

‘진짜’ 경제민주화로 ② 대기업-중소기업 임금 격차 두 배, 언제부터?

2016.12.16. | 정승일 새사연 연구이사, 사무금융서비스노조 정책연구소 소장 |
sijeong11@naver.com

대기업과 중소기업 간 임금 격차가 거의 두 배 이상 벌어지며, 근로소득 양극화가 극심해지고 있다. 이런 가운데 대기업의 불공정한 하도급 거래 척결과 이익공유제와 성과공유제, 그리고 징벌적 손해배상제 등이 진보적인 해결책으로 제시되어 왔다. 하지만 이 정책을 통해 전체 중소기업에 돌아가는 경제적 효과는 현실에서는 연 10조원이 안 된다. 지난 5년간 상장회사 대기업 전체 영업이익 총액은 연평균 100~130조 원이며, 이의 3/4는 10대 재벌 대기업의 몫으로 돌아가는 현실과는 대조를 이룬다.

다시 한 번 야권의 자유주의 경제학자들의 논리를 상기해보자. 그들은 다음과 같은 3단계 논리를 전개한다.

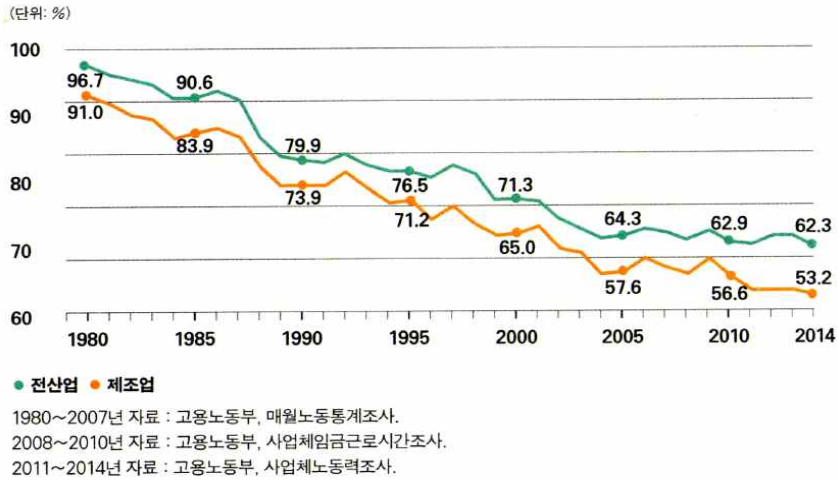
첫째, 한국에서 불평등은 부(재산)의 불평등보다는 소득 불평등 때문에 발생하며 재산소득 불평등보다는 근로소득(노동소득) 불평등이 주요 원인이다. 그러므로 재산(부)의 불평등을 주요 테제로 하는 피케티의 《21세기 자본》은 한국에 맞지 않다. 신자유주의가 오늘날 경제 불평등의 주요 원인이라는 테제도 한국경제에는 맞지 않는다.

둘째, 한국경제의 불평등은 주로 중상주의 또는 전근대적 경제구조 때문에 발생한다. 구체적으로 말해서 근로소득 불평등이 일어나는 주요 원인은 대기업-중소기업 간의, 그리고 정규직과 비정규직 간의 임금 불평등으로 이 두 가지이다.

셋째, 이 두 종류의 근로소득 불평등을 야기하는 궁극적 원인은 재벌그룹 또는 대기업 위주의 경제구조다. 따라서 재벌그룹 또는 대기업 위주의 경제구조를 축소 또는 해체하고 중소기업 위주의 경제구조를 구축하지 않고서는 소득 불평등을 해소할 수 없다.

이 3단계 논리 중에서 첫 번째는 앞에서 다루었다. 여기서는 둘째와 셋째를 다루어보기로 하자. 과연 둘째와 셋째의 논리가 우리 경제의 현실에 부합할까? 결론부터 말하자면, 이는 반은 맞고 반은 틀렸다.

