

■ 연구보고

「린 생산방식」비판론에 대한 종합적 고찰

노형진

경기대학교 경영학과

Synthetic Study of Comments on 「Lean Production System」

Hyung-Jin Rho

Dept. of Business Administration, Kyonggi University

1. 서론

현재 일본의 생산시스템을 둘러싸고 여러 가지의 견해가 발표되고 있다. 그 중에서 다음과 같은 네 가지 견해를 중요한 것으로 들 수 있다.

① 미국 MIT 그룹의 「린 생산방식」론, ② 프랑스 레규라시온派의 견해, ③ 베를린 과학센터 그룹의 견해, ④ 스웨덴 왕립공과대학 베르그렌 (C. Berggren)의 견해 등이다.

메사추세츠 공과대학은 80년대에 두 번의 대규모적인 세계자동차산업조사를 실시했다. 제1회의 조사는 1980년에 시작되어 1984년에 보고서를 출판했다 [Altshuler, et al., 1984]. 이 보고서는 「자동차는 살아 남을 것인가」라고 하는 문제를 중심으로 주요 국가의 경쟁력을 균형있게 검토하고 있다.

제2회의 조사는 1985년부터 5년간 실시되었다. 이 조사는 제1회 조사의 계속이라고 할 수 없다. 우선 구성원이 대폭적으로 바뀌었다. 또 조사보고서도 조사참가자의 의견을 반영한 연구자용의 조사보고서가 아니고 조사를 입안한 3인의 연구자들만에 의한 일반독자용의 알기쉬운 책으로 출판되었다 [Womack, et al., 1990]. 이 책은 생산시스템의 패러다임을 이미 시대에 뒤진 케케묵은 패러다임과 혁신적인 패러다임으로 나누고, 혁신적인 패러다임을 채택하면 회사에 모든 福품을 가져온다라고 하는 스타일의 전형적인 비지니스 북이라고 할 수 있다. 케케묵은 패러다임은 「수공업생산방식」과 「대량생산방식」이며, 혁신적인 패러다임은 「린 생산방식」이다. 이 린 생산방식이야말로 MIT의 제2회 조사를 입안했던 세 사람이 「발견」하고 세계의 자동차기업, 더 나아가서 모든 제조업에 그 도입을 推獎하고 있는 것이다.

프랑스의 레규라시온(Régulation)派는 제2차 세계대전후의 자본주의를 「포드主義的」蓄積體制로 받아들이고, 그것이 1973년의 제1차 오일쇼크를 직접적인 계기로 한 불황 이후 구조적인 위기에 빠졌다고 주장한다. 이와 같은 견해에 서면, 그렇다면 「포드主義」(Fordism)의 다음에는 어떠한 蓄積體制가 등장할 것인가 하는 문제가 설정된다. 그리고

일본에 관해서 말하자면, 일본이 「포드主義」의 한 종류인지 그렇지 않으면 「포스트 포드主義」(Post-Fordism)인지, 만일 「포스트 포드主義」라고 한다면 그것은 「포드主義」에서 탈각할 수 없는 다른 선진국에게 모범이 될 만한 것일까, 그렇지 않으면 바람직하지 않은 「포스트 포드主義」의 하나일까.

이 문제에 대해서 레규라시온派가 일치된 견해를 제출하고 있는 것은 아니다. 그것은 일본의 蓄積體制가 논자에 따라서 「도요티즘」(Toyotism), 「하이브리드 포디즘」(Hybrid Fordism) 혹은 「오노이즘」(Onoism) 등 여러 가지로 명칭지어지고 있는 사실로부터도 분명하다. 원래 일본기업에 대해서 본격적인 조사를 실시한 일도 없고 또 한정된 문헌 정보를 가지고 고찰하고 있기 때문에 판단이 흔들리고 있을 것이다.

本稿에서는 레규라시온派 각각의 일본기업론을 검토하는 일은 하지 않는다. 여기에서 문제삼는 것은 레규라시온派 중에서는 가장 상세하게 일본기업을 다룬 코리아(Benjamin Coriat)의 주장하는 바이다 [Coriat, 1991]. 코리아는 일본기업의 특질을 「오노이즘」이라고 받아들인다. 말할 것도 없이 도요타 생산방식의 고안자인 오노 다이이치(大野耐一)에 연유하는 명칭이다. 코리아는 다음과 같이 논하고 있다.

오노 다이이치 생각의 두 가지 기둥은 JIT(just in time)와 사람 인(人)변이 있는 自動化에 있다. 인(人)변이 붙은 自動化이라고 하는 개념은 自動性和 自律性的의 두 가지를 포함하는 뜻이다. 즉 오노는 自動化의 원리를 자동기계가 꼭 작동하고 있다고만은 할 수 없는 노동현장이나 작업환경에도 적용했다. 이렇게 해서 불량품이나 결함품을 만드는 낭비를 배제하는 것이 조직체제의 중심이념이 되었다.

또 하나의 기둥은 간판방식에 의한 JIT이다. JIT는 지휘명령체통과 제조 개시시점의 최적화에 관련되고, 제조는 공장에 주문이 온 시점에서 시작되게 되어 포드시스템과 완전히 오히려 흐름을 의미한다. 또 JIT에 의해서 제로 재고(zero stock)가 실현된다.

한편 베를린 과학센터의 그룹은 1983년부터 1987년에 걸쳐서 GM, 포드, 폴크스바겐의 유럽과 미국 공장을 대상으로 광범위한 조사를 실시했다. 생산시스템의 면에서 어떠한 개혁이 행해지고 있는가 하는 것이 관심사였다. 그룹은 1989년에 상세한 보고서를 출판하고 해설했다 [Jürgens, 1989]. 그들이 일본의 자동차산업에 관심을 가진 것은 일본 자동차산업의 강한 경쟁력이 세계 자동차산업의 구조적 재편을 촉구하고 있다고 하는 인식으로부터이다. 그들은 조사 프로젝트를 출발시키는데 즈음해서 먼저 일본의 생산시스템(도요티즘)에 대한 특징을 파악했다. 이 시점에서는 그들은 일본에 대해서 문헌을 통하여 정보를 얻고 있을 뿐이었다. 그후 이 그룹의 간사인 유르겐스(Ulrich Jürgens)가 지주 일본에 가서 자동차기업을 중심으로 조사를 실시했다. 이 조사를 통하여 원래의 견해를 보강·수정하고 전술한 최종보고서 속에서 도요티즘을 논했다. 그들이 일본 생산시스템의 理念型으로 생각하고 있는 것은 도요타 생산방식이다.

그리고 1974년 칼마(Kalmar)공장의 실험적 라인변경에 의해서 세계의 주목을 받았던 볼보(Volvo) 자동차회사는 80년대가 되자 다시 몇 가지의 흥미있는 공장을 건설했다. 이들 일련의 혁신적인 생산시스템에 의해서 「스웨덴 모델」은 특히 유럽의 자동차기업에 계속해서 충격을 주었다. 이 스웨덴 모델을 조사해 왔던 스웨덴 왕립공과대학(Royal Institute of Technology)의 크리스찬 베르그렌(Christian Berggren)은 1991년에 먼저

독일어로 [Berggren, 1991], 이어서 1992년에 독일어판을 몇 가지 점에서 가필하여 영어로 조사결과를 발표했다 [Berggren, 1992]. 이 두 권의 책은 스웨덴 자동차기업(Volvo, Saab-Scania)의 혁신적인 생산개념에 관한 조사보고서인데, 마침 일본 모델이 세계적으로 논의되고 있기 때문에 특히 영어판에서는 스웨덴 모델과 일본 모델을 대비시켜서 논하고 있다. 베르그렌이 지적하는 일본기업, 일본계 해외기업의 특징(소위 린 생산방식)은 다음과 같다.

도요타 생산방식을 다품종소량생산으로 간주하는 것은 잘못되었다. 도요타 생산방식은 **小배치(batch)대량생산방식**이다. 대량생산이라고 하는 사실로부터 테일러主義(Taylorism)를 계승하고 있다.

베르그렌에 의하면 일본의 생산시스템은 테일러主義의 一種이며 그 대안(alternative)이 아니다. 노동의 자율성, 전체성을 회복하고자 하는 스웨덴 모델이야말로 테일러主義의 대안인 것이다.

요컨대 레규라시온派의 「오노이즘」論은 MIT 그룹의 린 생산방식론만큼 낙관적이지는 않지만, 일본의 사회적 관계 속에서는 일본 모델은 양호하게 기능하고 생산성향상과 일의 보람이 양립한다. 그리고 명확하게 일본기업은 **非포드主義** 혹은 **反포드主義**이다. 다만 문제는, 일본에서는 명시적인 계약이 아니므로 民主性의 점에서 유럽에 이전할 수 없다고 요약할 수 있다.

