

기업규모 간 임금 격차: 문제, 원인 그리고 해법

전용덕 대구대 명예교수

2019. 5. 20.

목 차

I. 문제의 제기

II. 임금 격차의 심각성

III. 임금 격차의 원인

1. 노동자의 생산성: 자본
2. 노동자의 생산성: 교육
3. 노동조합
4. 기타 요인
5. 종합

IV. 임금 격차의 해법

V. 결론

참고문헌

기업규모 간 임금¹⁾ 격차: 문제, 원인 그리고 해법

전용덕 대구대 명예교수

I. 문제의 제기

중소기업의 임금과 비교하여 대기업의 임금이 높다는 것은 너무도 잘 알려진 사실이다. 삼성, LG 등과 같은 글로벌 대기업에 입사 지원자가 구름같이 몰리지만 중소기업은 충분한 인력을 구하지 못해 어려움을 겪고 있는 현실은 어제와 오늘의 일이 아니다. 전자를 흔히 ‘구직난’이라고, 후자를 ‘구인난’으로 부르기도 한다. 특히 3D 업종에 속하는 중소기업은 이미 오래 전부터 국내에서 충분한 인력을 구할 수 없어서 정부로부터 허가를 받고 해외에서 인력을 고용해오고 있다.

그러나 구직난과 구인난이 존재하고 지속된다는 것은 노동이라는 자원이 잘못 배분되고 있음을 의미한다. 대기업에 입사하기 위하여 대기하는 예비 노동자의 수와 적절한 노동자를 구하지 못하여 비워두는 일자리의 수는 정확히 얼마나 되는가를 알 수 없다. 그러나 그 수가 결코 적지 않고 그런 현상이 장시간 지속되어왔던 점은 분명하다. 그것은 노동이라는 자원이 과거 언제부터 그리고 현재도 잘못 배분되고 있음이 작지 않음을 의미한다. 그리고 이것은 한국 경제를 비효율적으로 만드는 중요한 요인이다.

대기업의 임금이 그렇게 높지만 그와 반대로 중소기업의 임금은 왜 그토록 낮은 것인가? 이것이 자유시장의 결과인가? 혹자는 대기업에 다닌다는 이유만으로 높은 임금을 받는다고 주장한다. 그러나 이런 주장은 터무니없다. 대기업의 기업가나 경영자가 자신이 자선 사업가가 아닌 이상 대기업이라는 이유만으로 노동자에게 높은 임금을 주지는 않을 것이다. 그리고 그렇게 할 능력도 없을 것이다. 중소기업의 기업가나 경영자도 중소기업이라는 이유만으로 대기업보다 낮은 임금을 주지는 않을 것이다.

만약 기업규모에 따른 임금 격차가 자유시장의 결과라면 우리는 그것을 문제 삼을 수는 없다. 기업들이 자유시장에서 경쟁의 결과로 그런 임금을 주기로 결정했다면 그것 자체가 정당하기 때문이다. 그러나 그런 격차가 자유시장에서의 경쟁의 결과가 아니라면 어떤 방법으로든지 원인을 찾고 그 원인을 없애으로써 ‘부당한’ 임금 격차를 제

1) 예외적인 경우를 제외하면, 임금은 노동자의 복지를 나타내는 가장 중요한 지표일 뿐만 아니라 다른 근로조건을 대변하는 데도 가장 좋은 수치이다. 그러므로 이하에서 임금이라고 할 때 우리는 노동자의 복지 전체를 의미하는 것으로 규정해도 무리가 없다.

거하도록 해야 할 것이다.

이 시리즈에서의 결론을 아주 간략히 요약한다. 임금의 결정에 영향을 미치는 요인들은 많다. 그러나 정규직 여부, 남녀, 학력, 최저임금, 노동시간 등이 임금 결정에 미치는 영향에 대해서는 분석 목적상 제외하기로 한다. 이제 임금의 결정에 결정적으로 중요한 요인은 세 가지이다.

첫째, 각 기업이 투입하는 자본의 양이다. 일반적으로 기업이 투입하는 자본의 양은 기업의 크기와 비례한다. 그리고 자본을 많이 투입할수록 해당 기업의 노동자의 생산성은 비례하여 증가한다. 그러므로 규모가 작은 기업에 비하여 규모가 큰 기업이 임금을 많이 주게 되고 그 결과 기업규모 간 임금 격차는 작지 않을 뿐만 아니라 상존한다. 그러나 이런 격차는 자유시장에서의 경쟁의 결과로서 정당한 것이기 때문에 그 격차를 인위적으로 해소하려는 정부의 어떤 노력도 ‘반자유시장적’이고 ‘평등지향적’인 것이다.

둘째, 각 노동자가 자신에게 투자하는 자본, 즉 교육의 양이다. 여기에서 교육은 공식 교육뿐 아니라 비공식 교육도 포함한다. 교육은 노동자가 자신을 위하여 자본을 투자한 결과이다. 그러므로 교육 수준이 높은 노동자일수록 그와 비례하여 생산성이 높고 그 결과 높은 임금이 주어진다.

그러나 현실에서 교육에는 최고가격이라는 규제가 존재하기 때문에 개별 노동자의 교육에 대한 투자는 낭비가 적지 않다. 다시 말하면, 개별 노동자 수준에서의 교육 투자는 최적행위이지만 시스템 전체 차원에서 자원은 낭비되고 있다는 것이다. 기업규모 간 임금 격차를 해소하고자 한다면 교육시장의 자원 낭비를 없애야 한다. 왜냐하면 그런 자원 낭비를 없애는 것은 자본 소비를 줄여 기업 차원에서의 투입할 수 있는 자본의 양을 늘리게 할 것인데 그것은 특히 대규모보다는 중소기업에게 유리할 것이기 때문이다. 그리고 자본을 소비하게 하는 각종 규제도 철폐하는 것이 바람직하다.

