

이 연구용역은 2010년 고용노동부의 「감시·단속적 근로자에 대한 최저임금 합리적 적용방안」에 관한 연구용역사업의 일환으로 연구되었음.

# 감시·단속적 근로자에 대한 최저임금 합리적 적용방안

2010.11.

연구기관 : 인천대학교



## 연 구 진

연구책임자 : 김동배(인천대학교 경영대학 교수)

참여연구자 : 나인강(인천대학교 경영대학 교수)

김지현(인천대학교 경영대학 석사)

# 제 출 문

고용노동부 장관 귀하

본 보고서를 고용노동부의 수탁연구과제 『감시·단속적 근로자에 대한  
최저임금 합리적 적용방안』에 대한 최종보고서로 제출합니다.

2010.11.

인천대학교 산학협력단

단장 박인호

# 목 차

제1장 서론 .....	1
제1절 연구목적 .....	1
제2절 연구내용 및 연구방법 .....	1
제2장 연구의 이론적 배경 .....	2
제1절 최저임금과 고용 .....	2
1. 이론적 논의 .....	3
2. 실증적 논의 .....	9
제2절 감단근로자와 최저임금 .....	12
1. 최저임금적용 이전의 연구 .....	12
2. 최저임금적용 이후의 연구 .....	17
제3장 최저임금과 감시·단속 근로자 고용현황 .....	19
제1절 2차 자료 분석 .....	19
제2절 사례조사 .....	24
1. 단체 및 협회 .....	24
2. 사업체 .....	26
제4장 실태조사 .....	30
제1절 모집단 및 표본 .....	30
제2절 조사표 .....	31
제3절 기초분석 .....	32
제4절 다변량 분석 .....	38
제5장 요약 및 정책함의 .....	43
제1절 연구의 요약 .....	43
제2절 정책함의 .....	44
제3절 추후 연구과제 .....	46

[참고문헌]	47
[설문지]	49

[표 차례]

<표 2-1> 경쟁적 시장과 수요독점시장에서의 개별 기업의 노동수요	7
<표 2-2> 감단근로자 규모	12
<표 2-3> 감단 근로자 실태	13
<표 2-4> 감단근로자 임금수준	15
<표 2-5> 최저임금 감액률 시나리오	16
<표 3-1> OES 직업분류 비교	19
<표 3-2> 감단 근로자의 인적 특성 및 근로조건	20
<표 3-3> 경비원 등 감단 근로자 고용현황	21
<표 3-4> B사 아파트 단지의 경비원 고용현황	27
<표 3-5> E기업 산하 경비원 수	29
<표 4-1> 모집단과 표본의 특성 비교	30
<표 4-2> 아파트 관리사무소장 대상 설문조사 항목	31
<표 4-3> 아파트 관리 방식	32
<표 4-4> 최근 5년간 아파트단지 관리방식의 변화	32
<표 4-5> 경비원 교대제 현황	33
<표 4-6> 경비원 고용 및 근로조건 추이	34
<표 4-7> 근로조건 변화율	35
<표 4-8> 경비원 고용 변동	35
<표 4-9> 경비원 고용감소 단지와 비감소 단지의 특성 비교	36
<표 4-10> 최저임금제와 고용: OLS 추정	40
<표 4-11> 최저임금제와 고용: 임의효과모형 추정	41
<표 4-12> 최저임금제와 고용: 고정효과모형 추정	42

[그림 차례]

[그림 2-1] 경쟁적 노동시장과 최저임금 .....	3
[그림 2-2] 경쟁적 노동시장에서의 최저임금과 고용수준 .....	4
[그림 2-3] 수요독점시장과 최저임금 .....	5
[그림 2-4] 수요독점 노동시장에서의 최저임금과 고용수준 .....	6
[그림 3-1] 경비원, 비경비원 감단근로자 비감단근로자의 총 근로시간 변화 · 22	
[그림 3-2] 경비원, 비경비원 감단근로자 비감단근로자의 시간당 임금 변화 · 22	
[그림 3-3] 경비원과 비경비원 감단근로자의 고용변화 .....	23
[그림 4-1] 최저임금제, 임금, 근로시간, 자동화, 그리고 경비원 일자리 .....	39

# 제1장 서론

## 제1절 연구목적

감시·단속적 근로자(이하 감단근로자)에 대한 최저임금은 2007년 이후 2011년도 말까지 감액된 형태로 적용되고 있다(최저임금법 시행령 부칙 제2항). 2007년부터 감단근로자에 대한 최저임금은 30% 감액 적용되었으며 2008~2011년에는 20% 감액 적용되는데, 별다른 조치가 없으면 2012년부터 감액조항이 삭제되어 최저임금이 전액 적용된다. 감단근로자에 대해 최저임금이 전액 적용될 경우 매년의 최저임금 인상률과 증첩된 감액률의 삭제는 감단 근로자 노동비용의 증가를 초래하여 고용 등에 부정적인 영향을 미칠 가능성도 배제할 수 없다. 본 연구는 감시·단속적 근로자에 대한 감액률 삭제시 예상되는 부작용이나 문제점을 연구함으로써 동 제도의 안착을 위한 정책 방안을 모색하고자 한다. 이를 위해 본 연구는 감단 근로자 최저임금 감액률 삭제에 대한 이해당사자들의 의견조사와 최저임금제도 적용이 감단근로자의 고용 등에 미친 효과를 분석한다.

## 제2절 연구내용 및 연구방법

본 연구는 문헌연구, 심층면접조사, 그리고 실태조사 방법을 사용한다.

연구의 구성은 다음과 같다. 제1장은 연구목적과 연구내용 그리고 연구방법을 다룬다. 제2장은 최저임금과 고용에 대한 이론적 논의와 선행연구를 다룬다. 그리고 2007년 감단근로자 최저임금 적용을 둘러싼 국내의 선행연구들을 검토한다. 제3장은 최저임금과 경비근로자의 고용을 분석한다. 우선 2차 자료를 사용하여 최저임금 적용 전후 경비근로자의 근로조건 및 고용변화를 분석하였다. 노동부의 근로조건은 임금구조기본통계조사 자료를 사용하여 분석하고, 고용의 변동은 한국고용정보원의 「산업·직업별고용구조조사」 자료를 분석하였다. 이어서 경비근로자 최저임금에 이해관계를 갖고 있는 5개 단체와 4개 사업체에 대한 심층면접 조사를 실시하였다. 제4장은 실태조사 분석결과이다. 제 5장은 이상의 분석결과를 토대로 정책적 함의를 제시한다.

## 제2장 연구의 이론적 배경

### 제1절 최저임금과 고용

최저임금제는 국가가 노사 간의 임금결정과정에서 일정부분 개입하여 임금의 최저수준을 정하고 사용자에게 그 이상을 지급하도록 법으로 강제함으로써 저임금 근로자를 보호하는 제도로, 근로자의 생활안정과 노동의 질적 향상을 기하여 국민경제의 건전한 발전에 이바지함을 목적으로 하고 있다.

초창기 최저임금은 19세기 말 20세기 초, 섬유, 의류재단, 제지 공장 등 저소득 노동시장에 만연해 있던 노동착취적 작업장(sweat shop)에서 취약계층의 근로자를 보호하고 아동노동착취를 방지하기 위한 방편으로 제정한 산업 조정 및 중재법(Industrial Conciliation and Arbitration Act)을 필두로 등장했으며, 1896년 호주와 1909년 영국에서 도입되기 시작하였다.

최저임금에 관한 논란과 연구가 가장 활발한 미국의 경우, 최저임금제는 1912년 메사추세츠 주에서 처음 도입하기 시작하여 전국적으로는 1938년 공정근로기준법(Fair Labor Standard Act)이 제정되면서 동 법적용의 일환으로 실시되었다. 시행 초기 시간당 최저임금은 당시 제조업 평균 시간당 임금의 40%인 0.25달러였으며, 비감독직 근로자(non-supervisory workers)의 43% 정도만이 적용되었으나 대상근로자가 꾸준히 확산되어 현재 대부분의 근로자들이 적용을 받고 있다. 미국의 연방 최저임금은 물가상승률 등에 연동되어 정기적으로 조정되지 않고 국회에서 비정기적으로 조정되며 현재 시간당 7.25달러(2009년 7월 24일 이후)이다. 또한 대부분의 주에서 최저임금을 별도로 책정하고 있는 바, 전체 50개 주 중 현재 26개 주에서는 연방수준보다 높은 수준에서 최저임금을 정하고 있다. 이하에서는 최저임금제가 고용에 미치는 영향에 대한 이론적 논의들을 검토하고 이와 관련된 국내외 주요 실증분석을 개관하기로 한다.



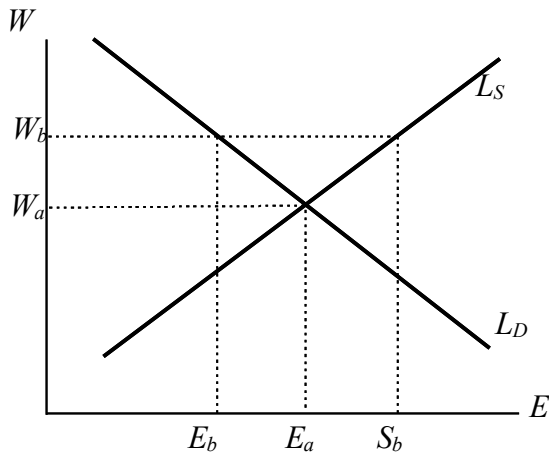
## 1. 이론적 논의

최저임금이 고용에 미치는 효과에 관한 이론적 관점은 크게 경쟁적 노동시장 모형과 수요독점시장 모형으로 나눌 수 있다. 경쟁적 노동시장 모형은 시장균형수준 이상의 최저임금이 노동의 초과공급 상태를 초래하고, 노동의 수요측면에 의해 고용이 결정되며, 임금상승 효과에 의해 고용의 감소가 이루어진다고 설명한다. 수요독점시장 모형 역시 매우 높은 수준의 최저임금은 고용을 감소시키는 효과를 초래하는 것으로 보지만, 최저임금이 적절한 수준에서 정해진다면 고용을 감소시키지 않고도 시장균형임금보다 높은 최저임금의 적용이 가능하다는 것을 보여준다.

### 1-1. 경쟁적 노동시장 모형

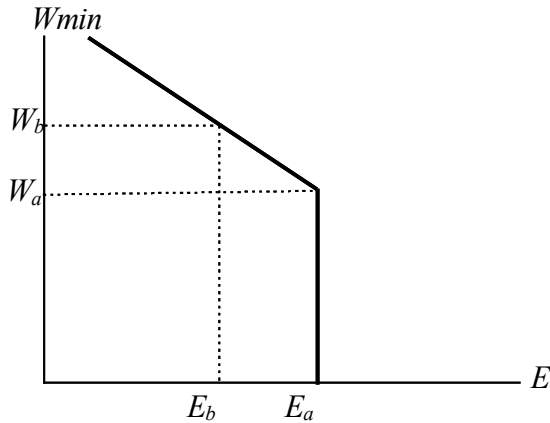
경쟁적 노동시장 모형은 1)노동 및 생산물 시장이 경쟁적이다, 2)노동은 모두 동질적이다, 3)생산물은 노동과 자본의 결합으로 생산된다, 4)시장에서의 정보가 비대칭적이지 않다는 것을 가정한다.

[그림 2-1] 경쟁적 노동시장과 최저임금



경쟁적 노동시장에서의 균형 고용 및 임금수준은 [그림 2-1]의  $E_a$ 와  $W_a$ 로 결정되는데, 시장균형임금( $W_a$ )보다 높은 수준의 최저임금( $W_b$ )이 책정되면  $E_a - E_b$ 만큼의 실업이 발생하게 된다. 경쟁적 노동시장에서의 최저임금 수준과 고용량의 관계를 표시하면 [그림 2-2]와 같다.

[그림 2-2] 경쟁적 노동시장에서의 최저임금과 고용수준



경쟁적 노동시장의 경우 최저임금의 적용은 [그림 2-2]에서처럼 고용을 감소시키는 역할을 한다. 물론 최저임금이 시장균형임금( $W_a$ )보다 낮은 경우는 시장균형 고용량에 변화가 없지만, 최저임금수준을 시장균형임금보다 낮게 잡는 것은 가격 하안제(price floor) 적용으로서의 의미가 없어지며, 시장균형점은 최저가격제의 적용이 없는 상태와 같다.

그러나 최저임금이 시장균형임금보다 높은 수준( $W_b$ )에서 결정되면 노동의 초과공급 상태가 발생하고, 시장의 고용은 노동의 수요측면에 의해 결정되며, 따라서 고용이 감소하게 된다.

이러한 고용의 감소효과는 다음의 두 가지 효과로 나누어 볼 수 있다. 1) 노동의 수요는 생산물의 생산에 따른 파생수요이므로 생산물 가격의 상승으로 인하여 생산물 수요가 감소하고 이로 인하여 노동수요가 감소하는 규모 효과(scale effect)가 나타난다. 2) 생산요소인 자본과 노동을 고려할 때, 노동의 상대적 가격이 상승함으로 인해 상대적으로 가격이 하락한 자본이 노동을 일부 대체하는 대체효과(substitution effect)가 발생함으로써 노동수요가 감소한다.

이러한 최저임금 효과의 크기는 다음과 같은 요소들에 영향을 받는다. 1)시장의 균형임금과 최저임금간의 격차가 클수록 노동수요는 크게 하락한다. 2)관련된 생산물 수요의 가격탄력성이 클수록 노동수요는 더 크게 감소한다. 3)생산비용에서의 노동의 비중이 클수록 더 크게 감소한다. 4)노동과 자본사이의 대체성이 클수록 더 크게 감소한다. 둘째에서 넷째까지의 영향들은 결국 기업의 노동수요에 반영됨으로써 기업의 노동수요의 탄력성이 클수록 최저임금의 고용감소 효과는 커지게 된다.

## 1-2. 수요독점시장 모형

노동시장에서의 수요독점이론은 최저임금이 너무 높다면 경쟁적 노동시장과 같이 고용을 감소시키는 효과를 발생시키지만, 최저임금이 적절한 수준에서 정해진다면 고용을 감소시키지 않고도 시장균형임금보다 높은 최저임금의 적용이 가능함을 보여준다.

노동시장에서의 수요독점이론은 다음의 두 가지를 가정한다. 1)기업은 노동시장에서 독점적인 지위를 가지고 있으며, 노동공급자는 다수가 존재한다. 2) 단순화를 위해 생산요소는 노동력 한 가지만 존재한다. 이러한 가정 하에서 이윤의 극대화를 추구하는 기업의 이윤은 다음과 같이 나타낼 수 있다(생산물의 가격은 1로 표준화한다).

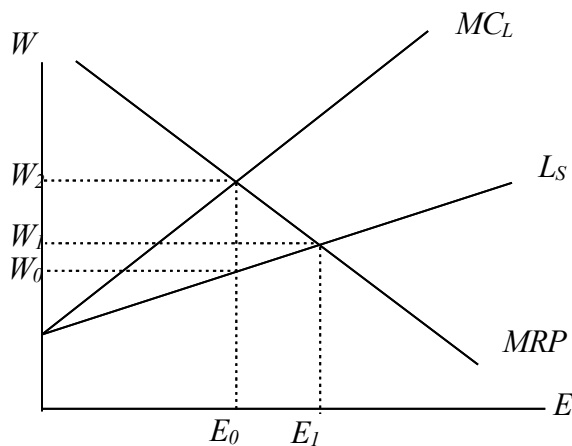
$$\pi = TR - TC = f(L) - w(L)L$$

1계조건을 통한 이윤극대화식은 다음과 같이 표현될 수 있다.

$$f'(L) = w'(L)L + w(L) = w\left(1 + \frac{1}{\epsilon}\right)$$

위 식의 좌변은 한계수입을, 우변은 노동의 한계비용을 나타내고,  $\epsilon$ 는 노동공급의 탄력성을 나타낸다.

