

취약계층 노동자의 생활 최전선 ‘최저임금’

고경하(제주대안연구공동체 공공정책센터장, 노무사)

최저임금제란 노동시장의 자율적 임금결정 기구만으로는 해소되지 않는 저임금을 일소하고 저임금 노동자의 생활수준을 개선할 것을 목적으로, 국가가 노사간의 임금결정 과정에 개입하여 임금의 최저수준을 정하고, 사용자에게 그 이상의 임금을 지급할 것을 법률로써 강제하는 제도를 말한다.

1. 2018년 최저임금법 개정의 문제

2018년은 최저임금제도가 도입된 지 30년이 되는 해이다. 문재인 정부는 최저임금을 주요 노동정책으로 내세웠고, 올 한 해 최저임금에 대한 논쟁이 중요 이슈로 부상했다. 다음의 기사는 이런 최저임금 논쟁을 잘 보여주는 기사¹⁾이다.

국회 환경노동위원회가 최저임금 산입범위 조정 논의를 결론내지 못하고 24일 재논의를 이어가기로 했다. 환노위는 전날 오후부터 22일 새벽까지 고용노동소위원회를 열어 차수변경까지 하며 마라톤 논의를 이어갔지만 끝내 이견을 좁히지 못했다.

자유한국당 소속 임이자 고용노동소위원장은 이날 회의를 마치고 기자들과 만나 “정기상여금을 포함하는 부분하고, 복리수당을 포함하자는 얘기가 팽팽하게 맞서는 과정 속에서 합의한 것이 아무것도 없다”며 “이틀 뒤 다시 만나 논의하기로 했다”고 밝혔다. 여야는 수차례 정회와 속개를 반복하며 절충점을 찾으려 노력했으나 이견 폭은 좁혀지지 않았다. 이날 논의의 쟁점은 최저임금 산입범위에 정기 상여금을 포함하느냐의 여부였다. 더불어민주당과 한국당은 산입범위에 상여금을 포함하는 데 사실상 합의했지만, 정의당은 논의를 다시 최저임금위원회로 넘겨야 한다고 주장했다. 여기에 민주노총 조합원들이 회의장 밖까지 찾아와 상여금을 산입하려는 국회 움직임에 반발하는 기자회견을 열면서 여야 논의는 중단됐다.

정의당 이정미 간사는 기자들과 만나 “임금 상승효과를 기대하기 어려운 논의가 진행됐다”며 “이해당사자 간 논의가 필요하다는 문제 제기했는데도 국회 일방적으로 처리하는 데는 유감을 표한다”고 토로했다. 한편, 최저임금 산입범위 문제는 최저임금위원회에서 작년 6월부터 논의해왔다. 그러나 합의에 잇따라 실패하자 국회로 공이 넘어왔다. 환노위는 지난 3월부터 관련 협상을 시작했지만, 최대 쟁점인 상여금 포함 여부를 놓고 이견을 좁히지 못했다.

1) “환노위, 최저임금 산입범위조정 결렬…24일 재논의”, 파이낸셜뉴스, 2018.05.22.

결국 최저임금법은 상여금까지 포함하는 것으로 개정되었다. 지금까지 한국의 경우 상여금은 매월 지급되는 임금이 매우 적음을 감안하여 수개월에 한 번씩 지급되는 임금의 성격을 지니고 있었다. 즉, 매월 지급되는 저임금을 보전하기 위한 성격이 강한 임금이였다.

그러나 이번 개정으로 상여금을 최저임금에 포함함으로써, 상여금에 관한 법리적 해석이 달라지게 되었다. 상여금에 준하는 것으로 인정되는 임금에 대해서 노동자들이 이에 해당하지 않는 임금이라고 아무리 주장해도 법원은 모두 산입범위에 포함된다고 판결할 가능성이 생겼기 때문이다. 따라서 노동자권리 보장 측면, 특히 취약계층노동자들의 소득보장 측면에서 보면 타당한 입법이 아니다.

국회의원과 고용노동부에서는 개정안은 예외적으로 “해당연도 최저임금액의 월 100분의 25에 해당하는 상여금 부분”은 산입하지 않도록 규정하고 있어(6조4항2호) 저임금 노동자를 보호하는 입법이라고 주장하고 있다. 최저임금이 적용되는 노동자의 경우, 그 최저임금 기준으로 상여금을 지급받으면 연간 300퍼센트 이내의 상여금일 때는 최저임금에 산입되지 않음을 명시한 것이다.

상여금을 적게 받는 중소·영세 사업장의 저임금 노동자들이 최저임금법 개정으로 인한 불이익이 없도록 특별히 배려해서 입법한 것이라는 주장이 나오는 것은 이 때문이다. 즉 상여금을 많이 받는 대기업 고임금 노동자들이 최저임금 인상 혜택을 받지 못하게 되었을 뿐이라는 것이다.

