정책연구
2023-16

# 탈탄소사회와 노동법적 과제

박제성·강성태·강주리·권오성

한국노동연구원

# 목 차

**요 약** ····· i

**제1장 서 론** ····· (박제성) ····· 1

**제2장 탈탄소사회를 향한 노동법 서론 : 기후노동법의 출발** ····· (강성태) ····· 10

제1절 기후변화와 노동법 ····· 10

제2절 탄소중립기본법과 제1차 기본계획의 노동정책 ····· 12

1. 탄소중립기본법의 목적 ····· 12
2. 기후정책의 기준으로서 기후정의 ····· 13
3. 제1차 기본계획의 기후노동정책 ····· 15

제3절 기후노동법의 구상 ····· 17

1. 기후변화 적응(adaptation) ····· 17
2. 정의로운 전환(Just Transition) ····· 22
3. 탈탄소(Decarbonization) 노동 ····· 25

제4절 결 론 ····· 26

**제3장 생태적 전환 과정에서 공공계약의 역할 : 사회적 대화 촉진을 위하여** ····· (강주리) ····· 28

제1절 서 론 ····· 28

제2절 공공계약에서의 사회적 가치조항 관련 국제규범 ····· 31

1. UN 기업과 인권이행 지침 ····· 31
2. UN 지속가능발전 목표 ····· 32

제3절 우리나라의 공공계약법제와 환경조항 ····· 32

1. 공공계약법제의 개관 ····· 33
2. 환경조항 ····· 34

제4절 생태적 전환 과정에서 공공계약을 활용한 사회적 대화 촉진 방안 ····· 36
1. 생태적 시장 형성의 필요성과 공공계약의 기능 ····· 36
2. 외국 사례 : 프랑스의 인권 · 환경 실천점검의무법과 기후법 ····· 37
3. 공공계약을 활용한 사회적 대화 촉진 방안 ····· 40

제5절 결 론 ····· 43

**제4장 근로시간 단축의 생태전환적 의의 : 탈탄소와 근로시간 단축** ····· (권오성) ····· 45

제1절 근로시간 규제의 목적 ····· 45
1. 기존의 관점 ····· 45
2. 탈탄소사회를 위한 근로시간 규제 ····· 46
3. 기존의 관점과 탈성장(de-growth) 관점의 관계 ····· 47

제2절 환경적 지속가능성 달성을 위한 근로시간의 역할 ····· 48
1. 개 관 ····· 48
2. 환경적 지속가능성을 달성하기 위한 성장의 감소 : 근로시간의 역할 ····· 49
3. 기후 변화를 늦추기 위한 근로시간 단축 ····· 52
4. 기후 변화에 대한 해결책으로서의 근무시간 단축 ····· 55

제3절 탈산소사회를 위한 근로시간 법제 개선 방안 ····· 59
1. 기존의 관점과 탈성장(de-growth) 관점의 관계 ····· 59
2. '법정'근로시간의 공서(公序)로서의 성격 회복 ····· 60
3. 복수 사업장에 근로를 제공하는 경우의 법 적용 방법 ····· 61
4. 법정근로시간 단축 ····· 63
5. 법정 근로일 단축 ····· 64
6. 휴게시간 상한제 ····· 64

제4절 결 론 ····· 65

제5장 프랑스 「기후 및 회복력에 관한 법」(2021) 및
「생태전환 단체협약」(2023)의 주요 내용 및 시사점
(박제성) 67
제1절 서 론 67
제2절 2021년 기후법의 노동 관련 내용 69
1. 의무적 교섭사항으로서의 생태적 전환 70
2. CSE의 관할로서의 생태적 전환 75
3. 기 타 78
4. 평 가 79
제3절 2023년 생태전환 단체협약의 주요 내용 80
1. 주요 내용 80
2. 평 가 83
제4절 결 론 84

제6장 결 론 (박제성) 89
제1절 요 약 89
제2절 향후 연구과제 92

참고문헌 94

[부록] (프랑스) 생태 전환과 사회적 대화에 관한 2023년
4월 11일 전국별 전산업간 단체협약 100

# 요 약

이 보고서에서 사용하고 있는 “탈탄소”라는 용어는 기후 · 생태위기 극복의 상징적 표현이라고 할 수 있다. 지금의 기후 · 생태위기가 석탄과 석유 등 화석연료에 기반한 산업주의, 즉 “지구한계(Planetary Boundaries)”[1]를 초과하는 대량생산 · 대량소비 · 대량폐기 시스템에 그 근본원인이 있다는 점을 인식하고, 따라서 기후 · 생태위기를 극복하기 위해서는 현재와 같은 산업주의 시스템에서 벗어나, 지역적 순환경제 시스템으로 전환해야 한다는 점을 상징적으로 드러내는 표현이 “탈탄소”인 것이다.

탈탄소사회를 지향하는 기후정의 혹은 정의로운 전환과 관련하여, 노동법적 관점에서 볼 때 지금까지 주로 논의된 것은, 이른바 “좌초산업”에서 실직의 위험에 처하게 될 근로자들의 고용보호와 전직지원을 어떻게 할 것인가, 그리고 관련 논의과정에 노동조합이 어떻게 참여할 것인가 등이었다. 반면에, 현재 노동법에 존재하고 있는 다양한 제도와 정책 가운데, 탈탄소사회의 실현 혹은 생태적 전환에 기여할 수 있는 것이 무엇인지, 혹은 기여할 수 있도록 만들 수 있고, 만들어야 하는 것은 무엇인지, 그리고 필요하다면 어떤 제도와 정책을 도입해야 하는지에 관한 논의는 상대적으로 부족했다고 할 수 있다.

요컨대, 환경 · 생태가 노동에 미치는 영향에 대응하는 논의가 대부분이었고, 반대로 노동이 환경과 생태에 미치는 영향에 관한 논의 및 나아가 노동과 환경의 접합을 모색하고, 노동과 환경을 통합적으로 사고하는

1) 지구한계는 요한 록스트룀 등이 이끄는 과학자 그룹이 제안한 개념으로서, 지구 시스템의 생태적 한계를 벗어나지 않고 인류가 행복하게 살아갈 수 있는 한계(지구한계 혹은 행성한계)를 정의하는 개념이다. 이에 대해서는 요한 록스트룀 · 마티아스 클룸, 『지구한계의 경계에서』, 에코리브르, 2017 및 요한 록스트룀 · 오웬 가프니, 『브레이킹 바운더리스』, 사이언스북스, 2022 참조.

연구는, 철학이나 생태학에서는 몰라도, 적어도 노동법학에서는 아직 부족한 것이 사실이다.

본 연구도 바로 이러한 관점에서 노동과 환경/생태의 접합을 모색하고, 탈탄소사회의 실현과 기후정의 혹은 생태적 전환에 노동법이 기여할 수 있는 제도와 정책을 탐색하는 작업의 일환이다. 이를 위해서 10여 명의 노동법 연구자들이 매월 한 차례 이상 모여 아이디어를 공유하고 검토하는 세미나를 진행했다.

이 중에서 4개의 아이디어를 골라서 최종보고서에 담았다. 4명의 연구진이 각 장의 집필 책임을 맡았지만, 그 속에는 연구자문을 맡은 분들의 아이디어도 녹아 있다. 그런 점에서 본 연구는 연구진과 자문진의 공동작업이라고 할 수 있다. 최종보고서에 담긴 주제와 내용은 다음과 같다.

### 1. 탈탄소사회를 향한 노동법 서론 : 기후노동법의 출발

기후노동법은 기후변화에 대응하고 탈탄소사회를 위한 노동법을 말한다. 즉 노동과 기업을 기후변화에 적응시키는 한편, 탈탄소사회로의 전환에 기여하도록 노동법의 제도와 체계 및 지향을 재배치 · 구축하는 것으로서, 기후변화 적응, 정의로운 전환, 탈탄소 노동 등 세 부분으로 구성된다. 기후 재난에 노출된 근로자의 안전과 건강 대책은 기후노동보호정책의 일차적 과제이고, 탈탄소 산업구조 재편이 가져올 일자리 변화는 정의로운 전환이라는 이름으로 논의되어 온 기후고용정책의 필수 과제이며, 코로나 시기에 온실가스의 배출량이 유의미하게 감축되었다는 보고는 기후를 위한 주 3일제라는 탈탄소 노동의 핵심 구상과 맞닿아 있다. 현재 탄소중립기본법 및 제1차 기본계획에는 정의로운 전환 정책만 규정되어 있을 뿐, 기후위기 적응 대책이나 탈탄소 노동에 관한 규정이나 유의미한 제언은 없다. 탄소중립녹색성장위원회의 법정 의제에 정의로운 전환 외에 기후 재난에 따른 노동의 보호 및 탈탄소 생산을 위한 노동 방식의 변환이 포함되어야 한다. 고용노동부에 기후재난에 따른 안전보건 부서 등 기후변화에 대응하기 위한 독립 부서를 설립하여야 한

다. 국가 차원에서 정의로운 전환과 탈탄소 노동을 위한 연구 기구도 설치·운영할 필요가 있다. 한편, 기후변화 대응을 위한 국제협력은 노동 분야에서도 필수적이다.

## 2. 생태적 전환 과정에서 공공계약의 역할 : 사회적 대화 촉진을 위하여

생태적 가치에 기반한 지속가능한 노동이 이루어지기 위해서는 먼저 생태적·포용적 시장이 형성되어야 한다. 나아가 국가, 지역, 산업, 사업장 차원에서 일하는 사람이 자신의 노동 그리고 삶과 관련된 결정 과정에 참여할 수 있어야 한다. 공공계약은 생태적·포용적 경제로의 전환 과정에서 생태적·포용적 시장을 형성하고, 생태적·포용적 경제로의 전환을 견인하는 틀을 형성하는 역할을 한다. 그 역할을 강화하기 위해서는 지속가능성을 담보할 수 있는 체계를 구축하여야 한다. 이는 일하는 방식의 변화에 대한 근로자의 참여를 촉진함으로써 실현될 수 있다. 최근 탄소배출감축이라는 정책목표가 공공계약에 반영되기 시작하였으나, 지속가능성을 담보할 수 있는 체계는 확립되어 있지 않은 상황이다. 발주단계부터 입찰 및 낙찰자 선정단계, 계약이행단계 등 공공계약의 전 단계에서 환경적·사회적 고려사항 반영이 의무화되어야 한다. 탄소배출을 감축하기 위한 공정, 효율 개선은 일하는 방식의 변화를 전제로 한다. 이 연구에서는 일하는 방식 변화에 대한 대화를 촉진하는 방안으로, 공공계약의 낙찰자 선정에 탄소배출감축에 관한 사항과 함께 감축방안을 담은 행동계획 제출이나 사업경영, 작업조직, 생산기술 등이 환경에 미치는 영향에 관한 노동조합 혹은 노사협의회의 의견 첨부를 평가요소 내지 요건으로 하는 방안을 제안하였다. 생태적·포용적 경제로의 전환을 견인하는 공공계약의 역할을 고려하면, 공공계약이 정의로운 전환을 위한 사회적 대화를 촉진할 수 있도록 더욱 다양한 정책을 강구할 필요가 있다. 마지막으로 지속가능성을 담보할 수 있는 공공계약 체계를 확립하기 위해서는 국가, 지자체, 발주기관에 생태적·사회적 가치

를 반영한 공공계약을 촉진하기 위한 계획수립의무를 부여하고 달성목표와 이행상황을 공시토록 하여 모범사례를 공유하는 정책을 마련하는 것이 중요하다. 이를 통해 생태적 전환 과정에서 일하는 방식 변화에 대한 대화를 촉진하는 틀을 지속적으로 발전시켜 나갈 필요가 있다.

### 3. 근로시간 단축의 생태전환적 의의 : 탈탄소와 근로시간 단축

기본적으로 탈탄소사회를 위해서는 근로시간과 근로일을 줄이는 것이 필요하다. 그런데 근로시간의 단축은 불가피하게 근로자 측의 어느 정도의 소득 감소를 동반한다. 한편, 조업시간의 단축으로 기업의 매출이나 이익도 줄어들 가능성이 크며, 이는 조세수입의 감소로 이어질 가능성이 크다. 그런데 근로시간 단축으로 인한 근로자의 소득 감소는 사회보장 지출의 증대를 요구하게 될 것이다. 이처럼 근로시간의 단축은 다양한 측면에서 국민경제에 커다란 영향을 미칠 것이다. 근로시간 단축으로 발생할 근로자의 소득 감소 부분을 어느 정도 범위에서 어떠한 재원으로 보전할 것인지, 이러한 재정수요를 충당하기 위한 재원을 어떻게 마련할 것인지 등에 관한 국민적 공감대를 형성하지 못할 경우, 주 28시간 및 주 4일의 법정근로시간 및 근로일 단축은 입법 자체가 어려울 것임은 물론, 입법이 된다고 하더라도 실제 시행과정에서 상시적인 저항을 받게 될 것이다. 따라서 근로시간 단축 및 근로일 단축으로 변화할 일의 세계가 지금보다 짧은 시간을 노동하더라도 삶의 기본적인 수요를 충당할 수 있는 온전한 임금(decent pay)을 지급하고, 근로자들은 다음 세대에 대한 책무를 인식하여 근로시간 단축으로 늘어난 여가를 사회에 유익한 활동에 사용한다는 사회적 합의가 선행되어야 할 것으로 생각한다.

### 4. 프랑스 「기후 및 회복력에 관한 법」(2021) 및 「생태전환 단체협약」(2023)의 주요 내용 및 시사점

노동을 이행하는 과정에서 근로자에게 요구되는 각종의 조치와 행동

이 근로자 개인의 양심이나 가치와 충돌할 때, 이른바 윤리적 이해충돌이 발생한다. 오늘날 갈수록 심해지는 미세먼지와 기상이변을 경험하면서, 기후 · 생태문제의 중요성을 새롭게 인식하는 근로자들이 점점 더 많아지고 있다. 특히 코로나19 팬데믹 이후에 더욱 그렇다. 그런데 일터에서의 종속적 위계구조와 경제적 의존성으로 인해, 근로자들은 노동의 사회적 · 생태적 외부효과에 대해서 사용자에게 이의를 제기하기가 어려운 경우가 많다. 생태적 전환의 과제에 조응하려면 생태적 전환 문제를 단체교섭 · 사회적 대화의 대상으로 삼을 수 있어야 할 것이다. 사업의 조직과 경영이 생태와 환경에 미치는 영향에 관하여 노동조합이나 노사협의회에 관련 정보를 제공하고, 협의 · 교섭하도록 해야 할 것이다. 그렇게 함으로써 기업의 생태적 책임을 제고하고, 근로자들로 하여금 자신의 노동이 자기 자신과 사회, 그리고 자연에 대하여 갖는 의미에 대하여 성찰하고, 발언할 수 있도록 해야 할 것이다. 그러기 위해서는 생태적 전환 문제를 "근로조건"으로 정의할 필요가 있을 것 같다. 한국의 노동규범체계를 고려할 때 더욱 그러하다. 예를 들어, 헌법 제33조 제1항은 "근로조건의 향상을 위하여" 근로자에게 단결권 등을 보장하고 있고, 노동조합법 제1조는 "근로조건의 유지 · 개선"을 법의 목적 가운데 하나로 정의하고 있다. 이 규정들과 생태적 전환을 연결할 수 있는 징검다리가 필요할 것이다. 한국의 노동법은 아직 직업적 위험과 생태적 위험에 대한 포괄적 접근법을 알지 못한다. 위험 개념으로 접근하는 것은 노동법에서 생태 · 환경문제를 다룰 때 유효한 징검다리가 될 수 있을 것 같다. 특히 오늘날의 기술의 수준과 사업의 규모를 고려할 때, 직업적 위험과 생태적 위험에 대한 포괄적 접근법이 더욱 요청된다고 할 것이다. 그리고 위험에 대한 포괄적 접근법은, 직업적 위험에 대해서 근로자의 능동적 위험예방(산업안전계획수립, 위험경고권 · 작업중지권 등)을 인정하듯이, 생태적 위험에 대해서도 마찬가지로 근로자의 능동적 위험예방(환경정보접근, 환경침해사전예방, 생태적 위험 경고권 및 생태적 작업 중지권 등)을 인정할 필요가 있다는 논증을 가능하게 할 것이다.

본 보고서에 담긴 이 4개의 주제들이 탈탄소사회를 위한 노동법적 과제의 전부일 수도 없고, 가장 대표적인 과제일 수도 없다. 이 외에도, 재택근로 혹은 근거리근로의 활성화, 돌봄노동의 생태적 의의 및 이른바 "모두를 위한 파트타임"[2] 아이디어, 생태적 노동의 내용과 방향에 관하여 근로자들의 결정권을 보장하기 위한 공동결정제도(이사회를 주주대표와 근로자대표 동수로 구성하는 방식 혹은 주주총회에 버금가는 근로자총회를 만들어 기업의 중요한 의사결정은 두 총회에서 모두 동의를 얻도록 하는 방식[3] 등), 생태적 위험경고권과 생태적 작업중지권 등의 아이디어도 검토해 볼 수 있을 것이다.

나아가 좀 더 근본적인 고민도 병행되어야 할 것인데, 특히 탄소 배출의 주요인이 기업의 생산활동에 있다는 점에서, 기업의 존재 이유와 생태적 책임에 관한 개념적·철학적 고민이 계속 있어야 할 것이라고 본다. 기업의 목적은 이윤이라는 낡은 레퍼토리를 단순히 인정(?) 혹은 전제하고서, 그래서 기업은 절대 스스로 변할 수 없다고 지레 포기하고서는, 정부 혹은 국가를 움직여 기업을 규제하는 방향으로만 사고해서는 안 될 것이다. 그렇게 하면, 이른바 기후악당기업에서 근로를 제공하고 임금을 받는 근로자들의 도덕적 딜레마를 해결할 수가 없다. 생산활동이 전개되는 일터 그 자체를 생태적·민주적으로 변모시키지 않으면 안 된다.

이를 위해서는 우리의 질문을 바꾸어야 할 것이다. 기업은 무엇인가? 노동은 무엇인가? 이런 질문이 아니라, 기업이란 무엇이었으며, 무엇이며, 무엇이 되어야 하는가? 그리고 여기에 조응하여, 노동은 무엇이었으며, 무엇이며, 무엇이 되어야 하는가? 이런 질문을 던져야 한다. 기업과 노동의 본질은 선험적으로 정의되는 것이 아니라, 사회적으로 구성되는 것이기 때문이다. 이런 질문과 이에 관련된 제도와 정책에 대한 고민은 향후 연구에서 계속 발전시키도록 한다.

---

2) Jennifer Nedelsky & Tom Malleson, *Part-Time For All. A Care Manifesto*, Oxford University Press, 2023 참조.

3) Isabelle Ferreras, *Firms as Political Entities : Saving Democracy through Economic Bicameralism*, Cambridge University Press, 2018 참조.

# 제1장
# 서 론

이 보고서에서 사용하고 있는 "탈탄소"라는 용어는 기후 · 생태위기 극복의 상징적 표현이라고 할 수 있다. 지금의 기후 · 생태위기가 석탄과 석유 등 화석연료에 기반한 산업주의, 즉 "지구한계(Planetary Boundaries)"[1]를 초과하는 대량생산 · 대량소비 · 대량폐기 시스템에 그 근본원인이 있다는 점을 인식하고, 따라서 기후 · 생태위기를 극복하기 위해서는 현재와 같은 산업주의 시스템에서 벗어나, 지역적 순환경제 시스템으로 전환해야 한다는 점을 상징적으로 드러내는 표현이 탈탄소인 것이다.

탈탄소와 비슷한 용어로 "카본프리(carbon free)"라는 말도 있는데, 카본프리가 화석연료 기반의 생산구조에서 벗어나는 것만이 아니라, 지구한계를 초과하는 지금의 대량생산 · 대량소비 · 대량폐기 시스템까지도 극복하고자 하는 지향을 담고 있다면, 탈탄소와 카본프리는 같은 개념으로 이해할 수 있을 것이다. 그렇지 않고, 카본프리가, 탄소만 아니면 된다는 식으로, 에너지 종류만 화석연료에서 신재생에너지나 혹은 핵에너지로 바꿀 뿐, 대량생산 · 대량소비 · 대량폐기 시스템 자체는 유지하고자 하는 개념이라면, 카본프리와 이 보고서에서 말하는 "탈탄소"는 구별되어야 할 것이다. 지구한

1) 지구한계는 요한 록스트룀 등이 이끄는 과학자 그룹이 제안한 개념으로서, 지구 시스템의 생태적 한계를 벗어나지 않고 인류가 행복하게 살아갈 수 있는 한계(지구한계 혹은 행성한계)를 정의하는 개념이다. 이에 대해서는 요한 록스트룀 · 마티아스 클룸, 『지구한계의 경계에서』, 에코리브르, 2017 및 요한 록스트룀 · 오웬 가프니, 『브레이킹 바운더리스』, 사이언스북스, 2022 참조.

계이론은 기후위기와 다른 생태위기(생물다양성 손실, 바다와 토양의 오염 등)는 별개의 문제가 아니라, 밀접하게 얽혀 있는 문제로서, 하나의 문제를 해결하기 위하여 다른 문제를 악화시키는 결과를 초래하는 방식으로 접근하면 안 된다는 것을 보여준다.

"탄소중립"이라는 표현도 있는데, 예를 들면 「기후위기 대응을 위한 탄소중립·녹색성장 기본법」(탄소중립기본법)의 용례가 있다. 탄소중립기본법은 "기후위기"를 "기후변화가 극단적인 날씨뿐만 아니라 물 부족, 식량 부족, 해양산성화, 해수면 상승, 생태계 붕괴 등 인류 문명에 회복할 수 없는 위험을 초래하여 획기적인 온실가스 감축이 필요한 상태"(제2조 제2호)를 말하는 것으로 정의하고 있는데, 이러한 정의방식은 기후위기와 기타의 생태위기가 별개의 문제가 아니라는 포괄적 인식을 보여준다고 하겠다. 반면에, "탄소중립"[2]과 "탄소중립 사회"[3] 개념은 다분히 기술적으로 탄소 배출을 줄이는 데 치중하고 있다고 하겠다. 기후위기와 생태위기가 별개의 문제가 아니라고 한다면, 기후위기를 극복하기 위해서는 기타의 생태위기도 함께 극복해야 하고, 그러기 위해서는 지금의 사회경제 시스템의 근본적인 전환에 대한 고민이 있어야 할 것이다. 탄소중립기본법에서 정의하고 있는 탄소중립 개념에는 그러한 고민이 담겨 있지 않다. 그런 점에서 이 실정법상의 탄소중립 개념은 우리가 이 보고서에서 사용하고 있는 탈탄소 개념과는 구별되어야 할 것이다.

탈탄소사회를 지향하는 기후정의 혹은 정의로운 전환과 관련하여, 노동법적 관점에서 볼 때 지금까지 주로 논의된 것은, 이른바 "좌초산업"에서 실직의 위험에 처하게 될 근로자들의 고용보호와 전직지원을 어떻게 할 것인가, 그리고 관련 논의과정에 노동조합이 어떻게 참여할 것인가 등이었다. 반면에, 현재 노동법에 존재하고 있는 다양한 제도와 정책 가운데, 탈탄소사회의 실현 혹은 생태적 전환에 기여할 수 있는 것이 무엇인지, 혹은 기여할

2) "대기 중에 배출·방출 또는 누출되는 온실가스의 양에서 온실가스 흡수의 양을 상쇄한 순배출량이 영(零)이 되는 상태"(탄소중립기본법 제2조 제3호).

3) "화석연료에 대한 의존도를 낮추거나 없애고 기후위기 적응 및 정의로운 전환을 위한 재정·기술·제도 등의 기반을 구축함으로써 탄소중립을 원활히 달성하고 그 과정에서 발생하는 피해와 부작용을 예방 및 최소화할 수 있도록 하는 사회"(탄소중립기본법 제2조 제4호).

수 있도록 만들 수 있고, 만들어야 하는 것은 무엇인지, 그리고 필요하다면 어떤 제도와 정책을 도입해야 하는지에 관한 논의는 상대적으로 부족했다고 할 수 있다. 요컨대, 환경 · 생태가 노동에 미치는 영향에 대응하는 논의가 대부분이었고, 반대로 노동이 환경과 생태에 미치는 영향에 관한 논의 및 나아가 노동과 환경의 접합을 모색하고, 노동과 환경을 통합적으로 사고하는 연구는, 철학이나 생태학에서는 몰라도, 적어도 노동법학에서는 아직 부족한 것이 사실이다.

흥미로운 것은 우리 국회의 상임위원회 중에는 노동과 환경이 통합되어 있는 것이 이미 존재한다는 점이다. 환경노동위원회가 그것이다. 이것이야말로 선견지명이라고 할 만한 것이 아닌가. 지금은 그 안에서 고용노동소위원회와 환경소위원회가 따로 활동하고 있으나, 양자를 한 위원회로 묶은 원래의 취지에 맞게 입법 활동에서 노동과 환경의 연계(work-environment nexus)가 필요할 것이다.

외국에서도 관련 논의는 이제 시작인 것 같다. 프랑스의 경우, 예를 들면, 노동법 학술지 『노동법리뷰(Revue de Droit du Travail)』(Dalloz)에서 2022년에 "생태적 전환을 위한 노동법이란?(Quel droit du travail pour la transition écologique?)"이라는 주제로 특집 시리즈를 기획했다. 이 시리즈에 제출된 논문들의 타이틀을 일별하면 다음과 같다.

- Caroline Vanuls, "환경적 위험의 관리에 노동법이 기여하는 내용들(Les apports du droit du travail à la gestion des risques environnementaux)", Janvier 2022, pp. 9-13.
- Arnaud Casado, "노동관계에 관한 법에서 환경적 소명을 띤 사회법으로(Du droit des relations de travail au droit social à vocation environnementale)", Janvier 2022, pp. 13-17.
- Philippe Portier, "정의로운 생태적 전환의 주춧돌로서의 사회적 대화를 위하여(Pour un dialogue social, pierre angulaire d'une transition écologique juste)", Février 2022, pp. 74-77.
- François Hommeril, "사회적 · 경제적 · 환경적 과제들을 좀 더 잘 결합하기 위하여 기업 거버넌스 개혁하기(Rénover la gouvernance des

entreprises pour mieux articuler les enjeux sociaux, économiques et environnementaux)", Février 2022, pp. 78-81.
- Savine Bernard et Elsa Marcel, "근로자의 안전, 고용 그리고 환경의 보호 : 같은 투쟁이다(Sécurité des travailleurs, emploi et protection de l'environnement : même combat!)", Mars 2022, pp. 138-143.
- Dara Jouanneaux, "근로자와 근로자대표의 참여를 보장하기 : 정의로운 전환의 일 요건(Assurer l'implication des salariés et de leurs représentants : une condition de la transition juste)", Mars 2022, pp. 143-146.

이 외에, 조금 더 담론적인 차원에서 생태노동법에 관한 논의로, Antoine Lyon-Caen et Adalberto Perulli, "생태적 노동법을 향하여(Vers un droit du travail écologique)", Revue de Droit du Travail, Juillet-Août 2022, pp. 429-433 등이 있다.

한편, 2022년 10월 6-7일, 프랑스의 남부 도시 엑상프로방스에서는, 엑스마르세유대학과 유럽노동조합연구소(ETUI) 주최로, "노동과 환경의 연결 : 법적 전망과 그 너머(The Labour-Environment Nexus : Legal Perspectives and Beyond)"라는 주제로 국제심포지엄이 열렸다. 이 심포지엄에서 발표되었던 글들은 『비교노동법·노사관계 국제저널(The International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations)』(Volume 39, Issue 3/4, 2023)에 수록되었다. 타이틀만 소개하면 다음과 같다.

- Kalina Arabadjieva et al., "서론 : 노동 - 환경 넥서스 - 노동법의 새로운 지평을 개척하기(Introduction : The Labour-Environment Nexus- Exploring New Frontiers in Labour Law)".
- Simon Deakin, "노동법과 '자본세' : 생태학적 장기 속에서의 법, 노동 그리고 자연(Labour Law and the 'Capitalocene' : Law, Work and Nature in the Ecological Long Durée)".
- Ania Zbyszewska and Flavia Maximo, "노동-환경(토지) 넥서스 재검토 : 식민성을 넘어 노동법의 새로운 인식론을 향하여(Rethinking the Labour-

Environment (Land) Nexus : Beyond Coloniality, Towards New Epistemologies for Labour Law)".
- Elise Dermine, "지속가능한 사회법을 향하여 : 법학자의 역할은 무엇인가? (Towards a Sustainable Social Law : What Role for Legal Scholars?)".
- Ana Gomes, Anil Verma and Dieric Guimares, "노동력의 녹색화 : 페미니즘의 관점(Greening the Workforce : A Feminist Perspective)".
- Belen Olmos Giupponi, "글로벌 남부에서의 정의로운 전환 : 라틴아메리카의 대안적 접근법(Just Transition in the Global South : Alternative Approaches from Latin America)".
- Frances Flanagan, "정의로운 중단 : 화석연료 추출을 단계적으로 중단해야 한다는 기후명령이 정의로운 전환 개념을 어떻게 재구성할 수 있을까?(Just Cessation : How Might the Climate Imperative to Phase Out Fossil Fuel Extraction Reshape the Concept of Just Transition?)".
- Sergio Canalda, "유럽 그린딜 : 기업의 변화를 이끌어 내는 유용한 프레임워크인가?(The European Green Deal : A Useful Framework for Anticipating Change in Companies?)".
- Tonia Novitz, "유럽(그리고 그 너머)의 정의로운 전환을 위한 규제 도구로서의 인권(Human Rights as a Regulatory Tool for 'Just Transition' in Europe (and Beyond))".

본 연구도 바로 이러한 관점에서 노동과 환경/생태의 접합을 모색하고, 탈탄소사회의 실현과 기후정의 혹은 생태적 전환에 노동법이 기여할 수 있는 제도와 정책을 탐색하는 작업의 일환이다. 이를 위해서 10여 명의 노동법 연구자들이 매월 한 차례 이상 모여 아이디어를 공유하고 검토하는 세미나를 진행했다. 세미나에서는 매우 근본적인 문제부터, 매우 실용적인 문제까지 다양하였다. 간략하게 소개하면 다음과 같다.

○ 현행 노동법의 기본개념은 인(人)과 물(物)의 이분법에 기초하고 있는데, 이 이분법은 고대 그리스 이후 서양철학의 뿌리 깊은 전통이며, 산업사회를 관통해서 지금까지 영향력을 행사하고 있다. 노동법이란 전도된 인과 물의 질서를 바로 세우기 위한 법체계라고 할 수 있다. 다만, 그것이 기후위

기와 무슨 관련이 있는지는 아직 자연스럽게 잘 연상되지 않는다. 다소 억지스럽게라도 연결시킬 수 있는 착안점은 과로에서 찾을 수 있지 않을까. 자본의 본능은 살아있는 노동을 흡입하고, 지구의 생태 시스템에 고장을 초래했다. 과로의 금지는 생태계의 회복력 재건을 위한 불가결한 선행조건이 될 것이다.

○ 레비나스적 의미에서의 "집"은 인간의 노동과 밀접한 관계에 있다. "인간은 사적 영역에서부터, 매번 피신할 수 있는 자기 집에서부터 세계로 오는 방식으로 세계 속에서 자신을 유지한다."[4] 집은 노동을 담장 밖으로 내모는 계기이기도 하지만, 그 노동을 불러들이는 존재의 본연이라고 할 수 있다. 노동하는 신체로부터 분리불가능한 의식을 갖기 위해서는 시간이 필요한데, 노동과 집이 분리될수록, 노동하는 신체가 의식을 가질 수 있는 시간이 줄어들게 되고, 노동의 장소와 집의 거리는 "사실상 아무것도 아닌 자유"인 존재의 자유를, 삶이 자기 집에 있게 하는 시간을 좌우한다. 만약 집을 생태주의적 관점에서 커먼즈로 복귀시킨다면, 그래서 노동하는 신체가 자유를 누릴 수 있는 집이 개별적인 손을 통해 획득해야 하는 소유의 대상이 아니라, 당연히 존재하는 자유의 권리가 된다면, 집을 가진 신체는 스스로의 신체를 소유하면서 노동을 할 수 있는 존재가 될 것이다. 이를 통해 노동의 지속가능성이 확보될 수 있다. 이것은 노동의 장소가 곧 집이어야 한다는 것을 요구하는 것은 아니다. 노동의 장소와 분리되면서도, 노동과 밀접한 장소일 것을 요구하는 것이다.

○ 불교의 자연관은 자타불이, 즉 인간과 자연은 하나라는 관점으로 상징된다. 오랫동안 세계를 지배해 온 서구의 세계관은 이미 한계를 드러냈다. 세계관, 자연관의 근본적인 변화가 필요하다. 인간도, 자연도 모두 탈진상태이다. 지금은 과로사회를 지나 탈진사회가 되어 버렸다. 회복하기 위해서는 놀아야 하고, 놀면서 생존과 공존의 길을 찾아야 한다.

○ 기후위기 대응에서 경계해야 할 것은 극단적인 대응이다. 즉, 예를 들면, I don't care. 어쨌든 해결책이 나오겠지. 먼저 움직이면 손해니까 다른

4) 에마뉘엘 레비나스, 『전체성과 무한. 외재성에 대한 에세이』, 그린비, 2018, 223면.

국가의 움직임을 보면서 천천히 움직이자. I have no hope. 어차피 지금도 늦었으니 변화된 환경에 순응하고 익숙해지자. 우리는 한편으로는 적응하면서, 한편으로는 체제전환을 병행해야 한다. 기후노동법은 기후법의 한 분야로서, 노동이 인류가 직면한 기후변화에 적응하는 한편, 그 문제점 해결과 탈탄소사회의 달성에 기여하도록 노동법의 내용과 체계를 전환하는 것을 말한다.

○ 탈탄소라는 말을 처음 들었을 때, 브라질이 떠올랐다. 아마존이 있으니까. 브라질은 석유의존에서 탈피하기 위하여 바이오에탄올 산업을 적극적으로 육성했다. 여기에 필요한 사탕수수 재배를 위해서 아마존 삼림을 대규모로 벌채했다. 탄소저장고 역할을 하는 아마존의 벌채는 탄소배출 증가로 귀결되었다. 그러자 이른바 선진국들의 비판이 가해졌다. 브라질은 위선이라고 대응했다. 그렇다고 해서 기후협약이나 국제사회의 대응은 필요 없고, 그냥 지금처럼 탄소배출 막 하면서 살면 되는 것인가 했을 때, 그건 아닐 것이다. 글로벌 노스와 글로벌 사우스의 이해관계를 어떻게 조정할 것인가?

○ 노동법은 노동자(생산자이면서 소비자)와의 관계에서 기업활동에 제한을 가하는 법이라는 점에서, 기후위기 극복에 어느 정도의 역할 수행이 기대된다. 기업의 이윤추구가 기후환경의 관점에서 노동자의 존엄을 침해한다는 점에 착목할 필요가 있다. 기업에 대한 민주주의적 통제 강화가 필요할 것이다. 특정 기업 차원의 의사결정도 중요하지만, 원재료 생산자부터 말단 소매상에 이르는 벨류체인 전체의 관점에서 이익/손실의 공유를 통해 기후위기 리스트를 분산시키는 방식의 접근이 필요할 것이다. 그리고 노동조합이 소비자단체로서의 역할을 수행할 수 있는 제도기반의 마련이 필요할 것이다.

○ 기후위기, 자연재해로 인해 직접적으로 영향을 받는 근로자들을 위한 적극적인 보호 정책이 시급하다. 예를 들어, 독일의 계절-단축근로 급여 같은 제도를 구상해 보아야 한다.

○ 정의로운 전환 개념은 산업과 노동의 생태주의적 전환을 둘러싼 의사

결정과정에 근로자들이 참여할 수 있어야 한다는 것을 말한다. 이를 위해 기존의 단체교섭이나 노사협의 등 사회적 대화 제도를 생태적으로 활용하는 방안을 생각해 볼 수 있다. 특히 공공계약을 활용하는 방안을 생각해 볼 수 있다. 즉, 공공계약 입찰에 참가하고자 하는 기업에게, 기업의 생태적 책임 이행 방안을 제출하도록 하면서, 특히 이를 사용자가 일방적으로 작성하는 것이 아니라, 노동조합이나 근로자대표와 협의 · 교섭하여 작성하여 제출하도록 함으로써, 공공계약제도를 기업 차원의 사회적 대화를 촉진시키는 계기로 삼을 수 있을 것이다. 최근 국제적으로 진지하게 논의되고 있는 실천감독의무(due diligence)와 공공계약제도를 결합시키는 방안도 구상할 수 있다.

○ 2021년 프랑스에서 제정된 기후법은 “생태적 전환”을 업종별 · 사업별 의무적 단체교섭의 교섭사항으로 정의했다. 그리고 노사협의회의 권한 범위에도 포함시켰다. 우리도 이런 방안을 고민해 보아야 한다. 단체교섭이 노동의 거래조건, 즉 임금과 시간의 교환 문제에 국한되어서는 안 된다. 노동의 내용과 목적에 대해서도 단체교섭이 가능해도록 해야 한다. 기후변화가 노동에 영향을 미치는 측면만 볼 것이 아니라, 노동이 기후변화에 영향을 미치는 측면도 보아야 한다.

이 중에서 4개의 아이디어를 골라서 최종보고서에 담았다. 4명의 연구진이 각 장의 집필 책임을 맡았지만, 그 속에는 연구자문을 맡은 분들의 아이디어도 녹아 있다. 그런 점에서 본 연구는 연구진과 자문진의 공동작업이라고 할 수 있다.

최종보고서에 담긴 주제는 다음과 같다.

- 탈탄소사회를 향한 노동법으로서의 기후노동법의 출발을 위한 시론적 논의 (강성태) - 제2장
- 생태적 · 포용적 경제로의 전환 과정에서 사회적 대화를 촉진하기 위한 방안의 하나로서 공공계약의 역할에 대한 조명 (강주리) - 제3장
- 탈탄소사회를 위한 근로시간 법제의 개선 방안에 대한 검토 (권오성) - 제4장

- 프랑스의 2021년 「기후 및 회복력에 관한 법」과 2023년 「생태전환 단체협약」의 주요 내용을 소개하고 시사점을 모색하는 글 (박제성) - 제5장

# 제 2 장
# 탈탄소사회[1]를 향한 노동법 서론 : 기후노동법의 출발

## 제1절 기후변화와 노동법

우리나라 기후정책의 기본법은 2021년에 제정된 「기후위기 대응을 위한 탄소중립 · 녹색성장 기본법」(탄소중립기본법)이다. 2023. 4. 10. 「2050 탄소중립녹색성장위원회」는 탄소중립기본법 제10조에 따라 탄소중립 사회로의 이행을 위한 국가비전 및 중장기감축 목표 등의 달성을 위한 "제1차 국가 탄소중립 · 녹색성장 기본계획"(1차 기본계획)을 발표했다.[2]

1차 기본계획에 따르면, 2011~2020년의 10년간 전 지구 연평균 기온은 산업화 이전(1850~1900년)보다 1.09℃ 상승했고(IPCC, 2021), 1850년 이후 가장 따뜻한 8년(최상위 3위는 2016년, 2019년, 2020년)은 모두 2015년 이후였으며(WMO, 2022), 전 지구의 해수면 온도는 1901~2020년 사이에 0.91℃ 상승하고 수온 증가 속도는 시간이 갈수록 빨라지고 있다. 이에 따라 지구 곳곳에서 폭염, 산불, 홍수, 가뭄, 한파 · 폭설, 태풍 등으로 인한 사망과 피

1) 탈탄소사회는 탄소중립 사회를 단기 목표로 하며 중장기적으로는 기후회복적이고 생태적인 사회를 지향한다.

2) 제1차 기본계획은 20년을 계획기간(2023~2042)으로 하며, 5년마다 연동계획이 수립 · 시행된다. 기본계획의 세부 계획에는 상위계획으로 「국가 탄소중립 · 녹색성장 전략」이, 하위계획으로 「국가 기후위기 적응대책」, 「시 · 도 계획」, 「시 · 군 · 구 계획」이, 그리고 관련계획으로 「중앙 지속가능발전 기본계획」, 「전력수급기본계획」 등 탄소중립기본법에 명시된 중장기 행정계획이 수립 · 시행된다.

해가 속출하고 있다. 우리나라도 예외가 아니다. 최근 30년간(1991~2020년) 매 10년마다 +0.2℃로 꾸준히 상승하여 연평균 기온은 과거(1912~1940년)에 비해 1.6℃ 상승했고, 지난 54년간(1968~2021년) 한반도 주변 수온은 연평균 0.025℃ 상승하여 같은 기간 전 지구 평균 상승 추세(0.01℃/연)보다 2.5배 빨랐으며, 평균 해수면은 지난 33년(1989~2021년) 동안 매년 3.01mm씩 상승하여 총 9.9cm 상승했다. 빈도와 강도가 모두 높아진 호우・태풍, 폭염, 대설 등으로 일반인들도 기후위기를 체감하고 있다. 최근 30년간 여름은 118일이고 가을은 69일이다.

기후변화는 인류의 탓이다. 1992년 체결된 기후변화협약(「기후변화에 관한 유엔 기본협약」(United Nations Framework Convention on Climate Change)을 말한다. 이하 같다. UNFCCC 혹은 FCCC)은 기후변화를 "전 지구 대기의 조성을 변화시키는 인간의 활동이 직접적 또는 간접적으로 원인이 되어 일어나고, 충분한 기간동안 관측된 자연적인 기후 변동성에 추가하여 일어나는 기후의 변화"(UNFCCC 제1조)라고 정의한다. 탄소중립기본법 역시 기후변화를 "사람의 활동으로 인하여 온실가스의 농도가 변함으로써 상당 기간 관찰되어 온 자연적인 기후변동에 추가적으로 일어나는 기후체계의 변화"(제2조 제1호)라고 정의한다.

