

독일 하르츠 노동개혁과
한국에 대한 시사점

The Hartz Labor Reforms of Germany
and the Implications for Korea

Peter Hartz



페터 하르츠(Peter Hartz)

독일 슈뢰더(Gerhard Schröder) 정부의 '어젠다 2010'의 노동·복지개혁 위원회를 이끈 하르츠 위원장은 폭스바겐 그룹 인사 담당 이사, 자를란트(Sarmland)주 철강산업 인사 담당 임원, SHS 지역발전재단 설립자 겸 후원가 등 독일 정부와 산업 분야에서 노동 및 인사 관련 여러 요직을 역임한 바 있음.

독일 하르츠 노동개혁과 한국에 대한 시사점¹⁾

페터 하르츠(Peter Hartz)
전 독일 하르츠노동개혁위원장

오늘 이 자리에 초청해주신 사공일 이사장님께 감사드립니다. 이 자리에서 독일 노동개혁과 한국 및 다른 나라에 대한 시사점을 말씀드리도록 하겠습니다.

독일 하르츠노동개혁위원회 설립 배경

지난 10년간 독일에서 많은 학자들이 하르츠 노동개혁의 효과와 문제점 등에 대해 연구해왔고 관련 아이디어를 계속 발전시켜 왔습니다. 독일은 네 단계의 노동개혁을 거쳤습니다. ‘노동시장 서비스 현대화 위원회(Committee for Modern Services in the Labor Market)’가 이 노동

1) 2015년 5월 21일 페터 하르츠(Peter Hartz) 전 독일 하르츠노동개혁위원장이 “IGE/KITA 세계무역포럼”에서 독일어로 강연한 내용을 번역한 것으로 연사의 개인 의견임을 밝혀둔다.

개혁을 주도했습니다. 그런데 이름이 너무 길어 언론에서는 결국 제 이름을 사용하게 되었습니다.

실업률을 줄이기 위해서는 정치권력, 재정, 그리고 문제 해결을 위한 아이디어 이 세 가지가 필요합니다. 슈뢰더(Gerhard Schröder) 총리는 2002년 15명의 전문가들로 위원회를 구성하여 이 위원회에 여러 가지 과제를 제시하고, 노동시장 서비스 효율화를 위해 필요한 조치들에 대해 논의했습니다. 밑에서부터의 문제 해결이 가장 중요한 핵심이라는 데에 공감한 위원회는 실업의 원인부터 조사했습니다.

먼저 일자리 창출과 실업률 감소에 관한 전 세계 여러 사례들을 살펴봤습니다. 실제 실업률 문제를 해결한 나라의 사례에서 경제인뿐만 아니라 노사 그리고 사회의 각계각층 전문가들로 구성된 위원회에서 이 문제를 해결할 수 있었던 것을 볼 수 있었습니다. 또한 모든 구성원들이 토론에 참여했음을 알 수 있었습니다. 하르츠노동개혁위원회의 15인 멤버도 각계각층의 인사들로 구성되었고, 위원회에서 논의한 여러 대책을 바탕으로 실업률 문제를 해결할 수 있었습니다.

2002년 위원회 발족 당시 독일의 실업자 수는 거의 5백만 명에 육박했습니다. 슈뢰더 총리는 ‘이것은 도저히 용납할 수 없는 숫자다’라고 공언했고 독일 전체적으로도 이런 실업률은 도저히 용납할 수 없는 수준이라는 공감대가 형성되어 있었습니다. 이에 따라 모든 요소를 분석한 노동개혁위원회의 결론은 경제적으로 이익을 창출함과 동시에 사회안전망도 구축해야 한다는 것이었습니다. 어려운 과제였습니다. 당시 사민당-녹색당 연정 정부에서는 노조의 힘이 중요했습니다

다. 따라서 노조의 입맛에 맞는 해결안을 내야 했습니다. 다시 말해, 모든 사람들이 실업수당보다는 노동이 중요함을 인식할 필요가 있다고 생각했습니다.

독일의 노동개혁에는 ‘어젠다 2010’의 기초가 깔려 있었습니다. 보험, 특히 의료보험과 연금보험, 그리고 가족계획 등이 노동개혁과 잘 연계되어야 했던 것입니다. 무엇보다도 독일의 노동개혁을 이끈 동력은 ‘독일 경제가 되살아나야 한다’는 강한 열망이었습니다. 2007년 글로벌 경제위기에서도 독일이 잘 견딜 수 있었던 것은 노동개혁 덕분이었습니다. 이는 2007년 이후의 상황을 통해 확인할 수 있습니다.

4대 노동개혁 법안

독일은 노동개혁의 일환으로 4대 노동법을 통과시켰습니다. 동 노동법 개혁 관련 보고서는 330 페이지에 달했으며 법안은 3천 페이지가 넘는 방대한 분량의 내용이었습니다.

첫 번째 법은 단기직과 파견직 규정을 재편한 것이었습니다. 또한 모든 지역마다 ‘인력알선대행사(Personal Service Agency)’가 구성되어야 한다는 것이 주요 내용이었습니다.

두 번째 법안에서는 mini job²⁾, midi job³⁾, floater job⁴⁾, 그리고 ‘나홀로 주식회사’라는 제도를 도입했습니다. mini job과 midi job을 통해 노동유연성을 증대시키고자 했고, 단기직 도입을 통해 해고보호법, 즉 고용보호법이 좀 더 완화되었습니다. 그리고 mini job을 통한 불법 노동의 양성화를 위해 약 40억 유로를 투입하였습니다. 특히 mini job은 불법 노동으로 간주되는 경우가 많았던 가사직에 적용되었습니다. 예를 들어, 당시 청소부나 보육사, 노인 돌보미 등의 노동자들이 사회 보험에 가입되지 않은 상태에서 불법노동에 종사하고 있었는데, mini job이 도입됨으로써 이러한 노동 형태들이 모두 양성화되었습니다. 또한 ‘나홀로 주식회사’ 제도는 일인 창업을 장려한 것입니다. 당시 약 4,000개의 나홀로 주식회사가 설립되었는데, 정권이 바뀌면서 이 제도는 정치적인 이유로 폐지되었습니다. 그러나 돌이켜 생각해보면, 이것은 아주 좋은 제도였던 것 같습니다. 이 나홀로 주식회사가 한국에 도입된다면 정말 좋은 제도가 될 것이라고 생각합니다.

