

독일의 노동시장 현황: 비정규직 고용 및 전망

Hartmut Seifert (전 한스비클러재단 산하 WSI 경제연구소장)

■ 탄탄한 노동시장

최근 몇 년간 독일 노동시장은 양호한 실적을 보이고 있다. 2005년부터 2012년까지 전체 노동인구는 6.8% 증가하여 4,150만 명이라는 사상 최고치에 이르렀다. 이와 동시에 실업률(ILO 기준)은 2005년 11.3%에서 최저치인 5.3%로 하락했다.

대다수의 유로존 회원국가들과 비교해 보면, 독일의 경제는 상당히 활기를 띠고 있다. 2012년에 경제성장률이 둔화되기는 했지만, 다른 여러 유로존 국가들과는 달리, 침체로까지 이어지지는 않았다. 2012년 독일의 GDP 실질 성장률은 2011년 3%보다 낮은 0.7%에 그쳤다.

2013년 전망은 희비가 혼재하지만, 전반적으로 볼 때 낙관적이지 못하다. 유로존 외 국가로의 수출은 더 빠르게 증가하는 반면, 유로존 내 수출은 여내 국가들의 강력한 긴축정책으로 인해 더욱 줄어들 전망이다. 전체적으로 수출은 좀 더 활력을 얻고 내수와, 특히 투자는 활성화될 것으로 예상된다. 독일의 주요 경제연구소들은 2013년 GDP 성장률을 0.8%로 예측한다. 실업률은 2013년 내에 약간 증가하여, (독일 국내 실업률 산출방식으로는 6.8%에서 7.0%로) 국제 비교가능한 ILO 기준에 의하면 5.3%에서 5.5%로 높아질 것이라고 한다. 소비자물가 인플레이션은 2012년 2.1%에서 2013년 1.7%로 감소할 것으로 보고 있다.

전반적으로 이러한 긍정적인 고용동향에는 중요한 노동력의 구조적 변화가 일부 숨어 있으며 이러한 변화는 심각한 사회적 문제를 야기하고 있다.

■ 비정규직 고용비중 증가

독일 노동시장은 근본적인 구조적 변화를 겪고 있다. 다양한 유형의 비정규직 고용의 비중이 늘고 있는 것이다. 이른바 정규직 고용유형의 비중은 감소하고 있지만 여전히 지배적인 유형에 해당한다. 2010년의 경우, 전체 고용근로자의 약 38%가 비정규직 고용범주로 분류되었는데,¹⁾ 이는 1991년의 20%에서 거의 두 배 정도 증가한 수치다.

대체로 비정규직 고용은 이른바 정규직 고용에 대비되어 부정적으로 정의된다. 풀타임의 종속적 고용은 무기계약, 근로관계와 동일한 고용관계, 사용자의 지시를 받는 근로자 등을 내용으로 한다. 이러한 정의에 의하면 자영업자는 독립적이지 않은 비정규직 근로자의 범주에 포함되지 않는다. 비정규직 고용은 주어진 기준 중 하나 이상에서 표준고용을 벗어난 유형을 의미한다.

- 파트타임 고용은 단체협약에 의해 표준고용으로 정의된 주당 정규 근로시간(약 35~40시간)보다 짧은 근로시간을 특징으로 하며, 임금과 사회적 급여도 그에 비례하여 줄어든다.
- 한계고용(marginal employment) 또는 “미니잡(mini-jobs)”은 2003/2004년에 이른바 「하르츠법」에 의해 확대된 독일 특유의 파트타임 형태다. 이러한 “미니잡”에 의한 월소득은 400유로 미만이어야 하며, 이 상한기준은 2013년부터 450유로로 인상된다. 사회보장제도 기여금 및 세금을 합한 금액은 소득의 30%에 해당하지만, 다른 고용유형과는 대조적으로 전적으로 사용자가 부담한다.
- 「하르츠법」에 의해 도입된 또 다른 독일 특유의 고용유형인 “미디잡(midi-jobs)”은 월소득 제한을 401~800유로로 정하고 있으며, 이 상한선도 2013년부터 850유로로 상향조정된다. 이러한 “변화 구간” 내에서 사회보장 기여금은 낮은 수준에서 중간 수준까지 단계적으로 높아진다.
- 유기고용(한시적)은 정해진 기간이 지나면 자동적으로 계약이 종료됨을 의미한다.

