

독일 베를린 세계 노사관계 학회에 제출된 20가지 테제들

박 명 준

(쾰른대 사회학과 박사과정)

■ 머리말

지난 9월 8일부터 12일 사이에 독일의 베를린 자유대학에서는 제13차 세계 노사관계 학회(IIRA)가 개최되었다. 이번 대회는 “전통적 고용을 넘어서 - 네트워크 경제에서의 노사관계”라고 하는 주제하에 다섯 개의 트랙(track)으로 나뉘어서 진행되었다. 이는 각각 ① 기업 구조조정과 작업장제도의 변화, ② 고용관계의 변화와 노동규제, ③ 세계화와 국제노동기준, ④ 노사관계의 조직행위자들의 새로운 역할과 활동, ⑤ 유럽통합과 노사관계의 변화였다. 각 트랙별로 네 개씩의 소주제들이 트랙을 대표하는 플레너리(plenary) 세션에 발표되었고, 이후에 관련 워크숍과 스페셜 세미나들로 이어져서, 보다 구체적인 주제들을 다루는 발표와 논의가 이루어졌다. 한편 개최 당일에는 사전 세션으로서, 개최국인 독일의 노사관계의 최근 변화상에 대한 심층적인 발표와 토의가 이루어지기도 했다. 아래에서는 각 트랙별 플레너리 세션들에서 발표된 총 20개의 내용들을 간략하게 조망하면서, 이번 베를린 세계 노사관계 학회 동향을 스케치해 보겠다.¹⁾

■ Track 1

우선 <트랙 I>에서는 ‘세계화시대 보편적 이슈로 등장하고 있는 기업 구조조정이 어떠한 방식으로 진행되고 있는가’와 관련하여 대체로 여러 나라의 작업장내 제도들의 변

1) 발표들에 대한 보다 자세한 내용과 더불어 워크숍 및 스페셜 세미나 등에서 다루어진 논의 내용들은 대회 홈페이지(<http://www.fu-berlin.de/iira2003>)에 게재된 논문들을 참조.

화양상을 비교 고찰한 연구들이 소개되었다.

(1) LEVESQUE와 MURRAY의 발표는 글로벌 경제에서 노조의 교섭력(bargaining power)에 대한 연구 결과였다. 이들은 하급 노조들(local unions)의 작업장의 변화에의 참여와 노조의 권력자원 동원과의 관련성에 주목하면서, 캐나다와 멕시코의 기업들에 대한 사례 비교연구를 수행하였다. 연구 결과, 두 나라의 제도적인 차이에도 불구하고, 세계화 시대에 하급노조의 권력 형성의 다이내믹이 두 나라 모두에서 공통적으로 발견되었다.

(2) BERG, APPELBAUM, BAILEY, KALLEBERG의 공동연구는 노동자들의 노동시간 통제(control of working time) 양상에 대한 국제간 비교연구였다. 연구자들은 ‘노동시간 유연화로 인하여 노동자들이 얻는 이익은 이들이 노동시간을 통제할 수 있는 정도에 달려 있다’는 문제의식 속에서 7개국을 대상으로 사례연구를 수행했다. 연구결과는 비록 노동자들이 노동시간의 유연화를 통하여 일정 정도 이득을 보는 부분이 있지만, 노동시간의 통제권은 모든 나라들에서 여전히 경영측이 행사하고 있었다는 것이 공통으로 드러났다. 다만, 유럽의 경우는 법적 권한이나 단체협약을 통하여 노동자들에게 노동시간에 대한 추가적인 통제 가능성을 제공해 왔다. 그러나 미국의 경우 노동자들의 노동시간 통제권은 매우 낮으며, 그 또한 직업별로 불균등한 분포를 이루어 왔다.

(3) DELL'ARINGA, GHINETTI, LUCIFORA의 발표는 고능률 작업시스템(High Performance Work Systems)과 유연적 임금체계(flexible pay methods)의 유럽식 사례들을 주요 10개국의 데이터를 기반으로 행한 경

험적 연구였다. 그 동안 유럽의 주요 국가들에서 이루어진 근로자 참여의 대부분의 관행은 대체로 다기능화(multitasking), 위계적인 조직구조의 수평화(flattening) 및 팀제의 도입 등으로 모아졌다. 반면 이것들에 비해 직무순환(job rotation)의 도입은 공통성에 있어서 훨씬 떨어졌다. 훈련과 ICT의 사용은 유연적 임금체계의 전체적인 세트의 도입과 밀접한 관련성을 지녔고, 전반적으로 새로운 노동관행이 이루어지고 있는 곳에 유연적 임금체계의 도입도 보다 많이 이루어졌다.

