

# 선진 재정관리제도 벤치마킹 고용노동부 합동 출장 결과

## I 출장 목적

- 고용안정망 확충·미래 인재육성 등 미래를 대비한 지속가능한 노동시장 구축에 대한 유럽사례를 벤치마킹하여, 정책기획 및 예산 제도개선 아이디어 발굴
- (런던 K-Move센터) 영국 현장 의견수렴을 통해 해외취업지원사업 성과지표 개선과 재정투자 효율성 강화를 위한 정책 방향 도출
- (프랑스명장회) 프랑스 명장제도의 운영 체계와 재정지원 체계 등을 분석하여 숙련기술장려사업의 중장기 예산 편성 및 정책 개선 방향 도출

## II 출장 개요

- 출장기간 : '26. 1. 17.(토) ~ 1. 24.(토), 6박 8일
- 출장국 : 영국(런던), 프랑스(파리)
- 출장자 : 기획조정실 성과관리부 김OO 차장  
기획조정실 예산부 김OO 과장

※ 고용노동부 출장팀 명단

연번	소속1	소속2	직위	성명
1	고용노동부	기획조정실	사무관	김OO
2			주무관	이OO
3			주무관	신OO
4			주무관	이OO
5		운영지원과	주무관	공OO
6		고용정책실	주무관	이OO
7			주무관	이OO
8			주무관	안OO
9		노동정책실	사무관	이OO
10			주무관	장OO
11		산업안전보건본부	주무관	김OO

○ 출장 일정

월·일 (요일)	출발지	도착지	방문기관	업무수행내용	면담자
1.17 (토)	인천 10:00	런던 18:05	-	<b>출 국</b> 인천(10:00) → 런던(18:05)	
1.18 (일)	런던		-	런던 방문 예정 기관 사전 답사 및 사전 브리핑(방문 기관 질문내용 리허설 및 출장 기관별 역할 논의 등)	
1.19 (월)	런던	오전 10:00	런던 KOTRA 무역관 (K-Move 센터)	청년 구직자 및 취업비자 관련 현안 공유, 양질의 구인처 발굴을 위한 협업방안 논의, 해외취업지원사업 성과지표 개선 필요사항 도출 등	코트라 무역관장
		오후 14:00			
1.20 (화)	런던	오전 10:00	London Bridge Jobcentre Plus	구직 지원, 복지·급여 관리, 워크 코치 상담 등 취업지원과 복지 지원 벤치마킹	기관담당자
	런던	오후	-	자료 정리 및 유로스타 이동(런던 → 파리) (2H)	
1.21 (수)	파리	오전 10:00	INRS (프랑스 산업안전보건 연구원)	프랑스 산업안전보건연구 및 교육기능 구조 및 재정 모델 조사	기관담당자
		오후 14:00			
1.22 (목)	파리	오전 10:00	DGT (프랑스 노동총국)	프랑스의 임금체불 대응 정책 및 구조 벤치마킹	기관담당자
		오후 14:00	-	자료정리 및 사후강평	
1.23 (금)	파리	오전 10:00	MOF (프랑스명장회)	프랑스 명장제도 벤치마킹을 통한 숙련기술장려(대한민국명장 등) 예산 편성 방향 도출	기관담당자
	파리 18:25	인천 14:40	-	<b>귀 국</b> 파리(1.23, 18:25) → 인천(1.24, 14:40)	

1

KOTRA 런던 K-Move센터

1. 기관개요

- 영국 내 국내 청년의 해외취업을 지원(일자리 발굴, 취업 알선, 취업자 현지적응 지원 등)하는 공공기관으로서, KOTRA 조직 내 해외무역관 중 해외취업 업무를 수행하는 거점 기관

\* (K-Move센터) KOTRA 해외 129개 무역관 중 해외취업 유망지역에 16개소 운영중

2. 면담일시 및 면담자

구분	내용
방문일시	'26. 1. 19.(월), 10:00
주소	1st Floor, 1 Southampton St, London, WC2R 0LR
면담 주제	현지 취업동향
면담자	KOTRA 런던무역관장, 정OO 과장

3. 주요내용

- (영국 취업동향) '24년 한국 국적자의 YMS(워킹홀리데이) 비자연간 할당량이 1,000명에서 5,000명으로, 연령 상향은 30세에서 35세로 확대되며 한국 청년의 YMS 비자 발급이 증가 추세임. 하지만, 영국 내 고용시장 둔화로 취업률은 전년 대비 0.4% 하락하고 실업률은 전년 대비 0.9% 증가하여 위협요인이 되고 있음.
- (구인수요·기업현황) 한국 청년들이 구인 수요가 많은 금융업쪽에 취업을 많이 하여 사무행정 직무가 취업자의 50% 이상을 차지하며, 런던에 75% 이상 체류하고 있음. 연봉은 한국보다 높은 편이나, 체류 비용의 부담이 큰 상황임.
- (K-Move사업현황) K-Move는 한국의 우수한 인재를 해외 기업 및 해외 진출기업과 연계하는 사업으로, 무역관에서는 주로 현지 일자리 발굴, 커리어 멘토링, 취업자 사후관리 등의 업무를 수행함.

