

외환위기 이후 노동시장의 변화와 시사점*

김 대 일**

논문초록

1997년대 경제위기를 극복하는 과정에서 우리 경제의 건전성이 제고되었다고 볼 수 있지만, 노동시장은 경제위기 이전과 비교하여 그 성과가 개선되었다고 보기 어렵다. 본 연구에서는 경제위기 이후 노동시장 성과의 특징을 실증적으로 제시하고, 일반균형적 시각에서 이러한 특징들이 나타나게 된 배경으로서 시장적 요인과 제도적 요인(경제 정책과 노사관계)의 연계를 분석하고자 한다. 경제위기 이후 노동시장의 변화로는 첫째, 실업 증가와 고용창출 기반의 약화, 둘째, 고임금과 저임금 계층의 격차 확대, 셋째, 대립적 노사관계의 지속을 고려할 수 있다. 이러한 변화의 배경에는 중국과의 경쟁심화 등 외부환경의 변화 이외에도, 대기업 중심구도의 심화, 고용비용의 상승, 고기능 인력 공급의 탄력성 저하 등 내부적인 요인들이 주요 원인으로 작용하였다고 판단된다.

핵심 주제어: 경제위기, 노동시장 성과, 일반균형적 시각

경제학문헌목록 주제분류: E0, G1

* 본 연구는 재정경제부와 한국경제연구원의 재정적인 지원을 받아 서울대학교 국제대학원 국제통상 금융센터가 주관하였으며 재정적으로 지원해주신 두 기관에 감사의 뜻을 전한다. 본 논문은 2007년도 한국경제학회 학술세미나 “외환위기 이후 10년: 전개과정과 과제”에 발표된 논문을 수정·보완한 것이다. 논문의 구성과 내용에 있어서 다양한 조언을 해주신 박영철, 최강식, 이창용 교수와 익명의 심사자 두 분께 감사드린다.

** 서울대학교 사회과학대학 경제학부, e-mail: dikim@snu.ac.kr

I. 서 론

1997년대 경제위기가 촉발된 이후 우리 경제는 각 부문의 구조조정을 통해 많은 체질 변화를 겪어왔고, 그 결과 경제 건전성이 개선된 효과가 상당하다는 것이 일반적인 시각이다. 특히 경제위기를 조기에 극복하려는 과정에서 기업부문 및 금융 부문에 대한 대폭적인 수술이 있었고, 그 효과에 대해서는 일부 반대의 견해도 있으나 부실을 빠른 기간 동안 청산할 수 있었다는 점에서 긍정적인 평가가 우세하다. 그러나 노동시장만큼은 경제위기 이전과 비교하여 그 성과가 개선되었다고 보기 어려운 부분이 많다. 본 연구에서는 1997년 이후 2000년대 우리나라 노동시장 성과의 특징을 실증적으로 제시하고, 이러한 특징들이 나타나게 된 배경으로서 경제 구조조정 정책, 노동시장 및 노사관계 정책의 연계성에 대하여 논하고자 한다.

경제 위기를 겪으며 우리나라 경제는 다양한 구조 변화를 경험하였는데, 그 배경에는 제도적 변화와 시장환경의 변화가 각각 중요한 역할을 한 것으로 판단된다. 경제위기를 극복하면서 과거의 관행을 타파하고 새로운 제도가 도입되면서 다양한 부문에서의 시장성과도 과거와 다른 양상을 보이고 있으며, 1990년대 중반 이후 경제 환경도 더욱 빠르게 변화하고 있어 우리나라 경제의 성과에 많은 영향을 미쳤다. 기업 구조조정 정책, 노사정 위원회, 교육 등이 우리 경제의 성과에 영향을 미친 중요한 제도적 변수라면, 세계화 추세에 따른 자본시장 개방, 중국 경제의 부상, 그리고 우리나라 노동력의 질적 변화 등은 우리 경제성과에 직접적인 영향을 미친 주요 시장변화라고 볼 수 있을 것이다.

경제위기 이후 우리나라에서 부각된 노동시장의 변화는 실업 및 고용, 임금과 노사관계의 문제로 집약될 수 있다. 경제위기 이후 청년층을 중심으로 실업이 심화되면서 과거에 비해 항구적으로 실업이 증가하였으며, 전반적인 고용창출 기반이 약화되어 신규 고용창출의 많은 부분이 비정규화되는 양상이 관측되고 있다. 또한 임금은 지속적인 상승세를 보이면서도, 고임금과 저임금 계층의 임금격차가 다양한 각도에서 확대되고 있는데, 이러한 임금분포의 확대 및 근로조건의 불평등도 증가는 결국 가구소득의 불평등도 확대와 빈곤으로 연결되는 양상이다.

이와 같이 볼 때 비록 우리나라 경제가 1997~8년 극심한 경기위기로부터 조기에 탈출하여 안정적인 궤도에 들어섰다고는 하지만, 그 과실이 노동시장의 성과로 발현되지 못하고 있다는 판단이 가능하다. 오히려 기업 및 금융부문의 부실을 정리하

는 과정에서 유발된 구조조정비용의 부담이 노동시장에 집중되었을 가능성도 고려할 수 있다. 특히 노동시장에서도 상대적으로 외부자(outsider)라고 할 수 있는 저기능 근로자, 비노조 근로자, 신규 구직자 등에게 높은 부담이 전가되고 있는 것으로 판단되며, 그 배경에는 대기업에 집중된 노동조합의 기득권 보호가 하나의 주요 원인으로 작용하였다고 판단된다.

본 연구에서는 이러한 노동시장 성과의 변화를 경제위기 이후 정책적·제도적 변화 및 시장 환경의 변화와 연계하여 분석함으로서 우리나라 노동시장의 작동원리(mechanism)에 대한 이해를 높이고, 이를 바탕으로 노동시장 관련 정책에 대한 시사점을 얻고자 한다. 특히 일반균형적 시각에서 노동시장과 재화 및 자본시장과의 상호작용, 그리고 제도적 요인과 시장의 반응 등을 고려함으로서, 노동시장의 문제를 일반균형적 시각에서 접근할 필요성이 높음을 강조하고자 한다. 이러한 분석결과를 통해 과거 정책의 효과를 평가하고, 향후 노동시장 정책의 효과성을 제고하는데 필요한 시사점을 제공할 수 있을 것으로 기대한다.

II. 경제 환경 및 제도의 변화

1. 노사정 위원회와 노동시장 유연화 정책

1997년 말 경제위기가 촉발된 직후 위기 극복을 위한 경제구조조정의 필요성이 제기되면서, 정부는 노동시장 유연화라는 기본 틀 아래 노동시장에 대한 구조조정을 진행하였다. 이 과정에서 노동조합을 중심으로 정리해고 법안에 대한 저항이 심화되었고, 구조조정을 위한 노동조합의 협조가 필요하였던 정부는 근로자 대표, 기업 대표 및 정부대표(공익대표)를 축으로 한 노사정 위원회(Tripartite committee)를 구성하여 노동시장 구조조정을 위한 사회적 협약 도출이라는 상징적인 성과를 거두는 한편 정리해고 입법에도 합의하였다.¹⁾ 이는 과거 근로자 해고의 정당성을 법원 판례에 의존하던 관행에서 탈피하여 법제화에 성공하였다는 점에서 중요한 의미를 갖지만, 그 입법 및 시행과정에서는 오히려 근로자에 대한 해고를 더 경직화시켰을

1) 근로자 대표로 노사정 위원회에 참여한 노동조합은 노동시장 유연화를 받아들이는 대신, 대규모 실업 대책을 요구하였으며, 이에 따라 1998년 한 해에만 실업대책에 10조원이 넘는 예산이 책정되기도 하였다.

가능성이 높다고 평가된다.

정리해고 입법에도 불구하고 고용조정의 경직성이 실질적으로는 완화되지 못한 이유로는 정리해고에 의존하기 전에 기업은 정리해고를 회피하기 위한 모든 노력을 소진하여야 한다는 조항, 정리해고에 대해 노사 대표가 성실하게 협의하여야 한다는 단서 조항 등 애매한 법규로 인해 정리해고에 반대하는 대규모 파업과 법정 시비의 단초가 제공되었다는 점을 고려할 수 있다.²⁾ 결과적으로 1998년 정리해고에 반대한 현대 자동차의 장기 파업이 수습되는 과정에서 명예퇴직이라는 새로운 형태의 고용조정 관행이 실질적으로 정리해고를 대체하게 되었다.³⁾ 이외에도 근로자 파견법, 그리고 최근 비정규직 법안 등이 입안되고 통과되는 과정에서 노사의 첨예한 이해대립으로 기형적인 법안들이 탄생하였고, 또한 기업들은 고용조정 비용을 낮추기 위하여 과거에 볼 수 없었던 형태의 고용관계를 도입하는 경우가 빈번하였다.⁴⁾

한편 노사정 위원회(Tripartite Committee)는 경제위기 극복과정에서 사회적 협약(Social Pact)을 도출하였다는 중요한 상징적 성과를 보였으나, 양대 노총이 정부 정책 및 정치 현안에 개입하고, 노사관계가 빈번하게 노정관계로 비약되는 결과를 초래하기도 하였다. 정부정책과 정치 현안에 근로자의 이익이 당연히 대변되어야 하지만, 노사정위원회에서는 전체 근로자의 이익보다는 대기업 근로자를 중심으로 한 조합 근로자와 노총들의 이익이 우선적으로 대변되고, 기업에 있어서도 대기업 중심으로 이익이 대변되는 경향이 강해 결국 노사정위원회가 대기업 노사문제를 중심으로 운영되는 결과가 초래되었다. 특히 공익부문인 정부가 원칙에 입각한 중립을 지키지 못하고 사회적으로 대두되는 노사문제 및 노동시장 이슈에 대해 근로자/기업이 아닌, 노동조합/대기업의 타협을 중용함에 따라 기형적 타협안이 유도되는 경우가 빈발하였다는 점에 유념할 필요가 있다.⁵⁾ 2002년 실시 예정이던 노동조합

2) 특히 노동조합은 정리해고에 대해서는 사용자와의 협의를 기피하는 경우도 많아, 정리해고에 대한 성실한 협의 의무를 지킨다는 것이 매우 어려웠다고 할 수 있다.

3) 현대 자동차는 1998년 3월 당시 40%의 가동률에 그치는 등 경영부진으로 8,000여 명의 고용조정을 계획하고 2,678명에게 해고를 통보하였으나 한 달 만에 걸친 파업에 따라 277명을 해고하는 수준에서 마무리되었으며, 나머지는 높은 퇴직수당을 동반하는 명예퇴직(contract buyout) 형태로 고용조정을 달성하였다. 이는 이후 대기업 부문에서 명예퇴직이 일반적 고용조정 수단으로 정착되는 계기가 되었다(Choi and Kim, 2003).

4) 일부에서는 비정규직 대신 사내하청이라는 독특한 형태로 고용조정 비용을 낮추는 경우도 발생하고 있다.

