

새로운 경제시스템 창출을 위한

경제주평

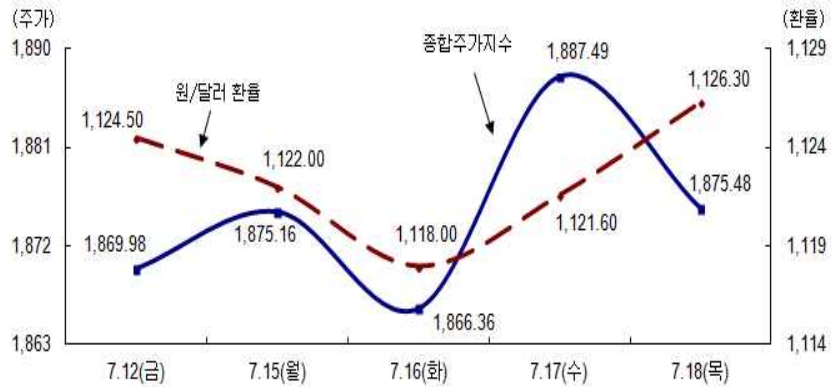
Weekly Economic Review

□ 독일 고용률 73% 달성의 비결

- 시간제 일자리 확대가 총 고용규모를 늘리는 마중물로 역할

Better than
the Best!

週間 主要 經濟 指標 (7.12~7.18)



차 례

주요 경제 현안	1
□ 독일 고용률 73% 달성의 비결 - 시간제 일자리 확대가 총 고용규모를 늘리는 마중물로 역할	1
주요 국내외 경제지표	14

□ 본 자료는 기업 경영인들을 위해 작성한 국내외 경제 경영 주요 현안에 대한 분석 자료입니다.
 □ 본 보고서의 내용은 연구원의 공식의견이 아닌 연구자의 개인 견해를 밝히며, 보고서 인용 시에는 반드시 출처를 명기해 주시기 바랍니다.

□ 총괄 : 한 상 완 경제연구본부장 (2072-6230, swan@hri.co.kr)
 □ 작성 : 조 호 정 선임 연구원 (2072-6217, chjss@hri.co.kr)

Executive Summary

□ 독일 고용률 73% 달성의 비결

- 시간제 일자리 확대가 총 고용규모를 늘리는 마중물로 역할

■ 독일, 노동개혁 이후 4년만에 고용률 70% 달성

독일 고용률은 2004년 64.3%의 최저점에서 노동시장 개혁 등을 통해 4년만인 2008년 70%를 넘어섰고, 2012년말에는 72.8%로 빠르게 개선되면서 유로존 국가들과 차별화되었다. 특히, 독일 고용률은 글로벌 금융위기와 유로존 재정위기에 따른 경기 급락시에도 일자리가 유지되면서 지속적으로 개선되는 모습을 보였다.

■ 독일 고용률 개선의 특징

독일 고용률 개선의 특징의 보면 첫째, 고용개혁 초기(2004~2006년)에는 시간제 신규고용이 2007년 이후부터는 전일제 신규고용이 고용률을 높였다. 독일의 총 일자리는 최저점인 2004년 대비 2012년말 422만개가 증가했는데, 이 중 시간제 일자리가 57%를 차지하나 2007년 이후로는 전일제 일자리가 더 큰 폭으로 증가했다. 한편, 비경제활동인구도 2004년 대비 289.8만명이 감소하며 고용 규모가 확대됐다.

둘째, 여성·고령자의 시간제 일자리로의 취업이 늘어났다. 고령자의(55~64세) 신규 일자리 증가는 전체 일자리 증가의 약 53%를 차지했다. 고용개혁 이후인 2005년부터 고령자 신규고용은 전년대비 20~45만개 늘어나고 있다. 이에 고용률도 2001년 최저점인 37.7%에서 2012년 61.5%로 23.8%p 개선됐다. 성별로는 여성 고령자의 고용률이 남성보다 더 크게 개선되었다. 이는 고령 여성들의 시간제 일자리로의 취업이 2001년 대비 2012년말 118만개(전체 시간제 일자리 증가의 42%) 늘어났기 때문이다.

셋째, 전문가와 판매종사자 직종과 부동산 사업서비스업, 건강 및 사회사업 등의 업종에서 신규 고용이 많이 늘었다. 전문가, 기술 및 준전문가 직종은 전체 신규 일자리 증가의 69%를 차지했는데 고용형태별로는 전일제가 199만명, 시간제가 94만명 늘어났다. 업종별로는 전문가 일자리가 많이 늘어난 부동산·사업서비스업, 고령자의 신규 고용이 증가한 건강 및 사회사업에서 일자리가 많이 늘었는데, 시간제 신규 일자리가 크게 증가한 업종의 일자리 증가가 두드러졌다.

넷째, 비자발적 시간제 일자리 비중은 감소하고 근로자 선택에 의한 시간제 일자리가 늘어났다. 고용개혁으로 비자발적 시간제 취업자 비중은 2001년 12.7%에서 2005년 21.4%로 높아졌지만 최근에는 시간제 일자리의 꾸준한 증가에도 비자발적 시간제 일자리 비중은 꾸준히 감소하면서 개인의 자발적 선택에 의한 시간제 일자리가 늘어나고 있다.

■ 독일 고용률 개선의 비결

첫째, '실업자 수 감축'의 명확한 목표 하에 경기 변동에 따른ダイナミ한 고용정책을 실시하고 있다. 슈뢰더 정부부터 메르켈 정부까지 지속적으로 추진된 고용개혁으로

실업자 수는 최고점이던 2005년 456만명에서 2012년 231만명으로 축소됐고, 연간 노동시간도 2001년 1,453시간에서 2012년 1,397시간으로 줄었다. 특히, 정부가 지속적으로 추진한 기간제·단기간 근로, 파견근로, 해고제한 규모 확대 등 고용유연화가 장기실업자 등 취업취약계층이 고용시장에 진입할 수 있는 '징검다리(Stepping Stone)' 일자리를 늘렸다.

둘째, 시간제 일자리에 기업과 근로자의 적극적인 참여를 이끌어내면서 총 고용 규모가 확대되는 고용 선순환 구조를 형성했다. 우선, 정부가 꾸준히 추진한 고용유연화로 기업의 시간제 일자리 수요가 확대됐다. 근로자들도 월소득 400유로 이하의 미니잡(Minijob)까지도 고용안전망 내로 편입되고, 노동시간 전환제도 등도 정착되면서 시간제 일자리로의 참여를 늘렸다. 한편, 2007년 이후로는 신규 일자리가 시간제뿐만 아니라 전일제 일자리도 함께 늘어나는 고용 선순환 구조가 형성되면서 사회보장 재정수지도 흑자를 지속하고 있다.

셋째, '임금 인상'보다는 '고용 보장'을 우선시하는 새로운 패러다임의 노사간 협력이 강화되었다. 고용개혁 이후 독일 노사 간에는 고용을 보장하는 '일자리 협정'이 민간과 공공부문 모두에서 확산되었다. 또한, 2008년 글로벌 금융위기에 따른 경기 급락 시에도 해고 대신 비용절감과 근로시간 계정제 등을 활용한 근로시간 단축 등으로 고용을 유지하는 협약 체결이 확산됐다.

