

국내 저임금 노동자 규모와 특성, 해결방안

2011.6.29 | 김수현_새사연 연구원 | sida7@saesayon.org

목 차

1. 들어가는 글
2. 저임금 노동자의 규모
3. 저임금 노동자의 특성
4. 저임금 문제 해결방안으로서의 최저임금 인상
5. 글을 마치며



<http://saesayon.org>

1. 들어가는 글

내년도(2012년) 최저임금을 결정하는 시기가 다시 돌아왔다. 매년 반복되는 일이지만 양대노총과 시민단체로 구성된 한편은 최저임금을 인상해야 한다고 요구하고, 다른 한편인 재계는 동결을 주장했다. 작년과 마찬가지로 올해 역시 양측의 간극은 크다. 노총과 시민단체로 구성된 최저임금 연대는 지난 3월 이미 내년도 최저임금과 관련해 올해의 최저임금 4,320원보다 25.2% 인상된 시급 5,320원은 되어야 한다고 주장했다. 최근 4%에 달하는 물가상승률을 고려했을 때 무리한 요구는 아니라는 것이 노동계의 주장이다. 반면 재계는 최저임금 인상은 주된 적용대상인 영세 중소기업이 존재의 기로에 서있는 현실을 반영하지 않은 것이라고 반박하며 동결을 주장하다 지난 27일 열린 8차 최저임금 전원회의에서 30원 인상, 0.7% 인상을 주장했다.

매년 반복해 다툼의 대상이 되고 있는 우리나라의 최저임금제는 1986년에 제정되어 1988년에 정착되었다. 이런 최저임금제는 노동자들의 저임금, 저소득 문제를 해결해 생활수준을 개선할 것을 목적으로 국가가 사용자에게 그 이상의 임금을 지급하도록 강제하는 제도로서, 저임금 노동 문제를 해결하기 위한 정책이다. 임금협상은 고용계약 또는 단체협약을 통해 결정되는 것이 원칙지만, 개별노동자와 사용자 사이 대등한 교섭이 이루어지기 힘든 현실에서 최저임금제는 노동자들의 생계를 보호하기 위한 중요한 제도로, 교섭력이 약한 저임금 노동자들이 주요 적용대상이다.

재계의 주장은 이런 최저임금제의 시행이 비자발적 실업을 야기할 수 있다는 것이다. 특히, 영세한 중소기업의 경우 노동비용 증가가 수익을 잠식하면 기업이 문을 닫게 되고, 그것은 실업으로 이어져 노동자들은 저임금보다 더 큰 실업의 고통에 직면할 수 있다는 것이다. 이는 동질의 노동력이 거래되는 완전경쟁시장을 이론적 배경으로 한 것으로, 최저임금이 과도하게 높게 설정되면 재계가 우려하는 비자발적 실업이 발생할 수 있다. 하지만 현재 재계가 동결을 주장하고 있는 최저임금의 인상이 이와 같은 문제들을 발생시킬 것인가에 대해 노동계를 비롯해 시민단체들과 많은 연구자들은 부정적으로 보고 있다. 근거가 미약할 뿐만 아니라 낮은 최저임금 수준을 고려할 때 저임금 노동자들의 생활수준을 개선시키기 위해서는 최저임금의 인상이 필요하다는 것이다.

이 글은 이런 최저임금제의 직접적 적용대상이 될 수 있는 저임금 노동자에 대해 살펴보는 것을 목적으로 한다. 최저임금제의 실시 이유는 저임금 노동자의 생활개선이다. 낮은 임금으로 인해 일을 해도 빈곤을 벗어날 수 없는 워킹 푸어 가구가 양산되고, 정상적인 생계를 꾸려나갈 수도 없으며, 생활비 이하의 임금으로 인한 가구 적자로 인해 생계형 빚이 늘고 있는 현실은 최저임금제의 존재 이유이다. 최저임금도 주기 힘들다는 중소기업을 구하기 위해 저임금으로 생활고를 겪고 있는 노동자들의 삶을 두고만 보고 있어서는 안 될 것이다. 그러므로 이 글에서는 시간당 4,320원의 최저임금이 실시되고 있는 2011년 현재 저임금 노동자의 규모와 특성에 대해 살펴보는 것을 통해 우리나라가 직면하고 있는 저임금 노동 문제에 대해 살펴보고, 나아가 이런 저임금 노동자 문제를 해결하기 위한 제도적 방안으로서 최저임금제에 대해 고찰한다.

2. 저임금 노동자의 규모

2011년 현재 낮은 임금을 받는 저임금 노동자의 규모를 측정하기에 앞서 저임금 노동자에 대한 개념 설정이 우선되어야 할 것이다. 일반적으로 낮은 임금을 받는 노동자를 저임금 노동자라고 하지만 그 규모와 특성을 살펴보기 위해서는 얼마만큼 낮은 임금을 받는 노동자를 저임금 노동자로 볼 것인가란 문제가 발생한다. 저임금 노동자를 구분하는 기준은 국가별로, 기관별로, 목적에 따라 다르게 설정이 되는데, 크게는 절대적인 기준과 상대적인 기준이 있다. 절대적 기준은 저임금의 척도가 되는 임금이 정해진 것으로 Altman(2006)¹⁾이나 Duryea and Pages(2002)²⁾ 등의 연구에서는 월평균 소득 296달러 이하 또는 시간당 임금 1달러(PPP) 이하와 같은 정해진 임금 이하를 받는 노동자를 저임금 노동자로 규정하고 있다³⁾.

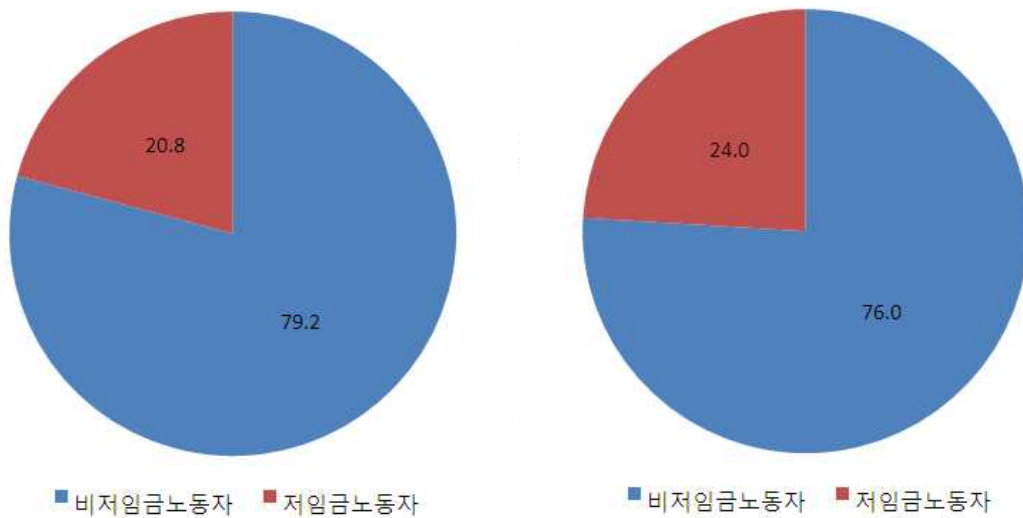
하지만 저임금 노동자의 규모를 측정하는데 있어 보다 일반적으로는 상대적 기준을 이용한 방법이 사용된다. OECD나 국제노동기구(ILO) 등의 기관들은 전일제 노동자 월평균임금 혹은 연평균임금을 기준으로 중위임금의 2/3 미만의 임금을 받는 경우

