
90년대 한국의 노동조합

-노동조합의 역할과 산업민주주의 모색

이재열·권현지

한국노총 중앙연구원

...

발간사

1987년 이후 현재에 이르는 짧은 기간 우리나라의 노동조합은 적지 않은 굴곡을 경험하였습니다.

대기업 생산직 노동운동의 분출은 물론이고 화이트칼라 노동조합의 증대, 지역·업종·재벌기업군 내 노동조합들간의 연대의 활성화, 공공부문에서의 노조운동의 강화 등 그간 이루어진 노동자들의 조직적 진출과 발전은 노동운동사에서도 유례를 찾기 어려운 정도의 역사적 흐름으로 자리매김되고 있습니다.

그러나 짧은 시간에 압축적으로 이루어진 변화는 그만큼의 시행착오와 해결하기 어려운 난제를 수반한 것도 사실입니다. 1990년대 이후 노조원의 감소나 조직률의 저하, 제도권노조와 비제도권노조 간의 갈등 심화, 기업별 노조운동의 한계 등으로 말미암은 부문간 노동조건의 격차 심화나 노동운동의 기업내 쟁점으로의 매몰, 노동운동의 사회적 영향력의 부재 등은 이제까지 노동운동이 노정해 온 문제이기도 하지만 앞으로 노동운동이 해결해 나가야 할 무거운 과제들이기도 합니다.

이제 한국의 노동조합은 변화하고 있는 경제·사회적 여건을 포함한 노조 내외부의 변화와 노동통제 방식의 변화에 대응하여 역할의 재정립을 요청받고 있습니다. 특히 전반적인 자율화의 추세속에서 사업장내에서의 조합원에 대한 권익 보호 뿐 아니라 조직의 민주화를 통한 민주주의의 정착은 노동자와 노동조합이 짊어진 시대적 과제라 할 수 있습니다. 뿐만 아니라 노동조합의 조직강화와 조합내 민주주의의 진전이라는 자기 개혁도 더 미루기 힘든 노동조합의 당면과제입니다.

다.

이 연구에서는 위와 같은 문제의식을 기반으로 1987년 노동자대투쟁 이후 현재에 이르기까지 제반 노동환경의 변화속에서 관찰되는 노동조합의 기능과 역할의 변화과정에 주목하였습니다. 특히 노동조합의 경제적 역할과 기업조직 및 조합 민주주의와 관련된 제반 역할에 대한 다양한 분석을 시도함으로써 노동운동의 현단계를 조망하고 향후 노동조합의 정책 과제를 제시하고자 하였습니다. 이러한 시도는 노동조합운동의 체계적인 성찰을 통한 과제설정과 향후 조직발전을 위한 전망수립과 실천에 기여할 수 있으리라 생각합니다.

본 연구과제를 수행하는 데에는 많은 분들의 노력이 보태어졌습니다. 사례연구를 흔쾌히 수락하고 성의껏 연구과정에 협조해 주신 노동조합 및 기업 관계자 여러분께 감사드리며, 인터뷰와 자료정리 및 집필과정에 조력을 아끼지 않은 선기연 연구조원, 그리고 편집진에게도 고마움을 전합니다.

이 보고서에 개진된 모든 내용은 전적으로 저자들의 견해이며 한국노동조합총연맹의 공식적인 견해와 다를 수 있음을 밝혀두는 바입니다.

< 목 차 >

제 1 장 노사관계와 노동조합운동의 변화	
2. 연구의 구성과 주요 내용	5
3. 자료 개관	7
2. 기업구조와 통제	13
3. 1987년 이후 노조의 역할 변화	19
제 2 장 노동조합의 조직현황과 노동조합 가입성향	28
1. 문제의 제기	28
2. 노동조합 가입성향의 결정요인	37
4. 결 론	49
제 3 장 한국 노동조합의 경제적 효과와 역할	53
1. 문제 제기	53
2. 노동조합의 임금효과와 정책	56
.....	91
4. 노동조합의 직장안정화 효과	108
5. 노동조합과 노동시간	113
6. 소 결	119
제 4 장 조직민주화와 노동조합의 역할	121
1. 기업조직과 노사관계, 그리고 조직민주화를 위한 노동조합의 역할	121

2. 노사관계 변화에 관한 사례분석	127
3. 1987년을 전후한 기업내 노사관계 변화의 방향성	166
4. 노사관계의 민주화와 생산적 노사관계의 정립	163
.....	166
제 5 장 노조활동의 실태를 통해 본 노조의 기능과 역할	166
1. 노조리더십의 안정성과 재생산	166
2. 단체교섭과 노조의 역할	173
3. 노조의 일상활동과 경영참여	183
4. 상급단체와의 관계 : 현황과 미래의 선택	191
제 6 장 요약과 결론	201
1. 노동조합의 조직현황과 노동자의 노조가입성향	202
2. 노동조합의 경제적 기능과 역할	203
3. 조직민주화와 노동조합의 역할	208
4. 노조활동의 실태를 통해 본 노조의 기능과 역할	210
5. 노사관계의 기본구조와 생산적 노사관계의 정립	213
6. 조직민주화와 사회민주화	217
참 고 문 헌	221

〈 表 目 次 〉

〈표 1- 1〉 단위 노조 표본 추출(노총계열)	8
〈표 1- 2〉 상급노조계열별 표본 수	9
〈표 1- 3〉 표본 요약	9
〈표 1- 4〉 사례업체 현황	10
〈표 1- 5〉 통제체제와 노동시장의 분절간의 관계	14
〈표 2- 1〉 연도별 단위노조수 및 조합원 수의 증감	28
〈표 2- 2〉 기업규모별 노조설립 연도	29
〈표 2- 3〉 산업 및 업종 연맹별 노조원수 추이(1987~93)	31
〈표 2- 4〉 성별 노조조직률 변화 : 1986~93(괄호안 : 조직률)	33
〈표 2- 5〉 기업규모별 노동조합 조직률	33
〈표 2- 6〉 모기업, 하청 중소기업, 비하청 기업의 노동조합 조직률과가입률	35
〈표 2- 7〉 기업규모별 노조가입률	35
〈표 2- 8〉 업종별 노조가입률	37
〈표 2- 9〉 노조설립 기업의 가입성향(종속변수 : 노조가입 여부)	42
〈표 2-10〉 비노조기업체 종사자의 노조 가입의지	43
〈표 2-11〉 직장에 왜 노동조합이 없습니까?(단일응답)	44
〈표 2-12〉 비노조 기업의 가입의사(종속변수 : 가입의사)	46
〈부표 1〉 변수들의 기술통계치(노조설립 기업의 경우)	49
〈부표 2〉 변수들의 기술통계치(비노조 기업의 경우)	50
〈표 3- 1〉 제조업의 규모별 유사(類似)노조조직률(기업체 조직률)	52
〈표 3- 2〉 노동조합 유무별 주요 노동특성의 차이 검증	53

<표 3- 3> 회귀분석에 사용될 독립변수	61
<표 3- 4> 노조의 임금효과 추이	68
<표 3- 5> 제조업 중분류별 노조의 상대적 임금효과* 추이	69
<표 3- 6> 제조업 성별·사업장 규모별 상대적 임금효과 추이	71
<표 3- 7> 사업장 규모별·성별 상대적 임금효과 추이	72
<표 3- 8> 규모별·성별 조직률(기업체 조직률)	73
<표 3- 9> 1994년 부문별 상대적 임금효과	74
<표 3-10> 노동조합의 상대적 임금효과	75
<표 3-11> 하위집단별 노조 임금효과	78
<표 3-12.1> 학력간·직종간 임금격차 추이	
<표 3-12.2> 사업체 규모간 임금격차 추이	80
<표 3-13.1> 규모간 격차-중소기업 임금대비 대기업의 임금효과	82
<표 3-13.2> 노조에 의한 규모간 임금격차 축소효과	82
<표 3-13.3> 기업규모별 노조의 상대적 임금효과	82
<표 3-14> 특성별 격차 축소효과	84
<표 3-15> 노동자의 상대적 소득 변동	86
<표 3-16> 기업의 로그임금 평균과 기업간 표준편차 Vs. 기업간 표준편차	87
<표 3-17> 부문간 임금분산의 차이	88
<표 3-18> 사업체 노동비용의 추이	91
<표 3-19.1> 노조의 의사결정 참여지수	93
<표 3-19.2> 노조의 사내 복지제도 확충에 대한 활동상의 비중	93
<표 3-20> 사업체 규모별 사내복지기금 설치현황	94
<표 3-21> 재벌계열사별 법정복지제도점수 회귀분석(1994년)	99
<표 3-22> 재벌계열사별 법정의 복지제도점수 회귀분석(1994년)	99
<표 3-23> 기업복지제도 실시현황(노조 유무별)	100
<표 3-24> 인원 정리시 조합과의 합의	107
<표 3-25> 연도별 이직률 추이	108
<표 3-26> 제조업 생산직 남자 노동자의 연도별 규모별 월간 이직률 ..	109
<표 3-27> 노동조합의 직장 안정화 효과 로짓 회귀분석	110
<표 3-28> 노동시간에 대한 회귀분석	114
<표 4-1> 기업내 노사관계의 세 수준	119

<표 4-2> 수준별 노사관계의 민주화	123
<표 4-3> 노조의 연도별 활동의 자율성 변화(금속노련의 경우)	154
<표 4-4> 금속산업의 단체협약분석(총46개 노조대상)	156
<표 4-5> 노동자의 경영참가(노조와 비노조의 비교)	157
<표 4-6> 노조의 의사결정참여(노조간부조사)	160
<표 5-1> 노조 위원장을 선출한 대회	164
<표 5-2> 위원장의 취임전 직위	166
<표 5-3> 노조위원장의 연령	166
<표 5-4> 1987년 이후 위원장이 임기를 채우지 못하고 교체된 사례	17
<표 5-5> 위원장이 중도에 교체된 이유	168
<표 5-6> 노총과 민노총계열 노조의 리더십비교	170
<표 5-7> 임금인상안을 결정한 회의	171
<표 5-8> 단체교섭진행시 참고한 안	173
<표 5-9> 임금인상이나 단체교섭시 설문조사의 활용여부	174
<표 5-10> 최근의 임금협상타결을 위해 열린 교섭의 수	175
<표 5-11> 임금합의안의 총회결정여부	176
<표 5-12> 쟁의돌입전 찬성투표유무	177
<표 5-13> 파업경험이 노사관계에 미친 영향	178
<표 5-14> 파업이 노조의 조직력에 미친 영향	178
<표 5-15> 기업과 노조의 특성별 단체교섭에서의 노조의 역할	179
<표 5-16> 노조활동의 비중	181
<표 5-17> 조합비의 사용내역	182
<표 5-18> 생산성과 품질향상운동에 대한 노조의 태도	184
<표 5-19> 연간 자체교육실시 및 외부교육 참여횟수	185
<표 5-20> 교육내용의 중요성	186
<표 5-21> 현 노조 집행부의 지도력을 정립하는데 어려운 요인	187
<표 5-22> 상급단체 맹비납부 여부	189
<표 5-23> 상급단체 맹비납부 비율	190
<표 5-24> 상급단체와의 관계에 대한 평가	191
<표 5-25> 현재 진행중인 연대활동의 방식	192
<표 5-26> 향후 바람직한 단체교섭의 형태	193
<표 5-27> 바람직한 산별노조의 형태	194

<표 5-28> 노조와 정당과의 관계	195
<표 5-29> 기업규모 및 노조특성별 연대화방안의 차이	196
<표 6-1> 토스카와 스칼피아의 전략적 선택지	210
<표 6-2> 노사간의 전략적 선택의 예시	213

〈 그림 목차 〉

[그림 3-1] 제조업 중분류별 노조의 상대적 임금효과 : 1994년	07
[그림 3-2] 1994년 규모별·성별 노조의 상대적 임금효과 : 제조업 부문	27
[그림 3-3] 1994년 부문별 노조의 상대적 임금효과 : 전산업	57
[그림 3-4] 노동조합의 상대적 임금효과	
[그림 3-5] 노동조합의 상대적 임금효과	67
[그림 3-6] 학력간·직종간 임금격차 추이(고졸, 생산직 임금 대비)	88
[그림 3-7] 사업체 규모간 임금격차 추이	88
[그림 3-8] 노조에 의한 규모간 임금격차	
[그림 3-9] 노조에 의한 규모간 임금격차	93
[그림 4-1] 기업내 노사관계의 유형화	100
[그림 4-2] 기업조직의 다양한 체제유형	102
[그림 4-3] 사례연구의 분석틀(현재 상태)	105
[그림 4-4] 노동자의 경영참여 (노조와 비노조의 비교)	106
[그림 4-5] 노동자의 경영참여와 노조의 효과	109
[그림 5-1] 위원장 선거에 영향을 미친 요인	116
[그림 5-2] 임금인상안의 성안에 영향을 미친 요인	122
[그림 5-3] 노조의 기업내 결정과정 참여	128
[그림 5-4] 노조에서 기대하는 상급단체의 주요 활동영역	131

제 1 장

노사관계와 노동조합운동의 변화

1. 문제 제기

1987년 이후 짧은기간 우리나라의 노동조합은 많은 굴곡을 경험하였다. 1987년의 노동자 대투쟁 이후 1989년에 이르는 2~3년 사이에 노조원의 수는 126만 명에서 193만 명으로, 그리고 노조의 조직률은 17.3%에서 23.4%로 크게 성장하였다. 그러나 곧이어 발생한 공안정국의 영향으로 이러한 경향은 곧바로 반전되어 노조원의 수나 조직률의 감소를 경험하여야 했다.

이 시기 동안의 변화는 단순한 수적인 변화뿐 아니라 내용상으로도 중요한 변화를 포함하고 있다. 예를 들면 독점대기업, 특히 재벌부문의 금속산업을 중심으로 한 생산직 노동자 및 계열기업 노동자들의 조직화를 통한 노동운동의 활성화, 화이트칼라 노동조합의 증대, 지역, 업종, 재벌기업군내 노동조합들간의 연대의 활성화, 공공부문에서의 노조운동의 강화 등을 그 내용으로 하고 있다. 짧은시기 동안의 양적인 변화는 동시에 노동조합 조직의 내용에도 질적인 변화를 가져온 것이다.

그런 한편 노동조합운동의 성장에도 불구하고 1990년대 이후 노조원의 감소나 조직률의 저하 및 제도권 노조와 비제도권 노조간의 갈등이 심화되었고, 노동운동의 급격한 둔화는 '뒤늦은 성장, 때이른 침체', '떠오르는 태양이 자 동시에 떨어지는 별'이라는 평을 받기도 하였다.¹⁾

이러한 역사적인 변화과정에서 노조의 역할은 주목을 받기에 충분하였다. 기업 내적으로 노조는 그 동안 경험하지 못했던 상대적인 권력기반을 확충하기 시작하였으며, 사회적으로도 노조의 역할에 대한 새로운 인식 확대의 계기가 마련되는 좋은 조건에 처하게 되었다. 또 다른 한편으로 사회환경의 변화와 노동운동의 정체에 즈음하여 그간 이루어진 노동조합 활동에 대한 평가와 노동운동의 새로운 돌파구에 대한 모색도 동시에 요구되고 있다.

이러한 상황변화는 문민정부 출범과 더불어 진행된 사회민주화와 함께 기업 조직내 민주화의 방향에 대한 논의 또한 매우 절실해졌음을 보여준다. 기업조직내 민주화는 사회민주화와는 매우 상이한 원칙과 방법에 의해 진행될 가능성도 있다. 실제로 서구에서도 민주주의의 발전은 크게 세 단계로 이루어져 왔다. 처음에는 보편적인 참정권의 보장이라는 점에서 신분적 질서를 타파하는 정치적 시민권의 확보가 민주주의의 발전에 단초가 되지만, 20세기에 들어서는 거기에 머물지 않고 경제적 불평등을 타파하기 위한 산업적 시민권과 인간다운 삶을 위해 결과로서의 평등성을 보장하기 위한 경제적 시민권의 확대로 이어졌다.²⁾ 그러나 이는 최소한 100년 이상의 장기간에 걸친 변화였으며, 많은 희생과 갈등위에 이루어진 결과였다. 정치민주화를 연구한 대표적 학자인 오도넬과 슈미터도 정치적 민주화는 사회민주화를 촉발하는 경향성이 있다는 점을 지적하고 있기는 하지만,³⁾ 정치적 영역의 자유와 평등이라는 시민적 권리가 확보되면 이것이 곧 자동적으로 경제영역에 있어서의 산업적 시민권과 사회적 영역에서의 각종 불평등을 감소시키는 사회적 시민권의 신장과 연결되지만은 않았다는 점에서 민주화시대의 가장 뒤진 영역인 경제적 민주화와 기업조직의 민주화에 대한 관심을 갖게 되는 것이다. 특히 조직민주화와 경제민주화의 핵심적인 행위자로서 노동조합의 기능과 역할에 대한 관심도 시의적절한 것이다.

1) 임현진·김병국, 1991.

2) Marshall, T. H., 1963.

3) O'Donnell, G. A. & P. C. Schmitter, 1986.

2. 연구의 구성과 주요 내용

위에서 살펴보았듯이 1987년을 단초로 한 노동운동의 도약은 현재까지 약 10여년의 기간동안 여러 가지 굴곡을 겪어 왔다. 그런데 1987년을 기점으로 한 노동운동 활성화 전후의 노조의 경제적 효과 분석이나 1990년대 초반 노동운동의 정체 상황을 다룬 몇편의 노동정치 관련 논문을 통해 논쟁이 진행되기는 하였지만 대부분 노동조합의 활동양상이나 노동조합 조직의 특성을 미시적으로 혹은 지나치게 거시적으로 분석하는 데 그쳤다. 이는 노동운동의 성과와 과제를 정리한 연구들이 그동안 크게 활성화되지 않은 사실을 반영하는 것이다. 한국의 노동조합은 그간 이루어온 성과와 한계에 대한 성찰을 통해 경제·사회적 상황변화 속에서 조합원에 대한 경제적 권익 보호 및 노동조건 유지·개선은 물론 장기적 안목에서의 노동운동과 사회의 발전을 위한 사회·정치적 역할 정립과 자기 개혁의 과제를 부여받고 있다.

이 글은 이와 같은 노동조합 내외부의 상황 변화에 즈음하여 1987년 이후 현재에 이르기까지의 노동운동 및 노사관계 상의 변화를 개관하고 현단계 노동운동이 부여받고 있는 과제가 무엇인지를 정리하는데 목적을 두고 있다. 특히 노동조합의 실리성과 연대성, 노동조합의 민주적 조직관리와 전문성 추구, 노사관계의 대립성과 협력성 등 노동운동의 전통적인 문제이기도 하면서 현재 노동운동진영이 직면한 딜레마를 참여적 노사관계의 정립과 내부 조직력의 확대·강화라는 측면에서 해결해 나가기 위해 필요한 조건이 무엇인지에 대해 모색해 보고자 한다. 따라서 이 글은 새로운 이론에 대한 검증이나 새로운 방법론의 가능성을 탐색하기 위한 이론적 색채를 띠기보다는 경험적 자료를 충분히 이용하여 노동운동의 현단계를 조망하는 관찰적 입장을 견지하였다. 연구를 위해 사용한 방법론도 같은 맥락에서 채택되었다.

첫째, 이 연구는 실증 분석의 방법론을 채용함으로써 각 노동운동의 단계에 이루어진 노조의 효과와 역할의 추이를 비교하고 둘째, 현장 인터뷰를 통한 사례연구에서는 그간 이루어진 노동조합활동의 전개과정을 추적해 현재 발견되고 있는 노사관계상의 양태들을 이해하는 동시에, 일반적인 노동조합

활동의 양상을 파악하기 위하여 설문조사자료에 대한 분석을 병행함으로써 위의 사례연구를 뒷받침하는 등 노동조합의 기능과 역할의 전개과정을 파악할 수 있는 다양한 방법론을 동원하였다.

이러한 방법론적 토대 위에 노동조합의 경제적 역할, 조직의 민주화와 관련된 역할을 주된 분석영역으로 설정하였는데 그 각각에 대해 개관하면 다음과 같다.

우선 본 장의 뒷부분에서는 분석에 사용될 자료의 소개와 함께, 연구의 전체적인 조망을 위하여 1987년 이후 노사관계의 변화와 기업조직내에서의 노동자 통제 방식의 변화 그리고 노동조합 조직의 내적인 운동양상의 변화에 대한 개관을 시도하였다.

2장에서는 ‘노동조합의 조직현황과 노동자의 노동조합 가입 성향’을 분석하였다. 노동조합은 구성원의 수와 이들의 참여의지에 의해 운영되는 자발적 결사체이므로 노동조합 조직현황 및 조직률의 변화는 노동조합운동의 조직력을 평가하기 위한 가장 기본적인 토대가 된다. 여기서는 조직현황의 추이와 더불어 현재 노동조합을 구성하고 있는 구성원의 성격 및 조직화를 위한 구조적 결정요인, 그리고 향후 조직화를 위한 미조직 부문 노동자들의 노조 가입 성향 등에 대해 분석함으로써 이후 분석의 단초로 삼았다.

3장은 ‘노동조합의 경제적 기능과 역할’에 대한 분석이다. 이는 노조가 개별 노동자들의 경제적 지위 향상과 조직내부의 평등화 그리고 작업조건의 개선에 실질적으로 어느 정도의 역할을 하고 있는지, 그리고 그러한 역할설정에 어떠한 변화가 일어나고 있는지를 살펴보고자 한 것이다. 3장의 내용은 한편으로는 객관적 결과에 대한 분석이 되기도 하지만 다른 한편으로는 노조가 가장 힘을 쏟고 있는 영역에 대한 분석을 통해 노조의 정책방향을 역으로 탐색한다는 의미도 갖는 것이다. 3장에서 분석된 내용은 노동조합의 상대적 임금효과의 추이, 노동조합의 임금 불평등 감소 효과의 추이, 노동조합의 복지 정책, 노동조합의 직장 안정화 효과, 노동조합의 노동시간 단축 운동의 효과와 방향 등이다.

4장은 조직민주화와 노동조합의 역할에 관한 것이다. 여기서는 사례연구를

기반으로 노조 내부의 자원동원 능력과 노사관계에 대한 노조전략을 교차하여 4가지의 노사관계 모형을 설정한 후 그 각각에 대한 평가를 시도하였다. 설정된 노사관계 모형은 강압적 노사관계, 가부장적 노사관계, 경쟁적 노사관계, 협력적 노사관계 등으로 규정되었다. 1990년대 한국의 노사관계는 대개 중소기업 및 무노조 기업 중심의 가부장적 노사관계, 그리고 대기업을 중심으로 한 경쟁적 노사관계와 협력적 노사관계가 혼재되어 나타나는 과도적 단계라고 할 수 있다. 이와 더불어 1987년 이후 노사관계의 변화를 추적하기 위해 도입된 단체협약 분석에서는 주로 노동조합의 조직민주화 역할에 초점을 맞추고 있다. 현재 한국의 노동조합은 전반적인 수준에서 조직 민주화에 기여하고 있지만 기업운영의 핵심영역이라 할 생산과 경영에 대한 참여의 수준은 아직 매우 미약한 상태에 놓여 있다는 점을 지적하였다.

마지막으로 ‘노조활동의 실태를 통해 본 노조의 기능과 역할’을 다룬 5장에서 본 연구를 위해 실시한 ‘조합활동 실태조사’자료를 통해 노사관계 및 노동조합 조직의 일반적인 양태에 대한 분석을 시도하였다. 노조 리더십의 안정성과 재생산, 단체교섭과 노조의 역할, 노조의 일상활동과 경영참여, 단위 노조와 상급단체와의 관계에 대한 항목들을 분석함으로써 현단계 노조의 내·외부정치에 대한 평가와 더불어 노사관계의 기본구조와 생산적 노사관계의 정립을 위한 조건에 대해 모색해 보았다.

3. 자료 개관⁴⁾

가. 노조 간부 대상 설문을 통한 노동조합 실태조사 자료

본 연구진은 1995년 9월 1일부터 9월 30일까지 한달 동안 노동조합 간부를 대상으로 ‘노동조합 활동과 노사관계 실태조사’를 실시하였다. 설문내용은 다음의 5장에서 분석하고 있듯이 통제 변수로 사용될 회사의 특성, 노조조직

4) 노조 조직화 성향과 노조의 경제적 역할 분석을 위한 자료의 개관은 각각 2장과 3장에 할애하였다.

의 특성과 더불어 노조 리더십의 성격, 단위노조와 상급단체와의 관계, 임금과 단체교섭에 관한 사항, 노조활동에 관한 사항, 복지관련 사항 등으로 이루어져 있다.

본 실태조사에서는 현재 노동조합 조직의 특성을 고려하여 두 가지의 방법을 통하여 표본을 추출하였다. 즉 상급단체를 달리하는 노조들 사이에 활동 및 조직운영 상의 유의미한 차이가 나타나는지 그리고 그로부터 어떠한 정책과제가 도출될 수 있는지를 알아보기 위해 노총소속 노조와 비노총계열 노조의 분포를 고려하여 자료를 구성하였다.

우선 노총소속 사업장의 단위노조 표본은 동연구원의 1995년 생계비 조사⁵⁾를 위해 표본으로 선정된 노조들에 의거하였다. 생계비 조사의 표본노조와 본 조사의 표본노조를 동일하게 선정된 것은 같은 기간에 두 가지의 연구가 병행되므로 조사의 효율을 높이고 비용을 절감하기 위함이다. 따라서 표본추출 방법도 기본적으로 생계비 조사를 위한 표본추출의 방법과 동일하므로 여기서는 생계비 조사의 표본추출 과정을 간단히 소개하고 표본의 성격에 대해 개관하도록 하겠다.

표본추출은 서울, 부산, 대구, 인천, 광주, 대전의 6대 도시를 중심으로 이루어졌다. 조사지역을 전국의 대표적인 도시에 국한하였을 때 표본추출 편위(sample selection bias)가 다소간 예상됨에도 불구하고, 생계비 조사의 특성상 대표성의 문제는 심각하지 않다고 판단되었으므로 조사비용을 줄이고 표본의 수를 늘이는 전략을 선택한 것이다. 표본수의 감소로부터 초래되는 정확도의 감소요인이 조사대상지역의 확대로부터 얻어지는 정확도의 증가요인보다 더 크다고 판단되었기 때문이다. 그러나 연맹에 따라서 위 도시에서 대표적인 단위노조들이 추출되기 어렵다고 판단될 경우에는 다소간의 예외도 인정하였다.

표본설계는 각 연맹별 표본 노조 수를 결정하는 방식으로 이루어졌으며 표본 노조수의 결정은 기본적으로 산별연맹의 조합 수에 근거하고 있다. 즉

5) 생계비 조사는 조사단위가 개인이지만 본 연구원의 생계비 산출을 위한 표본을 조합원에 한정하였으므로 표본추출은 산별조합원 수를 고려한 산별 연맹당 단위 노조 할당과 단위조합당 조합원 할당에 의해 이루어졌다.

각 산별연맹의 조합 중 약 10%를 추출하여 단위노조의 표본으로 삼았다. 단, 철도, 담배인삼, 전력, 체신과 같이 산별 연맹이지만 단위조합과도 교섭단위가 거의 일치하는 실질적인 산별노조의 경우 1개의 단위노조가 추출되었으며 노조의 수가 많은 금속, 연합, 화학 연맹의 단위 노조 표본 수는 50개를 상한 선으로 했다. 생계비 조사를 위해서는 다시 최종 조사단위로서 산별 연맹의 조합원수에 비례한 조합원의 추출이 이루어졌지만 조합활동 실태조사는 간부 대상 조사이므로 최종 조사단위를 포함하고 있는 표본노조 선정의 단계에서 조사가 이루어졌다.⁶⁾ 표본노조의 추출은 기본적으로 무작위성에 근거하였으며, 조사방식은 산별연맹의 담당자가 개별노조를 방문하여 질문지를 배포하고 응답방법을 설명한 후 해당 노조간부가 설문에 응하는 방식으로 이루어졌다.

그런데 19개 산별연맹내에서 규모와 업종 그리고 응답가능성을 고려하여 다소간 샘플을 조정하였으므로 생계비 조사와는 달리 조합간부 의식조사에는 분석과정에서 고려하여야 할 문제가 발생할 수 있다. 예로 상급단체와 단위노조의 관계를 묻는 항목에 있어서 응답의 편기를 들 수 있다. 생계비 조사의 응답률을 높이기 위해 응답가능한 조합을 고려하는 과정에서 상급노조의 활동에 보다 협조적인 노조가 선택되었을 가능성을 배제할 수 없다. 따라서 상급단체와 단위 노조의 관계가 실제에 비해 친화적으로 분석될 여지가 있다고 할 수 있다. 뿐만 아니라 표본으로 선정된 노조에서 모두 응답한 것이 아니므로 상급노조에 친화적이거나, 혹은 조합활동을 활발히 하는 노조들의 응답률이 상대적으로 높아서 발생할 수 있는 조사의 대표성 등이 문제될 수 있다. 실태조사 결과를 토대로 한 5장에서는 이러한 조사자료의 특성을 감안하여 분석을 진행하였다.

6) 생계비조사를 위해서는 이들 추출된 조합원수를(이는 연맹 전체 조합원의 약 0.4%에 해당하는 것으로 전체 노조조직에서 각 연맹이 차지하는 비중을 고려한 추출 방법이다) 추출된 조합에 적절히 배정하는 방식으로 조사를 진행하였지만 본 연구에서는 위에서 추출된 단위노조의 노조간부(가능하면 노조위원장)를 대상으로 조사를 진행한 것이다.

<표 1-1> 단위 노조 표본 추출(노총계열)

산 별	조합원수	비 율	조합수	조 정 된 조합샘플	수거된 설문지 수
철 도	31,642	2.5	3	1	0(0.0)
섬 유	74,956	6.0	281	25	21(9.7)
광 산	13,903	1.1	39	4	4(1.9)
진 력	28,348	2.3	1	1	1(0.5)
외 기	24,460	2.0	37	4	2(0.9)
통 신	4,666	0.4	17	2	3(1.4)
항 운	34,934	2.8	53	5	4(1.9)
선 원	52,596	4.2	62	6	3(1.4)
금 용	133,344	10.6	142	15	11(5.1)
담배 인삼	10,894	0.9	3	1	1(0.5)
화 학	150,220	12.0	684	49	46(21.3)
금 속	196,711	15.7	814	50	57*(26.4)
출 판	7,621	0.6	39	4	4(1.9)
자 동 차	23,932	1.9	94	11	10(4.6)
연 합	274,665	21.9	999	50	28(13.0)
관 광	19,247	1.5	128	12	9(4.2)
체 신	25,214	2.0	2	1	2(0.9)
택 시	125,392	10.0	1,252	10	8(3.7)
고 무	22,257	1.8	27	2	2(0.9)
계	1,225,002	100.0	4,753	252	216(100.0)

* 금속의 경우 수거된 설문지의 수가 조정된 샘플 수보다 많은 것은 금속노련의 자체 필요에 따라 설문배포의 양을 약간 늘린 데 따른 것이다.

본 조사의 표본추출이 기대고 있는 생계비 조사가 노총소속 사업장에 국한되었으므로 비노총 계열 소속 노조에 대해서는 다른 방식의 조사가 필요하였다. 그런데 직접 방문을 통한 구조화된 면접조사는 비용과 시간이 많이 소요되므로 이들 노조에 대해서는 같은 질문지에 대해 우편조사를 실시하였다. 그런데 우편조사는 15% 내외의 낮은 회수율을 보이는 것이 통상이다. 낮은 회수율은 우편 조사의 간편성에도 불구하고 큰 약점으로 지적되는 것이다.

따라서 본 조사에서는 전국의 주소지 파악이 가능한 비노총계열 단위노조 중 약 350개를 무작위 추출하여 질문지를 발송한 후 수거된 질문지(수거율

약 20%)를 자료로 사용하였다.

조합원수를 중심으로 계산할 때 노총 대 민노총의비율이 약 30%에 해당하며(1,298,710 : 395,154), 노총에 중소 사업장이 보다 밀집되어 있다는 사실을 고려하면, 위와 같은 방법으로 수집된 양계열 노조자료의 분포(아래의 <표 1-2> 참조)는 적절한 수준을 보이고 있다는 사실을 알 수 있다.

<표 1-2> 상급노조계열별 표본 수

상급노조	빈 도	%
노총계열 노조	217	76.14
비노총계열 노조	68	23.86
계	285	100.00

<표 1-3> 표본 요약

		빈 도	%
응답자의 역할	위원장	188	65.96
	부위원장	21	7.37
	기타 상임간부	72	25.26
	대의원	4	1.40
응답자의 성	남 자	268	94.04
	여 자	17	5.96
응답자의 학력수준	국졸 이하	4	1.40
	중 졸	24	8.42
	고 졸	192	67.37
	전문대졸	32	11.23
	대졸 이상	33	11.58
노조 설립년도	1987년 이전	125	44.96
	1987년 이후	153	55.04

노조의 평균 지속기간 : 14.46년(표준편차 : 10.12년, 최소 : 1년, 최대 : 50년)

응답자의 평균 근속년수 : 12.27년(표준편차 : 6.55년, 최소 : 1년, 최대 : 49년)

응답자의 평균연령 : 38.81세(표준편차 : 7.012세, 최소 : 23세, 최대 : 60세)

(노총계열 평균 40.5세, 비노총계열 평균 33.6세)

나. 사례조사 자료

본 연구 중 3장의 일부와 4장에서는 제조업체 8곳에 대한 사례분석을 실시하였다. 각 사례는 금속산업을 중심으로 이루어졌는데, 기업규모별 특성을 고려하여 현재 전개되고 있는 다양한 노사관계의 전형을 살필 수 있는 곳인지의 여부에 선정의 우선성을 두었다. 즉 노사관계의 유형화를 시도해 볼 수 있다고 판단되는 곳을 정한 것이다. 이들 기업이 주로 제조업 중에서도 조립 금속산업에 속하기 때문에 이들 사업체의 사례분석으로 노사관계의 일반화를 시도하기에는 무리가 있는 것이 사실이다. 그렇지만 그간의 노동운동이 이들 산업영역을 중심으로 이루어져 왔을 뿐 아니라 본 연구에서 드러나는 노사관계 상의 다양한 변이는 일단 산업적 특성이 통제된 후에 발견된 것이라는 점을 고려하면 노사간, 그리고 노조내부의 행위양식 및 전략선택에 따른 노사관계의 전개양식을 파악해 내는데 조립 금속 산업내에서 사례업체를 선정한 장점을 찾을 수 있다.

각 업체와 노조의 현황을 개관하면 다음과 같다.

<표 1-4> 사례업체 현황

기업특성	주생산품목	업체	조합원 규모('94)	조합 설립년도	수익성 ('94)
재벌그룹 계열사 (대기업)	전자제품	L사	2,200명	1963년	1,046억
	자동차 (완성업체)	K사	13,000명	1961년	-695억
	조선	D사	8,000명	1987년	2,006억
	철강	Y사	1,240명	1977년	110억
	철강(무노조 업체)	P사	-	-	2,600억
독자적중소기업	키보드	S사	350명	1977년	17억
하청 중소기업	주물, 주철	S사	200명	1988년	-33억

2. 기업구조와 통제

역사적인 발전과정에서 기업조직은 생산수단을 소유한 자본가와 노동력을

판매하는 노동자간의 외면적으로 드러난 계약관계에 기초해 발전해 왔다. 자본주의사회는 노동력의 구입과 판매의 사회적 관계에 기초한 것이다. 그러나 기업조직 내에서 노동자들간의 업무가 어떻게 분화되고 상호조정이 이루어지는가에 대해서는 많은 다양한 역사적 형태들이 있었다. 자본주의적인 기업조직이 생겨나기 이전의 공장체제는 숙련된 기술을 가진 장인(匠人)들의 공동체로서 협업조합의 형태를 띄기도 했다. 이 경우에 노동자들간의 관계는 대등한 자격과 권한을 가진 독립장인들간의 협동이었기 때문에 특별히 어려운 조정의 문제가 존재하지는 않았다고 보여진다. 다만 실제적인 일의 내용을 얼마나 이해하는지, 숙련의 정도가 어떤지 등에 따라 숙련된 기술자가 신참자를 교육하고 훈련시키는 과정에서 도제관계를 통한 수직적인 연계가 나타나기도 하였다고 보여진다.

이보다 좀 더 진전된 형태는 동등한 권한을 가진 노동자들이 일의 편의를 위해 대표자를 선출하고 이 대표자에 대해 권한을 위임하는 방식으로 조직의 위계구조를 만드는 것이다. 이러한 방식의 대표적인 예가 노동자평의회가 중심이 되어 운영된 몰락 이전 유고슬라비아의 사례이다. 혹은 부도 등에 의해 도산하게 된 기업의 노동자들이 자발적으로 기업을 인수해 공동으로 운영하되, 일의 편의를 위해 호선을 통하여 사장과 경영진을 선임해 운영하는 방식을 들 수도 있을 것이다.

그러나 자본주의사회는 노동력의 구입과 판매의 관계로 얽혀 있다. 노동력을 구입하는 기업주의 입장에서 노동자들의 노동은 생산의 한 요소로 파악된다. 따라서 가능하면 노동력에 대한 보상을 최소화해 비용을 줄이고, 노동력을 최대한 활용해 생산량을 늘리고자 하는 인센티브를 갖게 된다. 초기의 자본주의적 기업관은 노동력을 판매한 자는 생산의 기획과 계획에 참여할 수 없다는 가정에서 출발하고 있다. 반면에 노동력을 판매하는 노동자의 입장에서는 최소한의 노력으로 최대한의 보상을 얻으려는 성향을 자연스럽게 갖게 된다.

