勞使關係硏究, 第12卷(2001年 12月)

斷續平衡理論과 勞使關係의 變革*

崔 鍾 泰*

〈目 次〉

Ⅰ. 序 論
Ⅱ. 斷續平衡理論과 勞使關係
Ⅲ. 韓國勞使關係의 變遷과 激變期
Ⅳ. 結 論

Ⅰ. 序 論

기업과 경영의 변천과정을 설명함에 있어서 생물학의 단속평형이론(punctuated equilibrium theory)[1]이 설득력 있는 하나의 이론으로 대두되었다. 물리학의 양자도약설(quantum jump theory)과도 일맥 상통하는 이 이론은 생물의 변화에 초점을 두어 자연사를 설명하였는데, 오늘날은 사회 현상을 설명하는 데도 유용하게 원용되고 있다.

이 이론에 의하면 모든 생물 '種'의 진화는 그 내면에 심층적인 구조상의 변화의 계기와 단계가 반드시 존재하고 있다는 것이다. 진화의 과정을 미시적으로 보면 그것이 지속적으로 꾸준한 변화가 축적되는 일차원적인 연속과정의 결과가 아니고, 어떤 결정적인 시점과 실현의 계기를 맞이하여 단속적으로 급속한 변화를 일으킨 후, 그것이 일정기간 균형을 이루었다가 다시 결정적으로 심층적 변화의 계기를 맞이하게 되는 것을 알 수 있다. 이와 같이 진화적 변화는 매크로적인 차원에서 볼 때는 꾸준한 변화로 보이더라도 미시적으로 보면 어떤 시점에 결정적인 구조적 변화를 하고 또 균형을 이루어 다음 변화를 대기하는 소위 계단식 변화를 거쳐 이루어지는 것이다.

이러한 '심층적 구조상의 변화'(change in deep structures) 또는 '근본적인 변화'(fundamental change)를 변혁(transformation)이라고 한다[Erickson & Kuruvilla,

* 본 연구는 서울대학교 경영대학 경영연구소 연구비 지원에 의하여 이루어진 것임.

1) punctuated equilibrium theory는 그 내용으로 볼 때 단계적 균형성장이론, 균형의 단절이론 등으로 표현할 수 있으나, 이미 생물학 등의 해당 분야에서 이를 '단속평형이론'으로 번역하고 있기 때문에 본고에서도 이를 따르기로 한다.

1998]2).

노사관계시스템도 하나의 생명을 가진 유기체적 시스템(living organismic system)으로 볼 수 있기 때문에 환경변화에 대한 적응과 변신능력이 없이는 생존할 수 없다. 따라서 노사관계도 장기간의 균형 뒤에 올 단속, 즉 급격한 상황변화에 따라 심층적 구조의 변혁을 꾀하지 않으면 그 생존과 성장·발전을 기대할 수 없다. 여기에 노사관계이론에서 단속평형이론이 가지는 중요성이 있다.

오늘날 한국경제는 개발독재 시기의 정부주도의 동원체제에서 벗어나 사회민주화와 시장메커니즘을 통한 세계화 대열에 적극적으로 동참하면서 (예를 들면 1995년 WTO 체제의 출범이나 1996년 한국의 OECD 가입 등) 새로운 세계시스템에 적합한 새로운 패러다임이 절실하게 요구되고 있다. 이에 따라 노사관계 시스템도 이전과는 다른 환경에 직면해 있다. 특히 1995년 이후 정부주도의 노사관계 개혁 노력과 1997년 말의 금융위기와 IMF구제금융체제 이후 강도 높게 진행되고 있는 구조조정 하에서 한국의 노사관계시스템은 유래 없는 격변기를 맞고 있다.

이제 우리 노사관계도 심층적 구조변화가 이루어져야만 무한경쟁에서 생존할 수 있기 때문에 기업구조조정이 하루 빨리 이루어져야 함에는 논의의 여지가 없다. 그러나 단속평형이론에서도 강조되고 있는 바와 같이, 모든 생물체는 내생적인 힘(endogenous power)이 적극적으로 외부 변화와 상호 작용할 때 바람직한 심층적 구조변화를 도출시켜 강력한 새로운 시스템을 형성할 수 있다. 따라서 오늘날 추진되고 있는 노사관계제도 개선과 기업의 구조조정도 외생적이고 타율적인 변화추구는 예상치 못한 부작용이 뒤따르게 됨을 깊이 인식하여, 자생적인 대응력을 적극 키워낼 수 있는 시스템원리에 의한 제도개선과 구조조정을 실현시킬 수 있도록 노력해야 될 것이다.

본고는 노사관계의 변천을 생물학의 단속평형이론의 관점에서 조명해 보고, 이에 따라 한국노사관계의 격변기와 문제점을 파악하는데 그 목적을 두고자 한다.

---

2) 'transformation'은 변형, 변환 또는 변혁 등으로 번역할 수 있는데, 일반적으로 생물학 등 자연과학 분야에서는 '변형'으로, 사회과학 분야에서는 '변혁으로 부르고 있다. 본고에서는 설명하는 대상에 따라 '변환'과 '변혁'이라는 역어를 적절하게 사용하고자 한다.

Ⅱ. 斷續平衡理論과 勞使關係

1. 단속평형이론의 음미

1) 단속평형이론의 전개과정

(1) 생물학에서의 단속평형이론

19세기 Darwin의 시대부터 약 30여 년 전까지 생물학자들은 종의 진화는 느리고 점진적인 과정에 의해 이루어진다고 생각해 왔다. 그러나 암석들에 새겨진 기록들은 그와 같은 생각을 증명해주지 못했다. 비록 어떤 계통에서는 세대에 걸친 꾸준한 변화를 볼 수 있었지만, 대부분의 경우는 중간 형태를 가지지 않고, 갑작스럽게 나타나서, 수 십만년 동안 변화 없이 생존하고 있었다. Darwin주의자들은 이러한 문제를 화석자료의 불완전하고, 단편적인 속성 때문에 발생한 것이라고 주장했으며, 이런 의미에서 그들은 진화과정의 해석은 많은 페이지들이 잘려나간 책을 읽는 것과 마찬가지라고 설명했다.

이러한 설명은 광범위하게 수용되고는 있으나, 고생물학자 Eldredge & Gould (1972)는 소위 '잘려나간 페이지'에 대한 설득력 있는 다른 해석을 제시하고 있다. Darwin주의자들의 설명과는 달리 이들에 의하면, 그 동안 이루어진 화석 연구 결과를 볼 때 생물의 진화는 대부분 균형(stasis)과 뜻밖의 변화(abrupt change)의 패턴을 보여준다는 것이다. 그들의 문제제기의 핵심은 '왜 발견된 화석 기록들을 있는 그대로 받아들이지 않는가?' 라는 것이다. 그들은 변화가 없는 긴 기간과 새로운 종의 갑작스런 출현을 설명할 새로운 진화이론이 필요성을 제기하고, 곧 종의 분화과정(speciation processes)을 새로운 시각에서 본 '단속평형이론(punctuated equilibrium theory)'을 주장했다.

즉 Eldredge & Gould에 의하면 Darwin의 자연선택설(natural selection)이 진화론의 핵심적인 이론이기는 하지만 그것이 전부 다는 아니라는 것이다. 그간 고생물학자들은 화석자료에 대한 연구과정에서 생물의 진화가 점진적이고 지속적으로 이어져 오기보다는, 유성 충돌 등과 같은 돌발사태로 인해 생물의 대량멸종 등과 같은 점진적인 진화가 끊어지는 현상이 빈번하다는 점을 제시하고 있다. 또 자연선택의 주요 메커니즘인 돌연변이만으로는 생물의 종 내부에 변화를 초래할 뿐, 갑자기 다른 종으로 진화될 수 없다는 점을 들어 현재 지구상에 존재하는 생물들의 종분화(speciation)는 자연선택만

이 아니라 또 다른 원리가 있어야 설명이 가능하다고 주장하고 있다.

이후 많은 고생물학자들이 단속평형이론을 반박할 만한 증거를 찾기 위해 노력했지만, 오히려 대부분의 종들은 원형의 단절(punctuated origin)을 경험하고 있고, 수백만 년의 시차를 가진 표본들도 외형적으로나 통계적으로 동일하다고 결론 내릴 수밖에 없을 만큼 안정적인 상태를 유지한다는 것만을 확인했을 뿐이었다[Jackson & Cheetham, 1994].

(2) 사회과학에의 적용

가) 경제이론

경제학과 생물학의 근접은 최근 경제학의 'Game theory'와 생물학의 'Adaptive System Analysis of Disequilibra'가 공통된 학문적 기반을 근거로 했다는 데서도 찾아볼 수 있다. 이러한 경향을 반영하여 최근 경제적 문헌에서 '진화'를 포함하는 표제들이 급속히 증가하고 있다. 이러한 조류속에서 주목받는 이론중의 하나가 각 학문에서 '변화'가 급진적이었는지 또한 점진적인 것이었는지에 대한 논의이다.

Gowdy(1990)는 단속평형이론이 경제변화(economic change)와 효율성(efficiency)의 개념에 관한 기존의 경제학 이론들에 줄 수 있는 시사점을 제시했다. Malthus는 개별 기업 수준에서의 경쟁과 생존에 의해서 경제변화가 점진적으로 이루어진다고 했는데, 이는 Darwin의 진화론에 비유될 수 있다. 반면 Schumpeter는 경제사를 상대적으로 고요한 기간이 갑작스런 분열로 인해 깨지는 과정으로 설명했다. 이는 생물학의 단속평형이론과 유사한 견해이다. 단속평형이론이 경제학에 줄 수 있는 시사점으로 Gowdy(1990)는 다음의 세 가지를 지적했다.

① 한계 분석(marginal analysis)은 경제 변화를 설명하는데 적절하지 않다.

② 급격한 환경의 변화에 직면한 경제 주체간의 협력은 경쟁만큼 성공적인 경제적 성과를 가능하게 한다.

③ 相補性(complementarity)은 알려진 것보다 경제에 미치는 영향이 크다.

이 외에도 Mokyr(1990)는 기술 경제사(economic history of technology)의 대부분의 기록들은 단속 평형이론을 통해 잘 설명된다고 주장했다. 즉 긴 정체 또는 느린 변화의 기간은 산업혁명과 같은 갑작스런 폭발에 의해서 단절(punctuated)된다. 이때 단

절은 거시적 발명(macro-invention)에 의해서 일어나게 된다.

보통 거시적 발명(macro-invention)이 일어나면, 여러 가지의 미시적인 발명(micro-invention)이 일어나서, 이를 더욱 완벽하게 한다. 예를 들어 19세기 전신(telegram)의 발명은 거시적 발명이라고 할 수 있고, 이 후 현재까지도 점진적인 발명들이 이루어지고 있다. 1837년 최초의 상업용 전신선이 런던에 설치되었고, 1851년 해저 케이블 매설에 성공했으며, 1910년대 자동 중계기(automatic relay)가 설치되기 시작했고, 이후 무선 통신의 개발로까지 발전했다.

나) 조직이론

오랫동안 조직에 있어서 변화(change)는 주요 주제로 다루어져 왔다. 변화를 보는 관점은 크게 두 가지 패러다임으로 나눌 수 있다. 첫째는 Darwin의 진화론적 패러다임이다. 즉 변화는 점진적(incremental)이고, 점충적(cumulative)으로 일어난다는 것이고, 이는 조직 이론에서 가장 중요한 위치를 차지하는 패러다임으로 자리잡았다.

생물학에서 Darwin의 진화론에 도전한 Eldredge & Gould(1972)의 연구 발표와 유사한 시기에 많은 다른 문헌들에서 단속평형이론과 유사한 주장들이 제기되었다. 대표적인 예로 ① 대원칙으로서 Prigogine & Stengers(1984)의 연구, ② 사회과학사의 Kuhn(1970), ③ 조직수준의 Tushman & Romanelli(1985), ④ 집단수준의 Gersick(1988), ⑤ 개인 수준의 Levinson(1978)의 연구 등이 있으며, Gersick(1991)은 이들을 단속평형 패러다임(Punctuated Equilibrium Paradigm)이라고 불렀다.

