

| 특별 대담 |

양극화 해소를 위한 10년 프로젝트를 시작하자

- **일시** 2020년 3월 12일
- **장소** 경사노위 중회의실1
- **참석** **어수봉** 한국기술교육대학교 교수(경제사회노동위원회 '양극화 해소와 고용+위원회' 위원장)
김동배 인천대학교 경영대학 교수
이장원 한국노동연구원 선임연구위원
- **사회** **이덕재** 경제사회노동위원회 (전)수석전문위원
- **배석** **김양수** 경제사회노동위원회 협력홍보팀장
안숙영 경제사회노동위원회 주무관
- **정리** 〈참여와혁신〉 **박완순 · 백승윤** 기자
- **사진** 〈참여와혁신〉 **이연우** 기자

이덕재 계간 사회적 대화 봄호 특집 사회를 맡은 이덕재입니다. 다들 귀중한 시간 내주셔서 감사드립니다. 오늘 특별대담 주제는 '양극화 해소를 위한 10년 프로젝트를 시작하자'입니다. 이 자체가 워낙 중요한 이슈이기도 하고 문제인 정부 후반기로 넘어가면서 앞으로 남은 기간 동안 구체적으로 할 수 있는 것들, 그리고 양극화 과제가 단기적 과제가 아니기 때문에 다음 정부가 계속해서 이어나갈 수 있는 아젠다들을 계속 제안할 필요가 있다고 봅니다. 특히 양극화해소와고용+위원회(이하 양극화해소위원회)가 작년 11월에 우여곡절 끝에 발족을 했는데 그런 문제의식과도 실천적으로 연계돼 있습니다.



어수봉 한국기술교육대학교 교수



김동배 인천대학교 경영대학 교수



이장원 한국노동연구원 선임연구위원



이덕재 경제사회노동위원회 (전)수석전문위원

우리나라에서 양극화 현상이 대체로 1997년 IMF 외환위기 이후 2000년대 초반부터 주요 주제로 등장했고 시간이 흘러가면서 거의 모든 정부에서 양극화 문제를 중요한 이슈로 제기했음에도 양극화 문제가 해결되기보다는 계속 심화되어 왔습니다. 그래서 도대체 양극화 현상을 어떻게 이해해야 하는가에 대한 많은 논의들이 있습니다. 오늘 대답에서는 우선 양극화를 재생산하는 기제 및 원인에 대해서 전체적으로 짚어보고, 양극화를 해소하기 위한 그동안의 여러 노력들을 평가해봤으면 합니다. 특히 최근 노동조합 혹은 노사를 중심으로 각종 기금이라든지 사회연대임금과 같은 새로운 형태의 노력들도 나타나고 있는데 이런 노력들에 대해서도 짚어봤으면 좋겠습니다.

끝으로 향후 한국사회의 양극화 문제를 해결하기 위한 실천적이고 정책적인 전략과 방향성, 접근방법과 함께 아울러 경사노위의 양극화해소위원회에서 그 내용들을 실천적으로 어떻게 받으면 좋을지도 논의했으면 합니다. 우선 양극화 현상에 대해서 각자 생각하시는 소감들을 이야기하고 본격적인 논의를 진행하도록 하겠습니다. 어수봉 위원장님부터 시작해 주시죠.

노동시장의 효율적 작동 위해서도 지나친 격차는 도움 안돼

어수봉 양극화 문제는 어제오늘 일이 아니고 앞으로도 짧은 시일 내에 문제가 해결될 수 있는 단기적 과제도 아닙니다. 그런 상황에서 지금 이 시점에 양극화 현상의 원인 진단, 중장기 대응 방안에 대해서 짚어보는 기회를 가진 것은 뜻깊게 생각합니다. 이런 사회적 대화 매체를 통해서 많은 사람들의 공감을 불러일으키는 계기가 됐으면 좋겠습니다.

이장원 참여정부를 평가할 때도 진보정부 하에서 양극화에 제대로 대응하지 못했다는 평가인데, 그 이후에 들어선 문재인 정부에서 양극화 이슈를 다시 제대로 해보아겠다는 부채의식과 책임감을 바탕으로 접근했다고 봅니다. 그래서 소득주도성장이라는 다소 투박하지만 분명한 정책 지향성을 가지고 진행했는데, 결과적으로 소득양극화에 있



어서 약간의 개선점은 분명히 있지만 ‘전체적으로 양극화 해소의 물꼬를 만들어냈는가’라는 점에서는 다소 부족하거나 한계에 봉착한 것 같습니다. 우리가 주목하는 것은 임금소득 양극화가 주된 주제이긴 하지만 그 이면을 보면 자산 양극화도 극심한 구조적 문제점을 보여주고 있기 때문에, 과연 노동시장이나 임금정책 중심으로 양극화 해소를 논의하는 게 얼마나 큰 비중을 차지할까 하는 의구심을 가지고 있습니다.

김동배 양극화, 불평등, 격차 등 다양한 용어들이 사용되고 있습니다. 사회통합과 관련된 여러 사회 현상들의 근저에 양극화가 자리 잡고 있고, 노동시장의 효율적 작동을 위해서도 지나친 격차는 도움이 안 된다는 관점에서도 풍성한 논의는 필요하다고 봅니다. 특히 경사노위에서는 논의도 중요하지만, 쉽지는 않더라도 작은 것이라도 실천할 수 있는 결과를 도출하는 게 중요하지 않나 생각합니다.

어수봉 이장원 박사님 말씀에 첨언하면 양극화 범위, 흔히 임금, 소득, 그리고 자산 측면에서 접근할 수 있습니다. 그렇지만 자산의 불평등, 자산으로부터 나오는 소득의 불평등 이런 부분까지 논의하기는 너무 범위가 크니까 대담의 초점을 노동시장에서 일을 하는 사람의 소득, 특히 임금소득에 초점을 맞춰야 되지 않을까 생각합니다.

이덕재 감사합니다. 대체적으로 양극화에 대한 개괄적인 소회를 말씀해주셨는데, 그럼 본격적으로 양극화 기제에 대한 이야기를 해보겠습니다. 관련 문헌들을 찾아보면 양극화 기제에 대한 설명이 명확하지 않다는 느낌을 많이 받습니다. 일반적으로 이야기되는 것은 기술혁신과 세계화인데 그럼에도 각국들에서 양극화 현상이 똑같이 일어나는 것은 아니잖아요. 우리나라의 경우 일반적으로 사회안전망이 충분히 확보되기 전에 IMF 외환위기의 급작스런 충격과 함께 저성장기조가 고착화되는 과정에서 양극화가 강화되어 갔다고 할 수 있습니다. 그럼에도 구체적인 원인진단으로 더 들어가면 한쪽에선 노동시장 경직성을 이야기하거나 또 다른 한 쪽에서는 유연성을 이야기하는 등 다양한 스펙트럼을 가지고 있습니다. 양극화 기제에 대해서 먼저 컨센서스(consensus)를 확보하는 게 중요한 것 같습니다.

어수봉 양극화는 관점에 따라 원인이기도 하고 결과이기도 합니다. 먼저 분리, 혹은 분절돼 있는 상태가 어떤 원인에 의해서 촉발돼서 두 부문으로 구분되는 결과가 나타났고, 그것이 다시 원인이 돼서 그 현상을 확대·재생산하는 모습이 나타나기 때문입니다. 예를 들면 대기업들의 초봉이 높고, 기업복지까지 합치면 중소기업과 차이가 많이 납니다. 이는 다시 대기업이 시장에서 우수한 자원들을 선점할 수 있는 원인이 되고, 그 결과 생산성이 높아지게 되면 격차는 더욱 벌어지게 됩니다.

양극화 자체가 양극화를 심화시키는 메커니즘으로 작동하고 있기 때문에 현 시점에서 원인과 결과를 따지기 쉽지 않습니다. 그럼에도 경제학적으로 이야기하면 사회자가 말씀하신 기술혁신, 넓어진 세계시장과 경쟁 심화 등은 틀림없이 외생변수인 것 같습니다. 그러나 이러한 환경에 대응한 노사정 경제주체의 역할, 즉 내생변수에 따라 양극화가 해소될 수도 있고, 심화될 수도 있다고 생각합니다.

