



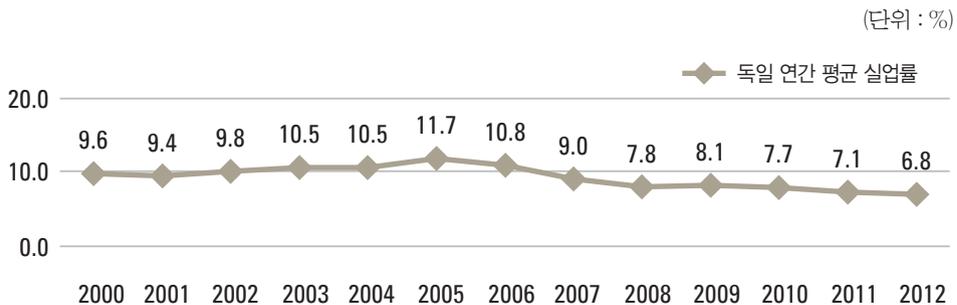
독일 최저임금제 평가 및 전망

이승현 (독일 프랑크푸르트대학교 박사과정(노동법))

■ 머리말: 저임금 노동의 증가 및 임금격차의 확대

독일의 통일 이후 장기간의 경기침체와 고령화 문제의 대책으로 지난 2003년 슈뢰더 (Gerhard Schröder) 총리가 이끄는 사민당(SPD) 정부에서 시작된 아젠다 2010(일명, 하르츠 (Hartz) 개혁)은 2005년 메르켈(Angela Merkel) 총리의 기민당(CDU) 정부로 정권교체가 이루어진 이후에도 여전히 지속되었다. 복지혜택의 감소를 비롯하여 노동시장의 개혁을 그 내용으로 담고 있는 이 개혁정책은 독일의 장기적인 경기침체와 실업률 증가를 극복하고, 유럽연합 회원국들의 부채위기로 구제금융이 이어지는 가운데에서도 독일 경제의 안정성 유지, 특히 고용시장의 안정화에 주요한 바탕이 된 것은 사실이다.

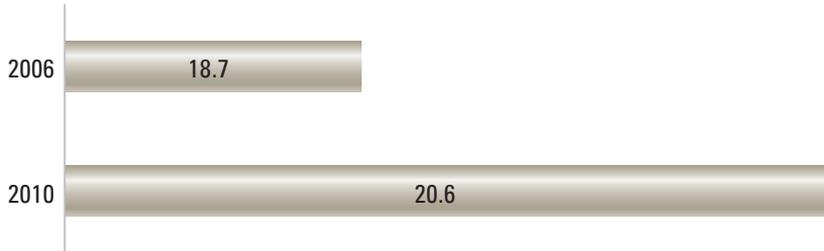
[그림 1] 독일 연평균 실업률(2000~2012년)



자료: 연방노동청 (Bundesagentur für Arbeit).

[그림 2] 독일 저임금 근로자 비율

(단위 : %)



자료 : 연방 통계청 (Statistische Bundesamt): Niedriglohn und Beschäftigung 2010, 2012. 9.

하지만 실업률 하락의 바탕에는 미니잡(Minijob)이나 파견근로의 규제완화와 같이 저임금 노동의 증가를 수반하는 제도들이 자리하고 있다. 독일의 경우에는 아직도 전체 노동자에게 적용되는 법적 구속력을 가진 최저임금 규정이 존재하지 않는 가운데 수년간 지속된 노동시장의 개혁정책은 저임금 근로자의 비율을 지속적으로 증가시켰다.