세 번째 법안의 주요 내용은 당시 연방노동청이라는 공공기관을 에이전시 형식의 ‘연방노동에이전시’로 서비스 관서화하는 것이었습니

-
- 2) 2003년 독일 슈뢰더 정부가 도입한 노동형태. 노동시간을 짧게 쪼갠 일자리로 월 소득 400유로 이하인 고용 형태. 2013년부터는 월 소득 450유로 이하로 상향 조정됨
 - 3) 2003년 독일 슈뢰더 정부가 도입한 노동형태. 노동시간을 짧게 쪼갠 일자리로 월 소득 401~800유로 이하인 고용 형태. 2013년부터는 월 소득 451~850유로 이하로 상향 조정됨
 - 4) 일정한 직위를 갖지 않고 동 서비스가 필요한 사업장을 옮겨 다니는 고용 형태

다. 매우 낡은 기존의 관청을 현대적인 서비스업체로 변모시키는 방법을 강구하지는 것이 저의 아이디어였습니다. 그러면 공무원들이 일하는 딱딱한 관청이라는 개념에서 벗어나 빠르게 움직이는 사설기관으로서의 성격을 갖게 될 것이기 때문입니다.

네 번째 법안은 가장 많은 비판을 받았던 ‘하르츠 복지개혁’이라고 불리는 법안입니다. 독일에서 실업자들은 보통 실업보조금을 받습니다. 주로 1년에서 1년 반 정도의 기간 동안 기존 월급에 상응하는 실업급여를 받습니다. 그러나 실업자가 연방노동청의 서비스조차 받지 못한다면 진퇴양난의 상황이라고 할 것입니다. 당장 직업도 없는 상황에서 중개서비스조차 받지 못한다면 어떻게 다시 노동시장에 진입할 수 있겠습니까? 따라서 국가가 근로가 가능한 모든 사람들에게 구직에 필요한 최소한의 서비스를 제공하는 것이 중요하다고 생각했습니다. 또한 이는 단순히 비용이 따르는 부정적인 문제가 아니라, 이들에게 직업을 알선해 주는 매우 긍정적인 일이라고 생각했습니다. 실업자가 인간적인 삶을 영위하기 위해 필요한 최소 실업급여 수준에 대한 수많은 노·정 토론에도 불구하고 의견이 분분했습니다. 그렇기 때문에 비판도 많이 받았던 것입니다.

하르츠노동개혁의 핵심과 원칙

많은 사람들이 하르츠노동개혁의 핵심 아이디어와 기초 철학에 대해 궁금해 합니다. 핵심 아이디어는 인간이 견딜 수 있는 한계에 대한 정의를 좀 더 엄격하게 만드는 것이었습니다. 실업자가 감당 가능한

한계선을 정의하는 것부터 시작했습니다.

우리는 지역적 한계, 물질적 한계, 기능적 한계, 그리고 사회복지적 한계라는 네 가지의 기준을 정했습니다. 예를 들어, 젊은 미혼자가 실업자가 되었을 때, 그 사람이 원할 경우 다른 지역으로 이주를 하는 것은 큰 문제가 되지 않습니다. 아내가 아프거나 자식이 많은 사람들 보다는 쉽게 이동할 수 있겠죠. 이러한 감당한계는 노동개혁에 있어서 패러다임의 변화를 의미하는 것이었습니다. 연방노동청은 ‘기대하는 바(zumutbarkeit)’를 정의하고 실천에 옮겼습니다. 뿐만 아니라 실업자가 중개된 일자리를 거절한다면 반드시 거부 사유서를 제출하도록 했습니다. 이 역시 패러다임의 변화였습니다. 거부 사유서를 제출하지 않을 경우 그에 따르는 처벌규정을 정했습니다. 새롭게 도입된 감시제도가 실업자들에게 권리뿐만 아니라 의무도 있다는 것을 명확히 했습니다. 이것이 바로 성공의 비결이었습니다.

앞서 말씀드린 floater job은 제가 생각한 많은 창의적인 아이디어 중 하나였는데, 사실 효과는 제가 기대했던 것만큼 크지는 않았습니 다. 이 아이디어는 실업자가 먼저 자신의 노동력을 기업에 제공하고, 그 기업이 이 실업자를 고용할 경우 그 기업이 국가로부터 저리의 융자를 받을 수 있도록 한 것입니다. 인력을 확보함과 동시에 국가로부터 자금을 조달할 수 있으니 기업 입장에서는 두 마리 토끼를 잡을 수 있는 것입니다. 특히 중소기업에게는 매우 좋은 제도였습니다. 다른 기업들보다 훨씬 더 빠르게 성장하고 성공할 수 있었기 때문입니다. 더 많은 실업자를 고용한 중소기업은 더 빠르게 성장할 수 있는 조건

을 얻게 되는 것입니다. 또한 일정 수준 이상의 실업자들을 고용할 경우 기업의 자기자본율을 그만큼 높이는 효과를 낼 수 있었습니다. 노동개혁위원회는 이것이야말로 모든 노동개혁 아이디어의 가장 핵심이고 아주 효과적일 것이라고 생각했으나, 노조의 반대로 인해 그 이행과정에서 당초 생각한 만큼의 성공을 거두지는 못했습니다.

Mini job을 통해서 900만개 정도의 새로운 일자리가 창출되었습니다. 그럼에도 불구하고 여전히 많은 비판의 목소리가 있고, 특히 노조로부터 더욱 많은 비판을 받고 있습니다. 하지만 이 아이디어를 처음 생각해낸 사람들은 이것이 전 세계의 라이프스타일을 변화시켰다고 자평하고 있습니다. 사람들이 여러 가지 mini job에 종사함으로써 실제 생활을 꾸려나갈 수 있게 되었기 때문입니다. 물론 이 mini job이라는 것이 남용될 가능성도 존재합니다. 기업 입장에서는 한 개의 전일직(full-time job) 대신 여러 개의 mini job을 제공할 수도 있기 때문입니다.

노동개혁에 있어서 두 번째로 중요한 점은 사회구조적 시각으로만 바라봤던 비노동 실업자들을 다시 직업의 세계로 이끈 것입니다. 여기에도 다시 '기대하는 바(zumutbarkeit)'라는 것이 적용되었습니다. 누군가에게 감당가능한 선을 정해주고 그것을 직업 전망과 연결시켜주는 것입니다. 저는 이와 관련된 많은 실험을 진행했었는데 특히 폭스바겐에서도 이를 실험한 바가 있습니다. 1990년대에 폭스바겐은 큰 문제에 직면해 있었습니다. 당초 필요한 일자리 대비 3만 개의 잉여 일자리가 있었던 것입니다. 이 사람들은 해고당할 위험에 빠져 있었습니다. 이 문제의 해결방법을 고민한 결과, 근무시간을 주 4일로 줄이고 급여도

그만큼 줄이자는 방안이 도출되었습니다. 저는 ‘전원 해고, 혹은 덜 일 하고 덜 받으며 고용을 유지할 것인지’에 대해 물어보고 설득했습니다. 그리고 직원들의 가족은 후자를 택했습니다. 우리가 정의했던 ‘기대하는 바’라는 것이 실제로 직원들이 기대하던 바였던 것입니다. 이러한 설득 과정이 간단하지는 않았습니다. 수년이 걸렸습니다.

