

# 코로나19 대유행 시기 독일의 노동생활

Sandra Vogel (독일경제연구소(IW) 선임연구원)  
Marc Breitenbroich (독일경제연구소(IW) 연구원)

## ■ 코로나19 대유행의 영향을 완화하기 위한 독일 정부의 대응

코로나19 대유행의 영향을 완화하기 위해 사회적 파트너들뿐만 아니라 정부도 매우 다양한 대응책을 마련하였다. 시행된 조치는 코로나바이러스의 확산 과정과 밀접한 관련이 있다. 초기 조치는 정부가 통행금지와 접촉자 추적을 시행한 2020년 3월 말과 4월 초에 실시되었다. 두 번째 대응책은 코로나19 바이러스가 다시 급증하기 시작한 2020년 9월과 10월에 시행되었으며, 뒤이어 2차 봉쇄가 단행되었다. 2차 봉쇄조치는 2020년 11월 1일에 처음 시행되었는데, 식당과 주점 및 클럽의 휴업, 여가시설(오페라 극장, 체육관, 수영장 등)의 휴관, 사회적 모임의 축소 등 가벼운 봉쇄로 인식되었다. 2020년 12월 16일 이후 봉쇄조치가 강화되면서 학교와 유치원이 휴교 및 휴원에 들어갔다. 식료품점, 약국, 은행, 주유소 등과 같은 필수 상점만이 계속 영업을 하였다.

초기 대응책에는 중소기업과 스타트업의 유동성을 보장하기 위해 독일재건은행(KfW)이 제공하는 대출 프로그램이 포함되어 있었다. 중기업을 위한 독일재건은행의 즉시 대출<sup>1)</sup>은

\* 이 글은 Eurofound(2021)의 *Working Life in the COVID-19 Pandemic 2020*의 국별 보고서 "Germany: Working Life in the COVID-19 Pandemic 2020"을 요약·발췌한 것이다(<https://www.eurofound.europa.eu/publications/other/2021/working-life-in-the-covid-19-pandemic-2020#tab-03>).

1) Eurofound(2020a), "KfW Instant Loan for Medium-sized Enterprises", Case DE-2020-13/349

10인 이상 기업을 대상으로 하였고, 임금노동자 수에 따라 50만~80만 유로의 지원금을 제공하였다. 독일재건은행의 기업대출 프로그램<sup>2)</sup>에 따라 기업은 최대 10억 유로까지 대출을 신청할 수 있었다.

500억 유로 규모에 달하는 긴급지원 종합대책의 일환으로 프리랜서, 마이크로 사업가 및 1인 자영업자를 위한 긴급지원<sup>3)</sup> 프로그램이 시행되어, 임대료와 리스 비용을 지급하고 심각한 유동성 부족을 해결하도록 하기 위해 임금노동자 수에 따라 9천~1만 5천 유로에 상당하는 일회성 급여가 지급되었다. 또한 정부는 1인 자영업자를 위해 기초소득보장제도<sup>4)</sup>의 규정을 완화하기로 결정하였는데, 원래 기초소득보장제도는 보통 구직자만이 이용할 수 있었다. 하지만 이제는 이 제도를 1인 자영업자와 같은 새로운 정책 목표집단에도 적용할 수 있게 되었다. 새로운 종합대책이 필요하게 되고 초기 학습 내용을 새 종합대책에 반영할 필요가 생기면서 모든 조치가 2020년 전반에 걸쳐 조정과정을 거쳤다. 또한 정부는 기업의 체납세금 문제 해결과 유동성 개선을 지원하기 위해 세법도 일부 개정하였다. 세법의 한시적 개정으로 인해 2022년까지를 시한으로 재택근무 수당이 시행되었다. 이에 따라 임금노동자는 연간 최대 600유로까지 세금공제를 받을 수 있게 되었다.