마지막으로 연방노동청의 적극적인 실업자관리, 일자리 매칭의 공공서비스 강화로 재취업·재교육이 용이해졌다. 독일 연방노동청의 핵심 역할은 고용개혁을 통해 '직업 알선'으로 변화됐고 '해고고지 신고 의무' 부과 등도 근로자의 노동시장 이탈을 적극적으로 방지하고 있다. 또한, 직업 매칭, 직업 훈련 등의 공공고용프로그램의 강화도 실직자들의 재취업·재교육을 쉽게 하면서 고용시장을 개선시키고 있다.

■ 시사점

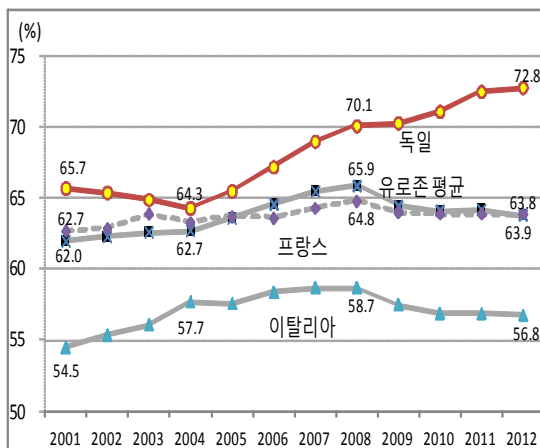
독일과 우리나라의 고용시장 환경은 매우 다르지만 독일이 단기간에 달성한 고용률 개선은 우리나라에 좋은 본보기가 될 수 있다. 독일의 고용률 개선은 '실업자 수 감축'이라는 명확한 목표 달성을 위한 경기변동에 따른 다이내믹한 고용 정책 실시, 시간제 일자리 활성화, 고용 보장을 위한 노사 간 협력 강화 및 일자리 매칭 공공서비스의 확대에 기인한다. 우리도 고용률 70% 목표를 달성하기 위해서는 **첫째**, '경기 변화에 따른 일자리 대책을 미리 수립하고 대처'하는 적극적인 고용시장 정책이 필요하다. **둘째**, 총 고용 규모를 늘리는데 중요한 시간제 일자리로의 참여를 유인할 수 있는 정책 보완과 기업 인센티브 강화가 요구된다. **셋째**, 양질의 시간제 일자리 등의 고용률 향상 대책이 실현될 수 있도록 노사정 대타협을 이뤄내야 한다. **마지막으로** 취업 의사가 있는 비경제활동인구들이 고용시장에서 완전히 이탈되지 않도록 '적극적 일자리 매칭', '표준화·세분화된 직업 재교육' 등으로 공공고용서비스의 실효성을 높여야 한다.

1. 독일, 고용개혁 이후 4년만에 고용률 70% 달성

○ 독일 고용률은 경기 둔화, 인구구조 변화에도 불구하고 지속 상승

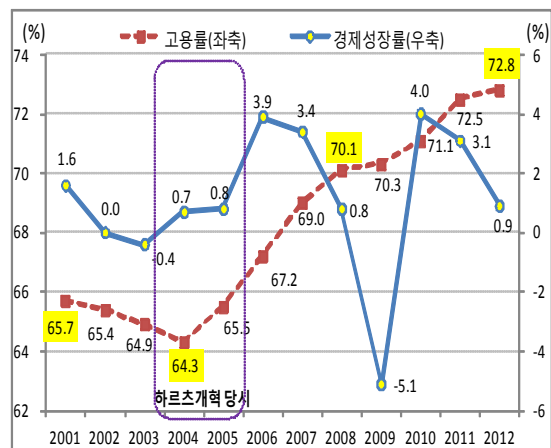
- 독일 고용률은 2004년 64.3%의 최저점에서 2012년말에는 72.8%로 빠르게 개선되면서 다른 유로존 국가들과 차별화
 - 독일 고용률은 2004년 64.3%(15~64세)의 최저점에서 노동시장 개혁 등으로 4년만인 2008년 고용률 70% 달성했고, 2012년 말에는 72.8%로 지속적으로 상승
 - 독일 고용률은 OECD 국가들 중에서도 2004년 18위에서 2012년 6위¹⁾로 높아짐
 - 한편, 독일 고용률과 유로존 평균 고용률과의 차이는 2004년 1.6%p에 불과했지만 이후 독일 고용률이 크게 개선되면서 2012년 기준 9%p로 확대되면서 차별화
- 독일은 경기 급변동, 인구구조의 변화 등에도 불구하고 고용개혁(하르츠 개혁)을 통해 신규일자리를 꾸준히 늘리면서 고용률을 제고
 - 독일 고용률은 노동시장 개혁 등을 통해 2008년 70.1%로 개선됐지만, 이후 글로벌 경제위기 등 경기 급락에도 불구하고 2012년말 기준 72.8%로 상승
 - 2004년 대비 2012년 고용률은 8.5%p 상승했는데 생산가능인구 감소에 의한 고용률 증가는 1.1%p에 불과했고 일자리 증가로 인한 상승이 7.5%p 달함
 - 한편, EU 회원국의 확대에 따른 외국인 노동자의 유입 증가에도 불구하고 내국인 일자리의 확대가 전체의 81.7%(2004년 대비 2012년 기준)를 차지하면서 고용률을 높임

<유로존의 고용률 추이>



자료: Eurostat.
주: 15~64세 기준임.

<독일 경제성장률과 고용률 추이>



자료: Eurostat.
주: 고용률은 15~64세 기준임.

1) OECD 국가들 중 2001년 이후 고용률(15~64세 기준)이 60%대에서 70%대로 상승하고 유지한 국가들은 독일, 호주, 오스트리아, 일본임. 이 중 독일의 고용률이 가장 지속적이고 큰 폭으로 개선되었음.

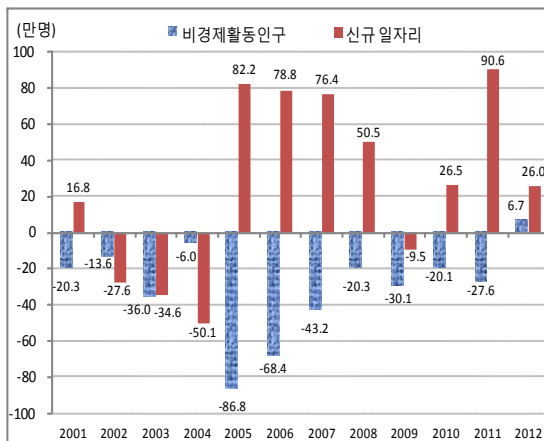
2. 독일 고용률 개선의 특징

○ (고용 형태별) 노동시장 개혁 초기 시간제 신규고용이 크게 증가하며 전체 고용률을 높였으나 이후 전일제 신규고용의 증가폭이 더 커짐

- 독일의 신규고용은 2004년 이후 약 422만 명이 증가했고, 비경제활동인구는 감소
 - 독일의 총 고용은 2001년 3,615만명에서 2004년 3,502만명으로 113만명 감소했으나 2005년부터 2008년까지 신규일자리가 50~80만개가 창출되면서 2012년 3,924만명으로 2004년 대비 약 422만명이 증가
 - 신규 일자리 422만개 중 내국인 일자리는 344만개(81.7%)가 늘었고, EU 확대 등으로 외국인 근로자 유입이 증가하면서 외국인 일자리도 77만개가 늘어남
 - 한편, 비경제활동인구도 2004년 1,522만명에서 2012년 1,232만명으로 289.8만명 줄어들면서 고용 규모가 확대됨

