

미니잡의 사회보험 및 노동법 적용*

김 상 철**

I. 머리말

2003년 ‘하르츠 개혁’으로 불리는 노동시장 개혁은 제2차 세계대전 이후 최대의 사회 개혁으로 노동시장을 넘어 사회보장제도의 전반에 걸친 변화를 가져왔다. 최근 독일은 지난 10여년의 침체를 극복하고 경제 부활에 성공하였으며, 나아가 유럽 내에서 독일의 영향력이 확대되어 ‘유럽의 독일화’라는 신조어까지 등장하였다. 이러한 독일 경제의 부활에서 ‘하르츠 개혁’이 결정적 역할을 담당했다는 것이 일반적인 분석이다. 이와 함께 독일의 고용률 증가도 주목받고 있다. 독일의 고용률 증가는 유로존에서 예외적인 경우로 2004년 64.3%의 최저점에서 2008년 70%를 넘어섰고, 2012년 말에는 72.8%로 증가하였다.¹⁾

독일 정부는 기업의 법인세율 인하, 노동시간 단축과 함께 시간제 일자리와 파견근로 등 고용 유연화 정책을 꾸준히 추진하였다. 특히 미니잡의 확산은 국가 전체 고용의 확대에 결정적 역할을 한 것으로 평가된다. 하지만 미니잡의 확대 등으로 인해 고용의 양적인 확대는 달성하였지만 ‘저임금의 질 낮은 일자리’라는 비판이 계속되고 있다.

2013년부터 미니잡 종사자들도 연금가입 의무가 부여되었지만, 기존에는 미니잡 종사자는 원칙적으로 사회보험료를 비롯한 세금 대부분을 면제받았다. 이러한 이유로 배우자나 부모를 통해 건강보험을 해결하는 사람들이 일부러 전일제 대신 미니잡을 선택하기도 하였다. 이 결과 전일제 근로자의 부담으로 미니잡 근로자가 사회보장을 누리게 되는 노동시장의 왜곡 혹은 연대성에 기초한 독일의 복지시스템 훼손이 발생한다는 비판이 제기

* 이 글은 『독일 미니잡의 성격과 함의』(박명준 외, 한국노동연구원, 발간예정) 제5장의 일부를 발췌·보완하여 정리한 것이다.

** 한세대학교 인문사회학부 사회복지학전공 교수(bremenkims@naver.com).

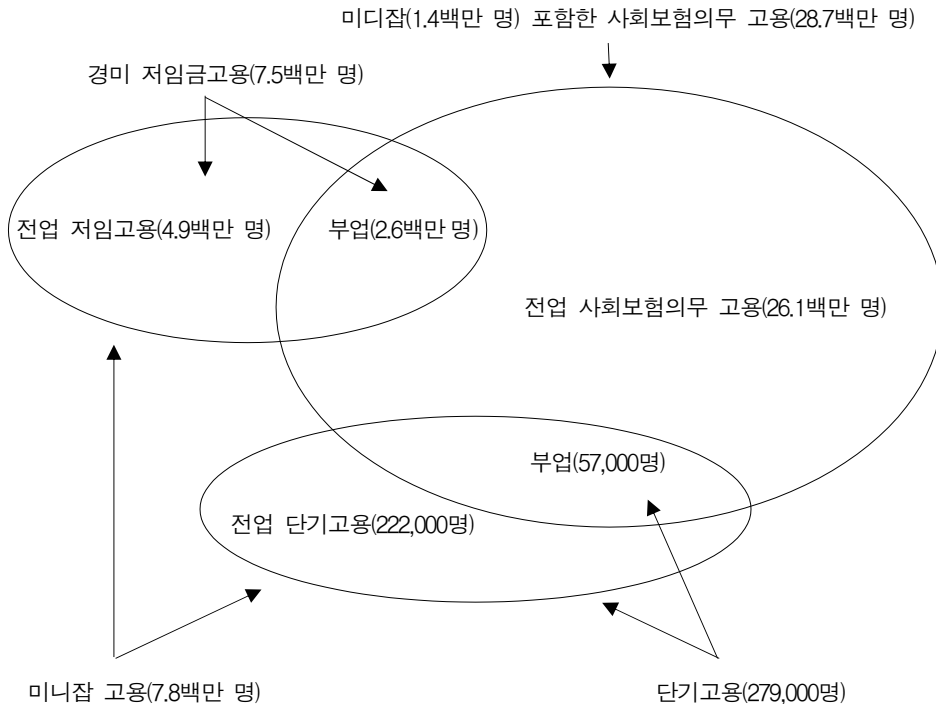
1) 현대경제연구원(2013), 『독일 고용률 73% 달성의 비결』, 『경제주평』, 2013. 7. 19.

되기도 하였다. 본고에서는 먼저 고용형태별 고용의 비교를 통해서 독일의 사회보험의무 고용과 미니잡 규모에 대해서 알아보고, 미니잡 근로에 사회보험 및 노동법이 적용되는 경우 일반 근로관계와 어떤 차이를 가지는지를 살펴보고자 한다.

II. 독일의 사회보험의무 고용과 미니잡 고용의 규모

미니잡으로 통용되는 한계고용(geringfügige Beschäftigung)은 소득이 월 450유로 미만인 경미 저임금고용(geringfügige entlohnte Beschäftigung)과 1년에 2달 혹은 합계 50일 이상을 근로할 수 없는 단기고용(kurzfristige Beschäftigung)으로 구분된다. 경미 저임금의 경우 기존의 주당 15시간 제한 규정은 삭제되었고, 다만 월평균 근로소득이 450유로 이하여야만 하며, 단기고용은 역으로 근로소득에 대한 제한은 없으나 근로일수의 제한 규정이 있다.

[그림 1] 독일의 고용형태별 고용규모(2012년 12월 31일 기준)



자료 : Statistisches Bundesamt(2013), Wer sind die ausschließlich geringfügig Beschäftigten?

