

최근 유럽연합국가들의 작업조직 형태의 다양성에 관한 검토

김영용 (프랑스 파리 13대학 박사후 연구원)

■ 서론 : 제도적 다양성과 보완성

이제 “자본주의의 다양성(The Diversity of Capitalism)”이라는 주제는 오늘날 사회과학의 가장 중요한 연구 의제 가운데 하나가 되었다. 자본주의가 사회주의와 별개의 시스템인 것만큼 자본주의 역시도 전혀 다른 유형들로 구분해 볼 수 있다는 이 견해는 사회과학계에 비교제도분석(Comparative Institutional Analysis)의 황금시대를 가져왔다.

최근 작업조직(work organization) 관련 연구분야에서도 ① 내부노동시장을 토대로 구축되었던 포디즘적 작업조직의 붕괴 이후 새로운 변화가 출현하고 있으며(Cappelli, 1995), ② 이 변화의 방향이 단일한 것이 아니라 국민국가별로 다양하다는 주장이 제기되고 있다. 다른 분야에서와 마찬가지로 이 분야의 연구에서도 이러한 다양성 접근은 수렴가설(Convergence Hypothesis)에 대한 비판을 함축하고 있다(Hoepner, 2005).

이 가설에 따르면 글로벌화의 압력으로 인해 개별 국민국가들의 제도적 틀(arrangement)은 소위 ‘유일한 최선의 방식(One Best Way)’으로 수렴된다. 예를 들어 <세상을 바꾼 기계(The Machine that Changed the World)>의 저자인 워맥(J. P. Womack)에 따르면 일본식의 린생산 방식은 글로벌한 경쟁에서 살아남기 위해 다른 모든 생산방식이 벤치마킹해야 할 모범이 되었다.

그러나 이러한 수렴가설에 대해 다양성을 지지하는 입장측의 비판 역시 만만치 않다. 슈트렉(W. Streek)은 독일의 린생산 방식 도입 가능성에 관한 연구에서 독일 기업들이 일본식 생산방식을 도입하는 데는 엄청난 사회경제적 장벽이 존재함을 훌륭하게 보여주었다(Streek, 1996); 언뜻 보기에 독일은 일본과 유사해서 린생산 방식 도입이 용이하게 보인다. 예를 들어, 독일은 숙련수준에 있어 미국보다 일본에 더욱 근접한 것처럼 보인다. 그러나 사실 숙련의 유형과 관련해 독일은 일본과 현저한 차이를 갖는다. 독일의 숙련이 직종적인(occupational) 성격이 강한 데 반해, 일본의 숙련은 일반적이고(general) 조직 중심적이다. 이러한 차이들의 존재가 독일 기업이 린생산 방식을 벤치마킹하는 것을 어렵게 만든다.

계속된 논쟁 속에서 다양성 접근 지지자들은 수렴가설을 효과적으로 반박하고 자신의 주장에 이론적 근거를 부여하기 위해 “제도적 보완성(Institutional Complementarity)”이라는 개념 도구를 고안하였다. 여기서 보완성이란 특정한 결과를 산출하기 위해 둘 이상의 요소들이 결합되어야만 하는 제도적 틀을 의미한다(Hoepner, 2005). 앞서 슈트렉의 예에서 작업조직, 숙련구조, 고용관행과 같은 요소들은 보다 광범위하고 포괄적인 제도적·정치적·문화적 틀 속에서 매우 밀접하게 연관되어 있다. 이러한 제도적 구성은 개별 기업의 범위를 벗어나며 사회적 맥락 안에 깊숙이 착근되어 있다. 만일 이러한 제도적 구성이 린생산 방식과 같은 특정한 작업조직에 대해 적대적일 때 린생산 방식은 쉽게 독일 기업에 도입될 수 없다. 이러한 제도적 구성을 무시하고 이질적인 요소를 도입한다면 경제적 성과는 오히려 저하될 것이다.