따라서 노사간의 고용-피고용 관계는 기본적으로 게임으로 이루어진다. 이 게임에서 양자는 게임의 규칙을 어떻게 인식하느냐에 따라 매우 상이한 내용으로 노사관계를 채워나가게 된다. 또한 게임의 규칙을 인지하고 행위하

는 과정은 노사간에 서로 맞물려 있다. 일례로 노사의 어느 한쪽이 노사간의 관계를 영합(零合)게임으로 인식하게 되면, 어느 한쪽의 이익은 다른 한쪽의 손해로 이해된다. 임금인상은 노동자의 이익이지만 기업 측에는 비용지출의 증대로, 곧 수익의 감소로 이해되는 것이다. 이러한 대립적인 노사관계의 기본적인 토대는 고용관계에서 기인한다. 고용계약은 상품매매와는 다른 내용과 형식을 갖추고 있다. 상품매매는 일회성의 계약으로 화폐와 상품이 교환되는 형식을 갖지만, 고용계약은 미래에 실현될 노동에 대한 대가를 현재의 시점에서 화폐와 교환하는 형식을 갖는다. 물론 경우에 따라서는 고용계약의 내용이 실현되는 노동의 내용에 따라 보상을 달리하는 ‘업적급’의 형태로 나타나기도 하지만, 상당히 많은 경우에 노동자들간의 임금 보상의 차이가 최소화되는 표준화된 임금구조를 갖추게 된다.

자본주의적 고용계약의 토대가 되는 영합게임이 이루어지는 기업체제에서 조직내 조정(coordination)의 주된 기제는 노동력에 대한 통제로 나타난다. 통제란 ‘자본가와 경영진이 노동자들로부터 원하는 행위를 이끌어내는 능력’을 의미한다. 개념적으로 기업조직내의 통제체제는 세 가지의 상이한 형태로 구별될 수 있다.⁷⁾

첫 번째 통제체제는 고용주가 일의 정밀도, 일에 소요되는 시간, 업무의 구체적인 내용 등에 대해 모두 구체적인 지침을 주어 시키는 방식, 달리 말하면 지시(direction)다. 그러나 지시는 인원이 적은 소규모의 기업에서, 그리고 고용주가 구체적인 일의 내용을 소상히 파악하고 있는 상황에서 가능한 통제 방식이다.

두 번째는 고용주가 노동자의 실수여부, 업무성과 등에 대해 평가하고 정밀하게 측정하여 누가 제대로 일을 하는지를 파악하는 방식으로서 평가(evaluation)가 이에 해당한다. 평가는 고용주의 정보수집능력에 의해 좌우된다. 기술적 요인이나 사회구조적 요인에 의해 고용주가 노동자에 대한 충분한 정보를 축적하게 되는 경우 평가가 주된 통제의 방식으로 대두하게 될 것이다.

7) Richard Edwards, 1979.

세 번째는 노동자의 암묵적 동의에 기반한 통제를 의미한다. 즉 고용주는 자본주의적 노동과정에 대한 노동자들의 동의를 얻어낸 후, 이에 기반해 긍정적인 인센티브를 제공하는 방식으로 노동자들의 협조를 얻어내는 경우, 구체적인 작업과정에 대한 간섭이 이루어지지 않더라도 작업의 성과에 기반해 효율적으로 노동자들을 훈련시킬 수 있다고 믿는다.

그러나 실제로 기업내 고용관계의 본질이 바뀌지 않은 상황에서 통제는 역사적으로 그 내용을 바꾸며 나타났다. 단순통제, 기술적(技術的) 통제, 관료적 통제가 그것이다. 단순통제란 소규모의 사업장이나 작업의 내용이 단순한 공장체제내에서 주로 발견되었다. 고용주는 경제적인 계약관계 이외에도 인간적인 측면에서 가부장적 권위를 토대로 노동자들의 행동에 대한 구체적인 지시를 통해 작업에 대한 통제를 관철시킨다. 그러나 조직의 규모가 커지고 자본가와 노동자간의 직접적이고 대면적인 접촉의 가능성이 감소하면서 거리가 멀어지면 직접적인 통제보다는 다양한 사회공학적인 측면의 중요성이 증대된다. 이러한 상황에서는 기술적인 통제가 주된 양식으로 대두된다. 기술적 통제란 노동과정의 기술적·물리적 특성을 이용한 통제로서 대규모의 장치산업이나 포디즘적 생산체제에서 주로 발견되었다. 경영진은 설비의 작업속도를 높이거나 낮추는 방식으로, 혹은 생산공정간의 연계에 대한 정교한 디자인을 통해 그 작업의 흐름 안에 들어가 있는 노동자들로 하여금 그 틀 안에서 벗어나지 못하게 함으로써 궁극적으로 노동력에 대한 통제를 이루려는 것이었다.⁸⁾ 또한 역사적으로 이 과정은 경영진과 노조의 합작에 의해 추진되는 경향이 있었다. 역사적으로 가장 최근에 나타난 방식은 관료적 통제로서 사회구조와 작업장의 사회적 관계를 이용한 통제를 말한다. 조직규모가 비대해지면 위계적 권력의 제도화를 통해 효과적인 통제가 가능해진다는 발상에 기인하는 것이다. 대기업일수록 일은 고도로 성층화하고 각각의 직무는 독특한

8) 이러한 입장에서 노동력에 대한 통제를 분석한 대표적인 저작이 브레이버만의 노동과정에 대한 분석이다. 여기서 브레이버만은 독점자본주의 단계에서 자본가들이 구상과 실행을 분리해 노동자들은 반복되는 단순한 실행에만 국한시킴으로써 전통적으로 노동자들이 갖고 있던 힘을 거세하고 기술적인 과정에 종속시켜 계급갈등에서 우위를 점하게 된다고 설명하고 있다.

직무명칭과 직무수칙을 갖게 되기 때문에, 비인격적인 규칙에 의해 행위를 지배할 수 있고, 이 규칙에 복종하는 정도에 따라 승진가능성을 넓히게 되면 직접 노동과정에 대한 통제를 하지 않더라도 효과적인 통제가 될 것이라는 주장이다.

<표 1-6> 통제체제와 노동시장의 분절간의 관계

통제체제 시장(직무)분절	단순통제	기술적 통제	관료적 통제
주변부	소규모 제조업 서비스 직종 도·소매업	방적공장	
중간부	섬유산업의 노조원	자동차공장/철강공장 조립라인 노동 단순사무직	개인비서직
중심부	소규모 자문회사	화학공장의 기술직노동	대기업 노동자 사무직 노동자

출처 : Edwards, 1979.

그러나 우리나라 노사관계의 특징은 자본소유주의 성격이 서구의 발전과는 상이하다는 점에서 주목을 요한다. 이미 다렌도르프에 의해 지적된 바와 같이 서구 자본주의의 질적인 발전은 자본의 소유와 경영이 분리되는 주식회사의 형성을 분기점으로 달라지기 시작했다. 자본의 분산과 자본의 공공적인 성격의 강화는 자본가에 의한 지배를 체계적인 조직에 의한 지배로, 따라서 에드워즈가 지적하는 바와 같이 단순통제를 기술적 통제나 관료적 통제로 전환시킨 것이다.

그러나 송호근이 지적하는 바와 같이 에드워즈의 이론이 한국에 적용되는 데는 몇 가지 전제조건이 충족되어야 한다.⁹⁾ 예를 들면 자본과 경영의 분리가 완결되어 자본주의 사적 신념과 가치가 경영 및 노무관리체계에 미치는 영향이 극소화되어야 하고, 자본가의 재산권이 우선은 합리적 개인주의에 바탕을 두면서도 복지국가의 발전에 대응하여 점차 공적 성격을 강화해야 하며, 자본가계급과 노동계급간의 합리적 계약이 관행으로 정착되어야 하고, 자

9) 송호근, 1979. 57쪽.

본-노동간의 단체교섭의 자율성이 어느 정도 보장되어야 한다. 그러나 이러한 관점에서 볼 때, 우리나라 자본주의의 성격은 아직까지도 사적인 성격을 벗어나지 못하고 있다. 자본의 사적 소유권으로부터 신분적 권력에 버금가는 위계적인 차별을 온존시켜오고 있는 것이다. 이러한 자본의 사적 성격에 따른 신분적 질서는 특히 소유주경영이 두드러지는 우리나라의 재벌구조나 중소기업에서 공히 발견되는 현상이지만 특히 중소기업에서 그 영향이 두드러진다. 이는 노사간에 아직 계약적 질서가 자리잡지 못했음을 보여주는 것이다.

또한 정치적 민주화가 기업내부의 민주화로 자동적으로 연결된다고 보기는 매우 힘들다. 해방 이후 1987년까지 자본주의적 산업화를 추진해 온 힘은 정치적 권위주의와 시장경제에 의한 노동통제의 결합이었다는 점에서 정치적으로는 노동계급의 조직화를 철저히 억제하고, 경제적으로는 사회보장적인 장치의 마련이 전혀 없는 상태에서 시장임금에 의한 노동력 착취로 일관해 온 전력을 가지고 있다. 설사 정치적인 민주화가 이루어졌다 해도, 민주화의 과정은 대통령 직선제를 포함한 정치적 민주화에 국한되어 온 경향이 있으며, 권위주의 정권의 붕괴는 오히려 재벌과 정부간의 역학관계에서 그 동안 주도적 역할을 해 온 정부의 통제력을 약화시키는 대신 경제정책 전반에 관한 재벌들의 입김을 강화시켜왔다. 따라서 노동계급에 대한 배제와 국가에 의해 승인 받은 노조만을 인정하는 노조에 대한 억압정책은 그 기초가 크게 바뀌지 않았으며, 문민정부에 들어와서도 변화가 없다.

이처럼 국가에 의한 노동계급배제와 권위주의적 정치체제하에서 한국의 기업조직은 매우 권위주의적인 병영체제적 성격을 유지해왔다. 병영체제적 성격이란 노동자들의 기본권이라 볼 수 있는 결사의 자유를 포함한 경영참여 등이 거부되고, 일상적인 생산활동에서의 감시와 통제가 마치 병영에서의 통제를 연상케 할만큼 권위주의적 정치체제의 축소판으로 작동해 왔다는 의미이다. 송호근 교수는 이를 ‘가산관료제적 공장체제’라고 명명한 바 있다.¹⁰⁾ 한

10) ‘가산관료제’란 막스 베버가 사용한 개념으로서 본래는 “가부장제적 지배구조의 특수한 경우, 즉 집안자식들이나 다른 여타의 종속적 가내 예속자에게 토지 및 농기구를 대여함으로써 분권화되는 집의 권력”을 의미했다. 그러므로 한국에서와 같이 자본주의의 자율적 발전이 저지 또는 억제되어 신분사회에서 근대사회로의

국의 기업체제는 서구나 일본의 그것과 비교해 볼 때 자본의 사적 성격이 매우 강하고 경영체제 또한 창업주 개인이나 그 가족에 의해 전적으로 운영된다는 점에서 매우 전근대적인 측면을 지니고 있다. 이는 노사관계의 측면에서 보면 계약적 질서가 부재했다는 점과도 일맥상통한다. 노동자들이 자유로운 노조의 설립을 통해 자신들의 이해관계를 명백히 하고, 집단적인 계약을 통해 협상하고, 보호받을 수 있는 기제가 발전되는 대신 국가의 통제와 개입에 의한 일방적인 통제와 억압이 유일한 수단으로 발전되었던 것이다.

1987~88년간의 노동자대투쟁의 열병은 이상에서 언급한 비정상적인 경영체제에서 그 동안의 발전과정으로부터 상대적으로 소외되고 배제되었던 노동자들의 집단적인 폭발과정이었다. 집단적인 노동쟁의가 빈발했던 1960년대 초와 1980년, 그리고 1987~88년간의 중요한 일치점은 권위주의적 정권의 통제력이 더 이상 작동하지 않게 된 진공상태에서 그 동안 억눌렸던 노동자들의 울분이 폭발한 것이라는 데 있다.

그러나 억눌렸던 울분의 폭발은 노동계급의 의식의 성장에는 큰 기여를 하였지만, 구체적인 조직화와 노동운동의 성장으로 연결되기보다는 급속한 침체(혹은 정체)로 이어지게 되었다. 1989년을 고비로 노동조합의 조직률과 조합원의 수는 급속히 감소해 왔으며, 노동자들이 제기한 문제들은 국민들의 여론의 지지를 끌어내는 데 성공하지 못한 것으로 보인다. 특히 중산층으로부터의 지지의 철회는 노동운동을 고립시키는 데 큰 역할을 하였다. 또한 산업구조의 조정을 비롯한 여러 가지 구조적 변화도 여기에 가세하였다. 그렇지만 이러한 변화들은 이제 더 이상 한풀이로서의 노동운동만으로는 노동운동의 장기적인 발전이 곤란하다는 인식을 확산시켰다는 점에서는 긍정적인 요인이 될 수도 있을 것이다.

3. 1987년 이후 노조의 역할 변화

1987년 이후 현재 약 10년의 시간이 경과하는 동안 노동운동 내부에도 끊임

이행이 불완전한 사회에서의 산업관계를 분석하는데 유용한 시각을 제공한다(송호근, 1991. 참조).

임없는 변화가 있어왔다. 우선은 1990년 전국노동조합협의회, 1993년 전국 노동자대표자 회의, 1995년 민주노총 출범 등 기존의 단일노총 구도를 바꾸어 온 정상조직 수준에서의 조직적 변화를 들 수 있다. 많은 노조들이 새로이 조직되었을 뿐 아니라 기존의 노총지도력에 문제제기를 하면서 새로운 대안 조직을 형성하는 등 노조활동의 분화가 이루어지기 시작한 것이다.

단위노조 차원에서도 갖가지 양상의 변화가 있었다. 이는 사용자측의 대 노조 전략의 변화와도 관련이 깊다. 사용자측은 몇몇 대기업 외에는 전무했던 노무관리를 본격화하거나 정교화하기 시작했고, 이는 파업을 경험한 사업장에서 보다 두드러졌다. 특히 기업별 노사관계가 지배적인 한국적 상황에서 파업 등 격렬한 노사대립은 한편으로는 노조의 영향력 강화와 내부 결속력 증대 및 노조활동에의 자신감을 불어넣는 계기가 되었지만 다른 한편으로 사용자에게는 생산차질을, 노동자에게는 생활상의 어려움과 이견으로 인한 내부 조직관리상의 위기를 초래했다. 이에 1987~90년에 이르는 동안 파업을 경험한 대다수 한국의 노동조합은 기존의 활동방식에 대한 반성을 토대로 1990년대에 들어서서 각기 각자의 상황에 맞는 조직활동 양식을 모색하는 조직적 정비기에 접어들게 되었다.

이에 따라 상당수의 노동조합은 직접적인 충돌의 방식을 우회하여 노조 결속력의 피해를 최소화하면서 요구를 관철시켜 가는 노동조합의 제도화를 경험하게 되었다. 이는 제한적이나마 현장에 대한 노조의 영향력을 인정한 사용자의 요구와 결합되어, 1990년대에는 실리지향적 노조활동의 강화로 인한 기업별 노조조직 공고화와 더불어 노조활동의 안정화를 바탕으로 한 참여 추구 전략의 대두 등 노동운동에 새로운 양상이 전개된다.

1991년 이후 이루어진 많은 연구들은 1987~88년의 노조운동의 활성화 및 전투성에 초점을 맞추어 노동운동의 쇠퇴 및 위기를 논하였다. 주로 쟁의와 분규건수의 급격한 감소, 노동조직률의 하락, 대대적인 노조지도자들의 구속 등이 그러한 견해를 뒷받침하는 것이었다(임현진·김병국, 1993).¹¹⁾ 반면

11) 이들 논자가 전투적 노동조합주의의 쇠퇴를 언급하면서 노동운동의 대안으로 제기한 사회협약주의 혹은 사회조합주의적 대안은 여러 논자들에 의해 우리의 현실에 적절하지 않을 뿐 아니라 그러한 조건이 형성되어 있지도 않다는 점이

1987년 이후 노조운동의 성과를 보다 적극적으로 평가하는 견해도 있다. 1987년 노사분규를 통해서 노동자들은 정치적·조직적 기반을 유지, 존속할 수 있었고 그 과정에서 조직운영에 필요한 지식과 기술을 습득할 수 있었으며 작업현장의 노조지도자들이 단체교섭력 향상과 내부 결속력의 증대를 위하여 정책의 중요성을 인식하고 정책개발과 실행의 기반을 갖추기 시작했다는 사실을 높이 평가한다(송호근, 1994).

폭발적인 노동운동의 발현은 내재적으로 그리고 간접적으로 노동시장의 상황에 많은 변화를 일으켰지만 노동자조직의 근본적인 변화를 수반하지는 못하였다. 기업별 노조체제의 온존으로 노사간의 교섭은 기업내부의 특성과 상태에 더욱 의존하게 되었다. 이러한 환경은 노조내부의 동학에도 영향을 미치고 있다.

노동조합의 동력은 조직력에 의존하고 그러한 조직력은 개개 노동자의 행동할 의사(willing to act)에 의존하므로 노동조합은 민주주의의 유지와 조직력의 확대라는 병행하기 어려운 문제를 해결해야만 한다. 또 노동자의 위치는 이중적이어서 노동자는 자본과의 변별을 유지하는 노동계급으로서의 자아 정체감 뿐 아니라 특정기업에 소속된 종업원으로서의 정체감을 갖게 된다. 그런데 회사의 지불능력이 곧바로 임금수준과 연결되고 회사의 안정성이 고용의 안정성과 직결되는 기업별 노조 하에서는 정치적·계급적 자아의 형성 보다는 종업원 의식에 입각한 경제적 요구가 보다 우선될 가능성이 높다. 노조는 기업내부에서 이루어지는 회사와 조합 그리고 이중적 위치의 조합원이라는 삼각구도 속에서 끊임없는 밀고 당김을 경험하게 된다. 특히 대기업 노조의 경우 교섭 성과에 대한 예측이 보다 용이하기 때문에 노조지도부의 실리성 추구경향 때문이든, 밀으로부터의 요구 때문이든 노조의 기업 내부화 및 실리적 경향은 보다 강화될 수밖에 없다¹²⁾.

비판되었으므로 여기에서는 생략한다(임영일, 1993.과 박승희, 1992.를 참조).

12) 1987년 이전 억압적 공간의 경험과 1987년 노조결성의 경험 혹은 파업의 경험은 노동자들로 하여금 상당한 정도로 반 자본, 반정부적 의식공유를 가능케 한 것도 사실이다. 그런데 동일계급으로서의 정체감 및 자본가 계급과의 차별적 인식에 의거한 계급적 평등 및 연대의식이 고양은 이완된 정치적 공간에서 분출

한국 기업별 노조는 노동운동의 양상과 밀접한 관련을 갖는 노동시장 구조의 형성에도 영향을 미치고 있다.

사실 복구의 연대임금정책 등과 같이 노동자 내부의 임금격차를 축소하고 탈시장적인 제도적 조건과 조직역량이 준비되어 있다면 노동조합의 영향력은 노동시장을 형성하는 독립변인으로서 파악될 수 있다.¹³⁾ 그러한 경우라면 노

된 일시적인 분노에 기반한 것이었다. 따라서 이전의 억압적 공간에서 리더십 형성이 이루어지기 어려웠다는 상황을 고려하면 이후 이러한 분노를 계급 조직화로 자연스럽게 이어가는 데에는 한계가 있었음을 어렵지 않게 짐작할 수 있다. 따라서 반자본 의식 및 연대의식의 일시적 고양은 연대정책에 기반한 기업간 산업간 혹은 독점·재벌-비독점·비재벌 간 격차를 축소하는 등 실질적인 평등화 정책으로 연결되지는 못하였다. 이렇듯, 기업별 노조에 대한 법적제약이 철폐되었음에도 산별 노조 건설 등의 기업주의의 극복이 쉽지 않았던 것은 복수 노조 금지조항의 온존 및 기업별 체제의 유지를 위한 국가와 자본측의 압력이 계속되었기 때문이기도 하였지만 다른 한편으로는 기업의 지불능력과 관련된 독점적 초과지대의 혜택을 누리는 노조(혹은 노조원)들의 이해관계에도 기인한다.

- 13) 흔히 생각하듯이 이중경제와 이중노동시장간의 완전한 조응을 상정하는 것은 여러모로 비판될 수 있다. 스웨덴을 비롯한 조합주의국들과 같이 산업별 노조나 노동자정당의 세력이 강하여 노동자간의 결집이 공고한 국가들에서는 생산시장의 분절이 노동시장의 분절로 곧 연결되지 못한다. 스웨덴의 산업별 노조는 Freeman과 Medoff가 밝힌 바의 기업내 임금표준화 기능을 넘어, 정당 및 전국조직(LO)에 강력히 연계되어 노조간 연대정책을 통해 노동자계급내 격차와 기업 및 산업간 격차를 최소화하는 노동시장 구조화의 중심 변인으로 제시될 수 있다. 한편 1986년 이전의 한국과 같이 노동자의 정치적 경제적 세력화가 미미하거나 극도로 억압된 상황에서는 생산시장에서의 분절이 뚜렷하다 할지라도 노동시장의 분절은 발견되지 않을 수 있다. 자유주의 혹은 신보수주의적 국가 하에서 흔히 발견되는 이중경제와 이중노동시장의 조응은 교섭력이 강하고 기업별 분산성이 강한 자본과 노조가 어느 정도 세력균형을 이루고 있을 때 발견될 수 있는 오히려 예외적인 것이라고 할 수 있다. 이러한 노동시장의 차별적 구조화는 각기 다른 노동계급형성의 역사 속에서 노동자계급의 성향이 상이하게 발현된 데에서도 원인을 찾을 수 있다. 첫번째로 제시된 스웨덴 노동자계급의 경우, 자본과의 계급적 차이와 노동자 계급적 지향의 동질성을 분명히 한 데 비해, 세번째로 제시된 미국의 경우 노동운동의 쟁점이 빵의 크기를 크게 하는데 불과한 경제 중심적 쟁점에 흡수되어 계급간 차별 및 계급내 동질성확보라는 계급적 지향보다는 집단이익적 지향을 통해 계급내 분절을 고착화시켰다는 상이성이 존재한다.

동시장 또한 시장적 경쟁보다는 노자간 교섭력에 의한 제도화된 협의에 의해 규정될 것이다.

그러나 노동조합에 분권적인 속성이 강하고 주로 경제적 이익의 수취에 활동전략의 초점이 맞추어져 있을 경우 노동시장의 성격은 생산시장의 조건에 부합하는 정도가 커진다. 이중노동시장론의 대부분은 보편적인 적용력을 갖는다기보다 이러한 경험을 갖고 있는 미국의 경우에 보다 잘 적용되는 것이다. 영미 노동운동은 노동조합과 사용자간 대립적 성격을 강하게 내포하고 있지만, 노조조직이 분권화되어 있고 정당조직과의 정책적 연계를 느슨히 하고 있으므로 생산시장의 조건이나 기업의 임금정책에 의해 노동시장이 좌우되는 경향이 크다. 기업의 조건과 교섭력의 정도에 따라 노동시장의 이중구조화¹⁴⁾가 두드러진다. 특히 신 보수주의화의 물결에 따라 기업 및 노동자 간 경쟁의 격화로 노동자의 이질화와 개별화가 한층 심화되고 있다. 노동자 이질화는 장기적으로 노동계급의 형성 및 연대력에 심각한 타격을 주는 것이다. 미국의 경우 지속적인 노조조직물의 하락 및 교섭구조 분권화의 진전이 가속화되고 있다는 사실이 이를 뒷받침하고 있다. 노조의 임금 프리미엄(이는 노동자 내부의 이질화를 반영하는 것이다)과 조직물 사이에는 명백한 반비례 관계가 성립한다는 최근의 한 연구결과(1994, Freeman외)¹⁵⁾도 이러한 논의를 뒷받침하는 것이다.

그러나 한국의 경우는 위에서 살펴본 두 가지 성격과는 다소 상이한 형태로 노동시장의 구조화가 이루어지고 있는 것으로 파악된다. 노동자들의 계급의식과 기업의식이 매우 복잡하게 얽혀 특색 있는 노동시장구조가 형성되고

14) 경쟁적 노동시장의 성격을 그대로 담지하는 외부노동시장과, 외부노동시장과의 차별성을 강화하는 동시에 내부의 경쟁강화(내부노동시장 또한 기업구조를 단순히 위계화하고 승진과 고용안정을 보장하는 것이 아니라 각 단계의 수직이동에 토너먼트제도를 활용하는 위계-토너먼트 전략을 도입하는 경우가 많으므로 이경우도 경쟁에서 예외는 아니다)로 특징지을 수 있는 내부노동시장의 형성이 그것이다.

15) Freeman은 OECD국가들에 대한 비교연구를 통해 조직률이 높은 국가에서 임금 분산이 낮다는 것을 밝히는 한편, 일반적으로 비조직 노동자들에 비해 조직노동자들 사이에서 임금분배가 평등하게 이루어지고 있음을 제시하고 있다.

있는 것이다. 다시 말해 기업간 연대정책을 통한 계급이질성을 극복하는 데 실패하여 기업규모간·산업간 노동시장의 분절화 및 노동조합조직들의 차이는 가속화되고 있지만 기업내부에서는 노사간 대립의 기억과 강한 평등의식에 힘입어 동질적인 노동조건이 형성되고 있다. 간단히 표현하면 한국노동시장에는 기업간 특성별 이질화와 내부 동질화의 동시적 발달이 이루어져 온 것이며 한국의 노동조합은 1987년 이후 기업간 장벽을 극복하고 노조간 연대성을 확보하는 데는 실패하였지만, 기업 내부적으로는 강한 동질화 효과를 보이고 있다. 뒤에서 살펴보겠지만 기업간 임금 분산이 기업내부 임금 분산보다 크게 나타난다는 사실은 이를 뒷받침하는 한 증거이다.¹⁶⁾

한편 위와 같은 기업내부화와 실리적 경향성은 내부요인 뿐 아니라 외부

16) 최근 직능급이나 직무급 등의 임금결정 방식이 차츰 늘어가고 있기는 하지만 이들이 지배적인 임금지급 형태로 자리잡고 있지 않은 것은 한편으로 업무를 표준화하는 데 드는 비용 때문이기도 하지만 다른 한편으로는 노조의 영향력에 의한 것이기도 하다. 즉 이제까지 기업은 능력급의 도입에 반대입장을 견지해온 노조 반발을 의식해 노동자들의 외부적으로 관찰가능한 속성(예를들어 기업내 근속년수와 직종내의 경력년수 및 학력)에 의한 임금 표준화 정책을 채택해 온 경향이 있다. 그러나 경쟁강화 등 기업내·외적 환경변화와 기업별 교섭구조의 공고화는 노동자내 경쟁에 기반한 임금체계 도입의 가능성을 한층 높이고 있다.

1995년의 경우 노총연구원의 1995년 실태조사 결과, 1991년과 조사대상이 다르고 구분도 상이하여 양해간의 직접적인 비교는 어려우나, 외견상 두드러지는 변화는 비제조업의 연공급방식의 축소와 직능급 및 연공+직능급의 대폭적인 확대임을 알 수 있다. 즉 4~5년 사이에 직능급 도입 기업이 상당히 증가했다는 사실은 능력급적 임금도입이 이미 매우 진전된 상태임을 알 수 있다.

참고로 1990년과 1995년의 직종별 기본급 체계의 분포는 아래의 표와 같다.

		연공급	직무급	직능급	종합급	연공+ 직무급	연공+ 직능급	직무+ 직능급
1991	생산직	25.8	12.6	-	26.4	13.2	12.6	9.4
	사무직	25.6	12.8	-	31.3	18.1	5.3	7.0
1995	제조업	32.8	10.5	14.4	-	13.4	21.9	-
	비제조업	10.7	14.3	9.5	-	23.8	16.7	-
	전체	26.3	11.6	12.98	-	16.49	20.35	

경단협, 『한국기업승진·승급제도의 실태조사연구』, 1991의 조사결과를

『임금체계의 새로운 논의』에서 재인용.

‘95년의 경우 노총중앙연구원의 「노동조합 활동과 노사관계 실태조사」에 의거함

적인 강제에도 기인하는 것이다.

‘이완된 독재’라고도 표현되고 있는 국가의 노동정책(최장집, 1994)은 정치 활동금지, 제3자개입금지, 복수노조금지 조항을 포함하는 법제도적 변화를 거부하고 있는 데서도 볼 수 있듯이 정부의 노동정책은 여전히 노동운동을 위축시키고 있고 노동운동에 대한 선별전략을 유지하고 있기 때문에 리더십의 안정을 도모해야 하는 노조로서는 90년대 이전과 같은 파업 전략을 쉽게 사용할 수가 없다.

뿐만 아니라 이미 분규를 경험한 여러 노조에서는 노사 양측의 노사관계에 대한 노하우형성으로 파업이라는 극한적 방법에 의존하지 않으면서 교섭의 성과를 얻는 변화를 경험했다는 사실도 90년대 변화된 노사관계의 한 요인이 될 수 있다¹⁷⁾.

이와 같은 정황을 종합적으로 볼때 90년대 노동운동의 변화는 어느 한요인에 의해 이루어진 것으로 볼 수 없을 뿐 아니라, 변화의 방향도 단순한 쇠

17) 1995년 노조간부 조사의 결과는 부분적이지만 이러한 변화와 평가에 대한 판단의 기반을 제공하고 있다.

<파업이후 노사관계 및 조직력의 변화에 대한 평가> (단위 : 개, %)

	전체	노총 계열	비노총 계열	조직력의 변화	전체	노총 계열	비노총 계열
협력	99(58.9)	77(64.2)	22(45.8)	조직력강화	104(61.18)	78(64.5)	26(53.1)
약화	35(20.8)	20(16.7)	15(31.3)	조직력약화	41(24.12)	23(19.0)	18(36.7)
변화 없음	34(20.2)	23(19.2)	11(22.92)	변화없음	25(14.71)	20(16.5)	5(10.2)

위의 표에서 드러나듯이 파업을 경험한 172개 노조 중 58.9%인 99개의 노조가 파업이전에 비해 사용자와의 협력적 관계가 증대되었다고 응답하고 있는 것이다. 그런데 협력적 관계로의 변화가 노조의 단순한 투항을 의미하는 것은 아니다. 노조는 파업 이후 조직력 손실을 보전하거나 혹은 유지하기 위해 사용자와의 대화를 전략적으로 선택했을 가능성이 높다. 파업 뒤 조직력 변화에 대한 평가에서 약 61%에 해당하는 노조가 조직력 강화에 응답한 반면 24%가 조직력 약화에 응답하고 있는 점은 그 한 반증이 된다. 소속되어 있는 상급조직에 따라서도 이러한 경향에 큰 차이는 없다.

되나 위축으로 판단할 수 없는 복잡한 양상을 띠고 있다. 기업별 노조하에서의 실리적 경향의 강화는 위의 송호근교수의 논의에서와 같이 실리성을 뒷받침할 내부 결속력의 강화와 전문성의 확보를 요구한다는 점에서 각 개별기업 노조, 특히 대기업 노조 내부에서의 정책개발과 기반형성은 제한적이거나 상당정도 진척되어 오고 있다고 평가할 수 있다. 이는 다음의 4.5장에서 자세히 살펴보기로 한다. 그러나 다른한편 기업의 장벽을 넘어서는 기업간 연대운동 및 조직구조의 개편에 대한 소극성과 대기업의 기업내부 노조활동이 노동운동의 중심을 형성해 감에 따른 노동운동의 불균형과 전체 노동계급운동으로서의 역할의 위축은 전체 차원의 노동운동이 향후 해결해야 할 중요한 과제이다.

요컨대, 1987년 노동운동의 활성화 이후 특히 90년대 노동운동의 방향은 주로 기업내 영향력 확대를 통한 직접적·단기적인 노동조건 개선과 노조 내부 조직력의 확보에 모아져 왔다고 할 수 있다. 혹자는 ‘열심히 활동하는 대부분의 노조집행부는 하루에도 수번씩 어용과 민주사이를 오간다’고 평한다(노조간부와의 인터뷰). 노조집행부는 기업 울타리 안으로 활동을 제한하기 때문에 해당 사업장의 특수한 상황전개에 따라 정책적 입장이나 활동의 방향을 매우 신축성 있게 설정하게 되는 것이다.¹⁸⁾ 1987년~89년 민주적인 노조 운영의 원칙처럼 생각되던 생계비임금정책¹⁹⁾이나 정액인상²⁰⁾이 1995년 현재

18) 노동조합의 적극적인 연대정책의 부재, 나아가 지불능력이 큰 대기업의 독점적 초과지대의 혜택을 누리는 노조 및 노동자들의 실리주의적인 행동노선은 기업별로 분산된 교섭구조 하에서 기업측과의 교섭력을 높이고 안정적인 리더십을 유지·발전시켜야 하는 노동조합의 내적인 발전논리가 반영된 것이다.

19) 1990년 노동조합 실태조사에서 임금성안에 가장 큰 영향을 미친 것으로 응답된 생활비 상승 항목에 대해(683개 응답노조 중 29.1%인 199개 노조) 1995년 실태조사에서는 20%인 59개 노조(총 285개 노조중)가 제1순위로 응답한 반면 이윤 등 기업의 경영성과를 고려한다는 항목은 1990년 16.1%인 110개 노조, 1995년 29.8%인 82개 노조가 임금성안의 제1순위 참고자료로 꼽는 변화가 나타나고 있다.

20) 1995년 노조 실태조사에서 노조의 임금정책으로 정액인상방식을 채택한 노조는 33.7%(92개 노조)이며 나머지 181개 노조는 정률(32.6%)이나 정률을 혼합한 방식을 채택하고 있다. 그러나 달리 보면 여전히 정액제 임금방식을 도입하고 있

에 이르러서는 그다지 강하게 관철되고 있지 않다는 사실도 그러한 상황과 관련된다.

위와 같은 논의를 기반으로 1987년 이후 노조 내외부에 일어난 주요한 변화로서 다음과 같은 점들을 지적할 수 있다.

첫째, 산업별, 기업규모별, 재벌·비재벌간의 구조적 노동조건 및 임금수준의 분절화가 심화되어 산별노조화에 대한 요구는 증대된 반면, 실제 연대운동을 지지할만한 구조적 조건은 악화되는 딜레마를 경험하게 되었다.

둘째, 노동운동의 성장은 그 동안 지속되던 전근대적인 고용계약의 문제점을 극복하고 보다 현실적합성이 높은 노사관계를 정립하는 계기가 되기도 하였지만, 운동의 방법에 있어 여전히 ‘전투적 조합주의’에 매진한 결과 정부의 노동운동 탄압국면에서 조합간부 중심의 전투적 노선은 노동운동은 내부적으로는 리더십의 불안정성을 경험하였으며, 대외적으로는 조직기반의 약화를 초래하였다.

셋째, 대기업을 중심으로 시작된 공장자동화와 사무자동화로 전반적인 육체노동자의 비율이 감소되면서 생산공정을 분할해 외부 하청화하거나 내부 하청화하는 경향이 강화되었다. 이는 경제전반에 걸쳐 산업구조 재조정의 필요성을 증대시켰으며, 고용의 측면에서는 수량적 유연성을 추구하는 기업이 증가하도록 하는 경향이 나타나 노조의 대응전략이 절실했다.

넷째, 동시에 자본의 통제전략의 정비와 함께 내부노동시장의 정비가 이루어지면서 연공서열형의 경직성 임금 및 승급체계를 개선해 능력위주의 직능급제도나 직무급체제를 도입하는 기업의 비중이 늘고 있다. 또한 국제환경의 변화에 대응하기 위한 신경영운동이 대기업을 중심으로 확대되고 있다.

이상에서 언급한 바와 같이 1990년대에 들어서면서 급속하게 변화하는 경제환경은 기업과 노동조합 모두에 새로운 역할정립을 요구하고 있는데, 그

는 노조가 67%에 이른다는 점은 한국의 노조가 노조내부의 평등화 진작에 노력하고 있다는 점을 보여주고 있다.

중에도 특히 노조에게는 이 중의 어려운 과제를 안겨주는 상황이 되었다. 즉 내적으로는 조직의 안정성과 지지기반의 확대를 추구하면서도, 동시에 아직 까지도 사적이면서 비계약적인 전근대성을 벗어나지 못한 많은 기업체제의 문제를 풀어나가야 하는 위치에 서게 된 것이다.

