



The 8th ASIA Future Forum

제8회 아시아미래포럼

폐회식 경품 이벤트 안내

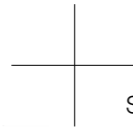
- 추첨시간 : 11/16(목) 16:40~17:00 노사정 공동선언 폐회식 이후
- 추첨장소 : 국제회의장
- 응모방법 : 일반참가자 목걸이 네임택 위쪽의 경품응모권을 절취하여 로비의 경품응모함에 넣어주세요.



1명
LG 올데이그램15 노트북



2명
삼성 기어VR 2017



3명
SK 누구 NUGU 인공지능 음성인식 블루투스 스피커

더불어 행복한 세상을 만드는 언론



The 8th ASIA Future Forum

제8회 아시아미래포럼

PROGRAM BOOK

세션 4

한겨레경제사회연구원 & 신별노동연구포럼
중회의실 A

직장 앞에 멈춘 민주주의

주최 | 한겨레신문사 주관 | 한겨레경제사회연구원

후원 | 기획재정부 외교부 산업통상자원부 고용노동부 보건복지부 대한상공회의소

은행연합회 생명보험협회 KOSIT 희망제작소 중남연구원 한국 사회연대경제 지방정부협의회 TNSR 복지국가연구센터 KLI 한국노동연구원 금융투자협회

협찬 | HYUNDAI MOTOR GROUP SK LG LOTTE POSCO GS칼텍스 emart Hyundai Oilbank KB금융그룹

KDB산업은행 SGI서울보증 SHINSEGAE S-OIL KOREAN AIR MIRAE ASSET 미래에셋자산운용 미래에셋증권

MIRAE ASSET 미래에셋자산운용 신한금융그룹 LG디스플레이 LG하우시스 LG화학 대한제지 DX동국제강

서울연구원 The Seoul Institute 하나금융그룹 하나은행 KCB 한국남동발전 K 한국수출입은행 여신금융협회 KGC인삼공사 신한은행

trueFriend 한국투자증권 한화 한화생명 현대건설 현대엔지니어링 HYUNDAI STEEL Hyundai Card Hyundai Capital HYOSUNG

November 16 (Thu.)

2017. 11. 16(목)

중회의실 A



The 8th ASIA Future Forum

제8회 아시아미래포럼

직장 앞에 멈춘 민주주의

더불어 행복한 세상을 만드는 언론

한겨레미디어 

아시아와 세계에 새로운 패러다임을 제시하고, 성장과 번영에 기여

한겨레신문사가 주최하고 한겨레경제사회연구원(이하 한경사)이 주관하여 올해로 제8회를 맞이하는 아시아미래포럼은 '번영과 지속 가능성 사이의 균형 찾기'라는 취지 아래 아시아 국가의 공통 과제를 살펴보고 협력 방안을 모색하는 자리입니다.

2010년부터 매년 늦가을에 서울에서 개최되며, 해를 거듭하면서 세계적인 석학, 정부 관료 및 정치 지도자, 시민사회 활동가, 기업인, 시민사회의 멘토 및 청년들이 함께 지혜를 모으고 협력을 모색하는 지식네트워크의 허브로 자리매김하고 있습니다.



아시아미래포럼 조직위원회

공동위원장

김영호 한국학중앙연구원 석좌교수

박용만 대한상공회의소 회장

양상우 한겨레신문사 대표이사

조직위원

박영철 고려대학교 석좌교수

박원순 서울특별시시장

손경식 CJ그룹 회장

이근 서울대학교 교수

이정우 경북대학교 명예교수

임현진 서울대학교 명예교수

정운찬 동반성장연구소 이사장

김종구 한겨레신문사 편집인

이창곤 한겨레경제사회연구원 원장

일의 미래: 새로운 사회적 합의를 향하여

우리 삶의 토대인 일이 변하고 있습니다. 세계화와 인구구조 변동에서 시작된 일의 변화는 최근 인공지능(AI), 로봇 등 4차 산업혁명 기술의 발전으로 한층 가속화하고 있습니다. 대리운전, 음식 배달 등 디지털 네트워크를 통해 조직되는 플랫폼 노동은 이미 우리의 일상이 됐습니다.

어떤 직업은 사라지고 어떤 직업은 새로 태어납니다. 디지털 네트워크의 도움으로 언제 어디서나 일을 하는 시공간의 유연화가 일어나고 있습니다. 노사의 고용관계도 달라지고 있습니다. 이는 한편으로 일하는 사람들의 선택폭을 넓히기도 하지만 사람이 기계에 일을 뺏기거나 노동이 파편화, 부차화할 우려도 있습니다. 일의 변화는 또 한 사업장에 고정된 정규직 일자리를 기반으로 설계된 노동 관련법과 연금, 실업급여 등 사회보장제도의 변화를 가져올 수밖에 없습니다.

이런 일의 변화는 우리에게 무엇이 '좋은 일'(Decent Work)인지 묻고 있습니다. 임금이 적절하고 지위가 안정적이면서도 자녀양육이나 재충전을 위해 자유로이 시간과 공간을 디자인 할 수 있는 일이 우리가 바라는 '좋은 일'일 것입니다. 미래 우리의 삶을 노동, 여가, 가정생활이 균형을 이루고 사회 구성원이 성취감과 행복감을 느낄 수 있는 '좋은 일'로 디자인 하는 것은 우리의 선택과 합의에 달려있습니다.

한국은 이미 경제협력개발기구(OECD) 국가 가운데 최장인 노동시간, 최저인 출산율과 결혼율을 경험하고 있습니다. 우리의 일과 생활이 이대로인 채 행복한 사회는 오지 않습니다. 만족한 직원의 창의성과 생산성에서 발원되는 혁신이 우리 기업에 필요한 때가 됐습니다.

우리 사회의 근간을 바꾸는 4차 산업혁명의 기술 변화가 행복한 일상으로 이어지는 법적, 제도적인 변화를 논의할 때입니다. 일자리를 어떻게 나눌지, 생애주기에 맞춰 근무시간과 근무공간을 어떻게 유연화할지, 근무시간 단축 등에 맞춰 국민 모두에게 기본소득을 제공해야 하는지 등 다양한 토론과 모색이 가능합니다. 독일은 '산업 4.0'으로 스마트 작업장을 구상하면서 동시에 '노동 4.0'으로 '좋은 일'에 대한 사회적 합의를 마련해가고 있습니다.

'포용적 성장', '사람 중심 경제' 등 지속해서 대안 담론을 제기해온 아시아미래포럼은 올해 '좋은 일'을 통해 우리 사회가 밝아지고 따뜻해지는 길을 찾아갑니다.

“직장민주화 없인 경제민주화도 없다”

민주노총 산하 작업장 대상 여론조사 발표
사회적 대화를 위한 노사정 공동 논의 테이블도 열려

세션 4. 직장 앞에 멈춘 민주주의

올해로 1987년 6월 민주항쟁과 노동자 대투쟁이 일어난 지 30년이 되었다. 특히 지난 1년은 민주화에 대한 열망이 '촛불'을 타고 사회 곳곳으로 번져나가기도 했다. 하지만 민주주의는 유독 직장 문 앞에서는 침묵하거나 작동을 멈추었다.

아시아미래포럼 두번째 날인 16일 오후에는 한겨레경제사회연구원과 산별노조연구원 공동주최로, '직장 앞에 멈춘 민주주의'를 주제로 한 분과 토론회가 열릴 예정이다. 첫번째 발제자로 나설 정승일 전국사무금융서비스노조 정책연구소장은 일터의 민주주의가 직장 울타리를 넘어 산업민주주의, 경제민주주의와 어떻게 이어져 왔는지 유럽의 이론과 역사를 중심으로 발표한다. 두번째 발제는 '직장 내 권력 작동의 실태'라는 제목으로 한귀영 한겨레경제사회연구원 사회정책센터장이 맡는다. 민주노총 산하 보건의료노조, 서비스노조, 공무원노조, 사무금융노조 등 산별 노조원 2231명과 노조 간부 291명을 대상으로 직장민주주의의 실태를 묻은 여론조사와 인터뷰 결과를 발표할 예정이다. 토론자로는 김성혁 전 금속노조 노동연구원장, 송기훈 사무금융서비스노조 부위원장, 이희우 공무원노조 정책연구원장, 이상민 한양대 경영전문대학원 교수 등이 나서 각 현장의 실태와 고민을 나눌 예정이다. 좌장은 이주호 전국보건의료산업노조 연구원장이 맡는다.

직장 민주주의는 노동자들이 인사와 경영권 등 회사의 주요 결정에 참여해 영향력을 행사할 수 있는 권리를 의미한다. 독일의 '노사공동결정제도'가 대표적인 사례다. 기업의 중요한 의사결정을 이해당사자들



박종식 기자 anaki@hani.co.kr

특히 노동자와 주주, 그리고 은행이 공동으로 결정하도록 하고 있다. 한국에서도 노동자들의 경영 참여를 법적으로 보장하는 제도로 '노사협의회'가 있지만, 실효성이 낮다는 평가가 지배적이다.

실제로 이번에 산별 노조 간부를 대상으로 조사한 결과를 보면 △경영상 또는 기술상의 사정으로 인한 인력의 배치전환·재훈련·해고 등 고용 조정 △업종전환·휴업·폐업·회사이전 △노동자 증원·감원·채용 같은 인력 수급 계획 등 노동자의 고용과 노동조건 변화와 관련한 핵심 사항에서 '노사간 합의에 따른 공동 결정'을 한다는 응답은 10% 이하에 그쳤다. 반면, 아예 '사전에 정보도 없이 회사가 결정한다'는 응답은 과반에 육박했다. 하지만 '노사공동결정제도 등 노동자도 기업 경영에 실질적으로 참여하고 책임지는 것을 법과 제도로 보장해야 한다'는 의견에는 노조 간부, 노조원 대다수가 공감을 표했다.

이번 발표 내용에는 직장 내부의 미시적 권력관계 실태도 포함된다. 자유로운 반론 제기, 고충 토로, 합리적 업무분장 등 일상적 의사결정의 민주성은 직장 내 민주주의가 제대로 작동하는지를 가늠하는 핵심적 항목들이다. 성차별 문제제기 등 부당한 것에 대한 시정 요구, 평가의 공정성, 퇴근이나 휴가 등 일과 삶의 균형을 위한 자율성 등도 직장 내 일상의 민주주의와 관련되는 중요한 사항들이다.

한귀영 한겨레경제사회연구원 사회정책센터장 hgy4215@hani.co.kr

〈한겨레〉 제8회 아시아미래포럼 특집호 2017년 11월 7일 화요일

The 8th ASIA Future Forum

제8회 아시아미래포럼

직장 앞에 멈춘 민주주의

Contents

세션 4

프로그램 008

발제 012

정승일 / 전국사무금융서비스노동조합 정책연구소장

한귀영 / 한겨레경제사회연구원 사회정책센터장

토론 060

김성혁 / 前 전국금속노동조합 노동연구원장

이상민 / 한양대학교 경영학부 교수

송기훈 / 전국사무금융서비스노동조합 부위원장

이희우 / 전국공무원노동조합 정책연구원장

이성중 / 전국서비스산업노동조합연맹 정책기획실장

더불어 행복한 세상을 만드는 언론



11월 16일(목) 2일차

세션4 직장 앞에 멈춘 민주주의



| 좌장 |

이주호
전국보건의료산업노동조합 정책연구원장



| 발제 |

정승일
전국사무금융서비스노동조합 정책연구소장



| 발제 |

한귀영
한겨레경제사회연구원 사회정책센터장



| 토론 |

김성혁
前 전국금속노동조합 노동연구원장



| 토론 |

이상민
한양대학교 경영학부 교수



| 토론 |

송기훈
전국사무금융서비스노동조합 부위원장



| 토론 |

이희우
전국공무원노동조합 정책연구원장

| 토론 |

이성종
전국서비스산업노동조합연맹 정책기획실장

시간	프로그램
13:30 - 16:30	세션 4 (중회의실 A)
	<p>직장 앞에 멈춘 민주주의 (한겨레경제사회연구원)</p> <p>좌 장 이주호 전국보건의료산업노동조합 정책연구원장</p> <p>발 제 정승일 전국사무금융서비스노동조합 정책연구소장 민주주의는 회사 정문 앞에서 멈추는가 한귀영 한겨레경제사회연구원 사회정책센터장 직장 내 권력 작동의 실태-산별 설문조사를 중심으로</p> <p>토 론 김성혁 前 전국금속노동조합 노동연구원장 이상민 한양대학교 경영학부 교수 송기훈 전국사무금융서비스노동조합 부위원장 이희우 전국공무원노동조합 정책연구원장 이성종 전국서비스산업노동조합연맹 정책기획실장</p>

세션 4

한겨레경제사회연구원 & 산별노동연구포럼

중회의실 A

직장 앞에 멈춘 민주주의

좌장

이주호 / 전국보건의료산업노동조합 정책연구원장

발제

정승일 / 전국사무금융서비스노동조합 정책연구소장

한귀영 / 한겨레경제사회연구원 사회정책센터장

토론

김성혁 / 前 전국금속노동조합 노동연구원장

이상민 / 한양대학교 경영학부 교수

송기훈 / 전국사무금융서비스노동조합 부위원장

이희우 / 전국공무원노동조합 정책연구원장

이성종 / 전국서비스산업노동조합연맹 정책기획실장

발 제



정승일

전국사무금융서비스노동조합
정책연구소장

현재

전국사무금융서비스노동조합 정책연구소장

학력사항

베를린 자유 대학교 정치경제학 박사

주요경력

- 1998. 04 ~ 1998. 10 베를린 사회과학연구소(WZB) 연구원
- 2000. 10 ~ 2001. 03 한국 자동차산업연구소 초빙연구위원
- 2004. 09 ~ 2006. 08 국민대학교 경제학부 겸임교수
- 2004. 09 ~ 2011. 01 과학기술정책연구원 부연구위원
- 2016. 06 ~ 현재 새로운 사회를 만드는 연구원 이사
- 2016. 04 ~ 현재 전국사무금융서비스노동조합 정책연구소 소장

초 록

민주주의는 회사 정문 앞에서 멈추는가

우리나라에서는 경제민주화를 공정한 시장질서 및 대·중·소기업 상생으로 이해한다. 하지만 지난 100년간 세계사 속에서 논의된, 그리고 2008년 세계금융위기 이후 서구에서 부활한 경제민주주의 담론은 산업민주주의(노동민주주의)를 의미하며 그 핵심은 직장 민주주의이다. “민주주의는 회사(공장) 정문 앞에서 정지한다”는 유명한 말이 있는데 그것은 1주 1표 또는 1원 1표라는 자본(돈)의 지배원리를 표현한다. 그것에 맞서 1인 1표라는 국민주권 또는 인민주권 원리를 기업과 산업, 국민경제의 3차원에서 관철하자는 것이 경제민주주의이며, 직장민주주의는 기업의 민주화를 의미한다.

경제민주주의와 직장민주주의

(Economic Democracy and Workplace Democracy)

정승일(사무금융서비스노조 정책연구소 소장)

1. 2008년 세계금융위기와 경제민주주의
2. 경제민주주의의 세계 역사
3. 산업민주주의와 경제민주주의
4. 한국에서 경제민주주의와 산업민주주의, 직장민주주의

1. 2008년 세계금융위기와 경제민주주의

금융자본주의에 대한 대안적 경제 담론이 취약

2008년에 발생한 세계 금융위기는 신자유주의의 개념과 원리에 의거한 경제시스템, 특히 금융시장 자본주의 시스템이 더 이상 지속 불가능하다는 점을 명명백백하게 보여주었다. 그런데 신자유주의와 금융자본주의가 파산했다고 해서 바로 저절로 그것을 대체할 경제시스템이 등장하지는 않는다. 여전히 한국에서만 아니라 전세계적으로도 대안적 경제질서는 무엇이며 그것을 어떻게 구축할 것인지에 대한 담론과 논의가 취약하다.

하지만 대안적 경제질서에 대한 담론과 이론적 논의는 매우 중요하다. 우리나라에서도 마찬가지이지만 2008년 세계금융위기 발발 이후에 지금도 그 금융위기를 야기한 책임자들이 여전히 세계 각국에서 경제정책을 결정하는 지위에 있다. 그렇게 된 주된 이유의 하나가 대안적 경제담론의 부재이기 때문이다.

2008년 글로벌 금융위기 발발 이후 유럽에서는 대안적 경제질서에 관한 토론과 논쟁이 노동운동과 시민운동 모두에서 제시되었다. 그 과정에서 지난 수십 년 간 잊혀져있던 '경제민주주의'가 새로운 모습으로 다시 담론적 화두로 떠올랐다. 예컨대 독일의 금속노조(IG Metall)는 "신자유주의적 금융자본주의에 대한 경제적 대안으로서 경제민주주의"를 2009년부터 논의하기 시작하였다(Meine/Stoffregen 2010) 그리고 그 논의는 독일의 학계로도 확대되었다(Blankau 2010, Martens 2010).

독일 노동조합연맹(DGB)는 2015년 1월 개최된 전국대회에서 '경제민주주의와 그리고 그 일부인 노사공동결정제를 더욱 공격적으로 제기하겠다'고 선언했다. 또한 독일의 사무금융서비스직 산별노조인 Ver.Di는 '경제민주주의 작업팀'을 결성하고 그것이 주체가 되어 '경제민주주의의 개념과 정책을 더욱 발전시킬 것'을 결의했다. 그 결과 2015년에는 경제민주주의에 관한 초안문건이 독일노동조합들에게 제출되었고 현재 그 문건에 대한 토론이 이어지고 있다.

더 많은 경제민주주의를 감행하라

금융시장 자본주의란 금융시장 또는 금융투자자들이 주역이 되어 기업과 산업, 경제 전체를 지휘하고 지배하는 자본주의를 말한다. 이에 맞서는 대항 담론으로서의 경제민주주의란 기업과 산업, 경제 전체에서 민주주의의 원리, 즉 '인민의, 인민에 의한, 인민을 위한 통치'라는 원리가 관철되는 상태를 말한다. 독일의 노동조합총연맹(DGB)은 2010년 5월의 개최된 전국회의에서 "경제의 민주화"와 함께 "더 많은 경제민주주의"(Mehr Wirtschaftsdemokratie)를 슬로건으로 채택했다. 그리고 '더 많은 경제민주주의'란 '회사 및 회사 밖에서의 노사 공동결정제와 경제의 민주주의적 자구관리, 소유 형태의 다변화, 더 좋은 규제, 그리고 더 좋은 거시경제 조정'이라고 선언했다 (DGB 2010). 또한 독일 철강노조는 대안적 경제질서란 '모두를 위한 좋은 일자리', '생태적이고 지속 가능한 경제', '정의로운 분배', '모두를 위한 좋은 교육'이라는 목표를 달성해야 한다고 정의하면서, 이러한 목적을 달성하기 위해서는 '국가의 경제 개입', '다차원적 노사 공동결정', '공공소유와 사적 소유, 사회적 경제 등 다양한 소유형태의 혼합', 그리고 복지국가 등이 중요한 수단이 된다고 선언했다.

이렇듯 유럽에서 특히 노동계에서 논의되는 경제민주주의는 우리나라에서의 경제민주주의 즉 '대중소기업간 상생과 공정한 시장질서 담론', 그리고 '재벌개혁을 위한 주주민주주의' 담론을 훨씬 뛰어넘는다. 그것은 거시경제 정책과 규제 정책, 기업의 소유 형태 (사기업과 공기업, 협동조합 기업 등의 공존), 그리고 다차원적 노사 공동결정(기업 및 산별, 국민경제 차원에서) 등 다양한 경제 영역에서 신자유주의적 자본주의를 넘어서는 대안적 경제 프레임의 구축하는 것을 목표로 하고 있다 (Demirović 2007, Krätke 2008, Müller-Jentsch 2011).

경제민주주의에 관한 유럽의 최근 논의를 3가지 차원으로 구별해서 보면 다음과 같다 (Marten 2010). 첫째 미시적 차원인데, 이것은 회사 차원에서 직장평의회(works council) 및 노동조합의 역할 강화, 그리고 회사 이사회에서 노동이사의 역할을 강화하는 것을 의미한다. 둘째는 중위적 (meso) 차원인데, 이것은 산업별 및 지역별 노동조합과 산업별-지역별 단체협약의 권한 확대 등을 의미한다. 셋째는 거시경제적 차원인데, 이것은 국가복지 및 공공서비스의 강화와 최저임금 인상, 노동시간 단축, 노동조합 가입 의무화, 은행 등 금융시장의 공공성 강화와 공기업의 공공 서비스 역할 확충, 사기업만이 아니라 공기업 및 협동조합형 기업 및 금융기관의 역할 강화 등을 포함한다.