1) Altman, M. (2006) "Low wage work in South Africa, Human Science Research Council", Human Sciences Research Council Working Paper.
 2) Duryea, S. and Pages, C. (2002) "Human capital policies: What they can and cannot do for productivity and poverty reduction in Latin America", Inter-American Development Bank Working Paper.
 3) Altman(2006)은 남아프리카 공화국을, Duryea and Pages(2002)는 라틴아메리카의 국가들을 대상으로 저임금 노동자의 규모를 측정함

를 저임금 노동자로 분류하거나, 전체 임금노동자의 시간제 임금을 기준으로 중위 임金的 2/3 미만의 임금을 받는 노동자를 저임금 노동자로 구분한다. 저임금 노동자에 대한 절대적인 기준이 없는 우리의 현실을 고려해 이 글에서는 OECD나 국제노동기구(ILO)에서 보다 일반적으로 사용되고 있는 상대적 기준을 통해 저임금 노동자를 구분한다.

아래 [그림 1]은 이러한 상대적 기준을 통해 우리나라의 저임금 노동자의 규모를 측정한 것이다. 분석에는 2011년 3월 통계청의 경제활동인구조사 부가조사 자료를 이용했다. 우선 [그림 1]의 좌측은 전일제 임금근로자만을 대상으로 해 월평균 임금을 기준으로 중위임금의 2/3미만을 받는 노동자를 저임금 노동자로 저임금 노동자의 규모를 측정한 것이다. 저소득 노동자의 규모를 측정하는데 있어 월평균 소득을 기준으로 한 이 방법은 비자발적인 이유로 일을 많이 할 수 없어 낮은 소득을 올리고 있는 노동자를 포함하고 있어 생활수준의 개선이 필요한 노동자의 규모를 잘 측정할 수 있다는 장점을 가진다. 하지만 시간제 노동자가 분석에 포함되지 않는다는 단점이 있다.

[그림 1] 저임금 노동자의 규모 (단위 : 백분율)



※ 좌측은 임금근로자 중 전일제 노동자만을 대상으로 중위 월평균임금을 구하고 그것의 2/3미만을 저임금근로자로 본 것이고, 우측은 전체 임금근로자의 중위 시간당 임금을 구하고 그것의 2/3미만을 저임금 노동자로 한 것

분석결과 2011년 3월 현재 전일제 노동자 중 20.8%가 저임금 노동자로 나타났다 ([그림 1] 좌측 참조). 전일제 노동자 월평균 임금의 중위값은 180만원이었으며,

전일제 노동자 중 중위 월평균 임금의 2/3 수준인 120만원 미만의 임금을 받는 노동자의 비중이 20.8%라는 것을 의미한다. 전체 1,553만 3천명의 전일제 노동자 중 323만 4천명의 노동자가 저임금 노동자에 해당하는 것이다.

또다른 방식인 시간당 임금⁴⁾을 기준으로 저임금 노동자의 규모를 측정한 결과가 [그림 1]의 우측이다. 이는 앞서와 마찬가지로 2011년 3월 통계청의 경제활동인구조사 부가조사 자료를 이용하고 있으며, 전체 노동자를 대상으로 중위 시간당 임금을 구해 그것의 2/3미만을 받고 있는 노동자를 저임금 노동자로 분류하고 있다. 이는 앞선 방법에서처럼 생활개선이 필요한 소득이 낮은 노동자를 나타내는 것은 아니지만 시간제 노동자를 포함하고 있으며, 전체 노동자 중에서 상대적으로 낮은 임금을 주는 일자리에 종사하고 있는 노동자의 규모를 측정할 수 있다는 장점을 가진다.

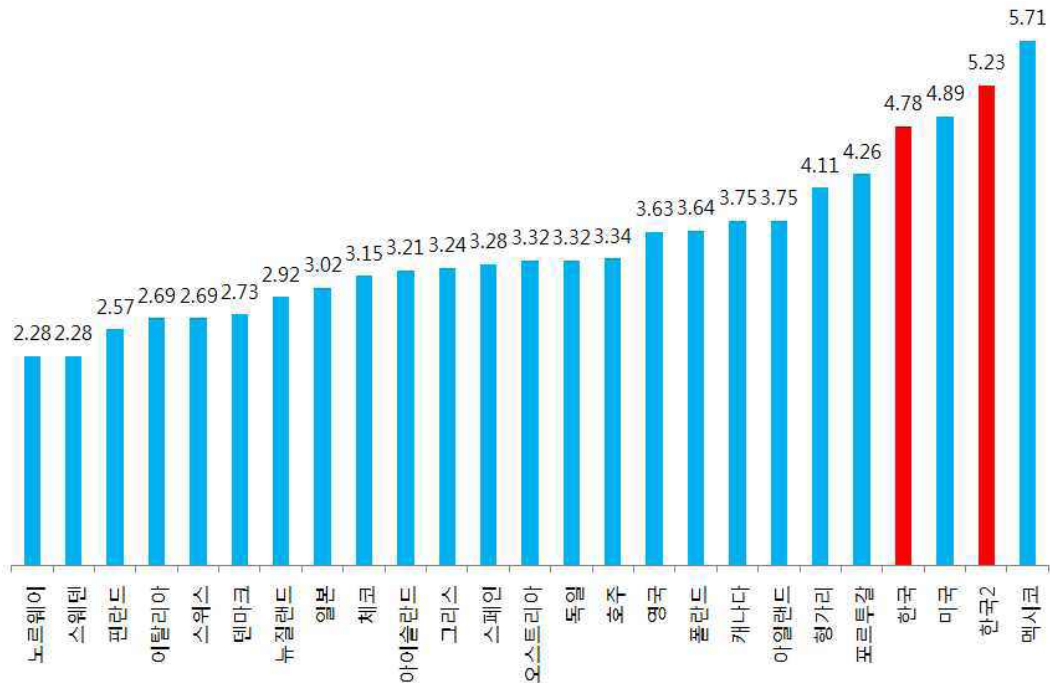
전체 임금근로자를 대상으로 하여 시간당 임금을 통해 저임금 노동자의 규모를 측정한 결과에 따르면, 상대적으로 적은 임금을 주는 일자리에서 일하고 있는 저임금 노동자의 비중은 전체 임금근로자의 24.0%로 나타났다([그림 1] 우측 참조). 전체 임금근로자의 중위 시간당 임금은 8,630원이었으며, 이것의 2/3에 해당하는 5,754원 미만인 노동자가 전체 임금근로자 중 차지하는 비중이 24.0%나 된다는 것이다. 즉, 1,706만 4천명의 전체 임금노동자 중 410만 3천명의 노동자가 저임금 노동자인 것이다.