5) 노사정 위원회는 위기 극복과정에서 한시적으로 운영되는 것이 원칙이었으나, 항시 기구로

전임자 임금지급 금지 법안이 대기업과 노조의 담합으로 2007년까지 유예되었던 예, 이 법안이 2006년 또 한 번의 담합을 통해 유예되는 예에서도 노사정 위원회가 파행적으로 운영되고 있음을 잘 알 수 있다.

2. 노사관계의 여건 변화와 현황

우리나라의 노동조합은 최근 산별노조로 이행하려는 움직임을 보이고는 있으나, 기본적으로는 기업 단위로 조직되어 활동하여 왔다. 노사관계의 경제성과에 대한 외국의 사례분석에 의하면, 기업별 조직 형태는 일반적으로 산별, 또는 중앙집권적 조직형태에 비해 경제성과가 우수한 편으로 보고되고 있다(Freeman, 1994). 기업별 노조의 장점은 개별 기업의 노사관계가 해당 기업이 처한 시장여건에 의해 규율되고, 이에 따라 시장 친화적인 합리적 노사관계가 도출될 수 있다는 점이다(Pencavel, 1996). 그러나 우리나라의 노조들은 시장 지배력이 강한 대기업에 집중되어 있어 그 노사관계가 시장규율에 의해 통제받지 않고 있으며, 이에 따라 노사관계가 경제문제를 넘어 정치적인 관계로까지 발전하고 있다는 점이 경제적으로는 부정적인 효과를 가진다. 우리나라의 노동조합 조직률은 10% 안팎의 수준에 머물고 있어 사회주의 성격이 강한 유럽 대륙국가에 비해 상당히 낮은 수준이며, 자유주의 경제 성격이 강한 영미권 국가에 비해서도 높지 않은 수준이다. 그럼에도 불구하고 우리나라 경제에서 노사관계의 영향력은 매우 높은데, 그 원인을 바로 대기업에 집중된 노사관계라는 점에서 찾을 수 있다.

Kim (2006a)에 의하면 상용 근로자 30인 미만의 영세업체의 경우 노동조합이 조직된 업체의 고용비중이 1990년대 다소의 증가세를 보이고는 있으나 2003년에도 16%에 머물고 있는 반면, 500인 이상 대규모 업체에서는 노조가 조직된 업체의 고용비중이 80% 수준을 꾸준히 유지하고 있다.⁶⁾ 비교적 기업 규모가 큰 제조업에

승격·잔존하게 되었고, 또한 정치인들이 위원장을 역임하면서 경제원칙보다는 정치적 이해득실에 따른 타협이 대세를 이루는 경향을 보여 왔다.

6) 이 비중은 실제 노동조합 조직률보다 큰 수치이다. 그 이유는 두 가지로써, 첫째, 10인 미만 영세 사업체에 대한 노동조합 조직 정보가 누락되어 있기 때문이며, 둘째, 고용비중을 계산할 때, 노동조합이 조직된 업체의 모든 근로자가 포함되기 때문이다. 이는 임금구조기본통계조사에 각 업체에 노동조합이 조직되어 있는지의 여부는 나와 있으나, 개별 근로자가 노동조합에 속해 있는지의 여부는 조사되지 않기 때문이다.

국한할 경우 10~29인 사업체 가운데 노조가 조직된 업체의 고용비중은 2003년 2.5%에 불과한 반면 500인 이상 업체에서는 그 비중이 79.2%에 달하고 있어 대기업 집중 양상은 제조업에서 더 심화되어 있음을 알 수 있다. 결과적으로 500인 이상 대기업의 고용비중은 전체 임금근로자의 10.2%에 불과하지만(2003년 기준), 노동조합의 편중현상으로 인해 전체 노동조합 근로자 가운데 40% 정도가 대기업에 속하여 있는 것으로 추정된다(Kim, 2006a).

이와 같이 대부분 대기업에 속한 노동조합 근로자들은 노동조합에 속하지 않은 근로자에 비하여 상대적으로 고임금 근로자라는 점이 특징이다. 2000년대 초반 노동조합 근로자들은 비노조 근로자에 비해 임금 분포 상 상위 20%에 속할 확률이 2.1배에 달하는 반면, 하위 20%에 속할 확률은 비노조 근로자의 1/3에 불과한 것으로 추정되었다. 1990년대 중반의 경우 노조 근로자들이 상위 20%에 속할 확률이 비노조 근로자의 1.7배에 달하였고, 하위 20%에 속할 확률이 1/2였던 점에 비추어 보면, 노동조합 근로자가 상대적으로 고임금 근로자인 경향은 지속적으로 심화되어 온 것으로 평가된다(Kim, 2006a).

Freeman and Medoff(1984)에서 지적하였듯이 일반적으로 노동조합 근로자는 비노조 근로자에 비해 저임금 근로자이며, 이에 따라 노동조합이 시장 균형 임금 이상으로 임금을 인상하는 것은 비록 비효율성(inefficiency)을 유발하기는 하지만, 전반적인 임금소득 불평등도를 완화시킨다는 점에서 형평성을 개선하는 효과를 갖는다. 그러나 우리나라의 경우 노동조합 근로자들이 상대적으로 고임금 근로자이기 때문에 노조의 임금인상 효과는 오히려 임금소득 불평등도를 심화시키는 역효과를 갖는다는데 중요한 문제점이 있다⁷⁾. 따라서 우리나라 노동조합은 임금 인상을 통해 비효율성을 유발하는 한편, 형평성 개선에도 기여하지 못하고 있는 것으로 판단된다.

노동조합이 대기업에 집중되는 것은 비단 우리나라 노사관계에 국한된 특징은 아니라고 할 수 있다. 오히려 노동조합이 대기업에 집중되는 경향과, 우리나라 경제에서 대기업이 갖는 영향력이 크다는 점이 결합되어 비효율적 노사관계가 표출되고 있다는 점이 중요하다. 우리나라에서 노조가 대기업에 집중되는 양상은 대기업이 가진 시장 지배력과 밀접한 관계를 갖는다. <표 1>에서는 산업별로 대기업의 시장

7) Kim(2006a)에 의하면 노조의 임금인상은 임금 불평등도를 다소 심화시키는 것으로 평가된다.

지배력과 노동조합 조직률과의 관계를 회귀분석한 결과를 제시하고 있는데, 그 결과에 의하면 소수의 기업이 높은 시장 지배력을 보유한 산업일수록 노동조합의 조직률이 높음을 알 수 있다.

〈표 1〉 산업별 조직률, 임금에 대한 기업 집중도의 효과

독립변수 종속변수	노조 조직률	로그 임금		
		비노조 근로자	노조근로자	노조 프리미엄
3-firm CR	.461 (.038)	.140 (.026)	.241 (.026)	.101 (.029)
연도효과	통제	통제	통제	통제
관측치 수	502	502	502	502
Adjusted-R ²	.241	.658	.748	.054

주 : 관측 단위는 3-digit KSIC에 근거하였으며 1993-2002년 자료를 활용.

괄호안 숫자는 추정계수의 표준오차(standard error)임.

자료: Kim(2006a)에서 재구성.

〈표 1〉에 의하면 3-firm concentration ratio가 10% 포인트 높은 산업에서 노동조합 조직률이 4.6% 포인트 높은 경향이 있음을 알 수 있다.⁸⁾ 이와 같이 선도 기업의 시장 지배력이 높은 산업에 노동조합 조직률이 높은 이유는 기본적으로 임금 효과에서 잘 알 수 있다. 표에서는 대기업의 지배력이 높은 산업일수록 모든 근로자의 임금이 높아지는 효과를 보이고 있는데, 특히 노동조합 근로자의 임금이 높은 효과가 크게 나타나고 있다. 3-firm concentration ratio가 10% 포인트 높은 산업에서 비노조 근로자의 임금은 1.4% 높은 반면, 노조 근로자의 임금은 2.4% 높아, 노동조합의 임금 효과가 1% 증가하는 것으로 추정된다. 즉, 노동조합이 조직될 가능성은 사용주의 지불능력(employer's ability to pay)이 높을수록 증가하고, 사용주의 지불능력은 시장지배력에 직결되어 있기 때문인 것으로 판단된다.

노동조합이 대기업에 집중되어 있음으로 인해 노동조합의 노동시장에 대한 영향력과 정치적 영향력은 대기업의 시장지배력을 통해 표출된다고 볼 수 있는데, 이 과정에서 주목할 부분은 대기업과 중소기업체의 하청관계이다. 우리나라 중소기업 가운데 대기업에 대한 하청업 관계에 있는 업체의 비중은 2003년 기준으로 63.1%에

8) 3-firm concentration ratio는 각 산업에서 가장 매출 규모가 큰 3대 기업이 그 산업 전체의 매출에서 차지하는 비중을 의미하며, 각 산업별 선도 기업의 시장 지배력을 반영한다.

달하고 있으며, 이는 1994년 48.9%에서 14.2% 포인트의 큰 폭으로 증가한 결과이다. 이러한 하청업체들은 총 매출 가운데 평균적으로 82%를 대기업에게 납품하고 있으며, 총 매출에서 하청매출 비중이 90%를 상회하는 업체의 비중도 71.4%에 달하고 있어, 우리나라 중소기업의 경영에 있어서 하청관계가 차지하는 비중은 매우 크고, 지난 10여년간 계속 하청관계가 심화되어 왔다고 할 수 있다.⁹⁾ 이와 같이 대기업과 중소기업 간에 하청관계가 심화됨에 따라 대기업의 중소 하청업체에 대한 수요독점적 지위(monopsonistic status)는 강화되었고, 그 결과 대기업 노사관계에서 분쟁이 발생할 경우, 중소 하청업체의 경영이 급속하게 악화되는 양상이 빈번하였다.¹⁰⁾ 이러한 대기업 노사분쟁의 부정적 파급효과는 정부가 대기업 노사분쟁에 개입하게 되는 주요 원인이 되었고, 대기업 노사와 상급 노동층들의 정부에 대한 영향력이 증대되는 계기가 되었던 것으로 평가된다(Kim, 2006a).

3. 시장 환경의 변화

1990년대 후반 이후의 경제 성과에 영향을 미친 중요한 시장환경의 변화로는 중국 경제의 부상, 자본시장의 개방, 고학력 노동력의 질적 저하, 그리고 대기업 중심의 시장구조 심화 등을 고려할 수 있다. 본 절에서는 이러한 시장 요인들에 대해 간단하게 언급하고자 한다.

(1) 중국경제의 부상

중국은 빠른 속도로 성장하면서 우리나라 생산품에 대한 수입수요를 지속적으로 증대시켜 왔고, 그 결과 우리나라는 중국에 대하여 지속적인 무역흑자를 유지할 수 있었다. 중국으로의 수출 규모는 1988년 36억 달러에 불과하였으나, 2004년에는 663억 달러에 이르고 있어 18배 이상으로 증가하였으며, 수입도 1988년 6억 달러에서 315억 달러로 50배 이상 증가하였다.¹¹⁾ 이와 함께 지리적으로 근접하다는 점

9) 중소기업 협동 중앙회(<http://stat.kfsb.or.kr>) 참조.