2. 경제민주주의의 세계 역사

경제민주주의와 노동운동

경제민주주의라는 용어가 세계 역사상 처음으로 등장한 곳은 1920년대 독일이다. 당시 독일은 바이마르 공화국이 1918년 민주혁명으로 성립되어 있었다. 빌헬름 황제정이 종식되고 독일 역사상 최초로 민주공화국이 수립되었으며, 바이마르공화국은 사회민주당과 중앙당(자유주의 성향)의 연립 정부였다. 이 연립 정부에 소수파 지분을 가진 정당으로 참여한 사회민주당과 그리고 독일노동조합총연맹은 1920년대 초중반부터 경제민주주의(Wirtschafts-demokratie)를 핵

심 요구로 채택했다.

이런 맥락의 경제민주주의를 책으로 정식화한 것인 1928년에 Fritz Naphtali가 발간한 책 『경제민주주의 - 그 실체와 방법, 목적』(Wirtschaftsdemokratie - Ihr Wese, Weg, und Ziel)이었다 (Naphtali 1928). 이 책의 발행 주체는 당시 독일노동조합총연맹(Allgemeine Deutsche Gewerkschaftsbund: ADGB)이었으며, 이 책의 주저자인 Fritz Naphtali는 1927-33년의 기간 중에 독일노동조합총연맹에서 경제정책을 연구하는 부서의 책임자였다. Naphtali는 이 책을 1928년의 독일노동조합총연맹 베를린 대회에서 발표하였는데, 그는 자본주의 시장 경제를 점진적, 단계적으로 민주화하는 것이 가능하며 이제 그것을 시작하자고 했다. 나프탈리가 제출한 경제민주주의의 요구는 동 노동조합 대회에서 논의되고 채택되었다 (ADGB 1928).

경제민주주의와 그 실체, 방법과 목적

이 책의 제1장은 ‘경제의 민주화’라는 제목을 달고 있는데, 여기서 그는 자본주의 시장 경제에 있어 경제력 집중과 독점화(카르텔, 신디케이트, 트러스트)의 이슈를 다루면서 그것들을 (해체하기보다는) 어떻게 사회적-민주적으로 통제할 것인지를 방법을 다루고 있다. 또한 공기업과 협동조합, 노동조합소유 기업 등 다양한 대안적 소유-경영기업에 대해서도 다루고 있다. 이 제1장의 내용은, 오늘날 한국경제에 비유하자면, 재벌그룹 및 독과점 대기업들을 어떻게 민주화(경제민주화)할 것인지 (물론 한국에서 이야기되는 재벌해체, 독과점 해체와는 전혀 다르다), 그리고 사기업만이 아니라 협동조합기업과 공기업 등 비자본주의적 기업들을 어떻게 번성하게 할 것인지에 관한 이야기이다.

제2장의 내용은 ‘국가의 경제정책 기구들의 민주화’라는 제목을 달고 있는데, 당시 바이마르 공화국의 각종 경제정책 관련 국가기구들(위원회, 자문회의, 상공회의소, 중앙은행 위원회 등등)에 노동운동의 대표자들이 적극적으로 참여하여 ‘국민경제의 모습을 형성하는 업무에 공동결정권을 가지고 참여하자’는 주제를 다루고 있다. 오늘날 한국경제에 비유하자면, 노동운동의 대표자들이 한국은행 금융통화위원회와 금융위원회, 공정거래위원회, 방송통신위원회, 산업구조조정 관련 노사정 위원회, 4차산업혁명위원회, 국가균형발전위원회 등 국가의 경제정책과 관련하여 결정권 또는 자문권을 가지는 온갖 위원회와 회의체에 노동운동이 적극 참여하여 공동결정권을 행사하는 것을 말한다.

제3장의 내용은 ‘노사관계의 민주화’라는 제목을 달고 있다. 그 제1절에서는 먼저 채권자 권리보다 노동권이 우선한다는 내용을 담고 있다. 이것은 우리나라의 경우 구조조정 기업에 있어 채권금융기관과 개인 채권자들이 노동권을 무시하면서 자의적으로 구조조정을 진행하는 것에 대한 대안적 정책에 해당한다. 그리고 그 제2절에서는 노동조합이 각종 사회정책(의료건강 정책, 연금정책, 고용보험 정책 등 복지국가 정책)에서 공동결정권을 행사할 수 있다는 내용을 담고 있다. 그리고 제3절에서는 ‘직장민주주의’(Betriebsdemokratie)라는 주제를 다루고 있는데, 바이마르공화국에 의해 새롭게 탄생한 직장평의회(works council : Betriebsrat)가 노사 단체협약의 실행과 감독이라는 임무를 수행한다고 평하면서, 하지만 직장평의회는 새로운 경제질서를 창출하는데 있어서 노동조합(산별 노조)에 비해 제한적이라고 지적한다.

경제의 민주화를 위한 다양한 요구

이 책의 제4장은 교육의 사적 독점을 타파하기 위하여 공교육 제도를 어떻게 새롭게 구축할 것인가의 이슈를 다루고 있다.

마지막으로 이 책의 제5장은 ‘경제 민주화’를 위한 독일노동조합총연맹의 12개 당면 요구사항을 제시하는데 그것은 다음과 같다.

1. 노동권 보호와 노동권의 새로운 구축
2. 사회보험/사회보장 제도의 확장과 새로운 구축
3. 계획적인 임금 정책
4. 직장평의회(Betriebsrat)의 권리/권한의 정착 및 확대
5. 국가의 모든 경제정책 기구에 노동자 대표들의 참여와 공동결정
6. 독점자본 및 카르텔에 대한 통제에 있어 [그것들의 해체가 아님] 노동조합의 공동 결정
7. 탄광업에 있어 노동자 자주관리조직과 여타 산업들을 자주관리 기구로 전환할 것
8. 영리기업들에 대한 공공의 조정과 개입
9. 농업 생산에 대한 계획적 정책 지원
10. 소비자 협동조합 및 그것에 의한 생산에 대하여 정책적 지원
11. 노동조합이 소유-경영하는 기업의 육성
12. 사적 교육독점을 분쇄하는 더욱 진전된 정책

이렇듯 독일노동조합총연맹의 당시 경제민주화 요구는 노사관계만이 아니라 국민경제 전체의 민주주의적 재구성을 위한 종합적 기획이었다. 이는 당시 바이마르공화국에서 실제로 노동조합이 다양한 권한과 권리를 가지고 국가의 경제정책에 참여하고 있었다는 현실에 기반한 것이다.

전후 경제민주주의 요구의 부활

나프탈리와 독일노동조합총연맹이 1928년의 베를린 전국대회에 제출한 위의 경제민주화 요구는 토론을 거쳐 압도적 다수로 채택되었다. 당시 공산주의 계열의 노동조합원들은 이러한 경제민주화 기획을 ‘환상’이라고, ‘노동계급에 대한 배신’이라고 비판하였다. 아무튼, 나프탈리와 독일노동조합총연맹의 경제민주화 기획은 하지만 1933년 히틀러의 나치당이 집권하고 노동조합이 강제 해산당하면서 사라졌다.

그런데 나치로부터 해방된 이후 독일 노동운동은 다시 경제민주주의를 핵심적 경제정책 구상으로 제시하였다. 독일노동조합총연맹은 1949년에 재출범하면서 다음과 같이 선언했다(DGB 1949) : “1918년에서 1933년까지의 경험[바이마르공화국의 경험]은 우리에게 가르치기를, 형식적인 정치적 민주주의만으로는 진정으로 민주주의적인 사회질서를 창출하기에 부족하다. 정치생활의 민주화는 경제의 민주화로 보완되지 않으면 안된다”. 1949년에 제출된 독일노동조합총연맹(DGB)의 ‘새로운 경제질서 구축’ 프로그램은 ‘경제의 민주화’라고 명명되었다. 바이마르공화국 시기에 논의된 경제민주주의 전통이 부활하였다. 독일 노동조합총연맹은 이러한 경제민주주의 담론을 가지고 온건 보수당인 기독교 민주당 측의 질서자유주의(ordoliberalism)와 사회적 시장

경제 (social market economy) 담론을 비판하였다(Schmidt 1970).

독일 등 유럽에서 일부 실현된 경제민주주의

앞서 본 것처럼 1920년대와 그리고 전후 독일의 노동운동은 경제민주주의를 국민경제와 산업, 그리고 기업의 총체적인 민주주의적 전환으로 간주했다. 노사 공동결정(Mitbestimmung: co-determination)은 그러한 총체적 기획의 일부에 불과했다. 하지만 전후 독일 정치에서는 온건우파 정당에 해당하는 기독교민주당의 정치적 지배 기간이 훨씬 길었고, 그 결과 경제민주주의의 다양한 요구 중에서 오직 노사 공동결정제만이 독일에서 상당부분 구현되었다.

오늘날 독일에는 3차원에서 노사 공동결정이 이루어진다. 첫째는 초기업적 노사 공동결정인데, 이것은 사회보험제도(한국의 경우 건강보험과 국민연금, 고용보험, 산재보험 등)의 지배구조 및 운영구조에 노동자 대표들이 참여하여 공동으로 결정하는 것이다. 둘째는 이른바 노동이사제도인데, 이것은 1951년에 석탄 및 철강 산업에서 회사 이사회 1/3에 노동자를 대표하는 이사가 참여하는 형식으로 시작되었고, 1976년의 법개정으로, 종업원 2천명 이상의 대기업에서는 회사 이사회 1/3, 500-2000명 대기업에서는 이사회 1/3로 확대되었다. 그리고 세 번째의 공동결정은 직장평의회(Betriebsrat)의 역할인데, 직장평의회는 종업원 5명 이상의 모든 기업들에서 활동한다. 독일에서 이루어진 노사 공동결정제는 그 이후 스웨덴과 네덜란드, 프랑스 등 여러 유럽국들에서도 채택되었다.

3. 산업민주주의와 경제민주주의

산업민주주의와 노동조합

산업민주주의(industrial democracy)라는 개념이 세계 역사상 처음으로 일반적으로 쓰이게 된 계기는 19세기 말부터 페이비언 소사이어티(Fabian Society)에서 활동하던 시드니/베아트릭체 웹 부부가 1897년에 『산업민주주의』라는 제목의 책을 발간한 것이다 (Sidney/Beatrice Webb 1897). 이 책에서 웹 부부는 산업민주주의라는 용어를 주로 노동조합의 활동과 그 목표, 방법(단체협약)에 관하여 서술하는데 사용하였다. 이 책을 발간하기 3년 전인 1894년에 웹 부부는 『노동조합주의의 역사』(History of Trade Unionism)이란 제목의 책을 발간했는데, 『산업민주주의』는 그 책의 후속편이라고 할 수 있다.

『산업민주주의』라는 책에서 이야기되는 산업민주주의의 의미는 오늘날 우리가 사용하는 의미와 상당히 다르다. 오늘날 노사관계 전문가들이 말하는 산업민주주의란 작업장 또는 직장 수준에서의 민주주의(즉 직장평의회 또는 노사협의회 형태의 경영참여 등) 또는 회사 수준의 민주주의(노동이사제 등 노사 공동결정제)를 의미한다.

이에 반해 이 책에서 웹 부부가 이야기하는 산업민주주의란 노동조합의 활동 그 자체를 의미한다. 따라서 여기서의 산업민주주의란 노동조합 민주주의라고 할 수 있다. 물론 웹 부부는 노동조합 그 자체를 민주주의의 원형으로 보았다. 즉 그들은 노동조합이야말로 ‘인민의, 인민에 의한, 인민을 위한 통치’가 이루어지는 조직이라고 보았다.

산업민주주의와 아나코-생디칼리즘

산업민주주의라는 개념이 영어권에서 크게 확산되는데 기여한 책이 시드니/베아트릭체 웹 부부의 책 『Industrial Democracy』이다. 하지만 본래 산업민주주의라는 용어는 19세기 유럽의 여기저기서 사용되어 있었다고 한다. 1840년대에 이미 프랑스의 프루동(피에르 조셉 프루동)은 자신의 책 『소유란 무엇인가?』에서 산업민주주의라는 개념을 언급하고 있다. 여기서 프루동이 말한 산업민주주의란 노동자들이 스스로 회사 경영진을 선출 또는 선택하는 상태를 말한다. 즉 노동자 자주 관리 기업이라고 할 수 있는데, 이런 의미의 산업민주주의는 일종의 아나코-생디칼리즘 전통 속에 있다. 프루동은 산업민주주의라는 용어를 그의 후기 저작인 『혁명의 일반적 사상』에서도 반복했다.

19세기 말과 20세기 초에 걸쳐 산업민주주의라는 아나코-생디칼리즘과 그리고 그 당시에 전개된 신노동조합주의(New Unionism)에서 중요한 화두였다. ‘노동조합(산별노동조합)이 스스로 산업을 자주 관리함으로써 자본주의를 넘어설 수 있다’는 의미에서의 산업민주주의는 그 시기 유럽 노동운동에서 중요한 화두였다.

산업민주주의와 경제민주주의

나프탈리는 1928년에 독일어로 발간된 책 『경제민주주의』의 서론에서 자신이 사용하는 경제민주주의(Wirtschaftsdemokratie)가 본래 웹 부부가 1897년에 영어로 발간한 책 『산업민주주의』에서 가져온 것임을 밝히고 있다. 즉 경제민주주의와 산업민주주의는 본질적으로 같은 것이라고 말하고 있다.

하지만 나프탈리의 책 『경제민주주의』와 웹 부부의 책 『산업민주주의』는 내용상 상당한 차이를 보인다. 나프탈리의 경제민주주의는 독점자본에 대한 사회적-민주적 통제와 그 방법, 국가의 다양한 경제정책 기구 및 사회복지 기구의 운영에 있어 노사 공동결정 등 국민경제와 산업의 민주주의적 경영에 관한 내용을 담고 있다. 실제 바이마르공화국 시기의 독일 노동조합운동은 그러한 요구를 바로 실현할 수도 있는 처지에 있었다. 연립정부의 집권당으로 참여하는 사회민주당과 함께 하고 있었기 때문이다.

이에 반해 1897년에 발간된 『산업민주주의』에서 다루는 내용은 앞서 말했듯이 주로 노동조합의 활동에 관한 것이다. 나프탈리의 『경제민주주의』에서 다루는 국민경제와 산업, 복지국가 등에서 노사 공동결정 등에 관한 내용은 없다. 실제로 19세기 말의 영국의 노동운동 상황은 노동운동이 그런 높은 수준의 요구를 기획하거나 실천할 수 있는 처지가 아니었다.

그런데 이러한 차이는 오늘날에도 여전히 전통이 되어 이어지고 있다. 영국과 미국 등 영어권에서는 지금도 산업민주주의(industrial democracy)를 작업장(사업장) 차원에서의 노동조합 및 직장평의회(works council)의 활동 정도로 이해한다. 이에 반해 독일과 오스트리아, 스위스 등 독일권에서는 산업민주주의가 아닌 경제민주주의라는 용어가 사용되며, 이것은 작업장/사업장의 차원을 넘어, 회사와 산업, 국민경제 등 더욱 확대된 차원에서의 노사 공동결정 활동을 의미하는 것으로 이해된다.

산업민주주의와 직장민주주의

산업민주주의는 종종 직장민주주의(workplace democracy)와 동의어로 쓰인다. 즉 노동자들이 일하는 일터에서 위계적인 명령-복종 관계가 아니라 참여적이고 민주주의적인 노사관계가 구축되는 것을 직장민주주의라고 할 수 있는데, 그런데 그것은 산업민주주의의 본질적 실체에 해당한다. 그리고 직장민주주의가 실현되기 위해서는 노동조합과 직장평의회 같은 제도적 기구들이 필요하다. 이는 낮은 수준의 경제민주주의라고도 지칭할 수 있다. 그보다 높은 단계의 경제민주주의란 회사 이사회에 노동자 대표가 참여하여 노사가 공동결정하는 노동이사제가 될 것이다. 그리고 이보다도 더 고차적으로는, 산업 및 국민경제를 통치하는 각종 경제정책 기구에 대한 노동운동계의 참여와 그 의사결정에서의 공동결정이다.

4. 한국에서 경제민주주의와 산업민주주의, 직장민주주의

주주민주주의와 경제민주주의

지금까지 우리나라에서 논의된 경제민주주의는 주주민주주의였다. 소수주주(minority shareholders)와 기업사냥펀드 역시 기업의 대주주와 동등권 권리를 가지고 주주총회와 이사회에서 동등한 1주1표를 행사해야 한다는 것이다. 그런데 소수주주는 엄밀하게 말해서 ‘뜨내기 소유자’일 뿐이다. 영어로도 소유주(stock owners)가 아니라 보유자(shareholders)라고 부른다. 주가가 하락하면 언제든지 주식을 팔고 떠나면 그 뿐인 유한책임의 포트폴리오 투자자일 뿐이라는 것이다. 따라서 이런 소수주주들에게 대주주와 똑같은 권리를 부여할 경우 그들 펀드 및 투자자들의 투기성과 약탈성이 경제 전체와 기업세계를 지배하는 질서가 만들어진다. 그것이 주주자본주의(shareholder capitalism)이다.

주식투자자와 펀드들은 이 회사 저 회사, 이 나라 저 나라를 떠돌며 일확천금을 노리는 이들이다. 마치 과거 16-19세기에 아프리카와 남미, 아시아를 떠돌며 일확천금의 은광을 찾아 헤매던 식민지 약탈자들과 비슷하다. 그들은 대박 투자처를 발견하지 못하면 언제든지 자국으로 돌아가 버린다. 그런 유한책임 투자자들에게 대주주와 동등한 의결권을 주자는 것은 마치 잠시 한국에 업무차 방문한 외국인에게 우리나라 대통령과 국회의원을 뽑는 선거권과 피선거권을 동등하게 주어야 한다는 것과 같다. 이치에 맞지 않고 정의롭지 못한 주장이다.

더구나 주식투자자들이 경제민주주의의 주요 주역으로 등장하는 주주민주주의는 최상위 1~2%의 부자들만의 민주주의 즉 귀족민주주의 또는 부르주아 민주주의이다. 국세청 통계에 따르면 전국민의 약 2%인 100만 명이 국내 주식배당소득의 대부분인 95% 이상을 가져가고 있다. 나머지 8백만 명의 국내 주식투자자들 (금융사, 대기업, 공공부문 노동자들 포함)은 총 주식배당소득의 겨우 5%를 가져갈 뿐이다. 현재 일각에서 이야기되는 ‘주주민주주의와 노동운동의 전략적 동맹을 통한 경제민주주의’는 95%를 가져가는 최상위 1%의 부유층이 그 5%를 가져가는 일부 상층 노동자들과 동맹하여야 한다는 것인데, 당연히 그 동맹의 내용과 방향은 주주자본주의이다.

이에 반해, 2008년 글로벌 금융위기 발발에 즈음하여 유럽에서 수십 년 만에 새로 부활한 경제민주주의 담론이 가장 배격하는 것이 주주자본주의의 형상을 취하고 있는 금융시장 자본주의(financial market capitalism)이다. 예컨대 Joerg Huffschmid와 Michael Schumann,

Joachim Bischoff 등이 공저한 유명한 책 『Wirtschaftsdemokratie : Alternative zum Shareholder-Kapitalismus』(경제민주주의 - 주주자본주의에 대한 대안)(2006)이 일찍이 주주자본주의에 대한 대안으로서 경제민주주의를 제시했다. 2008년 금융위기 이후에 독일과 유럽의 노동운동과 민주+진보 정치에서는 ‘주주자본주의 대신 경제민주주의’(Wirtschaftsdemokratie statt Shareholder-Kapitalismus)에 대한 발표와 토론이 수없이 진행되고 있다.

