



독일 저임금 고용제도의 개정 내용과 전망

이승현 (독일 프랑크푸르트대학교 박사과정(노동법))

■ 머리말

독일의 '저임금근로자'는 단지 낮은 임금수준의 근로자 계층을 나타내는 용어가 아니라 2000년대 초반 슈뢰더 정부에서 시작된 노동시장의 개혁 과정에서 고용축진을 목표로 개정되어 활성화된 고용형태를 지칭한다. 소위 '미니잡(Minijob)'¹⁾과 '미디잡(Midijob)'²⁾으로 대표되는 이러한 저임금 고용제도는 경기침체기의 단기적인 고용 유인책으로서 그 역할을 마감한 것이 아니라 10년이 지난 지금에도 노동시장의 한 부분을 담당하고 있다.

저임금 고용제도가 노동시장의 개혁내용에 포함되었을 당시 이를 두고 '독이 든 선물'이라는 비판이 제기되었다.³⁾ 미니잡 시장이 정규직 노동시장을 잠식할 것이라는 우려와 사회보장 체계의 약화와 같은 여러 가지 부작용에 기초한 이와 같은 비판에도 불구하고 하르츠 개혁 이후인 2004년부터 저임금 고용인구는 꾸준히 600만 명 이상을 유지하고 있다(그림 1 참조).

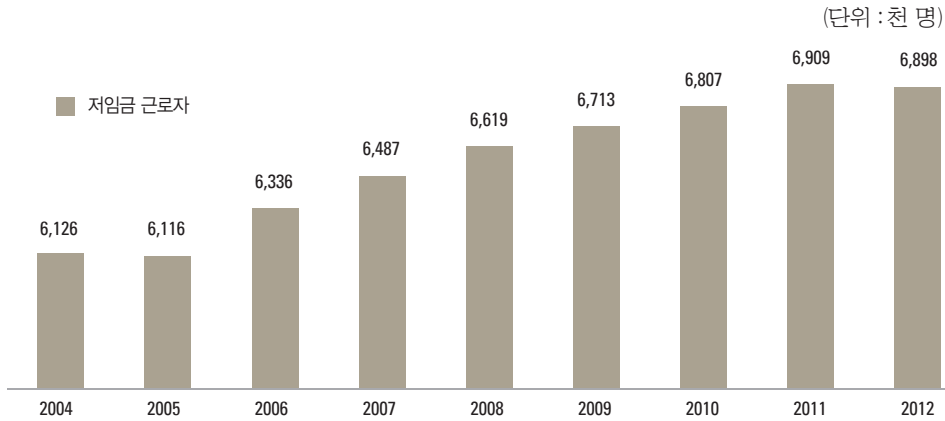
유연화 정책에 기초해 개정된 저임금 고용제도는 시행된 지 10년이 지나는 동안 처음 우려 하였던 여러 가지 문제점들이 노정되고 있는 것은 사실이지만, 상대적으로 낮은 비용의 지출

1) 사회법전 제4권(SGB IV) 제8조; 미니잡(Minijob)의 법률상 정식 명칭은 '저임금 고용(Geringfügige Beschäftigung)'임.

2) 사회법전 제4권(SGB IV) 제20조; 미디잡(Midijob)의 법률상 정식 명칭은 '진입구간(Gleitzone)'이며 이는 저임금 고용에서 정규직으로 진입하도록 하는 가교역할을 강조한 것임.

3) Griese/Preis/Kruchen, Neuordnung der geringfügigen Beschäftigung, NZA 2013, S. 113.

[그림 1] 독일 저임금 근로자



자료 : 독일 연방 노동청(BA)(2013), Arbeitsmarkt in Zahlen – Beschäftigungsstatistik.