10) 중소 하청기업의 경우 하청생산에서 가장 심각한 애로사항이 낮은 하청 단가(70%)와 하청대금 지급지연(40%)으로 보고되고 있다. 특히 대금지급 지연은 2003년 기준으로 약 4개월에 이르는 것으로 추정되었다(Kim, 2006a).

11) 특히 중국과의 교역 확대양상은 1990년대 말 경제위기를 겪은 이후에 더욱 두드러지고 있는데, 수출의 경우 1988-97년 기간 동안 연평균 9.8%의 명목성장률을 보였으나, 1998-2004년

에서 중국은 직접 투자의 주요 대상으로 부상하기도 하였다. 1990년에는 우리나라가 전 세계를 상대로 954.3백만 달러의 직접 투자를 실행하였는데, 이 가운데 중국에 대한 직접투자는 20.9백만 달러로 전체 투자의 2.2%에 불과한 수준이었으나 2004년도에는 전 세계로의 총 해외 투자 5,197.3백만 달러 가운데 39.6%에 해당하는 2,060.7백만 달러가 중국으로 투자되었다.¹²⁾

그러나 중국 경제의 부상에 있어서 가장 중요한 경제효과는, 아마도 최근으로 올수록 중국이 우리나라 경제에 대해 국제시장에서의 경쟁자로 갖는 의미가 강화되고 있다는 점일 것이다. 중국은 상대적으로 저임금이지만 우수한 수준의 풍부한 노동력을 보유하고 있으며, 기술 수준에 있어서도 일부 산업에서는 이미 우리나라를 앞지른 상황이다. 그 결과 1992년 우리나라에서 100만 달러 이상 수출하던 1,502개 품목(5자리 품목분류, 5-digit SITC) 가운데 중국이 50만 달러 이상 수출하던 품목은 1,299 종으로 86.5%에 달하였으나, 2004년에는 100만 달러 이상 수출하던 우리나라 수출품목 1,871 종 가운데, 중국이 50만 달러 이상 수출하는 품목의 수는 1,802 종으로 그 비중이 96.3%로 증가하는 등 중국의 세계시장 잠식이 심화되고 있다.¹³⁾

그러나 경쟁 심화는 비단 중국과 경쟁하는 품목의 수와 비중이 증가한 것에 그치지 않고, 다양한 산업들에서 중국의 진출이 두드러지는 형태로도 나타나고 있다. 우리나라와 중국의 수출 품목을 70개의 3자리 산업(3-digit KSIC)으로 전환 한 뒤, 1990년대 초반~2000년대 초반의 산업별 수출 증가율을 비교할 경우 중국의 수출 증가율이 우리나라 수출 증가율을 초과한 산업은 모두 58개로서, 수출 산업의 82.9%에 달하고 있다. 또한 1992~4년 기간 동안 우리나라의 수출이 중국의 수출액보다 많았던 26개 산업 가운데, 2002~4년에는 중국의 수출이 우리나라 수출액을 능가하는 산업의 수는 15개로서, 우리나라가 상대적으로 우위에 있던 산업 가운데 57.7%에서 중국이 우리를 추월하였음을 알 수 있다. 특히 중국과의 경쟁은 전자·전기

기간 동안에는 무려 23.3%의 명목 성장률을 보이고 있으며, 수입의 경우 명목성장률은 동일한 기간 동안 15.3%에서 29.5%로 증가하였다(UN Comtrade).

- 12) 중국으로의 투자 누적액은 2004년 현재 11조2천억원(2000년도 불변가격)에 이르고 있으며, 2002년도 우리나라 자본스톡의 추정액이 2,000조 원 정도임을 감안할 때 약 0.6%에 해당하는 수치이다(김대일, 2006).
- 13) 1992년도 우리나라의 수출액이 중국의 수출액보다 많았던 품목의 비중은 33.5%였으나, 2004년에는 이 비중이 21.9%로 하락하였다(김대일, 2006).

및 부품 등 중·고기능 집약적 산업에서 두드러지고 있기 때문에, 우리나라의 현재 주력산업이 위협받고 있다고 판단된다. 반면 1992~4년 기간 동안 중국의 수출액이 우리나라를 상회하였던 44개 산업 가운데, 2002~4년 우리나라의 수출액이 중국을 능가한 산업은 단 2개(4.6%)로, 그나마 도소매 유통과 임업에 국한되어 제조업의 경우 중국과의 경쟁이 매우 심화되고 있음을 알 수 있다.¹⁴⁾

이와 같이 중국과의 경쟁이 심화된 결과는 우선적으로 국내 중소기업의 채산성을 악화시키고, 중소기업 부문의 투자를 위축시키는 것으로 나타나고 있다고 판단된다. 이는 중국의 부상이 최근 중소기업 부문의 고용창출력을 약화시키고, 제조업 공동화를 유발하는 주요 원인의 하나일 가능성을 제시하고 있으며, 또한 우리나라 경제에 있어서 대기업 집중화가 심화되는 원인으로 작용하고 있을 가능성도 제시한다. 특히 향후 중국경제가 빠르게 성장함에 따라 수출시장 잠식효과는 더욱 커질 것으로 예상되고, 이에 따라 중국과의 경쟁으로 인한 중소 제조업체의 고용창출기반 약화는 더욱 심화될 것으로 전망된다.

(2) 자본시장의 개방

1990년대 점진적으로 추진되어 온 자본시장 개방은 국제경제협력기구(OECD) 가입과 경제위기 극복을 위한 구조조정을 계기로 1990년대 말 대폭적으로 개방되었다. 1980년대까지는 외국자본의 국내 투자와 국내자본의 외국투자 모두가 정부의 통제 하에 있었다. 국내 유입된 외국자본은 syndicated loan 형식으로 정부가 배분에 개입하여 왔었고, 내국인의 외국직접투자에 대해서는 1989년까지 1백만 달러 한도에서 허용되었었다.¹⁵⁾ 그러나 1992년에 이르러 국내 주식시장이 일부 개방되기 시작하여 개인 외국인 지분을 3% 한도, 전체 외국 지분을 10% 한도에서 외국인의 국내 주식 취득이 허용되었으며, 이러한 한도들은 점진적으로 완화되다가, 1998년에 경제위기 극복과정에서 완전히 철폐되기에 이른다. 또한 다른 자본거래도 1990년대를 거치며 허용되기 시작하여 1994년 채권시장이 부분 개방된 뒤 1998년 역시 완전개방되었고, 우호적 합병시장은 1997년도에, 적대적 합병도 1998년도 허용되었다. 그 결과 외국인의 국내 직접투자(foreign direct invewstment)는 1990년대 중

14) Kim, Kim and Lee (2006), 김대일(2006) 참조.

15) 이 한도는 1989년 철폐되었으나, 1994년 다시 개인 투자자에게 30만 달러 한도와 기업투자자에게 전년도 매출의 30% 한도가 적용되기도 하였다.

반이후 빠르게 유입되기 시작하여 1990년대 말에는 160억 달러에 이르렀고, 외국인의 국내 주식 보유비중도 30%를 상회하였다.

자본시장의 개방이 노동시장에 중요한 의미를 가질 수 있는 이유는 노동수요의 변화를 통해 소득 불평등도 및 변동성(inequality and volatility)에 영향을 줄 가능성 때문이다. 일반적으로 불평등도에 대한 논의는 영미국가를 중심으로 기술진보와 국제무역의 확대에 초점을 맞추어 왔다.¹⁶⁾ 그러나 불평등도에 대한 논의는 최근 소득의 변동성(earnings risk, variability)에 대한 논의로 확대되었는데, Cameron and Tracy(1998)는 1990년대 향상소득의 변동성 증가하였다는 결과를 제시하고 있으며, 유경준·김대일(2003)도 국내 임금소득에 있어서 향상적·일시적 요인 모두의 변동성이 증가하였다는 결과를 제시하고 있다.¹⁷⁾ 이는 고기능 집약적 자본의 투자는 자본-기능 보완성을 통해 임금 불평등도를 확대시킨다는 결과(Krusell et al, 2000), 국제경제의 통합이 전파효과(contagion effect)를 통해 bank-run 유형의 위기를 유발할 수 있다는 결과(Calvo & Mendoza, 2000; Nilsen & Rovelli, 2001) 등과 함께 자본시장 개방에 따라 자본의 이동성(mobility)이 증가될 경우, 상대적으로 국가간 이동성이 낮은 근로자들의 임금 변동성이 증가할 가능성이 높다는 것을 의미한다.

자본 계정에 있어서 우리나라는 자본 유입국이라고 할 수 있으며, 이에 따라 자본-기능 보완성(capital-skill complementarity)으로 인해 노동수요는 고기능화되었을 가능성이 존재한다(Krusell et al, 2000). 또한 외국자본의 유입이 시장에서 기업 경영에 대한 추가적 시장규율로 작용할 경우, 이 역시 간접적으로 노동시장에서의 시장규율을 강화시키는 효과를 가질 것으로 예상되며, 이러한 추가적 시장규율과 우리나라 노동시장의 제도적 요인과의 상충 또는 보완관계를 통해 노동시장에 다양한 결과를 초래할 수도 있다. 이에 대한 국내 실증연구는 매우 드물기 때문에 단정

16) 국제무역과 임금소득 불평등도에 대한 논의는 Wood(1994), Feenstra and Hansen(1996), Leamer(1996), Lawrence and Slaughter(1998) 등을 참조할 수 있으며, Cline(1997)에 잘 정리되어 있다.

17) 소득의 변동성에 대한 이론적 배경은 주로 국제 무역에 초점을 맞추고 있는데, 대표적인 예가 Rodrick(1997)이다. 이에 의하면 국제경쟁의 심화로 인해 재화수요 및 파생노동수요의 탄력성이 증가하고 이에 따라 임금 변동성이 증가할 가능성이 제시되고 있는데, 실제 Krebs, Krishna & Maloney(2005)는 Mexico의 경우 관세인하에 따른 교역확대가 국내 근로자의 단기적 소득 변동성을 증가시켰다는 결과를 제시하기도 하였다.

적으로 말할 수는 없으나, Kim (2006b)에 의하면, 국내에 유입된 외국의 직접투자 자본이 고기능 근로자의 소득 안정성에 기여하였지만, 저기능 근로자의 소득 변동성 (income risks)은 오히려 증가시켰을 가능성이 제시되었다.

(3) 고학력 노동공급의 질적 하락

우리나라 전체 인구 가운데 65세 이상 인구의 비중은 1960년 5.3%에서 2004년 12.1%로 빠르게 증가하였고, 통계청의 인구추계에 의하면, 이 비중이 2020년에는 21.3%로까지 증가할 것으로 예상된다. 고령화는 기본적으로 전체 인구 대비 경제 활동 인구의 비율을 저하시켜, 장기적으로는 경제에 부담으로 작용할 가능성이 높은데, 장기적 성장성을 유지하기 위해서는 기본적으로 근로자의 생산성 제고가 요구되며, 이를 위해서는 기업의 설비투자, 인적자본 개발에 대한 투자, 교육투자의 중요성이 더욱 강조되어야 한다.

