최저임금 인상은 더 나은 내일을 약속하는가?

거시-미시 데이터 교차 검증을 통한 노동 시장 구조 분석

01 문제 제기 및 연구 질문 | 현재 한국의 최저임금은 저임금 노동자를 보호하고 있는가?

문제 제기

최저임금은 저임금 노동자의 생활을 보호하기 위한 제도다. 그러나 우리나라의 최저임금이 2018년 16.4% 인상되고 2019년에도 10.9% 인상되는 등 2년 연속 두 자릿수 인상률을 보임에 따라 최저임금이 너무 빠르게 인상되어 저임금 근로자의 고용이 심각하게 감소할 것이라는 우려가 제기됐다. 반면 임금주도 성장을 주장하는 논지에서는 이러한 최저임금 인상이 저임금 근로자의 소비를 증가시켜 궁극적으로 성장을 견인하고 고용도 증가시킬 것이라는 상반된 주장도 제기되고 있다.(김대일, 이정민) 이처럼 급격히 오른 최저임금은 더 이상 임금 분포의 최하한선이 아니라, 저임금 노동시장의 한가운데를 파고드는 강력한 외부 충격이 될 수 있다. **한국조세재정연구원의 「최저임금이 가구소득 분포에 미치는 영향」(2025)**은 2018~2019년 두 차례 인상 이후 최저임금 미만인 구간의 일자리가 약 6.4% 감소했고, 저임금 일자리의 수요탄력성이 -3.41로 나타났다고 보고했다. 최저임금이 1% 오를 때 저임금 일자리 수요가 평균 3.4% 줄었다는 의미다. 더 주목할 점은 분석 결과 평균 가구소득이 오히려 줄었고, 소득 수준이 낮은 가구에서 감소 폭이 더 두드러졌다는 사실이다. **국가미래연구원(2019) 보고서**에 따르면 최저임금 적용률이 1%p 높아질 때 고용변화율이 0.15%p 하락했으며, "일자리를 유지한 경우라도 근로시간이 감소하였다면 월 소득은 실제 별로 증가하지 않거나 오히려 감소하였을 가능성"이 있다고 명시했다. 시간당 임금은 올랐지만, 기업이 근로시간을 줄이는 방식으로 대응하면서 한 달에 손에 쥐는 돈은 늘지 않는 구조가 만들어진 것이다.

기존 최저임금 논쟁은 줄곧 "고용이 줄었는가 늘었는가"를 주요 담론으로 삼아왔다. 경제학에서 최저임금 인상에 따른 단기적인 실업의 증가는 필연적이기 때문이다. 최저임금을 노동 담론으로 끌어올 때, 우리는 한 가지 비용을 더 고려해야 한다. **바로 노동의 가격 구조 자체가 어떻게 바뀌었는가다.** 최저임금이 저임금 직종의 임금 분포 하단을 강하게 밀어 올리면, 그 바로 위 숙련 직종과의 임금 격차가 좁혀진다. 더 배우면 더 받는다는 보상 체계가 약해지고, 기업은 숙련시켜 오래 쓰느니 최저임금 주고 짧게 쓰다 교체하는 쪽으로 인력 운용을 바꾼다. 최저임금에 맞닿은 임금 위에 분포한 노동자들의 노동의 가치가 비슷해지고, 최저임금이 노동의 질을 보장하는 수단이 아니라 노동을 양적으로 계산하게 하는 수단이 된다면, 최저임금 본연의취지와 상반되는 결과를 낳을 수 있다. 따라서 노동의 가치를 공정하게 보호하기 위해, 최저임금의 사각지대를 데이터로 엄밀히 분석해야 한다는 필요성이 대두된다.

최저임금은 인상되는 만큼 실제 노동의 가치도 올려놓았는가? 급격한 최저임금 인상이 저소득 노동자들의 임금을 최저임금 기준으로 동질화시키고, 임금 다양성을 통해 노동자가 성장할 기회를 지운 것은 아닌가?

"文정부 최저임금 급격 인상, 저소득 일자리 6.4% 줄였다", 서울경제, 2025

"최저임금 인상 더 못버텨, 제발 살려달라... 중소기업의 눈물", 한국경제, 2026

"'최저임금 동결 vs 1만2천원'... 알바 못 쓴다 사장님들 한숨", 이코노미스트, 2026

"최저임금 인상, 무인화·초단기알바 가속" ...", 파이낸셜뉴스, 2026

* 각각의 뉴스 원문 링크는 참고문헌에 표기하였습니다.

연구 질문

지난 10년 간
최저임금은 우리 사회의 노동 가격 구조를
어떻게 바꿨는가?

02 데이터 선택 및 분석 방법

사용 데이터

데이터	구조/규모	역할
고용형태근로실태조사, KOSIS (고용노동부, 2015~2025)	직종/고용형태별 시간당임금/근로시간 집계	거시 분석 시장 전체의 임금·근로시간 변화
한국노동패널, KLIPS (한국노동연구원, 2015~2023)	같은 개인 추적(종단) 분석 표본 14,748명	미시 검정 같은 사람의 훈련·근로시간 추적
한국종합사회조사, KGSS (성균관대 SRC, 2014~2025)	6개 연도 반복 횡단조사 분석 표본 약 7,100명	사회 인식 검정 주관적 계층의식 변화 확인

핵심 지표

지표	정의	읽는 법
Kaitz 지수	최저임금 ÷ 직종 평균 시급	높을수록 최저임금이 분포의 오른쪽에 위치
상대임금	직종 시급 ÷ 전직종 평균 * 100	100= 값 높을수록 평균에 수렴
변동계수 (CV)	표준편차 ÷ 평균	낮을수록 임금이 비슷(동질화) (= 숙련 보상 다양성 축소)

한눈에 보는

FLOW CHART

고용형태근로실태조사
(KOSIS, 2015~2025)
국가 전체 데이터

거시분석: 최저임금 충격이 경제 전체에 유의했는가?

Q1. 최저임금은 어떤 직종에 얼마나 가까운가

Kaitz 지수 산출

Q2. 그렇다면 직종별 임금 분포를 어떻게 바꿨는가?

상대임금 산출

Q3. 직종 간 임금 분포와 숙련 유인은 어떻게 변했는가?

직종 간 CV + K-means

미시분석: 거시적 영향이 개인에게도 나타나는가?

한국노동패널
(KLIPS, 2015~2023)

Q4. 저임금 직종군 내 임금 분포와 숙련 유인이 변했는가?