1) 최신자료는 개별 유형별 수치 외에는 아직 제공되지 않은 상태다. 중복의 문제 때문에, 개별 유형 수치를 추가하지는 못했다.

-
- 파견근로(agency work 또는 temporary help agency work)는 근로자, 파견업체, 근로자 사용 업체간 3자 관계라는 점에서 다른 모든 고용형태와 차이가 있다. 이러한 특성으로 인해 고용관계(파견업체와 근로자)와 근로관계(사용업체와 근로자) 사이에 중요한 3자 관계가 형성된다.

이러한 고용형태들의 구분이 항상 명확하지는 않다. 무엇보다도 개별적 유형들이 서로 결합될 수 있다. 가령 파견근로자 또는 파트타임 근로자는 동시에 기간제 계약직일 수도 있다. 또한 풀타임직과 파트타임직의 구분은 정해진 주당 근로시간 기준에 따른다. 따라서 비정규직 근로자의 수와 비중은 이러한 정의에 따라 달라지게 된다.

■ 개별 고용유형의 비중 변화

1990년대 초반 이후로, 비정규직 고용유형들은 증가 속도나 당초 규모에 있어서 서로 다르기는 했지만 모두 증가하여 왔다(표 1 참조).

- 파트타임직은 독일에서 가장 널리 확산된 비정규직 고용형태로(2011년 전체 근로자의 27%) 이는 EU 평균을 상회한다. 파트타임직이 장기적으로 꾸준히 증가하고 있는 것은 여성의 노동력 비중 증가와 밀접한 관련이 있다. 현재 전체 여성의 45.9%가 파트타임 근로자다. 이러한 고용형태는 여성 고용의 새로운 표준모형으로 자리잡아가고 있다. 여성들은 가정적인 이유로 여전히 전체 파트타임직의 80% 이상을 차지하고 있으며, 이러한 성별격차는 여전히 좁혀지지 않을 뿐 아니라 EU 평균을 상회한다. 자발적으로 파트타임직을 선택하는 사람들도 있지만, 적합한 일자리가 제공된다면 장시간 근무를 선호할 사람들도 있다. 즉 20%는 비자발적 파트타이머에 해당한다. 게다가 자발적 선택에 의한 파트타이머라 하더라도 대다수는 공공육아시설의 부족으로 인해 파트타임을 택하게 된 경우도 있다.
- 다른 형태의 고용은 없이 단지 미니잡만 갖고 있는 경우를 감안할 때, 전체 근로자의 13%

이상은 미니잡 범주에 해당한다²⁾(표 1 참조). 미니잡은 단독 고용형태일 수도 있고 표준고용에 더하여 추가적인 고용형태로 존재할 수도 있으나, 첫 번째의 경우가 압도적으로 거의 70%를 차지한다. 「하르츠법」 개정 이후 초기에는 표준고용직 외에 추가로 갖게 된 미니잡의 수가 두드러진 증가를 보였다. 두 번째 일자리를 가진 근로자의 비중은 2003년 3.6%에서 2012년 7.0%로 거의 두 배 증가하였다. 사회정책 규제 측면에서 보면, (미니잡만 갖고 있는) 다수 집단은 저소득과 매우 낮은 사회보장제도 기여금을 감안할 때 분명히 더 심각한 문제가 된다.

