

기 소르망 교수의 한국 노동시장 유연성 증진을 위한 제언

9월 22일 한국노동연구원 개원 20주년 기념토론회에서 '한국의 노동시장 유연성 증진을 위한 제언'이라는 주제로 발표한 내용을 요약해서 소개한다.

기 소르망(64) 전 프랑스 파리정치대학교 교수는 1970년부터 2000년까지 파리정치대학에서 경제학과 경제철학을 가르쳤으며, 경제철학과 칼럼니스트로 활발한 활동을 하고 있는 세계적인 석학이다.



기 소르망

경제성장의 대안은 없다

경제성장이 모든 문제를 해결하지는 못한다. 그러나 경제성장이 없다면 더 높은 소득이나 보다 공정한 소득정책과 같은 사회적 요구를 충족시킬 수 없다. 결국 사회적 요구를 충족시키기 위해 성장을 달성할 수 있는 최선의 방법에 대해 사회적 합의가 이루어져야 한다. 그리고 이러한 합의는 경제적 측면에 대한 과학적 접근방식을 통해 사실에 기반을 두어야 한다. 즉, 데이터와 목표의 공유 그리고 경제 규칙에 대한 공통의 이해만이 경제와 사회발전을 허용할 것이다.

성장을 위한 개혁의 과정에서 창조적 파괴는 필연적인 현상이다

성장이 갖고 있는 주요한 역설로는 보다 생산적인 활동이 가능하도록 낡은 활동을 중단해야 한다는 것이다. 과거에는 이러한 창조적 파괴(creative destruction)가 교육을 받지 못한 계층이나 생산직 노동자에게 주로 영향을 주었지만, 더 이상은 그렇지 않다. 서구와 일본의 경험이 분명하게 보여주듯이 화이트칼라 노동자와 교육수준이 높은 전문직 역시 기술혁신과 경쟁이라는 광풍에 점점 더 많이 노출되고 있다. 기존 일자리에 대한 보호주의는 단기적인 해결 방안일 뿐 근본적인 해결책은 노동시장이 유

연성을 갖는 것이다. 한국에서 정규직과 비정규직의 노동력 배분은 유연성을 달성하는 데 있어 실용적인 해결 방안일 수도 있지만 만족스럽다고는 할 수 없다. 비정규직 고용의 활용이 혁신을 대체하게 되고 이에 따라 일부 업종의 쇠퇴를 초래할 것이기 때문이다. 궁극적으로는 한국 국민을 가진 자와 가지 못한 자로 이분할 것이기 때문에 더더구나 그러하다. 노동시장의 분절은 여성, 극빈층, 교육수준이 낮은 계층, 이민자를 가장 큰 희생물로 만들게 될 것이다.

새로운 노사관계와 사회안전망은 노동시장 유연성의 전제조건이다

대기업 중심의 노동조합은 자신의 지위를 이용하여 노동시장을 중소기업과 대기업으로 나누고 있다. 중소기업은 비정규직 근로자를 활용할 수밖에 없고 대기업의 일자리는 보호될 것이다. 그러나 이러한 전략은 한국경제 전반에 전혀 도움이 되지 않는다. 우선 노동조합이 전체 한국 사회를 대표한다고 생각되지는 않는다. 작금의 한국 민주주의에서 노동조합이 조합원 외 다른 자를 대표한다고 주장한다면 이는 불합리하다. 한국 사회의 민주화 이후 노동조합에 관한 규제는 노동자 이해 대변에 민주성을 보다 강화시킬 것이다.

이론적으로 최상의 안전망은 미국의 경제학자 밀턴 프리드만이 최초로 제시한 것과 같은 부의 소득세(negative income tax)를 통해 모든 국민들은 평생 동안 국가의 재정지원하에 일정수준 이상의 소득을 보장받게 하는 것이다. 이는 안전감과 결속의식을 가져올 것이다. 이러한 부의 소득세는 기타 모든 사회적 재분배를 대신할 가능성을 가지고 있고, 또 산술적으로는 비용이 더 적게 들 수도 있다.

시장에 들어가고 나오는 문턱을 낮추면 복지의 덩어리 없앨 수 있다

해고된 근로자는 실직기간 동안 민간보험이나 공공보험 등을 통해 지원받을 자격이 있음은 주지의 사실이다. 그러나 복지제도를 다루는 담당기관뿐 아니라 해고근로자에게도 이러한 구직기간의 효과적 관리는 상당히 어려운 과제이다. 노동시장이 유연하고 동적이라면 구직기간은 짧아질 것이다. 아울러 새로운 일자리를 찾고 수용케 하는 유인이 복지 혜택보다 높은 경우라면 구직기간이 짧아질 것이다. 즉 미국처럼 최저임금을 낮추거나 고용주에게 부과되는 해고비용을 낮추는 것이 복지 수혜자에 대한 올바른 동기부여와 결합된 가장 효율적인 해법이 될 수 있을 것이다.

유연화에 따른 실업자 발생은 민간 고용알선서비스 도입과 기업의 해고에 대한 책임을 부담하게 하는 것으로 어느 정도 해결할 수 있다

공공기관은 아무래도 실직근로자에게 새로운 일자리를 찾아주는 데 있어 의욕이 강하지 않다. 이에 따라 1980년대 초부터 영국과 미국을 필두로 정부가 실직근로자의 재취업 절차를 민간기관에 위탁하

는 경향이 늘고 있으며, 이들 민간기관은 성과에 따라 수수료를 차등적으로 지급받는다. 제한적이긴 하지만 민간기관과의 경쟁이 정부기관을 보다 효율적으로 만드는 유인이 되고 있다.

정부 고용기관과 민간 고용기관 외에 대기업들이 자사가 해고한 근로자의 재취업에 대해 책임을 지도록 하는 방법이 있다. 블랜차드-티롤리(Blanchard-Tirole)세는 고용주는 자유롭게 직원을 해고할 수 있지만 해고된 직원이 재취업할 때까지 재교육을 위해 세금을 내도록 한다. 이러한 세제는 고용주에게는 직원들의 숙련향상을 위한 동기를 부여하는 한편, 노동자들에게는 실직에 따른 위험으로부터 보호처를 제공할 것이다.

장기적 처방은 늘 더 나은 교육이다

교육 수준이 높은 근로자일수록 역동적인 경제와 유연한 시장에 잘 적응한다. 교육 수준이 높다는 것은 어떤 의미인가? 교육 방법도 교육 내용만큼이나 중요하다. 따라서 보다 개방적이고 덜 권위적인 교육 방식은 한국인들이 정보화 경제로 이동하는 데 도움이 될 것이다. 근로자의 교육 수준이 높아지면서 값싼 노동력은 사라질 것이다. 즉, 비정규직에 대해 그 어떤 규제보다 대학 교육이 효과적인 안전장치가 될 것이다. 나아가 가용할 수 있는 저임 노동력이 사라지면 한국기업들이 더 많은 혁신을 도입하기 위해 노력하게 되고 저임 노동력을 사용하는 아시아 국가들보다 높은 경쟁우위를 갖게 될 것이다. 이처럼 생산성이 높아진다면 이로 인한 임금상승을 두려워할 이유가 없다. **KL**