동일인의 미시 데이터 분석: Q1~Q4 지지여부 검증

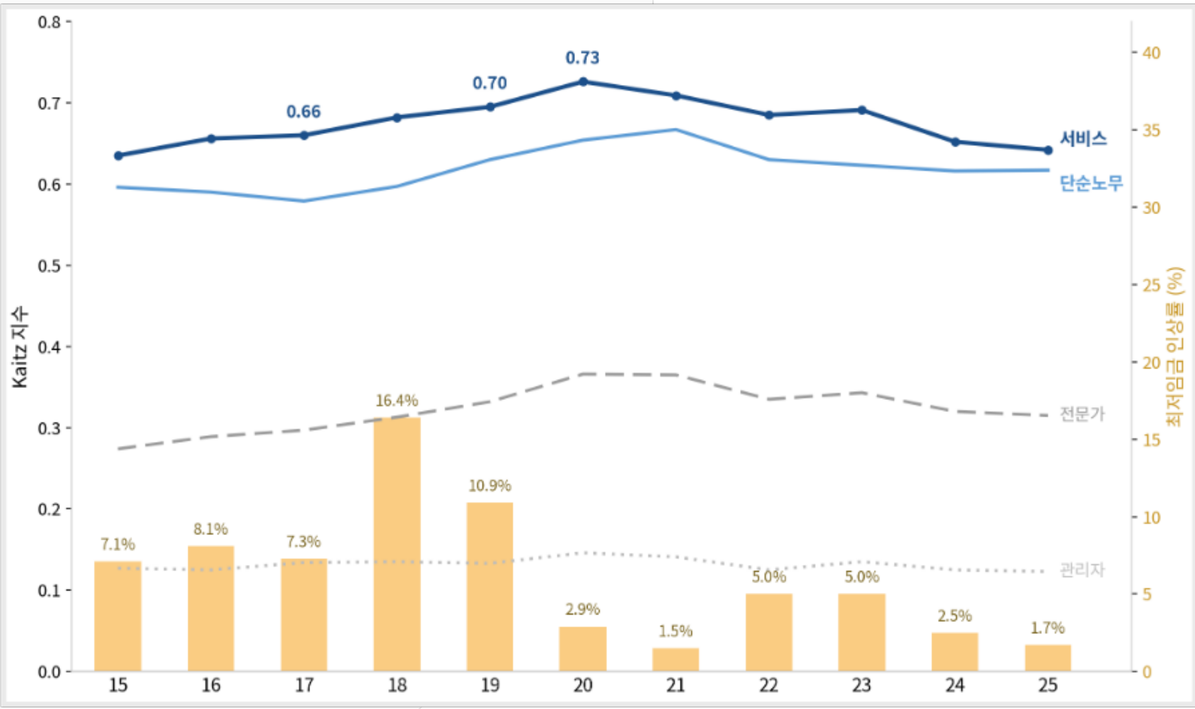
한국종합사회조사
(KGSS, 2014~2025)

Q5: 반복 횡단 사회조사 데이터로 실제 사회 인식과 비교

03 데이터 분석 | Q1. 최저임금은 어떤 직종에 얼마나 가까운가? - Kaitz 지수

최저임금은 임금이 낮은 직종일수록 그 직종 임금의 큰 부분을 차지한다. 예를 들어 A 직종의 시급이 10,000원 이상 13,000원 미만이고, B 직종의 시급이 20,000원 이상 25,000원 미만일 때, 가상의 최저임금이 10,000원에서 10,320원으로 인상된다면 이는 B보다 A 직종의 임금 분포에 훨씬 더 큰 영향을 미친다. B 직종의 경우, 최저임금이 추후 계속 인상되더라도 이미 최저임금을 크게 상회하는 임금 수준에 직접적인 변화가 생기지 않으므로 상대적으로 미미한 영향을 받는다. 반면 A 직종처럼 최저임금선이 임금 분포 안에 위치할 경우, 최저임금을 밑도는 근로자의 임금은 법적 기준선인 최저임금으로 수렴하게 된다. 이때 최저임금선이 분포의 중심에 가까울수록, 즉 최저임금의 영향을 받는 근로자 비중이 클수록, 임금 압착 효과도 강하게 나타난다. 따라서 최저임금 인상은 분포 내 최저임금선 좌측에 있던 임금들을 해당 기준선으로 끌어올리는 작용을 하며, 인상 폭이 클수록 더 많은 근로자가 그 영향권에 놓인다. 연도별로 최저임금선이 직종별 임금 분포 안에서 어느 위치를 차지하는지 정량화하기 위해 Kaitz 지수를 적용하였다. Kaitz 지수는 최저임금을 해당 직종의 평균 시급으로 나눈 값으로, 값이 클수록 최저임금이 해당 직종 임금 분포 안으로 깊숙이 파고든 상태임을 의미한다.

Kaitz 지수 최저임금 ÷ 직종 평균 임금(시급) -> 전체 근로자의 중위임금 또는 평균임금 대비 최저임금의 상대적 수준을 나타내는 경제 지표



특정 연도의 최저임금이 미치는 영향의 크기는 Kaitz 지수의 값과 같고, 최저임금 인상 폭에 따른 영향의 크기는 연도 간 해당 직종의 Kaitz 지수 간 차이와 같다. 값이 클수록 최저임금선이 해당 직종의 임금 분포 깊숙이에 위치하고, 직종 평균 임금은 최저임금과 가깝다는 것을 의미한다.

