

알저의 직장민주주의론 - 비판과 반론을 중심으로*

오현철(전북대)

이 논문의 목적은 마이클 알저의 직장민주주의를 약술하고 자유주의적 관점의 비판과 사회주의적 관점의 비판을 소개한 후 각 비판에 대한 필자의 반론을 제기하는 것이다. 알저는 하나의 원칙에 따라 사회의 모든 영역을 평등하게 만드려는 단순평등 이론을 거부하고, 사회를 다양한 영역으로 구분하여 각 영역에 적합한 정의를 실현하는 복합평등사회를 제시한다. 특히 그의 직장 민주주의 이론은 신자유주의에 기업에서 의사결정권한을 박탈당한 노동자들에게 기업내부의 권력을 되돌려주려는 이론적 기획이다. 그는 기업의 의사결정 과정을 돈의 영역이 아닌 정치영역으로 간주하고 노동자들의 자주관리 권한을 하나의 정치적 권리로 파악한다. 논문에서는 직장 민주주의를 직원권리운동, 종업원주식소유제도, 협동조합과 비교하여 각각의 장단점을 제시하였다.

키워드 : 복합평등, 작업장민주주의, 직장민주주의, 자주관리, 몽드라공, 종업원주식소유제도, 독점.

1. 들어가며

미국 독립 초기 재퍼슨 대통령 정부의 재무장관이던 골라틴(Albert

-
- * 이 논문은 2013년도 전북대학교 연구기반조성비 지원에 의하여 연구되었음.
 ** 논문을 심사해주신 세분의 심사자들에게 특별한 감사를 드린다. 이 분들의 날카로운 분석과 비판, 친절한 조언에 필자는 많은 부분 공감한다. 논문에 반영되지 못한 부분은 지면의 한계와 필자의 능력 부족 때문이므로 양해를 바란다.

Gallatin)은 민주주의를 산업현장까지 확장해야 한다고 주장하며 다음과 같이 말했다. “이 나라의 토대인 민주주의 원리는 정치 과정에만 한정되어서는 안되며 산업현장에도 적용되어야만 한다(오크샷 2000, 24).” 마르크스가 태어나기 십수년 전인 19세기 초에 무한경쟁 자본주의 국가인 미국의 지도층조차 소수의 유산자와 다수의 무산자로 분열된 경제체제에서는 진정한 민주주의를 꽃피우기 어렵다는 점을 우려하였다. 소수 거대자본의 이익을 대중의 정치적 요구보다 우선적으로 배려하는 현대 자본주의국가에서 이러한 우려는 공고하게 현실화되었다. 중세의 영주가 영지에서 농노와 소작인을 다스리듯이 오늘날의 자본가와 경영자는 자신의 기업에서 노동자를 그렇게 다스리고 있다.

이러한 때에 왈저의 직장민주주의론(workplace democracy¹⁾)은 산업현장의 민주주의를 실현하기 위한 이론적 제안으로서, 노동자통제 기업의 정당성에 대한 독특한 해석을 보여준다. 그는 자유주의 이론의 핵심 주장인 소유권의 지배적 성격을 부정함으로써 자유주의와 대결하는 관점을 보여주며, 기업 소유권과 직장의 운영권한은 별개의 권리라고 주장하여 노동자소유기업이나 노동자협동조합이 아닌 일반 기업에서 직장민주주의를 실현할 것을 주장한다. 그는 자본이 노동을 고용하는 기존의 작업장 권력관계와 반대로 노동이 자본을 고용하여 권력관계를 역전시키는 상황을 보여준다. 다른 한편 그의 직장민주주의론은 자유시장의 폐지가 아니라 그 경쟁 기능을 온전히 발휘할 것을 주문함으로써 마르크스의 사회주의와 궤를 달리한다. 이로써 그의 직장

1) 직장민주주의(workplace democracy) 혹은 작업장민주주의 개념의 다양성에 대해서는 박해광(2007)을 참조할 것. 이 글에서는 ‘workplace democracy’를 작업장민주주의가 아니라 직장민주주의로 표기한다. 작업장이란 개념이 블루칼라의 노동공간을 의미하는 경향이 강하여 사무실 노동자나 서비스 노동자의 활동 공간을 포괄하기 어렵고, 또 왈저가 이 개념을 사용할 때 자본가나 경영자에게 고용된 피고용인들(employee)의 관점에서 민주주의를 바라보기 때문에, 피고용인들이 채용된 공간을 나타내는데 적합한 ‘직장’민주주의로 표기한다.

민주주의론은 구유고의 노동자 자주관리와도 다른 노선을 지향한다.

왈저는 이미 국내에 많이 알려져 있는 이론가이다. 그동안 왈저에 대한 국내 연구는 철학적 관점에서 왈저 인식론의 사회비판 가능성에 대한 탐구, 자유주의/공동체주의 연구에서 롤즈와 비교, 국제정치 측면에서 정의로운 전쟁의 가능성, 철학적 관점에서 왈저 철학의 사회비판 가능성과 보수주의 혐의에 대한 연구가 주를 이루었다. 이 연구의 목표는 기존 연구와 달리 그동안 국내 학계에서 소홀히 다루어졌던 왈저의 직장민주주의론의 가능성과 한계를 정치사상 측면에 국한하여 분석하는 것이다. 직장민주주의에 대한 그의 아이디어는 학술적 조망을 받아 마땅할 만큼 창의적 요소를 지니고 있지만 한편으로 그의 이론이 실천적 대안을 제시하지 않는 추상적 수준에 머물러 있기 때문이고, 다른 한편으로 구체적인 분석과 적용을 담기에는 지면이 부족하기 때문이다. 직장민주주의에 대한 구체적이고 경험적인 분석은 차후에 다른 글에서 제시하고자 한다.

글의 순서는 먼저 왈저의 복합평등론과 직장민주주의론에 대해 개괄적으로 설명하고 다른 산업민주주의 이론과 비교한다(2장). 이 설명은 이후에 서술되는 직장민주주의론에 대한 비판과 필자의 반론을 전개하기 위해 필요한 만큼만 서술한다. 필자의 의도가 왈저 이론의 해설이 아닌 비판 소개와 반론 개진에 있기 때문이다. 다음으로 자유주의적 관점에서 기업 내부의 의사결정은 시장과 자본에 맡겨야 한다는 마이어의 비판과(3장), 마르크스주의적 관점에서 시장을 통제하지 않는 한 왈저의 의도를 달성할 수 없다는 하워드(4장)의 비판(4장)을 서술한다. 두 이론가의 비판을 분석하는 이유는 각 이론가의 관점이 왈저를 중심으로 양편에 있는 자유주의와 사회주의의 시각에서 왈저를 비판하고 있으며, 두 이론가가 각 이념의 대표자라고 말할 수는 없지만 이들의 시각은 해당 이념의 논리를 충분히 반영하고 있기에 분석 대상

으로 적절하다고 판단되기 때문이다. 이후 각 비판에 대한 필자의 반론(5장)을 제시하고 결론을 맺는다(6장). 필자는 왈저를 옹호하는 입장에서 왈저 비판에 대한 반론을 제기할 것이다. 그 이유는 필자가 왈저의 이론에 일정 부분 동의하기 때문이며, 왈저의 입장에서 논쟁을 유발하여 주제에 접근함으로써 독자들의 이해를 도울수 있다고 판단하기 때문이다.

2. 왈저의 복합평등과 직장민주주의론

1) 정의의 복합적 원리들

인간이 추구하는 가치들은 역사적 상황에 따라, 지역에 따라, 개인들의 취향에 따라 다양하고 그 대상도 많을 수 밖에 없다. 그러나 하나의 정치공동체 내에서 많은 사람들이 공통적으로 추구하는 사회적 가치들은 대체로 몇 개로 모아진다. 고대와 중세의 혈통과 신분, 현대 자본주의 사회의 돈, 권위주의 사회의 권력 등이 대표적이다. 역사적으로 위와 같은 특권적 가치를 독점적으로 통제하는 집단이 통치계급을 형성하여 그 사회를 지배했다. “육체적 강건함, 가문에 대한 평판, 종교적 혹은 정치적 직위, 토지에 의한 부, 자본, 기술 지식. 이것들은 각각 상이한 역사적 시기에서 지배적이었다. 그리고 몇몇 집단에 의해 독점되었다. 모든 좋은 재화들은 가장 좋은 하나의 재화를 갖고 있는 사람들에게 귀속되었다. 그 하나를 소유하면, 다른 것들은 차례대로 굴러들어온다(Walzer 1999, 42).”

이러한 역사를 반영하여 지금까지의 평등론들은 귀족주의적 특권, 자본가의 부, 관료주의적 권력, 인종적·성적 우월성 등 각각 특정한 공격목표를 겨냥하였고, 공격목표인 특권적 가치를 사회에 재분배할

것을 요구하였다. 그러나 왈저는 지배적인 특권적 가치를 재분배하는 단순 평등은 문제를 해결할 수 없다고 비판한다. 그는 모든 것이 매매되거나 모든 사람들이 다른 사람들과 같은 양의 돈을 갖고 있는 사회를 ‘단순평등(simple equality) 체제’라고 부른다. 롤즈의 ‘최소수혜자에게 최대의 이익’이나 마르크스의 ‘사적소유 철폐’를 추구하는 평등은 모두 단순평등에 불과하다.

단순평등 체제들은 지속될 수 없다. 왜냐하면 시장에서 자유 교환이 진전되면 또 다시 불평등이 야기될 것이 명백하기 때문이다. 하나의 원칙에 따라 모든 사람이 동일한 조건에서 출발하는 사회를 만들려는 의도는 지나치게 단순하다. 재능 있는 자들은 그러한 사회에서도 새로운 독점을 만들 것이며, 국가권력은 독점을 방지하기 위하여 스스로 권력을 독점할 것이다. 그 후에는 국가권력이 사회의 최우선적 재화가 되어 권력 자체가 투쟁 목표가 되고, 개인적 권리와 국가의 통제 사이에서 갈등이 끊이지 않을 것이다. 자본의 지배를 종식시키기 위해 권력을 장악한 뒤 사적 소유를 철폐한 구소련과 동구권이 나중에 전체주의 권력을 강화한 역사가 이를 분명하게 말해주고 있다.

