

2014년 독일 노동시장 전망

Matthias Knuth (독일 뒤스부르크-에센대학교 일숙련직업훈련연구소(IAQ) 교수)

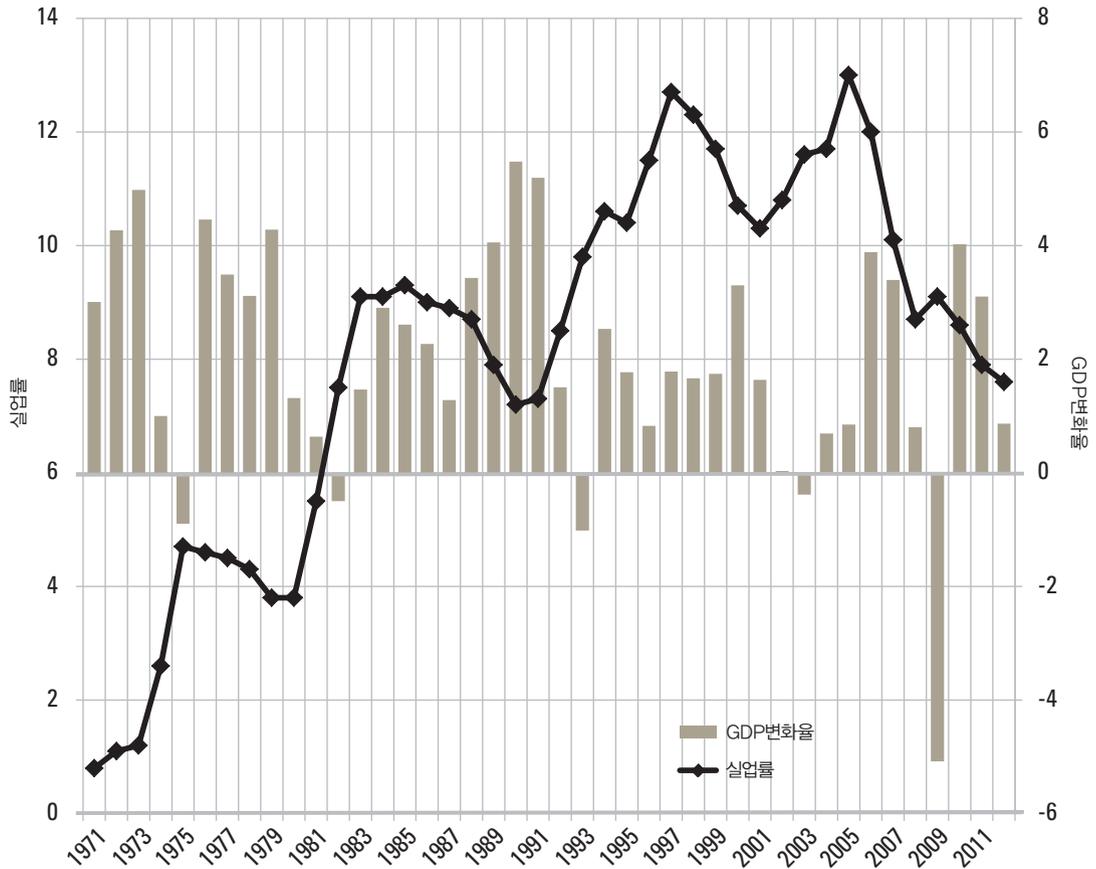
■ 장기적인 시각에서 본 노동시장 현황

지난 8년간 독일 노동시장은 이전 30년과 뚜렷하게 다른 양상을 보여왔다. 1970년대 이후 GDP 성장률이 둔화하거나 마이너스일 때 실업률이 상승하고 경제성장률이 회복해도 실업률은 다시 하락하지 않는 등 전반적인 상승 추이를 보였다. 그러나 2006년 이후 경제성장률이 1970년대, 1980년대 수준에 못 미치는 가운데, 그리고 최근의 글로벌 금융위기로 인해 2009년 독일 GDP 성장이 1929년 이후 최저치를 기록했음에도 불구하고 실업률이 거의 절반으로 감소했다.

이러한 추이에 영향을 미치는 요소는 인구와 생산성이다. 생산가능인구는 2000년대 들어 지속적인 감소 추이를 보이고 있으며 생산성 증가도 둔화되었다(Klinger, 2013). 이에 따라 성장률은 완만함에도 불구하고 오랫동안 이어진 노동량의 감소(연간 근로시간)가 멈추고 근래 들어 역전되기까지 하였다. 또한 파트타임 근로와 저임금 일자리(미니잡과 미디잡)가 확산되었다. 과거 어느 때보다도 많은 근로자들이(2013년 기준 약 4천2백만 명) 일자리를 갖고 노동시장에 참여할 수 있었던 것이다. 일자리는 당분간은 줄지 않고 있지만 그다지 커지지도 않고 있다. 불과 10년 사이에 어떤 형태로든 고용된 인구가 3백만 명가량 증가하면서 20~64세 고용률은 사상 최고인 77%대를 기록했다. EU 평균보다 월등히 높고 EU 내에서는 네덜란드와 스웨덴에 이은 수치이다. 사회보험 적용을 받는 고용은 2005년 최저점을 기록한 후 다시 증가하여

[그림 1] 독일 실업률 및 GDP 변화율 추이(1971~2012년)

(단위 : %)



자료 : Federal Employment Agency; Federal Statistical Bureau.

총고용에서 차지하는 비중이 67%에서 약 70%로 상승했다. 그러나 파트타임 근로가 증가하는 형식의 일자리 나누기(work-sharing)의 효과로 독일의 평균 실질 근로시간은 EU 평균보다 짧다(2010년 기준 독일 36.6시간, EU 38시간, cf. Kümmerling, 2013).