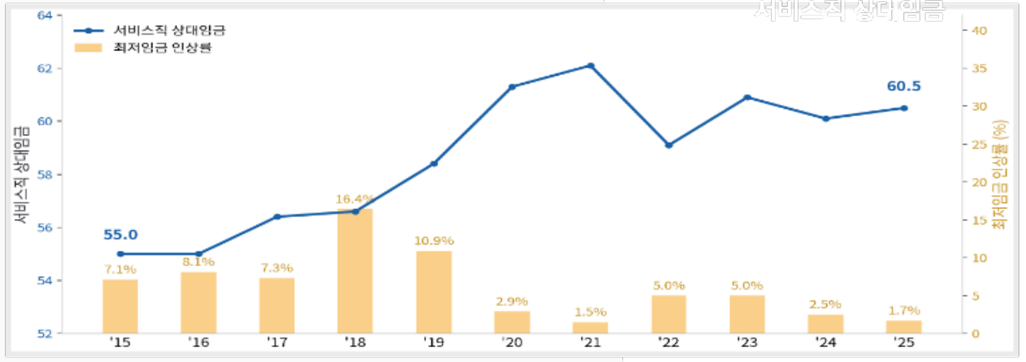
- 직종별 Kaitz 지수를 살펴보면 최저임금의 영향이 직종에 따라 극단적으로 다르게 나타난다.
- 가장 높은 직종: **서비스 0.68** (최저임금이 평균 임금의 68%)
- 서비스직 근로자 상당수가 최저임금 바로 언저리에서 일하고 있어, 최저임금이 조금만 오르더라도 직접적인 영향권에 든다.
- 가장 낮은 직종: **관리자 0.13**
- 관리자 평균 시급이 최저임금의 약 7배에 달하기 때문에, 최저임금이 대폭 인상되더라도 관리자 임금에는 사실상 아무런 영향을 미치지 못한다. 특히 2018~2019년에 최저임금이 크게 올라 서비스직 시급도 함께 올랐다. 그러나 시급 상승폭이 매년 최저임금 인상폭보다 작아서, 오히려 Kaitz 지수는 0.660(2017)에서 0.695(2019), 0.726(2020)으로 계속 상승했다. 이는 최저임금의 구속력이 강해졌음을 의미한다.
- 최저임금 인상이 둔화된 이후에는 시장이 회복하며 Kaitz 지수가 낮아졌다. 이 두 방향의 반응이 모두 관찰된다는 것은 서비스직 임금이 최저임금 인상 속도에 민감하게 연동되어 움직인다는 것을 보여주며, Q1의 Kaitz 지수 기반의 충격 측정이 유효함을 시사한다.

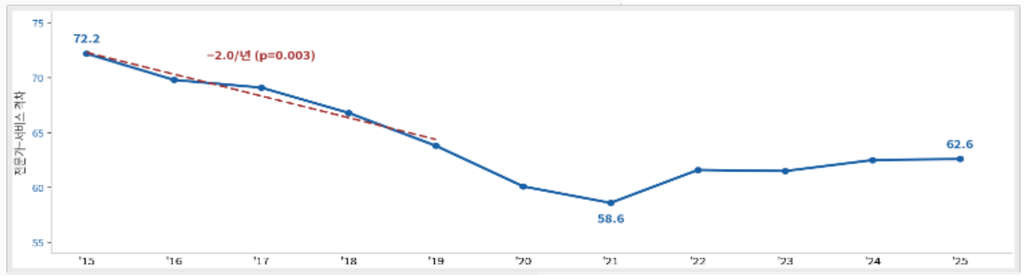
03 데이터 분석 | Q2. 최저임금이 저임금 직종 임금에 어떤 영향을 줬나? - 상대임금

Q1에서 최저임금은 저임금 직종(서비스, 단순 노무 등)과 밀접하고, 고임금 직종(전문가, 관리자)에는 직접적인 강제력이 없다. 그렇다면 최저임금에 가장 가까운 서비스직의 임금은 최저임금이 크게 오르는 동안 실제로 어떻게 변했을까? 연도별 서비스직 상대임금 그래프에 따르면 서비스직 임금이 전체 평균 쪽으로 빠르게 올라붙었다. 그런데 그 방식이 자연스러운 임금 상승으로 설명되지 않는다.

상대임금 해당 직종 시급 ÷ 전직종 평균 시급 x 100

잠깐! 상대임금을 구하는 목적: 법적 강제로 인한 임금 상승이 노동 시장 전체 평균과의 차이에 어떤 영향을 줬는지 설명하고자
서비스직의 상대임금을 구한 이유: Q1에서 Kaitz 지수가 가장 높았고 최저임금에 가장 크게 영향을 받는다고 판단





- 최저임금이 크게 오르면 임금 하한선이 올라오면서 다른 직종과의 격차가 좁혀지기 때문에 **실제로 서비스직의 상대임금은 55 (2015) -> 60.5 (2025)로 상승했고, 전체 평균과 가까워졌다.**
- 이 기간 동안 저소득 노동자 임금이 상승하는 이유가 단지 명목임금 상승 때문인지, 실제 향상된 노동 생산성에 대한 대가인지 구분할 필요가 있다. 후자라면, 다음 두 가지가 설명되지 않는다.
- 1) 최저임금에 걸린 직종만 상승: 고임금 직종인 전문가는 제자리였고(상대임금 123→123), 관리자는 오히려 더 멀어졌다(275→316). 임금 상승이 모든 직종에서 자연스럽게 일어난 일이라면 고임금 직종도 움직임을 보여야 하는데 최저임금에 가까운 직종에서만 일어났다.
- 2) 상대임금 상승폭이 최저임금 상승 폭을 따라감: 전체 평균은 2020~2021년 코로나 노이즈가 있어, 고임금 직종인 전문가(관리자 임금은 10년간 85% 폭등해 제외) 대비 서비스직의 격차로 보면 더 분명하다. **최저임금 대폭 인상기(2015–2019)에 서비스직은 전문가와의 격차를 가파르게 좁혔다(−2.0/년, p=0.003).** 자연스러운 생산성 향상이라면 인상 속도와 무관해야 할 격차가, 최저임금이 크게 오른 시기에 집중적으로 줄었다. 즉, 최저임금은 저임금 직종 임금을 평균으로 끌어올렸지만, 이는 단지 명목임금 인상에 따른 표면적 변화일 가능성이 크다.

데이터 정보

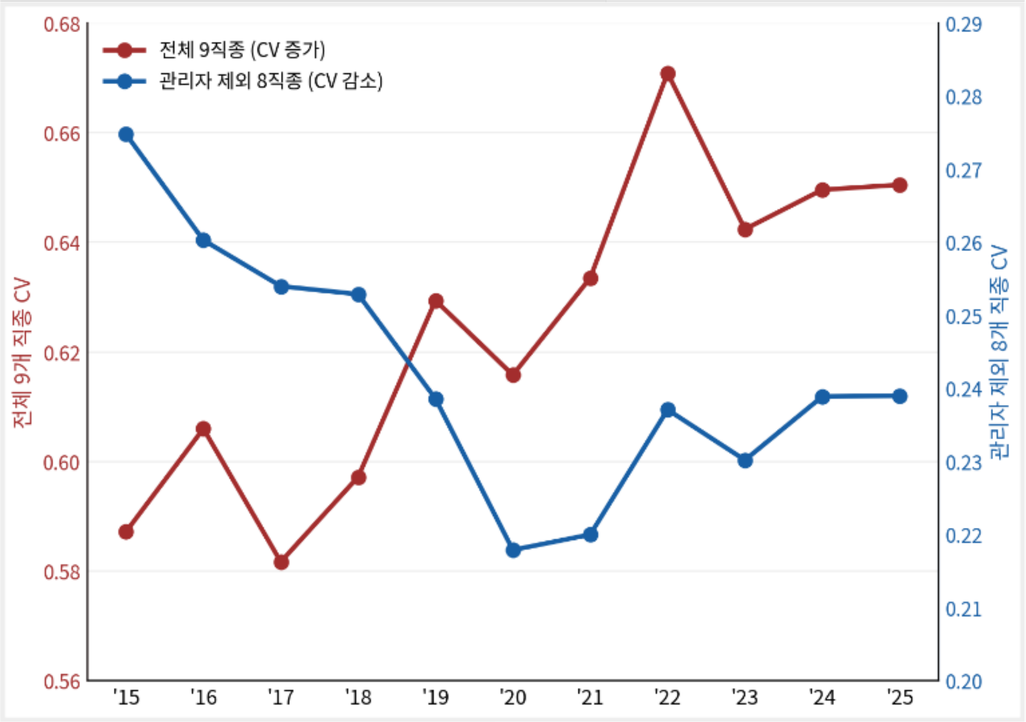
- 통계청·고용노동부, 「고용형태별근로실태조사」, 2015–2025. (직종·고용형태별 시간당임금)
- 최저임금위원회, 「연도별 최저임금 고시」 (인상률)
- 추세선: 선형회귀(기울기·p값), 코로나(2020·2021) 제외