셋째, 노동조합의 존재이다. 노동조합은 노동자들이 기업가들에게 제한주의적 임금을 지불하도록 강요하는 조직이다. 물론 제한주의적 임금은 자유시장임금보다 언제나 높다. 노동조합은 노동조합 운동을 활발하게 하고 있는 대기업의 임금을 자유시장임금보다 올라가게 만든다. 그리고 노동시장에서 경쟁하고 있는 다른 대기업의 임금도 자유시장임금보다 높게 한다. 그러나 대기업의 노동조합은 노동조합이 결성되어 있지 않는 중소기업의 임금을 자유시장임금보다 낮게 만들 뿐만 아니라 자영업자의 이윤을 작게 만든다. 그 결과로 노동조합의 존재는 기업규모 간 임금격차를 자유시장에서의 기업규모 간 임금격차보다 더 크게 만든다. 이것은 약탈이기 때문에 정당한 것이 아니다. 노동조합 제도를 폐지함으로써 부당한 임금 격차를 줄이도록 해야 한다.

II. 임금 격차의 심각성

<표 5-1>은 2006, 2010, 2015, 2016, 2017년 등의 기업규모별 월임금총액과 그것을 동일한 연도의 300인 이상 월임금총액으로 나눈 백분율이다. 300인 이상 기업의 월임금총액을 기준으로 5인 미만 기업의 월임금총액은 32.5~36.1%, 5~29인 미만의 경우는 49.5~57.4%, 30~299인의 경우는 61.0~70.6% 등이다. 표에 나오지 않는 연도의 백분율도 표에 나타나는 연도의 백분율과 대동소이하다.

월임금총액의 한 가지 특징은 5인 미만의 기업의 경우는 300인 이상 기업과 비교하여 그 백분율이 큰 변화가 없지만 5~29인 기업, 30~299인의 기업 등은 약 10%포인트의 변동성을 하고 있음을 알 수 있다. 300인 이상 기업과 비교하여, 5인 미만 기업은 32.5~36.1%밖에 되지 않고 5~29인 미만 기업도 49.5~57.4% 수준이라는 사실은 29인 미만 기업의 월임금총액이 얼마나 낮은 것인가를 보여준다. 그러나 기업규모별 월임금총액은 어디까지나 평균이라는 것을 명심할 필요가 있다. 그리고 기업규모별 임금 격차의 심각성이 오래되었다는 점도 강조할 필요가 있다.

**<표 5-1> 연도별 월임금총액과
300인 이상 기업의 월임금총액을 기준으로 한 백분율**

(단위: 천 원, %)

연도	구분	5인 미만(A)	5~29인(B)	30~299인(C)	300인 이상(D)
2006	월임금총액	1,180	1,891	2,300	3,520
	D로 나누고 100을 곱한 값	33.5	53.7	65.3	100.0
2010	월임금총액	1,364	2,168	2,666	3,775
	D로 나누고 100을 곱한 값	36.1	57.4	70.6	100.0
2015	월임금총액	1,615	2,460	3,032	4,969
	D로 나누고 100을 곱한 값	32.5	49.5	61.0	100.0
2016	월임금총액	1,696	2,546	3,125	4,954
	D로 나누고 100을 곱한 값	34.2	51.4	63.1	100.0
2017	월임금총액	1,745	2,654	3,244	4,902
	D로 나누고 100을 곱한 값	35.5	54.4	66.2	100.0

자료: 통계청 홈페이지

주: 1. 월임금총액=월급여액+전년도 연간 특별 급여/12월
월급여액=정액급여+초과급여

III. 임금 격차의 원인

기업규모에 따라 임금 격차가 발생하는 원인을 규명한다. 정규직 여부, 남녀, 학력, 최저임금 등이 임금 결정에 미치는 영향에 대해서는 분석 목적상 제외하기로 한다. 그리고 <표 5-1>의 월임금총액은 평균이라는 것을 다시 한 번 강조할 필요가 있다.

1. 노동자의 생산성: 자본

노동조합이 존재하는 세계는 이미 자유시장이 아니다. 우리는 그런 시장을 ‘통제받는 시장’(hampered market)이라고 한다. 노동조합이 존재하지 않는 세계, 특히 ‘고용주가 노동자를 착취한다’는 인식마저도 없는 세계가 바로 노동의 자유시장이다. 노동이 자유시장인 세계에서의 노동자의 임금 결정을 먼저 보기로 한다.

자유시장에서의 노동자의 임금(W)은 할인한계가치생산(Discounted Marginal Value Product, DMVP)으로 정의된다.²⁾ 즉 $W=DMVP$ 이다. 그리고 $DMVP=MVP\div(1+i)$ 이고 $MVP=MPP\times P$ 이다. 다시 말하면, $W=MPP\times P\div(1+i)$ 이다. 여기에서 MPP(Marginal Physical Product)는 한계실물생산이고, P 는 기업이 판매하는 재화의 가격이며, i 는 이자율이다. 그리고 MPP는, 다른 요인이 일정할 때, 노동이라는 생산요소 한 단위를 증가시킬 때 증가하는 실물(판매하는 재화)의 양을 말한다.

이제 임금을 결정하는 요인들을 자세히 들여다보기로 한다. 첫째, 이자율이 임금에 영향을 미친다. 왜냐하면 이것은 기업가가 자본을 투자하여 노동자를 고용할 때 노동자에게 지불하는 임금은 자본의 기회비용만큼 할인을 해야 하기 때문이다. 그리고 그런 할인을 해야 하는 것은 기업가로서는 제품을 판매하기 이전에 노동자의 임금을 지불해야 하기 때문이다.

일반적으로, 기업의 신용이 기업의 크기에 비례하기 때문에 이자율 요인은 규모가 작은 기업에 취업한 노동자의 임금을, 규모가 큰 기업의 노동자의 임금과 비교하여, 더 작게 만든다. 물론 규모가 큰 기업도 경영에 어려움을 겪으면 이자율은 상승하겠지만 예외적으로 보는 것이 옳다. 다른 요인이 일정하다면, 기업규모별 이자율의 차이가 임금의 차이를 가져온다. 그러나 이 요인이 임금격차에 미치는 영향은 실증의 문제이다.

