

| 논단 |

# 노동존중사회와 사회적 대화

신광영 중앙대 사회학과 교수

## 1. 체감도 낮은 민주주의의 문제

1987년 이후 진행된 민주화 이행 30여 년은 ‘사회정의가 결핍된 민주주의’로 특징지어진다. 1997년 외환위기를 겪었음에도 불구하고 2000년대 들어서 경제가 회복되어 성장 기조를 지속하고 있다. 그러나 1997년 외환위기를 극복하기 위해 기업구조 조정과 노동시장 규제완화가 대대적으로 이루어지면서, 노동자들의 노동권과 근로조건이 전반적으로 악화되었다. 그 결과, 불안정 고용의 급증으로 근로빈곤층이 증가하고, 임금소득 격차가 확대되기 시작했다.

1987년 시작된 민주화 이행에서 선거를 통한 대통령 선출과 정치권력 개편에만 관심이 집중되었을 뿐, ‘어떤 민주주의’가 되어야 하는가에 대한 관심은 매우 적었다. 군부가 병영으로 물러간 이후에도, 정치권에서는 사회가 어떻게 바뀌어야 하는지에 대해서는 큰 관심을 기울이지 않았다. 그러므로 민주주의가 시민들의 삶의 질과 권익을 증진시키는 제도로 기능하지 못했다. 시민들은 민주주의의 효능을 일상생활에서 체감하지 못했다. 오히려, 이 기간 동안 불평등이 심화되고, 빈부격차가 확대되었다. 시장규제의 완화와 피고용자 보호가 약화되면서, 더 낮은 임금과

더 열악한 노동조건을 추구하는 ‘바닥을 향한 경쟁’을 촉발시켜 대다수 일하는 사람들의 ‘삶의 질’ 악화를 가져왔다.

지속되고 있는 사회양극화와 근로빈곤층의 확대는 외환위기 이후 형성된 새로운 노동체제의 산물이다. 사회정의를 고려되지 않은 채, 시장에 대한 규제만 완화되었을 때, 많은 시민들은 정치적 주권자로서 권리를 행사하고 존중받는 것이 아니라, 저임금과 낮은 사회적 보호를 특징으로 하는 소셜 덤핑(social dumping)의 희생자가 된다. 정치적 주권자로서의 국민은 사라지고, 경제적으로 경쟁력을 높이기 위한 도구로만 인식되게 된다.

사회정의를 민주주의와 자본주의를 튼튼하게 만드는 핵심적인 요소이다. 오늘날 유럽 전역에서 발흥하는 극우 포퓰리즘은 ‘사회정의 없는 신자유주의적 세계화’에 대한 대중적 반발이다 (Mudde, 2007; Rydgren ed. 2013). 2000년대 들어서 신자유주의의 희생자와 패자들이 전통적인 사회적 약자들(이민자, 여성, 소수인종 등)을 대상으로 불만을 투사하는 정치사회적 흐름이 서구에서나 비서구에서 두드러지게 대두되고 있다. 동유럽과 동남아시아의 신흥 민주주의 국가들에서도 ‘사회정의 없는 민주주의’는 민주주의 제도 자체에 대한 불신을 낳고, 민주주의를 거부하는 극우주의를 촉진시켰다.

탈규제와 규제완화를 만병통치약으로 내세운 신자유주의 경제정책은 소수의 대기업과 대기업 종사자들만이 경제성장의 과실을 독점하고, 대다수 자영업자와 비정규직 노동자들이 패자가 되는 승자독식 사회를 만들어냈다. 20 대 80 사회, 1 대 99 사회 등으로 불리는 극단적으로 불평등한 사회가 21세기에 등장하기 시작하였다. 프란시스 후쿠야마가 주장한 ‘역사의 종언’이 아니라 ‘과거로의 역진’이 이루어지면서, 많은 나라들에서 ‘민주주의의 위기’가 대두되었다. 한국에서도 형식적인 민주주의가 아니라 실질적인 민주주의를 요구하는 목소리가 대두되면서, 보다 균형적인 사회로의 변화가 갈구되고 있다.

## II. 노동 배제와 균형사회

### 1. 불평등과 사회해체

20세기 산업화 과정에서 한국의 노동자들은 권위주의 국가에 의한 통제와 억압을 받아 왔다. 수출주도형 산업화를 추구하는 군사정권은 노동3권을 인정하지 않았고, 공안기관과 행정력을 동원하여, 노동운동을 탄압하였다. 국가의 비호 아래, 기업들은 노동자들의 권리 추구를 막고,

저임금 장시간노동을 이용하여 급속하게 성장할 수 있었다(구해근, 2002; 이원보, 2013). 권위주의 국가에 의한 노동통제는 1997년 외환위기 이후 시장에 의한 통제로 바뀌었다. 1997년까지 권위주의 시대에 만들어진 법과 제도들이 그대로 유지되었고, 외환위기로 인한 경제위기를 극복하기 위한 수단으로 새로운 노동법이 도입되었다. 그것은 집단적 노사관계의 제도화와 노동시장 유연화를 맞바꾼 결과물이었다. 다양한 형태의 비정규직 고용이 합법화되어 노동시장 유연화가 이루어졌다. 그리하여, 노동조합의 영향력이 커졌음에도 불구하고, 1997년 이후 노동체제의 변화로 '불평등이 심화되는 역설'이 나타나게 되었다.

