
주52시간 근무제 도입에 따른 주요국 훈련동향
실태조사

2019. 12.

[본 보고서에 수록된 내용은 연구진의 견해이며, 한국산업인력공단의 공식 견해가 아님을 밝혀드립니다.]

제 출 문

한국산업인력공단 이사장 귀하

본 보고서를 2019년도 “주52시간 근무제 도입에 따른 주요국 혼련동향 실태조사”의 최종보고서로 제출합니다.

2019. 12.

수행기관 : 한국노동연구원

연구책임자 : 김주섭(한국노동연구원)

연구원 : 이영민(숙명여자대학교)

신가희(한국노동연구원)

목 차

I. 서론	1
1. 연구 필요성 및 목적	1
가. 연구의 필요성	1
나. 연구의 목적	2
II. 근로시간 단축과 관련한 선행연구	3
1. 근로시간 제도 변화의 역사	3
가. 근로시간 법제도 변화의 역사 - 1989년~1991년	4
나. 근로시간 법제도 변화의 역사 - IMF 이후	5
다. 근로시간 법제도 변화의 역사 - 2000년대	6
2. 주 52시간 관련 근로기준법 개정	7
가. 근로기준법 개정 추진배경	7
나. 근로기준법 개정 주요 내용	8
다. 개정법에 따른 세부내용 검토	10
3. 근로시간 단축과 교육훈련 : 국내동향	28
가. 들어가며	28
나. 근로시간 단축이 기업의 교육훈련에 미치는 영향	31
다. 근로시간 단축이 근로자 개인의 삶에 미치는 영향	36
라. 근로시간 단축이 교육훈련 수요에 미치는 영향	38
4. 근로시간 단축과 교육훈련 : 해외동향	39
4-1. 일본의 「일하는 방식 개혁 법률」	39

가. 일하는 방식 개혁 추진 배경	40
나. 일하는 방식 개혁이란	43
다. 일본정부의 근로시간 단축 추진 내용	44
4-2. 독일의 근로시간계좌제(Arbeitszeitkonto)	47
가. 독일의 근로시간 및 교육훈련 참여율 동향	47
나. 독일의 근로시간계좌제의 시행 배경	51
다. 독일의 근로시간계좌제의 의의 및 특징	53
라. 독일의 근로시간계좌제의 유형	54
마. 독일의 근로시간계좌제의 사례	54
바. 근로시간계좌제에 대한 평가	55
4-3. 영국의 사례	57
가. 영국의 근로시간 및 교육훈련 참여율 동향	57
나. 유연적 근로시간제(flexible working)	59
4-4. 프랑스의 사례	60
가. 프랑스의 근로시간 및 교육훈련 참여율 동향	60
나. 프랑스 근로시간 단축에 따른 프랑스 조직의 특징	63
다. 근로시간 단축이 프랑스 경제와 기업에 미치는 영향	64
라. 근로시간 단축이 프랑스 근로자에게 미친 영향	65
Ⅲ. 선진국 벤치마킹 결과	67
1. 독일 벤치마킹 결과	67
가. 출장 개요	67
나. 출장 결과 - BIBB	68
다. 출장 결과 - IZA	72
라. 출장 결과 - IAB	76
마. 출장 결과 - UNEVOC	79

2. 영국 벤치마킹 결과	82
가. 출장 개요	82
나. 출장 결과- IES	83
다. 출장 결과- WEI	86
3. 일본 벤치마킹 결과	89
가. 출장 개요	89
나. 출장 결과 - 일본 노동연구연수기구	90
4. 결 론	94
IV. 시사점 및 정책제언	98
1. 독일 사례로부터의 시사점	98
가. 사례 선정 이유	98
나. 근로시간 관련 현황	99
다. 교육훈련 관련 현황	101
라. 근로시간과 교육훈련 관계	103
마. 시사점	105
2. 영국 사례로부터의 시사점	106
가. 사례 선정 이유	106
나. 근로시간 관련 현황	107
다. 교육훈련 관련 현황	108
라. 근로시간과 교육훈련 관계	109
마. 시사점	110
3. 일본 사례로부터의 시사점	111
가. 사례 선정 이유	111
나. 근로시간 관련 현황	111

다. 교육훈련 관련 현황	113
라. 근로시간과 교육훈련 관계	114
마. 시사점	114
4. 결론 및 정책 제언	115
가. 근로시간 단축과 교육훈련의 관계에 관한 장기적인 분석 필요	117
나. 체계적 현장학습(OJT)이나 학습조직을 통한 현장 훈련 확대	119
다. 노사공동 혹은 기업 자율 교육훈련 지원 확대	120
라. 근로시간 단축과 훈련의 관계에 관한 모니터링 사업 실시	122
마. 법과 제도 정비를 통한 교육훈련 확대 방안 마련	122
바. 사업주 중심 훈련 외에도 근로자의 자발적인 개인훈련 확대	125
사. 모바일 훈련 확산에 따른 지원방식 개선방안 마련	127
[참고문헌]	128
[부 록]	130

〈표 차례〉

〈표 2-1〉 1주 최대 근로가능시간 개정 전후 비교	11
〈표 2-2〉 연장·휴일근로 포함 1주 최대 52시간 실시 관련 조문 신·구 대비표	12
〈표 2-3〉 30인 미만 사업장은 특별연장근로 한시적 인정 관련 조문 신·구대비표	13
〈표 2-4〉 1주 연장근로 한도 전후 비교	15
〈표 2-5〉 1일 7시간 1주 35시간 초과할 경우 개정 전후 비교	15
〈표 2-6〉 18세 미만 연소근로자 최대 근로시간 단축관련 조문 신·구대비표	16
〈표 2-7〉 휴일근로 할증률 명시 관련 조문 신·구 대비표	18
〈표 2-8〉 근로시간 및 휴게시간 특례제도	19
〈표 2-9〉 특례유지업종 및 특례제외업종	21
〈표 2-10〉 '18.7.1.이후 근로 가능한 시간	22
〈표 2-11〉 특례제외업종 근로가능시간 비교 (300인 이상 사업장의 경우)	22
〈표 2-12〉 특례업종 대폭축소, 11시간 연속 휴식시간 보장 관련 조문 신·구 대비표	22
〈표 2-13〉 관공서의 공휴일에 관한 규정	24
〈표 2-14〉 휴일대체근로 가산수당 관련 판례	26
〈표 2-15〉 관공서의 공휴일을 민간 기업의 유급휴일로 의무화 관련 조문 신·구대비표	26
〈표 2-16〉 일본의 '일하는 방식 개혁'의 주요 내용	44

〈그림 차례〉

[그림 2-1] 한국의 주당 근로시간 (전일제 근로자)	31
[그림 2-2] 한국의 주당 근로시간과 훈련참여율 추이 (전일제 근로자) ...	33
[그림 2-3] 독일의 연간 근로시간 (전일제 근로자)	49
[그림 2-4] 독일의 교육훈련참여 종업원 비중	51
[그림 2-5] 영국의 연간 근로시간 (전일제 근로자)	57
[그림 2-6] 영국의 교육훈련참여 종업원 비중	58
[그림 2-7] 프랑스의 주간 근로시간 (전일제 근로자)	60
[그림 2-8] 프랑스의 교육훈련참여 종업원 비중	63

연구 요약

1. 연구 필요성 및 목적

- 우리나라 근로자의 평균 근로시간은 OECD 국가 중 2위이며, 중소기업의 생산성은 주요 국가에 비해 낮은 수준이며, 과도한 근로시간은 근로자의 일과 가정생활의 불균형 현상을 초래
- 이러한 문제점을 해결하기 위해 근로기준법 개정(2018. 3. 20)을 통해 근로시간 단축이 최종 확정되었지만, 중소기업계에 미치는 영향이 클 것으로 예상
- 근로시간 단축에 따른 기업의 대응은 여러 가지로 예상되나 그 중에서도 재직자 교육훈련에 적지 않은 영향을 미칠 것으로 예상됨
 - 그러나 이러한 문제에 대해서는 선행연구가 없으며, 이 문제를 지적하는 신문 컬럼이나 기고도 없음
 - 다만 실제 기업의 재직자 교육훈련을 담당하고 있는 훈련기관에서는 기업들이 재직자 교육훈련 시간을 줄이지 않을까 적지 않은 걱정을 하고 있는 실정임
- 본 연구에서는 근로시간 단축을 시행한 해외 국가의 사례에 대한 동향분석을 바탕으로 향후 근로시간 단축이 본격화될 경우 국내 기업들이 재직자 교육훈련에 대해 어떠한 방향으로 반응할 것인가를 미리 예측해 보고, 이를 바탕으로 재직자 교육훈련 훈련제도의 개편 및 발전방향을 제시하고자 함.

2. 근로시간 단축과 교육훈련 : 국내 동향

가. 근로시간 단축이 기업의 교육훈련에 미치는 영향

- 경제가 발전될수록 근로시간은 단축되는 경향성을 보임
 - 우리나라 근로시간은 주당 근로시간이 2007년 42.2시간에서 2019년 35.9시간까지 현저하게 줄어들어 옴
- 기업은 근로시간의 단축으로 발생할 수 있는 손해를 노동생산성의 상승으로 만회하려고 하며, 이에 기업은 노동생산성을 높이기 위해 교육훈련에 더 투자를 하는 노동포용적인 전략을 취하기도 함
- 근로시간 단축과 기업의 교육훈련의 관계와 관련하여 국내외에서는 많은 선행연구를 찾아볼 수 없지만, 몇몇의 연구가 대표적으로 근로시간 단축과 기업의 교육훈련에 대해서 알아봄
- 먼저 김미란 외(2013)의 연구에서는 우리나라의 근로시간 변화에 따른 기업의 교육훈련 참여율 추이를 살펴보았으며, 이는 대략적으로 세 가지의 특징으로 요약됨
 - 첫째, 40시간제 도입 이후 기업에서 재직근로자의 훈련참여율이 증가한 것으로 나타남
 - 둘째, 주40시간제 도입 이후 약 4년차부터 훈련참여율이 모든 규모에서 다시 감소하는 추세를 보이는 것으로 나타남
 - 셋째, 99인 이하 소규모 사업장에서는 자료의 시점이 2012년 도이기 때문에 주40시간제 적용기간이 아직은 짧기 때문에 그 추세를 파악하기는 어려움
- 즉 근로시간이 줄어들수록 훈련참여율은 높아지는 것으로 보이며, 이러한 추세는 위에서 언급한 바와 같이 기업의 교육훈련

에 있어서 훈련을 받는 데 쓸 수 있는 여유시간의 부족이 교육 훈련에 있어서의 장애물 중 하나라는 것을 보여줌

- 노용진과 김미란(2015)의 연구는 주 40시간제 도입이 기업의 교육훈련 투자에 어떠한 영향을 미치는지 실증적으로 분석해봄
 - 「사업체패널조사」의 2~4차 웨이브(2007, 2009, 2011년 자료)를 사용하여 실증적으로 분석해 본 결과, 근로시간 단축은 대체적으로 기업의 교육훈련투자를 증대시키는 것으로 나타났으며 자세한 분석 결과는 아래와 같음
 - 먼저 실근로시간이 짧을수록 훈련시간은 증가하였는데, 이는 주40시간제 도입이 훈련시간에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타났기 때문임
 - 주40시간제 도입 후 경과기간 역시 기업의 교육훈련투자에 그 강도는 약하지만 유의미한 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타났으며, 특히 근로시간 단축 후 약 6년까지 기업의 교육훈련시간이 증가하다가 그 이후 다시 감소하는 역U자형 관계를 가지는 것으로 나타남
 - 노용진과 김미란(2015)의 연구는 주40시간제도 도입과 실근로시간의 단축이 기업의 교육훈련투자를 늘리고 있고, 교육훈련투자에 대한 주40시간제도 도입의 효과가 약 6년이라는 꽤 오랜 시간동안 유지되고 있다는 것을 제시하고 있음
 - 노용진과 김미란(2015)의 연구에서 알 수 있는 것은 주40시간제 도입 이후 우리나라 기업은 인적자원의 개발과 활용을 높이는 대신 기계를 도입하여 노동생산성을 높이는 노동배제적인 인적자원관리방식이 아닌 교육훈련투자를 증가시키고, 교육훈련시간을 늘려 인적자원을 개발하고 활용하는 노동포용적인 방식으로 노동생산성을 높이는 경향을 보인다는 것임
 - 또한 근로시간 단축으로 인한 인건비 증가분 만회를 노동생

산성 상승으로 제고하려고 하는데, 노용진과 김미란(2015)의 연구를 바탕으로 살펴본 바로는 인적자원에 대한 교육훈련 투자와 교육훈련 시간을 늘려 인적자원의 기여도를 높여 노동생산성을 높이는 전략을 취하는 것으로 나타남

나. 근로시간 단축이 근로자 개인의 삶에 미치는 영향

- 김미란 외(2013)의 연구는 한국노동연구원의 한국노동패널조사(KLIPS) 7차(2004년)~13차(2010년)자료와 통계청의 경제활동인구조사 근로형태별 부가조사 자료(2007년~2012년 각년도 8월)자료를 활용하여 근로시간 단축으로 생긴 여분의 시간을 근로자 개인은 무엇을 하는 지, 과연 교육훈련에 참여하는지에 대해 알아봄
- 주40시간제 도입 시점인 2004년 이후를 기준으로 조사시점에 실제 근로시간이 단축된 근로자만을 대상으로 주40시간제 도입으로 늘어난 자유시간을 어떻게 활용하는지 조사함
 - 그 결과 여유시간을 근로자 개인은 주로 휴식/수면에 36.3%, 가사일에 21.7%, 자기개발에 13.1%를 쓰고 있는 것으로 나타남
 - 또한 주40시간제의 도입으로 늘어난 여유시간을 자기개발로 활용하는 비율이 여자는 10.3%, 고졸이하는 6.3%, 40대 이상 10.7%에서 더 낮게 나타나는 등 근로자의 특성에 따라 차이가 있는 것으로 확인됨

다. 근로시간 단축이 교육훈련 수요에 미치는 영향

- 기업들은 근로시간 단축을 대응하는 방안으로 작업조직 개편, 근무형태 변경, 근로자에 대한 관리감독 강화 등을 채택하여 근로시간 단축에 따른 생산 감소 혹은 단위노동비용의 증가에

대한 문제를 해결할 수 있음

- 이러한 작업방식 변화 등 직장생활에서의 변화는 근로자로 하여금 직업교육훈련에 대한 수요를 발생
 - 기업 역시 근로시간 단축으로 높아진 인건비를 인적자원을 더 효율적으로 활용하여 상쇄시키려고 하는데, 이는 기업에게 근로자의 숙련개발을 유인하는 작용이 될 수 있음
 - 근로시간 단축은 근로자 개인들의 여유시간을 더 증가시킬 것이며, 이러한 여유시간이 발생함에 따라 앞서 논의한 바와 같이 형식적으로나마 근로자들이 자기개발이나 학습시간을 확보하는 데 긍정적인 효과를 줄 수 있음
- 또한 근로시간 단축으로 인한 여유시간 증가와 맞물려 현재 4차 산업혁명은 근로자의 직업교육훈련 수요 상승을 불러일으킬 수 있음
 - 위에서 언급한 작업방식 변화와 더불어 신기술 습득, 새롭게 들어오는 기계 조작방법 등에 대한 교육훈련수요는 늘어날 것으로 예상되어 교육훈련 수요는 앞으로 더 늘어날 수 있다고 예견됨
- 그러나 교육훈련이 준공공재적인 성격을 띠므로 인해 근로시간이 단축 되면 기업의 교육훈련 투자는 고용관계의 안정성과 그 특성, 이직률, 그리고 인력부족률 등에 의해 조절될 가능성이 있음(김미란 외, 2013)

3. 근로시간 단축과 교육훈련 : 해외 동향

가. 일본

- 2018년 6월 29일, 일본은 「일하는 방식 개혁 법률」(이하 ‘개혁 법률’)이 의결되어 성립
 - 개혁법률의 주된 내용은 ① 장시간 노동 근절, ② 비정규직 차별 시정, ③ 근로대가의 기준을 ‘근로시간’에서 ‘성과’로 전환한 ‘고도 프로페셔널’ 제도의 도입 등이며, 일본 정부는 이를 통하여 노동규율의 패러다임 변화를 시도하고 있음(조승래, 2018).
- 일하는 방식 개혁의 9개 항목 중에서도 일본정부가 중점적으로 추진하고 있는 정책은 동일노동·동일임금, 임금 인상, 장시간 노동 시정, 비정규직 처우개선과 같은 노동조건 개선에 관한 것(김승현·이형근, 2018)
- 특히 장시간 노동의 시정과 관련하여 법정근로시간인 주 40시간을 초과하여 실시하는 시간외 노동(초과노동)의 한도를 원칙적으로 월 45시간, 연간 360시간으로 제한하고자 함
 - 초과근로시간 상한규제 법률안에서는 초과근로시간의 상한선을 연간 최대 720시간으로 규제
 - 또한 자동차 운전 업무, 건설사업, 의사 업무는 법률 시행일 부터 5년 뒤 상한규제를 적용하며, 신기술과 신상품 등의 연구개발 업무는 규제 적용대상에서 제외함
 - 휴식시간 확보를 의무화하기 위하여 근무간 인터벌 제도 및 연차휴가 의무사용 규정을 두어 노동자의 적절한 휴식이 보장되는 것을 의무화
 - 또한 중소기업 노동자 역시 월 60시간을 초과하는 시간외 노

동에 대해 대기업과 동일한 할증률인 50%가 적용된 할증임금을 지급받게 하여 중소기업 노동자들의 근로시간이 실질적으로 단축이 될 수 있도록 규정

- 일본의 일하는 방식 개혁 중 초과근로시간 상한규제안은 정규직 노동자들의 과도한 장시간 노동에 제동을 걸 수 있는 귀중한 첫 걸음이라는 평가를 받음
- 일본의 교육훈련 관련 현황
 - 일본의 교육훈련은 주로 OJT와 같은 형태의 교육방식이 중심적인데, 이는 종신고용이나 연공 처우 등과 같은 일본의 고용시스템과 밀접하게 관련을 맺고 있음
 - OFF-JT의 경우, 계층별 연수, 관리직 연수, 특정 기능 연수 등과 같이 목적이 분명한 경우로 한정
 - 일본의 OJT는 계획적 OJT 형태인데, 이는 특정한 목적을 수립하고, 그것을 달성하기 위한 형태의 OJT를 실시
 - 계획적 OJT의 비율이 가장 높은 곳은 금융업으로서, 전체 교육의 97.1%가 계획적 OJT를 통해 이루어지고, 다음으로 제조업이 64.7%이며, 기업 규모별로는 규모가 커질수록 계획적 OJT를 실시
 - 고용형태별로 보면, 비정규직이 정규직보다 교육훈련 실시 비율이 낮고, OJT 비율도 낮은 편
 - 기업의 교육훈련은 사원 전체의 능력을 제고하기 위한 교육훈련보다는 선발형 교육훈련을 실시하려는 기업의 증가
 - 기업의 규모가 클수록 해외시장을 중시하기 때문에 사업장 내 특화된 선발형 교육훈련도 증가
 - 종신고용 체제의 해체, 노동력 부족현상의 심화, 4차 산업혁명의 진행 등과 같이 기업이 대응할 수 있는 환경이 아니기 때문에, 교육훈련을 전반적으로 실시하기 어렵고, 필요성도

인식하지 못하고 있음

○ 일본의 근로시간과 교육훈련 관계

- 근로시간 단축이 교육훈련에 미치는 영향에 관한 연구는 미비
- 일본에서는 사업주보다 노동자 개인의 교육훈련 권리가 중요하다는 의미에서 “커리어권”이라는 개념이 있는데, 근로시간과 직접적인 연관성에 대한 논의는 부족
- 일본에서도 근로시간이 길게 되면 교육훈련 시간이 제약된다는 논점은 존재하고 있는데, OFF-JT나 자기개발에 해당한다고 판단
 - 상사가 직장에서 시키는 OJT의 경우, 상사 자체가 일이 많은 경우 OJT 자체가 적을 가능성이 있음
 - 근로시간이 감소한다고 OJT가 줄어든지를 판단하기는 어려운데, 이는 OJT 지표를 객관적으로 만들기 어렵고, 측정하기도 어렵기 때문
- 일부 업종의 경우, 근로시간이 장시간이 되면 교육훈련을 실시하지 않는 확률이 높은 것으로 나타났음

○ 시사점

- 일본의 경우, 근로시간과 교육훈련의 상관성을 구체적으로 입증한 자료들이 부족하거나 미비한 상태로서, 객관적인 상관성을 입증하는데 한계
- 사업주에 의한 집체훈련이나 OFF-JT 형태의 교육훈련보다는 OJT 중심의 교육훈련이 광범위하게 활성화되어 있어서, 근로시간과 교육훈련의 상관성을 파악하는데 한계
 - 향후 근로시간이 지속적으로 감소할 경우, OFF-JT 형태의 교육훈련은 감소할 것으로 예상되나, OJT 형태의 교육훈련은 여전히 중요한 교육훈련 방식으로 활용될 가능성이 높은 상태

- 근로시간 단축의 영향이 업종이나 직무에 따라 다양하게 영향을 미칠 수 있으므로, 부정적인 영향이 클 것으로 판단되는 업종과 직무를 중심으로 교육훈련 활성화 방안을 모색하는 것이 바람직함
- 근로시간 감소에도 불구하고, 일부 업종의 경우 재량근로가 가능하거나 잔업이 수시로 이루어질 수 있는 가능성이 있는 직무들의 경우, 이를 보완하기 위한 교육훈련 방식을 모색하는 것이 필요함
- 직업 교육훈련에 관한 구체적인 통계를 산출하기 위해, 기존 조사분석을 보다 자세히 실시하고, 이를 축적하여 기업의 교육훈련을 활성화할 수 있는 방안들을 모색하는 것이 필요

나. 독일

- 독일의 근로시간은 상대적으로 낮으며, 1992년 전일제 근로자 기준으로 독일의 평균 근로시간은 1,673시간이며, 2018년도에는 1,647시간으로 아주 근소하게 낮아짐
- 독일의 근로시간 관련 현황
 - 독일의 평균적인 근로시간은 OECD 국가들과 비교했을 때 중하위 수준의 근로시간으로서, 법적으로 허용된 근로시간은 주당 48시간이고, 연간 2,304시간
 - 그러나, 이것은 평균적인 근로시간이고, 전일제와 시간제 근로자들의 근로시간을 합산한 결과인데, 전일제 근로자만 한정할 경우, 남성 근로자의 50% 이상이 주당 40시간~50시간을 일하고 있으며, 24%는 50시간 이상 근로를 하는 것으로 조사
- 독일의 교육훈련 관련 현황
 - 독일의 교육훈련 참여율은 25세~64세 경우 평균 43%로서, 사

업주훈련을 포함하여 개인훈련 전체를 포함하고 있으며, 1년 동안 한 번이라도 교육훈련에 참여한 근로자의 수만 계산할 경우, 거의 100% 수준 (단, 이 교육훈련은 하루, 며칠, 몇 달 등을 모두 포함한 수치)

- 독일 기업에서 자체적으로 교육훈련을 실시하는 비중은 53% 수준으로 교육훈련에 참여하는 분들의 50% 이상은 35세~49세 근로자이고, 이들의 50%는 직무역량을 강화할 목적으로 교육훈련에 참여하는 것이고, 전공 직무 분야가 아닌 근로자들이나 저학력 근로자들의 교육훈련 참여는 20% 미만

- 독일 근로자의 참가횟수나 참가율은 높아지고 있으나, 직무 비전공 분야 종사자 및 저학력 근로자들의 교육훈련 참여는 오히려 감소

- 독일 기업의 근로자 1인당 평균 교육훈련 투자비는 684유로 인데(훈련 참여 및 미참여자를 합산하여 평균), 훈련 규모, 훈련 기간, 수준을 고려하였을 경우, 최대 1인당 1,793유로를 투자 (훈련 참여 근로자의 경우만)

- 기업의 교육훈련비 총액의 경우, 측정기관에 따라(StaBu와 IW) 다소 상이한데, 11억 유로에서 33.5억 유로를 총당하여 전체 근로자의 35% 수준인 1,200만명에게 교육훈련을 실시

- 4차 산업혁명과 같은 변화에도 불구하고 독일이 이미 가지고 있는 교육훈련시스템 체제를 급격하게 변화시키지 않으면서 이를 유지할 방안을 모색하고 있으며, 4차 산업혁명과 같은 변화에 따라, 소프트스킬이 강조되고 있고, 고학력자의 교육훈련 참가가 증가

- 독일도 고령화에 대응하여 교육훈련 프로그램을 개발하는데 관심

○ 독일의 근로시간과 교육훈련 관계

- 2001년까지 독일 기업의 36%만이 교육훈련에 참여했는데, 현

재 그 비율은 지속적으로 증가 (근로시간을 1,000시간으로 가정했을 때 6시간 정도는 교육훈련에 참여)

- 근로시간 중에 승진자교육의 경우, 규정으로 223시간 이상 실시
- 근로자 개인당 교육훈련에 참여하는 시간은 181시간 정도인데, 30%는 근로시간에 참여하고, 70%는 개인 자유시간에 참여
 - 교육훈련시간은 모두 근로시간에 포함
 - 181시간이 개별 근로자의 연간 교육훈련 시간이고 30%가 근로시간에 이루어진다고 가정하면, 50시간 정도가 집체교육훈련으로 이루어지고 있으며(연간 5~6일 수준), 개별 근로자의 자율적인 교육훈련시간은 70% 수준으로 자기개발 시간이 더 많음
- 2015년 이후 근로시간에서 교육훈련 시간이 증가하고 있으며 500명 이상의 기업들에서는 거의 100%의 근로자들이 교육훈련에 참여하도록 독려
 - 48시간 법정 근로시간에도 불구하고, 개별 근로자마다 교육훈련 시간이 다를 수 있는데, 이는 임금협약 등을 통해 교육훈련 시간을 별도로 책정하기 때문임
- 근로 외 시간에도 디지털 교육의 확산이 이루어지면서 전문가들의 교육훈련시간은 계속해서 증가

○ 시사점

- 독일의 경우 90년대 근로시간이 감소가 있어서, 근로시간 단축이 교육훈련 시간 감소에 영향을 미치는지를 살펴본 결과, 전일제 근로자의 근로시간은 감소가 거의 없었고, 교육훈련 시간의 감소도 거의 없었던 것으로 나타남
- 법정 근로시간 단축 전에 이미 시장에서의 실근로시간은 단축하려고 하는 법정 근로시간과 유사한 수준이었고, 따라서 근로시간 단축제도가 시행되었을 때 시장의 혼란은 거의 없

있음

- 전일제 근로자의 경우, 법정 근로시간 단축에 따른 실근로시간 감소도 미비하였고, 교육훈련 감소 폭도 미비하였고, 생산성 측면에서는 오히려 효율성이 증가
- 4차 산업혁명 등과 같은 디지털 기술의 발전에 따라 교육훈련의 강화 필요성에 관해 인식을 하고 있으나, 기존에 이미 잘 정착되어 실행되어 온 교육훈련 시스템을 기반으로 추가적인 예산 투입이나 프로그램 개발을 강조

다. 영국

○ 영국의 근로시간 관련 현황

- 영국은 2003년 EU에서 정한 근로시간 감독 규정에 바탕을 두고 제도를 시행되었으며 영국은 최대 근로시간이 48시간인데, 18세 미만의 경우 최대 40시간 이하로 근로하고, 나이에 따라 근로시간이 단축
- 법정 근로시간으로 인해, 영국의 고용률은 높게 유지되고 있는 것처럼 보이지만, 특정 계층이나 대상자들에게는 근로시간이 일과 삶의 균형이나 고용 자체에 영향을 미치고 있음
- 영국은 과거 근로시간 단축과 관련하여 별다른 조치하지 않았고, 교육훈련과 관련된 제도 개선도 소극적
- 근로시간 단축과 임금삭감이 동시에 발생할 경우, 고용주와 근로자 모두 제도 개선에 불만
 - 근로시간 단축이 교육훈련에 미치는 영향 이상으로 충격이 가해지는 분야는 소득감소로서, 근로자들은 이러한 상황에 가장 민감
- 영국에서의 고소득 직종이나 일부 고위급 직종의 경우, 실근로시간은 48시간보다 많이 일하고 있으나 추가임금은 없는

상태

- 영국은 초과 근무에 관한 관심보다는 더욱 적게 일하고, 가능한 잉여시간에 일하고, 일을 제대로 마치기 위해 근무시간을 채워야 하는 방식에 관한 관심이 높은 상태 (초과수당 등에 문제는 일부 그룹에서 나타나고 있으나 근로자 대부분은 적게 일하는 데 관심)
- 재량 근로가 가능한 집단들의 경우, 일하는 것에 비해 보상이 없으므로 추가비용 없이 근로(무급 초과 근무, unpaid overtime) 하지 않으려고 노력

○ 영국의 교육훈련 관련 현황

- 영국에서는 청년들에 대한 교육훈련 필요성이 점차 증가하고 있고, 훈련을 통한 고용 가능성에 주목
- 영국에서는 교육훈련시간을 요청하는 것을 권리로 규정하고 있으므로, 사용주가 일반적인 업무수행과 관련된 교육훈련비용을 의무적으로 지불
 - 그러나 근로자들의 미래 직업에 관한 교육훈련을 받도록 고용주는 시간을 허용하는 것이 바람직하다는 의견 제시
- 영국의 많은 직업은 고숙련 직업과 저숙련 직업으로 양극화되어 있고, 이들 직업간 이동을 할 가능성은 점차 낮아지고 있는데, 이러한 저숙련 인력을 고숙련 인력으로 전환하는데 교육훈련은 중요한 역할
 - 영국 정부는 NQF 2수준과 3수준에 대한 자격취득과 기술훈련에 큰 비용을 투입하고 있으나, 실제 기술의 발전이 급속하게 이루어지고 있어서 기존 자격의 활용에 대한 비판이 제기
 - 이러한 비판이 제기된 후에 해당 수준의 교육훈련에 예산 투입하는 것을 축소하고, 도제와 견습생 훈련과 같은 방향으로 전환
- 25세 이상의 사람들이 견습훈련에 참여하여 능력을 향상할

기회를 확대하였고, 필요한 교육훈련비도 지급

- 영국에서의 견습훈련제도 확대는 근로자와 고용주간 유대관계를 형성하는 데 도움이 될 뿐만 아니라 고용주가 선호하는 숙련을 형성
- 연간 3백만 파운드 이상의 급여를 지급하는 영국 기업의 고용주는 2017년부터 1만 5천 파운드의 수습부담금(apprenticeship levy)을 납부 (다만, 이 총액은 대상자의 기준이나 대상에 따라 다르게 계산)
 - 견습훈련 부담금을 납부한 기업의 고용주는 견습훈련과 관련된 다양한 서비스를 받고, 견습생들에 대한 훈련비용을 청구하여 교육훈련기관에 비용을 지급
 - 연간 3백만 파운드 이하의 급여를 지급하는 기업의 고용주가 견습훈련을 실시할 경우, 회사는 훈련비의 5%를 부담하고 정부는 95% 부담
- 정부 차원에서 개별 근로자의 교육훈련 관련 기록(individual learning record)을 정리하여, 기록하고 관리하며, 영국에서 이루어지는 교육훈련의 70% 가량이 정부주도의 훈련이며 중앙정부의 관리하에서 추진됨
 - 견습제도에 참여하는 것 자체가 국가수준의 인증의 일부로 인식되고 있으나, 견습인정을 받기 위해서는 EPA(End Point Assessment)를 통해 인증을 받아야 하고, 이러한 인증을 할 수 있는 기관은 정부로부터 공식적인 인증을 받아야 함
 - 견습제도 인증에 참여한 훈련기관들은 고용주에게 근로자의 필요역량, 평가 방법, 견습제도의 효과성 평가(Apprenticeship Evaluation Survey) 등을 실시하여, 고용주의 만족도를 제고
 - 영국의 교육훈련은 기술습득보다는 사업장과 조직 중심의 숙련습득에 초점을 맞추고 있으며, 제한된 훈련만 공급되는 상태
- 현재의 근로시간 단축환경에서는 제조업보다 서비스업에서의 근로시간과 관련된 교육훈련 확대를 더 연구해야 함

- 디지털 고용형태의 변화로 인해 교육훈련 확대가 필요한데, 현재 영국의 견습제도를 통한 훈련지원은 효과가 미비하다고 판단하는데 그 이유는 사업장 중심의 훈련이기 때문
- 개인 근로자가 자신의 역량을 높일 방안보다는 특정 산업과 직무에 맞는 훈련 중심으로만 공급

○ 영국의 근로시간과 교육훈련 관계

- 근로시간 규제적인 제도들이 도입되었을 때 개인 근로자의 훈련 참여를 활성화할 수 있을 것으로 기대
- 고속런 근로자들의 경우, 시간을 적절히 활용하여 더욱 많은 훈련에 참여할 가능성이 크고, 고용주도 이들에 대한 훈련을 지원
 - 그러나 저속런 근로자들의 경우, 시간 부족으로 인해 훈련에 참여할 기회를 제약
- 근로시간과 교육훈련의 관계는 교육훈련비의 확보와 밀접한 관련이 있고, 이러한 교육훈련비를 확보하기 위해 노동조합이나 고용주의 역할이 무엇인지, 근로자의 자기 부담에 관한 논의 필요
- 근로시간의 단축은 교육훈련의 축소로 귀결될 것으로 예상하는데, 그 이유는 고용주가 훈련을 제공할 필요성이나 유연성이 낮기 때문
 - 다만, 근로시간 단축에도 불구하고 기술변화에 따른 숙련도 제고를 위해서는 사업주훈련은 활성화될 가능성이 큰 상황
- 근로시간 단축에도 불구하고 근로자가 교육훈련에 참여해야 할 유인은 별로 높지 않은 것으로 판단
- 영국에서는 근로시간에 교육훈련을 받도록 하면서, 보상하지 않는 일이 자주 발생하고 있는데, 규제되지 않은 산업의 경우, 사업주는 근로자가 훈련을 받으면서 임금을 지급하지 않

