

# 泰國의 最低賃金制度

—Minimum Wage System in Thailand—

柳 炳 霄\*

◀目 次▶	
1. 序 言	4. 最低賃金の水準
2. 最低賃金制의 背景 및 特徵	5. 最低賃金制의 評價
3. 最低賃金의 決定	6. 結 語

## 1. 序 言

지난 20 여년 동안 태국은 經濟成長, 인플레이션 鎮靜, 貿易收支의 改善등이 政城의 主要 關心事였으나 최근에는 失業, 人的資源의 配分 및 開發등이 더욱 중요한 이슈로 등장하게 되었다. 태국의 雇傭成長은 1970年과 1979年 사이에 每年 平均 8.7%씩 成長했으나 1950年代와 1960年代에 급격한 人口增加로 結果된 每年 3%의 勞動力의 增加를 흡수하기에는 부족한 것이었으며 그 結果로서 NSO가 조사한 公開의 失業이 1982년에 1百萬名에 달하고 있으며 방콕 수도권 地域에서는 더욱 현저하다. 따라서 國家의 基本政策의 關心이 이 分野로 옮겨지자 賃金의 重要性이 더욱 크게 부각되는 것은 당연하다고 볼 수 있다.

태국의 경우 賃金에 대한 國家次元의 政策은 거의 없으며 政府賃金政策의 主要道具는 法定最低賃金制度에 依存하고 있다. 즉 1961년부터 1976년까지 3次에 걸친 國家經濟社會開發計劃(NESDP)을 수행해 오는 동안 태국정부는 2개의 主要한 政策 즉 最低賃金制의 定着과 公務員의 賃金引上을 推進해 왔으며 第4次 國家經濟社會開發計劃에서 태국정부는 賃金에 더욱 큰 關心을 가지고 이를 推進하기 시작했는데 이 計劃에 包含된 賃金關聯 主要 政策은 다음과 같다.

賃金構造의 修正, 生計費變化와 相應하는 最低賃金의 引上, 産業과 技術水準에 따른 最低賃金의 調整, 雇傭特性이나 一般生活水準에 適合한 福祉厚生費의 向上, 最低賃金의 適用範圍擴大와 強化, 不法의 罷業에 대한 예방적 조치, 公務員賃金 引上, 政府投資企業의 賃金構造向上등이었다. 이 가운데 몇가지는 實行되지 않았는데 産業과 技術水準에 따른 最低賃金의 調整, 公

\* 忠南大學校 經商大學 副教授

† 學會原稿接受日 1月 18日

務員賃金調整등이 이에 속한다. 1982~1986年の第5次經濟社會開發計劃에서는 政府의 賃金政策도 第4次計劃에 비해 기본적으로 다르지 않으나 다음과 같은 것을 追加시켰다.

- ① 最低賃金은 계속적으로 變化하는 生計費에 따라 調整한다.
- ② 公務員과 私企業從業員의 賃金과 福祉厚生은 標準生活이 可能하도록 調整한다.
- ③ 勞動局은 最低賃金의 支給을 回避하거나 기타의 勞動關係法規를 위반하는 雇傭主는 엄격히 처벌한다.
- ④ 個人所得稅의 減稅폭은 最低賃金에 따라 變更된다는 것을 骨子로 하는 稅法의 變更
- ⑤ 國家福祉厚生을 늘린다. 例를 들면 社會保障制度등의 導入으로 勞動者의 最低福祉厚生에 國家가 관심을 가진다.

⑥ 여러 分野의 多樣한 賃金集團을 調査하여 이들의 利害關係를 調整하는 委員會를 設立한다. 以上을 要約해 볼 때 태국에서는 企業次元에서 自律的인 賃金決定을 誘導하는 賃金政策 대신에 農業從事者와 公務員을 제외한 私企業에서 일하는 未熟練勞動者를 적용대상으로 하는 法定最低賃金을 告示하여 이를 強制的으로 지키도록 하는, 즉 政府가 直接介入하는 賃金政策을 使用하였으며 이 最低賃金制야 말로 유일한 태국의 政府次元의 賃金政策이라고 볼 수 있다.

한편 私企業의 賃金政策은 나름대로 가지고 있지만 政府의 最低賃金政策에 밀려 定着되지 못하고 있는 實情이다. 私企業의 雇傭主들은 自社의 賃金水準의 引上을 最低賃金의 調整에 따르고 있으며 심지어 賃金體系도 政府의 公務員賃金體系를 基準으로 삼게 되고 이를 自社事情에 맞게 다소 變형시켜 사용하고 있는 實情이다.

우리나라는 1986年 12月 31日字로 最低賃金法을 公布하고 1988年 1月부터 이를 施行할 예정으로 있는데 이 時點에서 이 制度의 成功的인 實施를 위해서는 이 制度의 實施에서 나타날 수 있는 많은 問題點들을 도출시켜 이에 대한 積極적인 檢討가 必要하다고 볼 수 있다. 이를 위한 가장 좋은 方法의 하나가 이 制度를 오래전에 採擇하여 많은 試行錯誤를 거치면서 實施해 오는 過程에서 여러가지 問題點들이 노출되어 있는, 우리나라와 條件이 類似한 아시아 開發途上國家들의 경우를 면밀히 調査해보는 것이라고 생각된다. 이러한 認識下에 本 研究는 泰國의 最低賃金制度에 대해 調査하고 問題點을 分析하여 改善方案을 檢討해 봄을 그 目的으로 하였다.

이를 위한 研究方法으로는 國內에 資料가 全無한 狀態이기 때문에 두번에 걸친 泰國 現地訪問을 통하여 關聯資料와 文獻을 입수하고 現地有關機關을 訪問하여 관련자와 面담을 통하여 實態를 파악하는 方法을 擇하였다.

本 研究의 限界로는 제한된 期間때문에 資料蒐集의 限界를 들 수 있으며 泰國의 諸般統計에 대한 信賴性的의 문제와 統計資料의 出刊이 대단히 늦어 最近資料의 入手가 어려웠다는 점 등이다.

## 2. 最低賃金制의 背景 및 特徵

태국의 가장 분명한, 그리고 유일한 賃金政策은 最低賃金制라고 볼 수 있다. 태국의 最低賃金制는 1972年 4月 16日 字 內務部 告示<sup>1)</sup>로 發效된 最低賃金規定에 의해서 그 適用對象에 대한 強制力을 띤 法規이다.

먼저 태국이 이 最低賃金制를 採擇하게 된 背景을 살펴보면 다음과 같다. 즉 태국이 國家經濟 社會開發計劃을 推進해오는 過程에서 초기에는 經濟成長, 貿易收支改善, 國際競爭力 強化라는 쪽에 比重을 두어 왔으나 70年代 들어 失業, 人的資源의 效率의 配分등의 쪽으로 比重이 옮겨 온 데에 근본적인 이유를 찾을 수 있다. 좀더 구체적인 이유를 찾아본다면 1960年代 후반부터 태국정부에서는 最低賃金制의 檢討를 시작하였는데 그 이유는 당시 급속한 經濟成長에도 불구하고 未熟練勤勞者의 賃金이 침체되는 현상이 持續되었으며 70年代 초반부터 「오일·쇼크」로 인한 消費者物價指數의 上昇으로 實質賃金이 下落하기 시작했다. 이 당시 未熟練勤勞者의 賃金이 침체되어 引上이 지지부진했던 이유를 들면 먼저 지난 10年間の 人口의 급격한 增加로 勞動市場으로의 供給이 增加되어 해마다 勞動人力이 累積되고 있었으며 두번째로 女性勤勞者가 대거 增加했으며<sup>2)</sup> 마지막으로 就業者의 약 80% 이상이 낮은 教育水準이기 때문에 職務機會가 單純한 作業이나 낮은 賃金の 職務에만 제한되게 되었다는 것에서 찾을 수 있을 것 같다.<sup>3)</sup>

다음에 泰國의 最低賃金制는 다음과 같은 點에서 그 特徵을 찾아볼 수 있다.

