

독일의 재창업·재취업 기회보장을 위한 법제

- 적극적 고용촉진제도를 중심으로 -

김 영 미

(한국법제연구원 초청연구원)

I. 머리말

II. 노동시장에의 적응기회 향상을 위한 법률

1. 입법 목적
2. 주요 내용

III. 맺음말

[특집]

2012년도 Global Legal Issue는 최근 사회적 의제의 중심이 되고 있는 '공생발전'에 관한 다양한 국가의 법제를 주제별로 다룰 계획입니다. '공생발전'은 '자본의 책임'과 '상생번영'이 중시되는 시장경제모델의 밑바탕이 될 것입니다.

[연재순서]

- 고용관계에서의 평등확립을 위한 법제
- 노인복지 관련법제
 - 독일, 프랑스, 중국
- 재창업, 재취업의 기회보장을 위한 법제
- 청년실업 해결을 위한 법제
- 영세자영업자 보호를 위한 법제
- 기업의 사회적 책임 제도화
- 대·중소기업 상생협력 관련법제
- 대기업의 중소기업 기술유출 방지를 위한 법제

I. 머리말

독일은 실업자나 구직자 또는 직업훈련생들의 취업기회를 보장하고 직업능력의 향상 및 취업초기의 생활보장을 위해 사회법상 고용촉진(Arbeitsförderung)을 위한 다양한 지원제도를 시행하고 있다. 이러한 적극적 고용지원제도는 1927년 “직업소개와 실업보험에 관한 법(Gesetz über Arbeitsvermittlung und Arbeitslosenversicherung; AVAVG)”을 시작으로 하여 1969년 “고용촉진법(Arbeitsförderungsgesetz; AFG)”에 이르러 본격적인 발전을 하게 되었다.

이후 고용촉진법은 사회법 통합작업에 의해 1998년 사회법 제3권에 편입되었고, 2001년 Job-AQTIV¹⁾ 법률을 통해 보다 적극성을 가지게 되었다. 또한 2003년과 2004년에 걸쳐 시행된 하르츠(Hartz) 개혁은 실업자의 생계형 창업인 자기회사(Ich-AG), 미니잡(Mini-Job)과 구직자 기초생활보장(Grundsicherung für Arbeit-suchende)제도를 도입하는 등 적극적 고용지원의 활성화를 추진하였다.

이러한 발전과정에서 현행 독일 사회법 제3권은 고용촉진을 위한 적극적 조치들과 소극적 조치를 함께 규정하고 있다. 후자가 실업보험(Arbeitslosenversicherung), 즉 고용보험에 해당한다. 전자의 적극적 고용지원조치에는 전통적 유형인 직업교육, 작업단축지원금(Kurzarbeitergeld), 노동공급조치와 건설근로자지원 이외에 2009년 1월 1일부터 시행된 “노동시장정책의 재정비를 위한 법률(Gesetz zur Neu-ausrichtung der arbeitsmarktpolitischen Instrumente)”에 의해 도입된 적극적 노동시장정책을 위한 수단들이 포함된다. 새로 도입된 적극적 고용촉진조치로는 직업소개 예산, 취업복귀지원조치, 직업향상교육 등이 있다.

최근 독일 정부는 실업자들의 생업활동에의 통합, 즉 재창업 또는 재취업을 촉진하는 한편, 구직자 기초생활보장에 있어서 공적으로 지원되는 고용분야를 새롭게 정비하고자 하였다. 이러한 목적을 위해 2011년 11월 20일에 “노동시장에의 적응기회 향상을 위한 법(Gesetz zur Verbesserung der Eingliederungschancen am Arbeitsmarkt; VEaAG)”이 제정되었다.²⁾ 이를 통해 적극적 고용지원급여(사회법 제3권)와 구직자 기초생활보장의 적응급여(사회법 제2권)의 개정이 이루어지게 되

- 1) AQTIV는 활성화(Aktivieren), 자격(Qualifizieren), 훈련(Trainieren), 투자(Investieren), 소개(Vermitteln)를 의미한다.
- 2) BGBl. I. S. 2854; Gesetz zur Verbesserung der Eingliederungschancen am Arbeitsmarkt(VEaAG), 2011. 11. 20 제정되고, 2012년 4월 1일부터 시행되고 있다. 동법을 “노동시장에의 적응기회 향상을 위한 법”으로 번역하면서 용어상의 어려움으로 문맥에 따라 Eingliederung을 적응, 취업, 진입으로, Zuschuss는 보조금, 지원금으로 표현하였다.