다차원적 경제민주주의를 ‘지금, 여기’ 한국 땅에서

앞서 본 바와 같이, 서구에서 1920년대에 처음 화두로 등장한 경제민주주의는 19세기 유럽의 산업민주주의(industrial democracy) 또는 직장민주주의(workplace democracy)를 질적으로 더욱 확대한 것이다. 1970년대에 미국과 유럽에서 다시 활발하게 전개된 경제민주주의 역시 공정한 노사질서 또는 산업민주주의(industrial democracy)에 관한 담론이었다. 1968년 서독의 국회 선거에서 ‘더 많은 민주주의를 감행하자’는 슬로건으로 집권한 사회민주당의 빌리 브란트 수상은 1969-74년의 임기 중에 기존의 노사 공동결정제를 더욱 확장하여 ‘더 많은 경제민주주의를 감행하자’(mehr Wirtschaftsdemokratie wagen)는 논의와 함께, 노사 공동결정제를 노동자들에게 유리한 방향으로 대폭 확대하였다. 본래 석탄-철광 산업에만 한정하여 회사 이사회 1/3을 노동이사로 선출하도록 하던 법률을 개정하여, 모든 업종과 산업에서 종업원 500-2000명의 회사에서는 이사회 1/3을 노동이사로 하고, 더구나 모든 업종과 산업에서 종업원 2천명 이상 회사의 경우 이사회 1/2을 노동이사로 하도록 하였다. 노사 공동결정제를 큰 폭을 확대한 것이다 (Vilmar/Sandler 1978).

또한 서구 68혁명의 열띤 분위기 속에서 서유럽 전역에서 벌어진 경제민주주의 토론의 결과, 스웨덴에서도 집권 사회민주당의 올로프 팔메 수상의 주도로 1970년대에 회사 이사회 1/3을 종업원 대표로 구성하는 법이 제정되었다. 네덜란드와 덴마크 등 여타 서유럽 국가들에서도 이와 대등소이한 형태로 노동이사제가 도입되었다. 한편 유럽의 경제민주주의 논의는 미국에도 상륙하여 정치학자 로버트 달은 자신의 강연을 엮어낸 책 『경제민주주의에 관하여』를 1981년에 출간하였다.

이와 같은 경제민주주의 담론의 핵심은 돈 없고 자본 없는 사람들의 권리를 어떻게 기업과 산업, 국민경제 차원에서 확보할 것인지이다. 1주1표 원리를 근간으로 하는 자본주의적 가치관이 아니라 1인1표의 원리를 근간으로 하는 민주주의의 가치관이 기업과 산업, 국민경제 차원에서 관철되어야 한다고 본 것이다.

작업장/사업장과 회사에서는 주주(총수 일가와 대주주, 소수주주)들이 독점한 이사회 권력과 각종 의사결정 권력을 해체하여 종업원 대표들과 그 권력을 공유해야 한다고 본다. 노동자들이 동등한 발언권을 가지고 작업장/사업장과 회사의 모든 중요 의사결정 단위에 참여하는 기업지배구조(corporate governance)를 만들자는 것이 경제민주주의이다.

산업 차원에서는 진정한 산업별로 조직된 노동조합을 만들어 산업별로 조직된 사업주협회와 공동으로 해당 산업을 통치하고 조정하는 산업 지배구조(industrial governance)를 만들자는

것이다. 이를 위해서는 산업별, 업종별로 진행되는 노사 단체협상을 정식으로 제도화하는 일이 가장 중요한 경제민주주의가 된다. 또한 금융업과 농업, 주택과 유통 등 다양한 업종과 영역에서 협동조합적 소유-경영(사회적 경제)과 노동조합 소유-경영 등을 육성하고 확산하는 것 역시 중요한 경제민주주의의 아젠다이다. 산업은행과 기업은행 등 기업 구조조정 및 중소기업 지원에 중요한 국책 금융기관의 지배구조와 운영에서 노동자와 시민의 대표자들이 공동으로 참여하여 공동결정하는 것 역시 매우 중요한 경제민주주의의 아젠다이다.

국민경제 전체 차원에서는 자본주의 시장경제를 관리하는 경제적 지배구조(economic governance)에 해당하는 한국은행(금융통화위원회), 금융위원회, 공정거래위원회, 방송통신위원회, 노사정위원회에, 그리고 청와대 산하의 자문기구인 4차산업혁명위원회, 일자리위원회, 국가균형발전위원회(지역발전위원회)에 노동운동과 시민운동 등 사회공동체의 대표자들이 적극 참여하여 공동결정(co-determination)하는 것이 경제민주주의의 요구로서 중요하다. 참여민주주의와 직접 민주주의가 정치적 형식과 절차에 그치지 않고 실질적인 경제적 삶 속에 깊이 뿌리내리게 하자는 것이 경제민주주의의 핵심 요구이다.

직장 갑질에 맞서는 직장민주주의 - 제2의 촛불혁명은 자신의 직장에서

우리나라에서는 참담한 수준의 노동인권 보호로 인해 수많은 노동자들이 직장에서 착취와 성희롱, 폭력 등 다양한 갑질에 무방비로 노출되어 있다. 직장갑질에 저항하는 '직장민주주의' 캠페인이 최근 시작되었다. '직장갑질119'라는 이름으로 수백 명의 노무사와 변호사들이 자발적으로 카톡방에 모여 직장에서 발생하는 무임노동과 인격모독, 성희롱과 성폭행, 해고위협 등 각종 직장 갑질에 대한 상담과 신고를 받기 시작하였다.

우리 국민들은 1년 전 서울 광화문 광장 등에 모여 촛불혁명을 시작하였다. 광장의 촛불시민들이 가장 많이 외쳤던 구호는 '대한민국은 민주공화국이며 공화국의 주권은 국민들에게 있다'는 것이었다. 그 결과 정치적 민주주의가 달성되었고 정권이 교체되었다.

하지만 대통령이 바뀌었음에도 불구하고 우리 국민들의 직장은, 일터는 여전히 철저한 독재자들이 지배하고 있다. "민주주의는 회사 정문 앞에서 정지한다"는 것이 이 나라 경제의 현실이다. 돈/자본을 가진 자들 또는 그 대리인들이 황제처럼 군림하면서 그들의 말이 곧 법이다. 회사에서는 민주주의도, 법치국가도 존재하지 않는다. 종업원들, 노동자들은 그들의 말 앞에 노예처럼 비굴하게 굴복하여야 한다.

정치적 주권자들이 경제적으로는 노예 상태에 있는 참담한 현실에서 벗어나는 운동이 시작되어야 한다. 자신이 일하는 일터와 직장에서 제2의 촛불혁명이 시작되어야 한다. 직장 갑질에 맞서는 직장민주주의 운동이 들불처럼 일어나야 한다.

[참 고 문 헌]

달, 로버트(2011), 『경제민주주의에 관하여』, 후마니타스, 서울.

프루동, 피에르 조제프 (2003). 『소유란 무엇인가』, 아카넷, 서울

ADGB (1928): 'Resolution des ADGB-Kongress 1928 in Hamburg ueber Die Verwirklichung der Wirtschaftsdemokratie'. In: Michael Schneider (Hrsg.): *Kleine Geschichte der Gewerkschaften. Ihre Entwicklung in Deutschland von den Anfängen bis heute*. Dietz, Bonn 2000.

Blankau, J(2010), 'Wirtschaftsdemokratie aus gewerkschaftspolitischer Perspektive', in SPW, 제180권, 특별판 『Wirtschaftsdemokratie - Welche Perspektive hat die Demokratisierung der Oekonomie?』

Bontrup, Heinz-J., Jörg Huffschmid, Alex Demirović, Michael Schumann, Julia Müller, Joachim Bischoff (2006): *Wirtschaftsdemokratie. Alternative zum Shareholder-Kapitalismus*. VSA-Verlag. Hamburg.

Demirović, Alex(2007), *Demokratie in der Wirtschaft. Positionen - Probleme - Perspektiven*. Münster.

DGB (1949): 'Wirtschaftspolitische Grundsätze des Deutschen Gewerkschaftsbundes vom Oktober 1949'. In: Michael Schneider (Hrsg.): *Kleine Geschichte der Gewerkschaften. Ihre Entwicklung in Deutschland von den Anfängen bis heute*. Dietz, Bonn 2000, S. 544?550 (Dokument 24).

DGB (2010), *Arbeit, Gerechtigkeit, Solidarität*. Berlin 2010.

Krätke, Michael R. (2008), 'Gelenkte Wirtschaft und Neue Wirtschaftsdemokratie', in: Reinhard Bispinck, Thorsten Schulten, Peeter Raane (편): *Wirtschaftsdemokratie und expansive Lohnpolitik. Zur Aktualität von Viktor Agartz*. VSA-Verlag, Hamburg 2008.

Marten, H(2010), 'Neue Wirtschaftsdemokratie : Impulse, Fundsachen und konzeptionelle wie praktische Herausforderungen in schwieriger Zeit', in SPW, 제180권, 특별판 『Wirtschaftsdemokratie - Welche Perspektive hat die Demokratisierung der Oekonomie?』

Meine, H and Stoffregen, U (2010), 'Wirtschaftsdemokratie als gewerkschaftliche Alternative zum Finanzmarkt-kapitalismus', in Meine, H, Schumann, M, und Urban H (편집) 『Mehr Wirtschaftsdemokratie wagen!』, VSA Hamburg.

Müller-Jentsch, Walther (2011), 'Wirtschaftliche Neuordnung versus Soziale Marktwirtschaft', in Müller-Jentsch, Walther (편), *Gewerkschaften und Soziale Marktwirtschaft seit 1945*. Reclam, Stuttgart 2011.

Naphtali, Fritz(편)(1928), *Wirtschaftsdemokratie. Ihr Wesen, Weg und Ziel*. Berlin

1928.

Schmidt, Eberhard (1970), *Die verhinderte Neuordnung 1945-1952*. Europäische Verlagsanstalt, Frankfurt am Main 1970.

Sidney Webb/Beatrice Webb (1897), *Industrial Democracy*. Longman, London.

Vilmar, Fritz und Karl-Otto Sandler (1978), *Wirtschaftsdemokratie und Humanisierung der Arbeit*. Frankfurt 1978.

발 제



한귀영

한겨레경제사회연구원
사회정책센터장

한귀영은 서울대에서 정책학 박사 학위를 받고 한국사회여론연구소(KSOI)에서 수석전문위원을 역임했다. 현재는 한겨레경제사회연구원 사회정책센터장이자 여론과데이터센터장으로 있다. 주요 관심 분야는 사회 정책, 선거, 대중 여론이고 지은 책으로는 <진보대통령 vs 보수대통령>, <18 그리고 19_18대 대선으로 본 진보개혁의 성찰과 길> 등이 있다.

초 록

직장 내 권력 작동의 실태

올해로 1987년 6월 민주항쟁과 노동자 대투쟁이 일어난 지 30년이 되었다. 특히 지난 1년은 민주화에 대한 열망이 ‘촛불’을 타고 사회 곳곳으로 번져 나가기도 했다. 하지만 민주주의는 유독 직장 문 앞에서는 침묵하거나 작동을 멈추었다.

직장 민주주의는 노동자들이 인사와 경영권 등 회사의 주요 결정에 참여해 영향력을 행사할 수 있는 권리를 의미한다. 독일의 ‘노사공동결정제도’가 대표적인 사례다. 기업의 중요한 의사결정을 이해당사자들 특히 노동자와 주주, 그리고 은행이 공동으로 결정하도록 하고 있다. 한국에서도 노동자들의 경영 참여를 법적으로 보장하는 제도로 ‘노사협의회’가 있지만, 실효성이 낮다는 평가가 지배적이다.

한겨레경제사회연구원과 산별노조연구원은 직장민주주의의 실태를 살펴보기 위해 민주노총 산하 보건의료노조, 서비스노조, 공무원노조, 사무금융노조 등 산별노조원 2231명과 노조 간부 291명을 대상으로 설문조사와 인터뷰를 진행했다

조사 결과를 보면 △경영상 또는 기술상의 사정으로 인한 인력의 배치전환·재훈련·해고 등 고용 조정 △업종전환·휴업·폐업·회사 이전 △노동자 증원·감원·채용 같은 인력 수급 계획 등 노동자의 고용과 노동조건 변화와 관련한 핵심 사항에서 ‘노사 간 합의에 따른 공동 결정’을 한다는 응답은 10% 이하에 그쳤다. 반면, 아예 ‘사전에 정보도 없이 회사가 결정한다’는 응답은 과반에 육박했다. 하지만 ‘노사공동결정제도 등 노동자도 기업 경영에 실질적으로 참여하고 책임지는 것을 법과 제도로 보장해야 한다’는 의견에는 노조 간부, 노조원 대다수가 공감함을 표했다.

이번 발표 내용에는 직장 내부의 미시적 권력 관계 실태도 포함된다. 자유로운 반론 제기, 고충 토로, 합리적 업무분장 등 일상적 의사결정의 민주성은 직장 내 민주주의가 제대로 작동하는지를 가늠하는 핵심적 항목들이다. 성차별 문제 제기 등 부당한 것에 대한 시정 요구, 평가의 공정성, 퇴근이나 휴가 등 일과 삶의 균형을 위한 자율성 등도 직장 내 일상의 민주주의와 관련되는 중요한 사항들이다.

직장 앞에 멈춘 민주주의

왜 민주주의는 직장 앞에서 멈추는가?

직장 내 권력 작동의 실태

-산별 설문조사를 중심으로-

한 귀 영

한겨레 경제사회연구원, 사회정책센터장

직장 앞에 멈춘 민주주의

I. 들어가며

>> 왜 직장민주주의인가

- 일상적 야근, 만연한 직장 스트레스 등 대한민국은 과로사회, 피로사회, 탈진사회.
- '저녁이 있는 삶'과 '일과 삶의 균형'은 모든 이들의 꿈. 노동존중사회를 표방한 문재인 정부도 지난달 18일 '일자리정책 5년 로드맵'에서 이것을 언급하면서 노동시간 단축을 강조한 바 있음.
- 올해는 87년 6월 민주항쟁과 노동자대투쟁이 일어난 지 30년이 되는 해임. 특히 지난 1년은 민주화에 대한 열망이 '촛불'을 타고 사회 각 곳으로 번져 나간 해임.
- 하지만 그동안 민주주의는 유독 직장 문 앞에서는 침묵하거나 작동을 멈추었음. 우리사회의 현실은 오이시디 최장 노동시간의 불명예.
- 직장은 보통 사람들이 가장 많은 시간을 보내는 곳, 일상의 민주주의를 위해 가장 중요한 지점.
- 민주주의는 직장 앞에서 멈추면서, 사회의 민주화가 우리 삶의 변화로 이어지지 않고 있음.

직장 앞에 멈춘 민주주의

>> 목차

목차

1. 들어가며
- II. 경영에 대한 노동자 참여 실태
 1. 작업장에서 노동자 참여 실태
 2. 경영의 노동자참여에 대한 의견
- III. 직장 문화와 직장 내 권력 관계
 1. 미시적 권력 관계 실태
 2. 일과 삶의 균형 및 생산성
 3. 직장의 근로조건/환경 평가
- IV. 종합 분석

직장 앞에 멈춘 민주주의

I. 들어가며

>> 직장민주주의의 개념

- 직장민주주의란 노동자의 자기결정권을 의미함. 노동자의 기본권, 표현권 등을 아우르는 개념으로 볼 수 있음.
- 노동자들이 회사의 주요 결정에 참여할 수 있는 권리. 노사공동결정제도, 노동이사제등.
- ※ 직장민주주의는 노동자들이 인사와 경영권 등 회사의 주요 결정에 참여해 영향력을 행사할 수 있는 권리를 의미. 유럽연합의 경우 가맹국 28개 국가 중 18개 국가에서 노동자의 경영참여가 법에 규정되어 있으며 독일의 '노사공동결정제도'는 대표적 사례임. 기업의 중요한 의사결정을 기업의 이해당사자들 특히 노동자와 주주, 그리고 은행이 공동으로 결정하도록 하고 있음. 한국에서도 노동자들의 경영참여를 법적으로 보장하는 제도로 '노사협의회'가 있지만 실효성이 낮다는 평가가 지배적임
- 직장민주주의와 관련해 직장내의 미시적 권력관계에도 주목할 필요성
: 직무스트레스 / 직무자율권 / 성취감 등과 같은 일의 내용적 측면, 퇴근 / 휴가 / 육아휴직 등과 같은 노동시간 측면, 그리고 고용안정 / 임금 / 직장문화 등과 같은 노동환경/조건 차원 등.
- 직장민주화-일과 가정의 양립-삶의 질-기업의 생산성 향상으로 이어지는 선순환의 출발점. 민주주의는 직장 앞에서 멈추면서, 사회의 민주화가 우리 삶의 변화로 이어지지 않고 있음.

직장 앞에 멈춘 민주주의

I. 들어가며

>> 연구 문제

- 회사의 주요 경영 사항에 노동자들의 참여 실태는 어떠한가?
- 직장 내 미시적 권력관계는 어떻게 작동하고 있는가?
- 일과 삶의 균형은 어느정도 이루어지고 있는가?
- 일과 삶의 균형과 생산성간의 관계는?
- 직장 민주화 정도와 생산성간의 관계는?

직장 앞에 멈춘 민주주의

II. 경영에 대한 노동자 참여 실태

>> 작업장에서 노동자 참여 실태 / 경영 계획 분야 종합

- 경영 계획 분야에서 '사전에 정보도 없이 회사가 결정한다'는 응답을 세부사항별로 살펴보면 <경영 전략사업 계획 및 예산 수립> 항목에서는 52.2%, <회사 조직 개편>에서는 49.8%, <신기계 기술의 도입 또는 작업 공정의 개편> 38.1%, <분사 외주화 하청의 결정>은 36.8%, <업종전환, 휴업, 폐업, 회사이전 등>은 28.5% 순으로 나타남(노조간부대상).
- 반면 '노사간 합의에 의한 공동 결정' 응답은 <업종전환, 휴업, 폐업, 회사이전 등> 12.0%, <분사 외주화 하청의 결정> 8.9%, <신기계 기술의 도입 또는 작업 공정의 개편> 6.2%, <회사 조직 개편>에서는 5.8%, <경영 전략사업 계획 및 예산 수립> 4.1% 순으로 나타남.
- **일상적인 회사의 경영 계획 수립과 관련한 사항일수록 회사가 일방적으로 결정하는 경향이 크고, 노동자의 고용에 영향을 미치는 중대 사항일수록 '노사간 합의에 의한 공동 결정'이 높음**

	사전 정보 없이 회사 결정	사전 정보만 제공받음	의견 개진 가능	의사결정에 일 부 고려	노동자 거부권 행사 가능	노사간 합의에 의한 공동결정
경영 전략사업 계획 및 예산수립	52.2	11.3	11.3	14.8		4.1
회사조직개편	49.8	15.8	9.6	14.1	0.3	5.8
분사/외주화/하청 결 정	36.8	5.5	3.4	6.9	3.1	8.9
업종전환 휴업 폐업 회사이전 등	28.5	10.7	2.7	5.2	2.1	12.0
신기계 기술 도입 또 는 작업공정 개편	38.1	11.7	11.3	9.6	1.4	6.2

직장 앞에 멈춘 민주주의

I. 들어가며

>> 연구방법

- **방법 : 주요 산별노조 대상 설문조사와 심층인터뷰 및 좌담회**
- 설문조사**
 - 조사대상 : 보건의료/공무원/사무금융/서비스 등 4개 산별과 금속/공공/전교조 등 민주노총 소속 산별노조 노조간부와 노조원
 - 조사방법 : 온라인 설문 조사와 직접 면접 조사 동시 추진
 - 조사기간 : 9월 20일~10월 10일
 - 표본오차 : 노조원 / 노조간부
- 면접조사**
 - 4개 노조 총 13명에 대해 심층인터뷰 또는 좌담회 진행
 - 금속노조 : 10월 25일 부평GM 공장 노조간부 4명 좌담회
 - 공무원노조 : 10월 27일 공무원노조 5명 좌담회
 - 보건의료노조 : 10월 27일 00의료원 노조간부 1명 인터뷰
 - 사무금융노조 : 11월 3일 사무금융노조 간부 3명 인터뷰

직장 앞에 멈춘 민주주의

II. 경영에 대한 노동자 참여 실태

>> 작업장에서 노동자 참여 실태 / 경영 전략사업 계획 및 예산 수립

- <경영 전략사업 계획 및 예산 수립> 관련해 '노사간 합의에 의한 공동 결정', '의견이 의사 결정에 일부 고려될 수 있음' 을 종합한 광의의 경영 참여 정도를 살펴보면, 전체적으로는 18.9%에 이룸. 산별로는 공무원이 24.5%, 보건医疗이 21.5% 순으로 높았음
- 아예 '사전에 정보도 없이 회사가 결정'한다는 응답은 서비스 > 사무금융 > 보건医疗 > 공무원 순이었음. 특히 서비스의 경우 73.2%로 매우 높게 나타남
- **종업원주주제나 우리사주제를 실시하는 작업장이 그렇지 않은 작업장보다 경영 참여 정도가 좀 더 적극적이었음**

	사전 정보 없이 회사 결정	사전 정보만 제 공받음	의견 개진 가능	의사결정에 일 부 고려	노사간 합의에 의한 공동 결정
노조간부전체	52.2	11.3	11.3	14.8	4.1
보건医疗	47.7	15.4	7.7	12.3	9.2
서비스	73.2	7.2	3.1	2.1	5.2
사무금융	66	14	4	16	-
공무원	22.6	13.2	34	24.5	-

직장 앞에 멈춘 민주주의

II. 경영에 대한 노동자 참여 실태

>> 작업장에서 노동자 참여 실태 / 회사 조직 개편

- <회사 조직 개편> 관련해 '노사간 합의에 의한 공동 결정', '노동자들이 거부권을 행사할 수 있음', '의견이 의사 결정에 일부 고려될 수 있음'을 종합한 광의의 경영 참여 정도를 살펴보면, 전체적으로는 20.2%에 이릅니다. 산별로는 보건의료가 26.1%로 가장 높았습니다.
- 아예 '사전에 정보도 없이 회사가 결정'한다는 응답은 서비스 > 사무금융 > 보건의료 > 공무원 순이었습니다. 특히 서비스의 경우 75.3%, 사무금융은 58%에 이르렀습니다.

