

2022년

최저임금 인상
현실화를 위한
공개토론회



인사말

김동명 _ 한국노동조합총연맹 위원장

김영주 _ 더불어민주당 국회의원

김주영 _ 더불어민주당 국회의원

김형동 _ 국민의힘 국회의원

박대수 _ 국민의힘 국회의원

백혜련 _ 더불어민주당 국회의원

이수진 _ 더불어민주당 국회의원

좌 장

이원보 _ 한국노동사회연구소 이사장

발 제

최저임금 산입범위 확대에 따른 영향과 현황 분석

이정아 _ 고용정보원 고용통계조사팀 부연구위원

문재인 정부의 최저임금 정책 평가를 통한

최저임금 인상 기준 및 제도개선 방안

김성희 _ 고려대 노동문제연구소 교수

토 론

신정웅 _ 알바노조 위원장

기호운 _ 한국비정규노동센터 정책부장

정문주 _ 한국노총 정책1본부장

고용노동부

종합토론

발제문

- 1. 최저임금 산입범위 확대에 따른 영향과 현황 분석** p.21
이정아 _ 고용정보원 고용통계조사팀 부연구위원
- 2. 문재인 정부의 최저임금 정책 평가를 통한
최저임금 인상 기준 및 제도개선 방안** p.43
김성희 _ 고려대 노동문제연구소 교수

토론문

- 1. 신정웅** _ 알바노조 위원장 p.53
- 2. 기호운** _ 한국비정규노동센터 정책부장 p.57
- 3. 정문주** _ 한국노총 정책1본부장 p.61
- 4. 고용노동부** p.73

2022년
최저임금 인상
현실화를 위한
공개토론회

인 사 말



김동명
한국노동총연맹 위원장

안녕하십니까.
한국노총 위원장 김동명입니다.

오늘 바쁜 시간에도 불구하고 한국노총 최저임금 공개토론회에 참석해주신 모든 분께 진심으로 감사의 말씀을 전합니다.

특히, 바쁘신 의정활동에도 불구하고 오늘 토론회를 위해 기꺼이 공동주최 해주신 더불어민주당 김영주, 김주영, 백혜련, 이수진 의원님과 국민의힘 김형동, 박대수 의원님에게 특별히 감사의 말씀을 전합니다.

저임금노동자의 생명줄인 최저임금은 현재 한국사회의 모든 논쟁과 갈등의 원인으로 지목되며 저임금노동자의 생활안정이라는 본래 목적에서 벗어난지 오래입니다.

발제문에서도 드러나듯이 최저임금 인상 이후 2018년 산업범위 확대 개악과 지난 2년간 역대 최저수준의 인상으로 인해 실제 노동현장에서는 최저임금이 인상돼도 실질임금이 오르지 못하는 현상이 나타나고 있습니다.

또한, 최저임금 결정 과정에서 정치적인 잣대로 법이 정한 최저임금 결정기준이 준수되지 못하며, 왜곡과 과장에 문혀 우리사회의 발전을 위한 진지한 논의로 이어지지 못하고 있습니다.

실제 노동현장에서는 최저임금보다 대기업의 갑질, 불공정거래, 임대료 등으로 고통받는 사업주들이 많습니다.

이러한 상황에 대한 근본적인 개선없이 정부를 비롯한 최저임금에게만 책임을 덮어 씌우는 것은 무책임한 처사입니다.

최근 정부는 코로나로부터 경제 회복의 청신호를 켜고 있습니다. 올해 4%이상의 경제성장률을 자신하고 있으며, 7년만의 최대폭의 취업자 수 증가, 누적 수출액의 역대 최대치 등을 달성하였지만, 여전히 최저임금 인상에 대해서만은 부정적입니다.

포스트 코로나 시대에는 경제불평등과 양극화가 우려됩니다. 그러나 여전히 최저임금이 양극화 해소를 위한 충분한 수준인지에 대한 검토와 논의는 미비한 실정입니다.

포스트 코로나 시대에는 최저임금 법이 규정하고 있는 부디 2022년 최저임금 협상에서 저임금 노동자의 생활안정과 국가경제의 건전한 발전을 위한 건설적인 논의가 진행되길 희망합니다.

마지막으로 오늘 토론회에는 특별히 현장에서 일하시는 분들이 직접 본인들이 겪은 최저임금에 대한 사례들을 공유하기 위해 오셨습니다. 현장 노동자들이 생각하는 최저임금법 개정으로 나타나는 문제, 개선돼야 할 방향에 대해 함께 고민해보는 장이 되었으면 합니다.

아무쪼록 오늘 토론회를 통해 최저임금이 저임금노동자들의 삶의 보호와 소득분배개선을 위한 정책들이 마련되는 계기가 되기를 기대합니다. 최저임금위원회 참여 주체인 한국노총도 여러분들의 의견을 꼼꼼하게 살피며 최저임금제도를 성공적으로 안착시키는 데 최선을 다하겠습니다.

다시 한번 오늘 토론회에 참석해주신 모든 분께 감사의 인사를 드립니다.



김영주
더불어민주당 국회의원

한국노총 140만 조합원 동지 여러분 안녕하십니까?
한국노총 금융노조 출신, 더불어민주당 영등포갑 김영주 국회의원입니다.

먼저 바쁘신 와중에도 토론회 개최를 위해 애써주신 김동명 한국노총 위원장님을 비롯한 임원 여러분과 토론회 관계자 여러분께 감사드립니다.

그리고 좌장을 맡아주신 이원보 한국노동사회연구소 이사장님과 발제를 맡아주신 이정아 고용정보원 부연구위원님, 김성희 고려대 노동문제연구소 교수님 그리고 토론에 참여하실 모든 참석자에게 감사의 인사를 드립니다.

매년 이맘때면 최저임금 인상 수준을 놓고 격렬한 사회적 논의가 진행됩니다.

특히, 최근 1, 2년은 코로나19로 인해서 소득불균형과 사회양극화가 심화되면서 소비 부진이 이어지고 있습니다. 이 같은 경제 위기에서는 최저임금 인상으로 가계의 가처분소득을 늘려서 소비를 증가하게 만들어야 합니다. 소득재분배 개선, 저임금 노동자의 인간다운 삶을 보장하는 최저임금 인상은 지금의 경제위기 극복을 위해서도 불가피하다고 생각합니다.

하지만 최저임금 인상 수준을 어느 규모로 결정하는 것은 쉽지 않은 일입니다. 현재 고용 및 경제 상황을 충분히 고려하여 이해당사자 간 합의와 공감대를 이룬 가운데, 합리적인 최저임금 인상 수준이 결정돼야 할 것입니다.

최저임금 산입범위 개편을 두고도 다양한 의견이 제기되고 있습니다. 최저임금 산입범위 개편은 고임금 노동자도 최저임금법을 위반하거나, 최저임금 인상 혜택을 받는 왜곡된 현상을 바로

잡고자 국회에서 개정된 것입니다.

당초 취지대로 작동하며 지켜질 수 있도록 해결방안을 모색해 나갑시다. 오늘 토론회에서 나오는 소중한 의견을 귀담아 듣고, 정부 정책에 반영될 수 있도록 저도 힘쓰겠습니다.

노동문제는 현장에서 답을 찾아야 합니다. 노동자가 사람답게 사는 세상을 위해 함께 힘을 모읍시다.

다시 한번 오늘 토론회 개최를 진심으로 축하드리며, 오늘 토론회에서 최저임금 인상 현실화를 위한 고견이 모아질 바랍니다.

최저임금 인상 현실화를 위한 노사 간 연대와 대타협을 기대하며, 저 또한 힘을 보탬 것을 약속드립니다.

감사합니다.



김주영
더불어민주당 국회의원

안녕하십니까?

더불어민주당 김포시갑 국회의원 김주영입니다.

2022년 최저임금 인상 현실화를 위한 공개토론회 개최를 진심으로 환영합니다. 오늘 토론회는 현장 노동자들의 생생한 목소리를 경청하고 산업범위 확대에 따른 실질임금의 하락을 통계로 살펴보는 좋은 자리가 될 것으로 기대합니다.

오늘 자리를 마련해주신 한국노동조합총연맹과 더불어민주당 김영주, 백혜련, 이수진 의원님과 국민의힘 김형동, 박대수 의원님께 깊은 감사 인사를 드립니다.

최저임금위원회가 새 인선을 마친 후, 사실상 최저임금을 본격 논의하는 회의를 시작했습니다. 어느 때와 마찬가지로 지난한 협상 난항이 예상됩니다. 매년 최저임금은 인상되었지만, 최저임금 산업범위 확대, 초단시간 노동자 고용 증가 등으로 노동자의 실질임금 인상은 미비하거나 오히려 삭감되기도 했습니다. 그래서 더욱 오늘이 귀중한 자리라고 생각합니다.

최근 한국은행이 발표한 ‘코로나19가 가구소득 불평등에 미친 영향’ 보고서에 따르면 소득 분위가 낮을수록 소득 감소율이 더 높았습니다. 지난해 2~4분기 소득 1분위(하위 20%) 가구의 분기 평균 소득 감소율은 2019년 같은 분기 대비 17.1%로 나타났습니다. 그에 반해 2분위의 소득 감소율은 5.6%, 3분위는 3.3%, 4분위 2.7%, 5분위 1.5%로, 최하위계층인 소득 1분위 평균 소득 감소율이 다른 중고소득층보다 두드러졌습니다. 코로나19라는 재난은 약자에 먼저 다가 오고 더욱 가혹했다는 말이 새삼스럽지 않은 시대입니다.

정부의 재난지원금을 비롯한 다양한 정책으로 충격을 완화할 수 있었지만, 그 충격은 여전히

낮은 곳부터 시작되고, 낮은 곳에 더 강한 충격으로 다가옵니다. 코로나19 시대에 K자 양극화는 더 가속화될 것입니다.

이러한 상황일수록 최저임금의 개편은 더 절실합니다. 그간의 최저임금 정책을 평가하고 고용 효과와 공정한 소득분배 효과를 제대로 살필 수 있는 자리이기를 기대합니다.

소득불평등과 양극화 해소를 위한 최저임금이 변화해야 한다는 목소리는 더욱 커지고 있습니다. 오늘 이 자리에서 다양한 의견들이 모여 해안이 나올 수 있기를 염원합니다.

다시 한번 오늘 이 자리를 위해 애써주신 모든 분들에게 감사드립니다.



김형동
국민의힘 국회의원

존경하는 노동자 여러분!
반갑습니다. 국민의힘 국회의원 김형동입니다.

장기화되는 코로나 19사태로 심신이 지쳐계신 와중에도 <2022년 최저임금 인상 현실화를 위한 토론회>에 참석해주신 여러분께 환영의 인사를 드립니다.

먼저 오늘 뜻깊은 자리를 함께 만들어주신 선배·동료 의원님들께 진심으로 감사드립니다. 아울러 오늘 토론회 좌장을 맡아주신 이원보 한국노동사회연구소 이사장님, 발제를 해주실 이정아 고용정보원 부연구위원님과 김성희 고려대학교 교수님을 비롯한 여러 토론자분들께도 진심으로 고마운 마음을 전합니다.

매년 최저임금은 우여곡절 끝에 결정됩니다. 올해 최저임금은 전년보다 1.5% 인상된 8,720원입니다. 그런데 최저임금 결정방식과 그 이후 반응이 흥미롭습니다. 왜냐하면 올해도 지난해에도 그 이전과 똑같이 공익위원들이 최저임금을 결정하는데도 이 결과에 대해 노동계와 경영계 모두 만족하지 못하기 때문입니다.

최저임금 논의가 노동과 임금에 대한 관심을 불러오는 긍정적인 측면도 있지만 노동에 관한 많은 문제가 최저임금으로 가려지는 부정적인 측면도 적지 않습니다. 요컨대 오늘날 우리 사회에서 최저임금은 “그저 최저임금 수준 노동자들을 보호하자”는 취지 그 이하로 변질되고 있는 실정입니다.

최저임금 문제가 강조되는 이유는 그만큼 이를 보완하거나 대체할 제도가 충분하지 않은 데 있습니다. 만약 최저임금을 적용받는 노동자가 거의 없다면, 최저임금 수준이 시민의 인간다운 생활을 보장할 정도라면, 노동자를 위한 복지와 사회안전망이 충분하다면 최저임금 문제가 이처럼 논란이 되지는 않을 것입니다. 노동자들이 매달릴 곳이 최저임금 말고는 달리 없는 현실의 반영이기 때문입니다.

이제 시대의 요구에 걸맞는, 현실적인 최저임금 보장을 위한 제도적 보완이 필요한 시점입니다.

이번 토론회를 통해 최저임금 결정 및 인상의 합리적 균형점 등에 대한 여러 목소리를 모아 최저임금 경계선에서 삶을 살아가는 노동자분들의 고충을 해소할 수 있기를 기대합니다. 저 또한 국회에서 할 수 있는 가능한 모든 정책 및 입법 활동에 최선을 다 하겠습니다.

다시 한번 참석해주신 모든 분께 진심으로 감사의 말씀을 드리며 여러분들의 지혜를 모아주시길 당부드립니다.

감사합니다.



박대수
국민의힘 국회의원

안녕하십니까?

국회 환경노동위원회, 국민의힘 국회의원 박대수입니다.

바쁘신 가운데 「2022년 최저임금 인상 현실화를 위한 공개토론회」에 귀한 발걸음 해주신 여러분께 진심으로 감사의 말씀드립니다.

또한 뜻깊은 자리를 함께 만들어주신 한국노총 김동명 위원장님을 비롯하여 관계자 여러분 그리고 동료 위원님들께도 고마운 마음을 전합니다.

노동은 인간 고유의 본질이자, 무한한 가능성과 잠재력을 바탕으로 인류의 지속적 발전을 가능케 하는 동력입니다. 따라서 이 땅에 뿌리내린 인간의 삶에서 '노동'은 가장 근본적인 가치라고 할 수 있습니다.

그러나 '일하지 않은 자, 먹지도 말라'는 격언에서 비치는 노동의 신성함과 달리, 평생토록 일한 대가가 고작 내 가족 하나 낼 집 한 채 구하지 못하는 현실에서 노동에 대한 회의감과 배신감은 더욱 커지고 있습니다.

오늘도 노동자의 삶은 피폐하며, 여전히 노동은 '노동자의 것'이 아닙니다.

결국 지속 가능하고 건강한 사회를 이룩하려면, 우리의 삶 속에 인간에 대한 존엄성과 노동의 가치를 연결해야 합니다. 현재 우리나라는 헌법을 통해 최저임금제의 필요성을 명시하고 있습니다. 최저임금제의 '최저'는 인간의 존엄성을 지키는데 필요한 최소한의 규범으로서 역할을 다해야 합니다. 하지만 현실에서는 그렇지 못하고 있어 안타깝기만 합니다.

근로자의 노동을 충분히 보상하면서도, 사용자의 소득까지 보장하는 것이 그리 쉬운 일이 아님을 알고 있습니다. 하지만 이러한 차이와 간극을 좁히고 또 줄여나가면서 우리 사회는 발전할 수 있습니다.

오늘 정책토론회에서는 여러 전문가들을 모시고 최저임금제의 문제들에 대하여 하나하나 짚어보고 또 정책이 지향해야 할 방향을 찾는 자리입니다. 의미 있는 시간이 되리라고 확신합니다.

토론회에 참석하시어 자리를 빛내주시는 모든 분들께 다시 한번 깊은 감사의 말씀을 드리며, 저 역시 제 자리에서 건강한 최저임금제도를 만들기 위해 최선의 노력을 다하겠습니다.

감사합니다.



백혜련
더불어민주당 국회의원

안녕하십니까.

더불어민주당 경기 수원을 국회의원 백혜련입니다.

바쁘신 와중에 소중한 시간을 내어 ‘2022년 최저임금 인상 현실화를 위한 공개토론회’에 참석 해주신 모든 분께 감사의 인사를 전합니다. 특히 오늘 이 자리를 함께 마련해주신 김영주, 김주영, 김형동, 박대수, 이수진 의원님과 한국노총을 비롯한 모든 관계자 여러분께 진심으로 감사드립니다.

최저임금법은 근로자 임금의 최저수준을 보장하여 근로자의 생활 수준을 지키고 노동력 향상을 도모하여 궁극적으로는 경제가 건강하게 발전할 수 있도록 하는데에 목표를 두고 있습니다. 따라서 최저임금 선정 및 지급 기준 등 관련 제도들은 국가경제와 국민 개인의 경제라는 거시적·미시적 요인을 모두 고려해야 합니다.

한국노동사회연구소가 OECD와 독일 경제사회연구소의 최신 자료를 분석한 결과를 보면, 대한민국 최저임금은 2018년 역대 최고 인상률로 상향 조정되어 이제 겨우 OECD 회원국 평균 수준에 미치게 되었습니다. 25개 가입국 중, 12위로 중위에 불과합니다. 우리나라의 경제 규모와 비교했을 때 최저임금은 아직 아쉬운 수준입니다.

2018년 최저임금 역대 최고 인상은 긍정적인 효과도 분명 있었지만, 꼭 선의의 결과를 가져 오지 않을수도 있음을 보여주기도 했습니다. 2019년 근로시간 축소 및 쪼개기, 수당 쪼개기 등 고용주가 최저임금법을 악용하는 사례가 잇따르고 있어 근로자들의 임금 인상 효과가 미비하다는 한국노동연구원의 연구 결과가 있습니다.

이에 저는 오늘 최저임금 제도가 근로자들을 실질적으로 보호하기 위해서는 법적 공백을 어떻게 채워나가야 할지 논의하기 위해 이 토론회를 공동주최하게 되었습니다.

사회를 맡아주신 한국노총 유동희 차장님, 좌장을 맡아주신 이원보 한국노동사회연구소 이사장님, 발제를 맡아주신 이정아 고용정보원 부연구위원님과 김성희 고려대 노동문제연구소 교수님, 그리고 토론을 맡아주신 신정용 알바노조 위원장님, 기호운 비정규노동센터 정책부장님, 정문주 한국노총 본부장님을 비롯해 바쁘신 와중에도 이 토론회에 참석하셔서 현장의 목소리를 내주실 여러 관계자 분들께도 진심으로 감사의 말씀을 전합니다.

이 토론회를 시작으로 향후 최저임금 제도 개선을 위한 깊이있는 연구가 더욱 활발하게 진행되어 다양한 목소리를 담아낼 수 있기를 기원합니다. 다시 한 번 모든 참석자와 관계자 여러분들께 감사의 말씀을 전하며, 저 역시 이 토론회에서 나오는 최저임금 제도 개선을 위한 정책적 제언들이 현실화 될 수 있도록, 제 자리에서 노력하겠습니다.

