현안보고서
NARS 제29호 2009. 6. 2

| 발간등록번호 31-9735004-000531-14 |

Vol. 29

일자리 나누기 정책의 개선과제

– 해외 사례와의 비교를 통한 검토 –

National Assembly Research Service

국회입법조사처
National Assembly Research Service

현안보고서
NARS
제29호 2009. 6. 2

| 발간등록번호 31-9735004-000531-14 |

Vol.29

일자리 나누기 정책의 개선과제

– 해외 사례와의 비교를 통한 검토 –

National Assembly Research Service

국회입법조사처
National Assembly Research Service

사회문화조사실 환경노동팀
입법조사관 정 종 선
Tel : 788-4733 / Fax : 788-4739
E-mail : jjongs84@assembly.go.kr

요 약

□ 최근 경기가 부진하면서 고용사정도 악화된 가운데 일자리 나누기가 일자리 창출을 위한 핵심적인 정책수단 중의 하나로 대두됨

□ 정부는 구체적으로 다음과 같은 대책을 마련함

○ ′09.1.29「일자리 나누기 활성화 방안」을 마련함

- 기업에 대한 세제혜택 도입
- R&D, 컨설팅 등 각종 사업에서 일자리 나누기 참여 기업 우대
- 고용유지지원금 지원 확대(지원수준 상향 조정, 지원요건 완화)

○ 추경예산에서 고용유지지원금 예산을 확대하고, 무급휴업근로자 지원수당 등 일자리 나누기 관련 신규 사업예산을 반영함

○ 한편, 한국노총과 경총의 제안으로 노사민정 비상대책회의가 출범하여 ′09.2.23「경제위기 극복을 위한 노사민정 합의문」을 채택함

□ 이러한 정부의 대책에 대해 다음과 같은 문제점들이 지적되고 있음

○ 근로시간 단축을 통한 고용창출보다는 임금조정을 통한 고용유지가 대부분을 차지하고 있음

- 노동부가 조사한 일자리 나누기 참여현황을 살펴보면, 고용유지는 81.0%, 고용창출은 19.0%로 고용유지가 대부분을 차지하는 것으로 나타남

○ 일자리 나누기가 비정규직을 양산하고 있음

- 인턴 등 비정규직이 고용창출 인원의 대부분(76.5%)을 차지하는 것으로 나타남

○ 기업에 대한 지원에 비하여 중소기업 저임금 근로자에 대한 배려가 상대적으로 부족함

○ 노사민정 대타협에 민주노총이 불참하고 있고 합의결과에도 반대하고 있음

- 이로 인해 일자리 나누기를 위한 노사간의 합의가 확산되는 데 한계가 있음

□ 해외 주요국의 일자리 나누기 사례를 살펴보고 시사점을 도출함

○ 독일 폴크스바겐은 ′93.11.24 근로시간 단축과 임금조정을 골자로 한 단체협약에 합의하여 구조조정 위기에서 벗어남

○ 프랑스는 「로비앙(Robien)법」과 「오브리(Aubry)법」을 제정하여 법정근로시간의 단축을 통해 고용을 창출하려고 하였지만 성공하지 못함

○ 네덜란드는 ′82년 민간부문의 임금인상 자제와 근로시간 단축을 바탕으로 한 '바세나르 협약'을 체결하고 노동시장의 경직성을 완화하기 위한 규제완화 및 제도개혁으로 파트타임 위주의 일자리를 창출하여 실업문제 해결의 기적을 이루어 냄

○ 일본은 2002년 일자리 나누기에 관한 노사정 합의가 이루어졌고 일부 기업에서 일자리 나누기를 도입하였으나, 이후 경제가 회복되면서 정착되지 못하였음

○ 최근 독일은 근로시간 단축에 따른 임금 감소분을 실업보험금을 통해 보전해 주는 조업단축급여의 수혜기간을 연장하였고, 프랑스 역시 휴직기간 중 임금손실을 보전해 주는 부분실업제도를 개편하였으며,

- 일본은 고용조정조성금의 수급요건을 완화하고, 파견근로자를 정규직으로 전환하는 경우 장려금을 지원하는 한편, ′09.3.23 노사정이 일자리 나누기에 재차 합의함

○ 이러한 해외사례를 살펴볼 때 다음과 같은 시사점을 도출할 수 있음

- 일자리 나누기의 성공을 위해서는 개별 기업의 실천 노력이 중요함
- 기업은 근로자의 고용을 보장하고 근로자는 근로시간 단축에 따른 임금삭감을 받아들이는 노사간의 합의가 중요함
- 독일의 조업단축급여와 프랑스의 부분실업제도와 같은 근로자에 대한 지원을 검토할 필요가 있음
- 네덜란드 사례는 일자리 나누기 중 가장 성공적인 사례로 평가되는 만큼 장기적인 노동시장 전략으로서 네덜란드 사례를 검토할 필요가 있음

□ 개선과제를 종합하면 다음과 같음

○ 일자리 나누기의 확산 지원

- 노사민정 대타협 기조를 기업단위의 노사합의로 확산시키는 것이 중요함
- 현재 노사민정 대타협 합의결과에 반대하고 있는 민주노총의 노사민정 참여가 필요함

○ 근로자에 대한 지원 확대

- 특히, 중소기업 저임금 근로자에 대한 지원을 확대할 필요가 있음
- 근로자들에게도 일자리 나누기를 통해 줄어든 근로시간만큼의 임금손실분에 대해 지원을 해줄 필요가 있음
- 늘어난 비정규직의 경우 경제위기 극복 후 정규직으로의 전환을 지원할 필요가 있음

○ 장기적 관점에서의 전략 추진

- 일자리 나누기는 사업장의 특성에 따라 자율적으로 진행하되, 기업구조조정을 지연시키는 수단이 되지 않도록 유의할 필요가 있음
- 근로시간 단축을 통한 일자리 나누기를 유도할 필요가 있음
- 노동시장의 유연안정성(flexicurity)을 높이기 위한 노력의 일환으로서, 이른바 '정규직 파트타이머(part-timer)'가 확산될 수 있는 계기로 일자리 나누기를 해나가는 노력이 병행될 필요가 있음

차 례

□ 요약

I. 고용위기와 일자리 나누기 정책 추진 / 1

II. 일자리 나누기의 개념 및 유형 / 4

1. 일자리 나누기의 개념 ····· 4

2. 일자리 나누기의 유형 ····· 4

III. 우리나라의 일자리 나누기 정책 / 6

1. 우리나라의 일자리 나누기 정책현황 ····· 6

2. 일자리 나누기 참여현황 ····· 9

3. 우리나라 일자리 나누기 정책의 문제점 ····· 10

IV. 해외 주요국의 일자리 나누기 사례 / 12

1. 과거 일자리 나누기 사례 ····· 12

가. 독일 폴크스바겐의 사례 ····· 12

나. 프랑스 법정근로시간 단축과 사회보장분담금 감면지원 ····· 13

다. 네덜란드 바세나르(Wassenaar) 협약과 파트타임 근로의 활성화 ····· 15

라. 일본 2002년 노사정 합의 ····· 17

2. 최근 주요국의 고용유지대책 ····· 18

가. 독일 ····· 18

나. 프랑스 ····· 19

다. 일본 ····· 20

3. 시사점 ····· 22

V. 우리나라 일자리 나누기 정책의 개선과제 / 23

1. 일자리 나누기의 확산 지원 ····· 23

2. 근로자에 대한 지원 확대 ····· 23

3. 장기적 관점에서의 전략 추진 ····· 24

□ 참고문헌

표 차 례

[표 1] 전년동월대비 취업자 증가 추이 ····· 1
[표 2] 실업자 및 실업률 추이 ····· 2
[표 3] 실업급여와 고용유지지원금 지급액 ····· 3
[표 4] 기업규모별 월급여액 ····· 11
[표 5] 근로시간 단축에 따른 1인당 연간 지원금액(사회보장비 경감액) ··· 14
[표 6] 다양한 취업형 일자리 나누기 제도의 도입 현황(2005년) ····· 18
[표 7] 일자리 나누기에 대한 일본 노사정 합의의 주요 사항 ····· 21
[표 8] 주요국의 파트타임 취업자 비중(2007년 기준) ····· 25

