



독일 고령자 취업기회 개선을 위한 법률 (Gesetz zur Verbesserung der Beschäftigungschancen älterer Menschen)

I. 경과

독일연방하원(Bundestag)은 2006년 12월 14일 제 1차 독회(Lesung)에서 고령자 취업기회 개선법안을 논의하여 노동사회위원회(Ausschuss für Arbeit und Soziales)에 이송했으며, 2007년 3월 9일 제2, 3차 독회에서 고령자 취업기회 개선 법안을 가결했다. 그에 해당하는 정부초안은 2006년 11월 29일 가결되었다. 이 법률안은 2007년 3월 30일 독일연방상원

(Bundesrat)을 통과하여, 일부규정(Bundestag)¹⁾을 제외하고 2007년 5월 1일부터 효력을 발한다(Artikel 4-Inkrafttreten).

II. 입법배경

독일에서 고령근로자는 특히 자주 실업에 직면하게 된다. 'OECD Employment Outlook 2006' 이 제시하는 바에 따르면, 독일의 55세 이상 실업률은

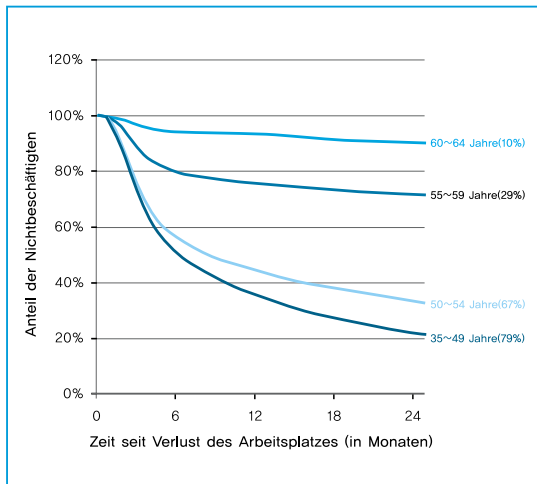
	Age	15 to 24					25 to 54					55 to 64				
	Year	1994	2002	2003	2004	2005	1994	2002	2003	2004	2005	1994	2002	2003	2004	2005
Germany	Unemployment rates (실업률)	8.2	9.8	10.6	12.6	15.2	8.1	8.1	9.1	9.7	10.4	11.6	10.8	9.7	12.5	12.7
	Labour force participation rates (경제활동참가율)	56.0	49.7	47.4	48.0	50.2	82.9	85.8	86.0	86.5	86.4	40.6	43.3	43.1	47.8	52.1
	Employment/population ratios (연령대별 인구당 취업률)	51.4	44.8	42.4	41.9	42.6	76.2	78.8	78.2	78.1	77.4	35.9	38.6	39.0	41.8	45.5

출처: OECD Employment Outlook 2006, p. 251.

1) Artikel 3 Nr 5a와 Artikel 3a는 2006년 1월 1일자로 효력을 발하고, 2007년 1월 1일자로 효력을 발한다(Artikel 4).

12.7%인 반면, 이 연령대의 경제활동참가율²⁾은 단지 52.1%에 불과하고, 연령대별 인구당 취업률로 환산하면 55세 이상 취업률이 45.5%에 불과한 실정이다.

게다가 고령근로자들은 특히 자주 장기실업에 직면하게 되는데, 2005년에 신고한 고령실업자 중 52.9%가 최소 12개월 이상 실직상태에 있었다.



출처: Kaplan-Meier Überlebenskurven (Monat 2-24), nach Altersgruppen.

세로축 : 실업률, 가로축 : 실업기간(개월), Jahre : 연령(예 : 60~64 Jahre = 60~64세)

이에 더해 인구고령화의 심화와 낮은 출산율로 인해 현존하는 사회보장제도는 중대한 도전에 직면해 있다. 독일이 향후 국제경쟁에서 선도적 지위를 유지하고 미래에 있어서 사회제도의 경제적 기반을 보

호하기 위해서 연방정부는 다양한 정책분야를 아우르는 광범위한 전략개념을 제시했다. 독일 노동사회부장관(Bundesarbeits- und sozialminister) Müntefering에 의해서 제시된 ‘Initiative 50plus’는 이 전략개념의 본질적 구성부분이다. 향후 연방정부에 의해 수행될 정책의 목표는 경제활동연령의 연장에 있다. 고령근로자의 경험과 전문지식은 독일 경제의 경쟁력을 유지하고 혁신능력을 향상시키는데 투입되어야만 한다.