하지만 한국의 경우 현재의 임금액과 임금체계에서 300인 이상 기업과 공공부문은 이미 최저임금에 훨씬 웃도는 기본급을 받고 있어 이번 법 개정 자체가 무의미하다. 반면 ‘취약계층노동자’인 파트타임·아르바이트, 기간제도 못 되는 초단기 임시직 등이 아닌 한 중소·영세 저임금 노동자들은 몇백 퍼센트의 상여금을 지급받는 것이 대부분이다. 또한 ‘취약계층 노동자’들에게는 상여금과 복리후생 수당 자체가 없으니 ‘취약계층 노동자’들에게는 산입범위와 관련된 법 개정은 의미가 없으므로 임금이 오르려면 실질적인 최저임금액 대폭 인상이 필요하다.

결국 이번 법 개정으로 중소영세 노동자들은 상여금과 복리후생 수당이 최저임금에 포함되면서 최저임금 인상 효과가 반감될 것이며, ‘취약계층 노동자’들 중에서 어렵게 노동조합을 결성하여 복리후생 수당을 쟁취했던 노동자들도 마찬가지로 이다.

무엇보다 이번 법 개정을 통해 ‘취약계층 노동자’들이 아무런 혜택도 보지 못한다는 사실이 가장 큰 문제이다. 더군다나 파견, 단시간·기간제 노동자를 위한 비정규직법은 정규직과의 차별적 처우를 금지하고 있어 정규직 임금에 상여금이 산입되지 않도록 하는 것이 원칙적으로 옳은 판단이므로 이번 개정이 바람직한 입법이라고 주장할 근거는 없다.

더욱이 2024년 이후에는 이런 예외조차 인정하지 않고 모조리 산입하도록 규정(부칙 2조1항)하고 있어 개정안의 방향성에 대해 의구심이 들 수밖에 없다. 즉, 2024년 이후에는 매월 지급하는 상여금 모두를 최저임금 산입범위에 포함하도록

함으로써 상여금을 적게 지급받는 중소·영세 저임금 노동자들인 경우 이번 최저임금법 개정에 따라 실질임금이 줄어들게 되어 최저임금마저도 보장받지 못하는 현실에 놓이게 되었다.

2. 최저임금제의 목적과 현실

최저임금의 본격적 논의는 1900년대 초반으로 거슬러 올라간다. 1919년 창설 당시 국제노동기구(ILO) 헌장은 사회불안의 해소와 평화를 증진하기 위해 “적절한 생활임금 제공” 등 노동조건을 개선할 것을 회원국에 촉구했다. 1944년 필라델피아 선언은 “도처에서 빈곤이 번영을 위협하고 있다”면서, “보호를 필요로 하는 모든 노동자에게 최저생활임금”을 제공하기 위한 전 세계적 프로그램을 주창했다.

이러한 목표를 실현하기 위한 한 가지 방안으로 1928년 제11차 ILO 총회는 “단체협약 등 임금을 효과적으로 규율할 수 있는 제도가 없고 임금이 예외적으로 낮은, 제조업과 상업, 특히 가내근로 직업”(제1조)에서 최저임금결정제도를 수립하고 유지할 것을 목적으로 「최저임금결정제도 협약, 제26호」를 채택했다(1999년 6월 101개국 비준).

또한 1951년 제34차 ILO 총회는 최저임금결정제도를 농업노동자에게 확대 적용할 것을 목적으로 「최저임금결정제도(농업) 협약, 제99호」를 채택했고(1999년 6월 52개국 비준), 1970년 제53차 ILO 총회는 모든 노동자에게 최저임금제도를 확대적용할 것을 목적으로 「최저임금결정 협약, 제131호」를 채택했다.

영국노동조합회의(TUC)가 최저임금제를 지지하는 데는 도덕적·경제적으로 분명한 이유가 있다. 저임금은 개인적으로나 국가적으로 막대한 사회적·경제적 비용을 필요로 한다. 저임금은 먹고 자고 입고, 아이들을 먹이고 입히는 데 필요한 돈이 충분치 못함을 의미한다. 저임금은 사용자들이 부담하지 않은 부족분을 메우기 위해, 국가가 저임금 노동자에게 급여를 제공해야 함을 의미한다.

영국노동조합회의가 최저임금제를 지지하는 데는 또 다른 경제적 이유가 있다. 임금이나 근로조건이 양호한 기업이 노동자들과 장기적으로 건설적인 계약관계를 유지할 수 있고, 경제적으로도 성공할 가능성이 높다. 최저임금은 일하는 사람들의 권리일 뿐만 아니라, 영국이 세계 시장에서 성공하는 데 필요한 고임금, 고생산성, 고품질 경제를 달성하는데 기여할 수 있다.

과거 보수당 정부는 최저임금제가 일자리를 파괴한다고 주장했다. 그러나 이를 뒷받침할 증거는 어디에도 없다. 최저임금제를 실시하고 있는 유럽연합 국가들의 경험은 최저임금이 부정적 고용효과가 없음을 보여준다. 미국에서의 연구결과는 최저임금이 오히려 청소년 고용에 긍정적 영향을 미칠 수 있음을 보여준다.²⁾

2) 영국노동조합회의, ‘최저임금 정책 해설’.
(<http://www.bized.ac.uk/compfact/tuc/tuc48.htm>)

위의 해설에서 알 수 있듯 영국노동조합은 최저임금제가 사회적·경제적 이유로 필요한 것이라고 보고 있다. 한국 역시 이러한 취지에 맞춰 최저임금제의 목적을 최저임금법 제1조(목적)에 “노동자에 대하여 임금의 최저수준을 보장하여 노동자의 생활안정과 노동력의 질적 향상을 기함으로써 국민경제의 건전한 발전에 이바지함”이라고 명시하고 있다.

