

기업과 노동 주체성: 지역적-세계적 차원에서 본 아르헨티나 연구 사례

Claudia Figari (아르헨티나 노동연구센터(CEIL) 연구위원)
Nuria Giniger (아르헨티나 노동연구센터(CEIL) 객원연구원)

■ 머리말

최근 10년간 다양한 산업의 대기업을 대상으로 분석한 필자들의 연구를 통해 기업 경영정책의 범위와 이러한 정책이 노동 주체성(labour subjectivities) 형성에 미친 영향을 확인할 수 있었다. 이러한 정책들은 주로 초국적 기업의 자회사에서 시행되고 있으며, 생산력을 개발하기 위해 국제질서와 새로운 국제분업의 영향을 반영하고 있다. 현재 기업의 노무관리 형태는 신자유주의와 신보수주의 정책이 부활함에 따라 노동계층이 지속적으로 약화되는 과정에서 보다 강제적이고 공감적인 전략이 혼용되는 양상을 보이고 있다. 한편 강도 높은 노동, 열악한 노동환경, 연속되는 교대 근무, 비공식적인 업무 등은 현재의 글로벌 기업 규범에 '순종적'인 노동 주체성을 모색하는 기업의 전략과 공존하고 있다.

이와 같이 아르헨티나의 다양한 산업분야에서 나타나는 특수성(specificity) 외에도, 중남미 전역에 걸쳐 새로운 전 세계적 합의와 역할의 중요성이 두드러지는 양상이다. 물론 각 나라마

* 이 글에서는 국립과학기술진흥원(ANPCYT)의 지원을 받은 연구프로젝트(Proyecto 2017-2020: Políticas del management en la disputa hegemónica: alcances globales y locales), 및 부에노스아이레스 국립대학교(UBA)의 지원을 받은 프로젝트(Proyecto 2017-2020: Corporaciones, formación de subjetividades y respuestas sindicales: la concreción del orden global en contextos productivos y extraproductivos)가 제시하고 있는 연구 결과를 소개한다.

다 고유의 노동운동 발전사가 다르듯 그에 따른 특유의 집단적 저항 및 조직 활동도 다르게 전개된다. 아르헨티나의 경우 공장 내 노동자 대표로 구성된 내부위원회가 근로조건 및 권리를 비롯해 사측 정책에 맞서는 투쟁에서 전반적으로 중요한 역할을 해왔다.

1970년대 중반에 집권한 아르헨티나의 군부독재정권은 민간인을 대상으로 탄압과 고문을 자행했고 실종사건 등이 끊이지 않았다. 반인륜적 행위로 지목된 이 같은 범죄행위는 신자유주의 경제 체제하에 자행되었다. 1990년대 들어 까를로스 메넴(Carlos Menem) 정부는 국가와 노사관계 개혁을 추진하며, 노력하는 자만이 일자리를 얻을 수 있다는 노동자 개념에 중점을 두었다. 이 시기에 교육은 경제발전의 독립변수로 여겨졌으며, 개인의 생존은 각 개인의 의지와 더불어 교육 주체들의 투자에 달려 있다는 인적자본이론에 의해 강력하게 뒷받침되었다. 2000년대에 접어들자 라틴아메리카 전반에 걸쳐 커다란 기대감과 함께 보다 공정한 사회를 구현하기 위한 투쟁의 기류가 형성되었다. 이는 사회주의 이념과 다소 거리가 있지만 사회권(social right) 측면에서는 상당한 진전이 있었으며, 심지어 일부 국가에서는 노동자의 생활 수준까지 향상되는 결과를 가져왔다. 그러나 가장 최근의 아르헨티나 정치는 애플(Apple, 1997)이 '신우익 동맹(alliance of the new right)'이라고 일컬은 것처럼 신자유주의와 신보수주의의 근간을 재정립하는 노선으로 흐르고 있다. 이 같은 움직임은 아르헨티나뿐만 아니라 역내 국가 중 사회, 노동 및 교육 분야의 권리가 심각하게 후퇴하는 고통을 경험한 나라에서도 나타났다. 브라질의 노동 및 교육 개혁이 좋은 예이다. 최근 들어 아르헨티나에서도 정부 차원에서 노동자에게 혜택을 주기 위한 복지, 조세제도 및 노동정책을 추진하고 있다.