그러나 베를린 과학센터 그룹과 베르그렌의 견해는 일본의 생산시스템(도요티즘)을 테일러主義의 一種으로 하면서 거기에 테일러主義와는 다소 다른 요소도 있다는 것을 지적하고 있다. 그러나 도요티즘은 린 생산방식論者들이 말하듯이 21세기의 생산시스템이 아니라고 말하고 있다.

本稿에서는 이에 대한 좀더 깊은 고찰을 통하여 일본의 생산시스템에 대한 본질을 규명하고자 한다. 즉 린 생산방식론의 비판을 통하여 도요티즘 그 본연의 모습을 밝혀 보고자 하는 데 그 목적이 있다.

2. 린 생산방식론 是非

앞에서 일본의 생산시스템(도요티즘)에 관한 몇 가지의 견해를 소개했다. 그 중에서 도요티즘을 **非테일러主義**라고 명확히 단언한 것은 MIT의 린 생산방식론과 레규라시온派의 오노이즘론이다. 여기에서 이들 견해가 왜 잘못된 평가인지 검토하기로 한다 [野村正實, 1993].

린 생산방식론은 도요타 생산방식을 21세기의 생산방식이라고 평가했다. 이 평가가 이루어졌던 것은 도요타 생산방식이 자기개혁을 행하고자 했던 바로 그 때였다. 이것은 린 생산방식론에 있어서 **悲喜劇**의인 사실이다. 린 생산방식론이 전혀 잘못된 평가를 내린 이유를 찾아내는 것은 곤란하지 않다. MIT의 보고서를 읽어 보면 저자들이 일본의 사회적 관계, 기업내의 노동에 대해서 **無知**하다는 것은 명료하기 때문이다. 일본에서 린 생산방식론이 거의 화제가 되지 않았던 것은, 일본측에서 보면 린 생산방식론은 일본을 찬미했을

뿐이고 문제점의 지적이 거의 전혀 없었기 때문이다. 그 뿐만 아니라 너무나 비현실적인 예찬에 대한 것도 바람직하지 않았기 때문이다.

예를 들면 「팀」(team) 개념에 관한 설명 [Womack, et al., 1990]은 구체성이 결여된 단순한 선전에 지나지 않는다. 원래 그들의 책은 학구적인 보고서가 아니라고 스스로 선언하고 있다. 그런데 유럽이나 미국에서는 경영자들이 린 생산방식론을 액면대로 받아들여 그것을 실천하고자 시도했다. 그 때문에 경영자, 노동조합, 연구자 사이에 린 생산방식론을 둘러싸고 대논쟁이 벌어지기에 이르렀다.

MIT 그룹의 보고서는 일본 자동차기업의 강한 경쟁력을 강조하고 있음에도 불구하고, 기묘하게 코스트나 이윤과 같은 경제지표에 대해서 아무것도 언급하고 있지 않다. 자본조달 코스트, 系列, 피라밋 형태 공급업자 구조의 인건비, 稅制 등이다. 또 노동시간과 노사관계에 관한 문제도 다루어지고 있지 않다.

MIT 조사가 독일의 경영자에게 충격을 주었던 것은 일본 자동차기업 조립공장의 생산성이 평균적으로 유럽기업의 두 배라고 하는 숫자였다. 그러나 MIT 조사의 공표되지 않은 논문에서는, 전체조립공장의 평균이 아니라 효율이 극단적으로 나쁜 공장을 제외하고 전형적인 유럽의 조립공장을 골라내면 생산성 격차는 약 40%라고 되어 있다 [野村正實, 1993]. 이 숫자는 공표된 보고서에는 나와 있지 않다.

MIT 보고서는 린 생산방식의 열쇠는 팀작업에 있다고 하고 있다. 그러나 보고서는 일본의 팀작업을 구체적으로는 거의 전혀 설명하고 있지 않다. 단지 배치의 유연성, 多能工性, 직무통합, 자기책임이라고 하는 성격이 아무런 구체성도 없이 지적되고 있을 뿐이다. 이 사실에 의해서 일본의 팀작업이 신비스럽게 되어지는 결과가 되었다. 일본의 팀작업은 서구에서 생각되어지고 있는 팀작업과는 기본적으로 다르다. 독일의 팀작업 개념을 예로 일본과 대비하면 <표 1>과 같다.

< 표 1 > 팀 개념의 독일·일본 비교

독 일	일 본
· 제조부문의 専門工	· 일반적으로 높은 교육수준의 반숙련공
· 직무범위의 확대	· 노동배치의 높은 유연성
· 혼성팀	· 동질의 팀
· 공정설계를 고안하고 팀에 의한 시간관리의 실현	· JIT방식하에서 시간관리의 자유는 없다.
· 작업수행에 있어서의 행동의 자유	· 엄밀한 표준화
· 脫피라밋형 조직화	· 강한 피라밋형 조직

자료 : Jürgens(1992), p. 29.

더욱이 MIT 보고서에서 강조되고 있는 카이젠(改善) 활동도 과장된 것이다. 중요한 카이젠은 일본에서도 합리화의 전문가, 특히 기술자에 의해서 행해지고 있다. 전원참가에 의한 개선제안활동은 회사목표에의 同化를 목적으로 하고 있다.

린 생산방식은 21세기의 생산방식일 것인가? 일본과 일본계기업의 해외이전의 실천을 보면 회의적이다. 산업의 유연성, 인원배치의 무제한한 유연성은 일본에서도 노동자의 채용곤란, 증대하고 있는 퇴직률이라고 하는 형태로 받아들여지지 않게 되고 있다.

그러나 일본기업, 일본계 해외기업에 긍정적으로 평가할 수 있는 면도 있다.

- ① 미국기업에 비해서 고용은 훨씬 안정되어 있다.
- ② 노동자와 직원의 격차가 평등주의적이다.
- ③ 생산현장은 회사내에서 높은 지위에 있다.
- ④ 업무에 대한 긍지가 있다.
- ⑤ 채용에 있어서 세심한 선택이 이루어진다. 그 때문에 엄격한 채용시험에 합격해서 종업원이 되면 종업원은 그것으로 긍지를 갖는다.

한편 코리아(Benjamin Coriat)의 오노이증論은 다음 세 사람의 說을 합쳐 놓은 것에 지나지 않는다. 우선 오노(大野耐一)의 저작이다 [大野耐一, 1978]. 오노의 주장을 정리함으로써 도요타 생산방식의 이념을 분석하고 있다. 그 다음에 노사관계에 대해서는 고이계(小池和男)의 說에 전면적으로 의거해서 소개하고 있다. 그리고 공급업자와 완성차 메이커의 관계에 대해서 아사누마(淺沼萬里)의 說에 전적으로 의거해서 소개하고 있다. 코리아 독자적인 조사결과가 전개되고 있는 것은 아니다.

그런데 코리아가 전면적으로 의거하고 있는 고이계의 說은 실증적으로나 이론적으로 옳지 않은 것으로 논의되고 있다 [野村正實, 1993]. 따라서 코리아의 說도 잘못되어 있다고 할 수 있다.

코리아는 독자적인 조사를 한 일이 없이 단지 通說로 인정되고 있는 고이계의 說을 그대로 인용했을 뿐이기 때문이다. 통설로 인정되고 있는 이론에 의거하면서 독자적인 이론을 만들어낼 수는 없는 것이다. 물론 통설이 틀렸다는 사실이 밝혀지면 그것에 의거한 독자적인 이론도 큰 타격을 받게 된다.

그리고 스웨덴 왕립공과대학의 베르그렌(Christian Berggren)이 지적하는 일본기업, 일본계 해외기업의 특징(소위 린 생산방식)은 다음과 같다 [Berggren, 1992].

(1) 작업이 고도로 표준화되어 있다. 또 단순반복작업이다. 인적자원예의 교육훈련투자는 고도의 자동화가 실시된 직장에만 이루어지고 있다. 합리화는 작업자 전원의 책임으로 되어 있지만, 그러나 그 사실에 의해서 상하관계, 관리 피라미팅 조직이 민주적으로 되어 있는 것은 아니다. 조직의 성격은 애드러(A. Adler)가 말하는 「학습하는 관료제」이다.