그 림 차 례

[그림 1] 전년동월대비 취업자 증가 추이 ····· 1

I. 고용위기와 일자리 나누기 정책 추진

□ 최근 경기가 부진하면서 고용사정도 악화됨

○ 2009년 4월 현재 취업자는 23,524천명으로 전년동월대비 188천명(-0.8%) 감소하였음

- 지난해 8월 이후 낙폭이 확대되던 취업자수 감소폭은 지난 3월(-195천명)에 비해 다소 진정되었지만, 여전히 큰 낙폭을 보이고 있음

[표 1] 전년동월대비 취업자 증가 추이

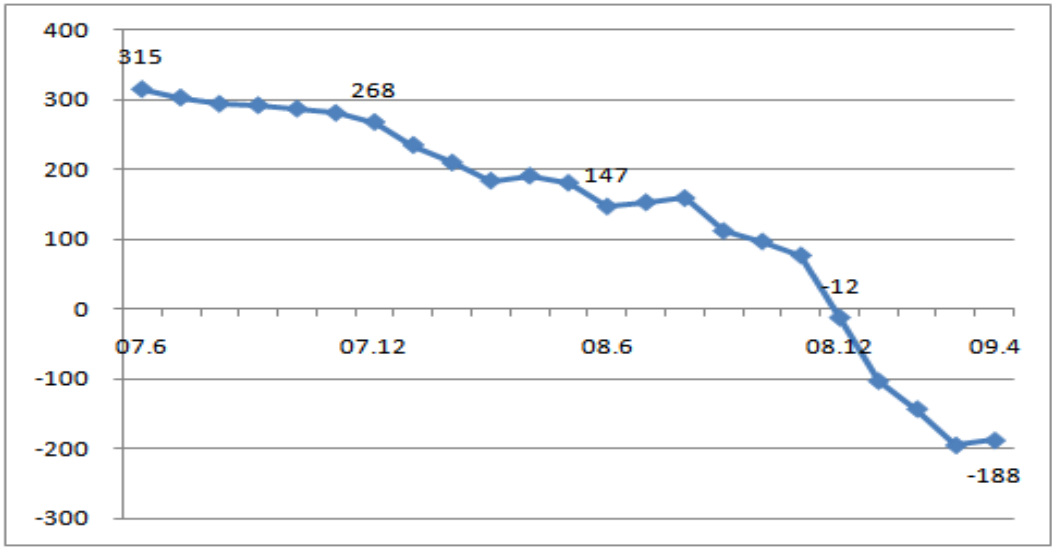
(단위: 천명)

´08. 4월	12월	´09. 1월	2월	3월	4월
191	-12	-103	-142	-195	188

자료: 통계청(2009)

[그림 1] 전년동월대비 취업자 증가 추이

(단위: 천명)



자료: 통계청(2009)

○ 2009년 4월 현재 실업자는 993천명으로 전년동월대비 148천명(19.9%) 증가하였음

- 지난 3월(952천명)에 비해 다소 감소하였지만, 여전히 100만명에 근접하고 있음
- 실업률은 3.8%로 전년동월대비 0.6%p 상승하였음

[표 2] 실업자 및 실업률 추이

(단위: 천명, %, %p)

	′08. 4월	12월	′09. 1월	2월	3월	4월
실업자	784	787	848	924	951	933
실업률	3.2	3.3	3.6	3.9	4.0	3.8
(전년동월대비 증감, %p)	(-0.2)	(0.2)	(0.3)	(0.4)	(0.6)	(0.6)
계절조정 실업률	3.2	3.3	3.3	3.5	3.7	3.7

자료: 통계청(2009)

□ 2009년 4월 실업급여와 고용유지지원금 지급액은 사상 최고치를 기록함

○ 실업급여는 455천명에게 4,058억원을 지급하여 지난 3월(446천명, 3,732억원)에 비해 326억원(8.7%), 지난해 4월(298천명, 2,486억원)에 비해 1,572억원(63.2%) 증가함

※ ′08.4월 2,486억원 → 12월 2,487억원 → ′09.1월 2,761억원 → 2월 3,103억원 → 3월 3,732억원 → 4월 4,058억원

○ 고용조정이 불가피한 사업주가 휴업·훈련 등을 통해 근로자의 고용유지를 하는 경우에 지급하는 고용유지지원금은 451억원이 지급되어, 지난 3월(395억원)에 비해 14.2% 증가하였으며, 특히 지난해 4월(45억원)에 비해 10배가 늘어난 것으로 나타남

※ ′09.1월 93억원 → 2월 296억원 → 3월 395억원 → 4월451억원

[표 3] 실업급여와 고용유지지원금 지급액

(단위: 명, 백만원)

구분		′09.1~4월 누계	′09.4월	′09.3월 (전월)	′09.2월	′09.1월	′08.4월 (전년동월)
실업 급여	신규신청자	441,211	96,239	109,191	107,708	128,073	71,406
	지급액	1,365,386	405,767	373,244	310,315	276,060	248,555
고용 유지	지급실적	123,512	45,146	39,483	29,628	9,255	4,499

자료: 노동부(2009)

□ 이러한 고용위기를 극복하기 위하여 정부는 「경제난국 극복 종합대책(′08.11.3)」, 「녹색뉴딜사업(′09.1.6)」 등의 여러 가지 대책을 추진하고 있음

□ 그 가운데 일자리 나누기가 일자리 창출을 위한 핵심적인 정책수단 중의 하나로 대두됨

○ 경기부진 속에서 새로운 일자리를 만드는 것이 어려워짐에 따라 언론·전문가·노사단체 등이 일자리 나누기의 필요성을 제기함

○ ′09.1.15 비상경제대책회의에서 대통령이 일자리 나누기 방안을 강구할 것을 지시하고, 이에 따라 ′09.1.29 「일자리 나누기 활성화 방안」이 마련됨

II. 일자리 나누기의 개념 및 유형

1. 일자리 나누기의 개념

□ 일자리 나누기는 임금삭감 또는 근로시간 단축 등을 통해 기존 일자리를 유지하거나 새로운 일자리를 창출하는 것을 의미함

○ 전통적인 워크셰어링·잡셰어링의 개념(ILO정의)뿐 아니라 임금동결·삭감 등을 통한 고용유지 및 창출까지를 포괄함

※ 워크셰어링(Work Sharing): 근로시간 단축을 통해 일감을 나눔으로써 고용을 유지하거나 창출함

※ 잡셰어링(Job Sharing): 직무분할을 통해 1명의 풀타임 일자리를 2명이상의 파트타임 근로자가 나누어 근로함

2. 일자리 나누기의 유형

□ 일자리 나누기는 고정적·일률적 형태로 나타나는 것이 아니라, 고용량과 임금의 조정형태, 근무형태 변경 등에 따라 다양한 형태의 조합으로 이루어지게 됨

