

작업장 민주주의(Democracy at Work)*

1970년대 초반 이후 선진 산업국가의 노사관계 시스템(Industrial Relations System)은 현격한 변화를 경험하였다. 특히 노동조합은 정치 개편(신보수주의의 집권, 소련과 동구의 몰락), 산업구조 조정 및 기업의 경영전략 등에 의해 많은 어려움을 겪었다. 미국, 영국 등 대부분의 국가에서는 노조의 힘이 약화되고 노사관계가 불안정하였지만, 독일과 일본은 상대적으로 안정적인 노사관계와 조직력을 유지하고 있다. 이와 같은 국가간의 차이는 어떤 요인에 의해 설명될 수 있는가?

제도주의(Institutionalism)의 입장을 취하는 학자들의 공통된 견해에 의하면, 노동자의 이익을 대변하는 제도(반드시 노동조합만을 지칭하는 것은 아니며 오늘날에는 경영협의회 혹은 노사협의회를 지칭하는 경우가 많음)가 기업의 경영의사 결정에 참여하는 정도와 기업 외부(국가)에서 기업 또는 사업장 수준의 경영의사 결정에 노조 참여를 제도화하는 법이나 협조주의적 교섭제도가 있느냐에 따라 노사관계와 노동조합 영향력의 안정성을 좌우한다고 한다. 즉, 급격한 기술 변화, 세계 무역시장에서의 경쟁 심화, 생산을 재조직하려는 경영전략 등은 모든 국가의 노동조합에게 영향을 미치지만, 제도의 유무에 따라 산업관계의 산물에는 큰 차이가 있다는 것이다.

먼저 서독과 일본처럼 노조가 기업의사 결정, 특히 작업 재구축 과정에 대한 경영의사 결정에 참여하고 있는 국가에서의 노동조합의 영향력은 안정적이며, 노사관계 또한 안정을 유지하고 있

다는 것이다. 변화가 수행되기 전에 노사간의 협의 또는 합의가 요구되며, 이는 곧 작업 재구축이 광범위하더라도 노동의 위치를 안정적으로 만든다는 것이다. 그러나 노조의 경영의사 결정에의 참여가 바로 노조 영향력의 안정을 보장하지는 않는다는 점에 유의하여야 한다. 노동의 경영의사 결정에의 참여가 법 또는 응집력있는 노동운동으로 특징을 가지는 협조주의적 교섭 제도(corporatist bargaining arrangement)에 의해 지지되느냐에 따라 성과에 있어 상당한 차이를 보인다.

노조를 포함한 종업원대표제도(경영협의회 또는 노사협의회)의 경영의사 결정에의 참여가 법적으로 보장되어 있는 독일과 일본(일본의 경우는 노동은 기업수준에서 경영에 종속적인 경우가 많으며, 노사협의회도 그 설치가 법적 강제사항은 아니지만 경영의사 결정에 참여하고 있다)의 안정적인 노사관계시스템이 국가의 경제적 성공 및 경쟁적 성공간의 상관관계를 검증하는 것은 어렵지만 기업의 경영의사 결정에 노조를 형식적이지 아니라 실질적으로 참여시키는 사업장과 기업 수준의 노사관계는 경제적 성공의 미시적 기반을 강화하는 것으로 보이며, 이는 실제로 많은 사례 연구에 의해 뒷받침되고 있다. 마지막으로 사용자가 노사관계제도, 노동조합의 경영의사 결정에의 참여에 대한 태도가 우호적이냐 그렇지 않느냐에 따라 노사관계의 안정성과 노동조합의 안정성 및 기업의 성과는 좌우된다. 결국 시장보다는 제도가 중요한 것이다. ♣

* Turner, Lowell 지음. Ithaca 소재 Cornell University Press(1991) 발간임.