최근 들어, 서구 사회과학계에서는 자본주의의 다양성과 보완성 개념을 둘러싼 많은 실증연구 결과들이 발표되기 시작하였다. 예를 들어, 어떤 논자들은 금융정책제도들과 임금조정 사이의 보완성에 주목하는가 하면, 또 다른 논자들은 기업지배구조와 노사관계 사이의 보완성에 관심을 기울인다. 보완성과 관련한 많은 문헌과 주제 가운데에서도 이 글은 유럽 작업조직의 다양성과, 작업조직과 다른 제도 간의 보완성에 관한 최근 한 연구를 소개하고자 한다.

■ 유럽연합국가들의 작업조직의 다양성

최근 로랑과 발레이르는 <노동과 고용(Travail et Emploi)> 최근 호에 유럽연합국가들의 새로운 작

〈표 1〉 변수 해설

1	팀 노동 도입 여부 변수	
2	직무순환 도입 여부 변수	
3	노동방식 선택의 자율성 변수	노동의 자율성 여부 관련 변수들
4	작업속도 결정의 자율성 변수	
5	자동적 제약 (생산설비 및 흐름에 의한 제약)	작업리듬 제약 관련 변수들
6	규범적 제약 (수량목표의 설정)	
7	위계적 제약 (작업감독에 의한 직접적 통제)	
8	수평적 제약 (다른 동료들의 노동에 의한 제약)	
9	과업의 반복성 여부 변수	
10	과업의 단조로움 여부 변수	
11	자세한 품질 관련 목표 설정 변수	QC 방식 관련 여부 변수들
12	개별적 책임 변수	
13	과업의 복잡성 여부 변수	
14	OJT 여부 변수	학습동학 존재 여부 관련 변수들
15	문제해결능력 요구 여부 변수	

자료 : Lorenz and Valeyre (2005)에서 재구성

업조직 채택 현황에 관한 연구 결과를 발표하였다(Lorenz and Valeyre, 2005). 이들의 논문이 흥미를 끄는 까닭은 그것이 이 주제에 관한 유럽 “최초의” 체계적 비교 시도이기 때문이다(이후 이들의 연구를 LV로 지칭하기로 함).

LV가 사용한 데이터는 2000년 3월 15개 유럽연합 회원국을 대상으로 실시된 <제3회 유럽의 작업 조건에 관한 조사>로부터 얻어진 것이다. 조사 총표본수는 21,703명이고, LV는 작업조직 연구를 위해 그 중 다시 8,081명을 선별하였다. 이들은 공업 및 서비스 부문의 10인 이상 기업에서 고용된 사람들이다. LV는 이 조사에서 채택된 다음 15개의 변수를 연구에 활용하였다.

LV는 이들 변수들을 대상으로 요인분석과 군집분석을 수행하여 다음과 같은 4개의 작업조직 유형을 확인하였다.

학습조직(Les Organisations apprenantes) 모델

조사대상 노동자의 39%가 이 범주에 속한다. 이 작업조직의 특징은 자율성 및 복잡성 변수, 그리고 학습동학변수들이 높은 값을 보이고 있다는 점이다. 또한 이들 변수들 보다는 낮지만 품질관리에 대한 개인적 책임 변수 역시 상대적으로 높은 값을 보이고 있다. 반면, 단조로움, 반복성, 작업리듬 제약 변수들의 값은 낮게 나오는 특징을 지니고 있다. 흔히 이야기되는 스웨덴식 사회기술 모델이나, 프레이스네(Freyssenet)가 소위 성찰적 생산 모델(modele de production réflexive)이라고 명명한 생산 시스템, 혹은 아펠바움과 바트(Appelbaum and Batt)가 미국적 팀 생산모델이라고도 불렀던 작업장 모델 등은 모두 이 학습조직모델을 지칭한 것이다.