아젠다 2010(Agenda 2010)의 시행과 함께 지지율이 하락하면서 정권 연장에 위기의식을 느낀 사민당(SPD)과 녹색당(Grüne) 연립정부는, 2005년 실시된 연방의회 선거를 앞두고, 단체협약을 통한 최저임금 적용을 원칙으로 하되 적용되는 단체협약이 없어 보호를 받지 못하는 근로자에게는 법에서 정한 최저임금이 적용되도록 하는 내용의 최저임금제 시행 방안을 선거공약에 포함시켰다.¹⁾

당시에는 오히려 노동계가 법정 최저임금제의 시행에 소극적으로 대처하는 모습을 보였다. 노동계의 경우 상대적으로 영향력이 강한 노조의 목소리가 전체 노동조합의 정책적 노선에도 영향을 미치는 관계로, 단체교섭을 통해 노사 당사자가 자치적으로 임금 등 주요 근로조건을 결정하여야 하며 이 과정에 국가가 개입하는 것은 바람직하지 않다는 기본적인 인식이 계속 유지되고 있었다.

하지만 개혁정책이 장기간 지속되는 가운데 단체협약의 적용을 받지 못하는 노동자 비율이

1) SPD-Parteivorstand, Das Wahlmanifest der SPD: Vertrauen in Deutschland: S. 32.

증가하고, 저임금 노동이 지속적으로 확대되면서 노선을 변경하기에 이르렀다. 결국 2006년 독일노동조합총연맹(DGB) 산하 노조들이 법정 최저임금의 도입을 주장하면서 독일은 건설업에 국한되어 있던 최저임금 보장과 관련한 논의가 다른 산업영역으로 확대될 수 있는 기폭제가 되었다.

2년에 걸친 논의를 통해 2009년 연방의회 선거를 앞두고 기존의 최저임금 보호 방식인 단체협약의 일반적 구속력 선언제도를 활용하는 강행근로조건법(AEntG)²⁾의 적용범위 확대가 이루어졌다.³⁾ 또한 이를 보완하기 위해 최저근로조건법(MiArbG)도 개정이 이루어졌다.⁴⁾

2009년 법 개정 이후에도 법정 최저임금이 적용되는 영역은 일부 산업에 불과하였지만, 이에 대해 비판적인 진영에서는 고용안정성의 저해, 단체협약 체결시 임금수준의 하향 평준화 등 법정 최저임금제 시행의 부정적인 영향을 지속적으로 주장하며 법정 최저임금제의 확대를 경계해 왔다.⁵⁾

하지만 독일 정부는 지난 2011년 근로자파견법(AÜG)의 개정을 통해 파견근로자의 최저임금 조항을 신설하는가 하면,⁶⁾ 2012년에는 여당 진영의 기민당(CDU)-기사당(CSU) 연합이 연정 파트너인 자민당(FDP)의 반대에도 불구하고 전 산업에 적용될 수 있는 법정 최저임금제의 시행을 주요 내용으로 하는 법안을 마련하는 등 최저임금과 관련한 제도를 점차 확대해 나가는 행보가 계속되고 있다.

2) 본 법률의 정식 명칭은 ‘Gesetz über zwingende Arbeitsbedingungen für grenzüberschreitend entsandte und für regelmäßig im Inland beschäftigte Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen’으로 이를 줄여 ‘Arbeitnehmer-Entsendegesetz(AentG)’로 사용하고 있다. 이를 국내에서는 ‘근로자송출법’ 또는 ‘강행근로조건법’, ‘근로자파견법’ 등 여러 가지로 표현하고 있으나 이 글에서는 ‘강행근로조건법’으로 표기하기로 한다.

3) BGBl. I S. 799(Nr. 20), 2009. 4. 20.

4) BGBl. I S. 818, 2009. 4. 22.

5) 타게스사우(Tagesschau)지, “Das Mindestlohn-Konzept der Union steht”, 2012. 4. 25, <http://www.tagesschau.de/wirtschaft/mindestlohn314.html>

6) BGBl. I S. 642, 2011. 4. 28.

