

고용창출 메커니즘에 관한 연구

www.kli.re.kr

윤윤규 · 정진호 · 정원호 · 김성오

목 차

요 약	i
제1장 문제 제기 및 연구의 필요성	1
제2장 근로시간과 고용량의 조정	(윤윤규) 4
제1절 머리말	4
제2절 근로시간과 고용량의 조정에 관한 이론적 논의	5
1. 영속적인 제품수요 충격에 대한 기업의 반응: 정태모형	5
2. 일시적인 제품수요 충격에 대한 기업의 반응: 동태모형	13
제3절 고용 및 근로시간의 충격반응함수의 추정	17
1. VAR모형의 구조	17
2. 고용 및 근로시간의 충격반응함수 추정 결과	18
제4절 고용 vs 근로시간, 어느 정도 대체 가능한가?	24
1. 독일의 경험	25
2. 한국의 경우	28
제5절 요약 및 결론	30
제3장 고용과 생산성 관계	(정진호) 32
제1절 머리말	32
제2절 고용과 생산성의 관계	33
제3절 고용과 생산성의 시계열 변화	34
1. 분석지표 및 분석자료	35

2. 기초분석	38
제4절 생산성의 고용효과 추정	44
1. 분석모형	44
2. 분석결과	46
제5절 요약 및 정책적 시사점	49
제4장 독일 기업의 고용결정 메커니즘	(정원호) 51
제1절 문제의 제기	51
제2절 독일의 최근 고용상황	52
1. 고용기적	52
2. 최근의 고용추이	53
제3절 고용창출의 정책적·제도적 요인	59
1. 조업단축수당 제도	60
2. 근로시간계좌제	62
3. 노동시장 규제완화	65
제4절 노사관계를 통한 고용결정의 규율: 금속산업 사례	70
1. 사례분석에 앞서: 비정규직 규율의 취약성	70
2. 독일 노사관계의 개요	72
3. 산업 차원의 고용 규율	74
4. 사업장 차원의 고용 규율	76
제5절 요약 및 함의	80
1. 요약	80
2. 함의	82
제5장 기업의 일자리 창출의 메커니즘 연구: 스페인	
몬드라곤 사례	(김성오) 86
제1절 문제의 제기	86
제2절 몬드라곤에 대한 이해	87

1. 협동조합 및 노동자협동조합에 대한 이해	87
2. 몬드라곤 개괄	90
3. 몬드라곤의 발전과정	91
4. 몬드라곤의 기업목표와 10대 원칙	95
제3절 몬드라곤의 일자리 창출과 실업회피 메커니즘	96
1. 몬드라곤의 지배구조와 정책 결정 메커니즘	96
2. 몬드라곤에서 고용의 성격과 종류	100
3. 조합원 노동자의 급여체계	102
4. 라군아로를 통한 실업회피 전략	103
제4절 결론: 한국 고용정책에의 시사점	105
1. 기업지배구조의 측면	105
2. 고용보험 개선의 측면	106
3. 협동조합 활성화의 측면	106
4. 버스, 택시 업종에서 협동조합 시범사업에 대한 제안	107
제6장 요약·결론 및 합의	109
참고문헌	114

표 목 차

<표 2-1> 모형 1의 충격반응함수 추정결과	21
<표 2-2> 모형 2의 충격반응함수 추정결과	22
<표 2-3> GDP구성요소 분해와 고용: 독일, 2008년 상반기~ 2009년 상반기	27
<표 2-4> GDP구성요소 분해와 고용: 한국, 2008년 2사분기~ 2009년 2사분기	28
<표 2-5> GDP구성요소 분해와 고용: 한국, 2007년 2사분기~ 2008년 2사분기	30
<표 3-1> 산업별 고용 및 생산성 증가율 상관관계	40
<표 3-2> 산업별 취업 및 생산성 증가율 비교(1973~2011)	43
<표 3-3> 노동수요함수 추정결과(OLS)	46
<표 3-4> 노동수요함수 추정결과(계열상관 교정)	47
<표 4-1> 주요국의 성장률, 실업률 및 고용률 추이	53
<표 4-2> 독일의 전반적 고용추이	54
<표 4-3> 독일의 산업별 고용(취업자) 추이	55
<표 4-4> 기업규모별 고용(사회보험의무 피고용자) 추이	56
<표 4-5> 독일의 비정규직 추이	57
<표 4-6> 독일의 조업단축수당 추이	62
<표 4-7> 경제위기에 대응한 고용안정대책 현황	64
<부표 4-1> A 사업장에서 추가인력 90~150명 사이의 파견근로자와 기간제 근로자의 비율	85

그림목차

[그림 2-1] 고용량과 근로시간의 단기조정과정: 음(-)의 제품수요 충격	9
[그림 2-2] 고용량과 근로시간의 단기조정과정: 양(+)의 제품수요 충격	12
[그림 2-3] 고용의 충격반응함수: 모형 1	19
[그림 2-4] 고용의 충격반응함수: 모형 2	20
[그림 2-5] 총근로시간 변수의 충격반응함수: 모형 1	23
[그림 2-6] 초과근로시간 변수의 충격반응함수: 모형 2	23
[그림 3-1] 산업별 취업자증가율 추이	38
[그림 3-2] 산업별 고용-생산성 상관관계 추이	40
[그림 3-3] 기간별 총요소생산성의 고용효과	48
[그림 3-4] 기간별 시간당 노동생산성의 고용효과	49

요약

본 연구에서 고용창출이란 단순히 양적 고용량 증가만이 아니라 경기침체 시기에 고용감축을 회피하고 고용수준을 유지하는 것을 포함하는 광의의 개념으로 규정한다. 2000년대 이후 ‘고용 없는 성장’이 고착화되면서 없어질 수 있는 일자리를 유지하는 것도 사실상 넓은 의미에서 고용창출이라 할 수 있기 때문이다.

본 연구는 매월노동통계 등 자료에 대한 실증분석을 통해 고용량과 근로시간 간의 대체 가능성, 생산성과 고용 간의 관계를 규명하고, 또한 상대적으로 양호한 노동시장 성과를 달성한 국가 및 기업 사례를 심층 분석함으로써 고용창출 메커니즘에 대한 주요 이슈들을 논의했다. 먼저 총노동투입의 양대 요소인 고용량과 근로시간 간의 대체관계에 주목하면서 외부적 충격이 주어졌을 때 근로시간과 고용량이 어떻게 변동되는지를 살펴보았다. 이와 함께 실증분석을 통해 생산성과 고용이 어떤 관계에 있는지 규명하였다. 또한 고용창출이란 경제적 원리만이 아니라 다양한 제도적 요인, 정책 요인, 기업유형 등에 의해 영향을 받는다는 사실에 주목하면서, 글로벌 금융위기 상황에서 양호한 노동시장 성과를 달성한 국가 사례(독일), 지난 수십 년 동안 우수한 고용성적을 달성한 것으로 알려진 생산자협동조합 기업 사례로 스페인 몬드라곤 그룹의 고용정책과 의사결정과정을 심층 분석하였다. 각 장의 주요 분석결과 및 정책적 함의를 정리하면 다음과 같다.

제2장에서는 매월노동통계 등을 사용하여 생산충격에 대응하는 근로시간과 고용의 반응패턴, 근로시간과 고용량 간의 관계, 그리고 이에 대한 국가 사례를 분석하였다. 먼저, 생산충격에 대응하는 고용량의 충격반응은 16개월 정도의 비교적 긴 기간에 걸쳐 감소추세를

보이다 0으로 수렴하며, 1998년 외환위기 이후 고용량의 반응민감도가 높아졌다. 반면 근로시간은 충격 후 최초시점에서 즉각적으로 반응하다가 이후 양(+)과 음(-)의 값으로 진폭하며, 대략 10개월 이후 반응도가 작아지면서 수렴하기 시작한다. 고용량과는 달리 최초시점의 반응은 외환위기 이후 감소한다.

둘째, 2008년 글로벌 금융위기 상황에서 실질GDP 감소나 시간당 생산성의 장기추세에 따른 고용감소효과가 근로시간 감소, 실제 시간당 생산성 하락에 의해 거의 대부분 상쇄되면서 전체 고용수준의 대규모 감소 없이 예상보다 양호한 노동시장 성과를 실현할 수 있음을 보여준다. 우리의 경우 장시간근로의 관행이 존재하기 때문에 근로시간 단축을 통한 고용수준의 유지·확대가 작동할 여지가 충분하다고 판단된다. 이러한 점들은 ‘고용 없는 성장’ 시기에 대응, 근로시간 단축, 일자리나누기 등 전체 고용수준의 유지·확대를 위한 정책 방안 모색에서 중요한 실천적 시사점을 준다고 판단된다.

제3장에서는 생산성과 고용의 관계를 실증적으로 분석하였다. 주요 분석결과와 함의를 정리하면 다음과 같다. 첫째, 기존 연구에 따르면 생산성과 고용 간의 관계는 이론적으로나 실증적으로도 명확하지 않다. 특히 노동생산성의 고용효과는 총요소생산성의 양(+)의 고용효과와는 달리 분석대상, 분석기간 등에 따라 상이하게 나타나고 있다. 둘째, 지난 1972년 이후 2011년까지 생산성과 고용 간의 중장기적인 상관관계는 경제 전체, 제조업, 서비스업 모두 양(+)으로 유의하게 나타난다. 그러나 이를 기간별로 세분하면 생산성과 고용 간의 상관관계는 음(-)에서 양(+)으로 변화되고 있다.

셋째, 산업별로 고용, 생산성, 산출량을 비교하면 성장에 따른 고용창출(=고용탄력성)은 제조업보다 서비스업에서 보다 높은데, 이는 생산성 증가율이 낮은 서비스업 부문에서 수요의 증가가 그대로 고용의 증가로 귀결되고 있음을 시사한다. 넷째, 고용에 영향을 미치는 생산성 이외의 다른 요인들을 통제한 생산성의 고용효과를 살펴보면, 총요소생산성의 고용효과는 경제 전체에서만 양(+)으로, 제조업

및 서비스업에서는 음(-)으로, 그리고 시간당 노동생산성의 고용효과는 경제 전체, 제조업, 서비스업 모두에서 음(-)으로 나타나고 있다.

이와 같은 분석결과에 기반한 정책적 시사점으로, 비록 제조업의 서비스업에 비하여 높은 기술진보는 해당 산업의 고용에는 부정적일 지라도 경제 전체의 고용을 증대시킴을 고려하여 향후에도 제품이든 공정이든 혁신을 위한 투자를 확대시켜야 할 것이다.

제4장에서는 최근 고용기적을 달성하고 있는 독일의 고용결정메커니즘을 파악하기 위하여 최근 고용상황, 고용기적을 달성케 한 정책적·제도적 요인과 함께 금속산업 사례를 통해 노사관계를 통한 고용결정의 규율에 대해 살펴보았다.

먼저, 독일의 소위 ‘고용기적’은 정규직 감소 속에 비정규직 증가로 인해 달성된다는 특징을 보인다. 이러한 고용상황을 초래한 정책적·제도적 요인으로는 최악의 경기침체 속에서도 고용유지 및 실업방지에 기여한 것으로 조업단축수당 확대와 근로시간계좌의 적극적 활용을 들 수 있다. 비정규직 증가를 초래한 정책적 요인으로는 2000년대 중반의 소위 하르츠개혁을 통한 노동시장 규제완화를 들 수 있다. 사례 기업에서 확인되듯이, 정규직의 경우 노조와 사업장평의회를 통해 상당 정도 고용유지를 위해 영향력을 행사할 수 있다. 반면 비정규직의 경우 노조나 사업장평의회로 조직될 여건이 취약하기 때문에 노사관계를 통한 규율이 취약하다.

독일의 사례연구는 우리가 취할 수 있는 몇 가지 정책적 함의를 제공한다. 먼저, 한국에도 조업단축수당과 비슷한 고용유지지원금 제도가 있는 만큼, 현재 6개월로 한정된 지원기간을 경기침체 시에는 더욱 연장할 수 있도록 제도를 개선하는 것이 우선 필요하다. 더 중요한 것은 기업들이 정리해고 대신에 이 제도를 더욱 적극적으로 활용하는 관행을 확립하는 것이다.

둘째, 독일의 또 하나의 고용유지 수단인 근로시간계좌제는 기업들의 고용전략 가운데 내부적 유연화, 특히 근로시간 유연화(내부적-수량적 유연화)의 직접적 수단이라는 점에서 독일 노동시장의 특징

이자 장점을 보여주는 제도이다. 우리나라의 경우 과도한 외부적 유연화전략을 지양하고 내부적 유연화를 추구해야 할 필요가 있다는 입장에서 보면, 적극적으로 도입을 검토해야 할 제도라고 할 수 있다. 비교적 여건이 양호한 부문(예컨대 대기업)에서 시범적으로 운영해 볼 수 있도록 여건을 조성하는 것이 필요하다.

셋째, 독일의 노조와 사업장평의회는 고용보장을 위해 단체협약 기준을 벗어나는 것, 즉 근로조건의 저하도 수용하고 있다. 양보교섭을 통해서라도 고용유지가 확실하게 보장되기만 한다면, 정리해고가 빈번한 우리나라의 경우에도 확산될 만한 가치가 있다고 생각된다. 다만 경영상황에 대한 투명한 공개와 함께 근로조건 저하를 통해 고용을 유지하겠다는 노사 쌍방의 이해의 일치가 전제되어야 할 것이다.

넷째, 현재 독일 내에서 비정규직의 ‘불안정화’와 ‘근로빈곤’에 대한 우려가 커지고 있으며, 규제완화에 대항하여 재규제에 대한 요구가 점차 강해지고 있다. 우리 기업들도 비정규직의 채용을 최소화하고 근로조건을 개선하는 방향으로 인식을 전환할 필요가 있으며, 정책적으로도 노동시장 재규제에 대해 신중히 검토할 필요가 있다.

제5장에서 이루어진 몬드라곤의 노동자협동조합의 경험은 노동자참여형 기업지배구조가 고용창출효과의 측면에서 일반기업에 비해 우월한 성과를 달성하고 있음을 보여준다. 먼저, 한국 재벌기업의 지배구조에서 노동자참여형 지배구조가 일정 수준 결합될 경우 ‘오너리스크 최소화’를 통한 투명경영, 합리적 경영, 도덕적 경영은 추가 고용유인효과를 제공할 것으로 생각한다.

둘째, 몬드라곤의 사회보장협동조합 라군아로를 통한 몬드라곤의 실업회피전략은 현재 국가가 운영하는 고용보험체계에서 중요한 개선사항을 시사해 주는 것이다. 국가전체 차원에서 단일체제로 되어 있는 고용보험의 다차원화, 다각화에 대해 검토할 필요가 있다. 고용안정성이 높은 ‘대기업’과 고용안정성이 낮은 ‘중소기업’ 노동자들의 고용보험체계를 이원화하고 중소기업 노동자들의 고용보험을 지원하는 정책이 검토될 수 있다고 판단된다. 더 나아가 업종별, 지역별, 고

용성격별 추가고용보험체계를 만들어 고용보험 전체의 수준이 OECD 평균으로 가기 이전까지 보다 정밀한 실업회피전략을 검토할 필요가 있다.

셋째, 2012년 12월 이후 협동조합기본법이 발효되면 한국에서 다수의 노동자협동조합이 만들어질 것으로 판단된다. 그것은 다음의 형태로 진행될 것이다. 정부가 직간접적인 지원을 통해 협동조합을 활성화하는 정책을 체계적으로 펼 경우 협동조합에 의한 고용창출은 현재 약 1% 수준에서 유럽평균인 약 8% 수준으로 비중이 커질 수 있고, 기존의 비정규직 일자리 중 상당수가 조합원노동자 일자리로 바뀔 가능성이 있다.

넷째, 버스·택시 업종에서 협동조합 시범사업에 대한 제안이다. 버스업은 투자가치가 낮아지면서 대규모 자본의 인입이 불가능한 상태인 반면, 대중교통 환승시스템 도입 이후 정부와 지자체가 적정이윤을 보장해 주는 준공영제로 운영된다. 따라서 버스노동자들이 회사를 협동조합방식으로 운영할 경우 승객에 대한 서비스, 고용안정성 측면에서 일정한 장점을 가지게 되리라 생각한다. 또한 택시업의 경우에도 택시노동자들이 회사를 협동조합방식으로 운영하면 처우 개선과 승객들에 대한 서비스 개선, 그리고 택시요금 인상압력 감소 등과 같은 장점을 가질 것으로 판단한다.

제 1 장

문제 제기 및 연구의 필요성

지난 십수 년간 우리 경제는 산업구조 고도화, 숙련편향적 기술진보 등에 따라 경제성장의 고용창출력이 저하되고, 또한 경제성장률 자체도 이전시기에 비해 둔화되는 양상이 지속되어 소위 ‘고용 없는 성장’이 고착화됨에 따라 경제의 일자리창출력 제고가 국가정책의 최우선과제로 제기되고 있다.

경제성장의 고용탄력성은 계속 감소추세를 보여 1% 경제성장 시에 창출되는 일자리 수는 2000년 10.2만 개에서 2005년 7.5만 개로 크게 감소하였다. 이를 반영, 1995년 43.7명이었던 GDP 10억 원당 취업자는 2001년 36.6명, 2005년에는 31.7명으로 지속적으로 감소추세에 있다. 성장에 따라 고용률이 동반 상승하는 것이 선진국에서도 나타나는 일반적 현상이나, 2003~09년 사이 1인당 GDP가 35.5%나 증가하였지만 고용률은 59.3%에서 58.6%로 거의 변화가 없어 경제성장에도 불구하고 고용률은 정체에서 벗어나지 못하고 있다.

이러한 ‘고용 없는 성장’ 상황에 대응, 정부는 성장잠재력 확충 및 적극적인 고용전략과 함께 공공부문 주도의 일자리창출정책, 고용친화적인 경제·산업정책 추진 및 제도 개선 등 경제의 일자리창출력 제고를 위한 정책적 노력을 다각도로 추진하고 있다. 특히, 경기침체에 따라 일자리창출 주체인 민간부문의 경제활동이 위축되는 상황에서는 일자리창출에 대한 사회적 요구 충족에서 정부의 직접적 역할이 중요하다. 이에 따라 성장의 고용흡수력 저하를 경험한 선진국에서는 고용창출이 국가적 핵심과제로

부각되면서 경제·산업정책 기조도 성장·일자리연계 중심으로 전환되는 흐름이 강화되고 있다.

그러나 정부가 영향력을 갖는 공공부문의 고용비중이 낮은 현실에서, 경제의 고용창출력을 높이고 지속가능성을 담보하기 위해서는 무엇보다 일자리창출의 핵심주체인 민간부문 기업들이 보다 많은 일자리를 창출할 수 있도록 유도·견인하는 것이 필요하다. 정부의 직접적인 일자리창출 정책도 필요하지만, 민간부문의 자발적인 고용창출 노력을 유인하여 고용창출성과가 우수한 기업들이 일반 국민들로부터 제대로 평가받는 사회적 여건 및 분위기 조성, 법·제도적 유인체계 마련에 고용창출력 제고정책의 초점을 두어야 할 것이다.

기업의 안정적 성장 및 고용창출력 제고를 위한 정부지원정책의 실효성을 높이기 위해서는 기업의 고용유지·창출에 대한 실증분석 및 실태조사 등을 통해 우수한 고용창출성과를 실현하는 기업의 특성들, 이를 가능케 하는 요인들에 대한 체계적 분석이 이루어질 필요가 있다. 그러나 그간 고용창출력 제고방안 모색을 위한 고용·노동시장 분석은 주로 경제성장률, 실업률, 고용률 등 거시지표 중심으로 이루어진 반면, 일자리창출의 기본단위인 기업 수준에서 일자리창출과정과 성과에 대한 연구는 미흡하였다.

본 연구에서 고용창출이라는 개념은 단순히 양적인 고용량의 증가만을 의미하는 것이 아니라, 주어진 부정적 경제여건 속에서 고용감축을 회피하고 고용수준을 유지하는 것을 포함하는 광의의 개념으로 규정한다. 왜냐하면, 2000년대 이후 선진국은 물론 우리나라에서도 나타나는 현상인 ‘고용 없는 성장’의 시기에는, 그리고 경기침체로 고용감축이 예상되는 시기에는 없어질 수도 있는 일자리를 유지하는 것도 사실상 넓은 의미에서 고용창출이라 할 수 있기 때문이다. 따라서 본 연구에서는 고용변동의 모든 측면, 즉 고용의 창출·유지·감소를 포괄하면서 분석을 진행할 것이며, 이를 통해 고용성과가 우수한 기업 특성 및 유형을 규명하고 또한 고용성과가 우수한 국가들의 경우 어떠한 요인들이 작용하였는지를 살펴봄으로써 정책적 시사점을 모색하고자 한다.

본 연구는 매월노동통계 등 자료에 대한 실증분석을 통해 고용량과 근

로시간 간의 대체 가능성, 생산성과 고용 간의 관계를 규명한다. 먼저 총 노동투입의 양대 요소인 고용량과 근로시간 간의 대체관계에 주목하면서 기업의 의사결정과정을 아론적으로 살펴보고, 우리의 경우 외부적 충격이 주어졌을 때 근로시간과 고용량이 어떻게 변동되는지를 살펴본다. 이러한 연구결과는 장시간근로 해소 등 근로시간 조정을 통해 고용량 수준을 유지·창출할 수 있는 방안 모색에서 유용한 시사점을 줄 것이다. 기업 수준의 분석과 함께 거시경제적 관점에서 근로시간 단축을 매개로 하는 고용과 근로시간의 대체가능성, 생산성과 고용·임금과의 관계 등에 대한 분석을 수행할 것이다.

기업 또는 국민경제 차원에서 일자리창출은 다양한 제도적 요인, 정책 요인, 상이한 기업유형 등에 의해 영향을 받는다. 유사한 경제 환경에 직면했음에도 고용성과에서 국가 간에 차이가 나는 것은 바로 이러한 비경제적 요인들이 작용한 데 기인하는 바가 클 것이다. 이와 관련, 글로벌 금융위기 상황에서 양호한 노동시장 성과를 달성한 국가 사례(독일)를 연구하여 그 배경과 요인들을 규명하고자 한다. 또한 자본주의의 전형적인 기업유형이 아니면서 지난 수십 년 동안 우수한 고용성과를 달성한 것으로 알려진 생산자협동조합 기업사례로서 스페인의 몬드라곤 그룹에 대해 고용정책이나 의사결정과정 등을 심층 분석함으로써 향후 우리나라 협동조합 기업들의 발전 및 고용창출을 위한 정책적 함의를 이끌어내고자 한다.

본 연구의 분석결과는 기업의 일자리창출력 제고를 위한 정부지원정책 수립에 유용한 정보와 근거를 제시함으로써 관련된 정부지원정책의 효율성과 효과성을 높여나가는 데 기여할 것으로 기대된다. 본 연구는 고용창출성과에 대한 다양한 실증분석 결과, 선진국 경험 및 사례 연구 등을 바탕으로 우리나라 기업이 고용창출성과를 높일 수 있는 여건 조성을 위한 정책지원의 방향 및 정책과제를 제시함으로써 우리 경제의 지속가능한 고용창출력의 제고에 기여할 것이다.

제 2 장

근로시간과 고용량의 조정

제1절 머리말

기업은 외부적 제품수요 충격에 대응하여 총 노동투입을 결정함에 있어서 일차적으로 고용량과 근로시간 간의 선택에 대한 의사결정을 행한다. 기업의 입장에서는 단순히 총노동투입의 구성요소로서 고용량과 근로시간의 최적조합을 선택하는 것이지만, 경제 전체로 보면 고용량과 근로시간 중 무엇을 우선적으로 선택하느냐는 경제 전체의 고용수준에 심대한 영향을 미치게 된다.

고용량과 근로시간의 선택은 기업들마다 다를 수가 있다. 특히 대규모 실업이 초래될 수 있는 경제위기 같은 특정한 상황에서 국가나 기업 간에는 그 선택의 양상이 상당히 다를 수도 있으며, 이에 따라 고용, 실업 등 노동시장 성과에서 큰 차이가 날 수 있다. 2008년 글로벌 금융위기에 대한 선진국들의 경험에서 보듯이, 유사한 경제적 충격을 받았음에도 노동시장 성과에서는 국가들 사이에 상당한 차이가 발견된다.

본 연구는 이러한 문제인식을 바탕으로 근로시간과 고용량 사이의 관계, 특히 대체관계를 중심으로 논의를 전개하고자 한다. 먼저 기업이 어떤 의사결정원리에 따라 근로시간과 고용량 사이에서 최적조합을 선택하는지를 이론적으로 살펴본다. 이어서 시계열자료 분석을 통해 우리의 경

우 생산 또는 제품수요 충격이 주어졌을 때, 고용량과 근로시간이 조정되는 정도와 그 과정이 어떠한지를 분석한다. 그리고 특히 경제위기 상황에서 근로시간 단축이 전체 고용수준을 유지하는 데 어떤 긍정적 역할을 하는지를 살펴보기로 한다.

제2절 근로시간과 고용량의 조정에 관한 이론적 논의

1. 영속적인 제품수요 충격에 대한 기업의 반응 : 정태모형

고용량과 근로시간 간의 선택에서 최적조합에 대한 기업의 의사결정원칙은 다양한 유형의 노동투입 사이에 크게 다르지 않다(Ehrenberg & Smith, 1994). 다시 말하면 고용량(N)과 근로시간(H)의 최적조합에 대한 논의의 결과는 기본적으로 모든 노동투입에 적용될 수 있다. 따라서 노동투입의 유형을 구분함이 없이 고용량과 근로시간 간의 대체관계를 규명한 다음 상이한 노동투입들 사이의 대체관계를 파악하는 것으로 충분하다(Hamermesh, 1993).

기업의 비용최소화 문제로부터 출발하자. 기업은 생산함수라는 제약조건하에서 비용을 최소화한다. 주어진 수준의 산출물을 생산하는 비용을 최소화하기 위해 기업은 고용량(N)과 근로시간(H)에 대해 추가적인 산출 1단위를 생산하는 비용이 동일하도록 N 과 H 를 조정한다. 여기서 MC_N 과 MC_H 는 각각 N 과 H 의 한계비용이며, MP_N 과 MP_H 는 한계생산물이다.

$$C = N(Hw + \delta F) \text{ subject to } Q = f(L) = f(N, H)$$

$$\Rightarrow \frac{MC_N}{MP_N} = \frac{MC_H}{MP_H} \quad (2-1)$$

추가적인 근로시간의 한계비용은 두 가지 요소, ① 추가적 근로시간에 대해 최초(할증 이전의) 임금률로 기존 근로자들에게 지불되는 임금비용

(Nw), ② 근로시간 증가에 따라 임금을 자체가 높아져 발생하는 임금비용($NH\partial w(H)/\partial H$)으로 구성된다. 논의를 쉽게 하기 위해 $w(H)$ 는 부드럽고 미분가능한(smooth and differentiable) 함수형태를 취하며, 근로시간이 증가(감소)하면 높은(낮은) 임금을 지불한다고 가정한다. 물론 실제 현실에서는 정상근로시간을 초과한 근로시간에 대해 높은 임금률(예로 150%)이 일률적으로 적용된다.

$$MC_H = Nw + NH\frac{\partial w(H)}{\partial H} = Nw(1 + \varepsilon), \quad \varepsilon = \frac{\partial w(H)}{\partial H} \frac{H}{w} \quad (2-2)$$

여기서 ε 은 근로시간에 대한 임금의 탄력성이다.

한편 추가적인 고용량 한 단위의 한계비용은 최초 근로시간에서의 임금지급액(wH)과 매 시점에서 상각되는(amortized) 추가 채용에 따른 고정비용(δF)으로 구성된다.

$$MC_N = wH + \delta F \quad (2-3)$$

위의 식 (2-1)~(2-3)으로부터 장기균형조건은 다음과 같이 도출된다.

$$\frac{MC_N}{MP_N} = \frac{MC_H}{MP_H} \Rightarrow \frac{wH + \delta F}{MP_N} = \frac{N(1 + \varepsilon)w}{MP_H} \quad (2-4)$$

이상의 장기균형조건 (2-4)는 고용량(N)과 근로시간(H) 간의 최적조합에 대한 기업의 의사결정이 $(wH + \delta F)/MP_N$ 과 $N(1 + \varepsilon)w/MP_H$ 간의 비교, 특히 δF 와 ε 의 크기에 의존함을 의미한다.

음(-)의 제품수요 충격

다음으로 기업이 영속적인(permanent) 제품수요 감소라는 충격에 직면하였을 때, 고용량(N)과 근로시간(H)에 대한 단기의사결정이 어떠한지를 살펴보자. 기업은 음(-)의 제품수요 충격에 직면하여 각 노동투입에 대해 고용량(N) 또는 근로시간(H), 또는 고용량과 근로시간을 함께 감소시킬 것이다. 고정비용은 매몰비용(sunk cost)이어서 기업의 단기 의사결정에 영향을 미치지 않으므로 고용량(N)의 단위감소의 비용효과는 wH

가 된다. 장기균형조건(식 2-4)에서 δF 가 사라지는데, 이는 고용량(N) 조정의 한계비용이 최초 장기균형상태에 비해 작아짐을 의미한다. 이와는 달리 근로시간(H)의 단위감소의 비용효과는 최초 장기균형상태와 동일한 $Nw(1+\varepsilon)$ 이다.

근로시간(H)의 한계비용에 비해 고용량(N)의 한계비용이 상대적으로 감소하는($wH/MP_N < N(1+\varepsilon)w/MP_H$) 경향이 있기 때문에 제품수요(생산) 감퇴에 대한 기업의 최초 반응은 고용량(N)을 유지하면서 근로시간(H)을 줄이기 시작하는 것이다. 일단 근로시간이 줄어들면 근로시간(H)의 한계생산물은 증가하고($MP_H \rightarrow MP_H'$), 동시에 ε 이 감소하여($\varepsilon \rightarrow \varepsilon'$) 근로시간(H)의 한계비용이 감소한다($MC_H \rightarrow MC_H'$). 기업은 식 (2-4')가 성립될 때까지 근로시간을 감소시키게 된다.

$$\frac{MC_N'}{MP_N'} = \frac{wH}{MP_N'} = \frac{N(1+\varepsilon')w}{MP_H'} = \frac{MC_H'}{MP_H'} \quad (2-4')$$

제품수요(따라서 생산) 충격이 커서 식 (2-4')를 만족하는 근로시간 감소 수준을 넘어서게 되면 더 이상 비용최소화를 충족하지 못하기 때문에, 음(-)의 충격에 따라 유효노동투입의 추가적인 감축이 요구된다면 이제 는 고용량(N)과 근로시간(H)을 함께 감소시키기 시작한다. 이것이 음(-)의 충격에 대응하여 기업이 두 번째로 취하게 되는 반응이다.

고용량(N)과 근로시간(H)이 함께 감소함에 따라 ε' 가 작아지고 그 결과 근로시간의 한계비용이 감소하는 반면 고용량의 한계비용은 변하지 않는다. N 과 H 감소에 따른 한계생산물의 증가가 비슷하다면, 기업은 H 보다는 N 의 감소에 보다 많이 의존할 가능성이 크다. 즉 음(-)의 충격에 대한 기업의 세 번째 반응은 근로시간을 감소시키지 않으면서 고용량을 줄이는 것으로 예측할 수 있다. 유효노동투입의 감축이 주어진 음(-)의 제품수요 충격을 만족할 때까지 위에서 설명한 세 가지의 연속적인 조정 과정이 되풀이될 것이다.

특히 셋째 단계에서의 예측은 부분적으로 N 과 H 의 한계생산물함수의 형태에 따라 차이가 날 수 있다. 유효노동투입함수, $L = g(N, H)$ 가 동조적(homothetic)이라면 예측이 보다 분명해진다. 즉 MP_N 에 대한 MP_H 의

비율, MP_H/MP_N 은 기업이 N 과 H 를 함께 변화시킬 때 선형 확장경로(linear expansion path)를 따르므로 변하지 않는다. 따라서 이 경우 N 과 H 의 조합에 대한 선택은 N 과 H 간의 상대적 한계비용에만 의존한다. N 과 H 가 함께 감소할 때, ε' 의 감소는 H 의 한계비용의 감소로 이어지는 반면 N 의 한계비용은 변하지 않는다. 따라서 동조적인 유효노동투입 함수를 가지는 기업은 셋째 단계에서 근로시간(H)보다는 고용량(N) 감소에 더 많이 의존할 것으로 예측된다.

그러나 일반적인 유효노동투입함수를 고려한다면 그 예측은 명확하지 않다. N 과 H 를 함께 줄일 경우 MP_N 이 MP_H 보다 빠르게 증가한다면 기업의 반응은 어떤 경우(N 과 H 모두 감소, N 만 감소, H 만 감소)도 가능하다. MP_N 이 MP_H 보다 매우 빠르게 증가한다면 근로시간(H)만을 감소시키는 것이 최적행위일 수 있다. 그러나 근로시간의 경우 MC_H/MP_H 의 크기가 두 요소, 즉 MC_H 감소와 MP_H 증가에 의해 영향을 받는 반면, 고용량의 경우는 MC_N 이 불변이므로 하나의 요소, 즉 MP_N 의 증가에 의해서만 영향을 받는다는 점을 주목할 필요가 있다. 따라서 셋째 단계에서는 일반적인 형태의 유효노동투입함수를 고려하더라도 N 의 감소에 보다 크게 의존할 가능성이 크다.

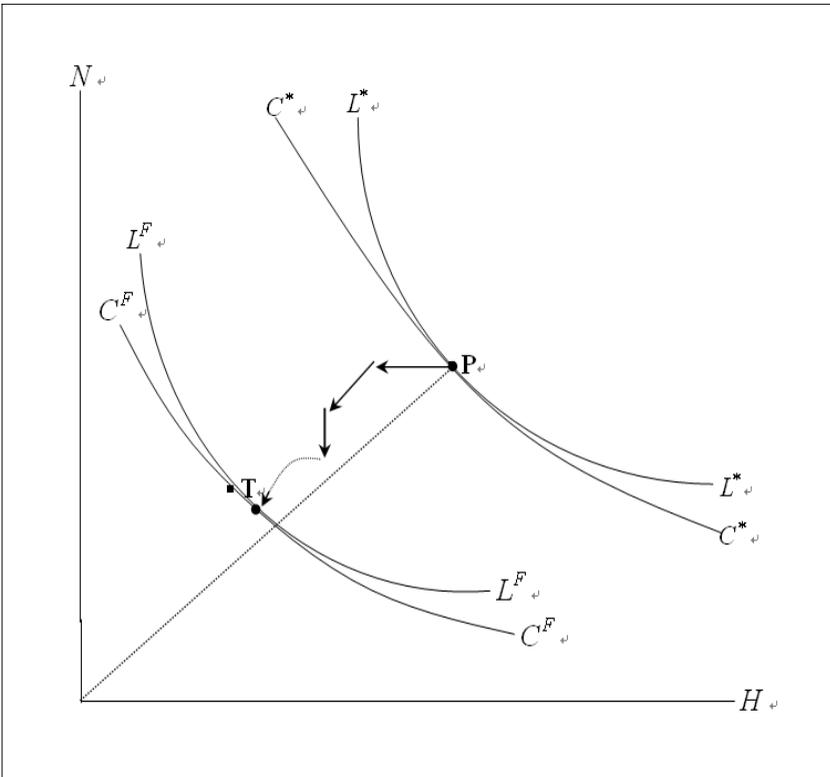
이상의 논의를 종합하면, 기업이 영속적인 제품수요 감소를 경험할 때 첫 단계에서는 근로시간을 우선적으로 감축할 것으로 예측된다: 고정비용의 크기가 클수록 기업은 근로시간의 감축에 의존할 가능성이 커진다. 근로시간 감소만으로 주어진 충격을 충족하지 못한다면, 근로시간과 고용량을 함께 감축하는 2단계의 반응을 실행할 것으로 예측된다: 제품수요의 감퇴 정도가 클수록 근로시간과 고용량을 함께 감축할 가능성이 커진다. 셋째 단계에서는 근로시간 변화 없이 고용량만을 감축할 가능성이 크다:

[그림 2-1]은 위에서 설명한 노동투입 조정과정을 쉽게 보여준다. L^*L^* 와 L^FL^F 는 노동투입의 등량선(labor isoquant curves)으로 각각 충격 이전의 최초 노동투입(L^*), 음의 충격에 따라 감소된 노동투입(L^F)을 가능하게 하는 N 과 H 의 조합들이다. 그리고 C^*C^* 와 C^FC^F 는 노동투입의

등비용선(labor isocost curves)이다.

