

調整理論의 觀點에서 본 日本的 勞使關係의 特性

鄭 在 勳*

〈目 次〉

- | | |
|-----------------------------|------------------------|
| I. 問題의 提起 - 日本的 生産시스템의 先進性論 | IV. 日本的 勞使關係의 後進性과 先進性 |
| II. 調整理論學派와 포디즘論 | V. 結 - 調整理論의 限界와 示唆點 |
| III. 포디즘의 危機와 日本的 勞使關係 | |

I. 問題의 提起 - 日本的 生産시스템의 先進性論

주지하는 바와 같이 석유위기는 석유에너지 다소비형의 대량생산적 재생산구조를 붕괴시켰으며, 그것은 광공업생산의 감소, 실업률의 증가, 국가재정의 팽박과 함께 포드형대량생산시스템을 배경으로 한 노동소외현상(무단결근, 작업의 질적 저하, 불법파업 등)에 기인한 「효율성」의 저하, 시장의 협소화와 경쟁의 격화 등, 선진자본주의 제국의 축적구조에 매우 커다란 충격을 주었다. 이는 나아가 제2차 세계대전 후의 노사관계상 모순적 축적을 배경으로 한 사회정의의 문제(공해, 전쟁, 식민지주의 등에 대한 반대), 노동의 인간성(노동의 질, 노동시간, 노동조건 등의 개선)과 노동자의 권리의 향상을 요구하는 노동운동, 사회운동의 고양과 맞물려 일종의 체제적 위기감마저 노정하였다.

이러한 위기적 상황하에서 재생산구조의 재편을 위해 다음과 같은 몇가지의 과제가 제기되었다.

첫째는 시장의 창조였다. 그것은 종래의 표준화제품시장을 세분화하고 제품을 고부가가치화함으로써 소비자 니즈(needs)의 다양화·고도화를 꾀하는 시장의 질적창조 및 제품수출에 의한 국내시장으로부터 국제시장으로의 국제화, 즉 시장의 양적 창조를 의

* 인하대학교 경영학부 교수.

미하였다. 국제시장에의 진출을 위해서는 제품의 국제경쟁력의 강화가 필수적이었으며, 그것은 동시에 해당국가와의 경제마찰을 일으키는 원인이 되었다.

둘째로 이와 같은 시장창조에 대응가능한 생산기술기반의 재편성, 즉 재래형 생산시스템으로부터의 탈피가 주요한 과제가 되었으며, 거기에는 두가지의 의미가 담겨 있다. 그 하나는 「중후장대형」제품으로부터 「경박단소형」제품으로의 제품구성의 전환, 즉 脫石油·省에너지형인 동시에 고부가가치제품을 생산할 수 있는 시스템으로 전환이며, 다른 하나는 소품종대량생산형으로부터 다품종소량생산형으로의 제조시스템의 전환, 즉 세분화된 시장의 수요변동에 유연하게 대응가능한 동시에 지금 이상으로 생산성을 향상시키고 코스트 삭감을 실현시킬 수 있는 생산시스템으로 전환이다.

세째로 효율적 생산체제에 대한 「저해요인」으로 노동자 대책이었다. 그것은 적대적 노사관계로부터 협조적노사관계로 誘導·宥和政策의 전개 및 「인간의 노동화」에서 「노동의 인간화」, 즉 노동자의 노동의욕·만족을 노동과정의 내부에서 구하는 시스템의 개발이었다(坂本 清, 1992).

이와같은 절박한 과제에 직면하여 일본적 생산시스템은 이들 제과제를 효율적으로 해결해 냄으로써 그때까지 후진성·특수성이 강조되던 일본적 경영을 일기에 보편성·선진성의 수준으로 격상시켰다. 일본적 생산시스템에 대한 이러한 국제적 평가는,

① 「일본적 생산시스템」이 노동의 유연성과 ME기술의 유연성을 시스템적으로 통합함으로써 ME단계의 「효율화」, 「유연화」생산시스템을 달성하고 있다

② 지금까지 트레이드오프 관계에 있다고 알려진 다품종화·고품질화와 생산성향상·코스트삭감을 동시에 달성함으로써 그것이 일본제품의 압도적인 국제경쟁력의 원천이 되고 있다

③ 노사일체화와 생산과정의 관리화에 성공함으로써 그것이 「일본적 생산시스템」의 지주가 되고 있다

④ 생산시스템간의 경쟁에서 「일본적 생산시스템」의 우위성이 실증됨과 동시에 「일본적 생산시스템」의 제기법을 도입한 구미기업이 업적회복에 성공하고 있다는 등의 인식에 근거하고 있다(坂本 清, 1992).

이와 같은 인식에 근거하여 일본적 경영 내지 일본적 생산시스템의 보편성·선진성을 강조하는 국제적 논의로는 Piore & Sable의 「플렉시블한 전문화론」(flexible specialization), MIT그룹의 「日美産業生産性比較」등을 들 수 있으며, 이들은 일본의

관리기술이나 기법을 보다 폭넓은 사회적 문맥이나 생산체제적 시점에서 분석하여 일본 방식의 합리성과 선진성을 파악하고자 하고 있다(Piore & Sable, 1984; Dertouzos, Lester & Solow, 1989).

근년 프랑스의 네오맑스주의 경제학파인 「調整理論」(regulation theory) 학파에 의한 「포스트·포디즘」(Post Fordism)론도 이러한 경향의 하나라고 할 수 있겠다. 그들은 전후 변영의 기초를 이루었던 생산시스템, 즉 「포디즘」은 장가의 구조적 위기에 빠져들었다고 진단하고 도요타생산시스템으로 대표되는 일본의 생산시스템을 그 위기로부터 탈출하는 새로운 생산시스템 즉 포스트·포디즘의 대표적 전형의 하나라고 평가하고 있다. 특히 이들의 유니크한 점은 일본적 생산시스템을 단순히 기술이나 기법의 측면에서 파악하는 것이 아니라 오히려 이런 어프로치를 부정하고 노사의 대항관계를 기본으로 하여 일본적 생산시스템을 파악하고자 하는데 있다.

본고에서는 일본적 생산시스템의 先進性論, 즉 일본적 생산시스템을 기존의 포디즘의 한계를 극복할 수 있는 포스트·포디즘의 한 대안으로 평가하고 있는 조정이론 학파의 논거를 중심으로 일본적 노사관계를 평가함과 동시에 조정이론 학파의 한계를 지적하고 일본적 노사관계의 과제를 제시함으로써 일본적 노사관계가 우리에게 주는 시사점을 도출해 보고자 한다.