[그림 2-3] 수요독점시장과 최저임금

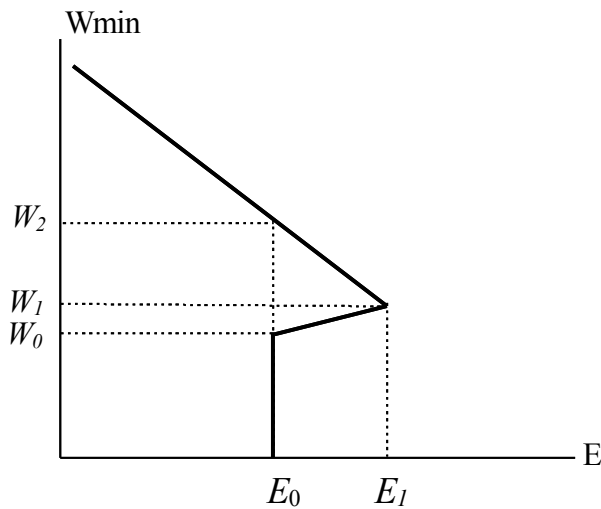


참조: Handbook of Economics 3B 32장의 그림을 수정 인용.

수요독점 노동시장의 경우 [그림 2-3]에서 제시된 것처럼 기업은 한계수입과 한계비용이 일치하는 곳에서 생산이 결정되어  $E_0$ 만큼 고용하고 이 때 임금수준은  $W_0$ 가 된다. 만일 이러한 수요독점시장에서 최저임금이 시행된다면 우상향하는 노동공급곡선(LS)이 부분적으로 수평이 된다.

이때 노동의 한계비용곡선(MCL)은 최저임금수준이 현재의 노동공급곡선과 만나는 점까지 수평선을 유지하다 그 이후 영역에는 [그림 2-3]과 같이 한계비용의 모습을 보이는 굴절곡선(kinked curve)이 된다. 이로 인하여 최저임금의 도입은 고용수준의 변화를 발생시키는데, 만일 최저임금 수준이  $W_0$ 에서  $W_1$  사이에서 증가하면 고용수준은 노동공급곡선(LS)을 따라 움직이면서  $E_0$ 와  $E_1$  사이에 증가하게 된다. 그러나 최저임금 수준이  $W_1$ 을 초과하게 되면 고용수준은 한계수입곡선(MRP)를 따라 역행하게 되어 최저임금이 상승함에 따라 고용도 감소 추세로 돌아서게 된다. 이러한 관계를 그림으로 나타내면 [그림 2-4]와 같다.

[그림 1-4] 수요독점 노동시장에서의 최저임금과 고용수준



최저임금 수준이  $W_0$ 에서  $W_1$  사이에서 결정되면 최저임금 도입은 오히려 고용수준을 증가시키지만 최저임금이  $W_1$ 을 초과하게 되면 고용수준은 감소추세로 바뀌게 된다. 따라서  $W_0$ 에서  $W_2$  사이에서 최저임금이 결정된다면 고용의 감소 없이 시장균형임금보다 높은 최저임금이 가능하며 최저임금이 그 범위를 넘어서게 되면 고용감소효과가 나타나게 된다.  $W_0$  아래 수준은 최저임금이 너무 낮기 때문에 가격하한(price floor)으로서 구속력이 없는 구간이고 고용수준은 독점시장의 균형고용량인  $E_0$ 가 그대로 유지된다.

이렇게 W0에서 W2 구간에서 최저임금이 적용될 때 시장균형임금보다 높은데도 고용이 감소하지 않는 이유는 고용으로 표현되는 독점시장의 사중손실이 E1-E0인데 적절한 수준에서의 최저임금의 시행은 독점시장의 사중손실을 줄이는 방향으로 작용할 수 있기 때문이다.

이 때 노동공급의 임금탄력성은 두 가지 의미를 가지게 된다. 1) 노동공급이 탄력적일수록 관련 구간에서의 최저임금의 고용증대효과는 더 커지며 비탄력적일수록 고용증대효과는 작아진다. 이것은 관련구간에서 임금이 최저임금적용에 의해서 증가하더라도 노동공급이 비탄력적이면 노동공급이 작게 반응하기 때문이다.

노동공급이 완전비탄력적일 때 임금이 상승하더라도 노동공급이 증가하지 않는 극단적 경우를 생각해 보면 쉽게 이해된다. 앞서 제시된 일계조건에서 알 수 있듯이, 노동공급이 탄력적일수록 독점수요자의 노동시장에서의 독점력이 감소하고 따라서 독점력을 이용한 임금할인(mark-down) 폭이 감소하기 때문이다. 극단적인 경우로 노동공급이 완전탄력적이면 수요독점하에서도 고용과 임금수준이 경쟁시장과 동일하게 되므로 최저임금이 고용증대효과를 나타낼 수 있는 구간이 사라진다. 이 때 고용은 노동의 한계생산물 체감의 법칙에 의해서 점감하는 곡선(MRP)이 최저임금과 같아지는 수준에서 결정된다.

수요독점시장과 경쟁적 시장에서의 개별 기업의 노동시장에서의 차이를 나타내면 아래의 표와 같다.

<표 2-1> 경쟁적 시장과 수요독점시장에서의 개별 기업의 노동수요

	경쟁적 기업	수요독점 기업
개별 기업의 노동공급곡선	수평	우상향
기업의 이윤극대화 조건	$f'(L) = w^*$	$f'(L) = w'(L)L + w(L)$
기업의 노동1단위당 한계비용	$w^*$	$w'(L)L + w(L)$

주:  $w^*$ 는 경쟁시장에서의 균형임금

앞선 일계조건에서 본 것처럼, 표에서 기업의 이윤극대화 조건의 좌변은 한계수입(MR)을, 우변은 한계비용(MC)를 나타내는데, 한계비용이 시장의 노동공급곡선보다 가파른 것이 경쟁적 노동시장과 다르다. 즉, 경쟁적 노동시장에서의 한계비용은 시장의 균형임금인데 비해, 수요독점 기업의 경우는 시장균형임금에서 추가적인 고용이 가능하기 때문에

$\omega'(L)L + \omega(L)$ 이다. 반면, 독점기업이 직면한 노동공급곡선은 우상향한다. 즉, 고용을 늘리려면 임금을 더 상승시켜야 하는데, 이렇게 되면 기존에 고용된 사람들도 발생한 임금격차만큼 더 쥐야하므로 노동 1단위를 추가로 고용하는 비용은  $\omega'(L)L$  만큼 증가한다.

수요독점하에서는 최저임금이 너무 높지 않게 설정된다면 고용이 증가할 수 있다. 최저임금수준으로 고용할 수 있는 구간에서는 수요독점 기업의 한계노동자에 대한 추가노동비용이 최저임금의 도입으로 줄어들기 때문이다. 예를 들어, 9명을 \$9에 고용하고 있는 기업이 10번째 노동자를 \$10에 고용해야 하는 상황이면, 10번째 노동자의 한계노동비용은 \$19이다. \$15의 최저임금에 9명을 고용하고 있는 상황에서 10번째 노동자를 고용하려고 한다면 한계노동비용은 \$15로 더 낮다. 물론 노동의 평균비용은 최저임금이 없는 상태가 더 낮다.

최저임금의 상승은 고용을 경쟁시장에서의 균형 고용수준( $L_s = MRP$ )까지 증대시킬 수 있으며 그 이상의 최저임금의 상승은 경쟁시장모형에서와 마찬가지로 고용수준을 감소시킨다.

위의 논의를 요약하면, 수요독점 노동시장에서 시장균형임금보다 높은 수준의 최저임금이 특정구간에서 고용을 감소시키지 않을 수 있는 이유는 최저임금의 적용이 특정구간에서는 오히려 독점에 따른 시장왜곡을 시정하는 역할을 하기 때문이다.

저임금 노동시장의 경우 과연 수요독점적 노동시장이라고 볼 수 있는가에 관한 문제가 남아 있다. Neumark & Wascher (2008)에 의하면, 고용을 늘리는 최저임금 수준을 알기 위해서는 산업별, 직업별, 기업별, 시간별 노동의 수요와 공급곡선을 모두 알아야 하기 때문에 사실상 이론적 가능성 이상으로 보기 힘들고, 더욱이 실제 저임금 노동시장은 산업별, 지역별로 대부분 많은 소규모 기업으로 구성되어 있으므로 수요독점모형의 적용은 타당하지 않다. Manning (2003) 역시 하나의 기업이 수요독점일지라도 기업들 사이의 상호작용이나 이질성을 고려하여 전체 노동시장을 모형화할 때는 이러한 수요독점에서의 함의가 유지되지 않는다고 지적했다.

그러나 수요독점과 관련된 문헌들은 직접적인 수요독점모형보다는 수요독점모형의 함의와 비슷한 결론을 이끌 수 있는 기업의 고용과 임금의 우상향 관계 및 노동공급곡선보다 가파른 한계비용곡선을 가진 매커니즘을 제시하는 모형을 개발하는 것으로 발전했다. 이와 관련된 주요 논문으로는 레스토랑에서의 시간당 임금과 팁의 임금구조를 이용한 Wessels (1997), 효율성 임금과 관련된 Rebitzer & Tayler (1995), 수요독점적 경쟁을 이용한 Bhaskar & To (1999), 탐색과 관련된 마찰로 인해 발생하는 동적 수요독점을 이용한

Burdett & Mortensen (1998) 등이 있다.

## 2. 실증적 논의

앞에서 살펴본 바와 같이, 고용에 미치는 최저임금의 효과에 대한 일관된 이론적 결론을 내리기는 어렵다. 한편, 최저임금의 고용효과는 궁극적으로 실증적인 문제다. 하지만 미국을 중심으로 활발히 진행된 실증 연구들에서도 경제학자들 간에 일치된 결론은 없다.

### 2-1. 영·미 사례

1세대 문헌연구는 Card & Krueger의 『Myth and Measurement』 (1995)에, 새로운 최저임금 연구는 Neumark & Wascher의 『Minimum Wage』 (2008)에 비교적 상세히 서술되어 있다.

미국의 1세대 최저임금 연구들은 연방정부의 최저임금의 시계열 변화와 군집자료 (aggregate data)를 사용하였고, 최저임금 적용대상 가운데 높은 비율을 차지하는 10대 청년층을 주로 분석하였다. 종속변수는 주로 거시적 고용수준을 사용하였고, 설명변수 중 주요변수인 최저임금 변수는 Kaitz 인덱스를 대리변수로 사용했는데 Kaitz 인덱스는 아래와 같이 계산될 수 있다.

$$Kaitz_t = \sum_j f_{jt} (mw_t / aw_{jt}) c_{jt}$$

아래첨자  $j$ 와  $t$ 는 각각  $I$ 번째 산업과  $t$ 기를 나타내며,  $f$ 는 10대 고용비중을,  $mw$ 는 연방 최저임금 수준을,  $aw$ 는 산업평균임금을,  $c$ 는 산업의 최저임금 적용을 받는 노동자의 비중을 나타낸다. 따라서 Kaitz 인덱스는 산업평균임금 대비 최저임금을 산업별 적용비중과 10대 고용비중으로 가중치를 적용한 값이다.

Brown, Gilroy & Kohen (1982)이 다룬 기존 문헌에 따르면, 최저임금은 10대 고용에 대체로  $-0.05$ 에서  $-0.3$  범위 (평균  $-1.52$ )의 탄력성을 나타내는 것으로 보고하고 있다. Card & Krueger의 『Myth and Measurement』에서는 시계열 자료를 이용한 이후의 연구결과들을 제시했는데, 탄력성 값이 대체로 그 전의 연구결과보다 감소한  $-0.05$ 에서  $-0.1$  범위 (평균  $-0.70$ )를 보여준다.

이러한 1세대 연구방법은 최저임금의 변화에 따른 전국적 고용수준에 미치는 효과를 보

여주고 있지만, 다음과 같은 단점도 있다. 1)이러한 연구방법은 최저임금수준이 상대적으로 높은 시기의 고용수준과 상대적으로 낮은 시기의 고용수준을 비교하고자 하지만 그 기간 동안 많은 다른 요소들이 함께 변하고 있다는 점을 완벽히 고려하고 있지는 못하다. 경기변동 등 여러 설명변수를 통해 통제한다 하더라도 최저임금과 함께 고용에 영향을 미치는 여타의 변수들이 적절히 통제되었다고 보기는 어렵다. 2)최저임금 변동의 내성성 문제이다. 최저임금의 변동이 고용에 영향을 미치는지, 고용변동이 최저임금의 설정에 영향을 미치는지 분명하지 않다. 3)Kaitz 인덱스 변수를 사용했을 때의 문제로, 이 경우 생산물 가격으로 나눈 산업평균임금이 포함되어야 한다.

새로운 최저임금연구는 1990년대 주별 최저임금의 변이가 두드러지게 나타나면서 시작되었다. 1990년대 초반, 주별로 최저임금을 연방최저임금 수준 이상으로 인상함에 따라 최저임금의 주별 차이가 나타나기 시작했는데, 이러한 최저임금 및 경제상황의 주별 다양성을 이용한 최저임금의 효과를 측정하고자 하는 연구가 새로운 최저임금 연구의 주가 되었다. 100편이 넘는 2세대 최저임금 연구 가운데 약 3분의 2가 음의 고용효과를 제시했고, 『Minimum Wages』에서는 저자들이 신뢰할 만하다고 선택한 주요 2세대 최저임금 연구 가운데 80% 이상이 음의 고용효과를 나타냈다.

새로운 최저임금 연구의 시발점이 된 것은 1992년 ILRR 심포지엄에서 제시된 4개의 주요 논문으로, 지역별 최저임금의 변동을 이용하거나 (Neumark & Wascher (1992), Card (1992a)), 특정 주의 최저임금의 증가를 분석하거나 (Card (1992b)), 특정산업(패스트푸드)의 최저임금 상승 전후의 변화를 이용하는 것 (Katz & Krueger (1992))이다.

## 2-2. 국내 사례

최저임금과 관련된 사회적 관심 및 논란을 고려할 때 최저임금 관련 연구는 매우 절실하다. 그러나 최근까지도 최저임금에 관한 국내 연구들은 매우 제한적이었으며, 논쟁의 근거를 외국의 연구에 주로 의존해 왔다. 주요한 이유는 최저임금이 전국적으로 실시됨에 따라 고용효과를 측정할 수 있는 변수를 찾기 어렵다는 것과 2002년 이전에는 전체 임금근로자 중에서 일부에게만 최저임금제가 적용되었기 때문이다.

그러나 2002년 이후 전체 임금근로자에게 최저임금제가 적용되고, 최저임금 인상률도 2000년대 들어서면서부터 최근의 경제위기 전까지 상대적으로 크게 증가하였다. 이에 따라 최근에는 최저임금에 관한 연구가 조금씩 증가하고 있는데, 연구결과는 영미계 국가의 실증 연구와 마찬가지로 일관된 결론에 도달하지 못하고 있다.



우선, 정진호(2008), 남성일(2008), 김우영(2010)의 실증연구는 최저임금의 고용감소효과가 부분적으로, 특히 특정 연령계층을 중심으로 발견된다는 점을 보여준다.