급격한 인구고령화에 따라 이러한 고용성과의 절반 이상은 55세 이상의 장년층에 돌아갔다. 그러나 이것이 장년층의 고용가능성이 크게 개선되었음을 의미하지는 않는다. 오히려 기존 노

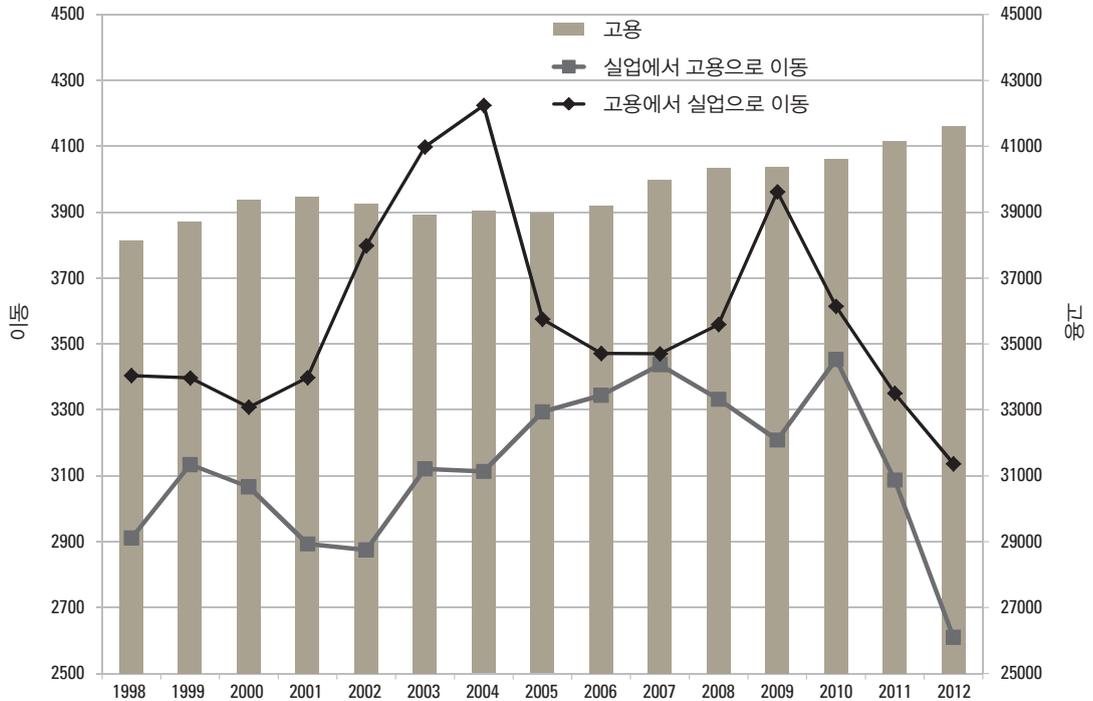
동력이 고령화함에 따라 근로자들이 과거보다 더 늦은 시기까지 고용을 지속하는 것이다. 불과 4개의 연속된 출생 코호트(1941년생과 1945년생) 간의 비교에서도 고용에서 퇴장하는 연령의 중위값이 약 1년 상승했다. 그 결과 독일은 유럽 국가들 중 55세 이상 인구 고용률에서 가장 큰 진전을 이루어 아직 스웨덴, 노르웨이, 스위스에는 못 미치지만 덴마크와 유사한 수준이 되었다(Knuth, 2012b).

장년층 근로자의 고용유지는 고용과 실업 사이의 이전 양상에서 두드러진 변화를 가져왔다. 고용에서 실업으로의 흐름은 2002년부터 2004년 사이 높았는데 이유는 경기침체(그림 1 참조), 2005년에 발효될 급여제도 개혁에 대한 기대감(Dlugosz et al., 2009) 등이었다. 1980년대 이후 구조조정과 인력조정은 주로 장년층 근로자의 해고라는 방식으로 이루어졌다(또는 자발적 이직). 장년층 근로자는 실업급여의 장기 수급자격, 실업기간 1년 후 60세부터 연금 조기수급 등의 혜택을 누릴 수 있었으므로 이는 보편적으로 수용되었다. 이러한 조기퇴직이 전체 실업급여 수급자에서 상당한 비중을 차지하기도 했다(Knuth und Kalina, 2002). 그러나 1996년에 발효된 연금개혁과 1998년에 시작하여 2005년에 완료된 실업급여 개혁 이후 이러한 은퇴 경로의 매력도가 크게 하락하게 되었다. 그 결과 2009년의 심각한 경기침체기에도 2000년대 초반의 다른 침체기에 비해 고용에서 실업으로 이동하는 근로자의 수가 크게 줄어들었다. 정부는 2009년 위기 극복을 지원하기 위해 근로시간 단축 지원금을 상당히 관대하게 확대했다(Bosch, 2011). 이는 경제위기로 인한 경제적 충격을 약 3분의 1 정도 흡수하는 효과를 가져온 것으로 보인다. 이 외에도 중요한 요인으로는 장기 유연근로시간 계정제도(long-term flexible working time account), 근로자의 소득 일시 희생, 고용주의 생산성 일시 희생 등이 있다(Burda and Hunt, 2011). 2008~2009년의 경기충격 이후 고용에서 실업으로의 흐름은 지속적으로 하락하여 사상 최저수준에 도달했다. 한편으로 노동력이 감소하고 다른 한편으로는 숙련도가 부족하다는 하소연 속에서 고용주가 피고용인을 붙잡아두고 있는 것이다.