○ 고용량의 조정형태에 따라 고용유지형과 고용창출형으로 구분됨

- 고용유지형(Employment Maintenance Type): 정규직·원청업체 등의 임금양보 등을 통해 비정규직·협력업체 등의 고용을 유지하거나, 감원회피를 위해 근로시간 단축을 통해 정해진 일감을 근로자간에 나눔으로써 고용을 유지함
- 고용창출형(Job Creation Type): 임금동결·삭감분을 활용해 추가로 인력을 채용하거나, 교대제전환·근로시간 단축 등을 통해 고용을 창출함

○ 임금조정 형태에 따라 임금동결, 임금반납, 임금삭감(절감)으로 구분됨

- 임금동결·반납·삭감의 경우도 그 대상에 따라 다양함(임원 등 일부에 한정, 전 직원 대상 또는 신규직원의 초임조정 등)

○ 근로형태의 변경은 근로시간 단축, 교대제 전환, 배치전환, 휴업, 휴직, 파트타임 확대 등 다양한 방식이 가능함

III. 우리나라의 일자리 나누기 정책

1. 우리나라의 일자리 나누기 정책현황

□ 정부는 ′09.1.29 「일자리 나누기 활성화 방안」을 마련함

□ 기업에 대한 세제혜택을 도입함(′09.3.25 「조세특례제한법」 개정)

○ 중소기업이 경영상 어려움에도 불구하고 해당 종업원에 대해 임금삭감의 방식으로 고용을 유지하는 경우, 2년간 한시적으로 임금삭감액의 50%를 과세소득에서 공제함(「조세특례제한법」 제30조의3)

「조세특례제한법」 제30조의3(고용유지기업에 대한 과세특례) ① 「중소기업기본법」 제2조에 따른 중소기업자가 다음 각 호의 요건을 모두 충족하는 경우에는 제2항의 산식에 따라 계산한 금액을 2010년 12월 31일이 속하는 과세연도까지 각 사업연도의 소득 또는 종합소득금액에서 공제할 수 있다.

1. 해당 과세연도의 매출액이 직전 과세연도 매출액 대비 일정비율 이상 감소하는 등 대통령령으로 정하는 경영상 어려움이 있는 경우
2. 해당 과세연도의 상시근로자 수가 직전 과세연도의 상시근로자수와 비교하여 대통령령으로 정하는 일정비율 이상 감소하지 아니한 경우
3. 해당 과세연도의 대통령령으로 정하는 바에 따라 계산한 상시근로자 1인당 연간 임금총액이 직전 과세연도에 비해 감소한 경우

② 제1항에 따라 소득공제하는 금액은 다음 산식에 따라 계산한다.
(직전 과세연도 상시근로자 1인당 연간 임금총액 - 해당 과세연도 상시근로자 1인당 연간 임금총액) × 해당 과세연도 상시근로자수 × 100분의 50

③ 제1항과 제2항을 적용할 때 상시근로자의 범위 및 그 밖에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

□ R&D, 컨설팅 등 각종 사업에서 일자리 나누기 참여 기업을 우대함

○ R&D: 중소기업 기술개발지원사업 참여시 가점 부여

○ 수출·판로: 수출기업화사업·수출인큐베이터입주기업 및 민간해외지원센터 활용기업 선정·평가 시 우대

○ 인력: 해외기술인력도입사업 참여시 가점부여 및 산업기능요원 지정업체 선정 추천시 가점부여

○ 컨설팅: 중소기업 쿠폰제 컨설팅 참여기업 선정시 우대

○ 정책자금: 중소기업진흥기금을 통해 정책자금 지원시 우대

□ 고용유지지원금[1]을 확대함

○ 지원수준 상향 조정

- 중소기업은 임금의 2/3 → 3/4, 대기업은 임금의 1/2 →2/3

○ 지원요건 완화

- 인력재배치 요건 완화: 근로자의 60% 이상 → 50% 이상 재배치
- 훈련시간 요건 완화: 월 총 20시간 이상 → 12시간 이상 훈련

□ 실업급여 및 퇴직금 산정의 특례를 도입함(예정)

○ 고용유지 또는 고용창출을 위하여 임금을 삭감한 이후 경영상 해고 등으로 실직하는 경우에는 삭감되기 전 임금을 기준으로 실업급여 수급액을 산정함

□ 추경예산에서 고용유지지원금 예산을 확대하고, 무급휴업근로자 지원수당 등 일자리 나누기 관련 신규 사업예산을 반영함

○ 고용유지지원금 예산 확대(6.5만명 → 21만명, 583억원 → 3,653억원)

---

1) 생산량 감소·재고량 증가 등으로 고용조정이 불가피하게 된 사업주가 근로자를 감원하지 않고 일시휴업, 훈련, 휴직, 인력재배치 등 고용유지조치를 실시하고 고용을 유지하는 경우 임금(수당) 및 훈련비를 지원함

○ 무급휴업근로자 지원수당(신규 6만명, 992억원)

- 고용유지를 위하여 휴업을 실시하고 노동위원회 승인을 얻어 평균임금의 40% 미만의 휴업수당을 지급(무급휴업 포함)한 경우 평균임금의 40%와 실제 지급받은 휴업수당의 차액을 휴업근로자에게 지원함(1일 상한액: 32,000원, 1일 하한액: 최저임금의 70%)

○ 교대제전환 고용유지지원금(신규 1.7만명, 182억원)

- 고용유지를 위하여 교대제를 새로 도입하거나, 교대조를 늘릴 경우 삭감된 임금의 일부를 사업주에게 지원함

○ 중소기업 고용안정자금 대부(619억원)

- 고용유지조치를 실시하는 중소기업에 대하여 인건비를 5천만원 한도로 저리로 대부함

□ ′09년에 고용보험법상 고용유지지원금을 수령한 기업 및 일자리창출 기업[2]에 대하여 세무조사를 면제 또는 유예함

□ 일자리 나누기를 위해 임금이 삭감된 중소기업 근로자에 대하여 2년간 한시적으로 최대 1천만원 한도로 삭감 임금의 50%를 소득공제함

□ 한편, 한국노총과 경총의 제안으로 노사민정 비상대책회의가 출범하여 ′09.2.23 「경제위기 극복을 위한 노사민정 합의문」을 채택함

1. 노와 사는 고통분담을 통해 일자리 유지와 나누기에 최선을 다하고 정부는 이와 같은 노사의 노력을 적극 지원하고, 경제위기 극복기간 동안 물가안정을 통해 국민들의 고통이 최소화될 수 있도록 노력하며, 시민사회단체와 종교계는 노사정의 공동노력을 지지·응원하고 경제위기 극복을 위한 고통분담에 동참한다.

2. 우리 노사민정은 경제위기 국면에서 사회적 약자와 빈곤계층이 가장 큰 고통을 겪을 수 있음을 심각하게 우려하며, 공동체 정신을 발휘하여 사회안전망을 확충

2) ′08년도 대비 ′09년도 근로자수가 중소기업 3% 이상, 이외 기업 5% 이상 증가한 경우

하고 이들에 대한 보호대책을 마련하는데 진력할 것을 약속한다.