1970년 ILO 최저임금결정협약 제131호와 최저임금결정 권고 135호 제1조, 제2조에서는 최저임금제도가 임금노동자들을 부당한 저임금으로부터 보호하고, 최저임금의 결정은 빈곤을 극복하고 모든 노동자와 그 가족의 요구를 충족시킬 것을 목적으로 수립된 사회보장정책의 한 부분이 되어야 하며, 임금노동자에게 허용 가능한 임금의 최저수준과 관련하여 필요한 사회적 보장을 제공하는 데에 목적이 있다고 보았다.

최저임금법이 시행이 된 지 30년이 흘렀으나 현실에서 최저임금은 다양한 편법으로 인해 노동자의 권익을 보호하지 않는 방향으로 악용되어 왔고, 2018년 개정안 역시 노동자의 권익을 보호하기에 다소 미흡한 방향으로 지정되었다. 한국 최저임금법의 시행의 문제점을 간략하게 정리하면 다음과 같다.

한국 헌법 제32조 제1항은 “국가는 사회적·경제적 방법으로 근로자의 고용의 증진과 적정임금의 보장에 노력하여야 하며, 법률이 정하는 바에 의하여 최저임금제를 시행하여야 한다”고 명시하여 최저임금제 시행을 헌법상 국가의 의무로 정하고 있다.

그러나 실제로는 1953년에 제정된 근로기준법 제34조와 제35조가 “노동부장관은 필요에 의하여 일정한 사업 또는 직업에 종사하는 근로자를 위하여 노동위원회의 동의를 얻어 최저임금을 정할 수 있다. 최저임금이 정하여진 경우 사용자는 그 금액에 미달하는 임금으로 근로자를 사용할 수 없다”라 하고 있었을 뿐, 1980년대 중반까지 최저임금제는 실시되지 않았다. 그러다가 ILO 협약 제26호 내지 제131호를 비준한 나라가 105개국에 이른 1986년 12월 31일에야 최저임금법이 제정·공포되고, 1988년 1월 1일부터 최저임금제가 실시되었다.

특히 한국 최저임금 제도와 관련하여 가장 큰 문제는 최저임금이 최저임금위원회 의결로 결정된다는 것이다. 최저임금위원회는 노사 각 단체가 추천한 근로자위원회와 사용자위원 각 9명과 노동부 장관이 추천한 공익위원 9명 등 총 27명으로 구성된다. 최저임금위원회는 매년 4-6월까지 논의를 거친 후 노사 최종안을 표결에 부쳐 다수 득표한 안을 익년도 최저임금으로 결정한다. 그러나 노사 양측은 매년 입장이 서로 첨예하게 대립되어 합의를 보는 경우는 아예 없는 것이 현실이다.

최저임금이 경제와 사회에 미치는 영향이 지대함에도 불구하고 공익위원의 성향과 정치적 상황 등에 따라 일관성 없이 결정된다. 공익위원들은 정부와 정치권의 눈치를 보며 최저임금을 결정하기 때문에 아직까지 사회적 힘의 역학관계가 사용자 쪽에 기울어져 있는 상황에서 한국 최저임금 수준은 OECD 다른 국가에 비해 현저

하게 낮은 수준이다.

3. 취약계층 노동자의 최저임금

낮은 최저임금 수준보다 더 큰 문제는 현실에서 최저임금이 취약계층³⁾ 노동자의 경우 생존권과 직결되는 사항이라는 점이다. 취약계층 노동자들에게 있어 최저임금의 중요성을 노무상담을 통해 계속해서 확인해 왔다. 본고에서는 최저임금과 취약계층 노동자와 관련된 몇 가지 사례들을 소개하고자 한다.

우선 <사례 1>은 여성 미화노동자의 이야기로 최저임금 수준의 적은 임금으로 인한 생활고를 겪고 있다. 또한 고된 노동으로 인한 신체적 고통과 청소일에 대한 부끄러움을 언급하고 있다.

<사례 1>

“용역업체를 통해서 ○○아파트 미화원으로 일한 지 8개월입니다. 원래는 자영업을 했으나 경기도 나쁘고 워낙 적은 금액으로 시작하다 보니 임대료도 내기 힘든 상황이 되어 정리하게 되었고, 달리 번듯한 직업을 구할 수도 없어서 늦게나마 직장을 찾다 보니 청소 일을 시작하게 되었습니다. 미화원 일을 하는 것이 어렵겠다고 상상은 했지만 실제로 종사하다 보니 주위의 눈치와 냉대에 자신의 처지가 너무도 불쌍하다는 생각을 했습니다.

더욱 힘들었던 것은 임금이 너무나 작다는 것이었습니다. 나를 포함하여 이러한 일에 종사하시는 분들이 이 적은 급여로 어떻게 살아갈 수 있나 생각했습니다. 매일 매일 힘든 육체노동으로 받는 이 급여로는 사람답게 살아가는 것을 포기하라는 것이라고 생각했습니다. 그렇지만 이 일이 아니면 무엇을 하겠나 생각하며 지금 살기가 너무 힘들지만 그래도 어쩔 수 없이 적은 임금이라도 받으며 살고 있습니다.