당시 우리는 우리 힘으로 이 문제를 해결해야 한다는 노동개혁의 원칙을 세웠습니다. 그리고 사회적으로 이 문제를 정의하고 규칙을 세워야 한다고 생각했습니다. 일례로 단기직의 경우, 단기직 노동자들을 임시 배치한 후, 경기가 회복되면 다시 전일제로 복귀시키는 것입니다. 즉, 다시 경기가 살아날 때는 기업도 원상태로 돌아갈 수 있는 것입니다. 이것이 바로 우리가 생각했던 ‘노동유연성’입니다. 실제로 많은 중소기업들이 단기직 활용을 통해 우리 제안에 동참했습니다. 기업들에게 노동개혁의 기본 정신과 목표를 알리고 확신을 갖게 하기까지는 많은 시간과 노력이 들었습니다.

앞서 말씀드렸지만, 노동개혁위원회에는 각계각층의 인사들이 참여했습니다. 위원회의 토론결과와 합의사항을 보고받은 슈뢰더 총리는 위원회의 각계각층 전문가들이 합의한 내용이라면 그대로 적용하고 이행할 것을 약속하고 기자회견에서 발표하였습니다. 그리고 신속하게 실천에 옮기기 시작했습니다. 사회 변화에 대한 우리의 의지도 굉장히 강했습니다. 또한 합의된 사항이 신속하게 진행되어야만 잘 실천될 수 있다고 생각했습니다. 오전 10시 보고서가 발표되자, 해외 출장 중이던 노조위원장이 재빠르게 찬성 의사를 밝혔고, 며칠 후에

총리는 이 법안이 모든 의회를 통과했음을 아주 자랑스럽게 언론에 발표할 수 있었습니다. 이 정도로 진행속도가 빨랐습니다. 그 당시 슈뢰더 총리는 노동개혁안을 다시 서랍에 넣어놓고 잊어버리는 일이 없어야 한다고 말하고 빠른 이행을 강조했습니다. 이 개혁안은 정권 교체가 이뤄지고 슈뢰더 총리가 물러난 후에도 잘 이행되었습니다. 강한 의지와 용기, 문제에 대한 사회적 인식, 그리고 강력한 이행 의지와 공감대만 있다면 누가 이행하느냐와 관계없이 실천 가능한 것이라고 생각합니다.

높은 실업률의 원인과 대책

실업률이 증가하는 가장 큰 원인은 무엇이라고 생각하십니까? 무엇보다도 일자리가 있는 사람이 일자리가 없는 사람에 대해서 그다지 신경 쓰지 않는다는 것입니다. 다시 말해, 실업 문제는 사회적 문제인 것입니다. 실업 문제는 단순히 정치인들의 과제가 아니라 사회구성원 모두가 함께 해결해야만 하는 문제입니다. 그래서 우리는 무엇보다도 개혁을 위해 사회적 연대(solidarity)를 구성하고자 했습니다. 당초 기대했던 수준에는 미치지 못하였지만, 이 개혁에 정치인들뿐 아니라 학자 등 여러 분야의 전문가들이 함께 참여하여 같은 방향으로 나아가길 원했습니다. 협조적인 사람들도 있었고, 비협조적인 사람들도 있었습니다. 물론 이 문제에 무관심으로 일관했던 사람들도 있었습니다.

장기 청년실업과 재능진단

장기실업도 큰 문제입니다. 장기실업은 하르츠노동개혁에서 다소 아쉬운 점으로 남아있습니다. 독일에는 여전히 해결해야 할 문제들이 많습니다. 노동개혁 이후 10년이 지났습니다. 지금은 잘된 부분과 잘못된 부분, 그리고 지속가능한 부분에 대해 살펴보고 생각해야 할 때입니다. 이것이 독일 노동개혁의 근본 철학입니다.

오늘날 학자들을 비롯한 많은 사람들이 독일 노동개혁의 성과에 대해서 논의하고 있습니다. 이와 관련해서 우리의 행동 철학에 대한 많은 연구가 이루어지고 있습니다. 우리는 여기서 ‘재능분석’ 혹은 ‘재능진단’이라고 하는 새로운 개념을 도출했습니다. 재능분석 혹은 진단이란 무엇일까요? 우선 ‘모든 인간은 재능이 있다’라는 전제에서부터 출발합니다. 재능이 무엇인지 진단한 다음에 소위 말하는 빅데이터(Big Data) 소프트웨어를 적용하여 이 재능을 어떻게 활용할 수 있는지를 고민해야 합니다. 행동과학자들(behavioral scientists)이 연구한 바에 따르면 사람의 재능은 이것을 어떻게 정의하느냐에 따라 달려있다는 것입니다.

바로 이러한 도구(tool)를 장기실업의 해소에 활용하고자 합니다. 가령, 청년들이 학업을 중단했다든지 혹은 전문 자격요건 등을 얻지 못했을 경우, 이러한 도구를 활용할 수가 있습니다. 이 학생이 가진 원래 재능을 진단하는 것입니다. 인사 담당자들은 어떤 것을 원합니까? 채용할 사람의 재능을 파악하여 적합한 사람을 고용하는 것입니다. 실제로 사람들의 재능을 구체적으로 파악하고자 할 때에도 이러

한 진단 도구가 도움이 될 수 있을 것입니다. 특히 청년실업 문제에 도움이 될 것입니다. 만약 실업 상태의 청년이 계속해서 일자리를 찾아야 한다면 그는 많은 문제들에 맞닥뜨리게 될 것입니다. 유럽의 수백만 청년실업자들이 계속해서 악순환을 겪고 있습니다. 그것은 일 자리를 얻기 위해서는 학업을 온전히 끝마쳐야 할뿐만 아니라, 자신의 재능을 확인해서 활용할 수 있는 기회도 적기 때문입니다. 따라서 제가 말씀드린 재능진단 도구는 젊은이들의 재능을 진단하고 그에 따라 어떤 직업교육이 필요한 것인지 등을 파악할 수 있는 좋은 수단입니다. 독일에서도 많은 파일럿 스터디를 진행했습니다. 한국도 청년실업이 증가하는 추세라고 들었습니다. 그렇다면 한국도 이 재능진단 도구에 관심을 가질 만하다고 생각합니다. 이 분야에서 한독 양국 협력을 강화할 수 있을 것입니다.

장기실업이라고 하면 보통 어떻게 생각할까요? 아쉬우니까 무엇이든지 그냥 받아들여야 한다고 말할 것입니다. 그리고 우리는 장기실업자를 게으른 사람과 부지런한 사람으로 쉽게 양분하여 생각합니다. 그러나 이것은 지나치게 단순한 생각이라고 할 수 있습니다. 장기실업자는 시간의 경과와 함께 계속해서 그 특성이 달라집니다. 점점 행동이 달라지고 상황에 적응하게 됩니다. 그런 후 일을 다시 시작하게 되면 새로운 상황에 완전히 다시 적응해야 하는 문제도 발생합니다. 지금까지 놓친 것들을 새롭게 배워야 하기 때문에 장기실업자의 직업으로의 복귀에 대한 올바른 코칭(coaching)이 필요한 것입니다.