	사전 정보 없이 회사 결정	사전 정보만 제공	의견 개진 가능	의사결정에 일부 고려	노동자 거부권 행사 가능	노사간 합의로 공동결정
노조간부전체	49.8	15.8	9.6	14.1	0.3	5.8
보건의료	36.9	15.4	9.2	12.3	1.5	18.5
서비스	75.3	8.2	2.1	3.1	-	5.2
사무금융	58	24	6	12	-	-
공무원	24.5	26.4	26.4	18.9	-	-

직장 앞에 멈춘 민주주의

II. 경영에 대한 노동자 참여 실태

>> 작업장에서 노동자 참여 실태 / 업종전환, 휴업, 폐업, 회사이전 등

- <업종전환, 휴업, 폐업, 회사이전> 관련해 '노사간 합의에 의한 공동 결정', '노동자들이 거부권을 행사할 수 있음', '의견이 의사 결정에 일부 고려될 수 있음'을 종합한 광의의 경영 참여 정도를 살펴보면, 전체적으로는 19.3%에 이릅니다. 산별로는 보건의료가 41.6%로 가장 높고, 다음으로 사무금융(26%) > 서비스(12.4%) 순이었습니다.
- 아예 '사전에 정보도 없이 회사가 결정'한다는 응답은 서비스 > 사무금융 > 보건의료 순이었습니다. 공무원의 경우는 해당사항없음으로 분류됨

	사전 정보 없이 회사 결정	사전 정보만 제공	의견 개진 가능	의사결정에 일부 고려	노동자 거부권 행사 가능	노사간 합의로 공동결정
노조간부전체	28.5	10.7	2.7	5.2	2.1	12.0
보건의료	16.9	10.8	4.6	6.2	3.1	32.3
서비스	52.6	15.5	2.1	2.1	3.1	7.2
사무금융	34.0	16.0	4.0	12.0	2.0	12.0
공무원	-	-	-	-	-	-

직장 앞에 멈춘 민주주의

II. 경영에 대한 노동자 참여 실태

>> 작업장에서 노동자 참여 실태 / 분사, 외주화, 하청의 결정

- <분사 외주화 하청의 결정> 관련해 '노사간 합의에 의한 공동 결정', '노동자들이 거부권을 행사할 수 있음', '의견이 의사 결정에 일부 고려될 수 있음'을 종합한 광의의 경영 참여 정도를 살펴보면, 전체적으로는 18.9%에 이릅니다. 산별로는 보건의료 > 사무금융 > 서비스 순이었습니다.
- 아예 '사전에 정보도 없이 회사가 결정'한다는 응답은 서비스 > 사무금융 > 보건의료 순이었습니다. 공무원의 경우는 해당사항없음으로 분류됨

	사전 정보 없이 회사 결정	사전 정보만 제공	의견 개진 가능	의사결정에 일부 고려	노동자 거부권 행사 가능	노사간 합의로 공동결정
노조간부전체	36.8	5.5	3.4	6.9	3.1	8.9
보건의료	27.7	10.8	9.2	9.2	7.7	18.5
서비스	62.9	3.1	1.0	3.1	2.1	8.2
사무금융	44.0	10.0	4.0	16.0	4.0	10.0
공무원	-	-	-	-	-	-

직장 앞에 멈춘 민주주의

II. 경영에 대한 노동자 참여 실태

>> 작업장에서 노동자 참여 실태 / 신기계 기술의 도입 또는 작업 공정의 개편

- <신기계 기술의 도입 또는 작업 공정의 개편> 관련해 '노사간 합의에 의한 공동 결정', '노동자들이 거부권을 행사할 수 있음', '의견이 의사 결정에 일부 고려될 수 있음'을 종합한 광의의 경영 참여 정도를 살펴보면, 전체적으로는 17.2%에 이릅니다. 산별로는 보건의료가 (29.2%)로 가장 높고, 다음으로 사무금융(16%) > 서비스(9.2%) 순이었습니다. 공무원은 (15.1%)로 나타남
- 아예 '사전에 정보도 없이 회사가 결정'한다는 응답은 서비스 > 사무금융 > 보건의료 > 공무원 순이었습니다

	사전 정보 없이 회사 결정	사전 정보만 제공	의견 개진 가능	의사결정에 일부 고려	노동자 거부권 행사 가능	노사간 합의로 공동결정
노조간부전체	38.1	11.7	11.3	9.6	1.4	6.2
보건의료	30.8	15.4	10.8	10.8	1.5	16.9
서비스	56.7	9.3	4.1	4.1	1.0	4.1
사무금융	40.0	14.0	8.0	12.0	-	4.0
공무원	18.9	13.2	30.2	11.3	1.9	1.9

직장 앞에 멈춘 민주주의

II. 경영에 대한 노동자 참여 실태

>> 작업장에서 노동자 참여 실태 / 인력 계획 측면 종합

- 인력 계획 측면과 관련해, '사전에 정보도 없이 회사가 결정한다'는 응답을 세부 사항별로 살펴보면, <노동자 증원 감원 채용 등 인력 수급계획> 45.4%, <경영상 또는 기술상의 사정으로 인한 인력의 배치전환, 재훈련, 해고 등 고용조정> 39.5%, <인사노무제도 변화> 37.1% 순으로 나타남.
- 반면 '노사간 합의에 의한 공동 결정' 응답은 <경영상 또는 기술상의 사정으로 인한 인력의 배치전환, 재훈련, 해고 등 고용조정> 14.1%, <인사노무제도 변화> 13.4%, <노동자 증원 감원 채용 등 인력 수급계획> 10.3% 순이었음.
- 노동자의 고용안정과 관련한 중대 사항에서 회사의 일방적 결정 등 노동자 참여가 제대로 이루어지지 않고 있음이 확인됨.

	사전 정보 없이 회사 결정	사전 정보만 제 공받음	의견 개선 가능	의사결정에 일 부 고려	노동자 거부권 행사 가능	노사간 합의로 공동결정
인사노무제도 변화	37.1	15.8	11.3	15.1	1.4	13.4
인력 수급계획	45.4	14.1	12.0	12.7	0.3	10.3
고용조정	39.5	13.1	7.9	10.7	3.4	14.1

직장 앞에 멈춘 민주주의

II. 경영에 대한 노동자 참여 실태

>> 작업장에서 노동자 참여 실태 / 노동자 증원 감원 채용 등 인력 수급계획

- <노동자 증원 감원 채용 등 인력 수급 계획> 관련해 '노사간 합의에 의한 공동 결정', '노동자들이 거부권을 행사할 수 있음', '의견이 의사 결정에 일부 고려될 수 있음'을 종합한 광의의 경영 참여 정도를 살펴보면, 전체적으로는 23.3%에 이룸. 산별로는 보건의료(43%)로 가장 높고, 다음으로 사무금융(36%) > 서비스(14.4%) 순이었음.
- 아예 '사전에 정보도 없이 회사가 결정'한다는 응답은 서비스 > 사무금융 > 보건의료 순이었음. 공무원도 직무의 특성으로 인해 47.2%로 높게 나타남.

	사전 정보 없이 회사 결정	사전 정보만 제 공받음	의견 개선 가능	의사결정에 일 부 고려	노동자 거부권 행사 가능	노사간 합의로 공동결정
노조간부전체	45.4	14.1	12.0	12.7	0.3	10.3
보건의료	18.5	16.9	16.9	13.8	-	29.2
서비스	62.9	12.4	4.1	5.2	1.0	8.2
사무금융	44.0	14.0	6.0	30.0	-	6.0
공무원	47.2	15.1	28.3	3.8	-	-

직장 앞에 멈춘 민주주의

II. 경영에 대한 노동자 참여 실태

>> 작업장에서 노동자 참여 실태 / 인사노무제도의 변화

- <인사노무제도 변화> 관련해 '노사간 합의에 의한 공동 결정', '노동자들이 거부권을 행사할 수 있음', '의견이 의사 결정에 일부 고려될 수 있음'을 종합한 광의의 경영 참여 정도를 살펴보면, 전체적으로는 29.9%에 이룸. 산별로는 보건의료(44.6%)와 사무금융(44%)이 비슷하게 높았음. 서비스는 16.5%에 그쳤음.
- 아예 '사전에 정보도 없이 회사가 결정'한다는 응답은 서비스 > 사무금융 > 보건의료 순이었음. 공무원의 경우는 직무의 특성으로 인해 '사전에 정보만 제공받을 수 있음' 28.3%, '의견은 개선할 수 있음'이 22.6% 등으로 높게 나타남.

	사전 정보 없이 회사 결정	사전 정보만 제 공받음	의견 개선 가능	의사결정에 일 부 고려	노동자 거부권 행사 가능	노사간 합의로 공동결정
노조간부전체	37.1	15.8	11.3	15.1	1.4	13.4
보건의료	21.5	13.8	13.8	12.3	1.5	30.8
서비스	57.7	14.4	4.1	6.2	-	10.3
사무금융	34.0	10.0	12.0	22.0	6.0	16.0
공무원	30.2	28.3	22.6	15.1	-	1.9

직장 앞에 멈춘 민주주의

II. 경영에 대한 노동자 참여 실태

>> 작업장에서 노동자 참여 실태 / 인력 배치전환 등 고용 조정

- <경영상 또는 기술상의 사정으로 인한 인력의 배치전환, 재훈련, 해고 등 고용 조정> 관련해 '노사간 합의에 의한 공동 결정', '노동자들이 거부권을 행사할 수 있음', '의견이 의사 결정에 일부 고려될 수 있음'을 종합한 광의의 경영 참여 정도를 살펴보면, 전체적으로는 28.2%에 이룸. 산별로는 보건의료(49.3%)로 가장 높고, 다음으로 사무금융(40%) > 서비스(19.6%) 순이었음.
- 아예 '사전에 정보도 없이 회사가 결정'한다는 응답은 서비스 > 사무금융 > 보건의료 순이었음. 공무원도 34%에 이룸
- 중요원리주제 또는 우리사주제를 실시하고 있는 회사의 경우 '노사간 합의에 의한 공동결정'이 29%로 그렇지 않는 회사와 비교해 약 3배나 높게 나타남.

	사전 정보 없이 회사 결정	사전 정보만 제 공받음	의견 개선 가능	의사결정에 일 부 고려	노동자 거부권 행사 가능	노사간 합의로 공동결정
노조간부전체	39.5	13.1	7.9	10.7	3.4	14.1
보건의료	23.1	13.8	7.7	6.2	6.2	36.9
서비스	59.8	9.3	1.0	7.2	3.1	9.3
사무금융	38.0	10.0	8.0	20.0	6.0	14.0
공무원	34.0	18.9	18.9	9.4	-	-

직장 앞에 멈춘 민주주의

II. 경영에 대한 노동자 참여 실태

>> 작업장에서 노동자 참여 실태 / 근로 조건 측면 종합

- 근로 조건 측면과 관련해, '사전에 정보도 없이 회사가 결정한다'는 응답을 세부 사항별로 살펴보면, <임금의 지불방법 체계 구조 등의 제도 개선> 30.9%, <성과배분> 27.5%, <노동시간 단축 등 노동조건 관련 변화> 24.4%, <여성근로자의 모성보호 및 일과 가정생활의 양립을 지원하기 위한 사항> 20.6% 순으로 나타남.
- 반면 '노사간 합의에 의한 공동 결정' 응답은 <임금의 지불방법 체계 구조 등의 제도 개선> 28.5%, <노동시간 단축 등 노동조건 관련 변화> 28.5%, <여성근로자의 모성보호 및 일과 가정생활의 양립을 지원하기 위한 사항> 26.5%, <성과배분> 18.2% 순이었음.
- 대체적으로 <성과배분>에서 노동자의 참여 정도가 가장 낮게 나타나고 있음

	사전 정보 없이 회사 결정	사전 정보만 제공됨	제 의견 개선 가능	의사결정에 일부 고려	노동자 거부권 행사 가능	노사간 합의로 공동결정
성과 배분	27.5	19.9	11.0	11.3	1.7	18.2
임금 지불방법 등	30.9	14.1	8.6	5.8	3.4	28.5
노동조건 변화	24.4	10.7	13.1	12.4	2.4	28.5
일과가정 양립 지원	20.6	11.7	14.8	16.2	1.7	26.5

직장 앞에 멈춘 민주주의

II. 경영에 대한 노동자 참여 실태

>> 작업장에서 노동자 참여 실태 / 제도 개선

- <임금의 지불방법 체계 구조 등의 제도 개선> 관련해 '노사간 합의에 의한 공동 결정' 28.5%, '노동자들이 거부권을 행사할 수 있음' 2.4%, '의견이 의사 결정에 일부 고려될 수 있음' 5.8% 등으로 나타남.
- 산별로 살펴보면 보건 의료는 '노사간 합의에 의한 공동 결정'이 61.5%로 매우 높음. 사무금융도 46%에 이룸. 서비스는 19.6%로 차이가 컸음.
- 아예 '사전에 정보도 없이 회사가 결정'한다는 응답은 서비스가 가장 높았고, 사무금융, 보건 의료 순이었음.
- 종업원지주제나 우리사주제를 실시하고 있는 회사에서는 '노사간 합의에 의한 공동결정'이 41.9%에 이르러 비교적 높았음

	사전 정보 없이 회사 결정	사전 정보만 제공됨	제 의견 개선 가능	의사결정에 일부 고려	노동자 거부권 행사 가능	노사간 합의로 공동결정
노조간부전체	30.9	14.1	8.6	5.8	3.4	28.5
보건 의료	7.7	16.9	6.2	4.6	1.5	61.5
서비스	47.4	15.5	5.2	3.1	5.2	19.6
사무금융	18.0	8.0	8.0	6.0	8.0	46.0
공무원	41.5	13.2	17.0	9.4	-	-

직장 앞에 멈춘 민주주의

II. 경영에 대한 노동자 참여 실태

>> 작업장에서 노동자 참여 실태 / 성과배분

- <성과 배분> 관련해 '노사간 합의에 의한 공동 결정', '노동자들이 거부권을 행사할 수 있음', '의견이 의사 결정에 일부 고려될 수 있음'을 종합한 광의의 경영 참여 정도를 살펴보면, 전체적으로는 31.2%에 이룸. 산별로는 보건 의료와 사무금융이 각각 47.7%, 46%로 비슷하게 높고, 서비스는 17.5%에 그쳤음. 공무원도 20.8%로 낮았음
- 아예 '사전에 정보도 없이 회사가 결정'한다는 응답은 서비스가 가장 높았고, 보건 의료와 사무금융은 비교적 낮은 수준이었음.

	사전 정보 없이 회사 결정	사전 정보만 제공됨	제 의견 개선 가능	의사결정에 일부 고려	노동자 거부권 행사 가능	노사간 합의로 공동결정
노조간부전체	27.5	19.9	11.0	11.3	1.7	18.2
보건 의료	18.5	13.8	3.1	4.6	3.1	40.0
서비스	48.5	19.6	3.1	4.1	1.0	12.4
사무금융	18.0	16.0	16.0	22.0	-	24.0
공무원	13.2	28.3	34.0	17.0	3.8	-

직장 앞에 멈춘 민주주의

II. 경영에 대한 노동자 참여 실태

>> 작업장에서 노동자 참여 실태 / 노동조건 관련 변화

- <노동시간 단축 등 노동조건 변화> 관련해 '노사간 합의에 의한 공동 결정' 28.5%, '노동자들이 거부권을 행사할 수 있음' 2.4%, '의견이 의사 결정에 일부 고려될 수 있음' 12.4% 등으로 나타남.
- 산별로 살펴보면 보건 의료는 '노사간 합의에 의한 공동 결정'이 58.5%로 매우 높음. 사무금융도 46%에 이룸. 서비스는 21.6%로 차이가 컸음.
- 아예 '사전에 정보도 없이 회사가 결정'한다는 응답은 서비스가 가장 높았고, 사무금융, 보건 의료는 10%대로 낮았음.
- 종업원지주제나 우리사주제를 실시하고 있는 회사와 그렇지 않은 회사간 차이는 별반 나타나지 않았음.

	사전 정보 없이 회사 결정	사전 정보만 제공됨	제 의견 개선 가능	의사결정에 일부 고려	노동자 거부권 행사 가능	노사간 합의로 공동결정
노조간부전체	24.4	10.7	13.1	12.4	2.4	28.5
보건 의료	10.8	6.2	9.2	12.3	1.5	58.5
서비스	44.3	10.3	5.2	3.1	4.1	21.6
사무금융	12.0	10.0	6.0	20.0	4.0	46.0
공무원	18.9	15.1	37.7	13.2	-	-

직장 앞에 멈춘 민주주의

II. 경영에 대한 노동자 참여 실태

>> 작업장에서 노동자 참여 실태 / 일과 가정 양립 지원

- <여성근로자의 모성보호 및 일과 가정생활의 양립을 지원하기 위한 사항> 관련해 '노사간 합의에 의한 공동 결정' 26.5%, '노동자들이 거부권을 행사할 수 있음' 1.7%, '의견이 의사 결정에 일부 고려될 수 있음' 16.2% 등으로 나타남.
- 산별로 살펴보면 보건 의료는 '노사간 합의에 의한 공동 결정'이 56.9%로 매우 높음. 사무금융은 34%, 서비스는 18.6%로 나타남. 한편 공무원은 7.5%였음
- 아예 '사전에 정보도 없이 회사가 결정'한다는 응답은 서비스가 가장 높았고, 사무금융, 보건 의료는 낮게 나타남.

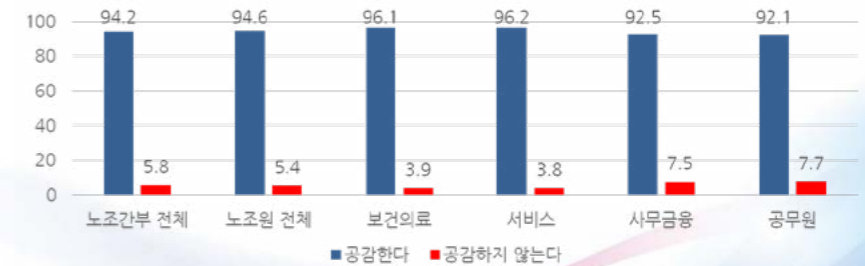
	사전 정보 없이 회사 결정	사전 정보만 제 공받은	의견 개진 가능	의사결정에 일 부 고려	노동자 거부권 행사 가능	노사간 합의로 공동결정
노조간부전체	20.6	11.7	14.8	16.2	1.7	26.5
보건 의료	6.2	3.1	10.8	13.8	3.1	56.9
서비스	38.1	15.5	3.1	8.2	-	18.6
사무금융	14.0	10.0	20.0	20.0	2.0	34.0
공무원	17.0	15.1	34.0	22.6	1.9	7.5

직장 앞에 멈춘 민주주의

II. 경영에 대한 노동자 참여 실태

>> 경영의 노동자 참여에 대한 의견

- 작업장내 의사결정과 관련한 노동자의 참여 여부에 대한 의견을 살펴보기 위해 '노동자는 회사내의 성 차별, 임금차별 등 여러 차별에 대해 시정을 요구할 권리가 있다'는 질문에 대한 공감 여부를 질문한 결과 노조간부, 노조원 대다수가 공감을 나타냄.
- '노사공동결정제도 등 노동자도 기업경영에 실질적으로 참여하고 책임지는 것을 법과 제도로 보장해야 한다'는 항목에 대해서도 노조간부, 노조원 대다수가 공감을 나타냄

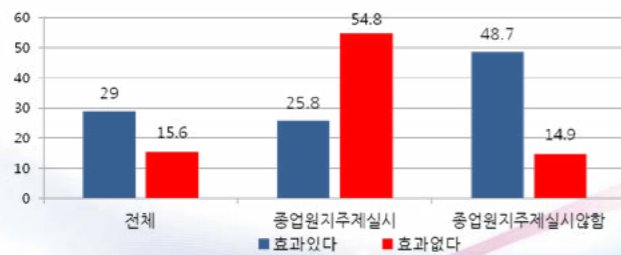


직장 앞에 멈춘 민주주의

II. 경영에 대한 노동자 참여 실태

>> 경영의 노동자 참여에 대한 의견 / 종업원지주제 평가

- 종업원지주제도 또는 우리사주제를 실시하고 있다는 응답은 13%였으며, 사무금융이 30%로 가장 높았고, 서비스 12.4%, 보건 의료 3.1% 순이었음.
- 경영 참여 수단으로서 종업원지주제 또는 우리사주제에 대한 평가를 살펴본 결과, 이 제도를 실시하고 있는 회사에서 '효과가 크다'는 긍정평가가 25.8%('매우' 3.2%, '비교적' 22.6%)로 실시하고 있지 않은 회사와 비교해('효과가 크다' 48.7%) 훨씬 높게 나타남.
- 종업원지주제 등의 제도가 현실에서는 노동자의 경영참여를 제대로 보장하지 못하고 있음을 시사하는 대목으로 분석됨.