었다. 본문에서 개정법 중에서 재창업 및 재취업 기회보장과 관련된 적극적 고용촉진제도들에 대한 개괄적 조망을 시도하고자 한다.

II. 노동시장에의 적응기회 향상을 위한 법률

1. 입법 목적

독일 정부는 노동시장수단의 효과적이고 효율적인 개입을 통해 취업을 원하는 자들이 소득활동 내지 생업, 특히 사회보험가입이 의무인 고용관계에 종사할 수 있도록 하는 방법을 보다 효과적으로 활용하는 한편, 소득활동능력이 왕성한 시기에 노동시장으로의 통합을 가속화할 것을 목적으로 동법(이하 'VEaAG')을 제정하였다.

따라서 결정권한의 분산, 구체적 사례에 대한 유연성 증가, 고용지원제도의 질적 향상 및 서비스의 투명성 확보를 입법의 핵심내용으로 하고 있다. 이를 실현하기 위해 유사한 목표를 가진 조치들을 통합하고 실효성 없는 제도는 폐지함으로써 적극적 고용지원조치들의 숫자가 대략 1/4 정도 감소되었다. 그러나 재량의 여지는 오히려 확대함으로써 유연한 조치의 가능성을 확보하였다.

2. 주요 내용

1) 사회법 제3권의 적극적 고용촉진

VEaAG를 통해 사회법 제3권의 노동시장정책적 수단들이 새롭게 정리되었다. 특히 제3장인 '적극적 고용촉진'에서 노동시장정책수단들이 7개 부분으로 정비되었다.

- 첫째, 상담과 직업소개
- 둘째, 활성화와 직업적응
- 셋째, 직업선택과 직업교육
- 넷째, 직업향상교육
- 다섯째, 소득활동의 개시
- 여섯째, 고용유지
- 일곱째, 장애인의 노동시장참여

이와 같은 사회법 제3권의 새로운 규정들은 원칙적으로 사회법 제2권의 구직자를 위한 기초생활보장 영역에도 적용된다. 여기에는 지속적인 고용관계의 구축 및 실업의 지속적인 감소에 대한 통합적 정책의 의도가 있는 것으로 보인다.

(1) 활성화와 직업적응

사회법 제45조에서 규정하는 활성화 및 직업적응조치(Aktivierung und Berufliche Eingliederung)들은 사업시행자(Maßnahmenanbieter)에게 개별적인 수요에 따라 선택적이고, 목적 지향적이며 집중적으로 취업을 위한 지원사항들을 제공할 것을 위임하고 있다. 이러한 위임의 범주에서 노동사무소(Agentur für Arbeit)와 잡센터(Jobcenter)를 통해 (인증된) 사업시행자들에 대한 직접적인 위임과 함께 ‘활성화 및 소개를 위한 상품권(Gutschein)’의 교부가 보충적으로 인정된다. 또한 노동사무소나 잡센터가 노동시장서비스의 지역적 공급과 개인적인 자격조건에 따라서 어떤 조치가 선택되고 시행될지 결정할 권한을 가진다.

특히, 소개상품권(Vermittlungsgutschein)은 일종의 바우처(Voucher) 제도로써 모든 구직자들이 사립기관의 직업소개를 받을 권리를 인정한 것이다. 실업급여수령자들이 3개월의 기간 내에 6주간 실업상태에 있을 경우 사립기관의 직업소개를 청구할 수 있다. 즉 구직자와 직업훈련지원자들은 스스로 그 고용지원조치상품과 서비스제공자를 자기책임원칙에 따라 선택할 수 있는 권한이 있고, 동시에 지원프로그램의 참가자가 될 수 있다.