그렇다면 이 장기실업자들을 위한 일자리는 어디에서 찾을 수 있겠

습니까? 특히 취업이 어려운 청년들의 일자리를 어디에서 찾을지에 대한 고민이 필요합니다. 지난 10년 동안 이에 대한 많은 고민이 있었습니다. 빅데이터를 활용하기도 했습니다. 빅데이터는 누군가를 감청하고 감시하는 도구가 아니라 여러 유용한 목적으로 활용할 수 있는 소프트웨어입니다. 예를 들면, 지금까지의 고용패턴들을 아주 구체적으로 관찰하고, 일자리가 있는 곳을 찾아내어 젊은이들에게 맞춤형 자기개발 프로그램을 제시할 수 있습니다. 이러한 방법을 통해서 젊은이들이 스스로 본인이 가지고 있는 가능성을 알아낼 수 있는 것입니다. 우리는 이것을 소위 '고용레이더'라고 명명했습니다. 또한 크로스오버 방식으로 커뮤니케이션학(소통학)을 이 고용레이더에 접목시켰습니다. 설문조사의 방식을 잘 알고 계시죠? 이제는 아침에 시작한 설문조사의 결과를 당일 오후에 바로 도출할 수 있는 시대입니다. 국민들이 어떤 생각을 하고 있는지 빠르게 파악할 수 있는 것이 오늘날의 방식이고 과학입니다. 그래서 우리는 사람들이 원하는 바와 사회적 요구를 소통과 연계하여 파악하고자 했습니다. 이러한 방식을 통해 독일과 유럽에 존재하는 다양한 계층과 환경 그리고 성향 등을 파악할 수 있습니다. 또한 소득 수준에 따른 요구사항 등도 알 수 있습니다.

따라서 하르츠노동복지개혁위원회는 미래학연구소의 전문가들과 함께 전형적인 라이프스타일 패턴을 알아봤습니다. 그리고 오늘날 1인 가구가 빠른 속도로 늘어나고 있다는 결론이 도출되었습니다. 그렇다면 국가경제 측면에서 1인 가구는 어떠한 분석이 가능할지에 대해서

도 생각했습니다. 미래학연구소와 함께 150개의 새로운 서비스업을 발굴하고 이것을 다시 7개의 직업군으로 분류했습니다. 가령, 가택근무를 하는 사람, 가정에 파견되어 일하는 사람, 자영업자 등 여러 가지 직업군이 있을 수가 있습니다. 청년실업자들은 이를 통해 자신의 재능진단 결과를 고용레이더에 적용한 후 이 서비스직군에 다시 한번 접목시켜 그들이 원하는 부문을 알아낼 수가 있습니다. 그리고 장기실업자들을 바로 그들이 원하는 곳에 보내도록 하는 것입니다. 이런 방식으로 여러 가지 시장조사를 할 수 있다는 것이 우리가 연구한 결론입니다.

또한 우리 위원회는 환경, 계층뿐 아니라 지역적인 부분까지도 구체적으로 연구했습니다. 예를 들면 독일에는 16개의 연방주가 있습니다. 여기에는 도시뿐 아니라 교외지역도 존재하기 마련인데, 이러한 지역에는 사람들이 필요로 하는 서비스는 있으나 그것을 담당할 인력이 없는 경우가 있을 수 있습니다. 그럴 경우 아까 말씀드린 ‘필요고용레이더’를 통해서 분석하고 어떤 서비스가 필요한지 분명히 파악할 수가 있습니다. 그리고 국가경제 차원의 연구를 통해 대략 어떤 일 자리를 몇 개나 만들 수 있는지 분석할 수 있습니다.

노령화와 노령인구의 활용

저는 지난 30~40년 간 한국의 급속한 발전을 보면서 새삼스럽게 감탄하고는 합니다. 그런데 분명한 것은 한국은 아직 제조업이 발달해있다는 것입니다. 제조업 비중이 30~40%라고 알고 있습니다. 프

랑스의 경우에는 제조업 비중이 20% 정도이며 영국은 8%밖에 되지 않는다고 합니다. 독일은 'Industry 4.0'이라는 새로운 산업개념을 도입한 바 있습니다. 그래서 지금은 일자리의 88~90%가 사실은 서비스업으로부터 나온다는 것을 알고 있습니다. 그렇기 때문에 우리는 인구변화에 좀 더 잘 적응하고 서비스업에 조금 더 집중해서 새로운 개념을 만들어낼 필요가 있습니다. 한국도 인구변화가 많은 것으로 알고 있는데, 그렇기 때문에 변화가 필요하다고 생각합니다.

노동시간, 퇴직연령 등 노동개혁에 포함되어야 할 여러 가지 이슈에 대한 토론이 많았습니다. 그 결과, 63세까지를 노동연령으로 확정한 바 있습니다. 이에 대해 굉장히 많은 논란이 있었습니다. 앞으로 우리가 지금보다 30년을 더 살 것으로 본다면, 63세 이후 남은 30년 동안은 무엇을 해야 할까요? TV를 보고, 책을 읽고, 손자를 돌보면서 자신에게 주어진 연금만 수령하면서 살까요?

노령화의 비용을 모두 젊은이들에게 전가해서는 안 됩니다. 기대수명이 올라감과 함께 적극적으로 새로운 개혁을 해야 합니다. 즉, 노령 인구는 그들이 할 수 있는 것이 무엇인가를 고민해야 됩니다. 직업을 가지고 무엇인가를 하는 것은 분명히 삶의 질을 높이는 데 기여합니다. 70~75세 사이는 '로기나 유니어'라고 표현을 하는데, 그 연령대가 할 수 있는 일이 무엇인지에 대해서 토론을 한다면 아주 흥미로울 것입니다. 또한 75~80세는 '로기나 주니어'라고 표현합니다. 그 다음 85~90세는 '로기노 시니어'라고 하는 표현을 씁니다. 그리고 95세 이후부터는 '오픈 엔드' 즉, '끝을 알 수 없다'고 표현하곤 합니다.

그렇다면 정말 노령인구가 일을 할 수 있을까요? 자원봉사를 해야 할까요? 아니면 실제로 경제활동을 할 수 있을까요? 일을 할 수 있다면 자신의 세대를 위해서 어떤 기여를 할 수 있을까요? 물론 80세 이상이 되면 기억력도 흐릿해진다는 것은 알고 있습니다. 하지만 무언가를 하고 싶다는 의지만큼은 나이를 불문하고 마찬가지로 하는 것도 잘 알고 있습니다. 얼마 전에 중국을 방문했을 때 어느 한 도시에서 20만 명 가량의 노령인구가 거의 두 배 가까이 늘어나고 있다는 말을 들었습니다. 독일의 경우도 마찬가지로 상황입니다. 이 문제와 관련된 전문가들도 많이 생겨나고 있습니다.