- 파트타임직에 속하는 “미니잡”이라는 새로운 고용형태는 (전체 근로자의 약 3.7%를 차지하며) 미니잡과 비교하면 상대적으로 그 비중이 낮다. 약 30%는 주당 근로시간이 21시간을 초과하는데, 현행 소득 상한기준이 800유로임을 감안하면 이러한 장시간 근로는 시간당 임금이 낮음을 암시한다.
- 기간제 고용은 1991년 7.5%에서 2011년 약 10%로 비중이 점차 감소해 왔다. 오늘날 신규 채용 건의 거의 절반이 기간제라는 점에 주목할 필요가 있다.
- 파견근로는 여전히 노동시장에서 비교적 적은 부분을 차지하고 있으며, 양적인 측면에서도 가장 비중이 적은 비정규직 고용형태에 해당한다(약 2.5%). 그러나 장기적으로 보면, 특히 2003년 「하르츠법」 규제 완화 이후로 상당히 확대되어 왔다(표 1 참조).

중복 부분을 제외하면, 비정규직 고용형태의 비중은 전체 노동력의 3분의 1 이상을 차지할 정도로 증가하였다. 1990년대 초반에는 약 20%에 지나지 않았다(표 1 참조). 전통적 규범에 의한 표준고용은 축소되는 반면, 비정규직 고용은 점차 보편화된 예외적 사례가 되고 있다. 2005~2008년의 총고용 확대는 주로 비정규직 고용, 특히 미니잡과 파견직의 증가에 기인한다. 반면 가장 최근인 2010년 이후 비정규직 고용 증가에서 파트타임과 파견근로의 증가는 부분적인 이유에 불과하다.

2) 이 백분율에는 학생들과 연금수급자들도 일부(약 3분의 1)가 포함되어 있다.

〈표 1〉 독일의 비정규직 고용 동향(1991~2011년)

	총고용 (천명)	파트타임 고용 ¹⁾		미니잡(400유로 기준) ²⁾				파견근로 ²⁾		수습근로 제외 총고용	수습근로 제외 기간제 고용	
		(천명)	(%)	(천명) ³⁾	(%)	미니잡 단독 (천명)	(%)	(천명)	(%)		(천명)	(%)
	자료 1)	자료 1)		자료 2)		자료 3)		자료 4)		자료 1)	자료 1)	
1991	33,887	4,736	14.0					134	0.4	32,323	2,431	7.5
1992	33,320	4,763	14.3					136	0.4	31,891	2,495	7.8
1993	32,722	4,901	15.0					121	0.4	31,151	2,221	7.1
1994	32,300	5,122	15.9					139	0.4	30,958	2,322	7.5
1995	32,230	5,261	16.3					176	0.5	30,797	2,388	7.8
1996	32,188	5,340	16.6					178	0.6	30,732	2,356	7.7
1997	31,917	5,659	17.7					213	0.7	30,436	2,453	8.1
1998	31,878	5,884	18.5					253	0.8	30,357	2,536	8.4
1999	32,497	6,323	19.5			3,658	11.3	286	0.9	30,907	2,842	9.2
2000	32,638	6,478	19.8			4,052	12.4	339	1.0	31,014	2,744	8.8
2001	32,743	6,798	20.8			4,132	12.6	357	1.1	31,176	2,740	8.8
2002	32,469	6,934	21.4			4,169	12.8	336	1.0	30,904	2,543	8.2
2003	32,043	7,168	22.4	5,533	17.3	4,375	13.7	327	1.0	30,513	2,603	8.5
2004	31,405	7,168	22.8	6,466	20.6	4,803	15.3	400	1.3	29,822	2,478	8.3
2005	32,066	7,851	24.5	6,492	20.2	4,747	14.8	453	1.4	30,470	3,075	10.1
2006	32,830	8,594	26.2	6,751	20.6	4,854	14.8	598	1.8	31,371	3,389	10.8
2007	33,606	8,841	26.3	6,918	20.6	4,882	14.5	731	2.2	31,906	3,291	10.3
2008	34,241	9,008	26.3	6,792	19.8	4,882	14.3	794	2.3	32,232	3,106	9.6
2009	34,203	9,076	26.5	6,993	20.4	4,932	14.4	610	1.8	32,558	3,026	9.3
2010	34,459	9,196	26.7	7,018	20.4	4,916	14.3	806	2.3	32,856	3,157	9.6
2011	35,228	9,512	27.0	7,387	21.0	4,894	13.9	872	2.5	33,310	3,254	9.8

주 : 1) 각 연도 4월.