노동시간 단축제도에 대한 접근성을 높이는 조치<sup>5)</sup>는 대유행 기간 전반에 걸쳐 가장 빈번하게 활용된 정책수단 중 하나였다. 정부는 노동자와 기업을 지원하기 위해 노동시간 단축제도에 관한 규정을 완화하여 궁극적으로는 임금노동자의 고용이 유지되고 임금이 지급되도록 하였다. 노동시간 단축제도를 사용하는 임금노동자 수는 2020년 4월에 597만 9,148명으로 증가하였고,

(Measures in Germany), COVID-19 EU PolicyWatch, Dublin, <https://www.eurofound.europa.eu> (검색일 : 2021.2.12).

2) Eurofound(2020b), “KfW Entrepreneur Loan”, Case DE-2020-13/352 (Measures in Germany), COVID-19 EU PolicyWatch, Dublin, <https://www.eurofound.europa.eu> (검색일 : 2021.2.12).

3) Eurofound(2020c), “Emergency Aid for Freelancers, Micro-entrepreneurs and Solo Self-employed(Soforthilfe/Überbrückungshilfe)”, Case DE-2020-13/381 (Measures in Germany), COVID-19 EU PolicyWatch, Dublin, <https://www.eurofound.europa.eu> (검색일 : 2021.2.12).

4) Eurofound(2020d), “Basic Income Support for Solo Self-employed”, Case DE-2020-13/404 (Measures in Germany), COVID-19 EU PolicyWatch, Dublin, <https://www.eurofound.europa.eu> (검색일 : 2021.2.12).

5) Eurofound(2020e), “Easier Access to Short-time Work”, Case DE-2020-10/541 (Measures in Germany), COVID-19 EU PolicyWatch, Dublin, <https://www.eurofound.europa.eu> (검색일 : 2021.2.12).

추산 자료에 의하면 2020년 10월에는 198만 5,957명이 이 제도를 사용하는 것으로 나타났다.

가벼운 봉쇄조치가 시작되면서 사회보장법 I과 II<sup>6)</sup>에 포함된 이전 정부의 대응책인 기초소득보장제도에 대한 접근성 제고, 노동시간 단축제도에 대한 접근성 제고 및 제도의 이용조건 개선, 부모수당에 대한 접근성 제고 등의 조치는 2020년 10월에 2020년 12월까지로 처음 연장되었고, 2021년 1월에 다시 연장되었다. 2021년 2월 현재 모든 프로그램이 연장되어 기초소득보장제도 및 부모수당은 2021년 3월 말까지, 그리고 노동시간 단축제도는 2021년 말까지로 연장되었다.

## ■ 코로나19 대유행이 노동생활에 미친 영향

코로나19 위기가 기업과 임금노동자에게 상당한 고통을 야기하고 있지만, 연구 및 설문조사 결과에 의하면 재택근무, 일-가정 양립, 건강 및 안녕의 측면에서는 대유행의 영향이 완화되어 나타난 것으로 보인다.

코로나19 시기의 노동생활에 관하여 다국적 기업인 소덱소(Sodexo)가 수행한 대표적인 연구는 이 시기의 노동자 만족도에 중점을 두고 있다. 소덱소의 설문조사는 2020년 6월에 (여론조사기관인 해리스 인터랙티브 연구소와 협력하여) 실시되었다. 독일을 포함한 8개 국가에서 총 4,824건의 인터뷰가 진행되었다. 소덱소에 의하면 이 설문조사는 18세 이상의 노동인구를 대표한다(Sodexo, 2020). 이하의 조사 결과는 독일에서 실시된 설문조사 내용만을 기술한 것이다. 임금노동자의 66%가 자신의 일에 만족하고 있으며, 70%는 직장 내 위생 및 안전과 관련하여 사용자와 동료들 상당히 신뢰하고 있었다(Sodexo, 2020). 또한 임금노동자의 40%는 대유행 기간에 재택근무를 했으며, 국제 비교 시(평균 51%) 이는 가장 낮은 수치에 해당한다. 임금노동자의 약 80%는 앞으로도 일주일에 1~3일 정도는 재택근무를 계속하기를 희망하였다. 세계보건기구(WHO)의 추산에 따르면, 정신질환과 그에 따른 생산성 손실

6) Eurofound(2020f), "Social Protection Acts I and II", Case DE-2020-13/1269 (Measures in Germany), COVID-19 EU PolicyWatch, Dublin, <https://www.eurofound.europa.eu> (검색일: 2021.2.12).