기를 기대

- 근로시간의 규제를 회피하기 위해 온라인교육을 활성화하거나 사업장 내 도제식 훈련을 확대

○ 시사점

- 독일의 견습제와 영국 견습제의 가장 큰 차이는 사회적 파트너십의 정도인데, 영국은 독일보다 파트너십의 강도가 약하여 노동조합이나 고용주의 기여도가 낮은 편
- 영국 정부는 견습생을 위한 새로운 직업표준을 개발하여, 특정 직무의 성과 업무에 필요한 견습이 되도록 지원하고, 각 사업장에는 근로자의 교육훈련을 활성화할 수 있는 노조 학습 담당자를 임명
- 교육훈련에서 노조의 참여를 활성화하려는 방안으로, 노조학습계정(union learning account)을 개설하여 지원
- 근로자 개인 훈련계정을 활성화하기 위해 바우처 방식의 사업을 도입했으나, 실제로 성공하지는 못한 것으로 평가하였는데, 그 이유는 근로자가 훈련권에 대한 이해가 부족하고 고용주도 그 제도의 필요성에 관해 인식하지 못하였기 때문
- 영국의 17개 산업별 인적자원개발협의체(Sector Skills Council : SSC)에 있는 특정 산업 협의체는 이러한 교육훈련, 자격설정, 국가직무능력표준, 견습제도 등에서 중요한 역할을 했으나, 다수의 협의체는 대형 기업의 고용주에 의해 운영이 좌우되고 있으며, 존폐도 발생
 - 영국의 산업별 인적자원개발협의체는 업종과 숙련 중심의 협의체로 역할을 하기도 하지만, 지역을 중심으로 활동을 실시하여 지역협의체로서의 성격도 강함
- 초과근로가 증가하고, 이에 대한 보상이 적절하게 이루어지지 않는 사례들이 다수 나타나고 있어서 이를 해결하고자 지

역사회 차원에서 공론화

- 관리자나 고위직의 경우, 초과 근로에도 불구하고 적절한 보상이 없이 계속 근로하여 신규 일자리 창출을 저해할 뿐만 아니라 과로의 원인
- 근로시간의 문제는 정규직, 사무직 중심의 근로시간 문제보다는 지역의 산업과 자영업자 등의 문제로 확대할 수 있는 사안
- 영국도 디지털 기술 충격과 일자리, 교육훈련의 관계에서, 교육훈련 시스템을 혁신하고자 하나 실제 제도 효율성은 높지 않은 상황

4. 정책제언

- 본 연구에서 살펴본 바에 따르면, 독일, 영국, 일본의 경우에는 근로시간 단축이 교육훈련에 별 다른 영향을 미치지 못한 것으로 결론내릴 수 있음
- 한국의 경우에 근로시간 단축이 교육훈련에 미치는 효과가 주요국의 사례와 같은 방식으로 진행될 것이라 예단하는 것은 무리일 것으로 판단됨
- 각 사례의 시사점들을 바탕으로 다음과 같이 우리나라 실정에 맞는 정책적 제언을 하고자 함

가. 근로시간 단축과 교육훈련의 관계에 관한 장기적인 분석 필요

- 4차 산업혁명을 바탕으로 한 신기술은 결국 신기술을 습득하여 과업에 적용하는 인적자원으로부터 시작되며 완성될 수 있음
- 즉 인적자원개발의 중요성은 점점 높아지는 상황에서 우리나라

의 전체적인 교육훈련 수준은 매우 낮은 상태

- 국내 재직자의 교육훈련은 교육 참가자의 비중, 교육훈련 시간, 교육훈련 비용 등 교육훈련과 관련한 제반요소를 다른 국가들과 비교하였을 때 현저히 낮은 수준(반가운 외, 2018)
- 우리나라의 현 교육훈련 상황에 대한 이해, 그리고 근본적인 문제 해결 없이는 근로시간 단축이 교육훈련 증가로 연결되는 선순환은 나타나지 않을 수 있음
 - 근로시간 단축이 교육훈련에 미치는 영향을 논의하기 전에 교육훈련이 부진한 이유를 먼저 살펴야 함
 - 이를 바탕으로 근로시간 단축이 교육훈련에 미치는 영향에 관해 중장기적으로 연구할 필요가 있음

나. 체계적 현장학습(OJT)이나 학습조직을 통한 현장 훈련 확대

- 중소기업의 경우에는 교육훈련이 많이 제공되지 않는 현 상황에서 근로시간 단축은 교육훈련을 더욱 더 악화시킬 가능성이 높음
- 그러나 중소기업에서는 일과시간에서 따로 교육훈련 시간을 마련하여 근로자들을 교육훈련에 참여할 수 있도록 하기에는 다소 무리가 따를 수 있기 때문에 집체식 교육과 찾아가는 교육훈련 서비스를 결합하여 제공해줄 수 있다면 교육훈련 참여율을 높일 수 있음
- 또한 각 산업별로 해당 산업에 진입하는 근로자들을 위해서 숙련을 형성해주고 있는 근로자 훈련 사관학교 역할을 하는 기업들이 있는데 이러한 숙련 사관학교를 적극적으로 지원하고 육성할 수 있는 방안 역시 필요

다. 노사공동 혹은 기업 자율 교육훈련 지원 확대

- 우리나라 기업의 인적자원개발 및 교육훈련에 대한 낮은 투자와 관심은 노사 양 주체들의 교육훈련에 대한 부정적인 인식 및 오래된 관성에서 비롯됨
- 이를 위해서는 노사 파트너십에 기반한 인적자원 개발을 추진해 나가야 함
 - 노동조합도 전통적인 역할에서 변화된 사회경제 상황에 조응하는 역할 전환이 요구되며, 노조 입장에서 조함원의 임금 및 고용안정과 근로조건 향상은 궁극적으로 조합원 개개인의 직업능력 수준에 좌우되기 때문에 노사참여형 인적자원개발은 노사관계 핵심 이슈가 될 수 있음
 - 사용자의 인식 전환 역시 필요함. 중소기업의 어려운 사정을 감안하더라도 기업의 경쟁력 향상을 위해서는 교육훈련이 꾸준히 병행되어야 함. 기업 내부의 OJT를 활성화시키고, 이와 더불어 중소기업 노동자에게 교육훈련 접근을 높일 수 있는 근로자학습휴가권이 보장되어야 하며, 휴가로 인해 있을 수 있는 손해에 대해서는 정부가 재정적으로 보전하는 방안을 생각해 볼 필요가 있음
 - 대·중소기업 간 교육 격차 해소와 중소기업 노동자들의 인적자원개발을 위해서 기업 단위보다는 산업(업종) 차원의 교육 활성화가 요구됨

라. 근로시간 단축과 훈련의 관계에 관한 모니터링 사업 실시

- 근로시간 단축은 규모가 큰 대기업보다는 300인 이하 기업에서 특히 더 영향을 많이 받을 수 있으므로 이에 대한 모니터링을 통해 교육훈련의 감소 폭이 크면 이에 대한 대응방안을 강구하

여야 합

- 또한 근로시간 단축이 교육훈련과 연계성을 확보하기 위해서는 산업(업종)별 동향과 훈련 수요가 꾸준히 모니터링 되어야 함
- 이를 위해 직업능력개발훈련 모니터링 기관인 한국산업인력공단 훈련품질향상센터는 근로시간 단축 이후 교육훈련 현황 등을 산업별·지역별, 기업규모별로 꾸준히 조사·분석하고, 훈련 활성화에 필요한 사항이 지속 제언할 필요가 있음

마. 법과 제도 정비를 통한 교육훈련 확대 방안 마련

- 여전히 1주의 근로시간의 총 한도가 68시간에서 52시간으로 단축되는 상황에서 사업주가 1주 52시간 한도 내에서 종업원의 직업직능력개발을 위한 훈련시간을 배정하지 않으려고 하거나 그 시간을 축소할 가능성은 존재하며, 이러한 문제에 대해 법제화 할 수 있는 방안 역시 살펴보아야 함
- 또한 주 52시간 근로제의 본격 시행에 따라서 사업주에 의한 직업직능력개발을 위한 훈련이 감소되는 폭이 상당하여 산업현장에서 필요로 하는 기술·기능 인력 양성, 근로자의 고용촉진·고용안정 및 사회·경제적 지위 향상, 기업의 생산성 향상, 능력중심사회의 구현이라는 목적 달성에 중대한 지장이 초래될 것으로 판단되는 경우에는 주 52시간 근로제에 대한 예외를 인정하는 방안 역시 적극적으로 검토할 필요가 있음
- 보다 근본적인 방안으로는 근로자의 권리로서 직업능력개발훈련권이나 직업능력개발훈련근로시간단축청구권(또는 직업능력개발훈련 휴가 청구권)을 법제화하는 것도 검토할 수 있음

바. 사업주 중심 훈련 외에도 근로자의 자발적인 개인훈련 확대

- 4차 산업혁명의 시대적인 배경 속에서 근로시간 단축으로 새로이 창출되는 근로자 개인의 여유시간을 교육훈련 시간으로 끌어올 수 있는 유인은 반드시 필요함
- AI, 빅데이터, 로봇 등으로 대표되는 4차 산업혁명의 핵심은 신기술을 활용할 수 있는 인적자원의 역량이며, 기업내 인적자본의 질에 의해 기업의 성과 역시 많은 영향을 받을 것으로 예상
- 그러나 근로시간 단축으로 기업에서 실시하는 교육훈련은 다소 줄어들 것으로 예상되며, 이에 근로시간 단축으로 인한 근로자 개인의 여가시간을 활용하여 교육훈련에 자발적으로 참여할 수 있도록 유도
 - 내일배움카드 등과 같이 바우처 형식으로 근로자 개인에게 교육훈련 비용을 지원해주는 방안을 정책적으로 지원
- 근로시간 단축으로 인해 발생한 잉여시간에 관해 근로자들은 자신의 자유시간으로 인식할 가능성이 크고, 이는 결과적으로 교육훈련 참여의 저해요인이 될 수 있음
 - 이에 근로시간의 단축결과가 개인과 기업의 생산성으로 연결될 수 있도록 교육훈련을 활성화하되, 기존의 훈련기관 중심의 사업주훈련을 개인 주도의 훈련으로 확대할 방안 마련 필요
 - 근로시간 단축이 개인의 교육훈련 활성화로 연결되기 위해서는 이들의 욕구에 맞는 다양한 교육훈련 프로그램들을 공급하는 것이 중요
- 또한 근로자 등의 개인훈련이 내실있게 활성화되기 위해서는 훈련상담, 경력관리 등 제반 지원체계를 전문적인 종합서비스 형태로 제공하는 방안도 적극 검토해야 함

- 개인은 스스로 합리적 선택을 하기 어려운 경우가 있어, 내일배움카드 등과 같은 제도에서 직무와 상관성이 떨어지는 취미 위주의 훈련을 선택할 가능성이 큼
 - 개인훈련의 활성화를 위해서는 개인에게 어떤 훈련을 받고, 어떻게 경력을 쌓아갈지에 대한 전문적인 상담과 컨설팅을 종합적으로 제공해 훈련접근성을 높이고, 생애에 걸쳐 고용가능역량을 지속 함양토록 해야 함
 - 이러한 종합서비스 체계 구축을 위해 한국산업인력공단 등에 상담기능을 배치하고, 일부 특수한 경우는 적합 기관에 별도 위탁하는 방식을 우선 검토하는 것도 합리적 방안이 될 수 있음
- 아울러 신규 입직자에 대한 교육훈련 확대 및 경력단절여성 등 유휴인력에 대한 교육훈련을 확대하여, 근로시간 단축으로 인한 노동시장에 변화에도 대응해야 함

사. 모바일 훈련 확산에 따른 지원방식 개선방안 마련

- 최근 정보통신기술의 급속한 발전, 개인주도 훈련의 확산 현상과 함께 근로시간 단축이 현실화될 경우 훈련에 있어서의 시공간적 제약을 뛰어 넘기 위한 경제주체들의 노력이 가속화될 것으로 예상되며, 이러한 노력은 모바일 훈련의 확산으로 귀결될 가능성이 매우 높음
- 모바일 훈련의 확산은 훈련의 시공간적 제약을 뛰어넘을 수 있는 장점이 있을 뿐 아니라, 훈련의 비용-효과 측면에서도 기존의 훈련방식에 비해 우월할 수 있으므로, 모바일 훈련의 훈련시장 진입을 가로막는 장애요인을 제거함으로써 양질의 모바일 훈련이 활성화될 수 있도록 하여야 할 것임
 - 반면, 모바일 훈련의 경우 정부 지원에 필요한 훈련 모니터

링에 있어서 많은 어려움이 발생하여 부정수급의 위험성에 노출되어 있으므로, 훈련 모니터링 방식에 대한 혁신적 대안을 마련할 필요가 있음

- 아울러 Blended Learning 등 융합훈련 역시 급속히 확대될 것으로 예견되며, 이러한 새로운 훈련방식에 대응하는 훈련과정 심사기준 및 훈련평가기준의 개선, 더 나아가 훈련비용 단가체계의 개선 등이 필요할 것으로 보임

I. 서론

1. 연구 필요성 및 목적

가. 연구의 필요성

- 우리나라 근로자의 평균 근로시간은 OECD 국가 중 2위이며, 중소기업의 생산성은 주요 국가에 비해 낮은 수준
 - 평균 근로시간(OECD, '18): 한국(2,069), 미국(1,783), OECD 평균(1,763), 일본(1,713), 프랑스(1,472), 독일(1,363)
 - 시간당 노동생산성(OECD, '18): 한국(\$32.9), 미국(\$63.3), 프랑스(\$59.9), 독일(\$59.9), OECD 평균(\$47.1), 일본(\$41.5)
 - 대기업 대비 중소기업 생산성(한국생산성본부, '16): 한국(29.1%), 일본(56.5%), 독일(60.8%), 프랑스(70.0%)
- 과도한 근로시간은 근로자의 일과 가정생활의 불균형 현상을 초래
 - 아빠가 자녀와 보내는 시간은 1일 6분으로 OECD 조사대상 국가 중 꼴찌(OECD)
 - 전국 20~50대 부부의 75.4%가 대화시간 1시간 미만(인구보건협회, '15)
- 이러한 문제점을 해결하기 위해 근로기준법 개정(2018. 3. 20)을 통해 근로시간 단축이 최종 확정되었지만, 중소기업계에 미치는 영향이 클 것으로 예상

2 주52시간 근무제 도입에 따른 주요국 훈련동향 실태조사

- 2018년도에 신규채용 계획이 없는 중소기업의 34.2%가 근로시간 단축에 따른 인건비 부담을 이유로 제시(중소기업중앙회, '17)
 - 근로시간 단축에 따른 실질 임금이 감소할 가능성(국회 예산정책처, '18)
- 근로시간 단축에 따른 기업의 대응은 여러 가지로 예상되나 그 중에서도 재직자 교육훈련에 적지 않은 영향을 미칠 것으로 예상됨
- 그러나 이러한 문제에 대해서는 선행연구가 없으며, 이 문제를 지적하는 신문 컬럼이나 기고도 없음
 - 다만 실제 기업의 재직자 교육훈련을 담당하고 있는 훈련기관에서는 기업들이 재직자 교육훈련 시간을 줄이지 않을까 적지 않은 걱정을 하고 있는 실정임

나. 연구의 목적

- 본 연구에서는 근로시간 단축을 시행한 해외 국가의 사례에 대한 동향분석을 바탕으로 향후 근로시간 단축이 본격화될 경우 국내 기업들이 재직자 교육훈련에 대해 어떠한 방향으로 반응할 것인가를 미리 예측해 보고, 이를 바탕으로 재직자 교육훈련 훈련제도의 개편 및 발전방향을 제시하고자 함

II. 근로시간 단축과 관련한 선행연구

1. 근로시간 제도 변화의 역사

- 근로시간 단축은 우리 국민의 삶의 질을 향상시키는 획기적인 변화이며, 동시에 낮은 생산성과 경쟁력 저하에 시달리는 우리 경제의 체질을 개선할 수 있는 촉매제의 역할을 할 수 있음(김승택 외, 2001)
- 또한 근로시간 단축은 산업화 단계의 측면이라는 시각에서도 살펴볼 수 있음
 - 산업화의 초기단계에서는 ‘근로자의 건강과 안전’을 확보하기 위해 근로시간 단축이 이루어짐
 - 그 후 산업발전이 어느 정도 이루어진 단계에서는 ‘삶의 질 향상과 여가시간의 활용’이라는 관점에서 근로시간 단축에 대한 논의가 대두되어 왔음
 - 이와 더불어 1차 석유위기 이후 경제성장 및 고용확대의 속도가 떨어지기 시작한 후, 주로 ‘고용창출 내지 기업경쟁력 강화’의 수단으로 근로시간 단축이 논의됨(김소영 외, 2000)
- 즉 과거부터 지금까지 우리나라는 근로시간 단축을 논의해왔으며, 시기 상 크게 1989년~1991년 시기와 그리고 2004년 7월 주 40시간 근무제도 시행, 그리고 최근의 주52시간 근무제 도입 시행으로 나뉘음
 - 본 장에서는 우리나라의 근로시간 법제도 변화와 관련된 내용

4 주52시간 근무제 도입에 따른 주요국 훈련동향 실태조사

을 논의하고자 함

가. 근로시간 법제도 변화의 역사 - 1989년~1991년

- IMF 이전의 근로시간 단축에 관한 논의는 ‘근로자의 삶의 질 향상’에 그 초점이 있음(김소영 외, 2000)
- 노사관계개혁위원회에서 노동계는 근로시간 단축을 통한 장시간 노동을 줄이기 위한 법적장치로 법정기준근로시간을 주 40시간으로 단축할 것을 요구하였으며, 단축 과정에서 임금저하나 노동강도의 강화를 용인하는 근로시간 단축은 절대로 용인할 수 없다는 의견을 제시
 - 이에 임금삭감 없이 근로시간을 단축시키기 위해서 임금지급형태(월급, 일급, 시급)와는 관계없이 기존의 월통상임금을 저하시킬 수 없도록 명문화해야한다고 주장
 - 근로시간을 단축시키기 위하여 기준(정상)근로시간 단축, 연장근로시간 제한, 휴일휴가 확대, 유급휴일·휴가의 완전 취득 등의 여러 방안에 대한 강한 요구를 제시
- 이에 반하여 경영계의 의견은 88년 이후 임금인상률은 노동생산성을 크게 초과하였음에도 불구하고 근로시간 단축이 진행된다면 우리나라 기업의 국제경쟁력이 급격하게 하락하는 한 요인이 될 수 있다고 밝힘
 - 또한 근로시간이 급격하게 단축이 되면 생산 감소, 임금상승, 인력난 등이 가중되어 우리나라의 기업은 막대한 타격을 입을 것이라고 주장
 - 법정 근로시간이 단축된다면 근로자 측에서는 임금보전을 위해 기본급화를 요구할 것이고, 이는 실질적으로 임금인상요구로 이어지며, 결국 법정근로시간 단축은 임금인상의 효과를 가져

오게 된다고 주장

- 결론적으로 경영계는 현행유지가 바람직하다는 입장을 고수
- 이러한 논의들을 바탕으로 하여 근로기준법이 개정되었고, 근로시간 단축이 이루어짐
 - 1953년 근로기준법이 제정된 이래로 우리나라의 법정근로시간은 1일 8시간, 1주 48시간의 원칙을 고수해옴
 - 그 후 1980년대 후반의 민주화 요구, 노사분규 등의 시대적 배경을 바탕으로 1989년 3월 29일 법 개정이 되었고, 1989~ 1991년에 걸쳐 총 3단계로 근로시간 단축이 이루어짐
 - 1단계는 모든 사업장에 대해 주 48시간에서 주 46시간으로 단축되는 단계이고, 2단계는 1990년 10월 1일부터 300인 이상 사업장과 금융보험업에 주 44시간 근로시간단축을 적용. 3단계는 1991년 10월 1일 모든 사업장에 대해 주 44시간을 적용시킴

나. 근로시간 법제도 변화의 역사 - IMF 이후

- IMF 이후 근로시간단축에 대한 논의는 대량실업의 극복방안으로서 전개됨
- 근로시간 단축을 통해 일자리를 나눔으로써 대량해고를 방지하고, 나아가 고용을 창출하는 것에 초점을 맞춤
- 민주노총은 고용안정의 한 방안으로 근로시간 단축을 통한 일자리 나누기를 제안
 - 구체적인 방안으로는 첫째, 전산업에 주 40시간 법정 근로시간제 실시. 둘째, 특정 산업의 경우 주 35-38시간의 산업별 협약으로 현 수준의 고용유지. 셋째, 근로시간단축특별법의 제정, 근로시간단축위원회의 구성, 운영 등을 주장

6 주52시간 근무제 도입에 따른 주요국 훈련동향 실태조사

- 한국노총 역시 법정근로시간을 주 40시간으로 줄이는 근로시간단축특별법 제정을 주장
- 이에 반해 경영계에서는 임금삭감이 없는 근로시간 단축은 기업 경쟁력을 떨어뜨리는 결과를 초래하여 악순환을 가져온다는 입장으로 학자들의 견해 역시 근로시간단축의 고용유지 및 고용창출 효과에 대하여 긍정적인 입장과 부정적인 입장으로 양분화 됨

다. 근로시간 법제도 변화의 역사 - 2000년대

- 2000년대에 들어서면서 장시간 노동을 개선하기 위하여 정책적인 시도들이 지속적으로 제기되어 왔으며, 이와 관련한 논의들은 2003년 주 40시간제 도입을 중심으로 전개됨
- 주 40시간제 도입 이후 실근로시간 단축에 관한 논의가 사회적으로도 널리 논의되었으며(김근주, 2014), 주 40시간제의 도입은 장시간 노동을 해결하기 위한 출발점으로 2004년부터 2011년까지 사업장 규모에 따라 단계적으로 단축을 논의
- 2003년 9월 15일 근로기준법이 개정되면서 1주간의 법정 근로시간이 44시간에서 40시간으로 단축됨
 - 언론에서 주로 주 5일제라는 용어를 사용하여 주5일제와 주40시간제가 구분 없이 사용되었는데, 엄밀히 하자면 2003년 개정된 근로기준법에서는 '1주간의 근로시간은 주40시간을 초과할 수 없다'라고만 되어있을 뿐 주 5일 근무제는 명시되어 있지 않음
 - 2003년 9월 개정된 근로기준법에 따라 2004년 7월부터 주40시간제가 규모별로 단계적으로 시행됨
 - 주40시간 근무제의 시행으로 근로자의 삶의 질이 향상되었고, 근로시간의 단축으로 새로운 여가생활과 취미생활을 즐길 수

있는 시간이 생김으로 인해 관광, 레저, 취미 등 새로운 시장이 형성될 수 있는 기회가 생김

- 특히 주40시간 근무제의 시행으로 여유시간을 교육훈련에 활용할 경우 근로자 개인의 창의력과 직업능력이 향상되어 장시간 근로와 저임금 위주의 산업구조를 변화시켜 고부가가치 지식기반경제로 전환이 될 것으로 예상
- 주40시간 근무제가 시행이 되어 전 산업에 걸쳐 새로운 일자리가 창출될 것으로 예상
 - 즉, 주40시간 근무제를 통해 일자리를 나누고, 궁극적으로 실업 문제를 해결하고자 노력한 것(한국노동교육원, 2008)

2. 주 52시간 관련 근로기준법 개정

가. 근로기준법 개정 추진배경

- 우리나라 근로자의 연간 근로시간은 2016년 기준 2,052시간으로 OECD국가 중 2위를 차지할 정도로 장시간 노동에 노출.
 - 장시간 노동은 높은 자살률, 최하위권인 국민행복지수와 낮은 노동 생산성, 산업재해 등의 주요 요인으로 지적되고 있음
- 우리나라의 장시간 노동의 주요 원인으로는 근로자대표와 서면합의가 있으면 무제한 연장근로가 가능한 근로시간 및 휴게시간의 특례업종이 매우 광범위하게 규정되어 있다는 것
- 휴일근로 가산수당 할증률과 관련하여 하급심 법원도 각각 다른 판단을 하고 있어, 산업현장에서 논란이 지속되고 있으며 공무원, 공공기관 등에 적용되는 「관공서의 공휴일에 관한 규정」이 소규모 사업장 등 일부 사업장에서는 동일하게 적용되지 않아 국민의 휴식권 보장에서 차별이 존재

8 주52시간 근무제 도입에 따른 주요국 훈련동향 실태조사

- 이에 OECD 국가 중 최장 수준인 근로시간을 단축하고, 무제한 연장근로가 가능한 특례업종을 대폭 축소하여 장시간 노동을 개선할 필요성과 휴일근로 가산수당 할증률을 입법적으로 명확히 하여 사회적 논란을 해소하고, 일반 근로자 역시 공무원과 동일한 휴식권을 보장될 필요에 의해 근로기준법 개정이 추진
- 2018년 2월 28일 국회를 통과한 이른바 ‘주52시간 법’은 근로시간을 단축하는 근로기준법 개정안
 - 개정법의 주요 내용은 주 40시간 한도를 기본으로 한 기존의 근로기준법에 “1주’란 휴일을 포함한 7일을 말한다(제2조 7호 신설)”고 명시
 - 이를 통해 연장근로를 포함한 1주 상한이 52시간임을 확인하고, 근로시간 특례업종 및 제외업종을 26개에서 5개로 축소하며(제59조 제1항), 「관공서의 공휴일에 관한 규정」을 민간에도 적용하도록(제55조 제2항, 시행령 제30조 제2항)을 개정
- 이번 개정은 “실근로시간 단축의 시대적 과제를 해결하고 향후 발생할 사회적 비용을 최소화하기 위하여 1주당 최대 근로시간이 휴일근로를 포함 52시간임을 분명하게 하고, 가산임금 중복할증률을 규정하며, 사실상 제한없는 근로를 허용하여 초장시간 근로의 원인이 되고 있는 근로시간특례업종의 범위 축소 등을 이유로 근로시간 관련 제도를 정비” 하기 위한 목적을 가짐

나. 근로기준법 개정 주요 내용¹⁾

- 근로시간 단축법의 주요 개정사항으로 ① 실근로시간 단축과 특별 연장근로 허용, ② 휴일노동의 가산수당 할증률 명확화, ③ 근로시간 특례업종 축소, ④ 관공서의 공휴일을 유급, ⑤ 연소근로

1) 고용노동부(2018). “근로시간 단축, 특례업종 축소, 공휴일 민간 적용 관련 개정 근로기준법 설명자료”를 참고하여 정리.

자의 근로시간 단축 등이 있으며 자세한 개정의 주요 내용은 다음과 같음

- (1) 연장·휴일근로 포함 1주 최대 52시간 실시(기업규모별 단계적 시행)
 - 300인 이상 : '18.7.1(특례업종에서 제외된 21개 업종은 '19.7.1.부터 시행)
 - 50~300인 미만 : '20.1.1,
 - 5~50인 미만 : '21.7.1
- (2) 30인 미만 사업장은 특별연장근로 한시적 인정('21.7.1~'22.12.31)
 - 근로자대표와 서면합의 시 8시간 특별연장근로 한시적 인정
- (3) 18세 미만 연소근로자 최대 근로시간 단축('18.7.1 시행)
 - 법정 근로시간 1주 40시간에서 1주 35시간으로, 연장근로 한도 역시 1주 6시간에서 1주 5시간으로 줄어듦
- (4) 휴일근로 할증률 명시(공포 즉시 시행, '18.3.20)
 - 8시간 이내 50%, 8시간 초과 100%
- (5) 특례업종 축소('18.7.1 시행), 특례도입 사업장 11시간 연속 휴식시간 보장('18.9.1 시행)
 - 특례 유지 5개 업종 : ① 육상수송업(「여객자동차 운수사업법」의 노선여객자동차운송사업 제외), ② 수상운송업, ③ 항공운송업, ④ 기타 운송관련서비스업, ⑤ 보건업
- (6) 관공서의 공휴일을 유급휴일로 의무 적용(기업규모별 단계적 시행)

10 주52시간 근무제 도입에 따른 주요국 훈련동향 실태조사

- 300인 이상 : '20.1.1,
- 30~300인 미만 : '21.1.1,
- 5~30인 미만 : '21.1.1

(7) 부대의견 및 부칙 : 5개 특례업종, 공휴일 민간 적용, 탄력적 근로시간제 실태조사 및 개선·지원방안 마련

다. 개정법에 따른 세부내용 검토

(1) 연장·휴일근로 포함 1주 최대 52시간 실시(기업규모별 단계적 시행)

○ 현행 규정

- 없음

* 연장근로와 휴일근로를 별개로 해석 (근기 01254-11483, 1990-8-17 등)

- 당사자 간 합의에 의한 연장근로시간은 휴일근로시간을 포함하지 않음

○ 개정 규정

- “1주”란 휴일을 포함한 7일을 말한다. (제2조제1항제7호, 신설)

○ 개정 이유

- 연장근로, 휴일근로가 빈번하게 이루어지는 등 장시간노동 관행으로 인해 일과 삶의 균형이 저해되고, 생산성 하락과 함께 일자리창출에도 부정적 영향

- 1주를 휴일을 포함한 7일로 정의하여 1주 근로시간 한도를 52시간으로 명확히 함으로써 근로시간을 단축하고자 함

* 다만, 근로자의 소득 감소 및 중소기업의 경영상 부담 등을 고려하여 기업 규모별로 단계적으로 시행하고자 함

○ 개정 내용

- ① 1주 근로시간의 한도 : 휴일·연장근로를 포함하여 최대 52시간임 (1주는 7일)

<표 2-1> 1주 최대 근로가능시간 개정 전후 비교

개정 전	개정 후
1주 최대 근로가능 시간: 68 또는 60시간 * 68시간 = 40시간+12시간+16시간 (휴일이 2일일 경우) * 60시간 = 40시간+12시간+8시간 (휴일이 1일일 경우)	1주 최대 근로가능 시간: 52시간 * 52시간 = 40시간+12시간

- ② 근로시간 단축 시행시기 : 상시근로자 수에 따라 단계별 시행
- 근로자 300인 이상 및 국가, 지자체, 공공기관 : '18.7.1.
 * 특례업종에서 제외된 21개 업종은 '19.7.1.
 - 근로자 50~300인 미만 : '20.1.1.
 - 근로자 5~50인 미만 : '21.7.1.

12 주52시간 근무제 도입에 따른 주요국 훈련동향 실태조사

<표 2-2> 연장·휴일근로 포함 1주 최대 52시간 실시 관련 조문 신규 대비표

현 행	개 정 안
<p>제2조(정의) ① 이 법에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다.</p> <p>1. ~ 6. (생략)</p> <p><신설></p> <p>7.·8. (생략)</p> <p>제53조(연장 근로의 제한) ①·②(생략)</p>	<p>제2조(정의) ①</p> <p>-----</p> <p>-----.</p> <p>1. ~ 6. (현행과 같음)</p> <p>7. “1주”란 휴일을 포함한 7일을 말한다.</p> <p>8.·9. (현행 제7호 및 제8호와 같음) ②</p> <p>(생략) ② (현행과 같음)</p> <p>제53조(연장 근로의 제한)</p> <p>①·②(현행과 같음)</p>

(2) 30인 미만 사업장은 특별연장근로 한시적 인정(*21.7.1~*22.12. 31)

○ 현행 규정

- 없음

○ 개정 규정

- 상시 30인 미만의 근로자를 사용하는 사용자는 다음 각 호에 대하여 근로자대표와 서면으로 합의한 경우 제1항 또는 제2항에 따라 연장된 근로시간에 더하여 1주 간에 8시간을 초과하지 아니하는 범위에서 근로시간을 연장할 수 있다. (제53조제3항, 신설)

1. 제1항 또는 제2항에 따라 연장된 근로시간을 초과할 필요가 있는 사유 및 그 기간

2. 대상 근로자의 범위

- 제3항은 15세 이상 18세 미만의 근로자에 대하여는 적용하지 아니한다. (제53조제6항, 신설)

○ 개정 이유

- 근로자의 소득 감소 및 중소기업의 경영상 부담 등을 고려하여 기업규모별로 근로시간의 단축을 단계적으로 시행
- 30인 미만 사업장의 경우 사업장의 영세성을 추가적으로 고려하여 충분한 준비시간을 주기 위해 1주 8시간의 범위 안에서 근로자 대표와의 서면 합의 시 특별연장근로를 허용하고자 함

○ 개정 내용

① 특별연장근로 허용의 기준

- 대상 : 상시근로자수 30인 미만 사업장
- 범위 : 1주 8시간 범위 내에서 한시적* 인정
- * 인정기간 : '21.7.1부터 '22.12.31까지

② 특별연장근로의 요건

- 근로자 대표와 서면 합의해야 함
- 합의할 사항
 - 연장된 근로시간을 초과할 필요가 있는 사유 및 그 기간
 - 대상 근로자의 범위
- ※ 다만, 18세 미만 연소근로자는 특별연장근로가 적용되지 않음

<표 2-3> 30인 미만 사업장은 특별연장근로 한시적 인정 관련 조문 신·구대비표

현 행	개 정 안
<신 설>	제53조(연장 근로의 제한) ③ 상시 30명 미만의 근로자를 사용하는 사용자는 다음 각 호에 대하여 근로자대표와 서면으로 합의한 경우 제1항 또는 제2항에 따라 연장된 근로시간에 더하여 1주 간에 8시간을 초과하지아니하는 범위에서 근로시간을 연장할 수 있다.

<p><신 설></p>	<p>1. 제1항 또는 제2항에 따라 연장된 근로시간을 초과할 필요가 있는 사유 및 그 기간</p> <p>2. 대상 근로자의 범위</p> <p>⑥ 제3항은 15세 이상 18세 미만의 근로자에 대하여는 적용하지 아니한다.</p>
--------------------	--

(3) 18세 미만 연소근로자 최대 근로시간 단축('18.7.1 시행)

○ 현행 규정

- 15세 이상 18세 미만인 연소근로자의 근로시간은 1일에 7시간, 1주일에 40시간을 초과하지 못한다. 다만, 당사자 사이의 합의에 따라 1일에 1시간, 1주일에 6시간을 한도로 연장할 수 있다.(법 제69조)

○ 개정 규정

- 15세 이상 18세 미만인 연소근로자의 근로시간은 1일에 7시간, 1주에 35시간을 초과하지 못한다. 다만, 당사자 사이의 합의에 따라 1일에 1시간, 1주에 5시간을 한도로 연장할 수 있다. (법 제69조)

○ 개정 이유

- 성인 근로자의 1주 법정근로시간은 40시간으로 통상 주 5일 근무를 하고 있음
- 15세 이상 18세 미만인 연소근로자의 법정 근로시간은 1일 7시간 1주 40시간으로 규정되어 주 6일 근무를 할 수 있게 되는 문제가 있어 연소근로자의 보호를 위해 법정근로시간을 단축할 필요
- 이에 연소근로자의 소정 근로시간이 1일 7시간의 범위를 초과하지 못함을 고려하여 1주일의 근로시간은 35시간을 초과하지 못하도록 하기 위함

- 1주 연장근로시간 한도를 5시간 이내로 제한토록 개정

○ 개정 내용

① 연소근로자의 1주 최대 근로시간

- 18세 미만 연소근로자는 1일 7시간, 1주 35시간을 초과할 수 없음
- 1주 연장근로 한도는 5시간 이내

<표 2-4> 1주 연장근로 한도 전후 비교

개정 전	개정 후
1주 최대 근로가능 시간: 46시간 * 46시간 = 40시간+6시간	1주 최대 근로가능 시간: 40시간 * 40시간 = 35시간+5시간

② 시행시기 : '18.7.1.

