

정책연구
2018-03

외국의 자영업자 사회법제 연구

- 프랑스, 스페인, 이탈리아 -

박제성 · 양승엽 · 신수정

목 차

요 약	i
제1장 서 론	(박제성) 1
제2장 프랑스의 자영업자 사회법제	(양승엽) 5
제1절 자영업자의 현황: 프랑스 경제와 고용 현황	5
제2절 자영업자의 법적 지위	8
1. 자영업자의 개념	8
2. 자영업자의 사회법적 보호	10
제3절 자영업자의 사회보장제도	12
1. 자영업자 공단 통합 전 사회보장제도의 내용	12
2. 자영업자 사회보장제도의 변화	14
3. 프랑스 자영업자의 노령연금 · 가족수당 · 건강보험제도	16
제4절 자영업자의 산재보험	24
1. 프랑스 산재보험의 내용	24
2. 산재보험의 자영업자 보호	29
제5절 자영업자의 고용보험	33
1. 개정 전 고용보험의 자영업자 보호	33
2. 고용보험 개정의 배경과 자영업자 실업급여의 수급 요건	36
3. 고용보험 재정 충원방식의 개편	42
4. 고용보험의 운영방식	45
5. 임금노동자의 실업급여 기준 참조	47
제6절 소 결	50

제3장 스페인의 자영업자 사회법제	(박제성)	52
제1절 자영업자의 현황		52
제2절 자영업자의 법적 지위		55
1. 임금노동자의 정의		55
2. 자영노동법의 제정		57
제3절 자영업자의 사회보험		63
1. 개 요		63
2. 보험료		66
3. 질 병		69
4. 모성/부성		71
5. 장 해		72
6. 노 령		74
7. 사 망		77
제4절 자영업자의 산재보험		81
1. 의무가입 대상자		81
2. 산재보험의 범위		81
3. 보험료		81
4. 수급자격		82
5. 급 여		82
제5절 자영업자의 고용보험		84
1. 보험료		84
2. 이직의 사유		84
3. 피보험 기간 및 실업급여 수급기간		85
4. 실업급여액		86
5. 취업으로 인한 수급권의 정지와 재개 또는 종료		87
6. 실업급여 수급과 자영업자 취업의 양립 가능성		88
제6절 경제적으로 종속된 자영업자(Trade)의 법적 지위		89
1. 정의(제11조)		90

2. 서면계약 작성 및 관할 행정관청 신고 의무(제12조)	91
3. 단체협약 체결권(제13조)	92
4. 법정연차휴가(제14조)	92
5. 계약해지사유(제15조)	92
6. 계약정지사유(제16조)	93
7. 분쟁관할(제17조)	94
8. 사회보험	94
9. 노동삼권(제19조)	94
제7절 소 결	94

제4장 이탈리아의 자영업자 사회법제 (신수정) 97

제1절 자영업자의 현황	97
1. 이탈리아 경제 개관	97
2. 자영업자 현황	99
제2절 자영업자의 법적 지위	101
1. 이탈리아의 종속노동자 개념	102
2. 준종속노동자	104
3. 독립노동자	107
제3절 자영업자의 사회보험: 질병, 모성, 장애, 노령, 사망	109
1. 개 요	109
2. 보험료	110
3. 질 병	112
4. 모성/부성	114
5. 장 해	115
6. 노 령	115
7. 사 망	116
제4절 자영업자의 산재보험	117
1. 이탈리아의 산업재해보험제도	117
2. 준종속노동자 등의 산재보험	119

제5절 자영업자의 고용보험	128
1. 이탈리아의 고용보험 제도	128
2. 이탈리아 독립노동자 등의 고용보험제도	131
제6절 소 결	136
 제5장 결 론	(박제성) 140
제1절 요 약	140
1. 외국인 자영업자 사회법제: 프랑스	140
2. 외국인 자영업자 사회법제: 스페인	141
3. 외국인 자영업자 사회법제: 이탈리아	143
제2절 시사점	145
 참고문헌	152

표 목 차

<표 2- 1> 구(舊) 사회보장제도의 종류(2018년 1월 이전)	13
<표 2- 2> 자영업자제도 변화 전후 노령연금제도 비교	17
<표 2- 3> 외래진료 수가 및 공단부담률(2014년 기준)	23
<표 2- 4> 임금노동자 산재보험의 적용을 받는 특례 업종	31
<표 3- 1> 스페인의 종사상 지위별 취업자 수 변화 추이 (1993~2017)	53
<표 3- 2> 스페인: 2008년과 2017년 자영업자 수 증감 비교	54
<표 3- 3> 스페인: 자영업자 업종별 분포(2017)	55
<표 3- 4> 사회보험 의무가입 여부	65
<표 3- 5> 임금노동자와 자영업자의 기준보수	67
<표 3- 6> 임금노동자와 자영업자의 사회보험료율(2018년 1월 1일 적용)	68
<표 4- 1> 경제활동 현황	99
<표 4- 2> 이탈리아 자영업자 비율	100
<표 4- 3> 고용유형에 따른 노동자 분류	101
<표 4- 4> 종속, 준종속, 독립노동 분류표	103
<표 4- 5> 2018년 보험료율(종속 노동자)	111
<표 4- 6> 2018년 준종속 노동자 등의 보험료율	111
<표 4- 7> 2018년도 보험료(준종속 노동자, 독립 노동자)	112
<표 4- 8> 2018년 준종속 노동자와 독립 노동자의 보험료율	112
<표 4- 9> 연금 지급 개시 연령	116
<표 4-10> 2018년 준종속 노동자 등의 보험료율	133
<표 4-11> 2018년 준종속 노동자와 독립 노동자의 보험료율	133
<표 4-12> ‘디스쿨’ 실업급여 결정 표	135

그림목차

[그림 2-1] 프랑스 자영업자의 연도별 고용률 변화	6
[그림 2-2] 프랑스 자영업자 고용률의 OECD 국가 간 비교 (2016)	7
[그림 2-3] 프랑스 자영업자의 직종별 분포	8
[그림 3-1] 스페인의 종사상 지위별 취업자 수 변화 추이 (1993~2016)	53
[그림 4-1] 이탈리아의 GDP 상승률	98
[그림 4-2] 자영업자 비율	100
[그림 5-1] 프랑스의 종사상 지위별 취업자 수 변화 추이 (1993~2017)	146
[그림 5-2] 스페인의 종사상 지위별 취업자 수 변화 추이 (1993~2017)	147
[그림 5-3] 이탈리아의 종사상 지위별 취업자 수 변화 추이 (1993~2017)	148
[그림 5-4] 한국의 종사상 지위별 취업자 수 변화 추이 (1993~2017)	149

요 약

준종속노동자와 종속적 자영업자가 증가하면서, 이들의 노동조건 및 고용보장 문제가 중요한 사회적 의제로 부상하고 있지만, 기존의 사회법제는 원칙상 종속적 임금노동자를 대상으로 하고 있는 만큼, 준종속노동자는 종속성이 약하다는 이유로, 그리고 종속적 자영업자는 노동자가 아니라는 이유로, 사회적 보호에 미흡한 점이 있었다. 산재보험과 고용보험을 자영업자에게도 확대 적용하는 논의가 진행되고 있는 것도 그러한 맥락에서 이해된다. 종속적 1인 자영업자(준종속노동자)에게 산재보험을 당연 적용하는 방안에 대한 주장은 계속해서 제기되고 있으며, 특히 최근에는 준종속노동자에 대해서 고용보험을 당연 적용하는 방안이 정부에서 심의, 의결된 바 있다.

본 연구는 이러한 맥락에서 외국의 자영업자 사회법제를 살펴보고 시사점을 얻고자 한다. 비교 대상 국가로는 프랑스, 스페인, 이탈리아 세 나라를 선정했다. 각 나라별 특징은 다음과 같다.

1. 외국인 자영업자 사회법제 : 프랑스

지금까지 프랑스는 임금노동자를 위한 사회보장제도와 자영업자를 위한 사회보장제도(RSI)를 구별하여 운영하고 있었다. 하지만 2018년에 후자를 폐지하고, 대신 임금노동자 사회보장제도와 통합하는 개혁을 단행하였다. 물론 그렇다고 해서 보험료율이나 급여의 규모와 기간 등이 모두 똑같아지는 것은 아니며, 통합 과정도 2020년까지 점진적으로 진행된다. 자영업자 사회보장제도가 임금노동자 사회보장제도 안에서 별도의 구역을 차지하고 있는 것으로 보면 될 것 같다. 그러나 제도의 통합은 상징적인 차원을 갖는다. 제도의 통합은

임금노동과 자영노동을 구별하는 전통적인 관점이 더 이상 유효하지 않을 수도 있다는 인식을 갖도록 하기에 충분할 것이다.

2018년 노동법 개정을 통해서 자영업자에게도 실업급여를 적용하기로 한 것도 그러한 맥락에서 파악될 수 있을 것이다. 프랑스는 전통적으로 임금노동자와 사용자의 단체협약으로 고용보험제도를 운영하고 있다. 그러므로 자영업자는 고용보험에서 제외되어 있었다. 그런데 이번에 노동법 개정으로 비자발적 이직자와 자영업자에게도 고용보험을 확대 적용하기로 하였다. 자영업자도 역시 “일하는 사람”으로서 “자영” 노동자이며, 경기 변동에 따른 잦은 폐업으로 소득 상실의 위험에 노출되어 있다는 점에서, 임금노동자와 마찬가지로 실업에 대한 사회적 보호가 필요하다는 점이 고려된 것이라고 할 수 있겠다.

자영업자를 고용보험에 가입시킬 때 항상 문제가 되는 것이 보험료 산정을 위한 소득 파악의 어려움이다. 이 문제를 해결하기 위하여, 프랑스는 자영업자의 고용보험 재원은 전부 조세에서 충당하기로 하였다. 2018년의 노동법 개정은 자영업자에게 고용보험료를 부과하지 않는 것과 형평을 맞추기 위하여, 임금노동자의 고용보험료도 폐지하고, 사용자만 고용보험료를 부담하는 쪽으로 제도를 개정하였다. 대신, 임금노동자와 자영업자가 납부하는 사회보장목적세인 “일반사회기여금(CSG)”을 인상하였다. 보험료에서 조세로 바뀐 것은 실업급여의 수급자격이 피보험자의 기여가 아니라 실업이라는 사실의 발생 자체에 결부된다는 효과를 낳는다.

프랑스 법제의 또 하나의 특징은, 자영업자이지만 사회적 보호 필요성이 인정되는 직군과 이른바 “종속적 자영업자” 또는 “비임금노동자”를 사회보험, 특히 산재보험의 적용과 관련하여, 임금노동자로 간주하여 사회적 보호를 두텁게 하고 있다는 점이다.

2. 외국인 자영업자 사회법제 : 스페인

스페인의 자영업자는 꾸준히 300만-350만 명 정도로서, 전체 취업자 중에서 차지하는 비중은 17% 정도이다. 이 중에서 3분의 2 정도가 1인 자영업자이다. 취업자 수의 증감을 이끄는 것은 임금노동자이며, 전체 취업자 수의 증가 또는 (경제위기에 의한) 감소에도 불구하고, 자영업자의 수는 일정한 규모를 계속 유지하고 있다.

스페인은 임금노동을 규율하는 노동기본법과 별도로 2007년에 자영노동법(Leyta)을 제정하였다. 이 법은 자영업 노동에 관한 기본법이며, 노동기본법의 특별법으로서의 지위를 갖는다. 자영노동법의 제정 이유는 크게 두 가지이다. 우선, 입법안이 경제위기 발생 이전인 2004년에 제출되었다는 점에서, 이 법은 임금노동자의 대량 실업으로 인한 자영업자의 증가에 대응하기 위한 소극적 조치가 아니라, 적극적으로 “자영노동”을 임금노동과 구별되는 독자적 범주로 인정하고, 그에 따라 전체 노동시장을 재편하기 위한 전략적 선택의 결과라는 점이다.

그 배경에는, 위에서 언급한 바와 같이 임금노동자 수의 증감에도 불구하고 자영업자의 수는 일정한 규모로 계속 유지되고 있었다는 점에서, 스페인 사회에서 자영노동은 이미 임금노동의 잔여 범주가 아니라 독립된 범주로 자리 잡고 있었다는 사회 경제적 현실이 있다. 다음으로, 스페인 헌법에서 규정하고 있는 기본적인 노동조건과 사회적 보호는 임금노동자에게만 적용되는 것이 아니라, 자영노동자를 포함하여 전체 노동자에게 보장되는 것으로 해석된다는 점이다. 이러한 입장은 자영노동자에게 임금노동자와 유사한 권리들을 인정하는 것으로 귀결된다. 특히 자영노동자에게 노동삼권을 인정하는 것이 그러하다.

자영노동법은 “경제적으로 종속된 자영업자(Trade)”라는 범주를 창설하였다. “Trade”는 일반 자영업자에게 인정되는 권리에 더하여 임금노동자에 좀 더 가깝게 접근하는 권리를 보장받는다. 예를 들면,

단체협약 체결권, 법정연차휴가권, 부당한 계약 해지에 대한 보호, 산재보험 의무가입 등이 있다. 스페인의 “Trade” 개념은, 이탈리아의 “준종속노동자” 또는 독일의 “유사노동자” 등, 그 동안 여러 나라에서 부분적으로 존재하던 “회색” 개념을 독립된 일반 범주로 제도화하였다는 점에서, 스페인 노동법의 매우 두드러지는 특징이라고 할 수 있다.

스페인의 사회보장제도는 사회보장기본법에 의하여 규율되며, 임금노동자 사회보장제도와 자영업자 사회보장제도(Reta)를 별도로 운영한다. “Reta”는 질병, 모성, 장애, 노령, 사망 등 다섯 가지 위험에 대한 보험은 의무가입이고, 실업과 산재에 대한 보험은 임의가입이다. 다만, 경제적으로 종속된 자영업자(Trade), 외판원 자영업자, 산재 위험이 높은 업무에 종사하는 고위험군 자영업자의 경우에는 산재보험 가입을 의무로 하고 있다. 다만, 산재보험료는 해당 자영업자가 납부해야 한다. 반면에, 자영업자의 실업보험 가입은 언제나 임의적이다. 경제적으로 종속된 자영업자의 경우에도 마찬가지이다.

자영업자의 사회보험료는 실제 소득을 기준으로 하는 것이 아니라, 법령으로 정하는 최소기준보수(919.80유로/월)와 최대기준보수(3,751.20유로/월)의 범위 내에서 자영업자가 선택하는 보수를 기준으로 해서, 여기에 통합보험료율(원칙적으로 29.80%)을 곱해서 산정한다.

스페인은 여성에 대한 특별한 보호가 제도화되어 있다는 점이 주목을 끈다. 우선, 성폭력의 피해자에 대한 보호가 특별히 강조되고 있다. 경제적으로 종속된 자영업자가 성폭력으로 인해 사회적 지원을 받아야 하는 경우에는 손해배상의 책임을 지지 않고 정당하게 일시적으로 계약을 정지할 수 있으며, 계약을 종료할 수밖에 없다고 결정한 경우에는 정당하게 계약을 해지할 수 있다. 이러한 규정은 노동관계에서 발생할 수 있는 성폭력의 위험에 대처하고자 하는 스페인 입법자의 의지를 반영한다고 하겠다. 또한, 자영업자에게 실업급여수급권이 인정되는 이직 사유에 폐업 외에도 가정폭력이나 이혼 또

는 별거가 포함되어 있다는 점이 특징적이다. 자영업자 중에 무급가족종사자로 일하는 여성 자영업자가 가정폭력이나 이혼 또는 별거로 인하여 배우자의 사업에서 제외된 경우에, 기본적인 소득을 보장하기 위한 취지로 해석된다.

3. 외국인 자영업자 사회법제 : 이탈리아

이탈리아의 자영업자 비율은 다른 선진국에 비하여 매우 높은 편으로, 상시 25% 정도를 지속적으로 유지하고 있다. 이탈리아 사회법은 종속적 임금노동자에게 적용하는 것을 기본으로 한다. 다만, 일정한 경우에 사회보험 규정이 종속노동자가 아닌 자들(준종속노동자, 독립노동자)에게도 확대된다. 1942년에 제정된 민법은 계약을 체결하여 노동을 제공하는 사람을 종속노동자와 독립노동자 두 개의 범주로만 나누어 규정하고 있었다.

이탈리아는 1973년 민사소송법 개정을 통해 “준종속노동자” 개념을 실정법으로 도입하였다. 준종속노동자가 처해 있는 준종속 노동관계를 “계속적으로 조율되는 협력적 노동관계”라고 하고, 이탈리아어 약자를 따서 흔히 “코코코”라고 부른다. 이 개념은 원래 임금노동자의 개별적 분쟁을 처리하기 위한 소송 절차를 임금노동자와 독립자영업자의 중간 지대에 있는 준종속적 노동자에게 확대하기 위한 개념으로 도입된 것이다.

2003년에는 “코코코”의 남용을 규제하기 위해 “코코프로”라는 개념을 새롭게 도입하였다. 이 개념은 코코코를 일정한 프로젝트의 완성을 위해 기간이 정해져 있는 계약으로 한정하는 것이다. 이 코코프로 개념은 다시 2012년에 “프로젝트 노동계약”으로 개념이 수정되었다. 이것은 코코프로 해당 여부를 사전에 “인증위원회”를 통해서 인증하는 제도이다. 다시 2015년의 노동법 개정에 의해 프로젝트 노동계약제도는 폐지되었고, 현재는 코코코로 통합, 개편된 상태이다.

이탈리아는 2015년의 노동법 개정을 통해 준종속노동자(독립노동

자 일부 포함)에게 적용되는 별도의 고용보험제도를 도입하였다. 임금노동자와 준종속노동자를 구분하여 고용보험이 적용된다. “나스피(NASpI)”는 비자발적으로 실업한 임금노동자에게 적용되는 제도이고, “디스콜(Dis-Coll)”은 비자발적으로 실업한 준종속노동자에게 적용되는 제도이다. 준종속노동자의 경우, 실업보험료는 준종속노동자가 3분의 1, 계약 상대방인 사업주가 3분의 2를 부담한다(이것은 산재보험료 납부 비율과 같다).

이탈리아는 2000년에 자영업자에게도 산재보험을 확대하였다. 다만, 독립노동자는 임의가입이며, 준종속노동자는 산재보험 가입이 의무화되었다. 준종속노동자의 산재보험 가입과 관련해서는, 계약 상대방인 사업주가 사용자책임을 일부 부담한다. 즉 준종속노동자 자신이 산재보험료의 3분의 1을 납부하고, 계약 상대방인 사업주가 나머지 3분의 2를 납부한다. 구체적으로는, 코코코 계약의 보수가 5,000유로를 초과하는 경우에, 계약 상대방인 사업주는 사용자로서 산재보험료의 3분의 2를 부담한다. 두 개 이상의 코코코 계약의 보수가 각각 모두 5,000유로를 초과하면, 계약 상대방인 사업주 각각이 사용자로서 산재보험료의 3분의 2를 부담한다. 그러나 이 경우에 계약 상대방인 사업주는 산재보험과 관련해서만 사용자로서 보험료를 분담하는 것일 뿐, 노동계약상의 사용자로 간주되는 것은 아니다.

산재보험의 적용 대상은 임금노동자와 자영업자를 넘어 확대되고 있다. 과학기술 관련 실험을 실시하는 학교 또는 교육기관의 교원 및 학생직업훈련 과정의 강사 및 수강생, 노동실무훈련 담당자, 병원이나 교도소 등에 수용된 자로 종속 활동을 수행하는 자 및 그 감독자 뿐만 아니라, 준종속노동자, 자원봉사자, 사회적 협동조합의 조합원, 관리직, 직업적 스포츠 선수, 심지어 가사노동에 종사하는 주부 등에 까지 산재보험 가입 의무가 확대되었다.

4. 시사점

비교 대상 세 나라와 한국의 취업자 비중 변화를 보면, 적어도 관련 통계가 제공하는 1993년 이후의 추세에서는, 전체 취업자의 증감은 대부분 임금노동자가 주도하고, 자영업자의 규모는 전체 취업자의 증감과 무관하게 일정한 규모를 유지하고 있다는 점을 알 수 있다. 물론 나라마다 전체 취업자 중에서 자영업자가 차지하는 비중은 서로 다르다. 그러나 그 다른 상태에서 일정한 규모를 계속 유지하고 있다는 사실은 주목할 필요가 있을 것 같다. 각 나라마다 자영업이 갖는 의미가 다를 수 있기 때문이다.

이러한 사실은 자영업을 임금노동의 잔여 범주가 아니라, 임금노동과 구별되는 “자영노동”이라는 독자적 범주로 설정하여 관련 논의를 진행해야 하는 것은 아닌가 고민하게 만든다. 실제로 자영노동법을 별도로 입법한 스페인의 경우가 그러하다. 그러나 자영노동을 독립된 범주로 설정하는 경우, 임금노동을 확대하려는 정책적 노력이 등한시될 우려가 있다. 그러므로 자영노동을 독립된 범주로 설정하여, 그에 상응하는 노동권과 사회보장권을 부여하고자 하는 경우에는, 그로 인해 임금노동의 확대 정책이 위축되지 않도록 조심하여야 할 것이다.

자영업자 전체를 독자적 범주로 설정하지는 않더라도, 이른바 “경제적으로 종속된 자영업자”(스페인) 또는 “계속적으로 조율되는 협력적 노동관계에 있는 준종속노동자”(이탈리아) 정도는 일반적 범주로 제도화해야 하지 않을까 하는 고민과 논의는 끊이지 않는다. 그러나 자영노동자의 노동삼권이나 사회적 보호가 임금노동자에 비하여 충분하지 아니한 상태에서, 준종속노동을 독자적 범주로 설정하는 것은 자칫 준종속노동자를 “이등노동자”의 지위로 떨어지게 만들 위험이 없지 않다. 그런 점에서 자영노동자에게 노동삼권을 인정하고 있는 스페인의 자영노동법은 참고할 만하다.

스페인처럼 “종속적 자영업자(=준종속노동자)”를 일반 개념으로

제도화하여 상응하는 권리와 의무를 부여하고자 하는 경우에는 한 가지 어려운 문제가 제기된다. 누가 종속적 자영업자에 해당하는지 사전에 그 지위를 확정해 놓지 않으면, 권리 행사 과정에서 분쟁이 발생할 가능성이 높는데, 분쟁의 여지를 줄이기 위하여 스페인처럼 서면계약과 행정신고를 의무화하면 법률관계는 명확해지는 장점이 있지만, 제도를 회피하고자 하는 유인이 발생할 수 있다는 단점이 있다. 실제 스페인도 종속적 자영업자(Trade)로 신고하는 비율은 전체 종속적 자영업자의 5% 정도에 머물고 있는 형편이다. 어느 쪽이 더 바람직하고 실효성이 높을지는 알 수 없다. 각 나라가 처해 있는 고유한 문화적, 사회적, 법률적 조건에 부합하는 사회적 논의가 중요할 수밖에 없다.

자영노동을 독자적 범주로 설정할 경우, 사회보험을 어떤 방식으로 부여할 것인지 논란이 예상된다. 왜냐하면 지금의 사회보험은 임금노동자를 대상으로 설계된 것이어서, 소득의 파악이나 보험료의 부과 체계가 자영노동자의 실태와 잘 맞지 않는 측면들이 있기 때문이다. 이것은 조세 정책과 맞물려 있다. 그런 점에서 자영노동자를 고용보험에 의무 가입시키는 대신, 보험료를 폐지하고 조세로 고용보험의 재정을 충당하기로 결정한 프랑스의 사례는 참고할 만하다. 자영업자의 고용보험 재정을 조세로 충당한다는 것은 실업급여 수급권을 인정하기 위한 기여 요건이 따로 부과되지 않는다는 것을 의미한다. 즉 보험 가입 기간이나 보험료의 납부 의무 등이 없고, 실업이라는 사실만 인정되면 실업급여 수급권이 발생하는 것이다. 그 대신에 실업의 인정 범위가 매우 좁다. 프랑스는 파산과 청산의 경우에만 자영업자 실업급여 수급권이 인정된다.

이 점은 자영업자에 대해서도 보험 방식을 유지하고 있는 스페인의 사례와 비교해 보면 그 의미를 좀 더 잘 이해할 수 있다. 스페인은 자영업자의 고용보험에서도 보험 방식을 유지하는 대신, 자영업자의 실업 인정 범위가 프랑스보다 상대적으로 넓다. 예를 들어 스페인에서는 자영업자의 금년도 소득이 전년도 소득 대비 10% 감소하

는 경우에도 실업으로 인정하여 실업급여 수급권이 발생한다. 이처럼 자영업자에게 고용보험을 적용하는 경우에는 보험 방식으로 하는 경우와 일반 조세 방식으로 하는 경우 모두를 상정할 수 있는데, 각각의 경우에 장점과 단점이 있으므로 이를 잘 살펴야 할 것이다.

제 1 장 서 론

프랑스, 스페인, 이탈리아를 비롯하여 유럽의 많은 나라에서는 “노동자”라는 용어를 임금노동자와 자영업자를 포괄하는 용어로 쓴다. 정확하게 말하면 자영업자가 아니라 “자영노동자”이다. 임금노동자는 타인에게 고용되어 임금을 받으면서 종속노동을 하는 노동자이며, 자영노동자는 자기 스스로의 이름과 계산으로 노동을 하는 노동자인 것이다. 예를 들어, 경제협력개발기구(OECD) 인터넷 사이트를 각 나라 언어별로 비교해 보면 알 수 있다. 우리가 “자영업자”라고 부르는 항목을 프랑스어 버전에서는 “Travailleur indépendant”이라고 부른다. 이 말을 직역하면 “독립된 노동자”가 된다. 스페인에서는 “Trabajador autonomo”라고 부르고, 이탈리아에서는 “lavoratore autonomo”라고 부른다. 전부 “독립된 노동자”라는 뜻이다. 독립되어 있다는 말은 곧 스스로 영위한다는 것이다. 그래서 “독립노동자”는 곧 “자영노동자”이며, 한국에서는 “자영업자”라고 부른다.

자영노동자는 원래 스스로 사업을 영위하는 자이다. 즉 자기의 이름과 계산으로 사업을 영위하는 자이다. 그러나 현대 사회에서는 대기업에 경제적으로 종속되어 있는 자영업자가 증가하고 있다. 이들을 “경제적으로 종속된 자영업자”라고 부를 수 있다. 줄여서 “종속적 자영업자”라고 부를 수 있다. 또는 유럽의 용어법을 따른다면, “경제적으로 종속된 자영노동자”라고 할 수 있다. 이것은 스페인의 용어법이다. 다시 이들을 종속적 임금노동자와 구별하기 위하여 “준종속노동자”라고 부를 수도 있다. 이것은 이탈리아의 용어법이다. 양자는 같은 뜻이다.

본 연구는 외국의 법제를 비교하는 연구이므로 각 나라의 용어법을 존중할 필요가 있다는 점, 자영업자 문제는 노동문제의 일부로 인식할 필요가 있다는 점, “노동”이라는 용어가 종속적 임금노동에만 국한될 필요는 없다는 점 등을 고려하여, “자영업자” 및 “종속적 자영업자” 등의 용어 외에도 “자영노동자”, “독립노동자”, “준종속노동자” 등의 용어도 함께 사용하기로 한다. 한국에서 쓰는 “특수형태근로종사자”라는 용어는 산재보험과 관련하여 매우 제한적으로만 적용되는 용어에 불과할 뿐, 아직 “종속적 자영업자” 또는 “준종속노동자” 현상 일반을 지칭하는 개념으로 정립되어 있지는 않다. 그러므로 본 연구에서는 사용하지 않는다. 요컨대 본 연구에서 사용하는 용어법은 다음과 같다.

○ 자영업자 = 자영노동자 = 독립노동자

○ 경제적으로 종속된 자영업자 = 종속적 자영업자 = 종속적 자영노동자 = 준종속노동자

한국에서 지금까지 자영업자 문제는 주로 종속적 1인 자영업자가 주된 대상이었지만, 최근에는 프랜차이즈 가맹점주 등 고용주인 자영업자의 노동조건이 중요한 사회적 문제가 되고 있다. 종속적 1인 자영업자는 한 사업주에게 전속되어 있는 경우가 많고, 서비스의 내용과 가격을 스스로 결정하지 못하는 등 자영업자로서의 특징을 거의 갖추고 있지 못한 경우가 많아서, 임금노동자와 유사성이 항상 제기된다. 반면에 고용주인 자영업자는 자신이 고용하고 있는 임금노동자와의 관계에서는 사용자가 되므로, “노동자”의 범주에 속할 수 있다는 인식은 거의 존재하지 않았다. 그런 점에서 양자를 동일하게 “자영업” 또는 “자영노동”의 문제로 포괄하는 것이 다소 어색할 수도 있다. 양자를 구별할 필요성이 있다면, 종속적 1인 자영업자는 “준종속노동자” 또는 “비임금노동자”로 호칭하고, 프랜차이즈 가맹점주 등 종속적 상태에 있는 고용주인 자영업자는 “종속적 자영업자”로 호칭할 수 있을 것이다. 자영업자(자영노동자)를 준종속노동자와 종속적 자영업자로 구분하는 것은 다분히 한국적 상황에 대응하기 위한 것이다. 본 연구에서 비교 대상으로 삼고 있는 세 나라에서는 양자를 구분하지 않고 같은 개념으로 쓴다.

준종속노동자와 종속적 자영업자가 증가하면서, 이들의 노동조건 및 고용보장 문제가 중요한 사회적 의제로 부상하고 있지만, 기존의 사회법제는 원칙상 종속적 임금노동자를 대상으로 하고 있는 만큼, 준종속노동자는 종속성이 약하다는 이유로, 그리고 종속적 자영업자는 노동자가 아니라는 이유로, 사회적 보호에 미흡한 점이 있었다. 산재보험¹⁾과 고용보험²⁾을 자영업자에게도 확대 적용하는 논의가 진행되고 있는 것도 그러한 맥락에서 이해된다. 종속적 1인 자영업자(준종속노동자)에게 산재보험을 당연 적용하는 방안에 대한 주장은 계속해서 제기되고 있으며,³⁾ 특히 최근에는 준종속노동자에 대해서 고용보험을 당연 적용하는 방안이 정부에서 심의, 의결된 바 있다.⁴⁾

본 연구는 이러한 맥락에서 외국의 자영업자 사회법제를 살펴보고 시사점을 얻고자 한다. 비교 대상 국가로는 프랑스, 스페인, 이탈리아 세 나라를 선정했다.

프랑스는 마크롱 정부가 들어서면서 기존의 자영업자 사회보험제도(RSI)를 폐지하고, 임금노동자 사회보험제도와 통합하는 개혁안을 추진하고 있다. 특히 2018년에 도입된 “직업적 미래의 선택을 위한 법”은 자영업자에게 실업보험을 의무적으로 확대, 적용하는 내용을 담고 있어, 많은 관심을 끌고 있다. 제2장에서 프랑스의 사례를 분석한다.

스페인은 2007년에 자영노동법(Leta)을 제정하면서, 자영노동을 임금

-
- 1) 1999년 12월 31일 산재보험법 개정으로 중소기업 사업주도 임의로 산재보험에 가입할 수 있게 되었다. 그러나 종속적 1인 자영업자(준종속노동자)에 대해서는 2007년 12월 14일 법 개정으로 “특수형태근로종사자” 개념을 도입하여 부분적으로 산재보험 임의 가입을 허용하였다.
 - 2) 2005년 12월 7일 고용보험법 개정으로 자영업자도 임의로 고용보험에 가입할 수 있게 되었다. 그러나 실업급여 수급권은 아직 인정되지 않았다. 자영업자의 실업급여 수급권은 2011년 7월 21일 법 개정으로 도입되었다.
 - 3) 최근의 논의로는 조연민, 「산업재해보상보험법상 특수형태근로종사자 특례 제도에 대한 비판적 검토」, 『사회보장법 연구』 제5권 제2호, 2016, pp.237~278; 이호근, 「산업재해보상보험법상 적용 대상 범위 관련 개선 방안: 특수형태근로종사자 산재보험 적용 방안을 중심으로」, 『산업노동연구』 제21호, 2015, pp.257~303 참조.
 - 4) 2018년 7월 31일 고용노동부는 고용보험위원회를 개최하여 특수형태근로종사자와 예술인의 고용보험 적용 방안을 심의하고 의결하였다. 다만, 법 개정은 아직 진행 중이다.

노동의 잔여 범주가 아니라, 임금노동과 구별되는 독립된 범주로 설정하였다. 나아가 자영노동법에서는 “경제적으로 종속된 자영업자” 개념을 제도화하였다. 이것은 독일의 “유사노동자”, 이탈리아의 “준종속노동자” 등, 특별한 제도의 적용과 관련해서 부분적으로 인정되던 개념으로 머물러 있던 것에서 한 걸음 더 나아가, 임금노동자와 진정 자영업자 사이의 “회색” 지대를 일반적인 개념으로 정립했다는 점에서 많은 관심을 끈다. 제3장에서 스페인의 사례를 분석한다.

이탈리아는 자영업자 비중이 전체 취업자의 25% 정도로서, OECD 국가들 가운데 우리나라 다음으로 높은 비중을 차지한다. 그런 만큼 자영업자 문제에 대한 제도적 고민이 축적되어 왔다. 특히 1973년에는 “준종속성” 개념이 도입되었으며, 이후 사회적, 경제적 변화에 대응하면서 확대, 발전되어 왔다. 2015년에는 자영업자에 대해서 실업보험을 의무적으로 적용하는 제도(Dis-Coll)가 도입되었다. 이러한 내용들은 우리에게도 시사하는 바가 적지 않을 것이다. 제4장에서 이탈리아의 사례를 분석한다.

본 연구는 이 세 나라의 사회보험제도를 중심으로 다룬다. 사회보험 중에서도 산재보험과 실업보험을 중심으로 다룰 것이다. 우리의 관심은 산재보험과 실업보험을 자영업자에게 확대 적용하는 구체적 방안에 집중되어 있기 때문이다. 국민연금과 건강보험은 이 세 나라뿐만 아니라, 한국에서도 자영업자까지 의무적으로 가입하는 전국민 보험이다.

각 장에서 나라별로 분석한 후, 제5장 결론에서 각 나라별 특징을 횡단별로 요약하고, 우리에게 주는 시사점을 도출할 것이다.

제 2 장

프랑스의 자영업자 사회법제

제1절 자영업자의 현황 : 프랑스 경제와 고용 현황

프랑스는 국토가 약 64만km²로 남한 면적의 6배에 해당하며, 인구는 약 6,406만 명(2014년)이다.⁵⁾ 출산율은 1.9명(2014년에는 2.0명)으로 우리의 1.2명보다 높은 수치이고 기대수명은 82.4세(2015년)이다. 명목 GDP는 2조 4,651억 달러(연 1.2% 성장)이며⁶⁾ 1인당 GDP는 41,358달러이다. 산업 구조를 부가가치금액 기준으로 보면 공공행정·국방·보건·복지·교육 분야가 22.6%를 차지하며 교역·운송·숙박·요식 등 서비스업종이 17.6%, 생산제조업이 14.2%, 과학·전문직종이 13.5%를 구성한다. 우리의 공공행정 등 분야의 비중이 17.0%인 것과 비교하면 높은 수치를 알 수 있다.

주요 산업 분야로는 자동차산업, 항공우주산업, 탄소섬유산업, 문화콘텐츠산업, IT산업, 농수산식품산업 등을 꼽을 수 있으며, 2017년 기준 프

5) OECD의 국가 데이터인 <https://www.oecd-ilibrary.org/sites/csp-fra-table-2018-3-en/index.html?itemId=/content/component/csp-fra-table-2018-3-en> 참조. 2015~2017년의 인구는 기재되어 있지 않다. 이하 특별한 언급이 없으면 2016년 기준이며 OECD의 국가 데이터이다.

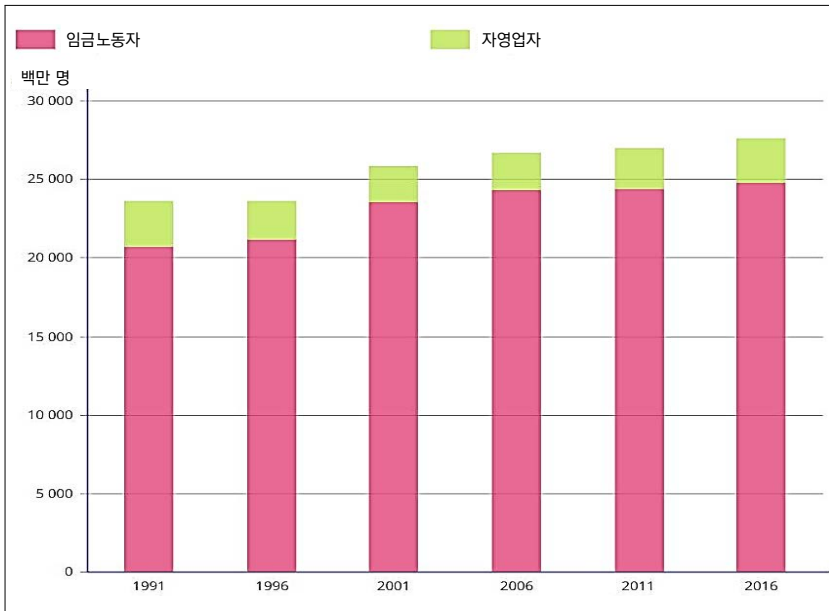
6) 명목 GDP 데이터는 세계은행(World Bank), <https://data.worldbank.org/country/france?view=chart> 참조.

6 외국의 자영업자 사회보험 연구 - 프랑스, 스페인, 이탈리아

랑스 제조업 종사자는 272만 명, 창출 부가가치는 2,800억 유로로 전체 산업의 10.8% 및 13.9%를 차지했다. 또한, 프랑스는 현재는 농업의 비중이 작지만(1.6%), 전통적인 농업 국가이고, 현재는 자국의 농수산물을 이용한 제조업이 발달하여 있다. 프랑스 전체 산업 중 농수산물식품 제조 산업 비중이 1위이며 미국, 네덜란드, 독일에 이은 세계 4위의 농수산물식품 수출국이다.⁷⁾

고용에 관한 통계를 보면, 고용률을 나이별로 분류할 때 15~24세가 27.9%, 25~54세가 79.7%, 55~64세가 49.8%를 기록하며 시간제 근무(part-time)는 전체의 11.8%를 차지한다. 실업률은 전체 10.1%로 남성(10.2%)이 여성(9.9%)보다 약간 높다. 전체 실업 중 6개월 이상 장기 실업률은 44.4%이다.

[그림 2-1] 프랑스 자영업자의 연도별 고용률 변화⁸⁾



7) 프랑스 산업의 특징은 대한무역투자진흥공사(KOTRA) 국가별 정보인 <http://news.kotra.or.kr/user/nationInfo/kotranews/14/userNationBasicView.do?nationIdx=167> 참조.

8) 프랑스 통계청, <https://www.insee.fr/fr/statistiques/2424696>

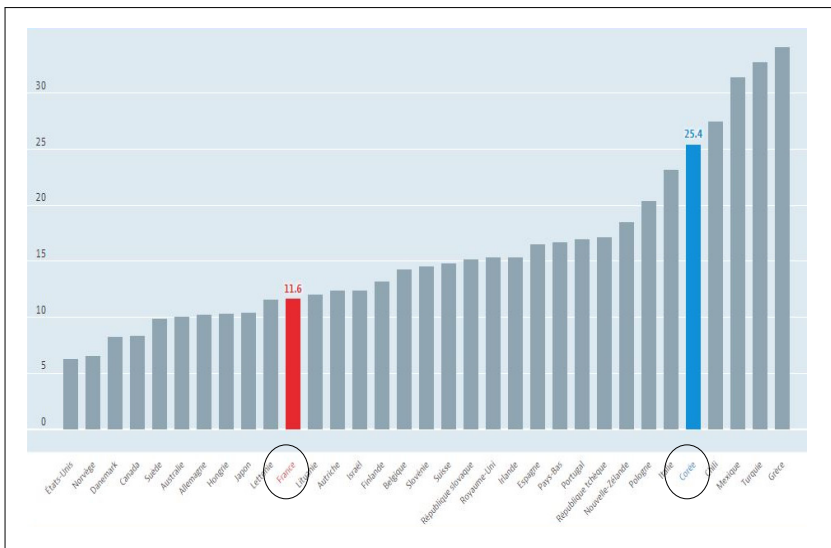
자영업자의 고용률은 11.6%로 남성(15.0%)이 여성(8.4%)보다 높다. 자영업자들의 소득은 2011년 기준으로 농업을 제외한 분야에서 세전 월 2,600유로이며, 농업 분야의 자영업자들은 세전 월 1,420유로(소자작농 보조금 포함)의 수입을 벌고 있다. 그러나 자영업자라고 하더라도 직종 간 소득의 불균형은 매우 크며, 그 편차는 임금노동자보다 훨씬 크다. 전문직의 예이지만 법조인이나 의사·약사의 경우 월 7,840유로에서 9,000유로 이상의 소득을 얻고 있다.⁹⁾

연도별 자영업자의 고용률 변화를 보면 2000년대 들어 크게 변화하지 않음을 알 수 있다. 참고로 2000년대 8~9%대였다가 2010년대에 약간 상승하여 2014년 10.6%이고 2016년 기준으로 11.6%이다.

이러한 고용률을 OECD의 다른 국가들과 비교하면 다음과 같다.

OECD 33개국 중 하위 11번째로 자영업자의 비중이 작다. 대조적으로 우리나라는 전체 고용률 중 자영업자의 비중이 25.4%로 상위 5번째이다.

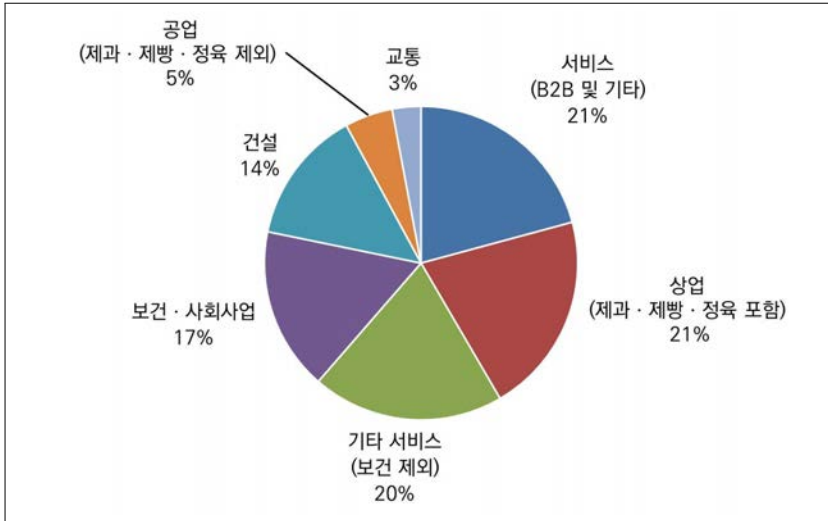
[그림 2-2] 프랑스 자영업자 고용률의 OECD 국가 간 비교(2016년)¹⁰⁾



9) 프랑스 통계청(Insee), Emploi et revenus des indépendants(éd. 2015), Insee, 2015, p.20.

10) OECD Data, <https://data.oecd.org/fr/emp/taux-d-emploi-non-salarie.htm>

[그림 2-3] 프랑스 자영업자의 직종별 분포¹¹⁾



자영업자들의 직종별 분포를 보면, 일반 서비스(보건 제외)와 상업의 비중이 62%로 가장 크며, 사회복지가 발달한 나라답게 보건 · 사회사업에 종사하는 사람들의 비중도 17%로 높다.

제2절 자영업자의 법적 지위

1. 자영업자의 개념

자영업자(travailleur indépendant)에 대해 프랑스 노동법전(Code du travail) L.8221-6-1조는 다음과 같이 정의한다.¹²⁾¹³⁾

11) 프랑스 통계청(Insee), Emploi et revenus des indépendants(éd.2015), Insee, 2015, p.12.

12) 프랑스 법전은 단일법전(Code) 제도로 조문 앞의 L.은 의회가 제정한 법률(loi)을 뜻하며, R.은 행정부가 규정한 행정명령(règlement)을 의미한다. 이하 노동법전의 목차는 다음과 같다. 편(編, partie) - 권(卷, livre) - 장(章, titre) - 절(節, chapitre)

노동조건을 전적으로 스스로 결정하거나 주문자와 계약을 체결한 자는 자영업자로 간주한다.

이 규정은 노동법전 제8편·2권·2장·1절 중 제3관에 위치한 것으로 표제가 ‘임금노동자의 은폐노동’이다. 즉, 프랑스 노동법은 동 편제에서 실질은 사용자에게 종속된 임금노동자이지만 계약의 형식 등에 의해 자영업자로 위장된 경우 법률로써 노동자로 간주한다. 여기서 자영업자의 개념이 나온 이유는 자영업자의 개념을 협의로 확정함으로써 자영업자의 성격을 일부 가진 경제적 종속노동자를 파악하기 위함이다. 참고로 사용자가 노동자를 감추는 방식으로 동 법전 L.8221-5조는 사용자가 ① 고의로 사회보장기구에 임금노동자 채용신고를 하지 않을 때, ② 고의로 임금대장을 발급하지 않거나 임금대장에 실노동시간보다 적은 시간을 기재한 때, ③ 고의로 재정 및 사회보장기금을 징수하는 기관에 급여와 사회보장 부담금에 대한 신고를 회피한 때를 규정하고 있다.

