

자본주의사회에서 노동의 변화

이 상 철*

목 차

- I. 노동의 의미
- II. 노동관의 변화
- III. 공장제 노동으로의 변화
- IV. 포드주의에서의 노동
- V. 포스트포드주의에서의 노동
- VI. 대안적 노동

국문초록

이 글은 자본주의사회에서 노동의 의미와 성격이 변화하는 과정을 추적하고, 그 성격의 한계에 대해 살펴보고 있다. 노동의 의미는 그것이 인간 삶의 기본이라는 것에서 발견할 수 있다. 그렇지만 시대와 사회에 따라 노동을 파악하는 인식, 즉 노동관은 변화해왔다. 전자본주의사회에서는 노동을 경멸하다가 자본주의사회가 되어서야 노동을 신성시했다. 포드주의 이래에는 여가가 강조되고 있다.

자본주의의 노동은 기계제 대공업에서 기본특징이 잘 드러난다. 그 전에는 수공업과 공장제 수공업을 거쳤다. 기계화는 20세기 초에 들어와 하나의 절정을 이루었다. 노동과정의 요소들을 완전히 분해하여 노동과정을 자본에 철저히 예측시키는 테일러주의의 등장이 그것이다. 노동과정이 현대 자본주의에서 변화하는 단계는 테일러주의, 포드주의, 포스트포드주의로 전개되어왔다. 포드주의는 기본적으로 테일러주의의 연장선상에 있다. 테일러주의의 원칙에 일관조립라인의 생산방식을 덧붙인 것이기 때문이다. 포드주의는 생산성을 급증시켰으나 노동의 자율성이 저하되어 얼마 후 정체에 이르고, 소비자의 다양한 욕구도 충족시키기 어렵게 되었다. 포스트포드주의의 유연생산체제는 극소전자 기

* 제주대학교 사회학과 교수

술혁명을 기반으로 하고 자율적 판단과 창의성을 가진 노동력을 갖추으로써 가능하였다.

포스트포드주의에서 생산의 효율성과 노동의 인간화가 증가하지만 민주성을 제고하는 데에는 일정한 한계가 있다. 자본의 이윤동기가 민주성 증대에 우선하기 때문이다. 그러므로 장기적으로는 효율성과 민주성을 동시에 이룰 수 있는 대안을 모색할 필요가 있다.

주제어 : 노동의 변화, 테일러주의, 포드주의, 네오포드주의, 포스트포드주의, 대안적 노동

I. 노동의 의미

노동은 인간과 자연 사이에서 이루어지는 하나의 과정이다. 이 과정에서 인간은 자신과 자연 사이의 신진대사를 자기 자신의 행위에 의해 매개하고 규제하고 통제한다. 노동은 또 인간의 자연적 조건이다. 인간은 노동력을 사용하여 생산적 노동을 해야만 생존이 가능하다. 노동을 함으로써 인간은 생활에 필요한 물자를 얻는다. 노동을 통해서 인간은 외부의 자연에 영향을 미치고 변화시키며, 그 과정에서 자기 자신도 변화시킨다. 이에 의해 동물적 본능에서 벗어난 인간이 되고 진보하는 것이다. 노동하는 인간은 자연물의 형태를 변화시킬 뿐만 아니라 자기가 의식하고 있는 목적을 자연물에 실현시킨다는 점에서 동물과는 다르다.

그런데 노동을 통한 생산은 삶의 수단일 뿐 삶의 목적이 아니다. 생산의 목적은 소비이다. 생산을 위한 노동은 가장 중요하기는 하지만 삶의 목적이라기보다 삶을 영위하기 위한 수단으로 볼 수 있다. 하지만 생산이 소비를 규정하는 삶의 기본 조건이기에 가장 중요한 것으로 간주되어 왔다.

노동을 통해 인간은 육체적 능력뿐만 아니라 지적·정신적 능력까지 개발한다. 일하는 과정을 통해 인간들간의 사회적 관계도 형성한다. 노동이 삶의 기본인 만큼, 노동하지 않는 시간 곧 여가는 노동에 의해서 한계가 지워진다. 다른 한편으로는 여가와 소비가 노동력을 재생산하기 때문에 노동을 규정하기도 한다. 이들과 노동은 서로 조건을 지우고 있다. 그렇지만 여가의 의미는 노동력 재생산을 위한 휴식뿐만 아니라 보다 풍요로운 삶을 창조하기 위한 활동에도 있다. 그래서 노동이 아니라 여가가 목적이 된다. 인류 역사를 통해서도 노동은 피지배계급의 몫이었다. 여가는 지배계급의 전유물이었다 해도 과언이 아니다.

이처럼 생산과 소비, 노동과 여가는 인간사회를 구성하는 기본 요소들이다. 그러나 이들의 의미와 성격은 항상 일정한 것이 아니라 시대와 사회에 따라 변화해왔다. 자본주의 사회에서의 변화는 더욱 극적이다. 이 글은 자본주의사회에서 노동의 의미와 성격이 변

화하는 과정을 추적하고, 그 한계에 대해서 살펴보고자 했다. 특히 포드주의와 포스트포드주의에서 노동의 변화를 집중적으로 살펴면서 최근 신자유주의의 경향이 이것과 결합하는 현상에도 주목하고자 한다.

II. 노동관의 변화

시대와 사회에 따라 변화하는 노동의 의미는 노동관을 통해서 잘 볼 수 있다.¹⁾ 초기 인류의 삶은 단순하였다. 작물을 재배하거나 동물을 기를 줄 몰랐기 때문에 자연상태의 열매를 따먹거나 동물을 잡아먹었다. 이 원시 수렵채취사회는 오랫동안 지속되었다. 이 때는 노동이 전혀 천시되지 않았다. 생산성이 낮아 사회구성원 모두가 직접 노동에 종사하여야만 생존이 가능했기 때문에 차별할 사람이 있을 수 없었다. 노동과 여가는 미분리되었다. 여가 활동에는 모두 같이 참여하였다.

1. 노동에 대한 경멸

농경사회에 들어와 생산력이 증대하면서 직접 일하지 않는 사람들도 생기게 되었다. 이들은 지배층을 형성하면서 직접 노동에 종사하는 자들을 깔보기 시작했다. 노동이 사회의 기초이지만, 농업에 기반한 역사시대에 들어와 오히려 노동에 종사하는 것이 천시된 것이다.²⁾ 고대 문명 특히 그리스에서는, 노예가 필요한 물자를 생산하고 지배계급은 정치·전쟁·스포츠에 종사했다. 자유시민은 공적인 정치적 일에 관여하였다. 남성의 주요한 일은 전쟁이고 사냥은 그 가장 중요한 스포츠가 되었다. 평화가 도래했을 땐 올림픽을 정점으로 한 운동경기만이 명예롭고 고귀한 일이었다. 생산적 노동은 노예의 몫으로 경시되고, 비생산적인 여가가 지배계급의 특징이었다. 충분한 여가야말로 모든 선(善)과 미(美)의 전제조건이었고, 그것을 갖는 자만이 보람있는 삶을 살 수 있다고 보았다 (Hauser, 1976: 132-134; 清水正徳, 1983: 25-44). 피지배계급에겐 여가와 여가시간이 따로 존재하기 힘들었다. 노동과 여가가 미분리된 상태였다. 일터와 쉼터, 즉 작업장과 가정이 분리되지 않았다.

1) 이하 II장의 내용은 이상철(2001)의 글 II장 1절에서 주로 전재하였다.

2) 이러한 부정적인 노동관은 선악과를 따먹은 벌로 아담과 이브에게 노동이란 고통을 부과했다는 기독교의 묘사에서 정점을 이룬다.

2. 노동의 신성시

노동에 적극적인 의미가 부여된 것은 자본주의사회에 들어서였다. 산업사회에서 노동은 명시적으로는 찬양되기 시작했다. 초기에는 노동을 통해 신의 영광을 높이거나 신의 뜻을 실현한다는 의미에서 직업을 소명(召命, calling)이라고 불렀다. 노동이 가치창출의 원천이라는 것이 밝혀져 노동을 장려해야만 했기 때문이다.³⁾ 자본가는 노동자에게 노동을 조금이라도 더 시켜 경쟁에서 이겨야만 했다. 나중에는 노동을 통해 자아실현이 가능하다고 했다. 노동이 삶의 목적이 된 것이다. 과거에는 생산과 경제적 부가 인간을 위한 것이었지만, 이제는 생산과 부 그 자체가 인간의 목적이 되었다. 여가만 즐기는 자는 기생층으로 비난받았다. 그 결과 생존에 필요한 것 이상이 생산되고, 인간의 욕망은 계속 커지게 되었다. 그렇지만 직접 노동에 대한 실질적인 천시와 여가의 추구가 사라진 것은 아니다. 지배계급이 직접 노동에 종사하지는 않았기 때문이다. 이 점은 베블렌(Thorstein Veblen)의 '유한계급론'에서 잘 묘사되고 있다.

