



발행인 방하남  
편집인 성재민  
편집교정 정철

자료문의 KLI 학술출판팀  
주소 30147 세종특별자치시 시청대로 370 한국노동연구원  
TEL 044-287-6088  
FAX 044-287-6089

발행일 2017년 7월 12일

## 최저임금 인상의 영향 및 보완대책

오상봉 | 한국노동연구원 연구위원(soh@kli.re.kr)

이병희 | 한국노동연구원 선임연구위원(lbh@kli.re.kr)

최근 급격한 최저임금 인상이 사회적 이슈가 되고 있는데, 이에 따른 영세업체의 부담에 대한 우려도 크다. 이 글에서는 최저임금 인상이 최근 추세보다 높을 경우 사업체의 인건비 부담이 얼마나 증가할지 추산하고, 업종 및 직종별 임금분포를 바탕으로 업종별 대책에 대해 간단히 살펴본다. 이어서 영세사업주의 부담 경감을 위한 사회보험료 지원사업을 제안한다.

### I. 서론

최저임금 인상에 대한 사회적 관심이 뜨겁다. 많은 사람들이 최저임금의 대폭적인 인상을 기대하지만, 한편으로는 영세사업체의 인건비 부담 증가에 대한 걱정도 하게 된다. 이러한 상황에서 최저임금의 대폭적인 인상에 지지의사를 표명해왔던 정부는 다양한 부담 경감대책을 강구하고 있음을 언론에 발표하였다. 카드수수료 우대가맹점을 8월부터 확대하겠다는 계획을 이미 발표한 바 있으며, 앞으로 프랜차이즈

가맹본사의 불공정거래행위 근절 등을 포함한 필요한 조치들이 이어질 것으로 예상된다. 최저임금의 인상이 우리 모두의 삶이 나아지는 데 기여할 수 있도록 지혜를 모아야 할 때이다.

이 글은 최저임금 인상으로 인한 사업체의 인건비 부담 증가에 초점을 맞춘다. 먼저 최저임금이 최근 수준 이상으로 인상될 경우 사업체의 추가적인 인건비 부담이 얼마나 될지 추산한다. 다음으로 업종 및 직종별로 최저임금의 영향을 많이 받을 근로자의 분포를 바탕으로 각 업종 및 직종별로 필요한 정책에

대해 간단히 살펴본다. 마지막으로 사업주의 인건비 부담을 경감하기 위해 최저임금과 연계된 사업주의 사회보험료 부담분 지원사업을 제안한다.

## II. 최저임금으로 인한 사업체의 인건비 부담 증가

많은 사람들은 최저임금의 급격한 인상이 사업체의 인건비 부담을 상당히 가중시킬 것으로 예상한다. 이 글은 가장 최근에 발표된 2016년 「고용형태별 근로실태조사」(고용노동부)를 이용하여 최저임금 인상에 따른 2018년의 인건비 부담 증가를 추산한다. 이를 위해서는 먼저 인건비 부담 증가를 무엇으로 볼지 정의해야 한다. 여기서는 지난 5년간(2013~2017)의 최저임금 인상률 평균치인 7.42%보다 높은 최저임금 인상률로 인한 인건비 증가를 인건비 부담 증가액으로 정의한다. 만약 2017년 인건비 총액이 1,000원이고 2018년에 최저임금이 7.42% 인상될 때는 2018년 인건비 총액이 1,050원인데 10% 인상될 때는 1,090원이 되었다면, 2018년 최저임금 10% 인상에 따른 인건비 부담 증가액은 40원이다. 이때 인건비 부담은 최근 5년간 평균에 비해 4%p(40원/1,000원)만큼 추가적으로 늘어난 것이다. 중요한 것은 이 글에 제시된 추산치는 인건비 부담 증가액의 최대치라는 것이다. 정부의 정책적 지원은 사업체의 부담을 상당히 완화시킬 것으로 보이며, 정부의 지원이 없더라도 사업체는 여러 가지 방식으로 인건비 부담의 영향을 분산시킬 것이기 때문이다.<sup>1)</sup>