흔히 先進國에서는 最低賃金制의 目的이 “團體交渉에 의한 賃金決定의 範圍밖 에 있는 勤勞者나 賃金이 극단적으로 낮은 少數의 勤勞者를 보호하기 위해서”에 있다. 즉 대부분의 先進產業國에서는 賃金決定의 主要한 統制메카니즘이 勞使間의 團體交渉體系이며 法定最低賃金制度는 부수적으로 存在하는데 비해 開發途上國인 泰國은 勞動組合組織이나 使用者組織이 그 「멤버·쉽」이나 資金兩面에서 모두 약하기 때문에 賃金決定에 團體交渉이 제대로 의 役割遂行이 어렵다. 따라서 泰國에서는 이 法定最低賃金制가 가장 強力한 賃金統制메카니즘으로 作用하고 있다.

한편 泰國 最低賃金의 適用對象은 政府機關從事者전부와 就業者의 절대다수인 農業關聯從事者가 제외된 製造業從事者 가운데 未熟練者를 適用對象으로 하고 있어 사실상 이 制度의 適用對象은 극히 一部の 勤勞者임을 알 수 있다. 이 制度의 適用에서 除外되는 分野를 다시 要約하면 ① 中央行政機關 ② 地域 및 地方行政機關 ③ 農業, 漁業, 林業, 畜產業등이 이에 속한다.<sup>4)</sup>

또한 이 最低賃金은 直接的인 現金支給으로 限定되어 있다. 대부분의 雇傭主들은 여러가지의

1) 泰國의 最低賃金은 1972年 4月 16日 字 內務部 告示와 1984年 12月 21日 字 內務部 告示의 두가지 告示에 規定되어 있다.

2) The Asian Employment Programme, Basic Needs and Minimum Wages in Thailand, 1981, p.5.

3) Klin-Keo Paripot Chintakananda & Sununta Siengthai, A National Monograph on Government Wage Policy Formulation in Thailand, National Institute of Development Administration, Bangkok, Thailand, 1985, pp. 3~4.

4) 最低賃金에 대한 內務部 告示(1972年 4月 16日 發效) 第1條와 內務部 告示(1984年 12月 21日 發效) 第2條 참조

福祉厚生施設을 提供하고 있기 때문에 이러한 福祉厚生費도 最低賃金에 포함시켜 줄 것을 要求하고 있으나 政府에 의해 거절되어 오고 있다.<sup>5)</sup>

最低賃金制에는 보통 다음의 두가지 形態가 있는데<sup>6)</sup> 첫째 形態는 하나의 全般的 最低賃金이 全體作業者를 포함하는 最低賃金制度로서 이 경우에는 서로 다른 技術水準에 따라 또는 產業間生産性에 따라 最低賃金이 달라지지 않는다. 그러나 生計費의 差異, 勞動市場狀況, 全般的인 生活水準에 따라 地域적으로 다를 수는 있으며 태국이 이에 속한다. 둘째 形態는 產業에 따라 또 技術水準에 따라 多様な 여러가지의 最低賃金을 適用하는 것으로 現在 Sir Lanka 와 Parkistan 등이 이 形態를 採擇하고 있다. 특히 Sri Lanka 는 各產業에 대해 30個以上の 最低賃金이 있으며 各各 다른 技術水準에 대해서도 여러가지의 最低賃金이 있다.<sup>7)</sup>

첫번째 形態로서의 泰國의 最低賃金制는 단하나의 單一最低賃金만이 存在하며 이 最低賃金이 모든 產業과 技術水準에 하나의 統一된 最低賃金으로서의 機能을 하고 있는 것이다.<sup>8)</sup>

以上을 정리하면 泰國의 最低賃金制의 特徵은 다음의 몇가지로 要約된다.

- ① 最低賃金制의 主要目的을 國家가 賃金決定에 介入, 統制할 수 있는 賃金統制「메카니즘」에 두고 있다는 것이다,
- ② 最低賃金制의 適用對象에는 中央行政機關과 地方行政機關從事者 전부와 泰國 就業者의 절대다수인 農林漁業關係從事者가 제외되어 있으며,
- ③ 이 制度下의 最低賃金은 直接的인 現金支給만으로 限定하고 있다는 것이며,
- ④ 泰國은 地域最低賃金制度(Sectoral Minimum Wages)를 採擇하고 있다. 즉 하나의 單一最低賃金만이 存在하며 이 最低賃金이 모든 產業과 技術水準에 하나의 統一된 最低賃金으로서의 機能을 한다. 다만 生計費의 差異, 勞動市場狀況, 全般的인 生活水準에 따라 地域적으로 다를 수 있다.

### 3. 最低賃金の 決定

泰國의 最低賃金은 政府(內勞部)에 의해서 決定된다. 물론 政府가 最低賃金을 決定할 때 基準이 될 수 있는 것은 무엇보다도 最低賃金法에서 그 設置가 規定된 賃金委員會의 추천이다. 또한 이 賃金委員會가 最低賃金을 決定할 때는 여러가지 要素 즉 勞動組合의 壓力, 勤勞者의 標準生活, 生計費, CPI, 全產業의 平均賃金, 價格水準, 雇傭條件, 生産性, 企業의 支拂能力등 여러가지를 고려하게 된다.

5) Klin-Keo Paripont Chintakanda & Sununta Siengthai, op. cit., p.40.

6) Per Henriksson, An Evaluation of the Minimum Wage System in Thailand, ARTEP, 1981, pp.5~6.

7) Per Henriksson, op. cit., p.15.

8) The Asian Emploment Programme, op. cit., p.11.

## 1) 賃金委員會

賃金委員會는 最低賃金を 決定하여 이를 政府에 勸告 및 報告하는 機能을 遂行하는 것으로서 1972年 4月 16日字로 發效된 最低賃金에 관한 內務部 告示 第1章 第3條以下와 第2章 第14條以下에 明示되어 있다.

賃金委員會의 事務所는 內務部 勞動局內에 設置하며(同告示 第19條) 1人의 委員長과 9人以上 15人以下の 使用者側委員과 3人의 勤勞者側 委員으로 構成된다. (第3條) 賃金委員會는 國家賃金政策決定을 위하여 政府에 議案을 提出하고 研究하여야 할 責任이 있으며 한 사람의 勤勞者가 生活할 수 있는 最低賃金を 決定할 權限과 責任이 있다. 이 最低賃金を 決定함에 있어 賃金委員會는 勤勞者가 받는 賃金과 類似한 性格의 作業에 勤務하는 다른 勤勞者의 賃金, 生計費, 生活水準, 生産費用, 商品價格, 企業의 支拂能力, 그 당시의 各 地域의 社會 經濟的 條件을 比較하여 研究하고 審議하여야 한다. (第6條)

실제로 賃金委員會는 다음 事項을 고려하여 最低賃金の 決定을 하게 된다.

