

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 고성과작업시스템(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.

을 반영하듯 한국·중국·일본을 비롯한 아시아지역 국가들(예: 대만, 필리핀, 싱가포르, 인도, 파키스탄, 이스라엘 등)와 호주·뉴질랜드가 주된 연구대상 국가가 분석되고 있는 가운데, 일부 논문에서는 미국·영국과 유럽국가들 그리고 아프리카국가들(예: 나이지리아와 남아공화국)에 대한 비교연구가 소개되기도 하였다.

트랙3에서 다루어진 토론 주제가 세계화에 따른 노동·사회문제인 만큼, 최근 급속하게 확장되고 있는 세계화의 물결과 이에 동반하는 정보통신기술의 가속적인 혁신추세, 자본·노동의 국제적 분업체계 및 국가간 이동 확산 그리고 이러한 환경 속에서 강화되는 경영(노동)유연화 등에 의해 아·태지역 및 여타 지역의 국가들에서 드러나고 있는 고용관계 및 사회복지체제상의 문제점들을 주로 살펴보고 있다. 그러면, 트랙3에 발표된 논문들의 논의 요지를 크게 (1) 고용관계에 대한 세계화의 영향, (2) 세계화 시대의 노동·사회문제, (3) 새로운 노동·사회문제의 대처방안으로 구분하여 정리하기로 한다.

■ 고용관계에 대한 세계화의 영향

아태지역 국가들에 있어 세계화의 물결은 기존 고용관계 구조에 심대한 변화를 안겨주고 있다. 세계화의 환경하에서 대부분의 아태지역 국가들에서 공통적으로 부각되는 고용구조의 변화는 기존 정규 남성노동을 대신하여 비정규 고용(atypical employment), 여성노동, 이주노동자의 증가추세로 집약할 수 있다.

우선, 아태지역 국가들에서는 서구 선진국

에서와 마찬가지로 범지구적 시장경쟁이 갈수록 치열해지는 여건하에서 단시간근로(part-time worker), 임시계약직 노동(temporary workers), 파견직 노동(dispatched labor) 등으로 대표되는 비정규 노동자들이 전체 임노동자에 차지하는 비중이 두드러지게 증가하고 있다. 이같이 이들 국가들에 있어 비정규 고용의 확산은 사용자의 경영(노동)유연화 전략이 강화되는 것과 관련지어 이해될 수 있을 것이다.

구체적으로 비정규을 고용형태별로 살펴보면, 단시간근로의 경우 많은 아태지역 국가들에서 공통적으로 증가하고 있음을 확인하게 되는데, 그 대표적인 예로 일본을 들 수 있다. 일본에서는 1999년에 이미 단시간근로자들이 전체 임노동자의 20.3%를 차지하였으며, 2003년이 되어서는 전체 여성근로자의 절반과 전체 남성근로자의 1/6 수준에 이르게 되었다. 이같이 단시간근로의 증가추세는 대만 등의 다른 아태지역 국가들에서도 유사하게 나타나고 있다. 임시계약직 노동은 사실 세계화 시대에 등장하는 새로운 고용형태라 할 수 없지만, 특기할 점으로는 상당수 아태지역 국가들에서 이러한 고용형태가 정규직 일자리를 대체하는 방식으로 크게 증가하고 있다는 사실을 들 수 있다. 실제, 호주의 경우 1990~2000년의 기간 동안에 정규직 일자리는 51,000개가 줄어든 반면, 신규 취업 일자리의 75%가 임시계약직 고용형태였다고 한다. 한국의 경우에도 1997년을 전후하여 임시계약직 근로자 비중이 43% 수준에서 52%로 급상승하였으며, 중국에서는 시장경제로의 이행과정에서 민영화에 따른 고용관계의 한시직(contingency)화가 급속하게 진행되어 2003년 현재 임시계

약직 근로자의 수가 무려 7천만 명에 달하는 것으로 분석되고 있기도 하다. 또다른 비정규 고용형태로는 파견노동과 용역노동(contract work)을 꼽을 수 있다. 구체적인 국가 사례로 인도에서는 용역근로자들이 청소·경비·하역과 같은 저숙련 일자리를 중심으로 크게 증가하고 있다고 한다. 대만의 경우에도 약 5천개 기업들이 노무비용(예: 연금부담금, 해고수당, 산업재해보상금 등)의 절감을 위해 파견노동을 활용하기 시작하였으며, 특히 1997년 이후 설립된 신규 기업들의 14%가 파견근로자를 이용하는 것으로 보고되고 있다.