김동배 기제에 대해서는 말씀해주신 대로 정리가 된 것 같고, 시장·기술적 요인이 가장 큰 촉발 요인입니다. 그러나 국가별 차이는 우선 노동시장 제도 즉 노동조합의 역할, 노사관계 요인, 최저임금제도 등 제도들의 조절 효과에 따라 국가별로 달라지는 것이죠. 다음으로 재분배를 둘러싼 제도 즉 조세정책이라든지 사회보장제도는 최종 가구소득에 영향을 미치고요. 이런 큰 프레임워크(framework)에 대해서는 약간의 논란

은 있지만 정리가 된 것 같아요. 문제는 프레임워크의 각각의 박스 안에 들어가는 구체적인 변수나 제도들이 국내에서는 어떻게 작동하고 양극화에 미치는 구체적인 영향은 무엇인가가 중요한 것 같습니다.

어수봉 기술변화, 세계화 등의 환경은 어느 나라나 다 똑같지 않겠어요. 그러나 각 국가가 이에 대응하는 방식은 차이가 크고, 그 결과 양극화의 모습이 달라집니다. 두 가지 대응방식이 핵심입니다. 첫째는 시장에 의한 분배에 있어서 노사관계의 구조와 노사의 역할입니다. 가령 독일 등의 유럽국가에서는 산별노조를 중심으로 한 연대임금 정책을 통해 1차 분배과정에서 이미 격차 발생이 억제됩니다. 둘째는 시장에서 격차가 발생하더라도 정부가 나서서 소득을 재분배할 수 있습니다. 재분배 수단은 세금과 사회안전망 등이지요. 이 두 가지 요인을 기준으로 우리나라의 분배시스템을 진단할 수 있고, 국제 비교도 할 수 있습니다.

이장원 스웨덴은 시장의 임금격차가 굉장히 많이 나요. 생각보다 격차 불평등도가 높는데, 나중에 세금으로 걷어 재분배를 시키니 국민들에게 들어가는 가치분소득을 보면 불평등도가 굉장히 낮아지게 됩니다. 현재 시장에서 스웨덴의 연대임금·동일가치노동 동일임금이 작용하는 것도 중요하지만, 재분배시스템도 작동하면서 양극화를 대응해 왔어요. 우리하고 비교했을 때 중요한 것은 스웨덴은 세계 경쟁에 노출되기 전에 이런 제도가 성숙되고 노사정 모두에게 공통적으로 받아들여졌어요.

물론 스웨덴도 80년대 이후에는 한 나라 안에서의 일국자본주의 발전이 어려워지고 세계화 경제에 노출되면서 복지국가 스웨덴식의 완전고용 모델이 많이 변하고 있는 것은 사실입니다. 하지만 우리는 97년 경제위기 속에서 제대로 준비 안 된 상태에서 수동적으로 세계화 국면에 끌려들어갔고, 그 때부터 우리 자본시장, 상품시장이 세계 경쟁에 노출됐어요. 제도적으로 보면 기업별 노사관계 체제를 극복할 만한 준비가 안 돼 있었던 상태였고, 정치적으로도 이런 문제를 조정해줄 사회적 대화기구도 약했지만 정당정치에서도 책임 있게 대변해줄 그런 정당이 약했고, 정당들의 이합집산이 진행되면서 누가 누구를 대변하는지 분간 못할 정도였잖아요. 이렇게 되면서 우리가 양극화 대응하기에는 안 좋은 구조적 여건이 형성됐어요. 양극화 극복을 위해서는

노사정, 노사관계를 둘러싼 노동정치에서부터도 제도적으로 준비를 해야 할 겁니다.

또 기업들이 세계 경쟁에 노출되면서 현재 세계화로 이득을 얻는 부분과 피해나 불확실성, 리스크를 그대로 떠안고 있는 부분으로 양분돼 있는데 이런 격차를 국내 경제적으로 조정해주는 게 중요합니다. 대기업-중소기업, 제조업-서비스업일 수도 있고, 이들 부문 간 세계화에서 얻는 편익이 다른데, 이런 것을 조정해주는 적극적 노력이 있어야 기업 규모에 상관없이 노동자들 간에 노동시장에서 공정한 기회를 얻게 되지 않겠어요. 우리가 접근해야 할 양극화 기제, 그런 것을 개선해야 할 문제는 전방위적인 문제일 수 있다고 생각합니다.

취약한 공정거래 시스템, 기업별 노사관계, 경직된 임금체제 돌아보아야

이덕재 대체적으로 시장에서 발생하는 임금격차, 이런 것들을 조정해주는 재분배 기제를 강조해주셨고 이에 대해 공감은 가면서도 고민도 있습니다. 예를 들면 북유럽의 정치·사회 제도를 우리가 쫓아가기에는 구조적 여건이 쉽지 않은 제약 조건 하에서 제도적인 특성을 강조하는 게 실천적으로 어떤 의미가 있을까 하는 겁니다. 그래서 오히려 양극화와 임금격차를 억제하는 산업구조 및 시장구조를 갖추는 것이 실천적이고 현실적이지 않은가 하는 거죠.

이 때문에 원하청 관계 등을 어떻게든 합리화 하려는 등의 노력들이 진행되었는데, 그런 쪽에 초점을 맞춰 시장 기제 자체에서 어떻게 양극화를 억제할 수 있는지 먼저 논의해보는 게 어떨까 합니다. 예를 들어 글로벌화에 따른 양극화 현상을 이야기하더라도 어떤 사람들은 아웃소싱을, 또 어떤 사람들은 외국인 노동자 문제를 강조합니다. 또한 수출 대기업과 국내 중소기업 간의 자본 격차를 강조하기도 합니다. 똑같은 세계화에 따른 양극화 압력이라 하더라도 속으로 들어가면 접근하는 강조점들이 다른 것이지요. 시장구조, 산업구조 자체에서 양극화를 완화하고 누그러뜨릴 수 있는 방안이 뭔지 고민을 해봤으면 합니다.

어수봉 우선 다른 나라와 우리나라와의 차이를 가져 오는 세 가지에 대해서 이야기를 해야죠. 첫째는 산업구조인데, 이게 양극화 원인이라는 시각이 다 다르죠. 우리가 수출주도의 경제발전 모델을 채택했고, 수출을 하려면 세계 경쟁에서 이겨야 하는데, 대량 생산 시스템을 갖춰야 하고 세계적 판매망도 구축해야 하는 여러 가지 이유로, 해외시장에서의 경쟁우위를 위해 우리는 각 산업마다 대표적인 기업들을 키워온 것이죠. 결과적으로 전기·전자, 조선, 기계, 자동차, 화학 등 소위 빅5의 제조업에서는 메이저 기업이 탄생한 것인데, 우리가 흔히 이야기하는 재벌이 어느 날 갑자기 생긴 게 아니고 30~40년 동안 누적해서 규모를 키워 온 것이죠.



어수봉 한국기술교육대학교 교수

노사가 자율적으로 추진하는
소득 재분배 시스템이
사회 시스템으로
작동하도록 노력해야

그렇다면 규모란 무엇이나, 규모 간 임금격차에 대해서 이야기를 많이 하는데, 규모 간 임금격차가 큰 것은 다 알죠, 사실이고. 그렇다면, 그게 원인이라면 규모를 없애야 하잖아요. 그러나 규모는 결과로 존재하는 것이고 그동안 원인들이 누적되어 현재의 실체를 형성한 것이라고 본다면 규모 간 임금 격차의 실질적 문제, 즉 시장에서의 독점력이라는 게 핵심인 것 같아요. 따라서 이것이 양극화의 원인이 되는데 이에 대응하는 방법이 독점력을 제어하는 공정거래 시스템이지요. 그런데 그동안 이 시스템이 취약하지 않았느냐 생각합니다.

두 번째는 노사관계 구조 측면입니다. 우리나라는 기업별 노동조합 중심의 노사관계가 형성되어 있어, 자기 울타리 내의 이기주의에 매몰되기 쉬운 것은 노사가 마찬가지입니다. 그리고 세 번째는 임금체계 측면인데, 우리나라의 경우에는 호봉제로 대표되는 임금체계의 경직성입니다. 따라서 양극화 현상을 진단하고 해결 방법을 찾기 위해서는 3가지 측면을 종합적으로 살펴봐야죠.

이덕재 노동시장의 격차 회로를 보면 대기업 정규직-대기업 비정규직-중소기업 정규직-중소기업 비정규직 이런 식으로 나뉘져 있잖아요. 일종의 봉건제 시대의 사회적 지위(status)처럼. 이러한 회로는 우리나라의 발전 과정 속에 제도적 경로로 자리 잡은 것일 텐데, 이를 인위적인 제도변화로 해결하기에는 약하지 않을까요. 근원적으로 대기업과 중소기업 간 협력시스템이나 산업구조 생태계의 본질적 모습 속에서 격차를 완화해주는 게 있어야 할 것 같은데. 우리 대기업의 모습은 수출주도적 산업구조 전략 속에서 형성되었기 때문에 대-중소기업 간 규모 간 격차가 크게 발생할 수밖에 없었고, 따라서 이를 인위적으로 바꾸기는 어렵지 않을까요?