이후 조직 수준에서 Romanelli & Tushman(1994)에 의해 실증이 시도되었고, 집단수준에서도 Lee(1994), Arrow(1997), Seers & Woodruff(1997)등에 의해 연구가 활발히 진행되었다.

다) 기타

단속 평형이론은 경제학과 조직의 문제뿐만 아니라, 기타 다른 사회 과학에서도 활발하게 적용되고 있다. 정치학에서 Burnham(1999)은 미국의 정치, 헌법의 안정성과 변천을 단속평형이론을 통해 설명하고 있다.

교육학에서는 Gold(1999)는 미국 공립 초등학교(public elementary school)의 역사에 대한 23년 간의 자료를 바탕으로 교육의 변화를 살펴보았다. 그 결과 변화의 패턴

이 단속평형이론을 지지했다. 즉 단기간의 혁명적 기간이 지난 후(보통 실패한 혁신), 장기간의 균형 또는 점진적인 변화기를 맞이했다는 것이다.

행정학에서는 Baumgartner & Jones(1993)이 2차대전 이후의 정책결정을 단속평형 과정으로 설명했다. 그 후 Johns et al(1998)은 새로운 데이터를 통해 이러한 접근법의 타당성을 검증했다.

2) 단속평형의 관점과 구성요소

(1) 단속평형의 관점

앞에서 언급한 바 있듯이 단속평형이론은 생물학에서 Darwin의 진화론을 새로운 차원에서 정립한 것으로서 이는 오늘날 자연과학 뿐만 아니라, 사회과학 그리고 노사관계의 변천과정을 설명함에 있어서도 설득력 있는 이론적 근거로 원용되고 있다.

Darwin의 진화론은 변이(variation)와 선택(selection) 및 그 상태의 유지(retention)의 과정을 반복적으로 거치며 누적(accumulation)되어 결과적으로 종의 분화가 야기된다는 새로운 종의 기원에 관한 대표적인 이론으로서, 생물의 진화는 물론 사회과학에서와 그 대상인 사회적 실체들의 발전과정에서도 다양하게 적용되고 있는 이론이다.

Darwin의 자연선택의 개념은 유전적 변이체들의 특이생식(differential reproduction)으로 정의할 수 있다. 특이생식은 특정 변이를 가지는 생물들과 다른 변이를 가지는 생물들의 생존과 생식력의 차이에 의해 결정된다. 자연선택은 Darwin의 적응도 또는 상대적인 적응도라고 하는 측정치로 수량화된다. 이러한 의미의 적응도는 유전적 특징이 번식으로 나타나는 상대적 확률, 즉 각 특징의 생식효율에 대한 측정치이다. 생물진화는 변화의 과정이며 시간에 따른 생물체의 다양화이고, 이러한 변화의 바탕에는 유전물질의 변화가 있다. 그러므로 유전적 용어로서의 진화는 생물체의 유전적 구성의 변화이다. 진화의 과정은 2단계로 나눌 수 있다. 첫째, 유전적 변이(genetic differentiation)가 일어나고, 둘째, 선택(selection)에 의해 가장 효과적으로 다음 세대로 전달될 유전적 변이체들이 가려진다. 자연선택은 경쟁의 결과 및 혹독한 기후 같은 물리적 환경의 결과로 나타난다.

Darwin의 진화론의 가장 중요한 특성의 하나는 변이와 선택의 과정을 하나의 연속성을 가진 축적(accumulation)과정으로 설명하고 있으며 새로운 종의 기원은 바로 이러

한 점진적이고도 지속적인 변환의 계기들을 통해서 주어진 환경속에 살아남은 최적자의 생존(survival of the fittest)이라는, 즉 결과적인 산물이라는 점이다.

Darwin의 진화론과는 달리 단속평형이론에서 말하는 진화의 내부에 존재하는 심층적 구조상의 변화(change in deep structures)의 계기는 균형의 단절(punctuated equilibrium)이다[Eldredge & Gould, 1972]. 단속평형이론에서의 진화의 계기는 종(species)이 짧은기간 동안 급속히 세분화되고 다양화되는 단절적 상황인 것이다. 즉 변이와 선택이 급격하게 이루어져서 일종의 균형의 단절상태를 보인다는 것이다. 이러한 급격한 변화는 결정적 단계에서 새로운 니체(nitche), 즉 생태적 지위가 환경적인 상황과 결합하여 새로운 종으로 발전할 수 있는 길이 열림으로써 이루어진다. 단속평형이론을 지지하는 분류학자들에 의하면 이러한 진화의 과정은 장기간 안정적 하부구조에 의하여 점진적인 적응행동과 단기적인 혁명적인 격변 행동과의 교호에 의해 종이 형성된다고 본다.

이러한 관점이 노사관계 변혁(transformation of industrial relations)을 설명하는데 있어서도 유용한 도구로 활용되고 있다[Abemathy & Utterback, 1982]. Erickson & Kuruvilla(1998)은 생물학의 진화이론, 특히 변화에 대한 단속평형이론(punctuated equilibrium theory of change)을 노사관계에 적용하여 20세기 미국을 중심으로 여러 나라에서 이루어진 노사관계 변화를 논하고 있다. Erickson & Kuruvilla (1998)는 변혁을 근본적인 변화(fundamental change)로서 정의하고 있으며, 노사관계에 있어서의 이러한 근본적인 변화의 예로서 비노조주의(non-unionism)의 확산과 전통적인 단체교섭 중심의 노사관계시스템의 전략수준 및 작업장 수준으로의 확장[Kochan, Katz, and McKersie, 1986]과 사용자 주도의 교섭 분권화[Katz, 1993], 기업 중심·유연성의 증대·기능개발의 중요성 증대·노조 조합원 감소[Locke, Kochan & Piore, 1995] 등의 연구를 인용하고 있다.

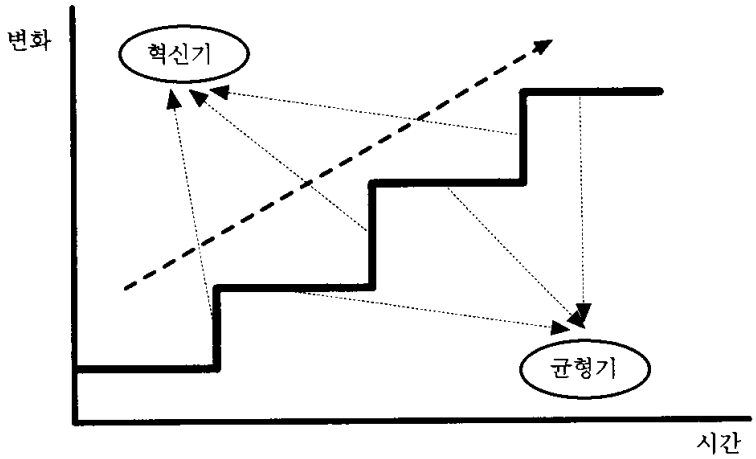
물론 Kochan, Katz와 McKersie(1986)들이 주장하는 미국 노사관계시스템 변혁의 관점을 부정하는 Dunlop(1993)이나 노조역량 및 교섭권의 탈집중화에 대한 시계열적인 정량 지표를 분석한 결과 얻은 노사관계 및 단체교섭의 안정성을 바탕으로 변혁관점을 지지하지 않는 Golden, Wallerstein과 Lange(1997) 의 연구, 유럽국가들에서의 노사관계상의 주요한 변화의 존재를 부정하는 Crouch(1993)의 연구 등 만만치 않은 반론들이 존재하고 있다. 그러나 '변혁'(transformation) 여부를 떠나서 1980년대 말부터 본격화된 소련 및 동구사회주의권의 붕괴와 중국의 변신 등 거역할 수 없는 급격한

세계화(globalization)의 흐름은 부정할 수 없고, 이에 따라 필연적으로 각국의 노사관계시스템도 또한 많은 변화를 강요받고 있는 것이 사실이다.

Eldredge & Gould(1972)의 단속평형이론에서 진화의 계기로 보는 균형의 단절은 외부 환경의 변화에 따라 이루어지는 단기간의 심층적 구조변화를 의미하며, 이러한 상태는 이어지는 장기간의 균형기와 함께 생명체를 유지 발전시키는 중요한 단계를 이룬다.

이때 심층적 구조란 시스템의 단위를 구성하는 기본 형상(basic configuration) 내에 있는 상호 선택과 연결의 기초적인 네트워크로 규정할 수 있다. 이러한 내부 네트워크는 평상시에는 균형을 이루고 있다가 외부 환경의 변화에 대응하여 결정적인 격변기를 맞이하면서 단계적으로 균형과 변혁을 교호하면서 성장해간다.

〈그림 1〉 단속평형관점에서의 변화



이러한 심층적 구조 변화에 의한 단계적 균형성장이론은 규제변혁이론(Boyer, 1990)과도 상통한다. 이를테면 한 사회는 그곳에서 통용되고 있는 규제메커니즘이 주어진 환경에 계속 안정되어 있는 한 효력을 계속 발휘하여 변화하지 않지만, 새로운 환경이 도래하였을 때는 그 규제 메커니즘은 효력을 상실하게 되어 새로운 규제메커니즘을 요구하게 되어 그 사회시스템은 변화하게 되는 것이다. 단기적인 급격한 변화란 시스템의 기본 파라미터를 새롭게 형성시켜 시스템의 심층적 구조를 다시 구축함으로써 안정적 균형기를 맞이하도록 하는 작용을 한다. 이러한 역사적 전기를 이루는 혁명적 변화기간의 특징을 Hannan과 Freeman(1991)은 다음과 같이 설명하고 있다.

① 변화는 급속히 이루어지고 급속한 변화 후에는 장기간 안정기간이 존재한다.

② 이러한 급속한 변화기간 동안 시스템에 존재하는 기본 전제와 원리는 의문시된다. 환언하면 시스템의 심층적 구조에 대한 재고를 요청하게 된다.

③ 이 기간은 새로운 경험과 분화가 전개되며 지금까지 지배해 온 형태와 더불어 다양한 새로운 형태를 맞이하게 된다.

분류학에서의 '진화'(evolution)에 대응하는 중심적인 역사적 전기를 사회과학에서는 흔히 변혁(transformation)이라고 표현한다. 변혁은 Levy & Merry(1986)에 의하면 시스템의 급진적이고 근본적이며 완전한 변화를 의미한다. 즉 조직이 생존을 지속하기 위해서는 미션, 목표, 구조, 문화 등 조직의 모든 차원에서 급격한 개조를 수행해야 하는데 이것을 변혁 또는 2차적 변화(second-order change)라고 한다.

Smith(1982)는 조직의 변화를 그 성격에 따라 1차적 변화(first-order change)와 2차적 변화(second-order change)로 구분하고 있다. 1차적 변화(first-order change, morphostasis)는 2가지 형태를 가지고 있는데, 하나는 기본적인 형태를 유지하면서 조금 다르게 변화하거나 환경에 적응하는 것이고, 다른 하나는 발전순서에 따라 자연스럽게 단계적인 성숙을 이루어가는 변화이다. 반면 2차적 변화(second-order change)는

〈표 1〉 1차적 변화와 2차적 변화의 특징

1차적 변화(first-order change)	2차적 변화(second-order change)
• 하나 또는 몇 개 차원의 구성요소나 측면에서의 변화	• 다차원의 구성요소나 측면의 변화 (multidimential, multicomponent, multiaspectual)
• 하나 또는 몇개 수준의 변화(개인과 집단 수준)	• 여러 수준에서의 변화(multilevel change: 개인, 집단, 조직 전체)
• 한 두가지의 행위측면(태도, 가치)	• 모든 행위측면에서의 변화(태도, 규범, 가치, 인지, 신념, 세계관, 행위)
• 양적인 변화	• 질적인 변화
• 개별적인 내용(content)상의 변화	• 관계성(context)의 변화
• 동일방향에서의 연속성, 개선, 발전	• 불연속성, 새로운 방향
• 점증적 변화	• 혁신적 도약
• 논리적이고 합리적	• 외관상 비합리적이고 상이한 논리에 기초
• 세계관이나 패러다임의 변화는 아님	• 새로운 세계관, 새로운 패러다임
• 이전의 상태내에서의 변화(사고, 행위)	• 새로운 존재상태로 귀결(사고, 행위)

자료 : Levy & Merry, 1985 : 9.

