

독일의 고용유연성 확대와 고용안정

Increasing Employment Flexibility and Job Stabilization in Germany

이정언
배재대학교 경영학과

Jeong Eon Lee(jelee@pcu.ac.kr)

요약

본 연구는 독일의 고용 모델을 바탕으로 고용유연성의 확대가 고용안정성을 침해하지 않고 오히려 근로자와 기업 간 장기적 상생의 목표를 달성할 수 있는 배경과 관련 요인을 탐색하였다. 독일의 고용 및 실업정책의 핵심은 고용유연성의 확대에 있으며, 노사간의 양보와 합의가 주요한 역할을 하는 가운데 정부의 적절한 지원이 이를 성공으로 이끌었다. 특히 효율적인 고용시장정책을 통한 성과 창출과 유지의 이면에는 합리적인 사회적 대화가 자리를 잡고 있다. 독일의 앞선 경험은 우리나라 근로자와 기업의 고용유연성 제고를 위한 모범적인 사례가 될 수 있을 것이다. 제도 활용에 앞서 독일 노사관계의 바탕이 되는 노사간 존중의 관행을 이해하는 것이 필요하며 문화적 배경이 상이한 우리나라에 어떠한 방식으로 적용되는 것이 바람직할 것인지 다각적인 고찰이 선행되어야 한다.

■ 중심어 : | 고용유연성 | 고용안정 | 근로시간 단축제도 | 근로시간 계좌제도 |

Abstract

It has been frequently asked the question not only by academicians but also by practitioners whether employment flexibility can be compatible with employment stability. This study tries to find the answer by investigating the German model of employment flexibility practices and job stability policies. The German model of employment flexibility is mainly based on working-time accounts and short-time work programs. It is found that social partnership and government support have played a crucial role to stabilize German labour market. Workers, employers, and government have harmoniously interplayed in order for overcoming the economic hardship. Adapting the German experience of overcoming economic turbulence by introducing employment flexibilization can help Korean firms. However, it is important to recognize that there are some differences in practices of labour relations, cultural and social background while applying the German practices.

■ keyword : | Employment Flexibility | Employment Stability | Short-time Work | Working-time Accounts |

I. 서론

경제 상황의 급변과 예측하기 어려운 경기변동은 기업으로 하여금 과거 그 어느 때보다 유연적인 대처를

필요로 한다. 특히 인적자원 관리와 관련된 영역은 기업환경 변화에 보다 민감하게 대응할 필요성이 있으며 이에 따라 기업은 고용의 유연성을 높이고자 하는 노력으로 이어지고 있다.

접수일자 : 2013년 10월 07일

수정일자 : 2013년 10월 22일

심사완료일 : 2013년 10월 23일

교신저자 : 이정언, e-mail : jelee@pcu.ac.kr

근로자에게 있어서 안정적 고용상태를 유지하는 것은 고용관계에서 가장 중요한 요건이다. 그러나 근로자의 입장에서 고용유연성의 확대는 고용의 불안정성이 높아지고 임금의 삭감이 이루어지는 것을 의미한다. 기업은 고용유연성이 높아짐으로써 인력수급의 융통성을 가질 수 있는 반면 경기변동에 따른 숙련인력의 안정적인 수급에 어려움을 맞게 될 수도 있다. 기업 간 경쟁이 격화되는 상황에서 강력한 해고 보호를 통한 경직적 고용관계의 유지는 자칫 기업 경쟁력의 약화 및 경영상황의 악화로 연결될 수도 있다. 더 나아가 극단적인 상황에서는 기업 구성원 모두가 실업의 상태로 빠져들 수 있는 위험이 존재한다[1].

이와 같은 이유에서 근로자의 해고에 대한 법률적 규제가 강력한 독일에서조차도 경제적 상황변화에 따라 고용유연화의 개념과 구체적인 방안이 합리적이고 효율적으로 적용되고 있다[1][7][9][10][20][25][26]. 특히 산별협약에 의한 경직적이고 집단적인 노사관계의 특징을 가지는 독일 기업조차 경영 여건의 변화에 대응하고 경쟁력 확보를 위해 개별 기업 중심의 유연적 고용관계로 변화를 보이고 있다[2][4].

세계금융위기의 여파에도 불구하고 독일의 경제는 견조한 성장을 지속하고 있다. 이는 독일 경제가 금융산업에 대한 의존도가 상대적으로 낮고 장기간 축적된 기술력이 경제의 성장과 경쟁력을 유지하는 데 기여하였기 때문으로 분석된다. 이에 더하여 독일 경제의 활력은 전통적인 산별협약을 바탕으로 한 경직된 노사협상 관행을 탈피하여 유연적 고용관계로 전환한 데에서도 찾을 수 있다[2][4][17][25].