감사합니다.



이수진
더불어민주당 국회의원

안녕하십니까.

국회 환경노동위원회 소속 노동존중 국회의원 이수진입니다.

먼저 이번 2022년 최저임금 인상 현실화를 위한 공개토론회를 함께 개최해주신 한국노총 김동명 위원장님과 동료의원님들께 진심으로 감사드립니다.

아울러 토론회 좌장을 맡아주신 이원보 한국노동사회연구소 이사장님과 발표와 토론을 맡아주신 모든 패널분들, 그리고 토론회 준비를 위해 노고를 아끼지 않으신 관계자 여러분들께도 깊이 감사드립니다.

최저임금제도가 시행된 지 어느덧 30여 년이 지났습니다.

최저임금제도는 헌법 제32조에 기초하고 있는 최저임금법에 따라 임금의 최저수준을 보장하여 노동자의 생활안정을 도모하고자 하는 저임금노동자에 대한 사회안전망으로서 중요한 역할을 해오고 있습니다.

특히, 최저임금제도 시행 이후 32차례 있었던 인상률 책정에서 지난 2018년과 2019년 등 10차례에 걸쳐 두 자릿수로 인상률이 정해지며, 저임금노동자의 생계안정과 소득분배 개선에 긍정적인 효과도 가져오고 있습니다.

하지만 우리 사회에서는 최저임금제도를 기본취지와 다르게 운영하거나 제대로 지키지 않는 현상이 나타나고 있어 아직 가야 할 길이 먼 상황입니다.

실제 노동현장에서는 통상임금과의 산입범위 불일치로 인한 문제, 산입범위 확대를 이용한 꼼수 사례 등 최저임금제도를 무력화하고 있는 사례가 빈번하게 나타나고 있습니다.

또한 최저임금 인상을 둘러싼 논의가 중소기업자와 노동자의 갈등으로 집중되며, 대기업 중심의 경제, 간접고용의 남용, 원하청 및 가맹사업 구조에 있어서의 불공정성 등 우리 경제의 근본적이고 구조적인 모순이 가려지는 안타까운 상황도 나타나고 있습니다.

저는 국회 환경노동위원회 위원으로 활동하며 최저임금제도를 바로잡기 위해 통상임금 산입 범위와 일치시키기 위한 법안과 최저임금액 위반사업자의 책임성을 형사처벌 중심에서 배상 책임 도입으로 보완하는 법안 등을 발의하며, 최저임금제도의 올바른 정착을 위해 노력하고 있습니다.

우리는 이제 포스트 코로나 시대를 대비해야 합니다.

특히 더욱 심화될 것으로 예상하는 사회경제적 양극화를 극복하고, 저임금·저소득층의 생계 안정을 위해서는 최저임금제도에 대한 중요성이 더욱 강조되어야 합니다.

경기불황을 극복하기 위해 사업자에 대한 지원과 안전망 강화가 반드시 필요하지만, 이것이 최저임금제도를 후퇴시키는 이유가 되어서는 안 됩니다.

전체 경제사회의 지속가능한 발전을 위해서는 소득분배를 개선하고 양극화를 해소하기 위한 다양한 정책이 다각적으로 시행되어야 하기 때문입니다.

아무쪼록 오늘 토론회가 최저임금을 둘러싼 불필요한 갈등을 넘어 최저임금제도에 대한 건설적인 논의의 장이 될 수 있길 기대합니다.

함께해주신 모든 분들의 건강과 건승을 기원드립니다.

감사합니다.

2022년
최저임금 인상
현실화를 위한
공개토론회

발 제 1

최저임금 산입범위 확대에 따른 영향과 현황 분석

이정아

고용정보원 고용통계조사팀 부연구위원

최저임금 산입범위 확대에 따른 영향과 현황 분석¹⁾

이정아, 한수연(한국고용정보원)

1. 들어가며

한국의 기업은 노동력 활용에 따르는 준고정비용을 절감하기 위하여 복잡한 임금체계를 탄생시켰다. 근로기준법 등 제도적 제약이 존재하는 환경에 적응하며 최적화하는 기업의 선택은 기업의 입장에서 합리적이지만, 수많은 임금 관련 법정 분쟁까지 고려한 입장이라고 할 수 없다. 한편 임금노동자의 입장에서 복잡한 임금체계는 이점이 전혀 없다. 임금체계가 복잡하면 노동자는 자신이 제공한 노동력의 대가인 임금의 총규모와 내용을 제대로 파악하지 못하며 미래 소득을 예측하고 관리하기도 어렵다. 이처럼 복잡한 임금체계가 야기하는 사회적 순비용을 줄이기 위한 실효성 있는 방안은 제도에서 찾아야 한다. 제도가 복잡한 임금체계의 유인 기제이므로, 단순한 임금체계로 유인을 갖게 하는 제도적 전환이 요구되는 것이다.

기업은 주어진 조건에서 최적화 선택을 하고자 하는데, 노동력을 고용하는 기업에게 최저임금제는 유효한 수준에서 가장 명확하고 강력한 제약이다. 최저임금제 도입 후 적용된 최저임금 수준이 유효하지 않았던 시기에 최저임금제는 제약이 되지 않는 제도였다. 그러나 적용 최저임금이 유효한 수준으로 높아짐에 따라 대부분의 기업은 최저임금제의 직간접적 영향을 받게 되었다. 최저임금제의 폭넓은 영향은 모든 임금노동자에게 적용되는 포괄성 외에도 임금노동자 누구나 이해하기 쉬운 단순함에서 비롯한다. 이론적으로 고시된 시간당 최저임금 수준에 노동시간을 곱한 값과 자신의 임금을 비교하면 최저임금제 준수 여부를 확인할 수 있다.

단순함과 명료함이라는 최저임금제의 장점 및 강점은 현실의 복잡한 임금체계와 만날 때 희석된다. 복잡한 임금체계를 가진 임금노동자 개인이 최저임금에 산입되지 않는 임금의 종류를 일일이 판별하기 어려운 탓이다. 그러나 복잡한 임금체계가 최저임금제와 만나 장기적으로 단순화한 역설적인 효과가 있었음을 인정해야 한다.²⁾ 최저임금 수준의 인상

1) 이 원고의 내용은 필자들의 고유한 분석 결과로, 한국고용정보원이나 한국노동조합총연맹의 입장과 전혀 관계가 없음을 밝혀둔다.

이 결정되더라도 기업이 영향을 덜 받기 위한 방법은 산입범위 외 임금구성 부분을 산입 범위로 포함시켜 임금체계를 단순화하는 것이기 때문이다. 최저임금제만큼 임금체계를 단순화할 유인을 갖는 다른 기제는 사실상 존재하지 않는다고 봐야 한다.

2019년부터 변경 적용된 최저임금의 산입범위는 이러한 최저임금제의 순기능을 약화시켰다. 첫째로 산입범위가 확대됨에 따라 최저임금 인상률보다 낮은 수준으로 총임금을 인상하거나 인상하지 않을 수 있게 되었으며, 둘째로 임금체계를 단순화할 유인이 사라졌다. 산입범위가 단계적으로 확대되어 임금노동자는 고시된 최저임금 수준과 자신의 임금 수준을 비교하기 어려워졌다. 이하에서는 최저임금법 개정의 구체적인 내용을 시나리오로 제시하고 전체 경제 범위에서 최저임금 산입범위 확대 이후 나타난 현황을 분석한다. 끝으로 산입범위 확대에 따른 임금 저하 경향을 방어하기 위해 요구되는 최저임금 인상률을 산출하여 제시한다.

2. 노동시장 현황 분석

1) 최저임금법 개정

2018년 5월 28일 국회는 최저임금 산입범위를 변경하는 내용의 최저임금법 개정안을 통과시켰고, 이는 2019년 1월 1일부터 적용되어 시행되고 있다. 개정안의 주요 내용은 1) 월 1회 이상 발생하는 상여금 중 최저임금 월 환산액 25%의 초과분을 최저임금에 산입하고, 2) 식대, 교통비 등 현금성 복리후생비 중에서 최저임금 월 환산액의 7%의 초과분을 최저임금에 포함하여 최저임금의 산입범위를 확대하는 것이다. 즉, 2019년 기준 상여금에서 436,288원, 식대와 교통비에서 122,161원을 제외한 나머지 금액은 최저임금과 비교되는 임금으로 산입한다. 최저임금법 부칙에 따르면 상여금, 현금성 복리후생비의 최저임금 미산입 비율은 해마다 단계적으로 축소되며, 2024년에는 전부 산입된다.

<표 7> 상여금, 현금성 복리후생비의 최저임금 미산입 비율

연도	2019년	2020년	2021년	2022년	2023년	2024년
매월 지급 상여금	25%	20%	15%	10%	5%	0%
현금성 복리후생비	7%	5%	3%	2%	1%	0%

출처: 개정 최저임금법령 설명자료(2019.1.)

주: 상여금, 현금성 복리후생비 중 해당 연도 시간급 최저임금액을 월 단위로 환산한 금액의 비율

2021년 현재 적용 최저임금 수준은 유급휴일 포함 월급여 기준 1,822,480원이므로, 최저임금의 15%인 273,372원을 초과한 월 단위 정기상여금은 최저임금에 포함된다. 현금성 복리후생비도 최저임금의 3%, 54,674원을 넘어가는 금액은 최저임금과 비교 가능한 범위

2) 이정아(2019) “최저임금이 임금구조와 임금분배구조에 미치는 영향”에서 임금구성체계에서 정액급여가 차지하는 비중이 계속 증가하였음을 실증하였다.

로 포괄된다.

이 개정안의 시행은 사용자가 정기상여금을 기본급 등 기존의 최저임금 산입범위 임금을 인상시키지 않고도 최저임금 인상으로 인한 영향을 받지 않거나 미미한 영향만을 받도록 한다. 최저임금은 2018년 전년 대비 16.4% 상승하여 전례 없는 상승률을 기록했지만, 2019년부터 최저임금에 산입할 수 있는 수당의 범위는 점차 넓어지게 되었다. 따라서 최저임금 수준이 인상되어도 임금구성을 조정하지 않으면서 합법적으로 최저임금 노동자의 임금소득을 동결시킬 수 있게 되었다.

<표 8> 최저임금 산입범위 변화에 따른 급여항목 조정 가상 시나리오

	급여항목	시나리오 A			시나리오 B (19년 이후 개정안 내용 적용)		
		2018년	2019년	2020년	2018년	2019년	2020년
임금 노동자 1	기본급	157만원	175만원	180만원	157만원	175만원	172만원
	상여금	40만원	40만원	40만원	40만원	40만원	40만원
	복리후생비	12만원	12만원	12만원	12만원	12만원	12만원
	총계	209만원	227만원	232만원	209만원	227만원	224만원
임금 노동자 2	기본급	157만원	175만원	180만원	157만원	160만원	154만원
	상여금	50만원	50만원	50만원	50만원	50만원	50만원
	복리후생비	20만원	20만원	20만원	20만원	20만원	20만원
	총계	227만원	245만원	250만원	227만원	230만원	224만원

주: 시나리오 A는 개정안이 통과되지 않았다고 가정했을 때의 2018년부터 2020년까지의 임금노동자 1, 2의 임금체계이며, 시나리오 B는 최저임금법 개정 이후 각 연도의 상여금과 복리후생비 미산입비율을 적용하여 기본급 조정이 있을 경우의 예상 임금체계이다. 시나리오 A와 B 모두 상여금과 복리후생비가 변동하지 않는다고 가정한다.

서로 다른 임금체계를 갖는 동일한 임금 수준의 노동자 두 명을 상상하면 최저임금법 개정안의 효과를 이해하기 쉽다. 임금노동자 1은 2018년에 기본급으로 월단위 최저임금 수준인 157만 원, 정기상여금 40만 원, 복리후생비 12만 원을 받았다고 가정한다. 임금노동자 2의 기본급도 157만 원으로 임금노동자 1과 동일하지만 정기상여금 50만 원과 복리후생비 20만 원을 월급여로 받았다. 임금노동자 1의 상여금은 2019년 최저임금 기본급의 25%인 436,288원을 넘지 않기 때문에 최저임금에 포함되지 않으며 복리후생비 또한 최저임금 기본급 7%인 122,161원을 넘지 않기 때문에 포함되지 않는다. 따라서 임금노동자 1의 2019년 기본급은 적어도 최저임금 기준인 1,745,150원을 초과해야 한다.

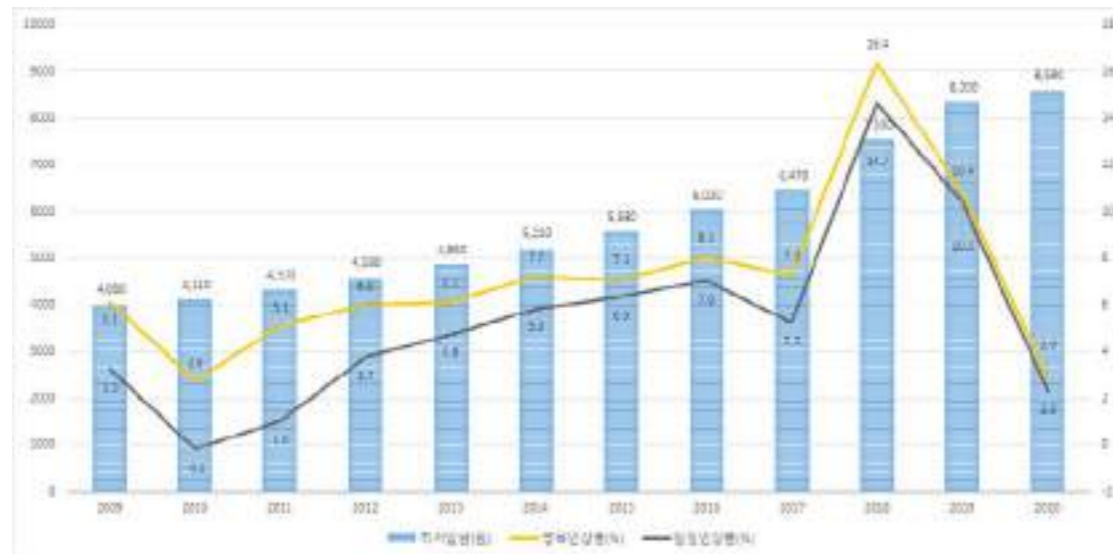
임금노동자 1보다 월급여 총액 수준이 높았던 임금노동자 2는 2019년부터 최저임금 산입범위 확대의 영향을 즉각 받는다. 정기상여금이 최저임금 월 환산액의 25%를 6만 원 이상 초과하므로 이 초과분이 최저임금에 산입되고, 복리후생비 역시 최저임금 월 환산액

의 7%를 약 8만 원 초과하므로 최저임금에 산입된다. 따라서 정기상여금 초과분 6만 원과 복리후생비 초과분 8만 원을 기본급에서 제외하여 160만 원으로 하향 조정해도 최저임금법을 위반하지 않게 된다.

만약 최저임금 산입범위에 대한 개정이 없었다면 <표 2>의 시나리오 A와 같이 임금노동자 1과 임금노동자 2의 2020년 기본급 기대 수준은 1,795,310원 이상일 것이다. 2018년과 비교하여 임금노동자 1과 임금노동자 2의 월급여 총액은 2020년에 각각 23만 원 상승하였을 것이다. 그러나 최저임금법 개정안을 토대로 한 시나리오 B에서 2018년 대비 2020년 임금노동자 1의 월급여 상승분은 15만 원에 그치고 임금노동자 2의 월급여 수준은 3만 원 감소한다.

극단적인 경우지만 시나리오 B와 같이 2019년보다 2020년에 임금수준이 낮아지더라도 최저임금법을 위반하지 않을 수 있다. 2018년에 출발점이 달랐던 두 임금노동자의 월 급여 수준은 2020년에 같아지게 된다. 임금노동자 2의 임금체계에서 상여금과 복리후생비의 비중이 높기 때문이다. 최저임금 산입범위 확대의 효과는 결국 전년 대비 2020년에 명목 최저임금이 2.9% 인상되었어도 최저임금 노동자가 받는 급여액을 높이지 않을 수 있도록 하는 것이라고 할 수 있다.

[그림 12] 최저임금 현황(2009~2020년)



[그림 1]은 최근 최저임금 결정액의 명목 인상률과 소비자 물가지수를 반영한 실질 가치의 인상률을 나타낸 그래프다. 개정안이 적용되기 시작한 2019년의 명목 인상률과 실질 인상률은 각각 10.9%, 10.5%였고, 2020년은 2.9%, 2.3%였다. 최저임금 산입범위가 확대되지 않았더라도 최저임금의 인상은 2019년부터 현격하게 위축되었다. 이하에서는 통계청의 경제활동인구조사 근로형태별 부가조사 자료를 활용하여 최저임금법 개정 전후 임금노동자의 임금과 근로시간, 그리고 분배 수준이 어떤 방향으로 변화하였는지 확인한다. 더불어 자세한 직종 분류 정보를 제공하는 통계청의 지역별고용조사 자료로 통해 최저임

금 노동자 비율이 높은 직종의 임금 및 근로시간 변화가 다른 직종과 비교하였을 때 어떤 특징을 가지는지 살펴본다.

2) 임금 수준 추이

경제활동인구조사 근로형태별 부가조사에서는 조사하는 ‘최근 3개월간 주된 직장(일)에서 받은 세전 월평균 임금’은 조사 대상 개인에게 총액 수준에서 질문하는 문항이므로 각종 상여금과 현물 등이 포함되었다고 생각할 수 있다. 2020년 조사 자료에서 전체 월평균 임금은 약 301만 7천원, 평균 시간당 임금은 약 1만 5천 6백원이었다. 이는 2019년 대비 각각 2.1%, 2.3% 상승한 수준이다. 조사된 월평균 임금과 시간당 임금은 매년 증가하였으나 최저임금 명목 인상률보다는 다소 낮은 수준의 증가율이다.