린생산 조직(Les Organisations en lean production) 모델

이 모델은 조사대상 노동자의 28%를 포괄하고 있다. 팀 노동, 직무순환, QC 변수들과 작업리듬 제약 변수들에서 높은 값을 보였다. 앞서 학습조직 모델처럼 이 모델 역시 강력한 학습동학과 노동자들의 문제해결능력을 갖추고 있지만, 전자보다 노동의 자율성이 낮고(그러나 아래 테일러주의 조직보다는 높다) 노동자들의 노력을 통제하기 위한 방식으로 보다 엄격한 생산목표 설정을 사용한다. 이는 강력한 학습동학과 높은 문제해결능력이 노동자 자율성의 상이한 정도와 결합할 수 있다는 중요한 사실을 암시한다. 흔히 인적자원관리 문헌에서 고성과 작업장 모델(High Performance Workplace Model)이라고 불리는 것들이 대체로 이 범주에 해당한다.

테일러주의 조직(Les Organisations tayloriennes) 모델

전체 노동자의 14%를 포괄하는 작업조직 모델이다. 최저의 학습동학, 낮은 복잡성과 자율성, 높은 작업리듬제약 변수들 값 등 앞서 학습조직과는 정반대의 내용을 가지고 있다. 흥미로운 점은 이 범주의 경우, 팀 노동 및 직무순환 값이 높게 나왔다는 점이다. LV는 이를 문헌상에서 “유연한 테일러주의(taylorisme flexible)” 혹은 “컴퓨터 지원 테일러주의(taylorisme assisté par ordinateur)”라고 언급된 것이 검출된 것은 아닌가 보고 있다.

단순구조 조직(Les Organisations de structure simple) 모델

앞의 세 범주에 포함되지 않은 노동자들의 작업조직 범주로 전체 노동자의 19%를 포괄한다. 이 경우 거의 모든 변수들 값이 낮게 나왔는데 LV는 이를 전통적인 작업조직방식으로 해석하였다. LV에 따르면 이 조직구조는 공식적 구조가 매우 취약하며 노동자에 대한 직접 감독 통제가 지배적이다.

LV가 강조해 마지 않는 점은 유럽연합 국가들 사이에 앞의 네 개의 작업조직의 중요성을 둘러싸고 폭넓은 차이가 존재한다는 사실이다(다음 표 2 와 그림 1을 볼 것). 이러한 작업조직에 대한 국가별 효과는 <자본주의의 다양성> 주장을 입증하는 또 다른 증거가 될 수 있다.

앞의 <표 1>과 다음 [그림 1]을 통해 국가별 작업조직 채택현황과 관련하여 다음 몇 가지 사실을 확인할 수 있다. ① 학습조직은 네덜란드와 북유럽국가들 사이에서 가장 널리 확산되어 있다. 또한 이 보다 정도는 다소 낮지만 독일과 오스트리아 역시 학습조직을 많이 채택하고 있다. 반면 아일랜드와 남부유럽국가들의 경우 학습모델은 별로 확산되지 않은 상태이다. ② 린생산 조직은 영국과 아일랜드, 스페인, 그리고 이보다 덜한 정도지만 프랑스에 많이 확산되어 있다. 반면 독일, 오스트리아, 네덜란드, 북구국가들의 경우 그 확산이 저조하다. ③ 테일러주의적 조직의 경우 대체로 남부유럽국가들과 아일랜드, 이탈리아에서 가장 많이 검출되었으며 따라서 학습조직의 경우와 정반대의 상황을 보여준다. ④ 전통적인 단순구조조직은 그 대부분이 그리스와 이탈리아에서 발견되었다. 또한 약간의 정도 차는 있지만 독일에서도 그 존재가 확인되었다.