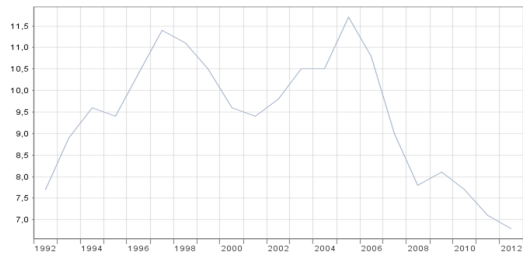
한편 우리나라의 고용유연성은 인력의 강제적인 구조조정 또는 정리해고를 의미하는 이른바 수량적 유연성으로 정의되어 왔다[6]. 그러나 기업경영의 어려움을 정리해고와 같은 방식에서 돌파구를 찾게 될 경우 근로자와 경영진간 상호이해의 공감영역은 점차 좁아지게 된다. 이에 따라 대립적 노사관계가 심화되고 결국 위기극복의 가능성을 더욱 낮아질 수밖에 없다. 이와 같은 의미에서 기업의 위기 대처 방안으로써 합리적이고 장기적인 해법은 상생의 고용관계에서 찾는 것이 바람직할 것이다.

본 연구는 경제위기를 극복하고 지속적인 성장을 구가하고 있는 독일의 고용 모델을 바탕으로 고용유연성의 확대가 고용안정성을 침해하지 않고 오히려 근로자와 기업 간 장기적 상생의 목표를 달성할 수 있는 배경과 관련 요인을 탐색하였다. 본 연구는 독일의 사례를 중심으로 바람직한 고용관계를 통해 우리나라 기업이 장기적인 경쟁우위와 영속성을 유지할 수 있는 함의점의 발견을 목표로 하였다.

II. 독일 기업의 고용환경 특성

1. 고용의 경직성

독일은 1970년대부터 동서독 통일 직후인 1990년대 초반까지 지속적인 경제성장을 구가하였다. 그러나 90년대 중반 이후부터 경기침체와 더불어 실업률의 급격한 상승을 경험하였다[그림 1].



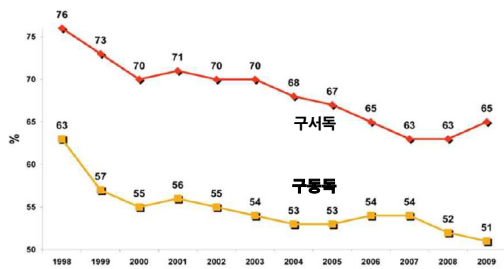
주) 단위: 연도, %.
출처: Deutsche Bundesbank.

그림 1. 연도별 실업률 추이

독일은 경제전반의 위기 상황을 맞이하며 이른바 유럽 경제의 모범생에서 문제아로 전락하였으며, 고용상황 역시 다양한 문제점을 가지고 있었다. 특히 노동시장의 구조적인 특성과 근로자의 기업경영 참여에 따른 고용관계의 경직성은 효율적인 노동력 활용을 저해하는 주요 원인이 되었다[3][4][9].

독일 고용시장의 경직성은 산별노조 수준에서 이루어지는 단체협상과 근로자의 고용보장을 위한 엄격한 법규에 일부 기인한다[17]. 실제로 2000년대 중반까지 독일 기업의 단체교섭 적용률은 70% 수준에 이르고 있

어 강력한 산별 단체협상 체제임을 반영한다[그림 2]. 이와 더불어 독일은 전통적으로 기업 내 근로자의 경영 참여가 작업장 수준에서부터 기업경영의 전략적 의사 결정에 이르는 포괄적인 범위까지 확대되어 있다. 독일 기업에서 적용되는 경영참여 방식은 근로자의 의견이 기업경영에 직접 반영될 수 있다는 장점이 가지고 있다. 그러나 근로자 당사자의 고용안정과 직접적으로 관련된 사항인 인력조정을 비롯한 고용의 유연성을 확대하는 데에는 근본적인 한계점을 가질 수밖에 없다.



주) 1998~2009년, 총고용인구 대비(%). 출처: Haipeter(2012): 42.