<표 9> 월평균 임금과 시간당 임금 수준 추이

(단위: 만 원, %)

연도	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
월평균 임금 (증가율)	197.9 (1.4)	209.5 (5.9)	218.6 (4.3)	227.9 (4.3)	236.3 (3.7)	242.9 (2.8)	251.1 (3.4)	260.7 (3.8)	268.0 (2.8)	282.3 (5.3)	295.4 (4.6)	301.7 (2.1)
시간당 임금 (증가율)	1.007 (2.5)	1.064 (5.7)	1.125 (5.7)	1.178 (4.6)	1.229 (4.4)	1.257 (2.3)	1.294 (3.0)	1.348 (4.1)	1.375 (2.0)	1.460 (6.2)	1.527 (4.6)	1.562 (2.3)

자료: 통계청, 경제활동인구조사 근로형태별 부가조사 원자료, 각연도 8월
 주: 시간제 노동자의 월평균 임금 자료 제외

[그림 13] 월평균 임금과 시간당 임금의 실질 증가율

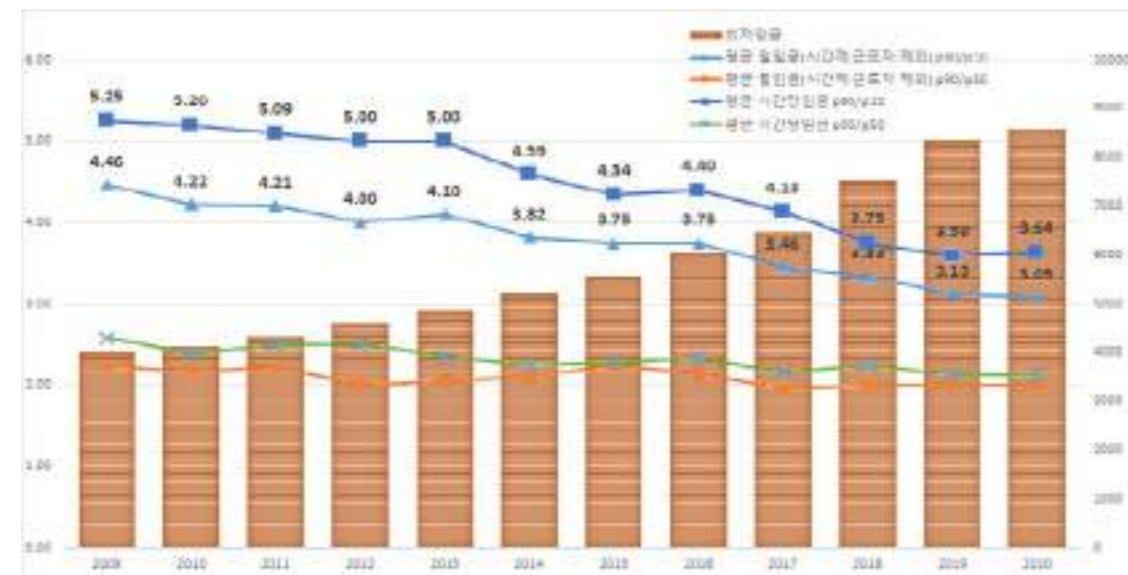
(단위: %)



자료: 통계청, 경제활동인구조사 근로형태별 부가조사 원자료, 각연도 8월

물가상승률을 감안한 실질 월평균 임금 수준은 [그림 2]에서 나타낸 바와 같이 전년 대비 2019년에 4.2%, 2020년에 1.8% 상승하였다. 시간당 임금의 실질 가치는 실질 최저임금 인상률보다 낮은 수준인 2019년 4.2%, 2020년 1.6% 상승했다. 실질 시간당 임금의 상승률은 2010년대 초반까지 실질 최저임금 상승률과 유사한 수준이었으나 2010년대 중반 들어 격차가 벌어졌다. 2018년에 최저임금과 시간당 임금 상승률의 격차는 최대치(10.0%p)를 기록하였고, 이후 급격히 줄었다.

[그림 14] 월평균 임금과 시간당 임금의 p90/p10, p90/p50 배율 변화 (단위: 배, 원)



자료: 통계청, 경제활동인구조사 근로형태별 부가조사 원자료, 각연도 8월

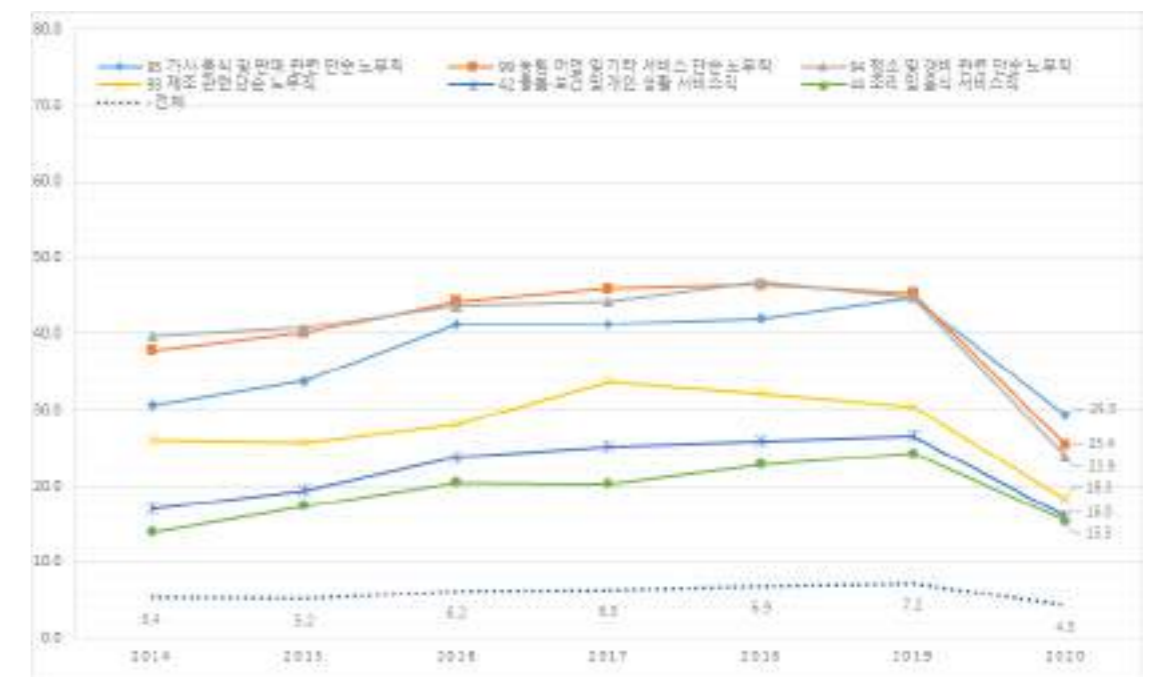
월평균 임금과 시간당 임금의 p90/p10, p90/p50 배율 변화를 살펴보면, 지난 10년 간 감소하는 추세를 보인다. 고임금층인 90분위 임금을 50분위 임금으로 나눴을 때와 10분위 임금으로 나눴을 때를 비교하면 특히 저임금층에서 개선이 현저했다. 저임금층에서 빠른 개선은 월임금과 시간당 임금 기준 비교에서 공통적으로 나타난다. 10분위의 임금은 최저임금 인상의 영향을 직접적으로 받는다. 따라서 지난 10년간 한국 노동시장에서 평균적인 임금 상승은 주로 저임금층에서 비롯하였으며 주된 요인은 최저임금 인상이었다고 할 수 있다.

최저임금 수준의 인상이 더더진 최근에 p90/p10 배율 감소 추세가 완만해지거나 오히려 상승한 사실로부터 최저임금 인상이 지연된 결과임을 짐작할 수 있다. <표 2>에 제시한 가상 시나리오대로 최저임금의 인상률이 낮아지고 산업범위가 확대되어 저임금층의 임금 상승이 지연되었다면 노동시장 전반의 분배와 불평등 경향에도 영향을 끼쳤을 것이다.

한편 최저임금 미만율은 전체 취업자 중 최저임금 미만의 시급을 받고 일한 취업자의

비율이다. 2020년 시간당 임금을 기준으로 최저임금 미만율이 높은 직종은 가사·음식 및 판매 관련 단순 노무직(29.3%), 농림·어업 및 기타 서비스 단순 노무직(25.4%), 청소 및 경비 관련 단순 노무직(23.9%), 제조 관련 단순 노무직(18.3%), 돌봄·보건 및 개인 생활 서비스직(18.3%), 조리 및 음식 서비스직(15.5%) 등이다. 이 직종에서 최저임금 미만율은 2014년부터 계속 상승하다가 2020년에 크게 하락하여 이전 수준을 회복하거나 이전보다 낮아졌다. 근로감독 등 특별한 조치 없이 자연히 최저임금 미만율이 하락할 수 있을까? 다시 <표 2>의 가상 시나리오를 떠올리면, 2020년의 급격한 최저임금 미만을 하락은 최저임금 인상으로 인한 임금 인상의 필요성이 낮아졌다는 배경이 유효하게 작용하였다고 생각할 수 있다. 2020년 적용 최저임금 수준의 인상률도 매우 낮았지만 최저임금의 산업 범위가 넓어졌으므로 임금을 인상시키지 않고도 최저임금제의 준수가 가능하게 된 것이 다.

[그림 15] 최저임금 미만을 상위 직종에서 최저임금 미만을 변화 (단위: %)



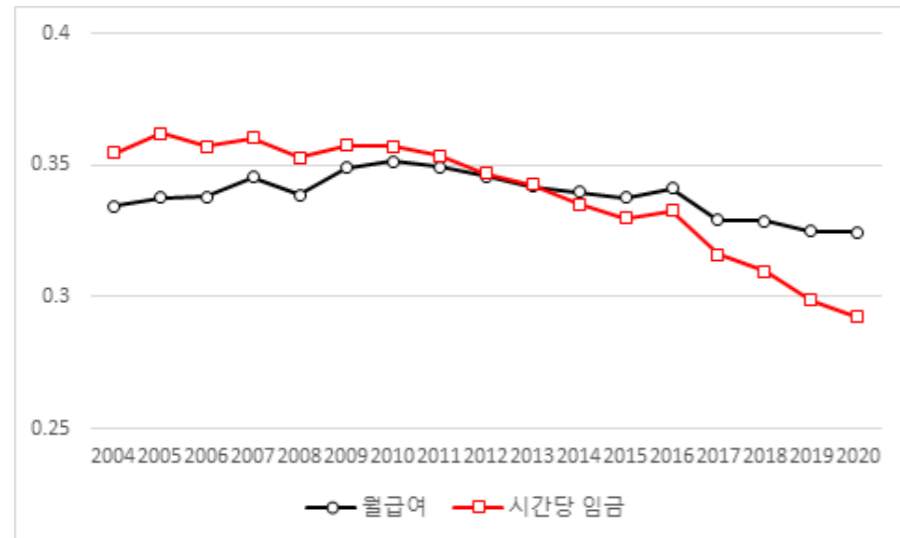
자료: 통계청, 지역별 고용조사 각연도 상반기 원자료
 주: 2014~2020년에 최저임금 미만율이 가장 높았던 6개 직종

3) 분배 추이

[그림 5]는 지난 15년간 연도별 임금노동자 임금의 지니계수 추이를 나타낸 것이다. 시간당 임금 기준으로 개선의 양상은 매우 명확하다. 최저임금 인상률이 높아진 2011년부터 시간당 임금의 분배 수준은 빠르게 개선되었다. 월평균 임금도 점진적이지만 개선 추이를 보인다. 임금 분배의 개선은 [그림 6]의 임금 분포 변화 그래프로 확인하더라도 저임금층

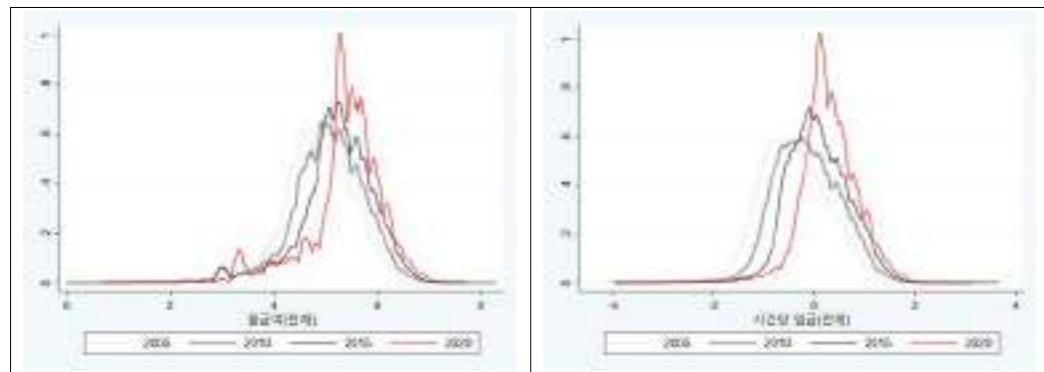
에 의한 임금구조 압착의 결과로 해석된다. 고임금층의 임금 수준이 상대적으로 정체되고 저임금층의 임금 수준은 높아져 임금 분포가 15년 전보다 훨씬 균등해졌다.

[그림 16] 연도별 임금노동자 임금 지니계수



자료: 통계청, 경제활동인구조사 근로형태별 부가조사 원자료, 각연도 8월

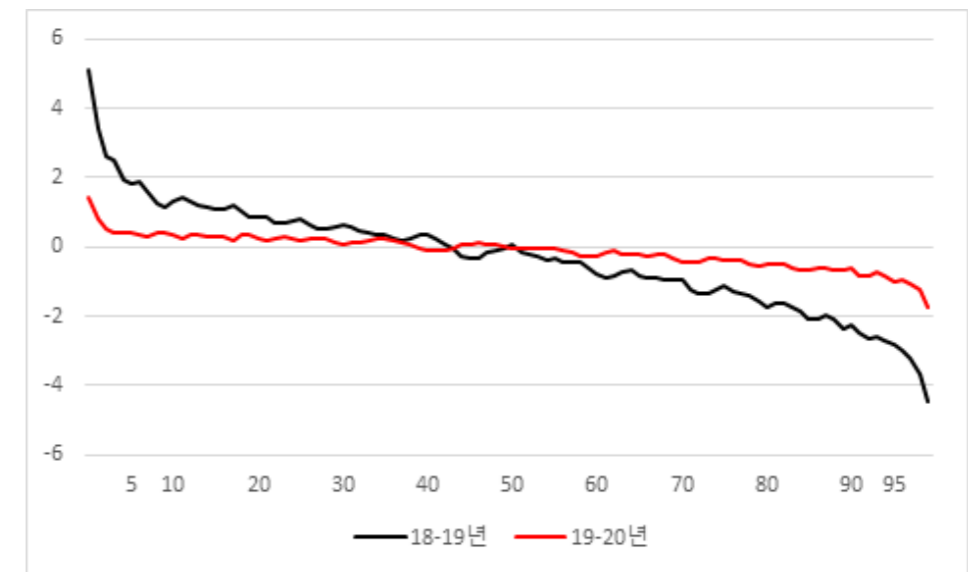
[그림 17] 연도별 임금노동자 로그 임금 분포 변화(커널밀도함수)



자료: 통계청 경제활동인구조사 근로형태별 부가조사 원자료, 각연도 8월

최근 들어서는 분배의 개선이 둔화되기 시작했다. [그림 7]과 [그림 8]은 임금의 모든 분위에서 로그 임금 수준을 중위 임금으로 나눈 값의 변화를 나타낸 그래프이다. 각 분위에서 변화 값이 양의 값을 가지면 전년보다 기준연도에 중위 대비 상대 수준이 높아졌음을 의미하고 음의 값을 가지면 중위 대비 상대 수준이 낮아졌음을 의미한다. 즉 저임금층에서 양의 값은 분배 개선으로, 고임금층에서 양의 값은 분배 악화로 해석된다. 따라서 50분위를 중심으로 우하향하는 곡선이면 분배는 개선된 것이고 기울기가 급할수록 더 많이 개선된 것이다.

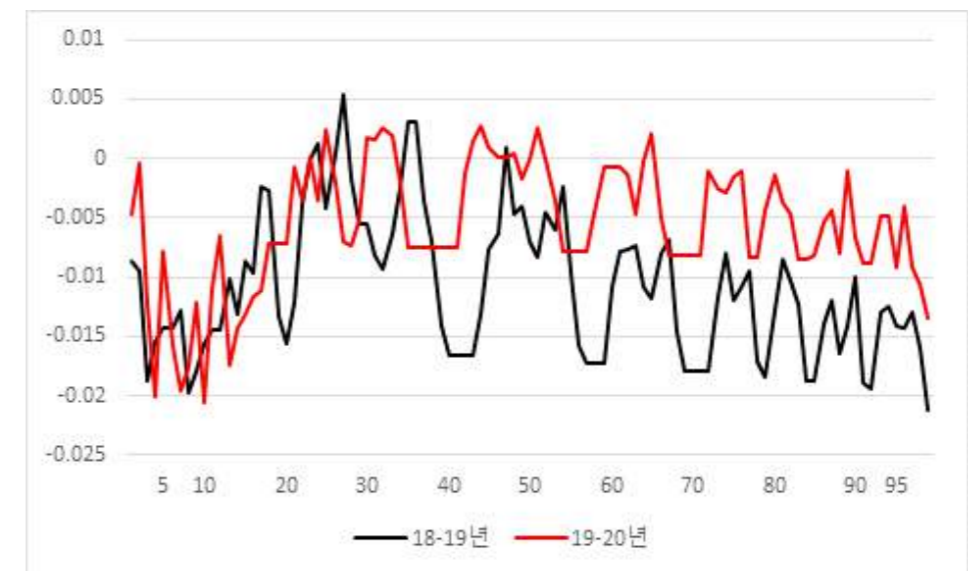
[그림 18] 중위 대비 분위별 상대 시간당 임금 수준의 변화



자료: 통계청 경제활동인구조사 근로형태별 부가조사 원자료, 각연도 8월
주: 로그 임금을 계산한 분위별 평균값 활용

2018년에서 2019년에 분배가 개선된 정도에 비해 2019년에서 2020년의 분배 개선은 매우 둔화되었다. 시간당 임금을 기준으로 2020년에도 전년보다 노동시장 내 분배는 개선되었다. 그러나 개선 정도가 감소하였을 뿐 아니라 50분위 이상의 고임금층에서 개선 약화보다 50분위 이하의 저임금층에서 개선 둔화가 더 두드러진다.