실업률 개선은 실업자 채용 증가보다는 해고가 감소한 데 기인한 바가 더 큰 것으로 보인다. 그러나 실업에서 고용으로의 이전이 1990년대 하반기부터 경기주기와 거의 완전히 분리되면서 2002~2010년 사이 크게 증가한 것 역시 주목할 만하다. 이러한 긍정적인 변화는 페터 하르츠(Peter Hartz)를 위원장으로 하여 구성된 위원회가 제시했던 노동시장정책 개혁(소위 하르츠 개혁)이 '활성화'된 결과로 보아야 할 것이다. 노동시장은 실업상태의 구직자를 더 흡수할 수

[그림 2] 연간 고용과 실업 간의 이동(1998~2012년)

(단위 : 천 명)



자료 : Federal Employment Agency.

있게 되었다. 그러나 2011년 이후 실업에서 재고용으로 가는 흐름은 큰 폭으로 하락했다(그림 2 참조). 2013년의 고용증가는 0.6%에 불과했으며 실업률 감소 역시 1.6%에 그쳤다. 이는 최근의 우호적인 경기주기가 곧 끝날 것이라는 의미일 수도 있다.

재고용 가능성이 높아진 것은 주로 숙련도가 높고 근로경험이 있는 단기실업자에 국한되었다. 장기실업자, 특히 노동시장에서 가장 동떨어진 계층의 경우 고용가능성이 거의 전혀 개선되지 않았으며 전체 실업자 중 장기실업자가 차지하는 비중은 소폭 감소에 그쳤다. 또한 하르츠개혁은 미스매치로 인한 실업을 줄이지 못했다(Bauer, 2013). 노동력의 ‘하층’에서 실업이 좀처럼 개선되지 않는 현상은 전통적으로 고용에 기반을 둔 독일의 복지제도가 하르츠개혁으로 오히려 강화되었다는 점에서 이유를 찾을 수 있다. 다른 나라와 비교했을 때 독일에서

는 실업 및 구직의무에서 벗어나 다른 형태의 사회급여 수급으로 이동하는 경우가 매우 드물다(Erlinghagen und Knuth, 2010; Brussig und Knuth, 2013). 이에 따라 고용주가 채용 후보자로 고려할 만한 가능성이 거의 없는 실업구직자로 분류되는 사람만 해도 수십만 명에 달한다(Moertel and Rebien, 2013).

■ 독일 ‘고용기적’의 이면

앞서 논의하였듯이 노동시장 참여 증가는 극도로 불균등한 분포를 보이는데, 이는 특히 서독 지역의 여성들에 해당된다.¹⁾ 독일의 성별 근로시간 격차는 유럽에서 가장 높은 편이다(Kümmerling, 2013). 다시 말해 일하는 여성은 증가했지만 이들의 유급근로시간은 정체되어 있다(Kümmerling et al., 2008).

파트타임 근로에 대한 근로자의 평가는 ‘시간적 여유’, 커리어 발전 가능성으로부터의 배제, (생계비로는 부족한) 개인별 소득 등의 변수에 따라 다를 것이다. 또한 근래 들어 독일의 파트타임 근로는 전일제 근로시간의 절반을 일한다는 의미에서의 ‘half job’과는 거리가 멀고 근로시간도 주당 3~4시간에서 30시간 이상의 범위로 상당히 편차가 크다. 이러한 이유로 연방통계국은 최근 ‘비정규직(atypical)’ 일자리를 결정짓는 요인 중 주당 근로시간을 20시간으로 정했다. 이러한 경우 파트타임이라는 시간제일자리의 시간 요소를 기간제계약, 파견직, 월소득 400유로 이하인 미니잡²⁾ 등 다른 비정규직 특징들과 같이 통합하여 설명하는 것이 가능하다. 그리고 이를 통해 한 근로자가 ‘정규직’과 다른 특징이 다수인 경우 중복으로 상정되지 않도록 할 수 있다.

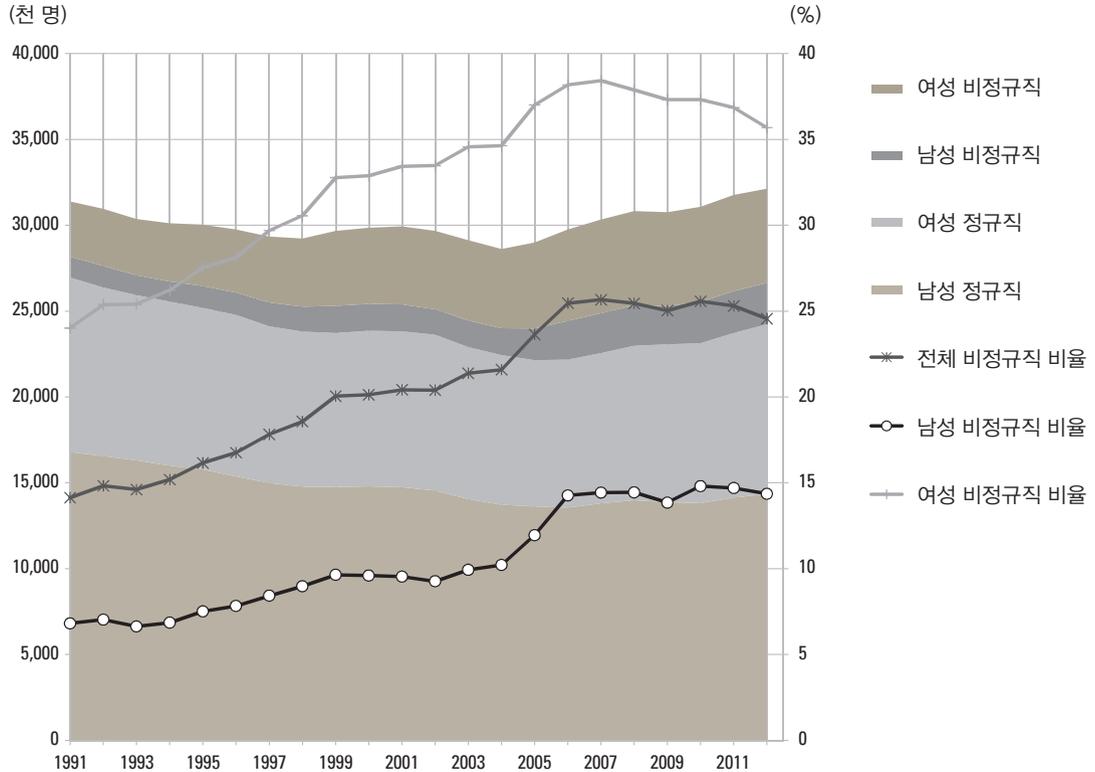
[그림 3]을 보면, 전체 근로자 중 비정규직 비율은 1993~2007년 사이 15%에서 25%로 증가했다(법정 퇴직연령자, 수습근로자,³⁾ 학생, 자영업자 등 제외). 그러나 이 수치는 최근 몇 년간

