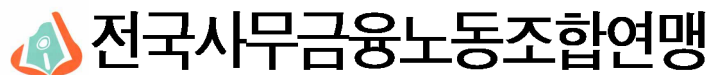

KCFLU

정책 동향

No.3 | 2013.7.15(월)



-
- 문의 : 정책기획실 || 02-2068-9419 taranlee@me.com
 - [KCFLU정책동향]은 사무금융연맹 홈페이지(<http://www.samugol.net>)에서 볼 수 있습니다.

● Issue Inside

- 감정노동자 보호입법 추진 3

- 최저임금 5,210원(7.2%인상) 소득분배율 악화 우려 11

감정노동자 보호입법 추진

□ 배경

- 정보통신기술 발달과 서비스산업의 팽창 속에 고객과 감정적인 상호관계를 맺으면서 서비스를 제공하는 노동, 즉 ‘감정노동’에 대한 문제가 대두되고 있음.
 - <콜센터 상담원 노동인권 실태 및 법제도 개선을 위한 연구>¹⁾에 따르면, 콜센터 노동자들은 폭언과 성희롱, 업무상 스트레스에 의한 우울증에 쉽게 노출돼 있음.
 - 백화점 판매직, 호텔, 항공기 승무원, 간호사, 은행원 등에 대한 감정노동 연구에서도 우울감을 포함한 정신건강, 소진(burn out), 직무만족도 저하, 이직의도 증가 등 건강과 직무 등에 있어서 부정적인 결과가 나타남.
- 이에 유관 노동조합들은 ‘감정노동’의 문제를 사회화하고 대책을 수립하기 위해 공동캠페인단, 연석회의 등을 조직해 활동하고 있음.
 - 콜센터 상담원 노동자 노동인권 보장을 위한 공동캠페인단

참가단체	<ul style="list-style-type: none"> * 사무금융연맹, 사무금융노조, 민주노총 여성위, 공공운수노조연맹, 서비스연맹, 민주노총 서울본부, 희망연대노조, 노동건강연대, 한국여성단체연합, 성동근로자복지센터, 서울동부비정규센터, 전국비정규노조연대회의, 서울비정규노조연대회의, 한국비정규노동센터, 서울남부지역노동자권리찾기사업단, 산업노동정책연구소, 비정규없는세상만들기네트워크 * 심상정의원실, 홍영표의원실, 은수미의원실, 장하나의원실 * 프레시안, 매일노동뉴스, 레디앙, 오마이뉴스
추진사업	<ul style="list-style-type: none"> * 콜센터 상담원 조직화 사업 <ul style="list-style-type: none"> - 교직원공제회콜센터, 다산콜센터, AT센터콜센터 * 콜센터 상담원 노동인권 보장을 위한 캠페인 * 심상정의원실 노동특보 활동 - 국회 대응 * ‘감정노동과 노동자의 건강’ 워크숍 개최

1) 사무금융연맹은 2012년 5월 보험사, 카드사, 증권사, 은행, 통신사 등에서 일하고 있는 콜센터 노동자들에 대한 설문조사(310명)와 면접조사(11명)를 토대로 <콜센터 상담원 노동인권 실태 및 법제도 개선을 위한 연구> 보고서를 발간하였음.

○ 감성노동 연석회의

참가단체	* 서비스연맹, 사무금융연맹, 보건의료노조, 공공운수노조, 금융노조, 우정노조
추진사업	* 감성노동자 보호입법 마련을 위한 공청회 개최 * 한명숙 의원실 간담회 개최 * 목적 : 호텔, 백화점, 마트, 식당, 콜센터, 항공기 승무원 등 여성 감성노동자들의 노동권과 인권 보호

□ 감성노동

- **혹실드(Hochschild²⁾)에 의하면 감성노동이란 소비자들이 우호적이고 보살핌을 받고 있다는 느낌을 만들어낼 수 있도록 외모와 표정을 유지하고, 자신의 실제 감정을 억압하거나 실제 감정과 다른 가정을 표현하는 등 감정을 관리하는 노동임.**
- 감성노동을 하는 직업은 다음의 세 가지 공통된 특성이 있음. ①고객과 직접 대면하거나 일대일로 통화해야 함. ②대접받는 느낌, 만족감 등을 느끼거나 위협감을 느끼는 것과 같이 다른 사람의 감정 상태를 만들어내야 함. ③연수와 모니터링을 통해 고용주가 직원들의 감정적 활동에 관해서 어느 정도 통제력을 행사할 수 있음.

