

# 일과 직업의 사회학

직업과 반대급부

김현우, PhD<sup>1</sup>

<sup>1</sup>충북대학교 사회학과 조교수

May 4, 2022



# 진행 순서

- 1 임금에 관한 경제학적 설명
- 2 심화되는 임금 격차
- 3 왜 기업규모별로 임금 격차가 나타나는가?
- 4 임금에 영향을 미치는 제도
- 5 고용체계의 이해

## 임금에 관한 경제학적 설명

# 임금에 관한 경제학적 설명

사회과학자들은 오랫동안 임금격차를 설명하고자 시도하였다.

- 노동의 반대급부로서 임금은 역사적으로 이미 존재해 왔고 사회과학자들은 이를 설명하기 위해 노력하였다.
- 너무 당연하지만 착각하지 않아야 하는 것은 사회과학자가 먼저 임금이라는 개념을 만들었고 그것을 나중에 경영자들이 받아들인 것은 아니라는 사실이다.
- 핵심이 되는 주제는 “왜 누구는 더 받고 누구는 덜 받는가?” 즉 임금격차(wage differential)를 설명하는 것이다.
- 먼저 Adam Smith의 고전경제학적 설명을 제시한 뒤, 다음으로 신고전경제학적 설명을 검토한다.



# 임금에 관한 경제학적 설명

Adam Smith는 직무의 특성에 따라 임금이 어떻게 달라지는지 주목하였다.

- 그의 <국부론>에 따르면 여러 직무는 다섯가지 상이한 특성들을 가지고 있다.
  - (1) 직업의 '쾌적함 또는 불쾌함'
  - (2) 직업기술 습득의 '어려움과 비용'
  - (3) 직업의 '지속성 또는 불규칙성'
  - (4) 직업수행자에게 요구되는 '책임성'
  - (5) 직업에서의 '성공가능성'
- Smith에 따르면 직업의 불쾌함, 어려운 기술 습득, 높은 불규칙성, 높은 책임성, 낮은 성공가능성은 궁극적으로 노동자에게 불이익이 되므로 이를 보상할 만큼의 추가적인 임금이 주어진다고 보았다(유홍준 외 2016: 75).



# 임금에 관한 경제학적 설명

- 이것이 **보상적 임금격차(compensating wage differentials)** 개념이다(Smith 1776[1992]: 106-124).
- 보상임금은 사람들에게 더럽고 위험하거나 불쾌한 일을 할 유인(incentive)을 제공하므로 사회적 필요에 부응한다.
- 이것은 임금의 공정성 원칙으로 삼을 만하다. 하지만 이것은 현실과 얼마나 부합하는가?



# 임금에 관한 경제학적 설명

오늘날 신고전 경제학은 임금결정의 매커니즘을 다르게 설명한다.

- 노동공급은 노동자 개인이 노동공급과 여가(leisure) 사이에서 최적의 선택에 따라 노동공급량을 결정한다.
- 노동은 즐겁지 않고 여가는 즐겁다. 그러나 노동수익인 임금률(wage rate)이 올라가면 여가를 줄이고 노동공급을 늘린다(Why?).



# 임금에 관한 경제학적 설명

- 노동수요는 기업이 최종생산물을 만들어내기 위해 (비용을 수반하는) 노동과 자본을 적절히 배합하는 과정에서 결정된다.
- 이때 배합비율은 임금비용인 임금률과 자본비용인 **이자율(interest rate)**의 비율이다.
- 만약 노동을 한 단위 더 투입하여 추가적으로 만들어낼 수 있는 생산물의 양, 즉 **노동의 한계생산성(marginal productivity of labor)**이 증가한다면 노동을 더 사용한다.
- 반대로 **자본의 한계생산성(marginal productivity of technology)**이 증가한다면 자본을 더 사용한다.





# 임금에 관한 경제학적 설명

- 기업이나 노동자나 똑같다. 기업은 이자율과 임금을 사이에서 최적화를 추구하고, 노동자는 임금율과 여가 사이에서 최적화를 추구할 뿐이다.
- 최종적인 임금율의 결정은 동시장에서 수요와 공급의 원리에 따라 결정된다.
- 다시 말해, 노동은 시장에서 거래되는 평범한 상품이나 마찬가지로 임금률은 그 가격일 뿐이다.



# 임금에 관한 경제학적 설명

- 그러므로 똑같은 비서일을 하더라도 탄광산업에서와 IT산업에서의 비서일은 임금율이 다를 수 있다.
- 임금은 (Smith가 생각한 것처럼) 일의 속성이 아니라 노동의 한계생산성, 자본의 한계생산성, 시장에서 수요와 공급의 논리에 따라 결정된다.
- 물론 일의 속성에 따라 (힘들고 지저분한 일이라서) 노동공급이 회피된다면 임금이 올라가는 간접적인 원인이 된다.