(4) JACOBY와 SAGUCHI는 일본과 미국의 작업장들에서 상급 인적자원관리 실행자들(senior HR executive)의 역할을 비교 연구한 결과를 발표했다. 두 나라 모두 그동안 HR기능의 본부(headquarter)들은 위축되었고, 고용 결정이 보다 탈중양화되는 제도적인 수렴성(institutional convergence)의 특성을 보였다. 그러나 변화의 속도에 있어서는 미국이 훨씬 빨랐고, 변화의 국내적인 간극(gap)에 있어서도 미국이 일본에 비해 보다 다양한 모습을 보였다.

■ Track 2

다음으로 <트랙 II>의 주제는 ‘고용관계의 변화하는 흐름 속에서 노동규제(Labor Regulation)의 새로운 추세들과 변모 양상에 대한 것이었다.

(5) BOSCH는 발표를 통하여 ‘서유럽에서 새로운 표준고용관계(SER: Standard Employment Relationship)가 발생하고 있다’는 주장을 폈다. 그는 세계화 속에서 SER가 점차 무의미해져 가고 있다는 기존의 주장들

에 대해서 시기상조라고 비판을 했다.

(6) MARSDEN은 ‘신경제(New Economy) 하에서 고용계약의 새로운 모델’을 찾아내기 위하여 기존 고용관계의 기본 원칙들을 경제적·법적 그리고 심리적인 차원에서 다차원적으로 재검토해야 할 것을 주창했다. 그는 신경제에서 노사간의 경제적 협력의 임시적인 형태(transient forms)를 규제하는 계약 형태에 주목하면서, 전통적인 고용관계에 대한 수많은 형태의 ‘기능적인 등가물들(functional equivalents)’의 모습으로 현재 신경제의 노동규율과 인센티브 장치들이 추구되고 있음을 강조했다.

(7) DAVIDOV는 근래에 파견근로 알선업(TEA: Temporary Employment Agencies)이 활성화되는 가운데 사용자가 고용주(employer)와 실수요자(user)로 분화되면서 삼각고용관계(Triangular Employment Relationships)가 발전하는 것에 주목하였다. 그의 연구는 이에 대한 여러 나라들의 법적인 규제의 양태들을 분석한 것으로, 특히 두 형태의 사용자들 가운데 누가 법적인 사용자로 정의되고 있는지에 대해서 주목하였다.

(8) RASMUSSEN, LIND, VISSER 등은 ‘뉴질랜드, 덴마크 그리고 네덜란드에서의 파트타임 노동과 이에 대한 각국별 규제의 양상에 대한 비교연구’를 공동으로 수행한 결과를 발표했다. 이들은 세계화의 공통적인 영향하에 처한 세 나라가 노동시장 전략에 있어서 상이한 모습을 띠는 것에 주목하면서, 구체적으로 파트타임 노동의 발전, 노동자 보호, 그리고 노동자 선호(preferences)에 있어서 각국이 보이는 차이들에 초점을 맞추었다.

■ Track 3

이어서 <트랙 III>의 주제는 ‘노사관계와 세계노동기준(Global Labor Standards)’에 대한 내용이었다.

(9) BLOCK, BERG, ROBERTS 등은 ‘미국과 유럽에서의 노동기준을 비교하고 정량화(quantifying)’한 연구결과를 발표했다. 예상대로 유럽연합(EU) 수준의 규제가 국가수준의 미국 규제보다 더 높은 것으로 드러났다. 유일하게 최저임금과 실업보험에서만 미국이 보다 높은 모습을 보였고, 노동시간, 유급휴가, 단체협상, 부당해고, 직업안정 및 건강, 노동자 참여 등 대부분의 항목들에서 EU가 미국보다 높은 규제의 양상을 보여, 고규제 노동시장(highly regulated labor market) 체제를 지니고 있음이 확인되었다.

(10) GRIFFIN, NYLAND, O’ROURKE 등은 ‘노동조합과 사회적 조항(Social Clause)’이라는 제목하에 개발도상국의 노조들의 세계화에 대한 태도의 특수성에 대한 연구결과를 발표했다. 연구는 기본노동기준 준수가 세계적인 무역체제에 참여하는 전제조건으로 되어야 한다는 요구가 강하게 일고 있음에도 정작 이 요구가 개발도상국의 노조들로부터 별로 지지를 받고 있지 못하다는 주장을 검토한 것이었다. 연구결과 대다수의 개발도상국 노조 지도자들은 국제 무역과 기본노동권 간의 공식적인 연계를 지지하는 것으로 나타났다.