비교하여 사회보장법전(Code de la sécurité sociale)은 자영업자에 대해 직접 정의하지는 않지만, R.241-2조 제1항에서 가족수당 기여금을 납부하는 자영업자를 “부차적이더라도 임금을 받지 않는 활동을 영위하는 모든 자연인”으로 규정한다.¹⁴⁾ 그리고 동 법전 제6권은 자영업자에 대한 사회보장제도 운영의 특칙을 규정하고 있는데 L.611-1조는 특칙의 적용대상을 다음과 같이 열거하고 있다.

1. 농어업법전에 규정된 사회보장제도에 가입되지 않는 비임금노동자
2. 담배 소매상인
3. 안전상의 이유로 의무적으로 (고용된) 스키 강사
4. 사회사업 및 가족법전에 의해 법원의 결정에 따라 임명된 성년후견인

- 관(款, section).

13) MISSOC(Mutual Information System on Social Protection), *Protection sociale des travailleurs indépendants France*, 2018.1. p.3.
http://www.missoc.org/documents/self-employed/2018_01/self_1801_fr_fr.pdf에서 내려받을 수 있다.

14) Lamyline, *Le Lamy protection sociale §2081-Définition du travailleur indépendant*, Wolters Kluwer France, 2018.

5. 농어업법전에 따라, 여행법전이 정한 일정 수입 이상을 벌어들이는 자신의 방을 빌려주는 임대업자
6. 본 조문의 제7호를 제외하고 이동식 주택을 임대하는 자로서 세법전이 정한 일정 수입 이상을 벌어들이고 사회보장제도의 일반제도에 가입할 수 없는 사람
7. 상법전이 규정한 동산을 임대해 주는 자로서 규정에 따른 일정 수입 이상을 벌어들이는 자로서 사회보장제도의 일반제도에 가입할 수 없는 사람

참고로 프랑스 통계청은 자영업자 또는 비임금노동자(non-salarié)를 “노동계약을 체결하지 않고, 주문자와의 관계에서 항시적인 법적 종속관계를 형성하지 않는 자”로 정의한다.¹⁵⁾ 이 중 1인 기업(auto-entrepreneur)에 해당하면 ‘1인기업 지원제도’의¹⁶⁾ 적용을 받아 부가가치세(TVA) 면제 등의 혜택을 받을 수 있다.¹⁷⁾

자영업자의 정의를 임금노동자의 상대 개념으로 규정한다면, 프랑스 법제에서 임금노동자의 정의를 살펴보는 것은 주효하다. 프랑스 노동법전과 사회보장법전은 임금노동자의 정의를 직접 규정하지는 않고 있다. 다만, 사회보장법전 L.311-2조는 사회보험제도의 적용대상으로서의 임금노동자를 “연령·국적·성별을 불문하고, 대상자가 받는 급여의 성격이나 액수, 그리고 체결한 계약의 형태와 성질, 유효 여부와 관계없이, 하나 또는 여럿의 사용자를 위하여 일하는 자”로 규정하고 있다.

2. 자영업자의 사회법적 보호

프랑스 노동법전은 법률적 종속관계를 요구하는 임금노동자 외 경제적 종속이 인정되는 노동자를 노동법전 제7편 제1권에서 제4권까지 직종별로 분류하고 관련 직종에 해당되면, 노동법전의 여러 임금노동자 보호 규정을 준용할 것을 규정한다. 관련 직종이 모든 자영업자에 해당되

15) 프랑스 통계청(Insee), <https://www.insee.fr/fr/metadonnees/definition/c1748>

16) 원어는 ‘régime de l’auto-entrepreneur’이다.

17) 프랑스 통계청(Insee), <https://insee.fr/fr/metadonnees/definition/c2066>

는 것은 아니고, 노동자로서 인정되지만 해당 직종의 특수한 환경 때문에 특칙으로 규정된 것도 있다. 노동법전 제7편의 직종으로 자영업자로 볼 수 있는 것은 프리랜서 언론인·공연예술인(제1권), 외근사원·대리인·외판원·플랫폼 노동자(제3권),¹⁸⁾ 재택근무자(제4권) 등이다. 이들의 특징은 정의상 모두 여러 사용자를 위해 노무를 제공하고 경제적 종속성은 인정되나 노동계약을 통한 법률적 종속성은 약하다는 점이다. 위의 특칙으로 규정되는 직종 중 최근 새로운 직무 형태로 주목받고 있는 것이 플랫폼 노동자와 재택근무자이다. 플랫폼 노동자에 대해서 프랑스 노동법전에 별도의 직접적인 정의 규정은 없다. 관련 규정인 L.7341-1조는 본 장(章)의 적용범위로 조세일반법전(code général des impôts) 제242조의2에서 규정하고 있는 “전자적 방식에 의한 다수의 플랫폼을 기반으로 한 직업적 활동을 영위하는 독립 노동자”로 한정하고 있다. 조세일반법전 제242조의2 역시 플랫폼에 대한 정의 규정은 없다. 다만 해당 조문은 “플랫폼을 운영하는 사업자는 플랫폼을 사용하는 이용자-물품의 판매 또는 서비스의 제공 등-에게 법령과 관련된 정보를 제공할 것”을 규정한다. 비교하여 재택근무자에 대해서는 “하나 또는 둘 이상의 사업자를 위하여 직접 또는 중개인을 통해 노무를 제공하는 자”라고 규정한다(노동법전 L.7412-1조).

자영업자의 사회보장법적 보호로 넘어가 보면, 후술할 자영업자를 위한 사회보장제도(RSI)는 2018년 1월부터 민간부문의 임금노동자를 대상으로 하는 일반제도(Régime général)로 흡수·통합되었다. 그러나 이는 관리 주체의 효율성을 위한 것으로 급여 등 실제적인 제도 자체에는 큰 변화가 없다. 그런데 프랑스 사회보장법전은 과거부터 임금노동자는 아니지만, 경제적 종속성이 강한 직종의 노동자에게도 일반제도의 내용을 적용하고 있었다. 사회보장법전 L.311-3조는 “사용자 또는 사업주의 사업장에 소속되지 않고, 작업 도구의 전부 또는 일부를 소유하고 있더라도, 수입이 봉사로 전부 또는 일부로 충당된다고 하더라도 다음의 대상자는 일반제도 사회보험의 적용대상이 된다”고 규정하고, 그 대상의 종류를 제

18) 플랫폼 노동자에 대한 프랑스 노동법전상의 용어는 ‘Travailleurs utilisant une plateforme de mise en relation par voie électronique’이다.

1호에서 제35호까지 열거하고 있다. 주된 대상을 보면 재택노동자, 외근 사원·외판원, 예술공연인, 프리랜서 언론인, 보험판매인, 급여를 받지 않는 대리점주, 사회복지시설 운영자 등을 열거하고 있다. 산재보험의 경우에는 적용대상이 더 확대되어 경제적 종속성이 약해서 L.311-3조에 해당하지 않는 직군이라도 보호의 필요성을 인정하여 적용하고 있다. 사회보장법전 L.412-8조는 산재보험의 확장된 당연적용 대상으로 직업훈련생, 노역하는 피구금인, 자원봉사자, 공공노동종사자, 창업준비자, 스포츠 선수 등을 포함하고 있다.¹⁹⁾

제3절 자영업자의 사회보장제도

1. 자영업자 공단 통합 전 사회보장제도의 내용

프랑스는 2018년 1월 자영업자를 대상으로 한 특수직역 사회보험제도(RSI)를 민간부문 노동자를 적용대상으로 하는 일반제도에 포함하는 개혁을 단행하였다. 먼저 프랑스 사회보험제도의 특징을 적용대상을 중심으로 알아보면, 가입자가 일반 노동자인지, 공무원인지, 자영업자인지, 농·어업인인지를 구분하여 각각의 보험제도를 만들고 그 안에 사회적 위험에 따라 질병, 산재, 실업, 노령, 모성 등을 보호한다.

2018년 1월 전까지 프랑스는 직종별 사회보험제도로 아래 표와 같은 네 가지를 두고 있었다. 이 중 자영업자를 대상으로 한 제도는 세 번째인 자영업자제도였다. 민간부문의 노동자로 구성되는 일반제도가 건강보험과 산재보험을 기준으로 할 때 각각 전체 국민의 92%와 전체 노동자의 약 70%를 담당하고 있다.²⁰⁾ 보통 프랑스의 사회보장제도를 설명할 때에는,

19) 후술할 제4절 중 ‘<표 2-4> 임금노동자 산재보험의 적용을 받는 특례 업종’에서 모든 직종을 소개한다.

20) 사회보장청(DSS, Direction de la sécurité sociale)의 연간통계보고서인 “Les chiffres clés de la sécurité sociale 2016(éd. 2017)”, p.11, p.15 참조.

〈표 2-1〉 구(舊) 사회보장제도의 종류(2018년 1월 이전)

종류(Régime)	적용 직종(예시)
일반제도(Régime général)	민간부문의 임금노동자
특수제도(Régimes spéciaux) ²¹⁾	공무원, 광부, 선원, 철도, 전력공사
자영업자제도(Régime Social des Indépendants)	농·어업인을 제외한 자영업자
농업제도(Régime agricole)	농·어업인(노동자 포함) ²²⁾

일반제도의 규정을 기타 제도들이 준용하는 경우가 많아, 일반제도를 중심으로 제도를 설명한다.

프랑스의 사회보장(보험)제도가 이렇게 복잡하게 제도별로 발달한 것은 기존 노동자들이 상호 간의 부조방식으로 질병과 실업 등을 대비하던 공제조합을 국가 제도 내로 흡수하는 과정을 거쳤기 때문이다. 제2차 세계대전 종전 후 영국의 비버리지 보고서에 영향을 받은 프랑스는 중앙정부가 관리하는 단일한 사회보험제도를 형성하려 하였으나 직업적 자부심이 강한 직종들이 보험급여가 줄어들 것을 우려하여 반대하였다. 결국 일반제도는 전 직종을 대상으로 하지 못하였다. 이렇게 파편화된 직종별 조합 운영제도를 ‘모자이크’식 운영제도로 한다.²³⁾ 다만, 그 이후 프랑스 정부는 사회보험제도를 개혁할 때마다 각 제도의 급여 등 내용과 운영 주체들을 통합하고 있다. 가령, 산재보험은 일반제도의 공단이 특수제도의 가입자들까지 관리한다.

특이한 것은 고용보험이 국가제도의 사회보험이 아니라는 점이다. 보통 4대 보험으로 노령·건강·실업·산재보험을 꼽지만, 프랑스는 여기서 실업이 빠지고 가족(아동)수당이 들어간다. 프랑스의 고용보험은 전국 전(全) 직종 단위의 사용자 및 임금노동자 대표단체가 노사협약으로 주요

http://www.securite-sociale.fr/IMG/pdf/chiffres_cles_ed_2017_def_bd.pdf에서 내려받을 수 있다.

21) 특수제도는 단일 공단이 아니다. 그 안에서도 공무원, 광부, 선원 등 직종별로 별도의 공단이 존재하여 제도명에 복수형인 ‘s’가 붙는다.

22) 농업제도에서 자영농과 농업 종사 임금노동자의 비중은 각각 42%와 58%이다. 위 보고서, “Les chiffres clés de la sécurité sociale 2016(éd. 2017)”, p.31.

23) 연혁에 대한 내용은 Jean-Pierre Chauchard et al., *Droit de la sécurité sociale*(7e éd.), Paris: LGDJ, 2015, §33~§40 참조.

내용을 결정하고, 관리 운영은 협약에 따라 창설된 ‘전국상공업고용조합(이하 ‘위네딕(Unédic)’이라 함)이 한다.²⁴⁾ 프랑스가 고용보험의 운영을 노·사에 맡긴 이유는 제2차 세계대전 종전 후 개별적인 직종별 공제조합을 공적 사회보험제도로 흡수할 때, 고용보험은 당시의 실업률이 매우 낮아 재정 건전성이 좋아서 그대로 민간운영제도로 남겼기 때문이라 한다.²⁵⁾ 그러나 정부가 고용보험의 운영과 관리를 완전히 방관하는 것은 아니다. 위의 노사협약 외에 정부는 노·사·정 사회적 대화를 통해 고용보험정책에 관여를 하고, 실업급여의 신청 접수와 집행은 지역 단위의 고용지원사무소(Pôle Emploi)가 담당한다. 고용보험료 역시 다른 사회보험료를 징수하는 단일기관인 ‘사회보험 및 가족수당 기여금 징수연합(URSSAF)’에 위탁하여 거두어들인다. 이러한 프랑스의 고용보험의 성격을 노·사의 민간보험으로 볼 수도 있지만 운영과 관리의 공공성이 강하고 사회연대(solidarité)-특히, 사용자의 연대-의 원리에 의해 작동된다는 점에서 사회보험이라 할 수 있다. 프랑스의 교과서적 서술 역시 법제화된 사회보험(securité sociale)의 영역은 아니지만, 사회서비스를 포함한 광의의 사회보장(protection sociale)으로 간주하고 있다.²⁶⁾

2. 자영업자 사회보장제도의 변화

2018년 1월 일반제도로 통합되기 전의 자영업자제도의 연혁을 살펴보면, 자영업자의 사회보험제도 기원은 1948년 수공업자의 노령연금제도와 상공인의 노령연금제도가 독립적으로 창설된 때로 거슬러 올라간다. 이

24) 원문은 ‘Union nationale interprofessionnelle pour l’emploi dans l’industrie et le commerce’로 직역을 하면 ‘전국상공업고용조합’이 된다. 2001년 ‘Unédic’이란 약어를 단체명으로 정식 등록하여, 이하부터 본 보고서에서는 고유명사로서 ‘위네딕’이라 부른다.

25) 프랑스 공공제도 안내 사이트, <http://www.vie-publique.fr/decouverte-institution/s/protection-sociale/politique-emploi/quelles-sont-caracteristiques-assurance-chomage.html> 참조.

26) 프랑스 공공제도 안내 사이트인 <http://www.vie-publique.fr/decouverte-institutions/protection-sociale/politique-emploi/quelles-sont-caracteristiques-assurance-chomage.html> 참조.

후 제도들은 각기 다른 운영주체에 의해 관리되는 등 별도의 발전 양태를 띠었다.²⁷⁾

이렇게 산재된 자영업자 사회보장제도의 구성 제도를 통합한 것이 2006년 창설된 ‘RSI(Régime Social des Indépendants)’이다. RSI는 국가 단위로 하나의 중앙 공단을 설치하고, 산하에 3개의 직종별 - 수공업자, 상인, 자유업 종사자 - 공단을 두어 일괄적으로 적용대상을 관리하였다. 그리고 2008년에는 자영업자들의 사회보험료를 징수하는 역할을 담당하게 되었다.²⁸⁾ 이러한 제도 개편의 목적은 분산된 제도로 인한 운용의 비효율성을 개선하기 위함이었지만, RSI의 탄생이 바로 운용 및 관리주체의 단일화를 의미하는 것은 아니다. 여전히 국가 단위의 중앙사회보장국(ACOSS)과 사회보험료 통합징수기관(URSSAF)의 조직망을 공유하여야 했고, 무엇보다 전산망 간의 호환성이 문제였던 등 수급권자들의 접근이 힘들었다. 또한, 2012년 회계감사원(Cour des comptes)은 각기 다른 전산망의 통합으로 보험료 수납과 징수가 불편해져서 관련 문제점들이 거의 재난 수준이라고 진단하였다.²⁹⁾ 결국, 보험료 징수액도 떨어져 2010년 15억 유로가 감소하였다.³⁰⁾

이러한 문제점들을 극복하기 위해 자영업자제도(RSI)는 2018년 1월부터 민간부문의 임금노동자를 대상으로 하는 일반제도로 흡수되어, 일반제도 내의 한 분과인 ‘자영업자 사회보장제도’로³¹⁾ 변경되었다. 프랑스 정부는 통합을 이룸으로써 자영업자에게 적용되는 사회보장제도가 좀 더 효율적이고 능동적으로 될 것이라 기대한다. 행정적인 면에서 자영업자

27) 프랑스 경제사회환경위원회(Conseil économique, social et environnemental) 보고서, “Le régime social des indépendants(RSI)”, 2015, p.6.

<http://www.ladocumentationfrancaise.fr/var/storage/rapports-publics/154000697.pdf>에서 내려받을 수 있다.

28) 기존에는 사회보험료징수기관인 URSSAF와 분할하여 징수하였으나 RSI로 단일화하였다. 그리고 이 기능을 ‘단일한 사회적 교섭자(interlocuteur social unique)’로 명명하였다.

29) 프랑스 경제사회환경위원회(Conseil économique, social et environnemental) 보고서, “Le régime social des indépendants(RSI)”, 2015, pp.6~7.

30) 프랑스 경제사회환경위원회 홈페이지, https://www.lecese.fr/sites/default/files/pdf/Fiches/2015/FI25_rsi.pdf 참조.

31) 원어는 ‘Sécurité sociale des indépendants’이다.

들이 직종을 바꿀 때 절차가 편리할 것이며,³²⁾ 수급권자의 입장에서는 자영업자들의 업무상 재해보상과 퇴직에 대한 보호가 강화될 것이라 기대하며 궁극적으로 직업과 일상에서의 위험을 모두-즉, 사회적 위험이 업무에서 비롯되는 것인지 여부를 불문하고- 보호할 것이라 예상한다.

그러나 통합을 한다고 해서 급여의 종류와 보험료율 등 내용이 바뀌는 것은 아니며 통합 과정도 사회보험별로 2020년까지 2년에 걸쳐 점진적으로 일어난다. 예를 들어, 임금노동자였다가 자영업자가 된 사람들은 2019년에 일반제도의 건강보험이 적용되며 그 외 모든 자영업자는 2020년부터 일반제도 건강보험에 가입된다.³³⁾

또한, 일반제도 내이지만 분과로서의 자영업자 사회보장제도를 구축하고 있는 이상, 자영업자의 직업적 특성에 맞는 내용을 제도 내에 고려한다. 즉, 직종의 특성에 따른 업무상 재해의 종류나 정신적 고통, 이로 인한 사회적 단절, 출산 및 육아의 곤란함, 섭생 등을 포함한 만성질환 및 자율성의 상실 등을 감안하여 제도를 계획한다.³⁴⁾

3. 프랑스 자영업자의 노령연금·가족수당·건강보험제도

자영업자에게 적용되는 프랑스 사회보장제도 중 산재보험과 고용보험은 별도의 절(4, 5절)로 상술하고, 노령연금과 가족수당, 그리고 건강보험제도에 대해 개략하면 다음과 같다.

가. 노령연금

먼저, 프랑스의 노령연금(assurance vieillesse)은 퇴직 후의 여생에 대한 소득보전의 개념이기 때문에 퇴직연금(assurance retraite)으로도 불린

32) 프랑스 재정경제부 홈페이지, <https://www.economie.gouv.fr/entreprises/tout-savoir-sur-securite-sociale-des-independants> 참조.

33) 자영업자 사회보장 포털 홈페이지, <https://www.secu-independants.fr/nous-connaître/qui-sommes-nous/nos-missions/> 참조.

34) 자영업자 사회보장 포털 홈페이지, <https://www.secu-independants.fr/nous-connaître/qui-sommes-nous/nos-missions/> 참조.

다. 프랑스 자영업자의 95%는 임금노동자의 신분을 가졌던 적이 있다. 따라서 자영업자 대부분은 일반제도의 노령연금과 자영업자제도의 노령연금에 동시에 가입되어 있었다. 그러나 2018년 1월부터 자영업자제도가 일반제도로 통합됨에 따라 자영업자도 임금노동자 노령연금제도의 적용을 받게 되었다. 단, 노령연금은 기본연금과 보충연금으로 구분되는데 보충연금은 통합에서 제외된다. 이로써 노령연금의 전달체계가 더욱 간편화되어 운영주체의 업무량이 줄어들고 수급자 또한 신청과 급여 수령이 쉬워질 것으로 기대된다.³⁵⁾

〈표 2-2〉 자영업자제도 변화 전후 노령연금제도 비교

	(구) 자영업자제도(RSI)		2020년 이후	
	임금노동자 부분	자영업자 부분	임금노동자 부분	자영업자 부분
적용 제도	임금노동자 노령연금	자영업자제도	임금노동자 노령연금	
기본연금의 급여 계산	임금노동자 노령연금 또는 자영업자제도		임금노동자 노령연금	
보충연금의 급여 계산	- 간부직 임금노동자 - 민간 임금노동자	자영업자제도	- 간부직 임금노동자 - 민간 임금노동자	임금노동자 노령연금

나. 가족수당

기존의 국가 운영의 노령연금 및 건강보험이 자영업자를 별도의 제도로 적용하였다면, 가족수당은 창설 때부터 자영업자를 임금노동자를 대상으로 하는 일반제도로 포섭하여 적용하여 왔다. 따라서 아래의 내용은 모두 자영업자에게도 해당된다. 프랑스 사회보장법전 L511-1조에 따라 가족수당의 급여는 모두 여덟 가지로, 주거지원에 관한 급여를 제외하면 아동수당은 일곱 가지이며 성질에 따라 세 가지 유형으로 분류된다.³⁶⁾

35) 프랑스 중앙사회보장국(ACOSS), “La réforme de régime de protection sociale des indépendants”, 2017. 12, p.5.
https://www.acoss.fr/files/Dossiers_presse/Dossier%20de%20presse_version%20finalersi.pdf에서 다운로드.

36) Thymoté Guyot-Petyt et al., *Le Lamy protection sociale 2016*, Wolters Kluwer, 2016, §2032.

유 형	급 여 명
일반부양수당	기본아동수당(allocations familiales)
	보충가족수당(complément familiales)
	부양가족수당(allocation de soutien familiale)
아동 출생 · 입양 · 보호수당	아동맞이수당(prestation d'accueil du jeune enfant)
특별보충수당	장애아동교육수당(allocation d'éducation de l'enfant handicapé)
	개학수당(allocation de rentrée scolaire)
	중증장애아동보살핌수당(allocation journalière de présence parentale)

위의 가족수당들은 모두 국적에 관한 요건을 갖추어야 한다. 아동의 보호자는 유럽연합(EU)과 유럽경제공동체(EEC)의 국가 또는 스위스의 국민으로서 프랑스 내 거주자격이 있는 사람이어야 한다. 즉, 외국인이더라도 아동수당을 받을 수 있다. 만일 보호자가 위의 요건에 해당하지 않는다면 프랑스 내 상시 거주할 수 있는 자격을 가지고 있고, 아동이 프랑스에서 태어나지 않았다면 아동이 프랑스에 입국하여 상시 거주하고 있어야 한다.³⁷⁾³⁸⁾

1) 기본아동수당

가족수당의 가장 대표적인 수당이다. 보호자의 수입에 따라 급여액이 달라지지만 자산심사를 하여 선별 지급하지는 않는다. 외국과 비교하여 특이한 점은 20세 미만의 자녀가 2인 이상이어야 한다(사회보장법전 L.521-1에서 L.521-3조, 이하 법전명 생략).³⁹⁾ 만일 2명의 자녀 중 1인이 20세 이상

37) 프랑스 가족수당공단 홈페이지, <http://www.caf.fr/allocataires/droits-et-prestations/s-informer-sur-les-aides/conditions-generales> 참조.

38) 이하의 내용은 양승엽, 『사회의 지속발전을 위한 아동수당제도의 도입 -프랑스 법제의 시사점』, 『법학연구』 제27권 제3호, 연세대학교 법학연구원, 2017.9, pp.284~294의 내용을 발췌·요약한 것이다.

39) 유럽국가 중 첫 번째 자녀에게 기본아동수당을 지급하지 않는 나라는 프랑스가 유일하다. Phillip Steck, "Des allocations familiales dès le premier enfant?", *Droit Social* n°12, Dalloz, 2007 참조.

이 되면 수급요건이 되지 않는다. 다만, 2인 이상의 자녀 요건은 기본아동수당에만 적용되는 것으로 자녀가 1인이더라도 다른 가족수당은 받을 수 있다.⁴⁰⁾ 두 번째 아동이 태어난 날부터 받을 수 있으며 2017년 4월 1일부터 2018년 3월 31일까지의 기본아동수당 급여액은 아래와 같다.^{41) 42)}

양육자녀	연 소득(2015년 기준)		월 수금액
2명	67,409(유로) 미만		129.86(유로)
	67,409~89,847(유로)		64.93(유로)
	89,847(유로) 초과		32.47(유로)
3명	73,026(유로) 미만		296.24(유로)
	73,026~95,464(유로)		148.12(유로)
	95,464(유로) 초과		74.06(유로)
추가 +1명 (4명 이상)	73,026(유로) 미만	1명당 + 5,617(유로)	+166.38(유로)
	73,026~95,464(유로)		+83.20(유로)
	95,464(유로) 초과		+41.60(유로)

2) 보충가족수당

정액수당으로 재정적 원조가 필요한 다자녀 가정에 지급하는 정액수당이다(노동법전 L.522-1조에서 L.522-3조). 3명 이상의 자녀를 양육하고 대상이 모두 3세 이상 21세 미만일 때 지급한다.⁴³⁾ 만일 3명 이상의 자녀 중 1명이라도 3세 미만이면 보충수당은 받지 못한다. 다자녀로 생계에 어려움을 겪을 수 있는 가정에 지급하는 것이기 때문에 자산심사를 한다. 소득 수준에 따라 급여액은 169.03유로와 236.71유로로 나뉜다.⁴⁴⁾

40) Francis Kessler, *Droit de la protection sociale*(5e), Dalloz, 2015, p.353.

41) 프랑스 가족수당공단 홈페이지, <http://www.caf.fr/allocataires/droits-et-prestations/s-informer-sur-les-aides/petite-enfance/les-allocations-familiales-af?active=tab1> 참조.

42) 이하 모든 가족수당 급여의 적용기간은 2017년 4월 1일부터 2018년 3월 31일까지이다.

43) Francis Kessler, 앞의 책, pp.359~361.

44) Thymoté Guyot-Petyt et al., 앞의 주석서, §2037; 프랑스 가족수당공단 홈페이지, <http://www.caf.fr/allocataires/droits-et-prestations/s-informer-sur-les-aides/enfance-et-jeunesse/le-complement-familialcf?active=tab1> 참조.

3) 부양가족수당

부양가족수당은 양 부모 중 일방 이상의 보살핌을 받지 못하는 아동을 대상으로 한다(노동법전 L.523-1조에서 L.523-3조). 아동의 양육을 책임져야 하는 부모가 그 의무를 이행하지 않을 때 아동의 생존을 보장하는데 목적이 있으며,⁴⁵⁾ 아동의 수에 상관없이 지급한다.⁴⁶⁾

아동이 부모 중 일방으로부터 보살핌을 받지 못하는 경우는 세 가지로 분류된다. 첫째, 한부모 가정의 아동인 경우, 둘째, 아동의 부모가 모두 없어 다른 가정(1인 또는 부부)의 위탁을 받는 경우⁴⁷⁾, 셋째, 양육비의 부담을 지고 있는 자가 양육을 담당하고 있는 일방-재혼하지 않아야 한다-에게 양육비를 한 달 이상 지급하지 않거나⁴⁸⁾ 지급하더라도 양육비가 월 109.65유로 미만인 경우이다.⁴⁹⁾

4) 아동맞이수당

아동맞이수당은 가정 내 아동이 생길 때 지원되는 수당으로 원인에 따라 ① 출산보조금, ② 입양보조금, ③ 기초수당, ④ 아동교육분담금, ⑤ 보육선택지원금으로 분류된다.⁵⁰⁾

45) 이하의 내용은 Thymoté Guyot-Petyt et al., 앞의 주석서, §2037 이하; 프랑스 가족수당공단(Caf)의 안내책자인 *Guide des prestations 2015*, p.14 참조.

46) 이하의 가족수당에는 아동의 수(2인 이상)에 관한 요건은 없다. 즉, 1인의 아동에게도 적용된다.

47) 본래 용어는 ‘커플(couple)’로서 우리 실정에 맞게 ‘부부’로 번역하였다. 프랑스의 커플의 범주는 매우 광범위하여 법률혼과 사실혼에 동거인과 동거인에게 법률적 권리를 주는 민사연대계약(Pacs)을 체결한 당사자까지 의미한다. 민사연대계약에 대해서는 프랑스 공공서비스 포털 페이지, <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/N144> 참조.

48) 참고로 양육비를 고의로 해태할 경우 프랑스는 이를 가족유기범죄(délit d'abandon de famille)로 규정하여 2년 이상의 징역형과 15,000유로 이상의 벌금에 처한다.

49) 프랑스 공공서비스 포털 홈페이지, <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F33647> 참조.

50) Francis Kessler, 앞의 책, pp.354~359; 각 수당의 구체적인 액수는 프랑스 가족수당공단 홈페이지, <http://www.caf.fr/allocataires/droits-et-prestations/s-informer-sur-les-aides> 참조.

5) 장애아동교육수당

장애아동의 교육과 보살핌에 필요한 경비를 직접 아동을 보살피는 사람에게 지급하는 수당이다. 지급요건은 보호자가 장애 관련 기관이 인정하는 장애율 이상의 20세 미만의 장애아동을 양육하고 있어야 한다.⁵¹⁾ 요건이 인정되는 아동의 장애상태는 ① 장애율이 80% 이상이거나, ② 장애율이 50~70%이면서 특수시설을 왕래하거나 장애로 인해 가정에서 보살핌을 받아야 하는 경우여야 한다.

6) 개학수당

개학수당은 6세에서 18세까지의 취학 아동에게 지급한다. 학교의 범위에는 일반 초·중등교육뿐만 아니라 일·학습병행 과정도 포함된다.⁵²⁾ 프랑스의 신학기 시작 전인 8월 말에 지급되며 급여액은 아동의 연령에 따라 달라지지만 보호자의 연 소득이 일정액 이상이면 지급되지 않는다.⁵³⁾

아동 연령	급여액
6~10세	364.09(유로)
11~14세	384.17(유로)
15~18세	397.49(유로)

7) 중증장애아동 보살핌수당

중증장애아동 보살핌수당은 직역을 하면 ‘재택 부모에 대한 일일수당’이다. 아동의 장애가 중증이어서 보살피는 보호자가 온전한 소득활동을 할 수 없을 경우 지원한다. 중증장애아동은 20세 미만으로 중증장애와 일

51) 프랑스 가족수당공단 홈페이지, <http://www.caf.fr/allocataires/droits-et-prestations/s-informer-sur-les-aides/petite-enfance/l-allocation-d-education-de-l-enfant-handicape-aeeh?active=tab1> 참조.

52) Francis Kessler, 앞의 책, p.364 및 프랑스 가족수당공단 홈페이지, <http://www.caf.fr/allocataires/droits-et-prestations/s-informer-sur-les-aides/enfance-et-jeunesse/l-allocation-de-rentree-scolaire-ars?active=tab1> 참조.

53) Francis Kessler, 앞의 책, p.364.

시적인 중증 질병과 상해로 보호자의 보살핌이 필요한 자녀도 포함한다. 급여는 일실소득을 보전하는 수당과 아동의 장애로 인해 드는 비용을 보전하는 수당으로 분류된다.

다. 건강보험제도

건강보험제도를 운영하는 기관은 중앙단위와 지방단위의 독립된 법인으로 구분된다. 전국 단위는 임금노동자-전국건강보험공단(CNAM-TS), 광역지방 단위는 퇴직연금-산업안전공단(CARSAT), 그리고 기초지방 단위는 임금노동자-기초건강보험공단(CPAM-TS)으로 구성된다.⁵⁴⁾⁵⁵⁾ 임금노동자-전국건강보험공단(CNAM-TS)은 공법인으로서 국가와 3년마다 ‘목표 및 관리 협약(COG)’을 체결하여 산재보험과 관련한 주요 정책을 결정한다.

CNAM-TS의 건강보험의 전반적인 운영계획에 대해 사용자 대표와 사회보험 가입자 대표가 구성원인 이사회가 결정하고, CARSAT은⁵⁶⁾ 공공서비스를 수행하는 사법인으로서 해당 지역의 사업장의 보험료를 결정하고 산업안전에 관련한 예방과 조사 임무를 수행한다. 그리고 CPAM-TS 역시 공공서비스를 수행하는 사법인으로서 해당 지역 사업장의 가입 및 등록 업무와 피재 노동자의 산재 사고를 접수하고 급여를 지급한다.

건강보험의 급여 전달을 의료전달체계와 급여수준을 중심으로 설명하면,⁵⁷⁾ 의료전달체계는 전문성에 따라 일반의와 전문의로 나뉘며, 건강보

54) 앞에 임금노동자(TS)가 붙는 이유는 앞서 설명한 인적 적용대상으로 일반 민간 기업 노동자들이 주 대상인 일반체계(Régime général) 내 공단이기 때문이다.

55) 1개의 전국 단위 공단(CNAM-TS) - 16개의 광역 단위 공단(CARSAT) - 102개의 기초 단위 공단(CPAM-TS)으로 구성되어 있다. 프랑스의 행정구역은 2016년 1월 기준으로 해외식민지령을 포함해 18개의 광역단위(레지옹, Région)와 101개의 기초단위(데파르트망, Département)로 구성되어 있다. 각각의 레지옹과 데파르트망에 하나의 CARSAT과 CPAM-TS이 있다고 보아도 무방하다.

56) CARSAT(Caisse d'Assurance Retraite et de la Santé au Travail)는 과거의 임금노동자-광역건강보험공단(CRAM-TS)으로 2010년 1월부터 건강보험 운영 권한을 분리시키면서 현재의 CARSAT이 되었다.

57) 이하의 내용은 최기춘 등, 『주요국의 건강보장제도 현황과 개혁동향 - 프랑스, 국민건강보험공단 건강보험정책연구원, 2014. 11, pp.65~70을 참조.

협공단과 의사협회가 체결한 수가체계(협약)를 따르는지 여부에 따라 협약의 적용을 받는 제1영역의 병원과 협약의 적용을 받지 않고 자율적으로 수가를 정하는 제2영역의 병원으로 구분된다. 따라서 2영역의 경우 환자의 자기부담금이 더 많아진다. 2010년 기준으로 제1영역의 의사는 전체 의사의 약 76%를 차지하며, 제2영역은 전체의 약 24%를 차지한다. 참고로 전체 병원 중 국·공립병원이 차지하는 비중은 62.2%이며, 민간병원 중 비영리 기관은 전체의 14.0%, 영리 병원은 전체의 23%의 비중이다. 영리·비영리 기준으로 분류하면 비영리 의료기관이 전체의 76.2%이다.

의료기관의 유형과 활동 영역에 따른 외래진료 수가와 건강보험공단의 부담률은 다음과 같다.⁵⁸⁾

〈표 2-3〉 외래진료 수가 및 공단부담률(2014년 기준)

		진료수가	협약 기준가	공단 부담률	지불액
일반의	1 영역	23유로	23유로	70%	15.1유로
	2 영역	자율수가	23유로	70%	15.1유로
전문의	1 영역	25유로	25유로	70%	16.5유로
	2 영역	자율수가	23유로	70%	15.1유로
신경정신의	1 영역	39.70유로	39.7유로	70%	26.79유로
	2 영역	자율수가	37유로	70%	24.9유로

프랑스는 의료체계의 문지기로서 주치의제도를 2005년 도입하였는데 영국과 달리 강제는 아니고 주치의와 환자 간의 자발적인 계약을 전제한다. 프랑스는 입원이 아닌 일반 외래진료의 경우 자신이 치료비를 납부하고 추후 영수증 등 관련 증빙 서류를 제출하고 건강보험공단으로부터 그 금액을 환불받는 시스템이다. 여기서 주치의가 아닌 의사에게 진료를 받으면 공단으로부터 협약 진료수가의 30%만을 환불받기 때문에 주치의로의 경제적 유인이 된다.

(예) 1영역의 주치의 일반의로부터 외래 진료를 받으면 70%의 공단부

58) 최기춘 등, 위의 보고서, p65 참조.

담료의 적용을 받아 15.1유로를 환불받지만 주치의가 아닌 일반의로부터 외래 진료를 받으면 30%를 적용받아 $23 \times 0.3 - (\text{자기부담금 } 1\text{유로}) = 5.9\text{유로}$ 를 환불받음

따라서 대부분 주치의를 지정하여 2008년 기준 국민건강보험 가입자의 85%, 만성질환자의 경우 96%가 주치의를 지정하였고, 주치의 중 일반의가 99.5%를 차지한다. 단, 산부인과, 신경정신과, 안과는 주치의 여부와 관계없이 직접 진료를 받을 수 있으며 수가 삭감이 없다.

제4절 자영업자의 산재보험

1. 프랑스 산재보험의 내용

프랑스 역시 업무상 재해를 업무상 사고와 업무상 질병(직업병)의 두 가지로 분류한다. 단, 업무상 사고 내에 출퇴근재해가 포함되나 요율이나 사용자의 책임 범위에서 별도의 규정이 적용된다.

프랑스 대법원은 법조문을 근거로 업무상 사고에 해당하는 요건으로 다음 네 가지를 들고 있다. 첫째, 사고가 발생하여야 하고, 둘째, 그 사고가 ‘순간적’이어야 한다. 만일 사고가 순간적이지 않으면 직업병으로 분류된다. 셋째, 상처가 존재하여야 한다. 단, 여기서 상처는 육체뿐만 아니라 정신쇠약 같은 정신적인 것도 포함된다. 그리고 넷째, 사용자와의 종속관계가 있어야 한다. 당연히 사업장 바깥이라도 업무상 지휘명령이 존재하면 종속성이 인정된다. 예를 들어, 사용자의 명령으로 긴급히 사업장으로 복귀하던 중 회사가 제공한 사택의 계단에서 굴러 상해를 입은 경우를 들 수 있다.⁵⁹⁾

또한, 프랑스 대법원은 업무상 사고에 대한 노동자의 입증책임을 완화

59) Lamyline, *Le Lamy Social §6809-Accident du travail*, Wolters Kluwer France, 2011.

하기 위해 ‘책임추정의 원칙(présomption d'imputabilité)’을 적용한다. 만일 사고가 업무장소와 업무시간 ‘내’에 일어난 것이라면 사고와 업무 사이의 인과관계가 추정되고, 사고가 업무와 무관함을 사용자 또는 운영기관인 건강보험공단이 증명하여야 한다. 반대로 사고가 업무장소 또는 업무시간 ‘외’에 발생한 것이라면 책임추정의 원칙은 적용되지 않는다.⁶⁰⁾

업무상 질병(직업병)으로 인정받기 위해서는 사회보장법전 L.461-1조에 의해 규정된 ‘직업병 표’상의 요건에 해당하거나 지역별 직업병인정위원회의 승인을 받아야 한다. 먼저, ‘직업병 표’에 관한 내용을 보면 사회보장법전 L.461-2조는 직업병을 ① 유해한 환경 내 작업으로 인한 급·만성 중독(예: 납중독), ② 직업병 목록에서 특별히 열거한 세균성 감염(예: 과상풍), ③ 특별히 열거한 업무를 수행하던 중 발생한 질환(예: 난청)으로 구분하고, 이를 다시 세분화하여 동 법전 R.461-3조, 별표(Annex) II는 총 114개의 직업병군(群)을 규정하고 있다. 각 군은 발병 원인을 중심으로 질병의 성격과 인정기준을 규정하고 있는데, 특이한 점은 관련된 업무를 한 최소한의 기간과 발병에 관한 일종의 유효기간을 요건으로 한다. 가령, 직업병군 91°은 석탄광 광부들이 만성 기관지 폐 질환을 직업병으로 인정받기 위해서는 10년 이상 갱내 작업으로 유해한 환경에 노출될 것과 일을 그만둔 후 10년 이내 발병할 것을 규정한다.

직업병 표에 규정되지 않은 질병이라면 개별적으로 지역 직업병인정위원회의 승인을 받아야 한다. 사회보장법전 R.461-8조는 요건으로 관련 질병으로 노동자가 사망하거나 장애율이 25% 이상일 것을 요구한다.

업무상 사고에서 인정되는 사용자의 책임추정은 적용되지 않는다. 직업병 표의 요건에 해당된다면 인과관계 입증 등이 필요가 없고, 지역 직업병인정위원회의 승인을 받기 위해서는 임금노동자 측이 업무와 질병 간의 상관성을 증명하여야 한다.⁶¹⁾

급여의 종류로는 ① 요양급여, ② 휴업급여, ③ 장애급여, ④ 유족급여,

60) Lamyline, *Le Lamy Social §1901-Présomption d'imputabilité*, Wolters Kluwer France, 2011.

61) Jean-Pierre Chauchard et al., *Droit de la sécurité sociale*(7e éd.), Paris: LGDJ, 2015, §622.

⑤ 장의비가 있다.⁶²⁾

먼저 요양급여는 사회보장법전 L.431-1조와 L.432-1조에 따라 기초건강 보험공단(CPAM-TS)은 치료비를 바로 의료기관에 지급한다(현물급여 원칙). 치료비에는 병원비와 입원 시의 숙박비, 그리고 약값이 포함되고, 피해 노동자의 본인 부담분은 없으며 병원은 공단으로부터 정액을 지급받는다. 또한 요양급여에는 피해 노동자가 통원치료를 할 경우 교통비가 현금급여로서 포함된다. 보상구로서 재활에 필요한 기구와 치과 보철도 포함된다. 피해 노동자에게는 의료기관의 선택권이 주어져 있으나(사회보장법전 L.432-2), 민간병원의 경우 공단과 지정계약이 체결되어야 한다.

휴업급여는 사회보장법전 L.433-1조에서 규정하고 있으며 피해 노동자의 장애가 일시적인 경우 노동 중단 시점의 급여를 기준으로 일시금 또는 연금의 방식으로 지급한다. 휴업급여를 지급받는 기간 동안에는 노동자의 노동은 금지되고, 지급기간은 업무상 재해로 인해 노동이 중단된 시각의 익일부터 치료가 중단되는 날까지이다.

급여의 수준은 노동중단 익일부터 28일까지는 기준임금의 60%(상한액 : 1일 193.23유로)를⁶³⁾ 29일부터 치료 종료까지는 기준임금의 80%(상한액 : 1일 257.65유로)를 지급받는다.

여기에다 다음과 같은 요건을 갖출 경우 사용자는 보충급여를 지급하여야 한다. 즉, 노동자가 ① 집에서 일하지 않고, 계절적 노동 또는 임시직 노동을 하지 않았으며, ② 휴업 기점으로 근속연수가 1년 이상이며, ③ 의료증명서를 사용자에게 제출하였으며, ④ 사회보장제도에 의한 휴업급여를 받고 있으며, ⑤ 프랑스 또는 유럽경제공동체(EEC) 회원국 내에 거주한다는 조건을 갖춘 경우이다.

보충급여의 수준은 사용자와 노동자 간의 더 유리한 협약이 없다면, 처음 30일 동안에는 만약 일을 하였다면 받았을 세전 급여의 90%이며, 그 후 30일 동안에는 위와 동일한 급여의 2/3(66.66%)를 받는다. 보충급여의

62) 민간부문의 임금노동자를 대상으로 하는 일반제도를 기준으로 설명한다. 이하의 내용은 고려대학교 산학협력단, 『해외 선진 산재보험제도 조사 연구 - 프랑스』, 근로복지연구원, 2016. 12의 내용을 참조하였다.

63) 이하 2016년 기준 휴업급여액의 산정 기준에 대해서는 프랑스 사회보장포털 홈페이지, <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F175> 참조.

지급 시기는 휴업의 1일째부터이며 휴업 시작 후 최장 12개월 내 아래 표와 같이 노동자의 근속연수에 따라 차등적으로 지급된다.

근속연수	12개월 이내 지급되는 보충급여의 최대 기간
1년 이상 5년 이하	60일(30일 동안 90% 그 이후 30일 동안 66.66%)
6년 이상 10년 이하	80일(40일 동안 90% 그 이후 40일 동안 66.66%)
11년 이상 15년 이하	100일(50일 동안 90% 그 이후 50일 동안 66.66%)
16년 이상 20년 이하	120일(60일 동안 90% 그 이후 60일 동안 66.66%)
21년 이상 25년 이하	140일(70일 동안 90% 그 이후 70일 동안 66.66%)
26년 이상 30년 이하	160일(80일 동안 90% 그 이후 80일 동안 66.66%)
31년 이상	180일(90일 동안 90% 그 이후 90일 동안 66.66%)

우리가 평균임금을 기준으로 휴업급여를 계산하듯 프랑스도 급여 계산시의 기준으로 ‘기준임금’을 설정한다. 기준임금은 일일 단위로 다음의 방식으로 계산된다(R.433-4).

- ① 피재 노동자가 임금을 월 1회 받거나 아래 방식으로 받지 않는 기타의 경우 노동중단 직전 월 임금 총액의 30.42분의 1
- ② 피재 노동자가 임금을 매주 또는 격주 간 지급받을 경우 노동중단 직전 4주간 임금 총액의 28분의 1
- ③ 기업의 활동이 간헐적이거나 계절별로 이루어지는 경우와 피재 노동자가 연속적으로 근무하지 않은 경우 노동중단 직전 12개월 임금 총액의 365분의 1
- ④ 법령 개정으로 R.433-4조의 3°와 4°는 폐지됨. 임금 지급의 기준이 일 또는 분기별인 노동자에 대해 각각 30분의 1과 90분의 1을 적용하였음

(예시) 세전 2,000유로를 전월 급여로 받은 노동자의 경우

- ① 노동중단 28일 이전까지의 휴업급여를 계산해 보면, $2,000 / 30.42 \times 60\% = 39.44$ 유로
- ② 노동중단 29일 이후부터의 휴업급여를 계산해 보면, $2,000 / 30.42 \times$

80% = 52.59유로

유족급여는 사회보장법전 L.434-7조에서 업무상 재해의 결과로 피재 노동자가 사망에 이를 경우 유족급여를 지급할 것을 규정하고 있다. 지급 방식은 연금이며 수급권자는 배우자, 동거인, 연대민사계약(PACS)의 대상자(이하 ‘배우자 등’이라 함)(사회보장법전 L.434-8조 이하)와⁶⁴⁾ 직계 존·비속이다.

