중된다. [ESIC](#)

<참고 문헌>

Audureau, William et Romain Imbach 2022. “Chômage : le bilan d’Emmanuel Macron est-il aussi bon qu’il le prétend ?” Le Monde. 18 mars. https://www.lemonde.fr/les-decodeurs/article/2022/03/18/chomage-le-bilan-d-emmanuel-macron-est-il-aussi-bon-qu-il-le-pretend_6118172_4355770.html (2022.7.26. 열람)

En Marche 2022a. “Le programme d’Emmanuel Macron pour le dialogue social”. <https://en-marche.fr/emmanuel-macron/le-programme/dialogue-social> (2022. 7. 28. 열람)

En Marche 2022b. “Le programme d’Emmanuel Macron pour l’emploi, les sécurités professionnelles et contre le chômage”. <https://en-marche.fr/emmanuel-macron/le-programme/emploi-ch%C3%B4mage-securites-professionnelles> (2022. 7. 28. 열람)