은 세계경제에 1조 달러의 손실을 야기한다고 한다. 결과적으로 임금노동자의 안녕이 노동 생산성에 영향을 미치는 가장 중요한 요소가 된 것이다. Sodexo(2020)에 의하면, 2020년 6월에는 임금노동자의 약 12%만이 코로나19 이전 시기보다 정신건강이 악화되었다고 생각하고 있었다. 또 임금노동자의 28%만이 건강상의 위험 때문에 업무 복귀를 우려하고 있으며, 46%는 업무 복귀에 안도하고 있었다. 임금노동자의 88%가 업무 복귀와 관련하여 긍정적인 경험을 하였고, 이 중 72%는 코로나19와 관련한 직장 내 보건안전 조치에 대해 사전에 안내를 받았다고 답변했다는 점에서, 직장에서 임금노동자를 보호하기 위해 시행한 조치는 적어도 표면적으로는 성공한 것으로 보인다(Sodexo, 2020).

베텔스만 재단과 뮌헨 학회가 발표한 연구결과는 장기적으로 지속될 영향과 사라질지도 모를 영향에 중점을 두면서 대유행이 노동생활에 미친 영향을 살펴보았다. 2020년 4월에 211명의 전문가를 대상으로 노동 관련 주제에 관한 질문을 하였다(Bertelsmann Stiftung, 2020). 이 연구를 통해 두 가지 동향을 확인할 수 있다. 첫째, 코로나19로 인해 노동생활 전반에서 디지털 전환이 가속화되고 있다. 전문가의 85%는 재택근무가 대안적 노동형태로 정착할 것이며, 디지털 통신기들이 어디서나 볼 수 있는 일반적인 작업도구가 될 것이라고 예상하였다. 또한 전문가의 92%는 대유행이 기업의 디지털 전환을 가속화할 것으로 내다보았다. 둘째, 노동생활의 지속가능성을 확대하기 위한 정치적 이니셔티브가 등장하고 있다. 정치, 경제 및 사회적 측면에서 대유행으로 야기된 긍정적인 동향을 포착하여 이러한 이점을 장기적으로 보존할 수 있는 법적 체계를 구축해야 할 것이다(Bertelsmann Stiftung, 2020).

## ■ 사회적 대화와 단체교섭에 미친 영향

전반적으로 2020년은 독일의 노사관계 제도가 잘 작동하고 있음을 보여주었다. 주요 사회적 대화 주체들과 관련하여 어떠한 결렬 사태도 없었다. 초기 대응책이 시행되고 5월 중순에 1차 봉쇄조치가 종료되면서, 사회적 파트너들은 활용 가능한 지원조치<sup>7)</sup>에 대한 기본적인

7) Eurofound(2020g), “Employer Information on COVID-19 Help Measures”, Case DE-2020-

정보를 기업에 제공하고자 지원수단을 개발하였다. 제조업의 상당 부분이 역내 파견노동자(posted worker)<sup>8)</sup>에 의존하고 있는 점을 감안하여 동유럽 임금노동자를 위한 코로나19 정보 핫라인<sup>9)</sup>이 구축되었다. 코로나19 대유행이 독일을 강타하고 그에 따라 경제 성장이 위축되면서, 사용자단체와 노조는 교섭 계획을 재고하였다. 일부 산업에서는 (향후 경제 발전에 대한 불확실성으로 인해) 기존 단체협약의 효력이 2020년 말까지 연장되었다.