왈저가 추구하는 복합 평등(complex equality) 사회는 사람들간의 차이를 없애고 모든 이들을 똑같이 만들려하지 않는다. 모두가 동일한 것을 동일하게 소유할 이유도 없다. 단 하나의 지배적 가치 즉 지배의 수단을 소유하거나 통제하는 사람이 없을 때 사람들은 평등해진다 (Walzer 1999, 19). 지배 문제의 해결방법은 지배와 독점을 분리해서 대응하는 것이다. 지배적 가치가 그 가치를 만드는 영역 내에만 머물게 하여, 그 가치의 ‘독점’이 전 영역의 ‘지배’로 확장되지 않도록 제도적으로 제한한다. 단적으로 자본가가 돈을 축적하는 것을 허용하지만 그 돈으로 권력, 교육, 종교, 의료 등 다른 영역을 지배하거나 특권적 혜택을 받지 못하게 한다. 구체적인 예를 들면 한때 논란되었던 기

여입학제도는 기회평등의 영역인 교육 영역에서 돈을 이용해 특혜를 받으려는 부정의한 태도로 비판된다. 또 ‘돈이 아니라 긴급한 치료의 필요성’에 따라 치료 우선순위가 정해져야 한다는 왈저의 의료 원칙에 의하면, 영리병원도 필요의 원칙이 적용되는 의료 영역에서 돈을 매개로 원칙을 침해하는 부정의한 것으로 거부된다. 물론 그러기 위해서는 완전한 의료공영제가 먼저 실시되어야 할 것이다. 이처럼 누군가 자신이 원하고 능력이 있어서 무한히 많은 돈을 벌었다해도 그것을 이용해 다른 영역에서 특혜를 받거나 지배력을 행사하려해서는 안된다.

그의 복합평등론이 정의의 영역을 구분하는 이유는 모든 사람을 영역간 구분 없이 동일한 조건에 위치지우는 사회는 곧 전체주의 사회로 변질될 것이라고 믿기 때문이다. 그는 영역들을 구분하는 고정된 기준을 제시하지 않으며 영역들의 수를 고정할 수도 없다고 생각한다. 각 영역은 사회에 내재된 공유된 이해(understandings)에 근거하여 자율적으로 통제되어야 한다. 공유된 이해는 각 영역의 구성원들에게 내재되어 있는 공유된 의미에서 도출되는데, 이 공유된 이해가 각 영역이 자율적으로 가치를 통제할 수 있게 한다. 정의로운 분배원칙은 구성원들 간의 공유된 이해에 기반하여 구성될 것이다. 카스트 사회와 개인주의 사회는 각각 공유된 이해가 다르다. 그 이해는 해당 사회에서 자율적으로 통제되는 것이 타당하다.

그에 의하면 현대처럼 시간적·공간적으로 다양하게 분화하는 사회에 적용할 원칙으로 단일한 기준을 제시하는 것은 현실적으로도 어렵다. “상이한 사회적 가치들은, 상이한 근거들에 따라 상이한 절차에 맞게 상이한 주체에 의해 분배되어야 한다. 이러한 모든 차이는 사회적 가치들 그 자체에 대해 서로 다른 주체들이 서로 상이한 방식으로 이해하기 때문에 나타난다(Walzer 1999, 34).” 그러므로,

가장 설득력 있고 유익한 사람들이 정치 권력을 장악한다 해서 무슨 잘못이 있는가? 그러나 다른 가치들을 얻기 위해 정치 권력을 사용하는 것은 정치 권력을 전제적으로 사용하는 것이다 ... 시민 X가 시민 Y에 우선하여 공직에 선택될 수도 있으며, 이때 두 사람은 정치의 영역에서는 불평등하게 된다. 그러나 공직에 있다는 이유 때문에 그 외 모든 영역에서 X에게 우선적인 의료 혜택, 자녀 취학의 우선권, 다른 취업 기회들 등과 같은 혜택이 주어지지 않는 한, 이 두 사람이 일반적으로 불평등한 것은 아니다. (Walzer 1999, 56)

이러한 구상이 단지 이론적이고 추상적인 것은 아니며, 복합평등의 시각에 부합되는 이론적·역사적 경험들이 있다. 블랙커가 정리한 사례들을 접하면 이해하기 쉽다(Blacker 1999, 184-188).²⁾ 플라톤은 자신이 구상한 이상국가에서 권력을 보유한 철인정치가로부터 부와 가족을 박탈하였다. 철인정치가들은 공동생활을 해야하며 독자적인 가정을 꾸릴 수 없다. 철인왕의 권력은 절대로 돈과 가정의 영역으로 넘을 수 없도록 구상된 것이다. 그곳에서 생산자와 상인계급은 재산 축적이 가능하지만 권력을 보유할 수 없다. 재산 소유자는 통치할 수 없고 통치자는 재산을 소유할 수 없는 전형적인 영역 분리 사회이다. 중세의 유럽은 교권과 세속권을 분리하였다. 마그나 카르타도 영역별 분리의 한 사례이다. 왕의 권력을 법에 복종하게 함으로써 권력과 법의 영역을 구분하고 제한을 설정하여, 법이 더 이상 정치적·신학적 권위의 도구가 아닌 독자 영역을 구축하였음을 선언하였다. 미국헌법도 권력을 입법/사법/행정의 영역으로 분리하였고, 국교를 폐지하여 정치와 종교의 영역을 분리하고, 프라이버시 영역을 공적 영역에서 분리하였

²⁾ 블랙커는 단일성이 낳는 폐해들을 다음과 같이 제시한다. 공산주의나 파시즘 체제의 영웅적 인간, 신정정치하의 선한 기독교인이나 유대인 혹은 무슬림, 자유방임 자본주의의 경제적 극대화(maximizer), 전통적 자유주의의 자율적으로 선택하는 개인(chooser) 등. (Blacker 1999, 187)

다. 현대 자유주의자는 사적/공적 영역을 분리하였고 이 분리가 정치적 근대성 자체를 규정한다. 하버마스도 이론적으로 정치체제/경제체제/생활세계를 구분하고 각 영역을 움직이는 매체들이 권력/화폐/언어로 서로 다르다는 점을 주장한다. 다니엘 벨은 사회를 기술·경제 구조, 정치체(polity), 문화의 세 영역으로 구분한다.

위와 같은 영역분리는 개인의 구체적인 삶과 무관한 이론적·구조적 차원에 국한되는 것이 아니다. 밀러는 오히려 다양한 삶의 영역이 분리된 채로 공존하고 있음을 우리의 일상에서 확인시켜준다(Miller 1999, 190-191). 과거에 천재 음악가 모차르트는 후원자들의 집을 방문할 때 자신의 신분에게 맞게 하인들이 출입하는 문으로 드나들다. 그러나 오늘날에는 굶주리는 예술가도 부자들과 신분상 평등을 누린다. 그들은 때로 학습과 미학적 감수성에서 부자들보다 우월함을 느낄 수 있다. 작은 도시 공무원의 업무능력과 영향력은 그의 값싼 집이나 자동차를 보상하는 것 이상의 만족을 그에게 줄 수 있다. 교사들은 빈약한 봉급에도 불구하고 아이들의 삶에 영향을 미치는 직업에 만족할 수 있고, 정치인들이 통제하는 기금에 통제되는 과학자들도 발견의 기쁨을 느낄 수 있다. 생계비를 겨우 벌지만 시민들이 그에게 의존하는 경찰, 자신의 육아지혜를 초보 부모들에게 전해주는 다섯 아이의 엄마인 주부도 있다. 이처럼 복합평등의 이상적 사회에서는 개인적인 능력과 취향이 성취할 수 있는 존경 획득 영역들이 존재한다.

왈저는 이처럼 정의의 영역이 다양하고 많은 사회에서는 그만큼 한 영역을 독점한 자가 다른 영역을 지배할 가능성이 낮아진다고 생각한다. 밀러는 나아가 한 사회에 더 많은 영역이 있을수록 복합평등의 관점에서 좋은 것이라고 생각한다. 왜냐하면 “사회적 선이 많을수록 개인이 한 영역에서의 활동에 의해 사회적으로 위치지워지는 일이 적어지기 때문이다(Miller 1999, 223).” 따라서 이론적으로도 현실적으로도

정의 영역들은 무수히 많을 수 있지만 영역간 경계를 관리하기 위해서 무한히 분리할 수는 없다. 특권적 가치가 다른 가치들을 ‘ 지배’하는 현상을 방지하기 위해 반드시 분리시켜야하는 정의의 영역과 정의원칙을 알저는 대략 다음의 11개로 제시한다. 그것은 공동체구성원의 자격, 안전과 복지, 부와 상품, 공직, 힘든 노동, 자유시간, 교육, 혈연과 사랑, 신의 은총, 인정, 정치 권력이다. 각 영역의 분배기준은 국민의 합의, 필요, 자유교환, 공적, 엄격한 평등, 자유교환과 필요, 평등과 공적, 이타주의, 자유와 헌신, 자발적 교환, 설득력과 민주주의이다(Walzer 1999, 481). 각 영역 내에서 개인들은 중층적으로 경쟁한다.

2) 직장민주주의론

알저는 직장민주주의를 자신의 복합평등론에서 가장 중요한 영역이나 주제로 제시하지는 않았으며, 직장민주주의이론을 독립적·전면적으로 체계화하지 않았다. 그가 『정의와 다원적 평등』에서 대략 11개로 구분한 정의 영역 중에서 직장민주주의는 정치권력 영역의 세부 주제로 다루어진다. 또 자신이 구상하는 직장민주주의의 구체적인 모습을 경험적 차원에서 구체적으로 구성하지 않았다. 따라서 그의 직장민주주의가 어떤 구조를 갖출 것인지를 구체적으로 묘사하기는 어렵다.

알저는 ‘부와 상품’ 영역의 정의를 파악하기 위해 먼저 화폐로 구매할 수 있는 것과 없는 것을 구별한다. 신(神)에 대한 공유된 이해를 통해 바라볼 때, 성직매매는 하나의 죄악이다. 사회적 가치에 대한 공유된 이해의 관점에서 보면 인간 그 자체, 정치권력과 영향력, 형사상의 정의, 언론 출판 종교 집회의 자유, 8시간 노동제와 최저임금법 등은 화폐로 매매해서는 안되는 가치들이다(Walzer 1999, 178-181). 이와 달리 화폐로 구매 가능한 재화는 시장에서 결정된다. 그는 사회주의와

공동체주의를 결합하는 이론을 구성하려하지만 전통적 마르크스주의와 달리 시장의 교환기능을 긍정한다. 다만 시장영역의 분배기준이 다른 영역으로 확장되는 것을 방지하고, 시장의 영역을 넘어서는 부정의한 교환을 봉쇄하고자 한다. 봉쇄가 효과적으로 이루어지면 잘못된 분배는 사라진다고 생각한다.

봉쇄가 올바르게 이루어지면, 소비재의 불균형분배는 사라질 것이다. 복합평등의 관점에서는 당신이 요트를 갖고 있고 나는 그렇지 못하다는 것은 문제가 되지 않는다 … 사람들도 그러한 문제에 관심을 보이거나 혹은 그러지 않을 것이다. 그것은 분배정의의 문제가 아니라 문화의 문제이다(Walzer 1999, 189).