최초의 장기균형 노동투입 수요(N, H)는 L^*L^* 와 C^*C^* 가 접하는 P 에서 성립한다. 최종적인 단기 노동투입 수요(N, H)는 L^FL^F 와 C^FC^F 가 접하는 T 에서 이루어진다. 제품수요 감퇴에 따른 균형점의 이동($P \rightarrow T$)은 앞서 설명한 바와 같이 세 가지의 연속적인 과정을 통해 이루어진다: 즉 ① 고용량을 유지하면서 근로시간을 줄이는 단계(P 로부터 시작하는 첫째 화살표), ② 근로시간과 고용량을 함께 줄이는 단계(P 로부터 둘째 화살표), ③ 근로시간을 유지하면서 고용량을 줄이는 단계(P 로부터 셋째 화살표). 이러한 세 가지의 연속적인 조정과정은 유효노동투입의 감축이 주어진 음(-)의 제품수요 충격을 충족할 때까지 되풀이된다.

(그림 2-1) 고용량과 근로시간의 단기조정과정 : 음(-)의 제품수요 충격



양(+)¹의 제품수요 충격

다음으로 양(+)¹의 충격에 대한 기업의 반응을 논의한다. 외생적인 제품수요 증가에 따라 기업은 유효노동투입을 증가시킴에 있어서 근로시간과 고용량의 최적조합을 선택한다. 양(+)¹의 제품수요 충격 시에는 음(-)¹의 충격에서와는 달리 매 시점의 고정비용 δF 가 추가적인 근로자 채용의 한계비용에 포함된다. 따라서 고용량(N)의 단위 증가에 따른 비용효과는 $wH + \delta F$ 로 최초 장기균형상태의 그것과 동일하다. 이와 유사하게 근로시간(H)의 단위 증가에 따른 비용효과는 $Nw(1 + \varepsilon)$ 으로 최초 장기균형에서와 동일하다. 따라서 (N, H) 조합 선택에 대한 기업의 단기의사결정은 식 (2-4)에서와 같이 $MC_N/MP_N = (wH + \delta F)/MP_N$ 과 $MC_H/MP_H = N(1 + \varepsilon)w/MP_H$ 간의 비교에 의존한다.

MC_H 에 대한 상대적인 MC_N 에서 변화가 없으므로 기업은 고용량(N) 증가와 근로시간(H) 증가에 대해 무차별할 것이다. 따라서 양(+)¹의 충격에 대응하는 최초 단계의 반응은 N 과 H 를 함께 증가시키는 것이다. N 과 H 가 증가함에 따라 각 투입요소의 한계생산물이 감소하게 된다 ($MP_H \rightarrow MP_H', MP_N \rightarrow MP_N'$). 동시에 H 의 증가는 ε 을 증가시키므로 ($\varepsilon \rightarrow \varepsilon'$) 한계비용을 증가시키는($MC_H \rightarrow MC_H'$) 경향이 있다. 따라서 기업은 다음의 식이 성립할 때까지 N 과 H 를 함께 증가시킨다.

$$\frac{MC_N'}{MP_N'} = \frac{wH + \delta F}{MP_N} = \frac{N(1 + \varepsilon')w}{MP_H'} = \frac{MC_H'}{MP_H'} \quad (2-4'')$$

식 (2-4'')를 만족시키는 수준 이상의 근로시간 감소는 이윤극대화를 추구하는 기업의 최적선택이 될 수 없다. 동조적(homothetic) 유효노동투입함수 $L = g(N, H)$ 를 가정하면, MP_H/MP_N 은 안정적으로 유지된다. 이 경우 기업의 둘째 단계의 반응은 H 를 유지하면서 N 을 증가시키는 것이다. 제품수요 증가가 클수록 기업은 H 를 증가시키는 것보다는 N 을 증가시키는 경향이 크게 될 것이다. 2단계 과정에서 고용량(N)이 계속 증가함에 따라 한계생산물가치가 감소하게 되면, 양(+)¹의 충격을 충족할 때까지 기업은 다시 N 과 H 를 함께 증가시키게 된다. 이것이 셋째 단계

에서 기업이 취하는 반응이다. 이러한 3단계의 연속적인 조정과정은 양(+)
의 충격을 충족할 수 있는 유효노동투입의 증가가 이루어질 때까지 되풀이된다.

2단계 반응과 관련, MP_H/MP_N 이 변하지 않거나 안정적이라는 가정이 제거된다면 앞서 이루어진 예측은 수정된다. 실제 세계에서 MP_N 이 보다 빨리 떨어질 수 있다. 예를 들어 근로자 수의 증가에 따른 생산의 교란(disruption)은 생산과정의 효율성을 저하시켜 MP_H 에 비해 MP_N 을 더 크게 감소시킬 수 있다. 이러한 경우라면 기업은 고용량(N)보다는 근로시간(H)을 더 많이 늘릴 수도 있다. 다른 한편, MP_N 에 비해 MP_H 를 더 빠르게 감소시키는 요인들도 존재한다. 예를 들어 근로시간 증가로 육체적 피로를 가져온다면 MP_H 가 보다 빠르게 떨어질 것이다. 특히 기업이 이미 상당한 정도의 초과근로를 활용하는 경우에는 특히 그러할 것이다. 이처럼 서로 반대로 움직이는 요인들 때문에 MP_H 에 비해 MP_N 이 더 빨리 떨어질 것으로 말하기 어렵다.

다만, 근로시간 단위증가는 MP_H 감소와 MC_H 증가를 함께 가져오는 반면, 고용량 단위증가 시에는 MC_N 변화 없이 MP_N 만 감소한다는 점을 고려하면, MP_N 이 MP_H 보다 매우 빠르게 떨어지지 않는 한 산출 한 단위 생산에 소요되는 근로시간 증가의 비용(MC_H/MP_H)이 고용량 증가의 비용(MC_N/MP_N)보다 높을 가능성이 있다. 이 경우에는 동조합수의 가정으로부터 도출된 예측이 그대로 적용될 수 있다.

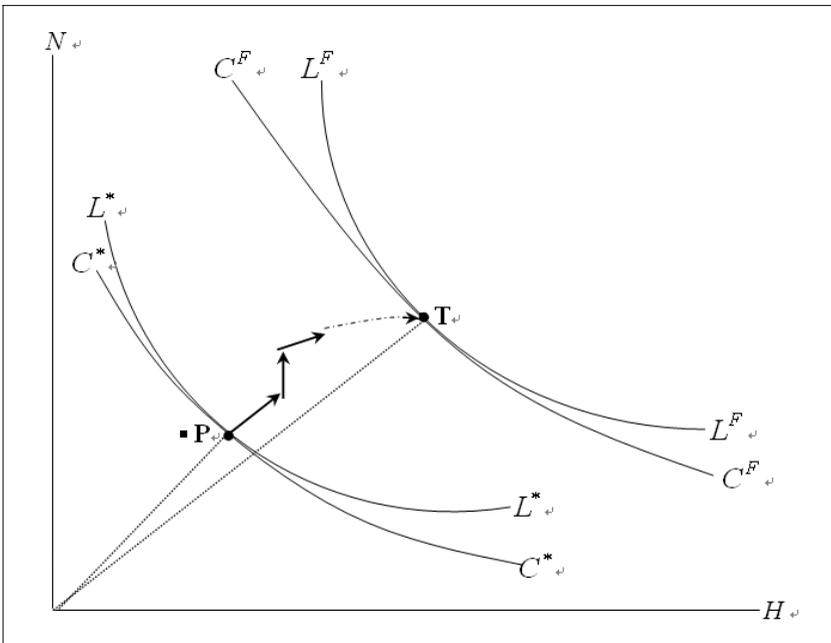
[그림 2-2]는 양(+)
의 제품수요 충격에 대응하는 기업의 노동투입 조정 과정을 정리하여 보여준다. L^*L^* 와 L^FL^F 는 노동투입 등량선(labor isoquant curves)으로 L^*L^* 는 충격 이전의 최초 장기균형상태의 산출수준(Q^*) 및 노동투입(L^*)을, 그리고 L^FL^F 는 양(+)
의 제품수요 충격에 따라 증가된 산출수준 $(1+\beta)Q^*$ 에 따라 증가된 노동투입(L^F)을 가능하게 하는 N 과 H 의 조합들이다. 그리고 C^*C^* 와 C^FC^F 는 노동투입 등비용선(labor isocost curves)이다.

최초 장기균형 노동투입수요 (N, H)는 L^*L^* 와 C^*C^* 가 접하는 P 에서 성립한다. 최종적인 단기 노동투입수요(N, H)는 L^FL^F 와 C^FC^F

가 접하는 T 에서 이루어진다. 제품수요 증대에 따른 균형점의 이동 ($P \rightarrow T$)은 세 가지 연속적인 조정과정을 통해 이루어진다: 즉 ① 기업은 고용량과 근로시간을 함께 늘리며(P 로부터 시작하는 첫째 화살표), ② 근로시간을 유지하면서 고용량을 늘리는 방향으로 반응하며(P 로부터 둘째 화살표), ③ 다시 근로시간과 고용량을 함께 증가시킨다(P 로부터 셋째 화살표). 이러한 세 가지의 연속적인 조정과정은 유효노동투입 증가가 주어진 양(+)¹의 제품수요 충격을 충족할 때까지 되풀이된다.

음(-)의 제품수요 충격에서와는 달리 양(+)¹의 충격에서는 고정비용이 H 에 대한 N 의 상대적 한계비용에 변화를 가져오지 않는다. 따라서 고정비용효과 측면에서는 근로시간과 고용량에서의 변화 양상이 상이한 고정비용을 가지는 근로자 그룹들 사이에 유사하게 나타날 가능성이 크다. 그러나 대체효과(substitution effect)는 저숙련/저고정비용의 근로자 그룹이 유효노동투입에서 보다 큰 증가를 경험하게 됨을 의미하므로, 양(+)¹의 충격에 직면하여 저숙련/저고정비용의 근로자 그룹의 고용량이 보다

(그림 2-2) 고용량과 근로시간의 단기조정과정 : 양(+)¹의 제품수요 충격



큰 증가를 보여줄 가능성이 크다.

2. 일시적인 제품수요 충격에 대한 기업의 반응 : 동태모형

완전경쟁시장에서 활동하는 표준적 기업에 대해 단순한 동태모형(dynamic model)을 고려하자. 정태모형(static model)에서와 마찬가지로 기업은 채용 시에 한꺼번에 지불하는 일회성 고정비용(one-time fixed cost) F 를 부담하며, 기업은 채용된 근로자의 고용기간 동안 주어진 할인율로 고정비용을 상각(amortization)한다고 가정하자. 일시적 제품수요 충격이 사라지면 최초 장기균형상태로 회복된다고 가정하자.

일시적 충격(temporary shock)의 경우, 채용비용(hiring cost)과 해고비용(firing cost)의 개념 구분이 필요하다. 예를 들어, 제품수요에서 음(-)의 일시적 충격이 발생할 경우, 이에 따른 근로자 해고는 영속적 충격(permanent shock)에서와는 달리 추가적인 비용, 즉 충격이 사라진 후 최초 상태로 돌아갈 때 추가적 근로자 고용에 필요한 비용을 발생시킨다. Hamermesh(1993)를 따라 해고비용을 제품수요(따라서 노동수요)가 회복되었을 때 누군가를 고용하는 데 드는 비용으로 정의한다. 이러한 정의에서는 고정비용 측면에서 채용비용과 해고비용이 대칭적임을 의미한다. 할인율 $r = 0$ 이라면 해고비용=채용비용= F 이며, $r > 0$ 일 경우 해고비용은 제품수요 충격의 지속기간(d)에 걸쳐 할인된 F 이다.

동태모형에서는 기업의 노동수요에 관한 결정은 임금과 한계생산물가치(MP) 간의 현재 관계만이 아니라 미래에서의 관계와 과정을 함께 고려해야 한다. t 기의 기대임금(expected wage)을 w_t , 채용 시 부담하는 일회성 고정비용(one-time fixed cost)을 F , 그리고 t 기의 한계생산물 기대가치(expected value of marginal products)를 MP_t 라고 하자. 현재가치로 할인된 총 노동비용(C)과 총 수입(R)은 다음과 같이 표현된다.

$$C = \sum_{t=0}^{\infty} w_t (1+r)^{-t} + F, \quad R = \sum_{t=0}^{\infty} MP_t (1+r)^{-t}$$

$C = R$ 을 만족하는 장기균형조건은 다음과 같이 표현된다. 이러한 장

기균형조건은 기업이 고용기간에 걸쳐 매 시점마다 rF (periodic rent)의 형태로 총 F 에 해당하는 잉여(surplus)를 획득해야 함을 의미한다.

$$\begin{aligned} \sum_{t=0}^{\infty} w_t (1+r)^{-t} + F &= \sum_{t=0}^{\infty} MP_t (1+r)^{-t} \\ \Leftrightarrow F &= \sum_{t=0}^{\infty} (MP_t - w_t) (1+r)^{-t} \end{aligned} \quad (2-5)$$

다음으로 기업의 기대구조(structure of expectations)와 관련, 모든 시점에서 확인된 가치가 동일하다는 단일값 기대구조(single-valued expectation)를 가정하자(Oi, 1962; Rosen, 1968; Hamermesh, 1993).

$$w_t = (1+r)^t w, \quad MP_t = (1+r)^t MP, \quad t = 1, 2, \dots, \infty$$

단일값 기대구조는 다소 강한 가정이기는 하지만, 동태모형에서 외부적 충격에 대응하는 고용과 근로시간 간의 선택, 다양한 근로자그룹 간의 조정 등에 관한 기업의 의사결정에서 조정비용이 어떤 역할을 하는지를 쉽게 파악할 수 있도록 해준다. 단일값 기대의 가정을 도입하면 균형조건은 정태모형과 유사한 단순한 형태로 전환된다.

$$\sum_{t=0}^{\infty} MP = \sum_{t=0}^{\infty} (w + rF) \Leftrightarrow MP = w + rF \quad (2-6)$$

위 식은 각 시점에서 한계생산물가치가 고정비용 rF 만큼 임금을 상회해야 함을 보여준다. 일시적 충격이 사라지면 최초 균형으로 회복되기 때문에 충격의 전후 상황을 비교함에 있어서 충격의 지속기간에서 하나의 시점(t)만을 고려하는 것으로도 충분하다.

음(-)의 제품수요 충격

음(-)의 일시적 충격이 고용량(N)과 노동시간(H)에 대한 기업의 단기 선택에 어떤 영향을 미치는지 살펴보자. 기업은 충격 지속기간에 걸쳐 N 또는 H (또는 모두)를 조정하여 초기 장기균형상태에서 벗어나지만, 일단 충격이 끝나면 장기균형상태로 복귀한다. 따라서 초기 장기균형상태와

비교하여 조정비용이 어떻게 N 과 H 의 상대가격(따라서 수요) 변화를 발생시키는지 보기 위해서는 충격 지속기간 전체가 아니라 어느 한 시점만을 살펴보는 것으로 충분하다. 각 시기에서 장기균형조건은 다음과 같다.

$$\frac{MC_N}{MP_N} = \frac{MC_H}{MP_H} \Rightarrow \frac{wH+rF}{MP_N} = \frac{N(1+\epsilon)w}{MP_H} \quad (2-7)$$

먼저 고용량(N)에서의 한계적 감소의 비용효과, 즉 한계 근로자를 해고함으로써 절감하는 비용의 크기를 살펴보자. 기업은 근로자를 해고함으로써 매 시점마다 임금지급액(wH)만큼 비용을 절감할 수 있으므로 wH 는 한계비용의 한 부분을 구성한다. 충격 이전에 발생한 고정비용(rF)은 매물비용이지만, 일단 충격이 사라지면 초기상태로 복귀하기 위해 N 을 다시 증가시킨다. 따라서 충격이 종료된 후 N 의 증가는 일회성의 고정비용 $F/(1+r)^d$ 을 추가적으로 발생시키는데, 매 시점마다 $\delta_s F/(1+r)^d$ 만큼 상각한다. 따라서 일시적 충격의 경우, 고용(N)에서의 한계적 감소의 비용효과는 서로 반대의 방향으로 움직이는 두 가지 요소로 구성된다.

$$MC_N = wH - \delta_s F/(1+r)^d$$

일시적 충격에 대응한 고용(N) 감소의 비용효과는 매 시점에서 영속적 충격의 비용효과(wH)보다 $\delta_s F/(1+r)^d$ 만큼 작다. 따라서 단위 고용(N) 감소의 비용(절감)효과는 초기 장기균형상태에 비해 작아진다.

$$\frac{wH - \delta_s F/(1+r)^d}{MP_N} < \frac{wH+rF}{MP_N}$$

노동시간(H)에서의 한계적 감소의 비용효과 MC_H 는 고정비용을 발생시키지 않으므로 초기 장기균형상태와 동일한 $w(1+\epsilon)$ 이다.

N 의 감소로 절감되는 비용은 영속적인 충격에 비해 일시적 충격에서 더 작아지는 반면, H 감소로 절감되는 비용은 변화가 없으므로 기업들은 N 을 조정(감소)하는 것보다는 H 를 조정(감소)하는 것을 더 선호할 것이

다. 따라서 기업들은 일시적인 음(-)의 충격에 대응, 영속적 충격의 경우에 비해 H 감소에 보다 크게 의존할 것으로 예측된다. 앞의 영속적 충격에서 설명하였듯이, 제품수요에서 발생하는 음(-)의 충격이 커서 H 의 감소만으로 충족하기 어려울 경우, 기업은 H 와 N 모두를 감소시킨다. 유효노동투입의 감소가 더 요구된다면, 기업은 이제 N 을 감소시키게 된다. 유효노동투입의 감소가 제품수요 감소의 충격을 만족할 때까지 이러한 세 가지 순차적인 반응이 되풀이된다.

정태모형에서와 유사하게, 고정비용이 높은 그룹의 경우 고정비용이 낮은 그룹에 비해 H 에서는 더 큰 감소를, N 에서는 더 작은 감소를 보여 줄 가능성이 크다. 이것은 다른 조건이 동일하다면, 고정비용이 높은 그룹의 경우 N 의 감소로부터 발생하는 절감이 상대적으로 더 많이 감소하는 경향이 있기 때문이다.

양(+)의 제품수요 충격

일시적 충격에 대응, 고용(N) 증가 시의 한계비용($wH + \delta_s F$)은 초기 장기균형상태의 한계비용($wH + rF$)보다 크다. 반면 노동시간(H) 증가 시의 한계비용 $Nw(1 + \epsilon)$ 은 변하지 않는다. 따라서 N 의 한계비용은 H 에 비해 상대적으로 크게 증가하게 된다: $wH + \delta_s F > Nw(1 + \epsilon)$.

따라서 일시적인 양(+)의 충격에 직면하여 기업은 처음에는 고용(N)을 유지하면서 노동시간(H)을 증가시킬 것이다. 이러한 예측은 처음에 N 과 H 를 함께 증가시키는 영속적인 양(+)의 충격의 경우와는 대조적이다. 일시적 양(+)의 충격 지속기간이 짧을수록 노동시간 증가에의 의존성이 커질 것이다. 일시적 충격의 정도가 커서 최초 노동시간 증가만으로 불충분하게 되면, 기업은 다음 단계로 H 와 N 을 함께 증가시키게 된다. 이 단계가 진행되면서 기업은 고용(N)에 보다 많이 의존할 가능성이 크다. 왜냐하면 노동시간(H)이 늘어나면서 ϵ 이 증가하게 될 가능성이 크기 때문이다. 유효노동투입의 증가가 주어진 일시적 충격을 충족할 때까지 이러한 세 가지의 단계적 반응들이 되풀이된다.

제3절 고용 및 근로시간의 충격반응함수의 추정

1. VAR모형의 구조

생산 충격에 대응하는 고용량 및 근로시간의 변동을 측정하기 위해서 3변수 VAR(Vector Auto-Regression)모형을 추정하였다. VAR모형에서 사용된 변수는 산업생산지수, 고용량, 근로시간이며, 근로시간 변수는 다시 총근로시간과 초과근로시간으로 나누어 각각에 대해 VAR모형을 추정하였다. 모든 변수는 계절조정 후 자연로그값을 취한 후 1차 차분을 통해 시계열의 불안정성을 제거하여 정상시계열화하였다. 고용량의 경우 시계열의 단절성이 크게 발견되는 문제점 때문에 순입직률(입직률-이직률)을 고용량의 대리변수로 사용하였다.

무제약(unrestricted)의 VAR모형으로 추정할 때 추정방정식을 구성하는 변수의 순서가 중요하지 않다. 하지만 조정된 출레스키 분해(Adjusted Choleski decomposition)를 이용한 충격반응함수를 도출하기 위해서는 변수의 순서가 중요해진다. 경제학적 직관에 따른 충격반응 순서 설정이 충격반응함수 결과에 영향을 미칠 수 있기 때문에 반응함수 도출 시에 주의해야 한다(Glosser & Golden, 2005). 따라서 충격반응 순서의 재귀적(Recursive) 구조의 설정이 선행될 필요가 있다. 본 연구에서는 출레스키 분해를 실시할 때, 산업생산지수(Q_t^d)에 충격이 발생하여 근로시간 변수(H_{t+k})에 먼저 영향을 주고, 그 다음에 고용(E_{t+m})에 영향을 미치는 것으로 설정하였다.

$$\Delta Q_t^d \rightarrow \Delta \varepsilon_t \rightarrow \Delta H_{t+k} \rightarrow \Delta E_{t+m} \rightarrow \Delta Q_{t+n}^s$$

$$0 \leq k \leq m \leq n, \frac{m+n}{2} > k$$

VAR모형 적용 시의 최적시차(Lag)는 우도비 검정(Likelihood ratio test) 기준으로 결정하였다(Glosser & Golden, 2005).¹⁾ 총근로시간을 포

합하는 모형 1에서는 최적시차가 8로, 초과근로시간을 포함하는 모형 2에서는 최적시차가 12로 설정되었다. VAR모형을 통해 제시되는 충격반응함수에서는 산업생산지수에 단위충격이 주어졌을 때 고용과 근로시간 변수들의 24개월 반응동학을 도출하였다.

충격반응함수의 해석은 크게 세 가지로 나누어진다. 첫째는 충격발생과 동시에 변수들이 어떻게 반응하는지 살펴보는 초기점(initial point)에 대한 분석이고, 둘째는 각 변수들이 발산하지 않고 일정시점 이후 충격이 사라지는 수렴양상이 존재하는지에 대한 분석이다. 셋째는 충격이 줄어들어 거의 경제에 영향을 미치지 않는 시차 길이를 분석하는 것이다. 이들 가운데 통상적으로 초기점에 대한 분석이 가장 중요하며, 나머지는 변수 해석에 대한 보조적인 역할을 한다.

분석자료는 매월노동통계에서 제공되는 1988.7~2007.12 기간의 월별 시계열자료이며, 전체기간은 다시 외환위기 이전(1기, 1988.7~1997.6), 외환위기 이후(2기, 1999.7~2007.12)로 구분하여 전체기간, 외환위기 이전 시기 및 이후시기에 대해 생산 충격에 따른 고용과 근로시간의 반응 정도를 관찰하였다. 이러한 분석을 통해 노동시장의 주요 변수들인 고용과 근로시간 충격반응에서 나타나는 정형화된 사실들을 확인하고 변화 추이를 파악함으로써 고용조정방식이 어떻게 변화되었고 향후 변화의 방향은 어떠한지 예측할 수 있을 것이다.

2. 고용 및 근로시간의 충격반응함수 추정 결과

아래에서는 세 가지 변수(생산, 고용, 근로시간)로 구성하는 VAR모형을 추정한 결과를 보여준다. 여기서 모형 1과 모형 2는 각각 (생산, 고용, 총근로시간)과 (생산, 고용, 초과근로시간)으로 구성되는 VAR모형을 가리킨다.

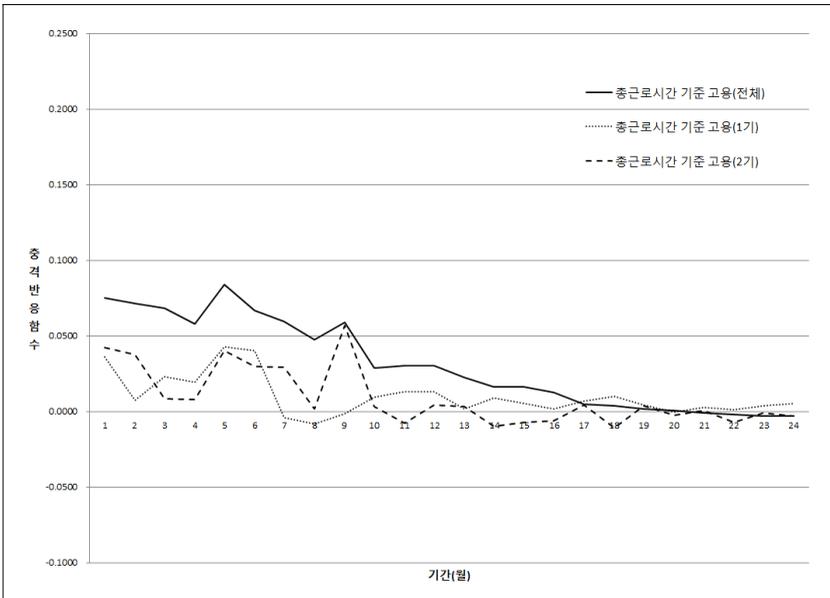
먼저, <표 2-1>과 <표 2-2>, [그림 2-3]과 [그림 2-4]는 생산충격에 대응하는 고용의 충격반응함수를 추정한 결과이다. 먼저 총근로시간이

1) AIC(Akaike information criterion), SC(Schwarz criterion)도 널리 사용되지만, 시차분포모형에서 알 수 있듯이 각 변수들의 최적시차가 모두 달라(윤윤규, 2010) VAR모형의 최적시차 도출에서도 검정 및 기준마다 상이한 모습을 보인다.

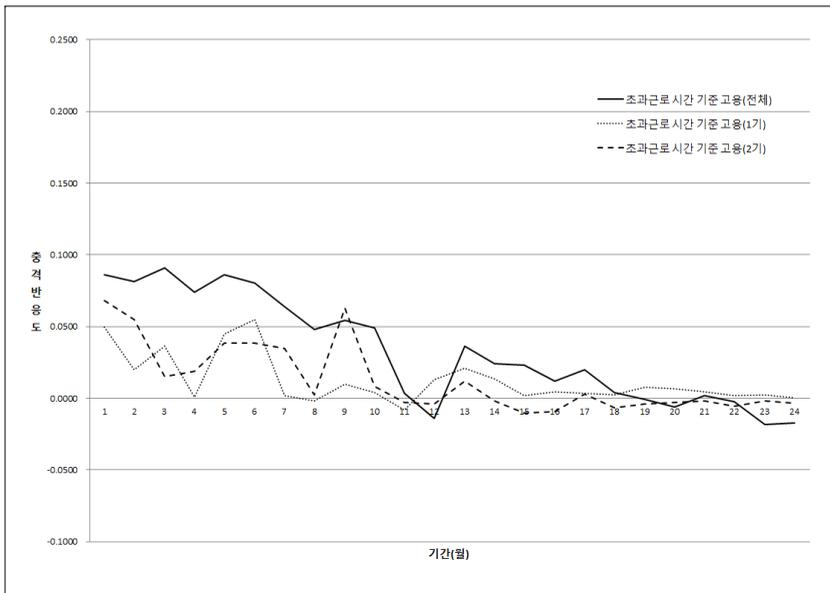
포함되는 모형 1에서는 고용변수는 전체기간으로는 최초시기에 0.075의 반응을 보인다. 시기별로는 외환위기 이전시기 0.036, 외환위기 이후 0.042의 충격반응을 보여 외환위기 이후 생산충격에 대한 고용량의 반응민감도가 높아진 것을 알 수 있다. 이는 외환위기 이후 정리해고제도의 법제화, 기업 노동유연화전략 강화 등에 따라 구조조정이 이전보다 자유로워진 환경변화를 반영하는 것으로 보인다. 시간에 따른 충격반응함수의 전개를 보면 시기구분에 따라 반응이 사라지는 시점에서 차이가 나지만, 충격반응이 비교적 긴 기간(전체기간의 경우 16개월)에 걸쳐 감소추세로 유지되다가 0으로 수렴하면서 결국 없어지는 경향이 공히 발견된다.

다음으로 초과근로시간을 포함하는 모형 2의 고용변수는 전체기간에서 최초 시작점에서 0.086의 반응을 보이고, 외환위기 이전에는 0.049, 외환위기 이후에는 0.068로 반응하는 것으로 나타난다. 모형 2의 경우 모형 1과 비교하면 충격반응의 민감도 수준이 더 큰 것으로 추정되었다. 모형 2의 경우 모형 1과 마찬가지로 외환위기 이후 충격반응 수준이 커지고, 충격반응함수도 대체로 안정적으로 수렴하는 경향이 관찰된다.

[그림 2-3] 고용의 충격반응함수 : 모형 1



[그림 2-4] 고용의 충격반응함수 : 모형 2



다음으로 근로시간의 충격반응함수를 살펴보자. 먼저 총근로시간의 초기점 충격반응함수를 보면(그림 2-5), 전체기간에서는 0.009의 반응을, 외환위기 이전에는 0.009, 이후에는 0.005의 반응을 보여주고 있다. 한편 초과근로시간의 충격반응함수는 전체기간에서는 0.015, 외환위기 이전시기에는 0.016, 이후시기에는 0.012의 반응도를 보여준다(그림 2-6). 두 모형 모두에서 충격반응이 외환위기 이전보다 이후에 덜 민감해진 것으로 나타나, 앞서 살펴본 외환위기 전후의 고용량의 충격반응 변화와는 반대방향으로 움직임을 보여준다. 이는 고용량의 반응도가 높아진 만큼 이와 일정한 대체관계가 있는 근로시간의 경우 반응도가 낮아질 가능성을 많음을 반영하는 것으로 보인다.

시간에 따른 충격반응함수의 흐름을 보면, 초기점을 지난 다음에는 양(+)과 음(-)의 값으로 진폭하는데, 시기별로 다소 차이는 있으나 대략 10 개월 이후에 반응도가 작아지면서 수렴하기 시작하는 것으로 보인다. 이는 생산충격에 따라 비교적 긴 기간에 걸쳐 반응도가 감소하면서 지속되는 고용량의 반응행태와는 대조적이다. 초기점 이후 충격반응이 진폭하

〈표 2-1〉 모형 1의 충격반응함수 추정결과

t(월)	고용변수			총근로시간		
	전체기간	외환위기 이전	외환위기 이후	전체기간	외환위기 이전	외환위기 이후
1	0.0750	0.0361	0.0424	0.0089	0.0096	0.0050
2	0.0715	0.0073	0.0375	-0.0062	-0.0138	-0.0032
3	0.0685	0.0230	0.0084	-0.0011	0.0009	-0.0048
4	0.0580	0.0194	0.0079	0.0044	0.0036	0.0110
5	0.0841	0.0427	0.0406	-0.0017	-0.0027	-0.0085
6	0.0670	0.0404	0.0300	-0.0022	-0.0013	0.0006
7	0.0595	-0.0038	0.0293	0.0046	0.0047	0.0022
8	0.0477	-0.0083	0.0017	-0.0025	-0.0017	-0.0044
9	0.0590	-0.0013	0.0571	0.0003	-0.0024	0.0049
10	0.0287	0.0094	0.0036	-0.0002	0.0034	-0.0027
11	0.0303	0.0135	-0.0077	0.0000	0.0000	0.0016
12	0.0303	0.0135	0.0042	-0.0015	-0.0003	-0.0026
13	0.0225	0.0016	0.0034	0.0015	-0.0007	0.0046
14	0.0162	0.0093	-0.0098	-0.0008	-0.0001	-0.0038
15	0.0165	0.0054	-0.0072	-0.0008	-0.0004	0.0027
16	0.0126	0.0018	-0.0059	0.0007	0.0012	-0.0034
17	0.0048	0.0070	0.0042	-0.0006	-0.0001	0.0020
18	0.0038	0.0102	-0.0106	0.0001	-0.0009	-0.0001
19	0.0017	0.0046	0.0040	-0.0003	0.0006	-0.0004
20	0.0006	-0.0005	-0.0025	0.0003	0.0001	-0.0001
21	-0.0009	0.0031	0.0006	-0.0007	-0.0001	0.0001
22	-0.0019	0.0013	-0.0070	0.0005	0.0001	0.0008
23	-0.0029	0.0038	-0.0006	-0.0003	0.0000	-0.0004
24	-0.0030	0.0054	-0.0027	-0.0001	-0.0001	-0.0001

는 것은 근로시간의 경우 준고정비용(quasi-fixed cost)을 수반하지 않아 짧은 기간에도 필요 시 언제든지 조정 가능하다는 특성을 반영하는 것으로 보인다. 근로시간의 경우 충격반응이 진폭하는 흐름을 보이는 것은 관

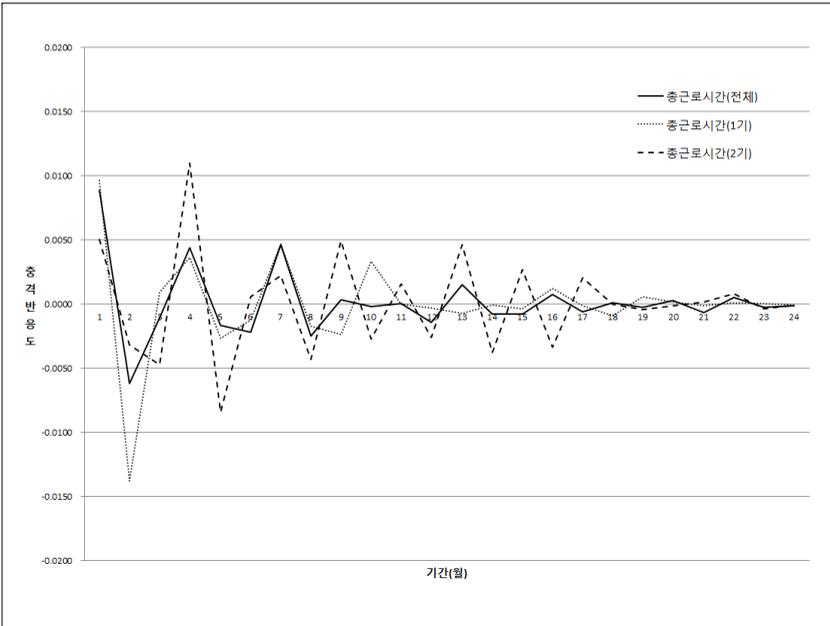
〈표 2-2〉 모형 2의 충격반응함수 추정결과

t(월)	고용변수			초과근로시간		
	전체기간	외환위기 이전	외환위기 이후	전체기간	외환위기 이전	외환위기 이후
1	0.0861	0.0494	0.0682	0.0153	0.0164	0.0117
2	0.0816	0.0197	0.0549	-0.0032	-0.0087	-0.0007
3	0.0908	0.0365	0.0151	0.0026	0.0030	-0.0059
4	0.0739	0.0007	0.0190	0.0020	-0.0014	0.0035
5	0.0860	0.0448	0.0384	0.0049	0.0011	0.0019
6	0.0802	0.0548	0.0387	-0.0008	-0.0019	-0.0007
7	0.0641	0.0017	0.0349	-0.0039	-0.0056	-0.0022
8	0.0478	-0.0017	0.0025	-0.0006	0.0008	-0.0001
9	0.0541	0.0100	0.0629	-0.0005	0.0033	-0.0007
10	0.0492	0.0039	0.0084	-0.0003	-0.0007	-0.0012
11	0.0035	-0.0080	-0.0028	-0.0051	-0.0020	0.0011
12	-0.0137	0.0133	-0.0037	-0.0008	0.0025	-0.0011
13	0.0363	0.0207	0.0120	0.0002	0.0004	0.0005
14	0.0239	0.0137	-0.0020	-0.0011	-0.0013	-0.0010
15	0.0230	0.0017	-0.0102	-0.0027	-0.0002	0.0025
16	0.0122	0.0047	-0.0090	-0.0009	0.0013	-0.0019
17	0.0197	0.0035	0.0027	-0.0004	-0.0005	-0.0004
18	0.0041	0.0022	-0.0067	-0.0012	-0.0007	0.0000
19	-0.0010	0.0079	-0.0041	-0.0005	0.0006	0.0005
20	-0.0059	0.0068	-0.0026	-0.0010	-0.0004	-0.0005
21	0.0018	0.0047	-0.0019	0.0003	0.0000	-0.0005
22	-0.0025	0.0017	-0.0054	-0.0004	0.0001	0.0003
23	-0.0184	0.0023	-0.0016	0.0004	0.0003	0.0002
24	-0.0171	0.0006	-0.0036	-0.0002	-0.0003	0.0005

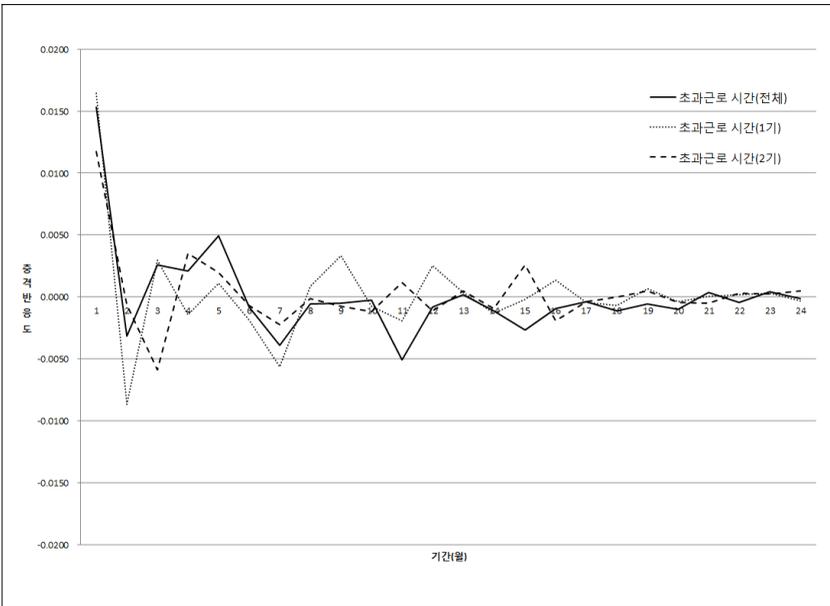
런 기존연구에서도 확인된다(윤윤규, 2010).