어수봉 대-중소기업 격차는 생산성 격차이기 때문에 어느 나라나 다 마찬가지 아니겠어요? 미국, 일본, 독일, 영국 다 마찬가지죠. 다만 그럼에도 두 부분의 임금격차가 우리처럼 심한가를 보면 아닌 나라가 있고 그런 나라가 있다는 거죠. 즉, 생산물 시장에서의 생산성 격차와 독점력이 문제의 발생 근원이지만, 그것이 대-중소기업 간 임금격차로 귀결되는 나라도 있는 반면, 그렇지 않은 나라도 있다는 거죠.

김동배 대-중소기업 격차가 80년대 대비해서 늘어난 이유 중의 하나로 산업구성의 변화를 말합니다. 과거에는 경공업도 대기업이 많아서 규모 간 격차가 크지 않았지만, 대기업의 업종구성이 중화학공업과 전기·전자와 같이 자본집약적인 산업들로 바뀌게 되면서 대-중소 격차가 확대되었다는 것이지요. 특히 1997년 외환위기 이후에는 대기업들이 비핵심 부분을 중소기업으로 아웃소싱 하면서 대-중소 격차는 더 확대되었다는 평가가 설득력이 있습니다.

격차가 나는 것은 지불 여력이 있다는 것인데, 지불 여력이 어디서 나오느냐 하면 우선 생산성 격차를 많이 꼽죠. 다음으로 대중소 간 불공정거래도 지불 여력 차이의 원인으로 많이 거론되어 왔고요. 따라서 대-중소기업 간 격차를 줄이려면 대-중소기업 간 불공정 거래를 줄여야 하고 중소기업의 생산성도 끌어 올려야 하겠지요. 대중소 격차 완화를 위해서는 대기업 근로자들이 임금인상을 자제해야 하는데, 자제한 부분의 용도도 미묘한 문제로 보입니다.

스웨덴 연대임금이 깨진 게 그거잖아요. 돈 잘 버는 대기업들 임금 자제하는 고통이 큰 고통이거든요. 예를 들어 내가 100만큼 받을 수 있는데 70만큼 받으면 30 어디 갔어? 보니까 일자리는 별로 못 만드는 것 같고, 그래서 임금노동자기금 만들자 하면서 연대임금이 깨진 거거든요. 우리도 만일에 대기업 근로자들이 양보를 한다면, 받을 수 있었는데 못 받는 만큼의 임금은 누가 가져가야 하느냐는 문제가 생길 수 있습니다.

이장원 80~90년대 우리 대기업들이 고도성장을 하면서 생산성이든 능력이 되니까 임금도 상당히 올려주고, 산별로 가기보다는 기업별 노사관계가 편하니까 기업들이 그것을 지원하고 촉진한 게 있겠죠. IMF 이후 2010년대에 대기업·공공 부문 노조에서 많이 받는 게 익숙해지면서 달리던 자전거에서 페달을 안 돌리고 계속 지탱하기 어렵기 때문에 임금은 올라가야 한다는 인식이 생겼어요. 처음 20년은 기업이 주도해서 고임금이 됐다면 그 다음 20년은 기업보다는 노조나 노동자들 스스로 고임금에 익숙해진 측면이 있어요.



이장원 한국노동연구원 선임연구위원

그러나 최근 동향을 보면 코로나19 사태로 훨씬 위기감을 느끼고 있지만, 그 이전부터 대기업 상당 부분이 저성장으로 공장을 닫는다, 이전한다 하는 구조조정이 많이 나타나고 있어요. 이런 저성장 국면으로 인해서 대기업이나 공공부문의 고임금이 양극화 원인으로 작동해온 것은 상당히 제어될 수밖에 없다고 봐요. 이제는 중소기업이나 기타 서비스 부분의 일자리가 저임금 수준으로 귀착돼버려서 올라갈 수 없는 문제를 어떻게 해결할 것인가가 양극화의 과제라고 봅니다.

주주 구성에서도
종업원이나 노조가
참여할 기회 넓히면서
민간부문 노동이사 확대해야

여기에 대응하는 건 자본시장의 논리도 중요합니다. 예컨대 임금을 자제했을 때 주주 몫으로 많이 가져가는 것 아닌가, IMF 이후 상당히 많은 기업들이 외국계 주주들로 넘어갔어요. 일정하게 수익이 나오지 않으면 기업 가치, 경영권에 대한 공격이 들어오는 환경에 노출돼 있기 때문에 노사만의 임금 타협 문제가 아니고 주주와 노사가 함께 풀어야 해요. 예컨대 3분의1은 주주 몫, 3분의1은 재투자 몫, 3분의1은 노동자 몫, 이런 식으로 어느 정도 공정한 합의를 통해서 생산성을 끌어올리고 그걸 통해서 저성장 국면에서 1~2%라도 성장시킬 수 있는 동력을 확보해야 한다는 거죠.

중소기업도 마찬가지로 결국은 상장하지 않은 상태에서 일인 기업의 문제가 많아요. 그래서 중소기업도 상장하는 쪽으로 지원해주고, 상장 시에 우리사주제나 스톡 옵션 등으로 종업원 몫을 분배할 경우 세제나 금융제도 상으로 혜택을 준다든지 해서 주주와 노사가 같이 게임 속에서 투명하게 약속을 해나갈 수 있도록 해야 한다는 거죠. 그래서 원·하청기업 간의 관계에서 이윤을 어떻게 조정할 것인가도 필요하지만 전체적인 대화와 타협의 범위를 노사뿐만 아니라 주주까지 확장해야 한다고 봅니다. 주주의 일부 구성을 노조에 할애해 주는 노동이사제도 그 연장선상에서 나올 수 있는 정책수단이라고 봅니다. 결국은 주주 구성이 바뀌지 않은 상태에서 노동이사를 받으라고 하면, 민간 대주주들이 반발하죠. 자연스럽게 주주구성에서도 종업원이나 노조가 자본참여, 경영참여할 수 있는 기회를 넓히면서 민간부문 노동이사를 넓혀야 하지 않을까 싶습니다.

연대기금의 효과성 제고를 위한 고민 필요

이덕재 전체적으로 보면 양극화를 낳는 시장구조 현실은 인정하되 그걸 구체적으로 제어할 수 있는 반독점 같은 제도적 개입들이 필요하다는 지적이군요. 또 대기업 고임금군의 임금을 억제해서 압력을 완화시키는 기제들보다 오히려 지금은 전통 제조업이 점차 힘을 잃어가는 상황에서 저임금 계층 임금 상승에 초점을 맞춰야 한다는 말씀도 해주셨습니다. 그 외 주주 거버넌스의 중요성, 거기에 노동의 참여 문제 등을 이야기하셨습니다.

어수봉 두 분 말씀에 더해서 반독점 및 공정거래를 위한 정부의 노력과 감시자의 역할이 필요하고, 또한 원·하청 구조에서 중소기업들이 대기업의 독점력에 대응할 수 있는 협상력을 제고하는 방안도 찾아봐야 합니다. 한편 최근 대기업 근로자의 임금 양보 부분을 기금으로 해서 중소 하청기업의 복지 등에 사용하자는 상생연대기금이나 공동 근로복지기금 제도 등을 장려하고 확산하는 노력들이 시작되고 있지요. 이는 노사가 자율적으로 추진하는 소득 재분배 시스템으로서 이것이 사회 시스템으로 작동할 수 있도록 많은 노력을 해야 한다고 첨언하고 싶습니다.

마지막으로 원청의 책무성을 강조하고 싶어요. 코로나19 사태에서 콜센터가 하청이잖아요. 거기서 집단 감염이 발생했는데, 이게 하청 책임인지, 원청 책임인지 논의할 필요가 있어요. 하청기업들의 협상력도 제고해야 하지만, 원청의 책무성 측면에서는 우리가 그동안 미흡하지 않았나 싶어요.

이덕재 양극화해소위원회가 발족하기 이전에도 핵심 아젠다를 경사노위에서 검토하면서 어수봉 위원장님이 말씀하신 부분을 굉장히 중요하게 봤어요. 예컨대 일본은 단체교섭을 통해 일정 거리 이상 출점 제한을 두는 것을 인정해준 사례가 있더라고요. 독일 역시 중소기업과 소상공인들이 단체협상을 보장했다는 사례가 있고요. 어쨌든 교섭력이 약한 계층들의 협상력 제고 방안들은 논의를 해볼 가치가 있는 것 같습니다.

