

| 기획대담 |

대·중소기업 임금 격차 해소를 위한 대안 모색

- **일시** 2019년 6월 13일
- **장소** 경사노위 7층 중회의실
- **참석** 전병유 한신대 경제학과 교수 노민선 중소기업연구원 연구위원
이덕재 경제사회노동위원회 수석전문위원
- **사회** 신수정 경제사회노동위원회 전문위원
- **배석** 이세종 경제사회노동위원회 전문위원
최선영 경제사회노동위원회 주무관

이번 대담은 양극화 해소를 위한 방안으로 진행할 계획이었는데, 밀도 있게 진행하기 위해 두 차례로 나눴습니다. 그래서 이번에는 임금 격차 해소와 일자리 확대 방안에 대해 집중적으로 논의하고, 다음 번에는 확장된 의미에서 양극화 해소 방안으로 방향을 잡겠습니다. 다음 본위원회가 개최되면 '양극화 해소와 고용+위원회' 설치 구성을 의결하게 됩니다. 이 위원회는 양극화를 해소하면서 일자리 문제도 동시에 해법을 찾아가자는 의미에서 구성하는 것입니다. 노사정 모두 위원회 설치에 동의했고, 어수봉 교수가 위원장을 맡기로 했습니다. 오늘 논의가 위원회의 향후 운영 방안에 있어서도 중요한 방향을 제시하는 이정표가 될 것으로 봅니다.



전병유 한신대 경제학과 교수



노민선 중소기업연구원 연구위원



이덕재 경제사회노동위원회
수석전문위원



신수정 경제사회노동위원회
전문위원



임금 격차와 노동생산성 격차

신수정 사회를 맡은 신수정입니다. 오늘 대담에서는 양극화 현상에 대한 진단, 특히 임금 격차 문제에 대해 주로 이야기하려고 합니다. 현상에 대한 진단, 임금 격차의 원인, 이런 격차 해소를 위해 어떤 노력이 필요한지, 곧 출범예정인 양극화 위원회에 대한 제언 순서로 논의를 진행하겠습니다.

이덕재 작년에 경사노위에서 양극화 연구회를 운영했습니다. 작년 1월에 노사정 대표자회의가 발족하면서 한국사회 격차문제가 심각하다는 데 공감하면서 이와 관련한 논의 틀을 만들기로 결의한 바 있습니다. 4월 2차 대표자회의에서는 위원회가 정식 출범하기까지 시간 많이 걸리므로 우선 연구회를 꾸려서 운영하기로 한 것입니다.

연구회에서는 교섭력 강화, 원·하청 불공정거래 개선 등을 논의했는데, 명칭이 (C-c)-(L-l)이었어요. 대문자 C(대기업), 소문자 c(중소기업), 대문자 L(대기업노조),

소문자 l(중소기업노조)로 썼는데 C-c간에 공정거래, 원·하청 상생 등 제도적으로 풀어야 할 게 있고, L-1의 경우에도 연대임금이라든지 대기업 및 중소기업 노조의 원·하청 노동자들간 협력체계 구축방안을 논의하는 틀로서 제안되었던 것이죠.

거기서 다양하고도 구체적인 대안들이 많이 제시됐습니다. 예를 들어 집단행동은 노동조합의 행위만 인정하면서, 중소기업들의 단체행동은 공정거래법상 불공정행위로 금지돼 있습니다. 그런데 독일, 일본 등은 중소기업의 단체행동을 허용하고 법적으로 인정해주는 흐름들이 많습니다. 그런 면에서 공정거래 개념을 확장해야 할 필요가 있다고 제안한 것이 인상적이었습니다. 또 노민선 박사님이 통상 대기업하면 300인 이상인데, 500인까지 확장해서 국제비교를 해보니 대규모 기업과 중소기업 간의 임금격차가 굉장히 심각하다는 것을 보다 분명히 드러내시기도 하였습니다.

전체적으로 보면 연구회에서 진지하게 논의하고 열심히 했는데 원래 출발했던 CcLI이라든지 이런 큰 틀은 충분히 담아내지 못했고, 또 원인 진단을 위한 접근이 쉽지 않더라고요. 격차의 원인과 관련해서도 합리적 격차냐, 비합리적 격차냐가 논란이었고, 합리적 격차라 해도 통상적인 생산성 격차인데 그 생산성 격차를 합리적으로 볼 수 있느냐는 쟁점도 있었습니다. 자본집약도, 공장 자동화, 자본규모 등이 생산성 격차를 만드는 주요 원인이 되는데, 그런 격차를 제어하고 통제할 수 있느냐 하는 논란도 이어지면서, 전체적으로 보면 임금 격차가 나는 원인부분에 대한 진단을 충분히 못 했어요. 양극화라고 하는 현상 자체를 어떻게 봐야할지 공감대가 형성되지 못 했고 부족했습니다. 이번 양극화 위원회에서는 적극적으로 논의하려 합니다. 오늘 자리에서 그런 부분들이 포괄적으로 논의됐으면 좋겠습니다.

노민선 대중소기업 간의 격차 문제는 임금뿐만 아니라 노동생산성, R&D, 설비투자 등 다양한 측면에서 나타나고 있습니다. 특히 혁신역량과 관련성이 높은 R&D와 설비투자의 대중소기업 간 격차가 심화되고 있습니다. 대중소기업 간의 격차를 완화하고 상생할 수 있는 종합적인 방안을 모색할 필요가 있습니다.

