



독일의 최저임금법 : 시행 후 4년간의 평가 및 전망

International Labor Trends

국제노동동향 ② - 독일

이승현 (독일 프랑크푸르트대학교 노동법 박사과정)

■ 머리말

독일은 저임금 근로자 증가(그림 1 참조) 대책의 일환으로 지난 2015년 1월 1일을 기점으로 시간당 8.5유로의 법정 최저임금제도를 시행하였다. 법에 의해 설정된 최저임금은 2015년 당시 시간당 8.5유로 미만의 소득을 가진 약 400만 명의 근로자에게 직접적으로 영향을 미쳤으며, 이는 전체 근로자의 약 11.3%(구 동독 20.7%, 구 서독 9.3%)에 해당하는 수준이었다.¹⁾

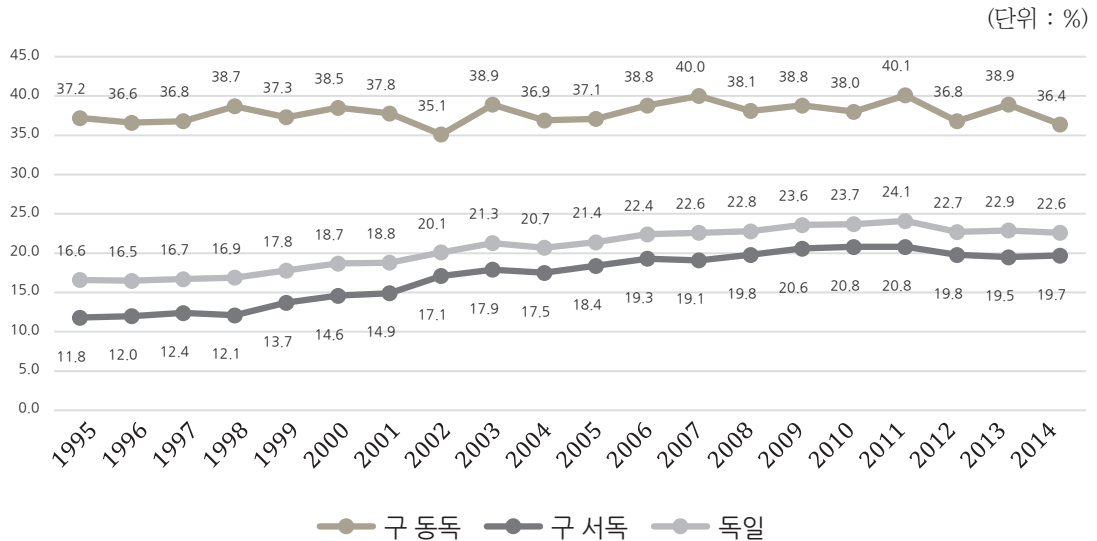
통일을 기점으로 경기침체와 노동시장의 불황에 직면하게 된 독일은, 1990년대 후반까지 경기침체가 장기화되자 노동시장 유연화 정책을 통해 돌파구를 찾고자 하였다. 그러한 과정에서 슈뢰더(Gerhard Schröder) 총리가 이끄는 사민당(SPD) 정부가 1999년부터 준비하였던 노동법 및 사회법 전반에 걸친 유연화 정책인 ‘Agenda 2010’을 2003년 실시하였고, 그러한 유연적 정책을 바탕으로 노동시장은 어느 정도 탄력성을 회복하며 장기적인 불황에서 벗어나게 되었다. 하지만 그에 따른 부작용의 하나로서 10% 초반 수준이었던 구 서독 지역의 저임금 근로자 비율이 급격히 증가하였다.²⁾

단체협약 적용률(그림 2 참조)이 전체 근로자의 60%를 상회하였던 독일은, 산업별 또는 권

1) Bruttel, Oliver(2019), “The effect of the new statutory minimum wage in Germany: a first assessment of the evidence”, *Journal for Labour Market Research* 53(10), S. 2.

2) Dingeldey, Irene(2019), “Wechselwirkungen zwischen Mindestlohn und Tariflohn. Arbeit, 28(1), S. 61.

[그림 1] 독일의 저임금 근로자 비율



자료 : IAQ Report(2018).

역별 단체협약을 통해 임금수준을 결정하고, 더불어 해당 분야의 최저임금도 결정하는 집단적 자치의 메커니즘을 신뢰해 왔던 것이 사실이다.

