

2024년 민주노총 임금 요구안

< 요약 >

- 민주노총은 ▲ 2년 연속 실질임금 하락에 대한 회복 ▲ 날로 심각해지고 있는 임금·소득 불평등 해소 ▲ 저임금노동 일소 ▲ 총소득 대비 노동 소득 분배구조 개선 등을 목표로 2024년 임금 요구안을 제시함.
- 노동생산성에 못 미치는 임금수준과 구조적인 저성장 국면에서 임금 소득이 갖는 경제적 중요성을 고려하면 전체 노동자 임금수준이 상당한 폭으로 상향 조정되어야 하지만, 민주노총은 최저임금 노동자를 포함한 저임금·비정규직 노동자의 임금인상과 이를 통한 임금 불평등 해소, 저임금노동자 노동조건 개선을 중심에 둬. 2024년 임금인상 요구안은 정규직·비정규직 연대 임금 요구안으로 정규직 - 월 254,000원, 비정규직 - 월 330,000원을 제시함.
- 비정규직 임금인상 요구안(월 330,000원)은 정규직 요구안의 130% 수준임. 이는 2023년 비정규직 노동자의 근로조건이 시간당 임금의 경우 정규직의 66.9%, 주당 노동시간은 78.6%, 월 임금의 경우 53.9% 수준. 사회보험(국민연금, 건강보험, 고용보험) 가입률은 정규직은 84%~99%인데, 비정규직은 42%~53% 수준. 정규직은 퇴직금·상여금·시간외수당·유급휴가를 72%~99% 적용받지만, 비정규직은 29%~43%만 적용받음. 한편, 오스트레일리아 등 일부 외국은 정규직보다 비정규직의 임금이 높음. 이를 종합적으로 반영하였음.
- 2024년 임금인상 요구안은 ▲ 2023년 전체 노동자 임금수준(4,006,891원)을 기준으로 2024년 경제성장률 및 물가상승률 전망치와 과거 10년간 소득분배 개선치를 반영한 것으로서 절대적 생계 수준 유지 및 상대적 경제성장 과실 공유를 목표로 했음 ▲ 월 254,000원의 인상액을 인상율로 환산하면 6.6%인데, 이는 경제성장률(2.2%), 물가상승률(2.6%)의 합이 4.8%이고, 여기에 소득분배 개선분과 물가상승률과 생활물가지수와 격차를 반영한 방식으로 산출되었음.
- 민주노총은 소득 불평등 개선을 위해 가구생계비를 보장하는 최저임금제도 개선, 동일가치노동 동일임금 근로기준법 명문화, 성별 임금격차 완화, 체불임금 금지, 특수고용·플랫폼 노동자에 대한 최저임금 적용 확대, 기업규모와 사용자의 지불여력 차이에 따른 임금격차 완화, 포괄임금제도 금지, 비정규직 노동자 임금 정규직 대비 ‘동일가치노동 동일임금’ 보장을 임금정책으로 요구함.
- 2025년 적용 최저임금 요구안은 관례에 따라 한국노총·노동·시민·사회 등 연대단체와 협의 후 민주노총 의결 회의에 제출.

1. 2024년 임금 요구안 기초

- 민주노총은 ① 2022년 실질임금 -0.2%, 2023년 실질임금 -1.1% 등 2년 연속 실질임금 하락에 대한 원상회복 ② 날로 심각해지고 있는 임금 및 소득격차, 불평등 구조 해소 ③ 비정규직 노동자 임금 현실화 및 저임금노동자 비중 감소 ④ 노동 소득 분배구조 개선과 함께 ⑤ 일하는 모든 이들의 생계보장을 목표로 2024년 임금정책을 수립함.
- 특히 윤석열 정권의 반노동 친자본, 반민생 친재벌 기조에 따른 재벌, 대기업 중심 경제정책으로 인해 2023년에 발생한 약 60조의 세수 부족은 결국 저임금노동자, 취약계층에 위기가 집중되고 불평등·양극화가 더욱 심화하는 상황을 초래할 것이기 때문에 이를 극복하기 위한 임금정책이 필요함.
- 윤석열 정권의 실패한 정책으로 경제위기가 발생했음에도 정권은 오히려 이를 빌미로 구조조정과 저임금 장시간 노동을 강요하고 있음. 서민과 노동자는 고물가와 고금리 낮은 임금인상으로 실질임금이 하락하고 소비심리 위축으로 이어지고 있음. 특히 신선식품을 필두로 한 생활소비재와 교통, 전기, 가스 등 공공요금의 줄줄이 인상됨. 이에 2023년에 하락한 실질임금을 회복하고 소비를 진작시키기 위한 적극적인 임금인상을 통한 경기 활성화가 필요함.
- 비정규직 노동자는 정규직 노동자 대비 단위 시간당 임금 격차(66.9%)에 노동시간이 짧아 월 임금 격차(53.9%)는 더욱 확대되고 있음. 뿐만아니라 국민연금 등 각종 사회보험 가입률이 매우 낮고 퇴직금 및 상여금 등도 대부분 적용받지 못하고 있음. 이에 비정규직 채용을 제한해야 함. 그럼에도 불구하고 비정규직을 채용할 경우 정규직 노동자를 채용할 경우 발생하는 각종 사회보험료 등 간접 임금을 직접 비정규직 노동자에게 지급할 수 있도록 비정규직 노동자의 임금을 정규직 대비 130%로 요구함.

2. 임금 동향과 문제점

1) 임금불평등 심각

(1) 노동자 간 임금 격차 지속

- 통계청이 2023년 8월 발표한 ‘경제활동인구 조사 부가 조사’를 분석한 한국노동사회연구소의 ‘비정규직 규모와 실태’ (김유선)에 따르면 노동자 간 임금 격차가 근소하게 줄었지만, 임금 격차가 지속되고 있음을 확인할 수 있음.
- 경제활동인구 조사 부가조사에서 전 산업 시간당 임금 평균값을 계산하면, 2022년 16,929원에서 2023년 17,710원으로 781원 증가. 하위 10% 컷오프의 시간당 임금은 8,576원에서 8,955원으로 379원 증가했고, 상위 10% 컷오프의 시간당 임금은 28,783원에서 28,783원으로 변함이 없음. 상위 10% 컷오프와 하위 10% 컷오프의 시간당 임금 격차(P9010)는 3.36배에서 3.21배로 감소.
- 월 임금 총액 평균값은 2022년 288만 원에서 2023년 301만 원으로 13만 원 증가. 하위 10% 컷

오프(cut-off)의 월 임금 총액은 92만 원에서 99만 원으로 증가했고, 상위 10% 컷오프의 월 임금 총액은 500만 원에서 500만 원으로 변함이 없음. 이에 따라 상위 10% 컷오프와 하위 10% 컷오프의 월 임금 격차(P9010)는 2022년 5.45배에서 2023년 5.05배로 감소.