(2) 도요타 직제의 관리폭(span of control)은 좁다. 이 사실이 직장질서의 유지와 노동자의 합리화 활동에 대한 동원에 결정적인 역할을 하고 있다. 노동자의 동원에는 개개인에 대해서 행해지는 人事査定이 밀접하게 관계하고 있다.

(3) 회사와 종업원의 관계는, 회사는 고용을 보장하고 종업원은 무제한의 會社忠勤을 행한다고 하는 것이다. 한없이 유연한 노동시간은 일본의 생산시스템의 전제조건이다. 또 종업원은 회사에 통합되어 있기 때문에 獨自의 共同利害를 회사에 대해서 표출할 수 없다.

(4) 일본의 생산시스템하에서의 기능형성을 「多能工化」(multiskilling)라고 보는 것은 잘못되어 있다. 같은 반복작업을 몇 가지 그저 처리할 뿐인 「多工程擔當」(multitasking)

이다.

(5) 일본의 팀작업은 서구에서의 팀작업이 아니다. 서구에서의 팀은 자율적이지만 일본의 팀은 자율성을 갖고 있지 않다. 일본의 팀은 군대의 「小隊」(platoon)라고 불리우는 쪽이 정확하다.

(6) 건강하고 체력이 있는 노동자는 환영 받지만 병이 들면 회사는 냉정하다.

(7) 회사의 종업원에 대한 관리는 엄격하다. 강제적인 제복, 세세한 점에까지 강요되는 규율, 엄격한 출근율관리·직장관리, 개인의 개성상실 등이다.

(8) 능률향상에 한이 없다. 밀도 높은 노동은 종업원을 개선에 몰아넣고 개선은 더욱 더 노동밀도를 높인다.

따라서 베르그렌에 의하면 일본의 생산시스템은 테일러主義의 一種이며 그 대안(alternative)이 아니라는 것이다.

결론적으로 도요티즘은 테일러主義 = 포드主義에 대한 대립형태가 아니다. 그러나 노동통제의 日本型은 존재한다. 그리고 다른 나라의 기업이 재구조화(restructuring)를 할 때에 이 일본형이 패러다임의 의미를 갖게 될 것이다.

3. 포드主義의 위기

20세기 후반의 현대자본주의를 전통적 마르크스派가 「국가독점자본주의」라고 받아들이는 데 대해서 레규라시온(Régulation)派는 이것을 「포드主義」(Fordism)라고 규정한다 [山田銳夫, 1991]. 그것은 단지 호칭의 횡적 이동으로 그치는 것이 아니라 무엇보다도 課題와 視角의 革新을 포함하고 있다는 것도 시사하고 있다. 제2차 세계대전후의 자본주의에 대해서 그 지속적 성장으로부터 구조적 위기에의 전환 메카니즘을, 그 巨視的·表式的 構造(蓄積體制)와 賃勞動關係(노동편성, 직접임금형성, 연결교섭, 복지국가 등)를 비롯한 제도적 틀(調整樣式)의 양립성 여하에 있어서 해명하는 것, 혹은 성장과 위기를 동시에 설명할 수 있는 중장기적 동태의 이론을 제시하는 것 등이 출발점에 있어서의 레규라시온 이론의 주요과제였다. 그 주요과제에 대한 해답이 바로 레규라시오니스트에 의한 「포드主義」論이다. 한마디로 포드主義라고 하더라도 그 각 나라마다의 양태는 실로 가지각색이라고 하는 사실이 연구의 진전과 함께 판명되어 왔다.

「포드主義」란 대량생산(흐름작업)과 고임금("Five Dollars' Day")을 선구적으로 도입했던 헨리 포드(Henry Ford)를 관련시켜 명명한 것일 뿐만 아니라, 이것을 재빨리 「아메리카니즘과 포드主義」로서 논했던 안토니오 그람시(Antonio Gramsci)에 유래하는 용어이기도 하다 [Hoare and Smith, 1971]. 포드가 대량생산공장을 완성한 것은 1910년대, 그람시가 「포드主義」라고 부른 것은 1930년대이지만, 레규라시온派가 거시적 체제로서의 포드主義의 완성을 본 것은 제2차 세계대전후의 선진 자본주의에 있어서이다.

포드主義의 노동편성원리는 리피에츠(A. Lipietz)의 간결한 표현을 빌리면 「테일러主義 플러스 機械化」이다. 테일러主義란 構想(생산관리부)과 實行(현장노동)을 분리하고 실행노동을 더욱 세세히 분할하여, 각각의 과업에 작업표준을 설정해서 노동을 강화하고

이렇게 해서 생산성을 향상시킨다고 하는 노동편성양식이다. 중요한 점은 테일러가 「노동자의 태만」과 싸우기 위한 최대의 무기로서 직접노동자로부터 構想勞動(숙련을 포함)이나 자율성을 빼앗고, 이렇게 해서 엄격한 피라밋형 조직의 질서를 수립한다고 하는 방식을 안출했다고 하는 사실이다.

그 테일러主義를 기계화(각종 전용기계나 컨베이어벨트)와 결합한 데에 포드主義의 노동편성원리가 있다. 그런데 이러한 테일러·포드의 原理는 20세기 이후 그다지 손쉽게 정착했던 것은 아니었다. 노동자측으로부터의 심한 저항이 있어 투쟁이 따랐다. 그러한 역사의 曲折을 거쳐 제2차 세계대전후 이 원리는 노동자에 의해서 어찌 되었든간에 수용되게 되었는데, 거기에는 노사간의 - 많은 경우 암묵적인 - 어떤 타협이 성립하고 있었던 것이다 [山田銳夫, 1991].

노동자측은 경영자측에 의한 노동편성의 권리를 승인하고 테일러原理를 수용한다고 하는 양보를 했다. 그것에 대한 경영자측의 양보는 무엇이었을까. 그것은 바로 생산성상승에 비례한 임금상승인 것이다. 노동자에 의한 테일러原理의 수용이나 경영자에 의한 고임금의 지불도 결코 일반적인 관용 내지 패배의 산물도 아니고, 일방적인 강제 내지 승리의 산물도 아니다. 노사간의 투쟁은 어떤 사회적 타협으로 귀결됐던 것이다. 즉 노동자는 비인간적인 테일러原理를 받아들이는 대신에 자본가는 生産性上昇益을 이윤으로서 독점하는 일 없이 임금상승에 되미치게 한다. 혹은 노동자는 이렇게 해서 생산성상승에 협력하는 대신에 자본가는 그 결과로서의 생산성상승을 임금에도 분배한다. 임금상승과 교환으로 노동편성에 대한 경영의 주도권이 확립됨으로써 비로소 규모의 확대, 신투자, 기술혁신도 원활하게 진행되고 결국은 생산성 확보 메카니즘이 양호하게 작동했던 것이다.

그러나 포드主義는 1960년대말 내지 1970년대초 이후 장기간의 구조적 위기에 빠진다. 이 무렵부터 경제성장률, 생산성상승률, 이윤율, 실업률, 거기에 물가상승률 등 모든 경제 지표가 일제히 악화하고 게다가 좀처럼 회복하지 않는 것이었다. 이것이 바로 「20세기말 불황」 또는 「경제의 위기」라고 불리우게 되어 결국은 레규라시온 어프로치 탄생의 배경을 이루었던 것이다. 성장과 위기를 동시적으로 설명하고 양자의 상호전환 메카니즘을 해명하고자 하는 것이 레규라시온 이론의 출발점이다.

포드主義 위기의 근원은 포드主義的 테크놀로지에 있다. 정확하게 말하자면 테일러·포드主義的인 노동편성에 있다. 테일러의인 작업분할을 도입함으로써 인한 생산성상승은 그러나 동전의 뒷면을 수반하고 있었던 것이며, 테일러原理의 가일층의 추진은 노동을 점점 斷片化, 單調化, 強化하고 그리고 구상과 실행의 분리와 피라밋형 조직의 차별을 진척시켜 갔다. 이러한 노동의 비인간화에 의해서 노동자의 피로, 노동의욕의 상실, 노동자의 저항이 격화된다. 그 결과 제품의 품질은 악화한다. 요컨대 테일러原理는 오히려 반생산적인 것으로 전화하고 말았던 것이다.

이상이 포드主義의 성장과 위기를 둘러싼 기본 모델이다. 모델적 설명이기 때문에, 말하자면 제2차 세계대전후 선진제국의 어디에도 공통적이지만 그러나 그대로는 어디에도 타당하지 않은 추상적인 構圖이다. 포드主義를 테일러原理의 수용(노동측) 對 생산성의 임금에의 분배(자본측)라고 하는 調整樣式(사회적 타협)에 의해서 조종된 대량생산 - 대량소비의 蓄積體制로 특징지을 수 있지만 각 나라의 구체적인 構圖는 실제로 천차만별인

것이다.