기후변화에 기여한 정도는 국가, 지역, 계층, 세대 등에 따라 차이가 크다.[3] 우리 헌법상 책임분배의 1차적 원리인 자기책임의 원리 및 기후정책의 기준인 기후정의 원칙에 따라 더 많이 기여한 계층이 더 많이 책임을 분담하는 게 정당하다. 산업혁명 후 기업과 노동은 기후변화에 가장 많이 기여한 부문에 속한다. 또한 코로나19 시기에 확인했듯이 기업과 노동의 활동 감축은 탄소 배출의 의미 있는 감소로 연결될 수 있다. 탈탄소사회를 향한 제도적, 비제도적 노력에서 기업과 노동의 문제가 중요하게 다루어져야 하는 이유이다.

---

3) "과학자 단체 '과학자반란'은 2022년 4월 회원 1천여 명이 세계 곳곳에서 시위를 벌였다. 이 중엔 IPCC 보고서 작성에 참여했거나 NASA 소속도 있었다. 이들은 그 시기 발표된 IPCC 6차 보고서에서 기업과 부자, 기득권의 책임을 강조한 내용이 결국 빠졌다며 '항공 부문에서 상위 1%가 온실가스 배출량 50% 차지' 등 삭제된 보고서 초안 내용을 공개했다."(김병권, 「'1.5도 라이프스타일'이란 합의가 필요하다」, 『한겨레21』, 2023. 4. 13. 참고).

기후노동법은 기후변화에 대응하고 탈탄소사회를 위한 노동법을 말한다. 2021년에 제정된 「기후변화대응 기술개발 촉진법」의 공식 약칭인 "기후기술법"과 유사한 작명이다. 기후 재난에 노출된 노동의 보호, 즉 근로자의 안전과 건강 대책은 기후노동보호정책의 일차적 과제이다. 탈탄소 산업구조 재편이 가져올 일자리 변화는 정의로운 전환이라는 이름으로 논의되어온 기후고용정책의 필수 과제이다. 코로나 시기에 온실가스의 배출량이 유의미하게 감축되었다는 보고는 기후를 위한 주 3일제라는 탈탄소 노동의 핵심 구상과 맞닿아 있다.

## 제2절 탄소중립기본법과 제1차 기본계획의 노동정책

### 1. 탄소중립기본법의 목적

우리나라는 1993. 12. 기후변화협약에 가입하고(1994. 3. 협약 발효), 2002. 11. 교토의정서도 비준하였지만,[4] 후속 조치와 분야별 실천 대책의 마련에는 소극적이다. 국가 기후정책의 설계도가 처음으로 정비된 것은 2010년의 녹색성장법(「저탄소 녹색성장 기본법」, 법률 제9931호, 2010. 1. 13. 제정, 시행 2010. 4. 14.)이고 현재는 이 법률을 대체하여 2021년에 제정된 탄소중립기본법이 기후정책을 지휘한다. 탄소중립기본법은 온실가스 감축, 기후위기 적응, 정의로운 전환, 녹색기술 · 산업의 육성 · 촉진 · 활성화 등 네 가지를 기후정책의 목적으로 제시한다(제1조 참고).

첫째, 온실가스 감축의 목표는 탄소중립이다. 여기서 "탄소중립"이란 대

4) 1997. 12. 일본 교토에서 제3차 당사국총회가 개최되어 교토의정서가 채택되었다. 주요 내용은 1) 부속서 I 국가들의 온실가스 배출량 감축의 의무화, 2) 공동이행제도(JI : Joint Implementation, 제6조), 청정개발체제(CDM : Clean Development Mechanism, 제12조), 배출권거래제도(IET : International Emission Trading, 제17조) 등 시장원리에 따른 온실가스 감축 수단인 교토메커니즘 도입, 3) 산림 등 온실가스 흡수원의 의무이행수단의 인정 등이다. 2004. 11. 러시아가 교토의정서를 50번째로 비준함으로써 그 3개월 후인 2005. 2. 16. 교토의정서는 발효되었다.

기 중에 배출 · 방출 또는 누출되는 온실가스의 양에서 온실가스 흡수의 양을 상쇄한 순배출량이 영(零)이 되는 상태를 말한다(제2조 제3호). 배출이 아니라 순배출이 영인 상태(배출과 흡수가 같은 상태)를 지향한다. "탄소중립사회"란 화석연료에 대한 의존도를 낮추거나 없애고 기후위기 적응 및 정의로운 전환을 위한 재정 · 기술 · 제도 등의 기반을 구축함으로써 탄소중립을 원활히 달성하고 그 과정에서 발생하는 피해와 부작용을 예방 및 최소화할 수 있도록 하는 사회를 말한다(제2조 제4호).

둘째, "기후위기 적응"이란 기후위기에 대한 취약성을 줄이고 기후위기로 인한 건강피해와 자연재해에 대한 적응역량과 회복력을 높이는 등 현재 나타나고 있거나 미래에 나타날 것으로 예상되는 기후위기의 파급효과와 영향을 최소화하거나 유익한 기회로 촉진하는 모든 활동을 말한다(제2조 제11호).

셋째, "정의로운 전환"이란 탄소중립 사회로 이행하는 과정에서 직 · 간접적 피해를 입을 수 있는 지역이나 산업의 노동자, 농민, 중소상공인 등을 보호하여 이행 과정에서 발생하는 부담을 사회적으로 분담하고 취약계층의 피해를 최소화하는 정책방향을 말한다(제2조 제13호).

넷째, "녹색기술"이란 기후변화대응 기술[5], 에너지 이용 효율화 기술, 청정생산기술, 신 · 재생에너지 기술, 자원순환[6] 및 친환경 기술 등 사회 · 경제 활동의 전 과정에 걸쳐 화석에너지의 사용을 대체하고 에너지와 자원을 효율적으로 사용하여 탄소중립을 이루고 녹색성장을 촉진하기 위한 기술(제2조 제16호)을 말하고, "녹색산업"이란 온실가스를 배출하는 화석에너지의 사용을 대체하고 에너지와 자원 사용의 효율을 높이며, 환경을 개선할 수 있는 재화의 생산과 서비스의 제공 등을 통하여 탄소중립을 이루고 녹색성장을 촉진하기 위한 모든 산업을 말한다(제2조 제17호).

## 2. 기후정책의 기준으로서 기후정의

기후정책의 수립과 집행의 기준은 "기후정의"이다. 기후정의란 "기후변화

5) 「기후변화대응 기술개발 촉진법」 제2조 제6호에 따른 기후변화대응 기술을 말한다.
6) 「자원순환기본법」 제2조 제1호에 따른 자원순환을 말한다.

를 야기하는 온실가스 배출에 대한 사회계층별 책임이 다름을 인정하고 기후위기를 극복하는 과정에서 모든 이해관계자들이 의사결정과정에 동등하고 실질적으로 참여하며 기후변화의 책임에 따라 탄소중립 사회로의 이행 부담과 녹색성장의 이익을 공정하게 나누어 사회적 · 경제적 및 세대 간의 평등을 보장하는 것을 말한다."(탄소중립기본법 제2조 제12호) 탄소중립 사회로의 이행과 녹색성장 추진에서 지켜야 할 8원칙(제3조)은 기후정의를 구체화한 것으로 이해할 수 있다.

1. 미래세대의 생존을 보장하기 위하여 현재 세대가 져야 할 책임이라는 세대 간 형평성의 원칙과 지속가능발전의 원칙에 입각한다.
2. 범지구적인 기후위기의 심각성과 그에 대응하는 국제적 경제환경의 변화에 대한 합리적 인식을 토대로 종합적인 위기 대응 전략으로서 탄소중립 사회로의 이행과 녹색성장을 추진한다.
3. 기후변화에 대한 과학적 예측과 분석에 기반하고, 기후위기에 영향을 미치거나 기후위기로부터 영향을 받는 모든 영역과 분야를 포괄적으로 고려하여 온실가스 감축과 기후위기 적응에 관한 정책을 수립한다.
4. 기후위기로 인한 책임과 이익이 사회 전체에 균형 있게 분배되도록 하는 기후정의를 추구함으로써 기후위기와 사회적 불평등을 동시에 극복하고, 탄소중립 사회로의 이행 과정에서 피해를 입을 수 있는 취약한 계층 · 부문 · 지역을 보호하는 등 정의로운 전환을 실현한다.
5. 환경오염이나 온실가스 배출로 인한 경제적 비용이 재화 또는 서비스의 시장가격에 합리적으로 반영되도록 조세체계와 금융체계 등을 개편하여 오염자 부담의 원칙이 구현되도록 노력한다.
6. 탄소중립 사회로의 이행을 통하여 기후위기를 극복함과 동시에, 성장잠재력과 경쟁력이 높은 녹색기술과 녹색산업에 대한 투자 및 지원을 강화함으로써 국가 성장동력을 확충하고 국제 경쟁력을 강화하며, 일자리를 창출하는 기회로 활용하도록 한다.
7. 탄소중립 사회로의 이행과 녹색성장의 추진 과정에서 모든 국민의 민주적 참여를 보장한다.
8. 기후위기가 인류 공통의 문제라는 인식 아래 지구 평균 기온 상승을 산

업화 이전 대비 최대 섭씨 1.5도로 제한하기 위한 국제사회의 노력에 적극 동참하고, 개발도상국의 환경과 사회정의를 저해하지 아니하며, 기후위기 대응을 지원하기 위한 협력을 강화한다.

## 3. 제1차 기본계획의 기후노동정책

기후변화에 대한 국제적 대응은 2015년 파리협정 체결(2016. 11. 발효)로 빨라졌다. 파리협정에 따라 선진국은 물론 개도국 등 모든 국가에 온실가스 감축 압박이 증가하였다. 2022년 12월까지 133개국이 탄소중립을 선언했고, 탄소중립은 국제사회의 단골 의제가 되어 경제 분야에서도 최우선적 과제로 논의되고 있다. 2023년 1월 세계경제포럼(다보스포럼)이 발표한 「글로벌 위험 보고서 2023」은 향후 10년간 인류와 경제에 가장 심각한 도전 10개를 발표했는데 그중 1위부터 4위까지가 모두 기후변화와 관련된 것이었다.[7] 세계적 기업들도 빠르게 움직이고 있다. 2023년 2월 기준, 애플, 구글 같은 주요 글로벌 기업을 포함한 전 세계 398개(우리나라 27개) 회사가 RE100 참여를 선언했고, 각종 투자계획에서는 기후변화 대응 등 ESG 경영을 반영하고, 그린워싱을 방지하기 위한 ESG 경영 공시를 의무화하였다. 유럽연합의 RePowerEU(2022. 5), 미국의 IRA(2022. 8), 유럽연합의 그린딜 산업계획(2023. 2) 등도 탄소중립과 무역의 연계를 공식화했다. 우리나라의 주요 교역선진국들은 모두 2050년까지 탄소중립을 위해 2023년까지의 감축 목표를 제시하고 있다. 유럽연합은 1990년 대비 55%, 미국은 2005년 대비 50~52% 감축, 영국은 1990년 대비 68%, 일본은 2013년 대비 46% 감축을 목표로 한다. 이러한 세계적 움직임에 비해 국내 대책은 시작도 늦었고 속도도 느리다. 본격적인 대책은 최근에 마련되고 있다. 「2050 탄소중립 선언」(2020), 「2050 탄소중립위원회」 구성(2021) 및 「탄소중립녹색성장위원회」로 개편(2022), 탄소중립기본법 제정과 1차 기본계획 발표가 잇달았다.

1차 기본계획에는 정의로운 전환 정책을 제외한 기후노동정책이 별도로 명시되지 않았다. 탄소중립을 위한 탄소배출 감축 대책에 노동 부문은 없

7) (1위) 기후변화 완화 실패, (2위) 기후변화 적응 실패, (3위) 자연재해 및 극단적 기상현상, (4위) 생물다양성 손실 및 생태계 붕괴였다.

다.[8] 기후변화 적응대책에도 노동분야 대책이 없다.[9] 정의로운 전환 대책만이 고용대책으로 명시되고 있다. 정책 방향은 「정의로운 전환의 생태계 조성, 산업 · 고용 · 지역 및 다양한 이해관계자 대상 맞춤형 지원체계 구축을 통해 공정하고 정의로운 탄소중립 · 녹색성장 사회의 실현」한다는 것으로 다섯 가지 세부 정책으로 구성된다. ① 사회 전반에 정의로운 전환의 토대가 마련될 수 있는 환경조성, ② 산업전환 과정에서 산업 · 기업에 대한 정의로운 전환 지원, ③ 맞춤형 훈련프로그램 제공 등 탄소중립 · 녹색성장 과정에서 고용안정 강화, ④ 지역 산업구조 전환 등 지역을 기반으로 한 정의로운 전환 추진, ⑤ 농업인 및 어업인 등에 대한 선제적 지원 대책 마련이다.

1차 기본계획이 발표된 후 3개월 후인 7월 11일 전국전력산업노동조합연맹(전력연맹, 한국노총 가입)은 국내 1호 "정의로운 전환 소송"을 제기했다.[10] 전력연맹은 2050 탄소중립녹색성장위원회의 재구성과 1차 기본계획의 재수립을 요구하였다. 남태섭 전력연맹 사무처장은 정의로운 전환 소송을 제기한 이유를 다음과 같이 요약했다. "탄녹위는 지난 정부의 탄소중립위원회가 개편된 위원회다. 화력발전 등의 노동자들은 탄소중립의 직격탄을 맞는다. 따라서 기존 탄소중립위원회엔 77명의 위촉직 위원 중 노동자 대표로 한국노총 위원장이 있었다. 솔직히 77명의 위원 중 노동자 대표가 1

8) 탄소배출 감축 분야는 크게 에너지 전환, 산업, 건물, 수송, 농축수산, 폐기물, 수소, 흡수원, 탄소포집기술, 국제감축 등 10개이다. 이는 2021년에 제정된 프랑스의 기후법(「기후변화 대응 및 회복력 강화를 위한 2021년 8월 22일 법률 제2021-1104호」를 말한다.)이 노동(제3장 생산과 노동)을 명시적으로 포함한 것과 큰 대조를 보인다.

9) 과학기반 기후위기 감시 · 예측 및 적응정보 고도화, 기후재난 안전사회 실현(❶ 홍수 · 가뭄에 대비한 물안보 강화, ❷ 폭염 · 한파에 대비한 선제적 대응 기반 강화, ❸ 자연재난 신속대응 체계 구축), 기후위기를 극복한 지속가능한 사회 실현(❶ 기후변화 기인 질병 감시 및 감염병 대응기술 개발, ❷ 지역 중심으로 기후변화에 대응하는 생활공간 조성, ❸ 이상기후에 대응한 농수산업 기술 · 환경 등 구조 혁신, ❹ 생태계 서비스와 건강성 증진), 모두가 함께하는 기후적응 추진(❶ 모든 이행 주체의 적응 추진체계 강화, ❷ 국민과 함께하는 적응 거버넌스 구현, ❸ 기후위기 취약계층 보호기반 구축) 등으로 기후변화 적응대책 어디에도 노동 분야에 관한 것이 없으며, 그 결과 노동부가 관장하는 대책도 빈약하다. 기후위기 취약계층 보호기반 구축 중 "극한기상현상에 직접 노출되는 노동자 보호를 위한 적응수단(이동형 폭염쉼터, 휴대용 천막, 선풍기 지원, 홍보 · 교육) 강화"만이 거론되는 정도이다.

10) 전력연맹, 「정의로운 전환, 이렇게 해야 한다」, 『참여와 혁신』, 2023. 10. 3.

명인 것도 너무 적다. 그런데 2022년 10월 위촉직 위원을 새로 선임하면서 위촉직 위원이 32명으로 줄었다. 그 과정에서 그나마 1명 있던 노동자 대표도 위원에서 빠졌다. 이런 상황에서 수립된 기본계획은 전혀 정의롭지 않다. 그래서 탄녹위 재구성과 기본계획 재수립 등 정의로운 전환을 요구하는 행정소송을 제기했다."[11]

## 제3절 기후노동법의 구상

현행 법체계와 법질서를 기후변화 대응 및 지구와 인류의 보존 중심으로 재배치하는 것을 기후법이라고 부를 수 있다면, 기후노동법은 기후법의 한 분야로서 노동과 기업을 기후변화에 적응시키는 한편, 탈탄소사회로의 전환에 기여하도록 노동법의 제도와 체계 및 지향을 재배치·구축하는 것을 말한다. 기후노동법은 기후변화대응 노동법, 즉 온실가스 감소(탈탄소)와 기후변화 적응을 위한 노동법을 줄인 용어로서 기후변화 적응, 정의로운 전환, 탈탄소 노동 등 세 부분으로 구성된다.

### 1. 기후변화 적응(adaptation)

기후위기 적응이란 기후위기에 대한 취약성을 줄이고 기후위기로 인한 건강피해와 자연재해에 대한 적응역량과 회복력을 높이는 등 현재 나타나고 있거나 미래에 나타날 것으로 예상되는 기후위기의 파급효과와 영향을 최소화하거나 유익한 기회로 촉진하는 모든 활동을 말한다(탄소중립기본법 제2조 제11호). 새로운 기후 상황에 직접 영향을 받게 되는 취약노동자를 보호하는 대책이 여기에 속한다. 기후노동법에서 가장 시급한 과제이다.

노동은 기후변화의 부정적 영향을 가장 먼저 받는 부문 중 하나이다. 기후변화에 먼저 노출되는 노동자들, 예를 들어 1차 산업, 건설업, 배달업 종

11) 위의 곳.

사자 및 대형 창고와 매장 등에서 고온에 노출되는 실내 작업자가 우선 보호대상이 될 것이다. 최근 몇 년간 우리나라의 기후위기 현상은 빈도와 강도를 더해가는 온열질환과 재난에서 뚜렷하게 확인된다. 현재 온열질환이나 재난에 따른 노동대책은 주로 산업안전보건법과 직장건강증진팀에서 담당하고 있다. 그러나 산업안전보건법에는 특히 기후변화를 염두에 둔 규정은 없으며, 직장건강증진팀도 일반적인 산업안전과 보건을 담당하기 위한 조직일 뿐 특별히 기후변화 적응을 위한 조직은 아니다.[12] 탄소중립기본법의 기후위기 적응 시책(제6장, 제37조부터 제46조까지)에도 노동현장 또는 사업장의 보건안전 대책이 명시되어 있지 않고, 고용노동부(장관)가 시책 마련의 수규자로 되어 있지 않다.

국제노동기구(ILO)도 온열질환(Heat Stress 등)에 대한 관심이 크다. 2019년의 「Working on a warmer planet : The impact of heat stress on labour productivity and decent work」(International Labour Office – Geneva, ILO, 2019)는 전 세계적으로 온열노동에 1차적으로 10억 명의 농부와 에어컨 없이 노동하는 66백만 명의 섬유노동자가 노출되어 있고, 스트레스는 생산성 저하에도 직접적인 영향을 미치며, 39도 이상에서의 노동은 사람을 죽일 수 있다고 지적한다.

### 가. 온열질환 대책

기후변화 적응 정책의 출발은 안전보건 정책이다. 매해 2,000명 이상의 산업재해 사망자가 발생하는 우리나라에서는 '안녕'[13]이 특히 중요한 주제가 될 수밖에 없다. 올해는 온열질환 관련 언론 보도가 많았다.[14] 현재 정부

12) 고용노동부에서 산업안전 업무는 산업안전본부에서 총괄한다. 그 산하에 산업안전정책관(산업안전보건정책과, 산재보상정책과, 산업안전기준과, 산업보건기준과, 직업건강증진팀)과 산재예방정책관(안전보건감독기획과, 산재예방지원과, 건설산재예방정책과, 중대산업재해감독과, 화학사고예방과) 및 중대재해감축로드맵이행추진단이 있다.

13) 권오성, 『당신의 안녕이 기준이 될 때』, 21세기북스, 2023.

14) 『매일노동뉴스』, 「쿠팡 물류센터에서 노동자 또 사망」, 2023. 3. 2; 『한겨레』, 「33도 폭염에 카트 17㎞ 밀기… 코스트코 직원 생전 마지막 말은」, 2023. 7. 12; 『MBN』, 「"더워서 일 못 하겠다"… 쿠팡 노조, 8월 1일 첫 파업」, 2023. 7. 27;

의 대책은 고용노동부의 온열질환 가이드라인 수준[15]으로, 대체로 '물, 그늘, 휴식'(실내작업에는 바람, 물, 휴식)만을 반복적으로 강조하는 초보적 수준이지만, 이마저도 현장에선 잘 지켜지지 않는다고 한다. 『시사위크』 2023년 8월 9일자 보도 "권고에 그친 노동자 폭염 대책"을 보면 상황이 잘 정리되어 있다. "고용노동부가 발표한 자료에 따르면, 최근 5년간(2018~2022년) 폭염으로 인한 온열질환 산재는 152명이며 이 중 23명이 사망했다고 발표했다. 6~8월에 발생하기 시작해 7~8월에 집중됐다. 업종은 건설업이 79명으로 다른 분야에 비해 큰 비중을 차지했다. 지난 6월 19일 폭염으로 코스트코 하남점 주차장에서 29살 청년이 사망했다. (중략) 망인의 사인은 온열에 의한 과도한 탈수로 발생한 폐색전증이다. 법으로 노동자의 '휴식권'을 명시하고 있다. 산업안전보건기준에 관한 규칙 제566조(휴식 등)는 폭염에 노출되는 장소에서 작업하여 열사병 등의 질병이 발생할 우려가 있는 경우 '적절하게 휴식'하도록 명시하고 있다. 하지만 '적절한 휴식'의 구체적인 기준은 없다. 고용노동부의 온열질환 예방 기준안도 그렇다. 폭염 특보 시 1시간에 10~15분 쉬고 옥외 작업을 제한하도록 권고하고 있다. 권고는 법률상으로 상대방을 구속하는 구속력은 없다. 안 지켜도 그만이라는 얘기다. 그래서 시간이 돈인 노동자에게 휴식권은 무용지물이다."[16]

### 나. 극한 기후와 실업급여

정부 대책이 잘 작동하지 않는 데에는 소득 문제가 있다. 건설업에서의 사고가 좀처럼 줄지 않는 이유는 겨울철에 일거리가 없는 건설업에서 건설근로자는 공사 시즌에 최대한 일을 해서 소득을 벌어야 했고 그것이 여름 혹서기라고 해서 예외일 수는 없기 때문이다. 안전을 위해 시간 규율을 하

---

『참여와 혁신』, 「건설노동자 10명 중 8명 '정부 폭염 대책은 무용지물'」, 2023. 8. 2. 외 다수.

15) 고용노동부는 올해 5월 30일 등 수차례에 걸쳐 폭염에 대비하여 온열질환 예방 가이드와 가이드의 주요내용을 그림 등으로 쉽게 작성한 퀵가이드(Quick Guide) 및 사업장 자율점검표(실내/실외)를 현장에 전파한 바 있다. 온열질환 예방가이드의 주요 내용은 물, 그늘(바람), 휴식에 관한 것이다.

16) 『시사위크』, 「권고에 그친 노동자 폭염 대책」, 2023. 8. 9.

려고 할 때 소득 보장을 함께 고민하여야 함을 실증한 사례였다. 실제로 라이더유니온지부는 폭염 대책의 하나로 기후실여급여의 도입을 주장하기도 하였다.[17] 박귀천 교수께서 소개한 독일 건설업에서의 사례가 시사적이다.

박 교수에 따르면,[18] 2004~2005년 독일 건설업의 노사는 건설근로자들이 처한 '겨울해고' 문제를 해결하기 위한 종래 급여들(1959년 악천후수당, 1996년 동절기휴업급여 등)의 문제점을 보완하기 위해 동절기 휴업시 처우에 대한 제도 개선에 합의했고, 이를 연방정부에서도 받아들여 2006년 개정 사회법전 제3권에 '계절-단축근로급여'(Saison-Kurzarbeitergeld)를 도입하였다. 주요 내용은 12월 1일부터 익년 3월 31일까지를 '악천후 시기'로 규정하고, 이 기간동안 한파 등으로 1시간 이상의 휴업이나 자연재해 등으로 휴업을 한 경우에 건설근로자나 계절근로자는 계절-단축근로급여를 청구할 수 있다. 급여의 신청은 사용자가 하고 급여는 근로자가 수령하되 급여의 수준은 '세후 임금 차액'의 60%에 해당한다. 재원은 실업보험이다. 한편, 건설·농업·환경산업노조(IG BAU)와 독일 지붕수공업단체 간의 단체협약을 통해 2020년 6월 1일부터 지붕수공업 근로자들은 '하절기휴업급여'를 신청할 수 있다. 급여 수준은 일하지 못한 시간에 상응하는 시간급의 75%이고, 연간 최대 53시간을 한도로 한다.

### 다. 긴급피난권

양상과 시기 및 이름을 특정하기 어려운 재난이 자주 발생하고 있다. 이

17) 라이더유니온지부, 「기후실업급여 등 폭염 대책 시급」, 『참여와 혁신』, 2023. 8. 3. 라이더유니온지부는 가칭 기후실업급여 도입을 제안했다. 일반적으로 배달플랫폼업체는 폭염이나 우천 시 기상할증 제도를 시행해오고 있다. 일종의 위험수당 개념이 포함된 것이다. 그런데 할증 제도로 인해 배달노동자들이 더 많은 수입을 벌기 위해 자신의 몸을 무리하게 쓰는 경우가 많다고 라이더유니온지부는 지적한다. 최민 한국노동안전보건연구소 활동가 겸 직업환경의학과 전문의는 "온열질환이 발생할 정도로 더울 때는 작업중지권을 쓰는 게 맞다. 그러나 배달노동자들은 작업중지권을 쓰면 생계가 바로 중단될 수 있고, 거기다 할증 제도로 더 무리하게 일하는 환경에 노출돼 있다"며 "건강의 위협을 받을 정도로 더울 때는 실업과 같은 상태다. 이때 일하지 않아도 어느 정도 경제적 보전을 받도록 하는 제도가 정책적으로 고민돼야 한다"고 말했다.

18) 2023. 7. 27. 탈탄소노동법세미나에서 발표된 내용을 참고.

런 상황에서 현행 산업안전보건법의 작업중지권 정도로는 재난으로부터 근로자의 안전과 보건을 충분하게 확보하기 어렵다. 근로자는 출근 여부를 비롯하여 업무수행의 중단과  조퇴 여부 등을 포괄하여 근로관계와 관련된 여러 상황에서 재난 위험으로부터 자신과 타인의 생명과 안전을 지키기 위한 긴급피난의 권리를 가져야 한다. 그리고 그러한 판단에 대한 책임이나 불이익도 고의 또는 중대한 과실이 없는 한 일반적으로 면책되어야 한다. '아프면 쉴 권리'처럼 '급박한 위험을 피할 권리'는 노동법적으로도 상식적 권리가 되어야 한다.

현행 산업안전보건법상 작업중지권의 행사를 위해서는 산업재해가 발생할 급박한 위험이 있을 것이 요구된다. 그리고 결과적으로 그러한 판단이 잘못된 경우에 불이익처분의 면책을 위해서는 '합리적 사유의 존재'가 필요하다. 구체적으로 보자. 같은 법 제51조와 제52조는 각각 사업주의 작업중지와 근로자의 작업중지를 규정하고 있다. 먼저, 제51조(사업주의 작업중지)는 "사업주는 산업재해가 발생할 급박한 위험이 있을 때에는 즉시 작업을 중지시키고 근로자를 작업장소에서 대피시키는 등 안전 및 보건에 관하여 필요한 조치를 하여야 한다."라고 규정하여, 사업주(주체)의 작업의 즉시 중지 및 안전보건상 필요조치 의무의 요건으로 '산업재해가 발생할 급박한 위험이 있을 때'를 요구한다. 다음으로, 제52조(근로자의 작업중지) 제1항은 "근로자는 산업재해가 발생할 급박한 위험이 있는 경우에는 작업을 중지하고 대피할 수 있다."라고 하여 근로자의 작업중지권의 요건으로 '산업재해가 발생할 급박한 위험이 있는 경우'를 요구한다. 그리고 작업을 중지하고 대피한 근로자는 지체 없이 그 사실을 관리감독자 등에게 보고하여야 한다(같은 조 제2항). 사업주는 산업재해가 발생할 급박한 위험이 있다고 근로자가 믿을 만한 합리적인 이유가 있을 때에는 제1항에 따라 작업을 중지하고 대피한 근로자에 대하여 해고나 그 밖의 불리한 처우를 해서는 아니 된다(같은 조 제4항).

노동에서 긴급피난권은 사업장의 유해위험 요인으로부터의 안전을 지킬 권리에서 한 걸음 더 나아가 돌발적인 재난과 재해 상황에서 기인하는 유해위험으로부터도 근로자는 자신과 타인의 생명과 안전을 지키기 위해 필요한 조치를 취할 수 있어야 한다는 것이다. 어떤 상황에서도 생명과 안전에

우선하는 근로의무나 출근 의무는 없다. 긴급피난권은 헌법상 생명권과 안전권 및 인간다운 근로조건에 관한 권리에 연원을 두며, 근로계약상 근로자에게 유보된 본질적 권리이다. 또한 긴급피난권은 근로계약상 충실의무에서 파생하는 노동력 유지와 보존 의무의 이행이라는 측면과 함께 근로자의 건강 확보라는 사용자의 이익에도 부합한다. 긴급피난권은 그런 점에서 근로의무 등 근로계약에서 파생하는 다른 모든 의무들보다 우선한다. 산업안전보건법상 작업중지권의 확장 심화 버전으로 그것을 포함하지만 그것에 한정되지 않는다.

## 2. 정의로운 전환(Just Transition)

정의로운 전환은 탄소중립 사회로 이행하는 과정에서 직·간접적 피해를 입을 수 있는 지역이나 산업의 노동자, 농민, 중소상공인 등을 보호하여 이행 과정에서 발생하는 부담을 사회적으로 분담하고 취약계층의 피해를 최소화하는 정책방향을 말한다(탄소중립기본법 제2조 제13호). 노동계와 학계에서 지금까지 기후변화와 관련하여 가장 많이 다룬 주제이다.[19]

민주노총은 2021년 2월 정기대의원대회에서 '기후위기 대응 특별결의문'을 채택하고 기후위기 대응을 위한 실천에 민주노총이 앞장설 것임을 결의하였다. 기후정의 실현과 노동자의 주도성을 강조하고 탄소중립기본법을 대신하는 기후정의법의 제정을 주장한다. 한국노총은 세 가지를 강조한다.[20] 첫째, 경사노위에 기후변화 대응협의체를 구성하되 여기에는 전문가와 이해당사자 모두가 참여해야 한다. 기후변화에 대한 과제를 논의하고 구체적인 실천방안을 함께 만들어야 한다. 둘째, 고용영향평가제도를 강화해야 한다. 기후변화에 대응하기 위한 정부 정책에 대해서는 고용영향평가를

19) 장우찬, 「탄소중립 사회로의 이행과 노동법의 과제 - 인식과 가치 전환을 중심으로」, 『노동법학』, 제84호, 한국노동법학회, 2022. 12; 이준서, 「탄소중립 이행과 정의로운 전환을 위한 법적 과제」, 『한양법학』, 제33권 제2집, 한양법학회, 2022. 5; 이정희, 『기후위기와 일의 세계』, 한국노동연구원, 2021; 이창근, 「'정의로운 전환'의 구조적 제약과 현실화를 위한 노동정책 방향」, 『기후위기와 노동』, 민주노동연구원, 2021 등.

20) 권재석 전국공공산업노동조합연맹 상임부위원장, 「기후변화와 미래환경에 대비한 노동조합의 역할(1)」, 『참여와 혁신』, 2020. 10. 10. 참고.

강화해 정의로운 전환이 될 수 있도록 정책 시행 전에 충분히 검토할 필요가 있다. 셋째, 기후변화와 환경에 대한 문제는 국민 인식전환과 자발적인 실천이 병행돼야 한다. $CO_2$ 감소를 위해서는 국민 모두의 노력이 필요하기 때문이다. 이를 위해서는 노동계를 비롯한 이해당사자와 기후변화 및 환경에 대한 거버넌스를 구축해야 한다.

탄소중립기본법은 제7장에서 정의로운 전환을 위한 대책을 다루고 있다. 기후위기 사회안전망의 마련(제47조),[21] 정의로운 전환 특구의 지정(제48조),[22] 사업전환 등의 지원,[23] 국민참여 보장(제51조),[24] 협동조합의 활성화(제52조) 및 정의로운전환 지원센터의 설립이다.[25]

2023년 10월 6일 국회를 통과한 산업전환지원법(「산업전환에 따른 고용안정 지원 등에 관한 법률」을 말한다. 시행은 공포 6개월 후)은 세 가지를 규

---

21) 정부는 기후위기에 취약한 계층 등의 현황과 일자리 감소, 지역경제의 영향 등 사회적·경제적 불평등이 심화되는 지역 및 산업의 현황을 파악하고 이에 대한 지원대책과 재난대비 역량의 강화 방안을 마련하고(제1항), 탄소중립 사회로의 이행에 있어 사업전환 및 구조적 실업에 따른 피해를 최소화하기 위하여 실업의 발생 등 고용상태의 영향을 정기적으로 조사하고, 재교육, 재취업 및 전직(轉職) 등을 지원하거나 생활지원을 하기 위한 방안을 마련하여야 한다(제2항).

22) 정부는 탄소중립위원회의 심의를 거쳐  정의로운 전환 특별지구(특구)를 지정할 수 있다. 특구에 대해서는 각종 지원 등의 조치를 취할 수 있다.

23) 정부는 기후위기 대응 및 탄소중립 사회로의 이행 과정에서 영향을 받을 수 있는 업종에 종사하는 기업 중 중소기업자가 녹색산업 분야에 해당하는 업종으로의 사업전환을 요청하는 경우 이를 지원할 수 있다(제49조). 또한 정부는 온실가스 배출량이 대통령령으로 정하는 기준 이상에 해당하는 기업에 대하여 탄소중립 사회로의 이행이 기존 자산가치의 하락 등 기업 운영에 미치는 영향을 평가하고, 사업의 조기 전환 등 손실을 최소화할 수 있는 지원 시책을 마련하여야 한다(제50조제1항).

24) 정부는 탄소중립 사회로의 이행을 위한 정책의 수립·시행 과정에서 국민참여를 보장하고 국가와 지방자치단체의 정책 제안 플랫폼을 통해 제안된 의견을 반영하기 위하여 「행정절차법」 제52조 및 제53조에 따라 필요한 행정적·재정적 지원을 할 수 있다.

25) 정부는 신·재생에너지의 보급·확산 등 에너지 전환과 탄소중립 사회로의 이행 과정에서 발생하는 이익을 공정하고 공평하게 공유하기 위하여 「협동조합기본법」 제2조제1호 및 제3호에 따른 협동조합 및 사회적협동조합의 활동을 행정적·재정적·기술적으로 지원할 수 있다. 또한 국가와 지방자치단체는 탄소중립 사회로의 이행 과정에서 일자리 감소, 지역경제 침체 등 사회적·경제적 불평등이 심화되는 산업과 지역에 대하여 그 특성을 고려한 정의로운전환 지원센터를 설립·운영할 수 있다(제53조).

정한다. ① 산업전환에 따른 고용안정 지원 기본계획의 수립으로, 고용노동부 장관은 고용정책심의회의 심의를 거쳐 5년마다 산업전환에 따른 고용안정 지원 기본계획을 수립하도록 하였다. ② 고용영향 사전평가 및 지원대책 수립으로, 고용노동부 장관은 산업전환이 고용에 미치는 영향을 사전에 파악하기 위한 조사·평가를 5년마다 실시하도록 하였다. 또한 고용노동부 장관은 고용영향 사전평가 결과 지원이 시급한 것으로 고용정책심의회의 심의를 통해 결정된 산업·업종에 대해서 지원대책을 수립하도록 하였다. ③ 산업전환에 따른 고용안정 지원으로, 정부가 산업전환으로 고용안정이 요청되는 근로자와 사업주 등에 직업능력개발훈련, 고용안정을 위한 조치, 전직 및 재취업 등을 지원하도록 하였다.

제정 산업전환지원법에 대해 전력연맹의 남태섭 사무처장은 정의로운 전환이라는 용어가 사용되지 않은 점과 근로자 참여가 명시되지 않은 점을 아쉽게 생각했다.[26] 국제노동기구도 정의로운 전환에서 당사자 특히 노동조합의 참여를 강조해 왔다.[27] ILO는 2013년 총회에서 '정의로운 전환을 위한 지속가능한 발전, 좋은 일자리, 녹색 일자리'를 ILO 정책의 앞에 둔다는 결의문을 채택하였고, 2014년 6월 제321차 이사회와 그에 따른 2015년 10월 9일 전문가 3자 회의에서 「모두를 위한 환경적으로 지속가능한 경제와 사회를 향한 정의로운 전환 가이드라인」을 제공한 바 있다. 특히 2023년 제111차 총회에서는 「모두를 위한 환경적으로 지속가능한 경제와 사회를 향한 정의로운 전환 결의문」(Resolution concerning a just transition towards environmentally sustainable economies and societies for all)을 채택하여 관련 전략과 행동계획을 주문했다. 정의로운 전환은, 경제적·사회적·환경적 차원에서, 지속가능한 발전의 중심이라는 점과 파리협약 등 국제협약이 실현될 수 있도록 추진해 나가야 한다는 점을 확인하고, 정의로운 전환이 좋은 일자리를 창출하고 불평등을 감소시키며 누구도 소외시키지 않게 함을 주장했다. 이 과정에서 강고한 사회적 합의(strong social consensus)가 정의로운 전환의 핵심 토대라면서 정책의 수립과 집행에 이해관계자의 참여와

26) 전력연맹, 앞의 글.
27) 『매일노동뉴스』, 「ILO, 정의로운 전환 토대는 결사의 자유와 단체교섭권 존중」, 2023. 7. 13.

협의에 기초한 효과적인 사회적 대화가 요구된다고 명시했다. 특히 가장 대표적인 노사단체와의 협의를 강조했다. 정의로운 전환을 위해서는 모든 단위에서 가장 대표적인 노사단체가 중심이 되는 사회적 대화, 결사의 자유와 단체교섭권을 존중하고 포용적이며 효과적인 사회적 대화를 강조했다.

## 3. 탈탄소(Decarbonization) 노동

탄소감소를 위해서는 에너지 정책이나 산업 정책 외에도 노동정책의 전환이 필요하다. 생활과 노동의 패턴을 변화시키는 새로운 시간, 소득, 목소리(대화) 정책이 요구된다. 지금까지 크게 주목받지 않았으나 탈탄소사회로의 이행을 위한 필요조건 중 하나이다. 어떻게 노동의 시간과 장소와 방법을 환경과 기후에 친화적인 방식으로 변경할 수 있을까?

우리는 지난 2~3년의 코로나 시기에 노동과 관련하여 몇 가지를 확인할 수 있었다. 첫째, 근로시간 단축, 재택근무, 온라인 회의 등 다양한 방식으로 온실가스(탄소) 감소가 가능하다. 둘째, 재난 발생 시 필수적 서비스는 현행 노동조합법상 (필수)공익사업 관련 규정과 거리가 있다. 현행법상 필수 서비스가 아닌 간호, 의료품 생산, 배달, 청소 등은 필수공익사업의 최소업무보다 중요성과 긴급성이 덜하지 않았다. 셋째, 생산과 서비스 및 관련 종사자의 전환이 쉽지 않다. 넷째, 자기 돌봄을 위한 휴가 및 자기주도적 피난 등이 필요하다.

### ※ 주 3일제 등 근로시간 단축

탈탄소화라는 장기 목표를 위해서는 에너지원 및 생활 방식의 전환이 필수적이고, 불가피하게 활동 시간의 재분배와 재배치가 필요하다. 근로시간 단축이 기후변화 대책이 될 수 있다는 주장은 2000년대 초반부터 있었다.[28] 한겨레신문에 따르면,[29] 2007년 『국제보건서비스저널』에서는 "세계 노동자들이 미국식 근로시간제를 따르면 유럽식을 따랐을 때에 비해 2050년까

28) 자세한 내용은 권오성의 발표를 참고하라.
29) 『한겨레』, 「기후변화 또 다른 해결사는 주 4일 근무제」, 2021. 5. 30.

지 15~30%의 에너지를 더 소비할 것이고, 이를 이산화탄소 배출로 환산하면 지구 평균기온을 1~2도 높일 수 있는 양이 될 것이라고 주장했다."라고 한다. 또한 2015년 스웨덴 정치경제연구소는 "근로시간이 1% 줄면 에너지 소비는 0.7%, 온실가스 배출은 0.8%가 줄어든다."라고 밝혔다. 같은 신문은 주 4일 근무제를 도입하면 코로나19 봉쇄로 생긴 온실가스 감축과 같은 효과를 얻을 수 있다는 영국 환경단체 '플랫폼 런던'의 「시간을 멈춰라 - 근로시간 단축의 환경 혜택」 보고서를 인용해, "영국이 주 4일 근무제로 전환하면 2025년까지 온실가스 배출을 연간 1억 2,700만 톤을 줄일 수 있다."라고 주장했다. 이는 영국 전체 온실가스 배출의 21.3%에 해당하고, 스위스의 한 해 온실가스 배출량과 맞먹는 양이라고 한다. 영국 레딩대 연구를 인용해 주 4일 근무제로 전환하면 출퇴근 자동차의 운행거리가 매주 9억㎞(5억 5,800만 마일) 줄어들고, 전력 소비량도 감소할 것으로 전망했다.

기후정책으로서 근로시간 단축 정책은 종래의 근로시간 단축과는 다르게 접근해야 한다. 종래의 제도는 근로자의 건강 보호와 여가 확보를 궁극적 목표로 해서 일하는 시간의 축소 방식이었다. 그러나 기후대책으로서는 탈탄소 특히 에너지 사용의 감소를 목표로 해서 출퇴근하는 날, 즉 일하는 날 자체를 축소하는 방식이 되어야 한다. 주 3일제(예를 들면 1주에 출근하는 날을 3일 이하로 하는 것으로 주 3일 근무제, 재택근무를 포함한 주 최대 3일 출근제, 연 9개월 근무제) 등을 고민해 볼 필요가 있겠다. 근로시간 단축은 기업 시간의 축소에 연결되어야 기후대책으로 효과가 있을 것이다.