그는 화폐가 적절하게 시장의 영역에만 머무른다면 시장과 복합평등 사회가 적대적이지 않을 것으로 생각한다. 복합평등 사회에서는 부의 독점도 용인된다. 불평등한 시장을 민주정치로 대체해야한다는 생각은 ‘단순평등’만을 고려한 견해다. 시장과 정치를 서로 대치시키는 것은 오류이며, 양자는 단지 서로의 영역 옆에 서 있어야 한다. 하지만 시장의 돈이 정치를 매수하는 금권정치는 민주주의에 가장 위협적이다. 왈저는 금권정치를 단순히 부자들이 국가를 통치하는 것에만 국한하지 않고 자본가들이 기업과 공장을 통치하는 것도 포함시킨다. “이 두가지 종류의 통제가 맞물려 갈 때, 주로 국가통치가 공장통치의 목적에 봉사한다. 공장통치가 가장 중요하다. 그렇기 때문에 주방위군은 소유주와 경영자의 지방권력 및 실질적인 정치적 토대를 유지하기 위하여 소집된다(Walzer 1983, 317).” 그는 이 생각을 풀먼시 사례를 들어 설명한다.

19세기말 시카고 남쪽에 자리잡은 풀먼시(市)에는 시정부가 없었다. 그곳에 제철공장을 세우고 지배하던 풀먼(Pullman)이 자신의 공장들을

운영하는 방식으로 도시를 지배하였다. 풀먼은 그곳의 주택, 아파트, 상가와 관청, 학교와 운동장, 시장과 도서관 등 모든 것을 소유하였다. 그는 주민들을 지속적으로 통제하기 위해 풀먼시에 속한 것들 중 그 어느 것도 판매하지 않았다. 그는 공장 소유주로서 풀먼시를 ‘거의’ 소유하고 ‘통치’했으며 시에 관한 모든 것을 혼자서 결정하였다. 이에 대해 일리노이 대법원은 1898년에 제조 목적에 사용되지 않는 모든 재산을 내놓으라는 판결을 내렸다(Walzer 1999, 456).

왈저는 이 판결이 도시를 소유하는 행위는 사법 제도의 정신과 양립할 수 없음을 보여준 것이라고 해석한다. 어떤 사람이 자신의 자본을 투입하여 하나의 도시를 건설했다고 하더라도, 그가 그 도시의 모든 정치권력을 독점해서는 안 된다. 발전된 산업 민주주의에서 요구되는 제도들은 정치적 민주주의에서 요구되는 것들과 다르지 않다. 정치적 민주주의 원리는 영토 내에서 거주하며, 그 속에서 노동하고, 그 국가의 법률에 복종하는 모든 사람들에게 정치적 의사결정 과정을 동등하게 개방한다. 왈저는 도시의 민주주의 원리인 구성원의 자율결정과 동등한 권한 분배 원칙을 기업에도 적용한다. “모든 사람들에게 영향을 미치는 것은 반드시 모든 사람들에 의해 결정되어야 한다(Walzer 1980, 277)”는 민주주의 원리가 지금까지는 정치영역에서만 통용되었지만 앞으로는 직장에서도 적용되어야 한다. 공장이나 기업은 도시와 마찬가지로 다른 사람들과 함께 있는 곳이며, 이해를 공유하고, 협동적 활동을 하는 곳이기 때문이다. 한 사람에 의해 소유된 도시와 한 사람에 의해 소유된 공장의 권위주의적 정치는 유사하다. 정치영역의 정의와 직장의 의사결정 원리가 같은 권력의 영역에 속하므로, 정치권력과 관련된 민주적 분배 원리가 공장 문턱에서 멈추어서는 안된다.

노동자에 대한 공장소유주의 강제는 중세시대에 가족에 대한 지주의 침탈과 같이, 소유권력을 무기로 구성원들의 집단적 의사결정을 배

제하는 전제적 통치이다. 중세에는 신민의 세금, 판결, 병역을 결정하는 ‘정치적’ 권리가 재산 소유권자인 영주들에게 부여되었다. 자본주의는 원칙적으로 사적 소유권자들에게 그러한 정치적 권리를 부여하지 않지만, 사적 소유권은 여전히 중세의 영주가 통치하던 일종의 ‘사적 정부’를 구성한다. 노동자에게 벌금을 부과하는 경영자의 권리는 중세의 징세에 해당하고, 세입자를 쫓아내거나 노동자를 해고하는 것은 중세의 처벌행위와 같다. 이 규칙들은 지금까지 공공의 토론 없이, 선출 과정을 거치지 않고 임명된 경영자들에 의해 공포되고 강제된다. ‘그곳에는 사법절차가 수립되어 있지 않고, 정당한 반대 형식이라는 것이 없고, 참여나 저항의 통로가 없다. 만약에 이러한 종류의 일이 도시에 일어날 때 잘못된 것이라면, 회사나 공장에서도 마찬가지로 잘못된 것이다(Walzer 1999, 459).’ 소유권이 시장에서는 아닐지라도 공장에서 여전히 중세와 같은 정치권력을 발생시킨다.

풀먼시는 사적 정부의 대표적인 사례라고 할 수 있다. 풀먼은 지방 정부를 독점할 수 없으며, 같은 이유로 그의 공장을 독점해서도 안된다. 정부는 시장에서 매매되는 상품이 아니고, 민주적 목소리도 상품이 아니기 때문이다. 사적 정부는 사고파는 시장의 상품 목록에서 퇴출되어야 하고, 자본가와 사업가가 돈으로 복종을 구매하는 행위가 더이상 허용되어서는 안된다. 권력은 생산자들의 수중으로 복귀되어야 한다. 노동자들이 기업의 지분을 구매하지 않았더라도 그 기업의 의사결정과정에 모두 동등하게 참여해야 한다. 풀먼이 권력을 원한다면 시장에 출마해야 하고, 공장 경영을 원하면 사장직에 출마해야 한다.

왈저에 의하면 마르크스주의는 오래동안 자본주의 경제의 근본 문제를 ‘지배’가 아닌 ‘착취’에서 찾고 ‘압제적인 생산관리’보다 ‘잉여 가치 수탈’을 근원시하였다. 그러나 착취는 가장 우선하는 모순이 아니다. 착취는 민주주의가 배제된 경제생활의 한 결과에 불과하다. 이론

적·실천적으로 문제의 핵심은 자본이 구성하는 사적 정부이며, 권력의 분배가 잉여가치 분배보다 더욱 결정적이다. 그러므로 마르크스가 거대한 집단적 기업들(collective enterprises)이라고 부른 것은 정부 작동 방식에 대한 공유된 이해에 따라 집단적으로 통치되어야 한다. 그래서 기업인의 수익과 자본 비용, 투자, 복지·안전·환경보호 등의 사회적 비용, 관리 비용, 연구비, 돈이나 시간으로 지불될 수 있는 노동자의 몫 등을 결정할 때 시장적 고려도 필요하지만 정치적 선택도 함께 이루어져야 한다. 나아가 사회기반시설과 공공공급 패턴, 기회의 범위와 잉여가치의 분배 등도 정치적으로 결정되어야 한다(왈저 2008, 166-168).

왈저가 염두에 둔 노동자들의 자율적 통제가 이루어지는 직장에서, 노동자들의 지위는 동등하고 작업의 전반적인 상황은 그들 스스로에 의해 통제될 것이다. 권력은 노동자들의 위원회, 집회, 토론, 선거에 의해 집단적으로 행사되고, 작업장을 운영하는 구체적인 방법은 각각의 작업장에 따라 달라질 것이다. 이 경우에 정치적 요인과 시장의 요인의 결합에 의해서 작업장 간에 소득의 차이가 생겨날 수 있다. 그것은 타당한 차이이다. 시장은 복합평등의 필수 요건이므로 소득의 차이를 이유로 시장을 철폐해서는 안된다. ‘시장을 폐기시키지 말고, 어느 누구도 그의 지위나 정치적 무력함에 의해서 시장의 가능성으로부터 배제되지 않도록 하라(Walzer 1999, 203).’

3) 다른 산업민주주의 이론과의 비교

산업현장에서 민주주의를 실현하는 방법을 노동자의 참여 방법에 따라 노동자의 분배 참여, 경영 참여, 소유 참여 세 부분으로 구분할 수 있다(오크샷 2000, 8). 분배 참여는 한국의 노조들이 주로 참여하는

방법으로 노동자들이 생산한 잉여 가치를 분배하는 결정에 참여하여 자신들의 이익을 확보하고자 한다. 경영 참여는 노동자들이 기업의 경영에 참여하는 것으로 생산라인의 작업반장을 선출하는 것부터 기업의 목표와 운영방식을 결정하는 것까지 다양한 층위의 참여가 있다. 이에 대한 관점은 크게 직원권리운동(employee rights movement)과 직장민주주의로 나눌 수 있다. 노동자의 경영 참여를 논할 때 직원권리운동과 직장민주주의를 교환가능한 개념으로 간주하는 관점(Holtzhausen 2002; Pateman 1970; Singh 2001)도 있지만 이 글에서는 두 개념을 구분한다. 경영 참여는 직장민주주의의 필요조건이지만 충분조건은 아니기 때문이다(Adams & Hansen 1992; Cheney 1995; Collins 1997; Knudsen 1995). 또 직원권리운동은 조직의 의사결정 과정에 참여하는 것으로 요구가 충족되지만, 직장민주주의는 그것만으로는 부족하고 조직의 목표와 전략적 계획에 대한 실질적 통제권을 요구한다(Foley & Polanyi 2006, 175).

소유 참여는 노동자들이 기업을 소유함으로써 분배, 경영, 소유 부문 전체에 참여하는 방법이다. 미국에서 이루어지고 있는 개별 기업 차원에서의 종업원주식소유제도(ESOP; Employee Stock Ownership Plan)와 스페인의 몽드라공(Mondragon)과 같은 대규모 노동자협동조합 연대 형태가 있다. 최근 한국에서 활발히 논의되고 있는 협동조합도 여기에 해당된다. 소유 참여는 분배, 경영, 소유 참여를 동시에 추진할 수 있기 때문에 가장 바람직한 참여 방식이라고 할 수 있다. 실제로 자본주의의 모순을 해결하기 위한 하나의 방법으로 1970년대 말 이후로 유럽과 미국에서 노동자들이 소유하거나 통제하는 기업의 수가 극적으로 증가하였다. 또한 노동자소유 기업과 노동자통제 기업들이 수익성과 생존에 있어서 초기의 예측을 초과하는 놀라운 성공을 보여주고 있다(Wisman 1998, 1).

이러한 이유로 미국에서는 1974년부터 정부가 입법과 조세혜택 제도를 결합하여 기업의 직원들에게 기업 인수에 필요한 자본을 대출해주는 종업원주식소유제도(ESOP)³⁾를 시행하고 있다. 이 제도는 자본가가 아닌 직원이 기업을 소유할 때의 장점을 극대화하고자 한다. 종업원 자신이 주식 소유일 경우 노동자들의 생산성이 향상된다. 종업원 소유 협동조합에 대한 한 연구에 의하면, 이 기업들의 평균적인 생산성 수준은 해당 산업의 평균 생산성을 30% 이상 능가한다(오크샷 2000, 28). 종업원주식소유제도는 기업차원에서는 생산성과 효율성 제고를 목표로하고, 사회적 차원에서는 ‘노동자 자본주의(worker capitalism)’⁴⁾를 옹호하였다.