모든 제도형태라고 하는 것이 各國의 역사적·사회적 문맥에 의해서 다른 이상, 이것은 당연하다. 한마디로 포드主義라고 하더라도 각 나라마다 그 相違는 커서 문자대로의 포드主義로부터 거의 포드主義라고는 할 수 없는 것까지 많은 변종이 예상된다.

국제비교에 즈음해서도 賃勞動關係에 視點을 고정시키기로 한다. 비교기준으로서는 그 밖에도 경쟁형태, 화폐제약, 국가형태 등 여러 가지의 제도형태가 있을 수 있지만 가장 기본적인 축을 이루는 노사관계로 좁힌다고 하는 의미이다. 단 지금까지는 賃勞動關係라고 하더라도 노동편성과 직접임금형성의 두 가지 점을 중심으로 했었지만, 여기에서는 약간 시야를 넓혀서 「노동력의 사용과 재생산을 규정하는 제조건의 총체」에 접근하기 위해 임금상승의 파급(연결교섭)이나 간접임금(복지국가)도 감안한다.

- ① 노동 편성
- ② 직접임금 형성
- ③ 연결교섭
- ④ 복지국가

의 네 가지는 보와이에(R. Boyer)에 의하면 「포드主義의 노사관계의 四大支柱」를 이룬다 [山田銳夫, 1991].

주요 포드主義 국가(OECD중의 8개국)에 대하여 비교분석한 연구결과만을 정리하면 各國別 포드主義의 특징은 다음과 같다 [山田銳夫, 井上泰夫 編譯, 1990].

미국의 「眞正 포드主義」를 필두로 해서 프랑스의 「국가주도형 포드主義」가 뒤를 잇는다. 兩者는 다 같이 「전형적 포드主義」라고 규정되는 경우도 있는데 그 중 미국은 시장주도형, 프랑스는 국가주도형이다. 對極을 이루는 것이 「금이 간(내지 족쇄가 채워진) 포드主義」(영국)나 「시기에 늦은 포드主義」(이탈리아)이다. 그러나 한편 포드主義를 도입하면서도 노동자의 숙련이나 참가를 높이는 길을 추구하고 이렇게 해서 제품규격화가 아니라 제품차별화를 추진해 온 포드主義가 있다. 「유연성 포드主義」(독일)나 「하이브리드 포드主義」(일본)이다. 일본이 하이브리드(혼성적)라고 일컬어지는 것은, 한편으로 포드主義를 초월하는 생산 성과를 보이면서 다른 한편으로 임금평등성이나 복지국기에 있어서 포드主義 以前的이었기 때문이다. 또한 중앙집권적 노사교섭을 탄력있게 한 「협조조합주의형 포드主義」(오스트리아)나 「민주주의적 포드主義」(스웨덴)가 식별되고 있다. 포드主義라고 하더라도 그 각 나라마다의 변종은 가지각색이라는 것을 이해할 수 있을 것이다. 보와이에에는 이러한 사태를 “One Model, Many National Brands”라고 표어화한다.

4. 21세기의 생산방식 - 애프터 포디즘

4.1 국민적 궤도의 다양성

포드主義는 끝났다. 현대경제는 어떻게 재생할 것인가. 즉 포드主義에 대신할 새로운 調整樣式을 어떻게 구축할 것인가. 현재 위기 속에서 테크놀로지, 노동편성, 노사타협,

기업간관계, 국제관계 등의 재편성이 진행되고 있지만, 그것들은 이윽고 새로운 首尾一貫된 발전양식을 정의해 가게 될 것인가. 그리고 그것은 무엇인가.

各國·各企業은 여러 가지로 모색해 왔다. 임금이나 고용을 좀더 유연하게 해서 이윤을 회복하고자 한다.

위기의 근원을 포드主義的 기술의 고갈로 보기 때문에 새로운 발전양식에의 주요인(key factor)을 새로운 기술혁신에서 구한다. 이것에 비해서, 위기는 테일러·포드의인 비민주주의적 노동편성에 유래한다고 보는 쪽에서는 당연히 직장의 민주주의적 재편에 중점을 두게 된다. 또한 피어리와 세이블(M. Piore and C. Sabel)은 거대화한 기업의 경직성을 대상으로 삼아, 대신에 중소기업의 적응성과 효율성을 살린 「신축적인 전문화」(flexible specialization) 전략을 제안한다 [Piore and Sabel, 1984].

포드主義 死後의 이러한 오늘날을 「애프터 포디즘」(après-fordisme)의 시대라고 부르기로는 한다면, 이 시대에는 어떠한 蓄積體制나 調整樣式이 나오고 있으며 또 무엇이 지배적으로 될 것인가. 그것을 해명하기 위해 레규라시온派는 당초의 개념형성과 위기분석에서 국제비교와 장래전망으로 연구의 중점을 옮겨 왔다. 그 중에서 광범된 것은 애프터 포디즘에 있어서의 「국민적 궤도」(各國別進路)의 다양성이라고 하는 사실이다. 분명히 포디즘 시대에도 다수의 各國別變種이 있었다. 그러나 애프터 포디즘 시대를 특징짓는 것은 포디즘 시대 이상으로 큰 國民의相違이며, 게다가 단지 양적인 상위에 그치지 않는 질적인 國民的分岐(bifurcation)인 것이다. 포디즘에서 애프터 포디즘으로의 추이는 적어도 오늘날까지, 단순히 포디즘 모델에 대신할 하나의 발전모델을 향한 추이라고는 볼 수 없다. 포디즘이 “One Model, Many National Brands”였다고 한다면, 애프터 포디즘의 세계에서는 이미 One Model은 소멸했다. 이제 “Many Models, Many National Trajectories”의 시대이며 各國別分岐의 시대인 것이다 [山田銳夫, 1991]. 현대자본주의론이 현실적이고자 할 때 이 관점은 소홀히 할 수 없다.

다양한 국민적 궤도를 주의깊게 해부해 가면, 대개 네 가지의 대표적인 궤도가 검출된다고 하는 것이 레규라시온派에 의한 최근의 발견이다 [Aglietta and Brender, 1984].

〈표 2〉는 보와이에(R. Boyer)에 의한 분류인데 여기에서도 역시 視軸은 賃勞動關係이다. 이 표도 참고로 하면서 四大軌道를 정리해 보면 다음과 같은 개괄적인 특징이 드러나게 될 것이다.

① 네오 포디즘 내지 네오 테일러리즘 - 構想과 實行의 분리는 과도하게 진행되어 노동조합은 쇠퇴하고 연결교섭은 해체된다. 임금의 실업에 대한 감응성이 높아져서 산업예비군효과가 회복되고, 임금형성은 보다 심하게 경쟁적으로 되어 결국은 임금·고용의 신축성이 증대한다. 그 결과 노동시장의 2중구조(분단)가 깊어지고 상층노동자와 하층빈곤층 사이에 생활양식의 차별화가 진척되어 사회는 양극으로 분열해서 모래시계형 사회로 된다. 용이하게 준완전고용에 도달하지만 생산성은 낮다. 말하자면 사회적 분극화(노동시장·생활양식의 분단·차별화)를 수반하는 外延的蓄積(실질임금의 유연성과 생산성의 저수준)이라고 해도 좋고, 정책적으로는 신자유주의노선이다. 〈표 2〉에서는 「분산적·逆코스텔 궤도」라고 이름이 지어져 있으며 미국이 그 대표적인 나라이다.

② 도요티즘 - 임금교섭은 기업수준(미시적 수준)에 분권화되고 보너스 제도에 의해서

임금은 신축적이며, 하청제도 등을 통하여 생산도 신축적이다. 생산에의 노동자 참여도가 높고 기술혁신의 보급속도가 빠르다. 그러나 장기고용(종신고용)은 물론 정체 내지 후퇴의 경향이 있으며 대기업·소기업간 및 남녀간에 노동조건에 격차가 있다. 일반적으로 여기에서는 대량소비의 쇠퇴와 제품차별화의 확대를 동반한 內包的蓄積을 볼 수 있다. 표에서 말하는 「미시적 협조조합주의형 제도」이며 결국은 일본이 그 예이다.