[그림 19] 중위 대비 분위별 상대 월임금 수준의 변화



자료: 통계청, 경제활동인구조사 근로형태별 부가조사 원자료, 각연도 8월

주: 로그 임금으로 계산한 분위별 평균값 활용

[그림 8]의 월평균 임금 기준 분배 현황은 우려할만하다. 월평균 임금을 기준으로 한 분위별 분배 추이는 50분위 이하 저임금층에서 악화, 50분위 이상 고임금층에서 개선으로 요약된다. 특히 30분위 미만의 분배는 올해와 전년이 같은 수준으로 악화되었다. 중위 임금과 비교한 임금 수준이 매년 더 저하된 것이다. 반면 50분위 이상의 분위별 임금 수준이 중위 임금과 비교할 때 낮아졌으므로 고임금층에서 분배는 개선되었다. 2018~2019년과 2019~2020년을 비교하면 개선의 정도가 악화되었다고 할 수 있다. 물론 2020년은 코로나19 확산, 팬데믹이라는 특이 상황을 주요하게 고려해야 한다. 다수의 취약한 임금노동자가 노동시장 밖으로 내몰리지 않았더라면 현재 나타난 분배 상태보다 더 나쁜 결과를 보게 되었을지도 모른다.

임금구조의 상층부와 중층부의 임금 수준이 지체되고 하층부 수준은 저하될 때 [그림 9]가 도출될 수 있다. 최저임금 인상률이 낮아지고 산업범위가 확대되어 인상의 효과가 미미해졌다는 사실은 합리적인 추론에 의한 배경 원인이다. 다만 2020년에 코로나19 팬데믹으로 인해 노동시장이 크게 요동친 점을 고려하여, 이하에서는 2019년 자료를 중심으로 이상의 추론의 합리성을 검증한다.

3. 임금체계를 고려한 현황 분석

고용노동부는 임금노동자의 노동조건 파악을 목적으로 33,000개 표본 사업체를 대상으로 매년 조사하는 「고용형태별 근로실태조사」 자료를 공개하고 있다. 고용형태별 근로실태조사는 통계청 경제활동인구조조사보다 조사의 포괄 범위가 적지만 정액급여, 초과급여, 특별급여로 구성되는 임금구조를 파악할 수 있는 사실상 유일한 자료이다. 이하에서는 고용형태별 근로실태조사 자료를 활용하여 임금체계의 변화 경향을 살펴보고 경제활동인구조조사에서 나타난 분배 현황과 어떻게 다른지를 드러냄으로써 함의를 도출할 것이다.

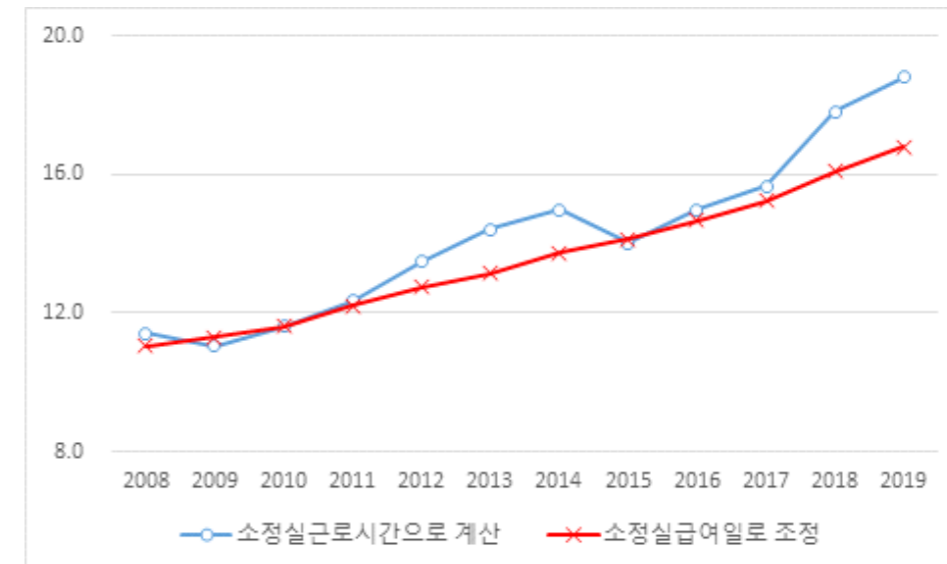
고용형태별 근로실태조사는 6월의 임금 항목별 금액과 노동일, 노동시간을 조사한다. 만약 정확한 노동시간에 비례하여 임금이 지불된다면 시간당 임금은 월임금을 소정노동시간으로 나누어 계산해야 할 것이다. 그러나 현실에서 월이나 연 단위로 임금을 산정하는 다수 임금노동자는 매월의 노동일과 노동시간이 변동하더라도 같은 수준의 급여를 받는다. 즉, 평균적인 노동시간에 대한 평균적인 월 급여액을 받는다. 따라서 정확한 소정노동시간으로 평균적인 월 급여를 나누어 계산한 소정노동시간은 자칫하면 현실을 오도할 수 있다.

[그림 9]는 월임금을 정확한 소정실근로시간으로 나누어 계산한 시간당 임금과, 월평균 노동시간으로 월 급여를 나눈 시간당 임금을 함께 나타낸 것이다. 휴일이나 지방선거 등에 의해 매월의 작업일이 다를 수 고려하지 않을 때 시간당 임금은 급하게 상승하거나 감소하는 해도 발생한다. 그러나 월평균 소정노동시간을 산출하여 계산한 시간당 임금은 상대적으로 안정적인 증가 경향을 보인다. 이하의 모든 분석에서 시간당 임금은 [그림 9]의

주석에서 밝힌 계산 방식을 활용하며, 이때 일괄적으로 주(週) 노동일은 5일로 가정한다.

[그림 20] 계산 방식에 따른 연도별 시간당 임금

(단위: 천 원)



자료: 고용노동부 고용형태별 근로실태조사 원자료, 각연도

주1: 소정실급여일로 조정한 시간당 임금 수준은 '정액급여÷((소정실근로시간수/소정실근로일수)×(5×365/7/12))'으로 계산

주2: 고용형태 중 같은 기준으로 비교하기 어려운 특수형태, 재택/가내, 일일, 단시간은 제외

<표 4>와 [그림 10]은 연도별 월평균 임금 수준과 증가율이다. 월 정액급여와 정액급여에 연동된 초과급여는 매년 상승 경향을 보였으나 특별급여는 월 40만 원 이하 수준에서 등락하는 양상이다. 그러므로 월평균 임금에서 정액급여가 차지하는 비중도 높아졌다. 정액급여와 특별급여를 합한 월임금에서 정액급여 비중은 2008년 83.7%에서 2019년 88.3%로 높아졌고, 초과급여까지 합한 월임금총액에서 비중은 같은 기간 79.3%에서 83.7%로 높아졌다. 정액급여의 상승 경향에 따라 월임금도 상승 경향을 보이지만 최저임금 인상률에 비해 훨씬 완만하다. 이는 경제활동인구조조사로 나타낸 [그림 2]와 마찬가지로

<표 10> 연도별, 임금구성 항목별 월평균 임금 수준

(단위: 천 원)

연도	정액급여	초과급여	특별급여	월임금	월급여액	월임금총액
2008	1,932	129	375	2,307	2,061	2,436
2009	1,972	125	362	2,333	2,097	2,459
2010	2,036	134	345	2,381	2,170	2,515
2011	2,126	151	380	2,506	2,276	2,657
2012	2,222	158	353	2,575	2,381	2,733
2013	2,292	168	374	2,666	2,459	2,833
2014	2,399	174	400	2,799	2,572	2,973
2015	2,470	175	376	2,846	2,645	3,021
2016	2,556	172	388	2,944	2,728	3,116
2017	2,653	184	373	3,025	2,836	3,209
2018	2,789	187	384	3,173	2,976	3,360
2019	2,893	178	384	3,277	3,070	3,454

자료: 고용노동부 고용형태별 근로실태조사 원자료, 각연도

주1: 고용형태 중 같은 기준으로 비교하기 어려운 특수형태, 재택/가내, 일일, 단시간은 제외

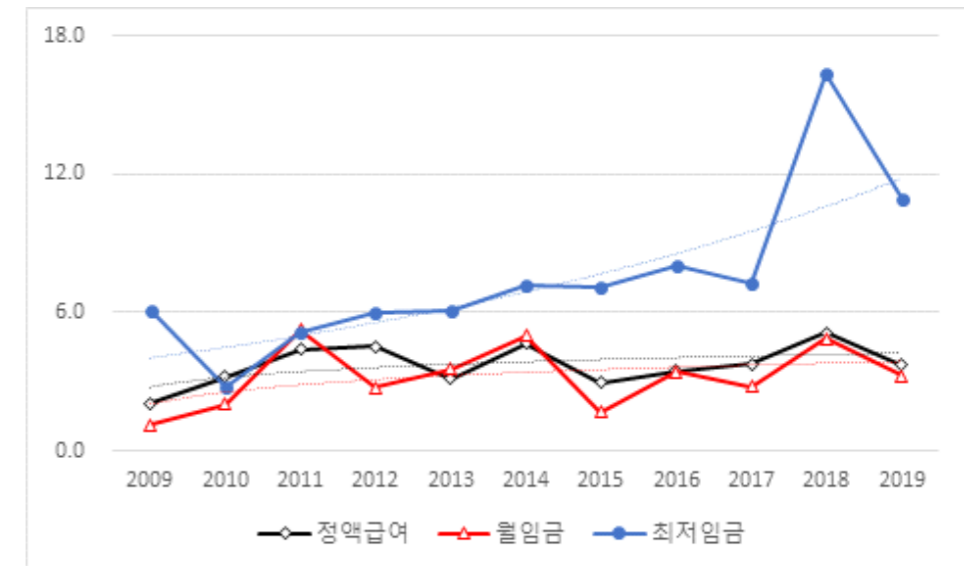
주2: 특별급여는 연간 특별급여를 단순히 12개월로 나눠 계산

주3: 월임금은 정액급여와 특별급여, 월급여액은 정액급여와 초과급여, 월임금총액은 월급여액과 특별급여의 합으로 계산

정액급여와 월 급여액을 시간당 임금으로 환산하여 나타낸 연도별 증가율도 [그림 10]과 거의 일치한다. 다만 최근 들어 시간당 임금의 증가율이 월 급여액의 증가율보다 평균적으로 높다. [그림 11]에서 보듯이 2016년부터 시간당 임금의 증가율은 계속 월 급여액 증가율을 상회하였으며, 그 격차가 커지고 있다. 시간당 임금과 월 급여액 증가율의 차이는, 특별급여를 포함하는 월임금이 정액급여보다 크다. 이는 평균적인 노동시간이 감소하는데 특별급여가 노동시간에 따라 변동하지 않는 데에서 기인한다. 즉, 특별급여는 최저임금 인상의 직접 영향을 받은 정액급여처럼 변동하지 않는 속성을 갖는다. 2절의 <표 2>에 제시한 시나리오에서 상여금 40만 원을 받는 임금노동자 1은 2019년 최저임금 산업범위 확대의 영향을 받지 않고 상여금 50만 원인 임금노동자 2는 영향을 받았다는 사실을 상기하자. 월평균 40만 원 이하 수준에서 변동하지 않는 특별급여가 받는 영향은 단기적으로 없거나 미미하더라도 몇 년 이내 산업범위 확대의 영향권으로 들어오게 된다.

[그림 21] 연도별 월 급여액 증가율

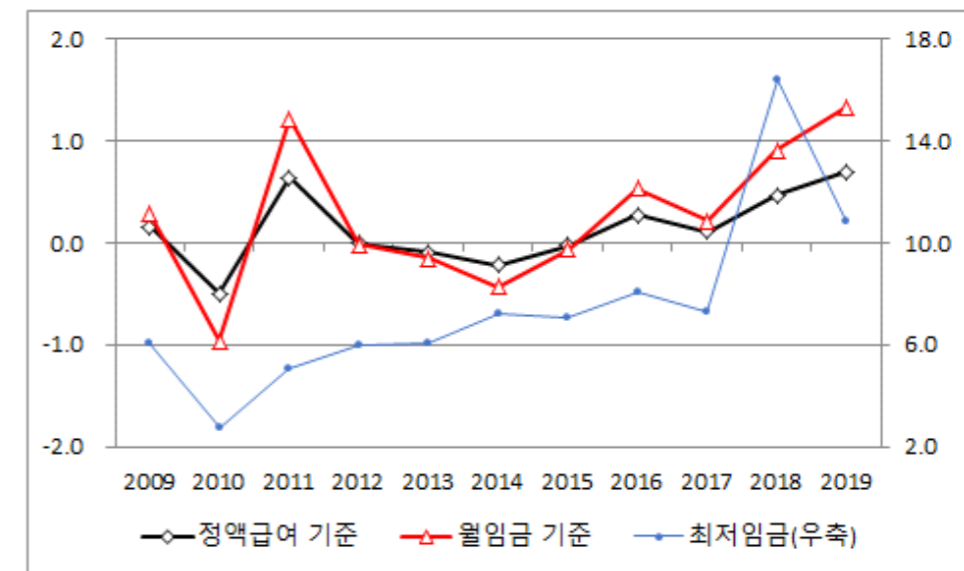
(단위: %)



자료 및 주: <표 5>와 동일

[그림 22] 시간당 임금 증가율과 월 급여액 증가율 간의 차이

(단위: %p)

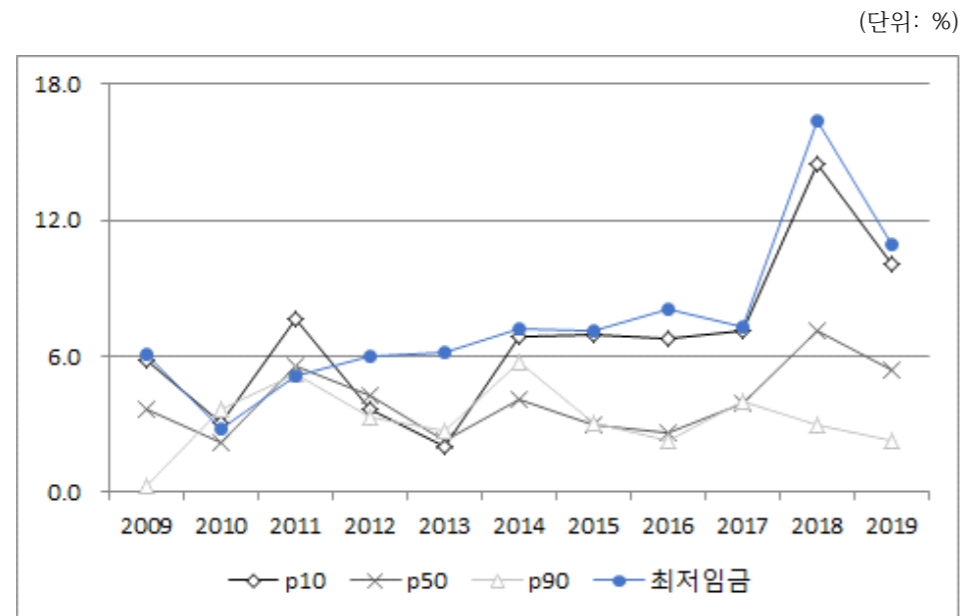


자료 및 주: <표 5>와 동일

한편 월 정액급여를 시간당 임금으로 환산하여 10분위, 50분위, 90분위에서 임금 증가율을 나타낸 [그림 12]에서 보듯이, 모든 분위에서 증가율이 최저임금 증가율에 미치지 못한다. 저임금층인 10분위에서 증가율은 최저임금 증가율보다 약간 낮거나 비슷한 수준이고 50분위와 90분위의 증가율은 훨씬 낮다. 2019년에는 모든 분위에서 증가율이 전년보다 줄었는데 이는 국내 경기가 부진했던 2012~3년 이후 처음이다. 저분위일수록 증가

율의 하락폭은 더 크다.

[그림 23] 10분위, 50분위, 90분위 시간당 정액급여 증가율

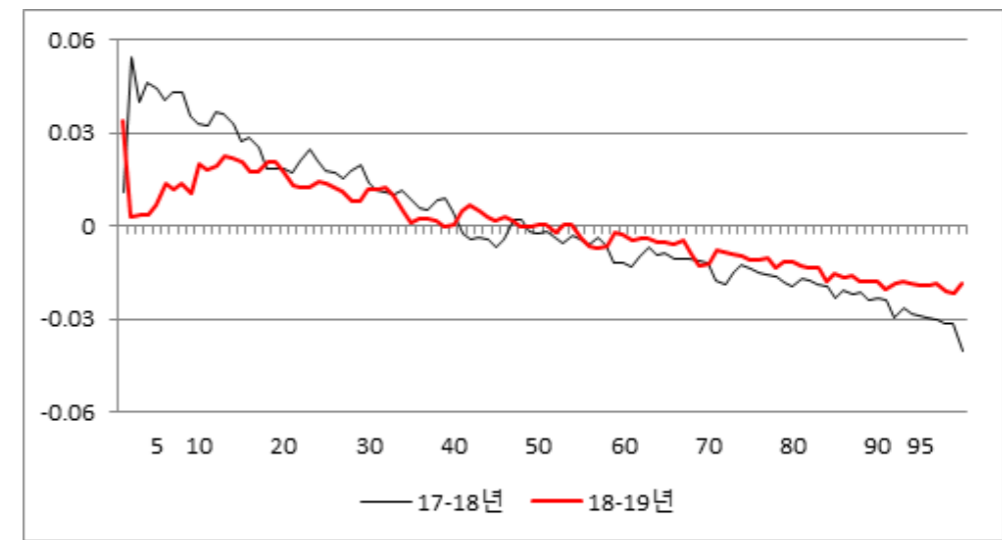


자료 및 주: <표 5>와 동일

2절에서 경제활동인구조사 자료를 활용하여 [그림 7]과 [그림 8]로 나타낸 분배 변화 그래프를 시간당 정액급여와 시간당 월임금에 대하여 각각 [그림 13]과 [그림 14]로 재도출하였다. 2절에서는 경제활동인구조사 자료를 활용하여 2018~2019년보다 2019~2020년에 분배 개선의 정도가 둔화되었음을 실증하였다. 고용형태별 근로실태조사 자료를 활용한 분석에서 분배 개선의 둔화 경향은 2018~2019년에도 진행 중이었던 것으로 확인된다. 2018년과 비교하여 저분위와 고분위에서 분배 개선이 모두 약화되었으나 특히 저분위에서 차이가 크다. 2018년 최저임금의 상승률이 높은 수준에서 결정되어 저분위와 고분위에서 불평등이 감소하는 방향으로 분배가 개선되었으나 2019년에 최저임금 상승률이 낮아져 즉각 개선의 경향이 둔화되었다.

