

기조연설

기술혁신 시대의 사회적 합의

기조연사

하르트무트 자이페르트 / 독일 한스뵘클러재단 선임연구위원

기조연사



하르트무트 자이페르트

독일 한스비클러재단
선임연구위원

하르트무트 자이페르트는 한스비클러재단(Hans Bockler Foundation) 산하 경제사회연구소 선임연구위원이다. 베를린자유대학교를 졸업했으며 파더보른대학교에서 박사 학위를 취득하였다. 베를린자유대 조교, 베를린 연방 직업교육훈련연구소(BIBB) 연구원으로 재직했고, 경제사회연구소 선임연구원을 거쳐 1995년부터 소장을 역임하였다.

베를린응용경제학대학교, 콘스탄츠대학교에서 강의를 했다. 워싱턴DC 경제정책연구소(EPI)와 도쿄 일본 노동정책 연구 연수기구(JILPT) 방문학자로 연구 활동을 하였다. 또한, 독일 및 유럽 국가 내 노동조합과 독일연방 및 공공 자문위원회의 위원을 역임하며 노동시장 관련 자문을 제공했다. 독일 정부와 국제기구의 지원으로 근무시간, 고용형태, 노사 관계 등에 관한 많은 연구 프로젝트를 수행했다. 또한, 국내외 다수 저널에 근무시간, 노동시장 정책, 고용형태(비정형 및 불안정 고용), 또는 노사관계, 인재육성 및 평생교육 등을 주제로 기고해왔다.

초록

노동 4.0과 독일 사회 내 이해관계자들의 역할

본 발표는 디지털화를 추진하는데 있어 독일 내 사회적 파트너들의 역할을 논의한다. 이를 위해 먼저 '산업 4.0'과 '노동 4.0'을 정의하고 독일의 디지털화 현황을 살펴본다. 독일에서 국내 총생산(GDP)의 약 1/4을 차지하는 제조업 부문이 경제성장고 고용의 핵심이라는 데에는 대체로 이견이 없다. 이에 따라 정부와 사회적 파트너들은 제조업 디지털화에 큰 관심을 기울여왔다. 또 그 변화를 가속화하는 동시에 사회의 통제 속에 두기 위해서 다양한 활동을 함께 벌여왔다. 한편, 산업 4.0이라는 용어는 전체 경제의 디지털화를 의미한다. 노동 4.0도 흔히 동의어로 쓰이기도 한다.

독일의 노동조합들은 디지털화가 고용을 위협하지만, 동시에 기회가 될 수 있다고 본다. 위험요소는 최소화하고, 기회를 살리기 위해 이들은 연방정부, 고용주 단체들과 협의를 시작했다. 수많은 워크숍이 개최되었으며 업계, 노동조합, 노동자협의회, 과학계 대표들로 구성된 자문위원회가 조직되었다. 연방정부는 다양한 사회적 이해관계자간의 긴밀한 협력을 통해 노동 4.0에 대한 <백서>를 출간했다.

독일의 노동조합들은 디지털화가 국제무대에서의 독일 경제의 경쟁력과 고용율을 보장할 뿐 아니라, 반드시 노동자를 보호하는 방향으로 진행되어야 한다고 주장한다. 이는 노동자들에게 더 많은 자율성과 유연성을 제공하고 이들의 노동 및 생활 조건을 개선하는 것이다. 이들 노동조합은 강력한 구조적 변화를 예상하고 있다. 서비스 부문이 성장할 것이고, 직업과 직업 관련 자격증 구조에도 큰 변화가 있을 것이다. 그러므로 지속적인 직업 훈련의 확대를 위한 지대한 노력이 필요하다. 또한, 이들은 기업에서의 변화 과정을 성공적으로 관리할 필수 전제조건이 '공동 결정'이라고 믿는다. 결국, 이 논의는 정당한 임금, 노동 보호 및 노동조합의 권리를 보장하는 '좋은 일'을 가능케 할 노동 조건의 설계를 가장 중시하는 것이다.