맑스의 사위인 폴 라파르그(1997)의 '게으를 수 있는 권리'라는 주장은 위와 같은 노동의 성격과 노동관을 비판한 것이다. 그는 자본주의사회가 노동에 중독되어 있다고 보았다. 그에 의하면 노동중독은 알코올중독이나 아편중독과 다를 바가 없으나, 기독교가 노동을 신성시하고 부르주아지의 실용철학이 이를 정당화하였다. 신성시된 노동은 리바이어던처럼 사회를 옥죄고 인간의 영혼과 육체를 지배해간다. 자본주의사회에서는 기계화 등에 의해 노동생산성이 증대되었기 때문에 노동시간을 줄여도 사회유지에 문제가 없음에도 불구하고 노동시간이 여전히 길다고 보았다. 기독교와 실용철학이 노동자들의 고통스럽고 강제적인 임노동, 즉 현대판 노예제도를 신성시하고 찬양한다고 비판한다. 요컨대 라파르그에 의하면 노동은 신성하기는커녕 지옥의 고통이다. 오히려 게으를 수 있는 권리를 되찾는 운동이야말로 가장 인간적인 몸부림이며 문화와 계몽으로 나아갈 수 있는 첫걸음이라 할 수 있다.

이 시대에는 공장제도가 도입되면서 노동자들이 노동하는 장소와 여가를 취하는 장소, 그리고 노동시간과 여가시간이 분리되었다. 공장가정의 분리 때문에 전자는 노동과 노동시간을, 후자는 여가와 여가시간을 전담하게 되었다. 노동과정과 노동력 재생산과정을

3) 근대사회과학의 대가인 베버(Max Weber)는 근면과 금욕을 합리성만큼이나 자본주의에서 중요한 요인이라고 생각했다. 그의 『프로테스탄티즘의 윤리와 자본주의 정신』으로 대표되는 세계종교의 경제윤리에 관한 꾸준한 탐구는 결국 이 시기 노동에 대한 찬미 경향을 반영한 것이기도 하다. 노동에 대한 가치 부여는 맑스(Karl Marx)의 경우도 마찬가지다. 그는 필요에 의한 노동이 종식될 때 자유가 시작되므로 노동으로부터의 해방이 혁명의 목적이라고 했다. 그러면서도 인간을 동물과 구별짓는 것은 노동이며, 인간은 신이 아니라 노동에 의해 창조되었다고 말했다.

담당하는 곳이 나눠짐은 노동력 재생산이 상품 소비를 통해서 이루어지게 됨을 의미한다.

3. 여가의 강조

20세기에 포드주의 아래 대량생산체제가 갖춰진 후에는, 소비와 여가에 다시 적극적인 의미가 부여되었다. 생산성의 증대에 따라 상품 생산이 급증하자 유효수요가 필요해진 것이다. 상품이 판매되어 확대재생산을 하고 공황도 피하려면 노동자 대중의 적극적인 소비가 요구되었다. 생산성 증대는 노동자의 임금수준을 상승시켰기 때문에 이것이 가능했다. 상품 소비를 진작시키기 위해 여가의 의미가 재해석된 것이다. 뿐만 아니라 여가는 산업화됨으로써 대중을 자본주의 이데올로기에 매몰시킬 수 있게 되었다.

Ⅲ. 공장제 노동으로의 변화

자본주의사회에서 노동의 변화는 그 전 단계인 봉건제 하의 수공업에서부터 살펴보는 게 바람직하다.

1. 수공업

중세의 전형적인 생산방식은 길드시스템(guild system)의 수공업이다. 동업자조합인 길드는 한 도시 내에 거주하는 장인들의 모임으로 이루어졌다. 이들은 일정한 규약을 갖고 배타적이고 독점적 지위를 유지하고자 했다. 도시 내 직인이 장인으로 승격하는 수를 통제하는 것은 그 한 방편이었다(大阪市立大學經濟研究所, 1979: 231-232, 937-938).

수공업의 내부구성은 장인, 직인, 도제로 이루어졌다. 1명의 장인이 여러 명의 직인 및 도제와 함께 작업을 하였다. 이들은 주로 장인의 집에 딸린 작업장에서, 장인의 통제 아래 함께 일하되, 작업장 내의 분업은 배제되었다. 도제는 숙식을 장인의 집에서 해결하되 임금은 받지 못했다. 기술은 주로 어깨너머로 익혀 몇 년 후 직인으로 승격하였다. 일정한 기술을 체득한 직인은 출퇴근을 할 수 있고 임금도 받았다. 이른바 수습사원이랄 수 있는 도제와 달리 정식사원으로 간주된 것이다. 다년간 경력을 쌓은 후 출품작이 길드의 심사에서 통과되면 장인으로 승격할 수 있었다. 그렇게 되면 길드의 조합원 자격을 획득하고 자신만의 독자적인 작업장을 갖게 된다.

수공업에서의 생산과정을 보면 장인이 모든 것을 체화하고 있다. 구상, 실행, 판매가

장인에 의해서 결정되었다. 장인의 자율적 통제와 자율적 책임 하에 노동과정을 위시한 모든게 이루어졌다.

생산은 주문생산방식이였다. 익명의 다수 소비자를 위해, 미리 생산물을 만든 후, 시장에 내어놓아 판매를 기다리는 시장생산을 하는 게 아니었다. 특정 소비자로부터 일정한 주문을 받은 후 생산에 착수했다. 그러니 자본주의적 시장이 발달할 수 없었다.

조합에서는 개별 장인이 고용할 수 있는 직인과 도제의 수를 엄격히 제한함으로써 장인이 자본가로 전환하는 것을 의도적으로 저지하였다.

길드시스템은 중세 후기에 오면 변화를 겪게 된다. 선대객주제(先貸客主制, putting-out system)가 이루어진 것이다. 자본을 소유한 상인이 작업장과 도구를 소유한 장인에게 원료를 미리 제공하여 상인이 원하는 물건을 일정량 생산하게 하였다. 이 때 장인은 수수료료를 받고 생산물은 상인의 소유가 된다. 상인은 이 생산물을 상품으로서 시장에 내다판다. 상인은 수요를 예상하여 생산물과 주문량을 결정하고, 노동대상인 원료와 가끔은 노동수단인 도구를 공급하였다. 상품의 소유와 유통을 상인이 행하는 시장생산이 이루어진 것이다.

그렇지만 생산과정은 길드시스템의 것과 동일하다. 장인이 노동과정에서 여전히 자율성과 통제력을 갖고 있었다. 장인의 책임 하에 직인과 도제가 과거의 방식대로 생산에 임했다. 생산과정은 장인이 통제하고 유통과정, 즉 원료 구입과 제품 판매는 상인이 지배한 것이다.

2. 공장제 수공업

선대객주제에서 유통과정의 변화로 인해 시장경제가 발달하고 자본주의화가 진행됨으로써 길드시스템은 해체되어갔다. 장인 이하 직인·도제는 점차 장인의 작업장이 아니라 자본 소유주의 공장에서 작업을 하게 되었다. 이들은 여전히 수공업적 생산방식을 취하고 있었으나 자본가에게 고용되어 자본가의 공장에서 일한다는 점에서 차이가 난다. 공장제 수공업(manufacture)이라고 불리는 것은 그 때문이다.

공장제 수공업에서는 수공업적 생산방식을 취하고 있기 때문에 노동과정은 수공업에서의 그것과 기본적으로는 동일하다. 초기에는 노동과정이 단순협업으로 전개되었으나, 나중에는 단순협업의 원리가 확장되어 숙련에 기초하였던 노동과정이 부분적으로 해체되기도 한다(Marx, 1991: 411-468).