을 통해 이익을 얻고 있는 사용자는 물론, 이 제도의 시행으로 인해 새롭게 일자리를 얻거나 이전의 파트타임 근로보다 실질적 수입이 증가한 노동자의 입장에서조차 저임금 고용형태는 단점보다는 장점이 많은 제도로서 인식되고 있는 것이 사실이다. 즉 총임금과 실수령임금을 동일하게 한 이 제도는 일부 근로자들에 대해서는 특권으로 이해되고 있으며, 사용자들에게는 기업의 이익과 부합하는 제도로서 옹호되고 있는 것이다.⁴⁾

이와 같이 노사 양 당사자로 하여금 그 제도적 의의를 인정받고 있는 저임금 고용제도는 2013년 연방의회 선거를 앞두고 기민당/기사당 연합 및 자민당의 여당을 중심으로 개정을 도모하였다.⁵⁾ 2013년 1월 1일부터 기본적인 제도적 틀은 그대로 유지하는 가운데 사회보험료의 납부의무가 면제되는 저임금 고용의 기준급여를 인상한 것이다.⁶⁾ 이러한 과정에서 다시 한 번 저임금 고용형태의 제도적 지표가 되는 임금수준과 사회보험의 관계, 여성근로자에 대한 잠재적 차별, 정규직 고용으로의 진입장벽 등 여러 가지 문제점들이 노동법적으로나 노무 실무에 있어서 다시금 논의되고 있다.

4) Bäcker, Gerhard/Neuffer, Stefanie, Von der Sonderregelung zur Beschäftigungsnom: Minijobs im deutschen Sozialstaat, WSI-Mitteilung 2012, S. 20.

5) BT-Drucksache 17/10773, 2012. 9. 25.

6) BGBl. I S. 2474(Nr.58), 2012. 12. 5.

■ 저임금 고용의 기본적 구조 및 현황

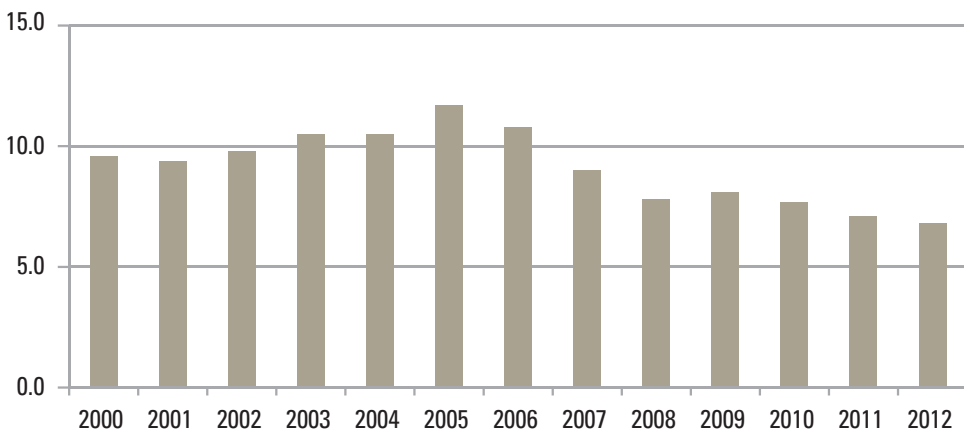
저임금 고용제도의 의의

독일에서 노동시장을 비롯한 경제영역 전반을 아우르는 개혁정책이 논의되기 시작하였던 2000년대 초반은 통일비용의 지출과 과도한 복지비용, 유로존의 경제단일화에 따른 노동력 유입 등 다양한 요인에 기초한 장기적인 경기침체 상황에 놓여 있었다. 특히 10%에 달하는 높은 실업률(그림 2 참조)은 이러한 경기침체로 인해 나타난 부작용이었으며 경기회복의 발목을 잡는 주된 요인이 되는 불황의 순환구조 속에 놓여 있었다.

그러한 상황에서 개혁정책의 핵심에 고실업 문제에 대한 해결의 실마리를 제시해 줄 수 있는 노동시장 개혁 과제가 포함되는 것은 필연적이었다. 파견근로의 규제완화 등과 같이 고용 촉진을 위한 다양한 고용유연화 제도들이 개혁 내용에 포함된 가운데 사회보험료 납부의무의 감면을 통해 사용자에게는 비용절감을, 근로자에게는 새로운 일자리의 창출과 함께 실질적 수입의 증대를 가져올 수 있는 미니잡 제도를 개선하는 것이 높은 실업률을 해소할 수 있는 하나의 방안으로 제시되었다.

[그림 2] 독일 실업률

(단위 : %)



자료 : 독일 연방 노동청 (Bundesagentur für Arbeit).