■ 독일 최저임금제도의 개요 및 적용 현황

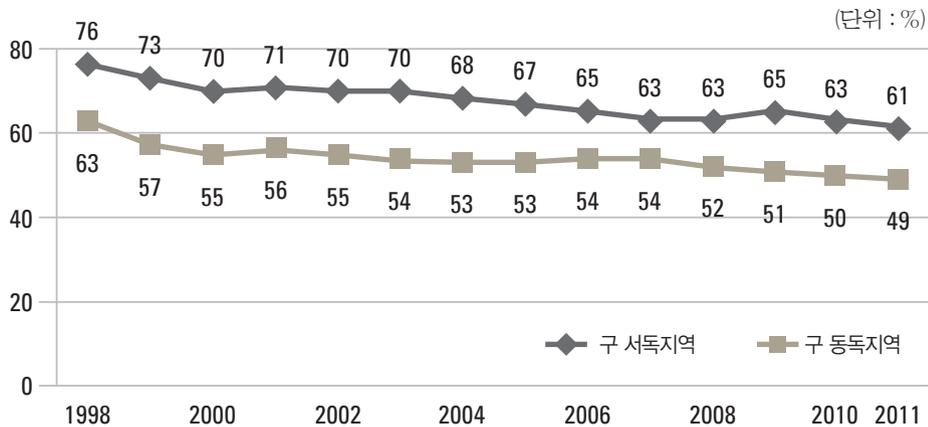
최저임금 관련 제도의 점진적 확대

단체협약의 일반적 구속력

근로조건의 결정, 특히 적정임금의 결정은 단체교섭을 통해 이루어지는 것이 원칙으로, 노사 당사자가 담당해야 하는 단체자치(Tarifautonomie)의 핵심적인 과제에 해당한다.⁷⁾ 독일은 이러한 근로조건 결정의 기본원칙에 충실하게 최저임금의 설정 역시 단체교섭을 통해 결정되고 단체협약으로 보호되는 기본적인 체계를 유지하고 있다.

산업별 교섭을 기본적인 구조로 하고 있는 독일의 특성상 협약자치를 통해 결정된 근로조건은 해당 업종에서의 대표성을 일정 부분 인정받고 있다. 특히 단체협약법 제5조(TVG § 5)에 규정된 일반적 구속력 선언 제도를 통해 노동조합에 가입하지 않은 근로자나 사용자 단체에 가입하지 않은 사용자에게도 해당 업종에서 대표성을 인정받은 단체협약이 적용될 수 있는

[그림 3] 독일 단체협약 적용 근로자



자료 : 한스-뵘클러 재단(Hans-Böckler Stiftung), WSI-Tarifarchiv, Tarifpolitik(2012).

7) Haberzettl, Katja, Varianten der Kodifizierung eines Mindestlohns und ihre Vereinbarkeit mit höherem Recht, S.29.

길을 열어두고 있다.

통일 후 1990년대까지만 해도 산업별 단체협약의 적용을 받는 근로자의 비율이 70%에 육박하던 독일은 근로조건, 특히 임금에 있어서도 이러한 단체자치의 기본적인 메커니즘을 유지하는 것이 근로조건 보호에 있어 문제가 되지 않았다.

이러한 환경으로 인해 단체협약의 적용을 받는 노동자들은 법정 최저임금제의 필요성을 느끼지 못하였으며, 오히려 노동조합의 힘이 상대적으로 강한 제조업 분야의 경우에는 법정 최저임금이 단체교섭 과정에서 노동자의 임금 수준을 하락시키는 압박 요인으로 작용하게 될 상황까지도 우려하였다.⁸⁾

하지만 2006년 당시 일반적 구속력 선언에 기초해 효력확장이 이루어진 단체협약은 명부에 등재된 약 68,000개 중에서 겨우 446개에 불과하였으며, 그중에서도 임금에 대한 내용을 포함하고 있는 단체협약은 20%를 넘지 않았다. 게다가 단체협약의 적용을 받는 근로자의 비율은 지속적으로 하락하는 양상을 보였다. 이러한 상황은 단체교섭을 통해서만 산업별 최저임금이 결정되어야 한다는 원론적인 주장이 더 이상 설득력을 가질 수 없도록 만들었고, 결국 노동계 역시 2006년 최저임금의 제도적 보장을 요구하는 것으로 방향을 선회하게 되었다.

