

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)

와 IT 혁명이었다. 한 나라의 국가경제가 세계화를 추세 속에서 정보통신기술(Information and Communication Technology: ICT)의 영향을 피할 수 없다는 점을 강조하고 있는 것이다. 이러한 상황 속에서 고용관계가 어떻게 변화하였으며 앞으로 어떻게 변화할 것인가를 살펴보는 목표를 가지고 있었다. 북미나 유럽과는 달리 아시아의 경우는 그 변화의 속도가 빠르고 경제성장 단계별로도 큰 차이를 보이고 있어서 나라마다 큰 차이를 보이고 있다.

트랙 2에서는 총회에서 3개의 논문이 발표되었고 8개의 워크숍에서는 33개의 논문이 발표되었다. 전반적으로는 이론적인 접근보다는 현상을 설명하거나 사례 중심의 논문이 많은 비중을 차지하였다. 이렇게 많은 수의 논문을 일관성 있게 정리요약한다는 것은 불가능하다고 하겠지만 전체적인 흐름을 파악한다는 측면에서 몇 가지로 정리하여 제시해보고자 한다.

■ 세계화 및 ICT와 고용관계를 설명하는 일반적 이론적 접근

첫째, 다수의 논문들은 두 개의 주제어 중에서 ICT보다는 세계화에 초점을 맞추고 있다. 그러나 세계화가 ICT를 바탕으로 이루어지고 있다는 점에서는 별개의 주제라고 할 수는 없을 것이다.

세계화와 고용관계에 대해 이론적 정리를 시도한 Bamber, Lansbury, & Wailes는 이를 세 가지로 정리하고 있다. 첫 번째는 단순한 세계화 접근으로, 세계화로 인해 국가의 고용관계가 서로 수렴할 것이라는 주장이다. 두 번째는 제도적 접근으로 국가별로

서로 다른 제도에 따라 다양성이 커질 것이라는 설명이다. 세 번째는 종합적 접근으로 시장경제적 요인과, 국가의 제도, 그리고 노사정의 전략적 의사결정의 결과로 고용관계가 형성될 것이며 이러한 접근방식이 가장 설명력이 높다고 주장하고 있다. 그들의 주장대로 아시아와 태평양 연안 국가들의 고용관계를 설명하는 데는 세 번째 주장이 가장 설득력이 있다고 하겠다.

노사관계와 관련해서 Jensen은 미국, 유럽, 아시아에서 공통적으로 노동조합 조직률이 하락하고 있지만 아시아의 경우 조직률이 하락함에도 불구하고 노동조합의 영향력은 오히려 확대되고 있다고 보고 있다. 여기에는 아마도 우리나라가 대표적인 사례라고 생각된다. 또한 아시아의 노동조합들은 미국의 시장 중심이나 유럽의 계급 중심의 접근법이 통합된 형태를 보이고 있다고 분석하고 있다. 이 역시 우리나라를 생각하면 쉽게 이해할 수 있을 것이다. 그러나 아직도 노동조합의 정체성이 불명확한 중국이나 노동조합 조직률이 낮은 동남아 국가들은 상대적으로 노동조합의 역할이 미흡하다는 측면에서 노동조합의 영향력이 확대된다고 보기는 어려울 것이다.

■ 세계화와 고용관계의 변화 추이

세계화와 관련해서는 대부분의 예측이 고용관계 측면에서 보면 좋은 쪽보다는 좋지 않은 쪽으로 정리하고 있었다. 예를 들어 우리나라의 콜센터에 근무하는 근로자를 대상으로 분석한 Lee, Kwon, & Kang의 경우 고용의 외부화, 정보통신을 이용한 작업통제

등이 포함되는 저임금모형(low wage model)을 전반적인 수렴 모형 속에서 강조하고 있었다. Hur, Cheon, Seo, & Lee의 경우에도 ICT의 진전으로 인해 집단간에 그리고 집단 내에서 임금격차가 확대되고 있는 결과를 보였다. 정책적인 함의에 있어서도 ICT의 진전이 안정화될 때까지는 임금격차가 확대될 것으로 예측하고 있었다. 우리나라 이동통신산업의 고용관계를 분석한 Bae, Kiu-Sik은 유연생산시스템으로 인한 개인화하는 고용관계를 살피면서 외주화로 인해 고용관계가 매우 복잡하게 전개되고 있다고 밝히고 있었다.

