

노사관계의 개선을 통한 임금격차 축소 방안

—
노용진(서울과학기술대학교 교수)

1. 노사관계체제의 구조적 특성과 임금격차

우리나라 임금구조 중 가장 큰 문제 중 하나는 기업 간 임금격차이다. 임금격차의 확대가 세계적인 추세이긴 하지만, 우리나라의 임금격차는 노동시장이 감당할 수 없을 정도로 지나치게 높은 수준이다. 더구나 우리나라의 기업 간 임금격차가 해가 갈수록 확대되고 있다는 점에서 문제의 심각성이 또 있다.

우리나라의 임금격차에서 한 가지 흥미로운 점은 노동조합의 존재가 임금격차를 확대하고 있다는 사실이다. 세계적으로 노동조합은 조합원들의 분열을 막기 위해서 임금격차를 축소하는 경향이 있는데, 우리나라에서는 1987년 노동조합운동의 부활 이후 임금격차가 오히려 급격하게 확대되고 있는 기형적인 모습을 보이고 있다. 주된 이유는 ① 우리나라의 노사관계구조가 기업별 형태를 취하고 있는 점, ② 상대적으로 임금이 높은 대기업에 노동조합이 집중되어 있는 점, ③ 대기업과 중소기업 간 원·하청관계를 통해서 대기업의 비용부담을 중소기업에 전가하기 쉬운 산업구조 등에서 찾을 수 있다. 이런 점에서 우리나라의 노사관계는 그것 자체로서 임금격차 축소의 해법이 아니기 때문에 임금격차의 축소를 위해서는 노사관계 구조나 운영방식의 개선이 요구되고 있다. 그런데 위의 세 가지 상황적 조건들을 해소하는 것이 쉽지도 않을 뿐 아니라 그것들의 형식적 변경만으로는 임금격차를 축소할 수 있을지 의문스럽다는 점에서 우리나라 임금격차 축소에 어려움이 있다.

2. 노사관계의 개선을 통한 임금격차 축소 방안

아주 특수한 상황이 아니면 임금의 하락은 생각할 수 없기 때문에 임금격차의 축소는 저임금 계층의 임금을 상대적으로 더 많이 올리는 방식으로 접근할 수밖에 없다. 그런데 고임금 계층의 임금양보 없이 저임금 계층의 임금만을 많이 올리게 되면 국민경제에 상당한 부담을 주고 그것은 결국 고용문제로 비화하게 될 우려가 있다. 이 점 때문에 임금격차의 축소를 위해서는 저임금 계층의 대폭 인상과 함께 고임금

계층의 임금양보가 병행될 필요성이 제기되는데, 이 점이 우리나라의 임금격차 축소에서 가장 핵심적인 과제이자 가장 어려운 과제이다. 따라서 여기서는 이 문제를 해결할 수 있는 방안들을 중심으로 논의를 진행하고자 한다.

가. 노사관계 구조개편을 통한 임금격차 축소 방안

노사관계구조의 측면에서 기업 간 임금격차 문제를 해결할 수 있는 방법은 중소기업과 비정규직 근로자 등 주변부 근로자들의 목소리를 조직하는 데 있다. 임금격차로 인하여 가장 큰 피해를 보고 있는 층이 바로 주변부 근로자들이고, 또 그들이 수적으로도 다수이기 때문에 그들의 목소리를 조직하고 그들을 중심으로 해서 노사관계체제를 재편할 수 있다면, 기업 간 임금격차를 줄일 수 있는 유력한 수단을 얻게 되는 것이다. 주변부 근로자들을 현재의 기업별 체제로 조직하는 것은 현실적으로 불가능에 가깝기 때문에 그들 중심의 노사관계체제는 자연스럽게 산별이나 업종별 체제로 발전하게 된 것으로 보인다. 그렇긴 하지만 중소기업 근로자들과 비정규직 근로자들의 목소리를 노동조합으로 조직하는 것 자체가 매우 어렵기 때문에 이것은 장기적으로나 생각할 수 있는 방안일 뿐이다. 어쨌든 주변부 근로자들의 목소리를 키우고 또 주변부 근로자들의 조직화를 촉진할 수 있는 공간을 제공할 필요가 있는데, 그것을 위한 정책방안으로서 노사협의회나 노동회의소 등과 같은 비노조 근로자대표기구들의 기능을 강화해주는 것이 현재 우리가 할 수 있는 현실적인 방안들이라고 할 수 있다.

