

스웨덴의 勞使關係와 技術革新

신광영¹⁾

1. 머리말

스웨덴은 유럽 국가들 가운데 가장 무역 의존도가 높은 나라이다. 스웨덴 경제의 높은 해외 의존성은 스웨덴의 기업과 노동 조합이 끊임없이 국제 경쟁력을 제고시키지 않고는 경제 상태, 생활 수준, 국가 재정 등이 심각한 문제에 직면하다는 것을 의미한다. 실제로 1970년대부터 둔화된 경제 성장으로 인하여 스웨덴 경제는 전에 없었던 새로운 문제들을 겪고 있다. 전통적으로 노동 집약적인 산업은 신흥 공업국의 등장으로 국제 경쟁력을 상실하기 시작했다. 이처럼 국제 시장에서의 경쟁이 가속화됨에 따라 자동화를 통하여 생산성을 향상시키고 가격을 낮추어 국제 경쟁력을 높이지 않을 수 없게 되었다. 그 결과 현재 스웨덴은 공장 자동화의 비율이 가장 높은 나라에 속한다.

공장 자동화와 컴퓨터화로 특징지어지는 신기술의 도입은 유효 노동력의 규모, 사용되는 기술 수준, 생산 방식과 생산 조직에 직접적인 변화를 가져오기 때문에 노사 간의 갈등을 불러일으키기도 하였다. 신기술 도입은 단순히 기술적인 문제이거나 혹은 시장의 압력에 의해서 자동적으로 이루어지기 보다는 사회의 거시적인 노사관계의 구조나 미시적인 기업 내의 노사관계에 의해서 매개되어 이루어진다. 스웨덴에서의 신기술 도입은 노동과 자본 사이의 협상과 타협에 의해서 이루어지는 것이 특징이다. 노동조합의 조직이 강하고 노동조합이 작업 환경이나 작업 조직의 변화에 관하여 영향력을 미치고 있기 때문에 자본의 일방적인 결정에 의해서 신기술이 도입되지 않고 단체교섭을 통한 협상을 통하여 이루어졌다.

노동조합이 협상을 통하여 혹은 참여를 통하여 생산의 자동화와 컴퓨터화를 둘러싼 기업 결정에 참여하기 위해서는 노동조합 자체의 능력이 문제가 된다. 이것은 노동조합이 능동적으로 신기술에 관한 지식을 축적하고 이것을 바탕으로 기술 도입을 주도하거나 혹은 기술 도입을 둘러싼 협상에 참여할 수 있다. 기술과 관련하여 스웨덴 노조들이 보여 주고 있는 특징은 노동조합이 자동화나 컴퓨터화에 대한 지식을 축적하여 능동적으로 작업 환경의 인간화와 직장 민주화를 만들어 가고 있다는 점이다.

스웨덴에서 나타나는 신기술에 대한 노동 조합의 적극적인 태도는 유럽의 다른 나라에서 발견하기 힘든 독특한 점으로서 두 가지 요인에 의해서 이루어진 것이다 첫째, 국제 시장 변화라는 경제적 환경과 사민당 집권이라는 정치적 조건 하에서 부분적으로 경제에 책임을 지고 있는 노동조합은 경쟁력을 높이는 것을 거부할 수 없었다. 노동조합은 사민당이 정권을 재생산하는 데 기여하여야 하고, 이것은 궁극적으로 경제 침체의 극복에 달려 있었기 때문이다. 둘째, 필연적으로 신기술을 도입할 수밖에 없다면 생산 방식의 변화에 관하여 노조가 계속해서 주도권을 행사하기 위해서는 노조가 신기술에 적극적으로 대응하여야 한다는 노조의 판단이었다. 과거와 같이 기술이 경영의 영역인 한, 노동자들은 새로운 생산 방식에 적응하거나 저항하는 수동적인 입장을 벗어나지 못한다고 판단했던 것이다.