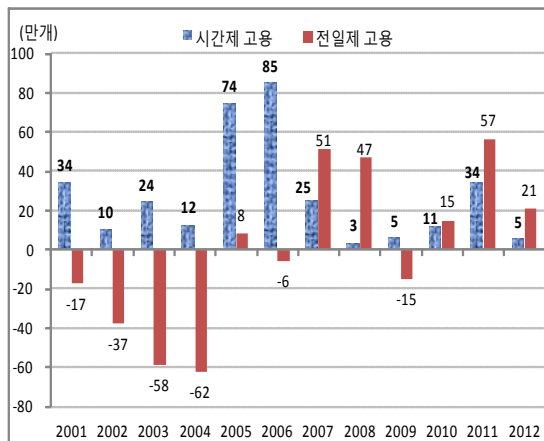
- 신규고용 증가의 57%는 시간제 일자리이나 2007년 이후로는 전일제 신규고용이 더 많이 늘면서 고용률 상승을 이끌고 있음
 - 2004년 이후 총 신규 일자리 422만개 중 57%는 시간제 일자리이나 2007년 경기회복기 이후로는 전일제 일자리 증가폭이 더 컸음
 - 시간제 신규 일자리는 하르츠 개혁 이후인 2005~6년 전년대비 74만개, 85만개 급증했지만 이후 증가폭은 크게 감소함
 - 한편, 전일제 신규 일자리는 2001~04년까지 큰 폭으로 감소했지만 2007년 이후로는 시간제 일자리보다 증가폭이 커지면서 고용률을 제고

<신규일자리와 비경제활동인구 증감 추이>



자료: Eurostat.
주: 15~64세 기준임.

<신규고용의 형태별 증감 추이>

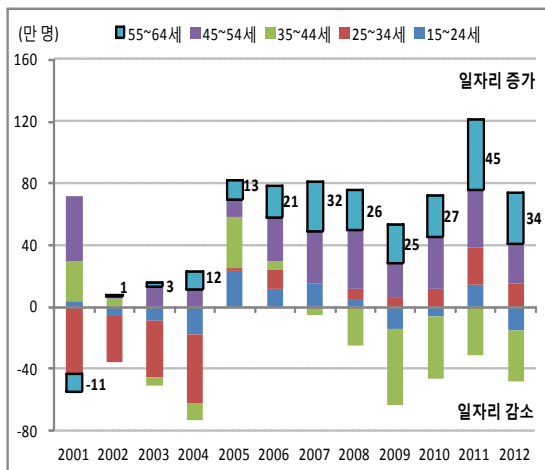


자료: Eurostat.
주: 15~64세 기준이며, 전년대비 증감임.

○ (성별·연령별) 여성·고령자의 시간제 일자리로의 취업이 크게 늘어남

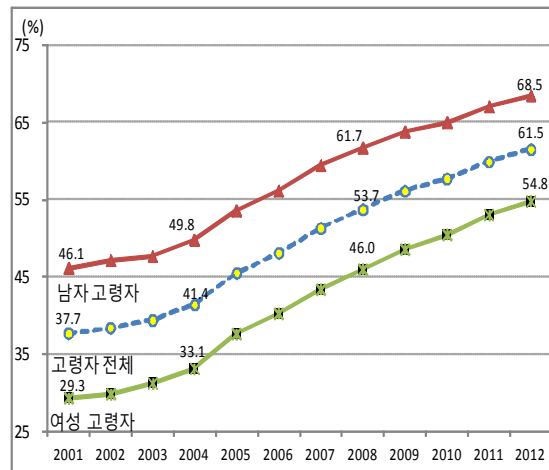
- 고령자(55~64세)의 신규 일자리 증가가 전체 일자리 증가의 약 53%를 차지
 - 연령별 신규 고용을 보면, 고령자 신규 일자리는 2004년 대비 2012년 기준 224만개가 늘어나 전체 일자리 증가의 53%를 차지함. 고령자 일자리는 노동 개혁 이후인 2005년부터 전년대비 20~45만개가 늘어났음
 - 신규 일자리는 성별로 2004년 대비 2012년말 남자가 185.7만명, 여자가 235.8만명 늘어났는데, 고령자가 동기간 남자 104만명, 여자 135.5만명 늘어났음
- 고령자 고용률도 최저점인 2001년 대비 23.8%p 높아졌는데 특히 시간제 일자리 증가가 많았던 여성 고령자의 고용률이 큰 폭으로 상승
 - 독일 고령자의 고용률은 2001년 37.7%에 불과했으나 고령자의 기간제 근로기간을 5년으로 확대하는 등의 정책 보완으로 2012년 61.5%로 23.8%p 상승함.2) 고령자의 성별로는 동기간 남성의 고용률이 22.4%p, 여성은 25.5%p³⁾ 높아졌음
 - 특히, 고령 여성의 시간제 일자리가 2001년대비 2012년말 118만개 증가한 것이 높은 고용률 상승으로 연결됨. 이는 전체 시간제 일자리 증가인 281개의 42%를 차지

<연령별 신규고용 증감 추이>



자료: Eurostat.

<고령자 고용률 추이>



자료: Eurostat.

주: 55~64세의 고령자 기준임.

2) 독일 성별 고용률(15~64세)은 남성이 2001년 72.6%(15~64세)에서 2012년 77.6%로 5%p 개선된 반면, 여성은 동기간 58.7%에서 68%로 9.3%p 높아져 여성 고용률이 상대적으로 더 큰 폭으로 개선됨.
 3) 연령별 여성 고용률을 살펴보면, 40대 이상 고용률이 75% 수준에서 81%대로 높아졌고, 50대 고용률도 50~60%대에서 70%대로 큰 폭으로 상승하였음.