〈표 2〉 국가별 작업조직의 차이

(단위 : %)

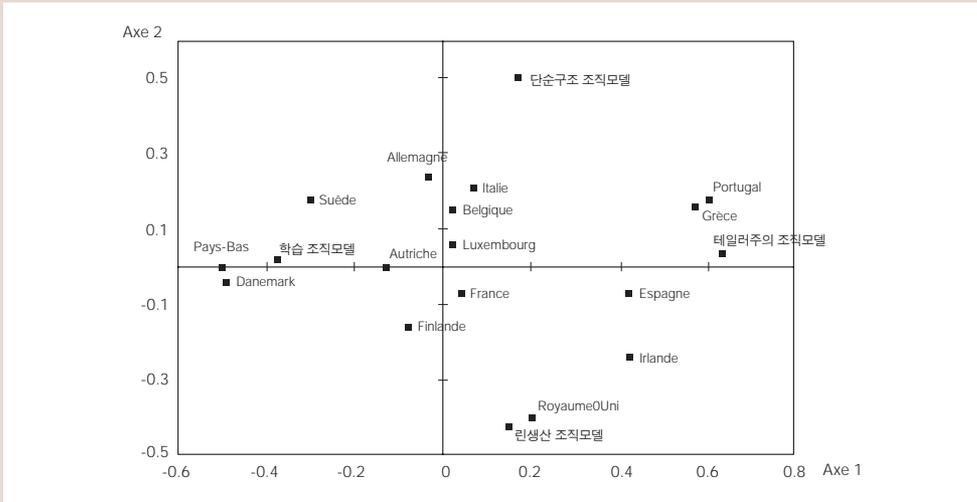
	학습 조직모델	린생산 조직모델	테일러주의 조직모델	단순구조 조직모델
벨기에	38.9	25.1	13.9	22.1
덴마크	60.0	21.9	6.8	11.3
독 일	44.3	19.6	14.3	21.9
그리스	18.7	25.6	28.0	27.7
이탈리아	30.0	23.6	20.9	25.4
스페인	20.1	38.8	18.5	22.5
프랑스	38.0	33.3	11.1	17.7
아일랜드	24.0	37.8	20.7	17.6
룩셈부르크	42.8	25.4	11.9	20.0
네덜란드	64.0	17.2	5.3	13.5
포르투갈	26.1	28.1	23.0	22.8
영 국	34.8	40.6	10.9	13.7
핀란드	47.8	27.6	12.5	12.1
스웨덴	52.6	18.5	7.1	21.7
오스트리아	47.5	21.5	13.1	18.0
EU_15	39.1	28.2	13.6	19.1

자료 : Third Working Constitution Survey, European Foundation for the Improvement of Living and Working Condition (Lorenz and Valeyre [2005]에서 재인용)

상이한 작업조직 채택에 대한 국가별 효과의 영향이 자본주의의 다양성을 입증하는 결정적인 증거이므로 LV는 이 문제에 대해 보다 엄밀하게 접근할 필요성을 느꼈다. 이들은 작업조직 형태의 중요성과 관련한 분산 가운데 얼마만큼이 국가의 특수한 구조적 특징에 의해 설명될 수 있는가를 보이기 위해 다중명목 로짓분석(Multiple-nominal Logit Regression)을 시도하였다(표 3 참고).

위의 추정결과에 비추어 보았을 때, ① 학습조직 채택과 관련한 국가별 효과는 다음과 같이 정리될

[그림 1] 국가별 작업조직의 차이



자료 : <표 1>과 동일

여기서 Pays-Bas는 네덜란드, Suède는 스웨덴, Allemagne는 독일, Autriche는 오스트리아, Royaume-Uni는 영국을 의미한다.

수 있다; 네덜란드와 북구국가들이 한 블록을 형성하고, 영국과 아일랜드, 그리고 남부유럽국가들이 또 다른 반대 블록을 형성하는데, 전자가 학습조직을 광범위하게 사용하는 나라라면, 후자는 학습조직을 잘 찾아보기 어려운 나라들이다. ② 반면 린생산방식 채택과 관련한 추정결과는 다음과 같이 요약될 수 있다; 독일과 비교해보았을 때 덴마크, 스페인, 프랑스, 네덜란드, 영국, 스웨덴 등의 나라가 테일러주의 조직에 비해 린생산 조직을 더 많이 채택하는 경향이 있다.