그림 1. 대기업-중소기업 간 평균 임금 격차



자료: 장하성, 《왜 분노해야 하는가》, 94쪽 재인용

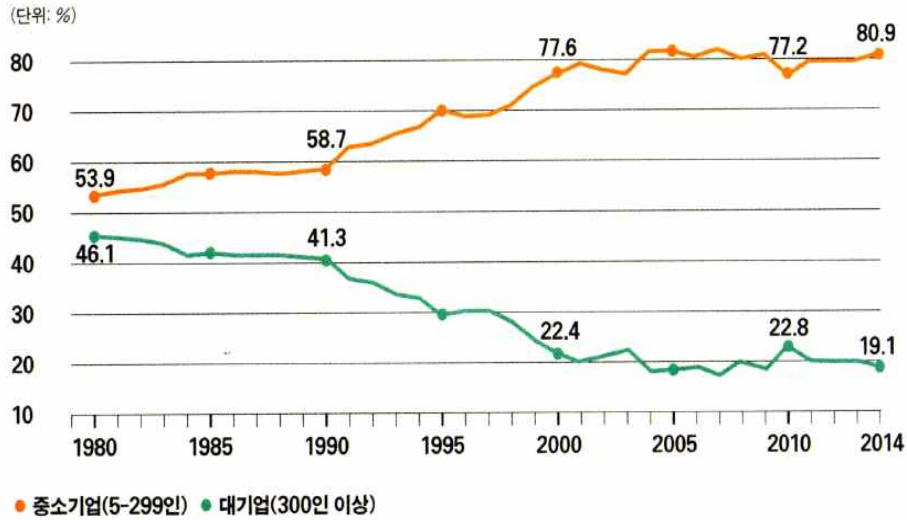
대기업-중소기업 간에 벌어지는 임금 격차

먼저 누구도 부인할 수 없는 명백한 사실부터 확인해보자. 대기업과 중소기업 간의 임금 불평등은 실제로 심각하다. 그림 1에서 보듯이 2014년 현재 대기업과 중소기업 간의 임금 격차는 거의 두 배이다. 중소기업에 다니는 정규직 직원들이 평균 연봉 2천5백~4천만 원을 받을 때 대기업 직원들은 평균 5천~8천만 원가량을 받는다. 대학생들이 취업 재수까지 해가면서 기를 쓰고 대기업과 은행, 공기업 등에 취업하려 애쓰는 현실적인 이유이기도 하다.

그런데 늘 그런 격차가 있었던 건 아니었다. 1980년 초중반까지만 해도 중소기업에 다니는 직원들의 봉급은 대기업 직원의 97%였으니, 대기업과 중소기업 간의 임금 격차는 거의 없었다. 한국경제가 매년 8~10% 성장하던 1960~70년대에도 이는 마찬가지였다. 게다가 당시만 해도 전체 근로자의 47%가 대기업에 근무하고 나머지 53%가 중소기업에 근무했다.

그런데 30여년이 지난 2014년에는 중소기업 봉급 수준이 대기업의 60% 수준으로 떨어졌다. 제조업의 봉급은 대기업의 53%로, 거의 절반 수준에 불과하다. 동시에 전체 근로자 일자리 중에서 월급이 많은 대기업 일자리는 19%로 비중이 줄었고 나머지 81%는 월급이 적은 중소기업 일자리이다. 근로소득의 81%가 낮은 임금의 중소기업에서 발생하니 근로소득 불평등이 악화된 것은 당연한 현상으로 보인다.

그림 2. 대기업과 중소기업의 고용 비중 추이



● 중소기업(5-299인) ● 대기업(300인 이상)
1980~1992년 자료 : 고용노동부, 매월노동통계조사.
1992~2014년 자료 : 고용노동부, 직종별사업체노동력조사.

