

경제위기와 유럽의 일자리 나누기

Gerhard Bosch (독일 뒤스부르프-에센대학교 사회학과 교수)

■ 머리말

최근 OECD 경제전망에 따르면 2010년 OECD 지역의 실업률은 2007년의 5.6%에서 큰 폭으로 증가하여 10%에 육박할 것이다. 경제위기로 OECD 지역의 실업자가 2,500만 명이나 양산될 것이고, 이는 전후 최대의 초고속 실업률 증가이다. 일자리의 위기는 전 세계에서 급속도로 확산되고 있으며, 수백만 명의 노동자와 가족을 빈곤으로 몰아넣고 있는 상황이다. 실업수당 신청자가 급증하고, 실직기간이 늘어나 실업수당을 받을 수 없는 구직자가 늘어나면서 OECD는 각국 정부에게 다음 사항을 검토할 것을 권고하였다¹⁾.

- 과도한 정리해고를 피하면서 노동수요를 진작한다.
- 단기근로보조금
- 실업수당의 최대 지급기간이 짧다. 장기실업자가 빈곤상태에 빠지지 않도록 일시적으로 지급기간을 연장하는 것도 검토해 볼 수 있다.
- 효과적인 적극적 노동시장 프로그램을 확대한다. 특히 노동시장 니즈와 연계되어 있다면 직업훈련을 좀더 강조해야 한다.

1) http://www.oecd.org/document/37/0,3343,en_2649_201185_42459813_1_1_1_1,00.html

이러한 OECD의 권고사항은 많은 OECD 국가, 특히 발전된 복지정부와 적극적 노동시장정책을 운영하고 있는 유럽 국가에서 현 경제위기에서 대규모 정리해고를 방지하는 대책에 관한 논의된 사항을 반영하고 있다. 이를 고려할 때 일자리 나누기(work sharing)가 중요한 역할을 담당하는 것은 어쩌면 당연하다. 대부분의 국가에서 도입한 재정정책은 상당한 시간이 흐른 뒤에야 수요를 증가시킬 것이다. 재정정책이 실효를 거두기까지 기업은 커다란 손실을 보게 되는데, 기업에서는 비용과 손실을 줄이기 위해 경기가 회복한 후에 필요한 인력은 정리해고할 수도 있다. 이때 일자리 나누기는 근로시간을 줄여 보다 많은 노동자가 일자리를 갖도록 하는 유용한 방법일 수 있다. 즉 기업에게 ‘근로자가 아닌 시간을 단축’하는 기회를 제공할 수 있다. 법률 또는 단체협약에 따라 주당 근로시간을 줄이는 항구적인 일자리 나누기 전략과 다르게 위기 상황에서의 일자리 나누기는 일시적이며 원상태로의 복귀 가능성을 가지고 있다. 수요가 다시 증가하기 시작하면 기업에서는 위기 이전의 근로시간 표준으로 복귀할 수 있다. 위기 상황에서의 일자리 나누기의 또 다른 특징을 살펴보면 해고의 위협이 있는 근로자를 그 대상으로 하고 있다. 이러한 형태의 일자리 나누기는 경제 전체 또는 산업 전체에서 일반화되기보다는 기업 또는 개별 근로자에 의해 해고와 실업을 방지하는 데 필요한 만큼만 활용되고 있다. 일자리 나누기의 세 번째 특징은 다양성에서 찾을 수 있다. 유급제도, 무급제도, 보조금 지원을 받는 제도, 보조금 지원이 없는 제도, 근로자에게 자발적 제도, 강제적 제도 등 다양하며, 그 효과 면에서도 노동시장에 큰 영향을 미치는 제도가 있는가 하면, 매우 제한적인 영향만을 미치는 제도도 있다. 단기적 위기 상황에 적절한 제도가 있는가 하면, 장기적 위기 상황에 적절한 제도도 있다. 법률에 의한 제도가 있고, 산별협약에 내용이 포함되어 있기도 하며, 사업장별로 협상되는 경우도 있으며, 근로자대표의 참여 없이 사용자에 의해 실시되는 제도도 있다.