하지만 단체협약 적용률에 관한 연간 통계에서도 확인할 수 있는 바와 같이 단체협약의 적용을 받지 못하는 근로자의 비율이 지속적으로 증가하고, 저임금 근로자 역시 급증하는 상황에서 집단적 자치를 통한 근로조건의 결정체계가 과거와 같은 수준으로 활성화되기를 기대하고 있을 수만은 없었던 것이 사실이다. 실제로 2015년 법정 최저임금이 시행되기 직전 연도인 2014년 4월 통계에 따르면 단체협약이 적용되지 않는 사업장에 속한 근로자들의 경우 구 동독 지역에서는 약 28.3%, 구 서독 지역에서는 약 13.9%가 시간당 8.5유로 미만의 임금을 지급받고 있었으나, 단체협약이 적용되는 사업장에 속한 근로자들 중에서는 그 비율이 구 동독 지역 약 9.4%, 구 서독 지역 약 3.9% 수준에 불과하여 큰 차이를 보였다.³⁾

다만 노동계의 우려와 같이 임금수준의 자치적 결정체계가 최저임금에 의해 무력화되는 부

3) (Hrsg.) 최저임금위원회(2016), Erster Bericht zu den Auswirkungen des gesetzlichen Mindestlohns, S.151, https://www.mindestlohn-kommission.de/DE/Bericht/pdf/Bericht2016.pdf?__blob=publicationFile&v=7

[그림 2] 독일의 단체협약 적용률



자료 : IAB-Betriebspanel(2019).

작용을 완화하려는 의도에서, 또한 기업의 급격한 노동비용 증가에 따른 부작용을 최소화하기 위해, 단체협약에서 법정 최저임금보다 낮은 수준으로 최저임금을 결정하고 있는 경우라 하더라도 최대 2년(2016년 말)까지의 적용 유예기간을 보장한 바 있다.⁴⁾ 또한 청소년, 견습생, 장기실업자, 직업훈련생, 자원봉사자 등 최저임금의 적용예외 대상자에 대한 사항도 구체적으로 규정하였다.⁵⁾

■ 법정 최저임금의 전개 상황

법정 최저임금의 인상

독일의 법정 최저임금은 2015년 최저임금법(MiLoG)의 시행과 함께 시간당 8.5유로에서

4) 구 독일 최저임금법(MiLoG) 제24조 참조; 최저임금법(MiLoG) 제24조의 폐지는 이미 법률의 제정 과정에서 함께 규정된 사항(BGBl. I S. 1348, 2014.08.11)으로, 2017년 12월 31일 이후 해당 조항이 최저임금법(MiLoG)에서 삭제되도록 규정하여, 현 최저임금법(MiLoG)에는 제24조가 존재하지 않는다.

5) 독일 최저임금법(MiLoG) 제22조 참조.

출발하였다. 법 제정과 함께 결정된 법정 최저임금은 최저임금법에서 명시적으로 규정하였다.⁶⁾

자율적인 교섭 절차를 전제로 하지 않는 법정 최저임금은 그 금액에 변동이 있을 경우 연방 정부의 시행령(MiLoV)을 통해 고시되도록 하였다.⁷⁾ 하지만 이와 같은 법정 최저임금의 결정이 연방정부의 권한으로 완전히 위임된 것은 아니며, 노사간의 자율적인 단체교섭 수준에 미치지 못하는 못하더라도 노동자(노동조합)와 사용자(사용자단체)의 의견이 법정 최저임금의 결정에 반영될 수 있도록 상설위원회로서 ‘최저임금위원회(Mindestlohnkommission)’⁸⁾를 설치하여 법정 최저임금액에 대한 조정안을 제출하도록 하였다.⁹⁾ 법에 따라 최저임금위원회는 2년을 주기로 법정 최저임금의 조정된 금액을 결정하게 된다.¹⁰⁾

연방의회는 최저임금법을 제정하면서 최저임금위원회가 법정 최저임금액에 관한 1차 조정안을 2016년 6월 30일까지 결정하여 2017년 1월 1일 시행될 수 있도록 명시하였다.¹¹⁾ 이러한 규정에 따라 최저임금위원회는 시간당 8.84유로로 법정 최저임금의 인상을 결정하였고, 2017년 1월부터 적용되었다.¹²⁾ 2017년 1월 당시 최저임금수준이 시간당 8.5유로 미만인 근로자는 전체 근로자의 약 1% 수준이었으며, 2017년 인상된 법정 최저임금인 시간당 8.84유로보다 낮은 수준의 임금을 지급받고 있었던 근로자들은 전체 근로자들의 약 6% 수준이었다.¹³⁾

최저임금위원회는 2년을 조정안의 결정 주기로 명시한 법률 규정에 기초하여 2018년 6월

6) 독일 최저임금법(MiLoG) 제1조 제2항 참조.