직장 앞에 멈춘 민주주의

II. 경영에 대한 노동자 참여 실태

>> 경영의 노동자 참여에 대한 의견 / 노동자의 동의하에 추진해야 하는 사항

- 반드시 노동자들의 동의하에 추진해야 하는 의사 결정 사항에 대해 질문한 결과 노조간부들은 인사노 무제도 변화, 노동자 증원 감원 채용 등 인력 수급 계획, 노동시간단축 등 노동조건 관련 변화 등이 비슷하게 가장 높게 나타남. 다음으로 임금의 지불방법 체계 구조 등의 제도 개선, 경영상 또는 기술상의 사정으로 인한 인력의 배치전환, 재훈련, 해고 등 고용 조정, 성과배분 순이었음
- 노조원들은 노동시간단축 등 노동조건 관련 변화, 임금의 지불방법 체계 구조 등의 제도 개선, 인사노 무제도 변화, 노동자 증원 감원 채용 등 인력 수급 계획, 인력의 배치전환, 재훈련, 해고 등 고용조정, 성과배분, 업종전환 휴업 폐업 회사이전 순으로 나타남.



직장 앞에 멈춘 민주주의

II. 경영에 대한 노동자 참여 실태

>> 경영의 노동자 참여에 대한 의견 / 노동자의 동의하에 추진해야 하는 사항_보건의료

- 보건의료의 경우엔(노조원 대상) 임금의 지불방법 체계 구조 등의 제도 개선, 노동시간단축 등 노동조건 관련 변화가 가장 높게 나타난 가운데, 다음으로 노동자 증원 감원 채용 등 인력 수급 계획, 인력의 배치전환, 재훈련, 해고 등 고용조정, 여성근로자의 모성보호 및 일과 가정생활의 양립을 지원하기 위한 사항, 인사노무제도 변화 순으로 나타남



직장 앞에 멈춘 민주주의

II. 경영에 대한 노동자 참여 실태

>> 경영의 노동자 참여에 대한 의견 / 노동자의 동의하에 추진해야 하는 사항_사무금융

- 사무금융의 경우엔 인사노무제도 변화가 가장 높게 나타난 가운데, 노동시간단축 등 노동조건 관련 변화, 인력의 배치전환, 노동자 증원 감원 채용 등 인력 수급 계획, 임금의 지불방법 체계 구조 등의 제도 개선, 성과배분 순으로 높게 나타남.



직장 앞에 멈춘 민주주의

II. 경영에 대한 노동자 참여 실태

>> 경영의 노동자 참여에 대한 의견 / 노동자의 동의하에 추진해야 하는 사항_서비스

- 서비스의 경우엔 노동시간단축 등 노동조건 관련 변화, 임금의 지불방법 체계 구조 등의 제도 개선, 인력의 배치전환, 노동자 증원 감원 채용 등 인력 수급 계획, 성과배분, 업종전환 휴업 폐업 회사이전 등의 순으로 높게 나타남

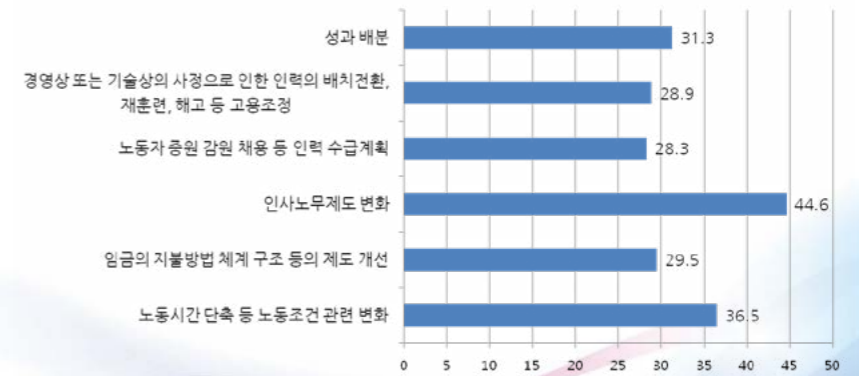


직장 앞에 멈춘 민주주의

II. 경영에 대한 노동자 참여 실태

>> 경영의 노동자 참여에 대한 의견 / 노동자의 동의하에 추진해야 하는 사항_공무원

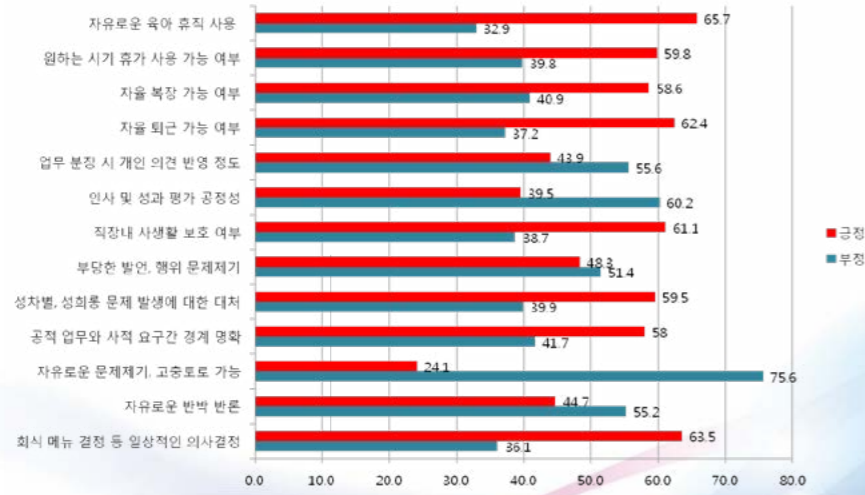
- 공무원의 경우엔 인사노무제도 변화가 가장 높게 나타난 가운데, 노동시간단축 등 노동조건 관련 변화, 회사조직개편, 성과배분, 임금의 지불방법 체계 구조 등의 제도 개선 순으로 나타남.



직장 앞에 멈춘 민주주의

III. 직장문화와 직장 내 권력관계

>> 미시적 권력관계 항목 비교

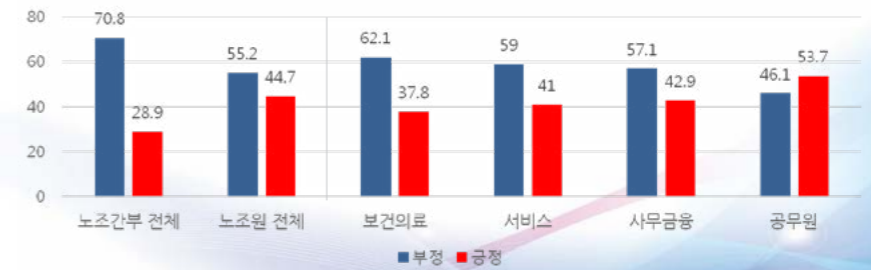


직장 앞에 멈춘 민주주의

III. 직장문화와 직장 내 권력관계

>> 미시적 권력 관계 실태 / 자유로운 반박 반론 등

- '회의 시간에 상사의 의견과 다른 경우 반박, 반론 등을 자유롭게 제기할 수 있다'는 항목에 대해 긍정 의견이 노조원은 44.7% ('매우' 6.5%, '비교적' 38.2%), 노조간부는 28.9% ('매우' 2.4%, '비교적' 26.5%)로 나타나 다른 항목과 비교해 부정적으로 평가되었음.
- 노조원의 경우 남성 보다 여성에서 더 부정적이었음. 고용형태에서도 정규직과 정규직 아닌 고용형태와의 차이가 드러남.
- 산별로는 공무원 > 사무금융 > 서비스 > 보건의로 순으로 나타남.
- 보건의로 00의료원 간호사/노조간부 / "상사에 대해 반론은 완전히 불가능하다. 감히라는 말이 나온다. 매우 폐쇄적인 곳이다... 찍히면 큰일나는 구조다. 찍히지 않기 위해 무조건 복종해야 한다. 단순한 상명하복을 떠나 폐쇄적인 문화가 있다."

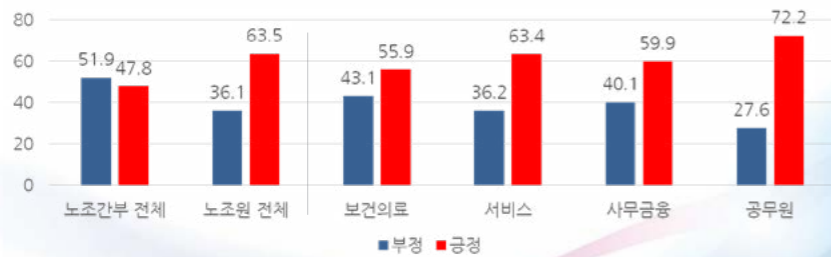


직장 앞에 멈춘 민주주의

III. 직장문화와 직장 내 권력관계

>> 미시적 권력 관계 실태 / 일상적 의사 결정

- '회사 메뉴 결정 등 일상적인 의사 결정이 지위 고하에 관계없이 자유로운 편이다'는 항목에 대해 긍정 의견이 노조원은 63.5% ('매우' 18%, '비교적' 45.5%), 노조간부는 47.8% ('매우' 9.3%, '비교적' 38.5%)로 나타남.
- 노조원의 경우 고용형태에서는 정규직과 정규직 아닌 고용형태와의 차이가 컸음. 산별로는 공무원 > 서비스 > 사무금융 > 보건의로 순으로 나타남.

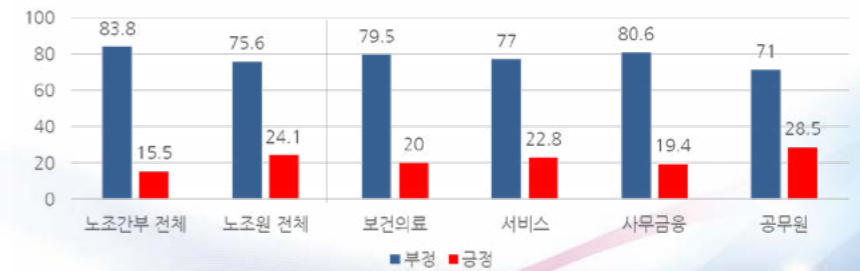


직장 앞에 멈춘 민주주의

III. 직장문화와 직장 내 권력관계

>> 미시적 권력관계 실태 / 자유로운 문제제기, 고충토로 가능 여부

- '회사 일 관련해 SNS 등에서 실명으로 자유롭게 문제제기, 고충토로, 토론 등을 할 수 있다'는 항목에 대해 긍정의견이 노조원은 24.1% ('매우' 4.1%, '비교적' 20%), 노조간부는 15.5% ('매우' 2.1%, '비교적' 13.4%)로 매우 낮았음.
- 노조원의 경우 남성 보다 여성이 더 부정적으로 응답함.
- 고용형태에 관계없이 대체로 낮게 나타남. 산별 차이도 크지 않은 가운데 공무원 > 서비스 > 보건의로 > 사무금융 순으로 나타남.



직장 앞에 멈춘 민주주의

Ⅲ. 직장문화와 직장 내 권력관계

>> 미시적 권력관계 실태 / 자유로운 문제제기, 고충토로 가능 여부(인터뷰)

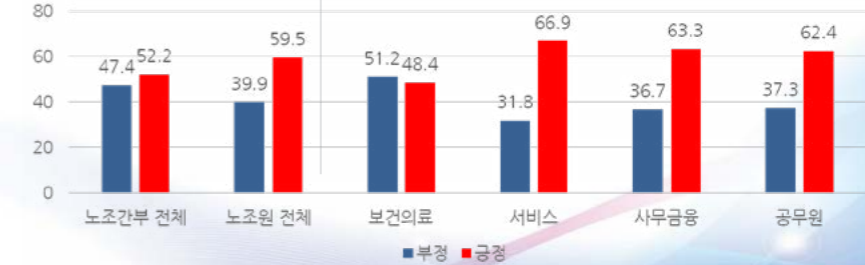
- 보건의료 00의료원 간호사/노조간부 / “실명은커녕 익명 비판도 어렵다. 그 정도로 폐쇄적이다. 노조에 와서 이야기할때도 별별 떨면서 이야기한다.”
- 사무금융 노조간부1 / “오프라인이 경직적이니 온라인에서도 경직적이다. 당연한 거 아닌가?”
- 사무금융 노조간부2 / “단톡방은 업무 지시용이다. 토론하는 곳은 아니다. 고충토로가 어렵다. 공개적이니 더 어렵다. 그래서 블라인드 앱이 뜬다. 블라인드에서 별의별 말을 다한다. 익명성이 보장 되는 공간에서는 난리가 난다”

직장 앞에 멈춘 민주주의

Ⅲ. 직장문화와 직장 내 권력관계

>> 미시적 권력관계 실태 / 성차별, 성희롱 문제 발생에 대한 대처

- ‘성차별이나 성희롱적 언행들이 벌어질 경우 자유롭게 문제제기 할 수 있고 시정이 이루어진다’는 항목에 대해 긍정의견이 노조원은 59.5%('매우' 13.7%, '비교적' 45.9%), 노조간부는 52.2%('매우' 11.7%, '비교적' 40.5%)로 나타나 비교적 긍정적으로 평가되었음.
- 남녀간, 고용형태별 차이가 드러남. 여성 보다 남성에서 긍정응답이 높았고, 고용형태에서는 정규직과 정규직 아닌 고용형태와의 차이가 드러남. 산별로는 서비스, 사무금융, 공무원은 비슷하게 나타난 가운데, 보건의료가 가장 낮았음.
- ‘사무금융 노조간부 2 / “성희롱 발생하면 누가 그랬다가 아니라 누가 당했다는 이야기가 먼저 나온다. 가해자가 누구야가 아니라, 누가 당했데? 누가 신고했데? 이렇다.”
- 보건의료 00의료원 간호사/노조간부 / “동료 하루 빠지면 남자 선배들이 ‘너 오늘 생리야?’ 등과 같은 말을 쉽게 한다. 50대 이상 여성이 생리휴가를 쓸 경우엔 ‘여자도 아닌데, 생리도 끝났는데 왜 생리휴가야’라는 말도 한다.”

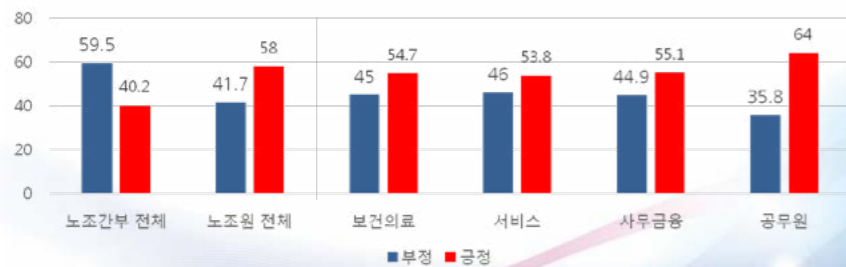


직장 앞에 멈춘 민주주의

Ⅲ. 직장문화와 직장 내 권력관계

>> 미시적 권력관계 실태 / 공적 업무와 사적 요구 간 경계 명확한지 여부

- ‘공적인 업무와 사적인 요구 간 경계가 명확히 이루어지고 있다’는 항목에 대해 긍정의견이 노조원은 58%('매우' 9.9%, '비교적' 48.1%), 노조간부는 40.2%('매우' 5.8%, '비교적' 34.4%)로 매우 낮았음.
- 노조원의 경우 성별 차이는 다른 항목 대비 크지 않았음. 하지만 정규직과 무기계약직/계약직 간 차이는 큰 것으로 나타남.
- 산별로는 공무원이 긍정 응답이 특히 높은 가운데, 사무금융, 보건의료, 서비스는 비슷한 수준으로 나타남.

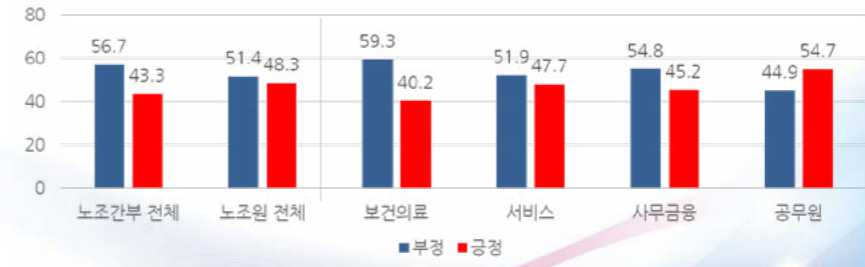


직장 앞에 멈춘 민주주의

Ⅲ. 직장문화와 직장 내 권력관계

>> 미시적 권력관계 실태 / 부당한 발언, 행위 문제제기 등

- ‘폭언, 인격 비하 등 부당한 발언 및 처우에 대해 자유롭게 문제제기 할 수 있고 시정이 이루어진다’는 항목에 대해 긍정의견이 노조원은 48.3%('매우' 9.5%, '비교적' 38.8%), 노조간부는 43.3%('매우' 7.9%, '비교적' 35.4%)로 나타나 부정평가가 더 높았음.
- 남녀간, 고용형태별 차이가 드러남. 여성 보다 남성에서 긍정응답이 높았고, 고용형태에서는 정규직과 정규직 아닌 고용형태와의 차이가 드러남.
- 산별로는 공무원 > 서비스 > 사무금융 > 보건의료 순으로 나타남.



직장 앞에 멈춘 민주주의

III. 직장문화와 직장 내 권력관계

>> 미시적 권력관계 실태 / 부당한 발언, 행위 문제제기 등 (인터뷰)

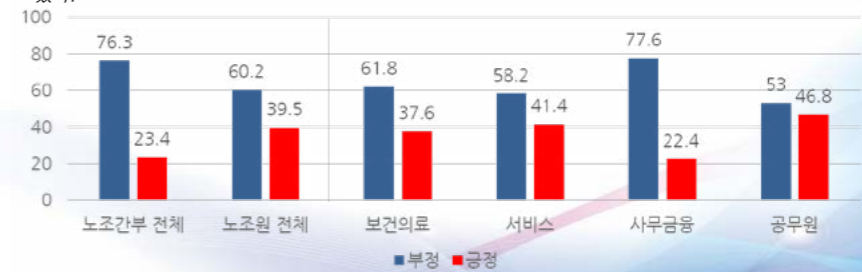
- 사무금융 노조간부1 / "어쨌든 성관련 문제가 발생하면 신경을 쓴다. 하지만 폭언 인격비하에 대해서는 문제제기가 잘 안 된다. 폭언 같은 문제가 발생하면 피해자의 멧집, 멘탈이 나쁘다는 식으로 나간다."
- 사무금융 노조간부 2 / "과거보다 사무금융 업종내 경쟁이 치열해졌다. 중간관리자가 살아남기 위해 착한 척 안하고 밑에 애들 강하게 짜고 정글에서 살아남아야 한다는 식으로 나온다. 그렇다보니 더 힘들어졌다. 우리 동기도 예전엔 그러지 말자고 했는데 똑같이 한다. 회사가 그 구조를 만들어 간다. 갑질 안하면 낙오한다."
- 보건의로 00의료원 간호사/노조간부 / "의사가 폭언할 경우엔 오히려 문제제기 할 수 있다. 하지만 내 선배가 할 경우엔 못한다. 사례를 이야기하겠다. 간호사가 의사로부터 폭언을 들은 경우 어찌어찌 대응을 하더라도 나중에 트라우마가 생길수 있다. 그래서 그 의사를 피해 상대적으로 편한 곳으로 배치하거나 힘들 경우 휴가를 쓸 수 있다. 이 경우, 주변 간호사들의 반응은 '너 때문에 내가 힘들다'는 불평이 나온다."
- 공무원 노조간부 / "내가 겪은 사례인데 부당한 것을 문제제기해 상사가 웃을 벗었다. 하지만 그 사람이 피폐해졌다. 내부평가도 최악이었다. 돌기있는 사람 제거해야 된다는 식이다. 결국 5개월 못 버티고 사표 쓰고 나갔다."