□ 감성노동자와 건강

■ 스트레스

- 감성노동은 노동자들의 건강에 부정적인 영향을 미치고, 노동자들의 감정을 억제함으로써 실제 감정으로부터 소외시켜 스트레스, 직무 불만족, 우울감 등 심리적 안녕에 좋지 못한 결과를 가져올 뿐만 아니라 육체적인 피로로 인해 불쾌감, 짜

2) 미국의 사회학자 앨리 러셀 혹실드(Arlie R. Hochschild)는 1983년 『The Managed Heart』이라는 책에서 미국 사회의 산업구조의 변화와 새롭게 부각되고 있는 노동과정의 특성에 관해서 서술했다.

증, 분노 등의 감정적인 반응을 일으킴.

■ 정신적 탈진

- 감정도동이 심해지면 감정의 부조화, 낮은 직무만족도, 높은 스트레스를 느끼게 되고 정신적 탈진(Burn-out) 상태에 빠질 수 있음.

■ 의학적 후유증

- 그 결과 의학적으로는 우울증, 공황장애, 적응장애, 외상후스트레스장애, 약물 중독 등을 일으킬 수 있음.

■ 신체 질환

- 또한 뇌출혈, 심근경색 등의 뇌심혈관계질환도 자주 나타나는 것으로 알려져 있음. 심지어 더 극단적인 정신건강 상태에 놓여져 불행한 선택을 할 수도 있음. 통상 남성보다는 여성 감정도동자가 감정도동으로 인한 스트레스에 더욱 민감하게 반응한다고 알려져 있음.

■ 정신 질환

- 반복되는 감정도동은 정신질환을 유발하는 것으로 알려져 있음. 우울증, 적응장애, 외상후스트레스장애 등이 대표적 예. 감정도동자의 약 10%가 즉시 정신과 치료가 필요한 상태에 이른다는 연구도 있음.

□ 콜센터 노동자의 감정도동 실태

■ 사무금융연맹의 연구(2012년)³⁾

- 콜센터 노동자들은 월 평균 16회 이상의 폭언과 월 1회 이상의 성희롱을 경험하였음.
- 응답자 대다수가 중증이상의 우울증을 가지고 있는 것으로 나타남. 전체 310명 가운데 우울증 설문에 응답한 사람은 221명이었고, 국제적으로 타당도와 신뢰도가 검증된 측정도구인 BDI(Beck Depression Inventory)를 사용하여 측정한 결과 221명 전원에게서 우울증상이 나타났고 그 중 고도우울증은 80.1%에 달함.

3) 사무금융연맹의 설문조사는 보험, 카드, 증권, 은행, 통신사 등에서 근무하는 콜센터 노동자 310명에 대해 진행되었음. 또한, 보험, 카드, 다산콜센터 외주업체 11명에 대한 심층면접조사를 진행하였음.

- 업무모니터링이라고 불리는 전자감시가 광범위하게 활용되고 있음. 업무모니터링에 따라 개별 노동자들의 감정노동도 상당한 수준에 이르는 것으로 나타나 이 역시 콜센터 노동자들의 업무스트레스를 가중시키는 것으로 예측해 볼 수 있음. 다만, 폭언과 성희롱 등에 무방비적인 상태로 노출되어 있어 노동자 스스로 전자감시제도를 필요악으로 인지하는 경우도 있음.

