

개혁적 노동정책으로 국가경쟁력 강화를

김 대 환(한국노동사회연구소 부소장,
인하대 경제학과 교수)

'변화와 개혁'을 내걸고 출범한 현 정부의 개혁 의지가 의심받고 있다. 특히 노동 부문에서는 정부의 개혁 의지가 애당초 존재했었느냐고 반문하지 않으면 안될 정도로 노동정책은 후퇴를 거듭해 왔다. 급기야 최근 들어서는 반개혁을 넘어서 수구 반동적인 기조로 정착되고 있는 듯한 데 대한 우려와 경계의 목소리가 높다.

정작 비리 척결과 개혁에는 그다지 강하지 못한 정부가 유독 노동 부문에 대하여 그 강압성을, 그것도 반개혁적 강압성을 과시하고자 하는 이유는 무엇인가? 말인즉슨, 무한 경쟁의 글로벌시대에 살아남기 위해서는 '국가경쟁력'의 강화가 무엇보다도 중요하기 때문에 노동자는 '요구'할 것이 아니라 희생을 '감수'하여야 한다는 것이다.

이와 같은 경쟁력 강화 논리는 엄밀히 말하여 자본의 논리이지 '작은' 정부는 물론 '강한' 정부의 논리도 될 수가 없다. 더구나 '변화와 개혁'과는 번지수가 멀어도 한참 멀 뿐만 아니라 개혁정책과는 담을 쌓는 논리이다.

자본 일방의 논리에 따른 위와 같은 '국가경쟁력 강화' 이데올로기는 한국경제의 국제경쟁력 강화를 위해서도 개혁되지 않으면 안된다. 왜냐하면 그것은 국제경쟁력을 편협하게 인식하고 있거나 의도적으로 왜곡시키는 것이기 때문이다. 한 국가의 국제경쟁력은 매우 다양한 요인들에 의해 규정되며, 그 핵심이라 할 수 있는 산업의 국제경쟁력 강화는 무엇보다도 자본측의 자기 혁신과 정부의 개혁적 정책을 통한 고생산성 사회경제의 확립으로써만 가능하다. 여기에는 무엇보다도 노동의욕의 제고를 위한 개혁적 노동정책이 요구된다.

국가경쟁력의 규정 요인

현재 우리 사회에서 유행하고 있는 '국가경쟁력'이란 유행어를 말할 때 한편으로는 그 개념 수준을 엄밀하게 규정하고, 다른 한편으로는 보다 종합적인 관점을 견지할 필요를 느낀다. 이 개념의 포괄 범위가 워낙 넓기 때문에 모호함이 따른다는 것은 이해한다 할지라도, 그 특정 부분을 자의적으로 이용하는 데서 오는 이데올로기화의 위험은 극력 경계하지 않으면 안된다.

이를 감안한다면 '국가경쟁력'이란 개념은 '산업의 국제경쟁력'이란 의미로 제한하여 사용할 필요가 있다. 이것은 산업의 수준으로 개념을 보다 구체화하고 엄밀화함으로써 오용의 위험을 제어하는 한편, 이 개념의 분석력을 높일 수 있는 이점이 있다. 또한 산업은 기업의 상위 시스템이면서 국민경제의 중추이기 때문에, 적어도 경제적인 측면에서 이는 '국가경쟁력'을 대변하는 것이라고 할 수 있다. 즉, 국제경쟁력을 가진 산업이 다수 존재할 때 국가 경쟁력도 존재하는 것이다. 여기서 산업의 '국제경쟁력'은 흔히 일면적으로 인식되는 해외시장에서의 수출 경쟁력만이 아니라 국내시장에서의 수입에 대한 대항력도 포함한다.

이러한 의미의 국가경쟁력은 단일 변수에 의존하거나 경제적 요인에 의해서만 규정되는 것이 아니라 매우 복합적인 요인의 작용에 의해 결정된다. 이런 요인들로 경제학에서 자주 인용되고 있는 것들이 ① 요소 조건, ② 전략과 조직 및 경쟁 양상, ③ 관련 및 지원 산업, ④ 수요 조건, 그리고 외적 요인으로서 ⑤ 정부의 역할과 ⑥ 기회 등이다. 그러나 여기에는 노동자와 기업가의 역할이 누락되거나 소홀히 취급되고 있으므로 ⑦ 노동조합의 역할과 ⑧ 기업가의 역할이 명시적으로 추가되지 않으면 안된다.