〈 표 2 〉 국민적 제도의 분류

제도	분산적·逆코스텔 제도	미시적 협조조합주의형 제도	사회민주주의형 제도	하이브리드형 제도
제도적 특징	· 분권화 · 외부적 가동성 · 시장의 작용 · 낮은 조합조직률	· 기업내 타협 · 내부적 가동성 · 약한 조합조직률	· 고도의 집권화 · 지역·국가에 의한 가동성의 원조 · 강한 노조에의 다수가입	· 다소집권화 · 약한 내부적 가동성/강한 외부적 가동성 · 노동조합의 전통
조절변수	· 일시해고 · 평균임금의 변화 · 임금 산포도의 가변성 · 지역적 가동성	· 직무간의 기업내 이동 · 제품·기술혁신의 압력 · 多能的숙련 · 보너스에의 의거	· 산업재전개 · 임금 신축성의 가능성 · 평탄한 임금구조 · 훈련	· 인원삭감 · 실질임금의 경직성 · 임금 산포도의 약한 가변성 · 젊은층의 실업
장점	· 경기후퇴에의 민첩한 반응 · 구조변화에의 적응	· 보너스에 의한 단기적 반응 · 생산성과 제품 기술혁신에 의한 장기적 반응	· 평등적 임금의 유지 · 완전고용원칙의 확인	· 복지국가의 유지 · 생산성의 자극
단점	· 훈련의 부적절성 · 장기적 투자의 부족 · 기술변화를 억압할 가능성	· 노동강화 · 노동력의 사실적 분단(대기업/하청기업) · 노동집약적 산업의 한계	· 노사타협에의 압력 · 공공재정에의 압력 · 평탄한임금구조의 노동인센티브에 대한 역효과	· 기취업자에게 유리한裁定 · 임금-노동관계의 해체 · 젊은층의 실업 · 有業率의 강제적 저하
예	미국	일본	스웨덴, 오스트리아, 독일	프랑스, 이탈리아, 영국 등

자료 : 山田銳夫 (1993), p. 138.

③ 불보이즘 내지 칼마리즘 - 강력하고 통일적인 노동조합하에서 중앙집권적인 노사 교섭이 행하여지며, 노사타협은 암묵적이지 않고 명시화된다. 기술변화에 대한 직업교육에 큰 역할이 부여되고 임금격차는 작으며, 극히 발달된 복지국가가 평등한 사회보장을 약속한다. 거시적 협조조합주의라고도 할 수 있는 이 제도는 확실히 협조조합주의라고 하는

한 가지 점에서는 미국型和 다르고 일본型和 비슷할지도 모른다. 그러나 분권적(미시적)이지만 집단주의적인 일본과 집권적이지만 개인주의적인 이 거시적 협조조합주의에서는 사회형성에 있어서 천양지차가 있다. 스킨디나비아 모델로서 알려진 이 제도는 제품차별화와 품질에 중심을 둔 內包的蓄積으로서 특징지어진다. 이것은 볼보이즘(Volvoism) 또는 칼마리즘(Kalmarism)이라고도 불리고 있는데 표에서는 「사회민주주의형 제도」로서 스웨덴외에 독일과 오스트리아도 이에 속한다.

④ 하이브리드 모델 - 이상 ①, ②, ③의 제특징을 조합(하이브리드)해서 이루어지는 모델로, 그 조합의 정도는 나라에 따라서 다르다. 예를 들면 프랑스는 미국 모델에 가깝고 포드主義的 노스텔지어가 지배하고 있으며, 영국에서는 부분적으로 도요티즘에 의한 재생의 시도도 있다. 때로는 독일이 여기에 분류되는 수도 있지만 그 경우에는 물론 하이브리드라고 하더라도 사회민주주의 모델에 극히 가까운 곳에 위치하고 있는 것이다. 협조조합주의로서는 이 모델은 일반적으로 위의 ②와 ③의 중간에 위치하고 있어, 말하자면 메조 코어퍼러티즘(mezzo corporatism)이다. 노동조합은 미국·일본만큼 약하지 않지만 스웨덴만큼 강하지도 않다. 그리고 국가기능은 미국·일본보다도 중요성이 높지만 스웨덴과 같은 사회민주주의 국가 정도의 힘을 갖고 있지 않다. 이 모델에서는 현재 높은 실업률이 계속되고 기술·조직의 혁신도 진척되고 있지 않다. <표 2>의 「하이브리드형 제도」에는 프랑스, 이탈리아, 영국이 속하는데 널리 EC유럽(독일 등 일부의 예외도 있지만)의 제도가 이것이다.

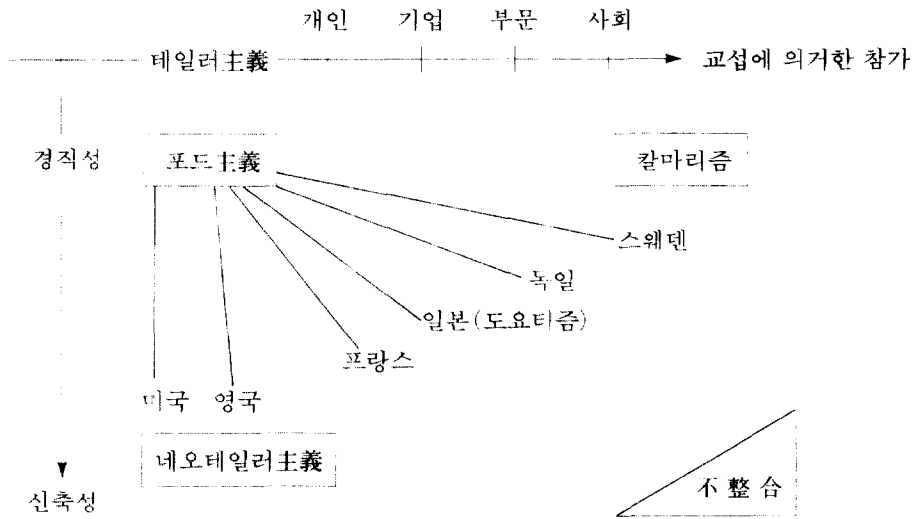
요컨대 애프터 포디즘이란 미국, 일본, 스웨덴으로 대표되는 세 가지의 모델(EC형을 독자적인 모델로 본다면 네 가지 모델)이 경합하고 있는 시대인 것이다. 그렇지만 도대체 이러한 分岐와 경합 속에서 어느 것이 장래에 생명력있는 발전 모델을 향한 가능성을 내포하고 있는 것일까. 대체로 보아서 이것들은 각각 포드主義를 어떠한 방향으로 변형하고자 하는 것일까. 정태적인 분류학을 떠나서 동태적인 역학으로 접근하지 않으면 안 된다. 게다가 그러한 움직임을 눈여겨 보면서 근로자의 관점에서 그리고 민주주의의 관점에서 무엇이 더 좋으며 무엇이 近未來의인 針路가 될 수 있는지를 묻지 않을 수 없다. 자본주의의 필연적인 「단계적 고차원」과 같은 것을 문제로 하기 전에 「分岐」 중에서 보다 나은 「선택」을 향해서 이 애프터 포디즘의 여러 양상이 해부되지 않으면 안 될 것이다.

4.2 네오 테일러主義와 포스트 포디즘

리피에츠 등은 애프터 포디즘의 쟁점을 간결한 도식으로 요약하고 있다. <그림 1>이 그것이다 [Lipietz and Leborgne, 1990]. 포드主義는 여기에서는 노동편성에 있어서의 테일러主義(구상과 실행의 분리)와 임금·고용의 경직성(계약화)에 의해서 이해되고 있다. 그런데 그 이 포드主義는 위협에 처해 있다. 그 원인에 관해서 리피에츠가 擄取率低下說(이윤압축설 내지 분배위기설)의 일정한 타당성을 인정하면서도 그러나 보다 근본적으로 有機的構成高度化說(테일러原理枯渴說 내지 생산성위기설)을 취하고 있었다. 위기원인을 둘러싼 이 대립은 그대로 위기탈출책을 둘러싼 대립으로 되고 애프터 포디즘에의 전략적 대립으로 되어 간다.

즉 착취율저하 위기라고 받아들인다면 그 원인인 임금의 상승을 억제하는 것이 위기탈

출의 요점이 된다. 이것은 임금폭발의 원인으로 되어 있는 경직된 임금계약을 파기하고 임금·고용을 신축성있게 해서 임금억제를 목표로 하지 않으면 안된다라고 하는 것이다. 그러기 위해서는 포드主義의 임금타협을 구성하고 있던 물가지수연동방식(indexation) 임금, 연결교섭, 각종 간접임금을 해체하고 노동시장에 (외적, 양적) 신축성을 부활시키는 것이 위기탈출(이윤율회복)을 위한 최대의 방책이 된다 (<그림 1>의 위에서 아래로 그은 화살표). 신축성의 이름하에 경쟁적 임금제도나 개인별 노사계약의 시장원리가 부활한다. 물론 마이크로 일렉트로닉스(초소형 전자기술)나 정보 기술이 도입되어 노동과정재편의 노력도 이루어지지만 그것은 테일러的 노동편성을 포기하는 것이 아니라 구상과 실행의 분리를 더욱 철저화한다고 하는, 테일러原理의 재편강화라고 하는 방향에서 이루어진다. 컴퓨터지원테일러主義이다.