2009년 강행근로조건법(AEntG) 및 최저근로조건법(MiArbG) 개정

정치권과 노동계가 최저임금을 구속력을 갖는 법률로서 보장하는 것에는 동의하였지만 구체적인 시행 방식에 있어서는 다양한 의견이 제시되었다. 당시 일반 국민들을 대상으로 한 설문조사에서도 70% 이상의 국민이 최저임금을 법으로 정해야 한다는 기본적인 인식에는 동의하였지만, 각 산업별로 최저임금을 규정하자는 의견(50%)과 산업별 구분 없는 일반적인 최저임금 규정을 신설하자는 의견(49%)으로 양분되어 있었다.⁹⁾

연합정부를 이끌고 있던 메르켈(Angela Merkel) 총리를 비롯한 다수의 기민당(CDU) 소속 의

8) Bosch, Gerhard/Kalina, Thorsten/Weinkopf, Claudia, Niedriglohnbeschäftigte auf der Verliererseite, WSI Mitteilungen, 2008. 8, S.428-429.

9) 슈테른(Stem)지, “stem-Umfrage: Große Mehrheit der Deutschen will gesetzlichen Mindestlohn”, 2008. 1. 2, <http://www.stem.de/wirtschaft/news/unternehmen/stem-umfrage-mehrheit-will-den-mindestlohn-606588.html>

원들이 법정 최저임금제의 시행에 기본적으로 동의하고 있었던 것과는 달리 연정 파트너인 자민당(FDP)은 당론으로 법정 최저임금제에 반대하였다. 최저임금제를 둘러싼 연합정부 내의 이러한 충돌양상은 결국 법정 최저임금제의 전면적인 시행에 걸림돌이 되어 기존의 최저임금제 결정 방식을 확대하는 수준에서 법 개정이 이루어졌다.

2009년 개정된 최저임금 관련 규정은 건설분야를 중심으로 이미 시행되고 있던 강행근로조건법(AEntG)의 확대시행과 1952년 제정 이후 이미 유명무실해진 최저근로조건법(MiArbG)의 실효성을 확보하는 방식으로 이루어졌다.

강행근로조건법(AEntG)은 유럽연합 내에서 노동시장이 개방되며 임금 덩핑이 급격히 심화되었던 건설업 분야의 근로조건 보장을 위해 이미 시행령을 통한 최저임금의 법적 보호 및 완화된 단체협약의 일반적 구속력 선언 요건을 규정하여 시행하고 있었다. 2009년에 진행된 개정과정은 건설분야에 한정되어 있던 강행근로조건법(AEntG)의 적용분야를 확대하여 노사 당사자의 신청으로 일반적 구속력을 가지는 단체협약이 확대될 수 있는 방식으로 이루어졌다.

2009년 개정 당시에는 기존에 강행근로조건법(AEntG)의 적용을 받고 있던 6개 분야¹⁰⁾ 이외에 간호업, 경비업, 광산업 내 특수업무, 대규모 세탁업무, 폐기물처리업, 직업훈련, 근로자와 견업, 임업 서비스의 8개 산업분야가 강행근로조건법(AEntG)의 적용범위에 포함시켜 달라고 신청하였다. 하지만 연방의회의 심사 결과 근로자와견업과 임업 서비스업종이 제외된 나머지 6개 분야만이 새롭게 강행근로조건법(AEntG)의 적용범위에 포함되었다.

강행근로조건법(AEntG)의 개정이 산업별로 체결되는 단체협약의 '대표성'을 전제로 한 것이었다면, 최저근로조건법(MiArbG)의 개정은 단체교섭이 이루어지지 못하거나 단체협약의 효력범위가 좁은 산업에서 최저임금을 보장하는 것을 목표로 하였다.¹¹⁾ 이미 1952년에 제정된 최저근로조건법(MiArbG)은 시행 이후 한 번도 이 법률에 기초한 시행규칙이 만들어지지 못해 유명무실한 상태로 유지되어 오고 있었다.¹²⁾ 2009년 개정을 통해 최저근로조건법(Mi-

10) 2009년 3월 당시 강행근로조건법을 통해 최저임금의 적용을 받고 있었던 분야는 건설업 및 3개의 건설관련업(도장업, 지붕수리업, 전기수리업), 건물청소업과 우편서비스업의 6개 직업군이였다.