# 임금에 관한 경제학적 설명

## 노동의 한계생산성은 어떻게 결정될까?

- 기업 측면에서 노동의 한계생산성은 **인적자원관리(human resource management)** 및 생산기술에 의해 결정된다.
- 노동자 측면에서 노동의 한계생산성은 본인의 **숙련(skills)**에 의해 결정된다. Gary Becker의 인적자본이론(human capital theory)을 떠올리자.
- 다른 조건이 동일하다면(ceteris paribus), 노동의 한계생산성이 증가하면 임금율도 상승한다. 그러므로 열심히 숙련을 쌓으면 더 많은 소득을 얻을 수 있다.
- 다만 생산성은 어디까지나 이론적 개념이기 때문에 현실에서는 측정되기 어렵다.
- **한계(marginal)** 개념은 더욱 측정하기 곤란하다. 서비스업 생산성은 산출량을 정의하기 어렵기 때문에 측정하기도 애매하다.
- (컴퓨터 사용 등으로) 파생된 생산성 증대 등도 측정하기 다소 어려운 부분이 있다.



## 심화되는 임금 격차

# 심화되는 임금 격차

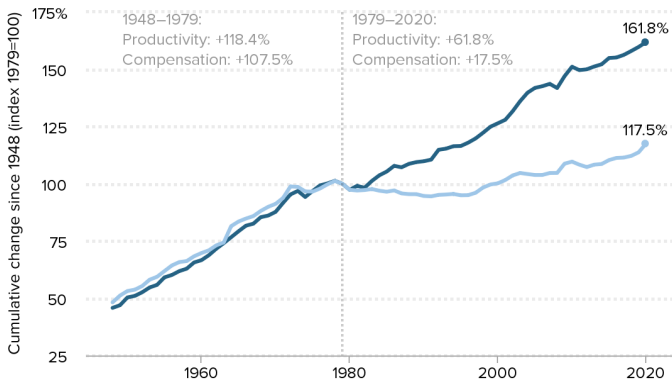
(이론과는 별개로) 현실에서 임금 격차는 점차 커지고 있다.

- 경제가 성장하면 그것을 모두가 누린다는 **낙수효과(trickle-down effect)**가 실제로 나타난다면 생산성-급여 격차는 없거나 매우 작아야 한다(Why?).
- 하지만 미국에서는 제법 오랫동안 **생산성-급여 격차(productivity-pay gap)** 현상이 관찰되어 왔다([링크]).
- 전체 경제의 생산성은 성장하였다. 이 과정에서 자본소득분배율(capital share) 또는 자본의 몫(=주주의 수익성)이 개선된 만큼, 노동자의 몫이라고 볼 수 있는 **노동소득분배율(labor share)**은 개선되지 못했다.



# 심화되는 임금 격차

Productivity growth and hourly compensation growth, 1948–2020



**Source:** EPI analysis of unpublished Total Economy Productivity data from Bureau of Labor Statistics (BLS) Labor Productivity and Costs program, wage data from the BLS Current Employment Statistics, BLS Employment Cost Trends, BLS Consumer Price Index, and Bureau of Economic Analysis National Income and Product Accounts.

# 심화되는 임금 격차

- 이 관점에 임금 액수가 절대적으로 증가했더라도 (자본에 비해) 상대적으로는 감소했다는 지적이 있다(피케티 2014).
- 주식투자를 잘 해서 노동을 대체해야 한다고 생각해 볼 수도 있다. 그러나 현실적으로 다음의 문제점이 지적된다.
  - (1) 개인투자자의 주식시장 투자금액은 평균적으로 매우 작다.
  - (2) 자본을 동원하기 위해 채무를 지면 주식시장 변동에 취약하다.
  - (3) 개인의 패닉 셀(panic sell)은 결국 (높은 자본 동원력을 지닌) 기관투자자의 매수 기회로 전환된다.
  - (4) 일의 가치가 낮아져 근로 의욕의 상실로 이어진다.

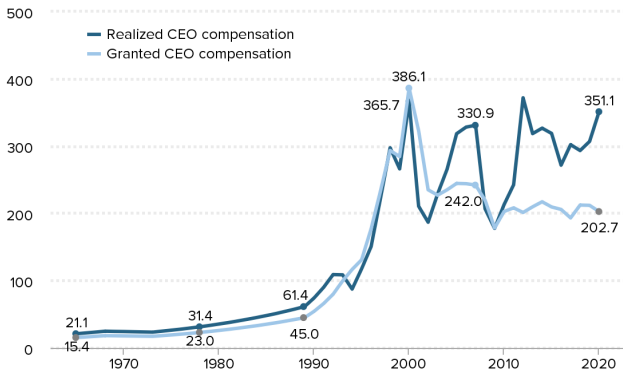
피케티, 토마. 2014. 21세기 자본 양장. 글항아리.



