

# 오스트리아의 파트타임 퇴직 보상제도\*

Irene Mandl (삶과 근로조건을 위한 유럽재단(Eurofound))

## ■ 배경

다른 국가들과 비교해 볼 때, 오스트리아는 고령자 고용률이 낮고, 실제 퇴직연령도 낮다. 이는 고령자들에게 건강상의 문제가 있거나 취업이 어려워서라기보다는 연금수령개시와 더불어 경제활동을 하지 않기 때문으로 이해된다. 고령자들의 고용가능성을 유지하기 위하여 교육훈련, 건강 및 고용촉진 인센티브 등 여러가지 제도가 도입되었다. 한편 여성의 퇴직연령은 현재 60세에서 2024~2033년까지 65세로 점차 연장될 예정이다.

파트타임 퇴직 보상제도(Altersteilzeitgeld)는 1999년 노사 당사자들과 정부 사이에 체결된 ‘고령자들을 위한 정책패키지’ 협약의 일부로 노사 당사자들의 주도로 시작되었다. ‘고령자들을 위한 정책패키지’ 협약은 파트타임 퇴직, 연대보험료모델, 교육휴가, 자격정책 등 고령자들을 위한 여러가지 정책 이행을 위한 것이었고, 협약의 내용은 2000년 1월 1일 법으로 제정되었다. 다른 제도들과 더불어 이 법률은 고령자들의 고용안정성 증가, 고령자들의 재통합 증진, 숙련 및 자격 양성을 목표로 했다. 법률의 목적은 고령자들이 전일제 기준으로 (육체적으로나 정

\* 이 글은 Eurofound(2013), *Role of governments and social partners in keeping older workers in the labour market*의 일환으로 이루어진 연구 프로젝트의 오스트리아 사례 “Part-time retirement compensation scheme – Austria”를 번역한 것이다(원문보고서는 <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/studies/t1210012s/cases.htm> 참고).

신적으로 가능하지가 않아) 법정 퇴직연령까지 일자리에 남아 있지 못하고 일자리를 잃게 되는 상황을 피해서 고용을 유지하도록 할 수 있는 조건을 만들어주는 것이었다.

노사 당사자들은 법안 수정을 제안할 수 있었기 때문에 협의를 통해 입법과정에 집중적으로 참여했다. 실제로 노사 당사자들이 특정 사안에 대한 합의안을 정부에 제출하는 일이 종종 있는데, 이때 정부는 법적으로나 재정적으로 타당성을 검토하고 긍정적으로 평가되면 이를 이행한다. 이러한 노사 당사자들의 집중적인 참여는 노동자와 사용자의 관심을 포함시킬 수 있는 가능성을 열어주고 경제와 노동시장에서 제도가 실질적으로 수용되는 중요한 전제조건으로 여겨진다. 게다가 공공고용서비스(AMS)제도 시행과정에서 노사정 3자구조는 노사 당사자와 정부의 참여를 보장하는 것이기도 하다.

2004년 1월 제도 수혜자들이 예상보다 늘어나 비용이 과도하게 소요되었기 때문에 1차 법개정이 이루어져, 자격기준이 엄격해졌고 고령 파트타임 근로자 대체인력 채용조건이 신설되어 파트타임 퇴직과 노동시장 활성화 정책의 연계와 일자리창출로 인한 비용증가에 대한 정당성을 강화시켰다. 이러한 변화는 노동자와 사용자, 그리고 정부가 현재까지 개발된 제도를 근간으로 또는 제도를 실제적으로 경험하면서 발생한 요구사항들을 충족시키기 위한 역동적이고 유연한 미세조정이라고 볼 수 있다.

## ■ 파트타임 퇴직 보상제도

파트타임 퇴직(part-time retirement)은 오스트리아 실업보험법 제27조(Arbeitslosenversicherungsgesetz 27)에 규정되어 있다. 이 법에 따라 근로시간을 줄여 고령자를 고용하되, 임금을 근로시간 단축에 비례하여 줄이지 않은 경우 해당 기업은 임금보전 지원금을 받을 수 있다(다시 말해, 사용자가 고령근로자의 근로시간 감소분 일부에 대해 비용을 부담해야 한다). 근로자는 파트타임 퇴직을 신청할 수 있는 법적 권리가 없으며, 이는 사용자와의 계약 합의에 의해야 한다.<sup>1)</sup>

1) 근로자 단체들은 파트타임 퇴직에 대한 근로자의 법적 권리를 부여하는 조항을 단체협약에 포함시키고자 하였으나, 이 모형의 채택 여부를 최종 결정할 수 있는 권한을 사용자가 갖기를 원하는 사용자단체들

합의를 체결한 경우 사용자는 보상을 받을 수 있는 법적 권리를 지니며, 이 보상은 실업보험 예산으로 지급된다. 따라서 이러한 지원은 가용자금 유무에 따라 결정되는 것이 아니라 모든 요건이 충족되면 무조건 지급된다.