단순협업은 분업과 기계가 중요한 역할을 하지 않은 공장제 수공업의 초기 형태이다. 이것은 생산수단을 상실한 장인들이 자본가의 통제 아래 한 장소에 모여 작업을 함으로

써 가능해진다. 여러 노동자가 같은 시간에, 같은 장소에서, 같은 종류의 상품을 생산하기 위해, 같은 자본가의 지휘 아래, 함께 일하는 것은 자본주의적 생산의 출발점을 이룬다. 이 때 길드시스템의 수공업과의 차이가 순전히 양적인 것이라 하더라도, 생산수단이 노동과정에서 공동으로 소비됨으로써 노동과정의 조건에 변화가 생긴다. 그래서 생산력이 증대한다.

분업에 의거한 협업은 공장제 수공업에서 전형적인 형태를 취한다. 단순협업의 원리가 확장되어, 숙련기능에 집중된 작업활동이 분해되고 재조직됨으로써 분업이 도입된다. 노동 도구도 용도에 따라 분화하고 특수화된다. 장인은 노동자가 되고 과업이 분절화됨으로써 대다수 노동의 탈숙련화와 소수 노동의 고자격화가 시작한다. 숙련기능에 기초한 노동력이 결합노동으로 전환됨으로써 생산력이 증대한다. 공장제 수공업에서 이루어지는 이 작업장 내부의 분업은 자본주의적 생산양식의 독특한 창조물이다. 그럼에도 불구하고 노동과정이 여전히 숙련기능을 중심으로 조직되어 있기 때문에 아직도 광범위한 숙련노동자층이 필요했다.

3. 기계제 대공업

자본주의적 생산방식의 과도기라고 볼 수 있는 공장제 수공업은 근대적 공장제로 이행하게 된다. 도구 대신 기계가 노동수단이 되고, 생산은 공장에서 이루어진다. 그럼으로써 공장제 수공업에서의 편협했던 생산기반이 확대되고, 숙련노동자의 자율성이 잠식되어 노동과정이 자본의 통제 아래 확실히 들어간다(Marx, 1991: 475-605). 기계제 대공업(great industry)에서는 기계의 원리가 공장에 적용됨으로써 인간 손의 연장이었던 도구를 대체하게 되었다. 이에 따라 숙련노동자의 자율성은 기계에 빼앗기게 된다.

기계를 이루는 3요소는 동력기, 동력 전달장치, 작업기이다. 기계화는 기계적 동력기로부터 동력을 공급받아, 동력 전달장치에 의해, 여러 도구를 작동시키는 것이다. 동력은 인력과 축력 대신 증기력이나 전력 등으로 바뀌었다. 동력 전달장치는 속도조절바퀴·축·벨트·톱니바퀴 등이다. 여러 도구들인 작업기는 방적기나 방직기 등의 발명과 보급에 의해서 시작되었다. 18세기 후반 영국에서 이루어진 산업혁명은 이러한 작업기의 발명에서부터 시작되었다. 증기기관·열기관·전자기(電磁氣)기관 같은 동력기는 작업기의 의의가 확대된 것에 지나지 않는다.

기계화에 의해 작업은 직접노동자의 작업이 아니게 되고, 노동과정은 기계의 작업과정으로 이동하게 되었다. 기계는 노동자의 숙련을 자신에게 통합시킴으로써 노동자를 기계의 보조에 지나지 않게 하였다. 노동자의 협업과 분업은 기계의 협업과 분업으로 되고,

생산의 연속성과 자동성의 발달은 기계의 자동체계 발달이 되었다. 생산의 질과 양은 기계에 의해 결정되어갔다. 기계계 대공업의 발달로 대다수 노동자들은 자율성을 상실하여 탈숙련화되고, 기술혁신·조직·수리·규제를 담당하는 소수는 고숙련화되었다. 분업과 직무의 분절화가 이루어지고, 과업은 권위주의적이고 위계서열적인 방식에 의해 결합노동으로 조정되었다.

기계계 대공업으로써 전형적인 자본주의적 생산방식이 달성되고 생산성은 급증하였다. 생산성 증대에 의해 수공업적 기술에 기초하였던 공장제 수공업·수공업·가내수공업은 점차 사라지고 산업자본이 국내시장을 지배하게 되었다. 자본주의적 생산양식은 대공업에 이르러 모든 사회적 생산을 지배하는 기초가 된 것이다.

IV. 포드주의에서의 노동

기계화는 20세기 초에 들어와 하나의 절정을 이루었다. 노동과정의 요소들을 완전히 분해하여 노동과정을 자본에 철저히 예속시키는 테일러주의의 등장이다. 노동과정이 현대 자본주의에서 변화하는 단계는 테일러주의, 포드주의, 포스트포드주의로 전개되는데, 그 기본적 특성은 테일러주의에서부터 극명히 발현되었다.

1. 테일러주의의 노동

테일러는 당시까지 노동과정에 대한 실질적인 통제가 숙련노동자에게 남아있는 것을 넘어서고자 했다. 기술이 노동자의 숙련에 체화되어 노동자들이 은밀한 태업을 하더라도 기업이 어쩔 수 없었던 상황을 개선하려고 생각하였다.

이것은 과학적인 제도를 도입함으로써 가능하다고 보았다. 그래서 나중에 그의 입장은 과학적 관리론이라고 불리게 되었다(Braverman, 1974: 85-123). 핵심은 숙련노동자들이 가졌던 작업에 대한 지식을 관리자에게 옮기는 것이다. 구상과 실행의 분리, 정신노동과 육체노동의 분리가 그가 고안한 제도적 장치였다. 관리자, 즉 기술자가 구상과 정신노동을 하고, 그 구상에 따라 육체노동자들은 실행만 하는 것이다. 테일러는 관리법을 1898-1901년 사이 베들레헴철강회사에서 근무하는 동안 체계화하였는데, 이때 연구의 실험대상으로 설정되었던 자가 머리는 단순하되 육체는 건장한 슈미트라는 노동자였다.

테일러는 시간-동작연구를 통해 과업을 설정하고, 과업실행의 유인을 위해 노동자에게 차별적인 성과급제를 도입하였다. 시간-동작연구는 업무수행의 총시간이 아니라 작업이

수행되어야 하는 시간에 초점을 두는 것이다. 노동자의 작업을 기본동작으로 분해한 뒤, 불필요한 동작을 제거하고 동작별로 최선의 것을 찾아내고 이를 단위시간으로 측정하였다. 즉, 작업에 대한 도구·동작·시간을 결합시켜 노동자에게 미리 부과할 수 있는 과업을 구성하였다. 슈미트 같은 노동자는 과업이 세분화되어 단순반복적인 노동을 지속적으로 수행하더라도 이를 지루해하지 않고 좀더 많은 성과급을 얻기 위해 열심히 일하게 되었다. 그 결과 생산성이 높아지자 노동자에게 더 많은 성과급을 줄 수 있게 되었다.

그는 이러한 개혁은 자본가가 아니라 기술자가 주도해야 한다고 생각하였다. 기술자가 전문성과 공정성을 바탕으로 공장관리를 주도해야만 노사 모두에게 이익이 된다고 보았다. 이전의 사회에서는 기술자가 공장을 소유하면서 독립적인 사업가에 가까운 지위를 누렸다면, 당시의 기술자는 대부분 기업에 고용된 존재여서 자율성을 보장받기 힘들었던 상태에 있었다. 그는 공장관리 문제를 기술자가 담당하여 주체가 됨으로써 사회적 지위 하락에 대응할 수 있다는 점을 염두에 두었다.

그는 인간을 기계적으로 파악하거나 경제적 측면에서만 고찰하였다고 비판을 받는다. 슈미트 같이 사고가 단순한 노동자를 염두에 두고, 구상과 실행의 분리를 통해 노동자를 탈숙련화시키며, 시간-동작 연구를 통해 생산활동을 기술적 측면에서만 접근했기 때문이다. 또 인간은 임금만 더 주면 그만큼 일도 열심히 할 것이라고 경제적 측면만 고려하였기 때문이기도 하다. 그는 인간의 사회적·심리적 측면을 무시한 결과를 가져왔던 것이다. 인간의 노동을 기계화하여 생산성을 증대시키는 것에만 치중하다 인간의 사회적 측면에 대한 고려가 부족했었다. 노동자들의 소외가 극대화되었던 것이다.