7) 독일 최저임금법(MiLoG) 제1조 제2항 및 동법 제4조 제1항 참조.

8) 최저임금위원회(Mindestlohnkommission)는 5년을 임기로 하며, 1인의 의장과 6인의 투표권을 가진 위원, 2인의 투표권 없는 자문위원으로 구성된다(MiLoG 제4조 제2항). 의장의 추천은 노동조합 연합체와 사용자단체가 합의하여 1인을 추천하는 것을 원칙으로 하지만 합의가 이루어지지 않는 경우 각 1인의 의장을 모두 선임하여(총 2인), 회기마다 교대로 의장의 역할을 담당하게 된다. 또한 6인의 위원도 사용자단체와 노동조합 연합체가 각 3인을 추천하여 연방정부가 위촉하게 된다. 이 3인에는 남성과 여성이 적어도 1명은 포함되어야 한다. 2인의 자문위원은 학자를 대상으로 위촉이 이루어진다.

9) 독일 최저임금법(MiLoG) 제1조 제2항 참조.

10) 독일 최저임금법(MiLoG) 제 9조 제1항 제2문 참조.

11) 독일 최저임금법(MiLoG) 제9조 제1항 제1문 참조.

12) 독일 법정 최저임금조정에 관한 시행령(MiLoV)(BGBl. I S. 2530, 2016.11.15) 참조.

13) Dingeldey, Irene(2019), Wechselwirkungen zwischen Mindestlohn und Tariflohn. Arbeit, 28(1), S.63

26일에 2차 인상안을 결의하여 정부에 제출하였고, 그에 따라 2019년 1월부터 시간당 9.19 유로의 법정 최저임금이 적용되었다.¹⁴⁾ 2017년에는 최저임금위원회의 조정안 결정이 이루어지지 않았으며, 그에 따라 2018년에는 법정 최저임금의 추가적인 인상이 없었다. 2018년 최저임금위원회의 결정에 기초한 2019년의 법정 최저임금 조정은, 2015년 법 제정 당시 결정된 후 2년 만에 처음으로 조정이 이루어졌던 2017년과 마찬가지로 약 4% 수준에서 인상이 이루어졌으며, 이는 독일의 경제상황에 비추어 충분히 예견 가능한 수준에 해당하였다.¹⁵⁾

한편 2018년 최저임금위원회는 차기 조정안 결정이 이루어지는 2020년까지 법정 최저임금을 1년 단위로 단계적으로 인상하도록 결정한 바 있다.¹⁶⁾ 최저임금위원회는 해당 인상안의 결정 당시 노동비용의 인상이 기업에 미치는 영향을 최소화하여 인상된 최저임금이 좀 더 효과적으로 확산되도록 하며, 단체교섭 당사자들도 법정 최저임금의 인상에 대응한 단체협약을 체결할 수 있는 기회가 확대될 수 있도록 점진적인 인상 방안을 채택하였다고 밝힌 바 있다.¹⁷⁾ 따라서 2020년 1월부터는 법정 최저임금이 시간당 9.35유로로 인상된다.¹⁸⁾

2019년까지는 독일의 법정 최저임금이 2년을 주기로 인상됨에 따라 조정이 이루어지지 않았던 2016년 및 2018년에 대해 실질임금으로 환산하는 경우에는 시간당 법정 최저임금이 전년대비 각 0.1%(2016년), 1.7%(2018년) 하락한 것으로 나타났다.¹⁹⁾ 이러한 경험에 비추어 최저임금위원회는 2019년에 이어 2020년에도 법정 최저임금을 단계적으로 인상하기로 결정하였고, 2021년에 시행될 법정 최저임금의 조정안 결정도 이와 같이 1년 단위의 점진적 인상 방식으로 이루어질 것으로 예상된다.