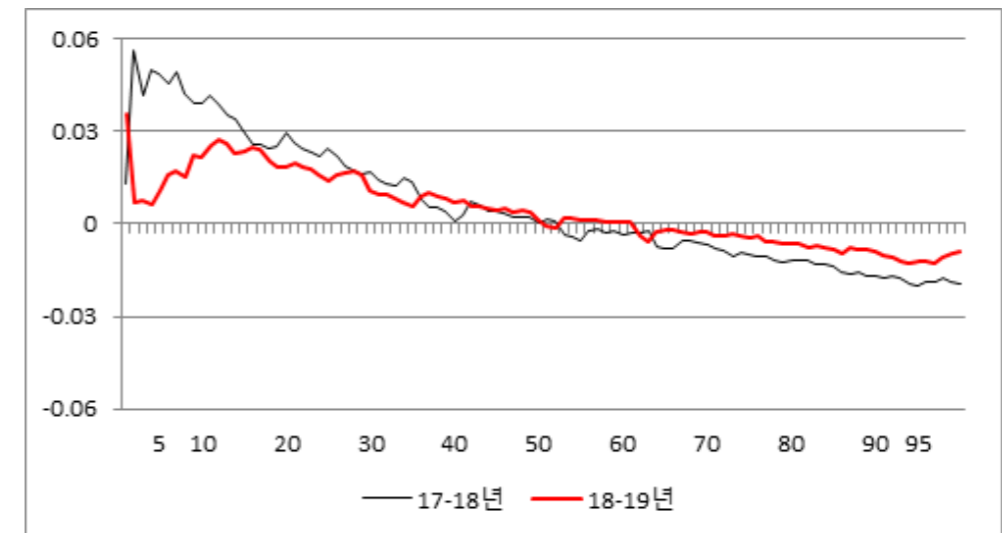
시간당 정액급여와 시간당 월임금을 비교할 때 특히 50분위 이상에서 개선의 정도가 영향을 받았음을 알 수 있다. 월임금으로 계산한 시간당 임금 기준으로 고분위에서 분배 개선은 저분위보다 더 제한적이다. 이는 저분위보다는 고분위일수록 상대적으로 상여금 등 특별급여의 비중이 높기 때문으로 추정된다. 즉, 2018년만큼 전체 임금구조가 상향 이동하지 않은 탓으로, 특히 정액급여보다는 특별급여를 포함하는 월임금에서 이런 경향이 두드러진다.

[그림 24] 중위 대비 분위별 상대 시간당 정액급여 수준의 변화



자료 및 주: <표 5>와 동일

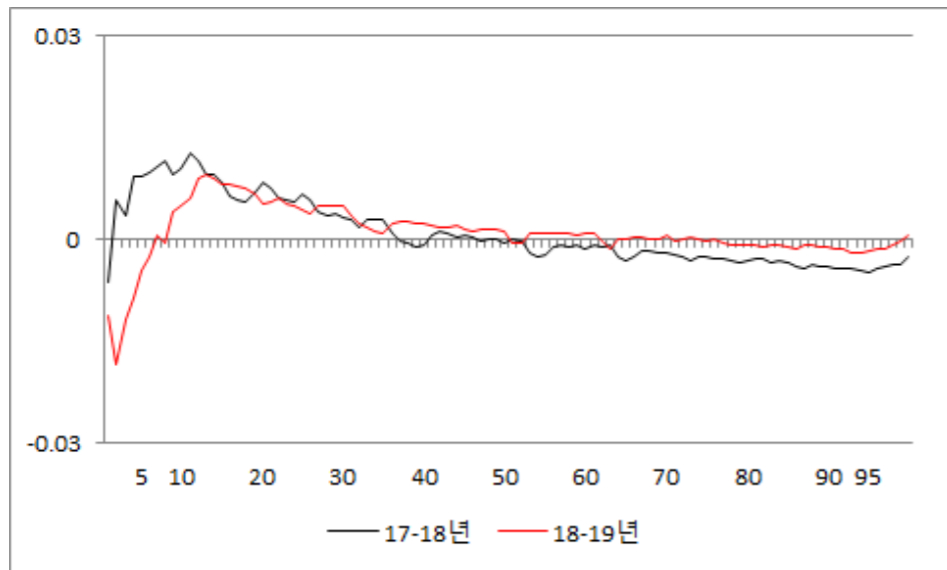
[그림 25] 중위 대비 분위별 상대 시간당 월임금 수준의 변화



자료 및 주: <표 5>와 동일

월 급여액을 노동시간으로 나누어 시간당 임금으로 환산하지 않고 월임금 수준에서 나타낸 분배 현황([그림 15])은 10분위 이하의 저임금층에서 분배는 19년에 더 악화되었음을 드러낸다. 또한 고임금층에서는 거의 개선되지 않았다. [그림 8]에서 살펴보았듯이 2020년 들어 분배의 개선은 2019년보다도 더 둔화되었다. 그리고 임금구조의 가장 하단에 있는 취약한 노동자들은 2019년에도, 2020년에도 악화의 지속을 경험했다고 할 수 있을 것이다.

[그림 26] 중위 대비 분위별 상대 월임금 수준의 변화



자료 및 주: <표 5>와 동일

4. 시나리오별 최저임금 요구 인상률

2018년의 최저임금위원회의 획기적인 최저임금 수준 인상 결정은 현 정권의 ‘최저임금 1만 원’ 공약 실현을 기대하게 했다. 그러나 낙관적 기대는 오래가지 않았다. 2018년 최저임금법 개정으로 최저임금의 산입범위가 단계적으로 확대되어 최저임금 인상의 효과가 축소되고, 최저임금 인상률도 줄곧 하락세다. 현재 한국 노동시장에서 임금 결정의 기축이라고 해도 좋을 최저임금 수준의 결정은 노동시장 전체의 분배 상태까지 좌우하는 듯하다. 2024년까지 최저임금 산입범위의 단계적 확대가 예정돼 있는 상황에서 분배 수준을 악화시키지 않으려면 향후 최저임금은 최소 어느 정도 수준에서 결정되어야 하는가?

차년도 최저임금 수준이 아직 결정되지 않은 2021년 5월 현재 시점에 최저임금 미산입 상여금과 복리후생비는 <표 5>에 나타냈듯이 월 최저임금의 18.0% 수준이다. 즉 월단위로 환산한 최저임금 수준이 182만을 초과하지만, 전에 지급하던 상여금과 복리후생비가 33만 원 이상이라면 그 차액만큼은 인상하지 않아도 된다. 경우에 따라서는 2020년보다 월 급여가 감소해도 최저임금법을 준수하였다고 할 수 있다. 최저임금 산입범위로 확대되는 임금의 비율은 논리적으로 월 급여 100%까지 가능하다.

2절에 제시한 가상 시나리오처럼 상여금 수준이 다른 세 명의 임금노동자를 가정하고 월임금 변화를 나타낸 <표 6>의 결과는 놀랍다. 최저임금에 산입되는 상여금과 복리후생비를 본래 최저임금 산입범위였던 기본급에서 차감해 가면 2024년까지 월임금을 인하하고도 최저임금법을 준수할 수 있다. 기본급이 최저임금 수준에서 같았다면 상여금, 복리후생비가 아무리 높았다고 하더라도 2024년에는 같은 수준으로 수렴이 가능하다.

<표 11> 산입범위 개정에 따른 최저임금 미산입액 변화

(단위: 원)

	2018년	2019년	2020년	2021년	2022년	2023년	2024년
시간당 최저임금	7,530	8,350	8,590	8,720	8,720	8,721	8,722
월 최저임금	1,573,770	1,745,150	1,795,310	1,822,480	1,822,480	1,822,689	1,822,898
인상률(%)	16.4	10.9	2.9	1.5	0.0	0.0	0.0
월 인상액	221,540	171,380	50,160	27,170	0	0	0
미산입 상여금		436,288	359,062	273,372	182,248	91,134	0
미산입 복리후생비		122,161	89,766	54,674	36,450	18,227	0
미산입액 계		558,448	448,828	328,046	218,698	109,361	0
월 최저임금 대비 미산입액 비율(%)		32.0	25.0	18.0	12.0	6.0	0.0
산입액 비율(%)		68.0+α	75.0+α	82.0+α	88.0+α	94.0+α	100.0

주: 2022~2024년에 최저임금이 인상되지 않았을 때를 상정

상여금이 전혀 없는 임금노동자 1의 경우 하락폭이 크지 않지만 2021년부터 2024년까지 꾸준히 월임금이 감소한다. 상여금과 복리후생비가 더 클 때 하락폭은 더 커진다. 임금노동자의 임금체계와 임금구성 항목별 평균 수준을 고려하여 가정한 임금노동자 2는 상여금 40만 원, 복리후생비 20만 원을 받는다. 평균적인 임금노동자를 가정하였으나 결과는 다르지 않다. 월임금은 2020년부터 수렴해 가고, 2022년부터 최저임금이 상승하지 않는다면 매년 -5.0% 이상 감소한다.

적용 최저임금액에 맞춰 기본급을 받았던 임금노동자의 월임금 수준은 이전까지 상여금과 복리후생비의 고저와 무관하게 2024년까지 수렴 가능해진다. 2020년의 미산입 상여금은 36만 원, 미산입 복리후생비는 9만 원 수준인데, 이 시점부터 평균적으로 산입범위에 포괄되는 상여금과 복리후생비 부분이 발생한다. 그러므로 ‘평균적인’ 임금노동자의 월임금은 최저임금법을 준수하며 인하하는 것이 가능하게 되었다.

2021년 적용 최저임금 수준이 명목 기준으로 1.5% 상승하였음에도 <표 6>의 시나리오에서 임금노동자 2과 임금노동자 3의 월임금 증가율은 -4.2%로 하락한다. 산입범위 확대의 영향을 고려할 때 최저임금 수준을 유지하는 최소 인상률은 <표 6>의 월임금 증가율을 초과하는 수준이어야 한다. 2021년의 최저임금 수준을 2024년까지 유지하기 위한 최소 인상 요구율을 산술적으로 간단히 계산하면 ‘5.4%+물가상승률’로 계산된다. 그러나 최저임금 수준이 높아지면 미산입액도 커지므로 총계 수준에서 월액은 예상보다 낮아진다.

<표 12> 가상 시나리오에 따른 월임금 변화

(단위: 만 원)

	2018년	2019년	2020년	2021년	2022년	2023년	2024년
임금노동자 1(상여금 0만 원+복리후생비 20만 원)							
산입 상여금	0	0	0	0	0	0	0
산입 복리후생비	0	8	11	15	16	18	20
조정 기본급	157	167	169	168	166	164	162
총계	177	187	189	188	186	184	182
증가율(%)		5.3	1.0	-0.4	-1.0	-1.0	-1.0
임금노동자 2(상여금 40만 원+복리후생비 20만 원)							
산입 상여금	0	0	4	13	22	31	40
산입 복리후생비	0	8	11	15	16	18	20
조정 기본급	157	167	164	155	144	133	122
총계	217	227	224	215	204	193	182
증가율(%)		4.3	-1.0	-4.2	-5.1	-5.4	-5.7
임금노동자 3(상여금 80만 원+복리후생비 20만 원)							
산입 상여금	0	36	44	53	62	71	80
산입 복리후생비	0	8	11	15	16	18	20
조정 기본급	157	130	124	115	104	93	82
총계	257	230	224	215	204	193	182
증가율(%)		-10.5	-2.6	-4.2	-5.1	-5.4	-5.7

주: 2022~2024년에 최저임금이 인상되지 않았을 때를 가정

상여금이 40만 원, 복리후생비가 20만 원인 평균적인 임금노동자 2의 월임금 총계를 2022~2024년에 매년 같은 수준으로 최저임금이 인상될 때를 가정하여 계산한 결과를 <표 7>에 제시하였다. 만약 최저임금 인상률이 0.0%로 동결되면 월임금은 매년 감소될 수 있다. 매년 5.4%로 인상되면 2024년에는 2021년보다 약간 낮은 수준이 되고, 매년 6.0%로 인상되면 명목 기준으로 최소한 유지될 수 있다.

주어진 가정 하에서 매년 7.6% 인상되면 2022년부터 월임금액 상승으로 전환되며, 2024년에는 월임금이 감소하기 전인 2019년 수준을 회복할 수 있다. 2024년까지 2021년 수준을 유지하기 위한 최저임금 인상률은 매년 6.0%이며 2019년 수준을 회복하기 위해 필요한 인상률은 7.6%이다. 최저임금 산입범위 확대에 의한 감소를 모두 상쇄하기 위한 요구 인상률은 8.9%이다. 즉, 만약 최저임금 산입범위 확대 없었더라면 여기에서 가정한 임금노동자의 2019년 월임금은 235만 원이므로 이 수준의 회복을 위해 2022년부터 2024년에는 매년 8.9%의 적용 최저임금 인상이 필요하다.

<표 13> 최저임금 인상률에 따른 월임금 변화

(단위: 만 원)

인상률	2018년	2019년	2020년	2021년	2022년	2023년	2024년
0.0%	217	227	224	215	204	193	182
5.4%	217	227	224	215	215	215	213
6.0%	217	227	224	215	216	217	217
7.6%	217	227	224	215	220	224	227
8.9%	217	227	224	215	222	229	235

주1: 상여금 40만 원, 복리후생비 20만 원, 기본급은 2018년까지 최저임금 수준으로 고정된 임금노동자를 가정

주2: 2022~2024년에 매년 최저임금 인상률이 각각 0.0%, 5.4%, 6.0%, 7.6%, 8.9%일 때를 가정

5. 나가며

최저임금 산입범위 확대의 목적은 무엇인가? 2018년 적용 최저임금 수준이 결정되기도 전에 환노위에서 시작된 최저임금 산입범위 조정 논의는 1년이 지나지 않아 국회 본회의를 통과했다. 당시 고용노동부 장관은 “제도의 불합리한 점을 바로잡은 것”이라며 “연소득 2500만 원 이하의 저임금 노동자들은 이번 개정으로 불이익을 받지 않게 했다”고 평가했다.³⁾ 그러나 ‘불합리한 점’은 ‘임금체계’에 있었지 ‘최저임금제’에 있지 않았다. 불합리한 임금체계를 합리적으로 개편하는 어려운 길보다 애꿎은 최저임금제를 손뚱으로써 불합리한 임금체계의 개편을 더 소원한 일로 만든 것이다.

2019년부터 단계적인 최저임금 산입범위의 확대 결과를 사전적으로 추정했다면 ‘저임금 노동자가 불이익을 받지 않게 만들었다’는 평가를 하기 어려웠을 것이다. <표 6>에서 확인하였듯이 최저임금 수준의 기본급과 20만 원의 복리후생비만 받는 저임금 노동자의 월임금은 2021년부터 계속 하락할 수 있다. 더 현실적으로 표현하자면, 최저임금 노동자의 명목 임금 수준을 높이지 않아도 법적 문제가 없다. 게다가 이는 물가상승을 고려하지 않은 수준으로 실질 가치를 고려했을 때 최저임금 노동자의 소득은 2024년까지 감소를 지속할 가능성이 높다. 최저임금 산입범위 확대는 최저임금 노동자에게 앞으로 6년간은 소득 증대를 기대하기 어렵다는 선고와 마찬가지로 셈이다.

물론 계속 고용이 유지되는 일자리에서 급여 수준을 인하하기는 쉽지 않다. 그러나 일자의 전환과 대체가 꾸준히 일어나는 노동시장의 현실은 전반적인 임금 수준의 저하 경향을 예상하게 한다. 가장 취약한 노동자는 임금이 줄더라도 거부하기 어려운 상황에 처하기 쉽다. 고용계약이 반복적으로 갱신되는 자리에서는 임금도 갱신된다.

마찬가지로 큰 문제는 최저임금 수준이 아니더라도 최저임금 인상의 영향을 받는 다수 임금노동자의 임금 상승을 지체시킨다는 데 있다. 임금구조의 말단에서 상승이 지연되면

3) 머니투데이, “김영주 장관 “최저임금 산입범위 확대, 불합리한 점 바로잡은 것””, 2018.5.29.

그 이상의 임금노동자 임금을 인상할 가장 핵심적인 유인이 없어진다. 그리고 그 수단은 최저임금법 개정안에 담겨있다. 결과적으로 전반적인 임금구조의 지체와 지연, 저하 경향을 가져오게 된다. 그리고 최저임금의 영향을 받는 노동자의 범위는 더 넓어진다.

실제로 2019년과 2020년에 임금노동자의 분배는 개선을 멈추고 둔화의 단계로 들어선 듯하다. 향후에는 분배의 악화까지도 예상할 수도 있다. 최저임금 산입범위 확대의 임금노동자에 대한 이러한 영향을 저지하기 위해 요구되는 최저임금 인상률을 다음과 같이 정리할 수 있다.

먼저, 평균적인 임금노동자의 임금체계를 고려할 때 2021년 현재의 최저임금 수준을 2024년까지 유지시키기 위한 최저임금 인상률은 '6.0%+물가상승률' 수준이다. 만약 최저임금 산입범위 확대가 시작된 2019년 수준을 고려한다면 2024년까지 매년 '7.6%+물가상승률' 수준의 인상이 필요하다. 산입범위 확대가 없다고 가정했을 때의 2019년 수준을 고려하면 궁극적으로 '8.9%+물가상승률' 수준의 인상이 필요하다.

'저임금 해소로 임금격차가 완화되고 소득분배 개선에 기여'하고자 하는 최저임금제도의 목적은 최저임금 산입범위 확대로 희석되었다. 노동시장에서 가장 취약한 상태에 있으면서도 일자리가 있으니 만족하라는 한국 사회의 묵시적 압력이, 코로나19 환란으로 인해 가장 큰 피해를 입었음에도 취약한 노동자로 하여금 집합적인 목소리조차 내지 못하게 한다. 취약한 노동자의 소득과 생활을 지지하는 사실상 유일한 수단인 최저임금제의 개정의 보완책이 필요하다.

