



6411사회연대포럼 토론회

『사회연대전략』을 통한 최저임금 운동의 새로운 방향 모색

2021년 5월 25일(화) 오후 2시
정동 프란치스코회관 211호

주관 6411 사회연대포럼
주최 평등하고 공정한 나라 노회찬재단

자료집 순서

발제문			
발 제 문	1	최저임금제도의 사회연대정책 의미와 필요성 검토 김종진(한국노동사회연구소 선임 연구위원)	2
	2	사회적 수용성과 사회연대 강화를 위한 최저임금운동 방향 김영민(청년유니온 사무처장)	17
토 론 문	3	사회연대를 위한 민주노총 최저임금 사업계획 이정희(민주노총 정책실장)	26
	4	최저임금 현실화와 제도개선 과제 정문주(한국노총 정책1본부장)	30
	5	성별 임금격차 해소를 위해 최저임금 현실화해야 최순임(전국여성노조 위원장)	41
	6	토론문 이주희(이화여대 사회학과 교수)	45

【발제문 1】

최저임금제도의 사회연대정책 의미와 필요성

김종진

한국노동사회연구소 선임연구위원

최저임금제도의 사회연대정책 의미와 필요성

김종진(한국노동사회연구소 선임연구위원, 유니온센터 이사장)

I. 머리말 - 최저임금 논쟁 시작

- 매년 그렇듯 또 최저임금 논의와 논쟁이 시작되었음. 지난 한주 경영계(전국경제인연합회 및 산하 기관 현대경제연구원)에서 두 차례 최저임금 보도자료(2021.5.11.)나 조사자료(2021.5.16)를 발표했다. 해당 조사자료는 각기 전경련 홈페이지에 <한국 최저임금 인상률 및 절대 수준 모두 아시아 1위>(지역협력팀, 번호 4817번)¹⁾, <위기의 자영업, 최저임금 동결해도 10명 중 3명 이상은 한계 상황>(고용정책팀, 번호 4822번)²⁾으로 게시되었음.
- 전경련의 보도자료는 최저임금 논의(2021년 5월)가 시작되는 시점에서 제시한 자료인데, 모두 객관적인 상황과 조건을 정확히 밝히지 않은 문제점이 있음. 첫째, 그간 최저임금 비교는 OECD(경제협력개발기구) 회원국을 대상으로 한 것이 학술적, 정책적 혹은 노사정 이해당사자의 일반적 흐름임(2021년 전경련 조사 발표 18개 국가 중 OECD 회원국은 호주, 뉴질랜드, 일본 정도임). 둘째, OECD의 최저임금 조사자료 조차도 각 회원국별 조사 기준이나 적용 방식(사업체 규모: 1인, 5인, 10인, 산업범위: 정액급여, 통상임금)에 따라 차이가 있음.
- 특히 한국경제연구원(한경연) 21년 자영업 의견조사 대상과 방식의 문제가 일부 확인되기에 ‘자영업자 의견조사’의 신뢰성에 의구심이 갖게 함. 무엇보다 조사대상 표본(온라인 패널)에서 ‘고용원 수’ 항목에 ‘고용원 10인 이상’까지도 응답자에 포함되어 있다

1) 전경련은 ILO, Trading Economics 등 노동통계를 기초로 아시아 18개국 최저임금 변화를 정리(16년~20년)한 것으로 밝힘(* 대상국가: 동북아 5(한국, 일본, 중국, 대만, 홍콩), 아세안 8(베트남, 인도네시아, 말레이시아, 필리핀, 미얀마, 라오스, 캄보디아, 태국), 서남아 3(인도, 파키스탄, 스리랑카), 오세아니아 2(호주, 뉴질랜드). (http://www.fki.or.kr/fkiact/promotion/report/View.aspx?content_id=41e26405-d661-48e0-9dc0-db204099676a&cPage=1&search_type=0&search_keyword=)

2) 한국경제연구원 조사는 2021년 4월19일부터 22일까지 약 525명의 자영업자를 대상으로 온라인 패널조사 형태로 진행된 것이며, 해당 자료는 전경련 홈페이지에도 게시되어 있음 (http://www.fki.or.kr/FkiAct/Promotion/Report/View.aspx?content_id=9f4f12b3-7085-4eb5-9208-257e5c277ef2&cPage=&search_type=0&search_keyword=)

는 점임. 이는 고용원 없는 ‘자영업자’(self-employed workers 혹은 independent contractor)만이 아니라, 5인 미만 혹은 10인 미만의 소상공인과 ‘고용원 있는 자영업자’(employer)까지 포함되어 있다는 것임. 결국 외부에서 볼 때 영세 자영업자로 인식될 수 있지만, 실제 10인 이상 기업체 고용·사용자가 포함되어 있음을 밝혀야 함.

- 더불어 자영업자 의견조사 문항은 의도적(?) 질문 문항들이 과도하게 편향적으로 제시되어 있음. 예들 들어 최저임금이 ‘경영에 부담’을 주고 있는지 여부나, 최저임금으로 직원 해고 고려 및 폐업까지 고려 등은 응답자의 선택지에서 과도한 편향(bias)이 있는 문항들로 판단됨.³⁾

21년 한경련 자영업자 최저임금 의견 조사표

고용원 수 : ① 고용원 없거나 가족 근무 ② 고용원 1~4인 ③ 고용원 5~9인 ④ 고용원 10인 이상

Q01. 현재 최저임금(시급 8,720원)이 경영에 부담을 주고 있습니까? ()

- ① 매우 부담 많음 ② 부담 많음 ③ 보통 ④ 부담 없음 ⑤ 전혀 부담 없음

Q03. 최저임금이 얼마나 인상되면 직원 고용을 포기하거나 기존 직원 해고를 고려하시겠습니까? ()

- ① 현재 고용 여력 없음 ② 1 ~ 5% 미만 ③ 5 ~ 10% 미만 ④ 10 ~ 15% 미만 ⑤ 15 ~ 20% 미만 ⑥ 기타

Q05. 최저임금이 얼마나 인상되면 폐업까지 고려하시겠습니까? ()

- ① 현재도 한계상황 ② 1 ~ 5% 미만 ③ 5 ~ 10% 미만 ④ 10 ~ 15% 미만 ⑤ 15 ~ 20% 미만 ⑥ 기타

- 사실 현 정부 출범 이후 100대 국정과제에 노동정책 과제는 **6개**이며, 핵심 정책은 ‘노동존중 사회 실현’(63번)이나 ‘차별 없는 일터’(64번)가 주요 국정과제로 볼 수 있음. 이는 한국 노동시장 환경 변화와 노사관계 관련 주요 현안이나 문제점들이 반영된 과제로 판단됨. 특히 현 정부의 노동정책은 ‘소득주도 성장론’이라는 패러다임 속에서 최저임금 1만 원이 집단적 노사관계 영역에서 국정과제가 진행되었다고 볼 수 있음.
- 최저임금제도는 “국가가 노·사간의 임금결정과정에서 개입하여 임금의 최저수준을 정하고, 사용자에게 이 수준 이상의 임금을 지급하도록 법으로 강제함으로써 저임금 근로자를 보호하는 제도”임을 밝히고 있음. 이는 「헌법」 제32조제1항에 국가는 법률이 정하는 바에 의해 최저임금제를 시행하여야 한다고 규정(‘87. 10)한 것을 적시한 것임⁴⁾.
- 그렇다면, 최저임금 1만원 논의에서 시작된 현재의 법정 최저임금제도는 어떤 논의와 토론 및 제도적 논의가 필요한지 생각해 볼 필요가 있음. 이 글은 이와 같은 문제인식에서 최저임금제도의 효과성을 임금노동자의 고용과 소득 논의(분배정의 distributive justice)와 함께, 사회적 의미에서의 논의와 필요성을 제시하는 탐색적 차원의 글임.

3) 고용노동부는 『최저임금 적용 효과에 관한 실태조사 분석 최종 보고서』(2020년 연세대 산학협력단(책임연구원: 최강식 경제학부 교수)를 보면, 2019년 적용된 최저임금 인상으로 고용에 미친 영향은 54.86%의 사업체가 ‘변동없음’이라고 응답하였으며 그 다음으로 ‘34.19%’의 사업체가 ‘최저 임금 인상에 따른 부담으로 고용 감소’라고 응답했음(조사표본: 2,967개의 사업체 표본 대상: 사업체가 2,619개소, 근로자는 5,680명임).

4) 최저임금위원회 홈페이지(<http://www.minimumwage.go.kr/info/infoSigni.jsp>)

II. 최저임금제도 도입 목적과 적용 현실

- **최저임금제도**는 우리나라가 1953년에 「근로기준법」을 제정하면서 제34조와 제35조에 최저임금 실시 근거를 두었으나, 당시 우리 경제가 최저 임금제를 수용하기 어렵다는 판단에 따라 이 규정을 운용하지 않았음. 1970년대 중반부터 지나친 저임금을 해소하기 위해 정부에서 행정지도를 하여 왔으나 저임금이 일소되지는 못했음.
- 결국 경제성장 시기와 맞물려 저임금의 제도적인 해소와 노동자에 대하여 일정한 수준 이상의 안정된 생활을 보장해 주기 위하여 최저임금제의 도입이 불가피해졌고, 한국 경제도 이 제도를 충분히 수용할 수 있는 수준에 도달하였다고 판단하여 1986. 12. 31.에 「최저임금법」을 제정·공포하고 1988. 1. 1.부터 실시하게 된 것임.
- 현 정부 이후 법정최저임금(‘21년 8,720원)은 주요 대선 후보간 1만원 공약과 현 정부 공약 및 국정 과제 성격으로 인상의 현실화가 추진되었고, 소득주도성장 패러다임의 일환으로 초기 2년 두 자리 수 인상이 되었음. 현행 법정 최저임금 인상율(‘18년 7,530원, ‘19년 8,350원)은 초기 2년(‘17, ‘18 결정 시기) 평균 13.35%였고, 영향률은 24.3%였고, 같은 기간 영향 인원은 4,815천명이었음([표1]).

[표1] 최저임금 주요 통계적 지표와 현황 추이 : 2017~2021(단위: 원, %, 천명)

	현행	17년	18년	19년	20년	21년	평균
최저 임금 지표	최임금액*	6,470	7,530	8,350	8,590	8,720	
	인상율*	7.3%	16.4%	10.3%	2.9%	1.5%	7.63%
	영향율*	17.4%	23.6%	25.0%	20.7%	19.8%	21.3%
	영향인원*	3,366천명	4,625천명	5,005천명	4,153천명	4,077천명	4,245천명
	미만율**	13.4%	15.5%	16.5%	15.6%		15.25%
	미만인원**	2,659천명	3,112천명	3,386천명	3,190천명		3,087천명
기타 영향 지표	초단시간 노동자 비율**	3.6%	4.1%	5.6%	4.9% (30.4%)		4.55%
	광역 지자체 생활임금***	7,726원	8,777원	9,623원	10,112원	9,946원	

주 : 1) * 최저임금위원회 자료 재구성, ** 한국노동사회연구소 자료 재분석, *** 17개 광역시도 시행 단순 평균 (21년 생활임금 전년보다 낮은 이유는 영남지역 및 세종시 지자체가 생활임금 첫 도입 시 최저임금 수준 결정 영향)

2) ** 통계청 경제활동인구부가조사 각 년도별 8월 원자료 분석 자료(KLSI)

- 한편 현 정부 시기 **최저임금 미만율**은 초기 2년 평균(‘18, ‘19)은 약 16%였고, **최저임금 미만 인원**은 평균 3,249천명이나 됨. 물론 해당자 중에서 최저임금 산입범위나 효력

평등하고 공정한 나라 노회찬재단: 6411 사회연대포럼

(제6조)이나 적용 제외 규정(제7조: 장애인, 신체장애 등) 등에 따라 차이가 존재할 수는 있음.⁵⁾

- 현행 최저임금의 가파른 인상 논란이 언론을 통해 지난 3년 동안 제기되면서 최근 2년간 최저임금은 가장 낮은 인상율(20년 2.9%, 21년 1.5%)로 결정되었음. 물론 2020년은 코로나19(COVID-19)로 사회경제적 구조적인 문제로 인해 최저임금 인상이 낮은 요인이 된 것으로 봐야 함. 그럼에도 최저임금 결정은 지난 박근혜 정부 5년 평균 수준(7.2%)과 비교하여 크게 향상이 아닌 것도 상기할 필요가 있음.
- 현재의 최저임금의 제도도입의 취지(법률 1조 “근로자에 대하여 임금의 최저수준을 보장하여 근로자의 생활안정과 노동력의 질적 향상을 꾀함으로써 국민경제의 건전한 발전에 이바지하는 것을 목적으로 한다.”)에 부합하게, 인간의 삶이 가능한 최소한의 임금 수준으로 도달 목표로 하는 것을 고려해야 함.
- OECD 주요 회원국의 절대 최저임금(구매력기준)으로 보면, 최근 3년 평균 수준을 보면 한국은 19달러 전후의 수준으로 10여개 회원국들에 비해 그리 높은 수준은 아닌 상황임. 우리보다 낮은 국가들은 미국, 일본, 스페인 정도로 볼 수 있고, 2019년 기준으로 보아도 한국은 이제 막 몇몇 선진국들과 비슷한 수준으로 국민경제 생활수준에 근접하고 있다고 봐야 함.