배우자 등의 요건을 먼저 보면, 사망 시점 결혼 및 동거생활을 2년 이상 하거나, 2년 미만이라면 1명 이상의 자녀가 있어야 한다(R.434-10조). 만일 ① 사망한 임금노동자 사이에서 출생한 1명 이상의 자녀가 없는 상태에서 새롭게 결혼 및 동거를 하거나 민사연대계약을 체결하는 경우(L.434-9조, R.434-14조), ② 가족을 유기하거나 친권 전부 상실의 신고를 받은 경우, ③ PACS를 해지한 후 부양비를 지급하지 않은 경우, 수급자격을 상실한다.

연금액의 수준은 기본적으로 사망 임금노동자 연간 총임금의 40%이며(R.434-10조), 다음의 경우 중 하나일 때에는 사망 임금노동자 연간 총임금의 20%를 수령한다.

- ① (사망 전) 이혼, 별거, 민사연대계약의 파기가 있으나 사망 노동자에게 부양비 등의 지급의무가 있었던 경우
- ② (사망 당시) 사망 노동자가 다른 사람과 동거 중이거나 민사연대계약을 체결하고 있는 경우

만일, 다음의 경우 중 하나일 때에는 사망 임금노동자 연간 총임금의 20%를 가산한다(총 60%).

- ① 수급권자가 55세 이상인 경우
- ② 수급권자 본인의 장해율이 50% 이상인 경우

직계비속은 친자와 양자를 불문하고 경우에 따라 16세 이하에서 20세

64) 민사연대계약(PACS, Pacte Civil de Solidarité)은 법률혼을 하지 않은 동거 중인 사람들에게 법률상의 일정한 이익을 보장하는 제도이다. 동성 간 동거도 포함한다.

65) 이하 산재보험에 관한 조문은 사회보장법전의 내용으로서 법전명을 생략한다.

이하의 자녀이어야 한다(L.434-10조). 무직일 경우 17세까지, 직업교육생일 경우 18세까지, 학생이나 장애인일 경우 20세까지 지급한다.

연금액은 ① 자녀 1인당 사망 임금노동자 연간 총임금의 25%인데 단, 자녀가 3명 이상일 경우 연간 총임금의 20%가 된다. 그리고 ② 자녀가 고아가 될 경우 30%이다. 상한액이 존재하는데 수급권자가 다수일 경우 연금액의 합계는 사망 임금노동자 연간 총임금의 85%를 초과하지 못한다. 만일 85%를 초과한다면 수급권자의 연금액은 85% 내에서 비례적으로 배분한다.

직계존속은 ① 사망 노동자에게 배우자 등이나 직계비속이 없을 경우에는 직계존속이 사망 노동자로부터 생계비를 받고 있어야 하고, ② 사망 노동자에게 배우자 등이나 1명 이상의 직계비속이 있는 경우에는 직계존속이 사망 당시 피재 노동자의 부양가족이어야 한다(L.434-14조). 연금액은 사망 노동자의 연간 총임금의 10%이며, 역시 상한액으로 수급권자가 다수일 경우 연금액의 합계는 사망 임금노동자 연간 총임금의 85%를 초과하지 못한다. 만일 85%를 초과한다면 수급권자의 연금액은 85% 내에서 비례적으로 배분한다.

사망한 피재 노동자의 장의비로 기초건강보험공단은 1,609유로를 상한액으로 지급할 수 있다. 만일 사망 노동자가 작업상 이동 중 사망하였거나 채용되기 위해 고용주의 요청으로 거주지를 떠난 경우, 장의비에는 프랑스 내라는 단서로 시신의 운구 비용도 포함된다.

2. 산재보험의 자영업자 보호

일반제도와 특수제도의 임금노동자들은 각 제도가 운용하는 산재보험의 당연적용대상이 된다. 그리고 농업부문의 종사자들도 자영농이든 임금노동자이든 농업제도의 재해보험에 가입이 되어 보호를 받는다. 그러나 농업부문을 제외한 자영업자들은 업무상 재해에 사회보험이 없어 그 사각지대에 놓이게 된다. 단, 자영업자는 일반제도의 임금노동자 산재보험에 임의가입을 할 수 있다.⁶⁶⁾ 자영업자제도가 일반제도로 통합되었지만, 이는 기존에 존재하였던 자영업자제도 내 공단의 역할을 일반제도로

흡수하는 것이지, 자영업자제도에 없던 산재보험이 통합 이후 자동으로 당연적용되는 것은 아니다. 임금노동자 산재보험제도에 임의가입의 대상으로 예시가 되는 직종은 상인, 수공업자, 사업주, 자유업 종사자, 택시 운전기사, 비직업적인 운동선수, 대리인, 중개인, 여행가, 영업허가를 받은 수탁자, 가정주부, 단시간의 임시직 노동자, 창업자 등이다.⁶⁷⁾

자영업자의 임의가입에는 급여가 차이 난다. 요양급여와 장해급여는 받을 수 있지만 휴업급여는 수급하지 못한다.⁶⁸⁾ 보험료는 임의가입 자영업자의 연 수입에 종사하는 직종의 위험률(2.5~20%)을 곱한 금액을 기준으로 결정된다. 보험료 계산의 기준이 되는 자영업자의 연 수입은 그 하한액과 상한액이 2016년 기준 각 18,281.80유로와 38,616유로이다(2016년 기준).⁶⁹⁾

그러나 앞서 설명한 바와 같이 프랑스는 일반제도 산재보험의 적용대상 범위를 임금노동자 외에도 그와 성격이 유사한 직종, 그리고 특별히 보호의 필요성이 있는 직종까지 포함함으로써 이에 해당하는 자영업자는 임의가입을 하지 않더라도 산재보험의 적용을 받아 임금노동자의 동일한 급여를 받는다. 프랑스 사회보장법전이 규정한 임금노동자와 유사한 직종 그리고 특별히 보호의 필요성이 있는 직종을 표로 열거하면 <표 2-4>와 같다.

<표 2-4>를 살펴보면, 사회보장법전 L.311-3조가 규정한 보호 직종을 보면 ① 일을 시키는 사람과의 법률적 종속성(지휘명령관계)은 인정되지

66) 프랑스 사회보장 국제비교 포털 홈페이지, http://www.cleiss.fr/docs/regimes/regime_france_independants.html 및 MISSOC(Mutual Information System on Social Protection), *Protection sociale des travailleurs indépendants France*, 2018. 1. p.21.

67) 프랑스 건강보험 포털 홈페이지, <https://www.ameli.fr/assure/droits-demarches/maladie-accident-hospitalisation/maladie-professionnelle/maladie-professionnelle>

68) 프랑스 사회보장 국제비교 포털 홈페이지, http://www.cleiss.fr/docs/regimes/regime_france_independants.html 및 MISSOC(Mutual Information System on Social Protection), *Protection sociale des travailleurs indépendants France*, 2018. 1. p.22.

69) 프랑스 건강보험 포털 홈페이지, <https://www.ameli.fr/medecin/exercice-liberal/vie-cabinet/assurance-volontaire-individuelle/mp/assurance-volontaire-individuelle-mp> 및 https://www.ameli.fr/fileadmin/user_upload/documents/INFO-ASS-VOLONTAIRE_AT-MP.pdf

〈표 2-4〉 임금노동자 산재보험의 적용을 받는 특례 업종

		임금노동자와 유사한 직종	특별 보호가 필요한 직종
근거법령		사회보장법전 L.311-3조	사회보장법전 L.412-8조
종 류	1	노동법전 규정의 채택노동자	미성년 노동자들의 산업안전을 대표하는 자
	2	노동법전 규정의 외근사원 및 영업사원	사업장 내의 직업훈련생(a~f분류)
	3	호텔, 카페 및 음식점의 노동자	노동법전의 규정에 따라 재적응 또는 재교육 연수 과정을 수행하고 있는 자
	4	관련 법규가 정한 보험업 위탁 판매인	감시 아래 교육(교정 교육)을 받고 있는 피후견인
	5	보험판매인 (4°과는 별개)	형사법상의 노역을 하고 있는 피구금인
	6	급여를 받지 않는 대리점주	법령이 규정하는 사회단체의 활동에 자원봉사로 참여한 자
	7	(삭제)	노동법전 규정에 따라 위원회의 지명을 받아 활동하는 임금노동자
	8	역(부두)에 소속된 배달인(집꾼)	선원 보험체계의 재구성파 단일화에 관한 법률의 규칙에서 규정한 선원
	9	극장, 영화관 공연 관람 시설의 안내인	노동법전의 규정에 따라 직업훈련에 참가 중인 임금노동자
	10	부모들로부터 보수를 받고 자신의 집에서 아이들을 돌보는 자	사회사업 및 가족법전의 규정에 따른 연대활동수당(RSA)을 받는 자
	11	지분의 절반 미만을 갖고, 독립된 책임 아래 운영을 하는 지점장	고용지원사무소 또는 노동법전의 관련 규정이 정한 기관에서 창업지원 활동자금 등 관련 재정을 지원받는 자
	12	특정 형태(주식회사 등) 기업의 이사회 의장 및 관리자	노동법전의 관련 규정에 따라 노동조합 활동 등 법령상의 임무를 수행하고 있는 지명된 임금노동자
	13	특정 형태(협동조합 등) 기업의 구성원 및 관리자	국가공무법전의 규정에 따라 공공복무(service civique)를 행하는 자 ⁷⁰⁾
	14	기업 내 노동자들의 산업안전을 대표하는 자(광산 제외)	상법전에 따라 경제활동을 시작하거나 재개하는 데 있어 지원을 받는 자로 규칙(décret)의 요건을 충족하는 자 ⁷¹⁾

70) 프랑스의 공공복무(service civique)는 청소년과 청년들(16세에서 25세)을 대상으로 국가가 재정을 부담하는 사회참여의무를 말한다. 26세부터는 자발적으로 참여할 수 있다. 옆의 L.311-3의 28°보다 법령상의 범위가 넓다.

71) 옆의 L.311-3의 25°와 비교하여 규칙(décret)의 요건이 추가된다.

〈표 2-4〉의 계속

	임금노동자와 유사한 직종	특별 보호가 필요한 직종
종 류	15 노동법전 규정의 공연·예술인과 모델	국가공무법전 규정에 따른 자원봉사자
	16 노동법전 규정의 프리랜서 언론인	지역 단위의 수탁 위원
	17 노인 및 장애인 사회시설을 운영하는 자	노동법전이 규정하는 임금을 받는 기업가와 경영자
	18 관련 규정이 정한 신문(잡지) 판매원과 배달원	스포츠법전의 규정에 따라 높은 수준의 스포츠 활동을 수행하는 자
	19 프랑스 변호사공단에서 보험급여를 받을 수 없는 임금을 받는 변호사	사회사업 및 가족법전의 관련 규정에 따라 시설에서 활동을 수행하는 자
	20 상법전이 규정하고 있는 재가 판매원	
	21 행정상의 공공서비스 제공에 기여하는 자	
	22 조세법전이 규정하고 있는 단체의 운영자	
	23 합자회사(société par actions simplifiées)의 장과 운영자	
	24 사회보장체계에 편입되지 않은 채 보수를 받는 공제조합의 관리자	
	25 상법전에 따라 경제활동을 시작하거나 재개하는 데 있어 지원을 받는 자	
	26 노동법전 L.781-1조의 2가 규정하고 있는 자: 본사에 종속적인 대리점주	
	27 연구·창작 활동에 있어 전문 활동 및 자문을 행하는 공무원 또는 공공직원	
	28 국가공무법전의 규정에 따라 공공복무(service civique)를 행하는 자	
	29 스포츠법전 규정에 따른 심판 및 심사원	
	30 통화제정법전상의 금융협동조합의 장	
	31 사회보장법전이 규정한 사용자 관계가 없는 고객으로부터 고객의 이익을 위해 일하고 보수를 받는 자	
	32 노동법전 규정의 임금을 받는 기업가와 경영자	
	33 운송법전에 규정된 선원	
	34 운송법전에 규정된 선박의 선원으로서 다른 사회보장제도의 보호를 받지 못하는 자	
	35 사회보장법전이 규정한 임대업자로서 세법전이 정한 일정 수입 이상을 벌어들이는 자	

않으나 경제적 종속성이 인정되는 직군들(예: 재택노동자, 외근사원, 보험판매원, 집꾼, 공연·예술인, 프리랜서 언론인), ② 프랜차이즈 점주와 같이 본사의 영향을 받을 수밖에 없는 자영업자(예: 급여를 받지 않는 대리점주, 본사에 종속적인 대리점주), ③ 중간 관리자로서 기업가와 경영자, 그리고 ④ 고객으로부터 직접 수입(봉사료 등)을 얻는 자를 포함하고 있음을 알 수 있다.

비교하여 사회보장법전 L.412-8조의 보호 규정을 보면, 일을 시키는 사람의 지휘명령이 있더라도 일의 성격상 노동계약을 인정할 수 없는 활동들을 포함한다. ① 일과 교육이 병행되는 교육생(예: 사업장 내의 직업훈련생), ② 법령에 따라 노무의 의무가 있는 자(예: 피구금인, 공공부조수당을 받는 자, 창업지원을 받는 자, 공공복무자), ③ 자원봉사자 그리고 ④ 전문적인 운동선수가 규정되어 있다.

제5절 자영업자의 고용보험

1. 개정 전 고용보험의 자영업자 보호

프랑스의 고용보험은 원칙적으로 민간부문의 모든 임금노동자에게 당면 적용된다. 노동자를 고용한 모든 사업주는 일자리 상실을 대비한 보험에 강제 가입하여야 하고 보험자는 가입을 거부할 수 없다(노동법전 L.5422-13조).

L.5422-13.

사용자가 보험수당을 직접 책임지고 관리해야 하는 L.5424-1조의 경우를 제외하고, 모든 사용자는 모든 노동자-해외 파견 노동자뿐만 아니라 해외에 이주한 프랑스인 노동자를 포함-의 일자리 상실에 대한 위험을 대비하여 보험에 가입하여야 한다.

보험제도에 대한 가입은 거절할 수 없다.

위의 조문에서 예외인 L.5424-1조는 국가공무원을 포함한 공공부문 노동자를 적용대상으로 한다.

L.5424-1.

다음의 사람들은 L.5422-2조와 L.5422-3조의 요건 아래 보험수당을 지급할 권리를 가진다.

1. 국가와 국가 산하 공공행정기관이 고용한 공무원 또는 비공무원, 지방자치단체와 기타 공공행정기관이 정식으로 임용한 자, 그리고 군인
2. 지방자치단체와 기타 공공행정기관이 임시직으로 임용한 자. 단, 국가와 4°의 기관, 그리고 공익단체에서 임시직으로 임용한 자는 제외한다.
3. 국가가 주되게 관리하는 기업으로 등록된 사업체의 노동자, 지방자치단체 소속의 상공업을 영위하는 공공기관, 지방자치단체가 주로 관리하는 반관반민(半官半民) 회사
4. 직업회의소, 지역의 상공회의소에 의해 운영되는 상공업을 영위하는 기관, 농업회의소와 농업 진흥 기관에 고용된 임금노동자
5. 우편 및 통신 공공서비스 조직에 관한 1990년 7월 2일의 법률(제90-568호) 제29조 제5항의 규정에 따라, 프랑스 텔레콤과 자회사에서 직위를 해체당한 신분을 보장받은 자
6. 전기·가스 산업에 관한 국가 규정에 따라야 하는 전기·가스 분야의 기업체에 소속된 임금노동자

L.5424-1조의 적용에 있어 일반 계약직도 국가의 비공무원과 지방자치단체 및 기타 공공행정기관이 임시직으로 임용한 자에 해당되기 때문에⁷²⁾ 국가공무원과 지방공무원, 군인 그리고 국가와 지방자치단체와 기간제 노동계약을 체결한 자는 고용보험의 적용을 받을 수 있다.

적용방식은 법령의 위임을 받은 프랑스의 대표적인 전국단위 사용자단체와 노동조합 간 체결되는 고용보험협약(이하 ‘고용보험협약’이라 함)에서 정해진다(노동법전 L.5422-20조).⁷³⁾ 고용보험협약은 3년 단위로 사용자단체와 노동조합이 협의하여 갱신한다. 가장 최근에 체결된 협약은

72) 프랑스의 공무원 분류는 공공행정 안내 사이트인 Vie publique 참조.

<http://www.vie-publique.fr/decouverte-institutions/institutions/administration/agents/queles-sont-differentes-categories-agents-administration.html>

73) 이하 별도의 법전명이 표시되지 않은 것은 노동법전의 조문을 의미한다.

2017년 4월의 고용보험협약이다. 협약은 기본협약과 보충협약, 그리고 협약 실행을 위한 내용을 규정하는 일반규칙과 부속협약 등으로 구성되어 있다.

공공부문은 원칙적으로 행정 및 공공기관이 직접 실업급여를 지급하여야 한다(노동법전 L.5422-13조). 그러나 고용지원사무소와 계약을 맺어 위탁운영을 하거나, 위네딕의 고용보험제도에 직접 가입할 수도 있다(노동법전 L.5424-2조).

L.5424-2.

L.5424-1조의 사용자들은 보험수당의 지급과 관리를 보장하여야 한다. 사용자들은 L.5312-1조에서 규정한 기관과 협약을 체결하여, L.5427-1조에서 규정한 기관에 대리로서 경영을 위탁할 수 있다.

그러나 다음의 사용자들은 보험제도에 가입할 수 있다.

1. L.5424-1조의 2°에서 규정한 사용자들
2. 철회할 수 없는 요건으로 L.5424-1조의 3°, 4° 그리고 6°에서 규정한 사용자들
3. 고등교육기관과 과학기술 연구기관들(임시적으로 임용된 자들과 관련된 경우)
4. 보조교사들⁷⁴⁾ 위해 교육법전 L.916-1조에서 규정하고 있는 교육기관

전기·가스 산업에 관한 국가 규정에 따라야 하는 전기·가스 분야의 기업은, 국가 규정의 적용을 받기 전이라도, L.5422-1조 이하의 조문들에 규정된 실업보험제도에 가입할 수 있다. 또한 창업 중인 기업은 2°에서 규정한 철회할 수 없는 요건을 실행한 것으로 간주한다.

위에서 보다시피, 원칙적으로 자영업자는 고용보험의 당연적용 대상이 아니었다. 다만, 사업주가 임의로 사적인 보험 또는 공제에 가입할 수 있었고 국가는 재정지원을 통해 이것을 장려하였다.⁷⁵⁾

그러나 전국 전(全) 직종 단위의 사용자와 노동자대표단체는 고용보험

74) ‘보조교사(assistant d’éducation)’는 학생들의 교육과 진로, 출결 등을 관리·보조하며 교장에게 학생들의 행동이나 징계에 관한 사항을 조언하는 역할을 한다.

75) MISSOC(Mutual Information System on Social Protection), *Protection sociale des travailleurs indépendants France*, 2018.1. p.25.

http://www.missoc.org/documents/self-employed/2018_01/self_1801_fr_fr.pdf에서 내려받을 수 있다.

협약의 부속협약을 통해 임금노동자가 아니더라도 보호의 필요성이 있는 직종의 노동자를 고용보험의 당연적용 대상으로 규정한다. 새로운 고용보험의 시행이 2019년 1월 1일부터이므로 현재는 자영업자의 고용보험 적용은 이 직종에 한정되어 있다고 할 수 있다. 부속협약별로 보호하는 직종은 다음과 같다.⁷⁶⁾

부속협약	적용 대상
I	방문위탁판매인(VRP), 프리랜서 언론인, 민간항공 승무원, 육아 및 가사도우미, 별목 일용직, 협약에 따라 보수를 받는 중개인
II	상선의 운항승무원 및 어업 선원
III	항만 노동자
V	채택 노동자
VI	개인직업훈련휴가(CIF) ⁷⁷⁾ 에 관한 비용을 보상받은 전 기간제 노동자
VII	정액 보수에 근거하여 사회보험료가 부과되는 노동자 ⁷⁸⁾
VIII	녹음, 영화제작, 텔레비전, 라디오, 방송, 공연 제작 종사자
IX	국제기구, 대사관 및 영사관에 고용된 해외 노동자
X	공연예술인
XI	도제견습생 및 전문화 계약을 ⁷⁹⁾ 체결한 자

2. 고용보험 개정의 배경과 자영업자 실업급여의 수급 요건

마크롱 정부는 출범 이후 현재의 경제 활성화를 위해서는 프랑스 노동법제가 좀 더 유연해져서 새로운 경제 변화에 재빨리 적응하여야 한다고 주장하였다. 이를 위해 대대적인 노동법 개정에 나섰다. 출범 4개월 만인

76) 부속협약의 적용 직종들이 모두 자영업자는 아니다. 일반적인 노동조건의 적용이 힘든 직종의 임금노동자도 포함하고 있다.

77) 개인직업훈련휴가(CIF)의 근거법령은 노동법전 L.6322-5조.

78) 휴가나 레저 활동 관련 협회 또는 당사자가 임시 또는 보조로 고용한 자 등을 열거하고 있다. 근거법령: 사회보장법전 L.242-1조.

79) ‘전문화 계약(contrat de professionnalisation)’이란 노동자가 사용자와 체결하는 휴무 계획으로, 이 기간 동안 노동자는 직업의 전문성을 키우기 위한 교육을 받아야 한다(근거법령: 노동법전 L.6325-1조).

2017년 9월 15일 ‘사회적 대화의 강화를 위한 행정입법 수권법률’(이하 ‘수권법률’이라 함)을⁸⁰⁾ 제정하였다. 법률의 입법이유서에서 6개의 개혁안을 제시하였는데⁸¹⁾ 바로 해당 수권법률에 기초하여 2017년 9월 22일 5개의 행정입법을⁸²⁾ 발표하였고, 나머지 1개인 고용보험에 관한 내용은 정식으로 국회에서 논의하여 법률의 형식으로 제정하기로 하였다. 해당 법률안은 상·하원의 의결 후 헌법위원회(Conseil Constitutionnel)의 사전 위헌심사를 거쳐 “직업의 미래를 선택할 자유를 위한 2018년 9월 5일의 법률(제2018-771호)”(이하 ‘직업의 미래법’이라 함)로 제정되었다(2019년 1월 1일 시행).⁸³⁾

이번 고용보험 개정의 가장 큰 특징은 자영업자와 자발적 퇴사자에게도 실업급여를 지급한다는 것이다. 고용보험 개정안의 입법이유서를⁸⁴⁾ 보면 법안의 목적으로 두 가지를 들고 있다. 첫째, 프랑스 국민은 직업 수

80) 원어는 ‘LOI n° 2017-1340 du 15 septembre 2017 d’habilitation à prendre par ordonnances les mesures pour le renforcement du dialogue social’이다.

81) 참고로 6개의 개혁안은 다음과 같다. 고용보험 개정에 관한 내용은 여섯 번째 안이다.

- ① 단체교섭 강화에 관한 행정입법
- ② 기업 내 사회·경제적 대화의 재편과 노동조합 활동의 강화에 관한 행정입법
- ③ 노동관계의 예측 가능성과 안정화에 관한 행정입법
- ④ 단체교섭제도에 관한 정책 변화에 관한 행정입법
- ⑤ 업무상 재해 예방과 영향 검토 및 고된 노동강도 고려에 관한 행정입법
- ⑥ 직업의 미래를 선택할 자유를 위한 법률(안)

프랑스 법제 포털 사이트(Legifrance), 2017년 9월 15일 수권법률 입법이유서, https://www.legifrance.gouv.fr/affichLoiPubliee.do;jsessionid=A1C518CC48BBDA1E805BA785AE74B8B.tplgfr33s_3?idDocument=JORFDOLE000035053536&type=expose&typeLoi=&legislature=15

82) ‘행정입법(ordonnance)’은 원어 발음대로 ‘오르도낭스’로도 소개되며 정부가 헌법이나 의회의 위임을 받아 공포하는 법령으로, 공포 시 법률의 지위를 가지나 추후 의회의 승인을 받지 못하면 일반적인 행정규칙이 된다.

83) 법의 내용 중 고용보험과 관련된 내용은 한국노동연구원에서 발간하는 『국제 노동 브리프』 2018년 10월호, p.52 이하에 소개되어 있다. 본 보고서에서 인용하는 법문은 모두 여기에서 재인용한 것이다. 다만 보고서 전체의 용어 통일을 위하여 “근로”를 “노동”으로 수정하였다.

84) 프랑스 법제 포털 사이트, https://www.legifrance.gouv.fr/affichLoiPreparation.do;jsessionid=BA4D20E5065DD7E13A2F30886FAB2B40.tplgfr33s_3?idDocument=JORFDOLE000036847202&type=expose&typeLoi=proj&legislature=15

행과정에서 새로운 직업을 자유로이 선택할 수 있어야 한다는 것이다. 이를 위해 직업훈련 과정은 개인의 의지와 기호를 반영하여야 하며, 직업훈련 과정에 공정하고 자유롭게 참여할 수 있어야 한다. 그리고 둘째, 사업장 단위의 노사 간 협의 과정을⁸⁵⁾ 간소화하여 기업들이 노동자의 경쟁력을 강화시키는 데 필요한 투자를 촉진하는 것이다. 위의 두 가지 목적을 위해서는 재정적 지원이 필요하며, 자영업자들과 자발적 퇴직자들에게도 실업급여를 지급하여 뒷받침한다는 것이다.

자영업자 실업급여의 수급요건을 살펴보면, 구체적인 요건은 수당액과 지급기간은 시행규칙으로, 그 밖의 조치들은 사용자와 임금노동자 대표 단체 간의 협약으로 결정할 것을 규정하고 있다. 다만 적용대상으로서 직업의 미래법 제51조는 자영업자의 분류가 모호한 직종으로 가령 보험판매인과 급여를 받지 않는 대리점주(사회보장법전 L.311-3조의 4°에서 6°) 등이 자영업자임을 분명히 하고 있으며, 임금노동자의 실직에 해당하는 개념으로 ① 최근(입법이유서는 6개월을 예시하고 있음) 직업 활동의 대부분을 자영업자로 보낼 것과 ② 영업이 파산 또는 회생절차에 들어갈 것을 요구한다.

제51조 I. 노동법전 제5편 제4권 제2장 제4절에 다음과 같이 제4관을 보충한다.

제4관 자영업자의 실업급여

L.5424-24조. — 사회보장법전 L.611-1조⁸⁶⁾, 농어업법전 L.722-1조⁸⁷⁾ 및 L.731-23조⁸⁸⁾, 사회보장법전 L.311-3조의 4호 내지 6호, 11호, 12호, 23호, 30호 및 35호⁸⁹⁾, 사회보장법전 L.382-1조⁹⁰⁾에서 말하는 자는 본 관의 적용을 위하여 자영업자로 본다.

L.5424-25조. — 직전 취업 상태가 자영업자였던 자로서 소득, 직전 취업기간, 직전 취업소득에 관한 요건을 충족하며, 다음 각 호의 하나에 해당하는 자는 자

85) 프랑스는 노사 간 대화를 사회·경제적 대화(dialogue social et économique)라고 한다. 사업 내 노동자대표단체의 이름도 사회·경제위원회(comité sociale et économique)로 11인 이상의 노동자를 고용하는 사업은 위 위원회를 구성하여야 한다.

영업자 실업급여를 지급할 권리를 갖는다.

1. 상법전 L.641-1조에서 규정하는 요건에 따라 사업이 청산 절차 개시 신고를 받은 경우. 다만 상법전 L.640-3조에서 규정하고 있는 경우들은 제외한다.
2. 상법전 제6권 제3장에서 규정하는 요건에 따라 사업이 회생 절차에 들어간 경우로서, 법원에 의하여 회생 계획의 채택이 상법전 L.631-19-1조에 따른 이사의 교체에 구속되는 경우.

L.5424-26조. — L.5422-4조⁹¹⁾와 L.5422-5조⁹²⁾는 자영업자 실업급여에도 적용된다.

L.5424-27조. — 자영업자의 실업급여 지급권을 위한 재원, 직전 취업기간, 직전 취업소득에 관한 요건 등 본 관의 적용을 위한 구체적 사항들은 시행령으로 정한다. 다만 다음 각 호의 사항은 제외한다.

1. 자영업자 실업급여의 액과 지급기간은 시행규칙으로 정한다.
2. 자영업자 실업급여와 실업급여의 조정에 관한 시행 방안은 L.5422-20조에서 말하는 협약⁹³⁾으로 정한다.

L.5424-28조. — 자영업자의 실업급여를 위한 재원은 L.5422-9조 제5호에서 말하는 일체의 조세⁹⁴⁾로만 충당한다.

II. — 노동법전 제5편을 다음과 같이 개정한다.

1. L.5312-1조 제4호⁹⁵⁾에서 “실업급여” 다음에 “및 자영업자의 실업급여”를 추가한다.
2. L.5421-4조 제3호⁹⁶⁾에서 “및 사회보장법전 L.351-1-4조”를 “사회보장법전 L.351-1-4조 및 L.643-3조 II와 III 및 L.723-10-1조, 그리고 농어업법전 L.732-18-1조 내지 L.732-18-3조”로 개정한다.
3. L.5422-3조 제1항⁹⁷⁾에서 “L.5422-9조 및 L.5422-11조”를 “L.5422-9조 제1호 및 L.5422-11조”로 개정한다.
4. L.5423-1조⁹⁸⁾에서 “또는 L.5423-7조에서 규정하는 직업교육훈련 종료수당”을 삭제한다.
5. L.5425-1조 제1호⁹⁹⁾에서 “실업급여” 뒤에 “및 자영업자 실업급여”를 추가한다.
6. L.5427-1조 제2항¹⁰⁰⁾에서 “실업급여” 뒤에 “및 자영업자 실업급여”를 추가한다.

III. — 사회보장법전을 다음과 같이 개정한다.

1. L.135-2조 제2호를 다음과 같이 개정한다.

- a) 제1문에서 “및 농업 임금노동자 체제”를 “농업 임금노동자 체제, 농업 비
임금노동자 체제, 자유업 종사자의 노령연금 체제 및 프랑스 변호사연금
공단”으로 개정한다.
- b) (b)에서 “및 L.5423-7조”를 “L.5423-7조 및 L.5424-25조”로 개정한다.

2. 제1권 제7장 제3절 제3관 제1부관에 다음과 같이 L.173-1-4조를 추가한다. L.173-1-4조. — 피보험자가 복수의 노령연금 체제에 연속적으로나 번갈아가며 또는 동시에 가입하는 경우, 보험 가입 기간의 총족 여부를 확인할 책임이 있는 체제는 시행규칙으로 정한다.

3. L.643-3조 뒤에 다음과 같이 L.643-3-1조를 추가한다.

L.643-3-1조. — 피보험자가 노동법전 L.5424-25조에서 말하는 급여를 수급한
기간은 자유업 종사자 노령연금 체제의 보험 가입 기간에서 제한다.

4. L.653-3조 뒤에 다음과 같이 L.653-3-1조를 추가한다.

L.653-3-1조. — 피보험자가 노동법전 L.5424-25조에서 말하는 급여를 수급한
기간은 변호사 노령연금 체제의 보험 가입 기간에서 제한다.

IV. 농어업법전 L.732-21조에 다음과 같이 추가한다.

피보험자가 노동법전 L.5424-25조에서 말하는 급여를 수급한 기간은 연금 수
급권의 개시를 위하여 고려된다. 구체적인 사항은 시행규칙으로 정한다.

- 86) 1. 농어업인 노령 및 유족연금에 가입하지 아니한 비임금노동자
 2. 담배 소매상인
 3. 자격증을 취득한 스키 강사
 4. 성년후견인의 자격을 승인받은 자
 5. 관광업법전에서 규정하는 민박 사업자로서 과세 소득이 일정 기준 이상인 자
 6. 숙박시설 임대 사업자로서 소득이 일정 기준 이상인 자
 7. 동산 임대 사업자로서 소득이 일정 기준 이상인 자
- 87) 농업 부문의 비임금노동자.
- 88) 농업 부문의 사업주.
- 89) 다음 각 호의 자는 사용자 혹은 사업주의 사업장에서 일하고 있지 않거나, 일에
필요한 도구의 전부 또는 일부를 소유하고 있거나, 보수의 전부 또는 일부를 봉
사료에서 지급받는 경우에도 L.311-2조의 규정에 따라 일반 사회보험에 의무 가
입한다.

전체적으로 수급요건으로서 상법상의 청산절차 또는 회생절차 등을 요구하는 것 외에 기존의 실업급여에 자영업자 실업급여를 덧붙임을 관련 법령에서 규정하고 있다.

-
- 4. 비사업적 보험모집인
 - 5. 하나 이상의 보험대리점을 위하여 고객 관리 및 일상 업무를 수행하는 보험대리인
 - 6. 협동조합의 비임금 임원 및 상사회사 지점장
 - 11. 전체 자본금의 절반 미만을 소유한 유한책임회사 임원
 - 12. 주식회사의 이사
 - 23. 단순주식회사(SAS)의 임원
 - 30. 협동조합 은행의 은행장
 - 35. 숙박시설 임대 사업자 또는 동산 임대 사업자로서 소득이 일정 기준 이하인 자
 - 90) 문학, 음악, 방송, 영화, 미술, 사진 분야의 작가
 - 91) 비자발적으로 이직한 노동자는 구직자 명부에 등록된 날로부터 2년의 기간 이내에 고용지원사무소에 실업급여 지급신청서를 제출한다. 실업급여의 지급에 관한 소송은 실업급여의 지급신청이 있는 후에 한다. 실업급여 지급청구권의 시효는 고용지원사무소에서 결정을 통지한 날로부터 2년으로 한다.
 - 92) 잘못 지급된 실업급여의 환불소송청구권의 시효는 3년으로 한다. 부정수급의 경우에 시효는 10년으로 한다. 이 기간은 급여의 지급일로부터 기산한다.
 - 93) 고용보험에 관한 단체협약을 말한다.
 - 94) 고용보험 관리기관(위네딕)에 귀속되는 조세를 말한다.
 - 95) 고용지원사무소의 실업급여 지급 사무에 관한 규정이다.
 - 96) 사회보장법전 L.161-17-4조, L.351-1-1조, L.351-1-3조 및 L.351-1-4조 및 1999년도 사회보장예산안 제41조 제3항 및 제7항의 적용에 따라 지급되는 연금을 수급하는 자에게는 실업급여의 지급을 중지한다.
 - 97) 실업급여는 상한액의 범위 안에서 이전 보수에 따라 계산하든지, 또는 L.5422-9조 및 L.5422-11조에서 말하는 기여금의 계산에 반영되는 보수에 따라서 계산한다.
 - 98) 실업급여 또는 L.5423-7조에서 규정하는 직업교육훈련 종료수당 수급권이 만료된 실업자로서 이전 취업기간 및 재원에 관한 요건을 충족하는 자는 특별연대수당 수급권을 갖는다.
 - 99) 본 장의 급여는, 악천후로 인하여 이직한 건설업 노동자에 대하여 제4절 제2관에서 규정하는 급여를 제외하고, 일시적인 취업 또는 부분취업으로부터 취득한 소득 및 다음 각 호에 의하여 정해지는 요건과 한계의 범위 안에서 수급하는 사회보장급여 또는 공공부조급여와 중복하여 수급할 수 있다.
 - 1. 실업급여의 경우에는 L.5422-20조에서 규정하는 협약
 - 2. 연대수당의 경우에는 시행령
 - 100) 실업급여 사무는 위네딕의 계산을 위하여 고용지원사무소에서 담당한다.

3. 고용보험 재정 총원방식의 개편

재정의 경우, 기존에는 임금노동자에게 적용되는 고용보험의 요율이 2018년 기준 5.0%로, 사업주가 4.05%, 노동자가 0.95%를 부담하였다. 그러나 본 법률의 시행으로 2018년 10월 1일부터 보험료율은 사용자만 4.05%를 전적으로 부담하게 되었다.¹⁰¹⁾ 다만, 필요한 경우 임금노동자들 중 영화, 텔레비전, 공연·예술 관련 종사자와 해외 거주 노동자에게는 기여금이 징수될 수 있다. 특히 주목할 점은 아래 직업의 미래법 제54조 I. 제5호로서 자영업자 실업급여의 재정으로 조세가 투입된다는 것이다. 이로써 그동안 노사차치에 맡겨둔 고용보험제도에 국가의 개입이 더욱 커질 것으로 예상된다.

제54조 I. — 노동법전 L.5422-9조 제1항¹⁰²⁾을 다음과 같이 개정한다.

본 장 제4절 제4관에서 규정하는 실업급여 및 자영업자 실업급여의 재정은 다음 각 호에 의하여 충당한다.

1. 사용자의 기여금
2. 필요한 경우, 제4절 제3관에서 말하는 영화, 방송 및 공연 업종에 속하는 임금노동자들의 기여금
3. 필요한 경우, L.5422-13조의 적용 범위에 속하지 않는 사용자에게 고용된 해외파견 임금노동자들의 기여금
4. 필요한 경우, L.5422-20조에서 말하는 협약의 적용 범위의 해외 확장 범위에 속하는 임금노동자들의 기여금
5. L.5427-1조 제1항에서 말하는 기관¹⁰³⁾에 전부 또는 일부 귀속되는 일체의 조세. 특히 자영업자 실업급여의 재정을 위하여 그러하다.

제1호 내지 제3호에서 말하는 기여금은 상한액의 범위 안에서 세전 총보수에 대하여 계산한다.

II. — 노동법전 제5편 제4권 제2장을 다음과 같이 개정한다.

101) 위네딕 홈페이지, <https://www.unedic.org/indemnisation/fiches-thematiques/taux-de-contribution>

1. L.5422-10조 제2항¹⁰⁴⁾에서 “같은 요건에 따라 노동자에 의하여”를 “L.5422-9조 제2호 및 제3호에서 규정한 요건에 따라 노동자에 의하여”로 개정한다.
2. L.5422-14조 제1항¹⁰⁵⁾에서 “사용자와 노동자에게 부과되는 기여금”을 “L.5422-9조 제1호 및 제2호에서 말하는 기여금”으로 개정한다.
3. L.5422-24조¹⁰⁶⁾를 다음과 같이 개정한다.
 - a) 맨 앞 부분을 “I. — 재원”으로 개정한다.
 - b) “징수된 액”을 “재원의 액”으로 개정한다.
 - c) “L.5312-1조에서 말하는 기관”을 “고용지원사무소(Pôle emploi)”로 개정한다.
 - d) 다음과 같이 II를 추가한다.

II. — 본 조의 I의 적용과 관련하여 L.5422-9조 제1호에서 말하는 사용자의 기여금에 대한 평가는 이 기여금에 적용될 수 있는 감면 제도의 적용 이전을 의미한다.
4. L.5424-20조¹⁰⁷⁾를 다음과 같이 개정한다.
 - a) 제1항에서 “비자발적으로”를 삭제하고, “L.5422-9조에서 규정하는”을 “L.5422-9조 제1호에서 규정하는 사용자의”로 개정한다.
 - b) 제2항 제1문에서 “L.5422-9조”를 “L.5422-9조 제1호 내지 제3호”로 개정한다.
 - c) 다음과 같이 제3항을 추가한다.

본 조에서 규정하는 특별기여금에 속하는 노동자의 노동계약의 해지는 L.5422-12조 제1호와 관련하여 고려되지 않는다. 위 제1호의 적용에 따른 기여금의 할증 또는 할인은 이 계약에 적용되지 않는다.
5. L.5427-1조¹⁰⁸⁾를 다음과 같이 개정한다.
 - a) 제3항¹⁰⁹⁾에서 “L.5422-9조 및 L.5422-11조”를 “L.5422-9조 제1호 내지 제3호 및 L.5422-11조”로 개정한다.
 - b) (a)¹¹⁰⁾에서 “동 법전 L.5312-1조에서 말하는 기관”을 “고용지원사무소”로 개정한다. 그리고 “사회보장제도를 유럽공동체 내에서 이동하는 임금노동자, 비임금노동자 및 그들의 가족 구성원에게 적용하는 것에 관한 1971년 6월 14일 유럽이사회 제1408/71호”를 “사회보장제도의 조정에 관한 2004년 4월 29일 유럽의회 및 유럽이사회 제883/2004호”로 개정한다.
 - c) (c)¹¹¹⁾를 삭제한다.
 - d) (e)¹¹²⁾에서 “동 법전 L.5312-1조에서 말하는 기관”을 “고용지원사무소”로 개정한다.

6. L.5429-2조¹¹³⁾에서 “L.5422-9조”를 “L.5422-9조 제2호”로 개정하고, “2년의 징역 및 3,750유로의 벌금”을 “사회보장법전 L.244-6조에서 규정하고 있는 벌칙”으로 개정한다.

III. — 사회보장법전 L.213-1조 제5호에서 “L.5422-9조, L.5422-11조 및 L.3253-18조”를 “L.3253-18조, L.5422-9조 제1호 내지 제3호 및 L.5422-11조”로 개정한다.

IV. — 사회보장법전 L.243-7조 제2항의 제1문 및 제3항에서 “노동법전 L.5427-1조 (c)와 (e)에서 말하는 기관”을 “고용지원사무소”로 개정한다.

- 102) 실업급여의 재원은 상한액의 범위 안에서 총보수에 대해서 부과하는 사용자와 노동자의 기여금으로 충당한다.
- 103) 위네딕(Unédic)을 말한다.
- 104) 같은 요건에 따라 노동자에 의하여 납부된 기여금은 해당 노동자가 납부해야 하는 소득세의 계산을 위하여 공제될 수 있다.
- 105) 보험 의무가 있는 사용자는 사용자와 노동자에게 부과되는 기여금의 계산에 반영되는 보수를 신고한다.
- 106) 사용자와 노동자의 기여금은 징수된 액의 10% 이상의 범위에서 고용보험협약으로 정하는 부분을 L.5312-1조에서 말하는 기관의 예산에 충당하며, 그 배분은 위 기관의 이사회에서 매년 정한다.
- 107) 영화, 방송 또는 공연 산업에 종사하는 노동자로서 비자발적으로 이직한 자에게 지급되는 실업급여의 수급요건의 조정에 따라, 위 실업급여는 L.5422-9조에서 규정하는 기여금 외에 해당 산업의 사용자와 노동자의 특별기여금으로 그 재원을 충당할 수 있다. 위 특별기여금은 고용보험협약에서 정하는 요건에 따라 상한액의 범위에서 총보수에 대하여 계산한다.
위 특별기여금은 L.5422-9조에서 말하는 기여금에 적용되는 규정들에 따라 L.5427-1조에서 말하는 징수 기관이 징수하고 감독한다. 특별기여금의 징수에 관한 분쟁은 L.5422-16조에서 규정하는 관할 규칙에 따른다.
- 108) 고용보험의 관리기관으로서 위네딕(Unédic)의 설치 및 운영에 관한 규정이다. 고용보험협약의 당사자들은 그 선택으로 고용보험의 관리를 사법상 기관에 위탁할 수 있다. 이 사법상 위탁 관리 기관이 곧 위네딕이다.
- 109) L.5422-9조 및 L.5422-11조에서 말하는 기여금의 징수는 위네딕의 계산을 위하여 사회보험료와 가족수당보험료 징수청 및 사회보장법전 L.213-1조 및 L.752-1조에서 말하는 사회보험관리공단에서 담당한다.
- 110) 기여금 징수 사무 처리 규정의 예외로서, 해외파견노동자와 국경노동자 및 선원 노동자의 경우에는 고용지원사무소가 기여금 징수 사무를 처리한다는 규정이다.
- 111) 기여금 징수 사무 처리 규정의 예외로서, 두 명 이상의 사용자를 위하여 노무를 제공하는 방문위탁판매인들의 기여금 징수 사무를 방문위탁판매인 사회보험관리공단에서 처리한다는 규정이다.

4. 고용보험의 운영방식

운영은 여전히 위네딕이 담당하며 3년마다 협의되는 고용보험협약이 구체적인 형태를 결정할 것이다. 그런데 직업의 미래법은 이러한 고용보험협약 체결의 실효성을 높이기 위한 장치로 정부의 개입을 일정 부분 규정한다. 즉, 미래의 직업법 제56조에서 노동법전 L.5422-20-1조를 신설하여 교섭 이전에 총리는 전국 차원의 대표성이 인정되는 사용자단체 및 노동조합과 협의 후 교섭개요서를 사용자단체, 노동조합, 그리고 의회에 제출하여야 한다.

제56조 I. — 노동법전 L.5422-20조 제1항¹¹⁴⁾에서 “L.5422-14조 내지 L.5422-16조” 다음에 “본 관, L.5422-9조 제5호, L.5422-10조”를 추가한다.

II. — 노동법전 L.5422-20조 다음에 다음과 같이 L.5422-20-1조 및 L.5422-20-2조를 추가한다.

L.5422-20-1조. — L.5422-20조에서 말하는 협약의 승인 기간이 만료되어 새로 교섭하기 이전 또는 L.5422-25조에서 말하는 협약을 교섭하기 이전에 총리는 전국 차원에서 대표성이 인정되는 노동조합 및 사용자단체와 협의를 거친 후 교섭개요서를 이들 노동조합과 사용자단체에 교부한다. 이 교섭개요서는 의회에도 동시에 제출한다.

교섭개요서는 재정추계에 관한 교섭목표, 교섭 만료 시한 및 필요한 경우에는 고용보험제도 개선 목표를 명시한다.

교섭개요서는 재정추계가 근거하고 있는 거시경제 상황, 앞으로 다가올 3회계연도 동안 L.5422-9조 제5호에서 말하는 일체의 조세의 예상액을 제시한다. 다만 장차의 예산안 및 사회보장예산안의 규정을 침해하지 않는다.