(1) 복수의 미니잡(경미 저임금고용(geringfügige entlohnte Beschäftigung) 혹은 단기고용(kurzfristige Beschäftigung)) 혹은 (2) 경미 저임금고용과 미니잡이 아닌 고용에 동일인이 종사할 경우 사회법전 제4권 8조 2항(§ 8 Abs. 2 SGB IV)에 따라 복수의 고용은 통합되어 계산된다. 독일의 통계에서 미니잡 고용은 단지 하나 혹은 복수의 미니잡에 고용되어 있을 경우에 통합 계산을 하더라도 총 월소득이 450유로를 초과하지 않는 경우에 해당한다. 현재 독일의 고용형태에서 사회보험의 강제가입의무 고용과 동시에 경미 저임고용, 사회보험의 강제가입의무 고용과 동시에 단기간 고용, 경미 저임고용과 동시에 단기간 고용 등의 고용의 결합형태가 가능하다.²⁾

2011년 말 독일에서 사회보험의무 고용자는 2,870만 명 정도이고, 이 가운데 260만 명 혹은 9% 정도가 부업으로 미니잡의 형태로 고용되어 있었다. 동시에 총 780만 명의 미니잡 가운데 750만 명은 경미 저임금고용(geringfügig entlohnte Beschäftigte)의 형태이고, 약 30만 명은 단기고용(kurzfristig Beschäftigte)의 형태를 가진다. 750만 명의 경미 저임금고용 가운데 65.4%에 해당하는 490만 명은 전업 저임금 형태로 고용되어 있고, 34.6%에 해당하는 260만 명은 사회보험의무 고용 외에 부업으로 경미 저임금고용을 하고 있다. 100명의 사회보험의무 고용자 가운데 9명 정도가 동시에 미니잡에도 고용되어 있는데, 두 가지 이상의 사회보험의무 고용에 동시에 종사하는 경우는 100명 가운데 한 명 정도인 것으로 나타났다.

Ⅲ. 미니잡의 사회보험 적용

1. 미니잡과 일반 근로관계의 사회보험료

2013년 개정 이전까지 일반적인 고용관계에 있는 근로자나 시간제 근로자와 달리 미니잡에 종사하는 근로자는 사회보험 가입의 의무를 면제받았으나, 2013년의 개정으로 미니잡에 종사하는 근로자도 공적연금에 의무적으로 가입하게 되었다.

사회보험이 적용되는 일반 근로관계에서 사용자는 연금보험료를 9.45%(2012년 말까지는 9.8%), 건강보험료를 7.3%, 장기요양보험료를 1.025%(2012년 말까지는 0.975%), 고용보험료를 1.5%, 파산부담금으로 0.15%³⁾, 합계 총임금의 19.425%를 부담한다. 여기에 추

2) Bundesagentur für Arbeit(2013), Qualitätsbericht der Statistik der BA. Statistik der sozialversicherungspflichtigen und geringfügigen Beschäftigung, Version 7.4

3) 파산부담금(Insolvenzgeldumlage)은 2012년 10월 25일 법개정을 통해 0.15%가 부과되었다.

가로 산재보험, U1, U2가 부과된다. 산재보험료율은 작업장의 위험등급에 따라 차별적으로 적용되는데 사용자만 부담한다. U1은 질병 시 임금을 계속지급하기 위한 것으로 30명 이하의 사업장에 적용되는데 부담률은 건강보험금고에서 결정되며 사용자만 부담한다. U2는 출산과 임신 중의 모성보호를 위한 것으로 기업의 규모와 관계없이 적용되는데 부담률은 건강보험금고에서 결정되며 사용자만 부담한다.

미니잡 고용의 사용자는 사회보험료의 납부 의무가 있지만 일반 근로관계와 차별된 보험료율을 적용받는다. 경미 저임금고용에서도 제조생산부문과 민간가계부문도 차별된 보험료율의 적용을 받는다. 제조생산부문의 사용자는 연금보험료로 총임금의 15.0%, 건강보험은 13%를 부담한다. 하지만 고용보험과 장기요양보험료의 부담은 면제된다. 여기에 질병 시 임금을 계속지급하기 위한 부담금(U1)에 0.7%, 모성보호를 위한 비용(U2)으로 0.14%, 파산부담금(U3)으로 0.15%를 부담하고, 사용자가 임금소득세, 교회세 및 통일연대세를 포함하는 일괄과세를 총수입의 2%(최고 9유로: $450 \times 0.02 = 9$)를 추가로 부담하게 된다. 사용자는 이를 합하면 임금 총수입 중 30.99%를 부담하게 된다. 여기에 산재보험이 추가된다.

〈표 1〉 일반 근로관계와 미니잡의 사회보험료와 일괄조세의 비교

취업형태	일반 근로관계			미니잡(사용자)		
	부담금 지불자	소계	사용자	근로자	제조생산부문	민간가계부문
법정연금보험 ¹⁾	18.90	9.45	9.45	15.0 3.9(근로자)	5.0 13.9(근로자)	-
건강보험 ²⁾	15.50	7.30	8.20	13.0	5.0	-
장기요양보험 ³⁾	2.05	1.025	1.025	-	-	-
산재보험 ⁴⁾					1.6	산재보험자에 따라 차등 민간가계부문은 1.6%
고용보험 ⁵⁾	3.0	1.5	1.5	-	-	-
일괄조세				2.0	2.0	25.0
U1(질병 시 임금계속지급)				0.7	0.7	0.7
U2(임신 및 모성관련비용)				0.14	0.14	0.14
U3(파산부담금)	0.15	0.15		0.15	-	0.15 민간가계부문은 부담 없음
전 체	39.60	19.425	20.175	30.99	14.44	25.98/27.44

주 : 1) 법정연금보험 기여율은 2012년 19.6%에서 2013년 18.9%로 인하되었음.
 2) 건강보험 기여율은 2011년 이후 15.50%를 유지하고 있음.
 3) 장기요양보험 기여율은 2013년 1월 1일부터 1.95%에서 2.05%로 인상되었음.
 4) 제조생산부문에서 산재보험은 위험등급에 따라 차별적인 보험료율이 적용되나, 민간가계부문에서는 1.6%의 단일 보험료율이 적용됨.
 5) 고용보험 기여율은 2011년 1월 1일 3%로 인상이며 2012년, 2013년 동률을 유지하고 있음.

자료 : www.lohn-info.de에서 발췌 후 재작성한 것임.