그와 더불어 400유로를 기준으로 하여 사회보험료 납부의무의 유무가 결정되는 경우에는 미니잡의 경계선에 놓여 있는 근로자들의 급여수준이 노동비용 감소를 명목으로 오히려 하락하는 부작용이 발생할 수 있어 사회보험료의 감면 혜택을 단계적으로 줄여가는 방식의 완충 구간으로서 미니잡 제도를 함께 설정하였다.

저임금 고용의 법적 체계와 2013년 개정 내용

연혁적 전개과정

저임금 고용에 대해 사회보험료를 감면하는 정책적인 모티브는 1889년의 개별보험법 제4조를 근거로 제시하기도 하고,⁷⁾ 1911년에 제정된 제국보험령(RVO)을 기초로 일시적 노무급부 종사자에 대해 건강보험 및 상해보험의 가입의무를 면제한 것에서 찾기도 한다.⁸⁾ 하지만 실질적으로 ‘저임금 고용’의 개념이 법에서 규율된 것은 1977년의 사회법전 제4권이었으며, 해당 법률이 2003년 개정 시까지 저임금 고용의 제도적 기초로서 기능하였다.

소위 미니잡 및 미디잡으로 불리는 현행 저임금 고용제도는 노동시장의 유연화를 목표로 기존의 저임금 고용제도를 전면적으로 개정하는 내용을 담은 하르츠 II법안을 통해 자리잡게 되

〈표 1〉 부업으로서의 미니잡제도 시행에 따른 실수령임금 계산법 예시(2006년 기준)

(단위 : 유로)

고용형태	정규직(40시간)	정규직(32시간)+미니잡(8시간)		
		32시간	8시간	급여 합계
임금 총액	2,000	1,600	400	2,000
공제 세액	582.36	426.04	0	426.04
근로자 측 사회보험 부담금 (21.45%)	429.00	343.20	0	343.20
실수령임금	988.64	830.76	400	1,230.76

7) Griese/Preis/Kruchen, Neuordnung der geringfügigen Beschäftigung, NZA 2013, S. 115.

8) Oschmiansky, Frank, Minijobs/geringfügige Beschäftigung, bpb-Dossier, 2010. <http://www.bpb.de/politik/innenpolitik/arbeitsmarktpolitik/55335/minijobs>

었다.⁹⁾ 400유로의 임금상한을 규정하는 것을 기본으로 기존의 저임금 고용에 대한 제한규정인 주 15시간의 근로시간 제한도 폐지하였다. 또한 부업으로서 미니잡을 통해 수입을 얻는 근로자에 대한 사회보험료 납부의무를 면제하여 근로자의 실질적인 수입 증가에도 도움이 될 수 있도록 하였다(표 1 참조).

2003년 이후 10년간의 물가변동 및 단체협약상 임금의 인상률에 비해 이들 저임금 고용형태의 기준 급여액은 변동이 없었다. 이에 여당 진영인 기민당/기사당 연합과 자민당의 의원들은 일반적인 임금인상률에 저임금 고용의 급여기준도 적절히 상응할 수 있도록 미니잡과 미디잡의 기준 급여액을 각각 400유로에서 450유로로, 800유로에서 850유로로 인상하는 개정안을 통과시켰다.¹⁰⁾

미니잡에 대한 규율 체계

저임금 고용형태는 그 명칭에서도 확인할 수 있듯이 급여액을 기준으로 분류하고 있는 제도지만 그 법적 효과 면에서는 사회보험료의 감면을 내용으로 하는 것으로 현행 법률의 편재상 사회법전 체계 내에서 규율되고 있다.

우선 고용촉진을 목적으로 하는 제도인 만큼 고용촉진에 관한 내용을 담고 있는 사회법전 제3권에서 사회보험면제 대상의 하나로 규율되어 있다.¹¹⁾ 하지만 그 내용적인 부분은 사회보험에 관한 일반규정을 담고 있는 사회법전 제4권 제8조 제1항에서 규정하고 있다. 소위 미니잡으로 지칭되는 월급여 상한액을 기준으로 하는 산업영역에서의 저임금 고용형태는 사회법전 제4권 제8조 제1항 제1문에서 규정하고 있고 동조항 제2문에서는 근로기간을 기준으로 한 저임금 고용 판단기준에 대해 규율하고 있다. 특별히 가사노동자로서의 저임금 근로자에 대해서는 동법 제8a조에서 별도의 규정을 두고 있으나 그 내용은 동법 제8조의 내용을 준용하도록 하고 있다.