2) 각 연도 6월 말.

3) 월소득 400유로 미만 미니잡.

4) 위 표에서 2010년의 경우 한계근로자를 별도로 표기하지 않았다. 수치는 민간가계 내 한계근로자를 포함한 한계근로자 총합이다.

자료 : 1) Statistisches Bundesamt, F 1, Reihe 4. 1. 1., Band 2, various years and <https://www-ec.destatis.de/csp/shop/sfg/bpm.html.cms.cBroker.cls?cmspath=struktur,sfgsuchergebnis.csp>

2) Knappschaft Bahn-See, Minijob-Zentrale. http://www.minijob-zentrale.de/nn_10152/DE/Service/DownloadCenter/DownloadCenter,lv2=76934.html

3) Bundesagentur für Arbeit, http://statistik.arbeitsagentur.de/nn_31966/SiteGlobals/Forms/Rubrikensuche/Rubrikensuche_Form.html?view=processForm&resourceId=210368&input_=&pageLocale=de&topicId=17384&year_month=201101&year_month.GROUP=1&search=Suchen

4) Bundesagentur für Arbeit, <http://statistik.arbeitsagentur.de/Navigation/Statistik/Statistik-nach-Themen/Beschaefigung/Arbeitnehmerueberlassung/Arbeitnehmerueberlassung-Nav.html>

■ 구조적 측면

이러한 유형에 고용되어 있는 근로자들은 부문뿐만 아니라 성별, 연령, 자격수준과 같은 대표적인 사회인구학적 기준에 있어 차이를 보인다.

- 대부분의 비정규직 형태에서 여성들은 그 정도가 상대적으로 (파트타임 경우와 같이) 더 크거나 (기간제 고용처럼) 더 낮기는 하지만 압도적인 비중을 차지하고 있다. 유일한 예외는 파견근로로서, 이 고용형태는 전 부문에 걸쳐 분산되어 있다. 다시 말해, 비정규직 고용 형태에는 명백한 성별 편중이 존재한다. 전체 근로 여성의 다수가 (2010년은 55%) 여성들에게는 “새로운 정규직 형태(new normality)”가 된 비정규직 고용형태로 근무하고 있으며, 이는 기존의 노동시장 성별 분화를 심화시킨다. 여성의 노동시장 참여율 증가(독일은 현재 72%)는 비정규직 고용, 특히 파트타임직 및 미니잡의 증가와 밀접한 관련이 있다. 반면 정규직 고용에서 여성이 차지하는 비중은 2000년대 이후로 약간 감소하였다.
- 교육수준과 관련하여, 통일된 분포 방식은 나타나지 않는다. 미숙련 근로자는 직업훈련 또는 고등교육 이수자에 비해 비정규직 일자리를 가진 경우가 많다. 기간제 고용의 경우에는 상대적으로 높은 자격을 지닌 경우가 비교적 잦다.
- 비정규직 고용은 모든 연령대에서 나타난다. 그러나 기간제 계약직의 청년층(15~24세)은 (파트타임을 제외한) 모든 유형에서 확실히 매우 높은 비중을 차지한다. 기간제 근로자 수가 약간 증가했다는 사실은 연령별 분포상 특정한 의미를 지니지는 않는다. 상시직 전환 가능성은 교육수준에 비례하여 커진다.
- 외국인(non-natives)은 독일인에 비해 비정규직 유형에 고용되는 경우가 잦다. 또한 EU 역외국민(non-EU foreigners)은 타 EU 회원국 국민보다 비정규직 고용 빈도가 높다.

