

勞 動 經 濟 論 集
 第39卷 第4號, 2016. 12. pp.31~56
 © 韓 國 勞 動 經 濟 學 會

최저임금의 사업체 내 임금압축 효과*

강 승 복**

본 논문은 최저임금의 사업체 내 임금압축 효과를 다룬 것이다. 분석 결과 사업체 내 최저임금 비중의 증가는 사업체 내 임금분포를 압축시키는 것으로 나타났다. 또한, 최저임금 비중이 큰 사업체일수록 사업체 평균임금이 낮아지는데 이때 고임금 그룹의 하락폭이 저임금 그룹보다 더 크게 나타나며, 저임금 대비 고임금 근로자의 상대임금도 최저임금 비중이 큰 사업체일수록 작아지는 것을 확인할 수 있었다.

본 논문은 다음과 같은 것을 시사한다. 최저임금 인상은 직접적으로는 저임금 근로자의 임금을 상승시키며, 간접적으로는 고임금 근로자의 임금을 하락시키거나 상승폭을 둔화시켜 결과적으로 임금분포를 압축시킨다. 따라서 정책적으로 최저임금의 인상은 임금 불평등도를 낮추는 효과를 얻을 수 있을 것으로 기대된다.

주제어: 최저임금, 사업체 내, 임금압축 효과, 임금파급 효과, 임금분포

I. 머리말

최저임금은 근로자에게 생계에 필요한 최저한의 수준을 보장하는 안전막 역할을 하며 최저임금 제도를 시행하는 가장 큰 이유가 이점에 있음은 부인할 수 없는 사실이다.

논문 접수일: 2016년 10월 31일, 논문 수정일: 2016년 12월 6일, 논문 게재확정일: 2016년 12월 13일

* 논문에 대해 의미 있는 논평을 해준 익명의 두 분 심사자에게 감사드립니다.

** 한국노동연구원 전문위원 (kangsb@kli.re.kr)

최저임금 제도는 서구국가에서 100년이 넘는 긴 역사를 가지며 한국에서도 근 30여 년의 역사를 가진 전통 있는 제도이다. 최저임금 제도의 효과에 대해서는 시행 초기부터 많은 논쟁이 있어 왔지만 현재 제도 자체의 필요성에 대해 부정하는 이는 극히 드물 것이다. 이는 산업화된 국가들 중 싱가포르 등 극히 예외적인 경우를 제외하고는 대부분의 국가에서 이를 시행하고 있는 것으로도 알 수 있다.

최저임금이 제도의 목적을 달성하고 있는가, 또는 이에 따른 부작용에 대한 사회적 비용은 편익보다 클 것인가에 대해 많은 연구들이 있어 왔다. 많은 정부정책이 그러하듯 최저임금 제도 또한 동전의 양면처럼 순기능과 부작용이 동시에 발생한다. 최저임금제도의 시행은 근로자의 입장에서는 소득의 증가를 가져오지만 기업의 입장에서는 생산비용의 증가를 가져오는 외부충격 요인이기 때문이다. 기업의 입장에서는 생산비용 증가라는 충격에 대해 고용감소 또는 제품가격 인상 등을 통해 이를 최소화하려 할 것이며, 이에 따른 실업자 증가, 물가인상 등의 부작용의 크기에 대해 학계에서는 논쟁을 지속하고 있다. 반면, 최저임금의 순기능으로 많이 언급되는 효과로는 기업의 장기적인 생산성 증가, 근로자의 구매력 증가로 인한 내수활성화, 최저임금의 임금압축 효과와 이에 따른 소득분배 개선효과를 들 수 있다. 이러한 최저임금의 여러 효과들 중에 사회적이거나 학술적으로 가장 많이 언급되는 것은 고용효과이다. 최저임금의 고용효과에 대해서는 그것이 음(-)의 효과이든 양(+)의 효과이든 간에 많은 관련 연구가 진행되어 왔다. 한국에서도 최근 최저임금 수준에 대한 사회적 관심이 높아짐에 따라 이에 대한 연구가 집중되고 있다. 필자가 조사한 바에 의하면, 한국에서 2015~2016년간 최저임금과 고용과의 관계를 다룬 학술논문은 3편이 출판되었는데, 그 이전 10년간 동일 주제를 다룬 논문이 7편으로 파악되는 것에 비하면 대단히 많은 숫자이다. 이에 반해 최저임금의 임금효과에 대해서는 국내외를 막론하고 고용효과에 비해 연구가 많이 이루어지지 않았다.

최저임금이 소득불평등에 미치는 효과는 크게 가구소득(family income) 불평등과 임금소득(earnings income) 불평등 효과로 나누어 볼 수 있다. 이 중 최저임금 변화가 가구소득 불평등에 미치는 효과는 학계의 통일된 결론이 없는 상황이다. 왜냐하면 최저임금 인상에 따라 최저임금 수급자가 주된 생계책임자(bread earner)인 가구에서는 가구소득 향상 효과가 있을 수 있지만 최저임금 수급자가 주된 생계책임자가 아닌 자녀의 아르바이트와 같은 부수입자인 경우에는 그들이 속한 가구가 반드시 빈곤가구는 아닐 수 있기 때문이다.¹⁾ 반면 최저임금 변화에 따른 임금소득 불평등 효과에 대해서는 최

저임금 인상이 임금소득 불평등을 완화시킨다는 데에는 크게 이견이 없는 것으로 보인다. 최저임금 인상의 영향을 받는 근로자는 최저임금의 상위 임금수급자들에 대한 분수효과(trickle up)를 감안한다 하더라도 주로 저임금 근로자이기 때문에 이들의 임금인상은 결과적으로 전체 임금불평등을 완화시킨다는 데에 크게 이견이 없기 때문이다. 다만 전체 임금불평등의 변화가 어떤 경로를 통해 이루어지는지에 대한 연구는 그동안 많지 않았다. 본 연구는 최저임금 인상에 따른 전체 임금불평등의 변화가 사업체 단위에서부터 발생할 것이라고 가정하고 이를 실증적으로 분석하였다. 따라서 본 논문은 최저임금의 임금효과에 대해 한국에서의 기존 연구방법인 전국 단위의 근로자가 아닌 사업체 단위로 분석한다. 이를 통해 최저임금 인상에 따라 사업체 단위에서부터 임금압축 효과가 있음을 밝히며, 이에 대한 원인으로 사업체 내 저임금 근로자들의 직접적인 임금상승 효과와 더불어 고임금 근로자들의 간접적인 임금하락 가능성이 존재함을 추정한다.

한국은 2015년 현재 OECD 국가들 중 ‘하위 10% 임금 대비 상위 10% 임금’으로 측정한 임금불평등도가 가장 높은 것으로 알려져 있으며,²⁾ 이에 대한 해결방안으로서 최저임금의 역할이 사회적으로 활발히 논의되고 있다. 따라서 이에 대한 엄밀한 실증분석을 통하여 정책적 함의를 도출하는 것이 필요한 시점이다. 만약 최저임금의 상승이 사업체 내의 임금불평등을 완화시키고 이를 통해 전체 임금불평등이 완화되는 효과가 있다면 정책적으로 이와 같은 최저임금의 순기능을 적절히 사용하는 것이 바람직할 것이다.

이 연구는 다음과 같이 구성되어 있다. 제II장에서는 최저임금의 임금효과에 대한 국내외 기존 연구들을 정리하였으며, 제III장에서는 본 논문의 분석방법에 대해 분석모형과 분석 자료를 중심으로 소개하였다. 제IV장에서는 데이터 분석을 통해 사업체 내 최저임금 비중 증가가 사업체 내 임금분포에 미치는 효과를 추정하였으며, 마지막으로 제V장에서는 이상의 분석 결과를 요약하고 정책적 시사점을 도출하였다.

1) 최저임금 인상이 가구불평등에 미치는 효과에 대한 학계의 논의는 Neumark and Washer(2008)를 참조하기 바란다.
2) OECD, Employment Outlook 2015.