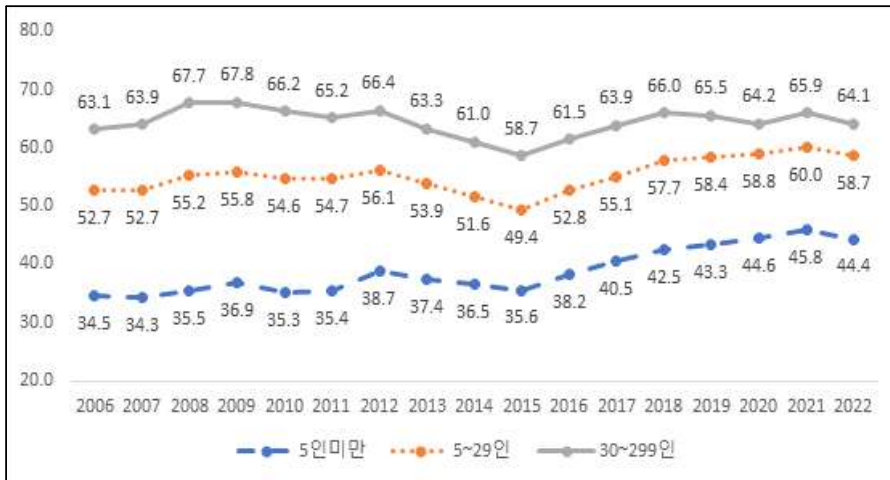
<표> 연도별 임금 불평등

	시간당 임금(원)					월 임금 총액(만 원)				
	19년 8월	20년 8월	21년 8월	22년 8월	23년 8월	19년 8월	20년 8월	21년 8월	22년 8월	23년 8월
평균값	15,274	15,627	16,041	16,929	17,710	264	268	273	288	301
하위 10%	7,368	7,599	7,771	8,576	8,955	89	80	80	92	99
50%	12,434	13,040	13,432	14,391	14,613	230	240	250	250	260
90%	26,480	27,632	28,783	28,783	28,783	480	500	500	500	500
p9010	3.59	3.64	3.70	3.36	3.21	5.39	6.25	6.25	5.45	5.05
p5010	1.69	1.72	1.73	1.68	1.63	2.58	3.00	3.13	2.72	2.62

* 비정규직 규모와 실태(김유선 2023. 11)

- 기업규모(기업간 지불능력)의 격차가 임금 격차에 가장 큰 요인이 되고 있음. 줄곧 사업체간 임금 분산이 사업체내 임금분산보다 더 크고 2020년 기준 전체 임금분산의 60%를 차지함(고용노동부, 임금구조기본통계조사 분석 결과). 영업이익에서 대기업(5.7%)과 중소기업(3.5%)의 차이, 중층적인 하도급구조(원청 대비 1차 하청기업의 임금은 51.1%) 등이 그대로 임금격차로 이어지고 있음. 특히 300인 이상 사업장 대비 300인 미만 사업장의 임금이 2006년 50.8%에서 2022년 56.8%로 거의 변화하지 않아 고용형태별 격차가 더디지만 조금씩이나마 개선(같은 기간 55.3%에서 70.6%로 변화)되는 것과 상이함. 특히 5인 미만 사업장은 2022년 44.4%를 보여 극심한 저임금 상태를 벗어나지 못하고 있음.

<그림> 기업규모별 시간당 임금 총액 (단위: %)



- 성별 고용 형태별 임금 격차도 매우 큼. 2023년 월 평균임금이 여자(235만 원)는 남자 (356만 원)의 65.8%고, 비정규직(200만 원)은 정규직(371만 원)의 53.9%다. 남자 정규직 임금 (414만 원)

을 100이라 할 때 남자 비정규직(246만 원)은 59.5%, 여자 정규직(305만 원)은 73.9%, 여자 비정규직(163만 원)은 39.4%임. 남녀 차별보다 고용 형태에 따른 차별이 더 심하고, 남녀 고용 형태에 따른 차별이 비정규직 여성에 집중되고 있음을 알 수 있음.

<표> 남녀 고용 형태별 임금 격차(시간당 임금 기준)

	시간당 임금(원)					임금 격차(%)				
	19년 8월	20년 8월	21년 8월	22년 8월	23년 8월	19년 8월	20년 8월	21년 8월	22년 8월	23년 8월
남자	17,410	17,788	18,358	19,315	20,130	100	100	100	100	100
여자	12,618	12,924	13,225	14,019	14,831	72.5	72.7	72.0	72.6	73.7
정규직	18,064	18,484	19,019	19,715	20,513	100	100	100	100	100
비정규직	11,360	11,615	12,102	12,989	13,718	62.9	62.8	63.6	65.9	66.9
남자 정규직	20,012	20,392	21,013	21,886	22,669	100	100	100	100	100
남자 비정규직	12,419	12,846	13,518	14,457	15,238	62.1	63.0	64.3	66.1	67.2
여자 정규직	14,831	15,330	15,736	16,272	17,157	74.1	75.2	74.9	74.3	75.7
여자 비정규직	10,471	10,562	10,936	11,743	12,476	52.3	51.8	52.0	53.7	55.0

※ 비정규직 규모와 실태(김유선 2023. 11)

(2) 저임금노동자 308만 ~ 413만 명

- EU(유럽연합) LoWER(Low Wage Employment Research Network, 저임금고용연구네트워크)는 ‘임금노동자 중위 임금 3분의 2 미만’을 저임금계층, ‘중위 임금 3분의 2 이상 2분의 3 미만’을 중간임금 계층, ‘중위 임금 2분의 3 이상’을 고임금 계층으로 정의하고 있음. 이에 따라 ‘중위 임금(14,613원)의 3분의 2’인 ‘시간당 임금 9,742원 미만’을 저임금계층으로 분류하면, 전체 노동자 2,195만 명 가운데 308만 명(14.0%)이 저임금계층이고, 정규직은 40만 명(3.1%), 비정규직은 268만 명(29.6%)이 저임금계층임. 정규직은 30명 중 1명, 비정규직은 10명 중 3명꼴로 저임금계층임. 2017년 21.5%에서 2018년 15.7%, 2019년 15.8%로 뚝 떨어진 뒤 2020년 17.4%로 증가했으나, 2021년 16.1%, 2022년 15.6%, 2023년 14.0%로 다시 감소하고 있음.
- 월 임금 총액 기준으로 ‘중위 임금(260만 원)의 3분의 2’인 ‘173.3만 원 미만’을 저임금계층으로 분류하면, 전체 노동자 2,195만 명 가운데 413만 명(18.8%)이 저임금계층임.