미니잡에 해당하여 받게 되는 법적 효과인 사회보험료의 징수 및 면제에 관한 구체적인 사항은 사회법전 제5권(법정 의료보험), 제6권(법정 연금보험), 제7권(산재보험), 제11권(법정 요

9) BGBl. I S. 4607, 2002. 12. 23; BT-Drucksache 15/26, 17.

10) BT-Drucksache 17/10773, 2012. 9. 25.

11) 사회법전 제3권(SGB III) 제27조 제2항.

양보험) 등 각 사회보험의 규율체계 내에서 별도로 규정되고 있다.

미디잡에 대한 규정

미디잡은 2003년 규제의 완화를 통해 미니잡의 활성화를 도모하면서 발생할 수 있는 부작용을 최소화하고 저임금 근로자의 점진적인 소득증대 및 추가적인 고용촉진 효과와 정규직 근로자로 진입할 수 있는 기회를 확대하기 위해 정규직과 미니잡 사이의 완충작용을 할 수 있는 제도로써 도입되었다.

사회법전 제20조에서 규정하고 있는 미디잡에 대한 정의규정에 따르면 미니잡과 마찬가지로 급여액을 기준으로 분류한 고용형태에 해당한다. 미니잡과 마찬가지로 사회보험 부담금에 관한 혜택을 통해 제도적인 목적과 역할을 기대하고 있으므로 각 사회보험과 관련한 구체적인 사항은 각 사회법전에서 규율되고 있다.

저임금 고용의 법적 효과

미니잡

저임금 고용형태에 해당하는 월급여 450유로 이하의 근로자는 사회보험 및 세금에 대한 납부 의무를 면제받게 된다. 여기에서 저임금 고용에 해당하는 경우 사회보험 가입의무를 면제한다는 의미는 근로자의 사회보험료 납입의무가 없다는 것을 의미한다.¹²⁾ 즉 사용자의 경우 일정액의 사회보험비 및 세금 납부의무가 여전히 남아 있게 되며, 일반적으로 각 사회보험의 종류에 따라 별도의 납부 요율을 규정하여 그에 따라 계산이 이루어진다. 하지만 미니잡의 경우에는 그러한 부담을 경감해 주는 것이 고용 유인책인 만큼 연금보험, 의료보험 및 세금을 하나로 묶어 일괄 부담금으로 납부하도록 처리하고 있다.¹³⁾

12) Denzler, Erwin, Pauschalbeiträge und andere Kosten des Arbeitgebers, 2006. <http://www.400-euro.de/400/Pauschal>

13) 저임금 고용에 대한 사용자의 사회보험료 부담금을 '일괄 부담금(Pauschalbeiträge)'으로 지칭하는 이유는 각 사회보험의 운영자에게 보험료를 납부하는 것이 아니라 'Minijob-Zentrale'라는 별도의 담당 기관을 만들어 해당 부담금에 대한 업무를 일괄적으로 처리하도록 하였기 때문이다.

저임금 근로자를 고용한 사용자가 납부하여야 하는 일괄 부담금에 관련한 사항은 지난 10년간 두 차례의 개정이 있었다. 2003년 개정 당시에는 급여의 12%의 연금보험, 11%의 의료보험에 2%의 세금을 합하여 25%가 미니잡에 대한 사회보험 및 세금 명목으로 사용자가 부담해야 하는 일괄 부담 부분이었다. 2006년 개정에서는 이러한 부담률을 각각 인상하여 연금보험은 15%로, 의료보험은 13%로 총부담금은 급여의 30%가 되었다.^{14) 15)} 여기에 2006년 새롭게 마련된 노동비용조정에 관한 법률에 근거한 직업병 및 재활 시의 급여지급을 위한 부담금(0.7%), 임신 및 모성보호를 위한 부담금(0.14%)이 추가되었고,¹⁶⁾ 2009년부터는 도산 시의 근로자 보호를 위한 부담금이 추가되어 2012년까지 0.04%가 부과되었으며,¹⁷⁾ 2013년부터는 0.15%로 인상이며 2013년 현재 사용자가 부담하여야 하는 세금 및 사회보장 관련 부담금은 총 30.99%가 되었다. 그 밖에도 산재보험의 경우에는 저임금 고용에 따른 부담금 감면 혜택이 적용되지 않으므로 사용자의 부담 부분은 일반 근로자와 동일하게 운영된다.¹⁸⁾