이 글에서는 아르헨티나에 본사를 두고 있는 대기업들을 대상으로 현 경영정책¹⁾에 관한 문제를 제기하고자 한다. 따라서 지난 10년간 노동 주체성²⁾을 정립하는 데 초점을 둔 기업

- 1) 이 글의 연구 대상이 된 기업들은 주로 자동차, 철강, 탄화수소, 전기분야, 전자제품, 타이어 부문에 해당한다. 이를 통해 아르헨티나에 본사를 두고 있는 대기업 자회사의 방대한 실험적 코퍼스를 축적한 뒤 가장 두드러진 경향을 가려낼 수 있었다. 민족학 관점에서의 접근 방식과 더불어 질적인 접근을 통해 지속가능 보고서와 같은 기업의 주요 문서 코퍼스를 조사했다. 단체협약서도 분석 대상에 포함되었다. 20년에 걸친 연구 결과, 개념화를 비롯한 이론이 참시되었고, 그 내용이 이 글에 소개되어 있다. 최근 몇 십년간 두드러졌던 경향을 뒷받침하기 위해서 1990년대에 실행했던 지멘스(Siemens)사의 아르헨티나 자회사에 대한 경험적 연구 기여도도 포함하였다.
- 2) 기업가가 형성하고자 하는 노동의 프로파일 유형(type of profile)을 의미. 노동 부문의 주체성은

전략을 연구하며 알아낸 주요 경향도 소개하고자 한다. 이러한 틀을 바탕으로 기업들이 노동 일상에서 기업의 가치를 전달하는 수단으로 활용하는 회사의 교육적 장치(pedagogical devices)들을 분석하였다.

이 글에서는 기업의 경영정책과 노동 주체성을 형성하는 데 적용한 전략들에 초점을 맞추고자 한다.

■ 경영 독트린과 노동자 양성

아르헨티나에서는 국가 및 기업, 노사관계 근대화라는 기조하에 주요 서비스 부문을 중심으로 국영 기업 민영화가 확산되면서 1990년대가 큰 의미를 지니게 되었다. 민영화의 확산과 함께 구조조정에 따라 실업률이 두 자리대로 치솟았고, 이로 인해 노동계층의 생활 수준이나 삶의 질이 점차 영향을 받게 되었다. 이러한 상황에서 경영진은 재차 문화적 변화의 필요성을 제기하며, 이 같은 맥락에서 노동 주체성 변화에 영향을 미치는 기업 내 교육 훈련에 주목하게 된다(Figari, 2015).³⁾ 필자들이 1990년대에 수행한 연구를 통해 다국적 지주회사 시멘스(Siemens)가 아르헨티나에 위치한 전자제품 생산 자회사에서 전개한 전략을 입증할 수 있었다(Figari, 2001). 1990년대 초반만 해도 자회사들이 공장폐쇄 단계 직전까지 이르렀으나 현지 경영진의 혁신적인 경영도구를 통해 모든 공장이 문을 닫는 극단적인 상황은 면할 수 있었다.⁴⁾ 모기업은 아르헨티나에서 생산을 지속할 수 있는지 여부를 인력 양성이나 내부 소통 전략은 물론 기업 구조의 실질적인 변화(민영화된 기업의 공급업체가 되기 위한 목적으

자본과 노동 간의 권력 관계와 별개로 다룰 수 없다. 이러한 관계는 노동자들이 경영 정책, 노조, 국가를 상대하는 입장을 결정하는 고유의 방식에도 영향을 미치기 때문이다. 이는 곧, 노동자들이 스스로 표출하는 행동 양식(representation)을 통해 이들이 속해 있는 기업의 전반적인 노동 환경과 -기업규범에 편향적인 주체를 양산하는 독트린이 적용된-경영 도구(management tool)를 파악할 수 있다는 것을 의미한다.

3) 근대화나 문화적 변화에 대한 견해는 면접 대상자가 사용하는 고유 범주이다.

4) 이 구조조정의 여파로 최소한 부에노스 아이레스에 위치한 2개 공장이 폐쇄되고 수많은 노동자들이 해고되었다.