○ (직종·업종별) 전문가와 판매종사자 직종에서 신규 고용이 많이 증가했고, 전 업종에서 시간제 신규 고용이 확대됨

- 전문가, 기술 및 준전문가 직종의 신규 일자리가 전체의 69%를 차지
 - 직종별 신규고용은 전문가에서 194만명, 기술 및 준전문가에서 98만명이 늘어나 전체의 69%를 차지함. 고용형태별로 두 직종에서 전일제가 199만명, 시간제가 94만명 늘어났음
 - 또한, 판매종사자도 187만명이 늘어났는데 시간제 신규 일자리가 86만개 증가됨
 - 한편, 기능 및 관련 기능종사자, 단순노무 종사자, 관리직에서는 전일제 일자리가 큰 폭으로 감소한 가운데 시간제 일자리도 거의 늘어나지 않았음

- 부동산·사업서비스업, 건강 및 사회사업, 도소매·운송 등에서 신규 일자리가 많이 늘어난 가운데, 시간제 신규 일자리가 전 업종에서 증가함
 - 업종별 신규 고용(2004년 대비 2008년말 기준)은 부동산·사업서비스업에서 전일제 61.5만개, 시간제 30.6만개 늘어나 92.1만개의 신규 일자리가 창출됐고 건강 및 사회사업도 시간제 일자리가 36.7만개 늘어나 총 37.9개의 일자리가 창출됨
 - 한편, 시간제 일자리가 전 업종에서 증가됐음에도 불구하고 농림어업, 건설업, 금융 및 공공행정은 전일제 일자리가 감소하면서 일자리도 정체

<직종별 신규고용 증감 추이>

(단위:만 명)

	전체	고용형태별	
		전일제	시간제
관리직	-32	-31	-1
전문가	194	137	58
기술 및 준 전문가	98	62	36
사무종사자	39	25	14
판매종사자	187	101	86
농림어업숙련직	-9	-9	0
기능 관련기능종사자	-37	-43	6
장차기계조립종사자	7	-4	10
단순노무종사자	-1	-37	44
합계	422	180	242

<업종별 신규고용 증감 추이>

(단위:만 명)

	전체	고용형태별	
		전일제	시간제
농림어업	3.0	-4.2	7.2
제조업	30.9	14.6	16.3
건설업	5.2	-0.3	5.5
도소매·운송	35.1	10.1	25.0
음식·숙박	24.9	5.6	19.3
교통·창고·통신	17.2	8.3	9.0
금융	1.9	-1.0	2.9
부동산·사업서비스	92.1	61.5	30.6
공공행정	-1.5	-7.0	5.5
교육	26.2	2.6	23.6
건강및사회사업	37.9	1.3	36.7
기타	34.9	12.2	22.7

자료: Eurostat.

주: 1) 2004년 대비 2012년말 기준임.
2) 15~64세 기준임.

자료: Eurostat.

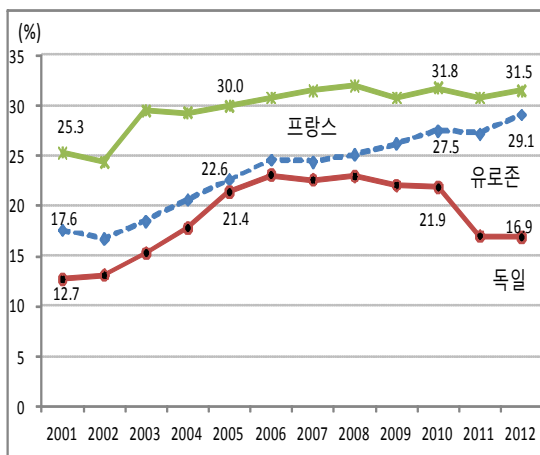
주: 2008년 이후 산업분류가 조정되어 2004년 대비 2008년말 기준으로 정리.

○ (자발성) 경제위기시 비자발적 시간제 일자리 비중이 꾸준히 증가했지만 최근에는 근로자의 선택에 의한 시간제 일자리 늘어남

- 고용개혁 당시 비자발적 시간제 취업자 비중이 크게 증가했으나 최근 감소
 - 독일의 시간제 취업자 중 비자발적 비중은 2001년 12.7%로 낮았으나 이후 고용위기로 인한 시간제 일자리 활성화 등으로 비자발적 비중은 2006년까지 20%대 초반으로 높아짐
 - 하지만 최근 독일의 비자발적 시간제 취업자 비중은 글로벌 금융위기와 유럽 재정 위기에도 꾸준히 감소하면서 2012년 16.9%로 낮아진 반면, 유로존 국가들과 프랑스는 경기 하강에 따른 고용시장 악화로 비자발적 시간제 취업자 비중이 계속 상승

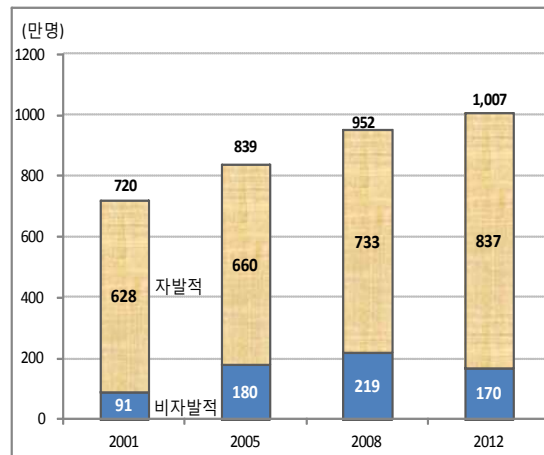
- 근로자 선택에 의한 시간제 일자리 수가 꾸준한 증가
 - 독일의 시간제 일자리는 2001년 720만개에서 2012년 1,007만개로 꾸준히 늘어남
 - 근로자의 자발적 선택에 의한 시간제 일자리는 2001년 628만개에서 2005년 660만개에 머물렀으나 이후 큰 폭으로 증가하여 2012년 837만개로 2005년 대비 177만개 늘어남
 - 한편, 비자발적 시간제 일자리는 2001년 91만개에서 경기적 요인에 의해 2005년 180만개로 2배로 증가했고, 2008년에도 219만개로 늘었다가 2012년에는 시간제 일자리의 지속적인 증가에도 불구하고 170만개로 감소

<비자발적 시간제 취업자 비중>



자료: Eurostat.
주: 전체 시간제 취업자 중 비자발적 시간제 취업자의 비중임.

<독일의 선택별 시간제 일자리 추이>



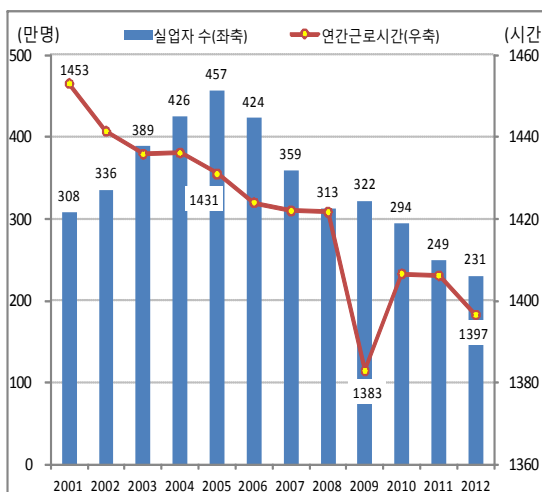
자료: Eurostat.
주: 15~64세 기준임.