<표> 연도별 저임금계층 비율 (EU LoWER 기준, 단위 : %)

	시간당 임금 기준					월 임금 총액 기준				
	19년 8월	20년 8월	21년 8월	22년 8월	23년 8월	19년 8월	20년 8월	21년 8월	22년 8월	23년 8월
저임금	15.8	17.4	16.1	15.6	14.0	21.6	21.2	21.6	19.4	18.8
중간임금	60.8	60.0	60.2	62.7	63.1	55.4	58.1	58.0	57.8	57.4
고임금	23.5	22.7	23.7	21.7	22.9	23.0	20.7	20.4	22.7	23.8

※ 비정규직 규모와 실태(김유선 2023. 11)

2) 노동소득분배 악화

- 경제성장률+물가상승률에 비해 임금 상승률이 미달하면 소득분배가 악화되고, 초과하면 소득분배가 개선됨. 글로벌 금융위기 이후 지난 10년간 경제성장률+물가상승률 평균치는 4.31%지만, 노동자 명목임금 상승률은 3.46%에 그치고 있으며, 양자 사이의 격차는 0.85%에 달함. 코로나 팬데믹과 함께 최저임금 인상 효과가 사라지고 윤석열 정권 집권 후 낮은 임금인상, 고금리와 고물가가 가파르게 시작되면서 실질임금 하락으로 소비가 악화. 결국 지난 10년간 노동소득분배율은 2019년 전후로 잠시 개선되다가 정상으로 회복하지 못하고 2021년부터 다시 악화상태로 되돌아가고 있으며 더욱 심각해지는 것으로 볼 수 있음.

2014~2023 경제지표와 명목임금 인상률 추이와 격차

(단위 : %, % 포인트)

연도	경제지표			명목임금 인상률	(경제성장률 + 물가상승률) - 명목임금 인상률
	경제 성장률(1)	물가 상승률(2)	(1)+(2)	고용노동부(3)	(1) + (2) - (3)
2014	3.2	1.3	4.5	2.4	2.1
2015	2.8	0.7	3.5	3.0	0.5
2016	2.9	1.0	3.9	3.8	0.1
2017	3.2	1.9	5.1	3.3	1.8
2018	2.9	1.5	4.4	5.3	-0.9
2019	2.2	0.4	2.6	3.4	-0.8
2020	-0.7	0.5	-0.2	1.1	-1.3
2021	4.1	2.5	6.6	4.6	2
2022	2.6	5.1	7.7	4.9	2.8
2023	1.4	3.6	5	2.8	2.2
평균	2.46	1.85	4.31	3.46	0.85

(1) 경제성장률: 한국은행(실질 GDP 성장률)

(2) 물가상승률: 통계청

(3) 고용노동부: 『사업체 노동력조사』

3. 민주노총 임금 요구안

1) 2024년 임금인상 요구안 : 2023년 전체 노동자 평균임금 X 6.6%

정규직 노동자 임금인상 요구안 월 254,000원 인상
 비정규직 노동자 임금인상 요구안 월 330,000원 인상
 ※ 정규직 노동자에 대한 임금인상 요구 X 130% = 비정규직 노동자 임금인상 요구
 ※ 위 요구는 최소기준임. 따라서 각 현장의 노동강도, 매출실적 등에 따라 탄력적으로 추가 인상 요구 가능.

(1) 민주노총은 2024년 정규직 노동자 임금인상 요구안으로 경제성장률 및 물가상승률 예측치와 노동소득분배율 개선치 등을 반영하여 254,000원 인상을 요구함.

① 임금요구안 산출을 위한 기준 임금

- 고용노동부 ‘사업체노동력조사보고서’ 전산업 1인 이상 2023년 3/4분기 월평균 임금을 기준으로 임금 요구안을 산출함. 요구안(254,000원)
- ※ 1인 이상 : 전체(상용직 + 임시 일용직) 노동자 평균임금 4,006,891원 X 6.6% = 254,000원

(2) 2024년 주요 노동·경제지표를 고려할 때, 노동자 실질 임금수준을 유지하고 소득분배구조의 단계적 개선을 위한 최소한의 임금인상률은 6.6%임.

① 2024년 경제성장률 및 물가상승률 전망치(4.8%)

2024년 경제성장률 및 물가상승률 (단위 / %)

	정부	한국은행	KDI	IMF	OECD
경제성장률	2.2	2.1	2.2	2.2	2.2
물가상승률	2.6	2.6	2.8	2.4	2.7

☑ 임금인상률의 기본값 = 경제성장률+물가상승률+노동소득분배개선치 등

경제 전체적으로 볼 때 임금인상률은 최소한 물가상승률에 경제성장률을 합한 수준을 확보해야 경제와 물가수준에 맞게 실질 임금수준을 유지할 수 있음. 더욱이 노동자에게 돌아가는 분배 몫(노동소득분배율)이 대단히 낮고, 소득분배구조가 악화되고 있다는 점을 감안하면, 임금인상률의 합리적인 기본값은 ‘경제성장률+물가상승률+소득분배개선치등’을 합한 값을 웃돌아야함. 이러한 때 노동소득 분배구조의 단계적 개선을 기대할 수 있음.

② 노동소득분배율 격차 및 물가상승률 전망치와 생활물가지수 격차 보전(1.8%)

- 최근 10년(2014년~2023년) 경제성장률+물가상승률=명목임금 인상률과의 격차

10년 평균	경제성장률(1)	물가상승률(2)	(1) + (2)	임금인상률(3)	(1)+(2)-(3)
	2.46%	1.85%	4.31%	3.46%	0.85%

- 2024년 물가상승률(소비자물가지수) 전망치와 생활물가지수 격차

소비자물가지수 주요 등락률 추이 (%)

	연도별 동향(전년비)			최근 월별 동향(전년 동월비)			
	2021	2022	2023	'23.11월	12월	'24.1월	2월
○ 소비자물가지수	2.5	5.1	3.6	3.3	3.2	2.8	3.1
○ 생활물가지수	3.2	6.0	3.9	3.9	3.7	3.4	3.7
○ 신선식품지수	6.2	5.4	6.8	13.7	14.5	14.4	20.0

※ 통계청 - 2024년 1월, 2월 소비자 물가동향

- 2024년 물가상승률 전망치(2.6%)와 2024년 1월, 2월 소비자물가지수 실측치와의 격차, 실제 장바구니 물가를 반영하는 생활물가지수 등과의 격차.

