

원하청 및 지역간 임금격차

—
양동훈 (서강대학교 경영학과 교수)

1. 임금격차와 노동양극화에 대한 우려

국내 임금격차의 확대는 노동양극화를 초래하는 원인으로 주목받고 있다. 임금격차의 유형은 다양하여 성별, 학력별, 지역별 임금격차 뿐만 아니라 대기업과 중소기업간, 원하청간, 정규직과 비정규직 간의 임금격차 등으로 구분하고 있다.

임금격차는 노동생산성의 차이를 반영한다고 하지만 사회 내 소득격차를 크게 하여 사회통합을 어렵게 하는 문제를 발생시킬 수 있다. 또한 임금격차는 특정 사회계층에 대한 사회적 차별을 의미할 수 있으며, 때론 구조적으로 특정 계층의 소득을 낮은 수준으로 장기화하기 때문에, 임금격차가 지나치게 확대되는 현상에 주목해야 한다.

우선 임금격차의 유형 중 상대적으로 큰 비중을 차지하는 것은 조직 규모별 임금격차, 특히 원하청 간의 임금격차이다. 또한 지역별로 산업조직이 산재되어 있는 상황에서 지역간 임금격차 역시 중요하다. 본고에서는 임금격차 중 원하청간, 지역간 임금격차의 실태를 요약해서 제시한다. 이러한 임금격차는 근로자 개인의 노동생산성 차이로만 설명되기는 어렵기 때문에, 그 원인을 분석하기에 앞서 격차의 실태와 양상을 살펴볼 필요가 있다.

2. 원하청 임금격차의 실태

〈표 1〉은 고용형태별 근로실태조사 2013년 자료를 분석한 것으로 표본기업을 기함기업(원청기업), 1차, 2차 3차 협력업체, 독립기업으로 구분하고 있다(안주엽, 2015. 원하청구조와 근로조건격차. 월간 노동리뷰, 한국노동연구원). 하청기업의 규모는 1차에서 3차로 갈수록 작아지는 추세를 보이고 있으며, 이에 따라 임금격차 또한 증가하고 있다. 협력업체의 평균임금 수준은 286만 1천 원으로, 원청기업의 평균임금 559만 7천 원의 약 51.1%에 불과하다. 이는 3차 협력업체로 내려갈수록 격차가 벌어져서 42.2%에 이르게 된다.

〈표 1〉에서 알 수 있듯이 원청기업의 1차 협력업체 임금수준은 독립기업에 비해 높은 특징을 보이고, 독립기업의 임금은 2차 협력업체 수준과 대등소이하게 나타나고 있다. 정액급여를 기준으로 시간당 임금으로 환산해보더라도, 원청기업은 21,330원이고, 1차 협력기업은 15,147원, 2차 협력기업은 14,710원, 3차 협력기업은 12,468원으로 여전히 큰 격차가 유지된다. 이를 원청기업 100%으로 환산해서 상대적 격차를 계산해보면, 1차 협력업체 71%, 2차 69%, 3차 58.5%로 나타난다.

〈표 1〉 원청과 하청협력업체의 규모 및 임금실태

	기업수(개)	근로자수(명)	300인 이상 기업(%)	정규직 비중(%)	정액+초과+상여금 총액(천원)	임금격차 (모함기업=100)	
기함기업(원청기업)		38,945	616,927	90	96.2	5,597	100.0
협력업체	1차	29,036	476,895	21.7	84.3	2,911	52.0
	2차	4,686	107,903	2.8	90.5	2,791	49.9
	3차	1,143	32,130	2.2	86.2	2,360	42.2
독립기업			1,404,258	9.7	82.3	2,770	49.5

주: 정액급여는 기본급, 통상적 수당, 기타 수합의 합, 상여금은 연간상여금의 월할의 합을 계산한 것임.

그러나 정액급여가 아닌 정액급여+초과급여+상여금 총액을 시간당 임금으로 환산하면 그 격차가 더욱 확대되는 양상으로 나타난다. 즉, 원청기업을 100%로 기준해서, 상대적 격차를 계산해보면, 1차 협력업체 53.9%, 2차 51.1%, 3차 42%로 나타났다. 원하청간의 임금격차는 정액급여에서보다 초과급여와 상여금을 합산한 임금총액에서 더 크게 나타나고 있다. 이는 당연한 결과로서 초과급여와 상여금의 산정기초가 정액급여이기 때문이다.