숙련에 따른 보상적 성격이 없는 평균 임금 인상은 문제를 야기할 수 있다. 저소득 노동자 보호가 실질적 의미를 가지려면 임금 상승이 단순한 법적 강제에 의한 명목 인상에 그쳐서는 안 된다. 서비스직 평균 시급이 올라도 그것이 최저임금이라는 외부 기준선에 끌려 오른 것이라면 노동자의 실질 구매력이나 숙련 수준이 함께 높아진 것이 아니다. **진정한 임금 상승은 노동 생산성의 향상, 즉 서비스 노동의 질과 기술력이 실제로 그 가치를 갖게 되었을 때 이루어진다. 그때 비로소 명목임금, 숙련도가 함께 오르며 저소득 노동자를 구조적으로 보호할 수 있다.**

03 데이터 분석 | Q3. 최저임금 영향권 직종의 임금이 서로 비슷해졌나? - 변동계수

Q1에서 Kaitz 지수가 높을수록 임금이 압착될 가능성이 크다는 것과, Q2에서 저임금 직종의 급격한 임금 상승에 대한 우려를 살펴보았다. 그렇다면 "어떤 일을 하느냐에 따라 더 받던" 직종 간 임금 차이도 함께 줄었을까? 직종들의 임금이 서로 비슷해졌는지를 확인하고, 노동자들의 숙련 유인 변화를 분석했다.

변동계수(CV) 직종 간 임금의 표준편차 ÷ 평균 [CV가 줄어들면 → 직종 간 임금이 서로 가까워졌다.
CV가 늘어나면 → 직종 간 임금이 더 벌어졌다.



- 9개 직종 전체의 CV를 보면 오히려 늘어난다(0.59→0.65). 직종 간 임금이 더 벌어진 것으로 보인다.
- 그런데 이것은 관리자 한 직종이 만든 착시다. 관리자 임금이 홀로 폭등해 전체 평균을 끌어올렸기 때문이다.
- 관리자를 빼고 나머지 8개 직종만 보면 방향이 뒤집힌다. CV가 0.28 → 0.24로 줄어든다. 즉 최저임금 영향권에 있는 직종들의 임금은 실제로 서로 비슷해졌다(p=0.02).
- 둘 중 어떤 CV가 대표성이 높은지 판단하고자 관련 논문을 찾고 클러스터링(뒷장에서)을 진행했다.

그렇다면 관리자 임금은 왜 혼자 85%나 폭등한 것일까? 여기서 최저임금의 아이러니를 관찰할 수 있다. 근거!

- "최저임금이 인상되면 자동화가 용이한 직업에 종사하는 노동자가 상대적으로 감소하고 정례적 직무를 수행하던 노동이 자본으로 대체된다. 단순 업무가 기계로 대체될수록, 이를 기획·감독·관리하는 비정례적 인지 업무 담당자의 희소성은 반대로 높아진다. 관리자 직종은 대표적인 비정례적·추상적 업무 수행자로서, 자동화가 진전될수록 그 수요가 오히려 증대되고 시장 임금이 상승하는 구조다." (윤상호·이시연(2020))

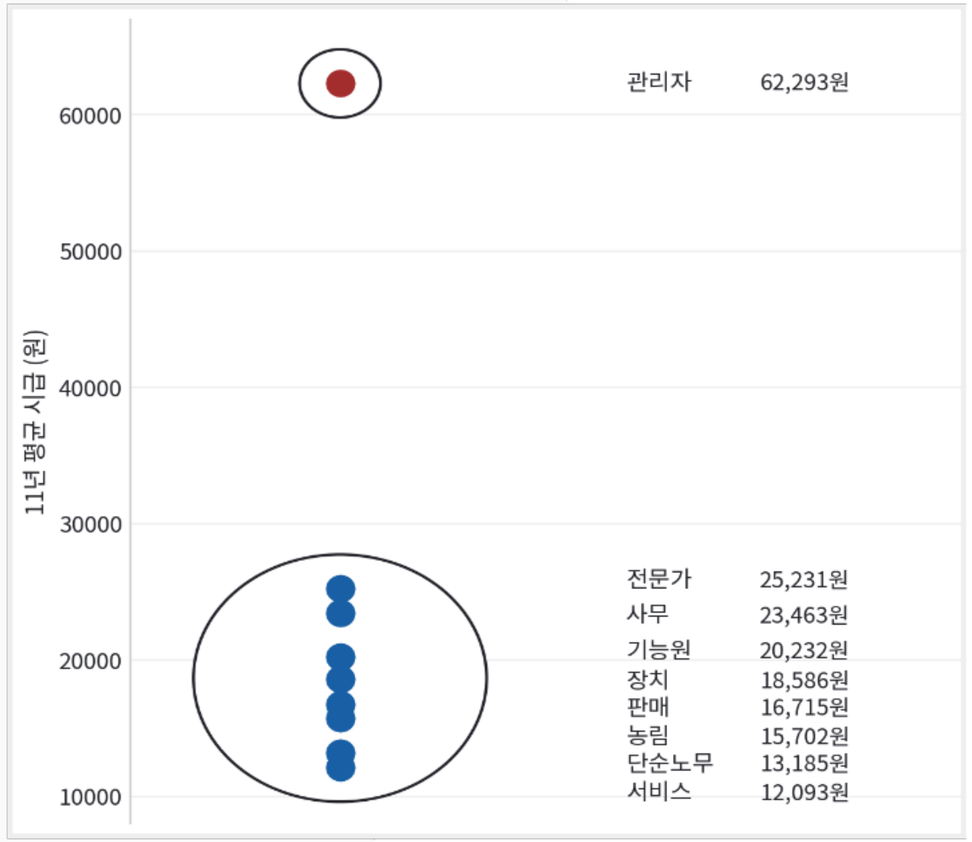
- "기술이 진보하는 과정에서 기술은 숙련노동에 보완적이고 비숙련노동에 대체적 요소로 작용하게 된다. 숙련노동에 대한 수요가 증가하며 그들이 보유한 지식, 기술의 한계수익률이 더 증가하게 된다." (최지은(2024))