- ① 勤勞者에 대한 生計費의 變化
- ② 全般的인 生活標準의 變化
- ③ 原資材, 原料, 에너지價格의 變化
- ④ 完製品 半製品의 市場價의 變化
- ⑤ 勞動生産性的의 變化
- ⑥ 社會 經濟的 條件
- ⑦ 企業의 支拂能力

## 2) 最低賃金決定의 基準

最低賃金決定의 基準에는 여러가지가 있을 수 있으나 泰國에서의 最低賃金の 決定基準으로 基本欲求(Basic Need)가 主로 採擇된다.<sup>9)</sup>

基本欲求를 基準으로 하는 最低賃金決定에는 몇가지 問題點이 있다. 첫번째 問題點은 基本欲求의 識別의 問題인데 다시 말하면 基本欲求達成에 필요한 項目을 決定하는 것이다. 두번째 問題點은 위에서 識別된 基本欲求項目을 欲求充足에 必要한 만큼 計量化시켜서 이를 화폐가치로 還元시키는 問題이다. 왜냐하면 欲求充足에는 水準이 單一한 것이 아니라 階層을 이루고 있기

9) Per Henriksson, op. cit., p.2.

Klin-Keo Paripont Chintakananda & Sununta Siengthai, op. cit., p.32.

때문이다.<sup>10)</sup>

이와 관련하여 基本欲求費用을 計算한 하나의 研究<sup>11)</sup>를 보면 다음과 같다.

먼저 첫번째 問題點이었던 基本欲求項目은 標準의으로 흔히 適用되는 다음 項目으로 定하였다.

飲食料品費, 被服 및 신발, 住居費, 健康·個人衛生費, 交通費, 教育費의 6 個項目으로 確定하였다.

두번째 問題는 위에서 言及한 4가지 欲求充足의 水準가운데 3 번째 水準 즉 Productive Survival 水準으로 하고 이를 計量化 시키기 위하여 調査對象을 選定하였는데 選定基準은 다음과 같다.

- ① 中小企業에 근무하는 20~29 才의 肉體的 勞動을 하는 男性勤勞者
- ② 위와 같은 條件의 女性勤勞者
- ③ 7~9 才의 就學兒童
- ④ b 와 同等한 消費를 한다고 가정하는 한 사람의 扶養가족—d

먼저 對象者의 飲食料品費를 計算해 내기 위하여 對象者 [各各에 대해서 要求되는 熱量(칼로리)을 計算해야 하는데 이를 위해서는 Ministry of Health 에서 計算한 것을 참조하였다. 여기서는 a 가 2,250 cal., b 가 1,800 cal., c 가 1,900 cal., d 가 1,800 cal.로 나타나 있다.<sup>12)</sup>

다음에 都市의 低所得層의 飲食으로서 위의 熱量을 낼 수 있는 泰國 飲食을 바꾸니에 준비하였다. 이 음식바꾸니는 Thai Institute of Nutrition 이 준비한 『보고서』에 근거를 두고 世界銀行이 構成한 것인데 이는 都市와 農村에서 選拔한 代表的인 飲食見本이다. 이는 FAO 나 USHEW 에 의해서 提供되는 農村地域이나 曼谷貧民街에서의 飲食水準으로 되어 있으며 이 品目を 개별적으로 화폐단위로 計算하였다.<sup>13)</sup>

다음에 다른 基本欲求項目도 화폐가치로 計算하여 調査對象 各各에 대하여 計算한 基本欲求充足을 위한 費用은 다음의 <表-1>과 같다.<sup>14)</sup>

이 <表-1>에서 보면 1976 年의 最低賃金이 25 Baht 이므로 a 의 基本欲求 1 日 cost(11.92 Baht)의 2 배를 넘고 있으며 b 에 대한 支出은 最低賃金의 5/2 에 불과(9.46 Baht 最低賃金의 38%)하였다. 1980 年 9 月의 a 의 基本欲求 費用은 最低賃金의 5/2(41%), 1980 年 10 月 1 日 最低賃金이 45 Baht 에서 54 Baht 로 引上調整됨으로써 34%로 더욱 내려갔다. 따라서 1976 年에서 1981 年까지의 最低賃金은 勤勞者 自身の 基本欲求是 滿足시킬 수 있는 水準이었다.

10) 基本欲求 充足의 基準은 다음의 4 가지 水準이 있다.

Bare Survival, Continued Survival, Productive Survival, Non-material needs: The Asian Employment Programme, op. cit., p.19, p.35.

11) The Asian Employment Programme, op. cit., pp.18~35.

12) The Asian Employment Programme, op. cit., p.34.

13) ILO-ARTEP, Department of Labor, Basic Needs and Minimum Wages in Thailand, 1981. 7, p.35.

14) Ibid., pp.22~23.

〈表 1〉 基本欲求에 대한 1日費用(1976~1981) (단위 : Baht/日)

基本欲求 項目	1976			1978			1979			1980			1981.3		
	a	b	c	a	b	c	a	b	c	a	b	c	a	b	c
飲食料品	6.52	4.60	4.85	7.66	5.40	5.70	8.25	5.82	6.14	10.00	7.06	7.45	10.49	7.40	7.81
波服 및 신발	0.84	0.76	0.62	0.91	0.83	0.68	1.08	0.98	0.80	1.29	1.17	0.95	1.35	1.22	0.99
住居費	3.11	2.8	2.31	3.48	3.13	2.58	3.82	3.44	2.84	4.63	4.17	3.44	5.08	4.58	3.78
保健, 個人衛生費	0.79	0.71	0.59	0.92	0.83	0.69	0.99	0.89	0.74	1.27	1.14	0.95	1.35	1.22	1.01
交通費	0.66	0.59	0.49	0.81	0.72	0.60	0.94	0.84	0.69	1.16	1.04	0.86	1.77	1.58	1.31
敎育費	—	—	0.64	—	—	0.70	—	—	0.79	—	—	0.93	—	—	0.97
計	11.92	9.46	9.5	13.78	10.91	10.95	15.08	11.97	12.0	18.35	14.58	14.58	20.04	16.0	15.87

資料 : ILO-ARTEP, Basic Needs and Minimum Wages in Thailand, 1981, pp.22~23.

#### 4. 最低賃金の水準

1973年 4月 最低賃金制가 導入되어 最初の 最低賃金이 日當 12 Baht로 確定된 후 1987年 4月 1日 現在 Bangkok, Samut Prakarn, Nontaburi, Pathum Thani, Samut Sakhon, Nakhon Pathom, Ranong, Pang-nga, Phuket 地域이 73 Baht, Chon Buri, Sara Buri, Nakhon Ratcha Sima, Chiangmai 地域은 67 Baht<sup>15)</sup>이고 나머지 地域은 61 Baht로 14年만에 약 600%의 引上을 보이고 있다. 그러나 1980年과 1981年의 19.7%와 12.7%의 인플레이션율은 最低賃金の 實質價値를 급속히 잠식하고 있어 1980年 10月 1日에 最低賃金이 54 Baht로 決定되어 前年比 20%의 引上을 가져왔으나 그 實質價値는 34.6 Baht로 評價되었으며 1981年 10月 1日의 最低賃金은 61 Baht로 1979年比 약 35% 引上되었으나 그 實質價値는 30.6 Baht로 評價되고 있어<sup>16)</sup> 結果的으로 높은 인플레이션下에서 最低賃金の 實質價値를 보장해 주기 위해서는 빈번한 賃金調整이 불가피함을 알 수 있다.

한편 産業平均賃金과 比較하여 最低賃金の水準을 調査한 結果가 다음 〈表 2〉에 나타나 있다.

