사회정의를 향한 국제사회의 꿈: ILO 100년의 도전과 동아시아의 경험

박제성 (한국노동연구원 연구위원)

1919년은 국제노동기구(ILO)가 창립된 해이다. 일차대전이 끝나고 파리강화회의에서 채택된 베르사이유 평화협정의 제13장이 바로 "국제노동기구 헌장"이다. 왜 노동문제를 다루는 국제기구의 설립 헌장이 종전 후 국제질서를 재정립하기 위한 평화협정 속에 들어갔을까? 그것은 ILO 헌장이 스스로 밝히고 있다. "항구적 평화는 사회정의의 기초 위에서만 가능하다"라는 것이다. 이 말은 일차대전의 원인이 사회적 불평등과 불의에서 비롯된 것이라는 인식에 바탕을 두고 있다.

사회정의가 실현되지 않으면 전쟁이 일어난다는 인식은 과대망상이 아니라, 경험에 근거를 둔 이성적 판단이었다는 것이 불행하게도 이차대전을 통해서 다시 한 번 입증되었다. 1944년에 미국 필라델피아에서 채택된 "국제노동기구의 목적에 관한 선언(필라델피아 선언)"은 이렇게 천명한다. "항구적 평화는 사회정의의 기초 위에서만 가능하다는 국제노동기구 헌장 속에 포함된 선언의 정당성은 경험에 의하여 완전히 증명되었다고 확신한다."

이차대전 후의 국제질서는 바로 이 사회정의의 정신 위에 재정초된다. 1948년에는 세계인권선언이 채택되었다. 선진산업국가들은 복지국가를 건설했다. 노동자의 권리는 강화되었고, 사회보장제도는 확대되었다. 불평등은 완화되었다. 그러나 1980년대부터 사태는 반전되었다. 실업은 증가하고, 임금은 정체되었으며, 해고는 일상화되었고, 비정규직은 확대되었다. 노

동조합은 지혜를 잃어 갔고, 기업의 힘은 전방위적으로 확산되어 갔다. 불평등과 불의가 다시 심화되고 있다.

한국도 비슷한 문제를 겪고 있다. 한국은 식민지와 전쟁을 겪은 후 산업화와 민주화를 겪었다. 산업화 시대에 "산업역군"이라고 불렸던 노동자들은 1987년 노동자 대투쟁을 거치면서 비로소 "노동자"라는 자기 이름을 되찾았다. 그러나 1997년 외환위기 이후 노동자는 다시 "인적 자원" 또는 "인적 자본"이라는 이름으로 불리고 있다. 구조조정은 일상이 되었지만, 빈약한 사회안전망은 해고노동자들을 하늘로 올려 보내고 있다. 직장에서 차별은 일상이 되어 버렸고, 노동자의 존엄은 여지없이 훼손당하고 있다. 노동조합은 사회적 방파제로 인정받기보다는 마치 차별과 불평등의 주요 원인인 것처럼 매도당하는 시절이 되었다.

경제정책과 금융정책은 언제나 기업의 경쟁력을 강화하는 것만을 목적으로 할 뿐, 모든 인간이 차별 없이 자유와 평등과 존엄과 안정 속에서 자신의 물질적 진보와 정신적 발전을 추구할 수 있는 조건을 실현하는 것을 목적으로 삼지 않는다. 그러나 그것은 필라델피아 선언이 모든 경제정책과 금융정책의 목적으로 선언했던 것이며, ILO 헌장이 "진정으로 인간적인 노동체제"로 표현했던 것이다. 우리는 지금 기업과 시장이 인간의 행복과 사회의 공동선에 기여하는 시대가 아니라, 반대로 인간과 사회가 기업의 이윤과 시장의 자생적 질서에 복종해야 한다는 교리 선전이 목소리를 높이는 시대에 살고 있다. 이것은 ILO 헌장과 필라델피아 선언이 천명했던 정신과 정반대의 상황이다.

2019년은 ILO 창립 백주년이 되는 해일 뿐만 아니라, "대한민국" 창립 백주년이 되는 해이기도 하다. "삼월혁명"으로 탄생한 대한민국은 민주공화제를 천명하면서 신분질서의 타파를 신생 공화국의 핵심 가치로 제시했다. 이것은 1948년 제헌헌법으로 계승된다. 제헌헌법은 사회적 특수계급을 금지하면서 사회정의를 사회경제질서의 원칙이자 경제적 자유의 한계로 자리매김했다. 누구는 제헌헌법을 장식적인 헌법일 뿐이라고 비난하고, 누구는 바이마르헌법을 가져온 것에 불과하다고 폄훼한다. 그러나 중요한 것은 대한민국 국민이 그 헌법을 만들 때, 사회정의를 핵심 가치로 천명하고 있는 문서를 전거로 삼았다는 점에 있다. 그것은 곧 대한민국 헌법제정권자의 의지를 드러내 보이는 것이기 때문이다.