특히 추정결과 ②는 앞서 학습조직 선택과 관련해 분명한 차이를 보여주었던 나라들이 이제 동일한 집단으로 분류되었음을 보여준다. 이것에 대한 설명으로 LV는 한 가지 흥미로운 해석을 제시하였다; 논리적으로 보았을 때 테일러주의 조직에 비해 린생산 조직이 채택될 확률이 높다는 것은 다음 두 가지 요인 모두에 의해 기인할 수 있다. 첫째, 테일러주의 조직에 비해 린생산 조직이 광범위하게

〈표 3〉 국가별효과 검출을 위한 다중명목 로짓분석

	통제변수 없는 로짓모델		통제변수 포함 로짓모델	
	학습조직	린생산조직	학습조직	린생산조직
벨기에	-.1041	.272	-.061	.394
덴마크	1.040**	.847**	1.256**	1.039**
독일				
그리스	-1.534**	-.402	-1.706**	-.393
이탈리아	-.770**	-.195	-.617**	-.139
스페인	-1.050**	.424**	-.934**	.642**
프랑스	.097	.781**	.069	.864**
아일랜드	-.984**	.286	-1.240**	.347
룩셈부르크	.151	.444	-.123	.295
네덜란드	1.365**	.869**	1.321**	.919**
포르투갈	-1.006**	-.114	-.925**	-.022
영국	.033	1.001**	-.261*	1.072**
핀란드	.208	.475	.042	.523
스웨덴	.862**	.636*	.751**	.644*
오스트리아	.158	.180	.443	.339
Pseudo R ²	.0309	.0309	.151	.151
N	8081	8081	8081	8081

자료 : Lorenz and Valeyre (2004)

여기서 테일러주의적 작업조직이 추정을 위한 기준 조직 카테고리, 독일이 기준 국가 사제로 선정되었음. 4개의 작업조직 범주가 종속변수이며, 15개 국가 범주가 독립변수로 사용되었음. 추정은 2회에 걸쳐 이루어졌는데 첫 번째(1-2열)가 통제변수를 제외한 결과이고, 두 번째(3-4열)가 통제변수를 포함한 결과임. 통제변수로는 산업부문, 기업체 규모, 직종 범주가 사용되었음. 추정계수의 해석방법은 다음과 같음; 예를 들어 1열 2행의 덴마크의 추정치는 양(陽)이며 통계적으로 유의한데 이는 덴마크 노동자들이 테일러주의 조직에 비해 학습조직에서 일할 가능성이 독일 노동자들의 경우 보다 더 높다는 것을 의미함.

확산될 경우, 당연히 계수 값이 유의하고 높을 수 있다. 그러나 둘째, 린생산 방식이 별달리 많이 채택

되지 않았음에도 불구하고 추정시 기준 카테고리로 사용되었던 테일러주의 조직의 확산이 취약하기 때문에 상대적으로 린생산 방식의 확산이 과장될 수 있다. LV는 전자가 영국과 스페인, 프랑스의 경우인 반면, 후자는 네덜란드와 북구국가들의 경우라고 보았다.

이러한 해석방식은 또한 아일랜드를 둘러싼 미스터리를 해결하는 데도 도움이 된다; 이 나라의 경우, 린생산 방식 계수는 양(陽)이지만 통계적으로 유의하지 못하다(표 3). 그럼에도 불구하고 이 나라는 유럽국가들 가운데 린생산 조직을 가장 많이 채택한 나라들 가운데 하나이다(표 2). 이는 아일랜드의 경우, 린생산 방식의 채택이 미약하기 때문이 아니라 독일에 비해 테일러주의적 조직이 상대적으로 더 많이 확산되었기 때문이다.