3. 우리 노사민정은 인재육성과 미래성장산업에 대한 과감한 투자를 통해 위기 극복 이후 우리 경제의 지속발전을 위한 기틀을 마련하는데 함께 노력한다.

2. 일자리 나누기 참여현황

□ 노동부가 ′09.5.3일을 기준으로 100인 이상 사업장의 일자리 나누기 참여현황을 조사한 결과, 전체 6,781개소 중 24.7%인 1,677개소가 일자리 나누기에 참여한 것으로 나타남

○ 이중 고용유지는 1,359개소(81.0%), 고용창출은 318개소(19.0%)로 고용유지가 대부분을 차지하는 것으로 나타남

○ 임금동결, 반납 등 임금조정 방식을 택한 사업장은 1,370개소, 근로시간 단축, 휴업 등 근무형태 조정방식을 택한 사업장은 573개소, 임금조정과 근무형태 조정을 동시에 택한 사업장은 266개소로 나타남

○ 공공기관의 참여율(37.8%)이 민간기업의 참여율(24.2%)보다 높음

○ 기업규모가 커질수록 일자리 나누기 참여율이 높아지는 경향을 보임

※ 5천명 이상 사업장은 56%, 1천명 이상 5천명 미만은 32.2%, 500명 이상～1천명 미만은 25.0%, 300명 이상～500명 미만은 26.5%, 100명 이상～300명 미만 사업장은 23.5%로 나타남

○ 고용창출 인원은 21,790명으로, 이중 정규직은 4,968명(23.5%), 인턴 등 비정규직은 16,822명(76.5%)으로 비정규직이 고용창출 인원의 대부분을 차지하는 것으로 나타남

□ 행정안전부가 4월말 기준으로 지방자치단체의 일자리 나누기 참여현황을 조사한 결

과, 지자체 246곳 가운데 221곳이 일자리 나누기에 참여한 것으로 나타남

○ 유형별로는 경비절감형이 129곳, 상여금·복리후생비 반납형이 51곳, 급여반납형이 41곳으로 나타남

□ 중소기업중앙회가 중소제조업체 661개를 대상으로 실시한 '중소기업 일자리 나누기 참여현황 조사'결과에 따르면, 중소기업 23.4%(155개)가 일자리 나누기에 참여하고 있는 것으로 나타남

3. 우리나라 일자리 나누기 정책의 문제점

□ 일자리 나누기 참여현황을 살펴보면, 근로시간 단축을 통한 고용창출보다는 임금조정을 통한 고용유지가 대부분을 차지하고 있음

○ 현재 정부가 추진하는 일자리 나누기는 초임 등 임금삭감을 통한 신규인력 채용을 유도한다는 특징을 가지고 있음

※ 예: 기획재정부는 '09.2.19 「공공기관 대졸 초임 인하를 통한 일자리 나누기 추진방안」을 마련함

○ 이는 근로시간 단축을 통해 고용을 유지하는 일반적인 일자리 나누기와는 거리가 멀다는 지적이 있음(조준모, 2009)

□ 일자리 나누기가 비정규직을 양산하고 있음

○ 실제 많은 기업들이 임금삭감을 발표하면서도 청년인턴 등 임시직 일부를 고용하는 데 그치고 있어 삭감된 임금재원이 고용창출로 이어질 수 있는지 불분명함

- 노동부 조사 결과, 인턴 등 비정규직이 고용창출 인원의 대부분(76.5%)을 차지함

○ 일자리 나누기가 자칫 '풀타임 비정규직'을 양산하는 제도로 악용될 가능성이 높은데, 근로자의 임금을 깎고 저임금 비정규직인 인턴비중을 늘리는 방식의 일자리 나누기는 장기적으로 기업 내 고용구조를 왜곡할 뿐 아니라 기업경쟁력에도 부정적인 영향을 미칠 수 있고,

○ 또한 임금삭감에 맞춰진 일자리 나누기가 전방위로 확산된다면 내수위축을 가속화 할 수 있고, 불완전 취업계층을 늘려 장기적으로 사회적 갈등을 더욱 심화시킬 수 있다는 지적이 있음(조준모, 2009)

□ 기업에 대한 지원에 비하여 중소기업 저임금 근로자에 대한 배려가 상대적으로 부족함

○ 임금조정을 통한 일자리 나누기 도입 시 대기업 종사자와는 달리 중소기업 종사자들은 임금조정에 따른 생활부담이 클 수 있음(손민중, 2009)

[표 4] 기업규모별 월급여액

(단위: 천원)

전규모	5~9인	10~29인	30~99인	100~299인	300~499인	500인 이상
2,127	1,760	1,944	2,130	2,186	2,353	2,700

자료: 노동부, 「2007년 임금구조 기본통계 조사보고서」, 2008.

○ 노동부 조사 결과, 기업규모가 작을수록 일자리 나누기 참여율이 낮아지는 경향을 보임

○ 중소기업 근로자에 대한 소득공제 혜택에서 근로계약기간 1년 미만 단기근로자는 제외됨

□ 노사민정 대타협에 민주노총이 불참하고 있고, 합의결과에도 반대하고 있음

○ 일자리 나누기는 노사간 갈등요소를 내포한다는 점에서 노사간의 합의가 중요함

○ 하지만, 민주노총의 반대로 인해 노사간의 합의가 확산되는 데 한계가 있음

IV. 해외 주요국의 일자리 나누기 사례

1. 과거 일자리 나누기 사례

가. 독일: 폴크스바겐의 사례

□ ′90년대 초 독일 최대의 자동차 기업인 폴크스바겐은 수익성 악화로 구조조정 압력에 직면함

○ 이에 따라 폴크스바겐은 ′93년 11월 당시 103,200명인 국내 근로자를 ′95년까지 71,900명으로 약 30% 감축하는 구조조정 계획을 발표함

□ 구조조정에 대한 위기감이 고조되면서 폴크스바겐과 금속노조는 ′93.11.24 근로시간 단축과 임금조정을 골자로 한 유효기간 2년의 단체협약(‘고용안정과 경쟁력 강화를 위한 노사협약’)에 합의함

○ 주당 근로시간을 36시간에서 28.8시간으로 20% 줄이는 대신, 이에 상응하는 소득 감소를 근로자가 수용함

- 그러나 휴가비와 연말 특별상여금을 없애고 이를 월 소득으로 재분배함으로써, 연 총소득은 축소되지만 월 소득은 그대로 유지시켰음

○ 초과노동은 원칙적으로 근로시간계정을 활용하여 임금보상 없는 휴무로 대체하고, 주당 35근로시간을 초과할 시에 초과근무수당을 지불하도록 하였음

○ 협약기간 2년 동안 확실하게 일자리를 보장하는 대신에, 경영상의 이유로 배치전환 및 직무이동이 필요할 시에 모든 근로자들은 회사측의 요청에 성실히 응해야 함

□ 폴크스바겐의 일자리 나누기 협약은 기업의 비용절감, 근로자의 고용안정 등 소기의 성과를 거두면서 2006년까지 연장됨

○ 폴크스바겐은 고용조정 없이 ′94년 1년 동안 약 16억 마르크의 비용을 절감할 수

있었음

○ 폴크스바겐의 주 28.8시간 근로제는 생산직 근로자의 높은 만족도 등에 힘입어 단체협약의 갱신을 통해 2006년까지 지속됨

- 단, 사무직 근로자의 경우 표준 근로시간 단축에도 불구하고 실제근로시간이 줄어들지 못하는 등 근로조건의 악화에 따라 불만을 가지기도 함

나. 프랑스: 법정근로시간 단축과 사회보장분담금 감면지원

□ 프랑스는 '90년대 실업자가 급증하자 법정근로시간의 단축을 통해 고용을 창출하려고 함

○ 1990년대에 들어서 지속적으로 10%가 넘는 실업률을 감소시키기 위해 여러 가지 고용정책을 시도했으나 큰 효과를 보지 못했고, 결국 「로비앙(Robien)법」과 「오브리(Aubry)법」의 제정을 통해 근로시간 단축을 고용창출의 목적으로 시도하게 됨