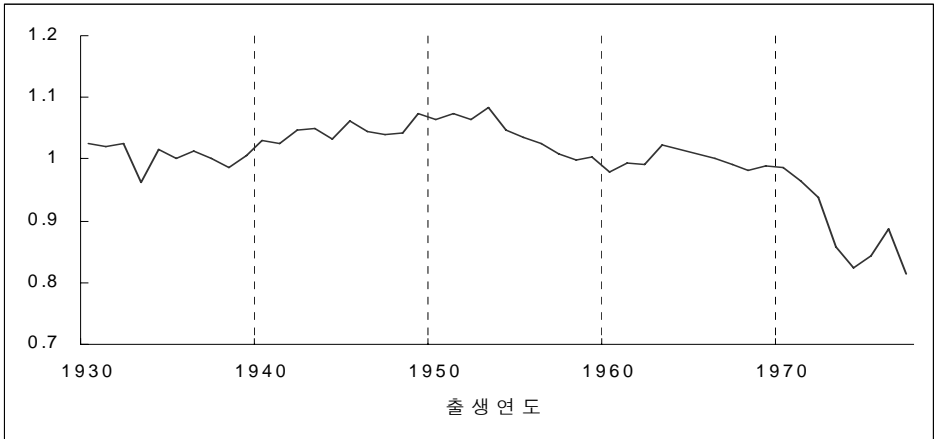
이와 같이 볼 때 최근 노동공급 추세에 있어서 노동력, 특히 고학력 노동력의 질적 저하는 향후 성장 잠재력을 훼손하는 중요한 원인으로 자리 잡을 가능성이 높다. <그림 1>에 인용된 Kim (2005)의 결과에 의하면 대졸 근로자의 노동 생산성을 출생연도별로 비교하였는데, 최근으로 올수록 그 생산성이 빠르게 하락하는 양상을 보인다.¹⁸⁾ 신규로 진입하는 고학력 인력의 노동생산성 저하는 전반적인 성장 잠재력을 훼손시킬 가능성이 높아 신중하게 접근하여야 할 문제임에 틀림없다.

신규 근로자의 노동생산성이 저하되고 있는 이유는 기본적으로 공급 측면의 문제라고 판단된다. 기술진보, 국제무역 및 자본시장의 개방으로 인한 노동수요의 변화 방향은 고기능 근로자에 대한 수요가 증가하고 저기능 근로자에 대한 수요가 감소하는 기능편향적 (skill-biased) 양상을 보인다는 결과는 여러 연구에서 제시되고 있기 때문이다(최강식·정진호, 2002; Kim, 2005 등). 따라서 최근 2년제 대학을 포함한 대학 진학률이 81%를 상회하는 수준까지 증가한 것은 오히려 노동수요의 변화에 부합하는 긍정적인 변화라고 판단되지만, 위의 결과는 고학력 노동력의 질적인

18) 여기서 노동생산성은 대졸 학력 근로자들이 노동시장에 진입할 당시 지니고 있는 인적자본의 가치로 정의되고, 출생년도에 따른 세대의 학력수준별 임금을 연도효과(time effect), 경력효과(experience effect) 및 세대효과(cohort effect)로 분해하여 추정된 개념이다. 자세한 추정 방법은 Kim (2005) 참조할 수 있으며, 추정에 사용된 자료는 1978-2003년도 임금구조기본통계조사이다.

개선은 미흡하다는 의미이다. 이러한 결과는 고령화로 인해 근로자 생산성 제고의 필요성이 높아지고 있는 것과 반대 방향의 변화를 의미하기 때문에, 교육의 효과성 (efficacy) 이 시급히 개선되어야 할 필요성이 높다고 판단된다. 특히 우리나라 신규 노동력의 80%가 전문대학 이상의 학력을 가질 것이라는 점을 고려할 때, 고등교육 기관에 대한 투자가 확대되어야 할 필요성이 높다.¹⁹⁾

〈그림 1〉 대졸 임금 근로자(남성) 노동생산성의 출생연도별 비교



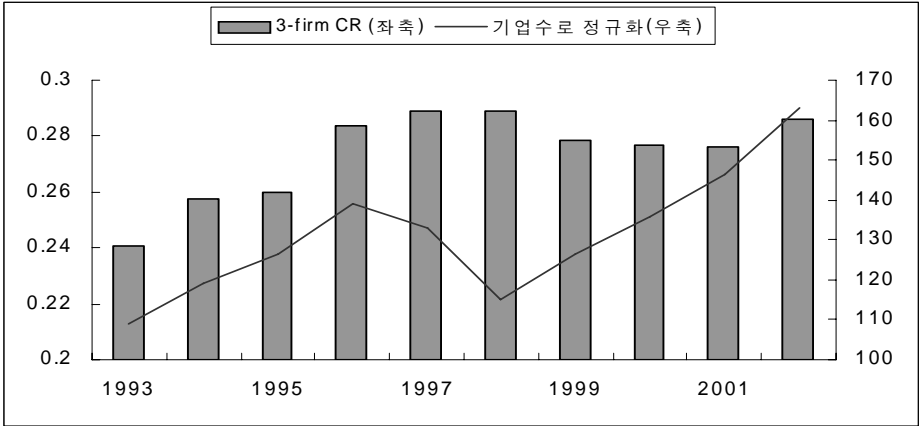
자료: Kim (2005)에서 재구성.

(4) 대기업의 경제력 집중 심화

과거 정부 주도의 자원 배분에 기초한 수출지향적 성장단계에서 유발된 우리나라의 대기업 중심 경제구조는 시장 중심의 경제 체제가 강화되면서 1990년대 중반 완화된 추세에 있었으나 경제 위기 이후 다시 강화되는 양상을 보인다. 〈그림 2〉에서는 산업별로 3대 기업의 매출이 차지하는 비중(3-firm concentration ratio)과, 이를 산업별 총 사업체 수로 나눈 표준화된 지표(normalized 3-firm CR)를 보이고 있는데, 그 결과에 의하면 산업별 3-firm CR의 평균값은 경제 위기 직전과 2000년대 초반 0.28 수준으로 큰 차이가 없어 보인다.

19) OECD (2003)에 의하면 우리나라 초·중·고등 학생에 대한 1인당 교육지출은 OECD 평균의 92%인 반면 대학교육에 대한 지출은 63%에 불과하다.

〈그림 2〉 대기업 집중도의 변화



자료: Kim (2006a)에서 재구성.

그러나 〈그림 2〉에서 실선으로 표기한 산업별 업체 수의 차이를 감안한 지표는 1998년 115에서 2001년 163으로 크게 증가하였는데, 이는 1998년 각 산업별 3대 선도 기업의 매출은 그 산업의 평균 매출의 115배에 달하였으나, 2000년대 초에는 이 비율이 163배로 크게 증가하였음을 의미한다.²⁰⁾ 이와 같이 대기업의 경제력 비중, 또는 시장 지배력이 강화된 배경에는 두 가지 원인을 고려할 수 있다. 첫째, 전반적으로 중국과의 경쟁 심화로 인해 중소기업의 채산성이 악화되면서 대기업 중심의 경제구조가 심화되었고, 둘째, 경제위기 극복을 위한 부실기업 정리과정에서 산업별로 대기업 중심의 경제구조가 심화된 효과를 포함한다고 판단된다.

대기업 중심구조의 심화는 대기업·중소기업의 격차를 확대시키는 효과와 함께 노사관계에도 부정적인 영향을 미친 것으로 평가된다. 소수의 대기업에 경제력이 집중되는 한편, 앞서 보았던 바와 같이 중소기업체의 하청 의존도가 심화되면서, 하청관계에서 발주 대기업의 수요독점적 지위가 강화되는 비효율성이 유발되었다. 대기업의 수요독점적 지위 강화는 하청기업에 대한 하청 단가 하락으로 이어졌고, 이에 따라 이미 중국과의 경쟁으로 인해 악화되어 온 중소기업의 채산성이 더욱 악화되었다고 할 수 있다.²¹⁾ 실제 중소기업의 근로자 1인당 부가가치는 1994년 대기업

20) 표준화된 지표는 3-firm CR을 3/N으로 나눈 값이다(N은 산업의 사업체 수).
21) 중소 하청업체의 하청 단가는 실질 가격으로 2001년을 100으로 할 때, 2003년 96.8로 하락하였고, 하청 단가는 영세 기업일수록 더 큰 폭으로 하락하였다(Kim, 2006a).

의 43% 수준이었으나, 2003년에는 35%로 하락하였다(Kim, 2006a). 이는 대기업/중소기업 근로자의 고용조건 격차의 확대에도 일조하였다고 판단된다.

또한 대기업의 시장 지배력 강화는 이미 언급된 바와 같이 대기업 중심의 노사관계가 시장규율에 의해 제어되는 메카니즘을 억제시켜 비효율적으로 대립적인 노사관계가 지속될 수 있는 여건에 일조한 것으로 판단된다. 대기업에게로의 하청관계에 크게 의존하는 중소 업체들은 소폭의 시장수요 변화나 생산성 변화에도 채산성이 크게 변화하기 때문에 노사관계에 대한 시장 규율이 강하게 작동하였다고 볼 수 있지만, 상품시장에서 독점적 지대(non-competitive rent)를 누리며 중간재 시장에서는 수요독점적 지위를 갖는 소수의 대기업들은 파행적 노사관계로부터 발생하는 비용을 소비자와 하청업체에게 전가할 수 있었기 때문에 시장규율로부터 상대적으로 자유로웠다고 볼 수 있기 때문이다. 또한 대기업의 비합리적 노사분규의 여파가 중소기업체로 파급되는 것을 우려한 정부의 지속적인 개입과 타협 유도는 정부의존효과(narcotic effect)를 심화시켜 대기업 중심의 노사관계가 성숙되지 못하는 또 하나의 주요 원인으로 작용하였다고 판단된다. 이러한 측면에서 1990년대 말 이후 대기업의 경제력 집중이 심화된 것은, 우리나라 경제의 효율성 뿐 아니라 노사관계, 그리고 노동시장 불평등도 등에 부정적인 효과를 가져왔다고 할 수 있다.

Ⅲ. 노동시장 성과의 변화와 배경

경제위기 이후 우리나라 노동시장의 주요 변화로는, 고용 창출력 훼손에 연계될 수 있는 실업의 항구적 증가 및 비정규직의 증가와, 임금 및 소득 불평등도의 심화, 그리고 대기업 중심의 대립적 노사 구도 심화 및 노사관계의 정치화 등을 고려할 수 있을 것이다. 여기서는 이러한 노동시장 성과 및 노사관계의 변화를 실증적으로 보이고, 그 배경에 앞서 언급된 다양한 제도적 요인의 변화 및 시장 환경의 변화가 어떤 역할을 하였는지 설명하기로 한다.