빅데이터를 다시 한 번 언급하려고 합니다. 노령인구 문제와 관련해서도 빅데이터를 유용하게 활용할 수 있습니다. 오늘날은 디지털기기의 도움으로 누구나 동일한 정보를 얻을 수 있기 때문에 80세의 엔지니어도 30세의 엔지니어처럼 생생하고 다양한 지식을 보유할 수 있습니다. 노령화와 노령인구의 능력 그리고 직업 등 새로운 사회 문제에 대해 논의해야 합니다. 노인들을 요양원으로 보낼 것이 아니라 그들이 특정 서비스업에서 활동할 수 있음을 인식해야 합니다. 가택근무를 할 수도 있겠지요. 노령인구가 연령대별로 어떤 일을 할 수 있는지를 구체화할 필요가 있습니다.

이와 관련하여 논의를 하자면 끝이 없지만, 분명한 것은 우리가 지금까지 생각하고 있었던 한계를 뛰어넘을 필요가 있다는 것입니다. 따라서 60~65세라는 퇴직연령 숫자에 연연하기보다는 노령인구가 구체적으로 무엇을 할 수 있는지, 특히 독일에서 막 시작된 'Industry

4.0'과 같은 산업구조에서 어떤 일을 할 수 있는지를 고민해야 합니다. 이 세상에는 정말 많은 가능성이 존재합니다.

저는 독일의 노동개혁이 상당히 많은 성과를 거두었다고 생각합니다. 독일 노동개혁의 성과와 미진한 점을 바탕으로 미래를 위해 우리가 공동으로 생각해 볼 과제는 무엇인지 고민해볼 수 있을 것이라고 생각합니다.

사공일 이사장 발언

우리나라에도 상당히 의의가 있는 말씀을 많이 해주셔서 정말 감사합니다.

우선, 노동개혁을 추진할 때는 단순히 기계적인 접근방식이 아닌 철학적이고 인간적인 방식으로 접근하고 고민해야만 해결책이 나올 수 있다는 것이 아주 중요한 점입니다. 한국의 지도자들도 이런 고민을 하는 것이 필요하다고 생각합니다.

그리고 정치적으로는 지도자의 의지(leadership commitment)와 소통 노력이 필요합니다. 소통에 있어서 가장 중요한 것은 국민적인 공감대를 만들어내는 것입니다. 우리나라가 앞으로 올바른 발전과 운택한 삶을 이루어내려면 어떠한 개혁과 노력이 필요한지 국민들에게 알리고 공감대를 형성하는 것이 아주 중요합니다. 독일에서는 이러한 국민적 공감대가 있었기 때문에 노조위원장이 외국에 출장을 가 있는 상황에서도 그 법안에 동의하지 않을 수 없었던 것입니다. 또한 15인 체제의 위원회가 열심히 연구하고 토론하여 보고서를 제출하면, 슈뢰

더 총리가 즉각 검토한 후 그 내용을 그대로 존중해주고 집행해주는 정치적인 의지(commitment)와 리더십이 있었기 때문에 모든 것이 잘 이루어졌던 것입니다. 바로 이러한 점이 우리에게 시사하는 바가 크다고 생각합니다.

또한 말씀하신 것 중에서 ‘하르츠 IV(Hartz IV)’라는 것을 보면 정치적, 사회적으로 굉장히 어려운 일을 해냈다는 것을 알 수 있습니다. 주로 실업자들을 활용하는 것을 말씀했습니다만, 장기실업의 경우, 실업자들이 장기간 받던 실업수당을 32개월에서 12~18개월 정도로 줄이는 일이 얼마나 어려웠겠습니까? 또한 실업수당의 액수를 줄이는 것 등이 ‘하르츠IV’에 포함되어 있었기 때문에 인기도 없었고, 많은 어려움을 겪은 것으로 알고 있습니다. 그러나 어려운 점이 많았음에도 불구하고 독일에는 사회적인 공감대가 있었기 때문에 이 개혁안이 이행 가능했다고 봅니다. 단순히 기계적으로 좋은 안이 아니라, 사회적으로 받아들일 수 있는 안을 만들어야 한다는 점이 아주 중요하고 우리에게 시사하는 점이 많다고 생각합니다.

질의
응답



질문

저는 15명의 전문가들로 구성된 하르츠노동개혁위원회가 어떻게 국민들에게 수용되고 합법성과 대표성을 가질 수 있었는지가 궁금합니다. 또한 어떤 근거로 정부가 그 안을 법제화할 수 있었는지도 궁금합니다. 국민들의 투표로 구성된 기관도 아닌 하르츠위원회에서 만든 안이 어떻게 그렇게 잘 집행될 수 있었는지 듣고 싶습니다.

답변

독일 노조도 굉장히 강합니다. 독일 정치에서 아주 중요한 역할을 하고 있죠. 독일 노조에는 지난 20년간 여러 가지 변화가 있었는데, 80년대부터 시작되어 90년대에도 계속되었습니다. 그리고 독일 노조가 모든 기업에서 강력한 역할을 맡게 되었습니다. 공동결정권을 확실히 갖게 된 것입니다. 또한 기업들은 기업 운영에 노조가 필요하다는 것을 인식하게 되었습니다. 그것이 현실이라는 것을 인식하고 받아들인 것입니다. 독일 노조의 장점은 사회 전반에 걸쳐 필요한 일을 매우 조용히 진행했다는 것입니다. 그리고 자신들의 일에 대한 논리적 근거를 항상 제시했습니다. 임금인상 요구 시에도 마찬가지로 합당한 근거를 제시했습니다. 사회복지적인 철학이나 그들의 이해관계만 앞세운 것이 아닙니다.

저는 노조가 강한 어느 프랑스 기업의 고문으로 활동한 적이 있습니다. 해당 기업의 노조는 노조원들의 이익만 앞세운 파업과 협상에 몰두하여 자신들의 행위가 사회적으로 어떤 의미를 가질 수 있는지 명확하게 보여주지 못했습니다. 노조에서는 별로 달가워하지 않습니

다만, 사실 노조는 일종의 공동 관리인(co-manager) 역할을 하는 것입니다. 다시 말해 독일 사회 전체에 미치는 영향에 대해서도 고려한다는 뜻입니다. 그렇기 때문에 독일의 경우, 노사 모두가 기업의 주요 결정에 참여합니다. 예를 들어, 회사에 일이 많다면 직원들도 그만큼 일을 많이 해야 된다는 사실을 받아들입니다. 일이 적다면 일을 적게 하고, 심지어는 해고를 당할 수도 있다는 것을 기본적으로 인식하고 있습니다. 급여문제도 마찬가지입니다. 기업의 수익 여부에 따라 급여의 증액 혹은 삭감이 있을 수 있음을 알고 있습니다. 즉, '이익이 많으면 나누고, 그렇지 않으면 우리도 절약하겠다'는 것이 기본 아이디어입니다. 여의찮을 경우 그들은 다른 곳으로 가서 일을 할 수도 있습니다. 이것이 바로 '노동유연성'입니다.