또한 비정규직 고용형태는 산업별로 고루 분포되어 있지 않고 서비스 부문에 집중되어 있어, 서비스 부문은 전체 파트타임직의 42%를 차지한다. 기간제 계약직은 주로 보건사회서비스, 교육, 공공행정과 같이 경기의 영향을 덜 받는 산업분야에서 발견된다. 도매업(15%)과 숙박 및 외식업(25%)이 주류를 이루는 한계고용(미니잡)도 이와 유사한 부문별 분포 현상을 보

인다.

이와는 대조적으로, 파견근로는 서비스 부문의 비중이 늘고 있기는 하지만 주로 제조업에서 이루어진다. 근로자의 대다수(71%)가 남성이며 주로 금속, 전기 부문에 종사하지만, 기타 제조업 부문에서 임시 근로자로 근무하기도 한다. 2004년 하르츠법으로 인해 파견제한 금지가 해제되면서 평균 고용기간이 늘어나기는 했지만 여전히 고용기간은 매우 짧다.

전체적으로 볼 때, 이러한 최근 동향은 노동시장이 핵심 부문과 주변적 부문, 즉 “내부자”와 “외부자”로 분화되는 경향을 가속화하고 있다.

■ 불안정성 리스크

최근의 비정규직 고용 증가는 분명 여러 사회적 리스크의 증가로 이어지고 있으며, 이러한 이유 때문에 비정규직 고용과 불안정 고용의 관계를 명확히 할 필요가 있다. 여기서는 함께 고려해야 할 불안정성을 특징짓는 객관적이면서 수량화 가능한 네 가지 요소를 소개한다. 무엇보다도 발생하는 리스크는 단기적 성격을 지닌다. 즉 고용 중에 발생한다. 그러나 일부 리스크는 장기적일 수 있는데, 사회보장 혜택이 엄격하게 이전의 노동력 참여 정도에 좌우되기 때문에 근로생활이 종료된 후에 그러한 리스크의 결과로서 발생한다.³⁾ 흔히 간과되고 있는 이러한 결과가 적극적인 노동시장 참여 시기를 포함하여 멀리 은퇴 이후 시기까지 영향을 미칠 수 있다는 점을 염두에 두어야 한다. 불안정성의 네 가지 요소는 다음과 같다.

- 최저생계 수준의 소득은 일반적으로 (ILO와 OECD 기준에 따른) 비교분석을 통해 중위임금의 3분의 2 이상으로 정의된다.
- 고용안정성은 특정 사업장의 안정성에 대비되는 지속고용유지 기회로 정의된다.
- 고용가능성은 개인이 (무엇보다도 심화 훈련과 추가 자격취득을 통해) 취업하고 고용을 유

3) 독일에서는 표준고용 기준과 연계되어 있으며, 등가원칙에 따라 사용자와 근로자가 납부하는 기여금 재정으로 충당된다.

지하며 구조적 변화에도 적응할 수 있는 평생의 능력을 의미한다. 최근에는 이러한 개념이 특히 “유럽고용전략(European Employment Strategy(COM(2011) 11 final))”에서 중추적 역할을 하고 있다

- 연금제도를 비롯해 건강보험 및 실업보험과 같은 다양한 사회보장제도의 적용이다. 개별적 혜택은 이러한 적용 여부에 좌우된다. 자신의 고용으로 인한 혜택과 타인의 활동으로 인한 혜택은 구분되어야 한다.

여러 실증적 조사 결과에 의하면, 모든 형태의 비정규직 고용은 그와 유사한 표준고용유형보다 불안정성 리스크가 더 크다. 첫 번째 기준인 임금과 관련하여, 모든 유형의 비정규직 고용은 개별적 특성을 살펴볼 때 표준고용에 비해 취약하다(표 2 참조). 표준고용과 비정규직 고용 사이뿐 아니라 여러 비정규직 고용유형 사이에서도 차이는 존재한다. 특히 한계 근로자(미니잡)