주로 일반 가정에서 필요로 하는 요리, 세탁 및 청소, 육아, 간병 및 정원 관리 등과 같은 가사서비스를 제공하는 민간가계부문 경미 저임금고용의 경우, 사용자는 연금보험으로 총임금의 5.0%, 건강보험 5.0%, 질병 시 임금을 계속 지급하기 위한 부담금(U1) 0.7%, 모성보호를 위한 비용(U2) 0.14%, 일괄과세 2%, 산재보험 1.6%를 부담하게 된다. 사용자는 이를 합하면 임금 총수입 중 14.44%를 부담하게 된다.

단기취업 미니잡 사용자는 산재보험을 제외한 사회보험료는 면제되지만, 일괄조세를 25% 부담하게 된다. 제조생산부문과 민간가계부문의 경미 저임금고용 사용자가 2%의 일괄조세를 미니잡-센터에 납부하는데 비해, 단기취업 미니잡 사용주는 일괄조세를 해당세무서(Betriebsstättenfinanzamt)에 납부한다. 여기에 질병 시 임금을 계속지급하기 위한 부담금(U1)에 0.7%, 모성보호를 위한 비용(U2)으로 0.14%, 파산부담금(U3)으로 0.15%(민간가계부문일 경우 면제)를 부담한다.

일반 근로관계에서 근로자는 연금보험료를 9.45%, 건강보험료를 8.20%, 장기요양보험료를 1.025%, 고용보험료를 1.5%, 합계 총임금의 20.175%를 부담하게 된다. 일반 근로관계에서 사용자와 근로자가 부담하는 사회보험료는 총임금의 39.6%에 달한다.

이에 반해 미니잡 근로자는 2012년 말까지는 산재보험을 제외한 사회보험의 가입의무에 면제되었으나, 2013년 1월 1일부터는 연금보험에도 가입의무가 부과되었다. 2013년 1월 1일부터 제조생산부문 경미 저임금고용의 근로자가 부담하는 연금보험료율은 일반 근로관계의 연금보험료율 18.9%와 제조생산부문 사용자 부담분인 15.0%의 차이인 3.9%를 부담하고, 민간가계부문 경미 저임금고용의 경우 일반 근로관계의 연금보험료율 18.9%와 민간가계부문의 사용자 부담분인 5%의 차이인 13.9%가 적용된다.

다수의 고용관계가 중복된 근로자의 경우는 복수의 미니잡 고용관계에 있는지 혹은 미니잡이 부업으로의 역할을 하느냐에 따라 사회보험료의 계산이 달라진다. 복수의 미니잡에 종사하더라도 급여의 합이 450유로 이하인 경우는 사회보험 가입의무가 면제되지만, 기준금액을 초과하는 경우는 사회보험료를 납부해야 한다. 하지만 부업으로 미니잡을 이용하는 경우 해당 미니잡에 대해서는 사회보험료 가입이 면제된다.

2. 미니잡과 연금보험

2013년부터 미니잡의 기준이 450유로로 상승하면서 새로이 미니잡 근로에 종사할 경우 자동으로 연금보험에 의무적으로 가입하게 되었다. 미니잡 근로자가 연금보험료를 납부할 경우, 보험료를 납부한 기간 만큼 당연가입기간이 되어 연금 수급에 필요한 대기기간(Wartezeit)⁴⁾으로 인정된다. 이와 달리 연금보험의 의무가입이 면제되었거나 연금보험

4) 독일의 연금보험에서 대기기간은 연금 수급을 위한 보험료 최소 납부기간인데 연금의 종류에 따라

에 가입하지 않은 미니잡 근로는 대기기간의 1/3만 인정받게 된다. 따라서 이 경우 연금 보험료를 납부하는 경우의 1년에 해당하는 대기기간을 인정받기 위해서는 3년을 근로해야 하는 것이다⁵⁾. 한편 1992년 이후 출생한 자녀에게는 한 명의 부모에게 3년을 당연가입 기간으로 인정하기 때문에 노령연금 수급을 위한 5년 이상의 대기기간을 충족하기 위해서는 출산한 여성의 경우 2년간의 미니잡 근로를 통한 보험료 납부로 노령연금 수급권을 확보할 수 있다.⁶⁾

사용자가 이미 총임금의 15%(민간가계부문은 5%)를 일괄보험료로 지불하였기 때문에 미니잡 근로자는 완전한 보험료율(18.9%)을 달성하기 위해서는 3.9%(민간가계부문은 15%)의 보험료를 부담하면 된다. 예를 들면 제조생산부문에서 월 300유로의 임금을 받는 경우 보험료로 11.70유로, 450유로의 임금을 받는 경우는 17.55유로를 지불하면 된다. 한편 미니고용자를 위한 전체 연금보험료 산정의 기초가 되는 최소 기준 급여액은 155유로에서 2013년 1월 1일부터는 175유로로 인상되었다. 이에 따라 미니잡 근로자의 월 임금이 175유로 이하인 경우에도 175유로를 기준으로 보험료가 산정된다. 예를 들어 2013년 1월 1일부터 월 노동급여가 150유로라고 한다면, 최소 기준 급여액 175유로의 적용을 받기 때문에 최소 보험료는 $175\text{유로} \times 18.9\% = 33.08\text{유로}$ 가 된다. 이 경우 사용자는 22.50유로를 부담하고, 근로자는 최소보험료 33.08유로와 사용자 부담분인 22.50유로의 차액인 10.58유로를 부담하게 된다.

민간가계부문의 경우도 2013년 1월 1일부터 신규로 미니잡 근로를 할 경우 연금보험에 의무 가입하여야 한다. 다만 민간가계부문은 사용자의 부담률이 5%이고, 근로자의 부담 비율이 13.9%(18.9% - 5%)로 제조생산부문보다 많은 자기부담을 해야 한다. 450유로의 미니잡 근로를 할 경우 근로자의 자기부담은 62.55유로이다. 민간가계부문도 제조생산부문과 마찬가지로 최소 기준 급여액 175유로의 적용을 받는다. 따라서 민간가계부문의 미니잡 근로자가 175유로 이하의 임금을 받을 경우 근로자가 부담하는 보험료율은 13.9%보다 높아진다.

미니잡 근로자가 연금보험료를 납부함으로써 장애연금에 해당하는 소득능력감소연금(Erwerbsminderungsrente)⁷⁾의 수급권도 보장되며, 의료적인 혹은 직업적인 재활서비스도

5년에서 45년이 적용된다. 노령연금(Regelaltersrente)의 수급에 필요한 대기기간은 5년이다.