■ 한국노동연구원의 연구(2012년)⁴⁾

- 조사대상자 가운데 90%가 1주당 1.4회 꼴로 고객의 무리한 요구, 인격무시, 폭언과 욕설, 성희롱 등을 경험하였음.
- 응답자의 절반은 위와 같은 사건이 발생해도 오히려 고객에게 사과를 하거나 전화를 끊지 못하도록 콜센터에서 방침을 세웠다고 응답.
- 응답자의 30%는 고객으로부터 욕설을 듣거나 성희롱을 당해도 다음 전화에 집중해야 한다고 답변. 특히 비정규직 노동자에게서 상대적으로 그러한 비율이 높음.
- 정신적 스트레스를 완화하도록 하는 제도 도입 현황을 보면, 스트레스 완화프로그램을 실시한다는 응답은 34%, 전문상담사 고용 19%, 고충처리위원회 설치 17%, 감정수당 지급 9% 등으로 나타남.

- 콜센터 노동자들은 고객을 대하면서 때로는 자신의 실제 감정과 상관없이 겉으로만 친절할 척 고객을 대하기도 하고(표면행위) 때로는 직장에서 요구하는 감정이 마음속에서 나오도록 진정한 태도로 고객을 대하기도 함(심층행위). 그 과정에서 콜센터에서 요구하는 감정을 자발적으로 잘 연기하기도 하고(자발적 연기), 한편으로는 고객을 대할 때 자신의 실제 감정과 고객에게 표현하는 감정이 다른 부조화를 느끼기도 함(감정부조화).

□ 콜센터 노동자의 건강 (한국노동연구원)

- 콜센터 노동자들은 밀폐된 사무실에서 과도한 정신적 스트레스의 부담과 함께 오랫동안 키보드를 작동하고 모니터를 응시해야 하기 때문에 소화장애, 근골격계 질환, 생리불순 등이 발생한다고 할 수 있음. 또한 통화를 많이 하기 때문에 성대결절 질환도 잘 발생함.

4) 한국노동연구원의 설문조사는 2012년 9월에서 10월 사이 구조화된 설문지를 통해 이루어졌음. 설문 대상은 콜센터 노동자 500여명이고 여성으로 한정하였음. 심층조사는 홈쇼핑, 보험회사, 카드회사 등의 콜센터 상담원 10명에 대해 실시.

- 고정된 자세와 반복적인 컴퓨터 사용 등으로 어깨(54%), 목(49%), 허리(35%) 등에 통증이 발생하는 노동자가 많은 것으로 나타났음.
- 사회심리적 건강 고위험군으로 분류된 비중은 약 40%로 나타났는데, 일반 여성 노동자 1,780명을 대상으로 실시한 다른 역학조사의 결과(고위험군 비중 27%)와 비교하면 콜센터 노동자의 정신건강이 매우 좋지 않음을 추정할 수 있음. 감정노동과의 상호관계를 보면, 고객과 부정적 사건을 더 많이 경험한 노동자가 사회심리적 건강은 더 악화되었으며, 심층행위와 자발적 연기 정도가 높을수록 사회심리적 건강은 좋아지는 것으로 나타났음.

□ 감정노동자 노동권 확보를 위한 노동관계법 개정 추진

- 산업안전보건법 일부 개정법률안
 - 대표발의 : 민주당 한명숙 의원 (2013.5.24)

현 행	개 정 안
<p><u><신 설></u></p>	<p>제47조의2(업무상 정신적 스트레스로 인한 건강장해 예방 조치 등) ① 사업주는 고객 등 업무와 밀접한 관련이 있는 자(이하 “고객 등”이라 한다)가 근로자의 정신적 스트레스를 유발할 수 있는 행위를 하지 아니하도록 요청하는 문구를 사업장의 고객등이 보기 쉬운 곳에 게시하여야 한다.</p> <p>② 사업주는 근로자가 업무상 정신적 스트레스(이하 “업무스트레스”라 한다)로 인한 건강장해를 예방하고 치료할 수 있도록 심리상담 서비스를 제공하거나 그 밖에 필요한 조치를 하도록 노력하여야 한다.</p> <p>③ 사업주는 업무스트레스가 높은 업무로서 고용노동부령으로 정하는 업무에 대하여 업무스트레스로 인한 건강장해 가능성, 업무스트레스의 요인 및 예방·대처 방법 등을 포함하는 지침(이하 “업무스트레스 예방지침”이라 한다)을 매년 작성하고 해당 업무에 종사하는 근로자에게 배부하여야 한다. 이 경우 업무스트레스 예방지침의 세부 작성방법 등에 필요한 사항은 고용노동부령으로 정한다.</p> <p>④ 고용노동부장관은 「한국산업안전보건공단법」에 따른 한국산업안전보건공단, 그 밖의</p>