기후정책으로서 근로시간제도의 개편은 다양한 이슈가 포함되고 노사 및 사회의 이해 조정 필요성이 크고 다른 정책이나 제도에 미치는 영향도 적지 않다. 이런 상황에 비추어 근로시간 개편을 위한 모든 차원(기업, 업종, 지역, 산업 등)에서의 노사협의와 단체교섭은 필수적이라고 할 것이다.

## 제4절 결 론

기후변화는 삶과 노동에 근본적인 질문을 던지는 위기이다. 산업혁명 후

사회 발전에 기여하고 사회적 관계를 조형하며 사물의 사회적 의미를 바꾸어 온 노동에 대해 기후위기 시대의 노동은 무엇이고 또 어떤 모습이어야 하는지 질문을 받고 있다. 기후변화와 함께 기술, 인구구조, 사회 가치의 변화는 노동의 미래에 어떤 영향을 미칠지도 알기 어렵다.

탄소중립기본법에는 정의로운 전환 정책은 규정되어 있으나, 기후위기 적응 대책과 온실가스 감소 대책에서 노동(관련) 정책은 눈에 띄지 않는다. 기후변화 대응을 위한 노동정책은 새로 만들 수밖에 없다. 기후변화의 제도적 대응이란 기후위기에 적응(Adaptation)하면서 지구와 인류의 지속가능성을 높이기 위한 탈탄소(Decarbonization) 정책을 병행하는 것이다.[30]

노동법에서는 새롭게 제·개정할 법령도 있겠지만, 지금은 기존 기후관계법과 노동법의 관련 제도와 규정을 기후변화 대응에 맞추어 재배치하고 재편성하는 일이 시급하다. 탄소중립녹색성장위원회의 법정 의제에 정의로운 전환 외에도 주요 노동의제들, 예를 들면 기후 재난에 따른 노동의 보호 및 탈탄소 생산을 위한 노동 방식의 변환이 포함되어야 한다. 고용노동부에 기후변화에 대응하기 위한 독립 부서, 예를 들면 기후 재난에 대응하기 위한 안전보건 부서(가령 기후안전보건과)를 조속히 설치하여야 한다. 국가 차원에서 정의로운 전환과 탈탄소 노동을 위한 연구회(가령 '기후노동연구회')를 설치·운영할 필요도 있다. 기후변화 대응에서 국제협력은 필수이다. 탄소중립기본법 제75조와 제76조는 각각 국제협력의 증진과 국제규범 대응을 규정하고 있고, 1차 기본계획도 국제협력을 중요 목표로 설정한 바 있다. 국제협력의 강조는 기후노동정책에서 특히 시급하고 중요하다는 점을 강조한다.

---

30) "확실한 것은 기후변화의 문제가 일반적으로 말해지는 '녹색' 진영의 문제가 아니라 목숨이 붙어 있는 모든 생명의 문제이고, 그리하여 누구든 어떤 접근법이든 막론하고 가능한 모든 수단과 방법을 동원해야 한다는 것이다. 우리가 마주한 위기와 절망 앞에서는 하나의 단일한 길과 대안이 있을 수 없기에 여기서 마법의 단어 '투 트랙'이 등장한다."(노마, "『기후카지노』와 『지구 한계의 경계에서』 – 기후위기를 막는 두 가지 접근법", 생태적지혜연구소 제3회 콜로키움, 2020. 5. 25, https://ecosophialab.com/).

# 제 3 장
# 생태적 전환 과정에서 공공계약의 역할 : 사회적 대화 촉진을 위하여

## 제1절 서 론

그동안 우리나라에서 기후위기와 노동에 관한 정부 차원의 논의는 녹색성장을 기반으로 한 정의로운 전환에 초점을 맞춰 이루어져 왔다. 정부와 지방자치단체에서는 「기후위기 대응을 위한 탄소중립 · 녹색성장 기본법」(이하 "탄소중립기본법"이라 한다)과 관련 조례를 제정하여, 탄소중립 사회로 이행하는 과정에서 직 · 간접적 피해를 입을 수 있는 지역이나 산업의 노동자, 농민, 중소상공인 등을 보호하고, 이행 과정에서 발생하는 부담을 사회적으로 분담하며 취약계층의 피해를 최소화하는 것을 정책 방향으로 하면서(탄소중립기본법 제2조 제13호), 실직과 해고에 대한 사회적 보호, 녹색일자리 확대, 새로운 산업에 대응하는 재교육 훈련 등을 도모하고 있다.

기존의 정책은 녹색성장을 기반으로 한 정의로운 전환을 목표로 한다. 다음의 두 가지 점에서 그 패러다임 전환에 대한 고민이 필요하다.

첫째, 녹색성장 정책은 환경을 고려하여 기업이 이윤을 얻는 방식을 녹색성장 방식으로 전환하는 정책이다. 현재의 기후위기는 자본주의 시장경제에서 이익 극대화에만 집중하는 기업의 행동으로 인한 것임이 지적되어 왔다.[1] 즉 기업에서 권력, 의사결정권을 가진 자는 소수의 임원과 주주이고,

이들은 경제적 이윤을 우선시하기 때문에, 시장에서 근로자의 노동조건은 물론 그 결정에 대한 환경적 영향이 전혀 고려되지 않는다는 것이다.[2] 일터에서의 권력의 불균형 문제를 해결하지 않은 채 녹색성장 방식을 채택하게 되면, 그 정책은 실패할 가능성이 높다. 지속가능성을 담보하기 어렵기 때문이다. 기존의 권력구조와 신자유주의 체제의 지배적인 규범들과 단절하고, 민주적이고 지속가능한 노동을 실현하는[3] 생태적 · 포용적 경제로의 전환이 필요하다.

둘째, 근로자는 일하는 과정에서 기후위기의 영향을 받기도 하지만, 기후위기 나아가 생태에 영향을 주기도 한다. 근로자는 탄소중립 사회로 이행하는 과정에서 직 · 간접적으로 피해를 입는 피해자이기도 하지만, 동시에 일의 세계의 주체로서 '노동'이라는 행위를 통해 환경에 지속적으로 영향을 미치는 행위자에 해당하기도 한다. 순환주의적 관점에서 지속가능한 생태적 · 포용적 경제로의 전환이 필요하다. 인간은 환경과 생태계의 일부이다. 인간이 환경을 오염시키면 생태계의 순환에 따라 인간에게도 그 영향이 미치게 된다.[4] 순환주의적 관점에서 고려하면, 인간과 생태계는 서로 연결되어 있다. 우리가 하는 노동은 인간, 나아가 생태계에 영향을 미친다. 노동의 과정에서 타자와의 동일시를 통한 자기실현을 심화함으로써 지속가능한 체계를 구축할 수 있다.[5] 인류 간의 상호 존중은 물론 생태계에 대한 존중을 촉진할 수 있는 제도를 형성하여야 한다.[6]

자기실현을 위해서는 기후위기가 노동에 어떠한 영향을 미칠 것인가를 넘어, 우리가 하는 노동이 사회 나아가 생태계에 어떠한 영향을 미칠 것인가에 대한 고려가 선행되어야 한다. '나'라는 좁은 관점을 넘어, 더 큰 '생태적 자기'의 관점에서,[7] 자신이 하는 노동의 내용과 방법을 결정함으로써 공

---

1) Julie Battilana, "For a Fairer, More Democratic, Greener Society, Democratize Work", *Democratize Work*, University of Chicago Press, 2022, p. 4, p. 6.
2) *Ibid.*
3) Isabelle Ferreras, "From the Politically Impossible to the Politically Inevitable-Taking Action", *Democratize Work*, p. 27.
4) 조애나메이시 외, 『산처럼 생각하라. 지구와 공존하는 방법』, 소동, 2012, 154면.
5) 위의 책, 19면, 156면.
6) Isabelle Ferreras, *op. cit.*, p. 43.
7) 조애나메이시 외, 앞의 책, 154면.

공선에 기여할 수 있다.[8] 요컨대 노동의 담지자인 근로자의 자기실현은 자신의 노동 나아가 삶에 영향을 미치는 결정 과정에 참여하는 것을 통해 비로소 실현될 수 있다.

생태적 가치에 기반한 지속가능한 노동이 이루어지기 위해서는 먼저 생태적 · 포용적 시장이 형성되어야 한다. 나아가 국가, 지역, 산업, 사업장 차원에서 일하는 사람이 자신의 노동 그리고 삶과 관련된 결정 과정에 참여할 수 있어야 한다.[9]

공공계약은 생태적 · 포용적 경제로의 전환 과정에서 일하는 방식의 변화에 대한 대화를 촉진하기 위한 유용한 수단이 될 수 있다. 국가는 공공계약 및 경제적 인센티브를 활용하여 일터에서의 대화의 틀을 형성할 수 있으며, 생태적 가치에 기반한 지속가능한 노동을 실현하기 위한 제도적 환경을 촉진할 수 있다.

이 글에서는 이러한 문제의식에 기반하여 생태적 · 포용적 경제로의 전환 과정에서 일하는 방식의 변화에 대한 대화를 촉진하기 위한 한 수단으로서 공공계약의 활용 방안을 모색한다. 먼저, 공공계약에서의 사회적 가치조항에 관한 국제규범을 살펴본다. 다음으로, 우리나라의 공공계약법제를 개관한 뒤, 환경적 측면에서 사회적 가치를 고려한 공공계약에 관한 내용을 살펴보고, 그 한계를 검토한다. 마지막으로, 생태적 · 포용적 경제로의 전환 과정에서 일하는 방식의 변화에 대한 대화를 촉진하기 위한 측면에서의 공공계약의 활용 방안을 제시하고자 한다.

---

8) 박제성, 『기후위기와 노동법』, 무빈다방, 2023, 65-66면, 70-71면.

9) 이정희 박사는 정의로운 전환을 위한 중층적 거버넌스 구축을 강조하며, "초기업별 수준에서 합의된 사항들에 대한 최종적인 확정 계획을 마련하는 일종의 보충적인 논의 통로"로서, 기업 차원의 공동결정 체계에는 "단체교섭이나 노사협의회, 그리고 (공공기관의 경우) 노동이사제와 같은 다양한 경영 참여의 통로를 활용"할 것을 제안한다(이정희, 「한국의 노사정 관계와 정의로운 전환」, 『노동과 희망』, 2022. 10. 6).

# 제2절 공공계약에서의 사회적 가치조항 관련 국제규범

## 1. UN 기업과 인권이행 지침

기후위기를 야기한 지구 온난화의 주된 원인은 인간 활동으로 인한 온실가스의 대량배출이며, 그러한 인간의 활동 중에 대표적인 것이 기업의 활동임이 지적되어 왔다.[10] 초국적 기업의 활동으로 인한 기후위기와 인권침해가 심각해짐에 따라, 국제사회에서는 기업의 사회적 책임에 관한 논의를 비롯하여 기업과 인권에 관한 국제규범 제정에 관한 논의가 이어져 왔다. 그 일환으로 UN은 지난 2011년 「기업과 인권 이행지침」(UN Guiding Principles on Business and Human Right)을 제정하였다. 이 지침은 기업의 인권존중책임을 선언함(인권정책의 선언, 인권 · 환경 실천점검 실시, 인권침해에 대한 구제절차 제공)과 동시에 국가의 인권보호의무를 강조한다. 지침이 제정된 후, 프랑스 등의 국가에서는 기업의 인권존중책임을 강화하기 위해 기업의 인권 · 환경 실천점검을 의무화하는 법을 제정하였다.[11] EU 의회에서도 지난 2022년 「기업 지속가능성 보고지침」(Corporate Sustainability Reporting Directive)[12]이 최종 승인을 받은 데 이어, 「기업과 인권 이행지침」의 의무화를 내용으로 하는 「지속가능성 실천점검지침」(Corporate Sustainability Due Diligence Directive)의 제정 과정을 거치고 있다.[13]

앞서 살펴본 「기업과 인권 이행지침」에서 UN은 국가의 인권보호의무를

10) 김종철, 「기후실사 규범의 동향」, 『기후변화 시대의 기업의 책임. 공급망 실사법의 활용과 확장 토론회』, 이소영 의원, 장혜영 의원, 국가인권위원회, 녹색전환연구소 주최, 2023. 8. 22., 17면.

11) 자세한 내용은 유엔 글로벌 콤펙트 네트워크 한국협회, 『기업과 인권 지침서 실사 가이드라인』, 2020, 16-20면 참조.

12) EU의 「기업 지속가능성 보고지침」은 EU의 「비재무정보 보고지침」(Non-Financial Reporting Directive)을 개정한 것으로, 일정 규모 이상의 기업에 환경, 사회, 지배구조를 비롯하여 실천점검 관련 정보 등을 포함한 지속가능성 정보에 대한 공시의무 부과 등에 관한 내용을 담고 있다.

13) 김종철, 앞의 글, 22-25면 참조.

강조하며, 각 국가가 수립·시행하여야 할 국가행동계획(National Action Plan)에 인권을 고려한 공공조달 사항을 포함토록 하고 있다. 우리나라에서도 제3차 국가인권정책기본계획(2018~2022년)에서 사회적 책임을 고려한 공공조달이 그 목표과제 중 하나로 설정되어, 2020년 조달사업법에 사회적 책임 장려조항(동법 제6조)이 마련되었다. 조달청 지침 등 관련 제도가 정비되어 공공조달에 사회적 가치에 관한 사항이 반영되고 있다(자세한 내용은 후술한다).

### 2. UN 지속가능발전 목표

지난 2015년 제70차 UN 총회에서 세계 각국은 지속가능발전 이념을 실현하기 위해 사회적 포용, 경제성장, 지속가능한 환경을 유기적으로 아우르는 지속가능발전 목표(UN-SDGs) 17개를 채택하였다. UN은 그 목표 중 하나로 "지속가능한 소비와 생산 양식의 보장"을 제시하며 그 세부목표로 "지속가능한 공공조달 시행 촉진"을 설정하고 있다. 세계 각국은 UN의 지속가능발전 목표를 이행하기 위해 노력하고 있다. 특히 미국, 프랑스 등의 국가에서는 경제적, 사회적, 환경적 차원에서 지속가능발전 목표를 달성하기 위해 공공계약을 적극적으로 활용하고 있다.

## 제3절 우리나라의 공공계약법제와 환경조항

공공계약은 발주단계, 입찰 및 낙찰자 선정단계, 계약체결 및 이행단계 등 공공계약의 전 단계에서 생태적·포용적 시장을 형성하고 일하는 방식의 변화에 대한 대화를 촉진하기 위해 활용될 수 있다. 이하에서는 우리나라의 공공계약법제를 개관하고, 사회적 가치, 특히 환경 측면에서의 사회적 가치를 고려한 공공계약에 관한 내용을 살펴보도록 하겠다.

## 1. 공공계약법제의 개관

우리나라의 공공계약의 법적 근거는「헌법」제10조[14]와 제119조[15]에 기초하고 있다.[16] 그 대표적인 법률로는「국가를 당사자로 하는 계약에 관한 법률」(이하 "국가계약법"이라 한다),「지방자치단체를 당사자로 하는 계약에 관한 법률」(이하 "지방계약법"이라 한다),「조달사업에 관한 법률」(이하 "조달사업법"이라 한다) 등을 들 수 있다. 공공계약은 국가의 예산에 기초하여 이루어진다. 공공계약의 내용, 집행 절차 등은 법령 및 관련 세부규칙에서 구체적으로 정하고 있다.[17]

공공계약은 그 대상을 기준으로 공사계약, 용역계약, 물품계약으로 구분된다.[18]

우리나라의 경우 입찰 및 낙찰자 선정단계에서 원칙적으로 최저가 낙찰을 기본으로 하며, 계약이행능력을 심사한 뒤, 종합평점이 적격통과점수 이상이면 낙찰자로 선정하는 적격심사낙찰제를 채택하고 있다. 최저가낙찰제 및 적격심사낙찰제는 과도한 가격경쟁을 유발한다. 과도한 가격경쟁으로 인한 덤핑낙찰구조는 부실시공, 하도급업체 비용전가, 산업재해로 이어질 수 있다는 점에서 비판이 제기되어 왔다.[19] 이에 종합심사(평가)낙찰제가

---

14) 헌법 제10조. "모든 국민은 인간으로서의 존엄과 가치를 가지며, 행복을 추구할 권리를 가진다. 국가는 개인이 가지는 불가침의 기본적 인권을 확인하고 이를 보장할 의무를 진다."

15) 헌법 제119조. "① 대한민국의 경제질서는 개인과 기업의 경제상의 자유와 창의를 존중함을 기본으로 한다. ② 국가는 균형있는 국민경제의 성장 및 안정과 적정한 소득의 분배를 유지하고, 시장의 지배와 경제력의 남용을 방지하며, 경제주체 간의 조화를 통한 경제의 민주화를 위하여 경제에 관한 규제와 조정을 할 수 있다."

16) 김찬동 외,『지방계약제도 개선연구』, 행정자치부 연구용역보고서, 2016, 6면.

17) 서수완,「시중노임적용 관련 문제점 및 개선방안」,『공공부문 시중노임단가 전면 적용을 위한 국가·지방계약법 개정 토론회 자료집』, 심상정 의원, 민주노총 공공운수노조, 한국노총 공공노련·공공연맹 주최, 2015. 6. 22., 1면; 강주리.「노동정책 실현을 위한 공공조달의 활용 그리고 제3자 규제」,『성균관법학』, 제32권 제2호, 성균관대학교 법학연구원, 2020, 147면.

18) 김기선 외,『공공조달과 노동정책 연계』, 한국노동연구원, 2013, 33면.

19) 심규범 외,『종합심사낙찰제 시행을 위한 건설근로자 고용분야 사회적 책임지수 적정성 평가 및 발전 방향 제시』, 고용노동부 연구용역보고서, 2014, 5면.

도입되어, 문화재 수리 공사, 100억 원 이상의 공사계약 등에는, 적격심사낙찰제가 아니라, 종합심사(평가)낙찰제가 적용되고 있다.[20] 한편 물품과 관련하여서는, 에너지 소비효율 평가제품, 환경우월성기준 적용제품, 환경우월성기준 확대제품으로 추정가격이 5천만 원 이상인 경우, 입찰가격 이외에 품질 · 성능 · 효율 등을 종합적으로 고려하여, 가장 경제성 있는 가격으로 입찰한 자를 낙찰자로 선정하는 종합낙찰제가 적용되고 있다. 종합심사(평가)낙찰제의 도입으로 낙찰자 선정 단계에서 비가격적인 요소가 고려되고 있으나, 제도를 운영함에 있어서는 가격경쟁이 핵심을 이루고 있다. 최적가치를 추구하는 제도의 취지를 반영하지 못하고 있다는 비판이 제기되고 있다.[21]

## 2. 환경조항

2020년 조달사업법에 사회적 책임 장려조항(동법 제6조)이 마련됨에 따라 조달청 지침 등 제도가 정비되었다. 조달청에서 집행하는 물품구매, 용역 시설공사의 낙찰자를 선정(적격심사낙찰제)함에 있어 이행실적 등과 함께 신인도 항목이 고려되는데, 이 신인도 항목을 평가함에 있어 여성, 장애인기업, 사회적기업 인증업체, 일 · 생활균형 캠페인 참여기업, 일 · 학습 병행제 참여기업, 고령자 친화기업으로 지정받은 자 등에 대하여 가점을 부과하고 있다. 또한 종합(심사)평가낙찰제가 적용되는 100억 원 이상의 공사계약 등에는 입찰가격, 공사수행능력 등과 함께 사회적 책임(건설안전, 공정거래, 지역경제 기여도 등 고려) 항목이 가점 항목으로 책정되어 있으나,[22] 환경적 고려사항은 반영되고 있지 않는 상황이다. 이와 관련하여, 「제3차 국가인권정책기본계획(2018~2022년) 이행평가」에서는 기존의 가점 부여 항목

20) 자세한 내용은 강주리, 앞의 글, 164-165면 참조.
21) 김대인, 「미국의 주(州) 및 지방정부 계약법제에 대한 연구」, 『지방자치법연구』, 제18권 제1호, 한국지방자치법학회, 2018, 215면.
22) 자세히는, 「조달청 물품구매 적격심사 세부기준」(조달청지침 제6043호, 2022. 12. 27., 일부개정), 「일반용역 적격심사세부기준」(조달청 공고 제2023-53호, 2023. 3. 2., 일부개정), 「기술용역 적격심사 세부기준」(조달청 건설용역과-8983호, 2022. 10. 14), 「시설공사 적격심사 세부기준」(조달청지침 제5882호, 2023. 6. 29., 일부개정) 참조.

외에 환경, ESG 등 신규분야를 발굴하여 지속가능성을 담보할 수 있는 체계로 확대할 필요가 있다는 점이 지적되고 있다.[23] 나아가 국가인권위원회는 「제4차 국가인권정책기본계획 권고」를 통해 기업 인권·환경 실천점검 의무화 기본법률의 제정과 대기업에 대한 비재무정보 공개 법제화를 권고하고 있다.[24]

한편, 지난 2020년 「녹색제품 구매촉진에 관한 법률」 개정으로 저탄소인증 제품이 "녹색제품"으로 분류되어 공공기관 의무구매 대상으로 지정됨에 따라(동법 제2조 제1호, 제6호), 관련 시장은 점차 확대되고 있다. 환경성적표지 인증을 받은 제품 중 대상 제품(서비스)의 탄소발자국 값이 최대허용 탄소배출량(동종 제품의 환경성적표지 탄소배출량의 평균값) 이하이거나, 최소탄소감축률(국가의 온실가스 감축목표를 기초로 국내 온실가스 감축량과 인증기간을 고려하여 3.3% 이상으로 설정) 이상인 경우, 인증을 부여한다. 인증을 부여함에 있어, 탄소제품 환경성적표지 인증제품 중 원료, 연료 대체나 공정, 효율 개선 등을 통해 종전보다 탄소배출량이 감축되었는지가 고려된다. 환경성적표지 인증(저탄소제품 인증 포함)을 받은 경우 다양한 혜택이 부여되는데,[25] 조달청은 환경우월성기준 적용제품 및 환경우월성기준 확대적용제품에 대하여 종합낙찰제 선정평가를 할 때, 개별물품의 환경평가 심사항목으로 제품의 원료채취, 생산, 수송·유통, 사용, 폐기 등, 전 과정에서 발생하는 탄소배출량 정보를 활용하고 있다.[26] 입찰금액과 총 에너지 소모비 합산 수치가 가장 낮은 자를 낙찰자로 결정하여, 에너지 다소비 품목에서 저탄소배출 등 저에너지 제품의 개발을 유도하고 있다.[27] 이로써

23) 국가인권정책협의회, 『제3차 국가인권정책기본계획(2018~2022년) 이행평가』, 2023, 557면.
24) 국가인권위원회, 『제4차 국가인권정책기본계획 권고』, 2022, 290-292면.
25) 자세한 내용은 한국환경산업기술원 인터넷 사이트(https://www.greenproduct.go.kr/epd/epd/epdIntro05.do) 참조.
26) 조달청은 발주자가 당해 입찰에 참가한 개별업체의 물품의 탄소배출량을 당해 입찰에 참가한 전체 업체가 제출한 물품의 탄소배출량의 평균값으로 나누어 개별물품의 환경환산 점수를 산정하고 있다(「종합평가낙찰제 세부운용기준」 제7조 제2호, 제3호 참조).
27) 행정안전부 국가기록원 인터넷 사이트, 「종합낙찰제도」 항목(https://www.archives.go.kr/next/newsearch/listSubjectDescription.do?id=002131&sitePage=) 참조.

탄소배출감축이라는 정책목표가 공공계약에서도 반영되기 시작하였으나, 지속가능성을 담보할 수 있는 체계는 확립되어 있지 않은 상황이다.

## 제4절 생태적 전환 과정에서 공공계약을 활용한 사회적 대화 촉진 방안

### 1. 생태적 시장 형성의 필요성과 공공계약의 기능

생태적 · 포용적 경제로의 전환 과정에서 공공계약은 생태적 · 포용적 시장을 형성하고, 생태적 · 포용적 경제로의 전환을 견인하는 역할을 한다. 특히 생태적 · 포용적 경제로의 전환을 견인하는 공공계약의 역할을 강화하기 위해서는 지속가능성을 담보할 수 있는 체계를 구축하여야 한다. 이는 일하는 방식 변화에 대한 근로자의 참여를 촉진함으로써 실현될 수 있다.

현재 우리나라에서 이루어지고 있는 공공계약은 첫째, 최저가낙찰제 및 적격심사낙찰제의 한계를 극복하기 위해 도입된 종합심사(평가)낙찰제가 그 운영상으로는 가격경쟁이 핵심을 이루고 있다는 점,[28] 둘째, 평가요소 중 하나인 사회적 · 환경적 고려사항이 주된 평가요소가 아닌 가점 요소에 그치고, 가점도 그리 높지 않게 설정되어 있다는 점에서, 공공계약이 생태적 · 포용적 시장을 형성하는 역할을 한다고 평가하기는 어렵다고 생각된다.

생태적 · 포용적 경제로의 전환 과정에서 일하는 방식의 변화에 대한 대화를 촉진하기 위해서는, 먼저 생태적 · 포용적 시장이 형성되어야 한다. 이를 위해서는, 발주 단계부터 입찰 및 낙찰자 선정단계, 계약이행단계 등 공공계약의 전 단계에 가격의 효율성이 아니라 사회적 · 환경적 가치가 반영되어야 한다. 환경우월성 기준 제품 등의 경우 발주단계에서부터 환경적 고려사항을 고려하고는 있으나, 이를 제외한 대다수의 공공계약에서 환경적 고려사항은 반영되고 있지 않는 상황이다. 이와 관련하여, 최적가치낙찰제

28) 김대인, 앞의 글, 215면.

를 활성화할 필요가 있다. 이미 우리 국가계약법에는 국고의 부담이 되는 경쟁입찰에서 입찰공고나 입찰설명서에 명시된 평가기준에 따라 국가에 가장 유리하게 입찰한 자를 낙찰 기준 중의 하나로 명시하며, 최적가치낙찰제가 도입될 수 있는 근거 규정이 마련되어 있다(동법 제10조 제2항 제2호).[29] 공공계약에 사회적, 환경적 고려사항을 반영할 수 있는 가능성이 넓게 인정되고 있다.[30] 또한 2020년 조달사업법에 사회적 책임 장려조항이 마련됨에 따라 공공계약에 사회적 책임 조항이 반영되고 있다.

그리고 공공계약을 통해 생태적 · 포용적 시장을 형성하기 위해서는, 최적가치에 기반하여 지방자치단체 및 발주기관이 입낙찰 방식과 이행조건을 설정할 필요가 있다. 우리나라의 경우 국가기관인 행정안전부가 지방계약법을 관장하며 지방계약에 관한 사항을 일률적으로 규율한다. 입낙찰 방식과 절차에 관한 사항을 지방계약법령과 행정자치부예규에서 규율하며 시행하기 때문에, 지방자치단체 및 발주기관이 조례 등을 통해 적극적으로 환경적 고려사항을 반영하기 어렵다.[31]

기후 위기에 따른 정의로운 전환은 근로자, 나아가 국민의 인간답게 살 권리, 행복추구권, 노동기본권, 환경권을 존중하는 방향으로 이루어져야 한다.[32] 기본권 보장 관점에서 생태적 · 포용적 시장을 형성할 필요가 있다. 공공계약의 전 과정에서 환경적 · 사회적 고려사항 반영을 의무화하고, 나아가 지방자치단체 및 발주기관이 최적가치에 기반하여 입낙찰 방식과 이행조건을 설정할 수 있도록 관련 법제를 발전시켜 나가야 한다.

## 2. 외국 사례 : 프랑스의 인권 · 환경 실천점검의무법과 기후법

기후위기에 대응하기 위한 일하는 방식의 변화는 근로자의 노동과 삶의 변화로 이어진다. 공공계약을 통해 근로자들의 참가를 촉진하게 되면, 사회적 그리고 환경적 측면에서 더 정의로운 결정을 내리고 공공선을 실현하기

29) 자세한 내용은 김기선 외, 앞의 책, 244면.
30) 김대인, 「공공조달계약 관련법제의 개혁에 대한 고찰」, 『강원법학』, 제28권, 강원대학교 비교법학연구소, 2009, 44면.
31) 자세한 내용은 김찬동 외, 앞의 책, 206면 ; 강주리, 앞의 글, 168면 참조.
32) 김기선 외, 앞의 책, 241-242면.

위해 학습하는,[33] 지속가능성을 담보할 수 있는 체계를 구축할 수 있다.

프랑스에서는 기업의 인권·환경 실천점검의무를 공공계약에 결합하는 방식으로 이해관계자의 참여를 촉진하고 있다. 그리고 기후법은 공급망에서의 인권·환경 실천점검의무를 공공계약에 결합하는 방식으로 이해관계자의 참여를 촉진하고 있다.

### 가. 인권·환경 실천점검의무법

프랑스에서는 2017년 일정 규모 이상의 기업에 공급망 내에서의 인권 및 환경에 관한 위험요인을 식별하고 방지하는 조치, 이른바 인권·환경에 대한 실천점검을 의무화하는 법[34]을 제정하였다. 이 법에 따라 기업은 실천점검계획을 수립·실행해야 하며, 그 이행에 관한 사항을 공개하여야 한다.

실천점검계획에는 다음의 사항이 포함되어야 한다.

ⅰ. 위험요인의 식별, 분석 및 우선순위 결정을 위한 매핑
ⅱ. 위험요인 매핑에 따라 자회사, 확립된 거래관계를 유지하고 있는 하청업체 또는 공급업체의 상황을 정기적으로 평가하는 절차
ⅲ. 위험요인을 완화하거나 심각한 침해를 방지하기 위한 적절한 조치
ⅳ. 기업의 대표 노동조합과 협의 하에 수립된 위험요인의 존재 또는 발현에 관한 징후의 수집 및 경보를 위한 메커니즘
ⅴ. 이행조치를 모니터링하고 그 효과성을 평가하는 메커니즘

아울러 이 법의 적용을 받는 기업은 실천점검계획에 대한 모니터링 계획과 그 이행에 대한 사항을 보고하여야 한다. 특히 이 법은 실천점검계획이 공급망 내의 다양한 이해관계자와 함께 작성되어야 함을 강조한다. 실천점검의무법이 이해관계자를 특별히 정의하지 않음에 따라, 실천점검계획을 수립하는 기업은 이해관계자를 확정할 수 있다. 해당 기업의 근로자, 노동조

33) Isabelle Ferreras, *op. cit.*, p. 48 ; Lisa Herzog, "Equal Dignity for All Citizens Means Equal Voice at Work-the Importance of Epistemic Justice", *Democratize Work*, p. 57.

34) Loi n° 2017-399 relative au devoir de vigilance des sociétés mères et entreprises donneuses d'ordre.

합, 자회사나 하청회사와 그 근로자, 시민단체 등이 모두 이해관계자에 포함될 수 있다.[35]

프랑스 기후법은 이해관계자의 참여에 관한 사항을 포함하여, 실천점검 의무법에 따른 실천점검계획 수립의무를 위반한 자를 공공계약 절차에서 제외할 수 있도록 하는 근거 규정[36]을 마련하였다. 인권 및 환경 실천점검 의무를 공공계약의 절차에 연계하는 방식으로 이해관계자의 참여를 촉진하고 있다.

### 나. 기후법

프랑스는 2021년 제정된 「기후변화 대응 및 회복력 강화를 위한 2021년 8월 22일 법률 제2021-1104호」[37](이하 "기후법"이라 한다)에서 "공공조달은 경제적, 사회적, 환경적 차원에서 지속가능발전 목표를 달성하는 데 기여하여야 한다."라고 선언하며,[38] 공공계약을 체결하고 이행함에 있어 지속가능발전을 실현하기 위한 다양한 규정을 두고 있다.

먼저, 기후법은 공공계약의 기술명세서에 지속가능발전 목표를 통합하고 있다. 공공조달법(Code de la commande publique)은 공공조달에 따라 제공되는 노동, 공급품, 서비스는 기술명세서를 참조하여 정의하도록 규정하고 있다.[39] 발주기관 또는 허가권자가 이 기술명세서에 경제적, 사회적, 환경적 차원에서 지속가능발전 목표를 고려할 의무를 부과함으로써,[40] 기술명세서를 정의하는 단계에서부터 환경적, 사회적 고려사항을 반영하는 체

35) 이상수, 「사회적 가치 관점에서 본 프랑스 실사의무법 제정의 의의」, 『사회적 가치 이슈페이퍼 21-10-①』, 한국법제연구원, 2021, 25면.
36) Code de la commande publique, art. L.2141-7-1, L.3123-7-1(기후법 제35조).
37) Loi n° 2021-1104 du 22 août 2021 portant lutte contre le dérèglement climatique et renforcement de la résilience face à ses effets.
38) Code de la commande publique, art. L.3-1(기후법 제35조).
39) Ministère de l'Economie, des Finances et de la Relance, *Les mesures commande publique de la loi n° 2021-1104 du 22 août 2021 portant lutte contre le dérèglement climatique et renforcement de la résilience face à ses effets (dite loi "Climat et résilience")* (https://www.economie.gouv.fr/files/files/directions_services/daj/actualites/Fiche_explicative_loi_Climat.pdf).
40) Code de la commande publique, art. L.2111-2, L.3111-2(기후법 제35조).

계를 구축하고 있다.

둘째, 기후법은 발주기관이 낙찰자 선정기준을 마련함에 있어, 최소한 하나 이상의 환경적 기준을 반영토록 하고 있다.[41] 이 규정에 따라 발주기관 또는 허가기관이 낙찰자를 선정함에 있어, '가격'이라는 단일 기준을 사용하는 것은 금지된다. 발주기관 또는 허가권자는 해당 계약의 특성에 비추어 가장 적절한 환경적 기준을 설정할 수 있다.[42]

마지막으로, 기후법은 발주기관 또는 허가권자가 그 이행조건을 설정함에 있어, 환경적 고려사항 반영을 의무화하고, 사회적 또는 고용과 관련된 고려사항을 반영할 수 있도록 하는 근거 규정을 마련하였다.[43] 계약의 이행 단계에서 환경적, 사회적 가치를 반영한 공공조달의 실현을 도모하고 있다.

## 3. 공공계약을 활용한 사회적 대화 촉진 방안

공공계약을 활용하여 사회적 대화를 촉진하는 방안으로 다음의 세 가지 방식을 고려해 볼 수 있다.

먼저, 현재 이루어지고 있는 공공계약 정책을 활용하는 방안이다. 앞서 살펴본 바와 같이, 최근 저탄소인증제품이 공공기관 의무구매 대상이 되었다. 또한 종합낙찰제 선정평가 시 환경평가 심사항목으로 탄소배출량 정보가 활용되고 있다. 저탄소제품 인증을 부여함에 있어 탄소배출량 감축여부가 고려되는데, 탄소배출량 감축여부와 함께 각 산업 및 제품별 환경표지 인증기준 달성에 관한 행동계획 제출을 인증요건으로 추가함으로써, 일터에서 전환과 관련한 사회적 대화를 촉진할 수 있다.

녹색제품 등의 인증 업무를 담당하는 한국환경산업기술원(환경부 산하)에서는 각 산업 및 시장 현황, 국내외 지침 및 인증제도, 유사사례를 검토하여 각 산업(서비스 산업 포함) 및 제품별로 환경표지 인증기준을 마련하고 있다.[44] 각 산업 및 제품별로 자원 순환성 향상, 에너지 절약, 지구환경오염

41) Code de la commande publique, art. L.2152-7(기후법 제35조).
42) Ministère de l'Economie, des Finances et de la Relance, *op. cit.*
43) Code de la commande publique, art. L.2112-2, L.3114-2-1(기후법 제35조).
44) 인증기준 목록은 한국환경산업기술원 인터넷 사이트(https://el.keiti.re.kr:9443/service/page.do?mMenu=2&sMenu=1)에서 확인할 수 있다. 환경부, 『제4차 녹

감소(온실가스 배출 감소 등), 지역 환경오염 감소(수계 · 토양 오염물질 배출 및 폐기물 발생 감소 등), 생활환경오염 감소 등의 인증사유에 입각하여 각 산업 및 제품에 맞는 구체적인 인증기준을 설정하면서, 그 인증기준에 원료, 연료대체나 공정, 효율 개선, 환경경영기준(교육, 추진계획) 등을 포함시키고 있다. 탄소배출을 감축하기 위한 공정, 효율 개선은 일하는 방식의 변화를 전제로 한다. 일의 내용을 어떠한 방식으로 바꿔야 탄소배출을 줄일 수 있는지는 그 일을 수행하는 근로자가 가장 잘 파악할 수 있다. 인증제도가 점진적으로 탄소배출을 감축할 수 있도록 기능하여 생태적 경제로의 전환을 견인하는 역할을 수행하기 위해서는, 행동계획을 수립하는 단계부터 노동조합 혹은 근로자대표의 참여를 통한 일터에서의 대화가 담보될 필요가 있다.

앞서 살펴본 프랑스의 실천점검의무법에서도 실천점검계획이 이해관계자와 함께 작성되어야 함을 강조한다. 일터에서 권력, 의사결정권을 갖고 있는 주주, 최고경영자는 경제적 이윤을 우선시한다. 그렇기 때문에 공공계약을 통해 생태적 시장을 형성하더라도, 환경적 · 사회적 측면에서 지속가능한 발전, 나아가 생태적 · 포용적 경제로의 전환이 실현되기 어렵다. 근로자가 자신이 하는 일의 내용과 방향을 결정함으로써 공공선에 기여할 수 있도록 노동조합 등 이해관계자가 함께 수립한 행동계획의 제출을 인증요건으로 하는 것에 대한 검토가 필요하다.

인증요건을 마련함에 있어 이해관계자의 범위를 어디까지 확정하여야 하는지가 문제될 수 있다. 프랑스의 경우 실천점검의무법에서 이해관계자를 특별히 정의하지 않음에 따라, 실천점검계획을 수립하는 기업이 이해관계자를 확정할 수 있는데, 해당 기업의 근로자, 노동조합, 자회사나 하청회사와 그 근로자, 시민단체 등이 모두 이해관계자에 포함될 수 있다.[45] 기업의 탄소배출은 다양한 이해관계자에게 영향을 미친다. 보다 실효적이고 지속가능한 행동계획을 수립하기 위해서는, 노동조합 및 근로자대표 등 해당 기업에서 일하는 근로자를 포함하되, 다양한 이해관계자의 참여를 촉진하는 방향으로 정책을 마련할 필요가 있다.

---

색제품 구매촉진 기본계획(2021~2025)』, 2021, 28-30면 또한 참조.

45) 이상수, 앞의 글, 25면.

다음으로, 공공계약의 낙찰자 선정 단계에서 탄소배출량 감축에 관한 사항을 기본 배점 요소로 설정하고, 행동계획을 제출토록 하는 방안을 고려해 볼 수 있겠다. 앞서 살펴본 「제3차 국가인권정책기본계획(2018~2022년) 이행평가」에서는 기존의 가점 부여 항목 외에 환경, ESG 등 신규분야를 발굴하여 지속가능성을 담보할 수 있는 체계로 확대할 필요가 있다는 점이 지적되고 있다. 지속가능성을 담보할 수 있는 체계를 구축하기 위해서는 종합심사(평가)낙찰제의 사회적 책임 항목에 탄소배출량 감축 항목을 도입하되, 최적가치가 반영될 수 있도록 가점항목이 아니라 기본배점 항목으로 설정하는 것에 대한 검토가 필요하다.

행동계획의 내용과 관련하여서는 프랑스 기후법의 내용을 참고하는 것이 도움이 될 수 있겠다. 프랑스 기후법은 상시 50인 이상의 사업에서 노사협의회가 "근로자들의 집단적 의견을 표명할 수 있도록 보장하여, 사업의 경영과 경제 · 재정 상황, 작업조직, 직업교육훈련 및 생산기술에 관한 결정에서, 이러한 결정이 환경에 미치는 영향에 비추어 근로자들의 이해관계가 지속적으로 고려될" 수 있도록 그 임무를 규정하고 있다.[46] 사업의 경영, 작업조직, 생산기술 등에 관한 사항은 근로자들의 일하는 방식의 변화로 이어진다. 근로자들의 자기실현을 통한 공공선의 실현과도 직결되는 사항이기도 하다. 사업의 경영, 작업조직, 생산기술 등이 환경에 미치는 영향에 비추어 근로자들의 이해관계가 지속적으로 반영될 수 있도록 노동조합 혹은 근로자대표와 함께 수립한 행동계획의 제출 여부를 탄소배출량 감축에 관한 사항과 함께 평가 요소로 추가하는 것에 대한 검토가 필요하다.

마지막으로, 기업 인권 · 환경 실천점검계획 수립에 관한 사항을 공공계약의 낙찰자 선정단계에 반영하는 방안을 고려해 볼 수 있겠다. EU 의회에서 기업의 인권 · 환경 실천점검의 의무화를 주된 내용으로 하는 「지속가능성 실천점검지침」이 제정 과정을 거치고 있다. EU 의회는 지침안을 2024년에 채택한 뒤 2025년에 시행할 것임을 밝혔는데, 이 지침이 기업에 실천점검의무를 부과하는 범위가 해당 기업을 비롯하여 자회사, 직간접 비즈니스 관계에 있는 기업의 사업활동을 포함하며, 일정 요건을 충족하는 EU 회원국

46) Code du travail, art. L.2312-8; 본 보고서 제5장 참조.