II. 調整理論學派와 포디즘論

1. 調整理論의 概要

조정이론 학파의 이론적 출발점은 자본주의적 생산양식에 대한 의문에서 출발하고 있다. 부단한 발전과 위기, 성장과 정체·공황을 반복하면서도 그 생산양식을 유지해온 자본주의, 모순에 가득찬 자본주의가 그 체제를 유지·발전시켜왔던 論理를 어떻게 파악해야 하는가? 어떻게 전후 [영광의 30년]의 경제성장이 가능했는가? 조정이론가들의 문제의식은 바로 여기에 있다.

그들은 Marx의 직관을 풍부히 하고 비판적으로 가공하여 이 과제에 도전하고 있다 (Boyer, 1989). 조정이론의 한 특징은 앞서 지적한 것처럼(山田銳夫, 1991) [포디즘]

이나 [테일러리즘] 등의 용어를 사용해 생산시스템, 특히 임노동관계·노사관계를 그 기초로 하여 현대 자본주의의 구조를 분석하고자 하는데 있다(山田銳夫, 1991; Coriat, 1987). 조정이론의 키워드는 「蓄積體制」 및 이 학파의 명칭의 유래가 된 「調整樣式」(mode de regulation)이다.

여기서 「축적체제」라는 것은, 어느 특정의 자본주의사회에서 그 사회의 모순이나 불균형을 흡수하면서 상당한 장기간에 걸쳐 자본축적을 규칙적으로 「보증」하고 수행할 수 있도록 해주는 방식의 총체를 말한다(Boyer, 1989). 그 방식은 노동편성양식과 노동자생활과정의 편성양식의 관계, 생산재 생산부분과 소비재 생산부분과의 관련, 생산성 상승의 정도 등에 따라 변화한다. 이것들이 균형 있게 실현되어 있으면, 그 특정의 축적체제는 자본축적을 계속할 수 있다. 그러나 그를 위해서는 諸個人, 諸集團, 諸階層·階級간의 모순이나 대립·항쟁을 흡수하여 축적체제의 전체적 원리에 적합하게 하도록 작용하는 질서나 규칙이 필요하다. 그 질서나 규칙의 총체를 「調整」이라 하고, 그 특정의 방식이 「調整樣式」이라고 하는 개념으로 표현된다. 즉 어떤 특정의 축적체제는 그것에 적합한 기능을 하는 특정의 조정양식에 의해 비로소 안정적이며 변함없는 재생산이 가능하게 된다. Lipietz에 의하면, 이 조정양식에는,

① 축적체제에 스스로를 적응시켜 가는 것 같은, 경영자나 노동자의 습관이나 순응성 등 제도화되지 않은 것

② 노동·사회입법(국가적 형태)이나 노동협약(사적 형태) 등의 제도화된 것 등이 있다고 한다(Lipietz, 1990(A)). 요컨대, 생산과 분배를 둘러싼 勞·資의 모순·대립을 조정하기 위한 규칙이나 제도가 유효하게 기능하지 않으면, 안정적인 자본축적은 바랄 수 없다는 것이다. 따라서 어떤 특정의 축적체제는 그것에 적합한 조정양식이 기능하는 한, 상대적으로 안정된 자본축적이 보장되지만, 조정양식이 부적합하거나, 종래의 축적체제로서는 더 이상 생산성의 향상을 바랄 수 없게 되며 위기에 빠지고, 쇠퇴하는 것으로 보고 있다.

2. 調整理論學派의 포디즘論

먼저 조정이론에서 말하는 포디즘을 보면 20세기의 자본주의, 그 중 제2차 세계대전 이후의 선진자본주의 국가의 「蓄積體制」를 의미하고 있다. 이 포드주의적 축적체제가

전후 영광의 30년을 쌓아올렸다고 보는 것이다. 포드라는 이름이 쓰여지고는 있지만 단순히 포드가 실천한 경영관리방식이나 경영이념 그 자체가 아닌, 사회총체로서의 독자적 체제를 가리키고 있는 것이다.

이를 좀 더 구체적으로 보면 주지하는 바와 같이 테일러의 「과학적 관리법」은 숙련의 해체를 통해 노동의 知的 側面과 肉體의 側面을 분리해(「계획」과 「실행」의 분리), 그것을 「과업관리」라고 하는 형태로 체계화하였고, 포드는 이 테일러원리의 기초 위에 전용 기계나 컨베이어벨트를 도입하여, 극히 높은 생산성을 갖는 대량생산방식을 실현하였다. 이 「테일러주의와 기계화와의 결합」을 단순화해 「포드주의적 노동편성」(ford system)이라 부른다(Lipietz, 1990(A)).

이 포드주의적 노동편성은 자동차뿐만 아니라 다른 산업에도 보급되었다. 그러나 대량생산체제는 대량소비가 없으면 불가능하다. 따라서 포드주의적 노동편성에 적합한 조정양식이 필요하다. 포드가 이 생산방식을 도입했을 즈음은, 일부를 빼고, 아직 대량소비체제가 사회적으로 정착해 있지 않았다. 대량소비 없는 대량생산은 공황을 불러 일으킨다(Boyer, 1989). 1929년 공황이 바로 이러한 경우이다. 이 「조정」은 공황으로부터의 탈출정책·뉴딜정책·에 의해 실현되었다. 즉, 노동 조합의 공인, 단체교섭제도, 노동협약, 생산성의 상승에 맞는 임금상승, 「복지국가」와 사회보장제도 등의 「고임금제도」의 정착이다. 이들을 포드주의적 조정양식 또는 「포드적 타협」이라 부른다.

이러한 타협을 통해 노동자와 노동조합은 테일러주의에 의한 통제를 수용하는 대신 합리화로부터 생기는 생산성 상승의 몫을 획득했던 것이다(Lipietz, 1990(A)). 이에 따라 생산성과 더불어 실질임금이 상승하여 소비를 끌어올리고 소비는 투자를 자극하기 때문에 결국 總需要를 환기시키고, 이렇게 해서 광대한 투자와 수요(생산)가 재차 생산성을 상승시켰다. 이렇게 함으로써 그 때까지는 볼 수 없었던 대량생산과 대량소비의 동시달성을 실현해 「영광의 30년」의 好循環이 성립할 수 있었다는 것이다(山田銳夫, 1991).