중국의 경우를 보면 세계화와 WTO 가입을 계기로 시장경제로의 전환, 농업에서 제조업과 서비스업 특히 지식산업으로의 전환 등이 급속히 진행되고 있다고 강조하고 있다(Meixia). 이러한 상황에서 노동조합은 중요한 역할을 하지 못하고 있으며 상대적으로 기업들은 노사관계를 전반적인 인사관리 속에 포함시켜 진행하고 있음을 알 수 있다(Shendon & Ruan). 중국의 경우에는 세계의 대다수 국가들이 투자를 하고 기업을 경영하고 있는데 다국적 기업들은 중국의 문화를 이해하고 어떻게 고용관계를 유지해야 할지 고민하고 있는 모습을 엿볼 수 있다. Horwitz, Ferguson, Rivitt, & Lee는 남아프리카공화국의 다국적 기업들이 중국에서 운영하는 기업들의 고용관계를 살펴 보고 있다.

인도에서의 세계화와 ICT를 살펴본 Thakur는 급속히 전개되는 세계화로 인해 인도의 정치경제가 더욱 복잡하게 되었으며 기존의 낮은 통일성(uniformity)이 더욱 줄어들고 다양성이 증가하고 있다고 했다. 세

계화로 인해 정부가 주도하던 복지정책은 시장경제에 자리를 내어주고 있으며, 제조업 중심에서 서비스업이나 비공식 부문이 확대되고 있음을 밝히고 있다. 방글라데시에 대한 연구에서도 Hoque는 세계화가 ICT가 조직의 효율성이나 노동생산성은 제고하였지만 소득불균형이나 고용불안정성을 심화시키고 있다고 설명하고 있다. Mamkootam은 인도, 스리랑카, 파키스탄 등에서도 생산성과 연계된 임금제도가 강화되고 있으며, 특히 다국적 기업에서는 이러한 생산성임금제가 더욱 증가하고 있다고 말하고 있다.

인도의 지식근로자를 분석한 Singh는 공공부문의 경우는 비율은 낮지만 상대적으로 좋은 일자리를 가지고 있으나 사기업부문은 저임금과 고용불안으로 인해 어려운 상황이며, 다국적 기업의 경우에는 급여 수준은 높으나 고용불안이 높다는 특징을 제시하고 있다. 하지만 최근에는 공공부문의 경우도 효율성과 효과성 제고를 위해 다국적 기업의 특징을 닮아가고 있다고 분석했다.

■ 세계화, ICT와 노동조합의 대응

노동조합과 관련해서는 대체로 세계화와 ICT의 변화에 대한 대응이 미흡하다는 측면이 강조되고 있었다. Sheldon & Ruan은 중국-싱가포르-소주 산업단지(Industrial Park)에 있는 다국적 기업들을 분석한 결과 노사관계가 노동조합을 중심으로 이루어지지 못하고 있으며, 기업들은 노사관계를 인사관리 관점에서 접근하고 있음을 밝히고 있다. Shi는 중국의 경제성장이 세계화와 함께 추진되면서 노사관계의 불안정성이 급격히 증가

하고 있음을 강조하고 있다. 노동쟁의건수가 급증하고 있으며 국영기업에서도 노사관계가 복잡하게 전개되고 있다고 보고하고 있다.

방글라데시, 인디아, 네팔, 파키스탄, 스리랑카 등의 남아시아 국가들의 노동조합을 분석한 Sinha는 기존의 국내산업을 보호하는 정부정책이 세계화로 인해 전환되면서 노동조합이 변화에 제대로 대처하지 못해 조합원들의 불만이 커졌다고 밝히고 있다. 그 결과 조직률이 하락하고 교섭력이 줄어들었으며 사업장 단위의 독립노조가 증가하고 있음을 보여주고 있다. 인도의 경우에도 노동조합의 역사가 100년을 넘었지만 노동조합 조직률은 4% 수준에 머무르고 있으며 세계화에 대응하기 위해서는 노조간의 연합, 국제적인 연합 등이 절실히 요구된다고 주장하고 있다. 다만, 한국의 조선산업 노사관계를 살펴본 Noh는 국내 조선산업의 노사관계가 세계화 속에서도 독특한 노사관계를 발전시켜왔음을 강조하고 있다.

Cooke는 다국적 기업의 증가에 따른 노동조합의 대응에 대해 게임이론을 적용하여 분석했는데 세계화로 인한 다국적 노사간의 교섭에 있어서 노동조합이 상대적으로 많은 어려움에 처해 있음을 강조하고 있다.

■ 세계화와 인적자원관리

세계화와 관련해서 발표된 논문들은 아시아 국가들에 진출한 다국적 기업들의 고용관계를 주로 인적자원관리 측면에서 분석하고 있었다. 주요 내용은 다국적 기업들이 해외 사업장을 운영하면서 국내의 전략과 함께 현지의 특성을 제대로 통합했을 때 성공

적인 사례로 제시되고 있음을 보여 주고 있다. 우리나라의 다국적 기업을 분석한 Bae, Johngeok은 영국과 태국에 투자한 기업들이 2000년 이전에는 서구나 일본기업들과는 달리 체계적이고 전략적인 접근을 시도하지 못하고 시행착오적인 접근법을 시도하고 있었다고 비판적으로 설명을 하고 있다. 이에 비해 현대자동차의 해외사업장을 분석한 Lansbury, Kwon, Suh & Purcell은 현대자동차가 1998년 이후 세계화 전략을 추진하면서 기업의 독자적인 전략과 함께 지역의 현실을 고려한 통합전략을 추진하고 있는 것으로 분석하고 있다.