외의 설립회사도 적용대상으로 하고 있다는 점을 고려하면, 지침의 제정이 EU 기업들과 직간접적인 비즈니스 관계에 있는 우리나라의 기업들에게도 상당한 영향을 미칠 것으로 보인다.[47]

공공계약을 통해 국가는 법적 규제, 절차 그리고 제재를 활용하여 기업의 사회적 책임을 공적으로 규제할 수 있다. 공공계약을 활용하여 지속적으로 기능하는 '자기 규제에 대한 규제'의 틀을 만드는 것이 중요하다.[48] 장기적으로는 국가인권위원회의 「제4차 국가인권정책기본계획 권고」에서와 같이 기업 인권 · 환경 실천점검 의무화 기본법률을 제정할 필요가 있겠으나, 그러한 제정이 이루어지기 전까지는 「기업과 인권 이행지침」(UN)에서 제시하는 인권 · 환경 실천점검계획 수립의무를 공공계약에 연계하여 일하는 방식 변화에 대한 대화를 촉진할 필요가 있다.

## 제5절 결 론

생태적 · 포용적 경제로의 전환을 견인하는 공공계약의 역할을 강화하기 위해서는 지속가능성을 담보할 수 있는 체계를 확립하여야 한다. 프랑스의 기후법은 일정 규모 이상의 공공조달을 발주하는 지방정부, 발주기관이 생태적, 사회적으로 책임 있는 공공조달을 촉진하기 위한 계획을 수립토록 하고 있다. 기후법에 따라 지방정부 또는 발주기관은 2년마다 발주한 공공조달 중 사회적, 환경적으로 책임 있는 조달 범주의 실제 비율과 각 범주의 달성 목표를 제시하고, 발주기관의 웹사이트에 공개하여야 한다.[49] 기후법은 지방정부 또는 발주기관의 공시의무를 강화함으로써[50] 모범사례를 공유하

47) 김종철, 앞의 글, 25면.

48) Guy Davidov, "The enforcement crisis in labour law and the fallacy of voluntarist solutions", *International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations*, 26:1, 2010, p. 68 ; John Howe, "Labour regulation now and in the future: Current trends and emerging themes", *Journal of Industrial Relations*, 59:2, 2017, p. 212.

49) Code de la commande publique, art. L.2111-3(기후법 제35조).

고, 발주기관의 상황과 필요에 따라 환경적 · 사회적 조항을 조정 · 개발토록 하여, 생태적 · 포용적 조달의 지속가능한 발전을 도모하고 있다.[51]

우리나라의 경우 「공공기관 녹색제품 구매지침」에 따라, 공공기관에 매년 기관별 녹색제품 구매이행계획을 수립 · 공표하고, 구매실적을 집계하여 환경부장관에게 제출할 의무를 부과하고 있다. 이와 함께 공공 녹색구매 선도도시 네트워크를 운영하며, 참여 지자체별 녹색구매 목표수립, 이행과제 발굴 및 실천 등에 관한 사항을 지원하고 있으나,[52] 그 밖에 공공계약에서는 생태적, 사회적으로 책임 있는 공공계약을 촉진하기 위한 계획 수립의무라든가, 모범사례 공유가 이루어지지 않고 있다.

지속가능성을 담보할 수 있는 공공계약 체계를 확립하기 위해서는, 먼저 앞에서 강조한 바와 같이 공공계약의 전 과정에서 환경적 · 사회적 고려사항 반영이 의무화되어야 한다.

보다 지속가능성을 담보할 수 있는 체계를 강화하기 위해서는 낙찰 시 환경적 · 사회적 고려사항을 평가점수가 아니라 요건으로 설정할 필요가 있다. 이와 함께 사업 경영, 작업조직, 생산기술 등이 환경에 미치는 영향에 관한 사항에 대한 노동조합 혹은 노사협의회의 의견 첨부를 의무화(요건으로 설정)하는 등, 공공계약이 정의로운 전환을 위한 사회적 대화를 촉진토록 하는 정책을 적극적으로 강구할 필요가 있다.

마지막으로, 프랑스 사례에서와 같이 국가, 지자체, 발주기관에 생태적 · 사회적 가치를 반영한 공공계약을 촉진하기 위한 계획수립의무를 부여하고, 달성목표와 이행상황을 공시토록 하여, 모범사례를 공유하는 정책을 마련하여야 한다. 이를 통해 생태적 전환 과정에서 일하는 방식 변화에 대한 대화를 촉진하는 틀을 지속적으로 발전시켜 나갈 필요가 있다.

---

50) Ministère de l'Economie, des Finances et de la Relance, *op. cit.*

51) 2020년 출범한 La Clause Verte는 지역의 지속가능한 공공조달 네트워크의 지원을 받아 모범사례 등 자원을 공유하고, 전국 네트워크를 형성하여, 환경 조항의 지속적인 발전을 도모하고 있다. La Clause Verte는 온라인 사이트를 통해 그 모범사례를 공유하고 있는데, 온라인 파일링과 업데이트를 안내하기 위해 「품질 및 기능 헌장」(Charte de fonctionnement et de qualité)을 마련하고 있다(https://laclauseverte.fr/wp-content/uploads/2022/06/Charte-de-fonctionnement-et-de-qualite.pdf).

52) 한국환경산업기술원, 『2022년도 녹색제품 구매지침』, 2022, 7면, 43면.

# 제 4 장
# 근로시간 단축의 생태전환적 의의 : 탈탄소와 근로시간 단축

## 제1절 근로시간 규제의 목적

### 1. 기존의 관점

근·현대법의 기본원칙에 따르면, 노동자는 본래 24시간 자유로운 주체이며, 자신의 시간을 어떻게 사용할 것인지를 스스로 결정해야 한다. 노동자는 근로계약에 의해 스스로 동의한 시간에 한해서만 사용자에게 구속된다. 그러나 현실에서는 노사의 종속적 관계에서 너무 긴 근로시간이 정해져 수많은 폐해를 가져왔다. 그래서 공장법 등 노동자보호법은 근로시간 규제를 가장 중요한 과제로 삼아왔다.[1] 한편, 근로시간의 법적 규제의 구체적인 목적과 이념은 시대에 따라 변천해 왔으며, 현재에 있어서도 다양한 목적과 이념이 시간 규제를 뒷받침하고 있다. 무엇을 위한 시간 규제인가를 명확히 하는 것은, 근로시간을 둘러싼 입법과 법해석을 고민하는 데 있어 필수적인 전제가 된다.

당초 근로시간 규제는 무엇보다도 노동력의 '재생산'이나 노동자의 건강유지를 목적으로 했다. 사회정책이 등장하고 발전해 온 요인으로서 "총자본의 이성"을 들 수 있는데, 이 국면에서의 "총자본의 이성"이란 노동력의 장

1) 西谷敏, 『労働法』, 第3版, 日本評論社, 2020.

기에 걸친 확보와 국가에 따라서는 군비 강화를 위한 국민의 체위(體位) 향상 등을 내용으로 하고 있던 것이다. 그 후, 생존권 사상이나 인간의 존엄 사상의 보급과 함께 노동자의 건강 보호는 인간다운 생활의 보장이라는 보다 상위의 이념 아래에 자리 잡게 되었다. 노동자의 육체적 · 정신적 피로의 경감이라는 측면에서 1일당 또는 1주당 근로시간의 규제가 중요하며, 근로시간을 일정 기간의 총량으로 규제하려는 변형근로시간제나, 총량 규제조차 하지 않는 재량근로제는 근본적인 문제를 포함하고 있다.

다음으로, 근로시간 규제는 노동자가 충분한 사적 시간을 확보하여 가족적 생활이나 사회적 · 문화적 생활을 누리고, 시민으로서의 의무를 다할 수 있는 상태를 확보하는 것으로 이해되어야 한다. 남녀가 평등한 입장에서 노동 · 사회생활에 참여하고 가족적 책임을 분담할 수 있기 위해서도 근로시간 단축은 필수적이다. 생활시간의 보장이라는 관점에서 본다면, 최장 근로시간이 제한될 뿐 아니라, 시업 · 종업시각이 미리 특정되어 있거나, 노동자가 이를 스스로 결정할 수 있는 것(플렉스 타임제 등)이 필요하다. 한편, 노동의 총량을 일정하게 할 경우, 1인당 근로시간의 단축은 고용노동자 수의 증가로 이어진다. 1980년대 이후의 유럽 노동운동은, 장기 저성장에 따른 실업 문제의 심각화라는 배경의 아래에서, 워크셰어링(일자리 나누기)의 관점에서 적극적으로 시간 단축을 추진하여, 주 40시간제에서 주 35시간제로의 이행(프랑스)이라는 성과를 획득했다.

## 2. 탈탄소사회를 위한 근로시간 규제

인류가 지구의 한계 내에서 생태적으로 지속 가능한 생활 방식으로 전환하는 방법에 대한 논의는 우리 시대의 가장 시급한 논의일 것이다. 생태전환적 관점에서 근로시간을 줄여야 한다는 주장의 오래된 이론적 배경에는 '탈성장(de-growth)'이 있다. 탈성장 지지자들은 탈성장의 접근 방식을 성장에 대한 비판으로 정의한다.[2] 탈성장 지지자들에 따르면, 새로운 경제로의 전환은 자원의 추출(resource extraction)이 아니라 '자원의 순환(resource

2) G. D'Alisa, F. Demaria, G. Kallis, *Degrowth: A Vocabulary for a New Era*, Routledge, 2015, p. 3.

circulation)'에 기반한 경제 활동을 적극적으로 장려하는 다양한 정책 수단을 통해 이루어져야 한다고 한다. 탈성장 프로그램의 핵심 요소 중 하나는 근로시간의 단축과 관련이 있다. 근로시간을 단축하면 노동 과정에서 사용되는 자원의 양이 줄어들 뿐만 아니라, Juliet Schor가 "일과 소비" 사이클이라고 명명한 탄소 집약적 소비도 줄어든다.[3] 이는 전반적으로 근로시간이 환경 문제에 크게 기여하므로, 환경 지속가능성을 증진하는 정책의 매력적인 목표가 될 수 있음을 보여준다.

## 3. 기존의 관점과 탈성장(de-growth) 관점의 관계

노동자의 건강 보호, 생활시간 어프로치 및 고용의 창출(work sharing)이라는 근로시간 규제의 목적에 관한 기존의 관점에 따르면, ① 1일당 또는 1주당 근로시간의 규제, ② 시업・종업시각의 사전 특정 또는 노동자에 의한 선택권, ③ 1인당 근로시간의 단축 등이 근로시간 규제의 주된 목적이 될 것이다. 한편, 탈탄소사회를 위한 근로시간 규제는 ① 실근로시간의 단축과 ② 기업 가동일(영업일)의 단축 등이 주된 목적이 될 것이다. 따라서 근로시간 규제에 관한 기존의 관점이나 탈성장의 관점 모두 '근로시간의 단축'을 요구한다는 점에서는 차이가 없다. 탈성장의 관점은 '근로시간의 단축'이라는 기존의 규제 목적을 강화하는 기능을 한다. 다만, '생활시간 어프로치' 측면에서 강조되는 근로시간 편성(WTA)에 관한 근로자의 선택권 제고는 탈성장의 관점에서는 그다지 바람직하지 않은 결과를 가져올 수도 있을 것이다. 또한, 기업 가동일의 단축은 기존의 관점에서는 그다지 강조되지 않았던 사항이며, 고용 창출의 관점에서는 바람직하지 않기까지 하다.

이에 아래에서는 먼저 환경적 지속가능성 달성을 위한 근로시간의 역할 등에 관한 선행연구를 검토한 다음, 이를 토대로 주로 ① 실근로시간의 단축과 ② 기업 가동일(영업일)의 단축이라는 목적을 달성하기 위하여 고려할 수 있는 근로시간 법제에 관한 해석론의 개선 방안과 입법론을 도출해 보고자 한다.

---

3) J. Schor, *The Overworked American*, Basic Books, 1992.

# 제2절 환경적 지속가능성 달성을 위한 근로시간의 역할

## 1. 개 관

생태전환적 관점에서 근로시간을 줄여야 한다는 주장의 배경에는 탈성장(de-growth) 개념이 있다. 경제성장은 온실가스 배출을 비롯한 환경에 대한 부정적인 영향과 분리될 수 없으므로 그 자체로는 지속 불가능하다.[4] 따라서 탈성장 지지자들은 성장을 목표로 삼지 말고, 그 대신 삶과 일을 조직하기 위해 자연 자원을 덜 사용하는 데 중점을 둔 정치경제를 도입할 것을 요구한다.[5] Giorgos Kallis에 의하면, 지속가능한 탈성장은 장단기적으로 인간의 복지를 증진하고, 지역 및 글로벌 차원에서 생태적 조건을 개선하는 생산과 소비의 공평한 축소로 정의할 수 있으며, 여기서 지속가능하다는 형용사는 탈성장이 무한정 지속되어야 한다는 의미가 아니라, 그 전환 및 변환 과정과 최종적 상태가 환경적, 사회적으로 유익하다는 의미에서 지속가능해야 한다는 것을 의미하고, 따라서 탈성장의 패러다임적 제안은 경제성장 없이도 인류의 진보가 가능하다고 한다.[6] 탈성장의 지지자들은 자원의 추출(resource extraction)이 아니라 자원의 순환(resource circulation)에 기반한 새로운 경제로 전환해야 한다고 주장한다. 그리고 이를 촉진하기 위해 다양한 정책 수단을 구사해야 한다고 주장한다. 이러한 정책 패키지는 기본소득(개인의 소득이나 고용 상태에 관계없이 소득 상한선을 설정), 광범위한 보편적 서비스(무료 대중교통, 주택, 의료 및 교육), 개인 자산에 대한 높은 세금 및 규제(소비 수준을 낮추고 에너지 및 자원의 환경적으로 지속가능한 사용을 장려) 등을 포함한다.[7]

---

4) Ch. Corlet Walker, "'Green growth' is not the solution", *CUSP*, 6 August 2019 (http://cusp.ac.uk/themes/aetw/blog-ccw-decoupling-debunked/).

5) A. Gorz, *Capitalism, Socialism, Ecology*, Verso, 2012, p. 33.

6) F. Schneider, G. Kallis and J. Martinez-Alier, "Crisis or Opportunity? Economic Degrowth for Social Equity and Ecological Sustainability. Introduction to This Special Issue", *Journal of Cleaner Production*, 18:6, 2010, pp. 511-518.

이러한 탈성장 프로그램의 핵심 요소 중 하나는 근로시간의 단축과 관련이 있다.[8] 근로시간을 단축하면 노동 과정에서 사용되는 자원의 양이 줄어들 뿐만 아니라, Juliet Schor가 "일과 소비" 사이클이라고 명명한 탄소 집약적 소비도 줄어든다.[9] J. Schor 등은 OECD 27개국의 환경 영향을 평가한 연구에서 근로시간을 4분의 1로 줄이면 탄소발자국을 30%까지 줄일 수 있다고 추정했다.[10] 또한, Fremstad 등은 미국의 가정에서 소비하는 개별 품목을, 포장된 식사부터 의류에 이르기까지 탄소 집약적인 생산량에 따라 순위를 매긴 결과, 근로시간이 긴 가구일수록 탄소발자국이 훨씬 더 크다는 점을 확인했다.[11] 근로시간이 줄어들면 생산량이 줄어들고, 생산량이 줄어들면 온실가스 배출량도 감소할 것이다(규모효과). 또한, 소비 패턴이 변화함에 따라 온실가스 배출 강도에 변화가 있을 수 있다(구성효과). 이러한 맥락에서 보면, 근로시간의 단축은 탄소 배출을 줄이는 비교적 간단하고 효과적인 방법이라고 가정할 수 있다. 아래에서는 이러한 가정에 관한 몇 가지 선행연구의 검토를 통하여 동 가정의 타당성을 검증한다.

## 2. 환경적 지속가능성을 달성하기 위한 성장의 감소 : 근로시간의 역할

Knight et al.(2013)[12]은 29개 고소득 OECD 국가의 패널 데이터를 사용하여, '근로시간의 단축이 생산과 소비의 규모를 줄여 지속가능성에 기여할

7) W. Stronge and K. Lewis, *Overtime : Why we need a shorter working week*, Verso, 2021.
8) A. Hayden, *Sharing the Work, Sparing the Planet. Work Time, Consumption and Ecology*, Zed Books, 1999.
9) J. Schor, *op. cit.*
10) K. Knight, E. Rosa and J. Schor, "Could Working Less Reduce Pressures on the Environment? A Cross-National Panel Analysis of OECD Countries, 1970-2007", *Global Environmental Change*, 23:4, 2013, pp. 691-700.
11) A. Fremstad, M. Paul and A. Underwood, "Work Hours and CO2 Emissions : Evidence from U.S. Households", *Review of Political Economy*, 31:1, 2019, pp. 42-59, doi.org/10.1080/09538259.2019.1592950.
12) K. Knight, E. Rosa, J. Schor, "Reducing Growth to Achieve Environmental Sustainability: The role of work hours", in *Capitalism on Trial : Explorations in the Tradition of Thomas E. Weisskopf*, Edward Elgar, 2013, pp. 187-204.

수 있다'는 아이디어를 검증한 결과, 전반적으로 근로시간이 짧은 국가일수록 생태발자국, 탄소발자국, 이산화탄소 배출량이 더 적은 경향이 있다는 점을 확인하였다.

### 가. 연구방법 및 사용 데이터

이 연구는 2007년 월드뱅크에서 고소득 국가로 분류한 29개 OECD 회원국의 1970년부터 2007년까지의 데이터를 사용한다.[13] 한편, 연구방법으로는 STIRPAT 모델을 사용한다. STIRPAT 모델은 환경 영향(I)을 인구(P), 풍요(A), 기술(T)의 복합 함수로 개념화하고, 이러한 세 가지 요인이 환경 영향에 미치는 영향에 관한 가설을 검증하는 데 사용된다. 동 모델은 종속변수와 독립변수를 로그 형식으로 변환하고, 선형 회귀 기법을 사용하여 독립변수의 1%포인트 증가와 관련된 종속변수의 백분율 변화로 해석되는 계수를 추정한다.

### 나. 종속변수

첫 번째 종속변수는 총 생태적 발자국(EF : Ecological Footprint)이다. 이는 소비에 기반한 환경에 대한 압력을 측정하며, 식품, 주택, 운송, 소비재, 서비스 등 다섯 가지 기본 형태의 인간 소비로 구성된다. EF는 거래된 상품에 포함된 물질과 에너지를 추정하여 수출과 수입을 수입국에 귀속시킨다(즉, 소비=생산+수입-수출). EF의 장점은 자원 수요에 대한 가장 포괄적인 지표라는 점이며, 환경 사회과학 분야에서 널리 사용되는 지표이다. 두 번째 종속변수는 EF의 하위 구성 요소인 탄소 발자국(carbon footprint)이다. 이 지표는 한 국가의 소비로 인한 탄소 배출을 격리하는 데 필요한 생물학적 생산 공간의 면적을 측정한다. 세 번째 종속변수는 "MTCO2e"(total

13) 해당 국가는 호주, 오스트리아, 벨기에, 캐나다, 체코, 덴마크, 에스토니아, 핀란드, 프랑스, 독일, 그리스, 헝가리, 아이슬란드, 아일랜드, 이탈리아, 일본, 대한민국, 룩셈부르크, 네덜란드, 뉴질랜드, 노르웨이, 포르투갈, 슬로바키아 공화국, 슬로베니아, 스페인, 스웨덴, 스위스, 영국, 미국이다. OECD 국가 중 터키, 폴란드, 칠레, 멕시코는 고소득 국가로 분류되지 않아 제외한다.

carbon emissions measured in thousand metric tons of CO2)로, 이는 고체, 액체 및 기체 연료의 연소에 의해 생성되는 이산화탄소의 질량을 설명하는 CO2 배출량 지표이다.

### 다. 독립변수

독립변수는 GDP를 연간 근로시간, 노동생산성, 노동참여율의 세 가지 구성 요소로 세분화하여 근로시간이 종속변수에 미치는 영향을 검증한다. 첫 번째 독립변수는 근로자당 연간 근로시간(annual hours of work per employee)으로, 이 데이터는 초과근로시간을 포함한 실제 근로시간을 반영하고 휴일, 휴가, 병가 등 근무하지 않은 유급 시간은 제외한 것이다. 두 번째 독립변수는 노동 생산성(labor productivity)으로, 이는 구매력 평가에 맞게 조정된 1990년 미화 기준 시간당 GDP로 측정한다. 세 번째 독립변수는 노동 참여율(labor participation rate)로 이는 인구 중 취업자비율로 측정한다.

### 라. 결 과

규모 효과(scale effect)[14]를 테스트하기 위해 노동생산성, 노동참여율 및 기타 통제변수를 제외한 근로시간이 생태발자국, 탄소발자국 및 CO2 배출량에 미치는 영향을 추정한 결과, 근로시간의 효과는 GDP의 다른 두 가지 구성 요소(노동생산성과 노동참여율)와 마찬가지로 세 가지 종속변수 모두에 대해 유의미한 정(正)의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 다른 모든 변수를 일정하게 유지한 상태에서 근로시간을 10% 또는 25% 줄였을 때(10%와 25%는 다소 임의적인 감축률이지만, 단기 및 중기적으로 실현 가능한 규모 범위의 예로 사용되었다), 종속변수의 예측된 변화를 보면, 근로시간을 10% 단축할 경우, 생태발자국, 탄소발자국, CO2 배출량은 각각 12.1%, 14.6%, 4.2% 감소할 것으로 예측된다. 근로시간을 25% 단축할 경우, 생태발자국,

14) 생산성 성장이 환경 파괴적인 생산과 소비로 전환되기 때문에 이러한 경로는 환경에 더 큰 영향을 미치는바, 이를 규모 효과(scale effect)라고 한다.

탄소발자국, CO2 배출량은 각각 30.2%, 36.6%, 10.5% 감소할 것으로 예측된다.

한편, 구성 효과(Compositional effect)[15]를 검증하기 위해 1인당 GDP 및 기타 통제변수를 제외한 근로시간이 세 가지 종속변수에 미치는 영향을 추정한 결과, 근로시간은 생태발자국과 탄소발자국에는 유의미한 정(正)의 영향을 미치지만, 총 CO2 배출량에는 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다. 근로시간을 10% 단축할 경우, 생태발자국과 탄소발자국은 각각 4.9%, 8.6% 감소할 것으로 예측된다. 근로시간을 25% 단축할 경우, 생태발자국과 탄소발자국은 각각 12.2%, 21.5% 감소할 것으로 예측된다. 구성효과로 인한 감소는 규모효과보다는 작지만, 여전히 의미 있는 개선 효과를 나타낸다. 연구 결과에서 가장 큰 차이점은 CO2 배출량의 경우 근로시간이 1인당 GDP 순탄소 배출량에 미치는 영향이 크지 않지만, 생태발자국 및 탄소발자국에서는 유의미한 영향을 미친다는 점이다. 이는 이 종속변수가 생산 기반인 반면, 다른 두 종속변수는 소비 기반이기 때문에 소비 패턴에 대한 근로시간의 구성효과가 CO2 배출량에서는 분명하지 않다는 점을 시사한다.

한편, 연구 결과는 전반적으로 근로시간이 환경 문제에 크게 기여하므로 환경 지속가능성을 증진하는 정책의 매력적인 목표가 될 수 있음을 보여준다. 다만, 연구 결과에 따르면 현재 수준의 GDP를 유지하면서 근로시간을 줄이는 것은 근로시간을 줄여 GDP를 줄이는 것보다 환경에 대한 인위적인 압력을 줄이는 데 덜 효과적이라는 점을 시사한다. 즉, 근로시간의 규모효과가 구성효과보다 훨씬 더 크다는 것이다.

### 3. 기후 변화를 늦추기 위한 근로시간 단축

고소득 국가와 개발도상국 모두에서 생산성이 증가함에 따라, 이러한 생산성 증가의 일부를 (i) 소비 수준의 향상과 (ii) 근로시간 단축 중 어느 형태

15) 가구는 소득 예산과 시간 예산을 모두 가지고 있으며, 의사 결정을 내릴 때 두 가지를 모두 고려하므로, 시간이 적고 돈이 많은 가구는 더 빠른 교통수단과 같이 시간을 절약할 수 있는 활동과 제품을 선택할 것인바, 이를 구성 효과(compositional effect)라고 한다.

로 가져갈 것인지에 대한 사회적 선택이 이루어지게 된다.[16] 소비 증가와 근로시간 단축 간의 이러한 선택은 기후 변화 속도에 중요한 영향을 미친다. D. Rosnick(2013)[17]은 남은 세기 동안 근로시간을 연평균 0.5% 단축할 경우 이러한 근로시간의 변화는 아직 고정되지 않은 지구 온난화의 약 4분의 1에서 절반을 제거할 수 있다는 추정을 제시한다.

### 가. 기후 기준선(Climate Baselines)

IPCC(Intergovernmental Panel on Climate Change)는 세계 경제의 대안적 진화를 설명하는 특정한 스토리라인을 나타내기 위해 아래와 같은 네 가지 "예시 시나리오(illustrative scenarios)"를 제시하였다.[18]

| | 인구 (10억) | GDP (1990년 USD 기준 조) | 1인당 추정 GDP (1990년 USD 기준 천) |
|---|---|---|---|
| A1 | 7 | 550 | 78.6 |
| A2 | 15 | 250 | 16.7 |
| B1 | 7 | 350 | 50.0 |
| B2 | 10 | 250 | 25.0 |

이 중, A1 및 B1 스토리라인은 인구 증가는 낮지만 생산량은 급격히 증가하는 반면, A2 및 B2 스토리라인은 인구 증가는 높고 생산량은 낮은 수준이라고 가정한다. 이들 각 스토리라인에 대해 IPCC는 보고서에 사용된 여러 배출 모델 중 하나에 의해 생성된 스토리라인을 정량적으로 실현하는 예시

16) 예를 들어, 지난 수십 년 동안 서유럽 국가들은 주당 근로시간을 단축하고 휴가 시간을 늘리는 등 근로시간을 크게 줄인 반면, 미국은 그렇지 않았다. 1970년대 초 서유럽의 1인당 근로시간은 미국과 거의 같았지만 2005년에는 약 50% 감소했다. Alberto Alesina, Edward Glaeser and Bruce Sacerdote, "Work and Leisure in the U.S. and Europe: Why So Different?", Working Paper, National Bureau of Economic Research, April 2005 (https://www.nber.org/papers/w11278).

17) D. Rosnick, *Reduced work hours as a means of slowing climate change*, Center for Economic and Policy Research, 2013.

18) IPCC(2000), Table 4-1, p. 75; D. Rosnick, *op. cit.*, p. 4에서 재인용.

적인 "마커(marker)" 시나리오를 선택했다. 예를 들어, A1 스토리라인의 마커는 아시아 태평양 통합 모델(AIM : Asian Pacific Integrated Model)을 사용하므로 이 시나리오를 A1-AIM이라고 부른다.[19] 이러한 네 가지 "마커" 시나리오에 대하여, UCAR(University Corporation for Atmospheric Research)에서 설계한 온실가스 유발 기후 변화 평가 모델(MAGICC)을 사용하여 각 시나리오의 기후 영향을 추정할 수 있다. 이러한 네 가지 시나리오에 걸쳐 2100년까지의 온난화에 대한 중앙 추정치는 1.9°C(B1)에서 3.8°C(A2) 사이이다. A2 및 B2 시나리오는 2100년 7월 이후에도 상당히 지속적인 온난화를 시사한다.[20]

한편, 2020년까지 배출량이 1990년 수준으로 회복되고 유지된다고 가정할 경우, 정책과 관계없이 기후 민감도에 따라 최소 0.75~2.34°C의 온난화가 발생할 가능성이 매우 높다. 결과적으로, 1990년 배출 수준 이하로 낮추는 정책 조치가 없다면, 이를 통해 해결될 수 있었던 0.3~3.5°C의 온난화가 남게 된다. 이 경우 B1은 추가적인 온난화를 거의 초래하지 않을 것이다. 반면에, 기후 민감도가 높고, 국제 협력이 적으며, 기술 변화가 느리고, 경제 성장이 불균등한 A2의 경우 심각한 온난화를 방지하기 위해 상당한 조치가 필요하게 될 것이다.

### 나. 근로시간 단축 모델링

위의 예시 시나리오는 1990년부터 2100년까지 110년 동안 전 세계 1인당 소득이 매년 1.3~2.7%씩 증가한다고 가정한다. 이러한 소득 성장의 일부는 생산성 향상, 즉 노동자가 한 시간 동안 더 많은 것을 생산할 수 있는 능력을 반영한다. 마찬가지로, 이러한 소득 증가의 일부는 평균적인 사람들이 추가

19) 각 시나리오의 약어는 다음과 같다. ① AIM: Asian Pacific Integrated Model, ② ASF: Atmospheric Stabilization Framework Model, ③ IMAGE: Integrated Model to Assess the Greenhouse Effect, ④ MESSAGE: Model for Energy Supply Strategy Alternatives and their General Environmental Impact.

20) MAGICC는 대기 중 CO2가 두 배로 증가할 때마다 기온이 3°C 상승한다는 중앙 추정치를 사용하여 결과를 보고한다. 이 기후 민감도에 사용된 범위는 두 배 증가당 1.5~6.0°C로 보고되었다. 이는 IPCC의 기후 변화 2007 보고서에서 보고된 2.0~4.5°C보다 다소 넓은 범위이다.

로 일한 시간을 반영한다. 위 시나리오에서, 생산성 또는 고용과의 상호작용 후 2013년부터 각 기준선에 비해 연간 0.5%씩 근로시간이 감소한다고 가정한다.[21] 이는 개발도상국의 경우 여가를 늘리기 위해 기준 소득의 10분의 1에서 4분의 1을 거래하는 것과 같다. 한편, 최근 연구에 따르면 직원 1인당 연간 근무시간이 1% 증가하면 탄소발자국이 1.5% 증가하는 것으로 추정된다.[22]

### 다. 소 결

주당 근로시간 단축과 추가 휴가를 결합하여 연간 평균 근로시간을 0.5%만 줄여도 아직 고정되지 않은 온난화의 4분의 1에서 절반 정도는 완화할 수 있다.

## 4. 기후 변화에 대한 해결책으로서의 근무시간 단축[23]

### 가. 개 관

온실가스 배출량 감축을 목표로 정규직 근로자의 근로시간을 20% 단축하기 위한 다섯 가지 시나리오(① 주말 3일, ② 수요일 휴무, ③ 일 근로시간 단축, ④ 휴가 확대, ⑤ 인력 최소화)를 제안하고, 이들 각 시나리오가 기업과 근로자의 시간 사용패턴에 미치는 영향과 이것이 에너지 소비에 미치는 영향을 개념적으로 분석함을 통하여, 어떠한 시나리오가 탄소 배출을 줄이는데 가장 효과적인지 평가한 결과, 다섯 가지 시나리오 중 세 가지 시나리오가 비슷한 이점을 제공하며, 다른 가능한 근무 단축 정책보다 주 4일 근무제

---

21) 2100년까지 평균 근로시간은 36% 감소할 것이다. 주당 40시간, 50주 기준 근무연도를 기준으로 87년에 걸쳐 점진적으로 주당 30시간 근무와 7주의 추가 휴가로 전환하면 이를 달성할 수 있다.

22) D. Rosnick, *op. cit.*, p. 8.

23) L. King & J. van den Bergh, "Worktime Reduction as a Solution to Climate Change : Five Scenarios Compared for the UK," *Ecological Economics*, Elsevier, vol. 132(C), 2017, pp. 124-134.

전환에 대한 선호가 분명하다는 결론을 제시한다.

한편, 근로시간 단축 시나리오가 탄소 배출량에 미칠 수 있는 영향을 개념적으로 분석하기 위해 영향을 받을 사회의 두 가지 측면, 즉 (i) 기업 활동을 통한 영향과 (ii) 근로자의 활동을 통한 영향을 별도로 평가한다. 비교의 편의를 위해 ① 주말 3일 시나리오를 참조 시나리오로 사용했으며, 이 시나리오를 기준으로 예상 탄소 배출량을 비교한다. 다섯 가지 시나리오 모두 근로자의 근로시간을 20% 단축하는 것을 포함하지만, 그렇다고 해서 경제 전체의 근로시간도 반드시 20% 단축되는 것을 의미하지는 않는다. 영국과 같은 국가에서는 근로시간 제한 정책의 적용 범위를 벗어나는 단시간 노동자가 상당수 존재한다. 각 시나리오는 정규직 근로자의 근로시간은 30시간으로 단축되지만, 단시간 노동자와 자영업자의 근로시간은 그대로 유지된다. 이를 모두 합치면 영국의 총 근무시간이 약 17.5% 감소하는 것으로 해석되며, 이 비율은 풀타임, 파트타임 및 자영업 근로자의 비율에 따라 다른 국가에서는 다를 수 있다.

### 나. 공공 및 민간 경제 활동을 통한 효과

#### 1) 민간 및 공공 부문 에너지 사용

일부 시나리오에서는 기업과 공공부문의 기업이 사무실 운영 시간 또는 건물 규모를 줄여 난방 및 조명과 같은 에너지 소비를 줄이고 탄소 배출량을 줄일 수 있다. 시나리오 간의 차이는 근로자들이 근로시간 단축을 얼마나 잘 조율하느냐에 따라 달라지는데, 근로자들이 동시에 근무하지 않도록 조율하면 케이터링과 같은 개별 사용과 난방과 같은 공동 사용 모두에서 에너지가 절감된다. 반면, 근로자가 개별적으로 휴가 시기를 결정할 수 있는 경우에는 개별적인 용도에 대해서만 에너지 감축이 이루어질 수 있다. 이러한 효과는 산업과 서비스 부문에 따라 달라질 수 있는데, 교대 근무를 통하여 연속 생산 방식으로 운영되는 산업에서는 운영 시간을 줄일 가능성이 매우 낮기 때문에 에너지 소비를 줄이지 않을 것이다.

### 2) 산출 효과(Output Effect)

경제의 전체 근로시간이 17.5% 감소했다면, 직원 1인당 산출량도 17.5% 감소할 것이라고 가정하는 것이 합리적이다. 그러나 근로시간 단축을 통하여 피로와 결근이 감소하고 사기가 향상되며 제한된 작업 시간으로 인해 집중력이 높아져 각 근로자의 시간당 생산성은 증가할 가능성이 높다. 그럼에도 불구하고, 전반적인 근로시간 단축이 동일하다는 가정하에 모든 시나리오에서 산출량 변화는 동일할 가능성이 높으므로 분석에서는 이를 고려하지 않는다.

### 3) 상업 운송

하나의 경제에서 운송 에너지 사용량의 상당 부분은 출장 및 물류 서비스를 포함한 비즈니스 관련 활동에 사용된다. 출장 및 물류 서비스는 기업의 생산량 감소에 따라 모든 시나리오에서 감소할 것으로 예상되며, 연료 사용량 감소를 통해 온실가스 배출량을 줄일 수 있다.

## 다. 근로자의 활동을 통한 효과

근로시간 단축이 근로자의 온실가스 배출량에 미치는 영향은 “소득 효과”와 “시간 효과”로 나눌 수 있다. 소득 효과는 근로시간 단축으로 인한 근로자의 소득 및 구매력 감소를 의미하며, 시간 효과는 근로자의 생활 패턴의 변화로 인하여 업무 이외의 활동에 더 많은 시간을 할애하게 됨으로써 발생하는 영향이다.

### 1) 시간 효과

근로시간을 줄이면 여러 가지 방법으로 에너지 소비를 줄일 수 있지만, 근로자에게 업무는 에너지 소비가 가장 적은 시간 사용이라는 장점도 있다. 근로시간의 단축으로 근로자들이 업무 대신 가사, 문화 행사, 취미 등 에너지 집약적인 활동에 더 많은 시간을 할애할 것이다. 스웨덴의 시간 사용 데이터를 기반으로 한 연구에 따르면 이러한 효과만으로도 근무시간이 1% 감

소할 때마다 에너지 사용량이 0.06% 증가할 수 있다고 한다. 근로자들이 직장에서 보내는 시간이 줄어들면 필연적으로 남는 시간을 집에서 보내거나 집 밖에서 여가 활동을 하게 되고, 그 결과 경제에서 가정 및 여가 에너지 소비가 증가하게 된다.

한편, 근로자가 집에서 보내는 시간은 사무실에서 보내는 시간보다 에너지 효율이 떨어질 가능성이 높다. 사무실 환경에서는 사람들이 한데 모여 빛과 열 자원을 공유하므로 에너지 효율이 높아진다. 따라서 가정 내 에너지 소비 증가는 기업 및 공공부문의 에너지 절감을 부분적으로 또는 완전히 상쇄할 수 있다. 한편, 매일 출퇴근하는 것은 한 사회 내에서 전체 교통 에너지 소비의 상당 부분을 차지한다. 영국에서는 통근이 영국 전체 교통 에너지 사용량의 14.4%를 차지한다. 일 근로시간 단축 시나리오를 제외한 모든 시나리오에서는 연간 근무일수가 줄어들기 때문에 각 정규직 직원의 통근 에너지 사용량이 20% 감소할 것으로 예상된다.

또한, 소득 효과뿐만 아니라, 더 많은 자유 시간이 주어지면 근로자의 소비 습관도 달라진다. 정확히 언제 더 많은 자유 시간을 사용할 수 있는지는 직원들이 시간과 수입을 어디에 쓰기로 선택하는지에 영향을 미치므로 이를 '지출 효과'라고 부른다. 이 효과로 인해 탄소 배출량에 미치는 영향을 대략적으로 추정하기 위해 스포츠 및 레저, 호텔 및 요식업, 소매업 부문에서 이러한 활동에 더 많은 시간을 소비하게 될 것으로 예상한다. 이러한 부문의 시간 지출 증가는 에너지 소비 증가로 이어지며, 이를 통해 탄소 배출량을 계산한다.

### 2) 소득 효과

근로시간이 줄어든 만큼 직원들의 소득도 비례적으로 감소할 것으로 예상되지만, 이는 근로시간당 생산성 증가로 부분적으로 상쇄될 수 있다. 근로소득의 경우, OECD 국가에 공통적으로 적용되는 누진세율로 인해 이러한 효과는 더욱 상쇄될 가능성이 높다.

근로자의 소득 감소는 경제의 소비 수준 감소로 이어져 온실가스 배출량 감소로 이어질 수 있다. 한편, 소득 효과는 또한 소득 감소를 통해 사회의 소비 구성을 변화시킬 수 있다. 소고기와 같이 탄소발자국이 큰 사치품의 소

비가 비례 이상으로 감소할 가능성이 높다. 소득 효과는 절대 탄소 배출량에서 모든 효과 중 가장 클 것으로 예상되지만, 각 시나리오에서 동일하게 나타날 것으로 예상되므로 비교 분석에 영향을 미치지는 않을 것으로 예상된다.

### 라. 소 결

이 연구의 목적은 근로시간 단축 정책을 시행하기 위한 다양한 설계 시나리오를 탐색하고 온실가스 배출에 미치는 영향을 비교하는 것이다. 이러한 정책에 대한 실증적 사례가 거의 없으므로, 다섯 가지 시나리오의 효과를 개념적으로 분석하였다. 그 결과, 가장 성과가 좋았던 세 가지 시나리오는 주 4일 근무제를 도입하여 기업이 에너지 사용을 줄이고 직원이 출퇴근 시간을 줄이는 시나리오였다.

## 제3절 탈산소사회를 위한 근로시간 법제 개선 방안

### 1. 기존의 관점과 탈성장(de-growth) 관점의 관계

노동자의 건강 보호, 생활시간 어프로치 및 고용의 창출(work sharing)이라는 근로시간 규제의 목적에 관한 기존의 관점에 따르면, ① 1일당 또는 1주당 근로시간의 규제, ② 시업·종업시각이 사전 특정 또는 노동자에 의한 선택권, ③ 1인당 근로시간의 단축 등이 근로시간 규제의 주된 목적이 될 것이다. 한편, 탈탄소사회를 위한 근로시간 규제는 ① 실근로시간의 단축과 ② 기업 가동일(영업일)의 단축 등이 주된 목적이 될 것이다. 따라서 근로시간 규제에 관한 기존의 관점이나 탈성장의 관점 모두 '근로시간의 단축'을 요구한다는 점에서는 차이가 없다. 따라서 탈성장의 관점은 '근로시간의 단축'이라는 기존의 규제 목적을 강화하는 기능을 한다. 다만, '생활시간 어프로치'

측면에서 강조되는 근로시간 편성(WTA)에 관한 근로자의 선택권 제고는 탈성장의 관점에서는 그다지 바람직하지 않은 결과를 가져올 수도 있을 것이다. 또한, 기업 가동일의 단축은 기존의 관점에서는 그다지 강조되지 않았던 사항이며, 고용 창출의 관점에서는 바람직하지 않기까지 하다.

## 2. '법정'근로시간의 공서(公序)로서의 성격 회복

근로기준법 제50조는 "근로시간"이라는 제목 아래, "1주 간의 근로시간은 휴게시간을 제외하고 40시간을 초과할 수 없다."(제1항), "1일의 근로시간은 휴게시간을 제외하고 8시간을 초과할 수 없다."(제2항)라고 규정하고 있다. "제50조를 위반한 자는 2년 이하의 징역 또는 2천만원 이하의 벌금에 처한다."(제110조 제1호) 그러므로, 근로기준법 제50조의 제목은 "근로시간"이라고 되어 있지만, 동조가 정하는 1주 및 1일의 근로시간은 "법정(法定)근로시간"으로 호명하는 것이 마땅하다. 그러나 어느 때부터인가 판례와 학설에서 "법정근로시간"이라는 말 대신 "기준근로시간"이라는 용어를 사용하는 경우가 빈번하게 눈에 띄고 있다. 검색 가능한 대법원 판결 중 "기준근로시간"이라는 용어가 처음 사용된 사건은 대법원 1983. 10. 25. 선고 83도1050 판결이다. 위 판결 이전의 대법원 1979. 3. 13. 선고 76도3657 판결, 대법원 1982. 12. 28. 선고 80다3120 판결의 경우에는 "법정근로시간"이라는 용어를 사용하였다. 현재도 법원은 아무런 기준 없이 기준근로시간과 법정근로시간이라는 용어를 자의적으로 선택하여 사용하고 있다.