다수의 고용관계가 중복된 근로자의 경우는 복수의 저임금 고용관계와 부업으로서의 저임금 고용관계의 계산방식이 달라지는 것에 유의해야 한다.

우선 복수 저임금 고용관계의 사회보험 가입의무는 모든 급여액을 합산하여 판단한다. 급여액의 합계가 저임금 고용 기준급여에 미치지 못하는 경우(사례 1)에는 모든 고용관계에 대해 사회보험 가입의무가 면제된다. 하지만 급여액의 합계가 기준금액을 상회하는 경우(사례 2)에

〈표 2〉 복수 고용관계의 형태(예시)

급여 예시	복수의 미니잡		본업 + 미니잡	
	사례 1 200+150유로	사례 2 300+400유로	사례 3 2,000+300유로	사례 4 2,000+200+150유로

14) BGBl. I 1402,1405, 2006. 6. 29.

15) 가사노동분야의 저임금 고용에 대해서는 연금보험 5%, 건강보험 5%, 세금 2%를 사용자가 부담하도록 하고 있다.

16) 이 두 종류의 부담금은 가사노동분야의 저임금 고용에 대해서도 동일한 비율로 적용된다.

17) 도산 시의 근로자 보호를 위한 부담금은 산재보험운영자에 의해 관리되며, 가사노동분야에는 적용되지 않는다.

18) 가사노동분야의 산재보험은 신청을 전제로 0.16%의 보험료를 납부해야 한다.

는 모든 고용관계에서 사회보험비를 납부해야 한다.

하지만 이미 사회보험 가입의무가 있는 본업으로서의 고용관계가 존재하는 근로자가 부업으로 저임금 고용관계를 추가적으로 맺는 경우(사례 3)에는 해당 저임금 근로에서 얻는 수입에 대해 별도의 사회보험료를 납부하지 않아도 된다. 하지만 본업 이외의 미니잡이 다수가 되는 경우(사례 4)에는 하나의 미니잡에 대해서만 사회보험 가입의무가 면제되고 나머지 고용관계는 가입의무가 발생한다.¹⁹⁾

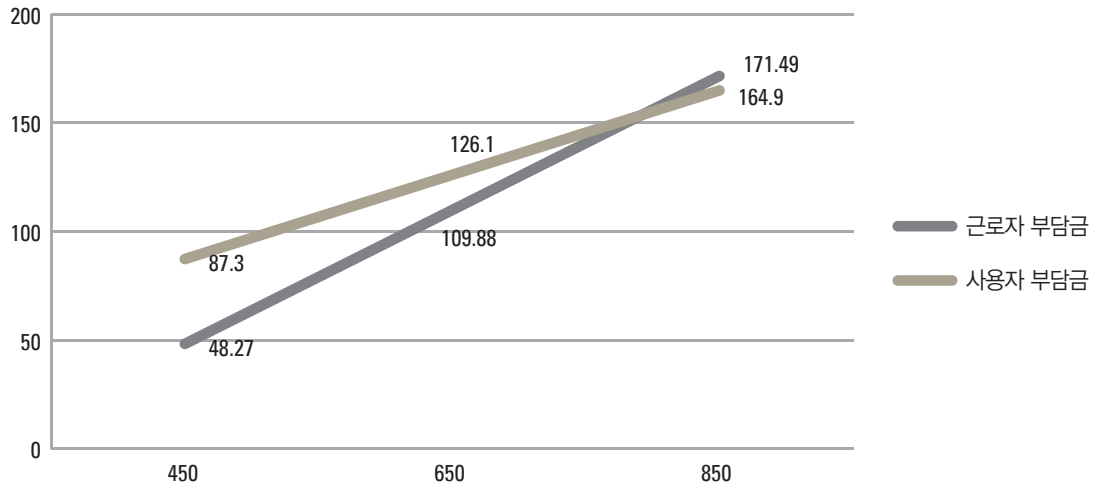
미니잡

미니잡에 해당하는 경우 사회보험료 감면의 혜택은 근로자에게만 주어진다. 즉 사용자의 경우 미니잡 기준인 450유로 이상의 근로자에 대해서는 일반 근로자와 마찬가지로 사회보험 가입의무를 부담하는 것이다.