따라서 앞서 추정결과 ②와 그에 대한 세부적 해석을 통해 린생산 방식의 도입과 관련된 국가별 효과는 다음과 같이 요약될 수 있다; 영국, 프랑스, 아일랜드, 그리고 스페인의 경우, 보다 유연한 형태로 작업조직을 재편하려는 시도는 대부분 낮은 자율성으로 특징지워지는 린생산 조직의 수용으로 나타났다.

전반적으로 보았을 때 추정 ①, ② 및 그에 대한 분석 결과들은 작업조직 채택과 관련하여 국가별 효과가 존재한다는 사실을 이야기해주고 있다. 이는 자본주의의 다양성 가설을 입증하는 한 가지 사례로 볼 수 있다.

■ 작업조직을 둘러싼 제도적 보완성의 문제

앞선 절에서의 분석에 따르면 특히 영국과 아일랜드가 린생산 조직에 경도되어 있는 것으로 밝혀졌다. 왜 유독 이 두 나라만이 학습조직보다 린생산 조직을 선호할까? 어찌되었거나 이 두 조직 모두 지속적 학습동학과 문제해결능력을 요구하지 않는가? 일반적으로 말해, 왜 학습 조직과 린생산 조직 사이의 상대적 중요성이 국가마다 상이한 것일까? LV는 (작업조직 범주와 노동시장 유형간의) 제도적 보완성 개념이 문제 해결의 열쇠를 제공한다고 보았다.

LV에 따르면 앞서 질문에 대한 해답은 이 두 나라가 모두 자유시장경제(Liberal Market Economies: LME)라는 사실로부터 주어진다. LME의 경우 일반적으로 노동시장은 높은 수준에서 조정되지 못하고 탈규제화되어 있다. 탈규제된 노동시장은 노동과정에서 실질적인 자율성을 구축하기 위해 필요

한 제도적 지원을 제공하지 못한다(앞서 이야기되었듯이 자율성은 학습조직과 린생산 조직간의 가장 큰 차이점이다). 이는 LME와 상이한 제도적 구성을 갖는 조율된 시장경제(Coordinated Market Economies: CME)를 살펴 봄으로써 이해될 수 있다.

1990년대 이후, 교섭의 전반적인 분권화 경향에도 불구하고 독일, 네덜란드와 북구국가 등 대다수 CME 국가들은 임금이나 훈련과 관련한 상위수준의(부문별 혹은 전국적인) 조정을 여전히 지속시켰다. 이들 CME 국가들에서 이루어지는 노동에 대한 집단적 조정은 다음과 같은 두 가지 이유로 더 큰 유연성과 협력을 확보하기 위해 시도된 분권적 교섭들을 지원하였다. (1) 집단적 조정은 쉽게 노사협력의 영역으로 확산될 수 있는 분배상의 갈등을 막아주는 버퍼를 기업에게 제공하였다. 주지하다시피 노사간 협력은 점진적 혁신전략을 통한 경쟁에는 필수적인 요소이다. (2) 또한 집단적 조정은 고용보호기제나 포괄적인 교육훈련체계의 도입을 통하여 그와 같은 혁신전략의 전제조건인 숙련에 대한 광범위한 투자를 가능케 하는 토대를 제공하였다.

반면 LME 국가들의 경우처럼 조정 역량이 미약한 분권화된 제도적 틀 안에서는 분배상의 갈등이 무매개적으로 발생하기 쉬우며 이는 노동자들이 제품 품질의 점진적 개선을 위해 헌신하는 것을 방해한다. 더군다나 이들 국가들의 고용주들은 경쟁자에게 숙련 노동자를 상실할지도 모른다는 두려움으로 인해 기업으로 하여금 노동자 숙련에 과소 투자하게 만든다.

만일 이러한 LME 내부에서의 압력이 테일러주의에 기반한 저숙련 전략(Low Road)으로의 선회를 강제할 정도로 충분히 강하지 않다면, LME 기업들은 상대적으로 위계적인 작업조직방식, 즉 낮은 수준의 노동자 자율성과 엄격한 수량적 생산목표의 사용으로 특징지어지는 작업조직방식에 눈을 돌릴 것이다.