둘째, 다른 조건이 일정하다면, 한계실물생산의 크기는 노동자의 숙련도에 달려 있다. 특별한 기계 또는 장비를 다루는 경우를 제외하면, 노동자의 숙련도는 입사 초기에는 지속적으로 상승하지만 그 이후에는 상승은 하지만 그 정도가 그리 크지 않는 것이 일반적이다. 물론 이 요인이 임금에 미치는 영향은 실증의 문제이다.

2) 이 점에 대한 자세한 내용은 Rothbard(1993), 7장 참조.

기업규모별 평균 근속기간은 5~9인은 4.4년, 10~99인 5.4년, 100~499인 7.2년, 500인 이상 10.3년 등이다.³⁾ 이것은 기업규모별로 한계실물생산이 크게 다르지 않을 것임을 시사한다. 왜냐하면 소규모 기업의 경우에도 노동자의 숙련도가 거의 정점에 도달하는 기간을 평균적으로 근속하기 때문이다.

셋째, 기업이 생산하는 재화의 가격도 노동자의 임금에 영향을 미친다. 재화의 가격이 클수록(예를 들어, 아파트, 자동차 등) 노동자의 임금은 높을 수밖에 없다. 재화의 가격이 정부에 의해 고정된 경우는 그만큼 노동자의 임금이 규제된다고 볼 수 있다. ‘고용형태별 근로실태조사’에서 공기업의 노동자도 포함되어 있기 때문에 이 점이 임금 격차에 영향을 미친다. 기업의 규모와 재화의 가격 간의 관계는 단정적으로 규정할 수 없기 때문에 재화의 가격이 임금에 미치는 영향도 단정적으로 결론내릴 수 없다.

넷째, 투입되는 자본의 양이 임금을 결정한다. 지금까지는 다른 요인이 일정하다고 가정하고 임금이 어떻게 결정되는가를 분석했다. 그러나 현실에서 기업들은 노동의 생산성을 최대한 높이기 위하여 자본을 투입한다. 즉, 노동과 협업하는 자본, 토지 등의 생산요소가 가변적이라는 것이다. 이 때 생산성을 높이기 위하여 토지도 가공하지 않을 수 없고 그런 가공에는 자본이 필수이다. 자본은 주로 기계, 컴퓨터, 운수장비, 연구·개발, 공장용 또는 사무실용 건물과 토지 등과 같은 자본재로 구현된다.

예를 들어, 노동자 2~3명을 고용하여 편의점을 운영하는 경우에 투하되는 자본이란 편의점 임대료, 각종 냉장고, 현금 계산기와 보관대, 각종 진열 장비 등의 구입이나 임대 투하되는 자본이 전부이다. 다른 한편, 예를 들어 SK하이닉스는 반도체 제조 장비, 제조 공장, 예비 발전 설비, 연구·개발 투자를 위한 장비, 각종 건축물의 구축 등의 구입이나 임대 막대한 자본을 투입한다. SK하이닉스가 반도체 제조를 위해 투입하는 자본은 편의점주가 편의점에 투입하는 자본과 비교할 수 없을 정도로 크다.

기업이 투입하는 자본의 양은 기업의 규모와 비례 관계에 있다. 왜냐하면 기업의 규모에 비례하여 동원 가능한 자본의 양이 정해지기 때문이다. 그리고 자본의 양이 노동의 생산성을 결정할 때 가장 중요한 요인이다. 그러므로 노동이 자유시장인 상황에서 노동자의 임금을 결정함에 있어서 가장 중요하고 결정적인 요인은 기업에서 투입하는 자본의 양이고 일반적으로 그 자본의 양은 기업의 규모에 비례한다. 다시 말하면, 노동시장이 자유시장인 상황에서 기업규모별 임금 격차가 발생하는 첫 번째로 중요한 요인은 기업이 재화의 생산에 투하하는 자본의 양이다.

요약하면, 자유시장에서 노동자의 임금을 결정하는 요인들은 이자율, 노동자의 숙련

3) 노민선(2019), p. 11에서 인용.

도, 기업이 생산하는 재화의 가격, 자본의 양 등이다. 그러나 그 네 가지 중에서 기업이 투입하는 자본의 양이 임금의 결정에 첫 번째로 중요한 요인이다. 그러므로, 다른 요인이 일정하다면, 노동시장이 자유시장인 환경에서, 규모가 작은 기업에 취업한 노동자의 임금이 대규모 기업 노동자의 임금보다 작은 것은 각 기업이 투입하는 자본의 양 때문이다. 그리고 기업규모별 임금 격차의 결정에서 두 번째로 중요한 요인들은 이자율, 노동자의 숙련도, 기업이 생산하는 재화의 가격 등이지만 그것들이 얼마나 중요한가는 실증의 문제이다. 다만 노동자의 숙련도는 근속기간이 짧을수록 임금에 미치는 영향이 작지 않다.

2. 노동자의 생산성: 교육

노동자의 생산성을 결정짓는 두 번째 요인은 노동자가 자신을 위하여 투자하는 자본의 양이다. 이것은 물론 앞 절의 임금 결정식에서 다른 요인으로 간주했던 것이다.

노동자도 자신의 미래를 위하여 결정을 한다는 점에서 기업가이다.⁴⁾ 현실에서 기업가는 위험을 떠맡는 기능, 자본가 기능, 재산의 소유자로서 최종적인 의사결정을 하는 기능 등을 한다. 노동자가 자신의 미래의 위험을 떠맡는 점에서, 그 때 자본을 투자한다는 점에서, 자신이라는 재산의 소유자로서 최종적인 의사결정을 한다는 점에서 노동자도 기업가이다. 이것은 노동자가 통상의 기업가라는 주장을 하는 것이 아니다. 노동자의 행위 중에서 앞에서 규정한 행위만을 기업가의 행위로 간주한다는 것이고 바로 그 점에 국한하여 노동자는 기업가라는 것이다. 노동자가 자신의 미래의 위험을 떠맡는 행위 중에서 가장 대표적인 예는 미래에 어떤 직업에 종사할 것인가를 결정하고 그런 직업에 필요한 교육을 받기 위하여 자본을 투자하는 행위이다.