전병유 양극화 현상에 대한 진단이라고 할 때 이 용어가 적절한지부터 먼저 검토해 봐야 합

니다. 지도 예전에 양극화라는 표현을 많이 썼는데 양극화하면 상층과 하층으로 집
중되는, 그래서 중간이 빠져나가는 분리된 현상을 보통 지적합니다. 그런데 불평등,
격차 같은 용어가 가지는 의미가 다를 겁니다. 여러 가지 격차나 불평등의 하나의
형태로서의 양극화보다는 오늘 토론은 격차 중심으로 진행을 하는 것으로 이해하고
있습니다. 격차는 다양한 원인들이 서로 평균에서 벗어나 차이가 커지는 것으로 이
해하고 시작하지요.

우리나라 불평등의 핵심적 부분은 노동시장에서의 격차 문제였던 것 같습니다. 큰 흐
름을 시기별로 보면, 90년대 중반 이후 임금 격차가 크게 확대되는 추세는 분명한 것
같아요. 특히, 기업규모 간 격차가 크게 발생한 계기가 2번 정도 있었다고 봅니다. 보
통 87년 체제, 97년 체제라고 하는데 87년의 경우 노동자들이 자기 권익을 확보해
나가는 계기가 주로 대규모 공장의 조직노동자 중심으로 이뤄지다 보니까 그때를 전
후로 해서 임금 격차가 나타난 것으로 보입니다. '97년에는 외환위기를 거치면서 우리
나라 노동시장 최대 이슈였던 노동시장 유연화 문제가 제기됐어요. 고용형태별로 정
규직·비정규직 문제가 제기되면서 격차와 연결되는 큰 흐름속에 있었다고 봅니다.

90년대 중·후반 전후로 나눠보면 90년대 중반 이전까지만 해도 인적특성에 관한 격
차 연구가 상당히 많았어요. 근속, 성별, 연령 등등 이런 부분에 대한 연구 관심들
이 많았는데, 90년대 중반이 넘으면서 확실히 두 가지 요인, 기업 규모의 문제와 고
용형태의 문제가 격차의 핵심적 요인으로 들어옵니다. 다만, 2010년 전후로 임금 격
차가 지표상으로 확대되지는 않는데, 그것은 이미 상당히 높은 수준으로 왔기 때문
이라고 할 수 있습니다.

2007년 기간제 법 도입 등을 통해 고용형태에 따른 임금 격차는 어느 정도 통제를
했지만, 기업규모 간 임금 격차는 여러 가지 요인들이 얽혀있어서 효과 내기가 쉽지
않고 정책이 시장의 변화를 따라가지 못하면서 최근까지도 계속 심화되는 것 같아요.
대·중소기업 간 격차 문제는 계속 심화되고 있는데 인적 속성보다 자기가 어느 조직
에 속했느냐에 따라 격차가 벌어지는 것이 심각한 문제라고 봅니다. 또 노동시장 유
연화에 따른 정규직 비정규직 문제도 여전히 남아 있습니다. 단순히 기간제뿐만 아니

라 기업규모 변수와 묶여서 간접고용이나 하청문제와도 연결돼 있다고 봅니다.

중소기업 장기재직 유도 필요

노민선 기업규모별 임금 격차가 심화된 것은 분명합니다. 우리나라는 자영업자와 영세·소상공인의 비중이 다른 국가에 비해서 매우 높습니다. 전체 근로자의 40% 이상이 10인 미만 사업체에서 근무하고 있으며, 이들 근로자들의 급여수준이 매우 낮습니다. 10인 미만 중소기업의 임금 수준이 500인 이상 대기업의 절반에도 미치지 못하는 것이 현실입니다. 중소기업의 영세성이 임금 격차를 좀 더 심하게 느끼게 하는 요인이 아닌가 싶습니다. 다만, 기업규모별 임금격차가 2016년 이후 조금씩 개선되고 있는 것은 긍정적입니다.



노민선 중소기업연구원 연구위원

근속기간 별로 살펴보면 근속 10년까지는 임금 격차가 심화되다가 10년을 기점으로 완화되기 시작하면서 근속 20년 이상이 되면 임금격차가 많이 개선돼요. 이는 중소기업에서 10년 이상 근무한 사람이 핵심인력으로 자리매김해서 중소기업과 함께 성장하고 있다는 사실을 의미하는 것일 수 있습니다. 중소기업 근로자가 10년 이상 장기재직할 수 있도록 정책적인 노력을 강화할 필요가 있습니다.

근속 10년까지는
임금격차가 심화되다가
10년을 기점으로 완화되기
시작하면서 20년 이상이 되면
많이 개선된다

중소기업 근로자의 장기재직과 목돈마련을 지원하는 ‘내일채움공제’ 사업이 있습니다. 사업주와 근로자가 일정금액을 납입하고, 이러한 노사 간의 노력에 정부가 지원을 하는 협력 모델입니다. 최대 5년까지 지원하는 ‘내일채움공제’ 사업을 10년까지 연장하는 방안을 검토할 필요가 있습니다. 아울러 ‘청년내일채움공제(최대 3년)’와

‘재직자내일채움공제(최대 5년)’를 연계해서 지원하는 방안도 검토할 수 있을 것입니다. 임금격차 완화를 위한 중소기업 사업주와 근로자 간의 노력에 대해 정부 지원을 확대해 나갈 필요가 있습니다.

신수정 지금까지는 현상 진단이라고 할 수 있고, 국제비교를 통해 좀 더 명확히 소개해주세요.

노민선 우리나라의 경우 다른 국가들에 비해 500인 이상 대기업의 평균 임금이 매우 높게 나타납니다. 500인 이상 대기업의 임금 수준은 일본 대비 약 50% 많으며, 우리나라 1인당 GDP 대비 약 90% 정도 많습니다. 기업규모별로 임금 수준의 양극화가 심한데 10인 미만 영세 소상공인의 임금 수준은 다른 국가에 비해 매우 낮고 500인 이상 대기업은 매우 높아서 그 격차가 크게 나타납니다. 우수한 인적자원들이 창업을 하고 중소기업에 취업도 해야 하는데 대-중소기업 간의 임금격차가 커지다 보니까 일단 대기업에 취업해야겠다는 시각이 많습니다. 주요 대기업의 공개채용 시 지원자 수가 어마어마한 것도 대기업과 중소기업 간 임금격차가 보여주는 상징적인 단면 중 하나라고 생각합니다.