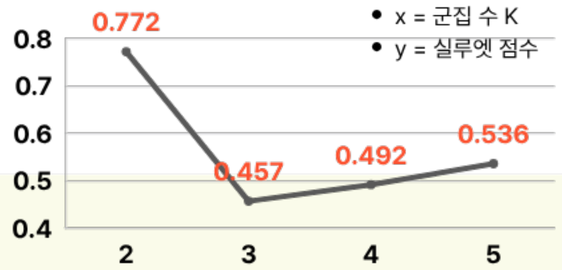
<최저임금 인상 → 저숙련 직종 노동 비용 증가 → 기업은 자동화 통해 업무를 자본으로 대체 →자동화를 관리하는 비정례적 업무 인력 수요가 구조적으로 증가 → 그 희소성이 관리자 직종의 시급 폭등 야기> 논문에 근거해 Q3에서, **노동의 상대 가격 인상에 근거해 인위적으로 도입되는 자동화 및 기계화는 노동과 자본 간의 자원 배분을 왜곡하며 사회 후생을 후퇴시킨다**는 아이러니를 데이터로 관찰할 수 있었다.

03 데이터 분석 | Q3. 최저임금 영향권 직종의 임금이 서로 비슷해졌나? - 군집화

앞 장의 논의를 이어서, 관리자의 임금이 폭등했다고 해서 대표 고임금 직종인 관리자를 빼고 분석하는 것이 맞을까? 자의적 해석을 피하고, 데이터 분석의 엄밀함을 위해 K-means 군집 분석을 진행했다. 유의하게 군집이 나뉘지 않는다면, 관리자를 포함해 계산한 CV가 합리적 결과일 것이고, 군집이 나뉜다면 관리자를 빼고 보는 게 더 정확한 데이터 분석일 것이다.

K-means 기법 데이터 간의 유사성을 기준으로, 전체 데이터를 K개의 군집으로 분류하는 비지도 학습 알고리즘





1. 몇 개의 군집으로 나눠야할까?

- K-means는 군집 개수 K를 미리 정해줘야 하는데, 그 K를 임의로 정할 수 없다.
- 그래서 K를 2~5로 바꿔가며 각각 군집을 만들고, 어느 K가 적절한지 실루엣 점수로 비교했다.
- 실루엣 점수가 높을수록 같은 무리끼리는 비슷하고 다른 무리와는 뚜렷이 구분된다는 것을 의미한다.

실루엣 점수 군집이 얼마나 잘 나뉘었는지 -1~1로 평가하는 점수

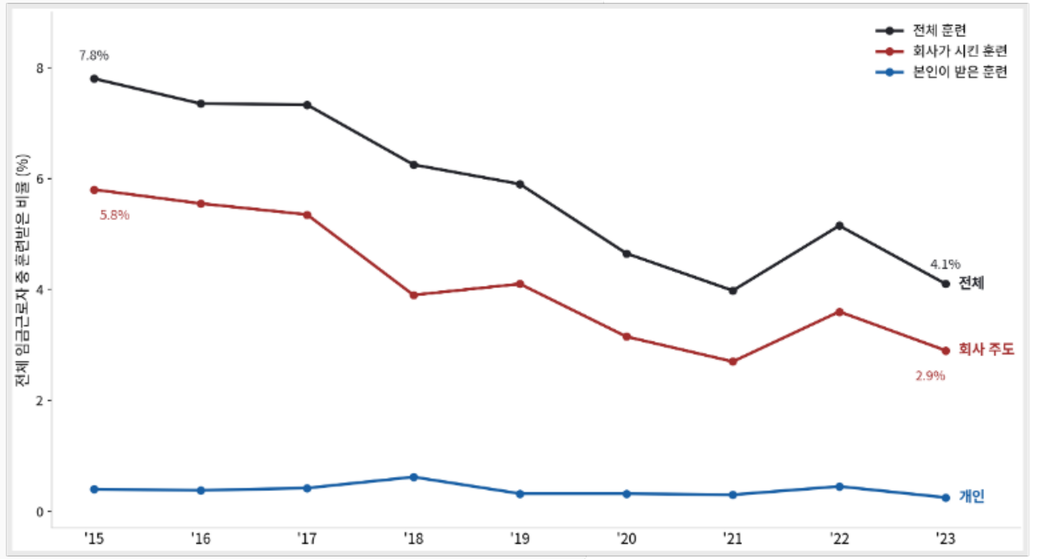
2. 두 개로 나눠야 한다. 그럼 어떻게 나눌까?

- 실루엣 점수가 K= 2일 때 점수가 가장 높았다(0.77). 따라서 두 개의 군집으로 나눠야 한다.
- 9개 직종 각각의 11년 평균 시급(총 9개 값)을 K-means(K=2)로 묶었다.
- 그 결과 왼쪽 도식처럼 관리자 1 vs 나머지 8개 직종으로 갈렸다.

왼쪽 군집 도식화에 따르면, 2개는 정확히 관리자 vs 나머지 8개 직종이다. 데이터 자체적으로 관리자와 그 외 8개 직종으로 나뉘는 것이 가장 자연스럽다. 이 과정으로 임금 간 CV의 정확한 근거를 얻었다.

03 데이터 분석 | Q4. 임금이 비슷해져서 숙련에 투자할 유인도 사라졌을까?

Q3에서 최저임금 영향권 직종들의 임금이 서로 비슷해진 것을 봤다. 최저임금 근처의 연속적 임금 분포에서, 특정 직종이 최저임금 인상 폭만큼 임금이 압착되어 올라가면, 노동자들은 시급 조금 더 받기 위해 숙련할 유인이 사라질 수 있다. 기업 입장에서도 직원 훈련 대신 노동자를 단기로 고용하고 계속 대체하는 방식으로 비용을 절감할 지도 모른다. Q1~Q3에서 논의한 거시적 충격이 미시적 차원의 개인에게도 영향을 미칠까? 우리 삶 속에서 실제로 그랬는지 효과적으로 분석하고자 같은 사람을 매년 추적한 한국노동패널(KLIPS)로 숙련 유인이 어떻게 변했는지 본다.