과거의 경험을 통해 우리가 얻을 수 있는 교훈은 거시경제, 산업 및 기업 차원에서 진행되는 디지털화 과정은 공동의 기본적 수준의 사회적 합의에 토대를 두어야 하며, 공동의 목표 설정이 필요하다는 것, 그리고 모든 이해관계자들이 서로 다른 이해관계를 존중하고 타협하고자 노력해야 한다는 점이다.



노동 4.0 과 독일 사회 내 이해관계자들의 역할

제8회 아시아미래포럼
하르트무트 자이페르트 박사

2017년 11월16일, 서울

과제

1. 노동력의 감소와 고령화
- 숙련된 노동력의 부족
2. 디지털화:
- 더욱 빠른 확산이 필요(중소기업)
- 일자리 상실의 두려움
- 더 질 좋은 일자리를 향한 구조적 변화

WSI

의제

- 현황과 과제
- 주요 주체들의 공동목표
- 독일 산업 4.0 전략/ 대화 과정 '노동 4.0'
- 사회 내 이해 관계자들간 상반되는 입장들
- 결론

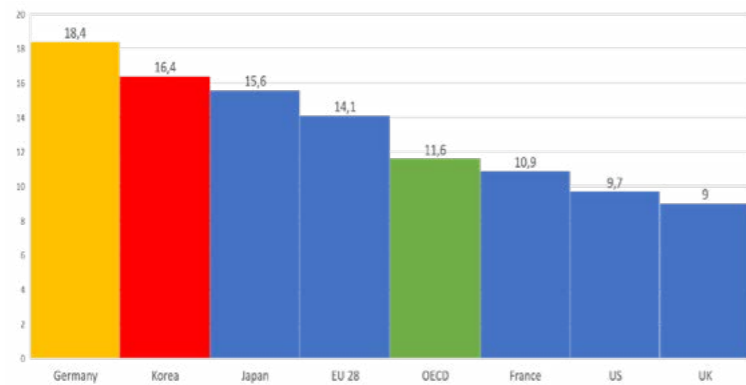
WSI

제1 논지

- 단체교섭 당사자들과 연방정부는 강력한 디지털화가 독일의 산업적 지위를 지킬 전제조건이라는 데 의견이 일치한다. **제조업**이 독일의 경제 성장과 번영에 가장 중요한 역할을 한다는 데에도 동의한다.
- 세 주체 모두 디지털화에는 위험과 기회가 공존할 것으로 보고 있다. 공동의 목표는 노동환경 개선을 위해 기회는 확대하고 위험은 예방하는 것이다.

