
한국경제의 진단과 처방 1

한국의 노동시장: 문제, 원인 그리고 해법

전용덕 대구대 명예교수

2019. 1. 8.

 자유기업원

목 차

I. 문제의 제기

II. 노동시장의 문제

1. 높은 청년실업률과 낮은 취업률
2. 점증하고 있는 불안전고용
3. 장시간 노동
4. 임금의 다중 구조
5. 비정규직의 정규직으로의 강제 전환

III. 노동시장 문제의 원인

1. 노동조합
2. 경기변동
3. 최저임금제
4. 연공서열제
5. 실업보험

IV. 노동시장 문제의 해법

참고문헌

한국의 노동시장: 문제, 원인 그리고 해법¹⁾

전용덕 대구대 명예교수

I. 문제의 제기

경제가 잘 돌아가고 있는 경우에도 낮은 수준의 실업은 언제나 존재한다. 그러나 실업이 그런 낮은 수준을 벗어나면 경제에 문제가 발생하고 있다고 보는 것이 옳다. 작금의 한국의 청년실업률이 그런 것 중의 하나이다. 2018년 2/4분기 현재 청년실업률이 10.1%이지만 2018년 3월 현재 청년층 확장실업률²⁾은 24%이기 때문이다. 2018년 3월 현재 실업률은 4.5%이고 확장실업률은 12.2%이다.

통상적인 실업률 수치는 현실을 정확하게 반영한 실업률 수치로 볼 수 없다. 장기간 구직 활동을 하지 않는 사람은 실업자로도 분류되지 않을 뿐만 아니라 경제활동인구에서도 제외되기 때문이다. 실업률 통계의 그런 한계를 극복하기 위하여 '취업률' 통계가 나왔다. 그러나 취업률 통계도 불안전고용을 취업률에 포함함으로써 여전히 실업률 통계와 비슷한 한계가 있다. 다시 그런 한계를 극복하기 위하여 최근에 확장실업률 개념이 나왔다. 확장실업률이 그나마 문제가 적은 실업률 통계라고 할 수 있다.

1960~1990년대와 비교하여 오늘날 고용에서 불안전고용의 비중이 점증해왔다. 불안전고용이란 어림잡아 주당 35시간 이하의 취업시간을 근무한 경우를 말한다. 다른 말로 하면, 불안전고용이란 비정규직이면서 파트 타임 노동을 지칭할 때를 말한다. 오늘날 불안전고용은 노동자 본인이 자발적으로 원한 경우도 있고 다른 취업 기회가 없어서 임시로 근무하는 노동자로 대별할 수 있다. 과거의 불안전고용은 노동자 본인이 자발적으로 원한 경우가 대부분이었지만 오늘날에는 다른 취업 기회가 없어서 불안전고용 상태에 있는 노동자도 무시할 수 없다. 그러나 우리는 어느 쪽이 중요한 것인가를 알 수 없다. 그 상황이 조사된 바가 없기 때문이다. 노동자 본인이 자발적으로 불안전고용 상태에 있기를 원하는 경우에 불안전고용이 증가하는 것은 문제가 되지 않는다. 문제가 되는 것은 '비자발적으로' 불안전고용 상태에 있는 것이다.

외국에 비해 한국 노동자의 노동시간이 문제가 되는 것은 비공식 노동시간이 짧지 않

1) 이 글은 <한국경제의 진단과 처방>의 제1주제에 해당한다.

2) 확장실업률=(시간관련 추가 취업가능자+실업자+잠재경제활동인구)/확장경제활동인구x100.

다는 것이다. 비공식 노동시간이란 정상근무 시간보다 일찍 출근하고 늦게 퇴근함으로써 발생하는 공식 노동시간 이외의 노동시간을 말한다. 그러나 현재는 비공식 노동시간에 대한 실태마저도 알 수 없는 실정이다. 왜냐하면 그것이 '근본적으로' 비공식인 것이기 때문이다. 그러나 그것이 주간 또는 월간 단위로는 적은 것이 아닐 것으로 추정된다. 그리고 사회 일각에서는 공식적인 취업시간이 장시간인 경우도 없지 않다. 그러나 이것은 교환 당사자들의 자율에 맡겨두는 것이 최선일 것이다. 왜냐하면 여기에 정부가 어떤 규제를 가하면 노동비용이 상승할 가능성이 크기 때문이다.

노동자의 평균 임금은 기업의 크기에 따라 명백한 차이를 보이고 있다. 기업의 커질수록 임금이 비례하여 증가하고 있기 때문이다. 그러나 노동시장의 그런 임금 격차는 자유시장에서의 결과만이 아니다. 노동조합도 그런 격차에 영향을 미치고 있다. 노동시장의 임금 격차를 논의할 때 주의해야 할 점이다.

좌파 노동운동가였다가 전향한 사람들이나 노동문제의 전문가들마저도 일부 대기업 노조이면서 파업을 밥 먹듯이 하는 노조를 '귀족노조'라는 이유로 맹비난하는 경우를 볼 수 있다. 그러나 노조에 대한 그들의 그런 태도는 분명 문제가 있다. 왜냐하면 모든 노조가 경제와 사회에 끼치는 영향이 부정적이기 때문이다. 다만 그 정도가 다를 뿐이다. 그들은 그 점을 이해하지 못하고 있는 것이다. 그들의 그런 태도는 노조 문제의 해결을 어렵게 하는 한 가지 요인이 될 수 있다.

경기변동은 대량 실업의 원인이다. 그리고 한국 경제에는 경기변동이 자주 그리고 반복되어 나타나고 있다. 이 문제를 해결하기 위해서는 화폐제도와 금융제도를 분석하지 않으면 안 된다. 게다가, 지폐 제도에서는 기축통화인 달러에 의한 경기변동도 한국인의 삶에 영향을 미친다. 2008년 미국발 경제위기³⁾는 대표적인 예이다. 그러나 이 부분은 여기에서는 짧게 분석하고 다른 곳에서 심도 있게 논의할 것이다.

정치인들은 최저임금제로 최저임금제를 도입하기로 한 목적을 결코 달성할 수 없다. 최저임금제는 미숙련 노동자들의 실업을 유발하고 경제성장과 일자리 창출에 부정적인 영향을 미치는 제도이다. 그 결과 최저임금제는 미숙련 노동자의 물질적 삶을 후퇴하게 만든다. 물론 이것은 미숙련 노동자 전체에 대한 것이다. 즉 일부 노동자는 최저임금제의 혜택을 보는 것이 맞지만 그것은 최저임금제의 부정적인 영향보다 언제나 작다. 최저임금제는 한계기업도 퇴출하게 만든다. 최저임금제는 자본의 사용에 있어서도 비효율을 초래하고 그 결과 경제는 최저임금제가 없을 때보다 더 나빠진다. 다시 말하면, 최저임금제는 노동과 자본이라는 자원의 배분에 있어서 문제를 만든다는 것이다. 그러므로 최저임금제는 경제성장을 위한 수단이 결코 될 수 없기 때문에

3) 2008년 경제위기를 금융위기라고 하는 것을 자주 목격하게 된다. 2008년의 경제위기는 경기변동의 일부로 일어나는 위기로서 금융위기는 그 중의 일부이다. 그러므로 경제위기를 금융위기로 지칭하는 것은 잘못된 것이다.

최선의 대책은 최저임금제를 하루 빨리 폐지하는 것이다.

노동시장에서 노동조합 못지않게 부정적인 영향을 미치는 것은 ‘연공서열제’이다. 1997년 경제위기를 겪으면서 일부 대기업은 생산성을 기초로 한 임금 제도를 도입하면서 연공서열제를 폐지했다. 그러나 아직도 한국의 많은 조직-예를 들어, 공공기관, 교육기관, 중소기업, 일부 대기업 등-이 연공서열제를 채택하고 있는 것도 사실이다.⁴⁾ 연공서열제는 다단계로 소득재분배를 일으키고 생산성을 떨어뜨린다. 연공서열제는, 일정한 수준을 넘어서면, 최저가격으로 작용한다. 그 결과 최저가격으로 인한 폐해가 연공서열제를 채택한 조직과 한국 경제에 부정적인 영향을 미치지 않을 수 없다.

정부에 의한 강제 실업보험은 실제로는 세금과 다르지 않다. 그런 실업보험은 세금의 폐해를 모두 가지게 된다. 실업보험은 복지국가를 추구하는 수단중의 하나이다. 복지국가주의는 간섭주의의 일종으로 장기적으로 사회주의가 된다. 당연히 복지국가주의는 한국 사회가 지향해야 할 방향이 아니다.

4) ‘광주형 일자리’ 계획에서 광주시와 현대자동차는 연공서열제를 인정하지 않았다. 현대자동차가 연공서열제를 임금제도로 채택한 것과는 대조된다고 하겠다.

II. 노동시장의 문제

1. 높은 청년실업률과 낮은 취업률

한국 노동시장에서 가장 중요한 문제는 청년실업률이 높다는 것이다. 2018년 1/4분기 현재 15~29세의 청년실업률은 10.0%, 2/4분기는 10.1%이다. 그러나 이 수치는 실제의 청년실업률보다 낮게 측정된 것이다. 왜냐하면 우리는 조사기간 4주 이내에 1시간 이상이라도 일을 했다면 취업자로 규정할 뿐만 아니라 일을 전혀 하지 않았더라도 적극적으로 구직활동을 하지 않으면 실업자로 분류되지 않기 때문이다. 일을 전혀 하지 않으면서 구직활동도 하지 않는 노동자는 경제활동인구에서도 제외되고 실업자로도 간주되지 않는다. 이런 사람의 존재는 통계작성상의 실업률을 떨어뜨리게 된다. 시험 준비에만 열중하는 공시생, 취준생 등이 여기에 속한다. 그런 한계를 극복하기 위하여 확장실업률 개념이 도입되었다. 2018년 3월 현재 청년층 확장실업률은 24%이다. 이것은 청년 4명 중에 1명꼴로 실업자라는 것을 의미한다. 이것은 청년실업이 얼마나 심각한가를 보여준다. 참고로 2018년 3월 현재 실업률은 4.5%, 확장실업률은 12.2%이다. 이것은 전인구에서 실업자가 100명 중에서 12명이 넘는다는 것을 의미한다.

정부 실업률 통계는 다른 문제점도 있다. 예를 들어, 어떤 청년이 주당 10시간만이라도 일했다면 정부 통계에서 그는 취업자로 분류된다. 그러나 그는 실업자는 아니지만 불완전고용된 상태인 것이다. 불완전고용은 사실상 실업과 크게 다르지 않음에도 불구하고 정부 실업률 통계는 이 점을 고려하지 않고 있다.

청년실업률을 국제 비교해 보기로 한다. 2014년 현재 15~24세 청년의 실업률은 한국 10.0%, 일본 5.9%, 미국 13.4%, 그리스 52.4%, 스페인 53.2%, 스웨덴 22.9% 등이다. 한국의 청년실업률이 그리스, 스페인, 스웨덴 등보다는 월등히 낮지만 일본보다 매우 높다. 한국이 미국보다는 청년실업률이 약간 낮은 실정이다.

실업률 통계가 가진 문제점을 극복하기 위하여 ‘취업률’ 통계가 만들어졌다. 취업률이란 조사기간 4주 이내에 1시간 이상 일한 자를 취업자로 규정하고 그런 취업자를 15~64세의 생산가능인구로 나눈 비율을 말한다. 취업률이 낮다는 것은 장기간의 취업 실패로 경제활동인구에서 빠져나간 사람들이 그만큼 많다는 것을 의미한다. 고용의 질을 보여주는 지표로는 취업률이 실업률보다 더 좋다고 하겠다.

그럼에도 불구하고 취업률 지표도 여전히 문제가 있다. 취업자를 규정할 때 1시간 이상 일한 사람을 포함함으로써 불완전고용을 취업으로 받아들인 것이다. 문제는 ‘비자발적으로’ 불완전고용 상태에 있는 사람은 사실상 실업자로 간주하는 것이 옳기 때문

이다. 취업률 통계를 이용할 때도 이런 문제점을 염두에 둘 필요가 있다.