제 2 장

노동조합의 조직현황과 노동조합 가입성향²¹⁾

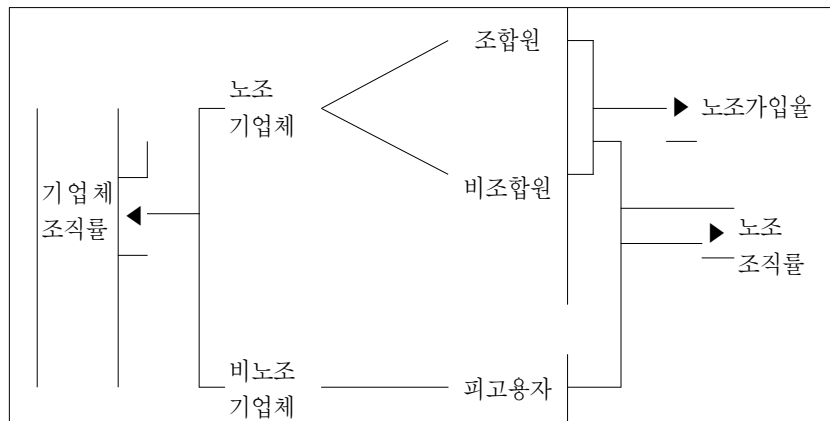
1. 문제 제기

1987년 노동자 대투쟁을 거치면서 노동조합(이하 노조)의 수와 조합원 수는 크게 증가하였다. 특히 노동자 대투쟁은 미조직부문 노동자들의 신규노조 설립으로 이어져 한국노동운동의 미래를 밝게 하였다. 그러나 1989년 하반기부터 국가의 노동통제가 재개되고, 이에 힘입은 자본가들이 강압적 교섭태도를 보이기 시작하면서 단위노조들의 조직적 부침이 심화되었다. 또한 1986~89년간의 3저호황이 지나고 경제가 침체되면서 산업구조조정이 불가피하였고, 제조업의 노동집약적 산업들이 생존위기에 직면하였다. 이와 같은 기업내 외부의 조건변화는 노동운동에 직접적인 영향을 미칠 수밖에 없는데 1990년 이후 노조조직률이 감소세를 보이고 있는 것은 이러한 영향 때문이다. 그러나, 노조조직률과 노조가입률에 대한 연구가 충분히 이루어져 온 것은 아니다. 대개 거시자료에 근거한 실태과약을 통해 노조조직률의 변화 원인을 추론하는 수준에 머물러 있다. 한편, 최근의 몇몇 연구들은 보다 세분화된 지표를 제시하며 노조조직률이 감소 또는 증가한 부문을 구별하고, 그 원인을 구체화하는데 주력하고 있다(김동춘, 1994; 박준식, 1995). 특히 미개척분야였던

21)이장의 분석과 집필은 한림대학교 사회학과 석사 전기연이 담당하였다.

노조가입 성향에 관한 연구도 시도되었다(김현희, 1994).

이 장에서는 노조의 조직현황에 관한 기존의 연구성과들을 충실히 정리하고, 이에 기초하여 개인의 노조가입 성향을 결정하는 요인을 분석하고자 한다. 여기서 사용되는 기업체 조직률, 노조조직률, 노조가입률이 포괄하는 범위는 [그림 2-1]을 통해 상호 구분할 수 있다. 기업체 조직률은 전체기업 중 노조가 조직된 기업이 차지하는 비율을 뜻한다. 노조조직률은 전체 피고용자 중에서 노조에 가입한 피고용자의 비율이고, 노조가입률은 노조설립기업에 종사하는 피고용자 중 조합원의 비율이다. 전자가 한국의 피고용자 중 어느 정도가 노조에 가입하였는가를 의미한다면, 후자는 노조가 설립된 단위기업의 조직률을 뜻한다. 이렇게 정의하면 노조가입률은 노조조직률보다 훨씬 높은 수치를 보이게 된다.



[그림 2-1] 노조조직화의 개념도

2. 노동조합 조직현황

가. 노동조합 수의 추이

노조조직률은 1987년 노동자 대투쟁을 거치면서 큰 폭으로 증가하였다.

<표 2-1>에서 볼 수 있듯이 대투쟁 직전에 2,742개 였던 노조의 수는 1987년 말에 4,103개로 49.6% 증가하였고, 1988년에 6,164개, 1989년에 7,883개로 늘어나 1988년과 1989년에 신규 조직화가 활발하였음을 알 수 있다. 그러나 1989년 하반기에 접어들면서 증가세가 둔화되기 시작하여 1994년 12월 현재 7,025개 단위노조에 1,659,011명이 조직되어 있다.

노조조직화의 추이는 기업규모별 조직현황을 통해 보다 자세히 알 수 있다. <표 2-2>는 1993년 노동부가 조사한 「전국노동조합 조직현황」에 근거하여 작성한 것으로 연도별 신규 조직화의 추이를 살펴 볼 수 있다.

<표 2-1> 연도별 단위노조수 및 조합원 수의 증감

	노조수 (단위:개)	증감노조수 (개)	증감률 (%)	조합원수 (만명)	증감 조합 원수(만명)	증감률 (%)	단위조합평균 조합원수(명)
1986	2,675	124	4.9	1,036	32	3.2	387
1987.6	2,742	67	2.5	1,050	14	1.4	383
1987.12	4,103	1,361	49.6	1,268	218	20.8	309
1988	6,164	2,061	50.2	1,707	439	34.6	277
1989	7,883	1,719	27.9	2,000	225	13.2	245
1990	7,698	-185	-2.3	1,887	-113	-2.3	245
1991	7,656	-42	-0.5	1,803	-84	-4.4	235
1992	7,527	-129	-1.7	1,735	-68	-3.8	231
1993	7,147	-380	-5.0	1,667	-68	-3.9	233
1994	7,025	-122	-1.7	1,659	-8	-0.5	236

자료 : 김동춘, 1995 : 200쪽, 노동부

기업규모 300~499인의 사업장과 500~999인의 사업장은 설립신고증이 교부된 조사대상 노조중 1986년에 이미 43%, 50%가 설립되어 있었고, 1987~88년에 약 40%가 증가하여 이시기에 현재의 상태에 도달해 있다고 할 수 있으며 1,000인 이상의 거대 사업장은 이러한 경향이 보다 강하다. 반면 종업원 300인 미만 노조의 과반수 이상이 1988년과 1989년에 조직되었으며 1990년 이후에도 여전히 조직화가 진행되고 있다. 그러나 이들 영세사업장의 신규노조의 경우, 조합원을 모두 합쳐도 미미한 수에 불과하므로 조직 가능한 노동자들은 1989년 무렵에 거의 정점에 이르렀다고 할 수 있다(김동춘, 1995).

영세사업장에서 신규노조의 증가에도 불구하고, 노동조합의 기업별 집중 현상이 좀처럼 개선되지 않고 있다. 실제로 1990년에 1,000인 이상 사업장은 99.8%가, 500~999인은 66.7%가 설립된 것에 비해 300인 미만의 사업장에서는 약 7.7%의 설립률을 보이고 있다(박기성, 1991).

<표 2-2> 기업규모별 노조설립 연도

(단위 : 개)

	1980~86	1987	1988	1989	1990	1991	1992
49인 미만	279	333	631	761	281	251	267
50~99인	380	298	371	297	103	66	40
100~299인	447	322	345	201	61	47	27
300~499인	58	85	75	20	9	8	-
500~999인	44	74	36	22	3	7	3
1,000~4,999인	34	49	25	5	7	6	1
5,000 이상	8	6	3	-	-	-	1
조합원수불명	23	28	78	90	37	23	11
전 체	1,273	1,193	1,564	1,396	501	408	350

자료 : 김정환, 1993.

한편 100인 이하의 사업장에서 신규조직화의 둔화는 경제여건의 악화가 주요한 원인으로 판단된다. 금속노련의 경우 1990년 83개의 노조가 해산되었는데 이중에서 기업체의 휴폐업 또는 기능정지에 의한 해산이 30개 노조로 전체 해산의 36.1%에 해당한다. 이러한 비중은 1991년에 21개 노조의 32.8%로 감소하다가 1992년에 오면 13개 노조의 59.0%로 급증한다. 그러나 노동조합만 해산한 경우도 실제로는 조합원 수의 감소, 기업의 경영여건 악화로 노조 존립이 사실상 불가능해진 경우라 볼 수 있다. 이들 해산 노동조합은 모두 300인 미만의 중소기업이고, 그 중 95% 이상은 조합원 100명 이하의 영세기업이다. 이러한 현상은 노동부의 보고에서도 찾을 수 있다. 1992년 당시 해산노조 43개의 현황을 보면 지역별로는 인천과 대구가 가장 많고, 규모별로는 50인 미만의 업체가 대다수를 차지하고 있다(김동춘, 1995).

노동조합 조직 시기별 분포를 보면 1991년 말 현재 전체 노조의 70%가 1987년 이후 결성된 것이며, 노동자의 44%가 1987년 이후 노동조합에 가입

하였음을 알 수 있다. <표 2-1>에서 나타나듯이 조합당 평균 조합원수는 1987년 이후 현저히 낮아지고 있는데 이것은 1987년 이후 주로 중소기업장에서 노조조직화가 진척되었음을 의미한다.

나. 산업/업종별·기업특성별 조직화의 수준과 변화

1) 산업/업종별 조합원 수 추이

<표 2-3>에서 제조업의 상황을 보면, 조합원 수는 1989년말 920,000명 선을 정점으로 감소하기 시작해서 1994년 말 730,000명 선을 유지하고 있다. 전체 조합원 수에서 차지하는 비중 역시 1988년 48%에서 1994년 42%로 감소하고 있다.

제조업에서 가장 큰 폭의 감소를 보인 업종은 섬유업으로 1989년 155,000명을 정점으로 1994년에는 86,000명으로 감소하였다. 1988년 화학에서 분리된 고무업종 역시 1990년 70,000명을 정점으로 1994년 26,000명으로 감소하였다.

전체적으로 볼 때 제조업의 조합원수는 1989년 이후 상당한 감소 경향을 보이고 있는데, 이 중에서 조합원수의 감소율이 가장 두드러지게 나타나는 업종은 이른바 사양산업으로 분류되는 섬유나 고무산업·광산업이다. 즉 산업구조의 이행과 합리화 과정에서 급속하게 사양화되는 노동집약적 기업들에서 인원정리와 휴·폐업으로 인한 노조 자체의 해산이 있었기 때문이다(박준식, 1995).

산업의 사양화에 따른 노조 약화는 한국노총의 각 연맹자료에 잘 나타난다. 섬유노련의 경우 화학섬유업종을 제외한 모든 업종에서 조합원의 감소가 나타나고 있는데 이 중에서 생사, 의류, 봉제, 직물업에서 감소가 크다. 특히 생사업에서는 거의 모든 기업이 폐업하였거나 폐업위기에 처해 있을 정도이다.

신발, 타이어 및 일반 고무업으로 구성된 고무노련도 1988년 화학에서 분리할 때 화학노련의 30%를 점유할 정도로 큰 조직이었으나 1992년 신발업체의 대규모 도산과 폐업, 그리고 기업의 해외이전으로 인해 상당한 타격을 받았다.

<표 2-3> 산업 및 업종 연맹별 노조원수 추이(1987~93)

(단위 : 명)

연 도	1987	1988	1989	1990	1991	1992	1993	1994
조합원수	1,267,457	1,707,456	1,932,415	1,886,884	1,803,408	1,734,598	1,667,373	1,659,011
광 산	56,858	52,845	44,305	35,633	27,160	25,076	18,489	14,720
금 속	229,016	402,182	448,583	429,710	394,254	400,482	359,907	352,172
화 학	180,529	179,921	206,429	197,335	192,365	178,668	167,023	163,446
섬 유	123,889	139,691	155,331	137,139	119,591	105,082	96,263	85,730
고 무		65,278	67,728	70,476	61,639	42,414	28,884	26,142
연 합	101,521	188,514	237,579	237,065	231,171	230,648	171,409	132,122
자 동 차	164,616	92,195	121,161	96,012	101,533	85,113	99,566	100,760
택 시		101,333	117,284	118,460	117,567	115,950	122,768	116,932
철 도	30,305	31,041	31,181	31,478	31,843	31,805	31,622	31,892
항 운	37,962	39,994	49,998	39,825	39,721	39,228	39,169	39,784
선 원	78,444	86,099	83,455	86,707	85,321	76,333	60,792	61,254
금 융	125,521	114,349	120,571	146,114	142,799	145,663	143,933	146,860
보 험		13,016	21,063	19,422	18,789	20,066	20,554	17,644
사무금융		17,939	32,579	38,700	35,904	37,581	43,543	41,286
출 판	6,439	21,932	26,887	26,512	25,705	25,951	10,697	9,947
관 광	10,898	18,637	24,107	25,594	27,278	25,803	23,745	21,850
전 력	19,548	25,467	26,517	28,348	28,543	29,053	25,784	25,780
통 신	66,406	47,754	50,366	52,562	54,330	56,708	57,600	4,675
체 신		21,160	21,949	23,499	24,568	24,604	25,627	26,199
담배인삼	10,816	10,574	10,238	12,499	12,405	10,158	12,020	11,621
외 기	24,949	37,535	38,416	34,171	31,552	28,212	27,095	26,825

자료 : 박준식, 1995 : 13쪽. *는 노동부

특히 신발업의 경우 1992년 한해 동안 11개 노조가 해산되었는데 이중 1개의 노조를 제외하고는 모두 300인 이상의 대기업 노조이었으며 500인 이상의 노조도 7개에 이른다.

광산노련의 경우도 예외는 아니다. 1989년 석탄합리화정책이 실시되면서 폐광이 증가하여 1989년 이래 7년동안 333개의 탄광이 폐광되었고, 이에 따라 조합원 3만여명이 감소하였다.

반면에 화이트칼라가 집중되어 있는 업종의 조합원수는 꾸준히 증가하여 왔다. 위의 표를 보면 금융업 부문의 조합원수는 1989년에 174,000명에서 1994년에 206,000명으로 매년 증가하는 경향을 보이고 있다. 금융업의 조합원

수 증가는 전체에서 금융부문 노조가 차지하는 비중을 꾸준히 증대시켜 오고 있는데, 그 비중은 1989년에 9.0%에서 94년에 12.4%로 증가하였다.

노조의 업종별 조직 편재상 금융업의 노동자들을 포괄하는 대표적인 산별 연맹은 세 가지이다. 첫째가 금융노련으로 이 부문에서 조합원수는 1988년의 110,000명에서 1992년에는 150,000명으로 증가하였다. 다음으로 1988년에 금융노련에서 분리된 사무금융의 경우 1988년 20,000명에서 1992년에 40,000명으로 급속히 증가하고 있다. 같은 해에 금융노련에서 분리된 보험노련 역시 증가세를 보이고 있는데, 1988년 13,000명에서 1992년에는 20,000명으로 역시 증가하였다. 이처럼 금융업을 중심으로 한 사무직 조합원수의 증가는 제조업의 감소 경향과 대조된다. 즉 1989년 이후 조합원수에 있어서 제조업 생산직은 감소 경향을 사무직은 증가경향을 보이고 있다(박준식, 1995 : 15~16).

그러나 금융업 노조조직화의 확대가 지속될 것으로 단정하기는 이르다. 이미 각 은행들은 금융시장 개방에 따른 경기악화를 이유로 다운사이징을 통한 경영합리화를 꾀하고 있다. 다시 말해서, 업무의 전산화와 신인사제도 등 경영합리화 전략의 주된 목적은 인원 축소를 통한 인건비 절감으로, 4급 이하의 일반행원 특히 여행원을 주 대상으로 한 명예 퇴직제와 비조합원 범위에 속하는 파트타임의 증가로 구체화되고 있다. 결과적으로 노조조직화의 대상 축소와 노동자들간의 경쟁 심화가 나타나고 있으며 이것은 금융업 노조들의 존재기반을 약화시킬 가능성이 크다.

산업·업종별 노조조직률의 변화에서 짚고 넘어갈 부분이 성별 조직률이다. <표 2-4>를 보면 조직률에서 남자와 여자의 차이는 연도별로 8~10%이다. 그러나 1989년과 1994년의 조합원수를 비교하면 남자는 9.0%(126,000명 감소) 줄어든 반면, 여자는 26.2%(138,000명 감소)로 여자의 감소 폭이 훨씬 크다. 산업별로 살펴보면 1989년과 1992년 사이에 섬유, 고무, 화학, 금속 부문에서 여성 조합원은 약 100,000명이 감소하였고, 금융·보험 등에서 약간의 성장을 보이고 있을 뿐이다(김정환, 1993).

이것은 생산직 여성 노동자들이 노조에 가입하는 비율이 낮아지고 있으며 상대적으로 사무직 부문에서는 오히려 여성 조직 노동자의 비중이 늘어나는 경향이 있음을 보여준다. 따라서 1987년 이후 산업구조의 변화 및 노동력 구

성의 변화에 따른 생산직 여성 노동자들의 노조가입률 감소가 전체 조합원수 감소의 주요 원인이라 할 수 있다(김동춘, 1995).

<표 2-4> 성별 노조조직률 변화 : 1986~93(괄호안 : 조직률)

	전 체	남 자	여 자
1986	1,035,890(15.5)	724,566(16.2)	311,324(14.2)
1987	1,267,457(17.3)	900,129(18.5)	367,328(15.0)
1988	1,707,456(22.0)	1,232,400(23.9)	475,056(18.1)
1989	1,932,415(23.4)	1,402,106(26.0)	530,309(18.5)
1990	1,880,884(21.7)	1,384,730(24.6)	502,104(16.4)
1991	1,803,408(19.8)	1,341,145(23.0)	461,663(14.2)
1992	1,734,598(18.5)	1,323,521(22.1)	411,077(12.2)
1993*	1,667,373(17.2)	1,275,859(20.5)	391,514(11.3)

자료 : 김동춘, 1995. *는 한국노동연구원, 『KLI노동통계』, 1995.

2) 기업특성별 조합원수 추이

기업규모별 조직현황을 살펴보면, 기업규모별로 조직화에 심각한 편차가 있음을 발견할 수 있다. <표 2-5>에서 노조수는 300인 미만의 업체가 설립 노조의 80% 정도를 차지하고 있으나 조합원수에서 보면 주로 300인 이상의 대규모 사업장의 노동자가 전체 조합원의 76%를 차지하고 있음을 발견할 수 있다. 그리고 기업체 조직률에 있어서도 50인 이하 사업장은 0.1%, 50~99인이 13.6%로 매우 낮지만, 300인 이상 사업장에서는 55%가 조직되어 있다. 이처럼 300인 미만의 중소기업에서 기업체 조직률이 낮은 이유는 첫째, 환경적 요인으로 생산물시장에서 차지하는 중소기업의 불안정한 위치에 기인한다.

<표 2-5> 기업규모별 노동조합 조직률

	조합원수	노조수	조직률	기업체조직률
49인 미만	33,443(2.0)	1,654(22.5)	0.1	0.9
50~99인	84,731(4.9)	1,794(24.4)	9.5	13.6
100~299인	292,878(17.0)	2,495(33.9)	26.3	36.5
300인 이상	1,314,229(76.2)	1,409(19.2)	60.0	56.4

자료 : 박기성, 1991.

중소기업은 시장경쟁에 완전히 노출되어 있기 때문에 항시적으로 기업의 생존을 위협 받는다. 이러한 상황에서 노조의 설립은 기업의 생존논리에 밀리기 쉽다. 또한 노조가 설립되어 있는 사업장에서도 기업의 경영활동에 따라 노조의 활동이 제약당하며 앞에서 언급한 것처럼 기업의 휴폐업으로 노조가 해산되는 등 조직활동이 상대적으로 불안정하다.

둘째, 노동자와 사용자의 관계가 대기업에 비해 보다 가족주의적이다. 장경은(1991)의 연구에 따르면, 승진기회와 작업환경에 대한 불만족도는 각각 75.3%, 66.5%인데 비해 상사와의 관계에 대해서는 45.6%가 ‘그저 그렇다’고 응답하였으며 불만이 있다는 응답률은 34.1%로 낮았다. 기업내 노사관계에 대한 전반적인 평가에서도 중소기업 노동자들이 대기업 노동자들에 비해 긍정적으로 평가하였다. 중소기업의 경우 노사관계가 ‘잘 된다’가 17.8%, ‘보통이다’가 40.7%를 포함하여 58.5%가 긍정적이었던 반면에, 대기업에서는 ‘안된다’가 68.4%로 가장 높았고, 보통이 26.5%였으며 잘 된다는 응답은 5.1%에 불과하였다. 이것은 중소기업의 경우 친구나 친지의 소개로 입사하는 경우(66%)가 많다는 결과와 관련하여 작업장내 노동자들간의 친밀도가 높을 뿐만 아니라, 사용자와도 보다 협력적인 관계를 유지하고 있음을 의미한다. 노동자들간의 대면접촉이 빈번할 뿐 아니라 사용자와의 일상적인 협력성 혹은 인적인 유대가 높은 중소기업의 경우 특별히 노조를 설립할 필요를 느끼지 않을 가능성이 높다.

<표 2-6>을 보면, 모기업과 하청기업 사이에 그리고 하청기업과 비하청기업 사이에는 노조조직률과 노조가입률에 상당한 격차가 있다. 이것은 하청 중소기업에서 노조조직화가 대단히 어렵다는 것을 실증하는 것이다. 그것은 모기업측으로서의 부품의 안정적인 공급과 단가절감을 위해, 하청기업의 사용자로서는 모기업과의 안정된 수급관계를 맺기 위해서 노조조직화를 더욱 강하게 억제하기 때문인 것으로 이해된다. 즉 단순히 기업의 규모만이 아니라 기업의 상품판로, 즉 가치실현의 조건이 노조조직화를 억제하는 중요한 요인이다(김동춘, 1995).

<표 2-6> 모기업, 하청 중소기업, 비하청 기업의 노동조합 조직률과 가입률

	모기업	하청기업	비하청기업
노조 조직률	80.1(%)	6.1	11.6
노조 가입률	62.1(%)	7.9	13.1

자료 : 김동춘, 1995(1989년 최저임금 심의위원회 실태조사 테이프).

2. 노동조합 가입성향의 결정요인

가. 노조가입률 실태

앞에서는 거시적 차원에서 산업·업종별 노조조직화의 실태와 기업의 특성에 따른 차이를 살펴 보았다. 여기서는 개인들의 노조가입을 결정짓는 요인을 분석하기에 앞서 1990년 한국노동연구원이 실시한 「노동조합실태조사」와 1995년 본 연구를 위해 실시한 「노동조합활동과 노사관계실태조사」를 기초로 노조가입률의 실태를 살펴본다. 이들 설문은 노조간부에 의해 작성된 것으로 노조간부가 해당 기업의 종업원수를 정확히 알고 있지 못할 가능성이 있으며 또한 1990년과 1995년의 표본이 상이하기 때문에 직접 비교할 수 없다는 것을 미리 밝혀둔다. 따라서 각 연도별로 하위집단들간에 노조조직률의 차이가 있는가를 중심으로 살펴보겠다.

우선 기업규모별 노조가입률을 살펴보자.

전체 노조가입률은 1990년 조사에서는 평균 71.8%, 1995년은 61.8%로 노조가 설립된 경우 상당수의 종업원이 노조에 가입하고 있음을 알 수 있다. 또한 기업규모별로 3개의 하위집단을 구분하여 비교하였을 때 두 개년 모두 F 값에 유의미한 차이가 나타나지 않았다. 즉 종업원 300인 미만의 중소기업의 경우 기업체 조직률과 노조조직률이 대기업에 비해 낮았지만 노조가입률에 있어서는 차이가 없었다. 이러한 결과는 현재 노조조직화의 어려움이 개별 노동자들의 노조에 대한 무관심에 기인하기 보다는 노조설립자체에 있음을 의미한다.

성별 노조가입률을 살펴보면, 남자종업원의 노조가입률은 1990년에 평균

71.9%로 21.0%인 여자에 비해 3배 이상 높았으나 1995년에는 오히려 역전되어 여자종업원의 가입률이 남자의 그것에 비해 높았다. 특히 1990년에는 300~999인 규모에서 여자가입률이 가장 높았으며 1995년에는 1,000인 이상의 대기업에서 높았다. 한편 전체 조합원중 남자 조합원이 차지하는 비율은 두 개년 모두에서 70% 이상으로 나타나 현재 노조가 남자조합원 중심으로 조직되어 있음을 알 수 있다.

<표 2-7> 기업규모별 노조가입률

기업규모		전체 가입률	남자가입률	여자가입률	남자조합원 비율
1990	300인 미만	72.4 (536)	73.7 (534)	17.8 (536)	82.1 (536)
	300~999인	69.3 (120)	65.9 (117)	32.6 (119)	67.3 (119)
	1,000인 이상	70.7 (50)	66.1 (49)	28.9 (50)	71.0 (50)
	평 균	71.8 (706)	71.9 (700)	21.0 (705)	78.8 (705)
	F 값	1.33	2.82	17.66*	17.58*
1995	300인 미만	61.3 (96)	57.9 (96)	63.4 (83)	73.3 (96)
	300~999인	62.8 (69)	60.1 (69)	58.3 (68)	71.6 (72)
	1,000인 이상	61.5 (53)	60.4 (53)	65.3 (51)	68.6 (53)
	평 균	61.8 (218)	59.2 (218)	62.2 (202)	71.6 (221)
	F 값	0.11	0.35	17.66*	0.55

자료 : 한국노동연구원, 1991, 한국노총 중앙연구원, 1995.

(내용) 전체 가입률 = 노조원수/종업원수

남자가입률 = 남자 노조원수/남자 종업원수

여자가입률 = 여자 노조원수/여자 종업원수

남자조합원 비율 = 남자 노조원수/노조원수

(부호) * $p < .05$

<표 2-8>은 업종별 노조가입률을 정리한 것이다. 앞의 기업규모별 가입률과 다른 점은 업종별 편차가 공히 두 개년 모두에서 나타난다는 것이다. 즉 비제조업에서 전체 가입률이 평균 77%, 72%로 여타제조업, 금속·화학에 비해 높았다. 이는 비제조업부문의 노조들이 규모는 작지만 조직 다른 업종에 비해 조직적 내실을 기하고 있을 가능성을 보여주는 것이다.

성에 따른 가입률의 편차도 유의미하다. 다만 여자가입률의 경우 1990년 조사에서는 여타제조업이 가장 높았으나 1995년에는 비제조업으로 바뀌었다.

<표 2-8> 업종별 노조가입률

업종별		전체 가입률	남자 가입률	여자 가입률	남자조합원 비율
1990	비제조업	77.0 (292)	77.3 (291)	14.6 (310)	85.4 (310)
	여타제조업	75.0 (44)	60.5 (41)	63.6 (45)	36.4 (45)
	금속/화학	67.3 (370)	68.9 (369)	21.1 (385)	78.7 (385)
	평 균	71.8 (706)	71.9 (701)	21.0 (740)	78.9 (740)
	F 값	21.66*	6.51*	77.58*	77.07*
1995	비제조업	72.4 (53)	71.6 (61)	72.8 (50)	77.3 (81)
	여타제조업	59.4 (59)	54.2 (61)	63.3 (56)	63.7 (69)
	금속/화학	57.9 (106)	60.4 (53)	56.0 (96)	76.5 (126)
	평 균	61.8 (218)	59.8 (239)	62.2 (202)	73.5 (276)
	F 값	10.72*	14.47*	6.28*	6.94*

자료,내용, 부호는 <표 2-7>과 동일.

나. 노조가입(의사)성향에 대한 계량분석

노동조합 가입성향에 관한 분석은 두 가지로 구분된다. 하나는 노동조합이 설립되어 있는 기업에서 ‘어떤 피고용자가 노동조합에 가입하고, 어떤 피고용자가 가입하지 않는가’ 하는 개인들의 노동조합 가입성향을 살펴 보는 것이고, 다른 하나는 현재는 노동조합이 설립되어 있지 않지만 앞으로 노조가 설립될 경우 노동조합에 가입할 의사가 있는지의 여부를 종속변수로 사용하는 것이다.

이러한 분석전략은 다음과 같은 상호보완적 성격을 갖는다. 첫째, 유니온 샵 제도가 존재하고 있는 사회에서는 어떤 개인이 조합원이라는 점이 반드시 그 개인의 자발적인 선택을 통한 것이라고 보기 어렵다. 이러한 위험을 최소화하기 위해서는 노동조합이 설립되지 않은 상태에서 개인들의 가입의사를 종속변수로 사용할 필요가 있다. 실제로 본 분석에 사용된 표본중에서 1993년의 경우 노동조합에 가입한 피고용자중 61.2%가, 1993년에는 68.2%가 ‘입사·노조결성시 가입하였다’고 응답하였으며 본인의 자발적 의사로 가입한 조합원은 1993년 31.1%, 1994년에 25.4%였다. 미래의 가입의사를 종속변수로 사용하여 얻을 수 있는 또 다른 잇점은 가입의사를 결정짓는 요인들을 파악함으로써 앞으로 노동조합의 확대 가능성을 파악할 수 있다는 점이다(김현

회, 1994).

둘째, 그러나 비노조 기업의 개인들이 밝히는 가입의사가 실제의 가입과 일치하지 않을 수 있으며 현재 노동조합에 가입한 조합원들의 속성이 간과될 수 있기 때문에 이미 조직된 노동자들의 가입성향을 독립적으로 분석할 필요가 있다.

현재의 노동조합 가입성향과 미래의 가입의사를 결정짓는 요인을 분석하기 위해서 이 글에서는 개인적인 속성들과 직장에 대한 평가, 개인이 속한 기업의 특성과 산업의 특성을 독립변수로 설정하였다.

각 독립변수의 내용은 다음과 같다.

- ① 개인적인 속성으로는 성, 연령, 학력 등을 생각해 볼 수 있다. 외국의 연구결과에 의하면, 개인적인 속성이 노동조합 가입성향에 미치는 영향력은 국가에 따라서 상이하다. 오스트레일리아의 경우 개인적인 속성들이 노동조합 가입성향에 유의미한 영향을 주고 있지 않은 반면에, 독일에서는 성, 결혼상의 지위, 학력이 노동조합 가입성향을 결정짓는 요인으로 밝혀졌다. 윈돌프와 하스(Windolf & Hass, 1989)는 독일의 경우, 여성이 남성에 비해서 노동조합 가입이 상대적으로 저조한 이유를 여성들이 시간제 고용직에 종사하는 비율이 높기 때문이라고 보았다. 그러나 아래의 분석은 봉급생활자(정규직)를 대상으로 하기 때문에 불안정 고용에 따른 성의 효과는 나타나지 않을 것이다. 대신에 고용관행과 처우에서 성에 대한 차별이 엄연히 존재하고 있으며, 이것이 직장내에서 여성들의 활동을 제약하고 있기 때문에 여성의 노동조합 가입이 남성에 비해 어려울 것으로 가정할 수 있다.
- ② 개인의 경제적 지위가 노동조합 가입에 미치는 영향을 살펴볼 필요가 있다. 저임금을 받고 있는 피고용자는 대개 숙련도가 낮고 고용이 불안정하기 때문에 개인의 교섭력이 상대적으로 약하다. 따라서 노동조합에 가입하여 사용자에 집단적으로 대응하려는 경향이 강할 것이다.
- ③ 직장에 대한 개인들의 평가로, 자신의 수입에 대한 불만, 근무시간과 근무환경에 대한 불만 정도를 독립변수로 사용하였다. 직장에 대한 불만이 많은 사람이 노동조합에 가입하는 성향이 높을 것이라는 예상은 쉽

게 이해할 수 있다. 왜냐하면, 노동조합은 일상적으로 또는 단체교섭을 통해 노동자들의 고충을 처리해주는 대리인의 역할을 하기 때문이다.

노동조합이 설립되어 있지 않은 기업에서도 직장에 불만이 많은 피고용자들은 그들의 작업조건을 개선하기 위해 노동자의 조직에 대한 필요성을 느낄 것이며 이들의 가입의사가 높을 것으로 가정할 수 있다 (Heneman III & Sandver, 1983; Freeman & Medoff, 1984; 김현희, 1994).

- ④ 기업규모도 노조 가입성향에 긍정적 영향을 미칠 것이다. 대기업에서 노조가 설립될 경우 조합원 규모가 큰만큼 강한 교섭력을 가질 수 있다. 따라서 노동조합에 가입할 때 기대되는 혜택이 보다 많고, 반면에 개인이 부담하는 조직비용이 작기 때문에 대기업에 종사하는 사람일수록 가입성향이 높을 것이다.

1) 자료와 분석방법

분석에 사용된 자료는 1993년과 1994년에 대우경제연구소에서 실시한 한국가구패널조사(KHPS) 중 개인-가구자료이다. 이 자료는 1993년의 경우 4,547가구에 속하여 있는 18세 이상의 성인남녀 10,460명에 대한 정보를 담고 있으며, 1994년 조사에서는 전년대비 20.6%가 감소된 3,625가구의 8,567명의 개인에 대한 정보를 포함하고 있다. 그리고 개인의 주된 활동에 따라 봉급생활자(상근자, 정규 피고용자), 자영업(자유업), 비정규직(계약, 임시, 일용직), 미취업자 등 12개 범주로 구분하고 있는데, 이 연구에서는 노동조합의 설립 유무와 가입유무(가입의사)의 문항이 있는 봉급생활자를 분석대상으로 하였다. 다만 노조설립 기업의 피고용자중 노동조합에 가입할 자격이 없는 사람들은 분석에서 제외하였으며 비노조 기업에서 앞으로 “노동조합이 생긴다면 가입하실 의향이 있습니까?”에 대한 답변에 ‘노조의 성격에 따라 다르다’고 응답한 경우는 ‘가입하겠다’, ‘가입하지 않겠다’는 응답에 비해 가입의사가 분명하지 않은 것으로 간주하여 마찬가지로 제외하였다.

각 연도별 표본수는 응답이 부실한 것을 제외하고 1993년의 경우 봉급생활자 2,839명 중 노조 설립 기업의 573명과 비노조 기업의 1,403명이, 1994년에는 2,111명 중 노조설립기업의 503명과 비노조 기업의 893명이 추출되었다.

한편 이 자료는 비정규직의 노조설립과 노조가입여부를 확인할 수 없기 때문에 피고용자 전체를 대표하지 못한다. 따라서 분석결과에 있어서도 제한적 의미를 갖는다. 그럼에도 불구하고, 생산직·사무직·서비스직 종사자뿐만 아니라, 고위 관리직과 (준)전문직 등 모든 직종을 포괄하고 있다는 점에서 노동조합의 가입성향을 분석하는데 매우 유용한 자료로 판단된다.

본 분석의 종속변수는 두 가지이다. 하나는 노조설립 기업의 피고용자 중 “노동조합에 가입하고 계십니까?”에 대한 답변에 근거한다. 즉 ‘가입하고 있다’고 응답한 사람에게는 1점을, ‘가입하고 있지 않다’는 사람에게는 0점을 부여하였다. 다른 하나는 비노조 기업에서 앞으로 “노동조합이 생긴다면 가입하실 의향이 있습니까?”에 대한 답변으로 ‘가입하겠다’에 1점을 부여하였고, ‘가입하지 않겠다’에는 0점을 주었다.

독립변수는 앞에서 언급한 것처럼 개인 속성에 대한 변수들과 직장에 대한 평가, 그리고 300~999인 규모를 기준으로 300인 미만의 중소기업과 1,000인 이상의 거대기업 등으로 구분된 기업규모 변수, 그리고 제조업·비제조업으로 이분된 산업변수를 사용하였다.

직종변수는 노조설립 기업의 가입성향 분석에서 관리/(준)전문직과 사무직, 생산직, 서비스직의 세범주로 구분하였고, 비노조 기업의 가입의사 분석에서는 사무직, 관리/(준)전문직, 일반생산직, 단순노무직, 서비스직의 다섯범주를 사용하였다. 위에서 언급한 변수들의 기술통계치와 부호화는 <부표 2-1>과 <부표 2-2>에 제시하였다.

앞에서 설정한 가설을 검증하기 위해 로짓분석방법을 이용하였다. 로짓분석은 흔히 사용되는 회귀분석과 달리 종속변수가 1과 0의 값을 갖는 이항변수일 때 사용하는 계량분석기법이다. 독립변수의 로짓회귀계수가 +부호를 보이면 종속변수에 긍정적인 효과가 있음을 의미하며, 반대로 -부호일 경우는 부정적 효과를 뜻한다. 그리고 각각의 로짓회귀계수는 오즈비(Odds ratio)

로 변형될 수 있는데 예를 들어, 학력의 오즈비가 1.5라고 가정하면 학력1단위가 증가할 때 노동조합 가입성향이 1.5배 증가한다는 것이며 학력의 오즈비가 0.5이면 반대로 독립변수의 1단위 증가시 가입성향이 0.5배만큼 감소한다고 해석한다. 그리고 오즈비 1은 회귀계수 0에 해당하는 것으로 종속변수에 아무런 영향을 미치지 못함을 의미한다(김현희, 1994).

2) 분석결과

(1) 어떤 피고용자들이 노동조합에 가입하였는가

<표 2-9>는 1993년과 1994년 노동조합이 설립된 기업에서 피고용자들의 노조가입 여부를 종속변수로 한 로짓분석 결과이다.

1993년의 결과를 살펴 보면, 다른 요인을 통제한 상태에서도 남성의 가입성향이 여성에 비해 유의미하게 높게 나타났다. 오즈비의 값도 2.13으로 남성이 2배 이상 가입성향이 강함을 알 수 있다. 특히 직종과 기업규모를 통제하고도 성의 독자적 효과가 나타나는데, 이것은 모든 직종과 기업에서 여성 피고용자의 조직화가 어려웠다는 것을 의미한다. 그 이외에 나이가 적을수록 그리고 학력수준이 낮을수록 가입성향이 높았으나 유의미하지 않았다.

한편 임금(기본급)이 높을수록 노동조합에 가입할 확률은 낮은 것으로 나타났다. 역으로 해석하면 현재 조직노동자들은 기본급이 낮은 저임금층을 중심으로 조직되어 있다 하겠다. 임금과 관련하여, 개인이 노동조합에 가입하는 이유로 가장 많이 언급된 것이 피고용자의 효용극대화 논리(Ashenfelter & Pencavel, 1969)와 소득가설(Bain & Elias, 1985)이다. 이들에 따르면, 개인들은 노조에 가입하였을 때의 비용과 기대되는 이익을 계산하며, 기대되는 비용보다 수익이 클 때, 노동조합에 가입한다는 것이다. 그러나 미국의 경우 개인들의 경제적인 혜택 때문에 노동자들이 노동조합에 가입하는 것은 아니라는 것을 증명한 연구가 많으며 소득과 노조가입성향이 선형적인 관계가 아니라 역U자 곡선 관계라는 경험적 연구들도 있다(신광영, 1994).