-
- 112) 기여금 징수 사무 처리 규정의 예외로서 영화, 방송 또는 공연 산업에 일시적으로 고용된 노동자의 기여금 징수 사무를 고용지원사무소에서 처리한다는 규정이다.
- 113) L.5422-9조에서 규정하는 바에 따라 임금에서 공제된 기여금을 부당하게 압류한 사용자로서 3년의 기간 안에 누범인 경우에는 2년의 징역 및 3,750유로의 벌금에 처한다.

본 조의 시행을 위한 구체적 사항은 시행령으로 정한다.

L.5422-20-2조. — 고용지원사무소와 L.5427-1조에서 말하는 고용보험 운영기관은 L.5422-20-1조 및 L.5422-25조에서 말하는 교섭개요서의 작성 및 교섭의 진행을 위하여 필요한 일체의 정보들을 국가 기관에 제공한다.

III. — 노동법전 L.5422-21조 마지막 항¹¹⁵⁾에서 “행정관청”을 “총리”로 개정한다.

IV. — 노동법전 L.5422-22조¹¹⁶⁾를 다음과 같이 개정한다.

L.5422-22조. — L.5422-20조에서 말하는 협약이 승인되기 위해서는 전국 및 전산업 차원에서 대표성이 있는 노동조합과 사용자단체 사이에 전국 및 전산업 단위에서 교섭되고 체결되어야 한다.

위 협약은 법령의 규정에 부합해야 한다. 또한 위 협약은 재정추계와 부합해야 하며, 필요한 경우에는 L.5422-20-1조에서 말하는 교섭개요서에서 정의하는 고용보험제도 개선 목표와 부합해야 한다.

V. — 노동법전 L.5422-23조¹¹⁷⁾에서 “고용을 담당하는 장관”을 “총리”로 개정한다.

(...이하 생략...)

114) 본 절의 규정의 적용에 관한 사항들은, L.5422-14조 내지 L.5422-16조 및 L.5422-25조를 제외하고, 대표성이 있는 사용자단체와 노동자단체 사이에 체결하는 협약으로 정한다.

115) 행정관청의 승인을 받은 협약은 단체협약의 효력확장명령의 공고에 관한 요건에 따른다.

116) 고용보험협약이 승인되기 위해서는 대표성이 있는 사용자단체와 노동자단체 사이에 전국 및 전산업 단위에서 교섭되고 체결되어야 한다.

위 협약은 법령의 규정에 반하는 규정을 포함하면 안 된다. 특히 고용 감독, 일 자리의 수급 균형, 이직한 노동자의 감독, 이직한 노동자의 직업 소개 또는 재취업 관리에 관한 법령상의 규정에 반하면 안 된다.

117) 고용보험협약이 대표성이 있는 사용자단체와 노동자단체 모두에 의하여 체결되지 아니한 경우에는 시행령에서 규정하는 요건에 따라 반대의 의사가 표명된 경우가 아닌 한 고용을 담당하는 장관이 시행령에서 정하는 절차에 따라 승인할 수 있다.

5. 임금노동자의 실업급여 기준 참조

자영업자의 실업급여의 수급요건과 액수, 그리고 지급기간이 임금노동자와 동일할 수는 없을 것이다. 구체적인 내용은 직업의 미래법에서 규정한 대로 시행령과 시행규칙에 의해 결정될 것이다. 그러나 기존의 실업급여의 요건 및 내용과 완전히 동떨어지지 않는 것이므로 현행 임금노동자에게 적용되는 실업급여의 수급요건과 내용을 알아보는 것도 법령 정비 후의 자영업자 보호제도의 이해에 도움이 될 것이다.

임금노동자의 실업급여의 수급자격을 보면¹¹⁸⁾ 첫째, 구직자는 비자발적으로 실직하여야 한다. 비자발적인 실직의 종류에 대해 고용보험협약 일반규칙 제2조는 다음과 같이 분류한다.

- a. 개인적인 이유 또는 경제상의 이유로 인한 해고, 공직의 파면
- b. 노동계약의 합의 해지
- c. 기간제 노동계약의 갱신 중단
- d. 법령에 규정된 사직(예: 배우자와의 이주)
- e. 노동계약의 취소

둘째, 구직자는 프랑스 내에 거주하여야 하며, 육체적으로 노동능력이 있어야 하고, 원칙적으로 노령연금을 받을 수 있는 62세 미만이어야 한다. 단, 완전노령연금을 받을 수 없는 상황이라면 67세에 도달하여 완전노령연금을 받기 전까지 감액한 실업급여를 동시에 받을 수 있다.

셋째, 노동계약이 종료되면 12개월 이내에 고용지원사무소의 구직자 명부에 등록하여야 한다. 병가 등의 사유로 불가능할 때에는 등록 기간은 연장되며, 개인구직프로그램(PPAE)에 따른 직업훈련 신청은 등록으로 간주한다.

넷째, 실직기간 동안 적극적인 구직 또는 창업 활동을 반복하여야

118) 이하의 내용은 프랑스의 공공제도 안내 포털 사이트, <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F14860>와 ‘고용보험협약 일반규칙(Règlement général annexé à la convention du 14 avril 2017 relative à l'assurance chômage)’을 참조

한다.

다섯째, 실직 전 직장에서의 보험가입 기간을 충족하여야 한다. 연령에 따라,

- a. 53세 미만은 실직일 이전 28개월 동안 88일(또는 610시간) 이상
- b. 53세 이상은 실직일 이전 36개월 동안 88일(또는 610시간) 이상(이상 고용보험협약 일반규칙 제3조)이다.

보험가입기간이란 노동을 제공한 날이며, 이날에는 산업재해로 인한 휴직, 출산 및 배우자 출산휴가 등으로 인한 휴업기간을 포함한다. 가입 기준을 일(日) 외에 시간 단위로도 구분하는 이유는 단시간노동자도 고용 보험에 적용하기 위해서이다. 전일제 노동자의 경우 일 단위로 계산하지만, 그 외 노동자에게는 시간 단위로 적용한다.

만일 노동을 제공한 일 또는 시간이 부족하면, 그 전전(前前) 직업의 노동일과 시간까지 합산할 수 있다. 단, 전전 직업의 종료일이 신청일 이전 12개월 내이어야 한다. 프랑스는 직장별로 실업급여를 받을 수 있기 때문에 전전 직업의 실업급여의 수급기간이 남아 있더라도 전 직장의 실업급여를 받기 위해 노동일과 시간을 합산하면 전전 직장의 실업급여는 소멸된다. 그리고 구직자가 고용지원사무소가 제공한 직업훈련을 보수 없이 받았다면, 그 기간을 노동일로 간주한다. 그 범위는 요건을 충족하기 위한 노동일과 노동의 2/3 내이다.

실업급여의 급여액은 일(日) 단위로 계산된다(이하 2018년 기준). 11.92 유로를 고정액으로 하고, 여기에는 수급자의 전 직장 소득에 비례하는 금액이 더해진다. 합산되는 금액은 일(日) 기본임금의 40.5%이다.¹¹⁹⁾ 급여의 수준으로 합산 실업급여는 일(日) 기본임금의 57~75%여야 하며, 하한액은 29.06 유로이다. 단시간노동자는 노동시간에 비례하여 급여가 조정된다.

119) ‘일(日) 기본임금’이란 1년 동안 노동자가 받은 총 보수를 실제 노동일로 나눈 것으로 1년의 노동일은 261일을 넘을 수 없고 그 상한선은 일(日) 13,244 유로이다. 프랑스 공공제도 안내 포털 사이트, <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F2064>

그리고 전전 직장과 전 직장 모두 실업급여의 요건을 갖추면, 노동자는 전전 직장의 요건으로 남아 있는 실업급여액과 새로이 받을 실업급여액 중 선택할 수 있는 권리(droit d'option)를 가진다.¹²⁰⁾

실업급여의 지급기간으로 구직자는 대기기간으로 신청 후 7일을 기다려야 한다. 구직자의 연령과 고용보험 가입기간에 따라 실업급여의 수급기간은 달라진다. 연령에 관계없이 최소 지급기간은 4개월이다. ① 구직자가 53세 미만이고 가입기간이 4개월에서 2년 미만이면, 가입기간만큼 급여를 받을 수 있다. 가입기간이 2년 이상이라면 수급기간의 상한은 2년(730일)이 된다. ② 구직자의 연령이 53세 이상 55세 미만이면, 가입기간이 4개월에서 3년 미만일 때 마찬가지로 가입기간이 곧 수급기간이 된다. 3년 이상이라면 수급기간은 913일(2년 6개월)이다. ③ 구직자가 55세 이상으로, 가입기간이 4개월에서 3년 미만이라면 역시 가입기간과 수급기간이 동일하며, 수급기간의 상한은 36개월(1,095일)이 된다. 이상을 표로 정리하면 다음과 같다.

연령 \ 가입기간	최소 지급기간	4개월 이상 2(3)년 미만	2(3)년 이상
53세 미만	4개월 ¹²¹⁾	지급기간 = 가입기간 (근무일 × 1.4)	730일(2년)
53세 이상 55세 미만			913일(2년 6개월)
55세 이상 67세 미만			1,095일(3년)

엄밀히 말하면 가입기간과 수급기간을 계산할 때 일(日)의 개념이 다르다. 가입기간은 노동을 제공한 날이고 수급기간은 일반적인 역력이다. 따라서 수급일을 계산할 때는 근무일 × 1.4를 해야 한다. 즉, 5일을 근무하면 7일이 수급기간이 된다.

120) 위네딕(Unédic) 홈페이지, <https://www.unedic.org/indemnisation/fiches-thematiques/droits-rechargeables>

121) 위의 프랑스 공공제도 안내 포털 사이트는 4개월 미만의 경우 급여가 없다고 (Pas d'indemnisation) 되어 있으나 이는 최소 기간이 4개월이라는 뜻으로 88일을 근무한 경우 ×1.5일을 하면 132일이므로 4개월이 된다. 위네딕 홈페이지는 최소 기간이 4개월임을 분명히 하고 있다. <https://www.unedic.org/indemnisation/fiches-thematiques/duree-dindemnisation>

그리고 수급기간 동안 일을 하면 당연히 실업급여는 중단되지만, 잔존하는 수급기간에 일을 한 기간만큼 더해준다. 만일, 노동자가 다시 실직이 되면 합산된 수급기간 동안 남아 있는 실업급여를 받을 수 있다. 이를 ‘재충전할 권리(droits rechargeable)’라고 한다.¹²²⁾ 수급기간이 늘어날 수 있기 때문에 구직자들로 하여금 적극적인 구직활동을 하게 하는 동기가 된다. 예를 들면, 이는 수급자들의 적극적인 구직활동을 유인함이 목적이다. 재충전되는 기간은 자동으로 되는 것은 아니고 구직자의 신청이 있어야 한다.

제6절 소 결

프랑스 노동법전은 ‘노동조건을 전적으로 스스로 결정하거나 주문자와 계약을 체결한 자’를 자영업자로 간주한다(L.8221-6-1조). 그러나 이 개념은 자영업자를 규정하기보다는 임금노동자임에도 불구하고 자영업자로 은폐하는 것을 막기 위한 비교 개념이라 볼 수 있다. 프랑스 노동법전과 사회보장법전은 개별 조문에서 직업군을 임금노동자 또는 보호받는 자영업자로 간주하여 관련 조문을 준용하는 형식을 취하고 있다.

사회보장제도 중 사회보험에 한정하여 자영업자의 보호 내용을 보면, 노령연금, 가족수당, 건강보험제도는 자영업자에게도 당연 적용된다. 노령연금과 건강보험제도는 과거 직역체제로 ‘자영업자제도(RSI)’ 내 별도의 공단을 두어 관리하고 있었으나, 2018년 1월부터 자영업자 사회보험제도를 임금노동자 사회보험제도 내로 통합하였다. 그러나 임금노동자의 노령연금·건강보험의 급여가 자영업자에게도 바로 적용되는 것이 아니라 관리공단을 통합하여 운영의 효율성을 증가시키는 데 목적이 있다. 통합 과정은 2020년까지 이루어진다.

가족수당은 제도가 만들어질 때부터 전 국민을 대상으로 하는 단일 공

122) 이하의 내용은 위네딕(Unédic) 홈페이지, <https://www.unedic.org/indemnisation/fiches-thematiques/droits-rechargeables>

단체제를 이루었다. 따라서 급여의 종류와 수급요건, 공단의 운영방식에 있어 자영업자와 임금노동자 간의 차이가 없다.

산재보험과 고용보험제도는 연혁적으로 임금노동자를 대상으로 탄생하였다. 프랑스 역시 원칙적으로 자영업자는 산재보험에 임의 가입할 수 있다. 그러나 산재보험의 적용범위를 임금노동자 외 임금노동자와 유사한 직종, 그리고 특별히 보호의 필요성이 있는 직종으로까지 확대하고 있다. 이들 중 급여를 받지 않는 대리점주, 공연·예술인과 프리랜서 언론인 등 자영업자로 볼 수 있는 직종이 다수 있다.

고용보험제도는 2018년 9월 직업의 미래법이 제정되어 노동법전 내 고용보험 관련 내용이 개정됨에 따라 자영업자도 당연적용 대상이 되었다. 프랑스는 고용보험을 국가 기관이 운영하는 것이 아니라, 전국 단위의 사용자 대표단체와 노동조합의 고용보험협약으로 구체적인 내용을 형성하고 위네딕이라는 사법인이 관리를 한다. 고용보험법 개정 전에는 고용보험협약의 부속협약이 자영업자를 포함한 개별적인 직종을 고용보험의 적용대상으로 하여 자영업자는 일부만이 적용받을 수 있었다.

그러나 법 개정으로 일정 기간 직업 활동을 수행하고 상법상의 청산 또는 회생절차에 들어간 자영업자는 실업급여를 받을 수 있다. 단, 구체적인 요건과 수급기간 등은 시행령과 고용보험협약에 위임된 상태이다.

주목할 점은 재정으로 기존에는 고용보험의 총요율이 임금의 5.0%로 사용자가 4.05%를, 노동자가 0.95%를 부담하였다. 그러나 개정된 법 시행일인 2019년 1월 1일부터 노동자의 기여금 부담이 없어졌다. 자영업자 역시 마찬가지로 기여금 부담이 없다. 이를 위해 개정된 노동법전 L.5422-9조 제1항 제5호는 위네딕에 귀속되는 조세를 재원으로 규정하여 이전에는 없던 조세를 새로운 재원으로 충당하게 되었다. 제5호에서 조세 중 “특히 자영업자 실업급여의 재정을 위하여 그러하다”로 규정하여 자영업자의 재정 충원을 위해 조세가 투입됨을 알 수 있다.

제 3 장

스페인의 자영업자 사회법제

제1절 자영업자의 현황

2016년 기준으로 스페인의 전체 인구는 4,635만 명이다. 경제 활동 가능 인구는 3,900만 명이고, 경제 활동 인구는 2,282만 명이다(남자 1,221만 명, 여자 1,061만 명). 경제 활동 참가율은 58.5%이다(남자 64.3%, 여자 53.0%).¹²³⁾

1993년 이후 2016년까지의 종사상 지위별 취업자 수 통계를 보면,¹²⁴⁾ 2007년까지 취업자 수가 2,058만 명으로 꾸준히 증가하는데, 그 증가분의 거의 대부분은 임금노동자이다. 그리고 2007년 경제 위기를 겪으면서 2013년까지 취업자 수가 감소하는데, 감소분의 대부분도 임금노동자이다. 2013년 이후 조금씩 취업자 수가 늘어나고 있기는 하지만 아직 2005년 수준을 회복하지 못하고 있다. 반면에 자영업자¹²⁵⁾의 수는 크게 변하지 않는다. 임금노동자의 수가 늘어나거나 줄어들면서 전체 취업자 중에서 자

123) KOSIS 국가통계포털, 경제활동인구 및 참가율(OECD), 자료 갱신일: 2017-09-29.

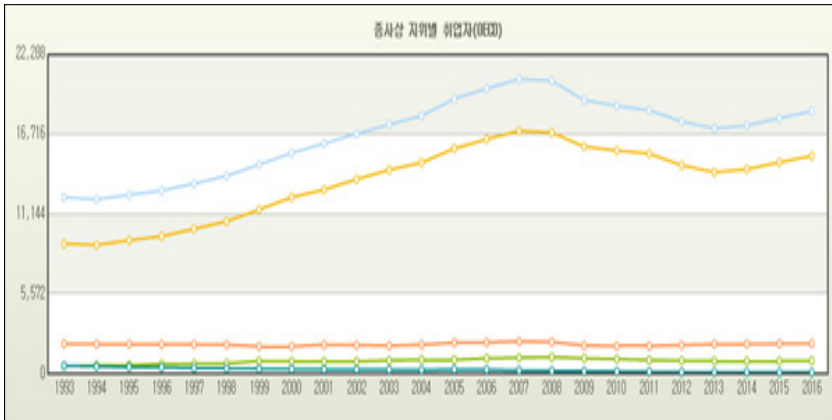
124) KOSIS 국가통계포털, 종사상 지위별 취업자(OECD), 자료 갱신일: 2017-09-29.

125) OECD의 통계는 자영업자를 노동자를 고용하고 있는 고용주, 노동자를 고용하지 않고 혼자 일하는 1인 자영주, 생산자 협동조합의 조합원, 무급가족종사자로 정의한다.

영업자가 차지하는 비중도 증감이 있지만, 자영업자의 수 자체는 1993년에서 2016년까지 크게 변하지 않는다.

〔그림 3-1〕 스페인의 종사상 지위별 취업자 수 변화 추이(1993~2016)

(단위: 천 명)



주: 하늘색: 전체 취업자, 노란색: 임금노동자, 분홍색: 1인 자영자, 연두색: 고용주, 파란색: 무급가족종사자.

자료: KOSIS 국가통계포털, 경제활동인구 및 참가율(OECD).

〈표 3-1〉 스페인의 종사상 지위별 취업자 수 변화 추이(1993~2017)

(단위: 천 명)

	총수	노동자	자영업자		
			고용주	자영자	무급가족종사자
2017	18,825	15,715	3,103 (16.5%)		
			961	2,056	86
2012	17,633	14,573	3,051 (17.3%)		
			915	2,013	123
2007	20,580	16,968	3,603 (17.5%)		
			1,115	2,267	221
2002	16,767	13,585	3,157 (18.8%)		
			867	1,997	293
1997	13,276	10,114	3,135 (23.6%)		
			695	2,046	394
1993	12,324	9,087	3,172 (25.7%)		
			538	2,086	548

자료: KOSIS 국가통계포털, 경제활동인구 및 참가율(OECD).

2017년 기준으로 취업자 총수는 1,883만 명이고, 그 가운데 임금노동자의 수는 1,572만 명이고, 자영업자의 수는 310만 명이다. 전체 취업자 중에서 자영업자의 비중은 16.5%이다. 자영업자 가운데 고용주의 수는 96만 명이고, 자영주(1인 자영업자)의 수는 200만 명이고, 무급가족종사자는 9만 명이다. 생산자 협동조합의 조합원 수는 파악되지 않는다.¹²⁶⁾

스페인 자영노동자조합(ATA)에서 발표한 자료에 따르면, 스페인의 자영업자의 비중은 2008년 기준으로 340만 명이었는데, 2008년 경제위기의 영향으로 2008년과 2013년 사이에 300만 명으로 떨어졌다가, 2017년에 다시 320만 명으로 늘어났다. 하지만 2008년과 2017년을 비교하면 남성은 23만 명 정도 감소한 반면에 여성은 2만4천 명 정도 증가했다. 2017년 기준으로 전체 자영업자 320만 명 가운데 남성이 207만 명 정도 되고(약 65%), 여성이 113만 명 정도 된다(약 35%).¹²⁷⁾

업종별로 보면, 남성의 경우는 상업(20.4%), 건설(16%), 농업(13%), 운송(10.3%), 숙박 및 요식업(8.4%), 전문직(7.7%) 등의 순이며, 여성의 경우는 상업(28.3%), 숙박 및 요식업(10.3%), 전문직(9.9%), 농업(9.6%), 돌봄 서비스(6.4%) 등의 순이다.

〈표 3-2〉 스페인 : 2008년과 2017년 자영업자 수 증감 비교

	2008년 5월	2017년 12월	증감	비율(%)
남 성	2,302,268	2,069,543	-232,725	-10.1
여 성	1,106,742	1,130,771	24,029	2.2
합 계	3,409,010	3,200,314	-208,696	-6.1

자료 : Federacion Nacional de Asociaciones de Trabajadores Autonomos.

126) KOSIS 국가통계포털, 종사상 지위별 취업자(OECD).

127) Federacion Nacional de Asociaciones de Trabajadores Autonomos.
(<https://ata.es/wp-content/uploads/2018/03/INFORME-MUJER-ESPAN%CC%83A-2018-ok.pdf>)

〈표 3-3〉 스페인 : 자영업자 업종별 분포(2017)

(단위 : %)

	남성	여성
농업	13.0	9.6
공업	5.3	2.8
건설	16.0	1.1
상업	20.4	28.3
운송	10.3	1.5
숙박 및 요식업	8.4	10.3
정보통신	2.3	1.1
금융 및 보험	1.8	2.6
부동산	0.8	1.3
전문직	7.7	9.9
행정 및 보조 업무	3.5	4.3
교육	1.9	4.9
돌봄	2.3	6.4
예술	2.2	2.4
기타	4.3	13.5
합 계	100.0	100.0

자료 : Federacion Nacional de Asociaciones de Trabajadores Autonomos.

제2절 자영업자의 법적 지위

1. 임금노동자의 정의

스페인의 「노동기본법」¹²⁸⁾은 노동계약관계 또는 임금노동관계에 적용

128) Ley del Estatuto de los Trabajadores. 2015년 10월 24일에 마지막으로 개정되었다. 스페인 관보 사이트(<http://www.boe.es>. Reference : BOE-A-2015-11430) 참조. 직역하면 “노동자의 지위에 관한 법”이다. 개별적 노동관계와 집단적 노동관계 중 종업원대표 및 단체교섭에 대해서 규율하고 있는 법이다. 노동조합에

되는 법이다. 노동기본법이 적용되는 노동자는 “사용자의 지시와 조직 범위 안에서 대가를 받고 자신의 노동을 제공하는 자”(제1조 제1항)이다. 학설은 이 규정 및 관련 판례로부터 다음과 같이 임금노동자성 또는 노동계약의 판단 요소들을 도출한다.¹²⁹⁾

- 일의 결과가 아니라 노동의 제공 자체가 계약의 목적이다.
- 노동은 노동자의 자발적 의사에 따라 제공된다(양 당사자의 합의에 의한 계약이다).
- 노동은 육체적인 것이든 정신적인 것이든 불문한다.
- 노동자는 자신의 노동을 스스로 제공해야 한다(다른 사람으로 대신할 수 없다).
- 노동의 대가가 지불되어야 한다(대가 없이 선의로 제공된 노동은 제외된다).
- 노동은 노동자로부터 사용자에게로 제공된다(사용자는 노동과 그 노동의 결과물인 생산물에 대하여 권리를 갖는다).
- 노동은 사용자의 지시와 조직 범위 안에서 제공된다.

특히 이 마지막 요소는 노동자의 “종속”이라고 표현했던 과거의 법문을 노동관계의 변화에 맞추어 현재의 법문으로 수정한 것이다. 따라서 종속성의 판단에 있어서 과거보다는 좀 더 유연하게 해석해야 한다. 즉, 노동계약을 다른 계약과 구별 짓는 것은 종속성이지만, 이 종속성은 노동의 종류에 따라서는 노동자에게 어느 정도의 자율성이 있을 수 있음을 함축하는 의미로 해석되어야 한다.

그리고 다음의 경우는 노동기본법에 의하여 명시적으로 법의 적용 범위에 들어간다(제2조). 법적 분쟁이 발생할 여지를 사전에 방지하기 위한 것이다.

- 회사의 순수 임원이 아닌 임원

대해서는 「단결자유법」(Ley Organica de Libertad Sindical, 2011. 7. 28. 개정법)이 따로 있다.

129) Manuel Alonso Olea et al., *Labour Law in Spain*, Wolters Kluwer, 2014, pp.45~46 참조.

- 가사노동자
- 수형자
- 프로스포츠 선수
- 공연예술인
- 위험과 기회를 부담하지 않은 채 타인의 계산을 위하여 사업조직에 참여하는 자
- 특별고용센터에서 일하는 장애인 노동자
- 형사책임의 이행을 위하여 특별한 감호조치의 대상이 되는 미성년자
- 전문의 수련 과정에 있는 자
- 법률사무소에서 일하는 변호사
- 기타 법률에 의하여 임금노동관계로 간주되는 경우

반대로 다음의 경우는 노동기본법의 적용 대상에서 제외된다(제1조 제3항).

- a) 공무원 및 공공부문 종사자(이들에게는 별도의 법령이 적용된다)
- b) 의무적 개인급부서비스
- c) 회사의 순수임원(임원으로서의 업무만 수행하는 자)
- d) 호의에 의한 노동
- e) 가족고용
- f) 자기의 이름과 계산으로 사업을 수행하는 자
- g) 기타 제1항에서 정의한 경우가 아닌 관계에서 수행되는 노동

여기에서 “f) 자기의 이름과 계산으로 사업을 수행하는 자”가 바로 자영업자이다. 그러므로 자영업자는 노동기본법의 적용을 받지 않는다. 자영업자의 법적 지위는 자영노동법에서 따로 정한다.

2. 자영노동법의 제정

2004년 말에 당시 사회당 정부는 자영노동법의 입법 필요성에 관한 보고서를 작성하기 위하여 네 명의 노동법 전문가와 한 명의 경제학자로 구

성된 전문가 위원회를 소집하였다. 보고서는 2006년에 나왔고, 이 보고서에 기초해서 제안된 자영노동법 안은 2007년 6월 28일 국회에서 만장일치로 통과되었다. 그리고 2007년 7월 11일 제20/2007호 법률로 『자영노동법』(Leta)¹³⁰⁾이 제정되었다.¹³¹⁾ 이 법은 자영업자에 관한 기본법이며, 임금노동을 규율하는 노동기본법의 특별법으로서의 지위를 갖는다. 이로써 스페인은 이 분야에서 개척자의 입장에 서게 되었다고 평가된다.¹³²⁾

흥미로운 점은 2004년이던 스페인의 경제가 10년 동안 안정적으로 성장하고 있던 시기라는 사실이다. GDP는 증가하고, 실업률은 계속 줄어들었으며, 취업인구는 계속 증가하던 시기였다. 경제위기는 2007년에 찾아왔고, 자영노동법은 이미 그 전에 입법이 준비되었던 것이다. 이런 사실은 자영노동법(Leta)이 경제위기와 실업증가에 대응하기 위한 소극적 조치가 아니라 적극적으로 자영업을 독자적 범주로 인정하고 그에 따라 노동시장을 재편하기 위한 전략적 선택에 속한다는 점을 보여 준다.¹³³⁾ 그 배경에는 이미 자영업이 임금노동의 잔여 범주가 아니라 독립된 범주로 자리 잡고 있었다는 사회경제적 현실이 있다. 앞에서 본 바와 같이, 임금노동자의 수가 증가하는 추세에도 불구하고 스페인의 자영업자의 수는 300만 명 정도로 계속 유지되고 있다.

또한 사회적 차원에서도 입법 이유를 찾아볼 수 있다. 자영노동법(Leta)의 전문에 따르면, 스페인 헌법은 자영노동을 직접 언급하지는 않

130) Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del Trabajo Autónomo. 스페인 관보 사이트(<http://www.boe.es>) 참조. Reference: BOE-A-2007-13409.

131) 직역하면 “자율적인 노동자의 지위에 관한 법”이다. “자율적인 노동자”는 노동 계약을 통해서 종속되어 있지 않다는 점에서 “독립노동자” 또는 “비종속노동자”이고, 종속노동의 대가인 임금이 아니라 다른 형식의 대가를 받는다는 점에서 “비임금노동자”이다. 이들이 곧 “자영업자”이다. 그러므로 Leta는 “비임금노동법”으로 번역할 수도 있고, “자영노동법”으로 번역할 수도 있다. 개념상으로는 “비임금노동법”이 좀 더 적절하겠지만, 이 글의 연구 목적에 비추어 “자영노동법”으로 번역하고, 법문에서 “비임금노동자”로 번역될 수 있는 용어도 모두 “자영업자”로 번역한다. 가장 최근의 개정은 2017년 1월 1일부터 시행된다.

132) Manuel Alonso Olea et al., *op. cit.*, p.58.

133) Sylvie Célérier, Alberto Riesco-Sanz, Pierre Rolle, “Une indépendance équivoque: les nouveaux statuts des indépendants espagnols et français”, *Revue Française de Socio-Économie*, 2016/2, no.17, pp.21~41.

지만 일부 기본권의 보장 범위에 자영업자도 포함하고 있는 것으로 해석된다. 첫째, 헌법 제38조는 시장경제의 범위 안에서 영업의 자유를 인정하고 있다. 둘째, 제35조는 모든 스페인 사람에게 노동의 의무와 노동의 권리를 비롯하여 직업 선택의 자유, 자신과 가족의 필요를 충족하기에 충분한 소득을 얻을 권리를 보장하고 있다. 제40조는 국가로 하여금 적절한 노동조건과 휴식을 보장하도록 의무를 부과하고 있다. 제41조는 모든 시민에게 공적인 사회보장제도를 유지할 의무를 부과하고 있다. 이상의 규정들은 임금노동에만 적용되는 것은 아니라고 해석된다. 왜냐하면 헌법에서 명시적으로 “스페인 사람” 또는 “시민”이라는 용어를 사용하고 있기 때문이다. 유럽연합도 자영노동에 대한 보호와 평등 대우를 강조하고 있다. 그럼에도 불구하고 아직 유럽에서 자영노동법을 독자적으로 제정한 나라는 없다. 그런 점에서 자영노동법의 제정은 중요한 의미를 갖는다. 전문에 따르면 “스페인의 자영노동법은 유럽연합 내에서 자영노동에 관한 체계적이고 단일한 최초의 법이라는 점에서 의심할 바 없이 스페인의 법 체제에서 중요한 전진을 구성한다.”

어쨌든 자영노동법(Leta)의 제정으로 자영업은 더 이상 임금노동의 잔여 범주에 머물지 않고, 노동의 한 유형으로 적극적인 인정을 받게 되었다고 할 수 있다. 자영업을 노동의 한 유형으로 인정하는 입장은 자영업자에게 임금노동자와 유사한 권리들을 인정하는 태도로 나아간다. 특히 노동삼권의 인정이 그렇다. 그리고 아직 유보적이기는 하지만 고용보험과 산재보험을 자영업자에게 적용할 수 있는 가능성을 열어 둔 것도 그렇다.

자영업과 임금노동을 접근시키는 입장은 특히 “경제적으로 종속된 자영업자”(Trade)¹³⁴⁾의 범주를 창설함으로써 더욱 두드러진다. 경제적으로 종속된 자영업자에게 인정되는 권리의 목록은 임금노동자의 권리 목록에 상당히 가깝게 접근한다(제6절 참조).

이하에서는 자영노동법(Leta)의 주요 내용을 살펴보기로 한다.

134) Trabajo autonomo economicamente dependiente.

가. 적용 범위

자영노동법(Leta)은 “다른 임금노동자를 고용하고 있는지 여부와 상관 없이, 상시적으로, 개인적으로, 직접적으로, 자기의 계산으로 그리고 타인의 지시와 조직 밖에서 영리적 목적의 경제 활동 또는 직업을 수행하는 자”에게 적용된다(제1조).

여기에는 임금노동자를 고용하고 있는 자영업자(고용주), 고용인이 없는 1인 자영업자(자영자) 및 무급가족종사자가 모두 포함된다.

자영업으로 취업하는 시간이 전일제인지 시간제인지 여부는 상관이 없다.

경제적으로 종속된 자영업자(Trade)도 이 법의 적용 범위에 포함된다. 그러므로 경제적으로 종속된 자영업자는 자영노동법에서 인정하고 있는 권리를 모두 향유하며, 여기에 더하여 특별한 권리를 보충적으로 향유한다.

회사의 임원도 원칙적으로 자영노동법의 적용 범위에 들어간다. 그러나 순수하게 이사 또는 경영진으로서의 업무만 담당하는 순수임원인 경우에는 자영노동법이 적용되지 않는다(제2조). 순수임원에게는 노동기본법도 적용되지 않는다.

그 밖에 다음의 각 호에 해당하는 자도 자영노동법이 적용되지 않는다(제2조). 왜냐하면 이들은 노동기본법의 적용 대상이기 때문이다.

- 회사의 순수 임원이 아닌 임원
- 가사노동자
- 수형자
- 프로스포츠 선수
- 공연예술인
- 위험과 기회를 부담하지 않은 채 타인의 계산을 위하여 사업조직에 참여하는 자
- 특별고용센터에서 일하는 장애인 노동자
- 형사책임의 이행을 위하여 특별한 감호 조치의 대상이 되는 미성년자
- 전문의 수련 과정에 있는 자
- 법률사무소에서 일하는 변호사

- 기타 법률에 의하여 임금노동관계로 간주되는 경우

나. 노동권

자영업자에게 보장되는 기본적인 노동권은 다음과 같다.

1) 평등권 및 차별금지권(제4조, 제6조)

자영업자는 국적, 인종, 성별, 사회적 신분, 종교, 신념, 장애, 연령, 성적 지향, 언어 기타 개인적 또는 사회적 조건을 이유로 차별받지 않는다. 차별금지권이나 다른 기본권을 침해하는 계약 조항은 무효이다. 국가는 자영업자가 기본적 권리와 자유를 실제로 향유할 수 있도록 보장해야 한다. 차별을 당한 자영업자나 자영업자를 대표하는 노동조합 또는 단체는 사법 당국에 차별의 금지 및 차별로 인한 손해의 배상을 구하는 소를 제기할 수 있다.

2) 사생활과 존엄성 보호(제4조)

자영업자는 사생활과 존엄성을 보호받을 권리가 있으며, 특히 성이나 기타 개인적 또는 사회적 조건에 기인한 괴롭힘으로부터 보호받을 권리가 있다.

3) 일과 삶의 균형에 관한 권리(제4조)

자영업자는 임신, 출산, 양육, 입양 등의 경우에 1년 미만의 기간으로 사회보장 관련 법률에서 정한 기간 동안 영업을 정지할 권리를 갖는다.

4) 산업안전 및 보건에 관한 권리(제4조, 제8조)

자영업자가 도급인의 사업장에서 작업하는 경우 도급인과 도급인의 노동자 그리고 자영업자는 직업상 위험의 예방을 위하여 필요한 정보를 교환하고 서로 협력해야 한다. 그리고 도급인은 자기의 사업장에서 작업하는 자영업자가 직업상 위험을 예방하기 위한 규칙들을 준수하는지 여부를 감독할 의무가 있다. 자영업자가 도급인의 사업장 안에서 작업하는 것

은 아니지만, 도급인이 제공하는 기계, 장비, 제품, 원료 등을 사용하는 경우에도 마찬가지다. 도급인이 이러한 의무를 위반한 것에 직접적으로 기인하여 손해가 발생한 경우에는 자영업자가 이를 이유로 별도의 보험 급여를 받았는지 여부와 상관없이 도급인이 이를 배상할 책임이 있다. 특히 자영업자는 자신의 생명 또는 건강에 중대하고 임박한 위험이 예상되는 경우에는 작업을 중단하고 작업 장소를 떠날 권리가 있다. 이상의 규정들은 자영업자가 스스로 다른 노동자를 고용하고 있는 경우에 사용자로서 부담해야 하는 법적 의무와 양립할 수 있다.

5) 경제적 보호(제4조, 제10조)

자영업자는 적정한 기간 내에 적정한 방식으로 보수를 받을 권리가 있다. 자영업자가 다른 수급인을 위하여 작업하는 경우에는 그 도급인을 상대로 미지급된 대가의 지급을 청구할 수 있다. 자영업자가 파산한 경우에는 그 현재 및 미래 재산으로 채무를 변제할 책임이 있지만, 최소한의 재산에 대해서는 압류를 제한하는 특별 규정들의 적용을 받는다.

6) 단결권, 단체교섭권 및 단체행동권(제19조)

자영업자는 기존의 노동조합 또는 단체에 가입하거나 자영업자에 고유한 단체를 결성하거나 조직할 권리가 있다. 자영업자는 자신들의 직업상 이익을 옹호하기 위하여 단체행동을 행사할 권리가 있다. 자영업자의 단체는 연합단체나 총연합단체를 구성할 수 있으며, 다른 노동조합이나 단체와 필요한 관계를 형성할 수 있다. 자영업자의 단체는 경제적으로 종속된 자영업자(Trade)의 직업상 이익을 위하여 단체협약을 체결할 수 있다. 자영업자의 단체는 자영업자의 직업상 이익을 위하여 단체행동을 할 수 있다.

7) 자영업자 단체의 대표성 인정(제21조)

조합원의 수, 전국적 분포도, 규모, 자영업자 사회보장제도(Reta)¹³⁵⁾ 가입자 수 등을 고려하여 자영업자 단체의 대표성을 인정한다. 대표성이 인

135) Régimen Especial de Trabajadores Autonomos.

정된 자영업자 단체는 기타 노동조합과 함께 자영업자에 관한 공공정책의 결정 및 운영에 참여할 권리가 있다.

8) 자영업경제사회위원회의 창설(제22조)

전국 차원에서 자영업자를 대표하는 단체의 대표자, 전국 차원에서 대표성이 있는 노동조합 및 사용자단체의 대표자, 정부 및 지방자치단체의 대표자로 구성된다. 위원회는 자영업자에 관련된 법령안이나 정책에 대하여 의견을 제시할 수 있다. 자영노동법의 개정에서는 의무적으로 의견을 제시해야 한다.

다. 사회보험

자영업자는 자영업자 사회보장제도(Reta)에 따로 가입한다(제23조). 통합보험(질병, 모성, 장애, 노령, 유족)은 의무가입이며, 고용보험과 산재보험은 임의가입이다. 다만, “경제적으로 종속된 자영업자”(Trade)와 외판원 자영업자 및 산재 위험이 높은 업무에 종사하는 고위험군 자영업자는 산재보험도 의무가입이다(제6절 참조).¹³⁶⁾ 산재보험 가입 여부와 무관하게 고용보험은 경제적으로 종속된 자영업자의 경우에도 언제나 임의가입이다.

제3절 자영업자의 사회보험

1. 개요

2007년 스페인은 경제 위기를 겪는다. 2007년에서 2013년 사이에 350만 개의 일자리가 사라졌다. 2014년에는 실업률이 26%에 이른다. 특히 2013

136) Centre des Liaisons Européenne et Internationale de Sécurité Sociale (www.cleiss.fr).

년에 청년 실업률은 53%에 이른다. 청년 실업 문제를 해결하기 위하여 스페인 정부는 취업 지원 정책과 직업교육훈련 정책의 강화 등 전통적인 접근법 외에, 특히 청년 창업의 촉진을 적극적으로 추진하기로 결정한다. 창업을 촉진하고 지원하기 위한 정책들은 다양한 차원에서 제출된다. 2013년에 나온 『2013~2016 고용 및 창업 전략』은 임금노동자가 자영업을 겸업하면서 자영업자 사회보장제도(Reta)에도 가입하는 경우에 사회보험료를 감면하는 제도를 도입한다. 이 『전략』과 별도로 2011년부터는 단시간으로 취업하는 자영업자의 사회보장제도 가입을 허용하기 시작하였다. 그리고 실업급여를 수급하는 중에 자영업자로 재취업하는 경우에도 계속해서 실업급여를 수급할 수 있는 자격을 인정하고, 자영업자로 취업하던 중 실업하는 경우에도 실업급여를 받을 수 있는 자격을 인정한 것도 창업을 촉진하기 위한 정책 가운데 하나이다.

스페인의 사회보장제도는 『사회보장기본법』¹³⁷⁾에 의하여 규율된다. 스페인은 임금노동자 사회보장제도(사회보장기본법 제2장)와 자영업자 사회보장제도(사회보장기본법 제4장)를 별도로 운영한다. 자영노동법(Leta)의 적용을 받는 자영업자는 자영업자 사회보장제도(Reta)에 가입한다. 복수의 자영업에 종사하는 자영업자도 자영업자 사회보장제도에는 하나의 명의로 가입한다. 자영업자 사회보장제도는 상공업에 종사하는 18세 이상의 자영업자를 대상으로 한다. 여기에는 단시간 자영업자도 포함된다. 2018년부터는 농업에 종사하는 18세 이상의 자영업자도 자영업자 사회보장제도에 통합되었다. 하지만 여전히 별도의 시스템으로 관리된다. 이하에서는 농업 부문은 제외하고 설명한다.

자영업자 사회보장제도(Reta)는 질병, 모성, 장애, 노령, 사망 등 다섯 가지 위험에 대한 보장은 의무가입이고, 실업과 산재에 대한 보장은 임의가입이다. 다만, 경제적으로 종속된 자영업자(Trade)와 외판원 자영업자 및 산재 위험이 높은 업무에 종사하는 고위험군 자영업자는 산재보험도 의무가입이다(제6절 참조). 산재보험 가입 여부와 무관하게 고용보험은 언제나 임의가입이다. Reta 의무가입은 다른 사회보장제도 가입 가능성

137) Ley General de la Seguridad Social. 스페인 관보 사이트 참조
(<http://www.boe.es>. Reference: BOE-A-2015-11724).

을 배제하지 않는다. 다시 말하면 자영업자 사회보장제도와 임금노동자 사회보장제도에 대한 이중가입이 가능하다는 말이다. 이렇게 이중가입을 하는 경우에는 보험료의 일부를 감면해 준다.

〈표 3-4〉 사회보험 의무가입 여부

	임금노동자	일반 자영업자	경제적으로 종속된 자영업자
건강보험	○	○	○
국민연금	○	○	○
산재보험	○	- (*)	○
고용보험	○	-	-

주: (*) 일반 자영업자는 원칙적으로 산재보험 가입이 임의적임. 그러나 일반 자영업자 중에서 외판원 자영업자와 산재 위험이 높은 업무에 종사하는 고위험군 자영업자는 산재보험 가입이 의무적임.¹³⁸⁾

이하에서는 자영업자 사회보장제도(Reta)의 기본 내용을 살펴본다. 이하의 내용은 아래 인터넷 사이트들에서 제공하는 정보들을 재구성한 것이다. 일일이 출처를 명기하지는 않기로 한다.

- 세계 각국의 사회보장제도에 관한 프랑스 정보 사이트: Centre des Liaisons Européenne et Internationale de Sécurité Sociale (www.cleiss.fr)
- 스페인 공공고용서비스 기관에서 발간한 고용보험 설명서: Spanish Public Employment Service, Contributory unemployment benefit, January 2016
- 스페인 관보 사이트: Agencia Estatal Boletín Oficial del Estado (www.boe.es)
- 스페인 공공고용서비스: Servicio Público de Empleo Estatal (www.sepe.es)
- 스페인 사회보장제도: Seguridad Social (www.seg-social.es)

138) Centre des Liaisons Européenne et Internationale de Sécurité Sociale (www.cleiss.fr).

2. 보험료

자영업자는 기준보수에 통합보험료율을 곱하여 사회보험 통합보험료를 납부한다.

가. 기준보수(2017년 7월 1일 기준)

47세 이하의 자영업자인 경우, 보험료의 산정 기초가 되는 기준보수는 최소 919.80유로/월, 최대 3,751.20유로/월 사이에서 당사자가 선택할 수 있다.¹³⁹⁾ 48세 이상의 자영업자는 최소 992.10유로/월, 최대 2,023.50유로/월 사이에 선택할 수 있다.

자영업자가 임금노동을 병행하는 경우에는 임금노동의 노동시간에 따라서 최소기준보수가 달라진다. 임금노동의 노동시간이 전일제인 경우, 최초 18개월 동안은 최소기준보수의 50% 이상 최대기준보수 사이에서 기준보수를 선택할 수 있고, 이후 18개월 동안은 최소기준보수의 75% 이상 최대기준보수 사이에서 기준보수를 선택할 수 있다. 임금노동의 노동시간이 단시간으로서 전일제 노동자의 50% 이상인 경우에는, 최초 18개월 동안은 최소기준보수의 75% 이상 최대기준보수 사이에서 기준보수를 선택할 수 있고, 이후 18개월 동안은 최소기준보수의 85% 이상 최대기준보수 사이에서 기준보수를 선택할 수 있다.

(*) 참고로 임금노동자의 경우, 범주와 직급에 따라 서로 다른 최소기준보수와 최대기준보수를 정하고 있는데, 최소기준보수는 임금노동자가 그 기준보다 낮은 임금을 받더라도 보험료 산정을 위해 적용되는 금액이며, 최대기준보수는 임금노동자가 그 기준보다 많은 임금을 받더라도 보험료 산정시 그 기준만큼만 적용되는 금액이다. 임금노동자는 최소기준보수와 최대기준보수 사이에서 자신의 임금에 보험료율을 곱하여 보험료를 산정한다.

139) 1년에 두 번까지 기준 보수를 변경할 수 있다.

〈표 3-5〉 임금노동자와 자영업자의 기준보수

임금노동자(2018년)				자영업자(2017년)	
범주	직급	최소기준보수 (유로/월)	최대기준보수 (유로/월)	최소기준보수 (유로/월)	최대기준보수 (유로/월)
1	최상위 관리직	1199.10	3751.20	919.80	3,751.20
2	고위 관리직	994.20			
3	중간 관리직	864.90			
4, 5, 6, 7	사무직	858.60			
8, 9, 10, 11	생산직, 18세 미만	28.62유로/일	125.04유로/일		
산재보험(*)		764.40	3,642		
고용보험(*)					

주: (*) 산재보험과 고용보험은 범주와 직급을 가리지 않고 최소기준보수와 최대기준보수가 일률적으로 적용됨.