정진호(2008)는 최저임금 인상이 청소년층 및 중·고령층의 고용에 음의 영향을 미치는 반면, 25-54세 연령계층의 고용에는 양의 영향을 미침을 보였는데, 이러한 결과를 25-54세 연령계층에서의 상대적인 임금 하락효과에 따른 노동수요 증가로 해석하고 있다.

남성일(2008)은 2007년 감시단속적 근로자에 대한 최저임금의 확대적용이라는 제도적 변화를 이용하여 수도권 지역의 아파트 경비근로자들을 표본으로 최저임금의 고용효과를 살펴보았는데, 최저임금의 확대적용은 임금의 증가효과를 가져온 반면 노동수요는 감소시키는 효과를 가져온 것으로 보고하고 있다.

김우영(2010)은 최저임금이 청년고용에 미치는 영향을 고용조정에 시차가 있을 수 있음을 고려하여 동태적 모형으로 추정하였는데, 추정 결과 전체 청년을 대상으로 할 경우 최저임금의 고용효과는 없는 것으로 나타나지만, 성과 연령으로 구분하였을 때는 최저임금이 고용을 낮춘다는 점을 보여주었다. 탄력성 추정치에 따르면 최저임금이 10% 증가할 때마다 청년여성(15-24세)의 고용을 1.6%, 청년남성(15-29세)의 고용을 1.1% 낮추는 것으로 나타나고 있다.

다음으로 이병희(2008)와 안태현(2009)의 실증연구는 최저임금의 부정적 고용효과를 단정할 수 없다는 점을 보여준다. 이병희(2008)는 최저임금의 고용효과를 이중차분법을 이용하여 저임금 근로자의 고용 유지와 미취업자의 취업 유입으로 나누어 분석하고 있다. 1) 최저임금의 인상은 직장 유지율에 부정적인 영향을 미치지만 통계적으로 유의하지 않다. 2) 최저임금의 인상은 미취업자의 취업 유입을 촉진하는데 영향을 미치지만 통계적으로 유의미하지 않다. 따라서 최저임금 인상이 고용에 부정적인 영향을 미친다고 단정할 수 없다고 한다.

안태현(2009)의 연구는 최저임금의 변화에 따른 임금근로자의 취업상태유지에 관해 선형 확률모형으로 추정했는데, 개인의 이질성을 고정효과로 통제한 결과 고용에 대한 최저임금의 부정적 효과는 드러나지 않고 있다.

## 제2절 감단근로자와 최저임금

### 1. 최저임금적용 이전의 연구

가. 김성희·손정순·강선희·박종식(2004)의 연구

동 연구는 감단근로자의 규모, 임금 등 근로실태, 현행 법제도와 국제기준을 검토한 후 정책대안을 제시하고 있다. 주요 분석내용은 다음과 같다. 먼저 중고원의 2002년 산업별·직업별 고용구조조사 자료를 사용하여 감단근로자 규모를 추정하였다. 이들에 의하면 감단근로자의 65.3%는 경비 및 건물관리인으로 나타나고 있다.

<표 2-2> 감단근로자 규모

직종코드	직종	인원 수(명)	비중 (%)
1111	청원경찰	12,996	3.9
1112	무인 경비원	10,748	3.2
1113	경비 및 건물관리인	218,806	65.3
1114	기타 경비,경호,건물관리 관련직	16,035	4.8
1131	계기검침 및 수금원	17,505	5.2
1132	주차관리원	30,892	9.2
1560	냉난방 관련 설비 조작원	27,863	8.3
합 계		334,846	100.0

자료: 김성희외(2004), 7쪽.

김성희외(2004)는 2002년 임금구조기본통계조사 자료를 사용하여 감단근로자의 임금실태 등을 분석하였다. 당시 최저임금(시급 2100)미만 근로자는 전체 감단근로자의 7.8%인 17,446명이었는데 그 95.7%가 경비직이었으며, 반면 시간급 기준으로는 30.5%인 68,503명이 최저임금 미만 근로자이며 그 중 97.5%가 경비직이었다.

감단 근로자 실태조사 및 노사 당사자 및 근로자에 대한 5개 단지 심층면접 조사를 통해서 근로조건을 조사하였다. 2004년 6~7월에 걸쳐 전국시설관리노조, 전국아파트노련, 연합노련을 통해 감단 근로자 1600부에 설문을 배포하여 유효응답 658부를 회수하였다. 이중 아파트 경비직은 228명이다. 마지막으로 동 연구는 감시·단속적 근로에 대한 ILO 국제기준과 해외 EU, 일본, 미국의 사례를 분석하였으며 이에 근거해서 다음과 같은 정책제안을 제시하였다.

<표 2-3> 감단 근로자 실태

직업 코드	직업 분류	남성	여성	총인원	직종별 비중	최저임금 미달자1)	최저임금 미달자2)
444	기타 보안서비스 종사자	14,446 (95.3%)	717 (4.7%)	15,163 (100.0%)	6.8%	2 (0.0%)	109 (0.2)
816	동력생산 및 관련 장치 조작 종사자	35,271 (96.0%)	1,474 (4.0%)	36,745 (100.0%)	16.4%	328 (1.9%)	1,448 (2.1)
912	건물관리, 경비 및 관련 종사자	151,126 (97.5%)	3,801 (2.5%)	154,927 (100.0%)	69.1%	16,691 (95.7%)	66,824 (97.5)
913	배달, 운반 및 검침관련 종사자	15,913 (91.2%)	1,536 (8.8%)	17,449 (100.0%)	7.8%	425 (2.4%)	122 (0.2)
총 계		216,756 (96.6%)	7,528 (3.4%)	224,284 (100.0%)	100.0%	17,446 (100.0%)	68,503 (100.0)

주1) 월급여액 기준임. 월급여액은 기본급+통상수당으로 계산.

주2) 시급 기준임. 이 때 시간은 월 정상근로시간으로 계산하였음

자료: 김성희외(2004), 57쪽, 67쪽, 69쪽 수정

첫째, 감시·단속적 근로에 대한 근로시간 및 최저임금제 적용제외의 요건이자 절차로서 규정되고 있는 승인과정에 대해 엄격한 기준과 조건을 적용해야 한다.

둘째, 감단근로자에 대해서 최저임금을 적용해야 한다. 다만 구체적인 적용 방안의 문제로 시행 초기의 부작용과 행정수요 경감 차원에서 최임법상의 월급여액을 감시·단속적 직종의 최저임금액으로 설정하는 것이 바람직하다. 참고로 이들은 최저임금 적용이 심각한 고용문제를 야기하지 않을 것으로 낙관적으로 전망했다.

셋째, 격일제 근로에 종사하고 있는 감시·단속적 근로자의 건강권 문제와 함께 포괄임금제에 대한 개선방안을 마련해야 한다.

#### 나. 국제노동법 연구원(2005)

동 연구는 감단근로자에 대한 근로시간 및 최저임금 제도의 적용에 대한 국제 비교연구를 실시하였다. 우선 일본의 경우 최저임금법 제8조의 최저임금의 적용제외 조항 및 최저임금법 시행세칙 제4조2항이 있는데 그 내용은 다음과 같다.

「제8조 【최저임금의 적용제외】 다음에 열거하는 근로자에 대해서는 당해 최저임금에 별도의 정함이 있는 경우를 제외하고 후생노동성령에서 정하는 바에 의해, 사용자가 都道府縣 노동국장의 허가를 받은 때에는 제5조의 규정을 적용하지 아니한다.

1. 정신 또는 신체의 장애에 의해 현저하게 노동능력이 낮은 자
2. 시험 사용기간 중에 있는 자
3. 직업능력개발촉진법(1969년 법률 제64호) 제24조 제1항의 인정을 받고 행해지는 직업훈련 중 직업에 필요한 기초적인 기능 및 이에 관한 지식을 습득케 하는 것을 내용으로 하는 것을 받는 자로서 후생노동성령에서 정하는 경우
4. 소정근로시간이 특히 짧은 자, 경이(輕易)한 업무에 종사하는 자 기타 후생노동성령에서 정하는 자。」

그리고 최저임금법 시행세칙 제4조2항에서는 최저임금 적용제외가 허가되는 경우를 다음과 같이 규정하고 있다.

- ① 소정근로시간이 특히 짧은 자(최저임금액이 일, 주 또는 월에 의해 정해지는 경우)
- ② 경이(輕易)한 업무에 종사하는 자(당해 근로자가 종사하는 업무가 당해 최저임금의 적용을 받는 다른 근로자가 종사하는 업무와 비교하여 특히 경이한 경우)
- ③ 단속적 근로에 종사하는 자(최저임금액이 시간에 의해 정해지는 경우 및 최저임금액이 일, 주 또는 월에 의해 정해지는 경우로서 당해 근로자의 實作業時間 수가 당해 최저임금의 적용을 받는 다른 근로자의 實作業時間수와 비교하여 특히 짧은 경우)

그러나 동 연구는 다른 나라의 경우에는 감단 근로자 적용제외에 대한 특별한 규정을 발견하지 못했다. 미국의 경우에는 감시·단속 근로자에 대한 일반적인 규정은 존재하지 아니하였고, 영국의 경우에는 감시·단속적 근로자에 대한 적용제외규정은 보이지 아니했으며, 프랑스의 경우 아파트(건물) 관리인에게 최저임금을 전면 적용하는 것으로 나타났다.

#### 다. 정인수·김재훈(2006)의 연구

동 연구는 최저임금 감액적용을 앞두고 2004년 임금구조기본통계조사 자료와 사례조사(아파트 16, 용역업체 10)를 통해 적정 감액률에 대한 시뮬레이션을 실시하였다. 우선 임금구조기본통계조사를 사용해서 감단근로자의 임금수준을 분석하였다.

<표 2-4> 감단근로자 임금수준

		기타보안 서비스(444)	동력 생산 및 관련 장치 (816)	건물관리, 경비 및 관련(912)	배달 운반 및 검침 관련 (913)	
A	기본급+통상수당	1,284,333	1,341,917	797,709	1,195,019	
B	A+기타수당 +초과급여	1,694,320	1,759,181	934,521	1,408,710	
C	B+특별급여/12	2,154,544	2,239,519	1,062,661	1,683,087	
D	D_1+D_2	242.2	239	304	207	
D_1	정규근로시간	200.8	216	296	199	
D_2	초과근로시간	41.4	23	8	7	
E	A/D_1	6,659	6,703	3,080	6,046	
F	B/D	7,515	7,783	3,471	6,895	
G	C/D	-	-	3,977	-	
H	최저임금	2,510				
I	E 기준	최저 임금 이하 근로자 비율	0.55%	3.93%	53.07%	1.39%
		최저 임금 이하 근로자수	103	1,588	91,757	254
J	F 기준	최저 임금 이하 근로자 비율	0.11%	0.35%	46.21%	0.01%
		최저 임금 이하 근로자수	20	141	79,900	2

주: E기준(통상임금/정규근로시간)과 F기준(기타 및 초과수당포함/총근로시간)

자료: 정인수·김재훈(2006)

이어서 동 연구는 경비직(912)의 최저임금 감액을 시뮬레이션을 실시하였다. 이들의 연구를 요약하면 다음과 같다. 최저임금법에 최저임금 적용의 기준은 기본급+통상임금으로 규정되어 있고 이에 합당한 근로시간은 정규근로시간이다. 이를 적용하는 것이 E 기준인 바 이를 적용할 경우 최저임금법을 경비직을 포함한 감단 직종에 달리 규정을 만들어야 한다는 부담은 없다. 최저임금법 시행규칙에 의하면, 이와 같이 포괄수당을 제외하는 것이 일반원칙이라고 할 수 있다. 한편, 경비직의 경우 현실적으로 격일 24시간 근무라는 형식이 포괄임금제를 적용하는 현실을 만들어 왔기 때문에 최저임금 감액을 선정에는 현실을 감안해서 판단해야 한다는 논리도 분명히 존재한다. 이 경우에는 F 기준인 포괄임금제 적용 기준, 즉 기본급+통상임금+초과근로수당을 포함한 포괄임금을 정규근로시간과 초과근로시간을 합한 전체 근로시간으로 나누어준 기준을 사용하는 것이 보다 바람직하다.

<표 2-5> 최저임금 감액율 시나리오

		E 기준	F 기준
비 감액시	최저 임금 수준	2,510	
	전체 근로자수	172,903	
20%감액시 근거 226/281	최저 임금 수준	2,008	
	최저 임금 이하 근로자 수 (비율)	55,834 (32.29%)	33,346 (19.29%)
	개인별 월 임금 증가액 평균	135,650	77,030
	사업주 월 부담 증가분	7,573,881,776 (5.49%)	2,568,641,768 (1.59%)
25%감액시 근거 226/304	최저 임금 수준	1,882.5	
	최저 임금 이하 근로자 수 (비율)	45,564 (26.35%)	22,944 (13.27%)
	개인별 월 임금 증가액 평균	116,250	56,772
	사업주 월 부담 증가분	5,296,802,960 (3.84%)	1,302,576,773 (0.81%)
30%감액시 근거 226/328 328 : 야간 할증률 =(426/365)*281	최저 임금 수준	1,757	
	최저 임금 이하 근로자 수 (비율)	29,590 (17.11%)	11,201 (6.48%)
	개인별 월 임금 증가액 평균	120,095 <sup>1)</sup>	46,088
	사업주 월 부담 증가분	3,553,622,514 (2.58%)	516,232,767 (0.32%)
40%감액시 근거 226/365	최저 임금 수준	1,506	
	최저 임금 이하 근로자 수 (비율)	16,522 (9.56%)	1,198 (0.69%)
	개인별 월 임금 증가액 평균	93,712	11,032
	사업주 월 부담 증가분	1,548,305,216 (1.12%)	13,216,400 (0.01%)

주: E기준(통상임금/정규근로시간)과 F기준(기타 및 초과수당포함/총근로시간)

자료: 정인수·김재훈(2006)

이는 최저임금법 시행규칙상 원칙에 특칙을 두어 산정해야 하는 문제가 있다. 이와 같은 경우 논리는 경비직의 경우 격일제근로가 일반적이라는 특성상 포괄수당이 월 정액급여에 포함되어 있다는 특별입론을 하여야 한다. E 기준과 F 기준 둘 다 논리적으로는 어느 것을 택해도 상관없다고 판단된다. 다만 E 기준을 택할 경우, 사용자 부담분이 상당히 증가한다는 어려움이 있는 반면 최저임금법 자체를 고치지 않고 경비직에도 적용할 수 있다는 장점이 있으며, 이 경우, 포괄임금으로 흩어져 있는 감단 근로자 임금항목을 기본급과

1) 개인별 월 임금 증가액 평균이 30% 감액률의 경우가 25%감액률의 경우보다 약간 높다. 이 것은 30% 감액률에 해당하는 근로자 구성과 25%에 해당하는 근로자 구성이 다르기 때문에 임금 증가액이 뒤바뀔 수 있는 것이다.

통상수당으로 모으게 될 것이라는 점은 노사 양측에 나쁠 것은 없으며 보다 현실적인 임금항목으로 설정되게 될 것이다. 동 연구에서 제시한 몇 가지 감액률과 근거를 보면 다음과 같다.