그런데, 앞서 열거한 모든 조건들이 구비된다고 하더라도 실제 생산 일선에 있는 노동자의 열(熱)과 성(誠)이 기울여지지 않는다면 경쟁적 우위는 공염불이 되고 만다는 사실이 강조될 필요가 있다. 노동자는 경쟁력의 최일선 담당자로서, 무엇보다도 노동 의욕이 경쟁 우위를 좌우한다고 해도 지나친 말은 아닐 것이다.

경쟁력 강화를 위한 자본 개혁

경쟁력 강화의 요체는 생산성 증대이며, 이를 위해서는 단기적이고 한계가 있는 노동비용의 절감에 의존할 것이 아니라, 고품질의 효율적 생산 체제로 한국 경제 전반의 체질개선을 동반한 구조 개혁이 이루어지지 않으면 안된다. 무엇보다도 비효율적인 재벌체제가 해체되고 경쟁 체제가 적극적으로 도입되어야 하며 이를 위한 정부 및 기업가의 정책과 발상의 전환이 시급하다.

이는 곧 경제 민주화를 말하는 것으로, 현 단계에서는 적극적인 개혁적 조치를 필요로 한다. 경제 민주화의 서로 연관된 두 수준은 정책 결정에의 참여와 경쟁력의 상대적 평등화이다. 후자는 전자를 실질적으로 가능하게 해 준다는 점에서 매우 중

요하다. 경제력의 팽창화에 기초하여 실질적인 참여경제 체제를 구축함으로써 효율적인 고생산체제로의 진입이 가능하다. 경쟁력의 안정적이고도 장기적인 강화는 이러한 체제하에서 비롯되는 것이다.

이를 위한 개혁은 무엇보다도 광범한 참여 하에서 비효율적인 조직을 쇠신하는 데서 출발하여야 할 것이다. 이와 관련하여 중요한 것은 대단히 불평등적일 뿐만 아니라 비효율적인 재벌체제를 타파하고 경쟁 체제로 하루 빨리 이행하는 것이다. 여기서 유의하여야 할 것은 규모의 경제에 따른 대기업과 재벌구조는 구별되어야 한다는 것이다. 규모의 이점을 살리는 것은 경쟁력의 강화에 도움이 되는 것이지만 재벌체제는 오히려 그 반대이다. 그러나 최근 정부의 정책 기조는 다시 재벌 위주로 회귀하고 있다. 이는 개혁의 후퇴 내지는 실종이라는 차원만이 아니라 한국 경제의 대외 경쟁력 전반을 떨어뜨리는 결과를 초래할 것이란 점에서 예사롭지가 않다.

물론 기업 활동에 대한 정부의 불필요한 규제는 완화되어야 하겠지만 규제의 철폐가 곧 경제 민주화는 아니다. 경쟁 체제가 확립되지 않은 상황에서 규제만 철폐하게 되면 사회적 공정성은 물론 경제적 효율도 악화되는 결과를 초래하기가 십상이다. 따라서 현재 한국에서 경제 민주화의 과제는 규제의 철폐가 아니라, 불필요한 규제는 풀되 필요한 규제는 하는, 규제의 재조정인 것이다.

노동정책의 종속적 지위에서의 탈피가 시급

한편 한국 경제의 경쟁력강화를 위해서는 노동부문의 중요성과 적극성이 새삼 인식될 필요가 있으며, 이것들을 살리고 활성화하는 방향으로 개혁적 노동정책이 전개될 때 한국 경제 전반도 활성화될 수 있다는 사실에 유의되어야 한다. 이는 한마디로 노동정책이 산업 정책에 대한 종속적 지위에서 탈피되어야 함을 의미한다. 그리고 여기서 더 나아가 앞으로 노동정책은 노동의 적극성을 가로막아 온 일방적 자본논리의 수정도 요구할 수 있어야 한다.

지금까지 한국에서 노동정책은 없었거나, 있었다고 한다면 자본의 일방적 요구에 부응시키기 위한 부차적이고 종속적인 데 불과한 것이었다고 할 수 있다. 경쟁력 강화를 내세워 집요하게 도입이 추진되고 있는 변형근로시간제, 파견근로제도, 정례해고제 등도 예외가 아니다. 노동 의욕의 고취를 원천적으로 가로막고 있는 '노동악법'의 철폐에 대해서는 이미 손을 놓은 채 이러한 반개혁적 노동 입법을 추진하고 있는 현실은 노동정책의 자본 논리에의 종속을 의미하는 것으로, 하루 빨리 합리적으로 개혁·재편되지 않으면 안된다.