직장 앞에 멈춘 민주주의

III. 직장문화와 직장 내 권력관계

>> 미시적 권력관계 실태 / 인사 및 성과 평가 공정성

- '직장 내의 인사 및 성과 평가는 공정하게 이루어지고 있다'는 항목에 대해 긍정의견이 노조원은 39.5%('매우' 4.5%, '비교적' 35%), 노조간부는 23.4%('매우' 2.1%, '비교적' 21.3%)로 부정평가가 높았음.
- 다른 항목과 비교해 남녀간 차이는 크지 않았으나, 고용형태별 차이는 컸음. 산별로는 공무원>서비스>보건의로>사무금융 순으로 나타남.
- 공무원 노조간부2 / "근무평정이 중요하다. 하지만 일 잘하는 사람이 잘 받는 건 아니다."
- 보건의로 00의료원 간호사/노조간부 / "후배한테 못하고 선배한테 잘하는 사람이 보직자가 된다. 보직자 한 명에 의해 좌우되는 경향이 크기 때문에 인사가 매우 중요하다. 자의적 인사가 문제를 악화시켰다."

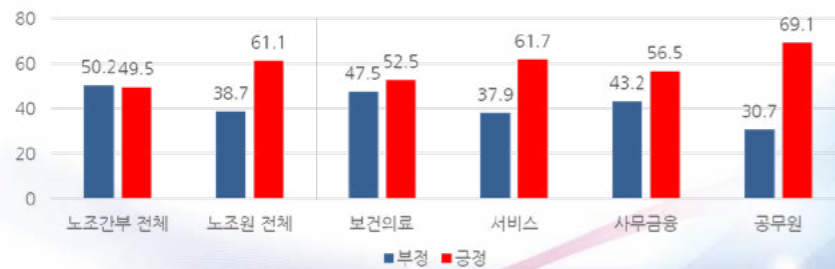


직장 앞에 멈춘 민주주의

III. 직장문화와 직장 내 권력관계

>> 미시적 권력관계 실태 / 직장 내 사생활 보호 여부

- '직장에서 나의 사생활은 충분히 보호되고 있다'는 항목에 대해 긍정의견이 노조원은 61.1%('매우' 11%, '비교적' 50.1%), 노조간부는 49.5%('매우' 5.5%, '비교적' 44.4%)로 대체로 긍정적으로 평가되었음.
- 남녀간 차이는 여전했으나, 고용형태별 차이는 타 항목 대비 크지 않음.
- 산별로는 공무원 > 서비스 > 사무금융 > 보건의로 순으로 나타남.

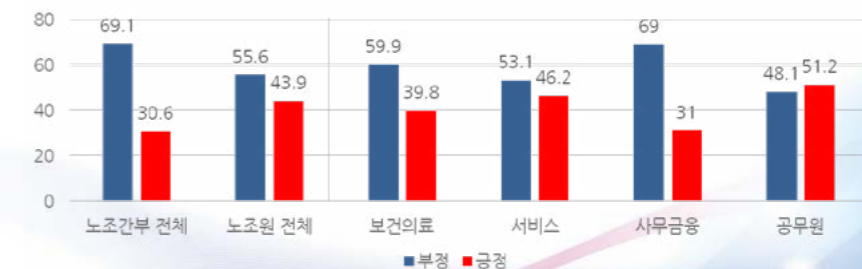


직장 앞에 멈춘 민주주의

III. 직장문화와 직장 내 권력관계

>> 미시적 권력관계 실태 / 업무 분장 시 개인 의견 반영도

- 업무분장시 개인의 의견이 잘 반영되고 있다'는 항목에 대해 긍정의견이 노조원은 43.9%('매우' 4.8%, '비교적' 39.2%), 노조간부는 30.6%('매우' 3.4%, '비교적' 27.1%)로 부정평가가 높았음.
- 남녀간 차이는 거의 없었으나, 고용형태별 차이는 비교적 컸음. 산별로는 공무원>서비스>보건의로>사무금융 순으로 나타남.
- 사무금융 노조간부1 / "사무금융직이 대체로 조건이 좋아서 일고 싶지 않아서 폐쇄적일 수도 있다...나의 업무 영역이 공정하게 주어지고 평가되는 게 아니라, 내 업무가 고무줄처럼 늘어난다."

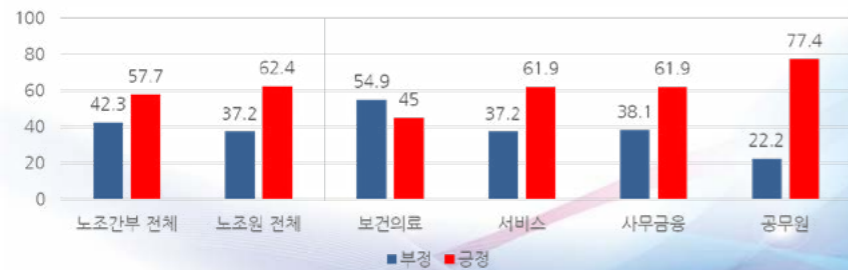


직장 앞에 멈춘 민주주의

Ⅲ. 직장문화와 직장 내 권력관계

>> 미시적 권력관계 실태 / 자율 퇴근 가능 여부

- '눈치보지 않고 자율적으로 퇴근할 수 있다'는 항목에 대해 긍정적인견이 노조원은 62.4%('매우' 15.1%, '비교적' 47.3%), 노조간부는 57.7%('매우' 11.7%, '비교적' 46%)로 긍정적으로 평가되었음.
- 여성 보다 남성, 20대에서 긍정 응답이 높았음. 고용형태별 차이는 크지 않았음.
- 산별로는 공무원>서비스 사무금융>보건의료 순으로 나타남.
- 사무금융 노조간부2 / "젊은 사람들은 워라벨(work ans balance)이 중요하다. 고생해서 회사들어왔으니 이제 놓고 싶다. 피로사회에서 극심한 경쟁을 뚫고 왔으니. 50대는 끈대고 우리는 끈 세대다."

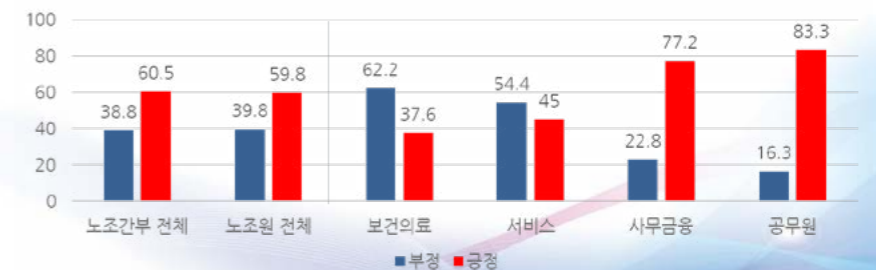


직장 앞에 멈춘 민주주의

Ⅲ. 직장문화와 직장 내 권력관계

>> 미시적 권력관계 실태 / 휴가 원하는 시기 사용 가능 여부

- '법이나 단체협상으로 정해진 휴가는 내가 원하는 때에 자유롭게 사용할 수 있다'는 항목에 대해 긍정적인 견이 노조원은 59.8%('매우' 14.2%, '비교적' 45.7%), 노조간부는 60.5%('매우' 16.2%, '비교적' 44.3%)로 대체로 긍정적으로 평가되었음. 다른 항목 대비 노조원 보다 노조간부에서 긍정평가가 근 소하게나마 높게 나타난 점도 특징적임.
- 남녀간, 세대간 차이가 상당히 컸음. 여성, 20대에서는 긍정 부정 응답이 팽팽하거나 부정응답이 더 높았음.
- 산별로는 공무원과 사무금융은 긍정적 답변이 80% 내외로 매우 높은 반면 서비스와 보건의료는 과반 이하에 그쳤음. 특히 보건의료는 37.6%만이 긍정적으로 응답함.

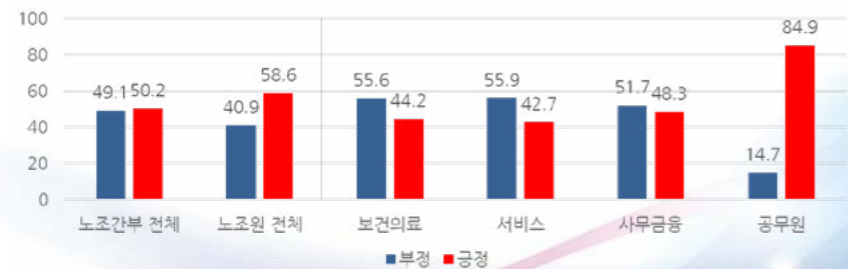


직장 앞에 멈춘 민주주의

Ⅲ. 직장문화와 직장 내 권력관계

>> 미시적 권력관계 실태 / 자율 복장 가능 여부

- 회사나 상사의 지시나 개입없이 자율적으로 복장을 선택할 수 있다'는 항목에 대해 긍정적인견이 노조원은 58.6%('매우' 13%, '비교적' 45.7%), 노조간부는 50.2%('매우' 12%, '비교적' 38.1%)로 대체로 긍정적으로 평가되었음.
- 남녀간, 세대간 차이는 컸음. 여성, 젊은층으로 갈수록 부정 응답이 상승함. 이 층에서 더 억압적으로 인식하고 있음이 드러나는 대목임.
- 산별로는 공무원은 84.9%가 긍정적으로 답변한 반면, 나머지 산별에서는 긍정응답이 과반 이하에 그쳤음.



직장 앞에 멈춘 민주주의

Ⅲ. 직장문화와 직장 내 권력관계

>> 미시적 권력관계 실태 / 휴가 원하는 시기 사용 가능 여부(인터뷰)

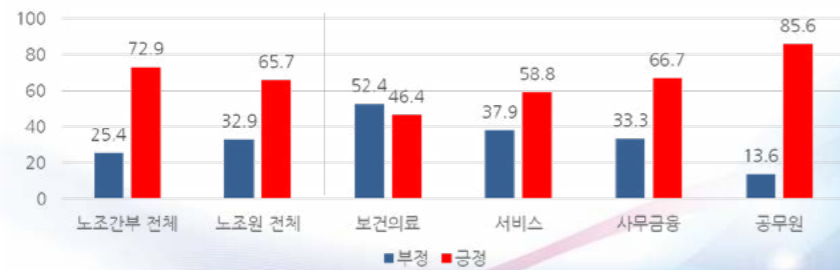
- 금속 00자동차 노조간부1 / "휴가는 자유롭다. 회사 방침은 월요일에 미리 월차를 내라고 한다. 하지만 신입사원은 그날 아침에 문자하기도 한다"
- 보건의료 00의료원 간호사/노조간부 / "1주일 이상 외국에 나가는 등 장기휴가를 쓸 경우 부서원들의 동의를 받아야 한다. 눈치가 보인다. 항상 연차가 남는다"

직장 앞에 멈춘 민주주의

III. 직장문화와 직장 내 권력관계

>> 미시적 권력관계 실태 / 육아휴직 자유 사용 여부

- 육아휴직을 자유롭게 할 수 있다'는 항목에 대해 긍정의견이 노조원은 65.7%('매우' 18.9%, '비교적' 46.8%), 노조간부는 72.9%('매우' 25.1%, '비교적' 47.8%)로 긍정평가가 높은 가운데, 노조간부들의 긍정평가가 특히 높게 나타나 주목됨.
- 남녀간, 세대간 차이는 컸음. 여성, 젊은층으로 갈수록 부정 응답이 상승함. 고용형태별로 차이도 상당한 것으로 나타남.
- 산별로는 공무원>사무금융>서비스>보건의료 순으로 나타난 가운데, 보건의료의 경우 긍정 응답이 과반 이하에 그쳤음.



직장 앞에 멈춘 민주주의

III. 직장문화와 직장 내 권력관계

>> 일과 삶의 균형 및 생산성 / 일과 삶의 균형(인터뷰)

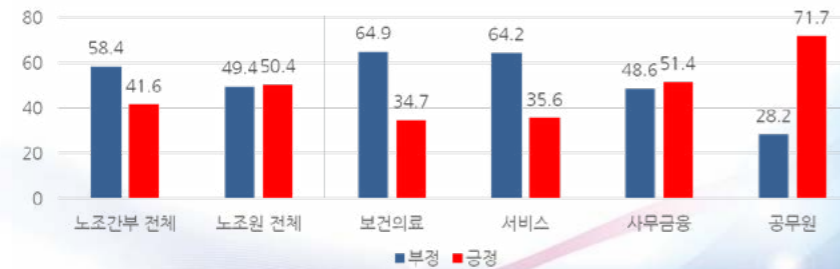
- 보건의료 00의료원 간호사/노조간부 / "적정인원이 낮은 기준으로 맞추어져 있다. 만약 이식 환자가 오면 24시간 케어를 해야 하기 때문에 더 많은 인원이 필요하다. 그래서 갑자기 근무를 해야 하는 상황이 수시로 발생한다. 잠에 대한 압박감이 크다. 새벽근무의 경우 7시부터 3시인데, 일을 맞추려면 늦어도 6시에 출근해야 한다. 그러려면 5시에 일어나야 하기 때문에 긴장감이 크고 수면의 질이 떨어진다. 특히 나이트 할 경우에는 낮에 잠을 쫓게 자야 한다."
- 공무원 노조간부 3 / "젊은 사람들은 제시한 퇴근이 어렵다. 주말에도 축제나 행사 동원이 많아서 여가 시간을 예측하기 어려운 상태. 주말 행사, 선거 업무, 주민 동원 등 외적인 업무가 많다."
- 공무원 노조간부 4 / "주말에 못 쉬 경우 대체휴무 받아야 하는데 노조가 있는 곳은 받는다. 하지만 노조가 없는 경우는 어렵다."
- 사무금융 노조간부3 / "칼퇴근을 하고 휴가도 많은데 일과 삶의 균형이 안 되는 이유에는 직장내 상하 관계, 폐쇄적인 문화가 작용하는 것 같다."

직장 앞에 멈춘 민주주의

III. 직장문화와 직장 내 권력관계

>> 일과 삶의 균형 및 생산성 / 일과 삶의 균형

- '일과 삶의 균형이 잘 이루어지는 편이다'는 항목에 대해 긍정의견이 노조원은 50.4%('매우' 5.9%, '비교적' 44.5%), 노조간부는 41.6%('매우' 2.7%, '비교적' 38.8%)로 나타나 노조원 보다 노조간부들의 평가가 더 부정적이었음.
- 남녀간, 세대간 차이는 컸음. 여성, 젊은층으로 갈수록 부정 응답이 상승함. 정규직과 무기계약직/계약직 간 차이도 상당한 것으로 나타남.
- 산별로는 공무원은 71.7%가 긍정적으로 답변한 반면, 사무금융은 51.4%, 서비스 35.6%, 보건의료 34.7% 순으로 차이가 상당히 컸음.

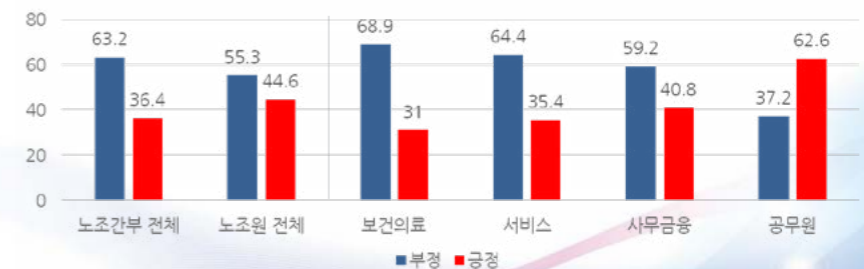


직장 앞에 멈춘 민주주의

III. 직장문화와 직장 내 권력관계

>> 일과 삶의 균형 및 생산성 / 직무 스트레스

- '직무 스트레스는 적절히 관리될 수 있는 수준이다'는 항목에 대해 긍정의견이 노조원은 44.6%('매우' 4.2%, '비교적' 40.4%), 노조간부는 36.4%('매우' 1.4%, '비교적' 35.1%)로 나타나 노조원 보다 노조간부들의 평가가 훨씬 더 부정적이었음.
- 남녀간 세대간 차이도 적잖이 나타남. 여성, 젊은층으로 갈수록 부정 응답이 상승함.
- 산별로는 공무원은 62.6%가 긍정적으로 답변한 반면, 사무금융, 서비스, 보건의료는 40% 이하에 그쳤음.

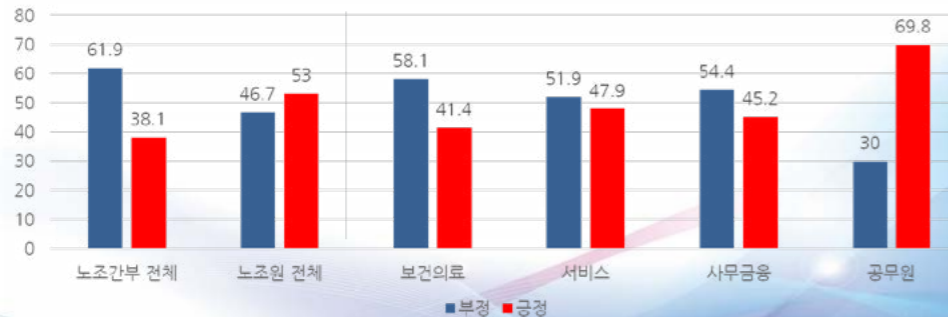


직장 앞에 멈춘 민주주의

III. 직장문화와 직장 내 권력관계

>> 일과 삶의 균형 및 생산성 / 직무 자율권

- '직장에서 자율권이 잘 지켜지고 있는 편이다'는 항목에 대해 긍정의견이 노조원은 53.0%(매우 5.4%, '비교적' 47.6%), 노조간부는 38.1%(매우 2.1%, '비교적' 36.1%)로 나타나 노조원과 노조간부들간 차이가 상당히 크게 나타남.
- 고용형태별 차이가 상당히 커, 정규직은 53.8%, 무기계약직/계약직은 43.7%가 긍정적으로 응답함.
- 산별로는 공무원이 69.8%가 긍정적으로 답변한 반면, 서비스, 사무금융, 보건의료는 40% 대에 그쳤음.

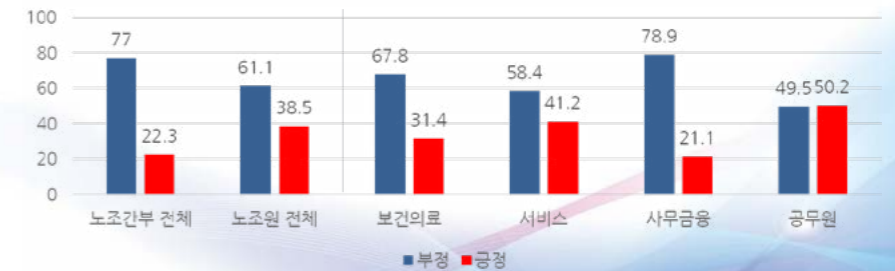


직장 앞에 멈춘 민주주의

III. 직장문화와 직장 내 권력관계

>> 일과 삶의 균형 및 생산성 / 직장 규율, 문화의 생산성

- '직장의 규율 및 문화는 각자가 높은 생산성을 낼 수 있도록 되어 있다'는 항목에 대해 긍정의견이 노조원은 38.5%(매우 3.8%, 다소 34.7%), 노조간부는 22.3%(매우 1%, 다소 21.3%)로 양쪽 모두 낮게 나타남. 특히 노조간부측에서 매우 부정적으로 평가함.
- 성별, 연령별, 고용형태별 관계없이 부정 응답이 높았음. 산별로는 공무원만 긍정응답이 50.2%로 과반수준에 이르렀고, 그외 서비스 > 보건의료 > 사무금융 순으로 나타남. 특히 사무금융은 21.1%에 그쳤음.
- 사무금융 노조간부1 / "4차 산업혁명에서 젊은 사람 데리고 지금처럼 하면 생산성이 안 나온다. 강압적 문화로 생산성 늘린다? 지금 CEO는 이 믿음에서 빠져나오기 힘들 것 같다."
- 사무금융 노조간부2 / "민주주의가 되면 생산성이 느는 건 장기적 일이다. 결국 노동자를 경영에 참가시켜 시너지를 압박해야 한다."