구체적으로, 노동자는 자신이 저축한 자본을 교육에 투자한다. 이 때 교육이란 공식 학교교육뿐만 아니라 비공식 교육도 포함한다. 노동자가 많은 자본을 교육에 투자할수록 그의 학력은 높아지고 평균적으로 생산성도 높아진다. 물론 노동자가 자신이 투자한 자본으로 받은 교육이 생산성을 높이지 않을 수도 있다. 이것은 그의 자본 투자의 방향이 잘못되었거나 자신이 받은 교육과 관련이 없는 일자리에 취업했기 때문이다. 이런 예외가 없는 것은 아니지만, 일반적으로 높은 학력은 노동자의 평균적인 생산성을 높인다. 노동자 자신이 교육을 받기 위하여 자본을 투자하기 때문이다. 가장 좋은 예가 예비 노동자가 실업계 고등학교에서 교육을 받는 경우이다.

대규모 자본을 투자한 대기업은 높은 학력의 노동자 또는 노동자가 자신에게 자본을 많이 투자한 노동자를 원한다. 왜냐하면 자신에게 자본을 많이 투자한 노동자일수록 생산성이 높기 때문이다. 다른 요인이 일정하다면 말이다. 그러므로 노동자가 자신에

4) 기업가의 기능에 대한 자세한 설명은 Salerno(2008), 전용덕(2010)을 참조.

게 투자한 자본, 즉 교육의 수준이 높을수록 기업규모 간 임금 격차는 커진다. 그리고 자본이라는 관점에서 노동자가 자신에게 투자한 자본은 본질에서 기업가가 기업에 투자한 자본과 다르지 않다.

그러나 현실에서는 공식 학교교육에 최고가격이라는 규제가 광범위하게 존재하고 그 폐해가 작지 않다. 그런 폐해는 기업규모 간 임금격차와 교육 간의 관계를 불분명하게 만든다. 그리고 그 폐해로 인하여 경제 전체 차원에서 자원의 낭비도 작지 않다. 이 점은 기업규모 간 임금 격차를 줄이고자 할 때 고려되어야 할 점이다. 이 점에 대해서는 아래에서 더 다룰 것이다.

3. 노동조합

노동조합이 경제와 사회에 미치는 영향에 대해서는 이 시리즈의 1에서 지적했다. 여기에서는 노동조합이 노동자들의 임금에 미치는 영향만에 집중하여 분석한다.

고용주가 노동자를 착취할 수 있다는 생각마저 없는 상태에서 결정되는 임금이 ‘자유시장임금’이다. 현 시점에서 그런 생각이 이미 널리 퍼져있기 때문에 작금의 한국 노동시장에서 자유시장임금은 경제이론의 눈으로만 파악할 수 있다. 역사적으로는, 해방 직후 좌파 정치가들과 운동가들이 그런 생각을 널리 퍼지게 만들었기 때문에 해방 직후부터 자유시장임금은 존재하지 않았다고 보는 것이 옳다. 노동조합이 요구하는 임금은 ‘제한주의적 임금’이다. 제한주의적 임금도 노동자의 협상력에 따라 그 높이가 각기 다르다.

제한주의적 임금이 자유시장임금보다 얼마나 높은가는 실증의 문제이다. 직관적으로 볼 때, 한국 노동시장에서 제한주의적 임금은 자유시장임금보다 매우 높을 것이라는 것이다. 왜냐하면 산업화 이후에 노동조합은 지속적으로 제한주의적 임금을 요구하여 쟁취하였을 뿐만 아니라 1989년 이후에는 그 임금의 인상폭마저도 그 이전에 비하여 훨씬 높았기 때문이다.⁵⁾ 그러나 이것은 현재 시점의 제한주의적 임금의 높이를 말한다. 산업화 초기에 제한주의적 임금이 그렇게 높았다고 할 수는 없다. 현재 시점에서 제한주의적 임금이 그렇게 높은 것은 제한주의적 임금이 해방 이후 50년 넘게 지속되어 왔기 때문이다.

제한주의적 임금을 지속적으로 요구하여 쟁취할 수 있었던 기업들은 현대자동차, 대우조선 등과 같은 대규모 기업일 뿐만 아니라 규모가 대기업보다 좀 작더라도 노동조합이 잘 조직되어 있는 기업들이다. 그러나 소기업 또는 영세기업에서는 노동조합을 조직할 여력이 없기 때문에 그런 곳에서는 제한주의적 임금은 가능하지 않다. 아래에

5) 해방 이후부터 3공화국까지의 제한주의적 임금에 대해서는 전용덕(2019)을 참조.

서 자세히 보겠지만 소기업 또는 영세기업은 오히려 제한주의적 임금의 피해자가 된다.

한국 노동시장의 한 가지 특징은 다음과 같다. 대기업(집단)은 노동자들을 뽑을 때 노동시장에서 서로 치열하게 경쟁한다는 점이다. 왜냐하면 대기업(집단)들의 업종이 중복되는 경우가 많고 임금을 포함한 복지 수준도 큰 차이가 없기 때문이다. 이런 현상은 특히 20~40대 대기업(집단)까지 두드러지는 현상이다. 업종에 따라서는 더 많은 대기업(집단)이 노동시장에서 경쟁하는 경우도 있다. 이 점은 필자의 직관에 의한 것이다.

예를 들어, 현대자동차의 높은 임금은 현대그룹 계열사의 임금, 다른 자동차 메이커(예를 들어, 르노삼성 자동차)의 임금, 다른 대기업(집단), 예를 들어 삼성전자의 임금이 영향을 미친다. 현대자동차의 제한주의적 임금이 규모가 큰, 다른 대기업에 미치는 정도는 노동시장에서 그 기업이 얼마나 현대자동차와 경쟁관계에 있느냐에 달려있다. 한 마디로, 규모가 큰 기업에서의 높은 제한주의적 임금은 노동조합이 없는 다른 대기업의 임금을 끌어올린다. 다시 말하면, 노동조합이 없는 다른 대기업의 임금도 자유시장임금이 아니고 노동조합의 제한주의적 임금의 영향을 받는다는 것이다.