③ 연소근로자의 연장 및 휴일근로 가산할증률

<표 2-5> 1일 7시간 1주 35시간 초과할 경우 개정 전후 비교

개정 전	개정 후
토요일이 무급휴무일인 경우, 1일 7시간 월~금(5일) 근무 후 토 5시간 근무할 경우 연장근로 해당하지 않음	토요일이 무급휴무일인 경우, 1일 7시간 월~금(5일) 근무 후 토 5시간 근무할 경우 연장근로 해당 50% 가산하여 지급해야 함

- 유급휴일에 8시간을 근무할 경우

- 8시간 이내 휴일근로에 해당하여 50% 가산

- * 개정 근로기준법 제56조 제2항 적용

16 주52시간 근무제 도입에 따른 주요국 훈련동향 실태조사

<표 2-6> 18세 미만 연소근로자 최대 근로시간 단축관련 조문 신·구대비표

현 행	개 정 안
제69조(근로시간) 15세 이상 18세 미만 인 자의 근로시간은 1일에 7시간, <u>1주 일</u> 에 <u>40시간</u> 을 초과하지 못한다. 다만, 당사자 사이의 합의에 따라 1일에 1시 간, <u>1주일</u> 에 <u>6시간</u> 을 한도로 연장할 수 있다.	제 6 9 조 (근 로 시 간) ----- ----- <u>1주</u> ----- <u>35시간</u> ----- ----- <u>1주</u> <u>5시간</u> ----- -----

(4) 휴일근로 할증률 명시

○ 현행 규정

- 사용자는 연장근로(제53조·제59조 및 제69조 단서에 따라 연장된 시간의 근로)와 야간근로(오후 10시부터 오전 6시까지 사이의 근로) 또는 휴일근로에 대하여는 통상임금의 100분의 50 이상을 가산하여 지급하여야 한다. (법 제56조)

* 휴일근로와 시간외근로 중복시 가산임금 산정방법 (근기 01254-10099, 1993-5-31)

- 휴일 1일 기준시간(8시간) 근로 시 휴일근로수당 50%, 휴일 1일 기준시간 (8시간) 초과 근로 시 시간외근로 할증 50%와 휴일근로수당 50% 합계 100% 지급

○ 개정 규정

- 사용자는 연장근로(제53조·제59조 및 제69조 단서에 따라 연장된 시간의 근로)에 대하여는 통상임금의 100분의 50을 가산하여 근로자에게 지급하여야 한다. (법 제56조제1항, 개정)
- 제1항에도 불구하고 사용자는 휴일근로에 대하여는 다음 각 호의 기준에 따른 금액 이상을 가산하여 근로자에게 지급하여야 한다.(법 제56조제2항, 신설)

1. 8시간 이내의 휴일근로: 통상임금의 100분의 50
2. 8시간을 초과한 휴일근로: 통상임금의 100분의 100
 - 사용자는 야간근로(오후 10시부터 다음 날 오전 6시 사이의 근로를 말한다)에 대하여는 통상임금의 100분의 50 이상을 가산하여 근로자에게 지급하여야 한다. (법 제56조제3항, 신설)

○ 개정 이유

- 휴일근로의 가산수당 할증률과 관련하여 중복 할증여부에 대한 해석 및 다툼이 다수 사업장에서 노사 간 소송으로 확대되는 등 막대한 사회적 비용을 초래하고, 산업현장의 혼란 발생
- 현장의 혼란을 방지하고, 휴일근로 억제효과와 노동자의 임금 감소 및 사업주의 비용증가 등을 종합적으로 고려하여 휴일근로 가산수당 할증률을 명확히 하고자 함

○ 개정 내용

① 연장근로 가산

- 연장근로(제53조·제59조 및 제69조 단서에 따라 연장된 시간의 근로)에 대하여는 통상임금의 50% 가산하여 지급

② 휴일근로 가산

- 1일 8시간 이내의 휴일근로에 대해서는 통상임금의 50%를 가산하여 지급하고, 1일 8시간을 초과하는 휴일근로에 대해서는 통상임금의 100%를 가산하여 지급
- 연장근로에 해당되어 50% 가산수당을 지급해야 함에도 불구하고, 연장근로와 휴일근로가 중복되는 경우 법 제56조제2항에 따른 휴일근로 가산수당 할증률 적용

* 연장근로와 휴일근로 가산률의 중복 지급 논란을 법률로 명확히 정리함

③ 야간근로 가산

18 주52시간 근무제 도입에 따른 주요국 훈련동향 실태조사

- 야간근로(오후10시부터 다음 날 오전 6시 사이의 근로)에 대하여는 통상임금의 50% 가산하여 지급

* 야간근로가 휴일·연장근로와 중복될 경우 야간근로가산은 추가 지급해야 함

④ 시행시기 : 공포 즉시 ('18.3.20.)

<표 2-7> 휴일근로 할증률 명시 관련 조문 신·구 대비표

현 행	개 정 안
제56조(연장·야간 및 휴일 근로) 사용자는 연장근로(제53조·제59조 및 제69조 단서에 따라 연장된 시간의 근로)와 야간근로(오후 10시부터 오전 6시까지 사이의 근로) 또는 휴일근로에 대하여는 통상임금의 100분의 50 이상을 가산하여 지급하여야 한다.	제56조(연장·야간 및 휴일 근로) ① -----근로를 말한다 ----- ---근로자에게 지급하여야 한다.
<신 설>	② 제1항에도 불구하고 사용자는 휴일근로에 대하여는 다음 각 호의 준에 따른 금액 이상을 가산하여 근로자에게 지급하여야 한다. 1. 8시간 이내의 휴일근로: 통상임금의 100분의 50 2. 8시간을 초과한 휴일근로: 통상임금의 100분의 100
<신 설>	③ 사용자는 야간근로(오후 10시부터 다음 날 오전 6시 사이의 근로를 말한다)에 대하여는 통상임금의 100분의 50 이상을 가산하여 근로자에게 지급하여야 한다.

(5) 특례업종 축소('18.7.1 시행), 11시간 연속 휴식시간 보장('18.9.1 시행)

○ 현행 규정

- 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사업에 대하여 사용자가 근로자대표와 서면 합의를 한 경우에는 제53조제1항에 따른 주(週) 12시간을 초과하여 연장근로를 하게 하거나 제54조에 따른 휴게시간을 변경할 수 있다. (법 제59조)

1. 운수업, 물품 판매 및 보관업, 금융보험업
2. 영화 제작 및 흥행업, 통신업, 교육연구 및 조사 사업, 광고업
3. 의료 및 위생 사업, 접객업, 소각 및 청소업, 이용업
4. 그 밖에 공중의 편의 또는 업무의 특성상 필요한 경우로서 대통령령으로 정하는 사업 (시행령 제32조 사회복지사업)

<표 2-8> 근로시간 및 휴게시간 특례제도

❖ 근로시간 및 휴게시간 특례제도

- 일반 공중의 생활상 불편을 초래하거나 사업목적의 달성이 어렵게 되는 경우에 근로자대표와 서면합의를 통해 예외적으로 근로기준법 제53조(연장 근로의 제한)에서 정하고 있는 연장근로한도(1주 12시간)를 초과하여 근로를 할 수 있도록 하거나 근로기준법 제54조(휴게)에서 정하고 있는 휴게시간을 변경할 수 있도록 하는 제도

* 제53조(연장 근로의 제한) ① 당사자 간에 합의하면 1주 간에 12시간을 한도로 제50조의 근로시간을 연장할 수 있다.

** 제54조(휴게) ① 사용자는 근로시간이 4시간인 경우에는 30분 이상, 8시간인 경우에는 1시간 이상의 휴게시간을 근로시간 도중에 주어야 한다.

○ 개정 규정

- 「통계법」 제22조제1항에 따라 통계청장이 고시하는 산업에 관한 표준의 중분류 또는 소분류 중 다음 각 호의 어느 하나에

해당하는 사업에 대하여 사용자가 근로자대표와 서면으로 합의한 경우에는 제53조제1항에 따른 주(週) 12시간을 초과하여 연장근로를 하게 하거나 제54조에 따른 휴게시간을 변경할 수 있다.(법 제59조 제1항, 개정)

1. 육상운송 및 파이프라인 운송업. 다만, 「여객자동차 운수사업법」 제3조제1항제1호에 따른 노선(路線)여객자동차운송사업은 제외한다.
2. 수상운송업
3. 항공운송업
4. 기타 운송관련 서비스업
5. 보건업
 - 제1항의 경우 사용자는 근로일 종료 후 다음 근로일 개시 전까지 근로자에게 연속하여 11시간 이상의 휴식 시간을 주어야 한다.(제59조 제2항, 신설)

○ 개정 이유

- 특례제도는 연장근로의 한도를 적용받지 않으므로 근로자대표와 서면합의를 통해 제도를 도입한 경우 사실상 무제한적인 장시간노동이 가능해 근로자의 건강과 안전은 물론 공중의 생명까지 위협하는 요인이 될 수 있음
- 이에 근로시간 및 휴게시간의 특례 적용업종을 대폭 축소하고, 특례제도를 도입한 경우에도 근로일 종료 후 다음 근로일 개시 전까지 최소 11시간의 연속휴식시간 부여를 의무화
- 이는 과도한 장시간 근로를 방지함으로써 근로자의 기본적인 근로 조건을 보호하려는 것

○ 개정 내용

- ① 근로시간 특례업종의 판단 기준

- 통계청 고시 “한국표준산업분류표”를 기준으로 업종을 분류하여, 통계법에 따른 한국표준산업분류표 중 중분류 또는 소분류에 따라 구분하도록 명확히 함

* 통계청: <https://kssc.kostat.go.kr> (통계분류포털) → 경제부문 → 한국표준산업분류 → 분류검색 → 검색(종목 등을 입력)

② 근로시간의 특례 유지 업종 축소 (26개 → 5개)

- (개정 전) 중분류 또는 소분류 기준 26개 업종
- (개정 후) 5개 업종

<표 2-9> 특례유지업종 및 특례제외업종

〈특례유지업종 5개〉	〈특례제외업종 21개〉
<p>육상운송업(49)*, 수상운송업(50), 항공운송업(51), 기타 운송관련 서비스업(529), 보건업(86)</p> <p>* 육상운송업 중 노선여객자동차 운송사업은 제외</p>	<p>자동차 및 부품판매업(45), 도매 및 상품중개업(46), 소매업(47), 보관 및 창고업(521), 금융업(64), 보험 및 연금업(65), 금융 및 보험 관련 서비스업(66), 우편업(611), 교육서비스업(85), 연구개발업(70), 숙박업(55), 음식점 및 주점업(56), 광고업(713), 시장조사 및 여론조사업(714), 건물·산업설비 청소 및 방제서비스업(742), 미용, 욕탕 및 유사 서비스업(961), 영상·오디오 및 기록물 제작 및 배급업(59), 방송업(60), 전기통신업(612), 하수·폐수 및 분뇨처리업(37), 사회복지서비스업(87)</p>

* 괄호안의 숫자는 한국표준산업분류에 따른 중분류(2자리) 또는 소분류(3자리) 코드

③ 시행시기

- 특례업종 제외(21개): '18.7.1

22 주52시간 근무제 도입에 따른 주요국 훈련동향 실태조사

<표 2-10> '18.7.1.이후 근로 가능한 시간

1. 토요일, 일요일 휴일인 경우, 최대 68시간까지 근로가능 - 68시간 = 주 40시간 + 연장 12시간 + 휴일 16시간 2. 토요일 휴무일, 일요일 휴일인 경우 최대 60시간까지 근로가능 - 60시간 = 주 40시간 + 연장 12시간 + 휴일 8시간
--

<표 2-11> 특례제외업종 근로가능시간 비교 (300인 이상 사업장의 경우)

'18.7.1. 이전	'18.7.1. ~ '19.7.1.	'19.7.1. 이후
사실상 제한 없음	최대 68시간까지	최대 52시간까지

- 주 52시간 적용 시기 : '19.7.1.부터 단계별 적용
 - 근로자 300인 이상 및 국가, 지자체, 공공기관 : '19.7.1.
 - 근로자 50~300인 미만 : '20.1.1.
 - 근로자 5~50인 미만 : '21.7.1.

④ 11시간 연속 휴식시간

- 근로시간 특례 도입 사업장은 근로시간 종료 이후, 다음 근로시간 시작 전까지 최소 11시간 이상 연속 휴식시간을 보장해야 함
- 특례업종에 해당되더라도, 특례를 도입하지 않으면 미적용
- 시행 시기 : '18.9.1.

<표 2-12> 특례업종 대폭축소, 11시간 연속 휴식시간 보장 관련 조문 신·구 대비표

현행	개정안
제59조(근로시간 및 휴게시간의 특례) 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사업에 대하여 사용자가 근로자대표와 서면 합의를 한 경우에는 제53조제1항에 따른 주(週) 12시간을 초과하여 연장근	제59조(근로시간 및 휴게시간의 특례) ① 「통계법」 제22조제1항에 따라 통계청장이 고시하는 산업에 관한 표준의 중분류 또는 소분류 중 다음 각 호의 어느 하나에 해당

<p><u>로를 하게 하거나 제54조에 따른 휴게 시간을 변경할 수 있다.</u></p> <p><u>1. 운수업, 물품 판매 및 보관업, 금융보험업</u></p> <p><u>2. 영화 제작 및 흥행업, 통신업, 교육연구 및 조사 사업, 광고업</u></p> <p><u>3. 의료 및 위생 사업,接客업, 조각 및 청소업, 이용업</u></p> <p><u>4. 그 밖에 공중의 편의 또는 업무의 특성상 필요한 경우로서 대통령령으로 정하는 사업</u></p>	<p><u>하는 사업에 대하여 사용자가 근로자대표와 서면으로 합의한 경우에는 제53조 제1항에 따른 주(週) 12시간을 초과하여 연장근로를 하게하거나 제54조에 따른 휴게시간을 변경할 수 있다.</u></p> <p><u>1. 육상운송 및 파이프라인 운송업.</u> <u>다만, 「여객자동차 운수사업법」 제3조제1항제1호에 따른 노선(路線)여객자동차운송사업은 제외한다.</u></p> <p><u>2. 수상운송업</u></p> <p><u>3. 항공운송업</u></p> <p><u>4. 기타 운송관련 서비스업</u></p> <p><u>5. 보건업</u></p> <p><u>② 제1항의 경우 사용자는 근로일종료 후 다음 근로일 개시 전까지근로자에게 연속하여 11시간 이상의 휴식 시간을 주어야 한다.</u></p>
---	---

(6) 관공서의 공휴일을 유급휴일로 의무 적용(기업규모별 단계적 시행)

○ 현행 규정

- 없음

* 관공서의 공휴일에 관한 규정에 의한 공휴일은 민간 기업의 법정 (유급)휴일이 아님

- 휴일의 부여 여부, 휴일의 유무급 여부는 취업규칙, 단체협약 등 노사당사자 사이의 약정에 따라 결정

○ 개정 규정

- 사용자는 근로자에게 대통령령으로 정하는 휴일을 유급으로 보

24 주52시간 근무제 도입에 따른 주요국 훈련동향 실태조사

장하여야 한다. 다만, 근로자대표와 서면으로 합의한 경우 특정한 근로일로 대체할 수 있다. (법 제55조제2항, 신설)

* 시행령(안) 제30조(휴일) ② 법 제55조제2항에서 ‘대통령령으로 정하는 휴일’은 「관공서의 공휴일에 관한 규정」 제2조의 공휴일(제1호 일요일은 제외한다)및 제3조의 대체공휴일을 말한다.

○ 개정 이유

- 우리나라 관공서 등은 「관공서의 공휴일에 관한 규정」에 따라 공휴일을 지정하고 있으나 민간기업의 경우에는 단체협약, 취업규칙 등에 따라 공휴일 휴무 여부가 다른 실정
- 이에 단체협약, 취업규칙 등에 공휴일 휴무규정이 없는 영세 중소기업 근로자는 명절 연휴와 같은 공휴일을 유급휴일로 보장받지 못해 휴일에 있어서도 불합리한 차별이 존재
- 따라서, 공휴일에 근로자가 차별 없이 휴식을 취할 수 있도록 공휴일을 근로기준법상 유급휴일로 보장하려고 함

○ 개정 내용

① 공휴일의 민간기업 유급휴일 적용기준

- 명절(설 추석), 국경일 등 관공서의 공휴일과 대체공휴일*을 유급휴일로 의무화 (휴일 ±15일 추가)

* 설 추석 연휴가 일요일이나 다른 공휴일과 겹칠 경우와 어린이날이 토요일 일요일이나 다른 공휴일과 겹칠 경우 겹치는 공휴일 다음의 첫번째 비공휴일을 휴일로 부여

<표 2-13> 관공서의 공휴일에 관한 규정

공휴일	● 일요일 ➡ 근로기준법 시행령(안)에서 제외	
	● 국경일 중 3·1절, 광복절, 개천절, 한글날 (제한절 제외) ● 신정 ● 설, 추석 연휴 3일 ● 석가탄신일 ● 크리스마스 ● 어린이날 ● 현충일	1 5일

	<ul style="list-style-type: none"> • 공직선거법 상 선거일 • 기타 수시 지정일(임시공휴일)
대체 공휴일	<p>설·추석 연휴 및 어린이날이 일요일 또는 다른 공휴일과 겹치면 다음 비공휴일을 공휴일로 정함 (어린이날은 토요일이 겹치는 경우도 포함)</p>

- 관공서의 공휴일에 관한 규정 제2조 1호의 “일요일”은 제외
 - 근로기준법 제55조에 따라 주휴일을 부여하므로 일요일은 제외
 - * 사용자는 1주일에 평균 1회 이상의 유급휴일을 부여하여야 한다. (근로기준법 제55조)
 - * 주휴일을 특정일에 부여하여야 한다고 정하고는 있지 않으므로 주휴일을 반드시 일요일에 부여해야 하는 것은 아님. 다만, 주휴일 제도의 취지상 근로계약, 취업규칙 등에 매주 같은 요일을 주휴일로 정하여 정기적으로 부여하는 것이 바람직하다고 봄 (여성고용지원과 68240-342, 2001-8-22)

② 시행시기

- 규모별로 3단계, 2년에 걸쳐 단계별 시행
 - 근로자 300인 이상 및 국가, 지자체, 공공기관 : '20.1.1.
 - 근로자 30~300인 미만 : '21.1.1.
 - 근로자 5~30인 미만 : '22.1.1.

③ 휴일대체

- 근로자 대표와 (사전에) 서면 합의하고, 교체할 다른 날을 특정하여 유급휴일로 부여해야 함
 - 개별 근로자의 동의를 요하지는 않음
- 휴일 대체 요건은 아래와 같음
 - 근로자 대표와 서면 합의가 있어야 함
 - 사전에 근로자에게 교체할 휴일을 특정하여 고지해야 함 (24시간 전)

26 주52시간 근무제 도입에 따른 주요국 훈련동향 실태조사

- ※ 근로자 대표란 근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 있는 경우에는 그 노동조합, 근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 없는 경우에는 근로자의 과반수를 대표하는 자를 말한다. (근로기준법 제24조 제3항)
- 휴일대체 근로는 휴일근로 가산수당의 지급의무가 없음
 - 다만, 변경된 대체휴일에 불가피하게 근로한 경우에는 휴일 근로가산수당을 지급해야 함

<표 2-14> 휴일대체근로 가산수당 관련 판례

대법원 2007다590 (2008.11.13)
휴일대체를 하는 경우 원래의 휴일은 통상의 근로일이 되고 그 날의 근로는 휴일근로가 아닌 통상의 근로가 되므로 휴일근로 가산수당이 지급되지 않음

- 휴일대체가 인정되지 않는 경우
 - 대체 휴일을 특정하여 고지하지 않고, 임의로 사용토록 할 때
 - 근로자의 날 (5.1.)
 - * ‘근로자의 날’은 휴일 대체할 수 있는 규정이 없으므로 휴일 대체 불가. 근로자의 날에 근로한 경우에는 근로기준법 제56조에 의한 휴일근로가산수당을 지급하여야 함
- ④ 휴일대체 근로 시 근로시간 초과
 - 휴일대체 근무의 경우에도 주 52시간 한도는 준수해야 함
 - 휴일대체를 하였다면, 원래의 휴일은 통상의 근로일이 되므로 그 날의 근로도 휴일근로가 아닌 통상의 근로가 되며, 휴일대체 근로시간을 포함하여 주 52시간 범위 내에서 근로 가능

<표 2-15> 관공서의 공휴일을 민간 기업의 유급휴일로 의무화 관련 조문 신·구대비표

현 행	개 정 안
제55조(휴일) 사용자는 근로자에게 1주일에 평균 1회 이상의 유급휴일을 주어야 한다.	제55조(휴일) ① ----- -1주----- -----보장하여야 한다.

<p><신 설></p>	<p>② 사용자는 근로자에게 대통령령으로 정하는 휴일을 유급으로 보장하여야 한다. 다만, 근로자대표와 서면으로 합의한 경우 특정한 근로일로 대체할 수 있다.</p>
--------------------	---

(7) 부대의견 및 부칙 : 5개 특례업종, 공휴일 민간 적용, 탄력적 근로시간제 실태조사 및 개선·지원방안 마련

○ 부칙 및 부대의견

- 부칙

- 제3조(탄력적 근로시간제 개선을 위한 준비행위) 고용노동부 장관은 2022년 12월 31일까지 탄력적 근로시간제의 단위기간 확대 등 제도개선을 위한 방안을 준비하도록 한다.
- 제4조(관공서 공휴일 적용을 위한 준비행위) 고용노동부장관은 사업 또는 사업장의 공휴일 적용 실태를 조사하여 그 결과를 2018년 12월 31일까지 국회에 보고한다.

- 부대의견

- 고용노동부장관은 근로시간 및 휴게시간의 특례를 계속 적용받는 5개 업종에 대하여 조속한 시일 내에 실태조사를 실시하고 개선 방안을 마련할 것
- 고용노동부장관은 관공서의 공휴일에 관한 규정에 따른 공휴일을 유급휴일로 보장하는데 따른 부담을 완화하기 위한 지원방안을 마련할 것

○ 주요내용

① 탄력적 근로시간제

- 사업장의 제도활용 실태조사 등을 토대로, 업종 산업별 특성에 따른 탄력적인 근로시간 운용관련 제도개선 방안 마련('22.12.31.까지 준비)

② 공휴일의 민간적용

- 공휴일의 민간기업 적용실태 조사('18.12.31.까지 국회 보고)를 토대로 필요시 기업 지원방안 마련

* 하반기 적용실태 조사 실시 예정

③ 특례업종

- 유지되는 5개 특례업종에 대한 실태조사 및 연구용역('18년 하반기~'19년 상반기 예정) 결과를 바탕으로 추가적인 근로자보호 및 특례폐지 방안 등 개선방안 마련

* 특례업종 근로시간 등에 대한 정량적 분석 결과와 근로실태 등에 대한 질적 분석 등을 연계할 수 있도록 연구용역은 조사가 어느 정도 마무리되는 '19년도 초 추진

3. 근로시간 단축과 교육훈련 : 국내동향

가. 들어가며

- 2016년 기준 우리나라 근로자의 연간 근로시간은 2,052시간으로 2,348시간인 멕시코에 뒤이어 OECD 국가 중 2위를 차지할 정도로 장시간 노동에 노출되어 있음
- 장시간 노동은 우리 사회가 가지고 있는 문제 중 하나인 높은 자살률, 낮은 국민행복지수, 그리고 낮은 노동생산성, 산업 재해 등 많은 사회문제들의 주요 요인으로 지적되고 있음
- 노용진(2014)에 따르면 장시간 근로 관행은 재직 중인 근로자들에게 근로시간을 과다하게 배정하여 노동시장에 진입하는 청년 근로자들이나 실업자들에게는 일자리의 기회를 뺏는 셈이기도 하며, 근로시간 단축은 일자리 나누기(work-sharing)를 시행할 수 있는 하나의 배경이 될 수 있음

- 또한 근로시간 단축은 기혼여성의 육아와 가사를 근로와 병행할 수 있는 기회를 제공하여 기혼여성의 노동시장 진출을 촉진할 가능성이 있음
- 근로시간 단축과 무제한 연장근로가 가능한 특례업종을 대폭 축소하여 장시간 노동을 개선하는 것을 골자로 한 법 개정 추진
- 근로시간 단축은 우리사회가 당면한 일자리 부족, 청년실업 등 여러 사회문제를 해결할 수 있을 것이라 예상
 - 하지만 근로시간 단축은 기업과 근로자 모두에게 다양한 영향을 줄 것이라 예상되는데, 특히 기업의 재무성과나 근로자들의 임금수준에 미치는 파급효과가 굉장히 클 것으로 예상되며, 이는 기업과 근로자 모두에게 민감한 이슈
- 근로시간 단축이 원만하게 우리 사회에 정착이 되려면 근로시간 단축이 야기할 수 있는 문제점, 혹은 부정적인 효과를 최소화하고 반대로 긍정적인 효과들은 극대화할 수 있는 방안을 강구해야 함
- 근로시간 단축은 생산량의 감소로 이어질 수 있으며, 기업이 근로시간 단축 전의 생산량을 유지하고자 한다면 기업은 내·외부적으로 방안을 취해야 함
 - 교대제 도입을 비롯한 근무형태 변경, 인적자원의 사용방식 변경, 기계화 정도와 기계 활용방식의 변경, 고용규모나 임금수준 조정 등이 그 방안(김미란 외, 2013)
- 근로시간 단축의 부정적인 영향을 상쇄시키기 위한 이러한 조직 내 변화 과정들 속에서 근로자들의 숙련개발과 직업교육훈련에 대한 필요성이 제기
 - 만약 근로자들의 근로시간 단축으로 인해 새로운 기계들을 도

입한다면 근로자들은 새로운 기계 조작법을 새로이 배워야 하는 상황에 놓이게 되며, 이는 기업들의 직업교육훈련에 대한 수요를 늘리게 됨

- 또한 근로시간 단축은 단위생산 당 생산 비용을 상승시킬 수 있으며, 특히 근로시간 단축은 인건비 상승의 한 원인이 될 수 있음
- 이에 기업은 기업 내 노동생산성 향상을 통해 비용 상승을 상쇄시키려 노력할 것

○ 근로시간 단축으로 인해 기업은 기계를 도입하든지, 기업 내에 보유한 인적자원의 숙련개발을 지원하든지 간에 결국 노동생산성 향상에 대한 이슈를 불러일으킬 수 있음

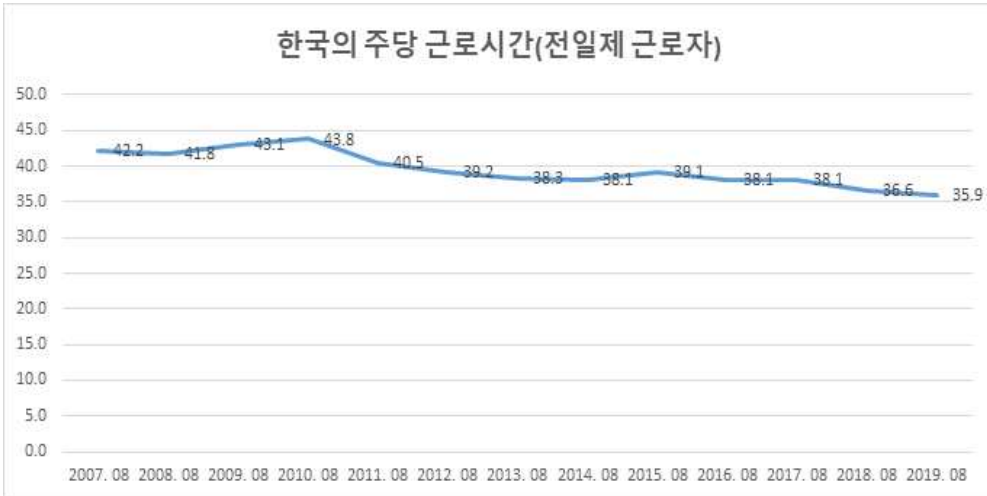
- 실제로 몇몇 연구에 따르면 근로시간 단축 이후 노동생산성이 일정하게 증가하는 경향성을 보인다는 것이 밝혀짐(White, 1987; 노용진, 2014)

○ 이처럼 근로시간 단축의 부정적인 영향을 최소화시키고, 긍정적인 영향을 극대화 시키기 위해서는 근로시간 단축과 노동생산성, 특히 근로자들의 직업교육훈련을 통한 노동생산성 상승과의 관계에 대해 고찰해보아야 함

○ 이에 본 절에서는 근로시간 단축이 기업의 직업교육훈련 투자와 어떠한 영향을 미쳤는지, 그리고 근로시간 단축으로 인해 근로자 개인의 삶은 어떻게 변화하였는지 그리고 근로시간 단축이 새로운 직업교육훈련 수요를 증가시켰는지에 대해서 선행연구 분석을 바탕으로 알아보고자 함

나. 근로시간 단축이 기업의 교육훈련에 미치는 영향

[그림 2-1] 한국의 주당 근로시간(전일제 근로자)



자료 : 통계청, 경제활동인구조사 근로형태별 부가조사, 각년도 8월

- 경제가 발전될수록 근로시간은 단축되는 경향성을 보임
 - 이전에서 우리나라의 근로시간 단축의 역사를 살펴본 바와 같이 우리나라 역시 위의 [그림 2-1]에서 나타난 것처럼 주당 근로시간이 2007년 42.2시간에서 2019년 35.9시간까지 현저하게 줄어든 것을 알 수 있음
- 기업은 근로시간의 단축으로 발생할 수 있는 손해를 노동생산성의 상승으로 만회하려함
- 이 때 노동생산성의 상승을 위해 기업이 취할 수 있는 전략은 두 가지인데, 하나는 인적자원의 개발과 활용도를 높이는 노동포용적 방식, 그리고 또 다른 하나는 인적자원의 기여도를 낮추고 신기술을 도입하거나, 혹은 새로운 그리고 더 많은 숫자의 기계를 도입하여 노동력을 대신할 수 있는 노동배제적인 방식(노용진·김미란, 2015), 이 두 가지 방식을 전략적으로 택할 수 있음

- 그렇다면 우리나라 기업은 노동생산성 상승을 위해 노동포용적인 방식을 취하는가, 아니면 노동배제적인 방식을 취하는가?
 - 즉 우리나라 기업은 교육훈련에 대한 투자를 늘려 기업 내 인적자본의 질의 높여 노동생산성 상승을 꾀하는가?
 - 아니면 새로운 기계를 도입하는 등 인적자본에 대한 투자 없이 노동배제적인 방식으로 생산성 상승을 꾀하는가?