<표 1-1>은 국가별·시점별 취업률을 보여준다. 2016년 현재 한국의 취업률은 경제위기를 겪고 있는 그리스, 스페인 등보다는 각각 14.1%포인트, 6.5%포인트 높지만 경제 상태가 매우 좋은 일본, 독일 등보다 8.3%포인트 8.6%포인트나 낮다. 국가 간 취업률을 직접 비교하는 것은 무리가 없는 것이 아니지만, 이것이 일본, 독일 등에 비해 한국에서는 장기 실업자가 그만큼 많다는 것을 의미한다고 해도 무리가 없다.

<표 1-1> 국가별·시점별 취업률

(단위: %)

국가/연도	2006년	2016년
한국	63.8	66.1
일본	70.0	74.4
미국	72.0	69.4
독일	67.2	74.7
그리스	60.6	52.0
스페인	65.0	59.6
스웨덴	73.1	76.2

통계청, 국가통계데이터베이스에서 작성

불행 중 다행인 것은 2006년에 비해 2016년에 취업률이 2.3%포인트나 상승했다는 점이다. 미국, 그리스, 스페인 등은 이 수치가 오히려 낮아졌다. 미국은 2006년에 비해 2016년에 취업률이 낮아졌지만 여전히 한국보다 높다.

2. 점증하고 있는 불안전고용

불완전고용이란 비정규직이면서 전시간(full time)이 아닌 파트타임(part time)으로 고용된 상태를 말한다. 정규직이면서 파트타임으로 일하는 경우도 있겠지만 예외적인 것으로 보고 여기에서는 제외한다.

<표 1-2>는 광공업의 취업시간별·시점별 취업자의 비중을 보여준다. 어림잡아 주당 35시간 이하의 노동을 불완전고용이라고 가정하면 1976년에는 그 비중이 전체 취업자의 4.9%였으나 2013년에는 그 비중이 11.1%로 두 배 이상이나 증가했다. 그리고 표에는 나오지 않지만 사회간접자본과 기타 서비스업에서는 2013년 불완전고용의 비중이 약 19.2%로서 광공업보다 거의 두 배나 많았다.

경제생활이 복잡해지면서 자발적으로 불안전고용을 원하는 사람도 적지 않다. 그리고 이런 상황은 2013년으로 올수록 더 심하다. <표 1-2>의 불안전고용의 비중에는 ‘자발적으로’ 불안전고용을 원한 자와 직장이 없어서 ‘비자발적으로’ 불안전고용 상태에 있는 자가 모두 포함되어 있다. 우리가 문제 삼는 것은 비자발적 불안전고용이다. 그것은 일자리가 없기 때문에 불안전고용 상태에서 취업을 준비하고 있는 것이다. 그러나 표에서 자발적 불안전고용과 비자발적 불안전고용을 구분할 방법은 없다. 다만 필자의 직관에 의하면 비자발적 불안전고용이 적지 않은 것은 분명하다. 불안전고용 취업자가 많은 사회간접자본과 기타 서비스업에서 특히 그러할 것으로 추정된다.

<표 1-2> 광공업의 취업시간별·시점별 취업자

(단위: 천명, () 안은 총취업자수로 나눈 백분비)

연도	주당 평균 취업시간	1~17 시간	18~26 시간	27~35 시간	36~44 시간	45~53 시간	54시간 이상	임시 휴직	총 취업자수
1976	59.0시간	14 (0.5)	44 (1.6)	76 (2.8)	211 (7.7)	500 (18.2)	1,896 (69.1)	2 (0.0)	2,743
2013	49.6시간	45 (1.1)	421 (주1) (10.0)		1,521 (36.2)	1,277 (30.4)	881 (21.0)	55 (1.3)	4,200

자료: 김낙년 외 편, 한국의 장기통계I, 도서출판 해남, 2018, p. 162에서 작성

주: 1. 18~35시간으로 통합

3. 장시간 노동

<표 1-2>는 주당 평균 취업시간의 비중을 보여준다. 광공업의 경우에 주당 평균 취업시간은 1976년에 59.0시간으로 정점을 찍었다. 그 이후 주당 평균 취업시간은 등락을 거듭하면서 점차 감소했다. 1998년에는 그것이 49.2시간, 2003년에는 49.6시간, 2013년에는 45.0시간이 되었다. 2003년 이후에 주당 평균 취업시간이 본격적으로 50시간 이하로 떨어졌다. 2018년에는 통계가 없기 때문에 정확하게 알 수 없지만 주당 평균 취업시간이 1~2시간 더 감소했을 것을 추정할 수 있다. 불안전고용 상태의 취업자가 더 늘어났을 가능성이 크기 때문이다.

광공업이 다른 산업이나 한국 노동시장 전체보다 평균 취업시간이 다소간 긴 것도 한국 노동시장을 이해하는 데 도움이 될 것이다. 한 마디로, 주당 평균 취업시간만을 놓고 보면 2013년 현재 한국 근로자가 장시간 노동을 한다는 말은 틀린다는 것을 알 수 있다. 다만 주당 평균 취업시간을 산정할 때 비공식 노동 시간을 어떻게 처리했는가를 현재 알 수는 없다. 비공식 노동시간이란 예를 들어, 아침에 정상 근무시간보다 일찍 출근하고 정상 퇴근시간보다 늦게 퇴근하는 경우에 발생하는 노동시간을 말한다.

<표 1-2>에서 2013년 시점의 광공업의 취업시간별 취업자 수를 보면 주당 45시간 이상의 취업자가 전체의 약 51.4%로서 전체의 절반이다. 1976년에는 45시간 이상의 취업자는 전체의 약 87.3%였다. 주당 45시간 이상의 취업을 장시간 노동으로 간주한다면 1976년과 그 무렵에는 분명히 장시간 노동을 했던 시기이다. 그러나 2013년에는 장시간 노동의 비중이 크게 낮아진 것은 사실이다. 비록 일부의 노동자들이 여전히 장시간 노동에 시달리고 있는 것도 사실이지만 말이다.

만약 비공식 노동시간을 무시하면 주당 평균 취업시간 개념으로는 2013년 현재 한국 노동자들이 장시간 노동을 하는 국가로 볼 수는 없다. 그러나 일부 집단 또는 산업은 여전히 장시간 노동에 시달리고 있는 것도 사실이다.

주당 45시간 이상의 취업 시간을 장시간 노동으로 정의하면 한국 노동자는 왜 그렇게 많은 노동자가 장시간의 노동을 하는가? 이것이 순전히 자발적인 것인가? 만약 그렇지 않다면 다른 이유는 무엇인가? 여기에 비공식 노동시간을 추가하면 한국 노동자의 평균 노동시간은 장시간 노동임은 더 분명해 보인다. 이 의문에 대한 해답은 다음 절에서 다룬다.

4. 임금의 다중 구조

<표 1-3>은 2015년 현재 성별·업체규모별 월급을 보여준다. 이 표에 나타난 임금의 특징을 알아본다. 첫째, 모든 규모의 업체에서 남성의 월급이 여성의 월급보다 평균적으로 많다. 둘째, 남성과 여성 모두에서, 업체의 규모에 비례하여 월급이 평균적으로 많아진다. 셋째, 남성의 500인 이상의 월급과 5~9인의 월급의 차이는 약 2.2배이나 여성의 경우 그 차이는 약 2.1배이다. 이것은 업체규모별로는 남성과 여성의 월급 차이가 크지 않다는 것을 의미한다.

<표 1-3> 2015년 성별·업체규모별 월급

(단위: 천원)

	전규모	5~9인	10~29인	30~99인	100~299인	300~499인	500인 이상
전체	3,269	2,400	2,762	2,982	3,340	3,883	5,481
남	3,780	2,777	3,182	3,393	3,800	4,496	6,124
여	2,362	1,884	2,085	2,219	2,425	2,799	3,922

자료: 김낙년 외 편, 한국의 장기통계, 도서출판 해남, 2018, p. 206에서 작성

임금의 구조에서 가장 핵심적인 쟁점은 기업의 규모에 따라 임금의 격차가 매우 크다

는 점이다. <표 1-3>에서 2015년 현재 500인 이상 기업 노동자의 평균임금은 5481만원, 5~9인 기업 노동자의 평균임금은 2400만원이다. 2015년 현재 500인 이상 기업 노동자의 평균임금이 5~9인 기업 노동자의 평균임금의 약 2.28배가 된다. 이러한 격차가 발생하는 이유는 크게 두 가지이다. 두 가지란 기업의 생산성의 격차와 노조에 제한주의적 임금을 말한다. 이 점에 대해서는 아래에서 자세히 분석할 것이다.

앞에서 서술한 한국 노동시장 임금의 세 가지 특징은 평균적인 것만을 보여준다. 문제는 <표 1-3>에 나오는 월급이 자유시장임금이 아니라는 점이다. 먼저 자유시장에서 결정되는 임금에 대하여 보기로 한다. 자유시장에서 결정되는 임금이라도, 평균적으로, 대기업이 중소기업보다 많다. 평균적으로, 대기업의 자본량이 중소기업의 자본량보다 많고 자본량이 노동자의 생산성과 임금을 결정하기 때문이다. 다시 말하면, 대기업이 중소기업보다 평균적으로 높은 임금을 주는 것은 대기업의 노동자가 중소기업의 노동자보다 생산성이 높고 그런 생산성을 결정하는 것은 기업에 투하된 자본의 양이라는 것이다. 이것이 자유시장일 때 임금결정 방법이다. 다시 말하면, 자유시장일 때 도 임금은 업체규모와 비례한다는 것이다. 물론 이것은 평균적인 것이다.

그러나 노동조합(이하 '노조'로 약칭)이 만들어지면 상황은 크게 달라진다. 어떤 산업에 노조가 세워지면 노동시장은 이미 자유시장이 아니다. 현재의 한국에서 노동조합은 대부분 대기업에서 조직되어 운영되고 있다. 중소기업은 노동조합을 운영할 여력이 없기 때문에 자발적으로 무노동조합 상태에 있는 것이다. 그러나 대기업의 노동조합 때문에 중소기업을 포함한 모든 기업이 영향을 받는다. 바로 이 점 때문에 한국의 노동시장은 전체가 자유시장이 아니고 그 결과 <표 1-3>도 자유시장에서 결정되는 임금이 아니다.

노동조합은 자유시장임금보다 높은 임금을 요구하고 노사협상에 의해 결정된다. 노사협상은 매우 평화롭게 진행될 수도 있고 파괴적으로 진행될 수도 있다. 그 과정이 어떻든, 노동조합과 고용주가 협상에 의해 결정하는 임금을 '제한주의적 임금'(restrictionist wage) 또는 제한주의적 가격이라고 한다. 이 임금은 자유시장임금보다 언제나 높다.

예를 들어, 강성 노조가 있는 현대자동차의 임금은 대표적인 제한주의적 임금의 예이다. 한국의 자동차 회사들은 모두 노조가 존재한다. 한국 자동차5사의 2016년 기준 평균임금은 9,213만원이다. 같은 시점의 도요타의 평균임금은 9,104만원, 폴크스바겐의 평균임금은 8,040만원이다. 그러나 한국 자동차5사가 자동차 1대 생산하는 데 걸리는 시간은 26.8시간인 반면에 도요타는 24.1시간, 포드 21.3시간, GM 23.4시간이다.⁵⁾ 도요타와 비교하여 한국 자동차5사가 자동차 1대를 생산하는 데 걸리는 시간은

5) 조선일보 2018년 2월 13일자.