이덕재 연세대 김영미 교수님 논문이 재밌더라고요. '87년 이후에 실질임금이 4년 동안 두 자리수로 상승했는데요. 김영미 교수님 논문에 따르면 우선 임금 상승을 주도하는 건 대기업 부문에서 올라가고 시차를 두고 1~2년 후 쯤 중소기업부문도 따라 오르더라고요. 즉, 그 당시 경쟁력 조절이론이 작동하고 있다는 느낌을 받았거든요. 그런데 외환위기 이후에 보면 그런 흐름이 나타나지 않더라고요. 뭔가가 제도적으로 고착됐다는 것이고, 외환위기 이전에는 노동시장 초과수요 압박이 크니까 결국 중소기업 부문에서도 따라간 게 경쟁력 조절이 작동을 했던 게 아닌가 생각이 들어요. 외환위기 이후에는 일종의 과잉초과인구 현상이 지속되면서 그런 힘들이 떨어진 것 같고요. 결국은 시장의 힘에 의해서 발생하는 격차를 막으려면 제도적 장치들이 들어와야 하는데 노동시장 유연화 때문에 오히려 확장된 측면도 있지 않나 그런 생각이 듭니다.

전병유 87년 이후에 3~4년 간 격차가 커지다가 90년대 중반까지 줄어들다가 그 이후 다시

늘어납니다. 90년대 중반, 외환위기를 거치면서 경제시스템 자체가 많이 바뀐 거예요. 외환위기 전만 하더라도 대기업이 중소기업과 같이 협력도 하고 기술개발도 했는데, 개방화 전략으로 가면서 대기업들과 중소기업들간 연관관계가 약해진 측면이 있어요. 대기업들이 글로벌하게 가장 싼 부품을 찾아다니니까 국내 산업과 연관관계가 떨어진 측면이 있어요.

또 하나는 외환위기를 거치면서 아웃소싱과 노동시장 유연화가 강화되었습니다. 대기업들에서 생산성이 떨어지는 부분은 아웃소싱하고 그런 과정들이 지속적으로 강화되면서 결국 임금 격차는 벌어질 수밖에 없었습니다.

근속 10년 지나면 대·중소기업 임금 격차가 줄어든다는 것은 상당히 재미있는 현상 같아요. 다만, 중소기업 중에서 근속 10년 이상이 되는 근로자를 가질 수 있는 기업들은 상당히 경쟁력과 생산성이 있는 기업이라는 측면도 있을 거예요. 중소기업을 청년들이 안 가려는 이유가 미래 비전이 안 보이고 언제 망할지 몰라서 그런 건데, 5년, 10년 장기 비전을 가질 수 있는 중소기업은 그나마 임금을 지불할 수 있는 능력이 있다는 것이죠. 그래서 중소기업 중에서 대기업 수준으로 발전할 수 있는 전망을 가진 중견기업으로 올라갈 수 있는 메커니즘을 회복하는 게 중요하다는 생각이 듭니다.

사실 대·중소기업 간 격차 요인에는 여러 요인이 복합적으로 작용합니다. 최상위 기업인 재벌 안의 격차가 별로 없었는데 지금은 최상위 몇 개 기업만 글로벌 기업으로 나아가고 있어요. 반대로 5인 미만, 10인 미만의 전근대적이고 전통적인 상태인 기업도 많아요. 이런 기업들은 생산성이 거의 올라가지 못합니다. 아까 표현하신 양극



전병유 한신대 경제학과 교수

생산성 격차가 지불능력
격차를 낮고
이것이 임금격차를 크게 하는데
생산성만으로 설명되지 않는
부분도 있다

화가 심화되고 중간 부분이 제대로 확보되지 못하는 문제의 결과라는 생각이 듭니다. 그게 시장에서의 큰 흐름인데 이런 흐름을 방치하는 게 과연 사회적으로 바람직한 것이냐, 경제적으로 효율적인 거냐에 대한 문제제기가 있을 수 있다고 봅니다.

이와 관련해서는 생산성과 이윤율 지표를 같이 볼 필요가 있어요. 먼저 생산성 격차가 지불능력의 격차를 낳고 이것이 임금격차를 크게 하는 측면이 있어요. 주로 고부가가치 영역은 대기업이 장악하고 있고 중소기업들은 최저임금 정도의 저부가가치 영역을 담당하는 구조이지요. 그런데, 생산성만으로 설명되지 않은 부분도 있는 것 같거든요. 그게 이윤율 부분인데 대기업과 중소기업 이윤율의 큰 흐름을 보면 중소기업 이윤율은 3~4%로 고정이 돼 있더라고요. 경기가 좋아도 3~4%대이고 경기가 나쁠 때도 3~4%인데, 대기업들은 경기가 좋을 때는 7~8%까지 올라가고 경기가 안 좋으면 3~4%로 떨어집니다. 새로운 혁신이나 기술개발을 통한 이득이 대기업 쪽으로 집중되는 것은 불공정 거래 문제, 원·하청 문제, 대·중소기업 교섭력 문제 이런 요인들이 작동하는 것 같아요. 그래서 구분해서 볼 필요가 있는 것 같다는 생각이 듭니다.

1인당 노동생산성과 시간당 노동생산성

이덕재 작년엔 생산성 국제 비교할 때 깜짝 놀랐는데, 우리나라 중소기업의 생산성 순위가 낮지 않아요. 일본보다 높게 나오지 않았어요?

