

최저임금 관련 통계에 관한 분석

오상봉

KLI

한국노동연구원

목 차

요 약	i
제1장 서 론	1
제2장 최저임금 미만을 관련 통계	2
제1절 머리말	2
제2절 미만을 현황	3
1. 미만을 관련 제도	3
2. 최저임금위원회의 미만을	8
3. 제도를 고려한 미만을 재계산	9
제3절 경제활동인구조사와 고용형태별근로실태조사	11
1. 경제활동인구조사 8월 부가조사	11
2. 고용형태별근로실태조사	12
3. 시간당 임금 계산 시의 장단점 비교 및 유의사항	14
4. 시간당 임금, 월 임금, 월 근로시간	15
제4절 미만을 재계산	20
제5절 소 결	24
제3장 최저임금의 상대적 수준 국제비교	25
제1절 머리말	25
제2절 OECD 최저임금 국제비교 현황	26
제3절 OECD 국제비교 분석	29

1. 임 금	29
2. 최저임금	33
3. 단위기간 일치	34
제4절 조정된 한국의 최저임금 상대수준	37
1. 10인 이상 사업체의 평균임금을 이용하는 국가와 비교	37
2. 5인 이상 사업체 및 3인 이상 사업체의 평균임금을 이용하는 국가와 비교	38
3. 가구조사를 이용하는 국가와 비교	39
제5절 소 결	40
제4장 결 론	42
참고문헌	45

표 목 차

<표 2- 1> 최저임금에 산입하지 아니하는 임금의 범위 (시행규칙 별표 1)	4
<표 2- 2> 통상임금 예시(시행규칙 별표 2)	5
<표 2- 3> 2018년 고용형태별근로실태조사 개인조사표 일부	6
<표 2- 4> 시간당 임금	16
<표 2- 5> 월 임금	16
<표 2- 6> 월 근로시간	16
<표 2- 7> 시간당 임금(시간당 임금 평균값 이하)	17
<표 2- 8> 월 임금(시간당 임금 평균값 이하)	17
<표 2- 9> 월 근로시간(시간당 임금 평균값 이하)	18
<표 2-10> 가중치 조정 시나리오	21
<표 3- 1> 최저임금법 시행령 제5조 개정	36

그림목차

[그림 2-1] 미만을 추이	8
[그림 2-2] 미만을 추이(시간외수당 고려 시)	10
[그림 2-3] 미만을 추이(시간외수당 및 조사 대상 고려 시)	10
[그림 2-4] 임금 및 근로시간 분포(통상임금 기준, 시간당 임금 평균값 이하)	19
[그림 2-5] 미만을 재계산(시나리오 1)	22
[그림 2-6] 미만을 재계산(시나리오 2)	22
[그림 2-7] 미만을 재계산(시나리오 3)	23
[그림 3-1] 최저임금 절대수준(2018년)	27
[그림 3-2] 최저임금 상대수준(중위값)	28
[그림 3-3] 최저임금 상대수준(평균값)	28
[그림 3-4] 최저임금 상대수준(10인 이상 사업체)	38
[그림 3-5] 최저임금 상대수준(3인 또는 5인 이상 사업체)	39
[그림 3-6] 최저임금 상대수준(가구조사)	40

요 약

본 보고서는 가장 인용이 많이 되고 논쟁의 중심에 있는 두 통계의 문제점을 확인하고 참조할 만한 통계를 제시하고자 하였다.

제2장에서는 원자료에 따라 격차가 지속적으로 커지고 있는 미만을 대해서 분석하였다. 먼저 미만을 관련 제도와 기존의 미만을 추이에 대해서 살펴보았다. 이어서 기존의 미만을 계산은 관련 제도를 적절히 반영하지 못하고 있다는 점을 교정하고 이용하는 원자료에 포함된 대상의 차이를 반영하여 미만을 다시 계산하였다. 이러한 조정에도 두 원자료 간의 미만율 차이는 줄어들지 않는다. 이는 원자료의 특성 및 장단점에 대한 구체적인 검토와 함께 이를 반영한 미만을 계산의 필요성을 시사한다.

경제활동인구조사는 가구를 대상으로 하는 조사이며 대한민국의 전체 임금근로자가 포함되었다는 장점이 있지만, 최저임금 미만을 계산에 필요한 정보가 부족하고 제공되는 정보의 질이 떨어진다. 고용형태별근로실태조사는 사업체를 대상으로 하는 조사이며 최저임금 미만을 계산에 필요한 정보를 비교적 정확하고 세밀하게 제공한다는 장점이 있지만, 약 200만 명의 임금근로자가 누락되었다는 문제가 있다. 물론 미만을 계산 시 발생하는 두 원자료의 단점은 조사의 단점이라기보다는 조사의 특성 때문에 불가피하게 발생하는 것이다.

두 원자료의 단점으로 인해 어느 통계를 이용하든 정확한 미만을 계산은 사실상 불가능하다. 따라서 두 원자료의 장점을 결합하고 일정한 가정하에서 미만을 다시 계산하였다. 고용형태별근로실태조사에서 누락된 근로자의 분포가 시간당 임금 중위임금 이하와 같다는 가정과 시간당 임금 3분위수 이하와 같다는 가정하에 계산한 결과, 2018년 최저임금 미만율은 각각 5.6%와 7.3%이다. 이는 고용형

태별근로실태조사에 누락된 근로자의 시간당 임금 분포가 조사된 하위분위 근로자의 분포와 거의 완전히 다르지 않은 한 최저임금 미만율이 10%에 훨씬 못 미친다는 것을 의미한다.

제3장에서는 OECD에서 제공하는 국가별 최저임금 상대수준의 한계를 지적하고, 이를 교정할 경우 한국의 상대수준이 어떻게 달라질지를 살펴보았다.

OECD 국제비교통계는 평균임금, 최저임금, 단위 환산의 국가별 차이를 고려하지 않은 값이다. 국가별로 평균임금 산출을 위해 각자 이용할 수 있는 통계를 이용함으로써 인해 OECD는 다른 기준에 의해 생산된 통계를 활용하게 된다. 평균임금 계산의 대상이 되는 근로자의 범위가 모두 다르다. 국가별로 최저임금의 산입범위 또한 다르다. 비교의 목적을 고려한다면 산입범위가 동일하여야 한다. 그러나 국가별 임금체계가 매우 상이하기 때문에 산입범위의 차이를 고려하는 것은 사실상 불가능해 보인다. 평균임금과 최저임금의 단위기간이 다르기 때문에 단위기간의 일치를 위해 둘 중 하나 또는 둘 모두의 단위기간을 조정하게 된다. 현재 국제비교 시 단위기간 조정이 크게 문제되지 않는 것으로 보인다.

기준을 일치시킬 경우 한국의 최저임금 상대적 수준이 다른 국가에 비해 얼마나 더 높거나 낮은지를 살펴보았다. 산입범위의 차이를 고려하는 것은 사실상 불가능하고 단위기간 조정의 차이에 대한 고려의 필요성은 없기 때문에 평균임금 계산의 차이만을 고려하였다. 28개국 중 체코, 캐나다, 멕시코, 그리스, 미국을 제외한 23개국만을 분석 대상에 포함하였다. 10인 이상 사업체의 평균임금을 이용하는 14개 국가와 비교할 경우 OECD 통계에서는 5위였으나, 평균임금 계산 대상을 일치시키고 다시 계산할 경우 한국의 상대수준은 13위로 낮아진다. 3인 또는 5인 이상 사업체의 평균임금을 이용하는 3개 국가와 비교할 경우 순위의 변동은 없으나 격차가 줄어든다. 이에 비해 가구조사를 이용하는 한국의 상대수준은 2개 국가보다 더 높아지게 된다. 종합하면, 평균임금 산출의 기준을 동일하게 적용할 경우 한국

의 최저임금 상대수준은 원래의 OECD 통계에 비해 8개 국가보다 더 낮아지고 2개 국가보다 더 높아지게 된다.

본 연구의 결과는 최저임금과 관련해서 가장 논쟁이 되는 두 통계에 대한 나름대로의 기준을 제시했다고 판단한다. 아울러 최저임금 십의 시에도 활용 가능할 것이라고 예상한다. 그러나 본 연구를 기초로 추가적인 연구와 통계 인프라 구축을 위한 정책적 노력이 필요하다고 판단된다. 먼저 고용형태별근로실태조사에 누락된 관측치가 무엇인지에 대한 추가적인 연구가 필요하다. 이러한 연구가 성과를 거둔다면 최저임금 미만율에 대한 보다 정확한 통계를 제시할 수 있을 것이다. 다음으로 국가별 임금 항목의 성격 및 항목별 통계에 대한 연구가 수행된다면 국가별 최저임금 산입범위의 차이를 식별하고 최저임금 상대수준에 대한 보다 정확한 통계를 제시할 수 있을 것이다. 마지막으로 보다 정확한 최저임금 관련 통계 생산에 필요한 통계 개편을 위한 정책적 노력이 필요하다. 기존 통계에 반드시 필요한 내용이 반영되도록 한다면 기존 통계를 보완하는 추가적인 조사를 수행할 필요가 있다.

제1장 서론

최근 우리 사회는 지난 몇 년간 최저임금과 관련된 많은 논쟁을 해오고 있다. 대부분 논쟁은 자신의 입장에 따른 주장일 수밖에 없기 때문에 합의에 이르는 것이 애초부터 불가능하다. 그런데 신기하게도 이러한 논쟁의 대상 중에 통계와 관련된 것도 포함되어 있다. 통상적으로 통계치는 일정한 값이기 때문에 논쟁의 대상이 되기 어렵다. 사실 논쟁이 되는 통계치 중 일부는 최저임금 심의에서도 활용되는 것이다.

가장 많이 논쟁이 되는 통계는 최저임금 미만율과 최저임금 상대적 수준이다. 이 두 통계에 대한 논쟁이 뜨거운 것은 최저임금 인상률 결정에 중요한 통계라는 이유도 있지만 서로 다른 값이 제시되거나 제시된 값이 의심스럽기 때문이다. 미만율은 계산에 이용되는 자료에 따라 차이가 크고, 상대적 수준은 국가마다 계산 방식이 다르다. 본 보고서는 최저임금 통계 관련 불필요한 논쟁을 줄이고 정책 결정에 활용가능한 통계를 제공하기 위한 탐색적 연구를 수행한다.

제2장에서는 미만율 통계의 문제점을 지적하고, 이용 원자료에 따른 격차를 줄일 수 있는지를 탐색적으로 확인한다. 제3장에서는 상대적 수준에 대한 국제비교의 문제점을 지적하고, 한국의 상대적 수준 산정상의 문제점을 언급한다.

제2장

최저임금 미만율 관련 통계

제1절 머리말

최저임금 미만율 통계 작성을 위해서는 보통 통계청의 경제활동인구조사 근로형태별 부가조사나 고용노동부의 고용형태별근로실태조사를 이용한다. 두 자료가 주로 이용되는 이유는 근로자의 시간당 임금을 계산할 수 있는 국가 통계가 이 둘밖에 없기 때문이다. 연구 목적으로는 한국노동연구원의 노동패널이 널리 이용되며, 복지패널이나 재정패널이 이용되기도 한다.

그런데 두 데이터를 이용한 미만율 통계가 매우 상이하다. 이는 우리의 현 상황에 대한 인식을 혼란스럽게 하고 최저임금 감독의 필요성에 대한 사회적 논쟁을 가중하는 측면이 있다. 이는 또한 최저임금 미만율을 최저임금 심의에 이용하는 데 한계로 작용한다. 따라서 미만율 통계의 차이는 왜 발생하며 실제 미만율은 어떠한지에 대한 면밀한 검토가 필요하다.

이 장에서는 먼저 미만율 통계와 관련된 제도적 상황, 이용 통계에 따른 미만율의 격차 등을 살펴본다. 다음으로 이용 데이터의 특성 및 한계 등을 비교한다. 마지막으로 데이터의 특성 및 한계를 고려하고 합리적인 가정하에 미만율을 다시 계산한다.

제2절 미만을 현황

1. 미만을 관련 제도

최근 미만을 통계와 관련된 법 개정이 있었다. 2019년 1월부터 시행된 산업법위 확대이다. 그러나 본 보고서는 2019년 이전의 미만을 통계를 분석하기 때문에 산업법위 조정과 관련된 법 개정은 무시한다.

가. 대 상

최저임금법 제3조(적용범위)에서는 “근로자를 사용하는 모든 사업 또는 사업장에 적용한다”라고 규정하고 있다. 다만 동거하는 친족만을 사용하는 사업, 가사 사용인, 선원법의 적용을 받는 선원이나 선원을 사용하는 선박의 소유자)는 적용에서 제외된다. 적용제외 사업이 통계에서 어떻게 처리될지를 생각해 보자. 동거하는 친족의 경우에 무급종사자일 가능성이 높기 때문에 동거하는 친족만 사용하는 사업의 경우 근로자가 없는 사업체일 가능성이 높다. 따라서 이에 대한 특별한 고려는 필요치 않아 보인다. 가사 사용인이 적용에 제외된다는 것은 산업표준분류 97번 “가구 내 고용활동”에 종사하는 근로자가 미만을 계산에서 제외된다는 것을 의미한다. 선원 및 선박의 소유자가 제외된다는 것은 대형 선박의 선원이 아니면 미만을 계산에서 제외된다는 것을 의미한다. 계산에서 제외되는 자들을 통계적으로 식별하는 것이 사실상 불가능하며 그 수가 많지 않으리라고 보기 때문에 선원에 대한 적용제외를 무시한다.

-
- 1) 선원법 제2조(정의)에서는 선원을 선박에서 근로를 제공하기 위하여 고용된 사람으로, 선박소유자를 선주, 선주로부터 선박의 운항에 대한 책임을 위탁받고 선박소유자의 권리 및 책임과 의무를 인수하기로 동의한 선박관리업자, 대리인, 선체용선자(船體傭船者)로 정의하고 있다. 그러나 제3조(적용범위)에서는 ①5톤 미만의 선박으로서 항해선이 아닌 선박, ② 호수, 강 또는 항내만을 항행하는 선박, ③ 평수구역, 연해주역, 근해구역에서 어로작업에 종사하는 총 톤수 20톤 미만인 어선 등을 적용대상에서 제외하고 있다.

나. 임금

다음으로 시간당 임금 계산에 이용되는 임금이 무엇인지를 파악해야 한다. 이를 위해 최저임금 계산상 임금에 포함되는 항목이 무엇인지를 먼저 살펴보자. 최저임금법 제6조(최저임금의 효력) 제4항은 다음의 임금을 제외한 모든 임금을 최저임금에 산입하도록 하고 있다.

- ① 매월 1회 이상 정기적으로 지급하는 임금 이외의 임금으로 고용노동부장관이 정하는 것,
- ② 소정근로시간 또는 소정근로일에 대하여 지급하는 임금 외의 임금으로 고용노동부장관이 정하는 것,
- ③ 그 밖에 고용노동부장관이 정하는 것.

고용노동부 장관령에서는 <별표 1>에서 구체적으로 규정하고 있다.