5) Deutsche Rentenversicherung(2013), Minijob - Midijob: Bausteine für die Rente.

6) 배준호 · 김상호 · 권혁창 · 김경아 · 석상훈 · 지은정 · 류건식(2012), 『노동유연성 확대에 따른 노후 소득보장 대책』, 보건복지부.

7) 독일은 장애를 소득능력감소 혹은 상실의 원인으로 파악함으로써 장애급여 대신 소득능력감소연금이라는 표현을 사용한다. 소득능력감소연금의 수급을 위한 전제 조건으로 피보험자는 소득능력감소가 발생하기 전 최종 5년 이내(최소 가입기간)에 최소 3년간 취업하여 보험료를 납부하여야 한다. 김영미(2011), 『독일연금법상 소득능력감소와 노동시장: 소득능력감소연금을 중심으로』, 『법학논고』 제36집.

<표 2> 월 급여수준에 따른 연금보험료 계산(2013년 1월 1일부터)

제조생산부문	민간가계부문
<월 급여 450유로의 경우>	
연금보험료: 450유로×18.9%=85.05유로 사용자 부담분: 450유로×15%=67.50유로 근로자 부담분: 450유로×3.9%=17.55유로	연금보험료: 450유로×18.9%=85.05유로 사용자 부담분: 450유로×5%=22.50유로 근로자 부담분: 450유로×13.9%=62.55유로
<월 급여 300유로의 경우>	
연금보험료: 300유로×18.9%=56.70유로 사용자 부담분: 300유로×15%=45.00유로 근로자 부담분: 300유로×3.9%=11.70유로	연금보험료: 300유로×18.9%=56.70유로 사용자 부담분: 300유로×5%=15.00유로 근로자 부담분: 300유로×13.9%=41.70유로
<월 급여 175유로의 경우>	
최소 연금보험료: 175유로×18.9%=33.08유로 사용자 부담분: 175유로×15%=26.25유로 근로자 부담분: 175유로×3.9%=6.83유로	최소 연금보험료: 175유로×18.9%=33.08유로 사용자 부담분: 175유로×5%=8.75유로 근로자 부담분: 175유로×13.9%=24.33유로
<월 급여 150유로의 경우>	
최소 연금보험료: 175유로×18.9%=33.08유로 사용자 부담분: 150유로×15%=22.50유로 근로자 부담분: 33.08-22.50=10.58유로	최소 연금보험료: 175유로×18.9%=33.08유로 사용자 부담분: 150유로×5%=7.50유로 근로자 부담분: 33.08-22.50=10.58유로

자료 : Deutsche Rentenversicherung(2013)과 BMAS(2013) 등을 참고로 작성한 것임.

청구할 수 있다. 근로기간은 모두 이후의 노령연금에 산입된다. 추가로 정부에서 지원하는 리스트-연금⁸⁾의 신청자격도 주어진다.

2012년 말까지는 미니잡 근로자는 원칙적으로 연금보험 가입이 면제되었고, 본인이 원할 경우 당연가입 대상자에게 적용되는 연금보험료율의 차이에 해당하는 보험료를 납부하면 미니잡 근로기간을 일반 근로자에게 적용되는 당연가입기간으로 인정하였지만, 2013년부터는 역으로 미니잡 근로자가 보험료 납부를 원하지 않을 경우 신청으로 연금보험 가입을 면제받을 수 있게 되었다. 기존의 규정에 따라 연금 가입이 면제된 근로자가 임의로 연금보험에 가입한 경우는 약 5%로 추정되었다.

또 2013년 1월 1일 이전에 고용관계가 성립된 경우는 경과규정의 적용을 받는다. 기본적으로 이미 성립된 경미 저임고용관계는 변하지 않는다. 즉 2013년 1월 1일 이전에 이미 400유로 미만의 미니잡 근로자인 경우는 계속해서 보험가입이 면제된다. 다만 신청에 의해 법적 연금보험의 보험가입의무를 선택할 수 있다. 다만 수입이 400.01유로에서 450유로까지인 경우는 기존에 이미 보험가입의 의무 적용을 받고 있었기 때문에 계속해서 의무 가입의 적용을 받는다.

8) 2001년 첫 도입된 리스트연금은 민간보험사가 판매하는 상품을 정부가 보험료의 일부분을 보조해 주는 것이다. 리스트연금에서 보험료율은 총액임금의 4%이고, 월 납입한도의 2,100유로 상한선이 설정되었다. 정부 보조금은 부부의 경우 1인당 154유로, 자녀의 경우 300유로의 정액제로 지급되며, 자녀가 많을수록 보조금 지급액수가 늘어난다.

3. 미니잡과 건강보험

기존에는 가입자 소득의 ‘강제가입 상한선’을 기준으로 공적 건강보험 가입대상자의 범위가 규정되었는데, 2009년부터는 독일의 모든 거주민에게 공적의료보험 혹은 민간의료보험이 강제되었다⁹⁾. 이는 450유로 이하의 미니잡에도 적용된다. 그렇지만 미니잡 부분의 사용자가 건강보험에 13.0%(민간가계부문은 5.0%)의 건강보험료를 일괄 부담하여도 미니잡 근로자가 자동적으로 건강보험으로 보장되는 것은 아니다. 즉 미니잡 고용에서 독자적인 건강보험의 보험관계가 형성되지 못한다는 것이다. 미니잡에서 건강보험의 보장은 우선 근로자의 신분상태가 고려된다. 즉, 사회보험 가입이 의무인 주업에 종사하는 경우 법정 건강보험의 의무가입 여부, 배우자가 법정 건강보험에 가입되어 있을 경우 기여금이 면제되는 가족보험 여부, 두 가지 전제조건을 충족하지 않았을 때의 법정 건강보험이나 민간 건강보험의 임의가입 여부 등이다. 월 임금이 450유로 기준을 초과할 경우 자동적으로 건강보험의 의무 가입이 부과된다.