II. 기존의 연구

최저임금이 임금과급에 미치는 효과에 대한 연구는 최저임금과 고용과의 관계를 다룬 연구보다는 국내외를 막론하고 적은 편이다. 외국에서 최저임금의 임금과급 효과에 대한 최초의 연구는 Gramlich(1976)로 알려져 있다. 그는 필립스곡선 방정식을 이용하여 1975년의 임금변화 중 절반가량을 최저임금의 과급효과로 추정하였다. 이후 Grossman(1983)은 최저임금의 과급효과에 대해 ‘공정효과(equity effect)’라는 개념을 도입하여 설명한 바 있다. Grossman에 따르면 최저임금의 인상은 대체효과(substitution effect)와 공정효과를 통해 다른 임금에 영향을 미친다. 공정효과가 뜻하는 바는 다음과 같다. 최저임금 이상을 받는 근로자들은 최저임금이 인상되면 상대임금(relative wage)이 하락하였음을 인지하고, 노력을 덜하게 됨에 따라 생산성이 하락한다. 따라서 생산성을 유지하려고 하는 고용주는 최저임금 대상 외의 근로자들의 임금도 증가시켜야 한다는 것이다. 또한, 최저임금 이상의 근로자들은 자신들의 상대임금이 하락한 것을 인지하는 시점이 최저임금이 적용되는 시점과 시차가 있으므로 결과적으로 최저임금의 인상은 전반적인 임금압축 효과로 이어진다는 것이다. 그 밖에 1980년 이후 전 세계적으로 증가한 임금불평등의 해결방안으로서 최저임금의 인상이 대안이 될 수 있는가의 논쟁이 현재까지 지속되고 있으며, 이에 대한 찬반의 논문들이 1990년 이후 집중적으로 발표되었다. Blackburn(1989)는 1980년대의 낮은 최저임금 인상률과 낮아진 노조 조직률이 저임금 근로자의 비중을 높게 만들었다고 하였다. 이후에 진행된 최저임금의 낮은 인상이 저임금 근로자의 비중을 높인다는 연구로는 DiNardo et al.(1992)와 Lee(1999)가 대표적이다. 이들은 미국에서 1980년대 임금불평등의 약 70%가 이 시기에 낮아진 최저임금 인상으로 설명된다고 하였다.

한국의 최저임금과 임금과급 효과에 관한 연구는 현재까지 극히 적은 상황이다. 필자가 조사한 바에 의하면 정진호(2011), 남재량(2011), 성재민(2014) 등이 현재까지의 연구인 것으로 보인다. 앞의 두 연구는 한국노동연구원의 「최저임금 효과분석(2011)」의 각각 한 개의 장으로 쓰여진 것이다. 정진호(2011)는 「고용형태별 실태조사」와 「한국노동패널조사」 자료를 이용하여 최저임금 인상의 과급효과를 분석하였다. 그는 “전체

영향률은 임금분포의 중위수 계층까지 임금수준을 높이는 한편, 신규 영향률은 최하위와 최상위 영역을 제외한 중간 계층의 임금수준을 높이고 있어, 공통적으로 중간계층의 임금수준을 높이고 있음을 확인할 수 있다³⁾라고 하여 한국에서도 최저임금의 파급 효과가 존재함을 밝혔다. 남재량(2011)은 최저임금 인상이 소득분배 및 빈곤상황에 미치는 영향을 연구하였는데, 그는 “최저임금 수혜 대상 근로자들이 저소득 분위일수록 보다 많이 분포하고 있는 것은 아니며, 다른 상황에 변화가 없다면 소득분배 개선을 목적으로 최저임금제를 사용할 경우 바람직한 효과를 기대하기 어려울 뿐 아니라 경우에 따라서는 의도하지 않았던 부작용을 초래할 가능성이 있다⁴⁾”라고 하여 주의 깊은 정책이 필요함을 밝혔다. 다음으로 성재민(2014)은 「지역별고용조사」를 이용하여 ‘최저임금 영향력(최저임금-중위임금)’이 임금불평등에 미치는 영향을 분석하였다. 분석 결과 최저임금은 중하위 임금불평등 감소의 약 70% 정도를 설명할 수 있다고 밝혔다.

본 논문의 한국의 선행연구들과의 차이점은 가구조사를 통해 나타난 전체 근로자를 대상으로 한 선행연구들과 달리 사업체 단위의 미시적인 분석을 통해 최저임금의 임금압축 효과를 살펴보고, 이는 각 사업체들이 최저임금 인상에 대한 부담을 사업체 내 임금조정을 통해 완화시킨 결과일 가능성을 분석한 점에 있다.

Ⅲ. 분석방법

1. 분석 모형

본 장에서는 논문에 사용된 가정과 그에 따른 모형을 서술한다. 모형은 Pellizzari(2009)⁵⁾의 사업체 내 임금결정 모형을 기본으로 한다. 모형의 기본 가정은 최저임금과 같은 외부충격에 따른 사업체 내 임금 변화는 저숙련(L), 중간숙련(M), 고숙련(H) 근로자에게 각각 다르게 영향을 미칠 것이라는 것이다. 또한 사업체 내 저숙련 근로자와 고숙련 근로자는 서로 보완적인 관계라고 가정한다.⁶⁾

3) 한국노동연구원(2011), 『최저임금 효과분석』, p.74.

4) 한국노동연구원(2011), 위의 책, p.97.

5) Pellizzari(2009)의 이론은 Labanca(2010)의 논문에 자세히 소개되어 있다.

$$y_{\theta} = (\theta x_L + x_M + x_H) \min\left(H, \frac{L}{\theta}\right) \quad (1)$$

식 (1)은 개별 사업체가 직면하는 생산함수를 나타낸다. 여기서 y 는 사업체의 생산량, x 는 근로자의 생산기여분, θ 는 저숙련 근로자와 고숙련 근로자의 보완비율이다. 즉 θ 가 0일 경우 저숙련 근로자가 생산에 참여하지 않는다는 것을 의미하며, 1일 경우 두 부분이 1:1로 결합되어 생산에 참여한다는 것을 의미한다. 일반적인 생산환경에서 θ 는 1보다 크다고 가정한다. 식 (1)의 마지막 항은 개별 사업체가 직면하는 저숙련 근로자와 고숙련 근로자의 ‘보완제약상황(complementarity constraint)’을 나타낸다. 즉 ‘보완제약 상황’은 저숙련 근로자와 고숙련 관리자의 결합비율이 생산량에 미치는 영향 정도를 나타낸다. 여기서는 H 와 L 이 결합되어야만 생산이 이루어지는 상황을 가정한다. 예컨대 H 와 L 이 한 단위씩 생산에 투입되었을 때 θ 가 0이면, 즉 저숙련 근로자 없이 고숙련 근로자만 단독으로 생산하는 생산기술 하에서의 생산은 없다고 가정하며, 1이면 정상적인 생산, 2이면 생산이 절반으로 줄어드는 상황을 나타낸다. 마찬가지로 H 와 L 이 두 단위씩 생산에 투입되었을 때 θ 가 0이면 생산이 없고, 1이면 2단위의 생산, 2이면 1단위의 생산이 이루어진다는 것을 뜻한다.

다음으로 저숙련, 중간숙련, 고숙련 근로자의 임금은 다음과 같이 결정된다. 식 (2)는 저숙련 근로자의 임금인데, 이는 최저임금(\bar{w})과 같고, 생산기여분(x_L)보다는 높다. 계산의 편의를 위해 생산기여분은 1이라 가정한다. 중간숙련 근로자들의 노동시장은 완전 경쟁적이라고 가정하며 따라서 그들의 임금은 생산기여분과 일치한다고 가정한다(식 3). 마지막으로 고숙련 근로자 임금은 기본적으로 회사와 근로자 사이의 협상에 의해 식 (4)와 같이 결정된다고 가정한다. 여기서 u 는 일을 하지 않았을 때의 효용가치, β 는 고숙련 근로자의 협상력을 의미하여 0과 1 사이의 값을 갖는다. 만약 β 가 0, 즉 협상력이 전혀 없다면 고숙련 근로자의 임금은 기업의 순이익을 최대화시키는 수준에서 결정될 것이며, 협상력이 1, 즉 최대의 협상력을 갖고 있다면 고숙련 근로자의 임금은 자신의 임금(w)을 최대화시키는 수준에서 결정될 것이다. 따라서 식 (4)는 고숙련 근로자와 사업체가 자신들의 순이익을 극대화하는 균형점에서 고숙련 근로자의 임금이 결정된다는 것을 의미한다.