14) 독일 법정 최저임금 조정에 관한 2차 시행령(MiLoV2)(BGBl. I S. 1876, 2018.11.13) 참조.

15) Lakies, Thomas, Drei Jahre allgemeiner Mindestlohn: Stagnation und Konsolidierung, Arbeit und Recht, 2018 Ausgabe 2, S. 74.

16) 최저임금위원회 결정(Beschluss), 2018.6.26, S. 1, <https://www.mindestlohn-kommission.de/DE/Bericht/pdf/Beschluss2018.html?nn=7081728>

17) 최저임금위원회 결정(Beschluss), 2018.6.26, S. 3, <https://www.mindestlohn-kommission.de/DE/Bericht/pdf/Beschluss2018.html?nn=7081728>

18) 독일 최저임금조정에 관한 2차 시행령(MiLoV2)(BGBl. I S. 1876, 2018.11.13) 제1조 참조.

19) WSI-Mindestlohndatenbank, Reale Entwicklung der Mindestlöhne pro Stunde, 2019.01, S. 5, https://www.boeckler.de/pdf/ta_mldb_entwicklung_2000-2019.pdf

산업별(권역별) 단체협약의 최저임금수준

현재 단체협약을 통해 별도의 최저임금을 규정하고 있는 각 산업분야의 최저임금수준은 다음과 같다.

<표 1> 산업분야별 단체협약상 최저임금

(단위 : 유로)

산업분야		산업별 최저임금(2019.1.1 기준)	
		구 서독	구 동독
직업(재)교육 분야	직업교육 교사	15.72	
	직업교육 교사 (학사학위 소지자)	15.79	
지붕수리업		13.20	
전기수공업		11.40	
건물청소업	실내청소 및 유지	10.56	10.05
	창문 및 외부청소	13.82	12.83
파견근로자 및 시간제 근로자		9.49(2019.4 이후 9.79)	
간병(복지)업		11.05(베를린 포함)	10.55
석공/석조업		11.85(2019.5 이후)	
건설업	미숙련자	12.20(2019.3 이후)	
	숙련공	15.20(2019.3 이후)	15.05(2019.3 이후)
페인트/도색업	미숙련자	10.85(2019.5 이후)	
	숙련공	12.95(2019.5 이후)	

자료 : WSI-Tarifarchiv(2019).

이들 산업분야의 경우 최저임금법이 시행될 당시부터 이미 법정 최저임금보다 높은 수준의 최저임금을 자율적으로 책정하고 있었으며, 법정 최저임금의 도입 후에도 단체교섭을 통해 결정되는 임금인상 수준에 맞춰 최저임금의 인상도 이루어지고 있다. 다만 이와 같이 평균 임금과 최저임금 사이의 급여 격차에 기초하여 단체협약상 최저임금도 안정적으로 조정이 이

루어지는 관계로 법정 최저임금의 조정으로 인해 저임금 근로자의 급격한 감소가 예상되지는 않는다.²⁰⁾

법정 최저임금과 단체협약상 임금의 관계

법정 최저임금의 시행은 기본적으로 단체협약의 적용을 받지 못하였던 근로자들을 대상으로 한다. 또한 법에서 정한 최저임금보다 낮은 수준에서 단체협약을 통해 최저임금을 책정하고 있었던 산업분야의 경우에는 법정 최저임금의 시행에 직접적인 영향을 받게 되었다. 2015년에 법정 최저임금의 시행이 이루어지면서 산업분야별로는 숙박업/요식업 분야에 종사하는 근로자들 중 약 50% 정도가 법정 최저임금의 적용대상이었고, 농업/임업 분야 및 소매업 분야의 경우에는 약 20% 수준의 임금인상 효과가 발생하였다.²¹⁾

2017년까지는 한시적 예외조항(구 MiLoG 제24조 참조)을 통해 법정 최저임금보다 낮은 수준의 단체협약상 최저임금을 용인하였으나, 이러한 유예기간이 도래함에 따라 해당 예외조항은 폐지되었고,²²⁾ 단체협약을 통해서도 법정 최저임금보다 낮은 최저임금의 책정은 불가능하게 되었다.