유전코드(genetic code)에 깊숙히 침투한 형태로서 모든 후손에 의해서 그러한 변화가 획득되고 반영되는 것으로, 이러한 변화는 핵심부문에서 일어나며 변화 이전의 상태로 되돌아갈 수 없게 된다.

학자들에 따라 1차적 변화(first-order change)와 2차적 변화(second-order change)를 조금씩 다르게 정의하고 있지만, 대체로 1차적 변화는 점진적이며 작은 변화를, 2차적 변화는 근본적이며 급속한 변화를 말하는 것으로 정리할 수 있다. 1차적 변화는 단편적이고 선형이며 양적인 변화로서 세계관이나 패러다임의 변화가 아닌 점진적인 변화를 뜻하며, 이는 장기적인 균형상태 내에서의 변화라고 할 수 있다. 이에 반해서 2차적 변화는 다차원적이고 총체적이며 비선형(불연속)의 질적인 변화로서 세계관이나 패러다임의 변화가 일어나서 기존의 논리로서 설명할 수 없는 변화를 말하며 이를 통해 새로운 존재상태를 형성하게 된다.

〈표 2〉 1차적 변화와 2차적 변화의 정의 및 설명

연구자	일차적 변화	이차적 변화
Lindbloom(1959)	가지의 변화	뿌리의 변화
Vickers(1965)	경영진의 변화	정책의 변화
de Bono(1971)	수직적 변화	수평적 변화
Greiner(1972)	진화적 변화	혁명적 변화
Putney(1972)	연속적이고 양적인 변화	비연속적이고 질적인 변화
Grabow & Heskin(1973)	합리적 변화	급진적 변화
Gerlach & Hines(1973)	발전적 변화	혁명적 변화
Skibbins(1974)	항상성의 유지	급진적 변화
Watzlawick(1974)	일차적 변화	이차적 변화
Golembievsky et. al.(1976)	알파변화	감마변화
Hernes(1976)	변천(transition)	변혁(transformation)
Argyris & Schon(1978)	싱글 루프적 학습	이중 루프적 학습
Kindler(1979)	점진적 변화	변천적 변화
Miller & Friesen(1980)	관성적 변화	혁신적 변화
Sheldon(1980)	정상적 변화	패러다임 변화
Carneiro(1981)	성장	발전
Ramaprasad(1982)	부차적 변화	혁명적 변화
Davis(1982)	변화(change)	변혁(transformation)

자료 : Levy, & Merry, 1985 : 6-8까지의 내용을 재정리.

단속평형이론은 근본적인 급속한 변화인 소위 2차적 변화로서 변혁을 설명하는 이론이다.[3] 요컨대 단속평형관점은 생물학 연구과정에서 '소진화의 축적이 대진화를 일으킨다'라는 다위니즘으로 대표되는 현재 종합진화론 대신에, 생물종은 정상적인 상태에서는 거의 진화를 하지 않는 상태로 오랫동안 머물다가 어떤 환경적, 생태적, 유전적 조건이 성립되면 매우 짧은 기간에 걸쳐 진화를 일으키게 된다는 주장에서 비롯되었다. 물론 이러한 관점이 이렇게 생물학에서 시작되었지만, 비슷한 개념의 연구들이 사회과학분야 등에서도 진행되어 왔다. 이러한 단속평형관점에서 연구를 수행해 온 학자로는 Levinson(1978), Gersick(1988), Kuhn(1970), Tushman & Romanelli(1985), Prigogine & Stengers(1984) 등이 있다. Gersick(1991)은 이들 학자들의 연구를 비교하여 단속평형관점(패러다임)의 개념과 특징을 다음과 같이 제시하였다.

〈표 3〉 단속평형관점 연구들의 비교

연구	학자	적용분야
진화 생물학	Eldredge & Gould(1972)	생물학적 종
개인의 개발	Levinson(1978)	개인
집단 개발	Gersick(1989)	집단(프로젝트 팀)
조직진화	Tushman & Romanelli(1985)	조직
과학사	Kuhn(1970)	과학 영역
자기조직화 시스템	Prigogine & Strengers(1984)	통합이론(grand theory)

자료 : Gersick, 1991 : 13.

단속평형관점에 따르면 모든 생명시스템(living systems)은 평형의 시기와 변혁의 시기를 교대로 맞이하면서 진화하는데, 평형의 시기에는 점진적인 변화를 통하여 안정적인 심층 구조를 유지하지만 변혁의 시기에는 심층구조가 근본적으로 변화한다는 것이다. 따라서 진화에 대한 전통적인 관점과의 차이점으로 다음 3가지를 들 수 있다.

① 시스템은 점진적인 융합(blending)을 통하여 진화하지 않는다.

② 시스템은 각각의 특이성을 가지며, 반드시 보편적인 단계를 통하여 진화하지는 않

3) Levy & Merry(1986)는 사회시스템에서의 변신을 보는 시각을 Scientific revolution, Neo-Marxian, Order through fluctuations, Evolution and consciousness, Growth, Catastrophe, Futurist perspective 등 7가지로 정리한 바 있다.

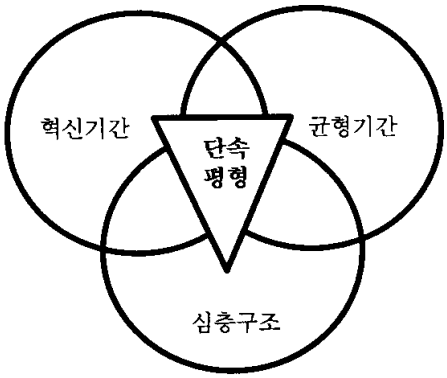
는다.

③ 시스템의 기본적인 운영원칙은 다양하다.

(2) 단속평형 패러다임의 구성요소

여러 문헌들간에 서로 표현에는 약간의 차이가 있지만, 공통적으로 나타나는 단속평형 패러다임의 핵심적인 구성요소로 심층 구조(deep structure), 평형 기간(equilibrium period), 혁신 기간(revolutionary period)의 세 가지를 들 수 있다[Gersick, 1991].

〈그림 2〉 단속평형 패러다임의 핵심 구성요소



첫째, 심층구조는 시스템의 각 단위(unit)가 조직되는 기본 부분(basic parts)으로서 생존을 유지시켜 주는 기본적인 활동패턴(basic activity patterns)을 결정하는 근본적인 선택(fundamental choice)이라 할 수 있으며, 이는 매우 안정적인 특성을 가지고 있다.

둘째, 평형기간은 지속(maintaining)과 선택에 대한 실행(carrying out)으로 구성된다. 평형기간동안 시스템의 기본적인 조직과 활동패턴은 변화없이 지속된다. 이 기간동안 심층구조에서 설정된 목표를 달성하기 위한 점진적인 수정만이 이루어진다. 따라서 평형시기동안 시스템은 심층구조(deep structure)에 따라 유지되고 수행되기 때문에 시스템은 내외부의 환경 압력으로부터 심층구조를 보호하는 적응활동(adaptive activity)을 수행하고, 심층구조에 따라 점진적으로 움직인다. 그러나 이러한 시스템의 안정적인 심층구조 추구는 결국 외부환경의 급격한 혼란에 의해서 끝나게 된다.

셋째, 혁신기간은 급속도로 혁명적인 변화(revolutionary change)를 가져오는 기간

이다. 이때 시스템의 심층구조가 파괴되고, 새로운 형태의 심층구조가 형성되어 변혁시기가 끝날 때까지 혼란이 계속된다. 변혁은 현재의 환경과 시스템에 내재되어 있는 자원의 상호작용으로 만들어지는데, 그 결과는 불확실하다. 시스템을 더 좋게 만들 수도 있지만 그렇지 않을 수도 있다. 이런 변혁은 근본적이면서 거대하게 일어난다.

시스템의 심층구조를 바꾸지 않는 한, 심층적 구조는 강력한 관성(inertia)을 만들고, 관성은 시스템의 범위 밖의 대안이 생성되는 것을 막고, 주류에서 벗어나는 어떤 것에 대해서도 인내하지 못하고 다시 주류로 편입시키려고 한다. 따라서 어떤 근본적인 변화를 위해서는 심층구조를 파괴함으로써 일시적인 혼란의 비조직화(temporarily disorganized)가 일어나야 한다.

일반적으로 사회시스템, 특히 조직사회에 있어서 변신을 저해하는 관성의 발생요인으로는 다음 3가지를 손꼽을 수 있다.

① 인지적인 한계(현실에 대한 인식 부족, 비교대한의 한계)

② 변화를 향한 유인 부족(매몰비용, 변화의 결과에 대한 불확실성)

③ 이해관계자들에 대한 책임(외부의 이해관계자들이 원하지 않을 때 : 주주)

따라서 조직사회에 있어서 변혁시기를 촉발하기 위해서는 다음과 같은 사항들이 요청된다.

① 위기의 상황에서 새로운 인물의 유입

② 시스템의 중요한 기점(key milestones)에 도달한 상황

③ 최고경영진의 관심

요컨대 단속평형이론에 비추어 보았을 때, 조직변신(organizational transformation)은 조직의 심층구조(deep structure)를 바꿈으로써 급격히 변화하는 환경과 적합성(fitness)을 유지, 생존하려는 시도라 할 수 있다.

혁신기간 동안 심층구조를 바꿔야 한다. 심층구조를 파괴하는 2대 영향요인으로는 다음을 들 수 있다.

① 내부적으로는 특정 종의 세력 독점 또는 새로운 기회에 대한 압력

② 외부적으로는 자원을 획득하는 시스템의 기능을 위협하는 급격한 환경변화

3) 단속평형이론에서 평형기가 갖는 의의

단속평형이론에서 혁신기에 못지 않게 평형기가 갖는 의의를 우리는 사회현상 설명에 있어서 중시하지 않을 수 없다. 질서 및 시스템 통합성의 문제와 갈등 및 시스템 변혁의 문제는 오랫동안 철학과 사회과학의 중요한 쟁점이었다. 이는 철학의 인식론 상으로는 형이상학과 변증법의 논쟁으로, 사회과학에서는 권력의 문제로 논의되어 왔다.

이를테면 Marx는 권력자들이 자신들의 경제적 이익을 증대시키기 위해서 불가피하게 권력을 이용하는 경향이 있으며, 대중들도 또한 자신들의 경제적 보상을 증대시키기 위해서 자신들의 권력을 증대시키려 하기 때문에 권력관계란 이러한 이해상충으로 인해 본질적으로 매우 불안정하여서 세상에 영원히 존속할 수 있을 만큼 안정적이고 정당성을 가진 권력은 없다고 주장한다. 이러한 권력의 속성을 설명하는 Marx의 핵심 개념이 바로 '모순'(contradiction)이다. Marx가 설명하는 혁명과 통합의 메커니즘은 처음에는 정부가 인민혁명을 통해서 점증하는 모순과 불안정한 질서를 타파하고 새로운 질서를 창조함으로써 정당성을 가지고 출발하지만 새로운 모순의 축적과 증폭으로 인하여 점차 이러한 정당성을 잃어버리게 되고 새로운 혁명을 필연적으로 요구하게 된다고 주장하였다.