두 번째 아태지역 국가들에 나타나고 있는 고용구조 변화추세로 여성의 경제활동 증가를 지적할 수 있다. 세계화와 정보통신기술의 확산 등에 힘입어 대다수 국가들에서 여성들에 대한 고용기회가 상당히 증대된 것을 확인하게 된다. 구체적인 국가 사례들로서 뉴질랜드의 경우에는 최근 수년 동안 여성의 경제활동참가 비중이 59%로 증가하였으며, 인도에서도 전체 피고용자 중 여성의 비중이 1981년 당시 19.67%에서 1991년의 22.26%, 2001년 25.7%로 꾸준히 증가해오고 있다. 이같은 여성 취업자의 증가추세는 여성인력의 활용이 확대되고 있다는 점에서 긍정적인 측면이 있기도 하나, 다른 한편으로는 남녀간의 고용조건 차별이라는 또다른 노동문제가 증폭되고 있다는 점을 유의할 필요가 있다.

세 번째의 고용구조 변화를 이주노동자의 증가에서 찾을 수 있다. 이주노동자의 증가추세는 다시 두 가지 유형으로 구분할 수 있는바, 농촌빈곤지역으로부터 도시산업화지역으로 이주하는 국가내 이동의 유형(예: 중

국과 인도)과 빈곤농업국가로부터 산업화국가로 이주하는 국가간 이동의 유형(예: 동남아시아 노동자들의 일본·한국·싱가포르 등지로의 이주)로 정리된다. 전자의 이주노동자들 대다수는 도시의 비공식부문에 취업하게 되는 한편, 후자의 이주노동자들은 임금·사회복지 및 제도적 보호로부터 차별받는 또다른 비전형 근로자집단으로 분류되고 있다.

■ 세계화 시대의 노동문제

세계화 시대를 맞이하여 두드러지고 있는 고용구조의 변화-비정규노동, 여성노동 그리고 이주노동자의 증가-는 아태지역 국가들에 있어 새로운 고용기회의 창출(예: 도시 빈곤층 대상)과 경제적 구조조정을 뒷받침하는 노동유연성, 그리고 근로시간에 대한 전문직 취업자들의 자율권 행사 등과 같은 긍정적인 측면을 일정 정도 갖기도 하지만, 다른 한편으로 오히려 증대한 노동·사회문제를 안겨주는 것으로 평가되고 있다. 비정규·여성·이주노동자들에 가해지는 주요 노동·사회문제들은 주되게 3가지 측면에서 요약될 수 있다. 그 첫 번째 문제로 고용의 불안정화를 꼽을 수 있는데, 이들 주변노동자들은 잦은 고용조정 1차적 대상으로 전락됨에 따라 대부분 국가에서 이들의 근속기간은 매우 짧은 것으로 드러나고 있다. 이러한 추세와 관련하여, 어느 연구 논문에 따르면 정규 일자리의 상실에 의해 장기 청년 실업이 증대하고, 그 결과 각국에서 범죄율이 상당히 증대하고 있다는 고용불안정화와 범죄율간의 긍정적인 상관관계가 입증되기도 하였다.

두 번째 문제로는 세계화와 더불어 급증하고 있는 이들 주변노동자들이 고용조건에 있어 심각한 상대적 차별을 받고 있다는 점이 지적될 수 있다. 실제, 비정규·여성·이주노동자들 대부분은 노동시장 내에 주변적인 일자리에 위치함으로써 상대적 저임금에 시달릴 뿐 아니라 상여금, 연장근로수당, 성과배분 그리고 기업복지프로그램의 혜택으로 배제되고 있기도 한다.

세 번째 문제점으로 이들 주변노동자집단이 최저임금, 근로시간, 연금 등의 사회복지등을 규정하는 국가제도로부터 제대로 보호받고 있지 못하다는 사실이 공통적으로 분석되고 있다. 즉, 법정 근로기준이 이같은 새로운 고용형태에 적용되지 않는 현실이 온존되고 있는 것이다. 구체적인 국가 사례로서 일본에서는 단시간 근로자의 절반 이상이 연간 100만엔이라는 최저임금 이하의 근로소득조차 얻고 있지 못하고 있을 뿐 아니라 현행 법제도하에서 사용자들이 소득연계형 고령연금의 가입을 기피하는 것이 허용되고 있다고 한다. 호주의 경우에는 파견인력 공급업체에 대한 법률적 규제장치의 부재로 적잖은 노동문제가 빚어지고 있는 점이 지적되기도 하였다.