3. 독일 고용률 개선의 비결

○ '실업자 수 감축'을 목표로 일자리 나누기와 고용유연화를 강화했고, 경기 변동에 따른ダイナ미한 고용정책을 실시

- 슈뢰더 정부 당시 독일 고용정책 목표는 '실업자 수 감축'으로 전환되었고 메르켈 정부까지 지속적으로 추진되면서 실업자 수를 획기적으로 줄였음
- 슈뢰더 정부는 2003년 3월에 'Agenda 2010'의 개혁안을 추진했는데 특히 고용시장 개선을 위한 하르츠 개혁⁴⁾ 1~4단계를 추진하면서 400만명에 달하는 실업자 수를 '3년 안에 절반'으로 줄이겠다고 선언
- 2006년 취임한 메르켈 총리도 고용개혁의 큰 틀을 유지하면서 기업의 법인세를 인하(39%→29.8%), 근로계정제 등을 통한 근로시간 축소 등으로 글로벌 금융위기 이후 급격한 경기 변동에 따른 고용시장 악화를 방어함
- 실업자 수를 줄이기 위한 고용 유연화 정책을 꾸준히 추진
 - 단체협약으로 기간제, 파견근로자의 근로기간과 임금을 조정할 수 있도록 했고, 창업기업과 고령근로자에 대한 기간제 근로는 2년에서 각각 4년, 5년으로 확대
 - 기업 해고보호대상도 기존 5인에서 10인으로 확대됐고, 사회보험 납부의 의무가 없는 미니잡 등도 신설. 한편, 현장 중심의 직업교육(Trained by German Dual System) 강화로 인력의 경쟁력을 제고

<독일의 실업자 수 추이>



자료: Eurostat.
주: 15~64세 기준임.

<독일 고용유연화의 주요 내용>

유형	기존 내용
기간제 단시간 근로	-기간제 근로기간은 2년 이내지만, 단체협약으로 기간 급여 등 조정 가능 -창업기업은 4년간 기간제 근로계약 가능 -고령근로자 5년간 가능
파견 근로	-24개월 이내였던 파견 상한기간 폐지. 단체협약으로 조정가능 -공공 인력파견업체(PSA)를 신설하고 민간과 경쟁
해고 제한	-기업 해고보호 대상을 5인에서 10인으로 확대
기타	-미니잡, 미디잡 신설 -현장 중심의 직업훈련 활성화

자료: 자료 정리.

4) 참고 1 하르츠 개혁의 주요내용 참조.

- 고용개혁 초기 시간제 일자리에 기업과 여성·고령자의 적극적 참여를 이끌어내면서 총 고용규모가 확대되는 고용 선순환 구조를 형성
 - 기업은 고용유연화 정책의 지속적인 추진, 근로자는 저임금 일자리까지도 고용안정망 내로의 편입과 노동시간 전환제도의 정착 등으로 시간제 일자리 참여를 유도
 - 시간제 고용 중에서 400유로 이하의 소득으로 사회보험료와 근로소득세의 부담이 면제되거나 사회보험의 혜택을 볼 수 있는 미니잡(Minijob)⁶⁾ 등을 활성화. 이에 미니잡 근로자는 2003년 598만명에서 2012년 751만명⁷⁾으로 153만명 증가
 - 또한, 독일은 근로자의 필요에 따라 노동시간을 단축, 증가를 요구할 수 있는 노동시간 전환 청구권 등이 쉽게 행사될 수 있는 환경으로 평가받고 있음
 - 독일 고용구조는 시간제뿐만 아니라 전일제 일자리 수도 함께 증가하는 고용 선순환 구조가 형성되면서 사회보장 재정수지도 흑자로 전환
 - 고용개혁 초기 시간제 일자리만 증가됐지만 2007년 이후로는 전일제 일자리도 함께 늘어 총 일자리가 확대되는 선순환 구조를 형성
 - 독일 Ifo에 따르면, 고용지수(2005=100)는 2005년 이후 글로벌 금융위기 기간을 제외하고 100 이상으로 신규 고용에 대한 수요가 높게 유지되고 있음을 반영
 - 한편, 독일의 사회보장 재정수지도 고용 호조로 사회보장 보험을 납부하는 근로자가 꾸준히 증가하면서 2006년 이후 흑자가 지속되고 있음

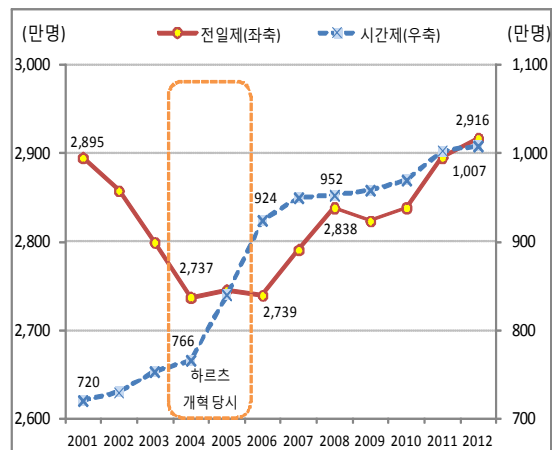
<독일 미니잡 통계>

(단위:만명)

	전체	25세 이하	25-50세 이하	50-65세 이하	65세 이상
2003	598	110	293	135	60
2004	667	117	336	147	67
2005	674	114	344	146	69
2006	692	114	354	151	73
2007	710	117	361	158	75
2008	720	118	360	165	77
2009	731	120	362	172	78
2010	738	122	358	182	77
2011	751	125	353	193	79
2012	751	125	344	200	82

자료:독일 연방고용청.

<독일 전일제·시간제 일자리 추이>



자료:Eurostat.

주:15~64세 기준임.

5) 주로 전일제에서 시간제로의 전환을 의미함.
 6) 한편 고용주는 미니고용자에 대한 사회보험료 부담의무를 지는데, 제조생산부문은 28%, 민간가계부문은 10%를 의료보험과 연금보험으로 납부하고 2%의 소득세도 납부 의무를 지님. 하지만 소득 한계선인 400유로(450유로로 최근 인상)를 초과할 경우 소득자가 20%의 근로소득세를 납부해야 함.
 7) 이 중 약 266만명은 부업으로 미니고용 관계를 유지하고 있어서 연간 소득의 월 평균 급여 400유로를 넘을 경우 사회보험료 부담의무를 지님.

○ 고용개혁 이후, '임금 인상' 보다는 '고용 보장'을 우선시하는 새로운 패러다임의 노사 간 협력이 강화

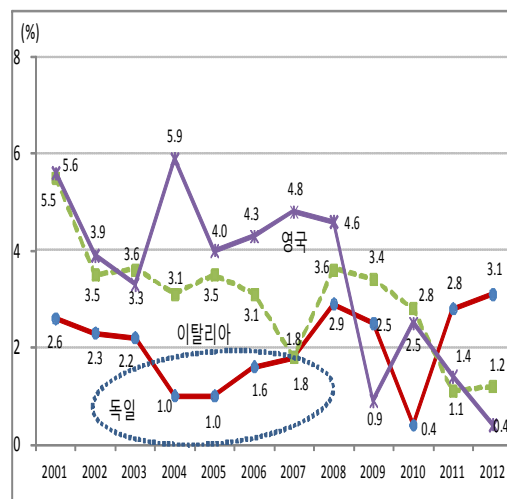
- 하르츠 개혁 이후 독일 노조는 임금인상과 근로시간을 양보하는 고용시장 유연화 등에 동의하였고, 사용자는 고용을 보장하는 형태의 합의가 확산됨
 - 2000년대 들어 독일에서는 산별노조 중심의 단체협약에서 임금과 근로시간은 각 기업별로 조정하는 분위기가 확산됨
 - 기업별 교섭에서 근로자들은 임금인상 등을 양보하는 대신 '사업체 단위의 고용보장' 또는 '일자리 협정' 등을 통해 고용안정을 보장해 줄 것을 요구
 - 한편, 독일정부와 공공노조(Ver Di)도 2005년 2월 경제위기, 정부 재정적자 등을 극복하고자 실적급제 도입과 임금동결 등에 합의하면서 노사 간 협력을 강화
 - 한편, 독일의 임금 상승률은 2004~2007년까지 연평균 1.4%로 주요국 대비 낮게 유지되면서 고용시장 개선으로 연결되었고 낮은 노동비용 상승은 독일의 경쟁력은 높게 유지시킴
- 글로벌 금융위기에 따른 급격한 경기 하락에도 비용 절감 등을 통해 고용을 유지하는 노사 간 협력이 확산되며 고용시장을 방어
 - 글로벌 금융위기 이후 급격한 경기 하강에도 독일의 주요기업들은 정리하고 대신 수당 및 비용 감축, 근로시간 단축 등을 통해 고용을 유지하는 노사 간 협약을 체결