언뜻 보기에 기준근로시간과 법정근로시간 중 어떠한 말을 사용할 것인지가 그리 중요한 문제가 아니라고 생각될 수 있다. 실제로 최근에 출판된 노동법 체계서는 "기준근로시간 또는 법정근로시간은 근로기준법 등이 근로시간의 길이를 규제하려고 정한 기준이다."라고 기술하고 있다.[24] 하지만 하이데거는 "언어는 존재의 집"이라고 했다. 인간의 존재는 자신이 사용하는 언어 수준을 넘지 못한다. "기준근로시간"이라는 표현은 근로기준법 제50조가 할증임금 지급의 '기준'이 된다는 측면에 주목한 것이라는 인상을

24) 이철수, 『노동법』, 현암사, 2023.

주며, 동 조항이 위반 시 형사처벌의 대상이 되는 범죄구성요건이라는 점을 가린다. 미국 FLSA의 근로주당 40시간 규제를 "기준근로시간"으로 부르는 것은 정확한 호명이겠으나, 위반 시 형사처벌이 예정되어 있는 근로기준법 제50조를 "기준근로시간"으로 부르는 것은 동조 위반에 대한 처벌 규정의 존재를 애써 외면하는 인상마저 준다. "고정 OT"라는 말이 웅변하듯, 종래 대한민국의 노동 현실이 초과근로와 할증임금을 교환하는 담합(?)에 노자 공히 임해 왔음을 부정할 수는 없지만, 그렇다고 근로기준법 제50조를 초과근로에 대한 '가격표' 정도로 취급해서는 안 될 것이다. 근로기준법 제50조를 기준근로시간으로 호명하는 태도가 "주 52시간 근로제" 따위의 족보 없는 말을 잉태한 씨앗이 되었다고 생각한다. 근로기준법 제50조를 "법정근로시간"으로 호명하는 것이 근로시간 규제가 공서(公序)에 해당하고, 따라서 근로시간이 개인의 완전히 자유로운 거래의 대상이 될 수 없다는 규범의식의 출발점이 될 수 있을 것으로 생각한다.

## 3. 복수 사업장에 근로를 제공하는 경우의 법 적용 방법

일본의 경우 근로시간은 사업장을 달리하는 경우에도 통산(通算)된다는 점을 법률에 명기하고 있다.[25] 복수의 사용자 아래에서의 노동(겸업・부업)도 여기에 포함되는 것으로 해석되고 있으며,[26] 이 경우 합계하여 법정근로시간을 초과하는 노동에 대해서는, 이론상으로는 뒤에 근로계약을 체결한 사용자가 책임을 지고, "36협정"의 체결이나 할증임금의 지급의무를 부담하게 된다. 다만, 사용자가 개별 노동자가 다른 사용자 아래서 근로한 시간을 정확히 파악하는 것이 현실적으로 곤란하므로, 이러한 사정 하에서 특정한 자에게 시간 외 노동에 관한 모든 책임을 지우는 것이 타당한가의 문제도 있다. 그 때문에, 법 해석으로서도 사용자를 달리하는 경우의 근로시간 통산을 부정하는 견해가 있고, 또한 국가가 겸업・부업을 적극적으로 권장하는 가운데 이 규정과 해석을 재검토하는 것도 주장되고 있다.[27] 그러나 복수

25) 일본 노동기준법 제38조 제1항.
26) 昭23.5.14.基発769号.
27)「規制改革実施計画」, 2019年 6月 21日, 閣議決定.

사용자에 의한 근로시간 통산을 부정하는 것은 근로시간 규제를 공동화시켜, 노동자의 건강 확보 요청에 반하는 결과를 낳는다. 복수 사용자 아래서의 근로시간 통산 제도를 유지한 후에, 노동자에게 겸업 등의 자기신고를 의무화하는 등의 기술적 해결을 도모해야 할 것이다.[28]

그런데 우리나라의 경우 일본 노동기준법 제38조 제1항과 같은 규정이 없는 관계로, 근로시간에 관한 규제는 개별 사용자별로 적용되는 것으로 이해되어 왔다. 고용노동부는 "일반회사(주근무지)에 다니는 근로자가 대학교 시간강사로 1주에 6~10시간 정도 출강할 경우, 기간제법 시행령 제3조제3항제6호를 적용함에 있어 동 근로자의 소정근로시간 산정은 주근무지인 일반회사와 대학교와의 관계에 있어 법적 권리・의무 주체의 동일성 여부, 근로기준법 등 노동관계법상 사용자가 동일한지 여부 등을 개별・구체적으로 따져보아 소정근로시간 합산 여부를 달리 판단하여야 할 것으로 사료됨. 만약, 주된 근무지인 일반회사와 시간강사로 근무 중인 대학교가 전혀 다른 별개의 사업(장)인 경우에는, 동 시간강사의 소정근로시간은 사업(장)별로 각각 별도로 산정해야 한다고 할 것이며, 귀 질의내용처럼 시간강사로 근무하고 있는 대학교에서의 1주 동안 소정근로시간이 평균 6~10시간 정도라면, 기간제법 시행령 제3조제3항제6호에 해당(1주 동안의 소정근로시간이 15시간 미만인 단시간근로자, 소위 초단시간 근로자)되어 대학교에서 계속 근무한 기간이 2년을 초과하더라도 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 것으로 간주되지 않는다고 사료됨."[29]이라는 해석을 제시한 바 있다.

그러나 복수 사용자에 의한 근로시간 통산을 부정하는 것은 근로시간 규제를 공동화시킬 위험이 있다. 특히 플랫폼 경제의 도래로 손쉽게 미니잡(mini-job)에 접근할 수 있게 되었다는 점에서 복수 사업자에 의한 근로시간 통산을 적극적으로 해석할 필요성이 있다. 이에 관하여 박제성(2021)은 (형사처벌의 국면에서) 근로시간 계산의 기준이 무엇인가에 관하여 ① 근로계약이 아니라 근로자 또는 사용자 개인이 기준이라고 해석하는 방법(두 개 이상의 근로계약을 통산해서 주 40시간을 초과하여 근로한 근로자는 처벌을

28) 厚生労働省 報告書,「副業・兼業の場合の労働時間管理の在り方に関する検討会」, 2019年 8月 8日 참조.
29) 고용차별개선정책과-330, 회시일자 : 2009-02-17.

받게 될 것이고, 그 근로자에게 일을 시킨 사용자도 처벌을 받게 될 수 있음)과 ② 근로계약이 근로시간 계산의 기준이라고 해석하는 방법(각각의 근로계약에서 주 40시간을 초과하지 않는 한 벌칙은 적용되지 않음)이 있을 수 있다고 하면서, 근로시간의 공서(公序)적 성격을 강조하는 입장에서는 ①의 해석을 지지할 것이라고 한다.[30] 후자의 해석론이 합리성이 있다고 판단되나, 입법을 통한 개선 또한 추진할 필요가 있다고 생각한다.

## 4. 법정근로시간 단축

전술한 바와 같이, 탈성장 프로그램의 핵심 요소 중 하나는 근로시간의 단축과 관련이 있으며, 특히 D. Rosnick(2013)은 21세기의 남은 기간 동안 근로시간을 연평균 0.5% 단축할 경우 이러한 근로시간의 변화는 아직 고정되지 않은 지구 온난화의 약 4분의 1에서 절반을 제거할 수 있다는 추정을 제시하고 있다.[31]

이러한 관점에서 법정근로시간을 점진적으로(예컨대, 2년에 1시간씩) 주당 28시간까지 낮추는 동시에, 연차휴가 일수를 점진적으로(예컨대, 2년에 1일씩) 10일 증가시키되, 이렇게 증가된 휴가 일수는 사용자의 선택에 의하여 집단적으로 휴가를 부여할 수 있도록 하는 방안을 고려할 필요가 있다. 2018년 독일 금속산업의 핵심지역 중 하나인 남서부의 바덴뷔르템베르크(Baden-Wuerttemberg) 주에서는 한시적인 "단축 전일제(reduced full-time)"를 도입하여 6~24개월간 주당 근로시간을 28시간으로 줄이고, 이후 전일제 업무로 복귀할 수 있는 권리를 근로자에게 부여하는 시범협약이 체결되었다.[32] 한편, 최종적으로 승인된 149개의 제안에는 포함되지 못했지만(유일하게 부결됨), 2019년 구성된 프랑스 기후민회(Convention Citoyenne pour le Climat)에서 급여 손실 없이 주당 근로시간을 35시간에서 28시간으로 줄

30) 박제성, 「크라우드형 플랫폼 근로의 법률관계 : 초단기 기간제 근로계약」, 『노동정책연구』, 제21권 제1호, 한국노동연구원, 2021, 23면.
31) D. Rosnick, *op. cit.*
32) Thorsten Schulten, 「2018년 독일 금속산업 단체협약 : 주당 28시간으로의 한시적 근로시간 단축 권리 도입」, 『국제노동브리프』, 2018년 5월호, 한국노동연구원, 67면.

이자는 제안이 논의된 바 있다. 우리가 위에서 주당 법정근로시간 단축의 최종 목표를 28시간으로 한 것은 이러한 점을 고려한 것이다.

한편, 법정근로시간이 단축되더라도, 연장근로를 통하여 실근로시간이 단축되지 않는다면 탄소 배출 감소라는 정책목표에는 실질적인 기여를 하지 못할 것이다. 특히, 시간급 임금의 인상 없는 법정근로시간의 단축은 근로자의 소득 감소를 초래할 것이므로, 근로자 측에서 연장근로에 대한 유인이 강해질 것으로 예상된다. 따라서 연장근로 시 임금의 할증률을 낮추는 것(예컨대, 통상임금의 125%)은 연장근로에 대한 근로자의 선호를 줄이는 효과적인 정책이 될 수 있을 것이다. 한편, 할증률 인하를 위해서는 근로자의 최저소득(최저임금이 아니라)을 보장하기 위한 다양한 정책(기본소득 등)을 동시에 추진해야 할 것이다.

## 5. 법정 근로일 단축

법정근로시간의 단축과 동시에 주당 4일의 법정 근로일을 명시할 필요가 있다. 앞에서 살펴본 King and van den Bergh(2017)에 의하면, 온실가스 배출량 감축을 목표로 정규직 근로자의 근로시간을 20% 단축하기 위한 시나리오 중 가장 성과가 좋았던 시나리오는 주 4일 근무제를 도입하여 기업이 에너지 사용을 줄이고 직원이 출퇴근 시간을 줄이는 것이었다.

이러한 관점에서, 법정근로시간의 단축과 무관하게 즉시 주 40시간 근로제 외에 주 5일 근무제(주휴 2일제)를 명시적으로 규정하고, 주당 법정근로시간이 32시간 이하로 단축되는 단계에서는 주 4일 근무제(주휴 3일제)를 명시적으로 규정하는 방안을 고려할 필요가 있다.

## 6. 휴게시간 상한제

근로기준법은 휴게시간의 횟수 및 상한을 규정하고 있지 않다. 따라서 요식업 등 서비스업의 경우 장시간의 휴게시간을 부여하는 방식으로 사업장의 운영시간을 장시간으로 유지하고 있다. 이러한 폐단을 막기 위하여 1일 휴게시간의 상한을 2시간으로 규정하고, 휴게시간의 횟수도 1일 2회 이내로

제한할 필요가 있다.

## 제4절 결 론

이상에서, 탈탄소사회를 위한 근로시간 법제 개선 방안을 도출하기 위한 몇 가지 해석론과 입법론을 살펴보았다. 기본적으로 탈탄소사회를 위해서는 근로시간과 근로일을 줄이는 것이 필요하다. 그런데 근로시간의 단축은 불가피하게 근로자 측의 어느 정도의 소득 감소를 동반한다. 한편, 조업시간의 단축으로 기업의 매출이나 이익도 줄어들 가능성이 크며, 이는 조세수입의 감소로 이어질 가능성이 크다. 그런데 근로시간 단축으로 인한 근로자의 소득 감소는 사회보장 지출의 증대를 요구하게 될 것이다. 이처럼 근로시간의 단축은 다양한 측면에서 국민경제에 커다란 영향을 미칠 것이다. 근로시간 단축으로 발생할 근로자의 소득 감소 부분을 어느 정도 범위에서 어떠한 재원으로 보전할 것인지, 이러한 재정수요를 충당하기 위한 재원을 어떻게 마련할 것인지(예컨대, 목적세의 신설 등) 등에 관한 국민적 공감대를 형성하지 못할 경우, 주 28시간 및 주 4일의 법정근로시간 및 근로일 단축은 입법 자체가 어려울 것임은 물론, 입법이 된다고 하더라도 실제 시행과정에서 상시적인 저항을 받게 될 것이다. 프랑스의 기후시민총회에서 급여 손실 없이 주당 근로시간을 35시간에서 28시간으로 줄이자는 제안이 거부된 것도 이러한 점을 보여준다. 따라서 근로시간 단축 및 근로일 단축으로 변화할 일의 세계가 지금보다 짧은 시간을 노동하더라도 삶의 기본적인 수요를 충당할 수 있는 온전한 임금(decent pay)을 지급하고, 근로자들은 다음 세대에 대한 책무를 인식하여 근로시간 단축으로 늘어난 여가를 사회에 유익한 활동에 사용한다는 사회적 합의가 선행되어야 할 것으로 생각한다.

근로시간 단축을 위한 투쟁은 근본적으로 환경 및 사회 정의를 위한 투쟁이기도 하다. 이러한 투쟁은 오늘날 “미래를 위한 금요일(FFF : Fridays for Future)”이라는 기치 아래 조직된 운동 등을 통하여 목격할 수 있다. “덜 일하기 위한 싸움”에서 승리하기 위해서는 주 5일 근로주(workweek)라는 인

식을 바꾸는 것이 중요하다. 20세기 노동자 운동에서 토요일 휴무가 그랬던 것처럼, 21세기에는 금요일을 휴무일로 주장하는 것이 21세기를 위한 투쟁이 될 수 있다. 다만, 오늘날의 싸움은 산업현장에 국한된 것이 아니라 후손들이 살아갈 미래의 세상을 위하여 모든 사회 영역에서 이루어져야 한다.

# 제 5 장
# 프랑스「기후 및 회복력에 관한 법」(2021) 및「생태전환 단체협약」(2023)의 주요 내용 및 시사점

## 제1절 서 론

2018년 프랑스에서 일어난 노란조끼 운동은 탈탄소 및 생태전환의 과제가 사회정의의 요구에 부합하는 방향으로 추진되지 않으면 사람들의 동의를 얻기 어렵다는 점을 잘 보여주었다. 노란조끼 운동의 여파로, "사회정의의 정신에 따라" 기후변화에 대응하기 위한 목적으로, 2019년 10월 기후민회(Convention citoyenne pour le climat)가 설립되어 2020년 6월까지 활동하였다.[1] "기후민회는 사회정의의 정신에 따라 2030년까지 1990년 대비 최소 40%의 온실가스 배출량 감축을 달성하기 위한 구조적 조치를 정의하는 것을 임무로 한다. 이 작업이 끝나면 온실가스 감축 목표를 달성하기 위해 필요하다고 판단한 모든 입법 및 규제 조치와 함께 논의 총괄 보고서를 정부와 대통령에게 공개적으로 제출한다. 기후민회는 입법 조치 등 국민투표에 부쳐야 한다고 판단되는 조치를 지정할 수 있다."[2]

기후민회는 나이, 성별, 지역, 직업 등을 고려하여 무작위로 선출된 150명의 시민으로 구성되었다. 선출 결과, 여성이 51%, 남성이 49%로 구성되었

1) 기후민회 인터넷 사이트(https://www.conventioncitoyennepourleclimat.fr/) 참조.
2) 당시 국무총리였던 에두아르 필리프(Édouard Philippe)의「과업지시서」중에서.

다. 프랑스의 기후민회는 2016년 아일랜드의 시민의회(Citizen Assembly)[3], 2020년 영국의 기후의회(Climate Assembly UK)[4] 등, 최근에 세계 각국에서 확산되고 있는 숙의민주주의 모델의 하나이다. 한국에서도 2017년에 시민참여단 500명이 참여하는 「신고리 5·6호기 공론화위원회」를 통해 숙의민주주의를 실험한 바 있다.

기후민회는 1990년 대비 2030년까지 온실가스 배출량을 40% 줄일 수 있는 조치들을 149개 제안하였다. 이 제안들을 반영하여 「기후변화 대응 및 회복력 강화를 위한 2021년 8월 22일 법률 제2021-1104호」[5](이하 "기후법"으로 약칭한다)가 제정되었다. 기후법의 입법목적은 다음과 같다. "민주적 혁신에 영감을 주는 것 외에도 파리기후협정이 요구하는 대로 탄소중립적이고 회복력이 높으며 공정하고 포용적인 사회로의 개발 모델 전환을 가속화하는 것을 목표로 한다. 이 필수적인 전환에 모든 이해관계자를 참여시키고 지원하는 것을 목표로 한다."

기후법은 전체 8장 305조로 되어 있다. 각 장의 타이틀은 다음과 같다.

- 제1장 : 파리협약과 유럽녹색협정의 목적을 달성하기 위하여
- 제2장 : 소비
- 제3장 : 생산과 노동
- 제4장 : 이동
- 제5장 : 주거
- 제6장 : 식량

---

3) 시민의회는 아일랜드 헌법을 비롯해 몇 가지 정치적·사회적·생태적 문제를 고려하기 위해 2016년에 설립되었다. 시민의회가 다루는 안건에는 낙태, 국민투표, 고령화, 기후변화 등이 포함된다. 시민의회는 각 안건에 대해 논의를 거쳐 보고서를 작성하고, 정부는 시민의회의 보고서에 공식적으로 답변해야 한다. 시민의회는 무작위로 선출된 시민 99명과 1명의 의장으로 구성된다. https://citizensassembly.ie/ 참조.

4) 영국의 기후의회는 무작위로 선출된 108명의 시민대표가 참여한다. 시민대표들은 전문가들의 도움을 받아 6주 동안 매주 주말마다 논의를 했고, 그 결과를 2020년 9월 10일에 보고서로 출판하였다. https://www.climateassembly.uk/index.html 참조.

5) Loi n° 2021-1104 du 22 août 2021 portant lutte contre le dérèglement climatique et renforcement de la résilience face à ses effets.

- 제7장 : 환경에 대한 사법보호의 강화
- 제8장 : 기후환경평가에 관한 규정

기후법의 주요 내용은 다음과 같다.

- 단열 불량 주택 임대 금지
- 이산화탄소 과다 배출 차량 판매 종료
- 전기자전거 보조금 확대
- 2시간 30분 이내의 저배출 대체교통수단(기차)이 있는 국내선 항공 금지
- 화석연료 광고 금지
- 상점 조명 광고 규제 강화
- 자동차 및 가전제품 광고에 기후영향 표시 의무화
- 2050년까지 토양 인공화 순제로 달성
- 일정 규모 이상의 사무실, 주차장과 상점 지붕에 녹색화 또는 태양광 설비 의무
- 환경에 심각하고 지속적인 침해를 가한 경우 생태학살죄 신설
- 공공조달에서 상품과 용역의 환경적 측면 고려
- 생태적 전환을 노사협의회(CSE : comité social et économique)의 관할로 포함

## 제2절 2021년 기후법의 노동 관련 내용

기후법의 내용 가운데 노동법과 관련된 내용은 “고용을 생태전환에 적응하기”라는 제목 하에 제40조 내지 제44조에 규정되어 있다. 크게 두 가지로 구별할 수 있다. 첫째는 생태적 전환을 단체교섭의 의무적 교섭사항으로 정의하는 것이다. 둘째는 생태적 전환을 노사협의회(CSE : comité social et économique)의 관할로 정의하는 것이다.

## 1. 의무적 교섭사항으로서의 생태적 전환

먼저 프랑스의 의무적 단체교섭제도에 대해서 간략한 설명이 필요할 것 같다. 프랑스에서 의무교섭제도는 예전부터 존재하던 것이지만, 현행의 의무교섭제도는 「단체교섭의 강화에 관한 2017년 9월 22일 행정입법 제2017-1385호」[6]에 의한 것이다. 의무교섭제도는 세 단계로 구분되어 있다. 첫째는 강행규정이다. 둘째는 강행규정의 범위 안에서 노사가 단체교섭을 통해서 임의로 정할 수 있는 내용이다. 셋째는 해당 단체협약이 존재하지 않을 때 보충적으로 적용되는 법률 규정이다. 의무교섭제도는 업종별 교섭과 사업별 교섭 모두에서 존재한다.

### 가. 업종별 의무교섭제도

#### 1) 강행규정

노사는 다음의 교섭사항에 대해서 적어도 4년마다 업종별 교섭을 해야 한다.[7]

① 임금
② 여성과 남성의 직업적 평등을 보장하기 위한 조치 및 확인된 불평등을 시정하기 위한 조치, 사업 내에서 성희롱 및 성차별적 행동을 예방하고 조치를 취할 수 있는 수단
③ 가족 등을 돌보는 근로자의 직업생활과 사생활을 조화시킬 수 있는 조치
④ 근로조건, 고용 및 직능에 관한 중단기 예측 관리(GPEC), 직업적 위험요소에 대한 노출의 영향 검토
⑤ 장애인 근로자가 일자리를 찾고 유지할 수 있도록 지원하는 조치
⑥ 직업교육훈련의 우선순위, 목표 및 수단

그리고 다음의 교섭사항에 대해서는 적어도 5년마다 업종별 교섭을 해야

6) Ordonnance n° 2017-1385 du 22 septembre 2017 relative au renforcement de la négociation collective.
7) Code du travail, art. L.2241-1.

한다.[8]

⑦ 여성과 남성의 직업적 평등 및 직장 내 성별 다양성의 목표를 고려하여 직무분류의 개정 필요성을 검토하기
⑧ 근로자저축에 관한 복수기업간 단체협약이 존재하지 않는 경우, 복수기업간 근로자저축제도 혹은 복수기업간 공동퇴직저축제도의 도입

한편, 해당 업종에서 3분의 1 이상의 근로자가 단시간근로에 종사하는 경우에는, 단시간근로제의 운영 방식에 관하여 교섭해야 한다. 이 교섭에서는 특히 주별 또는 월별 최소근로시간, 근로중단기간의 횟수와 기간, 근로시간 변경전 통지기간, 시간외 근로의 보수에 관한 사항이 다루어져야 한다.[9]

### 2) 단체교섭의 영역

노사는 당사자 일방의 요청에 따라, 업종별 교섭의 일정, 빈도, 주제 및 절차를 명시하는 교섭을 하고 협약을 체결할 수 있다.[10] 해당 협약에는 다음의 내용이 포함되어야 한다.[11]

- 강행규정을 준수하는 한에서 교섭사항 및 교섭빈도에 관한 사항 : ① 내지 ⑥에 대해서는 적어도 4년마다, ⑦ 내지 ⑧에 대해서는 적어도 5년마다 교섭해야 한다는 원칙 준수
- 각 교섭사항의 내용
- 교섭 회의 일정 및 장소
- 사용자단체가 교섭사항에 관하여 교섭 담당자들에게 제공해야 하는 정보 및 이 정보를 제공해야 하는 날짜
- 당사자들의 약속을 모니터링하는 절차

해당 협약의 유효기간은 5년을 초과할 수 없다.[12]

---

8) Code du travail, art. L.2241-1.
9) Code du travail, art. L.2241-2. 단시간근로제의 운영에 관해서는 교섭 빈도가 따로 정해져 있지 않다. 관련 요건이 충족되면 즉시 교섭을 개시해야 한다는 의미로 해석된다.
10) Code du travail, art. L.2241-4.
11) Code du travail, art. L.2241-5.

### 3) 보충규정

단체교섭의 사항과 빈도 등에 관하여 해당 협약이 존재하지 않는 경우에는 다음의 보충적 법률규정이 적용된다.

- 임금에 대해서는 적어도 매 1년마다 교섭할 것[13]
- 남녀평등, 근로조건 및 고용·직능 전망, 장애인고용, 직업교육훈련에 대해서는 매 3년마다 교섭할 것[14]
- 직무분류와 근로자저축에 대해서는 적어도 5년마다 교섭할 것[15]

## 나. 사업별 의무교섭제도

### 1) 강행규정

사용자는 다음의 사항에 대해서 적어도 4년마다 교섭을 해야 한다.[16]

① 임금, 특히 실임금, 근로시간, 사업내 부가가치 공유에 관한 사항
② 남녀간 임금 격차 해소 방안, 일과 삶의 조화 및 근로조건 등 여성과 남성의 직업적 평등에 관한 사항

실임금에 관한 교섭의무를 위반한 사용자에 대해서는 벌칙이 적용된다.[17] 교섭이 진행되고 있는 동안에는 사용자는 교섭사항에 대해서 일방적으로 결정할 수 없다.[18]

위 ②에서 규정하는 바의 남녀평등에 관하여 협약이 체결되지 않은 경우 사용자는 남녀평등을 촉진하기 위한 연간행동계획을 작성하고 이를 행정관청에 제출해야 한다.[19] 근로자 수 50인 이상인 사업에서 해당 협약도 체결

---

12) *Ibid.*
13) Code du travail, art. L.2241-8, L.2241-9.
14) Code du travail, art. L.2241-11(남녀평등), L.2241-12(고용·숙련 전망), L.2241-13(장애인고용), L.2241-14(직업교육훈련).
15) Code du travail, art. L.2241-15(직무분류), L.2241-16(근로자저축).
16) Code du travail, art. L.2242-1.
17) Code du travail, art. L.2242-7.
18) Code du travail, art. L.2242-4.
19) Code du travail, art. L.2242-3.

하지 않고 연간행동계획도 작성하지 않은 사용자에게는 벌칙이 적용된다.[20] 또한 남녀간 임금격차를 해소할 수 있는 방안에 관하여 협약이 체결되지 않은 경우에는 실임금에 관한 교섭에서 남녀간 임금격차 및 경력격차를 해소할 수 있는 방안과 조치에 관한 내용을 담아야 한다.[21]

한편, 근로자 수 300명 이상인 프랑스 사업(그룹을 포함) 혹은 근로자 수 150명 이상인 프랑스 사업장을 갖고 있는 유럽연합 차원의 사업(그룹을 포함)에서는 적어도 4년마다 위 ①과 ②의 교섭사항에 더하여 일자리 전망 및 경력 관리에 관하여 교섭을 해야 한다.[22]

### 2) 단체교섭의 영역

업종별 의무교섭제도와 마찬가지로 사업별 의무교섭제도에서도 노사는 사업별 교섭의 일정, 빈도, 주제 및 절차를 명시하는 교섭을 하고 협약을 체결할 수 있다.[23] 해당 협약에는 다음의 내용이 포함되어야 한다.[24]

- 강행규정을 준수하는 한에서 교섭사항 및 교섭빈도에 관한 사항 : 즉 의무적 교섭사항에 대해서 적어도 4년마다 한 번은 교섭해야 한다는 원칙의 준수
- 각 교섭사항의 내용
- 교섭 회의 일정 및 장소
- 사용자단체가 교섭사항에 관하여 교섭 담당자들에게 제공해야 하는 정보 및 이 정보를 제공해야 하는 날짜
- 당사자들의 약속을 모니터링하는 절차

해당 협약의 유효기간은 4년을 초과할 수 없다.[25]

---

20) Code du travail, art. L.2242-8.
21) Code du travail, art. L.2242-3.
22) Code du travail, art. L.2242-2.
23) Code du travail, art. L.2242-10.
24) Code du travail, art. L.2242-11.
25) *Ibid.*

### 3) 보충규정

단체교섭의 사항과 빈도 등에 관하여 해당 협약이 존재하지 않는 경우에는 다음의 보충적 법률규정이 적용된다.[26]

① 임금, 근로시간, 부가가치 공유에 대해서 매년 교섭해야 한다
② 남녀평등과 일과 삶의 조화 및 근로조건에 대해서 매년 교섭해야 한다
③ 근로자 수 300명 이상인 프랑스 사업(그룹을 포함) 혹은 근로자 수 150명 이상인 프랑스 사업장을 갖고 있는 유럽연합 차원의 사업(그룹을 포함)에서는 고용 전망과 경력 관리에 대해서 매 3년마다 교섭해야 한다

위 ①과 ②의 교섭사항에 대해서 12개월이 넘도록 사용자가 교섭을 개시하지 않거나, 위 ③의 교섭사항에 대해서 36개월이 넘도록 사용자가 교섭을 개시하지 않는 경우에는, 사업내 대표적 노동조합 중의 어느 하나의 노동조합의 요구에 의하여 의무적으로 해당 교섭이 개시되어야 한다. 이를 위하여, 하나의 노동조합으로부터 교섭요구를 받은 사용자는 8일 이내에 다른 대표적 노동조합들에게 교섭요구 사실을 공지하고, 교섭요구를 받은 날로부터 15일 이내에 교섭을 개시해야 한다.[27]

## 다. 기후법이 생태적 전환을 의무적 교섭사항으로 정의하는 방식

첫째, 업종별 의무교섭제도에서 교섭사항 및 시기를 정하는 단체협약이 존재하지 않을 때 보충적으로 적용되는 법률규정 중에서, 근로조건 및 고용·직능 전망은 매 3년마다 교섭해야 한다는 규정이 있는데, 이에 따르면, "특히 생태적 전환의 과제를 해결하기 위하여 업종별 협약의 적용을 받는 노동조합과 사용자단체는 고용 및 직능에 관한 중단기 예측 관리(GPEC) 및 직업적 위험 요인에 대한 노출의 영향에 대하여 적어도 매 3년마다 교섭을 해야 한다."[28] 이 중에서 "특히 생태적 전환의 과제를 해결하기 위하여" 부분이 2021년 기후법에 의하여 새로 도입된 규정이다.

---

26) Code du travail, art. L.2242-13.
27) Code du travail, art. L.2242-13.
28) Code du travail, art. L.2241-12.

둘째, 사업별 의무교섭제도에서 교섭사항 및 시기를 정하는 단체협약이 존재하지 않을 때 보충적으로 적용되는 법률규정 중에서, 근로자 수 300명 이상인 프랑스 사업(그룹을 포함) 혹은 근로자 수 150명 이상인 프랑스 사업장을 갖고 있는 유럽연합 차원의 사업(그룹을 포함)에서는 고용 전망과 경력관리에 대해서 매 3년마다 교섭해야 한다는 규정이 있는데, 이와 관련하여 사용자는 "특히 생태적 전환의 과제를 해결하기 위하여 고용 및 직능에 관한 중단기 예측 관리(GPEC) 시스템의 구현 및 이와 관련된 지원 조치로서 특히 직업교육훈련, 개인별 직업교육훈련 계좌 충전, 경력의 인정, 숙련의 평가 및 근로자의 직업적·지리적 이동성에 대한 지원에 대해서 교섭해야 한다."[29] 이 중에서 "특히 생태적 전환의 과제를 해결하기 위하여" 부분이 2021년 기후법에 의하여 새로 도입된 부분이다.[30]

## 2. CSE의 관할로서의 생태적 전환

프랑스의 현행 노사협의회(CSE : comité social et économique) 제도는 「사업내 사회적 대화 촉진과 노동조합의 책임성 강화에 관한 2017년 9월 22일 행정법률 제2017-1386호」에 의하여 기존의 종업원대표제(comité d'entreprise, délégué syndical, délégué du personnel, CHSCT)를 모두 하나로 통합한 제도로 창설되었다. CSE는 근로자 11인 이상 모든 사업에 의무적으로 설치해야 하고, 4년마다 근로자위원 선거를 실시해야 한다. 프랑스의 CSE는 근로자대표로만 구성되는 독일식 Betriebsrat도 아니고, 노사 대표 동수로 구성되는 한국식 "노사협의회"도 아니다. CSE는 사용자대표 1명과 선출직 근로자위원(1~35명) 및 지명직 노동조합참관위원(노조별 1명)으로 구성된다. 사용자대표는 CSE의 의장으로서 회의를 주재하지만, 의결권

29) Code du travail, art. L.2242-20.

30) 최근의 연구에 의하면, 순수한 의미에서 생태적 전환에 완전히 정향된 단체협약, 즉 이른바 "녹색협약"은 아직 없지만, 모든 수준의 단체협약(지역별, 업종별, 그룹별, 사업별 등)에서 이른바 "녹색조항"을 포함하고 있는 협약은 300개로 추려낼 수 있다고 한다(Alexis Bugada, *Négociation collective et environnement*, LexisNexis, 2021). 이 녹색조항은 사업의 사회적 책임(CSR)과 연관되어 있는 경우가 많으며, 대개의 녹색조항은 단체교섭으로부터 시작하는 정의로운 전환의 서사구조를 설명하는 것으로 시작한다고 한다.

은 없다. 의결권은 근로자위원만 갖는다. 노동조합참관위원은 참관 및 발언권만 갖는다. CSE의 권한은 고충처리, 노사협의, 경영참가(이사회 참관 등), 전문가 자문 등 일반적인 노사협의 관련 기능 및 권한에 더하여, 특별히 공중보건 또는 환경과 관련한 위험경고권이 있다. "근로자나 CSE 근로자위원은 사업장에서 사용하거나 구현하는 제품 또는 제조공정이 공중보건 또는 환경에 심각한 위험을 초래한다는 점을 확인하면 이를 즉시 사용자에게 경고해야 한다."[31] 종래의 위험경고권과 작업중지권[32]이 근로자 본인의 생명이나 안전에 관한 문제에 한정되어 있었다면, 이 보건·환경 위험경고권은 공공선에 관한 문제로 확장되어 있으며 2022년 3월 21일에 개정된 내부고발자보호법으로 도입된 것이다.

2021년 기후법은 상시 근로자 50인 이상 사업에서 각종 사업 활동 및 경영상 결정이 환경에 미치는 영향에 대해서 근로자들의 집단적 의견 표명을 보장할 임무를 CSE의 새로운 임무로 정의하고, 이와 관련하여 CSE에 관련 정보를 제공하고 협의할 사용자의 의무를 도입하였다.

개정된 규정에 의하면, "CSE의 임무는 근로자들이 집단적으로 의견을 표명할 수 있도록 보장하여, 사업의 경영과 경제·재정 상황, 작업조직, 직업교육훈련 및 생산기술에 관한 결정에서, 특히 이러한 결정이 환경에 미치는 영향에 비추어, 근로자들의 이해관계가 지속적으로 고려될 수 있도록 하는 것이다."[33]

또한 "CSE는 △ 사업의 조직, 관리 및 일반적 운영에 관한 사항, △ 인력의 규모나 구조에 영향을 미칠 수 있는 조치, △ 경제적 또는 법적 조직 변경, △ 고용 및 근로조건, 특히 근로시간 및 직업교육훈련, △ 신기술의 도입, 보건 및 안전조건 또는 근로조건의 중대한 변경, △ 특히 작업장 적응과 관련하여 산재근로자, 상이용사, 장애인, 만성질환자, 장애근로자의 업무 복귀

31) Code du travail, art. L.4133-1, L.4133-2.

32) Code du travail, art. L.4131-1. "근로자는 자신의 생명이나 건강에 심각하고 임박한 위험이 있다고 믿을 만한 합리적인 이유가 있는 작업상황 및 안전시스템에서 발견한 일체의 결함에 대해 즉시 사용자에게 경고해야 한다. 근로자는 그러한 상황에서 작업을 중지할 수 있다. 사용자는 특히 안전시스템의 결함으로 인해 심각하고 임박한 위험이 여전히 존재하는 작업상황에서 작업중지권(droit de retrait)을 행사한 근로자에게 작업을 재개하도록 요구해서는 안 된다."

33) Code du travail, art. L.2312-8.

또는 유지를 용이하게 하기 위하여 취하는 조치들이 환경에 미치는 영향에 관하여 정보를 제공받고 협의한다."[34]

사업의 전략 방향, 사업의 경제적 · 재정적 상황, 사업의 사회정책과 근로조건 및 고용에 관하여 협의하는 CSE 연례회의 때, 사용자는 "사업 활동이 환경에 미치는 영향"에 대해서 관련 정보를 제공해야 한다.[35]

사용자는 CSE 회의를 위하여 필요한 경제 · 사회 · 환경 데이터베이스(BDESE)를 CSE에 제공해야 한다. 이 BDESE에는 특히 "사업 활동이 환경에 미치는 영향"과 관련된 정보를 포함해야 한다.[36] BDESE의 조직, 구조, 내용 및 운용방식은 사업별 협약으로 정하는데, 사업별 협약이 없는 경우에는 업종별 협약으로 정할 수 있다(근로자 수 300인 미만의 사업).[37]

상시 근로자 50명 이상인 사업에서 처음으로 선출된 CSE 근로자위원에게는 5일간의 연수가 제공되는데, "이 연수에는 사업 활동이 환경에 미치는 영향에 관한 교육이 포함될 수 있다."[38]

여기에서 알 수 있듯이 "환경에 미치는 영향"의 개념이 논쟁의 중심에 있다. 프랑스 파리2대학의 노동법 교수인 장-엠마누엘 레 교수에 의하면, "법률가들에게는 이것이 바로 논쟁거리"라고 한다. 레 교수의 이야기를 계속 들어보자.[39]

> "이 문제는 경영상 결정을 중단하거나 차단하기 위한 도구화를 피하기 위해 정확한 범위를 정의해야 하는 막중한 과제를 안고 법원에 회부되고 있다. 예를 들어, 한 해상 풍력 에너지 전문 회사의 노사협의회는 이 문제를 낭트지방법원에 회부하여 절차 중단을 요청했다. 노사협의회는 기구의 운명(철거 또는 파기에 의한 운송), 새 장비의 특성(재료, 에너지 소비 등), 기존 기구 및 장비의 처리(재활용, 재사용, 폐기물 회수), 선정된 철거 서비스 제공업체의 환경 준수

34) Code du travail, art. L.2312-8.
35) Code du travail, art. L.2312-17, L.2312-22.
36) Code du travail, art. L.2312-36.
37) Code du travail, art. L.2312-21.
38) Code du travail, art. L.2315-63. 연수비용은 CSE에서 부담한다.
39) 레 교수만 인용하는 것은, 다른 노동법 학자의 분석이나 평가는 아직 출판된 것을 찾지 못하였기 때문이지, 다른 이유는 없다. 아래에서 레 교수를 다시 인용하는데, 역시 마찬가지 이유이다.

약속(클린 차량, 친환경 운전, 재활용 또는 재사용 가능한 자재) 등에 대한 세부 정보를 요청했다. 낭트지방법원은 2022년 12월 22일 이렇게 판결했다. "2022년 11월 15일 회의에서 제시된 문서는 프로젝트가 근로자들에게 미치는 환경 영향에 대한 질문에 대한 상세하고 기술적이며 표준화된 답변이었다." 즉, 온실가스 배출 가이드라인에 대한 ISO 표준 14064-1의 요구 사항을 충족했다는 것이다. 결론은 무엇인가? 공익과 세대간 이해관계에 관한 이 주제를 통해 근로자/사용자/사회가 서로 윈윈할 수 있고, 노동조합이 젊은 근로자들과 다시 연결될 수 있는 좋은 기회가 될 수 있다. 그러나 전부 아니면 전무 식의 사고로 이념 논쟁을 위해 구체적인 이슈를 포기한다면 모두가 패배자가 되는 참호전을 초래할 수도 있다.[40]"

한편, CSE는 사업의 전략적 방향이나 사업의 재정적 · 경제적 상황, 사업의 사회정책 · 근로조건 · 고용을 이해하는 데 필요한 경제적 · 회계적 · 사회적 · 환경적 요소에 관하여 회계전문가에게 자문을 구할 수 있다.[41]

### 3. 기 타

노조직무교육휴가 항목에 환경교육이 포함되었다. 원래 노동조합의 직무를 수행하게 될 근로자는 연간 18일 한도로 노동조합 직무수행에 필요한 경제 · 사회 · 노동조합 관련 교육 이수를 위해 휴가를 사용할 수 있는데, 여기에 환경 항목이 새로 포함된 것이다.[42] 휴가중 임금은 전액 사용자가 부담한다.[43]

직업교육훈련 및 고용정책과 관련된 주체들 간의 조정과 지역내 교육훈련 프로그램의 일관성을 보장하기 위하여, 「고용, 직업교육훈련 및 직업적 지향에 관한 지역위원회(CREFOP)」를 설치하는데, 여기에 참여하는 사람 중에는 해당 지역의 대표, 근로자대표와 사용자대표 및 "생태적 전환과 관련

40) Jean-Emmanuel Ray, "Dialogue social et écologie : l'ANI du 11 avril 2023 décryté par Jean-Emmanuel Ray", un article de *Liaisons sociales quotidien*, https://www.actualitesdudroit.fr/, 19 juin 2023.
41) Code du travail, art. L.2315-87-1, L.2315-89, L.2315-91-1.
42) Code du travail, art. L.2145-1 이하.
43) Code du travail, art. L.2145-6.

하여 자격을 갖춘 사람"이 포함된다.[44]

직업교육훈련기금을 관리하는 노사공동기구의 임무 중에, "사업의 기술적 요구 사항을 분석하고 정의함으로써 지속 가능한 개발 관련 이슈에 대해 정보를 제공하고 생태적 전환에 적응하기 위한 프로젝트를 지원"하는 내용이 포함되었다.[45]

기후법 제44조는 석탄화력발전소 폐쇄에 따른 근로자 지원 조치에 관한 2020년 7월 29일 행정입법 제2020-921호를 비준하면서[46] 부분적으로 개정하는 내용을 담고 있다.