그러나 5.16 쿠데타 직후 개정된 1962년 헌법에서 경제적 자유를 사회경제질서의 원칙으로 격상시키고, 역설적이게도 민주헌법으로 개정된 1987년 헌법에서 "사회정의"라는 단어를 삭제하고 대신 "경제민주화"를 도입하면서, 사회정의는 헌법 문서에서뿐만 아니라 현실에서도 사라진 가치가 되고 말았다. 그러자 우리가 목도하고 있는 것은 새로운 '신분질서'의 대두이다. "흙수저", "금수저", "헬조선" 등은 한국사회가 신분사회로 변질되고 있음을 경고하는 말들이다. 헌법은 여전히 사회적 특수계급을 금지하고 있지만 언제부터인가 우리는 그러한 특수계급이 한국사회를 지배하고 있음을 느낀다.

그러므로 사회정의의 현재적 가치를 되살리는 것이 긴요하다. 사회정의는 한국사회가 신분사회로 변질되는 것을 막고, 민주공화국으로서의 대한민국의 정체성을 뒷받침하는 가치이기 때문이다. 그러나 사회정의는 단순히 임금을 올리고 사회안전망을 강화하는 차원의 문제가 아니다. 사회정의는 "진정으로 인간적인 노동체제"를 확립하는 차원으로 지평을 열어야 한다.

진정으로 인간적인 노동체제란 두 가지 의미를 갖는다. 우선 노동의 이행을 둘러싼 조건이 인간적인 체제를 말한다. 적정임금, 고용보장, 보편적 사회보장, 집단적 자유권의 실질적 보장 등이 그 내용이 될 수 있을 것이다. 그러나 인간적인 노동체제란 단순히 노동 외부의 조건에 관한 문제만이 아니라, 노동 그 자체가 인간적인 것이 되어야 한다는 의미를 갖는다. 이것은 곧 인간의 가장 본질적인 특징을 실현하는 노동을 의미한다. 그것은 분리될 수 없는 전체로서의 사유와 행위라고 할 수 있다.

사유 없는 순수한 행위는 행위가 아니라 반응에 불과한 것이며, 반응은 동물이나 기계의 속성이지 진정으로 인간적인 것이 아니다. 반대로 행위 없는 순수한 사유는 사유가 아니라 관조에 불과한 것이며, 관조는 신적 존재의 속성이지 마찬가지로 진정으로 인간적인 것이 아니다. 진정으로 인간적인 노동은 노동하는 자가 자신의 사유를 물질 세계와 대면하면서 실현하는 행위이다. 노동하는 자가 자신의 노동에 대해서, 자신의 노동을 통하여, 자신의 노동을 위하여 사유하고 행위할 수 있는 체제, 그것이 ILO 헌장에서 말하는 "진정으로 인간적인 노동체제"의 의미일 것이며, "노동다운 노동(decent work)"의 의미일 것이다.

물론 이것은 하나의 이상이다. 이상은 꿈이며, 꿈이기 때문에 현실이 될 수 없다. 그러나 이

상은 현실에 결합되어 있다는 점에서 환상과 다르다. 우리에게는 이상이 필요하다. 이상이 곧바로 현실이 될 수 있다고 믿기 때문이 아니라, 우리가 구체적 현실을 비판적으로 분석하고 좀 더 나은 사회를 위해서 나아가야 할 방향이 어디인지를 인식할 수 있도록 이상이 나침반 노릇을 하기 때문이다.

진정으로 인간적인 노동이 실현되는 체제는 한 나라에서만 노력한다고 해서 성공할 수 있는 일이 아니다. 이미 ILO 헌장은 어느 한 나라의 의무 방기는 모든 나라의 노력을 방해한다고 하면서, 진정으로 인간적인 노동체제를 실현하고자 하는 노력은 모든 회원국의 공통적인 의무라는 점을 강조했다. 필라델피아 선언도 "일부의 빈곤은 전체의 번영을 위태롭게 한다"라고 하면서 이 점을 다시 강조했다. 대한민국이 진정으로 인간적인 노동체제를 실현하기를 원한다면, 국제사회에서 진정으로 인간적인 노동체제가 실현되는 데 기여해야 한다.

그리고 그 노력의 시작은 우리가 속해 있는 지역사회, 즉 동아시아에서 시작할 수 있을 것이다. 이것은 동아시아에 있는 이웃 나라들, 예를 들어 중국과 일본도 다르지 않다. 다른 어느 곳이나 다 마찬가지이겠지만, 동아시아는 평화의 가치가 특히 중요한 곳이다. "항구적 평화는 사회정의의 기초 위에서만 가능하다"라는 ILO 헌장의 정신이 그래서 더욱 소중하게 여겨진다. 한중일의 다양한 경험들이 동아시아의 사회정의와 평화, 그리고 국제사회의 사회정의와 평화를 재정초하는 데 기여할 수 있기를 기대한다. KLI