※ 소비자물가지수: 가계소비지출에서 차지하는 비중을 조사하기 458개 품목을 대상으로 작성
 ※ 생활물가지수: 소비자들의 체감물가를 설명하기 위해 구입 빈도가 높고 지출 비중이 높아 가격변동을 민감하게 느끼는 144개 품목을 대상으로 작성.
 ※ 신선식품지수: 신선식품지수란 상품의 신선한 정도에 따라 상품의 가치가 좌우되는 생선이나 채소와 같은 품목 51개를 대상으로 작성.

③ 2024년 경제성장률 전망치(2.2%) + 물가상승률 전망치(2.6%) + 최근 10년간 노동소득분배율 격차 및 2024년 물가상승률 전망치와 생활물가지수 격차 보전(1.8%) = 6.6%

- 경제성장률+물가상승률에 비해 임금 상승률이 미달하면 노동소득분배율이 악화 되고, 초과하면 노동소득분배율이 개선됨. 2014년 이후 박근혜 정부의 일관된 친재벌·반노동 정책으로 심각한 소득분배 악화가 진행되어왔었음. 문재인 정부 때 저임금노동자가 감소하는 등 일부 개선이 있었으나 윤석열 정부 이후 또다시 노동소득분배율이 악화 되고 있음.

2) 비정규직 노동자 임금 요구안(월 330,000원) 산출 근거

(1) 비정규직 노동자는 시간당 임금수준에서 1차 차별

임금 노동자	금액(원)					격차(%)				
	19년 8월	20년 8월	21년 8월	22년 8월	23년 8월	19년 8월	20년 8월	21년 8월	22년 8월	23년 8월
정규직	18,064	18,484	19,019	19,715	20,513	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
비정규직	11,360	11,615	12,102	12,989	13,718	62.9	62.8	63.6	65.9	66.9

※ 비정규직 규모와 실태(김유선 2023. 11)

- 비정규직 노동자의 임금은 정규직 대비 2016년 55.4% 수준에서 매년 조금씩 인상되고 있지만 2023년 현재 66.9% 수준에 불과함.
- 주당 노동시간 또한 비정규직 노동자가 정규직 노동자에 비해 짧게 일하고 있음. 2008년까지는 정규직 노동자와 비정규직 노동자의 주당 노동시간이 약 45시간으로 같았는데 이후 비정규직 노동자의 노동시간이 계속 축소되어 2016년 정규직 노동자 대비 89.3% 수준으로 하락하였고, 격차는 계속 확대됨. 2023년 8월 현재 비정규직 노동자의 주당 노동시간은 정규직 노동자 대

비 78% 수준에 불과함.

(2) 비정규직 노동자에 대한 이중 차별에 따라 월별 소득격차는 더욱 확대됨.

임금 노동자	금액(만 원)					격차(%)				
	19년 8월	20년 8월	21년 8월	22년 8월	23년 8월	19년 8월	20년 8월	21년 8월	22년 8월	23년 8월
정규직	331	336	344	356	371	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
비정규직	171	173	180	191	200	51.8	51.5	52.2	53.7	53.9

※ 비정규직 규모와 실태(김유선 2023. 11)

- 정규직 노동자 대비 비정규직 노동자는 시간당 임금이 낮고, 노동시간도 짧음. 때문에, 시간당 임금은 정규직 대비 66.9%인 반면, 월 평균임금은 53.9% 수준에 불과함.

(3) 비정규직 노동자는 정규직 노동자 대비 사회보험 가입률 및 노동기본권도 적용이 낮음

임금 노동자	고용형태별 사회보험 및 노동조건 적용률(2023년 8월, 단위: %)							
	국민연금 (직장)	건강보험 (직장)	고용보험	퇴직금	상여금	시간외 수당	유급휴가	교육훈련 경험
정규직	95.4	98.5	84.4	99.5	92.2	71.6	90.8	56.2
비정규직	41.8	50.9	52.7	43.2	38.6	29.0	34.8	31.8

※ 비정규직 규모와 실태(김유선 2023. 11)

- 사회보험(국민연금, 건강보험, 고용보험) 가입률은 정규직은 84~99%인데, 비정규직은 42~53%밖에 안 됨. 또한 정규직은 퇴직금·상여금·시간외수당·유급휴가를 72~99% 적용받지만, 비정규직은 29~43%만 적용받음.

(4) 비정규직이 정규직보다 임금이 높은 나라들

- 오스트레일리아의 경우, 임시직 시간당 임금을 같은 일을 하는 정규직 대비 25% 더 주게 되어 있음. 임시직들은 휴가를 가지 못하고, 해고에 대한 보호도 사실상 없기 때문임.
- 프랑스는 기간제 계약이 기간 만료로 종료될 경우, 해당 기간 지급된 총임금의 10%를 ‘계약종료수당’으로 지급.
- 유럽연합(EU)은 노동자의 합리적 취업을 법제화해 모든 기업이 비정규직도 정규직과 동일 직장에서 동일한 노동을 할 경우 동일한 급여와 근무 시간, 휴가, 보험의 제공 등을 의무적으로 이행토록 하는 법을 시행.

(5) 비정규직 노동자는 저임금과 불안정노동의 중복차별을 당하고 있음. 따라서 비정규직 노동자의 시간당 임금이 정규직보다 더 높은 임금을 받을 수 있도록 해야 함.

- 비정규직 노동자는 정규직 노동자 대비 낮은 임금, 짧은 노동시간, 낮은 사회보험 가입률, 낮은 퇴직금 적용 등 노동기본권의 사각지대·불안정한 노동조건에 방치되어 이중, 삼중의 차별을 당함으로 비정규직 채용을 제한해야 함.
- 사업주는 정규직 노동자를 채용하는 경우 발생하는 각종 사회보험료 등 간접 임금과 퇴직금 등

직접 임금을 비정규직 노동자에게 지급하지 않았음.

- 따라서 비정규직 노동자에게 미지급되던 직·간접 임금을 시간급 임금에 포함해서 직접 지급할 수 있도록 비정규직 노동자의 시간급 임금을 정규직 대비 130%로 요구함.

3) 2025년 적용 최저임금 요구안

- 2025년 적용 최저임금 요구안은 관례에 따라 한국노총·노동·시민·사회 등 연대단체와 협의 후 민주노총 의결 회의에 제출.