- 20%감액의 근거: 주44시간시 월 226시간 이에 비해 법원판례는 경비 월 281시간  
=> 차이만큼 최저임금을 80% 적용해야
- \* 법원의 월 281시간 근거:  $(24-5.5)*365/12/2$  => 즉 1일 5.5시간의 휴식시간
- 30%감액의 근거: 위의 계산이 야간 할증률은 감안하지 않음에 착안
- 40%감액의 근거: 일반 근로자 주44시간 월 226시간을 감단의 구속노동시간 365로 나눔

## 2. 최저임금적용 이후의 연구

### 가. 노동부(2007)의 연구

노동부는 2007년 4월2일~4월6일간 전국 300세대 이상 아파트단지 1,035개(모집단7,337개)를 층화확률 비례 추출하여 근로감독관이 입주자대표(또는 관리소장)를 방문하여 조사를 실시하였다. 분석결과를 요약하면 다음과 같다.

첫째, 2007. 1/4분기에 아파트경비원 3.7%를 감원했으며 이후 추가로 5.6% 감원계획이 있는 것으로 나타났다. 둘째, 임금을 보면 2006년 월평균 858천원에서 2007.3월 현재 945천원으로 평균 87천원(10.1%) 인상 된 것으로 나타났고, 근로시간은 2006년 1일 평균 22.3시간에서 2007.3월 현재 19.6시간으로 평균 2.7시간(12.1%)이 감소한 것으로 나타났다. 셋째, 감원계획은 감액율에 따라서 다른 것으로 나타났는데, 감액율을 30% 적용하는 경우 4.8%의 단지에서 고용조정을 할 것이라고 한 반면 감액율 20% 적용시 고용조정을 하겠다는 단지는 11.2%로 나타났다.

### 나. 남성일(2008)의 연구

남성일(2008)은 2007년 8월-11월에 걸쳐 수도권 아파트단지 관리업체를 대상으로 설문조사를 실시하였다. 관리업체리스트는 전국아파트연합회와 한국경비협회의 회원사이다. 222

개 단지로부터 조사표를 회수했지만 3년간 패널을 구성한 사례는 132개 단지였다. 조사항목은 다음과 같다.

- 인당 월평균 급여(2005, 2006, 2007년)
- 인당 월평균 총 근무시간(2005, 2006, 2007년)
- 인당 월평균 총 휴게시간(2005, 2006, 2007년)
- 단지내 경비원 숫자(2005, 2006, 2007년)
- 단지 아파트 총 평수
- 단지 총 세대수
- 경비원 공급 원활도(3점, 원활, 보통, 어려움)

남성일(2008)이 패널자료를 구성해서 분석한 결과를 요약하면 다음과 같다.

첫째, 최저임금제 도입으로 2007년도 월평균임금은 10.8~10.9% 순증가 했으며 고용은 3.5~4.1%감소하였다. 고용감소는 상대적으로 소규모 단지 그리고 다수의 경비원을 고용하고 있던 단지에서 발생하였다. 둘째, 최저임금제 도입으로 월 근로시간은 약 45시간이 감소하였다. 이는 약 13.5%의 감소에 해당된다. 휴식시간이 1일 1시간에서 4시간 정도로 증가한 수치이다. 셋째, 고용의 단기임금탄력성은 -0.312 근로시간의 단기임금탄력성은 -1.68로 나타났다. 그러나 2007년 첫 적용된 최저임금(감액)의 효과로서 단기효과이며 장기적 효과는 아니다.



### 제3장 최저임금과 감시·단속 근로자 고용현황

#### 제1절 2차 자료 분석

2차 자료는 노동부의 2006-2008년간 임금구조기본통계조사 자료와 한국고용정보원의 2005-2008년간 「산업·직업별고용구조조사」 자료이다. 앞의 자료는 경비근로자의 근로조건을 그리고 뒤의 자료는 고용규모를 추정하기 위해 분석하였다. 참고로 한국고용정보원의 2005-2008년간 「산업·직업별고용구조조사」 자료는 2007년부터 분류코드가 바뀌었기 때문에 비교에 주의가 필요하다. 분석결과를 요약하면 2007년 이후 경비근로자의 고용이나 임금에 별다른 변화가 발견되지 않는다는 것이다.

<표 3-1> OES 직업분류 비교

신분류(2007년이후)		구분류(2006년까지)		비고
코드	직업명	코드	직업명	
1111	경호원	1119	기타경비,경호,건물관리관련직(1)	신코드 1111, 1119(일부), 1154(일부)로 분리
1112	청원 경찰	1111	청원경찰	
1113	무인 경비원	1112	무인경비원	
1119	기타 경호 및 보안 관련 종사원	1119	기타경비,경호,건물관리관련직(2)	신코드 1111, 1119(일부), 1154(일부)로 분리
1120	경비원	1113	경비 및 건물관리인	
1151	계기 점검원 및 가스 점검원	1133	계기점검원	
1152	수금원	1131	수금원	
1153	주차 관리원 및 안내원	1132	주차관리원	
1154	검표원	1119	기타경비,경호,건물관리관련직(3)	신코드 1111, 1119(일부), 1154(일부)로 분리
1560	냉,난방 관련 설비 조작용	1560	냉난방관련설비조작용	

자료: 한국고용정보원 제공 자료.

<표 3-2> 감단 근로자의 인적 특성 및 근로조건

	2006년				2007년				2008년			
	감단 근로자			비감단 근로자	감단 근로자			비감단 근로자	감단 근로자			비감단 근로자
	경비	교대제	기타		경비	교대제	기타		경비	교대제	기타	
남성	95.8	98.5	94.8	68.0	96.3	99.0	93.2	67.5	95.4	97.5	91.9	67.5
연령	54.8	57.5	40.2	37.1	56.5	58.4	40.4	37.4	55.3	56.7	39.0	37.6
근속년수	3.6	3.3	5.9	5.8	3.8	3.3	7.2	5.8	3.3	2.7	7.1	5.9
중졸이하	30.5	34.6	9.2	7.2	29.9	32.4	7.7	6.6	33.3	36.2	6.3	5.9
고졸	59.5	58.4	64.3	41.1	59.8	61.1	58.9	39.9	56.4	55.7	57.9	39.7
초대졸이상	10.0	7.0	26.5	51.8	10.3	6.5	33.4	53.6	10.3	8.0	35.8	54.4
월정상근로시간(A)	275.5	310.4	194.7	178.2	267.5	297.9	194.0	172.9	261.4	285.6	182.2	170.9
월초과근로시간(B)	7.6	7.4	17.6	17.7	8.3	6.4	21.0	16.8	11.6	10.8	24.5	16.2
정액급여(기본급+계수당)(C)	1034.6	909.8	1603.1	1873.2	1051.3	950.2	1686.6	1989.0	1207.7	1150.6	1789.0	2114.1
월할상여금(D)	129.7	109.7	388.1	469.7	110.2	70.3	463.0	456.4	80.5	56.1	568.3	468.7
초과급여(E)	65.3	72.1	203.4	163.1	66.6	58.6	229.4	160.9	86.8	81.3	244.6	163.7
시간당임금1((C+D)/A)	5.1	3.9	10.9	13.6	5.3	3.9	12.1	14.7	5.6	4.6	13.8	15.6
시간당임금2(C+D+E)/(A+B)	5.2	3.9	10.8	13.4	5.2	3.9	11.6	14.4	5.6	4.7	13.1	15.4
사 례 수	143,690	96,014	63,571	6,542,935	137,247	100,704	59,319	6,732,959	120,109	90,274	85,026	7,035,813

주: 감단 근로자는 기타 보안서비스 종사자(444), 동력생산 및 관련장치 조작 종사자(816), 건물관리, 경비 및 관련 종사자(912), 배달, 운반 및 검침관련 종사자(913)로 구성됨. 경비는 건물관리, 경비 및 관련 종사자(912)를 의미하며 그 중 교대제는 직업코드 912번 중 교대제를 적용받는 근로자를 지칭. 금액의 단위는 천원임.

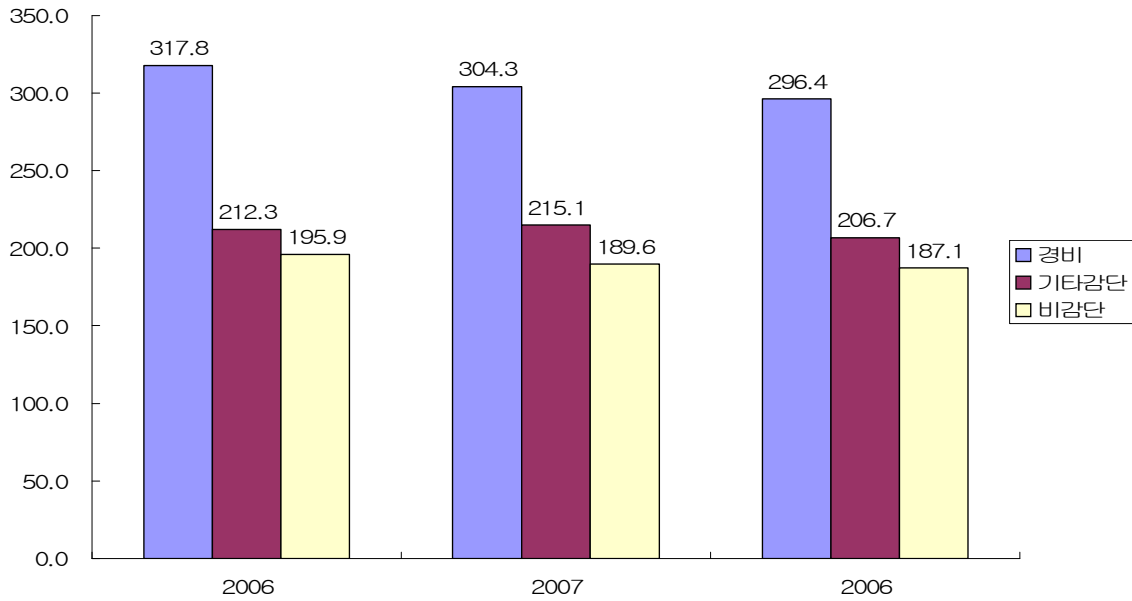
자료: 임금구조기본통계조사, 각년도 원자료.

<표 3-3> 경비원 등 감단 근로자 고용현황

		2005		2006		2007		2008	
		인원	비중	인원	비중	인원	비중	인원	비중
전체		23185600	100.0	23463200	100.0	23749700	100.0	23734000	100.0
감단 근로 자	경비원	260670	1.124	241268	1.028	248448	1.046	249739	1.052
	청원경찰	10974	0.047	15123	0.064	14013	0.059	13438	0.057
	무인 경비원	11571	0.050	10357	0.044	11738	0.049	9542	0.040
	수금원	10093	0.044	14461	0.062	6051	0.025	7386	0.031
	주차 관리원 및 안내원	32967	0.142	36470	0.155	35289	0.149	34840	0.147
	계기 점검원 및 가스 점검원	12567	0.054	11160	0.048	10047	0.042	15217	0.064
	냉,난방 관련 설비 조작원	43541	0.188	39724	0.169	29507	0.124	24554	0.103
	기타경비, 경호, 건물관리관련직	30797	0.133	49929	0.213				
	경호원					2909	0.012	3305	0.014
	기타 경호 및 보안 관련 종사원					35099	0.148	31962	0.135
	검표원					3836	0.016	6539	0.028

자료: OES 각년도 원자료.

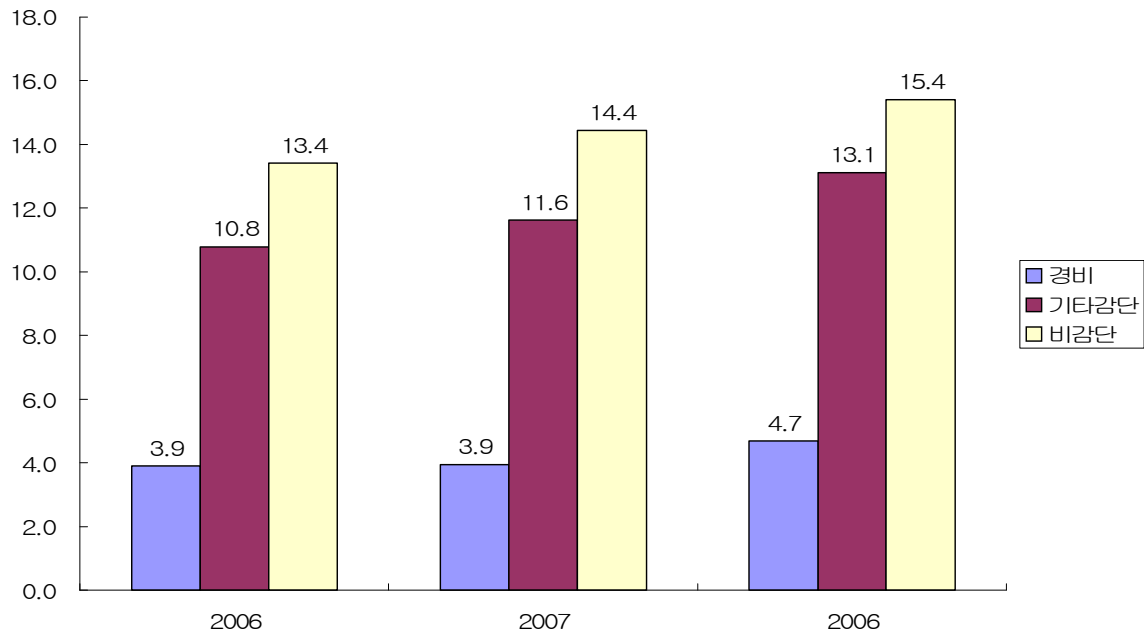
[그림 3-1] 경비원, 비경비원 감단근로자 비감단근로자의 총 근로시간 변화



주: 근로시간은 정상근로시간과 초과근로시간을 합한 수치임.

자료: 임금구조기본통계조사 각년도, 원자료.

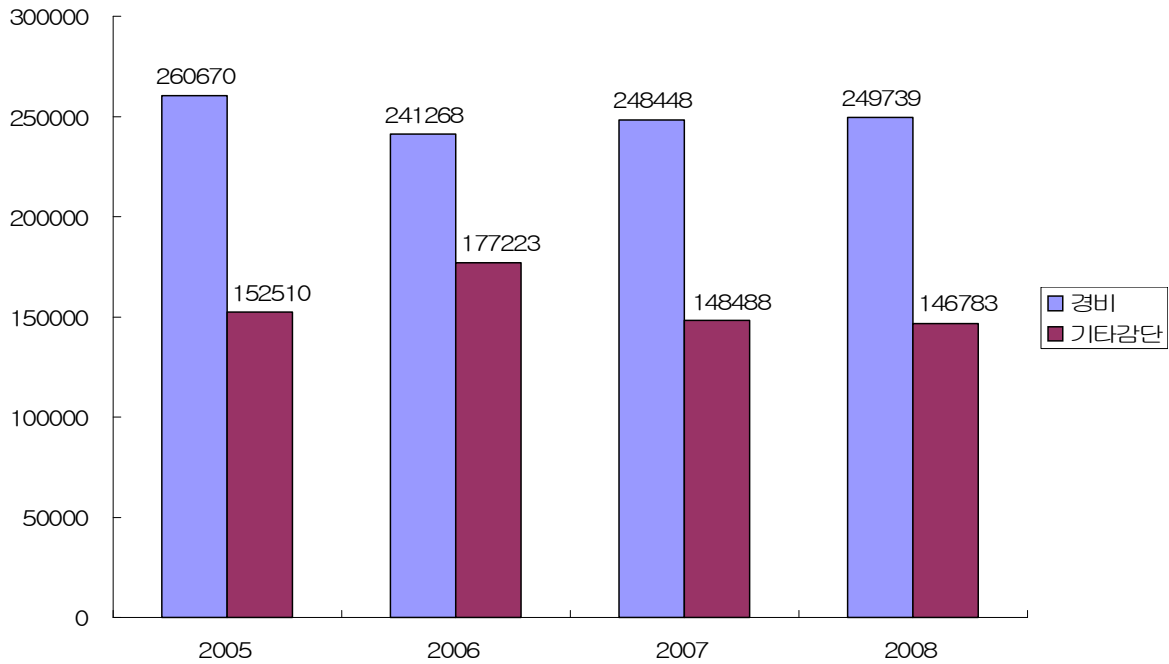
[그림 3-2] 경비원, 비경비원 감단근로자 비감단근로자의 시간당 임금 변화



주: 시간당 임금에서 임금은 정액급여+초과급여+월할상여금이며, 근로시간 정상근로시간과 초과근로시간을 합한 수치임.