1987년 노동자 대투쟁 이후 이루어진 1997년 이후의 변화는 신자유주의적 개혁이었다. 한국 정부는 외환위기 극복을 위한 구제금융을 지원한 IMF의 요구를 받아들여야 했다. 그리하여 이루어진 '노동시장 유연화', '공기업 민영화', '재벌기업 거버넌스 개혁', '시장개방'은 외환위기에서 벗어나는 데는 기여를 하였지만, 피고용자로 살아가는 국민 대다수에게는 커다란 불안을 가져다주었다. 노동시장 유연화로 인하여 대량해고가 발생하고, 다양한 형태의 비정규직이 등장하였으며, 비정규 임금은 지속적으로 하락하였다.

고용형태와 고용상의 지위를 차등화 하는 다양한 제도의 도입으로 노동시장 내의 불평등은 급증하였다. 조기 퇴직이 일반화되면서, 퇴직 이후의 소득 하락으로 노후의 삶이 위협받는 상황이 도래하였다. 소득이 없거나 낮은 한국 노인들은 빈곤에서 벗어나기 힘들어 2015년 퇴직 연령 가구의 빈곤율은 49%로 OECD 최고 수준에 달했다(OECD, 2015: 140). 수명은 더 길어지는 반면, 장년기와 노년기 삶은 더 위협을 받고 있다. 더 나아가 경제적 불안정으로 인한 가족의 해체와 노인 자살률의 급증은 외환위기 이후 새롭게 나타난 한국사회의 어두운 그림자이다. 불평등 심화와 빈곤 확대는 외환위기를 극복하기 위한 경제개혁이 낳은 부정적인 사회적 결과이자 심화되고 있는 사회 해체의 주요 원인이다.

노동시장의 유연화에 따른 고용불안정과 소득불안정은 점차 청년층으로 확대되어 청년들의 생애과정에서 충격적 변화를 야기하고 있다. 청년들의 취업난과 소득불안정은 청년들의 결혼 기피나 출산 기피로 이어져 인구위기를 촉진시키고 있다. 산아제한 정책과 더불어 외환위기 이후 이루어진 노동시장의 변화가 인구위기의 주된 요인이라는 점에서 단기간에 이루어진 신자유주의적 경제개혁은 장기적으로 한국사회의 지속가능성을 약화시키고 있다.

사회해체의 징후는 자살 증가에서 극단적으로 잘 나타나고 있다. 신생아가 감소하는 하는 것뿐만 아니라, 태어난 사람들의 자살로 인하여 인구가 줄어들고 있다. 2016년 1만 3,092명이 자살하여, 하루 평균 38명이 자살했다. 2016년 인구 10만 명 당 자살자가 28.7명으로 OECD에서

가장 높은 자살률을 보여주었으며, OECD 평균의 2.3배를 넘었다. 노인 자살률은 OECD 평균의 5배를 넘고 있다. 한국의 자살은 한국 사회 해체 경향을 가장 잘 드러내는 사회병리의 징후이다(OECD, 2017).

## 2. 대립적 상호의존성

자본주의 사회에서의 노사관계는 세 가지 속성을 지닌다; 상호의존성, 대립적 이해관계와 비대칭적 권력관계. 노사는 이해관계가 서로 상호의존적이다. 자본가는 노동을 활용하지 않고는 이윤을 창출할 수 없다. 노동자가 역병으로 인하여 한꺼번에 사라지는 경우나 파업을 하는 경우, 곧바로 자본가가 누릴 수 있는 경제적인 이익도 사라진다. 자본가의 이익이 유지되거나 증대되기 위해서는 노동자들의 존재가 절대적으로 필요하다. 피고용자로서의 노동자들 또한 고용주로서의 자본가를 필요로 한다. 만약, 노동자가 일할 기회를 얻지 못하면, 임금 소득도 얻을 수 없다. 그러므로 일을 하는 것이 실업상태보다 훨씬 더 피고용자들에게 경제적으로 유리하다는 것은 두말할 나위가 없다. 그리고 실업은 노동자 개인뿐만 아니라 가족의 생계에도 영향을 미친다는 점에서, 때로 해고는 죽음을 의미할 수 있다.

자본주의 경제체제에서 노동과 자본의 이해관계는 서로 상충한다는 점에서 대립적이다. 모든 조건이 동일한 경우, 이윤의 증가는 임금의 하락을 가져오고, 임금의 증가는 이윤의 감소를 가져온다. 자본가의 이익은 피고용자인 노동자의 임금과 역의 관계를 보인다. 그리고 노동과정에서도 고용주는 주어진 임금 수준 내에서 더 많은 일의 성과를 요구하고, 노동자들은 자신들이 받는 임금 수준에 적절한 양의 일을 하고자 한다.