□ 1993년 「로비앙(Robien)법」

○ 1일 최대 근로시간을 10시간, 주당 최대 근로시간을 48시간으로 정함

○ 근로시간을 단축하면서 고용을 창출하는 기업에 대해 정부가 사회보장분담금을 삭감해 주는 형태로 보조금을 지급함

- 고용유지 또는 고용창출을 위해 근로시간을 10% 이상 단축하는 기업에 대해 첫 해에는 사회보장분담금의 40%, 이후 6년간은 30%를 감액하며, 근로시간을 15% 이상 단축하는 기업에 대해서는 첫해에는 사회보장분담금의 50%, 이후 6년간은 40%를 감액해 주기로 함

□ 1998년 「오브리(Aubry)법('근로시간의 단축방향과 촉진책에 관한 1998년 6월 13일 법')」

○ 20인 이상 사업장은 2000년부터 주당 표준근로시간을 기존의 39시간에서 35시간으로 단축하고, 20인 이하 사업장은 2년간 시행을 유예함

- 1999년 말 2차 법안은 법적용시점을 20인 초과기업에 대해 2002년까지로 유예하고, 20인 이하의 기업에 대해서는 2004년까지로 연기함

○ 법에 예정된 기한보다 앞당겨서 노사간 합의에 의해 근로시간을 단축하는 경우 사회보장분담금을 경감해 주는 지원을 제공함

- 기본적으로 주당 근로시간을 35시간으로 조기에 단축한 사업장에서 새로 고용을 창출하거나 유지한(해고를 회피한) 근로자에 대해 사용자가 지불해야 하는 사회보장분담금을 5년간 감면해 줌

[표 5] 근로시간 단축에 따른 1인당 연간 지원금액(사회보장비 경감액)

(단위: 프랑)

		사회보장비 경감액				
		1년차	2년차	3년차	4년차	5년차
10% 이상 근로시간 단축, 6% 이상 고용창출 또는 유지	98.6 ~99.6	9,000	8,000	7,000	6,000	5,000
	99.6 ~00.6	7,000	6,000	5,000	5,000	5,000
	00.6 ~01.6	7,000	6,000	5,000	5,000	5,000
	01.6~	6.000	5.000	5.000	5.000	5.000
15% 이상 근로시간 단축, 9% 이상 고용창출 또는 유지 시 위 기본경감액에서 추가지원액	98.6 ~99.6	13,000	12,000	11,000	10,000	9,000
	99.6~	11,000	10,000	9,000	8,000	7,000

주: 2000년 이후에는 근로시간 단축과 고용창출 유인을 제공하는 의미에서 최소 20인 이상의 근로자를 가진 기업들에 대해 적용함

자료: 김승택・김원식(2004)에서 재인용

□ 하지만, 이러한 근로시간 단축 효과에 대한 평가는 대체로 만족스럽지 못함

○ 「로비앙법」은 기업의 호응을 받지 못하여 실제 효과를 발휘하지 못하였고, 「오브리법」은 현장에서 혼란과 갈등을 야기하고, 근로시간 단축이 결정되어도 임금조정은 거의 이루어지지 않아 기업의 부담만 크게 증가되었다는 평가임

○ 결국 2005년 2월 근로자들이 고용주와 협상하여 근무시간 연장을 선택할 수 있도록 개정한 '주 35시간 근로시간의 연장가능 법안'이 통과됨

다. 네덜란드: 바세나르(Wassenaar) 협약과 파트타임 근로의 활성화

□ 네덜란드는 1980년대 초반 두 차례의 석유위기 여파로 심각한 경제위기에 직면함('네덜란드병')

○ 1981년 실업률은 11%로 급증해 유럽에서 가장 높은 수준을 기록했으며, 물가상승률은 10%를 상회하고 국가 총지출은 국민 총생산의 65%를 넘음

□ '82년 노사는 민간부문의 임금인상 자제와 근로시간 단축을 바탕으로 한 '바세나르 협약'을 체결함

○ 노조 수용사항

- 임금인상의 억제
- 임금-물가연동제 2년간 시행 유보(2년간 실질임금 9% 감소효과)
- 고용주의 사회보장세 부담의 완화(노동자 부담 확대)

○ 경영자 단체 수용사항

- 근로시간 5% 단축
- 노동기회의 재분배를 통한 고용창출(일자리 나누기)
- 사회보장제도 골격을 유지

□ 노동시장의 경직성을 완화하기 위한 규제완화 및 제도개혁으로 파트타임 근로자 위주의 일자리를 창출함

○ 파트타임 인력채용을 가로막는 고용계약 조건을 완화하고 근로자 고용조정절차를 간소화함

○ 주당 근무시간제, 일당 특정시간제, 다양한 교대시간제를 허용하면서 다양한 형태의 파트타임 근로를 허용함

○ 시장의 규제완화와 사회보장제도의 축소를 병행하고, 노동시장의 고용량 확대를 위해서 노력함

○ 1983년부터 체결된 대부분의 임금협상에는 노동조합이 임금인상을 억제하는 대가로 근로시간을 5% 단축한다는 조항과 신규 노동력을 채용하거나 일자리를 추가로 만들 경우 처음부터 파트타임 형태로 한다는 조건이 삽입되어 있음

- 1983~1996년 사이에 만들어진 일자리 약 100만개 중에서 80% 정도가 파트타임 일자리임

□ 파트타임 근로의 활성화와 관련한 네덜란드 정부의 역할은 주로 파트타임 근로의 불이익을 제거하는 것이었음

○ 1992년 사회경제위원회의 권고에 따라 모든 임금구성요소에 대해 비례급제를 도입하였고, 1993년에는 모든 파트타이머(part-timer)에게 최저임금을 보장하였음

○ 비례원칙은 연금 및 사회보장제도 등 비임금급여에서도 확인됨

□ 이러한 네덜란드 모델은 '21세기를 위한 모델'로 평가되고 있음

○ '80년대 초의 '네덜란드병'을 극복해 '90년대 초에 경제성장세를 회복하고 국가 재정의 건전성을 달성한 것은 물론 실업문제 해결의 '기적'을 이루어 냈다는 평가임

라. 일본: 2002년 노사정 합의

□ 2000년 이후 일본은 심각한 고용문제를 해결하기 위하여 일자리 나누기에 관심을 가지기 시작함

○ 일본은 2000년대 초 장기간의 디플레이션과 버블붕괴 등에 따른 경기악화와 기업 구조조정의 영향으로 2002년 6월 실업률이 사상 최고인 5.5%까지 상승하는 등 고용불안이 심화되었음

□ ′02.3.29 정부(후생노동성), 노조단체(連合: 이하 연합) 및 기업대표(日經連: 이하 경단련)의 노·사·정은 일자리 나누기의 도입을 추진한다는 내용의 합의문에 서명함