■ 단축근로 또는 부분실업

오스트리아, 벨기에, 독일, 네덜란드, 스위스, 프랑스 등 일부 유럽 국가에서는 많은 기업이 해고를 피하기 위해 채택하고 있는 단축근로 또는 부분실업제도에 예전부터 보조금을 제공하고 있다 (Glassner & Gagóczy, 2009a+b). 이러한 제도가 기업에서 보다 많이 활용되도록 하기 위해 최근 몇

개월 사이에 제도 개선이 있었다.

2008년 11월까지 독일 연방고용청(BA)은 특정 조건(예를 들어, 수요 감소로 인해 직원 1/3의 근로시간을 최소 10% 줄여야 하는 경우)에 부합하는 경우, 경기순환 주기에 따라 또는 경제적 어려움이 있을 경우 기업이 단축근로를 시행하는 것에 대해 재정지원을 하였다(Bosch, 1992). 이럴 경우 연방고용청이 해당 직원에게 지급하는 금액은 지급받지 못한 수입금의 60%(또는 자녀가 있는 경우 67%)이다. 제도의 오용을 막기 위해 기업에게 임금의 40%에 달하는 사회복지분담금을 부담하도록 했다. 근로시간계정에 적립된 초과근로시간이 재훈련이나 조기퇴직을 위해 보유하고 있는 것이 아니라면 단축근로 보조금을 신청하기에 앞서 먼저 이들 초과근로시간의 차감이 선행되어야 한다.

지금까지 두 차례 발표한 ‘경기부양책 패키지’에서 독일 정부는 단축근로에 대한 최대 수급기간을 2008년 하반기 6개월에서 12개월로, 2009년 초부터 2010년 말까지는 18개월로 연장하였다. 연방고용청은 현재 사회복지분담금의 절반을 환급해 주고 있다. 단축근로 기간 동안 근로자가 직업훈련을 받았다면 연방고용청은 이 기간 동안에 사회복지분담금 전부를 지급하고 훈련비용의 80%까지 환급해 준다. 기업 자체적으로 실시하는 훈련에 대한 보조금은 이보다 낮은 수준이다. 또한 불완전 취업 상태인 근로자가 한 명이라도 있는 경우에는 단기보조금을 청구할 수 있다. 경기침체의 영향을 가장 크게 받은 해고된 파견근로자들을 위해, 정부는 파견근로자를 위한 단축근로의 수급권을 적극적으로 장려하고 있다. 단축근로의 도입은 작업장평의회와의 협약이 체결되었을 때만이 가능하다. 더불어 작업장평의회는 근로자를 위해 단축근로의 보상기준을 개선하기 위해 협상에 나설 수도 있고, 단축근로가 특정 근로자에게만 집중되는 것을 막고 전체 노동력에게 공평하게 재분배 되도록 할 수도 있다.

기업의 단축근로제도 도입과 보조금 신청 등록을 담당하는 연방고용청의 자료에 따르면 단축근로를 하고 있는 근로자수는 2008년 10월 5만 명에서 동년 12월에는 27만 명으로 증가하였다. 2009년 3월 신청건수는 더욱 증가하여 70만 명에 달하였다(그림 1 참조). 연방고용청의 단축근로 보조금 비용은 2009년 15억 유로 증가할 것으로 예상되고 있으며, 이는 2009년 책정된 예산보다 12억 유로 늘어난 규모이다.

대부분의 독일 기업은 최근 몇 년 동안 직업훈련에 많은 투자를 하였다. 이들 기업은 2004~2008

년 경기상승기에 과거 투자를 줄인 결과로 나타난 기술부족으로 어려움을 경험 했던 터라 투자를 줄이는 것은 최대한 피하고자 한다. 따라서 대부분의 대규모 제조업체들과 최근에는 서비스업체에서도 노동력의 일정 부분을 단축근로로 돌리고 있다. 사업장 규모와 비례하여 고용보호도 강화되기 때문에 단축근로는 소규모 기업보다는 대기업에게 보다 유리하다. 대규모 사업장에서는 작업장평의회가 해고비용 증가의 변수로 작용하고 있는 정리해고수당을 포함한 사회적 대책에 대해서 교섭할 수 있다.