노사관계는 비대칭적 권력관계를 기반으로 하고 있다. 고용주는 일을 하려는 다수의 사람들 가운데 선택하여 일부를 채용할 수 있다. 임금과 노동의 교환에서 고용주가 피고용자의 임금을 결정하고 고용 지속 여부도 결정할 수 있다. 이러한 구조적인 비대칭적 권력관계를 보완하기 위하여 집단적 노사관계법이 발전되었다.

자본가(고용주)와 노동자(피고용자) 간의 대립적인 관계는 영합게임(zero-sum game)의 속성을 지닐 수도 있고, 정합게임(positive-sum)의 속성을 지닐 수도 있다. 영합게임은 한 쪽이 더 많이 가져가면, 다른 쪽은 그 만큼 덜 가져가는 관계를 의미한다. 이러한 경우, 자신의 몫을 증가시키기 위하여, 상대방의 몫을 줄여야 한다. 그러나 자본과 노동이 동시에 이익을 증진시키는 관계도 가능하다. 전체 이익의 크기를 증대시켜, 서로 차지하는 몫의 절대량을 증대시키는 경우이다. 이것은 전형적인 정합게임(positive-sum game)이 이루어지는 경우이다. 노동과 자본 간

의 이해 대립을 서로 인정하고, 그 대신에 타협과 협력을 통하여 전체 이익을 증대시켜, 각자의 몫을 증대시키는 경우이다. 개별 노동자들의 집단화가 초기에는 자본가들의 이익에 부정적인 효과를 미치지만, 집단화가 더 이루어지게 되면, 자본가들과 타협과 협력을 하는 것이 노동자들에게 더 이익이 되는 계급타협에 이를 수 있게 된다. 이른바 유럽 국가들에서 나타난 '사회적 조합주의'는 노사 간의 '대립적 상호의존성'을 인정하고, 이해관계를 조정하여, 계급타협을 이루어내는 제도를 만들어냄으로써 가능했다(Putnam, 2002; Streek, 2006; Wright 2000).

과거 권위주의 체제 하에서는 기업 우위의 영합게임을 제도화하였다. 국가가 노동을 억압하고 배제하는 정책을 통해서 영합게임에서 노동은 자본의 이익에 반하는 행위를 할 수가 없었다. 국가가 기업을 경제성장의 하위 파트너로 간주하여 기업을 지원하면서, 공권력을 동원하여 저임금과 열악한 노동조건에 대한 노동자들의 불만을 억눌렀다. 국가가 억압적인 노동정책을 통해서 자본 중심의 영합게임을 유지시켰고, 이를 통하여 기업은 초과 이윤을 누릴 수 있었다.

민주화 이후, 권위주의 정권이 강요하는 형태의 영합게임은 더 이상 유효하지 않았지만, 탈규제와 노동시장 유연화를 통해서 시장의 동학에 직접 영향을 받는 새로운 시장 중심 영합게임이 형성되었다. 민주화로 과거와 같은 정경유착에 기반을 둔 노동배제는 더 이상 가능하지 않았지만, 시장에서 우위를 점하는 자본가의 권력이 국가 권력을 대신하여 노동자들의 삶에 직접 영향력을 행사하기 시작한 것이다. 국가에서 시장으로의 권력 이동으로 참정권은 얻었지만, 삶의 안정성을 잃은 프리카리아트가 대거 등장하였다. 노동자들은 자신들의 정치적 이해에 기초하여 투표권을 행사할 수 있지만, 승자독식의 게임원리가 경제를 지배하게 되면서, 고용불안과 소득 불안정으로 고통을 받게 되었다.

한국 사회가 보여주고 있는 병리적인 현상들은 대립적 상호의존적인 노사관계에서 균형이 이루어지지 못하기 때문에 발생한다. 노사문제는 노동시장과 작업장 문제로 그치는 것이 아니라 사회 전체의 문제로 파급된다는 점에서 전형적인 산업사회의 사회문제이다. 그러므로 19세기 유럽에서 등장한 노동문제는 현대 유럽의 정치체제와 경제체제를 규정하는 사회문제였다.

### 3. 포용성장의 대두

1980년대 전후로 시작된 신자유주의적 전환은 2008년 글로벌 금융위기를 계기로 퇴조하기 시작했다. '시장이 모두를 자유롭게 하고, 풍요롭게 할 것'이라는 믿음은 더 이상 유지되기 힘들게 되었다. 그 대신, 규제 없는 무한경쟁을 통한 승자독식이 아니라, 국민 모두가 함께 살아가고, 모두가 안정된 삶을 영위할 수 있는 협력과 공생의 가치가 대두되기 시작했다. 최근 새로운 경

제정책 이념으로 제시되는 포용성장(inclusive growth)에 관한 논의들도 주로 도구적인 차원에서만 이루어지고 있지만, 신자유주의 이후의 변화된 경제 패러다임을 보여주고 있다. 신자유주의를 내세웠던 초국적 기구들인 EU, OECD, World Bank, IMF, WEF 등도 최근 포용성장을 새로운 정책 원리로 내세우고 있다(Kireyev and Chen, 2017; OECD, 2016; WEF, 2017). 대표적으로, 신자유주의 전도사였던 IMF조차 포용성장이 신자유주의의 폐해를 극복할 정책이라고 주장하고 있다(Loungani, 2017). 포용성장은 노동시장의 통합, 경제성장의 혜택 공유, 기업 거버넌스 참여, 재정적 통합, 미래 세대와의 통합 등을 포함한다는 점에서 경제침체를 극복하기 위한 정책수단 차원을 넘어서 어느 정도 무한경쟁과 승자독식을 내세운 신자유주의 이념을 넘어서려는 새로운 비전을 대변한다고 볼 수 있다.