파트타임 퇴직 모형은 두 가지로 나뉜다.

### **근로시간 지속 감소형(continuous reduction of working time of the older worker)**

이 모형의 경우, 1년 내 근로시간의 변동폭을 조정하여 균일하게 하거나, 합의된 단축 근로시간과 실제 근로시간의 차이가 파트타임 퇴직 이전 근로시간의 20%를 넘지 않게 함으로써 전체 파트타임 퇴직기간 내 근로시간의 변동폭을 없앤다. 가령 파트타임 퇴직 전 근로시간이 주당 38시간이고 파트타임 퇴직기간 중 합의된 근로시간이 19시간이라면, 실제 근로시간은 11.4~26.6시간 내에서 변동될 수 있다(AMS, 2013). 이 한계 범위 내에서, 1일 근로시간 단축, 주 휴무, 1주 근무 1주 휴무 등의 다양한 방식으로 근로시간 단축이 가능하다.

### **블록 모형(blocked model)**

이 방식은 근로시간 변동폭이 앞의 지속형의 조건에 들어맞지 않는 경우에 사용된다. 실제로 이 모형은 고령근로자가 법정 정년이 도달하기 전 특정 기간 동안 풀타임으로 일하고 일부 기간(최장 2.5년)에는 근무하지 않으면서 두 기간의 임금수준은 동일하게 유지되는 방식으로 운용된다.

2013년 1월 1일부터, 근로시간이 단축된 고령근로자에게 보전임금을 지급하는 사용자는 최장 5년간 파트타임 퇴직보상금을 받을 수 있는 법적 권리가 있다(단 지속형의 경우는 해당 근로자의 법정 정년까지, 또는 노령연금 수혜요건이 충족되기 전까지이며, 블록모형의 경우 연계연금(corridor pension)의 수혜요건이 충족된다면 지급기간이 1년 더 연장된다).

은이에 동의하지 않았다. 그 이유로 비용 문제와, 근로자가 파트타임 퇴직 권리를 갖는 경우 사용자는 사업활동의 유지에 반드시 필요한 인력을 잃을 위험이 있다(주요 인력 또는 동시에 너무 많은 직원 감소)는 점을 들었다.

해당 고령근로자와 관련하여, 다음과 같은 여러 조건이 충족되어야 한다.

- 파트타임 퇴직 개시일로부터 최대 7년 내에 법정 정년(여성 60세, 남성 65세)에 도달하여야 한다.
- 최근 25년 중 780주 동안 실업보험이 적용되는 일자리에 고용되어 있어야 한다.
- 3개월 이상 해당 회사에 고용되어 있어야 한다.
- 법정 근로시간 또는 단체협약에 의한 근로시간의 80% 미만, 60% 초과를 일하는 파트타임 근로자는 해당 회사에 1년 이상 근무하여야 자격이 있다.
- 근로시간을 계약에 의해 통상 근로시간의 40~60%로 단축시켜야 한다. 파트타임 퇴직 개시 전 해당 연도에 통상 근로시간이 법정 근로시간 또는 단체협약에 의한 근로시간보다 최대 40% 적은 경우에도 가능하며(통상 근무시간이 40% 넘게 짧은 경우에는 파트타임 퇴직을 할 수 없음), 이 경우에 파트타임 퇴직 합의가 이루어진 사용자와의 고용관계뿐만 아니라 최종 연도에 있었던 모든 고용관계를 고려하여야 한다.

사용자가 자격을 갖추려면, 해당 근로자가 파트타임 퇴직 개시 전에 받을 수 있었던 임금(2013년 1월 1일 기준, 최고 월임금 총액 4,440유로(한화 약 635만 원))과 근로시간 단축 후에 받는 임금의 차액의 50% 이상을 임금보상으로 지급해야 한다. 사용자는 해당 근로자에 대해 파트타임 퇴직 개시 전 소득수준에 맞추어 사회보장기여금을 납부해야 하며, 파트타임 퇴직 개시 전과 동일하게 근로자의 사회보장기여금을 지속 납부해야 한다. 사용자가 받는 파트타임 퇴직 보상금 수준은, 근로시간 지속 감소형의 경우(임금보전 및 사회보장지급금의 초기 수준 유지에 드는) 추가 비용의 90%, 블록모형의 경우에는 50%에 해당한다. 사용자의 임금보전 수준이 50%임을 기준으로 하며, 사용자의 임금보전 수준이 더 높더라도 그 부분에 대해 공공에 산에 의한 보상은 없다.