자료: 임금구조기본통계조사 각년도, 원자료.

[그림 3-3] 경비원과 비경비원 감단근로자의 고용변화



주: 단위는 명.

자료: 한국고용정보원, 산업·직업별고용구조조사, 각년도.

[그림 3-1]~[그림 3-3]은 <표 3-2> 및 <표 3-3>의 분석결과 중 우리의 주요 관심사인 경비직 근로자의 임금, 근로시간, 그리고 고용이 최저임금제가 적용된 2007년을 전후해서 어떻게 변화했는지를 대표성 있는 두 통계자료를 통해서 살펴본 결과이다. 우선 [그림 3-1]에서 교대제 경비원, 비경비원 감단근로자의 총 근로시간을 줄어 들고 있지만 이는 비감단 근로자의 경우에도 마찬가지로 최저임금제 적용으로 인해서 근로시간에 영향을 미쳤다는 증거는 발견하기 힘들다.<sup>2)</sup> 다음으로 [그림 3-2]는 교대제 경비직, 비경비직, 비감단 근로자의 시간당 임금변화를 살펴보아도 다른 직종에 비해서 최저임금제 적용으로 시간당 임금이 상승했다는 증거는 발견하기 힘들다. 마지막으로 한국고용정보원의 OES 자료가 대표성이 있다면 [그림 3-3]에서와 같이 최저임금제 적용으로 인해 경비직과 비경비직 감단근로자의 고용이 감소했다는 증거도 발견하기 힘들다.

2) 물론 우리가 활용하는 두 통계에서 경비원의 휴게시간에 대한 신뢰성 있는 정보를 얻기는 힘들다는 한계는 있다.

## 제2절 사례조사

설문조사에 앞서 주요 이해관계자와 경비업체 및 주택관리업체의 당사자에 대한 심층조사를 실시하였다. 심층면접 조사는 8월달 한달에 걸쳐 이루어졌다. 심층조사의 대상은 한국경비협회, 한국주택관리협회, 전국아파트입주자대표회의, 한국노총, 민주노총의 5개 단체와 5개 기업체를 대상으로 진행되었다. 사례조사는 미리 준비한 체크리스트에 근거해서 진행되었는데, 체크리스트의 내용은 단체와 기업체별로 약간씩 달랐는데 주요 내용은 다음과 같다.

첫째, 조사의 취지를 최저임금법 시행령(3조 2항)에 따라 감단 근로자 최저임금은 한시적으로 감액 적용 (2007년 30%, 2008-2011년 20%)되고 있지만, 별다른 조치가 없으면 2012년부터는 전액 적용된다. 이에 따라 예상되는 고용효과를 연구하고자 한대로 확정하였다. 둘째, 실제로 2007년부터 어떤 변화가 있었는지에 대한 설명과 가능하면 관련 자료도 요청하였다. 셋째, 2012년 이후 정책대안(전액적용, 감액적용, 기타)에 대한 평가를 부탁하였다.<sup>3)</sup>

### 1. 단체 및 협회

#### 가. 한국경비협회

한국경비협회는 최저임금 감액적용 지속 및 관련 제도 개선을 주장하고 있다.<sup>4)</sup> 한국경비협회의 주장을 요약하면 다음과 같다.

첫째, 현행 감단근로자 적용제외 규정을 적어도 10년 이상(2020년까지) 유예하거나 또는 영구 유예해야 한다. 둘째, 근로감독관 직무규정을 개정해야 한다. 근로감독관 직무규정 제 68조 제3항에 의해 적용 제외 승인 요건으로 24시간 교대 근로자에 대해 8시간 이상의 휴게시간을 보장할 것을 적시하고, 공동주택경비원에 대하여는 당사자 간 합의와 익일 휴무 보장을 전제로 휴게시간을 자유롭게 지정해야 한다. 셋째, 2008년 11월 18일 김성조 의원이 대표 발의한 최저임금법 일부개정법률안이 신속히 국회를 통과할 수 있도록 조치해야

3) 사례조사의 자세한 내용은 부록 [사례 조사]에 상세하게 수록되어 있다

4) 동 협회의 기본 가정은 경비원의 임금상승은 고용을 축소한다는 것이며, 지금까지는 휴게시간의 확대에 의해 최저임금적용의 충격을 완화했지만 앞으로는 휴게시간을 통한 충격완화가 곤란한 만큼 최저임금 전면적용은 고용에 직접적인 영향을 미칠 수 있다는 것이다.

한다. 김성조 의원의 발의안 주요내용은 지역별 최저임금을 차등적용하고, 60세 이상 근로자의 경우 개인이 동의하는 경우 최저임금을 감액적용한다는 등의 내용을 담고 있다.

#### 나. 한국주택관리협회

한국주택관리협회도 한국경비협회와 비슷한 의견을 제출하였다. 한국주택관리협회의 주요한 의견을 요약하면 다음과 같다.

첫째, 김성조 의원의 최저임금법 일부 개정법률안을 최선의 대안으로 고려하고 있다. 둘째, 퇴직연금 수수료 업체 부담 제도를 개선해야 한다. 셋째, 공동주택 경비에 적용하는 산재요율은 10.8%이나 주택관리를 같이하면 21.8%를 적용하고 있는 점도 개선해야 한다.

#### 다. 전국아파트입주자대표회의

어떻게 보면 가장 사용자측의 입장을 대변하고 있는 단체가 전아련(전국아파트입주자대표회의)이다. 전아련의 경우 2007년 감단근로자에 최저임금이 적용될 때 휴게시간 조정에 의해 임금인상의 효과를 완충하는 방안을 제시하기도 했었다. 전아련의 경우 대략 세 가지 정도의 안을 고려하고 있는데 그 중 감액적용 기간 연장을 가장 현실적인 안으로 보고 있다. 전아련이 고려하고 있는 세 가지 대안은 다음과 같다. 첫째, 최저임금법 적용제외가 가장 간단하지만 연령차별법에 저촉될 위험성이 있다. 둘째, 감액적용 기간을 연장하는 방안이다. 이 방안에는 점진적 적용율을 점진적으로 확대하는 것도 포함된다. 이 방안이 가장 쉽게 채택할 수 있는 안이다. 셋째, 감액적용을 폐지해서 전면 적용하되 정부가 그 차액을 보조하는 방식이다. 이 방안도 현실성이 없다.

#### 라. 한국노총 아파트노련

앞서 살펴본 3단체와 정단배도 한국노총의 경우 최저임금 전면 적용에 의한 임금상승이 고용에 부정적 영향을 미칠 것이라는 전제에 공감하지 않는다. 한국노총 아파트노련의 기본적인 문제의식은 감액적용 폐지이다. 한노총 아파트 노련의 주장을 요약하면 다음과 같

다.

첫째, 감액적용을 폐지해야 하며 편법적인 근로시간 조정에 의한 임금삭감도 없어야 한다. “풀어야 한다. 휴게시간을 적용해서 임금을 제대로 지급하지 않는 부분도 지급해달라는 얘기이다. 최저임금은 100% 적용하고, 휴게시간 제도를 조정해주길 바란다. 원래는 4시간 근무 당 30분씩의 휴게시간을 적용해야 하므로, 24시간 근무를 할 때 3시간의 휴게시간만 적용하면 된다. 그렇게 했을 경우 약 140만원 정도의 급여를 지급받을 수가 있다. 이렇게 적용이 되길 바란다(아파트노련 위원장 면접)”. 둘째, 감단 승인과정이 너무 형식적이기 때문에 이를 강화해야 한다. “감단승인신청서 양식을 받기 위해선 노동부에 문의를 해야 한다. 원래는 감단신청을 하더라도 현장답사를 하고, 사실인지 아닌지 직원들에게 확인한 후 승인을 내야 하지만, 서류상으로만 으르도 승인을 내주고 있는 현실이다. 신규아파트들은 100%서류상으로는 완벽하기 때문에 감단 승인을 받을 수가 있다(아파트노련 위원장 면접)”

#### 마. 민주노총 공공연맹

민노총의 경우 조사 당시까지 공식적 정책은 없지만 한국노총의 경우와 마찬가지로 최저임금전면 적용이 고용에 미칠 부정적 효과에 대해서는 크게 고려하지 않고 있으며 보다 근본적인 제도 개선을 제시하고 있다. 민주노총의 주장을 요약하면 다음과 같다.

첫째, 최저임금 감액적용은 부당하다. 감시단속 근로자라면 이미 초과근무가 적용 제외되어 임금을 감액을 받는데 또 최저임금을 감액한다는 것은 이중 감액이므로 부당하다.

둘째, 보다 근본적으로 근로기준법에서의 감단승인 자체를 엄격하게 적용해야 한다. “감단승인을 할 때 경비업 외에도 많이 승인이 많이 난다. 요즘엔 신고만 하면 거의 승인을 내준다. 90년대 초반만 하더라도 노동부에서 실사가 나와 실제로 감시단속적인 업무인지를 확인 하고, 근로자 과반수의 동의를 얻게 되어 승인을 내주게 되는 것인데, 90년대 후반부터는 신고만 하면 거의 승인이 나서 감단근로자의 확산이 무분별하게 이루어지고 있다(민주노총 관계자 면담)”.

## 2. 사업체

### 가. A기업



A사의 경우 2007년 최저임금 적용당시 노동부가 제시한 휴게시간에 의한 조정으로 겨우 적용할 수 있었다. 휴게시간에 의한 조정과 함께 기업체에서 담당하던 경비업무를 외부에 아웃소싱하는 비중, 즉 위탁 비중을 높였다. A사 관계자는 감액적용 연장이 최선의 방안으로 평가한다. “2007년 이후 휴게시간이란 편법 없이 강제적으로 했으면 당시의 충격은 많이 있었겠지만 현재시점에서는 어느 정도는 자리가 잡히지 않았을까? 하는 생각이 든다. 현재 최선은 그냥 현행대로 유지. 가능하다면 풀지 말아 달라. 경비원들도 반대를 많이 했다. 아파트 경비원들 급여가 20%를 풀어놓는다고 하더라도 세대당 천원~2천원 정도 만 지급을 하면 될 것이라고 생각하지만 실질적으로 주민들이 느끼는 것은 총액으로 2억원 정도가 든다는 인식을 하게 된다. 감액적용을 푸는 경우 이를 그대로 따라갈 단지는 없고 또 다시 휴게시간 등으로 편법조정을 하거나 이것이 여의치 않으면 인원조정으로 나아갈 것이다. 최선은 현재 그대로 두는 것이다(A사 관계자 면담)”

#### 나. B기업

B사는 경비원 최저임금이 적용되면서 아파트 경비를 철수하는 방향으로 적용했다. 1개 단지는 부촌으로서 사용주가 부담을 늘렸다. 3개 단지는 초소를 감소하는 것으로 유지했다. 당연히 경비원이 감소되었다. 그전에는 동별로 초소를 뒀지만 지금은 정문, 후문으로 초소를 둔다. 나머지 단지는 최저임금 적용에 따른 인건비 협의가 되지 않아 아파트 경비를 철수 하게 되었다. B사의 아파트단지별 경비원 변동내역은 <표 3-4>와 같다.

<표 3-4> B사 아파트 단지의 경비원 고용현황

시설명	시설용도	경비원 수					비고
		2006년	2007년	2008년	2009년	2010년	
A아파트	공동주택	12	11	9	9	9	3명 축소
B아파트	공동주택	38	38	34	34	34	4명 축소
C아파트	전문상가	18	15	15	15	15	3명 축소
D아파트	공동주택	7	7	6	6	6	1명 축소
E주택	공동주택	4	4	4	4	4	불변
F아파트	공동주택	11	7	7			4명 축소

B사의 관계자는 최저임금제 감액적용이나 폐지가 경비업무의 특성에 따라 선별적으로 이루어져야 한다고 보고 있다. “감액을 폐지해도 기존과 같이 편법적인 조정이 이루어질 것이다. 경비업무의 특성에 따라 감액적용/폐지를 선별적으로 적용해야 한다. 시설경비의 근무난이도가 차이가 심하다. 24시간 없어도 되는 근무처도 많다. 공장, 물류센터 같은 곳은 야간에 경비밖에 없다. 그런 사람들은 50만원 줘도 사람이 온다고 한다. 야간에 셔터 내리고 자유롭게 하는 근무처도 있고, 공항과 같이 특수한 경비가 필요한 근무처도 있다. 이러한 차이가 있는데 획일적으로 감단승인을 제외한다고 봤을 때는 소비자의 부담능력만 가중시키고 고령층을 퇴출 시키는 결과가 된다(B업체 대표 면담)”.

#### 다. C기업

C기업의 경우 근로시간 즉 휴게시간 조정으로 임금인상이 거의 없었지만 세부적으로 살펴보면 다양한 대응이 이루어졌다. 소규모단지들의 경우(300세대 미만)는 입주자들의 부담이 크게 와 닿아서 적용하는데 많이 힘들었다고 한다. 휴게시간으로 조정하면서 야간에 근무를 없애는 경우까지 생기게 되었다. 따라서 소규모 단지에서는 인원감소가 이루어졌다. 대규모단지는 세대수가 많아 실질적으로 적용하는데 큰 어려움은 없었다. 큰 금액을 많은 세대로 분류가 되다보니 큰 반발이 없었다. 대단지의 경우 임금을 올리는 경우도 있었다. 90만원에서 120만원에서 130만원 까지 인상된 경우가 있었다. C기업의 관계자는 최저임금 감액적용 폐지를 주장하고 이를 계기로 장기적으로는 8시간 3교대를 지향해야 한다고 주장한다.

“100% 적용을 할 것이다. 정책 20% + 최저임금 매년 %~10% 인상으로 총 30%정도 인상이 된다 하더라도 100% 적용을 하겠다. 8시간 근무 3교대제 체제가 도입될 수 있을 것이다. 경비원들의 제대로 된 서비스를 받는다면 적용을 시킬 것이다. 저임금이라서 고령자를 고용하는 것은 아니다(C기업 대표 면담)”.

#### 라. D기업

D기업의 경우 주로 건물경비를 담당하는데 최저임금적용으로 고용이 줄어든 경우가 많았다. “고용이 줄어든 경우가 많다. 원청에서 인원을 줄이라고 한다. 급여가 인상이 되면 인원을 줄이는 수밖에 없다. 예전에는 조그만 건물도 경비원이 있었지만, 지금은 거의 없

어진 경우다. 정부의 통계에는 경비의 수가 줄었다고 나와 있지 않아 큰 문제가 된다. 현실과 너무 거리가 멀다(D기업 대표 면담)”. D기업의 경우 대안으로 현행대로 감액적용을 유지하든지 아니면 60세 이상의 경우 최저임금 적용을 제외하는 것이 좋겠다는 의견을 개진하였다.