미니잡 근로자가 가족을 통해 건강보험에 가입되어 있을 경우, 추가적인 건강보험 가입은 불필요하고, 추가적인 비용을 지불하지 않는다. 하지만 미니잡 근로자가 가족 건강보험에 가입되어 있지 않거나 사회보험의무 고용관계에 있지 않을 경우 임의로 건강보험에 가입하여야 한다. 이 경우 법정 건강보험과 민간 건강보험 어느 쪽에 가입할지 선택할 수 있다. 법정 건강보험에 가입할 경우 월 약 140유로의 보험료를 납부해야 한다. 하지만 450유로 이상의 월 임금소득이 있을 경우 월 보험료는 이보다 명백하게 낮아진다. 왜냐하면 월 소득 450유로의 근로자의 건강보험료는 보험료를 8.2%인 36.9유로만 납부하면 되기 때문이다. 민간 건강보험의 경우 보험료는 피가입자의 연령, 성별, 건강상태 및 보험급여 수준에 따라 결정되는데, 대개의 경우 월 150유로에서 200유로 사이에서 결정된다.¹⁰⁾

한편 미니잡에서는 질병 시 임금이 계속지급되는 상병수당(Krankengeld)¹¹⁾이 적용되지 않는다. 즉 미니잡에서는 상병수당 지급권이 없는 것이다. 노동이 중단되면 사용자는 6주까지 임금을 계속지급한다. 6주가 지나면 미니잡 근로자는 더 이상의 보장을 받지 못한다. 미니잡에 종사하는 여성이 임신을 할 경우 건강보험 금고로부터 모성보호수당(Mutterschaftsgeld)도 받지 못한다. 다만 모성보호수당을 요청할 경우 연방보험청에서 단

9) 서담규·이용갑(2011), 「저소득취약계층 보호를 위한 국민건강보험 보험료경감제도 연구」, 『보건과 사회과학』 제29집.

10) <http://www.cccu.de/krankenversicherung-minijob.html>

11) 상병수당(Krankengeld)은 사회법전 제5권(SGB V)에 따라 질병으로 6주 이상 노동이 불가능하게 된 피보험자에 대해서 법적 건강보험에서 지불되는 현금급여이다. 상병수당은 하루에 기존의 통상 총 임금액의 70%가 지급된다. 상병수당은 기본적으로 기간의 제한이 없으나, 동일질병으로 인하여 근로가 불가능한 기간에 대해서 3년 동안 최고 78주간이 보장된다. 단, 노동불능이 된 최초 6주 동안은 보험자가 아닌 피보험자의 사업주가 지급한다.

일로 210유로가 지불된다. 보통의 경우 사회보험에 의무 가입하는 여성은 모성수당으로 최대 1,287유로를 받을 수 있다. 또한 미니잡 근로자는 장기요양보험에 대한 수급권도 없다.

4. 미니잡과 실업급여

미니잡에 종사하는 근로자는 실업보험의 적용대상에서 제외된다. 독일에서는 사회보험의 가입대상으로 근로자 개념이 아닌 취업자 개념을 사용한다. 독일 사회법전 제4권 제7조 제1항은 사회보험의 적용을 위하여 ‘취업관계’가 존재하는 것을 전제로 한다. 동조에서 취업(Beschäftigung)을 ‘비자영적 노동, 특히 근로관계에서의 노동’이라고 규정하고 있다. 고용보험제도를 규율하고 있는 사회법전 제3권 제25조에서도 고용보험의 가입 의무가 있는 자로 취업자 개념을 사용하고 있다.¹²⁾ 독일의 고용보험의 적용대상은 미니잡 근로자를 제외한 농업근로자 및 직업훈련생을 포함한 모든 피용자, 병역의무 중인 군인 및 소집 전에 근로자였던 자와 가내근로자, 연방고용청에서 지원하는 직업교육에 참여하는 근로자 등이다.

실업보험 제외자는 자체적인 보장체계를 가지고 있는 직종에 종사하는 자(공무원, 판사, 직업군인 등), 월 소득이 450유로 미만인 경미 저임금근로자, 1년에 2개월 또는 50일을 넘지 않고 직업적으로 일을 하지 않는 경우(학생들의 단기기간근로 또는 부업의 경우), 65세 이상의 고령자, 연금수급자 등이다. 따라서 미니잡 근로를 주업으로 행한 근로자가 실직할 경우, 보통의 근로자가 실직할 경우 받게 되는 실업급여 I은 받을 수 없다. 다만 이 경우 기존의 조세를 기반으로 지급하던 실업부조(Arbeitslosenhilfe)와 지방자치단체에서 지급하던 사회부조(Sozialhilfe)에서 근로능력이 있는 자를 분리하여 통합한 구직자를 위한 기초생활보장제도인 실업급여 II의 적용을 받게 된다.¹³⁾

한편 실업자로 신고한 구직자는 450유로를 기준으로 부업을 할 수 있다. 이 경우 잡-센터 혹은 고용사무소(Arbeitsagentur)에 부업 활동을 즉시 신고해야 한다. 하르츠 IV법의 도입 후 실업급여 I의 수급자와 실업급여 II의 수급자는 다른 기준을 적용받는다. 실업급여 I의 수급자는 실업급여를 신청하기 위해서는 예전과 같이 주당 근로시간이 15시간을 초

12) 윤조덕·허재준·이지은·김영문·이호근·김현미·임수경(2008), 『특수형태근로종사자 고용보험 적용방안 연구』, 노동연구원.

13) 실업급여 II의 수급자는 첫째, 직업훈련 참가자를 포함한 취업능력이 있는 실직자, 둘째, 취업상태에 있지만 저임금으로 인해 본인과 가족의 생계를 충당하기에 부족한 경우, 셋째, 가족요양, 3세 이하의 자녀양육 및 학생신분 때문에 취업능력이 있으면서 경제적 어려움이 있지만 취업하지 못한 경우에 해당한다(배준호·김상호·권혁창·김경아·석상훈·지은정·류건식(2012), 『노동유연성 확대에 따른 노후소득보장 대책』, 보건복지부).

과하지 않아야 한다. 실업급여 I의 수급자는 165유로까지 공제 적용을 받는다. 따라서 실업급여 I을 받는 실업자가 400유로의 미니잡을 수행할 경우 235유로가 삭감된다. 주당 근로시간이 15시간을 초과할 경우 미니잡 근로자는 더 이상 실업자로 인정되지 않고, 실업급여 I의 신청자격이 소멸된다.¹⁴⁾ 이 경우 실업급여 II를 수급하면서 추가 소득을 올릴 수 있다.