데이터 정보

- 한국노동연구원, 「한국노동패널조사(KLIPS)」 18~26차, 2015–2023. (직업훈련 경험·훈련지원형태)
- 분석 대상: 관리자 제외 8개 직종 임금근로자(상용·임시·일용)
- 추세선: 선형회귀(기울기·p값), 코로나(2020·2021) 제외

1. 기업의 훈련이 줄었다!

- 최저임금 영향권 8개 직종 임금근로자의 직업훈련 참여율은 **2015년 7.8%에서 2023년 4.1%로 거의 반토막**이 됐다. 특히 최저임금이 가장 크게 오른 2018년(+16.4%)을 기점으로 뚜렷하다. 이 감소가 우연이 아닌 게, 최대한 외부 경제 요인을 제거하고자 코로나로 훈련 자체가 어려웠던 **2020~2021년의 데이터를 제외하고 봤을 때도 감소 추세가 유의**하게 나타났다.(**-0.44%p/년**, p=0.0001).

2. 사람들이 게을러졌다거나, 다른 이유 아니야?

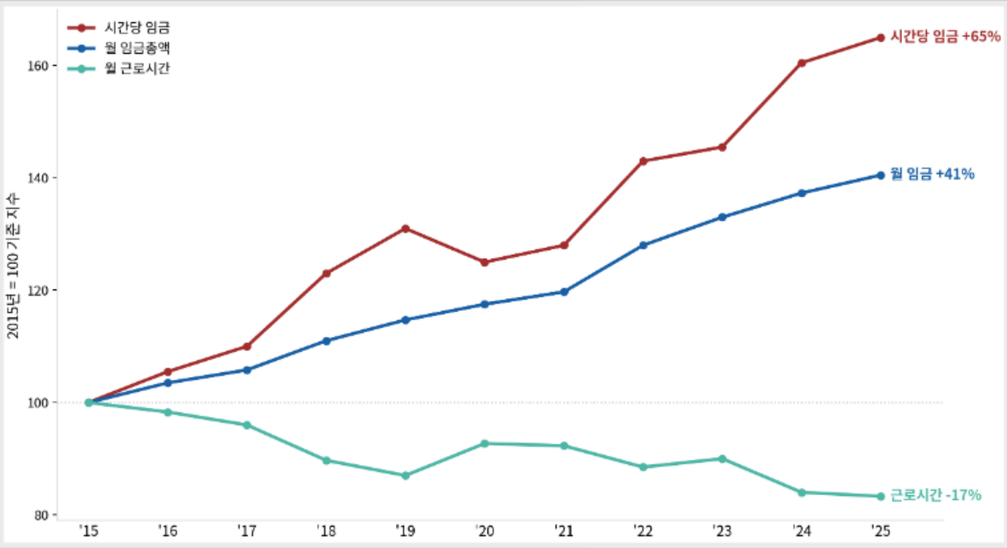
- 훈련 감소가 사람들이 게을러져서가 아님은, 훈련 비용의 출처와 관련된 설문 항목에서 알 수 있다.
- 기업(사업주 훈련)이 시킨 훈련: **5.8% → 2.9%**로 절반 가까이 줄었다(-0.35%p/년, p=0.002). 전체 훈련 감소의 대부분이 이 감소 때문이었다.
- 개인(본인이 받은 훈련): 원래도 0.4%로 미미했고, 그대로 평탄하다(p=0.48).

3. 왜? → 인상된 최저임금도 부담인데, 직원 교육까지?

- 기업 입장에서 직원을 교육하는 데는 비용이 든다. 그 편익은 더 높은 숙련에 더 높은 임금을 줄 수 있다는 것인데, 갑자기 인건비가 인상되면 최저임금 인상분과 기존 편익의 크기가 같다고 여겨서 그 이상 임금을 주려고 하지 않는다. 마찬가지로 노동자도 열심히 배워도 임금이 별로 안 오른다면 학습을 포기하게 된다.

03 데이터 분석 | Q4. 임금이 비슷해져서 숙련에 투자할 유인도 사라졌을까?

앞에서 인용한 선행 연구에서도 언급했듯, 저숙련 직종일수록 임금이 비슷해져서 더 열심히 일해도 오히려 더 비슷한 임금을 받기 때문에 성장할 이유 자체가 사라질 수 있다. 이에 더해 최저임금 영향권 직종에서 갑작스러운 임금 상승은 고용주에게 큰 부담이다. 급기야 코로나도 겹쳤고, 노동자를 기계로 대체해 인건비를 줄이는 중인데, 직업 훈련에 쓸 비용도 줄이는 건 기업 입장에서 합리적 선택이라 여길 것이다. 그렇다면 숙련에 대한 투자를 줄이는 것 말고 또 어떤 방식으로 최저임금 인상에 대응했을까? 그리고 지금까지 본 '직종 간' 변화가, 같은 사람을 추적한 미시 데이터에서도 확인이 될까?



1. 기업이 노동자들의 근로시간을 줄였다!

- 훈련만 줄어든 게 아니다. 최저임금이 오르면 시간당 임금이 올라 인건비 부담이 커지는데, 기업은 **일하는 시간 자체를 줄이는 방식**으로 대응했다.

2. 시급은 올랐는데, 월급은 줄었다!

- 최저임금 영향권 8개 직종에서 (2015~2025)
  - 시간당 임금: **+65%** (최저임금을 따라 크게 올랐다)
  - 월 임금총액: **+41%** (시간당 임금만큼 오르지 못했다)
  - 월 근로시간: **-17%** (약 28시간 감소)
- 시급은 65% 늘었는데 실제 월급은 41%만 늘었다. 시간당 임금을 더 줘야 하니, 기업이 일하는 시간을 줄여 월 인건비 증가를 억제한 것이다. 근로시간 감소는 최저임금이 가장 크게 오른 2018년(+16.4%)을 기점으로 뚜렷이 꺾인다. 시간당 임금이 급등한 시점에 근로시간이 가파르게 줄기 시작했다.