#### 4. 주요 질의응답

- (Q) 영국에 취업한 청년의 체류 지원을 위해 구체적으로 어떤 서비스를 제공하는지?
  - (A) 먼저, 현지 구인기업들과 긴밀한 네트워크를 구축하여 구인 수요 확인 및 한국 청년 채용까지 전체 절차를 지원하고 있음. 특히, 취업 청년들에게 성공적으로 정착한 한인 멘토를 연결해주고, 현지 고용노동법 세미나도 개최하였음. 법률 문제 발생 시 현지 변호사 연계 및 FAQ 게시판도 운영중임.
- (Q) 영국에 취업한 청년들의 실제 근무환경은 어떠한지?
  - (A) 사무행정 직무가 다수이다 보니 상대적으로 안전하고 청년들의 선호도가 높음. 또한, 고용주보다는 노동자의 권익 보호에 중심을 두고 있으므로 자율적인 해고나 임금체불도 어려운 문화임. 이에, 현지에서 YMS(워킹홀리데이) 비자를 끝내고 숙련 비자로 변경하여 정착하는 경우도 다수임.
- (Q) 우리나라의 쉼 청년이 사회적 문제로 부각되고 있는 상황에서 해외취업 사업이 적정한지?
  - (A) 애초부터 고숙련 일자리로 오는 경우도 있지만, 대부분 단순 행정업무부터 시작하는 경우가 대부분임. 해외로 오는 이유는 한국 기업들의 경력직 선호 현상 등으로 사회 초년생들이 바로 취업하기가 어렵기 때문임. 해외취업으로 경력을 쌓고 국내의 주니어 경력직을 원하는 양질의 기업에 재취업을 연계하는 것도 하나의 대안이 될 수 있을 것으로 보임.
- (Q) 사업 운영 혹은 청년 취업 관련 애로사항이 있는지?
  - (A) 해외취업을 하면 초기에 청년들에게 해외취업정착지원금을 국가 예산으로 지급하고 있음. 최대 500만원을 받을 수 있는데, 영국 현지 물가를 고려하면 부족한 금액임. 청년 대부분이 주거, 교통, 식비 부족에 대해 많은 어려움을 호소하고 있음. 또한, 500만원을 일시금이 아닌 1년 동안 3회에 걸쳐 분할지급함으로써 취업 첫 한두달에 경제적 어려움이 많음.

## 5. 현장사진



## 6. 평가 및 시사점

- 런던 K-Move센터는 현지 기업-청년의 해외취업 연계 업무 뿐만 아니라, 현지에 진출한 청년들의 안정적인 체류를 위해 다양한 서비스를 제공하고 있음. 해외진출 우리기업에도 역량 있는 한국 인재를 공급하여 산업 발전에도 기여중임.
- 만일, 현지 거점이 부재했다면 '25년 캄보디아 불법취업 이슈 같은 상황이 발생하였을 때 우리 청년을 적극적으로 보호할 수 있는 기능이 부재하였을 것으로 예상함. 우리 청년-우리 기업의 발전을 위해 적극적으로 지원할 필요가 있음

## 7. 정책(벤치마킹) 아이디어

- 우리 청년을 위한 해외취업정착지원금 지급방식 검토
  - ⇒ 취업국가마다 물가 수준 등이 상이함에도 청년 한 명당 500만원을 일괄 지급하는 것은 형평성이 다소 낮을 수 있음. 현지 상황을 종합적으로 확인하여 정착지원금을 차등지급 하거나 3회 분할이 아닌 1회 일시 지급하는 방안 검토
- '해외취업자의 국내 복귀 지원 모델' 구축 검토
  - ⇒ 우리나라의 인재 양성·확보가 중요시되는 상황에서 해외취업 경력이 있는 청년이 국내에 복귀하여 재취업 한다면 국내 산업 경쟁력에 도움이 될 수 있음. 재취업 장려금 지급 등 청년 유인책 검토 필요

## 2

## London Bridge Jobcentre Plus

### 1. 기관개요

- 영국 노동연금부(Department for Work and Pensions, DWP) 산하 공공 고용서비스 기관인 Jobcentre Plus의 지점 중 하나로, 구직 지원, 복지·급여 관리, 워크 코치 상담 등 취업지원과 복지 지원을 함께 제공

### 2. 면담일시 및 면담자

구 분	내 용
방문일시	2026. 1. 20.(화) 10:00
주소	Coburg House, 63-67 Newington Causeway, London SE1 6LS
면담 주제	영국의 고용센터(JobCentre Plus) 및 취업지원 서비스 특징
면담자	디렉터 / 노동부 출장자