2017년까지 적용 유예 조항에 기초하여 법정 최저임금보다 낮은 수준의 최저임금을 설정하였던 산업분야인 농업/임업/조경 산업, 미용업, 섬유/의류업의 경우 2017년을 기점으로 산업별 단체협약에서는 별도의 최저임금을 규정하지 않은 채 법정 최저임금이 적용되고 있다. 그 밖에도 세탁업, 환경미화, 경비/보안업, 광업 분야의 경우, 2015년 법정 최저임금이 처음 시행될 당시에는 단체협약을 통해 시간당 8.5유로보다 높은 수준에서 최저임금을 책정하고 있었으나, 2019년 현재에는 단체협약에서 별도의 최저임금을 규정하지 않고 법에서 정하고 있는 최저임금의 적용을 받고 있다.

20) Dingeldey, Irene(2019), Wechselwirkungen zwischen Mindestlohn und Tariflohn. Arbeit, 28(1), S. 64.

21) Dingeldey, Irene(2019), Wechselwirkungen zwischen Mindestlohn und Tariflohn. Arbeit, 28(1), S. 63.

22) BGBl. I S. 1348, 2014.8.11.

■ 법정 최저임금의 적용 현황

법정 최저임금이 적정한 수준에서 책정되기 위해서는 그 금액의 결정과 조정 과정에 단체 협약 당사자들의 의견이 공정하게 반영될 수 있는 제도적인 장치도 필요하지만 제도 시행 후 위반 수준의 파악을 통해서도 법률로서 규정되는 최저임금의 적정성 여부를 판단할 수 있다. 독일의 경우 법정 최저임금의 적정한 조정을 위해서는 상설위원회인 최저임금위원회를 설치하도록 하였으나, 그 감독을 위한 권한은 연방정부의 기관에 부여하고 있다. 이러한 사항은 모두 최저임금법(MiLoG)에서 법률로서 규정하고 있다.

법정 최저임금의 감독에 관한 권한은 기존에 불법고용(Schwarzarbeit) 감시를 담당하였던 관세청(Zollverwaltung)에 부여하였다.²³⁾ 이러한 체계는 기본적으로 법정 최저임금의 위반을 불법고용(Schwarzarbeit)으로 보는 시각이 전제된 것으로서, 최저임금법이 감독에 관한 사항을 규정함에 있어서도 불법고용방지법(SchwarzArbG)의 규정을 준용하고 있다.²⁴⁾ 이러한 규정에 기초하여 관세청의 불법고용방지부서(FKS) 산하에 2015년부터 법정 최저임금의 준수여부를 감독하는 특별 부서를 설치하여 법정 최저임금 적용여부의 감시/감독 업무를 담당하고 있다.

2018년 최저임금위원회에서 법정 최저임금액 조정안과 함께 발표한 자료에 따르면, 2015년에는 약 4만 3천 명, 2016년에는 약 4만 명, 2017년에는 약 5만 2천 명의 사용자를 대상으로 법정 최저임금 준수여부에 대해 감독을 진행한 바 있다. 이들을 대상으로 우선 산업분야, 회사 규모 및 과거 위반사례 등에 기초하여 자체적으로 위반 확률을 산정한 후 현장 조사 대상을 선별하였으며, 매년 대상이 되는 사용자 수는 증가하는 추세에 있다. 이러한 방식으로 2017년에는 5,442개의 사업장을 선정하여 사전통지 없는 현장방문을 통해 최저임금법 준수여부에 대한 감독 업무를 진행하였고, 그 결과 총 3,206명의 사용자에게 과태료가 부과되었다.²⁵⁾ 이러한 위반 내용에는 법정 최저임금에 미달하는 급여를 지급한 사용자를 비롯하여 최

23) 독일 최저임금법(MiLoG) 제14조 참조.

24) 독일 최저임금법(MiLoG) 제15조 참조.

25) (Hrsg.) 최저임금위원회(2018), Zweiter Bericht zu den Auswirkungen des gesetzlichen Mindestlohns, S.71.

저임금법에서 규정한 자료보관 의무 등을 위반한 경우도 포함된다. 구체적으로는 최저임금 지급 의무의 위반에 대한 감독 대상자는 2,521명이었고, 총 3,200여 건의 과태료 부과 대상 중 1,273건이 최저임금 지급 의무를 위반한 것이었다(표 2 참조).