<표 2-1> 최저임금에 산입하지 아니하는 임금의 범위(시행규칙 별표 1)

	임금의 범위
(1) 매월 1회 이상 정기적으로 지급하는 임금 외의 임금	1. 1개월을 초과하는 기간의 출근성적에 따라 지급하는 정근수당 2. 1개월을 초과하는 일정기간의 계속근무에 대하여 지급하는 근속수당 3. 1개월을 초과하는 기간에 걸친 해당 사유에 따라 산정하는 장려가급(獎勵加給)·능력수당 또는 상여금 4. 그 밖에 결혼수당·월동수당·김장수당 또는 체력단련비 등 임시 또는 돌발적인 사유에 따라 지급하는 임금·수당이나, 지급조건이 사전에 정해진 경우라도 그 사유의 발생일이 확정되지 않거나 불규칙적인 임금·수당
(2) 소정의 근로시간 또는 소정의 근로일에 대하여 지급하는 임금 외의 임금	1. 연차휴가 근로수당, 유급휴가 근로수당, 유급휴일 근로수당 2. 연장시간근로·휴일근로에 대한 임금 및 가산임금 3. 야간근로에 대한 가산임금 4. 일직·숙직수당 5. 그 밖에 명칭에 관계없이 소정근로에 대하여 지급하는 임금이라고 인정할 수 없는 것
(3) 그 밖에 최저임금액에 산입하는 것이 적당하지 않은 임금	가족수당·급식수당·주택수당·통근수당 등 근로자의 생활을 보조하는 수당 또는 식사, 기숙사·주택 제공, 통근차운행 등 현물이나 이와 유사한 형태로 지급되는 급여 등 근로자의 복리후생을 위한 성질의 것

자료: 국가법령정보센터, 「최저임금법 시행규칙 별표 1」.

시행규칙 <별표 1>에서 “1개월을 초과하는 기간의 출근성적에 따라”나 “1개월을 초과하는 일정기간의 계속근무에 대하여”를 보면 정기성을 지급주기가 아닌 산정주기로 보고 있음을 확인할 수 있다. 즉, 지급주기가 1개월이더라도 산정주기가 1개월 이상이면 통상임금에 포함되지 않는다. 이러한 이유로 정기상여금이 1개월 단위로 지급되더라도 통상임금에서 제외된다.

임금통계를 볼 때, <표 2-1>의 (2)의 2번과 3번은 초과급여이며, (1)의 3번은 상여금 및 성과급이며, (1)의 1, 2, 4번, (2)의 1, 4, 5번, (3)은 기타수당으로 최저임금 산입범위의 대상이 아니다. 기타수당의 범위는 매우 광범위한데, (1)의 4와 같이 임시 또는 돌발적인 사유에 따라 지급되거나 지급조건이 사전에 정해진 경우라도 그 사유의 발생일이 확정되지 않거

<표 2-2> 통상임금 예시(시행규칙 별표 2)

	임금의 범위
공통요건	1. 단체협약·취업규칙 또는 근로계약에 임금항목으로서 지급근거가 명시되어 있거나 관례에 따라 지급하는 임금 또는 수당 2. 미리 정해진 지급조건과 지급률에 따라 소정근로(도급제의 경우에는 총근로를 말한다)에 대하여 매월 1회 이상 정기적·일률적으로 지급하는 임금 또는 수당
개별적인 임금·수당의 판단기준	위의 공통요건에 해당하는 것으로 별표 1에 따른 임금·수당 외에 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 임금 또는 수당 1. 직무수당·직책수당 등 미리 정해진 지급조건에 따라 담당하는 업무와 직책의 경중에 따라 지급하는 수당 2. 물가수당·조정수당 등 물가변동이나 직급 간의 임금격차 등을 조정하기 위하여 지급하는 수당 3. 기술수당·면허수당·특수작업수당·위험작업수당 등 기술이나 자격증·면허증 소지나 특수작업종사 등에 따라 지급하는 수당 4. 벽치수당·한냉지근무수당 등 특수지역에서 근무하는 사람에게 일률적으로 지급하는 수당 5. 승무수당·항공수당·항해수당 등 버스, 택시, 화물자동차, 선박, 항공기 등에 승무하여 운행·조정·항해·항공 등의 업무에 종사하는 사람에게 매월 일정한 금액을 지급하는 수당 6. 생산장려수당 등 생산기술과 능률을 향상시킬 목적으로 매월 일정한 금액을 지급하는 수당 7. 그 밖에 제1호부터 제6호까지의 규정에 준하는 것으로서 공통요건에 해당하는 것이 명백하다고 인정되는 임금 또는 수당

자료: 국가법령정보센터, 「최저임금법 시행규칙 별표 2」.

〈표 2-3〉 2018년 고용형태별근로실태조사 개인조사표 일부

2018년 6월 급여액				전년(2017년)도 연간 상여금 및 성과급 총액
정액급여			초과급여	
기본급	통상적 수당	기타수당		
소정근로시간에 대하여 실제 지급된 기본임금을 기재합니다	소정근로시간에 대하여 정기적·일률적으로 지급한 고정적 수당을 기재합니다.	통상적 수당을 제외한 각종 수당을 기재합니다. * 연·월차수당은 포함되나 6월 한 달분만 포함됩니다.	연장·야간·휴일근로수당의 합계액을 기재합니다. * 초과급여가 있는 경우 초과시간을 반드시 확인합니다.	2017년 1년간 지급된 고정상여금(근로계약 등에 따라 사전에 확정된 상여금·성과급)과 변동상여금(경영실적 등에 따라 사후에 확정되는 상여금·성과급) 합계액을 기재합니다. *정액급여(기본급, 통상적 수당, 기타수당) 및 초과급여는 포함되지 않습니다.

자료 : 2018년 고용형태별근로실태조사.

나 불규칙적인 경우, (2)의 5와 같이 소정근로에 대하여 지급하는 임금이라고 인정할 수 없는 것, (3)과 같이 생활보조 또는 복리후생적 수당은 모두 여기에 포함되어 산입범위에서 제외된다. 이러한 내용은 고용형태별 근로실태조사의 개인조사표(표 2-3)에 반영되어 있으며, 조사표의 임금 중 기본급과 통상적 수당만 최저임금의 산입범위에 포함된다.

법적인 효력에 대해서는 논란이 있지만 통상임금에 포함되는 임금은 시행규칙 <별표 2>에 예시되어 있다.

이상에서 설명한 산입범위 규정에 한 가지 예외가 있다. 최저임금법 제6조 제5항은 일반택시운송사업에서 운전업무에 종사하는 근로자의 경우 생사고에 따른 임금을 최저임금에 산입되는 임금의 범위에서 제외하고 있다.

다. 근로시간

분모에 들어가는 근로시간은 소정실근로시간이다. 분자인 시간당 임금이 미리 정해진 일(시간 또는 실적)에 대한 대가만 포함하고 있기 때문에 분모에도 미리 일하기로 정해진 근로시간 중 실제 일한 시간만을 포함하

는 것은 합당해 보인다.

라. 미만을 계산

최저임금 미만인지 여부는 위에서 설명한 임금과 근로시간을 기준으로 계산한 시간당 임금이 최저임금과 같거나 최저임금보다 높은지 낮은지로 판단한다. 그런데 예외가 있다. 수습근로자와 감시단속근로자에 대한 감액규정이다. 수습근로자의 경우에는 수습사용한 날부터 3월 이내인 자에 대해서 최저임금액에서 10% 감액된 시간급이 적용된다. 2018년 3월 20일부터 1년 이상의 근로계약을 체결한 수습근로자 중 단순노무업무가 아닌 자로 한정된다. 감시단속근로자에 대한 감액규정도 있었다. 감액비율이 단계적으로 축소되면서 2015년부터 폐지되었지만 2014년까지 존재하였다²⁾. 그러나 감액적용 대상자를 통계적으로 식별하는 것은 사실상 어렵다. 1년 이상의 근로계약을 체결한, 3개월 미만의 단순노무가 아닌 업무를 수행하는 수습근로자나 고용노동부장관의 승인을 받은 감시단속근로자를 식별하는 것은 통계적으로 쉽지 않은 일이다. 따라서 본 보고서의 분석에서는 이러한 감액규정은 무시한다.

미만을 계산에 있어서 임금과 관련해서 추가적으로 고려해야 할 것은 총액임금만 식별이 가능한 경우이다. 저임금 근로자의 경우 상여금이나 각종 수당을 받을 가능성은 낮다 하더라도 초과근로수당을 받을 가능성은 낮지 않다. 따라서 총액임금에서 초과근로수당은 제외시킬 필요가 있다. 만약 초과근로에 의한 가산수당이 없다면 초과근로수당을 별도로 고려할 필요 없이, 총액임금을 총 근로시간으로 나누면 된다. 5인 미만 사업체의 경우 근로시간이나 초과근로에 대한 할증 규정을 적용받지 않기 때문에 여기에 해당한다. 그러나 5인 이상 사업체의 경우에는 2011년 7월 1일부터 주 40시간제의 적용을 받기 때문에 별도의 고려가 필요하다. 가산율은 누적되기 때문에 연장근로가 야간근로이거나 휴일근로일 경우

2) 감시 또는 단속적으로 근로에 종사하는 자에 대해 2007년 1월 1일부터 30% 감액, 2011년 3월 30일부터 20% 감액, 2012년 1월 1일부터 10% 감액이 적용되었으며 2015년 1월 1일부터 폐지되었다.

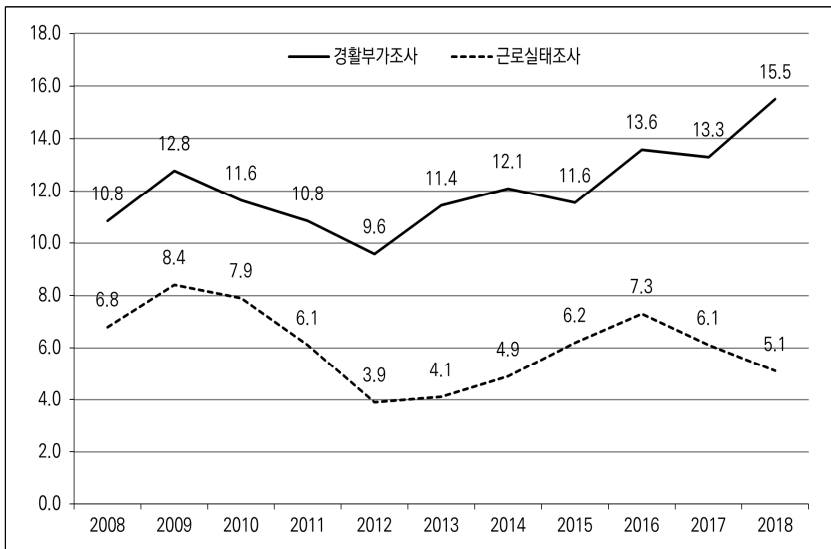
100% 가산되지만 여기서는 무시한다.³⁾

2. 최저임금위원회의 미만을

아래 그림은 최저임금위원회의 최저임금 심의 시 이용되는 최저임금 미만을 추이를 보여주고 있다. 둘 사이에 격차가 상당함을 알 수 있다. 2012~14년과 2017~18년에는 차이가 두 배가 넘는다. 대체로 추세는 비슷한데 2015년과 2018년에는 추세 또한 차이가 난다.

경제활동인구조사에서는 전체 임금근로자를 대상으로 총임금을 총 근로시간으로 나누어 계산한다. 고용형태별근로실태조사에서는 조사 대상 전체 임금근로자를 대상으로 기본급여와 통상수당의 합을 소정실근로시간으로 나누어 계산한다.

[그림 2-1] 미만을 추이



자료: 최저임금위원회(2019: 12, 17). 자료를 이용하여 필자 재구성.

3) 근로기준법 제50조에 따르면 5인 이상 사업체의 경우 근로시간은 1일 8시간, 1주 40시간을 초과할 수 없으며, 법 제53조에 따르면 연장근로시간이 1주 12시간을 초과할 수 없다. 법 제69조에 따르면 15~17세의 경우 근로시간은 1일 7시간, 1주 40시간을 초과할 수 없으며, 1일 1시간, 1주 6시간을 한도로 연장할 수 있다.

3. 제도를 고려한 미만을 재계산

최저임금위원회의 미만을 계산 방식은 앞서 언급한 제도와 다소 차이가 있다. 물론 원자료에서 제공하는 정보의 한계로 대상, 근로시간, 임금 등과 관련된 제도를 정확히 반영하는 것은 불가능하다. 본 소절에서는 가능한 수준에서 이들을 반영하여 계산할 경우 미만율이 어떻게 달라지는지를 간단히 살펴본다.

먼저 대상의 측면에서 가구 내 고용과 특수형태근로종사자를 제외한다. 또한 두 통계의 비교를 위해서 고용형태별근로실태조사에서 일부 또는 전체가 제외된 농림어업, 공공행정, 교육서비스업, 국제 및 외국기관을 제외한다. 조사대상의 차이에 대해서는 다음 절에서 자세히 설명할 예정이다. 임금과 근로시간의 측면에서 5인 이상 비농림어업 사업체에 근무하고 관리직이 아닌 경우 주 40시간 이상에 대해서는 50%의 시간외수당을 받는 것을 고려한다.

먼저 시간외수당만을 고려할 경우 경제활동인구조사의 미만율이 약 2%p 상승한다. 이는 시간외수당을 고려할 경우 40시간 초과의 근로에 대한 시간당 임금이 높아지게 되어 총임금에서 40시간 이하의 소정근로에 대한 시간당 임금이 낮아지게 되기 때문이다. 고용형태별근로실태조사에는 이미 이러한 요소가 모두 고려되어 있기 때문에 [그림 2-1]과 같다. 다만 [그림 2-2]의 미만율에는 두 원자료의 조사 대상 차이가 반영되어 있지 않다.

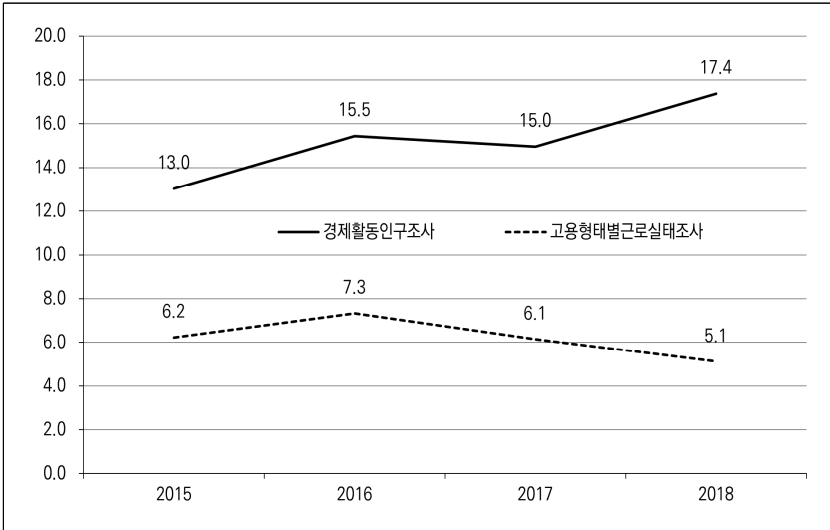
시간외수당에 추가하여 두 원자료의 조사 대상 차이까지 고려해 보자. 두 원자료에서 가구 내 고용, 농림어업, 공공행정, 교육서비스업, 국제 및 외국기관 종사자와 특수형태근로종사자를 제외하고 계산한다. 이 경우에 고용형태별근로실태조사의 미만율은 하락하지만 경제활동인구조사의 미만율은 다소 상승한다. 두 원자료의 미만율 격차는 [그림 2-1]보다 오히려 커지게 된다.