하지만 단축근로 보조금이 지원됨에도 불구하고

기업이 비용부담에서 완전히 자유로운 것은 아니다. 단축근로를 시행함과 동시에 근로자를 위한 훈련제도를 마련해야 하는 고충이 있다. 따라서 대체로 기업은 사회복지분담금의 절반을 부담해야 한다. 경제위기로 가장 큰 타격을 입은 몇몇 산업의 경우 지역별 단체협약(Baden-Württemberg, 엔지니어링 산업) 또는 사업장별 단체협약(Salzgitter Steel)은 법률에서 규정하는 것보다 훨씬 근로자에게 유리한 조건을 제시하고 있다. 이런 경우 기업은 단축근로수당을 순임금의 90% 수준으로 증가시켜야 한다.

독일의 DAX 지수에 편입된 독일 30대 상장기업들은 2009년 근로자를 해고하지 않고 개선된 단축근로제도를 도입하기로 합의하였다. 이들 기업은 현 경제위기가 2010년 말까지 지속될 수 있다고 보고 있다. 따라서 사용자와 노조는 비용절감을 요구하고 있다. 현재 3가지의 대안에 대해 논의가 진행 중이다. 첫째는 단축근로의 최대 수급기간을 24개월로 연장하고, 모든 사회분담금을 기업에 환급하는 것이다. 둘째는 산별 단체협약 또는 사업장별 단체협약에서 기업이 추가 부담해야 하는 임금을 줄이거나 없애는 방안이다. 셋째는 특수전직지원기관을 설립하여 기업의 잉여인력에게 단축근로 지원금을 지급하면서 이들이 기존에 근무하던 기업에 재고용될 수 있도록 훈련하는 방안이다. 독일의 기민당과 시민당은 이러한 제안을 긍정적으로 평가하고 있다. 2009년 하반기 대규모 정리해고를 피하기 위해 이들 제안의 일부를 새로운 '경기부양책'에 포함시킬 가능성도 있다.

[그림 1] 독일의 단축근로자(2005~2009)



출처 : 독일 연방고용청(Bundesagentur für Arbeit) 2009

2009년 4월 바덴-뷔르템베르(Baden-Württemberg) 지역 엔지니어링 산업의 사회적 파트너들이 기업의 비용절감을 위해 단체협약을 체결했다. 기업은 연말(크리스마스) 보너스를 단축근로수당을 충당할 목적으로 사용할 수 있게 되었다. 그리고 2011년까지 경제위기 상황에서 임시직 근로자들의 해고를 피하기 위해서 임시근로 계약기간을 4년으로 연장(법정 최대 임시근로 계약기간은 2년)할 수 있게 되었다.

독일뿐 아니라 단기 또는 부분실업제도를 운영하고 있는 다른 모든 유럽 국가는 각각의 경기부양책에 이러한 제도 개선을 반영하고 있다. 스위스와 오스트리아는 단축근로 지원금의 최대 수급기간을 12개월에서 18개월로 연장하였다. 또한 단축근로 기간 동안 훈련을 지원한다. 스위스에서는 지원금이 과거처럼 월초 3일이 아니라 단축근로 첫 날 이후 지급된다. 오스트리아는 기업은 단축근로 기간 도중과 단축근로가 종료된 후 과도기에는 근로자를 해고할 수 없다는 규정을 두고 있다. 따라서 노동력을 유지하고자 하는 기업만이 단축근로기금을 활용한다. 이러한 의무규정은 현재 사용자의 반발을 사고 있다.

네덜란드에서는 일반적으로 화재, 홍수 등과 같은 자연재해로 인해 발생하는 일시적인 위기 상황에서 단축근로를 단행하였다. 2008년 11월 단행된 경기부양책에서는 경기침체의 심각성으로 인해 단축근로가 경제위기 상황에도 확대 적용되었다. 기업의 이윤이 평균 30% 하락한 것을 증명할 수 있는 기업은 이윤 하락 2개월 이후 가장 24주까지 임시실업수당을 지원받을 수 있다. 임시실업기금은 첫 2개월 급여의 75%, 이후 70% 또는 일일 최대 183.15유로까지 수당을 지급한다.

프랑스와 벨기에는 단축근로 대신 '부분실업(프랑스)' 또는 '일시적 실업(벨기에)'이라는 용어를 쓴다. 사용되는 용어가 다를 뿐 제도의 세부적인 내용은 유사하다. 대상근로자는 기업과 고용계약을 유지하고 실업보험으로부터 실업수당을 지급받는다.