나. 통합보험료율

통합보험료율은 실업과 산재를 제외한 나머지 위험(질병, 모성, 장애, 노령, 사망)을 포괄하는 통합보험의 가입을 위하여 적용되는 보험료율을 말한다. 자영업자에게 적용되는 통합보험료율은 29.80%이다. 다만, 임금노동에도 취업하고 있어 임금노동 사회보험에 가입하고 있는 자영업자는 상병급여보험에 따로 가입하지 않을 수 있는데, 이 경우 통합보험료율은 26.50%이다. 그 외의 자영업자는 상병급여보험에 의무적으로 가입해야 한다.¹⁴⁰⁾

일부 의무 가입 대상인 자영업자¹⁴¹⁾를 제외하면 자영업자의 산재보험은 임의가입이다. 산재보험에 가입하는 경우 보험료는 임금노동자와 마찬가지로 업종의 특성을 고려하여 법령으로 따로 정하는 보험료율이 적용된다. 산재보험에 가입한 자영업자에 대해서는 통합보험료율에서 0.5% 감면을 해 준다. 산재보험에 가입하지 아니한 자영업자는 임신 중 산재

140) 상병급여란 산재가 아닌 다른 질병이나 사고로 일할 수 없게 된 경우에 지급되는 수당을 말한다.

141) 경제적으로 종속된 자영업자(Trade), 외판원 자영업자, 산재 위험이 높은 업무에 종사하는 고위험군 자영업자.

예방을 위해서 0.1%의 보험료를 별도로 납부해야 한다.

자영업자의 고용보험은 임의가입이다. 고용보험에 가입한 자영업자는 2.20%의 고용보험료를 추가로 납부해야 한다. 고용보험에 가입한 자영업자는 통합보험료율에서 0.5% 감면을 받을 수 있다.

산재보험 가입에 따른 0.5% 감면과 고용보험 가입에 따른 0.5% 감면은 중복 적용되지 않는다. 그러므로 산재보험과 고용보험에 모두 임의 가입한 자영업자에 대해서는 통합보험료의 0.5% 감면만 적용된다.

다음의 대상자에 대해서는 자영업자 사회보장제도(Reta)에 납부할 사회보험료를 감면한다.

- 복수의 사회보험(임금노동자 사회보험 및 자영업자 사회보험)에 가입한 자
- 30세 미만의 청년(여성의 경우 35세 미만): 30개월 동안 보험료의 30% 감면
- 임신 및 출산으로 인하여 경제 활동을 중단했다가 출산 후 2년 이내에 자영업자로 재취업하고자 하는 여성: 12개월 동안 보험료 100% 감면
- 자기의 계산으로 창업하고자 하는 장애인: 5년 동안 보험료의 50% 감면

〈표 3-6〉 임금노동자와 자영업자의 사회보험료율(2018년 1월 1일 적용)

(단위: %)

		임금노동자 보험료율			자영업자
		사용자	임금노동자	합계	
통합보험		23.60	4.70	28.30	29.80(상병급여 제외시 26.50)
고용보험	정규직	5.50	1.55	7.05	2.20(고용보험 가입시 통합보험료율에서 0.5% 감면)
	기간제	6.70	1.60	8.30	
산재보험		(*)	-	(*)	(*) (**)
임금보장기금		0.20	-	0.20	-
직업훈련		0.60	0.10	0.70	-

주: (*) 산재보험료율은 각 업종의 위험도에 따라 법령으로 따로 정함.

(**) 산재보험에 가입하지 아니한 자영업자는 임신 중 산재 예방을 위하여 0.10%의 보험료를 별도로 납부함.

자영업자는 취업한 달의 첫날부터 통합보험료를 납부한다. 보험료를 납부하고자 하는 자영업자는 사회보험공단(TGSS)에 비치된 사회보험료 납부신고서(자료1 참조)를 작성하여 제출하면 된다. 폐업한 자영업자는 3일 이내에 사회보험공단에 신고해야 한다.

3. 질병

가. 요양급여(진료)

통합보험 피보험자(가입자와 피부양자)에게는 질병, 부상, 출산 등을 진료하는 데 필요한 요양급여(현물)가 제공된다. 자영업자도 기본적으로 임금노동자와 동일한 혜택을 받는다.

소아과를 제외한 전문의 진료는 일반의 또는 다른 전문의의 진단서가 있는 경우에만 허용된다.

피보험자는 의사의 진료에 대해서 진료비를 내지 않는다.

치과 진료는 발치 및 일부 처치에 대해서만 보험이 적용된다.

입원의 경우 원칙적으로 응급이 아닌 한 환자는 전문의의 진단서 발급 후에 거주지의 공공병원에 입원하며, 피보험자는 별도의 비용을 납부하지 않는다.

약제는 의사의 처방전에 따라 약국에서 구매하며, 피보험자의 자기부담은 소득 수준에 따라서 아래와 같이 정해진다.

	연간 소득	자기부담(%)
연금 수급자	10만 유로 미만	10
	10만 유로 이상	60
기타	18,000유로 미만	40
	18,000유로 이상 10만 유로 미만	50
	10만 유로 이상	60

주: 장애인, 비기여형 연금 수급인, 산재 환자, 실업급여가 만료된 실업자는 약제가 무료임.

나. 상병급여(현금)

1) 수급요건

2008년부터 자영업자도 원칙적으로 상병급여보험에 의무적으로 가입해야 한다. 다만, 임금노동 등 복수의 일자리에 취업하고 있으며 그 일자리에서 상병급여보험에 가입하고 있는 자영업자는 따로 상병급여보험에 가입하지 않을 수 있다. 상병급여보험에 가입하고 있는 경우, 질병이나 부상으로 인하여 일시적으로 취업을 중단한 자영업자에 대해서는 상병급여(현금)가 지급된다. 상병급여를 수급하기 위해서는 상병급여 수급사유 발생일 이전 5년 동안 자영업자 사회보장제도(Reta) 피보험 단위 기간이 180일 이상이어야 한다.

2) 수금액 및 수급기간

상병 4일차부터 상병급여가 지급된다. 금액은 상병일 4일차부터 20일 차까지는 기초일액(*)의 60%이며, 21일차부터는 기초일액의 75%이다. 임금노동자의 경우에도 이와 같다.

(*) 기초일액: 수급사유가 발생한 달의 직전 달 기준소득을 30일로 나눈 금액. 모성급여의 수급에서도 동일한 기준으로 적용된다.

수급기간은 원칙적으로 최대 1년이다. 다만 1년이 지나도 완치되지 않았지만 이후 6개월(180일) 이내에 완치될 것이 예상되는 경우에는 6개월까지 연장할 수 있다.

18개월이 만료되면 상병급여는 종료되고 장애가 남았는지 여부를 3개월 이내에 검사해야 하는데, 검사를 당장 받을 수 있는 건강 상태가 아니라서 검사를 연기해야 하는 경우에는 예외적으로 상병급여를 연장해서 수급할 수 있다. 그러나 어떤 경우에도 24개월을 초과할 수 없다.

4. 모성/부성

가. 모성급여

1) 수급요건

21세에서 26세 사이의 여성은 모성휴가(출산휴가 또는 입양휴가) 시작일 이전 7년 동안 피보험 단위기간이 90일 이상인 경우 또는 취업 기간 전체를 통틀어 피보험 단위기간이 180일 이상인 경우 모성급여를 받을 수 있다.

26세 이상의 여성은 출산휴가 또는 입양휴가 시작일 이전 7년 동안 피보험 단위기간이 180일 이상인 경우 또는 취업 기간 전체를 통틀어 피보험 단위기간이 360일 이상인 경우 모성급여를 받을 수 있다.

21세 미만의 여성은 피보험 단위기간과 상관없이 모성급여를 받을 수 있다.

2) 수급액 및 수급기간

수급액은 기초일액의 100%이다(사회보험료와 소득세를 제한다). 다자녀를 출산한 경우 또는 여러 명의 미성년자를 동시에 입양한 경우에는 최초 6주 동안 두 번째 자녀부터 자녀의 수만큼 모성급여를 곱하여 지급한다.

모성급여의 수급기간은 기본적으로 16주이다(출산, 6세 미만 아동의 입양 또는 18세 미만 장애 아동의 입양). 다자녀 출산이나 입양의 경우에는 두 번째 자녀부터 아이당 2주를 연장한다. 아이가 심한 장애를 안고 태어난 경우에도 모성급여 수급기간을 2주 연장한다. 신생아가 입원 치료를 받아야 하는 경우에는 최대 13주의 범위 안에서 입원 치료 기간만큼 수급기간을 연장한다.

부모가 모두 일하는 경우 어머니의 선택에 따라 모성휴가 기간을 분배할 수 있다. 어머니는 아버지에게 최대 10주까지 모성휴가를 나누어 줄 수 있다. 어떤 경우에도 어머니에게 출산 후 6주의 모성휴가는 주어져야 한다.

임신한 여성 또는 수유 중인 여성의 업무가 본인의 건강 또는 아이의

건강에 위험을 초래할 수 있는 요소를 포함하고 있지만 다른 업무를 수행할 수 있는 가능성이 없는 경우에는 업무를 일시적으로 정지하는 기간 동안 보상 급여를 신청할 수 있다. 수급액은 기초일액의 100%이다(사회보험료와 소득세를 제한다).

나. 부성급여

모성급여 수급요건인 피보험 단위기간을 충족하는 남성은 배우자의 출산 또는 입양의 경우에 부성급여를 받을 수 있다. 수급액은 기초일액의 100%이다. 수급기간은 원칙적으로 13일(신생아 또는 입양아가 장애가 있는 경우에는 20일)이며, 다자녀 출산 또는 입양인 경우에는 두 번째 자녀부터 한 아이당 2일이 추가된다.

5. 장 해

가. 장애의 종류

피보험자가 질병이나 부상으로 인해 장애가 있는 경우에는 장애의 정도에 따라 장애급여가 지급된다. 장애급여가 지급되는 장애의 정도는 세 가지로 구분된다.

- 전체장애: 해당 업무의 수행은 불가능하지만 다른 일은 할 수 있는 정도
- 완전장애: 어떠한 업무도 수행할 수 없는 정도
- 절대장애: 삶의 본질적인 활동을 위해서 타인의 도움이 불가결한 정도

※ 부분장애(해당 업무에서 통상적인 생산량의 50% 이상의 감소를 초래하지만 업무 자체는 수행할 수 있는 정도)에 대해서는 산재보험에 가입한 자영업자에게만 장애급여가 지급된다.

나. 수급요건

장해급여를 받기 위한 피보험 단위기간은 나이에 따라 다르다.

- 31세 미만: 만 16세 생일 이후 장해 발생일까지 전체 기간의 3분의 1 이상
- 31세 이상 65세 미만: 만 20세 생일 이후 장해 발생일까지 전체 기간의 4분의 1 이상(다만 최소 5년 이상). 이 최소 피보험 단위기간의 5분의 1 이상이 장해 발생일 이전 10년 동안에 포함되어 있어야 한다.
- 65세 이상: 장해급여를 받을 수 없다.

다. 장해연금 수금액

장해급여는 원칙적으로 연금의 형태로 지급되며, 장해연금월액은 기초월액에 장해 등급별 환산율을 곱하여 계산한다.

1) 장해연금월액을 결정하기 위한 기초월액

- 52세 이상 65세 미만: (장해 발생일 이전 96개월 동안의 기준보수 총액) / 112 (최근 2년은 명목으로 계산하고, 그 이전은 물가 상승률을 반영하여 현재 가치로 환산한다)
- 52세 미만: (최소 피보험 단위기간 동안의 기준보수 총액) / (이 기간 동안의 개월 수에 1.1666을 곱한 값)

2) 장해연금월액

- 전체장해: 기초월액의 55%(일체의 소득 활동을 하지 않는 55세 이상은 75%)
- 완전장해: 기초월액의 100%
- 절대장해: 기초월액의 100% + 피보험자를 보조하는 타인에게 지급하는 급여에 상응하는 추가 수당(장해 발생 당시 최소기준보수의 45% + 피보험자의 장해 발생 당시 기준보수의 30%)

라. 장해연금 수급 기간

장해연금은 1년에 14개월의 장해연금월액이 지급된다.

최저연금월액이 보장된다. 최저연금월액은 나이와 가구의 상황에 따라 다르다. 완전장해의 경우를 예로 들면 아래와 같다.

	최저연금월액 (유로)	최저연금연액 (최저연금월액 × 14, 유로)
피부양자인 배우자 있는 경우	786.90	16,525.60
1인 가구인 경우	637.70	8,927.80
피부양자 아닌 배우자 있는 경우	605.10	8,471.40

주: 이 액수는 65세 이상에게 지급되는 노령연금의 최저연금월액과 같음. 장해연금은 피보험자가 정년에 달하면 노령연금으로 전환됨.

마. 장해보상일시금

60세 미만인 피보험자가 전체장해를 입은 경우에는 예외적으로 장해급여를 장해보상일시금으로 수급할 수 있다. 이 경우 장해보상일시금의 총액은 40개월분의 장해연금월액에 상응한다.

6. 노 령

가. 수급요건

노령연금 수급요건은 피보험자의 나이 및 가입 기간에 따라 다르다. 이 수급요건은 임금노동자와 자영업자가 동일하다.

	가입기간	연금수급연령
2013	35년 3개월 이상	65세
	35년 3개월 미만	65세 1개월
2014	35년 6개월 이상	65세
	35년 6개월 미만	65세 2개월
2015	35년 9개월 이상	65세
	35년 9개월 미만	65세 3개월
2016	36년 이상	65세
	36년 미만	65세 4개월
2017	36년 3개월 이상	65세
	36년 3개월 미만	65세 5개월
2018	36년 6개월 이상	65세
	36년 6개월 미만	65세 6개월
2019	36년 9개월 이상	65세
	36년 9개월 미만	65세 8개월
2020	37년 이상	65세
	37년 미만	65세 10개월
2021	37년 3개월 이상	65세
	37년 3개월 미만	66세
2022	37년 6개월 이상	65세
	37년 6개월 미만	66세 2개월
2023	37년 9개월 이상	65세
	37년 9개월 미만	66세 4개월
2024	38년 이상	65세
	38년 미만	66세 6개월
2025	38년 3개월 이상	65세
	38년 3개월 미만	66세 8개월
2026	38년 3개월 이상	65세
	38년 3개월 미만	66세 10개월
2027 이후	38년 6개월 이상	65세
	38년 6개월 미만	67세

노령연금을 수급하기 위해서는 가입기간이 최소 15년 이상이어야 하며, 그 중 2년은 정년일 이전 15년 동안에 포함되어 있어야 한다.

나. 수급액

노령연금 수급액은 기초월액(*)에 가입에 따라 정해지는 비율을 곱해서 계산한다.

(*) 2016년에는 정년일 이전 228개월 동안의 기준보수 총액을 266으로 나눈 값이다. 이 중 정년일 직전 24개월은 명목으로 계산하고 그 이전에 대해서는 물가 상승률을 반영하여 현재 가치로 환산한다. 2013년부터는 기준 기간과 나누기 지수가 점차 상승하여, 2022년부터는 정년일 이전 300개월의 기준보수 총액을 350으로 나눈 값을 기초월액으로 한다.

- 최초 15년의 가입 기간에 대해서는 0.5를 곱하고
- 이후 추가 1개월에서 163개월까지는 0.0021을 곱하고
- 이후 추가 83개월까지는 0.0019를 곱하여
- 총 35년 6개월에 대해서 기초월액의 100%가 되도록 한다(2027년부터는 총 37년에 대해서 100%가 되도록 한다).

정년 연령 도달 후에도 정년을 미루는 경우에는 1년 미룰 때마다 수급액을 2~4% 할증한다(가입 기간이 25년 미만인 경우에는 2%, 25년에서 37년 사이인 경우에는 2.75%, 37년 이상인 경우에는 4%).

노령연금은 매월 지급하며, 6월과 11월에는 각 1개월분의 연금을 추가로 지급한다(1년에 총 14개월분을 지급).

다. 최저연금월액 및 최고연금월액

피보험자의 나이와 가족 상황에 따라 최저연금월액을 다르게 보장한다.

		최저연금월액	최저연금연액(*)
65세 이상	피부양자인 배우자 있는 경우	786.90	11,016.60
	1인 가구인 경우	637.70	8,927.80
	피부양자 아닌 배우자 있는 경우	605.10	8,471.40
65세 미만	피부양자인 배우자 있는 경우	737.60	10,326.40
	1인 가구인 경우	596.50	8,351.00
	피부양자 아닌 배우자 있는 경우	563.80	7,893.20

주: (*) 최저연금연액 = 최저연금월액 × 14개월.

(**) 2016년 기준으로 최고연금월액은 2,567.28유로이며, 최고연금연액은 35,941.92유로임.

7. 사 망

※ 산재로 인한 사망의 경우에는 산재보험으로 처리한다(아래 제4절 참조).

가. 유족연금의 수급권자

다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사람이 사망하면 그 유족에게 유족연금을 지급한다.

- 노령연금 수급권자
- 장애연금 수급권자
- 통합보험 가입자
- 상병급여 수급권자

나. 유족연금액

유족연금은 기초월액(*)에 일정 비율을 곱하여 계산하는데, 사망자의 법적 지위(취업자인지 연금 수급자인지), 사망의 원인, 유족의 범위의 종류에 따라 다르다.

원칙적으로 유족연금의 액은 기초월액의 100%를 초과할 수 없다(다만

기초월액이 최저연금월액에 미치지 못하는 경우는 예외로 한다).

유족연금은 매월 지급하며, 6월과 11월에는 각 1개월분의 연금을 추가로 지급한다.

(*) 기초월액

- 사망자가 연금 수급권자인 경우: 해당 사망자의 연금 계산을 위한 기초월액과 동일
- 사망자가 취업자인 경우: 사망일 이전 또는 보험료 납부 의무 종료일 이전 15년 동안의 기간 중에서 유족연금 수급권자 선택한 연속 24개월 동안 사망자가 납부한 보험료의 계산 기초가 된 기준보수의 총액을 28로 나눈 값

다. 유족의 범위

1) 배우자

배우자에는 혼인한 배우자 및 동거인 배우자(*) 또는 경우에 따라 이혼한 배우자가 포함된다.

- (*) 동거인 배우자가 동거 기간이 1년을 넘지 못하는 경우 또는 사망자와 사이에 자녀가 없는 경우에는 임시유족연금을 신청할 수 있다. 이를 위해서는 동거인 배우자가 통합보험 가입자 자격을 갖고 있어야 한다. 임시유족연금의 액은 유족연금의 액과 동일하며 2년 동안 지급된다. 유족연금 수급 자격의 상실 사유와 같은 사유로 임시유족연금 수급 자격도 상실한다.

배우자에게 지급되는 유족연금은 원칙적으로 기초월액의 52%이다. 다만 배우자의 소득이 일정 기준 이하이고, 유족연금이 전체 소득의 절반 이상을 차지하며, 배우자에게 부양가족이 있는 경우에는 기초월액의 70%를 지급한다.

배우자 유족연금에도 최저연금월액이 있다.

- 부양가족이 있는 경우: 737.60유로/월

- 65세 이상이거나 장애율이 65% 이상인 경우: 637.70유로/월
- 60세 이상 64세 이하인 경우: 596.50유로/월
- 60세 미만인 경우: 482.90유로/월

배우자가 재혼하면 유족연금의 수급 자격이 상실된다. 그러나 다음의 조건을 모두 충족하는 경우에는 그렇지 않다.

- 61세 이상이고 장애율이 65% 이상이거나 그에 준하는 장애연금을 받을 것
- 유족연금이 배우자의 소득에서 차지하는 비중이 75% 이상일 것
- 재혼한 가구의 소득이 유족연금을 포함하여 법정 최저임금의 2배를 넘지 않을 것

배우자는 유족연금과 노동소득 또는 개인적으로 받는 연금을 중복 수급할 수 있다. 그러나 둘 이상의 유족연금을 중복 수급할 수는 없다.

2) 자 녀

다음의 자녀는 유족연금을 받을 수 있다.

- 사망자의 사망 당시 21세 미만인 자녀
- 완전장해 또는 절대장해를 가진 자녀(나이 제한 없음)
- 25세 미만의 미취업 자녀 또는 연간 소득이 법정 최저임금 미만인 자녀(학업 중에 있는 자녀가 해당 학년 중에 25세에 달하는 경우에는 다음 학년이 시작하는 달의 다음 달 1일까지 유족연금이 유지된다)

자녀에게 지급되는 유족연금은 배우자에게 지급되는 유족연금의 계산을 위한 기초월액의 20%이다. 부모 모두 사망한 경우에는 배우자 유족연금을 더하여 자녀에게 지급한다.

자녀 유족연금에도 최저연금월액이 있다.

- 모든 자녀의 경우: 194.80유로/월
- 부모 모두 사망한 경우: 677.70유로/월. 자녀의 수가 여러 명인 경우에는 482.90유로를 자녀 수로 나눈 금액에 194.80유로를 더한 금액을

최저연금월액으로 한다.

- 완전장해 이상의 장해율을 가진 18세 미만의 자녀: 383.40유로/월

21세 미만의 자녀는 유족연금과 노동소득을 중복 수급할 수 있다. 그리고 완전장해 또는 절대장해를 가진 자녀는 나이에 상관없이 유족연금과 노동소득을 중복 수급할 수 있다.

3) 그 밖의 가족 구성원

사망자가 사망하기 전 2년 이상 사망자와 함께 살았거나 사망자가 부양하고 있었던 자녀, 손자녀, 형제, 자매, 부모, 조부모는 여타의 공적 연금을 수급할 수 있는 자격이 없고 소득 수준이 일정 수준 이하인 경우에 일시유족수당을 지급한다.

일시유족수당의 액은 배우자에게 지급되는 유족연금의 계산을 위한 기초월액의 20%이다. 지급 기간은 최대 12개월이며, 2개월(6월과 11월)의 수당이 추가로 지급된다.

일시유족수당의 최저월액은 다음과 같다.

- 모든 가족 구성원의 경우: 194.80유로/월
- 사망자에게 배우자와 자녀가 없고, 65세 이상인 1인 가족 구성원: 470.90유로/월
- 사망자에게 배우자와 자녀가 없고, 65세 미만인 1인 가족 구성원: 443.70유로/월
- 사망자에게 배우자와 자녀가 없고 가족 구성원이 여러 명인 경우: 288.10유로를 가족 구성원의 수로 나눈 금액을 194.80유로에 더한 금액을 최저월액으로 한다.

라. 장의비

46.50유로(2016년 기준)의 장의비를 배우자, 자녀, 부모, 기타 가족 구성원의 순으로 유족에게 지급한다. 장의비 지급 신청은 5년 이내에 신청해야 한다.

제4절 자영업자의 산재보험

원칙적으로 자영업자의 산재보험 가입은 임의이다. 그러나 일부 자영업자의 경우에는 산재보험 가입이 의무이다.

1. 의무가입 대상자

아래 세 가지 범주의 자영업자는 산재보험 의무가입 대상이다.¹⁴²⁾

- 경제적으로 종속된 자영업자(Trade)
- 외판원 자영업자
- 산재 위험이 높은 업무에 종사하는 고위험군 자영업자

2. 산재보험의 범위

산재보험의 범위는 업무상 사고와 업무상 질병이다. 업무상 사고는 자영업자의 자격으로 수행하던 업무로부터 기인한 사고 또는 부상을 말하며, 업무상 질병은 업무상 재해 유발 요소 및 물질에 의한 질병을 말한다.

일반적인 자영업자의 경우에는 통근재해는 산재보험의 범위에 포함되지 않는다. 하지만 경제적으로 종속된 자영업자(Trade)의 경우에는 통근재해도 업무상 재해에 포함된다.

3. 보험료

자영업자가 산재보험에 가입하는 경우 보험료는 임금노동자와 마찬가지로 업종의 특성을 고려하여 법령으로 따로 정하는 보험료율이 적용된

142) Centre des Liaisons Européenne et Internationale de Sécurité Sociale (www.cleiss.fr).

다. 산재보험에 가입하지 아니한 자영업자는 임신 중 산재 예방을 위해서 0.1%의 보험료를 별도로 납부해야 한다.

4. 수급자격

산재보험의 경우에는 피보험 기간에 대한 요건이 없다. 즉, 산재보험에 가입하고 있거나 하면 업무상 사고를 당하거나 업무상 질병에 걸렸을 때 산재보험 급여를 받을 수 있다.

5. 급여

급여의 종류는 요양급여, 휴업급여, 장해급여, 유족급여 등 네 가지이다.

가. 요양급여

요양급여(진료)는 통합보험에 의하여 포괄되며, 피산재 자영업자는 일체 진료비를 부담하지 아니한다.

나. 휴업급여

휴업급여는 기초일액(재해 발생 당시 기준보수의 30분의 1)의 75%이며, 최대 1년간 지급된다. 1년이 지난 후 피산재 자영업자가 180일 사이에 요양을 완료하고 업무에 복귀할 수 있다는 의학적 소견이 있는 경우에는 180일 연장이 가능하다. 휴업급여 지급 기간이 만료하고 난 뒤에는 3개월 이내에 장해 여부를 결정한다.

다. 장해급여

업무상 재해 또는 질병으로 인해 노동 능력의 50% 이상을 상실한 경우에는 장해 등급에 따라 장해연금 또는 장해보상일시금이 지급된다. 장해

등급은 다음의 네 단계로 구분된다.

- 부분장해: 해당 업무에서 통상적인 생산량의 50% 이상의 감소를 초래하지만 업무 자체는 수행할 수 있는 정도. 부분장해에 대해서는 기준보수의 24개월치에 해당하는 장해보상일시금이 지급된다.
- 전체장해: 해당 업무의 수행은 불가능하지만 다른 일은 할 수 있는 정도. 전체장해에 대해서는 기준보수의 55%(일체의 소득 활동을 하지 않는 55세 이상은 75%)에 해당하는 장해연금이 지급된다. 다만, 당사자의 신청에 의하여 장해보상일시금(기준보수의 40개월치)으로 대체가 가능하다.
- 완전장해: 어떠한 업무도 수행할 수 없는 정도. 완전장해에 대해서는 기준보수의 100%에 해당하는 장해연금이 지급된다.
- 절대장해: 삶의 본질적인 활동을 위해서 타인의 도움이 불가결한 정도. 절대장해에 대해서는 기준보수의 100%에 해당하는 장해연금에 더하여 자신을 보조하는 타인에게 지급하는 급여를 위한 추가 수당(재해 발생 당시 최저기준보수의 45% + 피산재 당사자의 재해 발생 당시 기준보수의 30%)이 지급된다.

라. 유족급여

유족급여는 유족연금, 생존배우자수당, 생존자녀수당, 생존부모수당으로 구분된다.

- 유족연금: 업무상 재해로 사망한 자영업자의 유족에게는 유족연금이 지급된다. 산재보험에 의한 유족연금은 피보험 단위기간 요건이 없으며, 12개월로 균분하여 지급된다. 기초일액은 장해급여의 기초일액과 같다.
- 생존배우자수당: 유족연금에 더하여, 6개월치의 생존배우자수당이 지급된다. 생존 배우자가 없는 경우에는 생존 자녀에게 균분한다.
- 생존자녀수당: 각 생존 자녀당 1개월치의 생존자녀수당이 지급된다.
- 생존부모수당: 사망자의 피부양자인 부모 외에 유족연금 수급권자가

없는 경우에, 부모 중 한 명만 생존해 있으면 9개월치, 부모 모두 생존해 있으면 12개월치의 생존부모수당을 추가로 지급한다.

제5절 자영업자의 고용보험

자영업자의 고용보험은 언제나 임의가입이다(사회보장기본법 제327조).

1. 보험료

고용보험에 가입한 자영업자는 통합보험료의 산정 기준이 되는 기준보수의 2.20%에 해당하는 고용보험료를 납부한다. 자영업자가 고용보험에 가입한 경우에는 통합보험료율의 0.5% 감면을 받을 수 있다.

2. 이직의 사유

자영업자에게 실업급여 수급권이 인정되는 이직 사유는 다음과 같다(사회보장기본법 제331조).

- 경제적 어려움, 기술적 어려움, 생산 또는 조직상의 어려움: 구체적으로는 1년간의 소득이 직전 1년간 소득의 10% 이상 감소했을 때, 사법부 또는 행정부에 의하여 지난 1년간 소득의 30% 이상에 해당하는 부채청산결정이 있을 때, 파산선고가 있을 때 인정된다.
- 불가항력으로 인한 일시적 영업정지 또는 폐업.
- 사업 계속에 필요한 영업허가의 상실. 다만, 불법으로 인한 결과가 아니어야 한다.
- 성폭력으로 인한 일시적 영업정지 또는 폐업.
- 배우자 또는 동거인의 사업에서 무급가족종사자로 일하던 자영업자가 이혼 또는 별거로 인하여 업을 상실한 경우.

이상의 이직 사유는 자영업자 일반에게 적용되는 규정이며, 경제적으로 종속된 자영업자(Trade)에게는 이 밖에 특별한 이직 사유가 추가로 인정된다(사회보장기본법 제333조).

- 계약의 종료에 의한 실업
- 계약 상대방에 의한 중대한 계약 위반으로 인한 실업
- 계약 상대방에 의한 계약 해지로 인한 실업(해지 사유의 정당성 불문)
- 계약 상대방의 사망, 질병 또는 은퇴로 인한 실업

어떤 경우에도 다음의 두 경우는 이직으로 인정되지 않는다(사회보장기본법 제331조).

- 자발적 영업정지 또는 폐업(다만, 경제적으로 종속된 자영업자가 계약 상대방의 중대한 계약 위반으로 인하여 실업한 경우는 제외).
- 경제적으로 종속된 자영업자가 실업으로 인하여 실업급여를 수급했는데, 실업급여 수급기간이 만료한 후 일년 이내에 동일한 계약 상대방과 다시 계약을 체결한 경우(이 경우 경제적으로 종속된 자영업자는 실업급여를 환불해야 한다).

3. 피보험 기간 및 실업급여 수급기간

자영업자가 실업급여를 수급하기 위해서는 최소한 이직일 이전 12개월 이상 연속하여 고용보험에 가입되어 있어야 한다. 자영업자의 실업급여 수급기간은 이직일 이전 48개월 동안의 피보험 기간에 비례하며, 연령에 따라 변동한다(사회보장기본법 제338조).

실업급여를 수급한 적이 있는 자영업자는 18개월이 지난 다음에야 새로운 수급자격이 생긴다.

6개월 이상의 실업급여 수급권이 남아 있는 자영업자는 남아 있는 실업급여 전부를 일시금으로 받을 수 있다(자영노동법 제39조). 이 일시금은 영업 재개 또는 창업을 목적으로 해야 한다. 일시금을 신청하고자 하는 자영업자는 관할 기관에 창업 등에 관한 서류를 제출해야 한다.

피보험 기간	60세 미만	60세 이상
12~17개월	2개월	2개월
18~23개월	3개월	4개월
24~29개월	4개월	6개월
30~35개월	5개월	8개월
36~42개월	6개월	10개월
43~47개월	8개월	12개월
48개월 이상	12개월	12개월

※ 임금노동자의 실업급여 수급기간은 다음과 같다.

피보험 기간(일수)	소정급여일수
360~539	120
540~719	180
720~899	240
900~1,079	300
1,080~1,259	360
1,260~1,439	420
1,440~1,619	480
1,620~1,799	540
1,800~1,979	600
1,980~2,159	660
2,160일 이상	720

4. 실업급여액

자영업자의 실업급여액은 평균기초일액(이직일 이전 12개월의 기준보수 총액의 평균)의 70%이다.

실업급여액의 상하한은 부양 자녀(*)의 수에 따라 변동한다(사회보장기본법 제339조).

최소급여액		최대급여액	
무자녀	공용보수지표(**)의 80%	무자녀	공용보수지표의 175%
다자녀	공용보수지표의 107%	한 자녀	공용보수지표의 200%
		두 자녀 이상	공용보수지표의 225%

주: * 부양 자녀: 26세 미만의 자녀(장애인의 경우 26세 이상도 포함) 및 동일 주거에서 생활하는 미성년 입양 자녀. 다만, 월소득이 645.30유로를 초과하는 자녀는 제외.

** 공용보수지표: 532.51유로/월(2016년 기준).

※ 임금노동자의 실업급여액은 최초 180일 동안은 평균기초일액(이직 일 이전 180일 동안 보험료 산정 기초보수 총액의 평균)의 70%이며, 이후에는 50%이다. 최소급여월액과 최대급여월액이 정해져 있으며 부양 자녀 수에 따라 다르다(2016년 기준).

최소급여월액		최대급여월액	
무자녀	497.01유로	무자녀	1,087.20유로
다자녀	664.75유로	한 자녀	1,242.52유로
		두 자녀 이상	1,397.84유로

주: * 부양 자녀: 26세 미만의 자녀(장애인의 경우 26세 이상도 포함) 및 동일 주거에서 생활하는 미성년 입양 자녀. 다만, 월소득이 655.20유로를 초과하는 자녀는 제외.

5. 취업으로 인한 수급권의 정지와 재개 또는 종료

임금노동자로서 이직하여 실업급여를 수급하는 중에 60개월 미만의 기간으로 자영업자로 취업하는 경우, 실업급여 수급권이 일시 정지된다(사회보장기본법 제271조).¹⁴³⁾ 이 때, 자영업자로 취업하는 기간에 따라 정지된 수급권의 운명이 달라진다.

우선, 취업기간이 24개월 미만인 경우에는, 자영업자 고용보험에 가입했는지 여부와 상관없이, 취업기간 만료 후 기존의 수급권이 재개된다.

143) 12개월 미만의 기간으로 임금노동자로 재취업하는 경우에도 실업급여 수급권이 일시 정지된다.

다음으로, 취업기간이 24개월 이상인 경우로서 다시 이직한 경우에는, 자영업자의 실업급여 수급권이 인정되는 이직 사유(경제적 어려움, 기술적 어려움, 생산 또는 조직상의 어려움, 불가항력, 영업허가의 상실, 가정 폭력, 이혼 또는 별거)에 해당하는 경우에, 기존 수급권의 재개를 신청할 수 있다.

만약 이 기간 동안 자영업자 고용보험에 가입하여 12개월 이상 보험료를 납부함으로써 신규 수급권이 발생한 경우에는, 기존 수급권과 신규 수급권 중에서 선택할 수 있다. 이 때, 선택되지 아니한 실업급여 수급권은 소멸한다.¹⁴⁴⁾

임금노동자로서 이직하여 실업급여를 수급하는 중에 60개월 이상의 기간으로 자영업자로 취업한 경우에는 기존에 남아 있던 실업급여 수급권은 종료한다(사회보장기본법 제272조).

한편, 자영업자 실업급여를 수급하던 자로서 임금노동자로 취업한 경우에는, 자영업자 실업급여 수급권이 정지된다(사회보장기본법 제340조). 다만, 그 기간이 12개월 이상인 경우에는 수급권이 종료한다(제341조). 임금노동자로 12개월 이상 취업하면 신규의 실업급여 수급권이 생기기 때문이다. 자영업자로 12개월 이상 취업한 경우에는 이 기간 동안 자영업자 고용보험에 가입했는지 여부에 따라 달라지는데, 따로 고용보험에 가입하지 아니한 경우에는 기존에 정지되어 있던 실업급여 수급권이 재개되고, 고용보험에 가입하여 신규의 수급권이 발생한 경우에는 기존 수급권과 신규 수급권 사이에서 선택할 수 있다. 이 때, 선택되지 아니한 수급권은 소멸한다(제341조).

6. 실업급여 수급과 자영업자 취업의 양립 가능성

원칙적으로 실업급여의 계속 수급과 자영업 취업은 양립할 수 없다(사

144) 임금노동자도 마찬가지로, 실업급여를 수급하던 중에 12개월 이상의 임금노동자로 취업한 후 다시 이직한 경우, 종전 수급권의 재개와 신규 수급권의 개시 중에서 선택할 수 있다. 이 때, 선택되지 아니한 수급권은 소멸한다(사회보장기본법 제269조).

회보장기본법 제282조 및 제342조).¹⁴⁵⁾ 위에서 본 바와 같이, 자영업에 취업하면 그 취업 기간에 따라 실업급여 수급권이 정지된다.

다만, 취업촉진 프로그램의 일환으로 자영업에 취업하는 경우에는 최대 270일까지 실업급여의 수급과 자영업 취업의 양립이 허용된다(자영노동법 제33조). 이 경우 실업급여의 액과 수급기간은 고용보험 관리공단에 서 따로 정한다.¹⁴⁶⁾

다만, 아래 각 경우는 제외한다.

- 기업의 임원으로 재취업한 자
- 직전 일자리가 자영업이면서 이 권리를 사용한 적이 있는 자
- 실업자의 법적 지위를 획득하기 이전에 일했던 사용자 또는 동일한 기업집단의 기업을 위하여 자영업자로 일하기로 계약을 체결한 경우
- 종업원 소유기업 혹은 협동조합을 통해 종전 사용자를 위하여 일하려고 하는 경우
- 이전 24개월 동안 실업급여일시금¹⁴⁷⁾을 지급받은 적이 있는 자

제6절 경제적으로 종속된 자영업자(Trade)의 법적 지위

자영노동법(Leta) 제3장은 “경제적으로 종속된 자영업자(Trade)”에 관한 특칙이다. 2015년에 나온 정부 자료에 따르면 공식적으로 경제적으로 종속된 자영업자로 등록한 자영업자의 수는 9,649명이라고 한다. 경제적으로 종속된 자영업자로 인정되기 위해서는 서면으로 계약을 체결해야 하고, 계약 체결일로부터 10일 이내에 관할 관청에 신고하여야 한다.¹⁴⁸⁾

145) 임금노동의 경우에도 원칙적으로는 실업급여의 계속수급과 양립할 수 없다. 다만 단시간 임금노동의 경우에는 실업급여를 계속 수급할 수 있다. 이 경우에는 임금에 비례해서 실업급여의 일부를 공제한다. 이것은 두 개의 단시간 일자리에 취업하고 있다가 그 중 하나에서 이직하는 경우와 마찬가지로이다.

146) 사회보장기본법을 승인하는 1994. 6. 20. 왕령 제1/1994호, 제228조 제6호.

147) 창업을 촉진하기 위하여 실업급여를 일시불로 지급하는 제도.

148) 스페인 노동부(2015).

2004년에 자영노동법 제정을 준비할 때 조사한 바에 따르면, 소득의 75%를 한 명의 사업주에게 의존하고 있는 자영업자는 전체 자영업자의 14% 정도로서, 총 30만~40만 명 정도인 것으로 나타났다. 그렇게 보면 경제적으로 종속된 자영업자로 등록된 자영업자의 수는 매우 적다. 그 이유는 경제적으로 종속된 자영업자로 등록할 경우 사용자 부담이 늘어날 것으로 우려하는 사업주들의 태도에서 비롯되는 것으로 파악된다.¹⁴⁹⁾

한편, 전체 자영업자 가운데 주로 하나의 사업주를 위하여 일하는 자영업자의 수는 2009년에 15만 명(전체 자영업자의 4.8%), 2013년에 17만 명(5.6%), 2017년에 19만 명(5.8%)으로 조사되었다.¹⁵⁰⁾

	전체 자영업자 수	주로 하나의 사업주를 위하여 일하는 자영업자 수	비율(%)
2009	3,157,046	151,700	4.8
2013	3,008,862	168,400	5.6
2017	3,200,314	187,000	5.8

자료 : Asociación de Trabajadores Autónomos(<http://www.ata.es>)

이 숫자는 경제적으로 종속된 자영업자의 소득 요건(75%)을 충족하는 자영업자의 숫자보다 훨씬 작다. 그런 점에서 이 숫자는 소득의 거의 100%를 하나의 사업주에게 의존하는 자영업자, 이른바 “전속적” 자영업자를 가리킨다고 할 수 있겠다.

1. 정의(제11조)

경제적으로 종속된 자영업자(Trade)란 “주로 한 명의 타인(고객)을 위하여 상시적으로, 개인적으로, 직접적으로 영리적 목적의 경제 활동 또는 직업을 수행하는 자로서 그 고객에 대해서 소득의 75% 이상을 의존하고

149) Sylvie Célérier, Alberto Riesco-Sanz, Pierre Rolle, *op. cit.*, p.30.

150) Asociación de Trabajadores Autónomos, *El número de falsos autónomos no supera las 100.000 personas*, (<http://www.ata.es>), 2018. 9. 20. 방문.

있는 자”를 말한다. 구체적으로는 아래의 요건을 충족해야 한다.

- ① 작업의 일부 또는 전부를 위하여 다른 노동자를 고용하거나 재하청하지 아니할 것.

다만, 임신, 출산, 수유, 육아, 입양을 위하여 필요한 기간 동안 다른 노동자를 고용하는 경우 또는 7세 미만 자녀의 간호를 위하여 또는 거동이 불편하거나 장애가 있는 부모를 부양하기 위하여 필요한 기간 동안 다른 노동자를 고용하는 경우는 예외이다(풀타임 노동자의 연간노동시간의 75%, 고용기간 12개월 상한). 이 경우에도 한 명의 노동자 고용만 인정된다. 다만, 고용사유를 달리하여 재고용하는 것은 허용된다. 이 때, 종전 노동자의 고용기간이 종료하고 신규 노동자를 재고용할 때까지 최소 12개월의 휴지기간이 필요하다(임신, 출산, 수유, 육아, 입양의 경우는 제외).

이미 고용된 노동자가 산재, 임신, 출산, 수유, 육아, 입양 등의 이유로 노동할 수 없어서 대체 노동자를 고용하는 경우는 제외된다. 이 때, 대체 고용된 노동자의 고용기간은 이미 고용된 노동자의 전체 고용기간을 초과할 수 없다. 자녀 또는 부모의 간호를 위하여 필요한 경우, 각 자녀당 혹은 각 부모당 한 명의 다른 노동자를 고용하는 것이 가능하다.

- ② 고객에게 고용되어 있는 다른 노동자들과 구별되는 방식으로 일할 것
 ③ 작업에 필요한 생산 수단과 재료를 스스로 충분히 확보하고 있을 것
 ④ 고객이 제공하는 단순한 기술적 안내를 넘어, 스스로의 조직 방침에 따라 작업을 조직할 것
 ⑤ 경제적 위험을 부담하면서 고객과 사전에 합의한 조건에 따라 작업의 결과에 따른 경제적 대가를 지급받을 것

2. 서면계약 작성 및 관할 행정관청 신고 의무(제12조)

경제적으로 종속된 자영업자와 그 고객 사이에 체결되는 계약은 서면으로 작성해야 하고, 관할 행정관청에 신고해야 한다. 서면계약이 아닌

경우에는 기간의 정함이 없는 계약으로 간주된다.

계약의 목적과 기간을 명시해야 한다. 계약의 목적과 기간을 특정하지 아니한 경우에는 기간의 정함이 없이 계약이 체결된 것으로 간주된다.

3. 단체협약 체결권(제13조)

경제적으로 종속된 자영업자를 대표하는 노동조합 또는 직업단체는 해당 노동자의 작업을 관할하는 사업주와 노동시간 및 노동장소 등 계약 사항을 규정하기 위하여 단체협약을 체결할 수 있다. 이 단체협약은 서면으로 작성해야 한다.

4. 법정연차휴가(제14조)

경제적으로 종속된 자영업자는 1년에 18일 이상의 연차휴가권을 갖는다.

5. 계약해지사유(제15조)

계약은 다음의 사유 중 하나로 종료된다.

- 당사자들의 합의
- 계약서에 명시된 사유(납용이 아닌 경우)
- 사회보장법령에 따른 장해, 노령 또는 사망
- 경제적으로 종속된 자영업자의 경제적 의존성 요건 상실
- 계약 상대방의 중대한 과실에 근거한, 경제적으로 종속된 자영업자의 계약 종료 의사
- 정당한 사유로 인한 고객의 계약 종료 의사
- 경제적으로 종속된 자영업자가 성폭력의 피해자로서 계약을 종료할 수밖에 없다고 결정한 경우
- 기타 적법한 사유

부당한 계약해지의 경우, 손해배상청구권이 인정된다. 청구권자가 경제

적으로 종속된 자영업자인 경우 배상금의 액은 계약 또는 단체협약에서 사전에 명시된 금액에 의한다. 그러한 규정이 없는 경우, 계약의 남은 기간, 계약 상대방인 고객의 과실 정도, 경제적으로 종속된 자영업자가 작업을 위하여 투입한 비용, 고객이 통지한 계약해지 예고기간 등을 고려하여 금액을 산정한다.

6. 계약정지사유(제16조)

경제적으로 종속된 자영업자는 다음의 각 사유가 있는 경우 정당하게 계약을 정지할 수 있다.

- 당사자들의 합의
- 우발적이고 긴급한 가족 문제를 처리할 필요성
- 경제적으로 종속된 자영업자의 생명 또는 안전에 심각하고 임박한 위험이 있는 경우
- 육아 또는 입양을 위한 휴업
- 임신 또는 9개월 미만 유아의 수유
- 경제적으로 종속된 자영업자가 성폭력으로 인해 충분한 사회적 지원을 받아야 하는 경우
- 불가항력

고객인 사업주는 계약정지사유를 이유로 계약을 해지할 수 없으며(불가항력의 경우 제외), 만약 해지하면 부당한 계약해지로 간주된다. 다만, 육아 또는 입양을 위한 휴업, 임신 또는 9개월 미만 유아의 수유를 위한 휴업, 또는 불가항력으로 인한 휴업으로 인하여 고객인 사업주의 통상적인 사업 운영에 지장이 초래되는 경우, 사업주는 적법하게 계약해지가 가능하다. 다만, 육아, 입양, 임신 또는 9개월 미만 유아의 수유를 위한 휴업의 경우에, 경제적으로 종속된 자영업자가 법 제11조의 규정에 근거하여 작업의 계속을 위하여 다른 노동자를 고용한 경우에는 그렇지 아니하다.