2. 스웨덴의 노사관계와 신기술

1) 거시적 차원: 국가의 정책과 노사 관계법

스웨덴은 널리 알려진 것처럼, 높은 노조 조직률과 중앙화된 단체교섭 제도가 오랫동안 유지되어 왔다. 동일한 일을 하는 노동자들은 산업, 기업, 성별 등에 관계없이 동일한 임금을 받는다는 노동조합의 <연대 임금 정책>은 노동자들 사이의 임금 격차를 줄이고 특히 저임금

노동자들의 임금 인상 효과를 가져와 노동 조합 조직률은 전국 블루칼라 노동자들의 95%에 이르고 있다. 또한 사민당의 장기 집권을 통하여 "렌(Rdhn)모델"이라고 불리는 <적극적 노동 시장 정책>이 오랜 기간 동안 실시되었다. <적극적 노동 시장 정책>은 노동력의 수요와 공급에 국가가 개입하여 실업 예방과 노동력 이동에 국가가 개입하는 방식으로 실시되었다. 연대 임금 정책과 적극적 노동시장 정책은 기능적으로 작용하여 1970년대 전반까지 스웨덴은 경제 안정(낮은 실업률과 낮은 인플레이션)과 높은 국제 경쟁력을 동시에 확보할 수 있었다.

1970년대 스웨덴에서 사민당과 노동조합에 의해서 강조된 것은 산업 민주주의의 실현이었다. 산업 민주주의는 노동자들에게 기업 경영에 대한 보다 많은 통제권과 결정권을 부여하는 것이다. 노동자들의 통제권을 강화시키기 위한 구체적인 방법은 임금 노동자 기금과 공동 결정법의 도입으로 나타났다. 노동자들에게 기업 경영에 대한 통제권의 확대를 위해 기업에서 개인 자본의 비율을 줄이고 집합적인 자본의 비율을 증대시켜 노동자들의 집합적인 통제권을 확대시키는 형태로 나타났다. 집합적인 통제에 관한 견해는 1971년 스웨덴 노총(LO) 회의에서 노동자들의 경제에 대한 영향력을 증대시키기 위하여 발의되었고 1975년 <마이드너 플랜>으로 구체화되었다. 마이드너 플랜은 노조에 의해서 운영되는 <임금 노동자 기금>을 설치하고 기금의 재정은 매년 기업이 세금을 내기 전에 기업 이윤의 20%를 현금과 주식의 형태로 기금에 이전시켜 마련하고 이것으로 기업의 주식을 사들일 것을 제시하였다. 마이드너 초안은 많은 논란과 기업가들의 저항을 받아서 수정된 형태로 1983년 의회에서 통과되었다.

스웨덴에서 산업 민주주의 실현과 관련하여 보다 직접적인 것은 1977년에 입법화된 <공동 결정법>(Co-determination Act)이었다. <공동 결정법>은 이미 형성된 단체교섭 과정의 개혁을 통하여 피고용자와 관련된 모든 결정에 협조적인 공동 결정을 촉진시키기 위한 법이었다. 노조와 독립적인 조직인 노동자 평의회(work council)가 경영 참가의 문제를 다루는 독일식 경영 참가 제도와는 달리 스웨덴 공동 결정법은 노동 조합을 공동 결정에 참가 추제로 규정함으로써 노동 조합의 영향력이 크게 강화되었다. 공동 결정법은 노동조합이 단순히 임금 문제뿐만 아니라 기업 내에서 일상적인 노동 통제나 기업의 핵심적인 결정 사항 모두에 영향력을 행사할 수 있도록 노동조합의 권한을 강화시켰다. 예를 들어 노동을 하는 당사자들에게 영향을 미치는 사항들인 인사, 신기술 도입, 직제 개편, 신입 사원 총원, 예산 등의 모든 것이 노동조합과 기업간의 협상의 대상이 되었다.

스웨덴에서 산업 민주주의의 확대를 목적으로 도입된 여러 가지 법률과 정책들은 경제 활성화와 생산성 향상을 통한 국제 경쟁력의 확보가 중요한 경제 문제로 제기되기 시작한 1980년대에 정치적 영향력을 발휘하였다. 다른 유럽 사회들에서와는 달리 스웨덴 노조들의 경우 신기술의 도입과 직무 개편에 대한 적극적인 태도와 수용하는 매우 독특한 모습을 보여 주었다.