아래의 목표설정은 ‘Initiative 50plus’와 그에 근거를 두고 제시된 고령자 취업기회 개선법률안에 연계되어 있다.

- ① 2010년까지 55세 이상 인구의 경제활동비율을 50%까지 향상시킨다.
- ② 고령근로자의 경제활동에서의 조기퇴직을 감소시킨다.
- ③ 결합임금(Kombilohn)과 고용보조금(Eingliederungszuschüsse)을 통해 고령근로자의 노동시장의 재진입을 개선한다.
- ④ 직업재교육을 확대한다.

III. 법의 구조

이 법은 5개의 Artikel로 구성되어 있다.

Artikel 1 - ‘파트타임 및 기간제근로법’ (Teilzeit- und Befristungsgesetz)의 변경

2) 15세 이상의 인구나 경제활동 인구의 비율. 즉 경제활동인구/15세 이상 인구나이다. 한마디로 생산가능인구 중 노동공급에 기여한 사람(취업과 실업에 분류된 사람)의 비율을 말한다. 경제활동인구는 만 14세 이상 인구 중 조사기간 동안 재화나 용역을 생산하기 위해 노동을 제공할 의사와 능력이 있는 사람으로 취업자와 실업자를 모두 합친 것이며 한마디로 노동시장에 참여한 사람을 의미한다. 실업자는 경제활동인구 중에서 일할 능력과 의사가 있고 구직활동도 했지만 일자리를 구하지 못한 사람으로 정의된다. 이 중 어느 하나라도 충족하지 못하면 실업자 산정에서 제외된다.



Artikel 2 : ‘사회복지법 제 2 편’ (Zweiten Buches Sozialgesetzbuch)의 변경

Artikel 3 : ‘사회복지법 제 3 편’ (Dritten Buches Sozialgesetzbuch)의 변경

Artikel 3a : ‘사회복지법 제 6 편’ (Sechsten Buches Sozialgesetzbuch)의 변경

Artikel 4 : 법률의 발효

IV. 법의 내용

1. ‘파트타임 및 기간제근로법’ (Teilzeit- und Befristungs-gesetz-TzBfG)의 변경

본 법의 Artikel 1은 고령근로자의 기간제근로권리를 변경시킨다. 고령취업희망자의 근로환경 개선에 있어서 기간제 근로관계의 전제조건인 완화가능성에 중점을 두고 있다. 2005년 11월 22일, EU 법원은 C-144/04 Mangold vs. Helm 사건에서 52세 이상 고령근로자의 경우 실질적 근거제시 없이 기간제고용관계를 가능하게 했던 ‘파트타임 및 기간제근로법’ (TzBfG) 제14조 제3항을 연령차별금지의 우선특권에 위배된다고 하여 그 적용금지를 선언하였다. ‘파트타임 및 기간제근로법’ (TzBfG) 제14조 제3항의 기간제조항의 개정에서 입법자는 평등대우원칙의 우선특권에 관한 EU법원의 원칙뿐만 아니라, 유럽공동체의 평등대우골격지침(Gleichbehandlungs-Rahmenrichtlinie 2000/78/EG)의 원칙 및 기간제 근로계약에 관한 유럽공동체지침(Richtlinie 1999/70/EG)의 원칙도 준수해야만 했다. 따라서 유럽공동체지침2000/78 제6조 제1항에 의한 연령에 따른 차별대우조항은 그것이 객관적이고 적합한 경우, 국내법 차원에서는 적법한 목적을 통한 정당성을 가질 때에만 허용된다. 유럽공동체지침(Richtlinie 1999/70/EG)

에 의해 변환된 골격협정(Rahmenv-ereinbarung) 제 5조 제1항은 유럽공동체 회원국들에게 이후에 뒤따르는 기간제 고용계약에서 실질적 근거를 요구하거나 혹은 기간제 고용계약의 최고허용기간이나 허용 연장횟수를 규율할 것을 규정하고 있다.

개정된 ‘파트타임 및 기간제근로법’ (TzBfG) 제14조 제3항에 따르면, 근로자가 기간제 근로관계의 시작 당시 52세가 완결되었거나(즉, 53세부터), 그 직전에 적어도 4개월 이상 실직상태에 있었던 경우, 이직수당(Transferkurzarbeitergeld)을 받았거나 사회복지법 제2편 및 제3편에 따른 공공고용촉진프로그램에 참여했던 경우에는, 실질적 근거제시 없는 기간제 근로계약은 최고 5년간만 허용된다.