1) 독일 통일 후 23년이 지난 오늘날까지 양 지역의 제도적 통일에도 불구하고 동독의 상황은 다르다. 동독의 상대적으로 우수한 보육인프라와 여성의 근로지향성이라는 유산이 아직도 남아 있기 때문이다.

2) 이 기준은 2013년 450유로로 상향조정되었다.

3) 수습제도는 정의상 기간제이지만 독일에서는 고용관계로 인정된다. 이는 독일의 기간제를 수습제도 가 없는 다른 나라와 비교할 때 혼선을 초래한다.

[그림 3] 성별 정규직과 비정규직 고용 규모(1991~2011년)



자료 : Federal Statistical Bureau.

남성의 경우 정체되어 있고 여성의 경우 소폭 감소한 것으로 나타난다. 이 설명은 주당 20시간이라는 자의적 기준의 영향을 크게 받는다. 그러나 다른 기준도 자의적인 것은 마찬가지다.

단체협상을 통해 합의한 시간당 임금은 2003~2005년 이루어진 노동시장 개혁 이후가 아닌 1990년대 말부터 매우 완만한 증가에 그쳤다(Bispinck, 2011). 그 결과 가구별 실질임금은 2012년에도 2000년 대비 별 차이가 없었다(Brenke and Wagner, 2013). 2000~2010년 독일의 시간당 노동비용 증가는 EU에서 가장 낮았으며 단위당 노동비용 추이는 유로존보다 확연히 낮았다(Niechoj et al., 2011). 유로존 내의 경제불균형 및 재정불균형은 독일이 기록한 장기간의 수출 흑자를 반영하는 것이기도 하다. ‘독일 유로’가 존재한다면 독일 유로 대 기타국가들의 유로 가치는 2011년에 이미 100 대 123에 달했을 것이라는 분석도 있다(Mazier and Petit, 2013:

516). ‘경쟁력’에 대한 유럽의 담론은 모든 국가가 동시다발적으로 수출 흑자를 기록할 수 있다는 어리석은 가정을 전제로 한다.

많은 국가에서 그러하듯이 독일에서도 소득불평등이 크게 악화됐다. 중위소득 대비 60% 이하로 정의되는 빈곤 위험에 처한 인구는 1998년부터 2004년까지 10%에서 14%로 증가했고 이 수치는 하르츠개혁 이후에도 줄지 않고 있다(Grabka et al., 2012). 시간당 임금 기준으로⁴⁾ 저소득 근로의 비중은 하르츠개혁 이전보다 증가하여(Kalina und Weinkopf, 2013) 이제 유럽에서 리투아니아에 이어 두 번째로 높다(Rhein, 2013). 유럽 내 비교분석을 보면, 시간당 임금이 낮은 저임금근로에 종사할 가능성은 성별과 주당 근로시간의 영향을 크게 받는다는 사실이 두드러지게 나타난다. 동시에 소위 ‘핵심’ 근로자의⁵⁾ 저임금 가능성 역시 독일이 다른 유럽국가에 비해 높다(Kalina und Weinkopf, 2013). 남성의 경우 저임금근로의 확산은 과견근로의 증가와 관련이 있는 것으로 보이며 여성의 경우 미니잡의 확산과 관련이 있다. 이 두 가지 비정규직 고용형태 모두 2003년 하르츠개혁의 일환으로 이루어진 규제완화를 통해 지속적으로 확대되었다.

그러나 이러한 전반적인 임금 정체와 임금 불평등의 증가는 직접적인 법적 규제완화보다 고용관계에 대한 집단적 규제의 약화, 다시 말해 단체협약이나 작업장협의회 등의 약화가 더 중요하게 작용한 것으로 보인다. 독일의 단체협약은 주로 산별로 체결되며 (전국 또는 지역별) 기업별 단체협약도 증가하고 있지만 일반적으로 교섭력이 더 약하여 산별 단체협약의 부재를 보완하는 수준에 이르지 못하는 못하고 있다. 산별 또는 기업별 단체협약의 적용을 받지 못하는 근로자의 비중은 관련 통계 수집 후 크게 증가했다. 2012년 현재 서독 지역 34%, 동독 지역 45%로 동독 지역이 더 높지만 증가폭은 서독 지역이 더 높은 것으로 나타났다(그림 4 참조).