최근 발표된 국제노동기구(ILO)의 세계임금보고서(Global Wage Report 2010/11)에 따르면, 이와 같은 우리나라의 저임금 노동자 비중은 OECD 국가들 중에서도 가장 높은 편에 속하는 것으로 드러났다. 전일제 노동자 중 중위 시간당 임금의 2/3 미만의 임금을 받는 노동자를 저임금 노동자로 보았을 때 우리나라의 저임금노동자의 규모는 25%가 넘는 것으로 나타났다. 이는 다른 선진 유럽 국가들이나 일본, 미국보다 높은 수치이다([부그림 1] 참조). 또한 우리나라는 저임금 노동자의 비중이 높은 만큼 소득불평등도 심한 것으로 나타났다. [그림 2]에서 보는 바와 같이 우리나라의 소득불평등도는 조사대상인 OECD 27개 회원국 중 세 번째로 높다. 하지만 이는 5인 이상 사업체 상용직을 대상으로 한 노동부 자료에 근거했을 때의 결과로 전체 노동자를 대상으로 한 통계청 경제활동인구조사를 통한 결과는 5.23배로, 우

4) 이 때 시간당임금은 경제활동인구조사 부가조사의 자료를 이용해 간단하게 계산하고 있음. 주간평균노동시간을 일일노동시간으로 변형 후 그것을 이용해 월간노동시간을 먼저 구하고, 월평균임금에서 월평균노동시간을 나누어 시간당 임금을 도출함

리나라의 임금불평등도는 멕시코 다음으로 높다(김유선, 2011)⁵⁾.

[그림 2] OECD 국가별 임금불평등 비교 (하위 10% 임금 대비 상위 10% 임금)



※ 출처 : 김유선 (2011) 최저임금 수준평가와 고용효과, 최저임금 토론회 자료

3. 저임금 노동자의 특성

통계청의 2011년 3월 경제활동인구조사 부가자료를 통해 저임금 노동자의 인적특성을 살펴본 결과, 여성의 비중이 많았으며, 최종학력이 고졸이하인 사람들의 비중이 큰 것으로 나타났다. 그리고 임금근로자들을 연령대별로 구분할 경우 20세미만 저연령층과 60세이상 고연령층의 노동자들 중에서 저임금 노동자의 비중이 큰 것으로 분석되었다.

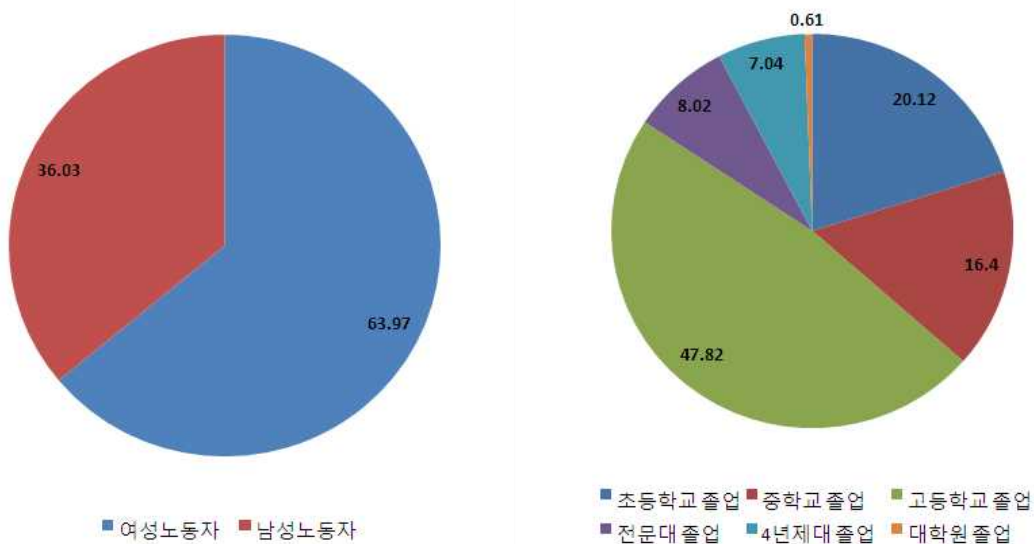
분석결과에 따르면, 전체 임금근로자 중위 시간당 임금의 2/3 미만 임금을 받는 저임금 노동자 410만 3천명 중 여성노동자는 262만 4천명으로 저임금 노동자의 64.0%가 여성으로 이루어져 있었다([그림 3] 좌측 참조). 이 때 여성임금근로자들 중 저임금 노동자의 비중은 36.3%였다. 이는 남성임금근로자 중 저임금 노동자의 비중 15.1%보다 2배 이상 높은 것으로, 상대적으로 낮은 임금을 받고 있는 여성노

5) 김유선 (2011) 최저임금 수준평가와 고용효과, 최저임금 토론회 자료

동자가 저임금 일자리에 더 많이 노출되어 있음을 의미한다⁶⁾.

그리고 저임금 노동자 중에서는 최종학력이 고졸이하인 노동자가 346만 1천명으로 84.3%나 되는 것으로 나타났다([그림 3] 우측 참조). 가장 많은 비중을 차지하는 것은 최종학력이 고등학교 졸업인 노동자로 저임금 노동자의 47.8%가 이에 해당했으며, 초등학교 졸업 20.1%, 중학교 졸업 16.4%가 뒤를 이었다. 반대로 최종학력이 대학원 졸업인 노동자가 차지하는 비중은 1% 이하로 상당히 낮은 것으로 나타났다. 이는 대학을 졸업하지 않는 노동자들의 경우 임금근로자 형태로 노동시장에 진입했을 때 임금이 낮은 일자리가 주어지는 경우가 많아 저임금 노동자로 전락할 가능성이 높다는 것을 보여준다.