미니잡 종사자가 받는 급여에 대한 사회보험 부담금을 계산함에 있어서는 2006년부터 노동

[그림 3] 독일 미니잡의 사회보험 부담금

(단위 : 유로)



자료 : Griese/Preis/Kruchen, Neuordnung der geringfügigen Beschäftigung, NZA 2013.

19) 이 경우에도 실업보험에 대한 가입의무는 면제된다.

비용조정에 관한 법률의 시행에 따라 총급여액에 가치조정을 거친 후에 사회보험 부담금을 계산하도록 하고 있다.²⁰⁾ 이번 개정에서는 가치조정을 위한 계산방식이 변경되어 사회보험 총부담금이 다소 하락하였고 결과적으로는 근로자 측 부담 부분이 개정 전보다 감소하게 되었다.²¹⁾

미니잡 근로자에 대한 사회보험 부담금의 감면은 급여액에 따라 점차 줄어드는 방식을 취하여 2013년 현재 근로자의 사회보험료 부담금은 450.01유로의 경우 약 10.73%(48.27유로)에서부터 850유로를 받는 경우 20.175%(171.49유로)까지 증가하게 된다.

저임금 고용현황과 정책적 성과

2003년 개혁 이후 저임금 고용관계는 분명히 활성화되어 이제는 미니잡 종사자가 거의 700만 명에 육박하고 있다(그림 1 참조). 하지만 단순히 미니잡 종사자의 수가 증가한 것만으로는 정책적인 목적을 달성한 것으로 평가할 수는 없다. 만약 정규직 고용을 저임금 고용이 대신하고 있는 것이라면 이는 오히려 미니잡 제도의 부작용으로 볼 수 있기 때문이다.

미니잡 제도의 개선을 통해 기혼 여성 및 고령자와 같은 고용취약계층의 취업 활성화를 도모하고자 하였던 정책적 목표에 대해 정부는 일정 부분 성공적으로 평가하고 있다.²²⁾ 통계상으로 볼 때 연령별 미니잡 취업인구 분포 중 60세 이상의 고령자는 약 26%, 아직 정규 노동시장에 진입하기 이전인 25세 미만의 근로자가 차지하는 비중은 약 19%로, 이러한 정부의 평가를 뒷받침하고 있다(그림 4 참조).

또한 미니잡 취업인구 중 여성 근로자가 차지하는 비율이 남성에 비해 약 두 배 정도의 수준을 유지하고 있어 저임금 고용이 고용취약계층을 위한 새로운 일자리를 창출했다는 평가를 가능하게 하고 있다(그림 5 참조).

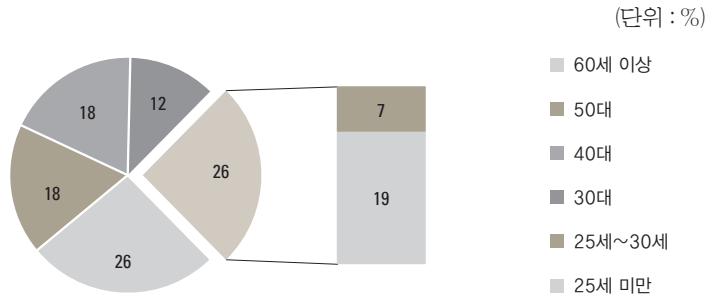
특히 2003년 이후 부업으로서 미니잡에 종사하고 있는 인구가 매년 증가하고 있는 상황도 하르츠 개혁을 통해 부업으로서의 미니잡에 대해 사회보험 가입의무를 면제한 정책의 직접적

20) 사회법전 제6권(SGB VI) 제163조 제10항.