7. 분쟁관할(제17조)

경제적으로 종속된 자영업자의 계약 또는 단체협약으로 인한 분쟁은 사회법원의 관할로 한다.

8. 사회보험

경제적으로 종속된 자영업자는 다른 일반 자영업자와 마찬가지로 통합 보험(질병, 모성, 장애, 노령, 유족)은 의무가입이다. 그리고 산재보험도 의무가입이다. 그러나 고용보험은 임의가입이다.

9. 노동삼권(제19조)

자영노동법의 적용을 받는 모든 자영업자는 단결권, 단체교섭권, 단체행동권을 갖는다(제19조). 그러므로 경제적으로 종속된 자영업자도 노동삼권을 갖는다.

제7절 소 결

스페인의 자영업자 사회법제의 특징은 다음과 같이 요약할 수 있다.

첫째, 스페인의 자영업자는 꾸준히 300만-350만 명 정도로서, 전체 취업자 중에서 차지하는 비중은 17% 정도이다. 이 중에서 3분의 2 정도가 1인 자영업자이다. 취업자 수의 증감을 이끄는 것은 임금노동자이며, 전체 취업자 수의 증가 또는 (경제 위기에 의한) 감소에도 불구하고, 자영업자의 수는 일정한 규모를 계속 유지하고 있다.

둘째, 스페인은 임금노동을 규율하는 노동기본법과 별도로 2007년에 자영노동법(Leyta)을 제정하였다(제2절 참조). 이 법은 자영업 노동에 관한 기본법이며, 노동기본법의 특별법으로서의 지위를 갖는다. 자영노동법

의 제정 이유는 크게 두 가지이다. 우선, 입법안이 경제 위기 발생 이전인 2004년에 제출되었다는 점에서, 이 법은 임금노동자의 대량 실업으로 인한 자영업자의 증가에 대응하기 위한 소극적 조치가 아니라, 적극적으로 자영업 노동을 임금노동과 구별되는 독자적 범주로 인정하고, 그에 따라 전체 노동시장을 재편하기 위한 전략적 선택의 결과라는 점이다. 그 배경에는, 위에서 언급한 바와 같이 임금노동자 수의 증감에도 불구하고 자영업자의 수는 일정한 규모로 계속 유지되고 있었다는 점에서, 스페인 사회에서 자영노동은 이미 임금노동의 잔여 범주가 아니라 독립된 범주로 자리 잡고 있었다는 사회경제적 현실이 있다. 다음으로, 스페인 헌법에서 규정하고 있는 기본적인 노동조건과 사회적 보호는 임금노동자에게만 적용되는 것이 아니라, 자영노동자를 포함하여 전체 노동자에게 보장되는 것으로 해석된다는 점이다. 이러한 입장은 자영노동자에게 임금노동자와 유사한 권리들을 인정하는 것으로 귀결된다. 특히 자영노동자에게 노동삼권을 인정하는 것이 그러하다.

셋째, 자영노동법은 “경제적으로 종속된 자영업자(Trade)”라는 범주를 창설하였다(제6절 참조). 경제적으로 종속된 자영업자는 일반 자영노동자에게 인정되는 권리에 더하여 임금노동자에 좀 더 가깝게 접근하는 권리를 보장받는다. 예를 들면, 단체협약 체결권, 법정연차휴가권, 부당한 계약해지에 대한 보호, 산재보험 의무가입 등이 있다. 스페인의 경제적으로 종속된 자영업자 개념은, 이탈리아의 “준종속노동자” 또는 독일의 “유사노동자” 등, 그 동안 여러 나라에서 부분적으로 존재하던 “회색” 개념을 독립된 일반 범주로 제도화하였다는 점에서, 스페인 노동법의 매우 두드러지는 특징이라고 할 수 있다.

넷째, 스페인의 사회보장제도는 사회보장기본법에 의하여 규율되며, 임금노동자 사회보장제도와 자영업자 사회보장제도(Reta)를 별도로 운영한다. 자영업자 사회보장제도는 질병, 모성, 장애, 노령, 사망 등 다섯 가지 위험에 대한 보험은 의무가입이고, 실업과 산재에 대한 보험은 임의가입이다. 다만, 경제적으로 종속된 자영업자, 외판원 자영업자, 산재 위험이 높은 업무에 종사하는 고위험군 자영업자의 경우에는 산재보험 가입을 의무로 하고 있다. 다만, 산재보험료는 해당 자영업자가 납부해야 한다.

반면에, 자영업자의 고용보험 가입은 언제나 임의적이다. 경제적으로 종속된 자영업자의 경우에도 마찬가지이다.

다섯째, 자영업자의 사회보험료는 실제 소득을 기준으로 하는 것이 아니라, 법령으로 정하는 최소기준보수(919.80유로/월)와 최대기준보수(3,751.20유로/월)의 범위 내에서 자영업자가 선택하는 보수를 기준으로 해서, 여기에 통합보험료율(원칙적으로 29.80%)을 곱해서 산정한다.

여섯째, 여성에 대한 특별한 보호가 제도화되어 있다. 우선, 성폭력의 피해자에 대한 보호가 특별히 강조되고 있다. 경제적으로 종속된 자영업자가 성폭력으로 인해 사회적 지원을 받아야 하는 경우에는 손해배상의 책임을 지지 않고 정당하게 일시적으로 계약을 정지할 수 있으며, 계약을 종료할 수밖에 없다고 결정한 경우에는 정당하게 계약을 해지할 수 있다. 이러한 규정은 노동관계에서 발생할 수 있는 성폭력의 위험에 대처하고자 하는 스페인 입법자의 의지를 반영한다고 하겠다. 또한, 자영업자에게 실업급여 수급권이 인정되는 이직 사유에 폐업 외에도 가정폭력이나 이혼 또는 별거가 포함되어 있다는 점이 특징적이다. 자영업자 중에 무급가족종사자로 일하는 여성 자영업자가 가정폭력이나 이혼 또는 별거로 인하여 배우자의 사업에서 제외된 경우에, 기본적인 소득을 보장하기 위한 취지로 해석된다.

일곱째, 원칙적으로 실업급여의 계속수급과 자영업자 취업은 양립할 수 없다. 실업급여 수급 중에 자영업자로 취업하면 실업급여 수급권이 정지되며, 그 취업 기간의 길이에 따라 정지된 실업급여 수급권의 재개 여부가 달라진다.

제 4 장

이탈리아의 자영업자 사회법제

제1절 자영업자의 현황

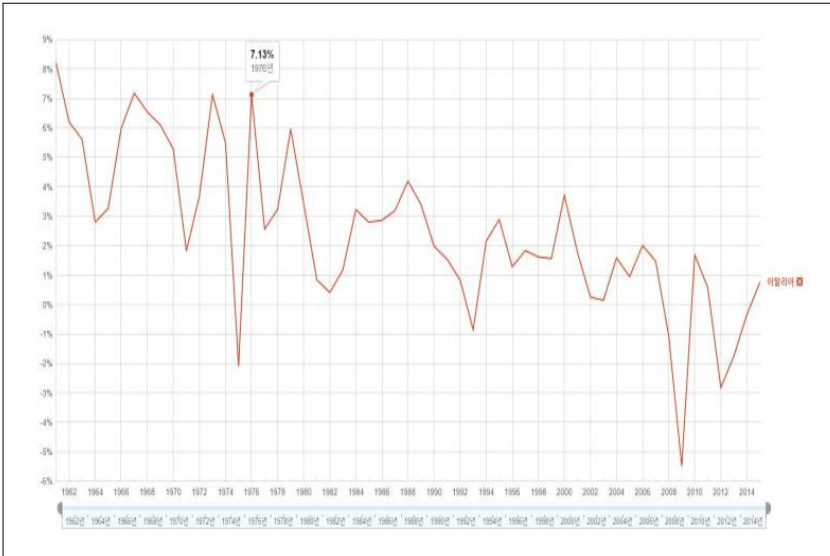
1. 이탈리아 경제 개관

이탈리아 경제의 주요 특징으로는 중소기업 위주의 제조업·공업이 발달한 것을 들 수 있다. 현재 이탈리아에서 중소기업은 종사자 수 250인 미만, 연간 매출액 5천만 유로 미만 또는 자산 4천3백만 유로 이하 기업을 의미하는데, 이탈리아 전체 기업의 99%가 중소기업의 기업으로 이탈리아 노동자의 70%가 100명 미만의 기업체에서 근무하고 있다. 제조업과 공업이 발달하였고, 북부 공업지역과 남부 농업지역 간의 격차가 심한 편이다.

중소기업 중에서도 장인기업¹⁵¹⁾의 경우에는 국가 경제에서 차지하는 비중과 GDP 기여도가 상당하다. 현재 이탈리아에는 약 140만 개의 장인기업이 있으며 이는 전체 기업 수의 약 35%에 해당한다. 그리고 장인기

151) 이탈리아의 중소기업 중 장인을 중심으로 한 소규모의 가족기업을 장인기업이라 한다. 장인은 그 지역의 전통, 문화, 사회를 대표하는 존재로 중세 도시 문화를 대표하는 역사적 건축물 및 그림 등 예술적인 측면이 강조되는 직종, 또는 그 도시 생활자의 필수품 생산 판매 등을 담당하는 소비재 직종(가죽, 의복, 수제화, 유리, 문구류), 음식점, 소매점 판매까지 다양하다.

〔그림 4-1〕 이탈리아의 GDP 상승률



자료: GIUSEPPE BERTOLA PIETRO GARIBALDI CESIFO WORKING PAPER NO.907, Istats 재구성.

업이 창출하는 부가가치는 이탈리아 전체 GDP의 12%를 차지하고 있으며, 장인기업이 국가 전체 고용의 25%를 차지하고 있다. 장인기업의 95%는 전체 종업원 수 10명 미만의 소규모 형태를 유지하고 있다.

이탈리아의 경제성장률은 1975년을 기점으로 하락하기 시작하여, 1980년대에는 3%의 성장률을 유지하지만, 이 당시의 성장은 대기업의 생산을 성장에 기반한 성장이었기 때문에 1984년부터 실업률은 10%대로 유지가 된다.

이탈리아의 실업률은 11.4%에 달하고 청년실업 문제는 이보다 더 심각하여, 25세 이상 청년실업률의 경우에는 2017년 7월 기준 39.2%를 기록하고 있다(EU 평균 18.7%).¹⁵²⁾

152) 2014년 12월에 이탈리아의 실업률은 12.6%, 25세 이상 청년실업률은 43.9%로 (EU 평균 21.9%) 가장 높았고, 이후 실업률과 청년실업률 모두 다소 낮아진 것을 볼 수 있다. 이탈리아 정부에서는 실업률이 낮아진 원인을 노동법 개정을 통한 해고규제완화에서 찾기도 한다.

2. 자영업자 현황

이탈리아의 경제활동 현황을 살펴보면, 농업분야에서 약 88만 4천 명이 종사하고 있고, 산업분야 약 594만 5천 명, 서비스업 약 1,592만 9천 명, 농업과 산업 및 서비스업의 합계가 약 2,275만 8천 명으로 나타난다.

직업은 기술 및 자격을 가진 직업, 상업 및 서비스 운영직, 장인 및 직공, 자격 없는 직업 등으로 분류할 수 있다. 2011년 직업분류(Classificazioni delle professioni 2011) 백서에 의하면, 기술 및 자격을 가진 직업은 직업분류 1(법률가, 기업가 및 고위 관리자), 2(지식, 과학 및 고도로 전문화된 직업), 3(기술 전문직)에 해당하는 그룹, 상업 및 서비스 운영직

〈표 4-1〉 경제활동 현황

(단위: 천 명, %)

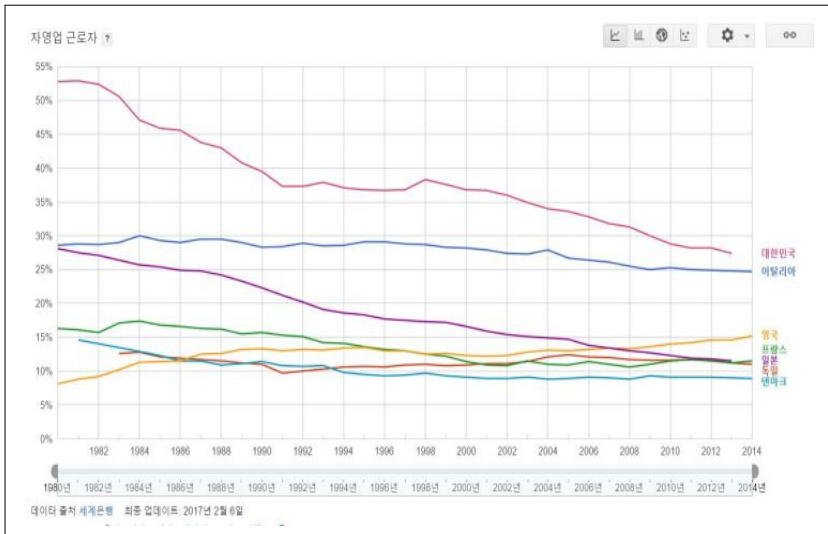
분야	인원수	비율
농업	884	3.9%
산업	5,945	26.2%
금속	4,541	20.0%
건설	1,404	6.2%
서비스업	15,929	69.8%
상업	3,242	25.1%
숙식업	1,395	
운송업	1,085	
정보통신업	562	
재정, 보험업	649	16.7%
민간 서비스	2,591	5.5%
공공 서비스	1,262	
교육업	1,543	14.8%
의료 및 사회보험	1,831	3.3%
가족(돌봄)서비스	759	
기타 서비스	1,010	4.4%
합계(농, 산업, 서비스업)	22,758	100.0%

자료: Istat, Rapporto annuale 2017, p.149 & p.167 재구성.

은 4(사무직의 전문 집행인), 5(상업 및 서비스 운영의 공인된 전문직)에 해당하는 그룹, 장인 및 직공은 6(장인, 숙련공 및 농부), 7(플랜트 등 시설 운영, 고정 및 이동 기계 작업자 및 운전자)에 해당하는 그룹, 자격 없는 직업은 8에 해당하는 그룹으로 구분하고 있다. 자격 없는 직업이란 단순하고 반복적인 작업이 필요한 직업이 포함되어 있으며, 특정 직업 교육 과정을 마칠 필요가 없고 도구 사용이 필요할 수도 있는 자들로 교육 및 건강, 객실 청소, 농업, 건설 및 생산에서 숙련되지 않은 육체노동을 수행한다.

이탈리아의 자영업자(독립 노동자) 비율은 다른 국가에 비하여 매우 높은 편이며, [그림 4-2] 및 <표 4-2>에서 볼 수 있듯이 이탈리아의 자영업 비율은 상시 25~30%를 지속적으로 유지하고 있다.

[그림 4-2] 자영업자 비율



자료 : 세계은행, Istats 재구성.

<표 4-2> 이탈리아 자영업자 비율

연도	2011	2012	2013	2014	2015
비율	25.3	25.2	25.1	25.0	24.7

자료 : <http://stat.nabo.go.kr/fn01-19.jsp#>

〈표 4-3〉 고용유형에 따른 노동자 분류

	종속 노동자	독립노동자 ¹⁵³⁾			그 외(esterni) 노동자				임시 고용
		진정 자영업	가족 경영	합계	관리자	준종속	기타	합계	
2011	11,304,118	4,791,687	328,281	5,119,968	95,468	301,877	24,584	421,929	123,237
2012	11,648,406	4,750,493	323,311	5,073,804	104,631	320,915	37,695	463,241	154,290
2013	11,392,124	4,719,400	315,267	5,034,666	102,328	237,795	28,818	368,941	156,676
2014	11,270,574	4,621,590	297,145	4,918,735	98,062	222,913	23,593	344,568	175,466

자료 : Istat, Annuario Statistico Italiano 2016, p.264.

2014년 현재 이탈리아의 종속 노동자는 11,270,574명이다. 독립 노동자는 4,918,735명인데, 독립 노동자 중에서 엄격한 의미에서 자영업자로 분류할 수 있는 사람은 4,621,590명이고, 가족경영에 종사하는 자는 297,145명이다. 종속노동과 독립노동에 속하지 않는 그 외(esterni) 노동은 총 344,568명인데, 그 중에 관리자 98,062명, 계속적으로 조율되는 협력적 노동관계(Collaborazioni Coordinate e Continuitive: Co.Co.Co. 이하 ‘코코코’)에 종사하는 자(위 표에서 준종속)는 222,913명, 기타 23,593명이고, 임시고용형태로 종사하는 자는 175,466명이다.

제2절 자영업자의 법적 지위

이탈리아 사회보장법은 종속 노동자에게 적용하는 것을 기본으로 한다. 다만, 일정한 경우에 사회보험 규정이 종속 노동자가 아닌 자들(준종속 노동자, 독립 노동자)에게도 확대된다. 제2절에서는 이탈리아의 노동자 개념을 종속 노동자, 준종속 노동자, 독립 노동자로 구분하여 소개한다.

153) 고용주, 1인 자영업자, 무급가족종사자 등이 포함된 개념.

1. 이탈리아의 종속노동자 개념

가. 법적 정의

이탈리아는 노동법의 적용대상이 되는 자에 대해서 민법의 정의 조항을 기초로 해석하고 있다. 이탈리아 민법은 계약을 체결하여 노동을 제공하는 사람을 종속 노동자와 독립 노동자로 구분하여 보호를 달리하고 있다.

1942년에 제정된 민법은 새로운 유형의 노동자를 고려하지 않은 채, 노동을 제공하는 자는 종속 노동자와 독립 노동자 두 개의 분류로만 나누어 규정하였다. 즉, 독립 노동자, 계약자, 전문직, 소상공인, 계속적으로 조율되는 노동관계하에서 노동을 제공하는 자 등이 우리나라의 자영업자에 해당된다.

이탈리아 민법 제2094조는 “종속 노동의 제공자란 보수의 대가로 자기의 정신적 또는 육체적 노동을 사업주에게 종속되어, 그 지휘하에서 제공하면서 기업 내에서 협력할 의무가 있는 자”라고 정의하고 있다.¹⁵⁴⁾ 일반적으로 학설은 민법 제2094조를 참고하여, 종속 노동자란 ‘사용자의 지휘 명령하에서 임금을 받고 노무를 제공하는 자’라고 해석하고 있다.

민법 제2222조는 독립 노동자에 대해 “특정 업무나 용역을 종속관계 없이 주로 직접적인 업무수행을 통해 완성해야 할 의무가 있는 사람”이라고 정의하고 있다.¹⁵⁵⁾ 법에 따라서 이러한 독립 노동자에게도 노동법 등이 적용되기도 한다(본 절의 3. 독립 노동자 참조).

154) Dispositivo dell'art. 2094 Codice Civile: È prestatore di lavoro subordinato (1) chi si obbliga mediante retribuzione a collaborare nell'impresa, prestando il proprio lavoro intellettuale o manuale alle dipendenze e sotto la direzione dell'imprenditore

155) Dispositivo dell'art. 2222 Codice Civile: Quando una persona si obbliga a compiere verso un corrispettivo un'opera o un servizio, con lavoro prevalentemente proprio e senza vincolo di subordinazione nei confronti del committente, si applicano le norme di questo capo, salvo che il rapporto abbia una disciplina particolare nel libro IV

나. 종속노동과 독립노동의 구분

이탈리아 노동자 중에 종속노동과 독립노동의 구분 기준은 종속성이다. 그 지표는 다음과 같다.¹⁵⁶⁾

- 사용자가 설정한 조직 내에서 노동 제공
- 정해진 노동시간의 존재
- 징계권을 가진 사용자의 지휘감독에 따른 노동 제공
- 보수의 형태
- 경제적 위험(리스크)의 존재 여부
- 비품 및 원자재의 소유관계
- 경제적 종속성
- 노동의 성질 및 계속성

그러나 이러한 지표가 결정적인 것은 아니고, 개별 사안별로 판단되고 있다. 종속노동과 독립노동 사이에서 구분이 어려운 영역(회색지대)에 대해서는 종속성을 넓게 해석하는 방향으로 가고 있다.

〈표 4-4〉 종속, 준종속, 독립노동 분류표¹⁵⁷⁾

	종속노동	준종속노동	독립노동
징계권	○	×	×
시간의 구속	○	×	×
휴가사용권	○	×	×
모성보호	○	○	○ (2017년 7월 이후)
기간의 조건 가능성 ¹⁵⁸⁾	○ (법에서 규정한 경우)	○ (의무)	○

156) Cass. S.U., 30 giugno 1999, n. 379; Cass. 30 giugno 2014, n. 14757; Cass. 6 marzo 2014 n. 5297;

157) Su Esposti G., Rapporto di lavoro: subordinazione e autonomia. Elementi di confronto, Tratto dal Report Linea 1 - Definizione del campo d'indagine, 2009, p.11. (http://isfoloa.isfol.it/bitstream/handle/123456789/563/ISFOL%20-%20Lavoratori%20autonomi_la%20dimensione%20del%20lavoro%20autonomo.pdf 재인용)

〈표 4-4〉의 계속

	종속노동	준종속노동	독립노동
관계의 조기 종료	* 정당한 사유 ¹⁵⁹⁾ * 정당한 이유 ¹⁶⁰⁾	미수행 (inadempimento)	미수행 (inadempimento)
최저임금	○	×	×
고용보험 의무 가입	○	○	○ (연간 5,000 ↑)
산재보험 의무 가입	○	○	○ (자영업, 장인)
노동안전의무	○	○	×

자료 : ISFOL, 2013, p.28를 2017년 개정법에 맞추어 수정.

2. 준종속노동자

가. 코코코(Co.Co.Co.)

이탈리아에서 준종속 노동자(lavoratore parasubordinato)란 법적 의미에서의 종속성은 없지만 종속 노동자와 사회적, 경제적 유사성(즉, 경제적 종속성이나 계약 입장의 취약성 등)을 가지는 자를 가리킨다. 준종속 노동자의 개념은 판례, 학설에 의하여 전개된 개념이었으나, 1973년 8월

158) 일의 완성에 대한 기간을 정하는 것을 의미한다. 종속노동의 경우에는 계속, 상시적인 노동이 제공되기 때문에 업무의 성격에 따라 법에서 규정한 경우에만 기간의 조건이 가능한 반면, 준종속 노동의 경우에는 표준계약서에 일의 완성에 대한 기간을 명시하도록 하고 있다.

159) 이탈리아에서 해고가 유효하기 위해서는 ‘정당한 사유(giusta causa)’ 또는 ‘정당한 이유(giustificato motivo)’가 있어야 한다. 정당한 사유는 민법 제2119조에 있는 개념으로 예고 기간을 필요로 하지 않는 정도로 노동의 계속성을 해치는 사유를 말한다. 즉, 민법 제2119조는 계약관계의 계속이 인정되지 않는 ‘정당한 사유’가 있는 경우에는 즉시해고(licenziamento in tronco)가 인정된다고 규정하고 있다.

160) 정당한 이유에는 ‘주관적인 정당한 이유(giustificato motivo soggettivo)’와 ‘객관적인 정당한 이유(giustificato motivo oggettivo)’가 있다. 정당한 이유에 의한 해고의 경우에는 정당한 사유에 의한 해고와 달리, 해고예고(preavviso)가 필요하다. 정당한 이유의 내용은 1966년 법률 제604호 제3조에 규정되어 있는데, 그에 의하면, 주관적인 정당한 이유란 “노동자의 계약상 책임에 대한 현저한 불이행”을 말하고, 객관적인 정당한 이유란 “생산 방식, 노동조직의 편성 및 그 규칙이나 기능에 관한 이유”를 말한다.

11일 법률 제533호에 의한 민사소송법의 개정에 의하여 실정법상의 개념이 되었다.¹⁶¹⁾

이탈리아에서는 개별적 노동분쟁에 관한 특별한 절차를 민사소송법에서 규정하고 있는데, 이 개정에 의하여 “종속성이 없음에도 불구하고, 자신이 지배적으로, 계속적으로 조율되는 사업을 스스로 운영함으로써 실현되는 협력적 관계”에 관한 분쟁에 대해서도 종속 노동관계와 마찬가지로 개별적 노동분쟁의 규정이 적용되었다(민사소송법 제409조 제3호).¹⁶²⁾ 이 규정에 의해 준종속 노동자 개념이 실정법화되었다.

판례는 “계속적으로 조율되는 협력적 노동관계(Collaborazioni Coordinate e Continuative: Co.Co.Co. 이하 ‘코코코’)”에 해당하기 위한 지표를 다음과 같이 해석하고 있다.¹⁶³⁾

첫째, 계속성이 있어야 한다. 즉, 계약상의 의무는 일회적인 노무의 제공을 대상으로 하는 것이 아니라 일정 기간 일정한 활동을 수행해야 한다.

둘째, 조율되는 성질을 가져야 한다. 조율성이란 고용주(위탁자)의 조직과 일정한 협력관계를 유지하여야 한다는 것인데, 노무의 수행이 종속적이지는 않더라도 고용주(위탁자)와 그 조직의 기능적 요청에 따라 협력하여야 한다.

셋째, 협력적 관계라 함은 고용주(위탁자)에 종속되어 있지 않을 것을 요건으로 한다. 즉, 사업체의 조직체계에 편입되어 있지 않고 업무수행의 방법과 장소, 시간에 관해 자율성을 가지고 있어야 한다.

넷째, 노무 제공 활동을 스스로 수행하여야 한다. 다른 주체를 이용하

161) Co.Co.Co(Collaborazioni Coordinate e Continuative; 계속적으로 조율되는 협력적 노동관계)는 노동계약을 맺고 있지 않은 사용자에게 노동을 제공하는 독립 노동 제공자를 가리키는 것으로, 발주자의 경제 활동에 지속적으로 필요한 기능적 관계를 포착하는 개념이다.

162) Codice di procedura civile Art. 409. (Controversie individuali di lavoro) Si osservano le disposizioni del presente capo nelle controversie relative a: 3) rapporti di agenzia, di rappresentanza commerciale ed altri rapporti di collaborazione che si concretino in una prestazione di opera continuativa e coordinata, prevalentemente personale, anche se non a carattere subordinato;

163) Cass. S.U., 30 giugno 1999, n. 379; Cass. 30 giugno 2014, n. 14757; Cass. 6 marzo 2014 n. 5297;

기보다는 자신이 직접 노무를 제공해야 한다.

나. 코코프로(Co.Co.Pro.)

1973년에 민사소송법 개정을 통해 도입된 개념인 ‘코코코’의 부당한 이용과 종속 노동의 위장을 규제하기 위하여, 2003년 9월 10일 법률 제276호는 제61조에서 ‘코코코’의 요건을 규제하기 위하여 프로젝트 노동(lavoro a progetto: Co.Co.Pro. 이하 ‘코코프로’)이라는 개념을 새롭게 도입했다. 기존의 코코코는 그대로 존재하고, 여기에 코코프로가 추가되었다.

‘코코프로’에 의하면, 민사소송법 제409조의 개념인 ‘코코코’는 “고용주(위탁자)에 의해 결정되는, 하나 또는 복수의 특정한 프로젝트나 노무제공프로그램 또는 그 일부”에 대한 명시적인 규정을 가지고 있어야 한다. 즉, 프로젝트 노동은 고용주(위탁자)가 정하는 특정한 프로젝트이기 때문에, 일정기간 독립적으로 노무를 제공하는 계약형태이다. 그 최종 결과를 위해 프리랜서가 자신의 노동력으로 직접적으로 참가하는 특정한 최종적인 결과물을 미리 정하여야 한다. 따라서 프로젝트는 달성되어야 하는 목적과, 그 목적이 달성되어야 하는 최종적인 날짜를 전제하게 된다. 고용주(위탁자)에 의해 설정된 프로젝트는 당해 기업의 주요한 활동 또는 그 부수적 활동의 하나와 관련성이 있어야 한다.¹⁶⁴⁾

다. 프로젝트 노동계약

2003년에 도입된 ‘코코프로’는 포르네로 개혁의 결과 만들어진 2012년 6월 28일 법률 제92호(Fornero법)에 의해 프로젝트 노동계약(Contratto di lavoro a progetto)으로 수정되었다. 프로젝트 노동계약은 기존 코코코의 노동계약성을 둘러싼 다수의 분쟁에 대한 반성으로 사전에 노동계약이 프로젝트 노동에 해당하는지 인증하는 절차(노사협의체, 지방노동청, 대학에 설치된 인증위원회)를 도입하였다.

프로젝트 노동계약은 코코프로에 인증절차를 엄격히 하였고, 코코프로

164) 황준욱 외, 『프리랜서 고용관계 연구』, 한국노동연구원, 2009, pp.180~181 참조.

계약의 남용을 피하기 위해 프로젝트 노동계약에 대한 표준계약서 작성을 의무화하였다.

라. 현재 : 코코코로 통합

2015년 렌치 정부의 Jobs Act에 의해, 2015년 6월 15일 위임명령 제81호 제2조 제1항에서 “2016년 1월 1일부터 근무 시간과 장소, 작업 방법을 고용주(위탁자)와의 독립적이고 지속적인 업무 수행으로 구체화된 협력 관계에는 종속 노동관계의 규율이 적용된다.”라고 규정하면서 프로젝트 노동계약은 폐지되었고 현재는 코코코로 통합, 개편되었다.

3. 독립노동자

2017년 5월 22일 법률 제81호 ‘사용자가 아닌 독립노동의 보호와 종속 노동의 노동시간 및 근무장소의 유연성 증진을 위한 대책’(Misura per la tutela del lavoro autonomo non imprenditoriale e misure volte a favorire l’articolazione flessibile nei tempi e nei luoghi del lavoro subordinato; 이하 ‘독립 노동자 보호법’)은 독립 노동자에 대한 사회보장법적인 보호들을 규정하고 있다.¹⁶⁵⁾

2017년 법률 제81호는 민법 제2222조의 독립 노동자를 포함하여 민법 제5편의 제3장에서 규정하는 독립노동 관계에 있는 자들에게 적용된다(제1조 제1항). 다만, 민법 제2083조에서 규정하고 있는 소규모 사업장의

165) 2017년 법률 제81호는 제2장에서 유연 노동에 대해서 규정하고 있다. 유연 노동은 텔레워크라고도 하는데, 시간과 장소에 구속되지 않고 노동을 제공한다는 점에서 기존의 종속노동과 구별된다. 그러나 유연 노동은 특정한 사업체에 고용된 노동관계에 적용되기 때문에, 새로운 유형의 고용 계약을 의미하는 것이 아니라 기존 고용관계하에서 노동자가 자신의 노동력을 유연하게 제공하는 것을 의미한다. 즉, 독립 노동자 보호법은 스마트 워킹 활성화를 통해 노동자들에게 노동 유연성을 부여하고, 기존 일과 가정의 양립을 위한 법이 가진 일부 법률적 한계의 극복을 목적으로 한다. 사업장 내에서 업무를 수행하다가 발생한 상해 및 직업병은 물론이고, 사업장 밖에서 업무를 수행하다가 발생한 상해 및 직업병에 대해서도 산재보험이 적용된다.

사업주에게는 적용되지 않는다(동조 제2항).

독립 노동자 보호법의 내용은 주로 세제와 사회보장 혜택으로 (불공정한 조항들을 금지함으로써) 상거래에 종사하는 독립 노동자를 보호하고, 직업훈련 비용에 대한 세금공제, 경력지도 및 재훈련 서비스, 공공입찰 참여, 출산휴가 및 수당 수급 자격을 규정하고 있고, 업무상 사고나 질병 발생 시 보호를 보장하고 있다.

2017년 법률 제81호에 의해서 독립 노동자에게도 사회보장법적 보호가 확대되었지만, 기업과의 상거래에서 독립 노동자는 상법의 보호도 받는다(제2조 제1항).

독립 노동자 보호법 제15조는 민사소송법 제409조 제3항을 수정하여, “종속성이 없음에도 불구하고, 자신이 지배적으로, 계속적으로 조율되는 사업을 스스로 운영함으로써 실현되는 협력적 관계”에 “협력적 (노동)관계는 협력자가 작업 수행에서 독립적으로(자율적으로) 구성하여, 당사자들이 동의한 작업 양식에 따라 작업을 하는 것을 의미한다.”라는 내용이 추가되었다. 이로써 개별적 노동분쟁에 대한 규정이 종속 노동자, 준종속 노동자, 그리고 독립 노동자에게도 확대되었다.

독립 노동자 중에서도 부가가치세 번호(IVA)가 있는 독립 노동자와 부가가치세 번호가 없는 독립 노동자가 있다. 부가가치세 번호가 없는 독립 노동자도 독립 노동자로 분류되기 때문에, 준종속 노동자에는 해당하지 않는다.

부가가치세 번호가 없는 독립 노동자에 해당되는 자들을 이탈리아에서는 “비정기 독립 노동자(lavoratore autonomo occasionale)”라 하는데, ① 상시적인 활동이 아니어야 하고, ② 전문가가 아닌 활동이어야 하며 (전문가는 부가가치세 번호를 등록하기 때문), ③ 계속적으로 수행할 필요가 없는 것을 요건으로 한다. 이 때, 동일한 주문자(위탁자)와 30일 이상 협업을 하면 준종속 노동자로 본다. 그리고 연 소득은 5,000유로를 초과할 수 없다. 다만, 부가가치세 번호가 없는 독립 노동자의 연간 소득이 5,000유로 이상인 경우에는 사회보험공단(INPS)에 별도로 등록해야 하고, 고용보험의 가입 의무가 발생한다.¹⁶⁶⁾

166) DISCIPLINA DELLA PRESTAZIONE DI LAVORO AUTONOMO OCC-

비정기 독립 노동자에는 자신의 건물을 관리하는 독립 노동자, 베이비 시터, 간병인, 주말에만 가족의 가게에서 일하는 자, 프리랜서 사진사, 프리랜서 작가, 프리랜서 예술가 등이 해당된다.

제3절 자영업자의 사회보험 : 질병, 모성, 장애, 노령, 사망

1. 개요

이탈리아 사회보장제도는 통상 사회보험(previdenza sociale), 의료(sanità), 사회적 지원(assistenza sociale)의 세 부분으로 나눌 수 있다. 사회보험이란 사고에 직면한 국민에게 상실한 소득을 보전하는 것으로, 통상 사전의 기여를 요건으로 하고 있다. 연금, 산재, 실업, 가족수당 등이 사회보험에 해당한다. 의료는 1978년에 창설된 공영의료제도인 ‘국민건강 서비스제도(Servizio Sanitario Nazionale: SSN)’를 말한다. 마지막으로 사회적 지원은 그 외 사회보장에서 보호의 대상이 되지 않는 곤궁상태(노령, 장애, 물질적 빈곤 등)를 예방 또는 제거를 목적으로 하는 것으로, 공공재원에 의해 행해진다. 장애인복지, 아동복지, 고령자복지 등이 여기에 속한다.

이탈리아에서 연금제도의 시작으로 볼 수 있는 것은 1898년 육체 노동자들에게 노령연금을 보장한 전국보장기구의 창설이다. 당시에는 임의 가입이었는데, 1919년에 연금이 강제보험으로 전환이 되면서, 월 소득 350리라 이하의 노동자(일부 독립 노동자 포함)에게 노령연금, 장애연금 및 유족연금을 지급하도록 설계되었다. 이탈리아에서 연금은 장애(invalidità), 노령(vecchiaia), 유족(superstiti)에 대해서 소득보장을 위한 보험급여를 지급하는 것으로, 각 급여사유의 앞 글자를 따서 “IVS”라고도 부른다.

2차 세계대전 후인 1950년에 소득 제한이 폐지되었고, 기본적으로 종속 노동자는 모든 연금제도의 대상이 되었다. 또한 1950년대부터 1960년대에는 자영농·소작농(1957년), 장인(1959년)과 상인(1966년)에게도 연금이 강제보험으로 의무화되었다. 그리고 1993년에는 준종속 노동자에게도 강제보험제도가 확대되었다.

이탈리아의 사회보장제도는 각종 연금제도로 분립하여 운영되고 있었는데, 2012년에 사회보험공단(Istituto Nazionale della Previdenza Sociale : INPS)이 연금제도 통합을 추진하여 제도를 합리화하였다. 따라서 현재 이탈리아에서는 상인, 기술자, 농업 종사자 등의 자영업자 및 전문직(의사, 엔지니어, 건축가, 법률가), 준종속 노동자도 연금의 적용대상이 된다. 연금은 소득에 따라 급여액을 결정하는 방식으로 산정되기 때문에, 노동자, 준종속 노동자, 독립 노동자(자영업자) 중 어디에 해당되는가에 따라 요율이 달리 산정될 뿐 별도의 다른 시스템으로 운영되는 것은 아니다.

2. 보험료

사회보험의 재원은 기본적으로 보험료로 조달하지만 조세도 투입된다. 보험료율은 노동자의 카테고리별로 결정된다. 보험료를 표로 정리하면 <표 4-5>~<표 4-8>과 같다.

이탈리아에서 보험료율을 산정할 때, 연금에는 장애, 노령, 유족연금이 포함되고, 산재와 모성보호는 별도로 책정(표 4-6의 기타)되며, 고용보험도 별도로 책정된다. 건강보험의 경우에는 의료서비스제도이기 때문에 보험료가 별도로 책정되지 않는다.

종속 노동자의 보험료율을 보면, 연금보험료는 회사 23.81%, 종속 노동자 9.19%(15인 미만), 9.49%(15인 이상), 고용보험료는 회사만 1.61%, 모성보호도 회사만 0.46%, 산업재해보험료도 회사만 1.40%로 책정되어 있다.

준종속 노동자 등의 보험료율을 보면, 부가가치세(IVA) 번호가 있는 독립 노동자, 부가가치세(IVA) 번호가 없는 준종속 노동자, 연금 수급자나 2012년 포르네로(연금) 개혁 이전에 다른 의무적 연금보험에 가입한 자에 따라 보험료율이 달라진다.

〈표 4-5〉 2018년 보험료율(종속 노동자)

	회사 부담		노동자 부담	
	15인 미만 사업장(%)	15인 이상 사업장(%)	15인 미만 사업장(%)	15인 이상 사업장(%)
연금	23.81	23.81	9.19	9.49
고용보험	1.61	1.61	-	
퇴직수당 보증기금	0.20	0.20	-	
가족수당기금	0.68	0.68	-	
통상소득 보장기금	1.70	1.70 (50인 이상은 2.00)	-	-
특별소득 보장기금	-	0.60	-	0.30
모성보호	0.46	0.46	-	
산업재해	1.40	1.40	-	-

자료 : 2018년 INPS(Tabelle dei contributi in vigore dal mese di gennaio 2018).

〈표 4-6〉 2018년 준종속 노동자 등의 보험료율¹⁶⁷⁾

	IVA ¹⁶⁸⁾ 번호가 있는 독립 노동자			IVA가 없는 준종속 노동자			이미 연금을 받거나 다른 보험에 가입한 자
	IVS	기타	합계	IVS	기타	합계	
2013	27%	0.72%	27.72%	27%	0.72%	27.72%	20%
2014	27%	0.72%	27.72%	28%	0.72%	28.72%	22%
2015	27%	0.72%	27.72%	30%	0.72%	30.72%	23.50%
2016	27%	0.72%	27.72%	31%	0.72%	31.72%	24%
~2017.6.30	25%	0.72%	25.72%	32%	0.72%	32.72%	24%
2017.7.1.~	25%	0.72%	25.72%	32%	0.72+0.51%	33.23%	24%
2018	25%	0.72%	25.72%	33%	0.72+0.51%	34.23%	24%
2019	25%	0.72%	25.72%	33%	0.72+0.51%	34.23%	24%
최대(2018)	101,427유로			최저(2018)			15,710유로

주 : * 0.72%는 산재, 모성보호 포함.

** 0.51%는 Dis-Coll 추가.

자료 : <https://www.pensionioggi.it/dizionario/gestione-separata>

167) 2012년에 사회보험공단(INPS)이 연금제도 통합을 추진하여 그 이후 보험료율이 통합 및 정비되었다.

168) IVA는 Imposta sul valore aggiunto의 약자로 부가가치세를 의미한다.

2018년 현재 부가가치세(IVA) 번호가 있는 독립 노동자는 연금보험료(장애, 노령, 유족) 25%에 산재와 모성보호 0.72%를 합친 25.72%이다. 부가가치세(IVA)가 없는 준종속 노동자의 경우에는 연금보험료 33%에 산재, 모성보호가 포함된 0.72%, 그리고 디스콜 고용보험료 0.51%가 추가된 34.23%이다. 준종속 노동자/독립 노동자 중 이미 연금을 받고 있거나 2012년 연금개혁 이전 다른 의무적 연금보험에 가입한 자의 보험료율은 24%이다.

준종속 노동자의 경우 보험료율에서 3분의 1은 본인 부담, 3분의 2는 고용주(위탁자) 부담이다.

〈표 4-7〉 2018년도 보험료(준종속 노동자, 독립 노동자)

2018년 최저수입	보험료율	연간 최소 기여금
15,710유로	24%	3,770.40유로
15,710유로	25.72%	4,040.612유로(IVS 3,927.50유로)
15,710유로	34.23%*	5,377.533유로(IVS 5,184.30유로)

주: * Dis-Coll 0.51% 추가.

〈표 4-8〉 2018년 준종속 노동자와 독립 노동자의 보험료율

	준종속 노동자 (CO.CO.CO)	독립 노동자 (IVA가 없는 경우)
보험료율	IVA가 없는 준종속 노동자 34.23%, 이미 연금을 받거나 다른 보험에 가입한 자 24.0% 1/3 준종속 노동자 2/3 고용주 부담	연간 5,000유로 소득 미만은 내지 않음. 연간 5,000유로 소득 이상은 준종속 노동자와 동일함.

3. 질병

이탈리아는 1978년 의료개혁에 의해 의료보장제도를 도입하여 전 국민이 총소득의 6~7%에 해당하는 의료세를 납부하고, 국가는 국가보건계획에 의거하여 의료혜택을 부여하여 왔다. 이것은 종래의 공제적인 보험 조

직을 폐지하고, 지역마다 “지역 보건 단위(Unità Sanitaria Locale: USL)”를 설립하여 USL이 지역 주민에게 보건의료 서비스를 공급하는 방식이었다.

구체적으로는 ① 주민은 지역의 가족 주치의(USL와 계약)를 선택해서 등록한다. ② 질병의 경우에는 우선 그 가족 주치의의 진찰을 받아 검사와 약제 처방을 받는다. ③ 입원 치료의 경우에도 가족 주치의의 처방이 필요하고, USL의 직영 병원과 계약 병원에서 이루어진다.

그러나 1999년 1월 1일부터 의료세를 폐지하고, 소득세에 포함시킴으로써 건강보험 개념이 아닌 무소득자를 포함한 전 국민에 대한 의료보장 개념을 확립하였다. 약제, 검사 등의 급여에 대해서는 이용자의 일부 부담이 필요하다.

이탈리아의 의료제도는 전 국민을 대상으로 한 “국민 보건 서비스 제도(Servizio Sanitario Nazionale: SSN)”에 근거하여 주정부가 관할하고 지역마다 설치된 공기업인 “지역 보건 회사(Azienda Sanitaria Locale: ASL)”¹⁶⁹⁾ 보건의료 서비스를 실시한다. 지역보건회사는 공립 병원 등의 직영 의료시설을 갖고 민간 병원 등 외부 의료기관과 계약함으로써 서비스를 제공하고 있다.

의료제도의 재원은 모두 세 종류의 재원으로 충당되고 있으며 주 생산 활동 세금(IRAP), 주 개인소득세(IRPEF) 및 부가가치세의 주정부의 몫 배분(부가가치세수의 약 4할)으로 충당되고 있다. 이 중 주 생산활동 세금(IRAP)은 1990년대의 지방 행정 개혁에서 그동안의 사업주 부담의 보험료 대신 주 재정 분권화를 촉진하는 동시에, 자주 재원의 강화를 염두에 두고 도입된 것이다.

재정 상황은 각 주에 따라 다양하지만, 부가가치세의 분배에 의해 주정부 간 재정 조정이 이루어지고 있다. 향후 고령화에 의한 의료 지출이 증가한 경우에는 중앙정부에서 부가가치세 부담분이 증대함으로써 중앙

169) 1992년 아마토(Amato) 정부의 의료개혁에 의해 USL이 공기업으로 바뀐 것으로, 이름은 ASL을 쓰는 지역도 있고 AUSL을 쓰는 지역도 있으며, 이전 약자인 USL을 그대로 쓰는 지역도 있다. 따라서 USL과 ASL, AUSL 간에는 실질적인 차이가 없다.

정부의 재정 부담이 증가할 수 있다.

4. 모성/부성

종속 노동자에 대한 일반적인 가족급여로 ‘부양가족이 있는 사람에 대한 급여(Anf)’와 ‘출산휴가·육아휴가 기간 중의 급여(indennità di maternità)’가 있다. 모두 사회보험공단(INPS)이 실시하고, 사업주가 부담한다.