로) 등을 통해 평가했다. 다음 인터뷰 내용을 전사한 대목에서 확인할 수 있듯이, 플랜트의 미래는 한편으로 모기업을 통해 라틴아메리카를 규제하는 국제분업 방식과, 다른 한편으로는 기술 변화와 문화적 변화를 조율하는 강한 구조조정의 영향을 받고 있는 것을 알 수 있다:

“라틴아메리카와 아르헨티나에 있는 자회사가 성장하도록 도움이 되는 결정을 내려야 할 전적인 책임이 모회사에 있다는 점은 다음의 간략한 전제에 기인한다: 수익성이 보장되며 모회사가 글로벌화하기로 결정한 제품군 범위 안에 있는 모든 사업은 반드시 시도해야 한다(...) 이곳에서는 라틴아메리카 전역에 공급할 릴(reel)을 생산할 예정이며, 멕시코와 브라질에서도 한때 우리가 생산라인을 유지했지만 수익성이 없었던 다른 제품을 생산할 예정이다(...) 이처럼 경우에 따라 남미공동시장(Mercosur)과 같은 지역 그룹, 즉 팀워크 형태로 일하고 있으며, 수출관련 업무도 포괄하고 있다.” (아르헨티나 자회사의 고위 간부)

인사관리(HR) 부문도 갈수록 중요해지고 있다. 새로운 노동자를 양성하는 훈련과정 없이는 구조조정이 감히 불가능하기 때문이다:

“우리는 세미나에 참석하면 다음과 같이 말한다: 우리는 현재 변화의 길을 걷고 있으며 후퇴는 없을 것이다. 이미 시작한 것에 대해서는 협상의 여지가 없기 때문이다(...) 그러므로 평범한 것에 만족하거나 4점의 성적만으로도 만족하는 사람들은 회사를 떠나야 한다는 점을 직급을 불문하고 모두에게 얘기한다. 기본 교육을 받고 있는 청년들에게는 최선을 다해 성공하지 못하면 다른 일을 찾아 떠나야 할 것이라고 지적한다. 끊임없는 노력이 따르는 것이지만, 이것이 게임의 규칙이다(...) 회고 세미나(Workshop for reflection)에서 우리가 전하는 메시지는 언제나 일관적이다. 꾸준한 자기계발, 자기개선, 도전정신과 탁월함을 지향하고, 위험을 감수하는 능력이 필요하다는 것. 이런 말들은 이미 오래전부터 반복해왔던 것이다.”

지난 30년간 실행된 기업 정책 강화 덕분에 다양한 도구(tool)가 체계적인 방식으로 통합

되었다. 그중 하나는 노동자 교육과 노동 주체성 변화 사이의 연관성이다. 불안정을 수반하는 노동 유연화 전략이 21세기에는 기술-생산적, 그리고 정치-문화적 질서를 통합하는 새로운 전략과 공존하게 되었기 때문이다.

컨센서스와 사회평화 추구, 특히 지난 10년간 중요한 개념이 된 기업시민(corporate citizenship)⁵⁾ 의식 형성을 위해 기업이 적용한 수단들은 경영 세계관(managerial cosmopolitanism)에 핵심적 의미를 두고 있다(Edwards & Collinson, 2002; Fernández Rodríguez, 2007). Ramalho(2010)의 주장처럼, 현시점의 자본주의는 자본의 축적을 합법화하고자 한다. 이것은 -노동 유연화 정책 실행과 노동자들의 동의를 동시에 요구하는- 우파 정부와 나란히 가야 하는 대기업들의 도전과제이다. 기업의 독트린이 더 이상 생산 현장에만 고정되어 있지 않고 연결고리가 생성될수록 확장범위는 더욱 가시화되는 것이다. 산업 집중도가 높은 부에노스아이레스 주만 예로 들더라도, 이 같은 현상이 정부 정책뿐만 아니라 사회제도, 교육 및 시민 사회 전반과 연계되어 있다는 점을 알 수 있다. 부에노스아이레스 주 산타페(Santa Fé) 지역에 있는 테르니움(Ternium) 그룹 산하 시데라르(Siderar)사가 바로 이러한 연계 활동을 펼치고 있는 곳이다. 시데라르는 이 지역에 소재하고 있는 모든 기술학교와 전통적으로 연계를 맺어오고 있다. 시데라르가 학교와 함께 운영하고 있는 직업연계 수업은 오늘날 기술전문교육법(26.058)에 의한 것이며, 동 법에서는 학생들이 중등교육 마지막 해에 의무적으로 직업 실습을 받도록 규정하고 있다. 이와 같은 법적 장치를 통해 기업 및 해당 기업이 특별히 선정한 일부 학교들 간의 관계가 긴밀해졌고, 기술학교 강화프로그램(FETEC) 역시 이와 유사한 맥락에서 시행된 것이다. 동 프로그램의 영향력은 교사 교육, 커리큘럼 자료 제작, 교수법 및 평가에 걸쳐 매우 광범위하게 나타난다. 또한 학교의 실습실이나 실험실의 장비 교체와 관련해서도, 기업은 지원 학교 및 지원금액을 결정할 막대한 권한을 가진다. 이를 통해 기업의 독트린은 학교 공간으로까지 전이되며, 기업-학교 간에 복합적인 연관관계가 나타나게 된다. 그러한 환경