[표2] OECD 주요 회원국 절대 최저임금 비교(단위: 구매력기준PPPs과 달러 환산, 2019)

14개 회원국	2011년	2017년	2018년	2019년	최근 3년 변화
호주	22,903	24,129	24,481	24,875	24,494
벨기에	23,203	22,986	22,747	22,873	22,868
캐나다	17,491	18,939	20,946	21,281	20,388
프랑스	21,263	21,995	21,860	21,949	21,934
독일	..	23,846	23,440	24,016	23,766
아일랜드	19,197	20,037	20,586	20,928	20,561
일본	14,765	16,190	16,608	..	16,398
한국	13,368	17,038	19,541	21,586	19,388
룩셈부르크	24,572	25,935	25,811	26,253	25,999
네덜란드	24,591	24,843	24,860	24,827	24,843
뉴질랜드	18,756	21,297	21,716	22,476	21,829
스페인	13,710	14,405	14,732	17,892	15,676
영국	18,432	20,721	21,132	21,764	21,206
미국	17,139	15,728	15,353	15,080	15,387

주 : ILO(국제노동기구) 절대 최저임금(구매력 기준과 달러 환산) 비교도 제시
 자료 : Data extracted on 14 May 2021 23:39 UTC (GMT) from OECD.Stat

5) 현행 최저임금 미만인원(율) 혹은 위반 문제는 최저임금제도 도입의 목적과 취지에 부합하지 않아 행정 당국의 지도 감독(제26조 근로감독, 제28조 벌칙: 3년 이하 징역 또는 2천만원 이하 벌금, 제30조 양벌규정, 제30조 과태료)이 필요한 문제임.

최저임금 운동의 새로운 방향 모색

[표3] OECD 주요 회원국 중위임금 대비 최저임금 비교(단위: US달러, PPPs, 2019)

14개 회원국	2011년	2017년	2018년	2019년	최근 3년 변화
호주	0.54	0.55	0.54	0.54	0.543
벨기에	0.49	0.48	0.47	0.47	0.473
캐나다	0.45	0.46	0.51	0.51	0.493
프랑스	0.62	0.62	0.62	0.61	0.616
독일	..	0.49	0.48	0.48	0.483
아일랜드	0.44	0.42	0.42	0.42	0.420
일본	0.38	0.42	0.43	0.44	0.430
한국	0.45	0.53	0.59	0.63(49.1)	0.583
룩셈부르크	0.56	0.55	0.54	0.55	0.546
네덜란드	0.47	0.47	0.47	0.47	0.470
뉴질랜드	0.59	0.60	0.61	0.66	0.623
스페인	0.38	0.40	0.41	0.49	0.433
영국	0.47	0.54	0.54	0.55	0.543
미국	0.38	0.34	0.33	0.32	0.330

주 : 1) 각 회원국의 풀타임 노동자 중위 임금 대비 최저임금 수준(median), 국가별 산업범위, 사업체 기준 상이
 2) 한국 '1인 이상 사업체' 기준, 일본 '5인 이상 사업체' 기준(한국: 중위임금 대비 최저임금 49.1%), 유럽 '10인 이상 사업체' 기준
 3) 한국 정부 '고용형태별 근로실태조사' 통해, '1인 이상 사업체 풀타임(비정규직 포함) 정액급여' 기준 작성 최저임금 OECD에 보고 → 5인이나 10인 이상 정액급여나 통상임금 기준 작성 보고할 경우 비중 절반 이상 하락
 자료 : Data extracted on 14 May 2021 23:39 UTC (GMT) from OECD.Stat

- 일반적으로 최저임금의 상대적 비교는 '중위임금' (median)으로 판단하기 때문에, OECD 주요 회원국의 풀타임 정규직 노동자 중위임금 대비 정액급여 수준으로 비교하는 것이 합리적인 기준이 될 수 있음. 우리나라는 2011년까지 45% 전후 수준이었다가, 최근 3년 58% 수준으로 주요 회원국의 빈곤 해소 수준(60%)에 근접해 온 상황임. 문제는 최저임금 작성 보고서 기준(사업체, 산업범위 등)이 우리는 1인 이상 사업체 이고, 유럽은 10인 이상 사업체를 기준으로 한다는 점에서 객관적 비교도 일정하게 한계가 있다는 점을 주지해야 함.

Ⅲ. 최저임금제도 도입 목적과 취지 재고찰

- 결국 그렇다면 최저임금제도의 목적과 취지를 고려한 적정 임금은 어떤 수준인가의 논의에서, 이제는 최저임금이 필요한 이유의 사회적 효과나 의미를 더 논의하는 것이 어떤지 판단하는 것도 필요함. 따라서 이 글에서는 최저임금 제도의 개편 논의(조사 기준과 방식, 목표치, 결정 방식 개편=공익위원 등)는 별도로 논의하지 않음.
- 최저임금제도는 1894년 호주 해양노동자 투쟁(1890 Maritime Strike)이 발생하자 뉴질랜드 해양노동자들도 열악한 노동환경과 낮은 임금에 대한 불만으로 동조파업이 자국에

도 영향을 받자, 1894년 「산업조정중재법」(산업조정중재법(Industrial Conciliation and Arbitration Act))을 제정하고, 국가중재재판소를 설치한 것이 계기가 되었음.⁶⁾

- 최저임금제도는 뉴질랜드(1983년 최저임금법률 제정)에서 시작하여 전 세계 주요 국가들에서 도입 시행되고 있는 제도이며, 각 국가별로 제도 운영의 차이가 있음. 예를 들어 북유럽 국가나 일부 서유럽 국가처럼 최저임금제도가 별도로 없이 노사간 협약으로 임금결정이 이루어지는 곳도 있음. 그러나 독일과 같이 국가수준의 법정 최저임금이 없었던 나라들에서도 최저임금을 도입 시행하고 있으며, 독일/벨기에 등은 2년마다 최저임금을 갱신하는 국가에 해당함.

○ 물론 국가 수준(중앙 정부)의 최저임금과 지방정부 수준의 최저임금제도를 같이 운영하는 연방 국가(미국, 영국, 멕시코⁷⁾) 형태도 있고, 국가수준의 최저임금만 운영하는 국가(한국)도 있음. 또한 각 국가별로 지역별 최저임금(캐나다, 일본: 지역·업종), 연령별 최저임금(영국: 18세 미만, 18-21세, 21-25세, 25세 이상, 아일랜드), 업종별(벨기에), 연령-업종-숙련별 최저임금(호주), 연간 조정 최저임금(네덜란드: 상반기, 하반기) 운영 형태도 있음.

○ 최저임금제도의 목적은 “근로자에 대하여 임금의 최저수준을 보장하여 근로자의 생활안정과 노동력의 질적향상을 꾀함으로써 국민경제의 건전한 발전에 이바지하게 함을 목적으로 한다”고 법률(최저임금법 제1조)에 규정되어 있음. 국가(위원회)는 최저임금제의 실시로 최저임금액 미만의 임금을 받고 있는 근로자의 임금이 최저임금액 이상 수준으로 인상되면서 다음과 같은 3가지 효과도 적시하고 있음.⁸⁾

<최저임금제도의 정책 효과>

- ① 저임금 해소로 임금격차가 완화되고 소득분배 개선에 기여
- ② 근로자에게 일정한 수준 이상의 생계를 보장해 줌으로써 근로자의 생활을 안정시키고 근로자의 사기를 올려주어 노동생산성이 향상
- ③ 저임금을 바탕으로 한 경쟁방식을 지양하고 적절한 임금을 지급토록 하여 공정한 경쟁을 촉진하고 경영합리화를 기함

- 동 법률 제4조(최저임금의 결정기준과 구분)에서는 최저임금 결정 판단의 기준을 명시적으로 제기하고 있는데, 법률에서는 “① 최저임금은 근로자의 생계비, 유사 근로자의

6) 최저임금위원회(2020), 「주요국가의 최저임금제도」, 최저임금위원회.

7) 멕시코는 2015년 지역 구분이 폐지되었으나, 2019년부터 일반지역과 미국과 인접한 북구국경자유무역지대 2개로 구분하여 최저임금을 운영하고 있음.

8) 최저임금위원회 홈페이지(<http://www.minimumwage.go.kr/info/infoSigni.jsp>)

최저임금 운동의 새로운 방향 모색

임금, 노동생산성 및 소득분배율 등을 고려하여 정한다. 이 경우 사업의 종류별로 구분하여 정할 수 있다.” 고 규정하고 있음.

- 최저임금 인상을 둘러싸고 고용 및 소득효과성 논의는 국내외서 철학과 이념적 지향의 차이는 물론 정책 연구 방법(조사표본 및 분석 방법 등)에 따라 상이한 결과를 보이고 있음. [표4]는 최근 최저임금 효과성 연구내용을 정리한 것이며, 연구자들간에도 최저임금 효과성 결과가 다름을 확인할 수 있음.⁹⁾

[표4] 국내 최저임금 효과성 주요 연구 현황 정리

	김대일·이정민(2019)	황선웅(2019)	홍민기(2019)	장지연·홍민기(2019)
조사 방식	임금 노동자뿐만 아니라 비임금 노동자(고용원이 없는 자영업자와 무급가족 종사자)도 포	(1) 노동자수와 노동시간을 구분하여 종속변수로 삼고, (2) 임금 근로자만을 분석 대상으로 하고, (3) 20대 초반을 표본에 포함시키고, (4) 성과 연령으로 집단을 구분하여 추정	최저임금 영향률이 높은 산업에서의 고용 추세와 최저임금 영향률이 낮은 산업에서의 고용 추세를 비교하여 최저임금의 효과를 추정 * 이 중 차분법(difference-in-difference) 사용	경제활동인구조사(소득)와 노동패널 자료 분석(고용, 시간) 요인 모형(factor model)
조사 결과	최저임금 적용률이 1%p 증가하면 고용 증가율이 약 0.15%p 감소 - 2018년 고용증가율 하락 중에서 최저임금에 의해 유발된 부분은 약 27%. - 최저임금의 고용 감소 효과가 서비스업보다 제조업에서 더 크게 나타남	최저임금 인상이 고용에 긍정적인 영향을 주었으며, 최저임금이 일용직 고용을 감소시키고 상용직 고용을 증가시키는 경향도 발견 - 전일제 기준 고용량을 종속변수로 사용하더라도 최저임금이 고용량에 통계적으로 긍정적인 영향을 준다는 결과를 보여줌	고용주(자영업자 가운데 고용원이 있는 자영업자)는 최저임금의 영향을 받을 수 있는 반면, 자영업자(고용원이 없는 자영업자)는 최저임금의 영향을 직접 받지 않음 요인모형을 IFE방법으로 추정된 결과에 따르면, 최저임금 인상이 고용주의 양(사업체의 수)에 주는 영향은 통계적으로 유의하지 않음	(1)고용 - 노동 수요에 미치는 영향: 임시일용직 대신에 상용직 고용을 증가시키고, 근로시간을 아주 미세하게 줄이는 방향으로 영향. - 노동 공급에 미치는 영향 : 임금이 높아졌기 때문에 비취업에서 취업으로 이행 경우 증가하고, 직장을 유지하는 확률이 증가 (2) 소득 ○ 최저임금 인상으로 저임금 집단의 임금 증가율이 높아져서 임금 불평등이 완화. 이러한 결과는 경제활동인구조사와 노동패널에서 공통 확인. - 저소득과 고소득 자영업자의 비중이 감소하고 중간소득 자영업자의 비중이 늘어나면서 자영업 소득 양극화 완화. 임금 불평등과 자영업 소득 불평등이 완화되었기 때문에 전체 개인소득 불평등도 완화.

자료 : 장지연·홍민기(2019), 『최저임금의 효과분석』, 한국노동연구원·고용노동부 보고서 필자 재구성.

9) 국제노동기구(ILO)는 최저임금이 빈곤을 극복하고 모든 노동자와 그 가족의 요구를 충족시키는데 기여해야 한다고 정의하는 반면, 생활임금은 ‘노동자와 그 가족에게 양질의 생활을 보장하는 임금’이라는 개념으로 제시하고 있음.

IV. 최저임금제도의 사회적 의미와 논의

- 최저임금제도는 사실 **노동정책이나 노사관계 차원**에서 보면, (1)교섭력이 약한 노동자의 저임금 및 빈곤해소(사회정책), (2)임금인상으로 유효수요 창출(경제정책), (3)생산방식의 변화(기술투자 및 자동화 등) 통한 산업합리화 추구(산업정책)의 3가지 정책적 차원에서도 논의가 같이 이루어질 필요가 있음.
- 이 글에서는 최저임금이 우리 사회에서 어떤 역할과 기능을 하고 있는지 논의하기 위해 현 최저임금제도에 의해 결정된 최저임금액이 어떤 직간접적인 파급효과가 있는지 검토했음. **첫째**, 1차적으로는 최저임금법률에 의해 결정된 최저임금이 국가(중앙정부)의 주요 정책과 사업에 어떤 영향을 미치고 있는지 검토했음. **둘째**, 2차적으로는 최저임금 결정 금액이 지방정부의 주요 정책과 사업에 어떤 영향을 미치고 있는지 검토했음.