〈표 2〉 2010년 저임금의 고용유형별 비중

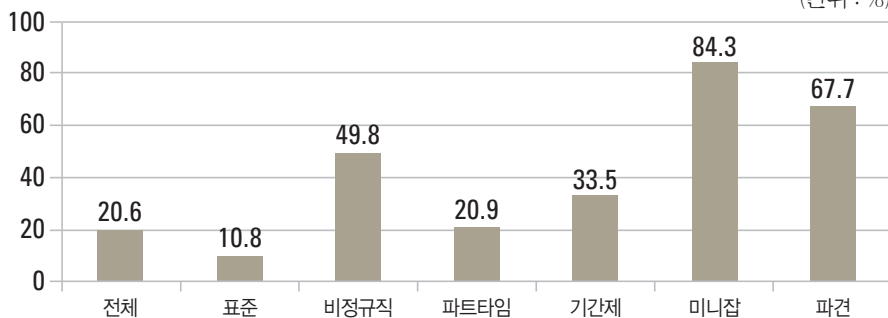
(단위 : %)

	전체	표준고용	비정규직	파트타임	기간제	미니잡	파견근로
전체	20.6	10.8	49.8	20.9	33.5	84.3	67.7
여성	26.6	15.1	47.6	19.2	35.5	84.8	72.9
남성	15.8	8.1	53.7	34.3	31.6	83.4	65.4

자료 : Federal statistical office 2012.

[그림 1] 2010년 저임금의 고용유형별 비중

(단위 : %)



자료 : Federal statistical office 2012.

의 경우에 심하게 나타나며 파견근로자의 경우는 그보다 덜하고, 기간제 및 파트타임 근로자도 표준고용 근로자와 동일한 수준은 아니다. 개별 가구 차원에서 고려한다 하더라도, 이러한 상황은 근로생활 및 이후의 빈곤 위험뿐 아니라 최저생계 수준에 있어 문제를 초래한다. 이미 전체 근로자 중 거의 4%가 저임금으로 인해 공공보조금을 받고 있다. 저임금 부문 근로자의 다수는 미니잡에 고용되어 있다.

파견근로자와 핵심근로자의 임금 격차는 서서히 줄어들고 있다. 최근 금속업과 화학산업을 비롯한 일부 산업부문에서 노조는 파견기간에 따른 파견근로자 임금인상 합의를 체결하는데 성공했으며, 이러한 합의 조항의 효과가 드러나기 시작했다. 파견근로가 더 이상 증가하지 않게 된 것이다. 이러한 합의는 일반적으로 4주간 파견기간 경과 후 1차 임금지급을 명시하고 있다.

고용안정성에 있어서도 상당한 차이가 있다. 특히 파견근로와 기간제 고용은 정규직 고용에 비해 상당히 불안정하다.⁴⁾

비정규직 근로자는 사내 추가 훈련 접근성에 있어서도 불리하다. 불안정성 리스크가 누적될 수 있기 때문에 외부노동시장뿐 아니라 내부노동시장에서 자신의 고용가능성을 개선할 수 있는 기회가 제한되어 있으며, 비정규직 근로자들은 지속적인 직업훈련 접근성에 있어 자신들이 받는 차별을 주도적으로 보완할 만한 재정 자원도 없다. 결과적으로, 비정규직 고용 기간과 실업이 반복적으로 이어지는 악순환에 빠질 위험이 있다. 이러한 악순환은 빠져 나오기 힘들어서 해당 개인에게 상당히 장기적인 사회적 리스크를 야기한다.

앞서 기술한 불안정성 리스크는 비정규직 고용이 표준 노동시장으로 연결되는 징검다리 역할을 하고 단지 단기적 과도기에 해당한다면 그다지 심각하지 않게 볼 수도 있다. 그러나 상향 이동은 매우 제한되어 있다. 기간제 및 파견근로자는 실직한 후 실업자로 남아 있지 않게 되면, 이전과 유사한 불안정한 고용형태로 복귀하는 경우가 적지 않다.

요약해 보면, 불안정성 리스크는 정규직 고용의 경우에도 전혀 없지는 않지만(특히 소득에

4) 파견근로자의 44%는 고용기간이 3개월을 초과하지 않는다. 기간제 근로자의 약 2분의 1이 상시고용직 전환에 성공한다.