6) 예컨대 엔지니어와 단순조립 근로자들이 팀을 이뤄 작업하는 방식을 생각해볼 수 있다.

$$w_L = \bar{w} \geq x_L = 1 \tag{2}$$

$$w_M = x_M \tag{3}$$

$$w_H = \underset{w}{\operatorname{argmax}} (w-u)^\beta (y_\theta - w - w_M - \theta \bar{w})^{1-\beta} \tag{4}$$

식 (4)에 식 (2)와 식 (3)을 대입하여 임금 극대화 조건에 의해 풀면, 식 (5)와 같이 고속련 근로자의 임금결정식이 도출된다.⁷⁾ 이 식을 통하여 최저임금의 인상이 고속련 근로자 임금에 미치는 효과는 식 (6)과 같이 도출할 수 있다. 앞에서 β 는 양의 값을 갖고, θ 는 1보다 크다고 가정하였으므로, 이론적으로 최저임금의 인상은 고속련 근로자의 임금을 하락시킬 것으로 예상할 수 있다. 최저임금 인상이 고속련 근로자의 임금을 하락시킬 것이라는 것은 직관적으로 다음과 같이 설명할 수 있다. 저속련이나 중간속련 근로자의 임금은 연공급, 노사협상 등과 같이 집단적이며 고정된 방식으로 결정되지만 고속련 근로자의 임금은 회사와 근로자 간의 개별적인 임금협상에 의해 결정되는 경우가 많을 것이다. 또한, 최저임금이 인상되어 기업의 인건비 부담이 증가하면 기업은 고임금 근로자인 고속련 근로자의 임금을 협상에 의해 하락시키고자 하는 유인이 있을 것이다. 이에 따라 상대적으로 직장이동이 자유로운 고속련 근로자는 기업을 떠날지 혹은 남아있을지 결정해야 할 것이다.

$$w_H = \beta[x_H - \theta(\bar{w} - 1)] + (1 - \beta)u \tag{5}$$

$$\frac{\partial w_H}{\partial \bar{w}} = -\beta\theta < 0 \tag{6}$$

이상에서 검토한 이론적 결과는 최저임금의 인상이 사업체 내 임금분포를 압축시킬 것을 암시하고 있다. 즉, 최저임금의 인상은 저속련 근로자의 임금을 그들의 생산성 기여보다 상승시키고 고속련 근로자의 임금은 하락시키므로 결론적으로 사업체 내 임금분포는 이전보다 압축될 것이다.

7) 생산이 감소되지 않고 정상적으로 되도록 생산요소가 투입되었을 경우, 즉 식 (1)에서 $\min(H, \frac{L}{\theta})=1$ 인 상황을 가정한다.

이제 최저임금의 인상이 사업체 내 임금압축 효과에 미치는 다음과 같은 방법으로 실증분석한다. 식 (7)은 해당 연도의 최저임금 인상이 해당 연도의 사업체 내 임금 표준편차에 미치는 영향을 회귀분석한 것이다. 여기서 w_{jt} 는 t 기에서 j 사업체의 실질가치 평균임금, ν_{jt} 는 t 기에서 j 사업체의 최저임금 근로자 비중, Y_{jt} 는 t 기에서 사업체 규모 등 사업체 특성들, ε_{jt} 는 잔차항을 의미한다. 실질가치 평균임금은 해당 연도의 명목 평균임금을 소비자물가지수(CPI)로 나누어 계산한다.

$$Sd(w_{jt}) = \alpha + \beta\nu_{jt} + \delta Y_{jt} + \varepsilon_{jt} \quad (7)$$

다음으로 식 (7)의 결과를 해석하기 위해 다음의 식 (8)을 이용하여 앞의 식 (1)~(6)에서 예측한 최저임금의 인상이 사업체 내 저숙련, 중간숙련, 고숙련 근로자의 임금에 미치는 영향을 실증분석한다. 여기서 Δ 는 증가분, w_{ijt} 는 t 시점에서 j 사업체의 i 근로자의 실질임금, A_k 는 사업체 내 임금 5분위, ν_{jt} 는 t 기의 j 사업체의 최저임금 근로자 비중, X_{it} 는 t 기의 개인특성, Y_{jt} 는 t 기의 사업체특성, ε_{ijt} 는 잔차항을 의미한다.

이론적으로 예상되는 결과는 다음과 같다. 사업체 내 최저임금 근로자 비중의 인상은 사업체 내 임금분포를 축소시킬 것이다. 그 이유는 사업체 내 숙련그룹에 따라 최저임금에 반응하는 방향이 다르기 때문이다. 즉 최저임금 인상에 따라 저숙련 근로자는 임금이 상승할 것이지만 고숙련 근로자는 임금이 하락할 것으로 예상되기 때문이다. 실증분석에서는 숙련도와 임금수준이 비례하는 것이 일반적이므로 사업체 내 숙련그룹의 구분을 계산의 편의를 위해 임금분위별 그룹으로 측정한다.

$$\Delta w_{ijt} = \alpha + \sum_{k=1}^5 \beta_{A_k} \nu_{jt} \times 1(w_{ijt} \in A_k) + \gamma X_{it} + \delta Y_{jt} + \varepsilon_{ijt} \quad (8)$$

아쉬운 점은 한국에서 식 (8)을 검증할 수 있는 데이터가 존재하지 않는다는 점이다. 즉 식 (8)을 검증하기 위해서는 ① 임금분산 측정을 위한 개인별 임금정보를 수록, ② 사업체별 분석을 위한 사업체 코드(id)를 제공, ③ 전년과 비교할 수 있는 패널 데이터 일 것 등의 조건을 만족해야 한다. 하지만 현재 한국에서 사업체 조사와 가구조사를 통틀어 이와 같은 조건을 모두 만족시키는 자료는 없으며 고용부의 「고용형태별 근로

실태조사_j가 ①, ②에 해당하는 정보를 조사하고 있을 뿐이다. 따라서 본 논문에서는 가용한 자료를 최대한 이용하여 다음과 같이 식 (8) 대신 아래의 식 (9)와 같은 모형을 검증하였다. 앞의 식 (8)이 의미하는 것은 사업체 내 최저임금 부담이 커질수록 저숙련 근로자의 임금은 전년대비 증가하지만 고숙련 근로자의 임금은 하락하거나 적어도 저숙련 근로자들의 임금증가율보다는 낮을 것이라는 점이다. 따라서 식 (8)이 성립한다면 당해 연도 임금수준에서도 사업체 특성 등이 같은 상황이라면 최저임금 인상이 사업체 내 평균임금에 미치는 영향이 고숙련(고임금) 근로자 그룹과 저숙련(저임금) 근로자 그룹에 따라 다르게 나타날 것이다. 즉 식 (9)와 같은 관계를 생각해볼 수 있다. 이론에서 예상되는 바는 사업체 내의 최저임금 비중이 커질수록 근로조건이 열악하다는 반증이므로 고숙련 그룹이나 저숙련 그룹 모두 최저임금 비중과 평균임금과는 음(-)의 상관관계를 갖게 될 것이다. 이를 임금분위별로 살펴보면, 식 (8)의 효과가 더해져 고숙련(고임금) 그룹 즉, $k=5$ 인 그룹에서 저숙련 그룹 즉, $k=1$ 인 그룹보다 사업체 내 최저임금 부담 비중의 증가에 따른 평균임금 수준의 감소폭이 상대적으로 클 것으로 예상된다.

$$w_{ij} = \alpha + \beta_{\Lambda_k} \nu_j \times 1(w_{ij} \in \Lambda_k) + \gamma X_i + \delta Y_j + \varepsilon_{ij} \quad (9)$$

또한, 최저임금 인상이 사업체 내 저숙련 그룹 대비 고숙련 그룹의 상대적 임금에 미치는 영향도 분석해볼 수 있다. 이상의 이론에 따르면 사업체 내 최저임금 비중은 저숙련 대비 고숙련 근로자의 상대임금을 하락시킬 것으로 예상된다. 이를 식 (10)과 같이 나타내어 검증해볼 수 있다.

$$\frac{\Lambda_5 w_{ij}}{\Lambda_1 w_{ij}} = \alpha + \beta \nu_j + \gamma X_i + \delta Y_j + \varepsilon_{ij} \quad (10)$$

이후의 실증분석에서는 가용한 데이터를 사용하여 식 (7), 식 (9), 식 (10)을 집중적으로 검증하기로 한다.

본 논문에서 이론을 통해 검증하고자 하는 바는 비교적 간단하다. 이론에 따르면 사업체 내에 저임금, 중간임금, 고임금 근로자가 존재하며 이들의 임금결정 방식은 서로 상이하다. 즉 최저임금 인상에 따라 저임금 근로자의 임금은 법적으로 증가할 수밖에 없고 중간임금 근로자는 최저임금과 관계없이 자신의 생산성에 따라 임금이 결정될 것

이며 고임금 근로자는 기업과의 협상에 의해 임금이 하락하게 될 것이다. 결과적으로 최저임금 증가에 따라 사업체 내 임금불평등(분포)은 축소될 것으로 예상되며 본 논문은 이를 데이터를 통해 분석해본다.