독일에서 종종 타 산업에 대한 시범적 역할을 하는 금속 및 전기산업의 경우, 2020년 3월에 노르트라인베스트팔렌(North Rhine-Westphalia)주의 단체교섭에서 노사 간에 합의가 이루어졌다. 전통적인 교섭회의도 개최하지 않고 파업도 없이, 독일 금속노조(IG Metall)와 노르트라인베스트팔렌주 금속 및 전기산업의 사용자단체(Metall NRW) 간에 합의가 도출되었다. 이른바 연대협약(Solidartarifvertrag)<sup>10)</sup>으로 불리는 이 협약에서 노사 양측은 2020년 3월 31일자로 효력이 만료되는 기존 단체협약을 2020년 12월 31일까지 연장하기로 합의하였다(Metall NRW, 2020). 그리고 연간 상여금은 12개월로 분할 지급할 수 있으며 노동시간 단축수당을 인상하는 데 사용할 수 있게 하였다. 또한 사회적 파트너들은 연대기금을 설치하여 12세 이하의 자녀가 있는 노동자에게 추가적인 돌봄 휴가를 부여하기로 합의하였다.

가장 주목할 만한 교섭은 공공부문에서 진행되었다. 2020년 6월에 통합서비스노조(United Services Union : ver.di)는 현행 단체협약을 해지하기로 결정하였다. 이전에 노조는 교섭을 6개월 유예하자고 제안하였으나 사용자 측은 노조가 높은 수준의 일회성 급여를 요구함에 따라 이 제안을 거절하였다. 9월에 진행된 처음 두 차례의 교섭회의는 성과를 거두지 못하였다. 2020년 10월 말에 모든 교섭 당사자들은 28개월간 유효한 새로운 협약에 합의할 수 있었다.

30/1108 (Measures in Germany), COVID-19 EU PolicyWatch, Dublin, <https://www.eurofound.europa.eu> (검색일 : 2021.2.12).

8) 편집자 주 : 역내 파견노동자(posted worker)는 본국 사용자에 의해 다른 EU 회원국의 사업장으로 파견되어 일정 기간 일하는 노동자를 의미한다.

9) Eurofound(2020h), “COVID-19 Info-hotline for East European Workers”, Case DE-2020-12/1144 (Measures in Germany), COVID-19 EU PolicyWatch, Dublin, <https://www.eurofound.europa.eu> (검색일 : 2021.2.12).

10) Eurofound(2020i), “Metal and Electrical Sector : Social Partners Settle Crisis Agreement”, Case DE-2020-14/420 (Measures in Germany), COVID-19 EU PolicyWatch, Dublin, <https://www.eurofound.europa.eu> (검색일 : 2021.2.12).

새로운 협약에는 2단계에 걸쳐 이루어지는 3.2%의 임금인상(2021년 4월 1일자 1.4%, 2022년 4월 1일자 1.8%)과 코로나19 관련 일회성 급여(임금노동자의 임금집단에 따라 300~600 유로의 금액 지급)도 포함되어 있다. 또한 이 협약은 2020년에 독일의 보건의료체계에 가해진 부담으로 심각한 타격을 받은 공공병원 및 보건의료기관에서 종사하는 임금노동자에게도 적용된다(Lesch and Winter, 2021).

2020년 전반에 걸쳐 일부 산업(화학, 금속 및 전기, 은행 및 보험, 출장요리, 지자체의 공공기관 등)에서는 노동시간을 일시적으로 단축한 노동자의 공적 수당을 개선하는 단체협약이 체결되었다(Schulten and WSI-Tarifarchiv, 2020).