여기에서 포디즘이라는 것은 단순히 노동편성이나 생산양식을 말하는 것이 아닌, 테일러시스템과 기계화·합리화에 근거한 노동편성을 단체교섭 및 「복지국가」에 기초한 고임금체제의 실현으로 노동자와 노동조합에 수용시킨다고 하는, 임노동관계에 매개된 大量生産/大量消費의 사회경제체제로 이해된다. 즉, 테일러원리와 기계화에 따른 대량생산체제 및 단체교섭과 노동협약에 기초한 高賃金=大量消費體制를 내용으로 하는 축

적체제인 것이다.

위에서 본 것과 같이 조정이론의 독특함은 資本蓄積構造를 시장메카니즘으로부터가 아닌, 노동편성과 노사간의 「調整」의 구체적 내용에서 파악하고자 하는 점이다. 경제이론으로서의 평가는 어찌되었든 간에, 자본축적의 구체적 형태를 「조정양식」이라고 하는 형태로, 노동자, 국민의 통합·지배의 구조로부터 파악하려고 한다. 더구나 그것을 전체적 형태 일변도가 아닌, 노사의 대항적 전개과정으로 매개된 정치적·경제적 「타협」에 따른 통합·지배라고 하는 관점을 하나 더 제기하고 있는 것은 평가할 만하다. 「조정양식」을 특징의 노동편성으로의 노동자의 동원시스템으로 해석하면, 조정이론은 노동자의 동원시스템의 질적 변화에 착안한 논의라고 생각된다. 이렇게 함으로써 국민경제나 기업경영의 역사적 차이나 국가적 차이를 구체적으로 파악할 수 있을 것으로 생각된다.

Ⅲ. 포디즘의 危機와 日本的 勞使關係

1. 포디즘 이후의 諸調整類型

그런데 전후 「영광의 30년」은, 1960년대 말부터 70년대 초두 오일쇼크 이후, 장기에 걸쳐 위기에 봉착하였다. 조정이론학파는 이것을 포디즘의 구조적 위기라고 간주한다. 모든 조정이론가들의 주장이 통일된 것은 아니지만 적어도 이 점에 있어서만큼은 그 진단시각이 일치하고 있다(Boyer, 1989).

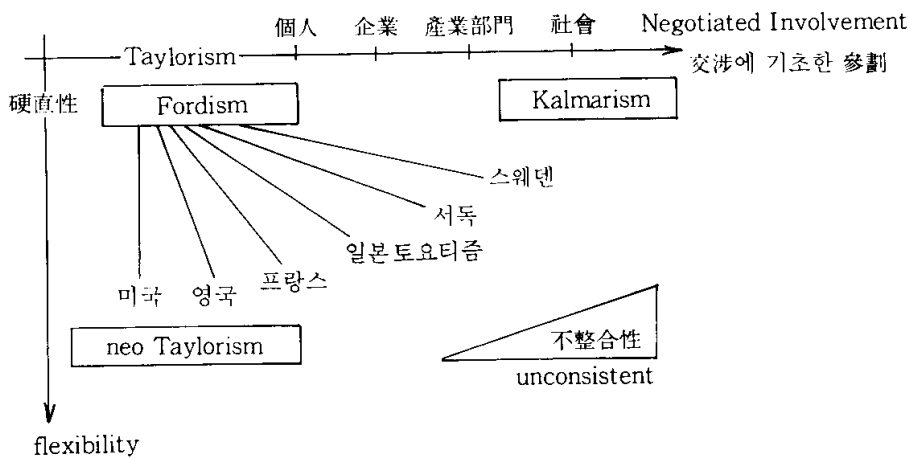
포디즘이 위기에 봉착한 원인은 論者에 따라 차이가 있겠으나, 「테일러적 원리 그 자체가 생산성 신장의 원천을 소진시켜 버렸다」고 보면서 「포드주의적 노동편성 모델의 내부에서」 그 원인을 구하고 있다(Lipietz, 1990(A)).

즉 포드형의 규격화된 소품종 대량생산·소비형 상품이 시장을 일순하자, 품질과 서비스면에서 다양성을 가진 상품의 생산이 요구되었지만, 「계획」과 「실행」의 분리를 핵으로 한 테일러=포드적 노동편성은 그것에 대응하지 못한 채, 마이너스 요인으로 전락되었다. 더우기 포드적 노동편성이 한층 더 진전함에 따라 비인간적 노동이 만연해 노동자의 저항이 증대되었다. 나아가 기업은 이런 생산성의 저하를 판매가격 인상으로 매

꾸려 했으나, 포드적 조정양식의 원리하에서는 이 물가상승은 임금상승을 초래하고 그것이 또 물가 상승에 되미치게 되어, 결국에는 대량생산과 대량소비의 호순환은 끊어지게 되었다는 것이다. 이리하여 조정이론 학파는 70년대 이후의 위기의 본질·근원을 「포드적 타협」(=조정양식)이 아니라 포드적 노동편성, 보다 명시적으로 말하면 테일러적 노동편성에 있다고 지적하고 있다. 따라서 문제의 초점은, 기존의 테일러적 노동편성에서 벗어나 생산성 상승에 기여할 수 있는 노동편성이란 어떤 것인가 하는 것으로 귀착하게 된다.

여기서 포디즘 이후의 대응방식으로서 몇 가지 유형을 생각할 수 있는 바, 그것을 분류한 것이 Lipietz에 의한 <그림 1>이다(1990(B)). 여기서는 포디즘을 ①테일러적 노동편성과, ②경직되고 엄격한 단체교섭·노동협약(=고임금체제)의 두가지 측면에서 포착하여, 포디즘의 위기로부터 탈출하고자 하는 방안들이 이들로 부터 얼마나 떨어져 있는가 하는 것에 의해 분류하고 있다.

<그림 1> 포디즘 이후의 賃勞動 關係



자료 : A. Lipietz, 포스트, 『포-데이즈ム』에 關する 謬見과 未解決의 論爭, 『窓』 第 4 號, 1990年 6月, P. 265.

이 그림에서 유의해야 할 점은 Y축의 「경직성 - 유연성(flexibility)」은, 일반적으로 이 단어가 사용될 때 의미하는 생산과 노동시스템의 특징을 나타내는 것이 아니라, 노사관계나 노동협약의 경직성과 유연성을 가르키고 있다는 점이다. 또한 X축의 「테일러주의 - 교섭에 기초한 참획」은 노동자의 노동과정에서의 단순한 참가가 아니라 「교섭에 근거한 계획에 참여(參劃)」으로 되어 있다는 점이다. 특히 후자에 있어서는, 형식적인 참여나 강제된 참가로는 테일러적 노동편성으로부터 벗어났다고 볼 수 없으며, 따라서 집단으로서의 노동자가 거부권을 가지면서 참가하는 것, 즉 소위 「경영권」의 제한이 아니면 안된다는 것이다. 때문에 유연성이 높은 노사관계와 고차의 사회적 「교섭에 근거한 참획」은 양립하지 않는(unconsistent) 것으로 본다.