이를 통해 노동시장서비스에 있어서 직업소개가 보다 적합하고 개별적으로 이행될 수 있으며 사업시행자들 사이에 경쟁은 강화된다. 또한 서비스의 품질기준(인증)이 요구되며, 상품권제도의 허가절차를 통해 서비스의 기본적인 수준은 보장된다. 물론 입법자는 사업시행자들 사이의 경쟁을 통한 질적 향상을 의도하고 있다. 이와 같이 상품권제도를 통해 고용지원조치들이 품질보장은 물론 그 수요에 대해 표준화된 급여가 아닌 다양하고 유연한 서비스공급이 이루어지게 된다.

(2) 직업선택과 직업교육 관련 조치

기존의 수단들은 투명성 증가를 위해 직업가이드조치, 취업안내, 직업준비교육 조치, 교육에 수반한 보조, 사업장 외 직업교육으로 통합되어 새로 규정되었다. 특히 젊은층(Junge Menschen)³⁾을 위한 고용지원급여가 새로 유연성 있게 구성되었

3) 젊은층이란 표현을 사용함으로써 고정된 연령의 제한을 두지 않겠다는 취지로 보인다. 다만 고용촉진제도와 관련하여 통상 18세 이상인 자들을 의미하는 것으로 볼 수 있지만, 실제 제도의 효용상 25세 이상의 청년층으로 이해하는 것이 보다 의미 있는 것으로 보인다.

고, 명확하게 분류되어 일목요연해졌다. 다만 직업교육부조를 위한 본질적인 규정은 개정되지 않았다.

a) 취업안내

취업안내제도(Berufseinstigsbegleitung)는 일반학교에서 성적이 부진한 학생들을 상대로 취업안내자들이 취업준비반부터 직업교육기간의 처음 6개월까지 혹은 학업에서 직업교육이나 고용으로의 전환과정에서 24개월의 경과기간 동안 개별적이고 지속적으로 동행할 것을 내용으로 한다(사회법 제3권 제49조).

취업안내는 2009년도에 1,000여 개의 학교를 대상으로 한시적, 시범적으로 실시한 제도였으며, 이제는 시범학교에 제한되지 않고 폭넓게 제공될 수 있게 되었다. 이러한 확대가 가능하기 위해서는 앞으로 제3자의 참여를 통해 공동재정의 확보가 요구된다. 물론 이 제도의 정착을 위해서는 학업에서 직업교육으로의 전환 시 핵심적인 안내수단으로 기능할 수 있을지가 관건이 된다.

b) 직업준비교육조치와 교육기본과정졸업 준비

직업준비교육조치(Berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen)는 직업교육을 받기 위해 준비하거나 개인적인 이유로 직업교육을 받을 수 없을 경우 직업적응을 용이하게 하기 위해 지원을 필요로 하는 젊은층을 대상으로 하는 제도이다(사회법 제3권 제51조, 제52조).

교육기본과정졸업에 대한 준비조치(Vorbereitung auf einen Hauptschulabschluss)는 직업준비교육조치의 틀에서 학업을 마치지 못하고 지원을 필요로 하는 젊은층이 사후에 고등학교졸업장이나 이와 동일한 졸업장의 취득을 준비할 수 있는 권리가 인정된 제도이다(사회법 제3권 제53조).

c) 취업자격

취업자격(Einstiegsqualifizierung)제도는 사업장에서 실시되며, 직업적 업무능력의 획득을 위한 기초를 소개하고 심화시킬 것을 목적으로 한다. 사용자는 매월 216 유로 수준의 임금보조금과 직업훈련생의 평균적인 전체사회보험료의 일부를 포괄적으로 지원받을 수 있으며, 지원기간은 6개월부터 12개월까지이다(사회법 제3권 제54a조).

d) 직업교육보조금

직업교육보조금(Berufsausbildungshilfe)은 직업훈련생의 생활보조금으로서 생

활비를 충당할 다른 방법이 없을 때 청구할 수 있다. 직업준비를 위한 교육조치와 달리 임금에 관계없이 지급된다(사회법 제3권 제56조~제72조).