월간 총근로시간은 원청기업 178시간, 협력업체 평균 176시간으로 차이가 거의 없다. 그러나 원청기업의 소정근로시간이 약 25시간 정도 적어서, 초과근로에 의한 임금은 원청기업에서 더 많이 발생하는 구조이다.

〈표 2〉는 부가급부 중 상여금 지급여부가 원청과 협력업체 간에 큰 격차를 보이고 있다. 원청기업의 97.2%가 상여금을 지급함에 비해 협력업체 중 30%~40%가 상여금을 별도 지급하고 있지 못하다. 이는 기업의 재무적 성과가 낮고, 정액급여의 격차를 줄이기 위해 임금을 주로 정액급여와 초과급여 형태로 지급하는 상황을 반영하고 있다.

사회보험가입률에 있어서 3차 협력업체의 가입률이 떨어져 있으며, 4대보험 중 국민연금 가입률이 낮아서 노후 소득불안정이 상대적으로 더 높을 수 있다.

〈표 2〉 원하청 단계별 부가급부

	근로자수 (천 명)	사회보험가입				부가급부 적용		노동조합 가입	
		고용보험	건강보험	국민연금	산재보험	상여금	퇴직금		
기함기업(원청기업)		320	99.8	99.8	99.5	99.9	97.2	98.4	39.2
협력업체	1차	477	93.7	90.7	86.6	98.8	69.0	85.6	7.7
	2차	108	91.5	95.5	91.7	99.7	68.9	92.1	4.1
	3차	32	88.4	90.4	83.0	99.8	62.0	87.0	2.8
독립기업		1,404	90.1	89.6	83.9	97.1	62.3	83.6	8.9

원청기업의 노조 가입률이 39.2%이고, 협력업체는 7.7% 이하인 점을 볼 때, 원청기업의 4대보험이나 퇴직금 지급율이 노동조합의 조직상황에 의해 감시되고 있음을 알 수 있다.

협력업체들에 따르면 원하청 간의 임금격차가 확대되는 이유가 계속되는 단가인하압력, 불공정한 단가

인하, 대기업 노조의 과도한 임금인상분 전가, 대금결제 방식의 불공정성(대금결제 지연)등이며 이러한 문제점은 2차와 3차로 갈수록 더 악화되는 경향이 있다고 한다. 그러나 근본적으로는 협력 중소기업들이 자체적인 경쟁력을 얻을 수 있도록 정부가 지원하는 한편, 대기업의 불공정 거래를 규제하고, 나아가 대 중소기업 간의 상생협력을 촉진하는 환경 조성이 필요하다(Kbiz, 2009 SME Poll Report 중소기업 애로 실태조사 종합보고서, 2009.12).

3. 지역간 임금격차

한국고용정보원의 '산업 직업별 고용구조조사'에 나타난 권역별 임금수준을 살펴보면, 서울/경기/인천의 수도권, 영남권, 호남권, 충청권 중 수도권의 평균임금 223.0만 원, 영남권 186.7만 원, 충청권 182.0만 원, 호남권 178.6만 원의 순으로 낮아지고 있다(2009년 기준).

지역간 임금격차는 크게 수도권과 비수도권으로 나누어지는 경향이 뚜렷하다. 수도권은 서울/경기/인천으로 울산을 제외하면 가장 임금수준이 높은 지역이다. 즉, 수도권 여부에 따라 임금프리미엄은 나타나고 있다. 수도권과 비수도권으로 나누어 기업규모별 임금격차를 보면 <표 3>과 같다. 소기업과 대기업 간의 임금격차는 수도권보다 비수도권에서 더 크게 나타나고 있다(60.2% vs. 52.6%).