즉 방콕수도권 地域의 未熟練者의 平均 1日所得과 最低賃金을 비교하면(1970~1981) 1980年까지는 全産業 平均所得 54 Baht에 最低賃金이 미치지 못했으나(45 Baht) 1981年부터 平均賃金(61.5 Baht)에 상당히 근접하고 있음을 알 수 있다. (61 Baht)

그러나 아직도 最低賃金の 適用對象者 가운데 상당수가 最低賃金以下の 賃金を 支給받고 있다. 즉 1980年의 全體製造業分野의 勤勞者 가운데 약 10% 특히 織物, 木材 및 同製品等에서는 20% 정도가 사실상 最低賃金 以下の 賃金を 支給받고 있는 實情이다.<sup>17)</sup> 全體勤勞者의 賃金

15) Siam Rath Daily, Thai Labor Situation in 1986 and Trends for 1987, Jan. 27, 1987, pp.6~7.

16) The Asian Employment Programme, op. cit., p.12.

17) ILO-ARTEP, Productivity, Wages and Minimum Wage Policy in Thailand, 1982. 8, p'5.

〈表 2〉 未熟練者에 대한 平均 1日所得과 最低賃金(방콕 首都圈 地域: 1970~1981)

(단위: Baht)

年 度	飲食物品	織 維	機 械	製 造	全 產 業	法 定 最低賃金	有效日字
1970	23.9	18.6	—	20.7	23.9	—	—
1972	21.0	16.9	—	19.5	21.3	—	—
1974	27.2	22.5	—	25.5	27.3	12 16	2/73 1/74
1976	29.4	31.2	36.2	30.3	33.9	20 25	6/74 1/75
1977	34.3	31.8	—	35.9	—	—	—
1978	36.6	39.2	37.9	37.4	37.8	28	10/77
1979	41.4	43.4	44.2	42.8	43.0	35	10/78
1980	52.6	51.8	57.0	53.2	54.0	45	10/79
1981	58.6	59.8	65.2	60.9	61.5	54 61	10/80 10/81

資料: ILO-ARTEP, Productivity, Wages and Minimum Wage Policy in Thailand, 1982. 8, p. 21.

水準을 最低賃金과 比較해 보면 最低賃金以上の 賃金を 받는 勤勞者가 全體의 63.78%, 最低賃金과 同一이 11.88%, 最低賃金以下가 21.93%, 기타가 2.36%로 나타나 있으며, 最低賃金 以下の 賃金を 支給받는 勤勞者를 地域別로 分類해 보면 방콕주변 5個地域이 11.04%로 가장 적고 다음 방콕의 17.91%, 南部 25.36%, 北部 41.52%, 北東部 42.80%로 되어 있어<sup>18)</sup> 방콕주도권 地域과 방콕주변 5個地域을 제외한 地方의 賃金水準이 낮으며 특히 北部와 北東部는 약 절반 가까운 勤勞者가 最低賃金에도 못미치는 賃金を 받고 있음을 알 수 있다.

한편 이 最低賃金과 政府公務員의 賃金水準을 比較해 보면 1973年에서 1978年까지는 法定最低賃金이 公務員의 最低給與額보다 낮았으나 1979年부터 現在까지는 法定最低賃金이 公務員의 最低月給與額보다 높게 나타나 있다.<sup>19)</sup> 이렇게 본다면 泰國의 最低賃金의 水準은 全產業平均水準에 육박하고 있으며 政府公務員의 最低月給與額보다는 높다는 것을 알 수 있다.

한편 最低賃金의 決定에서 ILO-ARTEP의 研究에서 計算된 1日의 基本欲求 費用(〈表 1〉 참조)과 最低賃金水準을 比較하면 다음 〈表 3〉과 같다.<sup>20)</sup>

이 〈表 3〉에서 보면 最低賃金은 勤勞者 自身과 그의 配偶者에 대한 基本欲求是 充足시켜 주고 있음을 보여주는데 이의 支出은 1976年에는 最低賃金의 86%, 1980年에는 74%, 1980年 10月 1日에는 62%까지 떨어졌다. 勤勞者夫婦와 7~9才 就學兒童을 가진 家族의 경우는 1979年 10月부터 最低賃金이 이들의 基本欲求 費用을 웃돌기 시작하였다. 두 아이를 가진 家族規模에서는 1980年 9月 基準 最低賃金이 基本欲求 費用에 18%가 未達하였고 1981年 3月에는 20%가 未達하였다. 扶養家族이 하나 더 늘어 5人家族의 경우는 1980年 9月 42%가 未達하였고 1980

18) Department of Labor, Ministry of Interior, Yearbook of Labor Statistics, 1985, pp.110~111.

19) Department of Labor, Ministry of Interior, of cit., pp.110~111.

20) ILO-ARTEP, Department of Labor, op. cit., p.25.

〈表 3〉 基本欲求充足에 必要한 1日費用과 最低賃金과의 比較(1976~1981)

年 月	男 (a)	女 (b)	計 (a+b) (c)	어린이 (d)	計 (c+d) (e)	어린이 (f)	計 (e+f) (g)	扶 養 家 族 (h)	計 (g+h) (i)	1日最低 賃 (Baht) (j)
1976. —	11.92	9.46	21.38	9.50	30.88	9.50	40.58	9.46	49.84	25
1978. —	13.78	10.91	24.69	10.95	35.64	10.95	46.59	10.91	57.50	28/35
1979. —	15.08	11.97	27.05	12.00	39.05	12.00	51.05	11.97	63.02	35/45
1980. —	18.35	14.58	32.93	14.58	74.51	14.58	62.09	14.58	76.67	45/54
1980. 9.	18.56	14.76	33.32	14.75	48.07	14.75	62.82	14.76	77.58	45
1981. 1.	19.20	15.30	34.5	15.25	49.75	15.25	65.00	15.30	80.30	54
1981. 2.	19.26	15.38	34.64	15.30	49.94	15.30	65.24	15.38	80.62	54
1981. 3.	20.04	16.00	36.04	15.87	51.91	15.87	67.78	16.00	83.78	54

資料 : ILO-ARTEP, Department of Laboy, Basic Needs and Minimum Wages in Thailand, 1981. 7, p. 25.

年 10 月에는 30%未達, 1981 年 3 月은 35% 未達로 나타나 한 사람의 勤勞者가 配偶者와 두 兒童 그리고 또 한 사람의 扶養家族이 있는 5 人 家族規模에서는 現行 最低賃金의 絕對額이 부족함을 알 수 있다. 따라서 5 人 家族以上の 大規模 家族規模에서는 이에 대응하기 위하여 자연히 그들의 生活水準을 더욱 下落시킬 수 밖에 없게 된다. 아니면 家族構成員 가운데 所得者의 數를 增加시켜 이에 대응할 수도 있다.

泰國의 家口當 構成員數를 調査한 結果와 한 家口當 所得者數를 調査한 結果는 다음 〈表 4〉 〈表 5〉와 같다.<sup>21)</sup>

여기서 보면 一般勞動者 가운데 한 사람만으로 構成된 家口는 1.3%로서 대단히 적고 2~3 人 이 21.8%, 4~5 人 이 34.6%로 가장 많으며 全家口의 3/4 이 4 人以上の 家族構成員을 가진 家口로 나타났으며 거의 1/4(22.5%)이 8 人以上の 大家族으로 나타나 있다. 동시에 〈表 5〉에서 보면 全體 家口數의 2/5(42%)以上이 1 人의 所得者에 의존하고 있다.

〈表 4〉 規模 및 社會經濟的 階層別 家口分布(1976)

家口 構成員數	事務, 販賣 서비스 從事者	生産, 建設 從事者	一般勞動者	全體 家口
1	3.4	3.4	1.3	4.3
2 ~ 3	19.1	19.4	21.8	18.0
4 ~ 5	34.9	24.9	34.6	30.1
6 ~ 7	23.0	22.7	19.2	24.3
8 ~ 9	12.2	15.6	15.4	14.1
10 ~	7.4	9.5	7.1	9.1
	100.0	100.0	100.0	100.0
	5.4	5.8	5.4	5.7

資料 : ILO-ARTEP, Basic Needs and Minimum Wages in Thailand, 1981, p. 29.