자료: 장하성, 《왜 분노해야 하는가》, 94쪽 재인용

민주화와 함께 임금 격차가 벌어진 이유는 기업별 노조운동의 장벽

야권의 자유주의 경제학자들이 인정하듯이, 1980년대 초중반까지만 해도 대기업-중소기업 간의 임금 격차는 크지 않았다. 또한 재벌기업 등 대기업들은 요즘보다 훨씬 많은 정규직 일자리를 창출하고 있었다. 그만큼 대기업-중소기업 간의 근로소득 격차가 지금처럼 심하지 않았고, 대기업 취업도 지금만큼 힘들지 않았다. 그런데 그 시기는 아이러니컬하게도, 야권 경제학자들이 “대기업-중소기업 간 양극화와 임금 격차의 역사적, 구조적 뿌리” 라고 비판하는 바로 그 시기, 즉 중상주의적 국가 주도 및 대기업 주도 경제성장의 전성기가 아니던가?

그런데 앞의 그림 1에서 나타나는 바와 같이, 대기업-중소기업 간 임금 격차가 급격하게 벌어진 첫 번째 시기는 다름 아닌 1980년대 말이다. 특히 1987년부터 1990년의 4년간 가장 빠르게 임금 격차가 벌어졌다. 이 시기에 무슨 일이 일어난 것일까?

그 시기는 1987년 6월의 민주항쟁과 함께 전국에서 노동자 대투쟁이 본격화된 시기이다. 당시 노동자 투쟁은 울산의 현대중공업과 현대자동차, 창원 의통일중공업과 대우조선 등지에서 진행되었다. 노동조합이 우후죽순처럼 결성되고 노조가 임금인상 파업에 나서면서 불과 수년 만에 대기업 노동자들의 임금이 급격하게 상승하였다.

그러나 3~4년간 기세등등했던 민주화 투쟁과 현장 노동 투쟁은 1991년 노태우 정권이 강경대 열사의 죽음을 계기로 민주화운동 탄압에 나서면서 한풀 꺾인다. 그럼에도 불구하고 1990년대 중반에 이르기까지 노동운동은 정치 민주주의의 진전과 함께 노태우-김영삼 정권의 탄압을 이겨내며 꾸준히 성장했다. 그 성과가 대기업 및 공기업, 공공부문, 금융권의 정규직을 중심으로 조직된 민주노총이었다. 민주노총은 1995년 노조원 41만 명과 함께 역사적으로 출범했다.

그런데 민주노총과 한국노총이 이끄는 우리나라의 노동운동은 전체 노동자들의 절반 이상을 차지하는 중소·영세기업 종업원들을 포함하는 노동운동을 일구어내는데 실패했다. 그들의 처우와 차별을 최우선적으로 개선하려는 사회연대 노동운동을 결성하는 데는 실패한 것이다.

더구나 1997년에 닥친 외환금융위기와 그 이후 전개된 자유주의적 시장개혁은 노동운동의 방향성과 정체성에 큰 혼란과 후퇴를 야기하였다. 명목상으로는 산업별 노동운동이지만 실질적으로는 현대차와 대우조선 등 특정 대기업의 정규직 노동자들이 자기 회사의 임금과 사내복지를 확대하려 애쓰는 기업별 노동조합운동으로 진행되었다.

본 보고서 2장에서 보았듯이 1990년대 후반부터 근로소득 상위 10% 또는 20%의 임금은 꾸준히 오르는 데 반해 나머지 근로소득자 그룹의 임금은 정체되거나 아니면 오히려 후퇴했다. 대기업과 공공부문 정규직이 주도해온 기업별, 직역별(공무원) 노동조합 운동이 근로소득 양극화를 진행시킨 큰 이유 중 하나이다. 기업별 임금인상과 사내복지 확대 투쟁이 20년간 계속된 결과로 대기업과 공공부문, 금융권의 정규직 노동자 및 직원들의 실질임금은 꾸준히 올랐다. 이들의 연봉은 오늘날 5천만원에서 1억에 달한다.