1) 최저임금제도는 어떤 법률과 제도에 영향을 미치나?

- 현행 최저임금제도는 국가의 **16개 법령과 정책 사업** 책정과 예산의 기준으로 활용되고 있음. [표5]에서 확인 가능하듯 현재 국가 법령(법률·대통령령·부령) 중 16개 법률에서 법정 최저임금이 사업 책정 기준으로 활용되고 있는 상황임(지자체 정책과 사업까지 고려하면 약 40개 사업에 영향). 결국 최저임금(minimum wage)은 노사간 임금소득의 성격만이 아니라, 사회적 임금(social wage)을 갖고 있는 포괄성이 높은 제도의 성격으로 봐야 함.
- 가장 대표적으로 최저임금은 「**고용보험법**」에 영향을 미쳐, 노동자의 실직 및 구조조정 등으로 인한 상황에서 소득 상실과 재취업 등을 위해 필요한 ‘**실업급여**’ 나 ‘**출산육아급여**’ 책정의 기준이 되고 있으며, 「**산업재해보상보험**」에 영향을 미쳐, 산재보상급여 책정의 주요 기준이 되는 제도임. 더불어 관련 법률에 따라 국가 구성원 피해 보상이나 유공자 포상에 있어서도 주요한 기준임금으로 자리 잡고 있음.
- 그 밖에도 최저임금은 「**사회보장기본법**」에 의해 정부나 지자체 등이 예산 책정을 할 때 기준이 되는 금액이 되고 있고, 주요 고용정책 미준수나 위반의 과태료(장애인 의무 고용)나 청년·여성·신중년·고령 등 실업극복이나 사회적 기업 일자리 등의 예산 사업 책정 기준이 되고 있음. 정부의 공공부문 일자리 사업으로 추진되는 지역맞춤형, 지역주도형 일자리사업이나 사회서비스, 디지털&뉴딜 일자리 사업 또한 최저임금에 준하여 결정됨.

최저임금 운동의 새로운 방향 모색

[표5] 최저임금액 활용 주요 법률과 그 적용기준(16개 법률, 31개 제도, 2018년 기준)

관련법령	주요 적용 내용
「감염병의 예방 및 관리에 관한 법률」	<ul style="list-style-type: none"> ○ 시행령 제29조(예방접종으로 인한 피해에 대한 보상기준) - 사망자의 일시보상금 : 사망당시 월 최저임금액에 240을 곱한 금액에 상당하는 금액
「고용보험법」	<ul style="list-style-type: none"> ○ 법 제45조(급여의 기초가 되는 임금일액) - 급여기초일액이 최저기초일액에 미달시 최저기초일액(1일 소정근로시간 × 시간단위 최저임금액)을 기초일액으로 산정 ○ 시행령 제24조(지역고용촉진 지원금) - 최저임금액 미만으로 임금을 지급하는 경우 지원금을 지급하지 않음 ○ 시행령 제101조(출산전후휴가 급여등의 하한액) - 시간급 통상임금이 시간급 최저임금액보다 낮은 경우 시간급 최저임금액을 시간급 통상임금으로 산정 ○ 시행규칙 제44조(고용촉진 지원금의 지급요건) - 시행령 제26조와 시행규칙 제44조에 따라 최저임금액 미만의 임금을 지급받기로 한 근로자에 대해서는 고용촉진지원금을 지급하지 않음
「국가를 당사자로 하는 계약에 관한 법률」	<ul style="list-style-type: none"> ○ 시행규칙74조(물가변동으로 인한 계약금액의 조정) - 용역계약('06.5.25 이전에 입찰 공고되어 체결된 계약에 한함)의 노무비의 등락률은 최저임금을 적용하여 산정
「국군포로의 송환 및 대우 등에 관한 법률」	<ul style="list-style-type: none"> ○ 시행령 제14조(역류지출신 포로가족에 대한 지원금) - 전년도 시간단위 최저임금액에 200시간 × 80배 범위내
「군사정전에 관한 협정체결 이후 남북피해자의 보상 및 지원에 관한 법률」	<ul style="list-style-type: none"> ○ 시행령 제8조(정착금의 지급기준) - 최저임금 월 환산액의 200배 범위에서 기본금과 가산금을 지급 ○ 시행령 제10조(피해위로금의 금액) - 월 최저임금액 36배의 범위에서 월 최저임금액에 남북기간을 곱한 금액을 지급 ○ 시행령 제13조(보상금의 조정지급) - 조정할 보상금은 조정지급 결정 당시 최저임금액에 호프만계수와 국가배상법 시행령에 따른 노동력상실률을 모두 곱하여 산출된 금액
「민주화운동 관련자 명예회복 및 보상 등에 관한 법률」	<ul style="list-style-type: none"> ○ 시행령 제11조의2(보상금 조정지급) - 최저임금의 월 환산액 × 호프만계수 × 노동력상실률
「북한 이탈 주민의 보호 및 정착지원에 관한 법률」	<ul style="list-style-type: none"> ○ 시행령 제39조(정착금의 지급기준) - 월 최저임금액 × 200배 상당액의 범위안에서 기본금·가산금 및 장려금으로 구분하여 지급
「사회보장기본법」	<ul style="list-style-type: none"> ○ 법 제10조(사회보장급여 수준) - 국가 또는 지방자치단체는 최저생계비와 최저임금 등을 고려하여 사회보장급여의 수준을 결정
「산업재해보상 보험법」	<ul style="list-style-type: none"> ○ 법 제53조(부분휴업급여) - 최저임금액(1일 휴업급여 산정 기준인 경우)에서 취업한 날 또는 시간에 대한 임금 공제 후 지급 ○ 법 제54조(저소득 근로자의 휴업급여) - 산정한 휴업급여 지급액이 최저임금액(시간급 최저임금액×8) 보다 적으면 그 최저임금액을 그

평등하고 공정한 나라 노회찬재단: 6411 사회연대포럼

관련법령	주요 적용 내용
	<p>근로자의 1일당 휴업급여액으로 산정</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 법 제56조(제요양 기간 중의 휴업급여) <ul style="list-style-type: none"> - 1일당 휴업급여 지급액이 최저임금액보다 적거나 제요양 당시 평균임금 산정의 대상이 되는 임금이 없으면 최저임금액을 1일당 휴업급여 지급액으로 함. ○ 법 제67조(저소득 근로자의 상병보상연금) <ul style="list-style-type: none"> - 최저임금액 × 100/70을 평균임금으로 산정 ○ 법 제69조(제요양 기간 중의 상병보상연금) <ul style="list-style-type: none"> - 평균임금이 최저임금액에 70분의 100을 곱한 금액보다 적거나 제요양 당시 평균임금 산정의 대상이 되는 임금이 없을 때에는 최저임금액의 70분의 100에 해당하는 금액을 그 근로자의 평균임금으로 보아 산정함. ○ 법 제74조(직업훈련수당) <ul style="list-style-type: none"> - 1일당 지급액은 최저임금액 상당 ○ 법 91조의3(진폐보상연금) <ul style="list-style-type: none"> - 기초연금은 최저임금액의 100분의 60×365 산정함 ○ 시행령 제76조(다른 보상이나 배상과의 조정기준) <ul style="list-style-type: none"> - 보험급여액 산정 당시의 평균임금(휴업급여인 경우에는 최저임금액)으로 나눈 일수를 해당 보험급여의 지급일수로 봄
<p>「장애인고용촉진 및 직업재활법」</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ 시행규칙 제3조(장애인 표준사업장의 기준) <ul style="list-style-type: none"> - 장애인 근로자에게 최저임금법 제5조에 따른 최저임금액 이상의 임금을 지급함 ○ 법 제30조(장애인 고용장려금의 지급) <ul style="list-style-type: none"> - 지급단가: 월 단위 최저임금액의 범위 내 ○ 법 제33조(장애인 고용부담금의 납부 등) <ul style="list-style-type: none"> - 장애인고용 부담기초액: 월 단위로 환산한 최저임금액의 60/100 이상
<p>「직업안정법」</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ 시행령 제28조(직업정보제공사업자의 준수사항) <ul style="list-style-type: none"> - 고시된 최저임금에 미달되는 구인정보에 대한 구인광고를 게재하지 말 것
<p>「조세특례제한법」</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ 시행령 제23조(고용창출투자세액공제) <ul style="list-style-type: none"> - 1개월의 소정 근로시간이 60시간 이상인 단시간근로자를 상시 근로자로 환산하는 과정에서 보다 높은 조정계수를 적용하기 위한 요건 중의 하나로서 “시간당 임금이 최저임금액의 100분의 130 이상인 것”을 규정 ○ 시행령 제27조의 4(중소기업 고용증가 인원에 대한 사회보험료 세액공제 적용시 상시근로자의 범위 등) <ul style="list-style-type: none"> - 시행령 제23조(고용창출투자세액공제) 요건과 동일하게 최저임금액을 활용
<p>「재난 및 안전관리 기본법」</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ 시행령 제70조(특별재난지역에 대한 지원) <ul style="list-style-type: none"> - 사망자: 사망당시의 월 최저임금액 × 240 - 부상자: 사망자 금액의 1/2 이하
<p>「특수업무 수행자 보상에 관한 법률」</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ 시행령 제13조(공로금 및 특별공로금) <ul style="list-style-type: none"> - 기본공로금 상한: 월 최저임금액의 72배 × 채용·입대 시기별 지급비율
<p>「특정 범죄 신고자 등 보호법」</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ 시행령 제9조(구조금의 산정) <ul style="list-style-type: none"> - 구조금지급 대상자의 근무 직종에 따라 구조결정시 일급최저임금의 5배 이하
<p>「행사보상 및 명예회복에 관한 법률」</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ 시행령 제2조(보상의 한도) <ul style="list-style-type: none"> - 구금에 대한 보상금의 한도: 1일 보상청구의 원인이 발생한 해의 최저임금법에 따른 일급 최저임금액의 5배

* 주 : 2018년 기준 16개 법, 31개 제도에서 최저임금액 활용(법제처 국가정보법령센터 자료 검색)

2) 최저임금제도는 예산 책정 사업에 어떻게 영향을 미치나?

(1) 중앙정부 정책 사업 영향 - 고용노동부

- 법률과 제도에 따라 최저임금은 다양한 정책에 영향을 미치고 있는 기준임금 성격이 있어, 정부 부처의 주요 사업에도 예산 책정 사업의 기준이 되고 있음. 이 글에서는 주무 부처인 고용노동부가 최근 최저임금 인상 영향을 받은 시기(2019년, 2020년) 사업 중 최저임금 규정에 적용되는 대표적인 사업(7개)만을 검토했음.
- 현행 최저임금제도에 의해 고용노동부 예산 책정 사업 예산은 최근 2년 47,645억원 증가(2019년 87,542억원 → 2020년 135,187억원)했고, 이는 같은 시기 해당 사업 지원 대상 인원이 2년 사이 27.9만명 증가(2019년 152.8만명 → 2020년 180.7만명)했음.
- 특히 최저임금의 영향을 가장 많이 받고 있는 예산 책정 사업은 「고용보험법」 제45조(급여의 기초가 되는 임금일액), 제46조(구직급여일액)에 의한 실업급여로서, 2020년 기준 170만명이 적용 받았고, 예산은 130,312억원이 책정된 사업임.