이에 반해서 Weber는 정치지도자들이 대체로 처음에는 비합법적 수단으로 권력을 획득하지만 그들의 체제는 기존의 규범과 제도를 무시하고 비합법적으로 질서를 파괴했기 때문에 정당성이 취약하고 매우 불안정할 수 밖에 없다고 주장한다. 따라서 새로운 시스템은 그에 적합한 새로운 전통과 규범의 형성 및 제도화를 통해서 정당성을 확보해나가는 점진적인 과정을 밟게 된다. Weber는 이러한 정당성 확보과정을 카리스마적 권위로부터 전통적 또는 합법적인 권위로 옮겨가는 과정으로 설명하고 있다. 카리스마적 권위, 전통적 권위, 합법적 권위는 Weber가 권위를 분류하고 있는 이념형들로서 각각 지도자의 특질, 사회적 규범과 관행, 법·제도를 핵심내용으로 하고 있다. 그에 의하면 카리스마적 권위는 지도자의 특질에 대한 추종자의 인정에 의해서 형성되기 때문에 매우 불안정하고 기본적으로 단기적인 특성을 가지지만 변혁의 중요한 원동력이며 변혁기의 불안정을 대체하여 질서를 유지하는 권위로서 매우 유효하다고 본다. 따라서 카리스마적 권위는 새로운 전통규범의 창출과 법·제도의 정비를 통해서 전통적 권위와 합법적 권위로 이행함으로써 정당성을 확보하고 질서가 안정화된다는 것이다[Duke, 1976].

이러한 Marx와 Weber의 주장은 단속평형이론의 주장과 유사한 점은 급격한 변화의 시기와 안정적인 균형기의 교대를 통한 단계적 진보라는 역사 및 사회의 발전의 메커니

즘을 설명하고 있다는 점이다. 그러나 앞에서도 설명한 바와 같이 시스템의 정당성에 관한 양자의 논리적 메커니즘은 서로 상반되고 있음을 알 수 있다. Marx는 급격한 변혁기를 내부모순의 증폭에 의해서 상실한 정당성을 회복하는 과정으로 보고 있기 때문에 '균형기'에 대해서는 상대적으로 저평가하고 소홀히 취급하는 측면이 있다. 반면에 Weber는 이러한 변혁을 선각적인 지도자의 비전과 통찰력의 산물로 보고 이러한 변혁의 결과 초래된 취약한 정당성 때문에 시스템의 불안정성이 필연적으로 야기될 것으로 보고 새로운 시스템이 안정화되어 가는 균형기의 역할에 주목하고 있다. 즉 시스템의 변화가 자동적으로 시스템의 더 나은 생존을 보장하는 것이 아니고 장기간의 균형기를 통해서 변혁의 결과인 새로운 시스템 구조와 리더십의 정당성을 확보하고 이를 발전시켜나가는 것의 중요성을 올바르게 제기하고 있는 것이다. 실제로 많은 조직 및 사회시스템이 적극적인 변혁을 통해서 새로운 생존기회를 확보하고자 노력하고 있지만 그 성공의 비율이 결코 높지 않은 배경에는 변혁 그 자체가 잘못되었다기보다는 변혁이후의 안정화에 실패한 경우가 더욱 많은 것은 바로 이러한 변혁과 균형의 조화로운 교대를 통한 단계적 성장에 실패한데서 기인하는 것이다.

이러한 의미에서 단계적 균형성장이론으로서의 단속평형이론에서 균형기의 의미는 단순한 정체기의 의미를 뛰어넘어서 변혁의 성과를 성장으로 연결하고 새로운 거시적 발전을 위한 변혁을 준비하는 기간으로서 조직시스템의 성장에서 불가결한 극히 중요한 과정이라고 할 수 있다.

2. 단속평형 패러다임과 노사관계

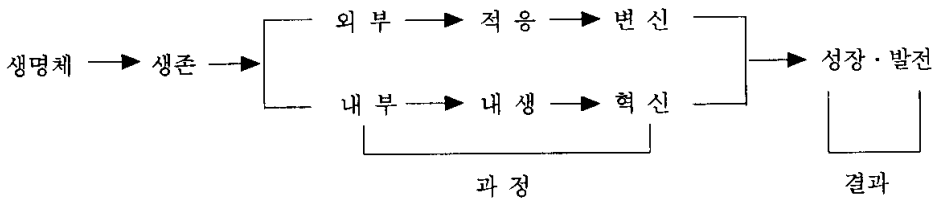
1) 노사관계를 보는 눈

노사관계는 인간의 거래관계이고 이해관계이며 또한 생활관계이기 때문에 단계적 균형성장이론과 생명시스템이론(living system theory)에 입각하여 노사관계시스템을 하나의 생명을 지닌 시스템으로 보고자한다. 생명을 지닌 시스템은 어떤 것이든 상황변화에 따라 변신하지 않으면 생존할 수 없고, 성장·발전 역시 불가능하다. 노사관계의 당사자들이 상황변화에 따라 부단히 변신의 노력을 기하지 않으면 노사관계 시스템은 변화를 가져올 수 없고 또 우리 실정에 알맞은 노사관계의 시스템도 결코 구축할 수 없는 바

이다. 노사관계시스템을 이해함에 있어서, 생명체를 지닌 행동시스템으로서 그에 대한 파악과 이러한 생명체의 존속·번영이라는 실체론적 이념설정이 요망되는 것이다[최종태, 1996].

하나의 생명체가 생존하기 위해서는 최소한 다음의 두 가지 조건의 능력을 갖추어야 한다고 할 수 있다.

〈그림 3〉 생명시스템의 조건



첫째, 외부적으로는 그 생명체를 둘러싸고 있는 환경이 변하면 신속하게 적응과 대응을 할 수 있는 능력이 있어야 한다. 환언하면 환경변화에 대응할 수 있는 변신능력이 있어야한다. 무생물체는 변신할 필요가 없다. 실내에 있거나 실외에 있거나 열대지방에 있거나 온대지방에 있거나 옷을 갈아입을 필요가 없다. 그러나 생물체는 상황에 맞추어 옷을 갈아입지 않으면 죽게되고, 생명을 잃게 되면 그 유용성을 상실하게 된다.

국가사회시스템의 하위시스템(subsystem)으로서 노사관계시스템도 사람, 국가, 사회, 동식물과 마찬가지로 하나의 생명을 지닌 시스템인 것이다. 따라서 노사관계시스템도 자기실정에 알맞은 개성을 지닌 생명체로 유지·발전시키지 못하게 되면 기업은 물론 국가사회와 국가경제의 성장·발전에 커다란 악영향을 미치게 되고 치열한 경쟁사회에서 탈락을 면치 못하게 된다.

둘째, 내부적으로는 하나의 생명체가 생존하기 위해 항상 자기 스스로 힘을 만드는 자생적인 힘, 즉 내생적인 힘(endogenous power)에 의해서 혁신할 수 있는 능력이 있어야 하는 것이다. 사람도 위급할 때는 외부적으로 수혈해야 할 때가 있다. 이때 외부에서 공급된 피는 내부에서 자기 피로 만들 수 있는 내생적 파워가 있을 때 비로소 회생이 가능한 것이다. 즉 피로 만들 수 잇는 내생적 파워가 있을 때 비로소 회생이 가능한 것이

다. 만약 그렇지 않을 경우 외부에서 공급된 피는 2~3일도 못 가서 썩게 되어 그 생명체는 죽고 말 것이다.

이와 같이 노사관계시스템도 하나의 생명을 지닌 시스템으로 볼 수 있기 때문에 그의 성장·발전을 위해서는 외부적으로는 적응과 변신의 능력, 내부적으로는 내생과 혁신의 능력이 있어야만 비로소 가능한 것이다. 안정된 노사관계, 발전적인 노사관계, 생산적인 노사관계라는 성과를 도출하기 위해서는 과정적인 면에서 변신과 혁신의 능력이 있어야만 되는 것이다.

이러한 과정적 측면의 변신과 혁신을 수행하는 실체는 바로 노사관계 가치창출의 행동적 주체인 노·사·정이 상황변화에 따라 부단히 변신하려는 노력이라 할 수 있다. 노사당사자들이 상황에 대해 정확히 인식하고 이에 효율적인 대책을 강구하려는 전략적이 노력이 필연적으로 요청되는 바이다.

다음 〈표 4〉는 노사관계시스템 변혁에 관한 주요 연구들을 정리한 것이다.

〈표 4〉 노사관계시스템의 변혁에 관한 연구

연구	주장	주장 근거
• Kochan, Katz, and McKersie(1986) • Katz(1993) • Locke, Kochan, and Piore(1995) • Armingeon(1994) • Kuruvilla(1996)	변혁 (transformation)	• 단체교섭 수준, 전략적 의사결정자, 작업장에서의 인사혁신 • 고용자 주도의 단체교섭 분권화 • 기업중심, 유연성 증가, 기술개발 강조, 노조원 감소 • 법의 변화 • 노사관계 정책과 관행의 변화
• Golden, Wallerstein, and Lange(1997) • Crouch(1993) • Hyman(1994) • Dunlop(1993) • Freeman and Katz(1995)	변혁 아님(no transformation)	• 노조 조직률, 노조집중화와 독점도, 중앙노조와 사용자연합의 법적 권한, 임금교섭의 집중화 • 공식적인 제도메커니즘의 안정성 • 경영주도권에서의 변화차원, 조합주의의 쇠퇴, 노동시장의 탈규제, 국가차원의 시스템 쇠퇴 • 인구통계학적 변화, 시장과 기술 정치적 환경의 변화 • 임금구조의 다양성 증가에 대한 혼합적 증거

자료 : Erickson & Kurvilla, 1998 : 6.

2) 단속평형적 노사관계 시스템

단속평형이론은 생물의 변화에 초점을 두어 자연역사 설명에서 시작되어 오늘날 자연뿐만 아니라 사회역사 설명에서도 원용되고 있으며, 노사관계 변혁(industrial relations transformation)을 설명하는데도 적극 활용되고 있다[Abemathy & Utterback, 1982].

노사관계시스템도 여타의 사회시스템과 마찬가지로 미미하게 점진적으로 변화하는 안정적인 기간과 더불어 시스템의 기본 가정과 원리가 흔들리는 혁신적인 변혁(transformation)기간의 결합으로서 단계적으로 성장 발전이 이루어지고 있다고 본다.

환언하면 이러한 소위 '變革'과정의 전개는 생태시스템에서 뿐만 아니라 사회시스템에서도 그리고 노사관계시스템에서도 마찬가지로 찾아볼 수 있다. 노사관계시스템에서도 외부 환경 변화와 더불어 구조와 기능이 상대적으로 과거보다 급속히 전개되는 때를 찾아볼 수 있고, 또 새로운 경험과 분화가 전개되어 시스템의 기본 원리의 심층적 구조에 대한 심각한 재고의 시기를 맞이하는 때가 있는 것이다.

이를테면 노사관계에 있어서도 단속적 평형 성장을 쉽게 찾아볼 수 있다. 노사관계시스템은 대체로 특정의 역사적 순간(moment)을 경험하고는 장시간 동안 주요 수정없이 계속적으로 지속하는 형태를 전형적으로 취하고 있다[Katz, Kuruvilla & Turner, 1993]. 비록 노사관계시스템이 동태적이고 또 계속적으로 진화와 변화의 모습을 지니고 있지만 그 이면에는 시스템이 급속도로 그리고 기본적인 변화 즉 '심층적 구조'(예컨대 고용관계의 성격에 대한 기본 가정)가 심도있게 논의되어 노사관계 정책과 실행에 있어서 새롭게 하는 변화의 역사적 전기와 순간이 항상 존재한다. 이러한 노사관계시스템의 결정적인 변화의 전기 사이에는 비교적 미미하고 점증적 수정의 과정, 환언하면 진화하는 과정이 지속되는 것이 노사관계시스템의 전형이다[Erickson & Kuruvilla, 1998].