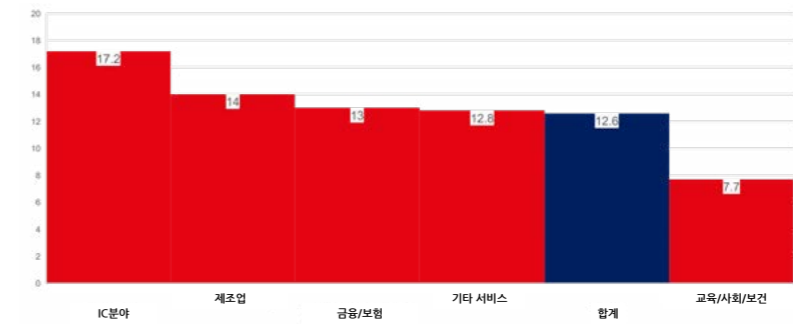
WSI

2016년 주요국 제조업 분야의 고용률



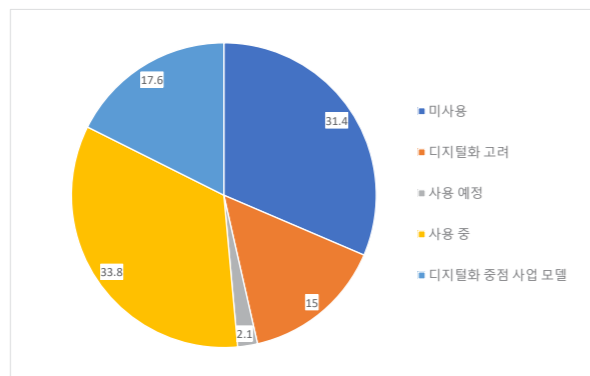
WSI

5년 후 현대기술이 일자리를 대체할 것이라고 예측되는 분야 (2017년 조사, 단위: %)



WSI

2016년 전체 기업의 디지털화 현황



WSI

공동목표

- 디지털화의 영향을 제어하고 관리할 것. 자유방임 전략이 아님 = 미국식 시장 주도 방식의 대안
- 산업 강화
- 경제성장, 생산성, 고용의 촉진
- 디지털 인프라에 투자 확대(네트워크 확장)
- 평생학습 장려(디지털 리터러시)
- 노동자는 시간과 공간을 더욱 유연하게 사용하게 되며, 특히 자신의 시간을 자율적으로 관리할 수 있게 됨
- 이해관계자간 협의 촉진을 통한 사회적 대화 지원
- 미래 복지국가와 사회보장체계에 대한 사회적 합의 필요

WSI

제2 논지

- 디지털화와 관련한 상대적으로 높은 수준의 합의는 오랜 기간에 걸쳐 형성된 것이나, 지금처럼 긴밀한 양상을 보인 적은 없다. 이는 2008년, 2009년 금융위기의 경험이 영향을 미친 결과로 판단된다.
- 생산의 급격한 하락이 예상됨에 따라, 고용주 협회와 노동조합은 정리해고를 하는 대신 근로시간저축제, 단축 근무, 탄력근로제* 등을 통해 노동시간을 단축하고자 노력했다. 원칙: 고용 보장을 위한 노동시간 단축

*역자 주: 독일의 탄력근로제(time corridors)는 노사가 합의해 근무시간을 일정한 범위 안에서 조절하는 제도로, 그 적용 기간도 노사 합의로 정한다.

WSI

활동

- 사회의 모든 면에서 이루어져야 함
 - 거시적 수준
 - 산업적 수준
 - 개별기업적 수준
- 사회적 대화
- 녹색 '노동 4.0'
- 백서 '노동 4.0'
- 컨퍼런스
- 거시, 산업, 기업 등 각 특성에 맞춘 자문단
- 고위층

WSI

독일의 산업 4.0 전략

- **기술적, 노동 조직적인 측면:** 디지털이 산업 전반에 폭넓게 침투했음. 광대역 확충 등과 같은 디지털화를 위한 인프라 투자와 교육, 인재육성, 평생교육, 연수 등 사람에 대한 투자가 함께 제공되어야 할 것
- **통합적인 정책 접근:** 노동시장, 사회정책, 고용주 협회·노동조합 등의 사회조직이 서로의 처지와 상황을 이해하려는 열린 자세로 관계를 맺어야 함. 이를 통해 디지털화가 사회에 미치는 영향에 적절히 대응할 수 있게 됨.

WSI

고위급 모임 '미래산업연합' 공동선언: 미래전망산업 2030



WSI

가장 중요하게 필요한 사항

1. 공공·민간 투자확대: 주요 기술과 인프라 촉진
2. 평생교육·인재육성 등에 투자
3. 각 국가와 EU의 신뢰할 수 있고 유연한 법 체계
4. 중소기업의 연구개발 장려 세계
5. 유럽 차원에서 자발적인 사회적 연대 강화, 사회적 대화 지원

WSI

'노동 4.0' 백서 (1)