○ 일본 정부는 2002년 6월 일자리 나누기 도입 기업에 대한 지원 조치(종업원 300명 이상 기업에는 100만엔)를 개시하고 동년 12월 경단련, 연합, 정부가 주요 지원 조치를 확대한다는 내용에 재합의함

○ 노사정 합의에서는 일본형 일자리 나누기의 기본 원칙이라고 할 수 있는 5가지 원칙을 제시하였는데, 이 원칙에서는 일본형 워크 셰어링을 “고용유지 및 창출을 목적으로 근로시간을 단축하고, 고용 및 임금 그리고 근로시간의 적절한 배분을 지향하는 것”으로 정의하였음

- 또한 향후 추진할 일자리 나누기를 긴급대응형과 다양취업형으로 분류하였음
- 즉 고용유지를 위한 단기적인 대책인 긴급대응형과 단시간 근무 및 격일 출근 등 다양한 근로형태를 제시하는 중장기적인 대책인 다양취업형을 동시에 제시하였다고 할 수 있음

□ 당시 자동차 제조업체나 전기제품 제조업계 등 일부 기업에서 일자리 나누기를 도입하였으나, 이후 경제가 회복되면서 정착되지는 못하였음

○ 대기업 중에서는 히노 자동차가 1999년 일본 최초로 채택한 이래 히타치나 후지츠의 반도체공장도 도입하였으나 경기가 회복세로 돌아서 인력 부족현상이 나타나면서 잡셰어링 도입 논의가 소멸함

○ 경단련에 따르면 2003년 춘계임금협상부터는 거의 화제에 오르지 않았으며 정부

지원으로 도입한 기업도 3년간 4개사에 불과함

○ 이처럼 2002년에 노사정 합의에 의해 제안되었던 일자리 나누기가 기업에 크게 침투하지 못한 이유로는 경영자 측의 총 인건비 억제 노선과 서비스 잔업의 일상화 등 임금과 장시간 근로 등에 대한 노사 간의 대립이 계속된 점과 노사정 합의 이후 일본의 경기가 조금씩 회복된 점, 정규 및 비정규직 근로자의 균등대우에 대한 논의가 성숙되지 못한 점 등을 들 수 있음

□ 고용형태를 다양화하는 방식도 활성화되지 못하였음

○ 2005년 후생노동성 조사결과, 근로시간을 풀타임 정규직 사원보다 적게 설정한 파트타임 정규직 사원을 채용하는 기업은 6.5%에 불과함

[표 6] 다양한 취업형 일자리 나누기 제도의 도입 현황(2005년)

(단위: %)

구분	도입	검토 중	도입 않음	불명
파트타임 정규직 사원제도	6.5	2.3	89.6	1.5
재택근무제도	2.8	4.6	91.6	0.9

자료: 손민중(2009)에서 재인용

2. 최근 주요국의 고용유지대책

가. 독일

□ 근로시간 단축에 따른 임금 감소분의 60~67%를 실업보험금을 통해 보전해 주는 조업단축급여의 수혜기간을 현행 법정 6개월에서 18개월까지 연장함

○ 조업단축급여는 자녀가 있는 근로자들에게는 순임금격차의 67%, 그리고 그 이외

의 근로자들에게는 순임금격차의 60% 수준으로 지급됨

□ 조업단축 기업이 2009년과 2010년에 부담하게 될 모든 사회보험료의 50%를 정부(연방노동청)가 대신 부담하고, 해당 조업단축 근로자가 직업훈련과정을 이수하는 경우에는 사회보험 부담금의 100%를 정부가 부담함

나. 프랑스

□ 부분실업제도(le chômage partiel)[3]의 개편

○ 휴직기간 중 임금손실을 보전해 주는 기간을 근로자 1인당 연간 600시간에서 800시간(섬유, 자동차처럼 매출이 과거 대비 50% 이하로 급락하는 등 심각한 타격을 받는 업종의 경우 1,000시간)으로 연장함

○ 기업이 연속적으로 생산을 중단할 수 있는 기간을 종전 4주에서 6주로 연장함

○ 보전금액도 250인 미만 기업의 경우 시간당 2.44유로에서 3.84유로로, 250인 이상 기업의 경우 시간당 2.13유로에서 3.33유로로 인상함

□ 전직지원계약(Contrat de Transition Professionnelle)의 확대 시행

○ 7개 도에서 시험적으로 시행중이던 전직지원계약제를 대량해고가 많은 모든 지역으로 확대 실시함

- 2006년 도입된 동 계약제는 기존의 경영상 해고 전 의무절차인 개별재배치협약(Convention de Reclassement Personnalise)[4]을 대신하는 것으로, 동 계약제의 적용을 받는 사업장에서 사용자는 근로자에게 재배치협약 대신 전직지원계약을 제안

3) 경영상의 어려움으로 인하여 법정근로시간인 주 35시간 미만으로 근무시간을 단축하거나 잠정적으로 생산을 중단하는 경우 해고 대신 휴직을 인정하고 휴직기간 중 보조금을 지급함

4) 특정 산업단지 내에서 근로자수가 1,000명 미만인 기업이 경제적 이유로 근로자를 해고할 경우 근로자가 전직에 동의하면 정부가 훈련비를 지원함. 최초 3개월간은 평균임금의 80%, 나머지 5개월간은 70%를 지급함

할 수 있음

- 근로자가 동 계약을 체결하면, 이후 1년간 재취업에 필요한 훈련 및 실습 등 고용지원프로그램이 제공되는데, 이는 전반적으로 재배치협약보다 강화된 내용으로 진행됨
- 근로자는 계약 체결 이전 1년간 근로자가 수령한 평균 임금의 80% 수준으로 보조금을 지급받음

다. 일본

□ 고용조정조성금(우리나라의 고용유지지원금)의 수급요건을 완화함

○ 대기업에 대한 조성금을 종래 임금의 1/2에서 2/3로, 중소기업은 2/3에서 4/5로 확충함

○ 사업활동의 축소를 판단하는 지표로서 종래 생산량만을 보았는데 이번에는 매출액도 포함하여 조성금을 신청할 수 있는 여지를 넓힘

○ 휴업 등의 요건을 종래는 '소정 근로시간의 1/15 이상(대기업), 1/20 이상(중소기업)'으로 두었는데, 이러한 요건을 철폐함

○ 조성금 지급한도일수도 종래 최초 1년간 100일까지였던 것을 200일까지, 그리고 총 3년간 150일까지였던 것을 300일까지 연장함

○ 조성금제도를 이용한 후 1년이 경과하지 않으면 다시 조성금을 이용하지 못하게 하였던 유예기간을 폐지함

○ 종업원 전원이 일제히 1시간 이상 휴업한 경우에만 조성금을 지원하였는데, 이번에는 그뿐만 아니라 종업원별로 휴업한 경우도 조성금 지원 대상으로 함

○ 조성금 대상 근로자를 종래는 고용보험 피보험기간이 6개월 이상이었으나, 이번에는 피보험자의 경우 6개월 미만, 즉 전원으로, 그리고 피보험자가 아닌 경우 6개월 이상으로 완화하여 대상 근로자를 확대함

□ 파견근로자를 정규직으로 전환하는 경우 장려금을 지원함

○ 파견근로자를 사용하는 사용주가 파견근로계약이 끝나기 전에 해당 파견근로자를 직접 정규직으로 고용하면 파견사용주에게 고용된 파견근로자 1인당 100만엔(기간제고용의 경우 50만엔, 대기업은 각각 반액)을 지급함