실업급여 II 수급자도 450유로를 기준으로 미니잡을 수행할 수 있다. 이때 주당 최대 14.9시간의 기준 상한은 실업급여 II의 수급자에게는 적용되지 않는다. 보다 중요한 것은 공제액이다. 즉 실업급여 II를 수급하면서 근로하는 경우 수입의 일부를 공제하게 된다. 일반적으로 월 100유로는 기본 공제된다. 100유로를 초과하지만 1,000유로를 넘지 않을 경우, 이 가운데 20%는 공제되고, 80%가 실업급여 II에 산입된다. 월 급여액이 450유로인 경우 공제액은 170유로가 되고, 280유로를 삭감하게 된다.¹⁵⁾ 미니잡 근로자 가운데 저소득으로 인하여 실업급여 II를 추가로 수급하는 경우가 늘어나고 있는데, 이러한 콤비임금(Lombilohn)은 정부의 재정적 부담을 기초로 발생한 것이다.

실업급여 II는 기본수요(Regelbedarf)와 주거비(Kosten der Unterkunft)로 구성되는데, 2013년 1월 1일부터 독신 성인의 경우 기본수요액은 382유로이며, 베를린의 경우 난방비를 포함한 주거비 기준치는 독신의 경우 378유로이다.

〈표 3〉 실업급여 II의 기본수요 항목의 급여 수준(2013년 1월 1일부터)

(단위 : 유로)

독신성인	382
성인단독양육자	382
미성년자와 동거하는 성인	382
24세 이하의 단독, 미성년배우자와 동거하는 24세까지의 성인	306
성인배우자 및 성인동거인	345
6세 미만 아동	224
6세에서 13세까지의 아동	255
14세에서 17세까지의 아동	289

자료 : http://de.wikipedia.org/wiki/Arbeitslosengeld_II.

14) http://www.arbeitsagentur.de/nn_168866/Dienststellen/RD-BY/Deggendorf/AA/Presse/Presseinformationen/2013/PI-012-2013.html

15) http://www.arbeitsagentur.de/nn_549712/zentraler-Content/A07-Geldleistung/A071-Arbeitslosigkeit/Allgemein/Alg-II-Minijob.html

〈표 4〉 베를린 지역의 난방비를 포함한 주거비 기준치

(단위 : 유로)

가구원 수	난방비를 포함한 주거비 기준치
1	378
2	448
3	542
4	619
5	705
1명 추가 시	+50

자료 : http://de.wikipedia.org/wiki/Arbeitslosengeld_II.

예를 들어 기본수요액 382유로와 378유로, 합계 760유로의 실업급여 II를 수급하면서 부업으로 450유로의 미니잡을 수행하는 경우, 실제로 가능한 급여는 930유로(760유로+170유로)가 된다.

〈표 5〉 실업급여 II를 수급하면서 미니잡 근로를 하는 경우 실제 총 급여액

예 : 실업급여 II 760유로, 미니잡 450유로인 경우
 공제액 : 100유로(기본공제액)+70유로(350유로(450유로-100유로)×0.2)=170유로
 실제 총 급여 : 760유로+170유로=930유로

IV. 미니잡의 노동법 적용

1. 미니잡 근로자의 법적 권리

미니잡에 종사하는 근로자는 기본적으로 일반 근로자와 동등한 노동법과 임금협정의 적용을 받는다. 시간제고용법(Teilzeitbeschäftigungsgesetz: TzBfG) 제2조 제2항 규정에 의한 시간제 근로자이면서 동시에 사회법전 IV 제8조 제1항 Nr. 1의 조건을 충족시키는 미니잡 근로자는 다음과 같은 노동법상의 청구권을 갖는다.¹⁶⁾

첫째, 동등 처우에 관한 청구권(Grundsatz der Gleichbehandlung)이다. 미니잡 근로자는 미니잡 근로로 인하여 전일제 근로자에 비해 차별적인 대우를 받지 않아야 한다. 전일제

16) Vieker, Nicole(2011), Handlungsmöglichkeiten und Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats beim Einsatz von Arbeitnehmern in geringfügiger Beschäftigung, Hans Böckler Stiftung.

근로자는 크리스마스 수당을 받지만, 미니잡 근로자는 근로시간에 해당하는 비율에 해당하는 부분의 수당을 받는다. 법적으로 특별지급(Sonderzahlungen)이나 보너스(Grtifikation)의 요구는 인정되지 않으나, 임금협약의 합의에 의해 지불가능하다.

둘째, 미니잡 근로자도 유급 요양휴가(Erholungsurlaub)를 청구할 수 있다. 연방 휴가법에 따르면 1년에 최소 4주간 혹은 6일을 한 주로 가정할 경우, 24근무일의 유급 요양휴가를 청구할 수 있다. 연방 휴가법은 월요일에서 토요일까지의 6일의 근무일을 기준으로 하고 있기 때문에 주당 6일 이하로 근로한 경우, 휴가는 합의된 근무일에 상당하게 재계산된다. 근로시간이 아닌 주당 몇 일을 근로했는가 휴가기간을 산정하는 기준이 된다.¹⁷⁾ 예를 들어 주당 5일 근무할 경우, 주당 평균 20시간을 근로하더라도 20일의 휴가일이 적용된다. 한편 주당 20시간을 근로했다라도 근무일이 2일인 경우는 20일이 아닌 8일(2×24/6=8)의 휴가일이 해당한다.

〈표 6〉 휴가 청구일 계산

$$\frac{\text{주당 개인의 근로일수} \times 24}{6(\text{보통의 근무일, 월요일에서 토요일})} = \text{휴가일}$$

셋째, 미니잡 근로자는 자신의 과실이 아닌 질병 및 의료적 처치 혹은 재화로 인하여 근로가 불가능할 경우 자신의 임금을 최대 6주간 계속지급 받을 수 있는 임금계속지급 청구권(Entgeltfortzahlung)을 가진다.

넷째, 임신과 모성기간의 임금계속지급청구권이 부여된다. 출산예정자는 모성보호법(Mutterschutzgesetz)에 따라 금지된 고용을 할 수 없고, 이 경우 사용자는 모성보호임금을 지불해야 한다. 출산예정자는 보통의 경우 출산 전 6주간 근로할 수 없고, 출산 후 보호기간은 8주간이 적용된다. 모성보호법에 따라 사용자는 모성보호기간 동안 모성수당의 추가보조금을 지불해야 한다.