# 심화되는 임금 격차

- 게다가 임금은 노동자 내부에서도 심한 격차를 보이고 있다(유인물 참고). 즉 관리자 등 초고소득자의 임금과 평범한 노동자의 임금 사이 비율은 높아졌다([링크]).

CEO-to-worker compensation ratio, 1965–2020

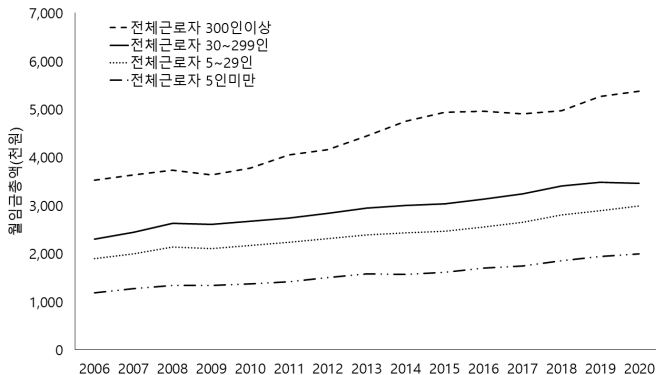


**Source:** Authors' analysis of data from Compustat's ExecuComp database, the Bureau of Labor Statistics' Current Employment Statistics data series, and the Bureau of Economic Analysis NIPA tables.



# 심화되는 임금 격차

- 우석훈(2016: 91)에 따르면 2000년 이후 기업규모별(대기업-중소기업) 격차가 점차 더욱 벌어지고 있다.



우석훈. 2016. 연봉은 무엇으로 결정되는가. 메가스터디북스

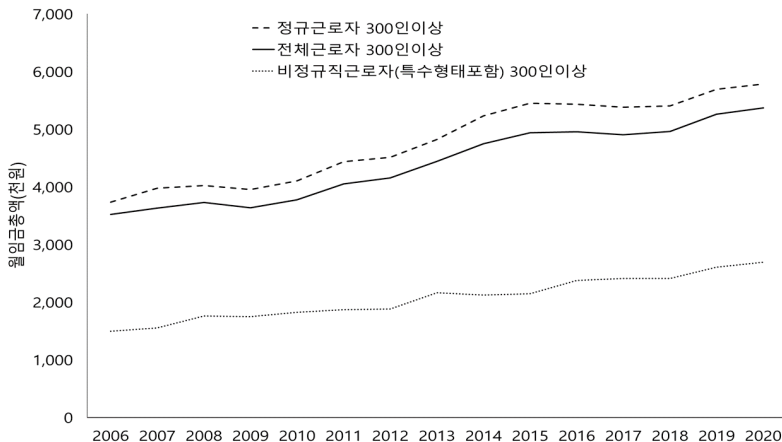


# 심화되는 임금 격차

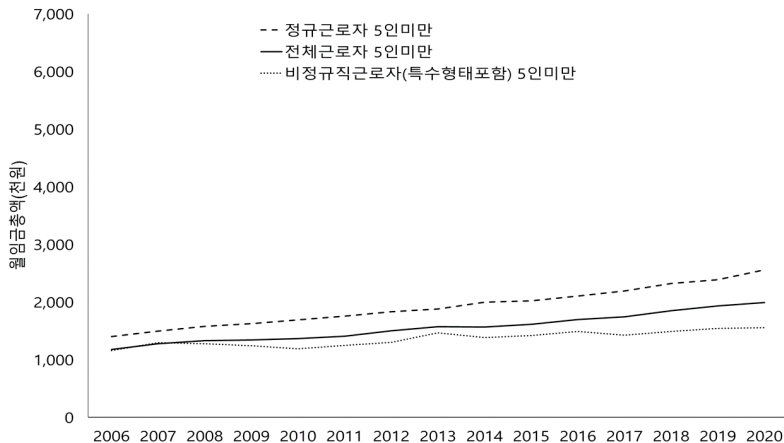
- 우리나라에서는 특히 기업규모별(대기업-중소기업) 격차와 고용상태별(정규직-비정규직) 격차가 복합적으로 작용하고 있다.
- 정규직과 비정규직의 임금성장 추세는 아예 기울기가 다르다. 규모에 의존하는 독특성. 모두가 대기업을 원한다. 그런데 이젠 2000년 이후다. 우석훈 91, 그리고 노동시장체계론
- 5인 미만 정규직 근로자의 임금은 300인 이상 비정규직 근로자 임금과 엇비슷한 수준이다.
- 불안정노동(*precarious work*)을 수행하는 근로빈곤층(*working poor*)의 상황은 개선되지 않고 있다.



