

국제노사관계학회(IIRA) 제5차 아시아지역대회

지난 6월 23~26일, 서울에서 개최된 세계노사관계학회(IIRA) 제5차 아시아지역대회는 ‘아시아·태평양 지역 고용 관계의 역동성과 다양성(dynamics and diversity)’이라는 주제 하에, 4개의 트랙으로 나뉘어 진행되었다. 이번 기획 특집에서는 각 트랙별 발표 논문들을 개괄하고, 이번 학회의 동향을 정리해 본다.

Track 1 아시아·태평양 지역 고용관계의 새로운 패턴

조준모(송실대학교 경제학과 교수)

■ 고용관계의 수렴가설과 산개가설

트랙 1에서 발표된 논문들은 주로 아태지역 내 각국들의 고용관계의 변화를 살펴보고 있다. 고용관계에 관하여 서술된 논문들의 기초를 살펴보면 한 축의 논문들은 국가간 혹은 일국의 산업 내 고용관계의 차이가 확대되어 산개(散開)해 가고 있다는 제언을 하고 있고 또 다른 축의 논문들은 다국적 기업들이 늘어남에 따라 국가간 고용관계가 수렴(收斂)해 가고 있음을 제언하고 있다.

이러한 대주제 가운데 트랙 1의 논문들은 다음과 같은 연구 의제를 설정하고 이에 대한 분석 결과를 제시하고 있다.

- 아태지역의 고용관계 변화를 제어하는 주요 요인들은 무엇인가?
- 아태지역의 고용관계는 상호 수렴해 가는가 아니면 산개해 가고 있는가?
- 아태지역의 고용관계는 선진국의 고용관계와 유사한 모습으로 변화해 가는가 아니면 전혀 다른 모습으로 변화해 가고 있는가?

1960년대에 Kerr, Dunlop, Harbinson and Myers(1960)는 기술진보와 시장경제의 활성화는 각국의 고용관계를 단일한 형태로 수렴해 가게 할 것이라고 전망했다. 기술진

보와 시장경제 활성화 과정에서 각국은 사회적 합의를 도출하고 고용관계의 원칙을 정립하기 위해 제도적 기제를 마련하게 된다. 1980년대에 Kerr(1983)는, 1960년대의 주장을 다소 수정하여, 수렴이론이 고용관계의 모든 측면에서 단일한 형태로 변화한다는 것은 아니고 거시적인 측면에서는 단일한 형태로 수렴하는 것처럼 관측되지만 미시적인 측면에서는 국가간 차이가 지속되는 이중적 수렴화를 제안한다. 현재까지도 고용관계의 수렴 여부는 논쟁거리로 남아 있지만 현재 시점에서 각국 고용관계의 수렴을 저해하는 요인들에 대해 평가할 필요성은 있다. 첫째 요인은 시장경쟁이다. 시장경쟁은 고용관계의 산개가설을 지지하는 요인으로 작용할 수 있다. 즉 일기업 혹은 일국의 경쟁력을 확보하기 위해 고용관계를 제어할 능력을 가진 국가에서는 고용관계의 수렴은 경쟁력 상실을 의미하는 것으로 인식될 수 있다. 이와 비슷한 맥락에서 Garrett(1998)은 각국 정부가 고용관계의 차별화를 시도하는 한 고용관계의 수렴현상은 나타나지 않는다고 제안한다. Garrett의 주장은 각국의 사업장 내 관행의 보편적인 특징은 확산되어 가지만 고용관계의 산개현상 또한 동시에 발생하게 된다는 수렴형 산개가설(Converging Divergence; Katz and Darbishire, 2000)에도 부합된다.

Traxler(2001)은 실제로 세계시장에서 변화가 각국 시장의 통합화를 요구한다고 할지라도 각국의 노동제도는 시장적 요인을 굴절시켜 고용관계로 투영하기 때문에 세계시장 통합화가 이루어진다고 하여도 고용관계는 획일적인 형태로 수렴되어 간다는 보장은 없다고 제안한다. 각국의 노동제도는

다분히 지역적·문화적·관행적 요인들을 담고 있는 것이다. 결론적으로 노동제도를 외생적으로 보고 고용관계가 수렴할 것인가 산개해 갈 것인가의 발상법은 현실적실성이 떨어질 수 있다. 노동제도 또한 내생적으로 결정되며 시장의 변화와 노동제도의 변화가 상호작용을 통하여 맞물려 돌아가는 것이 더 적절한 묘사일지 모른다. 예컨대 세계화라는 시장의 변화도 수출입이 빈번한 소국(小國)에서는 시장의 개방화가 고용관계에 미치는 영향력이 내수기반이 튼튼한 대국(大國)에 비하여 훨씬 더 클 것이다.