이상의 논의에서 미만을 격차는 단순히 시간외수당의 고려 여부나 조사대상의 차이만의 문제가 아님을 시사한다. 이어지는 절에서는 두 원자료의 특성에 대해서 자세히 논의하고, 몇 가지 가정하에서 미만을 다시

10 최저임금 관련 통계에 관한 분석

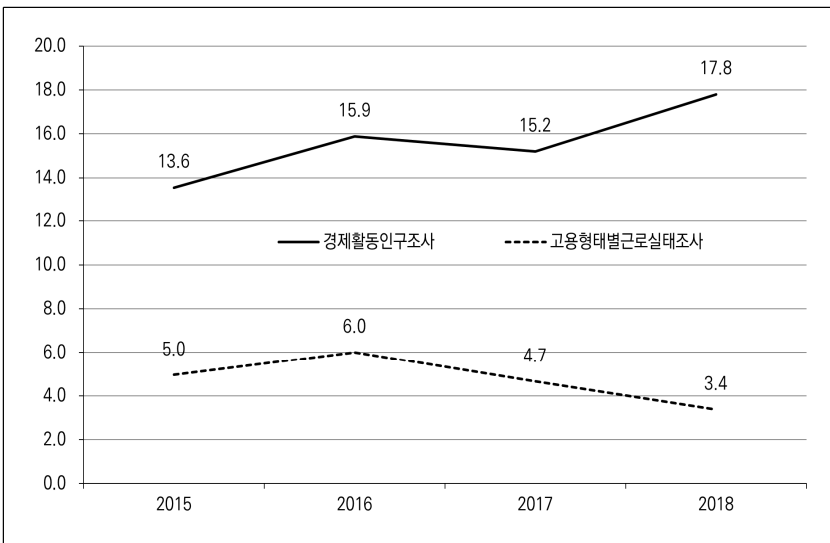
계산하도록 한다.

[그림 2-2] 미만율 추이(시간외수당 고려 시)



자료: 저자 작성.

[그림 2-3] 미만율 추이(시간외수당 및 조사 대상 고려 시)



자료: 저자 작성.

제3절 경제활동인구조사와 고용형태별근로실태조사

1. 경제활동인구조사 8월 부가조사

경제활동인구조사 근로형태별 부가조사는 통계청에서 매년 3월과 8월 두 차례 시행하는 가구조사이다. 인구주택총조사에 기초하여 33,000가구를 추출하여, 신도시가 만들어지거나 인구의 대규모 이동이 있지 않는 한 이 자료로 대한민국 전 지역에 분포한 임금근로자의 경제활동상태를 파악할 수 있다. 이 조사에는 국방(직업군인과 상근예비역 포함), 사회복지부요원(의무경찰 포함) 등은 제외된다.

이 조사에서는 시간당 임금을 계산할 수 있는 근로시간과 임금에 대한 조사를 시행하는데, 조사되는 근로시간은 주된 일자리에 대한 평상시 1주일간 근로시간과 지난주 총 근로시간이며, 임금은 직전 3개월(6~8월) 평균 세전 임금 총액이다. 그런데 가구조사에서 일반적으로 관찰되는 바와 같이 근로시간과 (특히) 임금에 대한 정보가 부정확할 가능성이 높다.

시간당 임금 계산에 있어서 근로시간을 소정근로시간과 초과근로시간으로 정확히 구별할 수 없다는 문제와 항목별 임금액에 대한 정보가 없으며 임금 총액에 대한 정보만 제공된다는 문제가 있다. 임금에 대한 조사 단위가 1만 원이어서 임금의 정확성이 떨어진다는 문제도 있다⁴⁾.

이러한 정보의 한계로 인해 시간당 임금 계산을 위해서는 근로시간과 임금 정보에서 소정근로시간과 이에 따른 임금을 추출하는 과정이 필요하다. 이를 위해 불가피하게 소정근로시간에 대한 가정을 해야 한다. 5인 이상 사업체에 대해서는 근로시간이 40시간 이하인 근로자는 근로시간을 소정근로시간으로, 근로시간이 40시간 초과인 근로자는 40시간을 소정근로시간으로 가정한다. 소정근로 이상의 근로시간에 대해서는 50%의 가산

4) 이러한 문제 때문에 경제활동인구조사를 비판하는 것은 적절하지 않다는 점을 마지막으로 언급하고자 한다. 이 조사는 시간당 임금에 대한 정보를 제공하기 위해 시행되는 것이 아니기 때문이다.

율이 적용되는 것으로 보고 임금 총액을 소정근로시간에 대한 임금과 초과한 근로시간에 대한 임금으로 구분한다. 그 후 소정근로시간에 대한 임금을 소정근로시간으로 나누어 시간당 임금을 계산한다. 5인 미만 사업체의 경우에는 초과근로에 대한 가산율이 적용되지 않기 때문에 소정근로시간을 따로 계산하지 않고 총임금을 총 근로시간으로 나누어 시간당 임금을 계산한다. 총임금에는 기타수당이나 특별급여가 없는 것으로 가정한다. 임금의 조사단위(1만 원)의 한계로 인해 부정확한 시간당 임금 계산으로 이어진다는 문제 제기가 꾸준히 있어 왔다. 실제로는 많은 응답자가 1만 원이 아닌 10만 원 단위로 응답하는 성향을 보이고 있다.

2. 고용형태별근로실태조사

고용형태별근로실태조사는 고용노동부에서 매년 한 차례 시행하는 사업체조사이다. 사업체노동실태현황에 기초하여 32,000개 사업체를 추출하여 대한민국의 모든 업종 및 규모의 사업체에 종사하는 임금근로자의 경제활동상태를 파악하기 위한 조사이다. 이 조사에는 “공공행정, 국방 및 사회보장행정”이나 공무원이 재직하는 사업체(국공립 교육기관), 임금근로자가 없는(자영업자와 무급가족종사자만으로 구성된) 사업체, 고정설비가 없거나 영업장소가 일정치 않는 간이 판매상, 개인이 경영하는 농림어업 사업체, 가사서비스업, 국제기구 및 외국기관은 제외된다.

이 조사에는 시간당 임금을 계산할 수 있는 6월 소정실근로시간, 초과실근로시간과 정액급여, 초과급여, 특별급여가 조사된다. 소정실근로시간은 소정근로일에 실제로 일한 시간의 합이며 초과실근로시간은 연장근로시간과 휴일근로시간의 합이다. 정액급여는 기본급과 통상적 수당(소정근로시간에 대하여 정기적·일률적으로 지급한 고정적 수당), 기타 수당의 합이며, 특별급여는 전 연도에 지급된 고정 상여금(근로계약 등에 따라 사전에 확정된 상여금이나 성과급)과 변동 상여금(경영실적 등에 따라 사후에 확정되는 상여금이나 성과급)의 합계, 조사 단위는 1천 원이다. 이 조사는 사업체조사이기 때문에 근로시간과 임금에 대한 정보가 비교적 정확하다는 특징이 있다⁵⁾. 시간당 임금은 정액급여 또는 기본급과 통상

적 수당의 합을 소정실근로시간으로 나누어 계산한다.

그런데 고용형태별근로실태조사는 사업체조사 특성상 전체 임금근로자가 모집단에 포함되어 있지 않을 가능성이 있다. 경제활동인구조사의 경우 5년마다 시행하는 인구주택총조사와 주민등록통계를 이용하여 모집단이 만들어지기 때문에 모집단에서 제외된 임금근로자가 있을 가능성이 거의 없다. 이에 비해 고용형태별근로실태조사의 경우에는 모집단이 되는 사업체노동실태현황이 전국사업체조사에 기반하고 있으며, 전국사업체조사에 전체 취업자 중 빠진 취업자가 있을 것으로 추정된다.⁶⁾ 따라서 고용형태별근로실태조사에는 최저임금 적용 대상자 중 누락된 임금근로자가 다소 있을 가능성을 배제할 수 없다. 실제 2018년 경제활동인구조사 부가조사에는 20,045천 명이 조사되었는데, 고용형태별근로실태조사에는 15,971천 명이 조사되었다.

두 조사의 임금근로자 수 차이를 좀 더 자세히 살펴보면 다음과 같다. 고용형태별근로실태조사에는 농림어업의 경우 법인만 조사되고, 공공행정과 가구 내 고용은 조사되지 않기 때문에 이 업종들을 제외하고 다시 계산해 보면, 경제활동인구조사 부가조사에는 18,752천 명이, 고용형태별근로실태조사에는 15,933천 명이 조사되었다. 여전히 둘 사이에는 2,819천 명의 차이가 발생한다. 국공립 교육기관은 고용형태별근로실태조사에서 제외되기 때문에 교육서비스업을 제외하고 경제활동인구조사 부가조사의 임금근로자 수를 다시 계산하면 차이는 2,173천 명으로 줄어든다.⁷⁾ 가능한 조정을 모두 거치더라도 고용형태별근로실태조사의 모집단에는 약 200만 명의 임금근로자가 누락되었을 가능성이 높음을 시사한다.⁸⁾ 만

5) 초과실근로시간이 부정확할 가능성은 배제할 수 없지만, 시간당 임금 계산에 이용되는 소정실근로시간은 비교적 정확할 것으로 예상된다.

6) 실제 인구조사와 사업체조사의 취업자 수 차이는 대략 600만 명에 이른다.

7) 지역별고용조사 상반기조사를 이용하여 계산해 보면 고용형태별근로실태조사에 비해 교육서비스업 종사자는 646천 명이 더 많다. 그중 대부분인 606천 명이 초·중등교육기관 종사자이다. 2018년 교육직 공무원의 수가 366천 명(인사혁신처, 2019)인 것을 고려한다면 두 통계의 차이의 거의 절반은 비공무원이다.

8) 정홍준·장희은(2018)이나 조돈문·조경배·심재진·김기선·황수옥·정홍준·이남신·손정순·남우근·김직수·박종식·송용한·노성철(2015), 박호환·권순원·우창우·이중수·김난희·고진수·이채영·조유지(2011)를 볼 때, 경제활동

약에 누락된 200만 명의 특성이 조사된 임금근로자와 비슷하다면, 누락된 임금근로자를 무시하고 계산한 고용형태별근로실태조사의 미만을 통계는 문제가 없을 것이다. 그러나 그렇지 않을 가능성을 배제할 수 없다.⁹⁾

3. 시간당 임금 계산 시의 장단점 비교 및 유의사항

가. 임 금

임금에 있어서는 고용형태별근로실태조사에서 제공하는 정보가 더 낫다고 판단된다. ① 고용형태별근로실태조사는 산업범위를 거의 정확히 식별할 수 있는 정보를 제공하지만 경제활동인구조사는 총액만 제공한다. 미만을 계산을 목적으로 시간당 임금을 계산할 경우에는 최저임금 산업 범위에 포함되는 임금을 식별할 수 있어야 한다. ② 고용형태별근로실태조사의 조사단위는 천 원이지만, 경제활동인구조사는 만 원이다. ③ 고용형태별근로실태조사는 임금대장에 기초한 정보가 제공되지만, 경제활동인구조사는 가구주(또는 가구원)가 응답하는 모든 가구원의 정보에 기초하기 때문에 정보의 정확성 측면에서 보면 고용형태별근로실태조사가 낫다고 판단된다.

나. 근로시간

근로시간에 있어서는 고용형태별근로실태조사에서 제공하는 정보가 더 낫다고 판단된다. ① 산업범위 문제로 총 근로시간 중 소정실근로시간과 초과근로시간을 구별해야 하는데 고용형태별근로실태조사만 이러한 정보를 제공한다. ② 앞의 임금에서도 언급한 바와 같이 제공되는 정보의

인구조사에 특수형태근로종사자가 과소 조사되었을 가능성이 높다. 이것까지 감안할 경우 차이는 200만 명 내외로 볼 수 있다.

- 9) 최저임금의 감독을 염두에 두고 미만을 고려한다면 누락된 200만 명을 고려하지 않은 것이 크게 문제되지 않을 것이라 판단된다. 이 경우에는 고용주와 근로자 일방 또는 쌍방의 의도에 의해 제도적 틀에서 벗어나 있을 가능성이 높기 때문이다.

정확성 측면에서도 고용형태별근로실태조사가 낮다고 판단된다. 고용형태별근로실태조사의 근로시간 응답에 문제 제기도 있다. 즉, 근로시간규제가 있는 상황에서 근로시간을 축소해서 응답할 가능성이 있다는 것이다. 이러한 의심이 설득력이 있기는 하지만, 근로감독의 가능성 때문에 생기는 축소 응답의 가능성은 소정근로시간과는 크게 관계가 없어 보인다. 만약 축소 응답이 있다면 주로 초과근로시간에서 발생할 것이다.

다. 대 상

임금과 근로시간에 있어서는 고용형태별근로실태조사가 제공하는 정보가 낮다는 것을 앞에서 살펴보았다. 그러나 미만을 계산의 대상 측면에서는 고용형태별근로실태조사에 약점이 있다. 이는 기본적으로 두 데이터의 모집단에서 비롯된다. 사업체조사인 고용형태별근로실태조사는 일부 근로자를 누락할 가능성을 배제할 수 없으며, 실제로 약 200만 명의 근로자가 누락되었을 것으로 추정된다. 문제는 누락된 근로자가 포함된 근로자와 질적으로 다를 가능성이 높다는 점이다.

4. 시간당 임금, 월 임금, 월 근로시간

시간당 임금에 대해서는 두 원자료 사이에 차이가 상당히 존재하며 최근에 커지는 경향을 보인다. 중위임금에 비해 평균임금의 격차가 크고, 통상임금에 비해 총임금의 격차가 크다. 이러한 경향은 전체표본이나 제한된 표본에서 동일하게 발견된다. 시간당 임금의 차이는 월 임금 또는 월 근로시간의 차이에서 기인할 것이다. 이에 대해서 더 자세히 살펴보자.

통상임금의 경우에는 두 원자료 사이에 월 임금의 격차가 거의 없다. 이는 전체표본이나 제한된 표본이나 동일하다. 월 근로시간의 경우에는 두 원자료 사이에 상당한 차이를 보인다. 전체근로시간에서도 차이가 크지만 소정근로시간에서도 10~20시간의 차이를 보인다.

이상의 기술통계만 본다면 두 원자료의 미만을 차이는 근로시간의 차이에 주로 기인한 것으로 판단할 수 있을 것이다. 그러나 전체 관측치의

〈표 2-4〉 시간당 임금

(단위: 천 원)

	원자료	전체표본				농림어업, 공공행정, 가구내고용, 특고 등 제외			
		통상임금		총임금		통상임금		총임금	
		평균	중위	평균	중위	평균	중위	평균	중위
2017	경제활동 고용형태	13.5	11.1	13.7	11.5	13.1	10.6	13.3	11.0
		14.8	11.5	17.2	12.6	14.5	11.5	16.9	12.5
2018	경제활동 고용형태	14.4	11.5	14.6	11.5	14.0	11.5	14.2	11.5
		16.5	13.1	19.3	14.4	16.5	13.1	19.0	14.2

자료: 통계청, 「경제활동인구조사」 원자료, 2017~18과 고용노동부, 「고용형태별근로
실태조사」 원자료, 2017~18을 이용하여 필자 계산.