■ 새로운 노동과 사회문제의 대처방안

세계화 시대 속에서 새롭게 등장한 노동자 집단들이 경험하는 여러 노동·사회문제를 대처함에 있어 크게 주체적인 대응 측면과 제도적인 규제 측면으로 구분하여 다양한 정책방안들이 평가·제안되었다.

주체적인 대응방안

비정규·여성·이주노동자들에 대한 보호장치를 우선 노동조합과 이들에 의한 단체교섭에서 찾을 수 있으나, 현실적으로 많은 연구논문에서 이들 주변노동자층에 대한 기존 노동조합의 보호 역할에 대해 매우 회의적인 분석이 제기되었다. 원론적으로는 기존 노동조합들은 자신의 조직 범위에 벗어나는 이들 미조직노동자에 대한 보호활동이 미온적일 수밖에 없을 뿐 아니라, 때로는 정규조합원들과 이들 미조직노동자들간의 이해상충으로 인해 후자 집단에 대한 이익대변에 나서지 못하고 있다는 지적이 제기되고 있다. 또한, 경험적 분석 사례로서 뉴질랜드에서는 남성 지배적인 노조조직 현황이 반영되어 단체협약의 세부 내용에 있어 남녀간의 성차별이 적잖게 존재하고 있는 것이 드러났으며, 한국에서도 노동조합이 강력할수록 사용자들이 비정규 인력활용의 동기가 더욱 강화되고 그 결과 이러한 사업장에서는 비정규 인력규모가 증대한다는 분석 결과가 제시되기도 하였다.

이같이 기존 노동조합 중심의 대응방식에 상당한 문제가 드러난 가운데, 이같은 주변노동자집단을 보호하기 위한 대안적인 대응방식이 다양하게 개발되고 있다는 여러 연구 결과가 소개되고 있다. 그 첫 번째로 여성노동자만을 조직화·대변하려는 여성노동조합(women-only unions)의 등장을 꼽을 수 있는바, 이같은 실천적인 움직임은 한국, 일본, 호주, 인도, 그리고 여러 서구국가들(예: 캐나다, 덴마크, 미국, 아일랜드, 네덜란드 등)에서 발견되고 있다. 특히, 한국과 일본의 경우에는 여성노조들이 기존 남성 지

배적인 노동조합에서 제대로 다루어지지 못한 여성 관련 노동 현안들을 효과적으로 대처, 해결하는 것으로 평가되고 있다. 주변노동자집단을 보호하기 위한 또다른 실천방안으로 필리핀에서 시도되고 있는 대안적 노동자조직이 주목되기도 하였다. 필리핀에서는 교회, 시민운동단체(NGOs) 그리고 학교 기관 등이 비록 기존 노조와 같이 법적 효력을 가진 노동협약에 대한 교섭·체결이나 분규행동을 전개할 수는 없지만 취약노동계층을 대변·보호·조직화하는 데에 상당한 성과를 거두고 있다는 점이 강조되고 있다. 무한경쟁으로 치닫게 하는 세계화의 환경속에서 노동자들(특히 공공부문)은 자신의 의사를 관철시키기 위해 기존의 전통적인 파업분쟁전술이 안게 되는 문제점에 유의하여, 소위 ‘가상파업(virtual strike) 또는 작업 중단 없는 파업(non-stoppage strike)’이라는 새로운 집단행동방식의 효과성이 제안되기도 하였다. 이러한 가상파업이란 일반 국민으로부터 분규행위의 명분을 얻기 위해 사용자에 대한 작업중단의 파업을 진행하되, 시민 또는 고객들에 대해서는 노조 차원의 자발적인 서비스활동을 유지하는 방식의 창의적인 파업 전술을 지칭하는 것으로서 1960년의 미국 마이애미 버스 파업에서 처음 등장하여 최근에 이르기까지 상당히 확산되는 것으로 소개되고 있다. 아울러, 세계화에 따른 기업활동의 탈국경화(borderless)에 대처하기 위해 초국적 기업들에 대한 효과적인 대응기제로서 세계적인 수준의 기업활동 규범(code of corporate conduct)과 노동 현안 해결절차 그리고 이를 관장하는 국제기구의 창립이 주장되기도 하였다.