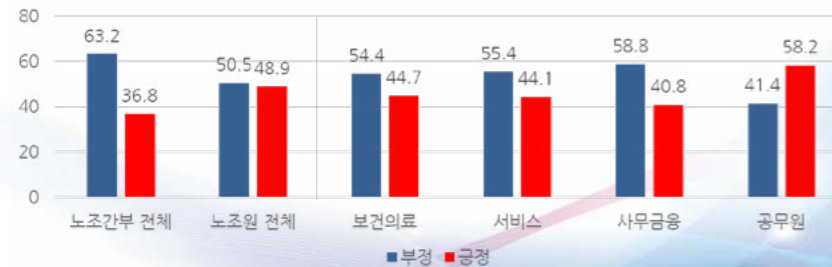


직장 앞에 멈춘 민주주의

III. 직장문화와 직장 내 권력관계

>> 일과 삶의 균형 및 생산성 / 직장 일을 통한 성취감

- '직장의 일을 통해 성취감을 느낄 수 있다'는 항목에 대해 긍정의견이 노조원은 48.9%(매우 5.9%, '비교적' 43.1%), 노조간부는 36.8%(매우 1.4%, '비교적' 35.4%)로 나타나 노조원 보다 노조간부들이 더 부정적으로 응답함.
- 성별, 연령별 격차는 크지 않았음. 다만 40대에서 가장 낮게 나타난 점이 특징적임. 고용형태별로는 정규직은 49.6%, 무기계약직/계약직은 40.8%만이 긍정적으로 응답함.
- 산별로는 공무원 > 보건의료 > 서비스 > 사무금융 순으로 나타남.
- 사무금융 노조간부3 / "토론이 잘 없다. 일방적으로 통보하는 식이다. 질문도 못한다. 회의를 하자고 이야기해도 부장이 일방적인 말만하고 끝나는 경우가 많다. 과제하라고 던져주는 스타일이다."

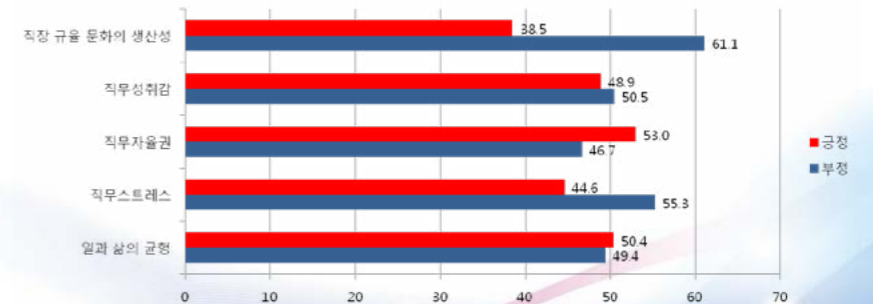


직장 앞에 멈춘 민주주의

III. 직장문화와 직장 내 권력관계

>> 일과 삶의 균형 및 생산성 _종합

- 일과 삶의 균형, 직무스트레스, 직무자율권, 직무성취감, 직장 규율 문화의 생산성에 대해 살펴본 결과 '직무자율권' > '일과 삶의 균형' > '직무성취감' > '직무스트레스' > '직장 규율 문화의 생산성' 순으로 긍정 평가가 높았음.
- 반면 노조간부의 경우엔 '일과 삶의 균형' > '직무자율권' > '직무성취감' > '직무스트레스' > '직장 규율 문화의 생산성' 순으로 긍정 평가가 높았음.

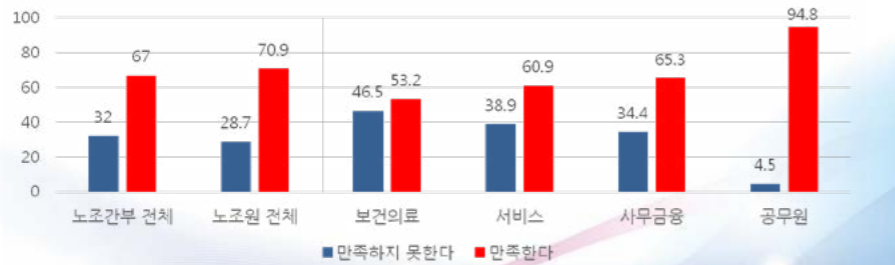


직장 앞에 멈춘 민주주의

III. 직장문화와 직장 내 권력관계

>> 직장의 근로조건 및 환경 평가 / 고용안정

- '고용안정'에 대한 만족도는 노조원 70.9%('매우' 21.4%, '비교적' 49.5%), 노조간부 67%(매우 13.1%, 비교적 54%)로 나타남. 노조원 대상 설문 조사인 만큼 대체로 고용이 안정된 정규직 의견이 많이 반영된 것으로 보임.
- 남성 보다 여성이 고용불안을 좀 더 느끼고 있는 것으로 나타났으며, 고용형태별로는 차이가 매우 컸음.
- 산별로는 공무원 > 사무금융 > 서비스 > 보건의료 순으로 고용안정 만족도가 높게 나타남.

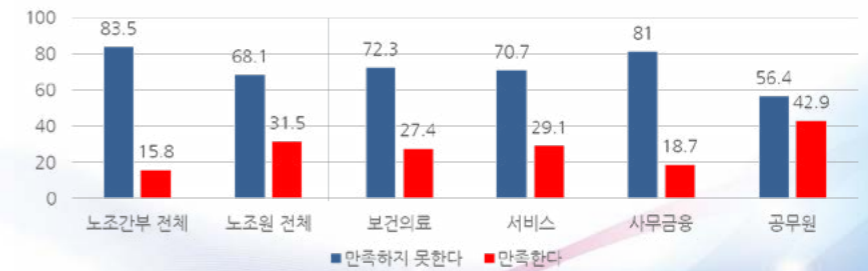


직장 앞에 멈춘 민주주의

III. 직장문화와 직장 내 권력관계

>> 직장의 근로조건 및 환경 평가 / 인사

- '인사'에 대한 만족도는 노조원 31.5%('매우' 2.2%, '비교적' 29.3%), 노조간부 15.8%(매우 0.3%, 비교적 15.5%)로 노조간부의 만족도가 특히 낮았음.
- 남녀간 차이보다 연령별 차이가 큼. 40대에서 만족도가 가장 낮게 나타남. 정규직과 무기계약직/계약직간 차이도 상당히 컸음.
- 산별로는 공무원>서비스>보건의료>사무금융 순으로 만족도가 높게 나타난 가운데, 산별 격차가 상당히 컸음. 특히 사무금융의 만족도는 18.7%에 그쳤음.

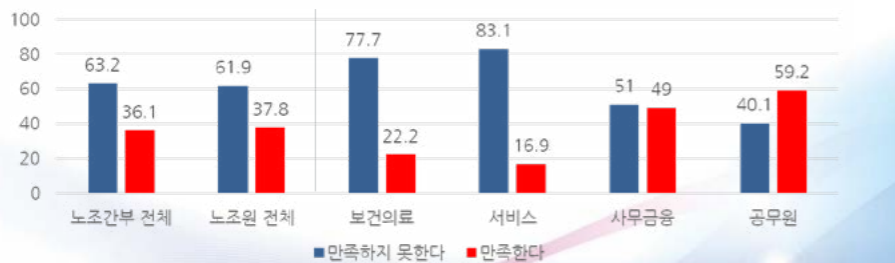


직장 앞에 멈춘 민주주의

III. 직장문화와 직장 내 권력관계

>> 직장의 근로조건 및 환경 평가 / 임금수준

- '임금수준'에 대한 만족도는 노조원 37.8%('매우' 3.9%, '비교적' 33.9%), 노조간부 36.1%(매우 2.7%, 비교적 33.3%)로 비슷하게 낮게 나타남.
- 남녀간, 연령별 차이가 매우 커, 여성, 젊은층으로 갈수록 만족도가 낮았음. 정규직과 무기계약직/계약직간 차이도 매우 컸음.
- 산별로는 공무원 > 사무금융 > 보건의료 > 서비스 순으로 만족도가 높게 나타난 가운데, 산별 격차가 상당히 컸음.

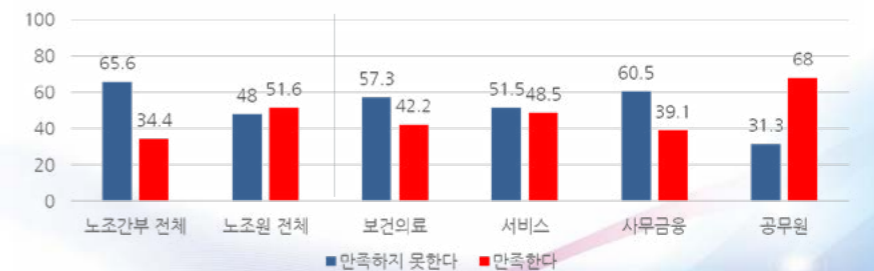


직장 앞에 멈춘 민주주의

III. 직장문화와 직장 내 권력관계

>> 직장의 근로조건 및 환경 평가 / 직장문화

- '직장문화'에 대한 만족도는 노조원 51.6%('매우' 4.4%, '비교적' 47.2%), 노조간부 34.4%(매우 0.7%, 비교적 33.7%)로 노조간부의 만족도가 훨씬 낮았음.
- 성별차이는 거의 나타나지 않았으나 연령별로는 40대에서 유독 만족도가 낮았음. 정규직과 무기계약직/계약직간 차이도 상당히 컸음.
- 산별로는 공무원>서비스>보건의료>사무금융 순으로 만족도가 높게 나타남.



직장 앞에 멈춘 민주주의

III. 직장문화와 직장 내 권력관계

>> 직장의 근로조건 및 환경 평가 / 직장문화(인터뷰)

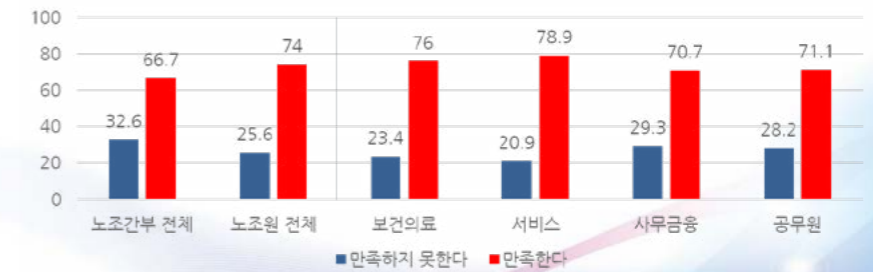
- 사무금융 노조간부1 / "젊은 끈대가 더 무섭다. 1~2년차 상대로 5~6년차가 하는 끈대질이 더 무섭다. 회사의 목적은 이익이다. 젊은 끈대를 용인하는 건 돈 벌기 좋기 때문이다. 끈대를 방지하는 건 손쉽게 통제하기 위함이다."
- 보건의료 00의료원 간호사/노조간부 / "얼마전 조합에서 폭력방지위원회를 만들어 환자나 직원 간의 폭행 폭언 등이 있을 경우 처리하고자 했다. 이것이 열린 이후에 직원간의 폭행만 여러건 나와 다들 놀랐다. 폭언, 폭행한 사람은 자기가 무얼 잘못했는지 모른다. 선배로부터 그렇게 받아왔고, 자연스런 과정으로 여겨왔기 때문이다." "소위 태운다고 하는데 이젠 온라인상에서도 태우기 시작했다. 태운다는 것은 재가 될 때까지 혼을 내는 것을 말한다. 야단칠 때 말로 지속적으로 하기 때문에 훨씬 무섭다."

직장 앞에 멈춘 민주주의

III. 직장문화와 직장 내 권력관계

>> 직장의 근로조건 및 환경 평가 / 노조의 역할 및 활동

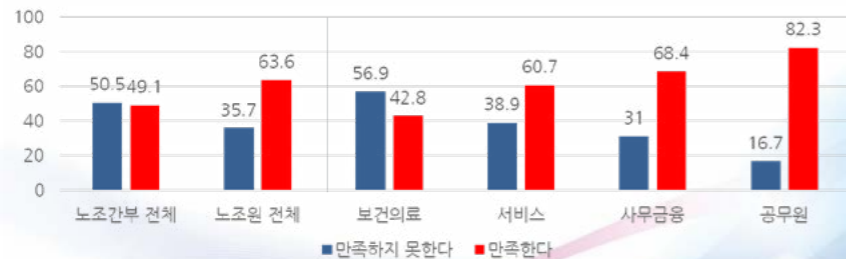
- '노조의 역할 및 활동'에 대한 만족도는 노조원 74%(매우 16%, 비교적 58%), 노조간부 66.7%(매우 12.4%, 비교적 54.3%)로 나타남.
- 성별차이는 적었으나 연령별 차이는 커, 젊은층으로 갈수록 만족도가 높았음. 정규직과 무기계약직/계약직간 차이도 나타남.
- 산별로는 서비스 > 보건의료 > 공무원 > 사무금융순으로 만족도가 높게 나타남.



직장 앞에 멈춘 민주주의

>> 직장의 근로조건 및 환경 평가 / 안전보건

- '안전보건'에 대한 만족도는 노조원 63.6%(매우 7.4%, 비교적 56.3%), 노조간부 49.1%(매우 2.1%, 비교적 47.1%)로 노조간부의 만족도가 훨씬 낮았음.
- 남성 보다 여성의 만족도가 낮았고 정규직과 무기계약직/계약직간 차이도 상당히 컸음.
- 산별로는 공무원 > 사무금융 > 서비스 > 보건의료 순으로 만족도가 높게 나타남. 보건의료는 만족도가 42.8%에 그쳐 유독 낮게 나타남.



직장 앞에 멈춘 민주주의

IV. 종합분석

>> 직장민주주의 지수 비교

- '직장민주주의를 네 가지 측면으로 구분해 비교한 결과, '일과 삶의 균형을 위한 자율성' 61.5%, '부당한 것에 대한 시정 요구' 55.3%, '일상적 의사결정의 민주성' 44.1%, '평가의 공정성' 39.5% 순으로 나타남. (해당 항목에 대해 '매우 긍정'과 '비교적 긍정'을 합친 수치)
- 대체로 가시적인 측면에서는 어느정도 개선이 이루어지고 있으나 눈에 띄이지 않는 부분, 측정하기 어려운 부분에서는 여전히 낮게 나타나고 있음.

	일상적 의사결정의 민주성	부당한 것에 대한 시정요구	일과삶의 균형을 위한 자율성	성과평가
전체	44.1	55.3	61.5	39.5
보건의료	38.4	47.8	45.1	37.6
서비스	43.4	56.1	54.0	41.4
사무금융	38.3	54.5	62.1	22.4
공무원	51.4	60.4	80.1	46.8

직장 앞에 멈춘 민주주의

IV. 종합분석

>> 직장민주주의 지수 / 일과 삶의 균형 지수

직장민주주의 지수

일상적 의사결정의 민주성	일상적인 의사 결정, 반론제기, 고충토로, 합리적 업무분장
부당한 것에 대한 시정 요구	공사구분, 성차별문제제기, 폭언 등
일과 삶의 균형을 위한 자율성	복장, 퇴근, 휴가, 육아휴직, 사생활보호
평가의 공정성	인사 및 성과평가

일과 삶의 균형 지수

일의 내용	직무스트레스 / 직무자율권 / 성취감
노동시간	퇴근 / 휴가 / 육아휴직
노동환경/조건	고용안정 / 임금 / 직장문화

직장 앞에 멈춘 민주주의

IV. 종합분석

>> 일과 삶의 균형 지수 비교

- 일과 삶의 균형을 세 가지 측면으로 나누어 비교한 결과 '노동시간' 61.4%, '노동환경/조건' 56%, '일의 내용' 48.8% 순으로 나타남. (해당 항목에 대해 '매우 긍정'과 '비교적 긍정'을 합친 수치)
- 노동시간이나 가시적인 노동조건에 대해서는 어느정도 진전이 이루어지고 있으나, 일의 내용에서는 불만족이 우세함. 높은 직무스트레스, 낮은 자율성, 낮은 성취감 등 이 일과 삶의 균형을 저해하고 있음이 확인됨.

	일의내용	노동시간	노동조건/환경
전체	48.8	61.4	56.0
보건의료	39.0	42.7	40.1
서비스	42.5	48.8	46.8
사무금융	42.3	64.1	55.5
공무원	63.5	84.6	76.1

김성혁

前 전국금속노동조합 노동연구원장

직장 앞에 멈춘 민주주의

토론문

금속노조의 경우 17만 조합원 중 대공장 정규직이 대부분(약 80%)이다. 오랜 노조 활동을 통해 기업별로 임금과 단체협약 내용을 향상시켜, 민주노총에서 모범 사례가 되었다.

전환배치, 외주, 공정개편, 신기술 도입 등 고용, 근로조건, 노동강도와 관련해서는 노사가 합의하게 되어 있고 노동조합의 현장권력이 강하다. 임금과 교대제 개편 등도 회사측은 노조와 합의해야 한다. 휴가 사용, 자유로운 퇴근, 복장 자유, 고충처리 등 일상적 사안에 대해서도 노조의 발언권이 세고 문제를 제기하면 쉽게 개선된다.

그러나 경영전략에 대한 부분(투자, 예산, 조직개편 등)은 사측에서 일방적으로 진행한다.

하지만 노조가 없는 사업장, 중소기업과 비정규직 노동자들은 대기업 노동자와 노동조건, 노조의 발언권 등에서 격차가 크다. 기업의 지불능력도 부족하고, 모든 것은 사측이 일방적으로 결정한다.

따라서 한국에서 직장 민주주의의 수위는 노동조합의 유무, 노동조합의 힘에 따라 좌우된다고 볼 수 있다. 그러나 노동조합의 조직률은 10% 수준이다. 설문조사를 보면 노조 사업장도 부당한 측면이 많은데, 노조 없는 90%의 노동자들은 직장민주주의가 거의 실현되지 않는다고 볼 수 있다.

한국에서 직장민주주의가 실현되지 않는 원인은 무엇인가 ?

정승일 원장의 경제민주주의 개념과 유래를 보면 그 원인을 알 수 있다.

유럽 노동계에서 논의되는 경제민주주의는 거시경제 정책과 규제 정책, 기업의 소유형태, 국가/산별/기업 차원의 공동결정 등 신자유주의를 넘어서는 대안적 경제 프레임을 목표로 하고 있다.

경제민주주의는 3가지 차원에서 다루어진다.

회사 차원의 직장평의회 및 노동조합의 역할, 이사회에 노동이사 참여

산별/지역별 노동조합과 산별/지역별 단체협약의 권한 확대

국가복지 및 공공서비스의 강화, 최저임금, 노동시간 단축, 노조가입 의무화, 공공성 강화 등

국가차원

반면 한국의 경제민주화는 주로 재벌개혁에 머무른다. 경제력 집중과 독과점 해소, 중소기업과의 상생 등이 이슈이다.

노동권은 잘 다루지 않지만 특수고용종사자 노동조합 자격 인정 등이 주요 이슈이다. 공동결정 관련해서는, 기업단위에서 유럽처럼 이사회에 과반수 또는 1/3이 노동이사가 아니다. 1명의 노동이사도 참여하기 어렵다. 산별 또는 국가적 차원에서의 교섭은 부분적으로 존재하며 매우 불안정하다.

바이마르 공화국 시절, 그리고 전후 독일노총의 경제민주화 요구는 노사관계만이 아니라 국민경제 전체의 민주주의 재구성을 종합한 기획이었다.

한국에서 독일식 경제민주주의를 달성하기 위해서는, 산업민주주의가 확장되어야 한다.