11) Franzen, Martin, in Müller-Glöge/Preis/Schmidt(Hrsg.), Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht, 2013, 13. Aufl., S.2302, Rn. 8 ff.

12) Vogelsang, Hinrich, in Schaub, Günter, Arbeitsrechtshandbuch, 2011, 14. Aufl., S.1859, Rn. 2.

ArbG)은 사실상 최저임금법으로 명칭을 바꾸는 것이 타당할 정도로 최저임금의 설정을 중심으로 전면 개정이 이루어졌다.¹³⁾

근로자파견법(AÜG)

근로자파견법(AÜG)의 규제완화는 지난 2003년 하르츠(Hartz) 개혁의 주된 내용으로 신규고용의 창출을 위해 기업의 요구를 대부분 수용하는 방향으로 이루어졌다.¹⁴⁾ 특히 24개월로 제한되어 있던 파견근로자의 기간제한 규정(AÜG § 3(1) Nr. 6)이 삭제되면서 사업 내의 정규근로자를 파견근로자로 대체할 수 있는 가능성이 열렸다.

규제완화에 대한 반대급부로 파견사업자의 허가연장 거부사유(AÜG § 3(1) Nr. 3), 허가 무효사유(§ 9 Nr. 2)에 사용 사업장 내 비교 가능한 정규직 근로자와 파견근로자의 균등대우원칙을 포함시켜 파견근로자의 근로조건을 보호하고자 하였다. 하지만 단체협약에서 파견근로자의 근로조건을 정하고 있는 경우에는 이 균등대우원칙의 적용상 예외가 인정되어 파견근로자의 근로조건 보호에는 실효성이 없었다. 이러한 상황은 2010년 저임금 근로자 중 비전형 근로자가 49.8%를 차지하는 가운데 기간제 근로자의 비율이 33.5%에 달하는 것에서도 확인할 수 있다.¹⁵⁾

파견근로자에 대한 법정 최저임금의 적용여부는 지난 2009년 법 개정 당시 주된 쟁점이 되었으나 결국 적용범위에 포함되지 않았다. 하지만 동유럽 8개 회원국 근로자의 거주이전 전면 허용으로 파견근로자의 규모와 저임금 근로자의 비율이 동반 상승하는 상황이 더욱 가속화 될 것으로 예상되자 독일 정부는 근로자파견법(AÜG) 내에 강행근로조건법(AEntG)과 유사하게 단체협약의 일반적 구속력 선언을 활용하는 최저임금 조항(AÜG § 3a)이 포함된 개정안을 제출하였다.

2011년 4월 의회를 통과한 근로자파견법(AÜG) 제3a조에 기초해 노사 당사자는 연방 노동사회부에 최저임금에 대한 단체협약을 내용으로 하는 시행령의 제정을 제안하였다. 하지만

13) Vogelsang, Hinrich, 앞의 책, S. 1860 Rn. 4.

14) 독일 근로자파견법의 개정에 대한 자세한 사항은, 김기선(2011), 「독일 근로자파견법의 개정과 시사점」, 『노동정책연구』 11(3), 한국노동연구원, pp.167~190 참조.

15) Statistisches Bundesamt, Niedriglohn und Beschäftigung 2010, 2012. 9, S. 20.

해당 단체협약의 형식상의 하자를 이유로 한 차례 반려되는 진통을 겪은 후 12월 말에 되어서야 시행령이 통과되어¹⁶⁾ 2012년 1월부터 약 90만 명에 달하는 파견근로자들이 최저임금제의 적용을 받게 되었다.¹⁷⁾

법정 최저임금의 적용 현황

2013년 현재 일반적 구속력 선언이 이루어진 단체협약은 명부에 등재된 약 6만 8천여 개 단체협약 중 506개로 발표되었다.¹⁸⁾ 그중에서 임금과 관련된 내용이 포함된 단체협약은 단지 61개에 불과하며,¹⁹⁾ 여기에는 강행근로조건법(AEntG)과 근로자과건법(AÜG)에 기초하여 발효된 시행령에 따라 일반적 구속력이 선언된 단체협약도 포함되어 있다. 따라서 이들을 제외하면 최저임금이 규정된 단체협약이 일반적 구속력 선언을 통해 효력이 확장되는 경우는 극히 소수에 불과하다고 하겠다.