<표 2> 최저임금법 감독 및 과태료 부과 현황

	2015	2016	2017
감독 대상 사용자	43,637	40,374	52,209
현장조사 대상 사용자 (최저임금 미지급 감독 대상)	1,316 (705)	3,692 (1,651)	5,442 (2,521)
과태료 부과 건수 (최저임금 미지급)	271 (110)	1,793 (638)	3,206 (1,273)

자료 : Mindestlohnkommission(2018).

최저임금법에 기초하여 감독이 이루어지는 사항 중 최저임금의 미지급으로 인한 위반여부가 감독의 원인이 된 경우는 현장조사 대상으로 선별된 사용자의 약 절반 수준으로, 3년간 큰 변화는 없었다. 하지만 현장조사에 따라 과태료가 부과된 위반 사례는 매년 증가하고 있으며, 위반율 역시 매년 증가하고 있는 상황이다.

1차적으로 감독 대상에 선정되는 사용자 수가 크게 증가하지 않은 가운데 현장조사 대상 사용자 수와 위반으로 인해 과태료가 부과되는 건수가 증가한 것은 2017년부터 단체협약을 통해 법정 최저임금보다 낮은 수준의 최저임금을 허용하였던 유예조항의 폐지가 가장 기본적인 원인으로 볼 수 있다. 따라서 2017년까지의 감독 결과만을 가지고 독일의 법정 최저임금수준이 사용자에게 부담이 되는 수준으로 노동비용에 부담을 준 것으로 판단하기에는 다소 이른 측면이 없지 않다.

이러한 감독 결과는 최저임금위원회의 조정안 결정 과정에 기초자료로서 활용되며, 법정 최저임금액의 인상 수준에 영향을 미치게 된다. 따라서 이러한 감독 결과가 누적되면 법정 최저임금이 적절한 수준을 벗어나 사용자에게 과도한 부담으로 작용하는 수준으로 조정이 이루어지는 위험을 방지하는 효과도 기대할 수 있을 것으로 보인다.

■ 법정 최저임금의 노동시장에 대한 영향

임금결정을 시장에 맡기지 않고 법률을 통해 개입하는 방식의 장단점에 대해서는 관점에 따라 다양한 견해가 전개되고 있다. 지난 수십 년 동안은 신고전주의 이론을 바탕으로 시장의 자율적인 경쟁체제를 중시하면서 노동시장과 임금에 있어서도 정부의 개입에 대해 부정적인 시각을 유지해왔던 것이 사실이다.²⁶⁾ 이러한 시각은 시장에서 형성된 임금수준 이상으로 임금지급을 강제할 경우 노동시장이 위축되고 일자리가 줄어드는 부작용으로 이어질 것이라고 주장해 왔다.

한편 고용은 임금수준이 아니라 상품과 서비스에 대한 총수요가 결정한다는 케인즈 모델의 경우 최저임금을 통해 가계의 가용소득이 증가하게 되면 소비를 자극하여 상품과 서비스에 대한 총수요를 증가시키고, 그에 대응하여 기업이 생산과 서비스 공급을 증대시키면서 고용 창출의 효과로 이어진다고 주장한다.²⁷⁾

노동시장에 영향을 미치는 요소를 임금 또는 노동비용만으로 단순화할 수는 없다. 또한 최저임금의 설정 방식은 노동비용(임금수준)에 영향을 미치는 다양한 요소 중 하나에 불과한 것으로서, 직접적으로 고용에 미치는 효과를 파악하기에는 어려운 측면이 있는 것이 사실이다. 그럼에도 노동시장의 자율적인 경쟁체제에 법률로서 개입하는 방식에 대한 논쟁은 여전히 지속되고 있으며, 법정 최저임금제도가 고용에 미치는 영향에 대한 공적인 관심을 바탕으로 지속적인 연구가 이어지고 있다.