〈표 2-5〉 월 임금

(단위: 천 원)

	원자료	전체표본				농림어업, 공공행정, 가구내고용, 특고 등 제외			
		통상임금		총임금		통상임금		총임금	
		평균	중위	평균	중위	평균	중위	평균	중위
2017	경제활동 고용형태	2,270	1,923	2,430	2,000	2,220	1,850	2,396	2,000
		2,309	1,883	2,884	2,250	2,314	1,900	2,893	2,276
2018	경제활동 고용형태	2,401	2,000	2,558	2,100	2,360	2,000	2,534	2,100
		2,409	2,000	3,015	2,374	2,444	2,000	3,030	2,400

자료: 통계청, 「경제활동인구조사」 원자료, 2017~18과 고용노동부, 「고용형태별근로
실태조사」 원자료, 2017~18을 이용하여 필자 계산.

〈표 2-6〉 월 근로시간

(단위: 시간)

	원자료	전체표본				농림어업, 공공행정, 가구내고용, 특고 등 제외			
		소정근로시간		전체근로시간		소정근로시간		전체근로시간	
		평균	중위	평균	중위	평균	중위	평균	중위
2017	경제활동 고용형태	166	174	178	174	168	174	181	174
		159	168	171	168	160	168	173	168
2018	경제활동 고용형태	166	174	176	174	167	174	179	174
		147	152	159	152	149	152	161	152

자료: 통계청, 「경제활동인구조사」 원자료, 2017~18과 고용노동부, 「고용형태별근로
실태조사」 원자료, 2017~18을 이용하여 필자 계산.

통계량만으로 시간당임금 분포의 최하위에 대한 논의가 적절한지 의문이며, 전체 관측치의 통계량만으로 엄청난 미만율의 격차를 설명하기에는 여전히 부족하다는 생각이 든다. 이하에서는 중위값에 비해 하위분위 분포에 영향을 상대적으로 덜 받는 시간당 임금의 평균값과 그 이하의 기술 통계와 분포를 살펴보자.¹⁰⁾

시간당 임금의 평균값 이하에서는 두 원자료 사이에 시간당 임금의 격차는 다소 줄어든다. 그러나 격차의 원인에 대해서는 다소 다른 결과가

〈표 2-7〉 시간당 임금(시간당 임금 평균값 이하)

(단위: 천 원)

	원자료	전체표본				농림어업, 공공행정, 가구내고용, 특고 등 제외			
		통상임금		총임금		통상임금		총임금	
		평균	중위	평균	중위	평균	중위	평균	중위
2017	경제활동 고용형태	8.5	8.6	8.8	8.6	8.3	8.4	8.6	8.6
		9.3	9.1	10.8	10.0	9.5	9.1	10.7	9.9
2018	경제활동 고용형태	9.1	9.2	9.3	9.2	9.1	9.2	9.3	9.2
		10.9	10.7	12.6	11.5	11.1	10.8	12.3	11.4

자료: 통계청, 「경제활동인구조사」 원자료, 2017~18과 고용노동부, 「고용형태별근로실태조사」 원자료, 2017~18을 이용하여 필자 계산.

〈표 2-8〉 월 임금(시간당 임금 평균값 이하)

(단위: 천 원)

	원자료	전체표본				농림어업, 공공행정, 가구내고용, 특고 등 제외			
		통상임금		총임금		통상임금		총임금	
		평균	중위	평균	중위	평균	중위	평균	중위
2016	경제활동 고용형태	1,360	1,400	1,526	1,500	1,353	1,400	1,534	1,500
		1,444	1,470	1,829	1,700	1,464	1,481	1,837	1,712
2017	경제활동 고용형태	1,412	1,500	1,595	1,600	1,401	1,500	1,598	1,600
		1,504	1,503	1,904	1,800	1,530	1,520	1,901	1,800
2018	경제활동 고용형태	1,495	1,591	1,669	1,770	1,503	1,600	1,689	1,800
		1,621	1,697	2,036	1,915	1,671	1,700	2,031	1,925

자료: 통계청, 「경제활동인구조사」 원자료, 2017~18과 고용노동부, 「고용형태별근로실태조사」 원자료, 2017~18을 이용하여 필자 계산.

10) 평균값은 중위값에 비해 하위분위 분포에 영향을 상대적으로 덜 받는 통계량이다.

〈표 2-9〉 월 근로시간(시간당 임금 평균값 이하)

(단위: 시간)

	원자료	전체표본				농림어업, 공공행정, 가구내고용, 특고 등 제외			
		소정근로시간		전체근로시간		소정근로시간		전체근로시간	
		평균	중위	평균	중위	평균	중위	평균	중위
2017	경제활동 고용형태	164	174	180	174	166	174	184	174
		160	168	174	168	161	168	175	168
2018	경제활동 고용형태	163	174	177	174	165	174	180	174
		149	152	161	159	150	152	163	160

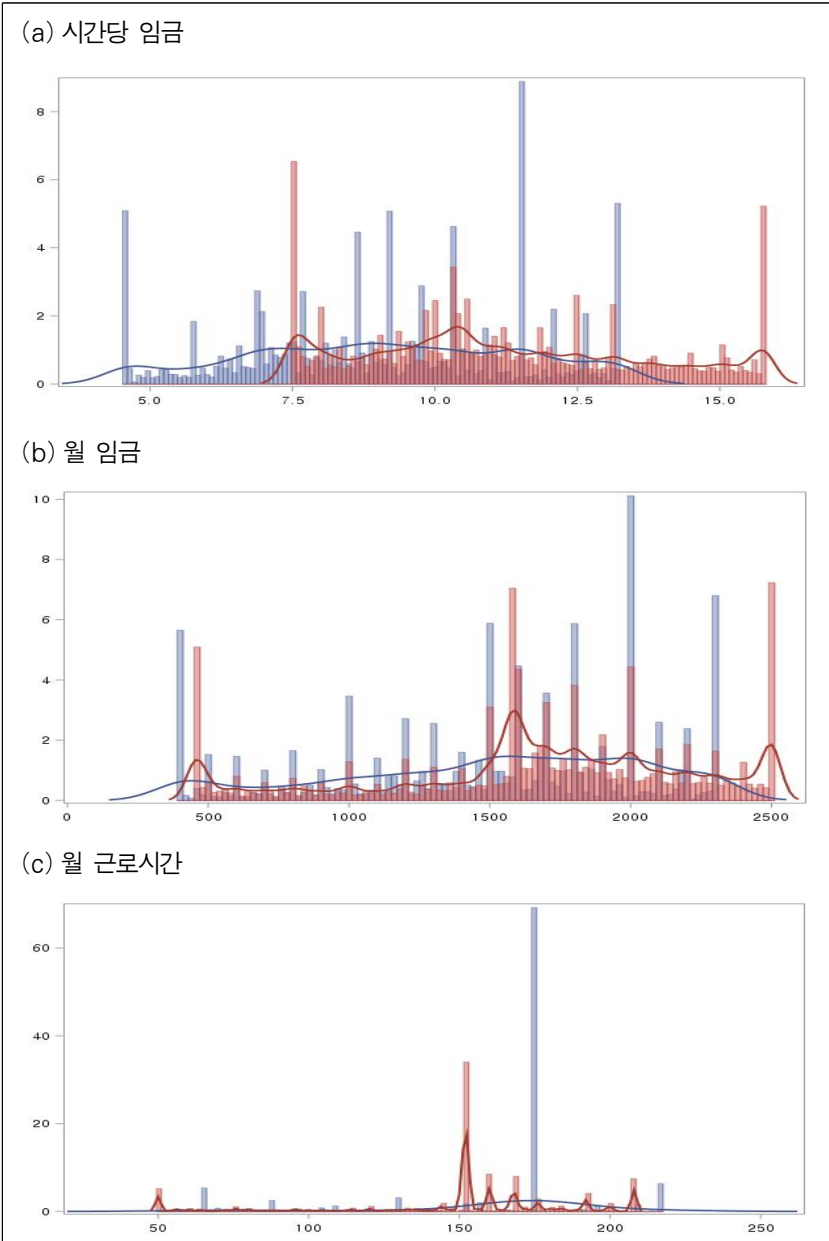
자료: 통계청, 「경제활동인구조사」 원자료, 2017~18과 고용노동부, 「고용형태별근로실태조사」 원자료, 2017~18을 이용하여 필자 계산.

제시된다. 앞선 기술통계에서는 시간당 임금의 차이가 근로시간의 차이에서 주로 기인한 것으로 보였지만, 시간당 임금 평균값 이하의 기술통계에서는 월 임금과 근로시간 모두에서 상당한 격차를 보인다.

시간당 임금 평균값 이하의 분포를 간단히 살펴보자. 상하위 5%에 대해서는 원저라이징(winsorizing)하였다. 경제활동인구조사의 경우에는 2018년 최저임금 7,530원 미만에서도 다수 분포하지만, 고용형태별근로실태조사의 경우에는 최저임금보다 약간 높은 임금에서 센서링(censoring)되었다. 두 원자료 사이에 확인한 차이가 발견된다.

월 임금을 살펴보면, 경제활동인구조사의 경우에 고용형태별근로실태조사보다 150만 원 미만에 많이 분포하고 있다. 월 근로시간을 보면, 주 40시간에 해당하는 174시간에서 스파이크가 발생하고 있다. 이는 174시간 초과를 모두 초과근로로 간주하였기 때문에 나타나는 현상으로, 경제활동인구조사에서 월 174시간 이상 근로하는 노동자들이 많다는 것을 의미한다. 이러한 평균값 이하의 분포는 기술통계 결과를 다시 한 번 확인시켜 준다.

[그림 2-4] 임금 및 근로시간 분포(통상임금 기준, 시간당 임금 평균값 이하)



주: 파란색은 경제활동인구조사, 빨간색은 고용형태별근로실태조사임.

자료: 통계청, 「경제활동인구조사」 원자료, 2017~18과 고용노동부, 「고용형태별근로실태조사」 원자료, 2017~18을 이용하여 필자 계산.

제4절 미만을 재계산

앞 절에서 경제활동인구조사와 고용형태별근로실태조사의 특성 및 한계에 대해서 살펴보았다. 경제활동인구조사는 제공되는 정보의 부족과 정보의 부정확성의 문제가 있고, 고용형태별근로실태조사는 약 200만 명의 누락된 문제가 있다. 정보의 부정확성을 교정하는 것은 쉽지 않으며,¹¹⁾ 누락된 관측치를 추가할 방법도 없다.¹²⁾ 따라서 두 원자료의 장점을 결합하여 미만을 재계산하고자 한다.

고용형태별근로실태조사의 정보의 정확성과 경제활동인구조사의 커버리지를 결합한다. 기본적으로 고용형태별근로실태조사의 임금과 근로시간 정보를 이용하고, 사업체 및 인적 속성별 관측치의 수가 경제활동인구조사와 같도록 만든다. 사업체의 인적 속성은 업종, 직종, 성, 연령, 교육수준, 사업체 규모 등을 의미한다. 속성별 관측치 수를 구하기 위해서는 경제활동인구조사 외에 지역별고용조사를 이용한다. 경제활동인구조사의 업종 및 직종 정보가 너무 제한적이기 때문이다.

속성별 관측치 수가 같도록 만들기 위해서는 관측치별 가중치를 조정한다. 먼저 지역별고용조사를 이용하여 업종, 직종, 성, 연령, 교육수준에 대한 관측치 수를 구하고 이것에 따라 고용형태별근로실태조사의 가중치를 조정한다. 이어서 경제활동인구조사의 규모별 관측치 수를 구하고 이것에 따라 고용형태별근로실태조사의 가중치를 다시 한 번 조정한다.¹³⁾

이러한 가중치 조정은 농림어업, 공공행정, 교육서비스업, 가구 내 고용, 국제 및 외국기관, 특수형태근로종사자를 제외하고 수행한다. 이렇게 가중치가 조정된 원자료에 경제활동인구조사의 공공행정과 교육서비스

11) 경제활동인구조사에 대해서 자주 언급되는 히핑(heapung) 문제에 대해서는 저자가 여러 가정하에서 교정을 해 보았으나 미만을 격차를 줄이지는 못하였다.

12) 근로자 자체가 아니고 근로자에 대한 일부 정보가 누락된 경우에는 여러 가지 교정 방법이 제시되고 있다. 그러나 근로자 자체가 누락된 경우에는 교정할 수 있는 통계적 방법이 없다.

13) 지역별고용조사에는 사업체 규모에 대한 정보가 제공되지 않는다.

업, 국제 및 외국기관의 원자료를 추가한 후 최종적인 미만을 계산하였다. 가구 내 고용과 특수형태근로종사자는 최저임금 적용 대상이 아니기 때문에 미만을 계산에서 제외하였다. 농림어업의 경우 임금과 근로시간의 단위기간 차이로 인한 시간당 임금 왜곡이 지나치게 심하고, 이 업종의 임금근로자 수가 많지 않기 때문에 제외하였다.