<표 2-9> 노조설립 기업의 가입성향(종속변수 : 노조가입 여부)

	1993년		1994년	
	로짓계수	오즈비	로짓계수	오즈비
개인의 속성				
성	.76***	2.13	.51	1.66
연령	-.12	.88	.19	1.21
학력	-.15	.86	-.14	.87
임금(기본급)	-.10**	.90	-.16**	.85
직장에 대한 불만족				
수입	.03	1.03	-.10	.90
근무시간	-.09	.91	-.24	.79
근무환경	-.04	.95	-.25	.78
기업규모				
300인 미만	-.35	.71	.02	1.02
1,000인 이상	-.24	.78	.16	1.18
제조업	-.32*	.73	-.19	.83
직종(사무직 기준)				
생산직	.71***	2.03	.98**	2.67
서비스직	.40	1.49	1.58	7.86
상 수	1.91**		3.45**	
설명력	0.056		0.093	
chi2	64.02(12)		46.24(12)	
사례수	877		503	

부호 : * : p<.05, ** : p<.01, *** : p<.001

1993년 분석에서 눈에 띄는 특징은 제조업에 비해 비제조업에 종사하는 피고용자들의 가입성향이 유의미하게 높다는 것이다. 이것은 1987년 이후 비제조업에서 노조 조직화가 상당정도 진척되었음을 의미한다. 그러나 비제조업부문의 양적인 확대가 화이트칼라 노동조합의 발전이라고 보기는 어렵다. 왜냐하면, 사무직과 비교하여 생산직의 가입성향이 유의수준 .001에서 약 2배 가량 유의미하게 높기 때문이다.

유의미하지는 않지만, 직장에 대한 불만족은 부정적인 효과를 보였다. 다만 본인이 받는 수입에 불만이 많은 사람들의 가입성향이 정(+)의 효과를 보였다. 이것은 1987년 이후 노동조합의 활동성고가 반영된 것으로 판단된다. 즉

노조설립 기업과 비노조 기업을 비교할 때 노조가 설립되어 있는 기업에서 근무시간의 조절과 근무환경의 개선이 이루어졌기 때문이다(김훈·이영면, 1993).

다음으로 1994년 결과를 살펴보자. <표 2-9>에서 볼 수 있듯이 저임금층과 생산직 종사자의 가입성향이 유의미하게 높았다. 표본이 상이하기 때문에 정확한 비교는 할 수 없지만 1993년에 이어 1994년에도 동일한 효과가 나타나고 있어 이들이 노조가입성향을 결정짓는 중요한 요인임을 알 수 있다.

유의미하지 않지만 1993년의 결과와 차이를 보이는 것이 성과 제조업이다. 즉 남성의 가입성향은 정(+의 효과를, 제조업은 부(-)의 효과를 보이고 있지만 1993년에 나타났던 통계적 유의미성은 없었다.

(2) 조직가능한 피고용자는 누구인가?

비노조 기업에 종사하는 개인들의 노조 가입의사를 분석하기 전에 몇 가지 통계치를 통해 대략적인 윤곽을 그려보자.

<표 2-10>은 앞으로 “노조가 설립된다면 노조에 가입할 의사가 있는가?”에 대한 응답률이다. 1993년에는 33%, 1994년에는 30%가 ‘가입하겠다’고 대답해 노조 가입에 적극적인 태도를 보였고, ‘노조의 성격에 따라 다르다’는 유보적 입장은 24%에서 26%였으며 ‘가입하지 않겠다’는 비율은 43%~44%로 가장 높았다. 설립될 노조의 성격에 따라 가입의사를 결정하겠다는 입장을 부분적인 가입의사로 이해하면 향후 노조조직의 확대 전망은 밝다고 할 수 있다.

<표 2-10> 비노조기업체 종사자의 노조 가입의지

	1993년	1994년
가입하겠다	636(33.3)	433(29.9)
가입하지 않겠다	821(43.0)	638(44.1)
노조성격에 따라 다르다	453(23.7)	377(26.0)
전 체	1,910(100.0)	1,448(100.0)

다음으로 노조가 설립되지 않은 원인을 살펴볼 필요가 있다.

<표 2-11>은 비노조 기업 종사자들의 개인적 평가에 근거한 것으로 노동조합 조직화의 가능성을 추론할 수 있게 한다.

응답자의 과반수가 직장의 규모가 작다는 점을 노조 설립의 주요 장애요인으로 여기고 있다. 기업의 규모가 작을수록 상대적으로 임금과 제반 작업조건이 열악함에도 불구하고, 시장경쟁으로부터 기업의 생존이 불투명하기 때문에 노동자의 조직결성은 기업의 생존논리에 밀리기 쉽다. 또한 개인이 부담해야 하는 조직비용이 대기업에 비해 크다는 점도 중소기업체에서 노조 설립을 어렵게 하고 있다. 한편, 구성원들의 인식부족이 주요한 원인이라는 대답은 15~18%로 나타나 대부분의 피고용자들이 노조의 필요성을 느끼고 있다고 할 수 있다. 법적 제약과 직장의 구조적 억압등 피고용자의 의사와 무관하게 노조설립이 봉쇄당하고 있다는 견해가 약 27%를 차지하였다. 특히 이들 응답자의 경우 제약을 가하는 대상에 대한 불만이 잠재되어 있을 것으로 예측되며, 노조설립 이후에 대립적 노자관계가 형성될 가능성이 크다.

<표 2-11>이 의미하는 것은, 노조가 설립되지 않은 이유가 피고용자의 주체적인 문제에 기인한다기 보다는 기업의 특성과 외부 환경적 요인(법적·제도적 제약)에 있다는 점이다. 따라서 개별기업내에서 노자 쌍방에 부과되는 비용을 줄이고, 외부환경에 보다 탄력적으로 대응할 수 있는 노조체제, 즉 산별노조체제로 조직구조가 재편될 경우 노조조직화의 양적 확대가 나타날 것으로 예측된다.

<표 2-11> 직장에 왜 노동조합이 없습니까?(단일응답)

	1993년	1994년
직장의 규모가 작아서	982(51.2)	725(50.1)
구성원이 필요성을 못느껴서	337(17.6)	221(15.3)
직장의 구조적 억압 때문에	131(6.8)	118(8.1)
법적 제약 때문에	366(19.1)	275(19.0)
기 타	102(5.3)	109(7.5)
전 체	1,918(100.0)	1,448(100.0)

개인적 차원에서 미래의 조직가능한 피고용자들의 특성이 무엇인지를 분석할 결과는 <표 2-12>에 제시되어 있다.

분석 결과를 살펴보면 다음과 같다. 1993년에 남성이 여성에 비해 가입의사가 유의미하게 높았으며 젊은층의 가입성향이 높았다. 젊은층에서 가입의사가 높은 것은 흥미로운 결과이다. 한국노총 중앙연구원의 설문조사에 의하면, 현 노조 집행부의 지도력을 정립하는데 가장 어려운 요인이 바로 젊은층을 중심으로 한 노조활동에 대한 무관심이었다(33.6%). 물론 지도력 정립의 문제는 실질적인 노조활동의 측면이고, 노조가입 의사는 노조의 필요성에 관한 것이기 때문에 양자가 반드시 일치해야 하는 것은 아니다. 하지만 젊은층의 행동양태가 노조의 존재유무에 따라 다르다는 점은 경우에 따라 다양한 조직전략이 구사되어야 함을 보여준다. 즉 노조가 설립되어 있는 경우 임금교섭과 단체교섭의 혜택이 해당기업체의 모든 피고용자들에게 적용됨에 따른 '무임승차'(free-riding) 경향과 80년대 운동방식에 대한 무관심이 젊은 층의 주조를 이루는 반면, 비노조 기업에서는 젊은 피고용자일수록 노조조직화를 모색하고 있다는 다소 상반된 경향은 조직화를 위해 각급 노조가 귀기울여야 할 대목이다.

직장에 대한 불만이 많을수록 가입의사가 유의미하게 높았다. 근무시간과 근무환경의 개선을 위해서 노동조합이 필요하며 적극적으로 가입하려하는 의도는 일면 당연한 결과라고 할 수 있다.

1994년의 가입의사를 결정짓는 요인으로는 근무환경에 대한 불만이 클수록, 연령이 낮을수록 가입의사는 높은 반면, 서비스직은 다른 직종에 비해 가입성향이 낮은 것으로 드러났으며 이러한 결과는 통계적으로도 유의미하다. 다시 말해서 젊은층일수록, 근무환경이 열악하다고 생각할수록 가입의사가 높았으며 사무직과 비교하여 서비스직 종사자들의 가입의사가 낮았다.

이 중에서 서비스직종의 효과는 앞의 가입성향 분석과 같이 생각해 볼 필요가 있다. 가입성향 분석에서는 사무직과 비교할 때 유의미하지 않지만 정의 효과를 보였다. 그런데 가입의사는 사무직에 비해 낮게 나타남으로서 서비스직의 노조조직화가 상당부분 완료되었다고 해석할 수 있다.

<표 2-12> 비노조 기업의 가입의사(종속변수 : 가입의사)

	1993년		1994년	
	로짓계수	오즈비	로짓계수	오즈비
개인의 속성				
성	.73***	2.07	.18	1.20
연령	-.36***	.70	.37***	.69
학력	-.08***	.93	-.02	.98
임 금(기본급)	.01	1.01	.02	1.02
직장에 대한 불만족				
수입	.17*	1.18	-.05	.95
근무시간	.19**	1.21	.03	1.03
근무환경	.10	1.01	.35***	1.42
기업규모				
300인 미만	-.12	.88	-.006	.99
1,000인 이상	-.06	.94	.76(.054)	2.14
제조업	.08	1.08	.23	1.26
직종(사무직 기준)				
관리/(준)전문직	.20	.92	.03	1.03
서비스직	-.15	.64	-.77*	.46
생산직	.30	.75	.02	1.02
단순노무직	-.20	.61	-.17	.85
상 수	-.98		-.44	
설 명 령	0.064		0.061	
chi2	123.87(14)		72.57(14)	
사 례 수	1403		893	

부호 : * : p<.05, ** : p<.01, *** : p<.001

300인~999인의 기업체를 기준으로 비교할 때 1,000인 이상의 거대기업에서 가입의사가 높은 경향성(유의수준 0.54)이 나타났으나, 1993년의 경우 부정적인 효과를 보이고 있어 일반적인 현상은 아니라고 판단된다.

4. 결 론

이상의 분석에서 밝혀진 내용을 정리하면 ① 노조 조직화가 산업별, 기업 규모별로 분절화되어 있다. 특히 산업의 사양화에 따른 노조의 위축이 제조

업의 노동집약적 산업에서 나타나고 있으며 중소기업 노조가 어려운 상황에 처해 있다.

② 노조가입률은 매우 높게 나타나 현재 노조조직화의 둔화가 노동자들의 노조에 대한 무관심보다는 기업별 노조조직 등 노조설립을 제약하는 구조적 조건에 기인함을 알 수 있었다.

③ 개인수준의 노조가입성향(의지) 분석을 통해서도 첫째, 1993년 개인적인 속성 중 성의 효과가 나타났다. 즉 남성의 가입성향이 여성의 그것에 비해 유의미하게 높았으며 연령과 학력의 효과는 없었다.

둘째, 1993년과 1994년 모두 임금이 낮을수록 노조에 가입하는 성향이 높았는데, 이것은 노조의 경제적 기능중의 하나가 임금인상을 촉진시키는 것이라는 점을 상기하면 당연한 결과라고 할 수 있다.

셋째, 직종에서는 사무직에 비해 생산직 피고용자의 가입성향이 높아 현재 노조가 생산직 종사자들을 중심으로 조직되어 있음을 알 수 있다. 분석대상에서 노조가입 자격이 없는 경우는 제외하였음을 염두에 둘 때, 사무직의 경우 노조가입에 따른 인사상의 불이익이 사무직의 노조가입을 상당히 억제하고 있다고 할 수 있다. 반대로 생산직은 사무직에 비해 노동시장에서 불리한 위치에 있을 가능성이 있기 때문에 노조에 가입하여 집단적으로 문제를 해결하려는 의도가 반영된 것으로 판단된다. 그런데 이는 산업구조조정에 따라 생산직 조직률이 점차 하락하고 있음을 감안하면 노조 설립 및 가입에 제약을 받고 있는 사무직 노동자의 조직화 방안을 적극적으로 모색해야 할 것임을 시사하는 결과이기도 하다.

넷째, 기업규모와 직장에 대한 불만족도는 개인의 노조가입성향에 유의미한 영향을 미치지 않았다. 기업규모의 효과가 나타나지 않은 점은 중소기업 종사자들이 노조에 자발적으로 가입하였기 때문이다. 즉 대기업에서 유니온 샵 체결률이 중소기업보다 높은 현실에 비추어 볼 때 중소기업에 종사하는 개인들의 가입이 보다 자발적이었다고 할 수 있다.

④ 노조가입의사 분석을 통해 알 수 있었던 것은 상대적으로 젊은층이 미래의 주요한 조직대상이라는 점이다. 또한 1993년의 경우 남성이 여성에 비

해, 학력이 낮을수록, 직장에 대한 불만이 클수록 가입의사가 높았다. 1994년은 근무환경에 불만족한 사람일수록 가입의사가 높았고, 서비스직 종사자가 사무직에 비해 낮게 나타났다.

노조가입성향의 중요한 결정요인이었던 임금이 노조가입의사에서는 유의미하지 않았다. 이것은 노조가입을 결정하였던 기존의 경제적 요인이 앞으로는 덜 중요해질 수 있다는 점에서 새로운 노조조직화 전략이 요청된다.

<부표 1> 변수들의 기술통계치(노조설립 기업의 경우)

변 수	부호화	1993년		1994년	
		평 균	표준편차	평 균	표준편차
노조가입	가입=1;미가입=0	.65	.48	.31	.40
성	남성=1;여성=0	.83	.38	.86	.35
연령	(1)	2.27	.96	.27	.91
임금	단위: 10만원	5.58	2.57	6.00	2.67
학력	(2)	4.20	.95	4.15	.97
수입 불만족	(3)	3.35	.87	3.20	.89
근무시간 불만족	(4)	2.93	.97	2.88	.87
근무환경 불만족	(5)	2.92	.98	2.95	.91
300인 미만 규모	300인 미만=1 이외의 규모=0	.29	.45	.44	.50
1,000인 이상	1,000인 이상=1 이외의 규모=0	.57	.50	.33	.47
제조업	제조업=1 비제조업=0	.40	.49	.35	.48
생산직	생산직=1 비생산직=0	.43	.50	.49	.50
서비스직	서비스직=1 비서비스직=0	.03	.18	.03	.16

부호화에 대한 정의 :

- ① 24세이하=1; 25-34=2; 35-44=3; 45-54=4; 55세이상=5
- ② 무학=1; 국민학교=2; 중학교=3; 고등학교=4; 초급·전문대학=5; 4년제대학=6; 대학원이상=7
- ③ 매우 만족한다=1; ...; 매우 불만이다=5
- ④ 매우 만족한다=1; ...; 매우 불만이다=5
- ⑤ 매우 만족한다=1; ...; 매우 불만이다=5

<부표 2> 변수들의 기술통계치(비노조 기업의 경우)

변수	부호화	1993년		1994년	
		평균	표준편차	평균	표준편차
노조가입의사	가입할 의사 있다=1 가입할 의사 없다=0	.44	.50	.40	.49
성	남성=1, 여성=0	.22	.45	.75	.44
연령	(1)	2.57	1.15	2.77	1.14
임금	단위: 10만원	6.15	3.13	6.93	3.50
학력	(2)	4.11	1.05	4.08	1.09
수입 불만족	(3)	3.37	.87	3.27	.84
근무시간 불만족	(4)	2.99	1.00	2.89	.89
근무환경 불만족	(5)	2.92	.95	2.88	.80
300인 미만 규모	300인 미만=1 이외의 규모=0	.72	.45	.83	.37
1,000인 이상	1,000인 이상=1 이외의 규모=0	.24	.43	.05	.21
제조업	제조업=1 비제조업=0	.31	.46	.33	.47
관리/(준)전문직	관리/(준)전문직=1 비관리/(준)전문직=0	.33	.50	.28	.45
생산직	생산직=1 비생산직=0	.05	.21	.08	.26
서비스직	서비스직=1 비서비스직=0	.28	.45	.26	.44
단순노무직	단순노무직=1 비단순노무직=0	.11	.32	1.32	.34

부호화에 대한 정의 :

- ① 24세이하=1; 25-34=2; 35-44=3; 45-54=4; 55세이상=5
- ② 무학=1; 국민학교=2; 중학교=3; 고등학교=4; 초급·전문대학=5; 4년제대학=6; 대학원이상=7
- ③ 매우 만족한다=1; ...; 매우 불만이다=5
- ④ 매우 만족한다=1; ...; 매우 불만이다=5
- ⑤ 매우 만족한다=1; ...; 매우 불만이다=5

제 3 장

한국 노동조합의 경제적 효과와 역할

1. 문제 제기

본 연구의 일관된 관심은 1987년 그리고 그 이후 노동체제의 소전환의 국면에서 노동조합의 기능과 역할이 어떻게 변화하여 왔는가에 관한 것이다. 노동조합의 역할에 대해 무리하게 영역구분을 하자면 노동조합의 경제적 역할 변화와 조직민주화 및 사회민주화를 위한 조직내외부의 정치적 역할 변화로 나눌 수 있을 것이다. 이 장에서는 최근의 자료를 이용하여 노동조합의 조합원에 대한 경제적 권익 보호 및 노동조건 유지·개선·효과 등 경제적 역할에 대하여 실증적으로 분석하고, 1980년대에 이루어진 연구성과들과의 비교를 통해 노동조합의 경제적 역할(혹은 행위양식)설정과 효과에 여하한 변화가 발견되는지를 고찰하고자 한다. 더불어 연대를 통한 노동자 및 노동조합의 영향력 강화와 노동자계급 내부의 평등제고를 위한 기초조건으로서 노동자들의 경제적 평등에 노동조합이 여하한 역할을 담당하고 있는지에 대해서도 추이적 분석을 시도하려고 한다.

가. 노조의 경제적 효과에 대한 개관

아래의 <표 3-2>는 노동조합 조직부문과 비조직부문간 노동자들의 특성

에 유의미한 차이가 드러나는지, 그리고 임금과 노동시간에 있어 부문별로 의미있는 차이가 있는지를 간단히 분석해 봄으로써 그간 이루어진 노조의 경제적 영향력의 추이를 조망하려는 것이다.

우선, 개인적 특성들은 대개의 경우 노조부문에서 우세하게 드러나고 있다. 이는 역으로 노조의 영향력이 사업체의 노동조건을 보다 양호하게 만듦에 따라 노조부문 노동자들의 연령, 근속 및 경력 년수가 높아지는 경향이 있다는 해석을 가능케 하는 결과이다. 다른 한편으로는 조직부문 노동자의 조직화 성향이나 노조활동의 효과를 나타내는 것 뿐 아니라 사업체 특성에 따른 노조 조직화 가능성을 드러내는 것이라 볼 수도 있다. 다시 말해 한국의 경우 대개의 노동조합이 직·간접적으로 유니온숍의 영향을 받고 있으므로 노조가입 범위에 포괄되는 노동자가 개별적으로 노조가입 여부를 선택할 여지는 그다지 많지 않기 때문에 노동자의 조직화 성향으로 위의 결과를 해석하기 보다는 노조가 기업특성에 따라 편중되게 분포하고 있다는 점을 보다 강조할 필요가 있다. 아래의 표에서 보듯이 인적 자본의 상태가 상대적으로 우세한 대기업의 경우 조직률이 매우 높다. 대기업들은 보다 큰 지불능력을 바탕으로 노동자 선발에 선별성(screening)을 강화할 가능성이 높기 때문에 대기업이 집중되어 있는 노조부문의 인적자본 상태가 더 우세한 것으로 짐작할 수 있는 것이다. 노조부문 노동자들의 교육년수가 상대적으로 높은 것으로 나타나는 것도 이와 관련된다.

<표 3-1> 제조업의 규모별 類似노조조직률(기업체 조직률)

(단위 : %)

	10~29인	30~99인	100~299인	300~499인	500인 이상
노 조	5.7	15.1	50.1	65.7	82.4
비노조	94.3	84.9	49.9	34.3	17.6

자료 : 노동부, 「직중」, 1991.

이와 같이 노조가 기업별 노조의 형태를 취하고 있는 상황에서 노조의 조직화 정도 또한 기업의 특성에 따라 달라진다는 점을 고려하면 한국의 노동

조합이 임금결정이나 여타 노동조건에 미치는 영향은 사업체의 영향력을 통제한 보다 엄밀한 분석을 요구하는 것이다.

<표 3-2> 노동조합 유무별 주요 노동특성의 차이 검증(두 집단간 차이분석)*

		1976	1981	1986	1988	1991	1994
개인적 특성	연령	**		▼**		**	**
	교육년수	**	**	**	**	**	**
	근속년수	**	**	**	**	**	**
	경력년수		**	**	**	**	**
임금	월급여총액		**	**	**	**	**
	정액급여		▼**	▼**	**	**	**
	초과급여	**	**	**	**	**	**
	연간특별급여		**	**	**	**	**
	상여금지급율	**	**	**	**	**	**
노동시간	근로일수	▼**	**		**	▼**	**
	총근로시간		**	**		**	**
	정상근로시간	▼**	**	▼**	▼**	▼**	▼**
	초과근로시간	**	**	**	**	**	**
시간당 임금		*	**	**	**	**	**
이직률						▼**	▼**

주 : 1976~88년은 배무기(1991) 인용

*, **는 노조부문이 비노조부문에 비해 각 평균값이 의미 있게 높은 경우이며(*는 유의도 5%, **는 유의도 1%), ▼*, ▼**는 노조부문이 비노조부문에 비해 각 평균값이 의미 있게 낮은 경우이다. 예컨대 정상근로시간에서 1981년의 **는 노조부문의 평균정상근로시간이 비노조부문에 비해 의미있게 길다는 뜻이며 1976·1986·1988·1991·1994년의 경우 노조부문의 평균정상근로시간이 비노조부문에 비해 의미있게 짧다는 뜻이다.

위의 표에서 흥미로운 것은 근로시간 항목이다. 노동운동의 역사는 근로시간 단축의 역사라고 표현되기도 하듯이, 같은 조건하에서라면 근로시간의 단축은 노동자들에게 매우 민감한 사안이 될 수 있다. 이러한 경향은 노조부문의 정상근로시간이 비노조부문에 비해 낮은 데서 확인할 수 있다. 그러나 정상근로시간을 포함하는 총근로시간은 오히려 노조부문이 비노조부문에 비해 높다. 이는 임금항목의 초과급여와 맥을 같이하는 것이다. 즉 많은 노동자들

은 초과노동시간의 안정적 확보를 통해 초과급여를 획득하려 하고 노조는 그러한 요구를 교섭을 통해 대리확보하고 있다고 해석된다.

한편 아래와 같은 단순분석에서는 노조의 임금효과가 정(+)의 방향으로 나타나고 있다는 것을 확인할 수 있다. 특히 정액급여 항목을 볼때 노조운동이 활성화되기 이전인 81년과 86년의 경우 노조의 효과가 부(-)적으로 나타났는데 비해 88년 이후의 분석에서는 일관되게 노조부문에서 더 많은 임금 획득이 이루어지고 있다는 사실을 발견할 수 있다. 또 노조가 이직률을 낮추고 있다는 사실도 노조부문의 이직률이 의미있는 부의 효과를 드러내고 있다는 결과에서 확인되고 있다. 이러한 점들로 미루어 일단 노조, 특히 87년 이후의 노조는 작업장내 노동조건의 개선에 기여하고 있는 것으로 판단할 수 있다.

그러나 앞에서 언급했듯이 노조의 분포가 기업성격에 따라 판이하게 다른 상황속에서 이러한 결과가 노조의 순효과인지 여부에 대해서는 보다 정밀한 분석을 요한다.

2. 노동조합의 임금효과와 정책²²⁾

가. 노조의 기능 및 상대적 임금효과에 대한 논의

통상 노동조합은 상반된 두 기능, 독점적 기능(monopoly effect)과 집단이익 대변기능(collective voice/ response effect)을 갖는다고 파악된다.

독점적 기능은 조직노동자들을 위한 임금인상과 직장안정을 꾀하려는 노조의 제반역할을 포함하는 개념으로 부문간 상대적 임금효과를 통해 검증된다. 노동조합의 독점기능을 부각시키는 논의들은 노조가 독점력을 이용하여 조직부문의 임금을 인상시킴으로써 조직·비조직간 임금격차를 확대하고 그 결과 노동자계급내 임금불평등도가 확대된다는 시각에 기반하고 있다.

그러나 이러한 독점효과 즉 상대적 임금효과는 몇 가지 요인으로 인해 변

22) 이 부분의 통계 분석 결과는 기존에 이루어진 분석결과와 본 연구를 위한 최근의 분석결과를 통합하여 재구성된 것임.

화가 발생할 수 있다.

첫째는 비노조 부문에서 발생하는 노조의 위협효과(threat effect)이다. 위협효과는 주변 노조조직의 교섭결과에 의한 위협이나 해당 비노조사업장에서 노조 발생의 위협에 대비하여 노조부문의 임금수준이나 그 이상으로 임금을 인상시킴에 따라 발생한다. 이로써 상대적 임금효과의 상쇄나 역전 및 조직·비조직 부문간 임금격차의 축소가 이루어지게 되지만 이는 지불능력이 있거나 독점기업 등 산출되는 상품이 가격안정성을 가지고 있는 경우에 국한하여 발생하는 경향이 있다.

둘째는 노동이동 효과이다(spillover effect). 이는 조직부문의 임금인상이 조직부문의 고용을 감소시킴에 따라 발생하는 신규실업자가 비조직부문으로 이동하여 일어나는 효과이다. 그 결과 비조직부문의 노동력 저수지가(pool) 확대되어 임금하락이 일어나게 된다. 조직부문의 상대적 임금효과가 고용상의 변화를 가져와 부문간 임금격차가 확대되는 경우에 해당된다.

그러나 노동이동 효과는 전혀 다른방향으로 진행될 수도 있다. 셋째의 경우가 그러한데, 이를 대기실업효과(wait unemployment effect)라 할 수 있다. 즉 조직·비조직부문간 임금격차가 클 경우 조직부문에서 탈락된 노동자가 곧바로 비조직부문으로 이동하지 않고 조직부문에서의 재취업을 기다리는 경우이다. 이 경우는 조직부문에서도 역시 노동력 공급이 증가하므로 임금이 하락하여 부문간 임금격차가 감소하는 경향이 발생하게 된다.

이같은 독점효과 변화 요인들은 나름대로의 설득력을 지니지만 노동시장의 균형상태를 가정하는 제한된 이론들이다. 조직부문 특히 내부노동시장이 발달되어 있는 조직부문의 임금은 이러한 시장상태의 변화에도 쉽게 변화하지 않는 조직적 특성, 즉 관성을 가지고 있는 경우가 많다. 특히 기업의 조정비용을 감축하려는 노력이나 노동조합의 강한 조직력 등은 노동력 수급상황에 따라 가변적인 조직구조 설정을 제한하는 주된 요인이 되며, 이러한 조직적 특성들은 시장상황에서의 조직의 생존이라는 대명제 하에 변화해 가는 것이다.

반면 집단이익 대변기능은 노동이동률의 감소, 생산성 향상, 관리자와의 대

화를 통한 민주적 관리체계의 실시, 임금표준을 정책에 의한 임금불평등 축소 등을 포괄하는 개념으로 임금과 관련해서는 임금격차 축소효과로 이어진다. 즉 노조는 임금 수준에만 영향을 미치는 것이 아니라 학력이나 연령, 근속, 경력의 증가에 따른 임금의 차이 그리고 성별·직종별·기업규모별 임금의 차이 등 임금 구조에도 일정한 영향을 미치게 되는데, 대개의 경우 노조의 임금구조에 대한 영향력은 임금표준화 전략에 의해 임금격차 축소의 영향을 띠게된다. 노동조합의 존립과 대표성은 조직구성원 다수파가 지배하는 정치적 과정에 근거하기 때문에 다수가 원치않는 임금격차의 확대보다는 오히려 조직의 결속 및 연대의 확산을 위해 임금의 분산이 축소되는 정책을 선호하게 되는 것이다(어수봉·이태현, 1992). 개인별 차등성에 의한 임금 차별에 반대하고 직무별 동일한 임금체계인 '동일노동, 동일임금'정책을 추구하는 경향은 그 적극적인 표현이다. 노조의 집단이익 대변기능을 체계적으로 역설한 바 있는 프리만과 메도프는 다음과 같은 세 가지 이유로 노조가 임금표준화 전략을 추구할 것이라고 설명한다(Freeman and Medoff, 1984).

첫째, 앞서서도 언급한 바 있듯이 노조는 평균적 노동자들의 선호를 반영하는 정치적 조직이므로 노동자의 다수에 이익에 되는 임금정책을 취하기 때문이다. 대개의 노동자들이 평균 이하의 임금을 받고 있으므로 노조는 이들 저임금 노동자들의 임금을 높게 인상하려는 임금정책을 선호하게 된다는 것이다. 노조는 노동자 그룹 내부의 이해관계를 조정하는 정치적 과정을 통해 구성원들간의 임금격차를 축소하려는 선호를 정책으로 실현하게 된다는 것이다.

둘째, 개별노동자의 기업에 대한 기여도 측정이 객관적으로 이루어지기 어렵고 감독자들의 평가도 자의적으로 이루어질 수 있기 때문에 이러한 불확실성으로부터 조직 구성원을 보호하기 위하여 직무에 대한 단일 임금률을 관철시키려 한다는 것이다.

셋째, 조합은 노동자의 연대와 조직적 통합을 위해 유사한 직무를 수행하는 노동자에 대한 임금의 평준화를 추구하게 된다. 노동조합의 이념이 평등주의적인 것임을 고려할 때, 동일한 직무내에서 개인적 차이가 존재한다면

조직력에 상당한 타격을 입을 것이다. 이러한 평준화 경향은 기업내 위계를 다단계함으로써 관료적 통제를 강화하거나 혹은 평가체계를 달리하는 능력급적 임금 체계를 도입하려는 기업의 시도에 대한 반대 등 적극성을 띄기도 한다.

1987년 이후 노동운동의 성장은 이전 회사에 의한 인사고과나 평가에 의한 노동자의 개인별 임금격차를 대폭 축소시키는 역할을 하였다는 사실을 알 수 있다. 註)에 제시되어 있는 것처럼 노조있는 기업 중 1987년 이후에 이르러야 호봉승급제가 실시된 경우가 39%에 이르고 있다. 호봉승급이 개인에 대한 인사평가와 무관하게 노동자 모두에게 일률적으로 적용되는 것이라 한다면 1987년 이후 노동조합은 임금지급에 있어 사용자의 평가에 의한 차별인상의 관행을 크게 축소시켰다는 점을 알 수 있다. 뿐만 아니라 개인별 차등 임금인상과 그에 따른 임금격차 증대의 가능성을 높이는 직무·직능급 도입시도에 대해서도 적극적으로 대응해 왔음을 볼 수 있다.²³⁾

그러나 이는 노조의 조직구조에 따라 상이한 효과를 낳게 된다. 특히 집단이익 대변기능으로 일컬어지는 격차 축소효과는 산별, 직업별 노조체제에서는 실질적인 노동자내부 평등화 효과로 이어지기 쉽지만 기업별 체제에서는 앞서 언급했듯이 교섭 대표 선출 단위인 기업내 동질성 확보가 가능할 뿐 기업간 평등화 효과에는 무력함을 드러낸다. 한국의 노동조합은 기업내에서는

23) 규모별 호봉승급제 실시 년도별 기업체 수

	100~299인	300~499인	500인 이상	계
1987년 이전	25(42.4)	17(60.7)	58(75.3)	100(61.0)
1987년 이후	34(57.6)	11(39.3)	19(24.7)	64(39.0)
계	59(100.0)	28(100.0)	77(100.0)	164(100.0)

직무/직능급 도입제안에 대한 노동조합의 대응

반대하여 철회	38(46.9)
반대했으나 실시	6(7.4)
반대하여 현안이 되고 있음	25(30.9)
찬 성	12(14.8)
계	81(100.0)

자료: 정이환, 1992

직간접적으로 임금 표준화 정책을 효과적으로 관철시켜 왔지만 기업간 연대 임금 정책에 소극적이었을 뿐 아니라 기업별 교섭단위를 기본으로 하는 조직 구조상의 변화를 적극적으로 도모하지 않았다는 사실로부터 임금 표준화 정책의 제한성을 드러내고 있다.

한편, 노조의 경제적 효과를 독점적 기능으로 상정하고 노조가 배타적인 노조원의 이익만을 추구하는 조직이라 이해하는 것은 매우 협소한 이해방식이다. 상대적 임금효과에 대한 분석만으로 노조의 독점적·배타적 기능을 재단하는 대부분의 연구가 그러하다.

노조의 상대적 임금효과에 대한 평가는 시기에 따라, 노조조직의 특성에 따라 달라질 수 있다. 한국의 경우 노조내부의 구성이 비교적 동질적일 뿐 아니라 기업별로 노조가 조직되어 있으므로 노조의 독점적 임금효과가 드러난다 하더라도 이는 노조가 의도한 임금정책의 배타성에서 비롯된 것이라고 보기는 어렵다. 그보다는 기업밖으로 활동의 폭을 넓히기 어려운 제도적 제약에 기인하는 측면이 많다.²⁴⁾

기업별 노조는 기업 내부적으로는 노동자들간의 임금불평등에 저항함으로써 저임금부문의 노동자들을 보호하는 기제인 집단이익 대변기능을 발휘하게 된다. 정액임금 인상제도의 실시는 그 대표적인 예다. 그러나 그러한 효과도 기업내에 국한되고 말 경향이 농후하다. 현재의 노조조직률이 기업내의 노력을 전체적으로 확산시킬 정도에 이르지 못하고 있기 때문이다. 즉 노조의 제도적 영향력이 기업내에 국한되고 기업간 연대기제가 없을 경우 전체 노동자를 포괄할 수 있는 실질적인 연대효과를 발휘하기 어렵다.

따라서 기업내부에서 이루어지는 연대효과 및 교섭효과를 전체적인 효과로 연결시키기 위해서는 기업의 지불능력이나 경영성과에 우선한 생활급 확보를 노조의 임금정책으로 관철시키는 임금정책상의 문제 외에도 기업별 교

24) 그럼에도 불구하고 그간 노조의 활동이 해당기업 노동자의 이익 관철에만 매몰되어 노동자계급 전체의 평등화와 연대성 제고를 위한 사회정책에의 접근에 상대적으로 소극적으로 대응해왔으며 기업별 조직의 강화에 간접적으로 기여해왔다는 평가로부터 자유로울 수 없다.

섭구조를 극복하고 노조조직률을 제고하는 것이 무엇보다 중요한 관건이 된다. 한국에 있어 특징적인 것은 기업규모별 조직률의 차이가 매우 심하다는 사실이다. 대개의 영세한 사업장에 노조가 조직되어 있지 않으며 향후에도 이들 사업체에서 기업별노조가 조직될 가능성은 희박하다는 사실이 강조될 필요가 있다. 지불능력이 보장되지 않은 영세사업장의 경우 대기업 비조직부문이 가질 수 있는 위협효과도 기대할 수 없기 때문에 조직부문의 격차는 매우 커질 수 밖에 없다. 또 한 가지 비조직부문과 조직부문 공히 점차 그 비중이 증가하고 있는 비정규직 노동자의 경우 노조의 영향하에 있지 않을 뿐 아니라 임금결정기제 및 임금구성이 정규직과 판이하게 다르기 때문에 노조의 기업내 임금격차해소 정책에도 불구하고 노동자계급 내 불평등을 증대시키는 중요한 요인으로 작용할 것이다.

따라서 노조의 임금격차 축소정책을 통한 불평등 축소기능은 생활급 보장과 사회적 임금분 증대 등 임금정책 뿐 아니라 노조 조직대상의 확대정책과 밀접한 관련을 갖는다고 할 수 있다.

아래 분석에서는 우선 노조부문과 비노조부문에서 기업내 임금격차의 차이가 유의미한지의 검증을 통해 간단히 기업내부 임금표준화에 대한 노조부문의 영향력을 살펴 본 후 그에 근거해 전체적으로 노조의 상대적 임금효과 및 임금격차 축소효과의 실태와 의미를 진단하기로 한다.

나. 분석자료와 분석방법

1) 분석자료

앞으로의 ‘실증분석’에 쓰일 자료는 대개 각년도 「직종별 임금 실태조사(혹은 임금구조기본통계조사보고)」(노동부) 데이프로부터 추출한 것이다. 이미 잘 알려진 바 있듯이 「직종별 임금 실태조사」는 매년 표본사업체의 선정과 해당사업체 규모에 따른 근로자 추출에 의해 조사되는 자료로서 근로자 개인의 인적특성(성별, 결혼유무, 학력, 연령, 근속, 경력, 직종, 직급, 기술보유정도 등)과 해당사업체의 특성(지역, 산업, 사업체 및 기업체 규모, 노조유무 등)

그리고 개별근로자의 노동조건(임금, 근로시간 등)에 대한 정보를 담고 있으므로 임금 및 근로조건 분석과 제한적이지만 노조의 영향력을 분석하는데 유용하다. 단 유의할 것은 위의 자료는 표본의 기본단위가 개인이지만 노조 유무는 개인이 소속되어 있는 사업장의 노조 결성 여부이기 때문에 분석에서 드러나는 노조 효과도 개인이 노조에 소속되어 있음으로 인한 노조효과로 해석할 수는 없다는 사실이다.