## ■ 노동시간에 관한 단체교섭

금속 및 전기산업에서 2020년 3월 이후부터 효력을 지니는 단체협약은 사실상 기존 단체협약이 연장된 협약인데, 기존 협약에 2020년 연대협약<sup>11)</sup>과 2020년 일의 미래에 관한 협약<sup>12)</sup>이 포함되어 연장된 것이다. 임금은 2018년 4월 1일부터 임금표에 기반하여 계속 지급되고 있다. 학교나 어린이집의 휴교 또는 휴원 시, 육아를 위한 면제기간을 부여할 수 있는 재정적 여력이 연대협약으로 확보되었다. 이러한 면제기간은 최장 5일간의 추가적인 유급휴가에 해당한다. 또한 경영진과 종업원위원회는 2018년 단체협약에서 합의된 일회성 급여(T-ZUG(A))를 휴무일로 전환할 수 있게 되었다. 2010년 일의 미래에 관한 단체협약이 재작동되어 2020년 일의 미래에 관한 단체협약으로 체결되었으며, 2020년 협약은 이전 협약과 내용이 대부분 동일하다(Dribbusch, 2010). 또한 비용 절감 및 고용유지 조치가 포함되어 있으며, 이러한 조치는 각 기업이 기업 수준에서의 협약을 통해 그 실행 방안을 개별적으로 결정할 수 있다. 주당 평균 노동시간은 주 35시간으로 그대로 유지되며, 전체 임금노동자의 최대 18%에 대해서는 주 40시간까지 연장할 수 있다. 독일 북부에서는 2020년 12월 중순에

11) Solidartarifvertrag 2020(SolidarTV 2020).

12) Collective Agreement on the Future of Work 2020(TV ZiA 2020).

새로운 임금협약 체결을 위한 협상이 시작되었다(IG Metall, 2020). 그러나 2021년 2월 현재 아직 이 산업에서 체결된 협약이 없다.

공공부문에서 새로 체결된 단체협약에는 독일 동부지역의 주당 노동시간을 2단계에 걸쳐 독일 서부지역 수준으로 조정하는 내용이 포함되어 있다. 동부지역의 주당 노동시간은 2022년 1월 1일부터 기존 40시간에서 39.5시간으로, 2023년 1월 1일부터는 39.5시간에서 39시간으로 줄어들게 된다. 또한 이 협약에는 2단계에 걸쳐 임금을 3.2% 인상(2021년 4월 1일자로 1.4%, 2022년 4월 1일자로 1.8%)하고 300유로에서 600유로에 이르는 코로나19 관련 일회성 급여를 지급하는 내용도 포함되어 있다(Lesch and Winter, 2021).

## ■ 임금 및 임금결정에 미친 영향

대유행은 임금과 임금결정에도 막대한 영향을 미치고 있다. 그 과급효과는 심지어 2009년 금융위기 때보다도 더 크다. 2020년 1사분기에는 전년도의 긍정적인 추세가 여전히 남아 있어서 실질 근로소득이 전년대비 2.1% 상승하였다(Statistisches Bundesamt, 2020). 2사분기에 실질임금은 2019년 동기대비 4% 하락하였고, 3사분기에는 실질임금이 전년대비 1.3% 감소하면서 소폭 회복세를 보였다. 2020년 2사분기와 3사분기의 임금 하락은 해당 기간 동안 노동시간 단축제도의 이용이 확대된 것과 상관관계가 있는데, 이 제도는 임금감소를 대가로 임금노동자들의 고용이 유지되도록 하였다(Statistisches Bundesamt, 2020).

협약임금에 관한 기초자료도 이와 유사한 추세를 보여준다. 2020년 상반기에 단체교섭을 통한 협약임금의 인상은 1,400만 명이 넘는 독일 임금노동자에게 적용되었다. 협약임금은 전년대비 2.1% 인상되었다. 2019년의 전년대비 협약임금인상률은 2.9%였다(Schulten and WSI-Tarifarchiv, 2020). 앞서 기술한 바와 같이, 일부 산업에서는 코로나19 대유행의 부정적 영향으로 이미 고충을 겪고 있는 기업에 추가적인 부담을 주지 않으면서도 고용을 보호하기 위해 임금교섭이 연기되었다. 그럼에도 불구하고 대유행으로 인한 불확실성 때문에 2020년 나머지 기간과 2021년도의 임금결정은 민감한 사안이 되었다.

한편, 단체협약으로 타결될 향후의 임금인상은 이전만큼 높지 않을 것으로 예상할 수 있다.