2022년
최저임금 인상
현실화를 위한
공개토론회

발 제 2

문재인 정부의 최저임금 정책 평가를 통한 최저임금 인상 기준 및 제도개선 방안

김성희

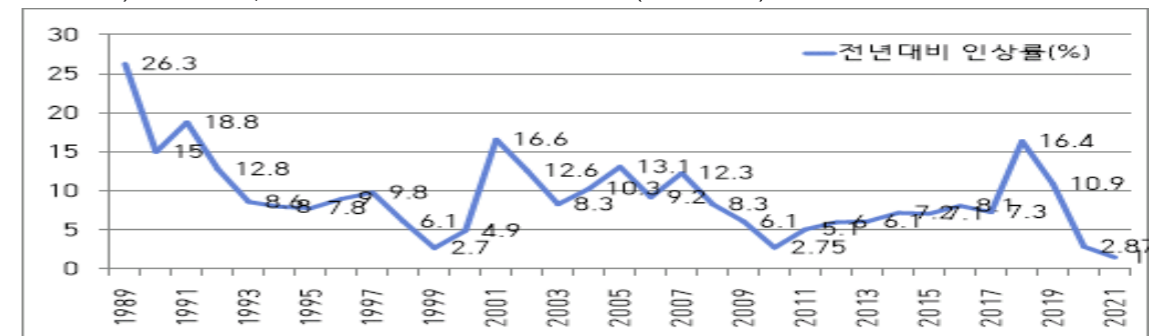
고려대 노동문제연구소 교수

문재인정부 최저임금 정책 평가를 통한 최저임금 인상 기준 및 제도개선 방안

김성희(산업노동정책연구소·고대 노동대학원)

1. 최저임금 정권별 증가분 비교와 문재인 정부의 인상률 위치

- 문재인 정부 4년 최저임금 평균 인상률(기하평균)은 7.7%, 단순 평균 인상률은 7.9%다. 박근혜정부와 이명박정부 보다 조금 앞서서 수치임. 5년 재임기간 평균으로 박근혜 정부의 평균 인상률 7.4%를 상회하려면 내년 최저임금은 6.2% 이상 올려야 한다 (박근혜 정부 누적 인상률 33.13%보다 높은 34.8% 인상은 이미 달성되었으나, 박근혜 정부는 1년이 짧아 평균으로 비교해야 한다).
- 21년 적용 최저임금 시급 8,720원에서 포기 선언을 했지만 공약이었던 1만원 달성을 위해서는 14.29% 인상(시급 1280원)이 필요하고, 9천원이 되기 위해서는 3.21% 인상(시급 280원)이 필요하다.



정권	노태우 정부	김영삼정부	김대중정부	노무현정부	이명박정부	박근혜정부	문재인정부
인상효과 (평균인상률)	106.15% (16.32%)	47.76% (9.0%)	53.20% (10.6%)	65.71% (10.6%)	28.91% (5.2%)	33.13% (7.4%)	34.8% (7.9%)

2. 2022년 최저임금 적정 인상률: 실질 최저임금 유지 위한 인상률은 최소 6.3%

- 여러 지표가 있지만, 최저임금 1만원 수준에 도달하거나 평균임금의 1/2 또는 중위임금 2/3일 때 필요한 기준은 '경제성장률(g) + 물가상승률(π)'임. 이를 밑돌면 실질 최저임금은 감소한 것임.
- 소비자물가상승률 보다 낮으면 실질 임금의 감소이며, 경제성장률을 더하는 이유는 경제성장의 과실이 저임금 노동자에게 최저임금 인상으로 상응해서 배분되어야 함을 의미함. 현재 최저임금이 이에 미달하므로 'g+π+소득분배개선치(δ)' 의 적용이 필요함. 이는 최저임금이 국민경제성장과 동반하면서 노동소득분배를 개선해야 함을 의미함.
- 최저임금 인상분이 '경제성장률 + 물가상승률' 보다 높은 만큼 저임금 노동자의 임금인상 프리미엄을 적용하는 '소득분배개선치'로 기능함.
- 2021년 경제성장률 예상치는 작년말 3.0%에서 올해초 3.3%로 조정되었다가 최근 정부가 목표치로 4.0%를 제시함. 소비자물가상승률은 4월 현재 전년 동월 대비 2.3%인데, 3월 1.5%, 2월 1.1%로 1월 0%대에서 계속 높아지고 있음. 4월 생활물가상승률은 2.8%로 더 높음. 작년 기저효과에 경기회복의 전망으로 더 높아질 가능성이 있으며, 인플레이션 우려까지 제기되고 있는 실정임.
- 이를 기준으로 하면 **실질 최저임금이 유지되기 위한 적정 인상률은 '경제성장률 4.0% + 물가상승률 2.3%' 로 6.3% 이상임.** 소득분배개선치와 별도로 2019년 최저임금 결정 때 산입범위 조정분 1%를 더한 것처럼 **산입범위 확대로 인한 최저임금 감소 효과를 상쇄하기 위한 별도의 고려도 필요하므로 7% 수준 이상의 인상이 필요함**

* 최저임금과 거시지표의 비교를 결정년도를 기준으로 함. 이는 결정년도에서 고려되는 거시지표와 비교를 위한 것이며, 정권별 비교도 이에 따름. 아울러 2001년 이후로 범위를 제한한 것은 최저임금제도가 1인 이상 적용된 것이 2000년이고, 거시지표의 연속성도 2001년부터 가능해서 시기를 한정함.

2. 2022년 최저임금 적정 인상률 평가1: 실질 최저임금 유지 이상의 소득분배개선치는 얼마였나?

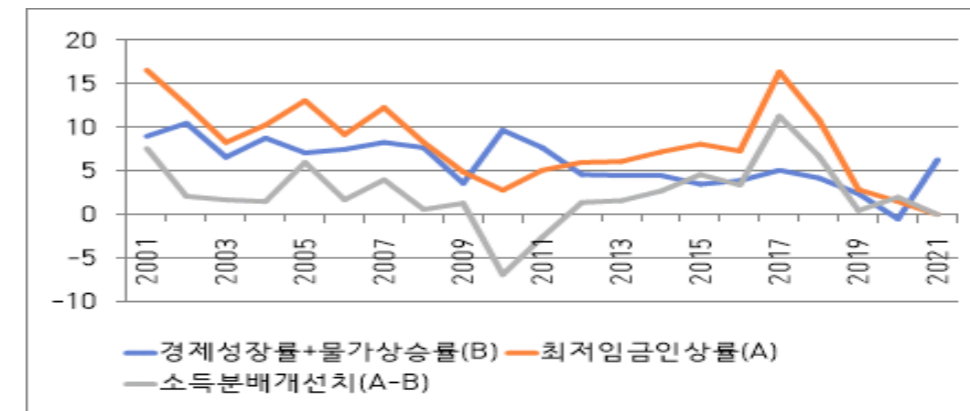
- 성장률과 물가상승률이 낮아지기 시작한 2000년대 들어와 최저임금인상으로 인한 소득분배개선치는 등락을 거듭했음. 문재인 정부 이전까지. 2001년 7.6%의 소득분배개선치가 가장 높았고 그 이후 2004년까지 3년간 계속 1-2% 수준이었음. 2005년 다시 6%를 기록한 후 2008년 글로벌 금융위기 시점에서 -6.9%까지 기록했음. 이 때의 낮은 인상률과 미약한 소득분배개선효과를 박근혜 정부 3,4년차 때 약간 회복했다가(4.6%와 3.4%) 2017년 결정 최저임금의 11.3% 개선치, 2018년 6.7% 개선치로 만회했음. 이후 다시 0.47%, 2.0%로 낮아졌음

	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
소비자물가상승률	4.1	2.8	3.5	3.6	2.8	2.2	2.5	4.7	2.8	2.9	4	2.2	1.3	1.3	0.7	1	1.9	1.5	0.4	0.5	2.3(4월)
실질경제성장률	4.9	7.7	3.1	5.2	4.3	5.3	5.8	3	0.8	6.8	3.7	2.4	3.2	3.2	2.8	2.9	3.2	2.7	2	-1	4.0(p)
경제성장률+물가상승률(B)	9	10.5	6.6	8.8	7.1	7.5	8.3	7.7	3.6	9.7	7.7	4.6	4.5	4.5	3.5	3.9	5.1	4.2	2.4	-0.5	6.3
최저임금인상률(A)	16.6	12.6	8.3	10.3	13.1	9.2	12.3	8.3	4.9	2.8	5.1	6	6.1	7.2	8.1	7.3	16.4	10.9	2.87	1.5	?
소득분배개선치(A-B)	7.6	2.1	1.7	1.5	6	1.7	4	0.6	1.3	-6.9	-2.6	1.4	1.6	2.7	4.6	3.4	11.3	6.7	0.47	2	
정권별 개선치	9.7 (평균 4.85)			노 14.9 (평균 2.98)			이 -6.2 (평균 -1.24)			박 12.3 (평균 3.09)			문1) 18.0 (평균 5.09)			문2) 2.47					

* 자료: 통계청 국가통계포털

2. 2022년 최저임금 적정 인상률 평가1: 실질 최저임금 유지 이상의 소득분배개선치는 얼마였나?

- 최저임금인상률은 대체로 '경제성장률 + 물가상승률' 보다 높았는데, 글로벌 금융위기를 조기 극복했다고 자화자찬했던 2010년, 2011년에 '대중빈곤을 희생으로 한 경제회복' 의 양상이 벌어졌음.
- 이를 만회한 것이 2017년과 2018년이었고, 코로나 국면이 아니었던 2019년부터 낮아졌음.
- 문재인정부 첫 2년의 최저임금 인상의 진폭이 컸으나 2001년 이전 수준(IMF경제위기 시기 제외)이었고, 역진적 분배를 개선한 효과였음. 5년차 결정이 중요한 이유는 '대중빈곤 모델로 회귀나, 노동빈곤 개선의 지속이나' 가 판가름나기 때문임



3. 2022년 최저임금 인상률 구간별 의미

- 인상률이 높았던 2017년과 2018년에 결정된 최저임금은 소득분배개선치가 11.3%와 6.7%임. 성숙경제에 들어서면서 '저성장과 저물가' 상황에서 상대적으로 높은 인상률로 개선치가 높았음. 그 합은 박근혜 정부 4년 보다 높은 18.0%임. 2019년과 2020년의 소득분배개선치의 합은 2.47%로 -6.2%를 기록한 이명박정부를 제외하고 가장 낮은 수준임. 누적 효과는 20.47%임.
- 문재인 정부 첫 2년의 상대적 높은 개선치는 시대적 화두로 부상한 노동빈곤과 양극화에 대처하기 위한 방법으로 최저임금의 획기적 인상에 주목한 것이자, 보수정부 특히 이명박 정부 때의 낮은 개선치를 만회한 결과임. 그러나 3, 4년차의 낮은 인상과 낮은 소득분배개선치와 차감됨.
- 따라서 5년차인 올해 최저임금 인상률이 '저임금과 노동빈곤 해결을 위한 전향적 개선 여부'의 결정적인 향배를 가를 것

	2017	2018	2019	2020	2021
소비자물가상승률	1.9	1.5	0.4	0.5	2.3(4월)
실질경제성장률	3.2	2.7	2	-1	4.0(p)
경제성장률+물가상승률(B)	5.1	4.2	2.4	-0.5	6.3
최저임금인상률(A)	16.4	10.9	2.87 ¹⁾	1.5	6.3±@
소득분배개선치(A-B)	11.3	6.7	0.47	2	0±@
	문1) 18.0		문2) 2.47		0±@
문재인 정부 개선치	20.47(평균 5.09)				

3. 최저임금 얼마나 올랐나? 구조적 방안 논의 전에 거쳐야 할 문제- 산입범위 조정(현재 분석으로 수정할 것)

- 그런데 산입범위 개편으로 문재인정부 최저임금의 인상의 소득분배 개선효과는 차감해서 봐야 함. 2.74%에서 7.7%를 차감해서 보면, 문재인정부의 개선치는 향후 20.47%가 아니라, 17.73%나 12.63%의 개선효과로 귀결될 것임.
- 최대치는 노무현 정부 때(12.9%)를 상회하나, 최저치는 박근혜 정부(12.3%)와 거의 동일함.
- 노동자는 최저임금 인상액이 삭감되는 효과를 가지나, 정작 중소기업인들의 최저임금 영향을 줄이는 데는 도움이 안되는 정책임(특별급여, 복리후생을 거의 제공하지 않기 때문). 최저임금 영향력을 흡수 가능한 기업들에게 배분 중심정책. 이런 정책을 신중한 고려없이 쏟아내면 안됨. 최저임금 연착륙을 위한 중요한 장치로 활용하지도 못했음.

2018년 임금 추정치에 적용한 산입범위 확대 영향력 변화(김성희, 2018)

	미만율	현행과 격차	미만을 동일하게 하기 위한 최저임금 수준	동일 미만을 유지할 위한 최저임금 기본 인상률
정액급여	8.78%			
정액급여+특별급여(최임25%이상)	8.65%	-0.13%	7.560	0.40%
정액급여+특별급여(최임25%이상)+복리후생(13만원, 최임7%이상)	7.64%	-1.14%	7.736	2.74%
정액급여+특별급여(최임25%이상)+복리후생(20만원, 최임7%이상)	5.83%	-2.95%	8.110	7.70%

* 자료: 김성희(2018). 노동부, 2017. 고용형태별 근로실태조사 원자료에서 계산

3. 최저임금 얼마나 올릴까?: 2022년 최저임금 인상 시나리오

- ① **경제성장률+물가상승률= 6.3%, 시급 9,269원**: 2022년도 최저임금 수준을 2020년 수준으로 동결하는 수준. 이 수준은 박근혜 정부 평균인상률(7.4%)와 동일한 평균인상률을 가져오는 6.2%보다 0.1% 높음
- ② ‘①+소득분배개선 목표치’: 2021년 최저임금 8,720원을 적용할 때 상대적 비율이 중위임금 2/3에 미달하고 평균임금 50%에는 더 크게 미달하므로, 중위임금 기준과 가계지출 기준으로 국제기준을 충족하는 방향으로 소득분배개선 목표치를 상향 적용.
 - ②-1 방법1: 향후 경제성장률과 물가상승률이 높아져 소득분배 악화될 상황에 대비하기 위해 **7% 수준으로 인상하는 방안 - 9,330원**
 - ②-2 방법2: 산입범위 조정분 중 최소값 2.74%를 합한 9.04% 적용하면 **9,508원**
 - ②-3 소득분배개선 목표치 2% 적용 = 8.2% **9,440원**
- ③ ‘①+②의1+제도개선 반영분’: 산입범위 확대에 의한 최저임금 차감분 예상액(2.74~7.7%)를 반영하는 방법으로 $6.3\% + (2.74 \sim 7.7\%) = 9.04 \sim 14.0\%$ 이나 이중 최소치를 반영하면 **중간값 5.2%를 적용하면 11.5% - 9,723원**

* 자료: 김성희(2019)

4. 자영업은 최저임금의 높은 인상에 어떻게 대처할 수 있나?

최저임금의 높은 인상에 사업체가 대처하는 방법은 네가지(경제학에서 일반화된 해석 세가지에 한 가지 추가).

- ① 가격 전가 방식 ② 비용 전가 방식 ③ 이윤 감소 방식 ④ 수익 구조 증대(비용 감소와 매출 증대) 방식

① 가격 전가 방식

- 최저임금 인상영향과 재료비 등 다른 비용의 증가 영향을 구분해야 함. “임금이 영업총비용에서 차지하는 비중은 높은 곳도 20% 수준이다. 최저임금이 올해 16.4% 적용되면서 인건비는 3.28% 올라간다. 그런데 가격은 10%, 20%씩 올리는 건 다른 요인 때문이다”.
- 연쇄적 임금인상의 영향 때문이라는 것도 틀리지 않으나 영향 정도는 직접적인 비용 상승보다도 높을 수 없고 역시 가격설정 ‘권력’의 문제이다.
- 가격 상승과 연쇄적 물가 상승으로 서민 경제에 직격탄이 됨.
- 매년 최저임금 인상으로 인한 과도한 가격 인상 행위를 단속한다는 정부 발표가 있었음.

② 비용 전가 방식

- 대기업이 하청업체나 프랜차이즈 업체에 비용 증가분을 전가하는 방법으로, 대기업 중심 구조인 우리 사회에서 흔한 방식.
- 원청과 하청 간, 프랜차이즈 본사와 가맹점 간의 공정과 상생의 구조를 강화해서 제어해야 할 과제. 이걸 시장이 아니라 약육강식의 정글임.

4-1. 자영업은 최저임금의 높은 인상에 어떻게 대처할 수 있나?

③ 이윤 감소 방식

- 이윤을 줄여 노동자의 몫인 임금 비중을 높이는 방법으로 최저임금의 높은 인상이 이해관계의 대립으로 나타나는 근원적 이유이기도 함. 최저임금의 인상은 다른 구조적 대책과 호응하지 않는 한 이런 이해 갈등을 단기적으로 초래하는 사안임.
- 기업 비용을 낮추어 주는 이윤 주도 성장방식은 저임금과 불평등의 확산에 대처 못함(자유주의 경제 복지체제의 영원한 숙제).
- 최저임금 인상을 통한 임금 주도 성장방식과 균형을 이루어서 단기적으로 기업 이윤은 감소하나 ‘소득-소비 증대’의 선순환 효과로 기업의 성장기반으로 작용하리라 기대하는 것. 저임금, 불안정 노동자들에게 낮은 임금과 불안한 고용을 감수하면 성장의 과실이 분배될 것이라는 공허한 약속은 지속되기 어려움.
- 기업체의 초과 이윤의 몫을 임금으로 돌리라는 것인데, 한계 수익과 이윤에 직면한 자영업은 어찌 할 것인가라는 문제에 봉착. 최저임금의 높은 인상률로 인한 논란이 여전히 뜨거운 이유는 자영업의 이윤과 피고용인의 임금의 몫을 재설정하기 때문임.
- 다만, 최저임금의 충격에 직면하는 또 다른 취약 집단으로서 자영업의 존폐 위기에 대한 관심이 높아진 것은 바람직함. 자영업은 전체 취업자의 25.4%를 차지하며, 우리 경제활동의 주요 구성원이나 역대 어떤 정부도 정책적 배려는 매우 부족했고, 단지 점차적으로 구조조정 되어야 할 대상으로만 여겨오기까지 했음.
- 이를 중재할 방안으로 마련된 것이 ‘일자리 안정 자금’인데, 고용보험 가입요건은 불가피하긴 하나 제약조건으로 작용하고 있는 현실임. 가입자 관리체계의 통합으로 4대보험 연계가 이루어지므로 고용산재보험만 가입 조건으로 하는 것도 어려움. 공식적 체계 안에 들어온 자영업에게만 보호망이 되는 딜레마는 불가피함.
- 또 다른 보완 방안으로 소득지원, 자금 지원 방식인데 기존 테두리에서 벗어나지 못함. ‘semi-dependent, economically-dependent work’로 프랜차이즈 가맹점이나 영세 자영업을 규정해서 근로기준법에 준용해 보호하는 체계(프랑스, 독일 등)의 체계를 ‘특수고용 4대보험 적용’과 연계해 작동시킬 필요가 있음.

4-2. 자영업은 최저임금의 높은 인상에 어떻게 대처할 수 있나?