본 연구에서는 경우에 따라서 제조업 혹은 조립금속산업에 국한된 표본을 재추출하여 사용하기도 하지만 기본적으로는 1986~89년도 직종별 임금실태조사 테이프의 제조업 10% 표본과 1994년 전산업 10% 표본에 의존하고 있다. 여기에 산업별 상위 3사 출하 집중률(CR3) 등의 자료가 부가적으로 사용되었다.

한편 노동이동에 대한 노조의 효과, 다시 말해 노조의 직장안정화 효과를 분석하기 위해서는 위의 「직종별 임금실태조사」와 노동부의 「유동력 실태조사」 자료를 결합하여 사용하였으며²⁵⁾, 복지제도 시행수준 결정요인에 대한 분석에는 1994년 노동연구원의 「기업복지, 근로조건 및 기업경쟁력 실태 조사」 자료²⁶⁾가 사용되었다.

여기에 사례 분석을 부분적으로 병행하기 위하여 1장에서 소개한 바 있는 조사업체들을 자료로 삼는다.

(1) 분석에 사용된 변수와 분석방법

(가) 실증분석을 위한 변수 정의와 자료의 특성

25) 자세한 방법은 직장안정효과 변수 설명부분과 어수봉, 1992를 참조할 것

26) 이 조사는 제주도를 제외한 전국의 기업체를 대상으로 1994년 6월 15일~7월 20에 걸쳐 이루어진 것으로 사업체의 각종 특성, 고용현황과 임금, 종업원지주제, 기업복지제도, 교육훈련제도, 노무관리와 노동조합의 현황과 기업측 평가에 대한 광범위한 사항을 포괄하고 있다. 조사대상은 지역별 할당 추출을 통해 뽑힌 기업의 관련부서 실무담당자 이상이다.

① 임금관련 분석

임금함수 회귀분석을 위한 종속변수로는 ‘월급여총액/월총근로시간’ 등 시간당 총 임금에 자연대수를 취한 값을 사용하였다. 임금체계에 대한 약간의 연급을 위해 $\log(\text{연간 특별급여})$ 도 사용하였다.

임금수준의 지표 : $\text{Ln}\{(\text{정액급여} + \text{초과급여} + (\text{연간특별급여}/12))/(\text{정규근로시간} + \text{초과근로시간})\}$

설명변수는 다음의 <표 3-3>에서 제시하고 있는 바와 같이 개인의 특성을 통제하기 위해 통상 등장하는 변수로 성,²⁷⁾ 결혼여부, 교육수준, 경력년수, 근속년수, 기술보유정도, 직종을 상정하였고 기업체의 특성이 미치는 효과를 관찰하기 위해 해당사업체의 근로자 수에 근거한 사업체규모 및 산업별 가변수

<표 3-3> 회귀분석에 사용될 독립변수

27) 사실 성은 성별에 따라 서로 다른 임금결정 기제가 작동한다는 면에서 개인의 인적특성을 설명하는 변수로 볼 수 없는 측면이 있다. 본 분석에서는 한편으로는 개인적 특성의 영향력을 통제하는 방편으로 성 변수를 사용하기도 하지만 다른 한편으로는 상이한 임금결정 기제가 적용되고 있다는 판단하에 성별로 구분하여 분석을 시행하기도 하였다.

변수이름	변수설명	기술통계치		
		전체	노조	비노조
성	남성을 1로 하는 가변수	0.72	0.75	0.67
결혼여부	기혼을 1로 하는 가변수	0.66	0.68	0.62
교육수준별	①중졸이하	0.20	0.20	0.20
	②고졸/전문대졸 중 ②를 기준으로	0.56	0.57	0.54
	③대졸이상 하는 2개의 가변수	0.24	0.23	0.25
근속년수별	직장내 근속년수	5.97	6.11	3.98
기술보유 정도별	①기술사	0.04	0.04	0.05
	②기능사(자격증보유) 중 ③을 기준으로	0.19	0.21	0.14
	③단순근로 한 2개의 가변수	0.77	0.75	0.81
직종별	생산직을 1로 하는 가변수	0.48	0.50	0.43
사업체규모별	사업체규모 500인 이상을 1로 한 가변수	0.48	0.55	0.31
산업별	광업	0.01	0.01	0.01
	제조업	0.53	0.53	0.51
	전기,가스,수도	0.01	0.01	0.01
	건설업	0.05	0.03	0.09
	도소매,숙박	0.07	0.05	0.12
	운송,운수,통신	0.09	0.12	0.03
	금융,보험	0.06	0.08	0.03
	개인,사회서비스	0.19	0.17	0.22

주 : 단 집단별 상대적 임금효과를 살펴보기 위해 연속변수인 근속년수는 1년 미만/1~3년/4~6년/7년 이상으로 재분류하였으며, 제조업표본의 경우 음식료품, 섬유·의복, 목재·가구, 종이·인쇄, 화학, 비금속광물, 제1차금속, 조립금속, 기타제조업 등의 업종으로 나뉘어져 있으며 독점여부는 산업별 상위3사 출하 집중률이 0.6이상이면서 500인 이상의 사업체를 기준으로 하였다.

그리고 제조업에 한해서 산업소분류별(3자리 분류) 상위 3사 출하집중률과 기업규모를 고려하여 구성된 독점여부를 변수로 사용하였다.

② 기업복지 결정요인 및 노조의 영향력 분석

기업복지 결정요인을 분석하기 위해 사용된 종속변수는 복지제도 시행 여부를 통해 이루어졌다.

분석된 사항은 두 가지로 기업의 법정복지제도 시행수준²⁸⁾과 법정의 복지

제도 시행수준으로 나뉘는데 각각의 항목에 부합하는 제도에 점수를 부여하여 법정복지제도 점수와 법정의 복지제도 점수를 종속변수로 삼았다.

한편 이를 설명할 변수들로서 수익성, 매출액, 기업지속연수, 재벌 계열사 여부, 기업규모(사원수), 기업내 여성비율, 산업특성(비제조업, 제조업 중 장치산업, 제조업 중 비장치산업) 등의 기업특성 변수들과 노무부서 유무, 노조유무, 파업여부(1987, 1989~90년, 1991~93년 각각) 등 전반적인 노사관계 변수, 그리고 임금과 복지에 대한 노조(혹은 노동자조직)의 의사결정참여, 경영실적, 회계 등의 정보공개 여부 등 노동자참여의 제도화 정도를 상정하였다.

③ 노동시간에 대한 회귀분석

노동시간 결정에 대한 노조의 효과분석을 위해 사용된 종속변수는 주당 총 근로시간, 주당 정규근로시간, 주당 초과근로시간²⁹⁾이다.

설명변수는 대개 임금분석에서 사용된 변수들과 유사한 데 직급별·고용형태별로 노동시간이 상이할 것으로 생각되어 이 두 변수를 설명변수에 포함하였으며 임금수준은 근로시간에 의해 규정되기도 하지만 다른 한편으로는 임금수준에 의해 근로시간(특히 초과근로시간)이 좌우될 것으로 판단하여 로그임금을 회귀식의 설명변수에 포함시켰다.

④ 노동이동에 대한 노조 효과분석

본 연구에서 분석대상으로 하고 있는 것은 사업체의 이직률이 아니라 이직

28) 법정 복지제도 시행점수는 퇴직금제도, 유급 휴가, 연월차 휴가, 생리 휴가, 산전·산후 휴가, 병가, 휴업 보상, 휴게시간 허용, 육아시간 허용, 요양 보상, 장애 보상, 유족 보상, 최저임금제의 실시여부에 점수(실시비율에 의해 가중치를 두었음)를 부여하여 계산되었으며, 법정의 복지제도 시행점수는 주차비, 중식대, 건강검진, 사보협지원, 통근버스 운행, 피복비 지급, 사내썬클활동 지원, 학자금 지원, 재형저축장려금 지급, 주택자금 대여, 주택구입자금 지원, 전월세자금 지원, 생활자금 대여, 금융공제 제도, 기숙사 운영, 사택 운영, 자사제품 할인공여 등의 실시여부에 실시비율에 따른 가중치를 두어 점수를 계산하였다.

29) 직종별 조사자료에서는 월 근로시간을 보고하고 있기 때문에 주당 근로시간을 계산하기 위해서(월근로시간×7/30.4)를 사용하였다.

자의 이직행위에 영향을 주는 요인이 무엇인가에 관한 것이다. 여기서 주로 다루고자 하는 것은 다른 여타의 개인적, 기업의 특성을 통제했을 때 사업체에 노조가 조직되어 있는가 여부가 개인의 이직에 여하한 영향을 미치는가에 관한 것이다. 따라서 종속변수는 개별노동자의 이직여부가 된다. 이는 「직종별 임금실태조사」와 「노동력 유동조사」자료가 상용근로자 10인 이상 사업장을 대상으로 동일한 표본설계 하에서 조사된 것이기 때문에 가능하다. 본고에서는 1991년 분석결과(어수봉, 1993)과의 비교분석을 위해 조립금속산업에서 「직종」에서 나타난 재직자(이직하지 않고 사업체 내에 머물러 있는 노동자)와 「유동」의 이직자를 사업체 고유번호별로 결합하여 일정시점에 조사된 하나의 자료인 것으로 가정하여 표본을 구성하였다. 다시 말해 이 자료에는 해당사업체별로 재직자와 이직자가 모두 들어있게 되며 이중 이직행위를 경험한 이직자의 행위에 영향을 미친 요인 특히 노조의 영향력에 대해 탐구하려는 것이다. 그러므로 종속변수는 이직행위가 되며 이산변수의 성격을 갖는다.

한편 독립변수는 사업체 노조결성 유무(더미, 노조=1), 기업규모 등 기업특성 변수와 성(더미, 남성=1), 혼인여부(더미, 기혼=1), 교육정도(더미, 중졸이하(기준), 고졸 및 전문대졸, 대졸), 직종(더미, 생산직=1), 연령, 임금(정액급여+초과급여) 등 개인변수들로 구성하였다.

(나) 분석 방법

① 노조의 임금효과

임금에 대한 노조의 효과는 일반적으로 이루어지는 바와 같이 상대적 임금효과와 임금격차 효과로 나누어 살펴보도록 하겠다. 그런데 노조의 상대적 임금효과 추정방식을 두고는 지속적인 논란이 있어왔다. 최근의 경향은 임금함수에 노조 더미변수를 추가하여 더미변수의 회귀계수로부터 노조의 상대적 임금효과를 추정하는 방식이 갖는 문제를 제기하면서 노조부문의 임금함수와 비노조부문의 임금함수를 달리하여 추정하여 비교하는 방식을 띄고 있다. 이는 1973년 Oaxaca의 성별 임금격차 추정방식으로부터 고안된 것이다. 성에 따라 상이한 임금결정 방식이 적용되는 것처럼 노조와 비노조부문간에도 같

은 논리가 적용될 수 있다는 점에 착안한 것이다. 더미변수를 이용한 상대임금효과의 추정³⁰⁾은 노조조직부문과 비조직부문간에 절편항 외에는 임금결정기제에 차이가 없음을 전제하는 반면, 노조 유무별로 별도의 부문별 임금 함수 추정³¹⁾을 통해서는 양 부문 사이에 임금결정 메카니즘이 상이함을 전제하는 것으로 각각에서 도출된 추정계수를 상호 비교함으로써 이루어진다.

본고에서는 양 부문의 임금결정 기제가 서로 다르다는 가정 하에서 시작하는 후자의 방법이 보다 적절하다고 판단하지만 기존의 노조임금 효과에 대한 분석이 대개 전자의 방법을 취하고 있으므로 기존의 연구결과와의 비교를 통한 임금효과의 추이를 밝히기 위해 우선 더미변수 추가방식을 사용하고 부가적으로 부문간 비교를 통한 노조의 상대임금 효과를 살펴보기로 하겠다.

한편, 이 글에서는 노조의 상대임금 효과 외에 노조의 임금격차 축소효과에도 관심을 갖고 있다. 이는 기본적으로 앞서의 두 번째 추정방식에 기댈 수 있다. 즉 각 변수의 회귀계수를 살펴보는 것으로 임금구조에 미치는 노조의 효과를 고찰할 수 있다.³²⁾ 회귀계수의 크기는 기본적으로 독립변수가 한단위

30) 더미변수를 이용한 상대적 임금효과 방식은 다음과 같다.

$$\ln(W_i) = \sum_{j=0}^k \beta_j X_{ij} + aU_i + e_i$$

X_i : 각 독립변수

U_i : 노조더미변수

이 때 상대적 임금효과 $\lambda = a$ 라고 할 수 있다.

31) 추정방식을 식으로 표현하면 다음과 같다.

$$\text{노조부문임금함수} \quad \ln W_{ui} = \beta_{ui} X_{uij} + e_{ui}$$

$$\text{비노조부문임금함수} \quad \ln W_{ni} = \beta_{ni} X_{nij} + e_{ni}$$

따라서 노조 유무별 상대 임금 효과는 다음과 같이 표현된다.

$$d = \ln \overline{W}_u - \ln \overline{W}_n = \sum (\hat{\beta}_{uj} - \hat{\beta}_{nj}) \overline{X}_j$$

\overline{X}_j : 표본 전체 각 독립변수의 평균

32) 이를 수식으로 표현하면 다음과 같으며 격차의 유의도 검증은 t값을 통해 할 수 있다.

$$\text{조직부문과 비조직부문의 특성별 임금격차} \quad \lambda = \beta_{uj} - \beta_{nj}$$

증가했을 때 발생하는 설명변수의 변화량이라고 할 수 있다. 학력변수를 예로 들어 설명해보자. 다른 변수들을 통제하고도 만일 조직부문의 학력격차(즉 중졸노동자와 대비해 고졸노동자나 대졸노동자가 받는 임금의 차이)가 비조직부문의 학력격차(즉 교육정도의 과다에 비례한 임금차이)에 비해서 적다면 노조는 학력간 임금격차를 줄이는 효과를 갖는다고 해석할 수 있다.

마지막으로 노조의 임금정책에 대해서도 간단한 실증 분석을 시도하였다. 이는 위의 두 번째 방법 즉 노조부문과 비노조부문에서 같은 변수를 설명변수로 삼아 임금함수를 추정하였을 때 부문별로 그러한 변수들로 설명되는 정도에 차이가 있는지를 살펴보려는 것이다.³³⁾ 다시 말해 동일노동력에 대한 임금 분산, 즉 동일학력, 동일경력, 동일한 특성을 갖는 기업에 소속되어 있는 노동자의 임금 분산의 정도가 비조직부문에 비해 조직부문에서 적게 나타난다면 노조는 그만큼 표준화된 임금정책을 사용하고 있다는 것을 알 수 있다.

② 복지 효과

법정복지와 법정의 복지 결정요인에 대한 검증 및 노조 개입효과 검증을 실시한다.

- 법정복지(W1)와 법정의 복지제도들(W2)의 시행여부를 점수화하여 이들을 각각을 종속변수로 하는 회귀분석

(β_u : 조직부문의 회귀계수
 β_n : 비조직부문의 회귀 계수)

$$(t = \frac{\hat{\beta}_u - \hat{\beta}_n}{\sqrt{\hat{\sigma}_u^2 + \hat{\sigma}_n^2}})$$

33) 회귀 방정식으로부터 도출할 수 있는 표준편차를 자승한 평균자승 오차(MSE)는 설명변수로 설명되지 않는 종속변수의 분포를 의미한다. 그러므로 노조 조직사업장 임금함수를 통한 MSE_u와 비조직사업장 임금함수를 통한 MSE_n의 크기를 비교(MSE_u/MSE_n)함으로써 조직유무별 임금분포의 차이를 살펴볼 수 있다 (김장호, 1991). 동일 회귀방정식의 설명계수를 비교하는 것도 유사한 방법이 될 수 있다.

분석 모형 :

$$W1, W2 = a \times \text{수익성} + b \times \text{매출액} + c \times \text{기업지속연수} + d \times \text{재벌계열사 여부} + e \times \text{기업내여성비율} + f \times \text{산업더미} + g \times \text{노무부서유무} + h \times \text{노조더미} + I \times \text{노조의의사결정참여} + j \times \text{기업의정보공개} + k \times \text{파업여부} + l \times \text{임금부상율} + e$$

③ 노조의 고용(직장) 안정화 효과

이직행위 분석을 통한 노조의 직장 안정화 효과를 살펴보기 위해서는 앞에서 설명했던 바와 같은 자료를 이용하여 이직행위 여부를 나타내는 이산 확률변수(MOVE : 근속과 이직 중 이직을 1로 함)에 대한 로짓분석을 사용한다. 즉 어느 일정 시점에서 한 노동자가 근속할 것인가 혹은 이직할 것인가 하는 사건을 종속변수로 삼아 사건이 일어날 확률을 추정하는 로짓함수를 통해 노조변수의 영향력을 측정할 수 있다.

분석 모형 :

$$\text{이직행위(MOVE)} = a \times \text{성더미} + b \times \text{혼인여부더미} + c \times \text{학력수준더미} + d \times \text{사업체규모더미} + e \times \text{직종더미} + f \times \text{연령} + g \times \text{노조더미} + h \times \text{임금수준} + e$$

④ 노동시간 결정에 대한 영향력

노동시간 결정에 대한 노조의 영향력 분석은 정규노동시간, 초과노동시간에 대한 노조의 정책이 각각 다를 것이라는 전제 하에 총노동시간, 정규노동시간, 초과노동시간 각각을 종속변수로 하는 회귀분석을 실시하였으며 분석 모형은 다음과 같다.

분석 모형 :

$$\text{노동시간} = a \times \text{성더미} + b \times \text{학력수준더미} + c \times \text{직급더미} + d \times \text{직종더미} + e \times \text{혼인여부더미} + f \times \text{연령더미} + g \times \text{근속연수} +$$

$$h \times \text{고용형태더미} + I \times \text{사업체규모더미} + j \times \text{산업더미} + k \times \text{임금율} + l \times \text{노조더미} + e$$

다. 분석 결과

1) 노조의 상대적 임금효과 분석결과

(1) 노조의 상대적 임금효과 I : 추정방식 1)을 통한 분석결과

이 절에서는 앞에서 부문간 평균차이로 간단히 분석해 보았던 노조의 순 임금효과를 측정해 보려한다. 여기서 측정하려는 노조의 임금효과는 상대적인 임금효과로, 비노조부문에 비해 노조부문이 어느 정도 순수한 임금인상 효과를 갖는가에 관심을 갖는 것이다.

그간 한국에서 이루어진 실증분석의 결과를 보면 1987년 이후 노조의 임금효과가 뚜렷하게 드러나고 있다. 1976~87년에 대개 1.6%~6.7%의 범위에 있던 노조의 임금효과가[송호근(1989, 1976년 추정치: 6.7%), 박세일(1984, 1980년 추정치 4.98%), 박영범(1989, 1986년 추정치 -2.27%), 정인수(1991, 1987년 추정치 1.62%)] 1988년 5.2%(배무기), 1989년 10.2%(정인수, 남녀별로는 14~18%, 채창균)로 상승하였다.

<표 3-4> 노조의 임금효과 추이

	1976	1980	1986	1987	1988	1989
노조임금효과	6.7	4.98	-2.27	1.62	5.2	10.2 / 18.2(남), 14.6(여)
측정자	송호근	박세일	박영범	정인수	배무기	정인수 / 채창균
분석연도	1991	1984	1989	1991	1991	1991 / 1993

이러한 연구결과들은 노조의 대 사용자 교섭력이 1987년 이후에야 비로소 제자리를 찾아가게 되었다는 점을 보여주고 있다. 노동자대투쟁이라는 거대한 격변과 87년 이전의 저임상태를 생각할때 10%내외에 불과한 노조임금효과를 두고 노조의 독점적 영향력을 과도하게 강조하는 것은 무리가 있다.

Lewis가 1986년 제시한 미국 노조의 상대적 임금효과에 대한 기존 연구정리에 따르면 1967~79년에 이르는 시기 동안 노조의 평균적인 임금효과는 약 15%에 이르고 있다.(Addison & Hirsch, 1986) 일본의 경우도 노조의 임금 프리미엄이 이와 유사한 수준을 보이고 있다는 기존의 연구를 상기한다면 한국 노조의 임금효과가 1987년 임금투쟁의 급격한 분출에도 불구하고 그다지 강하게 나타나지는 않았다는 사실을 알 수 있다.

본 절에서는 그간 이루어진 연구성과를 토대로 1987년 노동조합운동이 본격화되기 이전 시점과 노조의 임금투쟁이 절정을 이루는 1988~89년, 노조의 제도화단계로 볼 수 있는 1990년 이후 시점으로 나누어 각각 노조의 임금효과를 분석해보려 한다. 이는 서두에서 언급했던 것과 같이 1987년 이후 각 소전환의 국면에서 노조의 정책방향이나 역할이 상이하게 전개되었으므로 그 영향력 또한 의미있는 변화를 보일 것이라는 가정에 의한 것이다.

우선 앞에서 정의한 대로 노조터미 변수를 사용한 회귀분석 결과를 토대로 기존의 분석결과와 비교해보자.

실증분석 결과 나타난 노조의 상대적 임금효과의 추이는 상당히 흥미로운 결과를 보여주고 있다. 우선 <표 3-5>에 제시된 제조업의 각 업종별 분석결과를 보면, 노조활동이 가장 활발하다고 평가되는 제조업 사업체에서도 1994년 노조의 임금효과는 負(-)의 방향을 나타내고 있다. 오히려 조직부문 노동자들의 임금이 1.6% 낮게 나타나고 있는 것이다. 하위 업종별로도 종이·인쇄, 비금속 광물, 조립금속의 1%~3% 노조효과를 제외하고는 대개 負의 방향을 드러내고 있다. 이는 1988년의 경우 대부분의 업종에서 5%~13%의 상대적 노조의 임금효과가 발견되는 것과 비교할 때 매우 현격한 변화이며 1990년대에는 약 10%의 노조의 임금효과가 유지되리라는 예측과도 다른 것이다. 그러나 이러한 결과를 두고 노조의 교섭력이 매우 미약했을 뿐 아니라 국가의 전일적 임금 통제가 시행하던 87년 이전의 노조의 부적 임금효과와 동일하게 해석할 수는 없다. 이러한 결과가 드러나는 원인은 다음과 같은 몇 가지로 추측할 수 있다.

첫째로 임금에 대한 노조의 독점적 교섭력의 후퇴를 생각할 수 있다. 이는

노조부자체의 교섭력의 후퇴라기 보다는 전반적인 호황기에 비 노조부문의 임금인상이 상당히 진전되었을 가능성, 특히 대기업 부문에서 사용자의 노조 회피전략에 따른 위협 효과증대 가능성과 연결지어 생각할 수 있다.

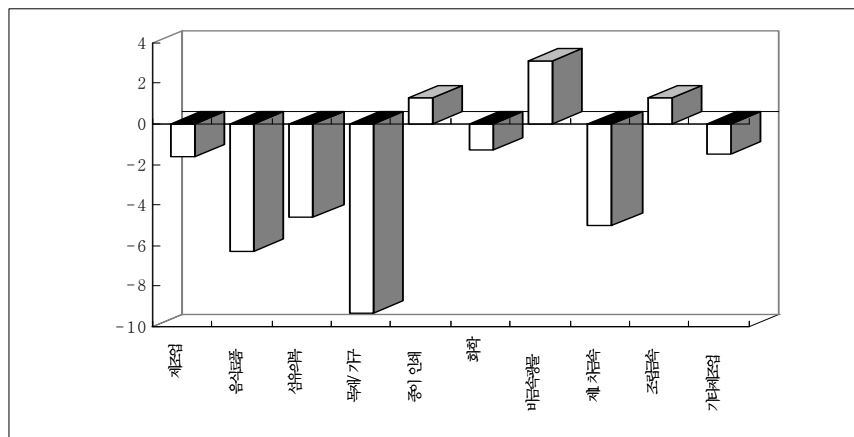
다음으로 노조부문의 정책 변화를 고려할 수 있다. 즉 부가적 임금인상 효과를 볼 수 있는 여타부문으로 교섭대상을 확대함에 따른 직접적인 임금인상

<표 3-5> 제조업 중분류별 노조의 상대적 임금효과* 추이

제조업	1986년	1988년	1994년(1993년)
제조업	-1.35	8.41	-1.60
음식료품	-1.52	5.05**	-6.3**
섬유의복	3.69**	6.20**	-4.6**
목재·가구	0.32	12.59**	-9.3**
종이 인쇄	-21.38**	11.48**	1.3**
화학	3.60	18.38**	-1.3**
비금속광물	25.32**	7.95**	3.1**
제1차 금속	-13.96**	17.08**	-5.0**
조립금속	-7.52**	3.86**	1.3**
기타제조업	-5.99	12.14**	-1.5**

주 : 여기서 제시된 수치들은 각 업종별로 위에서 상정했던 것과 같은 회귀방정식을 통해 추정된 노조더미변수의 회귀계수이다.

** : p<0.01* : p<0.05



[그림 3-1] 제조업 중분류별 노조의 상대적 임금효과 : 1994년

효과의 상쇄를 생각할 수 있다. 임금인상이 노조활동의 가장 중요한 부분을 차지하기는 하지만 정부주도의 임금 가이드라인 설정이 대기업·노조부문에서 상당한 영향력을 가져 명시적인 현금급여의 인상분은 가이드라인에 따르고 복지 등 여타의 부가급여에 대한 노조의 영향력을 강화시켰을 가능성이 있다.

다음의 <표 3-6>은 노조의 임금효과가 부문별로 상당히 상이하게 나타나고 있다는 사실을 보여주고 있어 위와 같은 해석을 뒷받침하고 있다.

1987년 이전 여성과 중소기업 사업장에서 노조의 임금효과가 드러나던 상황이 1988년 전체적인 노조의 임금효과 상승에 이어 1994년에 다시 재현되고 있는 것이다. 흔히 1987년 이후의 노동운동이 대기업·남성노동자를 중심으로 이루어져 왔다는 여러 분석에도 불구하고 실제적인 노조활동의 영향력은 여성과 중소기업의 경우에 보다 강하게 드러나고 있다. 송호근(1994)에 의하면 1988년의 분석을 토대로, 남성에 대한 노조 임금효과가 1987년 이후 여성의 노조 임금효과를 역전하기 시작했다고 보고 있는데 그러한 경향은 1990년대 중반 다시 반전되고 있는 것이다. 사실 임금투쟁으로 대변되는 노조운동이 정점을 향해 달려가던 1988년, 노조운동을 주도하던 대기업, 남성부문을 중심으로 노조의 임금효과가 현저하게 드러난 것은 전혀 이상한 결과가 아니다. 그러나 이후 몇몇 대기업의 노조부문으로부터의 탈락, 산업구조 조정에 따른 제조업부문의 비중축소와 서비스산업의 조직확대 등의 변화는 80년대 후반 노조임금효과의 양상을 바꿔놓고 있다. 산업구조 상의 변화는 그에 따른 노조 포괄업체의 성격 변화를 수반한다. 제2장의 조직틀 분석을 참고하면, 노조의 영향력이 강하게 작용할 수 있는 노동집약적 제조업의 경우 노동조합과 조합원의 수가 지속적으로 감소하고 있다는 사실을 그 한예로 제시할 수 있다. 여기에 전투적 임금교섭으로부터 한발 물러서 노동환경 개선이나 혹은 비현금성 급여영역 확대 등 교섭방식의 변화를 꾀하고 있는 노조의 활동양상이 이와 맞물리면서 1990년대 중반 노조의 임금효과는 다시 거의 의미가 없는 수준으로 떨어지거나 혹은 역전되고 있는 것이다.

특히 대기업 부문에서 드러나는 노조의 부적 임금효과는 10.7%로 상당히 커서 이 부분의 영향력이 전체적인 노조의 부적 임금효과를 주도하고 있는

것으로 추측할 수 있으며 그 가장 중요한 원인으로 호황기에 극대화될 수 있는 노조 위협효과³⁴⁾를 생각할 수 있을 것이다. 무노조 기업인 포철과 삼성 계열사들의 임금 수준이 예외적으로 매우 높으며, 그 원인 중 상당한 부분이 임금 및 복지 수준 향상을 통한 노조 회피 전략에 있다는 점을 상기하면 이러한 해석에 어느정도의 설득력을 얻을 수 있다.

<표 3-6> 제조업 성별·사업장 규모별 상대적 임금효과 추이

	1986년	1988년	1994년
남성	-4.50**	8.28**	-5.6**
여성	1.63**	6.50**	4.8**
중소기업(~299인, 1994년~499인)	7.76**	12.93**	1.6**
대기업(300인~, 94년~500인)	-3.26**	4.13**	-10.7**

주: 여기서 제시된 수치들은 성별과 기업규모별로 위에서 상정했던 것과 같은 회귀방정식을 통해 추정된 노조터미 변수의 회귀계수이다.

* : p<0.01* : p<0.05

보다 세분화된 분류로 사업장 규모별·성별 상대적 임금효과의 추이를 보면 중소기업 여성의 경우 1988년의 효과가 거의 그대로 지속되고 있는 반면 대기업부문과 남성의 경우에는 노조의 효과가 반감되고 있는 것을 알 수 있다. 남성부문이나 대기업부문에서는 1987년 이후 지속적인 임금상승이 이루어져 노조와 비노조부문의 칸막이 현상이 약화되었다면, 중소기업과 여성부문에서는 기업이나 산업적 특성에 의한 지불능력의 한계에도 불구하고 여전히 노조부문과 비노조부문간의 교섭력 차이가 의미있게 드러나고 있는 것이다.

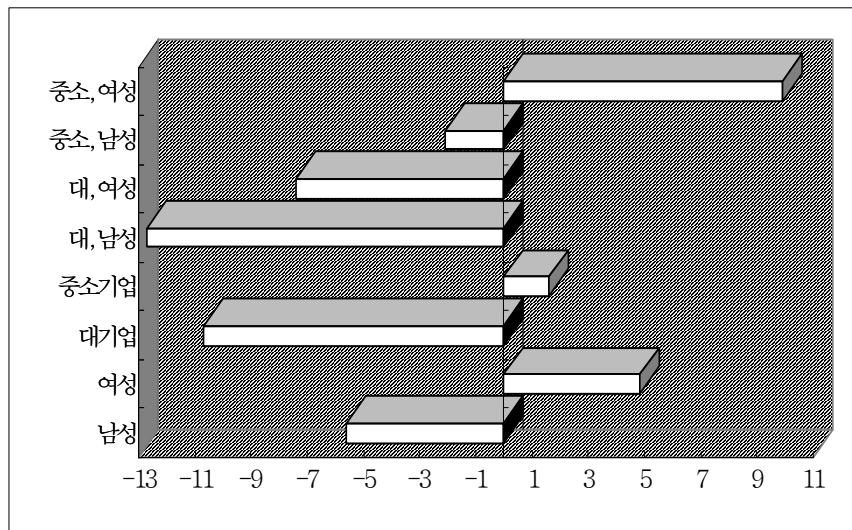
<표 3-7> 사업장 규모별·성별 상대적 임금효과 추이

	1986년	1988년	1994년
중소기업 남성	9.99**	12.85**	-2.1**
중소기업 여성	0.87	9.65**	9.9**
대기업 남성	-8.21**	2.51**	-12.7**
대기업 여성	2.73**	4.16**	-7.4**

34) 노조의 위협효과는 노동조합이 비조직부문의 임금에 미치는 효과의 하나로서, 비조직 사업장의 경영자가 해당 사업장에서의 노조조직을 억제하기 위한 수단으로서 임금을 인상시키는 경우에 해당된다.

주 : 여기서 제시된 수치들은 규모별·성별 4개의 집단을 구획한 후 각각에 대해 위에서 상정했던 것과 같은 회귀방정식을 통해 추정된 노조더미 변수의 회귀 계수이다.

** : $p < 0.01$ * : $p < 0.05$



[그림 3-2] 1994년 규모별·성별 노조의 상대적 임금효과 : 제조업 부문

이러한 결과를 뒤집어 생각하면 임금인상 및 노동조건 개선이 가장 더디게 이루어지는 부문이 바로 중소기업, 특히 여성부문이라는 점을 알 수 있다. 즉 노조가 없는 중소여성 사업장의 경우가 여타의 부문에 비해 노동조건이 가장 낮은 상태일 것이라는 점을 미루어 짐작컨대, 노조활동의 효과가 중소, 여성부문 사업장에서 두드러지게 나타나는 이유를 알 수 있다. 참고로 사업장 규모별·성별 類似 노조조직률(이는 각 노동자가 속한 사업장에 노조가 존재하느냐의 여부이기 때문이다)을 보면 다음과 같다.

<표 3-8> 규모별·성별 조직률(기업체 조직률)

	여 성	남 성
중소규모(10인 이상 500인 이하)	19.8%	27.1%
대규모 (500인 이상)	81.2%	83.9%

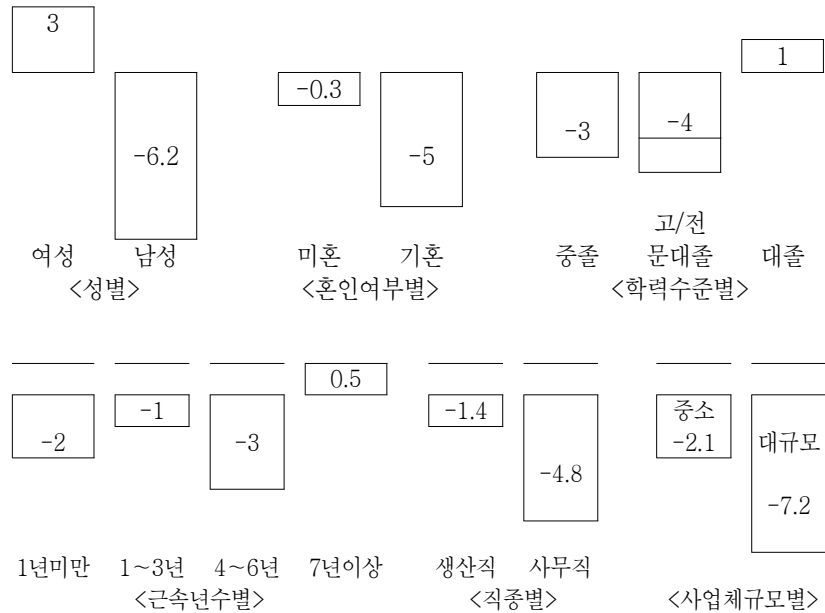
우리는 여기서 한 가지 정책 시사를 받을 수 있다. 노조활동의 영향력이 가장 크게 나타나는 부분이 노조의 포괄력이 가장 낮은 부분이라는 점은 일종의 역설이다. 따라서 노조 조직확대의 구체적인 전략을 통해 중소기업 특히 여성 노동자에 대한 노조의 포괄력을 높여 이 부분에 대한 노동조건 개선의 추진해 나갈 정책을 모색하는 것이 중요하다.

마지막으로 각 부문에 대한 1994년 노조의 임금효과를 전체적으로 살펴보면 다음과 같다. 이는 위에서의 분석과 일관된 경향을 보여준다. 대개의 경우 노조의 부적 임금효과가 드러나고 있으며 외부 노동시장에 집중될 수 있는 노동자에 대한 노조의 효과가 보다 두드러진다. 특히 제조업에서 여성, 미혼, 증졸이하, 500인 미만 사업장에 위치하는 노동자들에게 노조의 효과가 드러난다는 사실은 이러한 경향을 일관되게 입증하고 있다.

<표 3-9> 1994년 부문별 상대적 임금효과

		전산업	제조업
전체		-3**	-1.6**
성	여 자	3**	4.8**
	남 자	-6.2**	-5.6**
결혼여부	미 혼	-0.3**	0.1
	기 혼	-5**	-3**
교육수준별	중졸 이하	-3**	3**
	고졸 · 전문대졸	-4**	-2.8**
	대졸 이상	1**	-1**
근속년수별	1년 미만	-2**	-3**
	1 ~ 3년	-1**	3**
	4 ~ 6년	-3**	1**
	7년 이상	0.5**	-2**
기술보유정도별	기술사	-2.3**	-9**
	기능사(자격증)	-5**	-2**
	단순근로	-7**	-1.4**
직종별	사무직	-1.4**	-4**
	생산직	-4.8**	1**
사업체규모별	500인 미만	-2.1**	1.6**
	500인 이상	-7.2**	-11**
산업별(제조업의 경우 독점여부)	광 업	3**	-2** 비독점
	제조업	-1.6**	
	전기, 가스, 수도	-8.2**	-8** 독 점
	건설업	-9.5**	
	도소매, 숙박	1.5**	
	운송, 운수, 통신	-6.6**	
	금융, 보험 개인 · 사회서비스	11.6** 2**	

주 : 여기서 제시된 수치들은 각 집단별로 위에서 상정했던 것과 같은 회귀방정식을 통해 추정된 노조더미변수의 회귀계수이다.