그렇지만 테일러주의의 생산성 증대는 경이적인 것이어서 소련을 건국했던 레닌마저 테일러주의를 사회주의체제에 접목시키려고 고심하였다. 그러나 자본주의사회에서 기술자가 경영자에 종속됨으로써 기술자의 전문성과 공정성이 발휘되기 어려웠던 것처럼, 노동자가 주인이 되는 사회주의의 이상과 테일러주의가 결합하기는 쉽지 않았다. 오히려 테일러주의의 단순한 기법만이 도입되어 노동자를 지나치게 착취함으로써 제3세계를 중심으로 유혈적(bloody) 테일러주의라는 표현이 등장한 바 있다(Lipietz, 1982).⁴⁾ 노동자의 자율성을 빼앗아 탈숙련화를 추구한 테일러주의는 본질 상 그렇게 되기가 더 쉬웠는지 모른다.

4) 1960대 이래 선진국에서 후진국으로 이전된 직업들은 전형적으로 분절되고 반복적인 것으로서, 자동화된 기계장치와 연결되지 않았다. 설비는 간단하고 한 명이 가동하도록 되었다. 의류산업의 재봉기나 전자산업의 현미경·핀셋 같은 것이다. 이러한 테일러주의는 노동력을 지나치게 착취한다는 점에서 유혈적이라고 불리기도 한다. 수출경쟁력 확보와 자본축적을 위해 국가와 자본이 저임금을 유지하고, 노동강도를 강화하고, 노동운동을 억압하였기 때문이다. 한국도 1980년대까지는 유혈적 테일러주의와 주변부 포드주의로 불리기도 했었다. 요즘은 이주노동자가 주를 이루는 영세업체에서 유혈적 테일러주의의 예를 찾을 수 있다.

2. 포드주의의 노동

포드주의는 기본적으로 테일러주의의 연장선상에 있다.⁵⁾ 테일러주의의 원칙에 일관조립라인의 생산방식을 덧붙인 것이기 때문이다. 구상과 실행의 분리, 시간-동작 연구, 경제적 인간관 등 과학적 관리론의 원리를 그대로 계승했다. 그러므로 포드주의도 신기술 개발의 측면보다 작업 조직의 편성 원리를 개선한 것으로 볼 수 있다. 여기서 생산성은 테일러주의에서처럼 획기적으로 증대되었다.

산업혁명을 섬유산업이 선도했다면, 20세기의 산업구조에서는 자동차가 이 역할을 담당하였다(Silver, 2005: 121-185). 생산방식의 혁신인 포드주의가 자동차에서 시작된 것은 우연이 아니었던 셈이다.

포드는 자동차의 대명사가 된 모델T를 1908년에 생산하였다. 이 자동차는 성능이 좋으면서도, 대량생산되었기 때문에 가격이 싼다. 2년 후에는 4층으로 된 공장을 신설해서, 작업이 위층에서 아래층으로 이어지면서 이루어지도록 했다. 1913년에는 컨베이어 벨트로 연결된 조립라인을 구축해서 공작물은 이동하고 노동자의 작업위치는 고정시킨 생산과정을 발명했다. 조립라인은 생산성을 더욱 증대시켜, 생산비는 절감되고 생산량은 급증하였다. 1914년에 포드사의 노동자 1인당 생산대수는 다른 회사에 비해 4.64배나 많았다.

포드사에서는 작업이 단순화되면서 생산성은 급증하였지만 대신 이직률이 높아지는 단점이 있었다. 하루 종일 나사만 조이는 것 같은 단순반복 작업에서 노동자가 노동의 의미나 즐거움을 느낄 수 없었던 것이다. 탈숙련화의 부작용에 대해 포드는 다른 기업들보다 2배 이상의 임금을 주는 것으로 대처했다. '하루 5달러'(Five dollar a day)라는 캐치프레이즈가 이를 대변한다. 포드사는 생산성이 급증했기 때문에 고임금 지급이 가능했던 것이다.

고임금을 받은 노동자는 가격이 절감된 모델T를 구입할 수 있게 되었다. 1920년대 중반 그 가격은 290달러였는데 포드사에 근무하는 노동자의 3달 임금과 비슷하였다. 당시까지 높은 사회적 지위를 상징하던 자동차가 이제 대중의 생활필수품이 될 수 있었다. 대량생산된 자동차가 대량으로 소비될 수 있음으로써 대량생산과 대중소비가 결합하고 대중소비사회가 등장하게 된 것이다.

그런데 한 가지 차종에 집중하는 것은 생산성은 증대시키지만 시장의 변화에 민감하게 반응하지 못하는 단점이 있다. 이른바 포드주의의 소품종대량생산 방식은 대량생산과 대중

5) 생산성을 증대시키기 위한 노력은 크게 두 가지 측면으로 구분된다. 기술개발과 조직재편이 그것이다. 이외에 세 번째로 산업심리학적 접근이 있지만 중요성은 상대적으로 낮다. 테일러주의와 포드주의의 한계 때문에 이 접근법이 등장하였다. 테일러주의는 주로 신기술 개발의 측면보다 작업조직, 노동과정을 재편함으로써 생산성을 높이는 것이다.

소비는 가능하게 했지만 소비자의 욕구, 즉 수요의 다양화 추세에 대응하는 데 한계가 있다. 그럼에도 불구하고 포드사가 생산성을 급증시킴으로써 이 방식은 거의 모든 생산활동에 파급되어 적용되기에 이른다. 조선·건설 산업 같은 배치(batch) 생산방식이나 석유화학산업 같은 연속흐름 생산방식 외에, 부품을 결합시키는 전자산업 같은 생산체계에서 대부분 일관조립라인 생산체계를 택하고 있다. 생산재보다 내구성 소비재 산업 대부분에서 적용되고 있다. 생산뿐만 아니라 대규모할인점 같은 유통부문 소매점에서도 이 방식을 사용하고 있다. 이 방식은 현대사회의 기초를 이루었다.

3. 포드주의 사회

포드사의 생산체계는 공장체계를 획기적으로 개선시켜 노동자와 기업이 더 많은 부를 향유할 수 있게 했다. 포드주의는 공장체계에만 머무르지 않고 산업구조에도 영향을 미쳤다. 제반 산업에 포드주의의 원리가 확산되어 적용되었다. 예컨대 무기 생산과 교육에도 이 원리가 적용되었다. 대부분의 생산방식에 포드주의가 확산됨으로써 사회 전체의 부가 결정적으로 증가하였다. 이 부는 노동자를 체제 내에 포섭하는 경제적 기반이 되었다.

대량생산시설은 고용을 증가시켜 포드주의의 영향이 사회 전체에 미치게 하였다. 포드주의의 공장에 취업한 노동자들의 노동시장은 안정적이었다. 사회 전반적으로도 이전과 이후에 비해 노동시장이 안정적이었다. 대량생산체계가 대규모 고용과 정규직 고용, 그리고 고용형태의 단순화를 가능하게 했다. 기업 내부노동시장이 중심을 이루고 있었다. 원리 상으로는 분배 위주의 대립적 노사관계에 기초하고 있지만 노사관계도 안정적이었다. 노사가 상호 인정하였기 때문이다. 정치적으로는 노사를 대표하는 정당들이 교대로 집권하고, 노동자를 대표하는 정당과 노동조합 사이에도 긴밀한 관계가 유지되었다. 노동조합의 조직률도 높았다.

이와 같은 대량생산, 대량소비, 대중사회는 복지국가를 형성하는 기초였다. 전후 서구 자본주의의 황금기에는 낮은 실업률, 생산성의 증가, 생산성의 증가를 반영하는 실질임금의 상승, 임금격차의 감소 같은 특징이 나타났다. 유효수요 창출을 주장한 케인즈주의(Keynesianism)는 그것의 이론적 토대를 제공하였다.

한국의 경우는 1980년대까지 주변부적인 포드주의 체제라고 불리기도 했다. 단순반복 작업을 하면서 노동을 배제했던 유흥적 테일러주의의 연장선 위에서 주변부 포드주의의 성격이 나타난 것이다. 형식적 틀에서는 포드주의가 도입되었으나 실제 내용면에서는 선진국의 경우와 성격이 다르고 그들에게 종속되었기 때문이다. 노동편성 원리도 주변부적이었다. 세계적 규모의 국제분업체제 속에서 하청고리 역할을 하다 보니, 구상기능은 선

진국이 보유한 채 실행기능 위주로 일이 이루어졌다. 핵심기술은 여전히 부족하였다. 그 외에도 금융적 예측, 세계시장에의 의존, 관료적 통제와 병영적 통제의 결합 등의 특성을 갖고 있었다(김형기, 1989: 29-31). 복지사회를 이루어 노동자가 체재 내에 포섭되었던 선진국의 포드주의 사회와는 달리 노동자가 배제되어왔다. 임금 인상, 의료보험제도 수립 등 일부 진전이 없었던 것은 아니지만 1987년 노동자대투쟁 때까지는 노동자의 권리가 지속적으로 억제되었다.