현재 110만원(당시 주40시간 기준 최저임금 1,088,890원)을 겨우 받고 있습니다. 그것도 국민연금, 건강보험이니 알지도 못하는 세금 등을 제외하고 나면 101만원 정도입니다. 여기서 자영업하면서 늘어난 부채를 갚는데 만 30만원이 들어가고, 스트레스로 인한 혈압이 있어서 꾸준히 병원을 다니며 약을 먹고 있습니다. 남편도 아파트 경비를 하면서 최저임금을 받고 있어서 의식주를 해결하는 데 급급합니다.

처음에는 자영업을 하다가 청소 일을 하다 보니 일을 하다가도 누가 지나가기만 해도 고개를 숙이기가 일수였습니다. 창피하기도 하고 육체적으로 너무 힘들었다. 그

3) 취약계층은 대체로 사회의 권력자원으로부터 상대적으로 동떨어져 주변부에 배제되어 있는 일련의 인구집단으로, 이를테면 저학력, 빈곤층, 여성, 고령자 및 준고령자, 외국인 노동자, 장애인, 정신질환자, 성적 소수자 등이 여기에 포함된다. ‘취약계층노동자’라고 하면 이러한 취약성이 노동시장 혹은 노동환경과 관련해 나타나는 경우를 의미한다. 국내에서 취약계층이란 용어는 공식적으로 정의되어 사용되는 개념이라기보다는 산업안전보건 제도적 측면에서 행정적 관리실태가 취약한 계층으로, 주로 비정규직, 외국인 노동자, 고령취업자 등을 지칭하는 용어로 노동부에서 사용해오던 개념이었다(권영준, 2009, 「취약계층 근로자를 위한 산업보건 1: 취약계층노동자의 정의 및 국내 실태」, 『산업보건』 254호).

나마 같이 일하는 아주머니 분 7~8명이 식사할 수 있는 공간을 아파트 지하에 만들어 놓아서 다행이었습니다. 아무리 힘들고 돈이 적어도 이 돈이라도 벌지 않으면 생활이 되지 않기 때문에 일은 하고 있지만 110만원은 너무 낮은 임금입니다. 제 바람은 하나입니다. 임금이 오르면 일은 얼마든지 힘들어도 좋겠습니다.

이번 상담을 통해서 최저임금이 있다는 것을 알게 되었습니다. 국가가 법으로 한 달 동안 살아가는 데 필요한 최소한도의 월급을 정하는 제도라는 것으로 알고 있습니다. 그런데 최저임금 100만원은 너무도 적습니다. 이 나라의 훌륭한 국회의원이나 정치인들에게 묻고 싶습니다. 정말로 한 달 동안 100만원으로 살아가 수 있다고 생각하는지요? 정말로 최저임금이 생활을 할 수 있을 정도로 인상되었으면 좋겠습니다.”

이어 <사례 2>는 고령 경비원으로 간접고용된 노동자 이야기로 간접고용과 중간착취의 문제를 여실히 보여준다. 사례자는 장시간노동과 야간노동에 시달리면서도 최소한의 생계를 위협할 정도의 임금을 받고 있다. 신체적 고통과 함께 낮은 대우와 감시형태의 노동환경으로 인해 정신적 고통을 겪고 있었다.

<사례 2>

연동 ○○아파트에서 경비를 하고 있으며 60세입니다. 저희 도급업체에는 노동자가 2백명이나 됩니다. 아파트 직영업체가 아닌 최저낙찰가로 업체를 선정하다 보니, 인건비를 계속 줄일 수밖에 없는 구조입니다. 그래서 우리는 '임금을 따먹는 회사'라고 흔히 부르고 있습니다.

격일 근무로 아침 6시 30분에 일을 시작하여 24시간 후인 다음날 6시 30분에 교대를 합니다. 그렇게 일하고 받는 한달 임금은 퇴직금, 상여금등 각종 수당을 포함한 포괄급여가 91만8천원 이지만 기본급은 48만원에 불과합니다.

경비 일을 하면서 겨우 1평도 안 되는 좁은 관리실에서 잠을 못자고 24시간 일을 하다보니 육체적으로 힘이 듭니다. 하루 종일 일하고 집에 들어가면 생리적 기능을 회복하는 데 급급해 남들처럼 주변 경조사도 챙기기 힘들 뿐만 아니라 삶의 질은 생각조차 못합니다.

무엇보다 아파트 경비를 대하는 주민들의 태도로 힘들 때도 있습니다. 평균 경비 한 명당 100세대(400여 명)를 감당하고 있습니다. 초등학생부터 할머니까지 얼마나 많은 요구가 있겠습니까? 감시단속 근무를 하는 것은 기본이고 주민들에게 서비스를 한다는 명목으로 심지어 손발 노릇을 요구할 때도 있습니다. 온갖 쓰레기들을 분리하는 일이며 화단청소, 아이들 책가방을 맡겨 놓고서는 사소한 일로 책임을 추궁당하기도 합니다.