< 그림 1 > 애프터 포디즘의 노사관계 (1)

테일러原理 수용 대 생산성분배라고 하는 옛날의 포드主義的 타협은 무너져서 생산성의 분배(단체교섭, 인덱스 임금, 안전고용, 사회보장) 없는 테일러主義로 변질되어 간다. 이것이 리피에츠가 말하는 「네오 테일러主義」(보와이에가 말하는 「네오 포디즘」에 상당한다)의 방향이며 미국을 필두로 해서 영국, 프랑스도 이것에 가깝다. 이 노선은 「新自由主義」로서 일시적으로 각광을 받기는 했으나 결국은 이 자유로운 신축성(liberal flexibility) 전략은 위기의 극복에 성공하지 못한다(産業空洞化, 대외적자, 저생산성, 사회적 분극화).

그 대신 주목받고 있는 다른 한편의 전략이 있다. 그것은 포드主義的인 소위 경직성(결국은 계약에 의거한 생산성분배)은 존속시킨 채, 때로는 더욱 발전시키면서, 테일러原理를 포기 내기 완화해 가는 방법이다(그림의 왼쪽에서 오른쪽으로 그은 화살표). 리피에츠는 앞의 위기분석에서 착취율 위기의 배후에 테일러主義의 위기를 똑똑히 확인했기

때문에, 이 테일러原理 포기의 방향은 그의 입장에서도 위기극복의 가장 근원적인 방도인 것이다. 구상과 실행의 분리, 실행노동의 斷片化, 그리고 관리자에 의한 노동자 활동의 직접적인 통제라고 하는 테일러의 원리는 몇 십년래 노동에 있어서의 작업자의 창조성·자주성·적응성·관리능력을 박탈함으로써 생산성을 올려 왔다. 그러나 그것은 갈 데까지 가서 마침내 反生産性으로 전화했다. 포드主義의 위기는 근저에 있어서 이러한 노동편성의 위기인 것이다라고 한다면, 위기인 극복은 논리적으로 말하더라도 원흉인 테일러原理를 파기하는 이외에 있을 수 없다.

이것을 적극적으로 바꾸어 말하면, 노동자에게 「책임있는 자율」을 부여하고 노동자의 노동에의 참가(involve)를 높여 다능적이고 적응력이 있는 질 높은 노동을 기본으로 해서 노동과정을 재편성하는 것이다. 신축성이라는 말을 사용한다면 이것은 노동내용의 신축성이며 내적·질적 신축성이다. 물론 노동자는 이러한 협력적 참가의 대가에 대해서 경영자측과 교섭하지 않으면 안된다. 교섭없는 참가가 아니고 「교섭에 의거한 참가」(negotiated involvement)가 필요하다. 테일러原理의 포기 위에 서는 이 교섭에 의거한 참가의 전략을 리피에츠는 「칼마리즘」(Kalmarism)이라고 이름붙였다. 칼마(Kalmar)란 스웨덴 볼보 공장의 소재지명으로 거기에서는 컨베이어 벨트 라인을 폐지하고 팀워크 방식(구상과 실행의 통일)으로의 자동차 생산이 시도되었다는 것으로 유명하다. 칼마리즘의 이름대로 이 노선은 스웨덴을 비롯한 북유럽 사회민주주의국의 방향이다.

그런데 테일러主義를 포기해서(즉 구상과 실행을 통일해서) 高熟練·高參加의 노동에 의하여 高生産性을 달성하고 있는 나라는 그 밖에 독일(구서독)과 일본이 있다. 그러나 여기에서 노사교섭 수준의 문제가 중요한 요소로서 개입되게 된다. 스웨덴의 노사교섭은 전국 수준(거시적 협조조합주의)으로 행해져서 노동자간의 격차가 작은데 비해서, 독일에서는 부문별, 일본에서는 기업별이다. 독일의 부문별 교섭은 - 연결 교섭이나 타부문의 파급시스템이 충분히 기능하지 않는 한 - 우량한 부분과 그 이외의 부분 사이에서 노동조건의 격차를 낳는다. 하물며 일본의 기업별 교섭인 경우는 우량기업(내지 대기업) 노동자와 열등기업(내지 중소기업) 노동자, 조직노동자와 미조직노동자, 정사원과 임시사원, 남성과 여성 사이에 큰 차별을 가져온다. 사회가 분극화하고 불공정화하는 것이다. 이와 같이 스웨덴, 독일, 일본의 사이에는 노사타협 내지 노사관계에 있어서 큰 차이가 있지만 그러나 노동편성이라고 하는 점에 한해서 본다면, 전술한 바와 같이 테일러·포드主義를 포기하고 있다고 해도 좋다. 따라서 이 점에 한해서 이 노선을 「포스트 포디즘」(post-fordism)이라고 명명할 수 있다.

포드主義(경직적인 임금, 테일러原理)의 위기에 대한 해결책으로서 각 나라가 선택한 것은, 이념화해서 말하자면 이상과 같이 네오 테일러主義(경직적인 임금의 타파)와 포스트 포디즘(테일러原理의 타파)이었다. 이것이 위기에 대한 자본측의 두 가지 다른 대응(「수동적 혁명」)이었다. 그리고 근년의 경험으로부터 판명된 것은, 포스트 포디즘 諸國 쪽이 분명히 양호한 거시적 성과를 실증했다고 하는 사실이다. 이것은 곧 위기는 근본적으로 분배위기가 아니라 생산성위기였다고 하는 것이며 테일러原理의 위기였다고 하는 것이기도 하다.

(그림 1)의 오른쪽 밑에 「不整合」이라고 표시된 부분이 있는데, 이것은 동일한 한 사리

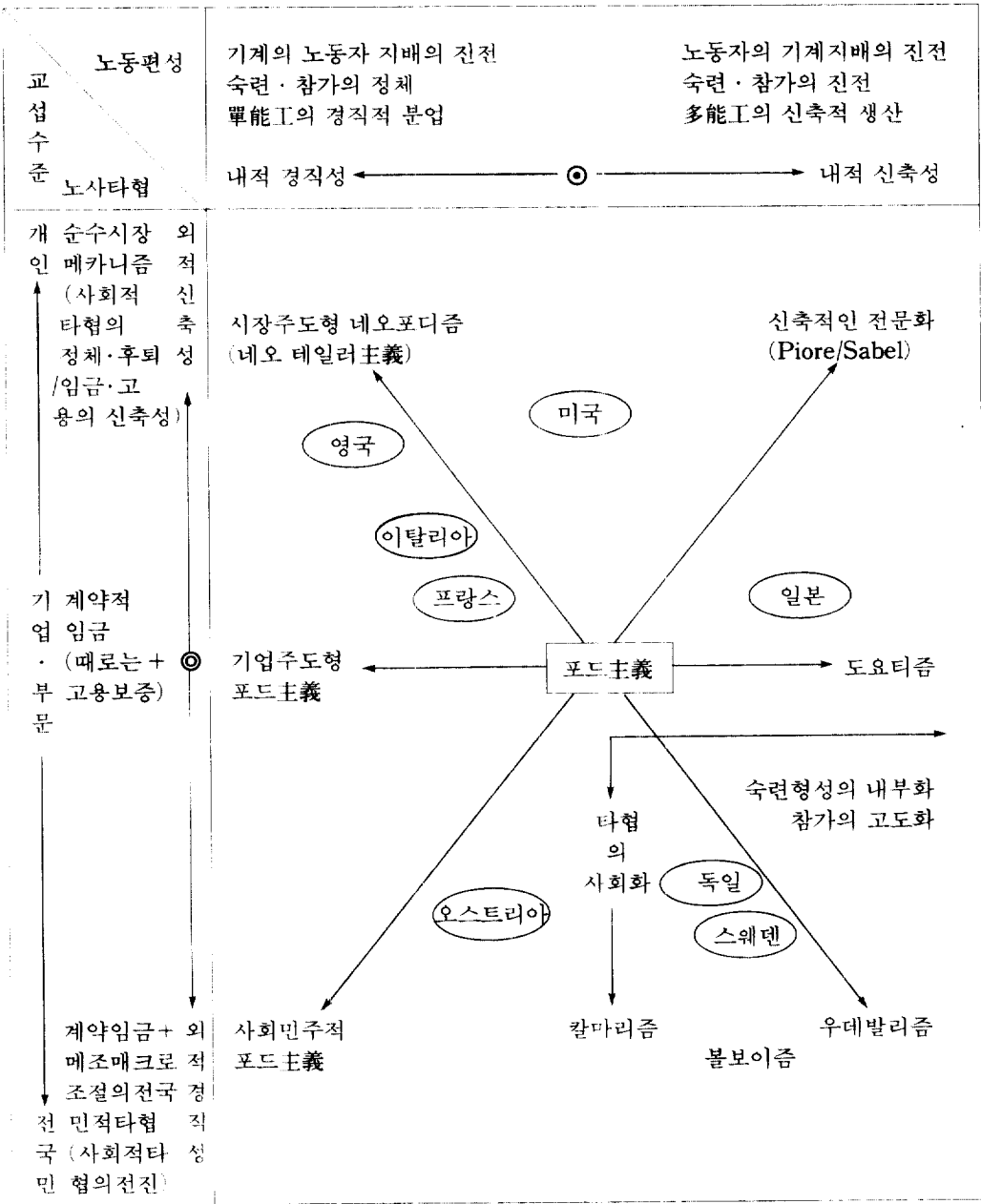
의 노동자에게 있어서 네오 테일러主義(외적 신축성 전략)와 칼마리즘(참가 전략)은 양립하지 않는다는 것을 의미한다. 왜냐하면 노동자가 외적 신축성(임금·고용의 불안정)에 처해 있으면 그 사람은 기업목적에 관해서 연대할 수 없고 따라서 참가는 낮으며, 거꾸로 기업이 높은 참가를 바란다면 계약임금이나 고용안정을 도모하지 않으면 안되기 때문이다. 빈번한 기업간 이동과 多能工化의 추진은 양립하기 어렵다. 피어리와 세이블(M. Piore and C. Sabel)流의 포스트 포디즘論은 리피에츠에 의하면 이 불가능한 노선을 추구하는 틀린 논설이다.