그림 2. 독일의 단체교섭 적용률 추이

독일 고용시장의 경직적 특성은 프레이저연구소(Fraser Institute)의 비교연구에서도 동일하게 확인된다. 프레이저연구소는 세계 141개국을 대상으로 경제자유도(Economic Freedom Ratings)를 제시하였다[표 1]. 조사된 바에 따르면 독일의 경제자유도는 비교 대상 전체 국가 가운데 21위에 위치하여 전반적으로 경제자유도가 높은 것으로 나타났다[16]. 그러나 전체 지표를 구성하는 요인 가운데 노동시장규제와 관련된 자유도의 순위는 전체 비교 대상 국가 가운데 112위에 위치하여

표 1. 주요 국가별 노동시장 부문 자유도

국가	평점**	순위***	국가	평점**	순위***
호주(5)	8.4	16	한국(30)	4.4	129
벨기에(43)	7.4	45	싱가포르(2)	7.8	29
캐나다(6)	8.5	12	일본(22)	8.4	18
중국(92)	5.5	103	러시아(81)	6.1	81
프랑스(42)	5.9	88	스위스(4)	8.5	14
독일(21)	5.3	112	영국(8)	8.2	21
이탈리아(70)	6.8	62	미국(10)	9.1	5

주) *괄호 안의 수치는 경제자유도 순위. **10점 만점. ***2009년 대상 조사결과.

출처: Gwartney et al.(2011): 9~13의 내용 가운데 일부 국가 발췌.

경제자유도의 순위와는 매우 상반된 결과를 보였다. 즉 해당 지표가 나타내는 바는 독일의 전반적인 경제자유도는 높은 반면 노동시장의 경직성은 현저히 높다는 상반된 특징을 실제적으로 확인해 주는 것이다.

2. 세계금융위기와 고용상황

독일은 통일 직후 세계 제2위의 국가경쟁력을 기록하였으나 이후 지속된 경기하강으로 인해 2000년대 초반에는 15위까지 그 위상이 하락하였다. 특히 2008년 세계금융위기의 영향으로 인해 거시경제에 심각한 타격을 받은 가운데 GDP가 4.7% 하락하였다. 이는 여타 선진국의 GDP 성장이 평균 마이너스 3%대인 것에 비하면 상대적으로 매우 큰 영향을 받은 것이다[13][20].

그러나 세계금융위기를 거치는 가운데 독일의 경기상황은 2010년에 3.9%까지 성장세를 보이면서 EU 27개 국가 평균의 두 배에 육박하는 긍정적인 거시지표를 나타냈다. 특히 세계금융위기의 영향에도 불구하고 독일의 국가경쟁력은 오히려 상승하여 2009년 13위였던 국가경쟁력은 2013년 9위로 올라섰다. 경제적 성과만을 기준으로 비교하였을 경우 독일은 비교 대상 59개국 가운데 6위에 위치하였다[21].

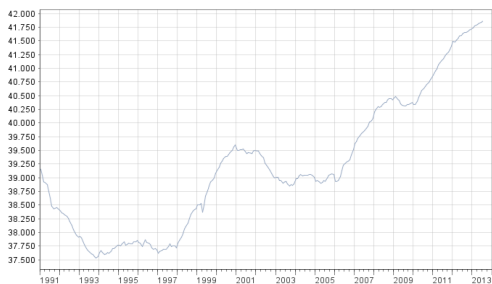
독일의 고용상황과 관련하여 통독 직후에는 실업률이 비교적 안정적인 6%대에 머물렀다. 그러나 실업률은 이후 지속적으로 상승하여 9%대 후반에서 10%를 기록하였으며 2005년에 연평균 11.7%에 이르렀다. 2000년대 중반까지 경제성장의 지체와 높은 실업률이 지속되며 경제의 회생이 어려운 듯 보였다. 그러나 실업률이 2005년 하반기 최고 12.7%를 기록한 이후 지속적으로 낮아졌다[표 2]. 2005년 4/4분기 이후 독일의 노동시장은 과거 경기상승 때와 유사한 움직임을 보이는 가운데 전반적인 경제지표 역시 매우 긍정적으로 나타났다. 특히 2006년 11월 실업자수가 4백만 명 이하를 기록하면서 실업률이 9.6%로 떨어졌다[18]. 2007년 이후 두드러진 독일의 경기성장은 수출호조와 국내경기 활성화에 바탕을 두고 있다. 특히 적극적인 국내 투자활동이 유지됨에 따라 고용이 활성화되고, 근로자들의 실질소득이 성장하는 선순환적인 현상이 경기상승을 가속화시켰다.

표 2. 주요 경제 및 고용지표

연도	GDP 성장률	실업자수	실업률
2005	0.7	4,860,909(10.9)	11.7(11.4)
2006	3.7	4,487,305(-7.7)	10.8(-7.7)
2007	3.3	3,760,076(-16.2)	9.0(-16.7)
2008	1.1	3,258,453(-13.3)	7.8(-13.3)
2009	-5.1	3,414,531(4.8)	8.1(3.8)
2010	4.0	3,238,421(-5.2)	7.7(-4.9)
2011	3.3	2,975,836(-8.1)	7.1(-7.8)
2012	0.7	2,896,985(-2.6)	6.8(-4.2)

주) 괄호 안은 전년 대비 변화율, 각 연도 12월 기준.
출처: Deutsche Bundesbank.