최근 7년간 최저임금 결정 현황

(단위 : 원, %)

구 분	시급(원)	일급(원) (8시간 기준)	월급(원) (209시간 기준)	인상률 (인상액, 원)
'24.1.1 ~ '24.12.31	9,860	78,880	2,060,740	2.5%(240)
'23.1.1 ~ '23.12.31	9,620	76,960	2,010,580	5%(460)
'22.1.1 ~ '22.12.31	9,160	73,280	1,914,440	5.05%(440)
'21.1.1 ~ '21.12.31	8,720	69,760	1,822,480	1.5%(130)
'20.1.1 ~ '20.12.31	8,590	68,720	1,795,310	2.87%(240)
'19.1.1 ~ '19.12.31	8,350	66,800	1,745,150	10.9%(820)
'18.1.1 ~ '18.12.31	7,530	60,240	1,573,770	16.4%(1,060)

4. 임금정책 제도 개선 요구

1) 가구생계비 보장을 위한 최저임금제도 개선 등

(1) 현황 및 문제점

○ 최저임금 수준 너무 낮아 일해도 적자 인생

- 2022년 최저임금은 시급 9,160원(월급 1,914,440원) 반면, 비혼 단신 가구 월 생계비는 2,411,322원임. 최저임금으로 생계비를 보장할 수 없다는 것은 최저임금법의 입법 취지[제1조 (목적) 이 법은 근로자에 대하여 임금의 최저수준을 보장하여 근로자의 생활안정과 노동력의 질적 향상을 꾀함으로써 국민경제의 건전한 발전에 이바지하는 것을 목적으로 한다.]를 역행 하는 최저임금 수준임.

○ 최저임금 노동자 보호를 위한 제도개선 등

- 복잡한 원·하청 관계에서 하청노동자의 경우 최저임금도 받지 못하는 사례가 증가하고 있음. 최저임금법 제13조(위원회의 기능)는 “최저임금 적용 사업의 종류별 구분에 대한 심의”를

규정하고 있는데, 사문화된 규정으로 인해 매년 최저임금위원회가 불필요한 갈등을 유발하고 있음.

○ 최저임금 산입범위 개악

- 2018년 최저임금 산입범위 개악으로 지난 5년간 최저임금 인상 효과는 매우 낮았으며, 높은 물가 인상에 따라 실질임금은 심각하게 하락함.

(2) 요구

○ 최저임금 결정 기준 가구 생계비 반영

- 최저임금 결정에 주요한 기준으로 가구 생계비가 반영되어야 하지만 실제 결정 과정에 반영되지 못하고 있음. 따라서 현재 결정 기준인 노동자 생계비를 노동자 가구 생계비로 개정하고, 결정의 중요한 기준이 되도록 할 필요가 있음.

○ 도급인의 책임 강화

- 하청노동자가 최저임금 이하의 임금을 받지 못하도록 하청업체가 최저임금을 위반하면 도급인까지 책임을 물을 수 있도록 도급인 책임을 강화할 필요가 있음.

○ 하도급거래 공정화에 관한 법률(하도급법) 개정

- 최저임금이 인상액만큼 자동으로 하도급 대금이 인상될 수 있도록 하도급법 제13조(하도급대금의 지급 등) 개정

○ 근로기준법 시행령

- 최저임금 산입범위 개악 후 최저임금에는 포함되지만, 통상임금에는 포함되지 않는 모순 발생. 통상임금은 연장, 야간, 휴일 노동에 대한 가산 수당 계산의 기준이므로 최저임금에 포함되는 금품은 통상임금 산입범위에 포함되도록 근로기준법 시행령 제6조(통상임금) 개정.

○ 최저임금 사업의 종류별 구분 폐지

- 현행법상 최저임금 적용을 업종별 차등하여 적용할 수 있도록 하는 조항이 있음. 이에 따라 매해 최저임금을 결정하는 과정에서 노사 간의 불필요한 갈등이 유발되는 등 소모적인 논쟁이 지속됨. 따라서 해당 조항을 폐지.

○ 모든 노동자에게 주휴수당 적용

- 현행 법령상 초단시간 노동자(주 15시간 미만)에게는 주휴수당을 지급하지 않도록 하고 있음. 주휴수당이 지급되지 않아 최저임금 인상에 따른 효과가 초단시간 노동자에게는 발생하지 않고 있음. 청년, 경력단절 여성, 노년층 등 초단시간 노동을 통해 삶을 유지하고 있는 노동자들도 최저임금 인상을 통한 효과가 적용될 수 있도록 모든 노동자에게 주휴수당이 지급될 수 있도록 제도개선이 필요함.

○ 장애인 등 최저임금 적용 제외 폐지

- 현행법상 장애인에 대해서는 최저임금 적용을 제외할 수 있게 되어 있음. 이는 신체조건을 이유로 한 차별이므로 폐지되어야 함. 또한 1년 이상 계약을 체결한 노동자에 대해서 3개월 이내의 수습 기간에 최저임금의 90%까지만 지급할 수 있도록 대통령령으로 규정하고 있는데 폐지해야 함.

2) 동일가치노동 동일임금 근로기준법 명문화

(1) 현황 및 문제점

○ 한국은 여·남 뿐만 아니라 비정규직과 정규직의 임금 격차가 매우 심각

- 근로기준법 제6조(균등한 처우)는 “사용자는 근로자에 대하여 남녀의 성(性)을 이유로 차별적 대우를 하지 못하고, 국적·신앙 또는 사회적 신분을 이유로 근로조건에 대한 차별적 처우를 하지 못한다” 라고 규정하고 있으며 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률(남녀고용평등법) 제8조(임금)는 “사업주는 동일한 사업 내의 동일 가치 노동에 대하여는 동일한 임금을 지급하여야 한다.” 라고 규정하고 있음. 한국은 동일가치노동 동일임금 지급원칙을 규정한 ILO 제100호 조약을 비준하고 있고, 비준한 조약의 경우 헌법 제6조 제1항에 의하여 국내 법과 동일한 효력을 갖게 됨. 그러나 현실은 여·남 뿐만아니라 비정규직과 정규직, 고용 형태에 따라 임금의 차이가 매우 크게 발생.
- 통계청 경제활동인구조사 부가조사(2023년 8월) 결과(한국노동사회연구소 김유선)에 따르면 월 평균임금이 여자(235만 원)는 남자(356만 원)의 65.8%고, 비정규직(200만 원)은 정규직(371만 원)의 53.9%다. 남자 정규직 임금(414만 원)을 100이라 할 때 남자 비정규직(246만 원)은 59.5%, 여자 정규직(305만 원)은 73.9%, 여자 비정규직(163만 원)은 39.4%다. 남녀 차별보다 고용형태에 따른 차별이 더 심하고, 남녀 고용형태에 따른 차별이 비정규직 여성에 집중되고 있음.