2. 분석의 한계

이론에 따르면, 최저임금 인상에 따라 고임금 근로자의 임금은 기업과의 협상에 의해 하락할 것을 예상하고 있다. 하지만 한국에서 고임금 근로자라 하더라도 근로자와 기업의 임금협상이 주된 임금결정 방식이 아니라는 비판이 있을 수 있다. 만약 실증분석에 의해 최저임금 인상에 따라 고임금 근로자의 임금이 하락하였다면 이는 임금협상이 아닌 다른 요인들, 예컨대 고임금 근로자의 경우 관리직에 속하므로 노동조합의 협상력이 미치지 못해 임금이 하락할 가능성 등이 있을 것이다. 따라서 이와 같은 가능성을 염두에 두고 본 논문의 결과를 폭넓게 이해하기 바란다.

또한, 본 논문은 자료의 한계로 인해 단일 연도의 사업체들 간의 횡단면적인 분석에 그쳤으며, 이에 따라 최저임금 변화에 따른 사업체의 고용변화 효과는 외생변수로 가정하고 분석할 수밖에 없었다. 만약 넓은 의미에서 고용효과까지 고려하여 분석한다면 최저임금 인상으로 실업자가 된 근로자들의 임금소득은 0이 되므로 최저임금의 임금불평등 완화효과는 일부 상쇄될 것이다.⁸⁾ 반면, 이 연구와 같이 취업자로 남아있는 근로자들만 대상으로 분석하게 되면 최저임금 인상에 따라 주로 최저임금 수준의 저임금 근로자들의 고용이 축소될 것이므로 최저임금의 임금압축 효과는 오히려 더 크게 나타날 것이다.

한편, 개인의 내재적 능력과 같은 관측되지 않은 개인의 이질적 특성(unobserved individual heterogeneity)이 고숙련 또는 저숙련 근로자가 될 가능성과 유의미한 상관관계가 존재한다면 횡단면 자료를 이용한 OLS 방법은 추정 상에 일정 정도 편의를 발생시킬 것이라는 점도 밝혀둔다.⁹⁾ 앞으로 사업체를 구분할 수 있는 코드(id)와 사업체 내 개인별 임금데이터들을 모두 포함하면서 동시에 연간 패널화할 수 있는 데이터가 생산

8) 고용효과까지 고려한 최저임금의 전체 근로자 임금효과는 근로자 가구 패널조사를 통한다면 분석이 가능할 것이다. 본 논문은 최저임금에 따른 사업체 내의 임금효과에 초점을 맞추고 있으므로 이에 대한 분석은 향후의 과제로 남겨둔다.

9) 이와 같은 문제점을 지적한 심사자에게 감사드린다.

된다면 이러한 분석의 한계들이 많은 부분 해소될 것으로 기대한다.

3. 데이터 소개

본 논문에서 사용한 데이터는 고용노동부의 「고용형태별 근로실태조사」의 2008~2015년 원자료이다. 「고용형태별 근로실태조사」는 고용노동부에서 1년에 6월 기준으로 1회 조사하는 사업체 대상 조사이며, 약 3만개 사업체의 80여만 명(2015년 기준) 근로자를 표본으로 조사한다. 이 조사는 임금대장을 기초로 임금담당자가 사업체 근로자들의 임금 및 근로시간 등의 근로조건을 직접 기입한다. 「고용형태별 근로실태조사」의 장점으로는 임금대장(payroll)을 기초로 하기 때문에 응답자의 기억에 의존하는 가구 조사보다 정확한 임금정보를 얻을 수 있으며, 임금내역도 정액, 초과, 특별급여 등으로 세분화된 정보를 포함한다. 또한, 이 조사는 조사된 사업체들의 식별코드를 제공하여 사업체별 분석이 가능하다는 점과 개인별 임금정보가 있어 사업체 내 임금분포의 변화를 계산할 수 있다는 점이 이 본 논문의 목적에 비추어볼 때 큰 장점이다. 다만 사업체 코드는 해당 연도에 조사된 사업체에 조사일련 번호를 편의 상 부여한 것에 불과하며, 동일 사업체라도 코드번호는 조사연도에 따라 달라질 수 있으므로 이를 패널화할 수 없는 한계가 있다.

IV. 분석 결과

본 장에서는 사업체 내 최저임금 비중의 증가에 따른 사업체 내 임금압축 효과에 대해 실증분석한다.

1. 기초통계 값

분석에 사용된 「고용형태별 근로실태조사」의 기초통계치는 다음과 같다. 「고용형태별 근로실태조사」에서 사업체 ID로 식별된 사업체 수는 매년 3만여 개로 나타난다.

〈표 1〉 고용형태별 근로실태조사 기초통계(고용관련)

	표본 사업체 수(개)	근로자 수 (천명)	남성근로자 비중(%)	노조원 비중(%)	평균 연령(세)	평균 근속기간(연)
2008	30,132	11,053	61.0	12.4	38.2	4.7
2009	29,654	11,302	61.0	12.7	38.9	5.0
2010	31,054	11,956	60.2	11.1	39.4	5.0
2011	31,663	12,697	60.0	10.5	40.1	4.8
2012	31,673	13,108	59.8	10.5	40.4	5.0
2013	31,663	13,416	59.4	10.5	41.0	5.3
2014	32,854	13,948	59.1	9.3	41.0	5.0
2015	32,879	14,522	59.3	9.2	41.7	5.2

자료: 고용노동부, 「고용형태별 근로실태조사」 원자료, 각 연도.

<표 1>의 고용관련 기초통계치를 보면, 근로자 가중치를 고려한 근로자 수는 2015년 현재 1천4백5십여만 명이며 이 중 남성 근로자의 비중은 59.3%이다. 또한, 남성근로자의 비중은 해마다 소폭 하락하는 것으로 나타난다. 근로자 자신이 노동조합원인 비중은 2015년 현재 9.2%이며 매년 하락추세를 보인다. 이 밖에 근로자들의 평균연령은 2015년 현재 41.7세로서 매년 상승하는 추세이며, 평균 근속기간은 2015년 현재 5.2년으로 나타난다.

각종 임금관련 통계는 <표 2>에 나타나 있다. 2015년 현재 근로자들의 명목 임금총액¹⁰⁾은 월 276만 원, 명목 통상임금¹¹⁾은 월 218만 원으로 나타났다. 근로시간은 2015년에 월 172.9시간으로서 매년 감소하는 추세이며, 월 명목 통상임금을 월평균 정상근로시간으로 나눈 명목 시간당 통상임금은 2015년 현재 13,341원이다. 이 밖에 최저임금 미만율(전체 근로자 대비 최저임금 미만자 비율)은 2015년 현재 5.3%로 나타났다.

10) 임금총액은 정액급여(기본급+통상적수당+기타수당)+초과급여+전년도 특별급여/12로 계산하였다.

11) 통상임금은 기본급+통상적수당을 의미한다.

<표 2> 고용형태별 근로실태조사 기초통계(임금관련)

	명목 임금총액 (천원/월)	명목 통상임금 (천원/월)	근로시간 (시간/월)	시간당 명목 통상임금 (원/시간)	최저임금 미만율 (%)
2008	2,275	1,751	183.7	10,475	8.4
2009	2,269	1,770	187.7	10,161	9.4
2010	2,316	1,817	185.8	10,715	8.4
2011	2,413	1,884	179.7	11,474	6.9
2012	2,511	1,984	173.1	12,585	4.9
2013	2,620	2,071	167.1	13,673	3.8
2014	2,696	2,108	164.8	14,072	4.8
2015	2,736	2,179	172.9	13,341	5.3

자료: 고용노동부, 「고용형태별 근로실태조사」 원자료, 각 연도.