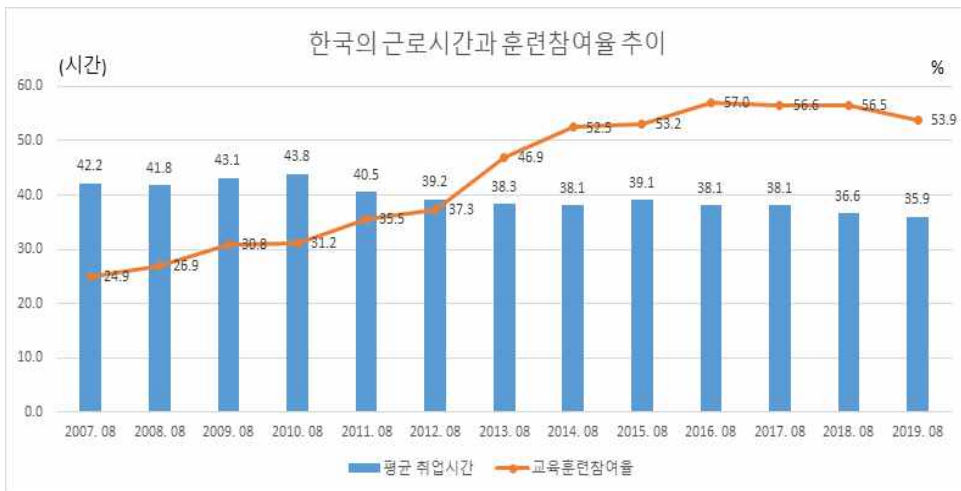
- 이와 관련하여 국내외에서는 많은 선행연구를 찾아볼 수 없지만, 몇몇의 연구가 근로시간 단축과 기업의 교육훈련에 대해서 알아보았으며 특히 김미란 외(2013)의 연구는 주40시간제 도입이 기업의 교육훈련에 미치는 영향을 알아봄

- 김미란 외(2013)의 연구에서는 우리나라의 근로시간 변화에 따른 기업의 교육훈련 참여율 추이를 살펴보았으며, 몇 가지 동향을 살펴볼 수 있었음
 - 첫째 40시간제 도입 이후 기업에서 재직근로자의 훈련참여율이 증가한 것으로 나타남
 - 통계청의 경제활동인구 부가조사를 바탕으로 살펴보면 주40시간제가 적용된 이후 2007년~2012년의 기간 동안 임금근로자의 훈련참여율은 위에서도 언급하였듯이 24.9%에서 37.2%로 증가
 - 고용보험 HRD-Net DB를 바탕으로 살펴본 결과 주40시간제가 도입된 이후 약 3년 동안 100인 이상 사업장 모두에서 훈련참여율이 증가추세를 보였으며, 이 시기는 정부의 교육훈련 사업이 크게 확대된 시기와 일치
 - 둘째, 주40시간제 도입 이후 약 4년차부터 훈련참여율이 모든 규모에서 다시 감소하는 추세를 보이는 것으로 나타남
 - 이러한 감소 추세는 ‘사업주 지원 직업능력개발훈련’만을 대상으로 하여 전체적인 교육훈련에 대한 결론을 내리기에는 다소 무리가 있을 수 있지만 주40시간제 도입에 따른 교육훈련참여율의

증가가 지속적으로 진행되는 것이 아니라 단기적인 또는 일시적인 현상일 수 있는 가능성도 보임

- 주40시간제 도입 이후 늘어났던 훈련참여율은 근로시간 단축에 따른 작업조직이나 근무형태의 변화에서 발생한 교육훈련 수요의 증가일 수 있음
- 마지막으로, 99인 이하 소규모 사업장에서는 자료의 시점이 2012년도이기 때문에 주40시간제 적용기간이 아직은 짧기 때문에 그 추세를 파악하기는 어려움
- 다만 훈련참여율이 15% 내외로 낮은 상태로 큰 변화가 없는 것으로 나타남

[그림 2-2] 한국의 주당 근로시간과 훈련참여율 추이(전일제 근로자)



자료 : 통계청, 경제활동인구조사 근로형태별 부가조사, 각년도 8월

- 위의 [그림 2-2]는 2007년도부터 2019년까지 한국의 주당 근로시간과 훈련참여율의 변화 추이를 보여줌.
- 주40시간제가 확대 적용됨에 따라 위의 [그림 2-2]에서 제시된 바와 같이 한국의 주당 근로시간은 2007년 42.2시간에서 2019년 35.9시간으로 줄어드는 추세를 보임

- 이 과정에서 근로자의 훈련참여율은 24.9%에서 2019년 53.9%로 상승하는 추세가 보여짐
- 김미란 외(2013)의 연구에서는 근로시간 단축과 근로자의 훈련참여율을 분석. 주40시간제 법 적용 이후, 실근로시간이 감소하면 근로자 훈련참여율이 증가하는 것으로 나타났으며, 특히 제조업과 생산직이 다수직군인 사업체에서 긍정적인 영향이 있는 것으로 나타남
 - 이는 그동안 제조업체들이 장시간 근로관행으로 인해 근로자들이 교육훈련에 참여할 수 있는 여력이 부족했던 것을 주40시간제의 도입이 긍정적으로 영향을 미칠 수 있다는 것을 추론해 볼 수 있으며 주40시간제 도입은 장시간 근로관행을 개선하여, 근로자들이 교육훈련에 참여할 수 있게 했다는 것을 알 수 있음
 - 전일제 근로자에 비해 시간제 근로자이거나 36시간 미만 단시간근로자 또는 상시적으로 초과근로를 하는 집단일수록 훈련참여율이 낮은 것으로 나타남
 - 2012년 기준으로 근로시간별로 훈련참여율을 살펴보면 주당 36~40시간 집단의 훈련참여율이 49.5%로 가장 높으며, 41시간 이상 근로집단은 22.4% 36시간 미만 집단은 18.4%인 것으로 나타남
- 2004~2008년 동안 사업체에 법 적용 여부별로 훈련참여율을 집계하면, 법 적용된 경우가 21.9%로 법 적용 전인 경우 8.9%보다 13.0%p 높ی 나타남
 - 사업체 규모별로 살펴보면 300인 이상 사업장 근로자인 경우 법적용 이후 훈련참여율이 법적용 전 23.6%에서 법 적용 후 26.7%로 더 높아진 것으로 나타남
- 근로자의 실제 근로시간 감소 여부별로 살펴보면 실근로시간이 감소한 경우 훈련참여율이 26.1%로 감소하지 않은 경우의 11.0 %

보다 약 15.1%p 정도 높은 것으로 나타남

- 모든 규모의 사업장에서 실근로시간이 감소한 집단이 그렇지 않은 집단에 비해 훈련참여율이 높은 것으로 나타남

○ 김미란 외(2013)의 연구에서 살펴본 바와 같이 실제 근로시간 단축이 된 집단은 근로시간이 단축이 되지 않은 집단보다 교육훈련에 참여할 확률이 높다는 것을 알 수 있음

- 그러나 여성, 저학력, 단시간 근로자 또는 상시적 초과근로자, 생산관련직, 중소기업체 근로자 등 노동시장 취약집단의 경우에는 근로시간 단축이 훈련참여율에 미치는 영향이 미흡할 수 있다는 것을 알 수 있음
- 근로시간이 줄어들수록 훈련참여율은 높아지는 것으로 보이며, 이러한 추세는 위에서 언급한 바와 같이 기업의 교육훈련에 있어서 훈련을 받는 데 쓸 수 있는 여유시간의 부족이 교육훈련에 있어서의 장애물 중 하나라는 것을 보여줌
- 이는 근로시간 단축으로 생긴 여유 시간을 휴식, 가사일 외에도 교육훈련에 더 많이 참여할 수 있도록 정책적으로 뒷받침을 해줘야 한다는 것을 알 수 있음

○ 노용진과 김미란(2015)의 연구에서는 주 40시간제 도입이 기업의 교육훈련 투자에 어떠한 영향을 미치는지 실증적으로 분석해봄

- 「사업체패널조사」의 2~4차 웨이브(2007, 2009, 2011년 자료)를 사용하여 실증적으로 분석해 본 결과, 근로시간 단축은 대체적으로 기업의 교육훈련투자를 증대시키는 것으로 나타났으며 자세한 분석 결과는 아래와 같음
- 먼저 실근로시간이 짧을수록 훈련시간은 증가하였는데, 이는 주40시간제 도입이 훈련시간에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타났기 때문임
- 주40시간제 도입 후 경과기간 역시 기업의 교육훈련투자에 그

강도는 약하지만 유의미한 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타났으며, 특히 근로시간 단축 후 약 6년까지 기업의 교육훈련 시간이 증가하다가 그 이후 다시 감소하는 역U자형 관계를 가지는 것으로 나타남

- 노용진과 김미란(2015)의 연구는 주40시간제도 도입과 실근로시간의 단축이 기업의 교육훈련투자를 늘리고 있고, 교육훈련투자에 대한 주40시간제도 도입의 효과가 약 6년이라는 꽤 오랜 시간동안 유지되고 있다는 것을 제시하고 있음
 - 이는 기업의 교육훈련에 있어서 최대의 장애물이 훈련을 받는데 쓸 수 있는 여유시간의 부족이라는 현장의 실무자들의 의견과 대체적으로 일치한다는 것을 보여주고 있음
- 노용진과 김미란(2015)의 연구에서 알 수 있는 것은 주40시간제도 도입 이후 우리나라 기업은 인적자원의 개발과 활용을 높이는 대신 기계를 도입하여 노동생산성을 높이는 노동배제적인 인적자원관리방식이 아닌 교육훈련투자를 증가시키고, 교육훈련시간을 늘려 인적자원을 개발하고 활용하는 노동포용적인 방식으로 노동생산성을 높이는 경향을 보인다는 것
- 즉 근로시간 단축으로 인한 인건비 증가분 만회를 노동생산성 상승으로 제고하려고 하는데, 노용진과 김미란(2015)의 연구를 바탕으로 살펴본 바로는 인적자원에 대한 교육훈련 투자와 교육훈련 시간을 늘려 인적자원의 기여도를 높여 노동생산성을 높이는 전략을 취하는 것으로 나타남

다. 근로시간 단축이 근로자 개인의 삶에 미치는 영향

- 그렇다면 근로자 개인의 입장에서는 근로시간이 단축됨으로 인해 얻게 된 여분의 시간들을 어떻게 쓰고 있는가?

- 김미란 외(2013)의 연구는 한국노동연구원의 한국노동패널조사(KLIPS) 7차(2004년)~13차(2010년)자료와 통계청의 경제활동인구조사 근로형태별 부가조사 자료(2007년~2012년 각년도 8월)자료를 활용하여 근로시간 단축으로 생긴 여분의 시간을 근로자 개인은 무엇을 하는 지, 과연 교육훈련에 참여하는지에 대해 알아봄
- 주40시간제 도입 시점인 2004년 이후를 기준으로 조사시점에 실제 근로시간이 단축된 근로자만을 대상으로 주40시간제 도입으로 늘어난 자유시간을 어떻게 활용하는지 조사함
 - 근로자 개인은 늘어난 자유시간을 주로 휴식/수면에 36.3%, 가사 일에 21.7%, 자기개발에 13.1%를 쓰고 있는 것으로 나타남
 - 또한 주40시간제의 도입으로 늘어난 여유시간을 자기개발로 활용하는 비율이 여자는 10.3%, 고졸이하는 6.3%, 40대 이상 10.7%에서 더 낮게 나타나는 등 근로자의 특성에 따라 차이가 있는 것으로 확인됨
 - 성별로 살펴본 결과, 남성의 경우에는 늘어난 자유시간을 휴식/수면에 40.2%를 쓰고, 운동·스포츠에 18.6%를 쓰는 것으로 나타남. 반면 여성의 경우에는 가사 일에 43.7%, 휴식/수면에 29.5%에 사용하는 것으로 나타남
 - 또한 자기개발활동에 참여하는 비중은 남자와 청년층일수록, 고학력일수록, 전문가와 기술·준전문가, 사무직 종사자일수록 높은 것으로 나타남
- 위의 연구결과는 근로시간 단축으로 생긴 여유시간을 근로자들은 대체로 자신들의 여가생활이나, 휴식, 수면에 많이 쓰고, 자기개발활동, 직업교육훈련에는 많이 참여 안하는 경향이 있다는 것을 보여주고 있으며, 이에 근로자들의 여유시간을 자기개발활동, 직업교육훈련에 많이 참여 할 수 있도록 유도하는 정책적 방안이 필요함

라. 근로시간 단축이 교육훈련 수요에 미치는 영향

- 기업들은 근로시간 단축을 대응하는 방안으로 작업조직 개편, 근무형태 변경, 근로자에 대한 관리감독 강화 등을 채택하여 근로시간 단축에 따른 생산 감소 혹은 단위노동비용의 증가에 대한 문제를 해결할 수 있음
- 이러한 작업방식 변화 등 직장생활에서의 변화는 근로자와 기업으로 하여금 직업교육훈련에 대한 수요를 발생시킬 수 있음
 - 기업 역시 근로시간 단축으로 높아진 인건비를 인적자원을 더 효율적으로 활용하여 인건비 상승을 상쇄시키려고 하는데, 이는 기업에게 근로자의 숙련개발을 유인하는 작용이 될 수 있음
 - 근로시간 단축은 근로자 개인들의 여유시간을 더 증가시킬 것이며, 이러한 여유시간이 발생함에 따라 앞서 논의한 바와 같이 형식적으로나마 근로자들이 자기개발이나 학습시간을 확보하는 데 긍정적인 효과를 줄 수 있음
- 또한 근로시간 단축으로 인한 여유시간 증가와 맞물려 4차 산업 혁명은 근로자의 직업교육훈련 수요 상승을 불러일으킬 수 있음
 - 위에서 언급한 작업방식 변화와 더불어 신기술 습득, 새롭게 들어오는 기계 조작방법 등에 대한 교육훈련수요는 늘어날 것으로 예상되어 교육훈련 수요는 앞으로 더 늘어날 수 있다고 예견됨
- 그러나 교육훈련이 준공공재적인 성격을 띠므로 인해 근로시간이 단축 되면 기업의 교육훈련 투자는 고용관계의 안정성과 그 특성, 이직률, 그리고 인력부족률 등에 의해 조절될 가능성이 있음(김미란 외, 2013)
 - 위에서 언급한 교육훈련 투자에 미칠 수 있는 요인은 세 가지 정도로 나눠서 살펴볼 수 있음

- 첫 번째는 근로시간 단축 이후에도 작업방식이나 근로조건 개선의 기대하기 어려운 기업의 경우에는 근로시간 단축을 시행하여도 교육훈련투자가 어려울 수 있음
- 다음으로는 생산량 감소를 새로운 기계를 더 도입하거나, 기계를 자동화 시키는 등 노동배제적인 방법으로 해결하는 경우에는 기업의 입장에서는 근로자의 숙련개발을 등한시 할 수 있는 전략을 쓸 수 있음
- 마지막으로 만성적으로 인력이 부족한 기업 산업, 지역의 경우에는 근로자의 교육훈련을 실시하기는 어려울 수 있음(김미란 외, 2013).
 - 실제로 기업에서 근로자들의 훈련이나 학습을 지원할 때에는 기본적으로 근로자들의 근로시간의 일부를 학습시간에 배정해야 하며, 그렇기 때문에 기업에서는 그만큼의 여유인력이 필요함
 - 만성적으로 인력이 부족한 기업, 산업, 지역에서는 적절하게 숙련 인력을 공급받아야 근로자들이 교육훈련에 참여할 수 있음

4. 근로시간 단축과 교육훈련 : 해외동향

4-1. 일본의 「일하는 방식 개혁 법률」

- 2018년 6월 29일, 일본은 「일하는 방식 개혁 법률」(이하 ‘개혁법률’)이 의결되어 성립
 - 개혁법률의 주된 내용은 ① 장시간 노동 근절, ② 비정규직 차별 시정, ③ 근로대가의 기준을 ‘근로시간’에서 ‘성과’로 전환한 ‘고도 프로페셔널’ 제도의 도입 등이며, 일본 정부는 이를 통하여 노동규율의 패러다임 변화를 시도하고 있음(조승래, 2018).

가. 일하는 방식 개혁 추진 배경

- 일본 정부의 일하는 방식 개혁을 추진한 배경은 총 세 가지로 요약
 - 첫 번째는 일본의 인구 및 경제활동인구의 지속적인 감소
 - 일본의 총인구는 2010년에는 약 1억 2,800만 명을 정점으로 감소세로 전환되어 2017년에는 약 230만 명이 감소한 것으로 나타남
 - 경제활동인구 역시 1998년 6,793만명을 이후로 점점 감소하여 2015년에는 6,598만 명까지 줄어듦. 생산가능인구인 15~64세로 한정하면 1995년 약 8,700만명을 정점으로 2017년에는 약 7,500만명으로 줄어들 정도로 심각. 이와 더불어 같은 기간 65세 이상의 인구 비율은 5.3%에서 26.3%로 크게 증가하여 결국 일본의 인구구조가 생산가능인구는 점점 축소되고 고령인구가 점점 늘어난 역삼각형 형태를 띄게됨
 - 일본의 고령화율은 1994년 14.1%에서 2010년 23.0%, 2017년 28%, 나아가 2024년에는 30%를 넘어설 것으로 전망됨
 - 일본사회에서는 노동공급이 양적감소가 일어나고 있으며, 이는 노동생산성 향상으로 극복할 수 있으나 일본의 노동생산성 역시 국제적으로 낮은 수준에 머물러 있고, 그 증가속도도 매우 완만한 것으로 보임(정성춘·김승현, 2018)
 - 일본 사회가 저출산 고령화 사회가 진행되면서 일본 기업은 생존을 위한 노동력 확보를 위하여 여성, 고령자, 외국인 등 누구라도 높은 의욕을 가진 사람이라면 능력을 발휘할 수 있도록 조직을 구축하고 이들을 노동력으로 확보하고자 함
 - 종전의 남성 정규직 중심의 조직에 대한 과도한 충성심, 서비스 산업과 장시간 근무, 퇴근 후의 잦은 회식 등으로 대표되는 일

본의 고도성장기부터 버블경제기까지 이어온 일본기업의 일하는 방식은 출산 및 육아를 경험해야하는 여성들에게 있어 노동시장 진입의 장애물

- 하지만 버블경제가 무너진 이후 일본식 경영의 상징이라고 할 수 있는 종신고용이 무너지고, 이에 남성의 경우에도 비정규직으로 노동시장에 참가하는 경우가 증가하는 등 일본 노동시장은 커다란 변화를 맞이하게 됨. 또한 고학력 여성 역시 증가하는 추세를 보여 여성의 참여를 확대시킬 수 있는 사회를 구축하기 위한 제도 정비가 같이 진행됨
- 하지만 앞서 언급한 바와 같이 장시간 근무를 전제로 한 일본의 전통적인 일하는 방식으로는 여성, 고령자, 외국인들을 노동시장으로 불러들일 수 없게 되었고 이에 기존의 일하는 방식을 전면적으로 수정할 필요를 느끼게 됨
- 즉, 재택근무 등 다양한 근무형태를 허용하여 출산 후의 여성 근로자와 집안에서 간호(개호)를 담당할 필요가 있는 근로자들이 지속적으로 노동시장에 남아 계속 근로를 할 수 있도록 하는 것이 중요해짐

○ 둘째, 일본 근로자들의 개선되지 않는 장시간 근로

- 2015년 6월, 일본 정부는 「『일본재흥전략』 개정 2015-미래에 대한 투자 및 생산성 혁명」을 발표함
- 여기서 일본 정부는 “현재 일본이 직면하고 있는 노동력 공급 제약에 대응하기 위해서 노동생산성을 향상시켜 생산할 수 있는 능력을 높일 필요가 있습니다. 따라서 장시간 근무를 시정하고, 일하는 방식을 개혁하여 개인의 잠재력을 최대한 발휘할 필요가 있습니다.(중략) 장시간 근무를 시정하여 여성이 참여하기 쉬운 근무환경 조성에 의욕적인 기업일수록 선택되는 사회적 환경을 만들어 나가기 위해 각 기업의 근로시간 등을 수치로 확인할 수 있도록 계량화를 추진해나아가야 합니다.” 라고 정부차원의 장시간 근로에 대한 대책이 발표됨(김명중, 2016)

- 하지만 2016년 일본 최대 광고회사인 덴쓰의 신입사원이 월 105시간에 달하는 초과근무로 인해 자살하는 등 일본 사회에는 장시간 근로가 여전히 만연.
 - 일본은 사회에 만연한 장시간 근로를 시정하기 위하여 국가적인 전략을 펼침
 - 일본의 파트타임 근로자를 제외한 정규직을 중심으로 한 일반 근로자 1인당 연간 근로시간의 추세를 살펴보면 2013년 2,018시간으로 1994년의 2,036시간과 비교하면 어느정도 감소하였지만 이는 파트타임 근로자 등 비정규직의 증가로 인한 영향이 크기 때문이지 실제 정규직 근로자의 근로시간은 크게 줄어들지 않은 것으로 나타남(김명중, 2016)
- 또한 일본 정부는 장시간 근무를 해결할 수 있는 한 방안으로 유급휴가 사용을 장려하고 있지만, 유급휴가 사용률을 크게 개선되지 않고 있음
 - 김명중(2016)에 따르면 일본 근로자들이 유급휴가를 잘 사용하지 않는 이유로는 국경일의 증가와 완전 주휴 2일제(매주 휴가를 이틀씩 제공하는 것)가 조금씩 정착하여 전체적으로 근로자의 휴일수가 증가한 점을 한 원인으로 들기도 하지만 보다 근본적으로는 유급휴가 사용 시 직장 및 직장동료들의 시선을 의식하는 일본의 기업문화가 영향을 많이 끼친다고 밝힘
- 마지막으로 일본 정부의 일하는 방식 개혁의 배경으로는 일하는 방식 개혁이 결국 이룬 정부가 현재 추진하고 있는 다양성 경영 및 생산성 향상과 직접적으로 연관되어 있는 것
 - 일본 정부가 주창하는 다양성 경영이란 개인의 다양성에 차별을 두지 않고 다양한 인재를 활용하여 조직을 활성화하는 인재관리법을 의미(김명중, 2013)
 - 이는 일본 정부가 세계화의 시류에 따라 인종, 국적, 성별 등에 차별을 두지 않고 보다 다양한 인재를 활용하여 기업의 생산성 향상과 일본 정부의 성장전략에 도움이 된다고 판단

- 김명성(2016)에 따르면 일본의 노동생산성은 2014년 72,994달러로 OECD 평균인 87,155달러보다 낮게 나타남
 - 일본의 낮은 노동생산성 역시 장시간 근무가 만연한 일본 기업의 일하는 문화의 영향이 크며, 이에 일본 정부는 일하는 방식을 완전히 개혁하여 생산성을 높이고자 노력하고 있음
- 일본의 ‘일하는 방식 개혁’은 단순히 직장에서의 근무방식을 개혁하는 차원을 넘어서서 일본의 기업문화에 대한 혁신이고, 나아가 일본인들의 라이프 스타일 변화까지 포괄하는 매우 광범위한 개혁이라고 할 수 있음(정성춘·김승현, 2018)
- ‘일하는 방식 개혁’은 일할 능력과 의지를 가진 노동력 인구의 규모를 확대하고 이들이 실제로 노동시장에 참여할 수 있는 여건을 갖춰 일본 노동시장에 노동공급을 확대시키고, 이와 더불어 기존 근로자들의 근로시간은 줄이고 더 많은 부가가치를 생산할 수 있도록 근로자들 개개인의 노동생산성 향상시키는 것이 그 핵심목표라고 할 수 있음

나. 일하는 방식 개혁이란

- 일본정부는 비정규직 처우 개선, 노동공급력 강화, 노동생산성 향상 등을 목표로 하는 노동시장 구조정책인 ‘일하는 방식의 개혁’을 2016년부터 추진하고 있음(김승현·이형근, 2018)
- 일하는 방식 개혁은 사회의 변화에 유연하게 대응할 수 있도록 기업의 일하는 방식을 개혁하는 것을 말함(김명중, 2016)
- 일하는 방식 개혁은 구체적으로 ① 비정규직 처우 개선(동일노동·동일임금) ② 임금 인상 및 생산성 향상 ③ 장시간 노동의 시정 ④ 유연근무를 위한 환경 정비 ⑤ 여성·청년 인재 육성 ⑥ 일과 가사, 질병치료의 양립 ⑦ 전직 및 재취업 지원 강화 ⑧ 외국

인재의 수용 ⑨ 고령자의 취업 촉진 등 9가지 개혁을 골자로 한다.
이와 관련하여 주요 내용은 아래 <표 2-16>과 같음

<표 2-16> 일본의 '일하는 방식 개혁'의 주요 내용

	내용
① 비정규직 처우 개선 (동일노동·동일임금)	기본급, 성과급, 복리후생, 각종 수당 면에서 업무내용이 동일할 시, 고용형태에 관계없이 균등 대우
② 임금 인상 및 생산성 향상	명목임금 3% 인상, 기업의 업무 생산성 증진을 위한 환경 정비
③ 장시간 노동의 시정	시간외 노동 상한 규제, 특례 업종·업무 지정, 근무간 인터벌 제도 등을 도입하여 장시간 노동 지양
④ 유연근무를 위한 환경 정비	telework* 확산을 위한 환경 정비, 부업·겸업 가이드라인 책정 *telework : 인터넷 등을 통해 시간과 장소의 제약을 받지 않고 일하는 형태
⑤ 여성·청년 인재 육성	여성활약 촉진, 여성 재취업 지원, 청년층 활약위한 지원 및 환경 정비
⑥ 일과 가사, 질병치료의 양립	기업 인식 재고 촉진, 노동자의 건강을 위한 산업보건기능 강화, 남성의 육아 참여 지원 등
⑦ 전직 및 재취업 지원 강화	직업능력 강화 프로그램, 전직자 채용 기업에 대한 우대 조치
⑧ 외국 인재의 수용	고도 외국인재 유치를 위한 환경 정비
⑨ 고령자의 취업 촉진	65세 이상 노동자의 정년연장 실시 기업에 대한 지원 강화

자료 : 김승현·이형근 (2018). 일본의 근로시간 단축 추진 현황 및 시사점. 대외경제정책연구원.

다. 일본정부의 근로시간 단축 추진 내용

- 일하는 방식 개혁의 9개 항목 중 일본정부가 중점적으로 추진하고 있는 정책은 동일노동·동일임금, 임금 인상, 장시간 노동 시정, 비정규직 처우개선과 같은 노동조건 개선에 관한 것(김승현·이형근, 2018)
- 특히 장시간 노동의 시정과 관련해서 법정근로시간인 주 40시간을 초과하여 실시하는 시간외 노동(초과노동)의 한도를 원칙적으로

로 월 45시간, 연간 360시간으로 제한하고자 함

- 일본 정규직 노동자의 1인당 연평균 총 실질근로시간은 2015년 기준으로 1,719시간으로 독일의 1,371시간, 프랑스의 1,482시간, 스웨덴의 1,612시간 등 다른 선진국들 보다 두드러지게 긴 것으로 나타남
 - 주 근로시간 역시 제조업을 기준으로 보면 일본 노동자의 주당 평균 근로시간은 2015년 41.4시간으로 미국의 41.8시간, 한국의 43.3시간 보다는 짧은 것으로 나타났지만 독일의 40.0시간, 프랑스의 37.9시간에 비해서는 긴 것으로 나타남(김승현·이형근, 2018)
 - 장시간 노동 비율 역시 주 50시간 이상 일하는 노동자의 비율이 2015년 20.8%로 OECD 평균인 13.0%를 훨씬 넘는 등 정규직 노동자들의 장시간 비율 역시 높음
 - 그러나 노동시장 내에 비정규직 노동자들이 2017년 기준 2,036만명으로 전체 노동자의 37.3%를 차지하고 있는데 비정규직 노동자들 중 다수가 파트타임 혹은 아르바이트 노동자이기 때문에 일본의 전체 근로자들의 평균 근로시간이 줄여지는 것과 같은 현상을 보임
- 2016년 일본 최대 광고회사인 덴쓰의 신입사원이 월 100시간이 넘는 초과근무에 자살하는 사건은 일본 사회에서 큰 파장을 일으켰으며, 이에 일본정부의 근로시간 단축 정책을 시행하는 데 큰 영향을 미침
- 일본정부는 내각부 산하 ‘일하는 방식의 개혁 실현회의’에서 근로시간 단축정책을 주도적으로 추진, 후생노동성과 같은 소관부처에서 정책 실현을 위해 뒷받침
 - ‘일하는 방식의 개혁 실현회의’는 2017년 3월, 초과근로시간의 상한규제, 상한규제의 적용 유예·제외, 휴식시간 확보, 기타

과제 등을 골자로 하는 법률안을 마련

- 특례로 분류된 자동차 운전 업무, 건설사업, 의사 업무의 근로 시간 단축을 위한 논의
- 먼저 초과근로시간 상한규제 법률안에서 초과근로시간의 상한선을 연간 최대 720시간으로 규제
- 일본 후생노동성은 법정근로시간인 주 40시간을 초과하여 일하는 노동을 ‘시간외 노동’이라고 규정, 규제안의 주요내용은 초과근로시간은 원칙적으로 월간 45시간, 연간 360시간을 넘지 않도록 하는 것
 - 다만 갑작스러운 업무량이 증가하여 초과노동이 불가피하면 월간 45시간 및 연간 360시간을 초과하여 일할 경우에도 그 상한선을 연간 최대 720시간으로 둠
 - 연간 720시간 내에서 1개월 100시간 미만, 2~6개월일 경우 월평균 80시간으로 초과근로시간을 설정하여 기업들이 탄력적으로 환경에 맞게 초과근로시간을 분배하도록 함
- 우리나라의 특례업종처럼 일본 역시 특례업종 지정, 일본의 경우에는 자동차 운전 업무, 건설사업, 의사 업무는 법률 시행일부터 5년 뒤 상한규제를 적용하며, 신기술과 신상품 등의 연구개발 업무는 규제 적용대상에서 제외함
- 휴식시간 확보 의무화를 위하여 근무간 인터벌 제도 및 연차휴가 의무사용 규정으로 노동자의 적절한 휴식 보장 의무화
- 근무간 인터벌제도는 사용자가 노동자의 건강 및 복지 확보를 위해 업무를 마친 때부터 그 다음날 업무를 시작할 때 까지 일정시간을 휴식시간으로 부여해야 하는 제도
 - 연차휴가 사용 의무화 역시 연차휴가 일수가 10일 이상인 노동자에게 사용자는 그 50%인 5일에 대해서는 1년 이내에 시기를

정하여 연차휴가를 사용하도록 해야함

- 그러나 노동자가 자발적으로 자신의 연차 휴가 시기를 정한 경우 사용자는 그 시기를 사용자 임의로 변경할 수는 없음

- 또한 중소기업 노동자 역시 월 60시간을 초과하는 시간외 노동을 할 경우 대기업과 동일한 할증률인 50%가 적용된 할증임금을 지급받을 수 있으며, 이에 중소기업 노동자들의 근로시간이 실질적으로 단축이 될 수 있도록 규정
- 일본의 일하는 방식 개혁 중 초과근로시간 상한규제안은 정규직 노동자들의 과도한 장시간 노동에 제동을 걸 수 있는 귀중한 첫 걸음이라는 평가를 받음
 - 일과 가정의 양립의 관점에서 초과근로시간 상한규제 방안은 남성의 육아 및 가사 참여를 증대시키고 여성의 노동 참여 활성화로 이어질 수 있다는 점에서 긍정적인 평가를 받고 있음
 - 그러나 우리나라와 마찬가지로 만성적인 인력부족을 겪고 있는 중소기업에서는 부담이 될 가능성이 있다는 평가를 받고 있음

4-2. 독일의 근로시간계좌제(Arbeitszeitkonto)

가. 독일의 근로시간 및 교육훈련 참여율 동향

- 제3절에서는 한국의 근로시간 단축 추이와 전일제 근로자 기준 훈련참여율을 통계청의 경제활동인구조사 데이터를 바탕으로 살펴봄
 - EU 국가들 역시 Eurostat을 통해서 근로시간과 훈련참여율 데이터를 얻을 수 있음
 - Eurostat에서 제공하는 EU국가들의 훈련참여율 데이터는 2005년, 2010년, 2015년만 존재하기 때문에, 제 3절의 한국의 훈련

참여율과 대등하게 비교는 할 수 없지만, 각 국가들의 근로시간과 훈련시간의 추이를 대략적으로 제시하고자 함

- 특히 앞서 제시한 한국의 교육훈련참여율과 비교하기 위하여 Eurostat에서 제공하고 있는 CVTS(Continuing Vocational Training Survey; 이하 CVTS)의 교육훈련 참여 종업원 비중을 제시하고자 함
 - 여기서 훈련이란 재직자 훈련(continuing vocational training; 이하 CVT)은 재직자에게 새로운 역량을 키워주고, 기존 재직자가 보유한 역량을 개발하고 개선하기 위하여 사업주가 지원하는 교육훈련을 의미(반가운 외, 2018)
 - CVT는 재직자 훈련에 한정되고, 양성훈련(initial vocational training)은 제외됨
 - CVTS에서 재직자 훈련은 ‘재직자 훈련과정(CVT courses)’과 ‘그 외 재직자 훈련(other forms of CVT)’으로 구분될 수 있는데, ‘재직자 훈련과정’은 훈련이 일터와 명확하게 구분된 공간인 강의실 혹은 훈련센터 등에서 이루어져야 하며, 훈련방식은 자체와 위탁 모두 가능함(반가운 외, 2018)
 - ‘그 외 재직자훈련’은 ‘재직자 훈련과정’ 외 OJT와 이러닝 학습과 같이 실제 업무와 연결되어 있는 재직자 훈련을 말하며, 앞서 제시한 한국의 교육훈련참여율 데이터는 CVTS의 재직자 훈련과정과 비교가 가능함
- 이에 본 절에서는 아래 독일 근로시간 데이터와 같이 현지 연구기관이 직접적으로 제공한 자료가 있지 않는 한 Eurostat이 제공하고 있는 근로시간 데이터와 교육훈련참여 종업원 비중을 제시함
- 독일의 근로시간은 다른 유럽국가와 비교하여 볼 때 상대적으로 낮다고 할 수 있음
 - 1992년 전일제 근로자 기준으로 독일의 평균 근로시간은 1,673시간이며, 2018년도에는 1,647시간으로 아주 근소하게 낮아짐

- 아래 [그림 2-3]은 본 연구에서 사례분석을 위하여 방문하였던 IAB에서 제공해준 독일의 연간 근로시간의 추이를 나타낸 그래프로, 1992년 연간 근로시간이 1,673시간에서 2018년 1,647시간으로 근소하게 낮아지는 추세를 알 수 있음

[그림 2-3] 독일의 연간 근로시간(전일제 근로자)



자료 : IAB 내부자료.

- 현재 독일의 법정 근로시간은 주 48시간으로 근로시간 단축은 주로 산별 단체협약을 통해서 이루어짐
- 독일의 근로시간 단축은 크게 주40시간제 도입과 주 35시간제 도입으로 나뉨
 - 독일의 근로시간 단축은 금속노조(IG Metall)와 금속사용자연합(Gesamtmetall)에서 선도적으로 이끌고 있음(조성재 · 이상민, 2004)
 - 1980년대 이후 독일 금속노조는 주35시간제 도입을 경기변동과

소비자들의 요구가 다양해짐에 따라 사용자가 유연하고 신속한 대응을 할 수 있어야 할 필요성을 제시

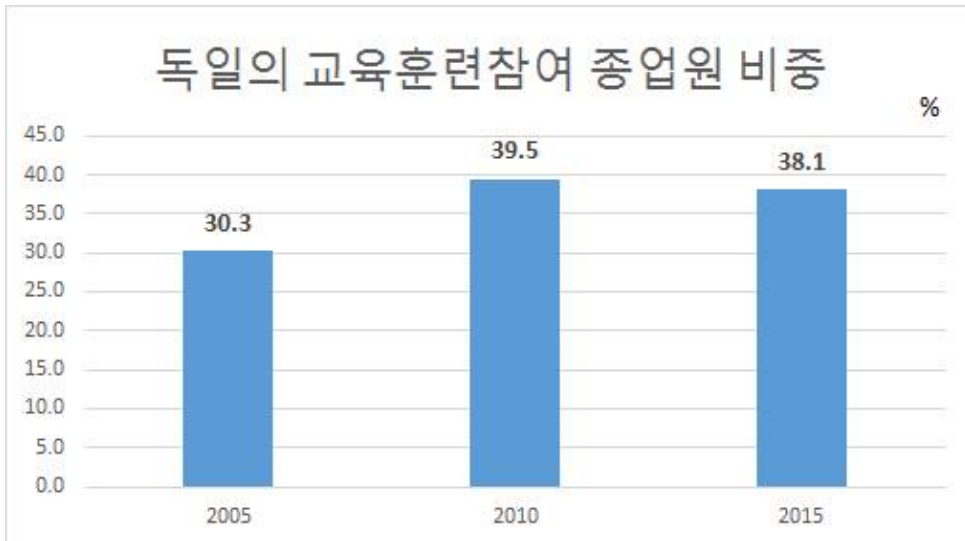
- 브레멘 합의(1956.6.11.), 소테너 합의(1958.8.28.) 이후로 단계적으로 주 40시간제 도입이 시작됨(바티움부르거 합의, 1960.7.8.)
- 1973년부터 독일에서 주 40시간제 도입이 확산되었고, 1978년 도에는 독일의 전체 근로자의 92.6%가 주 40시간제를 시행
- 독일의 주 40시간제는 당시 독일의 지속된 경제호황으로 인해 생산성, 소득 및 고용 증가와 동시에 이루어짐

○ 실업이 증가하고, 탄광 및 철강산업 등이 구조적 불황에 빠짐에 따라 탄광 및 철강산업부터 주35시간제 요구 제기(조성재·이상민, 2014).