<표 3> 수도권과 비수도권의 사업체 규모별 임금현황 및 차이

(단위: 만 원, %)

	소기업(a)	중기업	대기업(b)	b-a(a/b)
전체	177.1	227.3	316.3	139.2(60.0%)
수도권(A)	197.3	241.9	327.7	130.4(60.2%)
비수도권(B)	158.4	211.8	301.2	142.8(52.6%)
A-B(B/A)	38.9(80.3%)	30.1(87.5%)	26.5(91.9%)	

주: 소기업(1~49인), 중기업(50~299인), 대기업(300인 이상)
 자료: 한국고용정보원, 산업·직업별 고용구조조사(2009), 원시자료에서 추출.

월평균임금의 차이를 분석하기 위해, 성별, 연령, 경력연수, 교육수준, 산업, 사업체규모, 노조가입유무 등을 고려하더라도 기업체 규모별 임금격차의 문제는 수도권보다 비수도권에서 더 심각하다. 울산지역이라 하더라도 교육수준 및 산업특성 등을 통제하면 수도권지역보다 낮아지는 결과가 발생한다. 수도권과 비수도권으로 구분하여 임금격차를 조사하면, 수도권 지역의 임금 프리미엄이 약 7.2%에서 8.8%로 나타나고 있다.

김우영(2012)은 각 지역의 경제상황인 지역 실업률, 지역별/산업별 대기업 비율을 추가로 통제하고, 개인의 임금결정식을 분석하면 서울/경기지역의 근로자들이 여전히 그 이외의 지역보다 약 4.3%~4.8% 정도 더 많은 임금을 받고 있다고 추정하였다. 만약 지역별 집값이나 교육비 등 지역물가까지를 고려하면 그 격차는 더욱 축소될 가능성이 있지만, 지역간 임금격차를 노동생산성의 격차로만 설명할 수 없다(김우영, 2012. 「한국의 지역간 임금격차」, 『노동정책연구』, 12(1), 1-28).

수도권과 비수도권 임금격차의 결정요인으로는 직종 > 종사상지위(비정규직) > 교육연수 > 근속연수 > 경력연수의 순으로 중요하게 나타났다. 이를 해석하면 비수도권 근로자일수록 저임금직종에, 비정규직으로, 낮은 교육연수와 근속 및 경력연수를 가질 가능성이 높은 것으로 볼 수 있다. 이러한 요인들로 설명되지 않는 지역간 임금격차는 6.2%의 약 57% 정도이며, 이는 비수도권임금격차 6.2% 중 3%가 설명이 안 되는 부분임을 의미한다.

보다 최근의 자료로서 오민홍·서옥순(2015)은 2010년, 2012년, 2014년의 지역별 고용조사자료를 분석하였다. 그 결과에 의하면 지역간 임금격차는 약 3.1%로 나타났다. 이러한 결과는 허식의 연구결과와 유사한 것으로 볼 수 있다. 임금수준은 산업단지가 밀집된 지역 혹은 인구밀도가 높은 광역시권역이 상대적으로 더 높게 나타났다. 이는 도시 및 산업단지 지역으로 생산적인 인구가 이동한 결과로 보고 있다. 또한 지역임금은 해당 지역에 집중적으로 분포된 산업의 고부가가치 정도에 따라 함께 상승하는 관계를 보이고 있었다(오민홍·서옥순, 2015. 「지역간 노동시장 성과격차에 관한 연구」, 『질서경제저널』, 39-57).

2006년 한국신용평가정보를 분석한 정길채(2010)에 의하면 중소기업 근로자 중 서울지역에 근무하는 비중은 30.4% 정도로 나타났으며, 경기지역에서 근무하는 비중은 약 22.1%이어서 결국 중소기업 근로자의 절반이상(52.5%)이 서울과 경기 수도권 지역에서 근무하고 있는 것으로 나타났다. 이에 비해 대기업에 종사하는 근로자 중 서울지역에서 근무하는 비율은 62.4%로 나타났다. 따라서 대기업의 수도권 집중도는 중소기업의 수도권 집중도보다 높게 나타나 수도권과 비수도권 임금격차는 부분적으로 대기업의 수도권 집중에 의해 심화되는 것으로 추측된다(정길채, 2010. 「우리나라 중소기업법인의 업종별 지역별 특성에 관한 연구」, 『경영정보연구』, 29(1), 25-47).