2016년 조사 결과를 바탕으로 2018년의 부담을 추정하기 위해서는 2017년과 2018년의 임금분포 변화를 예측해야 한다. 이를 위해서 다양한 가정이 필요한데, 기본적으로 임금근로자 수와 근로시간, 최저임

금 산입범위에 들어가지 않는 임금은 2016년과 같다고 가정한다.<sup>2)</sup> 퇴직금 수급 여부와 사회보험 가입 여부는 2016년과 같지만 최저임금에 산입되는 임금의 변화에 따라 퇴직금과 사업주 부담 사회보험 기여금의 규모는 변한다고 가정한다. 최저임금에 산입되는 임금은 다음과 같이 인상된다고 가정한다. 전년도 임금이 전년도 최저임금 미만인 경우 최저임금 인상분만큼,<sup>3)</sup> 전년도 임금이 전년도 최저임금의 1.2배 이상인 경우에는 노동연구원의 2017년 임금인상률 전망치 3.5%로 인상된다고 가정한다. 전년도 임금이 전년도 최저임금 이상이고 전년도 최저임금의 1.2배 미만인 경우 임금은 당해 연도 최저임금 인상률에서 3.5%로 점감하는 방식으로 증가한다고 가정한다.<sup>4)</sup>

이상의 가정하에서 만들어진 2017년 이후의 임금분포를 이용하여 2018년 최저임금 인상에 따른 사업체 인건비 부담의 증가를 추산한다. 여기서는 최저임금이 10% 인상, 15% 인상, 20% 인상되는 상황을 가정한다.

최저임금이 2018년 15% 인상될 경우 인건비 부담은 추가로 2018년 0.80%p 증가하는 것으로 추산된다. 최저임금의 급격한 인상으로 인한 인건비 부담 증가는 사업체 규모별로 상당히 차이를 보이는데, 4인 이하 사업체의 부담 증가는 전체의 두 배 이상이다.

최저임금의 급격한 인상으로 인한 부담 증가는 소규모 사업체에서 큰데, 소규모 사업체 중에서도 몇 개 업종에 속한 사업체의 부담이 두드러진다. 특히 음식숙박업과 도소매업에 미치는 영향이 크다. 4인 이하 음식숙박업 사업체의 경우 15% 인상되면 2018년 4.35%p 늘어난다. 보건복지업의 경우 다른 업종에 비해 5~9인 사업체의 부담 증가가 두드러지는데, 15% 인상되면 2018년 2.47%p 늘어난다.

### 인건비 부담 증가액의 최대치 추산

1) Hirsch et al.(2015)는 통계적으로 유의한 결과를 얻지는 못했지만 최저임금 인상으로 인한 사업체 부담 증가는 가격 인상, 사업체 이윤 감소, 임금격차 축소, 이직비용 감소, 노동생산성 향상과 같은 경로로 완화될 수 있다고 주장한다.

2) 근로시간이 바뀌더라도 초과근로수당 지급액은 변하지 않는다고 가정한다.

3) 이는 최저임금 미준수율이 2016년 수준으로 유지된다고 가정한다는 것을 의미한다.

4) 최저임금의 인상이 전년도 최저임금의 1.2배까지 영향을 미칠 것이라고 가정하고 있는데, 최저임금 인상률에 따라 달라지지만 당해 연도 임금 기준으로는 파급효과의 범위가 1.1배보다 조금 낮다고 가정하는 것이다. 이러한 파급효과의 범위는 해외 연구결과에 비해 낮게 설정한 것인데, 급격한 임금인상의 경우에 이러한 현상이 벌어질 가능성이 높다고 판단했기 때문이다.