# 심화되는 임금 격차

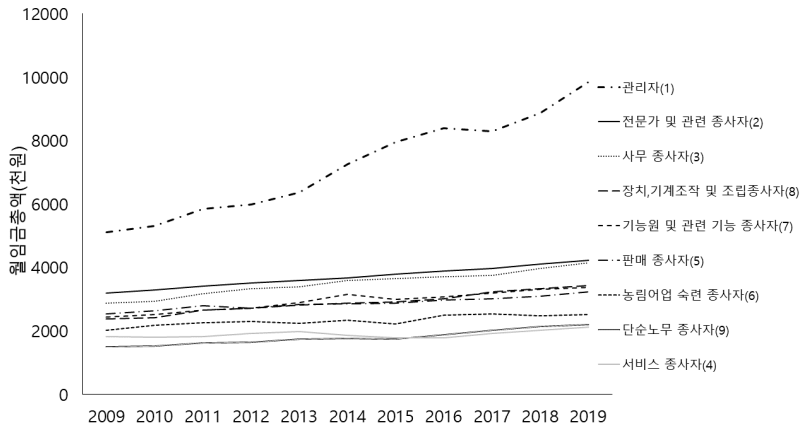


# 심화되는 임금 격차



# 심화되는 임금 격차

- 임금구조기본통계조사 자료에 따르면 관리직의 임금이 가장 높고, 그 다음으로 전문기술직, 사무원, 기능공, 판매직, 단순노무 순이다.
- 이 순서는 인적 속성을 통제해도 변하지 않는다. 이들의 높은 임금이 상당부분 직업 위계로부터 비롯되었다는 것을 말해준다



# 심화되는 임금 격차

인적자본이론이 시사하듯 임금 격차는 생산성의 격차로 환원될 수 있을까?

- 생산성이 낮은 이들이 낮은 임금을 받는 것일까? 설령 생산성 격차가 다소간 있을지 몰라도, 정규직과 비정규직 사이 생산성에 그렇게 큰 차이가 있을까? 그리고 그 격차가 임금만큼 점점 벌어지고 있을까?
- 게다가 현실에서는 **하향취업(underemployment)**이 흔하게 관찰된다. 즉 교육훈련을 받아도 일자리와 불합치(job mismatch)되어 낮은 임금을 받기 쉽다.
- 2015년 기준으로 우리나라 4년제 대졸자의 전공-직장 불합치는 37.4%에 달한다 (이재성 2016). 게다가 이것은 곧바로 **시장청산(market clearing)**되지 않는다.

이재성. 2016. “4년제 대졸 청년층의 전공-직장 미스매치와 노동시장 성과.” 한국고용정보원.



## 왜 기업규모별로 임금 격차가 나타나는가?

# 왜 기업규모별로 임금 격차가 나타나는가?

기존 연구를 통해 알려진 몇 가지 규칙성이 있다.

- (1) 규모간 임금격차에 가장 큰 영향을 미치는 요인은 근로자 특성 요인인데 특히 학력과 경력의 영향력이 컸다.
- 이는 학력이 높고 경력이 긴 숙련 근로자의 대기업 쏠림현상에 기인한다.
- (2) 근로자 구성 요인 중에서는 고학력자 비율과 노동조합 가입 비율이 규모간 임금격차에 큰 영향을 미쳤다.
- 특히 노동조합의 경우 근로자의 노동조합 가입 여부보다 사업체내 노동조합 가입 비율이 규모간 임금격차에 더 큰 영향을 미쳤다.





# 왜 기업규모별로 임금 격차가 나타나는가?

- (3) 규모가 작은 기업의 소극적인 성과급 지급 및 성과 공유가 제조업 부문의 규모 간 임금격차를 확대시켰다(유인물 참고).
- (4) 300명 이상 기업에서 근무하더라도 임금이 낮으면 규모-임금 프리미엄의 혜택을 덜 누리게 된다.
- 이는 300명 이상 기업에 근무하는 고임금 근로자들이 규모간 임금격차에 큰 영향을 미치고 있음을 시사한다.



# 왜 기업규모별로 임금 격차가 나타나는가?

임금 격차 자체를 설명하는 만족스러운 신고전 경제학 이론은 적어도 아직까지 없다.

- 인적자본이론으로 몇몇 규칙성을 부분적으로 설명할 수 있지만 왜 격차가 벌어지는지 말하기 어렵다.
- 노벨 경제학상을 수상한 George Akerlof는 한가지 대안적 설명을 제시한다.