## 4. 평 가

기후법에 대해서는 단체교섭과 노사협의를 통해서 생태적 전환을 도모하려고 한다는 점, 특히 사용자의 경영상 결정이나 사업 활동이 환경에 미치는 영향에 대해서 근로자들이 CSE를 통해서 관련 정보를 제공 받고 집단적으로 의견을 개진할 수 있는 권리를 도입한 점에 대해서 긍정적인 평가를 하면서도, 사회적 대화의 강화를 위해서 필요한 실질적 수단들, 가령 전임시간의 확대나 교육훈련시간의 확대 혹은 사용자의 의무 강화 등의 조치가 수반되지 아니한 점에 대해서는 비판이 제기된다.[47]

또한, 사회적 대화와 관련해서도, 정부가 한편으로는 업종별 단체협약을 상대화하고 비노조적 사업별 단체교섭제도를 확대하는 방식으로 단체교섭권을 약화시키면서, 기후법에서는 사회적 대화를 강조하는 모순된 입장을 취하고 있다는 비판도 제기된다.[48]

---

44) Code du travail, art. L.6123-3.
45) Code du travail, art. L.6332-1.
46) 행정입법(ordonnance)은 국회의 수권을 받아 행정부가 일정한 주제에 관해 한시적으로 제정하는 명령으로서 법률의 효력을 갖는 것인데, 유효기간이 끝나는 시점에 국회의 비준을 얻으면 법률로서의 효력을 유지하고, 비준을 얻지 못하면 실효한다.
47) Dara Jouanneaux, "Assurer l'implication des salariés et de leurs représentants : une condition de la transition juste", *Revue de droit du travail*, mars 2022, pp. 143-146.
48) Philippe Portier, "Pour un dialogue social, pierre angulaire d'une transition écologique juste", *Revue de droit du travail*, février 2022, pp. 74-77.

# 제3절 2023년 생태전환 단체협약의 주요 내용

2023년 4월 11일에 「생태전환과 사회적 대화에 관한 전국별 · 전산업별 협약(Accord national interprofessionnel du 11 avril 2023 relatif à la transition écologique et au dialogue social)」이 체결되었다.[49] 이 협약에는 세 개의 전국 단위 사용자단체 : MEDEF(경총), CPME(중소기업연합회), U2P(소상공인연합회)와 두 개의 전국 단위 노동조합 : CFDT(민주노동총연맹), CFTC(기독노동자총연맹)이 서명했다. 나머지 세 개의 노동조합 : CGT(노동총연맹), CFT-FO(노동자의 힘), CFE-CGC(관리직총연맹)은 서명을 거부했지만, 거부권을 행사하지는 않았다. 협약에 서명한 두 개 노동조합의 비중은 30%를 넘지만 과반수에 이르지는 않는다. 하지만 서명을 거부한 나머지 세 개의 노동조합이 과반수 거부권을 행사하지 않았기 때문에, 이 협약은 유효하게 성립하였다.

## 1. 주요 내용

이 협약은 서문 및 총 5개의 장으로 구성되어 있다. 주요 내용을 요약하면 다음과 같다.

### ○ 서 문

산업, 고용, 기술, 에너지 주권 보장 측면에서 생태적 전환이 제기하는 경제적 · 사회적 · 환경적 도전은 다양하다. 생태적 전환은 새로운 노동을 창출하고 근로자의 기대에 부응하며 직업의 변화를 가져올 수 있는 기회이기도 하다. 사업은 정의로운 전환과 책임감 있고 지속 가능한 성장에 필수적인 변화에 참여해야 한다. 이를 위해서는 모든 수준에서 사회적 대화가 필수적이

49) 이 협약의 한국어 번역본은 본 보고서 말미의 [부록]에 실려 있다.

다. 사회적 파트너는 경제적 · 사회적 · 환경적 도전에 대한 종합적 비전을 개발해야 한다.

○ 제1장 : 생태적 전환을 분명히 하는 사회적 대화의 차원에서 변화의 지렛대 파악하기

협약은 생태적 전환을 위한 조치를 취하는 방법을 제안한다. 사업, 그룹 또는 업종의 상황에 대한 평가를 작성한 다음, 시간 경과에 따라 조치와 프로젝트의 우선 순위를 정하는 것이다. 협약은 단기, 중기, 장기적으로 구체적이고 현실적이며 접근 가능하고 운영 가능한 행동을 장려하고, 각 단위별 단체협약을 포함하여 사회적 파트너가 수행할 수 있는 가능한 행동 방침을 제시한다.

○ 제2장 : 사업 차원에서 환경 문제를 해결하기 위한 사회적 · 직업적 대화 활성화

노동법에서 규정하는 사회적 대화의 제형식(근로자대표제, 교섭, 협의, 교류 등)은 사업 안에서 활용할 수 있는 변화의 지렛대가 될 수 있다. 그뿐만 아니라 근로자대표가 없는 사업이나 직접적 · 집단적 표현권을 통해 직접 대화가 이루어지는 사업에서는 “직업적 대화”를 변화의 지렛대로 삼을 수 있다. 근로자대표가 존재하는 경우에는 근로자대표에게 생태적 전환 분야에서의 역할을 부여할 필요가 있다. 이와 관련하여 다양한 형태의 CSE 회의에서 사업의 파트너들이 CSE의 의견에 따라 사업 내에서 정의로운 전환을 촉진할 수 있는 제안을 공식화하여 사용자가 검토할 수 있도록 하는 것이 필요하다. 사업의 환경정책은 CSE 정기회의의 주제가 되어야 한다. CSE의 근로자후보위원(정위원이 궐위일 때 대신)이 교육을 받을 수 있도록 해야 하며, 나아가 현장근로자대표에게 기후변화로 인해 제기되는 문제들을 다룰 수 있도록 전임시간이 보장되어야 한다. 한편, 협약은 위험경보권, BDESE에 포함될 정보, 근로자대표 교육, 전문가 활용 및 지역 대표의 역할에 대한 법

률적 · 실제적 지표를 제공한다.

○ 제3장 : 환경문제를 단체교섭에 포함하기

모든 수준(사업, 그룹, 업종, 산업간)의 모든 단체교섭에서 환경문제를 고려해야 한다. 사업 수준에서는 지속 가능한 모빌리티 패키지를 동원하여 근로자의 집과 직장 간 이동성을 개선하기 위한 조치에 관해 교섭할 필요가 있다. 이와 관련하여 모범사례에 기반한 모빌리티 플랜을 교섭하는 것이 바람직하다. 업종 수준에서는 작업조직 및 근로조건 조정, 이행협약, 이익공유 협약에 CSR 기준 포함 등 세 가지 주제에 대해 생태적 전환 관련 논의를 할 필요가 있다. 업종별 교섭에서는 근로자 수 50명 미만인 사업을 위한 구체적인 조항을 정의할 수도 있다.

○ 제4장 : 지역별 · 업종별 사회적 대화 공간에서 환경문제를 다룰 것

사업과 근로자를 지원함과 동시에 문제를 사전에 예측 · 예방하는 차원에서, 업종별노사공동교섭위원회(CPPNI) 및 지역별 · 업종간별노사공동교섭위원회(CPRI)에서 관련 문제들을 다룰 수 있다.

○ 제5장 : 생태적 전환을 구현하는 데 있어서 일자리와 역량의 과제 해결 : 어떤 기회가 있을까?

우리의 목표는 비즈니스가 환경에 미치는 영향을 완화하고 환경문제에 대한 취약성을 줄이는 것이다. 따라서 변화를 예측하고, 근로자들의 직무 · 역량 · 자격을 적응시키고 개발하는 것이 중요하다. 「고용 및 직능에 관한 중단기 예측 관리(GPEC)」는 분명히 이 문제의 핵심에 있다. 협약은 사업과 업종 수준에서 생태적 전환의 이행을 지원하기 위해 「고용과 경력관리 및 직장내 성별 다양성 보장(GPEPPMM)」을 위하여, 혹은 「고용 · 직업교육훈련 · 직업지도 지역위원회(CREFOP)」를 위하여 일종의 지침서를 제공한다.

## 2. 평 가

이 협약을 주도한 CFDT에 의하면, “이 협약은 여러가지 의미에서 중요한 사건이다. 기후법 제정 이후에도 지금까지 외면당하는 경향이 있었던 생태적 전환에 대해 사회적 대화가 열리고 있음을 보여준다. 이는 사회적 긴장이 고조되는 시기에도 사회적 파트너 간의 대화와 경청이 효과가 있다는 것을 보여준다. 이제 이것을 사업에서 활용하여 협약 서명자들의 의도에 생명을 불어넣는 것은 사회적 파트너들의 몫이다.”[50]

이 협약에는 규범적 효력을 갖는 내용은 포함되지 않았다. 하지만 CFDT의 입장에 따르면, “이 협약은 구속력은 없지만 [사용자들이] 사회적 대화의 틀 안에서 행동을 취하도록 강력한 인센티브를 제공한다.”[51]

반면에 협약에 비판적인 CGT는 다음과 같은 입장을 취한다. “협약은 전혀 규범적이지 못하며, 근로자들이 환경문제를 실제로 다룰 수 있는 추가적인 권리나 사용자의 새로운 의무를 규정하고 있지 않다. 협약은 근로자와 사용자에게 정의로운 전환을 위한 수단을 제공하는 기회가 될 수도 있었지만, 그러지 못했다. 또한, 탄소 배출을 줄일 수 있는 수단인 근로시간 단축을 도모할 수도 있었지만, 그러지 못했다. 그 대신, 협약은 이익공유 산정에 환경기준을 포함하도록 했는데, 이것은 급여의 불확실성을 높일 뿐만 아니라, 전환의 책임을 근로자에게만 전가하는 결과가 될 것이다.”[52]

전문가의 견해는 어떤가? 예를 들어 장-엠마누엘 레 교수의 의견을 들어보자.[53]

> “이 협약에는 강행규칙이 포함되어 있지 않다. 모든 것이 법을 거쳐야 하고, 가능한 한 형사 제재가 수반되어야 신뢰를 얻을 수 있는 프랑스에서 이러한 상황은 낯설다. 하지만 국가법이 실생활에 적용되는 과정은 반드시 법문에서 규정하는 것과 일치하지는 않는다. 연성법도 있고, 인센티브가 문제를 진전시

50) CFDT, “Transition écologique et dialogue social : l’impulsion forte des partenaires sociaux”, cfdt-ufetam.org/, 8 juin 2023.
51) *Ibid.*
52) Csematin, “Transition écologique : la CGT et la CFE-CGC non signataires de l’ANI”, https://www.csematin.com/, 30 mai 2023.
53) Jean-Emmanuel Ray, *op. cit.*

킬 수도 있다. 심지어 가장 결정적인 진전은 점점 더 두려움을 느끼는 소비자들의 압력으로부터 나오게 될 것이라고 생각할 수도 있다. 프랑스처럼 평판이 중요한 사회에서는 그런 것이 과잉형벌화에 이은 과소처벌보다 더 효과적일 수 있다.

협약의 모든 내용은 구체적인 문제에 집중하는 것을 목표로 하며, 그 해결책은 현장에서 확인할 수 있다는 것이다. 즉 "하는 사람이 제일 잘 안다."라는 것이다. 협약은 노사협의회(CSE) 또는 노동조합으로 제도화된 사회적 대화만이 아니라, 그것을 뛰어넘어 "사업의 일상, 사업조직 및 업무수행과 관련된 모든 형태의 커뮤니케이션과 직접적인 정보공유"라는 대화를 발전시키고자 한다. BDESE(경제사회환경데이터베이스) 강화 외에도, 협약은 현장근로자대표의 관할권 범위에 환경문제가 포함될 수 있다고 강조한다.

협약은 일종의 지침서이다. 여기에는 2021년 8월 22일 기후법 조항을 이행하기 위한 적응 측면이 포함된다. 생태문제가 다차원적이고 다요인적인 문제라는 점을 생각한다면 노사 양측의 행위패턴과 관행에 중요한 변화가 일어나고 있다는 것은 놀라운 일이 아니다. 그래서 가능한 한 현장에 가까운 합의를 통해 구체적인 일이 진전되도록 하는 방법이 제안되는 것이다. 협약 서문에서 강조하듯이, "사회적 파트너는 경제적 · 사회적 · 환경적 도전에 대한 종합적 비전을 개발해야 한다"는 점이 중요하다. 사용자는 경제적 측면만을 강조하고, 노동조합과 CSE는 사회적 측면만을 강조하고, 환경단체들은 환경적 측면만을 강조하는 등, 각 당사자가 자기만의 영역에 머물러 있는 상황을 피해야 하기 때문이다."

## 제4절 결 론

노동을 이행하는 과정에서 근로자에게 요구되는 각종의 조치와 행동이 근로자 개인의 양심이나 가치와 충돌할 때, 이른바 윤리적 이해충돌이 발생한다.[54] 오늘날 갈수록 심해지는 미세먼지와 기상이변을 경험하면서, 기후

54) 예를 들면, 영화 「삼진그룹 영어토익반」(이종필, 2020)에서 사무실 말단직원으로 일하는 이자영(고아성)의 경우가 그렇다. 회사에서 독성물질이 포함된 폐수

· 생태문제의 중요성을 새롭게 인식하는 근로자들이 점점 더 많아지고 있다. 특히 코로나19 팬데믹 이후에 더욱 그렇다. 그런데 일터에서의 종속적 위계구조와 경제적 의존성으로 인해, 근로자들은 노동의 사회적 · 생태적 외부효과에 대해서 사용자에게 이의를 제기하기가 어려운 경우가 많다. 하지만 기후 · 생태위기의 심각함과 윤리적 소비에 대한 인식의 제고, 기업의 사회적 · 생태적 책임에 대한 문제의식이 확산되고 있는 상황에서, 기업의 반사회적 · 반생태적 이미지는 시장에서 기업의 평판을 떨어뜨리고, 결국 근로자의 고용과 임금에 위험을 초래할 수 있다는 점을 생각하면, 기업의 사회적 · 생태적 역할에 대하여 근로자의 관할권을 보장하는 문제는 "근로조건의 유지 · 개선"[55]과 직접적인 관련성을 갖지 않을 수 없다고 하겠다.

위에서 인용된 프랑스의 여러 문헌과 자료에서 "근로조건"이라는 표현이 자주 등장한다. 생태적 전환을 위해서는 근로조건의 조정 혹은 재구성이 필요하다는 문제의식이다. 그런데 이때 말하는 근로조건은 임금과 근로시간으로 대변되는 좁은 의미의 근로조건이 아니라, 일터에서 근로자의 안전 · 행복 · 인정 · 목소리 등을 보장하는 넓은 의미에서의 근로조건을 의미한다고 할 것이다.

생태적 전환의 과제에 조응하려면 생태적 전환 문제를 단체교섭 · 사회적 대화의 대상으로 삼을 수 있어야 할 것이다. 사업의 조직과 경영이 생태와 환경에 미치는 영향에 관하여 노동조합이나 노사협의회에 관련 정보를 제공하고, 협의 · 교섭하도록 해야 할 것이다. 그렇게 함으로써 기업의 생태적 책임을 제고하고, 근로자들로 하여금 자신의 노동이 자기 자신과 사회, 그리고 자연에 대하여 갖는 의미에 대하여 성찰하고, 발언할 수 있도록 해야 할 것이다. 그러기 위해서는 생태적 전환 문제를 "근로조건"으로 정의할 필요가 있을 것 같다. 한국의 노동규범체계를 고려할 때 더욱 그러하다. 예를 들

---

를 무단으로 하천에 방류했다는 사실을 알게 된 근로자들이, 이 사실을 고발하고 싸울 것인가 말 것인가를 논의하는 자리에서, 이자영은 이렇게 말한다. "저는 우리 회사가 사람들에게 도움을 주는 무언가를 만들고 있다고 생각했어요. 근데 제가 하는 일이 결국 사람들에게 피해를 주는 거라면 나는 뭘 위해서 일하고 있는 거지? 돈을 벌기 위해서? 단지 먹고 살기 위해서? 저는 내 대부분의 시간을 보내는 이곳에서의 일이 좀 의미가 있었으면 좋겠어요. 그 일이 사람들에게 도움이 되었으면 좋겠고."

55) 노동조합 및 노동관계조정법 제1조.

어, 헌법 제33조 제1항은 "근로조건의 향상을 위하여" 근로자에게 단결권 등을 보장하고 있고, 노동조합법 제1조는 "근로조건의 유지 · 개선"을 법의 목적 가운데 하나로 정의하고 있다. 이 규정들과 생태적 전환을 연결할 수 있는 징검다리가 필요할 것이다.

이와 관련하여 근로자참여법을 개정하여 생태적 전환 문제를 노사협의회 보고 · 협의 · 의결사항에 포함시키는 것이 필요하다. 예를 들어, △ 사업 활동이 생태에 미치는 영향에 대해서 보고하도록 하고, △ 생태적 전환에 영향을 미칠 수 있는 원료 · 기술 · 근로조직 등의 도입시 협의하도록 하고, △ 생태적 전환을 위한 인력운용 · 교육훈련 · 능력개발 계획 수립시 의결하도록 하는 것이다.

또한, 산업안전보건법 제24조에서 정하고 있는 바의 산업안전보건위원회의 심의 · 의결 사항에 생태적 · 환경적 유해 · 위험을 포함시킬 필요가 있다. 이것은 생태적 위험과 직업적 위험을 별도로 접근하는 것이 아니라 포괄적으로 접근하는 관점이다.

한국의 노동법은 아직 직업적 위험과 생태적 위험에 대한 포괄적 접근법을 알지 못한다. 종전에는 산업안전보건법에서 "유해하거나 위험한 설비"에 있어서 "중대산업사고"라는 개념으로 "사업장 인근 지역에 피해를 줄 수 있는 사고"를 인식하고 있었을 뿐이다(제44조).[56] 한편, 2021년 1월 27일 제정된 「중대재해 처벌 등에 관한 법률」은 "중대산업재해"와 "중대시민재해"를 "중대재해"로 정의함으로써, 직업적 위험과 생태적 위험에 대해서 포괄적으로 접근할 수 있는 제도적 계기를 마련하였다.

프랑스 노동법학계에서도 생태적 전환의 문제를 위험(risk)의 개념으로 접근하는 관점이 있다. 근로자의 건강과 안전에 초래될 수 있는 위험을 제어하기 위한 장치들이 이미 노동법에 존재하고 있으며(산업안전보건위원회, 작업중지권 등), 기후 · 생태위기가 초래하는 문제점도 어떻게 보면 근로자

56) "유해하거나 위험한 설비"는 주로 석유화학사업이 해당되는데, 흥미롭게도 "원자력 설비는 유해하거나 위험한 설비로 보지 않는다."(산안법 시행령 제43조 제2항). 물론 원자력 이용과 안전에 관한 별도의 특별법이 있으므로 거기에서 다루면 된다고 생각했을 수도 있다. 그러나 산업안전보건법에서는 산업안전보건위원회를 통해서 근로자대표의 심의권이 반영되는 구조인 반면에(산안법 제44조 제2항 참조), 원자력 관련법에서는 그에 준하는 제도가 없다는 점이 문제이다.

의 건강과 안전에 악영향을 초래하는 위험의 일종이기 때문에, 생태적 전환의 문제를 위험 개념으로 접근하는 것이 가능하고, 그렇게 하면 기존 제도들을 보다 쉽게 활용할 수 있다는 것이다.[57]

이에 대하여 위험 개념으로 접근하는 것을 비판하는 관점도 있다. 생태적 위험과 직업적 위험이 결합되어 있는 이른바 "복합위험"의 경우나, 손해의 발생 후 보상 문제를 다루는 경우에는 위험 개념으로 접근하는 것이 적절할 수 있지만, 생태적 전환을 위해서 사업의 조직과 생산을 재구성해야 하는 필요성에는 위험 개념이 제대로 화답하지 못한다는 것이다. 위험 접근법은 사업 외부의 환경적 요인이 근로자에게 부정적인 영향을 미치는 것을 방지하거나, 사업의 생산활동이 환경에 부정적인 영향을 초래하는 것을 제한하기 위한 조치들로 노동법의 역할을 한정하는 결과를 초래한다고 비판하면서, 근로자와 근로자대표의 생태교육 및 사업의 환경정보에 대한 근로자와 근로자대표의 접근권을 강화하고, 유사한 경제적 비용으로 사용자의 해법보다 근로자의 해법이 환경에 더 우호적인 경우에는 근로자의 해법을 사업에서 채택하도록 하는 제도를 도입하는 등, 적극적인 방식의 조치들을 고민할 필요가 있다고 한다.[58]

이 두 가지 견해를 반드시 대립적인 것으로 간주할 필요는 없고, 상호 보완적인 논의로 이해해도 무방할 것이다. 확실히 위험 개념으로 접근하는 것은 노동법에서 생태·환경문제를 다룰 때 유효한 징검다리가 될 수 있을 것 같다. 특히 오늘날의 기술의 수준과 사업의 규모를 고려할 때, 직업적 위험과 생태적 위험에 대한 포괄적 접근법이 더욱 요청된다고 할 것이다. 그리고 위험에 대한 포괄적 접근법은, 직업적 위험에 대해서 근로자의 능동적 위험예방(산업안전계획수립, 위험경고권·작업중지권 등)을 인정하듯이, 생태적 위험에 대해서도 마찬가지로 근로자의 능동적 위험예방(환경정보접

57) Caroline Vanuls, "Les apports du droit du travail à la gestion des risques environnementaux", *Revue de droit du travail*, janvier 2022, pp. 9-13. "근로자의 안전과 고용 그리고 환경의 보호는 모두 같은 싸움"이라는 주장도 같은 맥락이라고 하겠다(Savine Bernard et Elsa Marcel, "Sécurité des travailleurs, emploi et protection de l'environnement : même combat!", *Revue de droit du travail*, mars 2022, pp. 138-143).

58) Arnaud Casado, "Du droit des relations de travail au droit social à vocation environnementale", *Revue de droit du travail*, janvier 2022, pp. 13-17.

근, 환경침해사전예방, 생태적 위험 경고권 및 생태적 작업 중지권 등)을 인정할 필요가 있다는 논증을 가능하게 할 것이다.[59]

59) Alain Supiot, "L'alerte écologique dans l'entreprise", Colloque sur "Droit du travail et droit de l'environnement", Toulouse, *Droit et Ville*, tome 37, 1994, pp. 91-110.

# 제6장
# 결 론

## 제1절 요 약

○ 제2장 : 기후노동법은 기후변화에 대응하고 탈탄소사회를 위한 노동법을 말한다. 즉 노동과 기업을 기후변화에 적응시키는 한편, 탈탄소사회로의 전환에 기여하도록 노동법의 제도와 체계 및 지향을 재배치·구축하는 것으로서, 기후변화 적응, 정의로운 전환, 탈탄소 노동 등 세 부분으로 구성된다. 기후 재난에 노출된 근로자의 안전과 건강 대책은 기후노동보호정책의 일차적 과제이고, 탈탄소 산업구조 재편이 가져올 일자리 변화는 정의로운 전환이라는 이름으로 논의되어 온 기후고용정책의 필수 과제이며, 코로나 시기에 온실가스의 배출량이 유의미하게 감축되었다는 보고는 기후를 위한 주 3일제라는 탈탄소 노동의 핵심 구상과 맞닿아 있다. 현재 탄소중립기본법 및 제1차 기본계획에는 정의로운 전환 정책만 규정되어 있을 뿐, 기후위기 적응 대책이나 탈탄소 노동에 관한 규정이나 유의미한 제언은 없다. 탄소중립녹색성장위원회의 법정 의제에 정의로운 전환 외에 기후 재난에 따른 노동의 보호 및 탈탄소 생산을 위한 노동 방식의 변환이 포함되어야 한다. 고용노동부에 기후재난에 따른 안전보건 부서 등 기후변화에 대응하기 위한 독립 부서를 설립하여야 한다. 국가 차원에서 정의로운 전환과 탈탄소 노동을 위한 연구 기구도 설치·운영할 필요가 있다. 한편, 기후변화 대응을

위한 국제협력은 노동 분야에서도 필수적이다.

○ 제3장 : 생태적 가치에 기반한 지속가능한 노동이 이루어지기 위해서는 먼저 생태적 · 포용적 시장이 형성되어야 한다. 나아가 국가, 지역, 산업, 사업장 차원에서 일하는 사람이 자신의 노동 그리고 삶과 관련된 결정 과정에 참여할 수 있어야 한다. 공공계약은 생태적 · 포용적 경제로의 전환 과정에서 생태적 · 포용적 시장을 형성하고, 생태적 · 포용적 경제로의 전환을 견인하는 틀을 형성하는 역할을 한다. 그 역할을 강화하기 위해서는 지속가능성을 담보할 수 있는 체계를 구축하여야 한다. 이는 일하는 방식의 변화에 대한 근로자의 참여를 촉진함으로써 실현될 수 있다. 최근 탄소배출감축이라는 정책목표가 공공계약에 반영되기 시작하였으나, 지속가능성을 담보할 수 있는 체계는 확립되어 있지 않은 상황이다. 발주단계부터 입찰 및 낙찰자 선정단계, 계약이행단계 등 공공계약의 전 단계에서 환경적 · 사회적 고려사항 반영이 의무화되어야 한다. 탄소배출을 감축하기 위한 공정, 효율 개선은 일하는 방식의 변화를 전제로 한다. 이 연구에서는 일하는 방식 변화에 대한 대화를 촉진하는 방안으로, 공공계약의 낙찰자 선정에 탄소배출감축에 관한 사항과 함께 감축방안을 담은 행동계획 제출이나 사업경영, 작업조직, 생산기술 등이 환경에 미치는 영향에 관한 노동조합 혹은 노사협의회의 의견 첨부를 평가요소 내지 요건으로 하는 방안을 제안하였다. 생태적 · 포용적 경제로의 전환을 견인하는 공공계약의 역할을 고려하면, 공공계약이 정의로운 전환을 위한 사회적 대화를 촉진할 수 있도록 더욱 다양한 정책을 강구할 필요가 있다. 마지막으로 지속가능성을 담보할 수 있는 공공계약 체계를 확립하기 위해서는 국가, 지자체, 발주기관에 생태적 · 사회적 가치를 반영한 공공계약을 촉진하기 위한 계획수립의무를 부여하고 달성목표와 이행상황을 공시토록 하여 모범사례를 공유하는 정책을 마련하는 것이 중요하다. 이를 통해 생태적 전환 과정에서 일하는 방식 변화에 대한 대화를 촉진하는 틀을 지속적으로 발전시켜 나갈 필요가 있다.

○ 제4장 : 기본적으로 탈탄소사회를 위해서는 근로시간과 근로일을 줄이는 것이 필요하다. 그런데 근로시간의 단축은 불가피하게 근로자 측의 어느

정도의 소득 감소를 동반한다. 한편, 조업시간의 단축으로 기업의 매출이나 이익도 줄어들 가능성이 크며, 이는 조세수입의 감소로 이어질 가능성이 크다. 그런데 근로시간 단축으로 인한 근로자의 소득 감소는 사회보장 지출의 증대를 요구하게 될 것이다. 이처럼 근로시간의 단축은 다양한 측면에서 국민경제에 커다란 영향을 미칠 것이다. 근로시간 단축으로 발생할 근로자의 소득 감소 부분을 어느 정도 범위에서 어떠한 재원으로 보전할 것인지, 이러한 재정수요를 충당하기 위한 재원을 어떻게 마련할 것인지 등에 관한 국민적 공감대를 형성하지 못할 경우, 주 28시간 및 주 4일의 법정근로시간 및 근로일 단축은 입법 자체가 어려울 것임은 물론, 입법이 된다고 하더라도 실제 시행과정에서 상시적인 저항을 받게 될 것이다. 따라서 근로시간 단축 및 근로일 단축으로 변화할 일의 세계가 지금보다 짧은 시간을 노동하더라도 삶의 기본적인 수요를 충당할 수 있는 온전한 임금(decent pay)을 지급하고, 근로자들은 다음 세대에 대한 책무를 인식하여 근로시간 단축으로 늘어난 여가를 사회에 유익한 활동에 사용한다는 사회적 합의가 선행되어야 할 것으로 생각한다.

○ 제5장 : 노동을 이행하는 과정에서 근로자에게 요구되는 각종의 조치와 행동이 근로자 개인의 양심이나 가치와 충돌할 때, 이른바 윤리적 이해충돌이 발생한다. 오늘날 갈수록 심해지는 미세먼지와 기상이변을 경험하면서, 기후・생태문제의 중요성을 새롭게 인식하는 근로자들이 점점 더 많아지고 있다. 특히 코로나19 팬데믹 이후에 더욱 그렇다. 그런데 일터에서의 종속적 위계구조와 경제적 의존성으로 인해, 근로자들은 노동의 사회적・생태적 외부효과에 대해서 사용자에게 이의를 제기하기가 어려운 경우가 많다. 생태적 전환의 과제에 조응하려면 생태적 전환 문제를 단체교섭・사회적 대화의 대상으로 삼을 수 있어야 할 것이다. 사업의 조직과 경영이 생태와 환경에 미치는 영향에 관하여 노동조합이나 노사협의회에 관련 정보를 제공하고, 협의・교섭하도록 해야 할 것이다. 그렇게 함으로써 기업의 생태적 책임을 제고하고, 근로자들로 하여금 자신의 노동이 자기 자신과 사회, 그리고 자연에 대하여 갖는 의미에 대하여 성찰하고, 발언할 수 있도록 해야 할 것이다. 그러기 위해서는 생태적 전환 문제를 “근로조건”으로 정의할 필

요가 있을 것 같다. 한국의 노동규범체계를 고려할 때 더욱 그러하다. 예를 들어, 헌법 제33조 제1항은 "근로조건의 향상을 위하여" 근로자에게 단결권 등을 보장하고 있고, 노동조합법 제1조는 "근로조건의 유지·개선"을 법의 목적 가운데 하나로 정의하고 있다. 이 규정들과 생태적 전환을 연결할 수 있는 징검다리가 필요할 것이다. 한국의 노동법은 아직 직업적 위험과 생태적 위험에 대한 포괄적 접근법을 알지 못한다. 위험 개념으로 접근하는 것은 노동법에서 생태·환경문제를 다룰 때 유효한 징검다리가 될 수 있을 것 같다. 특히 오늘날의 기술의 수준과 사업의 규모를 고려할 때, 직업적 위험과 생태적 위험에 대한 포괄적 접근법이 더욱 요청된다고 할 것이다. 그리고 위험에 대한 포괄적 접근법은, 직업적 위험에 대해서 근로자의 능동적 위험예방(산업안전계획수립, 위험경고권·작업중지권 등)을 인정하듯이, 생태적 위험에 대해서도 마찬가지로 근로자의 능동적 위험예방(환경정보접근, 환경침해사전예방, 생태적 위험 경고권 및 생태적 작업 중지권 등)을 인정할 필요가 있다는 논증을 가능하게 할 것이다.

## 제2절 향후 연구과제

본 보고서에 담긴 이 4개의 주제들이 탈탄소사회를 위한 노동법적 과제의 전부일 수도 없고, 가장 대표적인 과제일 수도 없다. 이 외에도, 재택근로 혹은 근거리근로의 활성화, 돌봄노동의 생태적 의의 및 이른바 "모두를 위한 파트타임"[1] 아이디어, 생태적 노동의 내용과 방향에 관하여 근로자들의 결정권을 보장하기 위한 공동결정제도, 예를 들면, 이사회를 주주대표와 근로자대표 동수로 구성하는 방식 혹은 주주총회에 버금가는 근로자총회를 만들어 기업의 중요한 의사결정은 두 총회에서 모두 동의를 얻도록 하는 이른바 양원제 방식[2] 등, 생태적 위험경고권과 생태적 작업중지권 등의 아이

1) Jennifer Nedelsky & Tom Malleson, *Part-Time For All. A Care Manifesto*, Oxford University Press, 2023 참조.
2) Isabelle Ferreras, *Firms as Political Entities : Saving Democracy through*

디어도 검토해 볼 수 있을 것이다.

나아가 좀 더 근본적인 고민도 병행되어야 할 것인데, 특히 탄소 배출의 주요인이 기업의 생산활동에 있다는 점에서, 기업의 존재 이유와 생태적 책임에 관한 개념적·철학적 고민이 계속 있어야 할 것이라고 본다. 기업의 목적은 이윤이라는 낡은 레퍼토리를 단순히 인정(?) 혹은 전제하고서, 그래서 기업은 절대 스스로 변할 수 없다고 지레 포기하고서는, 정부 혹은 국가를 움직여 기업을 규제하는 방향으로만 사고해서는 안 될 것이다. 그렇게 하면, 이른바 기후악당기업에서 근로를 제공하고 임금을 받는 근로자들의 도덕적 딜레마를 해결할 수가 없다. 생산활동이 전개되는 일터 그 자체를 생태적·민주적으로 변모시키지 않으면 안 된다.

이를 위해서는 우리의 질문을 바꾸어야 할 것이다. 기업은 무엇인가? 노동은 무엇인가? 이런 질문이 아니라, 기업이란 무엇이었으며, 무엇이며, 무엇이 되어야 하는가? 그리고 여기에 조응하여, 노동은 무엇이었으며, 무엇이며, 무엇이 되어야 하는가? 이런 질문을 던져야 한다. 기업과 노동의 본질은 선험적으로 정의되는 것이 아니라, 사회적으로 구성되는 것이기 때문이다. 이런 질문과 이에 관련된 제도와 정책에 대한 고민은 향후 연구에서 계속 발전시키도록 한다.

---

*Economic Bicameralism*, Cambridge University Press, 2018 참조.

# 참고문헌

강주리, 「노동정책 실현을 위한 공공조달의 활용 그리고 제3자 규제」, 『성균관법학』, 제32권 제2호, 성균관대학교 법학연구원, 2020.

국가인권위원회, 『제4차 국가인권정책기본계획 권고』, 2022.

국가인권정책협의회, 『제3차 국가인권정책기본계획(2018~2022) 이행평가』, 2023.

권오성, 『당신의 안녕이 기준이 될 때』, 21세기북스, 2023.

권재석, 「기후변화와 미래환경에 대비한 노동조합의 역할(1)」, 『참여와 혁신』, 2020. 10. 10.

김기선 외, 『공공조달과 노동정책 연계』, 한국노동연구원, 2013.

김대인, 「미국의 주(州) 및 지방정부 계약법제에 대한 연구」, 『지방자치법연구』, 제18권 제1호, 한국지방자치법학회, 2018.

_____, 「공공조달계약 관련법제의 개혁에 대한 고찰」, 『강원법학』, 제28권, 강원대학교 비교법학연구소, 2009.

김병권, 「'1.5도 라이프스타일'이란 합의가 필요하다」, 『한겨레21』, 2023. 4. 13.

김종철, 「기후실사 규범의 동향」, 『기후변화 시대의 기업의 책임. 공급망 실사법의 활용과 확장 토론회』, 이소영 의원, 장혜영 의원, 국가인권위원회, 녹색전환연구소 주최, 2023. 8. 22.

김찬동 외, 『지방계약제도 개선연구』, 행정자치부 연구용역보고서, 2016.

노마, "『기후카지노』와 『지구 한계의 경계에서』 – 기후위기를 막는 두 가지 접근법", 생태적지혜연구소 제3회 콜로키움, 2020. 5. 25, https://ecosophialab.com/

라이더유니온지부, 「기후실업급여 등 폭염 대책 시급」, 『참여와 혁신』, 2023. 8. 3.

『매일노동뉴스』, 「쿠팡 물류센터에서 노동자 또 사망」, 2023. 3. 2.

『매일노동뉴스』, 「ILO, 정의로운 전환 토대는 결사의 자유와 단체교섭권 존중」, 2023. 7. 13.

박제성, 「크라우드형 플랫폼 근로의 법률관계 : 초단기 기간제 근로계약」, 『노동정책연구』, 제21권 제1호, 한국노동연구원, 2021.

_____, 『기후위기와 노동법』, 무빈다방, 2023.

서수완, 「시중노임적용 관련 문제점 및 개선방안」, 『공공부문 시중노임단가 전면 적용을 위한 국가 · 지방계약법 개정 토론회 자료집』, 심상정 의원, 민주노총 공공운수노조, 한국노총 공공노련 · 공공연맹 주최, 2015. 6. 22.

『시사위크』, 「권고에 그친 노동자 폭염 대책」, 2023. 8. 9.

심규범 외, 『종합심사낙찰제 시행을 위한 건설근로자 고용분야 사회적 책임 지수 적정성 평가 및 발전 방향 제시』, 고용노동부 연구용역보고서, 2014.

에마뉘엘 레비나스, 『전체성과 무한. 외재성에 대한 에세이』, 그린비, 2018.

요한 록스트룀 · 마티아스 클룸, 『지구한계의 경계에서』, 에코리브르, 2017.

요한 록스트룀 · 오웬 가프니, 『브레이킹 바운더리스』, 사이언스북스, 2022.

유엔 글로벌 콤펙트 네트워크 한국협회, 『기업과 인권 지침서 실사 가이드라인』, 2020.

이상수, 「사회적 가치 관점에서 본 프랑스 실사의무법 제정의 의의」, 『사회적 가치 이슈페이퍼 21-10-①』, 한국법제연구원, 2021.

이정희, 『기후위기와 일의 세계』, 한국노동연구원, 2021.

_____, 「한국의 노사정 관계와 정의로운 전환」, 『노동과 희망』, 2022. 10. 6.

이준서, 「탄소중립 이행과 정의로운 전환을 위한 법적 과제」, 『한양법학』, 제33권 제2집, 한양법학회, 2022.

이창근, 「'정의로운 전환'의 구조적 제약과 현실화를 위한 노동정책 방향」, 『기후위기와 노동』, 민주노동연구원, 2021.

이철수, 『노동법』, 현암사, 2023.

장우찬, 「탄소중립 사회로의 이행과 노동법의 과제 - 인식과 가치 전환을 중심으로」, 『노동법학』, 제84호, 한국노동법학회, 2022.

전력연맹, 「정의로운 전환, 이렇게 해야 한다」, 『참여와 혁신』, 2023. 10. 3.

조애나메이시 외, 『산처럼 생각하라. 지구와 공존하는 방법』, 소동, 2012.
『참여와 혁신』, 「건설노동자 10명 중 8명 '정부 폭염 대책은 무용지물'」, 2023. 8. 2.
『한겨레』, 「기후변화 또 다른 해결사는 주 4일 근무제」, 2021. 5. 30.
_____, 「33도 폭염에 카트 17㎞ 밀기… 코스트코 직원 생전 마지막 말은」, 2023. 7. 12.
한국환경산업기술원, 『2022년도 녹색제품 구매지침』, 2022.
환경부, 『제4차 녹색제품 구매촉진 기본계획(2021~2025)』, 2021.
『MBN』, 「"더워서 일 못 하겠다"… 쿠팡 노조, 8월 1일 첫 파업」, 2023. 7. 27.
Thorsten Schulten, 「2018년 독일 금속산업 단체협약 : 주당 28시간으로의 한시적 근로시간 단축 권리 도입」, 『국제노동브리프』, 2018년 5월호, 한국노동연구원.

厚生労働省 報告書, 「副業・兼業の場合の労働時間管理の在り方に関する検討会」, 2019年 8月 8日.
西谷敏, 『労働法』, 第3版, 日本評論社, 2020.

Alberto Alesina, Edward Glaeser and Bruce Sacerdote, "Work and Leisure in the U.S. and Europe: Why So Different?", Working Paper, National Bureau of Economic Research, April 2005 (https://www.nber.org/papers/w11278).
Julie Battilana, "For a Fairer, More Democratic, Greener Society, Democratize Work", *Democratize Work*, University of Chicago Press, 2022.
Savine Bernard et Elsa Marcel, "Sécurité des travailleurs, emploi et protection de l'environnement : même combat!", *Revue de droit du travail*, mars 2022.
Alexis Bugada, *Négociation collective et environnement*, LexisNexis, 2021.
Arnaud Casado, "Du droit des relations de travail au droit social à vocation

environnementale", *Revue de droit du travail*, janvier 2022.

CFDT, "Transition écologique et dialogue social : l'impulsion forte des partenaires sociaux", cfdt-ufetam.org/, 8 juin 2023.

La Clause Verte, *Charte de fonctionnement et de qualité*, https://laclauseverte.fr/wp-content/uploads/2022/06/Charte-de-fonctionnement-et-de-qualite.pdf

Ch. Corlet Walker, "'Green growth' is not the solution", *CUSP*, 6 August 2019 (http://cusp.ac.uk/themes/aetw/blog-ccw-decoupling-debunked/).

Csematin, "Transition écologique : la CGT et la CFE-CGC non signataires de l'ANI", https://www.csematin.com/, 30 mai 2023.

G. D'Alisa, F. Demaria, G. Kallis, *Degrowth: A Vocabulary for a New Era*, Routledge, 2015.

Guy Davidov, "The enforcement crisis in labour law and the fallacy of voluntarist solutions", *International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations*, 26:1, 2010.

Isabelle Ferreras, *Firms as Political Entities : Saving Democracy through Economic Bicameralism*, Cambridge University Press, 2018.

_____, "From the Politically Impossible to the Politically Inevitable-Taking Action", *Democratize Work*, University of Chicago Press, 2022.

A. Fremstad, M. Paul and A. Underwood, "Work Hours and CO2 Emissions: Evidence from U.S. Households", *Review of Political Economy*, 31:1, 2019.

A. Gorz, *Capitalism, Socialism, Ecology*, Verso, 2012.

A. Hayden, *Sharing the Work, Sparing the Planet. Work Time, Consumption and Ecology*, Zed Books, 1999.

Lisa Herzog, "Equal Dignity for All Citizens Means Equal Voice at Work-the Importance of Epistemic Justice", *Democratize Work,* University of Chicago Press, 2022.

John Howe, "Labour regulation now and in the future: Current trends and

emerging themes", *Journal of Industrial Relations*, 59:2, 2017.

Dara Jouanneaux, "Assurer l'implication des salariés et de leurs représentants : une condition de la transition juste", *Revue de droit du travail*, mars 2022.

L. King and J. van den Bergh, "Worktime Reduction as a Solution to Climate Change: Five Scenarios Compared for the UK", *Ecological Economics*, Elsevier, vol. 132(C), 2017.

K. Knight, E. Rosa and J. Schor, "Could Working Less Reduce Pressures on the Environment? A Cross-National Panel Analysis of OECD Countries, 1970–2007", *Global Environmental Change*, 23:4, 2013.