- 2016년 말, 노동부는 이에 관련한 구체적인 정책 제안을 담은 백서를 발간했다. 이 백서에는 밀도 높은 협의의 과정과 그 안에서 주요하게 다루어진 내용이 잘 정리되어 있다. 내용은 다음과 같다.
- 고용주가 원하는 고용유연성과 노동자에게 필요한 보장 간의 공정한 협의: 새로운 고용유연성 논의
- 노동시간선택제(Wahlarbeitszeitgesetz), 근무시간 선택의 폭이 넓어짐
- 평생교육, 지속적인 직업교육·훈련 촉진
- 법으로 규정한 연금제도를 통해 자영업자를 포함한 모든 노동자의 법적 보호 보장(고용보험)

WSI

사회적 대화 과정 '노동 4.0'

- 연방노동사회부 장관이 주도: <녹서>(2015)
- 사회의 각 이해관계자들, 각종 협회, 기업, 학계 전문가와 일반 대중들 사이에서 '일의 미래'에 관한 광범위한 토론을 불러일으킨 핵심 질문들.
 - 일하며 살아가는 사회는 앞으로 더 나은 곳이 될 것인가?
 - 우리들은 보다 자기주도적이고 건강하게 일하게 될까?
 - 50살이 되어도 새로운 것을 배우거나 대학에 돌아가게 될까?
 - 기계가 우리의 일을 빼앗아갈 것인가? 아니면 새로운 혁신과 생산력의 증대로 새로운 일을 만들어내는 길을 열어줄까?

WSI

'노동 4.0' 백서 (2)

- 개인 학습 계좌(CPA): 역량 계발, 창업, 개인적 사유의 휴직 등에 도움을 받을 수 있는 교육 과정 제공
 - *역자 주: CPA는 비교적 불안정한 고용 환경에 처해 있는 저학력 청년들을 대상으로, 고용주가 바뀌더라도 연간 일정한 시간의(일반적으로 24시간에서 120시간) 기술 및 자격 교육을 제공하는 지원 제도. 주로 프랑스에서 시행됨.
- 사회적 이해 관계자들과 개별 기업의 협상 과정을 강화해 일을 하기 위한 적절한 자원을 제공하고 노동자들의 권리를 보호한다.

WSI

제3 논지

큰 지향점에 관해서는 단체교섭 당사자들 간의 합의가 잘 이루어져 있는 편이나, 개별 정책의 구체적 내용 논의에서는 커다란 차이가 존재한다.

WSI

결론

- 원론적으로, 디지털화 촉진과 다른 주요 사회적 목적에 관한 합의는 존재한다.
- 그러나 중요한 정책 영역에선, 사회적 이해관계자 사이의 견해 차이가 있다.
- 모호하고 추상적으로 제기되는 많은 주장들은, 보다 구체적이고 명확해져야 한다. 예를 들어, 인재육성과 평생학습 촉진, '개인 학습 계좌'(CAP)는 구체적으로 무엇을 말하는 것인가?
- 이제, 정부와 사회적 이해관계자들은 다양한 정책 영역에서 합의점을 찾아가야 한다.
- 보다 생산적인 해결책을 마련하려면 고용주의 이해 역시 고려되어야 한다.

WSI

사회 각 이해관계자의 다양한 견해들

고용주 협회

- 근무시간: 일일 노동시간 제한 연장
- 클라우드 워크: 규제 철폐
*역자 주: 클라우드 워크란, 온라인을 통해 중계된 노동에 자유로운 시간, 장소에서 일하는 노동자들이 모이는 것. 플랫폼 노동
- 고용 유연성 확대: 임시직 및 기간제 고용 확대
- 인재육성 및 평생교육: 노동자 부담분 확대, 학습을 위한 휴식시간 확대
- 노동자의 기업 의사결정 과정 참여를 위한 법제도는 충분함

WSI

노동조합

- 노동시간법 현행유지
- 클라우드 워크: 최저임금보장
- 특별한 사유가 없는 한 비정규·임시직 사용 불가
- 지속적 교육을 받을 권리
- 기업의 의사결정 과정에 참여