프랑스의 경우 부분실업제도는 1968년 노사정협약에서 유래하였다. 2008년 말과 2009년 초에 이 노사정협약에 대한 재교섭이 이루어져 부분실업수당의 연간 최대 수급기간은 600시간에서 800시간으로, 연속 4주에서 6주로 연장되었다. 섬유, 자동차처럼 매출이 과거 대비 50% 이하로 급락하는 등 심각한 타격을 받는 업종의 경우 연간 최대 수급기간은 1,000시간이다. 800시간은 프랑스에서 합의된 연간 노동시간의 절반이며, 1,000시간은 약 2/3에 해당된다. 정부는 직원이 250명 미만인 사업장에 시간당 3.84유로를 지급하고, 직원이 250명 이상인 기업에게는 3.33유로를 지급한다(과거에는 각각 2.44유로와 2.13유로). 저임금 근로자의 지나친 임금 손실을 막기 위해 시간당

최저임금은 4.42유로에서 6.84유로로 인상되었다. 보조금과 임금이 다른 경우 사용자가 그 차액을 지급해야 한다. 월급이 월 법정 최저임금(2009년 1,321유로)보다 적을 경우 근로자는 그 차액을 받을 권리가 있다. 예외가 있기는 하나 사회복지분담금을 사용자가 지급할 필요가 없다. 근로시간이 18시간 미만인 시간제 근로자도 제도의 혜택을 받을 수 있다. 현재 근로자는 총 임금의 60%(과거에는 50%)를 지급받는다. 향후에는 임금대체율을 75%로 높이고자 한다. 독일에서와 마찬가지로 산업별로 사회적 파트너들이 지급수준 개선을 위해 별도로 교섭할 수가 있다. 예를 들어, 화학업계에서는 총 임금의 80%에 달하는 최저임금에 합의하였다.

프랑스에서 실시한 연구(CEE 2009)에 따르면, 독일과 달리 프랑스에서는 지난 40년간 부분실업을 활용하는 경우도 줄었고, 부분실업이 노동시장에 미치는 영향도 미미했다. 부분실업 기간은 1995년 1천 200만 일에서 2005년 200만 일로 감소하였다(CEE, 2009: 2). 뿐만 아니라 부분실업은 해고를 예방하기보다는 해고가 있을 것이라는 것을 알리는 조기지표 역할을 했다. 반면 독일에서는 단축근로를 선택한 기업에서는 그렇지 않은 기업보다 해고근로자의 수가 훨씬 적었다²⁾. 현재 위기상황에서는 제도의 개선과 더불어 보다 많은 기업이 부분실업을 활용할 것이라는 징후를 발견할 수 있다. 2008년 말 4만 명이 부분실업 상태였다(Glassner/Galgóczy, 2009a: 36). 2009년 프랑스 재정부부는 부분실업제도를 위한 예산으로 4,000만 유로를 책정하였다. 2008년 12월에 이미 5,000만 유로를 집행한 것을 고려할 때 2009년 예산은 책정된 예산을 초과하게 될 것이다. 그럼에도 불구하고 여전히 독일 수준을 크게 밑돌 것이다.

벨기에에서는 고용청(ONEM)이 임시실업 상태의 근로자에게 보조금을 지급하고 있다. 주당 3일 또는 15일 중 1주를 일하는 한 수급기간에는 제한이 없다. 2009~2010년을 위한 새로운 직종간협약(Interprofessional Agreement)을 통해 보조금 지급을 위한 기금 상황이 개선되었다. 벨기에 노동청은 임시실업 근로자에게 임금의 75%를 보조금으로 지급한다(첫 6개월간은 월 최대 2,206유로, 7~12개월까지는 2,056유로, 이후 기간에 대해서는 1,921유로). 독일과 마찬가지로 벨기에에서도 파견근로자가 임시실업수당을 청구할 권리가 있다. 기업은 적극적으로 이 제도를 활용하고 있다. 2월 28만 9,000명이 임시실업 상태였다(2008년 2월과 비교할 때 13만 4,000명 증가).