(2) 요구

○ 근로기준법 제6조 개정

- 근로기준법 제6조 차별금지 사유에 새로이 ‘인종·연령·신체적 조건·정치적 이념과 성적 지향’ 을 추가하고, 최근 일련의 판결과 국가인권위원회 결정이 확인한 것처럼 고용 형태가 사회적 신분에 포함된다는 점을 분명히 함{서울남부지방법원 2016. 4. 29. 선고 2014가합3505 판결, 서울고등법원 2018. 1. 18.자 2016나2044835 결정(확정) 등 참조}
- 차별금지 규정을 위반한 근로계약, 취업규칙은 무효로 하고, 그 무효로 된 부분은 신설된 제6조의2에서 정한 동일가치노동 동일임금 원칙을 적용함
- 균등처우 및 동일가치노동 동일임금 원칙 관련 분쟁에서 입증책임은 사용자가 부담하도록 함
- 일부에서 동일가치노동을 어떻게 정의할 것인지 불분명하다는 반론이 제기될 수 있음. 그러나 동일가치노동의 범위 및 판단기준은 이미 ▲ 남녀고용평등법 제8조, ▲ 남녀고용평등 업무처리규정이 구체적으로 명시하고 있고, 관련 대법원 판례도 축적되어 있으므로 충분히 기준을 마련할 수 있음.

3) 기업규모에 따른 임금 격차 해소

(1) 현황 및 문제점

○ 기업규모가 노동자의 임금격차에 가장 영향이 큰 요인

- 재벌·대기업의 경제력 집중과 지불능력 차이, 기업 중심의 노사관계와 기업단위 단체교섭·협약 구조 등으로 기업 간 임금격차가 해소되지 않고 가장 심각한 요인으로 상존
- 노동조합의 투쟁과 사회적 요구로 기업 내 고용형태·성별 임금 격차는 더디지만 다소나마 개선되고 있음에도 불구하고, 기업 간 임금 격차는 거의 해소되지 않고 있음

○ 다단계 하도급구조와 하청(수급사업자)의 협상력 취약성이 임금 구조에 악영향

- 임금총액 기준으로 원청 대비 하청기업의 임금은 51.1%이고 하청단계가 내려갈수록 임금격차가 더욱 커짐. 1차 협력사는 원청기업의 52.0%, 2차 협력사는 49.9%, 3차 협력사는 42.2%에 불과(안주엽, 2015)

- 원하청 거래에서 납품단가 하락이 하청기업의 임금 증가율에 가장 분명하게 부정적 영향을 미치는데, 특히 원자재 가격 상승 시 협상력 열위에 의해 납품단가에 제조원가 상승을 온전히 반영하지 못해 원하청간 임금격차 확대의 원인으로 작용함(지민웅·박진, 2022)

- 원·하청계약서에 명시한 인건비 중간 착취 근절을 위한 제도개선

○ 기업규모에 따른 사회보험과 기업복지, 교육·훈련 기회 등의 격차는 더욱 심각

- 임금 격차를 만드는 구조적 요인인 기업간 격차는 법적 의무사항이 아닌 법정 외 복지와 교육·훈련 영역으로 더욱 확대되는 경향을 보임

<2021년 기업 규모별 노동비용 비교 (단위: %)>

	노동비용 총액	직접 노동비용	간접 노동비용	법정 외 복지 비용	교육·훈련 비용
300인 미만 (A)	4,794.6	3,907.2	887.5	155.0	5.7
300인 이상 (B)	7,129.4	5,497.8	1,631.5	363.7	33.7
A/B×100	67.3	71.1	54.4	42.6	16.9

* 자료 : 고용노동부, 2021회계연도 기업체노동비용조사 결과, 2022.12.20.

(2) 요구

○ 초기업단위 단체교섭 제도화 및 활성화 지원

- 기업의 지불능력에 따른 격차 해소를 위해 초기업단위 단체교섭과 협약 제도화 및 활성화
- 사용자단체의 범위 확대, 정부정책에 참여하는 사업자단체에도 교섭 책임 부과
- 초기업노조에 대해 우선적으로 교섭창구 단일화 예외 적용
- 제도 안착을 위한 과도기에 초기업단위 협약 이행이 어려운 영세사업장에 대한 지원책 도입

○ 임금소득 증가와 작은사업장(소상공인·자영업자) 지불능력 확대의 선순환 구조 확보

- 최저임금 인상에 따른 고용 축소 방지를 위해 자영업자들에 대한 일자리안정자금 지원 재개
- 골목상권 작업사업장에서 사용하는 지역사랑상품권 발행량 확대

- 골목상권에 대한 대기업 출점, 대형마트 의무휴업일 변경·축소 등 규제
- 임금상승 요인을 반영한 하도급·가맹점·대리점·대규모유통업 등의 거래조건 조정 의무화
 - 최저임금 인상, 노사협약에 따른 임금인상 등 인건비 상승에 따른 거래대금 조정 의무화
 - 하도급법 제16조의2 개정 및 가맹사업법·대리점법·대규모유통업법에 해당 조항 신설
 - ※ 하도급법 제16조의2 : (현행) 하청이 원청에 조정 신청만 가능 → (개정) 조정 의무화

- 하청기업 및 가맹점·대리점·입점업체·납품업자 등의 단체교섭권 보장
 - 원청기업, 가맹본부, 공급업체(본사), 대형쇼핑몰(온라인 포함)·백화점·대형마트 등 대규모유통업자 각각에 대한 복수의 하청기업, 가맹점, 대리점, 납품업자·매장임차인(입점업체) 등의 단체구성권과 단체교섭권 보장 (현행은 협의 또는 협의 요청만 가능하거나 협약 체결을 권고하는 수준)
 - 공정거래법(제50조) 및 시행령 상 거래조건 합리화를 위한 공동행위 규제 요건 완화
- 불공정행위 근절과 경제민주화를 위한 법제도 개선
 - 불공정행위에 대한 엄격한 규정, 강력한 징벌적 손해배상제 등 처벌 강화, 입증책임 전환 등