이에 반해 중소기업 및 영세기업 노동자들, 그리고 외주하청과 비정규직 및 아르바이트 노동자들은 노동조합 조직에 포함될 수 없었던 까닭에, 이들의 임금과 복지 수준이 20년째 개선되지 않고 정체되었다. 따라서 노동운동이 청년 아르바이트생과 식당 아줌마들, 그리고 대기업-중소기업 사내하청과 비정규직, 그리고 중소·영세기업에 근무하는 정규직들까지 포함하여 이들을 ‘형제애’의 정신, 다시 말해 사회연대의 정신으로 조직하지 않는 이상, 그들을 지역별, 산업별로 조직하여 업종별-지역별 최저 임금인상과 국가 복지 확대를 위해 노력하지 않는 이상, 대기업-중소기업 간 임금 격차는 앞으로도 계속 벌어질 것이다.

자유주의 시장개혁으로 더 벌어진 대중소기업간 임금 격차

그림 1에서 보듯이, 1980년대 말부터 4년간 급격하게 벌어지던 대기업-중소기업 간 임금 격차는 1990~1996년을 거치면서 완만한 속도로 바뀐다. 이는 노동운동의 힘이 약화된 것을 반영하는 것이다. 그런데, 1997~2005년의 기간 중에 또 다시 대기업-중소기업 간 임금 격차가 상당한 폭과 속도로 진행된다. 이 기간 중에는 무슨 일이 일어난 것일까?

먼저 명백한 사실은 이 기간 중에 노동운동의 힘과 위세가 상승한 일은 없었다는 점이다. 오히려 1997년 말 외환·금융위기와 이후 진행된 시장개혁에 따른 기업 구조조정과 해외매각, 인수합병 등의 과정에서 노동운동의 힘과 위세가 크게 후퇴했다. 그렇다면 이 기간 중에 발생한 제2의 대기업-중소기업 간 임금 격차 확대는 무엇으로 설명되는가?

1997~2005년은 민주 정부의 집권 기간으로 중상주의 및 국가주의 경제구조가 해체되고 자유시장 자본주의로의 대전환을 위하여 재벌과 금융시장, 공공부문과 노동시장이 미국식으로 재편되는 작업이 열심히 진행된 시기였다. 그런데 그 기간 중에 대기업들은 정규직 일자리를 대대적으로 줄이는 정리해고와 희망퇴직, 명예퇴직을 실시했다. 동시에 상장 대기업들은 CEO 등 임원들에게 스톡옵션과 고액 성과급을 지급하기 시작했다. 또한 대기업들이 자기자본이익률(ROE, Return On Equity)을 새로운 경영지표로 도입하면서 대기업의 구매담당 부서들은 제조원가 또는 생산원가를 낮추는 손쉬운 방법으로 납품 단가(하청 단가)를 낮추는 일에 매달렸다. 납품 단가가 인하되면 구매담당 직원 및 임원들의 성과연봉이 오르고, 동시에 자기자본이익률이 올라가면서 회사의 주가와 임원들의 스톡옵션 가치도 높아지기 때문이다. 이 모든 구조개혁을 보수와 진보의 경제학자들은 시장 주도 자본주의(market-driven capitalism)의 이름으로 찬양했다.

대기업-중소기업 간 임금 격차가 두 번째로 벌어진 것이 이 시기이다. 그리고 앞서 보았듯이, 야권의 경제전문가들 스스로조차 대기업-중소기업 간의 거래에서 대기업들이 과도하게 납품 단가(하청 단가) 인하 요구가 발생한 것이 1997년 이후부터라고 지적하고 있다.