종업원주식소유제도는 주목할만한 노동자 참여제도이다. 노동자들이 자신의 삶의 터전인 기업의 주식을 소유하는 것은 노동자 자주관리를 위한 유망한 대안 중 하나이다. 이 제도는 자본 없는 노동자들이 대출을 받아 기업 주식을 구매하는 기회를 제공한다. 그러나 이런 저런 사정으로 대출을 받을 수 없는 노동자들이나, 자본을 동원할 수 있지만 기업소유주의 저항에 부딪혀 주식을 확보할 수 없는 노동자들에게 이것은 무용지물이다. 한국의 재벌처럼 노동자들이 쉽게 매입할 수 없는 자산규모를 가진 기업은 처음부터 종업원주식소유제도를 활용하기 어렵다.

그리고 미국의 종업원주식소유제도의 결정적인 결점은 기업 운영 자체를 민주주의와 연관지어 생각하지 않는다는 점에 있다. 노동자들이 기업의 목표와 운영방식에 대한 실질적 통제권 행사를 추구하는 직장민주주의를 권장하거나 강제하지 않았고 직장민주주의를 노동자

3) 자세한 내용은 오크샷(2000) 참조.

4) 노동자들이 자본가계급에 올라 종업원이 주주를 대체하는 자본주의 형태를 의미한다. 해당 기업은 소유관계의 변화를 제외하면 기존의 자본주의 기업과 동일하다. (오크샷 29)

의 권리로 간주하지 않는 경우도 있다. 노동자들의 자주관리 권한을 독립된 권리로 파악하기보다는 소유권의 연장선에서 생각하기 때문이다. 이처럼 노동자의 경영참여나 자주관리를 주식의 보유여부와 관련지어 사유하면, 기업경영 행위가 자본주의적 소유에 따른 권리임을 인정하고 재구조화하게 된다.

이와 달리 몽드라공 같은 노동자협동조합은 조합원의 지분 보유량과 무관하게 1인1표 행사와 집단적 의사결정을 추구한다는 점에서 민주주의의 원리를 충실히 반영하고 있다. 이것은 ‘과거의 소비에트평의회, 러시아와 독일의 공장평의회 운동에서 볼 수 있는 것처럼, 노동자의 협동적 소유와 실질적 민주주의를 관련시키고자 했던 많은 이론과 운동들’⁵⁾의 연장선에 있다고 할 수 있다. 조합의 소유권을 가진 노동자들이 해당 기업을 스스로 자주관리하는 것은 이론적으로 너무나 당연하고 자명하여서 반론의 여지가 없다. 그 안의 민주주의는 구성원 스스로가 전적으로 선택하고 결정하는 자율적 질서여서 구체적인 운영의 문제만 남는다. 그러나 원칙적으로 조합원 자격을 획득한 소수의 노동자만 권리와 혜택을 향유할 수 있다는 점에서 작업장 민주주의의 원리와 다르다.

왈저는 노동자가 자신이 근무하는 기업의 주식을 소유하는지 여부와 무관하게 해당 기업의 경영에 참여하는 권리를 강조하며 직장민주주의에 접근하였다. 그 구상의 실현가능성 여부와 별도로 노동자자주관리 권리를 소유권과 무관한 보편적 권리로 승격시키려는 관점은 이론적 차원에서 의미있다. 또 현실적으로 오늘날까지도 다수의 노동자는 기업 소유와는 거리가 멀고 또 기업지분 소유와 무관하게 노동자들이 자신들의 노동 공간에서 실질적인 통제권을 행사하는 것이 중요

⁵⁾ 이 인용은 한 심사자가 지적한 내용의 일부분이다. 충실하고 섬세한 심사에 감사드린다.

하기 때문이다. 이상의 내용을 ‘노동자들이 기업의 지분을 소유하는 지’ 여부와 ‘기업 내에서 노동자의 의사결정 권한 수준’을 기준으로 요약하면 아래의 표와 같다.

〈표 1〉 노동자의 기업지분 소유와 기업내 의사결정 권한 수준에 따른 분류

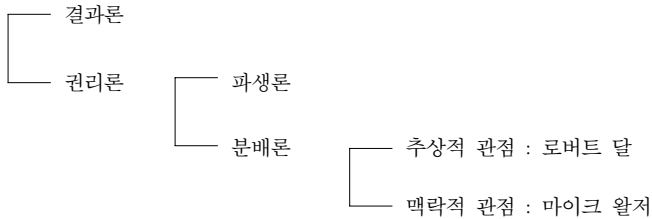
		노동자의 기업내 의사결정 권한 수준	
		낮음	높음
기업지분	소유	종업원주식소유제도	몽드라공
	무소유	직원권리운동	직장민주주의

4) 직장민주주의를 정당화하는 관점들

한 연구에 의하면 최근까지 직장민주주의를 정당화하는 관점은 크게 세가지 근거 즉 경제적 효율성, 시민성, 도덕성에 기반하고 있다 (Foley & Polanyi 2006, 175-177). 구체적으로 살펴보면 첫째, 경제적 효율성을 주장하는 관점에 의하면 노동자 참여가 기업의 산출에 긍정적인 영향을 미친다. 직원참여는 노동자들의 도덕성에 강한 영향을 주고 생산성을 제고한다. 몽드라공 사례는 생산성 향상 효과도 단기간에 그치는 것이 아니라 장기간에 걸쳐 누적될 수 있음을 보여주고 있다 (Lutz 1997). 둘째, 시민성 주장에 의하면 직장이 민주주의 정치 과정에서 대중적 참여를 고무하는 장소로 기능할 수 있다. 이 관점에 의하면 직장에서 쌓은 참여와 통제의 경험이 시민성의 가치와 기술을 발전시키는데 유용하고 이는 다시 민주주의의 기초를 튼튼하게 구성한다 (Bachrach 1967; Macpherson 1977; Pateman 1970). 셋째, 도덕적 정당화는 목적과 당위성을 강조하여, 직장민주주의의 기능적 효용성에 주목하는 두 관점과 구별된다. 로버트 달(Robert Dahl)은 국가를 정당하게 통치하는 방법이 민주주의라면 경제 기업을 통치하는 정당한 방법도

민주주의이므로, 직장에서 민주주의를 실천하는 것이 올바르다고 하였다. 직원들에게 인간적이고 소외되지 않은 노동환경에 대한 도덕적 권리가 있다는 관점도 있다. 이 관점에 따르면 직원들이 노동 과정에 대해 발언할 수 있어야 한다(Braverman 1974; Durkheim 1964).

〈표 2〉 직장민주주의를 정당화하는 관점들 (Mayer 2001)



왈저는 직장민주주의의 정당성이 ‘미국인의 도덕’에 내재되어 있다고 주장했다.⁶⁾ 마이어에 의하면 노동자들의 직장민주주의 권리가 시대를 초월하여 모든 곳에서 가능하다는 달의 주장과 달리⁷⁾, 왈저는 오늘날의 미국 같은 곳에서만 직장민주주의가 가능하다고 판단한다 (Mayer 2001, 239-240). 그 정당성은 풀먼의 도시지배가 부당하다고 생각했던 미국인들의 도덕감에 내재되어 있던 것과 유사하다. 따라서 왈

6) “공장에서 노동하는 사람들의 도덕적 독립은 공유된 의사결정과정을 요구하며, 사회적 영역의 보호는 배척한다. 확실히 우리가 노동조합 민주주의를 요구할 때 우리는 이 점을 인정하는 것이며 지금까지 그렇게 해왔다. 이것을 기업 민주주의에 적용해서는 안된다는 원리적 이유는 없는 것 같다.(Walzer 1980, 288)”

7) 마이어(Mayer 2001)는 달(Dahl)이 『경제민주주의 서설』에서 노동자들이 직장내에서 민주적 요구를 제기할 수 있는 도덕적 권리(a moral right)가 있다는 신칸트적 증거를 발전시켰다고 해석한다. 그리고 달의 주장과는 달리 노동자들이 정치적 평등에 대한 도덕적 권리를 보유하고더라도, 정치체와 기업은 전혀 다른 결사체이므로 권리부여도 달라야한다고 비판한다. 그러나 이 해석에 대하여 달은 자신이 칸트류의 목적론자가 아니라 결과론자라고 반박하였다. 즉 자신이 재산권 행사에 도덕적 주장을 내세우지만 자신의 주요 관심 사항은 세가지 결과 즉 경제적 효율성, 재산권, 민주적 절차의 결과이지 칸트류의 도덕이 아니라는 반박이다(Dahl 2001).

지의 관점은 세 번째 도덕적 정당화에 가깝다.

그는 권력 행사가 정치적 형태를 취하는 곳에서의 권력 분배는 민주정치의 분배규칙을 따라야 하며, 이 분배규칙이 시장에도 강제되어야 한다고 주장한다. 그에 의하면 기업은 사적 정부와 같은 것이기 때문에 기업인들과 지주들도 그 강제 규칙에 따라야 한다. 그러나 달과 왈저는 자신들의 관점이 동시대인들의 도덕 감정에 호소하여 지지를 유도하지만, 직장민주주의 권리를 도덕적 권리로 간주하지는 않았다고 반박한다. 그들은 도덕적 권리가 아니라 정치적 권리로 간주한다. 이 점에서 왈저의 관점은 기존 관점과 다른 고유성을 보여준다고 할 수 있다.

3. 마이어의 자유주의적 비판

왈저의 이론에 대한 마이어의 비판은 크게 직장민주주의 권리의 도덕적 성격, 정치권력의 성격과 권력의 다양성, 복종에 대한 동의의 성격, 직장민주주의 추진 방법과 관련된다. 구체적으로 살펴보면 먼저 직장민주주의가 도덕에 입각한 권리라는 왈저의 주장에 대해, 마이어는 직장에서의 복종적 신분에 동의하는 행위가 노동자의 도덕적 주체성을 위태롭게하지 않으므로 직장민주주의는 도덕적 권리가 될 수 없다고 반박한다. 노동자들은 직장민주주의 없이도 직장에서 여전히 도덕적 주체로 남아 있기 때문에 직장민주주의가 도덕적 권리라고 강변할 수 없다는 비판이다. 개인의 자율권은 본질적으로 양도불가능하며 노동자는 고용인에게 이 권리를 양도하는 것이 아니므로 직장에서 노동자는 여전히 자율적 주체로 남아 있다. 노예계약은 한 도덕적 주체가 타인의 도덕적 주체성을 부인하는 것이므로 고용계약은 노예계약과 전혀 다르다. 직장에서와는 달리 정치에서 권력 요구는 양도불가능

하다. 그것은 거주민의 세습권이며 도덕적 권리이다. 국가에 복종할 의무는 계약에 의해 부여되는 것이 아니라 거주민들에게 강제된다. 권력은 나의 권리이며, 투표권은 나의 소유물이기에 판매할 수 없다(Mayer 2000, 317). 이처럼 직장과 정치체에서의 권력과 권리는 서로 다르다. 정치적 지배자는 주권을 행사하지만 기업 관리자는 지시적 권위를 보유할 뿐이므로, 기업의 권위는 민주적으로 배분될 필요가 없다. 왈저는 직장에 의회와 같은 정치가 있다고 주장함으로써 각 영역마다 고유한 정의원리가 있다는 자신의 명제를 스스로 어겼다.