〈표 1〉 최저임금 인상에 따른 인건비 부담 추가 증가분(사업체 규모별, 2018년)

(단위: %p)

	전체	4인 이하	5-9인	10-49인	50-99인	100-299인	300인 이상
10% 인상	0.27	0.77	0.38	0.26	0.23	0.19	0.05
15% 인상	0.80	2.25	1.10	0.77	0.66	0.55	0.14
20% 인상	1.33	3.74	1.83	1.28	1.10	0.92	0.23

15% 인상될 경우 인건비 부담이  
2018년 0.80%p 추가적으로  
증가

〈표 2〉 최저임금 인상에 따른 소규모 사업체 인건비 부담 추가 증가분(업종별, 2018년)

(단위: %p)

		제조	건설	도매·소매	운수	음식·숙박	부동산·임대	사업관리·지원	교육	보건·복지	예술·스포츠·여가	단체·수리·개인
10% 인상	4인 이하	0.51	0.45	0.72	0.46	1.48	1.20	0.55	0.44	1.23	1.25	0.89
	5-9인	0.29	0.26	0.33	0.23	1.02	0.82	0.27	0.34	0.84	0.59	0.66
15% 인상	4인 이하	1.51	1.31	2.12	1.36	4.35	3.53	1.62	1.29	3.63	3.68	2.62
	5-9인	0.86	0.75	0.97	0.67	2.99	2.40	0.79	1.00	2.47	1.73	1.94
20% 인상	4인 이하	2.51	2.18	3.52	2.25	7.22	5.85	2.69	2.14	6.02	6.11	4.35
	5-9인	1.43	1.25	1.61	1.12	4.97	3.98	1.30	1.66	4.09	2.87	3.22

15% 인상되면 4인 이하  
음식숙박업의 추가 부담은  
2018년에 4.35%p 증가

### III. 최저임금 인상의 영향이 큰 부문

최저임금 영향을 파악하기 위해서는 최저임금 인상이 얼마나 많은 근로자에게 영향을 미치는지를 파악해야 한다. 최저임금위원회는 인상되는 최저임금의 적용대상이 되는 근로자의 비율을 추정하여 공표하고 있다. 최저임금 영향률은 사용 자료에 따라 다른데, 2017년 기준으로 「경제활동인구 고용형태별 부가조사」(통계청) 기준으로는 17.4%(적용 근로자 3,366천 명), 「고용형태별 근로실태조사」(고용노동부) 기준으로는 14.4%(적용 근로자 2,108천 명)이다. 최저임금 미만의 임금을 받는 근로자도 최저임금의 적용대상이므로 이 지표에 포함되지만, 실제 영향을 받는지에 대해서는 논란이 있다. 최저임금 적용효과에 관한 실태조사에 따르면, 최저임금액 또는 이하 근로자에게 사업주의 72%가 최저임금 인상액 또는 그 이상으로 인상하였다고 응답하였다.<sup>5)</sup> 지나치게 높은 응답으로 보이지만, 최저임금 미만 근로자도 최

저임금 인상에 따라 임금수준이 어느 정도 상승한다고 볼 수 있다. 한편 최저임금 인상의 영향을 받는 근로자는 금년도 최저임금 이하의 임금을 받는 근로자로 한정되지 않는다. 금년도 최저임금을 상회하는 임금을 받는 저임금 근로자도 영향을 받을 수 있기 때문이다. 최저임금의 파급효과(ripple effect)가 어느 정도의 저임금 근로자에게 영향을 미치는지에 대한 국내의 연구는 없지만, Neumark and Wascher(2008)를 비롯한 여러 연구에서는 최저임금의 영향이 최저임금의 1.2배에서 1.3배에 미친다고 한다. 국제비교에서 널리 사용되는 저임금 기준인 중위임금의 2/3가 2016년 「경제활동인구 고용형태별 부가조사」에서 최저임금의 1.2배임을 감안하여, 이 글에서는 최저임금의 영향을 받는 근로자를 최저임금의 1.2배 미만의 임금을 받는 근로자로 가정하였다. 최저임금 미준수 사업주의 행동이나 파급효과 정도를 가늠하기 어렵기 때문에, 최저임금의 영향 규모를 최대한으로 가정한 것임을 밝힌다.

5) 최저임금위원회(2016).