기술과 관련하여 스웨덴 노사관계가 긍정적으로 기여한 결과는 노동조합이 적극적으로 기술에 관한 연구와 지식을 축적하는 전략을 취하게 한 것이다. 스웨덴 노총은 하계와 함께 전문 연구팀을 만들어 자동화와 컴퓨터화를 연구하기 시작하였다. 스웨덴 노총은 공동 결정이 효과적으로 이루어지기 위해서는 노조가 단순하게 요구만을 제시하는 것으로는 불충분하다는 점을 인식하여 작업 조직, 직업 안전, 새로운 과학 기술의 도입 등에 관한 체계적인 연구와 실험을 통하여 심층적인 지식을 축적하는 것을 강조하였다. 산업 민주주의를 실현하기 위하여 제정된 공동 결정법이 노동조합으로 하여금 생산 기술의 혁신과 그에 따른 직무 개편에 관한 심층적인 연구를 통한 지식 축적을 가능하게 하여 오히려 노조 주도하의 신기술 도입이 일부 기업에서 이루어지기도 하였다.

1982년 스웨덴 경영자 총연맹(SAF)과 스웨덴 노총(LO), 민간 부문 화이트 칼라 노조(PTK) 사이에 합의된 <효율성과 참여>에서 기술 변화는 피고용자의 기술 수준을 높이고 책임을 높이는 방식으로 이루어져야 하다는 것을 명시하고 있다.

2) 미시적 차원: 기업과 노조

스웨덴의 경우 거시적인 차원에서 공동결정을 통한 산업 민주주의 실현이라는 기본적인 원칙이 법제화되었지만, 신기술의 도입을 둘러싼 구체적인 결정은 산업, 기업, 생산에 사용되는 기술 유형과 수준, 노동조합의 활성화 정도에 따라 크게 다르게 나타났다. 구체적으로 단위 기업에서의 기술 도입과 조직 개편 결정은 지역 공동 결정(local codetermination)으로 기업과 기업의 노조(지부)에 의해서 이루어졌기 때문에 기업 수준의 특성들이 신기술 도입과 관련하여 많은 편차를 만들어냈다.

노동조합이 협상이나 참여의 형식으로 생산 기술의 혁신에 참여하지 않았던 경우 생산 기술 혁신은 경영층의 관심과 요구의 산물이었다. 60년대 스웨덴 노동조합들은 신기술 도입에 따른 생산 방식의 변화에 크게 관심이 없었고 단지 노동 시간과 임금 등에 관심을 가졌다. 신기술 도입이 자본 투자 결정과 관련되어 있었기 때문에 고유한 경영의 권리로 인식되었다. 예를 들어 1974년 칼마(Kalmar)의 볼보 자동차 공장의 <새로운 공장 프로그램>은 산업 민주주의와 무관하게 경영진의 주도적인 계획에 의해 추진되었다.

공동 결정법이 제정된 후인 1980년에 트르스란다(Torslanda)에 건설된 새로운 볼보 공장 시설은 팀작업을 중심으로 하면서 작업팀이 생산에 책임을 지고 자율적인 결정을 하는 프랜트 시설을 도입했다. 기업이 피고용자들의 직장활동에 영향을 미치는 모든 사항에 대해서 노조와 협상할 것을 규정한 공동 결정법에 따라 기업이 노동조합과 협상을 했다. 이 과정에서 새로운 프로그램은 전통적으로 고정된 작업속도의 개념을 폐지하고 집단의 자율적인 결정에 의하여 업무의 변동을 할 수도 있어 자율성을 크게 증대시킨 집단 기술(Group Technology)이었다.

80년대 말에 생산을 시작한 우데발라(Uddevalle)의 볼보 자동차 공장은 팀작업과 집단 조립 생산의 개념을 동시에 고려한 것으로 이 공장의 설립 과정에서 노동 조합의 역할이 대단히 컸다. 공동 결정법에 의거하여 노동조합은 금속 노조의 지부장 2명을 우데발라 볼보 기업 이사회에 파견하였다. 또한 위원장 2명과 금속노조 3명이 공장 건설을 감독하는 임시 위원회 의원으로 활동하면서 거의 3년 동안 우데발라 공장의구상과 발달 과정에 참여하였다.