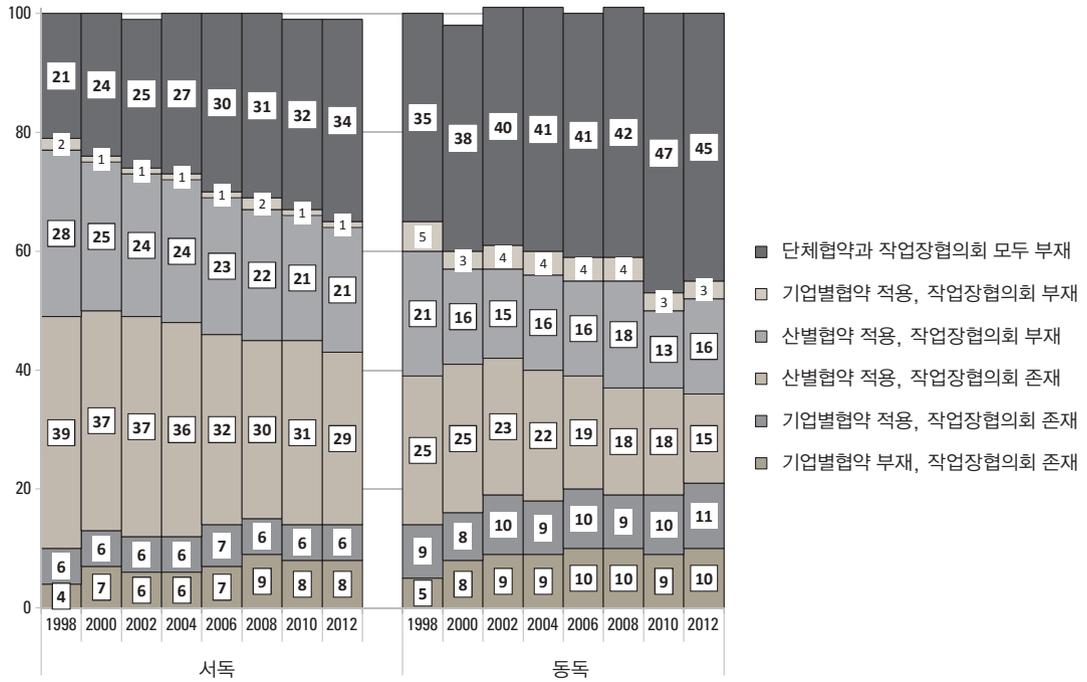
임금격차 확대와 전반적인 임금 정체가 동시에 나타나는 현상은 노동시장에 진입하는 근로자의 임금이 낮아졌음을 시사한다. 기존 근로자의 임금이 영구적으로 하향조정되는 경우는 거의 없기 때문이다. 진입임금이 하락하는 경향은 실제 확인되었으며 이것이 이직률 감소와 근속기간 증가의 가장 큰 원인인 것으로 보인다(Giannelli et al., 2013). 앞서 보았듯이 기업이 근

4) 적용 기준은 시간당 소득 중위값 대비 2/3이다.

5) 중견기업이나 대기업에서 전일제로 정함이 없는 계약에 종사하는 30세 이상의 독일 국적 남성 숙련근로자를 가리킨다.

[그림 4] 5인 이상 기업 근로자의 노사관계 규제: 단체협약 적용 또는 작업장협의회 설치(1998~2012년)

(단위: %)



자료 : Ellguth und Kohaut 2013.

로자 해고를 꺼리는 상황에서(그림 2) 근로자들 역시 이직을 하게 되면 득보다 실이 많으므로 자발적으로 고용주를 바꾸지 않으려 한다(Trischler und Kistler, 2010). 고용성장 기간을 놓고 본다면 이는 모순된 결과라 할 수 있다. 고용주들은 숙련근로자 부족을 호소하지만(Dietz et al., 2012) 동시에 상당수의 근로자가 자신의 숙련도보다 낮은 일자리에 종사하고 있는 것이다(Hall, 2010). 이는 결국 독일 노동시장의 '유연성'을 강화하는 취지로 실시한 개혁이 오히려 인적자원의 재분배 역량을 약화시킨 것으로 볼 수 있다. 고용주들이 경쟁력 있는 임금을 지불할 준비가 되지 않아 재분배가 충분히 이루어지지 않은 것이다. 노동시장 진입직에서 기간제를 활용하거나(신규채용의 44~47% - Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung 2013) 파견근로가 확산되는(자동차산업 인력의 3분의 1) 등의 현상은 양질의 '핵심' 일자리가 줄어들게 하고 신규 진입자들이 이에 접근하지 못하도록 하는 데 영향을 미친다.

이러한 상황에서 2013년 9월 독일은 총선을 치르면서 새로운 연방의회를 구성하였다. 이하에서는 새 정부가 이러한 문제에 어떻게 대응해야 하는지를 논의한다.

■ 새로운 ‘대연정’ 합의

전후 사상 최초로 자민당이 연방총선에서 5% 득표에 미달하여 원내 진출에 실패했다. 메르켈 총리가 이끄는 기독교민주당은 기존의 연정을 지속할 수 없었고 의석수가 증가하기는 했지만 절대과반을 차지하지도 못했다. 사회민주당-녹색당-좌파당이 연합하여 과반을 이루는 좌파 연정이나 기민당-녹색당 연정은 불가능했기 때문에 유일한 대안은 양대 정당인 기독교민주당과 사회민주당의 ‘대’ 연정이었다.⁶⁾ 독일의 연정은 보통 새로운 정부의 프로그램을 상당히 자세히 그려내는 합의에 따라 이루어진다. 이 글에서는 이러한 연정합의 중 노동시장 규제, 적극적 노동시장 정책, 연금에 국한하여 검토한다.