문제는 대규모 기업의 제한주의적 임금이 노동시장을 지배하면 자유시장임금을 관찰할 수 없다는 점이다. 그 결과 두 임금의 차이가 얼마나 큰가를 아는 것은 쉽지 않다. 두 임금의 차이가 존재하는 것이 분명하지만 말이다. 그럼에도 불구하고 현대자동차 자동차 조립 노동자의 임금이 도요타나 폭스바겐 자동차 조립 노동자의 임금보다 높다는 것을 통계에서 확인할 수 있다. 한국 노동자의 생산성이 낮음에도 불구하고 말이다. 한국 노동시장에서, 이 사실은 대규모 기업의 제한주의적 임금이 얼마나 높은가를 보여주는 것이다. 그러나 여전히 그 임금이 자유시장임금보다 얼마나 높은가를 알 방법은 없다고 하는 것이 정확한 지적일 것이다. 매우 정밀한 실증 분석이 없다면 말이다.

노조가 활발한 활동을 하는 대규모 기업의 제한주의적 임금은 1차적으로는 실업을 만들어내고 그렇게 만들어진 실업자들은 취업의 기회를 다른 곳에서 찾고자 한다. 그 곳은 해당 대기업(집단) 1차 하청업체, 2·3차 하청업체, 업종이 전혀 다른 중소기업, 자영업⁶⁾ 등이다. 극단적인 경우에 그런 실업자들은 반영구적 실업자들 또는 영구적 실업자들이 된다. 어느 경우에도 그 때의 임금은 자유시장임금보다 낮아진다. 자신이 소지한 기술이 취업에 도움이 되지 않을수록 임금은 낮아질 수밖에 없다. 자영업자들도 늘어가기 때문에 자영업자들 간의 경쟁이 치열해지면서 이윤율을 끌어내리고 그 결과 임금도 인하될 가능성이 크다.

6) 한국에서 자영업의 비중이 높은 이유 중의 하나가 대기업의 높은 제한주의적 임금이다.

그러나 우리는 노동조합 때문에 만들어진 실업자들이 상대적으로 규모가 작은 기업이나 자영업에 취업한다는 것, 그 결과 그 곳에서의 임금을 낮춘다는 것을 예상할 수 있지만, 구체적으로 어느 정도 크기의 기업에 얼마나 영향을 미칠 것인가는 예상할 수는 없다. 그리고 여기에서도 자유시장임금을 관측할 수 없기 때문에 대규모 기업의 제한주의적 임금의 영향을 실증적으로 분석하는 일은 어렵다.

대기업(집단) 노동조합의 제한주의적 임금이 다른 대규모 기업(집단)의 자유시장임금을 올라가게 만들고 중소기업 이하 기업의 자유시장임금을 내려가게 만든다.⁷⁾ 이 점은 노동조합이 없을 때와 비교하여 그렇다는 것이다. 여기에서 노동조합이 존재하지 않는 대규모 기업(집단)의 임금과 중소기업 이하 기업의 임금은 자유시장임금이 아니다. 비록 시장에서 결정되고 있지만 말이다. 노동조합이 있는 대기업(집단)의 제한주의적 임금의 영향을 받고 있기 때문이다.

앞에서 요약한 이론적 관계의 실증적 함의는 다음과 같다. 첫째, 만약 우리가 개별 노동자의 임금을 종속변수로 하는 경우에, 대기업의 경우에 노동조합에 가입한 여부는 임금의 결정에 긍정적인 영향을 준다. 임금의 결정 요인을 분석한 모든 연구에서 이런 관계는 확인된다.⁸⁾ 둘째, 필자는 앞에서 노동조합이 없는 대기업(집단)의 경우에도 노동조합이 있는 대기업(집단)의 임금의 영향을 받는다고 지적한 바 있다. 셋째, 필자는 노동조합이 없는 중소기업의 경우에는 오히려 임금이 자유시장임금보다 낮아진다고 지적한 바 있다. 그러나 타 기업의 노동조합 때문에 중소기업이 지불하는 노동비용은 증가한다. 그러나 두 번째와 세 번째의 경우에 이런 관계에 대한 연구는 찾아볼 수 없다. 실증 연구자들이 이런 이론적 관계를 모르기 때문이다. 그리고 자유시장 임금을 알 수 없기 때문에 실증 분석도 한계가 있을 수밖에 없다.

일본의 경우에 노동조합의 영향은 미미하다. 노동조합의 파업은 거의 볼 수 없고 단체협상만 목격할 수 있지만 그것마저도 대기업에만 일부 있을 뿐이다. 그러므로, 한국과 달리, 일본 노동자의 임금은 정확히 자유시장임금은 아니지만 자유시장임금의 근사치로 간주할 수 있다.⁹⁾

7) 엄밀히 말하면, 이 임금은 자유시장임금도 아니지만 제한주의적 임금도 아니다. 노동조합이 있는 기업의 제한주의적 임금의 근사치이다. 이것은 노동조합이 없는 대기업 또는 대기업집단도 다른 기업의 노동조합 때문에 어떤 대가를 치른다는 것을 보여준다. 다만 그 크기가 노동조합이 있는 대기업이 지불하는 대가보다는 작다는 것이다. 다른 한편, 다른 기업의 노동조합의 영향으로 중소기업의 경우는 임금이 낮아지지만 충분한 노동자를 구할 수 없고 그 결과 중소기업이 지불하는 노동비용은, 다른 기업의 노동조합이 없을 때와 비교하여, 증가한다.

8) 예를 들어, 송상운(2018) 참조.

