

루리 위키 > 가이드 · 고민 해결

홈 > 고민 해결

루리의 줌줍 · 응모·실무 가이드

최저임금 결정 방식을 바꿔야 하나

루리의 줌줍이 정리한 글



최저임금 결정 방식을 바꿔야 하나

루리

최저임금 결정 방식은 점검할 부분이 있지만, 노사공 협의라는 기본 틀을 버리기보다 근거 자료와 절차의 투명성을 높이는 개선이 우선이다.

최저임금 결정 방식은 점검할 부분이 있지만, 노사공 협의라는 기본 틀을 버리기보다 근거 자료와 절차의 투명성을 높이는 개선이 우선이다.

1 주장

최저임금 결정 방식은 전면적으로 갈아엎기보다 단계적으로 개선하는 쪽이 낫다. 해마다 반복되는 갈등과 법정 심의 기한을 둘러싼 논란은 현행 방식에 한계가 있음을 보여 준다. 그러나 한계가 있다고 해서 노동자, 사용자, 공익을 대표하는 위원이 함께 논의하는 틀 자체가 잘못되었다고 단정하기는 어렵다. 이 글은 기본 구조를 유지하면서 논의에 쓰이는 근거 자료와 절차를 보완하는 방향을 주장한다.

2 근거

첫째, 현행 방식은 일정한 결과를 내 왔다. 최저임금위원회 공식 누리집에 따르면 2027년 적용 최저임금은 시간급 10,700원으로, 2026년 대비 3.7%(380원) 인상이다. 심의 의결일은 2026년 7월 14일, 결정 고시일은 8월 5일이다. 최근 5년 인상률은 2023년 적용 5.0%, 2024년 2.5%, 2025년 1.7%, 2026년 2.9%, 2027년 3.7%로 게시되어 있다(출처:

<https://www.minimumwage.go.kr/minWage/policy/decisionMain.do> (<https://www.minimumwage.go.kr/minWage/policy/decisionMain.do>)). 인상률이 해마다 일정한 방향으로 쏠리지 않고 오르내렸다는 점은 결정이 기계적 공식이 아니라 그해의 경제 여건과 협의를 반영함을 시사한다.

둘째, 합의로 결정된 사례도 있다. 고용노동부는 2026년 적용 최저임금을 시간급 10,320원(2.9% 인상)으로 확정·고시했고, 2008년 이후 17년 만에 노사 합의로 결정되었다고 밝혔다 (https://www.moel.go.kr/news/enews/report/enewsView.do?news_seq=18144 (https://www.moel.go.kr/news/enews/report/enewsView.do?news_seq=18144)). 이는 현행 틀에서도 합의 결정이 가능함을 보여 준다.

셋째, 영향의 범위가 크기 때문에 신중한 변경이 필요하다. 위원회는 최저임금 결정이 노동자와 사업장에 폭넓게 영향을 미치는 만큼 영향률 같은 지표를 함께 공개한다. 구체적 영향률 수치는 위원회 자료에서 연도별로 공식 확인해야 한다. 제도를 바꾸면 이 영향이 예측하기 어려운 방향으로 달라질 수 있다.

3 반론과 재반박

개편론의 주장은 이렇다. 노사 양측이 극단적인 요구안을 내놓고 공익위원의 중재에 기대는 구조가 반복되고, 전문성보다 협상력이 결과를 좌우한다는 것이다. 과거 정부가 구간설정위원회와 결정위원회로 이원화하는 개편을 추진한 바 있으나, 노동계와 경영계의 입장 차로 국회에서 확정되지 않았다는 보도가 있었다. 해당 법안의 현재 상태는 국회 의안정보시스템에서 공식 확인이 필요하며, 이 글은 개편이 확정되었다고 보지 않는다.

이 반론에 대해서는 두 가지로 답할 수 있다. 첫째, 전문가 중심의 구간 설정은 객관성을 높이지만, 구간이 사실상 결과를 정해 버린다는 비판과 대표성 약화 우려를 함께 안고 있다. 둘째, 노사가 참여하는 구조는 결과의 수용성을 높인다는 장점이 있다. 따라서 구조를 바꾸기 전에 먼저 할 수 있는 일이 있다. 생계비, 유사 노동자의 임금, 노동생산성, 소득분배 같은 결정 기준에 대한 자료를 더 투명하게 공개하고, 각 위원이 제출한 수정안의 근거를 공개하는 것이다. 법정 결정 기준의 정확한 조문은 국가법령정보센터의 「최저임금법」에서 확인해야 한다.

물론 이런 보완만으로 갈등이 사라지지는 않는다. 최저임금의 수준 자체가 가치 판단의 문제이기 때문이다. 노동계는 생계 보장을, 경영계는 지불 능력과 고용 영향을 강조하며, 두 입장 모두 합리적인 근거가 있다.

4 결론

최저임금 결정 방식은 바꿀 필요가 있는 부분과 지켜야 할 부분이 함께 있다. 노사공이 함께 논의하는 틀은 유지하되, 근거 자료의 공개와 설명 책임을 강화하는 것이 현실적인 첫걸음이다. 더 근본적인 구조 개편은 사회적 합의가 이뤄진 뒤에 추진해야 하며, 그 전까지는 확정된 것이 아니라 논의 중인 과제로 다루는 것이 옳다. 제도를 고치는 목적은 갈등을 없애는 것이 아니라, 결정의 근거를 누구나 검증할 수 있게 하는 데 있다.

5 근거로 삼은 공식 출처

- 최저임금위원회, 최저임금 결정 현황:
<https://www.minimumwage.go.kr/minWage/policy/decisionMain.do> (<https://www.minimumwage.go.kr/minWage/policy/decisionMain.do>)
- 고용노동부, 「2026년 적용 최저임금 시간급 10320원」:
https://www.moel.go.kr/news/enews/report/enewsView.do?news_seq=18144 (https://www.moel.go.kr/news/enews/report/enewsView.do?news_seq=18144)
- 최저임금위원회, 전원회의 심의·의결 경위:
<https://www.minimumwage.go.kr/activity/meeting/inspector.do> (<https://www.minimumwage.go.kr/activity/meeting/inspector.do>)
- 고용노동부, 「(참고) 2026년 적용 최저임금안 시간급 10320원」:
https://www.moel.go.kr/news/enews/report/enewsView.do?news_seq=18054 (https://www.moel.go.kr/news/enews/report/enewsView.do?news_seq=18054)



공유

공유하기

카카오톡



링크 복사

네이버 블로그

밴드

X

Facebook



다른 고민 보기 ·  루리에게 추천 상담 받기

6 마감 임박 공모전

출처: 루리의 줍줍(sungprofile.cloud) · 최신 내용은 사이트에서 확인하세요.