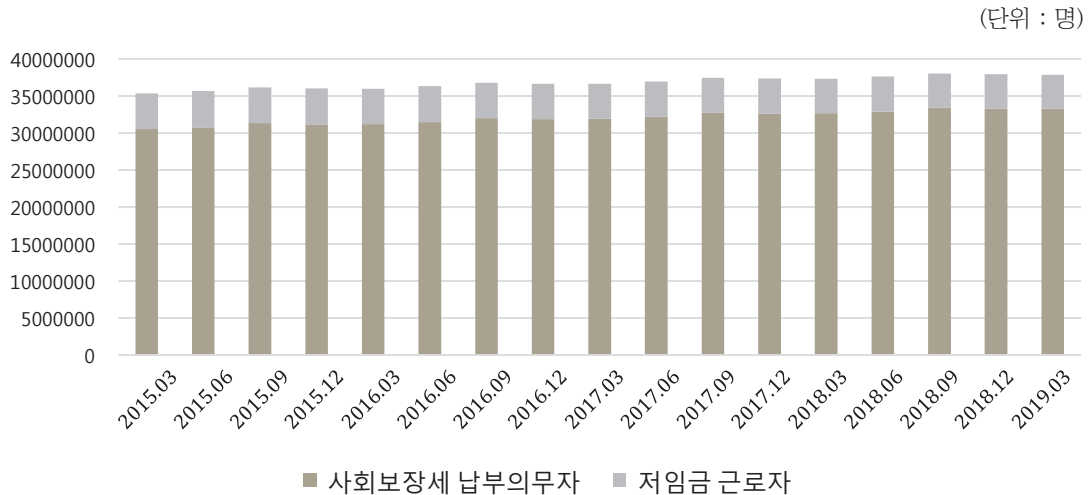
우선 법정 최저임금이 시행된 2015년을 기점으로 전체적인 고용지표는 전체 취업자 수가 증가하는 긍정적인 추세를 나타내고 있다. 이는 법정 최저임금의 도입이 적어도 독일 노동시장에 부정적인 요소로 작용하지는 않았던 것으로 평가할 수 있다.

하지만 법정 최저임금 도입이 고용에 미치는 영향을 좀 더 실질적으로 평가하기 위해서는

26) Bruttel, Oliver(2019), "The effect of the new statutory minimum wage in Germany: a first assessment of the evidence", *Journal for Labour Market Research* 53(10), S.7.

27) Hansjörg Herr; Alexander Herzog-Stein; Jürgen Kromphardt; Camille Logeay; Patrick Nüß; Toralf Pusch; Thorsten Schulten; Andrew Watt; Rudolf Zwiener, Makroökonomische Folgen des gesetzlichen Mindestlohns aus keynesianisch geprägter: Perspektive Studie im Auftrag der Mindestlohnkommission, IMK 2017, S. 10 ff.

[그림 3] 법정 최저임금 시행 후 독일의 취업자 현황



자료 : Statistik der Bundesagentur für Arbeit(2019).

고용현황은 물론이고 기업의 채용계획을 비롯하여 실업률과 근로시간의 변동에 대해서도 검토가 이루어져야 한다. 또한 단순히 종속 근로자만이 아니라 직업훈련생을 비롯하여 자영업자에 대한 영향도 종합적으로 평가되어야 할 것이다.²⁸⁾

■ 독일의 법정 최저임금에 관한 전반적 평가와 전망

독일에서 법률을 통해 규율이 이루어지고 있는 최저임금이 임금수준에 기초하여 근로자 그룹을 분류하는 기존의 체계에 주요한 영향을 미치지 못하고 있다. 즉 법정 최저임금이 도입되었음에도 불구하고, 현재의 최저임금수준은 저임금 근로자의 급여를 직접적으로 증가시켜 저임금 근로자 그룹을 벗어날 수 있게 되는 소위 ‘유출(spillover) 효과’ 또는 ‘굴뚝(Kaminzug) 효과’를 기대하기에는 부족한 상황이다.²⁹⁾

28) (Hrsg.) 최저임금위원회(2018), Zweiter Bericht zu den Auswirkungen des gesetzlichen Mindestlohns, S. 85.

29) Thomas Lakies, Vier Jahre Mindestlohn: Geringe Erhöhung, geklärte Rechtsprobleme., Arbeit und

저임금 근로자는 OECD에서 사용하고 있는 정의에 기초하여 중위임금³⁰⁾의 2/3를 기준으로 하고 있다. 이러한 정의에 따라 독일의 저임금 근로자 기준 급여는 2016년에 이미 시간당 10.44유로였으며, 이는 2019년 현재 적용되고 있는 법정 최저임금인 시간당 9.19유로나 2020년부터 적용되는 시간당 9.35유로와 비교해도 1유로 이상 높은 금액이었다.