4) 성별 임금 격차·성별 분업구조 해소

(1) 현황 및 문제점

- OECD 국가 중 유리천장지수 10년 연속 최하위
 - 한국은 성별임금격차, 여성의 경제활동 참가율, 기업 내 여성 관리직 및 임원 비율, 남녀 육아휴직현황 등을 종합해 산출한 유리천장지수 10년 연속 최하위 차지.
- 2022년 기준 한국 성별임금격차 31.1%
 - OECD 국가 평균 성별임금격차 2022년 기준 17%, 한국 31.5%
 - 2022년 기준 남성노동자 평균임금 339만원, 여성노동자 220만원으로 차액이 119만원에 달함.
- 성별임금격차와 불합리한 고용구조의 밀접한 연관성
 - 성별임금격차의 원인을 볼 때, 극심한 직업간 임금격차, 여성과 남성이 집중된 직업의 분리, 임금노동자 전체 월평균임금보다 낮은 직업에의 여성 노동자 집중, 여성 집중 15대 직업과 남성 집중 15대 직업 모두에서 여성의 월평균 임금이 남성보다 현저히 낮음.
 - 성별임금격차가 발생하는 주요 원인으로 근속년수 또한 주요하게 꼽히는데, 실제 남성 근속년수는 6.92년, 여성은 4.81년으로 2.11년이 짧음.
 - 전체 노동자 중 166만원 이하를 받는 저임금 노동자 중 여성의 비율(29.3%)이 남성(9.9%)보다 19.4% 높아 성별 임금격차는 여성 노동자의 빈곤 문제와도 직결됨.

구분	전체	남성	여성
임금노동자수(비율)	21,506천명(100.0%)	11,827천명(55.0%)	9,679천명(45.0%)
비정규직	7,770천명(36.1%)	3,613천명(30.6%)	4,157천명(42.9%)

(비정규직 노동자 비율)			
주당 노동시간 35시간 미만 (35시간 미만 노동자 비율)	3,917천명(18.5%)	1,289천명(11.0%)	2,628천명(27.8%)
13~35시간 미만(비율)	2,783천명(13.1%)	962천명(8.2%)	1821천명(19.2%)
15시간 미만(비율)	1,134천명(5.4%)	327천명(2.8%)	807천명(8.5%)
저임금인원 (저임금 노동자 비율)	4,002천명(1836%)	1,168천명(9.9%)	2,833천명(29.3%)
근속년수	5.97년	6.92년	4.81년
월평균임금	286만원	339만원	220만원

자료 : 통계청, 2022년 상반기 지역별 고용조사 원자료

(2) 요구

- 채용 단계별 성비 공개 및 채용목표제 상향 및 개선 요구
- 교육, 훈련, 배치의 여성 참여 보장 / ○ 승진 차별 해소
- 임금구조 투명성 강화를 위한 법·제도적 확립 - 노동자의 정보 요청 권리 보장, 정부기관의 조사 병행, 위반시 행정조치 강화
- 지역별 고용평등상담실 부활로 미조직 여성노동자 보호

5) 체불임금 금지 및 임금채권 보장

(1) 현황 및 문제점

- 2023년 임금체불 총액은 1조7845억3천만원(2021년 1조 3505억, 2022년 1조 3472억)으로 매우 심각한 상황임. 노동자가 생계를 유지할 수 있는 유일한 수단이 '임금' 이라는 점에서 임금체불은 개인의 신용과 가정경제, 더 나아가 사회질서에 심각한 위협으로 작용함.
- 직장갑질119가 지난해 9월 1~6일 직장인 1000명을 대상으로 한 설문조사(엠브레인 퍼블릭 의뢰) 결과를 보면 임금체불 발생 이유로 '임금체불 사업주가 제대로 처벌되지 않아서'가 69.9%로 나타났다. 이는 '사업주가 지불 능력이 없어서'(23.6%)라는 이유보다 세배 가량 많음.

<임금체불 추이>



- 현재 노동 관계법 위반 범죄 중 임금 체불은 유일하게 ‘반의사 불벌죄’에 해당되는데, 근로기준법 제109조 제2항 ‘반의사 불벌’ 조항에 의거하여 체불 신고 처리과정에서 체불임금을 지급(전액을 지급하는 경우보다 일부만 지급하고 합의 강요)하거나, 노동자가 고소 취하할 경우 사업주는 임금 체불에 대한 어떠한 법적 처벌도 받지 않음.

(2) 요구

- 반의사불벌죄 조항 폐지
- 관계부처 및 사법당국 처벌 및 감독 강화
- 임금채권 ‘소멸시효’ 연장
- 체불임금 대지급금 상한액 상향 조정
- 발주자도 선량한 관리자의 책임을 부여하여 도급업체 및 하도급 업체에서 체불임금 발생의 경우 발주자도 연대하여 책임질 수 있도록 제도 마련

6) 특수고용·플랫폼 노동자에 대한 최저임금 적용 확대

(1) 현황 및 문제점

- 특수고용·플랫폼 노동자에 대한 최소한의 안전장치도 없음
 - <화물자동차 안전운임제>는 과로, 과속, 과적 운행을 방지하고 교통안전을 확보하기 위하여 필요한 ‘최소한의 운임’을 결정하고 공표하는 제도. 즉 교통사고 예방, 화물노동자의 권리와 도로의 안전을 지키기 위한 적정 운송료를 법으로 정해둔 것임에도 정부가 제도를 폐기함.
 - 특수고용·플랫폼 노동자 수는 계속 증가하다가 코로나 팬데믹 시기에 급격히 증가함. [2023년 상반기 고용보험에 가입한 플랫폼·특고 노동자는 143만 3974명(가입하지 않은 노동자를 포함하면 약 220만명 이상으로 추정)]
 - 음식 배달 노동자 산업재해 4년간 7배 증가. 근로복지공단 보고에 따르면 2022년 사업장별 산재 승인 현황을 보면 배달의민족이 1천840건, 쿠팡과 쿠팡이츠가 각 1천464건, 410건을 기록. 요기요와 바로고는 각 160건, 4건으로 나타남.
 - 특수고용·플랫폼 노동 등 고용의 형태 변화에 따른 노동자의 최소 소득을 보장하기 위한 제도 마련이 필요함. 화물노동자 안전운임제는 안전한 노동환경을 만들기 위한 최소한의 안전장치 기능을 하는 제도. 대상 확대를 포함하여 일몰된 법을 새로 제정할 필요가 있음. 또한 안전배달제 등 다양한 특수고용·플랫폼 노동자를 보호하기 위한 제도를 확대 시행해야 함.