어수봉 일본의 경우 점주의 연합회를 노동조합으로 보고, 교섭권과 행동권을 인정한 판례가 있어요. 우리도 프랜차이즈 가맹점주를 자영업자로 보지 않고 프랜차이즈 본사의 관리·감독을 받는 종속된 근로자라고 법해석을 넓히면 점주들의 연합회가 노동조합이 될 수 있는 거죠. 물론 노사관계 법제가 아니더라도 연합회의 교섭권을 보장해 주는 법제도에 대해서도 논의가 필요합니다.

이덕재 지난 20년간 양극화 해소를 위한 많은 노력들이 있었습니다. 그 노력들을 종합적으로 평가해보고 앞으로의 과제에 대해서도 말씀을 해주시죠.

이장원 양극화 해소를 위해서 중요한 노동시장의 기제를 어떻게 마련할까와 관련해서 상생

연대기금이란 게 나오고 있지 않습니까. 대기업 부분에 있는 노조가 중심이 돼서 원청이 하청 쪽에 임금인상에 쓸 재원 일부를 내놓는 것은 기업별 노조 체제 하에서 굉장히 중요한 발전적인 모습을 노조가 보여주고 있다고 인정합니다. 다만 연대기금과 연대임금의 관계를 보면, 연대기금보다는 연대임금 원칙이 훨씬 중요하다고 봅니다. 스웨덴에서도 노동자기금 얘기 나올 때 많이 나타난 현상이, 생산성 높은 섹터에서 낮은 임금협약률에 동의하고 그 이상의 것은 기업에 그대로 유보시켜놨다가 추가적 임금인상 요구가 나오면서 임금 드리프트(drift)가 생길 수밖에 없었습니다. 그래서 그걸 기금으로 받아가지고 낮은 임금을 가진 쪽 지원 사업이나 공공적으로 써야 된다는 얘기였죠.

기금을 통해서 추가 인상분을 양보하고 나눈다는 정신은 좋지만, 이게 불평등 해소에 얼마나 기여할 수 있겠는가 하는 의문이 있어요. 그리고 저성장 국면에서 대기업이라 하더라도 인상할 재원이 많지 않다는 거죠. 그래서 중요한 건 연대임금입니다. 연대임금에서 가장 중요한 건 직종 간 생산성 차이는 인정하지만, 규모나 부문 등에서 비슷한 일을 하는 사람들 간에 차이가 커서는 안 된다는 게 대전제입니다. 물론 논리적으로는 동일노동 동일임금이지만, 대원칙은 비슷한 일을 하는 사람 간에는 어느 규모와 어느 부문에서 일을 하든 간에 비슷한 임금을 받도록 하자는 게 노동운동에 있어서 기본적인 연대정신이기도 하죠.

그래서 저는 연대임금을 실현하기 위한 노력이 노조로부터 더 적극적으로 나와야 한다고 봅니다. 지금은 어느 기업에서 일을 하느냐에 따라서 평생 30~40년 동안의 임금 수준이 갈리는 호봉제적 연금 형태의 임금체계인데 이것을 시장가치를 반영해서 직무가치에 준하는 형태로 바꾸자는 거죠. 그게 시장에서 통용될 수 있을 정도의 노사 간 공감대를 바탕으로 해야 하지만, 연대임금 원칙에 입각하면 상대적으로 노조 쪽의 노력이 너무 적은 거 아닌가 하는 겁니다. 물론 기업들도 이게 굉장히 귀찮고 어렵기 때문에 생각보다는 적극적으로 연공급 질서를 하루아침에 바꾸겠다고 하기는 쉽지 않아 보이지만, 노사 모두 임금격차 축소를 위해서 결국은 연대기금보다는 연대임금 원칙을 어떻게 실현해 나갈 것인가가 일차적인 숙제라고 보고요.

그 다음에 소득주도성장은 방법론적으로는 유의미한 이론이고 경험적 성과도 일부 가진 이론이라고 얘기를 하지만, 우리나라에서 그게 성공하려면 결국은 임금격차 축소의 연대성을 발휘했어야 합니다. 한쪽이 희생하고 양보하는 대신에 다른 쪽은 확실히 혜택을 봐야 하는데 이게 연대성보다는 노사 간의 게임으로만 국한된, 그래서 특히 지불능력 없는 자영업자들, 영세 사용자들이 반발하거나 한계에 도달하게 되는 상황에 왔어요. 임금근로자 계층 간에 이쪽은 이만큼 올리고 저쪽은 양보나 자제를 하면서 격차 축소의 메커니즘을 분명하게 약속을 한다든지, 노사정이 같이 협약을 하는 노력을 했다면 사회적으로 공감대도 훨씬 컸고 여러 가지 부작용은 줄지 않았을까 하는 아쉬움이 있습니다.

연대임금 원칙 실현도 근본적인 숙제

김동배 2015년 독일에 갔을 때 독일 사용자단체에 물었어요. 많이 벌면 많이 주면 되고, 적게 벌면 적게 주면 되지 왜 그렇게 힘들어서 산별교섭을 하느냐고 했더니, 같은 일을 하는 사람들은 같은 임금을 받는 게 당연한 거라는 답변이 돌아왔어요. 수익이 많이 난다고 이익배분을 많이 하면 다른 기업들이 눈치를 준다는 대답도 들었습니다. 기본적으로 임금에 대한 개념이 우리나라와는 완전히 다르다고 생각했어요. 이점을 감안하면 과연 한국의 노동조합이 연대임금을 추진할 의지와 역량이 있느냐는 의문이 듭니다. 노동이 못한다고 국가가 한다면 사회주의 논란이 일겠죠. 사용자는 생산성이나 성과와 임금의 연계가 주요 관심사이기 때문에 연대임금을 주도할 인센티브가 약하죠.



김동배 인천대학교 경영대학 교수

우리 노사정의 선택은
‘안정성’ = ‘스킬 · 역량’
‘인간이 있는 자동화’
위해서도 학습이 답

어수봉 일본의 경우는 사용자 주도인 것이 틀림없어요. 고도 성장기에 어디가 조금 더 주면 다 이동하고 그러니까, 사용자끼리 모여서 비슷한 임금을 주면 이동을 제어할 수 있다는 측면에서 대부분의 기업들이 초봉을 동일하게 만들었죠. 그걸 연령급이라고 합니다. 노사관계 구조와 임금 문제를 볼 때 기업별 노사관계는 이기적이고 양극화를 초래하는 거고, 산별교섭은 아니라고 하는데 사실은 그렇게 일방적이지 않아요.

가령 산별노조 중심의 미국의 경우 산업 간, 규모 간 임금격차가 굉장히 크죠. 한편 일본은 기업별 노사관계 중심으로 돼 있지만, 부문 간 임금 격차는 크지 않는 국가잖아요. 그래서 노사관계 구조와 임금 분배 구조는 일대일 매치가 아니라는 겁니다. 중요한 건 연대임금을 그 사회가 어떻게 실현할 것이냐의 문제입니다. 대부분의 유럽국가에서는 산별교섭 혹은 교섭결과의 확장 적용을 통해서 실현하고 있고, 일본처럼 비슷하게 줘야 노동시장이 안정되고 장기 고용이 가능한 시스템을 구축하는 나라도 있어요. 또 김동배 교수님이 밀씀하신 것처럼 독일의 경우 연대임금이 사회적 규범으로 작동하는 국가도 있지요.

우리에게 지금 필요한 질문은 현재 기업별 노사관계 구조 하에서 어떻게 연대성을 제고할 수 있는냐는 겁니다. 산별교섭이 대안이라는 주장이 있는데, 저는 그건 현실적으로 불가능하기 때문에 다른 대안을 우선 생각해 보자는 거죠.

기업별 노사관계 구조 하에서 우리가 우선 고려해 볼 수 있는 건 정부가 노동시장에 더 개입하는 거겠죠. 가령 최소한 초봉에 대해서는 어느 정도 사회적 합의를 가져갈 수 있겠죠. 김동배 교수가 얘기한 독일 사례는 ‘사회적 압력(peer pressure)’이잖아요. 사회 구성원들이 서로 감시하여 격차를 저지하는 거죠.

