

## 情報技術과 노사 관계의 革新

— 선진국의 ‘신기술 협약(New Technology Agreements)’ 모델이 주는 시사점 —

金 煥 錫

(산업 혁신 연구실)

최근 우리의 산업이 경쟁력을 되찾고 21세기로의 성공적 진입을 위한 재도약의 발판을 구축하려면 ‘기술 혁신’과 ‘노사 안정’이라는 양대 과제를 동시에 해결해야 될 것이라는 지적이 있다. 사실 '87년 이후 급격한 사회·정치적 변화와 국제화의 충격을 경험하면서 우리에게 있어 가장 취약하며, 가장 시급히 개선해야 할 분야가 바로 이 두 분야라는 사실이 점점 더 분명하게 된 것도 현실이다.

그런데 우리 나라에서는 이 두 가지 과제의 성취가 본질적으로 서로 무관하다고 생각하는 경향이 짙은 것 같다. 기술 혁신의 중요성을 매우 크게 인식하고 있는 사람들의 경우에도 노사 관계란 그저 ‘골치 아픈 것’쯤으로 간주하고 있는 경우가 많음을 기업가뿐 아니라 과학 기술 정책의 결정자나 연구자들에게서도 발견할 수 있다. 이들은 노동 조합 활동이란 신기술 도입을 반대하거나 그것에 방해가 되는 것이 아닌가 하는 막연하고 경직된 의식을 나타내기도 한다.

그러나 최근 선진국의 경험—특히 정보 기술이 확산된 '70년대 이후—에 의해 등장한 기술 혁신에 관한 새로운 이론들에 의하면 위와 같은 사고가 얼마나 근거없고 낡은 것인가를 한눈에 알 수 있게 된다. 즉 신기술은 그것이 도입되는 제도적 환경이 기술의 성격과 조응할 때만이 비로소 잘 확산·발전될 뿐 아니라, 신기술이 지닌 생산성 및 복지 증대의 긍정적 잠재력도 안정된 노사 관계 위에서 비로소 현실화되는 것임을 선진국의 경험은 잘 보여 주고 있다.

1970~80년대의 장기적 경기 침체와 실업에 대응하여 선진국의 기업들은 경쟁적으로 정보 기술의 도입과 생산 조직의 혁신을 통하여 과거 ‘포디즘(Fordism)’의 대량 생산 기술과, 조직이 갖는

비유연성과 노동 소외 그리고 그로 인한 비효율과 노사 갈등을 극복하고 이윤과 국제 경쟁력을 회복하고자 노력하였다. 새로운 정보·자동화 기술의 확산에 조응하면서 유연성과 노동 동기의 향상을 추구하여 진행된 ‘직무 재설계(job redesign)’, 즉 생산 조직 혁신의 주된 시도들로서는 일본의 Just-In-Time 생산 방식(일명 Kanban 방식 혹은 Toyotism), 서독·스웨덴의 Group Working 방식, 이탈리아의 ‘유연적 전문화(flexible specialization)’ 모델, 미국의 ‘노동 생활의 질(Quality of Working Life/QWL)’ 운동 등을 들 수 있다.

한편 이와 같은 경영측의 기술 및 조직의 대대적인 혁신 시도에 당면하여 노동 조합도 과거의 관행에 머물러 있을 수만은 없게 되었으며 변화된 상황에 적극적으로 대처할 수 있는 새로운 전략이 절실히 요구되게 되었다. 이리하여 노조측의 새로운 대안으로서 이른바 노사 공동 결정에 입각한 ‘신기술 협약(New Technology Agreements/NTA)’이 '70년대 중반 스칸디나비아 국가 노조들의 선도로 등장하였으며 이는 이후 서유럽과 기타 선진국으로 확산되어, 이제는 정보 기술 시대에 적합한 노조 정책의 모델이자 노사 관계 혁신의 바람직한 지침으로서 많은 나라에서 이에 따르거나 주목하고 있다.

‘신기술 협약’에서 현재까지 가장 앞서 나가 있으며 또 그 효과를 가장 크게 누리고 있다고 보이는 스칸디나비아 국가(특히 스웨덴)를 중심으로 그 내용을 살펴보자. 전국 수준의 중앙 집중화된 노사 교섭 제도를 지닌 이들 나라에서 사용자 단체와 노조 단체 간에 신기술 협약이 체결된 것은 1975년 노르웨이의 ‘데이터 협약(Data Agreement)’이 최초였고 이는 '77년 정부가 ‘노동 환경법(Work Environment Act)’을 제정함으로써 뒷받