21) ILO-ARTEP, op. cit., pp. 29~30.

〈表 5〉 所得者數 및 社會經濟的 階層別 家口分布(1976) 단위: %

所得者 數	事務, 販賣 서비스 從事者	生産, 建設 從事者	一般勞働者	全體 家口
0	—	—	—	3.2
1	40.0	35.5	41.7	33.2
2	35.4	32.7	28.8	31.6
3 ~	24.6	31.8	29.5	32.0
	100.0	100.0	100.0	100.0

資料: ILO-ARTEP, Basic Needs and Minimum Wages in Thailand, p. 30.

〈表 6〉 1人當 月 消費支出에 의한 家口比率(社會, 經濟的 階層別, 1976)

1人當 月消費支出 (Baht)	社會, 經濟的 階層			
	事務, 販賣 서비스 從事者	生産, 建設 從事者	一般勞働者	全 家 口
336 미만	15.6	19.2	50.0	26.2
336 ~ 457	19.1	25.1	22.8	19.8
458 ~ 589	21.8	23.3	13.9	20.1
590 ~ 844	23.8	16.3	10.1	19.9
845 以上	19.8	16.1	3.2	20.0
	100.0	100.0	100.0	100.0
平均家口規模	5.4	5.8	5.4	5.7
1人當 BN*에 대한 支出(B)	298.3	297.4	298.3	297.6

\* BN=Basic Need

資料: ILO-ARTEP, Department of Labor, Basic Needs and Minimum Wages in Thailand, 1981.7, p. 28.

以上을 綜合하여 基本欲求充足 費用과 그들의 月 1人當 消費支出과를 比較해 보면 다음 〈表 6〉과 같다.<sup>22)</sup> 즉 상당한 勤勞者가 1人當 消費支出이 거의 基本欲求充足 費用으로 사용되고 있음을 알 수 있다. (특히 一般勞働者의 경우는 50% 정도가 이에 해당한다)

結果的으로 最低賃金과 同等하거나 아니면 그 以下の 賃金을 받는 泰國의 勤勞者의 대부분은 家族의 規模나 家族中 所得者의 數로 보아 家族構成員의 基本欲求充足에 어려움을 겪고 있음을 알 수 있다.

## 5. 最低賃金制의 評價

開發途上國에서의 最低賃金制는 前記한 바와 같이 대단히 중요한 役割과 機能을 하면서 여러 分野에 상당한 영향을 행사하고 있다. 여기서는 開發途上國인 泰國에 있어 最低賃金制에 대한

22) ILO-ARTEP., op. cit., p. 28.

評價를 여러가지 側面에서 해보고자 한다.

## 1) 雇傭構造와 最低賃金

最低賃金制에 대한 一般的인 통념은 最低賃金の 引上調整이 人件費를 上昇시켜 生産 cost를 引上시킴으로써 製品價格이 上昇되고 이것이 企業의 競爭力을 弱화시키며 나아가 經濟成長을 遲세시켜 결국 雇傭擴大에 타격을 주며 필연적으로 失業을 야기시킬 것으로 받아들여지고 있다. 더욱이나 泰國의 경우는 美國의 最低賃金制에 비해 雇傭에 미치는 영향이 더욱 민감한데 이유는 最低賃金 水準은 金屬勞動者의 경우 平均賃金の 절반以下에서 책정되는데 비해 泰國의 最低賃金은 거의 平均賃金에 近接해 있다.<sup>23)</sup> 따라서 상당히 많은 勤勞者가 最低賃金에 훨씬 못미치는 所得을 받고 일하고 있으며 이 最低賃금이 強制施行된다면 일자리를 잃을 위험부담을 안고 있다.

全體的인 水準에서는 泰國 企業들이 他 아시아國家에 비해 비교적 높은 生産性이 있다 하더라도 泰國의 대부분의 勤勞者(약 63%)가 從業員 10人以下의 小規模企業에서 일하고 있으며 泰國의 小規模企業의 이익수준은 대단히 낮다.<sup>24)</sup>

한편 泰國의 最低賃金은 都市와 農村의 雇傭構造에도 영향을 미치고 있는 바 現在 最低賃金制度는 주로 製造業의 未熟練勤勞者를 그 適用對象으로 하고 農業從事者는 제외되어 있으며 더욱이나 農業從事者의 所得은 全體勤勞者 가운데 最下位에 속하고 있다. 즉 都市 未熟練勤勞者의 賃金이 最低賃金制에 의하여 農村의 所得을 向上시키지 않은채 급격히 引上調整됨으로써 農村人口의 都市에로의 移住를 촉진시키고 있으며 失業을 加速化시킬 수 있다는 것이다.

## 2) 賃金構造와 最低賃金

最低賃金制의 원래의 目的은 平均賃金以下의 最所得層을 保護하는데 있어 이들에게만 直接的인 賃金引上 내지는 保護라는 效果가 나타나야 하는데 실제 最低賃金制는 全般的인 賃金構造에 까지 영향을 미치고 있다. 즉 이 最低賃金制의 主適用對象인 製造業의 未熟練者에게는 물론 直接的인 賃金引上의 영향을 미치지만 最低賃金の 適用對象이 아닌 公務員이나 公企業의 從業員, 또는 農業從事者, 심지어 이 最低賃金보다 월등히 높은 賃金を 받고있는 勤勞者들에게도 영향을 미친다는 것이다.<sup>25)</sup> 즉 最低賃金보다도 월등히 높은 賃金を 받고 있는 勤勞者들은 最低賃金の 引上調整幅만큼의 賃金引上을 바라고 있어 勞動組合을 통하여 賃金引上의 壓力을 加하는 團體行動을 하게 된다. 이러한 이유때문에 雇傭主側에서는 最低賃金の 引上調整이 있게 되면 企業

23) Per Henriksson, op. cit., p. 24.

24) Per Henriksson, op. cit., p. 25.

25) ILO, Summary Report of Employers Conference on Wage Administration at the Enterprises Level in Thailand, 1984. 8, p. 45.

의 賃金引上調整이 반드시 뒤 따라야 하기 때문에 能力이나 成果, 또는 勤績年數에 基礎를 둔 賃金構造에서 最低賃金의 引上幅 만큼 기계적으로 賃金을 調整하는 賃金構造로 변경시킴으로써 從業員間에 能力이나 成果 또는 勤績年數에 따라 賃金格差가 거의 發生하지 않는 賃金의 平準化 現象이 나타나게 된다.<sup>26)</sup>

### 3) 所得分配와 最低賃金

開發途上國을 대상으로 ILO에서 遂行한 研究의 結果에서는 最低賃金의 引上은 같은 比率만큼 아니면 近接한 比率로 全般的인 賃金引上을 誘導함으로써 最低賃金의 調整은 서로 다른 수준에 있는 作業者들의 同等的인 賃金一分配를 기대할 수 없게 되고 오히려 반대로 그 차이를 더욱 확대시킨다고 나타났다. 더구나 이 最低賃金의 이행을 감시 감독하는 기관이 強化되면 賃金의 平均賃金을 引上시키게 되며 그렇게 되면 最低賃金法이 適用되고 있는 分野의 未熟練者와 이 法의 適用을 받지 못하는 分野의 勤勞者, 이 法의 適用을 받고 있는 分野의 熟練者와 未熟練者 등 서로 다른 水準의 作業者들 사이의 賃金格差는 더욱 커질 것이다.<sup>27)</sup>

