INTERVIEW

전문가 인터뷰

Thomas A. Kochan
MIT 슬론 경영대학원 교수

소개
MIT 슬론 경영대학원, 노동·고용연구소 부소장인 토마스 코칸 교수는 노사관계와 인적자원관리분야의 세계적인 권위자로, 6월 23~26일간 서울에서 열리는 제5회 국제노사관계학회 아시아대회에 기조연설자로 참가한다. 최근 미국 및 국제노사관계 동향에 대해 나눈 이메일 인터뷰 내용을 소개한다.

Q 현재 미국 노동시장의 상황은 어떠하며, 주요 당면과제는 무엇입니까? 한국에서는 일부 정책 입안자들과 학자들이 한국이 국제 경쟁에서 살아남기 위해 미국의 유연한 노동시장 모델을 받아들여야 한다고 주장하고 있습니다. 이 문제에 대해서 의견을 말씀해 주시면 감사하겠습니다.

A 거의 3년 동안, 경제가 성장하고 있는데도 불구하고 상대적으로 일자리 증가가 거의 없는 '고용 없는 성장'이 지속된 후, 현재 미국 경제는 다시 한번 활발하게 고용창출의 시기를 맞고 있습니다. 2004년 1월에서 4월까지 90만 개가 넘는 일자리가 창출되었습니다. 이러한 증가세에도 불구하고 제조업에서의 계속되는 일자리 감소와, 화이트칼라와 정보기술 부문 일자리가 저임금 국가들로 이동하는 해외 아웃소싱 문제, 장시간노동과 임금동결로 인한 가정내 갈등에 대한 우려가 끊이지 않고 있습니다. 이러한 상황으로 인하여, 노동시장의 회복세에도 불구하고, 개별 노동자 가정은 아직까지 많은 압박을 받고 있으며, 미래에 대한 불안감을 느끼고 있습니다. 특히 의료보험 비용 인상과, 닷컴 시대 이후의 주식시장 붕괴로 인한 연금 저축 손실로 인해서, 자신들의 노후생활대책에 대해서 우려가 큽니다.

미국 노동시장의 높은 유연성에도 불구하고, 이직(移職)에 직면한 노동자들에게 미칠 피해가 상당한 점은 우려의 대상입니다. 따라서, 노동시장이 유연하다고 해서, 노동자들이나 경제에 피해가 가지 않는 것은 아닙니다. 미국도 앞으로 직업이동에 따른 의료보험, 연금, 실업보험 등의 혜택의 이동성을 증대시키기 위하여 노동시장정책 및 제도를 변화시켜야 합니다. 따라서 미국 노동시장정책이 한국 상황에 맞을지를 신중히 살펴보지 않고 이상적인 모델로 삼는 것은 적절하지 못하다고 생각합니다.

Q 노사관계의 분권화와 고용관계의 개별화가 세계적으로 보편화되는 추세이긴 합니다만, 각 국가별 단체교섭 구조는 서로 상당히 다릅니다. 예를 들어, 한국의 노조운동은 교섭구조를 중앙집권화하기 위해, 산별노조와 산별교섭체계를 구축하고자 노력하고 있습니다. 이러한 측면에서, 주로 노동운동 측면에서 좋건 나쁘건 어떠한 전략이 사용되었는지, 미국의 산별노조의 경험을 말씀해 주십시오.

Thomas A. Kochan(MIT 슬론 경영대학원 교수)

A 미국 노조는 산업별 노동조합과 직업별 노동조합이 결합된 구조를 이루고 있습니다만, 거의 대부분의 노조와 단체교섭구조는 고도로 분권화되어 있습니다. 따라서 교섭은 기업별, 또는 공장별로 이루어지는 경향이 있습니다. 같은 산업이나 직종에서 타결된 교섭 사례를 원형 그대로 따르는 비공식적 패턴교섭이 이루어지는 경우가 매우 많습니다. 예외적인 경우를 일부 직업별노조에서 찾아 볼 수 있습니다. 건설분야와 같은 직업별노조의 경우, 같은 지역의 조합원에게 동일하게 적용되는 임금교섭을 시행하고 있고, 또한 음악, 운동, 예능, 기술 분야 등과 같은 특정 전문직종에서는 직종별 또는 지역별로 임금이 결정됩니다.

노조가 기존의 산업 또는 직종의 경계를 넘어 조직화되는 경향이 점점 더 커지고 있습니다. AFL-CIO, 즉 미국노동총동맹-산별노조회의는 이러한 현상을 권장하지 않지만, 아직까지 상황은 그렇습니다. 오랫동안, 재정적 이유로 노조들 사이에 합병이 있었고, 이로 인해 미국의 노조 숫자는 교섭 체계가 매우 분권화되어 있음에도 불구하고 줄어들고 있습니다.