노동자 입장에서 보면, 시간당 임금은 올랐지만 한 달 근로 시간이 줄어 손에 쥐는 돈은 그만큼 늘지 못했다. 주 52시간 근무제(2018년 7월 시행)를 감안하더라도, 8개 직종 노동자는 한 달에 약 28시간(주 7시간가량) 일할 기회를 잃은 셈이다. **근로시간 감소가 최저임금이 보호하려던 저임금 노동자의 임금 인상의 효과를 상쇄했다.**

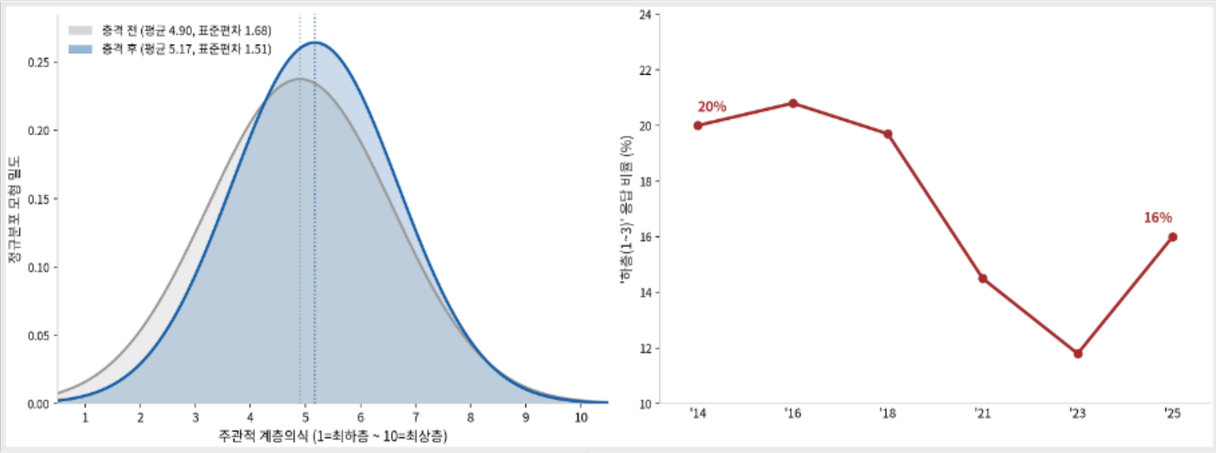
데이터 정보

- 통계청·고용노동부, 「고용형태별근로실태조사」, 2015–2025. (직종별 시간당임금·월임금총액·총근로시간)
- 분석 대상: 관리자 제외 8개 직종 평균. 2015년 = 100 기준 지수

03 데이터 분석 | Q5. 사람들의 인식에는 어떤 변화가 생겼을까?

앞서 최저임금의 급격한 인상이 노동자들의 숙련 유인을 줄이고, 기계로 대체하거나 근로시간을 줄이는 쪽으로 노동자 후생을 줄일 가능성을 보았다. 결국 최저임금이 갑자기 오르면 기업은 비용 절감을 위해 인건비를 줄이려 하고, 이 때 가장 위협받는 직종은 저숙련 노동자들이다. 일자리가 대체되는 것도 문제지만 숙련 유인이 사라지는 건 보다 근본적인 문제다. 최저임금 인상은 단순히 임금 하한선이 올랐다는 의미가 아니다. 시급 9,000원이었던 서비스 노동자가 최저임금 인상으로 10,320원을 받게 된다고 해서, 바로 위 구간인 10,000원을 받던 노동자가 자동으로 11,000원을 받게 되지는 않는다. 인상이 2018년처럼 급격하게 이루어지면 아래에서 올라온 임금이 위 구간을 압박하면서, 더 많이 배우고 더 잘해야 더 받는다는 시장의 신호가 흐려진다. 숙련의 보상이 사라지는 것이다.

그럼에도 불구하고 최저임금이 오르면 가장 낮은 임금뿐 아니라 그보다 조금 더 높은 임금까지도 같이 올라가면서 임금격차를 줄여 소득분배가 개선되는 긍정적 효과가 있다. 그렇다면 노동자도 이 흐름을 체감할까? 노동자들은 최저임금 인상을 어떻게 받아들일까? 한국종합사회조사(KGSS) 자료를 이용해 의식 수준을 분석했다.



데이터 정보

- 성균관대 SRC, 「한국종합사회조사(KGSS)」 2014–2025. (주관적 계층의식 RANK, 10점 척도)
- 충격 전(2014·2016·2018, n=3,440) vs 충격 후(2021·2023·2025, n=3,643) 비교
- 평균 차이 z검정, 분산 차이 Levene 검정. 하층(1~3) 비율 변화 p<0.0001

☑ '하층' 인식이 크게 줄었다!

1. 스스로 '하층'이라 느끼는 사람:
   - 충격 전 **20.1%** → 충격 후 **14.1%로 감소** (-6.1%p, p<0.0001).
2. 계층의식의 흩어짐(표준편차)도 **1.68→1.52로 줄었다**(Levene p=0.0003).
   - 사람들이 생각하는 계층 의식의 흩어진 정도가 줄었다는 의미이다.
3. 분포 전체가 오른쪽으로 약간 이동했다(평균 4.90→5.17).

- 최저임금 인상 이후, '바닥'이라 느끼던 사람이 줄었다. **저임금 직종의 임금이 평균으로 끌려온(Q2) 객관적 인상이 주관적 인식에서도 똑같이 나타났다.**

이는 최저임금 인상이 단순한 소득 정책이 아니라 **사회적 자존감의 회복 수단**으로도 기능할 수 있음을 보여준다. 임금의 바닥을 올리고, 바닥이라는 인식도 올리는 최저임금은 사회에서 명백히 기능하고, 필요하다. 다만 Q1~Q4의 분석을 함께 고려하면, 최저임금 인상은 단기 인식 개선과 장기 생산성 보전이라는 두 목표를 동시에 고려해야 진정으로 노동자를 보호할 수 있다.

04 결론 및 제언

결론 및 제언

지금까지 최저임금의 여파가 현재 한국 노동시장에 미치는 영향을 포착했다. 기존 최저임금 논쟁은 주로 '고용이 줄었는가'라는 담론 위에서 이루어졌다. 그러나 최저임금은 일자리의 수뿐 아니라 노동의 구조를 바꿨다. 시급은 올랐지만, 급격한 인상이 사회 전체에 부담으로 작용하며 저임금 노동자가 더 나은 위치로 올라갈 기회가 줄었다. 이는 고용 통계에 잡히지 않는 비용이자 노동시장에서 침묵 중인 손실이다. 잘못 쓰인 최저임금은 양극화를 심화할 수 있고, 숙련의 기회를 줄이고 노동을 동질화하며 고용을 더 불안하게 만들 수 있다. 소득과 계층 이동의 사다리가 서로를 상쇄할 수 있으므로 이를 측정하려는 노력이 중요하다.