지난 20년 간 양극화가 벌어졌던 것에 대한 조감과 평가를 해보자고 했잖아요. 크게 보면 시장 내에서의 임금격차 발생, 그러니까 1차 분배 구조죠. 그 이후에 세금과 사회안전망, 즉 2차 분배를 통한 격차의 조정이 있죠. 어느 나라에나 이 두 개의 시스템이 작동하잖아요? 지난 20년 동안 우리나라도 상황을 선진국과 비교해 가면서 부족한 부분들을 보완하려는 노력을 해 왔습니다. 그런데 대부분의 노력은 소득 재분배 측면에서의 보완이었어요. 특히 사회안전망 및 사회복지 확충, 근로장려세제의

도입, 최근 아동수당까지 그래도 어느 정도 선진국 수준까지 왔고, 저는 이 측면에 대해서는 후한 점수를 주고 싶어요.

그렇지만 1차 분배에 있어서 자기가 받아야 될 몫을 제대로 못 받는다고 하든가 혹은 너무 격차가 심하다든가 이런 측면을 제어할 수 있도록 정부가 시장에 개입해야 하는 분야가 있잖아요. 1차 분배시장에서의 개입은 지난 20년 간 어느 정부에서나 꺼려온 게 사실이에요. 그런데 이번 정부 들어서서 정부가 1차 분배시장에 깊이 개입하려고 했던 거예요. 그게 소득주도성장이라는 캠페인으로 나타나는데, 최저임금의 급격한 상승, 비정규직의 정규직 전환 등을 통해 임금 격차가 해소되도록 정부가 직접 시장에 개입하는 거죠.

1차 분배시장에 정부가 개입을 하니 당연히 시장에서는 부작용이 발생할 수밖에 없지요. 특히 이장원 박사가 잘 지적했듯이 영세자영업자와 중소기업에 대한 부담이 커지고 말았잖아요. 사회의 1차 분배 구조라는 메커니즘이 있는데 그 전체의 틀은 그대로 두고 최저임금이라는 일정 부분만 건드리면서 가장 취약계층이 가장 큰 영향을 받게 된 거죠. 종합평가를 해보면, 물론 지금 정부도 재분배를 통해서 가처분 소득의 공평한 분배를 위해서 기여한 바가 있지만, 1차 분배구조의 개선 실험은 혼란을 초래한 건 사실이고, 우리 사회의 민낯을 그대로 드러낸 계기가 되었지요.

따라서 양극화 해소 측면에서 정리해야 할 첫 번째 아젠다는 바로 1차 분배시장에 발생하는 임금 격차를 그대로 둔 채 재분배를 통해 격차 해소를 하는 방식으로 갈 것인가, 아니면 시장 분배에서도 격차가 발생하지 않도록 하는 방식으로 갈 것인가라고 봅니다. 그리고 다음으로는 정부의 역할은 어디까지인가, 어디까지 개입할 것인가입니다. 예를 들어 양극화 해소를 위해 최저임금을 소득분배 메커니즘으로 계속 사용할 것인가 등의 문제입니다.

사회적 임금(social wage)도 해법 중 하나

이덕재 결국은 노동시장에 대한 직접적인 개입 부분인데, 그렇게 하려고 하니까 결국 또 노동시장 핵심 주체의 동의, 협력, 협조가 중요해지면서 노사정 사회적 대타협에 대한



기대들이 굉장히 컸다고 생각이 듭니다. 한편, 소득주도성장 부분을 1차 시장에 직접적으로 개입하려고 했던 실험이었다는 평가는 새롭네요. 소득주도 성장에 대한 평가들이 여러 갈래들이 있는데, 지금 위원장님이 말씀하신 건 많이 다른 것 같습니다.

이장원 반대라기보다는 좀 결이 다른 평가를 좀 하고 싶어요. 결국은 노동시장에 정부가 개입해서 임금 격차를 조정하기 위해서 정부가 역할을 해야 하는데, 최저임금제도 자체가 어느 나라나 시장 논리에 맡기지 않고 노동시장에 정부가 개입을 하는 거죠.

저는 2015년부터 2017년 5월까지 최저임금위원회 위원을 했어요. 그런데 두 자릿수 올리는 거에 대해서 제가 부담을 느끼고 5월에 공익위원 사퇴를 했기 때문에, 16% 올릴 때 참여를 하지 않았습시다. 그때 5년 동안 7% 올렸는데, 그때 논리는 100인 이상 사업장의 협약임금인상률의 2배 수준이면 맞겠다는 거였습시다. 그렇게 해서 대기업하고 중소기업 노노 간 격차를 줄이는 게 굉장히 중요하다고 봤어요. 노조가 있어서 임금협약을 맺을 정도면 어느 정도 규모가 있는 사업장들이고, 거기서 협약 임금 인상률이 평균 3.7% 나왔다면 최저임금은 7.4% 이렇게 가는 거죠. 그것도 사실상 시장에서 실력 있는 협약임금 사업장에서 3%대를 인상했는데 중소기업장에 있는 사람들에게 7%대로 두 배를 주라는 것도 높은 거죠. 그거 줄 수 있냐, 이런 애

기가 당연히 나오고, 미달률이 상당히 많이 나오죠. 7%대로 못 주는 사업장들이 계속 있는 거고. 그러나 최저임금이 중소기업 전체의 사실상 임금인상 가이드라인이라 영세한 사업체가 버겁더라도 그렇게 결정되었죠.

즉 시장에 맡기기 보다는 정부가 개입을 해야 격차가 줄 수 있어요. 그런데 최저임금위원회에서 보면 거의 매번 그런 논리가 어느 정도 작동이 돼 왔더라고요. 시장의 임금인상 수준을 쫓아가기보다는 그것보다 높아야만 소득재분배 효과가 있다는 거죠. 그래서 1차 시장에 문재인 정부가 개입을 갑자기 처음 했다고보다는 그 전에도 했는데, 그 전에는 왜 조심스럽게 개입했는지 잘 살피지 않고 너무 용감하게 깊숙이 개입을 한 겁니다. 개입을 왜 했느냐의 문제가 아니고, 개입은 해 왔던 겁니다.

고임금에 대한 인센티브를 억제하는 조세 메커니즘

더 중요한 건 결국 재분배 2차 시장 문제를 같이 했었어야 한다는 거죠. 소득주도성장이라고 할 때 소득이라는 게 1차 시장소득을 조정하는 것도 굉장히 어려운 얘기지만 그게 성공하기 위해서도 2차 소득의 재분배 제도도 상당부분 보완하거나 건드려서 갖어야 하는데, 이 부분에 대해서는 조금 약했다고 봅니다.

구체적으로, 일반적인 조세부담률 인상 같은 평균적인 얘기도 있지만, 시장에서 예컨대 국민소득 기준으로 봤을 때 연봉 1억 수준에 거의 도달한 사람들은 고임금으로 판정할 수밖에 없어요. 그러면 근로소득에 대한 과세도 8,000만 원 이상에 대해서는 훨씬 더 강화를 한다든지, 그래서 '아, 내가 임금인상 많이 시켜봤자, 연장근로 많이 해봤자, 세금을 많이 떼 가네' 생각할 수 있게 하는 겁니다. 지금 집값이 9억 수준으로 수렴했잖아요. 그 이상 되면 자금출처 조사하거나 하니까 9억 이상 되는 집값은 내려가고 9억이 기준이 되는 것처럼, 이걸 끌어내려야 한다는 겁니다. 임금 소득에 대해서도 그런 거예요. 그러니까 근로소득세도 같이 건드려주면서 그렇게 가야 한다는 겁니다.

명시적으로 아까 말씀하신 노사 간 문제가 아니고, 임금근로계층 안에서 예시적으로 드는 겁니다. 계층 안에서 고임금을 더 이상 지향하지 맙시다, 밑을 끌어 올리는 식으로 정책을 보완적으로 같이 가자는 거죠. 그러면 양대 노총에서도 대기업 제조업의 시간급으로 돼 있는 사람들이 임금인상 효과를 누리기 위한 무리한 최저임금 시급인상에 대한 욕구도 훨씬 적었을 겁니다. 실제로 영세한 저임금 계층을 대상으로 국한된 정책에 마음을 모아서 올린하는 모습을 보였어야 되는데, 너무 다른 요인들이 여기에 개입되면서 정책효과를 크게 보지 못한 겁니다.

고통 받는 사람은 분명히 얘기를 하는데, 효과 본 사람도 분명히 있을 텐데 안 나타나요. 모든 정책이 그렇지만, 이득 본 사람이 굉장히 많은데 그 사람들은 나 이득 봤다고 얘기는 안 하고 있죠. 그런 부분이 조금 아쉬워요.