이러한 관점에서 보건대, 영국과 아일랜드의 예외적인 린생산조직에 대한 집착은 이들 국가 내에 존재하는 탈규제된 노동시장 맥락과 직접 연결된 것이라고 해석될 수 있다. 반면 독일, 네덜란드, 스웨덴의 경우, 노동에 대한 집단적 조정은 그곳에서 번성하고 있는 학습조직의 상대적 중요성을 설명해 준다.

흥미롭게도 이와 같은 이야기는 유럽연합국가들 내부에서 작업조직과 노동시장 사이에 제도적 보완성이 형성되어가는 과정을 묘사한다. 린생산 조직 모델이 분권화되고 탈규제된 노동시장과 보완

적 관계에 놓여 있다면, 학습조직 모델은 임금과 훈련에 대한 조정이 이루어지는 규제된 노동시장과 보완적 관계에 놓여 있다. 왜냐하면 탈규제된 노동시장이 지배적일 경우, 학습조직의 도입은 매우 어렵기 때문이다. LV는 자신들이 연구를 통해 자본주의의 다양성뿐 아니라 제도적 보완성에 대한 흥미로운 사례를 제공한 셈이다.

■ 결론 : 약간의 현실적인 교훈

〈자본주의의 다양성〉 주장을 옹호하는 입장에서 보았을 때, 우리가 살고 있는 세계는 모든 나라들이 ‘하나의 최선의 방식’이라고 이름 붙여진 유일한 트랙을 따라 경주를 하는 곳이 아니다. 오히려 이 세상에는 여러 개의 트랙이 존재하고 개별 국가들은 자신의 트랙을 돌고 있다고 본다. 이 트랙들은 어디에선가 합쳐지기보다 서로 평행하게 제각기 자신의 경로를 유지한다.

유럽연합 15개 국가들 사이에 작업조직의 다양성을 다룬 LV의 연구 역시도 일국 내에 다양한 작업조직이 존재하며, 국가들마다 특정 작업조직의 중요성이 상이하다는 사실을 보여주었다. 중부 및 북부유럽국가들이 학습 조직을 주로 선택한 반면, 영국과 아일랜드는 린생산 조직을 사용하고 있으며, 남부유럽국가들의 경우 여전히 테일러주의적 조직이 지배적이다.

LV는 이러한 작업조직 다양성의 원천을 다음과 같이 설명한다; ① 글로벌한 경쟁에서 우위를 획득하기 위해 개별 국민국가에 소속된 기업들은 자신의 작업장에 유연성과 협력을 도입하기 위해 노력한다. ② 그러나 이러한 노력은 기존 작업조직을 둘러싼 로컬한 전통 속에서 이루어진다. ③ 따라서 개별 국민국가는 다른 나라들과는 상이한 작업조직 유형을 개발한다. ④ 결국 “글로벌화의 압력은 상이한 국가적 맥락에서는 상이하게 작동하며, 어떤 점에서는 더 큰 전문화를 가져다 준다(Lorenz and Valeyre, 2005).”

LV의 연구를 포함하여 〈자본주의의 다양성〉 접근이 제공하는 교훈은 제도적 보완성 개념으로부터 출발한다(Hoepner, 2005); ① 제한적 벤치마킹을 통해 수입한 제도가 원산지에서 발휘했던 효과를 그대로 보여줄 것으로 기대하는 것은 오류이다. 왜냐하면 우리가 관찰할 수 있는 제도의 효과는 그 제도가 한 구성 부분인 보다 큰 제도적 구성으로부터 발생하기 때문이다. 그 제도의 효과를 기대

하기 위해서는 제도적 구성 전체를 하나의 패키지로 수입해야만 한다. ② 따라서 보완성이 강하게 작동할 경우 전체 시스템의 변화를 기대하기는 매우 어렵다. 그러나 일단 내부 구성요소가 변하기 시작하거나 외부로부터 변화의 압력이 주어질 경우, 변화 속도와 압력 정도가 제도변화의 임계점(Critical Point of Institutional Change)을 넘어설 수 있다. 이 경우, 제도적 보완성은 제도적 상호작용을 통해서도 연관된 다른 영역에까지 변화를 과급시키며, 급기야는 시스템 전체가 의도치 않은 전면적 변화에 놓여지게 될 수 있다.