물론 고용보호 완화나 단기직 도입문제 등 지나치게 노조를 자극하는 주제를 협상테이블에 가지고 가서는 안 됩니다. 당연히 협상에 도움이 되지 않겠죠. 특히 고용보호 완화와 같이 민감한 사안들은 다른 곳에서 협상해야 하는 것입니다. 노조가 가장 중요하게 생각하는 것은 일자리 보호라는 것을 항상 염두에 두고 있어야 합니다.

제가 폭스바겐에서 인사담당 이사로 재임할 당시 경영 위기에 직면한 적이 있었습니다. 당시 근로자들을 많이 해고해야 하는 상황이었지만 회사는 아무도 해고를 하지 않았습니다. 3만 명의 잉여 인력이 있었을 때도 해고를 하지는 않았습니다. 위기 시에 해고를 피해갈 수 있다면 최대한 피해야 한다고 생각했던 것입니다. 위기 상황에서도 최대한 일자리를 창출할 수 있는 방법을 강구했으며 일례로 노동개혁

과 동시에 ‘인력알선대행사(Personal Service Agency)’를 설립한 바 있습니다. 이 Agency를 통해 재정 지원을 하는 등 고용안정을 위해 최대한 노력했습니다. 앞으로 보다 더 창의적인 아이디어를 통해 이 문제를 해결할 수 있다고 생각합니다.

질문

오늘 말씀을 들어보니 기존에 알려진 독일의 하르츠노동개혁이 사실과 다른 점도 있었음을 알 수 있었습니다. 지금 한국의 정규직 근속년수는 5.1년입니다. OECD 국가 중 가장 짧습니다. 10년 이상 장기근속자 비율은 18.1%밖에 되지 않습니다. 또한 정규직 집단해고율은 OECD 34개국 중에서 4위로 아주 높습니다. 이런 상황에서 현재 대기업에는 600조 원 정도의 사내유보금이 쌓여있습니다. 사회양극화는 점점 심화되고, 사회안전망도 거의 없는 상태입니다. 이렇게 한국의 노사환경 자체가 독일의 노사환경과는 매우 다르다는 것을 알게 되었습니다. 특히 한국의 실업급여 수령 기간은 최장 9개월입니다. 그런데 독일은 처음에 32개월까지 실업부조를 제공했고, 이후 이러한 과도한 부분을 줄이기 위해서 빅데이터를 이용하는 등 사회안전망을 만들기 위한 노력도 아주 꼼꼼하게 잘 이루어지고 있었습니다.

그런데 지금 한국의 임금노동자들은 월급을 받아서 자식들의 학비를 대기도 굉장히 어렵습니다. ‘해고는 곧 살인’이라는 말이 있을 정도로 해고를 당하면 기댈 수 있는 안전망이 없습니다. 이렇게 환경이 다른 상황에서 과연 대한민국에 하르츠개혁을 적용하는 것이 옳은지에

대한 의구심이 있습니다.

또한, 큰 임금격차를 줄이는 것이 중요하다고 하셨습니다. 그런데 지금 한국의 임금노동자들과 경영진 간의 임금격차가 굉장히 과도합니다. 사회지도층들은 자신들이 갖고 있는 것들을 나누려고 하는 노력을 전혀 하지 않습니다. 따라서 저희 노동자 측은 ‘노블레스 오블리주(Noblesse Oblige)’와 같은 것이 실천되지 않는 상황 속에서 노동개혁만 한다는 것은 곧 죽음을 의미한다고 생각하고 있습니다. 저는 독일의 개혁을 한국에 적용하는 것은 무리라고 생각하는데 하르츠 노동개혁위원장님께서 한국에 대해서 이해하시는 정도가 다르기 때문에 이에 대해 어떻게 생각하시는지 듣고 싶습니다.

답변

저는 한국에 올 때마다 한국이 이룬 눈부신 경제 성장에 놀라고, 지금도 계속 성장하고 있음에 놀랍니다. 또한 한국이 많은 성과와 함께 큰 변화를 이뤄냈음에 놀라지 않을 수 없습니다.

저는 우리 사회가 모든 사람들에게 기본적인 생활을 가능하게 하는 최저임금제를 적용하고 실업보험이 잘 실행될 수 있기를 바랍니다. 독일에서는 ‘실업급여’를 통해 이를 실현하고자 했습니다. 다른 모든 사회에서도 이것이 실현 가능하다면 참 좋을 것이라고 이야기하고 싶습니다. 왜냐하면 이것은 인간적인 삶을 가능하게 하기 때문입니다. 사실 ‘실업급여’는 독일의 기준에서는 좀 낮은 수준의 개혁입니다. 노동개혁위원회에서는 원래 이것보다 훨씬 더 높은 수준을 제안했으나 로비스트들의 정치적인 로비 때문에 한 발짝 물러서야만 했습니다.

사실 실업보험 혜택이 좀 더 확대되고 수령기간도 더 길었다라면 좋았을 것입니다.

근로자들이 기업의 이익 배분에 참여하는 것도 양극화를 줄이는 수단이 될 수가 있다고 생각합니다. 만약 기업이 '우리 회사의 제품은 혁신적이며, 사업도 순조롭게 진행되고 있다. 우리 회사가 업계 경쟁력 1위다'라고 주장한다면, 직원들도 그 수익을 함께 나눠가질 수 있어야 합니다. 수익배분 협상에 참여해야 한다고 생각합니다.

노동개혁 방안이 실천 과정에서 당초 계획대로 이행되기란 힘든 일입니다. 한국인들은 국가에 대한 자부심도 굉장히 강하고 추진력도 있기 때문에 반드시 해결책을 찾을 수 있으리라고 생각합니다. 사공일 이사장님께서도 말씀하셨듯이 '기대하는 바(zumutbarkeit)'라는 아이디어가 한국에서 새롭게 정의될 수 있다고 저는 믿어 의심치 않습니다.

질문

2003년 독일의 노동시장 및 경제상황과 지금 한국의 상황은 상당히 다른 것 같습니다. 크게 서너 가지 정도 차이점이 있습니다. 첫 번째, 수치가 정확하지는 않으나 독일은 당시에 실업률이 대략 8~10% 정도로 높았지만 한국의 공식 실업률은 완전고용이라 할 수 있는 3%대 수준입니다. 두 번째, 당시 독일의 사회복지시스템은 적어도 한국적인 관점에서는 과도했다고 할 만큼 좋았습니다. 반면에 현재 한국은 아직도 사회복지를 확충하는 단계에 있습니다. 세 번째, 독일에서는 아까 말씀하신 '공동의사결정제'를 통해 협력적인 노사관계가 정착되어 있었으나 한국에는 여전히 굉장히 투쟁적인

고 갈등적인 노사관계가 있습니다. 이 외에도 법치사회의 구현 정도 등 여러 가지 차이가 있습니다.