이 그림에서 테일러주의의 반대 극에 있는 것은 각각 「신테일러주의」(neo Taylorism; Boyer는 neo Fordism이라 부르고 있다)와 「Kalmarism」이다. 전자는 「테일러」적 관리원리는 그대로 두면서(또는 보다 강화하면서), 포드적 타협이었던 고임금협약(사회보장)을 파기해 그것을 시장경쟁에 맡겨 유연화해가는 전략이다. 이는 미국과 영국을 중심으로 전개되는 「신자유주의」전략이다. 말하자면 노동운동억제로 노동분배의 소멸과 관리강화에 의해 생산성을 회복하고자 하는 것으로 이 시도는 그다지 성공적이라고 할 수는 없다.

한편 후자는 거꾸로 포드적 타협(생산성과 경직적으로 연계된 노동분배)은 유지, 강화하면서 테일러적인 관리원리를 버리고 노동자에게 「책임 있는 자율성」을 부여하고 생산과 작업내용에 참가시킴으로써 질높은 노동을 확보하고자 하는 전략이다. 그리고 이렇게 하여 얻어진 생산성 상승분은 교섭에 의해 노동자에게 분배된다. 칼마리즘의 명칭대로 이것은 주로 복구 사회민주주의의 노선이다.

전술한 바와 같이 포디즘의 위기라는 것은 결국 테일러적 노동편성의 위기라고 볼 수 있으므로 이 위기의 극복을 위해서는 「신테일러리즘」적 노선이 아니라 「칼마리즘」의 노선이 보다 적합한 것으로 보인다. 기존 포디즘의 위기를 극복한 균형잡힌 축적체제를 「포스트·포디즘」이라 부른다면 그것은 바로 「칼마리즘」이 해당될 것이며, 일본은 이 칼마리즘과 신테일러주의의 중간에 위치하고 있다고 볼 수 있다.

2. 日本的 勞使關係는 과연 포스트·포디즘인가?

그러면 일본적 노사관계는 과연 포스트·포디즘일까? 조정이론 학파의 일본평가가 반드시 동일한 것은 아니나 일본적 생산시스템에 기초한 일본적 노사관계를 포스트·포디즘적 축적체제의 한 유형으로 간주하는 경향이 있다. 그 전형적인 것은 앞서 든 Lipietz의 그림에서 잘 나타나고 있다.

여기서는 우선 노동협약의 경우 일본은 경직적이지 않고 또 노동편성의 면에서는 테일러적 원리로부터 벗어나 기업수준에서의 노동자의 경영참가를 실현하고 있는 것으로 이해되고 있다. 임금협약이 유연하다는 것에 대해서는 연공임금으로부터 査定을 기본으로 한 직능급이 주류가 되고 있고 고용보장에 대해서도 出向, 선택정년제 등 유연화하고 있기 때문에 임금·노동협약이 경직적이지 않다고 보는 것은 타당한 것으로 보인다.

문제는 노동편성의 측면이다. 노동편성이 테일러적 원리로부터 벗어나고 있다는 주장의 근거는 다능공, TQC, 유연한 직무구조 등에 착안해 이들의 형성에 현장작업자 전원의 두뇌가 참획하고 그들이 경영자나 설계자와 자발적으로 협동하고 있기 때문이라고 하고 있다. 즉 그가 「비공식의 역설적 참가」(Lipietz, 1990(B))라고 부르는 것을 공식화하고 「테일러에 의해 소위 작업노동과 지적노동으로 분리된 것」을 재결합하고 있다는 것이다. Lipietz는 포디즘의 위기를 테일러적 노동편성의 위기로 받아들이고 있기 때문에, 직장과 기업수준에서 노동자의 참가를 실현시키는 유연한 일본의 노동편성을 포스트·포디즘의 한 유형으로 간주하고 있다.

그러나 TQC나 다능공화로 대표되는 일본의 노동편성이 부분적으로는 「계획과 실행의 재결합」의 기능을 수행하고 있다고 하더라도, 그것을 기업수준에서의 「교섭에 기초한 참획」으로 보는 것은 지나친 과장이라고 밖에 볼 수 없는 것 같다.

그는 노동협약에서의 유연화를 기업·직장수준에서의 「참획」으로 보전하고 있다고 간주하고 있지만, 이미 많은 논자에 의해 지적되고 있는 것처럼, TQC나 다능공화는 생산·노무관리의 일환으로 전개되고 있는 것으로, 노사의 교섭에 기초한 참획은 아니다. 「노사관계적 시각으로부터 접근하는것」이 조정이론 학파의 장점이긴 하지만 위와 같은 시각은 일본적 인사·노무관리에 대한 잘못된 이해에 근거하고 있는 것으로 보인다.

조정이론 학파중 또 한사람의 뛰어난 이론가인 Boyer는, 고도성장기를 통해 포디즘적 타협이 없었기 때문에(임금협약의 부재, 노동자간 불평등, 빈곤한 복지), 일본에는

원래 전형적인 포디즘은 존재하지 않았다고 말하는 한편 보다 신중하게 「포스트·포디즘」규정은 피하면서도 「일본모델이 노동편성의 새로운 한 모델임은 확실하다」라고 주장한다(Boyer, 1990).

「조정」이라는 점에서 본다면, 그는 임금의 협약화는 없었지만, 그 대신 고용보장이 있다고 하면서 이것을 조정(타협)의 일본적 형태로 간주하고 있다. 그러나 확실히 고도성장기의 초기에 있어서는 어떤 의미에서는 그와 같이 볼 수도 있을지 모르나, 근래는 그것도 희박화되어 가는 경향이 있다는 사실을 간과하고 있다.

이 노사간의 타협이라는 시점을 철저하게 받아들여 그것도 일본모델은 해외에 이식 가능한 보편성을 갖는 뛰어난 「포스트·포디즘」모델이라는 극단적 형태로 주장하는 논자로서 Martin Kenny 와 Richard Florida가 있다(1988).

그들 주장의 개략을 보면 다음과 같다.