약 11.2%나 많은 데 비하여 임금은 약 1.2%나 높다. 현대자동차는 문제가 더 심각하다. 현대자동차의 평균임금은 동종 업계의 평균임금보다 85% 정도 높다. 이렇게 임금이 높게 된 데는 5공화국 이후 대투쟁으로 임금이 크게 올랐지만 그 이후에도 현대차 노조는 지속적으로 높은 제한주의적 임금을 쟁취하였기 때문이다. 다시 말하면, 노조의 제한주의적 임금은 대투쟁 이후에 거의 30년간 지속적으로 자유시장 임금보다 높았고 그것이 현대자동차의 높은 평균임금을 초래했다. 그리고 연공서열제 방식의 임금제도도 제한주의적 임금을 지속적으로 상승하게 만들었다.

그리고 대기업 노조의 제한주의적 임금은 노조가 없는 다른 대기업의 임금을 올라가게 만든다. 한국에서 대기업, 특히 대기업집단은 많은 업종에서 치열하게 경쟁하기 때문이다. 그러나 대기업의 재무 능력에 따라 임금 상승 정도는 다를 것이다. 예를 들어, 삼성전자의 2016년 평균 연봉은 1억 700만원이고 대한민국 전체로는 10위이다. 이 임금은 <표 1-3>에서 2015년 500인 이상 대기업의 평균임금인 연봉 7,350만원보다 월등히 많을 뿐만 아니라 그 격차의 일정 부분은 노조가 있는 대기업의 높은 제한주의적 임금 때문이다. 다만 우리는 자유시장임금을 알 수 없기 때문에 다른 대기업의 제한주의적 임금의 영향을 측정 또는 추정할 수 없다.

제한주의적 임금 때문에 실업이 발생하고 그 실업자들은 동일 산업의 중소기업, 산업이 완전히 다른 중소기업 등에 취업하거나 자영업자, 영구적 실업자들 또는 반영구적 실업자들 등이 된다. 극단적인 경우에 실업자는 이민을 가거나 자살하기도 한다. 이것은 대기업의 제한주의적 임금 때문에 발생한 실업자들이 중소기업의 임금을 자유시장 임금보다 낮게 만든다는 것을 의미한다. 그러나 우리는 중소기업에서 자유시장임금보다 낮아진 현실의 임금을 중소기업의 자유시장임금과 구분할 방법은 없다.

한 마디로, 노조가 있는 대기업의 제한주의적 임금은 자유시장임금보다 높아지고, 노조가 없는 다른 대기업의 임금도 높게 만들며, 중소기업에서의 임금은 자유시장임금보다 낮아진다. 이제 시장에는 크게 분류하여 세 가지 임금이 존재하게 된다. 즉 노동시장의 임금이 삼중 구조 또는 다중 구조가 된다. 한국 노동시장의 임금 구조를 완전하게 이해하기 위해서는 여기에 외국인 노동자에게 지불하는 임금, 최저임금 등도 포함해야 한다. 그것들을 포함하면 한국 노동시장의 임금은 오중 구조 또는 다중 구조가 된다.

그러나 한 기업에서 노조가 세워져서 노동시장이 정부의 통제된 시장이 되면 우리는 자유시장임금을 식별할 수 없다. 그 결과 제한주의적 임금이 자유시장임금보다 얼마나 많은지, 노조가 없는 대기업에서의 임금이 자유시장임금보다 얼마나 많은지, 중소기업 등에서의 임금이 자유시장임금보다 얼마나 적은지를 '실증적으로' 식별할 방법은 없다. 그 일은 순전히 경제이론으로만 가능하다.

다음 절에서 자세히 보겠지만, 대기업 노조에서 해고된 노동자는 노조가 없는 다른 대기업, 중소기업, 자영업자, 영구적 또는 반영구적 실업자 등이 된다. 그럼에도 불구하고 업체의 규모에 따라, 즉 자본의 크기에 따라 임금의 크기도 달라진다. 업체의 규모에 따라 투하되는 자본이 다르고 그 결과 결정된 임금이 다르기 때문이다. 즉 노동시장이 노동조합 때문에 왜곡되지만 자유시장의 힘도 여전히 일정한 영향을 미침을 부인할 수 없다.

<표 1-3>에 나오는 평균 임금은 노동조합이 힘이 기업들의 임금에 미친 영향과 자유시장의 힘이 미친 영향이 합산되어 나온 결과이다. 노조의 영향은 노조의 조직력만큼이나 보통 사람들이 노조에 얼마나 동정적인가에도 달려있다. ‘귀족노조’ 또는 ‘강성노조’라는 말이 생기기 전까지 보통 사람들은 노조에 대하여 동정적이었다. 그런 인식은 노조가 제한주의적 임금을 최대한 올릴 수 있었고 그 결과 다른 기업들의 임금에 미치는 영향력은 작은 것이 아니었다는 것을 의미한다.

국가간 임금을 비교하기로 한다. 한국은 2016년 현재 500인 이상 대기업 노동자의 월평균 임금은 6,097달러이고 같은 해 GDP의 1.91배이다. 미국은 2015년 현재 동일 규모 대기업의 월평균 임금은 4736달러이고 같은 해 GDP의 1.01배, 일본은 2016년 현재 동일 규모 대기업의 일본 노동자의 월평균 임금은 4079달러이고 같은 해 GDP의 1.16배, 프랑스는 2015년 현재 월평균 임금은 5238달러이고 같은 해 GDP의 1.55배이다.⁶⁾

이렇게 한국에서 대규모 기업 노동자의 임금이 같은 조건의 다른 나라 노동자 임금보다 크게 많은 이유 중에서 가장 중요한 것은 대기업에만 존재하는 노동조합 때문이다. 대기업 노동자의 월평균 임금이 다른 나라에 비해 크게 많은 가장 중요한 이유는 노동조합이다. 그리고 노동조합에 의한 임금인상이 1988년 이후 누적되어왔기 때문에 대기업 노동자의 임금이 그렇게 높아진 것이다.

앞에서 대기업과 중소기업 간의 임금 격차를 보았다. 이러한 격차는 다른 나라에서의 격차보다 훨씬 크다. 2017년 현재 한국의 10~99인 중소기업의 임금은 500인 이상 대기업의 임금의 57%였으나 미국·일본·프랑스 등은 이 비율이 69~73%였다. 한국의 5인 미만의 기업의 경우에 노동자는 대기업 노동자의 33%였으나 미국은 79%, 일본 65%, 프랑스 59%였다. 이것은 미국, 일본, 프랑스 등에 비해 한국 중소기업 노동자의 임금이 그만큼 낮다는 것을 의미한다. 기업의 규모에 따라 임금 격차가 크게 발생하는 원인에 대한 검토는 아래에서 할 것이다.

6) 이 문단과 다음 문단의 통계자료는 조선일보 2018년 11월 28일자.

5. 비정규직의 정규직으로의 강제 전환

문재인 대통령은 취임(2017년) 초에 공공기관에서 비정규직을 정규직으로 전환할 것을 약속했다. 이것은 대통령이 각종 공공기관으로 하여금 비정규직을 정규직으로 강제로 전환하도록 하는 것이다. 고용노동부는 2017년 7월 공공부문 비정규직 노동자의 정규직 전환을 3단계로 나누어 실시한다는 계획을 세웠다.⁷⁾

1단계 대상은 정부 부처를 포함한 중앙 행정기관, 서울시 등 지방자치단체, 인천국제공항공사와 같은 공공기관, 서울교통공사와 같은 지방공기업, 국립대 등을 포함하는 교육기관 등이다. 여기에서 일하는 비정규직 노동자는 17만 4,935명이고 이들이 1단계 전환 대상이다. 그들 중 2018년 8월까지 8만 5,043명(비정규직 노동자의 약 50% 수준)이 정규직으로 전환되었다. 정부는 2020년까지 1단계 작업을 완료한다는 방침이다.

2단계 대상은 지방자치단체의 출연·출자 기관, 공공기관 자회사, 지방공기업의 자회사 등이다. 2017년 10월 기준으로 600개 기관에서 일하는 직원수는 4만 9,839명이고 이 가운데 비정규직 노동자는 1만 5,974명(전체 정규직의 약 32%)이다. 3단계 대상은 일부 민간 위탁 기관이다. 생활 폐기물 수집·운반업처럼 정부 부처나 지자체가 위탁한 업무를 담당하는 기관에서 일하는 노동자가 전환 대상이다. 3단계는 실태조사를 거쳐 추후에 대상 기관과 인원을 확정할 것이라고 한다.

비정규직의 정규직으로의 강제 전환은 각종 폐해를 일으킨다. 첫째, 이 과정에서 중앙과 지방 공무원의 증원과 공공기관 직원의 증원이 일어난다. 그에 필요한 비용은 세금으로 충당하는 경우도 있고, 공공기관이 생산하는 재화의 가격을 올려야 하는 경우도 있을 것이며, 채무의 증대로 귀결될 수도 있다. 이 모든 것은 결국 국민의 부담이 될 것이다. 그 결과 전체 민간의 삶은 더욱 나빠질 것이다.

둘째, 공기업 등과 같이 주식회사 체제를 유지하고 있는 경우에 극단적으로는 공기업 등이 생산하는 재화를 국민이 더 이상 구입할 수 없을 수도 있다. 공기업이 파산할 수 있기 때문이다. 이 경우에 소액주주의 권리는 침해된다. 국민의 세금으로 적자를 보전한다면 공기업의 파산은 국민 전체에게 피해를 입히는 것이다.

셋째, 비정규직의 정규직 전환은 미래의 일자리를 없앤다. 다른 조건이 일정하다고 가정하면, 현재 시점의 정규직 전환은 미래 시점의 정규직 일자리를 없애는 것이다. 대부분의 경우에, 미래 시점에 잃게 되는 일자리의 수는 현재 시점의 정규직 전환으로 증가하게 된 일자리 수보다 많을 것이다. 다시 말하면, 정규직의 강제 전환은 현재세

7) 고용노동부의 계획에 대해서는 조선일보 2018년 10월 20일자.

대와 미래세대의 ‘네거티브섬’(negative-sum)의 결과를 초래한다. 정규직 전환이 일자리의 창출을 가져오는 것이 아니다.

넷째, 고용세습도 문제가 된다. 이미 인천공항공사, 서울교통공사 등에서 그런 일이 일어났다. 고용세습은 역차별의 문제가 있다. 정규직 채용과정을 통해 채용된 노동자들과 비교하면 비정규직에서 정규직으로 강제 전환된 노동자에게 일정한 특혜를 준 것이기 때문이다.

다섯째, 세금의 증대, 가격 인상, 부채의 증대 등과 같은 것은, 그런 강제 전환이 없을 때보다, 전체 경제를 더 나쁘게 만든다. 전체적으로 경제는 예전에 비해 활력을 잃게 될 것이다.

여섯째, 강제 전환으로 전체 민간의 삶은 더 나빠지지만 강제 전환된 노동자들은 좋아진다. 즉 강제 전환이 소득재분배를 실현하는 정책이라는 것이다. 다시 말하면, 강제 전환된 노동자들의 증대된 소득은 그들을 제외한 전체 민간의 희생으로 마련된 것이다. 다시 말하면, 강제 전환은 ‘약탈 장치’라는 것이다.

III. 노동시장 문제의 원인

앞 절에서 지적한 노동시장의 문제들은 단기보다는 장기에 누적된 것이다. 그 결과 문제들의 원인들도 여러 가지다. 그리고 그 원인들도 긴 시간에 걸쳐 형성되었거나 누적된 것이다. 그러므로 우리가 그 원인들을 잘 이해하더라도 쉽게 해결할 수 있는 것으로 보이지 않는다. 그러나 우리가 그 원인들만 잘 이해한다면 원인들을 모를 때보다는 문제들을 해결하는 것은 상대적으로 쉽다.

1. 노동조합

노동조합이야말로 노동시장의 문제들을 일으키는 가장 중요한 원인들 중의 하나이다. 단기에 비해 장기에 그 중요성이 무엇보다도 클 것으로 추정된다. 이 점을 이해하기 위해서는 한국 노동시장에서 노조가 얼마나 큰 영향을 미쳤는가를 이해할 필요가 있다.