생산 충격에 대한 충격반응도의 수준을 비교하면, 초과근로시간은 총근로시간에 비해 상대적으로 민감한 것으로 나타난다. 초과근로시간은

[그림 2-5] 총근로시간 변수의 충격반응함수 : 모형 1



[그림 2-6] 초과근로시간 변수의 충격반응함수 : 모형 2



그 자체가 경제 상황에 따라 조정하기 쉬운 반면, 총근로시간의 경우 대체로 소정근로시간이 일정수준으로 주어져 있고 초과근로시간이 변동하더라도 총근로시간의 일부분만을 구성하므로 근로시간 전체로는 상대적으로 변화가 작을 것이라는 점을 반영하는 것으로 보인다.

제4절 고용 VS 근로시간, 어느 정도 대체 가능한가?

경기침체에 따라 경제성장률이 떨어지면 고용수준이 감소되는 반면, 경기확장으로 경제성장률이 높아지면 고용수준이 높아진다는 것은 거시경제이론에서 널리 받아들여지는 경제원리이다. 그러나 현실 경제에 있어서는 이러한 경제원리의 예측이 그대로 적용되지 않는 경우가 많다. 경제성장에도 불구하고 고용 증가를 동반하지 못하는 소위 ‘고용 없는 성장’이 선진국에서 지배적인 현상으로 관찰되고, 우리의 경우도 2000년대 이후 ‘고용 없는 성장’이 일자리창출정책과 관련된 논의에서 최대의 화두로 떠오르고 있다.

다른 한편, 독일의 경험에서처럼 경제위기에 따라 경제성장이 크게 후퇴하는 상황에서도 예상과는 달리 고용수준 감소가 미약하거나 경제위기 이전의 고용수준이 유지되는 경우도 발견할 수 있다. 이는 총 노동투입이 고용량과 근로시간이라는 두 가지 요소로 구성된다는 사실로부터 설명하는 것이 가능하다. 즉 근로시간과 관련된 노동시장 규제나 정책에 따라, 또는 장시간노동을 쉽게 용인하지 않는 국가 및 근로자·기업의 문화적 풍토나 요인에 따라 근로시간 조정을 통해 양적인 고용수준을 유지하는 것이 가능하다는 것이다. 물론 양적 고용수준 유지가 지나치게 강조되어 근로시간 감축이 적절한 수준을 넘어서면 생산의 효율성 저하 등 부정적인 효과가 초래될 수 있다. 이런 점에서 근로시간 조정을 통한 고용수준 유지가 경제위기라는 특별한 상황에서는 유용하고 유효하지만 이후에도 지속가능할 것인지에 대한 의문은 여전히 남는다. 게다가 근로시간의 감소는 대체로 임금수준의 감소로 이어질 가능성이 크기 때문에 양적인 고

용수준의 유지가 ‘고용의 질 저하’라는 문제로 귀결될 위험성도 존재한다.

1. 독일의 경험

2008년 글로벌 금융위기로 최악의 경제성장을 기록하였던 독일의 경우를 살펴보자. 글로벌 금융위기의 타격으로 스페인, 덴마크, 영국, 미국 등 다른 나라들에 비해 GDP 감소가 컸는데도 1년 동안(2008~09년) 실업이 훨씬 적게 증가하는 등 최소한 양적 측면에서는 소위 ‘German Miracle’로 표현될 정도로 양호한 노동시장 성과를 실현하였다. 거시경제이론의 예측과 달리, 극심한 마이너스 경제성장의 상황에서 이러한 노동시장 성과가 가능하였던 이유나 배경을 살펴보는 것은 경제성장의 고용창출력이 저하되는 현실에서 유용한 시사점을 제공해 줄 것이다.

GDP 성장을 주요 구성요소들로 분해함으로써 이러한 질문들에 대한 하나의 해답을 구할 수 있다. 거시경제적 관점에서 산출(output)은 고용량, 연간 근로시간, 근로시간당 산출이 늘어나면 증가하게 된다. GDP 성장률은 고용량, 연간 근로시간, 시간당 생산성(hourly productivity)인 근로시간당 산출이라는 세 구성요소의 변화율의 합으로 분해된다. 따라서 경제위기 상황에서 경제성장률이 크게 저하되더라도 근로시간 감소나 시간당 생산성 저하가 함께 동반된다면 경제 전체의 양적인 고용수준은 적게 감소되거나 유지될 수 있다.

Möller & Walwei(2009)는 GDP 구성요소 분해를 통해 2008~09년 경제위기 상황의 독일 노동시장을 설득력 있게 설명한다. 독일의 GDP는 2008년과 2009년 상반기 사이에 마이너스 6.8%라는 최악의 상황에 빠졌다. 2008년 상반기 취업자가 4천만 명이고 근로시간이나 시간당 생산성이 불변이라면, -6.8%의 GDP 감소는 대략 2,704천 명(=4천만 명*6.8%)의 고용량 감소를 의미한다. 여기에다 노동생산성, 즉 근로시간당 산출이 장기추세에 따라 연간 1.3% 증가한다면, 이에 따라 519천 명(=4천만 명*1.3%) 정도의 고용량 감소가 추가로 이어질 것이다. 따라서 GDP가 6.8% 감소하고 시간당 산출이 장기추세(1.3%)로 증가한다면, 이는 전체 고용의 8.1%(3,223천 명)가 경제위기 상황에서는 필요하지 않아 감소될

노동력이라는 말이 된다.

그러나 실제 독일의 경우 이 시기에 총 고용수준은 거의 감소하지 않았다. 이는 실제 시간당 산출의 하락, 근로시간의 감소라는 상쇄요인들 때문에 가능했던 것으로 설명될 수 있다. 실제로 동 시기에 시간당 산출은 2.4% 하락하였는데, 장기추세 대비로는 3.7%(=2.4%+1.3%) 하락한 것이다. 이에 따라 1,462천 명의 고용유지가 가능하게 되고, 여기에다 4.6%에 해당하는 근로시간 감소에 따른 고용수준 증가(1,845천 명)를 함께 고려하면 총 3,307천 명의 고용유지가 가능하게 되었음을 의미한다. 따라서 마이너스 6.8%의 경제성장에도 불구하고 전체적인 고용수준은 감소가 아니라 오히려 0.2%(84천 명) 증가하는 것으로 분석되었다.

독일의 경우, 이러한 고용유지 메커니즘이 노동축장(labor hoarding)을 통해 작동한다(Möller & Walwei, 2009; Konle-Seidl & Rhein, 2009). 즉 독일 기업들은 제품수요 감퇴에 직면하여 고용된 노동력의 과소활용(underutilization), 즉 노동축장을 통해 대응하는 조정메커니즘을 가지고 있다. 노동축장은 경기침체가 고용에 미치는 부정적 효과를 완충하는 버퍼(buffer)로서 개별기업 내에서의 내부적 유연성(internal flexibility)의 중심적 요소이다. 노동축장은 초과근로 감축, 근로시간계좌제(working time account)의 재설정, 단시간근로(short-time work) 등 근로시간 감소를 통해, 다른 한편에서는 노동강도를 완화함으로써²⁾ 가능하다. 요컨대, 독일 노동시장의 강한 대응력은 노동축장의 메커니즘이라는 노동시장의 제도적 구조에 기인하는 바가 크다고 할 수 있다. 실제로 글로벌 경제위기에 직면하여 프랑스, 벨기에, 오스트리아, 체코, 폴란드 등 많은 유럽국가들이 보조금이 주어지는 단시간근로를 통한 대량해고 회피를 주요한 노동시장정책으로 사용하였으나, 독일의 경우 근로시간의 감소가 가장 폭넓게 사용되었다(Konle-Seidl & Rhein, 2009).

물론 기존 노동력 유지나 단시간근로는 낮아진 생산성 때문에 단위노동비용 증가를 가져오므로 기업의 가격경쟁력을 떨어뜨리는 효과를 가질 수 있다. 경기침체기에는 단위노동비용 상승을 제품가격으로 전가하기 어려우므로 경기침체 기간 동안 재정적 압박은 늘어나게 된다. 따라서 근

2) 이는 시간당 산출의 감소에 반영된다.

로시간 감축, 단시간근로에 대한 보조가 기업 수준의 다양한 내부적 유연화방안과 함께 대량해고를 방지하는 데 단기적으로 기여하는 것은 분명하지만, 중장기적으로 지속가능한 만병통치약이 될 수 있을지는 의문이다. 기업들이 중장기적으로 시장전망이 좋다고 판단하거나 통제할 수 있는 재정적 수단을 가질 경우 노동축장, 내적 유연성 방식을 활용할 수 있다. 또한 경기회복 시에 대비하여 산업의 특성상 전문분야에서 높은 기술·숙련을 보유하는 노동력을 계속 보유할 필요성이 강한 기업일수록 노동축장에 보다 많이 의존하게 된다.

독일의 경우, 2009년의 경제위기는 특히 경제적으로 번성하는 지역의 수출의존적인 제조업분야 기업들에게 큰 타격을 가하였다. 이들 기업은 대체로 기술지향적인 기업, 그리고 경제위기 이전시기에 성과가 좋았고 장래 시장성이 높은 제품을 가지는 기업들이므로 일시적 수요 감퇴에 대응하여 핵심노동력을 유지하는 것이 보다 합리적이었을 수 있다. 그러나 경기회복이 늦어진다면 노동축장을 더 이상 감내하기 어려운 시점이 빨리 닥칠 수도 있으며, 가까운 장래에 매출액 회복이 가능하지 않는 기업들은 노동력 감축에 보다 많이 의존할 가능성이 크다.

〈표 2-3〉 GDP구성요소 분해와 고용 : 독일, 2008년 상반기~2009년 상반기

	변화율	전체고용 대비 고용증감효과 (- : 감소, + : 증가)	
	%	%	천 명
GDP(1)	-6.8	-6.8	-2,704
시간당 산출의 장기추세(2)	+1.3	-1.3	-519
(1)+(2)		-8.1	-3,223
시간당 산출 장기추세로부터의 경기변동적 편차(3)	-3.7 (-2.4-1.3)	+3.7	+1,462
근로시간(4)	-4.6	+4.6	+1,845
(1)+(2)+(3)+(4)		0.2	84

주 : 2008년 상반기와 2009년 상반기의 평균값 기준.
자료 : Möller & Walwei(2009)에서 인용.

2. 한국의 경우

우리의 경우 2008년 글로벌 금융위기 상황에서 노동시장의 대응이 어떠한지를 보기 위해 유사한 방법으로 GDP 구성요소 분해를 시도한다. 우리의 경우 2008년 2사분기에서 2009년 2사분기 사이에 실질GDP가 2.07% 감소하였고 취업자 수도 134천 명 감소하였다. 그런데 이러한 실제 취업자 감소는 마이너스 경제성장의 정도에 비하면 비교적 양호한 성과로 볼 수 있다.

<표 2-4>에서 보듯이 실질GDP 2.07% 감소는 대략 2008년 2사분기 취업자(23,871천 명) 가운데 494천 명에 달하는 고용감소를 초래하며, 여기에 시간당 산출의 장기추세(4.08%)를 감안하면 974천 명의 고용감소라는 효과가 초래된다. 반면 동 시기에 관찰된 실제 시간당 산출 변화는 -0.04%로 장기추세로부터 벗어나는 편차는 -4.12%이며, 이는 대략 983천 명의 고용증가효과를 가지는 것으로 계산된다. 또한 동 시기에 근로시간이 2.04% 감소하여 이로 인한 고용증가효과는 대략 487천 명에 달한다.

위에서 설명한 GDP 구성요소 분해 시뮬레이션 결과를 종합하면, 마이너스 2.07% 성장을 기록한 2008년 2사분기~2009년 2사분기 사이에 고용감소는 2천 명을 약간 넘는 수준으로 계산되었다. 물론 이러한 결과는 동 시기에 실제 관측된 취업자 수의 변화 134천 명보다 낮은 수준이지만, 실

<표 2-4> GDP구성요소 분해와 고용 : 한국, 2008년 2사분기~2009년 2사분기

	변화율	전체고용기준 고용증감효과 (- : 감소, + : 증가)	
	%	%	천 명
실질GDP(1)	-2.07	-2.07	-494.13
시간당 산출의 장기추세(2)	4.08	-4.08	-973.94
(1)+(2)		-6.15	-1,468.07
시간당 산출 장기추세로부터의 경기변동적 편차(3)	-4.12 (-0.04-4.08)	4.12	983.49
근로시간(4)	-2.04	2.04	486.97
(1)+(2)+(3)+(4)		0.01	2.39

질GDP 감소나 시간당 생산성의 장기추세에 따른 고용감소효과가 근로시간 감소, 실제 시간당 생산성 하락에 의해 거의 대부분 상쇄되면서 전체 고용수준의 대규모 감소 없이 예상보다 양호한 노동시장 성과를 실현할 수 있음을 보여준다.

우리의 경우 독일과 같은 기업 내 노동력 확장메커니즘이나 근로시간 계좌제, 장시간노동을 제어하는 문화적 요소 등이 존재하지 않지만, 외형적으로는 유사하게 근로시간 감소추세, 근로시간당 산출의 감소로 인해 그렇지 않았다면 발생하였을 수 있는 대규모 고용감축과 실업을 회피할 수 있었다고 볼 수 있다. 우리의 경우 주요 선진국들에 비해 여전히 장시간근로의 관행과 풍토가 만연되어 있기 때문에 근로시간 단축을 통한 고용수준의 유지·확대가 작동할 여지가 충분하다고 판단할 수 있다. 장시간근로의 상황에서는 근로시간의 단축이 생산 효율성에 부정적 영향을 주지 않으면서 고용 확대에 기여할 수 있는 순기능을 발휘할 수 있는 가능성이 있다고 할 수 있다. 이러한 점들은 향후 ‘고용 없는 성장’ 시기에 대응, 일자리나누기 등 전체 고용수준의 유지·확대를 위한 정책방안 모색에서 중요한 실천적 시사점을 준다고 판단되며, 향후 이 주제에 대한 보다 깊고 엄밀한 연구가 필요하다.

경제위기의 상황과는 반대로 실질GDP가 성장하였음에도 기대만큼 대규모의 고용확대가 수반되지 못하는 소위 ‘고용 없는 성장’의 경우에 대해 살펴보자. <표 2-5>에 따르면, 4.36%의 실질GDP 성장률을 기록하였던 2007년 2사분기~2008년 2사분기 기간 전체 취업자 증가는 173천 명으로 경제성장률 수준에 비해 그리 크지 않은 것으로 보인다. 실질GDP 4.36% 성장은 단순계산으로 1,033천 명의 고용증대를 가져온다. 또한 근로시간이 1.57% 감소하여 372천 명의 추가적인 고용 여력이 생긴다. 그러나 시간당 산출의 장기 증가추세(4.08%)에 따라 967천 명의 고용감소, 그리고 장기추세를 상회하는 시간당 산출의 증가(1.83%)에 따른 434천 명의 고용감소로 인해 전체 고용증감 수준은 거의 대부분 상쇄되는 것으로 추정되었다. 특히 고용수준의 유지·창출의 측면에서 보면, 높은 수준의 근로시간당 생산성 자체가 고용에는 부정적 요인으로 작용할 수 있음을 시사한다. 반면 근로시간 감소는 전체 고용수준의 유지에 긍정적 효과를

〈표 2-5〉 GDP구성요소 분해와 고용 : 한국, 2007년 2사분기~2008년 2사분기

	변화율	전체고용기준 고용증감효과 (- : 감소, + : 증가)	
	%	%	천 명
실질GDP(1)	4.36	4.36	1,033.23
시간당 산출의 장기추세(2)	4.08	-4.08	-966.88
(1)+(2)		0.28	66.35
시간당 산출 장기추세로부터의 경기변동적 편차(3)	1.83 (5.91-4.08)	-1.83	-433.67
근로시간(4)	-1.57	1.57	372.06
(1)+(2)+(3)+(4)		0.02	4.74

가짐을 알 수 있다. 이러한 점은 ‘고용 없는 성장’의 시기에 전체 고용수준의 유지·창출을 위해 어떠한 정책수단을 도입해야 할 것인가라는 측면에서 유용한 시사점을 줄 것으로 생각된다.

제5절 요약 및 결론

고용량과 근로시간의 선택은 기업이나 국가마다 다르며, 특히 대규모 실업이 초래될 경제위기 상황에서는 고용 및 노동시장 성과에서 큰 차이를 가져올 수 있다. 본 연구는 이러한 문제인식에서 근로시간과 고용량 사이의 대체관계를 중심으로 이론적 논의를 한 다음 두 가지 실증분석을 진행하였다. 첫째, 매월노동통계의 월별 시계열자료와 VAR모형을 사용, 생산충격이 주어졌을 때 고용량과 근로시간이 반응하는 모습을 분석하였다. 둘째, GDP 성장률 분해방법을 통해 독일과 우리나라에서 2008년 경제위기 시에 예상보다 높은 고용수준, 예상보다 낮은 실업을 달성하였는데, 여기에서 근로시간 단축이 실업회피 및 고용수준 유지에 어떤 긍정적 역할을 하였는지를 분석하였다.

이 연구에서 발견된 주요 분석결과와 정책적 함의를 정리하면 다음과

같다. 먼저, 생산충격에 대응하는 고용량의 충격반응은 전체시기의 경우 16개월 정도의 비교적 긴 기간에 걸쳐 감소추세를 보이다 0으로 수렴하는 경향이 발견된다. 이전시기에 비해 1998년 외환위기 이후 생산충격에 대한 고용량의 반응민감도가 높아졌는데, 이는 외환위기 이후 정리해고 제도 법제화, 기업 노동유연화전략 강화 등에 따라 구조조정이 용이해진 환경변화를 반영하는 것으로 보인다. 한편 충격반응함수의 흐름을 보면, 최초시점에서 즉각적으로 반응하다가 이후 양(+)과 음(-)의 값으로 진폭하는데, 대략 10개월 이후에 반응도가 작아지면서 수렴하기 시작한다. 이는 생산충격에 따라 비교적 긴 기간에 걸쳐 반응도가 감소하는 고용량과는 대조적이다. 충격반응이 진폭하는 것은 근로시간의 경우 준고정비용을 수반하지 않아 짧은 기간에도 필요 시 언제든지 조정 가능하다는 특성을 반영하는 것으로 보인다.

다음으로 2008년 글로벌 금융위기 상황에서 GDP 구성요소 분해 시물레이션을 한 결과를 종합하면, 마이너스 성장(독일 -6.8%, 한국 -2.07%)을 기록한 2008~09년 동안 고용수준에서 큰 타격을 받지 않았다. 분석 결과, 실질GDP 감소나 시간당 생산성의 장기추세에 따른 고용감소효과가 근로시간 감소, 실제 시간당 생산성 하락에 의해 거의 대부분 상쇄되면서 전체 고용수준의 대규모 감소 없이 예상보다 양호한 노동시장 성과를 실현할 수 있음을 보여준다.

우리의 경우 독일처럼 기업 내 노동력 축장메커니즘이나 근로시간계좌제 등이 없지만, 선진국에 비해 여전히 장시간근로의 관행이 존재하기 때문에 근로시간 단축을 통한 고용수준의 유지·확대가 작동할 여지가 충분하다고 판단된다. 장시간근로의 상황에서는 근로시간 단축이 생산 효율성에 부정적 영향을 주지 않으면서 고용 확대에 기여할 수 있는 순기능을 발휘할 수 있는 가능성이 크다고 할 수 있다. 이러한 점들은 ‘고용 없는 성장’ 시기에 대응, 근로시간 단축, 일자리나누기 등 전체 고용수준의 유지·확대를 위한 정책방안 모색에서 중요한 실천적 시사점을 준다고 판단되며, 향후 보다 깊고 엄밀한 연구가 필요하다.

제 3 장

고용과 생산성 관계

제1절 머리말

우리 국민들의 생활수준 제고를 위한 지속적인 성장을 위해서는 생산성 향상과 고용창출이 중요하다. 그런데 경쟁력 제고를 수반하는 생산성 향상이 고용에 미치는 효과는 대체효과 및 산출효과의 상대적 크기에 따라 고용이 증가하거나 감소할 수도 있다.

물론 생산성의 고용효과는 분석대상을 개별 기업으로 하는가 또는 경제 전체로 하는가에 따라, 그리고 분석기간을 단기로 하는가 또는 중장기로 하는가에 따라 상이하게 나타날 수 있다. 그렇다고 하더라도 일자리 창출 및 유지가 가장 중요한 정책현안임에도 고용과 관련된 임금, 노사관계 등과는 달리 생산성에 대한 관심이나 연구는 매우 미흡하다.

이에 생산성 및 고용 간의 관계를 연구하기 위한 본장의 구성은 다음과 같다. 제2절에서는 생산성과 고용 간의 관계에 대한 국내외 주요 선행 연구를 살펴본다. 제3절에서는 고용과 생산성의 관계 및 그 변화를 시계열적으로 살펴본다. 제4절에서는 생산성이 고용에 미치는 효과를 살펴본다. 제5절에서는 이상의 분석결과를 요약하고 정책적 시사점을 도출한다.

제2절 고용과 생산성의 관계

국민의 생활수준 향상을 위해서는 생산성 향상이 중요하다. 그런데 생산성 향상이 유발시키는 여러 이득들과 더불어 고용에 대한 상반된 견해도 항상 존재하고 있다. 이를 살펴보면 다음과 같다(ILO, 2005).

우선, 생산성 향상의 이득을 살펴보면, 개별 근로자에게는 임금의 상승을 유발하여 가처분임금의 상승 또는 실근로시간의 감소를 허용한다. 개별 기업에게는 생산비용의 하락을 유발하여 재투자될 수 있는 이윤을 증가시키든지, 근로자에게 임금 상승 또는 고용 창출, 주주에게 배당금 증가의 형태로 배분되도록 한다. 또한 거시적으로도 직접적으로는 임금 상승에 따른 가처분소득 증가, 간접적으로는 가격 하락을 통한 실질소득의 증가를 통한 소비 자극으로 경제 전체의 총수요를 증가시킬 수 있다.

다음으로, 생산성 향상의 고용에 대한 상충된 견해도 존재한다. 이를 살펴보면, 단기적으로 기술진보를 포함한 생산성 향상이 노동(특히 미숙련노동)의 자본으로의 대체를 초래하여 대량 해고를 유발할 수 있다. 그러나 중장기적으로 생산성 향상의 주된 원천인 기술진보를 구성하는 제품(product) 혁신, 공정(process) 혁신을 통하여 고용을 증가 또는 감소시킬 수 있다.³⁾

이와 같이 생산성과 고용 간의 관계는 이론적으로 모호하기 때문에 특정 국가 또는 시기에서 이들 변수의 관계는 실증적으로 분석될 수밖에 없다. 지금까지 이 분야에 대한 주요한 실증분석결과를 살펴보면 다음과 같다.

우선, 국내연구로서 생산성이 고용에 미치는 효과를 살펴보면 이근희(2002)는 노동생산성이 고용에 미치는 효과는 일관되지 않음, 강규호(2006)는 기술혁신이 고용(특히 숙련노동)에 양(+의 효과, 김상호·임현준(2006)은 총요소생산성 향상이 고용(총근로시간)에 양(+의 효과, 장인성(2011)은 기술적 충격이 고용에 양(+의 효과, 박구도·조범준(2011)은

3) 일반적으로 공정혁신은 노동절약적 기술변화로 고용이 감소하지만, 제품혁신은 신제품 개발에 따른 제품수요 증가와 이에 따른 생산요소수요 증가로 고용이 증가한다.

총요소생산성이 고용에 양(+)⁴⁾의 효과를 미치고 있다고 분석하고 있다.

다음으로, 해외연구로서 생산성이 고용에 미치는 효과를 살펴보면 Beaudry & Collard(2002)는 생산성과 고용 간의 음(-)의 관계 증가, Cave-laars(2005)는 생산성과 고용 간의 음(-)의 관계 감소, Chang & Hong(2006)은 총요소생산성과 고용 간의 양(+) 또는 음(-)의 혼재된 관계 존재, Nordhaus(2005)는 생산성과 고용 간의 양(+)⁴⁾의 관계 증가 등으로 분석되고 있다.

이와 같이 생산성과 고용 간의 관계는 분석시기, 분석국가 또는 산업에 따라 상이하게 나타나고 있다. 본고에서는 우리나라의 1972년 이후 최근까지 경제 전체, 제조업, 서비스업 부문을 대상으로 생산성과 고용 간의 관계를 살펴본다.

한편 본장에서는 특별한 언급이 없는 한, 생산성은 단일요소(single factor) 생산성 지표로서 노동생산성을 사용한다. 물론 노동 이외의 다른 생산요소(예: 자본)의 투입이 증가하든지 또는 제품혁신, 공정혁신 등의 기술혁신으로 총요소생산성(total factor productivity)이 제고되더라도 노동생산성은 높아질 수 있다.

물론 노동생산성도 노동투입량으로 근로시간까지 고려한 시간당 노동생산성 또는 이를 고려하지 않은 인당 노동생산성 지표를 병행하여 사용한다. 또한 생산요소의 투입 증가로 설명되지 않는 산출량의 증가, 즉 총요소생산성 증가도 이들 노동생산성 지표와 더불어 사용한다.⁴⁾

제3절 고용과 생산성의 시계열 변화

본절에서는 지난 1972년 이후 최근까지 고용과 생산성의 관계는 어떠하며, 어떻게 변화되어 왔는가를 경제 전체뿐만 아니라 제조업 부문 및 서비스업 부문으로 나누어 살펴본다.

4) 총요소생산성은 별도로 추정하지 않고, 한국생산성본부(KPC)에서 추정한 증가율을 지수화하여 사용한다.

그런데 이와 같은 기초적인 통계분석에 선행하여 이용되는 지표, 자료 등에 대하여 상세하게 살펴볼 필요가 있다. 왜냐하면 어떠한 생산성 지표, 분석 자료를 이용하는가에 따라 고용과 생산성의 관계 및 그 변화에 대한 분석결과가 상이하게 나타날 수 있기 때문이다.

1. 분석지표 및 분석자료

본장에서 활용되는 주요한 변수는 노동생산성과 취업자 수, 취업시간 이외에 이와 관련된 노동의 가격으로 임금, 자본의 가격으로 자본의 사용비용 등이다. 이를 살펴보면 다음과 같다.

가. 노동생산성

비록 노동생산성은 다양한 자료와 단위로 측정될 수 있지만, 본장에서는 장기간에 걸친 시계열자료가 가능하고 집계대상이 가장 포괄적인 통계자료를 활용한다.

이러한 기준에 부합한 노동생산성은 다음과 같이 측정된다. 우선, 취업자 1인당 불변부가가치 즉 불변GDP로 측정된 인당 노동생산성이다. 다음으로, 취업자 1시간당 불변부가가치 즉 불변GDP로 측정된 시간당 노동생산성이다.

이를 보다 구체적으로 살펴보면 우선, 인당 노동생산성은 해당 부문의 불변GDP를 해당 부문의 취업자 수로 나누어 추정한다. 다음으로, 시간당 노동생산성은 해당 부문의 불변GDP를 해당 부문의 취업자 수에 취업시간을 곱한 총노동투입량(total man-hour)으로 나누어 추정한다.

그런데 임금근로자 이외에 비임금근로자도 해당 부문의 부가가치 창출에 기여하기 때문에 비임금근로자도 포함한 전체 취업자 수⁵⁾ 또는 해당 부문의 부가가치 창출에 개별 취업자가 기여하는 정도가 취업시간의 길

5) 만약 산업별로 산출량 및 취업자가 임금/비임금근로자로 분리된 자료를 이용할 수 있다면, 이론에 보다 부합한 임금근로자에 한정하여 고용 및 생산성의 관계에 대한 실증분석이 가능할 것이다.

이에 따라 상이하기 때문에 개별 취업자의 취업시간까지 고려하여 노동 투입량을 추정한다.

따라서 본장에서는 조사대상이 전체 취업자가 아닐 뿐만 아니라 임금 근로자 중에서도 주로 상용근로자에 한정되는 사업체조사에 근거하여 집계된 노동투입량이나 산출량 자료를 활용하지 않는다. 즉 임금 이외의 노동생산성과 관련된 모든 투입, 산출자료는 사업체조사통계인 고용노동부의 사업체노동력조사, 통계청의 산업생산지수 등을 활용하지 않는다.

나. 총요소생산성

일반적으로 생산성이라 함은 취업자 1인당 또는 취업자 1시간당 산출량으로 생산의 효율성을 측정하는 단일요소 생산성 지표인 노동생산성을 말한다.

그러나 어떠한 재화의 생산도 자본, 노동, 에너지, 원재료, 서비스 (KLEMS) 등 여러 생산요소의 투입과 적절한 관리에 의해서 이루어지므로 전반적인 생산성 증대 효과는 특정한 생산요소만으로 설명하기가 어렵다.

그러므로 생산의 전반적인 효율성을 측정하기 위해서는 전체 투입요소를 고려한 추정이 필요한데, 이것이 총요소생산성(TFP)이다. 또한 총요소생산성에는 노동, 자본 등 단일 요소 생산성 측정에서는 포함되지 않는 기술수준, 노사관계, 경영체제, 법·제도 등이 반영되기 때문에 총요소생산성 증가는 기술혁신을 의미하기도 한다.

이와 같은 의미를 지니는 총요소생산성은 성장회계(growth account)방식으로 추정된 한국생산성본부의 KIP Database를 활용한다. 단, 이 자료를 이용하는 경우 분석연도는 자료의 제약상 2009년까지 한정되며, 앞서 언급한 노동생산성과는 달리 총요소생산성 추정과정에서 사업체조사 자료도 일부 활용되고 있다.

다. 임금, 자본비용 등

향후 살펴볼 생산성의 고용효과 분석을 위한 회귀모형에서 임금, 자본

비용 등 생산요소의 가격이 설명변수로 포함된다. 이들 자료는 다음과 같이 부문별로 집계된다.

우선, 분석기간인 1972년 이후 최근까지 전체 임금근로자를 조사대상으로 하는 임금자료는 존재하지 않는다. 다만, 통계청의 경제활동인구 부가조사를 통하여 전체 임금근로자에 대한 임금수준을 파악할 수 있지만, 이는 2001년 이후로 한정된다.

따라서 비록 조사대상에서 일정한 제약이 있지만 중장기 시계열 비교가 가능한 사업체노동력조사(←사업체임금근로시간조사←매월노동통계조사)에서 집계된 임금자료를 활용한다. 이 경우에도 1972년 이후 최근까지 시계열 비교가 가능한 상용근로자 10인 이상 사업체의 상용근로자에 한정한다.⁶⁾

그리고 분석대상이 경제 전체 및 제조업인 경우 통계보고서에 공표된 임금자료를 그대로 활용하지만, 서비스업 부문의 임금자료는 별도로 공표되지 않기 때문에 산업대분류별 임금을 산업대분류별 상용근로자 수로 가중평균하여 집계한다.⁷⁾

다음으로, 이와 같은 형태로 직접 집계되는 노동의 가격인 임금과는 달리 자본의 가격은 별도로 추정되어야 한다. 본장에서는 Jorgenson 등(1967)의 자본의 사용자비용 개념에 입각하여, 자본의 사용자비용은 설비투자디플레이터를 실질금리와 감가상각률을 합산하여 곱한 후 GDP디플레이터로 나누어 추정한다.⁸⁾

여기서 실질금리는 3년 만기 회사채수익률을 생산자물가지수로 나누어 실질화하고, 감가상각률은 표학길(2003)에 따라 정률 5%를 적용한다. 감가상각률을 제외한 자본의 생산자비용 추정에 필요한 변수는 한국은행의 경제정보시스템 및 발간자료에서 활용한다.

6) 이는 다른 변수들과 달리 조사대상이 매우 한정되어, 생산성의 고용효과 분석모형의 적합성을 약화시키는 주된 요인으로 보인다.

7) 본 연구에서 서비스업 부문은 제9차 표준산업분류에서 대분류 G: 도매 및 소매업 ~ U: 국제 및 외국기관을 지칭한다. 따라서 D: 전기·가스·수도업 ~ F: 건설업은 제외된다.

8) 이에 도움을 주신 한국은행의 박구도 님에게 감사 드린다.

2. 기초분석

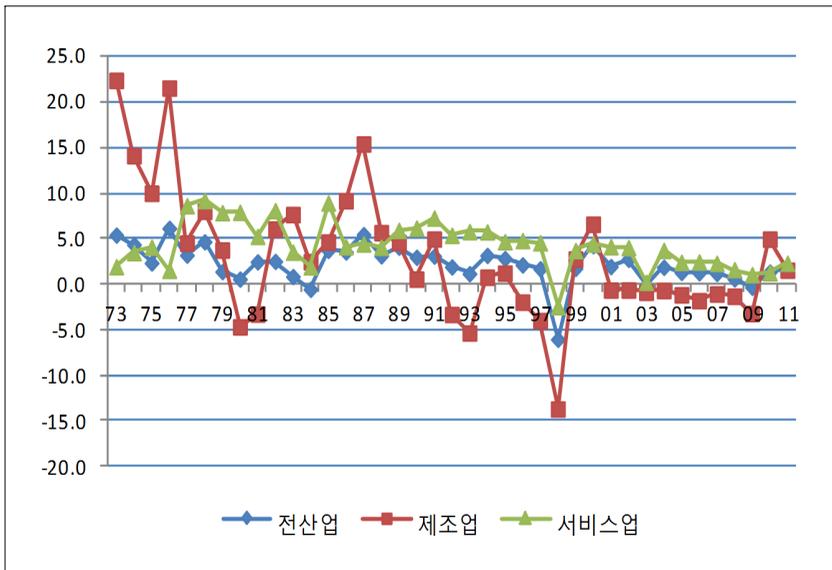
이하에서는 생산성과 고용이 지난 1972년 이후 최근까지 어떻게 변화되어 왔는가를 경제 전체, 제조업 부문, 서비스업 부문으로 나누어 살펴본다.

가. 고용 등 주요지표 변화

경제 전체를 살펴보면, 지난 1973~2011년간 연평균 취업자 증가율은 2.2%, 경제성장률은 6.8%, 취업시간 증가율은 -0.4%로서 이에 따른 생산성 증가율은 인당 노동생산성은 4.5%, 시간당 노동생산성은 4.9%로 나타나고 있다. 또한 총요소생산성 증가율은 지난 1973~2009년간 연평균 0.2%로 나타나고 있다. 특히 취업자는 1984년, 1998년, 2003년, 2009년 등 네 차례의 극심한 불경기로 감소한 바 있다.