연정합의문의 근간이 되는 가장 기본적인 쟁점은 사민당이 최상위 소득/자산에 대한 세율 인상을 포기하는 대신 기민당이 노동시장에 대한 규제 강화를 수용한 것이었다. 이 중 가장 영향이 큰 것이 바로 법적 구속력 있는 임금 하한선을 도입하는 것이다. 연금문제에 대해서는 사회보험 적용을 받는 고용이 증가한 결과 국가 연금에 여유가 생기면서 연정 파트너들이 각자의 공약을 단순 취합하게 되었다. 기민당은 1992년 이전 태생의 자녀를 돌보기 위해 경력단절을 겪은 부모(실질적으로는 엄마)에 대한 배려를 강화하여 기존의 엄마들과 젊은 엄마들 사이의 불평등한 대우를 극복하고자 하였다. 사민당은 법정 퇴직연령의 점진적 상승에 따른 부담을 덜기 위해 장기근속자들을 대상으로 새로운 조기퇴직 경로를 주창했다. 아이러니하게도 이 두 개의 핵심 사업은 각 정당이 과거 도입했던 정책을 스스로 거스르는 것이었다. 기민당은 1986년 자녀양육에 대한 배려정책, 구 연정은 2006년 퇴직연령을 65세에서 67세로 상향조정하는 정책을 도입한 바 있다.

기존 법에 따르면 법정 연금수급연령의 장기간에 걸친 점진적 상승은 2012년에 시작하여

6) 과거의 ‘대연정’은 2005~2009년, 1966~1969년에 있었다.

2029년까지 지속된다. 장기근속자에 대한 예외도 존재하였다. 가령 사회보험의 적용을 받는 일자리에서 45년 근무한 경우 65세부터 감액 없이 연금을 전액 수령할 수 있다. 그러나 이는 20세부터 중단 없이 근로를 했어야 하는 것이기 때문에 이에 해당하는 사람은 소수이고 이 또한 대부분 남성이다. 이 규제가 발효되어 법정 퇴직연령이 바뀐 첫해인 2012년 이러한 45년 근속에 따른 연금 조기 지급자는 2%도 채 안 되었다(노령연금 수급자 기준 남성 3.2%, 여성 0.5%).⁷⁾ 연정에서 새로이 구상하고 있는 규제에 따르면 이 연령은 2014년 7월부터 63세로 낮아질 것이다. 이는 18세 이후 중단 없이 일해 왔다는 것을 의미하기 때문에 현행 규정보다 더 비현실적으로 보였지만⁸⁾ 다른 한편으로는 실업수당 수급기간, 그리고 연금납입이 유지되는 장기병가 수급기간도 포함하기 때문에 어느 정도 기준이 완화된 것으로 보인다. 이 법안은 현재 협의 중이기 때문에 세부사항은 아직 확정되지 않았다. 그러나 기본적인 양상은 명확하다. 남성이 여성보다, 핵심근로자가 임시직(contingent workers)보다 큰 혜택을 받을 것이며, 더 일할 수 있는 근로자 상당수가 숙련근로자 구인난에도 불구하고 연금조기수급자격을 갖추어 퇴직할 수 있는 유인을 갖게 되는 동시에 근로기간의 단절이 있었던 취약 근로자는 계속 구직활동을 하거나 최저소득보장급여를 받으면서 법정 퇴직연령까지 버텨야 할 것이다. 2020년까지 600억 유로라는 막대한 비용이 들 것으로 추정되는 이 두 가지 규제 모두 특정한 사회문제나 고용문제 때문이 아니라⁹⁾ 특정 집단의 이해에 맞추어진 것이다. 시민당의 안은 주로 남성인 ‘핵심’ 근로자에 혜택을 주는 것이고 기민당의 안은 출산장려책으로 도입되었던 규제를 이제 장성한 자녀를 둔 여성에게까지 확대하는 것이다.¹⁰⁾ 또한 장기근속 저임금근로자의 연금을 빈곤선보다 높인다는 연정합의 내용은 새 정부 취임 후 공론의 장에서 자취를 감췄다.

노사관계나 단체협약에 관하여 연정은 산별노조의 교섭 독점권을 부활시키고자 한다. 근래 들어 철도 기관사나 의사, 항공 교통 관제사 등 전문직 노조(professional union)가 이들의 교섭

7) 통계출처: 독일 연금 홈페이지.

8) 물론 63세에 근속기간 45년에 해당되지 않는 경우 이후에라도 법정 퇴직연령 이전에 납입기간 45년이 완료되면 수급을 시작할 수 있다.

9) 연금수급연령을 높이는 것은 더 이상 일할 수 없는 근로자들에게는 문제가 될 것이 분명하다. 또한 이들은 새로운 연금제도의 혜택을 받는 것도 아니다. 본 안은 특정 사회집단을 대상으로 하는 것이 아니라 이미 장기근속이라는 혜택을 받은 근로자를 우대하는 것이다.

10) 이에 따른 연금수급액 인상분은 1개월/자녀 1인당 28유로이다.