흔히 노조는 ‘노동자 일반’을 위한 조직으로 알려져 있다. 그러나 노조는 노동자 일반을 위한 조직이 아니다. 노조는 노조원이 아닌 노동자를 보호해 줄 수 없다. 노조는 현직에서 해고된 노동자도 보호해 줄 방법은 없다.⁸⁾ 노조는 ‘현직에 있는’ 노동자, 즉 ‘해고되지 않는’ 노동자를 보호해주는 조직이다. 노조는 노사 간의 문제를 해결하기 위한 조직이 아니라 노동자와 노동자 간의 약탈을 조장하는 조직이다. 이것이 노조와 관련하여 가장 많은 오해가 있는 것이다.

이제 노동조합이 경제와 사회에 끼치는 피해를 설명하기로 한다. 다만 여기에서는 그것들 중에서 가장 중요한 것만 몇 가지 자세히 지적한다. 상대적으로 덜 중요한 것은 아래에서 묶어서 설명한다.

첫째, 노동조합을 결성한 노조원이 요구하는 임금은 자유시장임금보다 언제나 높다. 노조가 파업이나 협상을 통해 얻는 임금이 자유시장임금보다 낮거나 동일하다면 파업이나 협상을 할 필요가 전혀 없기 때문이다. 노조원이 요구하는 임금을 제한주의적 임금 또는 제한주의적 가격이라는 사실을 앞에서 지적했다. 노조의 제한주의적 임금 때문에 한국 노동시장의 임금은 다중 구조가 됨을 앞에서 보았다. 그리고 제한주의적 임금 때문에 노동자와 노동자 간에 여러 갈래의 소득재분배가 발생한다.

둘째, 노조의 제한주의적 임금은 영구적 또는 반영구적 실업을 만들어낸다. 노조가 파업이나 협상을 통해 자유시장임금보다 높은 제한주의적 임금을 받는다고 가정하자.

8) 노조가 해고된 노동자를 복직할 수 있도록 회사에 압박을 가하여 기업이 해고된 노동자를 복직시킨 경우가 없지는 않지만 극히 예외적인 것이다.

고용주들은 이제 높아진 임금 때문에 노동자들의 일부를 해고하지 않을 수 없다. 또는 명시적인 해고 대신에 일자리가 더 늘어나야 하는 경우에 그 일자리에 신규 노동자를 보충하지 않고 자동화하는 방법 등으로 대처할 수도 있다. 결과적으로 노조원은 해고된 노동자를 희생하여 자유시장임금보다 높은 임금을 받는다. 그리고 이 때 해고된 노동자, 즉 실업자가 발생한다. 이 때의 실업이 장기화하면 영구적 또는 반영구적 실업이 되는데 그런 실업은 정부의 실업률과 취업률 통계를 모두 낮추게 된다.⁹⁾ 현실에서는 실제로 실업자가 증가했음에도 불구하고 말이다. 한국에서 청년실업률이 높은 것은 노조의 제한주의적 임금이 한 가지 원인, 그 중에서도 중요한 원인이다.

한국에는 경제에서 영세한 규모의 자영업의 비중이 매우 높다. 공업화에 성공한 어떤 나라와 비교해도 한국에서 자영업의 비중은 높은 것이 사실이다. 그것은 자영업이 창업이 쉽고 많은 자본이 없어도 되기 때문이다. 그러나 자영업의 비중이 높은 다른 이유는 노동조합 때문에 영구적 또는 반영구적 실업자가 발생하기 때문이다. 이들은 대기업에서 비교적 젊은 노동자와 경쟁하기 어렵다. 그런 세대의 실업자는 해고 이후에 자영업 이외의 길을 찾기가 어렵다. 그들이 영세 자영업이 실패의 가능성이 높은 것을 알면서도 자영업에 뛰어드는 것은 바로 그런 환경 때문이다. 다만 우리는 노조에 의한 실업이 어느 정도 자영업에 영향을 미치는가를 통계적으로 알 수 없을 뿐이다.

셋째, 노조 때문에 임금이 상승하기 때문에 고용주들은 신규 노동자들을 더 뽑는 대신에 기존 노동자들(해고되지 않은 노동자를 말함)이 더 긴 시간을 일하기를 바란다. 기업들이 이렇게 하는 것은 경력이 적은 노동자를 채용함으로써 발생하는 훈련비용, 교육비용 등을 줄일 수 있기 때문이다. 임금이 상승했기 때문에 이런 비용은 더욱 중요하다. 즉 제한주의적 임금 체제에서는 자유시장임금 체제에서보다 평균노동시간이 길어지고 청년실업률이 높아질 것을 예상할 수 있다. 앞에서 지적한 장시간 노동의 원인들 중의 하나가 노조라고 하겠다. 특히 대기업에는 노조가 있고 중소기업에는 노조가 없는 상황은 두 기업 간의 임금 격차를 자유시장일 때의 두 기업 간의 임금 격차보다 커지게 만들기 때문에 청년들은 더욱 더 중소기업을 기피하게 되고 장기간 동안 대기업에 취업하기 위하여 대기하게 된다. 그리고 이들은 실업률 통계에서 빠지게 된다.

노조는 대기업에게는 ‘구직난’을, 중소기업에게는 ‘구인난’을 일으킨다. 그리고 중소기업의 구인난을 해결하기 위하여 외국인노동자의 취업을 허용하지 않을 수 없다. 요약하면, 대기업의 구직난, 중소기업의 구인난, 외국인노동자의 취업 등과 같은 한국 노동시장의 구조적 문제들은 그 가장 중요한 원인이 노동조합이다.

9) 왜 이런 일이 일어나는가? 현재 통계청이 실업자를 적극적으로 구직활동을 한 자로 규정하고 있기 때문이다. 영구적 실업자 또는 반영구적 실업자는 구직활동을 포기한 자이기 때문에 그는 사실상 경제활동인구와 실업자에서 모두 제외된다. 그 결과 영구적 실업자 또는 반영구적 실업자는 실업률과 취업률을 모두 낮추게 된다.

넷째, 앞에서 언급한 노조의 폐해를 제외하고도 노조는 많은 부정적인 영향을 경제와 사회에 미친다. 여기에서 그것들을 설명 없이 나열하면, 비효율적 작업규칙으로 인한 비용 상승, 제한주의적 임금으로 인한 기업과 산업의 평균비용 상승, 기업과 산업의 생산성 하락, 평균비용의 상승과 생산성 하락으로 인한 한계기업 퇴출, 생산활동 왜곡, 앞에서 나열한 이유에 의한 일반 소비자의 생활수준 하락 등이다. 무엇보다 심각한 문제는 노조가 파업불참자(strike breaker)를 방지하기 위하여 노조원들에게 지속적으로 사회주의, 마르크스주의 등을 찬양하고 자본주의를 비판하는 교육을 한다는 것이다.¹⁰⁾ 그리고 이런 종류의 강의 또는 교육은 EBS, 시민강좌 등에서도 널리 행해진다. 그런 방법으로 노동조합이라는 조직이 장기간 존립할 뿐만 아니라 사회 전체는 점차 좌익 이념이나 사상이 중심이 된다. 더 심각한 문제는 한국노총과 민주노총은 정치에 깊숙이 개입하여 정부의 정책을 사회주의, 마르크스주의, 반자본주의 등이 되게 한다. 한 마디로, 노조는 경제와 사회 내의 모든 경제주체에게 크고 작은 악영향을 미친다. 이 점에 대한 자세한 설명은 Rothbard(1993), 제10장을 참조할 수 있다.

다섯째, 한국 노조에만 독특한 현상도 있다. 무노동 무임금 원칙의 무시, 노조전임자 임금지급, 손해를 입힌 노조에게 사용자가 그 배상을 청구하기 어려운 환경, 경찰이 노조의 편을 드는 것, 정부가 노조를 지원하는 것 등이다. 이런 현상들은 모두 노조에게는 유리하게 작용하지만 사용자를 포함한 다른 경제주체들에게는 불리하게 작용한다.

노조가 일으키는 폐해 중에서도 가장 고질적이고 문제가 많은 것은 ‘고용 세습제’이다. 고용세습제는 정년퇴직자나 장기근속자가 자신의 자녀를 우선 채용하거나 채용시 특혜를 줄 것을 요구하는 제도이다. 고용세습을 요구하는 경우는 강성 노조가 있기 때문이다. 고용세습제의 형태는 기업마다 조금씩 다르다. 정년퇴직한 노동조합원이 요청하면 별다른 결격사유가 없는 한 자녀를 우선 채용하는 경우, 정년이나 25년 이상 장기근속자의 자녀 1명까지는 다른 지원자와 같은 조건이면 우선 채용하는 경우, 10년 이상 근속자가 병에 걸리거나 그 후유증 등으로 근무가 어려워진 경우에 자녀를 채용하는 경우 등이다. 고용세습제는 기회의 평등이라는 측면에서 명백히 문제가 있는 특혜이다. 고용세습제는 조선시대 ‘음서제’와 큰 차이가 없다.

고용 세습제는 어느 정도인가? 2018년 8월 기준 고용세습제가 존재하는 경우는 15개의 기업이다. 민주노총 산하 9개 기업, 한국노총 산하 5개 기업, 양대 노총에 가입하지 않은 1개 기업 등이다.¹¹⁾ 문제는 이런 고용세습제가 명백히 불법이라는 것이다.

10) 이 점과 다음 점에 대해서는 박종운(2017), pp. 147~156을 참조.

11) 고용세습제가 존재하는 15개 기업은 다음과 같다. 민주노총 산하 9개 기업은 현대자동차, 현대로템, S&T대우, S&T중공업, 태평양밸브공업, 두산메카텍, 성동조선해양, TCC동양 등이고, 한국노총 산하 5개 기업은 세원셀론텍, 현대종합금속, 삼영전자, 롯데정밀화학, 부산주공 등이며, 양대 노총에 가입

그러나 이들 노조는 고용세습을 폐지하라는 주장은 무조건 ‘노조 탄압’이라고 반발한다. 고용세습제라는 나쁜 제도가 존재하고 있는 것은 정부가 법집행을 제대로 하지 않고 있기 때문이다.¹²⁾

그러면 노조는 어느 정도의 규모이고 그 영향력은 얼마나 큰가? 노조조직률¹³⁾은 1977년 25.5%로 정점을 찍고, 1989년 19.8%를 거쳐, 2015년에 10.2%로 축소되었다. 노조조직률만을 보면 1970년대 후반 이후에 노조는 위축되고 있는 것처럼 보인다. 그러나 노동손실일수는 1987년에 6,947,000일로 정점을 찍고 그 이후 등락을 거듭하면서 줄어들고 있지만 2015년에 447,000일, 2016년 2,035,000일 등이다. 1987년과 비교하면 2015년에는 노동손실일수가 아주 작아졌지만 2016년에는 노동손실일수가 엄청난 규모라는 것을 알 수 있다. 이 점은 일본과 비교하면 분명해진다. 일본은 2016년 노동손실일수가 3,000일에 그쳐 한국의 0.14% 수준이다.¹⁴⁾ 일본 대기업의 수, 노동자의 수 등을 감안하면 노동손실일수가 거의 영(零)에 가깝다고 해도 무리가 없다.