올바른 지적이다. 그런데 의문이 있다. 만약 그 말이 옳다면, 1997년 말 집권한 민주정부의 경제정책과 경제담론 전반에, 그리고 그 기초를 여전히 계승하고 있는 더불어민주당 및 국민의당 정치인 및 경제전문가들의 경제관에 심각한 결함과 자가당착이 있는 게 아닌가? 왜 하필 1998년 이후 민주정부 시기에 과도한 납품 단가 인하가 발생하고 있는지, 더구나 과거에 비해 왜 비정규직 채용이 대기업과 중소기업

업들에서 확연히 늘었는지 그 이유를 명확히 밝혀야 하지 않는가?

대중소기업 동반성장 정책의 성과는?

1990년대 후반 이래로 민주정부 하에서 수많은 중소기업들의 처지가 과거에 비해 악화되었다. 2003년 2월 출범한 노무현 정부는 대기업-중소기업 간 격차를 줄이기 위해 노력하였고 많은 양심적인 경제학자들이 그 국정 기획에 많이 참여하였다. 2006년에는 ‘대·중소기업간 상생협력 촉진에 관한 법률’을 노무현 정부가 제정하여 공정거래 환경의 조성과 이를 통한 중소기업 성장을 도모했다. 하지만 그 이후에도 대기업-중소기업 간 임금 격차 문제는 해결될 기미를 보이지 않았다. 왜 그랬을까?

이명박-박근혜 보수 정부 역시 대기업-중소기업 간 상생협력을 중시하는 데 이견이 없었다. 이명박 정부는 공정성과 대기업-중소기업 간 동반성장을 국정 과제로 내세웠고, 2010년 9월에는 ‘대·중소기업 동반성장 추진’을 발표했다. 그해 12월에 정운찬 전 서울대 총장이 이끄는 동반성장 위원회가 출범하여 초과이익 공유제와 중소기업 적합 업종 정책을 시행했다. 2011년 3월에는 하도급법 개정안이 국회를 통과하여 하청 중소기업의 납품 단가 조정 협의 신청권을 중소기업협동조합에 부여하였다. 또한 대기업의 중소기업 기술 탈취에 대하여 징벌적 손해배상제를 도입하였다. 이명박 정부의 동반성장위원회에는 정운찬 교수와 함께 경제민주화에 관한 인식을 함께 하는 홍장표 등 상당수의 양식 있는 경제학자들이 참여하였다.

이렇듯 대기업-중소기업 간 상생과 동반성장은 여와 야, 보수와 진보를 넘어 누구나 공감하는 주제이다. 2016년 4월 총선에 즈음하여 더불어민주당과 국민의당 모두 정운찬 전 국무총리를 자당 대표로 모시려 애썼다는 것은 이미 다 알려진 사실이다.

태산 명동에 서일필¹⁾ - 7.6조 원의 트리클다운

대기업-중소기업 간 동반성장 정책 그 자체가 잘못된 것은 아니다. 불공정한 하도급 거래 척결과 이익공유제와 성과공유제, 그리고 징벌적 손해배상제 등의 정책들 역시 실현 가능하다면 바람직하다. 그런데, 이익공유제와 성과공유제, 징벌적 손해배상 등 다양한 대기업-중소기업 간 상생 정책을 정부가 시행하였을 때 과연 어느 정도의 경제적 효과가 나타날 수 있을까? 이에 관해서는 장하성 교수의 책 《왜 분노

1) 태산 명동에 서일필(泰山鳴動-鼠一匹)은 태산이 울고 요동하게 하더니 겨우 쥐 한 마리를 잡았다는 뜻으로, 무엇을 크게 떠벌리지만 하고 실제의 결과는 보잘것없이 변변치 못하였다는 말을 이른다.

해야 하는가》에서 그 답을 들을 수 있다.

장하성 교수는 그 책에서 근로소득 양극화를 해결하기 위하여 다음의 두 가지 정책을 제안하고 있다. 하나는 삼성전자와 현대차 등 제조업 대기업들이 가져가서 사내유보금으로 축적하는 영업이익의 중의 일부를 납품 단가(하청 단가) 인상 등을 통해 제조업 하청 중소기업의 영업이익으로 나누어주자는 요구이다.