9) 일본 노동시장에서 노동조합이 전혀 존재하지 않는 것은 아니기 때문에 제한주의적 임금과 그 영향을 전적으로 무시할 수는 없지만 분석의 편의를 위하여 그렇게 한다.

그러나 일본 노동자의 임금과 한국 노동자의 임금을 직접 비교하는 것은 무리가 있다. 왜냐하면 노동시장은 지역, 노동자의 특성들 등의 요인들에 의해 작지 않은 영향을 받기 때문이다. 그런 한계를 인식하고 두 나라 노동자의 임금을 비교해 보기로 한다.

일본의 2017년 기업규모별 임금은 1~4인은 2,270천 원, 5~9인 2,665천 원, 10~99인 2,893천 원, 100~499인 3,034천 원, 500인 이상 3,455천 원 등이다. 이 자료는 노민선(2019)에서재인용한 것이다. 그러나 노민선(2019)은 일본의 2017년 임금 자료를 2019년 3월 25일 자 환율을 이용하여 원화로 변환하는 잘못을 범했다. 그러므로 이 자료에서 평균임금의 절대액은 사용할 수 없다. 그러나 동일한 환율을 적용하였다면 기업규모별로 임금의 격차 비율은 문제가 없다고 하겠다.

2017년 일본 500인 이상 기업 노동자의 임금을 기준으로 1~4인 기업의 노동자 임금은 65.7%, 5~9인의 경우에는 77.1% 등이다. 한국의 기업 규모의 기준이 일본과 조금 다르다. 한국의 경우 2017년 300인 이상 기업 노동자의 임금을 기준으로 5인 미만 기업의 노동자는 35.5%, 5~29인 기업의 경우는 54.4% 등이다. 두 규모의 기업을 직접 비교하면 5~29인 규모의 기업은 한국이 일본보다 약간 유리하다.

한국이 일본보다 1~4인 기업의 경우는 약 30%, 5~29인 기업의 경우는 약 23% 정도로 낮다. 즉 23~30%라는 수치는 대기업 노동조합의 제한주의적 임금으로 중소기업 또는 영세기업에 종사하는 한국인 노동자가 잃고 있는 임금이다. 물론 이것은 어디까지나 몇 가지 전제를 하고 만들어낸 추정치라는 점을 강조할 필요가 있다. 그럼에도 불구하고 한국 대기업(집단) 노동조합의 제한주의적 임금이 중소기업 또는 영세기업의 임금을 얼마나 하향 압박하는가를 짐작하게 한다.

한국 대기업(집단)은 자유시장임금보다 얼마나 더 높은 임금을 받고 있는가? 일본 500인 이상 기업의 월평균 임금은 1~4인 기업의 월평균 임금보다 1.522배 높다. 이 배수를 자유시장에서 나타나는 임금 격차라고 가정한다. 이 배수를 한국 5인 미만 기업의 월평균 임금인 1,745천 원에 곱하여 그 값을 구하면 2,655.9천 원이다. 이것이 300인 이상 기업이 받게 되는 자유시장임금의 추정치이다. 300인 이상 기업의 월평균 임금 4,902천 원에서 2,655.9천 원을 빼고 남는 값을 4,902천 원으로 나누고 백분율로 환산하면 약 45.8%가 나온다. 이것은 300인 이상 기업에서 노동자가 노동조합 때문에 더 받게 되는 임금의 크기를 보여준다. 물론 이것은 어디까지나 몇 가지 전제를 하고 만들어낸 추정치라는 점을 강조할 필요가 있다. 그럼에도 불구하고 한국 대기업 노동자의 제한주의적 임금이 자유시장임금보다 얼마나 높은가를 짐작하게 한다.

앞에서 계산한 값을 합산하면, 300인 이상 기업과 1~4인 기업 간의 노동조합으로 인한 임금 격차는 약 75.8%이다. 이 수치는 실제보다 약간 크게 추정된 것이다. 왜냐하면 앞에서 일본의 자유시장임금의 기업규모별 격차는 현실의 기업규모별 임금격차보다 작을 것이기 때문이다. 그것은 일본에서도 노동조합의 영향이 완전히 없기 때문에 노동시장이 완전한 자유시장으로 간주할 수는 없기 때문이다.

김영준(2019, p. 106~110)은 노동조합에 가입할 수 없는 노동자(임원진, 중역, 중견 간부 등)를 제외하고 2015년 현재 노동조합에 가입한 노동자의 월평균 임금과 노동조합에 가입하지 않은 노동자의 월평균 임금을 비교하여 보여주고 있다. 그는 노동조합 비가입자의 월평균 임금이 노동조합 가입자의 월평균 임금보다 39%나 낮았다는 사실을 보고하고 있다. 그러나 그의 분석은 기업규모에 따라 노동조합이 임금에 미치는 영향을 보여주지 않는다. 만약 노동조합 가입자의 월평균 임금을 기업의 규모에 따라 나열하고 작은 규모의 기업에서 노동하는 노동조합 비가입자의 임금과 비교하면 그 격차는 그가 제시한 수치보다 더 클 것이다. 그러므로 노동조합이 기업규모 별 임금 격차에 미친 영향은 노동조합 비가입자의 월평균 임금의 약 40%보다는 크고 약 76%보다는 작을 것임을 추정할 수 있다. 그러나 이것은 어디까지나 추정이라는 점을 다시 한 번 강조할 필요가 있다.

4. 기타 요인

Oi and Idson(1999), Barth and Freeman(2018) 등에 따르면 노동자의 임금은 함께 근무하는 동료의 구성에도 영향을 받는 것으로 나타난다는 것이다. 예를 들어, 숙련 노동자가 많은 직장에서 근무하는 소수의 비숙련 노동자 임금이 그렇지 않은 기업의 비숙련 노동자 임금보다 높다는 것이다. 이것은 숙련 노동자가 많을수록 비숙련 노동자가 숙련 노동자의 도움을 받아 생산성을 끌어올릴 수 있는 경우가 많기 때문으로 추론할 수 있다. 왜냐하면 숙련 노동자가 많을 때가 적을 때보다 비숙련 노동자의 학습효과를 쉽게 끌어올릴 수 있기 때문일 것이다. 그리고 숙련 노동자의 비중은 기업의 크기와 정비례 한다. 그러나 이것은 실증의 문제이다. 그리고 직관적으로 볼 때 현실에서 이 효과는 그리 크지 않을 것이다. 왜냐하면 노동자 개인에게 미치는 영향은 클 수 있지만 평균적으로는 그리 크지 않을 것이기 때문이다.