육아휴가 등의 제도에 대해서는 1971년 법률 제1204호 ‘엄마 노동자(lavoratrice madre) 보호법’에 의해 일하는 엄마를 위한 휴가제도가 정비되었고, 1977년 법률 제903호 ‘노동에 관한 대우의 남녀균등법’에 의해 일하는 아빠에게도 그 권리가 부분적으로 확대되었다. 2001년 3월 26일 위임입법 제151호 ‘모성과 부성의 보호와 지원에 관한 입법적 규칙의 통합법(Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità)’에 의해 현재와 같은 출산휴가 및 육아휴가제도가 정착되었다. 그리고 2017년 법률 제81호에 의해 준종속 노동자와 독립 노동자에게도 2001년 위임입법 제151호에서 규정하고 있는 종속 노동자의 출산휴가 및 육아휴가가 부여된다.

출산휴가(congedo di maternità)는 원칙적으로 예정일 전 2개월과 출산 후 3개월로, 이 기간 임신부의 노동은 금지된다(2001년 위임입법 제151호 제16조). 출산휴가 기간 동안 출산휴가급여는 출산 전 마지막 급여 기준으로 산정한 1일 임금의 80%가 지급된다. 준종속 노동자와 독립 노동자의 경우에는 자신의 연 소득을 365로 나누어 그 금액의 80%를 지급받는다.

남성의 경우에는 배우자 출산휴가로 자녀 출생 후 5개월 이내에 2일 동안(2일 더 추가 가능) 휴가를 사용할 수 있다. 입양의 경우에도 가능하고, 배우자 출산휴가는 유급으로 임금의 100%에 해당하는 급여를 지급받는다.

육아휴가(congedo parentale)는 부모에 의해 양육이 이루어지는 경우, 자녀가 12세가 될 때까지 각각 6개월까지, 부모 둘이 합쳐서 최장 10개월

까지의 휴가를 쓸 수 있는 권리가 인정된다.

5. 장 해

사회보험공단(INPS)이 실시하고 있는 연금 중에 ‘사회연금(pensione sociale)’ 및 ‘사회수당(assegno sociale)’이 있다. 이것은 기여에 의하지 않고, 고령자에 대해서 일반재원에 의해 부조적인 연금급여를 행하는 것이기 때문에, ‘공적원조(assistenza)’ 부문으로 분류되는 것도 있다.

또 장애인에 대한 연금으로는, 별도로 ‘일반 장애인(invalidità civile)’, ‘시각 장애인(non vedenti civili)’, ‘청각 장애인(non udenti civili)’에 대한 각 연금제도가 있고, 군인에 대해서는 ‘전쟁연금(pensione di guerra)’제도가 있다. 이것들은 기여에 의하지 않은 급여로, 보통은 ‘사회보험’이 아니라 ‘사회적 지원’에 해당한다.

18세에서 65세 사이의 나이에 장애로 업무 능력이 현저하게(74~99%) 감소한 사람으로 연간 소득이 16,664.36유로 이하인 경우에 매월 연금을 받는다(2018년 기준 매월 516.35유로). 장애는 선천적, 후천적 장애 또는 정신적 장애도 포함하고 시각 장애와 청각 장애도 포함된다. 장애에 대한 인정을 받아야 하고, 인정 요청을 하려면 사회보험공단(INPS)에 전자 방식으로 신청해야 한다. 신청 후에는 ASL 의료위원회가 방문하여 심사한다.

장애의 비율에 따라 다음과 같은 지원이 있다.

- 33.33% 장애: 보철 및 기타 의료 장비 구매 혜택
- 46% 장애: 18~55세 사이의 보호 대상 범주에 의무적 배치
- 51% 장애: 치료 휴가 수급권
- 67% 장애: 건강보험료 면제

6. 노 령

2012년 포르네로 개혁(연금제도에 관한 개혁)은 성별이나 취업 형태에 따라 차이가 있었던 연금 수급 개시 연령을 <표 4-9>와 같이 통일하였다. 포르네로 개혁 당시 연금 수급 연령은 상향 조정되어 2018년 현재 66

세이다. 2021년 이후에는 67세로 상향할 예정이다.

〈표 4-9〉 연금 지급 개시 연령

	2012~	2014~	2016~	2018~	2021
남성(직종 불문)	66 →				67
여성(공무원)	66 →				67
여성(민간)	62	63.5	65	66	67
독립 노동자	63.5	64.5	65.5	66	67

2012년 포르네로 개혁은 이전까지 일정한 보험료 납부 기간과 노동으로부터의 은퇴를 요건으로 해서 노령연금 및 장애연금과는 별도로 지급되고 있던 “연공연금”을 기존의 노령연금과 중복된다는 이유로 폐지하였다.

그리고 연금 납부액의 결정 방법도 연금에 대한 정부의 부담과 공평성의 관점에서 기존의 보수 방식을 폐지하고 거출 방식으로 일원화하였다. 각 방식에 있어서의 산출 방법은 이하와 같다.

- 보수 방식의 연금액=(현 세대 연봉액의 평균)×(보험료 납부연수(상한 40년)×지급률(원칙 2%))
- 거출 방식의 연금액=(연봉에 일정 비율을 곱한 것의 누적)×(전환지수¹⁷⁰⁾)

7. 사 망

유족연금(pensione ai superstiti)은 노령연금, 장애연금을 받던 자가 사망한 경우, 또는 일정한 요건을 충족한 피보험자가 사망한 경우에 그 가족 구성원에게 지급된다. 사망한 경우에 유족연금의 대상이 되는 피보험자의 요건은 ① 납입기간이 15년 이상, 또는 ② 가입기간 5년 이상으로 사망 전 5년 동안에 3년 이상의 납입기간을 가진 자이다.

170) 수급개시 연령이 올라갈수록 높게 설정되어 있다.

연금을 받을 수 있는 유족은 ① 배우자, ② 자녀 또는 손자녀(원칙적으로 18세 미만, 학생의 경우에는 26세 이하), ③ 부모(배우자, 자녀 또는 손자녀가 없는 경우), ④ 형제자매(배우자, 자녀 또는 손자녀, 부모가 없는 경우)이다.

연금액은 사망한 자에 대하여 산정되는 연금액을 기준으로 계산된다.

- 자녀가 없는 배우자의 경우: 60%
- 자녀가 있는 배우자의 경우: 80%
- 2명 이상의 자녀가 있는 배우자의 경우: 100%
- 배우자 없이 자녀 1인의 경우: 70%
- 배우자 없이 자녀 2인의 경우: 80%
- 배우자 없이 자녀 3인 이상의 경우: 100%
- 부모 1인의 경우: 15%
- 부모 2인의 경우: 30%
- 형제자매는 1인당 15%(그러나 총 100%를 초과할 수는 없다)

제4절 자영업자의 산재보험

1. 이탈리아의 산업재해보험제도¹⁷¹⁾

가. 개 요

산업재해보험제도는 이탈리아에서 최초로 창설된 사회보험제도이다(1898년 3월 17일 법률 제80호). 1898년 법률 제80호는 공업부문에서 사용자가 선택하는 보험단체와 산재보험계약을 체결할 것을 의무화하고 있었고, 사용자가 계약을 체결하지 않은 경우나 또는 계약을 체결했어도 보

171) 이하의 내용은 신수정, 『이탈리아의 산재보험제도 - 준종속 근로자에 대한 보호를 중심으로-』, 『노동법논총』 제42집, 한국비교노동법학회, 2018의 내용을 요약, 정리하였다.

협료를 납부하지 않은 경우에는 보험급여가 지급되지 않는 것을 내용으로 하고 있었다(자동급여의 원칙 결여).

그 후, 제2차 대전 전에 이미 농업부문으로 적용범위가 확대되었고(1917년), 직업병이 보험급여 대상에 포함되었으며(1929년), 공적인 산재보험기관의 설립(1933년)이 진행되었고, 자동급여 원칙도 인정되었다(1935년).

전후에도 제도의 개정이 계속 이루어지다가 1965년에 정비된 통일법(1965년 6월 30일 대통령령 제1124호)이 현재 이탈리아 산재보험제도의 기본법이 되었다. 다만, 통일법 제정 후에도 이탈리아 산재보험제도는 1965년 대통령령 제1124호를 수정·보완하는 형태로 전개되어 왔다. 특히, 2000년 2월 23일 위임법률 제38호는 노동자가 아닌, 이른바 준종속 노동자에 대해서도 산재보험의 적용을 확대하였고, 통근재해(이동 중의 재해) 개념을 명확하게 하였다.

나. 운영기관

이탈리아의 산재보험제도는 국가에 의한 강제보험형식이다. 그러나 제도의 운영은 산재보험공단(Istituto Nazionale per l'Assicurazione contro gli Infortuni sul Lavoro: INAIL)에서 맡고 있다.

다. 피보험자

이탈리아 산재보험은 법률에 의해 특히 보호의 대상이 되는 일정한 범주 안에 있는 자가 대상 업무에 종사하고 있을 때에만 적용된다. 즉, 이탈리아에서 산재보험 급여를 받기 위해서는 노동자가 적용대상 업무에 종사해야 하고, 1965년 대통령령 제1124호 제4조가 규정하는 보호주체의 범주에 속해야 한다.

1965년 대통령령 제1124호 제4조 제1항 제1호는 피보험자인 노동자에 대해서 “타인에 종속하여 동시에 그 지휘명령을 받고 영구적 또는 임시적으로 보수를 받고 육체노동을 제공하는 자. 보수의 형태는 상관없다.”라고 규정하고 있다. 즉, 피보험자의 요건은 a. 종속노동성, b. 영구적 또는

임시적인 노무제공, c. 육체노동, d. 보수 수령의 네 가지이다. 그리고 동조 제2호 이하에서 육체노동을 제공하는 종속 노동자 이외의 자에 대해서도 규정하고 있다. 2000년 위임법률 제38호는 준종속 노동자에게도 산재보험의 적용을 확대하였다(제5조).

라. 보험가입자

1965년 대통령령 제1124호는 보험가입 의무자를 사용자(datore di lavoro)로 표현하고 있다. 사용자는 제1조에서 규정하는 업무(적용대상 업무)의 수행에 있어서 제4조에서 규정하는 자(피보험자)를 고용하는 자연인 및 단체이다(제9조 제1항). 단체는 공적인 것이든 사적인 것이든 상관없고 국가와 지방공공단체도 포함된다. 동조 제2항 이하에서는 보통법상 노동관계의 당사자로 불릴 수 없지만 산재보험의 가입자에 해당하는 사용자에 대해서 규정하고 있다.

산재보험관계는 제9조에 해당하는 사용자가 적용대상 업무(제1조)에서 피보험자(제4조)를 고용한 때에 법률상 당연히 성립한다. 산재보험의 적용대상이 된 사용자에게는 다음과 같은 의무가 부과된다. 첫째, 사용자는 피보험자인 노동자의 전부를 그 취로 전에 채용순으로 기재한 ‘노동자명부’ 및 각 일의 노동시간 수와 지급한 보수 등에 대해서 기재한 ‘임금대장’을 만들어야 한다(제26조 제1항). 둘째, 사용자는 적어도 작업을 개시하기 5일 전까지는 산재보험공단(INAIL)에 보험의 적용대상이 되는 업무를 신고해야 한다(제12조). 신고를 할 때는 그 업무작업의 위험도의 평가 및 보험료의 결정을 위해 필요한 모든 정보를 제공해야 한다(제12조).

2. 준종속노동자 등의 산재보험

가. 산재보험 적용대상의 확대

2000년 위임법률 제38호는 자영농과 그 가족 구성원, 준종속 노동자 등에게도 산재보험의 적용을 확대하였다.

1) 농업 종사자

자영농(농업부문의 자영업자) 자신과 그 가족 구성원에게 발생하는 사고에 대해서는 산재보험이 적용된다(2000년 위임법률 제38호 제25조 및 2001년 6월 29일 장관령 제1조 제7항).

2018년 현재 ISTAT(통계청) 지수에 근거해 갱신된 농업부문 임금의 1일 최저한도는 42.88유로이다.

2) 장 인

유럽의 특징 중 하나는 장인(수공예가)의 존재이다. 장인은 그 지역의 전통, 문화, 사회를 대표하는 존재로 중세 도시 문화를 대표하는 역사적 건축물 및 그림 등 예술적인 측면이 강조되는 직종, 또는 그 도시 생활자의 필수품 생산 판매 등을 담당하는 소비재 직종(가죽, 의복, 수제화, 유리, 문구류), 음식점, 소매점 판매까지 다양하다.

장인¹⁷²⁾이나 소규모 사업주는 직원에게 사고가 났을 때에는 사고 보고서를 제출해야 한다(1965년 통일법 제203조 제1항). 장인이나 소규모 사업주에게 사고가 발생했을 때에는 사고 보고서를 제출할 수 없는 경우, 재해 결과를 최초로 확인한 의사가 보험기관에 즉시 통고할 의무를 진다(동조 제2항).

3) 준종속 노동자

준종속 노동자는 2000년 2월 23일 위임법률 제38호에서 피보험자로 추가되었다(제5조).¹⁷³⁾ 2000년 위임법률 제38호가 대상으로 하고 있는 준종

172) 이탈리아에서는 중소기업과 장인기업을 같은 종류로 취급하다가 1985년에 장인기업기본법(Legge per le promozioni delle imprese degli artigiani)을 제정하여 두 개념을 구분하고 있다. 이탈리아의 중소기업 중 장인을 중심으로 한 소규모의 가족기업을 장인기업이라 한다.

장인기업기본법은 제2조에서 장인기업자란 “개인적으로, 직업적으로, 자격자로서 장인기업을 경영하고 그 운영과 결정에 따라 발생하는 모든 의무와 위험에 대해 전적인 책임을 지고, 생산 과정에서 주로 본인 자신의 노동과 수공으로 활동하는 사람”이라고 정의하고 있다. 즉, 이탈리아의 장인기업자는 경영자이면서 동시에 노동자인 것이 요건으로 되어 있다.

173) 제5조 준종속 노동자에 관한 보험

속 노동자란 소득세법(1986년 12월 22일 대통령령 제917호) 제49조 제2항 a호에서 말하는 “계속적이고 협력적인 노동” 관계의 당사자이다. 이러한 자가 1965년 대통령령 제1124호 제1조에서 규정하는 보호업무를 수행하고 있는 경우 또는 일시적이지 않은 자기의 직무수행을 위해 스스로 직접 자동차를 이용하는 경우에 산재보험제도에 가입할 의무가 있다(2000년 위임법률 제5조 제1항). 준종속 노동자에 관해서는 고용주(위탁자)가 사용자로서의 의무를 부담한다(동조 제2항). 다만, 노동자의 경우와는 달리, 준종속 노동자 자신도 보험료를 부담한다. 그 부담 비율은 준종속 노동자 3분의 1, 고용주(위탁자) 3분의 2로 한다(동조 제3항).

보험료 산정기초가 되는 것은 실제로 수행한 보수이다. 보험료율에 관해서는 준종속 노동자가 수행하는 활동이 고용주 기업의 제조공정에 속해 있는 경우에는 그 기업에 적용되는 보험료율이, 그 외의 경우에는 실제로 수행된 업무에 적용되는 보험료율이 적용된다(동조 제4항).

나. 산재보험의 적용대상

1) 가입자

자영농(농업부문의 자영업자)은 산재보험의 가입대상이다(2000년 위임

1. 1986년 12월 22일 대통령령 제917호 제49조 제2항 a)[준종속 노동자의 소득에 대한 조세법상의 취급에 관한 규정] 및 그 후의 수정규정 및 보충규정에 정하는 준종속 노동자가 통합법 제1조에 정한 활동을 수행할 경우 또는 일시적이지 않은 자기의 직무 수행을 위해 스스로의 운전에 의해 자동차를 이용하는 경우에는, 본 위임법률의 시행일로부터 보험 의무에 따른다.
2. 고용주는 산재보험공단(INAIL)의 보험과의 관계에서는 통합법에 정해진 사업주의 의무를 전부 부담한다.
3. 보험료의 분담은 노동자 3분의 1, 고용주 3분의 2로 한다.
4. 통합법 제116조 제3항의 규정의 유효성은 유지하면서 보험료 산정에 사용되는 보험료 부과기 기초가 되는 것은, 실제 수행한 보수로 한다. 당해 노동자가 수행하는 활동에 적용되는 보험료율은 당해 활동이 있는 기업에서 제조공정에 속해 있는 경우에는 그 기업에 적용되는 보험료율, 이 이외의 경우에는 실제로 수행되는 활동에 적용되는 보험료율로 한다.
5. 1항에 정한 날 이후의 보험의무 및 급여권의 발생의 유효성은 유지하고, 통합법 제12조가 정하는 신고를 하는 기한은 당분간 본 위임입법의 시행일로부터 30일 이내로 한다.

법률 제38호 제25조 및 2001년 6월 29일 장관령 제1조 제7항). 장인이나 소규모 사업주는 가입자이자 피보험자에 해당한다(1965년 통일법 제203조 제1항).

준종속 노동자의 경우 고용주(위탁자)가 가입자가 된다. 준종속 노동자의 고용주가 될 수 있는 주체는 자연인과 민간기관뿐만 아니라 국가나 지방자치단체 등 공공기관도 포함한다. 고용주(위탁자)는 준종속 노동자 산재보험제도에서 산재법상 사용자의 의무를 모두 부담한다.

구체적으로는 준종속 노동자에 대한 가입 절차(수행되는 노동의 성격, 위험 평가 및 보험료 결정에 필요한 모든 정보 등의 신고) 및 보험료의 부담 및 납부(준종속 노동에 대한 사용자 부담분을 포함하여 전액을 납부), 산재와 직업병 등의 발생 신고, 협동노동관계 종료의 신고 등이 사용자의 의무에 해당된다.

준종속 노동자는 복수의 고용주(위탁자)와 계약을 체결할 수 있다. 코코코 계약의 보수가 5,000유로를 초과하면 계약 상대방인 고용주는 산재법상 사용자의 의무를 부담한다. 2개 이상의 코코코 계약의 보수가 모두 5,000유로를 초과하면 고용주는 각각 산재법상 사용자의 의무를 부담한다.¹⁷⁴⁾

그러나 고용주(위탁자)가 산재법상 사용자의 의무를 부담한다고 해서 이것이 노동법상 사용자로 간주된다는 것을 의미하지는 않는다. 준종속 노동자의 고용주(위탁자)에 대해서 산재법상의 의무만 규정하고 있을 뿐, 노동계약상의 사용자로 간주하는 규정은 존재하지 않기 때문이다.

고용주(위탁자)는 준종속 노동자가 질병이나 사고로 계약기간이 종료되었는데 그 기간의 6분의 1 이상 노동을 제공하지 못했거나 계약기간이 정해져 있는데 30일 이상 노동을 제공하지 못하면 계약을 해지할 수 있다.

2) 피보험자

자영농(농업부문의 자영업자) 자신과 그 가족 구성원은 산재보험에 가

174) Circolare INAIL n. 32 del 11 aprile 2000,

https://www.inail.it/cs/internet/atti-e-documenti/note-e-provvedimenti/circolari/pl021921533_circolare-inail-n-32-del-11-aprile-2000.html

입된다(2000년 위임법을 제38호 제25조 및 2001년 6월 29일 장관령 제1조 제7항). 장인이나 소규모 사업주는 가입자이자 피보험자에 해당한다.

준종속 노동자가 1965년 대통령령 제1124호 제1조에서 규정하는 보호 업무를 수행하고 있는 경우 또는 일시적이지 않은 자기의 직무수행을 위해 스스로 직접 자동차를 이용하는 경우에는 산재보험제도에 가입할 의무가 있다(2000년 위임법률 제5조 제1항).

다. 보험료

보험료는 고용주(위탁자)가 3분의 2, 준종속 노동자가 3분의 1을 부담한다. 산재보험제도에서 일반 노동자에 대하여 사용자가 보험료를 전액 부담하는 것과 달리, 준종속 노동자의 경우에는 고용주와 준종속 노동자가 함께 보험료를 부담한다. 그러나 함께 부담한 보험료의 납부의무는 고용주(위탁자)에게 있다.

보험료 산정의 기초가 되는 것은 실제로 수령한 보수이다. 그런데 준종속 노동자의 보수에 대해서는 정함이 없기 때문에 산재보험공단(INAIL)은 잠정적으로 모든 준종속 노동자에 대해 고정보수를 받지 않는 경우이거나 보수를 확정 못한 경우에 해당한다고 간주한 뒤 법정 하한보수를 급여 산정 기초로 사용하고 있다.

보험료 부과 대상인 보수에 관하여는 일반 노동자와 마찬가지로 1965년 대통령령 제116조 제3항에서 규정한 상한과 하한이 적용된다. 연간보수 기준으로, 상한보수는 평균보수일액에 30% 증액한 것의 300배, 하한보수는 평균보수일액을 30% 감액한 것의 300배로 한다. 연간보수는 재해 발생 전 12개월 동안 현금 또는 현물로 지급된 실보수를 말한다. 산재 피해자가 이 기간 동안 계속적으로 노무를 제공하지 않았거나 동일 사용자에게 노무를 제공하지 않아서 동 기간에 수령한 보수누적액을 결정할 수 없는 경우에 연간 보수는 보수일액의 300배로 한다. 이 때, 보수일액은 산재 피해자가 속한 등급에 대한 해당 사업장의 소정 주(週)노동시간에 해당 산재 피해자가 수령한 소득을 확정할 수 있는 기간내(12개월 이하)로, 산재일까지(그 후 사용자에게서 받은 것도 포함해) 수령한 1시간당 평균

소득을 곱해 얻은 금액의 6분의 1로 한다.

적용되는 보험료율은 준종속 노동 활동이 기업의 제조 공정에 포함되어 있는 경우에는 그 기업에 적용되는 보험료율이며, 그 이외의 경우에는 실제로 수행된 활동에 적용되는 보험료율이다. 보험료율은 산재보험공단(INAIL)의 이사회의 결의에 기초하여 노동사회보장부장관의 명령에 의해 승인을 받아서 결정한다(1965년 대통령령 제1124호 제40조 제1항). 보험료율을 결정할 때에는 보험기간 중에 재해에 대해 예측된 재정비용을 조달할 수 있도록 개개의 피보험 작업의 전국적인 평균위험도를 고려해야 한다(동조 제3항).

1) 1명의 고용주와 1개의 계약을 체결한 경우

계약이 1년 동안 지속되는 경우 보험료는 1년간 보수액을 기준으로 산정한다. 반면에, 1년 미만의 계약인 경우에 보험료는 보수액을 계약 기간으로 나누어 산정한다. 이 때, 월 보수액이 하한보수보다 낮은 경우에는 하한보수를, 상한보수보다 높은 경우에는 상한보수를 기준으로 산정한다.

2) 복수의 고용주와 2개 이상의 계약을 체결한 경우

준종속 노동자의 특성상 복수의 고용주와 2개 이상의 계약을 체결하는 경우가 빈번하다. 이 경우에 준종속 노동자는 고용주들에게 각 계약에 설정된 보험료(연금, 고용보험, 산재보험 등)를 전달해야 한다. 고용주는 산재법상 사용자의 의무를 부담하기 때문에 자신의 기업에 적용되는 보험료율을 기반으로 보험료를 결정해야 한다.

즉, 각각의 계약에서 발생한 보수 총액을 세분하여 평균 월보수를 정하고, 그 보수액들을 합산하여 정한다. 합산된 금액에서 각 고용주들이 자신들이 준종속 노동자에게 지급하는 보수액에 비례하여 보험료를 산정한다. 이 때, 월 보수액이 하한보수보다 낮은 경우에는 하한보수를, 상한보수보다 높은 경우에는 상한보수를 기준으로 산정한다.

3) 1명의 고용주와 2개 이상의 계약을 체결한 경우

이 경우에는 동일한 고용주라는 특성을 고려하여 기간별 보수를 산정

하여 합산하여 결정한다. 이 경우에도 월 보수액이 하한보수보다 낮은 경우에는 하한보수를, 상한보수보다 높은 경우에는 상한보수를 기준으로 산정한다.

4) 연간 5,000유로 미만의 계약을 체결한 경우¹⁷⁵⁾

2017년 4월 24일 법률 제50호에 따라 개정된 2017년 6월 21일 법률 제96호 54조의2는 연간 5,000유로 미만의 간헐적 노동계약을 체결하는 자에 대해서 별도의 보험료(3.5%)를 규정하고 있다.

라. 산업재해 대상 업무

이탈리아 산재보험의 적용대상 업무는 1965년 대통령령 제1124호 제1조에 열거되어 있다. 그러나 보험급여의 대상은 산업재해의 개념에 해당하는 모든 재해가 아니라, 입법자가 특히 산재발생의 위험성이 높다고 판단한 활동에 종사한 경우로 한정된다.

독립 노동자 및 준종속 노동자에게도 이 조항이 그대로 적용된다. 다만, 다른 피보험자와의 차이점은 준종속 노동자에 관해서는 “일시적이지 않은 자기의 직무수행을 위해 스스로 직접 자동차를 이용하는 경우에” 보험급여의 적용대상 업무가 된다는 것이다. 따라서 이러한 경우에 해당하기 위해서는 단순히 직장과 가정이나 직장 왕복에 자동차를 이용하는 이유만으로 불충분하며, 직무 수행 수단으로 사용하는 것이 필요하다(2000년 위임법률 제38호 제5조 제1항).

보험급여의 대상은 산업재해, 통근재해, 직업병이다.

이탈리아에서 산업재해(infortunio sul lavoro)란 “노동할 때 급격한 원인에 의해 발생한 재해로, 사망 또는 항상적이고 절대적이거나 부분적 노동불능, 또는 3일을 초과하는 노동정지를 초래하는 일시적이고 절대적 노동불능을 발생시키는 모든 경우”를 말한다(1965년 대통령령 제1124호 제

175) Circolare INAIL n. 107 del 05 Luglio 2017,
<https://www.inps.it/bussola/visualizzadoc.aspx?svirtualurl=/circolari/Circolare%20numero%20107%20del%2005-07-2017.htm>

2조 및 제210조).

이탈리아에서는 1929년부터 직업병이 산재보험제도의 보험사고로 인정되었다. 직업병은 산업재해와는 달리 원인사유가 서서히 가해져 발생하는 것으로, ‘급격한 원인’은 요건이 되지 않는다.

통근재해는 법 규정이 없었기 때문에, 판례에 의해 일정한 범위에서 산재로 인정되어 왔다. 2000년 위임법률 제38호는 통근재해를 명문으로 정의하여 보험 대상으로 편입시켰다(제2조 제3항). 위임법 제38호에 의하면, ① 주거와 노동 장소의 왕복, ② 노동 장소 간의 왕복(복수의 노동관계가 있는 경우), ③ 습관적으로 식사를 하는 장소와 노동 장소 간의 왕복(기업 내에 식당이 없는 경우)의 도중에 발생한 재해가 통근재해(infortunio in itinere)에 해당한다.

마. 보험급여

이탈리아의 산재보험급여에는 금전급여와 의료급여가 있다.

금전급여에는 ① 일시적 절대적 노동불능의 경우의 휴업급여(indennità), ② 영속적 노동불능의 경우의 장해연금(rendita di inabilità), ③ 계속적인 간병에 대한 수당(assegno per l'assistenza personale continuativa), ④ 사망의 경우 유족연금(rendita ai superstiti) 및 일시금(장의비(assegno funerario))이 있다. 그리고 의료급여에는 ⑤ 내과적 요양 및 외과적 요양, ⑥ 보장구(protesi)의 제공이 있다(1965년 대통령령 제1124호 제66조). 이 중에 현금급여는 산재보험공단(INAIL)이 관장하고 요양급여는 국민보건서비스제도가 관장한다.

만약 고용주가 준종속 노동자인 피보험자에 대해서 보험료 납부 의무가 없다는 이유로 산재법상의 의무를 이행하지 않은 경우에도 준종속 노동자는 보험급여를 청구할 수 있다.

1) 휴업급여

휴업급여는 일시적 절대적 노동불능일 경우에 지급된다. 휴업급여는 재해의 발생일(또는 직업병의 발병일)로부터 4일 이후 절대적 노동불능

상태가 계속되는 동안 지급된다(1965년 대통령령 제1124호 제68조 제1항). 7일을 넘지 않는 기간에 대해서는 후불로 지급된다(동조 제2항).

휴업급여의 금액은 90일까지는 산재 당하기 직전의 15일간의 평균보수의 60%, 91일 이후는 75%가 된다(1965년 대통령령 제1124호 제68조, 제117조 참조). 단, 병원에 입원한 경우로 배우자나 부양하는 존속이 없는 경우는 위의 수당을 3분의 1 감액할 수 있다(제72조).

2) 장해연금

장해연금은 영구적 노동불능의 경우에 지급된다. 노동불능은 절대적인 것이거나 10%를 상회하는 노동불능이 있어야 한다(1965년 대통령령 제1124호 제74조).

장해연금은 일시적 노동불능의 종료일 다음 날부터 지급된다(제74조 제2항, 제4항). 연금의 지급액은 산재 발생 직전 12개월에 지급된 실보수에 대해서 노동불능도와 별표 7에 기재된 비율을 곱하여 산정한다.

3) 간병수당

별표 3에 열거하는 장해에 기인하는 영구적 절대적 노동불능의 경우로 계속적인 간병이 반드시 필요한 경우에는 장해연금에 더하여 전체 간병 기간에 대해 간병수당이 지급된다(1965년 대통령령 제1124호 제76조 전단). 간병이 수용 장소에서 산재보험공단(INAIL) 또는 다른 기관이 비용을 부담해서 이루어지고 있는 경우에는 간병수당은 지급되지 않는다(동조 후단).

4) 유족연금

피보험자가 산재 발생의 결과 사망한 경우에는 사망한 자의 연간보수에 대해 정한 비율을 곱하여 유족연금이 지급된다(1965년 대통령령 제1124호 제85조 제1항).

제5절 자영업자의 고용보험

1. 이탈리아의 고용보험 제도

가. 개 관

이탈리아의 고용보험 제도는 1919년에 도입되어, 약 15년 뒤인 파시즘 시기에 강제 보험 제도로 재정비되었고, 이 때 성립한 제도가 현행 제도의 기초가 되어 있다. 실업급여는 기업의 규모와 계약 종류에 따라 수급 조건이나 수급 수준이 달라지며, 기본적으로 보험 가입 기간을 반영하는 방식이다. 현재의 고용보험 제도의 중심은 사회보험공단(INPS)이 운영하는 비자발적 실업에 대한 강제 보험 제도이다.

실업은 이탈리아 사회의 큰 문제로, 대책으로 ‘사회적 완충 조치(*ammortizzatori sociali*)’라 불리는 복합적인 제도가 정비되어 있다. 대표적인 것은 고용보험 제도이지만, 그 외에도 실업을 예방하는 제도라 할 수 있는 소득보장 기금(*Cassa Integrazione Guadagni*: CIG)과 노동력의 이동을 용이하게 하는 ‘노동이동(*mobilità*)’ 등이 있다.¹⁷⁶⁾

176) 소득보장기금은 노동관계의 일부 또는 전부가 일시적으로 정지된 상태인 경우에, 이동수당은 기업의 인원정리(정리해고 등)에 기인한 실업 상태인 경우에, 실업수당은 개별해고에 기인한 실업 상태인 경우에 지급한다. 소득보장기금은 1975년 5월 20일 법률 제164호 ‘고용조정조성금 규범(*Provvedimenti per la garanzia del salario*)’에 근거한 것으로, 기업이 인원 정리를 할 때(정리해고 등), 해고하기 전 일정 기간 휴업 상태인 경우에 소득보장기금에서 소득보장급부를 하는 제도이다.

소득보장기금은 통상소득보장급부와 특별소득보장급부로 나뉘는데, 특별소득보장급부(*Cassa Integrazione Guadagni Straordinaria*: CIGS)는 기업 구조조정, 전직 등 배치전환, 기업 위기, 도산 절차가 진행될 경우, 노동하지 못한 시간만큼 임금의 80%를 사회보험공단(INPS)이 보전해 주는 제도이다. 다만, 상한이 설정되는데, 제조업은 15명 이상, 서비스업은 배우면서 일하는 직업훈련 계약을 제외한 50명 이상의 종업원을 사용하는 사업장에 적용된다. 기업 위기의 경우 12개월, 정리 해고, 전직 등 배치전환의 경우 24개월, 도산 절차 진행 중의 경우에

이탈리아의 고용보험 제도에는 실업급여(indennità di disoccupazione)와 이동수당(indennità di mobilità)이 있다. 헌법 제38조 제2항은 비자발적 실업의 경우에 노동자는 생활에 필요한 충분한 급부를 받을 권리가 있다고 규정하고 있다.¹⁷⁷⁾

이를 기초로 실업급여에 대해서는 1988년 5월 20일 법률 제160호, 2005년 5월 14일 법률 제80호, 2012년 6월 28일 법률 제92호 등의 법률에서 정하고 있다. 실업급여는 2012년 법률 제92호에 의해 2013년 1월 1일부터 “아스피”¹⁷⁸⁾와 “미니 아스피”¹⁷⁹⁾로 구분되었고, 2015년 3월 4일 위임입법 제22호에 의해 2015년 5월 1일부터 “나스피”로 통합되었다. 이동수당에 대해서는 1991년 7월 23일 법률 제223호, 1997년 5월 26일 위임입법 제151호, 2015년 3월 4일 위임입법 제22호 등의 법률에서 정하고 있다.¹⁸⁰⁾

실업급여는 비자발적으로 실업한 임금노동자에게 지급된다. 자발적으로 퇴직한 자에게는 정당한 이유에 의한 사직(임금 미지급, 성희롱, 직무 변경, 괴롭힘 등)과 임신, 출산에 의해 퇴직한 경우를 제외하고는 지급되지 않는다.

는 18개월을 최장 기간으로 한다. 직업훈련코스, 재훈련코스에 참가하지 않거나, 참가를 거부하는 사람은 보조금 수급권을 잃는다. 보조금을 받으면서 자영업에 종사하거나 다른 기업에서 일하는 것은 금지되어 있다.

177) 이탈리아 헌법 제38조는 사회보장의 권리를 명기하고, 산재, 질병, 장애, 노령, 비자발적 실업 등에 대한 보장(제2항), 노동능력이 없는 자 및 장애인에 대한 교육 및 직업훈련을 받을 권리(제3항)를 정하고, 이러한 권리의 실현은 국가의 의무로 하면서(제4항), 사적인 원조활동의 자유도 인정하고 있다(제5항).

178) ASpi(Assicurazione Sociale per l'Impiego)는 노동계약 종료 전 2년 동안 52주 이상의 보험료 납부기간이 있을 것. 다만, 건설업의 경우 노동계약 종료 전 2년 동안 43주 또는 10개월 이상 보험료 납부기간이 있을 것을 요건으로 한다.

179) Mini ASpi의 대상자는 ASpi와 동일하다. 수급요건도 ASpi와 동일한데, Mini ASpi의 경우 2년을 필요로 하지 않는다. 실업 이전 12개월 동안 13주 이상의 보험료 납부기간이 있으면 지급받을 수 있다.

180) 15인 이상의 제조업 사업장과 50인 이상의 상업 사업장(운전, 운수 및 여행업)의 노동자들이 집단해고의 영향 아래 있을 때 소득 지원을 하기 위해 1991년 7월 23일 법률 제223호에 의해 만들어졌다. 따라서 대상 범위는 이 부분들의 핵심 종속 노동자들로 한정되어 있고 서비스업과 소규모 사업장의 정규직 노동자는 물론 임시과건직 노동자들도 배제되어 있다. 즉, 노동이동제도의 경우 대규모 사업장의 정규직 노동자를 대상으로 하고 있어 본고의 주제와 관련이 없어 이하에서는 다루지 않도록 한다.

사업주가 부담하는 보험료에서 실업급여 보험료율은 임금 총액의 1.61%(표 4-5 참조)이다. 임금노동자에게는 보험료가 부과되지 않고, 사업주가 보험료 납부를 태만히 한 경우에도 임금노동자에게 실업급여는 지급된다.

고용보험에 대해서는 노동사회부의 감독하에, 사회보험공단(INPS)에서 실시하고 있다.

나. NASpI

임금노동자 사회보험의 새로운 급여(Nuova prestazione di Assicurazione Sociale per l'Impiego: NASpI 이하 '나스피')는 2015년 3월 4일 위 입법법 제22호에 의해 2015년 5월 1일부터 시행된 제도로 비자발적인 실업에 대해서 아스피와 미니 아스피를 대체하였다.

따라서 대상자는 미니 아스피 및 아스피와 동일하다. 2013년 1월 1일부터 비농업부문에 종사하는 모든 임금노동자(가정내 노동자 포함)에게 적용되고, 훈련 노동자, 종속적인 개인 예술인, 협동조합의 구성원, 공공 행정(학교 포함)에 종사하는 기간제 노동자, 모성 보호 기간 동안 휴직 후 노동을 중단한 노동자(출생 전 300일부터 생후 1년까지)에게 적용된다.

나스피의 수급 요건은 다음과 같으며 모든 요건을 충족해야만 수급할 수 있다.

- 노동 능력이 있을 것
- 실업이 비자발적일 것(정당한 이유가 있는 경우에는 자발적도 가능)
- 지역 노동청의 직업 소개 리스트에 등록할 것
- 나스피의 경우 2년을 필요로 하지 않음.
- 실업 이전 4년 동안 13주 이상의 보험료 납부 기간이 있으면 됨.
- 또는 실업 이전 12개월 동안 30일 이상의 보험료 납부기간이 있으면 됨.

다음의 경우 실업급여 수급이 정지된다.

- 수급 기간이 종료한 경우
- 한 달 이상의 노동계약을 체결한 경우

- 여러 시간제 노동관계 중에서 적어도 하나를 그만두고, 나스피의 요청 후 한 달 이내에 다른 시간제 노동에서 발생한 소득을 신고하지 않은 경우
- 사회보험공단에 알리지 않고 자영업을 시작한 경우
- 연금 수급을 개시한 경우
- 재취업을 위한 개별 프로그램의 참가를 거부한 경우

나스피의 지급 기간은 이전 4년 동안 실업급여 납부 기간의 절반에 해당하는 기간만큼 지급받는다. 2017년 1월 1일부터 최대 78주 동안 실업급여를 받을 수 있다.

지급 금액(‘나스피’ 2015년 시행)은 2015년 이후에는 지난 4년간 과세대상소득이 1,195유로(약 149만 원) 미만인 경우 소득의 75%, 지난 4년간 과세대상소득이 1,208.75유로(약 150만 원) 이상인 경우 소득의 75%에 소득과 1,208.95유로와의 차액의 25%를 추가하여 지급받는다. 실업급여 지급총액은 어떠한 경우에도 1,314.30유로를 초과할 수 없다(2018년 기준).

2. 이탈리아 독립노동자 등의 고용보험제도

가. 개 요

이탈리아 사회보장법은 종속 노동자에게 적용하는 것을 기본으로 한다. 다만, 일정한 경우에 사회보험 규정이 종속 노동자가 아닌 자들(준종속 노동자, 독립 노동자)에게도 확대된다.

2015년 3월 4일 위임입법 제22호 제15조로 도입된 ‘조율되는 협력적 관계의 노동자를 위한 실업급여(Indennità di Disoccupazione per i lavoratori con rapporto di collaborazione coordinata: Dis-Coll 이하 ‘디스콜’)’는 준종속 노동자, 독립 노동자에게 고용보험제도를 적용하는 것을 내용으로 한다.

2015년 위임입법 제22호는 종속 노동자(제1장, 제1~14조)와 준종속 노동자(제2장 제15조)를 구분하여 고용보험제도를 설계하였다. 위에서 소개한 ‘나스피’는 비자발적으로 실업한 종속 노동자에게 적용되는 제도이고,

‘디스콜’은 비자발적으로 실업한 준종속 노동자에게 적용되는 제도이다. ‘디스콜’은 2015년 1월 1일부터 2016년 12월 31일까지(2015년 12월 31일 까지에서 1년 연장됨) 한시적·시험적으로 운영되었다. 그 후 2017년 1월 1일부터 6월 30일까지 연장했다가 2017년 5월 22일 법률 제81호 제7조에 의해 지속적으로 운영되고 있다.¹⁸¹⁾

나. Dis-Coll

1) 적용대상

‘디스콜’은 비자발적으로 자신이 종사하던 노무에서 실업한 준종속 노동자, 독립 노동자에게 적용된다(2015년 위임입법 제15조 제12항). 그러나 회사 이사 및 감사 등의 임원, 부가가치세 번호를 가지고 있는 자, 이미 연금을 받고 있는 자는 디스콜 적용대상에서 제외된다.

부가가치세 번호(IVS)가 없는 준종속 노동자와 부가가치세 번호가 없는 독립 노동자로 연 소득이 5,000유로 이상인 자는 고용보험이 가입 강제된다. 부가가치세 번호가 없는 독립 노동자는 ① 상시적인 활동이 아니어야 하고, ② 전문가가 아닌 활동이어야 하며(전문가는 부가가치세 번호를 등록하기 때문), ③ 계속적으로 수행할 필요가 없는 것을 요건으로 한다. 이 때, 동일한 주문자(위탁자)와 30일 이상 협업을 하면 준종속 노동자로 본다. 그리고 연 소득은 5,000유로를 초과할 수 없다. 다만, 부가가치세 번호가 없는 독립 노동자의 연간 소득이 5,000유로 이상인 경우에는 사회보험공단(INPS)에 별도로 등록해야 하고, 고용보험의 가입 의무가 발생한다.¹⁸²⁾

부가가치세 번호가 없는 준종속 노동자는 2017년 7월 1일부터 고용보험에 의무적으로 가입해야 한다. 따라서 2018년 현재 보험료율은 연금보험료 33%에 산재, 모성보호가 포함된 0.72%, 그리고 0.51%가 추가된

181) <https://www.inps.it/nuovoportaleinps/default.aspx?itemdir=50183> 2018.10.26. 검색, http://www.jobsact.lavoro.gov.it/documentazione/Documents/Decreto_Legislativo_4_marzo_2015_n.22.pdf 2018.10.26. 검색.

182) DISCIPLINA DELLA PRESTAZIONE DI LAVORO AUTONOMO OCCASIONALE 2018.

34.23%이다. 부가가치세 번호가 없는 독립 노동자의 연간 소득이 5,000유로 이상인 경우에는 준종속 노동자와 동일하게 보험료율이 산정된다. 종속 노동자 등의 고용보험료는 사용자가 모두 부담하는 반면, 이러한 준종속 노동자와 독립 노동자의 고용보험료는 그 자신이 가입하고 본인이 3분의 1, 고용주가 3분의 2를 부담해야 한다.

〈표 4-10〉 2018년 준종속 노동자 등의 보험료율¹⁸³⁾

	IVA ¹⁸⁴⁾ 번호가 있는 독립 노동자			IVA가 없는 준종속 노동자			이미 연금을 받거나 다른 보험에 가입한 자
	IVS	기타	합계	IVS	기타	합계	
2013	27%	0.72%	27.72%	27%	0.72%	27.72%	20%
2014	27%	0.72%	27.72%	28%	0.72%	28.72%	22%
2015	27%	0.72%	27.72%	30%	0.72%	30.72%	23.50%
2016	27%	0.72%	27.72%	31%	0.72%	31.72%	24%
~2017.6.30	25%	0.72%	25.72%	32%	0.72%	32.72%	24%
2017.7.1.~	25%	0.72%	25.72%	32%	0.72+0.51%	33.23%	24%
2018	25%	0.72%	25.72%	33%	0.72+0.51%	34.23%	24%
2019	25%	0.72%	25.72%	33%	0.72+0.51%	34.23%	24%
최대(2018)	101,427유로			최저(2018)			15,710유로

주: * 0.72%는 산재, 모성보호 포함.

** 0.51%는 Dis-Coll 추가.

자료: <https://www.pensionioggi.it/dizionario/gestione-separata>

〈표 4-11〉 2018년 준종속 노동자와 독립 노동자의 보험료율

	준종속 노동자 (CO.CO.CO)	독립 노동자 (IVA가 없는 경우)
보험료율	부가가치세(IVA)가 없는 준종속 노동자 34.23%, 이미 연금을 받거나 다른 보험에 가입한 자 24.0% 1/3 준종속 노동자 2/3 고용주 부담	연간 5,000유로 소득 미만은 내지 않음. 연간 5,000유로 소득 이상은 준종속 노동자와 동일함.

183) 2012년에 사회보험공단(INPS)이 연금제도 통합을 추진하여 그 이후 보험료율이 통합 및 정비되었다.

184) IVA는 Imposta sul valore aggiunto의 약자로 부가가치세를 의미한다.

2017년 6월 30일까지는 관리자 및 시장, 부가가치세를 내는 책임자(사장), 부동산·주식 등의 수익자, 장학금을 받는 박사과정 학생은 ‘디스콜’의 적용대상에서 제외되었다.¹⁸⁵⁾ 그러나 2017년 7월 1일부터 장학금을 받는 박사과정 학생에게도 디스콜이 확대 적용되고 있다(2015년 위임입법 제22호 제15조 제15의2항; 2017년 법률 제81호 제7조에 의해 추가).

2) 신청요건

디스콜 실업급여는 준종속 노동자 등이 비자발적으로 실업한 경우에 다음과 같은 요건을 충족하면 신청할 수 있다.

- 2015년 법률 제150호 제19조의 실업상태에 해당하는 경우
- 실업 이전 연도(시행 시기를 고려하면 2014년)의 1월 1일부터 실업 상태가 된 날짜의 사이에 적어도 3개월 이상 가입한 경우¹⁸⁶⁾
- 2015년 이후 적어도 한 달 이상 가입한 경우 또는 준종속 노동자, 독립 노동자로 노무를 제공한 기간이 적어도 한 달 이상이고, 그 수입의 절반 이상을 한 장소에서 얻은 경우¹⁸⁷⁾

신청요건을 충족하는 경우에는 실업상태가 된 날로부터 8일 이내에 실업급여 신청을 하여야 한다.