권에 도전하고 있기 때문이다. 그러나 이들 전문직 노조는 기존의 단체협약을 약화시키는 것이 아니라 임금억제 합의에 도전하는 경향을 보여왔다. 임금정체가 지속되는 상황에서 이들의 입을 막으려는 것이 어떠한 이유에서인지 의문스러우며, 이를 목적으로 하는 규제는 노동기본권인 단결권에 부작용을 미칠 수도 있다. 보다 긍정적인 측면에서는 단체협약의 보편적인 구속력을 선언할 수 있는 가능성을 현행보다 확대하려는 계획도 있다(erga omnes 규제라 함. 현행 규정에 대해서는 Knuth, 2012a 참조). 또한 2015년 1월부터 8.5유로의 법정 최저임금제를 도입할 것이다. 2016년 12월 기한인 이행기 동안 이보다 낮은 임금을 단체협약으로 정할 수 있다. 동독 지역은 서독 지역에 비해 임금이 낮고 최저임금안보다 낮은 경우도 많기 때문에 이러한 유예기간을 부여함으로써 적응기간을 확보할 수 있을 것이다(물론 단체협약을 체결해야 가능하다). 일각에서 비판하는 것처럼 법정 최저임금제가 단체협약을 약화시키기보다는 이러한 과도기를 통해 오히려 일시적으로라도 단체협약을 재활성화할 수 있을 것이다. 현행 임금체계 상 전체 근로자의 20~25%가 최저임금제의 직접적인 영향을 받을 것이다. 또한 최저임금제는 하위 임금 전체를 인상하는 효과를 가져올 수도 있을 것으로 예상된다. 사회적 파트너들이 한편으로는 임금격차를 유지하고자 노력하는 동시에 개별 고용주들은 근로자 유인책으로 최저임금보다 다소 높은 임금을 제시할 가능성도 있기 때문이다.¹¹⁾ 하위 임금을 끌어올리고 조정하는 것은 지금처럼 이직률이 낮은 ‘동결된’ 노동시장을 극복하는 데 도움이 될 수도 있다. 새로운 상황에 모든 기업들이 동일하게 대처하는 것이 아니라면 근로자에게 이직할 만한 유인이 발생할 수도 있기 때문이다. 그러나 고용주협회들과 주류 경제학자들이 이에 반대하고 있기 때문에 청년층, 학생, 연금수급자의 제외 가능성 등 최저임금제의 세부내용에 대해서는 아직 격렬한 논쟁이 진행 중이다.

비정규직 중 파견근로에 대해서는 규제가 더 엄격해져서 파견기간을 최대 19개월로 제한하고 9개월 후 핵심근로자와 임금에 있어서 동등한 대우를 받도록 하며, 노사협의회 선출 및 운영의 기준이 되는 인력규모에 파견근로자도 포함시키는 등의 변화가 있을 것이다. 그러나 기간제 계약은 연정합의문에서 대학이나 연구기관에 국한된 문제로만 언급된다. 악명 높은 미니잡에 대해 언급한 내용은 해당 종사자들에게 자신들의 권리를 더 잘 알리고 정규직으로 전

11) 최근 정육산업에서의 임금타결이 이에 대한 초기 징후라 할 수 있다.

환을 '원활히 한다'는 것에 불과하다. 즉 미니잡에서 노동권 위반이 만연하다는 명백한 증거가 존재하고(RWI, 2012) 미니잡이 사다리보다는 함정에 가깝다는 사실에도 불구하고(Brülle, 2013) 연정에서는 미니잡의 제도적 틀을 그대로 유지하겠다는 것이다. 이는 연정 파트너들이 주된 생계부양자로서 남성의 역할을 강화하는 세제나 사회보험제 등 여타 제도적 틀을 바꾸지 않으려는 모습과도 일치한다. 이 연정은 독일의 가족모델이나 고용모델에 내재된 모순을 유지하려 단결하는 것으로 보인다. 아마도 이에 대해 각 파트너가 상반되는 이념과 이해에 경도되어 있기 때문일 것이다.

적극적 고용정책 분야에서 유일하게 구체적인 윤곽이 드러난 사업은 유럽사회기금(European Social Fund)이 공동으로 재정을 지원하는 장기실업자를 대상으로 하는 프로그램이다. 다시 말해 하르츠개혁 정당성의 핵심이었던 장기실업 문제를 해결하지 못한 채 개혁은 종결되고 이제 이 문제는 유럽 기금의 임시성과 비연속성에 운명을 맡기게 되었다는 것이다.

연금개혁, 노동시장정책 개혁, 노사관계의 점진적인 약화가 2000년대 이후 독일 노동시장의 3대 특징이라 하겠다. 독일 연정에서는 이 중 애초 취지대로 나아가고 있는 유일한 변화인 연금개혁을 후퇴시키려 하고 있으며 하르츠개혁으로 해결하지 못한 문제인 지속적인 장기실업에 대해서는 혼선만 보이고 있다. 다른 한편으로 노동시장에서 단체협약의 약화에 대처하고자 하며 임금구조의 하위권 전체에 긍정적인 영향을 미칠 만한 법정 최저임금제를 도입하려 하고 있다. **KLI**

참고문헌

- Bauer, Anja(2013): Mismatch unemployment. Evidence from Germany, 2000–2010 (IAB Discussion Paper, 10). <http://doku.iab.de/discussionpapers/2013/dp1013.pdf>
- Bispinck, Reinhard(2011): Pay in the 2000s: development and outcomes (WSI Report, 6). http://www.boeckler.de/pdf/p_wsi_report_06_2011.pdf
- Bosch, Gerhard(2011): The German labour market after the financial crisis: Miracle or just a good policy mix? In: Daniel Vaughan–Whitehead (Hg.): Work inequalities in the crisis. Evidence from Europe. Cheltenham: Elgar, pp. 243–275.
- Brenke, Karl; Wagner, Gert G.(2013): Ungleiche Verteilung der Einkommen bremst das Wirtschaftswachstum. In: *Wirtschaftsdienst* 93 (2), S. 110–116. <http://www.wirtschaftsdienst.eu/downloads/getfile.php?id=2932&human=2>.
- Brülle, Jan(2013): Unterschiede in den Arbeitsmarktchancen von atypisch Beschäftigten: Effekte von Beschäftigungsformen oder Erwerbspräferenzen? In: *Zeitschrift für Soziologie* 42 (2), pp. 157–179.
- Brussig, Martin; Knuth, Matthias(2013): Germany: Attempting to activate the long–term unemployed with reduced working capacity. In: Colin Lindsay und Donald Houston (Hg.): Disability benefits, welfare reform and employment policy. Houndmills, Basingstoke, Hampshire: Palgrave Macmillan, pp. 153–177.
- Burda, Michael; Hunt, Jennifer(2011): What explains the German labour market miracle in the Great Recession? (NBER Working Paper Series, 17187). <http://www.nber.org/papers/w17187>
- Dietz, Martin; Kettner, Anja; Kubis, Alexander; Leber, Ute; Müller, Anne; Stegmaier, Jens(2012): Unvollkommene Ausgleichsprozesse am Arbeitsmarkt. Analysen zur Arbeitskräftenachfrage auf Basis des IAB–Betriebspanels und der IAB–Erhebung des Gesamtwirtschaftlichen Stellenangebots (IAB–Forschungsbericht, 8). <http://doku.iab.de/forschungsbericht/2012/fb0812.pdf>
- Dlugosz, Stephan; Stephan, Gesine; Wilke, Ralf A.(2009): Fixing the leak: Unemployment