스웨덴 볼보 공장의 혁신의 특징은 단순히 공정의 <자동화>가 아니라 노동자들의 직무를 중심으로 한 <직무 재설계>(job redesign)이다. 조립 노동의 재편성을 중심으로 이루어진 볼보 공장의 혁신은 <직무확대>(job enlargement)와 <직무 충실화>(job enrichment)로 특징지어진다. 직무 확대는 조립 노동자가 한 가지 일을 하는 것이 아니라 여러 가지 일을 할 수 있게 함으로써 일의 단조로움을 없애기 위한 것이 목적이었다. 작업팀 내에서 서로 직무를 바꾸어 하는 직무 순환(job rotation) 제도도 일의 단조로움을 제거하는 방식으로 도입되었다. 직무 충실화는 트르스란다 볼보 공장에서도 가장 강조된 것으로 작업팀에게 행정적인 사항이나 새로운 노동자의 고용과 같은 인사 문제까지를 처리할 수 있게 하였다. 팀장은 행정적인 문제와 작업팀을 대표하여 경영진을 상대하여 주나 월 단위로 팀의 성원들 가운데 순번제로 임명된다.

또한 볼보자동차 공장에서도 특징적인 점은 작업 속도의 자율적인 조정제를 도입한 것이다. 우데발라 공장은 전통적인 자동차 생산 방식과는 달리 작업팀이 작업 속도를 결정하여 테일러리즘이나 포디즘적인 생산 방식을 탈피하고 있다. 일의 인간화와 생산성 향상이라는 두

가지 목표를 동시에 달성한 것으로 평가되는 볼보 공장의 직무 재설계는 단순한 자동화나 신기술 도입과정에 공동 결정법이라는 제도와 노동 조합이라는 기관이 매개하고 있음으로써 이루어진 결과이다.

3. 결론에 대신하여

스웨덴식 노사관계 모델의 특징은 강력한 노조와 경제 활성화를 위한 노조의 적극적인 활동이다. 스웨덴 경제는 높은 국제 시장 의존도를 보이고 있고 또한 노조가 경제를 책임질 정도로 사회의 핵심적인 조직이기 때문에 스웨덴 노조들은 소극적으로 경영에 의해서 도입되는 신기술에 적응하거나 저항하는 전략을 취하지 않았다. 사민당 집권 하에서 오히려 노조가 산업 민주화 혹은 일의 인간화라는 목표를 내세워 적극적으로 신기술의 도입을 통한 작업 조직의 인간화를 통한 생산의 효율성을 추구하였다.

이미 70년대에 공동 결정법이 제정되어 산업 민주주의의 실현이라는 사회적 합의 후에 기술 변화가 이루어졌기 때문에, 스웨덴은 신기술을 단순히 생산성만을 높이기 위한 기술적 수단으로 인식하지 않고 산업 민주주의 실현을 위한 조직적 수단으로 인식했다. 그러므로 노동조합이 적극적으로 자동화, 컴퓨터화를 수용하고 '직무 재설계'의 한 부분으로 인식함으로써 스웨덴 노총과 노조 지부들은 다른 산업 사회들의 노조에 비해서 상대적으로 신기술에 대해서 적극적인 태도를 보여 주었다.

그러나 스웨덴에서 신기술 도입은 기대하지 않은 부정적인 효과를 보여주고 있기도 하다. 기술 도입이 단위 기업 수준에서 이루어지기 때문에 노총의 영향력이 상대적으로 약화되고 있다던가 혹은 산업과 기업의 성격, 기업의 기술 수준, 기업 규모에 따라 노조의 교섭력이 다르기 때문에 대단히 불균등하게 기술혁신이 이루어지고 있다.

그 결과 노동자들의 이질화가 크게 증가할 것으로 보인다. 이것은 전통적인 스웨덴 노조조합의 전략과는 대단히 다른 것으로 스웨덴 노조의 특성인 연대주의를 약화시킬 것이다. *

주석1) 한림대 사회학과 교수, 사회학 박사

