



Read the full book on: 10.1787/9ee00155-en

2019년 OECD 고용 전망 직업의 미래

한국어 개요

디지털화, 글로벌화, 노령화는 새로운 기회를 가져오지만, 노동자 사이에 불균등을 심화시킬 리스크도 있다

기술적 발전, 글로벌화, 인구 노령화에 대응하여 직업세계가 변화하고 있다. 이와 더불어, 새로운 조직적 형태의 비즈니스 모델과 노동자의 선호도 변화도 이러한 새로운 직업형태의 부상에 기여하고 있다. 기술적 변화에서 비롯된 일자리 파괴의 가능성에 대한 광범위한 우려에도 불구하고, 전체 고용의 급격한 감소가 나타날 가능성은 거의 없다. 특정한 일자리와 업무가 사라지고 있지만, 다른 일자리가 부상하고 고용은 증가하고 있다. 이러한 변환이 발생함에 따라, 핵심적인 당면과제는 쇠퇴하는 분야와 지역에 있는 노동자들을 새로운 일자리의 기회로 전환하도록 관리하는 것에 있다. 이와 더불어, 일자리 질에 대한 우려도 있다. 고용계약의 다양성은 많은 기업과 노동자에게 환영 받는 유연성을 제공할 수도 있지만, 비표준적 직업형태에서 일자리 질의 확보라는 중요한 과제를 남기게 된다. 게다가, 직업세계에 대한 구조조정의 비용을 보다 공정하게 나눌 수 있도록 만드는 확고한 정책시행이 없다면 노동시장 불균등이 더욱 심화될 수 있다. 이와 같은 리스크들이 있는 반면에, 많은 새로운 기회도 역시 존재한다. 직업의 미래는 이미 고정되어 버린 것이 아니기 때문이다. 적절한 정책과 제도를 통해서 직업의 미래는 모두에게 더 많고 좋은 일자리를 제공할 수 있다.

대학 미만의 학력을 가진 청년층의 노동시장 결과는 대부분의 국가에서 악화되었다

지난 10년 동안에, 노동시장의 조건은 대부분의 국가에서 대학 미만의 학력을 가진 청년층에게서 악화되었으며, 이들은 실업이나 불안정 고용 상태에 있거나 일자리를 가지고 있더라도 저임금을 받는 실정이다. 이러한 변화는 경기침체의 단기적인 산물인 것 같지는 않으며, 향후 수년 동안 유의적인 정책과제의 대상이 될 것이다. 성별 관점에서 보자면, 다수의 국가에서 남성의 실업과 고용 불안정성이 증가했다. 하지만, 여성에게서 고용 불안정성이 훨씬 광범위하게 나타나며, 또한 여성은 여전히 저임금 일자리를 가질 가능성이 큰 것으로 나타났다.

고용 상태와 상관 없이 모든 노동자들은 적절한 고용 보호 제도에 접근할 수 있어야 한다

비표준적 새로운 직업형태의 출현은 대체적으로 단일한 고용주를 위해 일하는 정규직을 대상으로 설계된 고용관련 규제에 어려움을 제기한다. 고용상태는 다양한 권리와 보호의 관점으로 작동하고 있다. 따라서, 노동자의 정확한 분류하는 것(그리고 오분류를 방지하는 것)이 비표준적인 직업형태에 있는 사람들이 노동 및 사회보호, 집단교섭, 평생교육에 접근할 수 있도록 하는 기본적/핵심적인 단계이다. 하지만, 일부 노동자들은 자신들이 피부양인과 자영업자 사이의 “회색 지대”에 있다고 간주하고 있기 때문에 실질적으로 고용상태에서 모호함이 존재하게 된다. 이러한 회색 지대의 크기는 가능하면 작게 유지되어야 하는 반면에, 노동시장의 규제는 노동자를 적절하게 보호하도록 확대되고 조정되어야 하며, 이러한 규제를 준수하는 기업들이 불이익을 받지 않도록 해야 한다. 고용주/고객과 노동자 사이의 힘의 불균형을 바로 잡는 데에는 고용주의

시장지배력 남용에 대한 대처, 예를 들면 고용주의 노동시장 담합 방지, 경쟁금지 조항의 범위 제한, 고용주와 노동자에게 이용할 수 있는 정보의 불평등성 해소 등이 이루어져야 한다.

집단교섭은 직업의 미래를 형성하는 보완적이고 유연한 수단이 될 수 있다

집단교섭은 노동자와 기업이 직업세계의 변화에서 비롯된 기회와 도전에 적응하도록 도움을 줄 수 있다. 유연하면서도 합의된 해결책을 도출하는 수단으로써 집단교섭은 새로운 권리의 구성, 신기술 사용의 규제, 또는 노동시장 안정성과 적응력 증진에 기여할 수 있다. 하지만, 노동자 사이의 낮은 수준의 조직화는, 특히 비표준적인 직업형태의 노동자의 경우에, 집단교섭에서 심각한 난관에 발생하게 된다. 이는 부분적으로는 해당 노동자들을 자영업자로 분류하는 법률적인 장애를 반영하고 있으며, 이러한 노동자들의 집단교섭권은 「부정경쟁방지법」을 위반하는 것으로 간주될 수도 있다. 이러한 맥락에서, 일부 OECD 국가들은 비표준적 직업형태의 노동자 일부에 대해 집단교섭권을 특별히 확대했다. 하지만, 실무적인 어려움이 여전히 남아있다. 새로운 형태의 기업의 출현으로 인해 고용주의 조직들도 시험대에 오르고 있다. 기존의 노동조합은 비표준적 직업형태의 노동자를 포괄하는 전략을 개발하고 있는 반면에, 노동자를 대표하는 새로운 조직도 역시 부상하고 있다.