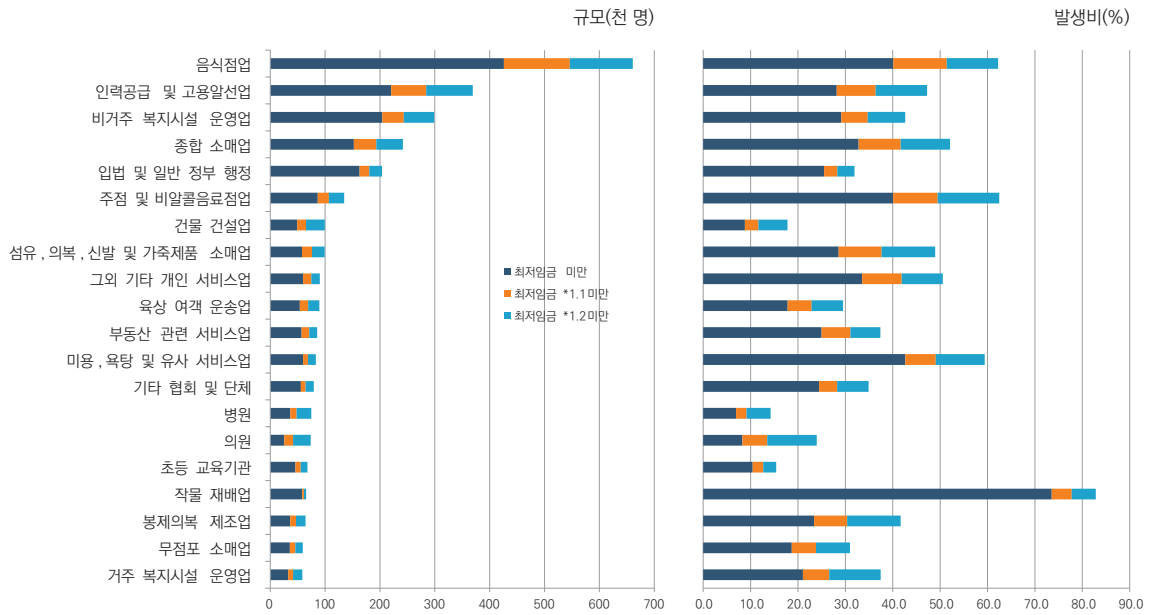
최저임금의 영향이 큰 부문을 식별하기 위하여 시간당 임금을 기준으로 저임금 근로자의 분포를 분석하였다. 「지역별 고용조사」(통계청)에서는 최근 3개월간 월평균 임금과 총근로시간을 이용하여 시간당 임금총액을 계산하였다. 2016년 상반기 지역별 고용조사에서 최저임금 미만율은 임금근로자의 14.8%, 최저임금~최저임금×1.1 미만은 3.8%, 최저임금×

1.1~최저임금×1.2 미만은 5.7%로 조사되었다.

[그림 1]은 최저임금의 영향을 받는 근로자의 규모가 가장 많은 상위 20개 산업을, [그림 2]는 상위 20개 직업을 제시한 것이다. 최저임금의 영향이 일부 산업과 직업에 집중되어 있다. 산업 소분류 기준으로 최저임금 1.2배 미만의 근로자가 가장 많은 상위 20개 산업에 종사하는 저임금 근로자가 전체 저임금 근로