요컨대 노사관계의 변혁(transformation)을 설명하는 모델로는 점진적인 적응의 진화적 모델(the evolutionary model of gradual adaption)과 이에 대비되는 단속평형이론(punctuated equilibrium theory)이 있다. 즉 노사관계시스템도 따른 생물시스템과 마찬가지로 점증적 진화로 보는 견해와 단속적 진화로 보는 견해로 구분할 수 있는 것이다.

노사관계시스템의 근본적인 기본가정이나 원칙들의 네트워크 또는 이것의 심층구조(deep structure)가 변화할 때 노사관계시스템은 변혁을 겪게 되며, 이러한 변화는 점

진적인 적응을 통해서 또는 급격한 변화를 통해서 일어날 수 있다. 전체적인 매크로 차원에서는 모든 변화를 점증적 진화라고 볼 수 있으나, 일정 시점 또는 비교적 단기간의 시기를 중심으로 한 마이크로 차원에서는 일반적으로 짧은 기간동안의 급격한 변화와 그 후 상당한 균형시기를 거치는 현상을 많이 목격할 수가 있다. 따라서 단속평형이론에 비추어 특정국가의 노사관계의 현상과 문제점을 발견하고 이에 대응책을 강구하는 노력은 노사관계 발전을 위하여 의미 있는 일이 되겠다[최종태, 1996].

Gersick(1991)의 연구에서도 보았듯이 결국 단속평형관점(punctuated equilibrium perspective)은 조직의 변화에는 평형의 시기와 변혁의 시기가 있어서, 일반적으로 평형의 시기에는 점진적인 변화를 통하여 안정적인 하부구조를 유지하다가, 변혁의 시기에는 조직의 하부구조가 근본적으로 변화하여 완전히 새롭게 변화한다고 보고 있다. 그러나, 이런 관점은 기존의 조직변화에 대한 관점들과 많은 상충점을 가지고 있다. 기존의 조직변화에 대한 관점들은 대부분 조직이 환경의 변화에 적응하여 점진적으로 변한다고 보고 있다. 현재까지도 전통적인 점진적인 변화관점과 새로운 단속평형관점 중 조직변화가 어느 쪽에 더 합당한가에 대한 많은 논란이 있다.

Gersick(1988), Tushman & Romanelli(1994) 등은 조직변화가 불연속적이고 급진적인 단속평형의 형태를 띤다고 실증하며 주장하고 있다. 반면, Collins & Hill (1998), Brown & Eisenhardt(1997)등은 환경의 급속한 변화 등에 적응하기 위하여 조직들은 끊임없이 점진적이고 안정적으로 변화하고 있다고 주장하고 있다.

조직의 변화뿐 아니라 국가 및 기업의 노사관계 시스템이 어떻게 변화하는 가에 대한 연구들도 앞에서처럼 점진적인 변화관점과 단속평형관점으로 나뉘어져 연구되고 있다. Kochan, Katz, & Mckersie(1995), Katz(1993), Locke, Kochan, & Piore (1995), Kuruvilla(1996) 등은 각국의 노사관계시스템이 여러 면에서 급격한 변혁을 겪었다고 주장하였으나, 반면 Golden, Wallerstein, & Lange(1997), Crouch(1993), Hyman(1994)등은 여러 면으로 보았을 때, 각 국의 노사관계시스템은 안정적이라는 주장을 펴고 있다.

(1) 점진적 패러다임 노사관계 시스템

진화이론을 구성하는 중요한 원리는 Darwin의 '구조적 연속체의 기능적인 변화 원리' (principle of functional change in structural continuity)이다. 이 이론은 하나의

구조물이 어떤 기능에서 다른 기능으로 점진적으로 전환된다고 하는데 이러한 기능적 이동(functional shift)은 예를 들어 조류가 파충류에서 진화했음에도 불구하고 왜 날개를 갖게 되었는지-파충류의 껍질과 유사한 체온조절 기능을 하는 기관으로부터 날개가 진화-이유에 대해 설명해 왔다.

노사관계에 이 원리를 적용해보면, 제도에 있어 근본적인 기능의 변화는 점진적으로 일어난다. 싱가포르의 경우 NWC(National Wages Council)의 초기 기능(경제/산업 전반 임금 상승의 동일 패턴 유지)이 최근에 많이 쇠퇴하고 일반 기업 부문에선 임금의 격차가 두드러지고 있는데 이는 갑작스런 변화가 아니라 싱가포르의 노사관계시스템의 적응적이고 진화적인 양상을 보여주는 일례라는 것이다. 진화론의 두 번째 함의는 진화에 중요한 영향을 미치는, 일련의 예상치 못했던 역사적 사건이나 기간이 있다는 것이다. 이러한 우발사건들은 복잡한 시스템의 통합성을 해치는 방향으로 미세한 변화를 일으키고, 그 시스템이 전혀 새로운 길로 들어서도록 만든다. 그 결과는 구 시스템에 있어선 급격한 변화로서 보여질 수 있지만, 과거에 이루어진 작은 선택들이 역사적인 연결고리를 가지면서 변화가 이루어졌다는 점에서 혁명적이거나 불연속적인 변화에 의한 것이 아닌 점진적 진화에 의한 것이라 파악할 수 있는 것이다.

(2) 단속평형적 패러다임 노사관계시스템

단속평형이론은 생물학뿐만 아니라 역사학, 과학사의 연구, 기술 /산업구조 /조직의 변혁, 그룹 발전 등 다양한 영역에 사용되어 왔다. 또한 여러 학자들에 의해 다양한 국가들의 노사관계시스템에 관한 연구에도 적용되어 왔는데, 이들의 주장에 따르면 최근의 노사관계시스템의 변화는 현존하는 구조의 점진적인 적응이 아니라는 것이다. 단속평형이론의 적용은 '불연속적인/단속적인'(discontinuous) 노사관계의 변혁(transformation)에 대한 정의를 명확히 하도록 도와주며 이 역시 일반적인 개념인 transformation(그것이 점진적인 것이건 불연속적인 것이건 간에)을 평가하는 틀(framework)로서 사용될 수 있음을 보여준다.

Gersick(1991)은 단속평형 이론을 '오랜 기간동안에 안정적인 구조(infrastructure)가 점진적인 적응만을 허용하며 아주 짧은 시간에만 혁명적인 대변동이 있다'고 묘사하였으며 이론을 구성하는 세 가지 주요소로서 심층구조(deep structure), 평형 기간(equilibrium periods), 격변기(revolutionary periods)를 제시하였다. 여기서 심층

구조란 '근본적이고 상호의존적인 선택들, 시스템의 단위들이 조직화되어 만들어낸 기본 형태, 그 형태와 시스템의 자원들이 환경과 상호작용 하는 것을 유지시켜주는 활동들의 총체적인 연결망/집합체'라고 정의된다. 일단 새로이 출현한 시스템의 심층구조가 확립된다면 그것은 안정기를 거치게 되는데, 여기서 노사관계시스템의 변화가 '변혁적'(transformatory)인 것인지를 판단하는 기준은 '심층구조'가 근본적으로 변화하는 정도에 따라 결정될 것이다.

(3) 단속평형적 패러다임의 사례

위에서 언급한 바 있듯이, 단속평형이론의 적용을 주장하는 연구자들은 노사관계시스템은 어떤 특정한 시점에 도달하고 난 이후엔 장기간 동안 그 변화에 대한 주요한 수정 없이 그 상태를 계속해 나간다고 한다. 노사관계시스템은 역동적이고 꾸준히 진화하며 변화함에도 불구하고 역사적으로 어떤 절박한 위기나 변동의 시점에서는 급격한 변화를 겪게되는데 이 때는 심층구조가 전환되며 노사관계 정책이나 관행에 있어서도 꽤 많은 실험들이 있게 된다. 그러한 중요 시점 사이엔 시스템은 상대적으로 적은 변화(혹은 진화)만 하게 되며 여기서 주요한 역사적 시기(key historical juncture)는 단속적/불연속적 변혁(transformation)을 의미한다.

이러한 단속평형적 패러다임에 입각한 각국 노사관계의 사례들을 Erickson & Kuruvilla (1998)가 제시한 내용을 중심으로 고찰하면 다음과 같다.

가) 스웨덴

1938년 이후 '스웨덴식 모델'(중앙집권화된 임금 교섭 시스템이 적정수준의 임금 상승과 낮은 파업률을 가져오며 정부는 팽창재정정책과 적극적인 노동시장 정책으로 이를 보조, 노조는 이 시스템이 노동자 전반에 걸친 임금격차를 감소시킴으로써 사회연대적인 임금 정책을 수행할 수 있도록 이용)에서부터 꾸준히 진화해온 스웨덴의 노사관계시스템은 각각의 산업들이 다양한 경제환경 속에 직면함에 따라 근본적인 변혁을 맞게 되었다. 86년 88년의 교섭구조는 교섭의 집중화가 완화되고 실질적인 기업단위의 교섭이 증가했으며 임금외적인 이슈들에 관한 이익분배(profit sharing), 연동급 등을 강조하면서 보다 시장과 연계된 방향으로 나아가기 시작하였다. 90년대 스웨덴의 교섭구조는 거대한 실험들이 행해진 것으로 특징지어질 수 있는데, 어떤 경우는 좀더 심화된 임금격차를 시

도하려했던 반면 또 어떤 경우는 새로운 단체교섭규범을 만들어보려는 노력들도 시도되었다.

이는 단속평형이론의 관점에서 보면 종형성(분화)과 다양성이 증가한 것인데, 각각의 단계에 있어서의 교섭은 질적으로 그 이전의 것과 다른 것이며 시간이 지나면서 일반적으로 다양성의 경향은 증가했다.

나) 뉴질랜드

80년대 이전까진 유니온샵 조항에 근거한 강력한 노조 조직률과 강제 조정제도, 중앙집권 교섭구조로 특징 지울 수 있는 안정된 노사관계시스템을 유지했으나 국제경쟁이 심화되면서 기간 산업인 농업과 제조업의 수출이 어려워지는 경제위기를 겪고 정부에서 급격한 '탈규제'정책을 씀에 따라 노사관계의 제도들도 근본적인 개혁을 맞게 되었다. 산업수준 혹은 개별 기업 수준에서의 교섭이 장려되고, 강제적인 노조가입 조항이 없어지면 강제조정제도를 사적 조정과 중재로 대체하는 등 노사관계시스템은 단속적인 변혁을 겪었다.

다) 남아프리카

아파르트헤이트(인종분리정책)가 철폐되기 전 까진 백인 근로자들에게만 단체교섭권이 부여되었으나 94년 만델라 집권이후 대대적인 노사관계 개혁 일어났다. 각기 다른 산업에서의 교섭위원회 설치, 단체교섭권의 확대, 빠른 조정을 위한 분쟁해결기구 마련 등 개혁적인 법제화를 시도했는데, 이렇게 새로이 설립된 시스템은 남아프리카의 발전을 선도할 사회적, 경제적 계약을 만들어 가는 4주체(정부, 근로자, 고용주, 지역사회)의 계약적 협력주의(bargained corporatism)를 반영하는 것이다.

이 세 나라들이 단속적인/ 불연속적인 변혁을 이뤘다는 데엔 거의 이견이 없지만, 미국의 '뉴딜 노동정책(New Deal Labor Policy)'의 전개에 대해선 논쟁이 분분하다.