[그림 3-3] 1994년 부문별 노조의 상대적 임금효과 : 전산업

(2) 노조의 상대적 임금효과 II : 추정방식 2)를 통한 분석결과

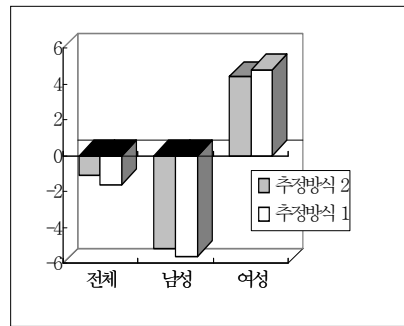
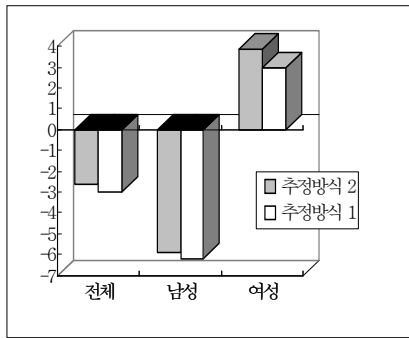
추정방식 2)를 통한 상대적 임금효과 추정결과도 위의 추정방식 1)의 그것과 그다지 다르지 않다는 것을 알 수 있다. 전체적으로는 추정방식 1)에 비해 부의 상대적 임금효과의 정도가 작게 나타나기는 하지만 큰 차이를 보이고 있지는 않다. 다만 추정방식 1)에 의해 도출된 상대적 임금효과가 모두 유의미한 차이로 드러난 바 있지만 t값이 표본의 크기에 의해서 많은 영향을 받는 것임을 감안할 때(우리가 앞에서 분석한 표본은 전산업 40,000건에 이르는 방대한 자료이다) 보다 정교한 유의도 검증이 요구된다는 점을 지적할 필요는 있다. 그러나 추정방식 2)에 대한 유의도 검증인 표준오차 분석은 매우 복잡한 계산과정을 요구하므로 다음 기회로 미루고 여기서는 전체적인 노

조효과의 방향만을 제시하도록 하였다.

<표 3-10> 노동조합의 상대적 임금효과

(단위 : %)

	전산업						제조업					
	추정방식 2			추정방식 1			추정방식 2			추정방식 1		
	전체	남성	여성	전체	남성	여성	전체	남성	여성	전체	남성	여성
로그임금	-2.6	-5.9	3.9	-3.0	-6.2	3.0	-1.1	-5.2	4.4	-1.6	-5.6	4.8
연간 특별급여	0.78	1.9	2.0				27.2	23.4	30.4			



[그림 3-4] 노동조합의 상대적 임금효과 : 전산업 [그림 3-5] 노동조합의 상대적 임금효과 : 제조업

위의 표에서 보듯이 추정방식 2)에서는 전산업 전체표본의 상대적 임금효과와 성별로 분리한 상대적 임금효과를 모두 제시하였다. 앞에서의 분석과 일관되게 남성노동자는 노조의 효과가 오히려 부의 방향을 보이는 반면 여성의 경우는 정의 방향을 보이고 있다. 즉 1994년 현재 조직부문 여성의 임금은 비조직부문 여성의 임금에 비해 같은 조건이라면 보다 높은수준에서 결정된다는 것을 알 수 있다.

또하나 재미있는 사실은 연간특별급여에 대한 분석이다. 연간특별급여에 대한 노조의 효과는 모두 정의 방향을 보여 주고 있다. 특히 제조업의 경우 보너스 확보에 대한 노조의 효과는 20%~30%로 매우 높다. 노조는 기본급

등 정액급여에 대한 교섭 보다는 사후적으로 발생하는 이익에 대한 성과배분이나 혹은 정액급여 외에 고정급화된 보너스의 확보를 위해 노력을 기울이고 있다는 사실을 알 수 있다. 대개 보너스가 고정급화 되어 있기는 하지만 보너스가 지니는 성과배분적 성격에 보다 적극적인 의미를 부여한다면 위와 같은 현상은 노조, 특히 제조업 노조들이 생산성 제고에 따른 기업 이익분배에 대하여 참여하고 있다는 것을 간접적으로 드러내는 것이다. 최근 여러 논의에서 제시되고 있듯이 노조는 작업장 내에서 벌어지는 각 사안에 대한 참여의 정도를 계속 높여가고 있다. 성과 배분제도에 대한 참여는 분배와 생산영역에 대한 동시적 참여를 가능하게 할 수 있다는 점에서 종래의 분배위주의 투쟁 양상을 넘어 설 기회로 삼을 수도 있다.³⁵⁾

다시 상대임금효과에 대한 논의로 돌아가면, 위와 같이 負의 노조임금효과가 도출되는 데는 몇 가지 가능성이 존재한다. 우선 앞에서 언급했던 하위집단별 노조 임금효과에 대해 조금더 살펴보자. 전산업과 제조업에서 공히 확인할 수 있는 것은 남성에 비해서 여성에게, 기혼자에 비해 미혼자에, 근속년수가 짧을수록, 생산직일수록, 대규모 사업체보다는 소규모 사업체에 노조의 임금효과가 강하게 관철되고 있다는 점이다. 여기서 공통적으로 드러나는 것은 노동시장에서 상대적으로 열세에 놓인 집단에 대해 노조의 임금효과가 작용하고 있다는 점이다.

이로부터 노조의 임금효과에 관한 두 가지 방향의 해석을 도출할 수 있다. 한 가지는 위의 이론적인 논의에서 잠시 언급했던 바와 같이 대기업부문의 경우 '노조의 위협효과'가 강하게 작용한다는 사실이다. 즉 협력적 노사관계의 관철과 사업장내 노조결성을 미연에 방지하기 위하여 지불능력이 충분하고 안정적인 시장위치에 있는 비노조 사업장의 경우 노조부문과 유사하거나 오히려 더 많은 임금을 지급하고 있다고 볼 수 있다.

35) 다만 성과배분에 대한 노조의 영향력이 생활급의 전제 하에서 노조의 생산에의 참여 및 제도 운영(예를 들어 성과 배분의 기준 설정 등)에 대한 적극적인 참여 활동에 의한 것인지 혹은 일방적인 협조에 의한 생산성 향상과 그로인한 사후적 분배확보 활동에 의한 것인지는 앞으로의 노조활동 활성화 및 조직력 유지와 관련하여 매우 중요한 문제이다.

<표 3-11> 하위집단별 노조 임금효과

	전산업부문별 상대적 임금효과				제조업 부문별 상대적 임금효과		
	전체	남성	여성		전체	남성	여성
성	-8.62			성	-9.74		
혼인여부	-3.02	-5.58	-0.79	혼인여부	-1.95	-5.618	1.366
학 력				학 력			
중졸 이하	-2.14	-1.85	-3.48	중졸 이하	1.05	0.735	4.509
고졸 및 전문대졸	-5.52	-5.27	-2.48	고졸 및 전문대졸	2.02	2.607	0.312
근속년수	-2.31	-2.66	0.13	근속년수	-1.23	-1.991	3.141
기술정도				기술정도			
기술자	0.06	0.04	-0.04	기술자	-0.16	-0.224	-0.008
자격증미소지자	0.33	-0.43	0.62	자격증 미소지자	-7.65	-6.753	
							-6.845
직 종	2.09	0.83	4.66	직 종	5.10	3.096	
							6.902
기업규모	-1.10	-0.79	-2.13	기업규모	-4.02	-3.998	
산 업							
광 업	0.09	0.14	-0.03	독점여부	0.65	0.927	-3.983
전기, 가스, 수도	0.26	0.33	.				
건 설	-0.32	-0.53	0.33	상 수	14.80	5.975	-0.119
도소매, 숙박	0.71	0.77	0.82				
운수, 창고, 통신	0.01	-0.40	0.86				-0.813
금융, 보험	0.92	1.24	0.81				
개인·사회서비스	1.45	1.86	1.50				
상 수	14.51	6.35	3.13				
상대적임금격차	-0.0260	-0.0595	0.0391		-0.0113	-0.0524	0.0446

자료 : 1994년 임금구조 테이프

또 한 가지는 '교섭대상의 다각화'이다. 대기업 핵심노동자들은 이제 직접적인 임금보상에만 매달리지 않고 소득향상 및 근로조건 개선과 관련되는 사항들을 교섭대상으로 제출하기 시작했다. 1990년대 이후 활성화되기 시작한 복지제도의 확충은 그 대표적인 예이다. 최근에는 몇몇 그룹사를 중심으로 경쟁적인 사내복지제도의 확충이 이루어지고 있다는 사실도 이러한 상황을 간접적으로 뒷받침해 준다. 노동조합들은 사내복지제도가 주택이나 교육

비, 건강관리비 등과 직접 관련되어 실질 구매력 상승효과를 가질 뿐 아니라 노동자 개개인에게 대해서가 아닌 집합지향적 혜택이라는 점에서 사내복지제도의 확충이나 사내복지기금의 증액을 강하게 주장하기 시작했다(뒤의 3. 노동조합의 복지정책 참조). 그러나 이런 상황변화가 모든 노조에 공히 적용되는 것은 아니다. 뒤의 복지부문 분석에서 살펴보겠지만 제도확충을 위해서는 많은 비용이 요구되므로 중소기업에서는 기업측이나 노조측 모두 복지확충에 전력하기 보다는 시장상황에 대해 보다 탄력성을 갖는 임금교섭에 주력하지 않을 수 없다.

이로부터 현금급여에 대한 분석만으로 노조의 독점효과를 측정한다거나 혹은 노조의 교섭력을 재단할 수는 없다는 점을 알 수 있다. 현금 급여분석만으로는 교섭력이 큰 대기업 핵심부문 노조의 상대적 임금효과가 실제에 비해 과소추정될 가능성도 배제할 수 없는 것이다. 그러나 이번 분석에서는 자료상의 한계로 이들을 별도로 다룰 수 밖에 없었으므로 추후 진전된 논의가 요구된다.

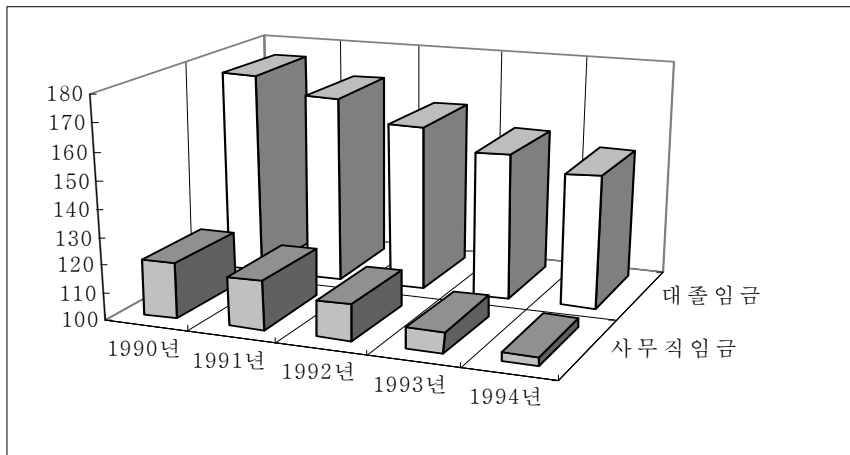
마지막으로 앞서도 언급했듯이 산업구조 상의 변화에 의한 노조교섭력의 변화도 간과할 수 없다. 그러나 이것은 보다 정밀한 산업구조상의 분석과 병행되어야 하므로 추후의 과제로 남겨둔다.

2) 기업규모별 노조의 임금격차 축소 효과

<표 3-12.1>과 <표 3-12.2>는 노조활동 활성화 이후 변화된 임금구조를 대략적으로 짐작케 하는 결과이다. 개인별 임금격차의 중요한 부분을 구성하던 학력간 임금격차와 사무직과 생산직을 둘러싼 직종간 임금격차는 1990년대 이후에도 지속적으로 축소되고 있다는 사실을 쉽게 확인할 수 있다. 반면 사업체 규모간 임금격차는 1988년 이후 현저하게 벌어지고 있다. 이는 1장에서 설명했던 바와 같이 기업내 임금격차 해소 노력과 기업간 임금격차 해소 노력이 상이하게 전개되고 있는 상황에 의한 것으로 해석할 수 있다.

<표 3-12.1> 학력간·직종간 임금격차 추이

	1990	1991	1992	1993	1994
대출임금(고졸임금 100)	174.6	168.5	160.3	153.1	148.4
사무직임금(생산직임금 100)	120.5	117.8	113.1	107.4	103.1



[그림 3-6] 학력간·직종간 임금격차 추이(고졸, 생산직 임금 대비)

기업내 임금격차 해소노력은 노동자 특성별 격차의 축소 등 전체적으로 파악되고는 있지만, 이러한 경향이 규모간 임금 격차를 줄이는 효과로는 전혀 연결되지 못하고 있다는 점도 동시에 지적될 수 있다. 여기서는 현금급여로서의 임금만 고려되었을 뿐이지만 기업복지를 포함한 각종 부가급여를 고려하면 격차는 보다 확대될 수 있다.

<표 3-12.2> 사업체 규모간 임금격차 추이

	1986	1987	1988	1989	1990	1991	1992	1993	1994
10~ 29인	90.1	89.3	82.6	78.7	78.6	78.7	80.4	79.8	81.1
30~ 99인	92.9	92.5	84.9	82.8	81.9	83.9	86.3	82.8	83.3
100~299인	92.0	91.8	88.3	86.9	86.3	91.5	91.4	86.0	87.5
300~499인	100	100	100	100	100	100	100	100	100
500인 이상	100.5	101.9	103.9	106.3	106.1	110.9	110.7	108.6	112.0

자료 : 노동부, 매월 노동통계 12월호, 각년도.

다음에 제시한 <표 3-13.1> ~ <표 3-13.3>은 여타의 조건을 통제하지 않은 상태에서 규모간·노조 유무별 임금격차를 계산해 본 것이다. 앞서서도 계속 지적했듯이 규모간 임금격차는 계속 증대하고 있음을 알 수 있고 특히 제조업, 그 중에서도 비노조부문의 경우 그러한 현상이 보다 두드러진다. 1994년의 경우 전산업을 대상으로 할 때 비노조부문의 규모간 임금격차는 35.5%로 1991년에 비해 약 1% 증대되었지만 노조부문의 경우 12.7%로 5.6% 감소해 1991년에 비해서나 비노조부문에 비해서 노조의 임금격차 축소효과가 두드러지게 나타나고 있다는 점이 흥미롭다. 이러한 경향은 역시 제조업의 경우 현격하게 드러나고 있다. 이는 위에서 분석한 상대임금효과의 결과와 맥락을 같이 하는 것이다. 즉 노조부문의 경우 중소기업부문에서 드러나고 있는 노조효과는 상대적으로 대기업과의 임금격차 축소에 기여하고 있지만 다른 한편으로 대기업 비노조부문의 위협효과로 인한 임금상승과, 노조의 영향력하에도 들어가 있지 않은 중소기업의 임금수준이 상대적으로 더욱 낮아지는 효과로 인해 노조부문에서는 격차 축소가, 비노조부문에서는 격차 증대가 발생되고 있는 것이다. 지속적으로 주장한 바와 같이 앞으로 중소기업 비노조부문의 조직화는 이러한 의미에서 노동조합의 중요한 조직과제로 남게 됨을 알 수 있다.

<표 3-13.3>은 위의 부문별 상대임금효과에 대한 회귀분석과 동일한 양상, 즉 중소기업부문 상대적 임금효과의 증대와 대기업부문 상대적 임금효과의 유지 혹은 축소를 보여주고 있다. 이러한 임금격차 축소효과를 보다 엄밀하게 분석한 것이 다음 <표 3-14>의 부문간 회귀계수 차이를 통한 격차효과에의 검증이다.

<표 3-13.1> 규모간 격차-중소기업 임금대비 대기업의 임금효과³⁶⁾

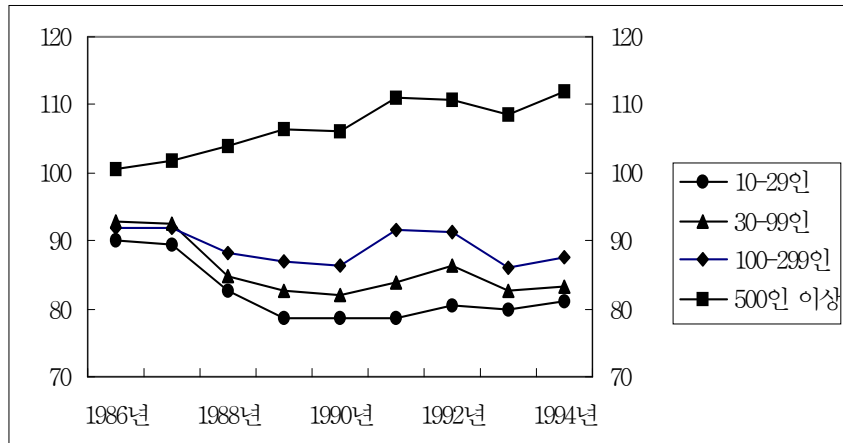
	1991	1994
전산업	29.4%	28%
제조업	31.2%	36.7%

36) $\ln(W(l)-W(s)) = \ln W(l) - \ln W(s) = a$

상대적 임금격차 : a

W(l) : 대기업 부문 임금 (500인 이상 사업체)

W(s) : 중소기업 부문 임금 (500인 미만 사업체)



[그림 3-7] 사업체 규모간 임금격차 추이

<표 3-13.2> 노조에 의한 규모간 임금격차 축소효과

		1991	1994
전산업	노조없음	34.7%	35.5%
	노조있음	18.3%	12.7%
제조업	노조없음	42.3%	56.4%
	노조있음	18.4%	16.8%

<표 3-13.3> 기업규모별 노조의 상대적 임금효과³⁷⁾

		1991	1994
전산업	중소기업	16.8%	23.7%
	대기업	2.6%	2.9%
제조업	중소기업	14.5%	22.5%
	대기업	-4.7%	-8.5%

37) 노조의 상대적 임금효과는 다음과 같이 표시할 수 있다. 단 이는 다른 변수를 통제하지 않은 상태에서 계산된 것이다.

$$\lambda = (W_u - W_n) / W_n$$

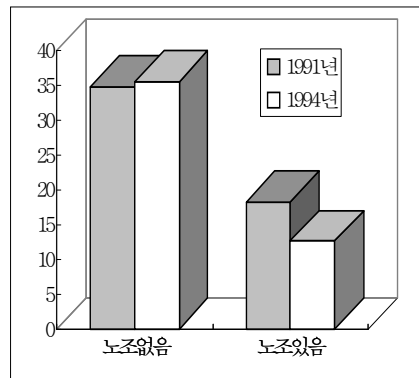
λ : 노조의 상대적 임금효과

W_u : 조직부문의 임금

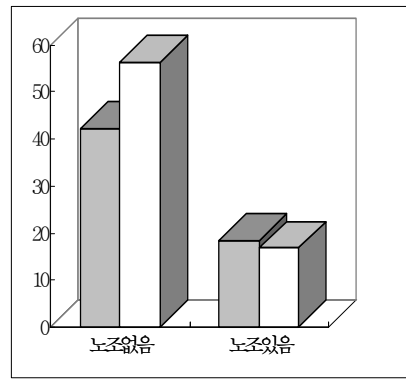
W_n : 비조직부문의 임금

다음 <표 3-14>는 위에서 제시했던 바와 같이 회귀분석을 통한 부문간 임금격차의 추이를 비교함으로써 노조가 노동자내의 임금격차 축소에 어느정도 기여하는지를 알아본 것이다. 결과적으로 특성별 임금격차 효과는 1980년대 말을 분석대상으로 한 격차 축소효과의 결과와는 매우 상이하게 드러나지만 위에서 파악한 본 연구의 분석결과와 일관된다.

노조부문을 비노조부문에 비해 학력별·직종별 임금격차를 축소시키는 방



[그림 3-8] 노조에 의한 규모간 임금격차 축소효과 : 전산업



[그림 3-9] 노조에 의한 규모간 임금격차 축소효과 : 제조업

향으로 작용하지만 그의 여타의 변수들 즉 근속이나 기술 등 노동자 특성에 따른 임금격차를 축소시키는 방향으로 작용하지는 않는다. 특히 성별 임금격차의 경우에도 노조부문에서 성별 임금격차가 상대적으로 작다는 가설은 입증되지 않는다. 즉 노조 활성화 이후에도 노조의 임금정책이 성별 임금격차를 축소시키는 방향으로 작용하지는 않았다는 것을 의미하므로, 한국의 노동자들은 전반적으로 성차별적 시장구조와 조합내 성의 민주화에는 소극적으로 임해 왔음을 알 수 있다.

학력별·직종별 임금격차의 축소는 대개 생산직에 초점을 맞춘 노동조합 활동의 영향력을 간접적으로 증명하는 것으로 앞서도 생산직부문이 보다 높은 노조의 상대적 임금효과를 보고 있다는 점을 지적한 바 있다. 그러나

근속이나 기능별로 임금격차 축소효과가 드러나지 않는 것은 노조 임금정책의 방향이 정액인상제도로부터 점차 벗어나고 있을 가능성을 보여주는 것이다.³⁸⁾

<표 3-14> 특성별 격차 축소효과

$\beta_u - \beta_n$	1986년	1989년	1994년(t값)
성	-1.82	0.78	15.93(57.059**)
혼인여부	0.39	0.64	4.22(15.505**)
교육년수	2.24*	2.70**	-0.83(-14.861**)
근속년수	-3.37**	-1.62	0.51(7.686**)
근속년수 ²			-0.06(-16.489**)
기술자			3.23(3.857**)
자격증 미소지자			4.99(14.732**)
직 종			-4.91(-17.871**)
규 모	-8.20**	-5.08**	12.75(37.825**)
광 업	-1.52	5.05**	0.20(0.196)
제조업	3.69**	6.20**	6.70(7.025**)
전기, 가스, 수도	0.32	12.59**	8.78(8.236**)
건 설	-21.38**	11.48**	-10.28(-9.983**)
도·소매, 숙박	3.60	18.38**	-7.98(-8.217**)
운수, 창고, 통신	25.32**	7.95**	-8.79(-8.514**)
금융, 보험	-13.96**	17.08**	-3.27(-2.921**)
개인·사회서비스	-7.52**	3.86**	-12.07(-12.922**)
			독점-5.28(-8.566**)

주: **: p<.01 * : p<.05

$$t_{값} = \frac{\beta_u - \beta_n}{\sqrt{\sigma_u^2 + \sigma_n^2}}$$

이제까지 우리는 주로 노동자내부에서의 임금격차 축소에 노동조합이 여하한 역할을 담당하고 있는가에 대해서 분석을 진행해 왔다. 다음에서는 참

38) 실제로 인터뷰 대상 사업체의 노조 간부는 1987~89년까지 정액인상을 강하게 고수하다가 최근의 임금교섭에서는 장년 조합원들의 의사를 반영하는 완전정률제로 돌아섰으며 생계비 보다는 회사의 경영실적에 의거한 임금인상안을 성안했다고 밝히고 있다.

고로 간단한 지표 비교를 통해 전체사회에서 임금소득자의 소득이 대략 어느 정도의 비중을 차지하는지 살펴봄으로써 사회적 분배상황에 대한 노조의 역할에 대해 알아보고자 한다. 물론 아래에서 제시한 노동소득 분배율이나 임금패리티 비율은 노동조합의 활성화 외에도 여러 가지 요인에 의해 영향을 받는 것이다. 더구나 사회적 분배의 지표, 즉 사회적 평등정도의 지표로서 노동소득 분배율이나 임금패리티를 사용하는 것이 만족스럽지 않은 것도 사실이다. 이들 지표가 상정하고 있는 비임금생활자의 영역이 너무 포괄적이고 임금생활자의 개념규정이 모호하기 때문이다.

그럼에도 불구하고 임금노동에 대한 사회적분배 혹은 계급간 소득분배 상황을 살펴 볼 수 있는 지표가 마땅히 존재하지 않으므로 여기서는 이들 지표에 의존해 대략의 경향만을 살펴보도록 하겠다. 그런데 노동소득분배율³⁹⁾은 노동자들의 임금이 올라감으로써 높아질 수도 있지만 피용자 보수를 요소소득으로 나누고 있으므로 단순히 취업자의 비중이 늘어나는 것에 의해서도 높아질 수 있다. 또 노동소득과 자본소득을 단순히 비교하고 있으므로 산업구조상의 차이를 반영하지 못하는 한계를 갖고 있다. 아래에 제시한 표를 보면 노동소득분배율이 계속 증가해 왔지만 이를 노동자의 상대적 소득의 상승이라 볼 수 없는 것은 취업자 중 노동자의 비율 또한 지속적으로 증가해 왔기 때문이다. 이에 세 번째 줄에 제시한 임금패리티, 즉 임금생활자의 비율을 고려한 소득의 변동을 나타낸 지표를 대안적으로 사용할 수 있다. 이는 1인당 임금 대 1인당 국내소득의 비율로서 국민경제 전체에서 노동자가 차지하는 경제적 지위를 보여준다고 하겠다.

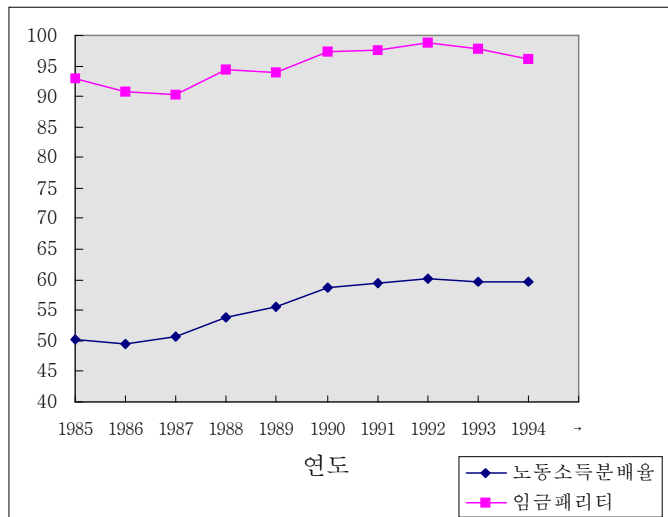
이들 지표의 변화를 통해 노동조합의 사회적 분배에 관한 역할을 곧장 추론하는 데에는 무리가 있으나 노동조합 활성화정도와 이들 지표들간의 관련성을 추이상으로 평가하는 데 큰 문제는 없으리라 생각한다.

39) 이는 국민소득을 노동에 돌아가는 몫과 자본에 돌아가는 몫으로 나눈 것을 의미한다(피용자 노동소득 분배율=피용자보수/요소비용국내소득).

<표 3-15> 노동자의 상대적 소득 변동

년도	노동소득분배율	노동자·취업자 임금패리티	비율(3)=(1)/(2)
1985	50.3	54.2	93.0
1986	49.4	54.4	90.7
1987	50.8	56.2	90.3
1988	53.8	57.0	94.5
1989	55.6	59.1	94.0
1990	58.6	60.2	97.3
1991	59.4	61.0	97.5
1992	60.2	61.0	98.7
1993	59.7	61.0	97.8
1994	59.6	62.0	96.1

자료 : 한국은행, 국민계정, 1991



[그림 3-10] 노동자의 상대적 소득 변동

위의 노동소득 분배율이나 임금패리티의 비율이 1988년 이후 지속적으로 증가했다는 것을 발견하기는 어렵지 않다. 특히 1987년 노동자투쟁 후 1987년과 1988년 사이에는 양 지표 공히 3%~4% 정도 증가하고 있다. 1990년대 초 특히 1991~92년까지 지속되던 이러한 증가세는 다시 1993년 이후 약간씩 감소 경향을 드러내고 있는 것을 확인할 수 있다. 이를 노동조합의 활성화정

도와 연결시켜 본다면 노동자내부 노조의 상대적 임금효과의 분석결과와 비슷하게 1988~91년에 이르는 노동운동의 상대적 고양기, 혹은 임금투쟁의 폭발기에 임금생활자의 소득분배가 증가해 왔다면, 산업구조의 변화 등 외부적 요인과 노동조합 조직률 저하 및 경쟁논리의 강화 등으로 노동운동에 약간의 정체가 보이게 되는 1993년경 이후부터 이들 지표도 약간씩 저하되고 있다는 것을 발견할 수 있다. 이러한 소득분배 양상을 결정하는 요인에 대해서는 보다 정교한 분석이 요구되겠지만 일단 노동조합 활성화 정도와 사회적분배 양상간에 어느 정도의 비례적 관련성이 드러난다는 점을 언급하는 데는 큰 무리가 없을 것이라 판단된다.

3) 실증분석을 통해 본 노조의 임금정책

마지막으로 이 절에서는 각 노조가 취하게 되는 임금정책 특히 임금표준화정책에 대해 살펴보도록 하겠다.

아래의 표를 통해 우리는 개별기업간 임금의 표준편차가 1987~94년 사이에 거의 변화가 없지만 매해 기업간 표준편차는 기업내부의 임금표준편차에 비해 그 값이 크다는 것을 알 수 있다. 한 분석결과에 의하면 노조는 기업간 평균의 표준편차와 기업내 평균의 표준편차 모두를 줄이는 효과를 갖는다(권현지, 1994). 아래의 <표 3-16>은 다른 변수를 통제하지 않은 상태에서 이루어진 단순비교이지만 노조부문이 비노조부문에 비해서 임금표준화 경향이 높으며 임금격차도 작을 가능성이 있다는 것을 암시하고 있다.

그러나 노조의 임금투쟁이 절정에 이르렀던 1989년과 비교할때 노조의 제도화가 훨씬 진전된 1994년의 경우 임금수준의 상승이 수반되기는 했지만 기업내 임금표준편차가 확대되고 있음을 확인할 수 있다. 앞서서도 언급했던 기업내 임금정책의 지속적인 수정과 사용자측의 유연성 증대 노력으로 말미암아 1989년과 같은 수준의 표준화정책은 지속적으로 이어지지 못했을 가능성도 배제할 수 없다.

이에 따라 앞의 상대적 임금효과 분석을 위해 사용했던 회귀방정식으로부

터 도출된 임금분산 정도가 노조 유무별로 여하히 다른지에 대해 알아보기로 하겠다. 이는 앞에서 설명했던 대로 동일노동력에 대한 임금분산 즉, 동일학력, 동일경력, 동일한 특성을 갖는 기업에 소속되어 있는 노동자의 임금의 분산의 정도가 부문간에 차이를 드러내는지를 보려는 것이다. 만일 비조직부문에 비해 조직부문에서 분산의 정도가 적게 나타난다면 노조는 그만큼 표준화된 임금정책을 사용하고 있다는 것을 알 수 있다.

<표 3-16> 기업의 로그임금 평균과 기업간 표준편차 Vs. 기업간 표준편차

	1987년 평균(표준편차)	1989년 평균(표준편차)	1994년 평균(표준편차)
개별기업의 임금*	7.085(0.4145)	7.498(0.4135)	8.118(0.4106)
기업내 임금표준편차	0.367	0.3382	0.383

주 : * $\text{Log}(\text{월정액급여} + \text{초과급여} + \text{상여금}/12) / (\text{정규근로시간} + \text{초과근로시간})$

<표 3-17> 부문간 임금분산의 차이

		조직부문 평균자승오차(1)	비조직부문 평균자승오차(2)	부문간평균자승오차 의비교 '94(3)=(1)/(2)	1988년의 결과*(3)
전산업	전 체	.1341	.14062	.95413	
	여 성	.1026	.10137	1.01260	
	남 성	.1444	.15570	.92737	
제조업	전 체	.0686	.09108	.75364	
	여 성	.0646	.06568	.98445	0.68
	남 성	.0683	.10048	.68013	0.73

주 : 1) MSEu : 회귀방정식에 의해 설명되지 않는 종속변수의 분포 : 노조부문

2) MSEn : 회귀방정식에 의해 설명되지 않는 종속변수의 분포 : 노조부문

설명계수 : 회귀방정식에 의하여 설명되는 정도

3) * 88년의 결과는 김장호(1991)의 분석에 의한 것으로 자료가 다르고 사용한 변수에도 약간의 차이가 있지만 같은 방법에 의해 부문간 동일노동력에 대한 임금분산의 차이를 분석하고 있으므로 본 연구의 결과와 비교대상이 될 수 있으리라 판단하여 제시한다.

분석결과 위의 표에 드러나듯이 대체로 비조직부문에 비해 조직부문에서 동일노동력에 대한 임금분산이 적다는 것을 알 수 있다. 이는 전산업에 비해서 제조업체의 경우 두드러지는 결과이다. 즉 노동조합에 의한 동일노동 동

일임금 효과가 여전히 작용하고 있다는 의미이다. 이러한 결과를 1988년의 결과와 비교하면, 제조업 남성의 경우에는 여전히 조직부문의 임금분산 축소 효과가 드러나고 있음을 알 수 있다. 변화하고 있는 환경에도 불구하고 조직력이 상대적으로 강한 '남성부문'에서는 노동조합의 임금 표준화정책이 지속적으로 관철되고 있다는 사실을 확인할 수 있다.

3. 노동조합의 복지 정책⁴⁰⁾

현대 자본주의 사회에서 전개된 노동조합의 역사에서 복지국가의 성립을 빼놓을 수 없다. 혹자는 복지국가의 전개가 바로 노동조합의 계급 타협의 역사라고 서술하기도 하는데(Panitch, 1986), 그러한 언급만큼이나 복지국가 성립의 역사에서 노동조합의 역할이나 영향력은 실로 막중했다.

서구에서의 복지제도는 우리사회에서와 같은 구휼로서의 의미와는 전혀 다르게 경제, 산업, 노동정책을 모두 포괄하는 국가정책의 핵심을 이루고 있다. 국가차원의 복지제도가 활성화되어 있는 나라들의 특징은 복지제도 설립 시기에 매우 강력한 전국적 노조조직이 존재했으며, 노조는 사회민주주의적 이념을 따르는 정당과의 결속을 공고히 하면서 복지사회의 실현을 도모하였다는 것이다. 특히 스웨덴 LO(스웨덴 노조 총연맹)의 경우 대부분의 복지제도 도입과 운영과정에서 우선적인 영향력을 발휘했으며 결과 스웨덴의 복지제도는 그 어느 나라에 비해서도 평등주의적인 색채를 강하게 띠 수 있었다. 반면, 일본과 한국의 경우 국가에 의한 노조의 실질적 포섭이 강하게 이루어지지 않았으며, 달리 표현하면 전국을 아우를 수 있는 강력한 조직력에 바탕한 노조조직이 활성화되지 못했으므로 현재에 이르기까지도 국가복지는 여타의 국가들에 비해 상대적으로 저열한 수준을 벗어나지 못하고 있다. 일본의 경우는 특유의 기업내부 노동시장의 발달과 더불어 일찍부터 기업복지가 상당한 비중을 차지하게 된 경우이다.

40) 이 부분은 1995년도 노총연구원의 연구과제인 「한국의 노동복지」 중 일부를 수정·보완한 것이다.

반면에 한국의 경우는 중화학공업화 이후 몇몇 기업을 중심으로 기업복지가 확대되어 오기는 하였지만 대개 개인수준의 가족복지에 의존해 오다가 1987년 이후 본격적인 노무·인력관리의 필요에 직면하여 기업복지의 확충이 가속화되고 있는 경우이다. 앞으로 살펴 보겠지만 이러한 기업복지는 포괄범위가 매우 제한적이라는 특징을 갖는다. 한국의 경우에도 전체 20%에도 못 미치는 10인 이상 사업체의 노동자만이 실질적인 기업복지의 대상이라고 할 수 있으며, 그 중에서도 복지수준에 있어서의 기업간 격차는 크게 나타나고 있다.

노동조합의 역사를 돌아볼 때 복지제도의 확충에 있어 노조가 담당할 가장 큰 역할은 사회보장제도의 도입 및 운영에 대한 참여라고 할 수 있다. 개별노동자의 시장의존성을 낮추고 계급내부의 연대성을 높이려는 노동조합의 기본이념을 생각할 때 노동조합의 가장 우선적인 복지정책은 포괄성을 지니는 평등주의적 사회보장정책(social security)에 참여하는 것이다.

그러나 한국과 같이 대부분의 노조조직이 기업별로 분산되어 있고 정상조직과의 결집력이 미약해 기업별 제도화가 강화되고 있을 뿐 아니라 오랫동안 노조가 정치과정으로부터 배제되어 온 경우에 사회적 복지에 대한 노동조합의 조직적 참여를 크게 기대할 수 없다. 사회적 복지의 폭을 넓히고 보편성을 확대시키는 한편, 노조의 사회적연대를 제고하기 위해서 사회적 복지제도의 개편에 대한 노조의 문제제기와 참여는 필수적이지만 현재의 교섭구조하에서 단위노조의 활동범위는 매우 협소한 실정이다.

1995년 몇몇 노조가 단체교섭에 사회개혁프로그램을 제기한 바 있지만 기업단위 교섭사항으로서 사회보장제도 개선 제기가 상징적인 의미 이상으로 읽히지 않고 실질적으로도 교섭효과 없이 철회될 수 밖에 없었던 이유는 이러한 분산적 교섭구조에 기인한다. 현재와 같은 교섭구조에서 단위노조들이 할 수 있는 對정부 복지교섭은 상급단체를 중심으로 정책의 필요성을 주장하고 사안별 연대를 통해 공동의 압력을 행사하는 정도로 파악된다.

현재 노조의 복지정책은 기업복지제도의 도입과 제도 수정 그리고 운영에 대한 참여와 사회복지도입 및 확대에 대한 참여로 볼 수 있지만 전자에 비해 후자의 영향력은 매우 미미하다. 노조의 복지정책은 앞서 살펴본 노조의 임

금정책과 밀접한 관련을 지니고 있다. 각 개별노조가 가장 중점을 두고 펴는 활동은 대부분 임금인상 활동이지만 임금은 그 상징성으로 인해 외적제약을 많이 받게 되므로 각 개별노조는 총 급여부분에서 임금인상폭 보다는 부가급여를 높이는 방향으로 정책을 선회할 가능성이 높다. 이러한 경향을 보일 가능성에 대해서는 이미 앞절에서 언급한 바 있으며 아래의 표를 보면 노동비용 총액에서 현금급여가 차지하는 비중이 점차 줄어들고 있음을 확인할 수 있다. 그런데 그러한 정책적 선회로 인해 오히려 기업간 노동자의 소득격차의 정도가 심화될 가능성이 많다. 기업복지에 의한 소득 보전 가능성은 기업의 지불능력에 절대적으로 의존하고 있기 때문이다. 노조의 임금정책이 기본적으로 연대성을 지향해야 한다는 사실을 상기할 때 사회적 임금분의 확보를 통한 연대임금정책을 가능하게 하기 위해 사회복지에 대한 노조의 교섭력을 강화시켜야 할 것이다. 이는 현재의 기업별 교섭체계의 여하한 변화와 함께 고려하여야 할 사항이다.