노민선 대기업과 중소기업 간의 평균 근속기간 차이를 다른 국가와 비교했을 때 차이가 크게 나타납니다. 우리나라의 평균 근속 기간은 OECD 평균의 60% 수준이고 기업규모가 작아질수록 근속 기간이 줄어듭니다. 근속기간이 줄어든다는 것은 이직률이 높다는 건데 대·중소기업 간 이직률 격차가 커지고 있습니다. 중소기업의 64.7%가 적정수준 대비 현재 인력이 부족하다고 응답했습니다. 중소기업의 60.4%는 향후 5년간 인력수급이 악화될 것이라고 전망했고요. 일정기간 이상 근속하고 이직을 안 해야 생산성이 높아지는데 이런 부분이 대·중소기업 간 노동생산성 격차를 심화시키는 원인 중 하나가 아닐까 생각합니다.



우리나라 근로자의 근로시간이 다른 국가에 비해 많기 때문에 1인당 노동생산성은 다른 나라에 비해서 낮지 않을 수 있습니다. 1인당 노동생산성은 한 명이 얼마를 생산했는가가 중요한데 8시간 하는 사람과 12시간 하는 사람을 비교해 보면 12시간 일하는 사람의 생산량이 많을 수밖에 없잖아요.

하지만 시간당 노동생산성이 낮은 것은 문제입니다. 우리나라의 시간당 노동생산성은 34.3달러로 OECD 평균(48.2달러)의 70% 정도에 불과합니다. 근로시간은 일본 대비 약 20% 많은 것으로 나타나고 있고, 최근 근로시간 단축 흐름으로 봤을 때, 1인당 노동생산성이 줄어들 가능성이 높습니다. 중소기업의 노동생산성 향상을 위한 특단의 조치가 필요합니다.

노동생산성을 쉽게 이야기하면 부가가치(분자)에서 종업원 수(분모)를 나누는 것입니다. 기업 입장에서 노동생산성을 높이려면 부가가치를 높이거나 종업원 수를 줄이는 방식을 취하게 됩니다. 사회적으로 볼 때 경기가 어렵더라도 분모인 종업원 수를 줄이지 않도록 하는 것이 매우 중요합니다. 중소기업의 노동생산성을 이야기 할 때 짚고 넘어가야 하는 게 하도급 기업 비중이 높다는 사실입니다. 중소기업의 44.5%

가 하도급 기업이고 이들 기업은 매출액의 약 80%를 위탁기업에 의존해요. 이것은 중소기업이 아무리 열심히 해도 위탁기업과의 관계가 애매하거나 협력을 통한 이익이 거의 없다면 급여 지불능력에 근본적 한계가 존재할 수 밖에 없다는 거예요. 원·하청관계를 기업의 지불여력이나 노동생산성 향상의 중요한 포인트로 접근할 필요가 있습니다.

우리나라 중소기업은 하도급과 관련해서 혁신의 역설이 존재합니다. 중소기업들과 인터뷰를 해보면 자체적으로 혁신을 하더라도 혁신의 성과를 위탁기업이 가져가는 경우가 많습니다. 위탁기업에서 비용절감을 이야기하면 하도급기업들은 비상이 걸립니다. 위탁기업 담당자한테는 비용절감이 성과일 수 있지만 하도급기업의 입장에서는 영업이익 감소로 직결될 가능성이 높기 때문입니다. 혁신을 적극적으로 해서 그 성과를 위탁기업과 수탁기업이 공정하게 나눠가져야 하는데 수탁기업 입장에서는 그렇지 못하다고 생각하기 때문에 혁신에 적극적이지 않은 경우가 많습니다.

이덕재 하나 궁금한 것은 어쨌든 전병유 교수님도 격차가 2010년부터는 주춤하는 것 같다. 노민선 박사님도 2016년부터 개선되는 것 같다고 하시는데, 그러면 전체적으로 양극화가 멈췄다고 보는 건가요?

전병유 격차는 여러 가지 측면에서 볼 수 있는데 전체 임금이나 전체근로소득의 불평등 정도를 보면 2008, 2009년 이후에는 정체되는 것이 지표상으로 나타나요. 다만, 기업규모 차원 격차는 2015년까지 지속적으로 확대되고 2016년 전후 정체되다가 최근에 좀 완화되는, 그런 정도의 추세를 보이는 것으로 판단됩니다.



이덕재 경제사회노동위원회 수석전문위원

광주형 일자리처럼
사회임금을 두텁게 해
직접임금 부족분 완화하는
방식으로 격차를
메워나가는 것도 해법

노민선 10년 전과 비교했을 때 심화된 건 확실합니다. 하지만 2016년 이후 조금씩 개선되고 있는 것은 분명합니다.

신수정 500인 이상 기업의 임금이 일본보다 50% 높다고 하셨는데, 그 이유나 원인이 무엇이라고 보십니까?

노민선 대기업 근로자의 임금수준이 높은 것이 가장 큰 원인이라고 할 수 있을 것 같습니다. 일본의 경우는 대·중소기업 간의 임금격차가 그다지 크지 않습니다. 우리나라는 제조 대기업 중심으로 노동조합이 높은 교섭력으로 '임금극대화' 전략을 가져간 측면이 있습니다. 또 하나 중요한 게 IMF 외환위기 이후 대기업들 사이에 인력확보 경쟁이 붙어서 초임을 적극적으로 올린 측면이 있어요. 이러한 이유들로 인해 2015년까지 대기업의 임금수준이 큰 폭으로 증가했습니다. 2015년을 정점으로 최근 들어 다소 정체 상태를 보이고 있지만 아직까지 격차가 심하게 나타나고 있는 것이 현실입니다.