세계금융위기 이후에 나타난 거시경제의 긍정적인 변화와 함께 보다 고무적인 사실은 고용률과 관련된 지표에서도 찾아볼 수 있다[그림 3].



주) 단위: 연도, 천명.
출처: Deutsche Bundesbank.

그림 3. 연도별 고용 추이

세계금융위기 이후인 2008년부터 독일의 실업률이 낮아지는 현상이 나타났다(2008년 7.8%). 이후 2009년 독일의 고용률은 0.2% 하락에 그쳤으며, 실업률 역시 2009년 2월 8.1%로 반전되며 2010년 말 6.6%까지 하락하여 EU 국가 가운데 가장 낮은 실업률을 기록하였다[10][13][20]. 2012년에는 연평균 6.8%의 실업률을 나타내는 가운데 독일 정부는 실업률을 낮추는 것뿐만 아니라 기업들의 구인난 문제를 해결하는 데에 노력을 집중하게 되었다[11].

III. 고용유연성의 확대와 고용안정성 증대

1. 독일 정부의 고용유연화 정책

독일에서 고용의 창출과 지속적인 유지는 전임 슈뢰

더(Schröder) 총리 시절에 시작된 “하르츠 개혁(Hartzreform)”에서 본격화 되었다. 하르츠 개혁은 근로시간단축제도와 근로시간계좌제도 등 근로시간의 축소를 중심으로 실효를 거두게 되었다[8-10].

표 3. 독일 경제개혁안 Agenda 2010: 노동시장 부문

과도한 고용보장에 대한 개혁	<ul style="list-style-type: none"> - 5인 이하 소규모 및 수공업 기업의 경우 부당해고법의 적용을 배제하여 구조조정을 용이하게 함 - 사법절차 외에 타 약정으로도 부당해고 구제를 받을 수 있도록 함 - 해고의 사회적 기준(근속연수, 연령, 부양 의무)에 대한 예외를 인정하여 기업사정에 따라 해고를 용이하게 함 - 창업 이후 4년까지 고용계약기간을 신축적으로 조정할 수 있도록 하여 단기계약근로자의 채용 보장
실업급여 수급 기간 단축	<ul style="list-style-type: none"> - 최장 32개월까지 지급하던 실업급여를 12개월까지 단축하여 고령노동자들의 경제활동 참여 유도
임금교섭의 형태 변경	<ul style="list-style-type: none"> - 산업별 단체교섭으로 이루어지고 있는 임금교섭을 기업별로도 이루어질 수 있도록 허용
고용알선기능 강화	<ul style="list-style-type: none"> - 연방고용서비스청을 민간운영체제로 개편 - 연방고용서비스청의 지방사무소와 사회복지사무소를 “고용센터”로 통합하여 고용알선기능 강화
실업급여제도와 사회보장혜택의 통합	<ul style="list-style-type: none"> - 실업급여와 사회보장혜택을 정액 급여체제로 통합, 취업알선 거부자에 대해서는 급여 지급 중단 - 실업급여와 사회보장혜택 지급의 이중구조를 연방 고용서비스청에서 일괄 처리
구동독 지역의 고용 촉진	<ul style="list-style-type: none"> - 구동독지역 장기실업자들의 고용을 촉진하기 위해 해당 지방정부 및 취업알선업체에 대해 재정적 지원 제공
고용창출 지원	<ul style="list-style-type: none"> - 실업자 및 훈련생 고용 기업에 대해 최대 10만 유로 상당의 보험료에 대해서 융자 지원

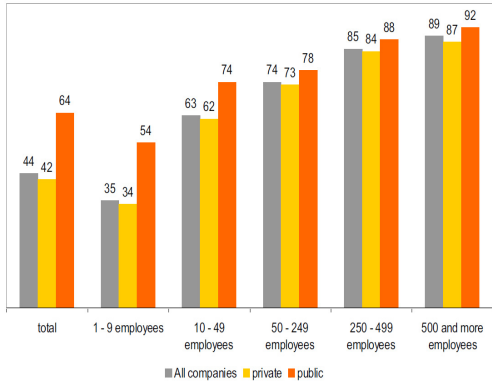
주) 다섯 영역(노동시장, 사회보장제도, 경제활성화, 재정부문, 교육 및 훈련) 가운데 노동시장 부문만을 발췌함.
출처: 박영근(2003): 75.