제도적 규제방안

세계화에 의해 파생되는 주변노동자집단의 당면 문제를 대처·해결하기 위해 아태지역 국가들은 다양한 제도적인 개선책을 모색하고 있다. 그 첫 번째로 차별금지법의 제정을 꼽을 수 있다. 특히 고용조건에의 성차별을 해소하기 위해 중국에서는 1988년의 여성종사자의 노동보호법을 제정한 이래 최근에 이르기까지 여성의 노동 지위를 개선하기 위한 입법화가 계속되고 있으며, 유사하게 인도와 호주에서 남녀간의 임금격차와 사회복지 혜택 수급 차이를 줄이기 위한 정책적인 노력이 경주되는 것으로 소개되었다. 다만, 중국에서 잘 드러나듯이 성별 격차를 해소하려는 정부의 정책적 노력에도 불구하고 이같은 노동시장내 차별은 여전히 뿌리깊게 온존되고 있다는 점에 유의할 필요가 있다.

두 번째의 개선방안으로 기존 노동법의 보호규정을 새로운 노동자집단—여성·비정규·이주노동자—에게 확장 적용하려는 정책접근이 요구되고 있다. 일본의 경우, 단시간 근로자와 임시계약직 노동자들이 현행 노동법에 있어 최저임금 등의 법정 근로기준과 연금 및 사회보험으로부터 제대로 보호받지 못하는 문제점이 제기됨과 동시에 이들 비정규 노동자에 대한 현행법의 보호조항 확장 적용이 제언되고 있다. 일부 발표논문에서는 비공식부문의 종사자들에 대한 노동법 및 사회복지의 확장 적용이 주장되기도 하였는데, 특히 필리핀의 경우에는 이들 비공식부문 종사자들을 위한 지역공동체 차원의 복지프로그램 창출이 제안되기도 하였다. 그런데, 이같이 새로운 주변노동자층에 대한 현행 노동법 또는 사회보장제도의

확대 적용이 노사단체의 이해상충과 정부의 집행능력 결여로 인해 현실적으로 제대로 추진되기가 쉽지 않다는 지적(예: 중국과 일본의 사례를 통해)이 제기되기도 하였다.

세 번째의 개선과제로는 신기술과 시장변화에 따라 탄력적인 인력 재배치를 구현하기 위해서 지속적인 종업원 교육훈련에 대한 정부의 효과적인 정책·제도적 지원이 강조되었다. 특히, 종업원들에 대한 사용자의 교육훈련투자를 보다 촉진하기 위한 정부대책의 마련이 요구되었는데, 그 경험적인 근거로서 한국의 경험적인 연구를 통해 지속적인 종업원 훈련투자가 기업들의 생산성을 전반적으로 개선하는 분명한 영향요인으로 작용하고 있다는 사실이 밝혀지기도 하였다.

새로운 주변노동자집단을 대상으로 하는 올바른 보호정책을 시행하기 위한 마지막의 개선과제로서 종합적인 노동·사회통계 조사시스템의 구축이 필요한 것으로 제언되고 있다. 특히, 여성노동자의 보호를 위해 기존 노동통계로부터 성평등 관련 조사자료를 분리하여 별도의 세부적인 조사지표(예: gender development index GDI, gender empowerment index GDI, equal opportunity index, harassment and violence index, 여성 경제활동 및 분배지수, 무급육아휴가 활용빈도 등)를 개발·탐구하는 것이 요망된다는 여러 연구 주장이 제기되기도 하였다.

Track 4: 노동시장과 인력이동²⁾

박영범(한성대학교 경제학과 교수)

■ 개관

트랙4의 대주제인 ‘노동시장과 인력이동’이 시사하듯 트랙4에서 발표된 논문들은 인력이동에 관한 논문들과 일반적인 노동시장의 현상에 대한 분석을 한 논문들로 나눌 수 있다. 일반적인 노동시장에 관한 논문들은 1997년 발생한 아시아 금융위기에 따른 아시아 각국의 구조조정 및 이에 따른 노동시장 개편에 관한 논문들이 주류를 이루었다.

트랙4에서 발표된 주요 논문들을 주제별로 정리하며 보면 아래와 같다.

■ 인력이동의 요인 분석

인력이동을 경제학적 관점에서 보면 개인의 인적자본의 투자에 대한 결과이다. 자국에서의 경제적 이득이 외국에서의 그것보다 못할 때 개인은 이주를 결정하게 된다. Soysa의 논문은 이주자 개인의 동기 외에 국가의 정치적·경제적 이해관계가 인력이동을 촉진시키거나 가로막은 중요한 요소라는 것을 시사하고 있다.

2) 이 글은 트랙4의 라포투어 보고서인 ‘Labor Migration, Labor Markets and Labor Market Restructuring’(Peter B. Doeringer, Boston University)를 참조해서 작성한 것이다.