2. ‘사회복지법 제 3 편’ (Dritten Buches Sozialgesetzbuch-SGB III)의 변경

기업체에서의 고령근로자를 후원하기 위한 ‘사회복지법 제3편’ 제417조의 적용범위가 확대된다. 따라서 직업재교육에 있어서 이미 45세가 완결된 근로자는 앞으로 후원금(Förderleistung)을 신청할 수 있다. 이러한 지원은 기존의 근로관계의 존속과 훈련기간 동안의 고용주에 의한 임금지급의 계속을 전제조건으로 한다. 또한 개정 전에는 100인 이하 사업장의 50세 이상 근로자에만 적용되던 것이, 개정법에 따라 250인 이하 사업장의 45세 이상 근로자에 확대 적용되도록 개정되었다. ‘사회복지법 제3편’ 제417조는 2006년 말까지 적용되도록 기한이 설정되어 있었으나, 2010년까지 적용되도록 연장되었다.

특히 50세가 완결된(51세 이상) 장애인을 위해 고용자에게 변제 의무와 근로존속의 의무를 높게 부과한 사회복지법 제3편 제421f조 제3항은 2009년까지 적용되도록 기한이 설정되어 있으나, 이후 ‘사회복지법 제3편’ 제221조 제2항으로 승계되어 기한

없이 모든 해당 장애인에게 확대 적용된다.

‘사회복지법 제3편’ 제77조와 관련하여 앞으로는 후원받는 실직자와 똑같이 후원받는 근로자(250인 이하 사업장의 45세 이상 근로자)도 직업재교육바우처(Bildungsgutschein)를 지급받을 수 있다. 이를 가지고 자신이 원하는 직업교육을 무상으로 선택하여 교육받을 수 있게 되었다.

고령근로자를 위한 고용보조금(Eingliederungszuschüsse)의 승인을 위한 ‘사회복지법 제3편’ 제421f조의 적용범위가 확대되었다. 고용자가 고용개시 전에 적어도 6개월 이상 실직상태에 있었거나, 혹은 단지 노동시장활성화조치(예: ABM-Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen-고용창출조치)에 참여하였기 때문에 실직상태로 분류되지 않은 50세 이상의 고령근로자를 채용하는 경우 고용자는 고용보조금을 신청할 수 있다. 고령근로자의 경우 젊은 근로자의 경우와는 달리, 직업알선장애(Vermittlungshemmnis)가 존재해서는 안 된다. 그러나 만약 그런 장애가 존재한다면 6개월 이상 실직기간의 충족에 앞서 고용보조금의 후원이 가능하다. 고용보조금의 지원금액과 지원기간은 사회복지법 제3편 제421f조 제2항에 따라, 최소 12개월간 임금의 30%에서 최대 36개월간 임금의 50%이며, 55세 이상의 근로자의 경우는 최대 96개월까지 지원을 받을 수 있다. 그러나 이러한 고용보조금의 지원은 최소 1년 이상의 고용계속을 전제로 한다. 본 규정은 2009년 12월 31일까지 한시적으로 적용된다.

‘사회복지법 제3편’ 제421j조에 이미 존재하는 고령근로자를 위한 임금보전(Entgeltssicherung)이 2년간의 근로자후원, 즉 소위 결합임금(Kombilohn)³⁾으로 확대되어지고, 그 경우 지원의 전제조건은 완화된다. 실업급여의 잔여청구가 적어도 120일에 이르는 근로자는 결합임금(Kombilohn)의 지원을 받게 된다. 근로자는 자신의 새로운 근로관계에서 원칙적으로 임금률에 따라 임금을 받아야 한다. 만약 근로자와 고용자 어느 누구도 임금률에 구속되지 않는다면, 적어도 그 지방의 관례에 따른 보상을 청구할 수 있다. 임금 보전을 위한 결합임금(Kombilohn)청구권의 전제조건은 기존의 임금과 새로운 직장에서의 순임금의 차액이 적어도 50유로 이상이어야 한다는 것이다. 2년간의 후원기간동안 순임금차액을 부분적으로 줄여줄 수 있는 임금보조금은 점점 내려가도록 규정되어 있다. 후원 첫해에는 순임금차액의 50%의 보조금이 지원되고, 두 번째 해에는 순임금차액의 30%의 보조금이 지원된다. 또한 전체 후원기간동안 실업급여의 표준 과표임금의 90%에 해당하는 연금보험료를 지원받는다. 만약 이전 고용주 밑에서의 고용종결이 적어도 2년 이상 지난 상태라면, 이전 고용주에 의한 재취업후원도 가능하다.