<p>제72조(과태료) ① ~ ③ (생략)</p> <p>④ 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자에게는 500만원 이하의 과태료를 부과한다.</p> <p>1. ~ 5. (생략)</p> <p><신설></p> <p>6.·7. (생략)</p> <p>⑤ 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자에게는 300만원 이하의 과태료를 부과한다.</p> <p>1. ~ 9. (생략)</p> <p><신설></p> <p>10. ~ 13. (생략)</p> <p>⑥ (생략)</p>	<p><u>대통령령으로 정하는 기관이 근로자의 업무 스트레스로 인한 건강장해를 예방하고 치료하기 위한 사업을 하는 경우 이에 필요한 지원을 할 수 있다.</u></p> <p>제72조(과태료) ① ~ ③ (현행과 같음)</p> <p>④</p> <p>----- ----- -----.</p> <p>1. ~ 5. (현행과 같음)</p> <p><u>5의2. 제47조의2제3항을 위반하여 업무스트레스 예방지침을 작성하지 아니하거나 근로자에게 배부하지 아니한 자</u></p> <p>6.·7. (현행과 같음)</p> <p>⑤</p> <p>----- ----- -----.</p> <p>1. ~ 9. (현행과 같음)</p> <p><u>9의2. 제47조의2제1항을 위반하여 고객등이 근로자의 정신적 스트레스를 유발할 수 있는 행위를 하지 아니하도록 요청하는 문구를 사업장에 게시하지 아니한 자</u></p> <p>10. ~ 13. (현행과 같음)</p> <p>⑥ (현행과 같음)</p>
---	---

■ 산업재해보상보험법 일부 개정법률안

○ 대표발의 : 진보정의당 심상정 의원(2012.10.31)

현행	개정안
<p>제37조(업무상의 재해의 인정 기준) ① 근로자가 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사유로 부상·질병 또는 장애가 발생하거나 사망하면 업무상의 재해로 본다. 다만, 업무와 재해 사이에 상당인과관계(相當因果關係)가 없는 경우에는 그러하지 아니하다.</p> <p>1. (생략)</p> <p>2. 업무상 질병</p> <p>가·나. (생략)</p> <p><신설></p> <p>다. (생략)</p> <p>②·③ (생략)</p>	<p>제37조(업무상의 재해의 인정 기준) ①</p> <p>----- ----- ----- -----.</p> <p>1. (현행과 같음)</p> <p>2. -----</p> <p>가·나. (현행과 같음)</p> <p><u>다. 업무상 정신적 스트레스가 원인이 되어 발생한 질병</u></p> <p>라. (현행 다목과 같음)</p> <p>②·③ (현행과 같음)</p>

■ 남녀고용평등법 일부 개정법률안

○ 대표발의 : 민주당 한명숙 의원(2013.5.24)