2) <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/2005/05/inbrief/de0505102n.htm>

단축근로 또는 부분실업제도가 없는 몇몇 유럽 국가에서는 이러한 제도의 도입을 논의 중이다. 헝가리 노동부는 일시적인 수요 감소를 겪고 있는 기업을 지원하기 위해 '고용유지보조금'을 기업이 일주일 중 4일치 임금을 지급하면 나머지 1일의 임금은 노동시장기금으로 지급하는 방식으로 재편할 계획이다. 영국에서는 영국노총(TUC)과 소기업연맹(FSB)이 수입 상실에 대해 대체율 60% 수준으로 연간 60만 명의 근로자를 위해 단축근로보조금을 도입할 것을 제안하였다. 이러한 제도가 도입될 경우 약 12억 파운드의 예산이 필요하다 (TUC, 2009).

■ 일시적 근로시간 줄이기

독일에서는 거의 모든 산별 단체협약에서 잉여인력 발생을 막기 위해 무급으로 주당 근로시간을 약 20%까지 줄일 수 있도록 하고 있다. 독일통일 이후 일시적 노동시간 감축 방안은 경제의 구조조정기에 동독에서 폭넓게 채택되었다. 그러나 이 방안의 대표적인 사례는 단연코 폴크스바겐이라고 할 수 있다. 1993년 폴크스바겐은 직원 3만 명을 정리해고하려는 계획을 철회하고, 금속노조(IG Metall)와의 단체협약³⁾을 토대로 근로시간을 35시간에서 28.8시간으로 줄였다. 주간 5일 근무를 계속하는 사무직 근로자의 경우에는 연대라는 명분을 위해 임금을 삭감하였다. 연간 보너스를 12개월에 나누어 지급하여 월 급여가 매달 같도록 하였다. 폴크스바겐의 급여 수준이 평균보다 높았던 까닭에 숙련근로자는 월 급여가 다소 깎였다 하더라도 회사를 떠나지 않았다. 2006년에는 새로운 단체협약을 체결하고 예전 급여를 받는 대신 주당 근로시간을 25~33시간 사이로 하는 방안이 도입되었다. 33시간을 초과하는 근로시간에 대해서만 시간외수당을 지급하였다. 1993년의 일자리 나누기 모델을 이런 방식으로 유지할 수 있게 됨으로써 폴크스바겐은 35시간을 초과하는 근로시간에 대해서만 시간외수당을 지급하기 때문에 인건비에는 별다른 변동없이 유연성 있는 근로시간을 확보할 수 있게 되었다.

엔지니어링 업계에서는 근로시간을 35시간에서 30시간, 은행의 경우 39시간에서 31시간으로

3) 독일 자동차 산업의 다른 기업들은 모두 금속산업 산별협약의 적용을 받는다. 폴크스바겐만이 예외적으로 금속노조와 별도의 단체협약을 체결했다.

줄일 수 있다. 화학 업계에서는 합의된 근로시간은 37시간이지만 39시간에서 35시간으로 유연성 있게 운영할 수 있다. 독일 철강 업계는 최근 협약에서 2009년 3월부터 사회적 파트너가 일시적 근로시간 감축 한계를 30시간에서 28시간으로 확대하였다. 또한 부분적인 임금보상에 대해서도 합의하였다. 28시간 근무에 대해서는 29.75시간에 대한 임금이 지급된다. 엔지니어링 업계에서는 포르츠하임 협약(Pforzheim Agreement, 2004)에서 정한 ‘열린 조항(opening clause)’을 바탕으로 “표준에서 다소 벗어난” 협약을 체결하여 경제적 어려움에 처한 기업을 위해 산별협약에서 정한 조항을 다소 피해갈 수 있게 하였다. 어떠한 경우가 되었건 새로운 근로시간은 작업장평의회 또는 (포르츠하임 협약을 따르는 경우) 노조와 합의하도록 하고 있다. 과거 많은 독일 기업은 해고를 방지하기 위해 근로시간을 일시적으로 단축하였다. 다임러는 독일의 대기업으로서는 처음으로 현 위기 상황에서 근로시간을 35시간에서 30시간으로 일시적으로 단축하겠다고 발표하였다. 이는 위기의 심각성을 반증하는 것이기도 하지만 동시에 독일 기업의 대표 주자라고 할 수 있는 다임러의 인사관리정책이 대폭적으로 변경되었다는 것을 의미하기도 한다. 폴크스바겐이 1993년 주 4일 근무를 도입했을 때 다임러의 내부에서 인사담당자가 회사 이미지에 타격을 줄 수 있다며 이를 크게 비난하였다. 당시 다임러는 직원을 정리해고하였고, 이러한 정리해고 조치가 기업 이미지 차원에서 회사의 수익성에 부정적으로 작용하지 않을까 노심초사하며 막대한 정리해고 비용을 집행하였다.