2003년 3월 슈뢰더 독일 총리는 높은 실업률과 저성장 경제로 대변되는 “독일병”을 치료하기 위한 방법으로 “Agenda 2010” 경제개혁안을 제시하였다[10][14]. 슈뢰더 총리가 밝힌 독일의 사회경제개혁 구상안은 노동시장의 유연화, 사회보장시스템의 재정비, 경제성장 촉진 등이 주요한 과제이며, 독일 통일 이후 제시되었던 그 어느 개혁안보다 혁신적인 프로젝트라고 일컬어질 만큼 포괄적이고 개혁적인 내용을 담고 있다[표 3]. Agenda 2010 개혁안의 핵심은 제도적인 규제의 수준을 낮추고 근로자와 기업의 세금 부담을 경감하여 고용을 활성화 시키는 것에 있다[4][5][10].

2. 기업의 고용유연화 제도와 고용안정성 유지

독일의 기업은 근로시간계좌제도와 근로시간 단축제

도 등 근로시간제도를 유연적으로 적용함으로써 세계 금융위기에 따른 기업경영의 어려움을 극복하였다[그림 4][25][26].



주) 2010년 기준.
출처: Seifert(2012): 17.

그림 4. 독일 기업 근로시간계좌제 도입 현황

근로시간계좌제도는 근로시간 초과분에 대해서는 근로시간 채권의 형태로 적립하고 근로시간이 미달할 경우에는 부채의 형태로 운영하는 방법이다. 특히 근로시간 초과분에 해당하는 근로시간 채권은 초과근로시간을 급여로 지급하는 대신 개인 또는 집단 휴무의 형태로 소진하게 된다[25]. 이와 같은 방법을 통해 근로시간을 탄력적으로 조정함으로써 경기변동에 따른 인력의 수요변화에 대해 수량적 대응이 가능해진다.

업무량이 많아 연장근무를 하게 될 경우 근로자는 해당 근로시간에 대해 임금을 지급 받지 않고 근로시간의 형태로 적립을 하게 된다. 이후 경기침체나 수요 감소와 같은 이유로 인해 근로요구가 줄어들 경우 이미 적립된 근로계정의 시간을 개인휴가 또는 집단휴무의 형태로 소진함으로써 근로수요 변동에 따른 유연적 대응이 가능해진다.

한편 세계금융위기를 전후하여 근로시간계좌제도의 운영방식은 기존의 고정된 형태에서 보다 유연적인 형태로 발전하고 있다. 예를 들어 유연적 근무시간제도(flextime model), 초과근무계좌제도(overtime account), 저축모형(saving model), 밴드모델(bandwidth model) 등이 이에 해당한다[25].

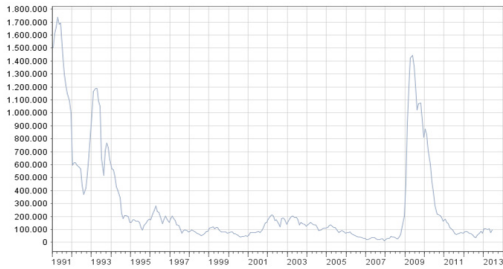
기업의 경영위기를 극복하기 위한 방법으로써 근로시간계좌제도를 적극적으로 활용한 사례는 독일 자동차산업에서 찾아볼 수 있다. 1990년대 초반 자동차산업의 전반적인 침체와 더불어 일본 자동차의 세계시장 점유율이 상대적으로 높아지면서 독일 자동차 업계가 위기를 맞게 된다. 이에 따라 경영위기에 대처하기 위해 감산이 불가피해지고 인력조정이 필요하였다. 1993년 폴크스바겐(Volkswagen)은 전체 근로자 12만 명에서 1995년까지 7만 명으로 감원계획을 세우면서 노사합의에 의한 근로시간계좌제를 도입하게 된다. 노사합의의 주요 내용은 근로시간을 20% 줄임과 동시에 인건비 역시 20% 삭감하는 것이었다. 또한 초과근로에 대한 수당을 없애는 대신 근로시간계좌제도를 통한 초과근로시간을 적립하는 형태로 제도를 적용하였다. 1994년부터 1일 근로 7.2시간, 주 28.8시간으로 근로시간을 단축하고 주 35시간을 초과하지 않는 범위 내에서 초과근무를 인정하되 초과근로에 대해서는 휴가로 보상을 대체하는 방식을 택한 것이 독일내 기업에서 근로시간계좌제도를 적극적으로 활용한 대표적인 사례이다.