노동조합의 위상에 대한 국제비교를 한다. 미국은 산업화 초기에 사용자들과 노동자들이 극한적인 대립을 했다. 노동자들은 물론 노동조합을 조직하여 파업, 공장 파괴 등을 했고 사용자들은 회사를 보호한다는 명목으로 구사대를 결성하여 그런 노동자들을 탄압하고 심한 경우에는 죽이기까지 했다. 긴 시간이 지난 오늘날 미국에서 노동조합은 거의 자취를 감췄다. 2008년 경제위기가 발생하자 GM이 정부의 보조금을 지원받으면서 미국에서 마지막 남아있던 GM자동차노조는 사실상 와해되었다. 미국 노동자들이 노동조합을 사실상 폐기하게 된 것은 미국기업들이 노동자들이 노동조합을 결성할 필요가 없다고 생각할 정도로 노동자들의 물질적 복지를 개선했을 뿐만 아니라 평균적인 국민소득의 향상도 미국 노동자들의 의식에 영향을 미쳤다. 오늘날 미국은 ‘실질적으로는’ 노동조합이 없는 국가가 된 것이다. 중국은 국가가 노동조합의 설립을 금지하고 있다. 일본은 한 때 공공노조들이 매우 과격한 노동운동을 했지만 그것을 계기로 국민들이 노동조합을 심리적으로 극도로 반대하게 되었다. 그 결과 지금은 대기업에서는 노사협의회가 노동조합을 대신하고 있으면서 무분규 협상을 하는 것이 관례화되었다. 민영화된 철도에 노조가 있지만 무분규 협상을 통해 임금 협상을 하는 것이 관례화되었다. 그럼에도 불구하고 제한주의적 임금을 받는 것은 사실이지만 그 임금은 자유시장 임금보다 크게 많지 않다. 그 결과 대기업과 중소기업의 임금 격차는 한국만큼 크지 않다. 한 마디로, 노동조합 때문에 노동비용에 관한 한 한국

하지 않은 기업으로는 두산모트를 등이다. 조선일보 2018년 10월 10일자.

12) 최근에 민주노총은 ‘공사장에 민주노총 노조원을 우선 채용하라’는 요구를 사용자 단체에게 강요했다. 정부는 이런 단체협약이 불법임을 강조하고 민주노총 건설노조 타워크레인 분과에 시정명령을 내렸다. 조선일보 2018년 10월 10일자.

13) 이 때의 ‘노조조직률=(조합원수/조직대상근로자)x100’이다. 단 조직대상근로자란 임금근로자(상용, 임시, 일용)에서 노조가입이 금지된 공무원을 뺀 수이다.

14) 조선일보 2018년 12월 4일자.

기업들은 미국, 일본, 중국 기업들보다 상당히 불리한 것이 분명하다.

2. 경기변동

2~3년의 기간에 경제성장과 실업에 크게 영향을 미치는 것은 경기변동(business cycle)이다. 경기변동이란 경제가 붐(boom), 위기, 침체(depression)라는 세 가지 국면을 겪으면서 모든 경제주체가 직·간접적인 영향을 받는 상태를 말한다. 경제 내의 모든 경제주체가 세 국면을 경험하게 된다는 점에서 일부 경제주체만이 세 국면을 겪는 경기변화(business fluctuation) 또는 변동과 구분해야 한다.

경기변동은 지폐 제도에서 정부가 이자율을 낮추어 통화공급을 늘리는 경우에 발생한다. 물론 증대된 통화공급이 기업들이 아닌 소비자들에게 가는 경우에 소비자들이 가장 많이 구입하는 재화들의 가격 상승만을 초래하고 경기변동을 일으키지 않는다. 그러므로 경기변동은 증대된 통화공급이 기업들에게 전달되는 경우에 발생한다.

증대된 통화공급은 기업가들의 과투자(malinvestment)와 소비자들의 과소비(overconsumption)를 불러온다. 이 때 투자와 소비가 증대하는 현상, 즉 붐이 일어난다. 그러나 그런 붐은 장기간 지속되지 않는다. 붐 단계에서 소비자들이 과소비를 했기 때문에 다음 단계에서 그들은 소비를 줄이고 저축을 예전 수준으로 회복시키고자 한다. 이런 소비자 행동의 변화는 기업가들로 하여금 그들의 투자가 잘못 투자되었고 그 결과 투자를 구조조정하지 않으면 안 된다. 통화공급 증대의 초기에 붐 국면에 있던 경제는 위기 국면을 맞이할 수밖에 없다. 왜 그 국면을 위기 국면이라고 하는가 하면 모든 경제주체가 투자와 소비를 구조조정하지 않으면 안 되기 때문이다. 그리고 위기 국면에서 많은 금융회사 또는 금융기관이 위기를 겪게 된다. 오늘날의 경제는 교환경제이기 때문에 실물부분에서 위기가 발생하면 교환의 다른 측면인 금융이 위기를 피할 수 없기 때문이다. 위기 국면을 지나면 이제 침체 국면에 이른다. 이것이 아주 간략하게 요약한 경기변동에 대한 설명이다. 더 자세한 설명은 Rothbard(1993), 제11장과 전용덕(2015a) 등을 참조할 수 있다.

위기와 침체 국면에서 정부가 어떤 재정정책과 통화정책을 시행하느냐에 따라 위기와 침체의 과정은 국가마다 다를 수 있다. 그러나 분명한 것은 대량의 구조조정을 막을 방법은 없다는 것이다. 여기에서 구조조정이란 부동산, 주식, 기계 등과 같은 자산을 처분하는 것 뿐만 아니라 노동인력을 감원, 통폐합 등을 하는 것을 말한다. 이 단계에서 대량의 실업은 필연적인 과정이다. 1997년 경제위기와 이후의 침체 과정은 전형적인 경기변동이다. 그리고 그 원인은 그 이전 20여 년 동안 지속적으로 팽창된 통화공급이다.

기축통화인 달러도 지폐이다. 그 때문에 달러에 의한 경기변동도 일정한 주기로 발생해왔다. 무역결제에서 달러를 사용하는 한국은 달러에 의한 경기변동도 또한 겪지 않을 수 없다. 이것은 한국 경제가 이중적인 경기변동을 겪는다는 것을 의미한다.

경기변동은 단기 대량 실업의 가장 중요한 원인이다. 비교적 짧은 기간에 대량 실업이 발생하는 것은 경기변동 때문이라는 것이다. 우리는 1972년 전후, 1979년 전후, 1997년 전후, 2008년 전후 등에서 이미 경기변동을 경험했다. 여기에서 2008년 전후한 경기변동은 미국에서 시작되었다. 그리고 지폐 제도에서 정부가 지폐의 발행을 독점함으로써 통화를 언제나 과다하게 공급하고 그 결과 경기변동은 반복되어 왔다.

오스트리아학파 경제학을 재창시한 미제스는 화폐정책보다 훨씬 중요한 것으로 화폐제도라는 점을 지적한 바 있다. 아무런 가치가 없는 지폐를 정부가 독점하면 필연적으로 경기변동과 물가상승이라는 부작용을 피할 수 없다. 미제스는 이상적인 지폐제도를 지적한 바 있다. 그러나 이 주제는 여기에서는 생략한다. 이 점에 대해서는 Mises(1996)을 참조할 수 있다.

3. 최저임금제

문재인 정부가 최저임금제를 ‘소득주도성장’ 정책의 일환으로 채택하면서 우리 사회를 찬반양론의 큰 소용돌이 속으로 밀어 넣었다. 여기에서는 먼저 최저임금제가 노동시장과 전체 경제에 어떤 영향을 미치는가를 검토한다. 앞의 논의를 바탕으로 최저임금제가 성장 정책의 한 수단이 될 수 있는가 하는 의문을 점검해 볼 수 있을 것이다.

그 이전에 최저임금제의 역사를 간략히 보기로 한다. 최저임금은 시행 첫해인 1988년에 시간당 462.50원(제1그룹)과 487.50원(제2그룹)이었다. 이 때만 해도 고용주가 최저임금보다 높은 임금을 지급했기 때문에 아무 문제가 없었다. 경제가 잘 돌아가서 노동수요가 컸을 뿐만 아니라 설정된 최저임금은 자유시장임금보다 상당히 낮았기 때문이다.

그러나 최저임금은 1990년 690원, 2000년 1,865원, 2008년 3,770원, 2015년 5,580원, 2016년 6,030원, 2017년 6,470원(전년 대비 7.3% 인상)으로 지속적으로 인상되었다. 최저임금은 1990년 기준으로 2017년에 약 9.4배 인상되었다. 이것은 지난 27년간 최저임금이 폭발적으로 인상되었음을 보여준다. 그리고 2018년에는 7,530원(전년 대비 16.4% 인상), 2019년에는 8,350원(전년 대비 10.9% 인상)으로 결정되었다. 2018년과 2019년의 최저임금은 유레가 없이 크게 인상되었다. 최저임금 인상률이 높았던 것은 문재인 대통령이 대통령 선거공약으로 2020년까지 최저임금 1만원이 되도록 할 것을 약속했기 때문이다.

어느 시점부터 최저임금은 명실상부한 최저임금이 되었다. 경제가 잘 돌아가지 않아 노동수요가 위축되었을 뿐만 아니라 결정된 최저임금이 자유시장임금보다 높아지기 시작했기 때문이다. 그리고 2018년과 2019년 최저임금이 큰 폭으로 인상되면서 최저임금 인상폭을 반대하는 목소리가 커졌다.

최저임금은 어떤 결과를 가져오는가? 최저임금은 경제학에서 ‘최저가격’이라는 개념을 임금에 적용한 것이다. 그러므로 두 용어를 혼용하기로 한다. 최저임금법은 고용주가 노동자에게 법으로 정한 일정한 금액 이하로는 지불하지 못하도록 하고 있는데 이때 법으로 정한 금액을 최저임금이라고 한다.

최저임금의 목적은 일차적으로는 저임금 노동자들의 인간다운 삶을 보장하는 것이다. 그 다음으로는 최저임금을 통한 가계소득을 높여 내수를 늘리고 그런 내수 증가가 경제성장과 일자리 증가를 초래하도록 한다는 것이다. 이것이 정부가 최저임금으로 이루고자 하는 목적이다.

정부가 최저임금법을 통해 이루고자 하는 최저임금의 목적은 앞에서 보듯이 여러 가지다. 그리고 그것들을 여기에서 다 검토하는 것은 쉬운 일이 아니다. 여기에서는 최저임금의 가장 중요한 목적만을 집중적으로 검토한다. 그것은 최저임금이 노동자들의 인간다운 삶을 보장한다는 것이다. 그러나 ‘인간다운 삶’이라는 개념은 매우 모호한 것이다. 분석을 쉽게 하기 위하여 인간다운 삶을 물질적으로 조금이라도 풍부해지는 것이라고 정의한다. 그러면 이제 우리의 의문은 최저임금이 미숙련 저임금 노동자들의 물질적 삶을 조금이라도 풍부하게 할 수 있는가 하는 것이 된다. 그리고 최저임금이 경제성장과 일자리 창출과는 어떤 관계를 가지는가 하는 주제는 아래에서 아주 간략히 다룰 것이다.

최저임금 또는 최저가격은 자유시장임금 또는 자유시장가격보다 언제나 높다. 얼마나 높은가는 자유시장임금의 크기와 최저임금의 크기에 달려있다. 자유시장임금은 노동의 수요와 공급에 의해 결정되고 최저임금은 최저임금위원회가 결정한다. 2018년과 2019년 최저임금의 전년대비 증가율은 각각 16.4%, 10.9%였다. 실업자, 비정규직 노동자 등이 많음에도 불구하고 노동에 대한 수요가 적다면 자유시장임금은 낮을 수밖에 없다. 2018년과 2019년 최저임금과 자유시장임금의 격차는 과거의 격차보다도 훨씬 커졌을 것을 추정할 수 있다. 자유시장임금이 낮은 상태에서 최저임금을 비상식적으로 크게 올렸기 때문이다.