### 3. 주요내용

#### ① 영국 잡센터(Jobcentre Plus) 현황

- 영국(Great Britain 기준)의 잡센터는 전국 약 640개소를 운영 중임. 다만, COVID-19 팬데믹 기간 노동시장 변화에 대응하기 위해 임시 잡센터(Temporary Jobcentre) 194개소 추가 운영하여 약 800개소가 운영되었고, 2024년~2026년 단계적으로 폐쇄 및 통합을 시행함

#### ② 영국 잡센터(Jobcentre Plus) 특징

- 구직자가 취업지원 서비스와 함께 복지 신청을 하나의 창구에서 연계하여 서비스받을 수 있도록 설계된 '원스톱 모델'이 특징
  - 생활비·건강·부채 등 기본적인 생활 문제 해소가 선행되어야 구직 활동에 전념할 수 있다는 관점에서 복지 신청 연계 또한 취업지원 서비스로 해석

#### 4. 주요 질의응답

- (Q) 팬데믹 시기에 임시 잡센터는 선제 대응이었는지, 아니면 노동시장 변화에 따른 대응이었는지?

(A) COVID-19의 영향으로 실업자 증가, 구직 수요 증가 등을 대비해서 실시된 정부의 선제 대응이었음. 다만, 194개소 전체가 선제 대응의 결과는 아니며, 80개소만이 선제적으로 설립되었고, 이후 노동시장 변화(구직 수요 등)에 대응하여 80 → 194개소까지 확대된 것임.

- (Q) 한국의 고용센터는 약 100개 이상인 것을 고려하면 영국의 잡센터 600개소는 많은 편인 것 같은데, 이유가 있는지?

(A) 우선, 영국의 Jobcentre Plus는 도시 또는 행정구역 단위로 설치되는 것이 아닌 생활권 단위로 설치되고, 내방자가 더 쉽게 방문할 수 있도록 지리적·교통적 접근성을 고려해 전국적으로 촘촘하게 배치한 결과임. 이것은 Jobcentre Plus에서 구직을 돕는 것 외에도 복지 신청의 창구 기능 또한 수행하는 복합 서비스 제공하기 때문임

- (Q) Jobcentre Plus에서 복지 신청까지 담당하게 된 계기와 의의는?

(A) 처음부터 복지 신청까지 담당한 것은 아님. 과거 '복지 신청이 복잡해 취업 준비에 집중할 수 없다.'라는 구직자들의 비판에 따라 DWP(Department for Work and Pensions)에서 고용을 담당하는 Jobcentre와 복지를 담당하는 Benefit Office를 통합해서 현재의 Jobcentre Plus를 설립함.

취업지원이 필요한 경우 생계상 어려움이 있을 가능성이 있기 때문에 ①복지 지원 연계로 복지 사각지대를 해소에 기여하고, 구직자가 복지 신청을 위해 시간을 소모하지 않고 ②구직에 전념할 수 있게 도와주는 선순환구조를 가짐

○ (Q) '복지 신청'이라고 하면 어느 정도의 역할까지 수행하는지? 신청만 받아주는 것인지, 복지 혜택의 수혜 여부까지 판단하는지?

(A) 신청을 받아주는 것에 조금 더 가까움. 보험료 납부 여부, 소득·재산 등 자격 요건을 확인하고, 자격이 충족되는 경우 Universal Credit팀 등 신청인을 담당할 DWP 내 부서를 판단하여 전산·문서를 전송함. 이 과정을 통해 신청인은 복지 혜택을 받기 위해 다른 기관을 방문하거나 신청서를 작성할 필요가 없고, Jobcentre Plus에서 신청한 것만으로 복지 혜택까지 받는 결과가 도출됨.

○ (Q) 최근 Jobcentre Plus 또는 취업지원 서비스에 이슈가 있는지?

(A) Jobcentre Plus는 JCS(Jobs and Careers Service)로의 개편이 이루어지고 있음. Jobcentre Plus는 실업급여 수급자 중심의 취업 지원 서비스가 주를 이루는 한편, NCS(National Careers Service)에서 독립적으로 경력·진로 상담 서비스를 제공함에 따라 비효율적으로 분절된 시스템이라는 비판이 있음.

이에, 2026년 10월까지 NCS를 DWP 산하로 이관, JCS로 흡수·전환하여, 구직 지원과 경력·진로 상담을 원스톱으로 서비스를 제공할 예정임. 이를 통해 기존(Jobcentre)의 단순한 복지·급여 중심의 지원에서 벗어나, 취업 지원과 경력개발을 통합하고, 기술·훈련·커리어 상담을 통해 개인이 경력을 발전시켜 스스로 취업 역량을 확보할 수 있도록 도울 예정임.