10인 미만 소상공인의 경우 급여를 적극적으로 인상하기 어려운 환경입니다. 혁신역량 자체가 크지 않고 과당경쟁 문제 등으로 인해 급여 지불능력이 매우 낮아졌어요. 이에 반해 10~499인 기업의 급여수준은 다른 국가에 비해서 차이가 그다지 크지 않습니다. 500인 이상 대기업의 임금수준이 매우 높다 보니까 상대적으로 일반 중소기업들이 저평가 되는 부분이 존재하는 것 같습니다.

전병유 100인~500인 사이에도 대기업이면서 중소기업체로 분류되는 업체들도 있을 거예요. 기업효과를 정확히 파악하기에는 자료상 한계가 있죠. 대기업 부분의 임금이 올라가는 요인을 두 가지 정도로 정리해주셨는데, 하나는 대기업들이 핵심인력 중심으로 재편하면서 핵심인력 뽑아가려고 채용 시 임금수준을 높여가는 추세가 있는 것 같아요. 또 하나는 대기업 노조가 고용확대보다는 임금을 높이는 전략을 계속 추구했기 때문에 격차가 벌어진 것이 아니냐는 주장도 있어요. 첫 번째 요인은 계속 아웃소싱하고 핵심인력 중심으로 대기업들이 재편을 하기 때문에 크게 작동하는 것

같고, 두 번째 요인은 논쟁이 있는 것 같아요.

데이터로 분석하면 한국이 노동조합 유무에 의한 임금 격차가 없는 것으로 나타납니다. 외국의 경우 노조 유무에 따라 20%의 임금효과가 있는데 우리나라 경우는 0~5% 사이밖에 안 나와요. 물론 일부 대기업들의 생산직이 보호받는 영역에서는 충분히 나타날 수 있는데 이게 전반적 요인이냐는 거죠. 현대차 노조가 임금을 올리면 노조가 없는 대기업들이 따라서 올린다는 가설도 가능한데, 그래도 노조에 따른 임금격차 효과가 통계상 잘 나타나지 않아요. 오히려 중소기업의 경우는 노조 유무에 따라 격차가 큰 것으로 통계상 나타나요. 대기업들의 기본 경영 전략, 즉 아웃소싱, 노동시장 유연화, 원하청 관계 재편 전략에 따른 격차 요인이 큰 게 아닌가 하는 생각이 듭니다.

노민선 노조 유무에 따른 격차가 크지 않다는 것은 흥미로운 부분입니다. 하지만 업종별로 살펴보면 격차의 차이가 존재할 수 있습니다. 예를 들어 제조업과 서비스업을 구분해보면 제조업의 격차가 상대적으로 크게 나타날 가능성이 높습니다.

노동생산성 관점에서 대기업은 최근 몇 년간 종업원 수를 적극적으로 늘리지 않고 비핵심사업의 아웃소싱으로 대응한 측면이 있습니다. 우리나라 상위 20개 대기업의 전체 종업원 수는 2015년을 기점으로 2017년까지 종업원 수가 줄어들었습니다. 대기업의 임금수준이 높아지면서 종업원 수를 줄여서 노동생산성을 키우고, 부가가치를 높이기 위해 핵심사업이 아니거나 성과가 떨어지는 사업의 아웃소싱을 적극적으로 추진했어요. 이에 반해 하도급 관계에 있는 중소기업들은 노동생산성을 높이는 게 쉽지 않고 원하청 관계에서 납품단가 문제 등으로 인해 급여 지불여력이 제한받고 있는 것이 현실입니다.

중소기업 생산성 향상 특별법 제정하자

이덕재 대기업 경영전략이 영향을 많이 줬다고 하는데 우리나라 산업구조 측면도 보아야 할 것 같아요. 70년대 중화학 공업화를 추진하면서 규모의 경제를 실현하기 위해서 자

본 집약적인 산업구조를 만든 관성이 계속 가잖아요. 자본 집약도 차이가 임금 격차와 상관관계가 있다고 볼 수 있어요. 근속기간은 영향을 주는 게 보이고, 노조 유무는 생각했던 것보다 영향력 없는 것으로 나타났는데 전체적으로 보면 자본 집약도 차이가 결정적이라는 거죠. 이걸 기업 규모, 투자 규모로 연결될텐데, 자본 집약도의 차이가 결국은 자본 생산성으로 나타나고 그게 임금 지불능력 차이로 나타나는 거죠.

노민선 저는 ‘중소기업 생산성향상특별법’을 한시법으로 제정할 것을 제안합니다. 일본은 ‘생산성향상특별조치법’을 제정해서 2018년 6월부터 시행했어요. 기술 관련 규제 창구 일원화, 중소기업 설비 투자 촉진 등의 내용이 들어가 있습니다. 2022년까지 중소기업 생산성의 획기적 향상을 위해 국가 차원의 생산성 향상 종합계획을 수립할 필요가 있습니다. 종합계획에 기반하여 정책 수단별로 세부 지원내용을 제시할 수 있을 것입니다. 보다 과감한 대책을 추진함으로써 시장에 명확한 시그널을 줄 필요가 있습니다.



노민선 중소기업연구원 연구위원

생산성 향상의 성과에 대한 사업주와 근로자 간의 공유가 활성화 되고, 이러한 노사 간의 노력에 대한 정부 차원의 인센티브가 확대되어야 합니다. 생산성 향상을 통해 이윤이 증가하고, 이윤을 근로자들에게 나누어주면, 동기부여가 돼서 더 열심히 일하고, 다시 생산성이 향상되는 선순환 구조가 매우 중요합니다.