비정규직의 비율, 노동시간, 남녀, 최저임금 등도 임금에 영향을 미치는 요인들이다. 투하된 자본이 많으면 정규직의 비율이 높을 가능성이 크다. 반대로, 투하된 자본이 적으면 비정규직의 비율이 높을 것이다. 그러나 이것은 그런 경향(tendency)을 말해 줄 뿐이다. 인과관계가 있다고 말하기는 어렵다. 투하된 자본의 크기는 기업의 규모도 동시에 결정한다. 노동시간이 많아지면 임금은 높아질 수밖에 없다. 그러나 노동시간은 기업의 크기와 일반적인 관계가 없을 것임을 추론할 수 있다. 남녀의 임금 차이는

모든 기업규모에서 비슷하게 나타나고 있다. 그러므로 기업규모별 임금 격차를 설명하는 데는 의미가 없다. 최저임금은 임금이 매우 낮은 중소기업이나 자영업자에 영향을 미친다. 그러므로 최저임금은 규모가 작은 기업의 평균 임금을 들어 올리지만 규모가 큰 기업에는 영향이 없다.

5. 종합

<표 5-1>은 기업 규모별 월임금총액을 보여준다. 2017년 현재 300인 이상 기업의 월임금총액은 5인 미만 기업 월임금총액의 약 2.8배이다. 물론 이것은 평균값이다. 이렇게 기업 규모에 따라 노동자의 월임금총액이 크게 차이가 나는 것은, 앞에서 지적한 기타 요인 등을 무시하면, 세 가지이다. 기업의 자본 투입 양, 노동자의 자본 투입 양, 노동조합 등이다. 세 요인이 현실의 기업 규모별 임금 격차에 얼마나 영향을 주었는가를 규명하는 일은 쉽지 않다. 노동조합의 경우에, 비록 필자가 몇 가지 전제를 하고 그 정도를 추정했지만 말이다.

IV. 임금 격차의 해법

여기에서는 기업규모별 임금 격차에 영향을 미치는 요인들 중에서 중요한 것에만 초점을 맞출 것이다.

첫째, 노동조합 제도를 폐지하는 것이다. 그러나 이것은 단기에는 쉬운 일이 아니다. 단기에서는 기업이 해고를 쉽게 하도록 함으로써 사실상 노동조합의 약탈 행위를 무력화시키는 것이다. 기업으로 하여금 대체 근로를 쉽게 할 수 있도록 하는 것도 한 가지 방법이다. 이것은 임금 격차의 해소뿐 아니라 노동자와 노동자 간 약탈을 없앤다는 점에서 그 의의가 매우 크다고 하겠다.

노동조합 제도를 폐지하기 위해서는 다수 국민이 가지고 있는, “자본가-사용자”가 노동자를 약탈한다”는 생각이나 의견을 혁파하지 않으면 안 된다. 그러기 위해서는 다수 국민이 가진 그런 견해 또는 의견이 잘못되었음을 교육해야 한다.

둘째, 기업들이 자본을 많이 투자할수록 생산성은 높아지고 그 결과 임금도 상승한다. 기업들이 자본을 축적하게 하는 가장 손쉬운 방법은 법인세를 폐지하거나 인하하는 것이다. 법인세 폐지나 인하가 아니더라도 기업들이 자본을 축적할 수 있는 방법은 노동자들의 임금 격차 해소에 도움이 될 것이다.

셋째, 자본 소비를 발생하게 하는 행위를 억제함으로써 기업이나 개인이 저축을 증대하고 그 결과 자본 투자를 늘릴 수 있게 하는 것이다. 자본 소비를 촉진하는 행위는 많다. 예를 들어, 경기변동이 대표적인 것이다. 이 점에 대해서는 이 시리즈의 3에서 자세히 설명했기 때문에 생략한다.

넷째, 대학 등록금에 대한 최고가격 규제와 그보다 더 낮은 학교급의 등록금에 대한 최고가격 규제를 혁파할 것을 제안한다. 대학 등록금을 최고가격으로 규제한 결과 대학 진학률과 취학률은 높아지고 높은 학력의 예비 노동자는 규모가 작은, 그 결과 임금이 낮은 중소기업에 취업하지 않고 실업자로 오랜 기간 대기한다. 교육시장에서 가장 중요한 가격인 각 학교급의 등록금을 정상화함으로써 예비 노동자의 학력이 비정상적으로 높아지는 것과 실업자들을 억제할 수 있다. 이것은 교육시장을 자유시장으로 만듦으로써 교육시장에서의 개인들의 자원 낭비를 방지하도록 하는 것이다. 자원 낭비의 억제는 기업이나 개인의 저축 형성을 돕는 일로서 기업규모별 임금 격차를 줄이는 데 도움이 될 것이다.

다섯째, 현 정부는 노동자의 임금 격차를 없앤다는 이유로 일정한 규모 이하의 중소기업에 취업하는 노동자에게 보조금을 주고 있다. 대표적인 것이 청년내일채움공제이

다(이하 '청년공제'). 청년공제는 박봉에 시달리는 중소기업 노동자를 돕기 위한 복지 정책의 일환으로 2016년에 도입되었다. 청년공제는 신입 청년이 2년간 300만원을 납입하면 정부·기업이 1,600만원의 목돈을 마련토록 하는 '2년형'과, 3년간 600만원을 납입하면 3,000만원의 목돈을 질 수 있는 '3년형'으로 나뉜다. 2018년 청년공제 예산이 4,202억 원이었고 2019년 예산은 1조 원에 가까운 막대한 규모이다.