현 행	개 정 안
<p>제14조의2(고객 등에 의한 성희롱 방지) ① 사업주는 고객 등 업무와 밀접한 관련이 있는 자가 업무수행 과정에서 성적인 언동 등을 통하여 근로자에게 성적 굴욕감 또는 혐오감 등을 느끼게 하여 해당 근로자가 그로 인한 고충 해소를 요청할 경우 근무장소 변경, 배치전환 등 가능한 조치를 취하도록 노력하여야 한다.</p> <p>② (생략) <신설></p> <p>제39조(과태료) ①·② (생략)</p> <p>③ 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자에게는 300만원 이하의 과태료를 부과한다.</p> <p>1. (생략) <신설></p> <p>2. ~ 8. (생략)</p> <p>④ ~ ⑦ (생략)</p>	<p>제14조의2(고객 등에 의한 성희롱 방지 등) ① ----- ----- ----- -----하는 행위(이하 “고객 등에 의한 성희롱”이라 한다)를 하여 해당 근로자가 그로 인한 고충을 겪는 경우 수사기관에 대한 고발, ----- ----- ----- ----- ----- -----</p> <p>② (현행과 같음)</p> <p>③ 사업주는 고객 등에 의한 성희롱을 예방하고 근로자가 이에 적절히 대응할 수 있도록 하기 위하여 대통령령으로 정하는 바에 따라 필요한 교육을 실시하여야 한다. 이 경우 제13조에 따른 성희롱 예방 교육과 통합하여 실시할 수 있다.</p> <p>제39조(과태료) ①·② (현행과 같음)</p> <p>③ ----- ----- -----</p> <p>1. (현행과 같음)</p> <p>1의2. 제14조의2제3항을 위반하여 교육을 실시하지 아니한 자</p> <p>2. ~ 8. (현행과 같음)</p> <p>④ ~ ⑦ (현행과 같음)</p>

[참고자료]

사무금융연맹, 『콜센터 상담원 노동인권 실태 및 법제도 개선을 위한 연구』, 2012.5

감정노동연석회의 · 한명숙의원실, 《감정노동자 보호입법 마련을 위한 공청회 자료집》, 2013.6.

국가인권위원회, 《여성 감정노동자 인권가이드 실천을 위한 사업주 안내서》, 2011.11.

박찬임 외, 『서비스 산업의 감정노동 연구』, 한국노동연구원, 2012.

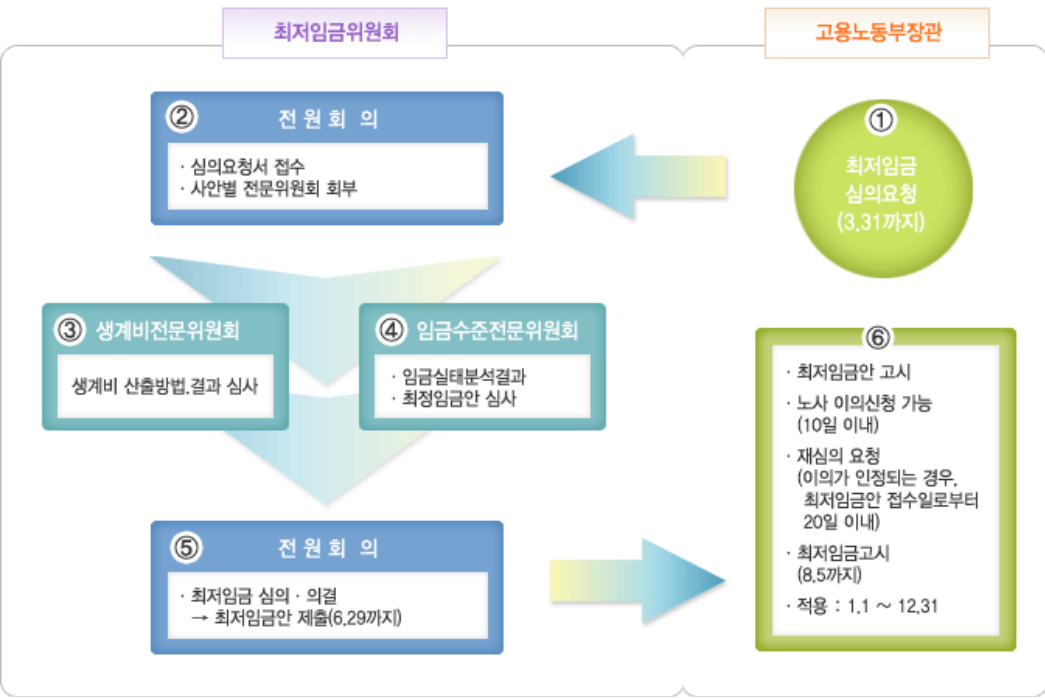
※ 위 자료는 연맹 홈페이지(www.samugol.net) ‘사무처자료실’에 등록돼 있습니다.