2013년 현재 강행근로조건법(AEntG) 제4조에서 법정 최저임금이 적용되도록 규정하고 있는 분야는 8개로 나뉘어 있으며, 건설 및 건설관련업이 1개 분야, 기타 산업이 7개 분야로 나뉘어 규정되어 있다. 간호분야의 경우에는 강행근로조건법(AEntG) 제10조 이하에서 별도로 규정하고 있지만, 최저임금에 관한 시행령이 갖는 법적 효력은 동법 제4조에 규정된 적용분야와 동일하게 규정되어 있다(강행근로조건법(AEntG) 제13조). 즉 강행근로조건법(AEntG)에 규정된 법정 최저임금이 적용될 수 있는 산업은 총 9개 분야로 구성된다.

하지만 지난 2010년 연방 행정법원이 우편서비스업에 적용되는 강행근로조건법(AEntG) 시행령을 법률 위반으로 판결²⁰⁾함에 따라 강행근로조건법(AEntG)을 통해 최저임금이 적용되고

16) BAnz. Nr. 195, 2011.12.28, S. 4608.

17) 독일의 파견근로자 현황에 대한 자세한 사항은, BA(연방 노동청), Der Arbeitsmarkt in Deutschland-Zeitarbeit in Deutschland, 2013. 1 참조.

18) BMAS(연방 노동사회부), Verzeichnis der für allgemeinverbindlich erklärten Tarifverträge, 2013. 1. 1, S. 6.

19) 일반적 구속력이 선언된 단체협약 중 임금과 관련한 내용을 포함한 단체협약은 2010년에 58개, 2011년에는 51개였다(Hans-Böckler Stiftung, Tarifpolitik 2011, 2012, WSI-Tarifarchiv 참조).

20) BVerwG 2010. 1. 28, BVerwGE 36, 54.

있는 산업분야는 8개로 줄어든 상태다. 건설 및 건설관련업은 시행령 제정(일반적 효력 신청) 과정에서 다시 세부적으로 분류하여 4개의 시행령이 발효되었으며,²¹⁾ 따라서 현재 최저임금의 구속력 확장을 위해 강행근로조건법(AEntG)에 기초하여 제정된 시행령은 모두 11개가 되었다.

근로자파견법(AÜG)에 기초하여 파견근로자에게 적용되는 최저임금 역시 단체협약을 체결한 노사 당사자의 제안을 전제로 시행령이 제정되며 이를 기초로 일반적 효력을 선언하는 방식을 취하고 있다. 2013년 1월 현재에는 지난 2012년 1월부터 적용된 시행령이 그 효력을 유지하고 있다.

단체협약을 기초로 한 강행근로조건법(AEntG) 및 근로자파견법(AÜG)의 최저임금제도가 미미하지만 점차 그 적용범위를 확대해 가는 것에 비추어 개정된 최저근로조건법(MiArbG)은 아직도 실효성을 회복하지 못하고 있다. 2009년 법 개정 이후 그해 8월 해당 법률(최저근로조건법(MiArbG) 제2조 이하)에 근거하여 최저임금 결정을 위한 중앙위원회의 위원이 선임되어 활동을 시작하였다. 하지만 2009년 11월 해당 위원회에 독일 공무원노조(DBB)가 제안한 콜센터 직원의 최저임금제의 시행에 관한 사안을 2년이 지난 2011년에서야 해당 분야의 법정 최저임금제 시행을 위한 요건을 충족하지 못했다는 이유로 부결한 것이 유일한 결정이었다.²²⁾ 3년 간의 임기 동안 이 사안 외에 별다른 활동이 없던 중앙위원회는 현재 새로운 위원이 위촉되어 지난 11월 특별한 안건 없이 첫 모임을 가진 바 있다.²³⁾

21) 건설업, 지붕수리업, 전기수리업, 도장업의 4개 분야로 나뉘어 시행령이 제정되었다.