incidence before and after the 2006 reform of unemployment benefits in Germany (IAB Discussion Paper, 25). <http://doku.iab.de/discussionpapers/2009/dp2509.pdf>

- Ellguth, Peter; Kohaut, Susanne (2013): Tarifbindung und betriebliche Interessenvertretung. Ergebnisse aus dem IAB-Betriebspanel 2012. In: *WSI-Mitteilungen* (4), pp. 281–288.
- Erlinghagen, Marcel; Knuth, Matthias (2010): Unemployment as an institutional construct? Structural differences in non-employment in Europe and the United States. In: *Journal of Social Policy* 39 (1), pp. 71–94.
- Giannelli, Gianna Claudia; Jaenichen, Ursula; Rothe, Thomas (2013): Doing well in reforming the labour market? Recent trends in job stability and wages in Germany (IZA Discussion Paper, 7580). <http://doku.iab.de/externe/2013/k130903n10.pdf>
- Grabka, Markus M.; Goebel, Jan; Schupp, Jürgen (2012): Höhepunkt der Einkommensungleichheit in Deutschland überschritten? In: *DIW-Wochenbericht* (43), pp. 3–15.
- Hall, Anja (2010): Arbeiten Frauen und Männer unter ihrem Wert? Zum Einfluss dualer und schulischer Ausbildungsberufe auf ausbildungsinadäquate Erwerbstätigkeit in Deutschland. In: *Schweizerische Zeitschrift für Soziologie* 36 (1), pp. 131–159.
- Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (2013): Befristete Beschäftigung. Aktuelle Zahlen aus dem IAB-Betriebspanel 2012 (Aktuelle Daten und Indikatoren). http://doku.iab.de/aktuell/2013/Befristung_2012.pdf
- Kalina, Thorsten; Weinkopf, Claudia (2013): Niedriglohnbeschäftigung 2011. Weiterhin arbeitet fast ein Viertel der Beschäftigten in Deutschland für einen Niedriglohn (IAQ-Report, 1). www.iaq.uni-due.de/iaq-report/2013/report2013-01.pdf
- Klinger, Sabine (2013): Solider Arbeitsmarkt trotz wirtschaftlicher Schwäche. In: *Wirtschaftsdienst* 93 (3), pp. 143–147.
- Knuth, Matthias (2012a): 「저임금 정책」의 모순 : 독일 사례, 『국제노동브리프』 10(1), pp. 24–41.
- Knuth, Matthias (2012b): Peer Review: ‘PES and older workers’. The European Commission

Mutual Learning Programme for Public Employment Services. Comparative Paper. European Commission DG Employment, Social Affairs and Inclusion (PES to PES dialogue). <http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=7816&langId=en>

- Knuth, Matthias; Kalina, Thorsten (2002): Early exit from the labour force between exclusion and privilege: unemployment as a transition from employment to retirement in West Germany. In: *European Societies* 4 (4), pp. 393–418.
- Kümmerling, Angelika (2013): Arbeiten und Leben in Europa. Arbeitszeit und Work–Life–Balance aus einer Lebensphasenperspektive (IAQ–Report, 2). <http://www.iaq.uni-due.de/iaq-report/2013/report2013-02.pdf>
- Kümmerling, Angelika; Jansen, Andreas; Lehdorff, Steffen (2008): Immer mehr Frauen sind erwerbstätig – aber mit kürzeren Wochenarbeitszeiten (IAQ–Report, 4).
- Mazier, Jacques; Petit, Pascal (2013): In search of sustainable paths for the eurozone in the troubled post–2008 world. In: *Cambridge Journal of Economics* 37, S. 513–532.
- Moertel, Julia; Rebien, Martina (2013): Wie Langzeitarbeitslose bei den Betrieben ankommen (IAB–Kurzbericht, 9). <http://doku.iab.de/kurzber/2013/kb0913.pdf>
- Niechoj, Torsten; Stein, Ulrike; Stephan, Sabine; Zwiener, Rudolf (2011): German labour costs: A source of instability in the Euro area. Analysis of Eurostat data for 2010 (IMK–Report, 68e). http://www.boeckler.de/pdf/p_imk_report_68e_2011.pdf
- Rhein, Thomas (2013): Deutsche Geringverdiener im europäischen Vergleich (IAB–Kurzbericht, 15). <http://doku.iab.de/kurzber/2013/kb1513.pdf>
- RWI (2012): Studie zur Analyse der geringfügigen Beschäftigungsverhältnisse. Forschungsvorhaben im Auftrag des Ministeriums für Arbeit, Integration und Soziales des Landes Nordrhein–Westfalen. Essen. http://www.rwi-essen.de/media/content/pages/publikationen/rwi-projektberichte/PB_Analyse-der-Minijobs.pdf
- Trischler, Falko; Kistler, Ernst (2010): Arbeitsbedingungen und Erwerbsverlauf. Arbeitspapier 2 des Forschungsprojektes “Gute Erwerbsbiographien”. http://www.boeckler.de/pdf_fof/S-2009-236-3-3.pdf