자유시장임금보다 높은 최저임금 때문에 실업이 발생한다. 자유시장임금보다 최저임금을 높게 책정하면 고용주들은 고용을 줄일 수밖에 없다. 미숙련 노동자를 고용하고

있는 중소기업주, 소상공인, 편의점주 등은 높아진 최저임금으로 인건비가 상승하기 때문에 인력을 줄이는 방법을 선택한다. 그 방법은 직접적인 해고일 수도 있고 기계화, 자동화, 무인화 등을 통해 노동자들의 고용을 줄이는 것일 수도 있다. 또는 고용주 자신의 노동시간을 늘리는 방법으로 대처할 수도 있다. 최저임금의 상승으로 인한 인건비의 상승에 고용주가 어떤 방법으로 대응하든지 노동의 수요는 감소한다. 최저임금 때문에 한계기업이 퇴출될 수도 있다. 이 경우에도 미숙련 노동자의 고용은 감소하게 마련이다. 최저임금으로 노동자들 쪽에서도 변화가 일어난다. 노동자들은 자유시장임금보다 높은 임금을 받을 수 있기 때문에 기존의 노동자들은 더 많은 시간의 노동을 원하거나 새로운 노동자들이 더 많이 노동시장에 들어오게 된다. 다시 말하면, 최저임금으로 노동의 수요는 감소하고 노동의 공급이 증가하여 노동시장은 초과공급의 상태, 즉 실업이 발생하게 된다. 실업의 정도는 최저임금과 자유시장임금의 차이에 비례한다. 둘 간의 차이가 클수록 실업은 그와 비례하여 커진다.

최저임금제에서 핵심은 이것이다. 자유시장임금보다 높아진 최저임금 때문에 일부 미숙련 노동자들은 실업이 된다. 이것은 해고되지 않는 노동자들이 해고된 노동자들을 희생하여 자유시장보다 높은 임금, 즉 최저임금을 받는다는 것을 의미한다. 이것은 또한 자유시장임금보다 높은 최저임금이 ‘하늘에서 공짜로’ 현직에 있는 노동자에게 떨어지는 것이 아니라는 것을 의미한다. 왜냐하면 경제에서 한 사람이 대가없이 이득을 취한다면 반드시 누군가가 이유 없이 희생을 감수해야 하기 때문이다.

그럼에도 불구하고 이번 최저임금 사태에서 미숙련 노동자들은 별다른 대응을 하지 않았던 반면에 소상공인들은 극심한 반대를 했다.¹⁵⁾ 왜 그런가? 노동자들은 조직화되지 않았을 뿐만 아니라 임금이 높아지는 것이 자신들에게 유리하다고 생각했을 것이다. 비록 그런 추론은 전적으로 틀린 것이지만 말이다. 그러나 소상공인들은 조직화되어 있었을 뿐만 아니라 경영환경이 매우 나쁜 상황에서 최저임금을 크게 올린다는 것은 해고, 자동화 등으로 대처하는 것이 한계가 있다고 여겼을 것으로 추정할 수 있다.

최저임금제는 미숙련 노동자들의 물질적 삶을 개선해주는 제도가 아니다. 최저임금제는 미숙련 노동자들의 실업을 증가시킴으로써 미숙련 노동자들의 물질적 삶을 더 나쁘게 만드는 제도이다. 이것은 최저임금제가 ‘제도적인 약탈’을 조장하는 제도라는 것을 보여준다. 그리고 한계기업들도 퇴출된다.¹⁶⁾

15) 이 번 최저임금 사태에서 미디어들은 소상공인의 반대를 집중적으로 다루었지만 미숙련 노동자들의 대응은 덜 중요하게 다루었다. 이것은 소상공인들이 미숙련 노동자들보다 더 많은 뉴스를 제공했기 때문이다. 다른 한편, 그렇게 된 데는 소상공인들의 문제가 ‘보이는 것’이라면 미숙련 노동자들의 문제가 기본적으로 ‘잘 보이지 않지만 존재하는 것’이기 때문이다. 그러나 경제문제라는 관점에서 최저임금이 초래하는 미숙련 노동자들 간의 소득재분배가 소상공인들의 어려움보다 더 중요한 것이다. 그 점에서 미디어들은 문제의 우선순위를 잘못 설정한 것이다.

16) 2018년 최저임금부터 주당 40시간 이상 근무하는 경우에 유급휴가를 주기로 고용노동부는 결정했

최저임금제(인상)는 가계소득을 늘려서 내수를 늘리고 그 결과 경제성장과 일자리를 창출할 수 있을까? 문재인 정부의 실세들은 그렇게 될 것이라고 주장한다. 그러나 그런 주장은 경제이론을 무시한 것이다. 최저임금제로 인한 실업의 발생(또는 증가)은 가계소득을 감소하게 만들고 그 크기는 최저임금제로 인한 가계소득의 증가분보다 크다. 게다가, 한계기업의 퇴출로 인하여 내수도 줄어들고 자본의 소비도 일어난다.

최저임금제(인상)로 인한 실업의 발생과 한계기업의 퇴출은 자본의 소비를 일으킨다. 여기에서 자본의 소비란 누적된 또는 투하된 기존의 자본을 써버리는 것을 말한다. 실업자는 연명을 위하여 저축된 자본을 써야하고 한계기업은 구조조정 과정에서 자본재에 투하된 자본을 할인하여 판매하거나 폐기할 수밖에 없을 것이다. 경제성장과 일자리 창출은 자본의 증가가 있을 때만이 가능하다.

최저임금으로 실업이 발생하는 것이 최저임금의 가장 중요한 영향이다. 그러나 생산자들은 미숙련 노동자를 해고하고 무인 주문기를 설치하거나 CCTV를 설치하는 방법으로 대응할 수도 있다. 이것은 모두 자본을 투입하는 것이다. 우리는 이것을 ‘과잉자본화’(overcapitalization)라고 한다. 과잉자본화란 자유시장임금보다 높아진 임금 때문에 고용주들은, 자유시장임금일 때와 비교하여, 자본을 더 투입하는 것을 말한다. 왜냐하면 고용주들은 높아진 임금에 맞게 노동의 생산성을 높여야 하기 때문이다. 소상공인이 최저임금 노동자 한 명을 해고하는 대신에 무인 주문기 한 대를 구입하는 경우가 과잉자본화의 단적인 예이다. 그러나 미숙련 노동자를 고용하지 않는 기업이나 산업에서는 그런 과잉자본화 때문에 자본이 부족하게 된다. 그 결과, 자유시장임금일 때와 비교하여, 고용주들은 자원 사용에 대한 대가를 더 많이 지불하지 않으면 안 된다. 과잉자본화와 자원 사용에 대한 대가를 더 많이 지불하는 것은 경제 전체의 생산성을 떨어뜨리게 된다. 즉 최저임금제는 자본 사용에 있어서 왜곡을 초래한다는 것이다. 최저임금제가 없을 때와 비교하여, 최저임금제는 자본의 사용에 있어서 왜곡을 초래함으로써 경제에 부정적인 영향을 미친다.¹⁷⁾

오늘날과 같이 복지제도가 존재하는 경제 체제에서는 실업은 더 큰 문제를 일으킨다. 국회예산정책처는 2019년도 최저임금 인상으로 증가하게 되는 실업급여는 2542억원, 최저임금에 연동된 보조금 270억원 등이 추가로 들어갈 것으로 추정했다.¹⁸⁾ 여기에는

다. 이 때문에 기업들은 미숙련 노동자들을 고용하는 경우에 근무시간을 적게 나누고 주당 40시간을 근무하지 못하게 하는 방향으로 인력의 고용이 이루어지고 있다는 뉴스 매체의 보도가 있었다. 이 점에 대한 자세한 분석은 추후의 과제로 한다.

17) 최저임금제 때문에 생산자가 재화의 가격을 올릴 수도 있다. 그러나 인위적인 가격 상승은 수요의 감소를 초래하여 실업을 만들 것이기 때문에 이 방법은 결과적으로 최저임금제가 실업을 초래할 것이라는 첫 번째 방법과 차이가 없다.

18) 총계 2812억원의 실업급여 증가액은 최저임금 ‘인상’으로 증대되는 실업급여의 증가분을 추계한 것이다. 국회예산정책처는 몇 가지 가정을 하여 실업급여의 증가액을 추계했다. 정부가 지불한 2017년 실업급여는 5조 224억원이었다. 이 중 일부가 2017년 최저임금으로 인한 실업급여 지출분이다. 자료

최저임금과 연동된 9개 보조금의 증가분은 포함되지 않았다. 정부가 실업보조금을 실업자에게 주어야 하기 때문에 그만큼 추가적인 자본소비가 일어난다. 그러므로 최저임금제(인상)는 경제성장과 일자리 창출에 부정적인 영향을 미친다. 여기에서도 문재인 정부의 실세들은 틀린 경제이론을 강변하고 있는 것이다.

최저임금제는 미숙련 노동자들의 실업을 유발하고 경제성장과 일자리 창출에 부정적인 영향을 미치는 제도이다. 그 결과 최저임금제는 미숙련 노동자의 물질적 삶을 후퇴하게 만든다. 물론 이것은 미숙련 노동자 전체에 대한 것이다. 그와 반대로, 최저임금으로 일부 미숙련 노동자는 물질적으로 개선된다. 분명한 것은 전자가 후자보다 훨씬 크다는 점이다. 최저임금제는 한계기업도 퇴출하게 만든다. 최저임금제는 자본의 사용에 있어서 비효율을 초래한다. 최저임금제는 노동과 자본, 두 부문에 영향을 미쳐 경제성장과 일자리 창출에 부정적이다. 최저임금제는 불필요한 규제로 작용하여 정치인들은 자신들이 주장하는 최저임금제의 목적을 달성할 수 없다. 최저임금제는 성장정책의 수단이 결코 될 수 없다. 최저임금제에 대한 최선의 대책은 그 제도를 하루 빨리 폐지하는 것이다.

4. 연공서열제¹⁹⁾

연공서열제란 어떤 조직 또는 기관에 근무한 햇수가 길어질수록 임금이 많아지는 제도를 말한다. 연공서열제의 본질은 생산성과 관계없이 근무연한에 따라 임금이 상승한다는 점이다. 물론 연공서열제를 채택하더라도 성과급제, 직무급제를 추가하여 운영할 수 있고 직무에 따라 연공서열제의 초기 임금을 다르게 책정할 수는 있다. 한국 기업이나 공공기관의 임금은 직무급, 성과급, 연공서열 등이 혼합된 것이다. 혼합의 정도는 모두 다르다. 그러나 연공서열제를 임금제도의 기본으로 삼고 있는 기업이나 공공기관 등에서는 직무급, 성과급 등은 그리 큰 비중을 차지하지 않는 실정이다. 다른 한편, 일부 대기업에서는 연공서열제를 완전히 배제하고 직무급제를 기초로 한 성과급제를 운영하고 있다. 그러므로 여기에서는 연공서열제를 임금 책정의 기준으로 채택하지 않은 기업이나 기관은 제외한다.

한국에 존재하는 모든 조직, 예를 들어 기업, 공공기관, 각종 학교와 버스 회사와 같이 반관반민²⁰⁾의 조직 등에서 연공서열제가 임금을 책정하는 방식으로 얼마나 사용되고 있는가를 알 수 있는 자료는 없다. 기업 중에서도 대기업들은 상당수가 1997년 경제위기 시에 연공서열제를 폐지하고 성과연봉제를 채택했다. 여기에서 성과연봉제란

는 국회예산정책처, '최저임금 인상에 따른 추가 재정 소요(2019년)', 조선일보 2018년 9월 27일자 재인용.

19) 현실에서는 이것을 일명 '호봉제'라고 부른다. 여기에서 편의상 연공서열제라는 용어로 통일한다.

20) 오늘날 학교, 버스회사 등은 민간이 운영하는 경우에도 정부 보조금을 장기간 받고 있기 때문에 사실상 국공립과 다를 바가 없다. 바로 그 이유로 '반관반민'이라는 표현을 사용했다.

근무 연수가 아니라 성과와 능력을 중심으로 급여를 받는 제도를 말한다. 338개의 공공기관은 박근혜 정부 시절에 임금제로서 연공서열제를 포기하고 성과연봉제를 채택하는 개혁을 단행했다.²¹⁾ 그러나 2017년 6월 문재인 정부는 공공기관의 성과연봉제를 강행하지 않고 그 도입 여부를 노사 자율에 맡기기로 하면서 거의 모든 공공기관이 호봉제로 회귀했다. 그리고 절대 다수의 중소기업, 사립대학을 포함한 각종 교육기관, 민간이 운영하는 기관 등에서도 연공서열제가 임금을 책정하는 방식의 중심에 있는 것도 사실이다. 물론 조직마다 자신에 맞는 임금제도로 얼마간 변형된 형태의 연공서열제를 채택하고 있지만 말이다.