단기간 비용 절감을 위한 사업주 중심의 생산성 향상은 오래가지 않아요. 성과 공유는 중소기업 사업주와 근로자 간의 성과 공유, 위탁기업과 수탁기업 간의 성과 공유가 모두 해당합니다. 대기업이 협력중소기업 근로자의 임금 또는 복지수준 향상을 위해 지출하는 경우 지원을 강화할 필요가 있습니다. 그런 부분에서 생산성 향상과

일본은 2018년 6월부터
‘생산성향상특별조치법’ 시행
우리도 ‘중소기업
생산성향상특별법’ 필요

성과 공유를 조화롭게 연계해 나갈 필요가 있습니다.

전병유 생산성을 높이는 방법에는 자본을 늘리는 것뿐만 아니라 노동의 내용을 바꾸는 방법도 있어요. 노동자의 숙련을 높인다거나 노동을 쥐어짜는 노동을 강화하는 것으로도 늘어나죠. 중소기업 경우에는 자본이 취약한 것이 사실입니다. 스마트공장, 설비투자 지원해서 공장을 깨끗하게 만들고 노동자들이 편하게 일할 수 있게 하는 게 생산성을 높이는 요인 중 하나인 것 같습니다. 상대적으로 대기업의 경우 과도하게 자본투자를 많이 한 것 같아요. 노동자를 잘 안 쓰고 싶어 하면서 높은 설비투자, 자동화 투자의 이익을 기존의 노동자들과 공유하는, 그러나 일자리는 늘어나지 않은 그런 구조를 대기업이 가지고 있는 것으로 보입니다.

예를 들어 기업에서 노동자들의 숙련을 높여서 부가가치나 생산성을 만들어내는 것이 일터혁신이잖아요. 그런 전략이 대기업에서 필요합니다. 중소기업에서는 생산 설비라든지 작업환경 개선이 필요한 것 같고 그것의 공통된 기반이 말씀하신 이윤이나 성과를 어떻게 공유할 수 있느냐입니다. 근로자와 사업주 모두에게 인센티브가 작동하는 방식으로 하는 게 중요하다고 생각합니다.

이덕재 흔히 대기업 노조의 고임금에 대한 비판도 많이 하는데, 그 관점에서 보면 합리적인 것이잖아요. 이유가 뭐가 됐건 자본장비를 높여서 생산성 이득을 올리고, 그것이 고용을 늘리는 것보다 임금인상 쪽으로 흘러가게 하는 게 맞다면, 흔히 대기업 노조를 일방적으로 비판하는 것은 적절치 않아 보입니다.

노민선 중소기업 생산성 향상을 위해 빼놓을 수 없는 것이 환경개선입니다. 환경개선이 중소기업의 생산성을 직접적으로 향상시키기는 어렵지만, 관찮은 인력의 유입을 촉진하거나 장기재직을 유도하는 데 크게 기여할 수 있습니다.

먼저 근로환경 개선을 위해서는 주택문제를 해소하는 것이 매우 중요합니다. 지방 중소기업 근로자를 위해 중소기업 밀집지역 내 주택을 구입해서 시세보다 저렴하게 임대하는 방식을 검토할 필요가 있습니다. 중소기업 장기재직자 대상으로 주택 공급을 확대하는 것도 중요하고요.

작업환경 개선은 인프라 측면에서 큰 관심을 가질 필요가 있습니다. 예를 들어 중소기업에는 아직까지 회사 내에 지저분한 화장실이 많습니다. 화장실 환경부터 시작해서 회사의 작업환경을 일하기 좋게 바꾸어나갈 필요가 있습니다. 중소기업 연구소의 작업환경 개선도 중요합니다.

기업규모별 임금 격차가 문제

신수정 자연스럽게 격차 해소 노력으로 넘어갔습니다. 구체적으로 설명해 주시죠.

이덕재 여러 형태의 임금 격차가 있지만 격차를 양산하게 하는 주된 동력이 있을 겁니다. 그 격차의 동력을 기업규모로 봤는데 구체적 양상은 충분히 논의가 안 된 것 같습니다. 산업구조로 보면 경제구조가 서비스화되는 구조로 가는데 서비스업 부문은 공공부문, 금융부문을 빼면 전체적으로 생산성이 낮잖아요. 그래서 경제 서비스화 현상이 격차를 낳게 하는 원인이 아닌가 하는 생각이 듭니다.



이덕재 경제사회노동위원회 수석전문위원

저는 하나 궁금한 게 격차 해소를 사회적인 당면과제로 받아들이면 어떤 식으로 접근할 수 있을까하는 점입니다. 생산성이 높은 대기업의 자본 집약부분을 강제로 낮출 수도 없고, 결국 중소기업 생산성 제고가 필요한데 한계가 있는 것이죠. '광주형 일자리모델'이 사회임금을 두텁게 해서 직접임금의 부족분을 완화하는 방식으로 그 격차를 메워나가는 방식인데 그것이 해법 일까요? 시장이 구조화 하는 힘이 굉장히 큰데 그걸 막기 위한 여러 가지 틀을 만든

시장의 힘에 의한 격차를
막으려면
제도적 장치 들어왔어야 하는데
노동시장 유연화
때문에 오히려 확장

다 해도 시간이 굉장히 오래 걸릴 것 같아요. 예를 들어 제대로 된 산별교섭체계를 구축한다면 할 수 있겠지만 오래 걸리는 문제가 있는 것 아닌가요? 제도적으로 보완 장치를 마련해도 현실적인 기제가 뭘까 하는 생각이 들어요.

전병유 원인 분석이나 정책대안이 다 쏟아져 나온 것 같아요. 사실 문제는 정책적으로 대응할 역량이 한정되어 있고, 시장은 나름대로 대응할 테니까요, 국가가 개입해서 정책적으로 격차를 줄이기 위한 전략적 사고가 필요합니다. 어떤 것을 우선순위로 접근할 것이냐 고민이 필요할 것 같습니다.