## 5. 현장사진



## 6. 평가 및 시사점

- 영국의 Jobcentre Plus는 단순히 구직자를 대상으로 취업 지원만을 제공하는 것이 아닌, 건강, 주거, 생계 등 기본적인 복지 제도까지 담당하는 통합 상담을 운영하고 있음
  - 이 과정에서 복지 서비스 또한 취업 서비스의 일부라는 인식이 반영되어 있고, 이를 통해 취약계층 등이 노동시장에 원활하게 참여할 수 있도록 유도함
- 구직자가 실질적으로 취업에 이를 수 있도록 개인의 역량을 강화하는 방안으로의 취업 지원 제도의 개편을 도모함
  - 이를 통해 역량을 확보한 구직자는 장기적인 직업 설계가 가능해짐에 따라 노동시장 내 안착이 수월해 지고,
  - 실업 상태에 이르는 경우에도 확보한 역량을 통해 실업 상태가 지속될 가능성이 줄어들 것으로 판단됨

## 7. 정책(벤치마킹) 아이디어

- 고용·복지 연계를 통해 취약계층이 원활히 노동시장에 참여할 수 있도록,
  - ⇒ 국민취업지원제도 등 취업 과정에서 생계를 지원하는 고용과 복지가 연계된 제도의 활용성 제고 방안 검토 필요
  - ⇒ 고용복지플러스센터에서 부처 협업으로 시행 중인 고용·복지·금융 연계 제도의 활성화 방안 검토 필요
- 개인의 취업 역량 확보를 통한 취업 지원을 위하여,
  - ⇒ 산업구조 변화 등을 고려하여 직업훈련, 직무교육 등의 효율성을 제고하여 구직자 및 기존 근로자들의 직무 역량 강화를 도모하고, 영국의 개편 사례 등을 모니터링하여 향후 정책 수립 시 참고

### 3

## 프랑스 산업안전보건연구원(INRS)

### 1. 기관개요

- INRS는 프랑스 국립산업안전보건연구원으로 연구조사, 교육훈련, 미래예측 및 미래예측 등을 통해 산업사고·질병 예방에 기여하고 있어, 프랑스 산업안전보건 연구 및 교육 기능 구조 및 재정모델 조사하여 향후 정책 추진 시 제도개선 반영

### 2. 면담일시 및 면담자

구분	내용
방문일시	'26. 1. 21.(수), 10:30
주소	65, boulevard Richard Lenoir - 75011 Paris
면담 주제	INRS에서 추진하는 산재예방 주요 정책
면담자	INRS 원장

### 3. 주요내용

- 기관 개요 및 조직 구성
  - (설립 배경) 1947년 설립되었으며, 프랑스 사회보장 총괄 기구, 근로자 및 기업 대표들이 공동 설립한 1901년 법 기반의 협동조합
  - (조직 현황) 총 600여 명의 인력이 근무하며, 행정·교육·홍보를 담당하는 파리 본부(200명)와 전문 연구를 수행하는 Nancy 연구소(400명)로 이원화
  - (거버넌스 및 재정) 이사회는 노(9명)·사(9명)·정(3명) 대표로 구성되며, 예산의 90% 이상(연간 약 8,800만 유로)을 국민보험관리공단 보조금으로 충당하여 운영의 독립성 확보
- 주요 미션 및 활동
  - (연구개발 및 조사, 47%) 21개 랩에서 생물학적, 화학적, 물리적, 정신·사회적 리스크 등 4대 분야에 대해 연간 100여 건의 연구 진행
  - (현장 기술 지원, 20%) 기업, 근로자, 정부의 기술적 요구에 답하며, 연간 약 2만 건의 지원 요청 처리

- (정보 확산 활동, 17%) 웹사이트(연간 3,000만 건 다운로드), 유튜브(조회수 150만 회), 정기 간행물 등을 통해 최신 안전 정보를 제공
- (교육 활동, 13%) 현장 관리감독자 교육을 실시하며, 특히 직업 고등학교 및 전문대학원(그랑제콜) 커리큘럼에 예방 과목을 추가하여 미래 세대를 교육

○ 최근 연구 동향 및 특이점

- (미래 리스크 대응) AI를 활용한 예방 도구 개발 및 중소기업 적용 방안을 연구 중이며, 기후 위기로 인한 피부암 등 새로운 직업병과 신에너지(수소·전기차) 산업의 작업 리스크 분석에 집중
- (중소기업 특화 지원) 지역 연금공단과 협력하여 안전 설비 설치 시 재정 지원을 위한 전문 인증을 수행하며, 독립성이 강한 '직업환경 보건의'를 통해 현장 밀착형 지원을 제공
- (국제 협력) 한국산업안전보건공단을 포함한 유럽 및 글로벌 네트워크와 긴밀한 공동 프로젝트를 수행하며 정보를 교류