다섯째, 기본적으로 미니잡에 고용되어 있거나 정규직에 종사하거나 관계없이 노동조건에 대한 문서화된 증명의 청구권을 가진다.

2. 미니잡과 법정해고 규정

미니잡 근로자도 전일제 근로자와 마찬가지로 법정 해고보호(Kündigungsschutz)를 받는다. 해고보호법(Kündigungsschutzgesetz)은 보통 10명 이상의 근로자가 고용되어 있는 작업장과 중단 없이 최소 6개월 이상의 고용관계가 성립될 경우 적용된다.¹⁸⁾ 파트타임 근로

17) Knappschaft Bahn Sec(2013), Arbeitsrecht für Minijobs.

자의 경우는 주당 근로한 시간이 고려된다. 예를 들어 주당 20시간 근로한 경우 0.5가 곱해지고, 주당 30시간인 경우 0.75가 곱해진다. 해고통지기간은 임시직의 경우 첫 번째 3달에서는 단기간의 해고보호기간이 개별계약에 합의될 수 있으나, 2년 이상 근로관계가 성립할 경우 사용자는 해고보호기간을 준수해야 한다.

〈표 7〉 근로기간과 해고통지기간

근로기간	해고통지기간(월 말)
2년	1달
5년	2달
8년	3달
10년	4달
12년	5달
15년	6달
20년	7달

자료 : Knappschaft Bahn See(2013).

한편 청소년은 육체와 정신적 발달의 이유로 특별한 보호를 받는다. 청소년근로보호법(Jugendarbeitsschutzgesetz: JArbSchG)에 따르면 15세 미만은 소년(Kind)에 해당하고, 18세 미만의 경우는 청소년(Jugendlicher)에 해당한다. 청소년근로보호법은 특히 미성년자의 근로시간 제한에 특별한 관심을 보이고 있다. 청소년은 하루 8시간 이상, 주당 40시간 이상 근로할 수 없고, 근로시간은 아침 6시에서 저녁 8시 사이로 한정된다.

V. 미니잡의 사회보험, 조세, 법적권리 적용에 대한 논의

미니잡과 관련한 첫 번째 논의는 미니잡 근로자의 사회적 권리의 실제적용에 관한 것이다. 원칙적으로 미니잡 근로자는 조세와 사회보험에서 면제되지만, 사용자는 일괄적으로 부담을 해야 하며, 미니잡 근로자에게도 전일제 근로자와 같은 권리보장을 해야 한다. Hanau는 미니잡 근로자에게 사용자가 지불해야 할 부담은 사회보험 가입자에 비해서 명백하게 높다고 보았다. 그럼에도 사용자가 미니잡 근로자를 고용하는 이유는 그 비용을

18) Vieker, Nicole(2011), Handlungsmöglichkeiten und Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats beim Einsatz von Arbeitnehmern in geringfügiger Beschäftigung, Hans Böckler Stiftung.

근로자에게 전가하기 때문에 가능하다는 주장을 하였다.¹⁹⁾ 하지만 실제로는 미니잡 근로자가 다른 근로자에 비해서 현저하게 낮은 임금을 받는 임금차별이 상당하고, 질병 시의 임금계속지급도 제대로 준수하고 있지 않은 것으로 나타났다.²⁰⁾ 미니잡 근로자도 법적으로는 전일제 근로자와 동일한 권리를 가지고 있으나 실제의 경우에는 제대로 권리의 보장이 이루어지지 못하고 있는 것이다.

두 번째는 미니잡이 정의롭지 못한 제도라는 것이다. 독일의 복지모델에는 연대성 원칙(Solidaritätsprinzip)이 사회보험에 명확하게 부각되어 있다.²¹⁾ 하지만 미니잡을 부업으로 하는 경우 사회보험료와 세금을 면제받고 있는데, 이런 이유로 보험료를 납부하는 일반 근로자가 불이익을 당하게 된다.²²⁾ 미니잡 근로자가 전일제 근로자의 부담으로 사회보장을 누리게 됨으로써 이러한 연대성에 기초한 기존의 독일 모델이 훼손되고 있다는 것이다.²³⁾ 이러한 미니잡에 부여된 특별지위를 철폐하고, 모든 근로자가 근로시간과 관계없이 근로에 적합한 동등한 급여와 근로조건을 부여받아야 된다는 주장이 강하게 제기되었고, 이를 위해 최저임금제의 도입이 요구되었다. 2013년 총선 후 기민당(CDU)과의 연정을 위한 협상에서 사민당(SPD)은 독일노동조합총연맹과 같은 8.5유로의 최저임금을 요구하여 이를 연정협약에서 관철시켰다. 이에 따라 독일은 2015년 1월부터 점진적으로 시간당 8.5유로의 최저임금제를 도입해 2017년 전국적으로 시행할 예정이다.²⁴⁾

다음으로는 보다 나은 사회적 보장과 노후 대책을 위해 모든 근로관계가 완전한 사회보험의 보호를 받아야 한다는 주장이 제기되었다. 이는 1유로에 대해서도 정상 보험료가 계산되어야 한다는 의미이다.²⁵⁾ 이들은 현재 사용자는 미니잡 근로자에게 일반 근로자보

19) Hanau, Peter(2006), Das Rätsel Minijob, Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht 23(15).

20) Winkel, Rolf(2005), Minijob-Bilanz: Kaum Lohnfortzahlung bei Krankheit und Mutterschaft: Lohnausgleichskasse machte 136,6 Millionen Überschuss, Soziale Sicherheit, Jg. 54, H. 9

21) 독일에서 연대성 원칙은 사회보험의 기본적 원칙이다. 이는 시민들이 연대성에 기초하는 공동체의 일원으로 상호간의 부조와 지원을 보장하는 원칙으로 설명할 수 있다. 연대성 원칙에 따라 사회보험의 기여율은 위험이 아닌 소득에 따라 결정되는 것이다. 사회보험에서 연대성의 원칙은 질병의 경우 가장 핵심적인 원칙으로 작용하지만, 장기요양보험, 실업보험 및 연금보험에도 적용되고 있다.

22) Weinkopf, Claudia(2012), Minijobs: Stellungnahme zur öffentlichen Anhörung des Ausschusses für Arbeit und Soziales im Deutschen Bundestag am 22. Oktober 2012, IAQ-Standpunkt.