“100% 전부 적용은 시기상으로 맞지 않다. 다른 대안을 강구하면 좋겠지만 그게 어렵다면 연령대별로 차별적으로 적용하는 것이 좋겠다. 예컨대 60대 이상은 최저임금 적용을 하지 않는 것이다. 일본이 이러한 방향으로 적용을 하고 있다. 최선은 원청이 돈을 내놓으면 최선이지만, 현실상 이 부분은 어렵기 때문에 80% 적용을 유지 하던지 아니면 최저임금을 차별적으로 적용을 시키는 것이 좋겠다(D기업 대표면담)”.

#### 마. E기업

E기업은 공공부문에 속해 있는데 지금까지의 사례와는 다른 경우를 보여준다. 전국의 영구임대주택을 관리하고 있는 E기업은 국정감사의 지적에 의해서 경비비를 비롯한 아파트 관리비 삭감 압력을 받게 되고 그 일환으로 경비원 수를 대폭 축소하였다. 경비원의 숫자가 2008년 1,498명에서 2010년에는 646명으로 감축되었다. 그 배경은 2008년 국정감사에서 지적사항이지만 관계자의 견해에 의하면 감단근로자에 대한 최저임금 적용의 효과도 간과하지 말아야 한다는 것이다. “이렇게 된 이유는 국회지적이 가장 크지만, 최저임금 적용의 효과도 전혀 없다고 말할 수도 없다. 최저임금이 적용되면서 경비비에 대한 부담이 상당히 있었다(E기업관계자 면담)” E기업의 경우 향후 대안에 대해서는 더 이상 여력이 없기 때문에 현상 유지가 최선이라는 의견을 제시하였다.

<표 3-5> E기업 산하 경비원 수

경비원			감소인원 = ①-②
변경전① ('08.8월)	('09.8월)	변경후② ('10.2월)	
1,498명	1,110명	646명	852명

자료: E기업 제공자료.

## 제4장 실태조사

### 제1절 모집단 및 표본

아파트 경비원 고용실태조사를 위한 모집단은 대한주택관리사협회로부터 구했다. 대한주택관리사 협회로부터 서울지역 3463개, 경기지역 3969개, 인천지역 717개 아파트 단지의 리스트를 제공받았다. 제공받은 리스트에는 아파트단지명, 주소 및 지역, 설립년도, 단지규모(세대수) 정보가 포함되어 있었다.

이 원자료에는 정보가 누락된 경우들이 상당수 있었는데 아파트 단지명이나 표본추출의 기본범주인 아파트 설립년도나 규모 정보가 없는 경우는 모집단에서 제외하였다. 그리고 본 연구는 2006년부터 2010년까지를 조사기간으로 정하고 있기 때문에 연구의 성격상 2005년 이후에 설립된 아파트는 조사대상에서 제외된다. 마지막으로 100세대 미만 아파트의 경우 실제로 결측치도 많았고 또한 본 조사의 목적에도 부합되지 않는 것으로 판단하여 조사대상에서 제외하였다. 이렇게 간추린 최종 모집단은 총 4,920개 아파트 단지이다. 이 모집단에서 목표 표본을 400개 아파트 단지로 정하고 3배수의 표본을 무작위로 추출하여 설문조사를 실시하였다.

모집단과 표본의 특성을 비교하면 <표 4-1>과 같은데, 표본이 모집단의 특성으로부터 크게 벗어나지 않는다.

<표 4-1> 모집단과 표본의 특성 비교

		모집단		표본	
		빈도	비율	빈도	비율
전체		4920	100.0	440	100.0
지역	서울	1955	39.7	186	42.3
	경기	2457	49.9	218	49.5
	인천	508	10.3	36	8.2
단지의 연령	10년미만	2745	55.8	226	51.4
	10년이상	2175	44.2	214	48.6
세대수	300세대 미만	1674	34.0	134	30.5
	300~499세대	1254	25.5	131	29.8
	500~999세대	1354	27.5	120	27.3
	1000세대 이상	638	13.0	55	12.5

## 제2절 조사표

설문지는 2006년부터 2010년까지 경비원의 숫자, 총 근로시간, 총 휴게시간, 1인당 월급여수준, 그리고 CCTV 숫자를 조사하였다. 경비직 근로자에 최저임금이 적용된 시점이 2007년이기 때문에 조사시점을 동 제도가 적용되기 이전인 2006년부터로 정하였다. 그리고 매년의 조사는 해당년도의 6월말을 기준으로 월평균 단위로 측정하였다.

예를 들어 2006년 6월 기준 경비원 1인당 월평균 임금, 총 근무시간, 총 휴게시간, 경비원 숫자, CCTV 숫자를 질문하였다. 자세한 설문지의 구성은 [부록]의 아파트 경비직 근로자 고용실태조사표에 있다. 이렇게 조사된 고용, 임금, 근로시간 자료는 2006년부터 2010년까지 5개년의 패널자료로 분석에 사용하였다.

연도별로 조사하지 않는 질문은 아파트 단지명, 응답자 이름 및 연락처, 아파트 단지의 관리방식, 경비원의 주된 근무형태가 있다. 그리고 마지막으로 지난 5년간 아파트 관리방식이나 근무형태의 변화 여부를 질문하였다. 물론 아파트의 완공일자 및 세대수 그리고 지역에 대한 정보는 기존 모집단 정보를 활용할 수 있다. 설문조사는 2010년 10월 15일부터 2010년 11월 15일에 걸쳐서 이루어졌으며, 조사주체는 조사전문업체이다.

### <표 4-2> 아파트 관리사무소장 대상 설문조사 항목

---

1. 근로조건(각년도 6월 기준, 2006년~2010년까지 연도별 통계)
    - 인당 월 총 근무시간
    - 인당 월 총 휴게시간
      - \*휴게시간은 임금산정에서 제외되는 시간
    - 인당 월 급여
      - \* 월급여는 기본급, 제수당, 월할상여금을 합한 금액(사회보험료 등은 제외)
    - 경비원 숫자
  2. 아파트 단지 관리방식: 자치, 위탁, 도급, 기타
  3. 경비원의 주된 근무형태: 24시간 맞교대, 12시간 맞교대, 8시간 3교대, 기타
  4. 아파트 관리방식 및 근무형태 변화 내역: 변화시기 및 변화 내역
-

### 제3절 기초분석

아파트 단지의 관리방식으로는 위탁 방식이 가장 많았고 이어서 도급과 자치방식이 비슷한 비중을 차지하고 있었다. 면접조사에서 나타난 바와 같이 도급방식이 아닌 위탁방식의 비중이 큰 이유는 경비업체나 관리업체의 자산규모에 영세하기 때문인 것으로 나타났다.

<표 4-3> 아파트 관리 방식

		자치	위탁	도급	사례수
전체		24.8	48.0	27.3	440
업력	10년미만	15.9	47.8	36.3	226
	10년이상	34.1	48.1	17.8	214
규모	300세대미만	23.1	56.7	20.1	134
	300~499세대	27.5	47.3	25.2	131
	500~999세대	19.2	46.7	34.2	120
	1000세대이상	34.5	30.9	34.5	55
지역	서울	29.6	48.4	22.0	186
	경기	20.2	50.0	29.8	218
	인천	27.8	33.3	38.9	36

주: 자치는 입주자대표회의에서 경비원을 직접고용, 위탁은 경비/관리업체가 경비원 고용하지만 임금은 입주자대표회의가 지급, 도급은 경비/관리업체가 경비원 고용 및 임금지급.

<표 4-4> 최근 5년간 아파트단지 관리방식의 변화

	자치/위탁 => 도급	자치/도급 => 위탁	위탁/도급 => 자치
2005년	0	0	1
2006년	2	0	0
2007년	7	3	1
2008년	8	3	0
2009년	15	3	1
2010년	4	4	4
합계	36	13	7

주: 수치는 단지의 개수.

56개 단지는 지난 5년간 아파트 관리방식에 변화가 있었다고 응답하였다. 아파트 관리방식에 변화가 있었다고 응답한 56개 단지에 있어서 관리방식의 변화 내역 및 변화시기를 정리한 것이 <표 4-4>이다. 이에 의하면 가장 많은 변화는 도급방식으로의 변화로 나타났으며 가장 줄어들고 있는 관리방식은 자치관리인 것으로 나타났다.

아파트 경비원의 주된 근무형태는 24시간 맞교대가 압도적인 것으로 나타났다. 면접조사에서도 재차 확인된 바와 같이 경비원들이 선호하고 있고 실제로 지배적인 근무형태는 24시간 맞교대였다.

<표 4-5> 경비원 교대제 현황

		24시간 맞교대	12시간 맞교대	기타	사례수
전체		97.3	1.1	1.6	440
업력	10년미만	96.9	0.9	2.2	226
	10년이상	97.7	1.4	0.9	214
규모	300세대미만	96.3	1.5	2.2	134
	300~499세대	97.7	0.8	1.5	131
	500~999세대	98.3	1.7	0.0	120
	1000세대이상	96.4	0.0	3.6	55
지역	서울	98.9	1.1	0.0	186
	경기	98.2	0.9	0.9	218
	인천	83.3	2.8	13.9	36

<표 4-6>은 경비원의 지난 5년간 근로시간, 휴게시간, 임금, 시간당 임금, CCTV 대수, 그리고 고용의 변동을 정리한 것이다. 여기서 주목해야 할 점은 2007년부터 30%감액된 최저임금이 적용되기 시작했으며 2008년부터는 20%감액된 최저임금이 적용되기 시작했다는 점이다. 즉 최저임금의 적용시기 이전인 2006년과 그 이후의 변화추이에 주목할 필요가 있다.

97%이상이 24시간 맞교대이기 때문에 월 15일 근무를 상정하면 월 근로시간과 휴게시간을 합하면 360시간 정도가 된다. 조사 결과도 이에 근사한 수치로 나타나고 있는데, 근로시간이 지속적으로 줄어든 만큼 휴식시간은 이에 상응하는 정도로 지속적으로 증가했다. 휴게시간은 가장 변화가 컸던 부분으로 나타나고 있는데, 2006년에는 1일 평균 3.2시간에서 2010년의 경우 약 5시간 정도로 증가했다. 면접조사에서 나타난 바와 같이 최저임금적

용으로 인한 임금상승 효과를 임금산정에 포함되지 않는 휴게시간을 증가시킴으로써 그 파급효과를 흡수했다는 것이 조사에서도 다시 한 번 더 확인되고 있다. 이러한 수치는 시간당 임금의 경우 2006년 대비 2010년에 29.6%증가했지만 월평균임금은 20% 증가한 것으로 나타나고 있는데 그 차액 상당부분이 휴게시간으로 흡수된 부분으로 해석된다.<sup>5)</sup>

휴게시간 다음으로 변화가 컸던 요인이 CCTV 대수의 증가이다. CCTV 대수의 증가가 모두 최저임금제도의 적용에 기인한 것으로 보기는 힘든 사회변화라는 추세적인 측면들도 있겠지만, 일정 부분은 임금상승에 따른 자본에 의한 노동의 대체라는 측면도 있다.<sup>6)</sup> 우리의 관심사인 고용을 살펴보면 2006년 대비 2007년에는 거의 변화가 나타나지 않았지만 이후 조금씩 감소하는 추세를 보이며, 2006년 대비 2010년의 변화율은 7.7% 감소로 나타나고 있다. 전체적으로 보면 최저임금 적용과 함께 임금과 휴게시간 그리고 CCTV 대수는 증가한 반면 경비원수는 조금씩 줄어들었던 것으로 나타나고 있는데, 대체적인 경향성이 면접조사에서 나타난 바와 대부분 유사하다.

<표 4-6> 경비원 고용 및 근로조건 추이

	2006년	2007년	2008년	2009년	2010년	증가율
월 근로시간(A)	313.9 (39.4)	303.6 (34.2)	292.8 (30.2)	288.7 (27.7)	287.6 (27.2)	-8.4
월 휴식시간	47.4 (36.9)	57.9 (31.9)	68.0 (29.1)	72.4 (26.4)	73.2 (25.8)	54.5
월 급여(원)(B)	935630 (139198)	976917 (133412)	1053084 (123881)	1093284 (124580)	1122438 (125532)	20.0
시간당 임금(B/A)	3018.0 (541.2)	3238.8 (458.8)	3610.9 (388.9)	3795.9 (369.8)	3912.7 (375.3)	29.6
CCTV(개)	42.7 (53.7)	45.6 (54.8)	50.1 (55.6)	54.6 (57.2)	57.7 (57.6)	35.1
고용(명)	10.0 (9.4)	9.9 (9.4)	9.5 (8.9)	9.3 (8.8)	9.2 (8.7)	-7.7

주: 증가율은 2006년 평균치 대비 2010년 평균치의 증가율(%). ( )은 표준편차, N=440.

5) 2006년 최저임금 3100원을 기준으로 연도별 최저임금(2006년대비 증가율)을 보면 2007년 3480원(12.3%증가), 2008년 3770원(21.6%증가), 2009년 4000원(29%증가), 2010년 4110원(32.6%증가)인데 시간당 임금의 증가추세와 크게 벗어나지 않는다.

6) 이 점에 대해서는 후술하는 다변량 분석에서 자세하게 살펴본다.



<표 4-6>의 변화율은 2006년과 2010년의 두 시점을 비교한 것인데, 미래의 추세 예측과 관련된다는 점에서 연도별 변화의 추세도 관심사가 될 수 있다. <표 4-7>의 연도별 추세를 살펴보면 CCTV를 제외하면 2007년과 2008년도까지 상대적으로 가파르게 증가하다가 그 뒤에는 증가폭이 완화되는 모습을 보여주고 있다. 이러한 추세는 임금-고용 등 근로조건이 최저임금이 적용되던 첫해 및 두 번째 년도에 상대적으로 큰 폭의 조정이 발생한 후에는 완만한 조정기에 접어들었다는 점을 시사하는 것처럼 보인다.

<표 4-7> 연차별 근로조건 변화율

	2007/2006	2008/2006	2009/2006	2010/2006
근무시간(A)	-3.3	-6.7	-8.0	-8.4
휴게시간	22.1	43.5	52.8	54.5
월급여(B)	4.4	12.6	16.9	20.0
시간당임금(B/A)	7.3	19.6	25.8	29.6
CCTV	6.7	17.1	27.8	35.1
경비원수	-0.9	-4.7	-6.4	-7.7

<표 4-8>은 우리의 관심사인 고용변동이 발생한 아파트 단지의 숫자를 연도별로 살펴본 것이다. 이에 의하면 최저임금이 적용된 첫해에는 24개(5.5%) 단지에서만 고용이 감소했지만 해마다 조금씩 증가해서 2010년에는 89개(20.2%) 단지에서 고용이 감소했던 것으로 나타나고 있다. 그리고 고용이 감소한 아파트 단지의 숫자의 증가 추세는 거의 선형의 모습을 취하고 있는 가운데 2009년에서 2010년 사이에 감소폭이 상대적으로 약간 줄어들고 있다는 특징이 나타나고 있다.