사용자가 파트타임 퇴직보상을 신청하려면, 공공고용서비스(AMS) 관할 지역사무소에 신청서를 제출해야 한다. 신청서 작성 안내와 필요한 양식은 지역사무소와 인터넷<sup>2)</sup>을 통해 얻을 수

2) [http://www.ams.at/14077\\_6796.html](http://www.ams.at/14077_6796.html)

있다. AMS에 의하면, 신청건의 대부분은 기준에 부합하며, 보완해야 할 필요가 있는 경우(주로 최초 신청자)는 소수에 불과하다고 한다.

신청서가 접수되면(신청자가 관련 서류를 모두 제출한 경우 심사기간은 대개 2주 소요), AMS는 해당 사용자에게 정기적으로 파트타임 퇴직 보상금을 지급해야 할 책임이 있으며, 사용자는 추가로 서류 제출할 의무가 없다. 보상금은 월별 지급되며, 이 경우 세금혜택이 적용되는 특별지급금이 비례적으로 감안된다. 단체협약에 의한 임금인상도 자동적으로 감안되어, 모든 파트타임 퇴직자에게 평균 인상분이 적용된다. 이에 따라 실제로 임금인상이 평균 미만인 산업(주로 임금수준이 상대적으로 낮은 산업)의 파트타임 퇴직 근로자는 다른 근로자들에 비해 유리한 반면, 임금인상이 평균 이상인 산업(주로 임금수준이 상대적으로 높은 산업)의 파트타임 퇴직 근로자는 같은 업종의 다른 근로자보다 인상분이 낮다. 개별 합의에 의한 임금인상분이 20유로를 넘는 경우 사용자는 AMS에 이를 통보해야 한다.

블록모형의 경우, 사용자는 늦어도 파트타임 퇴직의 여가시간 단계(spare time phase)가 시작되는 시점까지 실직자 또는 추가 수습근로자를 고용하여야 하며 이러한 추가채용으로 인해 다른 근로자가 해고되어서는 안 된다. 수습근로자와 기타 근로자 중 어떤 유형의 대체근로자 채용이 더 일반적인지에 대한 자료는 없다. 대체근로자는 한계고용을 넘어서는 방식으로 고용되어야 하며, 한시적 고용이어서도 안 된다(즉 고용기간이 4주를 초과하여야 한다)(Graf et al., 2008). 대체근로자의 업무가 반드시 해당 파트타임 퇴직자의 업무와 관련되어야 하는 것은 아니며, 동일 사용자의 다른 사업장에 배치될 수도 있다. 대체근로자를 채용하지 않는 경우 사용자는 보상금을 반납해야 한다.

2009년 9월부터 2012년 말까지 사용자는 대체근로자 고용 의무가 없었다. 당시 팽배했던 과잉생산현상과 대체근로자 고용 의무를 배제하려는 행정적 노력이 많이 있었기 때문이다(BMASK, 2012b). 법적 의무가 아니더라도 경제적·사회적 수준에서 용납된다면 대체근로자를 고용할 것이라고 생각했던 것이다.

파트타임 퇴직 보상규정은 처음 도입된 이후 여러 차례 수정되었는데, 주로 보상수준과 대체근로자 고용의무와 관련된다. 주요 변경 내용은 <표 1>과 같다.

〈표 1〉 파트타임 퇴직 보상제도 변화

	2000. 1~9	2000. 10~2003	2003~2009. 8	2009. 9~2010	2011~2012	2012~
사용가능 연령	여성 50세, 남성 55세	2004년 여성 50.5세, 남성 55.5세; 이후 2013년까지 여성 55세, 남성 60세로 매년 반년씩 상향 조정(2009년 경제위기로 인해 1년 유예)		2010년 말까지 여성 53세, 남성 58세; 이후 매년 반년씩 상향	여성 53세, 남성 58세	
파트타임 근로자 적용가능 여부	법정 근로시간 또는 단체협약에 의한 근로시간의 90% 이상 일한 경우	법정 근로시간 또는 단체협약에 의한 근로시간의 80% 이상 일한 경우			법정 근로시간 또는 단체협약에 의한 근로시간의 60% 이상 일한 경우	
파트타임 퇴직 이전 최저 고용기간	최근 5년 중 최소 150주	최근 25년 중 최소 780주; 해당 회사에서 최소 3개월				
근로시간 단축 수준	기존 근로시간의 50%까지	기존 근로시간의 40~60%까지				
보상금 계산 근거	근로시간 단축에 대한 임금보전비용과 사회보장지급금의 초기 수준 유지에 드는 추가 비용	근로시간 단축에 대한 임금보전비용의 50%와 사회보장지급금의 초기 수준 유지에 드는 비용				
보상금	100%	대체근로자나 수습근로자를 채용한 경우 100%, 아닌 경우에는 50%		지속모형인 경우 90%, 블록모형인 경우 55%	지속모형인 경우 90%, 블록모형인 경우 50%	
최대 보상기간	5년	6.5년	5년		7년	5년
대체근로자 고용 의무	유	무	블록모형인 경우와 지속모형에서 완전 보상을 받을 경우: 유	무	무	블록모형인 경우: 유