_____, "Reducing Growth to Achieve Environmental Sustainability : The role of work hours", in *Capitalism on Trial : Explorations in the Tradition of Thomas E. Weisskopf*, Edward Elgar, 2013.

Ministère de l'Economie, des Finances et de la Relance, *Les mesures commande publique de la loi n° 2021-1104 du 22 août 2021 portant lutte contre le dérèglement climatique et renforcement de la résilience face à ses effets (dite loi "Climat et résilience")* (https://www.economie.gouv.fr/files/files/directions_services/daj/actualites/Fiche_explicative_loi_Climat.pdf).

Jennifer Nedelsky and Tom Malleson, *Part-Time For All. A Care Manifesto*, Oxford University Press, 2023 .

Philippe Portier, "Pour un dialogue social, pierre angulaire d'une transition écologique juste", *Revue de droit du travail*, février 2022.

Jean-Emmanuel Ray, "Dialogue social et écologie : l'ANI du 11 avril 2023 décryté par Jean-Emmanuel Ray", un article de *Liaisons sociales quotidien*, https://www.actualitesdudroit.fr/, 19 juin 2023.

D. Rosnick, *Reduced work hours as a means of slowing climate change*, Center for Economic and Policy Research, 2013.

F. Schneider, G. Kallis and J. Martinez-Alier, "Crisis or Opportunity? Economic Degrowth for Social Equity and Ecological Sustainability.

Introduction to This Special Issue", *Journal of Cleaner Production*, 18: 6, 2010.

J. Schor, *The Overworked American*, Basic Books, 1992.

W. Stronge and K. Lewis, *Overtime : Why we need a shorter working week*, Verso, 2021.

Alain Supiot, "L'alerte écologique dans l'entreprise", Colloque sur "Droit du travail et droit de l'environnement", Toulouse, *Droit et Ville*, tome 37, 1994.

Caroline Vanuls, "Les apports du droit du travail à la gestion des risques environnementaux", *Revue de droit du travail*, janvier 2022.

## [부 록]
## (프랑스) 생태 전환과 사회적 대화에 관한 2023년 4월 11일 전국별 전산업간 단체협약*

목 차

서 문
- 올바른 생태 전환의 과제
- 생태 전환에서 사업의 역할
- 생태 전환에서 사회적 대화의 위치

1. 생태 전환에 대한 정보에 입각한 사회적 대화의 틀 안에서 변화의 수단 파악하기

2. 사업 차원에서 환경 문제를 해결하기 위한 사회적 대화 및 근로자와의 직접 대화 활성화하기
2.1. 노사협의회(CSE)의 환경 관련 권한
2.1.1. 일회성 자문과 관련된 노사협의회의 환경 관련 권한
2.1.2. 반복적인 자문과 관련된 노사협의회의 환경 관련 권한
2.1.3. 특별 지정 시설이 있는 사업장의 경우, 노사협의회가 가지는 경고권 및 특정 권한
2.1.4. 노사협의회의 자문을 받은 결정이 환경에 미치는 영향을 평가하기 위한 도구
2.1.5. 경제・사회・환경 데이터베이스(BDESE)
2.1.6. 환경 문제에 대한 근로자대표 교육 준비
2.1.7. 환경 관련 사회적 대화를 위한 노사협의회 위원의 전임시간 사용
2.1.8. 전문가에게 환경 분야에 대한 자문 구하기
2.1.9. 환경 요소를 고려해야 하는 노사협의회 위원회 내 위원회들
2.1.10. 환경 문제를 최대한 현실적으로 이해할 수 있는 근거리 지역 대표들

* 번역 : 이연주(아태국제연구소 연구원), 감수 : 박제성(한국노동연구원 선임연구위원).

2.1.11. 환경 문제를 고려한 사회 및 문화 활동
2.1.12. 생태 전환이라는 문제와 관련해서 이사회 및 감독위원회에서 근로자 대표의 역할
2.2. 생태 전환을 이행하는 과정에서 근로자와의 직접 대화 및 근로자들이 직접적으로 자신들의 의견을 표현할 수 있는 권리
2.2.1. 근로자와의 직접 대화
2.2.2. 직접 표현할 권리

3. 환경 문제를 단체 교섭에 통합시키기

3.1. 사업 차원에서의 교섭 및 관련 주체들
3.2. 업종 차원의 교섭에 환경 이슈 통합시키기

4. 지역 및 부문별 사회적 대화에서 환경 문제 다루기

5. 생태 전환을 이행하는 데 있어 고용 및 직능과 관련된 문제에 대처하기 : 어떤 기회가 있는가?

5.1. 생태 전환 이행에 있어 고용 및 직능에 관한 중단기 예측 관리(GPEC)에 관한 교섭
5.1.1. 고용과 직업적 경로 관리 및 직장 내 성별 다양성 보장(GPEPPMM)에 통합된 GPEC의 맥락에서 환경 문제를 이해하기
5.1.2. 생태 전환의 이행을 촉진하기 위해 업종별 및/또는 지역 차원에서 GPEC에 환경 문제를 통합시키기
5.2. 생태 전환의 이행을 촉진하기 위해 업종별 및/또는 지역 차원에서 GPEC에 환경 문제를 통합시키기

부 록

***

## 서 문

### 올바른 생태 전환의 과제

생태 전환이라는 과제는 매우 중요하다. 기후 변화에 적응하고, 기후 변화로 인한 영향을 완화하고, 생물다양성과 생태계를 보존하고, 자원 부족을 관리하고, 수질 오염과 대기 오염, 토양 오염을 제한하는 것은 과학계가 강조하는 수많은 환경 문제 가운데 일부에 불과하다.

생태 전환과 관련된 사회·경제적 과제는 매우 다양하다. 그 예로는 다음과 같다.

- 환경 변화(기후 변화, 생물다양성 저하 및 오염)에 맞춰 생산 단위, 건물, 차량, 제품 및 에너지에서 탈탄소화를 추진한다.
- 고용과 직업자격 및 직무능력의 변화를 예측한다.
- 특정 생산 활동을 존속시키고 새로운 부문과 일자리를 개발한다.
- 프랑스의 저탄소 산업을 부흥시키고, 에너지 주권을 보장하기 위해 프랑스인의 직무능력과 직업자격을 결집시킬 방안을 구상한다.
- 생태 전환에 필요한 투자 규모를 수용한다.

파리협정을 통해 프랑스와 유럽이 정한 목표는 중간 단계로 2030년에는 온실가스 배출량을 57% 감축하고 2050년까지 탄소 중립을 달성하는 것이다. 현재 우리가 경험하고 있는 생태 및 에너지 위기로 인해 사회적 기대가 점점 더 높아지고 있으며, 모든 수준(지역, 국가, 유럽, 전 세계)에서 모든 주체(정부, 지방 당국, NGO, 사용자, 직업 단체, 노동조합, 임금노동자, 근로자 대표 기관, 소비자 등)가 점차 결집하고 있다.

행동 주체들의 결집은 아래 형태로 나타난다.

- 다루어야 할 환경 문제의 중요성에 의하여 정당화되는 국내, 유럽 및 국제 차원에서의 점점 더 복잡하고 기술적인 법령 체계에 대한 각 이해관계 당사자의 이해와 숙지
- 바람직한 사례 창출을 위한 사업 및 업종의 자발적 이니셔티브

## 생태 전환에서 사업의 역할

사업은 위와 같은 환경적 · 경제적 · 사회적 문제에 대처하는 데 중요한 역할을 하는데, 사업이 해결책을 찾을 수 있는 능력을 갖추고 있는 것도 이유이지만 해당 문제 해결에 사업의 미래가 달려 있기 때문이기도 하다. 사업은 사회의 공익에 부합하고 자사가 속한 지역의 지속 가능한 발전에 기여할 수 있는 생태 전환의 핵심 주체이다.

근로자와 근로자 대표가 생태 전환을 위한 활동에 참여하는 것은 사업이 설정한 목표를 달성하는 데 중요하다.

사업은 특히 연구와 혁신의 발전, 조직의 선택과 생산 방식을 통해서 책임감 있고 지속 가능한 성장을 가능하게 하는 사회적으로 정의로운 전환을 이루기 위한 필수적인 변화에 동참하고 있다.

생태 전환은 기회이다. 생태 전환은 새로운 비즈니스를 창출하고 근로자, 특히 젊은 세대의 기대에 부응할 수 있게끔 한다. 각 전환 과정에 내재된 제약과 불확실성(운영, 법률 및 재무 관련 불확실성과 사회적 불확실성 등)의 원천이기도 하지만 일자리와 직업을 창출하고 발전시킬 수 있다.

환경 문제로부터 영향을 받는 모든 사업이 생태 전환을 최대한 잘 이해하기 위해서는 다음과 같은 사항이 필요하다.

- 장기적인 투자를 실현할 수 있도록 전망을 잘 확보해야 하며, 이를 위해서는 국내 및 유럽 차원에서 경제적 · 사회적 · 환경적 맥락의 변화를 고려해야 하므로 공공 정책을 잘 이해하고 최대한의 안정성을 확보해야 한다.
- 다양한 지역 규모와 특수성(국제, 유럽, 국가 및 지역 특수성)을 고려하고, 사업의 규모(대기업, 중견기업, 중소기업 및 영세기업)와 활동 부문(직업 계열이나 업종)에 따라 사업의 활동 범위의 다양성을 고려해야 한다.
- 가치 사슬 안으로 통합되어야 한다. 즉 공급업체와 하청업체, 고객, 소비자뿐만 아니라 지방 당국, 지방으로 분산된 정부 기관, 환경 관리기구 및 연구소 등 모든 이해관계자와의 관계를 고려해야 한다.

또한 각 사업의 상황에 맞게 대처할 수 있도록 당면한 문제를 식별하고 우선순위를 정하는 것이 중요하다. 이를 위해 위험과 객관적인 정황 분석과 진단을 통해 지속 가능한 개발 전략에 관련된 문제의 계층 구조를 적절하게 설정해야

한다. 그 과정을 통해 사업은 생태 전환을 조직하고 실행하며 보유 자원에 맞춰 생산 조직을 변화시키는 데 필요한 조치들의 우선순위를 정할 수 있다.

실제로 사업과 이해관계자들은 정도의 차이는 있지만 이미 생태 전환에 관여하고 있으며, 환경 문제는 전반적인 전략과 관리에 통합되어 있다. 특히 사업과 이해관계자들이 중요하게 여기는 다음 사항에 반영되어 있다.

- 고용, 직무능력, 직업자격, 작업 조직 및 근로 조건의 변화 예측
- 환경 관련 규정 적용
- 사업과 관련된 비재무적 보고 사항
- 생태 및 에너지 전환과 탈탄소화 변화 과정에 대한 투자
- 지속적 개선을 위한 자발적인 접근 방식과 라벨링 시행

## 생태 전환에서 사회적 대화의 위치

사회적 대화에 참여하는 주체들(근로자 및 근로자 대표, 사용자, 사용자 단체, 노동조합)은 양질의 고용을 유지하고 근로 조건과 작업 조직, 보건 및 안전 문제를 해결하기 위해 모인다. 이들은 또한 생태 전환으로 인해 제기되는 다방면의 과제를 인식하고 이에 관여한다.

노동법상 사회적 대화에는 사업 또는 그룹 차원에서 사용자와 노동조합 조직이 함께 하기도 하고, 노사협의회(CSE)가 존재하는 경우에는 사용자와 노사협의회 위원들이 함께 하기도 한다. 특히 업종별 혹은 지역별 노사공동교섭위원회 차원에서 사회적 대화가 진행되기도 한다.

사회적 대화는 특히 노동과 고용, 직무자격의 변화와 관련된 경제적 · 사회적 영향 측면에서 생태 전환의 예측과 적용, 허용범위 및 촉진에 필수적인 역할을 한다. 실제로 사회적 대화 참여자들은 당면한 경제 · 사회 · 환경 문제에 대한 전반적인 비전을 구상한다. 사회적 대화는 사업 내에서 생태 전환을 실행하는 데 필요한 근로자들의 참여를 이끌어내기도 한다. 이를 통해 노동과 고용, 직업의 변화, 직업교육훈련, 직무능력, 직무자격 및 근로 조건 측면에서 생태 전환이라는 기회와 도전을 더 쉽게 파악하고 부정적인 영향을 줄일 수 있도록 도움을 준다.

사회적 대화에 참여하는 주체들은 사회적 대화에서 결정적인 역할을 하는 이들로, 경제적 · 사회적 · 환경적 성과를 결합하는 설루션을 이끌어내야 한다.

특히 가장 작은 규모의 조직에서는 사업 대표와 근로자(및/또는 근로자 대표) 간에 이뤄지는 더 넓은 범위의 대화, 즉 '근로자와의 직접 대화(dialogue professionnel)'라는 형태도 있다.

기존의 법적 수단은 각 사업과 업종에 적합한 방법에 따라 환경 문제를 고려한 사회적 대화를 조직하기 위한 틀을 제공한다. 본 협약의 목적은 사업의 특수성, 활동 분야, 지리적 위치뿐만 아니라 업종까지 고려하여 사업 내 사회적 대화 참여 주체들이 기존의 법적 수단을 잘 사용할 수 있도록 장려하는 것이다. 여기에는 주요 법률 조항의 검토가 포함되며, 이를 통해 사회적으로 올바른 생태 전환을 달성하기 위해 각 차원별로 적합한 사회적 대화의 모든 수단을 활성화할 수 있도록 해야 한다.

즉 사회적 대화를 통해 사업과 업종이 지속적으로 결집할 수 있도록 촉진하여 환경 문제를 고려할 수 있도록 해야 한다.

본 협약은 총 5장으로 구성되어 있다.

1. 생태 전환에 대한 정보에 입각한 사회적 대화의 틀 안에서 변화의 수단 파악하기
2. 사업 차원에서 환경 문제를 해결하기 위한 사회적 대화 및 근로자와의 직접 대화 활성화하기
3. 환경 문제를 단체 교섭에 통합하기
4. 지방 및 부문별 사회적 대화에서 환경 문제 다루기
5. 생태 전환을 이행하는 데 있어 고용 및 직무능력과 관련된 문제에 대처하기 : 어떤 기회가 있는가?

본 협약은 크게 두 가지 유형의 가이드라인을 중심으로 구성되어 있다.

- 법률적 가이드라인 : 현행의 법령에 명시된 주요 법적 도구를 제시하여 사업과 업종 및 지역의 사회적 대화 참여자 간에 생태 전환과 관련된 사회적 대화를 구성하고 조직할 수 있도록 한다.
- 사회적 대화를 이끌어내고 심화시키기 위한 실무 가이드라인 : 환경 문제에 대한 사회적 대화라는 틀 내에서 평가를 작성하고 환경 문제에 대응할 수 있는 변화의 수단으로 어떤 것들이 있는지 식별하기 위한 도구와 실용적인 아이디어를 제시할 수 있도록 한다.

노동법에 명시된 규정의 범위 내에서 실무 가이드라인은 특히 영세사업과 중소사업의 입장에서 어떤 식으로 논의를 해야 하는지 방향성을 알아내는 데 도움이 될 것이다.

## 1. 생태 전환에 대한 정보에 입각한 사회적 대화의 틀 안에서 변화의 수단 파악하기

환경 문제에 대한 사회적 대화를 통해 사업의 규모와 활동 분야, 지리적 위치 등 사업의 상황에 맞는 생태 전환을 위한 조치를 구상할 수 있다. 사회적 대화는 특히 교섭의 틀 내에서 사업, 그룹 또는 업종 차원에서 이루어질 수 있다.

사회적 대화는 두 단계로 진행될 수 있다. 구체적인 조치를 구상하기 전에 먼저 다음과 같은 사항을 진행하는 것이 유용할 수 있다.

- 생태 전환 측면에서 사업, 그룹 또는 업종 상황에 대한 평가를 작성한다. 해당 평가는 이미 수행한 활동이나 다양한 영역에서 이미 사용된 도구를 기반으로 할 수 있고, 그 범위에 대한 분석을 기반으로 할 수 있다. 기존에 사용된 도구는 아래에서 확인할 수 있으며 아직 사용 전이라면 참고할 수 있다.
- 생태 전환을 이행하기 위한 사업의 우선순위를 정한다. 여기에는 사업 활동이 환경에 미치는 영향을 고려할 때 사업과 이해관계자에게 중대한 영향을 미칠 수 있는 것이 무엇인지 파악하는 것이 포함된다.

그 분석을 통해 아래와 같은 사항을 수행할 수 있다.

- 지속 가능한 개발 전략의 과제에 적합한 우선순위를 정할 수 있다. 사업과 그룹, 이해관계자의 관점에서 각각의 문제에 대한 우선순위를 정한다. 두 관점 모두에서 우선순위가 높은 과제가 선택된다.
- 사업과 그룹의 상황에 적합한 전반적이고 점진적인 환경 접근 방식을 채택하기 위해 시간을 두고 조치와 프로젝트를 일관되게 연결시킬 수 있다.

위와 같이 우선순위를 세우고 시간을 두고 조치와 프로젝트를 유기적으로 연결시키는 일은 합의의 대상이 될 수 있다.

평가 단계가 끝날 때 예상되는 조치는 구체적이고 현실적이며 접근 가능하고 단기적 · 중기적 · 장기적으로 운영 가능해야 한다. 사업 또는 그룹의 모든 주체

가 참여할 수 있고 조직의 모든 차원에서 사업의 관행을 변화시키는 데 도움이 되어야 한다.

※ 실무 가이드라인

환경 문제(기후 변화, 생물다양성 저하, 오염 등)를 해결하기 위해 다양한 분야의 사회적 대화 참여자들에게 생각할 거리를 제공할 수 있는 경제와 사회 변화 및 발전의 수단이 되는 다양한 행동을 예시를 통해 확인할 수 있다(하단을 참조할 것).

대표 기관이 없는 경우에 일부 행동은 사용자와 근로자 간의 직접 대화라는 틀 안에서 영세사업/중소사업에서 적용하고 실행할 수 있다. 이와 관련하여 2017년 12월 21일에 발표된 '영세사업-중소사업 내의 사업의 사회적 책임(CSR)'에 대한 사회적 대화 참여자들의 공동논의 결과를 참조하거나 지역별 업종간노사공동교섭위원회(CPRI) 또는 기타 관련 노사공동교섭위원회에 문의하면 좋을 것이다.

→ 분야별 활동

● 인적 자원

△ 환경 문제와 관련된 사회적 대화 조직

- 교섭 형식과 내용 : 방법론적 합의를 통한(또는 그렇지 않은 경우라면 기본 준칙을 통한) 생태 전환 프로젝트를 조직하고 우선순위를 결정하는 방식
- 근로자 대표를 대상으로 한 환경 교육
- 경제 · 사회 · 환경 데이터베이스(BDESE)의 내용

△ 작업 조직 및 근로 조건

- 노동법 조항에 따른 근로 시간 및 근로 장소 조정 : 재택근무, 코워킹 공간 등
- 근로자의 건강과 안전을 보장하고, 사업의 특수성에 맞게 비즈니스 연속성을 보장하기 위해 작업 조직에서 기후 위험을 비롯한 환경 위험 고려
- 탄소 및 오염 물질 배출을 줄이면서 근로자들의 이동(출장 및 출퇴근)을 최적화하기 위한 근로자 모빌리티 계획: 카셰어링, 대중교통, 지속

가능한 모빌리티 지원 프로그램 도입 등

△ 인적 자원 관리 정책

• 환경 문제에 대한 인식 제고 및 사내 교육

- 사업의 직무능력 개발 계획에 환경 문제 통합시키기: 탈탄소화 전략 및 환경 변화에 대한 사업 또는 그룹의 적응 전략과 관련하여 고용 및 직무능력 측면에서 변화를 예측하기 위해 생태 전환의 과제를 통합하는 '고용 및 직업적 경로 관리(GEPP)'
- 경영진을 대상으로 한 생태 전환 관련 교육 및 인식 제고 정책. GEPP 측면에서 확인된 과제를 해결하는 데 도움이 됨(상단 참조)
- 근로자 및 경영진의 인식 제고 정책 : '기후의 시대상' 워크숍 조직, 친환경 행동에 대한 커뮤니케이션(실용 정보지), 환경 관련 이벤트 조직 등

• 경제적 · 사회적 · 환경적 성과를 결합한 사업의 보상 정책

• 사회적 책임 투자(SRI) 라벨 기금을 지향하는 근로자 저축 계획

● 생산 조직

△ R&D : 생산 공정이 미치는 환경적 결과에 대한 조직적인 고찰 통합(새로운 공정 설계, 혁신적인 무공해 재료 사용 등)

△ 사업 외부의 집단행동에 참여

• 친환경적인 제품이나 서비스 설계에 대한 기술 표준화 작업, 해당 부문의 전문 조직에 의한 환경 관련 공동 작업

• CSR 기준(기술 센터, 부문별 기준)에 대한 공동 작업

• 모범 사례 구현: 폐기물 분류, 근거리 유통 복원, 소비량 조절 등

△ 에너지 비용을 절감하고 비즈니스 탄력성을 개선하기 위한 에너지 절약 및 효율화 정책: 에너지 감사보고서를 기반으로 에너지 소비(조명, 난방, 냉방, 디지털화 등)를 제어하고 절감한다.

• 에너지 절약 계획, 인증(ISO 50001 - 에너지)

• 재생 에너지 또는 재활용 에너지(폐기물 소각, IT 서버, 폐수 네트워크 등으로 발생하는 열)를 기반으로 하는 열과 냉기 생산 시스템 사용

• 건물의 열 보수 등

△ 사업 활동의 환경 영향을 감소시키는 전략. 생산 비용을 절감하고 탄소 기반 재료의 의존도를 낮추기 위한 전략(목표 규정과 수단 및 투자 계획

설정)

- 온실가스 배출량 평가
- 환경 경영 시스템(예: ISO 14001)
- 재료(또는 천연 자원) 절약
- 제품 및 서비스의 친환경 설계(지속 가능, 수리 가능, 재활용 가능 및/또는 재포장 가능)
- 물류 흐름 및 친환경 물류 최적화
- 폐기물 감축 및 재활용
- 사용권 판매에 기반을 둔 사업 개발 및 다각화
- 라벨링을 통한 환경 이니셔티브 홍보
- 토양과 물, 원자재, 연료, 대기질, 수분(受粉) 등 생태계 보존을 위한 생물다양성 보호 정책
- 프랑스 상법전 L.225-102-4조에 따라 근로자 수가 5,000명 이상인 사업에서 수립한 사업 감시 계획에 규정된 환경 조치

△ 입찰 공고에 환경 및 사회적 기준을 포함시키고, 환경 친화적인 공급업체와 하청업체(인증/라벨링을 통해 적절한 경우)를 이용하고 현지 구매를 통한 책임 있는 구매

△ 모빌리티

- 지속 가능한 모빌리티 정책 개발(차량의 친환경화, 합리적인 출장 등)
- 근로자 교육(예: 친환경 운전) 등

△ 비즈니스 연속성 강화 계획: 환경 변화(공급 중단, 폭염, 홍수 등)와 관련된 위험을 통합하여 비즈니스 탄력성을 강화한다.

● 환경 약속

△ 프랑스생물다양성사무소가 추진하는 '자연을 위해 헌신하는 사업'과 같은 활동을 지원하고 장려하는 조치에 참여한다.

△ 직무 능력 후원

△ 녹색사업지역자원봉사(VTE) 프로그램 이용

△ 환경 및 비재무적인 문제에 대한 외부와의 커뮤니케이션: 사업 스스로 자사가 환경에 미치는 영향에 대한 정보(CSR 보고서, 비재무 성과표, 온실가스 관련 평가, 에너지 감사보고서 등)를 게시

△ NGO 및 여러 단체와의 파트너십

● 환경 및 비재무 거버넌스
△ 생태 분야를 포함한 장기 전략 비전, 사업 내 환경 전담 인력 또는 팀
△ 거버넌스 기관에 연결된 생태 전환 위원회의 존재
△ 경영 기관이 다루는 환경 문제
△ 사업의 존재 이유에 대한 정의
△ 공익 목적 사업으로의 진화, CSR 정책의 존재 등

프랑스환경에너지관리청(ADEME)은 위와 같은 수단을 활성화하기 위해서 사업의 상황과 규모에 맞는 재원 조달, 자문 및 각종 지원 서비스를 제공한다(https://agirpourlatransition.ademe.fr/entreprises/).

영세사업 및 중소사업의 생태 전환을 위한 주요 조치에 대한 정부 가이드 등 다른 기관이나 문서를 활용하는 것도 가능하다(부록 2 참조).

## 2. 사업 차원에서 환경 문제를 해결하기 위한 사회적 대화 및 근로자와의 직접 대화 활성화하기

사업 차원에서 이루어지는 대화는 여러 가지 형태로 이루어질 수 있다. 다양한 대화 참여자와 함께 다양한 수준에서 구성될 수 있다. 대화의 구성 요소는 다음과 같다.

- 노동법에 의해 규제되는 사회적 대화 메커니즘에는 사업의 근로자 대표와 필요하다면 기존 노동조합 조직 측과 사용자나 그의 대리인 측 간에 이루어지는 모든 유형의 교섭이나 협의 또는 정보 교환이 포함된다.
- 근로자와의 직접 대화, 특히 근로자 대표나 노동조합이 존재하지 않는 사업에서 사용자와 근로자(및/또는 그 대리인) 간에 직접적으로 대화가 이루어지는 경우가 이에 해당한다. 근로자와의 직접 대화를 통해 근로자들은 사업 활동 및 업무 내용과 관련된 운영 문제에 직접 관여할 수 있다.

위와 같은 다양한 구성 요소 가운데 일부는 사업 내에서 생태 전환을 사회적으로 구현할 수 있도록 하기 때문에 입법기관이 강조하는 도구다.

## 2.1. 노사협의회(CSE)의 환경 관련 권한

근로자가 50명 이상인 사업에서 노사협의회(CSE)는 근로자의 집단적 의사 표현을 보장하고, 사업의 경영과 경제적 · 재정적 변화, 업무 조직, 직업훈련 및 생산 기술 관련 의사 결정과 그 결정들이 환경에 미치는 결과와 관련해서 근로자의 이해관계가 지속적으로 고려될 수 있도록 해야 한다.

사업에서는 노사협의회 위원들이 사업의 생태 전환 문제를 이해하고 사용자와의 대화에 참여할 수 있도록 여러 가지 도구를 사용할 수 있다. 그 도구에 관해서는 아래에서 좀 더 자세히 살펴볼 것이다.

- 정보 및 자문
- 유해위험설비가 있는 사업장의 경우, 노사협의회의 경고권 및 특정 권한
- 경제사회환경 데이터베이스
- 근로자 대표를 위한 교육
- 전임시간
- 전문가의 도움
- 노사협의회 위원회(존재할 경우)
- 현장근로자대표
- 사회 및 문화 활동
- 단체 교섭은 생태 전환의 사회적 이행을 보장하기 위해 노사협의회와 노동조합 대표들이 가진 수단을 풍부하게 하고 개선할 수 있게 해준다.

### 2.1.1. 일회성 협의로 진행되는 노사협의회의 환경 관련 권한

노동법전 L.2312-8조(상단 참조)에 따른 일반적인 권한에 비추어, 근로자 수가 50명 이상인 사업은 노동법에 명시적으로 규정된 경우(인수 공개 입찰, 합병, 경제적 이유로 인한 집단 정리해고 등) 외에도 사용자가 사업의 전반적인 운영에 영향을 미치는 결정을 내리기 전에 반드시 노사협의회의 협의를 거쳐야 한다.

노사협의회는 사용자로부터 프로젝트와 프로젝트로 인한 환경적 영향에 대해 정식으로 정보를 제공받고, 필요한 경우에 전문가 자문을 요청할 권리를 행사한 후 환경적 영향을 고려한 의견을 제시한다. 노사협의회 의견에는 사업 내에서 사회적으로 올바른 생태 전환의 이행을 장려하기 위한 희망사항과 제안이 포함될 수 있으며, 사용자는 이를 검토해야 한다.

노사협의회의 협의는 교육과 고용, 근무 조건, 건강 및 안전, 업무 조직, 사업 전략 등 근로자들이 관심을 갖는 기타 다른 모든 문제와 연계하여 노사협의회 위원들과 환경 문제를 전반적으로 논의할 수 있는 기회를 제공한다.

노사협의회는 위와 같이 경제 · 사회 문제와 함께 환경 문제를 고려한 의견을 제시할 수 있다.

※ 실무 가이드라인

- 근로자 수가 50명 이상인 사업에서는 필수 항목 외에 환경 정책에 관한 규정 항목을 노사협의회 의제에 포함시킬 수 있다.
- 근로자 수가 50명 미만인 사업에서는 근로자위원 과반수 동의로 노사협의회의 권한을 환경 문제로까지 확대하여 해당 문제에 대한 정보를 제공하고 자문을 구할 수 있다.

### 2.1.2. 정기적인 협의로 진행되는 노사협의회의 환경 관련 권한

노사협의회의 환경 관련 권한은 일회성 협의 외에도 법에 따라 다음 세 가지의 정기 협의에서도 행사될 수 있다.

- 전략적 방향 관련
- 경제 및 재무 상황 관련
- 사회 정책과 근무 조건, 고용 관련

실제로 법의 적용에 따라 체결된 사업별 협약에 따라 정기 협의 내용과 빈도, 절차를 조정하는 경우에도 노사협의회는 정기 협의 시마다 사업 활동으로 인해 발생할 수 있는 환경적 결과에 대해 통보를 받아야 한다.

사업의 전략적 방향에 대한 협의가 끝나면 노사협의회는 의견을 제시하고, 사업이 환경 변화에 적응하고 사업 활동이 환경에 미치는 영향을 줄일 수 있도록 다양한 주제에 대한 대안적 방향을 제안할 수 있다.

노사협의회가 제시한 의견은 사업의 행정 또는 감독 기관이 있는 경우 해당 기관에 전달되어 논리적인 대응책을 마련하는 데 도움이 될 것이다. 노사협의회는 해당 사항을 통보 받아 답변을 보낼 수 있다.

### 2.1.3. 유해위험설비가 있는 사업장의 경우, 노사협의회가 가지는 경고권 및 특별 권한

● 환경에 대한 심각한 위험 발생 시 경고할 권리

노사협의회는 환경과 관련해서 공중 보건이나 환경에 위협이 발생할 경우 경고할 권리를 행사할 수 있다.

노사협의회의 근로자위원은 사업장에서 사용하는 제품이나 가동하는 제조 공정이 환경에 심각한 위험을 초래하는 것을 알게 된 경우 사용자에게 경고할 수 있다.

근로자 대표의 경고는 이를 위해 마련된 특별한 장부에 서면으로 기록되며 페이지에 번호가 매겨진다. 매 경고마다 날짜와 서명이 기재된다.

노사협의회의 경고에는 다음 사항이 명시되어야 한다.

- 근로자 대표가 환경에 심각한 위험을 초래한다고 지적한 사용 중인 제품이나 가동 중인 제조 공정
- 해당 사항이 있을 경우, 환경에 미칠 수 있는 잠재적 결과
- 기록된 경고를 평가하는 데 유용한 기타 정보

이를 위해 사용자는 경고를 전달한 노사협의회의 근로자 대표와 공동으로 상황을 검토하고, 해당 근로자 대표에게 향후 조치에 대해 알려야 한다.

또한 모든 근로자는 사업장에서 사용 중인 제품이나 가동 중인 제조 공정이 환경에 심각한 위험을 초래한다고 선의로 판단하는 경우 즉시 사용자에게 알릴 수 있다. 위 권리를 행사하는 근로자는 차별과 모든 형태의 보복으로부터 내부고발자에게 제공되는 보호를 받을 권리가 있다. 또한 내부고발자가 근로자의 대리인인 경우, 대리인의 권한과 관련된 보호 혜택을 받을 수 있다.

노사협의회는 사용자에게 전달된 경고에 대해 알아야 하며, 환경에 해를 끼쳤거나 끼쳤을 가능성이 있는 사업 활동과 관련된 심각한 사건이 발생할 경우 회의를 소집한다.

● 유해위험설비가 있는 사업장의 경우 노사협의회가 가지는 특별 권한

하나 이상의 원자력기본시설(INB)이나 세베소(Seveso) 지침에 따른 고위험 시설 또는 광업법(광업법전 제2권 제211-2조 및 제211-3조, 제2편~제7편, 제8편 제2장)의 적용을 받는 지하 저장 시설을 보유한 사업장의 경우, 노사협의회는

보건과 안전 및 근무 조건 측면에서 환경 보호와 관련된 특별 권한을 가진다.

유해 물질과 관련된 중대 사고를 일으킬 가능성이 있는 유해위험설비('세베소 지침에 따른 고위험 시설')에서는 내부운영계획(POI)을 작성해야 한다. 해당 계획은 환경법에 명시된 조건에 따라 해당 사업장의 근로자 대표와 협의해야 한다(환경법전 L.515-41조 이하).

### 2.1.4. 노사협의회의 협의를 거친 결정이 환경에 미치는 영향을 평가하기 위한 도구

사용자는 노사협의회 위원들이 협의 시 자신의 권한을 온전히 행사할 수 있도록 충분한 기간 내에 정확한 정보를 서면으로 제공할 의무를 준수해야 한다.

사용자로부터 제공받은 환경 정보는 노사협의회 위원들이 협의 중인 사업의 프로젝트나 결정이 환경에 미치는 결과를 평가하여 경제 · 사회 · 환경 문제와 관련해서 명확한 의견을 제시하는 데 도움이 되어야 한다.

※ 실무 가이드라인

● 노동법은 특히 노사협의회의 권한과 관련하여 환경에 미치는 결과라는 개념에 대한 정의를 제공하지 않는다. 반면에 환경법 조항을 고려하면 생물다양성과 토지, 토양, 물, 대기 및 기후 등 프로젝트의 영향 조사에 포함될 수 있는 데이터의 양은 상당하며 다루는 분야 또한 매우 광범위하기 때문에 적절한 정보를 획득하기 어려울 수 있다. 따라서 노사협의회의 협의를 거친 프로젝트의 환경적 결과를 파악하기 위해서 해당 협의 범위 내에서 노사협의회에 전달될 수 있는 정보를 결정하려면 다음과 같은 사항이 고려되어야 한다.

△ 표준 14001에 설명된 환경 분석(EA)

△ 환경법전 L.122-1조 III.에 규정된 환경영향평가의 내용

△ 환경영향평가의 내용은 프로젝트의 규모와 환경에 미칠 수 있는 영향에 따라 조정되어야 한다는 조항(환경법전 R.122-5조)에 명시된 비례성의 원칙. 따라서 환경에 미치는 영향이 거의 또는 전혀 없는 프로젝트는 노사협의회의 간략한 정보 대상이 될 수 있지만, 반대로 환경에 중대한 영향을 미칠 가능성이 있는 프로젝트는 보다 상세하고 실질적인 정보 대

상이 되어야 한다.

● 사업의 환경 문제를 이해하려면

△ 아래 사항을 이용하는 것이 타당하며

- 에너지 감사보고서(DPE)
- 온실가스 배출 대차대조표
- 비재무 성과표
- 실천감독계획
- 비즈니스 연속성 강화 계획

△ 필요한 경우, 노사협의회에 다음 사항을 상기시키는 것이 타당하다.

- 사업이 유해위험설비를 보유하고 있거나(신고, 허가, Seveso 지침, 환경영향평가, 내부긴급계획 등), 확대된 제조물 책임이 적용되는 자회사를 두고 있는 경우(강화된 폐기물 예방 및 관리, 판매 제품에 대한 최소한의 정보 제공 등), 해당 사업에 적용되는 제도 및 그것이 환경에 미치는 의미
- 수질 보호, 소음 공해, 폐기물 관리, 차량 전환 등과 관련된 사업의 의무(부록 3 및 4 참조).

### 2.1.5. 경제 · 사회 · 환경 데이터베이스(BDESE)

근로자 50명 이상인 사업에서 노사협의회 위원과 노조 대의원은 경제 · 사회 · 환경 데이터베이스(BDESE)를 통해 사업 내 사회적 대화에 도움이 되는 정보를 이용할 수 있다.

근로자 50명 이상인 사업에서 경제 · 사회 · 환경 데이터베이스 구조에 대한 합의가 없는 경우, 필요하다면 노사협의회 위원과 노조 대의원은 해당 데이터베이스에 상시적으로 접근할 수 있다.

경제 · 사회 · 환경 데이터베이스는 유용한 경제 · 사회 · 환경 정보를 통합하여 근로자 대표에게 사업 활동에 대한 명확하고 전반적인 비전을 제공한다. 해당 정보는 법률에 명시된 조건에 따라 정기적으로 업데이트되어야 한다.

경제 · 사회 · 환경 데이터베이스는 법률 내 환경 정보에 관한 항목을 통해 더욱 충실해졌다. 법률로 인해 환경 문제에 대한 사회적 대화 관행이 자극을 받아 변화와 개선이 이루어졌다.

사업별 단체협약 또는 노사협의회와 사용자 간의 합의는 노동법에 명시된 의무 조항을 준수하고, 특히 환경 정보에 대한 조항을 포함하는 조건으로 경제 · 사회 · 환경 데이터베이스에 포함되어야 하는 정확한 정보를 유용하게 결정할 수 있다.

또한 사회적 대화에 참여하는 당사자들은 경제 · 사회 · 환경 데이터베이스의 조직, 구조, 내용 및 운영 절차를 명시하기 위한 단체협약을 업종 차원에서 교섭할 수 있다.

데이터베이스의 내용에 대한 합의가 없는 경우, 노동법의 규제 조항은 다음 세 가지 주요 주제에 대한 환경 정보를 제공하도록 규정하고 있다.

- 일반적인 환경 정책
- 순환 경제
- 기후 변화

각 하부 항목 내용은 법령 규정(노동법전 R.2312-8조 및 R.2312-9조 / 법령에서 발췌한 표가 실린 부록 참조)에 의해서도 정해질 수 있다.

※ 참고할 것:

각 하부 항목 내용 중 일부(예: 물과 에너지 소비)는 모든 사업에 적용되는 반면, 일부 정보는 특정 사업에만 적용된다. 예를 들어, 폐기물 발생 예방 및 관리와 관련된 하위 항목 B의 내용은 유해 폐기물을 배출하는 사업과 해당 폐기물을 수거하거나 처리하는 사업에만 적용된다.

또한 그 내용은 근로자 수(300명 미만 또는 300명 이상)에 맞게 조정되고, 사업 상황에 따라 근로자 수가 500명 이상이며 특정 매출액 조건에 해당하는 사업에 적용되는 비재무 성과표(DPEF) 공시 의무 부분이 달라진다. 특정 매출액 조건이란 다음과 같다.

- 상장 회사의 경우 매출액이 4,000만 유로를 초과하거나 대차대조표 총액이 2,000만 유로를 초과
- 비상장 회사의 경우 매출액이 1억 유로를 초과하거나 대차대조표 총액이 1억 유로를 초과

※ 실무 가이드라인

● 데이터베이스는 사업 차원에서 구축해야 하지만, 경제 · 사회 · 환경 데이터베이스의 조직을 다른 차원(그룹, 사업, 경제사회 단일체, 사업장)에 맞게 조정하기 위해 교섭할 수도 있다. 그 경우 환경 항목으로 제공되는 환경 데이터 및 정보가 사업 차원에서 작성될 수 없는 경우(예컨대, 그룹 차원이나 별도의 근로조건 결정권이 있는 사업장 차원에서만 작성 가능한 경우), 해당 차원에서 고려할 수 있는 적절한 추가 관련 정보가 수반되어야 한다(즉 해당 정보가 노사협의회의 범위와 일치해야 한다).

● 업종 또는 사업 차원에서 경제 · 사회 · 환경 데이터베이스의 내용을 교섭하면 사업의 특수성(활동, 지리적 위치, 고용 지역, 사업 규모 등) 및 업종의 특수성을 고려하여 조정할 수 있다.

● 경제 · 사회 · 환경 데이터베이스 교섭을 통해 사업의 환경 관련 내부 보고를 고려하여 다양한 항목을 구성할 수 있다(예를 들어, 사업 활동별로).

● 정보의 범위 외에도 사업과 업종의 환경성과를 사회적으로 올바른 방식으로 점진적으로 개선하기 위해서 시간 관점에서 환경 정보를 기록해야 한다.

● 예를 들어, 경제 · 사회 · 환경 데이터베이스에는 다음과 같은 정보와 지표들이 추가될 수 있다.

△ 사업(근로자 500명 이상 사업)의 전체 온실가스 배출량을 평가할 수 있는 더 넓은 범위(범위 3)의 온실가스배출종합평가표(BEGES)

△ 순환 경제 항목의 '지속 가능한 자원 관리' 부분에는 원자재 소비나 토지 사용 등의 내용이 포함될 수 있다. 비재무 성과표 공시 내용도 지표가 될 수 있다.

△ 또한 사업 전략 개발에서 경쟁력과 생산성 문제에 대한 사업 내 주체들의 인식을 높이기 위해 자원 사용에 대한 지표를 제안할 수 있다. 해당 지표로는 물 사용량, 소비 전력량, 원자재, 점유 토양, 폐기물 톤/부가가치(상품 생산 사업의 경우) 또는 폐기물/매출액(서비스 사업의 경우) 등이 있다.

△ 순환 경제 항목의 '폐기물 관리' 부분은 해당 분야의 기존 의무사항(유해 폐기물 추적표, 폐기물 대장, 생물학적 폐기물 분류 등)을 고려하여

추가될 수 있다.

△ 특정 사업들만 공시하는 비재무 성과표(위 참조)는 경제 · 사회 · 환경 데이터베이스에서 기후 변화 및 생물다양성 보호와 관련된 항목을 작성하는 데 기초 자료로 활용할 수 있다. 사업들이 생물다양성 보존에 관심을 가지고 있다면 사업의 활동과 고용의 지속 가능성 및 발전에 기여할 수 있다.