라) 미국

30, 40년대는 미국노사관계시스템의 기본 가정들이 급격하고 단속적인 변화를 맞게된 격변기(revolutionary period)라고 할 수 있다. 대공황은 미국의 자유방임주의에 기초한 자본주의의 생명력에 대한 강한 의문을 제시하게 만들었으며 노사관계시스템 역시

'Wagner act'와 같은 법률이 제정되면서 심층구조의 강력한 변화를 맞는다. 노동자들의 미약한 파워와 최소한의 공식적인 노동권 보장에 기초하던 노사관계는 조합활동을 규율하는 공식적/ 비공식적 제도와 노동조합이 설립된 작업장에서의 다양한 우발적 요소들을 명문화하는 고규제시스템(highly regulated system)으로 이행하게 되었다. 이러한 이슈들이 30~40년대를 거쳐 일단 정착된 이후에는 약간의 수정이 있긴 했지만, 주어진 사회경제적 환경 속에서 어떤 위협도 받지 않았으며, 'New Deal Industrial Relations System'(뉴딜노사관계시스템-노동조합의 기본적 정당성을 법률적, 사회적으로 인정)을 기반으로 한 심층구조가 안정성을 보이는 시기(equilibrium period)로 진입하게 되었다.

그러나 세계화로 인한 경쟁이 강화되면서 이러한 뉴딜시스템의 운영이 더 이상 적합하지 않게 되었으며 심하게 훼손되어, 또다시 시스템의 생명력에 대한 의문이 제기되었다. 최근의 논쟁은 미국의 노사관계시스템이 또 다시 변혁의 시기(period of transformatory change)를 맞고 있느냐에 맞춰져 있다. 많은 학자들은 대단위 실험이나 분화의 예로서 팀제에 기초한 생산이나 품질분임조, 근로자 참여, 노사간의 협력 등 최근 일련의 작업관행들을 제시하면서 노사관계시스템이 근본적이고 또 단속적인 변혁을 겪고 있다고 주장한다. 그러나 여기서 중요한 의문은 80년대와 90년대의 노동정책이나 작업장에서의 노사관행의 변화가 30, 40년대의 변혁(transformation)과 견줄만한 시스템 심층구조의 변화양상을 보이는 것인가 이다.

Ⅲ. 韓國勞使關係의 變遷과 激變期

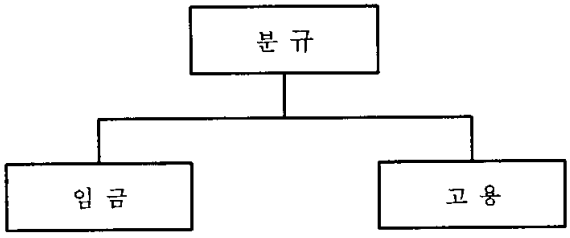
1. 變遷過程과 爭點分析

한국의 공업화는 1960년부터 본격적으로 시작되었다. 제 1차 경제개발 5개년 계획에서부터 제 6차 경제개발계획에 이르기까지 한국경제는 세계가 놀랄만한 고도성장을 지속해왔다. 연평균 경제성장률은 8%이상이었고, 1인당 국민소득은 1963년 $100 정도였던 것이 1996년에는 급기야 $10,000을 넘어서게 되었다. 다시 말해 지난 30년간 우리나라는 경이적인 경제성장과 더불어 100배에 이르는 소득의 증가를 이루어냈던 것이다. 그리고 이러한 발전의 이면에 값싼 양질의 노동력과 기업가정신으로 무장된 경영자의 노

력이 있었음을 많은 이들은 동의하고 있다. 하지만 이러한 급성장은 한편으로는 빈부의 극심한 격차로 이어져 노사갈등, 나아가 사회 갈등의 주요 원인으로 작용하기도 하였다.

이러한 경제발전의 원동력이자 잠재적인 위험요소로 인식될 수 있는 한국노사관계에 대하여 우리는 그 변천과정과 쟁점을 단속평형이론에 입각하여 고찰하고자 한다[최종태, 1998, 1999]. 즉 단계적 균형성장이론에서 설정하고 있는 변혁의 계기가 되는 심층적 구조의 재편성을 가져오는 소위 혁명적인 변화기는 언제이며, 그에 따른 기본 전제와 형상이 어떻게 변화하게 되는가를 우리는 살펴볼 필요가 있는 것이다. 따라서 본 연구에서는 이러한 혁신적 변화기를 찾아내기 위하여 노사관계 이슈의 기본이 되는 [분규-임금-고용]의 변화 분석을 통해 이를 파악하고자 한다.

〈그림 4〉 노사관계 변화의 주요 이슈



① 분규분석

지난 25년여간 발생한 노사분규건수를 평균치 중심으로 보았을 때, 급격한 분규의 발생년도로 1987년, 1988년, 1989년의 3개 연도를 찾아낼 수 있다.

② 임금분석

지난 20여 년간의 임금상승률을 실질임금의 인상을 평균값 중심으로 보았을 때, 1988년과 1989년에 급격한 임금상승이 있었음을 알 수가 있다.

③ 고용분석

지난 25년간의 실업률을 평균값을 중심으로 보았을 때, 1997년 말부터 실업률이 급격하게 증가하고 있음을 볼 수 있다.

2. 變遷의 激變期

우리는 앞에서 언급한 노사관계 변천에 결정적인 영향을 주는 3대 이슈, 즉 '분규', '임금', '고용'에 대한 변수를 우리 나라 산업화가 본격적으로 진행된 1965년부터 현재까지 관리도 분석기법에 입각하여 시뮬레이션을 하였다. 그 결과 1970년대 말, 1980년대 말, 그리고 1990년대 말, 우연히도 10년 간격으로 주기적으로 한국노사관계의 격변기가 야기되었음을 발견할 수 있었다.

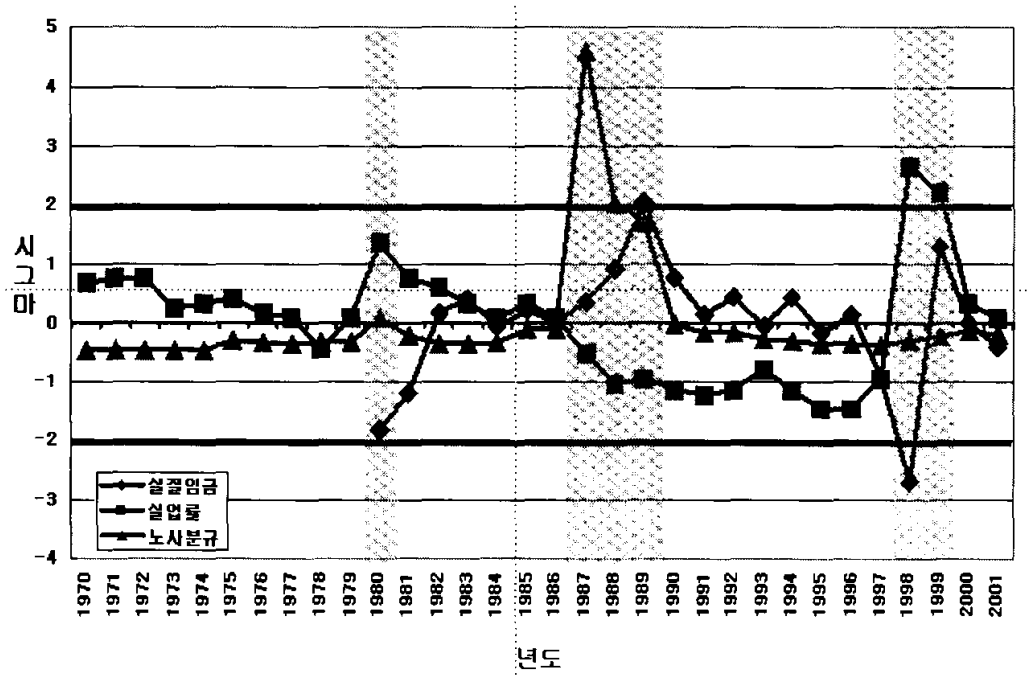
환언하면 1960년대 이후,

첫 번째 격변기는 1970년대 말로서 정치적으로는 12.12사태에 의한 신군부의 집권, 경제적으로는 제2차 오일쇼크 때였다.

두 번째 격변기는 1980년대 말로서 정치적으로는 6.29선언, 경제적으로는 주택 200만 호 건설 때였다.

세 번째 격변기는 1990년대 말로서 정치적으로는 여야의 정권교체, 경제적으로는

〈그림 5〉 한국 노사관계의 변혁시기 분석



IMF의 구제금융지원 때였다. 금융시장의 위기와 더불어 IMF의 요구사항 준수는 노동시장의 위기로 불이 번지기 시작하였던 것이다. 즉 우려했던 부도대란의 현실화와 기업구조조정에 따른 대량해고사태로 사회전반에 걸쳐 실업문제가 심각하게 대두되었고, 이는 급격한 실업 증가와 임금하락의 결과를 가져왔다.

이상의 3대 격변기 중에서도 80년대 후반과 90년대 후반의 격변기가 70년대 후반에 비하여 훨씬 더 변화의 폭이 큰 것으로 나타났으며, 그 중에서도 80년대 후반은 오늘에 이르기까지 유래 없었던 격변기로도 볼 수 있다.

역사적으로 보면 1945년 해방직후 정부수립까지의 3년 동안은 좌우익간의 정치적인 대결의 소용돌이 속에서 노사간의 대립충돌이 심각했었다. 그러나 한국전쟁 이후 좌익세력이 쇠퇴, 시급했던 전쟁잔재의 복구, 노조에 대한 정치적인 압력의 증대 및 정치와 노동조합의 밀착 등으로 노사간의 대립은 비교적 완화되었다. 그 후에도 개발도상국에서 자본의 축적이 우선 과제이었으므로 노동조건의 실질적 향상을 뒤로 미루어야 했다. 그리고 1960년대 이후로는 경제개발이라는 전제하에 정부가 노사협력을 강력하게 주도한 재정비작업을 하였고, 1970년대에 들어오면서 비상사태선포 및 유신체제에 따른 국가안보우선주의와 국제경쟁에서 선진산업국가들과 대결하기 위한 기업별 생산적 노사관계체제의 확립 방안에 대한 모색이 있었다. 뿐만 아니라, 1980년 12월 30일 국가보위입법회의에서 근로기준법, 노동조합법, 노동쟁의 조정법을 개정하고 노사협의회법을 새로 제정하여 협조적 노사관계의 정착화를 시도하게 되었는데, 이 때의 주요 내용은 근로자의 권익과 지위를 향상시켜 민주복지사회를 건설하고, 사회정의를 구현하며, 국민적 단합의 핵심이 되는 노사간의 공존공영을 꾀하는 것을 기본배경으로 하였다[최종태, 1996].

그러나 위와 같은 과정상에서 사실 그 동안의 우리나라 노사관계는 장기간에 걸친 군사정권의 주도하에 경제발전 제일주의와 안보제일주의의 켓치프레이즈 하에 노조의 욕구를 억제하여왔다고 볼 수 있고, 또한 기업은 개별 노동의 노무인사관리에만 치중하였으며 집단노사관계의 관리는 국가와 정부가 맡아서 수행하는 격이었다고 평가해 볼 수 있다.

그 동안 노동세력은 1960년대 이후 양적으로나 질적으로 성장하였으나, 노조간부들이 봉급을 사용자로부터 받는 것을 비롯해서, 노조의 빈약한 재정상태와 조직은 협력과 대결의 당사자로서는 미약하기 짝이 없었다. 이러한 노동의 불만이 요컨대 80년대 후반 급격한 노사분규와 임금상승으로 이어졌다고 볼 수 있는데, 이러한 측면에서 이 시기가 우리 노사관계 변천의 주요한 격변기라고 할 수 있다.

이상과 같이 1980년대 후반은 그 어느 때보다도 심각한 격변기였음에도 불구하고 이에 대한 국가적인 노사관계 정책은 임기응변적이었고, 국가경쟁의 핵심전략으로서 노사관계에 대한 근본적인 투자와 노력이 없었다. 따라서 노사관계 측면에서 볼 때, 우리의 국가 경쟁력은 이때서부터 쇠퇴, 하향 곡선을 그리기 시작하였다고 볼 수도 있다. 이에 우리는 다음 3가지 점을 결코 간과해서는 안되겠다.