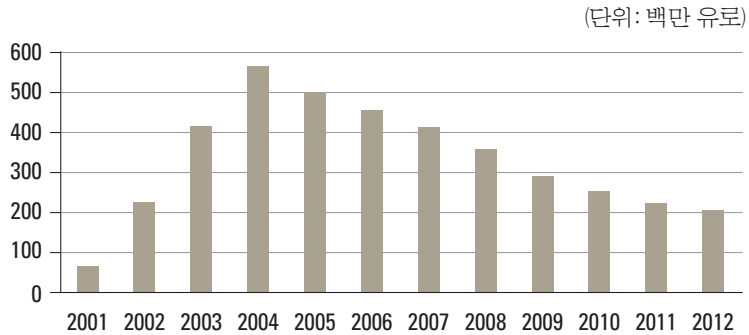
자료 : 저자 요약.

## ■ 평가

### 파트타임 퇴직제도 관련 통계수치

2012년에 약 2억 700백만 유로가 파트타임 퇴직 보상금으로 지급되었다. 이 금액은 2011년과 비교하면 약 9%가 줄어든 것으로, 5억 6,350만 유로로 최고치를 기록한 2004년 이후로 감

[그림 1] 파트타임 퇴직 보상금 비용(2001~2012년)

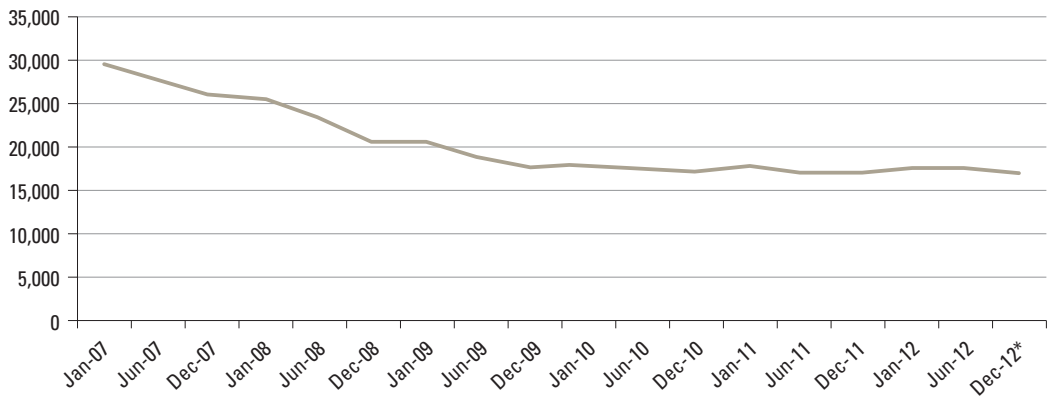


자료 : AMS(BRZ Daten); BMASK(2012a).

소세가 지속되고 있다. 2008년에 실시된 파트타임 퇴직 보상제도 평가에 의하면, 2004년 법제가 바뀌면서 의도했던 대로 신청건수도 감소했고 따라서 지원금의 지급도 줄어들었다고 한다 (Graf et al., 2008).

파트타임 퇴직 보상금 수급자 수는 2003년의 경우 26,000~35,000명에서 2004년에는 38,000~41,000명 수준으로 증가하였지만, 2012년에는 17,000~18,000명으로 크게 감소하였다. 이와 같은 수급자의 감소는 법 개정에 기인하며, 이러한 방식의 감소는 정부가 의도한 바였다. 2009년 중반 이후로 수급자 수는 상대적으로 안정된 경향을 보인다.

[그림 2] 파트타임 퇴직 보상금 수급자 수(2007~2012년)



주 : 잠정 수치.

자료 : AMS(BRZ Daten).

---

2011년의 경우, 수급자의 평균 60%가 여성이었다. 2010년과 비교해 보면, 여성 파트타임 퇴직자는 절대적 수치에서 늘어났을 뿐 아니라(평균 9,857명에서 10,353명으로 증가), 남성 파트타임 퇴직자의 수가 (평균 7,843명에서 6,899명으로) 감소하면서 상대적 비중도 늘어났다(2010년 전체의 57%)

## 성과 진단

이하에서 평가는 별도로 언급한 경우가 아니면, 주로 이 제도의 이해당사자 및 노사 당사자와의 면담 결과를 근거로 한다.

파트타임 퇴직 보상제도는 특히 비용 대비 효과 또는 손익분석 측면에서 오스트리아 정부와 노사 당사자 간에 견해 차이가 크고 열띤 논의의 대상이 되고 있다. 정부는 제도 참여율이 2004년까지 크게 증가하자 파트타임 퇴직 보상금 지출을 줄이기 위해 법 개정을 추진하였다. 관련 자료에 의하면, 이러한 전략은 효과를 거두어서 제도 변경으로 당사자들의 관심이 줄어들고 그에 따라 예산지출도 감소하였다. 결과적으로 가용 공공재정과 고령근로자의 노동시장 통합 또는 유지 사이에 만족스러운 균형이 이루어지게 되었다.