V. 포스트포드주의에서의 노동

서구 복지국가의 기반이 되었던 포드주의는 1960년대 말부터 위기를 맞이하게 되었다. 1970년대에는 1, 2차 석유충격(Oil Shock)을 거치면서 쇠퇴하여 네오 또는 포스트 포드주의로 전환하게 되었다.

1. 전환의 원인

포드주의에서 네오(新) 혹은 포스트(脫) 포드주의로 전환된 원인은 첫째, 포드주의에서는 노동의 자율성이 저하되어 노동생산성 증대가 한계에 부딪혔기 때문이다. 구상과 실행의 분리에 따른 엄격한 위계적 통제와 파편화된 분업구조는 노동자의 노동의욕을 저하시켰다. 포드주의는 노동을 비인간화하는 상징으로 여겨져서 저항을 맞게 되었다. 노동의 인간화 요구가 증대하였던 것이다. 또 일관조립라인은 라인 중 한 곳만 정상적인 작업이 이루어지지 않으면 전체가 작업을 멈추어야 하는 단점이 있다. 노동자의 작은 저항, 부분적 파업에도 라인이 정지되는 극히 취약한 구조이다.

둘째, 소비의 중요성이 증가하면서 소비자의 다양한 욕구를 충족시키기에는 포드주의의 소품종대량생산체제가 한계를 보였다. 시장 수요의 변화가 초래한 유연화 압력이 증대한 것이다. 더욱이 정보화·세계화의 진전으로 상품의 주기가 단축되고 경쟁이 심화되어, 생산방식이 포드주의의 경직적인 대량생산체제에서 더욱 유연한 것으로 전환하도록 요구받았다. 노동의 유연화도 그 일환으로 요구되었다.

2. 전환의 기술적 기반

전환이 가능했던 기반은 과학기술의 발달이었다. 극소전자(micro-electronics) 기술혁

명 등으로 유연생산체계가 가능하였다. 대량생산방식의 토대가 되었던 기계화 원리가 극소전자 기술혁명으로 크게 변화되었다. 포드주의 공장은 노동자로부터 숙련을 빼앗아 기계에 옮김으로써 숙련된 전용기계와 탈숙련된 단순조립 노동자로 구성되었다. 전용기계는 설비투자비가 높아 생산라인을 바꾸기에는 부담이 컸다. 기술혁명은 이 한계를 극복할 수 있게 해서 전용기계 대신 범용기계를 도입하게 되었다. 극소전자기술을 조작하는 노동자는 포드주의적 작업조직에서 요구되었던 것과는 달리 자율적 판단과 창의성을 갖는 형이 더 요구되었다.

포스트포드주의는 린(lean)생산방식을 주도한 도요타자동차에서 대표적으로 나타났다(이호창, 1995; Rifkin, 1996: 136-149). 도요타는 미국의 절반만 하려는 의도에서 새 방식을 개발하였다. 2차대전 후 자원, 설비, 소비 등의 측면에서 미국을 그대로 흉내 낼 수는 없는 일본의 상황이 이를 요구한 측면도 있다. 도요타는 장비, 공장터, 노동력, 신제품 생산의 시간 등에서 미국의 절반을 추구하였다. 시간을 줄이는 핵심적인 방법은 새 금형을 만드는 데 소요되는 시간과 비용을 줄이는 기술혁신이었다. 프레스 공정에서 간단한 금형 교환기술을 찾아내었던 것이다. 이로써 생산이 유연해지면서 새로운 모델을 소비자에게 제공할 수 있었다. 대량(mass)생산과 대비되는 유연(lean) 생산방식의 발명이었다.

도요타는 린생산방식 외에 적기생산방식(JIT, just-in-time)도 창안했다. 뒷공정에서 필요한 부품만큼만 앞공정의 부품을 인수함으로써 재고를 거의 남기지 않는 것이다. 필요한 부품을, 필요한 때에, 필요한 만큼만 보유한다. 그럼으로써 창고보관 비용이 줄고, 공장의 규모도 줄일 수 있다. 이를 위해서는 전공정에 걸쳐 생산량, 시기, 방법, 순서, 운반량 등의 정보가 정확히 전달되어야 했다. 정보 전달은 간판(kanban)으로 가능하였다.⁶⁾

도요타시와 나고야시를 중심으로 협력하청업체와 계열사가 유기적으로 결합되어 중단 없는 부품공급이 가능한 물류시스템과 사회시스템도 중요한 뒷받침이 되었다. 도요타의 보관창고에 부품을 다량 보유하지 않기 위해서는 필요한 때에 필요한 것을 즉시 공급받아야 했다. 원청, 하청업체간의 안정적인 네트워크가 전제되어야 했다.

재고가 없는 전공정의 체계적인 움직임은 과업 없는 협조적인 노사관계가 이를 가능하게 한 점도 있다. 도요타에서는 노동자가 공정에서 문제를 발견하게 되면 생산라인을 정지시킬 수 있는 권한을 가졌다. 스위치 하나를 누르면 전체 라인이 정지되는 안돈(andon)방식이 그것이다. 그만큼 노동자의 자율성과 창의성을 보장하고 있다. 창의성 보장은 끊임없

6) 간판은 적기생산방식의 한 구성부분으로서 필요한 부품의 종류나 수량을 적는 것이다. 공장의 생산라인에서 필요한 부품을 카트를 통해 공급받을 때, 부품을 다 사용하여 비게 된 카트에 필요한 부품의 종류와 수량을 간판에 적어 부착시키는 것이다. 이에 의해 누구나 쉽게 생산공정을 볼 수 있고, 정보가 신속히 전달되어 공장 내에서 부품의 보관비용을 절약할 수도 있다. 물(物)의 흐름과 정보의 흐름이 동시에 이루어진다.

는 개선(kaizen)을 위해 노동자들의 집단적인 경험을 이용하는 데에서 드러난다.

〈표 1〉 포드주의와 포스트포드주의의 특성 비교

	포드주의	포스트포드주의
제품생산	소품종대량생산	다품종소량생산
기계형태	전용기계(경직성)	범용기계(유연성)
기업조직	집중화	분산화
위계구조	수직적	수평적
노사관계	대립적	협조적
노동분업	직무세분화	직무통합화
노동자참가	배제	촉진
노동인간화	낮다	높다
작업배치	협의 없음	협의와 공동결정
임금형태	직무에 의해 규정	사람에 의해 규정

자료: 이영희(1994: 45)에서 보완.

유연성을 추구하는 포스트포드주의로서는 도요타의 린생산방식 외에 팀생산, 유연적 전문화(flexible specialization) 등의 방식도 개발되었다.⁷⁾ 이 방식들에서는 포드주의의 소품종대량생산 대신 다품종소량생산이 이루어지고, 포드주의에서보다 인본적이고 노동의 참여가 전제되고 있다. 둘 간의 특성 비교는 〈표 1〉처럼 정리할 수 있다.

3. 네오포드주의와 포스트포드주의

포드주의에서 전환한 기본 동기는 노동의 인간화에 있다기보다 이윤의 증식에 있다. 그래서 포드주의의 한계에 대한 대응은 네오 혹은 포스트 포드주의 두 가지로 나타났다. 전자는 노동자의 실질적 자율성이 증대된 것이 아니라 통제된 자율성의 증가로 귀결된

7) 팀생산방식은 노동자들이 팀이라는 작은 단위로 구성되어 작업하는 것이다. 각 팀이 작업활동과 그 질에 책임을 진다. 경영자나 기술자보다 현장 노동자들이 그들의 생산물과 작업방법을 더 잘 조직할 수 있는 위치에 있다고 전제한다. 그래서 팀작업은 노동자에게 더 많은 자율성을 부여하고, 더 많은 자율성은 더욱 만족하고 헌신적인 노동력을 보장한다고 본다. 팀은 문제를 해결하고 생산물의 질을 개선하도록 격려 받는다. 스웨덴에서는 포드주의 생산방식에서 나타나는 노동자들의 소외를 극복하기 위해 이 방식을 고안했다. 볼보자동차의 칼마르공장과 우데발라공장에서 조립라인을 없애고 이 방식을 적용시켰다. 유연적 전문화는 대규모 생산의 이점을 노린 포드주의의 규모의 경제와는 달리 범위의 경제를 추구한다. 이것은 극소전자기술의 발달로 인해 시장에서의 다양한 수요와 공급에 관한 정보를 쉽게 파악한 후, 소규모 기업이 필요한 소량의 상품을 필요한 시기에 기동성 있게 만들어 공급하는 생산업체의 다변화에 의해 이루어진다. 이 새로운 기술적 조건에서의 기업간 분업원리의 강화는 장인적 노동을 부활 시키기도 한다. 이탈리아 패션산업에서 그 예를 찾아 볼 수 있다.

