

| 전문위원 정책스케치 |

경제사회 양극화 현상과 조정능력의 문제

이덕재 전문위원

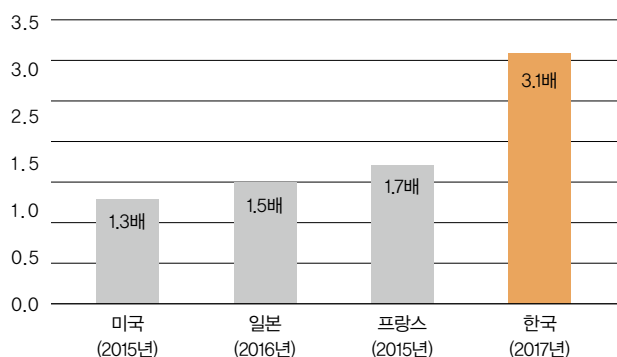
한국사회의 최대 현안 중의 하나는 ‘양극화(polarization)’ 현상이다. 예컨대 소득 양극화를 비롯하여 노동시장, 자산, 성별, 건강, 교육, 디지털, 금융, 소비, 지역 등 관련 양극화 현상에 대한 사회적 논의는 가히 전 방위적이다. 그리고 이 양극화는 곧 ‘불평등’ 문제로 치환되면서 공동체의 존재 이유와 지속가능성에 대한 의문, 즉 사회질서 원리에 대한 가치판단 문제로 곧바로 확장된다.

2018년 1월 제1차 노사정대표자회의에서 “노·사·정 대표자들은 사회적 대화를 복원하여 양질의 일자리 창출, 사회양극화 해소(중략) 등 시대적 과제를 시급히 해결해야 한다는 데 인식을 같이 하였다”(18.1.31., 제1차 노사정대표자회의)고 천명한 것도 이러한 절박성이 자리하고 있다. 문재인 정부가 노동존중사회를 표방하면서 소득주도성장과 공정경제를 축으로 포용적 성장을 국정철학으로 제안한 것 역시 이러한 시대적 상황인식 때문이었음은 주지의 사실이다.

그런데 이러한 다양한 형태의 양극화 현상을 지배하는 보편적 기제는 무엇인가. 역시 노동시장의 이중구조화에서 찾지 않을 수 없을 것이다. 오늘날 사람들의 삶의 대부분은 근로소득을 중심으로 구조화되어 있기 때문이다. 작년 11월 27일 경제사회노동위원회가 주최한 정책토론회(‘양극화 해소와 양질의 일자리 창출’)에서 노민선 박사는 우리나라 5인 미만 기업 대비 500인 이상 대기업의 종업원 1인당 월 평균 임금이 미국의 1.3배(2015년), 일본의 1.5배(2016년), 프랑스의 1.7배(2015년)보다 훨씬 큰 3.1배로 기업규모 간 임금격차가 심각함을 보여 주

면서 세간의 이목을 끌었다. 최근 중소기업중앙회가 발간한 《2018년 중소기업 위상지표》 역시 제조업 분야 중소기업 임금이 대기업의 절반 수준인 56.2%에 지나지 않음을 다시 확인시켜 주었다.

[그림 1] 5인 미만 기업 대비 500인 이상 대기업의 1인당 평균임금



이러한 기업규모 간 임금격차는 고용형태, 성별, 노동조합 유무, 근속기간 등 다양한 형태의 임금격차로 이어지는데, 왜냐하면 대체로 대기업-정규직-유노동조합-장기근속-고속런 등의 회로와 중소기업-비정규직-무노동조합-단기근속-저속런 등의 회로가 이중의 트랙으로 양립하고 있기 때문이다.

물론, 그렇다고 기업규모 간 임금격차가 양극화의 원인이라고 단정 지을 수는 없다. 이들 간의 상관관계를 말할 뿐이지 인과관계는 여전히 논쟁적이기 때문이다. 다만, 이러한 양극화 현상을 지배하는 논리구조는 어느 정도 제안되어 있다. 무엇보다 양극화를 초래하는 가장 중요한 요소는 국민소득 중 자본소득 몫에 비해 노동소득 분배 몫이 지속적으로 줄어드는 현상과 관련되어 있다.

예컨대 OECD(2012)는 1990년대 초와 최근 2000년대 사이에 노동소득 분배 몫이 평균 5% 포인트 정도 하락했음을 밝힌 바 있는데, 이러한 추세적 하락은 그동안 폭넓게 수용되어 왔던 가설 즉, 국민소득 중 노동과 자본으로 분배되는 몫이 대체로 일정(약 2/3)하다는 칼도의 “정형화된 사실(stylised facts)”이 붕괴되기 시작했다는 점에서 커다란 구조변화를 내포하고 있다. 일정한 노동-소득 분배 몫의 변화는 단순히 노동과 자본 간의 관계 변화뿐만 아니

라 노동 내부의 관계변화도 추동하는 것이었다. 전 세계적으로 나타나는 노동의 양극화는 이러한 노동과 자본의 관계변화라는 구조변화 속에서 체계화되고 있는 것이다.