[그림 3] 저임금 노동자의 인적 특성 (단위 : 백분율)



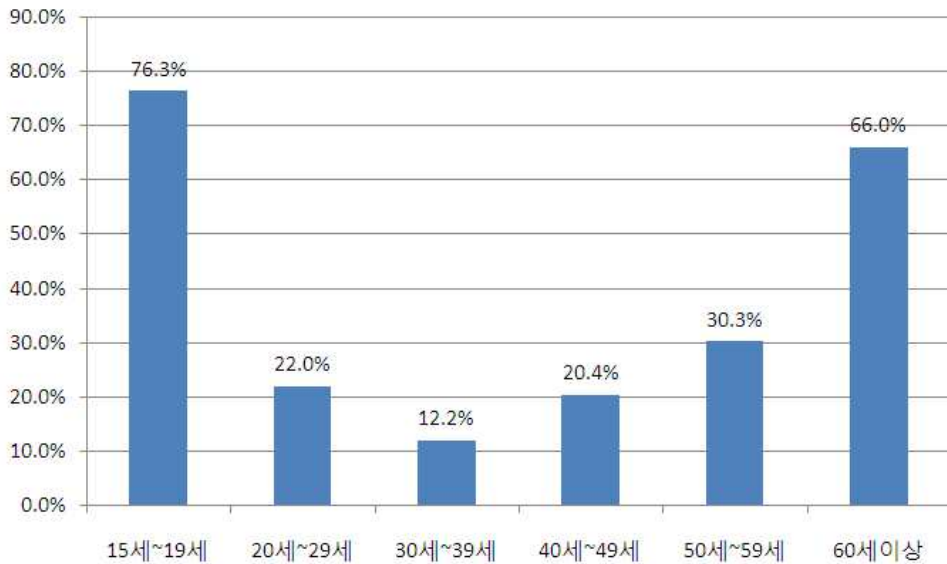
※ 좌측은 성별 구성, 우측은 교육수준별 구성

또한 전체 임금근로자를 연령대별로 구분해서 살펴보면 20세미만 저연령층 노동자와 60세이상 고연령층 노동자의 경우 저임금 노동자의 비중이 높은 것을 확인할 수 있다([그림 4] 참조). 저임금 노동자의 비중이 가장 심각한 것은 20세미만 저연령층 노동자로 19만 7천명의 노동자 중 15만 1천명, 76.3%가 낮은 임금을 받고 있는 것으로 나타났다. 이는 이들의 상당수가 임금수준이 최저임금에 가까운 편의점이나 패스트푸드점 등의 아르바이트에 종사하고 있기 때문으로 생각된다. 다음으

6) 2011년 3월 현재 여성임금근로자의 시간당 임금은 8,200원으로 남성임금근로자의 시간당 임금 13,300원의 62% 수준이다.

로 122만 5천명의 전체 임금근로자 중 80만 9천명, 66.0%가 저임금 노동자인 60세이상 고연령층이 그 뒤를 이었다. 이들 연령대의 높은 저임금 노동자 비율은 퇴직 후 새로 구한 일자리가 저임금 비정규직인 경우가 많기 때문이다.

[그림 4] 임금근로자 연령대별 저임금 노동자 비중 (단위 : 백분율)

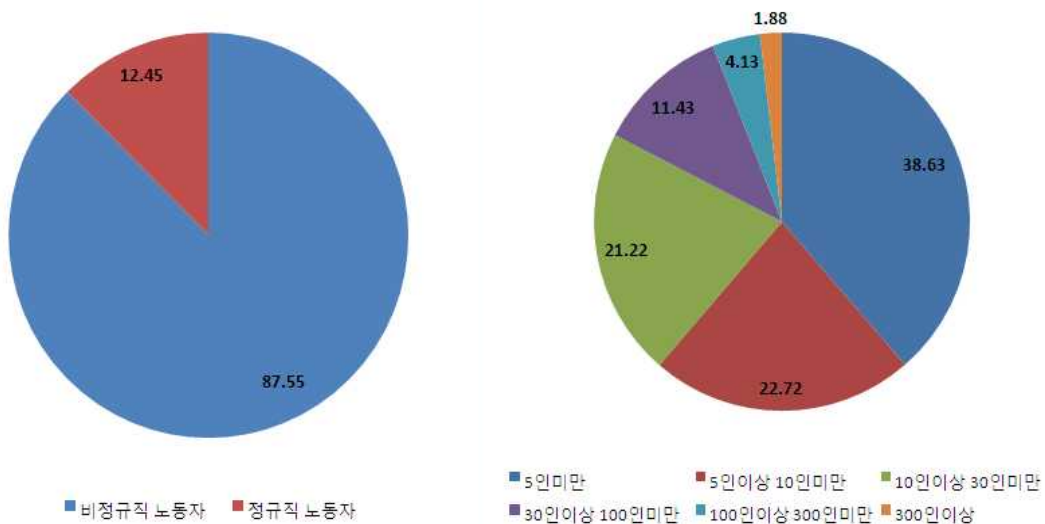


저임금 노동자가 일하고 있는 일자리의 특성을 살펴보면, 비정규직에 종사하고 있는 노동자와 규모가 작은 사업체에 일하는 노동자가 많은 것으로 나타났다. 노동계가 주로 사용하는 한국노동사회연구소의 비정규직 개념을 통해 살펴본 결과, 저임금 노동자 중 비정규직 노동자의 수는 359만 2천명으로 저임금 노동자의 87.6%가 비정규직 노동자인 것으로 나타났다([그림 5] 좌측 참조). 정규직 노동자와 비정규직 노동자의 평균 시간당 임금은 각각 14,700원, 7,300원으로, 상대적으로 낮은 임금을 받고 있는 비정규직 노동자가 5,754원 미만의 시간당 임금을 받는 저임금 일자리 더 많이 노출되어 있다는 것이다. 이 때 비정규직 노동자 중에서 저임금 노동자의 비중은 43.2%나 되는 반면, 정규직 노동자 중에서는 5.8%만이 저임금 노동자로 나타났다.

저임금 노동자가 일하고 있는 사업체의 규모를 살펴보면, 절반이상이 10인미만 사업체에서 일하고 있는 것으로 드러났다([그림 5] 우측 참조). 가장 작은 5인미만 사업체에서 일하고 있는 저임금 노동자가 158만 5천명(38.6%)으로 가장 많았으며, 5인이상 10인미만 93만 2천명(22.7%), 10인이상 30인미만 87만 1천명(21.2%)이 그 뒤를 이었다. 분석결과에 따르면 사업체의 규모가 클수록 저임금 노동자의 수는