[표6] 최저임금 기준 예산 책정 사업 현황 - 고용노동부 사업(단위: 억원, 만명)

사업명	‘17~’20년 연도별 규모			근거 규정 (법률/지침/고시 등)	비고
	예산	집행	지원인원		
출산전후휴가급여 지원	(‘17)2,831 (‘18)2,985 (‘19)2,604 (‘20)2,689	(‘17)2,426 (‘18)2,484 (‘19)2,604 (‘20)2,858	(‘17)8.1 (‘18)7.6 (‘19)7.3 (‘20)7.1	고용보험법 시행령 제101조(출산전후휴가급여등의 상·하한액)	출산전후휴가 급여등(출산전후휴가급여, 유산·사산휴가급여, 배우자 출산휴가급여)의 하한액은 휴가 등 시작일 당시 시간급 최저임금액을 시간급 통상임금으로 하여 산정된 통상임금임
유산·사산휴가급여 지원	(‘17)13 (‘18) 8 (‘19) 8 (‘20)10	(‘17) 8 (‘18) 8 (‘19) 8 (‘20)13	(‘17)0.06 (‘18)0.06 (‘19)0.08 (‘20) 0.1	고용보험법 시행령 제101조(출산전후휴가급여등의 상·하한액)	출산전후휴가 급여등(출산전후휴가급여, 유산·사산휴가급여, 배우자 출산휴가급여)의 하한액은 휴가 등 시작일 당시 시간급 최저임금액을 시간급 통상임금으로 하여 산정된 통상임금임
배우자출산휴가급여 지원	(‘19)203 (‘20)394	(‘19)4 (‘20)70	(‘19)0.1 (‘20)1.9	고용보험법 시행령 제101조(출산전후휴가급여등의 상·하한액)	출산전후휴가 급여등(출산전후휴가급여, 유산·사산휴가급여, 배우자 출산휴가급여)의 하한액은 휴가 등 시작일 당시 시간급 최저임금액을 시간급 통상임금으로 하여 산정된 통상임금임
신중년 경력형 일자리	(‘17) - (‘18) - (‘19) 90 (‘20) 168	(‘17) - (‘18) - (‘19) 85 (‘20) 165	(‘17) - (‘18) - (‘19) 0.21 (‘20) 0.24	「신중년 경력형 일자리 사업 운영지침」 5.1.2.임금 “자치단체는 참여자의 임금 결정 시 「최저임금법」을 준수하여야 함”	자치단체가 사업계획을 수립할 때, 참여자 임금 수준을 최저임금 이상으로 편성해야 함
사회적기업 일자리창출사업	(‘17) 570 (‘18) 548 (‘19) 640 (‘20) 666	(‘17) 570 (‘18) 548 (‘19) 625 (‘20) 626	(‘17) 0.6 (‘18) 0.6 (‘19) 0.8 (‘20) 0.7	사회적기업 재정지원사업 업무지침	최저임금 수준의 인건비를 기준으로 지원 비율에 따라 차등 지원
근로지원인	(‘17) 145	(‘17) 145	(‘17) 0.17	사업주 및 장애인 등에	최저임금 인상에 따른 근로지원

평등하고 공정한 나라 노회찬재단: 6411 사회연대포럼

사업명	‘17~’20년 연도별 규모			근거 규정 (법률/지침/고시 등)	비고
	예산	집행	지원인원		
지원	(‘18) 207 (‘19) 555 (‘20) 948	(‘18) 207 (‘19) 555 (‘20) 948	(‘18) 0.18 (‘19) 0.44 (‘20) 0.73	대한 용자·지원규정 (고용노동부고시 제2021-20호) 제49조(근로지원인 임금 등) ① 근로지원인 임금 및 사업수행기관 운영비는 다음 각 호와 같다. 1. 근로지원인 임금: 해당 연도 최저임금 이상	인 지원단가 반영
구직급여	(‘17) 52,255 (‘18) 65,946 (‘19) 83,442 (‘20) 130,312	(‘17) 50,248 (‘18) 64,549 (‘19) 80,917 (‘20) 118,556	(‘17) 120 (‘18) 132 (‘19) 144 (‘20) 170	고용보험법 제45조(급여의 기초가 되는 임금일액), 제46조(구직급여일액)	1일 구직급여 지급액은 고용보험법 제46조에 따라 최종 이직 사업장에서의 평균임금 60%로 산정되나, 평균임금의 60%가 이직연도의 최저임금에 이직 전 소정근로시간을 곱한 금액의 80%보다 낮은 경우에는 그 금액을 지급

주 : * 지원단가, 지원규모 등 최저임금 연동하여 예산을 책정하여 지원하는 사업, 단순 인건비 제외
자료 : 고용노동부(2021.4.14.), 정의당 환경노동위원회 강은미 의원실 제공 원자료 필자 재정리

(2) 지방정부 정책 사업 영향 - 지자체 사업

- 최근 몇 년 사이 지방정부에서 노동정책이나 사회복지 등의 영역에서 선제적인 사회정책들이 수립되면서 최저임금이 주요한 기준이 되어 사업 책정에 영향을 미치고 있음. 특히 주요 지자체(124곳)에서는 매년 8월 국가 최저임금이 결정되면 이보다 상회하는 수준(통상 최저임금의 110~120% 전후)에서 생활임금(living wage)이 결정되고 있음.¹⁰⁾
- 최근 7년 사이 주요 지자체에서는 자치 법규(조례, 규칙)에서 ‘생활임금’ 조례를 제정(124곳, 2021.5 기준)하고 시행하고 있는데 이를 통해 약 7만명 내외의 공공부문 저임금 비정규직 노동자들이 생활임금을 받고 있는 상황임. 또한 서울시는 생활임금이 지자체 주요 정책 사업 책정 기준이 되어, 유급병가, 비정규·특수고용노동자 휴가비 사업 지원의 기준이 되고 있음.

[표7] 최저임금 연동 생활임금 기준 예산 책정 사업 현황 - 주요 지자체 사업

구분	연번	자치법규 조례 제정 명칭
자치법규	1	「생활임금 관련 조례」(서울 등 124곳)
	2	「유급병가 지원 관련 조례」(서울 등 3곳)
	3	「노동권익, 노동인권, 근로자권익, 일하는 시민 등 관련 조례」(지자체 약 30여곳)

10) 1994년 미국 볼티모어에서 처음 시작되었고 영국은 2005년 런던에서 도입했음. 우리나라는 서울시나 광주시 등 광역 지자체와 기초 지자체(광주 광산, 서울 성북/노원, 경기 부천/수원 등)들이 모범 사용자 역할을 다하고, 낮은 최저임금을 견인하기 위해 생활임금제도를 시행하고 있음. 해외 주요 생활임금 도입 배경, 쟁점 등은 김종진(2015), 「생활임금 논의의 미와 사회적 시사점 : 어떤 임금이 필요한가의 물음」, 《노동리뷰》, 제119호, 한국노동연구원, 5~15쪽을 참조.

최저임금 운동의 새로운 방향 모색

- 직접적인 생활임금 적용자는 2019년 12월 기준 시행 지자체에서 약 6만7천명이 적용 받고 있으나, 중요한 것은 생활임금 서울시와 경기도 같은 곳에서는 지자체 행정조직에서 사업 예산 책정의 기준으로 활용되고 있다는 것임. **서울시**는 뉴딜일자리(약 5천여명), 사회서비스원 재가요양 임금(약 500여명), 유급병가 지원(8,061건, 2020년 12월 기준), 비정규·특수고용 휴가비지원(3,827천명, 2020.5 기준) 예산 수립의 기준 임금임. **경기도** 또한 생활임금은 비정규직 공정수당, 희망일자리사업, 사회서비스원 요양보호사 사업 등에 예산 책정의 기준으로 활용되고 있음.

V. 맺음말 - 요약 및 토론

- 앞에서 살펴본 것처럼 최저임금제도는 법률과 정책에 의해 주요 국가들이 각기 정치경제사회적 맥락에 따라 운영되고 있는 제도임. 1894년 뉴질랜드에서부터 시작된 이제도는 국가-지역-업종-연령 등 다양한 방식으로 개별 국가들이 제도를 활용하고 있음. 다만, 이 제도는 사회정책, 경제정책, 산업정책 차원에서 각기 제도의 필요성이 있다는 것임.
- 최저임금제도가 노사간 임금노동자의 고용이나 소득 지원의 효과성을 둘러싼 논의는 전 세계적으로도 학자나 연구자들 사이에 조사 방법론에 따라 치열하게 토론하고 있는 주제 중 하나임. 이는 철학과 지향에 따라 차이도 있고, 조사 방식에 따른 차이도 있으나, 대체로 국제기구(ILO, OECD)에서나 한국의 법률(최저임금법)에서는 제도의 취지가 저임금 해소에 일정하게 기여하는 것으로 이야기 하고 있음.
- 그렇다면, 여기에서 최저임금의 사회적 혹은 사회연대적 의미와 필요성에 대해 논의할 필요가 있다는 것임. 매년 노사간 이해당사자간 반복되는 다툼의 논쟁(장)에서 어떤 시각과 접근법(social lens)으로 보는가에 따라 상하하기 때문임. 기업의 경직 비용 접근과 노동자의 임금 접근(생계)은 평행선을 달리는 것처럼 접점을 찾기 어려운 현실임.
- 사실 사회적 의미에서는 ‘사회적 연대’(social solidarity)라는 표현을 사용할 때는 계급(class)의 의미보다 확장된 성격임. 결국 최저임금의 사회연대적 의미를 의도적으로 사용하고자하는 것은 최저임금이 임금노동자 소득(노동소득 분배) 문제와 함께, 노동자 이외의 타 계급·계층 및 집단(우리 사회 구성원 거의 다수)에게도 적용되고 있는 임금 소득 정책으로 활용되고 있음을 강조하기 위함임.¹¹⁾

11) Zoll(2000)에 의하면 연대의 개념은 ‘타자와의 관계에서 통일적인 주체로 행동하는 어떤 집단 구성원의 능력’의 의미와 ‘개인과 모든 타자 간의 상호의존 내지 결합’의 의미로 구분됨. 일부 논자의 경우 전자를 집단적 연대,

- 최근 현 정부 시기 두 차례 최저임금 인상 이후 임금·소득 불평등 완화 효과와 고용(상실, 감소) 및 자영·소상공인 피해라는 이분법적 시각에서 다른 논의도 제시될 필요성이 있기 때문임. 대표적으로 최저임금제도는 국가의 약 16개 법령 포함 약 30개 정책 사업 책정 예산의 기준으로 활용되고 있음. 결국 최저임금(Minimum Wage)은 노사간 임금소득의 성격만이 아니라, 사회적 임금(Social Wage)을 갖고 있는 포괄성이 높은 제도의 성격으로 봐야 함.
- 실제로 최저임금에 의해 활용되는 고용노동부 사업은 7개 항목을 분석한 결과 최근 2년 47,645억원 증가했고, 같은 시기 해당 사업 지원 대상 인원은 27.9만명 증가했음. 특히 최저임금의 영향을 가장 많이 받고 있는 예산 책정 사업은 실업급여는 2020년 기준 170만명이 적용 받았고, 예산은 130,312억원이나 책정된 사업임. 우리 주위 임금노동자가 약 2천만명이고, 정부의 전국민 고용보험 추진으로 특수고용, 플랫폼노동, 프리랜서, 자영업자까지 확대될 경우 정책 효과는 더 큼.
- 끝으로, 인터넷 구글(google)에 검색하니 ‘최저임금’은 영문 12,700,000,000개(국문 13,700,000개)로 확인됨. 그만큼 최저임금은 보편적 임금으로 인식되고 있는 것임. 최저임금이 ‘인간다운 삶이 가능한 수준으로서 임금’ 혹은 ‘기본적인 욕구를 포함해 최소한으로 필요한 임금’ 발전하기 위해 여러 논의들이 제시될 필요가 있음. (* 최저임금은 이런 의미에서 현실화가 필요하고, 영세자영업자 등 최저임금 인상과정에서 힘들어하는 영역의 정책적 지원을 함께 모색하는 것이 바람직/상가임대차, 건물 리모델링 비용, 가맹 수수료 등).
- 산업화 초기 저임금에 매력을 느낀 사용자들이 여성과 아동을 12시간 이상 일을 시켜도 괜찮을 때가 있었는데, 150여년이 지난 지금도 최저임금을 둘러싼 논쟁은 끝이 없는 듯함. 그래서 최저임금은 “그 사회에 어떤 임금이 필요한가?”의 근본적인 물음을 던지는 듯함. 당시 최저임금이 가격으로서 시장에 맡겨진 임금이 아니라, 인간다운 삶의 실현이 가능한 임금으로서 논의되면 좋겠음. 다소 힘들더라도 최저임금은 인간의 존엄성을 보장하는 제도로 자리매김해야 함.

후자를 사회적 연대로 단순화하기도 함. 노동자 운동과 관련된 연대 개념에는 노동자 내부의 연대를 지칭하는 계급적 연대와 노동자 ‘계급’이 아닌 다른 사회 범주와 전략적으로 혹은 가치적으로 우호적인 관계를 맺거나 타인과 공감, 소통, 지원하는 태도나 윤리를 지칭하는 사회적 연대가 나뉠 수 있음(Zoll, Rainer, 2000, Was ist Solidarität heute? Suhrkamp Verlag Frankfurt am Main. 최성환 옮김, 한울아카데미, 2008)

【발제문 2】

**사회적 수용성과 사회연대 강화를 위한
최저임금 운동 방향**

김영민 청년유니온 사무처장

사회적 수용성과 사회연대 강화를 위한 최저임금 운동 방향

김영민(청년유니온 사무처장)

뜻밖의 전염병이 우리의 삶을 짓누르고 있는지 1년이 넘게 시간이 흘렀다. 마치 피부처럼 착용한 마스크가 익숙해지는 것 같기도 하고, 코로나19 이전의 세상은 마치 꿈처럼 아득히 오래 된 일로 느껴지기도 한다. 인간은 적응의 동물이지만, 우리가 이미 적응한 것처럼 보이는 것은 코로나19로 숨조차 쉬기 어려운 이들은 지금은 보이지도 않는 상태가 되었기 때문인지도 모른다. 변화기에 건물마다 붙은 수많은 임대딱지로 자영업자의 어려움은 피부로 느낄 수 있다. 하지만 그런 지금은 비어 버린 점포에서 함께 일했을 이들에 대한 이야기는 더욱 보이지 않는 것은 아마도 그래서일 것이다. 코로나19가 우리의 삶에 미치는 수많은 영향들과 거리두기로 보이지 않는 이들을 생각할 때, 한국 사회가 논의해야 하는 과제들이 산더미같이 쌓이고 있다. 그동안 미조직 취약노동자를 위한 노동운동으로 핵심적인 역할을 해왔던 최저임금 운동의 현재를 점검하고, 포스트 코로나 시대에 사회연대를 위한 최저임금 운동 방향에 대해서 고민해보고자 한다.