2. 사업체 내 최저임금 비중 증가가 사업체 내 임금분포에 미치는 효과

다음은 제III장에서 이론적으로 논의하였던 사업체 내 최저임금 근로자 비중의 임금 압축 효과에 대해 분석한다. <표 3>은 사업체 내의 ‘최저임금 근로자 비중’을 비롯한 사업체 특성과 인적 특성이 사업체 내 로그 실질임금의 표준편차에 미치는 영향을 회귀분석한 것이다. 사용된 데이터가 패널자료가 아닌 횡단면 자료이며, 종속변수인 로그 실질임금이 연속적(continuous)이므로 OLS(Ordinary Least Squares) 방법으로 변수들의 상관관계를 분석한다. 종속변수인 임금변수는 근로자의 ‘명목 월평균 통상임금’을 ‘월 정상근로시간¹²⁾’으로 나누어 ‘시간당 통상임금’을 계산한 후 이를 소비자물가지수(CPI)로 나누고 로그를 씌워 ‘로그 실질 시간당 통상임금’을 구하여 사용하였다. 사업체 내 최저임금 비중은 ‘개별 사업체의 총 근로자수 대비 최저임금 이하 근로자의 비율’을 의미한다. 이는 다시 말해 사업체 단위에서의 최저임금 이하율을 뜻한다. 본 논문에서는 최저임금 이하 근로자를 최저임금의 10%(1.1배) 임금 수급자들까지로 폭 넓게 정의하였다. 또한, 최저임금 미달 근로자의 임금액은 최저임금 수준으로 조정하였다. 그 이유는

12) 고용형태별 근로실태조사의 근로시간은 정상(소정)근로시간과 초과근로시간으로 나뉘어 조사되는데 시간당 통상임금을 구하기 위해서는 월 통상임금을 정상근로시간으로 나누어 계산하는 것이 일반적이다.

최저임금을 준수하지 않는 위법한 사업체는 존재하지 않는 것으로 가정하고 분석하는 것이 합리적이며, 이러한 예외적인 상황까지 고려하는 것은 오히려 연구의 결과를 왜곡시킬 수 있기 때문이다.¹³⁾ 한편, 이후의 모든 분석은 근로자 가중치(weight)를 적용한 것임을 밝혀둔다.

<표 3>에 의하면, 2008년부터 2015년까지 사업체 내 최저임금 비중의 증가는 통계적으로 유의하게 사업체 내 임금의 표준편차를 낮추는 것으로 나타났다. 이는 최저임금의 증가에 따른 사업체 내 임금압축 효과가 존재하는 것으로 해석할 수 있다. 최저임금 비중 외에 기타 사업체 특성변수들이 미치는 영향을 보면 사업체 내 노동조합이 설립¹⁴⁾되어 있을수록, 대규모 사업체일수록 사업체 임금표준편차가 낮게 나오며, 사업체 내 근로자들의 평균근속연수가 높을수록 임금표준편차는 높게 나타난다. 이 밖에 사업체 내 근로자들의 평균연령 계수 값은 2008~2010년까지 음의 효과를 보였으나 2011년 이후에는 양의 효과를 보이는 것으로 나타나는 점이 흥미롭다. 이는 최근에 직무급 등의 도입으로 사업체 내 임금체계가 다양해진 효과로 조심스럽게 추정되나, 이에 대한 분석은 본 논문에서 자세히 다루지 않는다.

<표 4>는 사업체 내 최저임금 비중이 사업체 내 5분위별 평균임금에 미치는 효과를 분석한 것이다. 제Ⅲ장의 식 (9)에서 예측한 바로는 고속권(고임금) 그룹 즉, $k=5$ 인 그룹에서는 저속권 그룹, 즉 $k=1$ 인 그룹보다 사업체 내 최저임금 부담 비중의 증가에 따른 평균임금 수준의 감소폭이 상대적으로 클 것으로 예상된다. 이는 결과적으로 사업체 내 임금을 압축하는 효과를 가져올 것이다. <표 4>의 실증분석 결과를 보면 예측한 바와 같이 분석대상의 모든 연도에서 고임금 분위로 갈수록, 즉 1분위에서 5분위로 갈수록 사업체 내 평균임금에 대한 최저임금 비중 계수가 체계적으로 낮아지는 것을 확인할 수 있다. 최저임금 비중 외의 변수를 포함한 회귀분석 전체 결과는 <부표 1>에 수록하였다.¹⁵⁾ 최저임금 비중 외의 사업체 특성 변수로는 산업더미, 규모더미를 사용하였고 인적특성 변수로 직종더미, 노조원 더미, 여성 더미, 정규직 더미, 연령, 근속연수 등을 사용하였다.

13) 한국의 연구 중 오상봉(2015)도 최저임금 미만 근로자의 임금을 최저임금 수준으로 상향조정 후 분석한 바가 있다.

14) 고용형태별 근로실태조사는 근로자 개인의 노동조합 가입여부를 조사하므로, 사업체 내 노동조합원이 1명 이상인 사업체를 노조사업체로 분류하였다.

15) 지면 관계로 2015년 분석결과만 수록하였으며, 이외의 연도에 대한 결과는 저자에게 요청하기 바란다.

〈표 3〉 사업체 내 최저임금 비중의 임금압축 효과(종속변수: 로그 실질 시간당 임금의 표준편차)

	관측 치수	상수항	최임 근로자 비중	노조 더미	대규모 더미	평균 연령	평균 연령 ²	평균 근속 연수	평균 근속 연수 ²
2008	25,888	2.473 (0.000)	-0.005 (0.000)	-0.238 (0.000)	-0.659 (0.000)	-0.043 (0.000)	0.000 (0.000)	0.051 (0.000)	-0.002 (0.000)
2009	26,084	2.191 (0.000)	-0.004 (0.000)	-0.340 (0.000)	-0.538 (0.000)	-0.032 (0.000)	0.000 (0.002)	0.052 (0.000)	-0.002 (0.000)
2010	27,541	2.317 (0.000)	-0.004 (0.000)	-0.220 (0.000)	-0.631 (0.000)	-0.034 (0.000)	0.000 (0.001)	0.042 (0.000)	-0.001 (0.000)
2011	26,667	1.180 (0.000)	-0.004 (0.000)	-0.268 (0.000)	-0.620 (0.000)	0.024 (0.000)	0.000 (0.000)	0.022 (0.000)	0.000 (0.000)
2012	27,174	1.464 (0.000)	-0.003 (0.000)	-0.320 (0.000)	-0.633 (0.000)	0.017 (0.020)	0.000 (0.001)	0.019 (0.000)	0.000 (0.000)
2013	27,308	1.367 (0.000)	-0.003 (0.000)	-0.362 (0.000)	-0.669 (0.000)	0.024 (0.002)	0.000 (0.000)	0.017 (0.000)	0.000 (0.000)
2014	27,979	1.723 (0.000)	-0.003 (0.000)	-0.321 (0.000)	-0.715 (0.000)	0.018 (0.012)	0.000 (0.000)	0.006 (0.225)	0.000 (0.045)
2015	28,255	1.981 (0.000)	-0.005 (0.000)	-0.363 (0.000)	-0.720 (0.000)	0.013 (0.069)	0.000 (0.001)	0.000 (0.969)	0.000 (0.469)

주: ()안은 P값임.

자료: 고용노동부, 「고용형태별 근로실태조사」 원자료, 각 연도.

〈표 4〉 사업체 내 최저임금 비중이 사업체 내 5분위별 평균임금에 미치는 효과(종속변수: 로그 실질 시간당 임금)

	1분위	2분위	3분위	4분위	5분위
2008	-0.0050 (<0.0001)	-0.0053 (<0.0001)	-0.0060 (<0.0001)	-0.0068 (<0.0001)	-0.0065 (<0.0001)
2009	-0.0045 (<0.0001)	-0.0049 (<0.0001)	-0.0056 (<0.0001)	-0.0065 (<0.0001)	-0.0060 (<0.0001)
2010	-0.0046 (<0.0001)	-0.0049 (<0.0001)	-0.0054 (<0.0001)	-0.0063 (<0.0001)	-0.0069 (<0.0001)
2011	-0.0048 (<0.0001)	-0.0052 (<0.0001)	-0.0059 (<0.0001)	-0.0067 (<0.0001)	-0.0087 (<0.0001)
2012	-0.0049 (<0.0001)	-0.0052 (<0.0001)	-0.0062 (<0.0001)	-0.0073 (<0.0001)	-0.0068 (<0.0001)
2013	-0.0050 (<0.0001)	-0.0054 (<0.0001)	-0.0062 (<0.0001)	-0.0077 (<0.0001)	-0.0084 (<0.0001)
2014	-0.0046 (<0.0001)	-0.0048 (<0.0001)	-0.0054 (<0.0001)	-0.0066 (<0.0001)	-0.0081 (<0.0001)
2015	-0.0039 (<0.0001)	-0.0044 (<0.0001)	-0.0049 (<0.0001)	-0.0061 (<0.0001)	-0.0081 (<0.0001)

주: ()안은 P값임.

자료: 고용노동부, 「고용형태별 근로실태조사」 원자료, 각 연도.

