

신흥 경제대국의 노동법 및 노사관계

조성재 (한국노동연구원 선임연구위원)

자본주의 역사가 200여 년을 훌쩍 넘어서면서 그 주도국도 이제 여러 차례의 변화를 겪고 있는 것으로 보인다. 영국에 이은 세계 최강 대국 미국은 소련과의 체제 경쟁도 이겨낸 것으로 평가받았다. 그러나 미국이 만들어놓은 전 지구적 경쟁 패러다임 속에서 어느 샌가 중국 경제가 급성장하여 미국과 더불어 이른바 G2 시대로 진입했다는 논의도 대두되었다.

경제대국은 세계 경제에서 시장거래 및 기술표준을 선도할 뿐 아니라 각국에 자본주의 제도 자체도 수출하고, 결국 이를 글로벌 표준으로 삼으려는 움직임도 등장하게 마련이다. 다만 그 어떤 제도보다 노사관계나 노동법의 경우는 그 나라 역사와 문화, 관습과 정치의 영향을 크게 받기 때문에 글로벌 스탠다드라는 용어가 적합한지조차 의문시된다. 그러나 경제대국의 영향이 어느 정도로 큰지를 보여주는 것이 1950~60년대 미국에서 대두된 노사관계 시스템 이론이었다. 이 이론에 따라 세계 각국이 결국 미국식 노사관계 제도로 수렴할 것이라는 예측이 성행한 적도 있었다.

이렇듯 경제대국의 영향력은 시장뿐 아니라 제도에서도 나타나는데, 그 경제대국 자체가 G2뿐 아니라 인도, 러시아, 브라질 등 이른바 BRICs로 다변화될 경우는 어떠할까? 실제로 BRICs를 비롯한 신흥 경제대국들의 부상에는 눈이 부실 정도여서 이제 국경을 넘어 자유롭게 이동하던 자본은 서로 다른 제도적 환경을 갖고 있는 이들 나라에 자신의 사업방식을 맞춤

수밖에 없게 되었다. 불과 10여 년 전까지만 하더라도 미국 주도의 세계 자본이 자신에게 유리한 투자환경을 위해 우월한 미국식 제도를 수용할 것을 암암리에 요구하던 것과는 다른 여건이 조성되어 온 것이다. 이른바 자본이 주도하는 체제 선택(regime shopping) 압력은 이제 약화되고 있으며, 이는 그로 인한 ‘바닥으로 향한 질주’(race to bottom)를 제어하려는 국제 기구와 각국 노동운동, 국제시민운동의 성장에 힘입은 것이기도 하다.

그렇지만 BRICs 각국의 노동법과 노사관계 제도가 과거 미국식 제도가 지녔던 일정한 합리성과 효율성, 형평성, 투명성 등을 고루 갖추고 있는지는 의문이다. 인도는 영국의 관습법 체계의 영향을 크게 받았지만, 그것이 올바르게 작동될 만큼의 사회적 역량과 사회적 자본이 축적되어 있는가의 문제를 남기고 있다. 브라질 역시 유럽식 제도의 영향권 내에 있었지만, 나름대로 독특한 법체계와 노사관계 역사를 발전시켜왔다. 인도와 브라질은 한편으로는 매우 친노동적인 듯 보이지만, 다른 한편으로는 근로자 보호에 취약한 허점들을 갖고 있기도 하다.

같은 체제전환국인 중국과 러시아 역시 온도차가 매우 크다. 경제측면뿐 아니라 노사관계 제도발달 측면에서도 중국은 러시아보다 훨씬 체계적이고 점진적인 변화를 기획하고 실행해 왔다. 그러나 중국 역시 여전히 많은 모순과 한계점을 노정하고 있으며, 그러한 점에서 노동권의 강화와 조정 및 중재 제도의 합리화는 앞으로도 지속적인 정책 과제로 대두될 것이다. 러시아는 법 자체도 중요하지만, 입법과 행정을 책임질 단위의 반부패와 효율성 제고가 더 시급한 과제인 것으로 보인다.

이렇듯 노사관계 제도와 관행의 다기화는 세계 경제 주도국의 다기화와 마찬가지로 당분간 다소의 혼선과 부담으로 작용할 것으로 보인다. 특히 최근 10여 년간 한국의 대기업들이 해외 공장을 각지에 건설하는 한편 그를 따라 중소기업들도 동반진출하는 사례가 크게 늘어나면서 각국 제도에 대한 심도 있는 이해가 필요하다는 점에서 각국 노동법과 노사관계에 대한 정보와 지식의 축적이 획기적으로 요구되고 있다. 이러한 자본의 국제화 측면뿐 아니라 그에 상응하는 노동의 국제적 연대 측면에서도 비교노사관계학의 필요성이 더욱 부각된다고 할 것이다. 실용적 필요를 넘어서 비교노사관계학은 각국 제도에서 흥미로운 지점들에 주목하게 하는데, 개발도상국이면서도 최근 사회보험법을 제정한 중국의 경험, 파견근로와 정년연

장을 둘러싼 중국 내 논란, 브라질의 스마트워크하에서의 근로인정(재량근로제), 러시아 사용자의 주 근로시간을 60시간으로 늘리자는 놀라운 주장과 인도의 도급근로자의 고용조건 보호에 대한 원사업자의 책임성을 규정한 법률 등이 그것이다. 노동 관련 법제도와 관행에서 각국이 서로에게서 배우는 다자간 상호학습의 시대에 돌입하면서, 역설적으로 역시 중심은 우리나라의 토양과 여건임을 재삼 확인하게 된다. 자, 새로운 정부에서는 어떤 법제도 개선이 필요한 것일까? **KLI**