e) 교육에 수반한 보조

교육에 수반한 보조(Ausbildungsbegleitende Hilfen)는 사업장의 직업교육에 수반하여 추가적인 지원을 필요로 하는 젊은층을 대상으로 하여 시행되는 조치이다. 통상 사업장의 직업교육 내용에 따른 조치들이 지원되며, 예컨대 언어부족과 교육부족의 해소, 전공실습과 전공이론지원 및 사회교육적 안내 등이 이에 해당한다. 또한 이러한 조치는 고용관계로의 지속적인 통합을 위해 필요할 경우 두 번째로 시행되는 재직업교육에서도 가능하다(사회법 제3권 제75조).

f) 청소년기숙사 지원

청소년기숙사(Jugendwohnheim) 사업자는 교육시장과 균형을 맞추기 위해서나 직업교육의 지원을 위해서 필요할 경우, 대출과 보조금을 통해 지원받을 수 있다. 이는 청소년기숙사가 직업훈련생의 지역 간 이동성을 지원하는 데 기여할 수 있고, 전문인력의 수요가 증가하는 경향에 맞추어 점차 그 의미가 증가하고 있기 때문이다. 청소년기숙사의 건축, 확장, 재건축 및 시설설비에 필요한 급여에 대해서는 노동사무가 지원규모, 조건, 종류를 상세히 규정할 권한을 가진다(사회법 제3권 제80a와 제80b조).

(3) 직업향상교육

직업향상교육(Berufliche Weiterbildung)과 관련하여 기존의 모든 지원가능성은 그대로 존치한다. 다만 다양한 조치들이 통합되고, 그 기간의 제한도 폐지되었다(사회법 제3권 제81조). 특히 중소기업의 고령근로자 직업향상교육의 지원은 기한제한이 없어지고, 45세 이상의 근로자는 사용자가 직업향상교육기간 동안 임금을 계속 지불할 경우 그 교육비용을 부담할 수 있다.

한편, 중소기업의 젊은 근로자들은 사용자가 적어도 교육비용의 절반을 부담할 경우, 2013년까지 한시적으로 직업향상교육지원을 받을 수 있다. 또한 직업교육을 졸업하지 않고 고용된 근로자의 경우 사후적으로 그 졸업장을 취득하기 위하여 직업향상교육을 받는 경우 교육비용을 제외하고 임금보조금을 지원받을 수 있다. 이는 원칙적으로 근로자의 연령과 사업장 규모에 종속하지 않는다. 또한 연방노동사무소를 통하여 교육비용의 부분적 양수도 가능하게 되었으며, 직업향상교육을 위한 상품권(Gutschein)제도도 계속 유지한다.

(4) 적응보조금

적응보조금(Eingliederungszuschüsse; EGZ)은 사용자가 지원이 필요한 근로자를 고용할 경우 그 임금에 대한 보조금을 지급받을 수 있는 제도이며, 장기실업이나 장애, 고령 또는 저학력(자격)으로 인한 업무성과의 감소를 조정하기 위하여 지급된다(사회법 제3권 제88조).

국가는 이 제도를 통해 일정기간 동안 임금의 일부를 부담함으로써 경쟁력이 취약한 실업자의 고용기회를 보장하게 된다. 상대적으로 지원 받지 못한 실업자 및 신규취업자와 비교하여 긍정적인 효과를 보이고 있는 것으로 평가되었다.

VEaAG의 제정으로 적응보조금제도를 위한 법적근거들이 통합되고 일원화되었다. 지원조건을 살펴보면, 근로자의 실업만으로는 충분하지 않고, 구체적으로 경쟁상의 불리함이 존재한다는 직업소개상의 결정적인 장애가 있을 것을 요구한다. 지급수준은 최고 임금의 50%까지이며, 지급기간은 최장 12개월이다(사회법 제3권 제89조).