# 왜 기업규모별로 임금 격차가 나타나는가?

- 이 이론을 살펴보기 위해 정보비대칭(information asymmetry) 개념을 먼저 이해해야 한다.
- 본질적으로 기업은 노동자를 고용하여 일을 시키지만 노동자의 속성과 근무 태도에 관해 완전히 알지 못한다. 즉 주인과 대리인 사이에는 정보 비대칭(information asymmetry) 문제가 존재한다.
- 이 정보비대칭이 존재하는 만큼 대리인은 주인의 이익을 극대화하기보다 자신의 이익을 극대화하는 도덕적 해이(moral hazard)를 저지른다.
- (인적자본이론이 시사하듯) 만일 기업이 (도덕적 해이로 인해) 낮아진 생산성만큼 낮은 임금을 지불하면 (악화가 양화를 구축하듯) 역선택(adverse selection)이 발생한다.



# 왜 기업규모별로 임금 격차가 나타나는가?

- 그렇다고 현실적으로 노동자가 일하는 과정과 방식은 감시하기도 어렵다. 하나하나 쫓아다니면 **감시비용(monitoring cost)**이 크게 증가하기 때문이다.
- 그러므로 차라리 “선물처럼” 임금을 많이 주면 노동자 입장에서는 도덕적 해이(e.g., 게으름)로 인한 **기회비용(opportunity cost)**이 증가한다.
- 여전히 게으르거나 무능한 사람은 그냥 안고 가더라도 역선택만은 피하기 위해 높은 임금을 지불하는 것이다.



# 왜 기업규모별로 임금 격차가 나타나는가?

- 물론 감시하기 쉽고 시장에 넘치는 노동자에게는 그런 돈을 주지 않아도 된다(Why?). 대체가능한 노동자들에게까지 선물을 안겨줄 필요는 없기 때문이다.
- 결과적으로 (1) 높은 임금을 줄 수 없는 기업과 (2) 감시당하기 쉽고 교체되기 쉬운 노동자는 저임금-저생산성의 역선택 함정에 빠져 벗어날 수 없는 반면, (3) 높은 임금을 줄 수 있는 기업과 (4) 고숙련 노동자는 고임금-고생산성의 좋은 균형 상태에 놓인다(Why?).
- 이것이 **효율성 임금이론(efficiency wage theory)**이다.



## 임금에 영향을 미치는 제도

# 임금에 영향을 미치는 제도

경제사회학과 역사사회학에서는 임금의 결정원리를 다르게 설명한다.

- 경제학은 가설-연역적 설명(hypothetical-deductive explanation)에 따라 이론적으로 최적화하는 존재인 노동자와 기업의 의사결정 끝에 임금이 한계생산성에 따라 결정된다고 주장한다.
- 여기서 기억해야 하는 것은 임금률이나 한계생산성 같은 개념들이 모두 (현실에서 귀납적으로 관찰된 것이라기보다) 이론적으로 도출된 개념이라는 사실이다.
- 경제사회학(economic sociology) 그리고 역사사회학(historical sociology)에서는 (추상적 이론에 의존하기보다) 현실 속에서 먼저 임금이 결정되는 방식 자체를 조사하는 경향이 있다.



# 임금에 영향을 미치는 제도

Karl Marx는 임금을 재생산 비용과 직결된 문제로 해석하였다.

- Marx에 따르면 일차적으로 노동(labor)과 노동력(labor power)는 구분되어야 한다.
- 노동은 생산활동 그 자체이며 이것을 사고 파는 것은 불가능하다. 노동자는 고용계약에 따라 화폐임금을 받고 노동력을 상품처럼 판다.
- 임금은 노동의 대가가 아니라 노동력의 대가이다.
- Marx의 Karl Marx의 잉여가치설(theory of surplus value)에 따르면 자본가가 지불하는 노동력의 가치(=화폐임금)는 노동자가 판매한 노동의 진정한 가치보다 작다.





# 임금에 영향을 미치는 제도

- 그 설명에 따르면 자본가가 지불하는 노동력의 가치(=화폐임금)는 노동자의 재생산 비용과 같거나 그보다 높을 뿐, 노동자가 판매한 노동의 진정한 가치보다 작다. 그 차이만큼 착취(exploitation)가 발생한다.
- 그러므로 역사적으로 임금은 (노동자의 재생산에 필수적인) 곡물 가격 (우리나라에서는 쌀값)과 직결된다. 임금을 물가상승분에 따라 조절하는 이른바 생계비용조정(Cost-of-Living Adjustment; COLA) 개념은 이 맥락에 있다.
- 영국에서는 일찌감치 19세기 초반에 곡물법(Corn Laws) 철폐 논란이 벌어졌다. 지주와 중상주의자는 곡물에 대한 높은 관세를 선호하지만 자본가와 기업은 낮은 식료품 가격을 선호한다(Why?).