「일본의 생산조직은, 포스트·포디즘의 발전단계에 도달했다. 포드적 노동편성을 팀 제작업단위, 직무순환(job rotation), 작업을 통한 학습(learning by doing), 유연한 생산, 통합된 생산복합체에 기초한 노동편성으로 옮기고 있기 때문이다. 따라서 일본기업의 고생산성은 심한 착취로부터 나오는 것이 아니라 이 생산조직이 노동자로 하여금 작업과정의 여러 가지 측면에 통달하게 하고, 강력한 학습지향을 만들어내, 개별 노동자의 문제처리능력을 향상시킴으로써 가능하게 되었다. 일본 기업조직은 지식의 공유를 촉진하고, 내부경쟁의 부정적 측면을 개선하였다. 노동자는 생산과정에 대한 폭넓은 시야를 갖고, 다면적으로 되었다. 중요한 것은 이 포스트·포디즘적 형태는 경영의 명령이나 또는 국가권력의 강제에 의해 만들어진 것이 아니라 오히려 전후 초기의 격렬한 계급투쟁의 타협의 산물이라는 점이다. 즉, 경영측은 보다 전투적 노동조합을 추방하고 보수적인 기업내조합을 형성시켰지만 그 대신 이전의 노동자 투쟁에서 내세워진 종신고용과 연공임금의 요구를 충족시키지 않으면 안되었다. 경영측은 이의 수용을 통해 독특한 생산 시스템을 확립하였다. 이리하여 일본적 관리방식의 대개는, 당초는 노동자의 요구였던 것이며, 전후 일본의 역사적 제압력의 독특한 배치가 전제되었던 것이다.

NUMMI의 성공이 보여주고 있는 것과 같이, 이 일본의 포스트·포디즘은 다른 국민적 상황을 넘어 일반화 할 수 있는, 다시 말하면 타국에의 이전가능성을 갖고 있다. 그것은 일본에 독특한 것이 아닌, 선진공업국의 자본주의의 지평을 넘어, 작업조직, 산업

구조, 노사관계의 극적인 변환을 태동시키고 있는 것으로 보인다. 일본은 현재 포드주의를 넘어 기술적·경제적 재편성의 원대한 과정의 중심에 있다. 그것은 자본주의의 다음 단계에 있어서 노동자의 역할과 행복뿐만 아니라 세계경제의 장래의 궤도, 그리고 그 속에서의 여러 국민국가의 지위의 양쪽 모두에 영향을 줄 것이다.]

위의 설명에서 보듯이 그들의 시각은 매우 낙관적이다. 그들이 일본을 포스트·포디즘이라 규정하는 첫번째 근거는, Lipietz나 Boyer와 같이 노동편성의 유연성(flexibility)과 TQC이다. 그러나 이 생산시스템의 독자적인 고생산성 = 효율성을 두고 포디즘을 극복한 것으로 보고 있으나, 노사의 타협 = 조정에 대한 설명은 전혀 설득력이 없다(山田鏡夫, 1991). 장기고용과 「연공임금」(이라기 보다는 생활급)이 전투적 노동운동의 성과라는 점은 일리가 있으나 그것이 사회적 타협의 산물이라고 보기는 힘든 면이 있다. 요컨대 그 성과는 전투적 조합의 추방(협조적 조합의 육성)과의 거래의 타협으로 볼 수 있을지는 모르겠지만 그러나 그들이 포스트·포디즘의 증좌로 보고 있는 일본적 노동편성원리와 타협은 아닌 것이다. 이 후자의 노동편성원리는 일반적으로 말한다면 바로 「능력주의 관리」이며, 그것은 명확히 「종신고용」과 「연공임금」을 타파하기 위해 나온 것이었다(鈴木良始, 1994). Kenny & Florida는 이 역사적 흐름을 고려해 놓지 않았을 뿐만 아니라, 「능력주의 관리의 수용」이 어떤 의미에서 「타협」인지, 그것이 일본노사관계와 어떤 질적 연관을 갖고 있는지와 같은 중요한 점을 묻지 않았다. 다시 말하면 일본의 노동자와 노동조합은 「종신고용」과 「연공제」와의 교환으로 「능력주의 관리」를 「수용」했던 것은 아니다(石田光男, 1985). 그것을 묻지 않은 채, 선형적으로 그 「보편성」과 「선진성」을 일방적으로 단정하고 있다고 하지 않을 수 없다.

IV. 日本의 勞使關係의 後進性과 先進性

1. 日本의 勞使關係의 後進性

위에서 본 Kenny & Florida의 「일본노사관계의 포스트·포디즘」 설을 전면적으로 비판하면서 일본적 노사관계의 후진성을 지적하고 나선 논자에 加藤哲郎와 Steven이

있다(1990). 그들에 의하면 「일본적 노사관계」는, Kenny & Florida의 주장과는 전연 반대로 전근대적, 아시아적인 것을 포디즘에 삽입해 포디즘의 일반적 지표가 되는 「전국적 단체교섭에 따른 고임금」, 「복지국가」 등의 면에서 최소수준에 머물러 있는 「前期 포디즘」(pre-Fordism) 또는 「극단적 포디즘」의 다른 것이 아니라는 것이다.

加藤와 Steven의 비판의 포인트는, Kenny & Florida가 포스트·포디즘의 근거로 들은 요인의 다수를 고생산성 요인이 아닌, 심한 착취요인으로 간주하는 것이다. 예를 들면 「다능공의 진정한 의미는 생애를 통해 내돌림을 당하는 것」이다. 「직무순환은, 노동자의 힘을 탕진시켜 그들로 하여금 경영자가 결정하는 어떤 업무에도 전면적으로 복종하도록 하게 한다. 「노동자를 특정의 직종으로부터 분리한다는 것은, 그들을 무력하게 하는 하나의 원천이다. 「初賃給은, 본질적으로 문제가 되지 않으며 생활할 수 있는 임금을 얻기 위해서는 같은 회사에 계속 근무하지 않으면 안되는 것」이다. 「QC써클은, 노동자가 다루는 주제가 그들 자신의 이익을 어떻게 할까가 아닌, 경영의 이익을 어떻게 할까를 보증하고, 그 다이내믹스가 협동이 아닌 경쟁이 되는 것을 보증하는, 교묘한 책략이다. 「QC서클에 의해 만들어진 同意의 배후에 있는 실상은, 노동자들로 하여금 경영자의 목적에 점점 얽매이게 만듦으로써 서로에 대한 감시를 강화하고 있다.