코로나19 이후, 최저임금은 왜 올라야 하는가?

최저임금의 의미가 사회적으로 중요해졌던 배경을 먼저 되짚어보자. 탈산업화에 따라 산업 전반에서 서비스업의 비중이 높아지고, 고용과 성장의 연결고리가 끊어지면 서, 고용에서 서비스업의 역할이 더욱 커졌다. 또한 경제의 디지털화로 중간숙련 일자리가 점차 사라지고, 저임금 저숙련 일자리가 많아졌다. 낮은 노조조직률 및 단체협약 적용률은 노조 밖의 노동자들이 임금 인상을 위해 의존할 수 있는 수단을 최저임금 밖에 없게 하였다.

그렇다면 코로나19 이후에 최저임금의 의미는 어떻게 달라질까? 코로나19로 인한 위기는 노동시장에서의 지위에 따라서 완전히 다른 양상으로 위기를 직면하게 하였다. 누군가는 이전과 다름이 없는 일상을 유지하기도 하고, 오히려 회사의 매출이 상승하면서 더 높은 노동조건을 요구할 수 있게 된다. 하지만 누군가는 폭주하는 업무량으로 노동 강도만 높아지기도 하고, 누군가는 기약 없는 무급휴직에 들어가거나 심

최저임금 운동의 새로운 방향 모색

지어 해고를 당하기도 한다. 일을 아직 구하고 있는 경우는 줄어든 채용공고로 어려움을 겪게 되고, 아르바이트를 하고 있으면 하고 있는 대로 불안을, 구하고 있으면 쿠팡 밖에 남지 않은 아르바이트 자리에 걱정하게 된다. 안정된 일자리에서 일하고 있느냐의 여부가 모든 것을 좌우하는 상황이 1년 넘게 이어지고 있다. 불안정한 일자리에서 임금을 정하는 사실상 유일한 기준선이라는 점에서 최저임금은 더욱 더 이러한 이들의 버팀목이기도 하다. 백신 접종이 개시되면서 코로나19 상황이 보다 호전되면, 일자리의 양적 감소가 두드러지는 속에서 최저임금은 이러한 취약 노동자의 임금을 올릴 수 있는 유일한 수단이 될 가능성이 높다. 다만 당장은 코로나19로 고용 상황 자체가 대단히 위축되어 있기 때문에, 고용에 친화적인 방향으로 사회적 논의가 충분히 이루어지지 않는다면, 이러한 국면 자체가 달라지기는 어렵다.

위기는 누군가에게는 고통이지만 누군가에게는 기회가 되기도 한다. 거리에 빈 점포들은 늘어났지만, 도리어 상업용 부동산은 활황이다. 2020년 상업용 부동산 거래는 전년 대비 13%가 증가하였다.¹²⁾ 서울 변화가를 보아도, 상업용 건물을 개발하는 현장을 어렵지 않게 찾아 볼 수 있다. 적어도 상업용 부동산 시장은 코로나19의 한파에 한 발 빗겨서 있는 것만 같다. 아파트 가격도 서울을 중심으로 상승하여 자산격차를 더욱 벌려놓았다. 10여 년 동안 이루어진 저금리 기조는 이번 코로나19로 인해 더욱 지속될 가능성이 커진 상황에서 그동안 유동성들은 정말 필요한 이들에게 가는 것이 아니라, 자산시장으로 흘러들어 자산 격차를 늘려 놓았고, 그러한 결과들이 부동산 시장에서도 찾아볼 수 있다. 이런 현상에 비해 최근 가상화폐 논란은 이러한 현실의 일면에 불과하다. 이렇듯 높아진 자산 가격으로 인해, 소득으로 자산을 따라잡기가 점차 더 어려워지고, 세습이 더욱 많은 것을 결정하는 사회로 변화하고 있다. 이러한 현상을 막기 위해서는 노동을 통한 소득의 수준을 어느 정도 끌어올려야만 한다.

이와 동시에 코로나19로 가속화되는 경제의 디지털화와 저임금 저숙련 노동의 확산은 기존의 단체협약과 같은 방식으로는 임금 수준을 보장하지 못하는 이들이 많아지는 것을 의미한다. 특히 디지털화로 새로운 방식으로 외주화가 진행되고, 새로운 형태의 서비스업이 등장한다. 고용의 불안정성이 커서 단체협상도 이루어질 수 없고, 저숙련 일자리에서는 개별적으로 협상력을 갖기도 어렵다. 또한 생산성을 측정하기도 어렵기 때문에, 이러한 영역에서 최저임금은 임금 수준 결정의 가장 중요한 기준이 될 수밖에 없다. 대표적으로 코로나19 속에서 확대된 물류센터 일용직 노동이나, 그나마 고용이 증가한 돌봄 및 보건 서비스 관련 종사자, 전화상담원 등의 임금 수준 결정에는 최저임금이 매우 중요할 수밖에 없다.

다만 당장의 경기침체와 방역을 위한 희생을 하고 있는 자영업자의 현실과 고용축소에 직격탄을 맞고 있는 아르바이트 노동자, 청년층의 상황을 고려하였을 때는 본격

12) KB금융지주 경영연구소. <2021 KB 부동산 보고서 (상업용 편)>

적으로 경제가 반등하기 이전인 올해까지는 최저임금 인상에 대한 사회적 어려움이 존재한다는 점이다. 아울러 코로나19 속에서 더욱 가속화되는 플랫폼 노동 등의 확산은 노동법을 우회하는 방식의 고용을 확대시킨다. 이는 기존의 저임금 노동 거의 전부를 포괄해왔던 최저임금에 커다란 구멍을 만들고 있다. 이 점은 최저임금이 과거의 가졌던 의미보다는 많이 퇴색되게 할 수 밖에 없고, 이에 대한 적극적인 대응이 반드시 병행되어야 함을 의미한다.

격세지감의 최저임금 운동

최저임금 운동이 만든 성과에 비해, 지금의 최저임금을 둘러싼 여론은 최악이라고 하여도 과언은 아니다. 최저임금 1만원을 내세우며 폭 넓은 사회적 공감대 위에서 최저임금 운동을 벌여왔던 이전을 생각하면 그야말로 격세지감이다. 문재인 정부가 들어서고 최저임금 대폭 인상을 처음 결정하면서, 최저임금 1만원은 운동의 구호에서 정책의 목표로서 현실로 내려왔다. 최저임금을 대폭 올릴 때의 손익을 따지기 시작하면서 사회적으로 첨예한 논쟁의 영역으로 들어왔다. 높은 자영업자 비율과 노동시장 이중구조 속에서 최저임금 대폭 인상에 수반되는 정책 과제들은 선결되지 않은 채로, 오직 최저임금 인상만을 놓고 사회적 논쟁이 과열되었다. 아울러 경기 순환에 따라 고용지표의 일시적 악화 속에서, 최저임금에 대한 보수언론의 집중적인 공격은 최저임금 인상에 대한 인식을 급격히 악화시켰다. 돌이켜보면 이미 이런 국면에서 최저임금 운동은 재구성되었어야 했다. 2020년에 최저임금 1만원을 달성하겠다는 대통령 공약에 대해서 노동계의 목소리는 지금 당장 1만원으로 올려야 한다는 주장(2017년)이었고, 최저임금 인상 자체보다도 산입범위 개악을 되돌리는 데에 집중(2018년)하였다. 최저임금 운동의 동력이 완전히 상실된 2019년, 2020년에도 노동계의 목소리는 최저임금 1만원 달성에 갇혀 있었다. 운동을 둘러싼 주변 환경의 변화에도 불구하고 바뀌지 않는 전략은 그 어떠한 변화도 만들어 내기 어려운 것이 당연하다. 2017년부터 최저임금을 둘러싼 담론에서의 주도권 상실이 누적된 결과가 지금의 최저임금 운동이 처한 상황이다.

오히려 이 과정에서 최저임금 운동이 만든 성과를 지나치게 과소평가하게 한다. 그토록 많은 사회적 에너지와 갈등을 뚫고 이룬 성과를 좋게 평가하는 경우가 사실상 없는 기묘한 상황인 것이다. 노동계 내에서도 산입범위 개악으로 최저임금 인상 효과를 평가 절하해왔다. 이는 최저임금 대폭 인상이 아무도 만족시키지 못한 소모적 갈등이었다고 인식하도록 하는 이유이기도 하다. 2017~2019년의 최저임금 대폭 인상은 국제적으로도 OECD 하위권 수준에서 중위권 수준으로 올라오게 하였고, 그 자체로 모든 불평등을 해결한 것은 아니지만 불평등을 감소시킨 효과는 다양한 방식으로 확인된다. 이 시점에서 최저임금 운동은 인상에 집중하던 방식이 아닌, 다음 과제로 이행했어야 했다.

최저임금 운동의 새로운 방향 모색

최저임금 운동의 다음 과제는 최저임금 대폭 인상에 대한 자본의 대응을 분석하고, 이에 대한 새로운 연대전선을 구축하는 것이다. 대표적으로 나타난 현상이 쪼개기 고용의 증가와 플랫폼 노동의 확산이었다. 마치 구멍 난 수조에 물을 부으면, 구멍으로 새어나가는 물의 양이 많아지게 되는 법이다. 그 구멍을 완전히 막거나, 최소한 크기를 줄여놔야 했는데 그러지 못한 것이다. 또한 두 번의 최저임금 대폭 인상 이후에 영세 자영업자와의 연대를 제대로 구축하지 못하였다. 특히 2018년에 노동계는 산업범위 문제에 집착했고, 두 번째 대폭인상 결정이 이루어진 후에도 최저임금 1만원 공약 파기라고 공세를 이어갔다. 이러한 국면에서 소상공인들 중에서도 사회경제구조 개혁과 그 과정에서 최저임금 인상을 옹호하는 이들도 입을 닫게 되었다. 물론 2018년 하반기에 소상공인 카드수수료 인하 투쟁에 연대하는 등의 움직임은 있었으나, 노동계가 무조건적인 최저임금 대폭 인상만 요구한다는 인상을 바꾸기에는 역부족이었다. 이러한 움직임은 최저임금을 둘러싼 주된 전선을 오직 인상률에만 집중시키면서 이들의 연대를 만들기 위한 다른 전선의 형성을 불가능하게 한다.

해가 바뀌고 2019년에 문재인 정부는 최저임금위원회 결정구조 이원화를 무리하게 추진하면서, 최저임금위원회 공익위원들이 전원 사퇴하도록 사실상 내몰았다. 그리고 교체된 공익위원을 통해서 최저임금 속도조절에 나섰다. 그렇게 갈등의 최전선이 되었지만, 사회 현실에 대한 영향력을 상실한 최저임금은 2020년에 갑작스럽게 찾아온 코로나19 속에서 조용히 논의되고 결정되는 것이 고작이었다.

최저임금 운동, 1만원에서 벗어나 노동 내부 연대 강화로

지금의 최저임금 운동은 사회적 영향력을 상실하였다. 특히 대다수가 미조직 상태에 놓인 최저임금 이하의 임금을 받는 노동자들에게도 최저임금 인상은 올리는 것부터 대단히 어렵고, 올리게 되더라도 자신의 일자리가 불안하게 되지는 않을지 걱정하게 될 것으로 여겨진다. 왜소화되어 있는 최저임금 운동이 다시 필요한 제 역할을 하려면, 미조직 노동자를 포괄하는 연대를 재구축해야 한다. 이는 곧 최저임금 운동이 아닌 최저임금 운동이 필요한 것이다.

이를 위해서는 노동계가 1만원을 요구한다는 프레임에서 분명하게 벗어나야 한다. 이는 최저임금 요구 수준을 현실적인 수준으로 1만원 아래로 제시하거나, 제도 개선의 분명한 전선을 제시하지 않고는 쉽지 않다. 이미 2018년 산업범위 개약 이후로 이를 감안한 요구 수준을 제시하고는 있으나, 최저임금 1만원 달성이라는 큰 틀에서 벗어나지 않기 때문에, 대중적인 인식 속에서 노동계는 최저임금 1만원을 무려 7년째 주장하고 있는 셈이다. 이를 깨지 않으면 노동계가 어떤 이야기를 하여도 전해지지 않을 것이다.

