

기업 규모 간 임금 격차 추이와 정책 방향

성재민*

대기업은 습속기간은 필요하나 숙련 수준이 낮아 일반적으로 저임금, 비공식 일자리에 머물기 쉬운 근로자들에게도 양질의 일자리 공급처가 되는 긍정적인 측면이 있다. 동시에 대기업은 생산물 시장에서는 독과점적 상품 공급자이자 부품납품업자에게는 수요 독점자일 가능성이 커 납품 단가 후려치기같이 시장공정성을 저해하거나 본인 기업 또는 하청 기업 근로자에게 할 수 있는 것보다 덜 보상하는 방식으로 이윤을 확보하는 부정적 측면 또한 존재한다. 그간 여러 연구를 통해 국제적으로 비교할 때 우리나라의 기업 규모 간 임금 격차가 크다는 점이 밝혀져 왔다. 우리나라 노동시장의 이중구조화와 분절화에 대·중소기업 격차가 큰 요인이 되고 있다는 것도 여러 연구에서 공히 지적되어 왔다. 이와 같이 큰 규모 간 격차는 대기업으로의 긴 구직행렬과 중소기업의 구인난이 공존하는 현상으로 귀결되며, 청년 실업률이 높아지는 원인이 되었다. 또한 높은 근로소득 불평등으로 귀결되어 가구의 소득 불평등을 높이는 주요 원인 중 하나로 작용해 왔다.

이번 호에서는 규모 간 임금 격차를 다루는 세 연구를 수록하였다. 이들 연구는 모두 데이터를 이용해 실증분석한 내용을 담고 있으며, 기존에 연구되지 않았거나 연구가 적었던 분야에서 새로운 분석 시각을 제시하고 있다.

「사업체 규모 간 임금 격차 추이와 몇 가지 원인 분석」 원고에서는 사업체 규모 격차의 장기 트렌드를 보여 주며, 사업체 규모 격차가 커지지 않거나 다소 완화되고 있다고 볼 수 있는 최근 추세를 대상으로 몇 가지 분석 결과를 제시하고 있다. 사업체 규모 간 격차를 평균이 아닌 임금 분포의 각 분위에서 보면 사업체 규모의 가장 낮은 임금 분위에서 임금 격차가 빠르게 축소되는 현상이 나타나는데, 이러한 현상이 최저임금의 빠른 인상과 관련 있을 가능성을 분석적으로 보여 주고 있다. 그리고 최근 근속에 따른 보상이 완화되는 현상이 관찰되는데, JMP 분해를 통해 이 역시 사업체 간 임금 격차 완화에 기여하고 있음을 보여 주고 있다. 또한 사업체 규모 간 격차가 줄고 있긴 하지만 1,000인 이상 규모의 사업체들 간 임금 차이는 벌어지고 있어 규모 격차 감소가 곧 대규모 사업체 전반의 임금 상승 속도 완화를 의미하는 것은 아니라는 점도 보

* 한국노동연구원 연구위원(seongjm@kli.re.kr).

여 준다.

「시장지배력과 대기업 임금 프리미엄」 원고에서는 대기업의 생산물 시장 지배력과 대·중소기업 임금 격차 간의 관계를 다루고 있다. 시장지배력 증가는 해당 기업의 이윤 증가, 그에 따른 임금 인상으로 이어져 대·중소기업 격차를 심화시키는 요인으로 작용할 것이라 생각하기 쉽지만, 실제로는 대·중소기업 격차를 완화하는 방향으로도 작용할 수 있다. 이를테면, 가격 결정자로 역할을 하는 대기업의 시장지배력 증가는 근로자 보상 감소, 이윤 증가, 경제 전체의 노동소득분배율 하락으로 이어질 수도 있기 때문이다. 상기 원고는 2010년대 자료를 이용해 분석할 때 시장지배력 증가 추세가 특히 시장지배력이 강한 기업들에서 나타나고 있는데, 이와 같은 시장지배력 증대가 대·중소기업 격차 완화로 귀결되고 있을 가능성을 실증적으로 제시하고 있다. 이와 같은 결과는 시장지배력이 강한 기업은 매출, 생산성 등 다른 조건이 같은 기업들에 비해 상대적으로 임금이 낮을 수 있다는 성재민·방형준(2019)의 실증분석 결과와 맥이 닿아 있다. 이와 같은 결과들은 시장지배력이 대·중소기업 격차 완화로 귀결될 가능성을 제시하지만, 동시에 그 원인이 해당 기업 근로자에 대한 상대적인 보상 약화(그로 인한 경제 전체의 노동소득분배율 약화)에 있을 수 있다는 점에서 바람직한 결과라고 보기 어렵다는 함의를 준다.

