

올해는 '87년 이후 20년이 되는 해다. 많은 성취와 발전을 이루기에 충분한 시간이다. 그러나 평가는 엇갈리고 있다. 만연한 사회갈등과 각 부문의 과도한 정치화를 들어 민주주의 과잉에 대한 비판이 있는가 하면, '97년 이후 신자유주의 시장개혁으로 분배악화와 복지결핍을 초래한 경제민주화의 부족을 비판하기도 한다. 20년 평가에 따라 미래과제도 달라진다. 민주개혁 과잉론에서 본 미래처방은 소위 "87년체제"에 대한 보수적 수정이다. 흐트러진 국가역량을 효율과 성장 그리고 선진화를 중심으로 재정비하는 것이다. 주요 정책수단은 개방과 시장규율(market discipline) 그리고 법치의 확립이다. 민주화 부족론에 근거한 미래구상은 "IMF체제"에 대한 진보적 수정이다. 교육주택의료 분야에 대한 정부 개입과 공공서비스 확대 등 개발국가에서 사회투자국가로의 진화가 필요하다는 것이다. 그리고 시민참여와 사회타협에 기초한 거버넌스(협치)의 구축도 과제로 삼고 있다.

20년의 정치경제에 대한 상반된 평가와 미래전망은 노동분야에도 그대로 투영된다. '87년 이후 20년의 성년식을 맞았지만 노사관계가 성숙단계에 진입했다는 주장을 찾아보기 어렵다. 정치경제 일반에 대한 평가보다 훨씬 더 혹독하고 강도 높은 노사개혁을 요구하는 목소리가 높다. 현재의 노사관계는 성장잠재력을 갉아먹고 투자를 위축시키는 요인이라는 주장이 넓은 공감대를 얻고 있다. 또한 노동조합은 조합원의 이익만 앞세우며 투쟁 만능의 횡포를 부리는 비생산적인 집단으로 매도되어 인심을 잃어가고 있다. 20년의 노동정책 기조를 친노(pro-labor) 편향이라고 비판하며 보다 분명한 유연화 정책과 법치의 확립을 통하여, 민주화 20년에서 퇴적된 경직성을 털어내야 한다는 주장이 공론의 장을 주도하고 있다. 개방과 규제완화를 통한 성장촉진정책이 지금의 고용위기를 극복할 수 있는 근본적 해법이며, 양극화와 비정규직의 해법도 정규직 노동시장의 경직성을 타파하고 해고를 자유롭게 하는 노동법을 만드는 데서 찾는다. 즉, '80년대 영국과 미국의 개혁모델이다.

그러나 이러한 분석에 10년의 "IMF체제"에 대한 비판적 성찰은 빠져 있다. '97년 외환위기 이후 10년간의 시장개혁, 유연화와 개방정책의 경제적 성과는 양면적이다. '97년

* 한국노동연구원 원장(ykchoi@kli.re.kr).

이후 재무 중심의 기업 구조조정으로 수익성과 재무건전성이 크게 개선되는 성과가 있었다. 그러나 법인소득은 급증한 반면 개인소득은 정체되어 왔다. 기업과 은행의 부실채권은 대부분 털어냈지만 반대로 가계부채와 개인 신용불량자는 급증했다.

비정규직 채용의 증가, 아웃소싱의 확대, 연례적인 하청단가 삭감과 원·하도급 간의 불공정거래 시비가 확대되었다. 직원과 회사 간의 장기 신뢰관계가 파괴되고 회사에 대한 로열티도 약화되었다. 성장이 있어도 고용창출 능력은 제한적이었으며 중간수준의 일자리가 파괴되는 양극화 현상도 심화되었다. 대다수의 직장인들은 경쟁과 실적에 쫓기며 늘 과로에 시달리고, 30% 가량의 근로빈곤계층은 실업과 잠재실업, 비정규직과 영세자영자를 넘나들며 상시적인 생활불안에 시달리고 있다. 오히려 저생산성 부문에 인력이 퇴적되는 것이다. 상시적인 고용불안과 미래불안은 소비를 위축시키고 있다.

과연 “87년체제”에 대한 보수적 수정, 즉 더 과감한 노동시장 유연화와 개방을 통한 경쟁으로 지금의 고용위기와 양극화 그리고 빈곤문제를 해결할 수 있을 것인지 회의적이다. 유연하고 개방적인 고용시스템이 지속가능한 것인지 더 많은 검증이 필요하다.

그렇다고 노동조합에 힘을 실어주고 노사관계를 강화하여 이러한 부작용을 고쳐 보자는 주장도 설득력이 없다. '97년 이후 구조조정을 거치면서 노동조합의 비전이 지나치게 조직노동의 이해에 갇히는 경향을 보이고 있을 뿐 아니라, 활동방식도 의례적인 집단행동에서 벗어나지 못하고 있다. 최근 노동운동은 개방적인 시장경제 환경에서 자기 위치를 확보하기 어려운 처지에 빠져 있을 뿐 아니라, 정책결정권자들이나 일반국민들과의 소통조차 원활하지 않은 실정이다. 노동조합이라는 시장기구가 적절한 자기기능을 잃어갈 때, 그럼에도 불구하고 일반근로자들의 할말은 더욱 많아지고 불만은 쌓여갈 때 그 고용시스템은 매우 불안정한 것으로 보아야 한다. 따라서 '87년 체제도 지속가능한 시스템이라고 하기 어렵다.

우리에게 필요한 것은 10년의 민주개혁과 10년의 금융주도 시장개혁을 뛰어넘는, “87년체제”의 경직성과 “IMF체제”의 수익 중심 구조조정을 동시에 극복하는 새로운 패러다임과 혁신이다. 그 방향은 아마 사람과 시스템의 경쟁력을 높이는 투자에서 찾아야 할 것이다. 인적자본과 사회적 자본에 대한 투자를 통해서만이 새로운 돌파구가 열릴 수 있을 것으로 기대된다. 학습과 지속적인 숙련향상을 통한 노동생산성의 제고, 직원과 회사 간의 장기적인 신뢰관계 복원, 공정한 기업간 거래관계의 확립, 주요 경제주체들 간의 협력능력의 제고와 같은 노력이 경주될 때 우리의 고용시스템도 안정성을 되찾아 갈 수 있을 것이기 때문이다.

이런 차원에서 분배 중심의 '87년 노사관계체제도 고용과 인적자원개발 중심의 새로운 관계로 진화해 가야 한다. 대기업 정규직 중심의 노동운동도 근로자 전체를 위한 지역·업종 단위의 협의와 조정 그리고 정책참여 등으로 그 활동 범위가 확장되어야 한다.

전국 차원의 노동시장정책기구와 사회복지기구의 거버넌스와 서비스에 참여하는 것도 지속가능한 고용시스템의 구축에 기여할 것이다. 이러한 모든 변화들은 노사와 정부가 사람과 사회적 자본에 대한 투자 확대라는 공통의 비전과 가치에 합의하고 점진적으로 파트너십을 확대해 가는 과정에서 달성될 수 있을 것이다. **KL**