우리나라 노동시장이 상층과 중층, 하층이 20:30:50 정도 되는 것으로 보이는데, 임금도 보장되고 고용도 안정된 상위 1차 노동시장은 500만 명 정도, 그 밑에 연결된 중소기업 영역이 하나가 있고, 하위 40~50%에 서비스 부분이나, 저임금 일자리가 포진이 돼 있는 그런 구조라고 생각해요. 단순히 1차 노동, 2차 노동의 문제가 아니라 상층과 중층, 중층과 하층 사이에 복잡한 요인들이 개입돼 있는 그런 구조라는 거죠. 상층에서 문제가 되는 영역은 대기업과 중소기업 간의 불공정거래 문제, 생산성 격차문제, 연대임금 문제 등이 있습니다.

이 부분으로 들어가면 워낙 할 이야기가 많은데, 하나만 말씀드리면 노조의 임금 효과는 크게 나타나지 않고 있지만, 노동조합의 연대임금 효과는 약화된 것 같아요. 과거에는 노동조합이 있으면 ‘하후상박’도 되고 해서 격차가 줄어들었는데 최근으로 올수록 노조가 있는 곳에서 오히려 정규직·비정규직 간 격차가 커져요. 중소기업 이야 한 회사에서 잘리면 옆에 갈 수 있는 게 열려있어요 그러니까 비정규직과 정규



전병유 한신대 경제학과 교수

대중소기업 간 교섭력
차이 조정 위해
공정거래법 19조 담합금지
조항의 중소기업 적용을
일정하게 면제해줘야

직이 별로 차이가 없어요. 월급 많이 주는 것도 아닌데 기분 나쁘면 그만두는 게 가능한 거죠. 고용형태 부분은 대기업 노조, 조직화 된 영역에서 차별의 문제가 크다고 봐요. 노조가 사회연대적 차원에서 적극적으로 대응하면서 사회적 책임을 가질 필요가 있는 거죠. 연대임금과 연관돼서 단체협약 효력 확장 도입 노력을 10년 이상 해왔는데 아직 효과를 못 본 것 같아요. 노조의 사회연대 책임 노력을 어떤 방식으로 할 것인지 고민되는 지점이에요.

대·중소기업 간의 생산성 격차와 불공정거래 문제를 어떻게 대응할 것이냐도 과제가 많이 나와 있어요. 불공정거래 관련해서는 이익 공유, 성과 공유까지 해서 정부의 지원프로그램이 돼 있어요. 가장 핵심적으로 것은 교섭력의 차이거든요. 대기업과 중소기업 간의 교섭력 차이를 어떻게 조정해줄 것이냐인데, 공정거래법 19조 담합 금지 조항의 중소기업 적용을 일정하게 면제해줘야 한다고 봅니다. 중소기업들이 집단적으로 목소리를 낼 수 있는 구조를 만드는 것이 필요할 것 같은데 법제도상으로 풀기가 쉽지 않아요. 법으로 풀 것인지 노사 간의 제도적 관행으로 풀어갈 것인지에 대한 고민이 있는 것 같아요.

노동시장 내 하위 부문에서는 역시 최저임금이 가장 중요합니다. 최저임금을 통해서 저임금 일자리를 줄여나가는 정책을 강력하게 폈는데, 우리나라는 저임금 일자리뿐만 아니라 영세자영업자 비중도 높아서, 최저임금은 단순히 노사협상이 아니라 일종의 사회적 합의까지 염두에 두는 조정 메커니즘이 필요하다고 봐요. 최저임금은 노사협상 수단이기도 하지만 국가 전략적 차원에서 이뤄지기 때문에 국가나 국회, 정치권이 책임을 가지고 접근을 해야 할 부분이에요. 영세 자영업의 소득이나 자산을 보호하는 정책 패키지가 필요한 것이지요. 최저임금은 경기가 좋았을 때 효과를 보는 것이라 경기가 안 좋아질 때는 복지제도와 결합시키는, 격차를 줄이기 위한 다양한 프로그램과 제도에 대한 제안들은 많이 나와 있어요. 이제는 실현 가능성에 대한 고민이 필요하다고 봅니다.

이덕재 '86년에 최저임금법이 제정되고 명목임금 상승률이 굉장히 높았는데, 그 때 최저임금이 높다고 문제가 된다는 문헌을 본 적이 없거든요. 그래서 '88, '89, '90, '91년

도를 시계열적으로 다 같이 봤어요. 예를 들어서 '89년도 명목 최저임금 인상률이 29.7%(1그룹)입니다. 지금 기준으로 보면 대단히 높은 수준이죠. 4개 연도를 합치면 단순 최저임금 인상률 합계가 76.3%가 되거든요. 이러한 높은 상승을 흡수하는 기제를 볼 필요가 있는데요.

우선 소비자 물가상승률이 지금은 1%대인데 그때는 평균 4~5% 수준이더라고요. 실질 노동생산성이 지금 1~2% 수준인데, 당시는 4~5% 안팎입니다. 소비자 물가상승률을 명목임금 상승률과 실질 노동생산성으로 일부분 흡수하고 그 갭을 차감해서 보니까 작년과 올해 지불능력이 한계에 걸려 있는 사업장은 굉장히 충격을 받겠다 싶어요. 게다가 당시 경제성장률 8~9%와 지금 3% 미만의 낮은 성장률도 흡수력의 차이를 보이는 중요한 부분이고요.

물론 성과 공유 같은 부분은 새로운 영역일 것 같은데, 중소기업 생산성 향상과 관련해서 기존의 법·제도도 많이 있지 않나요?