그렇다면 이러한 대중소기업 동반성장 정책을 통해 얼마만큼의 액수가 중소기업의 몫으로 떨어질 수 있을까? 장하성 교수의 책에 나오는 계산에 따르면 연 7.6조 원이다. 이 액수는 제조업 중소기업 노동자들의 2013년 임금 총액인 71.5조 원의 10.6%에 해당하므로 결론적으로 제조업 중소기업 노동자들의 임금을 10.6% 높여줄 수 있는 금액이라고 한다.²⁾

그런데 겨우 연 7.6조 원 또는 연 10.6%의 임금인상을 통해 한국경제의 핵심적 불평등 문제를 해결하겠다고? 안철수와 박원순, 김종인과 박영선, 장하성과 김상조, 박상인과 위평량 등 야권의 경제민주화 정치인과 경제학자들이 지난 20여 년간 그토록 외쳐온 대기업-중소기업 동반성장과 이익공유제, 성과공유제, 징벌적 손해배상 등의 정책이 결국은 연 7.6조 원의 액수를 중소기업들에게, 그리고 다시 중소기업 노동자들에게 트리클다운(trickle down, 낙수효과)시킨다. 너무 소박한 액수 아닌가?

물론 연 7.6조 원의 액수도 적지 않다고 말하는 이가 있을 것이다. 먼저 지난 5년간 727개 상장회사 대기업들 전체의 영업이익 총액은 연평균 100~130조 원이고 순이익은 70~100조 원이다. 그런데 10대 재벌그룹 소속 대기업들이 이러한 상장사 영업이익과 순이익 액수의 3/4을 가져간다. 특히 삼성전자와 현대차·기아차가 각각 속한 삼성그룹 및 현대차 그룹의 수익이 전체 상장사 수익의 절반을 차지한다. 나머지 재벌그룹 계열사 및 독립 대기업들의 수익성은 그리 높지 않다. 따라서 하청 단가 인상 등을 통해 이들 상장 재벌 대기업에서 중소기업들에게 트리클다운시킬 수 있는 액수는 최대한으로 잡아도 10~20조 원, 현실적으로는 10조 원 이하로 추정된다. 과연 연 10조 원도 안 되는 액수로 4천만 평민들의 살림살이가 획기적으로 나아질 수 있을까? 🐘

2) 장하성(2015), 《왜 분노해야 하는가》, 432쪽, 각주 15와 각주 16.