파트타임 퇴직 보상제도의 재정과 관련한 비판에서는 이 제도의 공정성 문제도 거론된다. 실업보험기금은 모든 사용자와 근로자가 납부한 보험료로 조성되는데, 파트타임 퇴직 보상금은 단지 제한된 수혜자에게 지급되기 때문이다.

게다가 고령근로자의 실직 위험은 (높은 이직률을 특징으로 하는 관광업, 건설업 등에 종사하는 경우가 아니라면) 비교적 제한되어 있으므로 이 제도의 고용유지 효과도 그만큼 제한적이라는 견해도 있다. 고령근로자의 노동시장 통합과 관련하여 더 큰 문제는 일단 실직한 후의 취업기회에 있는 것으로 보이며, 이는 이 제도의 목적이 아니므로 해결대상도 아니다. 이에 따라 파트타임 퇴직 보상금으로 사용된 예산의 실효성 및 효율성 여부 및 실직 고령근로자와 같은 다른 대상 집단에 더 효과적으로 사용될 수 있는 가능성에 대한 논의가 진행되고 있다.

파트타임 퇴직 보상제도는 해당 고령근로자에게 지급될 실업급여보다 더 많은 금액이 사용자에게 지급되기 때문에 공공재정으로 부담해야 할 비용이 상대적으로 높다는 비판이 종종 제기된다. 그러나 이와 동시에 거시경제적 관점에서 파트타임 퇴직으로 비용이 절감되는 다른



부분을 고려해야 한다는 지적도 있다. 가령 고령근로자가 파트타임으로 일하는 경우 풀타임으로 근무할 때보다 건강상태가 그만큼 악화되지 않으므로 의료비용이 절감되며, 실업단계가 생기지 않으므로 노동시장 재통합 비용도 발생하지 않는다. 또한 파트타임 퇴직 상태인 고령근로자는 실직자에 비해 미래 전망이 낙관적이기 때문에 소비형태에 있어서도 다른 성향을 보이기 때문에 다른 산업부문에 긍정적 영향을 미치는 것으로 본다. 아직 이에 대한 구체적인 수치 산출이 이루어지지 않았지만, 그러한 광의의 '투자수익률'을 감안한다면 비용과 수익은 균형을 이루는 것으로 생각된다.

2009년까지, 파트타임 퇴직은 주로 블록모형의 형태를 띠었다. 노동시장정책의 관점에서 볼 때, 이는 일종의 감춰진 예비퇴직(preretirement)이며 따라서 고령근로자의 근로생활 연장이라는 당초의 취지에 반하는 것으로 간주되었다(Graf et al., 2008; Die Presse, 2010). 그 결과 정부는 블록모형 사용을 중단시키고자 하였으나, 사용자와 근로자가 모두 이 방식을 선호하고 있던 터라 노사 당사자로부터 상당한 저항을 불러일으켰다. 그럼에도 불구하고 정부는 지속모형이 블록모형에 비해 더 매력적으로 비쳐지고 고령자의 고용유지라는 일반적인 노동시장 목적에 더 부합할 수 있도록, 지속모형에 더 높은 임금보상 수준을 도입하였다. 이러한 인센티브는 이후 '실제' 파트타임 일자리를 만들어냈다 점에서 노동시장 관점에서 합리적인 것으로 보인다(BMASK, 2009, 2012b). 현재 자료에 의하면, 근로시간 지속 감소 시에 더 높은 보상을 지급한 조치는 즉각적인 효과를 가져왔다. 이전에는 수혜자의 75%가 블록모형을 택하였으나, 2009년에 차등적 임금보상이 도입되면서 그 비중은 약 40%로 낮아졌다(BMASK, 2012b).

그러나 또 다른 관점에서 보면 블록모형의 경우 해당 근로자가 근무를 전혀 하지 않는 여가 단계(leisure phase)에는 사용자가 사업의 지속을 위해 인력을 추가채용해야 하기 때문에 지속모형보다 노동시장 효과가 높다고 볼 수 있다. 지속모형은 그와는 반대로 고령근로자의 업무량 증가를 초래할 수 있고(즉 적은 근무시간 내에 동일한 양의 업무를 해야 하므로), 동료 근로자들이 자신들의 업무 외에 추가로 업무를 맡아야 한다면 동료들의 업무량도 증가할 수 있다. 이는 사용자가 추가 인력의 채용 의사나 여력이 없는 경우에 발생할 수 있다. 이는 작업공간 추가 제공과 같이 인프라에 영향을 미칠 수도 있다.