- 1984년 단협, 금속노사는 1985년 4월 1일부터 주 38.5시간제를 실시하기로 합의
 - 1987년 37.5시간, 1989년 37시간, 1992년 36시간, 1995년부터 35시간제 도입
 - 폴크스바겐은 기업협약을 통해 주 28.8시간으로 합의

○ 다음 [그림 2-4]는 독일의 전체근로자들 중 훈련 참여 종업원 비중을 나타낸 그래프로, 2005년에는 전체 근로자들 중 30.3%가 교육 훈련에 참여하는 것으로 나타났고, 2010년에는 39.5%로 다소 높아졌지만 2015년에는 38.1%로 다소 낮아지는 것으로 나타남

[그림 2-4] 독일의 교육훈련참여 종업원 비중



자료 :EURO STAT

나. 독일의 근로시간계좌제의 시행 배경

- 독일의 근로시간은 선진국 중에서도 프랑스와 더불어 가장 낮은 수준
 - '95년에 도입된 금속산업의 주35시간 근로는 독일 근로시간 단축의 상징
 - OECD 통계에 따르면 2015년 기준 독일은 1인당 평균 근로시간이 가장 짧은 나라로 1,363시간에 불과했음
 - 반면 같은 해 기준 한국은 2,069시간으로 멕시코(2,255시간), 코스타리카(2,212시간)에 이어 장시간 근로로 3위를 차지함
- 최근 독일의 근로시간은 경직적인 형태가 아닌 보다 유연한 모델을 목표로 전환해 가고 있고 그 핵심에 바로 근로시간 저축제도가 있음
- 독일의 근로시간계좌제는 국가차원의 입법에 의해서 도입된 제도

가 아닌 실무상 필요에 의해 개별 기업적 차원에서 노사합의를 통하여 도입되기 시작한 제도(이준희·서인오, 2016)

- 근로시간계좌제는 1980년대 이후 본격화된 노동계의 근로시간 단축에 대한 요구와 경영계의 경영환경의 불확실성이 높아짐에 따라 노동력 수요변동에 대처하기 위한 전략 중 하나로 고안
- 사용자입장에서는 시장수요의 변동에 따라 노동력을 탄력적이고 유연하게 조정할 수 있고, 노동자입장에서는 고용 및 소득 안정성을 확보할 수 있다는 이점이 있기 때문에 서로의 이점이 맞아 떨어지면서 실무에서 점차 확산

○ 독일 경제는 역사적으로 1973년~1975년, 1979년~1982년, 1991년~1993년, 2001년~2005년, 2008년~2009년으로 나눌 수 있는 총 다섯 번의 경제 위기를 맞이함

- Herzog-Stein and Seifert(2010)의 연구에 따르면 마지막 2008년~2009년에 일어났던 경제위기가 나머지 네 번의 경제위기보다 훨씬 더 심각한 실질국내총생산의 감소를 기록하는 것으로 나타났다고 밝혔으며, 취업자 1인당 근로시간의 분기별 추이도 앞선 네 번의 경제위기보다 훨씬 더 심각하게 감소하였다고 밝힘

- 그러나 전체 취업자 수의 분기별 추이는 2008년의 위기가 시작할 때, 현상을 유지하거나 오히려 약간 높아지는 모습을 보인다고 밝힘

· 이를 통해 독일기업들이 과거에 비해 근로시간 유연화를 통하여 수요 감소에 대응하고 고용수준을 유지하는 내부적 수량적 유연화 역량이 매우 신장되었다는 것을 알 수 있으며, 이를 가능케 했던 것이 바로 독일 기업에서 널리 활용되고 있는 근로시간계좌제라고 할 수 있음(이상민, 2011).

○ 2008년 미국 발 서브프라임 모기지 사태로 인한 전 세계적 경제

- 위기는 독일의 국내총생산과 노동생산량 하락에도 영향을 미쳤음
- 수요의 급격한 감소에도 불구하고 독일 경제는 취업률을 유지하였는데 그 원인은 근로시간의 유연화, 즉 근로시간계좌제를 통한 조정기제라고 할 수 있음(이상민, 2011).
 - 즉 수요 감소에 따른 잉여인력을 해고하는 대신 근로시간 단축을 통하여 수요의 변화에 대응하면서 고용을 유지한 것

다. 독일의 근로시간계좌제의 의의 및 특징

- 근로시간계좌제는 기업마다 다양한 형태로 설계되어 운영되고 있으며, 일반적으로 근로자별로 근로시간계좌를 개설하여 계좌에 초과근로시간을 적립하고 이를 추후에 인출하여 휴가로 사용하거나, 휴가를 먼저 당겨쓰고 후에 초과근로로서 상환하는 제도를 말함(이준희·서인오, 2016).
 - 즉 근로시간계좌는 근로시간을 기록할 수 있는 하나의 장부로 여기에 소정근로시간과 실근로시간의 차이가 시간단위로 기록됨
 - 소정근로시간에서 초과된 부분은 근로시간채권으로, 미달분은 근로시간채무가 됨
 - 독일의 근로시간계좌제는 선택적 근로시간제, 탄력적 근로시간제, 보상휴가제 등을 모두 포괄하는 유연적 근로시간제도의 복합체라고 할 수 있음(이상민, 2011).
- 독일에서는 가장 보편적으로 근로시간 유연화 수단으로 전통적 방법인 초과근로를 활용하는데, 근로시간계좌제는 이러한 초과근로에 대한 보상방식의 일환이라고 할 수 있음
 - 독일 기업들은 초과근로에 대해 금전적으로만 보상해주기 보다 휴가로 보상을 하거나, 금전과 휴가 이 모두를 함께 활용하는

경우가 많음

라. 독일의 근로시간계좌제의 유형

- 근로시간계좌의 형태는 크게 단기근로시간계좌(Kurzzeitkonto)와 장기근로시간계좌(Langzeitkonto)로 구분됨
 - 단기근로시간계좌에서는 주로 월 또는 연 단위로 정산기간을 설정하여 이 기간 내에 근로시간채권과 근로시간채무를 해소시켜야 함
 - 장기근로시간계좌에서는 근로시간채권의 장기적인 축적을 위하여 개발된 제도라고 할 수 있음
 - 규정된 근로시간을 초과한 근로시간채권은 장기계좌에 적립되는데, 이러한 적립분은 개별 근로자들의 안식년, 재교육, 육아, 양육, 유급 조기퇴직 등 다양한 용도로 사용됨(이상민, 2011).

마. 독일의 근로시간계좌제의 사례²⁾

- 독일의 근로시간계좌제의 대표적 사례로는 독일의 자동차회사인 폴크스바겐사가 있음
 - 1990년대 초반 세계 자동차시장, 특히 유럽에서 자동차 수요가 급격하게 감소하고 일본의 자동차업체의 공세로 인한 수요급감이 폴크스바겐사에 발생
 - 1992년 가을 12만명의 인원을 1994년 초반까지 10만명으로 줄이고, 1995년 말까지 추가로 약 3만명의 인력을 감축시킨다는 계획을 제출
- 폴크스바겐사의 “생산입지와 고용안정을 위한 기업협약”(1993.11.24.)

2) 조성재·이상민(2004). 「독일의 근로시간제도와 한국에 대한 시사점」. 『매월노동동향』 토대로 정리

- 협약의 유효기간은 1994년에서 1995년까지로, 폴크스바겐사 산하 전사업장에서 1994년 1월 1일부터 일일 7.2시간, 주간 4일 28.8시간 근무를 원칙으로 함
- 원칙적으로 초과노동은 임금보상이 없는 휴가로 대체되고, 주당 35근로시간을 초과한다면 초과근무수당을 지불함
- 협약이 유효한 2년 동안 확실하게 일자리를 보장하는 대신 경영상의 이유로 배치전환과 직무이동이 필요할 때는 모든 근로자들은 회사 측의 요청에 성실히 응해야 함

○ 폴크스바겐 모델의 특징

- 폴크스바겐 모델의 특징은 임금삭감을 동반한 일자리나누기라고 할 수 있음
- 주당 근로시간을 36시간에서 28.8시간으로 20%정도 줄이는 대신 이에 상응하는 소득감소는 근로자가 수용해야하며, 휴가비와 연말 특별상여금을 월 소득으로 재분배하여 연 총소득은 축소되지만 월 소득은 그대로 유지시켜줌
- 폴크스바겐은 이를 통해 연간 16억마르크의 인건비를 절감하고, 근로자들은 연간 약 11~12%의 소득감소를 감내함
- 각 사업장의 상황을 고려한 추가적으로 주간근로시간의 유연화 모델을 도입시킴

바. 근로시간계좌제에 대한 평가

- 근로시간 저축계좌제에 대한 기대효과 및 평가는 다양할 수 있으며, 사용자는 비용을 낮추고 생산성을 높이는 효과를 기대하고 근로자 입장에서는 근로시간에 대한 결정권과 직장과 개인생활 사이에서 균형을 이룰 수 있기를 기대함(Hartmut Seifert, 2014)
- 기업의 관점에서는 실질적인 비용절감 효과를 얻을 수 있기에 빠

른 속도로 근로시간 저축계좌제가 보급될 수 있었음

- 근로시간계좌제는 근로시간을 유연하게 조정할 수 있게 해주는데, 이는 근로시간을 균등하게 배분하지 않아도 된다는 것을 의미하며 즉 이에 기업은 인력을 합리적으로 투입할 수 있음
- 이는 재화나 서비스의 계절적·경기적 수요 변화에 잘 대응할 수 있게 해주고, 기업은 이 제도를 통해 기업 내부의 유연성을 높일 수 있게 됨
- 근로시간계좌제를 바탕으로 기업은 수요에 따라 인력을 투입할 수 있기 때문에 휴지거나 재화의 보관에서 발생할 수 있는 비용, 그리고 초과근무에 따른 초과수당을 줄일 수 있음
- 경기 악화 시, 근로시간계좌제는 조업 단축이나 해고가 아닌 또 다른 인사정책 대안이 될 수 있음
 - 조업 단축 시 보다 줄어든 근로시간에 대해 지불해야하는 사회 보험료를 절약할 수 있고, 해고시 발생하는 퇴직금과 같은 비용들을 줄일 수 있음
 - 숙련된 인력이 계속 회사에 남을 수 있어 근로자들의 생산성이 유지될 수 있으며, 이러한 인력이 경기 회복시 새로운 근로자들을 채용하고 교육하라 수 있기 때문에 이에 대한 비용을 줄일 수 있음

○ 근로자의 평가는 일률적이지는 않지만 근로시간계좌제가 근로자가 일과 생활의 균형을 맞춰줄 수 있는 한 방안이라고 평가됨

- 이와는 반대의 평가를 내리기도 하는데, 이는 자유롭게 활용할 수 있는 시간 단위에 대한 권리가 누구에게 있는지에 따라 다르기 때문
- 이에 가장 중요한 것은 누가 근로시간계좌제를 관할하는 가 임

4-3. 영국의 사례

가. 영국의 근로시간 및 교육훈련 참여율 동향

[그림 2-5] 영국의 연간 근로시간(전일제 근로자)



자료 : EURO STAT

- 위 [그림 2-5]와 같이 영국의 주당근로시간은 2018년 42.5시간으로 영국의 전일제 근로자들의 근로시간은 한국, 일본, 미국의 전일제 근로자들보다는 상대적으로 짧지만 다른 유럽 국가들과 비교해 보면 장시간 근무 비중이 높음(Colette Fagan, 2015)
- 영국의 근로시간 제도는 사업장 단위로 운영되며, 실제로 민간부문은 노조조직률이 낮고 단체교섭이 분권화되어 있음
 - Berg et al.(2014)에 따르면 영국은 ‘일방적’인 근로시간제라고 일컫음
 - 영국은 강력한 근로자 대표성 및 대화를 기반으로 한 합의된 형태나 단체교섭이 취약한 상태에서 국가가 강력하게 개입을 하지 않고, 사용자들이 근로시간에 더 많은 통제권을 갖는 형태를 보임
- 영국의 근로시간제도의 법적 틀은 2003년 EU에서 정한 근로시간

감독 규정(The Working Regulations)에 바탕을 두고 있음

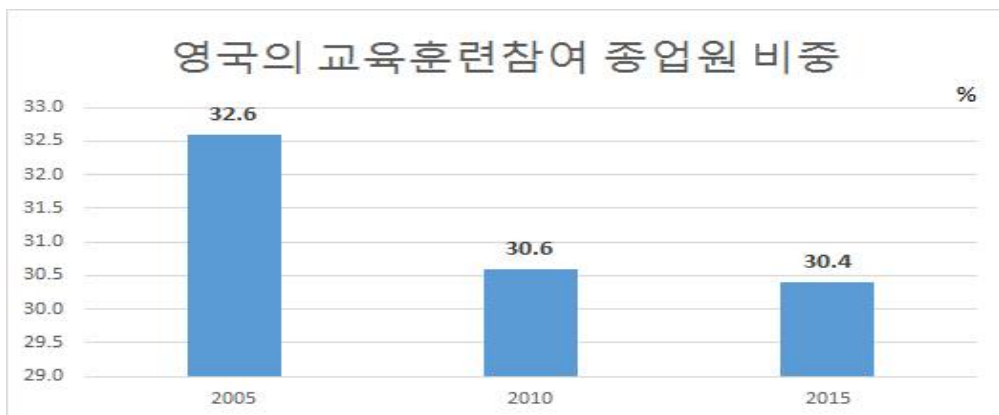
- 영국은 일주일에 48시간을 초과하여 일할 수 없으며, 보통 17주간의 근로시간을 평균으로 냄
- 18세 미만인 경우 하루 8시간 또는 주당 40시간을 초과하여 일할 수 없음

○ 주당 48시간 이상 일할 수 있는 업종은 아래와 같음

- 24시간 근무가 필요한 경우
- 군대, 긴급구조대 또는 경찰
- 보안 및 감시
- 개인 집안의 고용인
- 선원, 어부, 혹은 선박에서 일하는 고용인
- 작업시간이 측정되지 않거나 의사결정을 하는 관리책임자

○ 다음 [그림 2-6]은 영국의 전체근로자들 중 훈련 참여 종업원 비중을 나타낸 그래프로, 2005년에는 전체 근로자들 중 32.6%가 교육 훈련에 참여하는 것으로 나타났고, 2010년에는 30.65%로 다소 낮아졌으며 2015년에 역시 30.4%로 다소 낮아진 것으로 나타남

[그림 2-6] 영국의 교육훈련참여 종업원 비중



자료 : EURO STAT

나. 유연적 근로시간제(flexible working)

- 영국의 경우 독일 및 프랑스와 같이 근로시간 단축과 관련하여 별다른 조치가 없었던 것으로 보이지만 1998년 이후 있었던 경제 위기에 대응하기 위하여 다양한 경영전략을 펼침(이상민·채준호, 2010)
 - 그 중 하나가 ‘유연적 근로시간제(flexible working)’의 확대임
- ‘유연적 근로시간제’의 확대로 사용자들은 근로시간을 줄이고, 생산성 향상을 도모할 수 있는 반면 근로자들에게는 일과 생활의 균형 달성을 통해 직무만족도를 높일 수 있음
 - 기업의 관점에서는 근로자들의 업무 방식 변화를 통하여 전통적인 근무시간 외 소비자들이 원할 때 재화 및 서비스를 제공할 수 있는 장점을 가지고 있음
 - 근로자의 입장에서는 일의 시작 및 종료 시간을 재택근무와 같이 자신의 요구에 맞게 선택할 수 있으며, 이에 일과 삶의 균형을 보장받을 수 있음
- 2009년 법 개정을 통해 16세 이하 자녀가 있거나, 장애를 가진 성인을 부양해야 하는 근로자가 한 기업(동일한 고용주)에서 26주 이상 근무한 경우에 유연적 근로시간제를 신청할 수 있음
 - 이 때 신청할 수 있는 유연적 근로시간제는 직무공유제와 연간근로시간제를 포함하여 매우 다양하게 존재(이상민·채준호, 2010)
 - 근로자는 근로시간의 총량(풀타임에서 파트타임으로 변화), 근무장소, 출퇴근 시간 변동 등의 변화를 사용자에게 요구할 수 있음
 - 법은 유연 근로시간을 보장해주는 것이 아니라 유연근로를 신청할 수 있는 권한만 보장, 즉 사용자가 거절할 수도 있음

4-4. 프랑스의 사례

가. 프랑스의 근로시간 및 교육훈련 참여율 동향

- 프랑스의 근로시간 추이를 살펴보면, 전체적으로 두 가지 특징적인 동향을 발견할 수 있음(Pierre-Yves Sanséa, 2015)
 - 첫째, 근로시간이 지속적으로 두드러진 모습으로 감소함
 - 둘째, 근로시간과 근로시간 조직방식, 근로시간 계획의 다양화에 초점이 더 맞추어짐
- 아래 [그림 2-7]은 전일제 근로자를 기준으로 한 프랑스의 주간 근로시간임
 - 2007년 41.1시간에서 2018년 40.4시간으로 현저하게 줄어든 것을 볼 수 있음

[그림 2-7] 프랑스의 주간 근로시간(전일제 근로자)



자료 : EURO STAT

- 1919년 4월 23일 법은 1일 근로시간을 8시간, 주당 근로시간을 48시간으로 제한하였으며, 다음과 같은 취지로 제정됨
 - 장시간 근로를 없애고 근로자들이 최소한의 여가를 즐길 수 있도록 함
 - 근로시간이 일정시간을 초과하여 업무 성과와 질이 감소하는 문제 개선
 - 근로시간 단축으로 일자리 나누기와 같이 많은 근로자들이 고용되고 이에 실업위험을 줄임

- 1931년에는 주5일 40시간 근무 개념이 언론과 좌파정당의 지지를 얻고 있었고, 1981년 이후 근로시간 단축과정이 재개된 이후 당시 집권하던 좌파 정부는 5주차 유급휴가, 공휴일 재개, 주 39시간 근로의 입법화를 발표

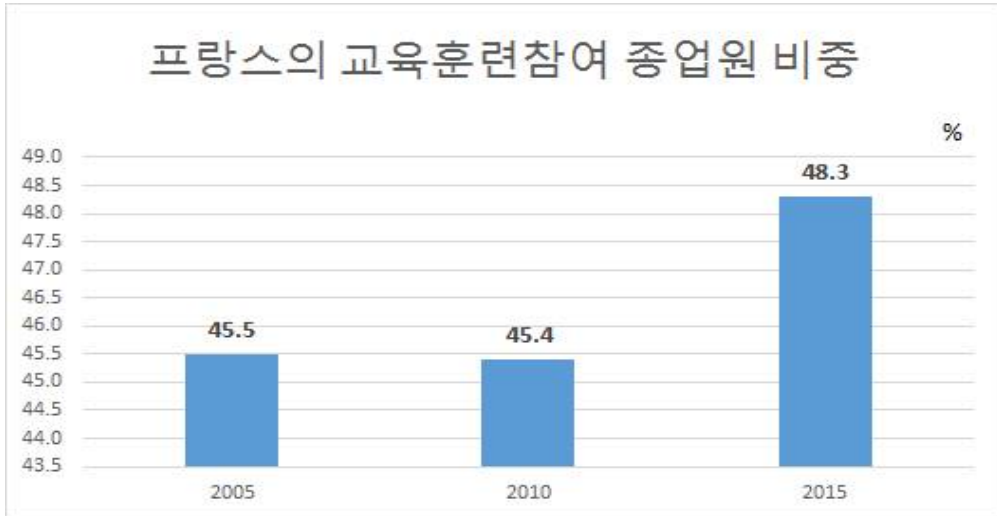
- 1997년 6월 집권한 프랑스 정부는 일자리 창출, 기업 및 산업별 사회적 대화 재개, 일과 가정의 조화 증진이라는 세 가지 목적을 지닌 법령을 채택하여 근로시간 단축 강조
 - 1998년 6월 13일 법에 따라 근로자 20인 이상 기업은 2000년 1월 1일부터, 근로자 20인 미만 기업은 2001년 1월 1일부터 35시간의 법정 주당 근로시간을 적용하게 됨
 - 이 법은 노사 간 협상을 권장하며 10% 이상 근로시간을 단축하는 기업과 근로자의 6%이상을 신규채용하거나 유지하면서 주당 근로시간을 35시간 이하로 하는 기업에 대한 재정적 지원을 명시

- 2000년 초, 35시간 근무제 전환 적용 및 실행하기 위한 절차를 더 상세하게 기술된 법 제정
 - 일부 기업들이 실제적으로 주 35시간 근무제로 전환한 반면에 과반수는 35~39시간 근무제를 유지하면서 다양한 근로시간 조

직을 통해 근로시간 단축협약(ARTT) 체결

- 주 35시간을 초과하는 근로시간을 보완하기 위해 추가 휴무일과 휴무시간을 배치하는 다양한 방식의 근로시간 단축을 도입
- 2019년 현재 프랑스의 법정 근로시간은 주 35시간으로, EU 내에서 가장 짧은 수준
 - 법정 근로시간 : 40시간('46)→39시간('82)→35시간*('98, Aubry법)
 - * 20인 이상('00~), 20인 미만('02~)
 - 최대 근로시간
 - (1일) 10시간 (예외 : 12시간), (1주) 48시간 (예외 : 60시간),
 - (12주 평균) 44시간(예외 : 46시간), (1년) 1,607시간
- 50인 미만 중소기업은 노사합의를 통해 근로시간을 결정('17.9.1. 개정)
 - 50인 미만 : 근로자 대표가 직접 근로시간 협상 가능
 - 20인 미만 : 근로자 대표가 없는 경우 근로자 3분의 2 이상 동의 필요
- 프랑스의 주 35시간 근무제는 개별 기업에 따라 다양한 형태를 보이며 사용자와 노동자 사이에서 협의와 교섭을 필요로 함
- 주 35시간 근무제는 2002년 1월 1일 이후 프랑스의 새로운 공식 근무제도에 의해 도입된 법정 기준, 이에 근로자와 사용자 모두 35시간 근무제를 벗어날 수 없음
- 다음 [그림 2-8]은 프랑스의 전체근로자들 중 훈련 참여 종업원 비중을 나타낸 그래프로, 2005년에는 전체 근로자들 중 45.5%가 교육 훈련에 참여하는 것으로 나타났고, 2010년에는 비슷하게 45.4%의 근로자들이 교육 훈련에 참여하는 것으로 나타났으며, 2015년에는 48.3%로 높아진 것으로 나타남

[그림 2-8] 프랑스의 교육훈련참여 종업원 비중



자료 : EURO STAT

나. 프랑스 근로시간 단축에 따른 프랑스 조직의 특징

- 프랑스 근로시간 단축에 따른 동향에 있어 특징적인 것은 근로시간의 조직 기준과 조건이 다양해지고, 근무일정을 중시하는 모습이 나타남
- 1970년대 중반 이후 전반적으로 실제 근무시간이 평준화되는 경향이 보이고, 개별 근무시간표 및 일정이 다양해지는 현상도 발견됨
 - 동일 기업 내에서 근로시간 조직방식도 더욱 더 다양해지고 세분화
 - 근로자의 유형에 따라, 그리고 동일한 근로자의 경우에도 각자의 사정에 따라 근무 연도, 주 몇 일 근무 등 근무제가 더욱 많아지고 다양해져서 탄력적 근무제, 시간제 근로, 연간 근로시간제, 2×8 근무제(8시간 2교대 근무), 3×8 근무제(8시간 3교대 근무) 등이 실시됨

- 이에 동일한 생산현장 내 근로자들에게 여러 가지 다양한 제도와 법령이 적용되며, 공동체 업무 분화(community work breakdown) 현상이 야기 됨(Pierre-Yves Sanséa, 2015)
- 다양한 근로시간 조직방식이 나타남에 따라 방식들의 명칭도 기업별, 업종별로 상이하게 나타남
 - 가장 일반적인 방식이 장비 사용기간을 늘리면서 업무 변화가 있을 시에 조정을 가능하게 하는 것임
 - 따라서 이러한 방식들은 시장 변동에 따라 기업들이 근로자들의 시간 관리를 하는 데 있어 영향을 미치며 근로시간 조직의 기본 지침이 됨
- 근로시간 조직은 적체 발생 빈도를 완화시키고 장비 사용을 더욱 효율적으로 할 수 있도록 하며, 시간 관리에 대해 개인별 기대를 충족시킬 수 있음. 또한 경제활동 기능을 개선시킬 수 있음

다. 근로시간 단축이 프랑스 경제와 기업에 미치는 영향

- 프랑스의 '주35시간 근무제'로 대표되는 근로시간 단축은 거시적으로 일자리 나누기를 통해 모두에게 이익이 된다는 것을 보여줌
- 프랑스의 기업 입장에서는 주 35시간 근무제를 시행하기 위해 업무를 재편성하고 내부적으로 교섭하여 35시간을 근무하고 있는 근로자들에게 39시간 기준으로 급여를 지급하여야 했기 때문에 일종의 규제라고 여김
 - 이에 프랑스 정부는 기업들을 지원하기 위해 몇 개월간 임금비용을 낮추어줌으로 인해 기업들은 생산성 향상에 필요한 시간을 확보할 수 있었음
- 근로시간 단축, 임금인상 억제, 생산성 증대, 정부 지원 이 모든 상황들이 균형을 이룰 수 있도록 노력하여 근로시간 단축으로 인

해 1998-2002년 기간 동안 35만개 이상의 일자리가 창출된 것으로 밝혀짐(Pierre-Yves Sanséa, 2015)

- Pierre-Yves Sanséa(2015)에 따르면 주 35시간 근무제는 프랑스 기업 경쟁력에 다음과 같은 영향을 미치는 것으로 밝혀짐
 - 첫째, 근로자의 임금 손실 없이 근로시간을 단축 혹은 계속하여 주 39시간을 근무하는 근로자에게 주 39시간 근무제에서 주 35시간으로 전환되어 4시간의 추가시간에 대해 추가 임금을 지급은 시간당 노동비용을 11.4% 증가하게 함
 - 둘째, 주 35시간 근무제로 인한 추가비용의 일부는 기업 재편으로 인한 생산성 증대로 상쇄될 수 있었지만 기업 재편이 항상 기업의 경쟁력에 직접적으로 영향을 미치지 않을 수 있기 때문에 기업 재편 그 자체로는 기업에게 부담을 초래하는 결과가 있을 수 있음
 - 셋째, 주 35시간 근무제로 인한 고용창출이 근무경력 초기단계에서 임금 수준이 최저인 청년층과 대체 근로자들에게 집중되는 황재효과를 발생시킴

라. 근로시간 단축이 프랑스 근로자에게 미친 영향

- 1998년 주 35시간 근무제가 근로자들에게 미치는 영향 중 하나는 소득의 문제
 - 근로자의 12%는 임금 감소, 56%는 임금 동결 또는 임금 인상 억제 대상, 32%는 소득에 있어 아무런 영향을 받지 않은 것으로 나타남(Pélisse J., 2002)
- 근로시간 단축이 근로자들의 업무 구성에 어떠한 영향을 미치는지에 대해서도 알아봄
 - 1일 단위 업무 구성은 크게 바뀌지 않은 것으로 나타났지만 1

주일의 리듬과 시간 사용에 변화를 가져옴

- 정기적인 반일 근무(조사 대상 근로자의 36%), 휴가 및 추가 근무시간단축 휴가(35%), 시간 조정(20%)이 가능해진 경우가 많아짐
- 근무시간 단축으로 인해 얻은 여유 시간은 주로 DIY 작업, 원예, 휴식, 자녀와 함께 보내기 등에 사용하는 것으로 나타남
 - 12세 미만 자녀를 둔 남성의 52%, 12세 미만 자녀를 둔 63%가 근무시간단축 이후로 자녀와 더 많은 시간을 보냈다고 답함
 - 12세 미만 자녀를 둔 부모의 37%가 근무시간 단축으로 인해 일과 삶의 균형이 개선되었다고 답함
- 또한 근무시간 단축으로 인해 근로자 자신의 일상생활이 개선되고 있다는 느낌에 대해서는 대체적으로 긍정적
 - 근로자의 59%는 근무시간 단축으로 인해 자신의 일상생활에 미치는 영향이 대체로 '개선되는 느낌'을 준다고 응답, 13%는 대체로 '저하되는 느낌', 28%는 '실제로 변한 게 전혀 없다'고 응답.
 - 이러한 수치는 불균형한 것으로 보여지며, 12세 미만의 자녀를 둔 여성의 경우에는 일반적으로 근무시간 단축으로 인해 자신의 일상생활이 개선되었다고 밝힘

Ⅲ. 선진국 벤치마킹 결과

1. 독일 벤치마킹 결과

가. 출장 개요

○ 출장 목적

- 한국의 근로시간이 주당 68시간에서 52시간으로 단축되었는데, 이러한 52시간 단축이 기업의 교육훈련 참여시간에 미치는 영향을 파악
- 독일의 경우, 지속적으로 근로시간 단축이 이루어졌고, 산업구조 측면에서 한국과 유사한 면이 있고, 최근 4차 산업혁명의 영향으로 일하는 방식과 생산방식에 대한 개편을 본격적으로 추진
- 과거 근로시간 단축 추세에서도 생산성 제고를 위해 교육훈련을 강화한 사례를 통해 한국의 근로시간 단축과 교육훈련 변화에 대한 예측 전망도 가능

○ 출장 기간

- 2019년 8월 12일(월요일) ~ 2019년 8월 14일(수요일)

○ 출장 기관

- 연방교육훈련연구소(Bundesinstitut für Berufsbildung: BIBB) : 독일의 교육훈련 정책을 연구하고 성과를 분석하는 대표적인 연구기관으로 한국과도 오랜 기간 협력

- IZA노동경제연구소(IZA Institute of Labor Economics) : 세계적으로 유명한 학자들의 네트워크를 구축하고 운영하는 노동경제 전문 연구소로서, 근로시간 단축이나 노동제도 등에 관한 연구도 시행
- 유네스코 직업교육연구소(UNESCO-UNEVOC) : 유네스코 산하의 직업교육 관련 기관들의 네트워크 사업을 중점적으로 운영하는 기관으로서, 유럽 각국의 교육훈련 제도들에 대한 정보망을 구축
- 연방고용청 연구소 (Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung: IAB) : 독일의 노동정책과 제도를 기획, 운영하는 연방고용청 산하의 연구소로서, 각종 노동정책의 성과를 평가하고 개선점을 제시

나. 출장 결과 - BIBB

○ 근로시간 관련 현황

- 독일의 평균적인 근로시간은 OECD 국가들과 비교했을 때 중하위 수준의 근로시간으로서, 법적으로 허용된 근로시간은 주당 48시간이고, 연간 2,304시간
- 그러나, 이는 평균적인 근로시간이고, 전일제와 시간제 근로자들의 근로시간을 합산한 결과로 전일제 근로자만 한정할 경우, 남성 근로자의 50% 이상이 주당 40시간~50시간을 일하고 있으며, 24%는 50시간 이상 근로를 하는 것으로 조사
- 법정 근로시간이 48시간인데, 6개월 동안 50시간을 초과로 근로하였을 경우, 나머지 6개월은 근로시간을 줄여서 일하는 탄력 근로가 가능
- 그러나 60시간 이상 일하는 것은 불가능하고, 만약 60시간

이상 근로하는 경우가 발생할 경우, 향후 6개월 이내에 원래 근로시간만큼 반드시 단축

- 통상적으로 연간 근로시간을 상회하거나 법정 근로시간을 초과하는 경우가 발생할 수도 있는데, 노조와 협의하여 근로시간을 조정해야 하지만, 고용주와 근로자가 타협점을 찾을 경우, 형사 처벌은 면제
- 일반적으로 전일제 근로자의 경우, 연간 1,647시간을 근로하는데, 평균적인 주당 근로시간은 35.1시간이고, 시간제 근로자는 19.3시간, 전일제 근로자만 보면 41.3시간 근로
- 1992년부터 2018년까지 전일제 근로자의 근로시간만 고려하였을 때는 시간이 특별히 감소하지는 않았고, 시간제 근로자의 증가가 평균적인 근로시간 감소에도 영향

○ 교육훈련 관련 현황

- 독일의 교육훈련 참여율은 25세~64세 경우 평균 43%로서, 사업주훈련을 포함하여 개인훈련 전체를 포함하고 있으며, 1년 동안 한 번이라도 교육훈련에 참여한 근로자의 수만 계산할 경우, 거의 100% 수준 (단, 이 교육훈련은 하루, 며칠, 몇 달 등을 모두 포함한 수치)
- 독일 기업에서 자체적으로 교육훈련을 실시하는 비중은 53% 수준
- 교육훈련에 참여하는 분들의 50% 이상은 35세~49세 근로자이고, 이들의 50%는 직무역량을 강화할 목적으로 교육훈련에 참여하는 것이고, 전공 직무 분야가 아닌 근로자이거나 저학력 근로자들의 교육훈련 참여는 20% 미만
- 독일 근로자의 참가횟수나 참가율은 높아지고 있으나, 직무비전공 분야 종사자 및 저학력 근로자들의 교육훈련 참여는

오히려 감소

- 독일 기업의 근로자 1인당 평균 교육훈련 투자비는 684유로 인데(훈련 참여 및 미참여자를 합산하여 평균), 훈련 규모, 훈련 기간, 수준을 고려하였을 경우, 최대 1인당 1,793유로를 투자 (훈련 참여 근로자의 경우만)
- 기업의 교육훈련비 총액의 경우, 측정기관에 따라(StaBu와 IW) 다소 상이한데, 11억 유로에서 33.5억 유로를 총당하여 전체 근로자의 35% 수준인 1,200만명에게 교육훈련을 실시
- 4차 산업혁명과 같은 변화에도 불구하고 독일이 이미 가지고 있는 교육훈련시스템 체제를 급격하게 변화시키지 않으면서 이를 유지할 방안을 모색
- 4차 산업혁명과 같은 변화에 따라, 소프트스킬이 강조되고 있고, 고학력자의 교육훈련 참가가 증가
- 4차 산업혁명에 대응하기 위해 기존의 근로보험이나 실직보험을 활용하여 교육훈련비로 활용
- 독일도 고령화에 대응하여 교육훈련 프로그램을 개발하는데 관심

○ 근로시간과 교육훈련 관계

- 2001년까지 독일 기업의 36%만이 교육훈련에 참여했는데, 현재 그 비율은 지속적으로 증가 (근로시간을 1,000시간으로 가정했을 때 6시간 정도는 교육훈련에 참여)
- 근로시간 중에 승진자교육의 경우, 규정으로 223시간 이상 실시
- 근로자 개인당 교육훈련에 참여하는 시간은 181시간 정도인데, 30%는 근로시간에 참여하고, 70%는 개인 자유시간에 참여

- 교육훈련시간은 모두 근로시간에 포함
- 181시간이 개별 근로자의 연간 교육훈련 시간이고 30%가 근로시간에 이루어진다고 가정하면, 50시간 정도가 집체교육훈련으로 이루어지고 있으며(연간 5-6일 수준), 개별 근로자의 자율적인 교육훈련시간은 70% 수준으로 자기개발 시간이 더 많음
- 2015년 이후 근로시간에서 교육훈련 시간이 증가하고 있으며 500명 이상의 기업들에서는 거의 100%의 근로자들이 교육훈련에 참여하도록 독려
- 48시간 법정 근로시간에도 불구하고, 개별 근로자마다 교육훈련 시간이 다를 수 있는데, 이는 임금협약 등을 통해 교육훈련 시간을 별도로 책정하기 때문임
- 근로 외 시간에도 디지털 교육의 확산이 이루어지면서 전문가들의 교육훈련시간은 계속해서 증가