4. 주요 질의응답

- (Q) 한국은 전반적으로 산업재해가 감소 추세이나 1년에 사고로 사망하는 근로자 수가 800명대 정도로 계속 유지되고 있는 상황인데, 프랑스는 어떠한지?
- (A) 2025년 통계는 아직 안 나왔고 2024년에는 654명이었습니다. 프랑스에서는 법적으로 출퇴근 시간도 작업 시간에 해당되어, 작업 현장에서 사고뿐만 아니라 출·퇴근 시 사고, 교통사고 등도 다 포함된 숫자입니다.
- (Q) 프랑스에서는 AI 도입과 관련해서 연구소에서 어떤 방향으로 연구를 수행하고 있는지?
- (A) AI는 두 가지 측면에서 연구를 하고 있는데, 첫 번째는 연구소의 업무, 산업재해 예방에 관련된 여러 가지 연구 시 도구로서 AI를 어떻게 사용할 건가, 두 번째는 특히 중소기업 같은 경우에 AI를 이용해서 산업재해를 줄이거나 예방할 수 있는 방법들로 생각하고 있습니다.

다만 AI가 도입됨으로써 생길 수 있는 여러 가지 리스크에 관련된 분야에 대해서는 아직까지 연구를 하고 있지 않고, 작업 환경에서 AI를 어떻게 좀 더 똑똑하게 사용할 수 있을까 이런 것들에 더 초점을 두고 있습니다.

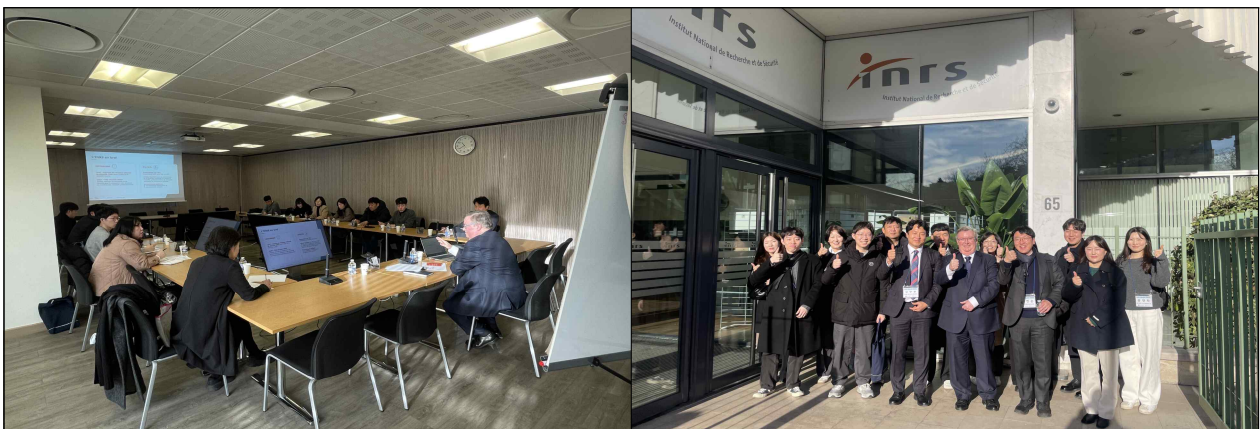
○ (Q) 한국 같은 경우에는 올해가 가장 시원했다라는 말이 있듯이, 이제 폭염이라는 새로운 산업재해 위험 요인이 급부상을 했는데, 프랑스는 어떤지 궁금하고 기후 위기 상황에서 INRS가 어떤 정책적인 내용들을 제시한 것들이 사례가 있는지?

- (A) 일단 기본적으로 폭염, 폭한 이런 것들은 늘 존재했기 때문에 우리 연구소는 계속 이 분야에 대해서 가이드북을 만들고, 커뮤니케이션 통로를 통해서 가이드 수칙을 배포해 왔습니다. 폭염이나 폭한 같은 경우는 작업 시간대의 분배가 해결책이라고 볼 수 있습니다.

그 다음 기후 위기 때문에 발생하는 새로운 리스크 관련 주로 직업병 관련 연구를 하고 있습니다. 예를 들어 햇볕 노출로 인한 피부암이 생긴다든지, 기후 환경 변화로 자연 노출에 의해서 생길 수 있는 직업병들에 대한 이런 연구들을 좀 하고 있고요.

간접적으로는 기후 변화로 신에너지 산업들이 많이 생기면서, 이전에 없던 새로운 작업환경에서 리스크가 발생한다는 거죠. 또 새로운 기술로 만들어진 폐기물은 어떻게 처리할 것인가 이런 쪽이 이제 기후위기하고 직·간접적으로 연결되는 우리의 연구 방향이라고 보시면 됩니다.