첫째, 90년대 말 IMF구제금융 요청과 함께 우리가 당면한 경제적 위기는 단순한 단기적인 외환위기나, 외부 힘의 작용에서 야기된 것이 아니라, 그 동안의 격변기를 효율적으로 대응하지 못한 우리 국민경제 시스템상의 취약과 내생적인 위기의 결과라는 점을 인식하여야하겠다.

둘째, 우리가 당면하고 있는 경제적 위기는 단속평형이론에 비추어볼 때, 새로운 격변기로 볼 수 있고, 따라서 국가 전체의 효율적인 대응을 통하여 위기에서 호기로, 逆境에서 順境으로, 걸림돌에서 디딤돌로 전환시킬 수 있도록 전략을 다해야 한다. 그리고 여기에는 무엇보다도 노사정 당사자는 물론 국민들이 올바른 노사관계 전략을 선택할 수 있는 힘, 즉 노사관계에 대한 국민정치력을 키워야하겠다.

셋째, 이러한 격변기에 있어서 경영자의 역할은 매우 중요하다. 평형기에 점진적인 변화를 주도하던 경영자는 격변기에는 본질적인 변화를 유발하는 활동을 수행하게 된다. 따라서 지금의 격변기를 맞이하여 그 어느 때 보다도 기업의 노사관계와 인사노무관리를 경쟁력의 핵심전략으로 삼고 이에 대한 새로운 패러다임과 정책을 적극 구사하여 가치창출의 계기로 삼아야 한다. 그러기 위해서는 무엇보다도 노동과 자본에 대한 경영의 투명성과 유연성을 최대한 신장시킬 수 있는 전략 지향적이며, 고객 지향적인 가치창출센터로의 인적 자원 관리의 실현을 위한 투자와 노력이 있어야 한다. 동시에 노조는 격변기에 즈음하여 생산성 향상과 경쟁력 강화를 위한 생산적 노사관계와 공동체적 노사관계 이념과 행동을 그 어느 때보다 더 적극 실현하도록 최선의 노력을 다하여야 하겠다.

Ⅳ. 結 論

노사관계를 보는 시각이 많이 달라졌다. 노사간의 상호투쟁적인 이데올로기 지향의 관점에서, 상황적인 시스템지향의 관점으로 변하고 있는 것이다. 실제로 Weber, Parsons,

그리고 Dunlop에 이르기까지 기존에 제시된 시스템적 접근방식의 사회이론들은 노사관계 이론과 실제에 있어 절대적인 공헌을 하였다.

이렇듯 노사관계를 하나의 시스템으로 보는 시각, 그것도 생명을 지닌 시스템(living system)으로 보는 시각은 노사관계의 전개에 하나의 새로운 장을 열어 주었다고 할 수 있다. 사실 생명시스템의 근원과 생존에 대한 이론적 바탕은 학문적으로는 두말할 나위도 없이 생물학에서 찾아 볼 수 있다. Darwin의 진화론 이래 생물학은 자연 상태의 변화에 대해서 이루 헤아릴 수 없는 업적들을 쌓아 왔다. 그리고 이러한 생물학적 진화이론은 자연과학에서 뿐만 아니라 사회과학에도 지대한 영향을 주었다.

앞에서 언급한 바 있듯이 실로 모든 생물시스템은 생존하기 위해서 내생적인 힘에 의한 끊임없이 변화(change)를 추구해야 한다. 그리고 이 변화의 원인제공은 환경에 있다. 즉 환경변화가 기존 생물종의 생존에 위협이 되고 결과적으로는 변화된 환경에 적응되는 변이체가 출현하는 것이다. 그런데 생물시스템의 변화와 형태는, 첫째 유전적 형질의 변화가 없는 형태만의 변화, 둘째 유전자 빈도의 변화나 존재정보의 분산 등 자연선택에 따른 변화, 셋째 유전형질의 변화를 나타내는 돌연변이(mutation), 넷째 새로운 종의 출현인 종분화(speciation)를 들 수 있다. 여기에 Darwin을 비롯한 종래 진화론자들은 앞의 세 가지 형태의 변화에 대해서만 관심을 집중하였고, 변화의 넷째 형태인 극적인 종분화(speciation)라는 변화는 간과하였다.

이에 대하여 고생물학자들의 연구는 적응방산(adaptive radiation)[4] 이라고 알려진 급격하고 극적인 변화에 의해 장기간의 정체기 또는 완만한 변화의 기간이 중단되곤 했다는 종분화(speciation)의 극적인 변화를 중시하는 단속적 진화론을 제시하였다. 전통적인 진화이론은 세 가지 구성요소인 〔변이-선택-유지〕의 반복에 의한 누적에 입각하여 소위 변혁적이라고 불리는 질적 변화 또는 새로운 종의 출현은 단순히 점진적 변화의 결과일 뿐이며 이러한 점진적 변화는 이것이 빠르게 발생했을 때, 변혁적으로 보일 수 있다고 주장한다. 이에 반해서 단속평형론자들은 진화를 연속이 아닌 단속으로 보고 새로운 종이 출현하는 대부분의 진화는 자주 발생하지 않는 단속적 사건들이고 일단 종이 안

4) 생물의 한 분류군(分類群)이 환경에 적응해 나가는 과정에서 식성이나 생활방식에 따라 형태적·기능적으로 다양하게 분화하는 현상. 일반적으로 어떤 생물이 새롭게 유리한 적응수단을 얻어, 그때까지 여러 가지 환경에서 번영하고 있던 분류군들을 광범위하게 밀어내는 경우나, 환경의 변화로 말미암아 어떤 분류군들이 대량으로 절멸됨으로써 공백상태로 된 여러 가지 생태적 지위에 새로운 분류군들이 빠르게 형태변화를 하면서 적응하는 경우에 적응방산 현상이 일어나기 쉽다.

정상태에 접어들면 변화는 좀처럼 일어나지 않는다고 보았던 것이다. 이러한 생물학에서 정지(stasis)와 갑작스러운 변화(abrupt change)를 설명하기 위해 등장한 것이 단속평형 이론(punctuated equilibrium theory)이다. 이 이론은 비록 어떻게 신종이 출현하는가 그 자체에 대해서는 명확하게 설명하고 있지 못하다는 비판과 장시간의 논쟁이 있어 왔지만, 실질적으로 경제학, 사회학, 경영학 등 사회과학의 이론과 실제에 많은 영향을 미쳤다.

지금까지 논의한 바와 같이 본고에서는 노사관계시스템의 변천과정을 이러한 단속평형 이론의 관점에서 조명하였다. 사실 오늘날 노사관계시스템을 하나의 생명시스템으로 보고 이를 둘러싼 환경의 변화와 더불어 그의 구조와 기능들이 변화되어 간다는 시각에는 많은 이들이 동의하고 있지만, 이 변화의 속도와 형태가 어떻게 이루어지는 가에 대해서는 관점의 차이가 존재한다. 즉 하나의 관점은 이런 변화가 점증적이며 연속적으로 일어난다는 것이고, 다른 하나의 관점은 변화가 급진적이며, 불연속적으로 일어난다는 것이다. 그리고 전통적으로는 전자의 시각으로 변화를 바라봤다. 그러나 근래에 들어서면서 변화가 반드시 연속적인 것은 아니며, 단속적이고 급격한 변혁이 이루어지기도 한다는 연구들이 제기되었는데, 이런 연구들의 대표적인 관점이 바로 단속평형관점(punctuated equilibrium perspective)이다.

앞에서 논의한 바와 같이 많은 연구자들이 노사관계시스템의 변혁을 연구하며 많은 실증적 증거를 제시하고 있다. 그러나 이 주제는 아직도 논란이 계속되고 있는 영역이라고 할 수 있다. 변혁이 이루어지고 있다는 견해와는 달리 노사관계시스템에 있어서 '근본적인 변화'는 이루어지고 있지 않다는 견해도 만만치 않은 것이 사실이다.

하지만 지난 반세기동안 미국, 영국, 독일, 호주, 뉴질랜드, 스웨덴을 비롯한 경쟁력 있는 선진산업국들의 노사관계는 환경변화와 더불어 급격하게 변화하였고, 그 과정은 점진적이 아닌 혁신적인 모습을 단체교섭과 경영참가 측면 이외에 여러 면에서 찾아볼 수 있다.

지난 20년간의 한국경제는 급격한 변화의 시기를 두 차례 경험하였다. 첫 번째는, 80년대 후반 '87년 민주화 운동'의 승리 과정에서 나타난 노동조합들의 영향력 확대시기, 두 번째는 90년대 후반 IMF 구제금융을 받은 시기이다. 이런 두 차례의 시기동안 한국경제의 하부구조는 많은 변화를 경험하였고, 특히, 기업경영의 중요한 요소이며 국가경제에도 큰 영향을 미치는 노사관계도 격변기를 겪어왔다.

그러나 그러한 격변기 속에서 우리의 노사관계시스템은 구조적으로 바람직한 변혁을 기하지 못하였다는데 많은 문제점이 있다. 시스템이 성장발전하기 위해서는 격변기를 맞이하여, 심층적인 구조의 변화가 올 수 있는 급격한 변화와 이를 지탱해줄 수 있는 유지책에 대해 적극적인 투자와 노력이 뒤따라야 함에도 불구하고 우리의 노사관계는 아직 구태의연한 모습을 그대로 지니고 있는 것이다. 결국 격변기를 맞이하여 바람직한 모습으로 심층적 구조의 변신을 못하게 되면, 그 시스템은 붕괴현상을 면치 못하게 되고 이는 곧 심각한 국가경쟁력의 위기를 자아내는 도화선이 되고 마는 것이다.

앞에서도 언급한 바 있듯이, 우리가 당면하였던 1997년의 IMF 구제금융의 외환위기는 외부 강대국의 힘의 작용에서 야기된 것이 아니라, 그 동안 우리의 경쟁력의 원동력인 노동 및 노사관계의 80년대말 격변기를 효율적으로 대응하지 못한 데서 기인한 결과라고 볼 수 있다. 이러한 점에서 90년대 말의 격변기를 맞이하여 우리의 노사관계가 심층적 구조에 의한 변화없이 타율적인 미봉책으로만 이어진다면, 우리는 또 제2, 제3의 IMF 위기를 당하게 될 것이고, 이 때는 아르헨티나와 같이 주기적 국가부도사태를 면치 못하게 될 것이다.

일반적으로 인프라스트럭처(infrastructure)라는 용어는 사회적 생산기반, 즉 경제활동의 기반을 형성하는 기초적인 시설을 말하는데, 이에는 전기, 도로, 철도, 항만, 공항, 하천, 농업기반과 같이 경제활동에 밀접한 사회자본이 포함된다. 그러나 경제활동의 기반형성으로서의 인프라스트럭처도 중요하지만, 그에 못지 않게 노사관계를 비롯한 정치, 질서, 문화, 교육 등 사회활동에 밀접한 사회적 기반형성을 위한 사회자본으로서의 인프라스트럭처의 가치형성도 대단히 중요하다. 이를 우리는 사회적 인프라스트럭처라고 한다.

실로 한 나라의 성장·발전은 반드시 경제적 성장 발전과 사회적 성장발전이 균형 있게 이루어져야 하고, 또한 이를 추진시킬 수 있는 사회적 인프라스트럭처(social infrastructure)가 각각 충실히 구축되어 있을 때, 비로소 지속적으로 성장·발전할 수 있다. 이것이 부실하고 불균형하게 되어 있거나, 또 상호간의 갈등과 마찰이 생기게 되면 선진산업국 문턱에서 주저앉게 되고 말 것이라는 것을 역사는 잘 말해주고 있다.

이러한 점에서 IMF 구제금융을 초래한 1990년대말 우리나라 경제위기를 단순한 외환위기나 금융위기 또는 단순한 그 파생물로 보아서는 안 된다. 이는 또한 외부 환경요인에 의한 외생적인 작용 때문에 발생한 위기도 아니다. 현 시기에도 위기는 계속되고 있

으며 그 위기는 우리 자신의 내부의 내생적인 원인에 의한 총체적이며 시스템적인 위기로 보아야 한다.