소상공인 혁신역량 강화 위한 지원 확대해야

노민선 임금격차 완화를 위해서는 소상공인에 대한 관심이 필요합니다. 소상공인은 생계형 창업 비중이 63%로 OECD 국가 중에서 가장 높게 나타납니다. 여기에 지역별로 촘촘하게 창업하다 보니 소상공인 상호간의 경쟁이 치열합니다. 자체 혁신 역량이 없기 때문에 부가가치보다는 가격이 손님을 끄는 가장 중요한 요인이 됩니다. 서비스 산업의 구조적 한계라고 할 수 있습니다.

따라서 소상공인에 대한 혁신역량 강화를 지원하는 게 매우 중요합니다. 생계형 과밀창업을 예방하기 위해서는 사전에 준비할 수 있도록 교육 컨설팅을 강화할 필요가 있습니다. 필요하다면 단계별로 교육을 의무화 하는 방안도 검토할 필요가 있습니다. 물론 교육 이수자에 의해서 창업을 하게 하는 형태라기보다는 교육 이수자를 중심으로 정부자금을 지원하는 형태로 추진하는 것이 바람직합니다.

소상공인이 창업을 하면 폐업하고 싶어도 쉽지 않은 것이 현실입니다. 사업체 정리를 고민하는 소상공인에 대해서 안정적인 폐업을 지원하고, 그 사람들이 다시 창업하거나 임금 근로자로 전환할 수 있도록 지원할 필요가 있습니다.

이덕재 신수정 전문위원은 작년에 고용노동부에서 전방위적 격차 해소 방안이라는 연구과제를 진행한 바 있죠. 어떤 내용으로 진행됐습니까?

신수정 저는 그 중에서 노동법을 맡았어요. 나머지는 기업규모 간 임금 격차, 고용형태 및 성별 임금 격차를 진단했습니다. 그리고 원·하청 문제와 일터혁신, 노사관계에서는 산별교섭과 교섭구조 관련 정책 제언, 임금체계 등 다양한 문제를 다뤘습니다.



신수정 경제사회노동위원회 전문위원

전병유 어떤 의제를 가지고 집중적으로 논의 할 거냐가 고민입니다. 노사가 가장 다루기 쉬운 것은 생산성 부분일 것 같아요. 중소기업의 생산성을 높이는 것을 정부나 대기업 차원에서 지원하는 방안이 있겠죠. 그런데 과밀 창업 이야기를 하는데 정부가 보조금 형태로 지원하면 과밀 창업을 더 부추기는 것 아니냐는 우려가 있어요. 그러면 생산성 향상 방식을 어떻게 지원하면 좋을지가 고민이 되겠지요.

노민선 중소기업 지원은 ‘뿌려주기식’ 지원과 ‘선택과 집중형’ 지원 등 두 트랙으로 가야 한다고 봐요. 신뢰를 기반으로 한 ‘뿌려주기식’ 지원은 매우 중요합니다. 우리나라 중소기업은 종업원 수 10인 미만 사업장이 약 90%로 매우 영세하지만, 이들 기업이 고용에 미치는 영향이 매우 크다는 사실을 명심해야 합니다. 당장의 성과보다는 지속적인 사회안전망으로 접근할 수 있고, 단계별로 접근할 경우 시장의 충격을 최소화 한 상태로 혁신을 촉진할 수 있을 것입니다. 물론 될성부른 기업을 선택해서 집중적으로 지원

해서 효율성을 극대화 하는 전략의 중요성은 아무리 강조해도 지나치지 않습니다.

전병유 중소기업은 저생산성 문제가 크니까 사실 중소기업 정책은 혁신정책과 사회정책이 뒤섞여 있어요. 혁신정책 대상으로 중소기업과 생존권 보장 차원의 소상공인 정책이 분리될 필요가 있다는 것에 동의해요. 기존에 정책 지원 방식이 1/n인데 혁신 정책에서는 선택과 집중이 중요하다고 봐요. 혁신의 대상과 보호의 대상을 구분하면 어느 정도 선택과 집중 지원이 가능하다고 봐요. 지원하는 방식도 보조금 나눠주는 식보다는 클러스터를 만드는 공유 자산 형태로 하는 게 필요해요. 작업환경 이야기도 나왔는데, 같이 활용할 수 있는 공동 자산을 만들어주고 상호 신뢰를 구축하는 것이 중요할 것 같아요.

한편, ‘양극화 해소와 고용+위원회’에서 어떤 주제를 우선적으로 다뤄야 할 것인가로도 중요하겠네요. 노민선 연구위원께서는 중소기업 생산성 지원강화 전략이 일차적으로 필요하다고 했는데 그건 정부 역할이 중요할 것 같습니다. 저임금 노동시장과 관련해서는 대·중소기업 간의 격차 해소를 위한 몇 가지 제안이 있었잖아요. 불공정거래 해소, 교섭능력 격차 완화, 노동조합의 연대임금과 산별노조 등등 이런 것일 텐데 어떤 것부터 시작해야 할지 판단할 필요가 있어요. 교섭능력의 격차 해소가 가장 먼저 집중해야 할 전략이 아닌가 생각합니다. 불공정 거래도 해소하면 좋지만 그것이 현실적으로 어렵다면 핵심적인 불공정 거래를 해소할 핵심 고리를 찾아서 들어가는게 중요하다고 봅니다.

이덕재 작년에 양극화 연구회 할 때 그 때도 소상공인들에게 행동권까지는 아니더라도 단결권이나 교섭권까지는 권리를 쥐도 되지 않겠느냐는 논의가 있었어요.

노민선 ‘양극화 해소와 고용+위원회’로 갔을 때 소상공인에 대한 정책적 관심이 필요합니다. 소상공인을 지나치게 혁신 중심으로 접근하다 보면 시장의 충격이 커질 가능성이 높습니다. 생산성을 증가시키기 위해서 종업원 수를 줄이는 건 사회적으로 위험할 수 있다고 봅니다. 그런 부분에서는 보다 섬세하게 접근했으면 합니다.