Fleming & Søborg는 말레이시아나 싱가포르가 다국적 기업들과 파트너십을 강조하면서 노동집약적인 단계에서 지식집약적인 단계로 순조롭게 전환했다고 긍정적인 평가를 하였다. 필리핀의 인적자원관리를 분석한 Sison은 비노조기업에서는 경영자가 주도적이었지만 노조기업에서는 대립적인 관계를 통해 노조가 파트너십을 추구하게 되었다고 설명하고 있다.

필리핀과 말레이시아에 소재한 일본의 다국적 기업을 분석한 Mercado는 다국적 기업들이 현지 국가의 가치관과 작업실무와 조화를 이루어야 한다는 점을 강조하고 있다. 이를 위해서는 T-집단, 협의, 제3자개입, 팀빌딩과 같은 조직개발 기법의 적용이 필요하다고 주장했다.

인도, 일본, 태국의 지식근로자 관리를 살핀 Singh는 지식근로자를 관리하기 위한 전략 수립이 매우 중요하며 지속적인 숙련제고, 고용보장 및 금전적 보상이 중요하다고 강조하고 있다. 인도의 대기기업인 Steel Authority of India Limited(SAIL)의 세계화

대응전략을 분석한 Mohanty & Mahapatra는 작업문화 개선, 생산성 제고, 원가 절감, 고객서비스 개선, 인사관리 및 노사관계의 개혁 등을 통해서 성공적으로 대응이 가능했다고 밝히고 있다.

■ 고용관계의 중요성 및 기업의 성과

Lee & Lee는 한국의 노사관계와 조직의 성과를 분석하면서 고용보장, 정보공유, 공정한 금전적 보상, 근로자참여 교육 등으로 측정된 근로자 참여수준이 노사관계의 질과 통계적으로 유의한 긍정적 관계가 있음을 밝히고 있다. Chen, Lawler, & Bae도 중국과 대만에 소재한 대만기업들을 분석하여 고성능작업시스템(High Performance Work system)이 기업의 성과에 대한 인식과 긍정적인 관계가 있음을 보이고 있다.

우리나라의 사회적 대화(social pact)에 대해 분석한 Lim의 경우는 우리나라의 사회적 대화 시스템은 신코포라즘에서 예측한 내용과는 달리 노사정 삼자가 전략적 접근을 통해 경제위기를 성공적으로 극복한 사례로 제시하고 있었다.

세계화와 ICT의 추세 속에서 국가별로 서로 다른 접근법이 시도되고 있으며 아직 구체적인 방향을 파악하기는 어렵지만 고용관계를 제대로 구축하려는 시도는 변화에 대응하는 차원에서 적극적으로 이루어지고 있다고 할 수 있을 것이다. 다만 경제성장을 추구하는 국가 정책 속에서 노동조합의 목소리가 세계화와 ICT에 효과적으로 대응하지 못한 측면으로 인해 개별 근로자들의 고용문제는 생산성에 연계된 임금과 고용불안

이 확대되어 가고 있다고 할 수 있다.

Track 3 세계경제의 역동적인 세계화에서 비롯되는 노동과 사회 문제들¹⁾

이병훈(중앙대학교 사회학과 교수)

■ 개관

이번 아태지역 국제노사관계학회의 트랙3은 ‘세계경제의 역동적인 세계화에서 비롯되는 노동과 사회 문제들(Labor and Social Issues in a Global and Dynamic World Economy)’라는 주제로 포괄되는 다양한 학술논문들의 발표·토론장을 제공하였다. 총회에서 발표된 3개의 논문에서는 WTO 중심의 세계화 경제질서하에서 제기되는 노동기준 및 노동권 보호문제(Chang), 변화하는 노동시장하에서의 노사관계와 노동정책(Hanami), 그리고 노동조합의 위상 하락과 새로운 노사관계 주체의 등장(Binghay) 등에 대해 포괄적으로 논의되었다. 워크숍에 발표된 논문들은 그 세부 주제별로 비정규직 노동문제(11개), 여성·아동노동문제(6개), 노동시장과 사회적 보호(7개), 사회안전망에의 도전(3개), 그리고 노사관계 및 노동법(3개)로 분류되었다. 발표 논문에서는 아태지역의 학술대회임

1) 이 글은 트랙 3의 라포투어 보고서(Joseph S. Lee, 대만 국립중앙대학 교수)를 참조하여 정리·작성된 것이다.