22) 한델스블라트(Handelsblatt)지, “Weiter kein Mindestlohn für Call-Center-Mitarbeiter”, 2011. 7. 7, <http://www.handelsblatt.com/economy-business-und-finance-weiter-kein-mindestlohn-fuer-call-center-mitarbeiter/4370918.html>

23) BMAS(연방 노동사회부) 홈페이지, “Erste Sitzung des neu berufenen Hauptausschusses für Mindestarbeitsentgelte”, 2012. 11. 28, <http://www.bmas.de/DE/Themen/Arbeitsrecht/Meldungen/hauptausschuss-mindestarbeitsentgelte.html>

〈표 1〉 독일 최저임금 (2013년 1월 기준)

(단위 : 유로)

산업분야		적용기간	구 서독지역	구 동독지역	베를린
폐기물 처리업		2013. 02. 01~2014. 06. 30	8,68	8,68	8,68
직업교육분야		2012. 08. 01~	12,60	11,25	12,60
건설분야	일반작업자/일반기술자	2013. 01. 01~2013. 12. 31	11,05	10,25	11,05
	전문작업자/기계운전자		13,70	10,25	13,55
탄광 광산특별업	일반작업자/광부	2011.11. 01~2013. 03. 13	11,53	11,53	11,53
	전문지식을 가진 광부 및 전문작업자		12,81	12,81	12,81
지붕수리업		2013. 01. 01~2013. 12. 31	11,20	11,20	11,20
전기수리업		2013. 01. 01~2013. 12. 31	9,90	8,85	8,85
건물청소업	내부청소	2013. 01. 01~2013. 12. 31	9,00	7,56	9,00
	유리 및 외부청소		11,33	9,00	11,33
페인트 및 도장업	비수련공	2013. 01. 01~2013. 12. 31	9,75	9,75	9,75
	수련공		12,00	9,75	12,00
간호분야		2012. 01. 01~2013. 06. 30	8,75	7,75	8,75
		2013. 07. 01~2014. 12. 31	9,00	8,00	9,00
경비업		2013. 01. 01~2013. 12. 31	7,50~8,90	7,50	7,50
세탁업		2012. 04. 01~2013. 03. 31	8,00	7,00	7,00
파견근로자		2012. 11. 01~2013. 10. 31	8,19	7,50	7,50

자료 : 연방 노동사회부(BMAS) 및 연방 재정부(BMF).

■ 현행 최저임금제도의 한계 및 확대가능성

독일의 경우 유럽연합 회원국 간 노동력의 자유로운 이동이 자국의 노동시장에 가장 많은 영향을 미친 나라에 해당한다. 이미 건설산업의 경우 저렴한 인건비로 국외 인력 유입 및 외국 건설업체에 아웃소싱하는 방식의 증가로 1996년부터 단체협약을 통해 최저임금을 약정하였다. 여타 산업분야에서는 외국인 노동자의 유입 또는 저렴한 노동력을 바탕으로 한 외국 업체의 독일 진출이 건설업만큼 급속하게 이루어지지는 않았지만 상대적으로 근로조건이 열악한 산업과 노동력이 부족한 영역에서부터 노동시장의 변화는 지속되어 왔다.

지난 2009년부터 현재까지 진행된 최저임금의 적용 확대를 위한 일련의 과정들은 사실상 외국에서 유입된 노동력의 임금덤핑으로부터 독일 내 임금수준을 보호하려는 노력으로 볼 수 있다. 이는 현재 시행되고 있는 최저임금이 단체협약의 체결과 노사 당사자의 신청을 전제로 한, 상대적으로 노조의 영향력이 강한 산업분야인 것에서 간접적으로 확인할 수 있다

상대적으로 노조 조직률 낮거나 단체협약 적용률이 미미하여 법을 통해 최저임금의 보호가 실질적으로 필요한 산업영역에서 역할을 해야 했던 최저근로조건법(MiArbG)은 지난 4년간의 경험을 통해 이미 실효성 있는 방안이 아니었음이 확인되었다. 이러한 영역에서 법정 최저임금제도를 어떠한 방식으로 확대해 나갈 것인지가 앞으로 최저임금을 둘러싼 주요 쟁점이 될 것으로 보인다.