다. 범용기계, CMS(Computerized Manufacturing System) 등 유연생산체제의 물적 토대는 도입하지만, 노동통제 측면에서는 기존의 포드주의 노동편성원리를 더욱 강화하는 방향으로 전개되고 있다. 미국과 유럽의 자동차업체들은 린생산의 비용삭감 조치는 채택하되, 핵심노동력에게 고용안정성을 약속하지는 않았다. 후자는 노동의 참여가 전제되어 실질적 자율성의 증대로 전개되고 있다. 노동의 인간화가 개선된다. 자본의 이윤증식과 노동의 인간화, 즉 효율성과 민주성의 동반 달성이 추구하고 있다.

네오와 포스트 중 어느 방향을 택하는가는 우리의 선택에 달려 있다. 경제적 기반, 노사관계, 사용자의 의식 등이 변수이다. 즉, 기술과 조직은 환경의 제약조건 속에서도 행위자들의 적극적인 전략적 개입에 의해 다양한 형태로 발전할 수 있다고 보아야 한다(이영희, 1994).

노동참여형 작업조직을 택하고 있는 일본의 도요타자동차와 노동배제적 작업조직을 유지하고 있는 현대자동차는 포스트포드주의와 네오포드주의의 대표적인 사례로 꼽을 수 있다(조형제, 2004). 도요타에서는 경험 많은 숙달된 다기능노동자가 노동과정에 자발적으로 참가하고 문제발생의 원인을 사전에 제거하려고 한다. 이에 비해 현대에서는 좋은 기계와 설비로 유연생산체제의 물적 토대는 도입했지만 사람 중심의 제조기술은 경시하고 있다. 노사관계도 도요타에서는 협조적이지만 현대에서는 대립적이다. 그래서 도요타는 린생산방식을 이루었지만, 현대는 단순반복적 노동과 상대적 고임금을 주고받는 포드주의 틀에서 근본적으로 벗어나지는 못하고 있다. 도요타에서는 구상과 실행 노동을 함께 할 수 있도록 노력하고 있으나, 현대에서는 그렇지 못하고 결국 생산방식의 유연성이 부족하다. 현대에서는 노동자가 자율적이지 못하다.

한국의 기업구조를 보면 유험적 테일러리즘, 주변부 포드주의를 거치면서 포스트보다는 네오 포드주의의 성격을 더 많이 보이고 있다. 노동편성원리의 대전환이라는, 힘들지만 장기적으로는 바람직한 방향보다, 단기적으로만 효과가 증대되는 손쉬운 방향을 선택한 것이다. 신자유주의적 구조조정이 이를 부추긴 측면도 있다. 노동자가 자본가의 동반자가 되기가 힘들다. 그 결과 장기적으로는 효율성과 민주성 둘 다 하락하기가 쉽다. 노동자의 질적 유연성이 저하되므로 숙련의 생산성 증대에 한계가 있기 때문이다. 이렇게 된 배경은 적기생산방식 등 포스트포드주의 도입은 당장 손쉬운 선택이 아니기 때문이다. 기술은 성격이 없고 중립적인 것이 아니다. 사회문화적 배경, 기업문화 등의 차이 때문에 기술은 외부의 것을 그대로 도입하기가 쉽지는 않다.

IMF 관리체제 이전 1990년대 초반에 전개되었던 경영혁신운동에서도 정작 핵심인 경영층의 노동자에 대한 신뢰는 빠졌었다. 우량기업이 되기 위해서는 조직성원들 간에 가치를 공유하고 노동자를 신뢰하는 게 전제조건인데, 실제로는 테일러주의와 포드주의가 기반하고 있는 노동자에 대한 엄격한 통제와 불신이 불식되지 않았다. 1987년 노동자대

투쟁 이후 빼앗겼던 공장 내 주도권을 노동자로부터 되찾으려는 이데올로기 투쟁의 성격이 다분히 있었다. 포스트포드주의를 얘기하면서도 노동자들은 자율성을 제대로 누리지 못했다. 자율성이 부여되더라도 관리직에 종사하는 화이트칼라를 대상으로 한 것이지 생산직 노동자들에게 부여하려던 것은 아니다(최태룡, 1994: 172-177).

현대자동차를 비롯한 한국의 기업들은 비록 새로운 기계나 유연생산체제의 물적 토대는 도입하더라도 노사관계 등에서 생산방식의 실질적인 유연성은 부족하므로 새 옷을 입었더라도 여전히 현 방식을 고수하고 있는 셈이다. 새 방식이 아닌 것이다. 네오포드주의에 머무르고 있다.

포드주의를 전환하게 했던 유연화 압력은 노동의 유연성 증대도 요구하였다.⁸⁾ 노동 유연성은 기업 환경의 불확실성이 증대됨에 따라 신속적으로 대응하기 위해서도 필요했다. 노동시장에서 핵심과 주변 노동자층으로의 구분이 증대하고 있다. 포드주의에서의 안정적인 내부노동시장이 해체되면서 핵심노동자층과 주변노동자층으로 분화하는 것이다. 후자의 고용형태는 불안정하고 다양하다.

4. 포스트포드주의 사회

포스트포드주의는 사회의 모든 면에서 동일하게 나타나는 것이 아니라 공장, 업종과 직업, 성, 산업 등에 따라 차등적으로 전개된다. 앞의 절에서 논의한 것처럼 같은 자동차 산업에 속하지만 도요타와 현대에서 포스트포드주의는 다르게 나타나고 있다. 도요타에서는 노동자를 동반자로 포섭하고 있다. 일본적 노사관계의 전형으로 알려진 종신고용과 연공서열제를 시행해 온 것은 단적인 예이다. 노동의 유연성도 도요타에서는 다기능공화 정책을 펼쳐 질적 유연성 확보에 초점을 둔다. 현대는 이것들과 대비된다. 고임금은 지급하지만 고용안정성, 노동조건 개선, 노동자 자율성 등에서는 뒤처진다. 그래서 동기부여

산업 간에도 차이가 난다. 이 사회에서는 지식기반경제가 대두함으로써 인적자원의 개발이 중요해지고 있다. 사람들은 창의적인 고급인력과 그렇지 못한 인력으로 분화하고 정보격차(digital divide)가 확대되고 있다. 사람들 간에도 양극화 경향이 확대되고 있다.

8) 노동 유연성은 크게 두 가지로 나누어 볼 수 있다. 기능적(질적) 유연성과 수량적 유연성이 그것이다. 전자는 포스트포드주의에서 전형적으로 나타나는 것으로서 노동자의 기능을 향상시키는 것이다. 업무 순환, 업무확대, 업무확장, 팀작업 등이 그 예들이다. 후자는 탈속연화를 유지한 채, 노동시장에서의 배치를 원활하게 하고자 하는 것이다. 해고와 고용을 보다 쉽게 하는 방식이다. 신자유주의 하에서 이 경향이 더욱 강해지면, 주변노동자들이 일차적인 표적이 되기 쉽다. 한국에서는 1997년 IMF관리체제 이후 이 경향이 강화되고 있다. 비정규직 노동자의 급증이 단적인 예이다.

또 산업구조의 서비스화도 진행되고 있다. 제조업에 비해 상대적으로 서비스산업이 성장하고 그 비중이 증대하고 있다. 서비스산업의 형태와 내용도 변화한다. 재화 생산을 제외한 모든 업종이 망라되기 때문에 유통 서비스, 생산자 서비스, 사회 서비스, 개인 서비스로 나누어 보기도 한다(김경희, 2006: 207-208).⁹⁾ 한국의 경우 이 서비스 부문 노동시장도 양극화 추세에 있다. 한쪽에는 소수의 고소득 전문직이 있고, 반대편에는 다수의 비정규직과 저임금 노동자가 존재한다.