노동자 중에서도 최고로 질이 낮은 노동행위를 하고 있다고 생각합니다. 저희 집사람은 전업주부여서 제가 받는 임금으로 가정을 꾸리고 있습니다. 무엇보다 자녀들이 장성한데 부모로서 결혼준비도 못 시키고 있는 것이 가슴 아픕니다. 노동자가 한 달 뺄 뺄하게 일을 하면 120만원은 되어야 최저생활을 할 수 있지 않겠습니까?”

다음으로 <사례 3>은 이주노동자의 이야기로 이주노동자들이 겪는 노동 착취와

포괄임금제의 문제점을 잘 보여주고 있다. 연장·휴일근로에 대한 수당을 지급하지 않는 편법을 쓰고, 또한 계좌이체를 하면 증거가 남는 것을 감안하여 저임금을 현금으로 지급하는 악독한 사업주의 행태가 잘 드러난다.

<사례 3>

“저는 2013년 10월 3일 관광비자로 입국해 10월 20일부터 2014년 10월까지 형광등 생산업체에서 일했습니다. 회사에는 모두 8명의 노동자가 있었고 그 중 한국 노동자는 단 1명, 나머지 7명은 모두 방글라데시 이주노동자였습니다. 노동자들은 형광등을 조립하고 포장하는 일을 하였는데 형광등 3~4개가 들어가는 한 박스의 무게는 15~20kg이나 나갔습니다.

저는 매일 오전 8시부터 오후 9시까지 일했고 토요일에는 오전 8시부터 5시까지, 그리고 가끔 일요일에도 오전 9시부터 12시까지 일해야 했습니다. 그러나 한 달 임금 총액은 130만원이었습니다. 하루 13시간을 일했지만 연장근로와 휴일 특근에 대한 어떠한 수당도 받지 못했습니다. 회사는 월급명세서도 없이 흰 봉투에 130만원만을 지급했습니다. 뿐만 이 월급은 식대도 포함된 금액이었습니다.”

마지막으로 <사례 4>는 앞서 사례들이 내방 상담이었던 것과 달리 이메일을 통해 이루어진 상담이었다. <사례 4>의 이야기에서는 과도한 근무시간, 근무지 변동 등 다양한 노동권 침해 형태가 나타났으며, 무엇보다 임금체불이 발생해 노동자의 생활이 곤란해졌다.

<사례 4>

(질문) 제 여자친구가 연초에 www.○○○○○○○○.com이라는 회사의 오프라인 매장에서 일하기로 하고 약 2개월 근무를 했었습니다. 초반에 2개월 근무를 할 때 월급(60만원, 일일 근무시간 9시간, 일요일 휴무)을 조금씩 늦게 주는 감이 없지 않아 있었는데요.

3개월째 근무할 때 갑자기 오프라인 매장을 닫아버리고 회사로 데려가더라구요. 그러면서 근무시간이 아침 10시에 출근해서 저녁에 10시, 11시... 어떤 때는 12시가 다 되어 퇴근시키더군요. 정말 어이없고, 기가 막혀서... 그러면서 월급은 60만원에서 75만원 주겠다고 말했나 보더군요.

제가 정말 기가 막혀서. 그렇게 일 시키면서 75만원 주는 게 어디 있습니까? 회사에 직원들도 불만이 많았는지 다 그만두고, 여자친구 혼자 업무를 다 보는데, 새로 일할 사람 뽑을 생각도 안 하더군요. 제가 너무 어이가 없어서 그만두라고 했는데, 여자친구가 마음이 어려서 한 달 만 해주고 그만둔다고 해서.

어쨌든 한 달을 채우고 그만두긴 했습니다만 이 한 달 사이에 얼마나 스트레스를 받았으면 살이 다 빠졌습니다. 근데, 문제는 이 마지막 한 달 일한 월급 75만원을 계속 안 주는 겁니다. 마지막 일한 달이 3월이니까 3월 월급이 되겠죠. 전화도 안 받고 겨우 연락이 되면 며칠날 주겠다. 꼭 주겠다 약속해놓고 그날 되면 소식도 없고, 또 연락도 안 되고 정말 미칠 지경이었습니다.

여자친구 방세가 밀려서 돈이 급하다고 이야기해도 들은 체 만 체하더군요. 제가 너무 화가 나고 어이가 없어서 제가 전화를 했죠. 처음에는 계속 안 받더니 1시간 넘게 계속 전화하니깐. 이제는 그냥 끊어버리더군요. 그래도 계속 전화하니깐 전화를 받는데 막 화를 내더군요. 전화한다고... 제가 어처구니가 없더군요. 아무튼 제가 그래서 막 따졌습니다.

-노동자: 월급을 왜 안주느냐?

-사장: 돈이 없다.

-노동자: 회사 운영하는 사람이 단돈 75만원이 없느냐?

-사장: 그러는 너네는 단돈 30만원이 없어서 방세 못 내느냐?