1. 고용 창출 기반의 훼손과 실업의 항구적 증가

경제 위기 이후 노동시장에서 고용 규모 및 양상에서 두드러지는 변화는 고용창출 기반의 약화로 요약할 수 있는데, 구체적으로는 실업의 항구적 증가 및 비정규

채용의 증가를 고려할 수 있다. 우리나라 인구 가운데 취업자의 비중은 경제위기를 겪은 1998년에 크게 하락하였다가, 경제가 회복되면서 다시 증가하는 양상을 보인다. 그러나 2004년 평균 취업 비중은 59.8%로서, 1996년의 60.7%에 비해 아직도 1% 포인트 낮은 수준에 머물러 있다. 특히 1985년 이후 경제위기 이전까지 취업비중이 연평균 0.6% 포인트씩 증가하는 양상이었다는 점을 감안하면, 경제위기 이후 고용규모는 장기적인 추세에 비해 매우 낮은 수준이라고 볼 수 있다.

이와 같이 고용기반이 취약해진 배경에는 고용창출의 근원이라고 할 수 있는 투자가 위축된 점이 중요한 원인으로 작용하고 있으며, 투자가 활성화되지 못한 배경에는 중소기업에서 투자가 매우 부진하다는 점이 반영되어 있다.²²⁾ 중소기업의 투자가 부진한 이유로는 국내 임금은 빠르게 상승하는 반면 중국과의 경쟁으로 인해 수출 중심의 중소기업의 채산성이 하락하였고, 하청 단가의 하락 등으로 내수 하청 중소기업의 채산성도 하락하였다는 점을 고려할 수 있다.²³⁾ 이와 같은 요인들에 의한 중소기업 전반에 걸친 채산성 악화는 결국 투자 위축을 불러왔으며, 상장기업의 투자 가운데 300인 미만 기업이 차지하는 비중은 1990년대 초반 20% 내외에서 1997년 15% 수준으로, 2003년에는 거의 0%로 하락하였다(임경목, 2004).

이와 같은 대외 여건의 변화에 더하여, 국내의 높은 임금 상승률과 고용조정 비용은 기업의 신규투자 및 채용을 더욱 억제하는 효과를 초래한 것으로 판단된다. 김대일(2004)은 경제위기 이후 2000년대 중반까지 부문별 임금 상승률과 신규 고용 창출률이 강한 역의 관계(상관계수=-.405)에 있으며, 순고용 창출률도 임금 상승률과 역의 상관관계(상관계수=-.344)에 있음을 보이고 있다. 한편 1998-2004년 기간에는 실질 임금 상승률이 10% 포인트 높을수록 신규 채용율은 1.1% 포인트 하락하고, 순고용 창출률(net job growth rate)은 0.3% 포인트 하락한 것으로 추정된다.

22) 또한 신규 기업의 진출도 확연하게 위축되어 새로운 고용창출 기반이 확충되지 못하는 효과도 발생하였다. 1993-97년 기간에는 우리나라 사업체가 연평균 137천개 증가하였으나, 1997-2002년 기간에는 연평균 56천개, 2002-2005년 기간에는 연평균 24천개로 신규 업체의 진출이 계속 감소하는 경향을 보이고 있다(사업체 총조사, 2006).

23) 김대일(2006)에 의하면 중국이 우리나라 수출품목에 대한 경쟁 상대로 부상하고 있는 점이 우리나라 고용기반을 0.5% 잠식하는 효과를 갖는 것으로 추정되고 있어, 그 효과가 상당하다고 할 수 있다. 중국과의 무역수지에서 전반적으로 흑자를 기록하고 있기 때문에 전체 고용에 대한 효과는 크지 않은 것으로 판단할 수도 있으나, 증가할 수 있었던 고용이 중국과의 경쟁으로 창출되지 못하였다는 점은 중요하게 인식되어야 한다.

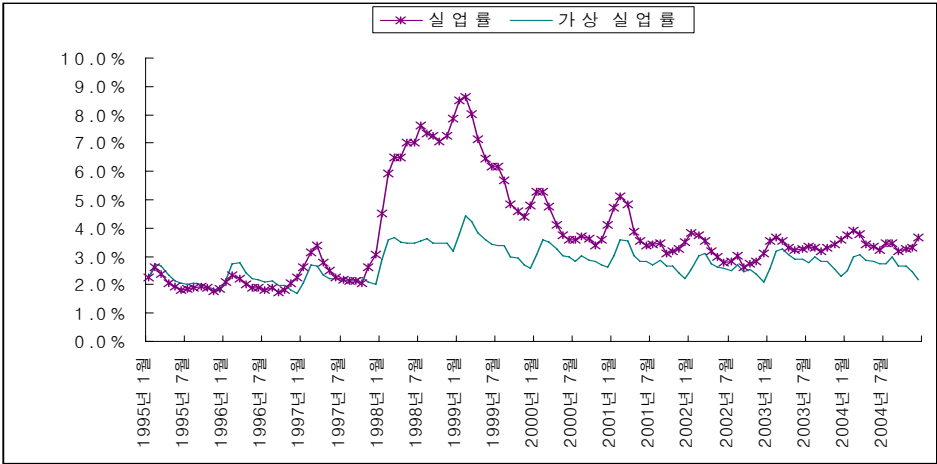
이와 같이 고용창출력이 경제위기 이후 약화되었을 뿐 아니라, 고용 양상에도 중요한 변화가 발생하였다. 고용이 크게 창출된 부문에서도 비정규직으로의 고용창출이 두드러지는 양상을 보이고 있어 정규직 일자리 창출은 위축되고 있음을 알 수 있고, 임금 상승률이 높은 부문일수록 청년층 신규 구직자 보다는 근로 경력을 보유한 전직자를 채용하는 경향도 두드러지고 있다(김대일, 2004). 임시·일용직 등 비정규직의 규모는 2004년에 전체 임금 근로자의 48.4%에 이르고 있는데, 이와 같은 경력직 선호, 비정규화 추세는 높은 고용조정비용과 정규직 임금에 의한 결과로 판단된다. 실제 안주엽 외(2002)에 의하면 비정규직을 채용하는 이유로서 대부분의 기업들은 높은 정규직 임금과 고용조정 비용을 거론하고 있으며, 김대일(2004)은 고용조정이 어려울수록 생산성에 대한 불확실성이 적은 경력직을 채용할 유인이 높아진다는 점을 이론적으로 보이고 있다.

결과적으로 이와 같은 고용창출 기반의 훼손 효과는 청년층을 중심으로 실업의 항구적 증가를 초래하였다. 경제 위기 이전 1995년과 1996년 실업률은 2% 수준이었으나, 경제위기를 겪은 후 실업률은 지속적으로 3%를 넘는 수준을 보이고 있으며, 1990년대 중반 4~5% 수준이었던 청년 실업률은 2000년대 6~7% 수준으로 상승하였다. 실업이 항구적으로 증가한 것은 기본적으로 고용창출기반이 약화된 점에서 원인을 찾을 수 있으며, 비정규 채용이 활성화되면서 정규직 일자리의 공급이 감소한 것도 추가적인 원인으로 작용하고 있을 가능성이 높다. 이러한 판단을 내리는 이유는 경제 위기 이후 실업이 증가한 효과가 고용 규모가 감소한 것만으로는 설명되지 않기 때문이다. <그림 3>에서는 경제위기 이전의 자료를 통해 추정된 실업과 고용 간의 관계를 기준으로 예측된 가상 실업률과 실제 실업률을 비교하고 있는데, 그 결과에 의하면 경제 위기 기간 동안 실제 실업률이 가상 실업률을 크게 상회하였고, 2000년도 이후에도 실제 실업률은 가상 실업률보다 높은 수준을 유지하고 있음을 알 수 있다.²⁴⁾ 즉, 경제위기 이후 실업률은 고용이 위축된데 따른 효과 이상으로 증가하였다는 의미인데, 그 크기는 .75% 포인트에 해당하고, 이는 약 17만 5천 명의 추가 실업자가 발생하고 있음을 의미한다. 연령별로 구분할 경우 이러한 추가실업은 20대 청년층 남성 근로자와 20~40대 여성 근로자에게 집중되는 경향을

24) 1985년 1월~1997년 10월까지의 월별 자료를 이용하여 실업률을 각 시점의 취업자 비중, 추세 변수, 계절성을 통제하기 위한 월별 더미변수의 함수로 추정하였고, 그 추정계수를 기초로 1997년 11월 이후의 가상 실업률을 예측하였다.

보이고 있어, 최근 청년실업의 증가가 이와 무관하지 않음을 짐작하게 한다. 특히 신규로 노동시장에 진입하는 청년층 구직자는 기업의 경력직 선호에 따라 구직에 어려움을 겪고 있으며, 그 결과 신규 구직자의 구직기간은 2000년대 계속 장기화되어 평균 5개월을 상회하는 것으로 추정되고 있다(김대일, 2004). 이러한 결과는 정규직의 고용비용 상승이 최근 실업 증가의 중요한 원인으로 작용하고 있음을 시사한다.

〈그림 3〉 실제 실업률과 가상 추정치의 비교



자료: 통계청, 경제활동인구조사 각년도.

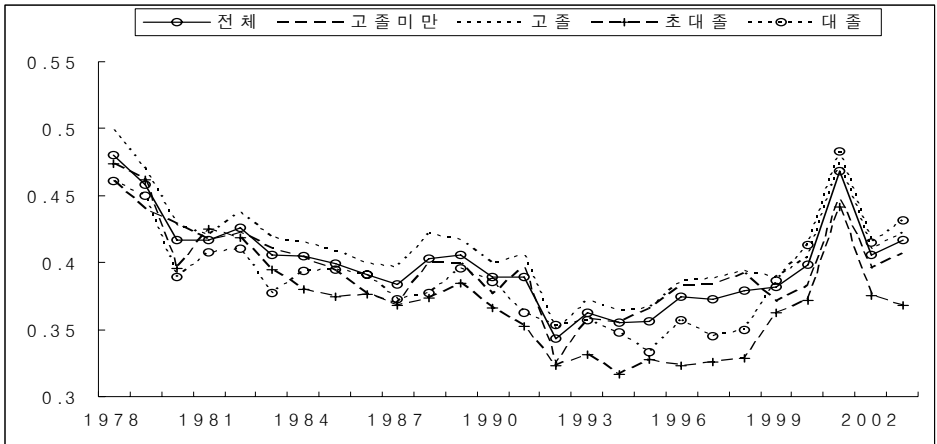
2. 임금과 소득분포의 악화

우리나라의 임금소득과 가구소득의 불평등도는 대체로 양호한 편이라고 알려져 있으나 임금소득의 분포는 1990년대 중반 이후부터 확대되는 양상을 보여왔고, 경제 위기를 겪고 난 후에도 근로자 유형별 임금격차는 지속적으로 확대되고 있다는 연구결과가 제시되고 있다. 대표적으로는 학력별 임금 격차가 확대되고 있는데, 대졸-고졸 학력의 임금 격차는 남성의 경우 1990년대 중반까지는 대졸 근로자의 상대적 공급이 빠르게 증가한 점을 반영하여 하락하는 추세에 있었으나, 1994년 이후 확대추세로 반전되어 경제위기 이후에도 확대되는 양상을 보인다. 이와 같은 변화는 1990년대 중반 이전에는 고학력 근로자에 대한 상대적 수요보다 상대적 공급이

빠르게 증가하고 있었으나, 1990년대 중반 이후 신규 노동력의 지속적 고학력화도 불구하고 출산률 저하에 따른 세대규모(cohort size)의 감소로 인해 신규 대졸 근로자의 증가세가 둔화되어 고학력 근로자에 대한 상대적 수요 증가의 효과가 부각되고 있는 것을 반영한다(최강식·정진호, 2002; Kim, 2005).²⁵⁾

이와 함께 주목하여야 할 변화는 동일한 인적특성을 보유한 근로자들 간의 임금 분포도 확대되고 있다는 점이다. 〈그림 4〉는 개별 근로자의 임금에서 연령과 학력에 의해 설명될 수 있는 격차를 제외한 나머지 부분의 표준편차를 보이고 있다. 구체적으로는 임금(W_{jt})에 로그를 취하여 인적자본변수(X_{jt})에 회귀분석을 한 나머지, 즉, 추정식 $\log(W_{jt}) = X_{jt}\beta + \epsilon_{jt}$ 의 오차항(ϵ_{jt})의 표준편차이다. 인적 자본 변수로는 네 수준의 학력(고졸 미만, 고졸, 초대졸, 대졸 이상)과 아홉 개 연령 그룹으로 정의되는 36개 학력/연령 유형에 대한 더미 변수를 사용하였다.²⁶⁾

〈그림 4〉 근로자 유형내 임금분포의 확대



자료: 노동부, 임금구조기본통계조사 각년도.