그렇다면, 오늘날 새로운 시대정신으로 부상한 포용성장의 주체와 객체는 누구인가? 누가 누구를 어떻게 포용하는가? 포용의 주체와 관련하여 많은 논의들은 암묵적으로 국가 혹은 정부를 포용성장의 주된 주체로 간주한다. 국가를 포용의 주체로 간주할 때, 포용은 새로운 시대정신이 아니라 이미 한국의 헌법에 명시된 헌법정신이다. 대한민국 헌법 전문은 다음과 같은 내용을 포함하고 있다. 전문은 “정치·경제·사회·문화의 모든 영역에 있어서 각인의 기회를 균등히 하고, 능력을 최고도로 발휘하게 하며, 자유와 권리에 따르는 책임과 의무를 완수하게 하여, 안으로는 국민생활의 균등한 향상을 기하고, … 우리들과 우리들의 자손의 안전과 자유와 행복을 영원히 확보할 것”을 강조하고 있다. 그리고 국민의 권리와 의무를 다루고 있는 헌법 제10조는 “모든 국민은 인간으로서의 존엄과 가치를 가지며, 행복을 추구할 권리를 가진다. 국가는 개인이 가지는 불가침의 기본적 인권을 확인하고 이를 보장할 의무를 진다”는 점을 명시하고 있다.

핵심적인 문제는 포용의 주체가 국가라고 할 경우, 국가는 어떻게 포용을 하여 경제성장을 이룩할 수 있는 것인가 하는 것이다. 시장 자본주의 사회에서 경제 영역의 핵심적인 주체는 국가가 아니라 사기업이다. 국가가 고용주가 되는 공공부문의 경우에는 국가가 포용적 성장을 직접 주도할 수 있지만, 민간 부문의 경우에는 국가가 포용의 주체가 아니라 포용적 성장을 촉진시키거나 유도할 수 있는 정책수단만을 가지고 있다는 점에서 간접적인 주체이다. 그러므로 사기업이 포용적 성장을 적극적으로 받아들이고, 그것을 경영의 주요 원리로 삼지 않을 때, 국가 주도 포용성장은 성공을 거둘 수 없다.

이러한 한계에도 불구하고, 국가는 세 가지 접근을 통하여 기업이 포용성장에 적극적으로 동의하고, 포용성장을 실현하기 위한 구체적인 행동(고용정책, 임금정책과 노사관계 등)을 취할 수 있다. 첫째는 근로기준 강화하여, 노동자들의 존엄과 행복을 적정 수준에서 보장하는 법을 통

한 ‘법적 접근’이다. 노동조건에 대한 규제를 통해서 노동환경, 노동시장, 임금 등의 기준을 설정하여, 노동자들을 보호하는 것이다. 이것은 산업재해 방지나 위반 시 처벌을 하고, 최저임금제도의 위반과 임금체불에 대한 처벌 등과 같은 노동행정을 통해서 이루어진다. 한국의 경우, 국가의 법적 개입은 집권 정당의 성격에 따라서 크게 달라졌다. 외환위기 이후 한국의 노동시장과 노동조건에 대한 규제완화가 계속 이루어지면서, 전반적으로 근로기준의 약화가 나타났지만, 보수 정권하에서 노동자들의 근로조건이 더 크게 약화되었다.

두 번째는 기업이나 고용주 수준의 ‘경영적 접근’이다. 기업이 경제적인 이익을 추구하기 위하여 다른 사람들을 고용하지만, 경영 주체의 인식과 행동은 나라마다 대단히 큰 편차를 보이고 있다. 홀과 소스키스(Peter A. Hall and David Sockice, 2001)가 자본주의 다양성론에서 주장한 것처럼, 독일이나 스웨덴의 기업들과 같이, 다양한 이해 당사자들의 이익을 고려하면서 또한 노동자들과 같이 경영상의 주요 이슈들을 함께 결정하는 경우가 있는가 하면, 미국과 영국의 기업들과 같이, 주주들의 이익 극대화를 가장 중요한 경영 목표로 설정하는 경우도 있다. 구체적으로 작업장에서 이루어지는 경영과 노동과의 관계는 노동에 대한 경영의 인식과 태도에 따라 크게 달라진다. 최근 한국에서 문제가 된 ‘갑질’은 피고용자에 대한 경영자들의 왜곡된 인식과 행태의 단면을 보여준다.