포스트포드주의는 신자유주의의 이론적 지지를 받아 체제 내에 포섭된 자와 배제된 자 간의 양극화 현상을 확대시키고 있다. 노동력 상품을 판매하더라도 포스트포드주의에 속한 자는 질적 유연성이 확대되어 그나마 다행인 편이다. 배제된 자의 다수는 주변노동자층으로 존재한다.¹⁰⁾ 후자에게는 노동시장의 유연성 중 주로 수량적 유연성이 증대되어 상황이 열악하고 고용불안이 증가한다.

양극화의 기반인 이중구조는 포스트포드주의의 대표적 예인 도요타와 관련해서도 존재한다. 핵심노동력에게는 고용안정성을 보장하여 협력관계를 수립하지만, 다층적 하층체계를 통해서도 값싼 부품과 유연성을 획득한다. 도요타가 포스트포드주의를 유지할 수 있었던 중요 요인은 하층업체의 노동자와 본사의 비정규직 노동자를 대규모 완충장치로 활용하였기 때문이기도 하다(Silver, 2005: 108-118).

한국에서 주변노동자들은 비정규직, 파견, 하청, 여성, 중소기업, 이주 노동자 등이 전형적이다. 소영세기업에 유형적 테일러주의, 중소기업에 주변부 포드주의가 여전히 존재하고 있다. 내국인 노동자들이 취업을 기피하여 소영세기업에는 이주노동자가 대체해가는 추세이다.

(포스트)포드주의는 1970년대부터 한계를 겪으면서 1980년대에 들어서는 본격적으로 노동에 대한 공세를 강화하고 있다. 네오포드주의적인 린생산방식, 노조 약화, 사회부조감축 등이 그것이다. 이와 더불어 다운사이징(downsizing), 외주(outsourcing), 리엔지니어링(re-engineering) 등도 애용되던 용어들이다. 유연성의 요구 때문에 생산품, 소비패

- 9) 서비스산업의 분류는 비물질노동, 감정노동의 측면에서 볼 수도 있다. 탈근대사회에서는 공업의 지배적 위치가 바뀌어 서비스와 정보가 지배적이 된다. 노동의 질과 노동과정에서의 성격이 변하여 비물질노동이 중요해진다. 하트(Hardt, 2005)에 의하면 서비스 부문을 정보경제의 꼭대기에 이르게 하는 비물질노동은 세 가지로 유형으로 나눌 수 있다. 첫째는 산업생산과정을 정보화하는 것이다. 소통신기술이 산업생산에 통합된다. 둘째는 분석적이고 상징적인 직무들이다. 여기에서 비물질노동은 한편 창조적이고 지성적이고 정서적인 요소들의 생산과 조작을 포함하는 것이다. 보건서비스가 보살핌 노동에 의지하는 것처럼, 연예산업·문화산업 및 일반 서비스산업도 여기에 해당된다. 세번째의 중요성은 점차 증대하고 있다.
- 10) 양극화에 의한 노동시장의 분단화·이중화는, 기업 입장에서 단기적 비용절감이 가능하지만 장기적으로는 부정적 효과가 크다(김장호, 2003: 32-33). 첫째, 분단화·양극화는 기업 내부뿐만 아니라 사회 전체적으로도 통합을 저해한다. 둘째, 완충지대로 이용하려는 주변노동자를 원활하게 확보하는 게 보장되지 않는다. 셋째, 하층이 정규직 시장에 진입하는 데 장벽 있다. 단층별로 입직 기준이 상이하다.

턴, 노동과정뿐만 아니라 노동시장도 이를 뒷받침하도록 강요되고 있다.

한국에서는 성별로도 여성이 유연화의 주된 희생자이다. 1997년 경제위기로 인한 신자유주의적 구조조정과 노동유연화는 일뿐만 아니라 가족관계에까지 영향을 미쳐왔다(박홍주, 2005). 남성의 경제력 상실과 저임금화로 인해 여성의 노동시장 진입이 증가하면서, 한편 가족임금체계와 성별분업 이데올로기를 변화시킬 수 있는 기회가 되었다. 다른 한편으로는 노동의 위기와 고용불안정, 노동의 질 저하, 여성노동자 집단의 양극화를 초래하여 여성노동시장을 악화시키기도 한다.

그 특징들은 노동력의 여성화와 불안정한 통합, 성별 임금격차와 직종분리, 여성노동력의 양극화와 주변화 등이다. 양극화와 주변화는 전문·기술·관리직 여성과 단순사무·서비스·생산직 여성의 격차, 또는 세대간 격차, 또는 엘리트와 주변적 노동력의 격차가 커지는 것으로 나타난다. 예컨대 요즈음 비중이 증가하고 있는 정보통신산업에서도 여성들은 차별되고 있다. 대다수 여성은 사무판매직이나 생산관련직 등 비전문직종에 근무하는바 성별직종분리가 여기에서도 이루어지고 있다(김영란, 2006).

한국에서는 기업 규모간 격차도 확대되고 있다. IMF 관리체제 이전에는 수출 재벌 중심의 성장과정에서 대-중소기업간 협력관계가 존재했다. 성장의 과실이 중소기업과 그 노동자들에게까지 어느 정도 미쳤다(조성재, 2005). 그러나 IMF 관리체제 이후에는 적하효과(trickle down effect)의 고리가 약화되었다. 성장극대화가 아닌 이익극대화 원리가 지배하게 되면서, 대기업은 '홀로' 글로벌기업으로 성장해가고, 중소 하도급기업은 자본 및 운용비용 절감과 유연성 확보의 수단으로 전략하였다. 수량적 유연성이 증대하고, 숙련 형성을 통한 질적 유연성 확보가 방기되고 있다. 노동시장 불평등의 주된 현상인 양극화의 요인으로 정규직과 비정규직간의 고용형태보다 기업규모가 더 크게 작용한다는 분석이 있을 정도이다.¹¹⁾

자본수출을 보더라도 선진국은 대규모 금융자본·산업자본 위주로 진출하지만, 한국은 저임금 노동력을 확보하기 위한 자본 진출이 많다. 그나마 동구권에는 대기업이 진출하기도 하지만, 동남아시아에는 대부분 중소기업이 진출하고 있다. 후자는 한국에서의 임금경쟁력이 사라져 진출한 중소규모 기업들이다. 자본 진출이 어려운 영세기업의 경우 국내에서 이주노동자를 주로 활용하고 있는 실정이다.

종합적으로 볼 때, 한국은 아직 포스트포드주의 사회라기보다 네오포드주의 사회라 할

11) 정이환(2007)에 의하면, 고용형태가 더 부각되는 이유는 두 가지이다. 첫째, 비정규직이 IMF 관리체제 이후 급증함으로써 이에 대한 사회적 관심이 높아지고, 이를 중심으로 문제를 보려는 경향이 생긴 것이다. 둘째, 고용형태간 격차는 기업규모간 격차에 비해 공평성 원리에 더 위배되고 더 심각한 불평등으로 받아들여진다는 것이다.

수 있을 것이다. 특히 신자유주의가 노동자를 배제하는 데 일익을 담당하여 그 경향은 강화되고 있다.

VI. 대안적 노동

지금까지 자본주의사회에서 노동의 변화를 포드주의를 중심으로 살펴보았다. 포드주의는 생산성을 급증시켰으나 얼마 후 정체에 다다르고 노동의 비인간화라는 한계도 갖고 있었다. 이를 뒤이은 포스트포드주의 하에선 노동의 기능적 유연성을 제고하여 효율성(생산성)을 높이려 한다. 그렇지만 숙련과 창의적 노동뿐만 아니라 또 노동의 자율성과 참여를 높여 민주성(인간화)도 추구해야 한다. 숙련과 창의성은 자율성과 참여가 동반될 때 제대로 발휘될 수 있기 때문이다.

포드주의는 기능적 유연성 제고에 한계가 있다. 포스트포드주의는 이를 넘어서지만 민주성을 제고하는 데에는 일정한 한계가 있다. 자본의 이윤동기가 민주성 증대에 우선하기 때문이다. 바람직한 방식은 효율성과 민주성을 동시에 추구하는 것이다. 단기적으로는 배타적이기 쉬운 둘을 상호보완적이라도 해야 한다. 현실적으로는 도요타자동차가 나름대로 생산의 효율성과 노동의 인간화를 동시에 추구하는 구체적인 예라고 할 수 있다.