국민경제 전체 차원에서 자본주의 시장경제를 관리하는 경제적 지배구조(economic governance)에 해당하는 금융통화위원회, 금융위원회, 공정거래위원회, 방송통신위원회, 노사정위원회 등에, 그리고 대통령 자문기구인 4차산업혁명위원회, 일자리위원회, 국가균형발전위원회(지역발전위원회) 등에 노동운동과 시민운동과 같은 사회공동체의 대표자들이 적극 참여하여 공동결정하는 것이 경제민주주의의 요구로서 중요하다.

현재의 직장 갑질은 한국 사회의 민주주의 수준이다.

정치에서 절차적 민주주의는 진전되었지만, 경제 및 산업 영역에서 민주주의는 제대로 실현된 적이 없다. 이를 실현할 진보정당과 노동조합의 힘이 약해서, 노동기본권은 아직까지 실질적인 시민권으로 확장되지 못하고 있다.

직장민주주의의 실현을 위해서는 아래와 같은 4가지 과제의 해결이 필요하다.

1. 한국 노동운동의 혁신이 필요하다.

대공장 정규직 위주의 조합주의, 경제주의를 벗어나야 한다. 한때 전체 노동운동의 표준이 되었던 대기업의 단체협약과 임금 상승률은 이제 대공장 노동자만을 보호하는 기득권으로 전락하고 있다.

노동운동의 목표가 기업별 울타리에서 벗어나 산업과 국민경제를 개혁하기 위한 사회개혁운동으로 거듭나야 한다.

2. 모든 노동자에게 '노조할 권리'를 보장하고 노동기본권이 확장되어야 한다.

90%의 미조직 노동자들, 그리고 자영업자로 취급되는 특수고용, 플랫폼노동 등에 노조할 권리를 보장해야 한다. 언론 출판 결사의 자유와 같이 노조할 권리가 시민권수준으로 보장되어야 한다.

3. 노동조합 운동의 정치세력화가 다시 추진되어야 한다.

독일의 공동결정제가 제도화 된 것은 사회민주당이 있었기 때문이다. 조합주의로 머물지 않고 정치제도의 변화를 추구하기 위해서는 적어도 과거 민주노동당 수준의 정치세력이 형성되어야 한다. 진보정당과 노조의 역할은 산업민주주의 실현의 쌍두마차이다.

4. 사회적 대화기구를 활용하여 노동조합의 활동의 폭을 확장해야 한다.

현재 산별교섭이 정착되지 않는 조건에서, 전체 노동자의 이해를 대변하는 방안은 사회적 대화기구를 통한 공론화이다.

일자리위원회, 4차산업혁명위원회, 노사정위원회 등에 노동의 몫을 요구하고 주도적으로 참여하여 '노동시간 단축과 교대제 개선', '최저임금 인상', '노동기본권 완전 보장', '고용친화적 성장 정책', '교육훈련과 재취업에 노조 개입' 등으로 비정규직과 중소기업 노동자를 포함한 전체 노동자의 권익 보호에 나서야 한다.

직장 앞에 멈춘 민주주의

토론문

1987년 6월 항쟁을 통하여 한국은 대통령 직선제를 국민의 손으로 쟁취하고 절차적인 민주주의의 새로운 국면을 열었다. 그러나 민주주의에 관한 국민의 열망은 이에 그치지 않았고, 정치영역에서 더욱 합리적이고 섬세한 절차를 요구할 뿐만 아니라 일상생활 영역에서도 실질적이고 근본적인 민주주의를 요구하게 되었다. 이러한 민주주의의 발전 과정에서 제기된 이슈가 직장민주주의라고 하겠다. 거시적인 정치 영역에서 기본적인 민주적 제도가 자리를 잡아가면서, 모든 굴레와 억압을 걷어 내고 사람이 주인 되는 민주주의의 요구는 직장생활과 가정생활의 영역으로 더욱 확장되고 있다. 이제 절차적 민주주의 시대에서 실질적 민주주의 시대로 발돋움하고 있다.

그러나 민주주의의 발전은 언제나 강한 반대와 저항에 부딪혀왔고, 이를 극복하는 과정은 상당한 시간과 희생을 필요로 하였다. 직장민주주의 발전의 핵심적인 장애물은 경영전권(management prerogative) 의식이라고 할 수 있다. 정부 주도의 급속한 경제성장을 통하여 재벌과 대기업들은 상당한 수준의 경제적 성과를 거두었는데, 이 과정에서 경영전권 주장은 수많은 한국 기업인들의 의식 속에 단단하게 뿌리내렸다. 독단적이고 비합리적인 경영전권 관행을 제대로 바꾸지 못한다면, 직장민주주의 실현뿐만 아니라 한국 경제의 새로운 질적 도약 역시도 요원할 것이다.

경영전권은 사유재산권 행사의 정당성 주장에 기본적으로 근거하고 있다. 회사의 주인은 주식을 소유하고 있는 주주들이므로, 회사를 운영하는 주요 의사결정은 주주와 그로부터 권한을 위임받은 대리인에 의해 이루어져야 한다고 본다. 그래서 경영전권을 행사하려는 경영자들은 회사가 '내 것'인데 내 것도 내 맘대로 하지 못하게 하려느냐고 반문한다. 그리고 직장민주주의 주장과 요구는 현재의 체제를 인정하지 않는 의도라고 판단하면서 불순하게 여긴다.

그러나 설사 경영권이 근원적으로는 사적 재산권에 근거한다는 주장을 받아들인다고 하더라도, 대한민국 헌법 제23조 2항에는 "재산권의 행사는 공공복리에 적합하도록 하여야 한다."고 규정하고 있다는 사실을 명심해야 한다. 사유재산을 어떠한 절제와 성찰 없이 행사하려는 의도는 헌법 정신에 어긋난다. 공공의 복리가 자신의 삶과 생활에서 주인이 되려는 정당한 요구가 공공의 복리라고 인정한다면, 경영권이나 재산권 행사의 명목으로 직장민주주의에 관한 요구를 원천적으로 거부해서는 안 된다.

나아가 회사를 주주의 사적 소유물로만 보는 태도는 복잡하게 얽혀있는 경영환경에 적극적으로 대응하기 어려운 관점이다. 기업이 지속가능한 경쟁력을 유지하고 사회적 정당성을 획득하려면, 다양한 이해관계자들의 기여를 강화하고 그들의 요구를 충족시켜야 한다. 이와 관련하여 기업이 추구해야 하는 목적과 의사결정 권한의 근거를 다루는 연구 분야를 기업지배구조

(corporate governance)라고 한다. 기업지배구조는 크게 주주모형과 이해관계자모형으로 구분된다. 주주모형(shareholder model)은 기업의 목적은 주주 이익의 극대화이며, 기업의 모든 의사결정은 기업의 소유자인 주주와 그로부터 권한을 위임받은 전문경영인에 의해 이루어져야 한다고 본다. 반면에 이해관계자 모형(stakeholder model)에 따르면, 기업경영의 목적은 주주 이익 극대화에 한정되지 않으며, 노동, 부품, 기간시설, 자금 등을 제공하는 노동자, 하청업체, 정부, 은행 등 다양한 이해관계자들의 이해를 충족시켜야 한다. 그러므로 의사결정의 권한도 주주와 대리인에게 한정된 것이 아니라 다양한 이해관계자들이 조정과 협력을 통해 공유해야 한다고 본다. 직장민주주의는 기업지배구조 논의에서 이해관계자모형에 뿌리를 같이 두고 있다고 할 수 있다. 엄격한 주주모형으로는 직장민주주의를 발전시키는 데에 한계를 가질 뿐만 아니라 기업에 대한 사회적 요구가 증대하는 경영환경에서 사회적 정당성을 획득하기 어려울 수 있다.

기업의 경영활동에는 다양한 지식이 필요하다. 지식은 기업 가치를 높이는 중요한 생산요소의 중의 하나이다. 지식을 구분하는 방식은 여러 가지가 있겠지만, 노사관계 관점에서 크게 경영지식과 현장지식으로 구분할 수 있다. 경영지식이 경영환경의 추세나 시장의 경향, 경영전문성에 관한 지식, 전략적 사고 등을 포괄한다면, 현장지식은 현장의 구체적인 상황과 조건에 관한 구체적인 지식을 의미한다. 다양한 의사결정의 질은 지식에 의해 좌우되는데, 결국 경영지식과 현장지식의 유기적인 결합과 반영이 의사결정의 질을 높일 수 있다. 의사결정의 수준을 전략적, 관리적, 업무적 의사결정으로 나누어 볼 때에, 전략적 의사결정의 핵심적인 영향요인은 경영지식이 대부분이고 현장지식이 일부 반영되어야 한다. 관리적 의사결정을 위해서는 경영지식과 현장지식이 절반씩은 기여해야 좋은 결정을 내릴 수 있다. 반면에 업무적 의사결정을 위해서는 대부분 현장지식에 기반을 하고 부분적으로 경영지식에 의존해야 한다.

아무리 전략적 수준의 의사결정이라고 하더라도 경영지식만으로는 좋은 의사결정을 내리기 어렵다. 현장의 구체적인 상황을 반영하는 통로가 존재해야 전략이 실행될 때에 문제를 사전에 파악할 수 있고 보다 적합한 의사결정을 내릴 수 있다. 그러므로 전략적 의사결정을 담당하는 이사회에 노동조합이나 노동자의 대표가 참여하여 현장지식과 노동자들의 이해관계를 대변할 수 있어야 한다. 이를 통해 직장민주주의를 향상시키고 기업의 지속가능한 경쟁우위도 확보할 수 있을 것이다.

경영전권 관행을 극복하고 이해관계자모형에 기반한 직장민주주의를 확산하려면, 경영 측은 노동권을 인정하고 현장지식의 중요성을 인정해야 하며, 노동 측은 경영권에 대하여 존중할 수 있어야 하고 경영지식의 전문성을 수용해야 한다. 직장민주주의는 노동권과 경영권, 현장지식과 경영지식의 상호 존중을 통하여 경계를 세우는 데에서 태생할 수 있다.

토론문

이희우

전국공무원노동조합 정책연구원장

공직사회 ‘직장 내 민주주의’ 현황과 과제

토론문

1. 직장 내 민주주의에 대하여...

기나긴 독재시절과 보수정권을 겪으면서 경영자들은 노동조합을 반려자로 생각하기 보다는 귀찮고 성장을 방해만 하는 조직으로 어떻게든 관리할 대상, 무력화해야하는 대상으로만 생각해 왔다. 회사의 이윤으로 와야 할 몫을 뺏아가는 존재쯤으로 생각하는 그런 문화에서 노동자 또는 노동조합의 경영참여는 상상하기 힘들었다. 너무 오랫동안 적대적 노사관계를 유지하여 왔다.

조직구성원이 주인의식을 가질 때 일의 성과는 높아지고 그 조직은 발전한다. 그러나 주인의식을 가지려면 조직구성원이 주인으로서 대접을 받아야 하고 존중받는 구성원들 간에 가족 같은 신뢰관계가 형성되어야 한다. 가치를 우선하는 경영철학이 나오면서 직원들을 동반자로 생각하는 기업들의 사례가 심심치 않게 소개되어왔다. 무조건 이윤을 최우선으로 하기보다는 사회에 기여한다는 의미 부여와 직원들을 존중하는 조직문화를 만들어가면서 ‘직장 내 민주주의’가 성숙해가는 것이다.

주식회사는 주식에 비례해서 의결권을 가진다. 반면 협동조합형태의 기업은 자본형성에 기여하는 것과는 상관없이 조합원 1명당 1표를 행사하기 때문에 주주자본주의 한계를 극복하기 위한 방법으로 주목을 끌어왔다. 그러나 여전히 대기업이 gap이고 중소기업이 elin 기울어진 운동장상황에서 협동조합운동은 크게 성장하지 못했다.

발제자의 의견처럼 기업 간의 gap을관계가 아닌 공정한 경제시스템으로서 경제민주주의가 더욱 확장되어 단위기업내 민주주의가 확산되기를 바란다. 그러나 유럽에서의 경제민주주의의 개념이 산업민주주의를 의미하더라도 우리나라에서는 논의되는 개념이 다르다면 경제민주주의가 산업민주주의로 즉, 직장 내 민주주의로 승화하기위해서는 논리가 많이 보강되어야 할 것이다.

2. 공직사회의 특수성과 직장 내 민주주의 현황

공무원은 여전히 정부정책에 대해서 비판할 수 없다.

공무원에겐 정치자유와 표현의 자유가 없기 때문이다. 아래 <표>는 이명박정부에서 2008년 광우병 위험 미국산 소고기 수입반대 촛불 이후 정치현안에 대한 공무원과 교사들의 시국선언 등에 대해 재갈을 물리기 위해 2009년 11월 통과된 국가공무원 복무규정 일부내용이다¹⁾.

1) 2009년 6월 전국공무원노동조합(공무원노조), 전국민주공무원노동조합(민공노), 법원공무원노동조합(법

제복공무원(경찰, 소방 등)은 단체복을 입어야 하지만 일반직 공무원은 자율복장이다. 단지, 노동조합과 관련하여서는 처음에는 조합조끼도 입지 못하게 하였다. 정치적 주장을 표시한 리본이나 상징물도 못 부치도록 하고 있다.

<표> 국가공무원 복무규정 일부내용('09. 11.24 국무회의 의결)

제3조(근무기강의 확립) ① (생략)
② 공무원은 집단·연명으로 또는 단체의 명의를 사용하여 국가의 정책을 반대하거나 국가 정책의 수립·집행을 방해해서는 아니 된다.
제8조의2(복장 및 복제 등) ① (생략)
② 공무원은 직무를 수행할 때 제3조에 따른 근무기강을 해치는 정치적 주장을 표시 또는 상징하는 복장을 하거나 관련 물품을 착용해서는 아니 된다.

2016년 말 시작된 광화문 촛불집회에선 박근혜대통령 탄핵 등 적폐청산을 요구하였는데, 복무규정에 따르면 공무원은 참여할 수 없다는 것이다²⁾. 적폐청산의 상징인 촛불을 공무원은 들 수 없는 것인가? 공무원들은 대외적으로는 정치자유가 없는 반쪽자리 시민으로 대우받고 있는 것이다.

중앙정부와 공무원노조들 간의 교섭은 2008년의 교섭이 아직도 마무리 되지 않고 중단된 상태이다. 10년간 교섭자체가 무력화 되었다고 볼 수 있다. 더구나 전국공무원노동조합(전공노)은 사무처내 해직자가 근무한다는 이유로 설립허가를 취소당하였고 아직도 법외노조상태로서, 존재하지만 존재하지 않는 듯³⁾ 형식적으로는 유령처럼 취급하고 있다.

지난 촛불혁명이후 정치적 지형은 민주주의가 개선되는 방향으로 진전되고 있지만 공직사회의 노사관계는 아직도 지난 보수정권 9년에서 한 치도 벗어나지 못하고 있다.

공무원은 어디에서 근무하든 임금 및 근무조건이 거의 차이가 없다. 공무원의 임금, 노동조건, 복무 등은 법률 및 시행령에 의해 규정되기 때문에 중앙과 지방 간 또는 지역 간의 차이는 거의 없다. 결국 공무원을 둘러싼 노동조건의 개선은 법령개정사항이 주를 이루고 이것은 인사혁신처 및 행정안전부와 국회에서 관련 논의가 이루어지는 관계로 민간기업에서의 노동자들의 경영참여 조건과는 많이 다르다. 법률과 시행령으로 내려오는 경우 부처장관이나 지방자치단체장도 허가된 자율이외에는 어찌 할 수 없다는 것이다. 법률 및 시행령 재개정에는 입법예고 절차가 있기 때문에 노동조건과 관련하여 사전정보를 제공받고 의견개진은 가능하나 국회 의결이나 국무회의

원노조) 3개 조직이 시국선언에 관한 논의를 진행하자 정부는 이를 불법으로 규정하였음. 이를 규탄하기 위해 민공노는 2009년 7월 13일 “정권이 아닌 국민의 공무원이 되고 싶습니다.”라는 제호의 신문광고를 게재하였고, 공무원노조는 2009년 7월 19일 민주당을 포함한 야4당이 참여한 “민주회복 민생살리기 국민대회”에 참석하였음. 이에 정부는 신문광고 게재와 국민대회 참석을 이유로 공무원노조 간부 16명을 형사고발(2009년 10월 14명 검찰기소) 하였고 105명에 대해 징계를 요구하여 57명이 징계처분을 받고 위원장을 포함한 18명이 파면·해임처분을 받았음.
2) 생각하기도 싫지만 만약 박근혜대통령이 탄핵되지 않았다면 그녀의 정치적 보복은 2017년 내내 몰아쳤을 것이고, 촛불집회에 참여한 공무원노조 간부들은 징계처분을 내렸을 것이다.
3) 노동조합 설립현황조사를 매년 실시하지만 10만의 조합원을 가진 전국공무원노조의 경우는 조합이 없는 것으로 통계가 취합되고 있다.

의결로 처리하지 노사 간 합의로 결정되는 경우가 없다.

공무원은 법에 있는 권리를 요구하는 것에는 자유로운 편이다.

발제자의 미시적 권력관계 실태에 대한 설문조사결과에서 보면 공무원의 경우 상당히 긍정적인 응답이 많이 나옴을 볼 수 있다. 회식메뉴 결정, 부서회의에서의 발언 등은 자유롭게 나타나지만 SNS상의 실명 또는 문서화된 형태의 의견개진, 언론 기고 등에는 상대적으로 부정적인 응답이 많다. 발언에 대한 책임문제로 주저하는 것으로 이해된다.

상사의 폭언, 인격모독 등은 과거에는 공직사회에 만연했던 조직문화였으나 노동조합이 생기고 부터는 거의 사라졌다. 부서장들의 위법한 사항들은 노동조합이 적극적으로 항의에 의해 징계를 받고 부터는 많이 조심하고 있고 사건이 있을 때는 문제제기를 하고 있다. 그러나 위법한 사항이 아니고 부서장 재량권에 대해서는 상대적으로 문제제기가 힘들다.

휴가사용 및 육아휴직 등은 정부에서 적극적으로 사용을 독려하고 있기 때문에 사용에는 민간보다는 수월한 편이다. 초과근무도 가능한 줄일 것을 요구하고 있지만 일부 부서 및 분야에서는 노동강도가 강해져서 직무스트레스에 의한 소진과 우울증이 발생하고 심하면 자살까지도 나타나고 있다. 또한 재해재난 발생, 구제역이나 조류독감 등 전염병 발생, 지역행사 및 축제 등에 지속적으로 동원되고 있어 시기에 따라서는 본인의 의사와는 상관없이 초과근무를 많이 하게 된다.

직무에서의 자율권은 법적 테두리 내에서 주어지는 것이기 때문에 상사가 간섭하여 변경시키기 어렵다. 그럼에도 일부 분야에선 청와대 등 중앙권력 또는 단체장의 의중이 있을 경우에는 재량범위를 벗어날 것(직권남용, 직무유기)을 요구받기도 한다. 해당 공무원은 법에 의해 이의 제기하거나 신고해야 하지만, 그렇지 못하고 순응하는 경우도 발생한다. 이러한 것이 부정부패의 고리가 된다.

공직사회는 법에 보장된 권리도 행하기 어려운 민간기업과는 다른 환경조건으로서 법에 의해 운영되는 조직이라는 것을 염두에 두어야 한다.

3. 공직사회 과제

공무원에게도 정치적 입장과 의견을 개진할 수 있는 정치자유와 표현의 자유가 구비되어야 한다. 그동안 정권을 비판하는 경우에는 가차 없이 징계의 칼을 휘둘러왔다. 반대급부로 공무원을 달래려는 차원에서 정권에 해가 되지 않는 요구들에 대해서는 상대적으로 크게 반대하지 않았고 법률에서 보장되는 권리사항에 대해서는 민간보다는 쉽게 요구할 수 있다.

민간기업에서의 노동자 경영참여가 공직사회에서 현실화된다면 선출된 권력인 대통령의 행정부와 맞서거나 국회 및 지방의회와 대립할 때도 있게 된다. 이러한 것을 국민 또는 주민들이 인정해 줄 것인가, 돌려서 말해보면 민간기업의 주주들이 노동자 경영참여를 동의해줄 것인가와 일맥상통한다. 그럼에도 경제민주주의와 산업민주주의 그리고 직장 내 민주주의가 더욱 전면화되려면 공직사회 또한 공무원의 정책비판 등과 같은 의견개진 및 정책결정과정의 참여가 보장되어야 한다.

토론문