독일을 제외한 대다수 유럽국가의 경우는 통일 이후 독일에서 겪었던 갑작스런 실업 증가를 겪지 않았기 때문에, 또는 산별 단체교섭을 하지 않기 때문에 전술한 것과 같은 일반적인 노동시간 감축 조치가 존재하지 않는다. 단축근로 또는 부분실업제도가 없는 국가에서는 해고가 인력조정을 위해 일반적인 방편으로 활용되고 있다. 다만 숙련근로자를 놓치지 않고 사회적 불안을 피하기 위해 사업장 수준에서 시행하는 일자리 나누기의 사례는 유럽 전체에서 찾아볼 수 있다.

혼다는 2009년 2월부터 5월까지 4개월 동안 영국의 스윈든 공장을 폐쇄한다. 혼다의 전체 직원 3,700명 중 2,500명이 이러한 공장폐쇄 조치의 영향을 받게 된다. 첫 2개월 동안은 기본급 전체를, 이후 기간에 대해서는 기본급의 60%를 받게 된다. 6월에 공장이 가동을 재개하게 되면 직원들은 공장이 폐쇄된 4개월 동안 지급받은 급여만큼 시간외근로를 해야 한다. 고급 스포츠카 업체인 애스턴마틴은 회사가 정상적인 근로시간으로 되돌아가게 되면 직원들이 부족한 근로시간만큼 일을 더 하기로 하고 노조와 3일 교대제에 대해 합의하였다(Eurofound, 2009:2). 도요타나 재규어, 랜드로버와 같은 기업에서는 근로시간을 감축하고 감축된 근로시간에 대해서는 급여를 주지 않는다

(Handelsblatt, 19 March 2009).

비용절감을 위해 일시적인 강제휴업을 단행하는 기업도 있다. 핀란드항공은 2008년 12월 비용절감을 위해 2009년까지 시차제로 승무원 1,700명을 강제 휴업시키겠다는 계획을 발표하였다. 강제 휴업은 2009년 4월과 5월 시작되어 해당 승무원 1명당 2~3주 동안 지속된다(Eurofound, 2009: 5).

이러한 강제적 단체근로시간 감축 외에도 많은 유럽의 기업들은 개별 근로시간 감축안을 제시하고 있다. 아일랜드의 Permanent TSB의 은행 부문은 경기하락세가 회복될 때까지 3년 동안 휴직하는 직원에게 2만 8,500파운드를 지급하겠다고 제안하였다. 여행을 즐기는 젊은 근로자, 학교로 돌아가고 싶은 직원, 새로운 프로젝트를 시도해 보고자 하는 직원들이 이러한 제안을 받아들일 것으로 기대한다. Permanent TSB의 전 직원 2,500명 중 1,600명이 가입한 유나이티드노조는 이러한 움직임이 새롭고 혁신적이라고 평가하였다⁴⁾. 최근 런던의 KPMG 직원도 비록 기간이 짧고 보상수준이 다소 낮기는 하지만 유급 휴직을 제안 받았다. 영국 직원 1만 1,000명이 20%의 임금삭감을 감수하고 주 4일 근무로 전환하거나, 급여의 30% 정도를 받고 1~3개월 정도 안식휴가를 갖는 방안을 제안받았다. 이러한 프로그램은 2010년 9월까지 운영될 것이다(Eurofound, 2009: 6).