(그림 3-1) 산업별 취업자증가율 추이

(단위: %)



자료: 통계청, 「경제활동인구조사」, 각 연도.

제조업 부문을 살펴보면, 지난 1973~2011년간 연평균 취업자 증가율은 3.0%, 경제성장률은 10.6%, 취업시간 증가율은 -0.5%로서 이에 따른 생산성 증가율은 인당 노동생산성은 7.5%, 시간당 노동생산성은 8.0%로 나타나고 있다. 또한 총요소생산성 증가율은 연평균 0.9%로 나타나고 있다. 특히 취업자는 1980~81년, 1992~93년, 1996~98년, 2001~09년 등 여러 차례 감소한 바 있다.

서비스업 부문을 살펴보면, 지난 1973~2011년간 연평균 취업자 증가율은 4.3%, 경제성장률은 6.1%, 취업시간 증가율은 -0.7%로서 이에 따른 생산성 증가율은 인당 노동생산성은 1.7%, 시간당 노동생산성은 2.5%로 나타나고 있다. 또한 총요소생산성 증가율은 연평균 -0.3%로 나타나고 있다. 특히 취업자는 1998년을 제외하고 한 차례도 감소한 바 없다.

나. 생산성 및 고용 간 상관관계

우선, 1973~2011년간 취업자 증가율과 생산성 증가율 간의 중장기적인 관계는 어떠한가를 단순하게 상관관계 분석을 통하여 살펴보면 다음과 같다.⁹⁾

경제 전체의 취업자 증가율과 생산성 증가율의 상관관계를 살펴보면, 인당 노동생산성과의 상관관계는 0.422이며 시간당 노동생산성과의 상관관계는 0.226으로서 모두 양(+)으로 나타나고 있다. 그리고 기술혁신을 반영하는 총요소생산성 증가율과의 상관관계는 0.471로서 양(+)으로 나타나고 있다. 시간당 노동생산성을 제외하고 모두 통계적으로 유의하다.

제조업 부문의 취업자 증가율과 생산성 증가율의 상관관계를 살펴보면, 인당 노동생산성과의 상관관계는 0.849이며 시간당 노동생산성과의 상관관계는 0.821로서 모두 양(+)으로 나타나고 있다. 그리고 기술혁신을 반영하는 총요소생산성 증가율과의 상관관계는 0.355로서 양(+)으로 나타나고 있다. 모두 통계적으로 유의하다.

서비스업 부문의 취업자 증가율과 생산성 증가율의 상관관계를 살펴보면, 인당 노동생산성과의 상관관계는 0.788이며 시간당 노동생산성과의

9) 앞서 언급한 바와 같이 총요소생산성과의 상관관계 분석은 2009년까지로 한정된다.

〈표 3-1〉 산업별 고용 및 생산성 증가율 상관관계

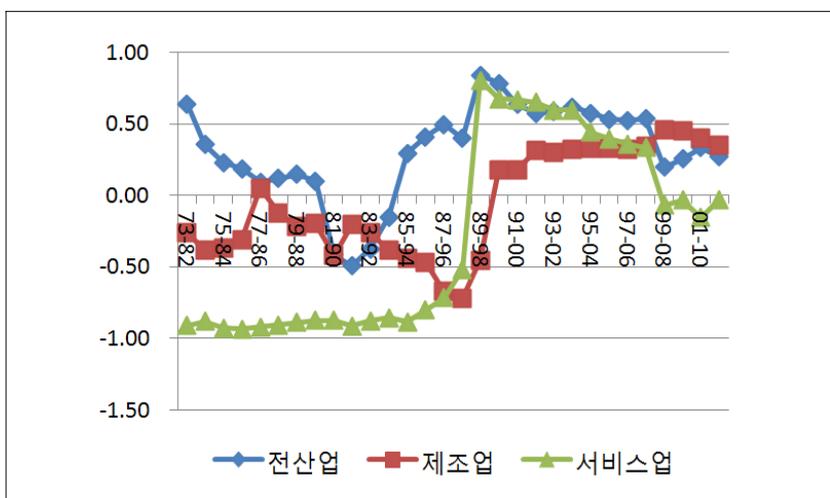
	인당생산성 증가율	시간당생산성 증가율	총요소생산성 증가율
경제전체	0.42152 ***	0.22614	0.47133 ***
제조업	0.84940 ***	0.82057 ***	0.35490 **
서비스업	0.78777 ***	0.76990 ***	0.23526

주: ***, **, *는 각각 1%, 5%, 10%에서 유의.

상관관계는 0.770로서 모두 양(+)으로 나타나고 있다. 그리고 기술혁신을 반영하는 총요소생산성 증가율과의 상관관계는 0.235로서 양(+)으로 나타나고 있다. 총요소생산성을 제외하고 모두 통계적으로 유의하다.

그러나 중장기에 걸친 상관관계 분석은 기간별로 상이할 수 있는 고용과 생산성 간의 관계를 살펴보는 데 상당한 한계가 있다. 본장에서는 10년 간격으로 상관관계 분석을 기간별로 반복함으로써,¹⁰⁾ 고용과 생산성의 관계가 어떻게 변화되어 왔는가를 살펴본다.

(그림 3-2) 산업별 고용-생산성 상관관계 추이



주: 인당 노동생산성 기준.

자료: 통계청, 「경제활동인구조사」 및 한국은행, 「국민계정」, 각 연도.

10) 예컨대, [그림 3-2]에서 73-82 수치는 1973년 이후 10년간, 즉 1973~82년간 고용과 생산성 간의 상관관계를 나타낸다.

이하에서는 여러 생산성 지표 중에서도 인당 노동생산성과 고용 간의 단기적 상관관계를 살펴본다. 물론 시간당 노동생산성 및 총요소생산성과 고용 간의 상관관계도 인당 노동생산성과 크게 다르지 않다.

경제 전체의 10년 간격의 상관관계 변화를 살펴보면, 1980년대를 포함한 전후 10년간 음(-)이었으나 그 이전 또는 이후에는 양(+)으로 나타나고 있다. 이는 고용과 생산성의 관계가 보완관계 → 상충관계 → 보완관계로 변화되어 왔음을 시사한다.

제조업 부문의 10년 간격의 상관관계 변화를 살펴보면, 1990년대까지는 음(-)이었으나 그 이후 최근에 올수록 양(+)으로 나타나고 있다. 이는 고용과 생산성의 관계가 상충관계에서 보완관계로 변화되어 왔음을 시사한다. 즉 생산성과 고용이 최근에 보다 동일한 방향으로 움직이고 있다.¹¹⁾

서비스업 부문의 10년 간격의 상관관계 변화를 살펴보면, 1990년대까지는 음(-)이었으나 그 이후 전반적으로 양(+)으로 나타나고 있다. 그러나 제조업과는 달리 2000년대 이후 고용과 생산성의 양(+)의 관계가 약화되어 음(-)으로 나타나고 있다.

다. 고용증가 요인분해

그렇다면 고용과 생산성 간의 관계 이외에 이들 변수와 산출량의 관계는 어떠한가? 이는 고용, 생산성, 산출량 간의 관계식 (3-1)에 나타나 있으며, 식 (3-1)을 시간에 대하여 미분하면 식 (3-2)와 같이 고용변화는 노동생산성의 역수인 노동투입계수의 변화에 따른 고용변화(=이하 고용의 대체효과)와 산출량 변화에 따른 고용변화(=이하 고용의 산출효과)로 요인분해할 수 있다.¹²⁾

11) 이와 같은 고용과 생산성 간 상관관계의 증장기적 변화에 대한 심층적인 원인분석은 추후의 과제로 한다.

12) 이 식을 보다 확장하면 고용 변화는 시간당 노동생산성, 취업시간, 산출량 변화의 효과로 요인분해할 수 있다. 이는 일자리 창출·유지를 위한 근로시간 단축의 논거로 활용된다.

$$E_t = \frac{E_t}{Y_t} \cdot Y_t \quad (3-1)$$

$$\Delta E = \Delta \frac{E}{Y} \cdot Y + \frac{E}{Y} \cdot \Delta Y \quad (3-2)$$

위의 식 (3-2)는 단순히 고용증가를 노동생산성 증가에 따른 대체효과(고용감소)와 산출량 증가에 따른 산출효과(고용증가)로 요인분해할 수 있음을 보인다. 이제 식 (3-2)를 이용하여 지난 1972년 이후 최근까지 분석하면 다음과 같다.

경제 전체의 연평균 취업자 증가율 2.2%를 식 (3-2)에 따라 요인분해하면 생산성 증가에 의한 대체효과가 연평균 -4.6%, 산출량 증가에 의한 산출효과가 연평균 6.8%로 나타나고 있다. 즉 산출량 증가에 따른 양(+)의 산출효과가 생산성 증가에 따른 음(-)의 대체효과를 압도하여 전반적으로 취업이 증가하고 있다.

제조업 부문의 연평균 취업자 증가율 3.0%를 식 (3-2)에 따라 요인분해하면 생산성 증가에 의한 대체효과가 연평균 -7.6%, 산출량 증가에 의한 산출효과가 연평균 10.6%로 나타나고 있다. 즉 산출량 증가에 따른 양(+)의 산출효과가 생산성 증가에 따른 음(-)의 대체효과를 압도하여 전반적으로 취업이 증가하고 있다.

서비스업 부문의 연평균 취업자 증가율 4.3%를 식 (3-2)에 따라 요인분해하면 생산성 증가에 의한 대체효과가 연평균 -1.8%, 산출량 증가에 의한 산출효과가 연평균 6.1%로 나타나고 있다. 즉 산출량 증가에 따른 양(+)의 산출효과가 생산성 증가에 따른 음(-)의 대체효과를 압도하여 전반적으로 취업이 증가하고 있다.

라. 고용증가 부문별 비교

지금까지 동일한 산업에 대하여 고용, 생산성, 산출량 간의 시계열적 관계를 살펴보았다. 이제 동일 산업 내의 시계열적 관계를 산업 간 비교하면 고용과 관련하여 다음과 같은 특징들이 도출된다.

우선, 지난 1973~2011년간 연평균 취업증가율은 제조업이 3.0%, 서비

스업이 4.3%로서 취업구조의 서비스화를 반영하고 있다. 그러나 연평균 경제성장률은 제조업이 10.6%, 서비스업이 6.1%로서, 제조업은 서비스업에 비하여 경제성장률이 높음에도 불구하고 취업증가율이 낮게 나타나고 있다. 이는 고용창출력은 제조업보다 서비스업에서 상대적으로 높음을 시사한다.

둘째, 생산성 증가율은 어떠한 지표이든지 제조업이 서비스업보다 높게 나타나고 있다. 연평균 인당 노동생산성 증가율은 제조업이 7.5%, 서비스업이 1.7%로, 시간당 노동생산성 증가율은 제조업이 8.0%, 서비스업이 2.5%로 나타나고 있다.

한편 연평균 총요소생산성 증가율은 제조업이 0.9%인 데 반하여, 서비스업은 -0.3%로 나타나고 있다. 이는 서비스업에서 요소투입 증가를 제외한 생산성 증가, 즉 기술혁신은 거의 발생하지 않음을 반영한다. 전반적으로 기술혁신에 기인한 생산성 향상은 서비스업보다 제조업에서 상대적으로 높음을 시사한다.

요컨대, 산업별로 고용, 생산성, 산출량을 비교하면 경제성장률에 따른 고용창출은 제조업보다 서비스업에서 보다 높는데, 이는 생산성 증가율이 낮은 서비스업 부문에서 수요의 증가가 그대로 고용의 증가로 귀결되고 있음을 시사한다.

〈표 3-2〉 산업별 취업 및 생산성 증가율 비교(1973~2011)

(단위: %)

	취업 증가율	경제 성장률		인당 생산성 증가율	시간당 생산성 증가율	총요소 생산성 증가율	취업 시간 증가율	
		대체 효과	산출 효과					
경제전체	2.2	-4.6	6.8	6.8	4.5	4.9	0.2	-0.4
제조업	3.0	-7.6	10.6	10.6	7.5	8.0	0.9	-0.5
서비스업	4.3	-1.8	6.1	6.1	1.7	2.5	-0.3	-0.7

주: 식 (3-2) 등.

자료: 통계청, 「경제활동인구조사」, 각 연도; 한국은행, 「국민계정」, 각 연도.
한국생산성본부, KIP Database.

제4절 생산성의 고용효과 추정

앞서 살펴본 바와 같이 고용과 생산성은 상호 연관되어 동시에 결정될 수 있다. 즉 생산성이 고용에, 역으로 고용이 생산성에 영향을 미칠 수도 있다.

그러나 우리의 주된 관심사항은 생산성이 고용에 어떻게 영향을 미치고 있는가에 있기 때문에, 분석모형으로 노동수요함수를 설정하고 연간 자료를 이용하여 그 효과를 추정한다.

1. 분석모형

대체적으로 생산성이 고용에 미치는 효과에 대한 논의는 다음과 같다. 한편으로는, 급격한 생산성 증가는 기업의 실근로시간 축소 이후 해고를 유인하여 해당 기업 또는 산업의 고용을 감소시킨다. 다른 한편으로는, 비록 이러한 주장은 해당 기업/산업 또는 단기적으로 타당할 수 있지만, 장기적으로 고용은 생산성 증가보다 거시경제정책에 의해 결정된다고 한다.

이와 같이 생산성 증가의 고용에 대한 효과는 분석대상/기간에 따라 모호할 뿐만 아니라 그 효과도 기술진보의 형태, 상품수요의 가격 및 소득탄력성 등에 의존한다. 이를 살펴보면 다음과 같다.

우선, 수요 및 생산함수를 각각 식 (3-3) 및 식 (3-4)라고 하자.

$$\text{수요함수: } x_t = B P_t^{-\lambda} y_t^\mu \quad (3-3)$$

$$\text{생산함수: } x_t = A_t K_t^\alpha E_t^{1-\alpha} \quad (3-4)$$

단, x_t 산출량, P_t 상품가격, y_t 실질소득, λ 가격탄력성, μ 소득탄력성, A_t 총요소생산성, K_t 자본, E_t 고용량, α 자본소득탄력성

완전경쟁시장 가정하에 이윤극대화를 위한 노동수요함수 식 (3-5)가 도출된다.

$$E_t = A_t^{-1} \left(\frac{\alpha}{1-\alpha} \right)^{-\alpha} \left(\frac{W_t}{R_t} \right)^{-\alpha} \cdot B \cdot (A_t^{-1} R_t^\alpha W_t^{1-\alpha} \delta)^{-\lambda} \cdot X_t^\mu \quad (3-5)$$

단, W_t 실질임금, R_t 실질자본비용, $\delta = \left(\frac{\alpha}{1-\alpha} \right)^\alpha + \left(\frac{\alpha}{1-\alpha} \right)^{1-\alpha}$

위 식 (3-5)의 양변에 로그를 취하고 정리하면 식 (3-6)이 도출된다.

$$\ln E_t = \xi + (\lambda - 1) \ln A_t + (\lambda \alpha - \alpha - \lambda) \ln W_t + \alpha(1 - \lambda) \ln R_t \quad (3-6)$$

식 (3-6)에 따르면, 수요가 가격에 대하여 탄력적($\lambda > 1$)이면 총요소생산성의 향상은 고용을 증가시키고, 비탄력적($\lambda < 1$)이면 총요소생산성의 증가는 고용을 감소시킨다.

달리 설명하면 총요소생산성 향상($\Delta \ln A_t$)은 한편으로 동일한 산출량을 생산하는 데 필요한 고용을 감소시키지만($-\Delta \ln A_t$), 다른 한편으로 생산비용 및 가격을 낮추어 상품수요를 증가시키고 이에 따라 고용을 증가시키는($\lambda \Delta \ln A_t$) 효과도 있다. 요컨대, 총요소생산성이 고용에 미치는 효과는 $(\lambda - 1) \Delta \ln A_t$ 로 나타나게 된다.

이와 같은 이론적 모형을 기반으로 총요소생산성과 고용 간의 관계를 분석하기 위한 구체적인 모형을 식 (3-7)과 같이 설정한다.

$$\ln E_t = \beta_0 + \beta_1 \ln A_t + \beta_2 \ln y_t + \beta_3 \ln W_t + \beta_4 \ln R_t + \beta_5 Dyear + \epsilon \quad (3-7)$$

단, $Dyear$ 1998년 및 2009년 더미변수

본장에서는 위의 총요소생산성이 포함된 기본모형에 총요소생산성 대신 시간당 노동생산성($\beta_1 \ln pdt_2$)을 포함하는 변형모형도 추정하여, 생산성이 고용에 미치는 효과를 다양하게 분석한다¹³⁾. 또한 전체 분석기간에 걸친 생산성의 회귀계수 β_1 의 부호와 크기뿐만 아니라 앞서 상관관계 분석과 마찬가지로 분석기간별 β_1 의 변화도 분석한다¹⁴⁾.

13) 인당 노동생산성이 포함되면, 식 (3-7)은 고용, 생산성, 산출량 간의 항등식 때문에 다중공선성의 문제가 발생하여 제대로 추정되지 않는다.

14) 기간별 반복 회귀모형(rolling regression) 추정에서는 분석기간을 20년으로 한다. STATA 통계패키지의 ROLLING을 사용한다.

2. 분석결과

우선, 통상최소자승법(OLS)에 의한 추정결과를 살펴보면, 모형의 설명력(R^2)은 시계열분석의 특성상 매우 높지만 오차항 간의 계열상관(DW)도 다소 높게 나타나고 있다. 특히 시계열상관은 서비스업 추정결과에서 보다 심각하다(표 3-3 참조).

또한 모형에 포함된 변수가 연간자료이기 때문에 변수의 계절조정 필요성은 없다. 그러나 시계열 변수의 안정성(stationarity)은 단위근(unit root) 검증결과 수준변수에서는 단위근이 존재하지만 1차 차분한 변수에서는 존재하지 않아서, 식 (3-7)에서 모든 변수는 1차 차분한 변수를 사용한다. 그리고 식 (3-7)도 단순한 통상최소자승법(OLS)이 아닌 오차항

〈표 3-3〉 노동수요함수 추정결과(OLS)

	전산업	제조업	서비스업
상수항	4.150 (0.847)***	35.825 (2.818)***	1.003 (1.632)
총요소생산성	0.643 (0.234)***	-7.038 (0.802)***	-0.125 (0.218)
실질GNI	0.234 (0.045)***	1.016 (0.157)***	0.543 (0.062)***
실질임금	-0.003 (0.077)	-0.616 (0.226)**	0.208 (0.144)
실질자본비용	-0.149 (0.052)***	-0.746 (0.209)***	-0.018 (0.125)
위기연도더미	0.006 (0.011)	-0.135 (0.065)**	0.008 (0.024)
Adj R ²	0.997	0.932	0.997
DW	1.217	1.080	0.604
상수항	4.465 (1.091)***	-5.209 (0.394)***	-2.912 (0.750)***
시간당생산성	-0.121 (0.068)*	-0.886 (0.015)***	-0.441 (0.064)***
실질GNI	0.248 (0.056)***	0.867 (0.025)***	0.871 (0.061)***
실질임금	0.189 (0.069)***	0.157 (0.041)***	0.028 (0.089)
실질자본비용	0.018 (0.059)	0.026 (0.042)	0.010 (0.077)
위기연도더미	-0.003 (0.011)	0.019 (0.012)	0.013 (0.014)
Adj R ²	0.997	0.998	0.999
DW	0.815	1.339	0.539

주: ***, **, *는 각각 1%, 5%, 10%에서 유의.

〈표 3-4〉 노동수요함수 추정결과(계열상관 교정)

	전산업	제조업	서비스업
상수항	0.009 (0.004)*	-0.042 (0.014)***	0.013 (0.013)
총요소생산성	0.202 (0.229)	-2.053 (0.743)***	-0.045 (0.172)
실질GNI	0.124 (0.078)	0.743 (0.161)***	0.560 (0.210)**
실질임금	0.077 (0.081)	0.155 (0.153)	0.107 (0.101)
실질자본비용	-0.037 (0.062)	-0.048 (0.160)	0.208 (0.086)**
위기연도더미	-0.026 (0.012)**	-0.013 (0.031)	-0.016 (0.018)
Adj R ²	0.590	0.622	0.432
DW	2.002	2.259	1.795
상수항	0.011 (0.003)***	0.005 (0.006)	0.017 (0.007)**
시간당생산성	-0.439 (0.062)***	-0.772 (0.054)***	-0.582 (0.071)***
실질GNI	0.476 (0.066)***	0.818 (0.054)***	0.751 (0.113)***
실질임금	0.018 (0.046)	-0.023 (0.060)	-0.063 (0.059)
실질자본비용	-0.007 (0.036)	-0.082 (0.063)	0.021 (0.052)
위기연도더미	-0.021 (0.007)***	-0.012 (0.012)	-0.015 (0.009)
Adj R ²	0.833	0.942	0.822
DW	1.950	1.993	1.778

주: ***, **, *는 각각 1%, 5%, 10%에서 유의.

의 시계열상관을 수정한 추정기법을 적용한다.¹⁵⁾

이제 단위근 및 시계열상관을 수정하여 추정한 분석결과(표 3-4)를 중심으로 생산성의 고용효과를 살펴보면 다음과 같다.

첫째, 총요소생산성으로 추정된 기본모형에서 생산성의 고용효과를 살펴보면, 전산업은 양(+)이나 유의하지 않고, 제조업은 음(-)으로 유의하고, 서비스업은 음(-)이나 유의하지 않다.

둘째, 시간당 노동생산성으로 추정된 변형모형에서 생산성의 고용효과를 살펴보면, 전산업, 제조업, 서비스업 모두 음(-)이고 통계적으로도 매우 유의하다.

15) 보다 구체적으로 단위근 검증 및 계열상관 교정은 STATA 통계패키지의 DFULLER 및 PRAIS의 corc 옵션(option)을 사용한다. 즉 Cochrane-Orcutt 추정기법에 따른다.

이와 같이 생산성의 고용효과 분석에서 어떠한 생산성 지표를 이용하는가에 따라 분석결과는 부문별로 약간 다르게 나타나고 있다. 그러나 단위근 및 계열상관을 수정하지 않은 추정결과인 <표 3-3>과는 적어도 생산성의 회귀계수 부호는 일관되게 나타나고 있다.

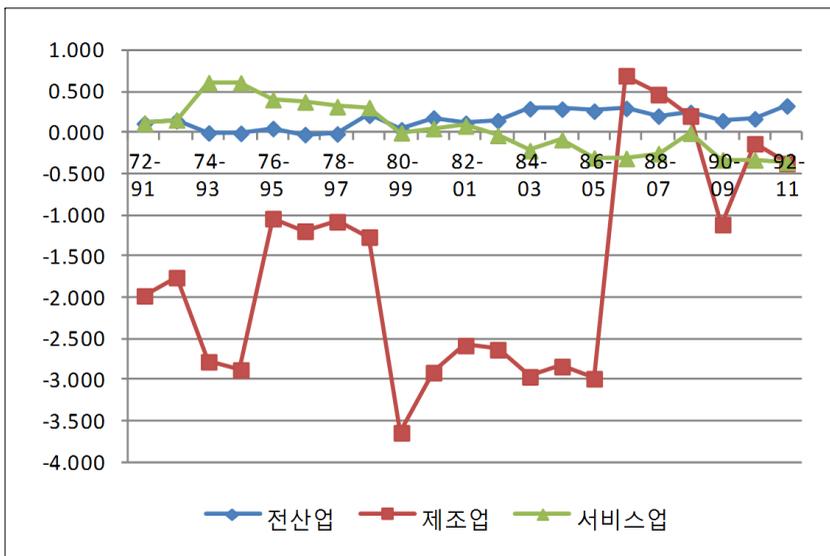
그렇다면 전체기간 분석에서 나타난 생산성의 고용효과가 기간을 달리 하더라도 동일하게 나타날 것인가? 이를 추정한 결과는 [그림 3-3] 및 [그림 3-4]에 나타나 있다. 주요한 특성을 살펴보면 다음과 같다.

첫째, 중요소생산성의 고용효과는 서비스업에서는 양(+)에서 음(-)으로 변화되어 왔으며, 제조업에서는 음(-)에서 양(+)으로 변화 또는 축소되어 왔다. 그리고 경제 전체적으로는 중요소생산성의 고용효과가 전반적으로 양(+)의 관계가 유지되어 왔다.

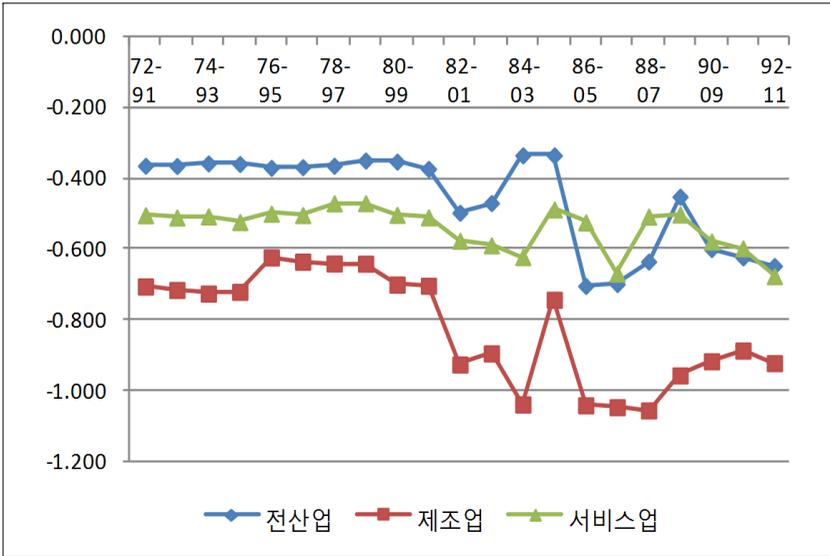
둘째, 시간당 노동생산성의 고용효과는 경제 전체, 제조업, 서비스업을 불문하고, 음(-)의 관계가 지속되어 왔으며, 최근에 올수록 노동생산성의 고용에 대한 부정적인 효과는 오히려 심화되고 있는 것으로 나타나고 있다.

그렇다면 생산성과 고용 간의 기간별 상관관계 분석결과와 회귀모형 분석결과를 어떻게 해석할 것인가? 즉 고용에 영향을 미치는 다른 요인들

[그림 3-3] 기간별 중요소생산성의 고용효과



[그림 3-4] 기간별 시간당 노동생산성의 고용효과



을 통제하지 않은 상관관계 분석에서 나타나는 최근 생산성 증가율과 고용 증가율 간의 동조화(comovement) 경향은 허구적 관계(spurious relation) 일 수도 있다.¹⁶⁾

그러나 보다 분명한 사실은 생산성의 고용에 대한 효과는 기간에 따라서도 산업에 따라서도 상이하게 나타날 수 있다는 점이다.

제5절 요약 및 정책적 시사점

지금까지 살펴본 바를 요약하면 다음과 같다. 첫째, 기존 연구에 따르면 생산성과 고용 간의 관계는 이론적으로나 실증적으로도 명확하지 않다. 특히 노동생산성의 고용효과는 중요소생산성의 양(+)의 고용효과와는 달리 분석대상, 분석기간 등에 따라 상이하게 나타나고 있다.

16) 이에 대한 보다 심층적인 연구도 차후의 과제로 남겨 둔다.

둘째, 지난 1972년 이후 2011년까지 생산성과 고용 간의 중장기적인 상관관계는 경제 전체, 제조업, 서비스업 모두 양(+)으로 유의하게 나타나고 있다. 그러나 이를 기간별로 세분하면 생산성과 고용 간의 상관관계는 음(-)에서 양(+)으로 변화되고 있다.

셋째, 산업별로 고용, 생산성, 산출량을 비교하면 성장에 따른 고용창출(=고용탄력성)은 제조업보다 서비스업에서 보다 높는데, 이는 생산성 증가율이 낮은 서비스업 부문에서 수요의 증가가 그대로 고용의 증가로 귀결되고 있음을 시사한다.

넷째, 고용에 영향을 미치는 생산성 이외의 다른 요인들을 통제한 생산성의 고용효과를 살펴보면, 총요소생산성의 고용효과는 경제 전체에서만 양(+)으로, 제조업 및 서비스업에서는 음(-)으로, 그리고 시간당 노동생산성의 고용효과는 경제 전체, 제조업, 서비스업 모두에서 음(-)으로 나타나고 있다. 한편 이를 기간별로 살펴보면 생산성의 음(-)의 고용효과는 제조업 총요소생산성을 제외하고 높아지고 있다.

이와 같은 분석결과에 기반한 정책적 시사점으로, 비록 제조업의 서비스업에 비하여 높은 기술진보는 해당 산업의 고용에는 부정적일지라도 경제 전체의 고용을 증대시킴을 고려하여 향후에도 제품이든 공정이든 혁신을 위한 투자를 확대시키야 할 것이다.

그러나 본장은 생산성과 고용에 관한 매우 초보적인 연구로서 생산성과 고용의 상관관계 등 기초적인 분석과 생산성의 고용효과에 대한 탐색적 분석에 그치고 있다. 향후의 연구로서 발견된 주요한 사실들 중의 하나인 기간별로 상이한 생산성과 고용 간 상관관계, 인과관계의 원인에 대한 보다 심층적인 분석을 남겨 둔다.

제 4 장 독일 기업의 고용결정 메커니즘

제1절 문제의 제기

최근에는 유럽의 재정위기 등으로 다소 관심에서 멀어진 듯이 보이지만, 2008년 말 미국발 금융위기로 시작된 글로벌 경제위기가 지속되고 있는 가운데 주요 선진국들의 고용위기 또한 지속되고 있다. 하지만 그 가운데 유독 1980년대 이래 30년 가까이 10%를 넘나드는 고실업을 겪던 독일에서는 실업률이 정체 내지 하락하고 있고, 고용률은 꾸준히 증가하여 소위 “고용기적(Beschäftigungswunder)”(Herzog-Stein & Seifert, 2010)을 달성하고 있다. 이 때문에 이 장에서는 독일 기업 내외의 어떤 환경 속에서 어떤 결정메커니즘을 통해 고용기적을 달성하고 있는지를 살펴보고자 한다.

이를 위해 먼저, 최근 독일의 고용상황을 전체적으로, 그리고 특성별로 살펴보고(제2절), 그러한 고용상황을 초래한 기업 외부의 환경요인, 즉 정책적 내지 제도적 요인은 무엇인지를 고찰한다(제3절). 이어서 기업 내부의 고용결정과정인 노사관계를 통해 어떻게 구체적으로 규율되는지를 금속산업의 사례를 통해 검토하고(제4절), 마지막으로 논의를 요약하고 함의를 추출하고자 한다(제5절).

제2절 독일의 최근 고용상황

1. 고용기적

최근의 글로벌 경제위기 속에서 독일은 2009년도에 GDP 성장률이 -5.1%를 기록하여 2차 대전 이후 최악의 경기침체를 겪었다. 이러한 실적은 OECD 평균(-3.8%)을 훨씬 하회할 뿐 아니라 주요 선진국들 중에서도 일본(-5.5%)과 함께 가장 열악한 편에 속하였다(표 4-1 참조).

그러나 이러한 경기침체로 세계적으로 실업이 급증하는 가운데 2009년도에 유독 독일의 실업률 증가는 매우 미미하였다. 즉 <표 4-1>에서 보듯이, 2009년에 OECD 전체의 실업률이 전년 대비 2.1%p나 증가하고, 주요 선진국의 실업률도 많게는 3.5%p(미국), 적게는 1.1%p(일본)나 증가한 데 반하여, 독일의 실업률은 겨우 0.3%p 증가하는 데 그쳤다. 게다가 고용률을 보면, OECD 평균은 물론 주요국의 고용률이 모두 감소한 가운데 독일의 고용률만 미미하게나마 증가세를 보였다. 이러한 사정으로 인해 소위 독일의 “고용기적”이 본격적으로 거론되기 시작하였다.

2010년 이후 경기가 다소나마 회복되고 있는 가운데서도 다른 주요 선진국들의 실업률과 고용률이 크게 개선되지 않고 있는 반면에, 독일은 가장 건실한 경제성장세를 보이면서 다른 나라에 비해 현격하게 양호한 실업률 감소와 고용률 증가를 지속하고 있다. 그리하여 2011년 현재 독일의 실업률은 5.9%로서 1990년대 초반 이후 가장 낮고, 고용률은 72.6%로서 사상 최고치를 기록하고 있다. 따라서 최소한 지금까지는 독일의 고용기적이 지속되고 있다고 할 수 있다.

아래에서는 독일 내부통계를 이용하여 독일의 고용상황을 좀 더 자세히 살펴보기로 한다.

〈표 4-1〉 주요국의 성장률, 실업률 및 고용률 추이

(단위: %)

	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
성장률												
독일	3.3	1.6	0.0	-0.4	0.7	0.8	3.9	3.4	0.8	-5.1	3.6	3.1
미국	4.1	1.1	1.7	2.5	3.5	3.1	2.7	1.9	-0.3	-3.5	3.0	1.7
영국	4.5	3.2	2.7	3.5	3.0	2.1	2.6	3.5	-1.1	-4.4	2.1	0.7
프랑스	3.9	1.8	0.9	0.9	2.3	1.9	2.7	2.2	-0.2	-3.0	1.6	1.7
일본	2.2	0.4	0.3	1.7	2.3	1.3	1.7	2.2	-1.1	-5.5	4.5	-0.7
OECD	4.2	1.3	1.7	2.0	3.1	2.7	3.2	2.8	0.1	-3.8	3.2	1.8
실업률												
독일	8.0	7.9	8.7	9.8	10.5	11.3	10.2	8.7	7.5	7.8	7.1	5.9
미국	4.0	4.7	5.8	6.0	5.5	5.1	4.6	4.6	5.8	9.3	9.6	9.0
영국	5.4	5.0	5.1	5.0	4.7	4.8	5.4	5.3	5.6	7.6	7.8	8.0
프랑스	9.0	8.2	8.3	8.9	9.3	9.3	9.2	8.4	7.8	9.5	9.8	9.7
일본	4.7	5.0	5.4	5.3	4.7	4.4	4.1	3.9	4.0	5.1	5.1	4.6
OECD	6.1	6.3	6.9	7.0	6.9	6.6	6.1	5.6	6.0	8.1	8.3	8.0
고용률												
독일	65.6	65.8	65.3	64.6	65.0	65.5	67.2	69.0	70.2	70.4	71.2	72.6
미국	74.1	73.1	71.9	71.2	71.2	71.5	72.0	71.8	70.9	67.6	66.7	66.6
영국	72.4	72.5	72.3	72.6	72.7	72.6	72.5	72.3	72.7	70.6	70.3	70.4
프랑스	61.1	62.0	62.2	62.5	62.4	63.2	63.3	64.0	64.8	64.0	63.8	63.8
일본	68.9	68.8	68.2	68.4	68.7	69.3	70.0	70.7	70.7	70.0	70.1	70.3
OECD	65.4	65.5	65.1	64.8	65.2	65.5	66.2	66.6	66.5	64.7	64.6	64.8

자료: OECD(2012), *OECD Economic Outlook*; OECD, *OECD Employment Outlook*, 각 연도.

2. 최근의 고용추이

가. 전반적 고용추이

〈표 4-2〉에 따르면, 2000년대 초반 이후 독일의 인구는 계속해서 감소하고 있는 가운데, 취업자는 2000년대 중반 이후 지속적으로 증가하고 있

〈표 4-2〉 독일의 전반적 고용추이

(단위: 천 명, %)

	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
인구	82,440	82,537	82,532	82,501	82,438	82,315	82,218	82,002	81,802	81,752	81,768
취업자	39,485	39,257	38,918	39,034	38,976	39,192	39,857	40,345	40,362	40,553	41,100
피고용자 (취업자 대비)	31,949 (80.9)	31,740 (80.9)	31,330 (80.5)	31,327 (80.3)	30,925 (79.3)	31,208 (79.6)	31,737 (79.6)	32,340 (80.2)	32,312 (80.1)	32,626 (80.5)	33,275 (81.0)
사회보험의무 근로자 (피고용자 대비)	27,817 (87.1)	27,571 (86.9)	26,955 (86.0)	26,524 (84.7)	26,178 (84.6)	26,354 (84.4)	26,855 (84.6)	27,458 (84.9)	27,380 (84.7)	27,710 (84.9)	28,381 (85.3)
한계임금 근로자 (피고용자 대비)	4,132 (12.9)	4,169 (13.1)	4,375 (14.0)	4,803 (15.3)	4,747 (15.4)	4,854 (15.6)	4,882 (15.4)	4,882 (15.1)	4,932 (15.3)	4,916 (15.1)	4,894 (14.7)
경제활동참가율	72.6	72.8	73.3	73.3	73.7	74.8	75.5	75.8	76.2	76.5	-
고용률	65.8	65.3	64.6	65.0	65.5	67.2	69.0	70.2	70.4	71.2	72.6

자료: BA(2012a); BA(2012b).