근로시간계좌제도와 함께 독일 기업에서 고용의 유연성과 안정성을 높이는 대표적인 방법은 근로시간 단축제도(Kurzarbeit)이다[20][26]. 독일 기업에서 도입한 근로시간단축제도는 근로시간을 축소하는 다양한 방법 가운데 고용을 확실히 보장할 수 있는 대표적인 방법이 되었다[6][19][20][22][26].

근로시간 단축 프로그램은 노사정 모두에게 이익과 책임을 공유할 수 있도록 하는 체계화된 계기를 제공하였다. 기업의 입장에서는 인건비의 부담을 떠안았으나 근로자의 이직과 관련된 불필요한 기회비용 발생을 방지할 수 있었다. 또한 기업이 생산수요 변동에 따라 근로자를 채용하고 구조조정을 할 경우 숙련인력 수급이 원하는 시점에 원활하게 이루어지기 어렵다. 이러한 의미에서 숙련인력의 해고를 최소화할 수 있는 근로시간 단축제도는 기업에게 인력흐름을 원활히 유지하도록 하는 제도적 장치가 되었다.

독일 정부는 근로시간 단축 프로그램이 실질적으로 작동되도록 실업수당급여를 높이고 사회부조기여금을 낮추는 등의 제도적 지원을 하였다[26]. 또한 독일 정부

는 근로시간 단축제도를 활성화하기 위하여 지원 대상 범위와 내용을 대폭 강화하였다. 기존 근로시간 단축으로 인한 지원 대상 기업을 전체 근로자 가운데 1/3 이상 참여 기업에서 1명 이상일 경우로 하여 지원 대상을 모든 기업으로 확대하였다[20]. 이와 더불어 지원 대상 기간을 18개월에서 2년으로 연장하여 수혜 대상을 확대하였다. 이에 따라 세계금융위기 기간 동안 근로시간 단축제도가 활성화되면서 참여 기업 및 근로자의 수가 대폭적으로 증가하였다. 2008년 초까지만 해도 근로시간 단축제도에 포함된 근로자수가 10만 명 내외에 머물렀으나 2009년도에는 해당 제도에 포함된 근로자수가 150여만 명에 달하였다[그림 5].

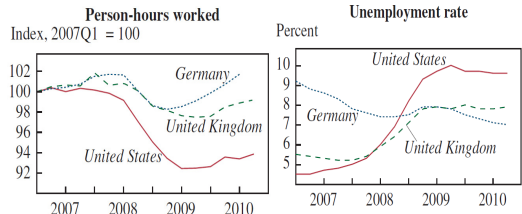


주) 단위: 연도, 명; 사회법(Sozialgesetzbuch) III, 168조의 단축근로급여 수령자, 계절적 요인에 의한 단축근로 수령자 및 전직에 의한 단축근로 수령자 포함.
출처: Deutsche Bundesbank; Dietz et al.(2011): 23.

그림 5. 근로시간 단축 근로자 추이(1991~2010)

세계금융위기 당시 근로시간단축을 통한 고용유연화 정책이 성과를 거두었다[12]. 2008년 세계금융위기 당시 독일의 실업률은 금융위기 이전에 비해 오히려 낮은 가운데 이후에는 안정적인 하향세를 나타냈다. 실업률이 안정적인 경향성을 보이는 경우 일인당 근로시간 역시 이에 대응하여 유사한 형태를 보이는 것이 일반적이다. 그러나 독일의 경우 2008년과 2009년 세계금융위기의 여파가 절정에 이르는 시기에 근로자 1인당 근로시간이 줄어들었으며 이후에 완만하게 증가하는 모습을 보였다[그림 6].

이는 비교 대상으로 제시된 미국 및 영국과는 대조적인 결과이다. 같은 기간 동안 미국과 영국의 고용률은 낮아지고 실업률은 상승하였는데, 미국은 그 변화의 폭이 상대적으로 크게 나타났다.



자료: Burda/Hunt(2011): 274의 내용을 부분 발췌.

그림 6. 근로자 1인당 근로시간 및 실업률 변화

이에 따라 미국과 영국의 근로자 1일당 근로시간은 하락하는 모습을 보여 경기하락과 함께 근로시간이 줄어들었다는 것을 알 수 있다. 그러나 독일은 동기간 동안 근로자 1인당 근로시간이 감소하였음에도 불구하고 고용의 상승이 일어났다. 이는 고용을 정리함으로써 위기에 대처하기 보다는 고용을 유지하면서 기존 근로자의 근로시간을 공유하는 형태로 고용이 지속되었다는 것을 나타낸다.