장애인에 대한 적응보조금은 임금의 70%까지, 최장 24개월까지 지급되며, 중증 장애인인 경우 지급기간은 60개월까지 확대되었다. 또한 55세 이상 장애가 있는 고령자의 경우 96개월까지 지원될 수 있다(사회법 제3권 제90조). 또한 50세 이상의 고령근로자를 위한 적응보조금의 경우 지급기간은 36개월이며, 임금의 50%까지 지원된다(사회법 제3권 제131조). 다만 2014년 12월 31일 이전에 보조금이 지급되기 시작한 경우에 한정된다.

(5) 창업지원금

창업지원금(Gründungszuschuss)은 실업급여수령자가 생계형 창업을 통해 자영업자가 되고 실업에서 벗어나는 경우에 지원하는 국가보조금이다(사회법 제3권 제93조). 즉 연방노동사무소에서 실업자의 창업을 지원하는 제도로서 창업을 보다 용이하게 하고, 창업이 사회보장혜택과 소득활동으로 직접 전환될 수 있도록 하기 위하여 도입되었다. 이러한 창업지원금은 “구직자 기초보장의 계속추진법(Gesetz zur Fortentwicklung der Grundsicherung für Arbeitsuchende)”⁴⁾에 의해 2006년 8월 1일부터 시행되었다. 2006년까지 지급되던 가교수당(Überbrückungsgeld)⁵⁾과 실

4) BGBl. I. S. 1706; 2006년 7월 20일 제정되고, 2006년 8월 1일부터 시행되었다.

5) 가교수당은 창업을 지원하는 국가보조금으로 노동사무소를 통해 지급되었다(구 사회법 제3권 제57조). 창업을 위한 국가보조금에는 생계형 창업보조금을 지급받는 자기회사(Ich-AG)와 정부에서 소개하는 저임금 일자리에 취업하는 자들에게 실업급여II를 지급하는 대신 지급되는 적응수당(Einstiegsgeld)도 있다.

업자의 생계형 창업을 위한 보조금(Existenzgründungszuschuss; Ich-AG)이 통합된 제도이다.

개정내용을 살펴보면, 창업지원금을 수령할 수 있는 조건이 9일분의 실업급여 청구권에서 150일분으로 상향 조정되었다. 지원기간 및 지원수준은 9개월 동안의 실업급여와 300유로의 추가적인 사회보장비와 이후 6개월 동안 300유로가 재량급여로서 지급되었으나 개정법은 1단계에서 6개월 동안의 실업급여와 매월 300유로가 추가로 지급되며, 2단계에서 9개월 동안 300유로가 지급된다(사회법 제3권 제94조). 또한 2011년 12월 28일부터 창업지원금이 신규신청자에 대해 의무급여가 아닌 완전한 재량급여(Ermessensleistung)로 지급된다.

이와 같은 개정은 기존의 포괄적 법적청구권이 선택적 적응가능성과 지원가능성을 저해하고, 맞춤형 지원수단이 되지 못하였다는 평가에 따라 재량급여로 전환하여 개인적 상황에 부합하는 유연한 지원을 시도하고자 한 것이다. 특히 필수적인 실업급여에 대한 법적청구권의 연장은 노동시장의 재통합을 촉진하고자 의도한 것이다.

(6) 사업시행자와 조치의 허가

사업시행자와 조치에 대한 허가절차는 노동시장서비스의 품질뿐 아니라 노동시장정책적인 지원제도의 효율성과 성취능력을 지속적으로 향상시킬 것을 목적으로 한다(사회법 제3권 제176조).

이번 개정으로 허가절차는 간소화되고 전문성은 강화되었다. 3단계로 조정된 내용을 살펴보면 첫 번째, 사업자허가(Trägerzulassung)는 모든 사업자에 대한 의무사항으로 성취능력, 허가, 개인적이고 전문적인 적합성, 품질보장제도(외부적인 인증과 협회인증이 심사 시 고려됨)와 참가자들을 위한 적절한 계약조건들을 증명하여야 한다. 두 번째, 조치허가(Maßnahmezulassung)는 모든 상품권조치들에 대한 기본적 요구사항으로 조치계획에서 성공적인 참가자들의 기대가능성이 있는지, 목적에 적합하고 경제적이고 저렴한지 그리고 적절한 참가조건이 제공되는지를 심사한다. 세 번째로 직업향상교육의 지원조치에 필수적이고, 보충적 요구사항들이 포함된다.