그리고 신자유주의와 포스트포드주의에서 양극화가 진행되면서 주변으로 탈락한 자에 대한 배려가 필요하다. 포스트포드주의에서 노동시장 양극화의 심화는 사회 자체를 양극화시켜 안정을 저해한다. 사회적 형평의 추구는 사회통합을 높이고 나아가 노동의 목적에도 부합한다. 구조조정도 사회통합의 방향으로 이루어져야 한다. 노동 소외를 극복하고 사회적 형평을 추구하는 것은 단기적으로는 경제적 효율성과 상충될 수 있으나 장기적인 관점에서는 효율성도 증대시킬 것이다. 그러므로 단기적 이윤추구에 쉽게 매몰되지 말아야 할 것이다. 이것이 바로 인간을 위한 노동이다.¹²⁾

이와 더불어 소득을 획득하기 위한 노동만 가치가 있는 것으로 파악하면 안 된다. 노동을 탈상품화하는 영역에 대한 적극적인 평가가 요구된다. 소득획득 노동 외에 사회적 삶을 새로운 방향으로 이끌 노동으로서는 사회사업, 자신과 친지를 위한 것, 비이기적 활동 등을 들 수 있다. 이들은 근로소득은 창출하지 않지만 사회적으로 유의한 활동이다. 사회사업이나 사회공익을 위한 비이기적 활동은 국가 차원에서 직업으로 개발할 수도 있다.

12) 기술에 대해서도, 기술은 독자적으로 의미를 갖는 게 아니라 인간과의 관계 속에서만 유의미하다고 전제해야 한다. 더욱 빨라지는 기술진화의 속도에서 인간소외가 일어나지 않도록 주의가 요구된다. 기술이 사회적으로 구성된다는 의미를 되새길 때이다.

포스트포드주의의 한계를 극복하기 위해서는 이 활동들에 대한 재평가와 적극적인 개발이 요구된다(Rifkin, 1996: 312-375). 이들은 특히 노동시장의 경쟁에서 탈락한 자들에게 좋은 일자리를 제공하는 의의도 있다. 이른바 사회적 일자리로서, 사회적으로 유용하지만 수익성 때문에 시장에서 공급되지 못하는 것들이다.

대표적인 몇 가지 예로서는 첫째, 사회적 돌봄 노동이 있다. 간호, 교육, 보육과 같은 것들이다. 이러한 보살핌 노동(caring)의 사회화가 바람직하다(김영란: 220). 삶에서 중요성이 점차 증대하는 비물질노동의 한 유형인 감정적이고 정서적인 것에 대한 재평가가 필요하다. 이것은 경제적 소득의 획득 유무를 초월하는 경우가 많다.

둘째, 그린칼라 직업(green collar jobs)을 들 수 있다. 깨끗하고 효율적인 에너지 기술을 설계·제조·설비·실행·유지하는 직업들의 창출은 환경문제, 특히 지구온난화와 에너지 문제를 해결하는 데 큰 도움이 된다. 일자리나 환경이냐가 아니라, 환경을 위한 일자리 논쟁으로 초점을 바꿀 필요가 있다.

더욱 근원적으로는 포드주의뿐만 아니라 경제지향적 접근의 한계를 인식하고 넘어서야 한다. 생산성 증대의 추구는 인간의 행복을 위한 전제이긴 하지만 두 가지 점에서 한계를 보인다. 첫째, 자원약탈 등 환경문제를 야기하고 있다. 둘째, 인간의 욕망을 무한정 자극한다. 삶에서 기본적으로 필요한 것들과, 질서·욕망을 혼동해서는 안 된다. 자본주의에서 자극하는 끝없는 욕망은 바람직하지 않다. 욕구의 제한이 필요하다.

전자본주의사회에서는 인간이 생산의 목적이었다. 그러나 자본주의사회에서는 생산과 부가 인간의 목적이 되어 분말전도 현상이 나타났다. 이제 풍요는 더 많이 추구하는 것이 아니라 욕구를 한계 지우는 데에서 온다는 점을 인식해야 한다(Roustang, 1995).

개별자본이 경쟁에서 탈락하지 않으려면 생산성 증대에 매진하고 욕구를 창출해야 하는 게 자본주의의 법칙이다. 이 점은 자본주의의 추진력이며 장점이지만 동시에 한계이기도 하다. 성장은 가져왔지만 비인간화, 환경문제, 양극화 등 부작용도 점차 커지는 추세이다. 그러므로 궁극적으로는 생산성만 추구하는 자본주의를 넘어서는 사고와 체제가 필요하다.

참고문헌

- 김경희, 「대인 서비스 노동의 특징에 관한 연구」, 『경제와사회』72, 2006년 겨울호.
 김영란, 「새로운 사회적 위험과 여성빈곤 그리고 탈빈곤정책」, 『한국사회학』40집 2호, 2006.
 김장호, 「노동의 전환과 노동경제의 새 패러다임」, 이원덕 외, 『노동의 미래와 신질서』, 한국노동연구원, 2003.

- 김형기, 「한국자본주의와 노동자계급」, 한국사회연구소, 『한국사회노동자연구』1, 백산서당, 1989.
- 라파르그, 폴, *Le Droit à la Paresse*, 조형준 옮김, 『게으를 수 있는 권리』, 새물결, 1997.
- 박홍주, 「성별화된 노동시장, 주변화된 여성노동자」, 최장집 편, 『위기의 노동: 한국 민주주의의 취약한 사회경제적 기반』, 후마니타스, 2005.
- 이상철, 「여가와 자본주의: 등산의 스포츠화와 상품화」, 『산업과노동』2, 2001.
- 이영희, 『포드주의와 포스트 포드주의』, 한울, 1994.
- 이호창, 「자본의 유연화전략과 일본적 생산방식」, 서울노동정책연구소, 『일본적 생산방식과 작업장체제』, 새길, 1995.
- 정이환, 「기업규모인가 고용형태인가: 노동시장 불평등의 요인 분석」, 『경제와사회』73, 2007년 봄호.
- 조성재, 「하도급구조와 중소기업 노동자의 주변화」, 최장집 편, 『위기의 노동: 한국 민주주의의 취약한 사회경제적 기반』, 후마니타스, 2005.
- 조형재, 「유연자동화와 숙련형성: 현대자동차의 교육훈련제도 변화를 중심으로」, 『경제와사회』63, 2004년 가을호.
- 최태룡, 「경영혁신운동의 계급적 함의」, 한국산업사회연구회 편, 『계급과 한국사회』, 한울, 1994.
- Braverman, Harry, *Labor and Monopoly Capital: The Degradation of Work in the Twentieth Century*, Monthly Review Press, 1974.
- Hardt, Michael, 「정동적 노동」, Gilles Deleuze 외, *Immaterial Labor & Multitude*, 서창현 외 옮김, 『비물질노동과 다중』, 갈무리, 2005.
- Hauser, Arnold, 『문학과 예술의 사회사: 고대·중세편』, 백낙청 역, 창작과비평사, 1976.
- Lipietz, Alain, 「Towards Global Fordism?」, *New Left Review*, No.132, 1982.
- Marx, Karl, *Capital*, 김수행 역, 『자본론』1, 비봉출판사, 1991.
- Rifkin, Jeremy, *The End of Work: The Decline of the Global Labor Force and the Dawn of Post-Market Era*, 이영호 옮김, 『노동의 종말』, 민음사, 1996.
- Roustand, Guy, 「Work: Yesterday, today and tomorrow」, *World of Work*, No.14, 1995.
- Silver, Beverly J., *Forces of Labor: Workers' Movements and Globalization since 1870*, 백승욱·안정욱·윤상우 옮김, 『노동의 힘: 1870년 이후의 노동자운동과 세계화』, 그린비, 2005.
- 大阪市立大學經濟研究所 編, 『經濟學辭典』, 岩波書店, 1979.
- 清水正徳, 『働きことの意味』, 편집부 옮김, 『노동의 의미』, 한마당, 1983.

[Abstract]

Labor Changes in Capitalist Society

Lee, Sang-cheol

Professor, Dept. of Sociology, Cheju National Univ.

The purpose of this paper is to seek the characters and limits of work in capitalist society. Firstly, it examines the meanings and views of work in history. Work has changed from handicraft of guild system in medieval society to manufacturing and great industry in capitalist society.

Taylorism was the most important character in the early 20th century. Then it has developed to Fordism, neo-Fordism and post-Fordism. Production efficiency and humanization of work has increased in post-Fordism. However, there is a certain limit to promote democracy of work in post-Fordism too. Because profit motive is more important than humanization of work. So, we need to seek alternative work systems to achieve efficiency and democracy simultaneously.

Key words : changes of work, Taylorism, Fordism, neo-Fordism, post-Fordism, alternative works