세계금융위기 기간 동안 독일 기업의 근로시간은 현저히 줄어든 반면 단시간 근로자의 수는 급증하였다. 2009년 평균 1만 명의 근로자가 근로시간 단축프로그램에 참여하였으며 2009년 4월 140명의 근로자가 참여하여 정점을 이루었다. 이에 따라 근로시간 단축프로그램의 적용으로 인해 개별 근로자의 근로시간이 줄어들고 임금소득이 감소하였다. 그러나 해고에 대응하여 일자리 나누기의 형태로 실업을 방지하였기 때문에 경제총합적 의미의 임금은 오히려 이전에 비해 늘어났다. 이러한 결과는 근로자들의 일자리 나누기를 통한 고용유연화 정책이 실효를 거두어 전반적인 고용상태가 긍정적으로 유지되었다는 평가를 내릴 수 있다.

IV. 결론 및 시사점

세계금융 위기 이후 독일의 경제는 지속적인 성장과 더불어 안정적인 고용상태를 유지하면서 독일이 유럽 경제의 중심 국가라는 사실을 확인해 주었다. 독일의 고용과 실업정책의 핵심은 고용유연성의 확대에 있으며 근로시간단축을 통해 실현되었다. 단축된 근로시간은 기업의 입장에서 볼 때 유연적인 노동의 배치를 가

능케 하며, 근로자의 입장에서 보았을 때에는 상생의 일자리 나누기로 구현되었다[20][25][26].

독일에서 고용의 창출과 지속적인 유지는 정부의 정책과 더불어 노사 합의를 통해서 이루어졌다. 이러한 의미에서 위기상황에서 고용과 관련된 노사정의 역할에 주목할 필요가 있다. 독일의 사례에서 얻을 수 있는 사실은 노사 양보와 합의가 주요한 역할을 하였으며 정부의 적절한 지원이 이를 성공으로 이끄는 작용을 하였다는 것이다. 독일 정부와 기업이 고용의 유연성을 확대시키는 가운데 고용안정성을 확보한 것은 고용시장 정책을 포함한 경제개혁 및 체질강화 프로그램이 효율적으로 작동하였다는 것을 의미한다. 특히 효율적인 고용시장정책을 통한 성과창출과 유지의 이면에는 합리적인 사회적 대화가 자리를 잡고 있다는 점이 주목해야 할 측면이다[20].

한편 독일 정부와 기업이 시행한 근로시간 단축을 통해 고용유연성을 확보하는 방법에 대해 비판이 제기되지 않는 것은 아니다. 근로시간 단축은 개별 근로자의 급여 수입 감소를 가져와 소득 양극화에 일조한다는 비판의 의견도 존재한다. 실제로 2011년을 기준으로 약 800만 명 이상의 근로자가 시간당 9.14유로의 저임금을 받고 있으며 이는 전체 근로자의 23.9%에 해당한다[24]. 이는 10년 전인 2001년 21.4%에 비하여 상당히 높아진 것이다. 여기에 더하여 저임금을 받는 대상 역시 대학졸업자에 비해 저학력자, 청년계층, 외국인, 비정규직 등 사회적 취약계층에서 그 비중이 10년 동안 보다 확대되었다[23]. 이와 같은 결과는 근로시간 단축을 포함하는 수량적 고용유연화의 적용이 근로취약 계층에게 보다 부정적인 영향을 미칠 수 있으며, 시간의 경과에 따라 소득 양극화가 이루어져 계층간 임금격차가 더욱 확대될 수 있음을 의미한다.

우리나라에서 고용의 유연성 확대는 근로자의 측면에서 해고와 임금의 감소를 의미하는 것으로 받아들여졌다. 그러나 고용유연성을 제고하기 위해서는 노사간 인식의 전환과 더불어 당사자의 입장을 충분히 반영하며 기업경영의 효율성을 높이기 위한 실제적인 구현방안이 제시되어야 한다. 이러한 의미에서 독일의 앞선 경험은 우리나라 기업의 고용유연성 제고를 위한 모범

적인 사례가 될 수 있을 것이다.

우리나라의 고용정책의 방향이 고용유연성을 확대하고 근로시간을 점차 축소하는 방향으로 진행되고 있다. 이러한 점에서 독일 정부의 고용유연화 정책과 기업의 실제 활용 사례는 앞선 경험이 필요한 우리나라의 상황에 실질적인 도움이 될 것이다. 다만 고용유연성의 제고를 위한 정책의 도입과 운영에 앞서 독일 노사관계의 밑바탕이 되는 노사간 존중의 원동력은 무엇이며 문화와 역사적 배경이 상이한 우리나라에는 어떠한 방식으로 적용될 수 있는지 다각적인 고찰이 선행되어야 할 것이다.