산업별 단체협약을 기초로 지난 4년간 시행된 최저임금제도를 각 산업분야별로 세분하여 그 영향력에 대해 조사한 결과 가장 우려되었던 고용안정성 측면에서는 부정적인 영향이 없었던 것으로 나타났으며,²⁴⁾ 전문가들은 오히려 거시경제 측면에서 가계의 구매력 증대 및 세 수 확대 등 긍정적인 효과를 기대할 수 있을 것으로 전망하였다.²⁵⁾ 이러한 연구결과는 법정 최저임금제의 확대 정책에 힘을 실어줄 것으로 보인다.

이러한 상황에서 여당 진영의 기민당(CDU)-기사당(CSU) 연합은 지난 2012년 4월 단체협

24) 한스-뵘클러 재단(Hans-Böckler Stiftung), “Mindestlöhne: Beschäftigung bleibt stabil”, implus 2012/20, S. 4.

25) Bosch, Gerhard/Weinkopf, Claudia, Wirkungen der Mindestlohnergelungen in acht Branchen, Friedrich-Ebert-Stiftung, 2012.11, S. 64.

약의 적용이 없는 영역에서 일반적인 구속력이 있는 임금하한선을 주요 내용으로 하는 새로운 최저임금제 법안을 제시하였다.²⁶⁾ 법안을 발표할 당시부터 기민당(CDU) 출신 연방 노동사회부 장관인 우줄라 폰 데어 레옌(Ursula von der Leyen)은 연합정부 내에서 법정 최저임금제의 확대에 당론으로 반대하고 있는 자민당(FDP)의 협조를 요청하며 회기 내에 법안을 통과시키기 위해 노력하겠다는 의사를 밝혔다. 여기에 지난 11월 메르켈(Angela Merkel) 총리는 노동에 종사하고 있음에도 사회보장제도의 혜택을 받아야 하는 현 상황에 대해 비판하며, 최저임금제의 확대 적용을 지지하는 의사를 표명하였다.²⁷⁾

2005년 법정 최저임금제 시행을 선거 공약으로 포함시켰던 사민당(SPD)의 경우 올해 9월로 예정된 연방의회 선거에서도 노동정책의 핵심 공약으로 전 산업영역에 걸쳐 시간당 8.50유로의 법정 최저임금의 시행을 내 걸었다.²⁸⁾

그동안 노동정책, 특히 최저임금제와 관련한 제도는 국민의 생활과 직접 연관된 내용으로서 선거를 앞두고 중요한 변화들이 진행되었다. 특히나 올해 9월로 예정된 연방의회 선거는 파트너 정당인 녹색당(Grüne)의 약진과 자민당(FDP)의 부진으로 그 어느 선거보다 결과를 예측하기 어려운 상황에 놓여 있다. 이로 인해 그 어느 때보다 국민들의 표심을 움직일 수 있는 여러 정책들이 선거 공약과 맞물려 변화를 맞이할 가능성이 높은 가운데 노동관련 정책 중에서는 법정 최저임금제도가 핵심 테마에 포함될 것으로 예상된다. **KCL**

26) 타게스샤우(Tagesschau)지, “Das Mindestlohn-Konzept der Union steht”, 2012. 4. 25, <http://www.tagesschau.de/wirtschaft/mindestlohn314.html>

27) 연방정부 홈페이지, “Neuer Mindestlohn festgelegt”, 2013. 1. 23, <http://www.bundesregierung.de/Content/DE/Artikel/2013/01/2013-01-22-abfallwirtschaft-kab.doc.html>

28) 타게스샤우(Tagesschau)지, “Steinbrück verspricht Mindestlohn”, 2013. 1. 5, <http://www.tagesschau.de/inland/steinbrueck-mindestlohn100.html>