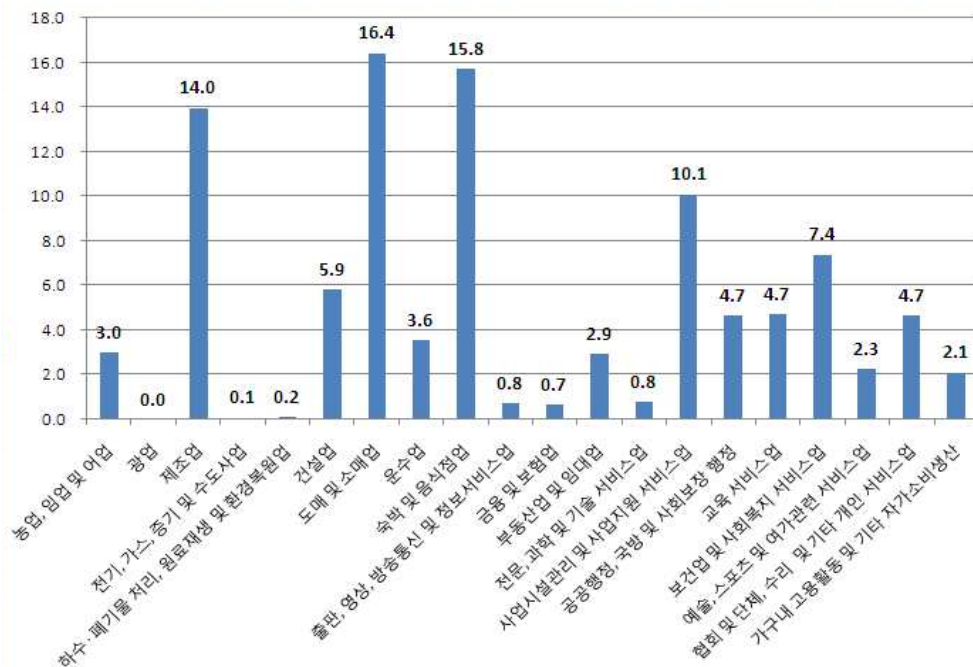
적은 것으로 나타났다. 이는 영세중소기업의 경우 저임금 노동자의 비중이 높다는 것을 의미하는데, 5인미만 사업체에 종사하는 임금근로자의 경우 전체 318만 8천 명의 절반 정도인 158만 5천명(49.7%)이 저임금 노동자였다. 반면 100인 이상 300인미만 사업체와 300인 이상 사업체의 경우 저임금 노동자의 비중은 9.6%, 3.9%로 10%가 되지 않는 것으로 나타났다.

[그림 5] 저임금 노동자의 일자리 특성



※ 좌측은 성별 구성, 우측은 교육수준별 구성

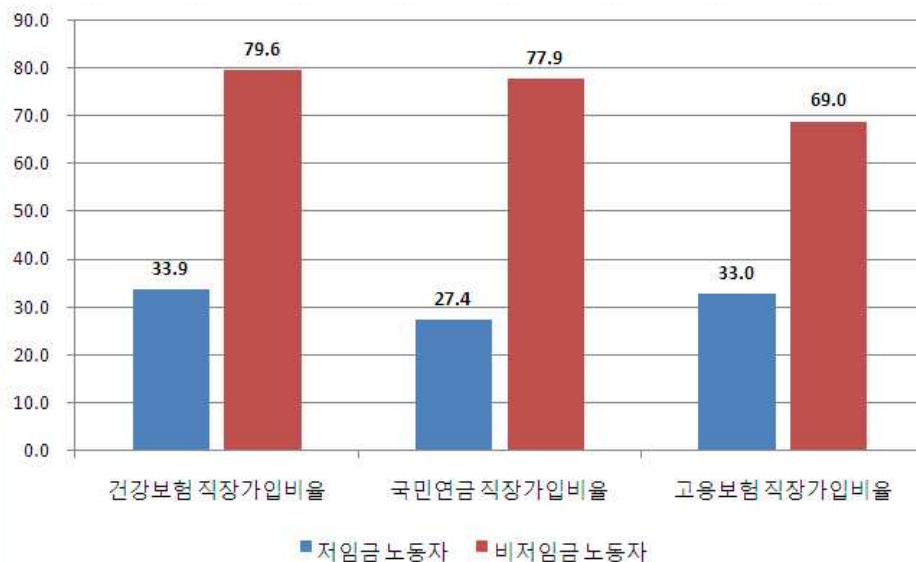
[그림 6] 저임금 노동자의 산업별 분류 (단위 : 백분율)



그리고 산업별로 보면 도매 및 소매업과 숙박 및 음식점업에 종사하는 저임금 노동자가 가장 많은 것으로 나타났다([그림 6] 참조). 410만 3천명의 저임금 노동자 중 16.4%에 해당하는 67만 4천명의 노동자가 도매 및 소매업에 종사하고 있었고, 다음으로 15.8%에 해당하는 64만 6천명의 노동자가 숙박 및 음식점에서 일하고 있는 것으로 나타났다. 이와 함께 산업 내 저임금 노동자의 비중이 가장 많은 산업은 농업, 임업 및 어업으로 나타났는데, 71.0%에 해당하는 노동자가 저임금 노동자인 것으로 드러났으며, 가구내 고용활동 및 기타 자가소비생산활동(61.1%), 숙박 및 음식점업(59.1%), 사업시설관리 및 사업지원 서비스업(40.0%), 예술, 스포츠 및 여가관련서비스업(39.9%), 부동산업 및 임대업(38.0%), 도매 및 소매업(32.4%)의 경우 해당 산업에 종사하는 임금근로자의 30% 이상이 저임금 노동자인 것으로 나타났다.

이들 저임금 노동자의 경우 낮은 임금을 받음과 동시에 사회보험 제공에 있어서도 직장으로부터 차별받고 있었다. [그림 7]에서 보는 바와 같이 저임금 노동자의 경우 상대적으로 건강보험, 국민연금, 고용보험을 직장으로부터 제공받고 있는 노동자의 비중이 더 작은 것으로 나타났다. 저임금 노동자가 아닌 경우 70%~80%의 노동자가 직장으로부터 건강보험, 국민연금, 고용보험을 제공받고 있는 반면, 저임금 노동자는 30% 정도만이 이를 직장으로부터 제공받고 있었다. 이는 저임금 노동자들이 오히려 사회보험서비스의 지원을 적게 받고 있다는 것을 의미한다.

[그림 7] 사회보험 직장가입 비율 (단위 : 백분율)

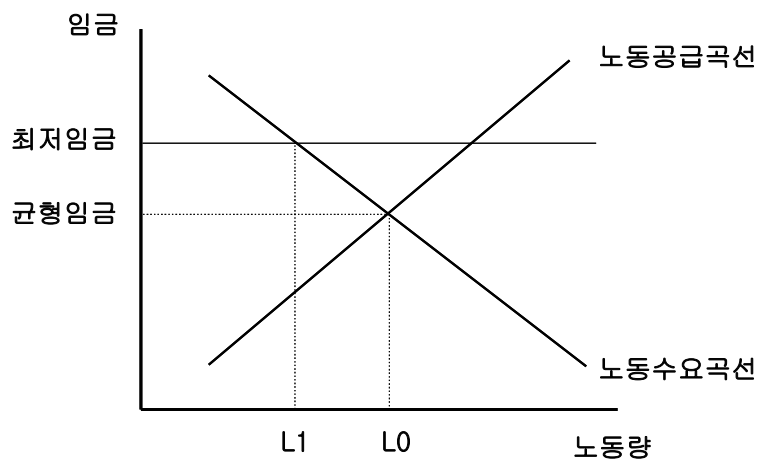


이상의 결과들을 살펴보면, 인적특성에서는 여성일수록, 교육수준이 낮을수록, 저연령층 또는 고연령층일수록 그리고, 일자리 특성 측면에서는 비정규직 노동자일수록, 사업체 규모가 작은 중소기업에서 일하는 노동자일수록 저임금 노동자일 가능성이 더 큰 것으로 나타났다. 또한 산업별로는 제조업이 아닌 도소매 숙박업에 종사하는 저임금 노동자가 많은 것으로 드러났다. 이는 해당 특성을 가진 노동자 중 낮은 임금을 받고 있는 노동자가 많음을 의미하는 것이며, 이들 부문에 있어 정부의 저임금 노동문제 개선을 위한 정책이 요구된다 할 수 있다.