<독일 주요기업과 공공부문의 교섭 사례>

구분	주요 사례
민간	하르츠 개혁 당시 -2004년 독일 금속노조와 폭스바겐은 2011년까지 조합원 고용 보장과 28개월 간 임금 동결에 합의 -지멘스, 디임러 클라이슬러 사 등도 2004년 근로자들과 고용 보장과 근로시간 연장에 합의
	글로벌 금융 위기 기간 -Arcandor AG, Daimler AG, Carl Zeiss AG 등은 정리하고 대신 비용 감축을 통한 고용을 유지하는 협약을 체결
공공	-“실적급제”와 “탄력근로시간제도”를 도입 -2005년 10월부터 3년간 임금동결 -동서독 간 주당 노동시간은 단일화

자료:보도자료 등 재정리.

<유럽 주요국의 임금 상승률>

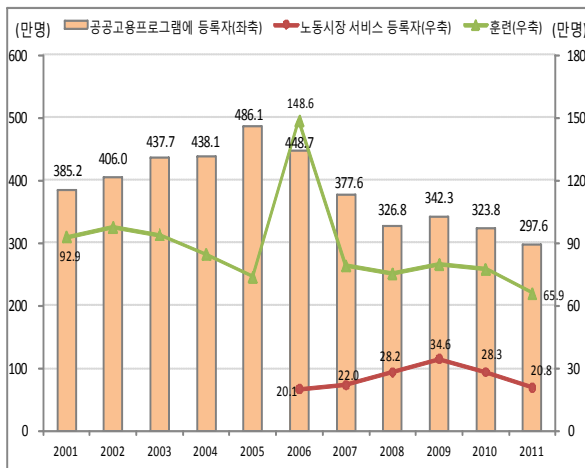


자료:Eurostat.

○ 연방노동청의 주요 업무가 '직업 알선'으로 변화되면서 적극적인 실업자관리, 일자리 매칭 등의 공공서비스가 강화되며 재취업·재교육이 용이해짐

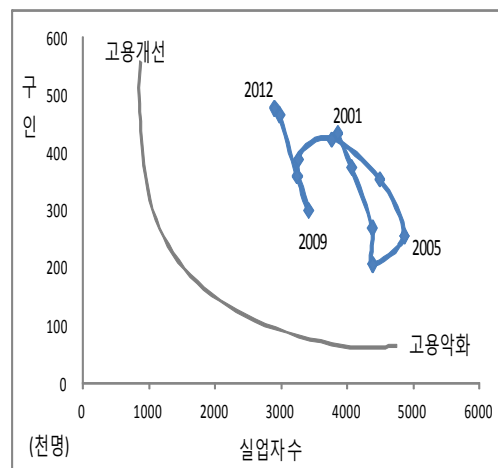
- 하르츠 개혁을 통해 연방노동청의 핵심 역할이 '직업 알선'으로 변화되었고 실업 이전 '해고고지 신고 의무' 부과로 근로자의 노동시장 이탈을 적극적으로 방지
 - 하르츠 개혁을 통해 독일 연방고용청은 "직업 에이전트"로의 역할 변화를 추구하였고 고용청(Employment Office)을 잡 센터(Job Center)로 전환시킴
 - 잡 센터 직원들의 업무도 "직업 알선"에 집중시켰고 산업부문별로 "개별기업"에 대한 관리를 강화하였고 근로자들에게도 잡 센터에 '해고고지' 신고 의무를 부과함으로써 실업에 선제적으로 대응
 - 독일의 직업 알선, 훈련, 창업 인센티브 등 공공고용서비스에의 등록자 수는 2005년 486.1만명으로 가장 많았고, 이후 고용 시장이 개선되면서 하락. 직업을 알선하는 노동시장 서비스도 2006년 이후 큰 폭으로 증가했으나 이후 감소
- 독일 공공고용서비스의 실효성 확대 등으로 고용 수요가 증가하면서 구인을 하는 기업은 늘어나지만 실업자는 감소하는 고용시장 개선이 지속
 - 구인과 실업자 수 간의 관계(베버리지 곡선)로 살펴보면 독일은 꾸준한 실업자 수 감소에도 기업의 구인은 늘고 있어 고용지표의 개선이 지속될 것으로 판단됨

<독일 공공고용프로그램 등록자 수>



자료: Eurostat.
 주: 노동시장 서비스는 공공고용프로그램의 한 부문으로 직업 알선 서비스가 해당됨.

<구인과 실업자 수의 관계>



자료: Eurostat.

8) 법적인 해고고지 기간은 근로자의 근속년수에 따라 다른데 2년 미만 근로자는 4주 전, 2년 근무한 경우 1개월 전에, 5년 근무자는 2개월 전, 8년 근무자는 3개월 전, 10년 근무자는 4개월 전, 12년 근무자는 5개월 전, 15년 근무자는 6개월, 20년 이상은 7개월 전에 미리 근로자에게 해고를 고지해야 함.

4. 시사점

- 독일의 고용률 개선은 '실업자 수 감축'이라는 목표 달성을 위해 경기 변동에 따른 다이내믹한 고용정책 실시, 시간제 일자리의 활성화, 고용 보장을 위한 노사 간 협력 강화 및 일자리 매칭 공공서비스의 확대에 기인함
 - 독일은 '실업자 수 감축'이라는 명확한 목표하에 경기 하락기에는 시간제 일자리 활성화, 노동시간 단축 등의 적극적인 일자리 나누기를 시행하였고 고용유연화로 기업들이 고용에 주저하지 않도록 정책을 보완함으로써 고용을 유지시킴
 - 특히, 고용정책은 정권교체에도 불구하고 하르츠 개혁 이후 일관성 있게 추진되고 있음
 - 이후 경기 회복기에는 고용 수요 증가가 재차 전일제 일자리를 늘리는 선순환 구조가 형성되면서 전체 고용규모를 확대되었음
 - 특히, 노사 간 협력 강화 및 취업 취약계층의 일자리 알선을 위한 공공 서비스 강화도 기존 고용은 보장하고 신규 고용을 늘려 고용률을 제고시킴
- 독일과 우리나라의 고용 환경 차이에도 불구하고 독일의 고용률 제고는 우리나라의 고용률 70% 목표 달성에 좋은 본보기가 될 수 있음. 특히, 고용정책의 명확한 목표 설정과 꾸준한 이행, 시간제 일자리로의 참여 유인, 노사간 협력 방식 및 일자리 매칭 공공서비스의 실효성 강화 등은 벤치마킹이 필요
 - 첫째, 고용률 70% 달성의 목표를 달성하기 위해서는 '경기 변화에 따른 일자리 대책을 미리 수립하고 대처'하는 적극적인 고용시장 정책이 필요
 - 독일 고용률 제고는 경기 하락기에는 시간제 일자리 확대 등 일자리 나누기, 경기 호황기에는 전일제 일자리 중심으로 이뤄진 만큼 국내 고용 정책도 경기 변동에 빠르게 대처할 수 있어야 함
 - 한편, 일자리 확대가 단순한 시간제에 그치지 않고 양질의 전일제가 함께 늘어나는 선순환 구조를 형성할 수 있어야 함
 - 특히, 고용 정책의 실효성을 높임으로써 기업은 신규 고용에 주저하지 않고 근로자도 고용형태에 상관없이 고용 안정성이 높아질 수 있도록 공공 차원의 일자리 안전망을 구축해 나가야 함