<표 3-18> 사업체 노동비용의 추이

(단위 : 백만원, %)

	1993년 구성비	1991	1992	1993
노동비용 총액	100	1,012(23.9)	1,180(16.6)	1,337(13.3)
현금급여	74	781(17.1)	891(14.0)	989(11.0)

주 : ()은 전년대비 상승률

자료 : 기업체 노동비용 조사 보고서, 각년도

이 절에서는 사회복지 활동에 대한 노조참여 구조의 미비를 전제로 두고, 시야를 넓추어 이제까지 노조가 상대적으로 힘을 기울여온 기업복지에 대한 참여전략과 그 결과 드러난 노조의 영향력을 살펴봄과 동시에 기업복지확충 위주의 전략이 갖는 문제점에 대해서도 살펴보도록 하겠다.

가. 단위노조의 복지정책

일본에 이어 기업복지가 노동자복지의 상당부분을 차지하고 있는 한국에

서는 노동자와 사용자 모두 기업복지를 중요한 단체교섭 대상으로 삼고 있다. 특히 정부차원에서 임금억제의 수단으로 지속적으로 이루어져 온 임금가이드라인 정책은 기업복지의 확충을 우회적인 임금확보의 통로로 사용되어 기업복지를 둘러싼 작업장 내의 각축이 1990년대 이후 매우 치열해졌다.

이러한 기업복지제도의 가장 큰 특징은 선별성과 임의성에 있다. 대부분의 공공복지(사회보장제도)가 보편적 수혜를 원칙으로 하고 있다면 기업복지는 해당 기업의 지불능력과 정책 및 제반상황에 따라 복지제도의 범위와 내용을 선정하는 임의성을 특징으로 할 뿐 아니라 거기에 별다른 제재를 받지 않는다. 따라서 기업의 특성과 지불능력에 따라 복지수혜가 상당히 차별화될 수 있다.

특히 한국과 같이 공공 복지제도의 수준이 낙후되어 있는 상황에서 이러한 격차는 보다 심각한 사회적 불평등을 양산할 수 있다. 기업별 복지수준은 기업의 단기적인 경영상태 등에 의존하기 보다는 기업의 시장위치에 의해 표준화되는 경향이 강하므로 임금에 비해 그 격차가 보다 장기화될 가능성이 높다. 특히 각 재벌그룹사의 복지제도의 표준화⁴¹⁾정도는 상당히 높을 것으로 생각된다. 이러한 기업복지의 확산은 한편으로는 노동시장의 분단현상을 강화하지만, 다른 한편으로 보면 현재의 기업별노조 하에서 노조가 기업복지제도에 참여할 수 있는 공간을 상대적으로 넓히고 있는 것도 사실이다. 1990년대 이후 한국의 단위노조들은 기업복지의 확충을 매우 중요한 정책과제로

41) 본고를 위해 진행한 사례조사에서 재벌계열사에 해당하는 노조들은 대부분 복지수준이 기업차원에서 결정되기 보다 그룹의 전체적인 결정에 의한다고 대답하고 있다. 복지제도의 재벌내 표준화여부는 보다 정밀한 검증은 요하지만, 30대 재벌 여부를 중심으로 복지점수(법정복지 : w1, 법정의 복지 : w2)에 대하여 간단한 T-test를 실시한 결과 위와 같은 견해를 다소나마 뒷받침하는 결과가 산출되었다. 즉 재벌집단과 비재벌집단의 복지수준의 평균간에 통계적으로 유의미한 차이가 발견되었으며 표준편차도 비재벌의 경우에 보다 큰 것으로 드러났다.

W1	N	평균	표준편차	W2	N	평균	표준편차
비재벌	461	24.31453	8.762493	비재벌	399	48.8396	24.66977
재벌	67	27.31343	8.115098	재벌	57	71.17544	24.16766

t=-2.64*** with 526 d.f. (Pr > |t| = 0.0085), t=-6.41*** with 454 d.f. (Pr > |t| = 0.0000)

삼고 있다.

아래의 표는 노총연구원의 1995년 노조 조사자료로부터 노조가 기업의 의사결정과정에 참여하고 있는 정도를 계산하여 제시한 것이다. 아래의 표에서 보듯이 복지업무에 대한 노조의 참여점수가 단연 두각을 나타내고 있으며 평균값도 협의의 수준인 5점을 넘어서고 있어 주목된다. 이는 복지영역에 노조의 관심과 정책적 비중이 그만큼 높다는 것을 의미한다.

기업복지제도에 대한 노동조합의 적극적인 참여는 기본적으로 노조가 기업내 의사결정 과정을 공유한다는 점에서 직장민주주의를 확대하는 한편 노동자의 실질임금수준을 보전하고 삶의 질을 보다 향상시킬 수 있다는 점에서 긍정적이다. 그러나 다른 한편, 기업복지의 확대는 특유의 선별성과 임의성, 그리고 지불능력의 격차에 의해 노동자계급내 분절성을 보다 심화시킬 수 있고 그러한 격차는 다시 노조의 기업별 제도화를 보다 단단히 할 수 있다. 뿐만 아니라, 대개의 경우 복지의 주체가 기업으로 인식되기 때문에 단위기업 노동자들의 기업의식(혹은 종업원의식)을 강화시킴으로서 장기적으로는 노동조합을 무력화하리하는 우려를 내재하고 있다.

<표 3-19.1> 노조의 의사결정 참여지수

참여의 내용	사례수	참여점수 평균	표준편차
배치전환	285	4.578947	3.30358
조직변경	285	4.192982	3.616466
복지업무	285	6.964912	3.776153
업무량	285	3.473684	3.336235
생산계획	285	3.052632	2.993073
신기술도입	285	3.017544	3.086153
해 고	285	6.508772	3.98113
고 용	285	3.719298	3.438363
기업이익분배	285	3.789474	3.685415
투자, 재정	285	2.54386	2.833838

주 : **각 문항에 대하여 합의를 10점, 협의를 5점, 참여하지 않는 경우를 0점으로 하여 각 항목에 대한 평균값을 구한 것이다.

<표 3-19.2> 노조의 사내 복지제도 확충에 대한 활동상의 비중

매우 큰비중	55.6
비중을 두는편	38.27
비중을 두지 않는편	3.61
거의 신경못씀	2.53

아래의 표는 그 한 예증으로서 1991년 사내복지기금법의 제정에 따라 확대일로에 있는 사내복지기금 설치의 현황을 제시하고 있는데, 기금수나 평균 기금액, 그리고 기금설치율에서 중소기업과 대기업의 차이는 실로 막대한 것이다. 기금수는 1993년 중소기업 195개, 대기업 249개 업체로 그다지 차이가 나타나지 않는 것처럼 보이지만, 대기업의 기금이 전체기금액에서 차지하는 비중이 91.3%로 중소기업 8.7%의 10여배에 이른다는 사실은 양자간의 격차가 어느정도로 벌어져 있는 지를 단적으로 드러내는 것이다.

<표 3-20> 사업체 규모별 사내복지기금 설치현황

(단위 : 개소, 억원, %)

구 분	기금수	기금액	평균기금액 : 기금설치율
1992년 계	293(100.0)	4,325(100.0)	14.8
99인 이하	35(12.0)	37(0.9)	1
100~299인	81(27.6)	205(4.7)	2.5
300~499인	37(12.6)	136(3.2)	3.7
500~999인	42(14.3)	382(8.8)	9.1
1,000인 이상	98(33.5)	3,563(82.4)	36.3
1993년 계	444(100.0)	7,097(100.0)	16.0(0.29)
중소기업	195(44.0)	619(8.7)	3.2(0.13)
대 기 업	249(56.0)	6,478(91.3)	26(0.87)

주 : 1993년의 경우 중소기업과 대기업은 300인을 기준으로 분류된 것임.

이런 상황을 종합해 볼 때 앞에서 언급하였듯이 1987년 이후 기업복지제도의 확충은 노동시장 변화를 가져온 주요한 요인이라고 할 수 있다. 1987년 이전 기업복지가 식당운영 등 생활보조적 성격이 강해 기업간 차별성이 그다지 없었다면, 그 이후에는 전반적인 복지프로그램의 다양화가 현저히 진행되

있음에도 불구하고 많은비용이 소요되는 주택지원 제도, 학자금지원 제도, 퇴직금 누진제도 등 실질적으로 노동자생활을 규정하는 가장 중요한 항목이 대기업부문에서 주로 추진되고 있다.⁴²⁾ 상대적으로 안정적인 시장위치에 있을 뿐 아니라 지불능력도 월등한 대기업들은 조직내 조정비용의 축소, 우수한 노동력의 확보 및 유지, 동기부여를 통한 효과적인 생산체계 형성, 그리고 노사관계 안정화 기제의 확보 등 여러 이유에서 기업복지 확충에 힘을 쏟고 있다. 한국경제가 호황국면에 있을 것으로 예상되는 향후 2~3년간은 대기업, 그룹계열사를 중심으로 한 기업복지 공세가 계속될 것이라 예상할 수 있다.

경영참여를 비롯 작업체제 형성에 대한 참여가 그다지 활성화되어 있지 않은 한국의 노동조합은 단체교섭이나 노사협의회를 통해 기업복지제도의 확충과 복지비용의 확대 등에 대한 교섭을 진행하지만, 지속성과 전문성을 바탕으로 한 제도기획과 운영에 일상적으로 참여하지는 못하고 있다. 여기에는 노조의 준비부족 뿐만 아니라 아직까지 대다수 기업에 스며있는 권위주의적 기업문화와 경직적으로 경영권을 고수하려는 기업측의 노조에 대한 신뢰 부재도 큰 몫을 차지한다.

그럼에도 불구하고 다른 여타의 영역에 비해 기업복지에 대한 협의는 위에서 보았듯이 상당히 진전되어 왔다. 이는 기업복지가 비임금의 형태로 지급되는 급여로서의 성격이 강하기 때문에 실질생활수준을 제고하려는 노조의 임금정책의 일환으로 자리잡고 있음에도 기인하는 것으로 보인다. 그러므로 실질적인 제약에도 불구하고 노조는 기업의 복지체제 형성과정에 부단히 개입하고 있다고 할 수 있으며 이는 주로 복리후생비용의 결정과 제도도입 및 확충으로 나타난다. 기업복지의 많은부분이 노사간 합의의 산물인 단체협약에 자리하고 있는 것으로 이를 확인할 수 있다.

나. 기업복지의 실태와 노조의 복지 증대 효과에 대한 실증 분석 : 부문별

42) 1994년의 조사연구에 의거하면(송호근, 1994), 현재 시행되고 있는 기업복지의 종류는 약 60여 가지를 헤아리며 앞의 문제제기에서 지적했듯이 경쟁력을 새로운 복지프로그램을 만들어내려는 몇몇 기업의 모색은 계속되고 있다.

노조의 효과

앞의 논의를 토대로 이 절에서는 복지제도의 시행수준을 규정하는 요인에 대한 분석과 함께 노조가 갖는 영향력에 대해서 실증분석을 시행하고자 한다. 뒤에서 살펴보게 되겠지만 노조의 존재여부 뿐만 아니라 기업내 노조의 참여공간 확보 및 제도적 기제마련은 기업복지의 수준을 결정하는 데 중요한 열쇠가 될 것이므로 이에 대한 변수도 동시에 고려하였다.

분석결과를 간략히 살펴보면, 우선 앞에서 중시했던 복지수준의 기업간 격차는 ‘법정복지’ 시행에서도 여전히 발생하고 있다는 사실을 확인할 수 있다. 특히 여기서 사용한 종속변수가 복지수준을 가늠하는 것이 아니라 단순히 제도 시행여부를 통해 만들어진 것이라는 사실을 놓고 보면 법정 복지분석에 드러난 기업간 차이는 우리나라 사회복지제도 운영의 허술함을 잘 알게 한다. 법정복지 점수와 관련하여 의미있게 드러난 변수는 기업규모, 노조조직여부, 기업의 정보공개 정도이다. 중소기업보다는 대기업에서, 노조 없는 기업에 비해서 노조 있는 기업에서 그리고 기업정보 공개를 통해 노조참여의 제도적 가능성을 보이는 기업에서 법정복지의 이행정도가 높다고 할 수 있다.

재벌과 비재벌로 부문을 나누어 분석한 결과에서는 비재벌 계열사에는 기업규모가, 재벌 계열사에서는 수익성과 노조의 영향력이 법정 복지제도화의 수준을 결정하는 주된 요인으로 드러났다.

비재벌 계열사의 경우 지불능력이나 생산시장내 안정성을 대표할 수 있는 규모변수와 기업의 경영실적 공개가 중요한 요인으로 드러나 노조의 작용보다는(노조의 공간이 재벌에 비해 제약되어 있는 것으로 생각할 수 있다) 기업이 갖는 여러 특성에 의해 복지제도의 도입이 이루어지고 있는 것을 보여주고 있다. 반면, 재벌 계열사에서는 노조와의 교섭이나 노조를 포함한 노동자조직의 의사결정 참여정도가 복지제도를 도입하게 하는 요인으로 나타나고 있다. 재벌기업에서 노조의 활동 폭이나 영향력이 상대적으로 커 노조의 활동이 보다 기업의 의사결정에 중요한 변수가 되고 있다는 것을 보여주는 것이다

<표 3-21> 재벌계열사별 **법정복지제도점수** 회귀분석(1994년)

법정복지제도점수(W1)	전체표본	비재벌계열사	재벌계열사
	표준화 회귀계수	표준화 회귀계수	표준화 회귀계수
수익성 ¹⁾ : 흑자기업	-.02	.07	-.18
: 중간수익기업	-.16**	-.07	-.37***
매출액	.08	.06	.17
기업지속연수	.08	.06	.11
재벌계열사여부(계열사 : 1)	-.08	-	-
기업규모(사원수)	.22***	.27***	.16
기업내 여성비율	.09*	.06	.08
산업특성 ²⁾ : 비제조업	-.10*	-.09	-.18
: 비장치산업	-.08	-.11	.01
노무부서 유무(有 : 1)	.04	.04	-.003
노조유무(有 : 1)	.11**	.06	.22*
임금과 복지에 대한 의사결정참여	.04	.02	.19*
경영실적, 회계 등의 정보공개	.15***	.18***	.02
1987년 파업여부	-.01	-.05	.08
1988~90년 파업여부	.07	.10	.03
1991~93년 파업여부	.01	.00	-.03
임금부상률	.03	.00	.08
설명력	28% (24%)	27% (24%)	42% 28%)
F점수	7.14***	5.34***	2.97***
표본수(사례수)	331	248	83

주 : 1) *** : p<0.01 ** : p<0.05 * : p<0.1

2) 기준 : 적자기업

3) 기준 : 제조업

자료 : 한국노동연구원, 「기업복지, 근로조건 및 기업경쟁력 실태조사」, 1994.

한편 법정의 복지에서는 수익성, 매출액규모, 노무부서 유무, 의사결정 참여 및 기업 경영정보공개 등이 의미 있는 변수로 나타나고 있다. 임의성과 선별성이 두드러지는 법정의 복지의 경우 일단은 기업의 지불능력이 중요한 변수로 지목될 수 있다. 그러나 흥미롭게도 재벌계열사의 경우 수익성 변수는 의미 있는 차이를 드러내지 못하고 있다. 따라서 표준화의 정도가 낮은 비재벌 계열사의 경우는 기업의 단기적인 지불능력이, 표준화의 정도가 높은 재벌계열사의 경우는 그룹의 전체적인 의사결정이 복지제도 도입의 변수가 되고 있다는 것을 보여준다. 법정의 복지에서는 법정복지 분석에서 드러나지

않던 재벌여부에 의한 격차가 의미 있게 나타나고 있다.

<표 3-22> 재벌계열사별 **법정의 복지제도점수** 회귀분석(1994년)

법정의복지제도점수(W23)	전체표본	비재벌계열사	재벌계열사
	표준화	표준화	표준화
	회귀계수	회귀계수	회귀계수
수익성 ¹⁾ : 후자기업	. 17**	. 27***	-. 01
: 중간수익기업	. 13*	. 24***	-. 09
매출액	. 19***	. 14**	. 34***
기업지속연수	. 05	. 08	-. 03
재벌계열사여부(계열사 : 1)	. 11**	-	-
기업규모(사원수)	. 07	. 13*	-. 07
기업내 여성비율	. 06	. 10*	-. 01
산업특성 ²⁾ : 비제조업	-. 29***	-. 28***	-. 43***
: 비장치산업	-. 06	-. 11	. 09
노무부서 유무(有 : 1)	. 18***	. 16***	. 18
노조유무(有 : 1)	. 04	. 04	. 03
임금과 복지에 대한 의사결정참여	. 06	. 07	. 08**
경영실적, 회계 등의 정보공개	. 07	. 11*	-. 07
1987년 파업여부	. 09*	. 10	. 10
1988~90년 파업여부	-. 03	. 01	-. 15
1991~93년 파업여부	-. 03	-. 07	. 02
임금부상률	-. 02	-. 01	-. 10
설명력	40% (36%)	37% (32%)	38% (21%)
F점수	10.43***	7.40***	2.24***
표본수(사례수)	290	216	74

주 : 1) *** : p<0.01 ** : p<0.05 * : p<0.1

2) 기준 : 적자기업

3) 기준 : 제조업

자료 : 한국노동연구원, 1994 「기업복지, 근로조건 및 기업경쟁력 실태조사」

한편 기업의 규모를 드러내는 매출액 수준이나 사원 수는 법정의 복지나 법정 복지시행 모두에 의미 있는 편차가 드러난다. 종합하면 앞서 언급했던 기업규모와 기업유형은 기업의 복지제도화를 결정하는 가장 주된 변수라고 할 수 있다. 그런데 노조조직 여부는 법정의 복지제도와 관련하여 의미 있는 영향력을 드러내지 못한다. 이는 기업별 노조체제 하에서 노조조직 여부 또

한 대개 기업의 특성에 좌우되는 경향이 있다는 사실과 직결된다. 여기서 제시하지는 않았지만 노조변수를 단일독립변수로 한 회귀분석에서는 노조의 설명력이 약 10%에 이르고 있다.

사례연구의 결과와 연결시켜 생각해 볼 때 복지제도 도입여부가 아니라 복지제도의 수준을 종속변수로 한다면 노조활동의 영향력은 보다 의미 있게 나타날 가능성이 있다. 뿐만 아니라 재벌계열사의 경우 노조조직 여부는 의미 있는 차이를 드러내지 못하지만 임금과 복지관련 의사결정에 대한 노동조직의 참여정도가 의미 있는 변수로 나타나는 점은 제도 도입과 관련해서 노조의 활동양상이 매우 중요한 변수가 된다는 점을 시사받을 수 있다.

다. 기업복지의 실태와 노조의 복지증대 효과에 대한 사례분석

앞서 언급했듯이 노동조합이 복지정책에 대한 사업비중을 높여감에 따라 기업복지 수준과 내용을 결정하는 데 있어 노조의 참여정도도 지속적으로 높아지고 있다. 대부분의 노동조합이 복지제도의 확충을 임금정책의 연장선상에서 고려하기 때문에 복지제도에 대한 개입은 보다 활기를 띠어가고 있다. 특히 재벌그룹 산하 대기업의 경우 임금선도 기업으로서의 부담을 가지고 있기 때문에 외적으로는 정부의 임금인상 수준에 따라 임금인상폭을 조정하고 나머지 부분은 복지를 통한 비임금성 급여로 보전하려 하므로 복지사항은 임금교섭과 함께 협상석상에 오르는 경우가 많다.

그리고 1991년 '사내근로복지기금'의 제정에 따라 노조가 사내근로복지 기금협의회의 구성원이 되므로⁴³⁾ 복지제도에 대한 노동조합의 참여의 폭은 형식적이든, 실질적이든 매우 높아진 것이 사실이다. 이외에도 기업복지의 실질적 주체는 기업임에 틀림이 없지만 노동조합과 공동으로 위원회를 구성하여

43) 사내근로복지기금법 제8조 제1항에서는 '위원회는 근로자와 사용자를 대표하는 동수의 인원으로 구성하되 각 3인 이상 10인 이내로 한다'고 규정하고 제2항에서 '근로자를 대표하는 위원은 대통령령이 정하는 바에 의하여 근로자가 선출하되, 노동조합이 조직되어 있는 경우에는 노동조합의 대표자와 그 노동조합이 위촉하는 자가 된다'고 하고 있다.

복지관련 협의를 하는 경우도 많아지고 있다. D조선의 복지관련 노사 동수 협의체인 '복지향상추진위원회'는 그 대표적인 예다.

생명보험 협회가 전산업 1,800업체를 대상으로 행한 1993년 기업복지 제도 조사를 보면 기업복지 실태와 노조의 효과를 대략 짐작해 볼 수 있다.⁴⁴⁾

<표 3-23> 기업복지제도 실시현황(노조 유무별)

구분	사택, 독신자용 기숙사	주택제도	자기개발 지원제도	우리사주 제도	재산형성 제도	사내근로 복지기금
전체기업 (1,800개)	724 (40.2)	520 (28.9)	740 (41.1)	157 (8.7)	1,232 (68.4)	197 (10.9)
노조있음 (469개)	220 (46.9)	195 (41.6)	229 (48.9)	103 (22.0)	361 (77.0)	89 (19.0)
노조없음 (1,331개)	504 (37.9)	325 (24.4)	511 (38.4)	54 (4.1)	871 (65.4)	108 (8.1)

자료 : 생명보험협회, 「기업복지제도 조사」, 1993.

위의 표는 현재 기업들에서 실시되고 있는 기업복지제도 중 비중이 크면서 아직 시행이 상대적으로 덜 보편화된 항목들을 중심으로 작성된 것이다. 위의 표를 보더라도 노조가 조직되어 있는 기업은 노조없는 기업에 비해 월등히 높은 프로그램 시행률을 보이고 있다는 것을 확인할 수 있다. 이로부터 기업복지제도의 도입에 있어서 노조의 역할은 매우 중요하다고 말할 수 있겠다. 그럼에도 불구하고 앞에서 지적한 바와 같이 노조의 요구가 주된 제도 도입의 근거이지만, 재원조달의 주체가 기업이므로 기획에서 운영에 이르는 모든 과정을 기업이 주도하는 상황에는 별다른 변화가 없다. 특히 노조가 사내 복지의 결과에 주로 관심을 갖는 경우 제도운영에 있어 기업의 독주가 허용

44) 사실 한국과 같은 기업별 노조체제에서 노조조직화는 아래의 표에서 보듯이 기업의 제반특성에 기인하는 바가 지대하므로 노조유무별 기업복지실태를 토대로 노조의 기업복지에 대한 효과를 해석하는 것은 문제가 있다. 뿐만 아니라 대기업의 경우 노조의 회피전략으로 가장 효과적인 것이 적극적인 복지제도의 도입이므로 각 기업의 특성에 따라 노조의 효과도 상이하게 나타날 수 있다. 그러나 기업복지제도 도입의 전체적인 실태와 노조부문 실태를 비교해 봄으로써 노조 효과의 대략적인 경향을 판단하는 데 큰 문제는 없으리라 생각한다.

되고 장기적으로는 조합 내·외부 정치에 있어 노조의 실패로 이어질 가능성이 크다.

본 연구과정에서 실시한 사례조사를 통해 우선 확인할 수 있었던 것은 일반적인 인식과 같이 기업복지의 수준은 기업규모 및 기업유형에 따라 차별적으로 형성된다는 점이다. 하나의 기업을 제외하고는 모두 노조가 있는 기업이었음에도 불구하고 기업특성에 따라 노조가 복지체제 형성에 개입할 수 있는 공간의 폭은 상당히 다른 것으로 드러났다. 노조참여의 폭 즉 노조의 복지관련 교섭력을 좌우하는 것은 노조규모와 해당기업이 갖는 시장의 안정성이라고 할 수 있으며 대기업의 경우 부분적으로 노조의 성격에 따라서도 참여의 강도가 달라진다는 점을 확인할 수 있었다.

흥미로운 것은 재벌그룹의 경우 그룹의 주력기업에서 복지사업에 대해 총괄적으로 기획하고 그룹기획사에 확산시키는 정책을 사용한다는 점이다(예 : K자동차와 A자동차, L전자와 L산전, H중공업과 H정공의 관계 등). 비주력 계열사의 노조가 복지체제 형성에 참여할 수 있는 공간은 상대적으로 협소하며 사회사의 경우 더더욱 그러하다. 이런 정책으로부터 주요 재벌군에 속해 있는 그룹계열사들의 복지현황은 제도도입 여부는 대체로 표준화되어 있다는 사실과 복지수준에 있어서는 그룹내 위치나 시장위치에 의해 차이가 드러난다는 것을 알 수 있다.

또 사례에 속해 있는 P철강회사의 주거정책은 표준화되기 힘든 돌출적 사례이지만, 대표적인 그룹들은 대개 서로서로를 준거집단으로 설정하고 경쟁적으로 복지제도를 도입하는 경향이 있으므로 각 그룹간에도 도입하고 있는 복지의 내용이나 수준은 대개 비슷한 수준에서 결정되기 쉬운 것으로 파악되었다. 이들 그룹의 계열사에서는 국내에서 시행되고 있는 대부분의 기업복지제도가 발견된다. 그룹의 주력계열사 노조들은 기업복지제도의 운영과 도입 과정에 대한 개입의 정도 및 참여전략에는 약간의 차이를 보이지만 기업복지체제 형성에 모두 중요한 역할을 담당하고 있다.

그러나 중소기업의 경우 상황은 판이하게 달라진다. 중소기업 내부에서도 기업과 시장의 특성에 따라 복지수준과 내용상의 편차가 크기는 하지만, 중

소기업은 대개의 경우 지불능력이 떨어질 뿐 아니라 시장에서의 안정성이나 자율성이 현저하게 떨어지기 때문에 기업복지 수준이 낮을 뿐 아니라 더 이상의 확대에도 한계가 있다. 주택자금 지원이나 사택운영, 장학금제도, 퇴직금누진제도, 사내근로복지기금 적립 등 많은 비용이 소요되는 복지의 경우 한 두 가지가 부분적으로 도입되거나 아예 도입되지 않는 곳이 대부분이다. 중소기업의 기업복지는 작업보조적 성격의 사내복지 시설이나 생활자금 지원을 위한 신용사업이 주를 이루게 된다. 따라서 그간 이루어진 노조의 역할이 기업복지의 확대에 작용해 온 것은 사실이나 기업이 갖는 지불능력의 한계로 교섭도 제한적으로 이루어질 수 밖에 없었다는 것을 알 수 있다.

중소기업에서는 주택정책, 장학금 지급, 사내근로복지기금 적립 등 많은 예산을 필요로 하는 복지가 대체로 시행되지 않고 있다. 노조도 그와 같은 복지제도가 시행되기를 원하지만 회사의 사정을 알고 있으므로 교섭대상에 올리지는 않는다. 사례연구 대상업체였던 S전자나 S차체도 여기서 예외는 아니었다. 그런데 S전자나 S차체 모두가 중소기업으로서는 꽤 안정적인 시장위치에 놓여있는 기업들이라는 데 주목할 필요가 있다. S전자는 키보드 시장을 50%이상 점유하고 있고 S차체 역시 특장차 전문공급업체이므로 지속적인 기술개발을 통한 경쟁력 유지라는 문제를 잠시 접어두면 현재로서는 꽤 안정된 중소기업이라 할 수 있다. 특히 S전자의 경우 구로지역에서 임금 및 복지 선도업체로서 인식되고 있기까지 하다. 따라서 이들의 복지수준이나 복지제도 현황은 중소기업 대부분의 복지현황을 역으로 인식하게 한다.

또 다른문제는 기업복지 확충에 대한 노조의 실질적 참여의 어려움과 기업의 일방적 결정에 의한 기업 영향력의 확산이다. 물론 기업복지 확산에 대한 노조의 영향력은 직접적이든 간접적이든 매우 큰 것이 사실이다. 사내복지제도에 대한 노조의 참여는 크게 각종 기금의 관리·운영, 복지시설 확충과 제도운영에 대한 참여로 이루어지는데 1991년 사내근로복지기금의 제정은 임의규정으로서 법적제약이 약하지만 복지관련기금 적립을 활성화하고 그에 대한 노조의 참여를 제도화하는 데 어느 정도 기폭제로 작용하였다.

복지기금을 형성하고 있는 대부분의 노조에서 노사공동의 기금관련 위원회를 두고 있다. K자동차의 경영발전위원회, L전자의 복지기금 운영위원회,

D조선의 복지향상추진위원회 등이 그것이다. 그러나 이러한 참여제도의 향상에도 불구하고 일상적인 복지사항 결정에 노조의 참여는 상당히 제한적인 것으로 생각된다. 여기에는 노조의 전문성 부족, 실질적 참여에 대한 인식부족, 그리고 기업의 노조 배제전략이 복합적으로 작용하고 있다. 한 노조간부의 이야기를 들어보면 다음과 같다.

현재 노조는 복지제도 참여에 대한 의지와 동기는 강하지만 실무적인 능력이 떨어진다. 현장에서는 원칙들만 제기하고 있지 실무적인 보완책이 없다. 회사의 자료를 받고서는 ***기금, 우리사주, 퇴직금 누진제도 등을 이해할 능력이 없기 때문이다. 이에 대한 대안이 마련되어야 하며 기금 위원회에 적극참여하기 위한 전문지식이 필요하다는 문제제기가 나오고 있다 (K노조 정책실장).

한편 ‘경제적 조합주의’를 명시적으로 선언한 한 노조는 회사와 긴밀한 관계를 가지고 조합원의 경제생활에 대한 상시적인 협의를 하고 있지만 밖으로 선언하고 있는 ‘공동체적 노사협조주의’만큼 참여에 입각한 의사결정이 이루어지고 있는 것은 아니다. 대개의 경우 단체교섭이나 노사협의회를 통해 복지수준이나 확충에 대한 의견이 오가지만 대부분 경영층의 의지와 결단에 의해 복지사항이 결정된다. 노조는 회장의 권위주의 철폐와 현장중심 운영체제로의 인식전환에 높은 점수를 주고 있으며 전환논리에 입각한 복리후생제도의 확충에 만족하고 있다. 이에 대한 노조의 대답은 안정적인 리더십을 바탕으로 한 생산성과 품질향상 운동에 대한 적극 협력이다. 기업은 1987년 이후 노조의 급진성을 타협의 정치로 완화하고 새로운 노사관계에 대한 이데올로기(기업문화) 형성과 물질적 지원을 통해 노조 리더십의 안정화 및 그를 통한 노사관계의 안정화를 위해 지속적인 노력을 기울여 왔다. 그 결과 노조와의 공고한 협조체제를 통해 사측의 헤게모니를 무리없이 관철시키고 있다. 조합원의 일상적인 고충처리도 대개 직반장을 통해 해결되며, 의사소통의 개방성은 존재하지만 노사협의회까지 와서 거론되는 사안은 그다지 많지 않다. 그러나 이에 대한 문제제기는 여전히 존재한다. 위의 노조와 같은 계열사인

다른 노조는 회사의 이러한 정책에 대해 불편함을 감추지 않는다.

노사간에 시각차이가 1987~89년 급변기에 비해 상당히 변화한 것은 사실이지만 그 방향이 자율성에 의한 것인지는 잘 모르겠다. 나는 그렇게 보기는 어려울 것 같다. 노조에서 복지제도에 관한 제안이 많이 나오고 있기는 하지만 노조가 적극적으로 참여하고 있는 복지제도는 거의 없다. 1995년 그룹에서 채택한 복지관련 7개 정책에 대해 그룹내에서 민주노조라 할 수 있는 노조위원장들과 이야기를 나눈 적이 있다. 이번에 발표된 정책 중 몇 가지는 그간 지속적으로 노조측에서 주장해온 복지제도라 할 수 있지만 어떤 것은 예상도 하지 못했다. 복지제도의 변화가 갑작스레 이루어졌고 그 금액도 엄청나 회사에서 이렇게 해주는 것은 고맙게 생각하지만 노사간에 충분히 얘기된 것이면 적극 환영하겠는데 회사일방에 의해 전격적으로 결정된 것이어서 그 성격은 상당히 타율적이라 보고 있다. 노조가 정책적이기 보다는 발등에 불떨어지면 움직이니까 조합원들에게 조합보다는 회사에서 알아서 해주겠지 하는 회사 의존적 인식이 상당히 확대되고 있다(L노조 위원장).

이 노조 뿐 아니라 대개의 노조에서 복지관련 사항은 노사협의회에서 협의하고 있다. 단협에도 이미 합의를 거친 복지제도의 내용(대개는 경조금과 휴가, 식사, 건강진단에 관한 사항 등이다)에 대해 명시하고는 있지만 복지제도 운영에 대한 노조의 참여와 합의를 명시하고 있는 경우는 거의 없다. D노조의 경우 주택용자자금 대출확대와 기존의 자격심의 과정에 문제를 제기하면서 참여를 요구하였지만 심의결과에 대해 조합에 통보하는 선에서 합의가 된 예도 있다.

노조배제적 기업복지의 전형은 무노조주의를 채택하고 있는 국내 최대 기업군 두 곳에서 발견할 수 있다. 양 기업군의 복지정책은 타 기업의 모범이나 준거로 자주 설정되고는 하지만 부분을 모방하기에도 벽찰 정도의 수준을 보여주고 있다. 이 회사에서 복지제도는 기업에 대한 귀속 의식 및 직장 안착 효과는 물론, 노조회피전략에 중요한 기제로 사용되고 있음을 알 수 있다.

특히 사례로 지정된 P사의 주택정책은 세계적으로도 최고수준이라 언급되고 있다. 사내 근로복지기금 액수도 1995년 4월 현재 900억을 헤아리며 1993년 말을 기준(당시 800억)으로 2위업체와의 차이는 약 520억에 이를 정도이다. 이들 두 기업군의 복지제도의 목적 중 상당부분은 회사주도하의 노사관계 안정에 맞추어져 있으며 노조회피전략을 통해 이를 관철시키고 있다. 이들 두 기업군의 무노조계열사는 대개 노조의 기능을 하는 직원 협의체를 결성하고 있는데 복지관련 요구를 회사에 전달하고 협의하는 데 대부분의 역량을 할애하고 있다.

여타의 사안에 대한 참여와 마찬가지로 복지제도의 운영에 대한 참여를 통해 직장내 민주주의를 제고할 가능성은 크다. 그러기 위해서는 앞에서 지적한대로 노조조직력의 확대에 의한 교섭력증진 외에도 노조내부의 전문성 진작을 위해 노력해야 한다. D조선에서 시행하고 있는 복지부분의 '전문위원' 육성이나, 타 노조와의 일상적 협의와 공동연구 및 외부전문가 자문제도의 공동운영을 제도화할 수 있을 것이다. 특히 복지제도와 경영관련 사안의 관계가 밀접해 지고 있으므로 기업경영에 대한 노조의 전문성 확보는 무엇보다 중요하다. 그리고 무엇보다도 노사동수의 복지관련 위원회를 구성하여 정기적인 협의를 제도화함으로써 참여의 공간을 확보하는 것이 중요하다.

한편 기업복지의 비중 증가가 가져올 영향력은 근로시간 조정 및 고용문제와도 관련된다. 임금급여가 근로시간과 직접적인 비례관계를 갖는 가변적인 노동비용이라면 기업복지는 고정노동비용이 차지하는 비중을 높이는 결과를 초래한다. 기업복지비용이 증가함에 따라 고용주는 고용규모를 줄여 총 고정 비용을 줄이고 초과근로시간의 확대를 통해 평균근로시간을 늘리는 전략을 쓸 수도 있다. 임금이나 복지의 기업간 격차를 해소하고 총 고용규모를 늘리기 위한 중요한 방안으로 근로시간의 단축이 제기되곤 하는 것과는 반대의 상황이 벌어질 수도 있는 것이다. 따라서 복지에 대한 노조의 기본적 방향은 참여를 통한 노동자의 생활상태 향상이라 할 수 있지만, 현재의 기업별 조직형태를 극복하고 개별기업에 대한 참여를 전체노동운동의 사회정책에 대한 참여로 확대시키는 방안을 고민하여야 할 것이다.

특히 기업복지의 기업간 격차 및 노조조직화의 기업규모별 편차가 심화되

고 있는 상황에서 중소기업 노동자의 복지개선에 대한 노조의 정책⁴⁵⁾은 중소기업, 영세 기업조직화의 단초가 될 수 있다. 또한 지역별·업종별 노조건설은 노조의 조직확대 및 사회복지 확충을 위한 대국가 교섭과 관련하여 노조의 중요한 과제이다.

4. 노동조합의 직장안정화 효과

노동조합의 직장안정화 효과는 고용안정 효과와는 다소 다른 맥락에서 파악될 필요가 있다. 고용안정화 효과는 고용형태 및 전체노동자의 고용안정과는 다소 상이하다. 특히 한국과 같이 기업내 정규노동자들에 국한해서 노동조합을 조직하는 경우가 보편적이라면 노조의 직장안정화 효과는 정규노동자에 대한 직장안정화 효과에 국한된 것이기 쉽다.