23) Brandt, Torsten(2006), Bilanz der Minijobs und Reformperspektiven, WSI Mitteilungen 8/2006.

24) 독일경제연구소(DIW)는 최저임금을 도입하더라도 소득불균형의 뚜렷한 개선, 빈곤의 감소, 비정규직 저임금 근로자로서 추가로 Hartz IV를 받는 이중수급자(Aufstocker)의 감소를 기대할 수 없다는 연구 결과를 제출하였다. 동 연구에 따르면 8.5유로의 최저임금을 도입할 경우 약 13%의 근로자의 임금이 평균 40% 정도 인상되지만, 순가계소득은 평균적으로 1년에 900유로 증가에 그치는 것으로 예상되었다. 더구나 이로 인하여 고용에 부정적인 효과를 끼쳐 약 50만 명의 고용이 감소하는 것으로 나타났다(Brenke, Karl and Gert G. Wagner(2013), Gesetzliche Mindestlöhne: mit der Einführung kommen die Tücken der Umsetzung, Wirtschaftsdienst, 93. Jahrgang, 2013, Heft 11).

25) DGB-Bundesfrauenausschuss(2011), Positionspapier zur Gleichbehandlung aller Arbeitsverhältnisse: Wie

다 높은 비율의 사회보험료를 부담하고 있기 때문에, 모든 근로자에게 같은 보험료율이 적용되더라도 추가적인 부담은 별로 없을 것으로 예상하였다. 이에 따르면 근로자도 200유로의 경우 8유로, 300유로의 경우 24유로 정도의 보험료를 낼 경우 일반 근로자와 같은 보험혜택을 누릴 수 있게 된다.

미니잡의 도입에서 고려해야 할 또 하나의 사항은 고용에서 감소한 근로자의 조세와 사회보험료의 부담이 어떻게 만회할 수 있을 것인가의 문제이다. 미니잡은 원칙적으로 조세와 사회보험의무 가입에서 면제되므로 미니잡의 소득기준이 높아질수록 조세와 사회보험료의 수입은 감소하게 된다. 독일노동조합총연맹(DGB)의 추정에 따르면 2007년에 미니잡에 대한 정부의 보조금 지출로 인하여 40억유로 정도의 재정 수입이 감소하는 것으로 나타났다(Frankfurter Rundschau, 2008년 1월 28일자). 이렇게 정부의 과도한 보조금 지급으로 기업의 노동비용은 줄어들었지만, 이는 결국 전 국민의 부담으로 돌아온다.

미니잡으로 인한 재정 수입의 감소는 재분배에도 부정적인 영향을 미치고, 사회보험료의 감소는 사회보험의무 고용자의 보험료의 증가성을 감소시킨다. 사회보험료 수입의 감소는 조세를 기반으로 하는 연방정부의 보조금으로 보충될 수 있지만, 미니잡 근로자가 근로소득세를 납부하지 않음으로 인하여 조세의 감소가 발생한다. 이 결과 근로소득세를 납부하는 근로자는 더 높은 세율의 적용을 받을 수밖에 없게 된다.

이와 같이 미니잡의 확산은 사회보험의 재정을 위한 근로소득의 중요성이 약화되는 결과를 초래할 수 있고, 사회보험료가 아닌 정부에 의한 재정 지원이 늘어나는 현상은 사회보험을 기초로 하는 독일의 복지국가모델의 변화를 초래할 수도 있다. **KLI**

<참고문헌>

- 김영미(2011), 「독일연금법상 소득능력감소와 노동시장: 소득능력감소연금을 중심으로」, 『법학논고』 제36집, pp.409~434.
- 배준호·김상호·권혁창·김경아·석상훈·지은정·류건식(2012), 『노동유연성 확대에 따른 노후소득보장 대책』, 보건복지부.
- 서남규·이용갑(2011), 「저소득취약계층 보호를 위한 국민건강보험 보험료경감제도 연구」, 『보건과 사회과학』 제29집, pp.185~210.
- 윤조덕·허재준·이지은·김영문·이호근·김현미·임수경(2008), 『특수형태근로종사자 고용보험 적용방안 연구』, 노동연구원.

weiter mit den Minijobs?, kurze, aktualisierte Fassung: 11. November 2011.

현대경제연구원(2013), 「독일 고용률 73% 달성의 비결」, 『경제주평』, 2013. 7. 19.

BMAS(2013), Gringfügige Beschäftigung und Beschäftigung in der Gleitzone.

Brandt, Torsten(2006), Bilanz der Minijobs und Reformperspektiven, WSI Mitteilungen 8/2006.

Brenke, Karl and Gert G. Wagner(2013), Gesetzliche Mindestlöhne: mit der Einführung kommen die Tücken der Umsetzung, Wirtschaftsdienst, 93. Jahrgang, 2013, Heft 11, pp.751~757.

Bundesagentur für Arbeit(2013), Qualitätsbericht der Statistik der BA. Statistik der sozialversicherungspflichtigen und geringfügigen Beschäftigung, Version 7.4

Deutsche Rentenversicherung(2013), Minijob - Midijob: Bausteine für die Rente.

DGB-Bundesfrauenausschuss(2011), Positionspapier zur Gleichbehandlung aller Arbeitsverhältnisse : Wie weiter mit den Minijobs?, kurze, aktualisierte Fassung: 11. November 2011.

Hanau, Peter(2006), Das Rätsel Minijob, Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht 23(15), pp.809-810

Knappschaft Bahn See(2013), Arbeitsrecht für Minijobs

Statistisches Bundesamt(2013), Wer sind die ausschließlich geringfügig Beschäftigten?

Vieker, Nicole(2011), Handlungsmöglichkeiten und Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats beim Einsatz von Arbeitnehmern in geringfügiger Beschäftigung, Hans Böckler Stiftung.

Weinkopf, Claudia(2012), Minijobs: Stellungnahme zur öffentlichen Anhörung des Ausschusses für Arbeit und Soziales im Deutschen Bundestag am 22. Oktober 2012, IAQ-Standpunkt

Winkel, Rolf(2005), Minijob-Bilanz: Kaum Lohnfortzahlung bei Krankheit und Mutterschaft: Lohnausgleichskasse machte 136,6 Millionen Überschuss, Soziale Sicherheit, Jg. 54, H. 9, pp.292~298.