- 둘째, 총 고용 규모를 늘리는 징검다리 역할 하는 시간제 일자리의 참여를 유인할 수 있는 정책 보완과 기업 인센티브 강화가 요구됨
 - 기업과 근로자들이 시간제 일자리에 동참할 수 있도록 유인 정책을 과감하게 도입하고 고용안정망도 강화해야 함
 - 특히, 독일에서 시간제 일자리는 고령자, 여성 중심으로 많이 증가했고, 전문직, 기술 및 준전문가 직종에서 많이 증가한 점을 상기해 시간제 일자리 수요가 많은 분야를 적극 발굴하고 지원해야 할 것임

- 셋째, 양질의 시간제 일자리 등의 고용률 향상 대책이 실현될 수 있도록 노사정 대타협을 이뤄내야 함
 - 독일의 고용률 제고에 있어 노사간에 '고용 보장' 협력이 매우 중요하였음. 특히, 기존 산별 노조 중심의 협약이 임금과 근로 시간은 기업 상황에 맞게 조정하고 협력하여 고용을 유지하는 분위기로 변화됨
 - 국내 고용률 70% 목표를 달성하기 위해서도 양질의 시간제 일자리 확대 등 고용률 향상 대책들이 제대로 실현될 수 있도록 노사 간 협력이 강화되어야 함

- 넷째, 취업 의사가 있는 비경제활동인구들이 고용시장에서 완전히 이탈되지 않도록 '적극적 일자리 매칭', '표준화·세분화된 직업 재교육' 등으로 공공고용서비스의 실효성을 높여나가야 함
 - 독일은 연방고용청의 기능을 적극적 일자리 알선으로 변화시켜 공공 파견사업 서비스(PSA), 알선된 일자리를 거부할 경우 사회부조 지원 중단, 현장 중심의 직업교육 등을 통해 장기 실업률⁹⁾을 2005년 6%에서 2012년 2.5%로 낮추었음
 - 국내 고용률 제고를 위해서도 사실상 실업자들이 고용시장에 진입하고 정규 고용관계로 발전할 수 있도록 공공 차원의 일자리 매칭과 관리서비스를 강화
 - 한편, 독일은 하르츠 개혁 I 을 통해 직업교육에 대한 지원 강화로 모든 국민이 표준화되고 세분화된 직업 교육(Trained by Germany)을 받을 수 있는 환경을 조성하여 근로자의 경쟁력을 강화

경제연구본부 조호정 선임연구원(02-2072-6217, chjss@hri.co.kr)

9) 경제활동인구 중 12개월 이상 실업 상태인 경우 장기 실업자로 분류됨.

<참고1. 하르츠 개혁의 주요 내용>

- 하르츠 개혁¹⁰⁾은 2002년 2월부터 연방노동청의 구조개혁과 노동시장 정책에 대한 새로운 방향 모색을 위해 '독일 노동시장 개혁위원회(일명, 하르츠 위원회)'가 설립되면서 본격화됨
- 독일 노동시장 개혁위원회는 2002년 8월 노동시장시스템에 대한 13개 혁신안을 발표하였고 2003월 1월부터 2005년까지 하르츠 I~IV를 순차적으로 시행
- 하르츠 위원회는 실업자 감축을 위해 독일 노동시장의 유연성 제고 방안, 연방노동청의 기능을 실업자에 일자리를 적극적으로 알선하는 구조로 변경, 재정 악화 방지를 위해 실업급여와 사회부조의 통합 등을 추진하였음

< 하르츠 위원회의 13개 개혁안 내용>

	주요내용	비 고
1	기존 노동청을 직업센터로 변경	- 실업자에게 직업 알선에 필요한 모든 서비스 제공
2	가족친화적인 직업 중개와 직업알선	- 가족 부양의 책임이 있는 실업자 우선 관리 - 직업알선과정 단순화, 직업상담인력의 전문성 강화
3	가능성 원칙과 자발성	- 가능성 원칙: 실업자들의 가정 및 개인상황에 근거하여 직업 알선도 합리적으로 조정 - 자발성: 개인적 사유로 고용 거부시 실업급여 제공 불가, 다만 생계 유지비용 요구 가능
4	청소년 실업자 문제에 적극대처	-모든 청소년에게 직업훈련 기회제공. 특히 문제 청소년에게도 차별화된 집중 교육의 기회를 제공
5	중년 실업자의 고용촉진과 생활안정	- 55세 이상의 중년실업자는 해고시 봉급손실액을 실업보험에서 부분적으로 보상 등 생활안정 지원 - 중년 실업자 고용자에게는 보험료를 하락 등의 인센티브 제공
6	실업자 보호와 사회부조급여의 연계	- 두 가지 사회급부 시스템을 실업수당 I, II로 변경
7	고용확대기업에 인센티브 제공	- 능동적 고용창출기업에 실업보험 보너스제도 적용
8	인력서비스사무소(PSA)설치	- 민간 시간제고용인력회사와 유사한 기능 제공
9	'자기 주식회사(Ich-AG)' 시행 등	- 불법노동 방지 및 새로운 고용형태(Mini job) 출현
10	연방노동청 구조개혁	- 州 노동청을 없애서 구조를 2단계로 단순화
11	주 노동청의 기능 변경	- 州 노동청은 지역 잡센터의 관할센터로 변경
12	실업 해소에 기여한 기업에 재정지원	- 중소기업이 실직자를 수습 후 정규적으로 채용시 대출형태로 재정 지원의 혜택
13	국가의 전문가 연맹의 창설	- 정책전문가, 경영자, 노동청의 직원, 노조 등의 참여로 실업정책의 효과성 제고

자료: 기존 문헌을 바탕으로 재정리.