〈그림 4〉의 결과에 의하면 근로자 유형 내 임금분포는 1990년대 초반까지 전반적

- 25) 25~65세 남성 대졸 학력 보유자 가운데 25~29세 신규진입 연령층이 차지하는 비중은 1985년 18.3%에서 1990년 22.3%로 증가하였으나, 그 이후 지속적으로 하락하여 2004년에는 14.8% 수준에 이르고 있다.
- 26) 추정에 사용된 자료는 임금구조기본통계조사 원자료이며, 20세 이상 65세 미만 남성을 대상으로 5년 단위로 9개의 연령 그룹을 형성하였다.

으로 축소되어 왔으나, 1990년대 초반 이후에는 확대되는 양상으로 반전되었다. 이는 학력별 임금격차가 확대되기 시작한 시기를 다소 앞서고 있는데, 대체로 1990년대 초·중반 이후 기능(skill)에 대한 수요는 확대되고 있으나, 이에 대한 충분한 공급이 이루어지고 있지 못하다는 점을 의미한다. 이러한 변화는 고기능 인력의 공급 둔화라는 점에서 이미 언급한 바와 같이 신규 대졸 근로자의 질적 저하와도 무관하지 않다고 판단된다.²⁷⁾

이러한 근로자 유형내 임금분포 확대 결과에 대해 경제위기 이후 기존의 연공서열식 보상제도가 성과급형 보상제도로 대체되어 유사한 근로자들 가운데서도 능력에 따라 근로소득의 격차가 확대되었을 것이라는 가설도 가능하지만, 실제 이 효과는 크지 않은 것으로 판단된다. 연공서열식 보상제도 하에서는 학력과 연령이 임금 근로자의 근로소득을 결정하는 주요 요인이므로 연공서열이 파괴되고 개인의 능력에 따른 임금결정이 일반화된다면, 그만큼 전체 임금 분포에서 연령과 학력이 설명할 수 있는 부분은 축소될 것이기 때문이다. 따라서 <그림 4>에서 사용된 것과 같은 임금 함수 추정식에서 R^2 를 비교함으로써 실제 연령과 학력의 설명력이 감소하였는지 확인함으로써 이 가설을 검증할 수 있는데, 그 결과 R^2 는 1987년 .483에서 2003년에는 .350로 하락한 것으로 추정되었다. 다만 R^2 각 경제위기 이전인 1990년대 중반에 이미 .356 수준으로 하락하여 있었고, 그 이후 2000년대 초에 이르기까지는 별 변화가 없다는 점에서 경제위기 이후 성과급 도입이 일반화된 효과는 거의 없는 것으로 판단할 수 있다.

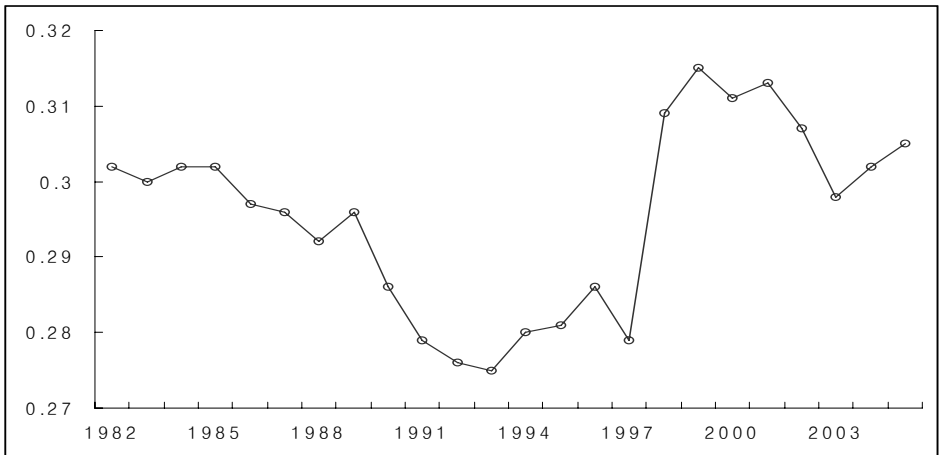
한편 임금소득분포의 변화에 있어서 또 하나의 중요한 변화는 사업체 규모별 임금 격차의 확대이다. 1996년 100인 미만 소기업 근로자의 임금은 500인 이상 대기업 근로자 임금의 78% 수준이었으나, 2003년에는 73%로 하락하였다. 이러한 변화는 대체로 노동조합이 조직되지 않은 부분에서 더 크게 발생하고 있는데, 비노동조합의 경우 소기업 근로자의 임금은 1996년 대기업 임금의 69%에서 2003년 61%

27) 이와 함께 근로소득의 일시적 변동성이 증가한 것도 근로자 유형내 임금분포가 확산되는 원인으로 작용하였다. 유경준·김대일 (2003)에 의하면, 우리나라 근로자들이 노출되어 있는 임금소득의 변동성(earnings risks)은 2000년대 증가하는 양상을 보이고 있으며, 임금소득의 구성 요소 가운데 항상적 요인(permanent component)의 변동성과 일시적 요인(transitory component)의 변동성이 모두 증가하였지만, 후자의 증가속도가 더 빠른 것으로 추정되었다. 다만 근로자들이 일시적 근로소득 변동을 자본시장 거래를 통해 상쇄할 수 있다면, 일시적 변동성의 증가가 가지는 복지 효과는 크지 않을 것으로 판단된다.

로 하락하였다(Kim, 2006a).²⁸⁾

규모별 임금 격차가 확대되는 양상은 중국과의 경쟁에 따른 효과와 대기업으로의 경제력 집중, 대기업 중심의 노사관계가 복합적으로 유발시킨 결과로 평가된다. 앞서 보았듯이 중소기업과 대기업의 채산성 및 부가가치 격차가 확대되고 있어, 중소기업의 임금지불능력(ability to pay)이 약화되고 있는 것이 규모별 임금격차 확대의 주요한 원인인데, 이는 중국과의 경쟁 심화, 그리고 하청관계에 있는 중소기업체들의 하청 단가가 하락하였다는 점에서 기인한다. 특히 수요독점적 지위의 강화로 인해 대기업 노조의 임금인상으로 인한 고용비용 증가 부담이 하청 단가 하락을 통해 중소기업체로 전가되고 있는데, 이는 이미 중국과의 경쟁으로 인해 악화된 중소기업의 채산성을 더욱 악화시키는 효과를 초래하였다.

〈그림 5〉 도시 근로자 가구소득의 지니계수



자료: 유경준(2007)에서 재구성.

이와 같이 근로자 유형별 임금 격차와 유형 내 임금분포가 확대되면서, 근로자 가구의 가구소득 불평등도도 확대되는 양상을 보인다.²⁹⁾ 유경준(2007)의 자료에

28) Kim(2006a)은 사업체 규모별 임금 격차를 추정함에 있어서, 사업체 규모별로 근로자 유형별 구성이 변화함에 따른 임금 변화를 통제하였다. 이를 위해 사업체 규모별로 근로자 유형별 평균 임금을 구하고, 사업체 규모별 평균 임금을 추정할 때에는 모든 규모의 사업체 내에 근로자 유형별 고용분포가 동일하다고 가정하였다.

29) 가구소득은 임금 이외에도 근로시간, 취업자 수 등에 따라 변화할 수 있기 때문에 가구소득의

근거하여 재구성된 <그림 5>에 의하면 우리나라 도시 임금근로자 가구의 가구소득 지니계수는 1990년대 중반까지 지속적으로 감소하는 추세를 보이다, 경제위기를 기점으로 크게 증가하는 양상을 보인다. 물론 경제위기로부터 극복하는 과정에서 일시적으로 지니계수가 하락하기는 하지만, 2003년 이후 다시 지니계수는 증가세를 보이기 시작하였다. 이러한 양상과 1990년대 중반의 양상을 결합하면, 지니계수는 경제위기 직후 크게 등락하였으나, 전반적으로는 1990년대 중반 이후, 즉, 임금 분포가 확대되기 시작한 시기와 맞물려 상승하는 장기적 추세를 보인다는 것을 알 수 있다.

소득 불평등도의 확대는 빈곤과 밀접한 연계를 갖는다. 국민기초생활보장법 상의 최저생계비를 기준으로 할 때, 2000년대 초반 우리나라의 빈곤율은 8~10% 수준으로 추정되고 있는데, 이러한 절대적 빈곤의 수준보다 빈곤에서 탈출할 확률이 더 중요한 개념이라고 할 수 있다. 왜냐하면 빈곤에 처한 가구라도 손쉽게 빈곤에서 탈출할 수 있다면 빈곤이 갖는 사회적 비용은 크지 않을 수 있기 때문이다. 유경준·김대일(2003)에 의하면 항상 소득의 개선을 통해 실질적으로 빈곤에서 탈출하는 확률은 불과 6% 수준에 불과한 것으로 추정되었다.³⁰⁾ 이는 일단 빈곤에 처한 가구는 평균적으로 17년간 빈곤에 머물게 된다는 의미로 해석될 수 있으며, 이는 항상적 소득 요인에 의한 빈곤의 지속성이 상당히 높다는 의미이다.