<표 4-8> 연차별 경비원 고용 변동

	2007/2006		2008/2006		2009/2006		2010/2006	
	빈도	비율	빈도	비율	빈도	비율	빈도	비율
감소	24	5.5	51	11.6	76	17.3	89	20.2
불변	413	93.9	383	87.0	356	80.9	343	78.0
증가	3	0.7	6	1.4	8	1.8	8	1.8
합계	440	100.0	440	100.0	440	100.0	440	100.0

지난 5년간 고용이 감소한 아파트 단지와 그렇지 않은 아파트 단지는 어떤 특성에서 차이가 있는가? 환언하면 어떤 특성이 경비원수 증감과 관련성이 큰 요인인가? 본격적인 다변량 분석에 들어가기 이전에 기술 통계치를 통해서 이러한 질문에 답할 필요가 있다. 이러한 분석은 실제로 다변량 분석결과의 해석에 있어서도 도움이 된다. <표 4-9>는 지난 5년간 고용이 감소한 89개 아파트 단지와 나머지 고용이 감소하지 않은 단지의 특성을 근무시간의 변화, 휴게시간의 변화, 월급여 및 시간당 임금의 변화, CCTV 대수의 변화, 경비원수의 변화, 아파트단지의 년수 특성, 아파트 단지의 세대수 차이, 지역분포의 차원에서 비교한 것이다.

이에 의하면 고용이 감소한 단지의 경우 그렇지 않은 단지에 비해서 단지 년수가 오래된 경우, 단지의 세대수가 큰 경우, 지역별로는 서울지역의 아파트 단지에서 경비원 고용 감소가 많았다. 즉 서울지역의 오래된 대단지에서 경비원 감소가 상대적으로 많이 발생했던 것으로 나타나고 있다. 다음으로 경비원 고용이 감소한 경우에는 그렇지 않은 경우에 비해서 월급여 및 시간당 임금의 상승률이 상대적으로 높았고, 무엇보다도 CCTV의 증가율이 거의 2배 정도 더 높은 것으로 나타나고 있다. CCTV 대수가 많이 증가한 아파트 단지일수록 경비원 감소가 발생했을 가능성이 높게 나타나고 있는 것은 CCTV에 의한 경비원의 대체, 즉 임금상승으로 인한 자본에 의한 노동의 대체가 발생했다는 점을 시사하는 것처럼 보인다.

<표 4-9> 경비원 고용감소 단지와 비감소 단지의 특성 비교

		감소	비감소	사례수
전체		20.2	79.8	440
단지년수	10년미만	18.1	81.9	226
	10년이상	22.4	77.6	214
규모	300세대미만	12.7	87.3	134
	300~499세대	16.8	83.2	131
	500~999세대	27.5	72.5	120
	1000세대이상	30.9	69.1	55
지역	서울	24.7	75.3	186
	경기	17.9	82.1	218
	인천	11.1	88.9	36

주: 수치는 가로행에서 차지하는 비중(%)

<표 4-9> 경비원 고용감소 단지와 비감소 단지의 특성 비교\_계속

	감소 (N=89)	비감소 (N=351)
2006년 근무시간	315	314
2007년 근무시간	305	303
2008년 근무시간	296	292
2009년 근무시간	290	288
2010년 근무시간	288	287
5년간 근무시간 변화율	-8.4	-8.4
2006년 휴게시간	44	48
2007년 휴게시간	53	59
2008년 휴게시간	61	70
2009년 휴게시간	67	74
2010년 휴게시간	69	74
5년간 휴게시간 변화율	55.4	54.3
2006년 인당 월급여	934356	935953
2007년 인당 월급여	980174	976091
2008년 인당 월급여	1064491	1050192
2009년 인당 월급여	1108719	1089371
2010년 인당 월급여	1141762	1117538
5년간 인당 월급여 변화율	22.2	19.4
2006년 시간당 임금	3009	3020
2007년 시간당 임금	3241	3238
2008년 시간당 임금	3628	3607
2009년 시간당 임금	3834	3786
2010년 시간당 임금	3977	3896
5년간 시간당 임금 변화율	32.2	29.0
2006년 CCTV 대수	48	41
2007년 CCTV 대수	52	44
2008년 CCTV 대수	61	47
2009년 CCTV 대수	70	51
2010년 CCTV 대수	77	53
5년간 CCTV 대수 변화율	59.7	27.6
2006년 경비원수	15	9
2007년 경비원수	14	9
2008년 경비원수	12	9
2009년 경비원수	11	9
2010년 경비원수	11	9
5년간 경비원수 변화율	-26.7	0.4
단지 년수	10.8	9.8
단지 세대수	707.2	549.0

주: 5년간 변화율은 2006년 기준시점의 평균치 대비 2010년의 평균치 변화율. 경비원 비감소 집단의 5년간 고용변화율이 0.4인 이유는 고용증가 사례 8개가 포함되었기 때문.

#### 제4절 다변량 분석

<표 4-10>~<표 4-12>는 최저임금제도 적용 효과를 다변량 분석을 통해서 살펴본 것이다. 우선 <표 4-10>은 선형회귀분석에 의한 추정 결과이며, <표 4-11>은 임의효과모형을 그리고 <표 4-12>는 고정효과모형에 의한 추정결과를 요약한 것이다. 다변량 분석에 있어서 독립변수는 최저임금제도의 적용이며 동 변수는 2007년 이후의 년도에 1의 값을 부여한 더미변수이다. 다변량 분석에서 가정하고 있는 변수간 인과관계의 순서는 최저임금제도가 임금 및 근로시간 그리고 자동화(CCTV)를 통해서 최종적으로 고용에 영향을 미칠 것이라는 매개모형이다. 즉 최저임금제도와 고용간의 관계를 임금, 근로시간, 그리고 자동화(CCTV)가 매개한다는 것이다.

우선 <표 4-10>은 5개년도의 데이터를 풀링해서 선형회귀분석으로 분석한 결과이다. 이에 의하면 최저임금제는 년도의 계수가 나타내는 매년의 임금 자연 상승분 4.6%외에 추가적으로 1.3%정도의 임금인상효과가 있었지만 계수의 통계적 유의성은 나타나지 않는다. 그리고 최저임금제의 적용은 근무시간을 20.76시간 정도 낮춘 반면 CCTV 대수는 9.27대 정도 증가시킨 것으로 나타났다. 그리고 최저임금제는 경비원을 0.49명 정도 줄일 것으로 나타나지만 역시 통계적으로 유의하지는 않다. 그런데 <표 4-10>의 선형회귀분석 추정은 아파트 단지의 보이지 않는 이질성이 존재할 경우 추정치가 편의될 수 있다. 단지의 관측되지 않은 이질성을 고려하여 최저임금제의 효과를 추정하려면 패널분석이 필요하다. 이에 따라서 우리는 다음과 같은 패널분석 모형을 설정하였다.

$$(1) Y_{it} = Z_{it} + X_{it}B + e_{it}$$

$$(2) e_{it} = u_i + v_{it}$$

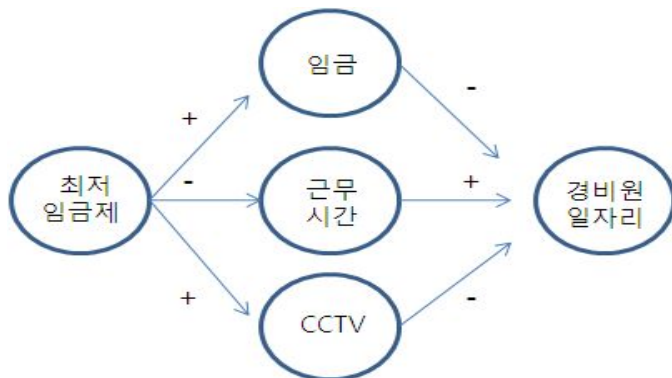
수식(1)에서  $i$ 는 아파트단지를  $t$ 는 연도를 나타낸다.  $Y_{it}$ 는 고용변화율이고,  $Z_{it}$ 는 최저임금제 변수이며,  $X_{it}$ 는 여타 아파트 단지 특성들이다. 수식(2)에서  $u_i$ 는 아파트단지 특수적 항인 반면  $v_{it}$ 는 순수한 오차항인데,  $u_i$ 가 상수이면 고정효과모형이 되고  $u_i$ 가 확률변수이면 임의효과모형이 된다. 고정효과모형인가 임의효과모형인가를 판단하는 기준은 아파트 단지 특수적 항인  $u_i$ 와 최저임금제도인  $Z_{it}$ 간의 관계에 달려 있다. 만약  $u_i$ 가 최저임금제 변수와 상관관계가 있다면( $cov(Z_{it}, u_i) \neq 0$ ) 고정효과로 추정하는 것이 더 효율적인 추정방

적인 반면 상관관계가 없다면 ( $cov(Z, u_i) = 0$ ) 임의효과모형으로 추정하는 것이 더 효율적이다. 우리는 아파트단지의 보이지 않는 이질성( $u_i$ )이 시장집중도와 관련이 있을 가능성이 낮다고 보고 이러한 경우의 효율적 추정기법인 임의효과모형(random effect model)을 사용해서 추정하되, 대조를 위해서 고정효과법(fixed effect)을 통한 추정결과도 함께 제시하기로 하였다.

<표 4-11>은 임의효과모형에 의한 추정결과이다. 패널자료의 임의효과 추정에 의한 최저임금제의 추정계수도 선형회귀분석의 추정과 크기는 동일하지만 추정오차에 있어서만 차이가 나타나며, 최저임금제 계수는 모두 통계적으로 유의한 효과를 보이고 있으며, 전체적인 변수들의 선후관계가 최저임금제, 임금 및 근로시간과 자동화(CCTV), 고용의 순서라는 매개모형과 일치하고 있다. 어쨌든 임의효과모형에 의한 추정에서도 최저임금제는 연도별 자연 상승분 4.6% 이외에 월급여를 1.3% 증가시켰고 근무시간을 20.76시간 감소시켰으며(7.0% 감소) CCTV대수를 9.27대 증가시켰으며(18.5%증가), 마지막으로 경비원을 0.49명 감소시켰던 것(5.1% 감소)으로 나타나고 있다. 그리고 경비원을 감소시킨 메커니즘은 임금 및 근로시간 그리고 자동화였던 것으로 나타나고 있다.

앞서 설명한 바와 같이 우리는 고정효과모형에 의한 추정결과를 임의효과모형에 의한 추정결과와 비교하였다. <표 4-12>는 고정효과법에 의한 추정결과인데 고정효과법에 의한 추정의 경우 아파트 단지별로 연도에 따라서 변하지 않는 속성들인 아파트 단지 규모(세대수), 아파트 연수, 지역, 관리방식 변수는 분석모형에서 제외된다. <표 4-12>의 고정효과법에 의한 추정결과 최저임금제도의 효과는 임의모형효과법에 의한 추정법과 동일하며 나머지 분석결과도 유사하다.

[그림 4-1] 최저임금제, 임금, 근로시간, 자동화, 그리고 경비원 일자리



<표 4-10> 최저임금제와 고용: OLS 추정

	종속변수=로그임금		종속변수=근무시간		종속변수=CCTV		종속변수=고용			
	모형1		모형2		모형3		모형4		모형5	
	회귀 계수	표준 오차	회귀 계수	표준 오차	회귀 계수	표준 오차	회귀 계수	표준 오차	회귀 계수	표준 오차
상수	-74.99 ***	5.150	1208.7 ***	246.6	-7597 ***	330.0	582.40 ***	46.81	859.74 ***	54.42
최저임금제	0.013	0.009	-20.762 ***	1.695	9.271 ***	2.269	-0.490	0.322	0.402	0.364
로그임금									-6.178 ***	1.046
근무시간									0.016 ***	0.004
CCTV									0.025 ***	0.003
년도	0.046 ***	0.003								
로그단지규모	0.017 ***	0.004	1.009	1.070	49.313 ***	1.432	9.122 ***	0.203	8.006 ***	0.247
아파트년수	-0.002 ***	0.000	-0.448 ***	0.123	3.678 ***	0.165	-0.314 ***	0.023	-0.410 ***	0.026
경기지역	-0.015 ***	0.005	3.471 **	1.449	0.237	1.938	-2.143 ***	0.275	-2.297 ***	0.270
인천지역	-0.098 ***	0.010	-10.007 ***	2.611	-11.306 ***	3.494	-4.432 ***	0.496	-4.600 ***	0.495
위탁관리	-0.033 ***	0.007	-8.964 ***	1.747	-1.788	2.337	1.032 ***	0.332	1.011 ***	0.327
도급관리	-0.041 ***	0.008	-12.818 ***	2.022	-2.582	2.706	-0.036	0.384	-0.022	0.380
F	121.3		36.6***		230.9***		389.3***		295.8***	
Adj. R <sup>2</sup>	0.304		0.102		0.423		0.553		0.573	
사례수	2200									

주: \*\*\*p<.01, \*\*p<.05, \*p<.1.

<표 4-11> 최저임금제와 고용: 임의효과모형 추정

	종속변수=로그임금		종속변수=근무시간		종속변수=CCTV		종속변수=고용			
	모형1		모형2		모형3		모형4		모형5	
	회귀 계수	표준 오차	회귀 계수	표준 오차	회귀 계수	표준 오차	회귀 계수	표준 오차	회귀 계수	표준 오차
상수	-74.99 ***	3.213	1208.7 ***	469.14	-7598 ***	701.1	582.4 ***	102.2	367.4 ***	103.5
최저임금제	0.013 ***	0.005	-20.762 ***	1.010	9.271 ***	0.832	-0.490 ***	0.086	0.153	0.103
로그임금									-1.541 ***	0.456
근무시간									0.008 ***	0.002
CCTV									-0.031 ***	0.002
년도	0.046 ***	0.001								
로그단지규모	0.017 **	0.008	1.009	2.036	49.313 ***	3.042	9.122 ***	0.444	10.654 ***	0.454
아파트년수	-0.002 **	0.001	-0.448 *	0.234	3.678 ***	0.350	-0.314 ***	0.051	-0.201 ***	0.051
경기지역	-0.015	0.011	3.471	2.756	0.237	4.119	-2.143 ***	0.600	-2.186 ***	0.596
인천지역	-0.098 ***	0.019	-10.007 **	4.967	-11.306	7.423	-4.432 ***	1.082	-4.851 ***	1.075
위탁관리	-0.033 ***	0.013	-8.964 ***	3.323	-1.788	4.966	1.032	0.724	0.996	0.719
도급관리	-0.041 ***	0.015	-12.818 ***	3.847	-2.582	5.749	-0.036	0.838	-0.078	0.832
카이자승	2809.1***		451.9***		478.6***		603.4***		886.2***	
R <sup>2</sup>	0.307		0.105		0.424		0.554		0.507	
사례수	2200									

주: \*\*\*p<.01, \*\*p<.05, \*p<.1.

<표 4-12> 최저임금제와 고용: 고정효과모형 추정

	종속변수=로그임금		종속변수=근무시간		종속변수=CCTV		종속변수=고용			
	모형1		모형2		모형3		모형4		모형5	
	회귀 계수	표준 오차	회귀 계수	표준 오차	회귀 계수	표준 오차	회귀 계수	표준 오차	회귀 계수	표준 오차
상수	-79.08 ***	2.643	313.935 ***	0.903	42.748 ***	0.744	9.955 ***	0.077	25.031 ***	6.346
최저임금제	0.013 ***	0.005	-20.762 ***	1.010	9.271 ***	0.832	-0.490 ***	0.086	0.148	0.101
로그임금									-1.131 **	0.455
근무시간									0.007 ***	0.002
CCTV									-0.038 ***	0.002
년도	0.046 ***	0.001								
F	1376.7***		422.7***		124.3***		32.24***		97.24***	
R <sup>2</sup>	0.237		0.061		0.004		0.001		0.124	
사례수	2200									

주: \*\*\*p<.01, \*\*p<.05, \*p<.1.



## 제5장 요약 및 정책함의

### 제1절 연구의 요약

연구결과를 요약하면 다음과 같다.