■ 고용관계의 변화 동력

트랙 1의 라포투어를 맡은 Lansbury교수는, Kuruvilla & Verna (2004)의 연구를 인용하여, 고용관계의 변화 동력으로 시장경쟁, 산업평화, 고용보호와 소득보장의 세 가지를 든다. Lansbury 교수의 아태지역 현장 경험에 의하면, 세 가지 축의 변화 방향이 아태지역 고용관계의 수렴현상을 촉진하지는 않는다고 제안한다. 예컨대 싱가포르와 같은 국가에서 노사정협의를 마련한 것은 산업평화를 위한 것이지만 보다 중요한 것은 시장경쟁력의 확보이다. 사실 수출의존도가 높은 대다수의 아시아 국가들의 고용관계 변화의 축은 시장경쟁력 확보를 가장 중요한 요인으로 꼽을 수 있다. 그러나 빈곤이 만연된 저개발국가에서는 시장경쟁보다는 고용보호와 소득보장이 고용관계 결정의 핵심 축이 될 것이다. 일국이 경제발전을 해 감에 따라 고용관계를 결정하는 축의 비중이 달라지게 된다. 때때로 싱가포르에서와 같이 산업평화 요인이 시장경쟁 요인과 상호상승 작용을 가

저오는 경우도 있지만 상호대립적으로 작용하는 경우도 종종 관측된다. Frenkel and Kuruvilla(2002)는 인도의 고용관계를 규제된 보호(regulated protection)로, 중국은 제약된 경쟁(constrained competition)으로, 필리핀은 탈규제된 경쟁(deregulated competition)으로 말레이시아를 보호된 경쟁(protective competition)으로 유형화하여 전술된 세 가지 축의 비중이 일국의 경제와 고용관계를 형상화함을 알 수 있다.

■ 연성 수렴가설 [Soft Convergence]

Lansbury 교수는 연성 수렴가설을 “시장의 힘이 고용관계의 수렴을 강요하더라도 노동제도에 참여하는 주체들의 전략과 선택에 따라 다양한 형태로 변화방향이 출현하게 된다”는 가설로서 설정한다. 예컨대 중국과 베트남의 고용관계는 정부에 의해 통제되고 제어되는 고용관계이고, 한국과 말레이시아의 고용관계는 시장의 영향이 큰 구조하에 있다.

노동조합이 연성 수렴의 방향에 미치는 효과도 매우 크다. 한국과 대만의 경우 1980년대 기간 동안에 노동조합이 국가의 민주화에 끼친 영향이 크다. 중국의 경우에는 정부에 의해 제어된 소위 노조에 의한 ‘철밥통(iron rice-bowl) 고용관계’가 깨어지고 새로운 형태의 조직 노동이 출현하고 있으며 이는 중국의 고도성장과 개방화 속도가 가속화됨에 따라 더욱 활성화될 것으로 예상된다.