대체근로자 채용 의무 규정의 효과는 대체로 의문의 여지가 있는 것으로 평가된다. 특히 직원 수의 변동이 상대적으로 큰 대기업은 규정과 관계없이 근로자를 채용할 것이며 이러한 채

용은 파트타임 퇴직 보상제도를 대체하는 것이 아닌데도 그러한 것으로 보고하여 지원을 받게 된다는 것이다(이에 따라 어느 정도의 사중손실이 발생한다). 이와 마찬가지로 파트타임 퇴직 보상은 분명히 수습근로자를 채용하기 위한 수습 훈련을 실시하고 있지 않은 기업에 대해서는 충분한 인센티브가 아니지만, 이미 수습제도를 실시하고 있는 기업들의 경우에는 채용 수습근로자의 수에 약간이나마 영향을 미칠 수 있다.

해당 근로자에게 있어서 파트타임 퇴직 보상제도는 근로시간이 단축된 기간 동안 감소된 시간분에 대해 소득 보상을 받게 되는 이점이 있다. 실제로 근로시간이 40~60% 단축되는 데에 비해, 소득은 이전 수준의 70~80%가 유지된다. 결과적으로 시간당 급여는 실제로 증가한다. 또한 오스트리아에는 누진소득세가 적용되므로, 세율이 낮아지는 것을 감안하면 순임금은 더 높아질 수 있다.

이와 동시에 사회보장수준과 연금청구권도 풀타임 고용수준으로 유지되며, 퇴직금도 풀타임 고용을 기준으로 산정된다(AMS, 2013; Arbeiterkammern, 2013).

미시 자료 분석을 통해 Graf et al.(2008)은 파트타임 퇴직이 적어도 파트타임 퇴직 개시 후 처음 2년간은 고용 확률을 높이는 반면, 실업 확률은 줄인다는 일부 증거를 확보하였다. 그러나 거시경제적 관점에서 보면, 그 효과는 미미한 수준으로, 고용확률은 0.07%포인트 높아졌고, 50~64세의 실업률은 0.2%포인트 낮아졌으며 그들의 업무량은 1.5%포인트 감소하였다. 또한 이 제도의 수혜자 중 취약집단(저학력 및 저소득층)의 비중은 그들의 노동시장 비중에 비해 낮은 것으로 나타났다. 결론적으로 전체적으로 보면 파트타임 퇴직은 근로생활 연장에 기여하지 않으며 근로자들은 가능한 가장 이른 정년에 도달하면 노동시장에서 퇴장한다는 것이다. 하지만 파트타임 퇴직 보상제도는 고령근로자의 일자리 질(일과 생활의 균형, 건강에 있어 더 적합한 일자리 등)과 그들의 전반적인 태도 및 행동(가령 여전히 경제에 기여하고 있으며 일을 하고 있다는 자존감 유지, 현재 상대적으로 높은 소득과 이후 연금소득으로 구매력 유지 등)에 기여할 수 있다.

근로시간 단축으로 인한 소득 감소와 관련하여, 현실적으로 파트타임 퇴직제도는 낮은 소득으로도 생활비를 충당할 수 있는 근로자들만 사용할 수 있고 소득이 낮고 배우자가 부양능력이 없는 근로자는 사용하기 어렵다(Graf et al., 2008). 따라서 파트타임 퇴직은 생산직보다는 사무직 근로자가 많이 이용하는 것으로 여겨진다(이에 관한 구체적 자료는 없음). 또한 고임금

근로자는 파트타임 퇴직 보상이 특정 소득수준까지만 지급되어 자신의 임금의 상당 부분을 포기해야 하기 때문에 파트타임 퇴직을 선택하지 않는다.

일반적으로 근로자들은 자신의 직업경력이 끝나가는 시점에 완전한 여가시간 단계를 통해 더 일찍 혜택을 누릴 수 있는 블록모형의 파트타임 퇴직을 선호한다. 특히 조직적 관점에서 볼 때, 현실적으로 근로시간을 지속적으로 줄이기가 더 어려운 생산직 근로자의 경우에 블록모형이 선호되고 있는 것으로 보인다(가령 생산직 교대의 경우 절반만 근무할 수는 없다).

2008년 평가(Graf et al., 2008)의 일환으로 실시된 기업 면담에서는 파트타임 퇴직 보상제도를 시행하고 있는 기업들을 세 부류로 나누고 있다.

1. 근본적으로는 파트타임 퇴직에 관심이 없으나 근로자들이 희망하여 합의한 경우로, 이러한 합의는 근로자들을 위한 '선물'로 간주된다.

한 금융회사는 근로자가 적극적으로 신청하는 경우에만 파트타임 퇴직을 허용한다. 직원에게 파트타임 퇴직에 관한 정보를 제공하지 않으므로 근로자들이 스스로 정보를 알아내야 한다. 경영진의 관점에서 파트타임 퇴직은 예비퇴직의 수단으로 간주된다.