개정법은 2012년 4월 1일부터 발효되었으나 2012년 12월 31일까지 경과기간을 두고 있다. 따라서 개정사항이 노동시장서비스 공급자 전체에 적용됨으로 시행사업자는 기한 내에 허가를 신청하여 취득하여야 한다. 다만, 이러한 경과기간이 사업자의 허가를 강제하고 있는 활성화상품권과 직업소개상품권 내지 (직업)교육상품권에 대해서는 적용되지 않는다.

(7) 공익근로의 폐지

공익근로(Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen)는 동법 제정으로 2012년 4월 1일부터 더 이상 지원되지 않는다(구 사회법 제3권 제260조 이하). 공익근로는 실업기간 동안 공익단체에서 노동사무소의 보조금을 지급받고 고용되는 경우를 말한다. 보조금은 사용자인 공익단체에게 임금비용보조금(Lohnkostenzuschuss)의 형태로 재정적인 지원을 하게 된다.

이러한 공익근로는 통상 6개월에서 1년 기간으로 지원되며, 55세 이상인 경우 3년까지 연장될 수 있고, 고용보험의 보험료는 납부하지 않아도 된다. 그러나 공익근로제도의 성과가 그다지 크지 않았고 활용도가 미흡하여 새로운 노동시장정책의 수단들이 충분히 고용촉진의 목적을 실현할 수 있다고 보아 폐지하게 되었다.

2) 사회법 제2권의 관련 개정내용

(1) 사업장 활성화 조치

장기실업자와 심각한 직업소개상의 장애가 있어 직업적인 적응이 어려운 25세 이하 젊은 층을 위해 사업장 활성화조치의 지원기간의 상한을 6주에서 12주로 확대하였다(사회법 제2권 제16조 제3항 제2문).

(2) 직업향상교육조치의 위탁

교육목적에 부합하는 조치가 지역적으로 시행 불가능하거나 소득활동능력이 있는 급여수령권자의 적성과 개인적 관계에서 필요할 경우, 노동사무소는 직업교육 상품권 교부 외에 직업향상교육조치의 시행을 사업자에게 위탁할 수 있다(사회법 제2권 제16조 제3a항).

(3) 자영업자 적응(취업)을 위한 급여

구직자가 창업한 경우와 자영업자들이 최저생계비 이하의 수입이 있을 경우에 지원 받을 수 있는 제도이다. 보조금은 최고 5,000유로까지 지급되고, 적절한 재화조달을 위한 대출도 보장된다. 개정법은 기존의 제도를 유지하면서 보충적인 지원제도를 규정하고 있다. 즉 구직자가 창업한 경우 제3자에 의해 실시되는 상담을 통해 지원받을 수 있게 되었고, 영세자영업자인 경우 적절한 조치나 생업활동의 재정비를 통해 빈궁함을 경감시키거나 극복할 수 있도록 지원한다. 또한 개별적으로 자립하거나 다른 고용기회를 수용할 수 있도록 지원한다(사회법 제2권 제16c조).

(4) 공공근로·1유로잡

독일에서 공공근로(Arbeitsgelegenheiten; AGH) 형태에 속하는 실업자취업지원 조치는 1유로잡(Ein-euro-Job)으로 사회복지부문에 해당되는 노동을 하는 경우를 의미한다(사회법 제2권 제16d조). 1유로잡은 실업자의 노동시장에의 적응을 위해 필요한 정책수단으로 공적자금을 지원하여 이미 존재하는 노동시장에서 구분되는 추가적인 고용을 창출한다. 특히 실업급여II(Hartz IV) 수령자들을 위한 제도이다.