④ 수익 구조 증대(비용 감소와 매출 증대) 방식

- 자영업자와 최저임금 적용 대상 노동자 사이의 '을들 간의 전쟁'이니 '을과 병의 다툼'이니 하는데, 을이 있으면 갑이 있을 터인데 갑은 실종되었다는 사실까지 함축해서 표현하고 있다는 점에서만 타당한 말. "최저임금의 논란의 와중에 '갑'이 실종되었다")
- '최저임금의 수혜자는 골목상권의 소비자'라는 선순환 효과(또는 '을들 간의 연대')는 개별적으로 또 피부로 느끼지 못하고 있으며, 이에 회의적인 시각도 있음. 정책 시차의 문제, 개별과 일반의 차이, 이념 대결 구도로 인한 영향, 소비행태의 변화 등 다양한 변수가 있음. 최저임금 인상이 자영업에 부정적 영향을 주는 것은 현찰이고, 긍정적 영향을 주는 건 어음이라는 건 분명함.
- 비용 제약 구조의 해결(나날이 치솟는 임대료, 프랜차이즈 본사의 과도한 비용전가, 카드수수료 부담, 재료비와 소모품비 유통구조 등)과 매출 감소 구조의 해결(프랜차이즈형의 과도한 출점과 규제 완화 복원, 대기업의 시장 진입과 책임전가형 납품 단가 인하 압력 등).
- 단기적 효과가 있는 방책도 있지만, 중기적 해법에 가깝다는 데 문제가 있음. 정책효과의 시차를 줄일 수 있는 방안에 주목해야 함.
- 아울러 자영업의 구성을 나눠서 '근로기준법에 준용한 (소득, 직업훈련의) 보호망에 포함할 영역'을 포괄해서 수익구조 증대 방안을 설정할 필요가 있음.

비용전가 구조를 제어할 장치 마련과 가격 전가 감독체계 구축, 수익구조 증대 정책, 준 종속적 노동자로서의 보호망과 함께 적정 임금 배분을 통한 경제 활력과 선순환을 도모하는 방안은 '저임금 불안정 노동의 해소'의 악영향을 받는 자영업과 공존을 위한 방안.

4-1 최저임금은 자영업에 얼마나 영향을 주나

자영업의 가구경제 상태

부채보유 여부별	가구주 종사상지위별	2017 p)										
		자산 (만원)	금융자산 (만원)	부채 (만원)	금융부채 (만원)	가처분소득 (만원)	원리금상환액 (만원)	부채/자산 (%)	부채/금융자산 (%)	부채/가처분소득 (%)	금융부채/금융자산 (%)	원리금상환액/가처분소득 (%)
전체	전체	38,164	9,784	7,022	4,998	4,118	1,028	18.4	71.8	170.5	51.1	25.0
	상용근로자	42,020	12,298	8,062	5,722	5,308	1,170	19.2	65.6	151.9	46.5	22.0
	임시일용근로자	15,830	4,247	2,815	2,116	2,667	464	17.8	66.3	105.5	49.8	17.4
	자영업자	49,742	11,113	10,087	7,834	4,696	1,634	20.3	90.8	214.8	70.5	34.8
	기타 무직 등	29,697	6,229	3,776	1,914	1,831	363	12.7	60.6	206.2	30.7	19.8
부채 보유	전체	46,814	10,747	11,117	7,913	4,742	1,518	23.7	103.4	234.4	73.6	32.0
	상용근로자	46,256	12,220	11,216	7,961	5,493	1,516	24.2	91.8	204.2	65.1	27.6
	임시일용근로자	20,194	4,512	5,233	3,933	2,997	763	25.9	116.0	174.6	87.2	25.5
	자영업자	56,779	11,643	13,987	10,863	5,131	2,147	24.6	120.1	272.6	93.3	41.8
	기타 무직 등	48,695	8,229	9,358	4,743	2,514	815	19.2	113.7	372.3	57.6	32.4

4-1 최저임금은 자영업에 얼마나 영향을 주나

1) 최저임금에 영향을 받는 자영업의 비중

	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020										
취업자	24.033	24.527	▲(2.1%)	24.955	▲(1.7%)	25.299	▲(1.4%)	25.897	▲(2.4%)	26.178	▲(1.1%)	26.409	▲(0.9%)	26.725	▲(1.2%)	26.822	▲(0.4%)	27.123	▲(1.1%)	26.904	▼(-0.8%)
자영업자	5.643	5.657	▲(0.2%)	5.768	▲(2.0%)	5.703	▼(-1.1%)	5.720	▲(0.3%)	5.622	▼(-1.7%)	5.614	▼(-0.1%)	5.682	▲(1.2%)	5.638	▼(-0.8%)	5.606	▼(-0.6%)	5.531	▼(-1.3%)
- 고용원 있는 자영업자	1.515	1.526	▲(0.7%)	1.570	▲(2.9%)	1.533	▼(-2.4%)	1.581	▲(3.1%)	1.609	▲(1.8%)	1.584	▼(-1.6%)	1.608	▲(1.5%)	1.651	▲(2.7%)	1.538	▼(-6.8%)	1.372	▼(-10.8%)
- 고용원 없는 자영업자	4.127	4.132	▲(0.1%)	4.199	▲(1.6%)	4.169	▼(-0.7%)	4.139	▼(-0.7%)	4.013	▼(-3.0%)	4.030	▲(0.4%)	4.074	▲(1.1%)	3.987	▼(-2.1%)	4.068	▲(2.0%)	4.159	▲(2.2%)
비중	23.5	23.1	▼(-1.7%)	23.1	⇒(0%)	22.5	▼(-2.6%)	22.1	▼(-1.8%)	21.5	▼(-2.7%)	21.3	▼(-0.9%)	21.3	⇒(0%)	21.0	▼(-1.4%)	20.7	▼(-1.4%)	20.6	▼(-0.5%)

4-2 최저임금 노동자와 영세 자영업자의 공존과 연대

- 저임금 노동빈곤(일을 해도 가난하고 일을 못해서 또 가난한)으로부터 벗어나기 위한 해법은 '시장임금 + 사회임금'의 높은 인상.
 - 낮은 소득대체율, 짧은 지속기간, 좁은 포괄 범위(넓은 사각지대)로 낮은 수준의 사회임금이 점진적으로 늘지만 획기적으로 늘어나지 않는 현실의 변화 가능성 낮음 - 새로운 제안도 현실화 가능성 낮음.
 - 노동시장의 극심한 양극화와 차별적 고용관행, 낮은 조직률과 단체교섭 적용률로 시장임금의 개선 수단도 제한된 상태.
 - 최저임금 인상이라는 사회제도적 임금인상 수단에 대한 몰입도가 높을 수 밖에 없는 현실: 시장의 불평등과 노동빈곤을 해결할 핵심 방대로서 최저임금
- 생존의 버랑에 선 영세 자영업자들이 최저임금의 높은 인상에 반대하는 이유는 모든 게 최저임금 탓이 아니라, 다른 수단이 제어 불가능하기 때문일 가능성이 높음. 영업비용 증가세를 낮출 임차료 상한, 카드 수수료 인하, 인건비 증가에 따른 지원금(일자리 안정자금) 등도 속도나 폭이 제한적임. 자영업의 발목을 잡는 기타 비용 중 갑을 관계에서 파생된 측면을 제어할 확실한 방도는 아직 제시되지 않고 있음.
- 양자를 아우르는 대안은 '경제민주화', '전국민 기본소득', '포용성장(소득보장의 폭과 범위의 확대)' 등이 제시되나 이 또한 당장의 해결책이 아니라 방향이 잡히더라도 중기적 대안이 될 뿐이다. 임금노동에서 빈곤을 해결하는 수단을 영세 자영업으로 확장해서 적용하는 모델을 구축하는 것이 중요하다. 임금노동 중심의 해법에서도 소외되는 불안정노동의 다층, 다양한 영역의 하나로서 영세자영업을 포괄해서 불안정 소득자 중심의 공존의 해법 마련이 필요하다.

2022년
최저임금 인상
현실화를 위한
공개토론회

토론 1

신정웅

알바노조 위원장

2022년
최저임금 인상
현실화를 위한
공개토론회

토 론 2

기 호 운

한국비정규노동센터 정책부장

최저임금 운동, 어디로 가야 하는가?

기호운(한국비정규노동센터)

최저임금과 관련하여 먼저 3가지를 확인하고 이야기하고자 한다.

① 최저임금 산입범위 확대

먼저, 최저임금 산입범위 확대와 관련하여 나타난 문제에 대하여 발제문에서 데이터를 통해 자세히 설명하고 있다. 지금 어떤 문제들이 나타나고 있는지 그리고 가까운 미래에 어떤 결과를 가지고 올지에 대해 상세히 분석하여 보여주었다고 본다. 그리고 이러한 문제들은 이미 2018년 당시 최저임금 산입범위 확대 당시 예견되었던 문제였고 그 피해는 저임금 노동자를 포함한 ‘을(乙)’에게 전가되었다. 발제문에서 마무리에 표현하고 있는 것처럼 최저임금 산입범위 확대로 인해 최저임금은 실질적으로 하락하는 문제가 나타나고 이를 막기 위한 인상이 이루어져야 하는 상황이다.

② 문제인 정부. 공약은 어디로?

2018년 최저임금은 10여 년 만에 최대치인 16.4%의 인상률을 기록하고 2019년에도 10.9%라는 높은 인상률을 기록했다. 하지만, 2020년 최저임금 인상률은 2.9%, 2021년은 코로나19 상황 속에서 1.5%라는 역대 최저치를 기록하였다. 게다가 2022년 최저임금을 결정해야 하는 최근 들어서는 코로나19 상황이 이어지고 있다는 이유로 최저임금을 삭감해야 한다는 주장이 나오고 있다. 사실상 최저임금 관련한 공약은 폐기되었다고도 할 수 있다.

③ 현행 최저임금 결정구조의 문제

첫째, 최저임금 결정에 있어 공익위원은 캐스팅보트의 위치에 있으나 정부에 의해 전적으로 구성되다 보니 정부 성향에 따라 최저임금 결정이 이루어지고 있다. 둘째, 노동시장 내 최저임금 관련 분석은 결정을 앞두고 비 상시적으로 열리고 있다. 최저임금은 노동시장에서 중요한 부분을 위치하므로 상시적인 모니터링과 분석이 필요하다. 셋째, 결정기준을 ILO 협약 수준으로 가야 한다. 기업 지급능력과 경제성장률을 지표로 보는 것은 최저임금법에서 애기하는 생활 안정과 노동력의 질적 향상과는 관련성이 떨어지고 자의적 해석의 가능성이 크다. 또한, 결정기준을 단신이 아닌 다인 가구 생계비로 맞춰야 한다. 넷째, 최저임금위원회의 정보를 투명하게 공개해야 한다. 수많은 노동자가 영향을 받는 제도임에도 불구하고 최저임금위원회의 회의록 하나 제대로 볼 수 없는 상황은 실효성과 신뢰를 떨어뜨린다고 볼 수 있다.

무엇을 해야 하는가?

‘을(乙)’의 연대가 필요하다. 최저임금 인상으로 인해 영세자영업자에게 기존보다 어려움이 생길 가능성이 없다고 볼 수는 없다. 그러나 최저임금 인상이 역으로 영세자영업자에게 도움이 될 가능성도 있다. 지난해 우리는 재난지원금과 소비 증가를 체감하기도 했다. 비슷한 맥락에서 최저임금 인상은 저임금 노동자가 소비를 증가시킬 가능성을 품고 있다. 노동자와 자영업자는 대립하는 위치에 있어서는 안 된다. 함께 살아갈 수 있는 방법을 찾기 위해 연대하여야 한다. 오히려 영세자영업자를 괴롭히는 것은 프랜차이즈 구조, 원-하청 관계 등이 최저임금보다 심각할 것이다.

돌아볼 필요가 있다.

사실, 앞에서 이야기 한 부분은 그동안 많이 논의되었던 부분을 되짚어 본 것일 뿐이다. 이미 최저임금 산입범위 확대에 관한 문제는 현실에서 체감되고 있고 공약은 사실상 사라졌고 결정구조에 대한 문제도 남아있다. 여기서 최저임금과 운동을 돌아볼 필요가 있다고 본다. 먼저, 최저임금법을 보면 제1조(목적)에서 “근로자에 대하여 임금의 최저수준을 보장하여 근로자의 생활안정과 노동력의 질적 향상을 꾀함으로써 국민경제의 건전한 발전에 이바지하는 것을 목적으로 한다.” 라고 밝히고 있다. 여기서 중요한 것은 노동자의 생활안정과 노동력의 질적 향상이라고 생각한다. 단순히 지금의 최저임금이 최저임금법에서 얘기하는 목적을 달성하고 있는지 생각해 보면 그렇지 않은 것 같다. 그렇게 느껴지는 것은 장시간 노동을 통해 또는 부업을 통해 임금을 끌어 올리는 부분이 일정하게 작동한다고 생각한다.

그렇다면, 최저임금 운동에 있어서는 어떻게? 최저임금 운동에서 ‘최저임금 1만원’이라는 구호가 등장한 이후 최저임금 운동은 1만원 달성이라는 목적지를 향해 달려왔다. 최저임금 1만원 구호 초기에도 1만원을 달성하면 끝인가? 라는 비판도 있었다. 그리고 지금 다시 최저임금 1만원 구호와 최저임금 운동을 돌아볼 필요성이 커지고 있다. 그럼에도 최저임금 운동이 최저임금이라는 결과로 명확히 드러나고 대중에게도 과정보다도 ‘그래서 내년도 최저임금 얼마야?’로 귀결되는 구조 속에서 최저임금 운동이 어려운 것이 사실이다. 그리고 어쩌면 최저임금 1만원이라는 구호 속에 우리 스스로를 가두고 있던 것은 아닐까?

최저임금은 저임금 노동자에게 중요한 문제이다. 하지만, 지금의 구조에서 최저임금 결정에 가장 강력한 힘을 가지고 있는 대상은 정부이다. 정부는 노사 당사자가 교섭을 할 수 있도록 공간을 마련하는 것이지 개입하여 그 권한을 빼앗는 것은 최저임금의 의미를 퇴색시키는 것이다. 최저임금이 단지 저임금 노동자의 임금이 아닌 사람이 사람답게 살 수 있는 최소한의 삶을 보장하기 위함이라는 점을 생각해야 한다. 최저임금 운동도 다시금 돌아보고 숫자에서 벗어나 사람이 사람답게 살기 위한 최소한의 사회보장제도로서 최저임금제도를 살려낼 필요가 있다.



토론 3

정문주

한국노총 정책1본부장

최저임금 현실화와 제도개선 과제

2021. 5. 24 / 정문주 (한국노총 정책1본부장)

1. 노동中心 소득내수주도 성장 VS 재벌中心 부채수출주도 성장

- 소득주도성장은 노동자의 실질임금 인상과 정부의 확장적 재정정책에 기반한 정부지출이 소비 증대로 연결되어 자영업 및 기업의 생산 증대로 이어지고 이는 다시 고용을 늘리는 선순환경제구조를 만들어 소득 양극화를 완화하고 유효수요를 증대시켜 이를 성장의 동력으로 삼겠다는 것
- 소득주도성장은 문재인 정부의 성장정책, 복지정책, 노동정책의 밑그림에 해당되며 경제민주화 실현을 의미함.
- 그러나, 최저임금 인상과 경제민주화가 함께 추진되지 못하면서 중소기업에 부담이 전가되어 불과 일간의 갈등 양상을 빚었고, 논란에 더해 한일·중미 무역갈등이 불거지고 코로나19가 닥치면서 소득주도성장은 '노동배제·대기업 주도'의 수출주도성장정책으로 회귀함.
- 뿐만 아니라 최근 부동산 자산가격과 주식가격의 급등으로 인해 부채주도, 대기업 수출주도 성장으로 회귀하고, 재벌의 부의 쏠림과 경제사회적 영향력은 더욱 확대됨.
- 문재인 정부 5년차, 저성장·불평등의 상황에 더해 인구절벽과 팬데믹, 디지털 전환 등 복합적인 전환이 불평등을 심화시킬 수 있다는 점에서 소득주도성장은 여전히 이를 타개하기 위한 가장 유력한 해법이자 정책수단으로서의 의미를 가짐.



- 반도체, 전자, 모바일, 자동차 등 디지털·IT대기업과 인터넷·모바일에 의존 비대면 서비스 시장(홈쇼핑)이 급성장하는 반면에 도소매, 음식·숙박서비스 종사자 일자리는 크게 감소함.
- 소매판매액 중 온라인쇼핑 거래액 비중이 '20년 들어서 처음으로 30%대로 들어섰고, 이기간 동안에 도소매업의 취업자는 지속적으로 하락하고 있는 추세
- '20년, 소매판매액 중 온라인거래 비중이 33.2%로 꾸준히 크게 늘어나고, 코로나 영향으로 소매액 판매 증가율이 0.4%로 미비할 때 온라인 증가율은 20% 증가함. 동기 판매종사자 일자리는 -13.4만 개(-4.4%), 도소매업 -16만 개(-4.4%), 음식숙박업 -15.9만 개(-6.9%) 감소함.
- 2021년 최저임금이 역대 최저수준으로 1%대 인상될 때 2020년 디지털 관련 대기업과 온라인 플랫폼 기업은 사상 최대 이익4)을 구가함.

온라인거래 급증 → (도소매업, 판매직) 일자리 감소

	2016	2017	2018	2019	2020
소매판매액 (억원)	3,847,820	4,401,105	4,679,923	4,731,617	4,752,195
온라인거래액	656,170	913,000	1,137,297	1,352,640	1,611,234
비중 (%)	17.1	20.7	24.3	28.6	33.2
온라인거래액 (A)		712,685	873,631	1,013,642	1,290,673
비중 (%)		16.2	18.8	21.4	27.2
소매판매액 증가율 (%)		14.4	6.3	1.1	0.4
온라인 증가율 (%)	21.4	39.1	24.6	18.9	19.1

* : 전년동기비, 자료 : 통계청, '온라인쇼핑 동향'
(A) : 여행 및 교통서비스, 문화 및 레저서비스, e쿠폰서비스, 음식서비스, 길서비스 거래액 제외

- 문재인 정부는 세제정책방향을 바꾸어 통합투자세액공제도를 9년 만에 도입하여 삼성전자, 현대차 등 굴지 재벌대기업들은 세금 감면 혜택을 받아 납부 세금규모가 현격하게 감소함.
- 삼성전자가 지난 3년간 납부한 법인세는 2018년 10조 1505억원, 2019년 10조 5405억원에서 2020년 2조 4623억원으로 8조원 이상이 감소함.
- 이에 반해 2019년 매출액은 230조 4천억 원, 영업이익 27조 7700억원, 2020년에는 매출액 236조 8100억원으로 2.8%증가하였고, 영업이익은 35조 9900억원으로 30%가 급등하였음.