3) 실업급여의 지급

디스콜 실업급여는 실업 이전 연도 1월 1일부터 실업한 날짜 사이에 납부한 기간의 절반에 해당하는 월수에 대해 매월 지급된다. 그러나 최대 6개월을 초과할 수 없고, 어떠한 경우에도 매월 1,314.30유로를 초과할 수 없다. 디스콜 실업급여 지급금액은 나스피의 지급금액과 동일하다.

185) Non sono destinatari dell'indennità di disoccupazione DISCOLL: i collaboratori titolari di pensione o assicurati presso altre forme pensionistiche obbligatorie, gli amministratori ed i sindaci, i titolari di Partita Iva, gli assegnisti e i dottorandi di ricerca con borsa di studio.

186) 예를 들어, 2016년 3월 31일에 프로젝트 계약이 종료된 경우, 2015년 1월 1일부터 사회보험공단(INPS)에 3개월 이상의 보험료를 납입해야 한다.

187) 위와 동일한 금액을 예로 들면, 준종속 노동자, 독립 노동자가 연봉 15,548유로 중 647.83유로 이상을 한 장소에서 얻은 경우에 실업급여를 신청할 수 있다.

〈표 4-12〉 ‘디스콜’ 실업급여 결정 표

2018년 준종속 노동자 등의 최저수입		15,710유로
월 최저임금 (15,710유로/12)		1,309.17유로
Dis-Coll 수당 계산의 예 : A		
기여 보증 (copertura contributiva)	8,000 / 1,309.17유로 = 6.11개월	6개월
실업급여 지급 기간	10개월 / 2	5개월
평균 수당	8,000유로 / 10개월	800유로
Dis-Coll 수입(첫 3개월)	800유로 × 0.75	600유로
4개월째부터	600유로 × 0.97	582유로
5개월째부터	582유로 × 0.97	564.54유로
Dis-Coll 총 수입	(600 × 3) + 582 + 564.54유로	2,946.54유로
Dis-Coll 수당 계산의 예 : B		
기여 보증 (copertura contributiva)	16,000유로 / 1,309.17유로 = 12.22개월	12개월
실업급여 지급 기간	6개월 / 2	3개월
평균 수당	16,000유로 / 3개월	2,666.66유로
Dis-Coll 수당 수입 (첫 3개월)	1,208.15유로 × 0.75 + 0.25 × (2,666.66유로 - 1,208.15유로)	1,270.74유로
Dis-Coll 총 수입	1,270.74유로 × 3	3,812.22유로

자료 : <http://www.pensionioggi.it/dizionario/dis-coll>

2015년 이후에 지난 4년간 과세대상소득이 1,208.15유로(약 157만 원) 미만인 경우 소득의 75%, 지난 4년간 과세대상소득이 1,208.15유로(약 157만 원) 이상인 경우 소득의 75%에 소득과 1,208.15유로와의 차액의 25%를 추가하여 지급받는다. 실업급여 지급총액은 어떠한 경우에도 1,314.30유로를 초과할 수 없다. 다만, 디스콜 실업급여는 4개월째(91일째부터) 실업급여액의 3%에 해당하는 양만큼 감소된다.

4) 실업급여 수급 정지 및 감액

‘디스콜’ 실업급여의 수급자가 5일 이하의 종속노동으로 일하게 된 경우에는 ‘디스콜’ 실업급여의 지급이 중단된다. ‘디스콜’ 실업급여 수급자는 사회보험공단에 취업사실을 알릴 의무가 있다. 지급 정지 기간이 끝나면

(취로제공이 끝나면) 다시 지급된다.

‘디스쿨’ 실업급여의 수급자가 독립 노동 및 준종속 노동을 하거나, 개인 사업, 개발 업무, 보조 업무 등에 착수하는 경우 활동 시작으로부터 30일 이내에 사회보험공단에 통보해야 한다.

준종속 노동자 등으로 일하게 된 수급자가 아래의 요건에 해당하는 경우에는 ‘디스쿨’ 실업급여가 감액된다.

- 독립적/준종속적으로 노무를 제공한 ‘디스쿨’ 실업급여 수급자의 수입이 다음 금액 이하인 경우: 독립 노동의 경우 5,000유로, 준종속 노동의 경우 8,000유로
- 보조적으로 노무를 제공한 ‘디스쿨’ 실업급여 수급자의 수입이 연간 3,000유로 이상인 경우

이 경우에 ‘디스쿨’ 실업급여는 소득의 80%에 상당하는 금액만큼 감액된다.

제6절 소 결

이탈리아의 독립 노동자 사회법제의 특징은 다음과 같이 요약할 수 있다.

첫째, 2014년 현재 이탈리아의 종속 노동자는 1,127만여 명이고, 진정한 자영업자로 분류할 수 있는 사람은 462만여 명이다. 이탈리아의 독립 노동자 비율은 다른 국가에 비하여 매우 높은 편으로, 상시 25% 정도를 지속적으로 유지하고 있다.

둘째, 이탈리아 사회법은 종속 노동자에게 적용하는 것을 기본으로 한다. 다만, 일정한 경우에 사회보험 규정이 종속 노동자가 아닌 자들(준종속 노동자, 독립 노동자)에게도 확대된다(제2절 참조). 1942년에 제정된 민법은 계약을 체결하여 노동을 제공하는 사람을 종속 노동자와 독립 노동자 두 개의 분류로만 나누어 규정하였다.

이탈리아에서 종속노동과 독립노동 사이에 존재하는 사람, 즉 법적 의

미에서의 종속성은 없지만 종속 노동자와 사회적, 경제적 유사성을 가지는 사람을 준종속 노동자라 한다. 준종속 노동자의 개념은 판례, 학설에 의하여 전개된 개념이었으나, 1973년 8월 11일 법률 제533호에 의한 민사소송법의 개정에 의하여 실정법상의 개념이 되었다. 준종속 노동자가 처해 있는 준종속 노동관계를 “계속적으로 조율되는 협력적 노동관계”라고 하고 이탈리아어 약자를 따서 “코코코”라고 부른다. 2003년에는 “코코코”의 남용을 규제하기 위해 코코코를 일정한 프로젝트의 완성을 위해 기간이 정해져 있는 계약으로 한정하는 “코코프로”라는 개념을 새롭게 도입하였다. 이 “코코프로”는 2012년에 코코프로 해당 여부를 사전에 인증하는 프로젝트 노동계약으로 수정되었다가, 2015년 노동법 개정(Jobs Act)에 의해 프로젝트 노동계약은 폐지되고 다시 코코코로 통합, 개편된 상태이다.

2017년 법률 제81호 독립 노동자 보호법은 사회보장법적인 보호들을 규정하고 있다. 독립 노동자 보호법 제15조는 민사소송법 제409조 제3항을 수정하였고, 그 결과 개별적 노동분쟁에 대한 규정이 종속 노동자, 준종속 노동자, 그리고 독립 노동자에게도 확대 적용되고 있다. 독립 노동자 중에서도 부가가치세 번호(IVA)가 있는 독립 노동자와 부가가치세 번호가 없는 독립 노동자가 있다. 부가가치세 번호가 없는 독립 노동자도 독립 노동자로 분류되기 때문에, 준종속 노동자에는 해당하지 않는다.

부가가치세 번호가 없는 독립 노동자에 해당되는 자들을 이탈리아에서는 “비정기 독립 노동자”라고 하는데, ① 상시적인 활동이 아니어야 하고, ② 전문가가 아닌 활동이어야 하며, ③ 계속적으로 수행할 필요가 없는 것을 요건으로 한다. 이 때, 동일한 주문자(위탁자)와 30일 이상 협업을 하면 준종속 노동자로 본다. 그리고 연 소득은 5,000유로를 초과할 수 없다. 부가가치세 번호가 없는 독립 노동자의 연간 소득이 5,000유로 이상인 경우에는 사회보험공단(INPS)에 별도로 등록해야 하고, 고용보험의 가입 의무가 발생한다.

셋째, 이탈리아의 사회보장제도는 각종 연금제도로 분립하여 운영되고 있었는데, 2012년에 사회보험공단(INPS)이 연금제도 통합을 추진하여 제도를 합리화하였다. 현재 이탈리아에서는 상인, 기술자, 농업 종사자 등의

자영업자 및 전문직(의사, 엔지니어, 건축가, 법률가), 준종속 노동자도 연금의 적용대상이 된다. 연금은 소득에 따라 급여액을 결정하는 방식으로 산정되기 때문에, 노동자, 준종속 노동자, 독립 노동자(자영업자) 중 어디에 해당되는가에 따라 요율이 달리 산정될 뿐 별도의 다른 시스템으로 운영되는 것은 아니다. 사회보험의 재원은 기본적으로 보험료로 조달하지만 조세도 투입된다.

이탈리아는 1978년 의료개혁에 의해 의료보장제도를 도입하여 전 국민이 총소득의 6~7%에 해당하는 의료세를 납부하고, 국가는 국가보건계획에 의거하여 의료혜택을 부여하여 왔다. 그러다가 1999년 1월 1일부터 의료세를 폐지하고, 소득세에 포함시킴으로써 건강보험 개념이 아닌 무소득자를 포함한 전 국민에 대한 의료보장 개념을 확립하였다. 즉, 이탈리아의 의료제도는 전 국민을 대상으로 한 “국민 보건 서비스 제도”에 기반하여 지역보건회사(ASL)가 보건의료 서비스를 제공한다.

넷째, 이탈리아에서는 2000년 위임법률 제38호에 의해 독립 노동자뿐만 아니라, 노동자와 독립 노동자의 중간에 있는 준종속 노동자에게도 산재보험제도를 적용하고 있다. 독립 노동자 중에 자영업과 장인은 강제가 입이고, 나머지 독립 노동자는 임의가입이다. 반면에 준종속 노동자의 경우 임의가입이 아니라 강제가입이 의무화되었다. 준종속 노동자의 산재보험 가입과 관련해서는 계약 상대방인 고용주가 사용자 책임을 일부 부담한다. 즉, 준종속 노동자가 산재보험료의 3분의 1을 납부하고, 고용주가 나머지 3분의 2를 납부한다. 구체적으로 코코코 계약의 보수가 5,000유로를 초과하면 계약 상대방인 고용주는 사용자 책임을 부담한다. 그러나 이 경우에 계약 상대방인 고용주는 산재보험과 관련해서만 사용자 책임을 부담하는 것일 뿐, 노동법상 사용자로 간주되는 것은 아니다.

이탈리아에서 산재보험의 적용 대상은 종속 노동자와 독립 노동자를 넘어 확대되고 있다. 현재 산재보험제도는 과학기술 관련 실험을 실시하는 학교 또는 교육기관의 교원 및 학생직업훈련 과정의 강사 및 수강생 및 노동실무훈련 담당자, 병원이나 교도소 등에 수용된 자로 종속 활동을 수행하는 자 및 그 감독자뿐만 아니라, 준종속 노동자, 자원봉사자, 사회적 협동조합의 조합원, 관리직, 직업적 스포츠선수, 심지어 가사노동에 종

사하는 주부에게까지 보험 가입 의무가 확대되었다.

다섯째, 이탈리아는 2015년 렌치 정부의 노동법 개정을 통해 준종속 노동자에게 적용되는 별도의 고용보험제도를 도입하였다. 2015년 3월 4일 위임입법 제22호는 종속 노동자와 준종속 노동자를 구분하여 고용보험제도를 설계하였는데, ‘나스피(NASpI)’는 비자발적으로 실업한 종속 노동자에게 적용되는 제도이고, ‘디스콜(DIs-Coll)’은 비자발적으로 실업한 준종속 노동자와 독립 노동자 등에게 적용되는 제도이다.

부가가치세 번호가 없는 준종속 노동자는 2017년 7월 1일부터 고용보험에 의무적으로 가입해야 한다. 종속 노동자의 고용보험료는 사용자가 모두 부담하는 반면, 부가가치세 번호가 없는 준종속 노동자와 부가가치세 번호가 없는 연간 소득 5,000유로 이상인 독립 노동자의 고용보험료는 그 자신이 가입하고 본인이 3분의 1, 고용주가 3분의 2를 부담해야 한다.

그리고 2017년 법률 제81호에 의해서 박사 과정 학생에게도 ‘디스콜’이 확대 적용되고 있다.

여섯째, 준종속 노동자와 독립 노동자에게 적용되는 ‘디스콜’ 실업급여의 수급자가 5일 이하의 종속노동으로 일하게 된 경우에는 실업급여 지급이 중단된다. ‘디스콜’ 실업급여 수급자의 수입이 독립 노동(5,000유로), 준종속 노동(8,000유로) 이하인 경우와 보조적으로 노무를 제공한 ‘디스콜’ 실업급여 수급자의 수입이 연간 3,000유로 이상인 경우에는 ‘디스콜’ 실업급여는 소득의 80%에 상당하는 금액만큼 감액된다.

제 5 장

결 론

제1절 요약

각 나라별 특징은 다음과 같다.

1. 외국인 자영업자 사회법제 : 프랑스

지금까지 프랑스는 임금노동자를 위한 사회보장제도와 자영업자를 위한 사회보장제도(RSI)를 구별하여 운영하고 있었다. 하지만 2018년에 후자를 폐지하고, 대신 임금노동자 사회보장제도와 통합하는 개혁을 단행하였다. 물론 그렇다고 해서 보험료율이나 급여의 규모와 기간 등이 모두 똑같아지는 것은 아니며, 통합 과정도 2020년까지 점진적으로 진행된다. 자영업자 사회보장제도가 임금노동자 사회보장제도 안에서 별도의 구역을 차지하고 있는 것으로 보면 될 것 같다. 그러나 제도의 통합은 상징적인 차원을 갖는다. 제도의 통합은 임금노동과 자영업자를 구별하는 전통적인 관점이 더 이상 유효하지 않을 수도 있다는 인식을 갖도록 하기에 충분할 것이다.

2018년 노동법 개정을 통해서 자영업자에게도 실업급여를 적용하기로 한 것도 그러한 맥락에서 파악될 수 있을 것이다. 프랑스는 전통적으로

임금노동자와 사용자의 단체협약으로 고용보험제도를 운영하고 있다. 그러므로 자영업자는 고용보험에서 제외되어 있었다. 그런데 이번에 노동법 개정으로 비자발적 이직자와 자영업자에게도 고용보험을 확대 적용하기로 하였다. 자영업자도 역시 “일하는 사람”으로서 “자영” 노동자이며, 경기 변동에 따른 잦은 폐업으로 소득 상실의 위험에 노출되어 있다는 점에서, 임금노동자와 마찬가지로 실업에 대한 사회적 보호가 필요하다는 점이 고려된 것이라고 할 수 있겠다.

자영업자를 고용보험에 가입시킬 때 항상 문제가 되는 것이 보험료 산정을 위한 소득 파악의 어려움이다. 이 문제를 해결하기 위하여, 프랑스는 자영업자의 고용보험 재원은 전부 조세에서 충당하기로 하였다. 2018년의 노동법 개정은 자영업자에게 고용보험료를 부과하지 않는 것과 형평을 맞추기 위하여, 임금노동자의 고용보험료도 폐지하고, 사용자만 고용보험료를 부담하는 쪽으로 제도를 개정하였다. 대신, 임금노동자와 자영업자가 납부하는 사회보장목적세인 “일반사회기여금(CSG)”을 인상하였다. 보험료에서 조세로 바뀐 것은 실업급여의 수급 자격이 피보험자의 기여가 아니라 실업이라는 사실의 발생 자체에 결부된다는 효과를 낳는다.

프랑스 법제의 또 하나의 특징은, 자영업자이지만 사회적 보호 필요성이 인정되는 직군과 이른바 “종속적 자영업자” 또는 “비임금노동자”를 사회보험, 특히 산재보험의 적용과 관련하여, 임금노동자로 간주하여 사회적 보호를 두텁게 하고 있다는 점이다.

2. 외국인 자영업자 사회법제 : 스페인

스페인의 자영업자는 꾸준히 300만~350만 명 정도로서, 전체 취업자 중에서 차지하는 비중은 17% 정도이다. 이 중에서 3분의 2 정도가 1인 자영업자이다. 취업자 수의 증감을 이끄는 것은 임금노동자이며, 전체 취업자 수의 증가 또는 (경제 위기에 의한) 감소에도 불구하고, 자영업자의 수는 일정한 규모를 계속 유지하고 있다.

스페인은 임금노동을 규율하는 노동기본법과 별도로 2007년에 자영노동법(Leta)을 제정하였다. 이 법은 자영업 노동에 관한 기본법이며, 노동

기본법의 특별법으로서의 지위를 갖는다. 자영업노동법의 제정 이유는 크게 두 가지이다. 우선, 입법안이 경제 위기 발생 이전인 2004년에 제출되었다는 점에서, 이 법은 임금노동자의 대량 실업으로 인한 자영업자의 증가에 대응하기 위한 소극적 조치가 아니라, 적극적으로 “자영업노동”을 임금노동과 구별되는 독자적 범주로 인정하고, 그에 따라 전체 노동시장을 재편하기 위한 전략적 선택의 결과라는 점이다. 그 배경에는, 위에서 언급한 바와 같이 임금노동자 수의 증감에도 불구하고 자영업자의 수는 일정한 규모로 계속 유지되고 있었다는 점에서, 스페인 사회에서 자영업노동은 이미 임금노동의 잔여 범주가 아니라 독립된 범주로 자리 잡고 있었다는 사회경제적 현실이 있다. 다음으로, 스페인 헌법에서 규정하고 있는 기본적인 노동조건과 사회적 보호는 임금노동자에게만 적용되는 것이 아니라, 자영업노동자를 포함하여 전체 노동자에게 보장되는 것으로 해석된다는 점이다. 이러한 입장은 자영업노동자에게 임금노동자와 유사한 권리들을 인정하는 것으로 귀결된다. 특히 자영업노동자에게 노동삼권을 인정하는 것이 그러하다.

자영업노동법은 “경제적으로 종속된 자영업자(Trade)”라는 범주를 창설하였다. “Trade”는 일반 자영업자에게 인정되는 권리에 더하여 임금노동자에 좀 더 가깝게 접근하는 권리를 보장받는다. 예를 들면, 단체협약 체결권, 법정연차휴가권, 부당한 계약해지에 대한 보호, 산재보험 의무가입 등이 있다. 스페인의 “Trade” 개념은, 이탈리아의 “준종속노동자” 또는 독일의 “유사노동자” 등, 그 동안 여러 나라에서 부분적으로 존재하던 “회색” 개념을 독립된 일반 범주로 제도화하였다는 점에서, 스페인 노동법의 매우 두드러지는 특징이라고 할 수 있다.

스페인의 사회보장제도는 사회보장기본법에 의하여 규율되며, 임금노동자 사회보장제도와 자영업자 사회보장제도(Reta)를 별도로 운영한다. “Reta”는 질병, 모성, 장애, 노령, 사망 등 다섯 가지 위험에 대한 보험은 의무가입이고, 실업과 산재에 대한 보험은 임의가입이다. 다만, 경제적으로 종속된 자영업자(Trade), 외판원 자영업자, 산재 위험이 높은 업무에 종사하는 고위험군 자영업자의 경우에는 산재보험 가입을 의무로 하고 있다. 다만, 산재보험료는 해당 자영업자가 납부해야 한다. 반면에, 자영

업자의 실업보험 가입은 언제나 임의적이다. 경제적으로 종속된 자영업자의 경우에도 마찬가지이다.

자영업자의 사회보험료는 실제 소득을 기준으로 하는 것이 아니라, 법령으로 정하는 최소기준보수(919.80유로/월)와 최대기준보수(3,751.20유로/월)의 범위 내에서 자영업자가 선택하는 보수를 기준으로 해서, 여기에 통합보험료율(원칙적으로 29.80%)을 곱해서 산정한다.

스페인 은 여성에 대한 특별한 보호가 제도화되어 있다는 점이 주목을 끈다. 우선, 성폭력의 피해자에 대한 보호가 특별히 강조되고 있다. 경제적으로 종속된 자영업자가 성폭력으로 인해 사회적 지원을 받아야 하는 경우에는 손해배상의 책임을 지지 않고 정당하게 일시적으로 계약을 정지할 수 있으며, 계약을 종료할 수밖에 없다고 결정한 경우에는 정당하게 계약을 해지할 수 있다. 이러한 규정은 노동관계에서 발생할 수 있는 성폭력의 위험에 대처하고자 하는 스페인 입법자의 의지를 반영한다고 하겠다. 또한, 자영업자에게 실업급여 지급권이 인정되는 이직 사유에 폐업 외에도 가정폭력이나 이혼 또는 별거가 포함되어 있다는 점이 특징적이다. 자영업자 중에 무급가족종사자로 일하는 여성 자영업자가 가정폭력이나 이혼 또는 별거로 인하여 배우자의 사업에서 제외된 경우에, 기본적인 소득을 보장하기 위한 취지로 해석된다.

3. 외국인 자영업자 사회법제 : 이탈리아

이탈리아의 자영업자 비율은 다른 선진국에 비하여 매우 높은 편으로, 상시 25% 정도를 지속적으로 유지하고 있다. 이탈리아 사회법은 종속적 임금노동자에게 적용하는 것을 기본으로 한다. 다만, 일정한 경우에 사회보험 규정이 종속노동자가 아닌 자들(준종속노동자, 독립노동자)에게도 확대된다. 1942년에 제정된 민법은 계약을 체결하여 노동을 제공하는 사람을 종속노동자와 독립노동자 두 개의 범주로만 나누어 규정하고 있었다.

이탈리아는 1973년 민사소송법 개정을 통해 “준종속노동자” 개념을 실정법으로 도입하였다. 준종속노동자가 처해 있는 준종속 노동관계를 “계속적으로 조율되는 협력적 노동관계”라고 하고, 이탈리아어 약자를 따서

흔히 “코코코”라고 부른다. 이 개념은 원래 임금노동자의 개별적 분쟁을 처리하기 위한 소송 절차를 임금노동자와 독립노동자의 중간 지대에 있는 준종속적 노동자에게 확대하기 위한 개념으로 도입된 것이다.

2003년에는 “코코코”의 남용을 규제하기 위해 “코코프로”라는 개념을 새롭게 도입하였다. 이 개념은 코코코를 일정한 프로젝트의 완성을 위해 기간이 정해져 있는 계약으로 한정하는 것이다. 이 코코프로 개념은 다시 2012년에 “프로젝트 노동계약”으로 개념이 수정되었다. 이것은 코코프로 해당 여부를 사전에 “인증위원회”를 통해서 인증하는 제도이다. 다시 2015년의 노동법 개정에 의해 프로젝트 노동계약 제도는 폐지되었고, 현재는 코코코로 통합, 개편된 상태이다.

이탈리아는 2015년의 노동법 개정을 통해 준종속노동자에게 적용되는 별도의 고용보험제도를 도입하였다. 임금노동자와 준종속노동자(독립노동자의 일부를 포함한다. 이하 같다)를 구분하여 고용보험이 적용된다. “나스피(NASpI)”는 비자발적으로 실업한 임금노동자에게 적용되는 제도이고, “디스콜(Dis-Coll)”은 비자발적으로 실업한 준종속노동자에게 적용되는 제도이다. 준종속노동자의 경우, 실업보험료는 준종속노동자가 3분의 1, 계약 상대방인 사업주가 3분의 2를 부담한다(이것은 산재보험료 납부 비율과 같다).

이탈리아는 2000년에 자영업자에게도 산재보험을 확대하였다. 다만, 독립자영업자는 임의가입이며, 준종속노동자는 산재보험 가입이 의무화되었다. 준종속노동자의 산재보험 가입과 관련해서는, 계약 상대방인 사업주가 보험료를 일부 부담한다. 즉 준종속노동자 자신이 산재보험료의 3분의 1을 납부하고, 계약 상대방인 사업주가 나머지 3분의 2를 납부한다. 구체적으로는, 코코코 계약의 보수가 5,000유로를 초과하는 경우에, 계약 상대방인 사업주는 산재보험료의 3분의 2를 부담한다. 두 개 이상의 코코코 계약의 보수가 각각 모두 5,000유로를 초과하면, 계약 상대방인 사업주 각각이 산재보험료의 3분의 2를 부담한다. 그러나 이 경우에 계약 상대방인 사업주는 산재보험과 관련해서만 사용자로서 보험료를 분담하는 것일 뿐, 노동계약상의 사용자로 간주되는 것은 아니다.

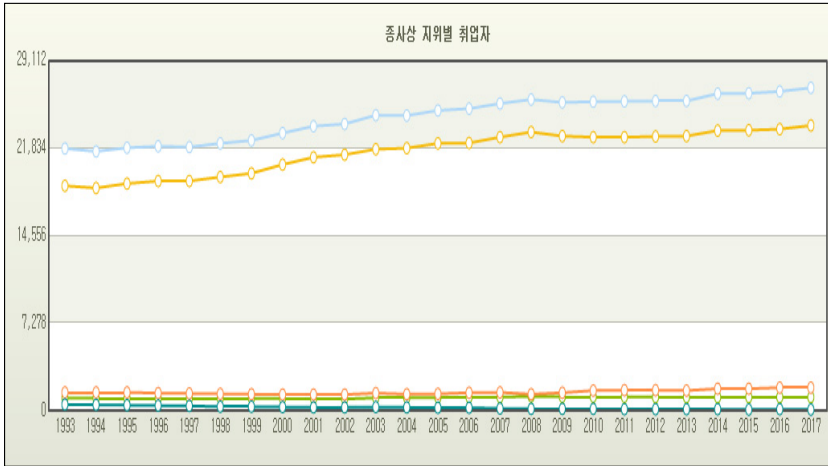
제2절 시사점

아래 그림과 같이 비교 대상 세 나라와 한국의 취업자 비중 변화를 보면,¹⁸⁸⁾ 적어도 관련 통계가 제공하는 1993년 이후의 추세에서는, 전체 취업자의 증감은 대부분 임금노동자가 주도하고, 자영업자의 규모는 전체 취업자의 증감과 무관하게 일정한 규모를 유지하고 있다는 점을 알 수 있다.(각 그림에서 가장 위쪽에 있는 선은 전체 취업자의 수, 그 아래에 있는 선은 임금노동자의 수이며, 맨아래쪽에 거의 겹치다시피 있는 세 개의 선은 모두 자영업자로서 1인 자영업자, 고용주인 자영업자, 무급가족종사자의 수를 나타낸다.)

188) 출처: KOSIS 국가 통계 포털, 경제 활동 인구 및 참가율(OECD).

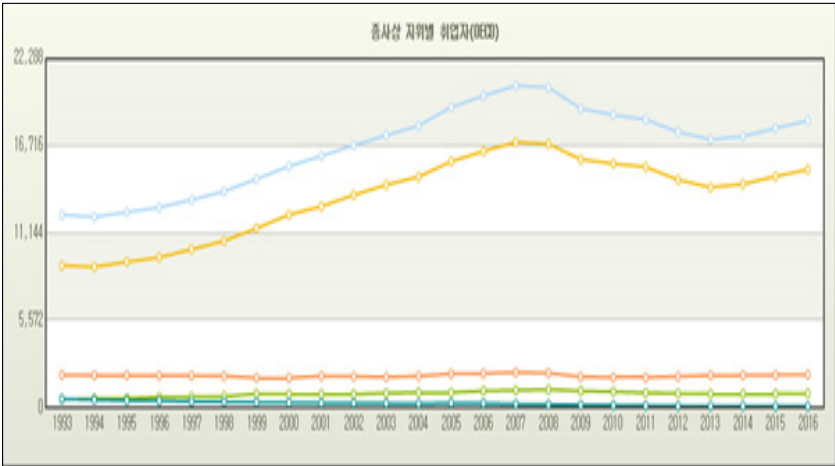
[그림 5-1] 프랑스의 종사상 지위별 취업자 수 변화 추이(1993~2017)

(단위: 천 명)



	총수	노동자	자영업자		
			고용주	1인 자영업자	무급가족종사자
2017	26,880	23,749	3,130 (11.6%)		
			1,123	1,916	91
2012	25,804	22,851	2,953 (11.4%)		
			1,120	1,712	121
2007	25,587	22,776	2,810 (11.0%)		
			1,129	1,511	170
2002	23,885	21,312	2,573 (10.8%)		
			973	1,333	267
1997	21,958	19,114	2,844 (13.0%)		
			1,025	1,436	383
1993	21,822	18,733	3,088 (14.2%)		
			1,054	1,522	512

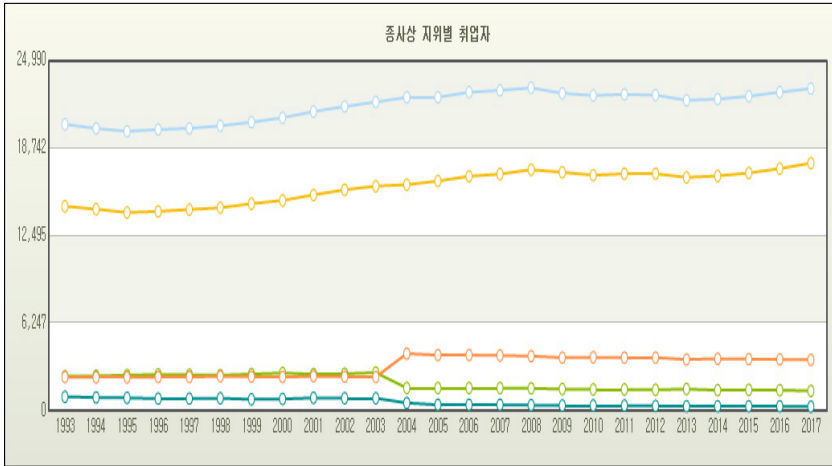
[그림 5-2] 스페인의 종사상 지위별 취업자 수 변화 추이(1993~2017)
(단위: 천 명)



	총수	노동자	자영업자		
			고용주	1인 자영업자	무급가족종사자
2017	18,825	15,715	3,103 (16.5%)		
			961	2,056	86
2012	17,633	14,573	3,051 (17.3%)		
			915	2,013	123
2007	20,580	16,968	3,603 (17.5%)		
			1,115	2,267	221
2002	16,767	13,585	3,157 (18.8%)		
			867	1,997	293
1997	13,276	10,114	3,135 (23.6%)		
			695	2,046	394
1993	12,324	9,087	3,172 (25.7%)		
			538	2,086	548

[그림 5-3] 이탈리아의 종사상 지위별 취업자 수 변화 추이(1993~2017)

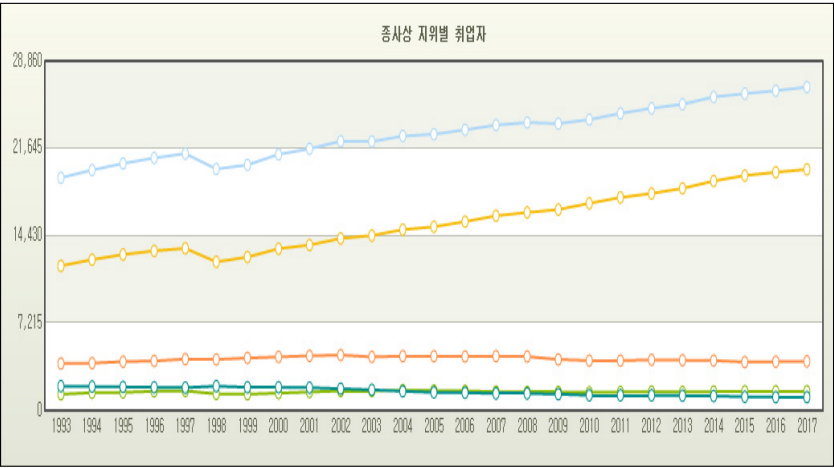
(단위: 천 명)



	총수	노동자	자영업자		
			고용주	1인 자영업자	무급가족종사자
2017	23,023	17,681	5,342 (23.2%)		
			1,417	3,631	294
2012	22,566	16,945	5,621 (24.9%)		
			1,494	3,800	327
2007	22,894	16,913	5,981 (26.1%)		
			1,611	3,952	418
2002	21,757	15,785	5,972 (27.4%)		
			2,646	2,441	885
1997	20,184	14,365	5,819 (28.8%)		
			2,565	2,395	859
1993	20,455	14,617	5,838 (28.5%)		
			2,449	2,411	978

[그림 5-4] 한국의 종사상 지위별 취업자 수 변화 추이(1993~2017)

(단위: 천 명)



	총수	노동자	자영업자		
			고용주	1인 자영업자	무급가족종사자
2017	26,725	19,934	6,792 (25.4%)		
			1,608	4,074	1,110
2012	24,955	17,921	7,035 (28.2%)		
			1,570	4,199	1,266
2007	23,561	16,095	7,467 (31.7%)		
			1,567	4,481	1,419
2002	22,232	14,206	8,026 (36.1%)		
			1,614	4,598	1,814
1997	21,214	13,404	7,809 (36.8%)		
			1,639	4,262	1,908
1993	19,234	11,944	7,291 (37.9%)		
			1,364	3,895	2,032

(비교 대상 세 나라와 비교했을 때, 한국의 자영업자 구조가 갖고 있는 가장 두드러진 특징은 1인 자영업자의 규모가 고용주의 규모에 비해서 지나치게 크다는 점과 무급가족종사자의 규모가 압도적으로 크다는 점이다.)

물론 나라마다 전체 취업자 중에서 자영업자가 차지하는 비중은 서로 다르다. 그러나 그 다른 상태에서 일정한 규모를 계속 유지하고 있다는 사실은 주목할 필요가 있을 것 같다. 각 나라마다 자영업이 갖는 의미가 다를 수 있기 때문이다. 이러한 사실은 자영업을 임금노동의 잔여 범주가 아니라, 임금노동과 구별되는 “자영노동”이라는 독자적 범주로 설정하여 관련 논의를 진행해야 하는 것은 아닌가 고민하게 만든다. 실제로 자영노동법을 별도로 입법한 스페인의 경우가 그러하다. 그러나 자영노동을 독립된 범주로 설정하는 경우, 임금노동을 확대하려는 정책적 노력이 등한 시될 우려가 있다. 그러므로 자영노동을 독립된 범주로 설정하여, 그에 상응하는 노동권과 사회보장권을 부여하고자 하는 경우에는, 그로 인해 임금노동의 확대 정책이 위축되지 않도록 조심하여야 할 것이다.

자영업자 전체를 독자적 범주로 설정하지는 않더라도, 이른바 “경제적으로 종속된 자영업자”(스페인) 또는 “계속적으로 조율되는 협력적 노동 관계에 있는 준종속노동자”(이탈리아) 정도는 일반적 범주로 제도화해야 하지 않을까 하는 고민과 논의는 끊이지 않는다. 그러나 자영노동자의 노동삼권이나 사회적 보호가 임금노동자에 비하여 충분하지 아니한 상태에서, 준종속노동을 독자적 범주로 설정하는 것은 자칫 준종속노동자를 “이등노동자”의 지위로 떨어지게 만들 위험이 없지 않다. 그런 점에서 자영노동자에게 노동삼권을 인정하고 있는 스페인의 자영노동법은 참고할 만하다.

스페인처럼 “종속적 자영업자(=준종속노동자)”를 일반 개념으로 제도화하여 상응하는 권리와 의무를 부여하고자 하는 경우에는 한 가지 어려운 문제가 제기된다. 누가 종속적 자영업자에 해당하는지 사전에 그 지위를 확정해 놓지 않으면, 권리 행사 과정에서 분쟁이 발생할 가능성이 높은데, 분쟁의 여지를 줄이기 위하여 스페인처럼 서면계약과 행정신고를 의무화하면 법률관계는 명확해지는 장점이 있지만, 제도를 회피하고자 하는 유인이 발생할 수 있다는 단점이 있다. 실제 스페인도 종속적 자영업자(Trade)로 신고하는 비율은 전체 종속적 자영업자의 5% 정도에 머물고 있는 형편이다. 어느 쪽이 더 바람직하고 실효성이 높을지는 알 수 없다. 각 나라가 처해 있는 고유한 문화적, 사회적, 법률적 조건에 부합하

는 사회적 논의가 중요할 수밖에 없다.

자영노동을 독자적 범주로 설정할 경우, 사회보험을 어떤 방식으로 부여할 것인지 논란이 예상된다. 왜냐하면 지금의 사회보험은 임금노동자를 대상으로 설계된 것이어서, 소득의 과액이나 보험료의 부과 체계가 자영노동자의 실태와 잘 맞지 않는 측면들이 있기 때문이다. 이것은 조세 정책과 맞물려 있다. 그런 점에서 자영노동자를 고용보험에 의무 가입시키는 대신, 보험료를 폐지하고 조세로 고용보험의 재정을 충당하기로 결정한 프랑스의 사례는 참고할 만하다. 자영업자의 고용보험 재정을 조세로 충당한다는 것은 실업급여 수급권을 인정하기 위한 기여요건이 따로 부과되지 않는다는 것을 의미한다. 즉 보험가입기간이나 보험료의 납부 의무 등이 없고(대신 사회보장목적세가 인상되었다), 실업이라는 사실만 인정되면 실업급여 수급권이 발생하는 것이다. 그 대신에 실업의 인정 범위가 매우 좁다. 프랑스는 파산과 청산의 경우에만 자영업자 실업급여 수급권이 인정된다.

이 점은 자영업자에 대해서도 보험 방식을 유지하고 있는 스페인의 사례와 비교해 보면 그 의미를 좀 더 잘 이해할 수 있다. 스페인은 자영업자의 고용보험에서도 보험 방식을 유지하는 대신, 자영업자의 실업 인정 범위가 프랑스보다 상대적으로 넓다. 예를 들어 스페인에서는 자영업자의 금년도 소득이 전년도 소득 대비 10% 감소하는 경우에도 실업으로 인정하여 실업급여 수급권이 발생한다. 이처럼 자영업자에게 고용보험을 적용하는 경우에는 보험 방식으로 하는 경우와 일반 조세 방식으로 하는 경우 모두를 상정할 수 있는데, 각각의 경우에 장점과 단점이 있으므로 이를 잘 살펴야 할 것이다.

참고문헌

[제2장]

고려대학교 산학협력단, 『해외 선진 산재보험제도 조사 연구 - 프랑스』,
근로복지연구원, 2016. 12.

박제성, 『프랑스의 실업보험 개혁: 자영업자를 포함하여 전체 취업자로
확대』, 『국제노동브리프』 제16권 제10호, 한국노동연구원, 2018. 10.

양승엽, 『사회의 지속발전을 위한 아동수당제도의 도입 - 프랑스 법제의
시사점』, 『법학연구』 제27권 제3호, 연세대학교 법학연구원, 2017. 9.

최기춘 등, 『주요국의 건강보장제도 현황과 개혁동향 - 프랑스』, 국민건강
보험공단 건강보험정책연구원, 2014. 11.

ACOSS, *La réforme de régime de protection sociale des indépendants*,
2017. 12,

Conseil économique, social et environnemental, *Le régime social des
indépendants(RSI)*, 2015.

Direction de la sécurité sociale, *Les chiffres clés de la sécurité sociale
2016*, 2017.

Francis Kessler, *Droit de la protection sociale*(5e), Dalloz, 2015.

Jean-Pierre Chauchard et al., *Droit de la sécurité sociale*(7e éd.),
LGDJ, 2015.

Lamyline, *Le Lamy protection sociale*, Wolters Kluwer France, 2018.

Lamyline, *Le Lamy Social*, Wolters Kluwer France, 2011.

MISSOC, *Protection sociale des travailleurs indépendants France*,
2018. 1.

Phillip Steck, “Des allocations familiales dès le premier enfant?”, *Droit
Social* n°12, Dalloz, 2007.

경제협력개발기구(OECD) 라이브러리, <https://www.oecd-ilibrary.org>
 대한무역투자진흥공사(KOTRA), <http://news.kotra.or.kr>
 세계은행(World Bank), <https://data.worldbank.org>
 위네딕, <https://www.unedic.org>
 자영업자 사회보장 포털, <https://www.secu-independants.fr>
 프랑스 가족수당 공단, <http://www.caf.fr>
 프랑스 건강보험공단 포털, <https://www.ameli.fr>
 프랑스 경제사회환경위원회, <https://www.lecese.fr>
 프랑스 공공서비스 포털, <https://www.service-public.fr>
 프랑스 공공제도 안내 포털, <http://www.vie-publique.fr>
 프랑스 법제 포털, <https://www.legifrance.gouv.fr>
 프랑스 사회보장 국제비교 포털, <http://www.cleiss.fr>
 프랑스 사회보장청(DSS), <http://www.securite-sociale.fr>
 프랑스 재정경제부, <https://www.economie.gouv.fr>
 프랑스 중앙사회보장국(ACOSS), <https://www.acoss.fr>
 프랑스 통계청, <https://www.insee.fr>

[제3장]

Asociación de Trabajadores Autónomos, *El número de falsos autónomos no supera las 100.000 personas*, (<http://www.ata.es>).

Manuel Alonso Olea et al., *Labour Law in Spain*, Wolters Kluwer, 2014.

Spanish Public Employment Service, Contributory unemployment benefit, January 2016.

Sylvie Célérier, Alberto Riesco-Sanz, Pierre Rolle, “Une indépendance équivoque : les nouveaux statuts des indépendants espagnols et français”, *Revue Française de Socio-Économie*, 2016/2, no.17, pp.21 ~41.

KOSIS 국가통계포털

세계 각국의 사회보장제도에 관한 프랑스 정보 사이트: Centre des Liaisons Européenne et Internationale de Sécurité Sociale (www.cleiss.fr)

스페인 관보 사이트: Agencia Estatal Boletín Oficial del Estado (www.boe.es)

스페인 공공고용서비스: Servicio Público de Empleo Estatal (www.sepe.es)

스페인 사회보장제도: Seguridad Social (www.seg-social.es)

[제4장]

박제성 외, 『비임금근로자의 고용보험 적용에 관한 외국법제』, 한국노동연구원, 2016.

박찬임 외, 『특수형태근로종사자 등 산재보험 적용확대 및 보험료 부과방안에 대한 연구』, 한국노동연구원, 2017.

신수정, 『이탈리아 헌법에서의 노동기본권』, 『공법연구』 제42집 제1호, 한국공법학회, 2013.

_____, 『이탈리아의 사회보장제도』, 『사회보장법연구』 제2권 제2호, 서울대 사회보장법연구회, 2013.

_____, 『이탈리아의 해고법제』, 『노동법학』 제55호, 한국노동법학회, 2015.

_____, 『이탈리아의 산재보험제도 - 준종속 근로자에 대한 보호를 중심으로 -』, 『노동법논총』 제42집, 한국비교노동법학회, 2018.

이승렬 외, 『자영업 노동시장 연구(II)』, 한국노동연구원, 2009.

황준욱 외, 『프리랜서 고용관계 연구』, 한국노동연구원, 2009.

Edmondo Salinaro, 『이탈리아 사회보장제도에서의 자영업자 및 준종속적 근로자』, 『국제노동브리프』 2009년 1월호, 한국노동연구원, 2009.

KOTRA, 『이탈리아 장인기업의 비결과 우리기업과의 협력방안』, 2015.

大内伸哉, 『イタリアの労働と法』, 日本労働研究機構, 2003.

井口文男, 『イタリア憲法史』, 有信堂, 1998.

小島晴洋 외 4인, 『現代イタリアの社会保障』, 旬報社, 2009.

Annamaria Minervini, Il lavoro a tempo parziale, Università degli studi di bergamo, Giuffrè, 2009.

Antonio di Stasi, Manuale Breve Diritto del lavoro e della Previdenza sociale, Giuffrè, 2012.

Fabio Petracci e Alessandra Marin, Lavoro Autonomo, Lavoro Parasubordinato, Lavoro Agile, editore Key, 2016.

Giampiero Proia, Manuale di Diritto del Lavoro, Cedam, 2018.

Luigi Fiorillo e Adalberto Perulli, il jobs act del lavoro autonomo e del lavoro agile, 2018.

Mattia Persiani e Franco Carinci, Le fonti del diritto del lavoro, Cedam, 2010.

Pabio Petracci, Alessandra Mari, Lavoro Autonomo Lavoro Parasubordinato Lavoro Aglie, Cendon, 2016.

INAIL, Relazione Annuale 2016 del Presidente, Appendice statistica, 2017.

ISTAT, Annuario Statistico Italiano 2016.

_____, Rapporto annuale 2017.

이탈리아 국회, <http://www.parlamento.it/home>

이탈리아 노동부, <http://www.lavoro.gov.it/Lavoro>

이탈리아 법무부, <http://www.giustizia.it/giustizia/>

이탈리아 통계청, <http://www.istat.it/>

이탈리아 사회보험공단, <http://www.inps.it/>

이탈리아 산업재해보험공단, <http://www.inail.it/>

이탈리아 노동조합총연합, <http://www.cgil.it/>

◆ 執筆陣

- 박제성(한국노동연구원 연구위원)
- 양승엽(연세대학교 법학연구소 전문연구원)
- 신수정(이화여자대학교 인권센터 연구원)

외국의 자영업자 사회법제 연구:
프랑스, 스페인, 이탈리아

- | | |
|-----------|--|
| ▪ 발행연월일 | 2018년 12월 24일 인쇄
2018년 12월 28일 발행 |
| ▪ 발 행 인 | 배 규 식 |
| ▪ 발 행 처 | 한국노동연구원
30147 세종특별자치시 시청대로 370
세종국책연구단지 경제정책동
☎ 대표 (044) 287-6080 Fax (044) 287-6089 |
| ▪ 조판 · 인쇄 | 거목정보산업(주) (044) 863-6566 |
| ▪ 등 록 일 자 | 1988년 9월 13일 |
| ▪ 등 록 번 호 | 제13-155호 |

© 한국노동연구원 2018 정가 7,000원

ISBN 979-11-260-0244-3