둘째, 왈저가 구분한 11개의 영역에는 각 영역마다 다양한 규칙들이 있으며, 각 영역의 정의는 사회적 의미에 따라 복수로 존재한다. 그러나 왈저는 정치권력에 하나의 규칙만을 부여하여 자신의 주장과 달리 복합적이지 않은 분석 결과를 보인다(Mayer 2001, 244). 예를 들어 교육 영역을 보면 미국에서 기초 교육은 모두에게 동등한 무상 교육을 실시하는 단일평등 기준을 따른다. 전문 교육은 학생들의 재능에 따라 분배하는 우수성 기준을 따른다. 직업 교육은 시장의 교환원리에 따라 분배한다. 이처럼 교육에서 선의 의미는 다양하며, 다른 영역에서의 분배기준도 대체로 그러하다. 그러나 왈저는 정치권력에만 예외를 두어 오류의 단초를 제공한다(Mayer 2001, 247).

또한 권력의 의미도 다양하므로 직장의 권력을 영토 결사체의 권력과 같은 것으로 다루는 왈저의 접근 방식은 그 자체로 오류를 범한다. 왈저를 따라 권력을 “다른 사람들의 위험성과 목적지에 대해 지속적인 통제를 행사하는 것(Walzer 1999, 450)”으로 정의하면, 가정에도 권력이 있고 부모만이 그 권력을 보유한다. 부모에 대한 아이들의 복종은 비자발적으로 부과되는 것이지만 그것이 부당하지는 않다(Mayer 2001, 248). 따라서 권력을 하나로 전제하는 왈저의 주장은 그릇된 것이다.

셋째, 권력이 부여되는 상황도 분석해야 한다. 국가의 강제적 권력과 기업의 자발적 동의는 근본적으로 다르다. 정치체에 대한 복종은 나의 선택 이전에 부과되는 의무이다. 정치체가 싫은 경우에 새로운 곳으로 이민갈 수 있지만 그 곳에서도 복종을 거부할 수는 없다. 정치체는 강제적인 독점적 상황이기 때문이다. 정치체에서는 권리 주장을 양도 불가능한 요소로 간주하여 매매할 수 없도록 법으로 강제한다. 그만큼 영토 결사체에서는 목소리 권리의 평등이 중요하다. 정치권력에 대한 복종은 선택의 여지 없이 부과되므로 평등해야 한다. 복종해야 하는 권력과 복종할 필요가 없는 권력의 차이는 정당한 사법권 안에서 우리에게 복종이 부과되는가 즉, 우리가 복종의 선택지라고 부르는 상황에 처해있는가에 따라 다르다. 권력을 행사하는 사람이 우리에게서 그 선택지를 박탈한다면 우리는 그에 대한 정당한 보상으로 권리를 부여받아야 한다(Mayer 2001, 249).

그러나 기업에 소속되는 것은 정치체에 소속되는 것보다 자발적이다. 기업은 국가와 달리 고용인들을 징집하지 않는다. 기업 경영인들은 고용 계약 때 복종을 협상하고 경영자의 조건에 동의하는 노동자들이 권리 주장 대신 임금을 선택한다. 고용계약은 복종을 전제하지만 기업에서의 복종은 노동자들이 자발적으로 그 기업의 멤버십을 선택한 결과이다. 잠재적 피고용인에게 선택권이 주어지므로 기업은 구성원들이 권위적 규율에 동의하는 것이 합당한 조직이다. 그리고 노동자들은 직장에 출근해도 사법권의 보호를 받기 때문에 그곳에서 정치적 목소리를 주장할 권리는 없다(Mayer 2001, 249-252).

노동자의 동의도 강압에 의한 것이 아니다. 노동자가 자신의 목소리를 파는 행위를 착취 사례로 다루어야 하는가? 마르크스주의에 의하면 자본주의 경제에서 임금노동의 착취는 만성적이며, 노동계약은 실업의 공포가 가져오는 심리적 강박에 의해 동의하는 것이므로 흡스의

강압에 의한 계약체결과 유사하다. 그것은 흡수적 자연상태에서나 있을 법한 계약으로 현대 사회에서는 정당화될 수 없다. 그러나 마이어에 의하면 이러한 분석은 복합평등을 단순평등으로 대체할 경우에만 설득력 있다. 왈저가 마르크스의 소외론을 단순평등 사례로 전제하기 때문이다(Mayer 2001, 251). 그럴 경우에 왈저는 스스로의 전제를 무너뜨리는 이론적 모순에 처하게 된다.

넷째, 과거 국가주도 산업민주주의의 폐해는 단순평등의 지배에서 비롯되었다. 그곳에서는 사적영역이 공적영역으로 흡수되고, 경제/정치의 장벽이 낮추어지고, 사업체가 정치의 축소판으로 간주었다. 이것은 근본적으로 독재의 징표이므로, 국가가 산업민주주의를 주도하는 것은 위험하다. 그러나 마이어는 왈저의 복합평등이 국가주도 산업민주화와 달리 민주적 기업에 적대적이지는 않다고 생각한다. 오히려 직장민주주의의 장점은 부의 지배를 방지하고, 임금 차이를 감소시키며, 노동자 지위를 상승시키고, 다른 영역의 침범에 대한 장벽을 높인다. 따라서 몽드라공처럼 권위적 통치가 아닌 시장경쟁에서 이기는 산업민주주의가 필요하다. 유고의 자주관리는 이와 반대되는 권위적 통치 방식이었다. 자발적인 기업 민주화는 노동자가 다른 이들에게 부정의를 행사하지 않으면서 스스로를 해방시킬 것이다. 그러므로 마이어는 자발적인 기업 민주화를 돕기 위해 국가의 보조금이나 저리대출을 포함하는 다양한 지원을 지지한다(Mayer 2001, 253-254).

4. 하워드의 사회주의적 비판

독점을 허용하고 ‘지배’를 방지하려는 왈저와 반대로 대부분의 평등주의자들은 지배 이전에 ‘독점’을 종식시키려 했다. 대표적인 평등주의 이념인 사회주의는 생산수단에 대한 자본가 계급의 독점을 종식시

키려 했고, 정치권력을 획득하여 생산수단을 사회화하는 방법을 선택했다. 그러나 사회주의 정부수립 후에는 정치권력이 새로운 지배적 재화가 되었으며, 자본가 계급을 대신하여 정치 엘리트가 권력을 독점하였다. 구동구권의 역사와 유고의 노동자 자주관리 체제가 그랬고, 오늘날 중국공산당의 정치권력 독점과 무소불위의 통치양식이 그렇다.

반면에 자본주의 사회에서는 소유권이 삶을 지배한다. 왈저에 의하면 자본이 권력을 행사하는 한 노동조합의 성장이나 복지국가 발전 혹은 노동자 생활수준 향상 등이 직장민주주의를 포기해야할 이유가 되지 못한다. 직장민주주의는 과거의 굶주린 노동자뿐만 아니라 현대의 윤택한 노동자에게도 동일하게 적용되어야 한다. 왈저에게 그것은 경제적 문제가 아니라 정치적 문제이며, 빈부와 관계없이 노동자들이 직장에서 추구해야할 정치적 권리이기 때문이다.

그렇지만 왈저의 정의관은 우리를 어떤 경제체제로 인도하는가? 왈저는 산업 민주주의가 지역 수준과 국가 수준에서 조직되어야 한다고 말하지만(Walzer 1999, 460) 구체적인 설명은 하지 않았다. 어느 정도 규모의 기업에 대한 사적 소유가 금지되고 민주적으로 관리되어야 하는가? 지역적 통제 방식은 어떻게 높은 수준의 정치적 의사결정과 양립할 수 있는가? 하워드느 이러한 의문을 출발점 삼아 왈저가 구상하는 경제 영역에 몇가지 문제를 제기한다. 그것은 자주관리 기업에서 경영인을 고용하는 주제, 노동자 연대의 약화, 국가권력의 전제화 가능성, 세계 수준에서 직장민주주의의 문제이다.

첫째, 왈저는 모든 사업을 국가사업으로 만들어 모든 노동자를 국가의 피고용인이나 공무원으로 만드는 것을 반대한다. 그리고 ‘관료의 오만’을 방지하기 위해 직장민주주의가 시행되는 노동자 관리 기업에 고용의 자율성을 부여한다. 동시에 돈이 화폐와 상품의 영역을 벗어나 지배적으로 변하지 않는 한, 개인적인 부의 축적을 허용한다. 그렇다

면 사적으로 축적된 자본이 은행을 구성할 정도로 확장되고 그 은행이 특정인을 관리자로 고용할 것을 조건으로 대출을 제안한다면, 이 제안은 화폐가 정치 영역을 전제적으로 침해하는 것으로 해석될 수 있지 않을까? 이 제안은 화폐와 상품 영역의 정당한 교환행위로 간주될 수도 있으며, 만약 수용될 경우 노동자가 아니라 자본이 경영인을 임명하는 것과 다르지 않게 된다. 그러나 왈저가 그 경계를 어떻게 설정하고 보호할 것인지 분명하지 않다(Howard 1986, 110).

둘째, 시장경제에서 노동자관리 기업은 이익추구라는 점에서 자본주의적이다. 그 기업이 자본의 ‘독점’은 극복했더라도 마르크스가 상품물신성이라 불렀던 시장의 ‘지배’가 남게 된다. 시장 경쟁에서 도태되지 않기 위해서라도 노동자관리 기업은 다른 노동자들의 고용, 영양 상태, 주택, 교육 문제에 개의치 않을 것이다. 따라서 노동자들의 연대 의식은 약화되고 노동자들은 기업 단위로 파편화될 것이다.

셋째, 노동자 계급의 정치를 기업 차원으로 탈집중화하면 한편으로는 계획경제에서 일어나는 것보다 더 많은 관료제와 국가권력의 전제적 남용을 불러오고, 다른 한편으로는 기업 내에서조차 정치참여의 쇠퇴를 야기할 수 있다. 유고는 노동자관리 시장경제였지만 정치적으로는 스탈린주의 국가였다. 노동자 민주주의를 기업 차원에서 시행하여 기업들이 경쟁적 관계에 놓이게 될 경우의 문제는, 유고처럼 정치권력을 독점하는 자가 기업과 노동자들을 분할정복하는 것을 허용하는 것이다(Comisso 1981). 하워드는 어떤 의미에서 공산주의가 통제하는 국가는 자본주의가 지배하는 국가와 동일하다고 주장한다(Howard 1986, 110-111).