최저임금 시급 5210원(7.2%인상) 소득분배율 악화 우려

□ 최저임금위원회 제도

■ 심의 및 결정 절차

- 고용노동부장관은 매년 3월 31일까지 다음연도 최저임금 심의요청안을 접수함.
- 최저임금위원회는 심의요청일로부터 90일 이내에 심의(전원회의)를 진행한 후 고용노동부장관에게 제출함.
- 고용노동부장관은 이의제기 접수, 재심의 등의 절차를 거친 후 8월 5일 이내에 최저임금을 결정하고 지체없이 고시함.
- 효력발생 : 다음연도 1월 1일부터 12월 31일



※ 자료 : 최저임금위원회 www.minimumwage.go.kr

■ 전원회의 구성(27명)

- 노동자위원(9명) ; 총연합단체(총연맹) 추천
- 사용자위원(9명) ; 전국단위 사용자단체 추천
- 공익 위원(9명) ; 고용노동부장관 제청

□ 2013년 최저임금위원회 심의 경과 및 결과

■ 전원회의 심의 경과

회의	비 고
1차(4.11)	국민노총 위원 배정에 대한 유감 표명
2차(6. 7)	사용자측, 동결안 제시 / 양대노총 규탄 성명서 발표
3차(6.14)	노사 양측 주장 및 비판
4차(6.21)	노측에서 공익위원 역할 주문. 노사 양측 주장 및 비판
5차(6.26)	수정안 제출 : 노측 5,790원 / 사측 4,910원
6차(6.27)	공익 : 추가 수정안 제출 요구 노측 : 중재안 제출 요구 사측 : 입장 표명 없음
7차(7. 4)	민주노총 위원들은 안건 상정 후 표결 선포 이전에 항의 퇴장 사용자측은 표결선포 후 기권하고 퇴장 총 27명 중 재적인원 24명 중 기권 9명 찬성 15명으로 가결됨

■ 노조측 최저임금 인상 요구안(최저임금연대회의5)

- 시급 5,910원(일급 47,280원, 월 1,235,190원)
- 현행 최저임금(시급 4,860원) 대비 21.6% 인상

5) 32개 단체 : 가톨릭노동사목전국협의회, 경제정의실천시민연합, 노동건강연대, 노동네트워크, 노동인권회관, 대학생사람연대, 민주사회를위한변호사모임, 민주통합당, 민주화를위한전국교수협의회, 사회진보연대, 서울시사회복지사협회, 서울YMCA, 외국인이주동운동협의회, **전국민주노동조합총연맹**, 전국실업단체연대, 전국여성노동조합, 전국여성연대, 진보신당, 진보정의당, 참여연대, 청년유니온, 통합진보당, 한국노동사회연구소, 한국노동조합총연맹, 한국비정규노동센터, 한국빈곤문제연구소, 한국여성노동자회, 한국여성단체연합, 한국여성민우회(노동센터), 한국진보연대, 한국청년연대, 한대련(21세기한국대학생연합)

- 2012년 노동자 월평균 정액급여(2,469,814원)의 50%에 접근하는 효과
- 2012년 도시근로자가구(2인이상) 월평균소득 4,492,364원의 27.5% 수준

■ 사용자측 최저임금 인상안

- 현행 최저임금(시급 4,860원)으로 동결

■ 최저임금위원회(전원회의) 심의 결과

- 시간급 5,210원으로 2013년 대비 7.2% 인상. 주40시간 기준으로 월1,088,890원

□ 최저임금위원회 심의 결과에 대한 입장

■ 사용자측 입장⁶⁾

- 어려운 대내외 경제여건과 중소기업의 현실에 대한 고려가 전혀 없는 것에 대해 유감 표명

■ 민주노총⁷⁾

- 시급 5,210원은 소득분배율을 완화하는 것이 아니라 오히려 악화시킴
- 2013년 100인 이상 사업장 임금인상률은 4.5%이고 월급여는 약 400만원으로 최저임금의 4배에 달함. 따라서 400만원 월급이 4.5% 인상되었다면 최저임금은 최소 18% 올라야 소득분배율 현상유지를 할 수 있음.