### 4) 인플레이션과 最低賃金

最低賃金의 引上은 前記한 바와 같이 人件費를 上昇시키고 이것이 生産 cost를 增加시켜 결국 製品價格을 引上시킴으로써 消費者로서의 勤勞者의 消費支出을 增大시키게 되어 이것이 인플레이션의 하나의 原因이 될 수 있는 것이다. 또한 全般的인 水準에서의 賃金引上은 生産原價를 올릴 뿐만 아니라 全體國民所得에서 차지하는 賃金의 比率도 끌어 올리게 되는데 대부분의 先進國에서는 이 比率가 보통 55~75% 정도인데 반해 대부분의 開發途上國에서는 이 比率가 낮은 것이 보통인 바 泰國의 경우에도 1976年의 이 比率가 약 30.1%(total wage cost/total national income)였다. 이 比率가 클수록 賃金引上에 의한 인플레이션의 效果는 커진다고 볼 때 泰國는 先進國에 비해서는 이 效果는 상대적으로 작다고 볼 수 있다.<sup>28)</sup>

한편 最低賃金의 인플레이션效果는 다른 賃金 및 所得 政策이 最低賃金의 引上和 同時에 引上調整될 때 그 영향은 더욱 커지게 된다. 한례로 1979年 10月 1日에 政府는 最低賃金을 引上調整함과 同時에 政府公務員의 賃金引上也 단행했으며 거기에다 農村所得增大를 目的으로 米價를 20% 引上하는등 연속적인 일련의 조치로 1979年의 인플레이션率 9.9%, 1980年 : 19.7%, 1981年 : 12.7%로 계속되어 그 여과가 3年에 걸쳐 무려 年平均 14. %의 인플레이션率을 기록

26) Klien-Keo Paripont Chintakananda & Sununta Siengthai, op. cit., pp.43~44.

27) Klien-Keo Paripont Chintakananda & Siengthai, op. cit., p.28.

28) Per Henriksson, op. cit., p.26.

하였다.<sup>29)</sup> 물론 이때의 높은인플레이션의 原因이 이러한 賃金이나 所得政策에만 있었던 것은 아니고 二次「오일·쇼크」의 영향이 더욱 큰 原因으로 作用하는 등 否定的인 이유가 있지만 분명한 것은 最低賃金の 引上도 인플레이션의 하나의 原因으로 作用한 것은 분명하다.<sup>30)</sup>

### 5) 生計費와 最低賃金

泰國의 最低賃金の 決定은 基本欲求基準을 採擇하기 때문에 生計費의 추세는 最低賃金の 調整과 밀접한 關係를 가진다. 1973年과 1980年 사이의 曼谷 地域의 CPI는 거의 100%가량 引上된 반면 最低賃金の 引上은 同期間동안 12 Baht에서 54 Baht로 350%가 引上되어 最低賃金の 引上速度가 CPI의 그것에 비해 훨씬 크게 나타나 있다.<sup>31)</sup> 그러나 우리는 여기서 1973年에 最初로 最低賃金이 導入되었을 때 優勢賃金보다 훨씬 낮은 水準에서 査定된 것을 고려하여야 한다. 이를 감안하여 보다 확실한 比較를 위해서 出發點을 1975年으로 하여 比較하면 당시의 最低賃金은 25 Baht이고 1979年 4月의 그것은 45 Baht로써 80%引上되었는데 이에 비해 曼谷 地域의 CPI는 1975年이 平均 95.3, 1979年 4月에 152.3으로 60% 上昇하여 여기서도 最低賃金の 引上速度가 더욱 빠르게 나타났다. 그러나 여기서 最低賃金을 받는 勤勞者의 購買力이 向上되었다고는 말할 수 없다. 왜냐하면 價格引上이 品目別로 一定하지 않기 때문인데 低所得層은 所得의 대부분을 主食과 基礎商品購入에 消費하는데 비해 高所得層은 주로 高級奢侈品에 消費하는 경향이 있다.<sup>32)</sup> 이를 基礎로 하여 所得水準別 CPI를 計算한 結果는 다음 <表 7>과 같다.<sup>33)</sup>

위 <表 7>에서 보면 低所得層의 CPI는 1965年~1975年 사이에 73~75%가 上昇한데 비해 高所得層은 63%에 머물고 있음을 알 수 있다. 結果적으로 最低賃金은 生計費의 增加와 보조를 맞

<表 7> 所得水準別 CPI

所得水準	CPI(1975. 曼谷) 1964/65=100
6 B 資料	175.2
6 ~12 B	173.0
12~24 B	170.7
24~36 B	169.7
36~60 B	168.3
60 B 以上	163.0

資料 : Per Henriksson, An Evaluation of the Minimum Wage System in Thailand, ARTEP, 1981. 5, p.11.

29) Klien-Keo Paripont Chintakananda & Sununta Siengthai, op. cit., p.25.

30) Per Henrisson, op. cit., p.27.

31) Klin-Keo Paripoint Chintakananda & Sununta Siengthai, op. cit., p.25.

32) Per Henrisson, op. cit., p. 10.

33) Ibid., p.11.

추고 있지만 低所得層에 있어서는 相對的으로 보다 적은 惠澤을 주고 있음을 알 수 있다.

### 6) 生活의 標準과 最低賃金

다음에 이 最低賃金の 調整이 生活의 標準의 變化와 어떤 關係에 있었는가를 評價해 보는 것인데 이에 여러가지 方法이 있을 수 있겠으나 먼저 1975年과 1979年의 1人當 消費의 增加는 67%로 나타났고 여기서 15才以上の 1人當 消費의 增加率은 63%로 나타나 同期間동안의 最低賃金の 增加率 80%에 비해 낮기 때문에 最低賃金은 一般的인 生活의 標準 向上에 보조를 맞추었다고 보는 方法이고, 또 하나의 方法은 最低賃金을 購買力과 比較해 보는 方法으로서 1976年에서 1980年 사이에 1人當 實質購買力이 20%로 나타난 반면 同期間동안의 實質最低賃金引上은 28%로 역시 最低賃金引上率이 앞서고 있음을 알 수 있다.<sup>34)</sup>

### 7) 地域最低賃金制(Sectoral Minimum Wages)의 問題點

泰國은 前記한 바와 같이 產業과 技術水準에 따라서 最低賃金이 변하지 않고 地域에 따라 변하는 地域最低賃金制를 採擇하고 있으며 이는 다음과 같은 問題點을 갖게 된다.<sup>35)</sup>

① 企業의 生産性 向上에 貢獻하지 못한다.

地域最低賃金制는 그 地域의 生計費에 의해서 서로다른 賃率格差가 存在하는 것이기 때문에 動機賦與로써의 賃金の 機能은 期待할 수 없으며 따라서 企業의 生産性 向上에 貢獻하지 못한다.

② 技術의 形成에 作用하지 못한다.

泰國에서는 높은 生産性을 가진 分野에 勤務하는 未熟練勤勞者가 낮은 生産性의 分野에 勤務하는 熟練勤勞者보다도 더 많은 報酬를 받게 된다. 따라서 낮은 生産性의 企業에서는 要求되는 技術의 習得을 저해받게 된다.

③ 서로 다른 地域內의 未熟練勤勞者사이의 賃金格差를 地域이라는 理由로 增加시키기 때문에 賃金の 公平性의 觀點에서는 本質的으로 類似한 作業에 대하여 서로 다른 賃率을 法으로 定하는 것에 問題가 있게 된다.