(2) 요구

- 화물자동차 안전운임제 즉시 재도입 및 특수고용·플랫폼 노동자 최저임금 적용 확대
 - 뉴욕의 경우 우버 등 승차공유 기사에게 ‘최저 표준 운임 제도’를 적용. 미국 뉴욕의 우버 기

사들은 실제로 운행거리와 시간, 유효 운행률(승객을 태우고 운행한 시간의 비중)을 고려해 산출한 '최저 표준 운임'만큼의 임금을 받고 있음. 뉴욕시 택시-리무진 위원회(TLC)는 이 제도로 인해 임금이 약 85% 증가하고, 연평균 6천 달러 이상의 소득이 증가될 것으로 내다보고 있음.

- 최저임금법 제5조 3항은 “임금이 통상적으로 도급제나 그 밖에 이와 비슷한 형태로 정하여져 있는 경우로서 제1항에 따라 최저임금액을 정하는 것이 적당하지 아니하다고 인정되면 대통령령으로 정하는 바에 따라 최저임금액을 따로 정할 수 있다”고 규정하고 있음. 따라서 화물자동차 안전운임제 도입과 함께 최저임금 사각지대에 방치되어있는 특수고용·플랫폼 노동자에 대한 최저임금 적용 확대.

7) 포괄임금제 금지

(1) 현황 및 문제점

○ 포괄임금제

- 포괄임금제는 노동법에 규정된 제도가 아니라 대법원의 판례로 현장에서 광범위하게 사용되고 있는 제도로 월 총액 임금을 미리 정하고 사용자의 편의에 따라 연장, 야간, 휴일노동 등을 시킴으로서 노동자를 자본에 예속시키는 제도임. 또한 임금의 구성항목을 사용자가 임의로 조정할 수 있도록 함으로써 저임금을 고착화시키는 제도임. 포괄임금제는 과거 영세사업장에서 주로 사용되었는데, 최근 규모와 업종과 상관없이 확대되어가고 있으며 노동자의 정당한 임금 보장과 노동자 보호, 편법적 임금제도 개선을 위해 포괄임금제는 금지되어야 함.

(2) 요구

○ 근로기준법 개정

- 근로기준법 제43조(임금지급) 개정을 통해 포괄임금제 계약을 금지하고, 법률을 위반의 경우 사용자에 대한 형사처벌 규정을 신설할 필요가 있음. 예) 사용자는 근로자에 대하여 시간외 근로수당 등 각 종 법정 수당을 총액으로 미리 임금 총액을 약정할 수 없도록 규정.

8) 비정규직 노동자 임금 정규직 대비 100% 보장

(1) 현황 및 문제점

- 기간제법 제8조는 비정규직에 대한 “차별적 처우의 금지”를 규정하고 있으나 현실의 임금 격차는 매우 심각함

① 비정규직 노동자는 시간당 임금수준에서 1차 차별

임금 노동자	금액(원)					격차(%)				
	19년 8월	20년 8월	21년 8월	22년 8월	23년 8월	19년 8월	20년 8월	21년 8월	22년 8월	23년 8월
정규직	18,064	18,484	19,019	19,715	20,513	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
비정규직	11,360	11,615	12,102	12,989	13,718	62.9	62.8	63.6	65.9	66.9

※ 비정규직 규모와 실태(김유선 2023. 11)

- 비정규직 노동자의 임금은 정규직 대비 2016년 55.4% 수준에서 매년 조금씩 인상되고 있지만 2023년 현재 66.9% 수준에 불과함.
- 주당 노동시간 또한 비정규직 노동자가 정규직 노동자에 비해 짧게 일하고 있음. 2008년까지는 정규직 노동자와 비정규직 노동자의 주당 노동시간이 약 45시간으로 같았는데 이후 비정규직 노동자의 노동시간이 계속 축소되어 2016년 정규직 노동자 대비 89.3% 수준으로 하락하였고, 격차는 계속 확대됨. 2023년 8월 현재 비정규직 노동자의 주당 노동시간은 정규직 노동자 대비 78% 수준에 불과함.

② 비정규직 노동자에 대한 이중 차별에 따라 월별 소득격차는 더욱 확대됨.

임금 노동자	금액(만 원)					격차(%)				
	19년 8월	20년 8월	21년 8월	22년 8월	23년 8월	19년 8월	20년 8월	21년 8월	22년 8월	23년 8월
정규직	331	336	344	356	371	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
비정규직	171	173	180	191	200	51.8	51.5	52.2	53.7	53.9

※ 비정규직 규모와 실태(김유선 2023. 11)

- 정규직 노동자 대비 비정규직 노동자는 시간당 임금이 낮고, 노동시간도 짧음. 때문에, 시간당 임금은 정규직 대비 66.9%인 반면, 월 평균임금은 53.9% 수준에 불과함.

③ 비정규직 노동자는 정규직 노동자 대비 사회보험 가입률 및 노동기본권도 적용이 낮음

임금 노동자	고용형태별 사회보험 및 노동조건 적용률(2023년 8월, 단위: %)							
	국민연금 (직장)	건강보험 (직장)	고용보험	퇴직금	상여금	시간외 수당	유급휴가	교육훈련 경험
정규직	95.4	98.5	84.4	99.5	92.2	71.6	90.8	56.2
비정규직	41.8	50.9	52.7	43.2	38.6	29.0	34.8	31.8

※ 비정규직 규모와 실태(김유선 2023. 11)

- 사회보험(국민연금, 건강보험, 고용보험) 가입률은 정규직은 84~99%인데, 비정규직은 42~53%밖에 안 됨. 또한 정규직은 퇴직금·상여금·시간외수당·유급휴가를 72~99% 적용받지만, 비정규직은 29~43%만 적용받음.

(2) 요구

- 비정규직 채용에 대한 규제 및 채용의 경우 비정규직 노동자의 시간당 임금이 정규직보다 더 높은 임금을 받을 수 있도록 해야 함.

- 비정규직 노동자는 정규직 노동자 대비 낮은 임금, 짧은 노동시간, 낮은 사회보험 가입률, 낮은 퇴직금 적용 등 노동기본권의 사각지대·불안정한 노동조건에 방치되어 이중, 삼중의 차별을 당함으로 비정규직 채용을 제한해야 함.
- 사업주는 정규직 노동자를 채용하는 경우 발생하는 각종 사회보험료 등 간접 임금과 퇴직금 등 직접 임금을 비정규직 노동자에게 지급하지 않았음.
- 따라서 비정규직 노동자에게 미지급되던 직·간접 임금을 시간급 임금에 포함해서 직접 지급할 수 있도록 비정규직 노동자의 시간급 임금을 정규직 대비 130%로 요구함.
- 이에 비정규직 노동자의 임금을 정규직 대비 130%가 될 수 있도록 법·제도 개선 필요함.