그렇다면 이러한 거대한 구조변화를 추동하는 동력은 무엇인가. 많은 사람들은 기술혁신에 의한 생산성 문제와 치열해진 국제경쟁을 주로 언급한다. 기술혁신의 충격에 대해서는 거의 이견이 없는데 특히 디지털로 무장된 새로운 형태의 기술혁신은 노동시장의 이중구조화에 큰 위협으로 다가오고 있다. 디지털 혁신이 생산성 증대의 핵심 동력이지만, 동시에 고속런 근로자의 노동수요를 크게 증가시켜 소득 양극화 및 불평등을 심화시키는 일종의 ‘생산성 역설(productivity paradox)’을 낳는다는 것이다.

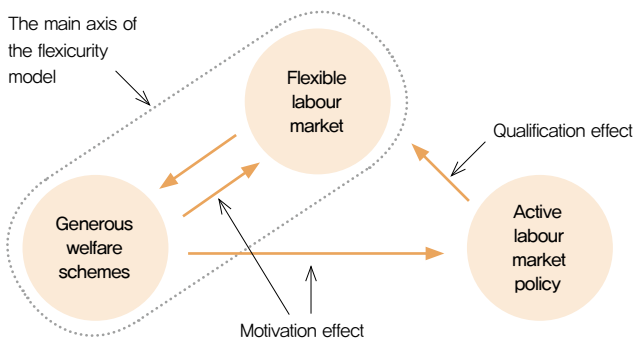
그렇다면, 양극화 극복을 통한 좋은 일자리 창출과 지속가능한 경제시스템은 어떻게 가능할 것인가. 오늘날 양극화로 표현되는 경제현상 이면의 상황은 매우 복잡하다. 따라서 양극화 극복은 어느 한두 가지의 정책수단으로 해결될 수 없을 것임은 자명하다. 다만, 양극화를 초래하는 주된 동력이 기술변화, 특히 디지털에 의한 기술혁명과 치열한 국제경쟁임은 분명해 보인다. 따라서 이에 대한 대응의 방향은 명확하다.

첫째, 기술변화에 대한 체계적인 생애 맞춤형 직업훈련체계, 좀 더 크게 보면 적극적 노동시장정책이 작동되어야 한다. 체계적인 고속런 기술교육 및 직업훈련을 통한 노동생산성 제고가 실질임금 향상으로 이어져 궁극적으로 소득격차를 줄이도록 해야 하는 것이다. 둘째, 기술변화가 초래하는 미래의 불확실성에 대비한 탄탄한 사회안전망이 확보되어야 한다는 점이다. 노동자들의 과감한 숙련개발투자는 궁극적으로 기업의 경쟁력의 원천인데, 이는 든든한 사회안전망에서 가능할 것이다. 최근 신년사에서 박용만 대한상공회의소 회장과 박성택 중소기업중앙회 회장 등 경영계 수장들이 “노동유연성을 높이면서 동시에 사회안전망을 강화하는 사회적 대타협”을 강조한 것은 이런 면에서 검토될 만하다.

사실 세계가 부러워하는 덴마크의 ‘유연안정성(flexicurity)’은 바로 이러한 적극적 노동시장정책을 매개로 노동시장의 유연성과 사회안전망이 강력하게 결합된 데서 가능한 것이었음은 주지의 사실이다. 덴마크와 같이 수출에 의존하는 작은 나라가 치열한 국제경쟁에서 살아남는 것은 우수한 인적자원을 바탕으로 변화하는 환경변화에 빠르게 적응하는 것이었다. 경

쟁력이 없는 사양산업을 빨리 도태시키고 새로운 경쟁력을 갖춘 산업으로 인적자원을 빨리 이동시켜야 하는 것이다. 이를 위해서 작동하는 것이 유연안정성 모델인 것이다. 강력한 사회 안전망과 유연한 노동시장을 통해 경쟁력 없는 산업의 구조조정을 원활하게 작동하도록 하고, 동시에 적극적 노동시장정책에 의한 유망산업 육성을 지지하고 있는 것이다.

[그림 2] 덴마크의 유연안정성 모델



우리나라는 2017년 GDP 대비 R&D 투자 비중에서 4.55%로 일본의 3.14%, 독일의 2.93%를 제치고 세계 1위를 차지하였다. 투자규모에 있어서도 697억 달러로 세계 5위에 달하고 표준특허 보유 건수도 세계 5위에 이른다. 그런데 ‘코리안 패러독스’라는 말의 유행처럼 정작 신산업은 없다는 비판을 받고 있고, 그래서 모든 집권정부들이 늘 ‘혁신’을 강조해왔다. 많은 사람들이 지적하듯이 자신 있게 실패하고 그 축적된 실패의 경험에서 혁신이 발생한다는 기본적인 사실을 실천하지 못하기 때문이다.

결국 문제는 조정능력(coordination)의 여부다. 이 분야의 전 세계 주요 석학들은 빠르게 변화하는 경제사회구조변화 속에서 각국들이 겪고 있는 조정능력의 어려움을 공통적으로 지적하고 있다. 특히, 가속화하는 기술혁신과 치열한 국제경쟁은 복잡한 경제의 서비스화 현상과 함께 이러한 조정능력의 어려움을 가중시키고 있다. 즉 이들은 경제의 서비스화 현상 속에서 각국들은 정책우선순위 세 가지(재정건전성, 평등, 일자리성장)를 동시에 다 달성할 수 없다는 트릴레마(Trilemma)에 직면한다고 주장하는 것이다. 우리나라는 과연 우리는 어떤 조정능력을 확보할 수 있을까. 한 사회의 조정기제 여부가 향후 사회양극화의 방향을 결정할 것은 분명해 보인다.