### 8) 最低賃金制의 實施體系

最低賃金制의 또 하나의 重要한 問題點은 이 最低賃金法에 순응하는 比率이 매우 낮다는 것

34) Per Henriksson, op. cit., pp. 12~14.

35) Per Henriksson, op. cit., p. 15.

이다. 이 最低賃金法에의 순응과 企業 規模와의 사이에는 강한 正的 相關關係가 입증되었으  
여기에 地域의 特性이 또 하나의 변수로 作用하게 된다.<sup>36)</sup> 먼저 <表 8>은 地域別 順應率을 설  
명해 주고 있는데 방북地域의 順應率이 72.5%인데 비해 北部地域은 이 비율이 겨우 35%에 달  
하고 있다.

이를 다시 業種別로 보면 다음 <表 9>와 같다.<sup>37)</sup>

<表 8> 最低賃金支拂可能企業과 不能企業(%). 1984

地 域	%	雇傭主의 支拂能力		
		最低賃金水準	最低賃金以上	무 응 답
全 國	100.0	51.0	48.4	0.6
방북및 주변地域	100.0	62.7	37.3	—
방 북	100.0	(72.5)	(27.5)	—
방북 주변 地域	100.0	(48.0)	(52.0)	—
北 部	100.0	30.0	70.0	—
北 東 部	100.0	45.8	54.2	—
中 部	100.0	34.3	61.4	4.3
南 部	100.0	49.0	51.0	—

資料 : Klin-Keo Paripont Chintakananda & Sununta Siengthai, A National Monograph on Govern-  
ment Wage Policy Formulation in Thailand, National Institute of Development Administra-  
tion, Bangkok, Thailand, 1985, p.28.

<表 9> 最低賃金에 대한 順應企業(1975~1976)

	順 應 率(%)	
	1975	1976
計	69	67
製 造 業	68	64
建 設 業	79	95
運 輸 業	92	86

(단, 10名 以上の 從業員을 고용하는 기업만 포함했음)

資料 : Per Henriksson, An Evaluation of the Minimum Wage System in Thailand, ARTEP, 1981.5,  
p.17.

다음에는 企業의 規模別 順應率을 보면 다음과 같다.<sup>38)</sup> 즉 1976年 調査에 따르면 5人以下の  
從業員을 가진 企業에서는 단지 4.7%만이 最低賃金을 支拂하고 있는데 비해 100~299名의 從  
業員을 가진 企業에서는 86%에 달하고 있다. 그러나 이 順應率은 現金으로 支給되는 賃金만을  
計算한 것이며 만일 小規模企業에서 여러가지 形態로 從業員에게 支給하는 福祉厚生費까지 포

36) Klin-Keo Paripont Chintakananda & Sununta Siengthai, op. cit., pp.28~29.

37) Per Henriksson, op. cit., p.17.

38) Per Henriksson, op. cit., pp.17~18.

합한다면 그들의 平均所得은 最低賃金에 거의 육박할 것이다.

最低賃金制의 實施가 잘 안되는 主要한 이유 가운데 하나는 勤勞監督官의 부족을 들 수 있는 1981年 現在 한 사람의 勤勞監督官이 平均 1,275個 工場 13,000名의 從業員을 監督해야 한다고 나타났다.

이 이외에도 낮은 賃金에도 不平없이 이를 受容하는 作業者의 態度, 最低賃金委員會와 雇傭主組織 사이의 協助 및 理解의 부족, 政府의 最低賃金에 대한 홍보부족등의 諸 理由를 들 수 있다.<sup>39)</sup>

### 9) 最低賃金制에 대한 雇傭主의 反應

最低賃金制에 대한 雇傭主의 反應을 알아보기 위한 研究에서 먼저 最低賃金의 調整이 自身의 企業의 賃金에 미치는 影響에 대한 질문에 答변한 結果는 다음 <表 10>과 같다.<sup>40)</sup>

<表 10> 最低賃金의 調整이 自身의 企業에 미치는 影響에 대한 企業主의 의견 (단위: %)

産業類型別	영향全無	약간의영향	상당한영향
製 造 業	28	63	9
建 設 業	11	79	10
都 賣 業	55	62	3
小 賣 業	33	61	6
서 비 스 業	55	56	9
鑛 業	31	56	13
全 産 業	30	62	8

資料: Bank of Thailand & Department of Labor, Wage Structure in Thailand, 1982/1983, 1983. 11, p.129.

<表 11> 最低賃金率 調整에 대한 企業主의 의견 (단위: %)

産業類型別	調整이 적정하다	團體交渉에 의존	調整이 부적정하다
製 造 業	43	50	7
建 設 業	42	51	7
都 賣 業	59	37	4
小 賣 業	46	49	5
서 비 스 業	47	47	6
鑛 業	50	37	13
全 産 業	45	48	7

資料: Bank of Thailand & Department of Labor, Wage Structure in Thailand, 1982/1983, 1983.11, p.127.

39) Klin-Keo Paripont Chintakananda & Sununta Siengthai, op. cit., p.49.

40) Bank of Thailand & Department of Labor, Wage Structure in Thailand, 1982/1983, 1983.11, p.129.

이 <表 10>에서 보면 全産業 70%가 最低賃金の 調整이 自身の 企業에 直接的인 影響을 미치고 있다고 답하고 있고 그중 8%는 상당한 影響을 미치고 있다고 주장한다. 특히 建設業의 경우는 11%만이 影響이 없다고 말하고, 89%가 影響을 받고 있다고 답하고 있어 대부분의 企業이 最低賃金에 상당한 影響을 받고 있다고 느끼고 있음을 알 수 있다.

다음에 이 最低賃金制에 대한 雇傭主의 意見을 묻는 質問에 대한 結果는 다음 <表 11>과 같다.<sup>41)</sup>

이 <表 11>에 의하면 全産業에서 最低賃金制에 의한 賃金率 調整이 적당하다고 답한 것은 45%에 불과 했으며, 團體交渉에 의존해야 한다가 48%, 調整이 부적당 하다가 7%로 나타나 全般的으로 雇傭主의 입장에서 最低賃金制를 긍정적인 視角에서 보고 있지 않음을 알 수 있었다.

실제로 이들은 最低賃金の 빈번한 引上調整은 결국 原價上昇, 利潤蠶食, 價格上昇, 인플레이션의 주요원인이 되어 引連적으로 失業을 誘發하고 國際收支의 不均衡을 招來하게 되며, 低賃金の 未熟練勞動力으로 輸出商品의 競爭力이 높으며 勞動集約 的産業이 유리한 泰國 經濟에 결정적인 타격을 줄 것이라고 주장해 오고 있다.

## 6. 結 語

泰國은 高度成長보다는 安定基調에로의 政策轉換의 一環으로 1973年 4月부터 最低賃金制度를 實施하여 오고 있다. 이 制度를 施行해 오는 동안 이것이 經濟침체의 原因이다는 등 많은 논란의 대상이 되었었지만 泰國 政府(NESDB, Wage-price Committee, Minimum Wage Committee, Department of Labor)의 노력으로 이 制度의 定着에 어느 정도까지는 成功하였다고 보여진다. 이 制度때문에 泰國 賃金の 全般的 水準이 引上調整 되었으며 특히 이 制度의 適用對象인 未熟練勤勞者는 이 制度로부터 큰 惠澤을 받아 農業從事者보다 월등히 높은 報酬를 받게 되었으며 심지어 公務員의 最低賃金보다도 더 높은 賃金を 받게 되었다.

이와같이 이 最低賃金制度는 實施할 때의 그 目的을 어느 정도 成功的으로 達成하였다고 볼 수 있으나 또 많은 問題點을 노출시키고 있어 다음과 같은 提言이 必要하리라고 여겨진다.