---

가장 최근에 체결된 공공부문의 단체협약은 이러한 추세를 보여주는데, 2018년에 체결된 단체협약에서는 2.5년 동안 6.5%의 임금인상이 합의된 것에 반해 현행 협약에서는 2.5년 동안 3.2%의 임금인상이 합의되었다. 다른 한편, 보건이나 건설업 부문 등 일부 산업에서는 대유행 기간 동안 노동자를 지원하기 위해 추가적인 일회성 급여 또는 상여금이 타결되기도 하였으므로 노조들이 2020년만큼 평화적인 태도를 취하지는 않으리라는 것도 예상할 수 있다 (Lesch and Winter, 2021). 그러나 독일 전역에서 진행된 단체교섭에서 이러한 방안이 어느 정도로 활용되었는지를 보여주는 총체적인 자료는 나와 있지 않다. 2020년에 최저임금 결정 방식은 바뀌지 않았다. 2020년 국가최저임금 시급은 9.35유로였는데, 2021년 1월 1일부터 9.5유로로 인상되었다.

## ■ 코로나19 대유행 시기의 노동쟁의

독일 연방고용청이 발표하는 2020년 노동쟁의 및 노동손실일수 관련 공식통계 수치는 2021년 2월 현재까지 아직 미발표 상태이다. 하지만 Lesch and Winter(2021)가 2020년 단체교섭 동향과 교섭 과정에서의 갈등 수준을 살펴본 바에 의하면, 노동쟁의 및 파업과 관련해서는 2020년이 과거에 비해 평화로운 해였다고 한다. 대유행으로 인해 교섭이 연기되거나 임금인상 요구가 자제되었고, 단체교섭도 노동자와 기업 모두를 도울 수 있는 해결 방안(예컨대, 공적 노동시간 단축수당을 보충하기 위한 협약 체결)에 중점을 두었다. 금속 및 전기산업의 교섭은 독일에서 가장 강력한 노조인 독일금속노조가 협상에 참여했음에도 불구하고 매우 조용하고 단순하게 진행되었다. 코로나19 대유행의 여파로 금속 및 전기산업의 사회적 파트너들은 2020년 3월에 기존 단체협약을 2020년 말까지 연장하기로 결정하였다. 2020년 12월에 1차 교섭회의가 열렸고 2020년에는 아무런 분쟁도 발생하지 않았다. 평화의무는 2021년 3월까지 유지되었다. 다만, 예외적으로 공공부문에서 단체교섭이 진행되는 가운데 발생한 노동쟁의와 파업은 주목할 만하다(Lesch and Winter, 2021). 다른 산업부문과 달리, 공공부문의 사회적 파트너들은 교섭을 유예하는 것에 합의하지 못했다. 단체교섭에 참여한 노조들인 통합서비스노조(ver.di), 독일교육노조(German Union of Education : GEW), 경찰

노조(Police Union : GdP), 공무원노조(Civil Servants Union : dbb)는 12개월 동안 4.8%의 임금인상(과 최저 150유로의 일회성 급여), 독일 동부지역과 서부지역에 동일한 노동시간 적용, 코로나19 대유행 기간 동안 업무 부담이 크게 가중된 공공보건의료기관 종사자들에 대한 일회성 급여 추가 지급 등의 요구안을 제시하였다. 통합서비스노조는 1차 및 2차 교섭회의 후에도 사용자 측이 아무런 제안도 제시하지 않자 경고파업에 돌입하였다. 총 3차례의 경고파업이 진행되었고(노조 측에 의하면) 수만 명의 노동자가 파업에 참여하였다. 이러한 경고파업을 통해 한편으로는 노조의 초기 요구를 관철시키고자 하였다. 다른 한편으로는 공공운송 부문에서 전국 차원의 기준협약 체결을 요구하였다. 그러나 공공부문 사용자 측은 이러한 요구를 거절하였다. 공공운송 부문에서 전국 차원의 협약이 체결되지 않았지만, 공공서비스 부문에서는 2020년 10월에 새로운 협약이 타결되었다(Lesch and Winter, 2021).

독일에서 노동쟁의와 파업은 그 목적이 단체교섭 현안과 관련이 있을 때만 발생할 수 있다. 예컨대, 정부정책 등과 관련된 정치적 파업은 독일에서 불법이다. 하지만 코로나19 대유행에 대응하기 위해 실시한 정부의 조치에 반대하는 정치적 시위는 독일에서도 발생했다.