□ 한편, ′09.3.23 일본 노사정이 일자리 나누기에 합의함(「고용안정 및 창출을 실현하기 위한 노사정 합의문」)

○ 고용안정 및 창출을 위해 7년만에 일본형 일자리 나누기 도입을 추진함

○ 노사는 잔업 삭감이나 휴업 등을 통해 일자리 나누기를 추진하고 정부는 고용조정지원금을 확충하여 지원함

- 일자리 나누기로 고용을 계속 유지할 경우 대기업의 계약직 근로자에게 1인당 연 20만엔(중소기업 30만엔), 파견근로자에게 연 30만엔(중소기업 45만엔)을 각각 지급함

[표 7] 일자리 나누기에 대한 일본 노사정 합의의 주요 사항

기본 항목	주요 내용
고용유지의 강화 및 추진	잔업의 삭감, 휴업, 교육훈련 등에 의해 고용유지를 도모하는 일본형 일자리 나누기의 도입
직업훈련 및 취업알선 등 고용안전망의 확충 및 강화	직업훈련 확충 및 강화와 함께 헬로워크(Hello Work, 고용지원서비스기관)의 기능강화, 조직과 체제의 강화 및 확충
취업곤란자의 생활안정 확보와 장기실업자에 대한 취직 실현	고용보험이 없는 실업자 등에게 직업훈련과 병행하여 월 10만엔 정도를 지급
고용창출 실현	후루사토 고용재생특별교부금
노사정 합의에 대한 적극 홍보	정부, 니혼게이단렌, 일본상공회의소 등이 개별 기업의 노사에 대해 적극 홍보

주: 후루사토: 태어나서 취업을 위해 도시로 나오기 전까지 생활했던 고향을 의미함
자료: 김명중(2009)

3. 시사점

□ 일자리 나누기의 성공을 위해서는 개별 기업의 실천 노력이 중요함

○ 일본은 노사정 합의에도 불구하고 실제 도입한 기업은 거의 없었음

○ 프랑스의 「로비앙법」도 기업의 호응을 받지 못하여 실제 효과를 발휘하지 못하였음

□ 기업은 근로자의 고용을 보장하고 근로자는 근로시간 단축에 따른 임금삭감을 받아들이는 노사간의 합의가 중요함

○ 독일 폴크스바겐은 근로자의 일자리를 보장하고 근로자는 임금삭감을 수용하는 노사협약에 합의하고 이를 그대로 이행하였음

○ 프랑스는 정부가 법제정을 통해 근로시간 단축을 강력하게 지원하였음에도 불구하고 임금조정이 거의 이루어지지 않아 기업의 부담만 증가되었다는 평가임

□ 독일의 조업단축급여와 프랑스의 부분실업제도와 같은 근로자에 대한 지원을 검토할 필요가 있음

○ 독일과 프랑스는 최근 이러한 고용유지대책을 확대함

□ 네덜란드 사례는 일자리 나누기 중 가장 성공적인 사례로 평가되는 만큼 장기적인 노동시장 전략으로서 네덜란드 사례를 검토할 필요가 있음

V. 우리나라 일자리 나누기 정책의 개선과제

1. 일자리 나누기의 확산 지원

□ 일자리 나누기를 천명한 노사민정 대타협 기조를 기업단위의 노사합의로 어떻게 확산시킬 것인지가 최대 과제라고 할 수 있음(손민중, 2009)

○ 우리나라는 기업별 노조체제이기 때문에 중앙 합의문이 기업현장에서 실행력을 가질 수 있는 여건조성이 중요함

○ 향후 실천력 제고를 위해서 협약에 대한 구체적인 실천로드맵의 마련이 시급함

- 네덜란드의 바세나르 협약이 성공할 수 있었던 것은 임금억제와 근로시간 단축 등에 대한 구체적인 실천지침이 중요한 역할을 하였기 때문이라는 지적이 있음

□ 현재 노사민정 대타협 합의결과에 반대하고 있는 민주노총의 노사민정 참여가 필요함

2. 근로자에 대한 지원 확대

□ 특히, 중소기업 저임금 근로자에 대한 지원을 확대할 필요가 있음

○ 독일 폴크스바겐이 일자리 나누기에 성공한 것은 폴크스바겐 근로자가 상대적으로 고임금을 받고 있어서 임금삭감을 수용할 수 있었다는 지적이 있음

- 폴크스바겐 근로자 임금은 1994년 16% 삭감된 이후에도 여전히 독일근로자의 평균소득을 12% 상회할 정도로 높은 수준을 유지함

□ 고용유지지원금 등의 각종 기업지원은 물론이고, 근로자들에게도 일자리 나누기를 통해 줄어든 근로시간만큼의 임금손실분에 대해 지원을 해줄 필요가 있음(이장원, 2009)

○ 많은 유럽국가에서는 단축근로 또는 부분실업제도를 통해 근로자들에게 보조금을 지급하고 있음

- 독일의 조업단축급여는 근로시간 단축에 따른 임금 감소분의 60~67%를 실업보험금을 통해 보전해 줌
- 프랑스의 부분실업급여제도 또한 휴직기간 중 근로자의 임금손실을 보전해 줌

○ 근로자들이 임금삭감을 쉽게 받아들여 노사간의 합의와 이를 통한 일자리 나누기가 확산될 수 있을 것임

□ 늘어난 비정규직의 경우 경제위기 극복 후 정규직으로의 전환을 지원할 필요가 있음

3. 장기적 관점에서의 전략 추진

□ 일자리 나누기는 사업장의 특성에 따라 자율적으로 진행하되, 기업구조조정을 지연시키는 수단이 되지 않도록 유의할 필요가 있음(한국개발연구원, 2009)

○ 현재 추진되는 일자리 나누기 정책의 효과성을 제고하기 위해서는 획일적인 일자리 나누기보다는 개별기업에 맞는 맞춤형모형을 개발할 필요가 있음(조준모, 2009)

- 임금삭감형 일자리 나누기의 경우 고임금 서비스 직종에서 보다 활성화될 수 있도록 유도하고 지원할 필요가 있음

○ 일자리 나누기는 단기처방으로서는 유효하지만 경기침체가 장기화될 경우에는 효과를 발휘하기 어렵다는 지적도 적지 않음

- 오히려 기업 구조조정을 저해하여 경제체질 개선을 저해하는 악영향을 미칠 수도 있음

○ 단, 장기적인 관점에서 경제 전체의 효율성을 강화하는 방향으로 일자리 나누기 전략을 추진할 필요가 있음

- 네덜란드의 고용모델은 한 차례의 노사정 대타협에 의거한 것이 아니라 20여년에 걸친 제도적 보완과 관행 확산에 의하여 가능했음

□ 근로시간 단축을 통한 일자리 나누기를 유도할 필요가 있음

○ 우리나라는 연간 근로시간이 OECD 국가들 가운데 가장 긴 나라이기 때문에 일자리 나누기를 통한 고용창출 가능성이 매우 높은 편임

- 2007년 우리나라 근로자들의 연간 근로시간은 2,316시간으로 OECD 평균(1,768시간)보다 1.3배 가량 긴 것으로 나타남

□ 노동시장의 유연안정성(flexicurity)을 높이기 위한 노력의 일환으로서, 이른바 '정규직 파트타이머'가 확산될 수 있는 계기로 일자리 나누기를 해나가는 노력이 병행될 필요가 있음(이장원, 2009)

○ 우리나라는 고용의 다양성을 보여주는 파트타임 근로자 비중이 선진국의 절반 정도에 그치고 있음

[표 8] 주요국의 파트타임 취업자 비중(2007년 기준)

(단위: %)

한국	일본	호주	프랑스	독일	스웨덴	영국	미국
8.9	18.9	24.1	13.4	22.2	14.4	23.3	12.6

자료: 한국노동연구원, 「KLI 해외노동통계」, 2008.