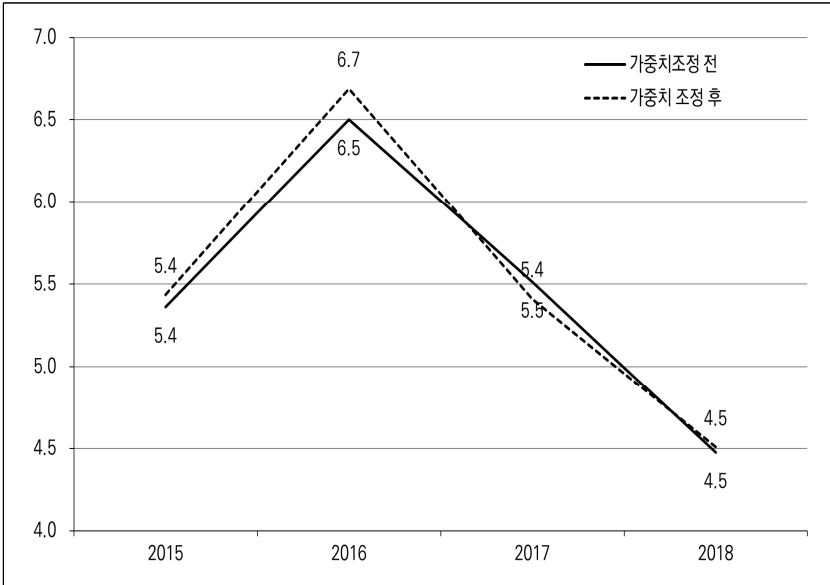
가중치 조정과 관련해서는 세 가지 상황을 가정한다. 하나는 고용형태별근로실태조사의 관측치 누락이 속성 내에서 균등하게 발생하였다는 가정이다. 다른 하나는 관측치 누락이 시간당 임금 중위값 이하에서 발생하였다는 가정이다. 마지막으로 관측치 누락이 시간당 임금 3/10분위수(p30) 이하에서 발생하였다고 가정한다. 셀에 따라서는 고용형태별근로실태조사의 관측치가 경제활동인구조사나 지역별고용조사의 관측치보다 많은 경우도 있다. 첫 번째 가정에서는 셀 내에서 균일하게 가중치를 줄였고, 두 번째 가정에서는 셀의 시간당 임금 중위값 초과에 대해서만 가중치를 줄였다. 마지막 가정에서는 셀의 시간당 임금 p30 초과에 대해서

〈표 2-10〉 가중치 조정 시나리오

조정 시나리오	설명
시나리오 1	셀별 고용형태별근로실태조사와 경제활동인구조사(또는 지역별고용조사)의 차이를 셀 내 모든 관측치에 균등하게 적용
시나리오 2	셀별 고용형태별근로실태조사와 경제활동인구조사(또는 지역별고용조사)의 차이를 시간당 임금에 따라 불균등하게 적용 1. 고용형태별근로실태조사가 경제활동인구조사보다 적은 경우에는 차이를 고용형태별근로실태조사의 시간당 임금 중위값 이하에 대해 적용(중위값 이하 관측치의 가중치 커짐) 2. 고용형태별근로실태조사가 경제활동인구조사보다 많은 경우에는 차이를 고용형태별근로실태조사의 시간당 임금 중위값 초과에 대해 적용(중위값 초과 관측치의 가중치 작아짐)
시나리오 3	셀별 고용형태별근로실태조사와 경제활동인구조사(또는 지역별고용조사)의 차이를 시간당 임금에 따라 불균등하게 적용 1. 고용형태별근로실태조사가 경제활동인구조사보다 적은 경우에는 차이를 고용형태별근로실태조사의 시간당 임금 3/10분위수 이하에 대해 적용(p30 이하 관측치의 가중치 커짐) 2. 고용형태별근로실태조사가 경제활동인구조사보다 많은 경우에는 차이를 고용형태별근로실태조사의 시간당 임금 3/10분위수 초과에 대해 적용(p30 초과 관측치의 가중치 작아짐)

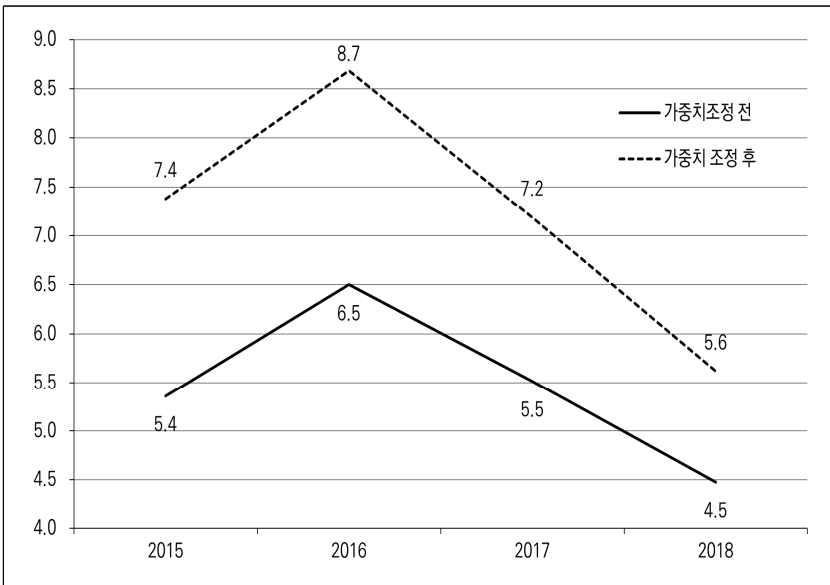
자료: 저자 작성.

[그림 2-5] 미만을 재계산(시나리오 1)



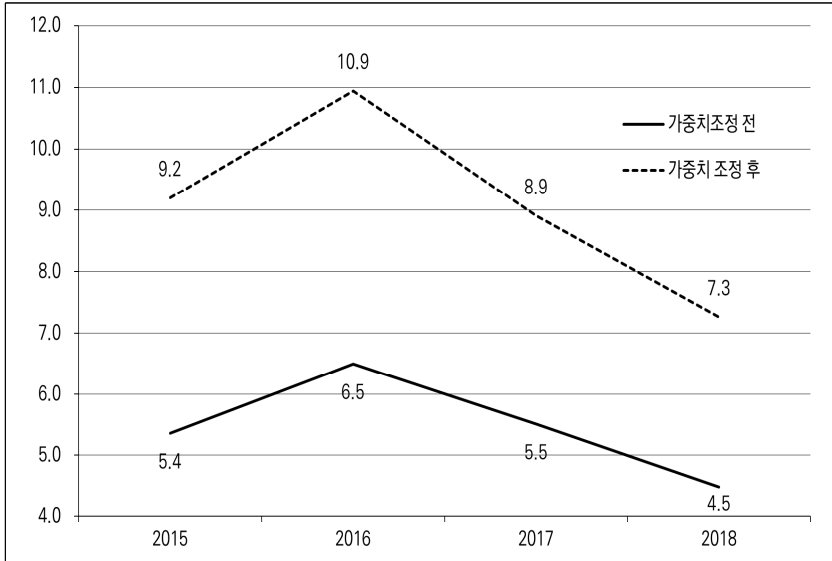
자료: 저자 작성.

[그림 2-6] 미만을 재계산(시나리오 2)



자료: 저자 작성.

[그림 2-7] 미만을 재계산(시나리오 3)



자료: 저자 작성.

만 가중치를 줄였다. 누락된 관측치가 취약계층일 가능성이 높다는 점을 감안한다면 두 번째나 세 번째 가정이 더 적절하다고 판단된다.

첫 번째 시나리오에 따라 가중치를 적용할 경우 가중치를 적용하기 전과 비교해서 미만을의 차이가 거의 없다. 그러나 두 번째 시나리오에 따라 가중치를 적용할 경우 미만이 1~2% 상승하게 된다. 두 번째 시나리오는 누락된 관측치가 시간당 임금 중위임금 이하와 분포가 같다는 가정이다. 중위임금이 아닌 3/10분위수 이하와 같다고 가정한다면 미만율은 더욱 상승하게 된다.

시간당 임금 중위분위 이하의 분포와 비슷할 것이라는 가정을 받아들인다면 2018년의 미만율은 5.6%이며, 3/10분위수 이하의 분포와 비슷할 것이라는 가정을 받아들인다면 7.3%이다. 어느 경우든 2018년 미만율은 10%에 많이 못 미치며 2016년 이후 하락하고 있는 중이다.

제5절 소 결

본 장에서는 원자료에 따라 격차가 지속적으로 커지고 있는 미만율에 대해서 분석하였다. 기본적으로 두 원자료는 포함하는 대상에 다소 차이가 있고 미만율 계산에 이용하는 정보도 다르다. 그러나 이러한 요소를 모두 일치시키더라도 두 원자료 간의 미만율 차이는 줄어들지 않는다. 이는 원자료의 특성 및 장단점에 대한 구체적인 검토의 필요성을 시사한다.

경제활동인구조사는 가구를 대상으로 하는 조사이며 대한민국의 전체 임금근로자가 포함되었다는 장점이 있지만, 최저임금 미만율 계산에 필요한 정보가 부족하고 제공되는 정보의 질이 떨어진다. 고용형태별근로실태조사는 사업체를 대상으로 하는 조사이며 최저임금 미만율 계산에 필요한 정보를 비교적 정확하고 세밀하게 제공한다는 장점이 있지만, 약 200만 명의 임금근로자가 누락되었다는 문제가 있다. 물론 미만율 계산 시 발생하는 두 원자료의 단점은 조사의 단점이라기보다는 조사의 특성 때문에 불가피하게 발생하는 것이다.

두 원자료의 단점으로 인해 어느 통계를 이용하든 정확한 미만율 계산은 사실상 불가능하다. 따라서 본 장에서는 두 원자료의 장점을 결합하고 일정한 가정하에서 미만율을 다시 계산하였다. 고용형태별근로실태조사에서 누락된 근로자의 분포가 시간당임금 중위임금 이하와 같다는 가정과 시간당 임금 3/10분위수 이하와 같다는 가정하에 계산한 결과, 2018년 최저임금 미만율은 각각 5.6%와 7.3%이다. 이는 고용형태별근로실태조사에 누락된 근로자의 시간당임금 분포가 조사된 하위분위 근로자의 분포와 거의 완전히 다르지 않는 한 최저임금 미만율이 10%에 훨씬 못 미친다는 것을 의미한다.

제 3 장

최저임금의 상대적 수준 국제비교

제1절 머리말

통상 어떤 제도가 도입되면 그 제도가 적절한 기능을 하고 있는지에 대한 평가를 해야 한다. 최저임금제도도 예외는 아니다. 최저임금제도를 도입하는 이유가 저임금 근로자의 생활안정이기 때문에 최저임금이 근로자의 생활안정에 도움을 주고 있는지로 평가할 수 있을 것이다. 전체 저임금근로자의 생활 안정을 위해서는 최저임금이 고용을 저해하여 해고를 크게 유발할 가능성이 있는지에 대한 평가도 병행되어야 한다. 이러한 평가를 위해서 통상 평균임금 대비 최저임금 수준을 따지게 된다. 평균임금은 근로자의 생활을 위해 평균적으로 취하는 수입이며 사업주가 평균적으로 부담하는 인건비이기 때문이다. 그러나 이러한 상대적 수준을 구한다 하더라도 이것이 적절한 것인지에 대한 평가는 쉽지 않다. 같은 상대적 수준을 두고도 최저임금을 받는 근로자는 낮다고 이야기하고 최저임금을 주는 사업주는 높다고 주장할 것이기 때문이다. 이러한 상황을 해소하기 위해서 통상 다른 국가와 비교를 하게 된다.

한국의 최저임금 상대적 수준을 다른 국가와 비교한 결과는 이미 언론 보도를 통해서 잘 알려져 있다. 불과 2010년대 중반만 하더라도 OECD 중위권에 약간 못 미쳤지만 최근에는 중위권 이상으로 높아졌다는 것이

다. 이렇게 우리는 우리 최저임금의 상대적 수준에 대한 평가를 위해서 OECD에서 제공하는 최저임금에 대한 상대적 수준 통계에 의지하고 있다. 그런데 우리는 이 통계를 너무 맹목적으로 믿는 것이 아닌지 의심해 본 적이 없다. 본 보고서는 이러한 의심에서 시작한다.

OECD의 최저임금 상대적 수준은 각 국가가 제공하는 정보에 의지한다. OECD에서 통계 작성에 관한 가이드를 주기는 하지만 국가마다 제도적 환경이나 통계 인프라가 다르기 때문에 가이드대로 상대적 수준을 계산할 수는 없을 것이다. 본 장에서는 가능한 범위에서 이렇게 국가마다 다른 통계 생산 방식을 추적한다. 그런 다음에 기준을 비슷하게 조정했을 때 한국의 상대적 수준이 어떻게 바뀌는지를 살펴본다.

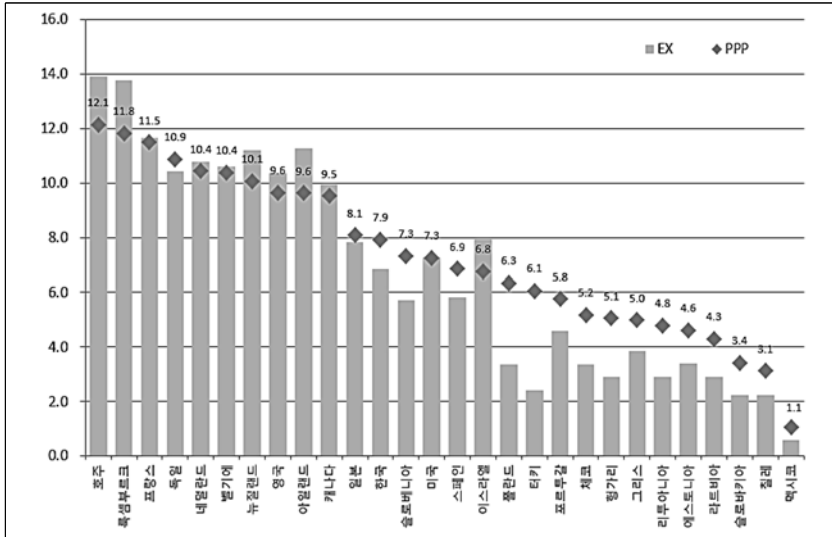
제2절 OECD 최저임금 국제비교 현황

OECD 36개국 중 법정 최저임금제도를 갖고 있지 않은 8개 국가¹⁴⁾를 제외한 28개국에 대한 최저임금 정보를 제공한다. 먼저 OECD에서 제공하는 절대적 수준에 대한 국제비교를 살펴본다. OECD는 해당연도 미화(USD)를 기준으로 환산한 최저임금 수준에 대한 두 가지 통계를 제공한다. 하나는 당시의 시장환율(exchange rate: EX)로 환산한 것이고, 다른 하나는 구매력평가지수(purchasing power parity: PPP)로 환산한 것이다. 시장환율보다는 동일한 상품이나 서비스에 대한 국가별 구매력을 반영한 PPP로 환산한 값이 국가 간 비교에는 더 낫다고 판단된다.

그러나 절대적 수준의 비교는 국가별 최저임금 비교로는 의미가 있지만 최저임금 수준의 적절성에 대한 비교로는 충분치 않다고 판단된다. 호주와 같이 소득수준이 매우 높은 나라에서는 저임금 근로자의 생활안정을 위해 필요한 소득수준은 칠레와 같이 상대적으로 소득수준이 낮은 국가보다 높을 것이기 때문이다. 즉 절대비교는 저임금이나 생활안정에 대

14) 8개 국가는 오스트리아, 덴마크, 핀란드, 아이슬란드, 이탈리아, 노르웨이, 스웨덴, 스위스이다.

[그림 3-1] 최저임금 절대수준(2018년)



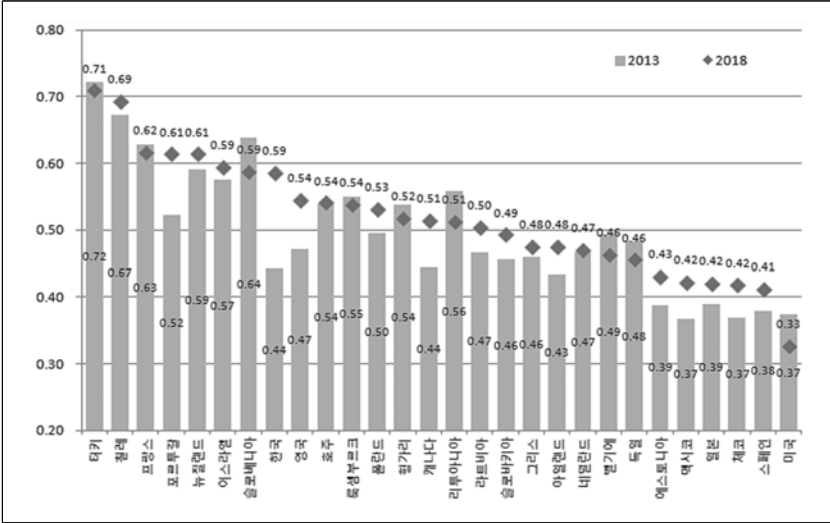
자료 : OECD.stat(<https://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=MIN2AVE>) (접속 일자 : 2019. 12. 21).