‘1만원이다’, ‘아니다’를 벗어나야 한다. 단순히 금액의 수준을 결정하는 것이 아니

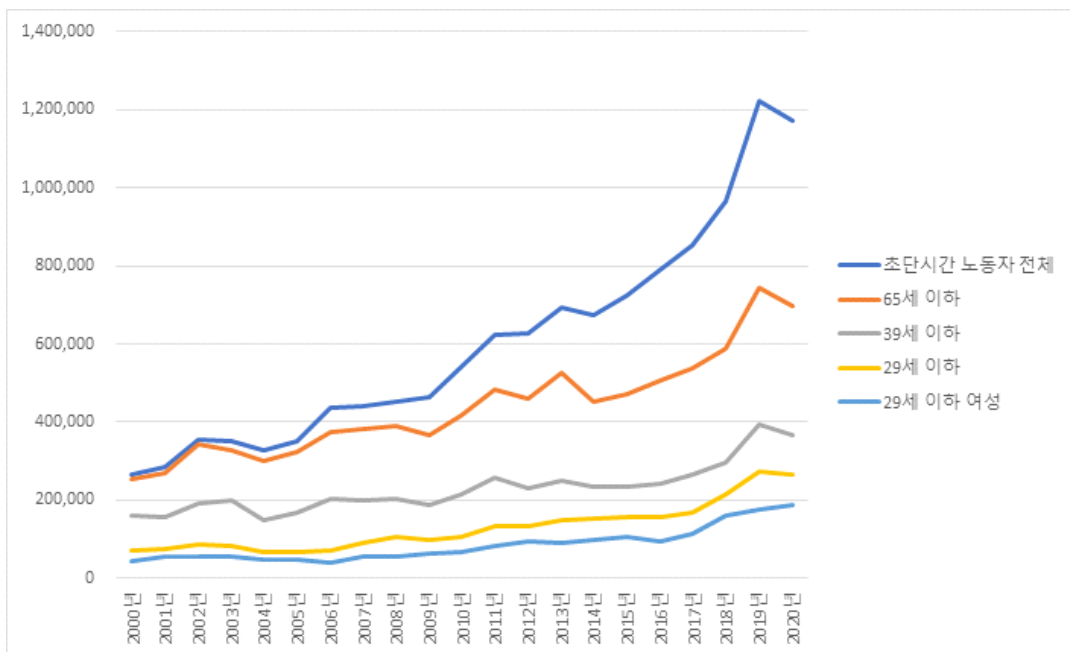
라 노동 내의 연대를 강화하기 위한 최저임금 운동의 변화가 절실하다. 특히 100만이 넘는 초단시간 노동자가 겪는 실질적인 최저임금 차별(주휴수당 문제)과 쪼개기 고용이 조장되는 문제는 이제 더 이상 묵과하기 어려운 수준이다. 아울러 플랫폼 노동으로 대표되는 최저임금과 사회보험을 우회하는 방식의 고용에 대해 어떻게 사회적으로 개입할지 고민해야 한다. 미조직 취약 노동자 전체를 아우르는 대중적 운동으로서의 최저임금 운동이 2020년대 버전으로 진화해야하는 것이다. 내용은 다르지만, 가장 밑바닥에 있는 노동자의 삶을 개선하는 것, 쪼개지고 분절화 된 노동시장을 포용적으로 아우르는 것을 목표로 한다는 점은 이전과 동일하다.

그런 점에서 최근 노동계의 최저임금위원회 구성 과정과 결과는 이러한 목표를 고려했는지 아쉬움이 남는다. 최저임금위원회의 대표성에서부터 미조직 취약 노동자를 포괄하고자 하는 고민이 전혀 보이지 않는다. 이는 형식과 절차만의 문제가 될 수 없다. 본격적인 협상 국면에서도 관련 제도 개선이나 금액 수준에 대한 논의 등을 미조직 취약노동자의 이해관계를 중심에 놓고 논의가 이루어져야 한다.

초단시간 차별해소를 위한 주휴수당 기본급화 방안

초단시간 노동자 증가 추이

(자료 : 경제활동인구조사 매년 8월 기준)



초단시간 차별 해소를 위한 최저임금 운동 방향에 대해서는 좀 더 살펴보고자 한다. 주15시간미만 초단시간 노동은 특히 최저임금 인상 속도에 따라서 더욱 가팔라졌다. 2017년 2월에 51.7만 명에서 2020년 8월에는 117만 명에 다다랐다. 주15시간을

최저임금 운동의 새로운 방향 모색

넘느냐 마느냐에 따라 주휴수당, 퇴직금, 4대 보험까지 사실상 인건비의 30% 이상이 차이 나기 때문에 쪼개기 고용의 유인이 발생한다. 이는 최저임금 인상 과정에서 해소되지 않고 더욱 강화되었고, 디지털 기술의 결합으로 쪼개기 고용에 대한 노무 관리 비용도 과거에 비해 감소하였다.

초단시간 고용이 다수 분포하는 대표적인 업종으로는 편의점, 카페, 음식점 등과 같은 대표적인 아르바이트 업종과 공공 부문 비정규직에서 도서관 사서 등을 비롯한 시간제 노동, 노인일자리 사업과 관련된 일자리가 있다. 특히 야간노동을 포함한 교대근무, 노동강도가 높은 피크타임 등에 분절적으로 고용하는 것이 가능한 경우 이러한 경향이 강하게 나타나고 있다.

공공의 책임성이 강한 노인일자리의 영향을 배제하여 생산가능인구 (만 15~65세 이하)에서의 추이를 보더라도 최근의 급격한 증가가 발생하고 있음은 변함이 없으며, 코로나19로 인하여 일시적으로 감소하였던 2020년 봄을 제외하고는 오히려 전체 고용의 감소 속에서도 초단시간 노동은 꾸준히 증가하고 있다.

이러한 상황을 해소하기 위해서는 주휴수당을 초단시간에도 전면 적용하거나, 혹은 기본급화를 전제로 최저임금을 결정하고 주휴수당을 무급화해야 한다. 이러한 대대적인 개편은 최저임금 대폭 인상의 압력이 매우 강하던 시기나 코로나19로 인하여 인상이 어려운 상황과 같이, 최저임금 협상의 무게 추가 확연히 기운 상황에서야 적절한 타협이 가능할 것이다.

주휴수당 기본급화는 단순히 ① 초단시간 노동자의 임금 인상과 ② 쪼개기 고용 근절뿐만 아니라, 주휴수당이 애당초 해당되지 않는 ③ 일용직 노동자의 임금증가, ④ 프리랜서 등 제도 바깥에 놓여있는 노동에 대해서도 기준임금으로 작동하는 최저임금의 인상, ⑤ 월 소정 근로시간 감소(209 → 174시간)로 통상임금 증가, ⑥ 시간제 노동자의 임금체계 단순화로 최저임금 준수를 제고 등의 효과가 발생하게 된다.

초단시간 차별 해소를 위한 최저임금 협상 및 근로기준법 개정 방향

	①주휴수당 전면적용 & 최저임금 a% 인상안	②주휴수당 기본급화 & 최저임금 16.7+a% 인상안
최 임 위	- 최저임금 a% 인상 및 주15시간 미만 노동자에 대한 주휴수당 적용(근로기준법 제55조) 합의	- 최저임금 16.7+a% 인상 (10,480원+a) 및 근로기준법상 유급주휴 규정 개정
국 회	- 근로기준법 제18조 3항 개정 1주 동안의 소정근로시간이 15시간 미만인 근로자에 대하여는 <u>제55조(->삭제)</u> 와 제60조를 적용하지 아니한다.	- 근로기준법 제55조 개정 (유급→삭제) - 고용보험법 피보험 단위기간 180일 이상을 150일로 완화

광범위한 사회연대 구축이 반드시 필요

최저임금 운동의 돌파구를 만들기 위해서는 광범위한 사회연대를 구축하는 것이 반드시 필요하다. 특히 코로나19 속에서 노동시장 내의 불평등만이 아니라, 기업 간의 격차와 양극화가 커졌다. 디지털과 관련된 산업에서는 초호황을 누리기도 하고, 경우에 따라서는 오히려 이러한 위기를 기회로 삼게 되기도 한다. 위기 상황에서 이러한 현상이 이상한 것은 아니지만, 문제는 소자본으로 생계를 영위하는 영세 자영업자들에게는 이러한 위기를 견디기조차 어려운 것이 사실이다. 그러한 자본 내에서의 격차는 최저임금 인상이나 5인미만 사업장 차별 해소와 같은 문제를 풀기 어렵게 하는 요소이기도 하다. 자영업자들의 어려움을 해소하기 위한 연대를 구축하고 이들의 문제를 해결함으로써 그곳에서 일하는 노동자의 노동권 문제를 해결하기 위한 운동이 필요하다. 이러한 운동이 병행되거나 우선하지 않고는 최저임금 운동은 어려움이 크다. 단순히 상가임대료, 카드수수료 등 영세 자영업자들의 의제에 적극 연대하는 방식만으로는 부족하다.

영세 자영업자들은 이들이 고용에 대해 상당한 기여를 하고 있었음에도 제대로 고려되지 않았다. 그런 의미에서 노동의 비용 부담 방식에 대한 문제제기를 고민해볼 수 있다. 예를 들면, 전국민 고용보험이 제기되면서 함께 이야기 되었던 사회보험의 사용자부담금을 이윤기반으로 전환하는 문제이다. 이는 노동과 깊숙이 연관이 있기 때문에 노동운동의 발언권이 있는 영역이면서도, 보다 고용에 친화적인 방식으로 제도를 개편함으로써 노동시장 통합을 더욱 증진시킬 수 있다.

최근 코로나19에 대한 자영업자의 손실보상을 소급적용할 지가 쟁점이 되고 있다. 이에 대해서도 소득세 기반의 특별 재난 연대세를 제안하거나 더욱 적극적인 사회연대 구축을 위한 움직임을 노동운동이 모색할 수 있어야 한다. 이러한 과제를 더욱 우선하기 위해서는 최저임금과 관련해서도 연대의 여지를 더 남기는 방식으로 움직여야 한다.

최저임금 운동은 1년짜리 단판 승부가 아니다

올해도 최저임금의 계절이 다가왔다. 매년 결정시기마다 최저임금에 대한 같은 논쟁이 반복된다. 세간의 관심은 오로지 인상률이고, 언론에서는 노사의 논의 양상을 늘 그렇듯이 경마식으로만 다루어진다. 과거에는 해마다 10원이라도 더 높은 최저임금을 쟁취하기 위해서 싸워왔다. 그러나 최저임금 대폭 인상으로 일정 정도 성과를 내면서 최저임금 운동을 둘러싼 기본적인 환경이 완전히 달라졌다. 그렇기 때문에 지금의 최저임금 운동은 1년만 보고 가서는 안 된다. 특히 코로나19 속에서 두 번째 최저임금

최저임금 운동의 새로운 방향 모색

결정일자, 대선을 앞둔 시점이기 때문에 올해 최저임금의 논의 양상은 당분간 최저임금을 둘러싼 사회적 지형에 큰 영향을 미칠 것이다. 향후 2,3년을 바라보고 최저임금 운동 전반을 재설계해야하는 시점이다.

최저임금을 둘러싼 담론이나 문법도 변주가 필요하다. 최저임금 받는 노동자의 삶이 열악하고 어렵다는 사실을 부각하는 것만으로는 사회적 공감대를 끌어내기 어려운 시기이다. 갑작스레 찾아온 코로나19는 정규직보다는 비정규직, 임금노동자보다는 비임금노동자, 취업자보다는 실업자의 삶을 더욱 어렵게 만들고 있다. 저임금 노동의 열악함만 부각하는 방식으로는 서로 불행을 경쟁하는 구도에서 벗어날 수 없고, 이는 반대로 자영업자의 어려움을 호소하는, 서로가 서로의 어려움을 호소하는 을들의 전쟁으로 갈 수 밖에 없다. 이는 최저임금을 둘러싼 사회연대를 폭넓게 구축하는 것을 어렵게 한다. 물론 보다 더 불행하고 열악해야만 비로소 조명되는 한국 사회의 현실에서 어려움이 물론 있겠지만, 최저임금을 통해 만들고자 하는 구조적 변화에 보다 집중해야만 한다.

최저임금 운동이 앞으로 나아가야 할 방향은 분명하다. 분절되는 노동 내부를 통합, 포괄하고, 약해지고 좁아진 사회적 연대의 틀을 넓히기 위한 노력을 해야 한다. 이러한 원칙 하에서 당장의 협상 대응이 아니라 향후 2, 3년을 보면서 계획을 세워야 한다. 당장 코로나 시국에 최저임금 협상이 할 수 있는 것이 많지는 않다. 하지만 코로나19에서 회복되는 상황을 고려한다면 보다 여러 가지 방안을 고려할 수 있다. 코앞으로 다가온 2022년도 최저임금 결정과정이 최저임금 1만원 이후의 최저임금 운동 방향성을 새롭게 정립하는 출발점이 되어야 할 것이다.

【토론문 1】

**사회연대를 위한 민주노총
최저임금 사업계획**

이정희 민주노총 정책실장

사회연대를 위한 민주노총 최저임금 사업계획

이정희(민주노총 정책실장)

1. 최저임금 1만원과 임금양극화

- 노동계는 2014년부터 '최저임금 1만원'요구를 목표로 매년 동일한 요구를 반복해왔다. 2017년 대선과정에서 '최저임금 1만원'은 사회양극화해소, 노동존중사회 실현을 위한 상징적인 정책으로 받아들여졌으며 사회적 공감대가 형성되었다.
- 2017년 집권한 문재인정권은 노동존중사회 실현을 위해 소득주도성장을 내걸고 최저임금을 2년 연속 두자리수로 인상했다. 최저임금 인상정책은 2018년 이후 소상공인·자영업자의 어려움, 보수언론의 이데올로기 공세에 집권세력 스스로가 속도조절론을 제기하며 최저임금 1만원 공약을 폐기하고 2년 연속 역대 최저 인상률로 돌아섰다.
- 최저임금인상률이 제자리걸음을 하는 동안 노동자 임금격차로 인한 소득불평등에 더해 코로나19위기, 부동산폭등과 함께 자산양극화와 불평등이 심화되고 있다.