4.3 불보이즘과 도요티즘

보와이에(R. Boyer)에게 있어서도 애프터 포디즘의 諸分岐가 간단한 그림으로 총괄되고 있다 [Boyer, 1990]. 그것을 일부 수정해서 다시 작성한 것이 <그림 2>이다. 「포드主義」를 중심에 놓고 가로축에 노동편성, 세로축에 노사타협을 취해서 그 변화의 방향성을 측정하고자 하는 것이다.

즉 노동편성에 있어서는 單能工의 경직적 분업, 불숙련노동과 낮은 참가도, 기계에 의한 노동자지배라고 하는 舊來의 테일러·포드의 원리에 고집할 것인가, 그렇지 않으면 多能工의 신축적 생산(내적 신축성), 고숙련·고참가, 그리고 약간 비유적이지만 노동자의 기계지배라고 하는 새로운 노동편성원리를 창출·도입할 것인가. 또 노사타협의 면에서는 사회적 타협이 정체·후퇴해서 임금·고용이 경쟁시장적인 불안정성(외적 신축성)에 처해질 것인가, 그렇지 않으면 포드主義的 계약임금에 더하여 복지국가의 강화에 의거한 새로운 거시적 조절이나 재분배정책에 의해서 전사회적인 타협으로 나아갈 것인가. 이것은 리피에츠가 말하는 교섭 수준과도 깊게 관련되어 있어 개인별 교섭은 타협의 정체로, 전국적 교섭은 그 전진으로 연동하기 쉽다. 어찌 되었든 포드主義 모델은 이들 세로축의 양쪽 벡터로 잡아당겨져서 사분오열 상태에 빠져 다방면으로 분기한 것이다. 賃勞動關係에 있어서의 이들 引力 여하야말로 국민적 궤도의 分岐를 규정한다.

그림의 중앙에 위치하는 포드主義로부터 위로 가면 시장경쟁형, 밑으로 가면 사회민주주의형(내지 거시적 협조조합주의형)의 사회이며, 중앙으로부터 왼쪽으로 가면 기본적으로 포드主義的 노동편성에 머물러 있는 모델이며, 우측은 기본적으로 脫포드主義 즉 포스트 포디즘이다. 그림에는 신축적인 전문화(flexible specialization), 도요티즘, 우데발티즘(불보자동차의 소재지명인 우데발라에서 유래된 말)이라고 하는 세 가지의 포스트 포디즘 모델을 예로서 들고 있는데, 이와 같이 보와이에의 경우에도 포스트 포디즘이라고 하더라도 다양한 변종 내지 모델이 상정되고 있다. 결론적으로 포드主義로부터 왼쪽 위로 갈수록 후퇴적 모델이며 오른쪽 아래로 갈수록 진보적 모델이라고 할 수 있다. 이러한 축을 설정해 볼 때 각국의 대략적인 위치는 <그림 2>와 같이 포치될 것이다. 보와이에에 의해서 「시장주도형 네오 포디즘」이라고 규정된 현재의 미국이 장래에 생명력이 있고 게다가 민주주의를 진척시킬 蓄積體制를 확립해 나갈 가능성은 거의 없다. 이것은 리피에츠에 의한 네오 테일러主義의 논의를 상기할 것까지도 없이 명백하다. 또 하이브리드형에 속하는 EC 유럽제국은 어차피 하이브리드이기 때문에 여기에서의 이념적 고찰에는 적합하지 않다.



〈 그림 2 〉 애프터 포디즘의 노사관계 (2)

그래서 이하에서는 중복을 피하기 위해서 장래 가능성이 있을 듯한 두 가지의 포스트 포디즘 모델을 간단히 대비하는 데 그친다(전술한 바와 같이 피어리와 세이블의 신축적인 전문화 전략에 대해서는, 리피에츠에 의해서 불가능한 선택이라고 비판받고 있으므로 여

기에서는 고찰하지 않는다). 도요티즘과 볼보이즘의 두 가지이다.

포드主義를 우선, 노동편성은 單能工에 의한 경직적 분업, 타협내용은 계약적 임금, 교섭 수준은 부문별 등의 중간수준으로 이념화한 경우, 이것을 전진적으로 뛰어 넘는 방도로서는 다음과 같은 것을 들 수 있다.

① 노동편성에 있어서 숙련노동(다능공)을 조직적으로 양성하고 또한 노동자의 참가의 욕을 높여서 생산성을 높이는 방법(〈그림2〉의 오른쪽 방향)

② 교섭수준을 전국민적·전사회적으로 해서 不平等を 없애면서 노사타협의 내용을 사회화해 가는 방법(아래방향)

③ 그 양자를 추구하는 방법(오른쪽 아래 방향)

도요티즘이란 철저히 ①의 방향을 취하는 전략이다. 즉 교섭 수준은 중간 수준에 그치고, 게다가 결정적으로 중요한 것인데, 중간 수준이라고 하더라도 특히 기업 수준(기업별 조합)에 고정된 미시적 협조조합주의이다. 타협내용도 포드主義 시대와 마찬가지로 계약임금(연공서열임금) 내지 고용보증(종신고용제)까지여서 그 이상의 전사회적 타협에는 이르지 못한다. 극단적으로 말하자면 교섭 수준이나 타협내용은 불문에 부친 채 숙련·참가를 높이면서(사내교육, OJT) 오로지 경제적 효율을 추구하는 것이 도요티즘 모델이다. 주지하는 바와 같이 도요타 생산방식은 이것 이외에 간판방식(JIT)이라고 불리는 사내 및 대하청업체간의 정보·부품유통의 합리화 등으로도 알려져 있지만, 여기에서는 도요티즘이라고 하는 말에 의해서 개별기업을 가리키고 있는 것이 아니라 거시적 성과(macro performance)를 의미하고 있다는 사실, 그리고 어디까지나 賃勞動關係에 시점을 한정하고 있다는 사실을 염두에 둘 필요가 있다.