자료 : Graf et al.(2008)

2. 근로자의 희망에 의해 파트타임 퇴직을 실시하지만 사용자도 이 제도로 인한 직원 수 감소를 긍정적으로 평가하는 경우

한 회사에서는 공장 폐쇄 시 고령근로자의 실업을 막기 위해 파트타임 퇴직을 전략적으로 사용한다. 이는 조기에 근로생활을 그만두고자 하는 근로자들의 희망에도 부합한다. 특정 소득수준의 근로자들만이 파트타임 퇴직 자격이 있으며, 대체근로자가 있는 경우에만 가능하다. 때로는 해당 근로자가 대기기간을 거쳐야 하는 경우도 있다.

자료 : Graf et al.(2008)

3. 파트타임 퇴직을 기업 전략에 포함시켜 목표와 대상 집단에 맞춰 제도를 운영하는 경우로, 파트타임 퇴직은 고령화 노동력에 적합한 일자리의 개발에 필요한 일련의 제도들 중 하나다.

일부 기업의 경영진들은 직장협의회와 공동으로, 과중한 육체적 노동에 대한 보상으로 간주되는 파트타임 퇴직의 대상 집단을 구체적으로 정한다. 이 과정에서 전통적인 사무직 근로자들의 파트타임 퇴직은 제한하고자 하는 데, 이 제도의 취지에 맞지 않다고 보기 때문이다.

자료 : Graf et al.(2008)

파트타임 퇴직은 소기업보다는 대기업이나 중견기업에서 더 많이 실시되는 것으로 여겨진다(그러나 이를 입증할 구체적인 자료는 아직까지 없다). 왜냐하면 직장협의회가 설치된 기업(대체로 대기업)에서는 근로자 대표가 근로자에게 이 제도와 관련된 정보를 제공하며 파트타임 퇴직 협약 체결에 영향력을 행사할 수 있기 때문이다. 또한 대기업일수록 전문적인 인사부서를 두고 있는 경우가 많고, 이를 통해 이 제도에 대한 더 유용한 정보를 배포할 수 있다. 그러한 전문 부서가 존재하는 경우 회사의 파트타임 퇴직의 운용과정에서도 도움이 되는데, 파트타임 퇴직은 반드시 어느 정도의 조직상 변화를 의미하기 때문이다. 또 다른 이유는 대기업일수록 파트타임 퇴직으로 초래되는 추가 비용을 감당할 여력이 더 크기 때문이다.

여러 사례에 의하면 공공부문 기관뿐 아니라 대기업들도 구조조정 시에 인력관리 장치로서 파트타임 퇴직을 활용하고 있는 것으로 보인다. 인원 감소가 필요한 경우에 근로자를 해고하는 대신 고령근로자의 근로시간을 단축함으로써 사용자와 근로자 모두가 윈윈하는 결과를 얻는다(사용자는 비용절감 및 이미지 효과, 근로자는 고용 및 소득보장). 이러한 경우 주로 블록모형이 적용되는데, 이 모형에서는 필요한 인프라의 조정(작업공간 감소)도 가능하기 때문이다.

사용자에게 있어 파트타임 퇴직의 이점은, 적어도 근로시간을 지속적으로 줄여나가는 유형이 선택되는 경우, 경력이 많은 장기근속자의 노하우를 해당 업무의 후임자에게 장기간에 걸쳐 전수할 수 있다는 데에 있다.

이 평가(Graf et al., 2008)에 참여한 이들은, 파트타임 퇴직 보상은 대체근로자 채용의무가 상대적으로 크지 않은 사용자에게 더 매력적이라고 주장한다(이 의무의 강도는 기업규모와 사업

역동성에 따라 다르다). 따라서 최초의 제도 설계 이후로 대체근로자 채용의무 폐지와 관련된 변화들은, 보상기간의 연장과 마찬가지로 기업들의 참여 동기를 높인 것으로 평가되었다.

파트타임 퇴직 보상제도의 다음과 같은 요소들은 특히 혁신적으로 평가된다.

- 고령근로자들은 신체 또는 정신 건강상 자연스러운 변화로 인해 단기간 동안 높은 수준의 성과를 올릴 수 있다는 점을 고려함으로써, 고령근로자의 고용가능성 및 일자리 지속가능성을 건강과 연계(소득 및 고용안정과 근로시간 유연성의 결합)
- 고령근로자의 (경제에 의미 있게 기여하고 있으며 실직상태에 있지 않다는) 자존감과 단기(현재 소득) 및 장기(연금 소득) 금전적 전망 유지
- 근로시간 지속 감소형의 경우 근로자 세대 간 노하우 전수 가능

이 모형을 다른 유럽 국가들에 적용하기 위해서는 다음의 전제조건들이 충족되어야 한다.