10) 개혁안은 당시 폭스바겐의 인사담당이사로 개혁위원회를 주도한 Peter Hartz 박사 이름을 따서 불렀고 그를 중심으로 재계 6명, 학계 2명, 정계 3명, 노동계 2명, 기타 2명 등 총 15명의 전문가로 구성

<참고2. 독일 고용정책 변화와 노사 간 협력 사례>

<독일 고용유연화의 주요 내용>

유형	기존 내용	변경 사항
기간제· 단시간 근로	-기간제 근로기간 2년 이내 3회까지 연장 가능	-단체협약으로 최대 기간 및 연장 횟수 조정 가능 -창업기업 4년간 기간제 근로계약 허용 -고령근로자(2007년 기준, 53세 이상)는 5년 간 가능
파견 근로	-파견 기간 24개월 이내 (2001년 제정) -동일기간고용금지 ¹¹⁾ 적용	-파견 상한 기간은 폐지됨. 하지만 최대 파견기간 등은 '기간제 및 단시간 근로법 적용' -파견사업주가 파견이 없는 기간에도 임금을 지급해야 하는 의무를 폐지 -공공 인력파견업체(PSA)를 2003년에 신설
해고 제한	-5인 이상 기업에 해고보호 규정 적용 -'사회적 시점'으로 해고 대상자 선정	-2004년 해고보호 대상 기업이 10인 초과 기업으로 완화 -해고 대상자 선정 기준도 근로자의 근로기간, 나이, 법적 부양 의무의 3가지 규정으로 한정 -경영상 이유로 해고시, 선택적 보상청구권(근속연당 반월 임금에 해당) 규정을 신설하고, 해고소송은 3주 제기 기한 적용
기타		-미니잡, 미디잡 등 새로운 고용 형태 제시 -듀얼 시스템에 기반한 직업 교육 활성화

< 독일 주요기업과 공공부문의 양보교섭 사례¹²⁾>

구분	주요 사례
민간 부문	하르츠 개혁 당시 -독일 금속노조(IG Metal)와 폭스바겐사는 2004년 1월 「미래협약」을 체결 ·2011년까지 조합원 고용 보장과 함께 28개월 간 임금 동결 -지멘스, 다임러 클라이슬러사 등은 2004년 7월근로자들과 근로시간 연장에 합의
	글로벌 금융위기 기간 -Arcandor AG는 2008년 정리해고 대신 수당 감축 등으로 고용을 유지 ·3년 동안 매년 1억 1,500만 유로를 절약하는 단체협약을 체결 -Daimler AG도 2009년 4월 정리해고를 금지하는 조항을 명시하는 대신 노동비용 절감을 통해 고용 유지 ·20억 유로의 노동비용을 절감하는 직장협약을 체결
	-Carl Zeiss AG 2010년 6월, 9월까지 정리해고를 하지 않는 대신 비용절감으로 고용유지 ·비용절감의 내용을 포함하는 협약을 마련
공공 부문	-공무원사회 경쟁력 제고를 위해 「실적급제」와 「탄력근로시간제도」를 도입 -2005년 10월부터 3년간 임금동결 및 동·서독간 임금격차 축소를 위해 노력 -노동시간은 주당 서독 38.5시간, 동독 40시간에서 「39시간」으로 단일화

11) 파견사업주가 비파견 기간의 임금 지급 의무를 파견근로자에게 전가하지 못하도록 하기 위해 파견근로자와 파견 회사간 근로계약을 사용회사의 파견기간으로 한정하는 것을 금지

12) 한국노동연구원, 「경제위기 후 단체교섭의 비교 연구- 양보교섭과 일자리 나누기를 중심으로」, 2011 외.

주요 국내외 경제지표

□ 주요국 성장률 추이

구분	2011년	2012년					2013년		
		연간	1/4	2/4	3/4	4/4	연간(E)	1/4	2/4
미국	1.8	2.2	2.0	1.3	3.1	0.4	1.7	1.8	-
유로 지역	1.4	-0.6	-0.1	-0.2	-0.1	-0.6	-0.6	-0.3	-
일본	-0.6	1.9	4.8	-0.6	-3.6	1.2	2.0	4.1	-
중국	9.3	7.8	8.1	7.6	7.4	7.9	7.8	7.7	7.5

주 1) 2013년 연간 전망치는 IMF 2013년 7월 기준이고, 한국은 현대경제연구원 전망치임
 2) 미국, 일본은 전기대비 연율, EU는 전기대비, 중국은 전년동기대비 기준임.

□ 국제 금융 지표

구분	2011년말	2012년		2013년			
		6월말	12월말	7월 12일	7월 18일	전주비	
해외	미국 10년물 국채 금리(%)	1.88	1.65	1.70	2.59	2.53	-0.06%p
	엔/달러	77.66	79.37	85.86	98.96	99.69	0.73¥
	달러/유로	1.2955	1.2437	1.3222	1.3097	1.3118	0.0021\$
	다우존스지수(p)	12,218	12,880	12,938	15,464	15,549	85p
	닛케이지수(p)	8,455	9,007	10,395	14,506	14,809	303p
국내	국고채 3년물 금리(%)	3.34	3.30	2.82	2.86	2.85	-0.01%p
	원/달러(원)	1,151.8	1,145.4	1,070.6	1,124.5	1,126.3	1.8원
	코스피지수(p)	1,825.7	1,854.0	1,997.1	1,870.0	1,875.5	5.5p

□ 해외 원자재 가격 지표

구분	2011년말	2012년		2013년			
		6월말	12월말	7월 12일	7월 18일	전주비	
국제 유가	WTI	99.22	84.86	90.89	106.03	107.97	1.94\$
	Dubai	104.89	92.89	107.99	103.47	104.94	1.47\$
CRB선물지수	305.30	284.19	294.78	286.66	290.51	3.85p	

1) CRB지수는 CRB(Commodity Research Bureau)사가 곡물, 원유, 산업용원자재, 귀금속 등의 주요 21개 주요 상품선물 가격에 동일한 가중치를 적용하여 산출하는 지수로 원자재 가격의 국제기준으로 간주됨.

□ 국내 주요 경제지표 추이

구 분		2011			2012			2013(E)
		상반기	하반기	연간	상반기	하반기	연간	
국민계정	경제성장률 (%)	3.9	3.5	3.7	2.6	1.5	2.0	2.6
	민간소비 (%)	3.1	1.7	2.4	1.2	2.2	1.7	2.1
	건설투자 (%)	-7.0	-2.6	-4.7	-1.9	-2.4	-2.2	2.5
	설비투자 (%)	9.0	-1.3	3.6	2.3	-6.1	-1.9	1.0
대외거래	경상수지 (억 달러)	81	184	265	137	294	431	395
	무역수지 (억 달러)	153	155	308	109	174	283	270
	수출 (억 달러)	2,736	2,816	5,552	2,750	2,729	5,479	5,589
		(증가율, %)	23.6	14.9	19.0	0.5	-3.1	-1.3
	수입 (억 달러)	2,582	2,662	5,244	2,641	2,555	5,196	5,319
		(증가율, %)	26.7	20.2	23.3	2.3	-4.0	-0.9
소비자물가 (평균, %)		3.9	4.1	4.0	2.7	1.6	2.2	1.6
실업률 (평균, %)		3.8	3.0	3.4	3.5	2.9	3.2	3.3
원/달러 환율 (평균, 원)		1,102	1,114	1,108	1,142	1,112	1,127	1,105

주 : E(expectation)는 전망치