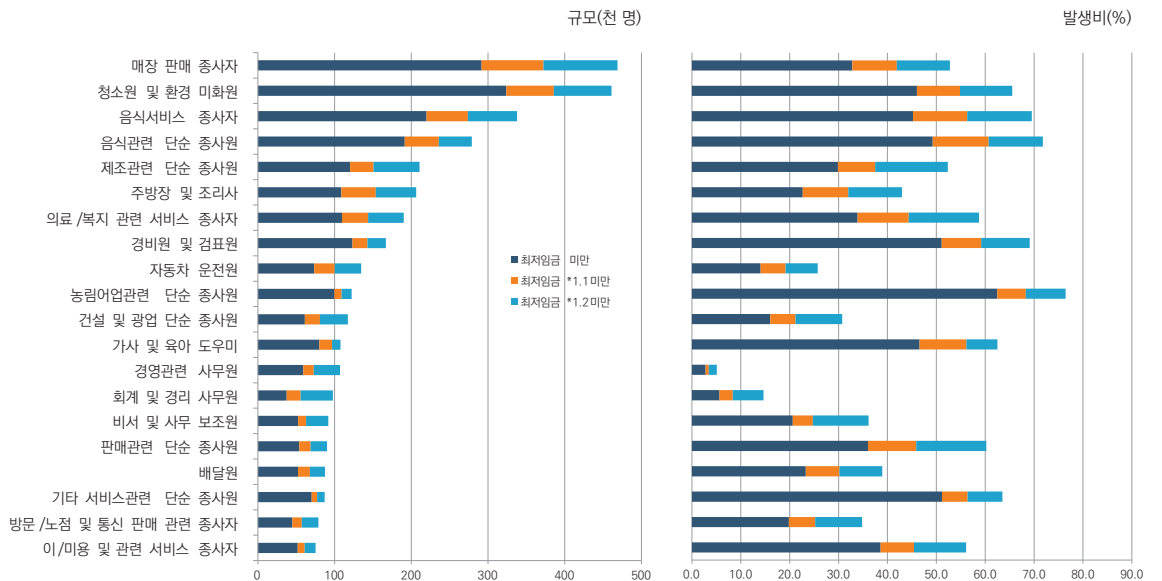
상위 20개 산업(소분류), 전체 저임금 근로자의 63.4% 차지

[그림 1] 저임금 노동이 집중된 상위 20개 산업의 규모 및 발생 비율(전체 임금근로자)



자료: 통계청, 「지역별 고용조사」, 2016.4.

[그림 2] 저임금 노동이 집중된 상위 20개 직업의 규모 및 발생 비율(전체 임금근로자)



자료: 통계청, 「지역별 고용조사」, 2016.4.

자의 63.4%를 차지한다. 직업 소분류 기준으로도 최저임금 1.2배 미만의 근로자가 가장 많은 상위 20개 직업에 종사하는 저임금 근로자가 전체 저임금 근로자의 74.4%를 차지한다.

최저임금의 영향이 큰 부문을 다음과 같이 유형화할 수 있다.

첫째, 음식업, 소매업, 개인서비스업 등 소상공인·자영업이 밀집한 사업의 판매 및 서비스직, 단순직이다. 사회보험료, 임차료,<sup>6)</sup> 신용카드 수수료율 등의 경감을 통해 최저임금 인상의 부담을 상쇄할 수 있는 대책이 필요하다.

둘째, 인력공급 및 고용알선업, 입법 및 일반정부행정에 종사하는 청소원, 경비원 등의 용역근로자이다. 공공부문의 외주화를 억제하는 한편으로 청소·경비·급식·시설관리 등 용역업체 변경 시 원청에 의한 고용 및 임금 등 근로조건 승계를 의무화할 필요가 있다. 2015년 감시단속직 근로자에 대한 최저임금 100% 적용 시에 경비근로자 해고와 같은 문제가 재발되지 않도록 고용안정 대책을 준비해야 할 것이다.

셋째, 보건·복지 부문에 종사하는 돌봄서비스 근로자이다. 보육·요양 등의 복지서비스 수가체계를 개선하여 최저임금의 영향을 경감하는 한편으로 사회서비스공단의 설립을 통하여 경영이 곤란한 민간시설을 인수하고 시장구조를 개선할 필요가 있다.

넷째, 개인서비스업 부문의 가사 및 육아도우미 등이다. 근로기준법을 비롯한 대다수의 근로관계법과 고용보험에서 적용이 제외된 가사근로자에게 고용관계 형성을 통하여 사회보험 가입을 지원할 필요가 있다.<sup>7)</sup>

다섯째, 소매업 등의 프랜차이즈 부문에서 최저임금 인상에 따른 부담이 가맹점주에게 집중되지 않아야 할 것이다. 본사로 귀속되는 영업이익이 급증되고 있다는 점을 감안하면, 불공정 거래를 감독하는 한편으로 자영업주의 최소 수입이 보장될 수 있도록 가맹

점의 매출원가, 판매관리비 등의 과도한 부담을 줄일 필요가 있다.

여섯째, 제조업, 건설업 등을 중심으로 하는 하도급업체의 노무비 부담을 경감할 필요가 있다. 최저임금 인상에 따른 노무비 변동 시 하도급 납품단가 조정을 신청·협의할 수 있어야 한다.