이제 노동을 경제의 걸림돌로 보는, 논리적으로나 현실적으로 잘못된 정책 사고는 그 극복이 절실히 요청되고 있다. 전망이 극히 불투명한 이 시점에서 한국경제에

요구되는 것은 기존의 성장 체제를 고생산성 체제로 전환하는 것이다. 여기에는 노동자의 자발성과 적극성이 필수적이며, 이를 고취하는 노동정책이 아니고서는 현재 한국 경제의 난관을 극복할 방도가 쉽게 발견되지 않는다.

노동정책 당국은 한국 경제의 경쟁력강화에 있어서 노동의 인간화를 제도적으로 보장하는 것이 중요하다는 인식을 정부 부서에 확산시켜야 한다. 그리고 그러한 정책을 적극적으로 펼침으로써 정책 결정의 종속적 지위에서 과감히 탈피함과 아울러 한국 경제의 시대적 요청에 응답하여야 할 것이다. 이러한 노동정책은 결코 노동자만을 위한 정책이 아니라 한국경제의 경쟁력강화를 위한, 곧 국민 전체를 위한 정책이기 때문이다.

참여적 노사관계를 통한 경쟁력 강화

경쟁력의 강화가 한국 경제의 경쟁 체질의 강화를 의미하는 것이라고 할 때, 그것은 무엇보다도 노동자의 자발적인 참여를 필요로 한다. 노동 부문을 배제한 산업의 경쟁력 강화는 바람직하지 못한 것은 말할 것도 없고 가능하지도 않다. 노동자가 기계같이 일하기를 기대하는, 정책 당국자와 기업주의 전근대적 사고방식이 전면적이고도 조속히 전환되지 않고는 한국 경제의 경쟁력 강화는 바라기 힘들다. 고생산성 경제로 가기 위해서는 노동의 인간화가 핵심적인 사안이며, 이는 노동자의 참여를 통한 노동의 능동화를 그 내용으로 한다.

노동자의 참여는 크게 두 차원으로 나누어 볼 수 있는데, 그 하나는 정책참여이며 다른 하나는 경영참여이다. 정책참여에도 여러 차원이 있겠으나, 우선 중요한 것은 앞에서 말한 개혁 프로그램의 마련에 노동자가 실질적으로 참여하는 것이다. 이를 통하여 노동자 자신도 스스로의 지위 향상을 위한 중·장기적 프로그램을 가질 수 있으며 전체적인 관점에 입각하여 국가 정책에 협력할 수 있는 것이다. 또한 중요한 것은 노동자의 참여를 통하여 국가 정책도 보다 전체적인 관점에서 결정될 수 있고 따라서 실효성을 가질 수 있다는 점이다. 노동자의 정책참여가 정책결정의 효율성을 떨어뜨린다는 단기적이고도 낡은 사고방식을 하루빨리 극복하고, 정책참여를 가로막는 법제를 개폐하고 이를 보장하는 제도적 장치를 함께 마련하는 것이 경쟁력 강화를 위해서도 필수적이다.

경영참가에 있어서는 그 제도적 장치의 마련을 더 이상 미루어서는 결코 고생산성 경제로 갈 수 없다는 사실을 정책 당국자는 물론 기업주도 명확히 인식할 필요가 있다. 기업의 실상에 대해 노동자들이 정확히 인식하는 것은 기업 발전에도 도움이 되는 것으로, 노동자의 경영참가는 노동의 인간화를 통한 생산성의 증대를 가져오는 적극적인 제도로 인식되고 활용되어야 할 것이다. 기업 정보의 공유에서부터 공동 의사결정에 이르기까지 단계적인 진전에 상응하여 이에 필요한 노동자의

전문지식의 배양을 위한 제도적 지원이 이루어져야 할 것이다.

요컨대, 개혁적 노동정책의 핵심은 참여적이고 민주적인 노사관계를 제도적으로 확립하는 것이다. 그리고 이야말로 한국 경제의 경쟁력 강화를 안정적이고 장기적으로 확보하는正道(正道)이다. □