# 임금에 영향을 미치는 제도

- 우리나라도 1970년대 유신 정권에는 수출가격 경쟁력을 갖추기 위해 낮은 임금수준을 유지해야 할 필요성을 실감했고, 미곡 상한가를 규제하면서 새마을운동처럼 농촌 생산성 증대를 위한 여러 정책을 펼쳤다.
- 그런데 쌀은 수요의 가격 탄력성(price elasticity of demand)이 낮다. 즉 가격이 내린다고 수요가 증가하지 않는 경향이 크다. 그러므로 생산량이 크게 늘어나 풍년이 되면 가격이 크게 떨어져 농민에게 득이 되지 않는다(우석훈 2016: 23ff).
- 그러면 농민은 프롤레타리아화되어 도시로 유입되어 저임금노동자로 합류한다. 이로써 산업예비군(industrial reserve army of industry)이 형성된다.



# 임금에 영향을 미치는 제도

가부장적 사회에서는 임금이 개인의 생산성이 아니라 가족 단위의 재생산을 보장할 수 있어야 한다.

- 남성들이 주로 노동시장에 참여했던 시기에 남성 부양자는 자신의 재생산 뿐 아니라, 자식의 양육을 책임지는 아내의 재생산 비용까지도 임금으로부터 보전받아야 한다.
- 여성은 가계를 돕기 위해 다소 일할 수도 있지만 남성처럼 가족임금을 벌 필요는 없는 것으로 여겨진다. 그러므로 여성에 대한 저임금은 정당화되었다.
- 19세기 영국의 노동조합 운동가에 의해 주장되기도 했던 **가족임금(family wage)** 개념은 가부장제가 경제적으로 실현된 형태인 **부양자 모형(the breadwinner model)**과 이어져 있다.
- 가족임금 개념은 인적자본이론이 시사하는 것과는 달리 개인의 한계생산성에 의해 임금(률)이 결정되지 않음을 시사한다.



# 임금에 영향을 미치는 제도

현실에서 임금이 결정되는 방식은 사회적·제도적으로 매우 상이하다.

- 생각보다 많은 기업, 산업, 직종, 그리고 국가에서는 **단체협약(collective bargaining)**에 따라 일괄적으로 임금 수준이 결정된다.
- 단체협약이 이루어지는 교섭(negotiation) 방식 자체도 맥락에 따라 천차만별이다.
- **기업별 노조(enterprise unions)**의 경우 해당 기업(e.g., 태광전자)의 노동조합이 개별 기업의 경영진과 교섭하여 임금 수준을 결정한다.
- **산업별 노조(industrial unions)**의 경우 (여러 기업들이 소속된) 해당 산업(e.g., 금속산업)의 노동조합이 전체 산업 또는 개별 기업 경영자 대표진과 교섭하여 임금 수준을 결정한다.
- **직종별 노조(craft unions)**의 경우 (여러 기업들이 소속된) 해당 직종(e.g., 간호사)의 노동조합이 개별 기업이나 지역내 기업군 또는 전체 산업의 경영자 대표진과 교섭하여 임금수준을 결정한다.



# 임금에 영향을 미치는 제도

- 단체협약은 때때로 국가정책의 일부로 흡수되어 다양한 형태의 **조합주의 (corporatism)** 제도로 자리잡기도 한다.
- 조합주의 제도가 자리잡은 나라(e.g., 네덜란드)에서는 정계/관료계, 경영계, 노동계의 세 축이 정기적으로 논의하여 전반적인 임금을 조절·협상한다.
- 경제학이 상상하듯 개별 노동자와 기업 간 **임금 계약(wage contract)**을 맺고 각자 계약서를 보관하는 관행은 하나의 제도에 불과하다.



# 임금에 영향을 미치는 제도

- 심지어 개별적 임금 계약의 형식조차도 상이한 방식이 공존한다. 우리나라 안에서도 [연봉계약서](#) 방식과 [표준근로계약서](#) 방식이 나뉜다(유인물 참고). 우석훈(2016: 193, 195)의 지적대로 연봉 비밀주의는 연봉계약서의 특징이다.
- 우리나라 고용노동부는 정책적으로 표준근로계약서 방식을 지지하고 있으나 강요하지는 않는다([링크]).
- 고용노동부에서 운영하는 [임금직무정보시스템\(\[링크\]\)](#)은 산업별·직무별·성별·학력별 등 조건에 따라 임금 분포 등에 관한 정보를 보여준다.