#### IV. 최저임금 인상과 연계한 사업주 사회보험료 지원사업

2017년 현재 사업주가 부담하는 사회보험료율은 평균 10.42%다. 최저임금 인상에 따라 사업주가 부담하는 사회보험료 부담도 늘어나게 된다. 두루누리 사업은 사회보험료의 일부를 지원하고 있다. 10인 미만 사업체의 월평균 보수가 140만 원 미만인 근로자를 대상으로 근로자 및 사업주가 부담하는 보험료(국민연금료와 고용보험료)의 40%(기가입자), 60%(미가입자)를 지원하고 있다. 고용보험을 기준으로 2016년 335천 개 사업체의 연인원 1,517천 명(연평균 697천 명)이 지원을 받았으며, 2017년 전체 사업 예산은 약 5,200억 원에 달한다.

두루누리 사업의 목적인 사회보험 사각지대 해소 효과에 대해서는 대부분 비판적이다. 지원범위에 건강보험료를 추가하고 지원율을 높이면서 지원기간을 제한하여 미가입자 중심으로 지원하도록 개편하는 방안이 논의되고 있지만, 사각지대 해소효과가 크게 증가하리라고 기대하기는 어렵다. 근로·소득에 관한 공적인 정보를 최대한 활용할 수 있도록 국세청을 중심으로 사회보험 적용·징수 업무를 통합하지 않으면, 지원정책만으로는 사회보험 가입을 기피하는 사업주의 행동을 변화시키기 어렵기 때문이다.

이 글은 최저임금 인상과 연계하여 사업주의 사회보험료 부담을 경감하도록 두루누리 사업을 개편할 것을 제안한다. 즉, 최저임금을 준수하고 사회보험

영향이 큰 부문을 유형화하고 각 유형에 적합한 대책을 세워야

6) 2014년 도소매업 조사에서 5인 미만 숙박 및 음식점업 사업체의 임차료/매출액은 9.4%를 기록하여, 인건비/매출액 9.3%과 비슷한 수준이다.

7) 고용노동부는 2015년 2월 발표하였던 「가사근로자 고용개선 등에 관한 법률」 제정안을 2017년 6월 입법예고하였다. 정부가 인정한 서비스제공기관이 가사근로자를 직접 고용하고, 직접 고용된 가사근로자에게 근로기준법을 원칙적으로 적용하고 사회보험 가입을 의무화하는 내용이다. 가사서비스 시장의 공식화를 위해 서비스 제공기관에 대한 조세감면, 제공기관 사업주 및 가사근로자에 대한 사회보험료 지원이 이루어질 전망이다.

〈표 3〉 현행 사회보험료율과 두루누리 사회보험료 지원율(2017년)

(단위 : %)

		사업주	근로자	합계
사회보험료율	국민연금(A)	4.50	4.50	9.00
	건강보험	3.06	3.06	6.12
	노인장기요양보험	0.20	0.20	0.40
	고용보험(B)	0.90	0.65	1.55
	산재보험	1.70	-	1.70
	임금채권보장기금	0.06	-	0.06
	계	10.42	8.41	18.83
두루누리 지원율	기가입자(A+B의 40%)	2.16	2.06	4.22
	미가입자(A+B의 60%)	3.24	3.09	6.33

주 : 1) 사업주 고용보험료율은 실업급여사업 요율에 150인 미만 사업의 고용안정·직업능력개발사업요율 0.25%를 합산하여 산정  
2) 산재보험료율은 전 업종 평균요율.

에 가입하는 사업주를 대상으로 현행보다 많게 지원 하지는 것이다. 이러한 개편은 최저임금 인상에 따른 사업주의 부담을 경감하고 사업보험 가입을 지원하는 이중의 효과를 거둘 수 있다. 시간당 1만 원을 달성하기까지 최저임금의 높은 인상이 예상되는 3년 동안 최저임금과 연계한 사업주 사회보험료 지원사업을 한시적으로 시행할 것을 제안한다.