무엇보다 제가 오늘 강연을 들으면서 느낀 것은 2003년 하르츠개혁은 목표가 분명했다는 점입니다. 실업률을 낮추자는 목표는 누구도 반대할 수가 없는 것이죠. 그렇기 때문에 사회적 합의를 도출하기도 쉬웠습니다. 그러나 지금 한국은 노사개혁의 목표가 무엇인지 물어보면 ‘노동시장을 유연하게 하는 것’이라고 이야기합니다. 그렇게 되면 조금 전에 노조위원장님께서도 말씀하셨습니다만 노동계에서는 ‘우리만 희생하라는 것이냐’며 반발하게 됩니다. 따라서 당시 독일의 노동시장개혁의 목표가 분명했던 점에 비해서 우리는 지금 그 목표가 잘 정립되고 있지 않기 때문에 쉽게 노동개혁을 하기가 어려울 것 같다는 생각을 했습니다.

독일은 벌써 고령층(65세 이상)이 전 인구의 24% 정도 되는 것으로 알고 있습니다. 또한 이미 오래 전부터 노동력 부족을 경험하고 있기 때문에 외국인 노동자가 많습니다. 독일 인구의 약 15~20%가 외국 태생 이민자라고 알고 있습니다. 한편, 한국은 현재 외국인이나 외국 태생 인구가 전 인구의 약 3%이고 숫자로는 150만 명 정도입니다. 독일의 노동시장개혁이나 노동 부문에서 외국인 근로자와 이민자의 역할 등에 대한 의견을 듣고 싶습니다.



독일에는 인구 감소 문제가 있습니다. 따라서 전문 인력도 부족합니다. 독일은 점점 이민국가가 되어가고 있습니다.

그러나 대부분의 이민자들은 독일에 와서 교육의 혜택을 받기 때문에 이들이 전문 인력으로 성장한다면 이러한 인구 및 양질의 전문 인력 문제를 잘 해결할 수 있으리라고 생각합니다.

유럽에는 난민의 유입 등 다른 문제들도 많습니다. 독일에도 많은 난민들이 유입되고 있습니다. 난민들은 인간존엄성을 보장받지 못한 채 살고 있습니다. 독일은 다른 유럽국들이 겪고 있는 난민 문제를 함께 도와야 하며 그들을 경제적으로 활용할 수 있다고 생각합니다. 독일에서 교육과 취업을 통해 미래에 대한 희망을 갖게 된다면 그들을 우리 경제시스템에 통합시킬 수 있을 것입니다. 지금 독일에는 특히 중동 쪽에서 오는 난민의 수가 두 배로 늘어났는데, 이러한 상황에서 난민뿐만 아니라 독일 경제에도 이익이 될 수 있는 해결책을 찾아야 하고 또 찾을 수 있다고 생각합니다. 어떠한 수요가 있을 때 독일 경제는 그에 맞게 변화할 수가 있는 것입니다.

유럽의 가장 큰 문제는 사실 청년실업 문제입니다. 청년실업이 500만 명이 넘지만 이 문제를 해결하기에는 재정의 뒷받침이 부족합니다. 청년실업은 국가적인 차원에서 해결해야 하는 문제라고 생각합니다. 만약 여러분의 자녀들에게 일이 없다고 생각해보십시오. 이것은 정말 큰 문제가 아닐 수 없습니다. 우리가 가장 먼저 생각해야 될 문제인 것이죠. 또한, 그에 앞서 우리 사회가 해결해야 할 근본적인 문제는 청소년 문제입니다. 만약 청소년들이 유복한 가정에서 자라지 못한다거나 편모, 편부 슬하에서 자랄 경우 문제는 더 심각해질 수 있습니다. 이러한 문제는 우리 사회가 나서서 노력해야 해결될 수 있을 것입니다.

질문

‘어젠다 2010’은 지금까지 있었던 가장 큰 개혁 중 하나라고 생각합니다. 특히 하르츠노동개혁위원회가 거대한 사회적 통합과 개혁을 이끌어냈다는 점이 매우 훌륭하다고 생각합니다. 노사 양측이 모두 참여한 위원회라는 점이 매우 흥미로웠는데, 위원회 구성원들의 특징은 무엇이었습니까?

둘째, 한국 노동시장의 특성에 관한 것입니다. 한국의 노동시장 역시 양극화되어 있습니다. 즉, 1차 노동시장과 2차 노동시장이 존재합니다. 한국의 경우에는 지금 기업별 노조가 있는데, 2차 노동시장 즉, 좀 더 낮은 단계에 있는 근로자들에게는 그들을 대변할 만한 단체가 없는 것이 사실입니다. 실업 문제를 해결하려면 우리는 이러한 문제부터 해결해야 된다고 생각합니다. 그렇다면 2차 노동시장에 종사하는 근로자들을 대변할 노조 같은 단체가 없는 것을 어떻게 해결해야 할까요?

추가적으로, 한국에서는 고등학교 졸업자의 80% 가까이가 대학에 진학하고 있습니다. 대부분 고학력인 것이죠. 그리고 대학을 졸업한 학생들은 모두 상대적으로 임금이 낮은 중소기업이 아닌 대기업 사무직에 종사하기를 원합니다. 그렇기 때문에 구직자와 사용자 간의 기대치가 너무 다릅니다. 이런 문제를 도대체 어떻게 해결해야 할까요?

답변

먼저, 하르츠노동개혁위원회 구성원의 일부는 정부 측 인사였습니다. 당시 슈뢰더 총리가 자신이 신뢰할만한 사람들을 위원회에 참여시키고자 했기 때문입니다. 핵심 인사들이 전문가들에게

제안하는 형식으로 일이 진행되었습니다. 사회적 공감대를 형성하기 위해서는 전문가들의 각기 다른 생각과 이해관계를 조정할 수 있는 힘이 있어야 하기 때문입니다. 또한 각 분야의 대표가 있어야 안전이 잘 조정되고 수용되며 사회적 공감대가 형성될 수 있지 않습니까? 그런 차원에서 정부 측 인사들을 위원회에 참여토록 했습니다. 그 외에 도이치뱅크(Deutsche Bank), 독일연방철도, 자문회 등 출신 인사들도 참여했습니다. 각 위원들은 위원회의 안전들을 각각 자신의 분야에서 연구 및 토의 후 안전들에 대한 입장을 가지고 왔습니다. 연방노동부는 그것들을 취합해서 합의를 도출하고, 여러 법안으로 분류했습니다. 또한 위원회에 참여했던 15명의 위원들은 모두 각 분야에서 발언권을 가진 대표들이었습니다. 이들은 단지 제안만 한 것이 아니라 연방노동청으로부터 이를 실행할 수 있는 권한을 얻었습니다. 하르츠노동개혁위원회는 제안들을 이행할 수 있는 근거도 마련할 수 있었던 것입니다.