21) 근로자 측 사회보험 부담금 = 사회보험 부담금 총액 - 사용자 측 부담금

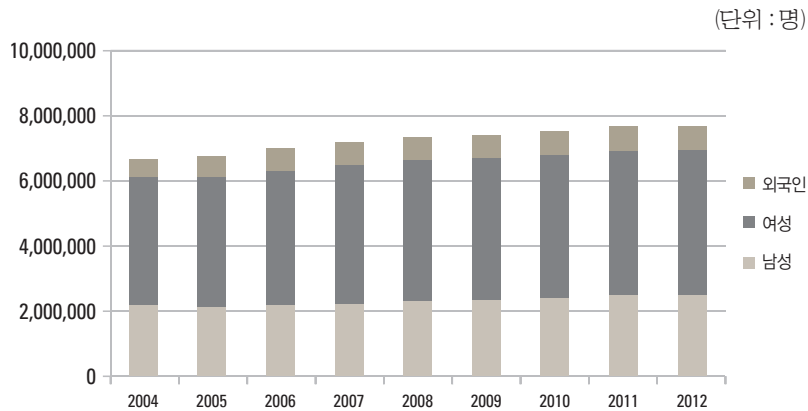
22) 연방노동청(BA) 언론보도용 자료, "Mehrwert schaffen" - Minijobs umwandeln', 2012. 6. 18. http://www.arbeitsagentur.de/nn_27042/zentraler-Content/Pressemeldungen/2012/Presse-12-025.html

[그림 4] 연령별 미니잡 종사자 현황(2012년, 연령별 구성비)



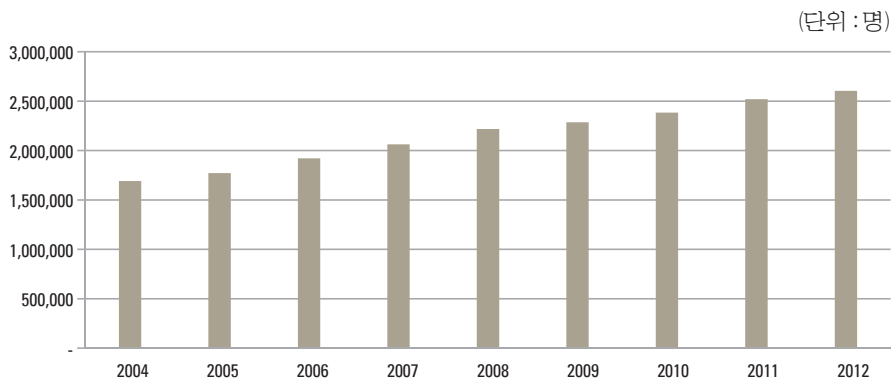
자료 : 독일 연방 노동청(BA)(2013. 3), Arbeitsmarkt in Zahlen – Geringfügig entlohnte Beschäftigte nach Altersgruppen.

[그림 5] 미니잡 종사자 성별, 외국인 구성비



자료 : 독일 연방 노동청(BA)(2013), Arbeitsmarkt in Zahlen – Beschäftigungsstatistik.

[그림 6] 부업으로서의 미니잡 취업인구



자료 : 독일 연방 노동청(BA)(2013), Arbeitsmarkt in Zahlen – Beschäftigungsstatistik.

인 성과로 평가할 수 있다(그림 6 참조).

그 밖에도 저임금 고용형태의 도입에 따른 직접적인 효과로서 시간당 급여가 하락하여 사용자의 노동 비용을 하락시킬 수 있는데, 이러한 효과는 노동비용을 낮추기 위해 행해지던 무허가 노동과 같은 위법적 노동인구의 감소를 가져온 것도 저임금 고용제도의 정책적인 성과로 볼 수 있다.²³⁾

■ 저임금 고용제도의 개정에 대한 평가

독일의 저임금 고용제도가 실업률 감소와 부업을 통한 근로자의 수입 증대, 무허가 노동의 감소 등 노동시장에 대한 긍정적인 영향에 대해서는 그 의의를 인정할 수 있다. 하지만 저임금 고용제도에 내재된 부작용을 간과해서는 안 될 것이다.