넷째, 하워드는 노동자관리 모델과 다국적기업을 관련지어 비판한다. 왈저는 다국적 노동자통제를 원하는가? 그러한 권리들을 국경 너머까지 강제할 수 있는가? 아니면 미국의 노동자들이 제3세계의 노동

자들을 통제하는가? 왈저는 자신의 공동체주의 이론에서 분배정의 논의를 정치공동체로 제한하였기 때문에 이에 직접적으로 대답할 수 없다. 따라서 왈저의 관점은 지구적 빈곤과 국제적 분배 문제에 무능하다(Howard 1986, 111).

5. 두 관점에 대한 반론

1) 마이어의 비판에 대한 반론

첫째, 마이어의 비판과 달리 직장민주주의는 정당성을 인정받기 위해 도덕적 권리임을 주장할 필요가 없고, 왈저나 달이 도덕적 권리로 주장하지도 않았다(각주 7번 참조). 이들은 직장민주주의 권리가 도덕적 정당성을 갖는다고 주장하지만 그 권리 자체는 정치적 권리라고 일관되게 주장하였다. 따라서 직장민주주의가 도덕적 권리가 될 수 없다는 마이어의 비판은 처음부터 성립하지 않는다. 직장민주주의 추진 과정에서 동시대인들의 도덕감이 중요한 역할을 할 수 있다. 그러나 그것이 곧 직장민주주의 권리가 도덕적 권리임을 증명하거나 반증하는 근거가 될 수는 없다. 왈저에 의하면 직장민주주의는 자유주의의 기초가 되는 자유와 평등을 가능케하는 정치적 권리에 해당한다. 직장민주주의가 없는 곳의 노동자는 자유롭고 평등한 존재가 될 수 없다.

정치적 권리가 인정되는 역사를 보면 오늘날처럼 대중들이 선거권을 갖게된 것은 특별한 도덕적 이유가 있어서가 아니라, 정치공동체 구성원인 국민들이 그렇게 결정했기 때문이다. 귀족과 유산자만 선거권을 가졌던 시절에도 그들에게만 도덕적 특권이 있어서가 아니었다. 권력을 가진 그들이 그렇게 결정했기 때문이었다. 법의 성격을 도덕성에서 찾지 않고 법의 실정성에서 찾는 법실증주의가 성문법의 주요한

근거의 하나이듯이, 마키아벨리 이후로 도덕적 근거가 아닌 국민의 정치적 의사결정에 의해 새로운 권리가 창설되고 어떤 권리는 그 지위를 잃게 되는 정치적 결정은 정치적 정당성의 주요한 근거였다. 권력의 소재와 선거권은 집단의 구성원들이 정치적으로 결정한다. 그 권리가 도덕적이라면 더 좋겠지만 꼭 도덕적이어서 정당화되는 것은 아니다.

그리고 직장민주주의에 대한 요구가 도덕적 권리에 입각한 것이 아닌 것처럼, 직장민주주의를 거부하는 근거로 제시하는 소유권도 애초에 도덕적 권리가 아니었다. 소유권은 천부적 권리도 아니다. 천부적 권리가 있다면 생명권이 유일할 것이다. 생명권의 기원은 개인에게 있다. 그러나 재산을 지켜주는 힘은 재산 소유자 개인이 아닌 국가권력에 있고 국가권력은 사회적 승인에 의해 정당화된다. 재산권의 행사는 사회적 승인을 받지 못하면 그 사용이 정당화되지 못한다. 재산권을 자연상태에서부터 향유할 수 있는 권리로 간주한 로크는 틀렸고, 사회에서 승인되어야 비로서 성립되는 사회적 권리로 간주한 루소가 옳다. 이러한 사실은 역사에서 확인할 수 있는데, 동서고금을 통해 재산이 많은 사람들이 결코 가고 싶지 않은 곳은 국가권력이 강한 곳이 아니라 자신을 보호해줄 국가권력이 전혀 없는 곳이었다.

다음으로 직장민주주의가 미국인의 도덕감과 무관하다는 비판은 타당한가? 이것은 개인적 소유를 선호하는 미국에서 공동체의 도덕감 속에 직장민주주의의 정당성이 내재해 있다는 주장은 성립될 수 없다는 비판이다. ‘미국의 합의는 노동자들의 정치적 권리보다 재산과 자본의 권리를 압도적으로 선호한다(Rustin 1995, 34.)’거나 ‘정치적 민주주의에 대한 지지가 노동자 자주관리에 대한 지지를 수반한다고 믿는 미국인들은 극히 소수에 불과하다(Barry 1995, 74)’는 비판이 이어진다. 이러한 비판들은 왈저의 직장민주주의 도덕이 미국적인 것이 아니라 수입된 것이라고 주장한다(Cohen 1986, 465).

그러나 미국인의 도덕감은 노예해방과 민권운동에서도 마찬가지로 상황이었다고 반박할 수 있다. 노예폐지, 남녀평등, 흑인의 선거권 쟁취 같은 역사적 진보는 사회적 비판과 실천을 통해 당대의 형식적 평등 이념을 확장하고 억압된 집단을 포용하도록 저항한 사람들이 성취한 것이다(Armstrong 2000, 88). 그 이념들이 논쟁될 때 그것은 미국적이지 않았지만 저항 과정을 통해 미국적인 것이 되었다. 이처럼 공동체에 맴아로 남아있던 사상도 해석을 통해 전면적으로 수용될 수 있다.

둘째, 정치영역에 대한 분석이 복합적이지 않다는 비판은 형식논리에 치우쳤다. 정치란 모든 사람이 자유롭고 평등한 것을 전제하는 영역이며 권력의 향유에서 모든 사람이 동등해야하므로 정치권력은 복합적일 수 없다. 가정에도 권력이 있으나 그것은 정치권력이 아니다. 정치권력은 단일성과 평등성을 가정내의 권력은 다양성과 위계성을 특징으로 한다. 직장에도 권력이 있으며 지금까지는 그 권력을 경영자가 독점하고 있지만 앞으로는 노동자들이 향유하고 행사해야 한다는 것이 왈저의 주장이다. 왈저는 자본주의 기업과 국가는 구성원에게 명령하고, 통치하고, 처벌하고, 추방하는 권력을 행사하는 점에서 둘다 성격이 비슷한 ‘정부’이므로 그 권력을 구성원들이 민주적으로 행사해야한다고 주장한다. 기업운영은 돈의 영역이 아닌 정치영역인 것이다.

로버트 달은 노동자들이 국가를 통치하는데 참여하는 도덕적 권리를 갖고 있는 것처럼, 기업 통치에서도 비슷한 도덕적 권리를 가져야 한다고 주장했다. 달에 의하면 국가통치와 기업통치 두 경우 모두 두 가지 판단이 개입된다. 모든 사람들의 기본적인 이해관계가 동등하게 고려되어야 한다는 도덕적 판단과, 일반적으로 성인들은 참여할 자격이 있다는 실천적 판단이다(Dahl 2001, 250-251). 왈저의 주장도 이와 유사하다. 그러나 마이어는 이 두 가정을 비판하지 않고 단순히 국가 정부와 기업 정부의 비유가 오류임을 주장했다. 기업통치에 참여하는

권리에 대한 도덕적 판단과 실천적 판단을 분석하지 않은 마이어의 비판은 충분하지 않으며 비판의 핵심을 비껴간 것이다.

셋째, 노동자들이 경영자의 명령에 복종하는 것은 자발적 동의에 의한 것이라는 마이어의 비판은 진실에 근거한 것일까? 노동자들은 기업 내에서도 도덕적 주체의 지위를 유지하며 도덕적 자율성을 향유한다는 마이어의 주장은 타당한가? 복종 계약을 거부하면 삶을 유지할 수 없을 때, 그것은 일종의 강요된 계약이라고 할 수 있다. 마이어는 많은 전통 경제학자들과 마찬가지로 노동자들이 자유로운 선택하에 위계적으로 통제되는 기업에 입사한다고 말한다. 그의 말을 따르면 기업에서 일하는 것이 클럽에 가입하는 것과 원리상 다르지 않다. 그런가? 현실에서는 많은 노동자들이 실업에 대한 공포 때문에 노동규율에 동의한다. 얼마나 많은 사람들이 자발적으로 실업을 선택할 수 있을까? 마이어는 자신이 언제든지 교수자리를 박차고 나가 시간강사로 생활할 수 있다고 말하지만 그러한 다복한 환경을 일반 노동자들은 누릴 수 없다 (Dahl 2001, 251-252). 공포에 의한 계약은 분명히 강제성을 띤다. 그러한 계약 아래에서 노동자들은 도덕적 자율성을 향유할 수 없다.

착취를 이유로 도덕적 권리를 주장할 수 없다는 마이어의 비판도 과녁을 벗어난 것이다. 왈저도 착취가 직장민주주의 주장의 근거가 아니라고 분명히 말하고 있다(Walzer 2008, 168). 왈저가 제기한 근본 문제는 착취가 아니라 ‘지배’이며 필자는 구체적으로 소외로 파악한다. 마르크스의 관점을 빌리면 자본주의 생산양식이 만들어내는 4가지 소외 양식 즉 노동과정에서의 소외, 노동생산물로부터의 소외, 유적 존재로부터의 소외, 자기자신으로부터의 소외가 문제의 본질이다(Marx 2006). 왈저의 ‘지배’는 이 소외양식을 만드는 원인이라고 할 수 있다. 소외 양식 중에서 노동자들이 노동 과정에서 소외되어 스스로의 노동 과정을 통제할 수 없는 기업의 의사결정 과정이 왈저가 제기한 지배

문제의 본질이며, 착취는 소외의 한 양식인 노동생산물로부터의 소외에 해당한다.

넷째, 마이어가 직장민주주의를 위한 적절한 방법으로 추천하는 것은 '다른 합법적인 도덕적 권리들을 침해하지 말아야 한다'는 조건을 달고 있다. 그의 의도는 기존 기업의 경영권이나 운영권을 침해하지 않는 선에서 직장민주주의를 추진해야한다는 것과 마찬가지로이다. 현실에서는 몽드라공과 같은 협동조합적 소유 양식이 마이어의 의도에 부합한다. 이러한 권고는 실효성이 없다. 협동조합적 소유 기업에서 노동자들의 직장민주주의는 그 스스로 정당하다. 사람들이 자발적으로 모여서 자신들이 출자하여 기업을 만들고 그 기업을 공동 운영하는 협동조합적 소유는 그 자체로서 정당하므로, 왈저가 추구하는 직장민주주의 권리에 기반하여 정당화할 필요가 없다.