○ 파트타임 근로의 활성화와 관련하여 파트타임 근로의 불이익을 제거하는 것에 주력했던 네덜란드 정부의 역할에 주목할 필요가 있음

참고문헌

관계부처 합동, “일자리 나누기 활성화 방안”, 2009.

———— ——, “일자리 대책 추진현황 및 향후계획”, 2009.

기획재정부, “공공기관 대졸 초임 인하를 통한 일자리 나누기 방안”, 2009.

김명중, “일본의 워크 셰어링 실태”, 「국제노동브리프」, 2009년 4월호, 한국노동연구원, 2009.

김승택 · 김원식, 「근로시간 단축과 정책과제」, 한국노동연구원, 2004.

김준, 「경제위기에 따른 프랑스의 고용대책과 시사점」, 국회 경제위기 대응팀, 2009.

김진홍, “최근 일본의 Job Sharing 도입 논의와 전망”, 「해외경제 포커스」, 제2009-12호, 한국은행, 2009.

노동부, “유럽 주요 4개국 고용위기 극복 방안”, 「국제노동정책브리프」, 제28호, 2009.

———, “프랑스 특별 고용대책 발표”, 「국제노동정책브리프」, 제16호, 2009.

박경훈, “유로지역 국가의 실업대책과 향후 전망”, 「해외경제정보」, 제2009-22호, 한국은행, 2009.

손민중, 「불황기의 ‘일자리 나누기’ 성공을 위한 제언」, 삼성경제연구소, 2009.

오학수, “일본의 경제위기 극복을 위한 긴급종합대책 및 고용대책”, 「국제노동브리프」, 2009년 3월호, 한국노동연구원, 2009.

이규영, “경제위기 극복을 위한 독일의 경기활성화 정책”, 「국제노동브리프」, 2009년 4월호, 한국노동연구원, 2009.

이상민, “독일 폴크스바겐 사의 유연적 근로시간제도”, 「국제노동브리프」, 2006년 1월호, 한국노동연구원, 2006.

이장원, “일자리 나누기의 사례와 정책추진 방향”, 「노동리뷰」, 2009년 2월호, 한국노동연구원, 2009.

이정원, “경제위기와 프랑스의 최근 고용정책동향”, 「국제노동브리프」, 2008년 12월

호, 한국노동연구원, 2008.
조준모, “글로벌 경제위기 하의 선진국 고용전략의 시사점: 새로운 패러다임의 모색”, 「글로벌 경제위기 하의 고용정책 토론회 자료집」, 한국노동연구원, 2008.
통계청, “2009년 4월 고용동향”, 2009.
한국개발연구원, 「2009년 상반기 경제전망」, 2009.
한국은행, “해외경제 포커스”, 제2009-13호, 한국은행, 2009.
황기돈, “네덜란드의 일자리 나누기정책과 정책적 시사점”, 「노동교육」, 제31호, 2001.

현안보고서 발간 일람

호 수	제 목	발간일	집필진
제1호	태안기름누출사건에 따른 국가 위기대응태세점검 및 향후대책	2007.12.18	김종연 최준영
제2호	국제지명표준화 관점에서 바라본 독도표기문제 및 대응방안	2008. 7.31	김종연 최준영
제3호	인터넷 실명제 쟁점	2008. 8.28	김여라
제4호	한·미 방위비 분담의 현황과 쟁점	2008. 8.28	김영일 신종호
제5호	국민연금과 직영연금 간 가입기간 연계제도	2008.10. 6	원시연
제6호	2008 미국 대선의 주요 이슈와 우리나라에 대한 시사점	2008.10. 8	김준 외 7인
제7호	미국의 대북제재현황과 테러지원국 지정 해제의 영향	2008.10.15	이승현
제8호	지방행정체제 개편의 쟁점과 입법부의 과제	2008.10.31	하혜영 외 6인
제9호	오바마시대 개막의 의의와 시사점	2008.11. 6	김준 외 7인
제10호	자전거 이용 활성화를 위한 관련 법률 검토 및 쟁점 분석	2008.12. 8	박준환
제11호	군경력 가산점제 재도입 논의의 쟁점	2008.12.10	조규범
제12호	쇠고기 수입위생조건 국회심의규정의 검토 및 개정방향	2008.12.11	정민정 김남영
제13호	사이버공간에서의 이용자 보호와 인터넷서비스제공자의 역할	2008.12.11	이유주
제14호	인터넷 전화와 번호이동제도의 현황과 발전방향	2008.12.11	박 철
제15호	선진국형 식품안전관리체계 마련 방안	2008.12.12	김 준 배민식
제16호	공무원연금제도 개혁논의와 주요 쟁점	2008.12.22	원시연
제17호	주식 공매도 현황 및 개선방안	2008.12.29	박충렬

호 수	제 목	발간일	집필진
제18호	기초보장 급여체계의 개선 : 개별급여 방식을 중심으로	2008.12.30	유해미
제19호	국가대표선수 은퇴 후 진로 강화를 위한 지원체계의 현황 및 발전방향	2009. 1. 7	김신애
제20호	국회 및 주요국 의회의 질서유지제도	2009. 2. 6	전진영
제21호	선상투표제도 도입관련 쟁점 및 시사점	2009. 2.20	김종갑 외 3인
제22호	강제철거에서의 주거권 보호를 위한 입법적 개선방향	2009. 2.23	조규범
제23호	신·재생에너지 의무할당제 도입관련 쟁점분석	2009. 4. 1	유재국
제24호	「교통사고처리특례법」 일부 위헌 판결에 따른 영향분석 및 후속조치 검토	2009. 4. 1	박준환
제25호	정치자금 소액기부의 현황과 활성화 방안	2009. 4.14	조만수
제26호	헌법재판소 변형결정의 기속력에 관한 입법개선방향	2009. 4.16	김선화
제27호	대량살상무기확산방지구상(PSI)의 현황과 쟁점	2009. 5.11	정민정
제28호	영리병원 도입 논의 및 정책과제	2009. 5.15	이만우

현안보고서 제29호

발 간 일 2009년 6 월 2 일
발 행 임종훈 국회입법조사처장
편 집 사회문화조사실 환경노동팀
기획관리관 기획협력팀
발 행 처 **국회입법조사처**
서울특별시 영등포구 의사당로 1
TEL 02·788·4524
인 쇄 경성문화사 (TEL 02·786·2999)

1. 본 책자의 무단 복제 및 전재는 삼가주시기 바랍니다.
2. 내용에 관한 자세한 사항은 집필자에게 문의하여 주시기 바랍니다.
3. 전문(全文)은 국회입법조사처 홈페이지(http://www.nars.go.kr) 자료마당에 게시되어 있습니다.

ISSN 2005-3215
발간등록번호 31-9735004-000531-14

□ 국회입법조사처, 2009

National Assembly Research Service

NARS 국회입법조사처
150-703 서울시 영등포구 여의도동 1번지
www.nars.go.kr / 02)788-4520

| ISSN 2005-3215 |