법정 최저임금이 시행된 2015년 이후 전체 근로자에서 저임금 근로자가 차지하는 비율은 22.6%(2015), 22.7%(2016), 22.5%(2017)로 지속적인 증가 추세가 중단된 것은 사실이다.³¹⁾ 하지만 저임금 근로자의 비율이 감소 추세로 전환되었다고 평가하기에는 다소 선부른 측면이 있다. 따라서 법정 최저임금이 저임금 근로자의 지속적인 증가에 대한 대책으로서 기능하기를 기대하였던 입법자의 의도는 시행 후 4년이 지난 현재 시점에서 성공적이라고 볼 수는 없다. 하지만 법정 최저임금의 도입이 전체 노동시장의 흐름에 급격한 영향을 미치지 않았기 때문에 법정 최저임금 제도가 특별한 저항 없이 성공적으로 정착될 수 있었다고 한다면, 저임금 근로자 비율이 일정 수준을 유지하는 현재의 추세를 반드시 부정적으로만 평가할 수도 없다.

지난 2018년 연방의회에서는 좌파당(Die Linke) 소속의 의원들이 법정 최저임금을 시간당 12유로로 인상하는 법안을 제출한 바 있다.³²⁾ 결과적으로는 이 법안에 대해 좌파적 성향의 정당인 사민당(SPD)과 녹색당(Grüne) 의원들도 반대표를 던져 의회를 통과하지는 못하였다. 하지만 사민당 소속으로 연방 내각 부총리 겸 재정부 장관에 재임 중인 올라프 솔츠(Olaf Scholz)의 경우에도 사민당이 원내에서 과반수 확보가 가능한 기간에 시간당 12유로 수준으로 법정 최저임금의 인상이 이루어져야 한다고 주장한 바 있으나, 당시 사민당의 당 대표이자

Recht, 2019 Vol. 2, S. 62 f.

30) 전체 근로자의 급여액을 대상으로 한 산술적 평균을 의미하는 '평균임금'과는 구별되는 개념으로 전체 근로자 수를 양분할 수 있는 급여액을 지칭한다. 즉 중위임금을 기준으로 전체 근로자의 절반은 그 이상, 나머지 절반은 그 이하에 해당하게 된다.

31) Thorsten Kalina; Claudia Weinkopf, Niedriglohnbeschäftigung 2016 – beachtliche Lohnzuwächse im unteren Lohnsegment, aber weiterhin hoher Anteil von Beschäftigten mit Niedriglöhnen, IAQ Report, 2018 (06), S. 4; Markus M. Grabka; Carsten Schröder, Der Niedriglohnsektor in Deutschland ist größer als bislang angenommen, DIW Wochenbericht, 2019 (14), S. 254.

32) BT- Drucksache 19/96; BT- Drucksache 18/11599.

원내대표였던 안드레아 나레스(Andrea Nahles)의 반대로 당 차원의 지지를 받지 못했다.³³⁾

연방정부가 법정 최저임금을 결정함에 있어서는 최저임금위원회의 조정안에 절차적으로 일정 부분 구속되는 측면이 있지만, 입법자인 의회에는 그러한 제약이 없기 때문에 법정 최저임금의 급격한 인상도 불가능한 것은 아니다. 다만 의회에서 새로운 법안을 통해 법정 최저임금의 급격한 인상을 관철하는 것은 정치적인 측면에서 부담이 크기 때문에, 법률(MiLoG 제 23조)에 따라 2020년에 진행될 현재의 최저임금법에 대한 평가를 바탕으로 자신들이 원하는 수준까지 법정 최저임금이 인상되기를 기대하는 분위기다.³⁴⁾ 현재까지 독일의 법정 최저임금인상 수준은 2년의 조정안 의결 주기를 기준으로 약 4% 수준이었으나, 차기 최저임금위원회의 조정안 결정이 2020년 최저임금법에 대한 평가 이후인 2021년에 이루어지는 관계로 그 인상 수준에도 어느 정도의 영향은 있을 것으로 보인다. **KLI**

33) Sozialismus 편집부, Nach dem Scheitern von Jamaika - SPD, was nun?, Sozialismus, 2017 Heft 12, S. 4.

34) Thomas Lakies(2019), Vier Jahre Mindestlohn: Geringe Erhöhung, geklärte Rechtsprobleme., Arbeit und Recht, Vol. 2, S. 63.