마지막으로 노동자들 스스로 자신들의 노동조건을 향상시킬 수 있도록 하는 제도적 장치로 노동조합의 결성과 활동에 바탕을 둔 ‘노사관계 접근’이다. 노동자들의 권리와 이익을 증진시키기 위한 제도적 장치로서의 근로기준법이나 노동조합법은 상대적으로 약자인 노동자들의 이익을 집단적으로 보장하는 제도이다. 노동자들의 자발적인 조직과 단체행동을 통해서 자신들의 노동조건을 개선한다는 점에서 이러한 접근은 ‘행위적 접근’이라고도 볼 수 있다. 이러한 행위적 접근도 기본적으로 법과 정책에 의해서 영향을 받는다. 한국에서 보수적인 정권들은 지속적으로 노동조합의 조직력과 영향력을 약화시키고자 시도하였다. 노사자율주의를 포기하고 공권력을 동원하여 노동조합의 활동을 억압하기도 하였다. 노동자들이 스스로 조직하여 자신들의 노동조건을 향상시킬 수 있는 상황을 막고자 한 것이다.

민주주의 사회는 개별적 차원과 집단적 차원에서의 노동권 보장을 전제로 한다. 개별 노동자들의 근로조건에 대한 기준의 제시와 보장뿐만 아니라 노동자들 스스로가 집단적으로 자신들의 권익을 증진시킬 수 있는 조직과 활동을 보장하는 법과 제도가 민주주의의 시금석이다. 민주주의 사회는 단결권, 단체교섭권과 파업권과 같은 노동과 관련된 법적 권리뿐만 아니라 복지와 관련된 사회권적 시민권도 강화시킨다. 시민으로서 요구할 수 있는 기본적인 생활권으로서의 사

회권적 기본권도 시민으로서의 노동자들의 삶을 보호하는 중요한 요소이다.

#### 4. 디지털 혁명과 노동의 다양성

21세기 노동은 지속적으로 과학과 기술 혁신의 영향을 받고 있다. 특히 최근 디지털 혁명 혹은 인공지능(AI) 혁명은 노동의 성격을 근본적으로 변화시키고 있다. 자동화와 디지털화를 넘어서 현재 진행되고 있는 인공지능 혁명은 플랫폼 노동이라는 새로운 형태의 노동을 촉진시키고 있다. 서비스업뿐만 아니라 제조업에서도 고정된 고용주-피고용자 관계가 더 이상 적용될 수 없는 플랫폼 노동이 앞으로 더욱 더 확대될 것을 전망된다(Kagermann, H., W. Wahlster and J. Helbig, eds., 2013).

자동화와 디지털화는 모든 산업부문에서 일자리 양극화를 낳고 있다. 그리고 이는 과학기술 혁명에 적응하고 더 나아가 적극적으로 활용할 수 있는 집단과 그렇지 못한 집단 간 소득격차를 더 크게 할 수 있다. 현재 디지털 혁명으로 인하여 고용 기회가 사라지고, 고용의 안정성이 약화되고 있지만, 디지털 혁명을 통한 재화와 서비스의 생산은 더 효율적으로 또 더 대량으로 이루어지고 있다. 그렇지만, 현재와 같은 제도 하에서는 많은 사람들이 디지털 혁명의 성과를 공유하지 못하고 있다. 그 결과, 노동시장에서의 고용양극화가 소득의양극화로 이어지고 있다.

디지털 혁명은 새로운 ‘포용적 노동정책’의 필요성을 증대시키고 있다. ‘고용형태의 다원화’가 이루어지면서, 전통적인 ‘표준적 노동’의 역할과 형태가 급격히 변하고 있고, 전통적인 노사관계의 틀도 약화되고 있다. 이러한 노동시장의 불확실성을 해소할 수 있는 국가의 새로운 대응이 요구되고 있다. 예를 들어, 국가가 직무 강화(job enrichment)와 동시에 직무 재교육(job re-skilling) 등을 통하여, 공유경제, 사회적 경제, 가치경제 등을 촉진시키는 새로운 역할을 하도록 요구받고 있다.<sup>1)</sup>

---

1) 대표적으로 ‘기술편향적 과학기술의 변화(Skill biased technological change)’ 논의는 고학력자는 디지털화와 컴퓨터화에 적응을 쉽게 하지만, 저학력자는 적응하지 못하여 뒤처지게 되고, 이는 학력에 따른 소득격차의 확대로 나타난다고 본다(Acemoglu, 2002; Card and NiNardo, 2002). 이러한 관점은 과학기술(technology)과 기술(skill) 간의 조응을 통해서 고학력자가 더 혜택을 누리게 된다고 본다.



### Ⅲ. 노동존중 사회와 사회적 대화

#### 1. 노동존중 사회

과학기술의 발달과 무한 시장경쟁에 따른 소셜 덤핑에서 벗어나 모든 사회 구성원들이 주권자로 제대로 대접받기 위해서는 무엇보다도 노동을 하는 사람들이 중시되고, 노동이 사회적으로 가치 있는 활동으로 간주되어야 한다. 노동이 생산요소의 일부분이 아니라, 사회의 존립과 유지에 근간이 되는 집합적 활동이라는 인식이 우선적으로 필요하다. 오늘날 노동은 집합으로 이루어지며, 복잡한 분업체계 속에서 상호의존적으로 이루어지는 노동을 통하여 우리의 삶이 유지된다. 그러나 노동이 사회를 구성하는 근간임에도 불구하고, 신자유주의 세계화 속에서 노동은 소셜 덤핑의 대상이 되어, 근로빈곤층이 증가하고, 불평등이 심화되었다.