■ 아태지역의 국제노동기준과 고용관계

ILO에서 권유하는 국제노동기준의 보편적인 적용은 세계시장에서 공정한 경쟁의 틀을 마련하는 데 있어 매우 중요하다. 일국 정부의 입장에서 보다 중요한 것은 단순히 국제노동기준을 수용해야 한다는 사고보다는 시장의 경쟁력을 확보해야 한다는 기준과 국민들의 고용보호와 소득보장 기준의 균형적 조화가 중요하다. 정책에 있어서도 경성 규제(즉 법을 제정하고 감독하고 집행하는 시스템)와 연성규제(즉 교육과 훈련 및 시민들의 의식의 성숙화를 위한 노력)이 전략적으로 혼합되어야 시장의 경쟁력을 확보함과 동시에 근로자의 기본권을 존중해 줄 수 있다고 제안한다. 바로 정부정책 여하에 따라 시장경쟁력 확보와 근로자의 기본권 존중이 조화될 것인가 아니면 상호 배타적이 될 것인가가 결정되게 된다는 것이다. 예를 들면 중국의 경우 현재 결사의 자유를 현재보다는 광의로 보장해 주어야 한다는 당면과제와 강제노동금지 규제 마련의 두 가지 과제를 안고 있다. 전자의 경우 정부에 의해 제어되는 ‘공식 철밥통 노조(official iron bowl union)’가 비공식 노조에 의해 대체되어 가는 추세에 있고, 비공식 노조에 의한 불법파업이 늘어나는 추세를 살펴볼 때 중국의 고용관계는 시장경쟁력 확보와 근로자 기본권 존중의 갈등국면에 처해 있다. 말레이시아의 경우도 근로자의 기본권을 제한하는 노동법적 규제가 잔존하고 있다. 타국에서는 단체교섭사항에 해당되는 상당수의 의제가 인사·경영권에 포함되어 단체교섭사항에서 배제되고 있으며 선도산업(pioneering

industries)으로 지정된 일부산업에서는 근로 기준법상 기준을 하회하는 단체협약이 허용된다. 노동조합의 파업규제도 상당히 많다. 설상가상으로 노사관계의 갈등을 해결하기 위한 대화와 조율기제가 부재하다. 최근 말레이시아는 ILO 권고규정을 큰 폭으로 수용하였지만 결사의 자유와 같은 핵심 조항은 아직 수용하고 있지 않은 현실이다.

■ 아태지역의 노동규제

아태지역 각국의 노동규제는 크게 세 가지 공통점을 가지고 있다. 첫째는, 중국과 베트남을 제외하고는 거의 대부분의 아태지역 국가들이 점령국가들의 노동법을 모방했다는 점이다. 둘째는, ILO의 권유조항들을 수용은 하였지만 실제로 규정의 적용 정도는 국가별로 매우 상이하다는 점을 들 수 있다. 마지막으로 노동조합이 단체협약에 임하고 자신들의 이익을 조율하고 단일한 목소리를 내기에는 취약한 구조를 가지고 있다는 점을 들 수 있다. 노동법의 무력화 현상이 발생하기도 하고, 부패에 의해 공식적인 노동법은 유명무실하고 비공식적인 경기규칙이 작동되는 국가들도 많은 것이 현실이다.

■ 아태지역 고용관계의 미래지향적 변화방향

아태지역 고용관계의 변화고리를 살펴보면 다음과 같다. 먼저 초기에는 저임과 낮은 노조조직률은 자본투자를 활성화시키기에 매우 매력적인 요인이다. 그러나 점차 임금은 상승하고 노조의 응집력은 강해지고 단체협상에서 노조의 힘을 실어주는 입법조치가

마련되게 된다. 여기서 그 궤도의 종착역이 된다면 해당 국가의 미래가 밝지 않음은 자명하다.

이 부정적인 순환고리를 탈출하게 하는 고리는 바로 고속련, 고생산성, 근로자의 몰입도 향상을 위해 협의 강화와 생산 제고를 위한 제도적 틀의 마련이다. 이러한 고리 속에 정부는 교육에 투자하고 기업은 기술개발에 투자하고 생산적인 단체협약이 이루어질 수 있는 분위기를 조성해야 한다. 이 새로운 고리의 마련은 경제성과를 제고함과 동시에 근로자의 기본권을 보다 확대해 주는 순기능을 가져오게 된다. 후자의 새로운 순환고리 없이 ‘보다 많은 기본권’을 요구하는 노조와 ‘보다 적은 임금’을 요구하는 사용자 집단 간의 갈등은 결코 해결 실마리가 보이지 않는다.

아태지역의 고용관계에 일률적인 모형은 존재하지 않을 것이다. 생산적인 연성 수렴을 결정하는 데 있어 정부 등 노동제도 참가자의 역할이 매우 중요하다. 국가별로 역사, 정치, 문화적 토양이 상이하기 때문에 경쟁력과 기본권 존중의 조합을 위해서 자국에 맞는 모형을 개발해야 할 것이다.

Track 2 세계화와

IT혁명에 따른 고용관계의 변화

이영면(동국대학교 경영학과 교수)

■ 개관

두 번째 트랙의 주제는 세계화(Gloablization)