4) '20년 영업이익 급증한 디지털IT대기업, 홈쇼핑업체 : 삼성전자 35조9,939억원 (29.6%↑), LG전자 3조1,950억원 (31.1%↑), SK하이닉스 5조126억원(18.2%↑), 현대자동차 1조6,410억원 (40.9%↑), SK텔레콤 1조3,493억원 (21.8%↑), 넥슨 1조1907억원(18%↑), 카카오 4,560억원(121%↑), CJ 1조3,595억원(51.6%↑), CJ오쇼핑 1,792억원(20.1%↑), GS홈쇼핑 1,579억원(31.5%↑), NS홈쇼핑 642억원(20.5%↑) 등

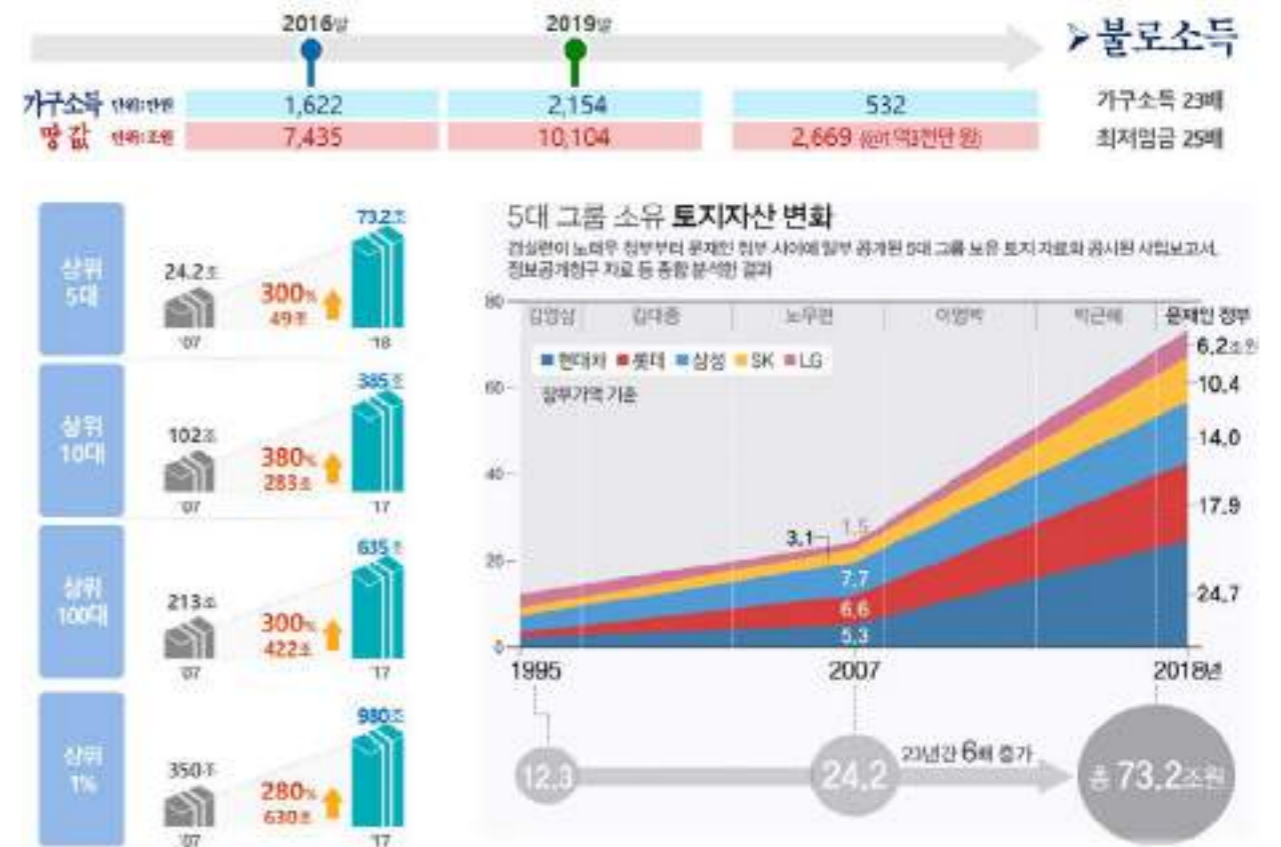
삼성전자 고용 추이

(단위 : 천 명)

	노동자 수	비정규직 수			
		전체	기간제	단시간	간접고용
2019. 3월 (A)	131,120	27,792 (21.2%)	603	426	26,763
2020. 3월 (B)	134,933	29,058 (21.5%)	416	588	28,056
증감(B-A)	3,813	1,266	-187	162	1,293

* 괄호는 비정규직 고용비율

- 정부의 세금 감면(조세지출)은 설비 및 기술개발 투자를 통해 새로운 좋은 일자리를 보다 더 많이 늘리기 위한 것임. 그러나, 삼성전자는 고용을 크게 늘리지 않았고, 오히려 비정규직 을 늘렸으며, 업종 평균5)보다 더 많은 비정규직을 고용하고 있어 정부 고용증대세제, 통합투자세액공제제도 등의 정책효과가 없는 것으로 확인됨.
- 재벌 대기업은 설비투자를 외면하고, 부동산 투기 몰두, 아파트 값 급등 거품, 임대료 상승 등 부작용 속출함. 불평등과 격차 원인은 땅과 집 등 고공재와 필수재가 이윤 추구 수준으로 악용되고 있기 때문임.



5) 삼성전자 소속 '전자부품 컴퓨터업종'의 비정규직 고용 비중은 17.9%로 삼성전자는 이보다 3.6%p 높게 비정규 고용

재벌, 10년간 부동산 보유 변화

10대 재벌 → 4.7억 평 (283조 원) 증가
 100대 재벌 → 8.2억 평 (422조 원) 증가



- 전국민 주식 투자시대 4,000만 계좌 돌파, 2020년 로또 판매 역대 최고(하루 평균 130억 원 팔려), 부동산 폭등 등 일확천금(一攫千金), 불로소득을 기대하는 사회적 분위기 팽배 이유는 꿈을 잃은 절망의 시대에 탈출구로 작용
- 노동을 통해서 획득한 소득으로는 표준적인 삶을 영위하기 어렵고, 좁은 취업 기회로 노동시장 진입 차단
- 이로 인하여 과도한 가계부채가 양산되고, 분위별 소득 불평등이 심화되고 있음.

* 가계부채 규모 : 1,450.8조 (2017) < 1,536.7조 (2018) < 1,600.1조 (2019) < 1,726.1조 (2020)



2. 롤러코스터 최저임금 : 임기 1,2년차 < 3,4년차 정책효과 분명한 차이

- 임기 1,2년차 최저임금 두자릿대 인상으로 저임금노동자 비중, 소득분배개선효과가 분명히 나타남. 그러나, 3,4년차 1,2%대 역대 가장 낮은 인상률을 기록하며 임금불평등이 다시 심화되고 있음.
- 문재인 정부는 최저임금 인상으로 인한 영세자영업의 부담을 줄여주기위해 일자리안정자금을 지난 4년에 걸쳐 꾸준히 지원해 옴.

- ✓ 2018년 月22만1,540원 인상 (일자리 안정자금 지원 : 13만원)
 → 실제 사업주 부담분은 약 9만원
 ※ 대상 : 월 보수 190만원 미만 노동자를 고용한 사업주
- ✓ 2019년 月17만1,380원 인상 (일자리 안정자금 지원 : 5인미만 15만원, 5인이상 13만원)
 → 실제 사업주 부담분은 약 2~4만원
 ※ 대상 : 월 보수 210만원 이하 노동자를 고용한 사업주
- ✓ 2020년 月5만160원 인상 (일자리 안정자금 지원 : 5인미만 11만원, 5인이상 9만원)
 → 실제 사업주 부담분은 없으며, 오히려 4~6만원의 수입 증가
 ※ 대상 : 월 보수 215만원 이하 노동자를 고용한 사업주
- ✓ 2021년 月2만7,170원 인상 (일자리 안정자금 지원 : 5인미만 7만원, 5인이상 5만원)
 → 실제 사업주 부담분은 없으며, 오히려 2~4만원의 수입 증가
 ※ 대상 : 월 보수 218만원 이하 노동자를 고용한 사업주

박근혜 정권 최저임금 인상 (단위 : 원)

	2014	2015	2016	2017
최저시급	5,210	5,580	6,030	6,470
월 최저임금	1,088,890	1,166,220	1,260,270	1,352,230
월 인상분	73,150	77,330	94,050	91,960

- 2020년 2.87%, 2021년 1.5%로 역대 가장 낮은 인상률로 최저임금으로 생계를 이어가는 저임금노동자의 삶이 더욱 힘들어짐.
- 정부의 일관성없는 최저임금정책으로 인한 부작용 : 2020년 근로소득은 저소득층(1분위)이 13.2% 감소할 때 고소득층(5분위)은 오히려 1.8% 상승. 코로나 상황임에도 불구하고 디지털IT 대기업들은 재난특수를 누림. SK텔레콤 21.8%, 삼성전자 29.6%, LG전자 31.1%, 현대자동차 40.9%, 카카오 121%, CJ 51.6%, GS홈쇼핑 31.5%등 영업이익이 급증하며 사상 최고치 기록
- 즉, 저임금 노동자들의 생존권이 벼랑 끝에 달려 있을 때, 재벌 대기업은 배를 불리며 극심한 양극화와 불평등 심화됨.

- 코로나19 핑계를 대며 최저시급을 130원 올릴 때 해외 주요나라들의 대응은 달랐음. 독일은 2022년까지 시급을 1만 4천 원까지 올려 12% 인상했고, 미국은 연방정부 계약직 근로자의 최저임금을 시간당 현재 시간당 10.95달러에서 15달러(약 1만 6,600원)로 인상하는 행정명령을 내림. 세계에서 3번째로 최저임금이 높은 뉴질랜드는 올해 4월부터 1만 6천 원으로 시급을 1천원 인상, 일본 스가 내각은 시급 902엔에서 1000엔으로 인상을 추진을 공언함.
- 올해 경제 청신호가 켜지고 있음. 정부는 3% 중반을 낙관하고 4%까지 목표치를 올렸고, OECD, IMF는 연일 전망치를 상향 조정했으며, 민간경제연구소 조차 4%까지 올려잡고 있음.
- 경기선행지수는 OECD 회원국 중 가장 높아 빠른 경기회복이 전망되고, 실제로 3월 취업자는 13개월 만에 증가하여 전년 동기 대비 31만 4천 명이 증가하였고, 4월에는 65만 2천 명이 증가하여 6년 만에 최고치를 기록함.
- 우리경제는 하반기 진입시 백신효과가 본격적으로 나타나 더욱 확연한 경기회복을 체감할수 있을 것이고, 11월 집단면역이 형성되면 이제는 정상적인 경제활동 궤도로 완전 진입하게 됨.
- 한편, 올해 최저임금은 문재인 정부가 결정할수 있는 마지막 기회.

최저임금으로 '사행시'를 지어봄 .

'최저임금 1만원, 국민과의 약속 / 저버리지 마세요 / 임기 끝나기 전에 / 금쪽같은 대선공약 꼭 지켜주세요'

- 적폐정권으로 규정한 박근혜 정부의 평균 인상률은 7.43%. 올해까지 4년간 문재인 정부의 평균 인상률은 7.7%로 박근혜 정권과 비슷한 수준이고 2019년부터 최저임금에 식대, 교통비, 상여금이 포함되어 실질 인상은 이보다 훨씬 낮음.

2012	2013	2014	2015	2016	2017	
	6.1%	7.2%	7.1%	8.1%	7.3%	박근혜정부 평균인상률
4,580	4,860	5,210	5,580	6,030	6,470	7.4%

2018	2019	2020	2021	2022	문재인정부 평균 인상률
16.4%	10.9%	2.87%	1.5%	6.3%	7.5%
7,530	8,350	8,590	8,720	9,270	

- 최저임금을 바로잡을 수 있는 기회는 문재인 정부에서 이제 단 한 번밖에 남지 않았음.
- 최저임금위원회에서 공익위원은 경기장의 심판과 같음. 그런데 심판이 상대 선수처럼 경기를 뺏. 법이 정한 최저임금 인상기준은 생계비, 노동소득분배율, 전체노동자 임금인상수준, 노동생산성. 그런데 임의적인 잣대로 정치적 해석을 내리면서 1,2%대 공식을 만들어냄. 대통령이 위촉한 최저임금위 공위위원들의 전향적인 자세를 촉구함.

3. 최저임금 제도개선 과제

최저임금제도개선 과제

- ILO 국제기준, 헌법과 최저임금법의 본래 취지인 '저임금 노동자 생활안정', '사회양극화 해소' 원칙과 문재인 정부의 국정과제 이행, 실천에 맞추어 최저임금법 개정

1. 장애로 근로능력이 현저히 낮은 경우에도 최저임금 적용
2. 최저임금 결정시 가구생계비 반영
3. 최저임금 적용을 위한 임금 한산기준 명시
4. 택시업종에서 최저임금 신청기준 명시
5. 최저임금에 산입되는 임금은 통상임금 간주
6. 최저임금법 위반시 징벌적 손해배상
7. 최저임금 자액에 대한 정부의 지급

4. 코로나19 초과이익공유세 한시 도입

- 코로나19 팬데믹 영향으로 K자 경기회복과 성장을 보이고 있어 경제사회적 양극화·불평등이 심화되고 있음.
- 디지털·IT대기업, 비대면산업(홈쇼핑 등온라인거래)은 재난 특수를 누리며 사상 최대의 영업실적(을 기록하는 등 호황을 누리고 있음. 반면에 비정규직, 특고, 플랫폼, 프리랜서 등 취약계층과 관광, 여행, 운수 등 경기민감 대면서비스업종은 생존

권 위기에 놓여 있음.

- 이에 위기 극복을 위한 사회연대 차원에서 초과이익공유세를 재난시기에 한시 도입하면 증대한 세수입 분을 활용하여 비정규직 및 소상공인 등 피해가 집중되는 계층 지원을 보다 더 확대할 수 있어 위기 극복 및 사회통합에 전인차가 될수 있을 것임.
- 초과이익공유세는 코로나19로 재난 특수를 누린 법인(기업)을 대상으로 법인세와 기타 모든 자산 및 자산소득에 대한 과세에 부가세(5% 이상)를 한시적으로 22년도 과세연도 귀속분까지 추가과세함.

✓ 대상 : 최근 3년동안 매출액 또는 영업이익이 10% 이상 증가한 1,000인 이상 규모 대기업

✓ 기준 : ① 현재 부과중인 법인세와 기타 모든 자산 및 자산소득에 대한 부가세(5% 이상) 형태로 한시적으로 22년도 과세연도 귀속분까지 추가과세

② 창출된 세액에 대해선 반대로 최근 3년간 매출액 또는 영업이익이 10% 이상 감소한 중소기업사업장과 소득이 10% 이상 감소한 비정규직 노동자 등에게 지원

※ 해외에서도 이미 코로나 경제위기의 극복을 위해 영국은 2023년까지 법인세를 현행 19%에서 25%(6%p) 증세하며, 미국 역시 일부 주(州) 등에서 증세할 예정

5. 공정경제3법이 아닌 '경제민주화5법'

- 기업지배구조 개선과 공정시장질서 확립을 위한 이른바, '공정경제 3법'('상법' 일부 개정안, '독점규제 및 공정거래에 관한 법률' 전부개정안, '금융그룹의 감독에 관한 법률' 제정안)이 추진되고 있음.
- 공정경제3법은 일부 긍정적 측면에도 불구하고, 경제민주화 실현과 사회양극화 해소에 많이 미흡함. 공정경제3법의 내용을 수정·보완한 '경제민주화5법'을 추진하여 코로나19로 심화될 경제양극화의 최소 안전판이 마련되어야 함.

6) '20년 영업이익 급증한 디지털·IT대기업, 홈쇼핑업체 : 삼성전자 35조9,939억원 (29.6%↑), LG전자 3조1,950억원 (31.1%↑), SK하이닉스 5조126억원(18.2%↑), 현대자동차 1조6,410억원 (40.9%↑), SK텔레콤 1조3,493억원 (21.8%↑), 넥슨 1조1907억원(18%↑), 카카오 4,560억원(121%↑), CJ 1조3,595억원(51.6%↑), CJ오쇼핑 1,792억원(20.1%↑), GS홈쇼핑 1,579억원(31.5%↑), NS홈쇼핑 642억원(20.5%↑) 등

※ '공정경제3법'의 문제점

- 상법 개정안에서 주주총회에서 소수주주들의 의견을 반영하여 대주주 전횡을 방지할 수 있는 '집중투표제 의무화'가 제외됨.
- 공정거래법 개정안에서는 자손회사 지분보유 강화 대상에서 기존 대기업집단이 제외됨.
- 금융그룹감독법 제정안에서는 '계열분리명령제' 등 위법행위에 대한 교정수단 등이 제외됨.

□ 경제민주화 5법

- ▶ 상법 개정 : 대주주 의결권 제한을 통한 감사위원회 위원 독립성 확보, 이중(다중)대표소송 도입을 통한 자회사 견제, 단독주주권제도 도입, 집중투표제 의무화 등
- ▶ 공정거래법 개정 : 자·손회사 지배 금지 및 지분보유 강화대상 확대 등 지주회사 규제 강화
- ▶ 하도급법 개정 : 기술탈취 불공정행위에 대해 징벌적 손해액의 10배까지 배상책임 강화 및 손해액 추정 법률적근거 마련, 기술탈취로 피해받은 자의 신속한 구제를 위해 '손해배상명령제도' 및 '자료제출명령제도' 도입 등
- ▶ 유통산업발전법 개정 : 대규모 점포에 대한 지자체장의 의무휴업명령권 및 영업시간제한 명령권 부여, 지역협력개발서 작성시 지역 중소기업과의 상생협력과 지역고용활성화 등 포함 등
- ▶ 대·중소기업 상생협력법 재개정 : 기술유용행위를 정의, 위·수탁기업간 비밀유지협약 체결 의무화, 협약체결 미이행에 대해 1천만원 이하 과태료 부과, 위탁기업의 협약위반에 대해 징벌적 손해배상책임 부과(손해액의 3배) 등

2022년
최저임금 인상
현실화를 위한
공개토론회

토 론 4

고용노동부

MEMO

MEMO