○ 시사점

- 독일의 경우 90년대 근로시간이 감소가 있어서, 근로시간 단축이 교육훈련 시간 감소에 영향을 미치는지를 살펴본 결과, 전일제 근로자의 근로시간은 감소가 거의 없었고, 교육훈련시간의 감소도 거의 없었던 것으로 나타남
- 법정 근로시간 단축 전에 이미 시장에서의 실근로시간은 단축하려고 하는 법정 근로시간과 유사한 수준이었고, 따라서 근로시간 단축제도가 시행되었을 때 시장의 혼란은 거의 없었음
- 전일제 근로자의 경우, 법정 근로시간 단축에 따른 실근로시간 감소 폭 및 교육훈련 감소 폭이 미비하였고, 생산성 측면에서는 오히려 효율성이 증가

- 4차 산업혁명 등과 같은 디지털 기술의 발전에 따라 교육훈련의 강화 필요성에 관해 인식을 하고 있으나, 기존에 이미 잘 정착되어 실행되어 온 교육훈련 시스템을 기반으로 추가적인 예산 투입이나 프로그램 개발을 강조

다. 출장 결과 - IZA

○ 근로시간 관련 현황

- 1994년 이후 독일은 근로시간 단축에 관한 법을 시행했는데, 단축에도 불구하고 혼란이 적었는데 그 이유는 단축하려고 했던 법정 근로시간과 실제 근로시간과 차이가 적었기 때문임
- 2006년 프랑스의 주 35시간 도입 시에 혼란이 초래된 사례를 검토할 필요가 있는데, 이는 근로시간은 단축되었는데 임금 변화가 없었던 점이었고, 프랑스 기업의 부담으로 작용했던 사례가 있었음
- IZA의 연구에 따르면, 기존 근로시간 단축이 이루어질 경우, 근로자들은 자신의 자유시간이나 취미활동에 시간을 활용하고, 교육훈련에 참여하는 것은 적다는 결과도 있는데, 단축된 시간을 개인의 자유시간으로 인식하고 있으며, 자유시간에 교육훈련을 받아야 할 이유가 부족하다고 인식
- 근로시간 단축으로 인해, 기존 재직 근로자들에 대한 교육훈련은 감소하는 반면, 근로시간 단축으로 인해 신규 근로자 채용은 증가하면서, 이들에 대한 교육훈련은 증가할 것으로 예상
- 근로시간 단축으로 인해 신규 근로자 채용보다는 기존 근로자들의 생산성 제고를 위해, 장기적으로는 이들의 교육훈련 확대도 가능

- 기업의 생산성만 고려할 때, 근로시간 감소가 이루어져도 생산성이 유지된다면 기업 입장에서는 큰 문제가 아니라고 인식하는 가능, 그러나 그 상황 자체가 불확실하여 문제
- 만약, 독일의 경우, 근로시간에 비례해서 임금 감소가 명확한 제도를 도입한다면, 현장에서 수용하기 어려울 것이고 저하가 발생
- 독일은 미니잡과 같은 제도를 통해 기업의 유연성을 높이고, 일의 분담을 통해 개인 근로자의 생산성을 높이는 데 초점을 두어, 근로시간은 유럽 중에서 낮은 편이고, 시간당 효율성은 최고 수준을 유지
- 4차 산업혁명 등 디지털화로 인해 독일의 일자리는 사라진 것이 아니라 15% 정도 증가하는 것으로 나타났는데, 기존 연구들의 한계도 많으므로, 연구자는 연구를 통해 데이터 예측력을 높이는 것이 필요
- 독일은 기술혁신으로 인해 일자리가 사라지는 것이 아니라, 구인 수요가 높은 상황

○ 교육훈련 관련 현황

- 최근 법 개정으로 실업급여에서 근로자들의 교육훈련을 지원할 수 있도록 허용되어, 실업자 훈련 외에 재직 근로자의 교육훈련을 강화
- 다만, 교육훈련 후 환급하는 시스템으로 인해, 교육훈련의 품질 저하가 발생할 가능성이 있고, 단순 환급을 위해서 교육훈련을 시키는 현상도 발생할 수 있을 것으로 예상, 이는 재직 근로자가 훈련비용에 대한 부담이 없으므로 발생하는 현상으로 이해
- 고용주의 보험 납부, 교육훈련기관의 훈련 공급, 근로자의 수

강과 같은 시스템 하에서는 principal agent의 문제가 발생, 근로자는 비용을 수반하지 않고, 교육훈련기관들은 보험료를 받은 후에 결과에 대한 제공 미비로, 고용주는 교육훈련의 품질에 대해 아는 바가 부족하고, 가격 책정 시에도 다양한 문제 발생

- 독일에서도 한국의 계좌제와 비슷한 교육 쿠폰제도를 실시한 적이 있는데, 실업자들이 합리적으로 교육훈련과정을 선택하지도 못할 뿐만 아니라 교육훈련기관의 교육훈련 공급에 의해 좌우되는 경향도 발생
- 자비 부담의 문제가 해결되지 않은 경우, 여전히 근로자의 합리적인 선택에만 의존하는 것은 한계
- 여성들에 대한 교육훈련을 확대하고, 경력단절여성이 노동시장으로 진입할 수 있도록 맞춤형 교육훈련과 지원을 확대한다면 근로시간 단축에 대응하는 한 방안이 될 수 있음
- 미래 노동시장에 대응하기 위해, 규율, 규칙, 법으로 규정할 수 있는 것들은 노동이 기술로 대체될 가능성이 있으나, 사람들은 창의력, 직업능력, 의사결정능력 등을 발휘하는 분야에서 근로를 계속
- 미래 기술발전에도 불구하고 전문분야에서는 더 다양한 지식이 필요하고, 기계로 대체할 수 없는 능력들에 대한 교육이 중요한데, 학교교육단계나 교육훈련 단계에서 이러한 과정을 운영하는 것이 어려움

○ 근로시간과 교육훈련 관계

- 근로시간 단축 시에 사업주는 교육훈련을 줄일 것으로 예상하는데, 이는 현재와 같은 기술발전에 대응해야 하는 상황에서 바람직하지 않은 상태라고 볼 수 있음

- 독일에서는 근로시간 자체가 명확하지 않은 플랫폼 이코노미가 확산하고 있으며, 이러한 구조는 기존의 고용주와 근로자간 전통적인 관계를 벗어나는 시스템임
- 독일 정부는 플랫폼 이코노미에 대응하기 위해, 다양한 전략을 마련하고 있으나, 뚜렷하게 구체화한 방안들은 없는 상태

○ 시사점

- 독일의 경우, 시장의 실근로시간 조사를 바탕으로 점진적으로 근로시간 단축을 시행하였고, 노동시장의 충격을 완화하는 방식으로 추진
- 노동시장 단축의 긍정적인 사례에 관해서 언급하였고, 생산성 측면에서도 한국의 조치가 바람직한 방향으로 전개할 것이라 예상
- 근로시간 단축으로 인해 발생한 잉여시간에 관해 근로자들은 자신의 자유시간으로 인식할 가능성이 크고, 이는 결과적으로 교육훈련 참여의 저해요인이 될 수 있을 것으로 예측
- 근로시간 단축에 대한 교육훈련 대응방안으로 신규 입직자에 대한 교육훈련 확대 및 경력단절여성 등 유휴인력에 대한 교육훈련을 확대하여, 근로시간 단축으로 인한 노동시장에 변화에 대응
- 근로시간과 교육훈련의 관계를 고려할 때, 기술이 발전에 대한 고려가 동시에 필요하고, 아울러 플랫폼 경제와 같은 경제구조 변화 자체에 대한 깊이 있는 논의를 통해 교육훈련의 발전 방향을 고려해야 함

라. 출장 결과 - IAB

○ 근로시간 관련 현황

- 1991년 독일의 연평균 근로시간은 1,554시간이었는데 2018년 1,362시간으로 단축되었는데, 단순히 근로시간만 단축된 것이 아니라 일의 효율성은 상대적으로 급격하게 상승
- 근로시간 단축에도 생산성이 급격하게 상승한 이유 중에는 시간제의 확대라든지 여성 근로자들의 근로 참여가 확대되면서, 전체적인 근로시간은 감소하였으나 효율성은 증가
- 2009년 경제위기를 제외하고는, 개인의 근로시간은 지속적으로 단축이 되면서도 독일의 노동생산성은 지속적으로 증가
- 2004년부터 독일의 근로자 수는 확연하게 증가하였는데, 경제위기나 불황 때에도 근로자 수는 거의 그대로를 유지하고 있으며, 이는 근로시간의 유연성보다는 근로시간을 통제하도록 하는 근로시간 저축계좌제의 영향
- 근로시간 저축계좌제는 근로자와 더불어 사업자들에게도 장점이 많은 시스템으로서, 사업주 입장에서는 기업의 상황에 따라 생산량을 조절하는 수단이 되고, 근로자 입장에서는 연장 근로를 통해 자유시간을 확보할 수 있는 가능성을 확대
- 고용주와 근로자가 근로시간 저축계좌제 활용에 있어서 충돌이 발생할 가능성은 낮는데, 이는 근로자가 초과 근무를 할 때 상사에게 허락을 받아야 하고, 초과근로를 하지 않는 방법에 관해서 논의해야 함
- 그러나, 초과근로분에 대해 휴가로 상쇄할지, 근로자의 사용가능성 측면에서 보면 사업주의 통제를 받는 것이기 때문에 고용주와 근로자간 충돌 가능성이 병존
- 근로시간문제로 고용주와 근로자간 충돌이 발생할 시에는 그

것을 해결하는 별도의 규정이 기업마다 있고, 계좌를 근로자가 스스로 적절히 활용하도록 하는 방법에 대해 알아가는 것이 중요

- 근로시간 저축계좌의 활용방법은 단기활용(short run)과 장기 활용(long run) 두 가지 방식이 있는데, 단기활용의 경우 초과근로가 발생했을 경우, 해당 근로분에 대해 6~12개월 휴가로 대체할 방법으로 휴가 기간에 초과근로를 모두 소진하는 방법
- 장기활용의 경우, 1년을 휴직하거나 일찍 퇴직하는 등의 방법으로 시간 저축계좌제를 활용하는 방식으로 시간을 활용하는 방식
- 1999년 독일 기업의 18%만 단기 근로시간 저축계좌제를 활용하였는데, 현재 기업의 활용률은 35% 수준이며 근로자의 경우 1999년 35%정도 단기 근로시간 저축계좌제를 활용. 현재는 50% 수준이 활용, 장기 근로시간 저축계좌제의 활용률은 2% 수준
- 독일 기업들은 초과근로시간을 낮추면서 업무의 효율성을 높이는데 더 중점을 두면서, 근로시간 저축계좌제를 적절히 활용
- 근로시간의 한도(limit time)는 노사가 상호협의를 통해 조절할 수 있고, 이를 잘 사용할 수 있도록 근로시간 저축계좌제를 활용

○ 교육훈련 관련 현황

- 독일의 교육훈련과 관련된 중요한 이슈는 교육훈련 방법이나 내용적인 측면보다는 교육훈련 비용부담의 주체에 관한 것
- 디지털 경제로의 전환에 대비하기 위해 교육훈련의 중요성이

계속해서 높아지고 있으며 이에 대한 투자를 확대

- 독일의 교육훈련은 주로 보편적인 직업능력개발 향상을 위한 훈련과 기업 특수적인 직업능력개발 향상을 위한 두 가지 형태로 구분할 수 있는데, 기업 대부분은 기업 특수적인 훈련에 관심
- 이원화 직업교육과 훈련을 통해 교육훈련 기회를 확대하는데 주안점을 두고 있으며, 신기술 교육의 경우, 이러한 교육에 관심이 있는 회사들이 점차 확대
- 전일제, 시간제와 같은 고용형태와 상관없이, 근로자들은 근무하면서도 교육훈련에 참여하고자 하는 욕구가 높고, 훈련에 적극적으로 참여
- 독일의 교육훈련은 고용주가 실시하는 교육훈련이 많고, 개인이 자발적으로 참여하는 근로자가 적은 상황인데, 이는 근로자 입장에서 생각해 보면 자기 비용과 시간을 투입해야 하기 때문임
- 독일에서 자기 주도적인 개인훈련이 활성화되지 않는 이유 중에는 한 회사에서의 장기근속에 의한 영향이 있고, 특별히 이직을 많이 하지 않는 추세도 반영

○ 근로시간과 교육훈련 관계

- 근로시간 저축계좌제를 활용하는 목적 중 가사, 간병 등이 많거나, 은퇴준비 등에 활용
- 초과근로시간을 줄이면서도 신규인력에 대한 채용과 교육훈련을 통해 생산성을 유지하려는 방안 모색
- 교육훈련 자체가 기업의 생산성 유지에 많은 도움이 되었다는 경험과 실증적인 근거가 있으며, 신규인력 채용에도 불구하고 지속적인 교육훈련을 통해 생산성을 유지

- 근로시간 저축계좌제와 교육훈련의 관계에서 이 제도 도입을 통해 교육훈련의 방법이 다양해지고, 계획을 수립할 수 있는 다양한 방안들이 도출되었음
- 근로시간 단축에 대응하는 교육훈련 방법으로 개인의 자유로운 교육훈련 수강이나 지원을 언급
- 근로시간 단축의 효과가 높아지기 위해서는 근로시간 자체의 문제보다는 개인 근로자의 시간 유연성과 책임성을 높여주는 것이 중요하고, 이를 교육훈련으로 전환할 방안을 마련하는 것이 중요

○ 시사점

- 독일의 유연한 근로시간 활용은 근로시간 저축계좌제도의 운영으로 인해 나타난 것으로서, 기업의 사용주와 근로자 측면에서 이와 같은 제도에 참여하는 편익이 명확한 편
- 근로시간 단축이 개인의 교육훈련 활성화로 연결되기 위해서는 이들의 욕구에 맞는 다양한 교육훈련 프로그램들을 공급하는 것이 중요
- 근로시간의 단축결과가 개인과 기업의 생산성으로 연결될 수 있도록 교육훈련을 활성화하되, 기존의 훈련기관 중심의 사업주훈련을 개인 주도의 훈련으로 확대할 방안 마련 필요

마. 출장 결과 - UNEVOC

○ 근로시간 관련 현황

- 유럽의 사례들을 연구한 결과, 근로시간 단축이 노동 효율성의 감소로 연결되지는 않는 것으로 나타남
- 근로시간 단축은 근로자의 동기부여와 삶의 질 향상에 영향

을 미치고, 그 결과 노동생산성도 제고

○ 교육훈련 관련 현황

- UNEVOC은 유네스코 산하기관으로서, 직업교육을 중점적으로 실시하면서, 유엔이 정한 지속가능발전(Sustainable Development Goal: SDG) 목표를 달성하는데 중점
- 유네스코의 TVET 전략은 세 가지 목표를 달성하는 데 초점을 두고 있는데, 첫 번째는 청년 고용과 기업가 정신의 제고, 두 번째는 형평성과 양성 평등한 사회 구축, 세 번째는 자연 보호와 자연 친화적인 환경 구축 등
- 이 목표를 달성하기 위해서 UNEVOC은 TVET 리더들을 양성하고 관리하며, 국가별 TVET 협력체계를 구축하고 관련 지식을 공유하며, 여러 기관들 간 네트워크와 파트너십을 강화
- UNEVOC은 전 세계 255개 센터와 네트워크를 형성하고 있으며, 한국의 경우에도 4개의 기관과 협력 관계를 유지하고 있으며, 동아시아 쪽 리더들을 양성하는 데 기여 (한국의 4개 기관은 산업인력공단의 숙련기술진흥원, 대학교육협의회, 교육부, 한국직업능력개발원)
- TVET 프로그램을 활성화하는데 가장 중요한 요인은 교육내용 측면에서 기본에 충실한 창의성과 논리성 기반의 역량교육
- UNEVOC은 직업(교육)훈련에 있어서 청년고용을 활성화할 방안에 대해 관심이 많고, 이들의 기업가 정신을 고취하기 위해 다양한 사업들을 추진

○ 근로시간과 교육훈련 관계

- 근로시간 단축에 따라 직업(교육)훈련의 기간에 영향을 미칠 것으로 판단하는데, 이러한 상황을 극복하기 위해서는 교육훈련의 주체나 목적에 더 집중해서 개선하는 것이 필요

- 근로시간과 관련하여 장기 교육훈련과의 관련성은 그다지 높지 않은 것으로 나타나고 있음
- 결과적으로, 근로시간과 TVET의 관련성은 그다지 높지 않고, 심지어는 TVET가 활성화될 경우, 근로시간 자체가 더 단축될 가능성도 예상
- TVET가 근로시간 단축과 큰 상관이 없다고 판단하는 이유는 TVET 프로그램의 품질 자체가 훈련 참여를 결정하기 때문이라고 판단하고 있으며, 또한 교육훈련 자체가 현장에서 이루어질 경우, 근로시간 단축으로 인한 외부훈련이 줄어들 것으로 판단하기 때문
- 초기에는 이러한 근로시간 단축에 대응하기 위해 TVET를 재구조화하는 노력이 필요하겠지만, 중장기적으로는 투자에 대한 회수가 가능할 것이기 때문에 효율성 측면에서 TVET가 활성화될 것으로 예상

○ 시사점

- TVET 관점에서 UNEVOC은 근로시간 단축이 단기적으로는 영향을 미칠 것으로 보나 중장기적으로는 큰 영향을 미치지 못할 것으로 판단
- 근로시간 단축에 따른, 중장기적인 교육훈련 마스터플랜이 필요하고, 이를 훈련 참여기회 확대로 연결될 수 있는 과제들을 도출해야 함
- 기존의 직업교육과 교육훈련 체제를 연계하여, 근로시간 단축과 같은 노동시장 변화에도 적극적으로 대응할 수 있는 사업들을 개발
- 근로시간 단축과 교육훈련의 관계에 관한 추가적인 후속연구 시행 및 UNEVOC의 전 세계 네트워크와 virtual conference

시스템을 활용하여 향후 해당 주제에 대한 국제적인 협력이 필요

2. 영국 벤치마킹 결과

가. 출장 개요

○ 출장 목적

- 한국의 근로시간이 주당 68시간에서 52시간으로 단축되었는데, 이러한 52시간 단축이 기업의 교육훈련 참여시간에 미치는 영향을 파악
- 영국의 경우, 정부 차원의 근로시간 단축이 주기적으로 이루어졌으나, 여전히 민간의 자율성을 강조하는 산업적인 분위기가 내재
- 4차 산업혁명과 관련된 금융, 문화콘텐츠의 경쟁력을 강화하기 위한 산업적인 노력 외에도 산업구조 재편을 위한 도제제도 활성화를 검토

○ 출장 기간

- 2019년 8월 14일(수요일) ~ 2019년 8월 16일(금요일)

○ 출장 기관

- 영국 고용연구소(Institute for Employment Studies : IES) : 영국의 고용과 노동정책에 관한 연구를 중점적으로 실시하는 비영리 연구기관으로서, 다양한 연구 분야에 따라 정책 연구를 시행
- 일과 형평성 연구소(Work and Equalities Institute : WEI) : 미래 노동시장을 비롯하여 직장 내 불평등과 관련된 다양한 정

책을 연구하는 맨체스터 대학 부설 연구소로서, 영국 정부의 지원을 받아서 정책 연구를 시행

나. 출장 결과- IES

○ 근로시간 관련 현황

- 영국은 2003년 EU에서 정한 근로시간 감독 규정에 바탕을 두고 제도를 시행
- 최대 근로시간이 48시간인데, 18세 미만의 경우 최대 40시간 이하로 근로하고, 나이에 따라 근로시간이 단축
- 법정 근로시간으로 인해, 영국의 고용률은 높게 유지되고 있는 것처럼 보이지만, 특정 계층이나 대상자들에게는 근로시간이 일과 삶의 균형이나 고용 자체에 영향을 미치고 있음
- 모든 사람에게 고용기회를 확대하는 것이 건강한 사회를 유지하고 사회경제적 효과를 높이는 것인데, 근로시간으로 영향은 피하기 어려움
- 근로시간에 영향을 미치는 것은 특정한 계약, 제로 시간 계약(호출 근로), 근로 형태 등이고, 이로 인해 노동조건이 열약해지거나 사용자에게 유리한 형태로 근로가 조정
- 고용주는 근로시간의 유연성을 높이고자 다양한 인력을 고용하여 활용
- 영국에서 실시하는 노동력 조사를 통해 정해진 근로시간 내에 받는 훈련의 내용을 근로자 조사와 고용주 조사를 통해 확인

○ 교육훈련 관련 현황

- 영국에서는 청년들에 대한 교육훈련 필요성이 점차 증가하고

있고, 훈련을 통한 고용 가능성에 주목

- 영국에서는 교육훈련시간을 요청하는 것을 권리로 규정하고 있으므로, 사용주가 일반적인 업무수행과 관련된 교육훈련비용을 의무적으로 지불
- 그러나 근로자들의 미래 직업에 관한 교육훈련을 받도록 고용주는 시간을 허용하는 것이 바람직하다는 의견 제시
- 영국의 많은 직업은 고숙련 직업과 저숙련 직업으로 양극화되어 있고, 이들 직업간 이동을 할 가능성은 점차 낮아지고 있는데, 이러한 저숙련 인력을 고숙련 인력으로 전환하는데 교육훈련은 중요한 역할
- 영국 정부는 NQF 2수준과 3수준에 대한 자격취득과 기술훈련에 큰 비용을 투입하고 있으나, 실제 기술의 발전이 급속하게 이루어지고 있어서 기존 자격의 활용에 대한 비판이 제기
- 이러한 비판이 제기된 후에 해당 수준의 교육훈련에 예산 투입하는 것을 축소하고, 도제와 견습생 훈련과 같은 방향으로 전환
- 25세 이상의 사람들이 견습훈련에 참여하여 능력을 향상할 기회를 확대하였고, 필요한 교육훈련비도 지급
- 영국에서의 견습훈련제도 확대는 근로자와 고용주간 유대관계를 형성하는 데 도움이 될 뿐만 아니라 고용주가 선호하는 숙련을 형성
- 연간 3백만 파운드 이상의 급여를 지급하는 영국 기업의 고용주는 2017년부터 1만 5천 파운드의 수습부담금(apprenticeship levy)을 납부 (다만, 이 총액은 대상자의 기준이나 대상에 따라 다르게 계산)
- 견습훈련 부담금을 납부한 기업의 고용주는 견습훈련과 관련

된 다양한 서비스를 받고, 견습생들에 대한 훈련비용을 청구하여 교육훈련기관에 비용을 지급

- 연간 3백만 파운드 이하의 급여를 지급하는 기업의 고용주가 견습훈련을 실시할 경우, 회사는 훈련비의 5%를 부담하고 정부는 95% 부담
- 정부 차원에서 개별 근로자의 교육훈련 관련 기록(individual learning record)을 정리하여, 기록하고 관리
- 견습제도에 참여하는 것 자체가 국가수준의 인증의 일부로 인식되고 있으나, 견습인정을 받기 위해서는 EPA(End Point Assessment)를 통해 인증을 받아야 하고, 이러한 인증을 할 수 있는 기관은 정부로부터 공식적인 인증을 받아야 함
- 견습제도 인증에 참여한 훈련기관들은 고용주에게 근로자의 필요역량, 평가 방법, 견습제도의 효과성 평가(Apprenticeship Evaluation Survey) 등을 실시하여, 고용주의 만족도를 제고

○ 근로시간과 교육훈련 관계

- 근로시간 규제적인 제도들이 도입되었을 때 개인 근로자의 훈련 참여를 활성화할 수 있을 것으로 기대
- 고숙련 근로자들의 경우, 시간을 적절히 활용하여 더욱 많은 훈련에 참여할 가능성이 크고, 고용주도 이들에 대한 훈련을 지원
- 그러나 저숙련 근로자들의 경우, 시간 부족으로 인해 훈련에 참여할 기회를 제약
- 근로시간과 교육훈련의 관계는 교육훈련비의 확보와 밀접한 관련이 있고, 이러한 교육훈련비를 확보하기 위해 노동조합이나 고용주의 역할이 무엇인지, 근로자의 자기 부담에 관한 논의 필요

○ 시사점

- 독일의 견습제와 영국 견습제의 가장 큰 차이는 사회적 파트너십의 정도인데, 영국은 독일보다 파트너십의 강도가 약하여 노동조합이나 고용주의 기여도가 낮은 편
- 영국 정부는 견습생을 위한 새로운 직업표준을 개발하여, 특정 직무의 성과 업무에 필요한 견습이 되도록 지원하고, 각 사업장에는 근로자의 교육훈련을 활성화할 수 있는 노조 학습 담당자를 임명
- 교육훈련에서 노조의 참여를 활성화하려는 방안으로, 노조학습계정(union learning account)을 개설하여 지원
- 근로자 개인 훈련계정을 활성화하기 위해 바우처 방식의 사업을 도입했으나, 실제로 성공하지는 못한 것으로 평가하였는데, 그 이유는 근로자가 훈련권에 대한 이해가 부족하고 고용주도 그 제도의 필요성에 관해 인식하지 못하였기 때문
- 영국의 17개 산업별 인적자원개발협의체(Sector Skills Council: SSC)에 있는 특정 산업 협의체는 이러한 교육훈련, 자격설정, 국가직무능력표준, 견습제도 등에서 중요한 역할을 했으나, 다수의 협의체는 대형 기업의 고용주에 의해 운영이 좌우되고 있으며, 존폐도 발생
- 영국의 산업별 인적자원개발협의체는 업종과 숙련 중심의 협의체로 역할을 하기도 하지만, 지역을 중심으로 활동을 실시하여 지역협의체로서의 성격도 강함

다. 출장 결과- WEI

○ 근로시간 관련 현황

- 영국은 과거 근로시간 단축과 관련하여 별다른 조치하지 않

왔고, 교육훈련과 관련된 제도 개선도 소극적

- 근로시간 단축과 임금삭감이 동시에 발생할 경우, 고용주와 근로자 모두 제도 개선에 불만
- 근로시간 단축이 교육훈련에 미치는 영향 이상으로 충격이 가해지는 분야는 소득감소로서, 근로자들은 이러한 상황에 가장 민감
- 영국에서의 고소득 직종이나 일부 고위급 직종의 경우, 실근로시간은 48시간보다 많이 일하고 있으나 추가임금은 없는 상태
- 영국은 초과 근무에 관한 관심보다는 더욱 적게 일하고, 가용한 잉여시간에 일하고, 일을 제대로 마치기 위해 근무시간을 채워야 하는 방식에 관한 관심이 높은 상태 (초과수당 등에 문제는 일부 그룹에서 나타나고 있으나 근로자 대부분은 적게 일하는 데 관심)
- 재량 근로가 가능한 집단들의 경우, 일하는 것에 비해 보상이 없으므로 추가비용 없이 근로(무급 초과 근무, unpaid overtime)하지 않으려고 노력

○ 교육훈련 관련 현황

- 영국의 교육훈련은 기술습득보다는 사업장과 조직 중심의 숙련습득에 초점을 맞추고 있으며, 제한된 훈련만 공급되는 상태
- 영국에서 이루어지는 교육훈련의 70%가량이 정부 주도의 훈련, 중앙정부 관리 하에서 추진
- 현재의 근로시간 단축환경에서는 제조업보다 서비스업에서의 근로시간과 관련된 교육훈련 확대를 더 연구해야 함
- 디지털 고용형태의 변화로 인해 교육훈련 확대가 필요한데,

현재 영국의 견습제도를 통한 훈련지원은 효과가 미비하다고 판단하는데 그 이유는 사업장 중심의 훈련이기 때문

- 개인 근로자가 자신의 역량을 높일 방안보다는 특정 산업과 직무에 맞는 훈련 중심으로만 공급

○ 근로시간과 교육훈련 관계

- 근로시간의 단축은 교육훈련의 축소로 귀결될 것으로 예상하는데, 그 이유는 고용주가 훈련을 제공할 필요성이나 유연성이 낮기 때문
- 다만, 근로시간 단축에도 불구하고 기술변화에 따른 숙련도 제고를 위해서는 사업주훈련은 활성화될 가능성이 큰 상황
- 근로시간 단축에도 불구하고 근로자가 교육훈련에 참여해야 할 유인은 별로 높지 않은 것으로 판단
- 영국에서는 근로시간에 교육훈련을 받도록 하면서, 보상하지 않는 일이 자주 발생하고 있는데, 규제되지 않은 산업의 경우, 사업주는 근로자가 훈련을 받으면서 임금을 지급하지 않기를 기대
- 근로시간의 규제를 회피하기 위해 온라인교육을 활성화하거나 사업장 내 도제식 훈련을 확대

○ 시사점

- 초과근로가 증가하고, 이에 대한 보상이 적절하게 이루어지지 않는 사례들이 다수 나타나고 있어서 이를 해결하고자 지역사회 차원에서 공론화
- 관리자나 고위직의 경우, 초과 근로에도 불구하고 적절한 보상이 없이 계속 근로하여 신규 일자리 창출을 저해할 뿐만 아니라 과로의 원인

- 근로시간의 문제는 정규직, 사무직 중심의 근로시간 문제보다는 지역의 산업과 자영업자 등의 문제로 확대할 수 있는 사안
- 영국도 디지털 기술 충격과 일자리, 교육훈련의 관계에서, 교육훈련 시스템을 혁신하고자 하나 실제 제도 효율성은 높지 않은 상황

3. 일본 벤치마킹 결과

가. 출장 개요

○ 출장 목적

- 한국과 노동조건과 노동시장 측면에서 유사한 일본의 경험과 사례를 살펴봄으로써, 52간 단축이 기업의 교육훈련 참여시간에 미치는 영향에 대한 구체적인 시사점을 발굴
- 일본의 경우, 장시간 노동과 강한 업무강도 측면에서 한국과 매우 유사하였으나, 일하는 방식의 변화를 추진함으로써 실제적인 근로시간 단축의 효과를 체감하도록 정책을 재편
- 일본의 사례를 분석하여 한국의 근로시간 단축과 교육훈련 변화에 대한 다양한 아이디어들을 공유할 수 있을 것으로 기대

○ 출장 기간

- 2019년 10월 13일(일요일) ~ 2019년 10월 15일(화요일)

○ 출장 기관

- 노동연구연수기구 (Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung: IAB) : 일본의 대표적인 노동정책 연구 및 직업능력개발 훈련을 연구하는 독립행정연구법인 연구소

나. 출장 결과 - 일본 노동연구연수기구

○ 근로시간 관련 현황

- 일본의 법정 근로시간은 주 40시간 하루 8시간이고, 이와 같이 변경된 주된 이유는 1987년 노동기준법 개정의 결과
- 근로시간 단축은 10년에 걸쳐 단계적으로 이루어졌고, 대기업과 중소기업이 함께 단축
- 실제적으로 근로시간이 단축된 것은 1990년대 주 5일 근무제가 도입되면서 근로시간이 감소
- 그러나, 시간 외 노동(잔업시간)의 경우, 한국과는 달리 과반수 노동조합(또는 종업원 과반수를 대표하는 자)과 노사협정을 체결할 경우, 시간 외 노동의 한도를 노사가 결정하였으므로, 법에 저촉되지 않은 상태
- 시간 외 노동 한도에 관해서는 법으로 규정되어 있지 않고, 월 45시간 이내, 연간 360시간 이내로 가이드라인만 설정되어 있고 법적 구속력은 없는 규정으로 존재
- 만약, 가이드라인 이상 근로시간이 필요하다면, 사업주와 노조가 특별조항을 체결하면 노동이 가능, 이로 인해 일본의 근로시간은 법적 구속력이 가장 약하고 장시간 노동이 일상화
- 시간 외 노동의 경우 할증임금은 25%이고, 휴일의 경우 35% 이상의 할증임금을 지불해야 하며, 2010년 노동기준법 개정으로 인해 대기업의 경우, 월 60시간 이상 근로를 할 경우, 50%의 할증임금을 지불하도록 제정
- 중소기업은 위의 방식에서 예외였으나 올해부터 일하는 방식의 개혁으로 유예 폐지
- 기업들은 할증이나 잔업수당을 지불하지 않는 서비스 산업이

라는 일상화

- 일하는 방식 개혁에 근로기준법 개정이 포함되면서, 2019년 4월부터 근로시간의 상한규제를 강화되었는데, 기존의 가이드라인으로 되어 있던 월 45시간 연간 360시간의 근로시간 한도가 법적으로 명문화되었고, 연간 720시간을 상회하면 안 되고, 잔업시간은 100시간 미만, 2개월 평균해서 휴일노동 포함해서 80시간 이하로만 잔업이 가능하도록 법으로 제정
- 법을 지키지 않을 경우, 사업주는 6개월 이하의 징역 또는 30만엔 이하의 벌금이 부과
- 대기업은 2019년 4월부터 시간 외 근로 한도 준수가 시행되었고, 중소기업은 2020년 4월부터, 업종별로는 자동차 운전 업종, 건설업, 의료업은 2024년 4월부터 시행
- 일본의 근로시간이 감소한데는 파트타임 노동자의 증가도 영향을 미쳤는데, 정규직 노동자의 근로시간은 지난 20년동안 거의 변화가 없었고 30~40대 남성의 주당 근로시간이 49시간 이상인 사람의 비율이 전체 약 30% 이상을 차지
- 근로시간이 장시간인 사람과 단시간인 사람의 근로시간 편차는 매우 상이한 상태이고, 직종별 차이도 나타났는데, 근로시간이 가장 긴 업종은 운송업이고 두 번째가 교육, 학습지원 업무로 나타남
- 연차 휴가 취득일도 계속 낮아지는데, 일본의 연차 휴가는 20일 정도 부여가 되는데 반도 사용하지 않은 경향이 있음
- 일본에서 잔업이 많은 이유는 일의 양이 절대적으로 많기 때문이거나, 상시적으로 노동력이 부족하거나, 고객 의뢰에 있기 때문
- 일본의 장시간 노동관행은 근로자의 산업재해 건수와 사망

산재를 증가시키고 있으며, 운송업, 건설업, 음식점, 소매, 제조업 등의 산재가 많이 나타나고 있음

- 또한, 화이트칼라의 정신장애 산재인정 건수가 많이 나타나고 있으며, 우울증, 적응 장애, 스트레스 등이 급격하게 증가하고 있으며, 일과 가정의 양립에도 부정적인 영향을 미치고 있음