2. 왜 또다시 최저임금인가?

- 코로나19위기는 2008년 경제위기와 마찬가지로 자본주의 체제위기의 최후의 보루는 국가일 수밖에 없다는 것을 확인시켜주었다. 코로나경제위기상황에서 국가는 위기에 빠진 기업에 대한 구제금융과 인수뿐만이 아니라 재난생계비지급등으로 국민의 생계를 직접 책임질 수밖에 없었다.
- 코로나19위기를 극복하는 과정에서 많은 나라에서 심화된 사회적 양극화를 해소하

기 위한 적극적인 정책으로 최저임금인상에 나서고 있다.

- 신자유주의의 본산이었던 미국에서 연방정부 계약직 노동자의 시간당 임금을 10.95 달러에서 15달러(1만 6천6백원)로 37% 인상하는 행정명령을 내렸다. 바이든정부는 여기에 더해 법인세 인상(21%→28%)과 고소득층 증세를 추진하고 있다.
- 뉴질랜드는 올해 4월부터 시간당 최저임금을 18.9달러에서 20달러(1만 6천원)로 5.8% 인상하고 소득세 최고세율 적용구간을 신설하여 33%에서 39%로 인상했다.
- 독일은 2020년 현재 1만 2천 6백원인 최저임금을 2022까지 1만 4천원 수준으로 인상하며, 일본스가정부도 최저임금 1천엔(1만 320원)을 조기에 실현하겠다는 의지를 밝히는 등 주요 국가들이 최저임금인상에 나서고 있다.
- 이처럼 많은 나라들이 최저임금인상에 적극적으로 나서는 이유는 최저임금인상이 코로나19로 위축된 경제와 심화된 양극화를 해소하기 위한 가장 효과적인 정책으로 평가받고 있기 때문이다.

3. 최저임금인상과 한국사회의 구조적 전환

- 다른 나라에 비해 한국에서 최저임금인상에 대한 사회적 논란과 저항이 많은 것은 반노동정치세력과 언론의 영향력이 큰 것과 함께 과도한 자영업비중과 부실한 사회안전망 때문이다.
- 부실한 사회안전망으로 인해 경제활동인구에서 자영업자의 비중이 과도하게 높다. 2020년 현재 전체 자영업자는 680여만명으로 이중 525만명이 고용원이 없거나 무급가족종사자이며 153만명이 고용원이 있는 자영업자다.
- 자영업자는 최저임금인상만이 아니라 구조적인 과잉경쟁, 과도한 임대료, 불공정거래에 의한 프랜차이즈본사의 수탈에 항상적으로 노출되어 있다. 최저임금인상에 따른 지원만이 아니라 이들 요인들에 대한 해결방안을 함께 모색해야 한다.
- 우선 최저임금인상에 따른 고용유지지원금의 범위를 넓히고 액수를 높여야 한다.

최저임금 운동의 새로운 방향 모색

코로나19경제위기로 인해 재벌사업장에 지원한 재정의 10분의 1수준만 중소기업사업장에 지원하더라도 최저임금인상의 부담을 상당한 정도 완화할 수 있을 것이다.

- 이와 함께 과도한 임대료에 대한 규제, 코로나19상황에서 확인된 대로 영업손실에 따른 임대료 감면의 제도화, 프랜차이즈본사·독점화된 배달본사의 갑질에 대항할 수 있는 교섭권의 보장등의 제도적 장치를 마련해야 한다.
- 자영업의 과도한 비중과 이로 인한 과잉경쟁체제를 완화하기 위한 정책으로 국가일자리보장제를 적극적으로 모색해야 한다. 최근 기후위기와 코로나19위기로 인해 에너지산업의 전환과 돌봄노동의 중요성이 확인되고 있다.
- 사회적으로 필요한 산업·일자리영역을 민간에 맡기고 국가가 재정투입만 하는 방식이 아니라 국가가 직접 일자리를 만들고 적절한 임금수준을 보장하는 방식으로 전환해야 한다. 한시적 공공일자리가 아니라 사회서비스원의 설립등을 통해 돌봄노동의 사회화, 공공화를 적극적으로 추진해야 한다.
- 사회안전망의 확충, 중소기업장에 대한 과감한 재정지원, 공공일자리의 확장을 위해서 국가의 재정능력을 안정적으로 확대해야 한다. 다른 나라가 최저임금인상과 함께 부유세도입등 부자증세에 나서는 이유 또한 안정적인 재정기반을 구축하기 위해서이다.
- 부동산투기를 근절하기 위한 토지공개념과 국토보유세의 도입, 법인세·소득세 최고세율구간의 도입, 최고임금제의 도입을 통한 사회적 평등의식의 제고와 제도화를 위한 정책을 적극 검토해야 한다.
- 2021년 최저임금인상은 불평등체제타파를 위한 한국사회대전환 과제와 함께 제시되고 추진될 때만이 지난 3~4년 전의 사회적 갈등을 재연하지 않으면서 실질적으로 노동자와 국민의 삶의 질을 높이는 전환적 계기를 마련할 수 있을 것이다.

【토론문 2】

최저임금 현실화와 제도개선 과제

정문주 한국노총 정책1본부장

최저임금 현실화와 제도개선 과제

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.

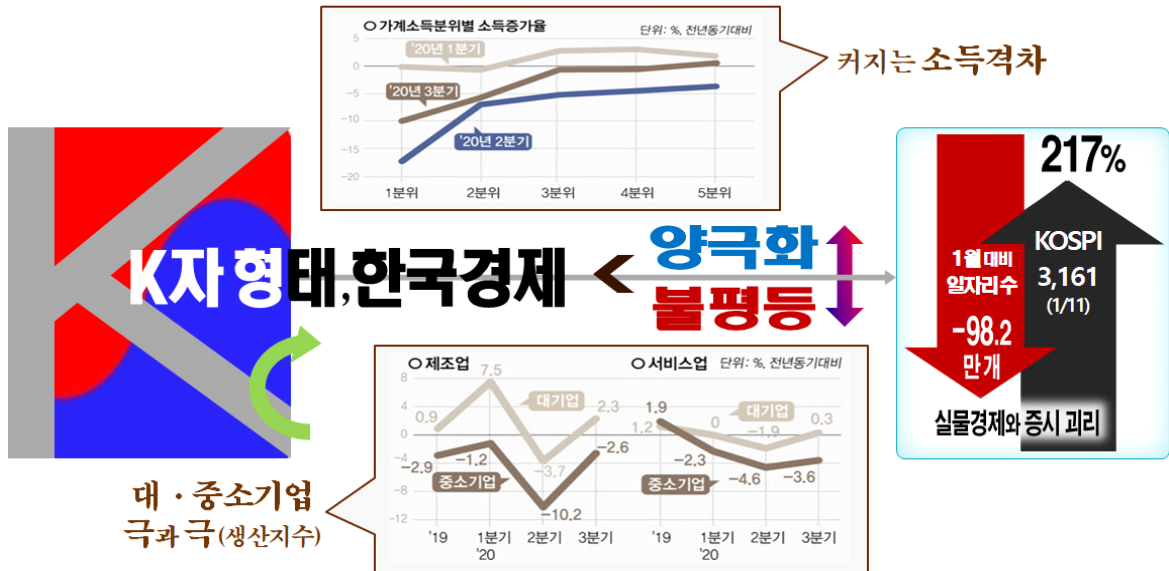
그러나, 최저임금 인상과 경제민주화가 함께 추진되지 못하면서 중소기업·중소영세사업장으로 부담이 전가되어 을과 을간의 갈등 양상을 빚었고, 논란에 더해 한일·중미 무역갈등이 불거지고 코로나19가 닥치면서 소득주도성장은 '노동배제·대기업 주도'의 수출주도성장정책으로 회귀함.

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.



With & Post COVID19와 팬데믹



- 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 이익¹³⁾을 구가함.

13) '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

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.

삼성전자 고용 추이

(단위 : 천 명)

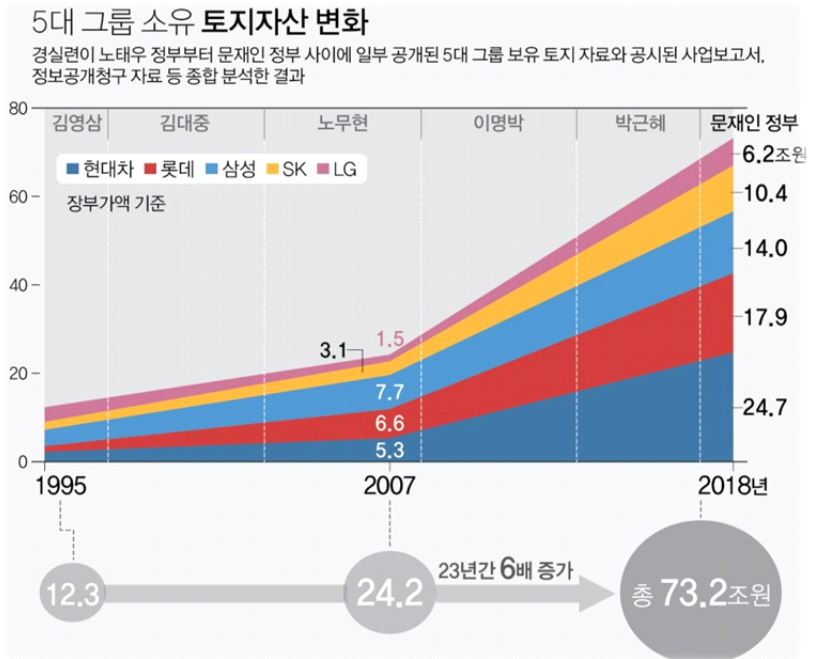
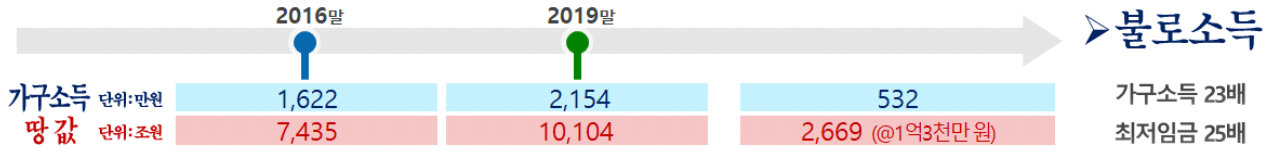
	노동자 수	비정규직 수			
		전체	기간제	단시간	간접고용
2019. 3월 (A)	131,120	27,792 (21.2%)	603	426	26,763
2020. 3월 (B)	134,933	29,058 (21.5%)	416	588	28,056
증감(B-A)	3,813	1,266	-187	162	1,293

* 괄호는 비정규직 고용비율

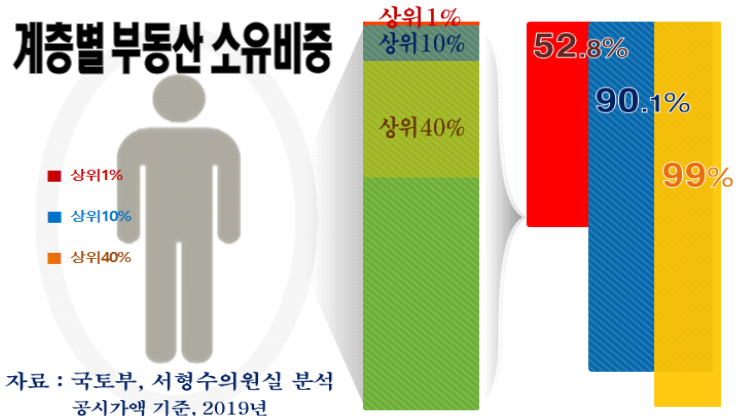
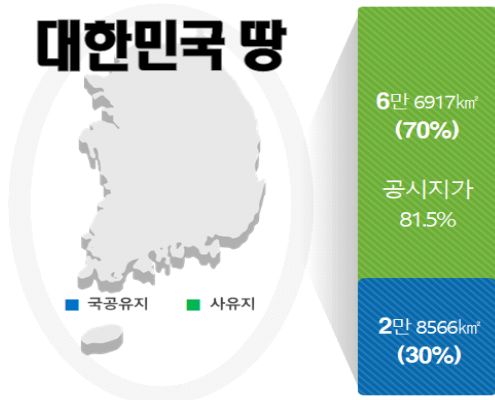
- 정부의 세금 감면(조세지출)은 설비 및 기술개발 투자를 통해 새로운 좋은 일자리를 보다 더 많이 늘리기 위한 것임. 그러나, 삼성전자는 고용을 크게 늘리지 않았고, 오히려 비정규직 을 늘렸으며, 업종 평균¹⁴⁾보다 더 많은 비정규직을 고용하고 있어 정부 고용증대세제, 통합투자세액공제제도 등의 정책효과가 없는 것으로 확인됨.

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

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.