노동이 존중되는 사회는 세 가지 차원으로 구성된다. 첫 번째는 물질적 차원으로 일에 대한 적절한 보상(reward)이다. 이것은 노동을 통한 생산물의 분배와 관련된다. 노동의 대가가 차별적으로 주어지거나 혹은 낮은 수준에서 지불되는 경우, 노동의 가치와 기여는 평가절하된다. 그러므로 노동존중 사회가 되기 위해서는 저임금이나 근로빈곤의 해결이 무엇보다도 중요하다.

두 번째 차원은 사회문화적 차원으로 일을 하는 사람이 인격적 존재로 대우를 받는 인정(recognition)이다. 일을 하는 사람들이 고용주로부터 인격적으로 멸시 당하고, 홀대를 받는 경우, '갑질이 만연된 사회'가 된다. 이러한 사회에서 노동은 경시되고, 기피의 대상이 된다. 이러한 경우, 비록 노동자가 민주주의 제도에서 투표권을 갖는 유권자이지만, 일터에서는 머슴이나 하인처럼 취급된다. 그러므로 그들에게 투표권은 실질적인 의미를 지니지 못한다.

세 번째 차원은 권력적 차원으로 일을 하는 사람들이 자신의 일과 관련하여 능동적으로 의견을 개진하고 일과 관련된 결정에 참여(participation)하는 것이다. 고용주의 명령과 지시에 따라서 일하는 종속적이고 수동적인 존재가 아니라 스스로 일을 결정하고 수행하는 적극적 행위자가 되어야 한다. 1976년 도입된 독일의 공동결정제도(Mitbestimmung)와 1976년 도입된 스웨덴의 노동자 경영참여제도(MBL)는 노동자들의 경영참여를 통한 책임과 권력의 분점을 실현하기 위해서 도입되었다. 그것은 일을 통해서 타인으로부터 인정을 받을 뿐만 아니라 자기를 실현하는 삶을 강화하는 제도인 동시에, 작업장의 민주화라는 관점에서 민주주의의 심화를 목적으로 한 것이다(Meidner, 1997; Sandberg et al., 1992).

산업사회에서 세 가지 차원의 노동존중의 의미는 서로 달랐지만, 어느 정도 순차적인 역사적 과정을 거쳐서 다양하게 제도화되었다. 민주주의에 대한 인식의 변화와 더불어, 조직 내의 노

사관계와 ‘경영권과 노동권’에 대한 인식도 달라졌다. 구체적으로 20세기 등장한 최저임금제, 근로기준법, 차별금지법, 양성평등법, 근로기준 옴부즈맨 제도, 직장위원회, 노동조합, 단체교섭, 공동결정제도 등은 모두 ‘일하는 사람들’이 존중되는 사회를 만들기 위해서 도입된 제도들이다. 21세기 노동존중 사회는 양적인 ‘경제성장’을 넘어서 국민의 삶의 질을 제고하는 ‘사회성장’을 이루기 위해서 한국사회가 이루어야 할 과제이다. 그것은 20세기 후반 신자유주의 세계화로 인한 무한 시장경쟁, 승자독식, 각자도생의 분열적인 사회를 극복하기 위한 대안이기도 하다. 한국의 경우, 노동자들의 권리를 보장하는 법과 제도는 대단히 뒤늦게 제도화되었다. 20세기 말 민주화와 더불어 제도화가 시작되었지만, 외환위기 이후 신자유주의적 경제개혁을 통해서 제도화는 중단되거나 포기되었다. 그런 점에서 노동을 존중하는 사회는 신자유주의 세계화가 낳은 부정적인 사회정치적 변화를 막고, 포용과 안정, 상생과 통합을 통하여 국민 모두가 인간다운 삶을 영위할 수 있도록 하자는 목표이기도 하다.

그리고 노동존중 사회는 지속가능한 사회체제를 구현하기 위한 필요조건이다. 노동경시 사회는 노동에 대한 보상과 근로조건 악화를 야기하여 불평등 심화와 빈곤 확대를 낳는다. 이것은 거시경제 차원에서 내수부족에 의한 경제침체를 초래했다. 단적으로, 비정규직의 확대와 비정규직 임금 차별의 결과는 노동 분배율의 하락을 야기하여 총수요 하락을 낳았다(Piketty 2015).

## 2. 누가 노동존중 사회를 구현하는가?

노동존중 사회는 국가 프로젝트만은 아니다. 노동이 존중되는 사회는 다양한 사회경제적 주체들의 집합적 노력으로만 가능하다. 노동이 개인과 사회의 존속에서 핵심적인 요소인 만큼, 노동의 성격과 노동체제를 바꾸는 것도 다양한 이해 주체들의 적극적인 참여를 필요로 한다. 핵심적인 주체는 국가, 기업과 노동조합이다.