첫째, 최저임금이 고용에 미치는 효과에 대해서는 이론적 예측만이 아니라 국내외의 실증 분석결과도 일관성이 없었다. 한편 감단근로자에 대한 최저임금 적용이후 최저임금이 고용에 미친 영향에 대한 국내의 두 연구에 의하면 아파트경비원에 대한 최저임금 적용은 경비원의 고용을 감소시켰던 것으로 나타났다.

둘째, 이용 가능한 2차 자료인 임금구조기본통계조사와 산업·직업별고용구조조사 자료를 분석한 결과 경비직 근로자에 대한 최저임금 적용이 근로시간, 임금, 고용에 미친 효과를 발견할 수 없었다. 그러나 위 자료들은 횡단자료로서 최저임금제로 인한 순수한 고용효과를 파악하는데 한계가 있다. 예를 들어 위 자료의 경비원 고용통계에는 신규아파트 건설로 인한 경비원 전체 고용이 증가한 효과가 혼재되어 있다.

셋째, 5개 단체 및 협회와 5개 기업체에 대한 심층면접 조사결과 2007년 최저임금의 감액 적용으로 인한 임금상승 충격을 휴게시간 확대를 통해서 대부분 흡수하는 방식으로 적응해나갔는데, 그 과정에서 경비원 고용감소가 부분적으로 이루어졌던 것으로 나타났다. 사례연구에 의하면 최저임금제 적용에 대한 경비원 사용업체나 아파트단지의 대응방식은 무급 휴게시간 확대를 통한 임금인상 충격 흡수, 임금인상, 초소 축소 등을 통한 경비원 감원 등이 있었는데 그 중 지배적인 대응방식은 휴게시간 확대였던 것으로 나타났다. 그리고 심층조사결과 2011년 이후 최저임금 감액적용에 대해서는 이해당사자간에 상이한 의견이 존재하고 있는 것으로 나타났다.

넷째, 수도권 지역의 44개 아파트 단지에 대한 설문조사 자료를 분석한 결과 최저임금 제도는 연간 자연상승분 이외에 추가로 임금을 1.3% 증가시켰고, 근무시간을 7.0% 감소시켰으며, CCTV 대수를 18.5% 증가시켰으며, 이러한 기제 특히 임금상승 효과를 통해서 분석기간 중 경비원수를 5.1% 감소시켰던 것으로 나타났다.

## 제2절 정책함의

최저임금제 전면적용과 관련해서 두 가지 점에 주목할 필요가 있을 것으로 보인다. 첫째, 최저임금제 적용이 경비원 고용을 줄였던 것은 사실인 것으로 보인다. 그 근거는 임금 구조기본통계조사와 산업·직업별고용구조조사 자료의 경우 최저임금제 적용이 경비원 고용변화에 미친 효과를 분석하기에는 적합도가 떨어지는 자료라는 점과 이론적으로도 임금(가격)이 상승하면 수요(고용)가 줄어들기 때문이다. 문제는 다른 정책목표와 비교해서 고용감소의 폭과 크기가 어느 정도인가가 문제일 것이다. 둘째, 2007년부터 최저임금(금액) 적용을 수용할 수 있었던 핵심 기제는 휴게시간을 증가시킴으로써 임금상승의 충격을 완화했던 것인데, 2012년에 최저임금을 전액 적용한다고 할 때도 휴게시간에 의한 임금조정이 어느 정도 가능할지도 정책판단에 있어서 핵심적인 변수가 될 수 있다. 왜냐하면 지금까지 휴게시간에 의한 임금조정을 해오면서 계속 증가해왔던 휴게시간에 한도가 있을 수 있기 때문이다. 즉 더 이상 휴게시간에 의한 임금조정이 힘들다고 한다면 매년 임금의 자연상승분을 제외하더라도 최저임금 전액적용에 따른 임금상승효과가 모두 직접적으로 고용으로 연결될 가능성이 높기 때문에 이점에 대해서도 주목할 필요가 있을 것이다.<sup>7)</sup>

이상의 논의를 종합해볼 때 다음과 같은 정책 대안을 검토할 수 있을 것이다.

첫째, 현행법에서 그 적용기간을 2011년 12월말까지 한시적으로 규정하고 있듯이 감단근로자에 대한 최저임금 감액적용이 없어지고 2012년부터 전액 적용하는 경우이다. 그 동안 법령을 통해 충분히 공지가 된 만큼 시장의 당사자들이 이에 대해 충분히 대비했다고 판단하면 이 방안은 정책의 일관성을 높인다는 차원에서 가장 깔끔한 정책대안일 것이다. 그러나 이 방안의 문제점은 예상되는 부작용이 의외로 커질 수 있으며 이에 대한 철저한 준비가 필요하다는 점이다. 앞서 살펴본 바와 같이 최저임금 적용의 고용효과는 존재하

### 7) <표> 24시간 맞교대 아파트 단지의 1일 휴게시간 분포

	빈도	비율
3시간미만	35	8.2
3시간대	27	6.3
4시간대	91	21.3
5시간대	125	29.2
6시간대	106	24.8
7시간이상	44	10.3
전체	428	100.0

고 있으며 그 부정적 효과는 특히 휴게시간에 의한 조정의 여지가 적어질수록 더 증폭될 수 있다. 최저임금을 적용하면서 휴게시간은 50%이상 증가한 것으로 나타났고 24시간 근무 중 휴게시간이 6시간 이상인 경우도 35%정도로 나타나서 휴게시간 의한 조정의 여지가 줄어들고 있는 점도 사실이다.

고용효과와는 별도로 휴게시간의 문제는 최저임금제도 적용의 본원적인 취지와 관련해서도 중요한 정책과제를 제기한다. 휴게시간 확대를 어디까지 허용할 것인지도 문제이며 휴게시간에 의한 조정이 확대되면 이를 둘러싼 분쟁의 소지 또한 증가할 것으로 보인다. 휴게시간 조정으로 인해 실질적으로는 저임금을 해소하지 못한다면 최저임금제 적용으로 경비원의 저임금을 해소하려는 동 제도의 본원적 취지가 훼손된다고도 볼 수 있다. 따라서 정책 집행자의 관점에서 보면 제도의 본원적 취지를 살리기 위해서는 엄격한 관리감독을 통해 편법적인 휴게시간 조정을 방지해야 할 필요가 있을 것이며 필요하다면 이와 관련된 규정 등을 재검토할 필요가 있을 것이다. 고용효과와 제도의 본원적 취지와 관련해서 ‘양날의 칼’인 휴게시간에 의한 조정문제에 대해서 신중한 정책적 접근이 요망된다고 하겠다. 이상의 논의와 같이 이 정책대안을 선택할 경우 동 제도의 본원적인 취지를 살리면서 고용에 미치는 부정적 효과 등도 최소화하기 위한 충분한 대비가 필요한 것으로 보인다.

둘째, 감액삭제를 단계적으로 추진하는 방안이다. 법령을 개정하여 특정년도까지는 현행 20% 감액적용에서 10% 감액적용기간으로 그리고 일정한 기간이 경과한 이후부터 감액규정을 삭제하여 전액 적용하는 방안을 생각할 수 있다. 이 방안의 경우 10%씩 단계적으로 감액률을 줄여감으로써 현행 20% 감액률의 일시적인 삭제에 의해 예상될 수 있는 급격한 인건비 상승으로 인해 발생할 수 있는 문제점을 완화할 수 있는 장점이 있다. 이 방안은 최저임금 적용의 연착륙을 위한 합리적인 방안으로 보이지만, 현행 법령 개정을 위한 이해 당사자들간의 조율을 끌어내야 한다는 문제점도 있다. 그리고 이 방안을 선택할 경우에도 첫 번째 대안에서 상술했던 휴게시간 조정이라는 ‘양날의 칼’을 어떻게 해결할 것인가라는 본질적인 과제는 여전히 남아 있다.

셋째, 경비직에 한정된 것은 아니지만 고령자에 대해서 최저임금 적용을 제외하는 방안이다. 국회에 계류 중인 김성조의원의 입법안과 같이 가령 60세 이상 근로자에 대해서 당사자간 합의가 있을 경우 최저임금 적용이 제외된다면 경비원 최저임금 전액적용과 관련해서 예상되는 부작용들은 대부분 더 이상 문제가 되지 않을 수 있다. 그러나 이 방안은 연령차별금지에 저촉될 가능성이 높고 현실적으로는 고령층 내부에 상이한 견해들이 있다는 점 등 문제점도 많은 것으로 보인다.

넷째, 현행제도를 유지하는 방안이다. 첫째와 둘째 방안에 비해서 가장 보수적인 방안으로 현행과 같은 20%감액 적용을 지속하는 것이다. 이 방안은 현행 법령의 취지와 부합되지 않고, 감단근로자는 이미 초과근무 수당 적용에서 면제되는데 최저임금마저 감액 적용되는 이중적 의미에서 감액은 부당하다는 지적에 대해서도 방어할 수 있는 논리가 취약하다. 그리고 이 방안의 경우에도 두 번째 방안과 같이 현행 법령을 개정해야 하는 문제점도 안고 있다.

### 제3절 추후 연구과제

본 연구는 다음과 같은 한계점이 있으며 추후 이러한 문제점을 감안한 후속 연구가 필요한 것으로 보인다.

첫째, 정책의 중요성에 비추어 볼 때 가능하다면 전국적으로 대표성 있는 자료와 현행 조사 시간대보다 시간대를 확장한 연구가 추후 더 진행될 필요가 있을 것이다. 본 연구는 수도권 지역만을 조사대상으로 선정했기 때문에 비수도권 지역을 포함한 후속연구가 필요한 것으로 보인다. 본 연구는 응답자의 자료접근성이나 기억실패를 감안해서 최저임금 적용이전 시점으로 2006년도만 조사했지만 보다 더 의미 있는 결과를 얻기 위해서는 2005년 2004년 등 최저임금 적용이전 시점까지 최대한 확장한 조사연구가 필요하다고 하겠다.

둘째, 질적 연구 및 양적 연구에서 모두 나타난 바와 같이 휴게시간 조정은 최저임금 적용과 관련해서 매우 중요한 변수로 나타났지만 정작 본 연구는 휴게시간의 실질적인 내용 등에 대해서는 조사하지 못했다. 휴게시간과 관련된 분쟁의 소지가 있을 수 있고 이러한 분쟁의 소지 등 제반 비용이 휴게시간 조정에 의한 임금인상 효과 흡수 여지를 결정할 수 있기 때문에 휴게시간의 실질적 활용실태 등에 대한 조사가 필요한 것으로 보인다.

셋째, 아파트 경비근로자 노동의 성격변화에 대해서도 여러 가지 의견이 존재하는 것으로 보인다. 예를 들어 주차나 택배업무 등 여러 가지 부수업무들이 증가하고 있다든지 CCTV의 증가에 따른 감시업무의 증가 등 노동의 성격이 변하고 있다는 지적들이 있다. 또한 경비원들 중 가계를 책임지는 경비원들과 용돈을 벌기 위해 아르바이트로 경비업무를 수행하는 사람들의 비중은 어느 정도인지도 최저임금과 관련해서 중요한 정보이지만 현재 이와 관련된 조사 자료는 부재한 실정이다.

[참고문헌]

- 국제노동법연구원(2005), 감시단속적 근로자에 대한 승인제도 및 최저임금 적용관련 연구, 노동부.
- 김성희·손정순·강선희·박종식(2004), 감시·단속적 근로자 실태조사, 노동부.
- 김우영 (2010), 최저임금이 청년고용에 미치는 영향: 지역-시계열 분석, 한국고용정보원 고용 동향조사 심포지엄 자료
- 남성일(2008), 최저임금제가 노동수요에 미치는 효과: 감시단속 근로자에 대한 실증분석, 노동경제 논집, 31:3, 1-19.
- 노동부(2007), 감시·단속적 근로자 고용실태조사 분석 결과.
- 안태현(2009), 최저임금의 고용효과에 관한 경제학적 논쟁, 국제노동브리프, 8월호, 한국노동연구원, 43-54.
- 안태현(2009), 근로빈곤 대책연구 I 중에서 제 4장 최저임금제도의 고용효과 및 소득분배효과, 노동부
- 이병희(2008), 최저임금의 고용유지 및 취업유입 효과, 산업노동연구, 14:1, 1-23.
- 정인수·김재훈(2006), 감시·단속적 근로자에 대한 최저임금 감액률 연구, 노동부.
- 정진호·이병희(2008), “최저임금의 고용효과”, 저소득 노동시장 분석, 한국노동연구원, 151-173.
- 최강식·정진화·박상언·이승렬(2008), 최저임금 적용효과에 관한 설문조사 결과 분석보고서, 최저임금위원회.
- Bhaskar V. ,Ted To,(1999) “Minimum Wages for Ronald McDonald Monopsonies: A Theory of Monopsonistic Competition” *The Economic Journal* 109(4), pp.190-203
- Brown, Charles, Gilroy, Curtis & Kohen, Andrew (1982), The Effect of the Minimum Wage on Employment and Unemployment, *Journal of Economic Literature* 20(2) pp.487-528.
- Burdett, Kenneth and Mortensen, Dale T. (1998), Wage Differentials, Employer Size, and Unemployment. *International Economic Review* 39(2), pp.257-273.
- Card, David (1992a), Using Regional Variation in Wages to Measure the Effects of the Federal Minimum Wage. *Industrial and Labor Relations Review* 46(1), pp. 22-37.
- Card (1992b), Do Minimum Wages Reduce Employment? A Case Study of California, 1987-1989, *Industrial and Labor Relations Review* 46(1), pp.38-54.
- Card, D., and Krueger, A. (1995), *Myth and Measurement*, Princeton University Press.
- Katz, Lawrence F. and Krueger, Alan B. (1992), The Effect of the Minimum Wage on the Fast-Food Industry, *Industrial and Labor Relations Review* 46(1), pp.6-21.

- Manning, A. (2003). *Monopsony in Motion* Princeton University Press.
- Neumark, David & Wascher, William L. (1992), Evidence on Employment Effects of Minimum and Subminimum Wages: Panel Data on State Minimum Wage Laws, *Industrial and Labor Relations Review* 46(1) pp.55-81.
- Neumark, David & Wascher, William L. (2008), *Minimum Wages*, MIT Press.
- Rebitzer, James and Lowell Taylor (1995), The Consequences of Minimum Wage Laws: Some new Theoretical Ideas, *Journal of Public Economics* 56, pp.245-255
- Wessels, Walter J. (1997), Minimum Wages and Tipped Servers, *Economic Inquiry* 35(2), pp.334-349.



**문2. 귀 아파트 단지의 관리방식은 다음 중 어디에 해당됩니까?**

- ① 자치 (입주자대표회의에서 경비원을 직접고용)      ② 위탁(경비/관리업체가 경비원 고용하지만 임금은 입주자대표회의가 지급)  
③ 도급 (경비/관리업체가 경비원 고용 및 임금지급)      ④ 기타\_\_\_\_\_

**문3. 귀 아파트단지 경비원의 주된 근무형태는 다음 중 어디에 해당됩니까? 업무형태에 따라 다를 경우, 문1 기준 업무형태를 작성해주시시오.**

- ① 24시간 맞교대      ② 12시간 맞교대      ③ 8시간 3교대      ④ 기타\_\_\_\_\_

**문4. 지난 5년간(2006년-2010년현재) 문2(단지 관리방식)와 문3(경비원 주된 근무형태)에 변화가 있었습니까?**

- ① 아니오      ② 예      내역:       년  월 어떤      변화가      있었는지      기술하여      주십시오      :

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_