이와 같이 加藤와 Steven은, Kenny & Florida가 「조직된 경쟁을 통한 분단지배라고 하는 일본 자본의 본질적 전략」을 완전히 경시하고 있다고 하고, 그들이 「선진성」이라고 파악한 것은 전부 노동자를 억압하는 장치이고, 일본의 경쟁력은 「선진성」의 결과가 아닌 「심한 착취」가 초래한 것이외의 아무 것도 아니라고 전면 부정하고 있다.

이러한 加藤와 Steven의 논리는 개개의 관리시책의 내용에 대한 부적절한 이해도 없지 않지만, 그 커다란 틀에 있어서는, 종래부터 비판적 경영학의 문맥에서 이미 넓게 주장되고 있는 것과 유사하다. 그러나 애초 자본주의 사회에서는 고생산성 내지 고효율성은, 노동자에 대한 분배가 증대하지 않는 한, 심한 착취로서 나타나지 않을 수 없는 것이기 때문에, 양자 모두 「거시 경제적 생산성과 실질임금의 동태의 대비와 그 의의의 분석이 어딘가 결핍되어 있다」고 하는 伊藤誠의 지적은 적절할 것으로 판단되며(伊藤誠, 1990), 사실상 같은 것을 다른 시각으로 주장하고 있는 것으로 생각된다. 실은 加藤와 Steven도 Kenny & Florida가 효율적이라고 한 일본노동편성을 전제로 하고 있고, 같은 측면에서 「심한 착취」와 「후진성」을 주장하고 있으나, 설득력이 부족한 것이 사실이다. 양자 모두 각각의 사태의 일면만을 부당하게 강조해 「포스트·포디즘」, 「프리

· 포디즘]의 일방적 평가에 시종일관했다는 감을 지울 수 없다.

이 「효율성」이 왜 「심한 착취」로서 표현되지 않을 수 없는 것일까? 환언하면 육체도 정신도 생산과 노동에 매몰시켜 버릴것 같은 극히 효율적인 생산시스템의 내실과, 더군다나 그것과 너무나도 빈곤한 노동분배와의 「교환」에 만족하고 「수용」하고 있는 근거를 묻고, 일본노사관계와 관리시책의 내용을 문제시 해야 했다. 山田의 말을 빌리면, 일본적 모델의 「효율성」과 「심한 착취」의 「정말로 양자의 접합을 가능하게 하고 있는 독자적인 경제적·사회적 조정 메카니즘」의 실체를 파악하는 것이 문제인 것이다(山田銳夫, 1991).

2. 企業主義的 競爭民主主義

그러면 일본적 생산시스템의 효율성과 심한 착취와의 조정메카니즘은 어떤 것일까? 우리는 黒田 등의 「기업주의적 경쟁민주주의」에서 이에 대한 하나의 시사점을 얻을 수 있다고 생각한다(黒田兼一, 1992). 즉 그는 현대 일본노사관계에서의 조정메카니즘을 「경쟁적인 직장질서」에서 구하고 있다.

노동자가 일에 전념하고, 능률향상에 정신적으로도 육체적으로도 자발적·적극적으로 참가하는 것은 기업내의 경쟁에 의한 것이다. 더구나 이 경쟁에의 참가기회는 정규의 종업원인 이상, 모든 노동자에게 「민주적으로 공평」하게 개방되어 있다. 이 「능력」평가를 둘러싼 생존경쟁의 결과로서, 일에 대한 응분의 처우를 받는다. 그러나 경쟁에 패배한 자나 처음부터 경쟁에 참가하지 않았던(배제되었던) 자는 그 범위에 들지 않는다. 이 유사 민주주의적 경쟁질서를 제도적으로 지탱하고 있는 것이야말로 「직능자격제도」나 TQC 등으로 대표되는 「능력주의 관리」이다(鈴木良始, 1994). 이 제도하에서는 임금결정뿐만 아니라 직무의 설정·할당이나 인사배치 등 노동자의 처우의 대부분이 「기업이 기대하는 직무수행능력」에 대한 인사고과로 결정되기 때문에 처우를 둘러싼 노사교섭은 사실상 적절하게 기능하지 않는다고 보는 것이 옳을 것이다. 처우가 노동자 상호간의 경쟁에 맡겨져, 규제의 틀이 없어져버렸기 때문에 노사관계면에서 경영자가 커다란 유연성을 확보하고 있다고 하지 않을 수 없다. 말하자면 「포드적 타협」을 넘어서 Lipietz가 말한 것처럼 노사관계는 유연화되고 있는 것이다. 일본의 생산시스템이 유연하다고 할 때 그 본질은 노사관계에 있어서의 유연성에 있다고 할 수 있을 것이다.

그러나 이 조정은 결코 사회적 타협 등으로 불릴 수 있는 것은 아니다. 타협이라고 하기에는 흥정의 내막이 너무나도 빈곤하고, 무엇보다도 교섭상대인 조합이 사실상 기능하고 있지 않기 때문이다. 이것을 山田는 「기업주의적 조정」이라 부르고 있으나(1991), 오히려 「기업주의적 경쟁민주주의에 의한 조정」이라고 하는 것이 정확하다고 생각된다(宗像正幸, 1991). 「능력주의」적 노무관리시스템에서 체현되고 있는 「기업주의적 경쟁민주주의」야 말로 노동조합기능의 부재라고 하는 전근대성을 테일러주의를 벗어난 효율적 생산시스템(post modern)으로 표출시켜 그 후진성과 선진성의 접합을 가능하게 하는 것이다. 더구나 이 「끝없는 경쟁민주주의」외의 다른 선택은 폐쇄되어 있기 때문에, 많은 노동자는 그것에 의문을 가지면서도, 오히려 자신을 편달하여 「자발적·적극적」으로 참가함으로써 모순을 개인적·내적으로 해소시키고 있는 것으로 보인다. 내적으로 축적된 모순의 극단적 「폭발」이 과로사의 원인이라고 해도 과언이 아닐 것이다.

그렇다면 일본의 노동자는 이 「능력주의 관리」를 왜 「수용」했던 것일까? 여기서 상술할 여유는 없지만, 우선 기본적인 두가지 정도의 근거를 지적해두고자 한다(黒田兼一, 1991).