나. 노동정치를 통한 임금격차 축소 방안

현재의 노사관계구조가 임금격차의 해결이 아니라 원인으로 작용하고 있기 때문에 운영적 차원에서 의도적이고 정책적으로 임금격차를 축소하기 위한 방향으로 노사관계를 관리해보는 방안을 생각해볼 수 있다. 각 집단의 동기구조를 감안할 때, 그것의 동력은 노사정 중심부에서 나오기 때문에 중앙 노동정치를 통한 임금격차 축소 방안을 생각해볼 수 있는 것이다.

이와 관련해서 이제까지 취해왔던 방안들로는 크게 두 가지 접근법을 생각할 수 있다. 그중 하나는 노동조합과 대립적인 방식으로 1차 노동시장의 과보호를 줄이고 그것을 통해서 2차 노동시장의 개선을 도모하고자 하는 방안이다. 이것은 그동안 우리나라에서 노동시장 구조개편 정책을 통해서 많이 시도되었던 접근법이다. 그동안 이 방안의 시도들은 노동조합과의 갈등을 유발하면서 실패로 귀결되었는데, 1차 노동시장의 과보호 축소가 2차 노동시장의 개선으로 이어지리라는 보장이 없어서 이 접근법은 그 의도와 무관하게 근로자 대 사용자의 투쟁으로 비취지는 경향이 있으므로 성공 가능성이 낮았다. 이런 점에서 우리나라 경제가 아주 위험한 상황에 빠지지 않는 한 이 접근법을 사용하기가 쉽지 않음이 그동안의 경험에 의해서 확인되고 있다.

다른 한 방안은 노사정 코포라티즘을 통해서 임금격차를 줄이는 방법이다. 코포라티즘을 통해서 대기업 근로자들의 임금양보와 주변부 근로자들의 임금개선을 서로 교환하는 것이 그것인데, 대기업 중심의 기업별 노사관계체제상 노동조합으로 조직되어 있는 대기업 근로자들의 임금양보가 쉽지 않은 점이 이 방안의 핵심적 문제이다. 그동안 노사정협의회를 통해서 노동시장 구조를 개편하려는 시도들이 대부분 성공에 이르지 못한 사실들로 미루어 볼 때 우리나라에서 이 접근법도 쉽지 않은 상태에 있음을 알 수 있다. 그렇긴 하지만, 일부의 기업들에서 원·하청기업 근로자들 간 상생협약을 위한 시도들이 발견되고 있기 때문에 그러한 시도들을 확대하기 위한 노력들이 꾸준히 진행될 필요가 있다.

다. 제도적 접근법을 통한 임금격차 축소 방안

이번 신정부 들어서서 기업 간 임금격차를 축소하기 위한 획기적인 방안이 시도되고 있는데, 그것은 최저임금의 대폭 인상이다. 그 순수한 의도에도 불구하고 최저임금의 인상이 중소기업 대 주변부 근로자들의 이전투구를 벗어나지 못한다면, 취약계층의 고용을 위협하면서 또 다른 소득 격차를 낳을 우려가 있다는 점이 이 접근법의 어두운 측면이다. 이런 점에서 최저임금의 대폭 인상을 통해서 기업 간 임금격차를 축소시키기 위해서는 대기업 부문의 양보가 절대적으로 필요한데, 그것이 얼마나 가능할지는 여전히 미지수인 상태에 있다. 다른 관점에서 보면, 현재는 대기업 부문의 양보가 중소기업 근로자들의 임금 개선으로 확실하게 연결될 것이기 때문에 최저임금 대폭 인상의 안착을 위한 노사정의 사회적 협력이 요구되는 시점이기도 하다. 이때 대·중소기업 간 공정하고 합리적인 하청단가 문제가 주된 이슈가 될 수 있겠지만, 그것이 여의치 않다면 최소한 중소기업들의 일터혁신이나 기술혁신 등을 지원함으로써 그것들의 노동생산성 제고나 품질개선 등을 도모하고 그것을 통해서 경쟁력 강화를 촉진하는 방안을 논의할 필요가 있는 것으로 보인다. 대기업 입장에서도 중소기업의 노동생산성 증가나 품질 개선 등이 그들의 생태계를 유지하는 데 필수적이어서 중소기업의 경쟁력을 강화시켜주는 것이 대기업의 이해관계에도 부합하고 있기 때문에 그런 사회적 협약을 체결하지 않을 이유는 없을 것으로 보인다. 최근 삼성전자나 현대·기아 자동차 등이 1-2차 하청기업들에 제공한 일터혁신 지원 사례들의 효과성이 상당히 높았다는 점을 감안하면, 하청기업의 경쟁력 강화를 위한 원·하청기업 상생협약의 실효성이 상당히 높을 것으로 전망된다. 이런 점들에서 이 방안이 그나마 현재 시점에서 노사관계를 통해서 임금을 축소할 수 있는 최선의 방안이 아닐까 생각된다.