5) 기업시민(corporate citizenship)이라는 개념은 방대한 기업문서의 기본요소 중 하나이다. 이는 노동자의 행동을 기업의 정책과 연결시켜주는 조화로운 연계와 사회적 평화를 의미한다. 어떤 경우에는 이 개념이 세계시민의식(Global Citizenship)으로도 불리며, 새천년 말에 접어들어 세계적 합의를 달성한 유엔 글로벌콤팩트(Global Compact)가 전향점이 되었다. 1990년대에 들어서 노동자들은 협력자로 불리기 시작하였는데, 이는 사실상 대기업들이 실행하는 중대한 변화에 수반되는 기술적, 생산적, 문화적 요구 사항에 노동자들을 부합시킨다는 것을 의미한다.

에서 장려되는 행위들은 기술 훈련뿐 아니라 태도 측면에까지 영향을 미치게 된다.

생산성이나 비용 감축 및 지속적인 품질 개선을 위한 목표들은 1990년대와 마찬가지로 여전히 강도 높은 노동과 외주화, 기업 독트린을 명문화한 기업 내규에 대한 노동자 측의 전적인 수용 강요 등 노동 환경을 악화시키는 방식으로 나타나고 있다.

우리 연구에서 중요한 발견은 기업 시스템(corporative systems)이라는 개념이다(Giniger, 2017). 기업 시스템이란 기업들이 노동 공간에서 사측이 추구하는 가치를 전파하는 데 효과적인 전달 메커니즘을 확보할 목적으로 사용되는 -조직적으로 연계된- 복합적 수단들을 의미한다. 이러한 의미에서 로컬 경영(local management)은 국제적 품질 기준, 경영 투명성, 기업의 사회적 책임(CSR) 등 국제질서에 중점을 둔 기업 독트린을 현지에 적합한 방식으로 적용하는 데 핵심적 역할을 한다.

비단 초국적 대기업의 식민주의적 야심을 거론하지 않더라도, 노사 갈등의 복잡한 양상은 자본과 노동의 대립이 표출되는 특징이 있는 노동 프로세스의 현장에서 얼마든지 나타난다. 우리는 노동자들의 반발이 개인적인 차원에서 끝나는 경우도 있지만, 민간 및 공공 부문에서 발생하는 외주화와 관련해서는 많은 경우, 노조 차원의 집단적 저항이 있었음을 확인할 수 있었다. 물론 이와 관련해서는 같은 지역 내의 국가들이라 할지라도 노동자 투쟁의 전통이 어떤 역사적 양상으로 전개되어 왔는지에 따라 상이한 한계와 잠재력이 존재한다.

최근에 나타난 국제적 합의 및 현대의 경영 독트린은 노동의 유연성이나 사측이 요구하는 '좋은 행동양식'을 강화하는 데 기여하였으며, 노동자 대표 위원회와 일반 노동자들은 노사 단체협상⁶⁾에서 이러한 주제에 대해 반기를 들면서 노동 투쟁의 전통을 이어가기도 하였다.

2005년에 아르헨티나 자동차정비 및 연관산업 노조(SMATA)와 토요타(Toyota) 자동차 간 체결된 노사 단체협약의 내용을 보면, 토요타는 부에노스아이레스 주 사라테(Zárate) 지역에 설립된 자회사에 '토요타의 기업 시스템'을 적용하기로 하고, SMATA는 이를 수용한다는 점이 분명히 명시되어 있다:

6) 아르헨티나의 모든 노사 단체협약은 소관 행정당국인 노동부의 인가를 획득하여야 한다.