Q 노동기준 및 규정에는 어떠한 변화가 나타나고 있습니까? 특히, 미국에서 9·11 테러사태 이후, 외국인 근로자들에 대한 상황은 어떤지 말씀해 주십시오.

A 미국 정부는 비자 발급에 있어서, 좀더 신중을 기하게 되었으며, 이 때문에 특정 국가들의 근로자들과 학생들이 미국에 입국하는 데 큰 어려움을 겪고 있습니다. 지금까지, 심각한 문제는 없었지만, 이러한 정책이 계속된다면 미국이 유능한 학생 및 근로자, 미래 유망 기업인을 다른 나라로 빼앗기는 것이 아닌지 우려하는 사람들이 많습니다. 우리는 이러한 제약이 철폐되어 모든 국가들로부터 방문객 및 유학생들을 받아들일 수 있고, 또한 적정 수의 외국인 노동자를 유치할 수 있기를 바라고 있습니다.

Q 2000년 6월 한국노동연구원(KLI)에서 개최한 회의 발표에서 두 가지 대안적 '비즈니스 모델'을 구별하여 말씀하셨습니다. 그 중 한 모델은 조직전략 및 업무관행을 통해, 근로자 전반이 지식기반 작업시스템과 관련 교육 및 훈련에 참여할 수 있도록 지원하는 것이었습니다. 또 다른 모델은 지식기반 근로자를 고도의 전문적·기술적 능력을 가진 엘리트 계통의 근로자들과 낮은 수준의 서비스 인력으로 나누어 이들을 적극적으로 아웃소싱하는 모델이었습니다. 미국에서 지금 어느 모델이 성공을 거두고 있으며 그 이유는 무엇입니까?

A 일부 산업에서, 그 중에서도 특히 제조업 분야에서 지식기반 작업시스템은 대부분의 근로자들에게 확산되고 있습니다. 그러나, 이것은 예외적인 현상입니다. 많은 경우에 기업들은, 지식근로자들을 소수 고위직 핵심 엘리트로 인식하고 있습니다. 이와 같은 현상은 아웃소싱과 해외인력 활용이 계속 확대되는 경향을 보면 알 수 있습니다. 이러한 현상은 계속해서 문제가 되고 있으며, 이에 대한 향후 전망은 매우 불확실합니다.

Q 미국 노동운동의 '미래'를 어떻게 보십니까? 노동운동이 좀더 대중의 지지와 조직적 힘을 갖추기 위해서, 어떠한 변화가 선행되어야 된다고 생각하십니까?

A 미국의 노동운동은 조합원 확보와 유지를 위한 장기적인 접근법을 근간으로 하는 새로운 조직 모델이 필요합니다. 미국의 노동운동은 노동자들에게 광범위한 교육 및 가정, 노동시장 서비스를 제공하기 위하여, 단순히 단체교섭을 조직하는 수준에 머물러서는 안 됩니다. 이러한 변화는 노동운동이 재도약하기 위해서 필수적입니다.

Q 오는 6월에 열릴 제5차 세계노사관계학회(IIRA) 아시아 지역대회에 참석하시는 것을 환영합니다. '지식기반경제를 위한 노사관계의 변화'라는 제목의 귀하의 기조연설에 대해서 질문드리고자 합니다. 노사관계가 다국적 차원에서 전세계 지식기반사회에 적응해야 한다고 역설하셨습니다. 여기서 말씀하신 '다국적 차원의 시스템'에 대해서 부연 설명해 주시겠습니까?

A 다국적 시스템을 가장 잘 대변해 주는 것이 유럽연합의 경우입니다. 유럽연합은 국가별 고유 주권과 제도를 유지하면서도 유럽직장협의회 지침, 예산적자 문제, 노동자의 해외이동에 있어서의 유연성 등과 같은 유럽연합 전체를 포괄할 수 있는 기본 원칙 및 규제를 가지고 있습니다. 무역의 지역블록화가 진전됨에 따라, 이러한 접근법이 더욱 활성화될 것이라고 생각합니다. 또한 대규모 다국적 기업들에 대한 감시가 강화되고, NGO, 노조, 종교기관 및 학생연합과 소비자들로부터 대규모 다국적기업의 투명성 제고 요구가 심화됨에 따라, 핵심노동기준과 그 이행에 대한 다국적 감독활동이 더 활성화될 것으로 예상합니다. 그러나, 이 모든 것이 발전 초기단계에 있으며, 앞으로의 향방에 대해서는 시간이 흘러야 알 수 있을 것입니다.