〈표 5〉 사업체 내 최저임금 비중이 사업체 내 저임금 대비 고임금 그룹의 상대임금에 미치는 효과(종속변수: 로그 실질 상대임금(5분위/1분위))

	관측치수	상수항	최임근로자 비중	노조 더미	대규모 더미	평균연령	평균연령 ²	평균근속연수	평균근속연수 ²
2008	16,873	1.558 (0.000)	0.000 (0.779)	-0.052 (0.000)	0.106 (0.000)	-0.031 (0.000)	0.000 (0.000)	0.021 (0.000)	-0.001 (0.000)
2009	17,120	1.512 (0.000)	-0.002 (0.000)	-0.068 (0.000)	0.094 (0.000)	-0.028 (0.000)	0.000 (0.000)	0.016 (0.000)	0.000 (0.000)
2010	17,946	1.415 (0.000)	-0.002 (0.000)	-0.014 (0.163)	0.070 (0.000)	-0.023 (0.000)	0.000 (0.000)	0.015 (0.000)	0.000 (0.000)
2011	17,192	1.092 (0.000)	-0.001 (0.000)	-0.018 (0.094)	0.049 (0.000)	-0.008 (0.019)	0.000 (0.146)	0.008 (0.000)	0.000 (0.000)
2012	17,504	1.024 (0.000)	0.000 (0.054)	-0.010 (0.342)	0.053 (0.000)	-0.003 (0.420)	0.000 (0.780)	0.007 (0.000)	0.000 (0.000)
2013	17,770	0.991 (0.000)	-0.000 (0.058)	-0.025 (0.026)	0.049 (0.000)	0.000 (0.953)	0.000 (0.339)	0.006 (0.000)	0.000 (0.000)
2014	17,904	1.002 (0.000)	-0.000 (0.055)	-0.009 (0.436)	0.060 (0.000)	0.004 (0.254)	0.000 (0.034)	-0.002 (0.265)	0.000 (0.759)
2015	17,826	1.151 (0.000)	-0.002 (0.000)	-0.009 (0.393)	0.065 (0.000)	-0.001 (0.703)	0.000 (0.454)	-0.004 (0.080)	0.000 (0.326)

주: ()안은 P값임.

자료: 고용노동부, 「고용형태별 근로실태조사」 원자료, 각 연도.

마지막으로 사업체 내 최저임금 비중이 사업체 내 저숙련 근로자 임금 대비 고숙련 근로자 상대임금에 미치는 효과에 대해 분석하였다. 앞의 <표 4>에서 살펴본듯이, 사업체 내 최저임금 비중의 증가에 따라 사업체 내 저숙련(저임금) 근로자 보다 고숙련(고임금) 근로자의 임금 하락폭이 더 크게 나타난다. 이를 다시 말하면 사업체 내 최저임금 비중이 증가하면 사업체 내 저숙련(저임금) 근로자 임금 대비 고숙련(고임금) 근로자의 상대임금이 하락한다는 것을 의미한다. <표 5>는 이에 대한 실증분석 결과이다. 사업체 내 최저임금 비중이 사업체 내 저임금 근로자인 1분위 근로자 대비 고임금 근로자인 5분위 근로자의 상대임금(로그 실질 시간당 임금)에 미치는 영향을 보면 2008~2015년 기간 중 2008년과 2012년을 제외하고 10% 유의수준에서 6개 연도에서 계수값이 음(-)으로 나타났다. 이를 통해 사업체 내 최저임금 비중의 증가는 저임금 근로자대

비 고임금 근로자의 상대임금을 하락시키며, 결과적으로 사업체 내 임금분포를 압축시킨다는 것을 다시 한 번 확인할 수 있다. <표 5>에서 최저임금비중 이외 변수들의 계수 값을 보면 사업체 내 노동조합 조직 여부는 사업체 내 상대임금에 음(-)의 효과를 가져오는 것으로 나타났는데 이를 통해 노동조합 또한 사업체 내 임금압축효과를 갖는 변수임을 추론할 수 있다.¹⁶⁾ 이 밖에 대규모 더미와 사업체 평균 근속연수는 양(+), 평균연령은 대체로 음(-)의 효과를 나타내었다.

V. 맺음말

최저임금의 임금효과는 최저임금이 인상되면 최저임금 수급자 이외의 근로자들의 임금에 어느 정도 영향을 미치는가(과급효과)와 최저임금이 임금소득을 평등하게 하는가(임금소득 분배효과)로 크게 나눌 수 있다. 최저임금의 임금효과에 대한 연구들은 최저임금의 고용효과와는 달리 정도의 차이는 있지만 최저임금의 임금과급 효과와 임금소득 불평등 완화 효과에 대해서는 대체로 긍정히는 것으로 알려져 있다.¹⁷⁾

최저임금의 과급효과 및 소득개선 효과를 다룬 연구들은 최저임금의 과급경로에 대해 대체로 다음과 같이 설명하고 있다. 최저임금의 인상은 최저임금 적용자에게는 당연히 직접적인 임금인상을 가져오고 그 이상의 근로자들의 임금도 더불어 인상시키는데 그 정도는 최저임금 수준에서 멀어질수록 약해진다. 또한, 최저임금이 인상됨에 따라 더불어 임금이 상승하는 집단은 대체로 중위임금(P50) 수급자까지인 것으로 기존 연구들은 설명하고 있다.¹⁸⁾ 본 논문은 이를 확장하여 최저임금이 인상됨에 따라 사업체 내 저임금 그룹은 최저임금 인상의 직접적인 영향으로 임금이 인상될 뿐만 아니라 고임금 그룹에서는 임금이 하락할 것이라는 가정 하에서 연구를 진행하였다. 이러한 가정이 사실이라면 최저임금의 임금분포 압축효과에 대한 경로가 더욱 분명해질 것이다. 실증분석 결과 사업체 내 최저임금 비중의 증가는 사업체 내 임금분포를 압축시키는

16) 노동조합의 사업체 내 임금압축 효과에 대해서는 강승복박철성(2014)의 연구가 있다.

17) 임금소득이 아닌 가구소득에 대해서는 최저임금 수급자가 반드시 저소득 가구에 속하지는 않기 때문에 결과가 모호해진다는 연구들도 있다. 자세한 것은 Card and Krueger(1995)를 참조하기 바란다.

18) 이에 대한 선행연구들의 내용은 강승복(2015)을 참조하기 바란다.

것으로 나타났다. 그리고 사업체 내 최저임금 비중이 큰 사업체 일수록 임금하락폭이 고임금 그룹에서 저임금 그룹보다 더 큰 것으로 나타났으며, 저임금 대비 고임금 근로자의 상대 임금도 최저임금 비중이 큰 사업체 일수록 작아지는 것을 확인할 수 있었다. 이는 이론에서 예상한 바인 사업체 내 최저임금 부담이 커질수록 저숙련 근로자의 임금은 전년대비 증가하지만 고숙련 근로자의 임금은 하락하거나 적어도 저숙련 근로자들의 임금증가율보다는 낮을 것이라는 추론을 간접적으로 증명한다고 볼 수 있다.

이상의 분석 결과에 따라 다음과 같은 결론과 정책적 시사점을 얻을 수 있다. 최저임금이 인상되면 이에 대한 영향이 직접적으로 영향을 받는 근로자 외에 모든 근로자의 임금인상으로 파급되어 기업의 부담이 증가할 것이라는 일부의 주장은 다소 과장된 주장일 것이다. 최저임금의 인상은 최저임금 근방의 어느 정도까지 임금인상에 영향을 미치지만 고임금 근로자의 임금은 오히려 하락하거나 상승폭이 둔화되어 이 부분을 상쇄할 것이기 때문이다. 또한, 정책적으로는 최저임금의 인상을 통해 임금소득 분포를 압축시키고 결과적으로 임금소득 불평등도를 낮추는 효과도 얻을 수 있을 것으로 기대된다.

본 논문은 최저임금의 임금효과를 한국의 기존 연구방법인 전국 단위의 근로자가 아닌 사업체 단위로 분석하여 최저임금 인상의 임금파급 경로와 임금압축 효과의 원인을 분석한 점에 의의가 있다. 또한 최저임금의 임금압축 효과의 원인으로 최저임금 근방 저임금 근로자들의 절대임금 상승이라는 기존연구 결과에 더해 고임금 근로자의 임금 하락 또는 임금상승률 축소 현상이 임금압축 효과를 가속시킬 가능성에 대해 추정한 점을 기여점으로 볼 수 있다. 다만 본 논문은 자료의 제약으로 동일 사업체의 연도별 비교를 통한 연구가 불가능하였고, 이를 횡단면 자료를 이용하여 간접적으로 추론한 점이 한계이다. 이는 추후에 보다 정확한 사업체 조사, 즉 패널 조사이며 사업체 내의 근로자 인별(人別) 임금자료를 동시에 포함한 조사가 시행된다면 보완 가능할 것이다.