한 의미가 국가별 차이를 반영하지 못한다는 것이다. 이러한 이유로 상대 수준에 대한 비교가 필요하다.

OECD는 전일제 근로자의 평균임금에 대비한 상대적 수준의 정보로 중위값 대비 상대적 수준과 평균값 대비 상대적 수준의 정보를 제공하는데, 중위값 대비 최저임금의 상대적 수준이 더 나은 비교지표임을 알리고 있다. 이것이 국가별 소득 분포의 차이를 더 잘 반영하기 때문이라는 것이다. 초과근로수당이나 특별급여(보너스)를 제외한 기본급여(basic earnings)를 국제비교를 위해 더 선호하지만 많은 국가에서 이것이 이용가능하지 않다는 점도 밝히고 있다.

아래 [그림 3-2]는 2013년과 2018년의 중위임금 대비 최저임금의 상대적 수준을 보여주고 있다. 28개 국가 중 19개 국가는 상승하였고 나머지 9개 국가는 하락하였다. 2013년 상대수준이 0.5 이상이었던 11개 국가 중에는 5개 국가만 상승하고 6개 국가가 하락하였다. 상승한 5개 국가 중 서유럽국가에서 최저임금의 절대수준이 낮은 포르투갈만 0.05 이상 상승하였다. 0.5 미만이었던 17개 국가 중 14개 국가가 상승하였고 하락한 국

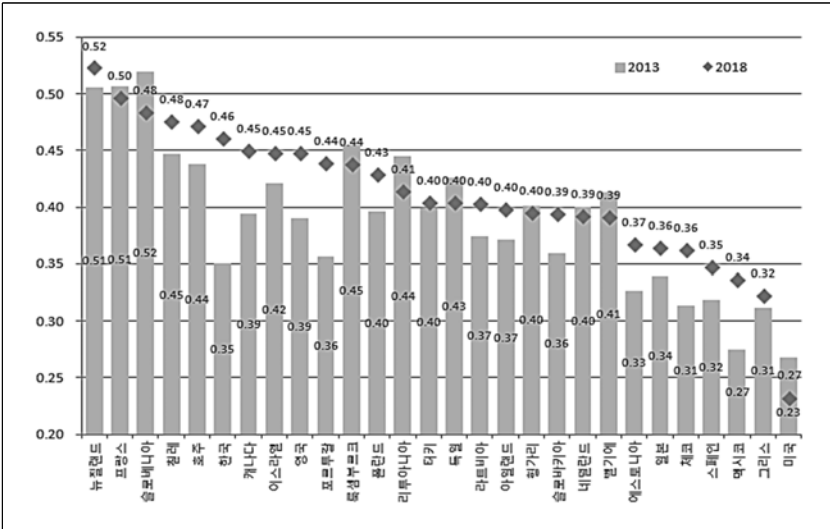
〔그림 3-2〕 최저임금 상대수준(중위값)



주: 독일의 2013년 중위값은 2015년 값임(2015년에 최초 시행).

자료: OECD.stat(<https://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=MIN2AVE>) (접속
일자: 2019. 12. 21)

〔그림 3-3〕 최저임금 상대수준(평균값)



주: 독일의 2013년 평균값은 2015년 값임.

자료: OECD.stat(<https://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=MIN2AVE>) (접속
일자: 2019. 12. 21)

가는 벨기에, 독일, 미국뿐이다. 미국은 2009년 이후 최저임금 인상이 없고, 벨기에는 산별 단협에 의해 최저임금을 별도로 결정하기 때문에 국가 최저임금의 영향력이 제한적이며, 독일은 2015년에 최초로 시행하였다. 다시 말해서 2013년 0.5 미만이던 국가 중 사실상 상대수준이 하락한 국가는 없었다는 것이다. 상승한 국가들 중에는 영국이나 캐나다가 0.07만큼 상승하여 상승 폭이 큰 편인데, 한국은 그보다 큰 0.14만큼 상승하였다. 2018년 현재 한국은 28개 국가 중 여덟 번째로 높다. 이하에서는 OECD의 제안대로 중위값 대비 최저임금의 상대적 수준에 초점을 맞춘다. 참고로 [그림 3-3]에는 평균값 대비 최저임금의 상대수준이 제시되어 있다.

제3절 OECD 국제비교 분석

중위임금 대비 최저임금의 상대적 수준을 결정하는 요소는 중위임금과 최저임금, (둘의 단위기간이 다를 경우) 단위기간 일치 방식이다. 본 절에서는 이러한 요소들이 실제 국가별로 어떻게 반영되고 있는지를 분석한다. 전체 국가들 중 활용 통계가 무엇인지 확인이 어려운 칠레와 직종별 최저임금이 적용되는 멕시코, 국가최저임금제도가 없는 캐나다, 장기간 최저임금을 인상하지 않고 있는 미국, 그리스를 제외한 23개 국가만을 분석한다. 일본의 경우에는 지역별로 최저임금을 적용하지만 모든 지역에 최저임금이 적용되고 일본에 대한 잦은 인용, 전국 평균 최저임금이 제공된다는 점 등을 고려하여 분석에 포함한다.

1. 임 금

OECD는 상대수준 계산을 위해 전일제 근로자(Full-time employees)의 기본임금(basic earnings)을 이용하도록 권고하고 있지만, 많은 국가의 경우에 이것이 이용가능하지 않다고 설명하고 있다. 실제로 평균임금 산정을 위해 이용하는 자료의 성질, 대상 근로자의 범위, 임금의 포함내역

등에서 국가별로 상당한 차이를 보이고 있다. 이러한 차이는 국제비교가 현실을 왜곡하는 요인으로 작용할 수 있다. 이 소절에서는 국가별로 이용하는 평균임금의 차이를 살펴본다.

평균임금은 임금 계산을 위해 활용되는 조사(survey)의 특성에 의해 차이의 상당부분이 결정된다. 그런데 조사에 모든 임금근로자를 대상으로 할 경우에는 국제비교를 위한 전일제 근로자만을 따로 뽑게 된다. 주석에 공식적으로 밝히지는 않고 있으나 상용직(regular)만을 대상으로 통계를 산출하도록 하는 것으로 알려져 있다. 이에 대해서 먼저 간단히 살펴보고 조사의 특성 차이에 따른 국가별 평균임금의 차이를 자세히 설명하도록 한다.

OECD에서 전일제 근로자만을 대상으로 통계를 산출하도록 하고 있고 모든 대상 국가가 이를 따르고 있는 것으로 확인된다. 다만 체코와 룩셈부르크, 터키는 1년 내내 근무한(full-year) 전일제만을 대상으로 한다고 국가별 주석에서 설명하고 있다. 본 절의 분석에서는 이러한 차이는 무시하도록 한다.

상용직 여부에 대해서는 한국과 일본을 제외한 국가의 주석에서는 자세한 설명을 확인할 수 없다. OECD에서 이를 권고하고 있기 때문에 국가별 주석에 특별한 설명이 없으면 상용직만을 대상으로 통계를 산출한 것으로 간주한다. 그런데 한 가지 언급할 것은 한국의 종사상 지위상 상용직과 유럽국가들에서 주로 인식하는 상용직에 약간의 차이가 있다는 것이다. 장신철(2011: 39~50)은 현재 사업체에서 근로 기간이 정해진 한시근로, 파견근로, 일일근로가 유럽에서는 임시직으로 분류되고 있음을 밝히고 있다. 근로시간의 길이와는 상관이 없다. 우리나라의 상용직 중에 1년 이상 일하는 한시근로(주로 기간제)나 파견근로는 유럽의 기준으로 임시직이며, 우리나라의 정규직 중에서 용역, 특고, 가정 내 근로 등은 임시직이다. 따라서 한국의 기준을 유럽과 일치시키기 위해서는 상용직 중에서 한시근로와 파견근로를 제외해야 하며, 정규직 중에서 용역, 가정 내 근로를 빼야 한다.¹⁵⁾ 한국의 경우에 국제비교를 위해 상용직이나 정규

15) 특고는 노무제공에 대한 대가를 받는 근로자(worker)이지만 임금근로자(employee)는 아니기 때문에 분석에서 제외하는 것이 적절해 보인다.

직 어느 것을 이용하더라도 상관없어 보이지만 현재 상용직의 평균임금을 이용하고 있다. 다음 절의 분석에서는 통계 활용의 편의상 정규직의 평균임금을 주로 이용한다.

OECD에서는 평균임금 계산에 시간외수당이나 보너스를 제외한 기본임금만을 포함하도록 하고 있다. 따라서 조사에서 기본임금만을 조사하거나 기본임금을 식별할 수 있도록 조사되어 있어야 한다. 그런데 대부분 국가에서는 이것이 가능하지 않은 것으로 보인다. 모든 국가가 총임금(gross wage)을 이용하고 있다고 주석에서 밝히고 있으며, 네덜란드와 일본은 명시적으로 시간외수당과 보너스를 포함한다고 추가적으로 알리고 있다. 통계 작성을 위해 이용하는 데이터를 확인해 보면 폴란드는 모든 임금 항목을 포함하고 있으며 프랑스는 보너스와 시간외수당을 제외하고 있는 것으로 파악된다. 모든 국가의 평균임금 산출에 포함된 임금항목을 구체적으로 파악하기가 어려워 총임금으로 평균임금을 산출한 것으로 가정한다.

마지막으로 평균임금 계산을 위해 활용하는 조사에 대해서 살펴보도록 한다. 본 절에서 분석하는 23개 국가 중 대부분의 국가들이 사업체조사 결과를 활용하고 있으며, 뉴질랜드, 호주, 이스라엘, 독일 등 4개국만 가구조사의 결과를 활용하고 있다. 뉴질랜드는 Household Labour Force Survey의 결과를 활용하는데, 이 조사는 전국 15,000개 가구를 대상으로 하는 분기조사로, 한번 조사에 포함되면 8분기 동안 연속적으로 조사된다. 호주는 Labour Force Survey를 활용하는데, 이 조사는 15세 이상 인구의 약 0.32%를 포괄하는 26,000개 가구를 조사한다. 이 조사도 월간 조사로 한번 조사에 포함되면 8개월간 연속적으로 조사된다. 이스라엘은 Labour Force Survey와 Household Expenditure Survey를 결합하여 평균임금을 산출하는 것으로 알려져 있다. 독일은 German Socio-Economic Panel(SOEP)을 활용하는데, 이는 약 11,000개 가구에 대한 패널조사이다. 가구조사의 경우에는 조사가 어려운 특정 지역을 제외하기는 하지만 전국에 있는 모든 가구의 가구원에 대한 조사를 시행하게 된다. 따라서 제외되는 임금근로자 없이 모든 근로자가 조사되는 것으로 볼 수 있다.

19개국은 사업체조사를 이용하는데 한국과 영국을 제외한 국가들의 경

우 근로자 수가 일정 이상인 사업체만을 대상으로 하고 있다. 한국의 경우 고용형태별근로실태조사를 활용하고 있는데, 전국에 있는 모든 사업체를 표본추출하여 매년 1회 시행하는 조사이다. 영국은 Annual Survey of Hours and Earnings를 이용하고 있는데, 이는 PAYE(pay as you earn)¹⁶⁾에 등록된 사업체 수의 약 1%인 300,000개 사업체를 대상으로 근로시간, 임금 등을 파악하는 조사이다.¹⁷⁾

아일랜드는 3인 이상 사업체만을 대상으로 하는 National Employment Survey를 활용하는데, 약 10,000개 사업체와 100,000명의 근로자가 조사된다. 이 조사는 매년 이루어지는 것이 아니기 때문에 제조업 생산직 총 시간당 임금을 이용하여 평균임금의 최근 값을 추정한다. 체코는 5인 이상의 사업체만을 대상으로 하는 Enterprise Survey를 활용하여 평균임금을 계산한다. 일본은 약 78,000개의 5인 이상의 민간기업과 10인 이상의 공기업을 대상으로 하는 Basic Survey on Wage Structure를 활용한다.

프랑스는 10인 이상의 사업체를 대상으로 분기별로 시행되는 Labor Force Activity and Conditions of Employment Survey(ACEMO)를 활용한다. 헝가리는 10인 이상 기업에 대해 매년 시행되는 Survey of Individual Wage and Earnings를 활용한다. 폴란드의 경우 활용통계를 명확히 확인할 수 없는 평균임금의 기초가 되는 통계연보를 확인한 바에 따르면 10인 이상을 대상으로 한 사업체조사 결과를 활용하고 있다.¹⁸⁾

평균임금을 위해 가장 많이 활용되는 통계는 Euro Stat의 Structure of Earnings Survey(SES)이다. 이 통계는 라트비아, 리투아니아, 에스토니아, 네덜란드,¹⁹⁾ 룩셈부르크, 벨기에, 슬로바키아, 슬로베니아, 스페인, 포

16) PAYE는 사업주가 임금과 사회보험료를 매달 온라인으로 신고 및 납부하도록 하는 시스템이다. 자세한 사항에 대해서는 이병희 외(2018), pp.111~115를 참조하기 바란다.

17) OECD의 주석에는 사업체조사인 Annual Survey of Hours and Earnings(ASHE)와 가구조사인 Labour Force Survey를 같이 활용한다고 되어 있지만, 사실상 ASHE만 활용하는 것으로 보인다.

18) 뒤에 설명될 Euro Stat의 Structure of Earnings Survey를 활용하는 것으로 추정되지만, 취업자 수 등의 통계를 위해서는 별도의 가구조사를 인용하는 것으로 봐서 확실하기가 어렵다.

19) OECD 주석에는 네덜란드가 SES를 활용하고 있는지 여부가 명확히 드러나 있지

르투갈, 터키 등 11개국²⁰⁾이 이용하고 있다. SES는 EU 28개국, EU 후보국, 자유무역지대국가(EFTA) 등에 있는 10인 이상 사업체에 대해 4년 주기로 시행되는 조사이다. Euro Stat의 가이드에 따라 각 국가의 통계당국이 표본추출, 질문지 준비, 조사 시행을 책임지고 수행한다. 조사국이 원하는 경우 10인 미만 사업체에 대해서도 조사할 수 있지만, 다음 절의 분석에서는 이러한 경우가 없는 것으로 가정한다.

마지막으로 언급할 내용은 대부분 사업체조사에 공공행정, 농림어업, 가정 내 근로, 국제 및 외국기관 등이 제외되어 있다는 것이다. 한국의 경우에는 법인에 한정해서 농림어업도 조사를 하고 있는데, 다음 절의 분석에는 이 업종을 제외하고 시행한다.

2. 최저임금

최저임금의 경우에는 각 국가에서 정하고 통보한 최저임금을 그대로 활용하고 있다. 국가별로 시간당 최저임금을 정하는 나라도 있지만, 일 또는 주, 월 시간당 임금을 정하는 나라도 있다. 시간당 최저임금을 정하고 일, 주, 월로 환산된 최저임금을 동시에 규정하고 있는 나라도 있다.