다. 취업자 가운데 공무원(판사, 군인 포함), 추가근로기회 종사자¹⁷⁾ 및 자영업자를 제외한 피고용자(근로자)는 대략 80% 정도에 달한다.

근로자는 다시 사회보험 의무 여부를 기준으로 근로자 본인이 건강보험, 연금보험, 실업보험, 요양보험 등 사회보험료를 납부해야 하는 ‘사회보험 의무가 있는 근로자’¹⁸⁾와 근로자 본인의 사회보험료 납부가 면제되는 ‘한계임금 근로자’¹⁹⁾로 구분된다. 이 가운데 전자가 80%대 중반의 비중을 차지하지만 2000년대 중반 이후 그 비중이 다소 감소하고, ‘한계임

17) ‘추가근로기회 종사자’는 실업수당 II 수급자 가운데 추가로 공공근로에 종사하는 자를 말한다. 이들은 일반적인 근로자의 지위를 갖지 않는다.

18) ‘사회보험 의무가 있는 근로자’라고 해서 모두 정규직인 것은 아니다. 그 중에는 단시간근로자도 있고, 다음 각주에서 설명하는 Midi-Jobber도 있다.

19) 독일의 ‘한계 근로자(geringfügige Beschäftigte)’는 월 임금이 400유로를 초과하지 않는 ‘한계임금 근로자(geringfügig entlohnte Beschäftigte)’와 연간 근로시간이 2개월 또는 50 근로일을 초과하지 않는 ‘단기근로자(kurzfristige Beschäftigte)’로 구분된다. 이 한계근로자를 통상 ‘미니잡 근로자(Mini-Jobber)’라 칭하는데, 이들은 사회보험료 납부가 면제되는 대신 사용자가 보험료와 세금을 일괄하여 납부한다(질병보험료 13%, 연금보험료 15%, 일괄 조세 2%). 한편 월 임금이 400.01~800유로에 해당하는 근로자를 ‘미디잡 근로자(Midi-Jobber)’라 하는데, 이들에게는 소득수준에 따라 요율이 다르긴 하지만 사회보험료 의무가 있다(BA, 2012a).

금 근로자의 비중이 다소 증가하였다. 이는 2000년대 중반 이후 저임금 근로자의 고용이 증가하고 있다는 것을 말해준다.

이리하여 고용상황에 관한 종합지표 중 고용률은 2000년대 중반 이후 꾸준히 증가하여 2000년대 후반에 사상 최초로 70%를 돌파하였고, 경제 활동참가율도 지속적으로 증가하여 70%대 후반에 도달하고 있다.

아래에서는 이러한 독일의 고용상황을 몇 가지 특성별로 살펴보기로 한다.

나. 특성별 고용추이

먼저, 산업별 고용(취업자) 추이를 보면, <표 4-3>에서 보는 바와 같이 제조업의 비중이 2005년에 20% 밑으로 하락한 후 계속 감소세를 보이고 있고, 건설업과 농림어업의 비중 또한 감소세를 보이고 있다. 반면에 서비스업의 고용비중은 70%를 초과하여 지속적으로 증가하고 있다.

<표 4-3> 독일의 산업별 고용(취업자) 추이

(단위: 천 명, %)

	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
농림어업 (비중)	724 (1.8)	708 (1.8)	691 (1.8)	687 (1.8)	676 1.7	640 1.6	662 1.7	665 1.6	668 1.7	648 1.6	650 1.6
제조업 (비중)	8,378 21.2	8,204 20.9	7,990 20.5	7,884 20.2	7,741 19.9	7,679 19.6	7,776 19.5	7,923 19.6	7,690 19.1	7,558 18.6	7,691 18.7
건설업 (비중)	2,749 7.0	2,591 6.6	2,475 6.4	2,408 6.2	2,330 6.0	2,324 5.9	2,359 5.9	2,343 5.8	2,364 5.9	2,383 5.9	2,428 5.9
서비스업 (비중)	27,634 70.0	27,754 70.7	27,762 71.3	28,055 71.9	28,229 72.4	28,549 72.8	29,060 72.9	29,414 72.9	29,640 73.4	29,964 73.9	30,331 73.8
도·소매, 요식·숙박업, 운송	9,208	9,170	9,085	9,157	9,120	9,146	9,278	9,355	9,400	9,365	9,503
정보통신, 금융, 부동산임대, 사업서비스	6,888	6,934	6,976	7,123	7,246	7,469	7,706	7,858	7,805	7,992	8,240
공공 및 민간서비스	11,538	11,650	11,701	11,775	11,863	11,934	12,076	12,201	12,435	12,607	12,588
전 체	39,485	39,257	38,918	39,034	38,976	39,192	39,857	40,345	40,362	40,553	41,100

자료: BA(2012a).

서비스업 중에서는 공공 및 민간 서비스 부문이 가장 큰 비중을 차지하고 있다.

다음으로 기업규모별 고용(사회보험의무 피고용자) 추이를 보면(표 4-4 참조), 전체적으로 2000년대 초·중반에 고용이 감소하였다가 후반부터 회복되는 추이를 보이고 있는데, 2011년의 고용수준을 보면 20인 미만의 소기업과 500인 이상의 대기업에서는 아직 2001년 수준을 회복하지 못하고 있는 반면, 그 중간 규모의 기업들에서는 2001년 수준을 상회하고 있다.

한편 독일에서도 비정규직이 계속 증가하여 사회적인 문제가 되고 있다. 독일에서 비정규직은 “정규직의 사회적·법적 기준에 부합되지 않는 모든 고용관계”로 정의되는데, 여기서 정규직의 핵심적 기준은 다음과 같다(Brehmer & Seifert, 2008; Keller & Seifert, 2011).

- 생계보장에 적절한 소득을 수반하는 전일제 근로
- 사회보장체계로의 통합
- 무기한 고용관계

〈표 4-4〉 기업규모별 고용(사회보험의무 피고용자) 추이

(단위: 천 명)

	기업규모					
	전체	1~19명	20~99명	100~249명	250~499명	500명~
2001	27,817	7,736	7,111	4,096	2,824	6,050
2002	27,571	7,694	7,047	4,077	2,808	5,945
2003	26,955	7,526	6,865	4,010	2,767	5,788
2004	26,524	7,377	6,758	4,000	2,721	5,669
2005	26,178	7,264	6,673	3,979	2,671	5,591
2006	26,354	7,234	6,734	4,084	2,718	5,584
2007	26,855	7,304	6,904	4,209	2,809	5,629
2008	27,458	7,363	7,086	4,340	2,870	5,798
2009	27,380	7,427	7,093	4,260	2,804	5,796
2010	27,710	7,495	7,195	4,328	2,875	5,816
2011	28,381	7,577	7,369	4,480	2,946	6,009

자료 : BA(<http://statistik.arbeitsagentur.de>).

- 근로관계와 고용관계의 동일성
- 사용자의 근로자에 대한 지시구속성

비정규직은 이러한 기준을 충족하지 못하는 근로자로서 원칙적으로 세 가지 형태, 즉 단시간근로자, 기간제 근로자 및 파견근로자로 구분되며, 이러한 형태는 중첩되기도 한다.

이러한 독일의 비정규직은 2000년대 들어 꾸준히 증가하여, 중복을 제외 하면, 전체 근로자 대비 37%(2007, 2009년)까지 증가하였다(표 4-5 참조). 이 가운데 단시간근로자(상당 부분의 한계근로자(Mini-Job 근로자) 및 Midi-Job 근로자 포함)²⁰⁾의 비중은 2000년대 후반에 전체 근로자의 1/4 을 넘어 가장 큰 비중을 차지할 뿐만 아니라 비교적 빠르게 증가하고 있

〈표 4-5〉 독일의 비정규직 추이

(단위: 천 명, %)

	단시간근로자		한계근로자		미디잡 근로자		파견근로자		기간제 근로자		전체 ¹⁾
	인원	비중	인원	비중	인원	비중	인원	비중	인원	비중	
2001	6,798	20.8					357	1.1	2,740	8.8	30.8
2002	6,934	21.4					336	1.0	2,543	8.2	31.7
2003	7,168	22.4	5,533	17.3	607	1.9	327	1.0	2,603	8.5	33.4
2004	7,168	22.8	6,466	20.6	734	2.3	400	1.3	2,478	8.3	34.3
2005	7,851	24.5	6,492	20.2	946	3.0	453	1.4	3,075	10.1	34.5
2006	8,594	26.2	6,751	20.6	1,088	3.3	598	1.8	3,389	10.8	36.3
2007	8,841	26.3	6,918	20.6	1,195	3.6	731	2.2	3,291	10.3	37.0
2008	9,008	26.3	6,792	19.8	1,241	3.6	794	2.3	3,106	9.6	36.0
2009	9,076	26.5	6,993	20.4	1,280	3.7	610	1.8	3,026	9.3	37.0
2010	9,196	26.7	7,018	20.4	1,320	3.8	806	2.3	3,157	9.6	35.0

주: 1) 중복 제외.

자료: Keller & Seifert(2011) 수정·보완.

20) 위에서 설명하였듯이 한계근로자(Mini-Job 근로자)와 Midi-Job 근로자는 월 임금의 크기에 의해 정의되지만, 이들은 대부분 단시간근로로 인해 낮은 임금을 받고 있기 때문에 상당 부분 단시간근로자에 포함된다. 물론 이들 가운데 나머지는 전일제 저임금 일자리에 종사하고 있다.

다. 이에 반해 기간제 근로자의 비중은 10% 선에서 등락을 보이고 있다. 파견근로자는 아직 그 비중은 2% 남짓에 불과하지만, 증가속도는 가장 빨라서 2010년에는 2001년의 두 배를 초과하고 있다.

그런데 여기서 주목할 것은 2000년대 독일의 고용증가가 정규직 증가에 의한 것이 아니라 정규직은 오히려 감소하고 비정규직의 증가에 의해 이루어졌다는 것이다. 즉 <표 4-2>에서 보면 2011년의 피고용자(근로자)는 2001년에 비해 약 130만 명이 증가하였는데, <표 4-5>에서 보면 단시간근로자가 약 240만 명(한계근로자 약 149만 명, 미디잡 근로자 약 71만 명 포함; 이상 2003년 대비), 파견근로자가 약 45만 명, 기간제 근로자가 약 42만 명(이상 중복 포함)이나 증가하였다. 여기서 전체 근로자 증가분과 단시간근로자 증가분만 비교해 보아도 정규직이 약 110만 명 감소한 것을 알 수 있다. 이리하여 “장기적으로 정규직은 감소하는 정상적 경우가 되고, 비정규직은 증가하는 예외적 경우가 되고 있다”(Keller & Seifert, 2011). 독일에서도 소위 “고용관계의 양극화/분화” 또는 “정규 고용관계의 침식”이 확산되고 있는 것이다.

이러한 비정규직 증가의 특성을 몇 가지만 살펴보면, 먼저, 비정규직의 대부분은 여성이라는 점이다. 즉 2010년에 전체 남성근로자 중에서 비정규직의 비중은 16%에 불과한 데 반해, 전체 여성근로자 중 비정규직의 비중은 55%나 된다. 증가속도 또한 여성이 빨라서, 남성 비정규직은 2000년에 13%에서 2010년에 16%로 3%p 증가한 데 반해, 여성 비정규직은 48%에서 55%로 7%p가 증가하였다. 이러한 여성 비정규직의 주된 고용형태는 단시간근로이다(전체 단시간근로자의 약 90%).

다음으로 기간제 근로자는 전체의 10% 정도에 불과하지만, 신규채용자 가운데는 거의 절반 가까이가 기간제 근로자이다. 즉 2001년에 신규채용자의 32%가 기간제 근로자였는데, 2004년에 45%까지 증가하였고, 2009년에는 47%에 달하고 있다(이상 Seifert, 2012).

제3절 고용창출의 정책적·제도적 요인

기업의 고용창출에 관한 결정은 기본적으로는 기업의 목표와 제품시장에 대한 장·단기적 예측, 재정상황 등을 토대로 한 인력수요계획에 근거하여 이루어진다(Drumm, 2008; Stock-Homburg, 2010). 그러나 실제 고용창출과정에서는 이러한 기업 내부적 요인 이외에 기업 외부의 환경요인들도 큰 영향을 미친다(Oechsler, 2006). 예컨대 청년이나 고령자에 대한 의무고용제도가 있다면, 구체적인 인력채용계획은 그 의무인원을 먼저 고려한 후에 수립될 것이다. 또한 여성인력 채용에 막대한 정책적 지원이 실시된다면, 남성에 비해 여성을 더 많이 고용하게 될 것이다. 이러한 정책적인 지원이나 제도적 규제는 개별 기업뿐 아니라 노동시장 전체에 고유한 문화를 형성하면서 구체적인 고용결정에 큰 영향을 미치고 있는 것이다.

한편 기업은 필요한 인력을 모두 새로 채용하는 것이 아니라 우선 적절한 내부인력으로 충원하고 부족인력에 한해 신규채용을 한다. 따라서 내부인력의 보유, 즉 고용의 유지에 영향을 미치는 정책적·제도적 요인들도 궁극적으로는 신규채용, 즉 고용의 창출에 영향을 미치게 된다. 예컨대 불경기에도 정책적 지원에 의해 고용을 유지할 경우, 다음 호경기에 필요한 인력을 우선 내부인력으로 충원함으로써 신규채용을 최소화하게 될 것이다. 반면에 해고를 용이하게 하는 제도가 정착되어 있을 경우, 불경기에 과잉인력을 해고하고, 다음 호경기에는 인력수요를 모두 신규채용으로 충당하게 될 것이다.

이러한 관점에서 독일의 최근 고용상황에 영향을 미친 주요한 정책적·제도적 요인들로는 우선, 고용유지의 측면에서 우리나라의 고용유지지원금제도에 해당하는 조업단축수당(Kurzarbeitergeld) 제도와 유연한 근로시간제도의 하나인 근로시간계좌제(Arbeitszeitkonto)를 들 수 있으며, 고용창출의 측면에서는 2000년대 중반의 하르츠(Hartz) 개혁을 통한 각종 규제완화정책들을 들 수 있다. 전자는 2008년 말 이후 최악의 경제위

기에서 고용을 유지하여 실업을 방지하는 데 결정적 역할을 하였으며, 후자는 2000년대 중반 이후 비정규직의 증가에 큰 영향을 미쳤다. 따라서 아래에서 이 세 가지를 중점적으로 살펴보고자 한다.²¹⁾

1. 조업단축수당 제도

가. 법적 규정

독일의 조업단축수당은 실업보험에 근거한 노동시장정책을 규정하고 있는 『사회법전 III - 고용촉진』(Sozialgesetzbuch III - Arbeitsförderung : SGB III)에 규정되어 있다(제95~109조). 이에 따르면, 임금손실을 수반하는 심각한 근로손실이 발생할 경우 근로자는 조업단축수당에 대한 청구권을 갖는데, 심각한 근로손실은 다음의 경우를 말한다.

- 경제적 사유나 불가피한 사정으로 인한 경우
- 일시적인 경우
- 회피될 수 없는 경우
- 근로자의 최소 1/3이 임금총액의 10% 이상의 손실을 볼 경우

조업단축수당의 크기는 자녀가 있는 근로자는 순임금손실분의 67%, 그렇지 않은 근로자는 그 60%에 해당한다. 또한 조업단축수당의 수급기간은 법적으로는 6개월이지만, 연방노동사회부가 시행령을 통하여 연장할 수 있다. 즉 특정 부문 또는 특정 지역에서 이러한 비정상적 상황이 발생할 경우 12개월까지, 전체 노동시장에서 비정상적 상황이 발생할 경우 24개월까지 수급기간을 연장할 수 있는 것이다. 실제로도 고용상황에 따라 수급기간 연장이 일반적으로 이루어져 왔다.

한편 건설업이나 계절적 요인으로 근로손실을 겪게 되는 업종의 근로

21) 물론 이 밖에도 실업보험에 근거한 전통적인 노동시장정책 수단으로서 장애인 및 고령자에 대한 채용보조금, 청년고용 촉진을 위한 특별대책인 JUMP(Jugend mit Perspektive), 고령자 고용촉진 프로그램인 Perspektive 50plus 등 다양한 고용촉진 프로그램이 있지만, 그것들은 특정집단을 대상으로 한 부분적인 정책으로서 전체 고용상황에 큰 영향을 미치는 것은 아니기 때문에 검토에서 제외한다.

자는 12월 1일부터 3월 31일까지의 악천후 시기에 기상요인이나 경제적 사유 또는 불가피한 사정으로 일시적이고 회피될 수 없는 근로손실을 겪게 될 경우 계절적 조업단축수당(Saison-Kurzarbeitergeld)에 대한 청구권을 갖는다.

나. 조업단축수당의 확대

이 조업단축수당 제도는 1970, 1980년대 건설업에서, 특히 1990년 독일 통일 이후 동독지역의 고용안정에 있어 중요한 역할을 수행한 바 있는데, 최근 금융위기 상황에서도 마찬가지로 커다란 역할을 하게 되었다. 연방 정부는 세계 금융위기의 발발을 계기로 2009년 2월 경기대책 II(Konjunkturpaket II)²²⁾를 수립하였는데, 이 가운데 조업단축수당의 수급기간을 대폭 연장한 것이다. 즉 2008년에 12개월이었던 수급기간을 2009년에는 24개월로 두 배로 연장하여 해고를 방지할 수 있도록 하였던 것이다. 이후 경기회복에 따라 수급기간은 2010년에는 18개월로, 2011년에는 12개월로 단축되었고, 2012년부터는 법정 수급기간인 6개월로 단축되었다(<http://www.bmas.de>).

이러한 수급기간 연장과 더불어 2009년 2월부터 2012년 3월까지에 한해 수급조건 완화와 사용자에게 대한 지원 확대도 이루어졌다. 먼저, 조업단축수당의 법적 요건의 하나인 ‘근로자의 최소 1/3이 임금총액의 10% 이상의 손실을 볼 경우’에서 1/3 요건이 삭제되어 10% 이상의 임금손실을 보는 근로자가 1/3보다 적더라도 조업단축수당을 청구할 수 있게 되었다. 나아가 사용자에게 사회보험료의 50%가 지원되고, 조업단축 7개월부터 또는 조업단축 근로자에게 직업훈련을 실시할 경우 사회보험료의 100%가 지원되었다(Scholz et al., 2011).

이러한 수급기간 연장, 수급요건 완화, 사회보험료 지원 확대 등은 사용자에게 큰 비용절감효과를 가져다주기 때문에 기업들이 이를 활용할

22) 이 경기대책의 정식명칭은 “일자리 보장, 성장동력 강화 및 국가의 현대화를 위한 독일의 고용 및 안정을 위한 협약”인데, 2008년 11월의 “성장강화를 통한 고용 보장 대책”(소위 “경기대책 I”)에 이은 두 번째 경기대책으로서 14개의 대책을 포함하고 있다(<http://www.bundesregierung.de>).

〈표 4-6〉 독일의 조업단축수당 추이

(단위: 명, 개)

	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
근로자	122,942	206,767	195,371	150,593	125,505	66,981	68,317	101,540	1,144,407	502,694	147,607
기업	7,049	12,395	13,404	11,726	10,998	6,577	8,334	10,052	55,729	49,121	18,963

자료: 연방고용청(<http://statistik.arbeitsagentur.de>).

유인을 크게 증가시켰다. 이에 따라 2009년도 최악의 경제위기 시에 조업 단축 근로자와 기업이 엄청나게 증가하였다. <표 4-6>에서 볼 수 있듯이, 2000년대 초반 독일의 조업단축 근로자가 연평균 20만 명 정도까지 증가한 바 있지만, 2006~07년에는 7만 명에도 못 미치는 수준까지 감소하였는데, 2008년부터 증가하기 시작하여 2009년에는 무려 114만 명에 달하였다. 물론 그 이후 경기가 회복되고 수급기간이 점차 단축됨에 따라 조업단축 근로자와 기업도 감소하고 있다.

2. 근로시간계좌제

가. 제도의 개요

독일의 노동시장은 흔히 내부적 유연성, 즉 기능적 유연성 및 근로시간 유연성(내부적-수량적 유연성)이 높은 것으로 평가되는데, 독일의 잘 발달된 직업훈련제도를 통한 숙련향상이 기능적 유연성을 가능하게 하며, 근로시간 단축이나 유연한 근로시간제도들이 근로시간 유연성을 가능하게 하고 있다. 특히 고용위기 상황에서는 기능적 유연성보다도 근로시간 유연성이 고용유지에 큰 역할을 하는데, 뒤에서 보듯이 최근 금융위기 동안 고용충격을 완화하는 데 있어 조업단축수당보다 더 큰 역할을 한 것은 독일의 유연한 근로시간제도, 특히 근로시간계좌제(Arbeitszeitkonto)의 적극적 활용이다.²³⁾

23) “유럽 국가들 가운데 영국, 스칸디나비아 국가들과 함께 독일에서 유연한 근로시간 모델이 가장 잘 발달되어 있는데, 특히 근로시간계좌제는 독일에서 가장 발달되어 있다”(European commission, 2003).

근로시간계좌제는 본질적으로 협약근로시간을 기준으로 그것을 초과한 근로시간은 근로시간계좌의 대변(貸邊)에 적립하고, 그것에 못 미치는 근로시간은 차변(借邊)에 적립하여 특정기간 내에 대변의 근로시간은 수당으로 보상받거나 휴가로 해소하고, 차변의 근로시간은 추가노동으로 해소하여 기간 평균으로는 협약근로시간에 도달하도록 하는 제도이다. 이 근로시간계좌의 구체적 유형은 매우 다양한데, 주요한 유형을 보면 자율근로시간모델(Gleitzeitmodell), 초과근로시간계좌(Überstundenkonto), 진폭모델/복도모델(Bandbreiten-/Korridormodell) 및 저축모델(Anspanmodell)로 구분되며, 대·차변의 해소기간을 기준으로 앞의 세 개는 1년 이하인 단기계좌(Kurzzeitkonto), 저축모델은 1년 이상의 장기계좌(Langzeitkonto)이다. 장기계좌는 다시 적립된 근로시간이 근로국면 동안에 장기간의 휴가, 직업훈련, 보육·부양 등으로 해소되는 선택적 장기계좌(Optionaler Langzeitkonto)와 근로생활 자체의 조기단축으로 연결되는 연령조건부 장기계좌(Altersbezogene Langzeitkonto)로 구분된다.²⁴⁾

이 제도는 기업의 입장에서는 경기적·계절적 상황에 따라 노동력 투입을 유연하게 할 수 있을 뿐 아니라 초과근로시간에 대해 할증되는 초과근로수당을 지급하지 않아도 되기 때문에 비용측면에서도 장점이 있다. 반면에 근로자 입장에서도 경기침체 시에 임금의 손실 없이 고용을 유지할 수 있다는 장점이 있다. 또한 이 제도는 근로시간의 유연화라는 측면에서 규제완화(Deregulierung)의 측면이 있지만, 동시에 사용기간, 시간대변과 시간차변의 상·하한선 등이 명확히 규정된다는 측면에서 재규제(Re-Regulierung)의 측면도 동시에 갖고 있어서 일반적으로 “규제된 유연성”의 특징을 갖는다고 평가되고 있다(Groß, 2006).

나. 제도의 확산

독일에서 근로시간계좌제는 1960년대부터 시작되어 꾸준히 확산되어 왔다. 연방고용청 산하 노동시장·직업연구소(IAB)의 기업패널 조사에

24) 자세한 내용은 Zapf(2012) 참조. 더 세부적인 유형은 10여 가지가 넘는데, 이에 관해서는 Bosch et al.(2005) 참조.

의하면, 1999년에는 근로자의 35%(서독 36%, 동독 31%)가 근로시간계좌를 보유하고 있었는데, 2010년에는 동·서독 모두 근로자의 50%로 증가되어 독일 근로자의 절반이 근로시간계좌를 보유하고 있는 상황이다(Zapf, 2012). 아울러 근로시간계좌의 평균 운용기간은 약 30주이며, 시간대변과 시간차변의 평균 상한선은 각각 69시간, 39시간으로 설정되어 있다(Zapf & Brehmer, 2010).²⁵⁾ 부문별로는 제조업에서 약 54%, 서비스업에서 약 43%(이상 2007년)의 근로자가 이 제도를 활용하고 있다(Herzog-Stein & Seifert, 2010). 또한 근로시간계좌의 운용기간을 기준으로 본다면, 1년 미만의 단기계좌가 대부분이며, 1년 단위의 연간근로시간계좌(Jahresarbeitszeitkonten)나 그 이상의 장기계좌의 비중은 아직 미미하다.

앞에서 잠깐 언급하였듯이, 2008년 하반기부터 시작된 금융위기 속에서 이 근로시간계좌제는 고용유지를 위해 조업단축수당보다 더욱 큰 역할을 하였다. 즉 독일노동조합총연맹(DGB) 산하의 경제학·사회과학연구소(WSI)가 2009년 9월에 2,324개 사업장평의회(Betriebsrat)를 대상으로 경제위기에 대응한 고용안정대책에 관해 실시한 설문조사(중복응답)에 따르면, 고용안정대책으로 근로시간계좌의 활용은 30%였고, 조업단

〈표 4-7〉 경제위기에 대응한 고용안정대책 현황

(단위: %)

고용안정대책	비 중
근로시간계좌 대변의 해소/차변의 적립	30
조업단축수당	20
기업 매각 또는 이전	14
휴가	13
임금 삭감	11
기타 근로시간의 변경	8
기업 복지의 삭감	5
전 체	101

자료: Bogedan et al.(2009).

25) 또 다른 보고서에서는 이 수치가 각각 90시간, 46시간으로 조사된 것도 있다(Herzog-Stein & Seifert, 2010).

축수당의 활용은 20%로서 근로시간계좌의 활용이 가장 많은 것으로 나타났다.²⁶⁾ 구체적인 현황은 <표 4-7>과 같다.²⁷⁾

3. 노동시장 규제완화

1980년대부터 장기간 지속되어 온 고실업을 극복하기 위하여 2000년대 초반 슈뢰더(Schröder) 정부(사민당-녹색당 연립정부)는 “전후 역사상 최대의 노동시장 개혁”(WISSENTTransfer, 2003) 또는 “노동시장정책의 패러다임 전환”(Steinfeld, 2003)이라고도 할 수 있는 대대적인 노동시장 개혁을 단행하였다. 그것은 두 가지 갈래로 이루어졌는데, 하나는 2002년 Volkswagen의 노무이사인 하르츠(Hartz)를 위원장으로 한 하르츠위원회가 제출한 광범한 개혁방안들(“하르츠구상”)이고, 다른 하나는 2003년 초 슈뢰더 수상이 제안한 “어젠다 2010”이었다. 이 내용들은 네 개의 「노동시장에서의 현대적 서비스를 위한 법」(소위 “하르츠법” I~IV)과 「노동시장개혁법」으로 입법화되어 2003년부터 2005년에 걸쳐 순차적으로 발효되었다.²⁸⁾ 그 구체적 내용은 노동시장정책만이 아니라 경제정책, 교육·훈련정책, 질병보험, 연금보험, 가족정책 등 매우 광범한 영역에 걸쳐 있어 여기서 일일이 열거하기는 힘들다. 노동시장정책 영역만 하더라도 연방 고용청의 명칭 및 구조 개편을 필두로 하여 실업보상체계의 근본적 개편(실업수당(I)의 축소, 실업부조와 사회부조를 통합하여 실업수당 II로 개편 등) 등 매우 커다란 변화를 초래하였는데, 그 핵심적인 기조는 다양한 규제완화를 통한 노동시장 유연화에 있었다. 아래에서는 기업들의 고용 결정에 직접적으로 영향을 미치는 내용들만 간략히 살펴보고자 한다(정원호, 2004; Mai, 2008; BA, 2010; Wetzels and Weigand, 2012).

26) 그것은 조업단축수당을 신청하기 위해서는 “사업장에서 허용된 근로시간 변동을 통해 근로손실을 전부 또는 부분적으로 방지할 것”이 전제조건이기 때문이기도 하다(「사회법전 III」).

27) 물론 이러한 고용유지를 위한 대책들 이외에 불가피하게 고용조정을 하기도 하였는데, 그 주요한 방식으로는 정규직원 해고(28%), 파견근로자 해고(24%), 기간제 계약의 종료(17%) 등이다(Bogedan et al., 2009).

28) 이 법들은 그 자체로 독자적인 내용을 갖는 법이 아니라 노동시장정책 및 사회정책과 관련된 각종 법률들의 개정조항들을 모은 법들이다.

가. 파견근로의 확대

파견근로를 통한 실업자의 고용기회의 확대를 위하여 모든 고용사무소에 인력파견회사인 인력서비스사무소(Personal Service Agentur: PSA)²⁹⁾를 설치하도록 한 것과 더불어 더욱 중요하게는 『근로자파견법』상의 각종 규제들이 완화되었다. 즉 이전에 2년까지였던 파견기간 제한을 폐지하여 무기한 파견이 가능하게 되었고, 파견기업은 근로자의 사유가 아닌 한 파견근로자를 기간제로 고용할 수 없다는 ‘기간제고용 금지’ 조항이 폐지되어 파견근로자를 기간제로 고용할 수 있게 되었으며, 파견근로자의 고용계약과 파견기간이 일치해서는 안 된다는, 즉 무기 고용계약이 한 번의 파견의 종료로 해지되어서는 안 된다는 ‘동시화금지’ 조항이 폐지되어 파견기업이 단 한 번의 파견을 위해 근로자를 고용할 수 있게 되었고, 파견기업은 해고 또는 계약종료된 파견근로자를 3개월 이내에 재고용할 수 없다는 ‘재고용금지’ 조항이 폐지되어 수시로 동일 근로자를 고용할 수 있게 되었다. 또한 모든 업종에 파견이 허용되는 가운데 유독 건설업에만 파견이 금지되어 있었는데, 2003년부터는 이 금지도 다소 완화되어 단체협약으로 규정할 경우 허용하도록 하였다.

다만, 2002년에 사용기업에서 1년 이상 일한 파견근로자에게만 적용하도록 도입된 임금 및 근로조건에 있어서의 ‘차별금지원칙’(동일처우원칙)이 2004년부터 모든 파견근로자에게 적용되었다. 그러나 여기에도 예외가 있는데, 그 하나는 이전에 실업자였던 파견근로자에게는 첫 6주 동안 실업수당만큼만 지급할 수 있다는 것이고, 다른 하나는 단체협약으로 정할 경우 이 원칙을 지키지 않아도 된다는 것이다.³⁰⁾

29) PSA는 실적이 저조하여 2006년에 폐지되었다.

30) 실제로 이 조항 때문에 차별금지원칙이 크게 훼손되었다. 즉 2003년 2월에 ‘기독교파견노동조합과 PSA(인력서비스사무소) 연합의 협약공동체(CGZP)’라는 “황색노동조합”(Bosch, 2009)이 ‘북바이에른 파견기업 이해공동체’라는 작은 사용자단체와 현저하게 낮은 임금수준으로 단체협약을 체결하였고, 이후에도 또 다른 소규모 사용자단체인 ‘중소인력서비스회사 사용자협회(AMP)’와도 단체협약을 체결하였으며, 나아가 개별 파견기업과 기업협약을 체결하기도 하였던 것이다. 심지어 CGZP와 AMP가 체결한 단체협약은 고용된 후 첫달에는 임금을 9.5%까지 삭감하는 것을 허용하고 있었다. 바로 이 CGZP가 체결한 단체협약 때문에 ‘독일

이러한 가운데 최근 들어 파견근로의 조건에 관한 약간의 개선이 이루어지고 있다. 먼저, 2009년 2월부터는 파견근로자에게도 조업단축수당에 대한 청구권이 허용되었고, 2011년 12월부터는 유럽연합(EU)의 파견근로 지침에 맞추어 회원국의 파견법을 개정하는 일환으로 사용기업이 파견근로자에게 공모된 일자리를 공지하도록 하고, 기업 내 복지시설의 사용을 허용하였으며, 이전에 실업자였던 파견근로자에게 첫 6주 동안 실업수당만큼만 지급할 수 있다는 규정을 폐지하였다. 그리고 2012년 1월부터는 ‘근로자파견에서의 임금하한에 관한 시행령’을 통하여 파견근로자의 시간당 최저임금을 서독 7.89유로, 동독 7.01유로로 결정하였다. 그러나 이러한 개선은 하르츠개혁 당시의 규제완화에 비하면 본질적인 개선이라고 하기는 힘들다.³¹⁾

나. 저임금고용에 대한 지원 확대

다음으로 고용확대를 위해 Mini-Job과 Midi-Job 등 저임금 일자리에 대한 지원을 확대하였다(하르츠 II). 즉 월 400유로 이하의 Mini-Job의 경우 해당 근로자에게는 사회보험료를 면제하고, 해당 사용자는 각종 사회보험료와 조세를 총괄하여 임금의 25%(연금보험료 12%, 질병보험료 11%, 조세 2%; 현재는 각각 13%, 15%, 2%로 총 30%)만 지급하도록 하였다. 민간 가구에서의 Mini-Job의 경우에는 사용자의 사회보험료 및 조세를 더욱 인하하여 총 12%(연금 및 질병보험료 각 5%와 조세 2%)만 부

노동조합총연맹(DGB)의 파견근로자 협약공동체가 다른 사용자단체와 CGZP의 단체협약보다는 좋은 조건으로 다른 단체협약을 체결하였지만, 차별금지원칙을 준수할 정도까지는 되지 못했다. 그런데 이 CGZP는 포괄하고 있는 파견근로자가 극히 소수이고, 조직적으로도 구성원의 이해를 대변하기 위한 민주적 구조를 갖추지 못하여 협약당사자로서의 자격이 의심스러운 상황이었기 때문에, 통합서비스노조(verdi)와 베를린 주정부가 노동법원에 제소하여 2010년 말에 연방노동법원이 CGZP가 단체협약을 체결할 자격이 없다고 판결하여 활동이 정지되었다.

31) 예를 들면, ‘DGB 파견근로자 협약공동체가 2006년 5월에 체결하여 2008년부터 발효된 “파견노동의 최소근로조건 규정에 관한 단체협약”에는 이미 파견부문의 최저임금이 서독 7.31유로, 동독 6.36유로로서 2012년의 법정 최저임금과 큰 차이가 없었다.

담토록 하였다. 아울러 주업 이외에 부업으로 Mini-Job을 가지는 것을 허용하였고, 이때 사회보험료 등을 위한 소득합산은 하지 않는다.

또한 월 400.01~800유로의 Midi-Job에 대한 지원도 새로 도입하였는데, 사용자는 사회보험료를 전액 납부하지만, 근로자가 납부하는 사회보험료는 임금 수준에 따라 임금의 4%에서부터 근로자 부담분의 절반이 될 때까지 비례적으로 상승한다.

다. 기간제고용의 확대

『단시간근로 및 기간제계약에 관한 법률』에 따르면, 기간제고용은 기본적으로 객관적 사유가 존재할 때 허용된다.³²⁾ 그러나 객관적 사유가 없더라도 2년 이내의 기간제고용은 허용되는데, 이 2년 내에 최고 세 번의 계약 연장이 가능하다. 다만 이미 동일한 사용자와 기간제 또는 무기 고용관계를 맺고 있을 경우에는 허용되지 않는다. 또한 객관적 사유가 없더라도 58세를 초과한 근로자는 기간제계약이 가능하다.

그런데 『노동시장개혁법』을 통하여 객관적 사유가 없이도 가능한 기간제고용을 확대하였다. 즉 창업 후 4년 이내의 기업에 대해서는 4년의 범위 내에서 객관적 사유가 없이도 기간제고용을 허용한 것이다. 이 4년 내에는 여러 번의 계약 연장도 가능하도록 허용되었다.