[부 록]

〈부표 1〉 사업체 내 최저임금 비중이 사업체 내 5분위별 평균임금에 미치는 효과(종속변수: 로그실질임금) : 2015

	변수명	계수값	Standard Error	t-value	p-value
1분위	상수항	4.3574	0.0132	328.9554	0.0000
	최저임금 비중	-0.0039	0.0000	-288.6987	0.0000
	ind_b	0.0943	0.0083	11.4141	0.0000
	ind_c	0.0283	0.0027	10.3294	0.0000
	ind_d	0.2605	0.0051	50.7285	0.0000
	ind_e	0.0673	0.0063	10.7111	0.0000
	ind_f	0.1206	0.0034	35.3107	0.0000
	ind_g	0.0522	0.0031	16.7707	0.0000
	ind_h	0.0323	0.0030	10.9381	0.0000
	ind_i	-0.0240	0.0031	-7.6638	0.0000
	ind_j	0.0782	0.0033	23.8516	0.0000
	ind_k	0.1063	0.0033	32.4900	0.0000
	ind_l	0.0415	0.0036	11.4343	0.0000
	ind_m	0.1444	0.0034	42.2505	0.0000
	ind_o	0.0020	0.0036	0.5441	0.5864
	ind_p	0.0902	0.0032	28.4586	0.0000
	ind_q	-0.1078	0.0029	-37.1839	0.0000
	ind_r	-0.0145	0.0036	-3.9956	0.0001
	사업체 규모(5-9)	-0.0677	0.0025	-26.6224	0.0000
	사업체 규모(10-29)	-0.0573	0.0021	-26.9963	0.0000
	사업체 규모(30-99)	-0.0410	0.0021	-19.9019	0.0000
	사업체 규모(100-299)	-0.0245	0.0021	-11.7669	0.0000
	사업체 규모(300이상)	0.0550	0.0020	27.0248	0.0000
	docc2	0.0170	0.0116	1.4673	0.1423
	docc3	-0.0834	0.0115	-7.2399	0.0000
	docc4	-0.1318	0.0117	-11.2947	0.0000
	docc5	-0.1765	0.0117	-15.0725	0.0000
	docc6	-0.1117	0.0135	-8.3033	0.0000
	docc7	-0.1304	0.0117	-11.1651	0.0000
	docc8	-0.1840	0.0116	-15.9056	0.0000
	docc9	-0.1797	0.0116	-15.5264	0.0000
	노조원 더미	0.0499	0.0017	29.0771	0.0000
	여성 더미	-0.0606	0.0011	-53.2300	0.0000
정규직 더미	0.0558	0.0012	44.7196	0.0000	
연령	0.0081	0.0002	33.2401	0.0000	
연령 ²	-0.0001	0.0000	-36.6733	0.0000	
근속연수	0.0073	0.0003	28.2142	0.0000	
근속연수 ²	-0.0001	0.0000	-31.7451	0.0000	

〈부표 1〉의 계속

	변수명	계수값	Standard Error	t-value	p-value
	상수항	4.1979	0.0184	228.7195	0.0000
	최저임금 비중	-0.0044	0.0000	-99.2694	0.0000
	ind_b	0.0600	0.0117	5.1432	0.0000
	ind_c	-0.0194	0.0044	-4.4608	0.0000
	ind_d	0.3126	0.0075	41.6225	0.0000
	ind_e	0.0630	0.0098	6.4061	0.0000
	ind_f	0.2002	0.0053	37.9287	0.0000
	ind_g	-0.0021	0.0050	-0.4248	0.6710
	ind_h	0.0382	0.0049	7.8302	0.0000
	ind_i	-0.1461	0.0052	-28.2727	0.0000
	ind_j	0.1124	0.0051	22.1191	0.0000
	ind_k	0.1852	0.0051	36.0584	0.0000
	ind_l	-0.0087	0.0064	-1.3600	0.1738
	ind_m	0.1922	0.0053	36.2868	0.0000
	ind_o	-0.0424	0.0061	-6.9795	0.0000
	ind_p	0.2864	0.0049	57.9563	0.0000
	ind_q	-0.2255	0.0047	-47.9613	0.0000
	ind_r	0.0121	0.0056	2.1538	0.0313
2분위	사업체규모(5-9)	-0.0171	0.0050	-3.4480	0.0006
	사업체규모(10-29)	-0.0276	0.0043	-6.4450	0.0000
	사업체규모(30-99)	-0.0059	0.0041	-1.4124	0.1578
	사업체규모(100-299)	0.0270	0.0042	6.4858	0.0000
	사업체규모(300이상)	0.1433	0.0041	35.0641	0.0000
	docc2	0.0999	0.0143	7.0002	0.0000
	docc3	-0.0097	0.0143	-0.6816	0.4955
	docc4	-0.0928	0.0146	-6.3598	0.0000
	docc5	-0.1623	0.0147	-11.0694	0.0000
	docc6	-0.1498	0.0179	-8.3540	0.0000
docc7	-0.1184	0.0145	-8.1713	0.0000	
docc8	-0.2055	0.0144	-14.3178	0.0000	
docc9	-0.2314	0.0144	-16.0159	0.0000	
	노조원 더미	0.0018	0.0023	0.7962	0.4259
	여성 더미	-0.1076	0.0018	-60.7677	0.0000
	정규직 더미	0.0184	0.0021	8.6850	0.0000
	연령	0.0213	0.0005	45.2502	0.0000
	연령 ²	-0.0003	0.0000	-46.2580	0.0000
	근속연수	0.0162	0.0003	56.7747	0.0000
	근속연수 ²	-0.0002	0.0000	-61.2496	0.0000

<부표 1>의 계속

	변수명	계수값	Standard Error	t-value	p-value
3분위	상수항	4.0904	0.0189	215.8950	0.0000
	최저임금 비중	-0.0049	0.0001	-74.6182	0.0000
	ind_b	0.1210	0.0130	9.3071	0.0000
	ind_c	-0.0303	0.0047	-6.4614	0.0000
	ind_d	0.3507	0.0082	42.5986	0.0000
	ind_e	0.0872	0.0108	8.0909	0.0000
	ind_f	0.2260	0.0058	39.2172	0.0000
	ind_g	-0.0036	0.0054	-0.6663	0.5052
	ind_h	0.0438	0.0053	8.2942	0.0000
	ind_i	-0.1515	0.0056	-27.0925	0.0000
	ind_j	0.1346	0.0055	24.5253	0.0000
	ind_k	0.2661	0.0055	47.9717	0.0000
	ind_l	-0.0112	0.0068	-1.6529	0.0984
	ind_m	0.2013	0.0058	34.9580	0.0000
	ind_o	-0.0431	0.0067	-6.4767	0.0000
	ind_p	0.4096	0.0055	74.8924	0.0000
	ind_q	-0.2556	0.0052	-49.5839	0.0000
	ind_r	0.0052	0.0062	0.8391	0.4014
	사업체규모(5-9)	-0.0254	0.0054	-4.7167	0.0000
	사업체규모(10-29)	-0.0148	0.0046	-3.1950	0.0014
	사업체규모(30-99)	-0.0139	0.0045	-3.0823	0.0021
	사업체규모(100-299)	0.0207	0.0045	4.5756	0.0000
	사업체규모(300이상)	0.1748	0.0045	39.1615	0.0000
	docc2	0.0677	0.0132	5.1349	0.0000
	docc3	-0.0556	0.0132	-4.2162	0.0000
	docc4	-0.1693	0.0136	-12.4158	0.0000
	docc5	-0.2067	0.0137	-15.1401	0.0000
	docc6	-0.1774	0.0180	-9.8524	0.0000
	docc7	-0.1814	0.0135	-13.4641	0.0000
	docc8	-0.2946	0.0133	-22.1682	0.0000
	docc9	-0.3316	0.0135	-24.5275	0.0000
	노조원 더미	-0.0239	0.0026	-9.2999	0.0000
	여성 더미	-0.1300	0.0020	-64.5783	0.0000
정규직 더미	-0.0334	0.0025	-13.1111	0.0000	
연령	0.0349	0.0006	61.2512	0.0000	
연령 ²	-0.0004	0.0000	-61.6751	0.0000	
근속연수	0.0171	0.0003	63.2087	0.0000	
근속연수 ²	-0.0002	0.0000	-67.2366	0.0000	