노동존중 사회를 구현하는 첫 번째 주체는 국가이다. 국가는 정치권력을 이용하여 법과 제도를 통해서 그리고 재정과 행정력을 동원하여 노동존중 사회를 구현할 수 있는 제도적인 환경을 만들 수 있다. 노동행정을 담당하는 고용노동부뿐만 아니라 기업의 활동에 영향을 미칠 수 있는 다양한 국가기관들은 정책을 통해서 개인과 기업의 경제활동과 경영에 영향을 미칠 수 있다. 또한 공공기관이나 공기업은 고용주체로서 직접적으로 노동존중 사회를 공공부문에서 실현시킬 수도 있다.

노동존중 사회를 구현하는 두 번째 주체는 기업이다. 대기업과 같은 시장 권력을 가지고 있는

주체는 두 가지 차원에서 노동존중 사회를 실현하는 데 핵심적인 역할을 담당한다. 먼저 대기업은 고용을 하는 주체로서 피고용자의 고용조건이나 노동 상황에 직접 영향을 미칠 수 있다. 또한 대기업은 다른 중소기업들과의 원·하청관계를 통해서 하청기업의 고용 상황에 간접적으로 영향을 미칠 수 있다. 대기업과 중소기업과의 관계가 협력적 상생관계를 갖는 경우, 중소기업 내 고용주와 피고용자 관계 또한 협력적 상생관계를 갖게 될 가능성이 높다. 반면에 그 관계가 종속적이고 약탈적인 관계인 경우, 중소기업 내 고용관계는 더 열악한 이중적 ‘갑을관계’를 지닐 수 있다. 복합적 갑을관계에 처한 노동자들은 더욱 열악한 임금수준과 근로조건을 피하기 힘들다는 점에서 ‘다중적 사회적 배제’를 경험하고 있다고 볼 수 있다.

노동존중 사회를 구현하는 세 번째 주체는 노동자와 노동조합이다. 역사적으로 모든 산업사회에서 노동자들은 투쟁을 통해서 노동권을 확보하고, 노사관계 제도를 만들었다. 대체로 기업이 자발적으로 노동자들의 권익을 옹호하고 노동권을 법적으로 보장하기보다는 노동자들의 집합적인 운동을 통해서 노동자들의 경제적 지위가 향상되었다. 그리고 노동자들의 운동이나 정당에 의한 법적, 제도적 개혁을 통해서 오늘날의 개별 노동자들의 노동권과 집단적인 권리가 확보되었다. 이는 노동계급 정당운동으로도 확대되어, 서구 산업사회에서 노동계급을 대변하는 정당들이 조직되어서 오늘날 서구 정치체제의 핵심을 이루고 있다. 그러나 한국의 경우, 노동자들은 1998년에 이르러서야 노동법 개정을 통하여 제한적이거나 집단적 권리를 확보할 수 있었다. 집단적 권리는 노동자들의 결사의 자유와 단체교섭과 파업과 같은 단체행동권의 확보를 포함한다.

#### IV. 노동존중 사회의 과제와 사회적 대화

노동존중 사회의 실현은 지속적인 제도적 변화와 인식의 변화를 동시에 요구한다. 생각과 행동의 변화는 제도적인 차원의 변화뿐만 아니라 습관화된 ‘아비투스(habitus)’의 형성을 통해서 이루어질 수 있다. 아비투스는 자연스럽게 여기는 내면화된 생각의 습관을 의미한다. 오랜 경험을 통해서 획득되는 감정, 정서, 취향, 성향 등은 법과 제도의 변화를 통해서 단기간에 만들어질 수 없다는 점에서 노동존중 사회의 실현은 장기적으로 제도변화와 행태변화가 수반되어야 한다.

무엇보다도 개인 수준과 집단 수준에서 노동에 대한 인식을 제고할 필요가 있다. 사람들은 일상생활과 교육을 통해서 어떤 활동이나 사건의 중요성과 가치를 인식하게 된다. 공공교육, 초·중·등 교육에서 노동과 노동의 가치에 대한 교육을 통해서 노동을 새롭게 인식하는 것이 필요하다.

다. 노동은 모든 사람들이 수행한다. 자본가, 자영업자, 노동자, 주부와 퇴직자 모두 노동을 한다. 노동을 통해서 경제적인 이익을 추구하는 할 뿐만 아니라 가사노동과 같이 경제적인 보상을 추구하지 않는 경우도 있다. 또한 서로 다른 사람들이 노동을 통해서 유기적인 관계를 맺게 되는 분업체계 속에서 살고 있다. 사회 분위기가 노동을 폄하하거나 멸시하는 환경 속에서 노동존중은 이루어지기 힘들다는 점에서, 노동존중은 법적, 제도적 차원뿐만 아니라 태도와 행동에서의 변화를 필요로 한다.