재벌, 10년간 부동산 보유 변화
 10대 재벌 → 4.7억 평(283조 원) 증가
 100대 재벌 → 8.2억 평(422조 원) 증가



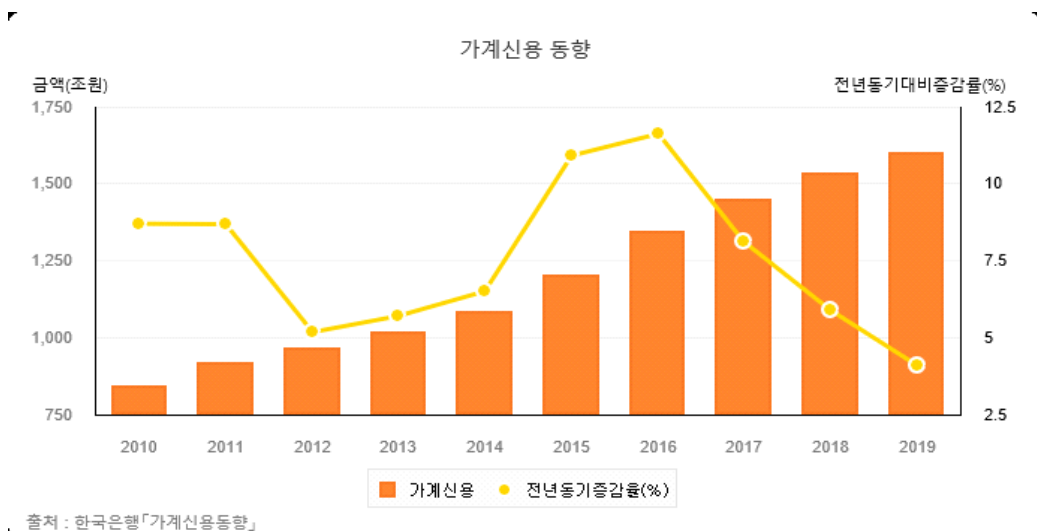
최저임금 운동의 새로운 방향 모색

- 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 사회적분위기 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, 소득분배개선 효과가 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 1만6,600원)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

최저임금 운동의 새로운 방향 모색

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 제어봄 .

'최저임금 1만원, 국민과의 약속 / 저버리지 마세요 / 임기 끝나치기 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 뒀. 법이 정한 최저임금 인상기준은 생계비, 노동소득분배율, 전체노동자 임금인상수준, 노동생산성. 그런데 임의적인 잣대로 정치적 해석을 내리면서 1.2%대 공식을 만들어냄. 대통령이 위촉한 최저임금위 공익위원들의 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 환산기준 명시
4. 택시업종에서 최저임금 산정기준 명시
5. 최저임금에 산입되는 임금은 통상임금 간주
6. 최저임금법 위반시 징벌적 손해배상
7. 최저임금 차액에 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 영업실적¹⁵⁾을 기록하는 등 호황을 누리고 있음. 반면에 비정규직, 특고, 플랫폼, 프리랜서 등 취약계층과 관광, 여행, 운수 등 경기민감 대면서비스업종은 생존권 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 견인차가 될 수 있을 것임.

15) '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

최저임금 운동의 새로운 방향 모색

- 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’ 일부개정안, ‘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.

※ ‘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

보, 이중(다중)대표소송 도입을 통한 자회사 견제, 단독주주권제도 도입, 집중투표제 의무화 등

- ▶ 공정거래법 개정 : 자·손자회사 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 피해 받은 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

【토론문 3】

**성별 임금격차 해소를 위해 최저임금
현실화해야**

최순임 전국여성노조 위원장

성별 임금격차 해소를 위해 최저임금 현실화해야

최순임(전국여성노조 위원장)

1. 여성노동자의 현실

○ 여성노동자의 저임금 현황¹⁶⁾

- 2020년 8월 기준 남녀 고용형태별 임금격차를 월 평균 임금을 보면 남성 정규직은 373만원, 여성 정규직은 274만원, 남성 비정규직은 213만원, 여성 비정규직은 138만원. 2020년 최저임금이 월 179만원. 여성 비정규직의 임금은 최저임금에도 미치지 못하고 있음
- 남성 비정규직이 392만명(34.5%), 여성 비정규직이 458만명(50.5%). 여성노동자 중 50.5%는 최저임금 미달임. 남녀 고용형태에 따른 차별이 비정규직 여성에 집중되고 있음
- 노조 조직률 12.3% (정규직 19.2%. 비정규직 2.6%)

○ 2019년 기준 한국의 성별임금격차 32.5%. OECD 국가들 중 압도적 1위

○ 코로나19 위기는 여성노동자에게 큰 타격

- 돌봄 노동이 가정에 떠맡겨지면서 무급 돌봄 노동이 여성노동자에게 집중
 - 숙박 및 음식점업, 도매 및 서비스업, 교육서비스업 등 대면 접촉 서비스업 고용 불안 증가
- “응급실서 확인한 ‘조용한 학살’...20대 여성 자살 시도 34% 늘었다” (한겨레, 2021.5.3)

○ 최저임금 인상 무력화 시킨 산입범위 확대

- 최저임금 산입범위

16) 김유선(2020), '비정규직규모와 실태', 한국노동사회연구소

최저임금 운동의 새로운 방향 모색

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

- : 2018년 6월, 최저임금법 개정으로 월1회 이상 지급되는 정기상여금과 식대 교통비 등 복리후생비를 해마다 단계적으로 해당 비율 초과분을 최저임금에 산입 (2021년, 정기상여금은 최저임금액의 월100분의 15%(273,372원) 초과분, 복리후생비는 최저임금액의 월100분의 3%(54,674원) 초과분)
- 최저임금이 해마다 인상되어 현정권 평균 7.7%라고 하지만 산입범위 확대로 실질 인상률이 그 정도 인지 의문

=> 성별임금격차 해소를 위해서는 최저임금 인상 현실화해야

2. 최저임금인상과 더불어 해결해야 할 과제

- 최저임금 위반 적극적 단속과 처벌 : 노동부의 적극적 역할 필요
- 초단시간 노동자 근로기준법 전면 적용
 - : 최저임금 인상효과를 줄이고 주휴수당을 안주기 위해 15시간 미만으로 노동시간 쪼개기 성행 : 여성노동자, 청년노동자
 - : 국가인권위원회는 지난 2017년 11월, 초단시간 노동자에 대해서 주휴수당 · 사회보험 · 퇴직금 · 연차 유급휴가 등이 적용받을 수 있도록 관련법 개정 권고
- 기본적인 사회안전망 확충
 - : 최저임금을 받는 노동자는 대체로 비정규직=> 4대 보험을 비롯한 기본적인 사회 안전망에서 소외
 - : 저임금 노동자이지만 노동법의 보호를 받지 못하는 특수고용노동자. 가사서비스노동자들은 돌봄 휴가 비용 지원 등에서 소외
- 적용제외 직종 해소해야
 - : 장애인, 가사서비스노동자에게도 적용
- 산입범위 확대 폐기해야
 - '최저임금 주지 의무' 위반 7배로 급증...산입범위 복잡해진 탓 (연합뉴스, 2020.10.02.)

- 최저임금 결정과정에 여성과 청년 · 비정규직 대표성 확보
 - : 최저임금 영향의 주요대상도 최저임금 위반의 주요대상도 여성노동자·청년·비정규직
 - : 최저임금을 결정하고 논의하는 구조에 여성과 청년 · 비정규직 대표성이 더욱 확보되어야

3. 최저임금이 사회연대임금으로 자리 잡아야

- 현재의 최저임금이 최저임금의 목적에 부합하고 있는가
 - : [최저임금법] 제1조(목적) 근로자에 대하여 임금의 최저수준을 보장하여 근로자의 생활안정과 노동력의 질적 향상을 꾀함으로써 국민경제의 건전한 발전에 이바지하는 것. 최저임금인상 없이는 저임금노동자는 늘 그 자리 그 임금
 - : 발제문에서 보듯이 최저임금제도는 국가의 약 16개 법령과 정책사업에 사업 책정과 예산의 기준으로 활용. 그 수혜자는 대부분 저소득층

- 사회적 임금인 최저임금, 노동자들의 단결로 최저임금문제를 풀어야
 - : 최저임금연대회의에서 충분히 논의하고 공동대응 필요
 - 즉, 최저임금은 조직된 노동자의 저임금이기도 하지만 미조직노동자들에게 지대한 영향을 미치고 있기 때문에 당사자들이 충분히 논의하고 함께 해야 함

【토론문 4】

토론문

이주희 이화여대 사회학과 교수

토론문

이주희(이화여대 사회학과 교수)

□ 무의미한 최저임금 국제비교

- 해당 국가 간 최저임금 산입범위 차이, 조사대상 포괄 범위등의 차이로 단순 비교 무의미(이미 잘 알려진 사실) 특히 우리나라는 5인 미만기업이 다 포함된 실태조사 통해 중위임금과 평균임금을 구함 - 최저임금노동자를 포함해서 그 임금 대비 최저임금의 수준을 파악하고 있는 상황 +
- 각 국가별 사회적 임금(social wage)의 차이를 고려하지 않은 비교 무의미함. 지자체가 소유하고 있는 저렴한 임대료의 공공주거시설을 갖추고, 대학교육비가 무상이며, 의료비 부담이 거의 없는 등 우리나라와 비교할 수 없는 수준의 보편적 복지를 제공하는 국가의 최저임금과 굳이 비교해서 얻을 수 있는 정보가 있을까?
- 국가간 최저임금의 영향률(최저임금 변경(인상)으로 인해 임금 인상이 필요한 노동자 규모의 추정치) 차이 역시 국제비교를 무의미하게 함(우리나라의 경우 경제활동인구부가조사 기준 2020년 최저임금 영향률은 무려 20%가 넘음 (고용형태별근로실태조사 기준으로도 8.6%) (최저임금위원회 2020.6 보고서 자료[2021년 최저임금 심의를 위한 임금실태 등 분석]).

□ 사회적대화기구로서의 최저임금위원회의 역기능: 사회적 연대 창출이 아닌 책임회피용 기구화

- 정부의 영향력 하에 있는 공익위원이 최저임금을 결정하는 구조: 진정한 사회적 대화기구라 하기 어려움

최저임금 운동의 새로운 방향 모색

- 본격적으로 위원회 제도의 전면적 개선 고려해야 할 시기임.

※ 참고: 해외 최저임금 결정구조

- ▷ 미국- 의회 입법
- ▷ 프랑스- 노사단체 컨설팅 후 정부 결정: 1) 물가수준 고려 후 일정수준 자동 상승; 2) 정부가 추가로 더 상승시킬 수 있음: 산별로 다른 최저임금 가능하나 국가가 설정한 최저임금보다 높을 경우에만 적용 가능
- ▷ 네덜란드- 정부가 단체협상 인상률을 참고하여 결정

□ 최저임금 위반 및 시정 미비로 인한 문제점 잔존

- 경제활동인구부가조사를 통해 살펴본 최저임금 미만율(전체 임금노동자 중 ‘시간당 임금’ 이 최저임금 미만인 노동자 비중)은 2017년 13.5% 18년 15.5%, 19년 16.5%로 계속해서 상승하고 있음(영세규모, 임시, 여성, 19세 이하 및 60세 이상, 고졸이하, 농림어업, 숙박 및 음식점업, 가구내 활동노동자일수록 높음). (최저임금위원회 2020.6 보고서 자료[2021년 최저임금 심의를 위한 임금실태 등 분석]).
- 최저임금 위반사태에 대한 처벌 미비, 대부분 미지급분 지급, 연장, 혹은 추가수당에 대한 정보 미비로 실질적 최저임금 위반 사례는 더욱 광범위할 것.
- 그럼에도 불구하고, 최근 최저임금 논란의 의도하지 않은 순기능으로 더 많은 노동자가 최저임금 제도 및 관련 권리에 대해 알게 되었음.

생각해 볼 문제들

1. 영세소상공인 대 최저임금 노동자(을들의 전쟁): 과도한 자영업규모 축소방안 논의 필요(특히 비자발적 자영업자 감소방안)/ 하청기업 최저임금 인상분에 대한 원청기업의 책임을 명확히 할 수 있는 방안 논의 필요.
영세소상공인/중소기업-저임금노동자-양대노총-노동계-사회복지계를 모두 아우를 수 있는 광범위한 연대네트워크 필요

2. 최저임금 대 여타 제도(기본소득(부의 소득세 포함): 대체제가 아닌 보완재로 생각해야(영세기업에 대한 임금보조보다 지역상권 활성화를 위한 상품권을 부분기본소득으로 제공하는 것이 나을 듯)
3. 최저임금의 분배적 순기능에 대한 공론화/홍보 필요: 소득불평등 축소 + 특히 최저임금 미만률, 영향률에 남성 노동자보다 과다 대표되어 있는 여성노동자의 임금인상효과, 성별임금격차 축소 효과 등
4. 최저임금의 경제적 순기능에 대한 공론화/홍보 필요: 내 기업의 노동자는 임금이 낮을수록 좋지만 다른 기업의 노동자는 임금이 높을수록 좋은 소비자임. 또한 임금이 지나치게 낮아도 내국인 일자리 잠식(ex. 건설업)/ 임금 비용이 높아질 때 기업은 임금 외 기술혁신 등을 통한 자구책 마련, 생산성 향상 가능 (사회안전망을 강화하여 고부가가치 산업으로 구조조정 시 노동자에 대한 충분한 지원 필요)