■ 청년유니온⁸⁾

- 중소기업, 대리점, 가맹점 등을 어렵게 하는 것은 재벌, 대기업, 프랜차이즈 본사의 횡보에 의한 불공정한 원하청관계이지 최저임금이 아님.
- 영세한 중소기업을 방패 삼아 최저임금 인상을 방어하려는 사용자들의 주장은 가장 약한 지위에 있는 乙 중의 乙 노동자들에게 모든 책임을 전가하는 것임.
- 노동자위원들이 주장한 5,910원은 전체 노동자 평균임금의 절반에 해당하는 금액으로 OECD의 권고수준이며, 최임위가 결정한 5,210원은 이에 한참 미달함.
- 최임위가 결정한 월 1,088,890원은 2012년 전체 단신노동자의 월평균 생계비인

6) 경총 보도자료(7.5일)

7) 민주노총 성명서(7.5일) “2014년 적용 최저임금 결정은 저임금 노동자를 외면했다”

8) 청년유니온 성명서(7.5일) “청년들의 최저임금투쟁은 지금부터다!”

151만원 보다도 한참 모자람.

□ 최저임금 인상 추이 및 관련 환경 변화

■ 최저임금 인상 실태

- 1988년 최저임금제도가 처음 시행된 이후 지난 24년간 국내총생산과 국민총소득은 각각 9.06배, 9.16배 늘어났으나 최저임금은 8.40배 인상에 그침.

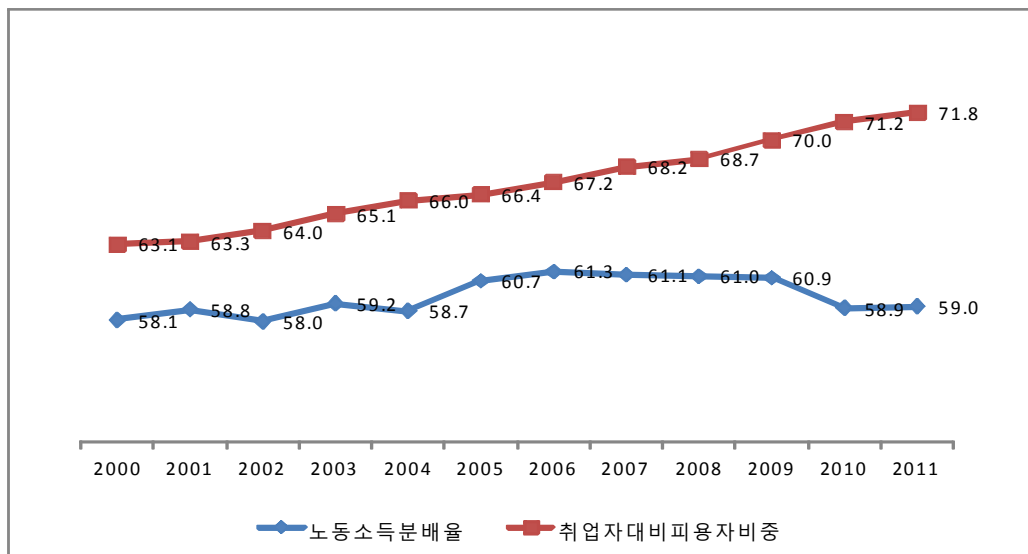
최저임금, 국내총생산, 국민총소득 인상 비교(1988-2012)

	최저임금	정액급여(원)	국내총생산(억원)	국민총소득(억원)
1988년	114,000	316,047	1,405,248	1,396,436
2012년	957,220	2,469,814	12,724,595	12,795,464
	8.40배	7.81배	9.06배	9.16배

■ 노동소득분배 구조 악화

- 취업자 대비 피용자 비중, 즉 임금노동자의 비중은 꾸준히 증가하고 있지만 국민소득에서 노동에 의한 소득이 차지하는 비중인 노동소득분배율은 2006년 이후 계속 하락.