우선 정부 측이 저임금 고용현황에 대해 정책적인 성과로서 평가하는 것과는 달리 동일한 자료를 바탕으로 비판적인 의견이 제시되기도 한다. 우선 연령별 미니잡 종사자에 대해서도 40~50대가 차지하는 비율이 18%나 되고 있는 상황을 지적하며, 연금 등 사회보험의 보호범위에서 벗어나 노후대비에 취약한 계층이 상대적으로 너무 높다는 것이다.

또한 저임금 고용에서 정규직으로 진입하는 비율이 높지 못한 것도 현행 저임금 고용현황을 단순히 긍정적인 성과로서만 평가할 수 없는 이유가 되고 있다. 특히 여성 미니잡 종사자의 수는 2012년 6월에 62%에 달하고 있으며, 가사노동자의 경우 여성이 92%에 이르는 가운데 저임금 고용형태가 가교 역할을 하는 것이 아니라 여성의 정규직 진입을 방해하는 진입장벽으로서 평가되어서는 안 될 것이다. 하지만 지난 10년간의 경험에 대해서는 여성근로자의 경력 단절이 미니잡 제도로 인한 대표적인 부작용으로 지적되고 있다.²⁴⁾

이러한 비판과 부작용에 대한 지적이 이번 기준급여의 인상으로 해결될 수 있는 것은 아니다. 그러한 측면에서 이번 개정이 10년간의 저임금 고용제도에서 나타난 문제점들을 보정해

23) Griese/Preis/Kruchen, Neuordnung der geringfügigen Beschäftigung, NZA 2013, S. 114.

24) Wippemann, Carsten, Frauen im Minijob, 2012.10, S.20 ff.

나가기 위해 이루어진 것은 아니라는 한계를 가진다.

이번 개정 법안은 개정 취지에서도 밝히고 있듯이 지난 10년간의 임금 상승률에 상응하는 급여기준으로의 인상에 초점이 맞춰져 있다. 하지만 그러한 개정 취지에 부합하기 위해서는 급여기준의 인상이 미니잡 종사자의 시간급 인상으로 이어져야 정당한 결과로 평가될 수 있을 것이다. 하지만 그렇지 않은 경우에는 단기적으로 미니잡 종사자의 근로시간이 연장되는 결과로 나타나게 되고, 장기적으로는 저임금 고용형태의 외연만을 확장시켜 사회보장의 보호 대상 범위를 축소시키는 부작용으로 이어지게 될 것이다.²⁵⁾

“‘미니잡’은 ‘저연급’를 의미한다”는 비판은 사회보험료의 감면이 가져올 장기적인 관점에서의 부작용 중 하나인 연금보험체계의 약화를 단적으로 표현한 것이다.²⁶⁾ 특히 미니잡 제도를 통해 고용취약계층이었던 여성근로자의 고용이 활성화되었다는 평가를 비판적인 관점에서 바라본다면, 여성이 상대적으로 사회보장적 혜택에서 더욱 소외되고 있다는 사실이 나타난다.²⁷⁾ 이러한 부작용을 최소화하기 위하여 연금보험의 경우 근로자가 신청하면 3.9%의 보험금을 납입하고 보험혜택을 받을 수 있도록 하는 등 대안을 마련하고는 있지만 저임금 고용이 증가할수록 사회보장 체계를 통한 보호의 정도 역시 약화될 수밖에 없는 것은 사실이다. 따라서 이러한 측면의 부작용에 대해 정확히 인식하고 저임금 고용시장의 지속적인 확대를 도모하기보다는 미니잡 종사자를 사회보장체계 내에 진입시키고 정규 노동시장으로 진입시킬 수 있는 가교역할에 충실할 수 있는 고용정책에 더욱 관심을 기울여야 할 것으로 생각된다. **KLI**

25) 쥐드도이체 자이퉁(Süddeutsche Zeitung)지, “Gefangen bei 450 Euro”, 2013. 3. 18. <http://www.sueddeutsche.de/wirtschaft/minijobs-gefangen-bei-euro-1.1626972>

26) Griese/Preis/Kruchen, Neuordnung der geringfügigen Beschäftigung, NZA 2013, S. 114.

27) 한스-뵘클러 재단(Hans-Böckler Stiftung), “Minijob: Sackgasse für viele Frauen”, impuls 8/2013, S.5.