정말 어이없지 않습니까? 이런 식으로 싸우다가 제가 고소하겠다고 하자, 막 성질을 내면서 고소할 테면 고소하라고 벌금을 무는 한이 있어도 너네한테 돈 못 준다고 그러더군요. 제가 진짜 어이없었지만 이런 식으로 하면 쌍방이 피해를 입을 것 같다 다시 차근차근 따지고 그러면 30만원이라도 좀 보내라. 나머지 45만원은 기다려 주겠다. 그러자 그쪽도 머라 할 말이 없는지 그다음날 30만원을 보내주더군요. 그게 4월 20일이었습니다.

그리고 나머지 45만원은 4월 말까지 꼭 넣어주겠다고 하더군요. 4월이 지나고 5월이 다 되었는데, 연락 한 통 없더군요. 여자친구와 제가 또 전화를 했더니 이번에는 5월 15일날 꼭 넣어주겠다고 하더군요. 그래서 우리가 참자 하고 또 기다렸죠. 그런데 5월 15일이 지나도 또 소식이 없습니다. 또 연락했더니 이번에는 5월 20일에 20만원을 입금하고, 5월 21일에 25만원을 다 입금해 주겠다고, 약속 꼭 지키겠다고 합니다.

그런데, 오늘 5월 21일 5시 49분 현재까지 아무런 연락도 없고 돈도 입금이 되지 않았습니다. 정말 너무 화가 나고, 세상에 이렇게 약속을 가볍게 여기고 쉽게 저버리는 사람은 처음 봤습니다.

지금까지가 그간의 사정이고 제가 상담드리고 싶은 것은 대부분의 아르바이트생이 그러하듯이 제 여자친구도 근로 계약서나 뭐 그런 것 없이 구두면접만 가지고 일을 하였는데 이런 경우 신고가 가능한지 나머지 45만원을 받기 위해서는 무엇을 어떻게 해야 하는지가 궁금합니다. 여자친구 핸드폰에 돈을 며칠까지 넣어주겠다고 답변한 메시지는 보관하고 있습니다. 제발 좀 도와주십시오.”

위의 사례들에서 살펴본 바처럼 최저임금은 노동자의 기본적인 생활뿐만이 아니라 전반적인 노동환경에도 큰 영향을 미친다는 점에서 특히 중요하다. 취약계층 노동자의 경우, 고용 불안정, 열악한 근로환경, 낮은 임금 등 노동 여건이 전반적으로 열악해 최저임금 위반에 대해 사용자에 대해 거부할 수 있는 목소리를 내기 어렵다. 따라서 최저임금의 법률적 보장은 매우 중요한 문제가 된다.

특히 생활 형편이 어려운 노동자에 있어 최저임금의 미보장은 빈곤의 악순환을 낳는 주요 원인이 되며, 최소한의 인격적 대우를 받지 못하게 만든다. 이런 현실에

서 최저임금의 법률적 보장은 아무리 강조해도 지나침이 없다. 그러나 노동자의 안정된 생활을 영위하기 위한 이러한 최저임금제도의 현실성 있는 시행이 어려운 실정이다. 무엇보다 일부 사업장에서는 인상된 최저임금을 지급하지 않으려는 꼼수와 편법을 여전히 자행하고 있다.

4. 제주 지역 노동자의 최저임금 사례

2017년 제주 지역의 고용형태를 정리한 아래의 [표 1]에서 보이듯 제주 지역의 경우 비정규직, 간접고용 등과 같은 임시직 비율이 전국 비율보다 높은 것으로 나타난다.

[표 1] 제주 지역 고용형태(2017년)

(단위: 명, %)

구분		전국		제주	
		인원	비율	인원	비율
총계		26,855	100	374	100
비임금근로자	합계	6,910	25.7	117	31.3
	*자영업자	5,738	21.4	100	26.7
	-고용원이 있는 자영업자	1,634	6.1	21	5.6
	-고용원이 없는 자영업자	4,104	15.3	79	21.1
	*무급가족종사자	1,173	4.4	17	4.5
임금근로자	합계	19,945	74.3	257	68.7
	-상용근로자	13,412	49.9	153	40.9
	-임시근로자	5,026	18.7	75	20.1
	*일용근로자	1,507	5.6	30	8

출처: 통계청, 경제활동인구조사(2018)

이렇게 고용 불안정성이 높은 열악한 제주 지역의 현실에서 최저임금 인상을 피하기 위한 편법 사례들이 나타나고 있고 노무상담이 이어지고 있다. 본고에서는 지난 몇 년간 제주 지역의 상담사례를 바탕으로 최저임금의 편법 시행을 크게 세 가지 유형으로 분류하고자 한다. 바로 ① 고용위협, ② 고용형태의 변형, ③ 고용조건의 변형이다.

최저임금 위반의 첫 번째 형태는 고용위협 형태이다. 사용자의 최저임금 위반을 가능하게 하는 가장 큰 요인은 바로 노동자의 고용 불안정이다. 취약계층 노동자인 경우 일자리가 적고 안정적인 일자리 제공받을 수 없는 노동 여건 속에서 사업주의 최저임금 위반을 묵인할 수밖에 없다.