1차 시장에 개입하는 정부정책이 훨씬 중요한데, 임금분포공시제 같은 게 굉장히 중요하다고 봐요. 이런 걸 강화해서 산별교섭이 아니더라도 시장에서 임금가이드라인 정책으로 작동할 수 있도록 적정임금 수준을 제시하고, 최저임금뿐만 아니고 적정임금에 대한 내셔널 가이드라인을 정부가 제시하는 게 중요합니다. 아울러 임금소득에 대한 재분배를 지금보다는 훨씬 강화해서 너무 임금격차가 벌어지지 않도록 해야죠. 많은 임금을 받아봤자 세금을 많이 내야 한다는 걸 확실히 각인할 수 있도록 하는 겁니다. ‘임금으로 많이 버는 거는 아무 문제가 없어, 부동산 같은 자산으로 많이 벌어가는 사람들이 문제야, 이 사람들에게 대해 중과세 해’가 아니라, 임금도 많이 벌면 많이 내야 하니까, ‘너무 많이 벌려고 하지 마세요’란 새로운 공감대가 재분배 정책에 있어야 된다는 생각을 합니다.

김동배 저도 거의 비슷한 생각입니다. 우연히 독일 자동차기업 근로자 월급명세서를 받아 왔어요. 재미있는 것 중 하나가 교회세(church tax)가 있었어요. 우리는 교무금이나 헌금을 내잖아요. 거기는 세금으로 받아가더라고요. 저랑 연봉 수준이 비슷해서 한국과 독일의 세금 및 사회보장분담금 비중을 비교해봤습니다. 임금총액에서 세금 및 사회보장분담금이 차지하는 비중을 비교해봤죠. 독일이 대략 10%p 정도 높더라고요. 역시 한국과 비교해서 독일은 세금과 사회보장분담금을 많이 거두어서 복지도 풍성

하게 제공하는 복지국가라고 생각했죠. 우리나라는 왜 그렇게 못 할까는 정치권 문제로 보입니다. 정치권이 상당히 부담스러워 하겠지요. 표로 바로 연결되니까.

이장원 복지국가를 위해서는 연금을 올려야 하는데, 많은 임금을 필요로 하는 게, ‘60~65세 이후에 노후는 누가 보장해주냐. 알뜰한 국민연금 갖고 내가 어떻게 사냐. 그래서 많이 벌 수 있을 때 많이 벌어야 한다’는 게 굉장히 중요한 논리잖아요. 고임금 사업장에서 왜 여전히 고임금을 원하느냐. 이거 벌어놔야 노후가 보장된다는 거예요.

이 부분에서 임금인상에 대한 욕구를 기업이나 정부가 적절하게 조절하고 어느 정도 제어한다면, 당연히 연금에 대한 모자라는 욕구를 채워야 합니다. 노후 연금을 확충하자고 하면 노사의 부담, 특히 기업들이 보험료 부담에 훨씬 더 앓는 소리를 할 수밖에 없을 겁니다. 기업은 여력이 없으니 국가가 책임지라고 할 텐데, 임금을 어느 정도 조정해주고 대신 기업들의 연금에 대한 부담을 늘려서 노동시장에서 임금이 너무 높아지지 않게 하면서 노후에 대해서는 기업과 국가와 개인이 조금 더 짊어질 수 있도록 할 수 있죠.

어수봉 사회적 임금(social wage)이네요.

김동배 예컨대 그냥 고정급으로 가져가는 부분을 자제하고 나머지는 성과배분(profit sharing)과 같은 변동급으로 가져가되 이를 연금하고 연계시키는 방안입니다.

이장원 : 기업연금하고.

김동배 미국에서 이익배분이 발달하게 된 배경 중 하나가 기업연금하과의 결합이라 그러더라고요. 그렇게 되면 실수령액(take home pay)의 차이는 줄어들겠지요. 호봉급이나 연공급 개편 등 임금체계 개편도 중요하겠지만, 이익배분과 같은 변동급의 활성화도 여러 측면에서 중요한 과제로 보입니다. 예를 들어 고령 인력의 고용안정에도 도움이 될 것 같습니다. 고령임금의 고정급 비중을 자제하되 이익배분과 같은 변동급 부분을 늘리면 고령인력 고용으로 인한 인건비 부담이 현저하게 줄어들겠지요.

기회의 양극화 방지 위해 평생학습 필요

이덕재 결국은 다 연결이 되는 것 같아요. 결국 문제는 조절 기제인 것 같아요. 어떤 문헌에 따르면, 외환위기 이전에는 임금에 대한 시장조절 기제가 작동이 됐던 것 같더라고요. 예를 들어서 87년 노동자 대투쟁 속에서 임금이 굉장히 큰 폭으로 오르잖아요. 근데 초창기 때는 대기업에서 두 자릿수 인상률이 3~4년 동안 지속돼요. 명목으로는 거의 두 배 이상 올라갔죠. 그리고 나서 시차를 두고 3~5년 정도 지나서 중소기업 임금이 똑같이 대기업 임금인상률을 쫓아간다고요. 결국 일시적으로 벌어졌다가 다시 또 92~93년쯤 되면 비슷한 임금격차로 수렴이 됐어요.



이덕재 경제사회노동위원회 (전)수석전문위원

그때 그게 어떻게 가능했을까 보면, 결국 80년대 후반, 90년대 초반 호황국면에서 노동시장 내에 초과수요 압력이 있었던 거죠. 우선은 대

기업 부분에서 먼저 노동운동과 결합해서 쭉 올라갔다가, 노동시장 초과수요 압력이 중소기업 부분을 끌어올리는 메커니즘이 작동했던 것이죠. 만약 외환위기 이후에도 그런 시장조절적 기제가 작동이 됐다면 그나마 시장 자체에서 임금격차를 완화해주는 여력이 있었을 텐데, 불행하게도 외환위기 이후에 저성장 국면으로 들어가고, 고령화 현상 등과 맞물려 사회·경제적 부조화가 나타나면서 시장조절적 기제가 작동이 멈춘 거죠.

그럴 때 조절을 어떻게 할 거냐. 그래서 외부적인 개입을 통한 조절 노력들이 계속 있었던 것 같아요. 예컨대 노동운동 진영에서 산별 노사관계 시스템 속의 연대임금 전략이 대표적인 노력이었던 것 같고요. 근데 이러한 노력들이 전체적으로 보면 아

외환 위기 이전엔

임금에 대한

시장의 조절 기제 작동

개입 통한 조절 노력 필요

직까지는 성공적이지 못합니다. 결국 이런 부분이 여전히 양극화 해소를 오늘날까지 우리의 과제로 남겨 놓은 것 같아요. 그 부분에 대한 대안, 앞으로 방향, 전략들을 얘기하면서 마무리하면 될 것 같습니다.

어수봉 교수님께서서는 충분히 기업별노조 체제 하에서도 그것을 조절할 수 있다, 초 기업적인 조절 기제라는 관점에서 보면 반드시 산별체제를 고수할 필요는 없다는 말씀을 해주셨습니다. 또 이장원 박사님은 특히 정부가 해야 할 역할에 있어서 일종의 시그널 차원에서 일정수준 이상의 고임금에 대한 인센티브를 억제하는 정부의 조세 메커니즘 필요성을 말씀해 주셨고요. 김동배 교수님은 임금체계 부분에 있어서 이익 배분 부분을 차라리 노후보장 시스템하고 결합하면서 또 다르게 찾아나갈 수 있는 출구들 같은 대안을 참신하게 제안해 주셨습니다. 그럼에도 불구하고 노사의 중심적인 노력들이 여전히 중요할 것 같은데 그런 쪽의 역할들을 조금 더 얘기를 하면서 마무리했으면 싶습니다. 여전히 노사관계의 틀이 중요하지 않을까요?

이장원 양극화 테제가 지금까지 진행돼왔던 대화의 틀에서 앞으로는 조금 방점이 달라야 합니다. 지금까지 임금소득의 결과에 대한 문제, 양극화 문제를 어떻게 조정할 거냐, 이런 게 주된 것이었습니다. 그리고 임금이 발생하려면 일자리를 통해야 하기 때문에 일자리 공급과 수요를 통해서 임금의 불평등을 어떻게 조절하느냐, 이런 고민들이 있을 수 있죠.

앞으로 예상할 수 있는 세계는 일자리 수요가 상당히 줄어들지 않을까 생각합니다. 물론 고령화 효과도 있겠지만 여러 가지 디지털화나 세계화 같은 환경이 일하고 싶은 사람보다 훨씬 더 빠르게 일자리가 부족한 세상이 되지 않을까 예상됩니다. 그리고 우리가 과거에 배웠던 지식의 정도나 경험의 정도를 봤을 때, 새로 나타나는 일자리는 좀 더 고도의 지식과 기술을 필요로 하는 일자리들이 주로 나타나고, 지금까지 우리가 익숙하게 알아왔던 일자리는 줄어들 가능성이 높다고 보는 거죠.