4. 저임금 문제 해결방안으로서의 최저임금제

높은 저임금 노동자 비중은 우리나라의 임금격차와 임금불평등도가 그만큼 크다는 것을 의미한다. 또한 이는 소득불평등, 소비수준의 차이로 발현되어 빈곤문제 등과 같은 사회적 문제를 야기하기도 한다. 현재 우리나라는 앞서 본 바와 같이 저임금 노동자의 비중이 클 뿐만 아니라, 소득불평등도 OECD 국가들 중에서는 상당히 높은 편에 속한다. 이러한 저임금 노동 문제를 해결하기 위한 방안으로 우리나라는 1988년부터 최저임금제를 실시하고 있다. 이 제도의 취지는 최저임금 미만의 임금을 받는 노동자의 임금을 최저임금 이상으로 상승시켜 일정 수준 이상의 생활을 가능하게 하는 것이다.

[그림 8] 최저임금제의 효과

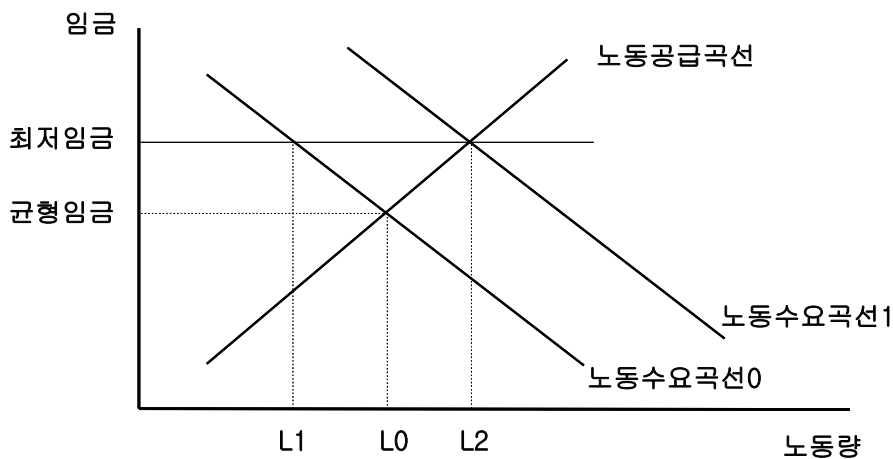


이와 같은 최저임금제의 시행, 최저임금 인상을 재계는 부정적인 시각으로 바라본

다. 재계는 노동계가 주장하고 있는 최저임금 인상 요구를 받아들일 경우 영세중소기업의 경우 문을 닫고, 비자발적 실업이 발생할 수 있다고 주장한다. 이론적으로 동질의 노동을 거래하는, 수많은 노동공급자와 수요자가 존재하는 노동시장을 가정한 모형에서 균형임금보다 높은 수준의 최저임금은 재계의 주장과 같이 비자발적 실업의 발생 원인이 될 수 있다. 완전경쟁시장을 가정한 이 이론에 따르면 [그림 8]에서 보는 바와 같이 균형임금보다 높은 최저임금제가 시행될 경우 높은 임금으로 인해 고용량이 "L0"에서 "L1"로 줄어들게 된다.

하지만 많은 연구자들은 이와 같은 신고전학과 이론은 현실과 맞지 않는다고 비판하고 있다. 우선, 동질의 노동력이 거래되는, 수많은 수요자와 공급자로 이루어진 완전경쟁시장이라는 가정이 현실과 동떨어져 있다는 것이다. 현실에서는 노동을 공급하는 노동자들보다 기업의 수가 작고, 이로 인해 노동의 수요자인 사용자가 더 많은 힘을 가게 되어 노동자들에게 낮은 임금이 강제되기 때문에 최저임금제가 필요하다는 것이 이들의 주장이다.

[그림 9] 생산성 증대에 따른 최저임금제의 효과



이와 함께 오히려 최저임금제가 고용량을 증가시킨다는 주장도 있다. 이들은 주로 임금상승이 생산성의 증대를 초래하게 된다는 효율성 임금가설을 따르는 이들로, 최저임금의 상승으로 인해 임금이 상승하게 되면, 노동자들은 더 열심히 일하고 높은 임금으로 인해 더 높은 생산성을 가진 노동자들이 노동시장에 진입하게 되어 노동생산성이 증대된다는 것이다. 그리고 노동자들의 생산성 증대는 노동수요를 증대시켜 고용이 더 늘어나게 된다는 것이 이들의 주장이다. [그림 9]에서 보는 바와 같이 최저임금제가 실시되어 높은 임금이 주어지게 될 때, 이들이 주장하는 것과

마찬가지로 생산성이 증대하게 되면 노동공급곡선이 이동하여 고용증대를 가져온다⁷⁾. 즉, 최저임금의 상승이 고용을 감소시키는 것이 아니라, 오히려 "L0"에서 "L2"로 고용을 증가시킨다는 것이다.

최저임금제가 고용에 미치는 영향에 대해서는 여전히 논쟁적이다. Brown et al.(1982)⁸⁾, Deere et al.(1995)⁹⁾, Neumark and Wascher(2003)¹⁰⁾ 등의 실증연구에 따르면 최저임금이 인상될 경우 최저임금의 적용을 받는 저임금 일자리에 종사하는 10대 노동자의 고용이 줄어드는 것으로 나타났다. 특정 노동자들의 고용에 최저임금의 상승이 부정적인 영향을 미친다는 것이다. 하지만 Card and Krueger(1995¹¹⁾, 1997¹²⁾)는 최저임금의 인상이 10대는 물론 다른 연령층의 고용을 감소시킨다는 증거는 없다고 반박하면서 오히려 고용이 증가되는 경우도 있음을 실증분석을 통해 보이고 있으며, Machin and Manning(1994)¹³⁾의 경우 역시 최저임금의 인상이 고용에 긍정적인 영향을 미친다는 분석결과를 내놓았다.