5) 자발적 선택에 의한 무기한 계약의 파트타임직은 소득이 높거나 근로시간 단축이 한시적인 경우 단기 및 장기적 문제를 야기하지 않는다.

있어), 모든 비정규직 고용형태가 표준고용보다 훨씬 더 크다. 그러나 결론적으로 보면, 모든 비정규직 고용형태를 불안정한 유형으로 분류해서는 안 된다.⁵⁾

장기적으로 볼 때, 비정규직 근로자들에게 연금제도가 충분히 적용되지 못한다는 점에 주목하여야 한다. 장기간 파트타임에 고용되거나 계속 미니잡에만 고용되어서, 또는 기간제 고용이 종료된 후 실직 상태에 있어서 연금 납부금 수준이 낮으면 결과적으로 해당 개인의 연금수급권은 최저생계를 충족시키지 못한다. 이러한 고용형태의 변화는 해당 개인에게 노령빈곤 리스크를 증가시킨다. 수년 동안 독일에서 이 문제는 해결된 것으로 여겨졌으나, 적절한 조치가 취해지지 않는다면 향후 재발할 수 있다.

■ 전망

비정규직 고용의 높은 사회적 리스크는 상당히 잘 알려져 있고 이에 대해 열띤 공론이 진행되고 있음에도, 현 정부가 올해 불안정성 감소를 위한 추가 조치를 취할 가능성은 매우 낮아 보인다. 이러한 예측은 2013년 가을에 총선이 예정되어 있다는 사실에 근거하고 있다. 노동시장 법제를 바꾸기에는 남아 있는 시간이 짧기도 하지만, 그보다 더 중요한 사실은 현 연합정부가 현재 조류를 바꾸어 근로자에 대한 사회보호를 강화할 수 있는 더욱 엄격한 노동법제를 도입할 의지가 없다는 점이다. 오히려 연합정부의 소수정당인 자유민주당(FDP)이 고용규제의 유연화를 요구하고 있다. 자민당은 노조와 경제학자들이 주장한 일반최저임금 도입 및 미니잡 지원금 폐지 시도를 완전히 무산시키려 하고 있다. 게다가 고용보호법의 완화도 요구하고 있다. 이와는 대조적으로, 노조들은 기업의 파견근로자 사용 시 직장협의회 공동결정권 강화를 요구하고 있다. 직장협의회 근로자 대표들이 파견근로자 사용과 관련하여 더욱 강력한 집단적 발언권을 갖고 파견근로 사용을 저지할 수 있는 거부권도 행사할 수 있기를 원하고 있는 것이다.

또한 노조와 야당인 사회민주당은 일반최저임금의 도입을 주장한다. 반면 여당인 기독교민주당 일부와 자민당은 이러한 시도를 저지하고 있다. 2013년 초 현재, 총리는 최저임금제 도입 의사를 보이고 있으나, 여전히 논의가 진행 중이다.

해결되지 않은 저임금 문제는 차치하고, 중기적 관점에서는 노령빈곤의 위협이 정치적 영역에서 중요한 이슈로 떠오르고 있다. 저임금 부문의 규모가 확대되면서 저연금 수혜자의 수도 증가하고 있다. 이 문제는 주로 임금과 고용안정성이 낮은 비정규직 고용의 비중이 증가하면서 발생한다.

노조들은 정부와 사용자에게 특히 파견근로 규제를 강화하도록 압박을 가하고 있다. 그러나 파견근로자 임금인상 합의를 체결한 후에도, 파견근로자에 대한 동등임금 확보와 일반최저임금 도입 목표를 포기하지 않고 있다. 단체협약에 의한 파견근로자 임금과 대부분의 파견업체에서 지급되는 (계약상 실질적) 임금 간에 상당한 격차가 있기 때문이다. 최근 일부 산업에서 파견근로자의 임금을 인상하는 합의가 체결되면서 임금격차가 줄어들기는 했지만 충분히 좁혀지지 않고 있다. **KLI**