마이어의 처방은 직장에서 기존의 권력관계를 유지하려는 현상유지적 주장이다. 이와 달리 직장민주주의가 기존 소유 권리를 침해한다 하더라도 그 이유만으로 직장민주주의 정당성을 부인할 수 없다는 것이 왈저의 주장이다. 직장민주주의 권리와 소유 권리 가운데 무엇이 우선하는지를 따져보아야할 문제이다. 직장민주주의는 기존 소유 권리의 정당성에 대한 의문을 제기하기 때문이다. 왈저는 재산권이라는 개인적 권리가 아니라 공동체의 구성원이기 때문에 갖는 집단적 권리인 참여와 결정의 권리에 기반하여 직장민주주의를 주장한다. 개인의 생명권이 아닌 '소유권'이 공동체의 자율권과 자결권보다 상위에 있는 절대적이고 천부적인 권리가 될 수 없으므로 소유권에 기반한 마이어의 비판은 부적절하다.

그리고 국가는 경계를 설정하고 유지하고 변경하는 책무를 수행해야 하므로 마이어의 권고와 반대로 직장민주주의를 추진하는데 기여해야 한다고 판단된다. 밀러에 의하면 국가는 복합평등 사회에서도 영

역의 경계선 유지와 설정을 위해 다음과 같은 다양한 활동을 해야 한다(Miller 1999). 첫째, 먼저 시민들의 자율적 활동으로 영역들 간에 경계가 만들어지면 해당 영역의 정의원리와 경계는 그 영역의 시민들이 유지해야 한다. 성직 매매를 성직자들이 감시하고, 교직매매를 교육자들이 감시하고, 정당인들이 부정선거를 감시해야 한다. 그리고 영역 내부 구성원들의 의견 불일치를 내부 논쟁을 통해서도 해결할 수 없을 때 동료 시민의 개입이나 국가의 사법적 판단을 구할 수 있다. 그리고 마피아가 매력적이어도 범죄적 사업은 모든 영역에서 금지되어야 한다. 이처럼 국가는 특정 영역내의 의견불일치나 불법적 활동이나 처음부터 불법적인 영역을 중재하고 감시하고 금지해야 한다.

둘째, 특정 영역내부의 파괴적인 원심력을 통제하고 그 영역을 보호하기 위해 국가는 규제적 경계선을 보호한다. 예를 들어 종교가 박해로 붕괴하지 못하도록, 과도하게 독립적인 군부가 쿠데타를 일으키지 못하도록 국가가 예방해야 한다. 셋째, 국가는 때로 자율 영역의 경계를 다시 그리는 임무를 수행해야하며 이로 인한 변화는 사회 그 자체를 재규정하게 한다. 아프리카계 미국인을 박해하는 관행을 철폐하기 위해 남북전쟁 이후에 흑인을 미국 시민으로 인정하는 헌법 수정 14조를 국가가 제정하였고, 1960년대의 시민권 운동도 수용하였다(Miller 1999, 193). 그러므로 직장민주주의가 흑인민권운동을 수용하는 것과 같은 사회적 정당성과 지지를 획득한다면 혹은 그러한 지지를 획득하기 위해 활동하는 것이라면, 국가는 당연히 적극적으로 직장민주주의의 기초를 놓고 확산시키기 위해 활동해야 한다.

2) 하워드의 비판에 대한 반론

첫째, 자주관리 기업에서 자본이 요청하는 경영인을 고용하는 경우

를 가정한 하워드의 비판은 고려할 이유가 없다. 알저는 분명히 반대할 것이기 때문이다. 직장민주주의 핵심은 노동과정에서 노동자들이 자기결정 권한을 보유하는 것인데, 노동자들에게 명령을 내리는 경영인을 자본이 임명하는 것은 직장민주주의의 목적에 배치되기 때문이다. 이 경우에 자본의 행동은 노동자들의 투표권을 매수하려는 시도이며, 직장민주주의의 취지에서볼 때 그러한 시도는 용인될 수 없다.

둘째, 노동자 연대가 약화되어 노동자들이 기업 중심의 무한 경쟁을 할 수도 있다는 비판은 지나친 억측이다. 자주관리 기업의 노동자들이 기업경영에 매몰되어 탈정치화될 것이라는 우려는 기우이다. 하워드는 자신의 주장을 뒷받침할 근거도 제시하지 않았다. 몽드라공 사례를 보면 오히려 노동자 연대가 강화되고 확장된다. 나아가 직장민주주의가 노동자들의 시민성을 강화하여 노동자들이 인종, 민족, 성별 등 집단 간 차이를 넘어 의사소통하는 능력을 길러준다는 경험증거도 있다. 직장민주주의는 업무 수행을 결정하는 사람들과 그 업무를 수행하는 사람들 간의 간극을 제거하거나 최소화하는 교육적 잠재력을 통해 인종적 편견들을 감소시킨다(Perry 2014).

하워드의 비판은 시장이 노동자들을 상호간 무한경쟁으로 몰아갈 것이라는 비판적 전망에서 비롯된다. 그러나 기업의 민주적 소유방식과 민주적 시장의 존재를 모순으로 볼 것이 아니라 상보적인 관계로 파악할 필요가 있다. 민주적으로 통제되는 시장은 기업들간에 지배·복종이 아닌 보완 관계를 정립하여 국가권력의 권위적 간섭 없이 우량 기업의 성장을 유도하고 한계 기업을 정리하는 긍정적 기능을 수행할 수 있다. 시장이 존재하지 않고 국가가 시장을 대체할 때의 문제점은 유고 사례에서 명확히 알 수 있다.

셋째, 직장민주주의가 실현될 경우 국가권력이 전제화될 가능성이 있다는 비판은 유고의 실패를 정밀하게 분석하면 반박된다. 하워드는

유고의 실패 원인을 피상적으로 인식하고 있다. 유고 실패 원인을 혁신적 관점, 구조적 관점, 권력적 관점에서 살펴볼 필요가 있다(Lynn 2002, 802-803). 혁신적 관점에 의하면 유고의 문화가 대규모 사회·경제·정치 환경에 부합되지 않았다. 유고는 정치·경제적으로 여전히 고도로 중앙집중적 국가였다. 항구적으로 수요가 공급을 초과하는 경제체제였기 때문에, 혁신, 효율성, 시장 민감성, 품질향상보다 자원 확보가 더 중요한 경영 목표가 될 수 밖에 없었다. 유고는 혁신을 지속시키기 어려운 사회였다.

구조적 관점은 조직 그 자체의 구속성을 강조하는데 이 관점에 의하면 역동적인 조직도 과두지배의 철칙, 관료주의, 제한된 비전과 같은 퇴적물을 남긴다. 유고의 자주관리도 규율과 절차에 구속되었다. 민주적 구조를 갖춘 조직도 작동에서는 완전히 전제적일 수 있으므로, 진정한 권한부여를 활성화하는데 있어 구조만으로는 불충분하다. 권한부여를 작동시키는 데에는 책무성과 권위, 정보와 이해, 적절한 과업과 숙련이 필요하다. 즉 책무성과 비전이 조직의 유지와 민주화에 핵심인데 유고는 이 관점에서 실패했다.

권력적 관점에 의하면 유고의 정치 권력자와 기업의 권력자들은 자기이익 보호를 위해 노동자들과 권력을 공유하기보다 노동자에 대한 일방적 통제를 선호하였다. 연방의원들은 연방 수준에서 경쟁적 시장을 촉진하는 법률을 25년간 저지하였고, 기업들은 국유화, 독점화, 정부통제하에 놓여있었다. 외환, 수입, 수출, 가격도 실제로는 중앙의 통제 아래 있었고, 수입 분배, 가격 결정, 해외 무역과 같은 분야에서 노동자 통제를 자유화하는 법률들은 곧 그것을 퇴보시키는 새로운 법률들로 대체되었다. 기업차원에서 경영자들은 노동자 평의회의 의제와 정보 흐름을 통제하였고, 평의회 토의결과들이 의미 있는 영향력을 행사할 기회들을 희석시켰다. 또 공산당 간부들도 엘리트 경영 테크노크

라트에 의해 정치적 영향력이 상실될 것을 두려워하여 그들에게 실질적 권한을 부여하지 않았다.

혁신적, 구조적, 권력적 관점은 공통적으로 적절히 기능하는 시장이 있었다면 유고의 자주관리가 철저히 실패하지 않았을 수도 있었음을 반증한다. 혁신적 관점에서 시장의 경쟁은 기업에 혁신과 효율성을 추동할 자극을 부여한다. 구조적 관점에서 시장은 정보 이해와 적절한 과업을 부여하여 기업 조직에 생기를 불어 넣는다. 권력적 관점에서 시장은 사회 전반에 침투하여 조정하는 국가권력의 역할을 축소시킴으로써 정치권력의 비대화와 전제화를 방지할 수 있다.

시장을 거부하는 마르크스는 『독일 이데올로기』에서 사회가 생산을 통제해야 한다고 주장했다. 그는 상디칼리즘이 노동자 통제의 형태로써 구성원들이 생산자인 동시에 시민인 구조를 갖는다는 이유로 거부했다. 마르크스는 이 이중구조가 불가능하다고 생각했다. 공장은 민주적이면서 동시에 생산적일 수 없으며, 공장의 민주주의를 꿈꾸는 상디칼리즘은 ‘사회적 통제’나 국가계획을 불가능하게 한다는 것이다. 그러나 왈저는 오히려 사회가 통제하는 협동적 경제라는 마르크스의 주장이 불가능하다고 비판한다. 마르크스의 주장은 비정치적 국가, 분쟁 없는 통제, ‘사물들의 행정부(the administration of things)’라는 불가능한 가정들을 전제한다. 이와 달리 왈저는 노동자 자주관리로 마르크스의 불가능한 전제들을 극복하는 동시에 사회적 분배를 달성할 수 있다고 생각한다(Walzer 1991, 295-6). 시장이 없이 유고의 국가나 마르크스의 사회전체가 주체가 되어 정의로운 사회를 만드는 것은 불가능하다. 유고와 구동구권 국가의 실패가 이를 증명한다. 민중이나 노동계급 혹은 대중 소비자의 요구를 적절히 통제하고 조절하는 기제로서의 시장이 존재하지 않는다면, 사회는 과도한 이익표출 때문에 의사결정 과정의 혼란을 겪을 수 밖에 없다.