이 보조금은 세금에서 온 것이기 때문에 보조금만큼 기업이나 개인의 자본을 소비하게 하는 것이고 그 결과 기업들의 자본 형성을 오히려 방해한다. 다음 단계에, 이것은 다시 노동자의 임금을 작아지게 만들 것이다. 기업의 규모가 클 때보다 작을 때가 이 영향이 더 클 것이다. 취업과 관련하여 정부가 중소기업 취업자들에게 주는 보조금을 폐지할 것을 제안한다.

V. 결론

임금은 노동자들에게 경제적인 인센티브의 전부라고 해도 과언이 아니다. 그만큼 노동자들은 임금에 관심을 가질 수밖에 없다. 노동자가 높은 임금에 긍정적인 반응을, 낮은 임금에 부정적인 반응을 하는 것은 너무도 당연하다.

그러나 기업의 규모에 따른 임금 격차를 작게 만드는 것이 좋다는 주장을 하는 사람도 그 격차를 완전히 없애자는 주장을 하는 것은 아닐 것이다. 정당한 임금 격차가 있다면 우리는 그것을 문제 삼지 말아야 할 것이다. 그 격차는 무엇이고 얼마나 되는가?

노동조합과 같이 노동시장의 임금을 왜곡하는 조직이 없다면, 다시 말하면 임금이 자유시장에서 결정된다면 그 임금은 정당한 임금일 뿐만 아니라 문제가 없는 임금이다. 그리고 그 때 기업규모에 따라 임금의 격차가 발생하더라도 문제 삼지 말아야 한다.

일본의 노동시장을 자유시장으로 가정하고, 한국 노동시장에서 노동조합의 영향을 기업규모별로 나누어 노동조합이 기업규모별 임금 격차에 미친 영향은 노동조합 비가입자의 월평균 임금의 약 40%보다는 크고 약 76%보다는 작을 것임을 추정할 수 있다. 이것은 노동조합이 기업규모별 임금 격차에 얼마나 크게 영향을 미치는가를 보여준다. 이것은 구직난과 구인난이 그토록 없어지지 않는 이유를 짐작하게 한다. 그러나 이것은 어디까지나 추정이라는 점을 다시 한 번 강조할 필요가 있다.

다른 요인이 일정하면, 노동조합에 의한 제한주의적 임금이 구직난과 구인난의 제도적 원인이다. 구직난과 구인난이 긴 기간 동안 지속되고 있는 것은 노동조합의 제한주의적 임금이 긴 기간 동안에 지속적으로 상승해왔기 때문이다. 백해무익한 노동조합을 폐지하는 것은 너무도 당연하다.

만약 노동조합에 의한 제한주의적 임금이 사라지고 모든 임금이 자유시장임금이 된다고 가정해보자. 소규모 기업에서의 구인난도 대규모 기업에서의 구직난도 점차 없어지게 될 것이다. 그러나 구인난과 구직난이 크게 사라지게 될 것이지만 완전히 없어질 것인가는 예상하기 어렵다. 다른 시장, 예를 들어 교육시장에서 최고가격 규제는 노동시장에 영향을 미칠 것이기 때문이다. 그럼에도 불구하고 노동조합의 존재가 없어지는 것만으로도 기업규모 간 임금 격차는 2017년 수준보다 크게 축소될 것이다.

기업규모 간 임금 격차를 해소하기 위해서는 교육시장에서의 낭비를 없애야 한다. 교육시장에서의 자원 배분을 정상화시키기 위해서 가장 먼저 해야 할 일은 각종 최고가격을 폐지하는 것이다. 그리고 자원 배분에 방해가 되는 배급제도, 예를 들어 대학 정

원제와 학과 정원제 등을 폐지해야 한다.

교육시장을 제외한 다른 시장에서도 최고가격 또는 최저가격이라는 규제가 많이 존재한다. 대부분의 공기업이 특히 그러하다. 그런 곳에서도 가격규제를 없애고 자유시장이 되도록 하면 그 때 존재하는 기업규모 간 임금 격차는 정당한 것이 될 것이다. 그리고 그 때의 임금 격차는 노동자에게 인센티브가 될 것이기 때문에 그 격차를 없애서는 안 될 것이다.

참고문헌

- 김영준, 『한국경제, 대전환의 기회』, 매일경제신문사, 2019.
- 노민선, 「한국과 일본의 대-중소기업 간 임금격차 비교 분석」, 중소기업연구원 제 19-10호, 2019.
- 송상윤, 「기업규모간 임금 격차 원인 분석」, 『BOK경제연구』, 제2018-33호, 2018.
- 전용덕, “기업과 기업가 정신: 이해와 오해”, 한국경제연구원 KERI 정책 제언 10-09, 2010.
- 전용덕, 『국가주의 시대의 경제와 사회: 미군정에서 3공화국까지』, 도서출판 해남, 2019.
- Barth, E., Davis, J., and Freeman, R. B., “Augmenting the Human Capital Earnings Equation with Measures of Where People Work,” *Journal of Labor Economics*, 36(S1), S71~S97, 2018.
- Oi, W. Y., and Idson, T. L., “Firm Size and Wages,” *Handbook of Labor Economics*, vol. 3, pp. 2,165~2,214, 1999.
- Rothbard, Murray, N., *Man, Economy, and State*, The Mises Institute, 1993.
- Salerno, Joseph T., “The Entrepreneur: Real and Imagined,” *The Quarterly Journal of Austrian Economics*, 11: 188~207, 2008.

<한국경제의 진단과 처방> 시리즈 5
기업규모 간 임금 격차: 문제, 원인 그리고 해법

저자_ 전용덕
발행자_ 최승노
발행처_ 자유기업원
발행일_ 2019년 5월 20일
주소_ 서울시 강서구 강서로 173 (화곡동, 터보빌딩)
전화_ 02-3774-5000
홈페이지_ www.cfe.org

※이 원고의 인용과 발췌는 저자의 동의가 필요합니다.