이처럼 최저임금이 고용에 미치는 부정적인 효과는 확실하지 않은 반면, 여러 연구들을 고려할 때 최저임금제의 시행으로 저임금 노동 문제, 소득 불평등 문제는 개선되는 것으로 나타났다. OECD(1998)¹⁴⁾에서는 기존의 연구들을 종합해 최저임금제가 임금불평등 완화에 도우며, 최저임금 수준이 높은 국가일수록 소득불평등과 저임금 노동자의 비중이 낮다고 분석하고 있다. 그리고 1999년부터 최저임금제를 실시한 영국의 저임금위원회는 2003년 최저임금제의 효과에 대해 고용에 부정적인 영향을 미치지 않으면서도 저임금 노동자들, 특히 여성, 파트타임, 저연령층

7) 노동수요의 증대는 "노동수요곡선0"를 "노동수요곡선1"로 이동시킴으로써 고용을 증대시킴
 8) Brown, C., Gilroy, C. and Cohen, A. (1982) "The effect of the minimum wage on employment and unemployment", Journal of Economic Literature, pp. 487-528.
 9) Deere, D., Murphy, K.M., and Welch, F. (1995) "Reexamining methods of estimating minimum wage effects: Employment and the 1990-91 minimum wage hike", American Economic Review Papers and Proceeding, pp. 232-237.
 10) Neumark, D. and Wascher, W. (2003) "Minimum wages, labor market institutions, and youth employment: A cross-national analysis".
 11) Card, D. and Krueger, A.B. (1995) *Myth and Measurement: The New Economics of the Minimum Wage*, Princeton, N.J.: Princeton University Press.
 12) Card, D. and Krueger, A.B. (1998) "A reanalysis of the effect of the New Jersey minimum wage increase on the fast-food industry with representative payroll data", Industrial and Labour Relations Review, pp. 487-497.
 13) Machin, S. and Manning, A. (1994) "The effects of minimum wages on wage dispersion and employment: Evidence from the U.K. wage councils", Industrial and Labour Relations Review, pp. 667-676.
 14) OECD (1998) Employment Outlook

의 노동자들에게 혜택을 주고 있다고 발표했다.

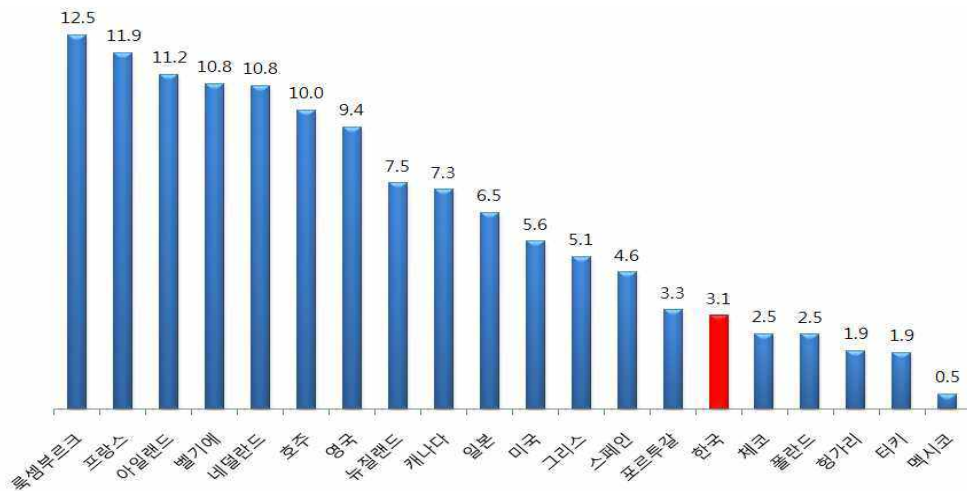
[그림 10] 최저임금 수준 비교 (세후 시간당 임금 기준, 2000년, 2006년)



Source: OECD (2007), *Taxing Wages*, Paris

StatLink: <http://dx.doi.org/10.1787/203355843027>

[그림 11] 시간당 최저임금 (2008년, 미국달러 기준)



※ 출처 : 김유선 (2011) 최저임금 수준평가와 고용효과, 최저임금 토론회 자료

앞서 살펴본 저임금 노동자와 관련된 우리나라의 현실은 후자의 최저임금제의 긍정적인 효과가 요구된다고 볼 수 있다. OECD 국가들 중에서도 저임금 노동자의 비중이 상당히 높고, 평균임금과 비교해 최저임금 수준이 상당히 낮은 우리나라의 경우 ([그림 10], [그림 11] 참조) 최저임금의 인상은 고용저하로 인한 부정적인 효과보다 소득불평등 완화와 저임금 노동자들의 생활의 질 개선과 같은 긍정적인 효과가 더 클 것으로 예상된다. 최저임금의 인상이 고용을 감소시킨다는 기존의 연구에서

도 너무 높은 최저임금의 경우 특정 노동자들의 고용에 부정적 영향을 미친다는 결론을 내리고 있기 때문이다. [그림 10], [그림 11]에서 보는 바와 같이 OECD 회원국들과 비교했을 때 우리나라의 최저임금은 상대적으로 낮은 수준에 해당된다.

최저임금의 인상으로 인해 실업에 직면할 수 있는 노동자들은 현재 낮은 임금을 받고 있는 노동자일 것이다. 여성, 낮은 교육수준, 저연령 혹은 고연령의 특성을 가진 노동자들, 또는 비정규직이나 중소기업에 일하는 노동자들이 이에 해당된다. 하지만 이들이야말로 생계유지를 위한 임금인상과 사회복지의 확대가 필요한 노동자들이며, 이를 위한 방안으로서 최저임금의 인상이 필요한 것이다.

만약에 발생할 수 있는 실업의 문제는 정부의 고용보호 정책들로 유지가 가능하다. 저연령층에 한해 최저임금 인상이 고용에 부정적인 영향을 미칠 수 있을 것이라고 본 Neumark and Wascher(2003)¹⁵⁾의 연구에 따르면 고용보호 제도가 있는 국가의 경우 이러한 부정적인 영향이 없었다고 한다. 고용보호 제도를 통해 최저임금 인상으로 인해 발생할 수 있는 문제를 없앨 수 있다는 것이다. 이와 함께 최저임금 인상을 통해 저임금 노동자들의 현실을 개선하는 한편, 전일제 임금근로자 평균임금임금의 절반 수준인 5,320원도 못 주는 중소기업을 파악해 그 이유를 찾고 필요한 경우 임금을 보조해주는 정책은 저임금 노동자들에 대한 정책임과 동시에 중소기업의 고용을 유지하면서 생산성 향상도 도모할 수 있는 정책이 될 수 있을 것이다.

5. 글을 마치며

중소기업의 2011년 현재 우리나라의 최저임금은 시간당 4,320원이다. 이는 전일제 노동자의 평균임금에 절반에 훨씬 못 미치는 수준이다. 최저임금을 받는 노동자의 월평균 임금은 현재 그들의 생계비도 제대로 충당하기 힘든 수준이다¹⁶⁾. 이런 노동자의 현실은 개선이 필요하다. 중소기업의 생존을 위해 이와 같은 저임금 노동자들의 현실이 외면되어서는 안 될 것이다. 최저임금의 인상은 이들 저임금 노동자들의 생계문제와 함께 소득불평등이 확대되고 있고, 일을 해도 빈곤을 벗어날 수 없는 워킹 푸어가 늘어나고 있는 사회문제에 대한 해결방안이기도 하다.