넷째, 세계 수준에서 직장민주주의의 문제는 분명히 정치공동체에
 서의 정의 문제에 천착하는 왈저 관점을 벗어난 것임이 분명하다. 그
 러나 그것은 거의 모든 평등주의적 관점이 해결해야할 공통의 과제이
 지 왈저가 해결해야할 그만의 고유한 한계라고 보기는 어렵다. 그리고
 시장을 인정하는 왈저의 관점이 자본주의자들의 시장제국주의를 옹호
 하는 것은 아니다. 그는 불평등이 지배와 급진적 박탈로 전환된다는
 점을 간과하고 있지 않으며 그것을 우려하기에 복합평등사회를 제시
 하고 있다. 다만 그는 정치와 경제를 대극점에 놓는 관점을 비판하고,
 시민사회의 연대와 운동에 기반하는 정치 매커니즘이 시장을 통제하
 는 사회를 생각하고 있는 것으로 보인다. 시장의 폭력적인 힘은 당연
 히 정치 공동체를 포괄하는 연합적 관계망으로 극복해야 한다.

6. 결론

왈저의 눈으로 바라보면 한국은 부정의한 국가임에 틀림없다. 왈저
 가 분류한 11가지 정의영역에서 한국은 어느 하나도 정의의 기준을
 만족시키지 못하고 있으며 오히려 최근에는 정의와 반대 방향으로 가
 고 있기 때문이다. 구체적으로 보면 한국은 복지없이 시장이 모든 것
 을 지배하는 신자유주의 국가이며, 시장을 소수의 재벌이 지배하고,
 공공 서비스는 대자본과 그에 기생하는 정치인·관료에 편향적이고,
 공교육은 독립성을 잃고 관료와 자본에 예속되었으며, 사회적으로 기
 피하는 일과 여가시간을 공유하기는 커녕 3D 업종 종사자와 유한계급
 이 완전히 분리되었고, 가족적 생활은 해체되어 가고, 공적 명예는 땅
 에 떨어졌고, 기업과 공장에서 노동자 통제는 불가능하고, 정당정치,
 대중운동, 집회, 공적 토론은 사회적 기능을 감당하지 못하고 있다. 게
 다가 사법정치는 ‘유전무죄·무전유죄’와 전관예우로 돈을 추종하여 움

직이고, 관피아는 심각한 관경유착과 부패를 구조화하고 있다. 한국은 총체적으로 부정의하고 부패해있다.

사회를 이렇게 만든 이데올로기의 근간은 한국에서 왜곡된 자유주의에 있다. 자유주의는 결과의 평등이 아닌 기회의 평등을 보장할 것을 강조하지만, 우리는 기회의 평등을 고려할 때 기회의 범위에 대해서도 정치적 결정을 해야 한다. 무제한의 직위와 부와 권력은 다른 사람의 기회를 박탈하기 때문에, 이 재화들에 접근하고 그것을 행사하는 기회의 범위를 민주적으로 제한할 필요가 있다. 한국 사회의 부정을 교정하고 무한 확대된 기회의 범위를 민주적으로 제한하는 주요 방법 중 하나가 직장민주주의이다. 한국에서 돈은 모든 영역을 넘나들며 지배체제를 만들고 권력을 행사하여 사회를 부패시킨다. 직장민주주의는 바로 그 돈을 생산하는 영역에서 민주주의를 실현하여 돈의 힘이 부당하게 다른 영역으로 지배력을 행사하는 것을 방지하는데 도움을 준다.

직장민주주의는 집단적이고 사회적인 권리이며 기원을 따지면 개인적 권리인 소유권보다 먼저라고 할 수 있다. 신자유주의자 로버트 노직이 자신의 이론을 정당화하는 근거로 인용하는 로크조차도 세상의 모든 것은 처음에 공유물이었다고 하였다. 개인의 소유권보다 공동체의 공유권이 먼저이다. 이런 이유로 직장민주주의가 공동체의 도덕감에 호소하지만 도덕적 권리는 아니다. 직장민주주의는 급진적인 프로그램도 아니다. “노동자들이 자신들의 작업장에서 도구와 자원을 소유하고 통제하는 것이 어떻게 급진적일 수 있는가? 공통된 이해관계를 갖고 있는 사람들이 함께 모여 민주적인 포럼을 통해 그러한 이해를 달성하는 가장 좋은 방법을 결정하는 것이 어떻게 급진적일 수 있는가?(Wisman 1998, 11-12).”

현실적으로도 노동자들에게 직장민주주의 권리를 부여하는 것이 공동체에 유익한 다양한 이유들이 있다. 몽드라공을 비롯한 다양한 경험

을 통해 확인할 수 있는 바 직장민주주의는 자본가와 노동자의 대립이라는 사회적 갈등을 완화하고, 사회적 투자를 증대하며, 노동자들의 창의적 생산활동을 가능케 한다. 직장민주주의는 기업경영 차원에서도 필요하다. 현대의 정보기반 경제에서는 창의적 생산활동이 더욱 중요해지고 있으며, 이에 따라 정보와 아이디어의 상호적 흐름을 확보하기 위해 기업의 위계구조를 완화하고 협동적으로 운영할 필요가 있다. 이와 같은 시대적 요구는 기업 내부 민주주의를 확장시키는 ‘유사민주화(quasi-democratization)’를 추동할 것이다.

따라서 우리사회에서 사회적·정치적 차원뿐만 아니라 경제적 이유에서도 왈저가 보여준 직장민주주의 권리를 제기하고 적극적으로 논의해야 한다. 또한 민주주의 규칙을 법인에 부과하기 위해 공유제(public ownership)와 노동자에 의한 통제(workers' control) 두가지 방법의 다양한 조합을 개척해야 할 것이다(왈저 2008, 166). 그리고 이러한 활동을 미국과 영국처럼 정부가 먼저 나서서 법제화하고 세제혜택으로 유도하고 지원해야 한다. 그에 따라 민주적 정치원리가 사회 곳곳에서 집합적으로 의사결정하는 기본 원리가 된다면 한국은 복합평등 사회에 그만큼 더 가깝게 될 것이다.

(2014년 10월 14일 접수, 11월 10일 심사완료, 11월 23일 게재확정)

참고문헌

- Walzer, Michael. 1980. *Radical Principles—reflections of an unreconstructed democrat*, Basic Books, New York.
- _____. 1983. *Spheres of Justice—A Defense of Pluralism and Equality*, BasicBooks.
- _____. 1991. "The Idea of Civil Society", *Dissent*, Spring.
- _____. 1999. 정원섭 외 역. 『정의와 다원적 평등-정의의 영역들』. 철학과현실사
- _____. 2008. 최홍주 역. 『마이클 왈저, 정치철학 에세이』. 모티브북.
- 박해광. 2007. “산업민주주의와 경영참여”, 『민주주의와 인권』
- 오크샷, 로버트 편저. 2000. 박노근 편역. 『미국의 종업원 소유 기업들』. 사람생각.
- Adams, F. and G. Hansen. 1992. *Putting Democracy to Work*. San Francisco: Berrett-Koehler.
- Armstrong, Chris. 2000. “Philosophical Interpretation in the Work of Michael Walzer.” *Politics*, 20(2).
- Bachrach, P. 1967. *The Theory of Democratic Elitism*. Boston, MA: Little, Brown.
- Barry, Brian. 1995. “Spherical Justice and Global Unjustice,” in David Miller and Michael Walzer(eds.). *Pluralism, Justice, and Equality*. Oxford: Oxford University Press.
- Blacker, David. 1999, “Complex equality and democratic education: The challenge of Walzer’s spherical pluralism”. *Educational Theory*, Spring Vol 49 No 2.
- Braverman, H. 1974. *Labor and Monopoly Capital: The Degradation of Work in the Twentieth Century*. New York: Monthly Review.
- Cohen, Joshua. 1986. “Review of Spheres of Justice”, *Journal of Philosophy*, 83, August.
- Collins, D. 1997. “The Ethical Superiority and Inevitability of Participatory Management as an Organizational System”, *Organization Science* 8(5).

- Comisso, Ellen T. 1981. "The Logic of Worker (Non)Participation in Yugoslav Self-Management," *The Review of Radical Political Economics* 13 Summer, 11~22.
- Dahl, Robert. 2001. "A Right to Workplace Democracy? Response to Robert Mayer", *The Review of Politics*. Volume 63, Issue 02, Spring.
- Durkheim, E. 1964. *The Division of Labor in Society*. New York: Free Press.
- Holtzhausen, D. 2002. "The Effects of Workplace Democracy on Employee Communication Behavior: Implications for Competitive Advantage". *Competitiveness Review* 12(2).
- Howard, Michael W. 1986. "Walzer's Socialism." *Social Theory and Practice*, Vol.12, No.1 Spring.
- Knudsen, H. 1995. *Employee Participation in Europe*. London: Sage.
- Lutz, M. 1997. "The Mondragon Co-Operative Complex: An Application of Kantian Ethics to Social Economics". *International Journal of Social Economics* 24(12).
- Lynn, Monty L. 2002. Matjaz Mulej, Karin Jurse. "Democracy without empowerment: the grand vision and demise of Yugoslav self- management". *Management Decision*; 40, 7/8.
- Macpherson, C. 1977. *The Life and Times of Liberal Democracy*. New York: Oxford University Press.
- Marx, Karl. 2006. 강유원 역. 『경제학-철학 수고』, 이론과 실천.
- Mayer, Robert. 2000. Is there a moral right to workplace democracy? *Social Theory and Practice*: Summer, 26, 2.
- _____. 2001. "Robert Dahl and the Right to Workplace Democracy." *Review of Politics*. Vol. 63 Issue 2.
- Miller, David. 1995. "Complex Equality," in Miller and Walzer, *Pluralism, Justice, and Equality*. OUP Oxford.
- Pateman, C. 1970. *Participation and Democratic Theory*. Melbourne, Australia: Press Syndicate of the University of Cambridge.
- Perry, Forrest. 2014. "Reducing Racial Prejudice through Workplace Democracy".

Journal of Social Philosophy, Article first published online: 2 JUN.

Rustin, Michael. 1995. "Equality in Post-modern Times." in David Miller and Michael

Walzer(eds.). *Pluralism, Justice, and Equality*. Oxford: Oxford University Press.

Singh, G. 2001. "Supplements and Complements to the Current Employee Representation System in the United States". *Employee Responsibilities and Rights Journal* 13(2).

Wisman, Jon D. 1998. "The ignored question of workplace democracy in political discourse." *Empowerment in Organizations*. Bradford. vol.6, Iss. 6.

Workplace democracy : focused on Michael Walzer's perspective.

Hyun-chul, Oh

This paper attempts to analyze the theory of workplace democracy of Michael Walzer. Walzer is a communitarian theorist. He has tried to combine communitarianism and Marxism. First, I analyzed the relationship between 'simple equality' and 'complex equality'. Second, I investigated the concept of the workplace democracy in the context of Walzer's theory. Third, I showed the critics of liberalism and radicalism. Forth, I compared the workplace democracy with 'employee rights movement', 'ESOP(Employee Stock Ownership Plan) and 'workers' cooperative' such as Mondragon. Fifth, I refuted criticism over Walzer's theory.

keyword: simple equality, complex equality, workplace democracy, workers' self management, employee rights movement, ESOP(Employee Stock Ownership Plan), workers' cooperative, Mondragon