오늘날 우리 나라의 경제위기는 단순한 외환위기, 금융위기가 아니다. 외부환경요인에 의한 외생적인 작용 때문에 발생한 위기도 아니다. 지금의 위기는 우리 자신의 내부요인에 의한 보다 총체적이며, 시스템적인 위기로 보아야 한다. 특히 이러한 위기를 초래케 한 가장 큰 원인 중의 하나가 바로 노사관계를 비롯한 사회적 인프라 구축의 부실 및 사회적 성장·발전의 결여와 불균형에 있다는 것을 인식하여야 한다.

실로 건전한 공동체적 노사관계는 국가발전을 위한 사회적 인프라 구축의 가장 중심 대상이 된다. 지금 우리가 당면하고 있는 경제·사회위기를 극복하고, 건전한 산업사회로 발전하기 위해서 사회적 인프라의 중심 축이 되는 바람직한 노사관계 시스템의 구축이 노사공존공영뿐만 아니라, 국가경쟁력과 발전의 원동력이 됨을 다시 한번 강조하는 바이다.

결국 이러한 사회적 인프라로서의 바람직한 노사관계 구축을 위해서는 단속평형이론이 함의하는 바와 같이 심층적 구조의 혁신적인 변화가 요구되고, 또한 이를 위해서 무엇보다도 노사관계를 바라보는 근본적인 패러다임의 전환이 필요하다. 즉 생산성 향상의 노력을 노동착취의 일환이라고 주장하던 전통적인 이데올로기 지향적인 노조의 태도나, 사용자는 주인으로 근로자는 종속인으로 규정한 주종관계의 전단적이고 가부장적인 사용자의 태도는 이제 더 이상 통하지 않는다. 다시 말해 이제 우리의 노사관계도 투쟁적 노사관계·종속적 노사관계가 아닌 기업의 위험부담과 가치창출에 함께 참여하는 사업동반자적인 공동체 노사관계로 한시바삐 패러다임이 정립되어야 하고, 이를 위한 구체적인 경영실천의 원리와 기법들을 마련해야 하는 것이다.

생각건대, 협력적 노사관계, 생산적 노사관계, 공동체적 노사관계는 바로 목표이자 결과이다. 이를 노사당사자의 내생적 힘에 의하여 구체적으로 실현시킬 수 있는 패러다임의 전환, 심층구조의 변혁, 그리고 이에 따르는 실천적인 정책들과 수단들을 확립하기 위한 지속적인 노력과 투자가 없으면 이는 구호에만 그치게 된다. 또한 사업동반자로서 노사관계를 구축하는 「열린경영-참여경영-성과경영-공정배분경영」이 자생적으로 실현될 수 있도록 기업차원에서 뿐만 아니라 국가차원에서도 경영관리에 대한 적극적인 투자와 노력 역시 절실히 요청된다.

참 고 문 헌

최종태 (1999), "단속평형이론에 비추어 본 한국노사관계의 변천과 쟁점," 「한국경영학회 하계 발표집」.

_____ (1998), "한국 노사관계의 변천과 쟁점," 「서울대-경도대 공동 국제학술회의 발표집」.

_____ (1996), 「전략적 노사관계론」(경문사).

_____ (1996), 「현대노사관계론」(경문사).

Abernathy, W., & Utterback, J. (1982). "Patterns of Industrial innovation," In M. Tushman & W. Moore (eds.), ***Readings in Management of Innovation***: (pp. 97-108.)(Boston, Ma: Pitman).

Arrow, H. (1997), "Stability, Distability, and Instability in Small Group Influence Patterns," ***Journal of Personality and Social Psychology***, Vol. 72, pp. 75-85.

Boyer, R. (1990), ***The Regulation School: A Critical Introduction***(New York: Columbia University Press).

Brown, S. L., & Eisenhardt, K. M. (1997), "The Art of Continuous Change: Linking Complexity Theory and Time-paced Evolution in Relentlessly Shifting Organizations," ***Administrative Science Quarterly***, Vol. 42, pp. 1-34.

Burnham, W. D. (1999), "Constitutional Movement and Punctuated Equilibria," ***The Yale Law Journal***, Vol. 108, No. 8.

Erickson, C. L., & Kuruvilla, S. (1998), "Industrial Relations System Transformation," ***Industrial Labor Relations Review***, October.

Collins, L. K., & Hill, F. M. (1998), "Leveraging Organizational Transformation through Incremental and Radical Approaches to Change: Three Case Studies," ***Total Quality Management***, Vol. 9, pp. 30-34.

Crouch, C. (1993), "Industrial Relations and European State Transition," (Oxford University Press).

Duke, James T., (1976). ***Conflict and Power in Social Life***. Brigham Young University Press, 서울대학교사회학과연구실 역, 「葛藤과 權力」, 1979 (법문사), pp. 23-75.

Eldredge, N., & Gould, S. J. (1972), "Punctuated Equilibria: an Alternative to Phyletic Gradualism," In T. J. Schopf (ed.), ***Models in Paleobiology***, (New York: Cooper & Co).

Erickson, C. L., & Kuruvilla, S. (1998), "Industrial Relations System Transformation," ***Industrial and Labor Relations Review***, Vol. 2, No. 1, pp.3-21.

Gersick, C. J. E. (1988), "Time and Transition in Work Teams: Toward a New Model of Group Development," ***Academy of Management Journal***, Vol. 31, pp. 9-41.

Gersick, C. J. E. (1991), "Revolutionary Change Theories: A Multilevel Exploration of the Punctuated Equilibrium Paradigm," ***Academy of Management Review***, Vol. 16, No. 1, pp. 10-36.

Gold, B. A. (1999), "Punctuated Legitimacy: A Theory of Educational Change," (Teachers College Record, Winter).

Gowdy, J. M. (1990), "Economic Evolution and Selection: Old Controversies and New Approaches," ***International Journal of Social Economics***, Vol. 17, No. 12.

Hannan, M. T., & Freeman, J. (1989), ***Organizational Ecology*** (Cambridge, Mass.: Harvard University Press).

Hyman, R. (1994), "Industrial Relations in Western Europe: An Era of Ambiguity?" ***Industrial Relations***, Vol. 33, No. 1, pp. 1-24.

Jackson, J., & Cheetham, A. (1994), "On the Importance of Nothing Doing," ***Natural History***, July, pp. 56-59.

Jones, B. D., Baumgartner, F. R. & True, J. L. (1998), "Policy Punctuations: U.S. Budget Authority," ***The Journal of Politics***, Vol. 60, No. 1.

Kats, H. C. (1993), "The Decentralization of Collective Bargaining: A

Literature Review and Comparative Analysis," ***Industrial and Labor Relations Review***, Vol. 47, No. 1, October, pp. 3-22.

Kats, H. C., Kuruvilla, S., & Turner, L. (1993), "Trade Unions and Collective Bargaining," In A. V. Adams (ed.), ***Impediments to Competitive Labor Markets: An Overview of Policy and Research Issues***(Washington, D. C.: The World Bank).

Kochan, T. A., Katz, H. C., & McKersie, R. (1995), ***The Transformation of American Industrial Relations***(New York: Basic Books).

Kuhn, T. S. (1970), ***The Structure of Scientific Revolution*** (Chicago: University of Chicago Press).

Kuruvilla, S. (1996), "The Relationship between Economic Development Strategies and Industrial Relations: India, Malaysia, Singapore, and the Philippines," ***Industrial and Labor Relations Review***, Vol. 49, No. 4, pp. 635-657.

Lee, S., & Ghee-Soon. (1994), "Phases, Deadlines, and the Bargaining Process," ***Organizational Behavior and Human Decision Processes***, Vol. 58, No. 2.

Levinson, D. J. (1978), ***The Seasons of a Man's Life*** (New York: Knopf).

Levy, A., & Merry, U. (1986), ***Organizational Transformation: Approaches, Strategies, Theories*** (New York: Praeger).

Locke, R., Kochan, T., & Piore, M. (1995), "Conclusion: The Transformation of Industrial Relations? A Cross-National Review of the Evidence," In R. Locke, T. Kochan, & M. Piore (eds.), ***Employment Relations in a Changing World Economy***.(pp. 359-84) (Cambridge: MIT Press).

Mokyr, J. (1990), "Punctuated Equilibria and Technological Progress," ***Economic History of Technology***, Vol. 80, No. 2, pp. 350-354.

Prigogine, I. & Stengers, I. (1984), ***Order out of Chaos: Man's New Dialogue with Nature*** (New York: Bantam Books).

Romanelli, E., & Tushman, M. (1994), "Organizational Transformation as Punctuated Equilibrium: An Empirical Test," ***Academy of Management Journal***, Vol. 37, No. 5, pp. 1141-1166.

Seers, A. & Woodruff, S. (1997), "Temporal Pacing in Task Forces: Group Development or Deadline Pressure?" ***Journal of Management***, Vol. 23, No. 2.

Smith, K. K. (1982), "Philosophical Problems in Thinking about Organizational Change," In P. S. Goodman & Associates (eds.), ***Change in Organizations*** (San Francisco: Jossey-Bass).

Tushman, M., & Romanelli, E. (1985), "Organizational Evolution: A Metamorphosis Model of Convergence and Reorientation," In L. L. Cummings & B. M. Staw (Eds.), ***Research in Organization Behavior***.(pp. 171-222) Vol. 7 (Greenwich: JAI Press).

Tushman, M., & Romanelli, E. (1985), "Revolutionary Change Theories: A Multilevel Exploration of the Punctuated Equilibrium Paradigm," ***Academy of Management Review***, Vol. 16, pp. 10-36.

Wallerstein, M., Golden, M., & Lange, P. (1997), "Unions, Employer Associations, and Wage-setting Institutions in Northern and Central Europe, 1950-1992," ***Industrial and Labor Relations Review***, Vol. 50, No. 3, pp. 379-401.

Punctuated Equilibrium Theory and Industrial Relations Transformation

Jong-Tae Choi*

ABSTRACT

The purpose of this paper is to apply the punctuated equilibrium theory to Korean industrial relations system transformation and explore its implications.

In evolutionary theory, there are two types of evolution process; gradual and revolutionary. The gradual process was suggested by Darwin who thought that evolution occurred through gradual differentiation and natural selection. And revolutionary process is believed to be a discontinuous and second-order change rather than a continuous and first-order change. The second type includes the punctuated equilibrium theory argued by Eldredge and Gould (1972).

Adapting their ideas, I have developed the moments and stages of transformation of industrial relations system change, which can be summarized as follows.

1. The moment of transformation is very rapid and punctuated occurring after long equilibrium periods, which are somewhat static, quantitative and cumulative, giving the title of the theory punctuated equilibrium.
2. The transformation consists of short, revolutionary periods and long,

* Professor of Personnel and Industrial Relations, College of Business Administration, Seoul National University

static equilibrium periods. In the first stage, the fundamental changes occur and in the second stage, the stability and legitimacy of transformation can be established, thus allowing the system to have sustainable transformations.

The implications of this paper are as follows.

1. The applicability of punctuated equilibrium theory to the transformation of industrial relations system is useful, despite the fact that we have used evolutionary theory from ecology. And I conclude that it is a very persuasive approach in understanding the transformation of Korean industrial relations system.

2. It is revealed that the periods of equilibrium are very important in the transformation process because the system can be stabilized and it can acquire the legitimacy in the process.

Actually during last three decades, Korean economy has experienced rapid growth with the average growth rate of 8%. And During same period, Korean industrial relations system has experienced two fundamental changes. The first one in 1987, the year in which government dictatorship ended, and the second one in 1997 when Korea suffered financial and economic crisis and accepted financial rescue from the IMF. During both of these years, the high occurrences of labor dispute and high rates of unemployment and wage increases occurred. With this paper's perspective we can see that these changes were very rapid, fundamental and punctuated.