최저임금과 관련해서 국제비교에서 문제가 될 만한 이슈는 산업범위이다. 국가마다 최저임금에 산입되는 임금항목이 다르다. 만약 산업범위가 매우 좁게 설정되어 있는 나라의 경우 상대적 수준이 같은 다른 나라에 비해 실제 생활은 상대적으로 낮고, 매우 넓게 설정되어 있는 나라의 경우에는 그 반대가 될 것이다. 그런데 문제는 역사와 문화적 차이로 인해 국가별로 임금 항목이 너무 달라서 비교가 쉽지 않다는 것이다. 대부분의 국가들은 시간외수당, 복리후생적 현금이나 현물, 보너스 등은 제외하고 있고 각종 수당의 경우에는 수당의 성격에 따라 포함되기도 하고 제외되기도 하지만 세부적인 내용의 파악은 쉽지 않다. 이러한 모든 항목을 파악한다 하더라도 국가별로 임금항목이 천차만별인 상황에서 이를 조정하

않지만, 활용하는 조사의 조사주기 등을 봐서는 SES를 활용하고 있는 것으로 추정된다.

20) OECD 국가 중에는 그리스까지 포함하면 12개국이다.

여 비교한다는 것은 불가능하다. 따라서 본 보고서에는 모든 국가의 최저임금 산입범위는 동일하다고 가정하고 분석을 수행하도록 한다.

3. 단위기간 일치

상대수준을 계산하기 위해서는 최저임금을 평균임금으로 나누어야 한다. 그런데 이를 위해서는 두 통계의 단위기간이 일치해야 한다. 그러나 많은 국가의 경우 정해진 최저임금의 단위기간과 계산된 평균임금의 단위기간이 다르다. 이 문제를 해소하기 위해서는 최저임금과 평균임금 중 하나 또는 둘 모두의 단위기간을 조정한다. 보통의 경우에는 단위기간의 조정이 문제가 되지 않지만 한국의 경우에는 복잡한 문제가 걸려 있었다.

뉴질랜드와 호주, 이스라엘은 정해지는 최저임금의 단위기간이 각각 시간, 주, 월이고, 조사되는 평균임금의 단위기간도 각각 시간, 주, 월이기 때문에 단위기간 조정의 문제가 없다. 영국도 두 통계의 단위기간이 시간이고, 아일랜드, 체코, 헝가리, 폴란드도 두 통계의 단위기간이 월이기 때문에 문제가 없다. 독일과 일본은 최저임금의 단위기간은 시간이며 평균임금의 단위기간은 월인데, 단위기간 일치를 위해서 평균임금을 시간단위로 조정한다. 여기서 차이가 발생하는데, 독일은 주당 표준근로시간 40시간과 연간 근로 주 52주를 활용하여 다음과 같이 계산한다.

$$\text{시간당 평균임금} = \frac{\text{월 평균임금}}{40\text{시간} \times (52\text{주}/12\text{개월})}$$

그런데 일본은 월 평균임금을 월 평균소정근로시간으로 나누어 시간당 임금을 계산한다. EURO Stat의 평균임금을 활용하는 국가들도 단위기간 조정이 필요하다. 11개국 모두 동일한 단위기간의 최저임금을 정하기 때문에 단위기간 조정 방식도 동일하다. EURO Stat의 평균임금은 연간 임금이고, 11개국에서 결정한 최저임금은 월 최저임금이다. 물론 시간당 임금을 결정하는 스페인과 같은 국가도 있지만 이 국가들 모두 월로 환산한 월 최저임금도 같이 결정하고 있다. 11개국은 연간 평균임금을 12로 나누어 월 평균임금을 구한다. 프랑스는 연간 평균임금과 연간 최저임금을 활

용하기 때문에 단위조정을 하지 않는 것처럼 주석에 나와 있지만 사실은 월 평균임금을 연간 평균임금으로, 시간당 최저임금을 연간 최저임금으로 바꾼 값을 활용한다. 프랑스는 최저임금을 시간단위로 결정하지만 주 35시간, 연 52주를 기준으로 연간 최저임금으로 환산한 값도 공표한다.²¹⁾ 한국도 임금통계와 최저임금의 단위기간이 다르기 때문에 단위기간 조정이 필요하다. 그런데 다른 나라들(특히 독일이나 일본)과 달리 최저임금의 단위기간을 월로 조정한다. 이제는 시간당 최저임금을 월 최저임금으로 변환하는 방식에 문제가 될 것이 없으나 2018년까지는 논쟁의 대상이 되었다. 왜 논쟁이 된 것인지 간단히 살펴본다.

한국의 경우 시간당 최저임금을 월 최저임금으로 변환하기 위해서 209시간을 곱하고 있다. 이 근로시간에는 주휴수당을 지급하기 위해 계산한 시간까지 포함한 것이다. 주휴수당은 소정근로시간에 비례해서 지급된다. 그런데 이러한 변환이 적절한 것인가? 먼저 2018년 12월 31일까지 시행된 최저임금법 시행령의 단위 환산에 대한 규정을 보자. 시행령에는 월급제 근로자의 경우에는 월 임금을 1개월 소정근로시간 수로 나눈 시간당 임금을 시간당 최저임금과 비교하도록 하고 있다. 다시 말하면 월 최저임금은 시간당 임금에 1개월 소정근로시간 수를 곱한 금액임을 의미한다. 이는 시간당 최저임금을 월액으로 환산할 때 주휴시간을 포함시키지 않음을 의미한다. 다음으로 최저임금과 평균임금의 단위기간은 동일하지만 단위기간 변환을 반대로 한 독일과 비교해 보자.²²⁾ 이를 위해서 최저임금은 그대로 두고 월 평균임금을 다음과 같이 시간당 평균임금으로 변환하면 현재의 상대수준과 동일하다.

$$\text{시간당 평균임금} = \frac{\text{월 평균임금} \times (5/6)}{40\text{시간} \times ((365/7)\text{주}/12\text{개월})}$$

21) 프랑스의 경우 사업주의 사회보험료 부담 감액을 위해서는 연간 최저임금액이 필요하다. 최저임금에서 최저임금 1.6배인 근로자의 사회보험료에 대한 사업주 부담분을 점감하는 방식으로 경감해 주고 있다.

22) 일본도 독일과 같이 단위기간을 변환시켰지만, 표준근로시간이 아닌 소정근로시간을 활용했다는 점에서 차이가 있다. 한국은 단위기간 변환에 표준근로시간을 이용하고 있기 때문에 독일과 비교하는 것이 더 적절하다고 판단된다.

위 식에서 독일과 다른 것은 52주가 아닌 (365/7)로 주를 계산했다는 것과 월 평균임금에 (5/6)을 곱했다는 것이다. (365/7)주는 문제될 것이 없다. 문제는 월 평균임금에 (5/6)을 곱한 것을 어떻게 정당화할 것인가이다. (5/6)을 곱한다는 것은 총임금에서 주휴수당만큼을 제외하였다는 것을 의미한다. 주휴수당은 소정근로시간에 비례해서 지급되는 것일 뿐 수당이다. OECD 국제비교를 위한 평균임금의 계산에 대부분의 국가들이 임금의 모든 항목을 포함하고 있다. 국가마다 각기 다른 수당 항목을 갖고 있으며 이 모든 수당을 포함하는 것이다. 한국의 경우에만 일부 수당을 제외할 이유가 없다.

그러나 2019년부터 단위변환의 문제는 더 이상 없는 것으로 보인다. 월 최저임금이 시간당 최저임금에 (소정근로시간 수 + 주휴 처리 시간 수)를 곱한 금액으로 바뀌었기 때문이다. 다음 절에서 2018년 기준 최저임금 상대수준 비교에는 시행령 개정 이전 규정을 적용하는 것이 옳겠지만, 과거 보다는 미래의 최저임금 논의에 기여하고자 한다는 취지에서 바뀐 규정

〈표 3-1〉 최저임금법 시행령 제5조 개정

2018년 12월 31일까지	2019년 1월 1일 이후
제5조(최저임금의 적용을 위한 임금의 환산) ① 근로자의 임금을 정하는 단위가 된 기간이 그 근로자에게 적용되는 최저임금액을 정할 때의 단위가 된 기간과 다른 경우에는 그 근로자에 대한 임금을 다음 각 호의 구분에 따라 시간에 대한 임금으로 환산한다. 2. 주(週) 단위로 정해진 임금: 그 금액을 1주의 소정근로시간 수(주에 따라 소정근로시간 수가 다른 경우에는 4주간의 1주 평균 소정근로시간 수)로 나눈 금액 3. 월(月) 단위로 정해진 임금: 그 금액을 1개월의 소정근로시간 수(월에 따라 소정근로시간 수가 다른 경우에는 1년간의 1개월 평균 소정근로시간 수)로 나눈 금액	제5조(최저임금의 적용을 위한 임금의 환산) ① 근로자의 임금을 정하는 단위가 된 기간이 그 근로자에게 적용되는 최저임금액을 정할 때의 단위가 된 기간과 다른 경우에는 그 근로자에 대한 임금을 다음 각 호의 구분에 따라 시간에 대한 임금으로 환산한다. 2. 주(週) 단위로 정해진 임금: 그 금액을 1주의 최저임금 적용기준 시간 수(1주 동안의 소정근로시간 수와 「근로기준법」 제55조 제1항에 따라 유급으로 처리되는 시간 수를 합산한 시간 수를 말한다)로 나눈 금액 3. 월(月) 단위로 정해진 임금: 그 금액을 1개월의 최저임금 적용기준 시간 수(제2호에 따른 1주의 최저임금 적용기준 시간 수에 1년 동안의 평균의 주의 수를 곱한 시간을 12로 나눈 시간 수를 말한다)로 나눈 금액

자료: 국가법령정보센터, 「최저임금법 시행령(신구법 비교)」.

을 적용하여 분석한다. 스페인의 경우에도 사실상 주휴수당을 주고 있는 것으로 보이는데, 이러한 논란이 없다. 한국의 바뀐 규정처럼 일 최저임금에 30을 곱한 월 최저임금을 별도로 규정하고 있기 때문이다.

제4절 조정된 한국의 최저임금 상대수준

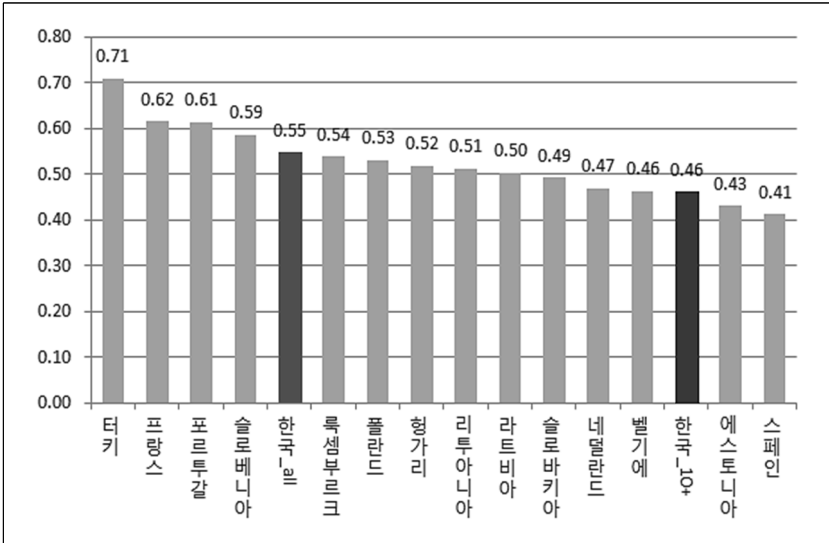
본 절에서는 제3절의 분석 결과를 바탕으로 한국의 최저임금 상대수준을 다른 나라들과 다시 비교한다. 최저임금 산업법위와 단위 변환도 고려되어야겠지만 이들을 고려한 비교가 사실상 불가능하거나 의미가 없기 때문에 여기서는 평균임금 산출의 차이만을 고려한다. 이 경우 영국과는 동일한 기준으로 상대수준이 산출되기 때문에 영국을 제외하고 분석한다.

OECD 통계에서 한국의 평균임금의 계산에 전일제 상용직 총임금을 이용하고 있다. 그러나 사업체조사를 이용하는 경우 앞 절의 언급과 같이 다른 나라의 상용직은 우리나라 정규직에 가깝다는 점과 계산의 편의 등을 고려하여 정규직을 이용한다. 대부분의 국가들이 농림어업, 공공행정, 가구 내 고용, 외국 및 국제기구 등이 제외된 사업체조사의 결과를 이용하고 있기 때문에 한국의 경우에도 사업체조사를 이용할 경우 이를 제외하고 평균을 계산한다. 따라서 한국의 상대수준이 OECD 통계와 다소 다르다는 점을 미리 밝힌다. 동일한 기준 적용 시 상대수준이 어떻게 바뀌는지를 보는 것이 주요 목적이기 때문에 이러한 점이 크게 문제되지는 않을 것이라 판단한다. 마지막으로 평균임금은 임금의 중위값을 의미한다는 점을 밝힌다.

1. 10인 이상 사업체의 평균임금을 이용하는 국가와 비교

EURO Stat을 이용하는 11개국 및 헝가리, 폴란드, 프랑스 등은 10인 이상 사업체의 평균임금을 이용하고 있다. 이 국가들과 동일한 기준으로 한국의 중위임금을 산출할 경우 최저임금 상대수준이 어떻게 달라지는지

[그림 3-4] 최저임금 상대수준(10인 이상 사업체)



자료 : OECD.stat(<https://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=MIN2AVE>)와 「고용형태별근로실태조사」 원자료를 이용하여 필자 계산.

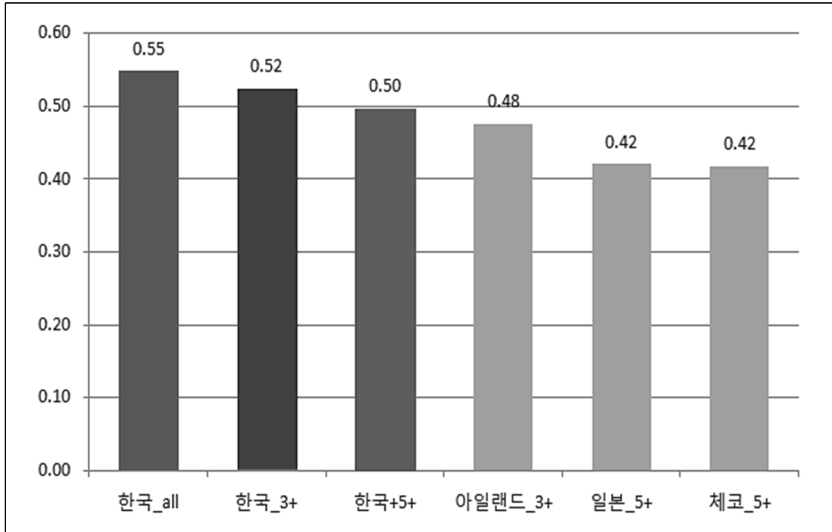
를 비교한다. 농림어업, 공공행정, 가구 내 고용, 외국 및 국제기구 등을 제외하고 사업체 규모를 10인 이상으로 한정할 경우의 임금의 중위값을 계산한다.