다음의 <사례 5>는 용역회사에서 제시한 최저임금 위반 근로계약서에 대해 집단적으로 서명하기를 거부한 경우이다. 최저임금이 취약계층 노동자들과 얼마나 밀접하게 연결되어 있는지 짐작할 수 있으며, 노동조건을 개선시키기 위해서 최저임금 인상이 필요함을 알 수 있다.

<사례 5>

2011년 1월 최저임금이 조정되자 연봉제로 계약하였던 용역회사에서 기본급을 836,000원(당시 주40시간에 대한 최저임금)에 맞춘 계약서를 들이밀었다. 기존에 있던 식대도 없어지고 기본급에 달랑 기본 수당만을 더하여 실제 임금이 하향된 금액에 계약하기를 거부했던 아주머니들이 집단적으로 근로계약서에 서명을 거부하고 상담과 노동부 진정을 통해 식대, 상여금, 밀린 수당, 퇴직금 등을 받게 되었다.

이 과정에서 필자는 청소용역직 아주머니들의 임금이 최저임금과 밀접한 관련을 가지고 책정됨을 알게 되었다. 또한 용역직의 임금인상은 용역비에 의해 제한될 수밖에 없는데 용역의 기준 또한 최저임금과 관련이 있는 것으로 추정되었다. 해당 회사의 다른 용역회사의 청소용역 노동자들도 그랬고 다른 시설의 경우도 사정이 다르지 않았다. 노동시장의 맨 밑에 위치하고 있는 고된 직업인 청소용역직 아주머니들의 노동조건을 개선시키기 위한 목적으로 최저임금의 인상에 관심을 가지게 되었다.

최저임금 위반의 두 번째 형태는 고용형태의 변형이다. 여기에는 수습기간, 휴게시간 추가 부여, 노동시간 연장 등이 해당된다. <사례 6>은 동일한 노동을 하는 정규직과 비정규직의 임금 차이를 보여주고 있다. 최저임금 문제가 정규직과의 차별문제과도 관련됨을 알 수 있다.

<사례 6>

○○대학교에서 청소용역으로 3년째 근무하고 있는 김씨(44세)는 44세의 여성가장으로 학교에 다니는 자녀가 2명이다. 김씨의 근무시간은 오전 8시 30분부터 오후 5시 30분까지로 하루 8시간을 일한다. 임금은 기본급은 950,000원(당시 주40시간 최저임금 957,220원), 기타수당 175,000원으로 임금총액은 1,125,000원이다.

그러나 ○○대학교의 청소직으로 일하는 정규직 근무자는 근무시간 8시간에 월임금 1,050,000원, 기타수당 850,000원으로 월 수령액 190만원의 임금을 받는다. ○○대학교에서 청소업무를 하는 근무자들은 같은 시간, 같은 일을 하면서도 정규직과 용역직인 비정규직 사이에 775,000원의 임금 차이를 보이고 있다. 이 사례는 최저임금 위반과 연장근로수당 미지급, 그리고 정규직과의 차별문제까지 포함된 사례이다.

최저임금 위반의 세 번째 형태는 고용조건변의 변형이다. 이 유형은 다시 고용지위의 변형과 수당 및 상여금의 폐지 등 임금과 같은 근로조건변의 변형으로 구분할 수 있다.

우선 고용지위의 변형은 주로 하청업의 형태로 전환하는 편법을 통해 정규직 사

원이 비정규직화되면서 발생한다. <사례 7>의 이야기가 바로 정규직에서 파견용역으로 전환된 경우이다. 최저임금 위반은 물론 특근수당이나 연장수당도 받지 못하는 상황이다.

<사례 7>

김씨(60세)는 ○○○판매장에서 7년 근무했다. 근무시간이 길고 토, 일요일에도 일하지만 임금은 88만원 수준이다. IMF 이전에는 청소직이 정규직이었는데 IMF 이후 전적으로 파견용역회사로 넘어가고 말았다. 현재 근로조건은 8시간에서 12시간까지 근무하고 토요일, 일요일에도 일하지만 특근수당이나 연장수당은 한 푼도 없다. 상여금도 없으며 혜택이라고는 고용보험, 건강보험이 전부이다. 그렇게 해서 받는 임금은 88만원 정도(당시 최저임금 902,880원)로 최저임금에도 못 미치는 적은 금액이다.

다음으로 근로조건변형은 사용자가 수당과 상여금 등을 일방적으로 폐지하는 것으로 나타난다. <사례 7>의 이야기가 바로 정규직에서 파견용역으로 전환된 경우이다. 최저임금에 미치지 못하는 임금, 정규직과의 차별, 일상적 산업재해의 노출 등이 나타나고 있다.

<사례 8>

정씨(62세)는 ○○의원에 근무한 지 3년 8개월이 되었다. 그가 받는 월급은 한 달에 94만원이다. 일방적으로 상여금도 없애버렸다. 3년이 넘은 정씨와 신입자와의 월급 차이가 전혀 없다. 기본급은 94만5천원, 최저임금 957,220원에도 미치지 못한다. 이 돈으로 병든 남편과 같이 생활해야 한다. 따로 사는 자식들도 형편이 어려워 전혀 도움을 받을 수 없다. 병원의 직원식당은 2,000원인데 청소용역직은 직원이 아니라고 이용할 수 없다. 방문객을 위한 식당은 평균 5,000원꼴이라 모두 도시락을 싸서 다닌다. 들어올 때 소장은 '우리는 산재가 안 되니 요령껏 일하고 다치면 자기 돈으로 치료해야 한다'고 말한 터라 산재신청을 해본 사람도 없다.