■ 결론

경제위기에 대처하는 방식에 있어 유럽의 조정시장경제와 자유시장경제 간의 분명한 격차가 존재한다. 오스트리아, 벨기에, 독일, 프랑스, 네덜란드, 스위스 등의 조정시장경제에서는 고용보호 수준이 높아 특히 대기업의 경우 해고 비용이 높다. 이들 국가에서는 내부 유연성을 위해 단축근로 또는 부분실업에 대한 보조금을 지원한다. 이들 국가에서는 근로시간 감축을 위한 조치를 채택할 때 일련의 체계를 따르는 것처럼 보인다. 먼저 시간외근로를 줄이고, 이후 단기적 직장폐쇄나 휴가에 대해 근로시간계정에 적립해 둔 초과근로시간을 사용한다. 이후 단축근로를 단행하고, 일시적 근로시간 감축을 도입한다. 경제위기가 오랫동안 지속된다면 기업에서는 근로자를 해고시킬 것이다. 기업이 그리 멀지 않은 기간 내에 경기회복을 기대하고 직원의 완전고용을 기대할 때만이 내부

4) <http://money.aol.co.uk/bank-offers-paid-career-breaks/article/2008111112035113888170>

유연성 확대가 의미를 갖기 때문이다.

이들 국가의 강성노조와 작업장평의회가 경영진에게 가능한 내부유연성 방안을 적극 활용하려고 압력을 행사하고 있는 것은 놀라운 것도 없다. 독일의 경우 모든 산별 단체협약에 일시적 근로시간 감축과 근로시간계정에 관한 조항이 들어 있기 때문에 독일이 가장 다양한 조치를 단행하고 있는 것으로 보인다.

영국, 아일랜드 등 자유시장경제뿐 아니라 몇몇 동유럽 및 중앙유럽 국가에서는 조정시장경제에 비해 해고의 비용이 높지 않다. 노조는 분절화되어 있고, 단체교섭은 분권화되어 있어 노동계에서 내부유연성을 확대하라는 압력을 조직적으로 행사할 수 없다. 따라서 기업에서는 주로 해고에 의존하게 된다.

또한 유럽에서는 대기업과 소규모 기업 간의 격차도 존재한다. 또한 자유시장경제에서 금융자원이 풍부한 대기업은 기업별로 매우 선진화된 일자리 나누기 프로그램을 통해 인재를 유지하기 위해 노력한다. 정규직 근로자와 임시직 근로자 간의 격차도 존재한다. 임시직 근로자는 해고 제1순 위였다. 기업에서 정규직과 임시직의 해고율이 너무나 큰 차이를 보였기 때문에 독일과 벨기에에서는 임시근로자 파견업체를 단축근로제도에 처음으로 포함시키기도 하였다.

본고에서는 경제위기에 처한 스칸디나비아 국가의 대응방법은 분석 대상으로 삼지 않았다. 이들 조정시장경제에서는 경제위기를 극복하기 위해 일자리 나누기보다는 적극적 노동시장정책을 우선시한다. 높은 실업수당(덴마크는 최장 4년 동안 순임금의 90%)을 지급하며, 이와 더불어 재훈련 프로그램과 평생교육을 실시한다. **KL**

참고문헌

- Bosch G. (1992), Retraining – not redundancy: innovative approaches to industrial restructuring in Germany and France. Geneva: Internat. Inst. for Labour Studies (original German version: Qualifizieren statt entlassen 1990)
- CEE(Centre D’Etudes De L’Emploi) (2009), Chomage partiel et licenciements économiques, Connaissance de l’emploi, Le 4 pages du CEE, No. 63 March (<http://www.cee->

recherche.fr/fr/c_pub2.htm).

- Glassner V., Galgóczi B. (2009a), Plant responses to the economic crisis in Europe, ETUI–RHS WP 2009.01, Brussels(http://osha.europa.eu/en/news/etui_working_paper_plant_level_responses_economic_crisis_europe_01.09022009)
- Glassner V., Galgóczi B. (2009b), Plant–level responses to the crisis: can jobs be saved by working less?, ETUI Policy Brief. European Economic and Employment Policy. (<http://www.etui.org/research/Media/Files/EEEEPB/2009/1–2009>)
- EUROFOUND (European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions) (2009), Europe in recession: Employment initiatives at company and Member State level, Background Paper, Dublin. (<http://www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef0920.htm>)
- TUC (2009), A TUC and FSB Proposal for a short–term working subsidy(http://www.google.de/search?sourceid=navclient&hl=de&ie=UTF-8&rlz=1T4MEDA_deDE239DE239&q=A+TUC+and+FSB+Proposal+for+a+short-term+working+subsidy)