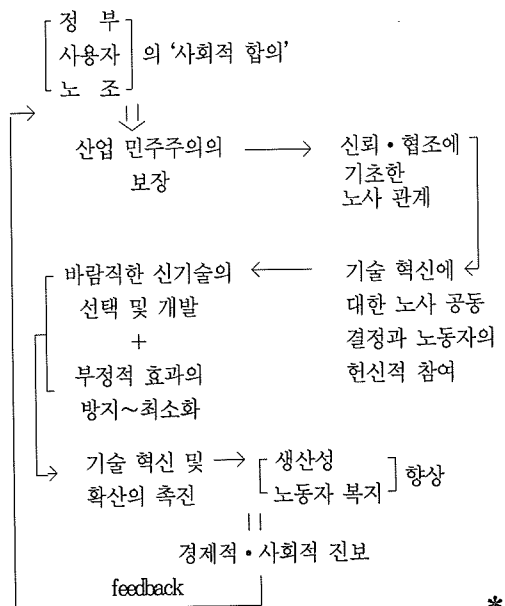
침되었다. 이어 스웨덴에서는 '77년에 '노사 공동 결정법(Co-determination Act)', '78년 '노동 환경법'의 제정과 이와 관련된 단체 협약들이 제정되었고 덴마크에서는 '81년 기존의 '노사 협력 협약(Co-operation Agreement)'에 대한 신기술 보충 협약과 '노동 환경법'이 신기술 협약을 전국 수준에서 제도화하는 틀을 마련해 주었다. 현재 이들 나라의 거의 모든 노동력을 포괄하고 있는 이러한 협약과 법에서는 신기술 도입과 관련된 제반 절차와 노사간 협의 사항에 대해 일반적 규정을 내려 주고 구체적인 절차는 지역이나 개별 사업장 수준의 협약에서 정하여 시행하도록 되어 있다.

신기술 협약은 기본적으로 컴퓨터와 자동화 장비 등 신기술의 도입이 가져오는 고용 및 노동조건의 변화에 노동력이 효과적으로 대처하고 효율과 복지의 향상을 확보할 수 있도록 노사간 단체 교섭의 틀 안에 신기술 도입을 포함시키는 제도라고 볼 수 있다. 이러한 제도는 신기술의 선택·개발·도입과 이의 사용에 따른 여러 가지 변화(조직·직무·근로 조건 등)를 노사 공동 협의를 통해 다루어 노동자로 하여금 신기술에 관한 의사 결정에 참여하고 새로운 기술과 숙련을 습득할 훈련 기회를 부여하고 있다. 노조는 사용자로부터 사전(기획 단계)에 신기술 도입에 관한 모든 정보를 제공받을 뿐 아니라, 신기술이 노동생활의 질에 미칠 효과에 관한 연구와 전문가 자문에 대해 국가 지원을 받을 수 있다. 이러한 제도의 효과로서는, 기술 혁신 과정에 노동자가 자발적·현신적으로 참여·협력하고 그 지적 능력이 발휘·신장될 뿐 아니라 실업·노사 갈등 등 부정적 효과를 방지할 수 있어, 결과적으로 혁신이 촉진되고 그 긍정적 효과가 극대화된다는 점을 들 수 있다. 따라서 이러한 제도는 노동자뿐 아니라 사용자에게도 유리한 것이며, 정보 기술을 활용하여 국가 전체의 발전과 복지를 증진시킬 수 있는 효과적인 수단이라고 볼 수 있다. 바로 이러한 제도를 심분 활용하여 스웨덴은 오늘날과 같이 고도의 복지를 누리면서도 세계의 어느 나라보다도 더 정보화된 사회로서 정보 기술

의 발전을 구가하는 이른바 '스웨덴식 모델'을 보여 주고 있다.

그런데 스칸디나비아 국가에서 이러한 제도가 정착되고 효과를 발휘할 수 있었던 배경에는 과거 수십 년 간 노조의 활동에 긍정적인 태도를 보여 온 사회 민주당 정부가 있어 노·사·정 3자의 '사회적 합의(social consensus)'에 의한 산업 민주주의가 정착해 있었고, 정부가 신기술 협약을 입법으로 뒷받침해 주었다는 점이 중요하다. 이는 정보 기술 시대에는 노동자의 복지에 대한 고려와 '신뢰와 협조에 기초한 노사 관계'가 전제되지 않고서는 기술 혁신도 생산성 향상도 기하기 어렵다는 점을 말해 준다. 따라서 아직 노사 안정의 확실한 토대를 구축하지 못하여 산업의 경쟁력이 위협받고 있는 우리 실정으로서, 먼저 노·사·정 간의 '사회적 합의'를 선결 조건으로 갖추고 이에 기초하여 신기술 협약과 같은 제도의 도입을 검토하는 것이 바람직하다고 생각된다. 끝으로 신기술 협약이 나타내는 노사 관계와 기술 혁신 간의 관계를 그림으로 나타내면 아래와 같다.

(그림) '신기술 협약'과 기술 혁신의 촉진



\*