그 이상의 변경은 근로관계의 종료에 해당하기 때문에 ‘사회복지법 제3편’ 제37b조에 따른 통지의무의 적용을 받는다. 당사자 간의 상호 합의와 노동청(Agentur für Arbeit)에게 시간상 약속된 개인적 통지가 행해진다면, 기간의 보호를 위해서 앞으로는 구

- 3) 고령의 근로자들이 퇴직 후 노동시장에 재진입하여 새로운 일자리를 찾는 경우 과거에 비해 낮은 임금을 받는 경우가 대부분이다. 이러한 낮은 임금수준으로 인해 고령인력들은 퇴직후 재취업을 꺼리게 되는데 결합임금(Kombilohn)제도는 이러한 재취업 고령인력의 낮은 임금을 일정 수준으로 보전해 주기 위한 목적으로 도입되었다. 최소 120일간 실업수당을 받을 수 있는 고령실업자들은 실업 이전의 순임금에 비해 새로운 직장에서 받는 순임금이 적을 경우 결합임금(Kombilohn)을 통해 그 차액을 줄일 수 있는 것이다. 원래 결합임금(Kombilohn)제도는 영국과 미국에서 시작된 제도로 영미권 국가에 널리 도입되어 있다.



두통지로도 충분하도록 개정되었다.

V. 연방 상원(Bundesrat)의 의견(2007년 2월 16일)

연방 상원은 2007년 2월 16일자 의견(Stellungnahme)에서 본질적으로 다음과 같은 개정을 조인했다.

1차 노동시장에서의 고령근로자의 재취업을 활성화하기 위해서 고용보조금(Eingliederungszuschüsse)의 허가를 위해 요구되는 최소실직기간을 6개월에서 3개월로 단축해야 한다. 동시에 가능한 후원액의 선택의 폭이 15%~50%로 확장되어야 한다.

직업재교육 후원의 영역에서 연방 상원은 '사회복지법 제3편' 제84, 85조의 법률적 해명을 요구했다. 그에 따라 공공학교(öffentliche Schulen), 국민보건제도상 직업학교(Schulen für Berufe) 및 란트의 학교법에 따른 대체학교(Ersatzschulen)에 교육내용 심사를 위한 연방법상의 규율과 '직업 재교육승인 및 허가명령' (Anerkennungs- und Zulassungsverordnung Weiterbildung-AZWV)에 따른 증명절차가 적용되어서는 안 된다. 그에 상응하는 입법권능은 오직 란트에만 있다. 오히려 미래에는 이러한 모든 학교의 제한 없는 이용이 가능해야만 한다.

직업재교육 영역에서 직업교육장소의 창출의 관점에서 250인 이하 사업장의 한계치(250인 이하 사업장의 45세 이상 근로자)계산에 있어서 250인 근로자에서 직업훈련생의 숫자는 포함되어서는 안 된다.

VI. 노동사회위원회의 최종권고안(2007년 3월 7일)

노동사회위원회는 최종권고안을 통해 다음과 같은 추가개정을 이끌어 냈다.

'사회복지법 제3편' 제36조 제4항은 향후 노동청이 실직자에게 자영업을 알선하는 것도 가능하게 한다. 지금까지 이것은 비정규직 근로자의 알선에서만 가능했다. 왜냐하면 비정규직 근로자의 경우 자영업의 비중이 압도적이지는 않았기 때문이다.

'사회복지법 제3편' 제345조 제4항은 2006년과 2007년의 전체 수입 감소로 인해 법률상 연금가입자의 전체 보험료납부액을 새롭게 책정했고, 향후 보험료 납부액의 탄력적 변경의 원칙을 규정했다.

연방헌법재판소의 요구로 '사회복지법 제3편' 제427a조가 변경되었다. 2006년 3월 28일자 연방헌법재판소판결(1 BvL 10/01)에 따르면, 독일연방헌법 제6조 제4항의 모성보호조항에 근거한 여성의 근로금지에 따라 사회보장의무적 근로(sozialversicherungspflichtige Beschäftigung)를 중단하는 기간이 법률상 실업보험에 있어서 기대기간(Anwartschaftszeiten)의 산정에 있어서 산입되어야 한다. 노동청(Arbeitsagentur)은 연방헌법재판소의 판결일 까지 아직 구속력 있는 결정이 나지 않은 실업급여의 청구에 대해 새로이 구속력 있는 결정을 내려야 할 의무가 있다.

홍 강 훈

(독일 주재 외국법제조사원)