라. 해고보호의 완화

먼저, 해고보호법의 적용대상과 관련하여 2003년 말까지는 5인을 초과하는 사업장이 적용대상이었었는데, 2004년부터는 10인을 초과하는 사업장이 해고보호의 적용대상이 되었다. 다만, 5인 초과 10인 이하 사업장에서는 기존의 근로자는 계속 해고보호의 대상이 되지만, 2004년부터 신규로

32) 객관적 사유는 다음과 같다. 1) 일시적인 인력수요, 2) 양성훈련 또는 대학 종료 후, 3) 다른 근로자의 대체, 4) 근로의 특성상 기간제근로가 정당화될 경우, 5) 수습기간, 6) 근로자의 사유로 단기근로가 정당화될 경우, 7) 근로자가 예산재원으로 보수를 받고, 예산법상 기간제고용이 규정되어 있는 경우, 8) 재판상의 조정에 근거한 경우.

채용되는 근로자는 적용대상에서 제외된 것이다. 이리하여 해고보호의 적용제외자가 크게 확대된 것이다.

또한 정리해고의 경우 이전에는 그 대상 선정에 있어 ‘사회적 관점’을 고려하지 않거나 충분히 고려하지 않을 경우 그 해고가 사회적으로 정당화될 수 없다고 규정되어 있었는데(‘사회적 선정’), 2004년부터는 이 사회적 선정을 근로자의 근속기간, 연령, 생계부양의무, 중증장애의 네 가지로 제한하였다.

나아가 이전에는 근로자가 정리해고에 대해 이의가 있을 경우 해고보호소송을 제기하도록 하였는데, 2004년부터는 소송 제기와 금전적 보상을 선택할 수 있도록 하였다. 즉 정리해고 이후 3주인 소송 제기 기간이 경과할 때까지 소송을 제기하지 않으면, 해당 근로자는 금전적 보상에 대한 청구권을 갖게 되는데, 보상금액은 1/2개월 치의 수입에 해당한다.³³⁾

33) 이상에서 살펴본 노동시장 규제완화가 비정규직의 증대라는 질적 효과 이외에 고용의 양적 증대에 얼마나 큰 효과를 가져왔는가 하는 점은 중요한 문제이다. 그런데 이는 독일 내에서 커다란 논쟁의 대상으로서 명확한 결론이 내려진 것 같지는 않다. 따라서 이 점을 상세하게 규명하는 것은 별도의 연구대상으로서 이 글에서 본격적으로 다루기는 적절치 않기 때문에 대립되는 두 입장을 간략하게 지적하는데 그치고자 한다. 먼저, Möller(2010)와 Kohns(2010) 등은 하르츠개혁을 통한 노동시장 규제완화로 비정규직이 증가함으로써 임금증가가 둔화되었고, 이것이 수출경쟁력을 강화시켜 2005~08년의 호황기 동안의 경제성장과 고용증대, 그리고 2009년 경제위기 시 고용유지의 근본원인이 되었다고 주장한다. 이에 대해 Sturm & Treck(2010)과 Herzog-Stein et al.(2010) 등은 2005~08년의 호황기 동안의 고용증대가 하르츠개혁 이전의 호황기인 1999~2001과 비교하여 오히려 적었으며, 2009년의 고용유지는 규제완화의 효과가 아니라, 앞에서 살펴본, 그와 무관한 조업단축수당과 근로시간계좌제의 효과라고 주장한다. 나아가 이들은 전자가 임금둔화의 부정적 효과, 즉 내수침체와 소득분배 악화 등으로 인한 성장동력의 약화를 간과하고 있다고 비판하기도 한다.

제4절 노사관계를 통한 고용결정의 규율 : 금속산업 사례

1. 사례분석에 앞서 : 비정규직 규율의 취약성

기업의 고용에 관한 결정은 기본적으로 경영진의 주도로 이루어진다. 그러나 고용의 변동은 (기존) 근로자의 지위나 근로조건에도 영향을 미치기 때문에 경우에 따라 고용결정과정에서 근로자들이 개입하게 되며, 그러한 개입, 즉 노사관계를 통해 고용결정이 일정하게 규율된다.³⁴⁾ 따라서 정책적·제도적 환경요인뿐 아니라 이러한 노사간의 규율까지 살펴봐야 고용결정 메커니즘을 더욱 온전하게 이해할 수 있다.

그런데 노사관계는 산업/업종, 지역, 기업/사업장별로 매우 다양하기 때문에, 나라 전체로 파악할 경우 일반적인 특징을 이해할 수는 있겠지만, 구체적인 실상을 이해하는 데는 한계가 있을 수 있다. 따라서 여기서는 제조업 강국인 독일을 대표하며 가장 큰 노동조합(조합원 220만 명의 금속노동조합(IG Metall))이 조직되어 있는 금속산업(베를린지역)을 사례로 하여 산업 및 사업장 차원에서 노사가 구체적으로 어떻게 고용에 관해 규율하고 있는지를 살펴보기로 한다.

그런데 그에 앞서 먼저 언급해 두어야 할 것이 있다. 앞에서 현 시기 독일의 고용상황(고용기적)이 조업단축수당과 근로시간계좌를 통한 고용의 유지와 비정규직의 급속한 확대로 특징지어진다는 것을 살펴보았는데, 여기서 살펴볼 금속산업 사례는 주로 고용의 유지를 위한 노사간의 여러 단체협약이나 사업장협정을 통한 규율의 사례이다. 따라서 이 사례로는 비정규직 증가의 메커니즘을 이해할 수가 없다. 때문에 비정규직 증가의 메커니즘에 대해 간략하게나마 먼저 언급하지 않을 수 없다.

34) 물론 노사관계 이전에 각종 법률을 통한 규율이 우선되지만, 그것은 너무 광범하여 이 글에서 살펴보기에는 적절치 않으며, 또한 노사관계를 통한 규율에 비해 간접적이기 때문에, 이 글에서는 노사관계를 통한 직접적인 규율에 대해 살펴볼 것이다. 법적 규정들은 필요한 곳에서 언급할 것이다.

현 시기에 비정규직이 증가하는 일반적인 원인은 다양하겠지만, 먼저 수요측면에서는 시장수요의 다양화로 인한 생산에서의 유연화 압력, 그에 따른 분업의 심화와 작업/기업조직의 재편, 그것을 가능케 한 기술적 발전, 서비스산업의 증대, 단기지향적 인건비절감 위주의 경영전략 확대 등의 환경변화 속에서 기업들은 임금, 근로조건(사회보장 결여) 및 채용/훈련/해고비용 등의 측면에서 저비용인력인 비정규직 채용을 확대하고자 한다. 반면에 공급측면에서는 전문인력들의 자유시간에 대한 욕구 증대, 보육 및 가사부담을 가진 여성의 경제활동 참가 증대, 고실업으로 인해 비정규직이라도 취업해야 하는 상황 등으로 인해 자의든 타의든 비정규직을 원하는 경우도 증가하게 되었다(Neubäumer & Tretter, 2008; Seifert, 2012).

이러한 상황에서, 앞에서 살펴본 바와 같이, 2000년대 초중반의 노동시장 규제완화는 독일에서 비정규직 증가의 기폭제 역할을 하였다고 할 수 있다. 그런데 문제는 이러한 정책적인 비정규직 사용촉진에 대해 노사관계를 통한 규율이 매우 취약함으로 인해 기업들의 비정규직 사용이 커다란 저항 없이 증가하게 되었다는 것이다.

먼저, 노사관계를 통해 고용을 규율할 수 있는 힘의 원천은 근로자의 조직화 정도인데, 비정규직의 경우 고용관계의 한시성, 빈번한 고용주 변경 등으로 인해 사업장 외부의 노동조합이나 사업장 내부의 사업장평의회³⁵⁾로 조직될 여건이 취약하다.³⁶⁾ 이 때문에 비정규직은 노조/사업장평의회 내부 의사결정과정에서의 영향력이 제한적이고, 그 결과 사용자들에 대한 외부적 협상력도 제한될 수밖에 없다. 심지어 기존의 노조나 사업장평의회는 정규직들의 이해에 중점을 두기 때문에 자신들의 고용에 안전판으로 기능할 수 있는 비정규직의 이해는 무시하는 경향도 있다(Holst, Aust, & Pernicka, 2008; Keller & Seifert, 2011). 게다가 비정규직은 많은 경우 사업장평의회가 존재하지 않는 소규모 사업장 또는 서비스 부문에서 주로 사용되고 있다(Pfeifer, 2007; Willms, 2007).

35) 독일의 노동조합과 사업장평의회에 대해서는 후술.

36) 비정규직 가운데 노동조합에 가입한 사람도 없지는 않으나, 공식적인 통계도 존재하지 않을 정도로 조직률은 무의미한 상황이다.

이처럼 전반적으로 비정규직 사용에 대해 노사관계를 통한 규율이 취약한 상황에서 특정한 규율의 사례를 검토한다는 것은 본질적으로 큰 의미가 없다. 왜냐하면 그것은 그러한 비정규직에 대한 규율의 확산을 위한 기초자료가 될 수는 있지만, 현재의 비정규직 증가의 메커니즘을 이해하는 데는 도움이 되지 않기 때문이다. 이 때문에 아래에서는 독일에서 고용유지의 메커니즘에 대한 사례분석에 국한하고자 한다.

2. 독일 노사관계의 개요

구체적인 사례를 검토하기에 앞서 우선 사례의 이해를 돕기 위하여 독일의 근로자 이해대변구조(노사관계)에 대해 아주 간략하게 설명할 필요가 있다. 잘 알려져 있다시피, 독일에서 근로자의 이해대변은 두 가지 수준에서 이루어지는데, 하나는 산업 차원에서 노동조합을 통하여, 다른 하나는 사업장 차원에서 사업장평의회(Betriebsrat; 공공부문은 종업원평의회(Personalrat))를 통하여 이루어진다. 즉 노동조합은 사용자단체와 단체협약(Tarifvertrag)을 체결함으로써, 사업장평의회는 사용자와 사업장협정(Betriebsvereinbarung)을 체결함으로써 근로자의 이해를 대변하는 것이다.

우선, 독일의 노동조합은 산업별 노동조합인데, 현재 금속노조(IG Metall; 조합원 220만 명), 통합서비스노조(ver.di; 210만 명)를 비롯하여 8개 노동조합의 약 620만 조합원이 독일노동조합총연맹(DGB)에 소속되어 있다.³⁷⁾ 이 노동조합들은 각각 해당하는 사용자단체(또는 개별 사용자)와 각종 산업별 단체협약(또는 기업단체협약)을 체결한다. 그러한 산업별 단체협약에는 기본적인 임금협약(Lohn- und Gehaltstarifvertrag; 임금인상), 임금구조협약(Lohn- bzw. Gehaltsrahmentarifvertrag; 임금집단의 구분과 각 집단의 숙련특성 확정) 및 포괄협약(Manteltarifvertrag; 기본적인 근로조건 규정)을 비롯하여 고용문제나 특별한 근로조건 등 다양한 사

37) 이 밖에 공무원연맹(Beamtenbund)과 독일기독교노동조합연맹(CGB), 그리고 특정 상급단체에 가입하지 않은 독립노조들도 다수 있지만, 전체 노사관계에 큰 영향을 미치지 못한다.

항에 관한 개별적인 단체협약들이 있다.

단체협약은 한 노동조합과 한 사용자단체 간에 체결되어 전국적으로 산업 전체에 적용되는 것이 기본원리지만,³⁸⁾ 한 노동조합 내에 수많은 업종이 있고 사용자단체 또한 지역별로 구성되어 있어 실제로는 유사한 내용일지언정 형식적으로는 업종별, 지역별로 엄청나게 많은 단체협약이 체결된다.³⁹⁾

한편 사업장 및 기업 차원에서는 독일의 유명한 공동결정제(Mitbestimmung)가 시행된다. 먼저, 5인 이상 사업장에는 전체 종업원의 대표기구로서 사업장평의회가 구성되어 사용자와 각종 사업장협정을 체결함은 물론 일상적 경영감시활동을 통해 종업원의 이해를 대변한다.⁴⁰⁾ 그 규모는 종업원 수에 비례하여 커지며, 여러 사업장을 가진 기업 차원에서는 총사업장평의회가, 기업집단(콘체른) 차원에서는 콘체른사업장평의회가 구성된다. 사업장평의회를 통한 공동결정의 내용으로는, 단체협약의 대상인 임금(인상)이나 기본적 근로조건을 제외하고, 사업장 내에서 단체협약의 구체적인 시행방안을 포함하여 기타 복지사안, 작업장 관련 사안, 인사사안(채용, 해고, 직업훈련 등) 및 경영사안 등 매우 광범한 사안에 대해 협의하는 것이다.

다음으로, 독일의 기업지배구조의 주요한 특징은 경영과 감독의 엄격한 분리로서 감독평의회(Aufsichtsrat)가 경영이사회(Vorstand)의 경영활동을 감독하는 것인데, 500인 이상의 대기업에서는 근로자의 대표가 감독평의회에 참여하는 것이 기업 차원의 공동결정이다.⁴¹⁾

38) 이를 광역단체협약(Flächentarifvertrag)이라 하는데, 이 외에 노동조합과 개별기업이 체결하는 기업단체협약(Firmentarifvertrag)도 있다.

39) 현재 독일의 단체협약 수는 50,000개가 넘는다.

40) 그렇지만 모든 사업장에 사업장평의회가 구성되어 있는 것은 아니며, 현재 독일 전체로 보아 약 11%의 사업장에서 48%의 근로자가 사업장평의회를 구성하고 있는 데 불과하다(WSI Tarifarchiv).

41) 감독평의회에 근로자 대표가 참여하는 유형은 세 가지인데, 1,000인 이상의 광산 및 철강업종의 기업에서는 노사 동수로 참여함은 물론 경영이사회 내 노무이사도 임명하고, 그 밖의 2,000인 이상의 기업에서는 노사 동수로 참여하지만 의장(주주 대표)이 두 개의 표결권을 가지며, 기타 500인 이상의 기업에서는 근로자 대표가 1/3 참여한다.

3. 산업 차원의 고용 규율

앞서 언급하였듯이, 산업 차원의 고용규율 사례는 금속산업의 ‘베를린-브란덴부르크 협약지역 I(서베를린)’의 사례를 살펴보기로 한다. 이 지역의 기본적 근로조건에 관한 포괄협약(2006년 11월 22일)에는 직접 고용결정과 관련한 조항은 별로 없는 대신, 고용문제와 관련한 자세한 내용은 ‘고용보장 및 고용확대에 관한 단체협약(Tarifvertrag zur Beschäftigungssicherung und zum Beschäftigungsaufbau: 2012년 5월 23일)과 ‘파견근로에 관한 단체협약(Tarifvertrag zur Leih-/Zeitarbeit: 2012년 5월 23일)에 규정되어 있다.

가. 고용보장 및 고용확대에 관한 단체협약

이 협약은 사업장이 경제적 곤란에 처했을 경우 근로자의 고용을 보장하기 위하여 사업장 노사가 근로조건을 단체협약상의 기준에서 벗어나도록 합의할 수 있다는 내용(소위 개방조항(Öffnungsklauseln))을 골자로 하고 있다.⁴²⁾ 주요한 내용은 다음과 같다.

먼저 기본적 원칙으로서, 사회적·경제적 효과를 고려하여 협약규정의 저하를 통해 지속적인 고용개선을 보장하는 것이 필요하다면, 협약당사자(산업별 노사)는 사업장당사자(사업장 노사)와 공동으로 검토한 후 보충 단체협약을 협상하거나 한시적으로 협약상의 기준을 벗어나는 데 합의한다. 이때 전제는 관련 서류를 첨부하여 포괄적인 정보가 제공되어야 한다는 것이다.

구체적으로 보면, 우선 근로시간의 연장에 관한 것으로 임금등급 E 11⁴³⁾ 이상인 근로자가 절반 이상인 사업장에서는 노사가 정규근로시간이 35시간보다 연장된 근로자의 비율을 전체 근로자의 13%⁴⁴⁾를 넘어 최대 45%

42) 이 개방조항은 2004년 바덴뷔르템베르크 주 금속산업사용자단체와 금속노조 바덴뷔르템베르크 지구 간에 체결된 ‘포르츠하이머협정(Pforzheimer Abkommen)’에 기반을 두고 있는데, 전국적으로 협약지역별로 유사한 내용을 담고 있다.

43) Entgeltgruppe 11. 금속산업의 12개 임금등급 가운데 열한째로 현재 월임금 3,987 유로의 고임금집단이다.

까지 확대하는 것에 대해 협상할 수 있다. 또한 혁신과정을 가능하게 하기 위해서나 전문인력 부족에 대처하기 위해 필요하다면, 사업장 노사의 요청에 의해 산업별 노사가 상황검토 후에 해당 사업장 전체 또는 일부의 근로시간연장 근로자의 비율을 13%보다 높게 하도록 협상해야 한다. 나아가 개별적으로 정규근로시간을 40시간까지 연장한 근로자들 외에 자율적 사업장협정을 통하여 특정 근로자집단 또는 특정 부서의 근로자 전체의 정규근로시간을 40시간까지 연장할 수 있다. 다만, 이때의 근로시간 연장은 한시적이어서야 한다. 그리고 근로시간연장 근로자의 비율을 13% 이상으로 확대한다고 해서 일자리가 소멸되어서는 안 된다.

또한 신규채용이 필요하지만 적시에 충원하지 못할 경우 우선 기존의 유연근로시간계좌를 활용한다. 나아가 사업장협정을 통해 6개월까지는 초과시간에 대한 적절한 지불방법을 협상할 수 있는데, 이때 초과근로수당은 적용되지 않는다. 또한 유연근로시간계좌가 존재하지 않는 500인 이하의 사업장에서는 정규근로시간을 (35시간을 넘어) 40시간까지 연장할 수 있는데, 연장된 시간에 대해 초과근로수당은 적용되지 않는다.

한편 근로시간의 단축과 관련해서는 일자리를 보장하고 정리해고를 방지하기 위하여 사업장 노사는 사업장협정을 통하여 전체 근로자 또는 일부 근로자(이상 전일제 근로자)에 대해 일시적으로 개인별 정규 주당 근로시간을 35시간에서 30시간으로 단축할 수 있다. 단시간근로자에 대해서는 최대 5시간을 단축할 수 있지만, 주당 20시간 이하로 단축되어서는 안 된다. 근로시간이 단축된 근로자에 대해 단축기간 동안에 고지된 정리해고는 빨라야 사업장협정이 종료된 이후에 효력을 갖는다. 임금 및 임금에 연동된 급여는 단축된 근로시간에 상응하여 감축되지만, 사업장 노사는 임금하락을 방지하기 위하여 다른 보상방안을 협상할 수 있다. 그리고 만약 이러한 사항에 대해 사업장 노사가 합의에 이르지 못할 경우 일방의 요청으로 산업별 조정위원회가 결정하게 된다.

44) 이 지역의 포괄협약에 의하면, 개별 근로자의 동의하에 정규근로시간을 40시간까지 연장할 수 있고, 그 비율은 전체 근로자의 13%를 넘으면 안 된다.

나. 파견근로에 관한 단체협약

파견근로에 관한 기본원칙은 파견근로의 사용이 사용사업장 근로자의 임금 및 근로조건을 훼손시켜서는 안 되며, 일자리를 위협하게 해도 안 된다는 것이다. 이를 위해 파견근로자가 사업장의 상시 일자리에 채용되어서는 안 된다. 또한 파견근로자의 채용은 (『근로자파견법』에 따라) 잠정적으로만 허용되는데, 잠정적이라 함은 시간적으로 기한이 정해져 있거나, 특수한 숙련을 가진 인력이 사업장에 존재하지 않거나 질병, 출산 등으로 인한 공석을 대체하는 등의 객관적 사유가 있거나, 일시적인 주문 급증의 경우 등을 말한다. 그리고 파견근로자의 채용은 사업장평의회 승인을 얻어야 한다.

이러한 기본원칙하에서 사업장협정이 있는 경우와 없는 경우에 서로 다른 내용을 규정하고 있다. 먼저 사업장협정이 있는 경우에는 그 속에 채용 목적, 채용 영역, 파견근로의 양, 파견근로자의 보수, 최고 채용기간 등을 규정할 수 있다. 반면에 사업장협정이 없는 경우에는 사용사업장은 18개월간의 파견 이후에 파견근로자에게 무기계약을 제공할 수 있는지 점검해야 하고, 24개월 이후에는 무기계약을 제공해야 한다.⁴⁵⁾ 다만, 고용문제가 절박할 경우 사업장평의회와의 협의 후에 그렇게 하지 않을 수도 있다. 또한 18개월 또는 24개월 이상의 타당한 사유가 있고, 그것이 사업장평의회에 통지되었다면 이 의무를 면할 수 있다.

나아가 사업장평의회 역할과 관련하여, 사업장평의회는 정기적으로 파견근로자의 규모와 채용영역에 관한 정보를 제공받고, 파견근로자의 채용이 3개월 이상일 경우 해당 일자리를 내부공모로 충원할 것을 요구할 수 있으며, 사용자가 파견기업과 체결한 계약을 열람할 수 있다.

4. 사업장 차원의 고용 규율

사업장 사례로는 금속산업 사례에서 본 ‘베를린-브란덴부르크 협약지역 I(서베를린)’에 소재한 A 사업장⁴⁶⁾의 사례를 살펴볼 것이다. A 사업장

45) 『근로자파견법』상에는 파견기간의 제한이 없다.

은 1932년도에 설립된 자동차 부품기업(Z)의 독일 내 네 개 사업장 가운데 하나로서⁴⁷⁾ 2012년 9월 현재 고용인원은 총 696명이다. 이 가운데 관리직이 190명이고 생산직은 506명이며, 고용형태별로는 무기계약직(정규직) 568명, 기간제 근로자 67명, 파견근로자 48명, 단시간근로자 12명 및 직업훈련생 18명으로 구성되어 있다. A 사업장의 최근 고용추이를 간략히 보면, 최근 수년 사이에 정리해고는 없었고 정규직의 신규채용도 없었다. 대신 경기변동에 따른 고용조정은 비정규직의 조정을 통해 실시하고 있다. 예를 들면, 2008/09년 경기침체 시에 정규직에 대해서는 조업단축과 근로시간계좌의 활용을 통해 고용을 유지함과 동시에 기간제 근로자와 파견근로자의 계약을 해지함으로써 고용을 감축했고, 이후 경기회복에 따른 추가고용도 주로 파견근로자의 채용으로 충당하고 있다.⁴⁸⁾

A 사업장의 이러한 고용상황은 A 사업장의 노사, 즉 경영진과 사업장 평의회가 체결한 다양한 사업장협정에 근거하고 있다. 그 가운데 고용과 관련된 주요한 사업장협정은 ‘Z 기업의 독일 내 생산입지의 보장을 위한 기본협정’(Eckpunktepapier zur Sicherung der deutschen Standorte der Z GmbH; 2004년 12월 2일),⁴⁹⁾ ‘A 사업장 내 파견근로자 채용에 관한 자율적 사업장협정’(Freiwillige Betriebsvereinbarung über den Einsatz von Leiharbeiternehmern bei der Z, Standort Berlin : 2010년 9월 24일)이 있으며, 직접 고용과 관련된 것은 아니지만 고용유지의 수단으로 활용되는 근로시간계좌와 관련된 것으로 “유연한 근로시간”에 관한 사업장협정’(Betriebsvereinbarung “Flexible Arbeitszeit” : 1996년 5월 3일)이 있다. 이 협정들의 주요 내용을 간략히 살펴보면, A 사업장의 고용결정이

46) 필자와 면담을 한 사업장 담당자의 요청으로 기업 및 사업장 명칭은 익명으로 처리한다.

47) Z 기업은 독일의 네 개를 비롯하여 유럽, 아시아, 미국 및 남미에 총 16개의 사업장을 둔 거대기업이다.

48) A 사업장의 연도별 고용추이에 관한 구체적 수치는 경영비밀이라는 이유로 제공받지 못했다.

49) 이 협정은 A 사업장의 노사가 체결한 것이 아니라 Z 기업의 경영진과 Z 기업의 총사업장평의회, 그리고 금속노조와 Z 기업의 본사가 소재한 독일 바덴뷔르템베르크 지역의 금속산업 사용자단체가 공동으로 체결한 것이다. 따라서 A 사업장에도 당연히 적용된다.

노사관계에 의해 어떻게 규율되고 있는지 이해할 수 있을 것이다.

가. Z 기업의 독일 내 생산입지의 보장을 위한 기본협정

먼저, 이 협정의 목적은 Z 기업의 국제경쟁력을 강화하고 독일 내에서 고용을 보장하기 위한 것이다. 즉 이를 위해 노사는 독일 현지에서의 인건비가 지속적으로 감축되어야 한다는 데 의견을 같이하고, 그 반대급부로 해당 근로자들에게 장기적인 고용보장과 생산입지의 보장을 약속하는 것을 목적으로 하고 있다.

이 목적을 달성하기 위하여 이 협정은 먼저 다양하고 복잡한 인건비 절감방안을 규정하고 있다(구체적 내용은 생략). 다음으로 고용보장과 관련해서는 2004년 12월 31일 현재 Z 기업의 독일 내 사업장에 종사하는 무기근로자는 2009년 12월 31일까지 고용이 보장된다고, 즉 이들에 대해서는 정리해고가 없다고 규정하고 있다. 그러나 6개월의 기간을 단위로 매출액이 계획에 비해 10% 이상 감소할 경우 노사는 산업 차원의 임금보상이 없는 '고용보장 단체협약'의 적용을 포함하여 상응하는 조치들에 대해 협상을 하게 된다. 이때 설비적응에 대한 다른 모든 가능성이 소진된다면, 최후의 수단으로 정리해고도 실시될 수 있다.

또한 생산입지의 보장과 관련해서는 2011년 12월 31일까지 Z 기업의 독일 생산입지 네 곳의 유지를 보장하고 있다. 나아가 노사는 이 기본협정에 의한 조치들을 통해 이 생산입지들이 이 기간을 넘어서도 계속 유지되고 발전전망을 가질 수 있도록 하는 것을 목표로 하고 있다.

나. A 사업장 내 파견근로자 채용에 관한 자율적 사업장협정

이 협정의 목적은 베를린 사업장의 일자리를 유지하고, 인력투입의 유연성을 보장하는 것이다. 이를 위해 이 협정은 시장의 요구에 대한 유연한 대응과 노동수익성의 지속적인 제고를 중점에 두고 있다.

하지만 이 협정은 파견근로자 사용의 전제조건부터 규정하고 있는데, 먼저 추가인력수요가 배치 이전에 근로시간 조정 또는 유사한 사업장 내

인력조정을 통해 충족될 수 있는 한 파견근로자의 사용은 배제된다는 것이다. 또한 파견근로자는 원칙적으로 충원되어야 할 자리에 부합하는 양성훈련을 이수한 자로만 채용되어야 하며, 이를 감시하기 위해 사업장평의회가 파견근로자의 신상자료에 대한 열람권을 가진다는 것이다.

이러한 전제조건하에서 공장장, 생산부서장, 인사부서장 및 사업장평의회가 참석하여 2개월마다 개최되는 인력계획회의에서 향후 6개월간의 전망에 근거하여 유연하게 투입되어야 할 추가인력이 어떤 영역에서 얼마 인지가 결정된다. 이때 유연한 인력은 파견근로자뿐 아니라 기간제 근로자까지 포함하는데, 이 양자의 비율은 추가인력이 총 90명이 될 때까지는 2:1의 비율을 유지하고(즉 2/3는 파견근로자, 1/3은 기간제 근로자), 총 150명이 될 때에는 각각 75명씩인데, 그 중간의 인원수에 대해서는 <부표 4-1>과 같은 비율을 지켜야 한다. 다만, 인력계획회의에서 예상할 수 없는, 단기적으로 예외적인 소수의 추가인력(최고 10명)에 대해서는 파견근로자를 고용한다. 나아가 유연인력의 투입 시에는 기간(基幹)인력과 유연인력 간에 균형 잡힌 비율이 유지되도록 유의하여야 한다.

마지막으로 사업장평의회는 파견근로자의 최소 고용조건을 확인하기 위하여 관련 자료에 대한 열람권을 가지며, 매월 파견근로자의 채용과 해지에 관한 명부를 받는다.

다. “유연한 근로시간”에 관한 사업장협정

이 협정은 금속산업의 협약근로시간인 주당 35시간과 달리 매출상황에 따라 주당 28시간에서 46시간까지 근로하는 것을 규정한 협정인데, 여기서는 고용유지를 위해 활용될 수 있는 근로시간계좌에 대해서만 살펴보기로 한다.⁵⁰⁾

먼저, 주당 35시간을 초과하는 근로시간은 ‘초과시간(Plus-Stunden)’으

50) 이 밖에 근로시간과 관련한 협정으로 ‘베를린에서의 자율근로시간에 관한 사업장협정(Betriebsvereinbarung gleitende Arbeitszeit in Berlin)’도 있는데, 이것은 자율출퇴근제도와 그에 따르는 근로시간계좌에 관해 규정한 것으로, 기본규칙은 본문에서 설명하는 원칙에 따른다.

로, 그에 미달하는 근로시간은 ‘부족시간(Minus-Stunden)’으로 근로시간 계좌에 적립된다. 이때 적립되는 초과시간과 부족시간의 상한은 각각 +150시간과 -100시간이다.

초과시간에 대해서는 근로자 개인별로 2개월마다 차후 3개월의 예상 근로시간에 근거하여 수당으로 정산할지 여부를 상사와 협의하여 부서장이 승인하며, 34%의 초과근로수당을 지급받는다. 하지만 사업장의 사정이 허락한다면 초과근로수당 대신 휴가로 정산할 수도 있다.

2개월마다 근로시간계좌를 점검했을 때 매출감소로 평균 부족시간이 -30시간 이하로 떨어진 것이 확인되면, 공장장은 사업장평의회와 그에 대한 적절한 대책, 즉 조업단축의 실시, 임금삭감을 수반한 주당 근로시간의 단축 등에 대해 협의한다.

제5절 요약 및 함의

1. 요약

지금까지 최근에 고용기적을 달성하고 있는 독일의 고용결정 메커니즘을 파악하기 위하여 독일의 최근 고용상황, 고용기적을 달성케 한 정책적·제도적 요인과 함께 금속산업 사례를 통해 노사관계를 통한 고용결정의 규율에 대해 살펴보았다.

먼저, 독일의 최근 고용상황을 보면, 2009년 세계적 경제위기 속에서 2차 대전 후 최악의 경기침체에도 불구하고 실업은 거의 증가하지 않고 고용률은 지속적으로 증가하여 “고용기적”을 달성하고 있으며, 그 후에도 계속 실업률 감소와 고용률 증가를 이어가고 있다. 그러나 이러한 고용증가는 정규직의 감소 속에 비정규직의 증가로 인해 달성된다는 특징을 보이고 있다.

이러한 고용상황을 초래한 정책적·제도적 요인으로는 우선, 최악의 경기침체 속에서도 실업의 방지, 즉 고용의 유지에 기여한 것으로 조업단

축수당의 확대와 근로시간계좌의 적극적 활용을 들 수 있다. 즉 정부의 경기안정대책으로 경기침체 시에 근로자를 해고하지 않고 조업을 단축하여 고용을 유지할 경우 지급하는 조업단축수당의 지급기간을 2009년에 법정기간인 6개월에서 24개월까지 연장함으로써 약 114만 명의 근로자가 이 제도를 활용하였다. 또한 협약근로시간을 초과하는 근로시간을 근로시간계좌의 대변에 적립하여 추후에 휴가로 사용할 수 있는(또는 그 반대의 경우 향후에 추가근로를 해야 하는) 근로시간계좌제도를 적극적으로 활용하여 경제위기 시에 적립된 초과근로시간을 휴가로 사용함으로써(또는 향후에 추가근로를 할 조건으로 미리 휴가를 사용함으로써) 해고 대신 고용을 유지하는 고용안정대책으로서 조업단축수당보다도 더 큰 역할을 하였다.

한편 독일에서 비정규직의 증가를 초래한 정책적 요인으로는 2000년대 중반의 소위 하르츠개혁을 통한 노동시장 규제완화를 들 수 있다. 즉 이 개혁을 통해 파견근로의 확대, 저임금 고용(Mini-Job, Midi-Job)의 확대, 기간제고용의 확대 및 해고보호 완화 등의 규제완화 조치들을 취함으로써 비정규직이 확대되는 계기를 제공한 것이다.

그런데 이런 환경요인 속에서도 기업의 구체적 고용결정과정은 근로자들의 개입, 즉 노사관계를 통해 일정하게 규율된다. 하지만 비정규직의 경우 노동조합이나 사업장평의회로 조직될 여건이 취약하기 때문에 노사관계를 통한 규율이 극히 취약하며, 이것이 비정규직 증가의 한 요인으로 작용한다. 반면에 정규근로자들의 경우 노동조합과 사업장평의회를 통해 상당 정도 고용유지를 위해 영향력을 행사할 수 있는데, 베를린 지역 금속산업의 사례에서 이를 확인할 수 있다.

먼저 산업 차원의 단체협약에서는 고용보장을 위해 단체협약에서 정한 기준에서 벗어나는 것(개방조항)도 용인하고 있는데, 경기상황을 고려하여 고용을 유지한다는 조건으로 필요할 경우 초과수당 없이 정규 근로시간을 연장할 수도 있고, 또는 임금보상 없이 근로시간을 단축할 수도 있도록 하고 있다. 또한 파견근로자의 사용에 관해서도 기존 근로자의 근로조건이나 고용이 침해되지 않도록 엄격하게 규정하고 있다. 이러한 산업 차원의 규율은 A 사업장 차원의 각종 사업장협정에서 더욱 구체화되고

있는데, 우선 근로자들의 장기적인 고용보장과 생산입지의 보장을 위해 정리해고를 금지하고 독일 내 공장의 유지를 보장하는 대신, 다양한 인건비 절감방안을 도입하고, 매출감소 시에 근로조건 저하도 수용할 수 있도록 하고 있다. 또한 과견근로자 및 기간제 근로자의 규모와 비율을 엄격히 규정하여 제한하고 있으며, 근로시간계좌에 관한 세부규정을 통해 사업장의 사정에 따라 초과근로시간을 휴가로 사용함으로써 고용을 유지할 수 있도록 규정하고 있다.

2. 함 의

이상과 같은 독일 기업의 고용결정 메커니즘이 소위 독일의 고용기적을 가져온 것은 사실이지만, 그 자체가 과연 바람직한 것인지에 대해서는 논란의 여지가 있다. 또한 독일과 한국의 노동시장 및 기타 사회적 여건이 상이하기 때문에 독일모형을 그대로 차용하는 것은 바람직하지도 않고 실현 가능하지도 않다. 따라서 이러한 점을 염두에 두면서 우리가 취할 수 있는 몇 가지 함의를 살펴보기로 하자.

먼저, 독일의 고용기적을 가져온 요인 가운데 경제위기 시에 조업단축수당 제도를 확대함으로써 고용유지에 기여한 것은 노동시장정책이 고용위기 시에 실업예방적 기능을 수행해야 한다는 원론적 관점에 충실한 것으로 매우 높게 평가할 만하다. 한국에도 이와 동일한 제도로써 고용유지지원금 제도가 있는 만큼, 현재 6개월로 국한된 지원기간을 경기침체 시에는 더욱 연장할 수 있도록 제도를 개선하는 것이 우선 필요하다. 하지만 더욱 중요한 것은 기업들이 정리해고 대신에 이 제도를 더욱 적극적으로 활용하는 관행을 확립하는 것이다. 우리나라의 경우 기업의 고용전략이 외부적 유연화전략에 경도되어 있어 경기침체 시에 고용유지를 위한 노력보다는 손쉽게 해고하는 관행이 우세한데, 이는 사회적으로 큰 고용문제를 야기할 뿐 아니라 기업 입장에서도 해고/채용비용의 증가나 숙련인력의 상실 등으로 반드시 유리한 것만은 아니다. 따라서 이러한 점을 감안하여 기업들에게 고용유지지원금 제도의 활용을 장려하기 위하여 지원금의 수준을 제고할 필요도 있다.

다음으로 독일의 또 하나의 고용유지 수단인 근로시간계좌제는 기업들의 고용전략 가운데 내부적 유연화, 특히 근로시간 유연화(내부적-수량적 유연화)의 직접적 수단이라는 점에서 독일 노동시장의 특징이자 장점을 보여주는 제도이다. 우리나라의 경우 과도한 외부적 유연화전략을 지양하고 내부적 유연화를 추구해야 할 필요가 있다는 입장에서 보면, 적극적으로 도입을 검토해야 할 제도라고 할 수 있다. 이와 관련해서는 최근에 정부 차원에서 도입이 시도된 바도 있지만, 여러 가지 문제점으로 인해 여전히 본격적인 시행과는 거리가 멀다. 예를 들면, 적립된 초과근로에 대한 초과근로수당 지급 문제, 근로시간 변경에 따른 고용불안 우려 문제, 적립된 초과근로시간을 추후에 휴가로 사용할 수 있는지 여부 등 점검해야 할 문제가 여전히 많이 있는 실정이다. 이러한 문제들은 임금, 고용, 근로시간 등 노동시장의 다양한 영역과 결부된 것이기 때문에 단시간에 해결될 문제도 아니고, 정책적으로 강요한다고 가능한 것도 아니다. 따라서 비교적 여건이 양호한 부문(예컨대 대기업)에서 시범적으로 운영해 볼 수 있도록 여건을 조성하는 것이 우선적으로 필요할 것이다.

