

## 임금불평등과 고용

금재호\*

한국은 1990년대 중반부터, 특히 외환위기를 거치면서 임금불평등이 심화되었고, 이는 양극화의 핵심을 이룬다. 비록 MB정부 동안 임금불평등이 더 이상 악화되지 않았을 뿐만 아니라 부분적으로 개선된 측면도 있지만, 현재로서는 이러한 변화가 영속적인지 아니면 일시적인지 명확하지 않다.

임금불평등은 기본적으로 근로자 간 생산성의 격차가 확대되었다는 것을 의미한다. 임금불평등 확대의 원인으로 흔히 세계화로 인한 경쟁의 심화, 디지털 혁명으로 대변되는 기술혁신, 중국 등 후발국의 부상 등이 지적된다. 세계화로 인한 경쟁의 심화는 이미 세계시장에 노출된 기업과 산업만이 아니라 국내에서 보호를 받던 기업과 산업까지 무한경쟁시스템으로 몰아넣었다. 기업들도 살아남기 위해 필수적이지 않은 인력이나 기능은 과감히 정리하거나 해외이전 또는 외주로 돌려 생산비용을 최소화하는 한편, 핵심 경쟁력의 유지 및 확장에는 집중적으로 투자하게 되었다. 이 과정에서 근로자는 핵심인력과 주변인력으로 나누어지고 핵심인력에 대해서는 집중적인 투자와 높은 임금을 제공하는 한편, 주변인력에 대해서는 불이익을 주었다. 이러한 기업의 행태는 결과적으로 임금불평등을 심화시켰다.

중국으로 대표되는 후발국의 추격도 하나의 원인이다. 값싼 노동력을 무기로 후발국들이 급격하게 성장함에 따라 생산기지의 전 세계적 이동이 발생하고 이에 국내에서는 많은 일자리들이 소멸되었다. 소멸된 일자리의 대부분은 제조업의 상용직으로 고용이 안정되고 임금도 나쁘지 않은 중간 수준의 일자리들이 다수였다. 그러나 소멸된 일자리를 대체할 만한 일자리들이 충분히 창출되지 못하였다. 그 결과 퇴출된 근로자들이 저임금, 저기능직에 집중됨에 따라 이들 일자리에서 노동공급과잉으로 인한 임금수준의 상대적 하락이 발생하고 이는 임금불평등을 심화시켰다.

세계화, 기술혁신, 후발국의 부상 등으로 인한 임금불평등의 문제는 한국만의 독특한 현상이 아니라 대부분의 선진국들이 함께 겪고 있는 문제이다. 그러나 한국의 경우 외환위기와 국내 경제구조의 취약성이 임금불평등의 악화를 더욱 가속화시켰다.

취약한 경제구조로 먼저, 불균형 성장을 들 수 있다. 자본과 기술이 부족하고 국내시

\* 한국노동연구원 선임연구위원(keum@kli.re.kr).

장이 협소한 1960년대의 현실에서 경제발전을 위해 제한된 자원을 소수의 대기업에게 집중시키고, 제조업 분야의 수출을 통해 성장을 견인하게 한 발전전략은 불가피한 선택이었다. 그러나 50여년이 경과한 뒤에도 이러한 대기업 대 중소기업, 제조업 대 서비스업, 수출 대 내수의 불균형 구조가 타파되지 못한 것이 문제로 임금불평등의 주요 원인이 되고 있다. 2000년대에도 수출, 대기업, 제조업이 경제성장을 주도한 결과 임금불평등이 더욱 악화되었다.

다음으로, 서비스업의 낮은 생산성과 구조적 취약성이다. 한국의 서비스업은 제조업에 비해 생산성이 낮아 2011년 서비스업의 1인당 부가가치는 제조업의 45.8%에 불과하다. 서비스업의 생산성이 증가하기 위해서는 지식기반산업을 중심으로 국제경쟁력을 강화하고, 해외에 진출하는 것이 중요하다. 정부가 이를 위해 많은 노력을 기울이고 있지만 아직도 세계적 경쟁력을 갖춘 서비스분야가 많지 않고, 이는 서비스산업에 종사하는 근로자의 낮은 임금으로 이어진다.

그 다음으로, 자영업의 위축과 근로자의 임금근로자화이다. 한국은 다른 국가에 비해 자영업의 비중이 높다. 2003년의 신용위기로 시작된 자영업의 구조조정에 따라 자영업 종사자들이 크게 줄어들고 있고, 자영업에서 퇴출된 근로자의 상당수는 임금근로자로 전환되었다. 그러나 이들이 갈 수 있는 일자리가 많지 않을 뿐만 아니라 취업을 하더라도 저임금, 저기능, 비정규직 일자리에 집중되었다. 저임금 일자리의 인력 초과공급에 따라 임금수준이 더욱 낮아지고, 임금불평등이 심화되는 결과를 초래하였다.

임금불평등이 고용에 미치는 부정적 효과로 먼저, 청년취업난을 들 수 있다. 임금불평등의 악화는 청년취업난을 악화시키는 주요 원인의 하나이다. 고학력 청년들이 대기업을 선호하는 것은 너무나 당연하다. 문제는 임금불평등의 심화가 대기업 취업에 실패한 청년들의 중소기업 취업을 가로막는다는 것이다. 즉, 중소기업의 임금이 대기업보다 크게 낮아 청년들은 취업 재수, 삼수를 해서라도 대기업 입사에 목을 매게 되고, 이는 청년취업난의 악화로 이어진다.

다음으로, 일자리나누기를 통한 고용창출을 어렵게 한다. 일자리나누기는 통상 월평균 임금의 하락을 수반한다. 그렇지만 임금사다리의 하부에서는 임금수준이 너무 낮기 때문에 일자리나누기를 할 경우 생계에 필요한 수준의 소득을 얻기 어렵다. 따라서 근로자들은 일자리나누기보다 차라리 노동시장 이탈을 선택할 것이다.

그 다음으로, 임금시스템의 합리화 등 노동시장 구조개혁을 저해한다. 한국은 정년이 짧을 뿐만 아니라 있는 정년도 제대로 지켜지지 않는다. 대기업의 정규직 직장을 그만둔 40대 후반 이후의 근로자가 갈 수 있는 곳은 저임금 일자리가 대부분으로 여기에서 얻는 소득으로는 노후준비나 자녀의 교육, 결혼 등을 제대로 준비하기 어렵다. 따라서 근로자들은 임금에 집착하게 되고 벌 수 있을 때 최대한 벌기 위해 장시간 근무를 마다

하지 않는다. 이러한 상황 아래에서 임금조정이 필수적인 정년연장이나 임금시스템의 합리화를 통한 고용증대가 쉽지 않게 된다.

양극화의 핵심인 임금불평등은 일자리 문제의 원인이자 결과이다. 임금불평등 문제를 해결책으로 먼저 지식기반서비스업을 중심으로 한 서비스산업의 혁신과 국제경쟁력의 강화가 필요하다. 그리고 노동, 자본, 재화시장의 공정한 질서 확립과 균형성장 전략을 통해 영세한 중소기업이 성장할 수 있는 환경을 마련하여야 한다. 대기업과 중소기업 사이의 격차를 줄이는 것이 임금불평등에 매우 중요하다. 이외에도 성, 연령, 학력 등 각종 차별 해소와 노동시장 독과점의 완화도 임금불평등 문제에 긍정적으로 기여할 것이다. **□□□**