노동시장은 어느 나라에나 형성되어 있습니다. 단기직 문제 등을 해결하기 위해서는 사회구성원 모두가 받아들일 수 있는 임금요율제가 의무화되어야 합니다. 아주 명쾌하게 규정되고 합의가 이루어져야만 단기직 문제를 비롯한 여러 문제들을 해결할 수 있습니다. 이것이 두 번째 질문에 대한 제 대답입니다. 즉, 만약 1차 시장과 2차 시장 간 임금격차가 굉장히 크다면 규정을 확실하게 정해야 한다는 것입니다. 이와 관련하여 지난 몇 년간 독일에서 있었던 새로운 시도가 ‘소셜 프랜차이징 시스템(social franchising system)’이라는 것입니다. 맥도날드 같은 많은 요식업 프랜차이즈를 알고 계실텐데, 이 사업들은 굉장히

성공적입니다. 그래서 우리는 여기서 아이디어를 얻어 노동시장 개혁에 적용시킬 수 있는 방법을 생각해냈습니다. 바로 창업을 원하는 사람들을 지원하는 것입니다. 앞서 ‘나홀로 주식회사’제도가 운영되었다고 말씀드렸습니다. 정치적인 이유로 폐지되기는 했으나 이 제도는 굉장히 성공적이었습니다. ‘나홀로 주식회사’의 초기 문제는 창업자와 그 기업들을 방치했다는 것입니다. 그렇지만 우리는 이러한 경험에서 배운 것이 있습니다. 창업 지원 시에는 ‘소셜 프랜차이징 시스템’이라는 시스템을 통해서 창업자들에게 전문가들의 의견 제공 등 지속적인 애프터서비스를 제공해야 한다는 것입니다. ‘소셜 프랜차이징 시스템’은 독일뿐 아니라 다른 나라의 노동시장에서도 성공을 거둘 수 있는 좋은 아이디어라고 생각합니다. 아주 잠재력이 큰 아이디어입니다.

한국의 높은 대학 진학률은 장점이라고 생각합니다. 이것은 굉장히 큰 자산입니다. 산업이나 기업은 보통 사람들의 지식을 먹고 삽니다. 많은 사람들은 노동시장의 개혁이라고 이야기를 하지만 사실은 개혁이 아니라 발전이라고 이야기할 수 있으며, 이러한 진화는 한국에서도 발견할 수 있습니다. 삼성을 비롯한 여러 대기업에서 발전 사례를 확인할 수 있습니다. 이러한 발전이 가능했던 것은 지식 때문입니다. 단순히 기술이 발전했다거나 컴퓨터를 사용했기 때문이 아니라, 사람의 지식과 창의적인 아이디어를 취했기 때문에 가능했다고 생각합니다. 지식노동자 덕분인 것입니다. 기업은 지식노동자들이 얼마나 중요한지를 인식하고 있습니다.

또한 지식노동자들은 기업과 노동자 사이에 수렴점을 찾을 하나의

구심점이 될 수 있다고 생각합니다. 모든 노동자들과 기업가들이 지식이 사회발전과 기업발전, 그리고 기업의 현대화에 얼마나 큰 의미를 가지고 있는지 알게 된다면, 합의점을 찾을 수 있을 것이라고 생각합니다. 또한 새로운 기회도 생길 수 있습니다. 노동자들이 단순히 이론적으로만 공동결정을 내리고 자신들의 이해를 주장하는 것이 아니라, 스스로 창의적인 아이디어를 내고 자신들의 업무를 새롭게 정의할 수 있게 된다면 새로운 가치 창출을 할 수 있는 것이죠. 기업도 마찬가지입니다. 기업이 모든 노동자들의 가치 창출을 직접 목격한다면, 노동 문제를 해결할 수 있는 새로운 아이디어가 생길 수 있을 것입니다. 또한 기업은 지식노동자를 놓치지 않기 위해서 노력하게 될 것입니다. 독일에 지식노동자가 부족하다고 말씀드리지 않았습니까? 전문 인력을 독일 기업에 붙잡아두는 것은 기업 이익에도 도움이 될 것입니다. 이러한 지식노동자들로 하여금 기업의 지분을 어느 정도 소유하도록 할 수도 있으며, 이들이 노조에 참여하게 된다면 기업과 노조가 좀 더 좋은 파트너가 될 수 있을 것이라고 생각합니다. 진정한 의미의 노사가 될 수 있는 것입니다. 저는 이에 대해서 굉장히 낙관적으로 보고 있습니다. 기업의 현대적인 운영을 위해서는 이러한 조치가 필요합니다. 저는 모든 기업의 각 분야 대표자들이 이와 관련한 합의점을 도출할 수 있다고 생각하고 있습니다.



오늘 말씀 중 가장 인상 깊었던 것은 ‘기대하는 바’라는 단어입니다. 하르츠노동개혁을 진행하시면서 정부와 기업이

기대하는 바를 제시하셨던 부분이 있는지, 제시하셨다면 주요한 내용 및 성과는 무엇이었는지 궁금합니다. 또한, 그것을 진행하는 과정에서 다소 부족한 부분이 있었다면 왜 그렇게 됐는지에 대해서도 간단히 말씀해주시면 감사하겠습니다.

답변

독일은 의회시스템이 아주 잘 발달한 민주주의 국가입니다. 민주주의는 매우 훌륭한 시스템입니다. 한 쪽에서 개혁안을 제안하면 의회에서 의원들 및 전문가들이 모여 실현 방법에 대해 토론을 합니다. 민주주의는 가장 훌륭한 시스템이기는 하지만 가장 많은 대가를 치러야 하기도 합니다. 독일의 경우에는 16개 연방주가 함께 토론하고 만장일치를 이끌어내야 합니다. 그런 이후 자문위원회를 거치는 등 많은 의견 교환과 토론을 통해 마지막에 합의를 도출해냅니다. 소위 '정치적 타협'을 해야 하는 경우도 많습니다. 슈뢰더 총리께서도 '어쩔 수 없는 정치적 타협을 하지 않았다면 개혁을 추진할 수 없었을 것이다'라며 유감스럽다는 말씀을 많이 하셨습니다.

그럼 정부의 입장에서 기대하는 바는 무엇이었을까요? 정부도 어느 정도 기대하는 바가 있었으며 그것을 실현하기 위한 용기가 필요했습니다. 개혁을 하지 않으면 정권을 유지할 수 있었지만, 개혁을 단행한다면 유권자들의 표를 잃어버릴 수 있는 위험이 있었습니다. 하지만 수년이 지난 오늘날 전 세계는 모두 각자의 시각으로 당시의 개혁을 바라보고 있습니다. 그리고 당시의 개혁은 국내에서보다 국외에서 더 많은 찬사를 받았습니다.