# 임금에 영향을 미치는 제도

우리나라 기업들은 임금을 결정할 때 현실적으로 무엇을 볼까?

- 한국경영자총협회는 100인 이상 사업장에 대해 매년 <임금조정 실태조사>를 실시한다(우석훈 2016: 61).
- 2015년 자료에 따르면 기업은 다음을 주된 요인으로 꼽았다.
  - (1) 기업 지불 능력(30.2%)
  - (2) 최저임금 인상률(20.1%)
  - (3) 타 기업 임금 수준 및 조정 결과(15.2%)
  - (4) 물가상승률(10.6%)
  - (5) 경영계 임금 조정 권고(8.1%)
  - (6) 노조의 요구(6.4%)
  - (7) 통상임금 범위 조정(5.9%)
  - (8) 60세 정년 의무화(3.4%)
- 최저임금에 신경쓰는 기업은 상대적으로 작고, 노조의 요구에 신경쓰는 기업은 상대적으로 클 것으로 예상해 볼 수 있다(Why?).



## 고용체계의 이해



# 고용체계의 이해

경제사회학은 오랫동안 노동시장의 자립성을 의심해 왔다.

- Karl Polanyi에 따르면 노동은 애시당초 **허구적 상품(fictitious commodity)**이다. 인류학적으로 노동은 단 한 번도 자연스럽게 판매 혹은 구입가능한 상품이 아니었다.
- 노동도 “당연히” 시장에서 사고 팔 수 있는 상품이라는 관념은 **자기조정적 시장(self-regulating market)**이라는 환상과 함께 19세기 이후 상정되었다(비슷한 환상이 토지와 화폐에 대해서도 대두되었다).
- 자기조정적 시장의 모순과 불안정은 점차 심화되어 19세기 말과 20세기 중반까지 **이중운동(double movements)**으로 이어졌다.
- 한편으로 사회 전체를 시장에 순응시키려는 움직임이 나타는 동시에, 사회를 시장의 전횡으로부터 보호하려는 움직임(민족주의, 파시즘, 세계대전 등) 또한 함께 나타난 것이다.



# 고용체계의 이해

노동시장이 “제도의 매개없이” 둘 사이의 계약으로 설명될 수 있을까?

- 신고전 경제학적 관점에서 노동시장은 독립적인 영역에 놓여있으며 개별 노동자와 기업은 노동-임금 계약을 맺는다(그리고 이것이 최선이라고 믿는다).
- 그러나 역사사회학 그리고 경제사회학에서는 노동시장이 (다른 사회적 구성요소와 독립되어) 따로 떨어져 존재한다고 보지 않는다.
- 노동시장에서 어떻게 고용이 이루어지는가를 제도적으로 특징지어보면 **고용체계 (employment system)**가 보인다. 고용체계는 국가마다 그리고 역사적 시기마다 상이하기 마련이다.
- 어떤 고용체계는 이를 지탱하는 독특한 **숙련형성체계(skill formation system)**와 **복지체계(welfare system)** 등과 **선택적 친화성(elective affinity)**이 있기 마련이다.



# 고용체계의 이해

우리나라의 사례를 통해 살펴보자.

- 우리나라는 1960년대 이후 소수의 기업들을 지원하는 수출주도형 산업화 전략을 취했고, 이 과정에서 한국 특유의 대기업 중심 복지체계도 형성되었다(이승윤 외 2017: 33).
- 70년대 이래 우리나라는 성장 위주의 경제 정책을 복지 정책과 숙련형성 정책의 기능적 등가물(functional equivalent)로 간주하였다.
- 다시 말해, 지속적인 경제 성장에 따라 개별 노동자의 임금 상승 및 종신 고용(life-time employment)을 약속하는 대신, 별도로 사회안전망(social safety net) 역할을 수행하는 복지 그리고 숙련형성의 기회를 별도로 제공하지 않았다.

이승윤·백승호·김윤영. 2017. 한국의 불안정 노동자. 후마니타스.



# 고용체계의 이해

- 취약한 사회안전망을 대신하여 (자본의 여유가 있는) 기업들이 노동자에게 각종 보너스 및 가족 수당을 제공했다.
- 종신 고용이 보장되어 있으므로 기업은 (국가나 학교 대신) 노동자의 **기업특수적 숙련 (firm-specific skills)** 형성에 (필요에 따라) 투자하였다.
- 한편으로 노동자는 근속년수가 낮을 때 저임금을 기꺼이 수용하였다. 즉 **연공급 (seniority pay)**이 제도화되었다.
- 따라서 산업 전체와 국가적 수준에서의 복지체계 및 숙련형성체계는 매우 저발달된 상태에 머물러 왔고, 일차적으로 기업이 이러한 역할을 전담했다.