결국 양극화 방지를 위해서도 그렇고, 양극화 구조 개선을 위해서도 그런 기회의 양극화를 어떻게 방지할까, 일할 수 있는 기회 자체가 양극화되는 문제에 어떻게 대응

할 것인가가 노사, 노사정의 핵심 과제여야 한다는 겁니다. OECD 등에서 낸 디지털 화에 관련된 많은 연구나 정책보고서를 보면 결론적으로 많이 얘기하는 건 평생학습밖에는 뚜렷한 자구책이 없다는 거예요. 인간이 할 수 있는 건 이 문제에 대해서 평생학습으로 도전을 하는 수밖에 없다는 거죠. 그건 거의 정답인 것 같아요. 특이한 답을 낼 수도 있지만, 누구나 동의할 수 있는 정답은 결국 그 문제죠.

그렇다면 한국이 양극화에 대응하기 위해서도 평생학습, 또는 직업훈련, 이런 부분에 대한 노사의 대대적인 투자와 개입, 또 정부의 지원이 있어야 되지 않을까 생각합니다. 그리고 재분배 정책에 의해 노동시장으로 환류되는 자금들 중 많은 부분이, 일자리 안정자금 같은 용도로 사용될 수도 있지만, 많은 부분들은 결국 평생학습이나 교육훈련 쪽으로 들어와야 하고, 노사가 그걸 통해서 같이 일할 수 있는, 유럽 일부 나라처럼 노조한테 그런 '재훈련'의 일부 운영책임을 맡길 수도 있다고 봅니다.

그렇게 하면 다 취업이 되느냐, 이런 문제에 봉착할 수도 있어요. 훈련 결과 취업이 안 될 수도 있지만, 지금 같은 구직활동에 대한 수당보다는 훈련수당이 훨씬 사회적으로 효과가 좋습니다. 효과라는 건 뭐냐면, 노동자의 삶의 질을 정신적 수준에서까지 유지해주고, 노동시장에서 향후 일자리 얻을 수 있는 기회를 보장해준다는 차원에서는 보면, 예컨대 10년 내내 훈련만 받을 수도 있다는 거죠. 그걸 실패라고 생각하면 안 된다고 봅니다. 1~2년 훈련 시켰는데 왜 취업이 안 돼, 이걸 효과 없다고 하기보다, 1~2년 훈련을 받아도 기술은 이미 변해서 앞으로 나아가 있을 것이기 때문에, 그걸 또 따라잡으려면 지속적으로 평생학습을 해야 한다는 말이지요. 그 사이에 일자리가 걸리면 다행이고요.

결국 이걸 말하자면 이행노동시장이라고 할 수 있어요. 일자리에 취업하고 있는 게 정상상태가 아닐 수도 있어요. 어떻게 보면 많은 저임금 계층은 훈련을 받고 있는 과정이 정상상태일 수도 있어요. 그 중간에 디지털 플랫폼 형태로 잠깐 취업했다가 업종이 없어지면 다시 와서 또 훈련 받고, 다시 또 들어가고 이럴 수밖에 없는 환경이 될 수도 있다는 겁니다. 그러면 노사가 여기에 대해서 더 적극적으로 대응하고, 정부도 사용자나 노조에게 여기에 같이 관여해서 운영의 책임을 질 수 있도록 하는

게 앞으로의 양극화, 노동시장 기회의 양극화 방지를 위해서 가장 중요한 거라고 봅니다.

김동배 이 박사님이 제가 말씀드리려고 했던 걸 다 말씀하셔서 더 말씀드릴 게 없네요. 평소 이장원 박사님이 학습을 강조하시는데, 저도 최근에 유연안정성을 살펴보다가 안정성은 결국 스킬·역량이라더라고요. 근로자가 노동시장에서 필요한 곳에 갈 수 있는 역량, 스킬이 안정성이라는 거지요. 그리고 역량과 스킬은 학습에서 나오니까 학습이 결국 안정성이라는 겁니다. 유연성은 선택할 수 있는 시대는 아닌 것 같아요. 왜냐면 4차 산업혁명이라든지, 지금까지 추세대로 만일 중국 제조업이 세계시장에서 한국 제조업과 경쟁을 하게 된다면 '5년 후 한국의 제조업이 있을까?'라는 상당히 비관적인 평가도 있습니다. 그러다 보면 일자리 위기, 고용 위기는 따라올 수밖에 없기 때문에 유연성은 선택이 아니라 필수라고 봅니다.

그렇다면 우리 노사정이 선택할 수 있는 건 안정성이고, 안정성은 스킬·역량이며, 이는 학습을 통해서 얻을 수 있습니다. 이 프레임은 저도 이장원 박사님과 똑같아요. 친환경차 관련 현대자동차 고용안정위원회의 논의를 보면, 노동조합이 적극적으로 주변의 국가 교육기관들, 대학 등과 연계해서 교육훈련을 강화해야 한다고 권고하고 있습니다. 그런 것도 같은 맥락에서 나온 거라고 봅니다. 그런데 현대자동차 정도면 나름대로 자원도 있고 대응능력이 있겠지만, 현대자동차의 2~3차 협력업체들은 과연 어떻게 될까요? 전기차 들어오면 30% 이상이 사라진다고 그러거든요. 그쪽의 고용 인원들은 어떻게 되겠습니까? 중국 충격은 중국에 진출한 한국기업들이 중국 내부에서 죽 쑤고 있는 수준이어서 세계시장에서 당장은 직접적으로 다가오지 않지만 4차 산업혁명으로 인한 충격은 그렇지 않은 것 같습니다. 이 박사님이 말씀하신 기회의 양극화와 관련해서 학습이 답으로 보입니다.

학습은 노동공급 측면에 관한 것입니다. 노동수요 측면에도 노사정이 관심을 가져야 한다고 생각합니다. 독일의 노동4.0의 핵심 철학이 '인간이 있는 자동화'거든요. 인간의 역할과 숙련이 배제된 자동화 혹은 4차 산업혁명이 아니라, 인간 노동과 인간의 자율성을 최대한 살리는 4차 산업혁명 개념이거든요. 관련해서 현대차와 도

요타자동차는 매우 대조적인 모습을 보여주고 있습니다. 잘 알려진 바와 같이 현대차는 숙련배제적인 자동화를 했잖아요. 물론 모듈 시스템으로 품질 향상은 잘 달성했지만 숙련배제적인 자동화가 특징이었습니다. 반면 도요타자동차 생산직 근로자들은 자격등급이 상당히 높은 수준으로 올라가면 공대 엔지니어 수준의 숙련과 지식을 보유한다고 합니다. 엔지니어 수준의 숙련을 습득하는 거죠. 같은 자동차 회사이지만 상당히 다른 선택입니다. 두 회사의 다가오는 4차 산업혁명에 대한 적응력과 근로자의 열정과 창의에 근거한 혁신 잠재력은 큰 차이가 있다고 봅니다.

제 생각에 노동조합은 앞서 말씀드린 노동수요 측면에 관심을 가지고 개입해야 한다고 봐요. 공급측면은 아까 말씀하신 학습을 통한 스킬과 역량 개발에 집중해야 하고요. 유연성은 선택이 아닌 필수라면 지금 노사정이 선택할 수 있는 건 안정성입니다. 여기에서 안정성의 지평 확대가 필요할 것입니다. 인간의 역할 즉 숙련과 지식을 최대한 활용하는 인간 중심적인 4차 산업혁명으로 나아가야 한다는 노동수요 형성에의 개입이지요. 이 문제는 노사정 중 우선적으로 노동의 관심사로 보입니다.

문제는 이것이 너무 큰 그림이라 많은 준비가 필요할 겁니다. 당장 손에 잡히는 건 없잖아요. 양극화해소위원회에서 작지만 손에 잡히는 실천과제를 몇 가지 뽑아내야 하는데 그게 뭔지는 꼼꼼하게 살펴야 할 것 같습니다.

양극화 해소는 부문 간 벽을 깨트리는 것

이덕재 두 분께서 조금 다르게 표현하셨지만, 대체적으로 오늘날 사회경제 환경에서 해법은 ‘이행노동시장’이거나, 덴마크 식의 ‘골든트라이앵글’ 같은 것으로 보입니다. 우리나라는 유연안정성이라고 하면 고용안전망과 노동시장 유연성의 교환 관계에만 집중합니다. 노동계는 고용안전망부터 탄탄하게 확보하라고 요구하는 거고, 경영계는 노동 유연성, 시장유연성이 더 급하다고 해서 그 중심으로 대립축이 형성돼 있는데, 실제 덴마크의 골든트라이앵글이 버티는 중요한 힘은 적극적 노동시장 정책이라는 주장도 많습니다. 그게 일종의 버퍼링 역할을 해준다는 얘기인데, 그 부분에 대한 강조



나 문제의식이 약했다고 봅니다.