<노동소득분배율 및 취업자대비 피용자비중 추이>



※ 자료 : 한국은행, 통계청

■ 임금불평등 지속

- 2012년 평균 정액임금 대비 최저임금 수준은 38.8%로 1988년 최저임금제 시행 이후 여전히 1/3 수준을 맴돌고 있어 임금불평등은 전혀 개선되고 있지 않음.

〈1988~2012년 평균임금 대비 최저임금 추이〉

(단위 : 원, %)

연도	적용기간	최저임금(가)		전체노동자임금(나)		(가)/(나)	
		시간급	월환산액	정액급여	임금총액	정액급여	임금총액
1988	88.1-88.12	475	114,000	316,047	446,370	36.1	25.5
1989	89.1-89.12	600	144,000	374,969	540,611	38.4	26.6
1990	90.1-90.12	690	165,600	443,829	642,309	37.3	25.8
1991	91.1-91.12	820	192,700	521,992	755,000	36.9	25.5
1992	92.1-92.12	925	209,050	596,586	869,284	35.0	24.0
1993	93.1-93.12	1,005	227,130	670,093	975,125	33.9	23.3
1994	94.1-94.8	1,085	245,210	730,849	1,053,044	33.6	23.3
1995	94.9-95.8	1,170	264,420	797,777	1,183,521	33.1	22.3
1996	95.9-96.8	1,275	288,150	892,965	1,314,555	32.3	21.9
1997	96.9-97.8	1,400	316,400	995,068	1,451,513	31.8	21.8
1998	97.9-98.8	1,485	335,610	1,044,370	1,445,967	32.1	23.2
1999	98.9-99.8	1,525	344,650	1,077,457	1,477,983	32.0	23.3
2000	99.9-00.8	1,600	361,600	1,153,123	1,636,245	31.4	22.1
2001	00.9-01.8	1,865	421,490	1,233,355	1,722,381	34.2	24.5
2002	01.9-02.8	2,100	474,600	1,355,790	1,868,526	35.0	25.4
2003	02.9-03.8	2,275	514,150	1,490,090	2,077,842	34.5	24.7
2004	03.9-04.8	2,510	567,260	1,621,192	2,188,818	35.0	25.9
2005	04.9-05.8	2,840	593,560	1,715,683	2,332,570	34.6	25.4
2006	05.9-06.12	3,100	647,900	1,874,000	2,542,000	34.6	25.5
2007	07.1-07.12	3,480	727,320	1,991,519	2,683,203	36.5	27.1
2008	08.1-08.12	3,770	787,930	2,153,914	2,809,984	36.6	28.0
2009	09.1-09.12	4,000	836,000	2,166,477	2,795,053	38.6	29.9
2010	10.1-10.12	4,110	858,990	2,264,460	2,931,244	37.9	29.3
2011	11.1-11.12	4,320	902,880	2,341,027	3,018,720	38.6	29.9
2012	12.1-12.12	4,580	957,220	2,469,814	3,178,160	38.8	30.1

※ 자료 : 최저임금위원회 <최저임금심의의결경위> 각년도, 노동부 <사업체노동력조사>

■ 주요국 최저임금 비교

- 소비자 물가를 반영한 시간당 최저임금이 가장 높은 수준의 국가는 프랑스인 반면, 한국은 가장 낮은 수준으로 알려짐
- 구매력을 기준으로 산정한 최저임금에서도 프랑스가 가장 높은 수준을 보이는 반면, 한국은 스페인 다음으로 낮은 수치를 보임.

[2010년 기준 주요국 시간당 최저임금 수준]

(단위 : 달러)

구분	한국	프랑스	일본	영국	미국	스페인
실질 최저임금	3.06	10.86	8.16	7.87	6.49	4.29
구매력기준 최저임금	4.49	8.88	5.53	8.00	6.49	4.24

* 자료 : 「2012 KLI 해외노동통계 (한국노동연구원, '12.6.20)」

[참고자료]

최저임금연대, 「2014년 적용 최저임금 인상 요구안 해설」

※ 위 자료는 연맹 홈페이지(www.samugol.net) ‘사무처자료실’에 등록돼 있습니다.

- 끝 -