빈곤에서 탈출할 확률은 단기적으로는 취업에 크게 의존하며, 장기적으로는 교육 수준에 크게 의존하는 것으로 알려져 있다(유경준·김대일, 2003; 조영수·김기승, 2007). 이미 논의된 바와 같이 경제위기 이후 노동수요는 지속적으로 고급화되는 추세에 있고, 상대적으로 저기능 근로자에 대한 고용은 빠르게 비정규화되고 있어 빈곤층의 대부분을 차지하는 저학력 근로자 가구의 경우 취업을 통한 빈곤탈출이 어렵고, 이에 따라 빈곤의 지속성이 심화될 가능성이 높다. 또한 자녀에 대한 교육 투자에서도 소득 수준별 격차가 확대되고 있는 점도 우려스럽다. 유경준·김대일(2003)에 의하면 자녀 1인당 교육비가 소득 상·하위 20%간에 9배까지 차이가 나

불평등도 확대도 이러한 여러 요인의 변화를 반영할 수 있다. 이철희(2006)에 의하면, 최근 근로자 가구의 소득 불평등도가 확대되는 배경에는 근로시간이나 취업자 수의 변화보다 임금률(wage rate)의 불평등도 확대가 가장 중요한 요인으로 작용하였음을 보이고 있다.

30) 유경준·김대일(2003)에서는 “실질적으로 빈곤에서 탈출한다”는 것을 빈곤선 미만의 소득 수준에서 차상위 빈곤층 이상 수준으로 소득이 개선되는 것으로 정의하고 있다.

는 것으로 추정되었고, 삼성고른기회장학재단(2007)에 의하면 고등학생 자녀 사교육비의 경우 그 격차가 1999년 7.7배에서 2002년 25.6배로 빠르게 확대되고 있다. 이러한 교육격차는 빈곤이 비단 해당 세대에 그치는 것이 아니라 세대간 세습될 가능성을 심화시킬 수 있다는 점에서 매우 우려스럽다.

3. 대립적 노사관계의 존속과 노동시장 성과의 왜곡

노동조합의 역할은 임금협상과 노사 대화채널이란 두 가지 측면으로 정의된다. 임금협상은 분배적 측면이 강한 제로섬 게임(zero-sum game)으로 간주될 수 있으나, 궁극적으로 시장 균형임금보다 높은 수준에서 임금이 설정되기 때문에 고용규모와 생산이 위축되는 경제 비효율성을 유발한다. 반면 노동조합을 통해 노사 대화채널이 활성화되어 협력적 노사관계가 유지될수록, 근로자의 직무 만족도가 제고되고 생산성이 제고되어 경제 효율성이 개선되는 효과가 유발된다. 따라서 특정 노사관계의 경제효과는 이 두 가지 상반된 효과 가운데 어느 효과가 더 두드러질 것인지에 의해 결정된다고 할 수 있다(Freeman and Medoff, 1984).

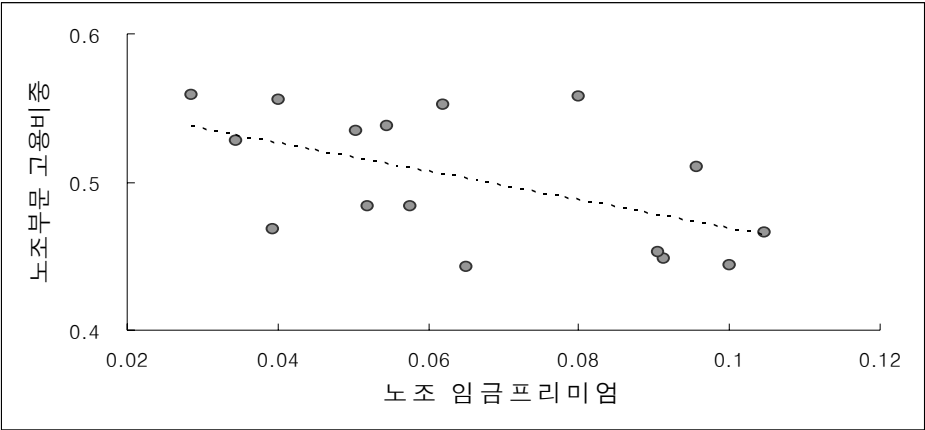
대기업에 집중된 우리나라 노사관계는, 경제위기 동안 사회적 협약 도출이라는 협력적 관계를 보이기도 하였으나, 기본적으로는 임금 협상을 둘러싼 대립 구도가 부각되는 경향이 강하였다. 노사의 대립 구도는 2000-2002년 기간 파업으로 인한 연평균 근로손실일수가 근로자 1000명당 111일로서, 약 1일 수준인 일본, 스웨덴 뿐 아니라 32일과 56일 수준을 보이고 있는 영국 및 미국에 비해서도 높은 수준이라는 점에도 잘 반영되어 있다.³¹⁾ 이와 같이 임금협상을 둘러싼 대립구도가 고착화되면서 고용위축과 생산감소가 유발되는 문제점이 유발되는데, 노조/비노조 부문의 고용비중과 임금을 비교한 <그림 6>은 우리나라에서 노조/비노조 임금 격차가 1% 포인트 확대될수록 노조부문의 고용비중이 1% 포인트 하락함을 보이고 있어, 노조의 임금 인상에 따른 경제 효율성 훼손효과를 가늠케한다.

노조의 임금인상효과와 이미 언급된 고용조정 경직화 효과는 고용비용을 상승시켜, 일차적으로는 고용을 위축시키는 효과를 갖지만, 이에 더하여 노동수요를 왜곡시키는 효과도 갖는다. 우선 대기업 부문의 고용비용상승은 하청업체의 단가하락으

31) ILO, Labour Statistics Database; OECD, Labour Force Statistics Database.

로 연계되어 중소기업체의 고용창출력을 훼손하는 효과는 이미 언급된 바와 같다. 이외에 고용비용상승은 신규채용의 비정규화를 유발시키는 요인으로도 작용하고 있다. 김대일(2004)은 임금 상승률과 채용에서 청년층 신규 진입자의 비중이 강한 역의 관계에 있음을 보이고 있으며, 실제 임금 인상률이 1% 포인트 높은 부문에서는 청년층 신규 진입자의 비중이 0.5% 포인트 감소한다는 추정 결과를 제시하고 있다. 또한 Kim(2006a)에서 재구성된 <표 2>에 의하면 노동조합이 조직된 사업체의 비중이 높은 부문일수록 정규직 순고용 창출이 위축되고 있다는 점을 알 수 있다.

<그림 6> 노조/비노조 임금 격차와 노조부문의 고용비중



자료: Kim(2006a)에서 재구성.

<표 2> 노조 조직비중과 정규직 고용 변화

	고용창출 ¹⁾		고용소멸 ¹⁾		순 고용창출 ¹⁾	
노조 사업체 비중 ²⁾	.342(.041) ³⁾	.350(.040)	.561(.061)	.561(.061)	-.219(.037)	-211(.035)
연도효과	-	통제	-	통제	-	통제
Adjusted-R ²	.573	.608	.629	.623	.389	.450

주 : 1) 경제위기 이후 1998~2001년간의 연도별 변화를 기초로 추정.
2) 부문별 고용에서 노조가 조직된 사업체가 차지하는 비중.
3) 괄호 안 숫자는 추정계수의 표준오차.

자료: Kim(2006a)에서 재구성.

<표 2>에 의하면 경제위기 직후인 1998~2001년 기간 동안 노조 사업체의 고용비

중이 10% 포인트 높은 부문에서는 신규 고용창출에서 정규직의 비중이 3.5% 포인트 높은 반면, 소멸된 고용에서 정규직 비중은 5.6% 포인트 높기 때문에, 순창출된 고용에서는 정규직의 비중이 오히려 2.1% 포인트 낮은 것으로 추정되고 있다. 이 회귀식에서 사용된 노조 결성 사업체의 비중은 최하 17%에서 최고 95%의 값을 가지고 있기 때문에, 노조결성 사업체 비중이 가장 높은 부문과 가장 낮은 부문을 비교할 때 순 고용창출에서 정규직이 차지하는 비중은 16.4% 포인트까지 차이가 난다는 의미로 해석된다.

이와 같은 부정적 성과에도 불구하고 대기업 노사관계에서 대립적 구도가 존속되고 있는 데에는, 노사관계가 시장 경쟁을 통한 시장규율(market discipline)에서 벗어나 있기 때문이라는 것이 중요한 원인으로 작용하고 있다. 노사 협력에 기초한 상생적 노사관계는 노사가 공동 운명체라는 사실을 인식할 때 효과적으로 달성될 수 있으며, 이러한 인식의 배경에는 시장경쟁이 필요조건이라는 점은 기존의 연구 결과에서 이미 주장되어 왔다(e.g. Pencavel, 1996). 협력적 노사관계를 효과적으로 유도할 수 있으려면, 노사가 협력을 통해 생산성을 제고하여 시장 경쟁에서 생존하고 앞서 가려는 유인이 유발되어야 하는데, 시장 지배력을 보유한 기업의 경우 이러한 유인이 약할 수밖에 없는 것은 당연한 결과이다. 특히 시장 지배력을 보유한 기업이 비합리적 노사관계에 따른 비용을 소비자와 하청업체에게 전가할 수 있는 경우에는, 노사가 협력할 유인이 더 작아질 수밖에 없다. 대신 시장지배력을 지닌 노사는 장기적 이익을 위한 협력보다 단기적 이익 보호에 치중하게 되며, 이는 임금협상 등에서 비합리적 대립을 야기하는 원인이 되고 있다.

그러나 경제위기를 극복하는 과정에서 대기업의 경제력 집중은 더 심화되는 한편, 정부의 노사관계 정책도 일관성을 잃어 노사관계 선진화는 답보 상태에 있다고 하여도 과언이 아니다. 정부의 노사관계 정책은 “법과 원칙에 따른 노사관계 선진화”를 표방하면서도, 노사갈등이 사회문제로 비화될 때마다 개입하여 정치적 타협을 유도하였기 때문에 노사 모두의 정부의존도가 심화되는 원인을 제공하였다고 볼 수 있다. 때문에 개별 사업체의 노사갈등이 해당 기업의 노사에 국한되지 않고, 연대 파업 등 사회문제로 비화되는 경우가 빈번하고, 노동조합이 자신들의 요구사항을 기업이 아닌 정부에 제시하는 기형적 협상 형태도 자주 관측된다.

IV. 맺음말: 교훈과 정책적 시사점

본 논문의 결과는 경제위기 이후 우리나라 노동시장의 성과가 특별히 개선된 면모를 보이지 못한다는 것을 보이고 있다. 경제위기는 극복되었다고 하고, 기업 부문 및 금융 부문의 건전성은 제고되었다고 하나, 노동시장에서 대립적 노사관계는 존속되고 있고 임금 격차는 확대되고 있으며, 실업이 증가하고 고용의 질도 악화되는 등, 과거에 비해 부정적인 결과가 오히려 많이 부각되고 있다.