## 5. 현장사진



## 6. 평가 및 시사점

### ○ 미래 세대를 향한 '선제적 예방 교육'의 가치

- 프랑스는 사고가 신입 직원에게 집중된다는 데이터에 기반하여, 작업 현장 투입 전인 고등학생과 미래의 관리자가 될 전문대학원생(그랑제콜) 커리큘럼에 안전 과목을 필수화하였는데, 이는 사고 발생 후 대응하는 방식보다 훨씬 효과적인 장기적 투자

### ○ 데이터 기반의 '리스크 다각화' 대응

- 단순 기계 사고를 넘어 생물학적 리스크, 정신·사회적 리스크(재택근무 스트레스 등), AI 및 신에너지 리스크로 연구 영역을 빠르게 확장하고 있으며, 특히 화이트칼라의 근골격계 질환을 산업재해의 주요 축으로 다루는 점이 인상적

### ○ 현장 전문가의 '독립성'과 '권한' 강화

- 프랑스의 직업환경 보건위는 기업에 상주하면서도 회사 소속이 아닌 독립성을 유지하며 법적 효력을 가지는데, 이는 기업의 눈치를 보지 않고 실질적인 안전 조치를 요구할 수 있는 핵심 동력으로 판단

## 7. 정책(벤치마킹) 아이디어

### ○ 'Pre-Work' 안전 자격 이수제 도입

- ☞ 특성화고 및 공대 졸업 예정자를 대상으로 INRS의 교육 모델을 벤치마킹한 '산업안전 예방 교육 인증제'를 실시하여, 신입사원의 숙련도 부족으로 인한 초동 사고율 감소 추진

### ○ AI 활용 '리스크 자동 매칭' 서비스

- ☞ INRS가 검토 중인 AI 수집 정보를 활용하여 개별 중소기업의 업종과 공정 데이터를 입력하면, 해당 사업장 발생 가능 리스크와 가이드북(PDF), 교육 영상을 자동으로 매칭해주는 플랫폼 구축

### ○ '정신·사회적 건강' 산재 예방 가이드 보급

- ☞ 재택근무, IT 기기 과다 사용으로 인한 화이트칼라의 정신적 스트레스와 근골격계 질환을 공식적인 '산업안전' 영역으로 편입하여 관리 가이드 제작·배포

## 4

## 프랑스 노동총국(DGT)

### 1. 기관개요

- 프랑스 노동총국("DGT)는 프랑스 노동·연대부 산하 중앙행정기관으로 노동정책의 기획, 노동법 제·개정, 집행 총괄을 수행
  - ①노동조건·계약·임금등 노동환경 총괄, ②노사관계 및 직종별 단체협약 관리, ③산업안전보건 및 작업환경 개선, ④ 노동법 집행·감독 및 현장 피드백 수렴 부서로 구성(중앙노동총국 210명, 노동감독관 약 1,500~2,000명)

### 2. 면담일시 및 면담자

구분	내용
방문일시	'26. 1. 22.(목), 10:00
주소	14 avenue Duquesne, 75350 Paris, France
면담 주제	프랑스의 임금체불 대응 정책 및 구조
면담자	노동·연대부 노동정책총국 정책총괄·노동관계·근로조건 담당자 등 총 7명

### 3. 주요내용

- (임금체불 대응) 임금 미지급은 근로계약 파기에 해당, 형사·민사·노동사법 절차가 분리되어 운영
  - 노동감독관의 체불조사 후 형사사건으로 이첩 가능, 처벌은 벌금(근로자 1인당 450유로) 형태로 부과되나 체불금액과는 무관
  - 노동법원이 임금체불 사건을 전속 관할, 근로자의 입증책임이 유리한 구조로 체불임금, 지연이자, 불법해고에 따른 손해배상 청구 가능  
⇒ 신속재판 절차 활용 가능(노동법원 제소시 즉시 실업급여 지급 가능)
- (AGS 제도) 전 사업주가 임금총액의 약 0.25% 분담금으로 납부하여 재원 마련, 법원의 파산선고가 있는 경우만 개입, 운영주체는 국가가 아닌 사용자 공동기금

- 최종 2개월분 임금, 고요계약 종료시 근속연수에 따라 발생하는 법정 보상금을 포함하며, 약 64,000~96,000\*유로 (EU 공통 기준) 상한 설정
  - \* 단, 사회보장기금(보험료) 부담분까지 포함
- 파산선고 이전, 존속 중 기업의 임금체불에는 적용 불가, 존속기업의 경우, 근로자 개인 또는 노조를 통한 민·형사 대응에 의존
- (제도 비교) **한국** 행정(근로감독), 사법, 재정지원 연계를 강화하는 추세인 반면, **프랑스** 노동사업 체계의 독립성은 강하나 행정 개입 범위는 제한적\*
  - \* 인력 제약으로 인해 신고기반 감독 중심, 산업안전·불법노동 등 중대 위법 분야 집중 투입
- **한국** 지방노동관서의 체불확인만으로 대지급금 지급 가능, 가동중인 사업장의 재직·퇴직근로자도 지원 가능, **프랑스** 법원의 파산선고 필수, 재직근로자 대지급금 지원방안 부재