(11) DOMBOIS, HORNBERGER, WINTER 등은 국제화된 경제체제하에서 미국, 캐나다, 멕시코에서 이루어지고 있는 초국적인 사회정책의 협력양상에 대해 다루었다. 이들은 NAFTA 조약의 일부인 북미노동협력조

약(NAALC: North American Agreement on Labor Cooperation)에 초점을 맞추어 그 실행과 영향을 각국 내적인 제도와의 관련성 속에서 분석했다. 연구결과 NAALC는 국제적인 노동규제가 지니는 일반적인 문제 외에도 제도적인 취약성, 정부간에 이루어지는 협력과 갈등의 전략적인 게임의 낮은 빈도, 시민사회 행위자들의 참여 부진 등의 문제를 나타냈다.

(12) ZHANG과 EDWARDS는 영국에 진출해 있는 중국 MNC를 사례로 하여, 'HRM의 관행에 있어서 투자국(the Country of Origin)의 영향'에 대한 논의를 흥미롭게 펼쳤다. 이들 기업들은 소위 '흡수 지방화(Absorption localization)' 전략을 펼쳤지만, 실제로 이러한 전략은 투자국(중국)의 명백한 특성을 나타내면서 실현되었다. 중국 기업들의 흡수 지방화 전략은 세계화나 수렴으로의 움직임을 나타내지만, 투자국의 영향의 명백한 증거들은 HR 관행에 있어서 국제화의 한계를 암시하는 것이다.

■ Track 4

이후 <트랙 IV>에서는 '노사관계에서의 조직행위자들(collective actors), 즉 노동조합 및 사용자단체의 새로운 역할들'에 대한 논의가 이루어졌다.

(13) JONES는 '지역공동체의 조직행위자로서의 노동조합'의 역할에 대해서 새롭게 적극적인 의미를 부여했다. 이 발표는 글로벌-지식경제 시대에 맞게 새로운 노사관계 이론을 구축하려는 관심에서, 무엇보다도 노조와 지역과의 밀접한 관련성, 즉 지역의 이해(community interest)와 노조의 이해

(union interest)의 중첩 지점들이 점차 넓어져가고 있음에 주목했다. 발표자는 새로운 노사관계 이론은 이러한 현상을 적극적으로 받아들여 노동조합의 역할을 새롭게 정의하며 자기변신을 이루어야 함을 역설했다.

(14) YUKI와 YAMADA는 '일본과 독일의 노동조합의 성정책(gender policies)에 대한 비교연구' 결과를 발표하였다. 이들은 두 나라에서 파트타임 노동과 고용의 여성화(feminization of employment)가 동시에 진행되었으며, 이에 대해 노동조합은 어떠한 전략으로 대응했는지를 연구했다. 두 나라 노조들은 공히 이러한 두 조류에 맞서서 각각 기존의 고용정책뿐 아니라 스스로의 조직구조 자체를 변화시키기 위한 노력에 경주했다. 그러나 비정규직을 멤버십 대상으로 하지 않는 일본의 노조가 개인적인 멤버십 시스템을 지니고 있는 독일노조에 비해 훨씬 심대한 자기변신의 도전에 처하고 있다.

(15) TRAXLER의 발표는 '시장의 세계화로 인한 경제의 변화가 사용자단체에 가하는 영향'을 주제로 한 국제비교 연구였다. 그는 세계화에 대한 개별 기업의 대응력이 증대하면서 집단적 행위자로서의 사용자단체의 위상이 약화되고 있다는 가설하에 20개의 OECD 국가를 대상으로 연구를 했다. 연구결과 사용자단체는 여전히 기존의 조직적 응집력(organizational density)을 유지하면서 세계화에 성공적으로 적응해 가고 있는 모습을 보여주었다.