제1조

노동 철학

1.1 최초 선언(*inicial declaration*)

노사 양측은 생산 프로세스와 상품의 지속적 개선이 필수적인 현재의 경쟁 환경 속에서 토요타 생산 시스템(TPS)의 특수한 성격을 명확히 인정하며, 아르헨티나뿐 아니라, 남미 공동시장(Mercosur) 및 여타 중남미 지역의 자동차 시장으로 진출을 확대할 필요성에 동의한다.

양측은 생산 비용의 절감과 품질 향상에 기반한 고객층 확대를 위해 노동의 적응성 및 다기능성을 우선하는 생산 구조가 필수적이라는 데 (.....) 동의한다.

제2장 - 도입

1.2 의무과 책임

노동자의 복지는 조화로운 노사관계라는 기본원칙하에서 토요타 아르헨티나의 성장 및 사업적 성공과 동반적으로만 달성될 수 있음을 이해하는 것이 중요하다.

우리는 이 연구를 통해 단체교섭의 결과 및 노동권을 약화시키는 일부 퇴행적인 법률들로 인해 노동자의 이익에 반하는 법제도가 양산된다는 사실을 확인하였다. 이와 더불어, 사측이 추구하는 가치가 노동자들의 노동 일상에 효과적으로 전파되지 않을 경우, 기업의 장악력 또한 제한적일 수밖에 없다는 점을 폭넓게 입증하였다. 이러한 맥락에서 볼 때 노동 주체성 전환에 있어 중심적 역할을 한 기업 교육(*corporate pedagogy*)은 - 그것이 비록 전적인 전환을 의미하지 않는다 할지라도- 큰 의미를 가진다(Sallaz, 2015).

기업 시스템의 성격을 규명하는 과정에서 우리는 동 시스템이 복합적, 역동적이며 여러 곳에 동시에 존재하는 속성을 가지며, 끊임 없는 전환과 변화⁷⁾ 속에서 과정적이며, 모순적인 구

7) 우리는 연구를 진행하면서 기업 시스템을 일컫는 다양한 명칭이 존재한다는 사실을 확인하였다. 포드 아르헨티나의 '포드 생산시스템(FPS)', 부에노스아이레스 주의 사라테(Zárate)에 설립된 토요타 아르헨티나의 '토요타 생산시스템', 현재 아르셀로르 미탈(Arcelor Mittal) 지주회사의 자회사인 아신다르(Acindar)의 '공동의 비전', 석유기업 YPF의 '사회적 공헌을 위한 경영' 등이 그 예이다. 기업 시스템의 운영은 경제활동 분야를 초월하여 나타나는 경향이 있으며, 국제 질서 내에서 자본 집중 및 기업 독점이라는 논리에 기반한다는 공통점이 있다.

조로 나타날 수 있음을 확인하게 되었다(Figari C.(Dir), Figari et al., 2017). 이러한 기업 시스템으로부터 기업적 도구들로 구성된 유기적인 집합체가 파생되는데, 그중의 하나가 교육적 장치(pedagogical devices)⁸⁾이다. 교육적 장치는 경영진을 통해 기업 가치를 설계, 전달, 평가하는 과정에서 기업의 정치·기술적 기능을 발전시키고, 동시에 작업장 내에서 노동자들의 훈련을 돕는 등의 역할을 한다. 이러한 측면에서 일부 (교육적) 장치들은 ‘튜터(tutor)’라는 이름으로 불리기도 한다. 또한 우리의 연구에 따르면, 기업 시스템이 경영 문화를 전파하기 위해서는 교육적 질서(pedagogical order)가 요구된다. 기업 시스템에 의해 전파되는 지식은 경영 문화뿐만 아니라, 기업 운영에 필요한 기술 지식과도 연결되어 있기 때문이다.

자본주의 기업은 과거와 마찬가지로 현재에도 훈련된 노동력을 필요로 하지만, 한 가지 새로운 점은 훈련의 내용이 생산력 발전의 다양한 단계에서 기업의 목적에 맞게 조정되고 있다는 것이다. 그 어떤 기업도 정해진 내규에 따른 노동자의 ‘좋은 행동양식’만으로 운영될 수는 없다. 즉 노동자들이 노동을 통해 협력을 제공할 때 일상에서 기본적으로 동원할 수 있는 기술적 지식도 필요하다. 그러나 이러한 지식들은 대부분 인사이동을 위한 평가에서 제대로 인정받지 못하고 있다(Kergoat, 2012).