위의 사례들을 통해 최저임금 문제가 단순히 급여 문제만이 아님을 볼 수 있다. 이러한 최저임금 인상에 대한 편법 적용은 제주 지역의 불안정한 고용구조에서 그 피해의 범위가 더 커질 가능성이 높다. 특히 IMF 이후 새로이 등장한 비정규직, 간접고용, 초단시간, 특수고용 노동자의 비중이 기하급수적으로 증가하고 있어 한국 사회의 구조는 이러한 악용사례가 증가할 수밖에 없는 위험을 배태하고 있다.

5. 나가며

최저임금은 급여의 정도에 대한 문제만이 아닌, 삶을 영위하기 위한 생활의 최전선이라는 의미를 지닌다. 앞에서 살펴보았듯이 취약계층 노동자일수록 그 의미가

분명해진다. 지난 지방선거 당시 최저임금은 국가 차원에서 초미의 관심사였다.

그러나 새 정권에 대한 높은 기대와는 달리 ‘최저임금법 개정안’은 결국 ‘상여금’과 ‘복리후생’ 수당을 최저임금에 산입함으로써 노동자들에게 실망감을 안겨주었다. 그리고 2018년 8월 최저임금위원회는 2019년도 최저임금을 시급 8,350원(주40시간 월급 기준 1,745,150원)으로 결정했다. 결국 문재인 대통령이 공약이었던 2020년 최저임금 시급 만원은 빈 공약이 되었다. 무엇보다 중요한 최저임금의 결정방식을 개선하는 문제는 아예 이번 법 개정에는 반영되지도 않았다.

최저임금법 제1조(목적)는 “노동자에 대하여 임금의 최저수준을 보장하여 노동자의 생활안정과 노동력의 질적 향상을 기함으로써 국민경제의 건전한 발전에 이바지함”이라고 명시하고 있으나, 앞서 사례들에서 살펴본 바와 같이 현재 한국의 최저임금 제도는 취약계층 노동자의 생활안정과 노동력의 질적 향상에 전혀 기여하고 있지 못하고 있다.

현실에서 최저임금이 취약계층 노동자들의 최고임금이 되고 있는 것은 주지의 사실이다. 또한 불안한 최저임금의 보장이 취약계층 노동자들에게는 장시간근로, 열악한 복리후생, 고용불안, 일상적 산업재해의 노출, 간접고용 형태로의 전환과 상시적인 임금체불 등 열악한 노동환경을 제공하는 기폭제가 되고 있다.

한국 사회에서 최저임금과 관련되어 생기고 있는 문제들을 간략하게 다음과 같이 정리할 수 있다.

- ① 임금소득 계층 사이의 불평등 심화가 사회문제화되고 있다.
- ② 영세사업장 노동자와 임시·일용·시간제 등 비정규 노동자들의 임금 수준이 갈수록 열악해지고 있다.
- ③ 현행 최저임금은 생계비에 턱없이 부족하다.
- ④ 한국의 시간당 최저임금, 평균임금 대비 최저임금 수준이 OECD 국가 가운데 가장 낮은 편에 속한다.
- ⑤ 한국의 최저임금 영향률은 세계 최저수준을 벗어나지 못하고 있다.

이를 해결하기 위해서 최저임금 인상과 최저임금 결정방법 개선이 필요하다. 현실에서 최저임금이 노동자들의 삶에 중대한 영향을 미치는 만큼 보다 실질적인 정책 마련이 우선시되어야 한다. 뿐만 아니라 갈수록 열악해지는 노동환경의 개선이 함께 이루어져야만 최저임금제를 편법·악용하는 사례를 방지할 수 있다. 아울러 노동자의 여건 향상과 더불어 영세자영업자의 지원 역시 병행되어야만 사회갈등의 요인을 없앨 수 있을 것이다.

노동 문제는 한 가지 현상만을 개선해서 해결할 수 없는 다면적이고 광범위한 사회적 문제 중 하나이다. 노동자와 사용자와의 동반자적 지원이 함께 이루어져야만 현실성 있는 노동 환경개선이 이루어질 수 있는 복합적 문제이다. 따라서 작금의 최저임금 인상에 따른 사회 전반의 불만의 목소리는 짐작 가능한 것이라 할 수 있

다. 뼈아픈 실책을 통해 얻은 소중한 교훈을 통해 보다 성숙한 노동정책 시행이 이루어져야 할 것이다.

참고문헌

- 권영준, 2009, 「취약계층 근로자를 위한 산업보건 1: 취약계층노동자의 정의 및 국내 실태」, 『산업보건』, 254호.
- 통계청, 2018, 경제활동인구조사.
- “환노위, 최저임금 산입범위조정 결렬…24일 재논의”, 파이낸셜뉴스, 2018.05.22.
- 영국노동조합회, ‘최저임금 정책 해설’.
(<http://www.bized.ac.uk/compfact/tuc/tuc48.htm>)