노동존중 사회의 실현에서 가장 우선시 되는 것은 노동을 하는 동안 사람들의 생명을 안전하게 유지하는 일이다. 산업안전은 노동자 인권의 가장 핵심적인 요소이다(Spieler, 2003: 79~80). 노동자가 일을 하는 도중에 재해로 인하여 사망하거나 다치는 일은 가장 심각한 노동자 인권의 침해 사례이다. 2001년부터 2010년까지 한국에서 2만 2,897명이 작업 중 사고로 사망했다. 최근에도 하루 평균 5명 정도가 일을 하다가 발생한 사고로 사망하고 있다. 한국의 산재 사망률은 일본의 3배, 덴마크의 6배, 스웨덴의 9배, 영국의 14배에 달하고 있고, 선진국 중 산재 사망률이 가장 높은 미국보다도 2.5배 더 높다. 산업재해는 노동자 개인의 생명과 더불어 가족의 삶을 파괴한다는 점에서 노동존중 사회의 출발점은 안전하게 일을 할 수 있는 노동환경을 마련하는 것이다.

최근 산재 사망의 주요 원인은 비용절감, 비정규직 고용, 하도급 업체 노동 등이다. 그러므로 사회적 약자들이 산재로 사망할 가능성이 훨씬 높다. 비용을 줄이기 위하여, 시간을 단축하기 위하여, 노동자들의 안전을 무시하는 경우가 많아지면서, 산재 사망자가 끊임없이 발생하고 있다. 줄어들지 않는 산업재해는 고용주나 노동자 스스로 노동과정에서의 안전을 경시하기 때문에 발생하는 경우가 많다는 점에서 노동 경시의 산물이다.

산업자본주의 하에서 이루어지는 고용계약은 대립적인 상호의존성을 바탕으로 하고 있다는 점에서 '대립적인 속성'과 '상호의존적인 속성'을 동시에 고려하는 사회적 대화를 제도화할 필요가 있다. 대립적 상호의존성을 인정하는 동시에, 정합게임의 가능성을 극대화하는 노사정(시민사회)협의체를 구축하여, 이해의 조정과 충돌을 피하면서 노와 사의 이익을 제고하는 것이 노사정(시민사회)협의체이다. 구체적으로 임금뿐만 아니라 근로환경, 정규직/비정규직 고용, 노동자 경영참여 등 다양한 이슈를 포함한 쟁점들을 중심으로 이익을 서로 교환하는 개별 기업 수준의 단체교섭뿐만 아니라 사회 전체 수준의 거시적인 노사정(시민사회)합의가 필요하다. 사회적 대화는 한국과 같이 기업별 노조 체제하에서 더욱 필요한 제도적 장치이다. 개별 노조가 기업의 이익이나 조건을 고려하기 때문에, 공적인 이익은 중요하게 고려되지 않는다. 사회적 대화는

노동의 조직적 한계를 넘어서는 제도로 기능할 수 있다.

노동존중 사회의 구현의 또 다른 필요조건은 연령, 성, 인종, 국적 등에 따른 차별 배제이다. 노동존중 사회의 실현은 남성과 여성 간의 평등한 대우와 인정을 전제로 한다. 성, 인종, 국적, 연령 등에 기초하여 차별과 배제가 일상화된다면, 차별과 배제를 당하는 노동자들의 존중은 원칙적으로 부정된다. 여성들의 경제활동 참가가 지속적으로 증가하고 있고, 외국인 노동자들이 증가하고 있는 현실에서 성과 인종이나 국적에 따른 차별의 금지는 노동존중 작업장을 만들기 위한 필수불가결한 요소가 되었다.

현대의 노동은 농업사회의 노동과는 달리 기술의 향상과 일을 행하는 방식의 변화를 지속적으로 동반하고 있다. 디지털화와 4차 산업혁명과 같은 새로운 변화는 일의 성격과 생활세계 자체를 변화시키고 있다. 이러한 변화에 대응하여 지속적인 학습과 숙련이 가능하도록 하는 숙련과 재교육 시스템 구축이 중요해졌다. 교육이 학교 교육으로 그치지 않고, 평생교육으로 이어지는 주된 이유는 과학기술과 개인의 손기술의 변화가 지속적으로 이루어지기 때문이다. 교육은 존중을 받을 수 있는 노동자를 육성하는 과정이다. 보다 높은 단계의 노동존중은 존중을 받을 수 있는 노동자들을 교육과 훈련을 통해서 배출하는 것이다. 이는 지속적인 기술 습득과 기술 갱신의 제도화를 통해서만 가능하다.

위와 같은 변화는 다양한 이해 당사자들 간의 갈등을 내포하고 있다. 한국 사회의 변화와 관련하여 전국적인 수준에서 이해의 충돌을 조정하고 타협을 이루어내기 위해서는 사회적 대화가 필수적으로 요구된다. 거시적인 제도와 노동체제의 변화가 일방적으로 이루어지는 경우, 그것의 결과를 둘러싼 이해 대립은 사회적 대화 없이, 조정이 불가능하다. 정합계임을 이루어내기 위해 선진 산업사회들에서 도입된 제도적인 해결책은 단체교섭과 노사정(시민사회)위원회의 도입이었다. 단체교섭이 주로 작업장 이슈를 다룬다면, 노사정위원회는 작업장 밖의 전국적인 이슈를 다룬다. 민주주의 사회에서 노사 간의 이해 충돌을 통합적이고 생산적으로 전환시킬 수 있는 유일한 방법은 사회적 대화이다.