2016년 새사연 발간 보고서

2016년 12월 16일 현재

아젠다	발간일	제목	작성자
고용,노동	1/7	노동개혁, 노동자는 없고 기업만 있다	송민정
고용,노동	1/12	노동시장, 유연화보다 소비확대가 우선이다	새사연 노동연구팀
주거	1/15	2016 부동산 시장은 '위험한 균형' 유지할 것	권순형
정치	1/18	야당은 왜 존재하는가?	손우정
농업	1/25	농업의 지속가능성, '쌀' 과 '소득' 에 있다	장경호
주거	1/29	2016년에 대한 기대, 사회주택 활성화의 원년	강세진
복지	2/1	갈등의 복지, 불평등에 '응답하라'	최정은
고용,노동	2/5	지표와 정책으로 본 청년 고용의 현황과 과제	송민정
미디어	2/12	'사이비' 로 불리는 인터넷 매체, 본질은 '여론 통제' 다	김시연
잇·북	2/18	2016 전망보고서	새사연 미디어센터
주거	2/25	서울시 사회주택종합지원센터의 역할	강세진
복지	3/14	1인 가구, '전 연령' 의 문제다	최정은
주거	3/18	공공임대주택을 관리하는, 임차인들의 협동조합 ① : 서울시 협동조합형 공공주택 들여다보기	황서연 진남영
주거	4/4	공공임대주택을 관리하는, 임차인들의 협동조합 ② : 영미권 임차인관리협동조합 염탐하기	황서연 진남영
사회적경제	4/11	민주주의의 풀뿌리, 마을공론의 형성 과정	강세진
주거	4/15	개발이익 확대로는 청년임대주택은 공급 '불가능'	권순형
청년	4/18	청년은 청춘(靑春)이어야 한다	송민정
주거	4/22	공공임대주택을 관리하는, 임차인들의 협동조합 ③ : 협동조합형 공공주택이 많이 공급되려면?	황서연 진남영
경제	4/29	한국경제 : 1%를 위한 자본주의	정승일
청년	5/2	소득과 지출로 본 청년의 현재와 미래	최정은
청년	5/19	시골청년 상경분투기	강세진
노동	6/14	여성 임금노동자들의 최저임금 미달 및 수혜 현황	송민정
청년	6/20	노동시장 밖의 청년들	새사연 노동연구팀
사회	7/4	가계경제, 2009년 경제위기와 닮았다	최정은
청년	7/22	나는 생활하는가, 생존하는가?	새사연 노동연구팀
청년	8/16	휴가분한 후퇴, 반쪽짜리 지방생활	송민정
주거	8/23	영국 임차인관리조직의 혁신사례 : 런던 브라우닝 EMA(Estate Management Association)	황서연
사회	8/29	비영리단체의 정의 (Defining NPIs)	강세진
복지	9/5	쥐어짜는 재정, 개인 부담 늘고 복지 후퇴	최정은
경제	9/12	가계부채, 현재 부실화 막을 방안 세 가지	송중운
경제	9/19	[한국 경제동향①] 장기불황, 양극화, 낙수효과 소멸	김선태
경제	10/14	헬조선의 불평등, 천조국 따라하기 ① 대한민국 불평등 시작의 원년, 1995년	정승일
경제	10/21	헬조선의 불평등, 천조국 따라하기 ② 무엇에 분노해야 하는가?	정승일
사회적경제	10/24	마을에서 읽는 관계 줄거리	강세진
노동	10/31	여성노동자 임금실태조사	새사연 노동연구팀
경제	11/4	헬조선의 불평등, 천조국 따라하기 ③ '한류 드라마' 와 피케티의 21세기 자본주의	정승일

승자독식의 신자유주의에서 벗어나 신뢰와 협동으로 함께 살아가는 사회, 새사연이 그리는 미래입니다.
더 큰 걸음으로 움직이고 성장하는 새사연, 이제 여러분이 회원이 되어 함께 해주세요.

경제	11/7	삼부토건 사례를 통해 본 기업 및 금융민주화와 기업구조조정 의 실질적 과제 ①	김영석
경제	11/11	헬조선의 불평등, 천조국 따라하기 ④ '돈이 돈 버는' 재테크 자본주의	정승일
복지	11/14	시민이 스스로 하는 복지, 스웨덴의 시민봉사단체(Frivilligcentraler)	최정은
경제	11/18	헬조선의 불평등, 천조국 따라하기 ⑤ 재산소득, 상위 1%가 '싹쓸이'	정승일
경제	11/21	삼부토건 사례를 통해 본 기업 및 금융민주화와 기업구조조정 의 실질적 과제 ②	김영석
경제	11/25	헬조선의 불평등, 천조국 따라하기 ⑥ 보수는 왜 박정희를 배신하는가	정승일
마을	11/29	마을계정 : 관계 줄거리의 정산	강세진
경제	12/5	샌더스의 꿈, 우리의 꿈	정승일
경제	12/9	'진짜' 경제민주화로 ① 재벌만이 아니라 시장 자본주의가 문제	정승일
마을	12/12	수치에서 내용으로, 사회적가치평가의 방향전환	최정은
경제	12/16	'진짜' 경제민주화로 ② 대기업-중소기업 임금 격차 두 배, 언제부터?	정승일