〈부표 1〉의 계속

	변수명	계수값	Standard Error	t-value	p-value
4분위	상수항	4.1076	0.0187	219.8991	0.0000
	최저임금 비중	-0.0061	0.0001	-65.2028	0.0000
	ind_b	0.1014	0.0138	7.3558	0.0000
	ind_c	-0.0271	0.0049	-5.4851	0.0000
	ind_d	0.4094	0.0087	46.9494	0.0000
	ind_e	0.0699	0.0115	6.0857	0.0000
	ind_f	0.2058	0.0062	33.4044	0.0000
	ind_g	-0.0149	0.0057	-2.6321	0.0085
	ind_h	0.0177	0.0057	3.1186	0.0018
	ind_i	-0.1438	0.0060	-24.1032	0.0000
	ind_j	0.1597	0.0059	27.1927	0.0000
	ind_k	0.3150	0.0059	53.5250	0.0000
	ind_l	-0.0823	0.0070	-11.6872	0.0000
	ind_m	0.2099	0.0062	34.0969	0.0000
	ind_o	-0.0580	0.0070	-8.3008	0.0000
	ind_p	0.4263	0.0059	71.8335	0.0000
	ind_q	-0.2724	0.0055	-49.7020	0.0000
	ind_r	0.0040	0.0067	0.6014	0.5476
	사업체규모(5-9)	0.0031	0.0059	0.5269	0.5983
	사업체규모(10-29)	-0.0225	0.0050	-4.4629	0.0000
	사업체규모(30-99)	-0.0189	0.0049	-3.8361	0.0001
	사업체규모(100-299)	0.0133	0.0050	2.6736	0.0075
	사업체규모(300이상)	0.1904	0.0049	38.8917	0.0000
	docc2	0.0194	0.0096	2.0300	0.0424
	docc3	-0.0933	0.0095	-9.7835	0.0000
	docc4	-0.2584	0.0104	-24.8851	0.0000
	docc5	-0.2081	0.0102	-20.3053	0.0000
	docc6	-0.3005	0.0162	-18.6083	0.0000
	docc7	-0.2531	0.0100	-25.2819	0.0000
	docc8	-0.3728	0.0098	-38.1870	0.0000
	docc9	-0.4303	0.0102	-42.0433	0.0000
	노조원 더미	-0.0543	0.0028	-19.5104	0.0000
여성 더미	-0.1389	0.0023	-60.6000	0.0000	
정규직 더미	-0.1024	0.0029	-34.9943	0.0000	
연령	0.0435	0.0007	64.5585	0.0000	
연령 ²	-0.0005	0.0000	-62.5840	0.0000	
근속연수	0.0150	0.0003	57.9914	0.0000	
근속연수 ²	-0.0001	0.0000	-61.8042	0.0000	

<부표 1>의 계속

	변수명	계수값	Standard Error	t-value	p-value
5분위	상수항	4.6955	0.0254	184.6761	0.0000
	최저임금 비중	-0.0081	0.0002	-39.2456	0.0000
	ind_b	0.1025	0.0184	5.5613	0.0000
	ind_c	-0.0099	0.0065	-1.5238	0.1276
	ind_d	0.3988	0.0115	34.8114	0.0000
	ind_e	0.0727	0.0154	4.7069	0.0000
	ind_f	0.1617	0.0082	19.7013	0.0000
	ind_g	0.0511	0.0075	6.8258	0.0000
	ind_h	-0.0515	0.0074	-6.9600	0.0000
	ind_i	-0.1121	0.0079	-14.1838	0.0000
	ind_j	0.1674	0.0077	21.6960	0.0000
	ind_k	0.3742	0.0077	48.8270	0.0000
	ind_l	-0.1625	0.0090	-18.0460	0.0000
	ind_m	0.2322	0.0080	28.8980	0.0000
	ind_o	-0.0702	0.0093	-7.5129	0.0000
	ind_p	0.3484	0.0078	44.5035	0.0000
	ind_q	-0.0472	0.0071	-6.6046	0.0000
	ind_r	0.1228	0.0087	14.1383	0.0000
	사업체규모(5-9)	-0.1264	0.0105	-12.0166	0.0000
	사업체규모(10-29)	-0.0809	0.0094	-8.5826	0.0000
	사업체규모(30-99)	-0.0896	0.0093	-9.6231	0.0000
	사업체규모(100-299)	-0.0253	0.0093	-2.7152	0.0066
	사업체규모(300이상)	0.1404	0.0093	15.1649	0.0000
	docc2	-0.1990	0.0049	-40.3060	0.0000
	docc3	-0.3466	0.0048	-72.9022	0.0000
	docc4	-0.5776	0.0078	-73.7051	0.0000
	docc5	-0.3619	0.0074	-49.1364	0.0000
	docc6	-0.5911	0.0204	-28.9820	0.0000
	docc7	-0.5495	0.0066	-83.1104	0.0000
	docc8	-0.6590	0.0061	-108.5979	0.0000
	docc9	-0.7755	0.0082	-94.7319	0.0000
	노조원 더미	-0.0746	0.0038	-19.4091	0.0000
여성 더미	-0.1753	0.0033	-53.0064	0.0000	
정규직 더미	-0.1641	0.0041	-40.1529	0.0000	
연령	0.0379	0.0010	38.8174	0.0000	
연령 ²	-0.0003	0.0000	-31.3709	0.0000	
근속연수	0.0064	0.0003	21.8666	0.0000	
근속연수 ²	-0.0001	0.0000	-22.7713	0.0000	

참고문헌

- 강승복·박철성. 「임금분산에 대한 노동조합의 효과: 제조업을 중심으로」. 『노동경제논집』 37권 3호 (2014. 9): 45-73.
- 강승복. 「최저임금 인상이 물가에 미치는 영향: 산업연관표를 활용한 분석」. 『노동정책연구』 15권 2호 (2015. 6): 1-23.
- 성재민. 『임금불평등 추세와 원인에 대한 연구』. 한국노동연구원, 2014.
- 오상봉. 『최저임금이 가계 및 기업에 미치는 효과』. 한국노동연구원, 2015.
- 정진호·남재량·김주영·전영준. 『최저임금 효과분석』. 한국노동연구원, 2011.
- Blackburn, M. L., Bloom, D. E., and R. B. Freeman. “The Declining Economic Position of Less Skilled American Males.” NBER Working Paper 3186 (Nov. 1989).
- Card, D. and A. Krueger. *Myth and Measurement: The New Economics of the Minimum Wage*. Princeton University Press, 1995.
- DiNardo, J., Fortin, N. M., and T. Lemieux. “Labour Market Institutions and the Distribution of Wages 1973-1992: A semiparametric approach.” *Econometrica* 64 (5) (Sep. 1992): 1001-1044.
- Gramlich, E. “Impact of the Minimum Wage on other Wages, Employment and Family Income.” *Brookings Paper on Economic Activity* 2 (1976): 409-461.
- Grossman, J. B. “The Impact of the Minimum Wage on other Wages”, *The Journal of Human Resources* 18(3) (Summer 1983): 359-378.
- Labanca, C. *The Spill-over Effects of the Minimum Wage in the Netherlands*, a Master’s Dissertation, Universita Commerciale Luigi Bocconi, 2010.
- Lee, D. S. “Wage Inequality in the United States During the 1980s: Rising dispersion or falling minimum wages?” *The Quarterly Journal of Economics* 114 (1999): 977-1023.
- Neumark, D and W. Wascher. *Minimum Wage*. MIT Press, 2008.
- . “Minimum Wage” *Economic Inquiry* 40 (3) (Jul 2002): 315-333.

OECD. *Employment Outlook 2015*. 2014.

Pellizzari, M. “Wage Compression and Spill-over Effects: Evidence from the Scala Mobile in Italy.” IGIER-Bocconi University Discussion Paper, 2009.

abstract

Analysis of Wage Compression Effect of the Minimum Wage within Establishment

Seungbok Kang

This study analyzes the effect of a minimum wage on the wage compression within Korean establishments. The results are as follows. Firstly, increases of a ratio of workers who get minimum wage within establishments have a effect to compress the wage distribution within establishments. Secondly, the establishment average wages get lower as their minimum wage ratios get larger. In this situation, high wage group's wages fall deeply than low wage group's these. Thirdly, the relative wages of high wage group to low wage group tend to be small as their minimum wage ratios get larger.

To conclude, a increase of minimum wage has a effect to raise low wage workers' wages directly, and to reduce high wage workers' wages or increase rates indirectly. And the wage distributions are compressed as a result. So government's policy to increase minimum wage will have a result in reducing wage inequality.

Keywords : minimum wage, within establishment, wage compression, wage spillover, wage distribution