- (거시 및 미시적 차원에서) 탄탄하고 실질적인 노사협력 체제가 존재함으로써, 사용자와 근로자가 이 모형의 보편적인 이점에 확신을 갖고 개별적 측면에 대한 협상 의사가 있어야 한다.
- 이 모형은 고령근로자를 대상으로 하는 일련의 기존 대책들에 통합되어야 하며 단독적인 '만병통치약(silver bullet)'으로 간주되어서는 안 된다.
- 이 모형의 조건들은 연금제도에 맞추어 설정되어야 한다(가령 개시연령과 기간은 법정 정년에 일치하여야 한다).
- 이 제도에 대한 규정은 근로자들이 오도되지 않고 해당 관리기구가 모든 신청자들의 동등 대우를 보장하기 위해 해석해야 할 필요성이 제한되지 않도록 최대한 단순화해야 하며 이와 동시에 최대한 포괄적이어야 한다.
- 이 제도의 이행을 관리하는 기관의 인력 요건을 최소화하기 위해, 자동으로 산출 및 조정(가령 연간 임금인상)이 이루어지는 양질의 IT 시스템이 관리기구에 갖추어져야 한다.
- 이 제도에 관한 정보가 온라인 등을 통하여 사용자와 근로자에게 쉽게 이해되도록 제공되어야 한다. **KLI**

---

---

## 참고문헌

---

---

- AMS(Arbeitsmarktservice)(2012), *Geschäftsbericht 2011. AMS-eServices: Gefragt ist, wer neue Wege geht*, Arbeitsmarktservice Österreich, Vienna, available at [http://www.ams.at/\\_docs/001\\_AMS\\_GB\\_2011\\_epaper.pdf](http://www.ams.at/_docs/001_AMS_GB_2011_epaper.pdf)
- \_\_\_\_\_(2013), “Altersteilzeitgeld für Vereinbarungen ab 01.01.2013”. available at <http://www.ams.at/sfu/14180.html>
- Arbeiterkammern(2013), “Altersteilzeit neu ab 2013”, available at <http://www.arbeiterkammer.at/online/altersteilzeit-neu-ab-2013-69818.html>
- BMASK(2009), *Arbeitsmarktpaket II – Neue Chancen am Arbeitsmarkt*, Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz, Vienna, available at [http://www.bmask.gv.at/cms/site/attachments/5/3/0/CH0023/CMS1245230885751/090617\\_arbeitsmarktpaket\\_ii\\_2\\_.pdf](http://www.bmask.gv.at/cms/site/attachments/5/3/0/CH0023/CMS1245230885751/090617_arbeitsmarktpaket_ii_2_.pdf)
- \_\_\_\_\_(2012a), *Arbeitsmarktpolitik im Jahr 2011*, Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz, Vienna, available at [http://www.bmask.gv.at/cms/site/attachments/2/7/9/CH2124/CMS1249975678352/arbeitsmarktpolitik\\_web.pdf](http://www.bmask.gv.at/cms/site/attachments/2/7/9/CH2124/CMS1249975678352/arbeitsmarktpolitik_web.pdf)
- \_\_\_\_\_(2012b), *Aktive Arbeitsmarktpolitik in Österreich 1994–2012*, Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz, Vienna, available at [http://www.bmask.gv.at/cms/site/attachments/2/7/9/CH2124/CMS1249975678352/dokumentation\\_aktive\\_arbeitsmarktpolitik\\_1994-2012\\_final\\_121213.pdf](http://www.bmask.gv.at/cms/site/attachments/2/7/9/CH2124/CMS1249975678352/dokumentation_aktive_arbeitsmarktpolitik_1994-2012_final_121213.pdf)
- Die Presse(2010), “Erleichterter Zugang zu Altersteilzeit”, 16 November, available at <http://diepresse.com/home/politik/innenpolitik/610661/Erleichterter-Zugang-zu-Altersteilzeit>.
- Eurofound(2012), *Impact of the recession on age management policies: Austria*, Eurofound, Dublin, available at <http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2011/754/en/1/EF11754EN.pdf>
- Graf, N., Hofer, H., Sellner, R., Winter-Ebmer, R. and Wroblewski, A.(2008), *Evaluierung der arbeitsmarktpolitischen Wirkungen des Altersteilzeitgeldes. Anreizstrukturen, Wirkungen und Implikationen*, Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit/Institut für Höhere Studien, Vienna, available at <http://www.bmask.gv.at/cms/site/attachments/0/0/9/CH2247/>

---

CMS1318326022365/ihs-altersteilzeit\_endbericht\_18april.pdf

- Unemployment Insurance Law, Article 27, available at <http://www.ris.bka.gv.at/Dokumente/Bundesnormen/NOR40138035/NOR40138035.pdf>
- Unemployment Insurance Law, Article 82, available at <http://www.ris.bka.gv.at/Dokumente/Bundesnormen/NOR40138043/NOR40138043.pdf>