연공서열제가 경제적 유인 체계를 없앤 것과 유사한 결과를 만들어낸다는 점은 이미 널리 알려진 사실이다. “능력에 따라 일하고 필요에 따라 가져간다”는 사회주의 슬로건과 연공서열제는 큰 차이가 없다. 연공서열제가 조직 내 노동자들 간의 경쟁을 억제하는 제도로서 생산성 하락을 초래한다. 연공서열제에 대한 원론적인 비판을 제외하고, 여기에서는 연공서열제가 누구의 이익을 침해하는가를 사립대학을 예로 들어 설명한다.

자율과 자기 결정권이라는 측면에서, 미국의 사립대학에 비하면 한국의 사립대학은 국공립대학에 가깝다. 교육부가 사립대학에 대해 너무 많은 규제와 간섭을 하고 있기 때문이다. 예를 들어, 정부가 대학등록금을 최고가격으로 규제하고 있을 뿐만 아니라 대학 정원도 엄격히 통제하고 있다. 교육부는 사립대학에 대하여 다른 많은 규제도 하고 있다. 장학금에 대한 규제, 정부의 대학에 대한 각종 보조금, 각종 자산의 사용에 대한 금지 또는 통제, 시설에 대한 규제, 학교 재단의 구성과 권한에 대한 규제 등이 그것이다. 교육부는 사립대학의 교육 서비스 생산에 대하여 사실상 많은 규제와 간섭을 하고 있는 실정이다. 국공립대학의 경우에는 사립대학보다 규제와 간섭이 많으면 많았지 적지는 않을 것이다. 앞에서 언급한 각종 규제가 국공립대학을 포함한 사립대학의 운영에 어떤 영향을 미치는가는 독립적인 주제이다.

대학을 운영하는 인력은 교원과 직원으로 구분한다. 한국의 사립대학에서 두 집단의 기본 임금구조, 진급 방법, 은퇴 연령 등이 두 집단을 구분하게 한다. 그럼에도 불구하고 교원과 직원의 임금 체계는 기본적으로 연공서열제이다. 왜냐하면 교원과 직원의 생산성과 관계없이 근무연한에 비례하여 임금이 상승하는 체계이기 때문이다. 그리고 근무할 동안 큰 문제가 없다면 진급(교원의 경우에 조교수, 부교수, 정교수 등으로 진급하고, 교원의 경우에 신입, 팀장, 과장, 실장 등으로 진급한다)이 자동으로 이루어진다. 진급제도도 사실상 연공서열제를 강화해주는 것이다.

21) 전체 공공기관의 임금제도는 박근혜 정부와 문재인 정부에서 큰 변화를 겪었다. 이 점에 대해서는 조선일보 2018년 10월 12일자 참조.

대학의 인력을 교원과 직원이라는 두 집단으로 나누어 분석한다. 먼저 교원을 보기로 한다. 교원의 연공서열제는 교원의 임금이 생산성보다 높아지는 순간부터 사실상 최저가격이 된다.²²⁾ 교원의 생산성이 시간과 비례하여 개선되지 않는 한 최저가격은 시간에 비례하여 자유시장임금보다 점점 더 높아진다. 최저가격은 여러 가지 부작용을 초래한다.

최저가격의 부작용은 여러 가지지만 그 중에서 가장 중요한 것은 그것이 실업을 초래한다는 것이다. 여기에서 실업이란 대학이 교수의 채용을 줄인다는 것을 의미한다. 실제로 대학 시간강사는 수도 많을 뿐만 아니라 실업으로 대기하는 기간도 결코 짧지 않다. 그 결과 대학 강의에서 전임교수의 비중은 낮아지고 시간강사의 비중은 매우 높다. 결국 연공서열제는 현직에 있는 대학교수의 임금을 올리지만 그 임금은 해고된 또는 아직 채용되지 않은 시간강사의 희생을 대가로 한 것이다.

한국 대학 전임교원의 강의 담당 비중은 2014년 현재 4년제 대학의 경우에 국립 약 54%, 공립 약 41%, 사립 약 55% 등이다.²³⁾ 전임교원이 전체 개설 강좌의 약 1/2 이하를 담당하고 있다는 것을 알 수 있다. 전문대학의 경우, 2014년 전임교원의 강의 담당 비중이 국립 약 57%, 공립 약 39%, 사립 약 46% 등이다. 이 사실은 전문대학이 4년제 대학보다 국립에서는 약간 우위에 있지만, 공립과 사립은 오히려 열위에 있음을 보여준다.

대학 강의에서 시간강사의 비중이 높다는 것은 그 만큼 대학 강의의 질이 낮다는 것을 의미한다. 연공서열제의 채택은 학생들이 수강하는 강의의 질을 낮추는 희생을 대가로 한 것이다. 즉 교수의 연공서열제는 대학 교육의 생산성 하락을 대가로 한 것이라는 것이다. 그리고 대학 교육의 낮은 생산성은 고교 졸업자의 상당수를 외국의 대학으로 진학하게 밀어붙이는 힘이다.

연공서열제가 대학교원의 삶에 미치는 영향을 가상적인 예를 들어 설명한다. 대학교원의 초기 조건이 거의 동일하여 동일한 호봉을 받는다고 가정한다. 다만 한 사람(A)은 학생 정원 30명 학과의 교수이고 다른 한 사람(B)은 학생 정원이 150명인 학과의 교수라고 가정한다. 두 교수의 대학 수입에의 기여도는 B가 A의 5배이다. 비용은 B가 A의 2배라고 가정한다. 그 경우에 B의 대학재정에의 순기여도는 A의 3배이다. 사정이 이러한데도 연공서열제 때문에 B는 A와 동일한 임금을 받는다. 만약 A가 자신의 생산성만큼 임금을 받고 있다면 B는 2배의 임금을 대학에 약탈당한 것이다. 만약 A가 자신의 생산성보다 높은 임금을 받고 있다면 그만큼 B로부터 약탈한 것이고 B는 약탈당한 것이다. 장기적으로는 전자의 경우보다는 후자의 경우가 대부분일 것이다.

22) 최저임금을 최저가격이라고 부르기도 한다. 임금도 가격의 일종이기 때문이다. 다만 시급·비정규직 최저임금과 연공서열제에서의 최저가격이 다른 점은 후자가 연봉·정규직 최저임금이라는 것이다.

23) 이 부분은 전용덕(2015b), 86쪽에서 발췌.

대학의 직원과 교원은 다른 트랙의 임금제도를 사용한다. 그럼에도 불구하고 연공서열제에 의해 임금이 결정된다는 점에서 대학 직원의 임금도 대학 교원과 크게 다르지 않다. 연공서열제 의한 임금이 직원의 생산성을 반영한 임금보다 높아지는 시점부터 그 임금은 최저가격이 된다. 그 결과로 대학은 직원을 최대한 적게 뽑도록 한다. 대학 직원에 대한 수요가 공급보다 적기 때문에 대학 직원이 되고자하는 사람들이 만성적인 실업 상태에 있다. 그러나 우리는 대학 시간강사처럼 취업 대기자 또는 실업자를 관측할 수 없다. 눈으로 관측할 수 없다고 존재하지 않는 것은 아니다. 그리고 직원 연공서열제는 대학 행정의 생산성 하락을 대가로 한 것이다. 연공서열제는 대학 직원과 대학 교원 간에도 소득재분배를 하도록 강요한다. 그러나 이 점에 대한 자세한 분석은 생략한다.

대학을 포함한 교육기관은 자본주의로부터 멀어져서 사회주의화가 지속적으로 진행되고 있다. 초·중·고의 무상교육, 무상급식, 국가장학금의 확대, 대학 이사회의 권리 제약, 교육기관들에게 제공하는 정부의 각종 보조금 등과 같은 사회주의 제도가 교육기관에 끊임없이 도입되고 있기 때문이다. 최근에는 유치원도 국공립의 확대가 획책되고 있다. 여기에서 따로 분석하지 않지만 그런 제도는 분명 교육기관의 생산성을 떨어뜨리고 그 결과 실업을 초래한다.

5. 실업보험

실업보험제도는 1993년 12월 제정되고 1995년 7월부터 본격적인 시행에 들어갔다. 2018년 7월 1일자에 시행된 실업보험은 2018년 1월 1일 이직자부터 적용되는 것이다. 그 내용 중에서 중요한 것만 간추리면 다음과 같다. 첫째, 보험료율이 노사 각 임금의 0.65%에서 0.8%로 인상되었다. 이것은 실업보험을 위하여 노사가 공동으로 부담하는 것이 1.3%에서 1.6%로 인상되었음을 의미한다. 실업보험을 위한 노사의 부담이 증가한 것이다. 둘째, 실업급여 지급수준이 평균임금의 50%에서 60%로 인상되었다. 셋째, 실업급여 지급기간이 90~240일에서 120~270일로 늘어났다. 넷째, 실업급여 하한액은 최저임금의 90%에서 80%로 인하되었다.

무엇보다도, 실업보험의 중요한 특징은 그것이 강제보험이라는 것이다. 실업보험이 강제라는 것은 사실상 '세금'과 같은 것이라는 의미이다. 즉 누구나 일정한 자격을 갖춘 사람은 보험료를 반드시 정부기관에 납부해야 한다는 것이다.

실업보험은 다음과 같은 문제를 일으킨다. 첫째, 실업보험은 구직자가 직장을 구하는 기간을 더 늘어나게 할 수 있다. 실업보험이 없다면 구직자는 최대한 빨리 직장을 구

하고자 할 것이다. 왜냐하면 실업보험은 구직자에게 금전적 압박을 완화해주는 역할을 함으로써 구직 기간을 길어지게 할 공산이 크기 때문이다. 둘째, 가입이 강제된 보험은 소득재분배를 일으킨다. 평생 동안 한 번도 실업을 경험하지 않는 사람으로부터 실업을 자주 겪는 사람으로 소득이 재분배되는 것이다. 전자는 실업보험료를 낮추어 주어야 하고 후자는 실업보험료를 자주 인상해야 함에도 불구하고 강제보험은 그렇게 하지 않기 때문이다. 셋째, 실업보험제도에는 '도덕적 해이 문제'(moral hazard problem)도 존재한다. 여기에서 도덕적 해이란 서류를 조작하여 실업자가 아닌 사람이 실업자로 위장하여 보험급여를 수령하는 행위 등을 말한다. 넷째, 앞에서 언급한 세 가지 문제 때문에 자본의 소비가 일어나게 하거나 저축의 형성이 방해된다. 자본의 소비 또는 저축 형성의 방해는 경제성장에 부정적인 영향을 미친다.

실업보험제도는 '정부 강제 보험'에서 '민간 자율 보험'으로 전환하는 것이 최선이다. 그렇게 하면 민간이 자신의 수준에 맞는 실업보험에 가입한다면 앞에서 지적한 각종 문제는 대부분 없어질 것이다.

IV. 노동시장 문제의 해법

청년이 '삼포'를 하게 되는 여러 가지 이유가 있겠지만 실업은 아주 중요한 이유 중의 하나일 것이다. 삼포란 '연애, 결혼, 출산'을 포기한 것을 말한다. 저출산 문제를 해결하기 위해서는 다른 많은 요인과 함께 노동시장의 각종 문제, 즉 높은 청년실업률, 낮은 취업률, 다수의 불안전고용, 장시간노동, 다중 구조의 임금, 비정규직의 정규직으로의 강제전환 등의 문제를 해결해야 할 것이다. 그리고 그 문제는 그 문제가 만들어진 원인이 분명히 있다. 그 문제의 원인을 고치지 않는다면 노동시장의 문제는 갈수록 악화될 공산이 크다. 그 결과로, 다른 조건이 같다면, 저출산 문제도 점점 더 개선하기가 어려워질 것을 예상할 수 있다.