따라서 대안적 작업조직과 관련해 우리가 학습조직의 도입을 전략적으로 선택할 경우, 동시에 고용보호와 같은 특정한 노동시장 관련 제도들 역시 진지하게 고려해야만 한다.* 학습조직과 같은 첨단조직 혁신이 구래의 내부노동시장적 요소를 필요로 한다는 것은 하나의 아이러니이다. 이 아이러니를 이해하기 위해 우리는 미래와 과거 사이에 존재하는 제도적 보완성 개념에 주목해야 한다.

본질적으로 동일한 이야기를 다른 측면에서도 생각해 볼 수 있다. 최근 지속적으로 추진되고 있는 노동시장의 탈규제는 앞서의 제도적 보완성 개념에 비추어 본다면 또 다른 -아마 의도치 않았던- 제도의 변화를 가져올 가능성이 있다. 예를 들어, 해고를 보다 용이하게 하는 법률의 통과를 작업조직 측면에서 린생산 조직이나 극단적인 경우 테일러주의의 확산을 위한 토양이 될 수 있다. 사실 LV에 따르면 이는 영국과 아일랜드의 사례이기도 하다. 따라서 우리가 제도 개혁을 실시할 경우, 보다 '보수적인' 기준을 도입할 필요가 있다.

결국 자본주의의 다양성 접근과 그것을 논증하는 보완성 개념은 이론적 논의로만 끝나는 것이 아니라 대안적 작업조직의 구축이나 노동시장 개혁을 위한 중요한 교훈을 제공한다. **KL**

* 물론 우리는 제도적 배열을 마음대로 설계할 수 없다. 최근 이 분야의 연구 결과에 따르면 제도적 보완성은 제도구축 과정에서 사전적으로 존재하지 않는다. 그것은 단지 사후적으로 발견되고 개발될 따름이다 (Streek, 2001). 따라서 제도 공학(Institutional Engeneering)이나 제도 레고(Institutional Lego)라는 표현은 오류이다. 그럼에도 불구하고 우리는 다른 모든 조건이 일정하다면 제도적 보완성을 전략적으로 활용할 기회를 가질 수 있는 것도 또한 사실이다.

참고문헌

- Boyer, R. (1983), “L’ introduction du taylorisme en France à la lumière de recherches récentes”, Travail et Emploi, vol. 18.
- Cappelli, P. (1995), “Rethinking Employment”, British Journal of Industrial Relations, vol. 33, no. 4.
- Hoepner, M. (2005), “What Connects Industrial Relations and Corporate Governance? Explaining Institutional Complementarity”, Socio-economic Review, vol. 3.
- Lorenz, E. and Antoine Valeyre (2005), “Les formes d’organisation du travail dans les pays de l’ Union européenne”, Travail et Emploi, vol. 102.
- Lorenz, E. and Antoine Valeyre (2004), “Les formes d’organisation du travail dans les pays de l’ Union européenne”, Document de travail du CEE, no 32, Center d’études de l’emploi (<http://www.cee-recherche.fr/fr/publicationspdf/04doc32.pdf>)
- Streek, W. (1996), “Lean Production in the German Automobile Industry: A Test Case for Convergence Theory”, in Suzanne Berger and Ronald Dore eds, National Diversity and Global Capitalism, Cornell University Press.
- Streek, W. (2001), “Introduction; Explorations into the Origins of Non-liberal Capitalism in Germany and Japan” in Streek, W. and Yamamura, K. (eds), The Origin of Non-liberal Capitalism in Germany and Japan in Comparison, Cornell University Press.