현재 두루누리 사업은 근로자의 사회보험료 일부도 지원하고 있지만, 빈곤하지 않은 가구에 속하는 저임금 근로자를 지원하는 것에 대해 논란이 있었다. 두루누리 사업을 사업주 지원방식으로 개편하면, 개인 지원은 근로장려금을 지급하는 저소득 가구의 일하는 사람으로 전환할 필요가 있다. 이때 사회보험료 지원액은 근로장려금으로 공제하는 것이 아니라 추가로 지원하는 방식이어야 사회보험 가입을 높일 수 있을 것이다.<sup>8)</sup> 2015년부터 근로장려금 대상에 자영업자도 포함되었으므로, 사회보험료 지원은 근로자만이 아니라 저소득 자영업자로 확대하는 것도 가능할 것이다.

[그림 3]에 최저임금 인상과 연계한 사업주 사회보험료 지원사업(안)의 개요를 제시하였다. 첫째, 지원

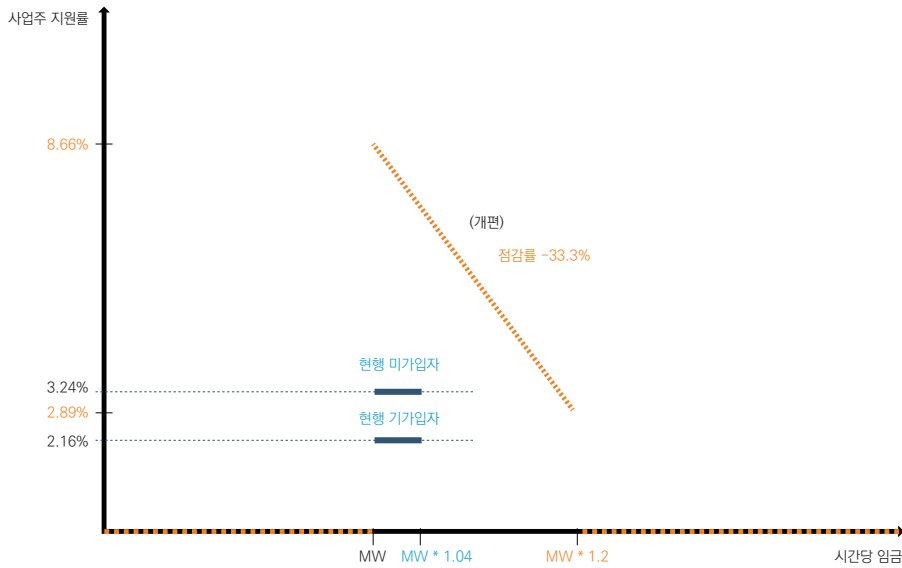
대상은 최저임금 인상의 영향을 크게 받는 저임금 근로자(최저임금~최저임금×1.2)를 고용하는 사업주다. 대상 근로자가 대부분 소규모 기업에 종사하고 있으므로, 별도의 기업 규모를 설정할 필요는 없을 것이다. 둘째, 지원 보험료 범위는 현행 국민연금, 고용보험에 건강보험(노인장기요양보험 포함)을 추가하였다. 셋째, 지원수준은 임금수준에 따라 점감하는 방식으로 설계하였다. 사업주가 부담하는 3대 보험료가 8.66%인데, 최저임금 수준에서는 100%를 지원하고, 점차 지원율을 낮추어 최저임금 1.2배 수준에서 33.3%를 지원한다. 이에 따라 사업주에 대한 사회보험료 지원율은 최저임금 수준에서는 보수의 8.66%이며, 최저임금 1.2배 수준에서는 보수의 2.89%로 점감한다.

현재와 비교하여 개편(안)에서 사업주에 대한 사회보험료 지원은 꽤 늘어나게 된다. 개편(안)이 최저임금 인상과 연계가 핵심이라는 점에서 최저임금의 준수 여부를 식별하여야 한다. 현재 두루누리 사업은 월평균 보수 140만 원 이하를 대상으로 하는데, 유급주휴를 고려한 시간당 임금 기준으로 최저임금~최저임금×1.04에 해당하는 근로자만이 적용대상이 된

8) 한국복지재단 2010년 조사에 따르면, 근로장려금을 지급하는 취업자 가운데 공적연금이나 고용보험에 가입하는 비율은 38.1%에 그친다. 또한 2014년 근로장려금을 지급한 소득자의 30.0%만이 고용보험에 가입하고 있다(이병희 외, 2014).