(16) TURNER는 최근 일고 있는 미국에서의 노조의 재활성화(re-vitalization)의 움직임을 세계 유일의 초강대국인 미국 사회의 변동의 맥락에서 매우 유의미한 것으로 부각시켰다. 그는 최근의 변화를 미국 노사

관계 연구에 있어서 Dunlop 등 1세대들의 개량주의 제도론, Kochan 등 2세대들의 작업장 전환과 전략적 선택론 등에 이어 제3세대를 예고하는 것으로 해석했다. 그리고 지역, 환경, 학생 등 사회운동 일반의 활성화 움직임과 같이하며 사회개혁 조직으로 거듭나고 있는 미국노조의 최근의 움직임을 미국에서 진보적 행동주의의 부활의 징후의 일환으로 평가했다.

■ Track 5

마지막으로 <트랙 V>에서는 ‘유럽통합으로 인한 노사관계의 변화를 수렴이나 다양화나 측면에 관심을 두고서 조망’했다.

(17) HYMAN은 ‘유럽 통합과정에서 보여지고 있는 사회적 유럽(Social Europe)의 모호성’의 문제를 국가통합 과정에서 보여지는 각국 노동조합의 참여양상에 주목하면서 제기했다. 그는 EU 수준에서 노조의 전략적 참여를 가로막는 요인으로 첫째, 대부분의 노조들이 사회적 유럽에 대해서 방어적이고 수동적인 개념을 갖고 있고, 둘째, 유럽화로 수사적(rhetorical) 몰두가 노조 고유의 연대의 이상을 대체하는 것에 실패하고 있으며, 셋째, 초국가적인 개입의 제도화로 인하여 실제에 있어서 특별한 의안을 지지하는 강력한 투쟁이 차단되는 경향을 강화시키는 것을 들었다.

(18) DUE와 MAILAND는 최근 ‘동유럽 및 중부유럽의 국가들에서 나타나고 있는 사회적 대화(Social Dialogue)’에 대한 자신들의 연구를 발표했다. 이들 국가들에서의 사회적 대화는 사회적 대화의 최소한의 범주에 도달하고 있지 못하며, 따라서 사회적

대화를 통한 임금과 고용 등의 문제를 해결하고 있지 못하다. 서유럽의 아래로부터의 과정을 통한 사회적 대화에 비해 이 나라들에서의 그것은 위에서 아래로의 과정을 띄고 있다. 이는 약한 조직, 사용자와 협약의 실행에 대한 압력의 부족, 조직에 대한 대중들의 불신 등의 요인들의 악순환에 기인한다.

(19) MEARDI는 ‘중부유럽 국가들로의 외국인직접투자(FDI)가 노사관계에 끼치는 영향’에 대해서 ‘폴란드에서의 유럽직장평의회(EWC: European Works Councils)의 활동’을 사례로 수행한 연구 결과를 발표했다. 폴란드의 EWC의 사례는 동서유럽간의 노사관계 시스템의 통합의 가능성에 대한 의문을 불식시키는 것으로 동유럽에서의 직장평의회 활동과 의미가 서유럽의 그것과 전혀 다르지 않음을 시사했다. EWC는 폴란드의 노사관계 자체에도 간접적이거나 긍정적으로 영향을 끼치고 있다.

(20) MALMBERG는 ‘EC의 노동법의 효과적인 실행(enforcement)’과 관련하여 EU 차원의 법이 국가별 수준에서 과정과 재제(sanctions)에 대한 법률적인 수단을 형성시킬 것을 요구하는 것에 대해서 국가별로 비교분석을 행하였다. 대체로 법 지침(directives)은 고정과 재제의 특별한 규칙을 제공하지 않음에도, 유럽재판소(European Court of Justice)는 회원국의 자율성을 제한하는 실행 원칙들(principles of enforcement)을 발전시켰고, 이는 회원국별로 상이한 모습으로 받아들여지고 있다.

■ 맺음말

지금까지 살펴보았듯이 이번 대회 전반에

결친 문제의식은 ‘세계화와 신경제의 영향 속에서 공통적이면서도 다양하게 변화하고 있는 노사관계의 모습들’을 그리는 것에 있었다. 그리고 위에서 살펴본 20가지의 연구 발표들은 각각 이러한 대주제에 담긴 세계적인 핵심 현안들을 반영하고 있다고 볼 수 있다. 이번 대회를 통하여 확실하게 느낄 수 있었던 것은 전환기를 맞이하여 한국이 겪고 있는 노사관계에 있어서의 진통은 현재 세계의 모든 국가들이 당면하고 있는 보편적인 과정 가운데에 있다는 사실이었다. 이 글이 한국의 노사관계를 고민하고 있는 전문가들에게 작은 브레인 스토밍(brain storming)의 계기가 되었기를 바란다.