○ 교육훈련 관련 현황

- 일본의 교육훈련은 주로 OJT와 같은 형태의 교육방식이 중심적인데, 이는 종신고용이나 연공 처우 등과 같은 일본의 고용시스템과 밀접하게 관련을 맺고 있음
- OFF-JT의 경우, 계층별 연수, 관리직 연수, 특정 기능 연수 등과 같이 목적이 분명한 경우로 한정
- 일본의 OJT는 계획적 OJT 형태인데, 이는 특정한 목적을 수립하고, 그것을 달성하기 위한 형태의 OJT를 실시
- 계획적 OJT의 비율이 가장 높은 곳은 금융업으로서, 전체 교육의 97.1%가 계획적 OJT를 통해 이루어지고, 다음으로 제조업이 64.7%이며, 기업 규모별로는 규모가 커질수록 계획적 OJT를 실시
- 고용형태별로 보면, 비정규직이 정규직보다 교육훈련 실시 비율이 낮고, OJT 비율도 낮은 편
- 기업의 교육훈련은 사원 전체의 능력을 제고하기 위한 교육훈련보다는 선발형 교육훈련을 실시하려는 기업의 증가
- 기업의 규모가 클수록 해외시장을 중시하기 때문에 사업장 내 특화된 선발형 교육훈련도 증가
- 종신고용 체제의 해체, 노동력 부족현상의 심화, 4차 산업혁명의 진행 등과 같이 기업이 대응할 수 있는 환경이 아니기

때문에, 교육훈련을 전반적으로 실시하기 어렵고, 필요성도 인식하지 못하고 있음

○ 근로시간과 교육훈련 관계

- 근로시간 단축이 교육훈련에 미치는 영향에 관한 연구는 미비
- 일본에서는 사업주보다 노동자 개인의 교육훈련 권리가 중요하다는 의미에서 “커리어권”이라는 개념이 있는데, 근로시간과 직접적인 연관성에 대한 논의는 부족
- 일본에서도 근로시간이 길게 되면 교육훈련 시간이 제약된다는 논점은 존재하고 있는데, OFF-JT나 자기개발에 해당한다고 판단
- 상사가 직장에서 시키는 OJT의 경우, 상사 자체가 일이 많은 경우 OJT 자체가 적을 가능성이 있음
- 근로시간이 감소한다고 OJT가 감소한지에 대해서는 판단하기는 어려운데, 이는 OJT 지표를 객관적으로 만들기 어렵고, 측정하기도 어렵기 때문
- 일부 업종의 경우, 근로시간이 장시간이 되면 교육훈련을 실시하지 않는 확률이 높은 것으로 나타났음

○ 시사점

- 일본의 경우, 근로시간과 교육훈련의 상관성을 구체적으로 입증한 자료들이 부족하거나 미비한 상태로서, 객관적인 상관성을 입증하는데 한계
- 사업주에 의한 집체훈련이나 OFF-JT 형태의 교육훈련보다는 OJT 중심의 교육훈련이 광범위하게 활성화되어 있어서, 근로시간과 교육훈련의 상관성을 파악하는데 한계
- 향후 근로시간이 지속적으로 감소할 경우, OFF-JT 형태의 교

육훈련은 감소할 것으로 예상되나, OJT 형태의 교육훈련은 여전히 중요한 교육훈련 방식으로 활용될 가능성이 높은 상태

- 근로시간 단축의 영향이 업종이나 직무에 따라 다양하게 영향을 미칠 수 있으므로, 부정적인 영향이 클 것으로 판단되는 업종과 직무를 중심으로 교육훈련 활성화 방안을 모색하는 것이 바람직함
- 근로시간 감소에도 불구하고, 일부 업종의 경우 재량근로가 가능하거나 잔업이 수시로 이루어질 수 있는 가능성이 있는 직무들의 경우, 이를 보완하기 위한 교육훈련 방식을 모색하는 것이 필요함
- 직업 교육훈련에 관한 구체적인 통계를 산출하기 위해, 기존 조사 분석을 보다 자세히 실시하고, 이를 축적하여 기업의 교육훈련을 활성화할 수 있는 방안들을 모색하는 것이 필요

4. 결 론

○ 선진국의 근로시간 단축

- 선진국의 근로시간 단축 문제는 입법 전에 이미 시장이 이러한 충격을 흡수할 수 있을 정도로 근로시간이 단축된 상태에서 입법했다는 점이 주요한 시사점
- 그 결과, 근로시간 단축이 기존 교육훈련 자체에 미치는 영향도 상대적으로 제한적
- 또한, 도제식 이원화 훈련 등 기존 교육훈련시스템의 운영이나 교육훈련의 품질이 우수하여, 근로시간 단축 이외에 디지털 기술혁신 등 사업장의 변화에도 불구하고 기존 시스템을 적극적으로 개선하여 활용
- 선진국의 교육훈련은 사업주들의 요구를 긴밀하게 반영할 수

있는 시스템인 점을 고려할 때, 근로시간과 교육훈련에 영향을 미치는 문제에 관해 근로자나 사업주 모두 심각하게 인식하지 않고 있는 상태

- 제도변화에 관해, 안정적인 노사관계를 통해 사업주, 노동조합, 협회 단체들이 긴밀히 협의하고, 필요한 교육훈련을 하고 있으므로 노동시장의 제도변화에도 불구하고, 교육훈련시장의 혼란은 미비
- 근로시간 단축에 영향을 미치는 다양한 영향들을 감안하고, 이를 적절히 통제하면서도 생산성을 높이기 위한 다양한 방안을 모색

○ 근로시간 단축이 교육훈련에 미치는 영향

- 근로시간 단축이 교육훈련에 미치는 영향은 제한적
- 일부 업종이나 직종의 경우, 일부 영향이 있을 것으로 판단되나, 장기적으로 전반적인 훈련 공급 축소로 연결되지 않으리라고 예상
- 다만, IT 업종의 경우, 근로시간 단축으로 인해 훈련시간 자체가 급격하게 감소가 있을 것으로 예상하고, 일반 사무직 교육훈련의 경우에도 훈련감소가 확대될 것으로 예상
- 그러나, 전문직과 관리직종 훈련의 경우, 근로시간 단축과 관련 없이 훈련참여 가능성은 지속할 것이고, 생산직의 경우, 본래 참여도 자체가 적기 때문에 근로시간 단축의 영향은 거의 없을 것으로 판단
- 근로시간 단축이 교육훈련에 미치는 영향이 있다고 하더라도, 그 영향은 단기적이고, 주로 대기업, 사무직을 중심으로 나타날 것이나, 이 또한 중장기적으로는 교육훈련 양 감소에 미치는 부정적인 영향은 감소할 것으로 예상

- 근로시간 단축이 교육훈련에 미치는 영향의 정확한 크기와 방향을 이해하기 위해서는 적절한 데이터의 수집과 축적을 통해 장기적인 관점에서 이를 이해하는 것이 필요

○ 정책 제언

- 근로시간 단축이 교육훈련에 미치는 부정적인 영향을 최소화하기 위해서는, 개인훈련의 확대(근로시간 미포함), 개인별 집체훈련보다는 사업장훈련/학습 조직화/S-OJT 형태의 훈련을 확대, 내일배움카드의 사용을 대학/대학원 수강으로 확대(단, 직무훈련이어야 하고, 기관인증평가/과정 심사는 별도로 실시), 일학습병행제를 중심으로 도제훈련 확대, 퇴직 예정자 대상 훈련 확대, 온라인 훈련 확대 등의 대안 추진 필요
- 근로시간의 단축에도 불구하고, 일부 업종이나 직종의 경우, 신규인력 채용, 신기술 학습 등의 형태로 훈련이 늘어날 가능성이 있고, 이 부분을 직접 지원하는 것이 필요
- 개인학습을 지속적으로 확대하고, 학습의 자율성과 훈련관리의 규율성을 조화롭게 만드는 정책과 사업개발이 필요하며, 개인의 학습능력을 높이도록 훈련관리 측면에서 융통성을 높여야 하며, 최소한의 자율을 보장하도록 최대 지원한도는 낮추고 자기부담도 확대할 필요가 있음
- 근로시간 산정에서 훈련시간을 제외하는 방안도 고려할 수 있으나, 이해 당사자들이 동의하지 않을 수 있고, 사업주의 경우 훈련 자체보다는 생산력 제고에 관심이 있으므로, 근로시간 한도에서 훈련시간 제외 문제에 관한 논의는 그다지 진척이 되지 않을 가능성이 큰 상태
- 향후 근로시간 단축이 전체 기업으로 확대될 것인데, 개인훈련의 경우, 근로자 대부분은 휴식이나 문화, 여가 등에 단축된 시간을 활용할 가능성이 큰 상황

- 다만, 이러한 근로시간 단축과 교육훈련의 관계에서 고려해야 할 점은 교육훈련의 외부성과 내부성문제는 그대로 남아 있을 것이고, 개인 근로자의 학습 욕구를 높이고, 교육훈련의 품질을 혁신적으로 높이는 과제들이 필요
- 이는 훈련에 의한 외부/내부노동시장이 발달하지 않았고, 기업 내 훈련의 결과에 대한 인센티브가 약하고, 이직이나 승진 효과가 미비한 점도 작용
- 사업주의 경우, 근로시간 단축으로 인해 잡 웨어링차원에서 근로자들을 더 많이 채용하기보다는 자동화로 전환하거나 기존 인력 운용의 효율성을 극대화하는 방식으로 인력구조 조정에 나설 것으로 예상
- 결국, 근로시간 단축의 문제의 효과가 훈련만의 문제가 아니라 인사, 조직, 문화적인 차원과 매우 밀접하다는 점이므로, 따라서, 중소기업 훈련지원센터, 일터혁신, 일학습병행제를 계속 내실 있게 추진하는 것이 중요

IV. 시사점 및 정책제언

- 본 연구에서는 근로시간 단축으로 인하여 기업의 교육훈련이 어떠한 영향을 받을 수 있을지에 대해서 우리보다 앞서 근로시간 단축을 시행하고 있는 해외 사례를 통해 알아보하고자 함
- 해외사례를 분석하기 전에 우리나라의 근로시간 단축 역사를 알아보고, 과거 우리나라에서 있었던 두 차례의 근로시간 단축 역사 속에서 기업의 교육훈련에 어떠한 영향을 미쳤었는지를 국내의 선행연구를 통해 알아봄
 - 몇몇의 연구에서 밝혀진 바와 같이, 주 40시간제 법 적용 이후, 즉 근로시간이 줄어들수록 훈련참여율은 높아지는 것으로 나타남
 - 또한 근로시간 단축이 된 집단은 근로시간이 단축 되지 않은 집단보다 교육훈련에 참여할 확률이 높다는 것을 알 수 있었음
- 또한 우리보다 앞서 근로시간 단축을 시행한 독일, 영국, 일본은 직접 방문하여, 현장조사를 시행했으며 현장 인터뷰를 통해 근로시간 단축이 교육훈련에 미치는 영향을 살펴보았음. 이와 관련한 시사점은 아래와 같음

1. 독일 사례로부터의 시사점

가. 사례 선정 이유

- 독일의 경우 지속적으로 근로시간 단축이 이루어졌고, 산업구조

측면에서 한국과 유사한 면이 있고, 최근 4차 산업혁명의 영향으로 일하는 방식과 생산 방식 개편을 본격적으로 추진함

- 또한 과거 근로시간 단축 추세에서 살펴본 바로는 생산성 제고를 위해 교육훈련을 강화한 사례를 통해 한국의 근로시간 단축과 교육훈련변화에 대한 예측전망도 가능, 이에 독일의 사례를 벤치마킹하고자 독일 사례를 현장조사함

나. 근로시간 관련 현황

- 독일의 평균적인 근로시간은 다른 OECD 국가들과 비교했을 때 중하위 수준의 근로시간으로서, 법적으로 허용된 근로시간은 주당 48시간, 연간 2,304시간
 - 위에서 제시한 평균적인 근로시간은 전일제와 시간제 근로를 합산한 결과이며, 전일제 근로자들의 경우 남성 근로자 50% 이상이 주당 40시간~50시간 일하는 것으로 나타남
 - 독일의 법정 근로시간은 48시간으로, 6개월동안 50시간을 초과하여 근로할 경우 나머지 6개월은 근로시간을 줄여서 근무하는 탄력근로가 가능하며 60시간 이상 근로하는 것은 불가능
 - 즉, 1992년부터 2018년까지 전일제 근로자의 근로시간만 고려할 때 근로시간은 특별히 감소한 것으로 보이지 않고, 시간제 근로자의 증가가 결국 평균적인 근로시간 감소에 영향을 줌
- 1994년 이후 독일은 근로시간 단축에 관한 법을 시행했는데, 근로시간 단축에도 불구하고 사회적으로 혼란이 적었음
 - 그 이유는 단축하려고 했던 법정 근로시간과 실제 근로시간의 차이가 적었기 때문

- 이는 우리나라의 실정과는 조금 다름
- 독일의 연평균 근로시간은 1991년 1,554시간에서 2018년 1,362시간으로 단축되었는데, 단순히 근로시간만 단축된 것이 아니라 일의 효율성은 상대적으로 급격하게 상승
 - 근로시간 단축에도 생산성이 급격하게 상승한 이유 중에는 시간제의 확대라든지 여성 근로자들의 근로 참여가 확대되면서, 전체적인 근로시간은 감소하였으나 효율성은 증가
 - 2009년 경제위기를 제외하고는, 개인의 근로시간은 지속적으로 단축이 되면서도 독일의 노동생산성은 지속적으로 증가
- 2004년부터 독일의 근로자 수는 확연하게 증가하였는데, 경제위기나 불황 때에도 근로자 수는 거의 그대로를 유지하고 있으며, 이는 근로시간의 유연성보다는 근로시간을 통제하도록 하는 근로시간 저축계좌제의 영향
 - 근로시간 저축계좌제는 근로자와 더불어 사업자들에게도 장점이 많은 시스템으로서, 사업주 입장에서는 기업의 상황에 따라 생산량을 조절하는 수단이 되고, 근로자 입장에서는 연장 근로를 통해 자유시간을 확보할 수 있는 가능성을 확대
- 근로시간 저축계좌 활용방법은 단기활용(short run)과 장기활용(long run), 두 가지 방식이 있는데, 단기활용의 경우 초과근로가 발생했을 경우, 해당 근로분에 대해 6~12개월 휴가로 대체할 방법으로 휴가 기간에 초과근로를 모두 소진하는 방법이며, 장기활용의 경우, 1년을 휴직하거나 일찍 퇴직하는 등의 방법으로 시간 저축계좌제를 활용하는 방식으로 시간을 활용하는 방식
 - 1999년 독일 기업의 18%만 단기 근로시간 저축계좌제를 활용하였지만 현재 독일 기업의 활용률은 35% 수준
 - 근로자의 경우 1999년 35%정도 단기 근로시간 저축계좌제를

활용하였지만 현재는 50% 수준이 활용, 장기 근로시간 저축
계좌제의 활용률은 2% 수준

- 독일 기업들은 초과근로시간을 낮추고, 업무의 효율성을 높
이는데 더 중점을 둘 수 있는 근로시간 저축계좌제를 적절히
활용하고 있음

다. 교육훈련 관련 현황

- 독일의 교육훈련 참여율은 25세~64세 경우 평균 43%로서, 사업
주훈련을 포함하여 개인훈련 전체를 포함하고 있으며, 1년 동
안 한 번이라도 교육훈련에 참여한 근로자의 수만 계산할 경우,
거의 100% 수준 (단, 이 교육훈련은 하루, 며칠, 몇 달 등을 모
두 포함한 수치)
 - 독일 기업에서 자체적으로 교육훈련을 실시하는 비중은 53%
수준이며, 교육훈련에 참여하는 분들의 50% 이상은 35세~49
세 근로자이고, 이들의 50%는 직무역량을 강화할 목적으로
교육훈련에 참여하는 것이고, 전공 직무 분야가 아닌 근로자
들이나 저학력 근로자들의 교육훈련 참여는 20% 미만
 - 독일 근로자의 참가횟수나 참가율은 높아지고 있으나, 직무
비전공 분야 종사자 및 저학력 근로자들의 교육훈련 참여는
오히려 감소
- 독일 기업의 근로자 1인당 평균 교육훈련 투자비는 684유로인
데(훈련 참여 및 미참여자를 합산하여 평균), 훈련 규모, 훈련
기간, 수준을 고려하였을 경우, 최대 1인당 1,793유로를 투자
(훈련 참여 근로자의 경우만)
 - 기업의 교육훈련비 총액의 경우, 측정기관에 따라(StaBu와 IW)
다소 상이한데, 11억 유로에서 33.5억 유로를 총당하여 전체

근로자의 35% 수준인 1,200만명에게 교육훈련을 실시

- 4차 산업혁명과 같은 변화에도 불구하고 독일이 이미 가지고 있는 교육훈련시스템 체제를 급격하게 변화시키지 않으면서 이를 유지할 방안을 모색하고 있으며, 4차 산업혁명과 같은 변화에 따라, 소프트스킬이 강조되고 있고, 고학력자의 교육훈련 참가가 증가
 - 4차 산업혁명에 대응하기 위해 기존의 근로보험이나 실직보험을 활용하여 교육훈련비로 활용하고 있으며, 독일 역시 고령화에 대응하여 교육훈련 프로그램을 개발하는데 관심
- 최근 법 개정으로 실업급여에서 근로자들의 교육훈련을 지원할 수 있도록 허용되어, 실업자 훈련 외에 재직 근로자의 교육훈련을 강화
- 교육훈련 후 환급하는 시스템으로 인해, 교육훈련의 품질 저하가 발생할 가능성이 있고, 단순 환급을 위해서 교육훈련을 시키는 현상도 발생할 수 있을 것으로 예상하는데, 이는 재직 근로자가 훈련비용에 대한 부담이 없으므로 발생하는 현상으로 이해
 - 또한 고용주의 보험 납부, 교육훈련기관의 훈련 공급, 근로자의 수강과 같은 시스템하에서는 대리인 문제(principal agent)의 문제가 발생, 근로자는 비용을 수반하지 않고, 교육훈련기관들은 보험료를 받은 후에 결과에 대한 제공 미비로, 고용주는 교육훈련의 품질에 대해 아는 바가 부족하고, 가격 책정 시에도 다양한 문제 발생
- 독일에서도 한국의 계좌제와 유사한 교육 쿠폰제도를 실시한 적이 있는데, 실업자들이 합리적으로 교육훈련과정을 선택하지도 못할 뿐만 아니라 교육훈련기관의 교육훈련 공급에 의해 좌

우되는 경향도 발생

- 자비 부담의 문제가 해결되지 않은 경우, 여전히 근로자의 합리적인 선택에만 의존하는 것은 한계
- 독일의 교육훈련은 고용주가 실시하는 교육훈련이 많고, 개인이 자발적으로 참여하는 근로자가 적은 상황, 이는 근로자 입장에서 자기 비용과 시간을 투입해야 하기 때문임
 - 덧붙여 독일에서 자기 주도적인 개인훈련이 활성화되지 않는 이유 중에는 한 회사에서의 장기근속을 하는 경향으로 인해 특별히 이직을 많이 하지 않는 추세도 반영

라. 근로시간과 교육훈련 관계

- 2001년까지 독일 기업의 36%만이 교육훈련에 참여했는데, 현재 그 비율은 지속적으로 증가하는 것으로 보임 (근로시간을 1,000시간으로 가정했을 때 6시간 정도는 교육훈련에 참여)
 - 근로시간 중에 승진자교육의 경우, 규정으로 223시간 이상 실시하였으며, 근로자 개인당 교육훈련에 참여하는 시간은 181시간 정도인데, 30%는 근로시간에 참여하고, 70%는 개인 자유시간에 참여함
 - 참고로 독일에서는 교육훈련시간은 모두 근로시간에 포함
- 개별 근로자의 연간 교육훈련시간은 약 181시간이며, 그 중 30%가 근로시간에 이루어진다고 가정하면, 50시간 정도가 집체 교육훈련으로 이루어지고 있으며(연간 5~6일 수준), 개별 근로자의 자율적인 교육훈련시간은 70% 수준으로 자기개발 시간이 더 많음

- 2015년 이후 근로시간에서 교육훈련 시간이 증가하고 있으며 500명 이상의 기업들에서는 거의 100%의 근로자들이 교육훈련에 참여하도록 독려
- 독일의 법정 근로시간이 48시간으로 동일함에도 불구하고, 개별 근로자마다 교육훈련 시간이 다를 수 있는데, 이는 임금협약 등을 통해 교육훈련 시간을 별도로 책정하기 때문임
 - 근로 외 시간에도 디지털 교육의 확산이 이루어지면서 전문가들의 교육훈련시간은 계속해서 증가하는 추세
- 그러나 근로시간 단축 시에 사업주는 교육훈련을 줄일 것으로 예상하는데, 이는 현재와 같은 기술발전에 대응해야 하는 상황에서 바람직하지 않은 상태라고 볼 수 있음
- 교육훈련 자체가 기업의 생산성 유지에 많은 도움이 되었다는 경험과 실증적인 근거가 있으며, 신규인력 채용에도 불구하고 지속적인 교육훈련을 통해 생산성을 유지
 - 근로시간 저축계좌제와 교육훈련의 관계에서 이 제도 도입을 통해 교육훈련의 방법이 다양해지고, 계획을 수립할 수 있는 다양한 방안들이 도출되었음
 - 근로시간 단축에 대응하는 교육훈련 방법으로 개인의 자유로운 교육훈련 수강이나 지원을 언급
- 근로시간 단축의 효과가 높아지기 위해서는 근로시간 자체의 문제보다는 개인 근로자의 시간 유연성과 책임성을 높여주는 것이 중요하고, 이를 교육훈련으로 전환할 방안을 마련하는 것이 중요
- 또한 독일에서는 근로시간 자체가 명확하지 않은 플랫폼 이코노미가 확산하고 있으며, 이러한 구조는 기존의 고용주와 근로

자간 전통적인 관계를 벗어나는 시스템임

- 독일 정부는 플랫폼 이코노미에 대응하기 위해, 다양한 전략을 마련하고 있으나, 뚜렷하게 구체화한 방안들은 없는 상태

마. 시사점

- 우리나라의 상황과는 달리 법정 근로시간 단축 전에 이미 노동시장에서의 실근로시간은 단축하고자 하였던 법정 근로시간과 유사한 수준이었고, 따라서 근로시간 단축제도가 시행되었을 때 시장의 혼란은 거의 없었음
 - 또한 노동시장의 실근로시간 조사를 바탕으로 점진적으로 근로시간 단축을 시행하였고, 노동시장의 충격을 완화하는 방식으로 근로시간 단축을 추진
- 독일의 경우 90년대에 있었던 근로시간 단축의 역사속에서 근로시간 단축이 교육훈련 시간 감소에 영향을 미치는지를 살펴본 결과, 전일제 근로자의 근로시간은 감소가 거의 없었고, 교육훈련 시간의 감소도 거의 없었던 것으로 나타남
 - 전일제 근로자의 경우, 법정 근로시간 단축에 따른 실근로시간과 교육훈련 시간의 감소 폭도 미비하였고, 생산성 측면에서는 오히려 효율성이 증가
- 또한 4차 산업혁명 등과 같은 디지털 기술의 발전에 따라 교육훈련강화 필요성에 관해 인식하고, 이와 관련하여 교육훈련 수요 역시 증가할 것으로 예상되나 독일의 경우에는 기존에 이미 잘 정착되어 실행되어 온 교육훈련 시스템을 기반으로 추가적인 예산 투입이나 프로그램 개발을 강조
 - 아울러 플랫폼 경제와 같은 경제구조 변화 자체에 대한 깊이

있는 논의를 통해 교육훈련의 발전 방향을 고려해야 함

- 여성들에 대한 교육훈련을 확대하고, 경력단절여성이 노동시장으로 진입할 수 있도록 맞춤형 교육훈련과 지원을 확대한다면 근로시간 단축에 대응하는 한 방안이 될 수 있음
- 미래 노동시장에 대응하기 위해, 규율, 규칙, 법으로 규정할 수 있는 것들은 노동이 기술로 대체될 가능성이 있으나, 사람들은 창의력, 직업능력, 의사결정능력 등을 발휘하는 분야에서 근로를 계속
- 미래 기술발전에도 불구하고 전문분야에서는 더 다양한 지식이 필요하고, 기계로 대체할 수 없는 능력들에 대한 교육이 중요한데, 학교교육단계나 교육훈련 단계에서 이러한 과정을 운영하는 것이 어려움
- 근로시간 단축에 따른, 중장기적인 교육훈련 마스터플랜이 필요하고, 이를 훈련 참여기회 확대로 연결될 수 있는 과제들을 도출해야 함
- 기존의 직업교육과 교육훈련 체제를 연계하여, 근로시간 단축과 같은 노동시장 변화에도 적극적으로 대응할 수 있는 사업들을 개발

2. 영국 사례로부터의 시사점

가. 사례 선정 이유

- 영국의 경우, 정부 차원의 근로시간 단축이 주기적으로 이루어졌으나, 여전히 민간의 자율성을 강조하는 산업적인 분위기가 내재

- 4차 산업혁명과 관련된 금융, 문화콘텐츠의 경쟁력을 강화하기 위한 산업적인 노력 외에도 산업구조 재편을 위한 도제제도 활성화를 검토

나. 근로시간 관련 현황

- 영국은 2003년 EU에서 정한 근로시간 감독 규정에 바탕을 두고 제도를 시행하고 있으며, 영국의 최대 근로시간이 48시간인데, 18세 미만의 경우 최대 40시간 이하로 근로하고, 나이에 따라 근로시간이 단축
 - 법정 근로시간으로 인해, 영국의 고용률은 높게 유지되고 있는 것처럼 보이지만, 특정 계층이나 대상자들에게는 근로시간이 일과 삶의 균형이나 고용 자체에 영향을 미치고 있음
 - 고용주는 근로시간의 유연성을 높이고자 다양한 인력을 고용하여 활용
- 영국은 과거 근로시간 단축과 관련하여 별다른 조치하지 않았고, 교육훈련과 관련된 제도 개선도 소극적
 - 근로시간 단축과 임금삭감이 동시에 발생할 경우, 고용주와 근로자 모두 제도 개선에 불만
 - 근로시간 단축이 교육훈련에 미치는 영향 이상으로 충격이 가해지는 분야는 소득감소로서, 근로자들은 이러한 상황에 가장 민감
 - 특히 영국에서의 고소득 직종이나 일부 고위급 직종의 경우, 실근로시간은 48시간보다 많이 일하고 있으나 추가임금은 없는 상태
 - 이에 영국의 근로자들은 추가근무를 하지 않으려고 노력

- 영국은 초과 근무에 관한 관심보다는 더욱 적게 일하고, 가용한 잉여시간에 일하고, 일을 제대로 마치기 위해 근무시간을 채워야 하는 방식에 관한 관심이 높은 상태 (초과수당 등에 문제는 일부 그룹에서 나타나고 있으나 근로자 대부분은 적게 일하는데 관심)

다. 교육훈련 관련 현황

- 영국에서는 청년들에 대한 교육훈련 필요성이 점차 증가하고 있고, 훈련을 통한 고용 가능성에 주목
- 영국에서는 교육훈련시간을 요청하는 것을 권리로 규정하고 있으므로, 사용주가 일반적인 업무수행과 관련된 교육훈련비용을 의무적으로 지불
- 영국의 많은 직업은 고숙련 직업과 저숙련 직업으로 양극화되어 있고, 이들 직업간 이동을 할 가능성은 점차 낮아지고 있는데, 이러한 저숙련 인력을 고숙련 인력으로 전환하는데 교육훈련은 중요한 역할
- 영국에서의 견습훈련제도 확대는 근로자와 고용주간 유대관계를 형성하는 데 도움이 될 뿐만 아니라 고용주가 선호하는 숙련을 형성
 - 25세 이상의 사람들이 견습훈련에 참여하여 능력을 향상할 기회를 확대하였고, 필요한 교육훈련비도 지급
 - 연간 3백만 파운드 이상의 급여를 지급하는 영국 기업의 고용주는 2017년부터 1만 5천 파운드의 수습부담금(apprenticeship levy)을 납부 (다만, 이 총액은 대상자의 기준이나 대상에 따라 다르게 계산)

- 영국에서 이루어지는 교육훈련의 70%가량이 정부 주도의 훈련, 중앙정부 관리 하에서 추진
 - 정부 차원에서 개별 근로자의 교육훈련 관련 기록(individual learning record)을 정리하여, 기록하고 관리
- 디지털 고용형태의 변화로 인해 교육훈련 확대가 필요한데, 현재 영국의 견습제도를 통한 훈련지원은 효과가 미비하다고 판단하는데 그 이유는 사업장 중심의 제한된 훈련이기 때문
 - 개인 근로자가 자신의 역량을 높일 방안보다는 특정 산업과 직무에 맞는 훈련 중심으로만 공급

라. 근로시간과 교육훈련 관계

- 근로시간 규제적인 제도들이 도입되었을 때 개인 근로자의 훈련 참여를 활성화할 수 있을 것으로 기대
 - 고속런 근로자들의 경우, 시간을 적절히 활용하여 더욱 많은 훈련에 참여할 가능성이 크고, 고용주도 이들에 대한 훈련을 지원
 - 그러나 저속런 근로자들의 경우, 시간 부족으로 인해 훈련에 참여할 기회를 제약
- 근로시간과 교육훈련의 관계는 교육훈련비의 확보와 밀접한 관련이 있고, 이러한 교육훈련비를 확보하기 위해 노동조합이나 고용주의 역할이 무엇인지, 근로자의 자기 부담에 관한 논의 필요
- 근로시간의 단축은 교육훈련의 축소로 귀결될 것으로 예상하는데, 그 이유는 고용주가 훈련을 제공할 필요성이나 유연성이 낮기 때문

- 다만, 근로시간 단축에도 불구하고 기술변화에 따른 숙련도 제고를 위해서는 사업주훈련은 활성화될 가능성이 큰 상황
- 영국에서는 근로시간에 교육훈련을 받도록 하면서, 보상하지 않는 일이 자주 발생하고 있는데, 규제되지 않은 산업의 경우, 사업주는 근로자가 훈련을 받으면서 임금을 지급하지 않기를 기대
 - 근로시간의 규제를 회피하기 위해 온라인교육을 활성화하거나 사업장 내 도제식 훈련을 확대

마. 시사점

- 독일과 영국의 견습제가 가진 가장 큰 차이는 사회적 파트너십의 정도이며, 영국은 독일보다 노동조합이나 고용주의 기여도가 낮은편
 - 영국 정부는 견습생을 위한 새로운 직업표준을 개발하여, 특정 직무의 성과 업무에 필요한 견습을 지원하고, 각 사업장에는 근로자의 교육훈련을 활성화할 수 있는 노조 학습 담당자를 임명함
 - 또한 교육훈련에 노조가 활발하게 참여할 수 있도록 노조학습계정(union learning account)을 개설하여 지원
 - 근로자개인훈련계정을 활성화하기 위해 바우처 방식의 사업을 도입했으나, 근로자는 훈련권에 대한 이해가 부족하고, 고용주 역시 제도의 필요성에 대해 인식이 부족하였기 때문에 실제로 성공하지 못함
- 영국에서 근로시간의 문제는 정규직, 사무직 중심의 근로시간 문제보다는 지역의 산업과 자영업자 등의 문제로 확대할 수 있는 사안

- 관리자나 고위직의 경우, 초과 근로에도 불구하고 적절한 보상이 없이 계속 근로하여 신규 일자리 창출을 저해할 뿐만 아니라 과로의 원인이 됨
 - 초과근로의 증가, 그리고 적절치 않은 초과근로에 대한 보상 사례들이 다수 나타나고 있어서 이를 해결하고자 지역사회 차원에서 공론화됨
- 영국도 4차 산업혁명으로 인한 디지털 기술 충격과 일자리, 교육훈련의 관계에서, 교육훈련 시스템을 혁신하고자 하나 실제 제도 효율성은 높지 않은 상황

3. 일본 사례로부터의 시사점

가. 사례 선정 이유

- 일본의 경우, 장시간 노동과 강한 업무강도 측면에서 한국과 매우 유사하였으나, 일하는 방식의 변화를 추진함으로써 실제적인 근로시간 단축의 효과를 체감하도록 정책을 재편
 - 일본의 사례를 분석하여 한국의 근로시간 단축과 교육훈련 변화에 대한 다양한 아이디어들을 공유할 수 있을 것으로 기대

나. 근로시간 관련 현황

- 일본의 법정 근로시간은 주 40시간 하루 8시간이고, 이와 같이 변경된 주된 이유는 1987년 노동기준법 개정의 결과
 - 근로시간 단축은 10년에 걸쳐 단계적으로 이루어졌고, 대기업과 중소기업이 함께 단축했으며, 실제 근로시간이 단축된

것은 1990년대 주 5일 근무제가 도입되면서 근로시간이 감소

○ 그러나, 시간 외 노동(잔업시간)의 경우, 한국과는 달리 과반수 노동조합(또는 종업원 과반수를 대표하는 자)과 노사협정을 체결할 경우, 시간 외 노동의 한도를 노사가 결정하였으므로, 법에 저촉되지 않은 상태

- 시간 외 노동 한도에 관해서는 법으로 규정되어 있지 않고, 월 45시간 이내, 연간 360시간 이내로 가이드라인만 설정되어 있고 법적 구속력은 없는 규정으로 존재

- 가이드라인 이상 근로시간이 필요하다면, 사업주와 노조가 특별조항을 체결하면 노동이 가능, 이로 인해 일본의 근로시간은 법적 구속력이 가장 약하고 장시간 노동이 일상화

○ 아베 내각의 일하는 방식 개혁에 근로기준법 개정이 포함되면서, 2019년 4월부터 근로시간의 상한규제 강화

- 기존의 가이드라인으로 되어 있던 월 45시간 연간 360시간의 근로시간 한도가 법적으로 명문화되었고, 연간 720시간을 상회하면 안 되고, 잔업시간은 100시간 미만, 2개월 평균해서 휴일노동 포함해서 80시간 이하로만 잔업이 가능하도록 법으로 제정

○ 일본의 근로시간 감소에는 파트타임 노동자의 증가도 영향을 미쳤는데, 정규직 노동자의 근로시간은 지난 20년동안 거의 변화가 없었고 30~40대 남성의 주당 근로시간이 49시간 이상인 사람의 비율이 전체 약 30% 이상을 차지

- 근로시간이 장시간인 사람과 단시간인 사람의 근로시간 편차는 매우 상이한 상태이고, 직종별 차이도 나타남. 또한 연차휴가 취득일 역시 계속해서 낮아지는 상황.