## ■ 노동생활의 새로운 동향

코로나19 대유행은 2020년 노동생활에 지배적인 영향을 미쳤다. 대유행의 위기로 인해 나타났지만 대유행이 종식된 후에도 지속될 것으로 보이는 몇 가지의 새로운 동향을 살펴보면 다음과 같다.

첫째, 2020년에는 대유행의 영향을 받은 노동자에게 노동시간 단축수당을 지급함으로써 임금손실을 공적으로 보상하였지만, 그 대가로 노동시간 단축제도의 사용이 전례 없이 크게 늘면서 독일의 고용 수준이 다시 한번 안정적으로 유지되었다(Statistisches Bundesamt, 2020). 2020년 전반에 걸쳐 실업 수치가 증가하였지만, 2020년 2사분기에 GDP가 크게 감소(전년동기대비 11.3% 감소)한 것에 비하면 증가세가 여전히 완만한 추세를 보이고 있다. 2020년 12월 현재 실업률은 5.9%를 기록하였다.

둘째, 코로나19 위기 기간 동안 재택근무가 크게 늘었다. 재택근무가 기술적으로 새로운 것

---

은 없지만, 대유행 이전에는 전체 임금노동자의 15%에 불과하던 재택근무 비중이 대유행 시작 이후 66%로 증가하였고, 기업의 경우 재택근무가 임금노동자를 안전하게 지키는 중요한 도구가 되면서 재택근무가 크게 확산되고 있다(IHK Berlin, 2020). 임금노동자의 56%는 재택근무가 생산성이 더 높다고 평가한다(IGES, 2020). 하지만 기업의 경우 30%는 임금노동자의 재택근무로 인한 생산성 변화는 없다고 보고 있으며, 심지어 27%는 재택근무가 현장근무에 비해 생산성이 더 낮다고 보았다(Stiftung Familienunternehmen, 2020). 재택근무가 대유행 시기 이후에도 여전히 성공적일지는 지켜봐야 할 문제이다.

셋째, 많은 사업체에서 위생에 대한 개념이 개선되어야 했다. 특히 육가공과 같은 일부 산업에서는 새로 채택되어 시행되는 법적 요건을 충족하기 위해 신속한 개선 조치를 취해야 했는데, 이는 육가공 공장이 코로나19의 발병과 급속한 확산으로 반복적으로 운영 중단에 들어갔기 때문이다.

마지막으로 대유행으로 인해 정책결정자들은 1인 자영업자와 중소기업을 지원하기 위해 전례 없는 대응책을 마련하였다. 기초소득보장제도 및 부모수당에 대한 접근성을 높이는 조치 등 사회보장법 I과 II에 포함된 조치는 대유행으로 야기된 재정적 어려움을 덜어주기 위한 것이지만 위기가 종식되면 이전의 상태로 환원될 것으로 예상된다. 