한편 독일의 노동조합과 사업장평의회는 조직된 근로자들의 고용보장을 위해 단체협약의 기준을 벗어나는 것, 즉 근로조건의 저하도 수용하고 있다. 이에 대해서는 양보교섭이라는 비판도 제기되고 있지만, 근로조건의 저하보다 고용유지가 더욱 중요하다는 관점에서 보면 그렇게 부정적으로만 볼 것은 아니다. 양보교섭을 통해서라도 고용유지가 확실하게 보장되지만 한다면, 정리해고가 빈번한 우리나라의 경우에도 확산될 만한 가치가 있다고 생각된다. 다만 이때 전제되어야 할 것은 노사간의 신뢰이다. 즉 경영상황에 대한 투명한 공개와 함께 근로조건의 저하를 통해 고용을 유지하겠다는 노사 쌍방의 이해의 일치여야 하는 것이다.

반면에 독일에서 노동시장의 규제완화를 통해 비정규직의 급속한 증가가 고용증대의 주축이 되었고, 그에 대해 노사관계를 통한 규율이 취약하다는 것은 그리 바람직한 상황은 아니다. 왜냐하면, 독일에서도(또한 유럽 차원에서도) 정규직과 비정규직의 동등처우원칙 등이 법령에 규정되어 있기는 하지만, 실질적으로는 임금이나 사회보장 등 근로조건이 정규직에 비해 훨씬 열악한 것이 현실이기 때문이다. 이에 따라 현재 독일 내

에서 비정규직의 ‘불안정화(Prekarisierung)’와 ‘근로빈곤’에 대한 우려가 커지고 있으며, 규제완화에 대항하여 재규제(Re-Regulierung)에 대한 요구가 점차 강해지고 있다. 그런데 비정규직과 관련한 우리나라의 현실은 비정규직 비율이 거의 절반에 달할 정도로 독일에 비해서도 심각하다고 할 수 있다. 그리고 비정규직의 임금이나 기타 근로조건은 독일에 비해서도 열악하다고 할 수 있다. 이로 인해 비정규직이 커다란 사회적 문제가 된 지도 오랜 기간이 지난 상황에서 더 이상의 노동시장 규제완화는 결코 바람직하지 않다. 따라서 우리의 기업들도 이러한 사회적 문제를 인식하여 비정규직의 채용을 최소화하고 근로조건을 개선하는 방향으로 인식을 전환할 필요가 있으며, 정책적으로도 노동시장 재규제에 대해 신중히 검토할 필요가 있다.

〈부표 4-1〉 A 사업장에서 추가인력 90~150명 사이의 파견근로자와 기간제 근로자의 비율

파견	기간제	전체	파견	기간제	전체
60	30	90	64	58	122
60	31	91	64	59	123
60	32	92	64	60	124
60	33	93	64	61	125
60	34	94	64	62	126
60	35	95	64	63	127
60	36	96	64	64	128
60	37	97	64	65	129
61	37	98	65	65	130
61	38	99	66	65	131
61	39	100	66	66	132
61	40	101	67	66	133
61	41	102	67	67	134
61	42	103	68	67	135
61	43	104	68	68	136
61	44	105	69	68	137
62	44	106	69	69	138
62	45	107	70	69	139
62	46	108	70	70	140
62	47	109	71	70	141
62	48	110	71	71	142
62	49	111	72	71	143
62	50	112	72	72	144
62	51	113	73	72	145
63	51	114	73	73	146
63	52	115	74	73	147
63	53	116	74	74	148
63	54	117	75	74	149
63	55	118	75	75	150
63	56	119			
63	57	120			
63	58	121			

제 5 장

기업의 일자리 창출의 메커니즘 연구 : 스페인 몬드라곤 사례

제1절 문제의 제기

몬드라곤은 스페인 바스크 주에 중앙본부를 두고 있는 협동조합 기업 집단이다. 몬드라곤은 1956년 첫 협동조합 울고(ULGO)가 설립된 후 현재까지 약 56년간 이어져 오고 있는 세계 최대의 노동자협동조합인데, 1980년대 유럽과 미국에서 실업문제가 심각한 사회문제로 대두되면서 각광을 받기 시작했다.

몬드라곤은 동일규모의 일반기업들과 비교할 때 훨씬 높은 고용안정성을 가지고 있으며,⁵¹⁾ 2008년부터 시작된 유럽의 극심한 경제위기 속에서도 전체 고용을 거의 줄이지 않고 흑자기조를 유지하고 있는 특이한 사례로 주목받고 있다.⁵²⁾ 2009년부터 2011년까지 스페인 전체 고용률이 약 3% 이상 감소했을 때에도⁵³⁾ 몬드라곤 그룹 전체의 고용률은 약 0.1% 감소하는 데 그쳤다.⁵⁴⁾

어떻게 이런 일이 가능했는지에 대한 연구는 심각해지고 있는 한국의

51) 존스턴 버첼 저, 장승권 역(2012), 『사람중심 비즈니스, 협동조합』, 한울, p.284.

52) 김성오(2012), 『몬드라곤의 기적』, 역사비평사, pp.168~177.

53) Spain Economic Institute(2012), *Spain Economic Review*, pp.202~210.

54) 김성오, 앞의 책, pp.170~173; 몬드라곤 홈페이지(www.mondragon-corporation.com) 중 “Yearly report 2011”.

고용상황을 개선하는 데 중요한 참고가 될 것으로 생각한다.

이 글에서는 이것을 세 가지 측면에서 검토하려고 한다. 첫째, 협동조합 및 노동자협동조합 일반이 고용문제에 대해 취하는 태도와 원칙, 둘째, 몬드라곤의 기업지배구조가 고용문제에 미치는 영향, 셋째, 몬드라곤이 운영하는 사회보장체계를 통한 실업회피 전략이 그것이다.

제2절 몬드라곤에 대한 이해

몬드라곤은 협동조합이고 여러 가지 종류의 협동조합 중에서도 노동자(생산)협동조합이다. 따라서 몬드라곤에 대한 이해는 협동조합 일반에 대한 이해와 노동자협동조합에 대한 이해를 필요로 한다.

1. 협동조합 및 노동자협동조합에 대한 이해

현재 전 세계 경제활동인구의 약 1/5에 달하는 10억 명이 각종 협동조합의 조합원으로 참여하고 있으며, 협동조합은 약 1억 5천만 명의 일자리를 제공하고 있다. 협동조합이 가장 먼저 발달된 유럽의 경우, 2010년 기준 전체 GDP의 11%, 총 고용의 약 8%를 협동조합이 차지하고 있다.⁵⁵⁾ 이미 협동조합의 조합원이 되는 것은 세계적으로 보편적인 사회현상이 되었을 뿐 아니라 전 세계 어느 도시나 농촌지역에서 협동조합 간판을 보는 것은 어렵지 않다.

미국의 경우 전체 경제활동인구의 약 40%가 신용협동조합 조합원으로 가입되어 있으며, 일본의 전체 가구 중 1/3은 생활협동조합 조합원이다. 노르웨이의 협동조합은 전국 우유 생산량의 99%를 차지하고, 에스토니아 전체 가구의 45%가 주택협동조합을 통해 집을 지었다. 네덜란드 협동조합은 전체 농산물시장의 75%를 차지하고, 스웨덴의 경우 동네 진료소의 66%

55) ICA 홈페이지(www.ica.org) 중 세계협동조합의 현황.

가 협동조합이다.⁵⁶⁾

이러한 상황은 협동조합이 가지는 ‘보편성’에 기인한다. 도대체 협동조합은 무엇이기에 세계적으로 보편적인 사회현상이 되었는가? 이를 이해하려면 1995년 국제협동조합연맹(ICA) 총회에서 채택된 ‘협동조합의 정의’와 ‘협동조합의 원칙’을 이해해야 한다.

○ 협동조합의 정의

1995년 협동조합의 국제기구인 국제협동조합연맹(ICA)은 총회에서 협동조합에 대한 정의와 협동조합이 규범으로 삼아야 할 7대원칙을 확정해서 발표했는데, 이것은 1800년대 중반 유럽에서 협동조합운동이 시작된 이후 약 150여 년이 경과한 뒤에 이루어진 일이다. 이러한 정의가 채택되기 전까지 협동조합 연구자들마다, 그리고 협동조합 연합조직마다 협동조합에 대한 정의는 다 달랐다.

“협동조합은 공동으로 소유되고 민주적으로 운영되는 사업체를 통하여 공동의 경제, 사회, 문화적 필요와 욕구를 충족시키고자 하는 사람들이 자발적으로 결성한 자율적인 조직이다.”⁵⁷⁾

○ 협동조합의 원칙

협동조합의 원칙은 1937년 국제협동조합연맹 총회에서 채택된 7원칙이 1966년 국제협동조합연맹 총회에서 6원칙으로, 그리고 1995년 총회에서 다시 7원칙으로 선포되었다.⁵⁸⁾

- (1) 제1원칙: 자발적이고 개방적인 조합원제도
- (2) 제2원칙: 조합원에 의한 민주적 관리
- (3) 제3원칙: 조합원의 경제적 참여
- (4) 제4원칙: 자율과 독립

56) 바르베리니 저, 김형미 외 역(2012), 『뒤영벌은 어떻게 나는가?』, 푸른나무, p.56.

57) 김기섭(2012), 『깨어나라 협동조합』, 들녘, p.88; 김성오, 앞의 책, pp.121~122.

58) 김기섭, 앞의 책, pp.114~124.

- (5) 제5원칙: 교육, 훈련 및 정보의 제공
- (6) 제6원칙: 협동조합 간의 협동
- (7) 제7원칙: 지역사회에 대한 기여

이 중 1,2,3,5원칙은 그 내용이 조금씩 바뀐 적은 있지만 1937년 이래 변함없이 채택되어 온 기본 원칙이다. 6원칙은 1937년에는 채택되지 않았지만 1966년부터 채택되어 현재까지 이어져 오고 있는 중요한 원칙이다. 4, 7원칙이 1995년에 처음 채택된 원칙인데, 이 중에서도 7원칙 “지역사회에 대한 기여”는 1980년 모스크바 총회에서 레이드로 박사가 『21세기의 협동조합』이라는 보고서를 통해 ‘협동조합의 사회적 책임’ 문제를 제기한 이후 약 15년간의 논의를 거쳐 국제협동조합연맹이 받아들인 원칙이다.⁵⁹⁾ 이 원칙이 채택된 이후 협동조합은 고용확대와 실업문제에 대한 적극적 대처 전략을 펴게 되었다. 이 글의 논의와 가장 깊은 연관성을 지닌 원칙으로 보면 된다.

○ 노동자협동조합에 대한 이해

노동자협동조합은 다른 협동조합들과 마찬가지로 산업혁명 당시 노동자들의 열악한 노동환경에 대한 반성적 성찰에서부터 태동하기 시작했다. 로버트 오웬의 뉴라나크 방적공장 실험 이후 1830년대 매뉴팩처 단계의 장인 협동조합들이 만들어지고, 1871년 파리코뮌을 거쳐 남부유럽(이탈리아, 스페인, 프랑스 남부)을 중심으로 노동운동의 생디칼리즘 조류와 결합하여 성황을 이루었다.⁶⁰⁾

1970년대까지 노동자협동조합은 노동운동의 특이한 조류 정도로 취급되었으나, 1980년대 이후 유럽과 미국, 전 세계에서 고용문제, 실업문제가 가장 중요한 사회문제로 대두되자 새로운 조명을 받기 시작하였다. 이 시기부터 몬드리곤 협동조합은 노동자협동조합의 가장 성공적이고 가장 대규모 사례로 인식되면서 주목받기 시작했다.⁶¹⁾

59) 김성오, 앞의 책, p.133.

60) 존스톤 버첼 저, 장승권 역, 앞의 책, pp.272~285.

61) 김성오(2012), 「노동자협동조합운동의 역사와 전망」, 『생협평론』 여름호, p.137.

2005년 국제협동조합연맹(ICA)의 노동자협동조합 섹터 조직 CICOPA가 채택한 “노동자협동조합 선언”에서 “고용창출이 노동자협동조합운동의 중요한 목표”라는 구절도 비슷한 맥락이다.⁶²⁾

2. 몬드라곤 개괄⁶³⁾

몬드라곤은 스페인 바스크 지역 몬드라곤 시에서 1940년대부터 성당 주임신부 호세 마리아 아리스멘디 아리에타 주도로 시작된 노동자협동조합이다. 1956년 가스 스토브와 가스 취사도구를 만들었던 첫 협동조합 『울고』가 설립된 이후 1960년대, 1970년대, 그리고 1980년대를 거치면서 거대한 협동조합으로 성장하였다.

2010년 현재 약 260개 회사가 금융, 제조업, 유통, 지식 등 4개 부문을 포괄하는 하나의 기업집단으로 조직되어 있다. 한국으로 따지면 일종의 재벌기업인데, 단지 그 주인이 특정 가문이 아니라 회사에서 직접 일을 하고 있는 노동자들이라는 점에서 차이가 있다. 노동자들이 소유하고 경영자를 선임하며 경영 전체를 관리·감독하는 체제로 되어 있다.

기업의 전체 자산은 우리 돈으로 약 54조 원, 제조업과 유통업 부문의 2010년 1년 매출은 대략 22조 원 정도 되는 규모이다. 총 고용은 8만 4천 명, 이 중 약 3만 5천여 명이 출자금을 낸 노동자조합원, 즉 주주들이고 나머지는 조합원으로 점차 전환되어 가고 있는 비조합원 노동자들인데, 1만 5천여 명은 해외 지사의 노동자들이다. 해외에 80여 개가 넘는 생산공장을 갖추고 있다.

제조업 중 핵심 사업은 가전제품 생산·판매인데, 제조업 매출의 약 60%는 수출을 통한 해외매출이다. 브랜드는 ‘파고르’로 스페인과 유럽, 미국과 남아메리카, 중국과 러시아, 그리고 동남아시아 시장에서 파고르 냉장고나 파고르 세탁기를 사는 것은 매우 쉬운 일이다. 삼성, 엘지 등 워낙 세계적인 가전브랜드가 있어 한국시장에는 아직 진출하지 못하고

62) 국제협동조합연맹 노동자협동조합연합회 홈페이지(www.cicopa.org) 중 ‘노동자협동조합 선언’.

63) 김성오(2012), 『몬드라곤의 기적』, 역사비평사, pp.16~17.

있다.

몬드라곤에 소속된 유통부문 핵심기업 「에로스키」는 소비자협동조합으로 스페인과 프랑스에 약 2,100개의 매장을 가지고 있다. 우리나라로 치면 홈플러스나 이마트 정도 되는 수준이라고 보면 된다. 금융부문 핵심기업인 「노동인민금융」은 스페인 전국에 420여 개의 지점을 가지고 있는, 스페인 5위권 안에 드는 대형 은행이다. 또한 몬드라곤에는 협동조합이 운영하는 공학부, 경영학부, 인문학부를 포괄하는 4년제 몬드라곤 대학교가 있고, 스페인 바스크 지역에서 가장 유명한 기술연구소들이 포함되어 있다.

3. 몬드라곤의 발전과정

가. 개척기(1941~56)⁶⁴⁾

1956년 첫 협동조합 「울고」가 만들어졌는데, 여기에는 기술자 5명, 노동자 약 10여 명이 참여하였다. 이들은 모두 몬드라곤 시의 시민들이었다. 몬드라곤 협동조합운동의 역사를 이 시점에서 시작된 것으로 보는 관점들이 있으나 이는 오해이다. 이 회사가 만들어지기까지 창립자이자 이들의 정신적 지도자 호세 마리아 아리스멘디 아리에타 신부가 1941년부터 벌였던 주민운동의 역사를 빼고 몬드라곤의 오늘날을 논의하는 것은 무의미한 일이다.

신부는 스페인 내전에서 프랑코군의 바스크 압살전략으로 완전히 폐허가 된 몬드라곤 교구에 20대 후반의 젊은 나이에 부임하여 이 마을을 경제, 사회적으로 부흥시키기 위한 활동을 시작하였다. 우선 기술학교를 만드는 것부터 시작했는데, 이는 의식 있는 젊은이들이 내전 당시 프랑코군에게 거의 목숨을 잃은 상태에서 어린아이들부터 가르쳐야 뭔가 할 수 있다는 생각을 했던 것으로 보인다. 학교를 만들고 운영하는 과정에 주민들의 참여가 절실했는데, 신부는 패배의식과 공포에 젖어 있던 주민들에게 웃음을 찾아주고 희망을 분돋는 것이 필요하다고 판단하고, 학교와 함께

64) 윌리엄 화이트 저, 김성오 역(2012), 『몬드라곤에서 배우자』, 역사비평사, pp.50~60.

축구클럽들과 축구리그를 만들고 요즘으로 보면 ‘스포츠토토’ 같은 복권도 만들어 그 수익금을 고스란히 마을 기금으로 적립하였다. 이 외에도 성당조직을 다양하게 확대하고 활성화시켜 이후 약 15년 동안 주민운동을 전개하였다. 이 결과 첫 협동조합이 만들어질 수 있었다.

신부의 전략은 당시 인구 6,000명 정도의 작은 마을 주민들의 힘을 오랜 시간 공을 들여 강력하게 하나로 결집시키는 것이었다. 출발은 이 정도로 충분하다고 판단한 듯하다. 몬드라곤 교구의 규모가 더 컸더라면 다른 방법을 썼을 것이다. 이러한 준비과정은 이후 마을 주민들이 적극적으로 참여하는 협동조합은행(노동인민금고) 설립까지 일사천리로 진행되는 동력을 확보하는 과정이기도 했다.

나. 제조업을 중심으로 한 성장기(1957~90)⁶⁵⁾

첫 협동조합 『울고』가 만들어진 이후 1970년대 후반까지 유럽 경제 및 스페인 경제 전체가 고도성장기를 구가하고 스페인 내수시장의 규모가 급속히 커지고 있는 상황이었다. 이를 배경으로 몬드라곤 협동조합운동에서 이 시기의 주요 성장동력은 제조업이 차지했다. 어느 정도 기술력과 자본력을 가진 제조업체들은 상당히 빠른 속도로 성장할 수 있는 여건이었다는 점을 이해할 필요가 있다.

기술력과 자본력을 갖춘, 즉 ‘경쟁력 있는’ 제조업을 발전시키기 위해 1957년 곧바로 『노동인민금고』를 설립하였다. 이 시도는 매우 시의적절한 것이었고, 이후 20여 년 동안 몬드라곤에서는 노동인민금고를 뒷배경으로 하는 강력한 제조업 협동조합이 성장할 수 있게 되었다.

자본의 조달뿐 아니라 『기술연구소』들을 만들어 빠른 속도로 발전하는 제조업 기술변화에 대응한 것이 또한 매우 중요한 것이었다. 당시 만들어진 몬드라곤의 기술연구소들은 스페인 전체에서 ‘톱클래스’의 기술연구소들로 성장하였다. 이와 함께 매우 수준 높은 기술교육을 수행하는 기술학교 졸업생들이 몬드라곤 제조업 협동조합의 신규기술인력으로 수급되는 구조를 갖춘 것 또한 중요한 것이었다.

65) 위의 책, pp.62~275.

노동자조합원들의 안정된 노동환경 조성을 위해 독자적인 사회보장협동조합(라군아로)을 만든 것 또한 매우 중요한 것이었다. 라군아로는 국가사회보장체제로부터 벗어나 있던 몬드라곤 노동자조합원들에게 의료, 산재, 고용, 연금 보험의 성격을 종합적으로 갖는 강력한 노동자복지시스템을 만드는 데 성공하였다.

더욱이 이러한 기능들을 하나의 포괄적인 네트워크로 구성하고 운용했던 것이 이 시기 몬드라곤 협동조합의 성장에서 가장 중요한 요인이었다고 판단된다. 이러한 네트워크는 노동인민금고를 뒷배경으로 하는 경쟁력 있는 제조업 기업을 육성하는 데 초점이 맞추어져 있었던 것이지만 전체를 하나의 통합적인 시스템으로 만들고 운용하는 단계는 아니었고, 특히 아직 유통부문은 초기단계에 머물고 있었다.

다. 몬드라곤 협동조합복합체(MCC)로서 2차 성장기(1991~2006)⁶⁶⁾

금융, 제조, 유통, 기술연구의 4개 영역으로 산재되어 있는 협동조합들과 그 지원기관들을 하나의 강력한 시스템으로 통합한 것이 바로 몬드라곤 복합체(MCC)이다. 이것은 몬드라곤 협동조합운동의 내적 요구, 즉 ‘통합 단일브랜드’에 대한 요구가 반영된 것이기도 했지만, 유럽의 경제통합과 1990년대 이후 급속히 진행된 ‘세계화’에 대한 대응의 성격이 훨씬 강하다는 점을 이해할 필요가 있다.

노동인민금고와 라군아로를 중심으로 한 금융그룹은 몬드라곤 협동조합만을 고객으로 하는 것을 벗어나, 스페인 내에서 상당히 중요한 은행으로 성장하기 위한 외연확대전략을 구사하였다. 이 결과 노동인민금고는 스페인 전역에 지점을 갖춘 종합은행으로 성장하고, 라군아로는 일반인을 상대로 하는 보험사업에서도 큰 성과를 거두었다.

제조업 그룹은 첫째, 제조업 협동조합들을 몇 개의 소그룹으로 묶어 통합경영을 통해 경쟁력을 높이고, 둘째, 적극적인 인수합병 전략과 글로벌화 전략을 기반으로 해외시장 개척에 나서게 되었다. 그 결과 제조업 기업들의 경쟁력이 강화되는 것과 함께 전체 매출의 약 60%를 해외매출이

66) 김성오(2012), 『몬드라곤의 기적』, 역사비평사, pp.18~105.

차지하는 글로벌 기업으로 성장하였다.

이 시기에 몬드라곤 협동조합 전체의 성장을 추동한 것은 유통그룹 『에로스키』였다. 에로스키는 스페인 바스크 지역에서 벗어나 유통망을 스페인 전역, 그리고 유럽의 일부지역으로까지 확대하는 확장전략을 구사하고 공격적인 인수합병을 통해 규모의 경제를 달성하게 되었다. 이 과정에서 상당수의 비조합원 노동자들이 생겨나게 되었는데, 2014년까지 이들의 조합원화 작업이 진행 중에 있다. 이후에도 이 부문은 다양한 서비스 시장으로 진출함으로써 몬드라곤의 성장에서 가장 중요한 동력이 될 것으로 판단된다. 기술연구소와 학교들은 4년제 몬드라곤 대학교 설립을 통해 전체를 계열화해나가는 전략을 수립하고 시행하는 중이다.

라. 몬드라곤 체제(MONDRAGON)로서 경제위기의 시기(2007~현재)⁶⁷⁾

2006년 몬드라곤은 『울고』 창립 50주년을 맞이하여 기존의 ‘몬드라곤 협동조합복합체(MCC)’라는 긴 이름을 떼고 네트워크 전체의 이름을 ‘몬드라곤(MONDRAGON)’으로 개명하였다. 그 외에도 기존 4개의 그룹을 4개의 부문으로 바꾸고 몇 가지 조직적인 변화를 시도하고 있다.

2008년 뉴욕에서 촉발된 금융위기 이후 몬드라곤은 2008, 2009년 소폭의 매출 및 고용감소가 이루어지다가 2010년과 2011년 다시 어느 정도 회복한 상태이다. 하지만 유럽, 특히 스페인 경제위기를 맞이하여 이후 진로를 모색하며 숨고르기를 진행하고 있는 것으로 판단된다.

2006년 몬드라곤 체제로 전환한 이후 그 전에 비해 단위협동조합의 결정권을 보다 확대하는 방향으로 조직적인 편제를 바꾸고 있는 것으로 판단된다. 이는 몬드라곤 협동조합복합체(MCC) 체제가 전체 결정권을 중앙집행기구로 과도하게 집중시켰다는 내외의 비판에 대응한 것으로 볼 수 있다. 민주와 효율, 분산과 집중의 끊임없는 ‘긴장’관계를 운명으로 받아들이는 협동조합운동의 내부관계의 중요한 단면으로 앞으로 눈여겨볼

67) 위의 책, pp.170~177; 몬드라곤 홈페이지(www.mondragon-corporation.com) 중 “Yearly report 2011”.

대목이다.

글로벌화 과정에서 공격적인 인수합병 및 해외 자회사 설립 후 부딪치는 해외노동자들과 합병된 비조합원 노동자들의 정체성 문제를 어떻게 해결할 것인가 하는 것도 중요한 숙제가 되고 있는 것으로 판단된다.

몇 년간 진행되고 있는 유럽의 경제위기에도 불구하고 몬드라곤은 아직 적자로 전환되지 않았다. 몬드라곤의 금융부문은 투기적인 파생상품 거래보다는 상호금융을 중심으로 견실하게 발전해 왔고, 제조업의 경우 어느 정도 글로벌화에 성공했기 때문이다. 하지만 스페인 내수시장이 심각하게 위축되는 경우 최근에 공격적으로 규모를 키운 유통부문에 일정한 타격이 가해질 것으로 판단되고 이 여파가 몬드라곤 전체로 확산될 개연성은 존재한다.

4. 몬드라곤의 기업목표와 10대 원칙⁶⁸⁾

○ 몬드라곤의 기업목표 : ‘이윤극대화’가 아닌 ‘고용창출’

몬드라곤의 기업목표는 여타의 노동자협동조합과 마찬가지로 ‘이윤극대화’가 아닌 고용의 창출과 확대에 있다.

○ 몬드라곤 10대원칙

- (1) 자유로운 가입(Open Admission)
- (2) 민주적 조직(Democratic Organisation)
- (3) 노동자 주권(The Sovereignty of Labour)
- (4) 자본의 도구적, 종속적 성격(Instrumental and Subordinate Nature of Capital)
- (5) 참여형 경영(Participatory Management)
- (6) 급여 연대(Payment Solidarity)
- (7) 상호 협력(Inter-cooperation)
- (8) 사회변혁(Social Transformation)

68) 위의 책, pp.134~152.

(9) 보편성(Universality)

(10) 교육(Education)

몬드라곤에서의 일자리 창출 전략은 기본적으로 기업목표와 10대원칙으로 공표되어 있는데, 10대원칙 중 특히 (3) 노동자 주권 (4) 자본의 도구적, 종속적 성격 (5) 참여형 경영 (6) 급여연대의 원칙이 몬드라곤의 고용정책을 받치고 있는 기둥이라고 볼 수 있다.

제3절 몬드라곤의 일자리 창출과 실업회피 메커니즘

1. 몬드라곤의 지배구조와 정책결정 메커니즘

가. 3단계 조직구조⁶⁹⁾

1991년 이전 몬드라곤의 노동자조합원들은 자신들이 소속된 단위협동조합 총회에서 이사회 멤버와 조합평의회 멤버를 뽑으면 되었다. 이사회는 협동조합의 최고 경영기관이고 조합평의회는 일종의 노동조합 역할을 하는 노동자조합원의 권익기관이었다. 두 기관의 멤버 1/3은 중복되어 이중적인 역할을 담당한다. 중복 멤버들은 아침에는 이사회 멤버로 회사의 효율적 운영과 비용절감, 생산성 향상 방안에 대해 논의하고 저녁에는 조합평의회 회의에서 조합원들의 복지증대와 노동시간 단축 방안을 고민한다. 이러한 개별협동조합을 묶는 연결의 끈은 노동인민금고와의 ‘연합협정’으로만 이루어졌다.

1991년 몬드라곤협동조합복합체(MCC) 체제가 성립되면서 상황이 바뀌었다. MCC체제는 당시 약 120여 개(현재는 260여 개)의 단위기업들을 하나로 묶는 통합작업의 결과로 성립되었는데, 단위기업들은 금융그룹, 제조업그룹, 유통그룹, 연구교육그룹으로 편제되었다. 제조업그룹은 자동

69) 위의 책, pp.41~48.

차, 부품, 건설, 산업장비, 가전, 엔지니어링 및 자본재, 기계공구 등 7개의 소그룹으로 조직되었다.

상설적인 최고경영조직은 총이사회(General Council)이다. 총이사회는 이사장 1인과 9명의 부이사장 체제로 구성되었다. 이사장 1인은 실제로 MCC 전체의 경영책임자였고 9명의 부이사장은 금융그룹, 유통그룹, 그리고 7개의 제조업 소그룹의 최고 경영자들이었다.

2006년 MCC는 창립 50주년 총회에서 자신의 통합명칭을 몬드라곤(MONDRAGON)으로 바꾸고 4개의 그룹을 4개의 부문으로 편제하고 각 부문은 각각 몇 개의 소부문의, 특히 제조업부문은 12개의 소부문의로 재편되었다. 몬드라곤(MONDRAGON) 체제에서도 상설적인 최고 경영조직은 총이사회(General Council)이다. 하지만 2006년 이전과 달리 부이사장직은 폐지되고 제조업부문에는 별도의 부문이사회가 조직되었다. 네 개 부문을 총괄하는 것은 몬드라곤 의회(MONDRAGON Congress)이고 의회의 상설 기구로 총이사회(General Council)와 함께 상임위원회(Standing Committee)를 주요기구로 두고 있다.

나. 몬드라곤의 중앙조직들⁷⁰⁾

○ 몬드라곤 의회(MONDRAGON Congress)

몬드라곤 의회는 전원회의체(Plenary Congress)로 몬드라곤에서 최고의 대표성을 갖는 조직이며 공식적으로 가장 중요한 조직이다. 이 조직은 단위기업들이 반드시 지켜야 할 일반적인 가이드라인과 규범을 제시하고 몬드라곤 전체의 이해관계가 걸린 기본 정책들의 의결과 승인을 위한 토론장이기도 하다. 기본적으로 4년마다 개최되고 상임위원회, 총이사회 또는 전체 조합원 15%가 요구하는 경우 임시회의를 소집할 수 있다.

의회는 노동자조합원에 의해 선출되는 650명의 대의원으로 구성된다. 몬드라곤에 속하는 노동자조합원 약 50명당 1인에 해당된다. 대의원 선출은 부문조직의 구성보다 훨씬 더 민주적인 성격을 갖고 있는데, 선출된

70) 위의 책, pp.48~54.

대의원들과 함께 같은 권리를 갖는 상임위원회 멤버들도 대의원으로 참여한다. 총이사회의 멤버들과 부문조직의 대표들은 발언권은 있으나 투표권은 없다. 일상적인 업무를 처리하기 위해 1년단위의 대의원 총회(Delegates' Assembly)를 개최한다.

의회는 상임위원회 및 총이사회의 경영 성과와 몬드라곤 전체 사업경과에 대한 보고를 받고 몬드라곤에의 가입과 탈퇴에 관한 상임위원회의 결정, 그리고 부문조직에 대한 금융지원 예산이나 쿼터 등에 관한 결정에 대해서도 보고를 받는다. 하지만 의회는 일상적으로 규제권한은 없다. 규제권한은 상임위원회에 있다.

의회의 전체 대표와 부대표는 상임위원회가 선출하고 사무총장(Secretary General)의 임명은 총이사회의 추천에 따라 상임위원회가 한다. 사무총장은 대표, 부대표와 달리 의회에서 발언권만 있다. 사무총장은 상임위원회 및 총이사회의 멤버지만 이들 조직에서도 발언권만 가지고 투표권은 없다.

의회의 토론 안건은 상임위원회, 의회 전체, 총이사회 그리고 의회를 소집하는 단위협동조합들의 대표들이 결정하지만 제출 문서 및 프로젝트는 상임위원회가 결정한다.

○ 상임위원회(Standing Committee)

상임위원회는 차기 의회가 개최될 때까지의 기간 동안 의회를 대리하여 정책을 집행하는 조직이다. 상임위원회의 구성원은 의회에서 선출되지는 않지만 그 구성원이 된다. 상임위원회는 부문조직의 총회에서 선출되는 위원들로 구성되는데, 부문 차원의 총회는 부문의 소부문이나 단위협동조합들의 경영진들을 보통 상임위원으로 파견한다. 각 부문은 노동자조합원들의 수에 비례하여 위원 수를 할당받는데, 4년마다 위원들을 선출하고 2년마다 그 절반을 새로 뽑는다.

부문조직의 대표 성격을 갖는 상임위원들 외에 지명직 상임위원들도 있다. 지명직 상임위원은 몬드라곤 내부의 각종 기관에서 일하는 조합원들이 지명되기도 하고 몬드라곤의 외부에서도 꼭 필요할 경우 추천할 수

있다. 하지만 외부 상임위원은 총 위원 25%를 초과할 수 없다.

상임위원회의 강력한 권한 중에서 무엇보다도 외부 상임위원 지명권, 해임권 및 총이사회 의장의 보수 결정권 등이 중요한 권력이다. 총이사회의 멤버이자 몬드라곤 부문조직의 최고 경영자이기도 한 9명의 부이사장 지명권, 해임권 및 보수 결정권도 이들이 가진다. 이들 부이사장을 지명하거나 해임하기 전에, 총이사회의 이사장은 부문조직의 대표들에게 조언을 듣는다. 상임위원회는 또한 중앙 사무국 이사들(Directors of the Central Departments) 및 사무총장의 지명권, 해임권 및 보수 결정권을 가진다.

○ 총이사회(General Council)

총이사회는 몬드라곤의 정책과 규칙들을 지도하고 조정하는 책임을 맡고 있는 제3위의 지배조직이지만 사실상 몬드라곤의 최고 경영조직이다.

총이사회는 몬드라곤 정관에 따라 단위협동조합 중 하나의 조합원이 되어야 하는 이사장, 부문들을 책임지는 9명의 부이사장들, 그리고 중앙 사무국의 6명의 이사들로 구성한다. 이사장과는 달리 사무총장, 부이사장 및 이사는 협동조합의 조합원일 필요는 없다. 사무총장은 발언권이 있으나 투표권은 없는 조건에서 참가하게 되는 상임위원회에서처럼 동일한 책임과 권한을 갖고 있다.

총이사회 이사장은 사업 문제와 정책에 관해 의회 및 상임위원회의 결정을 집행하는 전체 책임을 맡고 있다. 총이사회는 부문의 부이사장들, 중앙 사무국의 이사들 그리고 기업 센터의 책임자들을 통해 MCC의 전략적 결정들을 실행한다. 간단히 말해 총이사회는 조직, 경영 계획 및 기업 예산에 관해 상임위원회에 제안할 권한을 갖는 기업 그룹의 최고 경영기관이다. 총이사회는 일반적으로 매월 한 차례 소집되며 모든 결정은 다수결로 이루어진다.

2006년 이후 총이사회에서 9명의 부이사장직은 폐지되었다. 대신 11명의 이사들이 충원되었다. 이사들은 부이사장만큼의 권한을 갖지는 못하지만 네 개 부문 경영에서 총이사장을 보좌하여 정책결정을 내리는 과정에 참

여한다.

몬드라곤의 통합경영에서 가장 중요한 것은 경영자원의 배분이다. 총 이사회가 개별 협동조합들의 기여금으로 조성되는 두 개의 기금을 지배한다. 그 중 하나가 각 협동조합의 전체 수익 10%(노동금고의 경우 20%)로 구성되는 중앙 협동조합 기금이다. 이 기금은 몬드라곤 협동조합 진흥에 투자한다. 다른 말로 하면, 몬드라곤의 성장 및 글로벌화에 필요한 자금은 주로 여기서 충당하게 된다는 말이다. 또 다른 기금은 교육기금 및 협동조합연대를 위한 기금으로, 교육시스템을 통해 몬드라곤의 단위기업들에게 필요한 협동조합 교육, 연구 및 개발 활동에 쓰인다.

다. 최종권력은 단위협동조합의 조합원 총회⁷¹⁾

이러한 중앙조직들과 단위협동조합들 사이의 권력균형은 법적 구속력이 있는 '계약'에 의존한다. 어떤 협동조합이 몬드라곤에 가입하려고 할 경우 그것은 순전히 단위협동조합의 자율적인 판단에 맡겨진다. 하지만 단위협동조합 총회(General Assembly)가 몬드라곤 가입을 결정한 경우에는 무조건 몬드라곤의 규칙과 규정들을 수용해야 하고 또 부문조직의 일원으로 편제되어야 한다.