한국 노동시장의 문제에 대한 원인을 앞 절에서 분석했다. 그 원인을 간략히 요약하면서 해법을 제시한다. 첫째, 실업의 가장 중요한 원인은 노동조합이다. 노조는 노동자 일반을 위하는 조직이 아니다. 노조는 현직에 있는 노동자만을 보호하는 조직이다. 그 점에서 노조는 노동자가 다른 노동자를 착취하는 일을 돕는 조직이다. 노동조합의 폐해는 그것만이 아니다. 노동조합이 지금까지 각 경제주체에 끼친 폐해는 이루 말로 다 할 수 없다. 헌법은 제헌헌법부터 근본적으로 잘못 만들어졌다. 이제 노동조합과 관련한 헌법조항을 폐지할 것을 제안한다.

둘째, 단기적인 대량 실업의 원인은 경기변동이다.²⁴⁾ 한국 경제는 기축통화인 달러를 결제수단으로 사용하기 때문에 달러에 의한 경기변동도 피할 방법이 없다. 즉 한국 경제는 이중적인 경기변동을 겪지 않을 수 없다는 것이다. 경기변동을 어떻게 막을 것인가 하는 주제는 이 장의 분석 대상이 아니다. 이 주제는 화폐와 금융을 분석하는 곳에서 다룰 것이다.

그러나 일단 경기변동이 발생했다고 하면 노동시장을 유연하게 하는 것이 최선일 것이다. 노동시장을 유연하게 한다는 것은 기업이 노동자의 채용과 해고에 관한 권리를 전적으로 소유하는 것을 의미한다. 한국 노동시장에서 기업이 가진 그런 권리에는 많은 규제가 있기 때문에 해고가 어렵고 그 결과 채용도 어려운 것이 현실이다. 그리고 이론적으로는 노동자의 채용과 해고에 관한 권리는 전적으로 기업의 것이다. 그러므로 노동관련 법규에 산재하는 규제로서 채용과 해고를 어렵게 하는 각종 법률 조항 등을 혁파할 것을 제안한다.

셋째, 최저임금제는, 결과만을 놓고 보면, 노조의 제한주의적 임금과 큰 차이가 없다.

24) 단기라고 말 할 때 어느 정도의 기간을 단기라고 할 수 있는가? 그것은 경기변동이 발생했을 때 정부가 어떤 정책을 펴느냐에 따라 달라진다. 정부가 경제에 많은 간섭을 할수록 구조조정 기간은 길어지고 실업은 장기화된다. 반대로, 정부가 경제에 간섭을 적게 할수록 구조조정 기간은 짧아지고 실업은 단기간에만 발생한다.

두 가지 모두가 최저가격이기 때문이다. 다만 두 가지가 다른 점은 전자가 법에 의해 결정되고 후자는 노사의 협상에 의해 결정된다는 것이다. 그러나 후자의 경우도 궁극적으로는 헌법의 보호를 받고 있다는 점에서 전자와 크게 다르지 않다. 그 결과 최저임금제의 영향은 노조가 경제와 사회에 미치는 부정적인 영향과 별반 다르지 않다. 그러므로 최저임금제를 혁파할 것을 제안한다.

넷째, 연공서열제는 평등주의에 입각하여 임금을 산정하고 지불하는 방식이다. 그것은 생산성을 떨어뜨릴 뿐만 아니라 소득재분배를 초래한다. 그러므로 연공서열제가 반자본주의 또는 친사회주의 제도 중의 하나이다. 인사고과제도에 관한 한, 한국의 많은 조직과 기관에서 아직도 사회주의 제도를 채택하고 있다. 그리고 직무와 성과에 기초한 임금 체계는 공무원과 공기업에 먼저 적용하고 민간 기업이 따라오도록 하면 제도를 전환하기가 쉬울 것이다.

다섯째, 강제 실업보험은 사회주의 제도 중의 하나이다. 강제 실업보험은 세금과 다를 바가 없기 때문이다. 그 결과 강제보험은 실업 기간을 단축하기보다는 늘리는 데 일조를 할 것이다. 정부는 민간 자율 실업보험 도입을 허용하고 강제 실업보험을 혁파하는 것이 옳다.

여섯째, 정부는 비정규직을 정규직으로 강제 전환하는 것을 즉시 그만두어야 한다. 그런 강제 전환은 멀지 않은 미래에 노동시장을 더 나쁘게 만들어 강제 전환이 있기 이전보다 고용사정 등을 더 나쁘게 만들 것이다. 정부는 지금이라도 비정규직의 정규직 전환을 멈추어야 한다.

앞에서 언급한 것 이외에도 몇 가지 대책을 추가하고자 한다. 아래에서 서술하는 일곱 가지 점에 대해서는 여기에서 자세히 다루지 않고 그것들이 필요한 이유나 개혁의 방향 등만을 짧게 지적한다. 그렇게 한 것은 그것들이 중요하지 않기 때문이 아니라 조금 더 시간을 두고 개혁하거나 먼저 사용자의 인식의 전환이 필요하다고 판단했기 때문이다.

첫째, 한국은 고용의 유연성이 아주 낮다는 점이다.²⁵⁾ 그것은 기업이 노동자를 한 번 고용하면 특별한 경우가 아니면 해고하기 어렵다는 것을 의미한다. 해고가 어렵다는 것은 그만큼 신규 채용도 어렵다는 것을 의미한다. 이런 방식의 관습은 4차산업혁명과 같이 산업의 패러다임이 빠르게 변화할 때 적응에 많은 어려움과 비용이 발생한다. 성차별, 인종차별 등과 같이 특별한 경우가 아니면 해고를 쉽게 할 수 있도록 하는 제도를 마련하는 것이 필요하다.

25) 이 점은 경기변동에 대한 대응 방안으로 이미 다루었다. 그러나 그 중요성 때문에 독자적인 항목으로 구분하여 강조한다.

둘째, 노동 현장에서 남녀의 차별이 적지 않다는 점이다. 남녀의 임금 차이는 작지 않다. 그 차이는 남녀의 생산성의 차이 때문인 경우도 있고 남녀의 단순한 차별인 경우도 있다. 육아를 보조해 주는 시스템은 워킹맘의 생산성을 높여 남녀의 생산성 차이로 인한 임금 차이를 줄일 수도 있다. 그리고 인사 담당자는 성차별이 없는 인사고과제도를 고안하고 채택할 것을 제안한다.

셋째, 경력단절여성(경단여)은 현재 약 182만여 명으로 추산되고 있다. 저출산으로 인구 증가 속도가 극적으로 낮아지면 경단여, 좀 더 넓게는 여성 노동력을 적극적으로 활용하지 않으면 안 될 것이다. 그리고 그 때는 점점 다가오고 있다고 예상된다. 저자는 기업 등의 사용자가 경단여를 포함한 여성 노동력을 적극적으로 활용하는 방법을 고안할 것을 제안한다. 예를 들어, 어린이집 공급률이 10% 포인트 증가하면 ‘아이를 더 낳겠다’고 마음먹을 확률이 1.39% 포인트 늘어난다고 한다.²⁶⁾ 여성 노동인력을 적극적으로 활용하는 방법은 저출산으로 인한 생산가능인구의 증가 억제를 완화해 줄 것이다.

넷째, 군대에 자본을 투자하여 군인 1인당 생산성(즉, 전투력)을 높이는 방법으로 군대제도를 개혁하면 필요한 군인은 현재의 군인의 수의 1/3이면 충분할 것이다. 이것은 징병제보다는 모병제 또는 지원병제에 더 적합한 것이다. 군대에 대량의 자본 투자와 함께 징병시스템도 개혁해야 할 것이다. 현재 너무 많은 젊은 예비 노동자들이 군대에서 자신들의 역량을 사장시키고 있다. 징병제의 혁파와 군대에 대규모 자본의 투입이 필요하다.

다섯째, 교육을 정상화하면, 즉 자유시장원리에 따라 교육 제도와 정책을 만들고 시행하면 약 15만 명 이상의 노동자가 1년 이상 노동시장에 빨리 나오게 될 것이다. 노동공급의 증가는 노동비용을 낮추는 데 도움을 줄 것이다. 비록 노동공급이 증가된 규모는 크지는 않지만 말이다. 외국 노동자를 수입하는 상황에서 국가 경제 내에서 노동공급의 증가가 이루어진다면 중소기업 등과 같이 저렴한 노동공급을 원하는 기업들에게는 도움이 될 것이다.

교육의 정상화로 교육기관이 경쟁력을 가지게 되면 교육에서 일자리는 그만큼 증가할 뿐만 아니라 교육이민, 유학, 언어교육 등으로 국내시장에서 빠져나가는 학생들과 학부모들이 감소할 것이기 때문에 경제도 그만큼 좋아질 것이다. 교육 제도와 정책에 자유시장원리를 도입할 것을 제안한다.

대학 등록금이 통제되면서 대학 진학 비율이 지속적으로 증가했다. 대학졸업자는 이

26) 국회예산정책처, “우리나라 저출산의 원인과 경제적 영향”, 조선일보 2018년 10월 22일자 재인용.

제 낮은 임금을 주는 중소기업에 취직하기 보다는 대기업에 취업하는 것이 바람직하다고 생각할 것이다. 과다한 대학졸업자는 청년실업을 높아지게 만드는 한 가지 이유가 되고 있다. 대학 등록금을 자유화하면 대학 진학 비율은 상당 폭 하락할 것이다. 대학 진학 비율을 자발적으로 억제하도록 하는 길은 등록금에 대한 규제를 없애고 자유시장 등록금이 되도록 하는 것이다.

여섯째, 한국은 경제에서 복지제도가 점차 큰 비중이 되어가고 있는 국가이다. 복지제도는 현재의 자본을 소비하고 저축 형성을 억제하는 제도이다. 인구 증가가 일정하다고 가정하면, 자본 소비 또는 저축 형성 억제는 경제성장을 떨어뜨려 일자리 창출에 부정적인 영향을 미친다. 다른 조건이 일정하다면, 각종 복지제도를 폐지하는 것이 실업을 해결하는 데 도움이 될 것이다.

일곱째, 노동시장은 인구 문제와 직·간접적으로 연계되어 있다. 출산율이 낮아지면서 인구의 증가 속도가 느려지면 노동시장은 만성적인 '구인난' 시대가 올 수도 있다. 지금의 일본처럼 말이다.²⁷⁾ 앞에서 제시한 해법들이 채택되지 않는 경우에, 이제 남은 유일한 해결책은 이민을 적극적으로 받아들이는 것이다. 물론 실업률과 청년실업률이 높은 지금은 그런 상황이 아니다.

27) 그러나 지금의 일본처럼 외국인 이민을 받아들여야 할 정도의 구인난 시대가 올 것이라고 예상하기는 어렵다. 일본과 달리, 한국에서는 1988년 이후 노동조합이 임금을 지속적으로 인상하여 사회에는 잠재실업자 또는 경제활동인구에서 제외된 사람이 너무 많이 존재하기 때문이다.

참고문헌

- 박종운(2017), 「시장 중심의 노동」, 남성일·신중섭 엮음, 『자유주의 노동론』, 백년 동안, pp. 147~184.
- 전용덕(2015a), 『경기변동이론과 응용』, 미디어랩.
- _____(2015b), 『교육도 경제행위다』, 프리이코노미스쿨.
- Mises, Ludwig von(1996), *Human Action*, Fox and Wilkes, 1996.
- Rothbard, Murray N.(1993), *Man, Economy, and State*, The Ludwig von Mises Institute.

<한국경제의 진단과 처방> 시리즈 1
한국의 노동시장: 문제, 원인 그리고 해법

저자_ 전용덕
발행자_ 최승노
발행처_ 자유기업원
발행일_ 2019년 1월 8일
주소_ 서울시 강서구 강서로 173 (화곡동, 터보빌딩)
전화_ 02-3774-5000
홈페이지_ www.cfe.org

※이 원고의 인용과 발췌는 저자의 동의가 필요합니다.