---

---

## 참고문헌

---

---

- Bertelsmann Stiftung(2020), “Die Auswirkungen der Corona-Krise auf die Arbeitswelt : Was bleibt und was nicht”, <https://www.bertelsmann-stiftung.de> (검색일 : 2021.2.12).
- Dribbusch, H.(2010), “Interim Report on 2010 Bargaining Round”, <https://www.eurofound.europa.eu> (검색일 : 2021.2.12).
- Eurofound(2020a), “KfW Instant Loan for Medium-sized Enterprises”, Case DE-2020-13/349 (Measures in Germany), COVID-19 EU PolicyWatch, Dublin, <https://www.eurofound.europa.eu> (검색일 : 2021.2.12).
- \_\_\_\_\_(2020b), “KfW Entrepreneur Loan”, Case DE-2020-13/352 (Measures in Germany), COVID-19 EU PolicyWatch, Dublin, <https://www.eurofound.europa.eu> (검색일 : 2021.2.12).
- \_\_\_\_\_(2020c), “Emergency Aid for Freelancers, Micro-entrepreneurs and Solo Self-employed (Soforthilfe/Überbrückungshilfe)”, Case DE-2020-13/381 (Measures in Germany), COVID-19 EU PolicyWatch, Dublin, <https://www.eurofound.europa.eu> (검색일 : 2021.2.12).
- \_\_\_\_\_(2020d), “Basic Income Support for Solo Self-employed”, Case DE-2020-13/404 (Measures in Germany), COVID-19 EU PolicyWatch, Dublin, <https://www.eurofound.europa.eu> (검색일 : 2021.2.12).
- \_\_\_\_\_(2020e), “Easier Access to Short-time Work”, Case DE-2020-10/541 (Measures in Germany), COVID-19 EU PolicyWatch, Dublin, <https://www.eurofound.europa.eu> (검색일 : 2021.2.12).
- \_\_\_\_\_(2020f), “Social Protection Acts I and II”, Case DE-2020-13/1269 (Measures in Germany), COVID-19 EU PolicyWatch, Dublin, <https://www.eurofound.europa.eu> (검색일 : 2021.2.12).
- \_\_\_\_\_(2020g), “Employer Information on COVID-19 Help Measures”, Case DE-2020-30/1108 (Measures in Germany), COVID-19 EU PolicyWatch, Dublin, <https://www.eurofound.europa.eu> (검색일 : 2021.2.12).
- \_\_\_\_\_(2020h), “COVID-19 Info-hotline for East European Workers”, Case DE-2020-12/1144 (Measures in Germany), COVID-19 EU PolicyWatch, Dublin, <https://www.eurofound.europa.eu> (검색일 : 2021.2.12).
- \_\_\_\_\_(2020i), “Metal and Electrical Sector : Social Partners Settle Crisis Agreement”, Case DE-2020-14/420 (Measures in Germany), COVID-19 EU PolicyWatch, Dublin, <https://www.eurofound.europa.eu> (검색일 : 2021.2.12).

- 
- IGES(2020), “Arbeiten in der Corona-Krise. Beschäftigte erleben positiven Digitalisierungsschub”, <https://www.iges.com> (검색일 : 2021.2.12).
  - IG Metall(2020), “Tarifrunde Metall und Elektro 2021 : Auftakt der Tarifverhandlungen in der Metall- und Elektroindustrie”, <https://www.igmetall.de> (검색일 : 2021.2.12).
  - IHK Berlin(2020), “Ergebnisse der IHK-Umfrage “Home Office-neue Normalität oder zurück zur Präsenzkultur?””, <https://www.ihk-berlin.de> (검색일 : 2021.2.12).
  - Lesch, H. and Winter, L.(2021), “Corona-Pandemie dämpft Konfliktfreude”, Tarifpolitischer Bericht 2. Halbjahr 2020.
  - Metall NRW(2020), “Metall-Tarifvertragsparteien in Nordrhein-Westfalen erzielen Einigung für Tarifrunde 2020”, <https://metall.nrw> (검색일 : 2021.2.12).
  - Schulten, T. and WSI-Tarifarchiv(2020), “Tarifpolitischer Halbjahresbericht 2020”, <https://www.boeckler.de> (검색일 : 2021.2.12).
  - Sodexo(2020), “Arbeitsleben in Zeiten von COVID-19”, <https://de.sodexo.com> (검색일 : 2021.2.12).
  - Statistisches Bundesamt(2020), “Pressemitteilung Nr. 528 vom 22. Dezember 2020”, <https://www.destatis.de> (검색일 : 2021.2.12).
  - Stiftung Familienunternehmen(2020), “Repräsentative Umfrage : Niedrigere Produktivität im Homeoffice bei 27 Prozent der Unternehmen. Sechs Prozent sehen eine Steigerung”, <https://www.familienunternehmen.de> (검색일 : 2021.2.12).
- \* Eurofound의 COVID-19 EU PolicyWatch 데이터베이스와 관련된 모든 사례는 <https://www.eurofound.europa.eu/data/covid-19-eu-policywatch>에서 찾아볼 수 있다.