#### 4. 주요 질의응답

- (Q) 프랑스에서는 임금체불이 발생하면 노동감독기관이 임금을 직접 지급하거나 개입합니까?
  - (A) 아니요. 노동감독기관은 체불 사실 확인 및 시정 권고만 수행하며, 임금 지급을 직접 집행하지 않습니다. 실질적인 해결은 노동법원 제소를 통해 이루어집니다.
- (Q) 프랑스에는 한국의 대지급금과 유사한 국가 보장 제도가 있나요?
  - (A) 국가가 직접 재정을 투입하는 제도는 존재하지 않으며, 사용자 공동기금인 AGS가 법원의 도산 선고가 있는 경우에 한해 임금 채권을 보장합니다.
- (Q) 기업이 존속 중인 상태에서도 AGS가 임금체불을 대신 지급합니까?
  - (A) 아닙니다. AGS는 파산·회생 등 법원의 공식 도산 절차가 개시된 경우에만 개입하며, 존속 기업의 체불에 대해서는 어떠한 대지급도 이루어지지 않습니다.

- (Q) AGS의 임금 보장 범위는 어디까지입니까?
  - (A) 주로 체불 임금 약 2개월분과 해고·계약 종료 시 발생하는 법정 보상금이 포함되며, 보장 상한은 EU 공통 기준에 따라 설정됩니다.
- (Q) 임금체불에 대한 형사처벌 수준은 어느 정도입니까?
  - (A) 근로자 1인당 약 450유로의 벌금이 부과되며, 형사처벌은 보조적 수단으로 활용되고 있습니다.
- (Q) 노동감독관은 임금체불 사건을 얼마나 적극적으로 조사합니까?
  - (A) 감독 인력은 제한적이며, 신고 사건 중심으로 대응합니다. 산업 안전이나 불법노동 등 중대 위반 사항이 우선순위를 차지합니다.
- (Q) 프랑스 제도의 가장 큰 장점은 무엇입니까?
  - (A) 노동법원의 전문성과 독립성이 높아 법적 판단의 일관성과 신뢰성이 확보된다는 점입니다.
- (Q) 반대로 한계점은 무엇으로 평가됩니까?
  - (A) 행정이나 재정을 통한 신속한 생계 보호 수단이 부족하여, 근로자가 실제 임금을 회수하기까지 상당한 시간이 소요된다는 점입니다.

## 5. 현장사진



## 6. 평가 및 시사점

- 프랑스는 임금체불을 근로계약 위반에 따른 사법 분쟁으로 인식하고, 직접적 재정 개입이 한정적임. 반면, 한국은 근로자 생계 위협으로 인식하여 재정 개입 확대 및 제도화 ⇒ 체불근로자의 생계지원 강화를 목적으로 제도 설계하여, 국가개입 범위에 차이
- 특히 가동 중인 사업장의 근로자에 대한 지원은 한국에만 존재하여, 체불근로자 보호 강화의 장점에 반해, 사업주의 도덕적 해이 및 재정 지속 가능성에 대한 우려는 반드시 해결해야 할 과제

## 7. 정책(벤치마킹) 아이디어

- 프랑스 임금체불 제도가 강력한 노동사법 체계 + 제한적 행정·재정 개입이라는 구조 위에 설계되어 있음을 확인
  - 한국의 사전·사후 혼합형 지원정책에 더해 반복·고액 체불 사업주에 대한 사법절차 강화 필요성 有
- 대지급금 반복·고액 수급 사업주에 대한 형사처벌은 물론 강력한 민사적 제재를 통해 지속가능한 제도 설계 요구

## 1. 기관개요

- 프랑스 명장회는 프랑스 정부가 공인하는 각 분야의 최고 숙련 기술자인 ‘프랑스 최고장인(MOF, Meilleur Ouvrier de France)’들의 공식 협회로, 장인 기술의 가치를 홍보하고 미래 세대에 전승하기 위해 설립
- 노동전시 조직위원회(COET, Comité d’Organisation des Expositions du Travail)는 프랑스 명장 선발을 주관하는 기관

## 2. 면담일시 및 면담자

구분	내용
방문일시	'26. 1. 23.(금) 10:00
주소	2 Rue de Presbourg 75008 Paris
면담 주제	프랑스 명장제도 선발체계, 운영구조, 재정 지원 방식 및 명장 사회적·제도적 우대 정책 등 파악
면담자	프랑스 명장회 회장, COET 회장 등 7명