성인교육의 강화는 노동자들이 변화하는 노동시장을 성공적으로 헤쳐 나가는 데에 도움을 주는 중요한 사안이다

효과적인 성인교육은 직업역량의 가치하락을 방지하고 쇠퇴하고 있는 직종/부문에서 확대되고 있는 직종/부문으로 전환하도록 촉진하는 데에 도움을 줄 수 있다. 성인교육의 범위를 개선하고 그 교육의 질을 증진시키기 위해서 성인교육 프로그램의 전반적인 개편은 변화하는 직업세계의 이점을 활용하기 위해 필수적인 사안이다. 모든 OECD 국가에서, 교육·훈련참가율은 가장 절실하게 교육·훈련이 필요한 사람들에게서 가장 낮으며, 여기에는 저숙련자, 고령층 성인, 실직자 및 비표준적 직업형태의 노동자가 포함된다. 이러한 집단들은 열악한 교육·훈련 선택 옵션 및 동기, 시간, 돈, 고용주 지원의 부족 등으로 교육·훈련의 참여에서 여러 장벽에 맞닥뜨리고 있다. 정책옵션은 기업과 개인들 사이에서 배우는 문화의 조성, 교육·훈련 참가에서 시간 및 금전적 제약의 제거, 고용상태로 인해 교육·훈련에 대한 불평등한 접근성의 해소, 리스크에 처한 집단을 훈련시키도록 기업에게 장려, 이직 중의 교육·훈련을 받을 권리의 보장 등을 중심으로 이루어지고 있다. 또한, 교육·훈련이 효과적이기 위해서는 양호한 교육의 질이 확보되고 노동시장의 수요에 부합되어야 한다. 여기에는 이해당사자들이 받는 혜택에 맞추어 공동으로 부담하는 적절하고 지속 가능한 자금지원 및 국가가 다른 성인교육 시스템의 다른 부분과 잘 조화되도록 만드는 가버넌스 방식도 확보되어야 한다.

사회보호체계의 개혁에서는 소외된 집단이 사회보호의 지원에 대한 접근성이 유지되어야 한다

사회보호체계는 노동시장 변화의 속도와 범위의 높은 불확실성이라는 현재의 환경에서 핵심적인 안정화 역할을 한다. 하지만, 사회보호제도에 접근함에 있어서 고용보장성이 낮은 직업의 노동자들에게는 특별히 어려움이 있다. 변동성이 높은 커리어 유형이나 고용형태의 다양성이 증가함에 따라, 지원혜택이나 자금조달의 책임을 과거/현재의 고용과 연결시켜 지원을 제공하는 데에는 잠재적으로 어려움이 부상한다. 기존의 사회보호체계는 많은 장점을 가지고 있으며, 앞으로도 계속 존속할 것이다. 하지만, 변화하는 리스크를 수용해야 할 필요가 있다. 이와 관련된 핵심적 우선순위는 사람들의 지원 필요성에 대응하여 해당 보호를 충분히 신속하게 제공, 이직 중의 사회보호 지원혜택의 보장, 변화하는 직업형태에 대한 활성화와 고용 지원의 범주의 조정 등이 포함된다. 변화하는 수요에 부합되도록 자금지원의 수준을 유지하는 데에는 새롭거나 확대된 이니셔티브를 어떻게 지원하는가에 대한 선제적인 정책논의가 필요하다.

모두에게 효과적인 미래를 위한 전환기 의제가 필요한 시점이다

보다 포용적이고 보상을 주는 미래를 형성하기 위해서는 「모두에게 효과적인 미래를 위한 전환기 의제」(Transition Agenda for a Future that Works for All)가 요구된다. 즉, 이를 가장 필요로 하는 사람들을 위한 개입을 목표로 하는 전 정부적인 총체적 접근법이 필요하다. 일부 정책옵션에는 공공재정의 확충을 위한 경미한 비용이 추가되거나, 심지어는 오히려 세수가 증가할 수도 있다. 하지만, 다른 많은 정책옵션들, 특히 사회보호와 성인교육의 강화에 있어서는 추가적인 자원/비용이 현저하게 요구될 것이다. 공공정책의 목표와 해결책에 대한 종합적인 지출 검토를 수행하고 전 정부적인 총체적 접근법을 심화시켜서 효율성의 향상과 핵심 정책에 대한 구체적 목표 설정을 통해서 많은 사안들이 해결로 이어질 수 있다. 하지만, 이러한 과정에서 세수원을 개선할 필요성도 있을 수 있으며, 이는 조세제도의 현저한 개혁이 필요하게 될 것이다.

© OECD

본 개요는 OECD 공식 번역이 아닙니다.

본 개요의 복제는 경제개발협력기구의 저작권 및 해당 출판물의 제목이 명시될 때에만 허가됩니다.

본 개요는 다음과 같은 영어 붙어 제목으로 출판된 경제협력개발기구 출판물 중에서 발췌한 내용을 번역한 것입니다.



[Read the complete English version on OECD iLibrary!](#)

© OECD (2019), *OECD Employment Outlook 2019: The Future of Work*, OECD Publishing.

doi: 10.1787/9ee00155-en