따라서 1유로잡은 취업에 필요한 근로능력의 유지나 재취득을 목적으로 한 추가적이고 공익적 활동에 대한 지원을 규정하며, 참가자들은 구직자를 위한 기초보장(실업급여II)과 추가적으로 비용지출(Mehraufwand)에 대한 적절한 보상을 수령하게 된다. 개정내용은 주로 1유로잡이 철저히 후순위로 보충적으로 구성되어야 하며, 정규 노동시장으로 편입 가능한 직업소개와 직업교육이 우선될 것을 규정하고 있다.

(5) 고용관계지원

고용관계지원(Förderung von Arbeitsverhältnissen; FAV)은 특수한 직업소개장애를 가지고 있으면서 장기실업자인 실업급여II 수령자들을 고용하는 사용자에게 주어지는 보조금 형태의 지원제도이다(사회법 제2권 제16e조). 이러한 지원을 받기 위해서는 우선 참가자들이 다른 수단으로 노동시장에 편입될 수 없다는 것이 미리 확인되어야 한다. 한편, 임금에 대한 보조금은 개별적인 성과감소를 기준으로 75%까지 지급되고 5년 기간 내에 최대 2년 동안 보장될 수 있다.

(6) 자유지원

자유지원(Freie Förderung)은 법률상 규정된 취업복귀지원제도, 즉 적응보조금의 자유로운 지원을 통해 유연하게 확대될 수 있도록 하는 노동시장정책수단 중의 하나이다(사회법 제2권 제16f조).

기존의 증액금지와 회피금지규정을 폐지하고 잡센터가 개인의 복잡한 상황에 대응하여 유연하게 결정할 수 있도록 허용하고 있다. 이러한 자유지원을 위한 재정은 고용관계지원을 위한 재정을 포함하여 지역취업예산의 최고 20%로 제한하고 있다.⁶⁾

6) 2010년에는 취업예산의 1.7%(약 1억 7백만 유로), 장기실업자의 취업을 위한 전체지출의 1.9%를 차지하였다.

III. 맺음말

지금까지 새로 제정된 법을 중심으로 사회법상 적극적 고용촉진제도의 개정사항들을 살펴보았다. 독일에 있어서 소득활동으로의 진입, 즉 재창업, 재취업 기회를 보장하기 위한 법제의 틀에서 적극적 고용촉진제도의 최근 개정내용을 소개한 것은 무엇보다 실질적인 노동시장의 활성화에 기초한다.

독일이 하르츠개혁 이후 저임금, 비정규직 고용관계를 확대함으로써 노동시장의 유연화를 시도하였고, 그 결과 최근의 글로벌 금융위기에서 상대적으로 호평을 받고 있다. 물론 이러한 일자리 창출에 대한 비판이 있지만 실업을 벗어나 고용관계로의 진입을 용이하게 한 공로는 간과될 수 없다. 비단 종속적 근로가 아닌 자영업자에 대한 지원의 폭을 확대하고 자영업자에 대한 지원을 고용촉진의 한 축으로 수용한 점은 우리에게 시사하는 바가 크다고 하겠다.

독일의 직업교육에 관련한 다양한 지원제도들에서 알 수 있는 것은 일반고등학교가 직업교육기관이나 사업장으로 이전되는 과정을 보다 상세히 구분하여 지원자들의 상황에 맞는 맞춤형 교육지원을 추구하고 있다는 점이다. 또한 실업자가 창업하는 경우뿐 아니라 신규구직자나 영세자영업자가 재창업하는 경우에도 원칙적으로 초기 정착자금을 지원함으로써 자립을 지원하고 있는데, 이들에 대한 상담지원이나 다양한 고용기회 가능성에 대한 수용은 보다 적극적인 고용촉진제도의 모범을 보여 준다고 하겠다.

끝으로 지금까지 독일은 고용촉진제도들의 개정과정에서 국가독점적인 공급에서 사적인 경쟁구조로의 점진적인 전환을 보이고 있다. 고용관련 서비스의 질적 개선, 개별적이고 유연한 직업교육실현과 국가보조금을 통해 실업을 벗어나 재창업이나 재취업의 길로 들어설 수 있도록 지원체제를 구성해 가고 있다.