- 일본에서 잔업이 많은 이유는 일의 양이 절대적으로 많기 때

문이거나, 상시적으로 노동력이 부족하거나, 고객 의뢰에 있기 때문

- 일본의 장시간 노동관행은 근로자의 산업재해 건수와 사망 산재를 증가시키고 있으며, 운송업, 건설업, 음식점, 소매, 제조업 등의 산재가 많이 나타나고 있음
 - 화이트 컬러 직종 역시 정신장애 산재인정 건수가 많이 나타나고 있으며, 우울증, 적응 장애, 스트레스 등이 급격하게 증가하고 있으며, 일가정 양립에도 부정적인 영향을 미치고 있음

다. 교육훈련 관련 현황

- 일본의 교육훈련은 주로 OJT와 같은 형태의 교육방식이 중심적인데, 이는 종신고용이나 연공 처우 등과 같은 일본의 고용시스템과 밀접하게 관련을 맺고 있음
 - OFF-JT의 경우, 계층별 연수, 관리직 연수, 특정 기능 연수 등과 같이 목적이 분명한 경우로 한정
- 일본의 OJT는 계획적 OJT 형태로 특정한 목적을 수립하고, 그것을 달성하기 위한 형태의 OJT를 실시하며, 계획적 OJT의 비율이 가장 높은 곳은 금융업
 - 기업 규모별로는 규모가 커질수록 계획적 OJT를 실시, 고용 형태별로 보면, 비정규직이 정규직보다 교육훈련 실시 비율이 낮고, OJT 비율도 낮은 편
 - 기업의 교육훈련은 사원 전체의 능력을 제고하기 위한 교육훈련보다는 선발형 교육훈련을 실시하려는 기업이 증가하고 있는 것으로 나타나며, 특히 기업의 규모가 클수록 해외시장을 중시하기 때문에 사업장 내 특화된 선발형 교육훈련도 증

가하는 경향을 보임

- 일본의 경우 종신고용 체제의 해체, 노동력 부족현상의 심화, 4차 산업혁명의 진행 등과 같이 기업이 대응할 수 있는 환경이 아니기 때문에, 교육훈련을 전반적으로 실시하기 어렵고, 필요성도 인식하지 못하고 있음

라. 근로시간과 교육훈련 관계

- 근로시간 단축이 교육훈련에 미치는 영향에 관한 연구는 일본에서도 미비한 것으로 보임
 - 일본에서는 사업주보다 노동자 개인의 교육훈련 권리가 중요하다는 의미에서 “커리어권”이라는 개념이 있는데, 근로시간과 직접적인 연관성에 대한 논의는 부족한 것으로 보임
- 일본에서도 근로시간이 길게 되면 교육훈련 시간이 제약된다는 논점은 있지만, 이는 OFF-JT나 자기개발에 해당된다고 판단
- 상사가 직장에서 시키는 OJT의 경우, 상사 자체가 일이 많은 경우 OJT 자체가 적을 가능성이 있음
 - 근로시간의 감소와 OJT 감소가 어떠한 관계가 있는지를 판단하기 이는 OJT 지표를 객관적으로 만들기 어렵고, 측정하기도 어렵기 때문
- 일부 업종의 경우, 근로시간이 장시간이 되면 교육훈련을 실시하지 않는 확률이 높은 것으로 나타났음

마. 시사점

- 일본의 경우, 근로시간과 교육훈련의 상관성을 구체적으로 입증

한 자료들이 부족하거나 미비한 상태로서, 객관적인 상관성을 입증하는데 한계를 보임

- 일본의 경우에는 OJT 중심의 교육훈련이 광범위하게 활성화 되어 있어서, 근로시간과 교육훈련의 상관관계를 파악하는 데 한계가 있음
- 「일하는 방식 개혁 법률」가 공포된 이후, 근로시간이 지속적으로 감소할 것이라고 예상
 - 이에 OFF-JT 형태의 교육훈련은 감소할 것으로 예상되나, OJT 형태의 교육훈련은 여전히 중요한 교육훈련 방식으로 활용될 가능성이 높음
- 일본에서 근로시간 단축의 영향은 업종 및 직무에 따라 다양하게 영향을 미칠 것이라 예상되며, 이에 부정적인 영향이 더 클 것이라고 판단되는 업종과 직무를 중심으로 교육훈련에 관한 방안을 모색하는 것이 중요
- 근로시간이 감소함에도 불구하고, 일부 재량근로가 가능하거나, 잔업이 수시로 발생하는 업종에서는 이를 보완할 수 있는 교육훈련 방식을 모색하는 것이 중요

4. 결론 및 정책 제언

- 본 연구에서 살펴본 바에 따르면, 독일, 영국, 일본의 경우에는 근로시간 단축이 교육훈련에 별 다른 영향을 미치지 못한 것으로 결론내릴 수 있음
 - 근로시간 단축 방식이 한국의 경우와는 달리 시장 충격을 최소화하는 방향으로 진행되었으며, 다른 한편으로는 교육훈련 제도 운영에 있어서 사업주 및 경제주체의 자발성에 기초하

고 있기 때문인 것으로 판단됨

○ 한국의 경우에 근로시간 단축이 교육훈련에 미치는 효과가 주요국의 사례와 같은 방식으로 진행될 것이라 예단하는 것은 무리일 것으로 판단됨

- 사례에서 알 수 있는 바와 같이 근로시간 단축이 교육훈련에 미치는 영향은 제한적일 것이라고 예상할 수도 있겠으나, 전혀 다른 방향으로 진행될 가능성도 배제할 수 없는 상황

· 현재에도 일부 대기업에서 주말교육이 취소되는 등의 부정적인 효과가 나타나고 있다는 현장의 의견이 있으며, 이러한 현상이 중소기업에도 확산될 개연성이 있음

· 다른 한편 교육훈련의 내용이 보다 컴팩트한 방향으로 재구성될 가능성도 있을 것으로 예상됨

· 아울러 모바일훈련으로의 전환이 가속화되는 등의 현상도 나타날 것으로 예상됨

- OFF-JT 등 일부 교육훈련 유형에 따라 교육훈련 참여에 부정적인 영향을 미칠 수도 있을 것으로 예상

- 중소기업의 경우 근로시간 단축이 일어나지 않은 상황에서도 교육훈련 시간이 다소 적은데 근로시간 단축 시에는 교육훈련이 더욱 악화될 가능성은 일부 있을 것으로 예상

- 이에 따라 공단을 중심으로 근로시간 단축이 교육훈련에 미치는 영향에 대한 면밀한 모니터링이 강화될 필요가 있음

○ 이에 본 절에서는 각 사례의 시사점들을 바탕으로 우리나라 실정에 맞는 정책적 제언을 하고자 함

가. 근로시간 단축과 교육훈련의 관계에 관한 장기적인 분석 필요

- 4차 산업혁명을 바탕으로 한 신기술은 결국 신기술을 습득하여 과업에 적용하는 인적자원으로부터 시작되며 완성될 수 있음
 - 기업 내에 신기술을 습득한 근로자가 얼마나 많은지, 그리고 기업이 보유한 인적자원의 창의성이 얼마나 뛰어나냐는 해당 기업의 생산성에 큰 영향을 미칠 수 있음
 - 신기술과 창의성은 교육훈련 수요를 불러일으킬 수 있음
- 즉 인적자원개발의 중요성은 점점 높아지는 상황에서 우리나라의 전체적인 교육훈련 수준은 매우 낮은 상태
 - ‘2017년 기업교육훈련 실태조사’의 결과에 따르면 기업 중 36.7%가 충분한 숙련을 갖추지 못한 근로자들로 인해 기업에 부정적인 영향을 크게 미치는 것으로 나타남
 - 이를 해소하기 위한 방안으로 ‘재직근로자에 대한 교육훈련 강화’가 39.2%로 가장 높게 나타났으며, 숙련 부족을 해결하기 위해 교육훈련의 필요성을 가장 높게 인식하는 것을 알 수 있음
 - 그러나 재직근로자에게 교육훈련을 실시한 기업은 46.3%에 불과한 것으로 나타났으며, 이는 절반이 넘는 기업이 재직자에게 교육훈련을 실시하지 않고 있다는 것을 의미함
 - 2018년 한국의 인적자원개발지표에서도 임금근로자의 교육훈련 참여는 2017년 56.6%로 전년도와 대비하여 0.4%p 감소한 것으로 나타남
- 국내 재직자의 교육훈련은 교육 참가자의 비중, 교육훈련 시간, 교육훈련 비용 등 교육훈련과 관련한 제반요소를 다른 국가들과 비교하였을 때 현저히 낮은 수준(반가운 외, 2018).

- 연간 교육훈련에 참여한 종업원의 비중은 한국이 30.8%로 EU 평균인 40.8%에 비해 낮으며, 기업규모별로 비교해서 보아도 모든 기업 규모에서 EU 평균에 비해 낮음
 - 소기업(10~49인) : 한국 24.3%, EU 30.0%
 - 중기업(50~249인) : 한국 32.2%, EU 37.2%
 - 대기업(250인 이상) : 한국 35.3%, EU 47.7%
 - 한국의 인당 교육훈련시간 역시 종업원 1인당 연간 6.5시간으로 EU 평균 10.0시간에 비해 짧으며, 모든 기업규모에서 한국이 역시 EU 평균 보다 인당 교육훈련시간이 짧음
 - 소기업(10~49인) : 한국 4.1시간, EU 7.2시간
 - 중기업(50~249인) : 한국 5.3시간, EU 9.2시간
 - 대기업(250인 이상) : 한국 9.7시간, EU 11.7시간
 - 한국의 인당 교육훈련 비용은 직접비용 기준으로 종업원 1인당 연간 56유로로 EU 평균 245유로에 비해 적음. 한국은 EU 평균의 23%로 앞서 인당 교육훈련 시간의 격차(65%)보다 훨씬 더 큰 격차가 나타나며, 모든 기업규모에서 EU 평균에 비해 교육훈련 비용이 적음. 기업규모가 작을수록 한국과 EU 평균의 격차가 크며, 특히 소기업은 비교 대상국 중 최하위
 - 소기업(10~49인) : 한국 14유로, EU 147유로
 - 중기업(50~249인) : 한국 39유로, EU 200유로
 - 대기업(250인 이상) : 한국 105유로, EU 312유로
- 우리나라의 현 교육훈련 상황에 대한 이해, 그리고 근본적인 문제 해결 없이는 근로시간 단축이 교육훈련 증가로 연결되는 선순환은 나타나지 않을 수 있음
- 근로시간 단축이 교육훈련에 미치는 영향을 논의하기 전에

교육훈련이 부진한 이유를 먼저 살펴야 함

- 이를 바탕으로 근로시간 단축이 교육훈련에 미치는 영향에
관해 중장기적으로 연구할 필요가 있음

나. 체계적 현장학습(OJT)이나 학습조직을 통한 현장 훈련 확대

- 중소기업의 경우에는 교육훈련이 많이 제공되지 않는 현 상황에서 근로시간 단축은 교육훈련을 더욱 더 악화시킬 가능성이 높음
 - 중소기업에서는 교육훈련을 제공하고자 해도 자체 역량이 부족한 경우가 많으며, 그동안 중소기업에서는 비공식적인 학습을 통해 숙련이 전수되었으나 중소기업이 늘상 겪고 있는 인력부족의 문제, 특히 청년층 근로자들이 중소기업을 기피하는 문제로 인해 숙련 단절 문제가 심각
 - 또한, 핵심인력들의 고령화 문제는 이러한 숙련 단절 문제를 더욱 더 심각하게 하며, 이는 중소기업의 지속 가능성 문제에 영향을 줄 수 있음. 이에 이러한 문제를 해결해 줘야 할 필요가 대두됨
 - 기존 근로자들과 청년층의 문화적 차이에서 올 수 있는 갈등은 공동의 작업과정에 이루어질 수 있는 비공식학습의 숙련 전수를 방해할 수 있으며 이에 공식훈련을 제공해줄 필요성이 증가함
- 그러나 중소기업에서는 일과시간에서 따로 교육훈련 시간을 마련하여 근로자들을 교육훈련에 참여할 수 있도록 하기에는 다소 무리가 따를 수 있기 때문에 집체식 교육과 찾아가는 교육훈련 서비스를 결합하여 제공해줄 수 있다면 교육훈련 참여율을 높일 수 있음

○ 또한 각 산업별로 해당 산업에 진입하는 근로자들을 위해서 숙련을 형성해주고 있는 근로자 훈련 사관학교 역할을 하는 기업들이 있는데 이러한 숙련 사관학교를 적극적으로 지원하고 육성할 수 있는 방안 역시 필요

- 또한 중소기업은 훈련자원이 적을 수 있는데, 이에 지역 차원에서 민관협치의 중간조직 설립을 통해 이 문제에 접근할 필요가 있으며, 중간조직의 훈련 운영체제와 관련해서는 교육과정 개발과 운영을 담당할 수 있는 훈련 관리 부문의 전문인재가 필요함

- 중간 조직의 훈련체제, 훈련내용 및 방법과 관련해서는 다음 네 가지가 중요함

- 첫째, ‘무엇을 훈련할 것인가’의 문제. 해당업계에서 기업을 넘어 필요한 공통능력을 명확하게 정의하고, 이를 바탕으로 훈련 목표를 설정할 필요가 있음.
- 둘째, 훈련설비 등에 대한 과도한 투자를 억제시키기 위해서 지역 및 업계의 기존 자원을 최대한 조달하고 관련기업이 함께 협력하는 체제를 정비할 필요가 있음.
- 셋째, 훈련방법으로 단순히 아는 능력보다는 행할 수 있는 능력을 양성하여 실행 중심의 방법을 강화하는 것이 중요함. 마지막으로 훈련에 있어 교재와 강사의 질이 중요한데, 특히 강사는 업계에서 풍부한 지도경험이 있는 베테랑 노동자와 전문가를 활용하는 방법이 있음

다. 노사공동 혹은 기업 자율 교육훈련 지원 확대

○ 우리나라 기업의 인적자원개발 및 교육훈련에 대한 낮은 투자와 관심은 노사 양 주체들의 교육훈련에 대한 부정적인 인식 및 오래된 관성에서 비롯됨

- 기업의 교육훈련투자는 불완전한 계약의 전형. 계약이 불완전할 때는 형식적인 계약서 작성이 아닌 거래 당사자 간의 관계가 중요. 이는 노사간 신뢰와 호혜성 작동을 바탕으로 하며, 호혜성은 관계의 반복을 통한 전략적 의사결정 뿐만 아니라 타인을 고려하는 사회적 선호가 전제될 때 원활하게 작동
- 우리나라 노동자는 호혜성에 의한 동기부여가 취약하고, 경영자 역시 이에 대한 신뢰가 낮다면 노사 간 계약의 불완전성을 증폭시키는 기업 교육훈련투자는 발생할 수 없음

○ 이를 위해서는 노사 파트너십에 기반한 인적자원개발을 추진해 나가야 함

- 노동조합도 전통적인 역할에서 변화된 사회경제 상황에 조응하는 역할 전환이 요구되며, 노조 입장에서 조함원의 임금 및 고용안정과 근로조건 향상은 궁극적으로 조합원 개개인의 직업능력 수준에 좌우되기 때문에 노사참여형 인적자원개발은 노사관계 핵심 이슈가 될 수 있음
- 사용자의 인식 전환 역시 필요함. 중소기업의 어려운 사정을 감안하더라도 기업의 경쟁력 향상을 위해서는 교육훈련이 꾸준히 병행되어야 함. 기업 내부의 OJT를 활성화시키고, 이와 더불어 중소기업 노동자에게 교육훈련 접근을 높일 수 있는 근로자학습휴가권이 보장되어야 하며, 휴가로 인해 있을 수 있는 손해에 대해서는 정부가 재정적으로 보전하는 방안을 생각해 볼 필요가 있음
- 대·중소기업 간 교육 격차 해소와 중소기업 노동자들의 인적자원개발을 위해서 기업 단위보다는 산업(업종) 차원의 교육 활성화가 요구됨

라. 근로시간 단축과 훈련의 관계에 관한 모니터링 사업 실시

- 근로시간 단축은 규모가 큰 대기업보다는 300인 이하 기업에서 특히 더 영향을 많이 받을 수 있으므로 이에 대한 모니터링을 통해 교육훈련의 감소 폭이 크면 이에 대한 대응방안을 강구하여야 함
- 또한 근로시간 단축이 교육훈련과 연계성을 확보하기 위해서는 산업(업종)별 동향과 훈련 수요가 꾸준히 모니터링 되어야 함
 - 교육훈련은 산업별 특성이 결정적인 영향을 미치는 영역이기 때문에 전통적인 제조업과 기술 변화가 급속하게 변화하는 IT산업은 큰 차이를 갖고 있음. 이는 노동자 개인 스스로도 느끼고 있으며, 교육훈련에도 큰 영향을 미칠 수 있음
- 이를 위해 직업능력개발훈련 모니터링 기관인 한국산업인력공단 훈련품질향상센터는 근로시간 단축 이후 교육훈련 현황 등을 산업별·지역별, 기업규모별로 꾸준히 조사·분석하고, 훈련 활성화에 필요한 사항이 지속 제언할 필요가 있음
 - 또한 조사분석 기반 확충을 위해 지역별 인자위, 산업별 인자위 등 관련 기구 및 조직을 활용 방안도 함께 적극 검토할 필요가 있음

마. 법과 제도 정비를 통한 교육훈련 확대 방안 마련

- 여전히 1주의 근로시간의 총 한도가 68시간에서 52시간으로 단축되는 상황에서 사업주가 1주 52시간 한도 내에서 종업원의 직업직능력개발을 위한 훈련시간을 배정하지 않으려고 하거나 그 시간을 축소할 가능성은 존재하며, 이러한 문제에 대해 법제화 할 수 있는 방안 역시 살펴보아야 함

- 이에 대한 대책을 강구하기 위해서는 이 가능성이 어느 정도의 개연성을 가지고 현실화될 것인지에 관해서 사업주를 대상으로 실태조사를 할 필요가 있으며, 이 결과에 따라서 사업주에 의한 직업직능력개발을 위한 교육시간이 감소할 것으로 예상되면 그에 따른 대책을 강구해야 함
- 또한 주 52시간 근로제의 본격 시행에 따라서 사업주에 의한 직업직능력개발을 위한 훈련이 감소되는 폭이 상당하여 산업현장에서 필요로 하는 기술·기능 인력 양성, 근로자의 고용촉진·고용안정 및 사회·경제적 지위 향상, 기업의 생산성 향상, 능력중심사회의 구현이라는 목적 달성에 중대한 지장이 초래될 것으로 판단되는 경우에는 주 52시간 근로제에 대한 예외를 인정하는 방안 역시 적극적으로 검토할 필요가 있음
 - 즉 직업능력개발법 제20조에서 규정하고 있는 우선지원대상 기업이나 중소기업에 종사하는 근로자에 대해서 사업주가 직업능력개발훈련을 일정한 시간 이상 취업 시간 중에 실시하는 경우에는 그 훈련에 소요된 시간에 대해서는 주 52시간의 총 한도에서 제외하는 것
 - 이와 같은 한도의 예외 인정은 직업능력개발훈련을 받는 당해 근로자에 대해서 이루어질 수도 있고, 당해 근로자가 속한 사업장의 동종 업무에 종사하는 근로자에 대해서도 이루어질 수도 있음
 - 당해 근로자가 직업능력개발훈련을 받기 위해서 실제의 업무에서 제외되는 경우에는 이에 따른 노동력 투입의 손실을 만회하기 위해서는 당해 사업장의 동종 업무에 종사하는 근로자가 그만큼 더 투입될 수 있기 때문임
 - 다만, 이와 같은 예외를 인정하는 경우에 사업주가 이를 악용할 수 있기 때문에 그 예외 인정에 관해서는 「근로자참여

및 협력증진에 관한 법률」 제21조에 따라 노사협의회에서 의결하거나 노사협의회가 없는 경우에는 노동조합 또는 근로자 과반수를 대표하는 대표자와 협의하여야 할 것

- 하지만 이 방안은 근로자직업능력개발법 또는 근로기준법을 개정하여야하기 때문에 빠른 시간 내에 실현되기 어려움

○ 보다 근본적인 방안으로는 근로자의 권리로서 직업능력개발훈련권이나 직업능력개발훈련근로시간단축청구권(또는 직업능력개발훈련 휴가 청구권)을 법제화하는 것도 검토할 수 있음

- 현행 근로자직업능력개발법 제4조에서는 “사업주는 근로자를 대상으로 직업능력개발훈련을 실시하고, 직업능력개발훈련에 많은 근로자가 참여하도록 하며, 근로자에게 직업능력개발을 위한 휴가를 주거나 인력개발담당자(직업능력개발훈련시설 및 기업 등에서 직업능력개발사업의 기획·운영·평가 등을 하는 사람을 말한다. 이하 같다)를 선임하는 등 직업능력개발훈련 여건을 조성하기 위한 노력을 하여야 한다.”고 하여 사업주의 노력 의무를 규정하고 있을 뿐

- 또한 “근로자는 자신의 적성과 능력에 따른 직업능력개발을 위하여 노력하여야 하고, 국가·지방자치단체 또는 사업주 등이 하는 직업능력개발사업에 협조하여야 한다.”고 하여 직업능력개발훈련에 관한 근로자의 의무를 규정하고 있음

- 직업능력개발훈련이 실효적으로 진행될 수 있도록 하기 위해서는 제4조의 규정을 법적 의무로 격상하고, 그 의무의 내용을 법령에서 상세하게 규정한 뒤에, 우선지원대상기업이나 중소기업에 대해서는 특별한 지원을 할 수 있도록 하는 방안을 검토함. 현행 법에서 “노력” 의무로 규정하고 있다는 점을 고려할 때, 그 격상의 수준을 노력 의무를 법적 의무로 하는 것을 중심으로 검토하는 것이 현실적

- 하지만 중장기적으로는 사업주의 법적 의무를 근로자의 권리에 대응하는 것으로 할 필요가 있음. 즉, 직업능력개발훈련권 등을 근로자의 권리로서 명확히 법률에서 규정하고, 그 구체적인 내용을 법령에서 상세히 기술하는 것

바. 사업주 중심 훈련 외에도 근로자의 자발적인 개인훈련 확대

- 4차 산업혁명의 시대적인 배경 속에서 근로시간 단축으로 새로이 창출되는 근로자 개인의 여유시간을 교육훈련 시간으로 끌어올 수 있는 유인은 반드시 필요함
 - 4차 산업혁명 시대에서 근로자들이 신기술에 대한 지식을 습득하고, 새로운 기계의 조작방법을 배우는 자기개발, 직업교육훈련 활동은 개인의 앞으로 커리어개발과 기업의 경쟁력에도 큰 영향을 미칠 수 있음
- AI, 빅데이터, 로봇 등으로 대표되는 4차 산업혁명의 핵심은 신기술을 활용할 수 있는 인적자원의 역량이며, 기업내 인적자본의 질에 의해 기업의 성과 역시 많은 영향을 받을 것으로 예상
 - 모든 기술은 스스로 작동되지 않으며, 결국 그 기술을 실행할 인적자원의 지식, 노하우, 창의성 등 역량에 달려 있음
 - 혁신 성장의 핵심 역시 해당 산업 종사자들의 혁신 역량이며 이 혁신 역량은 교육훈련을 통해 가능
- 그러나 근로시간 단축으로 기업에서 실시하는 교육훈련은 다소 줄어들 것으로 예상되며, 이에 근로시간 단축으로 인한 근로자 개인의 여가시간을 활용하여 교육훈련에 자발적으로 참여할 수 있도록 유도
 - 내일배움카드 등과 같이 바우처 형식으로 근로자 개인에게

교육훈련 비용을 지원해주는 방안을 정책적으로 지원

- 그러나 근로시간 단축으로 인해 발생한 잉여시간에 관해 근로자들은 자신의 자유시간으로 인식할 가능성이 크고, 이는 결과적으로 교육훈련 참여의 저해요인이 될 수 있음
 - 이에 근로시간의 단축결과가 개인과 기업의 생산성으로 연결될 수 있도록 교육훈련을 활성화하되, 기존의 훈련기관 중심의 사업주훈련을 개인 주도의 훈련으로 확대할 방안 마련 필요
 - 근로시간 단축이 개인의 교육훈련 활성화로 연결되기 위해서는 이들의 욕구에 맞는 다양한 교육훈련 프로그램들을 공급하는 것이 중요
- 또한 근로자 등의 개인훈련이 내실있게 활성화되기 위해서는 훈련상담, 경력관리 등 제반 지원체계를 전문적인 종합서비스 형태로 제공하는 방안도 적극 검토해야 함
 - 개인은 스스로 합리적 선택을 하기 어려운 경우가 있어, 내일배움카드 등과 같은 제도에서 직무와 상관성이 떨어지는 취미 위주의 훈련을 선택할 가능성이 큼
 - 개인훈련의 활성화를 위해서는 개인에게 어떤 훈련을 받고, 어떻게 경력을 쌓아갈지에 대한 전문적인 상담과 컨설팅을 종합적으로 제공해 훈련접근성을 높이고, 생애에 걸쳐 고용가능역량을 지속 함양토록 해야 함
 - 이러한 종합서비스 체계 구축을 위해 한국산업인력공단 등에 상담기능을 배치하고, 일부 특수한 경우는 적합 기관에 별도 위탁하는 방식을 우선 검토하는 것도 합리적 방안이 될 수 있음
- 아울러 신규 입직자에 대한 교육훈련 확대 및 경력단절여성 등 유휴인력에 대한 교육훈련을 확대하여, 근로시간 단축으로 인

한 노동시장에 변화에도 대응해야 함

사. 모바일 훈련 확산에 따른 지원방식 개선방안 마련

- 최근 정보통신기술의 급속한 발전, 개인주도 훈련의 확산 현상과 함께 근로시간 단축이 현실화될 경우 훈련에 있어서의 시공간적 제약을 뛰어 넘기 위한 경제주체들의 노력이 가속화될 것으로 예상되며, 이러한 노력은 모바일 훈련의 확산으로 귀결될 가능성이 매우 높음
 - 모바일 훈련의 확산은 훈련의 시공간적 제약을 뛰어넘을 수 있는 장점이 있을 뿐 아니라, 훈련의 비용-효과 측면에서도 기존의 훈련방식에 비해 우월할 수 있으므로, 모바일 훈련의 훈련시장 진입을 가로막는 장애요인을 제거함으로써 양질의 모바일 훈련이 활성화될 수 있도록 하여야 할 것임
 - 반면, 모바일 훈련의 경우 정부 지원에 필요한 훈련 모니터링에 있어서 많은 어려움이 발생하여 부정수급의 위험성에 노출되어 있으므로, 훈련 모니터링 방식에 대한 혁신적 대안을 마련할 필요가 있음
 - 아울러 Blended Learning 등 융합훈련 역시 급속히 확대될 것으로 예견되며, 이러한 새로운 훈련방식에 대응하는 훈련과정 심사기준 및 훈련평가기준의 개선, 더 나아가 훈련비용 단가체계의 개선 등이 필요할 것으로 보임

[참고문헌]

- 고용노동부(2018). 근로시간 단축, 특례업종 축소, 공휴일 민간 적용 관련 개정 근로기준법 설명자료
- 김명중(2016). 「일본 정부의 일하는 방식 개혁과 기업 사례」. 『국제노동브리프』. 한국노동연구원.
- 김미란·정원호·노용진·노광표(2013). 근로시간 단축과 직업능력개발 훈련에 대한 연구. 한국직업능력개발원.
- 김소영·전병유·유성재(2000). 근로시간 단축의 쟁점과 과제-우리나라에 있어서의 근로시간 단축 도입방안과 정책과제-. 한국노동연구원
- 노용진(2014). 주 40 시간제의 고용효과. 산업관계연구, 24(2), 109-129.
- 이상민. (2011). 독일 기업의 근로시간계좌제 사례 연구. 경상논총, 29(2), 77-97.
- 노용진·김미란(2015). 주40시간제 도입과 기업의 교육훈련투자. 산업관계연구, 25(1), 27-46.
- 반가운·김미란·김봄이·박동진·최혜란(2018). 한국의 기업은 왜 교육 훈련에 투자하지 않는가?. 한국직업능력개발원
- 이상민·채준호(2010). 영국의 직무공유제와 연간근로시간제의 효과. EU학 연구, 15(1), 57-88.
- 이준희·서인오(2016). 근로시간저축계좌제 도입·운영상 쟁점과 기대효과-독일의 시행 경험과 근로기준법 개정안을 중심으로-. 노동경제연구원 Brief.
- 정성춘·김승현(2018). 일본 노동개혁의 최근 동향과 시사점. 대외경제정책연구원.
- 조성재·이상민(2004). 「독일의 근로시간제도와 한국에 대한 시사점」. 『매월노동동향』 한국노동연구원.

- 한국노동교육원(2008). 주40시간제 주요내용 해설.
- Colette Fagan(2015). 「영국의 근로시간 정책과 시간제 근로를 포함한 탄력적 근무 청구권」. 『국제노동브리프』 한국노동연구원.
- Herzog-Stein, A. and Seifert, H.(2010), Deutches Beschaeftigungswnder und flexible areitsezite, WSI-Diskussionspappier Nr. 169, Wirtschafts- und Sozialwis-senschaftliches Institut, Dusseldorf.
- Pierre-Yves Sanséa(2015). 「프랑스의 근로시간 단축 : 동향, 교훈 및 전망」. 『국제노동브리프』. 한국노동연구원.
- Pélisse J.(2002). From negotiation to implementation. A study of the reduction of working time in France, Document n° 17, Centre d' Etudes de ;' Emploi.

[부 록]

질문 리스트

한국은 2018년 장시간 노동환경을 개선하고자, 주당 근로시간을 68시간에서 52시간으로 단축하는 법 개정하였다. (300인 이상은 의무적으로 하고, 그 이하 및 업종에 따라 확대 시행 중). 이 방문의 목적은 이와 같은 법정 근로시간 단축에 따라 직업(교육)훈련에 미치는 영향이 무엇인지를 탐색하고자 하는 것이다. 법정 근로시간 단축에 따라 기업에서 이루어지는 사내 교육훈련이나 사업주(기업가)가 필요로 하는 교육훈련은 줄어들 것으로 예상되기도 하나, 한편으로는 기업 밖에서 이루어지는 개인이 선호하는 직업(교육)훈련은 활성화될 수 있을 것으로 예상하기도 한다. 궁극적으로는, 이 연구를 통해 변화하는 근로시간 제도에 따라 직업(교육)훈련을 활성화할 수 있는 방안을 찾아보려고 한다.

A. 근로시간 관련 질문

1. 귀국의 근로시간 관련 법, 제도에 관해 설명해 주세요. 아울러, 근로시간 관련 법, 제도의 변화에 관한 역사에 관해서도 설명해 주세요.
2. 장시간 근로, 휴가, 일 가정 양립 등 근로시간과 관련된 이슈들에 관해 설명해 주세요.
3. 근로시간 저축계좌제 관련 주요 현황이나 효과에 관해 설명해 주세요.
4. 귀국에서도 지난 수십 년간 법정 근로시간은 정부 차원에서 줄이고, 개별 기업들도 일하는 시간을 줄여온 것으로 알고 있는데, 이러한 근로시간 단축이 업무 생산성이나 기업성장에 어떤

영향을 미쳤다고 생각하는지 설명해 주세요. (독일은 1967년 주 40시간 근무제를 도입한 이후 1995년부터 전 산업군에 걸쳐 주 38.5시간 근무제를 시행, 특히 제조업 직군인 금속·철강산업의 경우 주 35시간의 근로시간을 적용)

5. 근로시간이 적은데도 불구하고, 노동생산성을 유지하는 비결은 무엇인지, 이러한 비결 중에 직업(교육)훈련이 미치는 효과가 있었는지 설명해 주세요. 그리고, 근로시간 단축, 직업(교육)훈련, 노동생산성의 관계에 관해 어떤 관계 성립이 가능할지 설명해 주세요.

B. 직업(교육)훈련 관련 질문

1. 귀국의 직업(교육)훈련과 관련된 주요한 법, 제도에 관해 설명해 주세요.
2. 귀국의 직업(교육)훈련과 관련된 최근 동향과 이슈에 관해 설명해 주세요.
3. 지난 수십 년간 몇 차례에 걸쳐 근로시간이 단축되면서 직업(교육)훈련에 참여하는 근로자 수나 기업들의 수가 변화했는지, 증가했는지, 줄어들었는지, 왜 이러한 변화가 나타났고, 문제점이거나 시사점은 무엇인지 설명해 주세요.
4. 근로시간과 직업(교육)훈련의 관계에 대해서 어떻게 생각하는지, 그리고 근로시간 및 근로의 시간에서 직업(교육)훈련을 활성화할 방안은 무엇인지 의견을 주세요.
5. 근로시간이 줄어들 경우, 임금이 줄어들 것으로 생각되는데, 부족한 임금으로 인해 개인이 직업(교육)훈련에 참여하기 힘들 수도 있을 것 같습니다. 임금 감소로 인해 직업(교육)훈련이 영향을 받는 것을 해결할 수 있는 특별한 방법이 있다면 의견을 주세요.

C. 근로시간과 직업(교육)훈련의 관계

1. 근로자가 근무 중 직업(교육)훈련 참여가 가능한지, 어떤 업종/직종/분야에 참여를 주로 하는지, 어느 직업(교육)훈련기관에 가서 참여하고 있는지, 근로자가 직업(교육)훈련에 참여하는 데 어려움은 없는지, 참여시간이나 비용은 어떻게 확보하는지 설명해 주세요.
2. 근무시간 중 근로자의 직업(교육)훈련에 참여에 대해 사업주(기업가)는 어떻게 생각하는지, 직업(교육)훈련이 필요하고/중요하다고 생각하는지, 정부는 근로자나 사업주의 직업(교육)훈련 참여에 대해 비용지원을 하고 있는지 설명해 주세요.
3. 근무시간 외(저녁, 주말, 휴일 등)에 근로자의 직업(교육)훈련 참여가 활성화되어 있는지, 주로 참여하는 업종이나 직종은 무엇인지, 프로그램 내용은 무엇인지, 어느 기관 교육훈련에 참여하는지 설명해 주세요.
4. 근로시간이 줄어들면서, 사업주(기업가)들은 사업주가 생각하고/좋아하는 직업(교육)훈련을 줄어들 것으로 생각이 듭니다. 사업주(기업가)들이 직업(교육)훈련에 더욱 많은 관심을 가질 수 있도록 하는 방법이 무엇일까요, 정부는 어떤 역할을 해야 하는지 의견을 주시기 바랍니다.
5. 한편으로는 근로시간 단축에 따라 근로자의 교육훈련 참여는 활성화될 수도 있을 것 같습니다. 다만, 교육훈련의 내용이 주로 취미, 교양, 여가 등 직업능력과는 무관한 교육훈련에 더 관심을 두고 참여할 수도 있을 것 같습니다. 근로자들이 자신의 직업능력을 향상할 수 있는 교육훈련에 더 많이 참여할 수 있도록 하는 방법은 무엇이 있는지 의견을 주세요.

D. 기타 정책 제언

1. 근로시간 단축이 이루어짐에도 불구하고, 사업주(기업가)와 근

로자들이 직업(교육)훈련에 지속적으로 관심을 두고, 참여할 수 있도록 정부가 어떤 역할을 해야 할지 의견을 주세요.

2. 기존에 근로시간 단축과 직업(교육)훈련과 관련된 보고서나 연구자료가 있다면 공유해 주시면 좋겠습니다.