일반균형적 시각에서 접근하여 볼 때 경제위기 이후 노동시장의 성과가 만족스럽지 못한 가장 근본적인 이유로는, 시장에 역행하는 다양한 정책이 시행되었다는 점을 고려할 수 있을 것이다. 세계화의 추세에 따라 국제경쟁이 심화되고, 노동시장의 성과에 대한 재화 및 자본시장의 영향력은 더 확대될 수밖에 없었으나, 실제 정책에 있어서는 이러한 시장들의 유기적 연계에 대한 고려가 부족하였다고 판단된다. 일례로 산업 건전화를 목표로 부실기업 맞교환(일명 Big Deal)은 기업부문의 부실은 개선하였으나, 유력한 경쟁사와의 통폐합을 정부가 주도함으로써 선두 대기업의 시장지배력을 강화시켜 대립적 노사관계가 지속될 수 있는 여건을 제공하였다. 고기능 근로자에 대한 수요 확대 추세에 대해, 교육은 양적으로 팽창하였다고 볼 수 있으나 질적으로는 고기능 근로자를 충분히 공급하지 못하였고, 그 결과 임금 및 소득분포의 악화, 빈곤의 지속 등이 유발된 것으로 평가된다. 노동시장 유연화 정책도 정리해고법 도입에 성공하였을 뿐, 실질적인 고용비용 절감을 가져올 수 있는 방안으로는 매우 부족하였기 때문에 채용규모의 위축과 더불어 채용수요 자체를 왜곡시키는 효과를 가져 온 것으로 평가된다.

이와 같이 볼 때 그간의 경험이 시사하는 바는 매우 명료하다. 노동시장 및 노사관계 정책에서 정치적 이해타산보다는, 다양한 시장들의 상호연계를 충분히 감안한 종합적인 시각(general equilibrium view)에 기초하여 시장 친화적인 정책 접근을 함으로서 노동시장의 성과 제고를 유도하여야 한다는 점이다. Lazear(1998)가 지적하였듯이 고용조정과 임금의 유연성이 확보될수록 신규 구직자에 대한 채용이 활성화되고, 투자의 위험관리(risk management)가 용이하게 되어 신규투자가 활성화될 수 있기 때문에 고용창출기반이 확대될 수 있다. 물론 노동시장 유연화가 단기적으로는 고용불안에 연계될 수 있기 때문에 사회적 안전망 체계를 정립하는, 이른바 유연안정성(flexicurity) 모델의 필요성도 인정된다. 그러나 보다 근본적으로는 “근

로자에 대한 궁극적인 보호자는 결국 시장”이라는 Friedman and Friedman (1980)의 지적도 깊이 되새길 필요가 있다. 즉, 개별 근로자의 고용은 그 근로자가 시장 수요에 부합하는 기능을 보유하고 있을 때 자연스럽게 안정될 수 있으며, 그 근로자의 임금도 향상될 수 있다는 의미이다. 즉, 중요한 것은 근로자의 기능 향상이고, 이는 교육에 있어서 수요에 부합된 노동공급이라는 역할이 강조되어야 함을 의미한다.

한편 노사관계에 있어서는 노사관계의 경제효율성 제고 효과가 부각될 수 있는 여건을 조성하는데 초점을 맞추어야 한다. 이를 위해서는 노사관계에 시장규율이 작동할 수 있는 여건을 조성하는 것이 무엇보다도 중요하다(Pencavel, 1996). 노사가 비협력적·비효율적 노사관계를 지속할 경우 시장경쟁에서 도태될 수 있다는 노사공동체 의식이 발휘될 수 있는 여건에서만 상생적이고 협력적인 생산적 노사관계가 형성될 수 있기 때문이다. 노사관계에 대한 시장 규율(market discipline)은 기본적으로 시장경쟁 활성화에서부터 출발하며, 단기적으로는 시장개방을 통한 경쟁 활성화에 주력하여야 한다. 그리고 장기적인 관점에서는 중소기업이 대기업으로 성장하여 다수의 대기업간에 국내경쟁이 활성화될 수 있는 여건을 조성하는 것이 필수적일 뿐 아니라 향후 우리나라 경제의 성장성을 결정하는 매우 중요한 전제조건이라고 판단된다. 이를 위해서는 금융시장에서 중소기업에 대한 자금순환이 활성화되어야 할 것이지만, 현재와 같이 소비자금융에 치중한 금융시장에서는 중소기업의 획기적인 발전을 기대하기 어려울 뿐 아니라, 중소기업체들도 대기업에 대한 하청으로부터 탈피하려는 유인을 갖기 어려울 것으로 예상된다.

이와 함께 정부는 노사관계에 개입함에 있어서 정치적 득실보다는 “공정한 법집행자로서의 개입”이라는 형태로 전환할 필요가 있다. 과거와 같은 개별 노사관계에 대한 개입이 빈번할수록 단위 노사의 자율적 협상능력이 배양되기 보다는 정부의존성(narcotic effect)이 심화될 가능성이 높기 때문에, 우선적으로는 “자율적” 노사관계가 형성될 수 있는 기반을 조성하여야 한다. 이를 위해서는 노사정 위원회와 같이 노사관계의 정치화가 유발될 수 있는 기구는 하나의 협의기구(consulting body)로만 운영하고, 노사관계 정책 및 법안의 최종 책임자는 궁극적으로 “중립적인 정부”라는 운영 기조를 설득력있게 확립하여야 할 것이다.

■ 참고 문헌

1. 김대일, 「경제위기 이후 청년실업의 변화와 원인」, 유경준 편, 『한국경제의 구조변화와 고용창출』, 한국개발연구원, 2004.
2. _____, 「중국경제의 부상이 우리나라 노동시장에 미친 영향」, 신인석·한진희 편, 『경제위기 이후 한국경제 구조변화의 분석과 정책방향』, 한국개발연구원, 2006.
3. 삼성고른기회장학재단, 『교육소외계층 인적자본 개발모형 연구』, 고른기회연구 2007-2.
4. 안주엽 외, 『비정규근로의 실태와 정책과제(Ⅱ)』, 한국노동연구원, 2002.
5. 유경준·김대일, 『소득분배 국제비교와 빈곤연구』, 한국개발연구원, 2003.
6. 유경준, 「소득 불평등도와 양극화」, 미출간 논문, 한국개발연구원, 2007.
7. 이철희, 「1996-2000년 가구소득불평등 확대요인 분해: 임금, 고용, 근로시간, 가구구조의 변화의 효과」, 신인석·한진희 편, 『경제위기 이후 한국경제 구조변화의 분석과 정책방향』, 한국개발연구원, 2006.
8. 조용수·김기승, 「세대별 빈곤 진출입 결정요인 연구」, 2007년도 경제학 공동학술대회 발표논문, 2007.
9. 최강식·정진호, 「한국의 상대적 임금격차 추세 및 요인분석」, 한국노동경제학회 월례발표회 발표논문, 2002.
10. Calvo, Guillermo A. and Enrique G. Medonza, "Rational Contagion and the Globalization of Securities Markets," *Journal of International Economics*, 51, 2000, pp.79-113.
11. Cameron, Stephen and Joseph Tracy, "Earnings Variability in the United States: An Examination using Matched-CPS Data," a paper presented at the 1998 Society of Labor Economics Conference, 1998.
12. Choi, Young-Gi and Dae Il Kim, "Changes in the Labor Markets and Industrial Relations," in D. Chung and B. Eichengreen (eds.), *The Korean Economy Beyond the Crisis*, Northampton MA: Edward Elgar Publishing Inc, 2003.
13. Cline, William R., *Trade and Income Distribution*, Washington DC: Institute for International Economics, 1997.
14. Feenstra, Robert C. and Gordon H. Hanson, "Globalization, Outsourcing, and Wage Inequality," *American Economic Review*, Vol. 86, No. 2, 1996, pp.240-45.
15. Freeman, Richard, "How Labor Fares in Advanced Economies," in R. Freeman (ed.), *Working under Different Rules*, New York NY: Russel Sage Foundation, 1994.
16. Freeman, Richard and James Medoff, *What Do Unions Do?*, New York NY: Basic Books, 1984.
17. Friedman, Milton and Rose Friedman, *Free to Choose: A Personal Statement*, Harmondsworth: Penguin, 1980.
18. Kim, Dae Il, "Growth in College Education and Wage Differentials in Korea," *Seoul Journal of Economics*, Vol. 18, No. 2, 2005, pp.87-123.
19. _____, "Korea's Unionism and Its Labor Market Outcomes," in C. Lee and S. Kuruvilla (eds.), *The Transformation of Industrial Relations in Large-size Enterprises in Korea : Appraisals of Korean Enterprise Unionism*, Seoul : Korea labor Institute, 2006a.

20. _____, "Earnings Variability and Capital Market Opening," *Korean Journal of Labour Economics*, Vol. 29, No. 1, 2006b, pp.1-39.
21. Kim, Joon-Kyung, Yangseon Kim and Chung H. Lee, "Trade, Investment and Economic Integration of South Korea and China," Unpublished manuscript, Korea Development Institute and University of Hawaii, 2006.
22. Krebs, Tom, Parvin Krishna, and William Maloney, "Trade Policy, Income Risk, and Welfare," NBER Working Paper, #11255, 2005.
23. Krusell, P., L.E. Ohanian, J.R. io-Rull and G.L. Violante, "Capital-Skill Complementarity and Inequality: A Macroeconomic Analysis," *Econometrica*, Vol. 68, No. 5, 2000, pp.1029-54.
24. Lazear, Edward P., "Hiring Risky Workers," in I. Ohashi and T. Tachibanaki (eds.), *International Labour Markets, Incentives and Employment*, New York; St. Martin's Press, 1998.
25. Lawrence, Robert, and Mathew Slaughter, 1993, "International Trade and American Wages in the 1980s : Giant Sucking Sound or Small hiccup?" in Martin N. Baily and Clifford Winston (eds.), *Brookings Papers on Economic Activity : Microeconomics*, 2, pp.161-211.
26. Leamer, Edward E., "Wage Inequality from International Competition and Technological Change: Theory and Country Experience," *American Economic Review*, Vol. 86, No. 2, 1996, pp.309-14.
27. Nilsen, Jeffrey H. and Riccardo Rovelli, "Investor Risk Aversion and Financial Fragility in Emerging Economies," *Journal of International Financial Markets, Institutions and Money*, Vol. 11, No. 3-4, 2001, pp.443-74.
28. OECD, *Education at Glance*, Paris: OECD, 2003.
29. Pencavel, John, "The Legal Framework for Collective Bargaining in Developing Economies," Policy Paper, Center for Economic Policy Research, Stanford University, 1996.
30. Rodrick, D., *Has Globalization Gone Too Far?*, Institute for International Economics, Washington DC, 1997.
31. Wood, Adrian, *North-South Trade, Employment and Inequality : Changing Fortunes in a Skill-Driven World*, Oxford, 1994d.

Post-Crisis Changes in Korea's Labor Market and Their Implications

Dae Il Kim^{*}

Abstract

This paper documents the labor market changes during the post-crisis period in Korea and investigates the links between such changes and the market and institutional factors in the general equilibrium framework. The major post-crisis changes in Korea's labor market can be summarized as 1) an increase in unemployment and reduced job creation, 2) an increase in wage and income inequalities, and 3) continued confrontational labor relations. In addition to the exogenous changes in economic environment such as the emergence of China as an economic power, the paper considers the increases in labor costs and economic concentration, and the slowdown in the growth of the skilled labor supply as the internal causes of labor market changes.

Key Words: economic crisis, labor market performance, general equilibrium framework

^{*} Professor, Department of Economics, Seoul National University