기업의 노동자 교육 및 이를 달성하기 위한 수단들의 이면에는 —새로운 노동 주체성 모형을 완성시키는 마지막 요소라고 할 수 있는— 치열한 문화정치적 개입도 존재한다. 이와 관련하여 우리가 연구에서 자주 인용하는 일례는 노동자 중 경영진으로부터 탁월함을 인정받은 리더 집단의 역할에 관한 것이다. 이들은 기업 규범의 전략적 감시 역할을 담당하는 것 외에도 프로세스의 개선을 이끌면서 자신이 속한 작업 집단에 동기를 부여하는 역량을 갖추고 있다. 토요타가 SMATA와 체결한 단체협약의 규정에서도 알 수 있듯, 노동자를 통해 이러한 개선을 이루어내는 필요조건은 승진 기회이다.

작업 집단과 관련해서는 역설적인 상황이 존재한다. 작업 집단은 경영진이 배정한 것이지

8) 교육적 장치(pedagogical devices)는 기업의 원칙들을 현지 시스템의 다양한 생산 부문에 이식하기 위해 사용되는 복합적 연결성을 가지는 중재의 수단이다. 이는 기업 원칙의 설계, 전파, 평가 단계 사이에서 작동하는 전환이라고도 할 수 있다. 기업의 도전과제는 현지의 노동 환경에 따라 가중된 기업 규범과 노동자들에게 전파되어야 하는 기술적, 태도적 내용 사이에 효과적인 전이가 발생하도록 하는 것이다.

만, 동시에 노동자들이 반발 또는 조직적인 조합 행동을 모의할 여지를 제공한다는 점에서 시스템의 균열을 드러내는 영역이기도 하다. —사측이 리더들을 통해 추구하는— ‘협력’은 사실상 다양한 형태의 노동심화와 자기책임이 따르는 것이기 때문이다. 아신다르(Acindar) 자회사의 사례를 보면 노동자들의 연대의식은 리더 집단의 요구가 ‘동료 조직’을 와해하는 것이 아니라는 점을 이해할 때 확실하게 드러나는 경향을 보였다. 즉 이 경우에 리더란 노동자들에게 명령을 하달하는 것이 아닌, 전문적인 과업을 수행하는 동료 개념이 되는 것이다. 그러나 이러한 관점은 ‘특정 과업을 수행하기 위해 동료들을 압박’하는 것이 리더의 역할이라고 보는 기업 측의 관점과는 분명한 차이를 보인다. 따라서 기업 교육 원칙은 강요된 협력과 조직적 저항 간의 갈등 사이에서 의미를 찾아야 하는 노동 일상에서 상당히 중요하다.

혁신적이고 협력적인 노동자, 기업 시민, 세계 시민과 같은 개념은 이제 기업의 교육적 장치에 의해 설계, 전파, 평가받는다는 의미를 내포하게 되었다. 핵심 목적은 자본과 노동 사이의 갈등을 은폐하는 것이며, 이를 통해 달성하고자 하는 목표는 ‘노동자들의 의식을 사로잡는 것’이다.

이러한 맥락에서의 인재 개발과 기업 교육의 설계는 노동자들 사이에 역사적인 연대관계를 붕괴시키기 위한 핵심적 역할을 담당한다(혹은 도구로 악용된다). 즉 동료들 사이에 경쟁을 내재화하고, 자신의 노동 행위를 사측과 일체화시키는 노동 주체를 양성하게 되는 것이다. 이렇게 기업 시스템은 복합적인 수단들에 의해 작동되며, 교육적 행위는 노동 공간에서 주체성을 탈취하기 위한 기업 시스템의 수단 중 일부가 된다.

아르헨티나에 진출한 대기업의 경영 정책 분석과 노동 주체성 전환의 중요성은 국제적 맥락에서 평가되어야 한다. 현대의 경영 독트린과 관련하여 2000년 말에 채택된 국제적 합의 및 기업의 사회적 책임에 대한 연구(Giniger, 2017)에 따르면, 이와 같은 추세는 각 지역과 국가들이 처한 환경에 따른 특수성에도 불구하고, 전 세계적으로 동일하게 나타나고 있다.