## 3. 주요내용

- (프랑스 명장제도) MOF는 ‘프랑스 최고의 장인’으로 직종별 최고 수준 기술·역량을 가진 기능인을 국가가 공식 인증하는 제도, MOF는 교육부 주관, 노동부·문화부 등 다부처 협력을 통해 선정, MOF 수상자는 공식학위(전문학사 수준)로 인정되며, 사회적 위상과 상징성은 석·박사 학위 이상으로 평가됨
- (선발 구조 및 운영방식) 프랑스 명장은 매년이 아니라 3~4년 주기로 시행되며, 대상 직종은 약 250개 직종에 해당 평균적으로 2,000명 정도 지원하였으며 100명 정도 선발, 심사위원은 직종별 공인 전문가와 MOF 수상자로 구성하며 직종별 최고 수준을 충족한 경우에는 여러 명이 합격 할 수 있고, 미달 시에는 선발인원이 0명일 수 있음
- (견습생 제도) 프랑스 명장회는 최고 기술을 다음 세대에 전수하는 기술 전승을 중요시하여 최고 견습생 대회(MAF)를 운영, 21세 미만을 대상으로 약 120개 직종에서 매년 선발, 약 6,000명 정도 지원하여 450명 정도 선발되며, 최고 견습생 상당수가 10~15년 후 정식 명장으로 성장

#### 4. 주요 질의응답

- (Q) 프랑스 명장이 1923년부터 시작해서 직종은 현재 약 200여개 정도인데, 세계가 다변화되면서 직종 수는 어떤 추세로 변화하고 있는가?
  - (A) MOF 직종은 전통적으로 계승되던 직종이라 하더라도 해당 분야를 가르칠 수 있는 장인이 사라질 경우 자연스럽게 직종이 소멸되기도 함. 프랑스 명장 제도는 새로운 직종을 빠르게 도입하는 구조는 아니며, 최근 15년간 신규 직종은 호텔 관리 등 약 3~4개 수준에 그침, 전통과 기술의 완성도를 중시하는 보수적 성격에 기인
- (Q) 프랑스 명장 제도의 재원은 어떻게 조달·운영되는가?
  - (A) MOF 선발에 소용되는 재원은 약 50%는 국가가 부담하며, 50%는 민간 부문에서 충당, 다만 민간 부담의 상당 부분은 후원과 기업들과의 파트너십, 자원봉사 형태로 이루어지며 현재 약 8,000명 정도의 자원봉사자가 참여하고 있음. 또한 프랑스 명장회는 약 1,500명의 명장이 연간 80유로의 회비로 운영하고 있음
- (Q) 명장 취득 이후, 개인에게 직접 제공되는 금전적 지원이나 우대 정책이 있는가?
  - (A) 프랑스는 한국과 같이 일시금 또는 계속종사장려금 형태의 직접적인 재정 지원은 존재하지 않음. 다만 명장에게는 공식 메달과 사업장 및 작업장에 명장 휘장을 부착할 수 있는 권리가 부여되며, 이는 위조를 못 하도록 엄격하게 관리됨. 명장 네트워크 가입을 통해 각종 포럼 국제 행사 등 참여할 수 있으며, 사회적 신뢰와 명성이 크게 제고되어 무형의 혜택이 실질적인 가치로 작용
- (Q) 명장 제도의 지속 가능성을 위해 가장 중요한 재정적 관리 요소는 무엇인가?
  - (A) 국가 예산이 50%로 기반이 되지만, 명장제도의 가치와 중요성을 알리기 위해 민간 기업과 지역 기업의 참여를 지속적으로 확대하는 것이 중요한 요소임. 프랑스는 샤넬, 루이비통 등 대기업이 명장을 적극적으로 채용하려는 구조가 형성되어 있으며, 국가가 제도의 권위를 확고히 보장함으로써 시장과 산업에서 자연스럽게 명장을 우대하도록 만드는 구조가 프랑스 명장 제도의 강점임

## 5. 현장사진



## 6. 평가 및 시사점

- 프랑스 명장(MOF) 제도는 직종별 최고 수준 기술·역량을 가진 기능인을 국가 공인 학위로 인정함으로써, 장기간 숙련된 기술을 학력·자격과 동등한 사회적 가치로 격상시킴으로써 국가가 보증하는 최고 전문성으로 인식하게 만드는 구조
- 견습생 명장 제도를 통해 차세대 숙련기술 인재를 체계적으로 육성하고 있음. 10~15년에 걸친 장기 성장 경로를 통해 견습생이 미래의 명장으로 성장하도록 유도하는 구조를 통해 기술 전승 및 명장제도의 지속가능성을 높임

## 7. 정책(벤치마킹) 아이디어

- 숙련기술 최고 단계인 명장에 대한 국가 공인 '학위형 인증' 도입 검토  
⇒ 숙련기술인의 명예와 더불어 국가가 공인하는 학위 수준의 인증으로 격상하는 방안을 검토하여 숙련기술인의 사회적 위상 및 경력 활용도를 제고
- '견습생 명장' 경로 신설을 통한 장기 인재 양성 체계 구축  
⇒ 청년 단계에서 우수 숙련기술 인재를 선발하여 명장까지 연계되는 장기 성장 트랙 필요, 단기 기능훈련 중심에서 벗어나 숙련기술 전승을 세대 간 연속 구조로 전환하는 체계를 통해 명장제도의 지속가능성 제고

- 소요예산 : 13,570,371 원