첫째 : 最低賃金決定過程의 再檢討가 必要하다.

現在の 泰國의 最低賃金은 주로 基本欲求코스트를 算出하고 이에 부응하는 線에서 勞動局內의 賃金委員會에서 決定되어 政府(內務部)로 報告되게 되어 있는데 사실은 泰國의 企業은 그 規模에 따라 生産性의 차이가 크게 나타나 企業의 賃金支拂能力도 크게 差異가 나고 있다. 따라서 실제로 이 最低賃金制의 規定을 順應하는 率이 小規模企業에서는 지나치게 낮다. 따라서 賃金委員會에서 最低賃金 決定時 中小企業의 雇傭主도 委員으로 多數 참여시켜 그들의 주장이 反

41) Bank of Thailand & Department of Labor, op. cit., p.127.

映되어야 할 것이며 基本欲求코스트 基準以外에 여러가지 다른 基準 즉 企業의 支拂能力, 勞動市場의 雇傭率을 檢討하여야 할 것이다.

둘째 : 最低賃金を 반드시 現金으로만 支給하여야 한다는 規定이 中小企業 雇傭主의 不滿要因이 되고 있다.

泰國은 여러가지 여건상 많은 福祉厚生費가 필연적으로 支出되어야 하는데 실제로 여러가지 형태의 施設과 서비스가 福祉厚生費로 從業員에게 支出되고 있다. 그러나 現 最低賃金制度가 이것을 最低賃金에 포함시켜 주고 있지 않아 그렇지 않아도 支拂能力이 약한 中小企業의 경우 이 制度 順應率을 낮추는 결정적인 要因이 되고 있다. 따라서 一定率은 現金으로, 그 나머지는 福祉厚生費로 支給할 수 있게 하는 方案도 檢討되어 질 수 있을 것이다. 만일 現在 泰國 政府가 취하는 입장, 이렇게 되었을 때 雇傭主의 故意로 결국 그 피해가 勤勞者에게 돌아갈 수 있다는 우려때문에 이를 끝까지 거부하려 한다면, 勤勞者의 基礎福祉에 관한 事項은 國家가 어느정도까지 부담하여 私企業의 이 分野부담을 덜어 주는 綜合福祉厚生프로그램의 마련이 必要한 것이다.

셋째 : 이 最低賃金의 施行의 強化를 위한 새로운 대책이 要求된다.

前記한 바 있지만 泰國에서는 全體就業者 가운데 農業從事者, 家事從事者, 政府公務員을 제외한 극히 일부에 해당하는 未熟練勤勞者만을 適用對象으로 하고 있으며 거기다 이 制度의 順應率이 높지 않아 더욱 적은 勤勞者만을 보호하는 結果가 나타나 이 法의 施行을 強化하여 더 많은 低賃金의 勤勞者를 保護하여야 하는 問題가 대두된다. 泰國의 最低賃金制度의 規定을 보면 이 法을 위반한 雇傭主에게는 최대 20,000 Baht의 罰金이나 6個月의 懲役에 처할 수 있으며 이를 併科할 수 있다고 되어 있다. 그러나 이러한 罰則規定은 現實적으로 效果가 있을 수가 없게 되어 있다. 왜냐하면 10名의 從業員을 雇傭한 雇傭主가 1人當 最低 20 Baht만 最低賃金以下로 支拂해도 1年에 70,000 Baht以上이 얻어지기 때문이다.

또한 雇傭主가 위와같이 法을 어기지 않고도 이를 迂廻하여 피해갈 수 있는 方法도 여러가지가 있다. 일반적인 方法으로 勤勞者에게 支給하던 福祉厚生費를 삭감해 버리거나 각종 서비스를 撤回하거나 生計費手當을 減小시키거나 所得稅의 會社納付를 中止하는 것 등이다.

따라서 이 法의 施行을 強化하기 위해서는 中小企業主들이 납득할 수 있는 線에서 賃金決定이 내려지도록 制度的인 措置를 취함과 동시에 이 法의 履行여 부를 감시하는 감시체제를 強化해야 한다. 즉 이 法의 履行여부는 勞動局소속 勤勞監督官들이 담당하게 되는데 절대수가 부족하여 사실상 監督이 불가능한 實情이므로 勤勞監督官의 增員이 또한 시급한 課題이다.

네째, 무엇보다도 시급한 것은 農村所得의 提高이다.

農村就業者가 全體勞動人口의 3/4에 達하는 泰國의 입장에서는 農村所得의 增加없이 都市의 一般 就業者의 低賃金의 確保로서는 全體勤勞者의 所得向上에 극히 제한된 役割만을 할 뿐이다. 따라서 農業生産性を 저해하는 諸要素 : 零細 小規模의 家族單位의 農業從事者가 絕對多數를 차

지하고 있으며 이에 야기되는 機械化의 지연, 賃金格差로 인한 都市에로의 離農現象등의 要素에 대한 綜合的인 研究가 이루어져 農村所得 向上에 주력하는 길이 都市의 最低賃金制度의 成功的 定着에 무엇보다도 결실한 하나의 方向일 것이다.

다섯째 : 最低賃金制의 所得分配役割에 대한 檢討이다.

最低賃金制의 중요한 役割의 하나는 所得의 再分配, 즉 극단적으로 낮은 所得者를 一定한 水準以上으로 끌어 올림으로써 어느 정도까지 所得의 갭을 줄일 수 있고 이것이 公平한 所得分配의 機能으로 期待되는데 泰國의 경우를 보면 最低賃金이 이러한 役割을 전혀 遂行하지 못하고 오히려 반대로 賃金格差를 심화시키고 있음이 現實로 나타났다. 즉 泰國의 경우 勞動組合活動이 미약함으로 인해 대부분의 私企業에서의 賃金決定은 이 最低賃金の 引上調整에 따라 그 引上率만큼 자동적으로 現在の 賃金を 引上시키고 있어 賃金格差는 자연히 더 벌어지게 된다는 것이다. 이를 是正하기 위해서는 私企業의 勞動組合를 健全하게 育成시켜 自律的인 團體交涉에 의한 賃金決定을 誘導하고 이 最低賃金は 원래의 目的 즉 극단적으로 낮은 賃金を 받는 賃金勤勞者를 保護한다는 것에서 끝나야만 할 것이다.

1986年 12月 31日에 公布된 우리나라 最低賃金法 第1條 目的을 보면 “이 法은 勤勞者에 대하여 賃金の 最低水準을 保障하여 勤勞者의 生活安定과 勞動力의 質的 向上을 기함으로써 國民經濟의 健全한 發展에 이바지하게 함을 目的으로 한다”고 되어 있는데 이는 泰國의 最低賃金制의 目的과 아주 類似하여 이것은 1988年 1月부터 우리나라에서 適用해 나갈 때 前記한 泰國에서 일어나고 있는 問題點들이 그대로 再現될 可能性이 아주 높다.

結論的으로 最低賃金法의 원래의 目的이 達成되도록 함으로써 이 制度의 成功的인 實施를 위해서는 보다 많은 問題點들이 幅넓게 고려되어야 하며 이 法 施行 以前에 先決되어야 할 많은 條件들을 적극적으로 해결해 나아가야 할 것이다. 또한 重要的 것은 이 制度를 오래전에 採擇하여 많은 試行錯誤를 거치면서 實施해와 많은 問題點들이 노출되어 있는, 우리나라와 類似한 아시아 諸國家들의 경우를 면밀히 調査 分析하는 作業들이 뒤따라야 할 것이다.