# 고용체계의 이해

- 실제로 우리나라는 기업의 **보수외 복지**가 굉장히 큰 예외에 속한다.
- 기업은 각종 사회 복지를 사실상 대신하여 지급한다. 실업 상태 또는 비정규직 상태에서는 이러한 기업 복지혜택을 누릴 수 없고 경제적으로 큰 타격을 받게 된다.
- 1000명 이상 고용한 기업의 기업복지는 금액으로 환산하여 300명 이상 기업의 2배에 달한다. 게다가 1986년 이래 그 차이는 점차 벌어져 왔다(이승윤 외 2017: 41).
- 수많은 연구에서 밝히듯 성과금 등 각종 수당은 기본급을 보전하는 중요한 소득원이 된다.



# 고용체계의 이해

- 그런데 적어도 1990년대 후반 이래 지속적 경제 성장의 신화는 깨졌고 종신 고용의 약속도 끝났다.
- 미발달된 복지정책은 오늘날 대기업에 소속된 소수의 노동자를 제외한 나머지 대다수 노동자에게 심각한 위협이 되었다(Why?).
- 국제적 경쟁의 격화와 수익률 저하에 봉착한 대기업은 예전부터 관습적으로 지급해 오던 각종 보너스와 수당을 이제 줄이고자 시도한다.
- 근래의 (1) 대기업의 성과급이 복지인가 임금인가를 다투는 소송전 그리고 (2) 일체의 복지 혜택으로부터 배제된 비정규직 고용은 이런 맥락에서 접근할 수 있다(유인물 참고).



# 고용체계의 이해

- 우리나라의 노동조합은 **사실상(de facto) 기업별 노조**의 성격을 강하게 가지고 있다.
- 전투적 노조 또는 귀족 노조로 악명높은(?) 금속노조는 본래 산별 노조이지만 현대자동차라는 기업에 강하게 의존한다.
- 대기업 경영진과 대기업 노조는 기업 바깥에 (당연히) 복지를 나누지 않는다.
- 대기업 노조는 그동안 숙련형성체계에 적극적으로 참여하지 않았고, 그동안 경영자 측이 주도하는 기계화·자동화·모듈화는 착실히 진행되었다(조형제·김철식 2013).
- (일본의 토요타와는 달리) 이제 우리나라 자동차 생산공정에서 숙련 노동자의 역할은 생각보다 작아졌다. 이 상황에서 노조가 할 수 있는 일은 내부 노조원을 위해 잔업을 늘려가면서 최대한 성과급을 더 받아내는 것이다(박태주 2014).

조형제·김철식. 2013. “모듈화를 통한 부품업체 관계의 전환 : 현대자동차의 사례.” 한국사회학 47(1): 149-184.

박태주. 2014. 현대자동차에는 한국 노사관계가 있다. 매일노동뉴스.



# 고용체계의 이해

어떤 고용체계, 복지체계, 그리고 숙련형성체계도 필연적인 것은 아니다.

- 역사적 경로와 맥락에 따라 비슷하거나 상이한 체계가 형성되어 왔다.
- 일본도 (대기업 위주는 아니지만) 기업 중심의 복지체계를 가지고 있다(후루이치 2015: 295).
- 대만도 기업 중심의 복지체계를 가지고 있지만, 중소기업 위주로 구성되어 있다. 흥미롭게도 대만은 비정규직이 우리나라보다 현격히 적고 비정규직 여성의 비율도 훨씬 적다(이승윤 외 2017: 44).

후루이치 노리토시. 2015. 『절망의 나라의 행복한 젊은이들: 어려운 시대에 안주하는 사토리 세대의 정체』. 민음사.





# 고용체계의 이해

고용체계에 관한 사회학적 설명은 경제학적 설명과 크게 다르다.

- 지금까지 살펴보았듯 고용체계는 숙련형성체계·복지체계가 어떻게 이루어져 있는가에 따라 영향을 주고 받으며 형성된다.
- 경영자·노동조합·개별 노동자는 나름의 전략적 선택을 내린다. 그렇다고 제도적 “진공 상태”에서 의사결정을 내릴 수 있는 것은 아니다.
- 자유로운 노동시장이 존재한다기보다, 역사적 맥락과 현재의 상황이 맞물려 온 제도적 공간에서 (이중)노동시장이 나타난다.
- 그 안에서 고용관계는 개인과 기업의 물역사적인 노동 계약으로 성립하지 않는다.
- 임금은 그저 개인의 노동의 대가로 지급되는 것이 아니라, 한 사회를 구성하는 제도의 총체적 작동의 결과로 결정된다.