하나는 「기업주의적 경쟁민주주의」(=능력주의 관리)가 제기되기 훨씬 전의 1950년대 중엽에 민간기업에 있어서는 이미 협조적·노무관리주도형의 노사관계가 직장을 지배하게 되었다는 사실이다. 패전직후의 격심한 노사분쟁을 거쳐 노동측의 대다수는 「고용보장과 임금보장」을 경영측으로부터 인정받는 것과 교환으로 직무통제(job control) 기능을 포기하고 「경영권」체제를 수용하지 않을 수 없었던 것이다.

두번째로 중시되어야 할 것은, 이 협조적 노사관계의 성립과 정착을 전제로 이제 일본의 경영자는 「연공제」와 「종신고용」으로부터 탈피할 것을 지향, 전후 일본의 노동자에게 보편적으로 받아들여져 왔던 「평등」과 「공정」이라는 감정을 기업편의적으로 포착·적용해 생산성향상의 관리체계 속에 정착시킬 수 있는 제도의 확립에 노력했다는 것이다. 이 점에 한해서 본다면 전후 일본의 경영자는 「종업원 지향적」이었다고 할 수 있으나, 이미 처우와 노동을 둘러싼 노동자의 요구와 감정을 노동조합답게 실현할 수 있는 회로는 막혀 버렸기 때문에, 경영자가 제시한 「기업주의적 경쟁민주주의」를 과혹한 줄 알면서도 어떤 종류의 민주주의로서 받아들이지 않을 수 없었던 것이다. 그리고 그것이 정착함에 따라 「공정한 평가를 요구하는 노동자간 경쟁」은 넓고 깊게 직장에 침투되어 갔다고 생각된다.

V. 結 - 調整理論의 限界와 示唆點

1. 調整理論 자체에 대한 몇가지 의문

지금까지 조정이론에 기초하여 일본적 노사관계에 대한 여러 논의를 살펴 보았다. 여기서는 이제 조정이론 자체가 안고 있는 몇가지 문제점을 지적하고 나아가 지금까지의 논의를 바탕으로 일본적 노사관계가 지닌 과제의 분석을 통해 한국 노사관계에 대한 시사점을 제시해 보고자 한다.

어떤 생산체제나 노동편성이든 간에 그것이 유효하게 기능하기 위해서는, 노동자와 국민을 거기에 동원하고 통합하지 않으면 안된다. 지금까지 개관했던 조정이론 학파의 이론은 이것을 「조정」이라는 개념으로 거시경제학의 틀속에서 부활시키고자 하는 시도이고, 그 「조정양식」의 구체적인 양태로서 자본주의의 축적구조를 분석하고자 하는 참신한 방법으로서 주목되고 있다. 그렇다고는 하나 이 이론 그 자체는 거시경제학으로서 전개되고 있기 때문에, 미시 경제나 기업경영, 경영관리에 대한 분석으로서는 조잡하다는 것을 시인하지 않을 수 없다. 조정이론이 특히 우리의 관심을 끄는 것은 조정이론이 「조정양식」에 주목함으로써 특정한 노동편성에 노동자·국민이 동원·통합되는 근거를 묻고, 「조정양식」의 구체적인 다양성에 착안하여 국민경제와 기업경영의, 그리고 경영자 및 노동자의 행동양식의 차이를 분석하는 것의 중요성을 제기하고 있다는 점이며 바로 여기에 이 이론의 적극적인 의미가 있는 것으로 생각된다.

그러나 그들의 구체적 분석을 고찰해 보면, 그 주장 내용에 의문이 없는 것은 아니다. 미국 모델로부터 얻어진 포디즘개념의 불명료성은 물론이거니와, 그것을 너무나도 일반화·도식화 해버리면, 축적체제와 조정양식의, 또는 대량생산체제의 현실과 나라별 차이를 파악하기 힘들게 된다. 이런 점에 유의하면서 우선 조정이론 그 자체가 지니고 있는 몇가지 문제점에 대해서 보기로 하자.

첫째, 조정이론에서 말하는 포디즘은 확실히 미국을 모델로 한, 다시 말해 전후의 대량생산/대량소비의 거시경제의 구조를 일괄해 일반화·이념화한 것이다. 그것으로 전후자본주의의 구조가 일단 명확히 된다하더라도 그것은 거꾸로 대량생산양식의 다양성을 간과해 버리게 된다. 확실히 Boyer 등은 나라마다의 차이를 고려해 여러 가지 포디즘의 변종을 지적하고 있지만(Boyer, 1990) 어떤 식으로 주장하든 포디즘의 개념이 명

확하지 않은 것만은 부정할 수 없다. 이는 앞에서 본 바와 같이 포디즘을 대체할수 있는 새로운 축적체제를 전망함에 있어 여러 가지 뒤섞인 논의가 나오는 한 원인이 되고 있다고 해도 과언이 아닐 것이다(宗像正幸, 1991).

둘째로, 그것은 일반적으로 이해되고 있는 H. Ford의 경영이념으로서의 「포디즘」과도, 혹은 생산시스템으로서의 「포드시스템」과도 다르다는 점이다. 일반적으로 우리가 이해하고 있는 포디즘은 포드의 경영이념, 즉 「企業=奉仕機關」觀, 「低價格·高賃金」原則, 반조합주의, 경영공동체 지향으로서 파악되고(藻利重隆, 1965), 개별기업 수준에서의 노사협조와 소비자에 대한 봉사를 체현하는 경영사상을 의미하고 있다. 이것에 대해 조정이론 학파의 경우는, 「조정양식」의 개념이 상징하는 것처럼 오히려 노사대립과 상호불신이 전제가 되어 「고임금」에 따른 노사휴전상태를 가리키고 있다. 노사대립 안에서의 「타협」이 기축으로 놓여지고 있는 것이다.

세째로, 따라서 포드적 노동 편성과 포드적 타협과의 결합이 반드시 필연적인 것만은 아니란 점에 주의해야 할 것이다. 대량생산이 국내적 대량소비체제와 결부되는 필연은 주어지지 않는다. 더구나 주지하는 바와 같이 포드 자신은 최후까지 노동조합과의 단체 교섭을 승인하려 하지 않았다. 이점에 관해 Lipietz는, 「포드적 타협」은 포디즘을 진행시킬 목적으로 확립된 것이 아니고, 노동자의 획득물이라고 주장하고 있다(1990(A)). 포드적 노동편성과 포드적 조정양식이 결합할 수 있었던 것은 대공황이라는 역사적이고 사회적인 강제력이 작용했기 때문이라는 것을 간과해서는 안될 것이다. 따라서 포드적 노동편성이 고임금의 노사타협과 결부되지 않을 수도 있다는 점을 염두에 두어야만 할 것이다(일본이 바로 그러한 경우이다).