본 연구에서 최저임금 정책은 소득 보호와 이동성 보전이라는 이중 목표로 설계되어야 함을 보여준다. 그 방법으로, **첫 번째는 인상 속도 연동**이다. 충격이 집중된 2018~2019년에 큰 구조 변화가 응집되었고, 인상이 둔화된 2022년 이후로는 그 속도가 완화되었다는 점은 최저임금 인상이 경제성장률, 실질 임금과 연동된 예측 가능한 경로를 따라야 하며 단기 급등은 구조 왜곡의 비용을 키운다는 것을 시사한다. **둘째, 숙련에 보상을 해주고 노동자에게 동력을 줘야 한다.** 저숙련 직종이 최저임금에 끌려 올라오면서 중간 숙련의 보상이 소멸한다면, 정책은 그 격차를 복원할 필요가 있다. 직무 숙련도에 연동된 임금 가산, 중간 숙련 직종으로의 이동에 대한 훈련 인센티브, 기업의 사업주 주도 훈련에 대한 세제 지원 확대가 수단이 될 수 있다. **셋째, 근로 시간 및 고용 형태가 노동자에게 불리하게 전환되는지 검토해야 한다.** 시급은 올랐으나 근로시간 단축으로 월 소득이 정체하거나 하락한 현상은 최저임금의 보호 효과를 무력화할 여지가 있다. 주휴수당 사각지대 해소와 초단시간 근로의 사회보험 적용 확대로 시간 쪼개기를 통한 인상분 회피를 막아야 한다.

최저임금 설계에는 노동의 가격만큼이나 노동의 질, 미래 생산성 등이 모두 포함되어야 한다. 최저임금은 저숙련 노동자를 보호하는 정책이지만, 그들을 포함한 모든 노동자를 고려해야 한다. 기업이나 소상공인에게 최저임금 인상이 과도한 부담이 된다면, 정책은 비용 절감이라는 굴레 속에서 길을 잃고, 결국 많은 사람들이 각자도생하는 과정에서 사회적 후생이 후퇴할 것이다. 따라서 임금을 지불하는 입장과 임금을 받는 입장이 최저임금 설계에 면밀히 고려될 때 정책은 효과적으로 기능한다.

연구 기여

1. 새로운 질문 제기

30년간 실업 위주로 논의되던 최저임금 논쟁을 "노동 구조와 숙련의 가격" 이라는 미답의 차원으로 확장했다. 최저임금의 비용을 일자리 수가 아니라 이동성의 손실로 재정의하기 위해 노력했다.

2. 거시-미시 교차 검증의 방법론

통계청 집계 데이터로 거시적 구조의 변화를 보고, 9년간(2015~2023) 14,748명을 추적한 KLIPS 패널로 "사람들이 실제로 어떻게 행동했는가"를 확인했다. 이중 레이어 설계는 단일 데이터의 한계를 상호 보완하며 결론의 견고성을 높인다. 특히 반사실 추세 분석과 코로나 분리 검증을 통해 교란을 적극적으로 통제했다.

3. 정책 설계의 실증 근거

최저임금 효과가 직종별로 이질적임을 분석했다. 이는 일률적 인상이 아니라 구간별로 차별화된 보완 정책이 필요함을 실증적으로 뒷받침한다. 가난을 덜어주는 제도가 가난에서 벗어날 길을 막지 않도록, 이 분석이 그 출발점이 되기를 기대한다.

한계

거시·미시 데이터 모두 관측 자료이므로, 최저임금이 구조 변화의 유일한 원인임을 증명할 수 없다. 기술 변화(자동화), 인구 구조(고령화), 플랫폼 경제 확산이 교란 요인으로 작동했을 가능성이 있다. KLIPS의 직업훈련 문항은 집합·대면 교육 중심이어서 온라인 학습 대체를 포착하지 못한다. 직종 분류 역시 3자리 대분류에 기반해 직종 내 이질성 통제가 어려웠다.

05 참고문헌

[데이터 출처]

통계청·고용노동부, 「고용형태별근로실태조사」, 2015–2025. (직종·고용형태별 시간당임금·근로시간)

이경희, 한국노동패널조사, 1998-2023 [1-26차] [데이터 세트]. 한국노동연구원 [연구수행기관]. 한국사회과학자료원 (KOSSDA) [자료제공기관], 2025-04-03, https://doi.org/10.22687/KOSSDA-A1-CUM-0066-V1.

김지범, 강정한, 김석호, 김창환, 박원호, 심재만, 이윤석, 최슬기, 김솔이, 김월화 (2025), 「한국종합사회조사(KGSS)」, 2003-2025. 서울: 성균관대학교 출판부.

최저임금위원회, 「연도별 최저임금 고시」 (인상률)

[인용 보고서]

권성준·이환웅·강신혁, 「최저임금이 가구소득 분포에 미치는 영향」, 한국조세재정연구원, 2025. https://www.kipf.re.kr/soe/Publication/publication_Report/kiPublish/CA/view.do?serialNo=527579

김대일·이정민, 「2018년 최저임금 인상의 고용효과」, 국가미래연구원, 2019. https://ifs.or.kr/bbs/board.php?bo_table=research&wr_id=543

최지은 외, 「ICT 확산에 따른 노동시장 임금격차」, 정보통신정책연구원, 2023. https://www.kisdi.re.kr/report/view.do?key=m2101113024153&masterId=3934560&arrMasterId=3934560&artId=1671136

[언론보도]

서울경제, "문정부 최저임금 급격 인상, 저소득 일자리 6.4% 줄였다", 2026. 6. 23. https://www.sedaily.com/article/20059196

한국경제, "최저임금 인상 더 못버텨, 제발 살려달라…중소기업의 눈물", 2026. 6. 24. https://www.hankyung.com/article/2026062450757

이코노미스트, "최저임금 동결 vs 1만2천원…'알바 못 쓴다' 사장님들 한숨", 2026. 6. 25. https://economist.co.kr/article/view/ecn202606250008

파이낸셜뉴스, "최저임금 인상, 무인화·초단기알바 가속 vs 노동자 지갑 열려야 골목상권 산다", 2026. 6. 23. https://www.fnnews.com/news/202606231618456723

[논문]

윤상호·이시연(2020), "최저임금과 자동화: 최저임금이 자동화를 통해 고용에 미치는 영향", 제도와 경제, 14(3), 47–92. 한국제도경제학회. DOI: 10.30885/RIE.2020.14.3.047

김대일·이정민(2019), "2018년 최저임금 인상의 고용효과". 경제학연구, 67(4), 5–35, 한국경제학회. DOI: 10.22841/kjes.2019.67.4.001