참고 문헌

- [1] 권혁, *노동유연화와 해고보호법*, 서울: 집문사, 2010.
- [2] 김기선, “독일의 고용보장 및 근로조건유연화 협정의 현재와 미래”, *국제노동브리프*, 제5권, 제9호, pp.76-83, 2007.
- [3] 김득갑, *독일경제의 장기 부진과 시사점*, Issue Paper, SERI, 2002.
- [4] 박영근, “독일 구조개혁안(Agenda 2010)의 주요 내용과 향후 전망”, *KIEP 세계경제*, 제6권, 제10호, pp.71-79, 2003.
- [5] 이정언, “독일의 Agenda 2010 경제개혁안”, *월간 인사관리*, 통권 174호, p.56, 2007.
- [6] 이정언, “경제위기에 대응한 독일 기업의 고용전략”, *임금연구*, 제17권, 제1호, pp.38-49, 2009.
- [7] 이정언, “기업 인적자원관리시스템의 유사성”, *한국콘텐츠학회논문지*, 제13권, 제2호, pp.412-419, 2013.
- [8] 정원호, “독일 고용기계의 메커니즘: 고용창출과 고용유지 방안의 복합적 작용”, *월간 노동리뷰*, 통권 제99호, pp.35-48, 2013.
- [9] 진미석, 손유미, 김도협, *주요국의 진로교육정책: 교육과 고용구조의 연계를 중심으로*, 한국직업능력개발원, 2012.

[10] 현대경제연구원, “독일 고용률 73% 달성의 비결: 시간제 일자리 확대가 총 고용규모를 늘리는 마중물로 역할”, 경제주평, 제13권, 제31호, 2013.

[11] BA, *Arbeitslosenquote in Deutschland im Jahresdurchschnitt von 1995 bis 2013*, 2013.

[12] M. C. Burda and J. Hunt, *What Explains the German Labor Market Miracle in the Great Recession?*, Brookings Papers on Economic Activity, Spring, The Brookings Institution, 2013.

[13] Deutsche Bundesbank, Deutsche Bundesbank Eurosystem(각 연도별 통계자료).

[14] Deutscher Bundestag, “Aktueller Begriff: Zehn Jahre „Agenda 2010“-Bilanz einer „Jahrhundertreform”, Wissenschaftliche Dienste, Nr. 07/13, 2013.

[15] M. Dietz, M. Stops, and U. Walwei, *Safeguarding Jobs in Times of Crisis: Lessons from the German Experience*, Geneva: ILO, 2011.

[16] J. Gwartney, R. Lawson, and J. Hall, *Economic Freedom of the World: 2011 Annual Report*, Fraser Institute, 2011.

[17] T. Haipeter, *Industrial Trade Union Structure and Organizing Strategies in Germany*, KLSI-FES International Symposium, pp.34-44, 2012.

[18] Handelsblatt, “Auf hohem Sockel”, 2006년 12월 30일자 기사, 2006.

[19] IGM, “Arbeitsplätze sichern, Konjunktur stabilisieren, Zukunft gestalten: Keine Entlassungen in 2009,” Frankfurt a.M., 2008.

[20] ILO, *Studies on Growth with Equity: Germany, A Job-centred Approach*, Geneva: ILO, 2011.

[21] IMD, *World Competitiveness Yearbook*, 2013.

[22] iwd, *Kurzarbeit als Dauerlösung ungeeignet*, iwd, Nr. 51/52, 2008.

[23] T. Kalina and C. Weinkopf,

Niedriglohnbeschäftigung 2011: Weiterhin arbeitet fast ein Viertel der Beschäftigten in Deutschland für einen Niedriglohn, IAQ-Report 2013-1, 2013.

[24] M. Knuth, “저임금정책의 모순: 독일 사례”, 국제노동브리프, 제10권, 제1호, pp.24-41, 2012.

[25] H. Seifert, “Regulated Flexibility-Flexible Working Time Patterns in Germany and the Role of Works Councils,” *International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations*, Vol.24, No.2, pp.227-240, 2008.

[26] H. Seifert, “German Experience on Reducing Working Hours,” 노사발전재단 국제심포지엄 자료집, pp.3-21, 2012.

저 자 소 개

이 정 언(Jeong Eon Lee)

중신회원



- 2008년 4월 : 독일 하노버대학교 경영학부(경영학박사)
- 1996년 3월 ~ 2001년 4월 : 한국 국방연구원(KIDA) 연구원
- 2010년 9월 ~ 현재 : 배재대학교 경영학과 교수

<관심분야> : 인사전략, 고용관계, 고용유연성