그럼에도 불구하고 단위협동조합 경영에 관한 모든 결정권은 그 조합의 총회가 가진다. 단위협동조합의 조합원 총회에서 승인되지 않는 중앙조직의 결정사항이나 압박, 권유 등은 단위협동조합 조합원들에게는 큰 의미가 없는 것이다. 따라서 최종 결정권은 그들이 행사한다고 보아야 한다. 1991년 이후 최근까지 약 20여 년 동안 몬드라곤에서 조합원 총회의 결정으로 스스로 몬드라곤을 탈퇴한 경우는 4개에 불과하다.

2. 몬드라곤에서 고용의 성격과 종류⁷²⁾

몬드라곤의 경우 조합원 노동자, 비조합원 노동자, 기간제 조합원 노동

71) 위의 책, p.54.

72) 위의 책, pp.54~57.

자, 해외 지사 노동자 등 네 가지 층위가 존재한다.

○ 조합원 노동자

몬드라곤에 소속된 단위협동조합의 주인이면서 동시에 몬드라곤 전체의 주인들이다. 소유권과 경영권을 가지고 있으며, 몬드라곤에 소속된 비협동조합기업들에서 발생하는 이익도 간접적으로 향유한다. 고용은 매우 안정적이며, 해외로 공장시설을 확대하는 경우에도 고용불안에 떨 필요가 없다.

○ 기간제 비조합원 노동자

단위협동조합과 고용계약을 맺는데, 단위협동조합 내에서 전체 노동자 조합원의 25%를 초과해서는 안 된다. 현재 몬드라곤의 제조업부문 협동조합들에서 이 비중은 평균 15% 정도를 차지한다. 이익 참가를 보장받는다 해도 총회에서 투표권은 없다. 몬드라곤의 협동조합들은 생산이 끝나는 기간에 계약을 해지할 수 있는 이들 기간제 노동자를 통해 비용을 절감한다. 노동자조합원과 비슷한 사회보장 혜택을 받는데, 해고됐을 경우 다른 노동자들처럼 실업수당을 받는다. 이들 중 일부는 3년 내에 조합원이 될 수 있는 선택권을 가진다.

○ 기간제 조합원

바스크 협동조합법에 따라 몬드라곤 협동조합들은 일정기간 계약을 하고 협동조합 조합원들을 고용한다. 그들의 권리와 의무는 나머지 조합원들과 같으나 직장을 잃을 경우, 국가의 사회보장 체계에서는 이들의 노동자 지위를 인정하지 않는다. 노동자조합원들과 마찬가지로 이들도 사회보장협동조합인 라군아로를 통해 이 문제를 해결한다. 실업 상태가 됐을 때 라군아로는 실업수당을 지불하고 일정한 기간 이후에는 완전한 권리를 갖는 정식 조합원이 될 수도 있다. 위기 상황에서는 실업수당을 받고 쉬며, 확장 기간에는 재계약을 함으로써 전통적인 협동조합 조합원들이

갖고 있는 권리를 동일하게 누린다.

○ 해외 지사의 노동자

해외지사들의 경우 노동조건과 노동관계는 몬드라곤과 많이 다르고 사업체가 입지하고 있는 나라의 노동조건과 유사하다. 해외공장의 노동참여 수준은(경영참여, 수익 및 소유권 참여) 매우 미흡하다. 그럼에도 해외지사 노동자들의 경영참여나 소유참여가 그 지역의 다른 회사들에 비해서는 훨씬 더 진전되고 있다.

3. 조합원 노동자의 급여체계⁷³⁾

○ 월 급

연대임금 정책을 통해 해당지역 일반 노동자들의 급여수준과 비슷한 수준의 급여를 책정한다. 일반 노동자 조합원은 평균보다 다소 높고 경영노동자들의 급여는 일반보다 낮다. 내부 급여 격차는 원칙적으로는 최소 : 최대가 1:4.5를 벗어날 수 없으나 조합원 총회에서 예외를 인정할 경우 예외적 사례가 가능하다. 일 년에 14차례 지급한다. 비조합원 노동자들도 동일하다. 급여인상은 연평균 물가상승률과 직전 연도 현금 유동성 비율을 연동해서 조합원 총회에서 결정한다.

○ 잉여금 배당

잉여 중 약 30~50%를 개인 조합원들에게 배당한다. 배당금 비율은 조합원 총회에서 결정한다. 배당금은 현금으로 지급하지 않고 자본금 계좌로 적립 후 조합을 떠날 경우 지급한다. 몬드라곤의 경우 신입 조합원의 평균 출자금은 14,000유로, 30년 근속 조합원들의 평균 배당금 총액은 약 20만 유로 남짓 된다. 배당금은 일시불로 가져갈 수도 있고 매달 연금으로 받을 수도 있다. 협동조합이 어려움에 처하거나 현금 유동성에 심각한

73) 위의 책, p.183.

문제가 생길 경우 조합원 총회에서 조합원 2/3 이상의 동의를 얻어 추가 출자를 결의하는 경우도 있다. 이러한 일은 1980년대 초반 한 차례 일어났다.

○ 출자금에 대한 이자

최대한 약 7% 미만의 이자를 지급한다. 보통의 협동조합회계에서 이것은 출자배당금으로 불리기도 한다. 자본금 계좌로 적립하나 현금 인출이 가능하다. 출자금으로 전환하는 경우도 가능하다. 이자율 또한 조합원 총회에서 결정하지만 7% 남짓으로 조정된다.

4. 라군아로를 통한 실업회피 전략⁷⁴⁾

가. 사회보장협동조합 - 라군아로의 기능과 구조

1960년대 스페인 정부에서 운영하는 사회보장체계에서는 몬드라곤 노동자조합원은 노동자로 인정되지 않았기 때문에 사회보장 혜택을 받기 힘들었다. 몬드라곤은 이 문제를 해결하기 위해 자체적인 사회보장협동조합 라군아로를 발족시켰다.

라군아로는 의료보험, 고용보험, 국민연금, 산재보험의 기능이 합쳐진 종합 사회보험 협동조합으로, 각 협동조합기업에서 출자하고 노동자조합원들의 분담금으로 운영된다. 2010년 현재 기금 규모는 약 42억 유로이고, 약 3만 명 정도의 노동자조합원들이 정식회원으로 가입되어 있다. 국가에서 운영하는 사회보장 체계에 비해 적은 분담금(약 50%)으로 훨씬 양호한 사회보장 혜택을 누리고 있다. 이는 몬드라곤이 50여 년 이상 성장기업으로 존재하면서 보험손실률이 매우 낮은 것과 관련된다.

라군아로의 이사회는 노동인민금고와 각 협동조합에서 파견한 이사들로 구성하고 이사회는 각종 조합원 지원활동을 펼치는 ‘지원위원회’와

74) 윌리엄 화이트 저, 김성오 역(2012), 『몬드라곤에서 배우자』, 역사비평사, pp.90~93, pp.221~228.

고용조정과정에서 결정적 영향력을 행사하는 ‘재배치위원회’를 구성한다. 이 재배치위원회가 몬드라곤 노동자조합원 최후의 보루라고 할 수 있다.

나. 계절실업과 구조적 실업, 실업급여, 지원금

몬드라곤에서 실업은 노동수급과정에서 단기간 힘들어진 상황의 단기간 휴직상태를 ‘계절실업’으로, 장기간 침체기를 예상하는 상태의 ‘구조적 실업’으로 분류하여 대응한다.

계절실업은 평균 6개월을 넘지 않은 상태에서 급여의 80%를 지급하고 보통 해당 협동조합에 복귀하는 경우가 일반적이다. 구조적 실업의 경우, 2년까지 평균 급여의 80%와 실업수당을 합쳐 연 14회에 걸쳐 나눠 받는 데, 2년 동안 최대 12개월분을 받을 수 있다. 재배치위원회는 각 협동조합들과 연결하면서 새로운 일자리를 모색하고 협동조합의 신규인력수요가 발생할 경우 0순위로 배치한다.

58세 이상 65세 미만의 노동자가 12개월분의 실업수당을 받았음에도 2년 이상 재배치되지 않을 경우 조기퇴직하고 65세까지는 통상 수령금의 60%와 사회보장수당을 받게 된다. 65세가 되면 연금지급 상태로 이전된다.

58세 이하의 노동자에게 재배치위원회가 일자리를 찾아주지 못할 경우, 일시불로 지원금을 받을 수 있다. 이 지원금은 일종의 퇴직연금으로 퇴직연금을 받고 1년 이내에 일자리를 잡을 경우 이 돈을 모두 갖고, 1년 뒤에 일자리를 잡으면 75%, 2년 뒤에는 50%, 3년 뒤에는 25%, 4년 뒤에는 갖지 않아도 된다.

계절실업과 구조적 실업을 통틀어 몬드라곤 노동자 조합원의 평균 실업률은 약 0.6%에 불과하다. 즉 라군아로부터 일시적인 퇴직연금을 받은 노동자의 비율인데, 2008년 금융위기 이후에도 노동자조합원의 실업률은 큰 변동이 없는 것으로 판단된다. 유럽의 경제위기가 최고조에 달한 2011년 1년 동안 85,000여 명 노동자들 중 단지 300여 명만이 일시적인 휴직상태에 놓여 있다.⁷⁵⁾

75) 몬드라곤 홈페이지(www.mondragon-corporation.com) 중 “Yearly report 2011.”

제4절 결론 : 한국 고용정책에의 시사점

1. 기업지배구조의 측면

일자리 창출에 있어 기업지배구조가 구조적 영향을 미치는 것인가에 대한 판단이 필요하다. 즉 노동자참여형 기업지배구조와 주주유일의 기업지배구조 중 어느 것이 일자리 창출과 실업회피에 더 유용한가 하는 점이다.

협동조합 일반, 그리고 노동자협동조합의 경험이 보여주는 것은 이러한 기업이 일반 기업에 비해 더 높은 고용창출효과가 있다는 점이다. 몬드라곤이 보여주는 것도 바로 이것이다. 그 원인을 정리하면 다음의 세 가지로 요약할 수 있다.

노동자협동조합은 주주지배기업에 비해 첫째, 일자리관련 의사결정 주체들의 지역주민들과의 친소성에서 익명성이 최소화됨으로 인해 경향적으로 더 많은 일자리를 제공하기 쉬워진다고 볼 수 있다. 둘째, 주주들에 비해 상대적으로 낮은 배당률을 책정한다는 점이다. 협동조합의 경우, 그리고 몬드라곤의 경우 대표적으로 자산구조의 측면에서 잉여금 중 상당 부분이 내부유보 되는 특징을 보인다. 이는 일자리 창출을 위한 추가 투자의 여력을 확보하게 된다. 셋째, 노동시간 단축에 대한 절실함 등에서 고용유인효과를 더 가지게 되는 경향이다. 기업의 주인이 노동자인 경우 노동자들은 부단히 노동시간 단축에 대한 현실적 판단을 하게 된다. 왜냐하면 노동은 결국 힘든 것이기 때문이다. 따라서 어느 정도 안정적인 수입을 확보하는 경우 노동시간 단축에 대한 유인효과로 인해 일자리 나누기의 가능성은 경향적으로 더 커지게 된다.

한국 재벌기업의 지배구조에서 노동자참여형 지배구조가 일정 수준 결합될 경우 ‘오너리스크 최소화’를 통한 투명경영, 합리적 경영, 도덕적 경영은 추가 고용유인효과를 제공할 것으로 생각한다.

이러한 점에 비추어 기업지배구조 이론의 한 축인 이해관계자 이론에

서 기업의 고용확대 측면에서는 ‘노동자 경영참여’가 거의 유일한 유인으로 정리될 필요가 있다고 판단된다. 다른 유인들 중 고용확대에 영향을 미칠 만한 것은 별로 없어 보인다. 이는 매출성장률이 일정한 경우를 가정할 때, 노동자 참여형 기업이 주주유일지배 기업에 비해 고용창출효과가 더 클 수 있다는 것을 의미한다.

2. 고용보험 개선의 측면

몬드라곤의 사회보장협동조합 라군아로를 통한 몬드라곤의 실업회피 전략은 현재 국가가 운영하는 고용보험체계에서 중요한 개선사항을 시사해 주는 것이다. 사실, 국가전체 차원에서 단일한 체계로 되어 있는 고용보험의 다차원화, 다각화에 대해 검토할 필요가 있다는 판단이다.

고용안정성이 높은 ‘대기업’과 고용안정성이 낮은 ‘중소기업’ 노동자들의 고용보험체계를 이원화하고 중소기업 노동자들의 고용보험을 지원하는 정책이 검토될 수 있다고 판단된다.

더 나아가 업종별, 지역별, 고용성격별 추가고용보험체계를 만들어 고용보험 전체의 수준이 OECD 평균으로 가기 이전까지 보다 정밀한 실업회피전략을 검토할 필요가 있다.

3. 협동조합 활성화의 측면

2012년 12월 이후 협동조합기본법이 발효되면 한국에서 다수의 노동자 협동조합이 만들어질 것으로 판단된다. 그것은 다음의 형태로 진행될 것이다.

○ 협동조합 창업

청년창업, 장년창업, 노년창업 등 다양한 형태로 이루어질 것이다. 협동조합방식에 의한 청년창업은 2000년 초 벤처붐 정도는 안 되더라도 상당히 활발해질 가능성이 높다. 명예퇴직자나 자영업 종사 장년층의 협동조

합 창업도 많아질 것이다. 일본의 중노년 노동자 협동조합처럼 은퇴자를 중심으로 한 실버창업 또한 장려될 것이다. 단위협동조합의 규모는 소규모로부터 시작될 것이지만 기존의 1인 창업에 비해 자본금 조달의 용이함과 리스크 분산의 효과, 그리고 고용의 안정성이 매우 중요한 기회요인으로 작용할 것으로 판단된다.

○ 협동조합으로의 전환

기존의 자활공동체, 사회적 기업, 마을 기업 등의 형태가 협동조합 법인으로 등록하는 방식으로 이루어질 것이다. 이들은 현재 비영리단체, 주식회사의 형태로 운영되고 있는데, 협동조합 법인격을 취득함으로써 기업의 정체성을 분명히 하고 민주적 운영의 효과를 누릴 수 있을 것이다.

노동자협동조합들이 만들어지고 연합조직이 구성될 경우 조합원들의 고용안정과 관련된 다양한 논의가 진행될 수 있을 것으로 판단된다. 현재의 협동조합 기본법상으로는 금융과 보험업을 못 하도록 되어 있기는 하나 개정될 가능성은 언제나 열려 있다. 이 경우 이들은 몬드라곤의 라군아로 사회보장협동조합과 마찬가지로 국가고용보험에 덧붙여 추가적인 '실업공제' 시스템을 만들어 갈 수 있다. 이는 노동자협동조합의 일자리를 보다 안정적인 것으로 바꾸는 계기가 될 수 있다.

정부가 직간접적인 지원을 통해 협동조합을 활성화하는 정책을 체계적으로 펼 경우 협동조합에 의한 고용창출은 현재 약 1% 수준에서 유럽 평균인 약 8% 수준으로 비중이 커질 수 있을 것이고, 기존의 비정규직 일자리 중 상당수가 조합원 노동자 일자리로 바뀔 가능성이 있다.

4. 버스, 택시 업종에서 협동조합 시범사업에 대한 제안

버스업은 몇 년 전부터 대중교통 환승시스템 도입 이후 준공영제로 운영되고 있다. 투자가치가 낮아지면서 대규모 자본의 인입은 불가능한 상태인 반면, 정부와 지방자치단체가 적정 이윤을 보장해 주는 준공영제로 인해 망할 염려도 없는 상태이다. 특별한 사업노하우가 필요한 사업도 아

니다. 버스노동자들이 회사를 협동조합방식으로 운영하게 될 경우 승객에 대한 서비스, 고용안정성 측면에서 일정한 장점을 가지게 되리라 생각한다.

택시업은 이미 과포화상태인데, 열악한 택시노동자들의 상태에 비해 여전히 택시사업자들은 투자수익을 올리고 있는 것으로 보인다. 택시업의 경우에도 택시노동자들이 회사를 협동조합방식으로 운영하게 되면 노동자들의 처우개선과 승객들에 대한 서비스 개선, 그리고 택시요금 인상 압력의 감소 등과 같은 장점을 가질 것으로 판단한다.

이 두 개 업종에서 고용안정성을 높이고 승객에 대한 서비스를 향상시킬 수 있는 방안으로 정부가 협동조합방식의 시범사업을 지원하거나 추진한다면 업계 전체에 큰 영향을 미칠 수 있을 것으로 판단된다.

제 6 장

요약·결론 및 함의

본 연구에서 고용창출이란 단순히 양적 고용량 증가만이 아니라 경기 침체 시기에 고용감축을 회피하고 고용수준을 유지하는 것을 포함하는 광의의 개념으로 규정한다. 2000년대 이후 ‘고용 없는 성장’이 고착화되면서 없어질 수 있는 일자리를 유지하는 것도 사실상 넓은 의미에서 고용창출이라 할 수 있기 때문이다.

본 연구는 매월노동통계 등 자료에 대한 실증분석을 통해 고용량과 근로시간 간의 대체 가능성, 생산성과 고용 간의 관계를 규명하고, 또한 상대적으로 양호한 노동시장 성과를 달성한 국가 및 기업 사례를 심층 분석함으로써 고용창출 메커니즘에 대한 주요 이슈들을 분석하였다. 먼저 총 노동투입의 양대 요소인 고용량과 근로시간 간의 대체관계에 주목하면서 외부적 충격이 주어졌을 때 근로시간과 고용량이 어떻게 변동되는지를 살펴보았다. 이와 함께 실증분석을 통해 생산성과 고용이 어떤 관계에 있는지 규명하였다. 또한 고용창출이란 경제적 원리만이 아니라 다양한 제도적 요인, 정책 요인, 기업유형 등에 의해 영향을 받는다는 사실에 주목하면서, 글로벌 금융위기 상황에서 양호한 노동시장 성과를 달성한 국가 사례(독일), 수십 년 동안 우수한 고용성적을 달성한 것으로 알려진 생산자협동조합 기업 사례로 몬드라곤 그룹의 고용정책이나 의사결정과정 등을 심층 분석하였다. 각 장의 주요 분석결과 및 정책적 함의를 정리하면 다음과 같다.

제2장에서는 매월노동통계 등을 사용하여 생산충격에 대응하는 근로시

간과 고용의 반응패턴, 근로시간과 고용량 간의 관계, 그리고 이에 대한 국가 사례를 분석하였다. 먼저, 생산충격에 대응하는 고용량의 충격반응은 16개월 정도의 비교적 긴 기간에 걸쳐 감소추세를 보이다 0으로 수렴하며, 1998년 외환위기 이후 고용량의 반응민감도가 높아졌다. 반면 근로시간은 충격 후 최초시점에서 즉각적으로 반응하다가 이후 양(+)과 음(-)의 값으로 진폭하며, 대략 10개월 이후 반응도가 작아지면서 수렴하기 시작한다. 고용량과는 달리 최초시점의 반응은 외환위기 이후 감소한다.

둘째, 2008년 글로벌 금융위기 상황에서 실질GDP 감소나 시간당 생산성의 장기추세에 따른 고용감소효과가 근로시간 감소, 실제 시간당 생산성 하락에 의해 거의 대부분 상쇄되면서 전체 고용수준의 대규모 감소 없이 예상보다 양호한 노동시장 성과를 실현할 수 있음을 보여준다. 우리의 경우 장시간근로의 관행이 존재하기 때문에 근로시간 단축을 통한 고용수준의 유지·확대가 작동할 여지가 충분하다고 판단된다. 이러한 점들은 '고용 없는 성장' 시기에 대응, 근로시간 단축, 일자리나누기 등 전체 고용수준의 유지·확대를 위한 정책방안 모색에서 중요한 실천적 시사점을 준다고 판단된다.

제3장에서는 생산성과 고용의 관계를 실증적으로 분석하였다. 주요 분석결과와 함의를 정리하면 다음과 같다. 첫째, 기존 연구에 따르면 생산성과 고용 간의 관계는 이론적으로나 실증적으로도 명확하지 않다. 특히 노동생산성의 고용효과는 총요소생산성의 양(+)의 고용효과와는 달리 분석대상, 분석기간 등에 따라 상이하게 나타나고 있다. 둘째, 지난 1972년 이후 2011년까지 생산성과 고용 간의 중장기적인 상관관계는 경제 전체, 제조업, 서비스업 모두 양(+)으로 유의하게 나타난다. 그러나 이를 기간별로 세분하면 생산성과 고용 간의 상관관계는 음(-)에서 양(+)으로 변화되고 있다.

셋째, 산업별로 고용, 생산성, 산출량을 비교하면 성장에 따른 고용창출(=고용탄력성)은 제조업보다 서비스업에서 보다 높은데, 이는 생산성 증가율이 낮은 서비스업 부문에서 수요의 증가가 그대로 고용의 증가로 귀결되고 있음을 시사한다. 넷째, 고용에 영향을 미치는 생산성 이외의 다른 요인들을 통제한 생산성의 고용효과를 살펴보면, 총요소생산성의 고

용효과는 경제 전체에서만 양(+)으로, 제조업 및 서비스업에서는 음(-)으로, 그리고 시간당 노동생산성의 고용효과는 경제 전체, 제조업, 서비스업 모두에서 음(-)으로 나타나고 있다.

이와 같은 분석결과에 기반한 정책적 시사점으로, 비록 제조업의 서비스업에 비하여 높은 기술진보는 해당 산업의 고용에는 부정적일지라도 경제 전체의 고용을 증대시킴을 고려하여 향후에도 제품이든 공정이든 혁신을 위한 투자를 확대시켜야 할 것이다.

제4장에서는 최근 고용기적을 달성하고 있는 독일의 고용결정메커니즘을 파악하기 위하여 최근 고용상황, 고용기적을 달성케 한 정책적·제도적 요인과 함께 급속산업 사례를 통해 노사관계를 통한 고용결정의 규율에 대해 살펴보았다.

먼저, 독일의 소위 ‘고용기적’은 정규직 감소 속에 비정규직 증가로 인해 달성된다는 특징을 보인다. 이러한 고용상황을 초래한 정책적·제도적 요인으로는 최악의 경기침체 속에서도 고용유지 및 실업 방지에 기여한 것으로 조업단축수당 확대와 근로시간계좌의 적극적 활용을 들 수 있다. 비정규직 증가를 초래한 정책적 요인으로는 2000년대 중반의 소위 하르츠개혁을 통한 노동시장 규제완화를 들 수 있다. 사례 기업에서 확인되듯이, 정규직의 경우 노조와 사업장평의회를 통해 상당 정도 고용유지를 위해 영향력을 행사할 수 있다. 반면 비정규직의 경우 노조나 사업장평의회로 조직될 여건이 취약하기 때문에 노사관계를 통한 규율이 취약하다.

독일의 사례연구는 우리가 취할 수 있는 몇 가지 정책적 함의를 제공한다. 먼저, 한국에도 조업단축수당과 비슷한 고용유지지원금 제도가 있는 만큼, 현재 6개월로 한정된 지원기간을 경기침체 시에는 더욱 연장할 수 있도록 제도를 개선하는 것이 우선 필요하다. 더 중요한 것은 기업들이 정리해고 대신에 이 제도를 더욱 적극적으로 활용하는 관행을 확립하는 것이다.

둘째, 독일의 또 하나의 고용유지 수단인 근로시간계좌제는 기업들의 고용전략 가운데 내부적 유연화, 특히 근로시간 유연화(내부적·수량적 유연화)의 직접적 수단이라는 점에서 독일 노동시장의 특징이자 장점을 보여주는 제도이다. 우리나라의 경우 과도한 외부적 유연화전략을 지양

하고 내부적 유연화를 추구해야 할 필요가 있다는 입장에서 보면, 적극적으로 도입을 검토해야 할 제도라고 할 수 있다. 비교적 여건이 양호한 부문(예컨대 대기업)에서 시범적으로 운영해 볼 수 있도록 여건을 조성하는 것이 필요하다.

셋째, 독일의 노조와 사업장평의회는 고용보장을 위해 단체협약 기준을 벗어나는 것, 즉 근로조건의 저하도 수용하고 있다. 양보교섭을 통해서라도 고용유지가 확실하게 보장되기만 한다면, 정리해고가 빈번한 우리나라의 경우에도 확산될 만한 가치가 있다고 생각된다. 다만 경영상황에 대한 투명한 공개와 함께 근로조건 저하를 통해 고용을 유지하겠다는 노사 쌍방의 이해의 일치가 전제되어야 할 것이다.

넷째, 현재 독일 내에서 비정규직의 ‘불안정화’와 ‘근로빈곤’에 대한 우려가 커지고 있으며, 규제완화에 대항하여 재규제에 대한 요구가 점차 강해지고 있다. 우리 기업들도 비정규직의 채용을 최소화하고 근로조건을 개선하는 방향으로 인식을 전환할 필요가 있으며, 정책적으로도 노동시장 재규제에 대해 신중히 검토할 필요가 있다.

제5장에서 이루어진 몬드라곤의 노동자협동조합의 경험은 노동자참여형 기업지배구조가 고용창출효과의 측면에서 일반기업에 비해 우월한 성과를 달성하고 있음을 보여준다. 한국 재벌기업의 지배구조에서 노동자참여형 지배구조가 일정 수준 결합될 경우 ‘오너리스크 최소화’를 통한 투명경영, 합리적 경영, 도덕적 경영은 추가 고용유인효과를 제공할 것으로 생각한다.

둘째, 몬드라곤의 사회보장협동조합 라군아로를 통한 몬드라곤의 실업회피전략은 현재 국가가 운영하는 고용보험체계에서 중요한 개선사항을 시사해 주는 것이다. 국가전체 차원에서 단일체계로 되어 있는 고용보험의 다차원화, 다각화에 대해 검토할 필요가 있다. 고용안정성이 높은 ‘대기업’과 고용안정성이 낮은 ‘중소기업’ 노동자들의 고용보험체계를 이원화하고 중소기업 노동자들의 고용보험을 지원하는 정책이 검토될 수 있다고 판단된다. 더 나아가 업종별, 지역별, 고용성격별 추가고용보험체계를 만들어 고용보험 전체의 수준이 OECD 평균으로 가기 이전까지 보다 정밀한 실업회피전략을 검토할 필요가 있다.

셋째, 2012년 12월 이후 협동조합기본법이 발효되면 한국에서 다수의 노동자협동조합이 만들어질 것으로 판단된다. 그것은 다음의 형태로 진행될 것이다. 정부가 직간접적인 지원을 통해 협동조합을 활성화하는 정책을 체계적으로 펼 경우 협동조합에 의한 고용창출은 현재 약 1% 수준에서 유럽 평균인 약 8% 수준으로 비중이 커질 수 있고, 기존의 비정규직 일자리 중 상당수가 조합원 노동자 일자리로 바뀔 가능성이 있다.

넷째, 버스·택시 업종에서 협동조합 시범사업에 대한 제안이다. 버스업은 투자 가치가 낮아지면서 대규모 자본의 인입이 불가능한 상태인 반면, 대중교통 환승시스템 도입 이후 정부와 지자체가 적정이윤을 보장해주는 준공영제로 운영된다. 따라서 버스노동자들이 회사를 협동조합방식으로 운영할 경우 승객에 대한 서비스, 고용안정성 측면에서 일정한 장점을 가지게 되리라 생각한다. 또한 택시업의 경우에도 택시노동자들이 회사를 협동조합방식으로 운영하면 처우개선과 승객들에 대한 서비스 개선, 그리고 택시요금 인상압력 감소 등과 같은 장점을 가질 것으로 판단한다.

참고문헌

- 강규호(2006), 「기술혁신과 고용창출」, 『경제분석』 12(1), pp.53~75.
- 김상호·임현준(2006), 「총요소생산성 향상이 노동시간에 미치는 영향」, 『경제학연구』 54(1), pp.5~32.
- 박구도·조범준(2011), 「총요소생산성의 고용에 대한 영향 분석」, 한국은행, 『Monthly Bulletin』 10월호.
- 이근희(2002), 「노동생산성의 고용효과에 관한 연구」, 서울대 경제학과 박사학위 논문.
- 장인성(2011), 「생산성 향상이 고용에 미치는 영향 및 정책 시사점」, 국회 예산정책처.
- 정원호(2004), 「독일 노동시장정책 이념의 전개와 함의」, 『사회경제평론』 23.
- 표학길(2003), 「한국의 산업별 자산별 자본스톡추계(1953~2000)」, 『한국 경제의 분석』 9(1), pp.203~282.
- 고용노동부, 사업체노동력조사 외, <http://laborstat.molab.go.kr/> 등.
- 통계청, 경제활동인구조사 외, <http://kosis.kr/> 등.
- 한국은행, 국민계정 외, <http://ecos.bok.or.kr/> 등.
- Beaudry, P. and F. Collard(2002), “Why Has the Employment-Productivity Tradeoff among Industrialized Countries Been so Strong?,” NBER Working Paper Series No. 8754.
- Betriebsvereinbarung „Flexible Arbeitszeit“ (“유연한 근로시간”에 관한 사업장협정).
- Bogedan, Claudia, Wolfram Brehmer, and Alexander Herzog-Stein (2009), Betriebliche Beschäftigungssicherung in der Krise, WSI Report, 01/Dezember 2009.

- Bosch, Gerhard(2009), Niedriglöhne und Mindestlöhne in Deutschland, Volkshochschule/Friedrich-Ebert-Stiftung, Chemnitz 21.4.2009.
- Bosch, Gerhard, Sebastian Schief, and Marc Schietinger(2005), Trends in der Arbeitszeitpolitik, Friedrich-Ebert-Stiftung.
- Brehmer, Wolfram and Hartmut Seifert(2008), Sind atypische Beschäftigungsverhältnisse prekär? Eine empirische Analyse sozialer Risiken, Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut (WSI).
- Bundesagentur für Arbeit(BA)(2010), Arbeitsmarkt 2009.
- _____ (2012a), Arbeitsmarkt 2011.
- _____ (2012b), Arbeitsmarkt in Deutschland - Zeitreihen bis 2011.
- Cavelaars, P.(2005), "Has the Tradeoff between Productivity Gains and Job Growth Disappeared?", *Kyklos* 58(1), pp.45~64.
- Chang, Yong Sung and Jay H. Hong(2006), "Do Technological Improvements in the Manufacturing Sector Raise or Lower Employment?," *American Economic Review* 96(1), pp.352~368.
- Drumm, Hans Jürgen(2008), Personalwirtschaft, Springer.
- Eckpunktepapier zur Sicherung der deutschen Standorte der Z GmbH (Z 기업의 독일 내 생산입지의 보장을 위한 기본협정).
- European Commission(2003), *Employment in Europe*.
- Freiwillige Betriebsvereinbarung über den Einsatz von Leiharbeiternehmern bei der Z, Standort Berlin (A 사업장 내 파견근로자 채용에 관한 자율적 사업장협정).
- Groß, Hermann(2006), „Arbeitskonten als Instrument der regulierten Flexibilität,“ *Tempora, mai*.
- Herzog-Stein, Alexander and Hartmut Seifert(2010), Deutsches „Beschäftigungswunder“ und flexible Arbeitszeiten, WSI - Diskussionspapier Nr. 169.
- Herzog-Stein, Alexander, Fabian Lindner, Simon Sturm, and Till van Treeck(2010), "From a Source of Weakness to a Tower of Strength? The Changing German Labour Market", IMK Report,

No. 56.

- Holst, Hajo, Andreas Aust, and Susanne Pernicka(2008), “Kollektive Interessenvertretung im strategischen Dilemma – Atypisch Beschäftigte und die „dreifache Krise“ der Gewerkschaften”, *Zeitschrift für Soziologie*, Jg. 37, Heft 2.
- ILO(2005), “Employment, Productivity and Poverty Reduction,” *The World Employment Report 2004~2005*.
- Jorgenson, D.W. and Zvi. Griliches (1967), “The Explanation of Productivity Change,” *Review of Economic Studies* 34, pp.249~283.
- Keller, Berndt and Hartmut Seifert(2011), *Atypische Beschäftigung und soziale Risiken. Entwicklung, Strukturen, Regulierung*, Friedrich Ebert Stiftung.
- Kohns, Stephan(2010), “Arbeitsmarktreformen in Deutschland: Eine noch unvollendete Erfolgsgeschichte,” *WSI-Mitteilungen*, 11/2010.
- Mai, Christoph-Martin(2008), „Arbeitnehmerüberlassungen – Bestand und Entwicklungen“, *Statistisches Bundesamt, Wirtschaft und Statistik*, 6/2008.
- Möller, Joachim(2010), “The German Labor Market Response in the World Recession - De-mystifying a Miracle,” *Zeitschrift für ArbeitsmarktForschung* 42(4).
- Neubäumer, Renate and Dominik Tretter(2008), “Mehr atypische Beschäftigung aus theoretischer Sicht”, *Industrielle Beziehungen*, 15. Jg. Heft 3.
- Nordhaus, W.(2005), “The Sources of the Productivity Rebound and the Manufacturing Employment Puzzle,” *NBER Working Paper No. 11354*.
- OECD(2012), *OECD Economic Outlook*
- OECD, *OECD Employment Outlook*, 각 연도.
- Oechsler, Walter A.(2006), *Personal und Arbeit. Grundlagen des Human Resource Management und der Arbeitgeber-Arbeitneh-*

- mer-Beziehungen, Oldenbourg.
- Pfeifer, Christian(2007), “Eine theoretische und empirische Analyse der betrieblichen Determinanten von Teilzeitarbeit, Mini- und Midi-Jobs”, Zeitschrift für ArbeitsmarktForschung (ZAF), 1/2007.
- Scholz, Thersa, Christian Sprenger, and Stefan Bender(2011), Beruflicher Zwischenstopp oder Abstellgleis?, IAB-Kurzbericht, 15/2011.
- Seifert, Hartmut(2012), Atypical Employment in Germany, Presentation at the Korea Labor Institute(4. 7. 2012).
- Stock-Homburg, Ruth(2010), Personalmanagement. Theorien-Konzept-Instrumente, Gabler.
- Sturn, Simon and Till van Treeck(2010), “Arbeitsmarktreformen in Deutschland: Hohe soziale Kosten ohne gesamtwirtschaftlichen Nutzen”, WSI-Mitteilungen, 11/2010.
- Tarifvertrag zur Beschäftigungssicherung und zum Beschäftigungsaufbau (고용보장 및 고용확대에 관한 단체협약).
- Tarifvertrag zur Leih-/Zeitarbeit (파견근로에 관한 단체협약).
- Wetzel, Detlef and Jörg Weigand(2012), Schwarzbuch Leiharbeit, IG Metall.
- Willms, Tobias(2007), Gewerkschaftliche Strategien gegen prekäre Beschäftigungsverhältnisse, Diplomarbeit im Studiengang Politikwissenschaft, Freie Universität Berlin.
- WSI Tarifarchiv, Tarifpolitik im System industrieller Beziehungen, http://www.boeckler.de/wsi-tarifarchiv_2398.htm
- Zapf, Ines and W. Wolfram Brehmer(2010), Arbeitszeitkonten haben sich bewährt, IAB-Kurzbericht, 22/2010.
- Zapf, Ines(2012), Flexibilität am Arbeitsmarkt durch Überstunden und Arbeitszeitkonten, IAB-Forschungsbericht, 3/2012.

◆ 執筆陣

- 윤윤규(한국노동연구원 연구위원)
- 정진호(한국노동연구원 선임연구위원)
- 정원호(한국직업능력개발원 연구위원)
- 김성오(아이쿱협동조합연구소 연구위원)

고용창출 메커니즘에 관한 연구

- | | |
|---------|--|
| ▪ 발행연월일 | 2012년 12월 24일 인쇄
2012년 12월 28일 발행 |
| ▪ 발 행 인 | 이 인 재 |
| ▪ 발 행 처 | 한국노동연구원
☎ 150-740 서울특별시 영등포구
은행로 30
☎ 대표 (02) 3775-5514 Fax (02) 3775-0697 |
| ▪ 조판·인쇄 | 거목정보산업(주) (02) 2164-3232 |
| ▪ 등록 일자 | 1988년 9월 13일 |
| ▪ 등록 번호 | 제13-155호 |

© 한국노동연구원 2012 정가 6,000원

ISBN 978-89-7356-942-7