기존의 계산방법을 이용할 경우 한국의 최저임금 상대수준은 0.55로 중상위권에 속한다. 그러나 다른 국가들과 동일하게 업종을 제한하고 사업체 규모를 10인 이상으로 한정하고 한국의 임금의 중위값을 계산할 경우 최저임금 상대수준은 0.46으로 스페인과 에스토니아를 제외한 국가들보다 낮아지게 된다.

2. 5인 이상 사업체 및 3인 이상 사업체의 평균임금을 이용하는 국가와 비교

일본 및 체코는 5인 이상 사업체의 평균임금만을 이용하고 있으며, 아일랜드는 3인 이상 사업체의 평균임금을 이용하고 있다. 이 국가들과 동일한 기준으로 한국의 중위임금을 산출할 경우 최저임금 상대수준이 어

[그림 3-5] 최저임금 상대수준(3인 또는 5인 이상 사업체)



자료 : OECD.stat(<https://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=MIN2AVE>)와 「고용형태별근로실태조사」 원자료를 이용하여 필자 계산.

땡게 달라지는지를 비교한다. 농림어업, 공공행정, 가구 내 고용, 외국 및 국제기구 등을 제외하고 사업체 규모를 5인 또는 3인 이상으로 한정할 경우의 임금의 중위값을 계산한다.

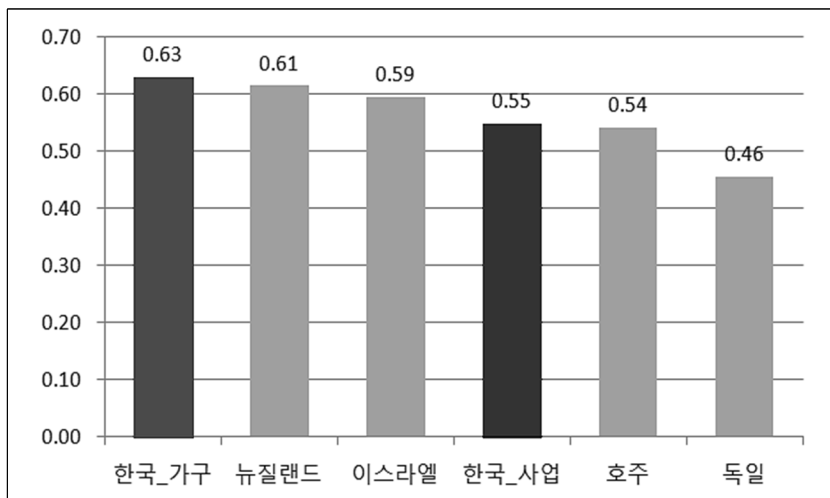
한국의 경우에도 3인 또는 5인 이상으로 사업체를 제한하고 임금의 중위값을 계산할 경우 최저임금 상대수준은 0.55에서 0.52와 0.50으로 낮아진다. 원래 아일랜드와의 격차는 0.07이었으나 0.04로 줄어든다. 원래 일본 및 체코와의 격차가 0.13이었으나 0.08로 줄어든다.

3. 가구조사를 이용하는 국가와 비교

뉴질랜드, 호주, 이스라엘, 독일은 가구조사를 이용하여 평균임금을 계산하고 있다. 한국도 기존의 사업체조사 대신 가구조사인 경제활동인구조사 8월 부가조사를 이용하여 총임금의 중위값을 계산한다. 가구조사를 이용할 경우에는 전일제 상용직을 대상으로 평균값을 계산한다.²³⁾ 중사

23) 정규직을 이용한 계산 결과도 거의 차이가 없다.

[그림 3-6] 최저임금 상대수준(가구조사)



자료 : OECD.stat(<https://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=MIN2AVE>)와 「경제활동인구조사」 원자료를 이용하여 필자 계산.

하는 사업체의 업종이나 규모에 대한 제한을 하지 않는다.

가구조사를 이용하여 중위임금을 계산할 경우 최저임금의 상대수준은 0.55에서 0.63으로 높아진다. 원래 OECD 통계에서는 뉴질랜드에 비해 상대적 수준이 낮았으나 가구조사를 이용할 경우 오히려 더 높아지게 된다. 사업체조사에 비해 가구조사의 평균임금(평균값과 중위값 모두)이 낮기 때문에 가구조사를 이용하여 상대적 수준을 계산할 경우에 상대적 수준은 높아지게 된다.

제5절 소 결

본 장에서는 OECD에서 제공하는 국가별 최저임금 상대수준의 한계를 지적하고, 이를 교정할 경우 한국의 상대수준이 어떻게 달라질지를 살펴 보았다.

OECD 국제비교통계는 평균임금, 최저임금, 단위 환산의 국가별 차이

를 고려하지 않은 값이다. 국가별로 평균임금 산출을 위해 각자 이용할 수 있는 통계를 이용함으로써 인해 다른 기준에 의해 생산된 통계를 활용하게 된다. 평균임금 계산의 대상이 되는 근로자의 범위가 모두 다르다. 국가별로 최저임금의 산입범위 또한 다르다. 비교의 목적을 고려한다면 산입범위가 동일하여야 하지만, 국가별 임금체계가 매우 상이하기 때문에 산입범위의 차이를 고려하는 것은 사실상 불가능해 보인다. 평균임금과 최저임금의 단위기간이 다르기 때문에 단위기간의 일치를 위해 둘 중 하나 또는 둘 모두의 단위기간을 조정하게 된다. 과거에 한국의 경우 다른 국가와 상당히 다른 조정과정을 거친 것으로 보이지만 2019년 1월 1일부터 이러한 점은 해소된 것으로 보인다.

앞의 논의를 기초로 기준을 일치시킬 경우 한국의 최저임금 상대적 수준이 다른 국가에 비해 얼마나 더 높거나 낮은지를 살펴보았다. 산입범위의 차이를 고려하는 것은 사실상 불가능하고 단위기간 조정의 차이는 해소되었기 때문에 평균임금 계산의 차이만을 고려하였다. 28개국 중 체코, 캐나다, 멕시코, 그리스, 미국을 제외한 23개국만을 분석 대상에 포함하였다. 10인 이상 사업체의 평균임금을 이용하는 14개 국가와 비교할 경우 OECD 통계에서는 5위였으나, 평균임금 계산 대상을 일치시키고 다시 계산할 경우 한국의 상대수준은 13위로 낮아진다. 3인 또는 5인 이상 사업체의 평균임금을 이용하는 3개 국가와 비교할 경우 순위의 변동은 없으나 격차가 줄어든다. 이에 비해 가구조사를 이용하는 한국의 상대수준은 2개 국가보다 더 높아지게 된다. 종합하면, 평균임금 산출의 기준을 동일하게 적용할 경우 한국의 최저임금 상대수준은 원래의 OECD 통계에 비해 8개 국가보다 더 낮아지고 2개 국가보다 더 높아지게 된다.

제4장

결론

본 보고서는 가장 인용이 많이 되고 논쟁의 중심에 있는 두 통계의 문제점을 확인하고 참조할 만한 통계를 제시하고자 하였다.

제2장에서는 원자료에 따라 격차가 지속적으로 커지고 있는 미만율에 대해서 분석하였다. 먼저 미만을 관련 제도와 기존의 미만을 추이에 대해서 살펴보았다. 이어서 기존의 미만을 계산은 관련 제도를 적절히 반영하지 못하고 있다는 점을 교정하고 이용하는 원자료에 포함된 대상의 차이를 반영하여 미만을 다시 계산하였다. 이러한 조정에도 두 원자료 간의 미만을 차이는 줄어들지 않는다. 이는 원자료의 특성 및 장단점에 대한 구체적인 검토와 함께 이를 반영한 미만을 계산의 필요성을 시사한다.

경제활동인구조사는 가구를 대상으로 하는 조사이며 대한민국의 전체 임금근로자가 포함되었다는 장점이 있지만, 최저임금 미만을 계산에 필요한 정보가 부족하고 제공되는 정보의 질이 떨어진다. 고용형태별근로실태조사는 사업체를 대상으로 하는 조사이며 최저임금 미만을 계산에 필요한 정보를 비교적 정확하고 세밀하게 제공한다는 장점이 있지만, 약 200만 명의 임금근로자가 누락되었다는 문제가 있다. 물론 미만을 계산시 발생하는 두 원자료의 단점은 조사의 단점이라기보다는 조사의 특성 때문에 불가피하게 발생하는 것이다.

두 원자료의 단점으로 인해 어느 통계를 이용하든 정확한 미만을 계산은 사실상 불가능하다. 따라서 두 원자료의 장점을 결합하고 일정한 가정하에서 미만을 다시 계산하였다. 고용형태별근로실태조사에서 누락된

근로자의 분포가 시간당임금 중위임금 이하와 같다는 가정과 시간당 임금 3/10분위수 이하와 같다는 가정하에 계산한 결과, 2018년 최저임금 미만율은 각각 5.6%와 7.3%이다. 이는 고용형태별근로실태조사에 누락된 근로자의 시간당 임금 분포가 조사된 하위분위 근로자의 분포와 거의 완전히 다르지 않은 한 최저임금 미만율이 10%에 훨씬 못 미친다는 것을 의미한다.

제3장에서는 OECD에서 제공하는 국가별 최저임금 상대수준의 한계를 지적하고, 이를 교정할 경우 한국의 상대수준이 어떻게 달라질지를 살펴 보았다.

OECD 국제비교통계는 평균임금, 최저임금, 단위 환산의 국가별 차이를 고려하지 않은 값이다. 국가별로 평균임금 산출을 위해 각자 이용할 수 있는 통계를 이용함으로써 OECD는 다른 기준에 의해 생산된 통계를 활용하게 된다. 평균임금 계산의 대상이 되는 근로자의 범위가 모두 다르다. 국가별로 최저임금의 산입범위 또한 다르다. 비교의 목적을 고려한다면 산입범위가 동일하여야 한다. 그러나 국가별 임금체계가 매우 상이하기 때문에 산입범위의 차이를 고려하는 것은 사실상 불가능해 보인다. 평균임금과 최저임금의 단위기간이 다르기 때문에 단위기간의 일치를 위해 둘 중 하나 또는 둘 모두의 단위기간을 조정하게 된다. 현재 국제 비교 시 단위기간 조정이 크게 문제되지 않는 것으로 보인다.

기준을 일치시킬 경우 한국의 최저임금 상대적 수준이 다른 국가에 비해 얼마나 더 높거나 낮은지를 살펴보았다. 산입범위의 차이를 고려하는 것은 사실상 불가능하고 단위기간 조정의 차이에 대한 고려의 필요성은 없기 때문에 평균임금 계산의 차이만을 고려하였다. 28개국 중 체코, 캐나다, 멕시코, 그리스, 미국을 제외한 23개국만을 분석 대상에 포함하였다. 10인 이상 사업체의 평균임금을 이용하는 14개 국가와 비교할 경우 OECD 통계에서는 5위였으나, 평균임금 계산 대상을 일치시키고 다시 계산할 경우 한국의 상대수준은 13위로 낮아진다. 3인 또는 5인 이상 사업체의 평균임금을 이용하는 3개 국가와 비교할 경우 순위의 변동은 없으나 격차가 줄어든다. 이에 비해 가구조사를 이용하는 한국의 상대수준은 2개 국가보다 더 높아지게 된다. 종합하면, 평균임금 산출의 기준을 동일

하게 적용할 경우 한국의 최저임금 상대수준은 원래의 OECD 통계에 비해 8개 국가보다 더 낮아지고 2개 국가보다 더 높아지게 된다.

본 연구의 결과는 최저임금과 관련해서 가장 논쟁이 되는 두 통계에 대한 나름대로의 기준을 제시했다고 판단한다. 아울러 최저임금 심의 시에도 활용 가능할 것이라고 예상한다. 그러나 본 연구를 기초로 추가적인 연구와 통계 인프라 구축을 위한 정책적 노력이 필요하다고 판단된다. 먼저 고용형태별근로실태조사에 누락된 관측치가 무엇인지에 대한 추가적인 연구가 필요하다. 이러한 연구가 성과를 거둔다면 최저임금 미만율에 대한 보다 정확한 통계를 제시할 수 있을 것이다. 다음으로 국가별 임금 항목의 성격 및 항목별 통계에 대한 연구가 수행된다면 국가별 최저임금 산업범위의 차이를 식별하고 최저임금 상대수준에 대한 보다 정확한 통계를 제시할 수 있을 것이다. 마지막으로 보다 정확한 최저임금 관련 통계 생산에 필요한 통계 개편을 위한 정책적 노력이 필요하다. 기존 통계에 반드시 필요한 내용이 반영되도록 한다든지 기존 통계를 보완하는 추가적인 조사를 수행할 필요가 있다.

참고문헌

- 고용노동부, 「고용형태별근로실태조사」 원자료.
- 국가법령정보센터, 「최저임금법 시행규칙 [별표 1]」.
- _____, 「최저임금법 시행규칙 [별표 2]」.
- _____, 「최저임금법 시행령(신구법 비교)」.
- 박호환 · 권순원 · 우창우 · 이종수 · 김난희 · 고진수 · 이채영 · 조유지
(2011), 「특수형태 업무종사자 실태조사」, 고용노동부.
- 이병희 · 이재갑 · 김근주 · 최세림 · 이시균 · 박진희 · 김수현 · 이정아 ·
김두순 · 오상호 · 강병식 · 박 혁 · 이종임(2018), 「고용보험 적용기
준 개편 연구」, 고용노동부.
- 인사혁신처(2019), 『2019 인사혁신통계연보』, 인사혁신처.
- 장신철(2011), 「OECD의 임시직 개념과 각국의 규제 내용」, 한국노동연구
원, 『국제노동브리프』 9(7), pp.39~50.
- 정홍준 · 장희은(2018), 『특수형태근로(특수고용) 종사자의 규모추정을 위
한 기초연구』, 한국노동연구원.
- 조돈문 · 조경배 · 심재진 · 김기선 · 황수옥 · 정홍준 · 이남신 · 손정순 ·
남우근 · 김직수 · 박종식 · 송용한 · 노성철(2015), 「민간부문 비정
규직 인권상황 실태조사-특수형태근로종사자를 중심으로」, 국가
인권위원회.
- 최저임금위원회(2019), 『2020년 최저임금 심의를 위한 임금실태 등 분석』.
- 통계청, 「경제활동인구조사」 원자료.
- OECD.stat(<https://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=MIN2AVE>)
(접속일자: 2019. 12. 21).

◆ 執筆者

- 오상봉(한국노동연구원 연구위원)

최저임금 관련 통계에 관한 분석

- | | |
|-----------|--|
| ▪ 발행연월일 | 2019년 12월 26일 인쇄
2019년 12월 30일 발행 |
| ▪ 발 행 인 | 배 규 식 |
| ▪ 발 행 처 | 한국노동연구원
30147 세종특별자치시 시청대로 370
세종국책연구단지 경제정책동
☎ 대표 (044) 287-6080 Fax (044) 287-6089 |
| ▪ 조판 · 인쇄 | 거목정보산업(주) (044) 863-6566 |
| ▪ 등 록 일 자 | 1988년 9월 13일 |
| ▪ 등 록 번 호 | 제13-155호 |

© 한국노동연구원 2019 정가 5,000원

ISBN 979-11-260-0367-9