그런데 오늘 두 분께서 그 부분을 특히 강조를 해주셨습니다. 그래도 우리나라 노동 시장, 노사관계를 보면, 역시 고용안전망과 노동시장 유연성은 현실적인 주요 대립 축인 것 같아요. 여전히 중요한 힘으로 작용하고 있는데 참 어려운 문제입니다.

어수봉 안정성이 높아야 유연성이 가능한 것이고, 안정성을 제공하려면 시장이 유연하지 않으면 고착화 돼버립니다. 그래서 선진국이 되려면 유연성, 안정성 둘 다 높이는 방향으로 가는 거죠. 어느 하나를 희생하면서 어느 한 쪽을 선택하는 건 아니죠.

기업별 노사관계를 얘기했는데, 기업별 노사관계가 강한 이면에는 기업단위의 내부 노동시장이 있는 거죠. 굉장히 강한 내부 노동시장이 실체고, 기업별 노동조합은 그 걸 이용하는 하나의 조직일 뿐이라고 생각해요. 고도성장기에 기업은 내부 노동시장을 강하게 형성하여 국제 경쟁력을 갖추는 데 성공한 경험이 있어요. 그래서 이걸 놓아 버리면 경쟁력을 잃지 않을까 하는 두려움이 있어요. 반면 현재의 내부 노동시장 체계가 글로벌 경제에서 지속가능하냐고 질문하면, 대부분 지속가능하지 않다고 대답해요.

따라서 다른 시스템으로 가야 하는데, 그 다른 시스템에 대한 확신이 없는 거죠. 미국식 노동시장이나, 유럽식 노동시장이나, 일본식 노동시장이나 논의들이 많지만, 기업들이 채택해야 할 시스템은 ‘가보지 않은 길’이지요. 고용안정을 바탕으로 한 호봉제 임금체계, 그리고 공채로 처음에 뽑아서 이사까지 내부 경쟁을 통해 올라가는 현재의 인사관리 시스템을 대체할 수 있는 시스템이 무엇이나는 거죠. 채용은 어떻게 하고 내부의 인사관리는 어떻게 바뀌어야 하는가, 성과에 대한 보상시스템과 임금체계는 어떻게 바뀌어야 하는가 등의 문제이지요.

양극화란 노동시장이 닫혀 있다는 현상에 대한 다른 식의 표현에 불과한 것이예요. 즉, 시장에 두 개의 부문이 있고, 이 둘 간 이동이 안 되는 거예요. 둘 사이에 사람이 왔다 갔다 하면 두 부문 간 양극화는 적어도 개인에게는 문제가 되지 않죠. 부문 간 노동이동성이 약화된 게 양극화를 만든 원인이고, 양극화를 공고히 하는 원인이고, 나아가 양극화를 재생산하는 원인이기도 해요. 따라서 양극화 해소란 부문 간 존재하는 벽을 깨트린다는 겁니다. 그렇다면 우선 벽의 실체를 파악해야 합니다.

우선 내부 노동시장을 견고하게 하는 한 축으로서 오래 있을수록 유리하게 되어 있는 호봉제 임금체계가 있죠. 자연 승급이라는 호봉시스템이 내부 노동시장의 굉장히 중요한 작동기제입니다. 따라서 호봉제 하에서도 호봉 상승이 ‘자연히’ 되는 게 아니라 성과평가를 통해 이루어지면 이 부분이 깨지는 거예요. 이를 공공부문에 먼저 도입하고 민간부문으로 확산해야 됩니다. 지난 20년 동안 공공 부분에서도 직무급, 성과 배분 등이 많이 확대됐고, 이런 흐름을 좀 더 속도감 있게 진행시켜야 합니다..

내부 노동시장을 견고하게 만드는 두 번째 축은 노동이동의 제약입니다. 직장 간 노동이동을 막는 부분, 즉 채용의 문제죠. 공공부문 역시 대부분 신입사원만 채용하고, 중도 채용은 없어요. 같은 사람이 20~30년 쪽 가는 닫힌 노동시장입니다. 이 벽이 없어진다는 것은 경력자 채용이 가능하다는 거죠. 그렇다면 누군가는 나가야 하는데, 이것이 바로 유연성 문제이죠. 양극화 해소의 핵심 과제는, 사람들이 부문 사이를 왔다 갔다 할 수 있게 하는 겁니다. 부문이 몇 개가 있고 임금 격차가 아무리 크더라도 거기에 벽이 없다면 그건 문제가 되지 않죠.

이 두 축과 더불어 내부 노동시장을 견고하게 만드는 것이 기업별 노동조합의 힘이지요. 이러한 내부 노동시장의 벽을 산업별 교섭으로 깬다는 건 한 마디로 넌센스입니다. 산업별 노동시장의 형성이라는 것은 바로 기업별 노동시장을 해체한다는 뜻이에요. 따라서 기업별 내부 노동시장과 초기업별 교섭은 양립할 수 없는 거예요.

이러한 배경 하에서 양극화 해소를 위해 정부가 해야 할 일, 노사가 해야 할 일들이 있습니다. 시장을 보다 공정하게 만들어주는 게 한 파트고, 장기적으로 볼 때는 재분배 시스템, 가령 EITC 강화를 통해 가구 단위의 소득을 어느 정도 보장해 주는 사회보장시스템을 구축하는 거죠. 지금 교육과 주거 격차가 너무 심한데, 공교육을 생산성 있게 해줘야 하고, 또 취약계층에 대한 주거나 의료 지원도 지금보다 더 보장해야 합니다. 이렇게 사회적 임금을 확충하려면 당연히 조세 개혁이 수반되어야 할 겁니다. 조세개혁은 어떤 방향으로 해야 될 것이냐, 소득세의 누진율을 강화하는 방향으로 갈 것인지, 불로소득, 자산소득에 대한 세율을 높일 것인가 등에 대해 논의할 해야 합니다.

이덕재 대체로 동의하는 부분을 위원장님께서 좀 더 명확하게 정리해주신 것 같습니다. 만약 양극화의 핵심 기제가 기업별 노조체제이고, 그게 과거엔 순기능 했으나 지금은 더 이상 그런 상황이 아니어서 바뀌야 한다면, 내부 노동시장의 장벽을 깨나가는 작업이 선행되어야 한다는 말씀이십니다. 대신에 그 과정에서 고임금 직종에 가지 못하고 탈락하는 사람들이 나오니까, 그 부분에 대해서는 국가가 다양한 형태로 개입해서 보완하는 역할을 해야 하고, 그게 앞으로 추진해야 할 양극화 해소의 방향성이 아닐까, 이런 큰 틀을 말씀해주신 것 같습니다.

결국 양극화해소위원회에서 혹은 위원회를 넘어서 노사정이 사회적 대타협을 한다고 할 때, 이런 부분들이 일종의 패키지로써 종합적으로 제안되어야 할 것 같습니다. 흔히 유럽에서 사회적 합의를 얘기할 때 어느 한 쪽이 손해를 보거나 이득을 보는 게 명확하면 합의가 안 된다는 거죠. 그래서 패키지로 여러 가지가 들어가서 이득을 보는 부분도 있고 손해를 보는 부분도 있지만 방향성이 옳으면 그렇게 한 번 가보자 하는 식으로, 사회적인 큰 협약을 맺을 때는 그렇게 패키지로 가는 경향이

있습니다. 오늘 참석해주신 세분이 말씀하신 얘기들이 종합적으로 잘 다듬어져서 앞으로 좋은 성과로 이어지면 좋겠다는 생각이 듭니다. 이야기할수록 양극화가 확실히 어려운 주제란 걸 더 느끼게 됩니다. 그럼에도 우리 사회가 양극화를 반드시 해소해야 하는 상황이라면 지금부터 10년이 걸릴지, 그 이상이 걸릴지는 모르지만 양극화 해소를 위한 프로젝트를 지금부터 시작해야 한다는 데에는 이견이 없을 듯합니다.

지금까지 귀중한 말씀 많이 해주셔서 감사합니다. 총론으로 보면 추상적이지만, 논의 과정에서 상당히 구체적인 아이디어도 많이 나온 것 같습니다. 장시간 동안 귀중한 말씀 해주신 데 거듭 감사드리며 오늘 대답은 여기서 마치겠습니다.