■ 맺음말

우리는 이 글에서 지역적, 국제적 맥락에서 아르헨티나의 노무관리에 나타나는 일반적 경향들을 소개하였다. 이러한 경향은 1970년대 중반부터 나타났으며, 지역적 특수성을 넘어 글로벌 노무관리 분야에서 나타나는 지배적인 경향과 밀접하게 관련되어 있다. 또한 이 글에서는 기업들이 자신들이 추구하는 가치에 대한 노동자 측의 합의, 인정 및 공감을 이끌어내기 위해 사용하는 몇 가지 정책들을 제시하였다. 노동 주체성의 전환을 도모하려는 이러한 정책 목적을 달성하기 위해서는 기술-생산적 질서와 정치-문화적 질서가 밀접하게 연계되어 전개되는 기업 교육이 요구된다. 기업의 목적 달성을 위한 전략은 기업 문화를 어떻게 구성하고, 전파할 것인가에 초점을 맞춘다.

아르헨티나에서는 특히 경영진에 의한 교육이 노동 주체성에 큰 영향을 미치며, 노동 공간 내에서 사측의 문화를 공고화하는 역할을 수행한다. 이러한 장치들은 기업 규범에 편향적인 노동 행위들이 노동 공간에 정착될 수 있도록 유도하며, 많은 경우에 그 결과는 노사 단체협약에 고스란히 반영된다. 또한 이러한 문화 속에서 기술 전문성은 경영을 통해 조직적으로 전파되는 기업적 지식보다 낮은 평가를 받게 됨으로써 인사이동에 직접적인 영향을 미치게 된다. 이로써 기업 내 다기능적인 인재는 증가하고, 전문성은 퇴보하는 결과를 초래하고 있다.

KLI

 참고문헌

- Apple, M.(1997), *Teoría crítica y educación*, Buenos Aires: Miño y Dávila.
- Edwards, P., and M. Collinson(2002), “Empowerment and managerial labor strategies: pragmatism regained,” *Work and occupations* 29/3, páginas 272-299, <http://wox.sagepub.com/content/29/3/272> at Mincyt on October 11, 2012.
- Fernández Rodríguez, Carlos(2007), *Vigilar y organizar: una introducción a los critical management studies*, Madrid: Siglo XXI.
- Figari, C.(2001), “Lógicas de formación y de calidad en la modernización empresaria,” *Revista Estudios del Trabajo*, Núm. 22-segundo semestre-, pp.95-120, Buenos Aires: Asociación Argentina de Especialistas en Estudios del Trabajo-ASET-.
- Figari, Claudia(2015), “Corporaciones y dispositivos pedagógicos: la estrategia formadora del capital,” *Estudios Sociológicos*, Vol. XXXIII, N° 98, páginas 285-310
- Figari, C.(Dir), C. Figari, N. Giniger, J. Soul, H. Palermo, D. Álvarez Newman, C. León Salazar, M. Hernández, D. Hirsch, S. Cufre, K. Ciolli(2017), *La Trama del Capital, Estudio de la hegemonía empresaria en la Argentina*, Buenos Aires: Biblos.
- Giniger, N.(2017), “El Pacto Global como respuesta a la crisis,” *Revista Relaciones Internacionales* N° 53, páginas 87-107.
- Kergoat, P.(2012), “Pensar a cultura operária para desconstruir a hierarquização dos saberes,” *Educ. Soc., Campinas*, V. 33, núm 118, pp.47-59, Jan-Mar.
- Ramalho, R.(2010), “Flexibilidade e crise do emprego industrial- sindicatos, regiões e novas ações empresariais”, *Sociologías, Porto Alegre, Programa de Pós-Graduação em Sociologia - UFRGS*, v. 12, n. 25, páginas 252-284
- Sallaz, J.(2015), “Permanent pedagogy. How Post-Fordist Firms Generate Effort but Not Consent,” *Work and Occupations* 1, 3-34, Disponible: <https://us.sagepub.com/en-us/sam/journals-permissions>.



한국노동연구원

30147 세종특별자치시 시청대로 370 세종국책연구단지 경제정책동
TEL : 044-287-6093 FAX : 044-287-6099 <http://www.kli.re.kr>