● 환경 규정과 니즈의 변화를 고려하기 위해 위와 같이 단체협약에 검토 조항을 포함시켜 경제 · 사회 · 환경 데이터베이스를 조정할 수 있도록 하는 것이 유용할 수 있다.

### 2.1.6. 환경 문제에 대한 근로자대표 교육 준비

근로자 대표는 법률에 의해 위임된 임무를 온전히 수행할 수 있도록 교육을 받을 수 있다.

이와 관련하여 여러 가지 조치가 마련되어 있다.

근로자 50명 이상인 사업에서 처음으로 선출된 노사협의회 정식 위원은 법률에 명시된 조건에 따라 최대 5일간 경제 교육 과정에 참석하기 위해 사용자로부터 유급 휴가를 받을 수 있다. 해당 교육 과정은 노사협의회 위원이 4년 연속 또는 비연속으로 임무를 수행한 경우 다시 이루어진다. 교육 비용은 노사협의회에서 부담한다. 해당 교육은 노사협의회가 선정한 기관에서 제공하며, 사업 활동의 환경적 결과를 중점적으로 다룰 수 있다.

해당 교육은 법률로 규정되어 있으며 사용자가 비용을 부담하는 최대 12일의 경제 · 사회 · 환경 · 노동조합 교육 휴가(CFESES)에서 공제되며, 근속 기간에 관계없이 모든 근로자는 노동조합 활동을 수행할 수 있도록 준비하기 위해 경제 · 사회 · 환경 · 노동조합 교육 과정이나 세션에 참여할 수 있다. 잊지 말아야 할 것은 노동조합 활동을 수행하는 근로자와 해당 교육 과정 및 세션 진행자의 경우에 경제 · 사회 · 환경 · 노동조합 교육 휴가 기간이 18일로 연장된다는 점이다.

또한 정부는 사업 내 노사관계 관행을 개선하기 위해 사용자 대표와 근로자 대표를 한자리에 모으는 공동 교육 과정을 만들어서 사회적 대화 관련자 교육을 강화하고자 했다. 실제로 그와 같은 가능성은 다양한 노사관계 차원에서 사회적

대화 참여자를 대상으로 한다. 사업 차원에서 보면 경영진과 관리자 측과 근로자 대표와 노동조합 임원 측이 사회적 대화 참여자에 해당한다.

사회적 대화에 참여하는 모든 사람들이 환경 문제를 파악하고 생태 전환이라는 쟁점을 이해하기 위해서는 위와 같은 교육 과정(공동 과정인지 여부에 관계없이)을 활용하는 것이 절대적으로 필요하다.

또한 노사협의회의 모든 근로자 대표단은 보건과 안전, 근무 조건에 대한 교육을 받는다. 첫 임기의 경우 교육은 5일간 진행된다. 임기가 갱신되는 경우, 교육은 3일간 진행된다(산업안전보건 및 근로조건 특별위원회(CSSCT) 위원 제외).

환경 문제와 관련하여 사회적 대화 참여자들이 이용할 수 있는 다양한 교육 과정을 그들의 업무에 맞게 조정하는 것이 중요하다.

※ 실무 가이드라인

- 노사협의회의 대체 위원들뿐만 아니라 이미 임기를 마친 위원들도 경제 · 사회 · 환경 · 노동조합 교육을 받을 수 있게 함으로써 근로자 대표들이 환경 관련 교육의 혜택을 누릴 수 있도록 교육 과정을 좀 더 풍부하게 하는 협약이 가능하다.
- 노사협의회 근로자위원들은 경험학습인증제도(VAE) 및 직무능력평가제도를 통해 환경 및 에너지 문제에 관련된 많은 노하우와 지식을 습득하고 활용하게 될 것이다.

### 2.1.7. 환경 관련 사회적 대화를 위한 노사협의회 근로자위원의 전임시간 사용

전임시간은 근로자 대표가 직무를 수행하기 위해 사용할 수 있는 수단 중 하나다. 따라서 전임시간은 특히 환경 문제와 관련된 노사협의회의 임무를 수행하는 데 사용해야 한다.

위원 1인당 전임시간은 사업 내 근로자 수에 따라 달라진다(노동법전 R. 2314-1조 참조).

※ 실무 가이드라인

- 전임시간은 노동법전에 규정된 최소시간 수를 준수한다는 조건 하에, 노사협의회 사전선거합의에 따라 그리고 사업 내 근로자 수에 따라 변경될 수 있다.
- 전임시간은 노동법에 규정된 조건(노동법전 L.2315-9조 및 R.2315-6조)에 따라 노사협의회의 근로자위원단 구성원 간에 공평하게 분배될 수도 있다.
- 또한 건강 또는 환경 위기(예: 화재, 홍수, 허리케인 등) 동안 관리가 필요한 예외적인 상황이 발생할 경우, 전임시간이 초과될 수 있다는 점에 유의해야 한다.

### 2.1.8. 전문가에게 환경 분야에 대한 자문 구하기

근로자 50명 이상인 사업의 경우에 노사협의회 협의와 관련하여 안건에 대한 이해를 높이기 위해 위원들은 전문가의 자문을 받을 수 있다.

노사협의회는 특히 정기 협의와 관련해서 법률에서 정한 조건과 방식에 따라 공인회계사에게 아래 사항에 대한 자문을 요청할 수 있다.

- 사업의 전략적 방향
- 사업의 경제 및 재무 상황
- 사업의 노사 정책과 근무 조건, 고용

입법부는 공인회계사의 업무를 환경 문제로 확장하여 노사협의회의 환경 관련 신규 권한에 맞추어 조정했다.

보다 더 구체적으로 살펴보자면, 관련 법률은 노사협의회가 세 종류의 정기 협의를 위해 공인회계사의 도움을 받을 경우에 공인회계사의 임무에는 해당 상황에서 제공된 정보를 이해하는 데 필요한 모든 경제 · 재무 · 사회 · 환경 요소가 포함될 수 있다고 규정하고 있다. 공인회계사 자문 비용은 사용자가 전액 부담하지만, 더 유리한 조건으로 합의가 이루어지지 않는 한 전략적 방향과 관련된 자문 비용은 사용자가 80%를 부담하고 나머지는 노사협의회가 운영 예산에서 부담한다.

또한 노사협의회는 자문료 지불에 대해 더 유리한 조건으로 합의가 이루어지지 않는 한, 자체 비용으로 모든 유형의 전문가 자문을 자유롭게 받을 수 있다. 즉 프리랜서 전문가에게 의뢰하여 자문을 받을 수 있으며, 환경 분야를 포함한 모든 분야에 대한 자문을 받는 것도 가능하다. 전문가의 자문은 노동법 규정에 따라 수행되어야 한다.

유해위험설비(ICPE)로 분류된 시설이 하나 이상 있는 사업장의 경우, 노사협의회는 다음의 경우에 기술 위험 전문가의 자문을 요청할 수 있다.

- 도지사에게 허가를 신청할 경우
- 유해위험설비와 관련된 심각한 위험이 발생할 경우

※ 실무 가이드라인

● 공인회계사가 경제 · 재무 · 사회 · 환경 문제에 대한 전반적인 분석을 할 수 있도록 공인회계사 계약서에 환경 요소를 포함시킬 것을 권장한다.

### 2.1.9. 환경 문제를 고려하기 위한 노사협의회 내 특별위원회들

아래의 사업에는 노사협의회 안에 산업안전보건 및 근로조건 특별위원회(CSSCT)를 설치한다.

- 근로자 300명 이상의 사업
- 근로자 300명 이상의 근로조건 결정권이 있는 별개의 사업장
- 원자력기본시설 또는 공익적 목적으로 재산권 행사에 행정적 규제를 가할 수 있는 대상이 되는 설비를 보유한 사업장
- 근로자 수 300명 미만인 사업 및 사업장에서, 특히 업무의 성격이나 현장의 배치 및 시설을 이유로 근로감독관이 특별위원회 설치를 명령하는 경우
- 근로자 수 300명 미만인 사업에서 단체협약으로 특별위원회 설치를 정한 경우

특별위원회는 노사협의회로부터 산업안전보건 및 근로조건과 관련된 노사협의회 권한의 전부 또는 일부를 위임받는다.

특별위원회 설치 절차는 사업별 단체협약에서, 협약이 없는 경우라면 사용자와 노사협의회 간의 협정으로 정하며, 해당 협정도 없는 경우에는 노사협의회의

내부 규정으로 정할 수 있다.

특별위원회는 주어진 권한 내에서 사업의 환경 정책과 관련된 문제를 파악할 수 있다.

법에 따라 의무적으로 설치해야 하는 특별위원회(경제, 교육훈련, 주택 등)는 해당 관할권의 범위 안에서 환경 문제를 파악할 수 있다.

※ 실무 가이드라인

- 노사협의회가 있는 사업은 노동법전 L.2315-45조에 명시된 조건에 따라 자체 예산으로 환경 문제를 전담하는 특별위원회를 합의를 통해 설치할 수 있다.
- 궁극적으로 주제별 특별위원회의 활동은 노사협의회와 사업 내 경제, 사회 및 환경 관련 대화를 만들어내기 위한 것이다.
- 산업안전보건 및 근로조건 특별위원회는 필요한 경우에 폭염 등 기후 변화와 관련된 새로운 위험을 고려하고 예측하는 일을 비롯하여 사업의 환경 정책과 관련된 특정 문제를 사업의 특수성과 연관시켜 다루기 위해 보건 및 안전 관련 정보 및 교육을 활용할 수 있다.

### 2.1.10. 환경 문제를 최대한 현실적으로 이해할 수 있는 근거리 지역 대표들

노동법전 L.2232-12조에 명시된 조건에 따른 사업별 단체협약, 또는 노조 대의원이 없는 사업에서는 노사협의회와 사용자 간의 협정에 따라, 현장근로자대표 제도를 시행할 수 있는 가능성이 법으로 규정되어 있다. 다음 사항은 사업별 협약으로 정한다.

- 현장근로자대표의 관할 범위
- 현장근로자대표의 수
- 현장근로자대표의 권한
- 현장근로자대표의 선임에 관한 구체적 절차
- 현장근로자대표가 업무를 수행하기 위해 부여 받은 전임시간을 비롯한 운영 방식

※ 실무 가이드라인

● 기후 변화와 관련된 위험을 완화하거나 예방하는 데 도움이 될 수 있는 조치에 대한 정보를 전달할 수 있는 현장근로자대표를 배치해서 가능한 한 현장과 가까운 곳에서 사회적 대화를 발전시키는 것이 다중 사업장을 둔 사업에 유용할 수 있다.

● 현장근로자대표를 선임하는 협약에서 현장근로자대표의 임무 항목에 환경 문제를 포함시킬 수 있다. 예를 들어, 기후 변화로 인해 제기되는 문제와 더 넓게는 각 지역의 특수성과 관련된 환경 변화에 대한 이해를 도울 수 있다.

● 해당 협약은 현장근로자대표의 임무 완수를 위해 추가 수단(시간, 교육, 위원 수)을 제공할 수 있다.

### 2.1.11. 환경 문제를 고려한 사회 및 문화 활동

근로자 50명 이상인 사업의 경우, 노사협의회는 사업의 재직 근로자나 퇴사한 근로자와 그들의 가족 및 연수생을 위해 사업의 사회 및 문화 활동을 감독하거나 관리에 참여한다.

※ 실무 가이드라인

● 노사협의회는 사회 및 문화 활동 보조금 지급이나 방식(사회적 기준과 상관없이 환경적 영향에 따라 차등화된 보조금 비율) 측면에서 생태 전환을 촉진하기 위한 조치를 취할 수 있다.

● 조치의 예
△ 윤리적 또는 '친환경' 기프트 카드, 윤리적 및/또는 저탄소 여행 제공
△ 근거리 유통 지원
△ 노사협의회에서 제공하는 활동으로 인한 온실가스 배출량 평가 실시 및 배출량 감축 계획 실시
△ 책임 있는 구매 헌장
△ 단체 급식에 대한 고찰 : 지속 가능하고 인근 지역 농업으로 생산된 식

재료, 채식주의자 식단, 잉여물량 관리
△ 근로자들을 위한 물물교환 공간 조성, 공유 정원 개발
△ 참여형 워크숍, 콘퍼런스 및 이벤트를 통해 환경 문제에 대한 근로자들의 인식 제고

### 2.1.12. 생태 전환이라는 문제와 관련해서 이사회 및 감독위원회에서 근로자 대표의 역할

근로자이사는 대사업(근로자 수가 1,000명 이상인 프랑스 사업 또는 전 세계 근로자 수 5,000명 이상인 사업)의 이사회나 감독위원회에서 근로자를 대표한다.

근로자이사는 관리 기구 내 위치를 바탕으로 사업과 근로자들의 미래에 영향을 미치는 전략적 방향을 개발하는 데 기여한다. 사업은 전략 개발을 통해 사회적으로 올바른 생태 전환으로 나아갈 수 있다.

※ 실무 가이드라인

- 관리 기구에서 표결에 부치는 방침은 전문위원회(예: 임금위원회)에서 미리 준비하는 경우가 많다.
- 생태 전환과 지속 가능한 개발 또는 사업의 사회적 · 환경적 책임을 전담하는 위원회를 설치하는 것이 유용할 수 있다.
- 이사회나 감독위원회에 위 문제를 전담하는 위원회가 있는 경우, 해당 위원회에 근로자를 대표하는 이사를 포함시키고 그들에게 환경 문제에 대한 교육을 실시하는 것이 적절하다.

## 2.2. 생태 전환을 이행하는 과정에서 근로자와의 직접 대화 및 근로자들이 직접적으로 자신들의 의견을 표현할 수 있는 권리

모든 사업, 특히 근로자 대표 기구나 노조 대의원이 없는 중소사업에서는 비공식적이든 법에서 정한 틀 안에서든 사용자와 근로자 및/또는 근로자 대표 사이에 직접적이고 상시적인 대화가 반드시 이루어져야 한다.

### 2.2.1. 근로자와의 직접 대화

사업 내 노동조합이나 노사협의회가 존재하는 경우, 근로자들은 근로자와의 직접 대화를 통해, 노동조합이나 노사협의회와의 사회적 대화 채널을 침해하거나 방해하지 않으면서도, 사업의 업무 조직과 활동에 관련된 운영 문제에 보다 직접적으로 관여할 수 있다.

따라서 근로자와의 직접 대화는 사업의 존속과 조직, 업무 수행과 관련된 모든 형태의 커뮤니케이션 및 직접적인 정보 공유를 의미한다.

이와 관련하여 사용자는 사업장에서 사용하는 제품이나 가동하는 제조 공정이 환경에 미칠 수 있는 위험과 해당 위험에 대한 대책 관련 정보를 준비해서 근로자들에게 제공해야 한다는 점을 기억해야 한다.

※ 실무 가이드라인

- 근로자와의 직접 대화는 사업 활동 구조의 변화에 대한 성찰을 가능하게 한다는 점에서 사업의 생태 전환을 위한 매개물이 될 수 있다.

### 2.2.2. 직접 표현할 권리

노동법은 근로자의 직접적이고 집단적인 의사 표현의 권리를 규율한다.

근로자들의 직접적이고 집단적 의사 표현은 근로자들이 소속된 근무 단위와 사업에서 근무 조건과 활동 조직 및 생산 품질을 개선하기 위해 어떤 조치들을 시행해야 하는지 규정하는 것을 목적으로 한다.

이는 사업 내에서 사회적으로 올바른 생태 전환에 대한 논의의 틀을 제공할 수 있다.

※ 실무 가이드라인

- 다른 형태의 대화처럼 표현의 권리는 폭염과 에너지 소비 감소, 출장 관련 이동으로 인한 탄소 배출 감소, 폐기물 및 오염 물질 사용 감소 등 업무의 조직 및 내용과 관련된 문제를 파악하는 데 도움을 줄 수 있다.

## 3. 환경 문제를 단체교섭에 통합시키기

단체 교섭은 사업의 생태 전환을 위한 조치를 구상하는 데 적절한 틀을 제공한다. 그 측면에서 법에 의해 규정되어 있고 단체협약에 의해 조정될 수 있는 정기적 의무교섭사항은 환경 문제에 대한 답을 구하는 데 도움을 줄 수 있다.

보다 일반적으로 사회적 파트너는 각 교섭에서 환경 문제를 고려할 가능성에 대하여 체계적인 논의를 할 수 있다.

교섭은 여러 차원에서 이루어질 수 있다.

- 사업별
- 사업장별
- 그룹별
- 사업 간
- 업종별
- 직업 간

### 3.1. 사업 차원에서의 교섭 및 관련 주체들

교섭 일정, 빈도, 주제 및 절차에 대한 별도의 협약이 없는 경우, 노동조합 대의원이 있는 사업에서 사용자는 1년에 한 번 다음과 같은 교섭에 참여해야 한다.

- 보수, 특히 실제 급여, 실질 근무 시간 및 근무 시간의 조직, 사업 내 부가가치 공유(성과금, 이익배당, 근로자 저축 제도)에 관한 교섭
- 직장 내 양성 평등, 개인 생활과 직업 생활 간의 균형, 차별 근절 등을 달성하기 위한 목표와 조치를 포함한 직장 내 양성 평등 및 직장 내 삶의 질에 관한 교섭(참조: 노동법전 L.2242-17조)

동일한 근무지에서 근무하는 근로자가 50명 이상인 사업의 경우, 직장 내 양성 평등과 삶의 질, 근무 조건에 관한 교섭은 근로자의 거주지와 근무지 간 이동성을 개선하는 조치에 초점을 맞추어야 한다. 환경 친화적인 교통수단의 사용을 장려하고, 전기자동차, 충전식 하이브리드, 수소 차량의 충전비, 카셰어링 비용, 자전거, 전기자전거, 전동 개인 이동 수단(예: 스쿠터) 또는 대중교통(정기이용

권 비용 제외) 비용을 보조함으로써 이동 비용을 절감시킬 수 있다.

이를 위해 사용자는 '지속 가능한 모빌리티 지원 프로그램'(전기, 충전식 하이브리드 또는 수소 차량 충전 비용 제외)을 동원할 수 있으며, 그 방식(비용 부담 액수와 산정 기준)은 사업 또는 사업 간 협약에 의해 결정되거나, 그렇지 않은 경우에는 업종별 협약에 의해 결정될 수 있다. 관련 협약이 이루어지지 않은 경우, 사용자는 노사협의회의 협의를 거쳐 직권으로 비용 보전 규정을 정할 수 있다.

※ 실무 가이드라인

위와 같은 정기적인 의무교섭의 일환으로 생태 전환과 환경 보호를 사회적으로 올바른 방식으로 이행할 수 있는 행동 수단을 마련하는 것이 좋다.

또한 어떤 의무사항도 없이 진행되는 교섭은 사업의 생태 전환을 위한 지렛대 역할을 할 수 있다.

모범 사례의 예로, 사업별 교섭에서 다음과 같은 조치를 논의할 수 있다.

● 근무 조건과 조직을 환경 제약에 맞게 조정하기

사업별 교섭을 통해 특히 환경 및 기후 변화의 결과를 완화하기 위해 조직 및 근무 조건을 조정할 수 있다.

그와 관련해서 다음과 같은 사항을 고려할 수 있다.

△ 원격근무의 성공적인 이행(예: 오염이 정점에 달했을 시)을 보장하기 위해 2020년 11월 26일 전산업 간 전국협약에 따른 원격근무에 관한 협약 교섭

△ 노동법에 명시된 조건에 따라 기후 관련 돌발상황을 고려한 근무 시간(휴게시간, 근무시간, 설비 등)에 대한 협약 갱신

△ 모빌리티 플랜 교섭

조치의 예 :

- 대중교통 정기이용권 비용의 50%(법적 최소 기준) 이상 환급. 사용자는 근로자가 대중교통 서비스를 이용하여 거주지와 근무지를 오가는 전체 여정을 위해 구입한 정기이용권 비용의 50%를 의무적으로 지급해야 하며, 해당 여정에 여러 장의 정기이용권이 필요한 경우에도 해당 비용을 지급해야 한다. 이는 공공자전거 대여 서비스에도 적용된다.

- 전기구동 운송수단(자동차, 스쿠터, 자전거) 대여 서비스 비용 환급
- 지속 가능한 복합 모빌리티에 적합한 인프라 및 시설 제공(자전거 쉼터, 충전소, 샤워 시설, 안전한 접근로, 사물함, 카셰어링 전용 주차장)
- 전기구동 운송수단을 위한 특정 프로그램 및 유지보수 프로그램 도입
- 교육 및 인식 제고(에코 드라이빙, 이륜차 수리 워크숍, 안전 키트 배포 등)
- 카셰어링 활성화를 위한 플랫폼 구축
- 업무용 차량의 카셰어링 및 개인 대여를 원가로 제공
- 자전거 구매에 대한 인센티브 도입
- 사업 보유 차량 전환 의무화(환경법전 L.224-10조) : 단순히 내연기관 차량을 전기 차량으로 전환하는 문제가 아니라, 비용 절감을 위해 사업 내 이동성에 대해 재검토할 수 있는 기회를 마련할 것이다. 단순한 기술 변화보다 더 중요한 변화(충전 인프라, 세금, 사용, 유지보수 및 하도급 등)를 수반한다.
- 사업의 차량 전환 의무화와 대중교통을 이용할 수 없는 근로자들의 전기차 이용 가능성 연계

△ 모빌리티 플랜은 단순한 출퇴근뿐만 아니라 출장도 통합하는 진정한 사업 프로젝트가 될 수 있으며, 해당 플랜을 통해 사업 전체의 탄소 배출량을 줄일 수 있다.

△ 모빌리티 플랜은 동일한 장소에 위치한 여러 사업 간 차원에서도 해결할 수 있다. 예를 들어, 서비스 제공을 강화하고, 비용(주차 인프라, 공유 차량, 회사 간 버스, 교육 및 인식 제고, 카셰어링 플랫폼 등)을 공평하게 분배할 수 있다.

● 보상 정책에 환경 기준 통합시키기

예를 들어, 회사 내 가치 공유에 관한 2023년 2월 10일자 전산업 간 전국협약 제15조에 명시된 절차에 따라 환경 기준을 성과금 협약에 포함시킬 수 있다.

● 근로자 저축기금의 투자 방침을 사회적 책임 투자(SRI)로 전환

성과금 보너스나 이익배당금을 적립하거나 아니면 다른 방법으로 경제적 성과와 사회 · 환경적 영향을 양립시키는 투자(SRI)를 선택할 수 있다.

투자 자금을 우선시하면 사회 · 환경적으로 책임 있는 경제 활동에 재원을 댈

수 있다.

● 생태 전환의 이행 프로젝트를 조직하고 우선순위를 정하는 사회적 의제와 협약을 교섭한다.

### 3.2. 업종 차원의 교섭에 환경 이슈 통합시키기

업종별 교섭의 기능 중 하나는 근로자의 고용 및 근무 조건과 이들에게 적용되는 사회적 보장을 규정하는 것이다.

업종별 협약은 법률로 규정된 공서의 규칙 한도 내에서 교섭의 주제와 빈도를 정할 수 있다. 해당 협약이 없는 경우에는, 업종별 기본협약의 당사자인 노동조합과 사용자단체, 혹은 기타 업종별 협약의 당사자인 노동조합과 사용자단체는 최소 1년에 한 번씩 모여서 임금 교섭을 진행한다. 해당 교섭에서는 업종 내 경제 및 고용 상황을 검토해야 한다.

※ 실무 가이드라인

환경 문제도 업종 차원에서 진행되는 교섭의 일환으로 고려할 수 있다. 모범 사례를 예로 들자면, 업종별 교섭의 일환으로 다음과 같은 조치를 논의할 수 있다.

● 법률의 범위 안에서, 근무 조직 및 조건을 환경 변화에 맞게 조정하기(근무시간, 휴게 시간, 적합한 장비 등)

● 생태 전환 프로젝트를 조직하고 우선순위를 정하는 방법 협약

● 성과금 협약에 사업의 사회적 책임 기준 포함

업종별 협약에서는 근로자 수가 50명 미만인 사업 또는 생태 전환에 관한 조항을 교섭하지 않은 사업을 위해 협약에 특정 조항을 포함시킬 수 있다.

## 4. 지역 및 부문별 사회적 대화에서 환경 문제 다루기

사업 조직에 관한 결정과 관련하여 사업이 적절한 수준을 구성하는 한, 사업은 모든 문제를 다룰 수 있다.

하지만 사업의 생태 전환 문제는 사업 자체보다 더 높은 차원에서 다루는 것

이 적절할 수 있다. 특히 영세사업의 경우, 스스로 변화의 지렛대를 식별할 수 있는 능력이나 수단을 항상 가지고 있지 않기 때문이다. 또한 개별적으로 생태 전환에 참여하는 사업은 생태 전환에 적극적이지 않은 사업에 비하여 경쟁에서 어려움을 겪을 수 있다.

따라서 사업 내 생태 전환에 대한 논의는 부문별 또는 지역 차원의 노사공동 교섭위원회 내에서 이루어지는 노사공동 논의를 통해 영감을 얻거나 지원을 받을 수 있다.

※ 실무 가이드라인

업종별 교섭위원회와 지역별 교섭위원회는 각각 환경 문제를 다루고자 하는 사업을 지원하기 위해 숙고하고 그 방법을 제시할 수 있다.

- 업종별 교섭위원회(CPPNI)에서 만나는 업종별 사회적 대화 참여자들은 단체교섭의 틀을 넘어, 특히 계열별 전략위원회(CSF)가 내놓는 탈탄소화 관련 간행물이나 업종별 관찰기관의 전망 작업을 바탕으로 해당 부문의 방침을 검토하고, 생태 전환 이행을 위해 해당 활동 부문에 속하는 사업에 대한 적절한 지원 조치를 제안할 수 있다.

- 법에 따라 설립된 지역별 업종간교섭위원회(CPRI) 또는 특정 부문에서 영세 사업의 근로자와 사용자를 대변하기 위하여 전국 수준에서 조직된 지역별 위원회(예: 수공업 부문의 지역별 업종간교섭위원회(CPRIA) 또는 자유전문직 지역별 교섭위원회(CPRPL))는 임무의 일부로서 환경 문제를 다룰 수 있으며, 특히 다음과 같은 역할을 한다.
  - △ 근로자와 사용자에게 적용되는 법률 조항 또는 협약 관련 조항에 대한 유용한 정보나 자문을 제공한다.
  - △ 특히 고용과 교육, 고용직능예측관리, 근무 조건, 직장 내 건강, 직장 내 평등, 시간제 근무 및 직장 내 성별 다양성 보장 등과 관련해서, 근로자 수가 11명 미만인 사업에 문제에 대한 정보를 제공하고, 논의하고, 유용한 의견을 제시한다.
  - △ 사회 및 문화 활동에 대한 제안을 한다.

- 예를 들어, 생태 전환 이행을 위해 지역별 교섭위원회는 다음과 같은 역할

을 할 수 있다.

△ 사업이 이용 가능한 혁신 수단과 재정 지원을 파악하고, 관련 도구를 만들 수 있도록 지원한다.

△ 관련 업종과 연계해서 예측 및 진단 작업을 수행하여 생태 전환에서 선제적 역할을 수행한다.

△ 생태 전환이라는 과제를 이미 현장에서 확인된 어려움과 연결시킨다(예: 생태 전환 촉진을 위한 직업(열 관련 혁신, 폐기물 처리, 운송, 유지보수 등) 선호).

△ 참여 주체들 간의 시너지를 창출하고 아래와 같이 사용 가능한 관련 도구와 자원, 지원 기관으로 안내한다.

- 프랑스환경에너지관리청(ADEME)
- 노동환경개선청(ANACT)
- 직업훈련담당기관(OPCO)
- 업종별 협회들

△ 환경 문제(책임 있는 구매, 지속 가능한 식품 등. 2.1.11항 참조)가 통합된 사회 및 문화 활동에 대한 제안을 한다.

사회적 대화 참여자들은 또한 해당 지역 및 부문별 사회적 대화를 촉진하기 위해 본 협약의 2.1.6항에 언급된 사업의 사용자 대표와 근로자 대표를 함께 모아 공동 교육 과정을 진행할 수 있다.

이와 관련하여

● 업종 수준에서는, 업종별 교섭위원회(CPPNI) 구성원 및 국가 또는 지방자치단체 차원의 다양한 노사 공동 교섭기관 및/또는 감독기구 들이 관련되고,

● 지역 수준에서는, 지역별 업종간교섭위원회(CPRI), 수공업 부문의 지역별 업종간교섭위원회(CPRIA), 지역별 부문교섭위원회(자동차, 자유전문직, 농업, 개인 사용자), 사회적 대화 분석 및 지원을 위한 군 단위 감독기관, 기타 지역별 노사공동 위원회 등이 관련된다.

## 5. 생태 전환을 이행하는 데 있어 고용 및 직무능력과 관련된 문제에 대처하기 : 어떤 기회가 있는가?

사업의 환경 영향을 완화하고 환경 관련 취약성을 줄이기 위해서는 변화를 예측하고 직업, 직무능력, 지식 및 직업자격을 조정하고 개발하는 동시에 프로세스 혁신 및 기술 변화가 병행되어야 한다.

노사협의회에서 제공하는 자문과 정보(위 참조) 외에도 해당 문제에 대한 사회적 대화를 시작하고 육성하기 위한 다양한 틀과 도구가 존재한다.

- 개별사업 및 업종별 수준의 고용직능예측관리(GPEC) 관련 단체교섭
- 고용과 관련된 미래 예측 연구를 담당하는 조직

### 5.1. 생태 전환 이행에 있어 고용 및 직능에 관한 중단기 예측 관리(GPEC)에 관한 교섭

개별사업 수준에서 고용 및 직능에 관한 중단기 예측 관리(GPEC)는 고용과 직업적 경로 관리 및 직장내 성별 다양성 보장(GPEPPMM)에 통합되어 있고, 사업의 성과 요구와 근로자의 희망사항, 고용 보장을 양립시킬 수 있도록 해야 한다.

GPEC는 특히 생태 전환을 이행하는 데 따르는 과제를 해결하는 데 도움이 된다.

#### 5.1.1. GPEPPMM에 통합된 GPEC의 맥락에서 환경 문제를 이해하기

사업 내 의무적 정기 교섭 조직에 관한 단체협약이 없는 경우, 법에 따라 3년마다 GPEPPMM에 대한 교섭을 해야 한다.

근로자 수가 300명 이상인 사업이나 그룹 또는 유럽연합 회원국과 유럽경제지역 회원국에서 1,000명 이상의 근로자를 고용하고, 프랑스에 최소 150명의 근로자를 고용하는 사업장이나 사업을 하나 이상 보유한 유럽공동체 차원의 사업이나 그룹의 경우, GPEPPMM에 대한 의무교섭은 특히 다음과 같은 내용을 다룰 수 있다.

- 생태 전환이라는 과제를 해결하기 위한 GPEC 장치 마련. 특히 근로자 교육, 개인 교육 계좌 지원, 경력 인정, 직무능력 평가 및 근로자의 출장 및 출퇴근 모빌리티 지원 등 GPEC와 관련이 있을 수 있는 지원 조치
- 필요한 경우, 출장 및 출퇴근 모빌리티에 대한 조건
- 사업 내 직업훈련에 대한 광범위한 3개년 정책과 직무능력 개발 계획의 목표, 특히 해당 계획에 우선적으로 투입된 근로자 및 직무 범주, 협약 유효 기간 동안 습득해야 할 직무능력과 직업자격, 개인 교육 계좌에 대한 사용자 부담금 기준 및 절차

프랑스 정부는 근로자 수가 250명 미만인 사업의 경우 외부 컨설턴트의 도움과 함께 GPEC 장치 개발을 위한 재정 지원을 제공한다. 국가 재정 지원은 예상 비용의 최대 50%까지 가능하다.

※ 실무 가이드라인

다음 단계는 생태 전환을 이행하기 위한 GPEPPMM 프로그램을 구축하는 데 유용할 수 있다 :

● 전제 조건 : 해당 부문 및 사업의 특수성과 관련하여 생태 전환이라는 과제에 대한 근로자들의 인식을 제고한다.

● 1단계 : 생태 전환과 관련된 사업의 직업과 직무능력 변화를 예측하기 위한 공동 평가를 수행하고, 지역적 접근을 위해 교육훈련정보센터(Carif)와 지역고용관측소(Oref) 등의 업무를 활용한다.

△ 목표 : 단순화된 직업 지도(성장, 긴장, 쇠퇴, 주요 변화, 생태 전환의 지렛대가 되는 직업)를 작성한다.

● 2단계 : 프로세스 실행 - 실행 계획

△ 경제구조전환과 관련된 사항을 지원하고 고용과 직무능력의 변화를 예측하여 직업적 경로 보장을 위해 관련 도구를 동원한다. 그 예로는 사업훈련지원프로그램(FNE-formation), 단체 전환 프로그램(Transco : 고용이 취약한 노동자들이 안전한 환경에서 생활하면서 유망한 직업으로 전환할 수 있게 지원하는 프로그램-옮긴이)이나 영세사업과 중소사업을 위한 인적자원자문서비스(PCRH) 등이 있다.

△ 환경 문제를 사업의 직무능력 개발 계획에 통합시킨다.

### 5.1.2. 생태 전환의 이행을 촉진하기 위해 업종별 및/또는 지역 차원에서 GPEC에 환경 문제를 통합시키기

업종 차원에서 협의된 GPEC는 특히 생태 전환이라는 과제를 해결하는 데 필수적인 역할을 한다. 이러한 측면에서 업종은 사업, 특히 영세사업/중소사업에서 GPEC 접근법의 실행을 지원하고 장려할 수 있는 여건을 조성해야 한다.

업종별 GPEC는 특히 다음과 같은 목표를 추구할 수 있다.

- 해당 활동 부문의 경제적・인구통계적 환경과 규제, 기술 환경 동향에 대한 정보를 제공한다.
- 업종 수준에서 시행된 조치를 평가하기 위한 모니터링 시스템을 구축한다.
- 해당 업종에 속하는 사업들에서 모범 사례를 잘 이용해서 널리 전파되도록 촉진한다.

다른 주기를 규정하는 단체협약이 없는 경우, 업종 수준에서는 법에 따라 3년마다 GPEC에 대한 교섭을 진행해야 한다.

업종별 교섭위원회(CPPNI)는 전국노사일자리위원회(CPNEFP 또는 CPNEF 또는 CPNE)의 지원을 받는다. 전국노사일자리위원회는 해당 업종의 직능전망기구(OPCO)와 관측기관의 지원을 받아 해당 업종의 고용과 직무능력 변화에 따른 직업훈련을 촉진할 책임이 있다. 전국노사일자리위원회는 OPCO의 행동 방식을 결정하고 미래 예측 관련 요구 사항을 관측기관에 전달한다.

정부는 또한 경제구조전환과 관련된 사항을 지원하고, 고용 및 직무능력 개발 약속(EDEC) 등의 고용 및 직무능력 변화를 예측하고 지원하는 도구를 동원하여 업종과 연계해서 GPEC 조치를 지원할 수 있다.

GPEC에 대한 지역적 고찰은 공유 및 예측 전략을 기반으로 지역 내 고용 및 직무능력 증진을 위한 개발 계획을 실행하는 것을 목표로 하는 접근 방식으로 이해할 수 있으며, 다음과 같은 사항을 가능하게 한다.

- 사업들은 경제 발전에 비추어 지역 내 가용 자원과 미래 인력 수요 간의 격차를 파악할 수 있다.
- 해당 지역 내 사업들의 니즈에 부합하는 교육을 제공하여 근로자들의 직업

적 경로 보장을 강화할 수 있다.
- 지역 차원에서는 특정 구역 내 경제구조전환 및 고용 변화를 예측할 수 있다.

특히 생태 전환을 이행하는 데 따른 여러 쟁점을 해결하기 위해 GPEC에 대한 교섭을 함께 할 수 있다.

※ 실무 가이드라인

환경 문제를 지역 차원을 포함하여 업종별 GPEC 접근 방식에 통합시키기 위해 다음 단계를 권장할 수 있다.

● 1단계 : 평가를 수행하고, 최소한 업종 수준에서 생태 전환에 대한 고용 게시판을 작성한다.

△ CPNE는 업종별 관측기관의 지원을 받아 생태 전환에 대한 미래 예측 연구의 필요성을 파악하고, OPCO와 관측기관이 이를 수행할 수 있도록 한다.

△ 2021년 8월 22일 기후법 이후 OPCO는 지속 가능한 개발과 관련된 문제를 사업들에게 알리고, 사업들의 직무능력 수요를 분석하고 정의하여 사업들이 생태 전환에 적응하기 위한 계획을 지원하는 임무를 맡게 되었다. 업종별로 OPCO에 아래 사항을 의뢰할 수 있다.

• 사업을 위한 생태 및 에너지 전환 전용 사전 진단 도구. 사전 진단은 OPCO의 자문가가 관리하거나 사업이 직접 온라인으로 수행하고, 생태 및 에너지 전환이 직업과 직무능력 및 훈련 수요에 미치는 영향을 식별하고 측정하며 사업 지원 프로세스를 착수할 수 있게끔 도움을 준다.

• 동일한 OPCO에 소속된 자발적 업종을 위한 생태 및 에너지 전환의 영향에 대한 연구. 위 유형의 연구는 OPCO의 사업 자문 임무뿐만 아니라 생태 및 에너지 전환이 업종의 경제 모델과 결과적으로 관련 직업과 직무능력, 인증에 미치는 영향을 분석하는 방법의 개발 및 투입에도 수반될 수 있다.

△ 또한 지역적 접근을 위해 교육훈련정보센터(Carif)와 지역고용관측소(Oref)의 작업을 활용할 수 있다.

● 2단계 : 이행 - 실행 계획

△ 생태 전환을 이행하는 데 따르는 과제를 모든 OPCO 조치에 포함시키고, 전용 재원이 있는지 확인한다.

△ CPNE가 OPCO의 이니셔티브에 대한 후속조치를 취할 수 있도록 조직한다.

또한 환경 문제를 GPEC에 통합하는 접근 방식에 있어 업종 및 지역 차원에서는 본 협약의 부록 'GPEC를 지원하는 조직 및 도구'를 유용하게 참조할 수 있다.

### 5.2. 지역 4자 협의체의 우선순위에 생태 전환을 위한 GPEC를 포함시키기

일반적으로 사회적 대화 참여자들은 국가 및 지방자치단체들과 함께 고용 및 훈련에 관한 지역 공공 정책 개발에 참여하며, 지역 내 관련 문제를 전담하는 기관(고용・직업교육훈련 및 직업적 지향에 관한 지역위원회(CREFOP))에서 진행하는 논의에도 참여한다.

해당 분야에서 일관된 정책의 토대를 마련하고 공통의 목표를 설정하기 위해, 생태 전환은 직업교육훈련 및 직업적 지향의 개발에 관한 지역별 계획 계약(CPRDFOP)을 위한 교섭 프로그램에 포함되어야 한다.

또한 사회적 대화 참여자들은 고용 지역 수준에서 논의를 촉진하기 위해 이에 상호 보완적으로 기여하고 있다. 그 때문에 국가와 사회적 대화 참여자, 사업대표, 지방 당국, 고용지원청, 그리고 일반적으로 생태 전환 프로젝트를 마무리하는 데 필요한 모든 조직이나 단체 간에 실행 계획이 작성된다. 해당 실행 계획은 생태 전환 측면에서 추구하는 목표와 그를 실행할 책임이 있는 운영자(해당 운영자나 중계 기관은 일반적으로 OPCO가 된다), 선택된 운영 방식과 평가 방식을 규정한다.

****

### 모니터링 위원회 및 기타 조항

본 협약은 기간의 정함이 없는 협약으로 체결한다.

본 협약의 이행을 위한 공동모니터링위원회는 서명 당사자인 근로자 단체 및 사용자 단체로 구성한다. 2023년 12월 31일 이전에 모니터링 요소를 확인하기

위한 서명 단체들 간 회의를 개최한다.

모니터링위원회는 본 협약 체결 후 2년 이내에 첫 회의를 개최하고 그 이후에는 매년 회의를 개최한다. 위원회는 특히 관행의 변화 상황을 점검하고, 생태 전환과 관련된 사회적 대화의 이행과 사업 운영에 미치는 영향을 분석하는 등으로 본 협약의 효과를 평가한다. 위원회는 회의 빈도를 조정할 수 있다.

***

2023년 4월 11일 파리에서 서명하다.

중소사업연합회(CPME)
프랑스경총(MEDEF)
소상공인연합회(U2P)

프랑스민주노동총연맹(CFDT)
프랑스관리직총연맹(CFE-CGC)
프랑스기독노동자총연맹(CFTC)
노동총연맹(CGT)
노동자의힘(CGT-FO)

◈ 執筆陣

• 박제성(한국노동연구원 선임연구위원)
• 강성태(한양대학교 교수)
• 강주리(서울시립대학교 강사)
• 권오성(성신여자대학교 교수)

◈ 연구자문

• 김 린(인하대학교 교수)
• 노호창(호서대학교 교수)
• 박귀천(이화여자대학교 교수)
• 박은정(인제대학교 교수)

탈탄소사회와 노동법적 과제

▪ 발행연월일 | 2023년 12월 26일 인쇄
2023년 12월 29일 발행
▪ 발 행 인 | 허 재 준
▪ 발 행 처 | 한국노동연구원
30147 세종특별자치시 시청대로 370
세종국책연구단지 경제정책동
☎ 대표 (044) 287-6080 Fax (044) 287-6089
▪ 조판 · 인쇄 | 거목정보산업(주) (044) 863-6566
▪ 등 록 일 자 | 1988년 9월 13일
▪ 등 록 번 호 | 제2015-000013호

ⓒ 한국노동연구원 2023 정가 6,000원

ISBN 979-11-260-0686-1

KLI
한국노동연구원

한국노동연구원

30147 세종특별자치시 시청대로 370 경제정책동
TEL : 044-287-6083 http://www.kli.re.kr

OPEN
출처표시 상업용금지 변경금지
공공누리 공공저작물 자유이용허락

9 791126 006861 93330
ISBN 979-11-260-0686-1