[그림 3] 최저임금 인상과 연계한 사업주 사회보험료 지원사업(안)의 개요



최저임금 인상의 영향을  
크게 받는 저임금 근로자를  
고용하는 사업주에 대한  
사회보험료 지원

다. 이처럼 적용대상이 좁다는 것은 현재의 수혜자에 시간당 임금이 높은 단시간 근로자와 시간당 임금이 낮은 최저임금 미만자가 상당히 포함되었을 문제를 시사한다. 개편(안)에서는 시간당 보수(임금)로 사업주 사회보험료 지원 대상을 판단할 필요를 제안한다. 서면 근로계약서에 반드시 포함되는 소정근로 시간 정보를 보수액 신고 시 함께 제출하도록 하면, 최저임금 여부를 식별하는 행정적인 부담은 적을 것이다. 상여금 등으로 인해 시간당 통상임금보다 시간당 보수가 많은 경우엔 임금 내역을 제출·확인하는 절차를 두어 시간당 임금으로 지원 대상을 판단하면 될 것이다.

## V. 결론

최저임금의 인상은 사업체의 인건비 부담을 증가시킬 것은 자명하다. 최저임금의 대폭적인 인상이 현재의 저임금 노동시장의 개선과 근로자의 삶의 질 개선을 위해 반드시 필요한 조치라면 이로 인한 부정적인 영향을 최소화하는 지혜가 필요할 것이다. 이 글에서는 이를 위해 필요한 기초적인 통계를 제시하고 정책대안을 제시하였다.

높은 최저임금 인상은 영세사업체에 인건비 부담

을 상당히 증가시킬 것이다. 특히 4인 이하 음식숙박업의 인건비 부담은 최저임금이 15% 인상될 경우 최근 수준으로 인상될 경우에 비해 4%p 이상 증가한다. 이는 저임금근로자(최저임금의 1.2배 이하)의 약 60%가 20개 산업(소분류)에 집중되어 있고, 특히 음식숙박업에 집중되어 있기 때문이다. 이는 전체 영세사업체에 대한 지원도 중요하지만, 업종의 특성을 고려한 세밀한 정책적 지원이 필요함을 시사한다. 예를 들어, 소상공인과 자영업자가 밀집한 업종에 대해서는 사회보험료, 임차료, 신용카드 수수료 경감, 보건복지업의 경우에는 보육과 요양에 대한 수가체계의 개선 및 사회서비스 공단의 설치, 프랜차이즈가 집중된 부문에는 불공정거래행위 감독 및 최소수입 보장 조치가, 제조업 및 건설업에는 하도급 납품단가 조정과 같은 조치가 필요하다. 마지막으로 현재의 두루누리 사업을 최저임금을 준수하고 근로자를 사회보험에 가입시킨 사업주에 대해 사업주 부담분을 지원하도록 개편하여 영세사업체의 부담을 경감하는 방안을 제시하였다.

최저임금의 결정은 최저임금을 받는 자와 이를 부담하는 자의 몫에 영향을 준다. 그러나 둘 사이에 발생하는 몫의 변화가 반드시 제로섬은 아니다. 최저임금 인상으로 인한 부담을 사업주만이 아니라 사회가

사회가 부담하는 정책으로  
사업주의 부담을 보충할 수  
있으며

분담하는 정책으로 사업주의 부담을 보충할 수 있으며, 거시경제에 긍정적인 영향을 미친다면 둘의 몫은 더욱 커질 수 있기 때문이다. 최저임금 인상 및 이에 대한 조치들이 이러한 결과로 이어지기를 기대한다.

#### 참고문헌

- 이병희·장지연·김혜원·이시균·심규범·강병구(2014), 『사회보험 사각지대 실태분석 및 중장기 사업개편방안』, 고용노동부.
- 최저임금위원회(2016.6), 『최저임금 적용효과에 관한 실태조사 분석 보고서』.
- Hirsch, B., B. Kaufman and T. Zelenska(2015), "Minimum Wage Channels of Adjustment," *Industrial Relation* 54(2).
- Neumark, D. and W. Wascher(2008), *Minimum wages*, The MIT Press.