마지막으로, 조정이론 학파의 포디즘론에서는 예를 들면 중소 영세기업과 대독점 기업과의 사회경제적 관계, 거기서의 노사관계, 그 외에 시간제 노동자나 아르바이트 노동자, 외국인 이민 노동자 등의 低賃金·無權利體制가 거의 간과되고 있다. 이들 계층이 그들이 말하는 포디즘적 축적체제를 밑에서부터 지탱하고 있다는 사실만으로도 조정이론에서의 포디즘은 설득력을 결여하고 있다고 하지 않을 수 없다.

2. 日本的 勞使關係의 課題와 示唆點

위에서 지적한 조정이론의 문제점은 일본의 노사관계를 분석할 경우에도 그대로 적

용될 수 있다.

예를 들면 Boyer가 일본의 토요티즘(Toyotism)에서 포드의 당초의 의도가 실현되었다고 주장할 때 그는 기업내 노동자 상호간의 치열한 경쟁을 간과하고 있다. 그의 진의는 아닐 것이나 그 사실을 간과한 채 유사성을 지적하는 것만으로는, 결국 그들이 말하는 포디즘으로부터 포드의 원래 의도로 되돌아가는 것 또는 일본 모델을 적용하는 것이 바람직하다라는 정도로 밖에 이해되지 않는다. 따라서 조정이론의 관점에서 일본의 노사관계를 파악하고자 한다면 그들이 역설한 것처럼 노동편성과 조정양식의 구조적 「특수성」에 주목해야 할 것이다. 그 중에서도 특히 높은 생산성과 낮은 노동분배라고 하는 「일본적 경영」과 「일본적 노사관계」의 잘못된 고리를 가능하게 하는 일본의 조정양식의 구조분석을 중시해야만 할 것이다.

이렇게 본다면 Lipietz도 그랬지만, 조정이론 학파의 다수는 일본의 노사관계와 직장 의 실태를 너무나도 동한시하고 있는 것으로 보인다. 극도로 효율적 노동편성이면서도 극도로 빈곤한 노동분배, 이 상반된 일본의 상태를 지탱하고 있는 조정양식을 명확히 하지 않은 채, 「전기 포디즘」(pre-fordism) 또는 「포스트·포디즘」 등으로 규정하는 것은 현상을 무시하는 단순한 이름붙이기에 지나지 않는다고 해도 과언이 아닐 것이다.

이러한 현대 일본의 조정양식을 우리는 「기업주의주적 경쟁민주주의」라는 관점에서 파악하여 기업중심주의와 노동자 상호간의 경쟁주의가 결합함으로써 노사관계의 모순이 개인의 내부에 흡수되어 과로사에 이를 정도의 높은 노동의욕을 나타내게 되는 것으로 보았다. 따라서 우리는 일본의 기업경영과 노사관계의 이러한 부정적 측면의 근원은 「기업주의적 경쟁민주주의」에 있는 것으로 보고자 한다.

일본적 노사관계의 과제는 바로 이 잘못된 고리로부터의 탈출에 있으며, 그것은 이 독특한 조정양식을 노동생활의 시점에서 재조명해 보는 것으로부터 시작하는 것 이외에는 달리 방도가 없는 것으로 생각된다.

한편 이와 같은 일본적 노사관계가 안고 있는 과제에 유의하면서 최근 한국 기업에서 일종의 유행처럼 번지고 있는 직능자격제도의 도입추구 현상을 볼 때 우리는 심한 자괴감을 피할 수 없다.

일본인 스스로 무력한 노동조합과 잘못된 조정양식의 근원으로 지적하고 있는 직능자격제도를 거의 무비판적으로 도입하려는 것은 그렇지않아도 파행성을 안고 있는 한국 기업의 노사관계에 또 하나의 무거운 과제를 덮어 씌우는 꼴이 되지 않을까 심히 우려

된다. 직능자격제도가 지니고 있는 그 나름의 선진성을 무시하는 것은 아니나 일본에서 그 제도가 도입되게된 역사적 배경과 그로 인한 조정의 결과가 어떠한가에 대한 이해없이 단순히 외형상의 높은 경쟁력만을 부러워하면서 무비판적으로 그 뒤를 추수하는 것은 참으로 위험한 일이 아닐 수 없다. 지금이야말로 한국인의 정서에 맞는 새로운 생산·조직관리시스템의 모색을 통해 한국형 포스트·포디즘의 유형을 창출해 내는 것이 무엇보다 중요한 과제가 되고 있다.

參 考 文 獻

- 坂本 清, 日本的生産システム論の國際展開, 稻村 毅. 仲田正機 編, 『轉換期の經營學』 第 11 章, 中央經濟社, 1992.
- Piore, M. J. & Sable, C. F., The Second Industrial Divide : Possibilities for Prosperity, Basic Books, NY, 1984.
- Dertouzos, M. L., Lester, R. K. & Solow, R. M., The MIT Commission on Industrial Productivity ed., Made in America, Regaining the Productivity Edge, Cambridge, London, 1989.
- Boyer, R., レギュラシオン理論, 新評論, 1989.
- Boyer, R., 入門. レギュラシオン, 藤原書店, 1990.
- 山田銳夫, レギュラシオン. アプローチ, 藤原書店, 1991.
- Coriat, B., 레ギュラシオン理論, 平田. 山田. 八木編, 『現代市民社會の旋回』제VI장, 昭和堂, 1987.
- Lipietz, A., 勇氣ある選擇, 藤原書店, 1990. (A)
- Lipietz, A., Capital Crisis in the 90's: Alternative Propositions, 1990(1990年度經濟理論學會에서의 講演); Lipietz, 포스트. 포-디즘에關する謬見と未解決の論争, 『窓』 第 4 號, 1990年 6月. (B)
- Kenny, M. & Florida, R., Beyond Mass Production: Production and Labor Process in Japan, Politics & Society, Vol. 16, No 1, 1988, 大量生産を超えて, 『窓』 第 3 號, 1990年 3月.

鈴木良始, 日本的生産システムと企業社會, 北海道大學圖書刊行會, 1994.

石田光男, 賃金體系と勞使關係, 『日本勞動協會雜誌』No. 315,316, 1985年 8,9月.

加藤哲郎. Steven, Rob, 日本資本主義は, ポスト・フォード主義か?, 『窓』第 4 號,
1990年 6月.

伊藤誠, 日本型ポスト・フォダイズムの一般性と特殊性, 『窓』