이것에 비해서 볼보이즘은 보다 많이 ②의 교섭 수준과 노사타협 내용의 사회화를 지향하는 사회민주주의적 전략을 말한다. 그 중에서도 보와이에가 특히 우데발리즘이라고 이름붙인 것은, 타협의 사회화를 촉진하면서 동시에(이제 생산성의 결정적 요인으로 간주되고 있는) 숙련형성의 내부화를 추구하는 방도이다. 결국은 전술한 ③에서 말하는 양자 동시추구의 방향이며, 말하자면 경제적 효율과 사회적 공정을 양립시키고자 하는 방도이다. 이와 같이 보와이에의 경우, 우데발리즘은 이 숙련형성의 내부화(기업내의 숙련형성 노력)라고 하는 점에서 단순한 칼마리즘과 구별된다. 그러한 相違를 포함하면서도 이들 두 가지는 넓게 볼보이즘의 방향이다. 노동편성이라고 하는 한 가지 면에서는 같은 포스트 포디즘이라고 하더라도 사회총체적으로 일본과 스웨덴의 차이는 크다.

5. 산업민주화의 길 — 결론에 대신하여

전술한 애프터 포디즘의 布置構造 중에서, 또 포스트 포디즘의 가능성 중에서 레규라시온派는 「勤勞者民主制」(démocratie salariale)라고 하는 방향을 모색한다. 賃勞動關係의 민주주의라고 하는 의미이다. 이것은 1980년대 이래의 서구에 있어서 첨예한 정치적 대립에 근거한 문제제기이며 자유주의적 생산제일주의(liberal flexibility line)와 대결할 만한 지침을 제공하고자 하는 것이다.

테크놀로지의 이론가 코리아(B. Coriat)는, 오늘날의 포스트 포디즘으로의 「큰 移行」 중에서 세 가지의 시나리오가 경쟁하고 있다고 한다. 자유주의(liberalism), 온건 자유주의, 그리고 협동노선 즉 근로자민주제가 그것이다. 세 가지를 나누는 것은 생산성상승을 어떻게 확보하고 분배하는가이다. 자유주의는 종래의 노동편성을 변경하는 일없이 오로지 기술혁신을 도입함으로써 생산성을 확보하고자 한다. 적어도 기술혁신이 조직혁신을 능가한다(컴퓨터지원 테일러主義). 따라서 신기술이 들어오더라도 노동자는 전통적·테일러的 피라밋형 조직으로부터 해방되는 일은 없다. 다른 한편의 생산성분배에 있어서는 노사의 단체협약은 파기 내지 약체화되어 한 기업(한 부문)에서 다른 기업(다른 부문)으로의 임금상승의 연결적 파급시스템도 해체된다. 거꾸로 임금형성에 있어서 상여나 이윤 분배제가 갖는 비중이 높아져 각 개인이든 각 기업이든간에 임금은 개별화되어 간다. 정부당국은 재분배(사회적 이전)의 정책을 취하지 않는다. 온건 자유주의는 이것을 노사협약이나 재분배의 도입에 의해서 불비한 곳을 고치고자 하는 것이다.

이것에 비해서 코리아의 근로자민주제란 「經濟諸關係에 있어서의 민주주의의 강력한 전진만이 오늘날의 테크놀로지 혁명에 내포되어 있는 잠재력을 크게 살릴 수가 있는 것이다 [Coriat, 1990]」라고 하는 가설하에 효율과 공정을 조합하고자 한다. 즉 기술혁신에 앞서서 노동조직의 민주주의적 개편을 실시하여 기업의 내외 양면에서 수직적 조직 대신에 수평적 조직을 수립함으로써 생산성을 확보한다. 확보된 생산성은 물가지수연동방식(indexation)과 교섭에 의한 임금상승, 노동시간의 단축과 재편, 교육과 재교육에의 투자, 지역경제활동의 활성화 등으로 할당된다. 그리고 이것을 실현하기 위해서는 경영관리나 의사결정을 대상으로 한 근로자의 새로운 권리가 확립되지 않으면 안된다고 한다.

같은 현상인식의 입장에 서면서, 그리고 코리아와의 공동연구를 추진하면서도 보와이에 는 각종 시나리오의 거시경제적인 장래성을 분석한다 [山田銳夫, 1991]. 결론적으로 자유주의의 귀결은 경제성장과 안정을 모두 저지하거나, 기껏해야 정체하의 안정 그것도 충분하지 못해서 위기탈출책으로는 될 수 없다고 한다. 그 대신에 취할 만한 생산성 확보의 시나리오는 아무리 곤란한 선택이더라도 유연한 자동화(flexible automation)이외에는 없다고 한다. 문제는 그것에 상응한 새로운 사회적 타협을 어떻게 형성하는가이다.

이것을 보와이에에는 노동편성과 사회적 타협(성과의 분배)의 양측으로 포착해 간다 [山田銳夫, 井上泰夫 編譯, 1990]. 즉 노동편성(생산성확보)의 면에서는 생산조직에 대한 근로자의 참가의식 내지 모티베이션이 높은 조직일수록 생산성도 높다. 이 측에는 전형적인 테일러·포드主義의 분할적·피라밋형 조직적 편성을 최악의 향으로 하고, 예를 들면 독일(舊서독)의 공동결정방식을 보다 나은 향으로 해서 몇 가지의 예가 나열된다. 한편 근로자의 이익(생산성분배)을 둘러싼 사회적 타협의 축은 그 내용에 있어서 물가지수연동방식의 임금결정을 최저조건으로 하여, 이것에 고용안정, 노동시간단축, 사회복지 그리고 투자결정권을 더해 가서 후자로 나아갈수록 결정에 있어서의 민주주의는 강해진다. 근로자민주제는 생산참가에 있어서의 민주주의와 분배결정에 있어서의 민주주의가 함께 최대한으로 보증되는 지점으로 전망된다.

참고문헌

- [1] Aglietta, M. and Brender, A. (1984), *Les métamorphoses de la société salariale : La France en projet*, Calmann - Lévy, Paris (齊藤日出治 他譯 (1990), 「勤勞者社會의 轉換 - 포-데-이즈-ム-카-라-勤勞者民主制 -」, 日本評論社).
- [2] Altshuler, A., et al. (1984), *The Future of the Automobile*, The Report of MIT's International Automobile Program, George Allen & Unwin.
- [3] Berggren, C. (1991), *Von Ford zu Volvo : Automobilherstellung in Sweden*, Springer Verlag.
- [4] Berggren, C. (1992), *Alternatives to Lean Production : Work Organization in the Swedish Auto Industry*, ILR Press, New York.
- [5] Boyer, R. (1990), *The Capital Labor Relations in OECD Countries: From the Fordist "Golden Age" to Contrasted National Trajectories*, CEPREMAP no. 9020, WIDER Project, p. 46.
- [6] Coriat, B. (1990), *L'atelier et le robot : Essai sur le fordisme et la production de masse à l'âge de l'électronique*, Christian Bourgois, Paris, p. 227.
- [7] Coriat, B. (1991), *Penser a l'envers : Travail et organisation dans l'entreprise japonaise*, Christian Bourgois Editeur (花田昌宣, 齊藤悅則 譯 (1992), 「逆轉の思考 - 日本企業의 勞働と組織 -」, 藤原書店).
- [8] Hoare, Q., Smith, G. N. (1971), *Selection from the Prison Notebooks of Antonio Gramsci*, International Publishers, p. 277.
- [9] Jürgens, U., Malsch, T., and Dohse, K. (1989), *Moderne Zeiten in der Automobilfabrik : Strategien der Produktionsmodernisierung im Länder und Konzernvergleich*, Springer Verlag.
- [10] Lipietz, A. and Leborgne, D., *Fallacies and Open Issues about Post-Fordism*, CEPREMAP, no. 9009 (齊藤日出治 譯 (1990), 「ポスト・포-데-이즈-ム-에-카-나-스-는-謬見과-未解決의-論爭」, 「窓」, 4號, 1990年 6月, p. 265).
- [11] Piore, M. and Sabel, C. (1984), *The Second Industrial Divide : Possibilities for Prosperity*, Basic Books, New York.
- [12] Womack, J. P., Jones, D. T. and Roos, D. (1990), *The Machine that Changed the World*, NY. (현영석 역 (1991), 「생산방식의 혁명」, 기아경제연구소).
- [13] 野村正實 (1993), 「トヨタイズム - 日本型生産システムの成熟と變容 -」, ミネルウツァ書房, pp 234-236.
- [14] 大野耐一 (1978), 「トヨタ生産方式 - 脱規模의 經營をめぐして -」, ダイヤモンド社.
- [15] 山田銳夫 (1991), 「レギュレーション・アプローチ - 21世紀의 經濟學 -」, 藤原書店, p. 95.
- [16] 山田銳夫, 井上泰夫 編譯 (1990), 「入門 레ギュレーション - 經濟學/歷史學/社會主義/日本」, 藤原書店 (Boyer, R. 著).