「로봇 도입과 기업 규모에 따른 임금 격차」 원고에서는 생산 공정의 로봇화가 대·중소기업 격차에 미치는 영향을 분석했다. 대·중소기업 임금 격차가 어느 정도는 생산성 격차에서 기인한다는 점은 잘 알려진 사실이다. 그런데 생산 현장의 고도 자동화는 로봇 등 상당한 장비 투자, 인력 운용에서의 전문성 확대, 숙련 투자 확대를 필요로 한다. 따라서 최근 몇 년간의 이슈인 생산 현장의 로봇화도 여력이 있는 대기업 중심으로 확대될 수밖에 없는 것이 현실이다. 이는 대·중소기업 간 생산성 격차를 더 확대하는 방향으로 작동할 것이고, 그 결과 대·중소기업 임금 격차가 더 벌어질 가능성이 있다. 위 원고는 제조업 전체를 대상으로 분석했을 때 아직까지 로봇 도입 때문에 대·중소기업 격차가 벌어지고 있다고 보기는 어려우나, 로봇이 많이 도입되고 도입 경험도 누적되어 있는 자동차와 전기·전자 산업에서는 로봇 도입 후 1~2년이 지나면 대·중소기업 임금 격차가 커지는 현상이 관찰되고 있음을 보여 준다.

이번 호에 수록된 원고들은 향후 노동시장에 영향을 미칠 중요한 트렌드가 대·중소기업 격차에 어떻게 작용할지를 분석적으로 보여 주며 정책적인 시사점도 제공한다. 이를테면, 근속년수가 길어짐에 따라 임금이 오르는 연공임금은 주로 대기업과 공공기관에서 가능하므로, 연공에 따른 보상을 낮추고 직무에 따른 임금을 지급하는 방향으로 개혁한다면 격차 완화에 도움을 줄 수 있다. 최저임금 인상은 주로 저임금 근로자가 많은 소규모 사업체의 근로조건을 향상시켜 격차 완화에 기여할 수 있다. 분위별로는 각 분위 최상위가 아닌 각 분위의 보통 근로자들 간 규모 격차가 가장 크기 때문에 이들에게 실질적인 영향을 미칠 수 있는 초기업 단위 교섭 촉진, 상생협력 강화, 중소기업 생산성 향상을 위한 정책적 지원이 중요한 역할을 할 수 있다.

디지털화, 로봇화로 인해 생산 공정이 빠르게 재편되는 상황에서 중소기업이 관련 혁신의 도입에서 뒤처지지 않게 지원하는 것도 장기적인 격차 완화를 위해 필요하다. 디지털화로 소수 기업의 시장지배력이 더욱 강화되는 경제 환경에서 해당 기업 근로자의 빠른 임금 인상은 규모 격차 강화로 귀결되어 노동시장에 부정적 영향을 줄 수 있고, 반대로 느린 임금 인상은 규모 격차는 완화시킬 수 있으나 경제의 노동소득분배율 하락으로 부정적 영향을 줄 수 있다. 여기에서 다시 초기업 단위 교섭 촉진, 상생협력 강화뿐 아니라 대기업의 시장지배력에 힘입어 인상된 임금이 중소기업으로 환류될 수 있게 하는 조세·사회보험료-재정 프로그램 강화(일례로 청년내일채움 공제 강화나 소위 대기업의 '인력 빼 가기'가 있을 때 대기업이 낸 재원으로 중소기업에 인력 양성 비용을 보조금으로 지급하는 것) 같은 정책적 접근이 필요할 수 있다. **KLI**