15) 앞서와 동일한 논문

16) 이수연 (2011) “[그래픽 이슈] 최저임금은 90만 원, 실제 생계비는 131만 원”, 새사연 보고서

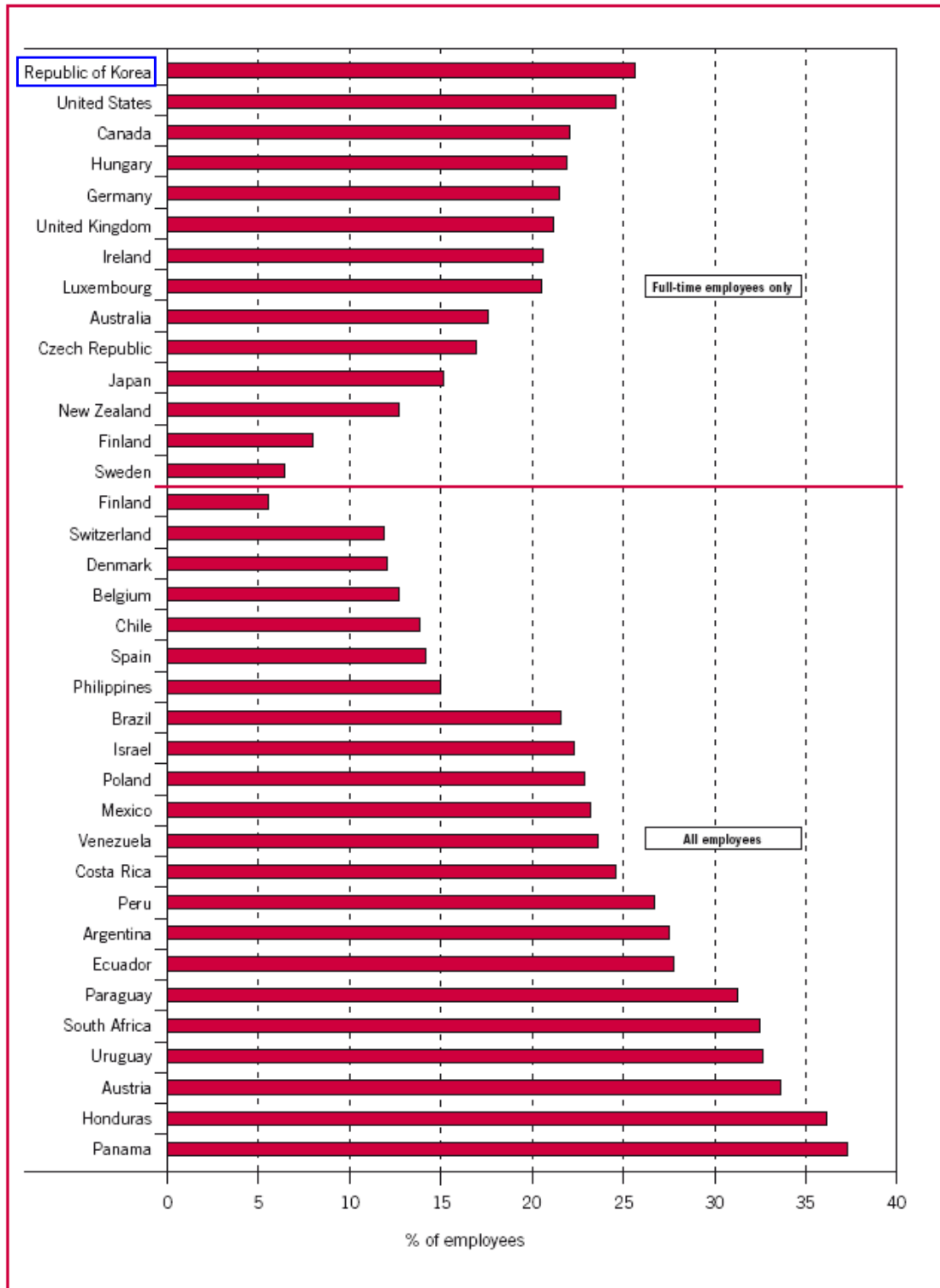
2011년 현재 저임금 노동자에 해당하는 5,754원 미만의 시간당 임금을 주고 있는 사업체의 절반 이상은 10인 미만의 영세중소기업인 것은 사실이다. 하지만 산업별로는 다양하게 나누어져 있다([그림 6] 참조). 현재 노동계가 주장하는 5,320원 미만의 임금을 받고 있는 임금근로자 369만 5천명 중 제조업에 종사하는 노동자는 50만 5천명, 13.7%에 불과하며, 도소매, 음식숙박업에 종사하는 노동자가 제일 많다.

중소기업의 생존이, 그리고 이들 중소기업에 일하고 있는 노동자들의 실업문제가 걱정된다면 전일제 노동자의 절반수준의 임금도 주지 못할 정도로 운영되고 있는 중소기업의 실태에 대한 조사가 선행되어야 하며, 이들 사업체에서 일하고 있는 노동자들의 임금이 합당한 것인가에 대해 파악해야 한다. 그리고 필요하다면 이러한 이를 해결하기 위한 방안이 강구되어야 한다.

중소기업의 임금인상은 장기적으로 중소기업이 살아남아 성장하기 위해서도 필요하다. 중소기업의 낮은 임금은 지금도 청년층에게 중소기업의 취업을 기피하도록 만드는 원인이 되고 있다. 또한 장기적으로 볼 때 이들 중소기업의 낮은 임금은 결국 낮은 생산성으로 이어질 것이다. 최저임금 인상을 통해 영세중소기업의 저임금 문제를 해결하는 한편, 영세중소기업의 고용을 유지할 수 있도록 하는 중소기업 고용지원정책은 중소기업의 생산성 향상을 도모할 수 있을 뿐만 아니라 낮은 임금으로 인해 중소기업의 취업을 기피하고 있는 청년층들로 하여금 중소기업 취업을 택할 수 있도록 하는 정책이 될 것이다.

결국 지금과 같은 저임금 유지는 노동자에게도 중소기업에게도 답이 될 수 없을 것이다. 장기적으로 중소기업의 생존과 발전을 위해서도 임금의 인상은 필요하다. 최저임금 인상을 통해 저임금 노동자들의 생활수준을 개선시키는 한편, 이를 발판으로 해 영세중소기업의 생존과 성장도 도모할 수 있는 정책이 마련되어야 할 것이다.

[부그림 1] 저임금 고용: 최근 국제비교 자료(ILO 임금자료)



※ 출처 : ILO Global Wage Report 인용