이직률은 직장안정화 혹은 고용안정성의 정도를 나타내는 좋은 지표이다. 한국노동시장의 특성은 생산직 노동자들의 잦은 이동으로 특징지어져 왔으나 1987년 이후 노조에 의한 집단발언 효과와 고충처리의 제도화 및 근로조건 개선 가능성 증대로 제조업 생산직 노동자들의 이직률이 대폭 감소하였다는 사실을 알 수 있다. 노조의 역할은 비자발적 이직, 즉 해고에 대한 보호와 작업장 내 환경개선을 통한 직장안정화 효과, 즉 자발적 이직의 축소효과로 나뉠 수 있으므로 작업장내 고용안정에 대한 노동조합의 효과는 이 양자에 모두 접근해야 한다. 본고에서는 자료상의 제약에 의해 일단 주로 후자의 문제에 대해 실증분석을 행한다. 다만, 향후 경쟁강화와 조직슬림화 및 신기술의 도입으로 비자발적 이직 즉 해고의 문제가 중요하게 대두될 것이므로 1992년, 1994년 단체협약 분석으로 이러한 문제에 대한 노동조합에서의 제도적 노력이 어느정도 진척되어 왔는지에 대해서 간단히 언급하도록 한다.

해고의 문제는 1987년 이래 노동조합의 노하우가 많이 축적된 사항이다. 1992년 전노협의 단체협약 분석안은 고용보장과 관련된 정원유지, 하청, 감

45) 이는 상급단체 차원에서 이루어질 수 있는 것으로 중소기업 밀집지역에 대한 조합복지의 확충이나 지역차원의 공동교섭 그리고 가장 중요한 과제로서 대 정부 사회복지체계의 개선 및 확대 활동의 활성화를 생각할 수 있다.

원, 해고수당, 공장이전, 업종전환 및 폐업의 문제와 관련하여 많은 노조에서 단체협약상에 명문화하기 시작했음을 보여주고 있다. 그 중에서도 고용 불안의 가장 직접적인 형태인 감원과 관련해서는 사전통보의무 이상의 규정이 전체의 66.5%에 이르고 있다. 회사의 일방적인 결정이 33.5%로 여전히 상당히 높은 비율을 보여주고 있지만 전반적으로 해고에 대한 노동조합의 인식과 영향력이 확대되어가고 있음은 확인할 수 있다.

<표 3-24> 인원 정리시 조합과의 합의

(단위 : 개, %)

	노동조합(비율)
① 합의	46(28.0)
② 동의	8(4.9)
③ 방법합의	9(5.5)
④ 협의	46(28.0)
⑤ 회사의 일방결정	55(33.5)
응답노조 전체	164(100.0)

자료 : 전국 노동조합협의회, 1992년 자료 모음집.

1994년 금속노련의 경우나 1995년 노조실태 조사에서도 이러한 경향은 동일하게 발견된다. 총 46개 노조를 대상으로 한 금속노련 단체협약분석집을 보면 이중 30개의 노조가 합병, 정리해산, 양도 때 노조와 고용승계를 합의하고 있고, 1995년 노조실태조사에서는 해고사안에 대해서 응답노조의 50.3%가 합의를, 28.2%가 협의를 한다고 응답하고 있으며 21.4%만이 회사 단독으로 의사결정을 한다고 대답하고 있다.

연도별 이직률 추이에서도 이러한 경향은 쉽게 확인할 수 있다. 특히 전산업에 비해 제조업의 이직률 감소추이의 폭이 크다는 것은 산업이 갖는 특성(예를 들어 서비스 업종에서의 잦은 직장 이동)외에도 제조업을 중심으로 한 노동운동의 효과를 반영한다는 점에서 주목할 필요가 있다.

<표 3-25> 연도별 이직률 추이

(단위 : %)

	전산업	제조업
1970	5.1	6.0
1975	3.7	4.4
1980	4.8	5.6
1981	4.7	5.4
1982	4.3	5.0
1983	4.3	5.0
1984	4.5	5.4
1985	3.9	4.5
1986	3.5	4.2
1987	3.6	4.3
1988	3.7	4.5
1989	3.23	3.82
1990	3.20	3.78
1991	3.25	3.88
1992	3.24	3.85
1993	3.14	3.60
1994	2.85	3.11
94/70	-2.3	-2.9
94/75	-0.9	-1.3
94/80	-2.0	-2.5
94/85	-1.1	-1.4
95/90	-0.4	-0.7

자료 : 노동부, 「노동통계 연감」

이러한 고용안정화 효과는 1987년 이후 심화되기 시작한 생산직 노동시장의 내부노동시장화와 밀접한 관련을 갖는다. 그런데 생산직 노동시장의 내부화를 주도한 것은 주로 대기업 남성노동자들이다. 대기업 사무직의 경우 1987년 이전부터 이미 내부노동시장화가 이루어져 있었고 500인 이상 여성생산직의 경우 1987년 4.9%, 1990년 4.01%로 이직률이 다소 하락하기는 했지만 남성 노동자(1990년 1.76)에 비해서는 그 하락폭이 매우 적다.

<표 3-26>을 보면 100인 미만의 1, 2규모 사업장에서는 이직률이 오히려 증가하고 있으며 3규모 사업장에서는 약간 이직률의 감소가 있었으나 특별한

변화의 경향이 발견되지 않고 4, 5규모에서는 이직률의 감소가 두드러진다. 특히 5규모의 이직률 감소경향은 매우 크다. 이러한 결과는 대규모 업체와 중소기업 업체간의 이직률 차이가 노동조합운동이 활성화되어 집단적 목소리를 내게 되는 1980년대 후반을 경과하면서 현격하게 벌어지고 있는 사실을 보여주는 것이다. 중소기업 중심의 2차 노동시장화와 대기업의 내부노동화가 동시에 급속하게 진행되었다는 사실을 암시하는 것이다.

<표 3-26> 제조업 생산직 남자 노동자의 연도별 규모별 월간 이직률
(단위 : %)

	전규모	1규모	2규모	3규모	4규모	5규모
1980년	5.8	7.4	7.8	6.6	5.6	4.2
1983년	5.3	5.9	7.1	6.6	5.6	3.6
1986년	4.3	6.3	6.3	4.9	4.1	2.5
1987년	4.6	7.8	6.3	5.2	3.9	2.7
1988년	5.0	8.0	8.1	6.6	3.6	2.1
1989년	4.05	7.02	6.97	4.96	2.87	1.73
1990년	4.11	7.37	7.08	5.11	3.16	1.76
1994년	3.68	4.29	4.14	3.20	2.16	1.31
1995년	2.97	4.10	3.65	2.31	1.98	1.27

자료 : 노동부, 매월노동통계

단, 1994, 1995년의 규모별 이직률은 제조업 남자노동자의 이직률

노동조합의 고용 안정화효과는 기업내 노조의 포괄력이 작용하는 정규 노동자에 대해서는 일단 긍정적일 수 있다. 그런데 비정규직 노동자가 증가하고 있는 상황에서 대부분의 노조가 이들에 대해 거의 관심을 기울이지 못하고 있을 뿐만 아니라 이러한 추세가 지속된다면 앞으로 전체 노동자의 고용 안정에 노조가 미칠 수 있는 영향력의 범위는 축소될 가능성이 매우 높으므로 비정규노동자의 고용안정에 대한 노조의 관심과 정책수립이 요구된다.

노동자의 이직행위 결정요인과 노동조합의 직장 안정화효과, 즉 작업장내 노동조건 개선으로 인한 노동자의 이직행위 축소효과는 다음의 로짓분석을 통해 파악할 수 있다. 로짓분석의 방법은 1991년 어수봉의 연구방법과 동일하다. 다만 남성의 이직행위와 여성의 이직행위 결정요인과 분포는 서로 상

이하다는 가정아래 동일한 결정기제를 가정하는 더미변수 처리방법 대신 양자를 분리하여 고찰하는 방법을 선택하였다.

<표 3-27> 노동조합의 직장 안정화 효과 로짓 회귀분석

	1994 여성 계수추정치	Z	1994 남성 계수추정치	Z	1991년 계수추정치
남 성					-0.449**
기 혼	-0.152	0.07*	-0.556	-17.68**	0.171**
고 졸	0.683	11.64**	-0.028	-0.78	0.116**
전문대	0.681	5.26**	0.235	4.17**	0.569**
대 졸	1.682	13.40**	0.107	1.98*	0.263**
대규모	-0.215	-5.95**	-0.611	-22.83**	-1.504**
생산직	0.772	17.73**	0.401	11.39**	0.443**
기능직	0.115	1.50	0.021	0.71	0.161**
나 이	-0.009	-2.59**	0.001	0.84	-0.032**
임 금 [§]	-0.125	-8.15**	-0.152	-23.66**	-0.256**
노 조	-0.169	-4.68**	-0.232	-8.39**	-0.784**
_CONS	-2.248	-16.95**	-1.154	-14.27**	0.276**

§ : 정액급여 + 초과급여

위의 표에서 드러나듯이 1991년과 1994년 사이에 연령효과를 제외하고는 이직률 결정요인에 특별한 변화는 없다. 이 분석이 대상으로 하고 있는 조립 금속사업장의 경우 이직가능성은 미혼일수록, 학력이 높을수록, 임금이 낮을수록, 기능을 보유하고 있는 노동자일수록 높아진다. 특히 학력이 높고 기능을 보유한 노동자의 이직률이 높다는 사실은 우리 나라 노동시장에서 중도채용이 광범위하게 나타난다는 사실(어수봉, 1992)을 드러내며 이는 1994년의 경우에도 마찬가지이다. 또 대규모 사업체일수록 그리고 임금이 높을수록 이직률이 줄어든다는 사실은, 뒤의 이직률의 기업규모별 통계에서도 확인되겠지만, 대기업일수록 각종 동기부여체계를 통해 안정적인 인력확보를 도모하는 내부노동시장을 형성하고 있음을 보여주는 것이다.

본절에서 가장 관심을 가지고 있는 노조의 영향력은 다른 요인이 동일하다면 남녀 모두에 이직률을 줄이는 방향으로 작용한다. 따라서 노동조합이

조직되어 있는 사업장의 노동자들은 대개의 경우 문제가 발생했을때 직장을 이탈하는 방식보다는 노동조합을 통해 고충처리를 함으로써 해결책을 찾을 가능성이 높다는 것을 알 수 있다.

직장내의 노동조합은 근로조건 개선과 고용안정 정책을 통해 노동자들의 근속을 장기화하는 방향으로 작용하고 있는 것이다.

5. 노동조합과 노동시간

대체적으로 노동시간은 해당국가 노동운동세력의 크기와 비례한다고 볼 수 있다. 한국의 경우 1990년대에 들어서야 44시간 노동제가 법제화되는 등 노동시간의 단축이 이루어지고 있기는 하지만 국제수준과 비교할때 서구에 비해서는 물론 아시아 권에서도 한국의 노동시간은 거의 최장이라고 할 수 있다⁴⁶⁾. 최근 들어 제조업의 경우에도 주 42시간제 혹은 주 5일근무제 등이

46)

	1981	1983	1985	1987	1988	1989	1990
한 국	53.7	54.4	53.8	54.0	52.6	50.7	49.8
싱 가 포 르	48.7	48.9	47.0	49.2	47.4	48.6	48.5
대 만	48.4	48.3	47.3	48.1	47.5	46.9	46.5
홍 콩	46.2	45.5	44.8	44.5	45.9	44.8	44.0
일 본	41.0	41.1	41.5	41.3	41.8	41.4	40.8
영 국	41.0	41.5	41.8	42.2	42.4	42.2	41.6
미 국	39.8	40.1	40.5	41.0	41.1	41.0	40.8
캐 나 다	38.5	38.4	38.8	38.8	38.8	38.6	38.2
프 랑 스	40.3	38.9	38.6	38.6	38.7	38.7	38.7
벨 기 에	33.8	33.5	33.1	33.0	33.4	33.6	
오스트리아	33.3	33.2	33.4	32.2	32.5	32.1	32.1
독 일	41.1	40.5	40.7	40.1	40.0	39.9	39.5
핀 란 드	32.8	32.4	32.3	32.1	32.1	31.8	
덴 마 크	32.2	33.0	32.1	32.1	31.8	31.8	31.8
노 르 웨 이	37.8	37.8	38.2	37.2	37.8	37.9	37.3
스 웨 덴	37.4	37.7	38.3	38.4	38.5	38.5	38.5

단체교섭 석상에 오르고 있어 노조교섭 대상의 다각화와 노조운동의 성장을 보여주고 있다. 1996년에는 노총과 민노총 공히 주 40시간 노동을 목표로 한 노동운동을 전개하겠다고 밝히고 있어 노동시간 단축은 향후 노동조합운동의 중요한 영역으로 자리잡을 가능성이 크다는 점 또한 예측할 수 있다. 이렇듯 노동시간 단축움직임이 일어나고 있기는 하지만 분석결과 여전히 노동조합은 초과노동시간의 확보 등 전체적인 노동시간 단축에는 적극적으로 나서지 않고 있는 것으로 드러난다. 이는 주로 초과노동의 확보를 통한 임금보전을 도모하는 조합원들의 요구에 의한 것으로 보인다. 따라서 정규노동시간의 단축 운동에는 주로 노동강도의 완화와 여가시간의 확보 요구와 더불어 초과노동시간의 안정적 확보요구가 동시에 작용하고 있는 것으로 보인다.

따라서 최근 여러 움직임이 보이기는 하지만 노동조합 특히 단위노동조합이 노동시간 단축운동에 적극적으로 참여하고 있다고 평가내리기에는 무리가 있으며 더구나 서구와 같이 노동시간의 단축과 고용확보(work sharing)를 동시에 사고하는 운동의 양상은 드러나지 않는다. 이는 최근 수량적 유연화 움직임에 따라 임시·일용·계약직 등이 증가하고 있고 부문에 따라(특히 대졸 여성의 경우) 취업난이 존재하기는 하지만 경기활성화와 함께 가시적인 실업률은 매우 낮은 상태이며 오히려 공급부족이 보다 문제시 되는 상황과 관련이 깊다고 할 수 있다.

가. 노동시간 단축에 대한 노조효과 실증분석

본 장에서는 노동조합의 노동시간 단축효과가 유의미하게 드러나는지를 살펴보기 위해 노동시간 결정요인에 대한 회귀분석을 실시하고 아래와 같이 도표화하였다. 회귀분석의 결과를 보면 노동조합은 4개년도 공히 정규노동시간에 대해서는 감소효과를, 초과노동시간과 총노동시간에 대해서는 증가 효과를 갖는다.

정규노동시간의 단축에 대해서는 앞에서 언급했던 바와 마찬가지로 1990

년 44시간 노동제를 법제화한 후 1995년 현재에는 주 42시간 혹은 주 5일제 근무가 제조업 부문에서도 이루어질 정도로(현대, 대우조선, 삼성 등의 예) 노동조합차원에서의 많은 노력이 이루어진 부분이다. 정규노동시간의 단축은 한편으로는 여가시간의 확보라는 차원과 또 한편으로는 초과노동시간의 확보라는 두가지 의미를 갖는다. <표 3-28>을 보면 대부분의 노동자들은 정규노동시간을 줄이고 초과노동시간을 증대시키려는 욕구를 갖는다는 점을 알 수 있다. 같은 조건에서라면 남성일수록, 기혼일수록, 생산직일수록, 나이가 많고 근속년수가 길수록, 그리고 제조업 부문에 속한 노동자 일수록 초과노동시간을 확보하려는 성향을 갖는다. 노조는 이러한 욕구에 매우 적극적으로 반응하고 있는 것이다. 앞의 단순분석에서 본 바 있듯이 초과노동시간은 초과 임금분에 대한 확보로 직결된다는 점에서 앞에서 제시한 속성을 갖는 노동자와 노동조합은 정액임금의 보충분으로서 초과노동시간의 확보에 주력하고 있는 것이다.

특히 다른산업에 비하여 제조업의 총노동시간, 초과노동시간의 길이가 긴 것을 확인할 수 있는데 이는 제조업에서 다른산업에 비해 초과노동에 대한 보상체계가 정립되어 있으므로 초과노동시간에 대한 보고가 실질적으로 이루어지고 있기 때문이며 이에 대한 노조의 기여는 상당한 것으로 파악된다.⁴⁷⁾

초과노동에 대한 노동측의 이러한 태도는 회사측의 고용관리에 매우 중요한 측면이 된다. 대부분의 기업은 추가적인 노동자를 채용하지 않고도 기존의 노동자들을 이용해 노동의 수량적 유연성을 확보할 수 있기 때문이다.

47) 일례로 금융업의 화이트칼라 노동자들은 많은시간을 초과노동에 할애하지만 이에 대한 보상은 극히 부분적으로만 이루어지고 있으므로(최근 이들 노조에서는 초과노동에 대한 보상문제를 자주 제기하고 있다) 보고되고 있는 초과노동시간이나 총노동시간도 그리 길지않게 드러난다.

<표 3-28> 노동시간에 대한 회귀분석

		1994년			1991년			1989년			1986년		
		총	정규	초과	총	정규	초과	총	정규	초과	총	정규	초과
성 학 력	남 성	**	▼**	**	**	▼**	**	**	▼**	**	**	▼**	**
	중졸 이하	▼*	**	▼**	**	**	**	**	**	**	▼**	**	▼**
직급	대졸 이상	▼**	▼**	▼**	▼**	▼**	▼**	▼**	▼**	▽	**	▼**	**
	부장 이상	▽	**	▼**	▽	▽	△	**	△	*	**	△	*
직종	대리 이상	▼**	**	▼**	▽	**	▼**	△	**	▽	▽	▲**	▽
	조장·집장	▲**	**	**	**	△	**	**	△	**	**	△	**
직종	생산직	**	▼**	**	**	▼**	**	**	▼**	**	**	▼**	**
혼인	기 혼	**	▼**	**	*	▼**	**	**	▼**	**	**	▼**	**
나이	나 이	**	▼**	**	**	**	**	**	**	△	**	△	**
근속	근속연수	**	▼**	**	**	▼**	**	**	▼*	**	**	▼**	**
고용	정규직	**	**	**	*	▼**	**	▼**	*	▼**	▼**	**	▼**
규모	500인 이상	△	▼**	**	**	▼**	**	**	▼**	**	**	▼**	**
산 업	광 업	▼**	▼**	▼**	▼**	▼**	▼**	▼**	▼**	▼**	▼**	▼**	▼**
	전기, 가스, 수도	▼**	▼**	▼**	**	▼*	**	**	△	▼**	**	**	*
업	건 설	▼**	**	▼**	**	**	▽	▼**	▼**	▼**	▼**	▼**	▼**
	도소매, 숙박	▼**	**	▼**	▼*	**	▼**	▼**	▼*	▼**	▼**	▼**	▼**
	운수, 창고, 통신	▼**	▼**	▼**	▼**	▼**	▼**	▼**	▼**	△	▼**	▼**	▼**
	금융, 보험	▼**	▼**	▼**	▼**	▼**	**	▼**	▼**	▼**	▼**	▼**	▼**
임금	개인, 사회서비스	▼**	▼**	**	▼**	▼**	▼**	▼**	▼**	▼**	▼**	▼**	▼**
	로그임금	▼**	**	▼**	▼**	**	▼**	▼**	**	▼**	▼**	**	▼**
노조	노조있음	**	▼**	**	**	▼**	**	**	▼**	**	**	▼**	**

자료 : 직종별 임금실태 조사 테이프, 각년도

*, **는 각 변수에 대한 회귀계수가 정의 방향을 보이는 높은 경우이며(*는 유의도 5%, **는 유의도 1%), ▼*, ▼**는 각 변수의 회귀계수가 負의 방향으로 나타난 경우이다(단 △, ▽는 각 회귀계수의 값이 통계적으로 유의미하지 않은 것을 나타낸 것이다). 예를 들어 1994년의 경우 노조부분은 비노조부문에 비해 정규노동시간은 줄이는 경향이 있지만 총노동시간과 초과노동시간을 연장하는 효과가 통계적으로 유의미하게 나타나고 있다고 해석할 수 있는 것이다.

나. 근로시간 단축운동의 방향과 함의

본 연구진이 사례연구를 수행한 사업체 중에서 노동조합이 노동시간의 조정을 위해 적극적으로 활동하였던 경우로 연합철강의 예를 들 수 있다. 연합철강은 업종의 특성상 고숙련자를 요구하므로 장기근속자가 많은 면도 있지만 약 10여년간 공식적인 채용을 하지 않아 노동자의 연령이 상당히 높은 업

체이다. 채용을 하지 않아 생기는 공백은 모두 연장근무에 의해 보충하는 식으로 대처해 최근까지 이 회사의 초과노동시간은 월 160시간에 이르렀다.⁴⁸⁾ 노동조합은 이렇게 파행적인 노동시간 운영에 대해 문제를 제기하고 스스로 TO조정에 나서기 시작했다. 무리한 증원을 요구하지 않으면서 8시간 근무를 보장하겠다는 것이 기본취지였다. 대개 고속런자로 이루어진 노조간부들은 직무분석을 통해 손실시간(lost time)을 최소화하는 방향으로 업무배치를 재구조화하였다. 이에 따라 잔업을 하지 않으면서 1,600명의 일을 현재의 1,263명이 해내는 방식으로서의 작업변화가 이루어졌다. 대신 기본급을 그에 상응해 인상하라는 요구를 관철시켰다. 이로써 회사측은 생산성향상 효과를 반기고, 격무에 시달리던 대부분의 조합원들은 잔업시간의 축소를 환영했지만 일부 조합원들은 잔업수당의 감소로 인한 불만을 드러내기도 하였다. 이 제도가 실시된지 1년여가 지난 시점에서 조합간부는 잔업수당의 축소에 의한 임금저하로 인해 중년 조합원들의 불만이 점차 가중되고 있으며 노조도 이로 인한 고충을 겪고 있다고 이야기 하고 있다. 뿐만 아니라 손실시간을 줄임으로 인해서 노동강도가 강화된 것도 문제로 등장하기 시작했다. 노조가 과도한 노동시간에 대한 문제의식을 갖고, 오랜 기간의 연구를 기반으로 한 전문성을 발휘하여 작업과정 개선과 노동시간 단축을 이끌어낸 점은 상당히 높게 평가할 수 있다. 그러나 인원을 줄이는 효과(시간 축소)에 따른 노동조건상의 부작용과-부차재 조달업무의 비원활성, 산재증가 및 안전성 감소, 작업사고시 복구시간의 증대 등- 현장 조합원의 반응을 사전에 충분히 고려하지 인지하지 못했다는 사실은 중요하게 지적될 수 있다.

이러한 예를 통해 노동조합의 노동시간 단축운동은 적정인원의 유지 및 생활급의 안정적 확보 그리고 노동강도에 대한 고려 및 노조의 현장분석 및 장악력 등 여러 가지 조건에 대한 고려를 통해 총체적으로 이루어져야 한다

48) 회사는 연장근무를 시키면서도 신입 기능직 사원을 거의 모집하지 않았는데, 기술축적 및 자동화가 상당히 이루어졌으므로 예전의 10명 몫을 절반이 담당할 수 있다고 주장하고 있다. 그런 이면에는 3교대 근무제이므로 연이어 16시간을 근무하는 것이 가능하다는 인식이 깔려 있었는데 기본급보다 잔업수당을 올려 주는 방식의 임금인상 방식의 채택은 이를 입증한다.

는 점을 알 수 있다.

앞에서 언급한 바와 같이 현재는 고용의 문제가 그다지 심각하지 않지만 기업에서는 지속적인 인력감축과 핵심공정을 제외한 직무에 대한 비정규직화를 지속적으로 진행시켜 갈 것이다. 따라서 노조는 정규노동시간의 단축과 초과노동시간의 제한적 활용에 대한 적극적인 교섭을 제도화할 필요가 있다. 이러한 운동이 가능하기 위해서는 정규노동시간분에 대한 확보를 고려한 임금정책이 수립되어야 한다. 대부분의 초과급여요구는 사회적 임금의 부재에 기인한다. 특히 교육비용의 지속적인 증대⁴⁹⁾는 노동자들로 하여금 끊임없는 초과노동의 요구를 만들어낼 것이다. 따라서 노동조합은 근속년수나 연령에 따른 생활급 확보를 위한 임금정책을 적극화하고 대 사회적으로는 노조간의 연대를 통해 사회임금 확보를 지속적으로 추진해 가야 할 것이다. 특히 앞으로 당면할 고용문제와 관련하여 노동조합은 지속적으로 총 노동시간 단축 노력을 전개해야 할 것이며,⁵⁰⁾ 노동자들이 노동시간 단축을 활용하여 사회·문

- 49) 초·중등 교육비 중 사교육비 비중은 지속적으로 증대하고 있다. 사회적으로 책임져야 할 교육비용 부담의 책임을 국민들의 교육열에 의존해 국민개개인에 전가하고 있는 것이다. 아래의 표는 공식교육의 경우에 개인이 부담하는 교육비의 비중을 드러내는 것이지만 최근의 예능 및 과외교육의 열풍 등까지 고려한다면 임금생활자가 교육비 증가에 대한 압박을 어느 정도로 받고 있는지 충분히 짐작할 수 있다.

<초중등 교육비 중 사부담 비중의 국제비교>

국 가	연 도	국공립	사 립	합 계
미 국	1979	0.3	100.0	11.2
서 독	1978	0.0	0.0	0.0
일 본	1980	1.8	56.2	5.5
한 국	1989	19.5	71.6	31.3

- 50) 최근의 한 보도에서는 해고의 관행이 정착된 미국의 경우 최근 노동조합의 파업이 급격히 감소하고 있다고 보고하고 있다. 그 이유로 미국기업의 협력적 노사관계로의 인식전환을 들 수 있지만, 더 중요한 것은 최근의 경기침체와 관련하여 해고 위협을 실질적으로 느끼고 있는 노동자들이 파업을 비롯한 집단행동을 극도로 자제하는 데 있다는 것이다. 고용위기가 노조의 행동력과 조직력의 위기로 연결된 경우이다. 이는 고용의 위기를 근로시간 단축과 일의 공유(job sharing)로 돌파하고자 했던 유럽의 경험과 대조를 이루는 것이다.

화적인 생활을 풍부히 할 수 있도록 하는 각종 노동자문화의 개발을 서둘러 삶의 질 제고와 노동시간 단축을 연결시키는 노력이 필요하다.

6. 소 결

이제까지의 실증분석을 정리하면, 노동조합은 전체적으로 임금, 복지, 근로시간, 직장안정화 등 기본적인 노동조건 개선에 적극적인 영향력을 행사하고 있다고 할 수 있다. 1994년의 경우 임금을 제외한 거의 모든부분에서 노동조합의 순수한 영향력이 드러났다. 임금의 경우 일반적인 인식과는 달리 1994년 현재의 시점에서 노동조합의 독점적 기능을 주장할 경험적 근거는 없다. 그러나 그러한 사실을 노조의 교섭력 약화와 바로 연결시킬 수 있는 증거도 찾을 수 없다. 왜냐 하면 노조의 임금인상에 대한 압력이 충분히 발휘되고 있는 상태에서 비노조부문 대기업을 노조회피 전략의 일환으로 임금인상을 노조부문 이상으로 추구한 결과 노조와 비노조간의 임금격차가 크게 줄었을 가능성이 농후하기 때문이다. 뿐만 아니라 노조는 1980년대 후반에 비해 다양화된 교섭의 쟁점을 개발하였으며 임금 외의 여러 노동조건에 대한 참여를 진작시키고 있는 모습을 확인할 수 있기 때문이다.

임금분석에서 강조할 사항은 대기업보다는 중소기업에서, 그리고 남성 보다는 여성에게서 노조의 상대적 임금효과가 두드러진다는 사실이다. 이로부터 우리는 이들 부문이 노조활동의 영향력이 보다 확대될 부문임을 제기하였다. 왜냐 하면 조직화와 노조의 역량강화를 통해 노동조건 개선이 두드러지게 이루어질 수 있는 부문이 바로 이들 부문이기 때문이다.

다만 어느 경우이나 기업별 노동조합의 조직적 한계로 말미암아 각 노동조건별 기업별 격차를 해소할 만한 노동조합의 정책적 영향력은 매우 미약하다. 이는 이후 노조조직 개편의 문제와 함께 연구되어야 할 것이다.

제 4 장

조직민주화와 노동조합의 역할

1. 기업조직과 노사관계, 그리고 조직민주화를 위한 노동조합의 역할

가. 기업조직과 노사관계

기업조직은 노사관계의 주된 토대가 된다. 특히 기업별 노조체제를 벗어나지 못하고 있는 상황에서 기업조직내에서의 노조의 역할이 노조활동의 거의 대부분을 차지한다고 해도 과언이 아니다. 기업별 노조체제의 한계를 어떻게 극복할 수 있을 것인가에 대한 논의는 차후로 미루더라도 여기서는 기업조직과 노사관계, 그리고 그 안에서의 노조의 역할에 대해 설명하고자 한다.

노사간의 관계는 분석적으로 나누면 크게 세 수준에서 논의될 수 있다. 미시적인 노사관계는 작업현장, 혹은 생산과정에서의 노사관계를 의미한다. 미시적수준의 노사관계에서 노조의 역할은 일상생활에서 노동자들의 권익을 보호하는 것이다. 특히 조직의 민주화와 연관해 노조는 기업의 비인격적인 통제나 재해환경에 대한 노출로부터 노동자들을 보호하는 역할을 하며, 다른 한편으로 노동자들의 작업환경에 대한 통제력을 가질 수 있게 하는 것이다. 또한 노동자들의 미시적인 권력의 토대가 되는 작업과정에서의 숙련도와 기술수준을 유지할 수 있도록 돕는 것이다. 그 중 가장 중요한 역할은 작업현장에서의 고충처리기능이다.

중범위 수준에서의 노사관계는 노사간의 교섭과 단체행동이 주를 이룬다. 노사간의 교섭의 대상은 임금제도와 복지후생제도, 고용 및 승진에 관한 사항, 조합활동의 범위 등 다양하게 존재한다. 노사관계의 특징은 형식적이고 공식화된 절차에 의존하며, 흔히 집합적 행동으로 연결된다. 중범위 수준에서 노동조합의 역할은 다양한 조합원들로부터의 견해를 수렴해 정확한 정책을 수립하고, 리더십을 발휘해 사용자와의 교섭을 통해 조합원의 권익을 증진시키는 것이다. 따라서 중범위 수준의 노조의 역할은 가장 포괄적이면서도 근본적인 것이다. 노조가 단체협약에 어떤 내용을 담는가 하는 것은 노사관계의 공적인 틀을 구성하는 데 가장 중요한 역할을 하기 때문이다.

<표 4-63> 기업내 노사관계의 세 수준

	미시적	중범위	조직수준
분석의 수준	생산과정	노사협약	기업체제
주된 활동이슈	숙련형성 산업안전 생산과정	임금제도 후생복지 고용 및 승진 조합활동의 범위	의사결정 장기투자 계획 이익배분
기업의 정책	생산관리 품질관리	동기부여	소유구조 경영전략
노조의 역할	고충처리 신뢰감 구축	대중성 확보 이익대표	경영참여
노조권력의 토대	작업자율성과 숙련도	행동권(파업권)	환경과의 정합성
노사간 게임방식	일상적 교환	단체교섭	게임규칙의 제정
노사관계의 특징	인격적·일상적	형식적·집합적	구조적
노조활동의 목표	관리능력제고	대표성 확보	대응성 확보
	조합원 충원 교육 및 훈련 노조원의 요구수렴	리더십의 확보 의사결정과정 민주화	경영에 대한 이해 경영환경 인식 정보획득
평가원리	효율성	평등성	공정성

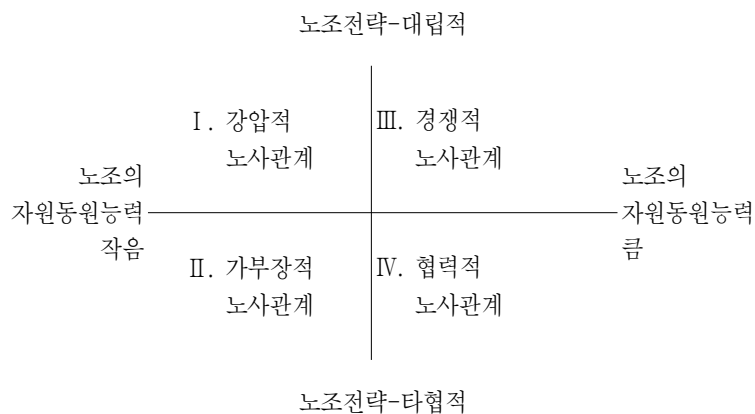
세번째는 기업체제 수준의 노사관계이다. 기업의 소유구조나 경영전략 등에 대해 노동자들이 얼마나 참여할 수 있는가의 문제는 기업내부의 노사관계의 틀을 결정하는 데 매우 중요한 역할을 한다. 노조의 입장에서는 경영참여

를 통해 노사관계의 질적인 수준을 높일 수 있고, 사용자의 입장에서는 노동자들의 경영에 대한 마인드를 제고시키고 경영환경에 대한 이해를 구할 수 있으며, 장기적이고도 구조적인 파트너로 인식해 전반적인 기업의 생산성을 증대시킬 수 있는 대안이 되기도 한다.

나. 노사관계의 유형화와 민주화의 경로

이상에서 언급한 노사관계의 세 수준들을 규정하는 핵심적인 기준인 미시적 생산과정의 수준과 중범위적인 노사협약의 수준, 그리고 거시적인 조직수준을 교차하면 다양한 기업내 노사관계에 대한 유형론이 가능해진다.

유형론의 하나로 먼저 노조의 자원동원 능력을 한 축으로 자원동원능력이 큰 경우와 자원동원능력이 미약한 경우를 구별하고, 노조의 전략을 대립적 전략과 타협적전략으로 구별한 다음 두 차원을 교차시키면 다음과 같은 노조역할의 유형화가 가능해진다. 이 분류방식에 따르면 기업내 노사관계는 노조역할에 따라 모두 네 가지의 상이한 형태를 띌 수 있다. 각각에 대한 설명은 다음과 같다.



[그림 4-1] 기업내 노사관계의 유형화

- (1) 강압적 노사관계 : 노사간의 관계가 대립적인데, 그 주된 이유는 사용자측이 노동조합을 인정하지 않거나, 설사 노동조합이 존재한다 하더라도 노동조합을 정당한 파트너로 인정하지 않는 경우에 많이 발생한다. 작업장 내에서의 노사관계도 병영주의적이면서도 권위주의적인 통제의 범주에서 크게 벗어나지 않는다. 송호근교수의 가산관료제적 병영주의 통제에 해당하는 모형이며, 1980년대 중반까지 우리나라 노사관계의 대표적인 유형이라고 볼 수 있다. 강압적 노사관계가 가능해지는 이유는 기업의 자원동원능력에 비해 노조의 자원동원능력이 상대적으로 열세이기 때문이다.
- (2) 가부장적 노사관계 : 노사간의 갈등관계가 상당정도 제도화되어 대립적인 것으로 드러나지 않지만, 그 주된 이유는 사용자측의 노동조합에 대한 물리적 혹은 이데올로기적 공세에 기인하는 경우가 많다. 사용자들은 노조의 결성을 사전에 방지하는 대신 노동자들에게는 노조결성시에 돌아올 혜택(혹은 혜택에서 결성시 들어가는 비용을 제외한 수준)에 상응하는 다양한 복지제도와 상대적 고임금을 제공함으로써 노동자들의 조직화를 효과적으로 억제하거나 무력화시키는 전략을 택하기도 한다. 이 유형은 상대적으로 시장에 대한 지배력이 높은 대기업에서 많이 나타나는 유형이며, 삼성그룹이나 포항제철 등이 대표적인 사례라 생각된다.
- (3) 경쟁적 노사관계 : 노사간의 갈등이 상당정도 활성화되어 있으면서도 갈등의 제도화가 정착되지 못한 기업에서의 노사관계가 이에 해당한다. 이러한 기업에서는 노사관계가 대립적이며, 노동조합은 조합원에 대한 이익을 대변하는 기능에 몰두하고, 기업은 노동조합의 존재자체는 인정하되 형식적인 게임의 규칙인 단체교섭을 통해 최소한의 양보만을 기도하는 경향이 강하다. 경쟁적이고 대립적인 노사관계에서 노사 양측은 뒤에서 설명하게 될 게임이론의 논지에 따르면 단기적 이익을 추구하기 위한 노력에 몰두하며, 노사관계를 영합게임으로 인지하는 성향을 지닌다.

(4) 협력적 노사관계 : 노사간의 갈등이 존재하지만, 갈등을 해소하기 위한 다양한 제도적 장치들이 마련되어 있으며, 노사간 게임의 규칙도 정합 게임의 논리에 기반하고 있다. 사용자측은 노동자들에게 매우 합리적인 방식으로 일에 헌신·몰입할 수 있게 하는 다양한 인센티브들을 제공하며, 노동자들은 자신이 속한 기업의 발전을 자신의 이익으로 인식하는 관념이 퍼져 있다. 그러나 이 유형이 가부장적 노사관계와 구별되는 가장 큰 차이점은 노조내부의 구조에 민주적인 절차가 확립되어 있고, 사용자측의 노조에 대한 태도도 적극적으로 파트너로서의 존재가치를 인정하며, 노사간의 협의를 통해 기업내 주요 현안에 대한 사항들이 심도있게 논의될 수 있는 제도화된 장치들이 존재한다는 점이다.

(경영)

	배제	참여
분산 (소유)	전문인경영/ 노동자소유	소유참여/ 경영참여
집중	소유독점/ 경영독점	경영참여/ 산업민주주의

출처 : 성경룡, 1995

[그림 4-2] 기업조직의 다양한 체제유형

한편 거시적 수준의 기업체제의 특성에서 살펴보면 노사관계의 기본적 성격은 소유와 경영에 대한 노조의 참여허용의 정도에 따라 네 가지로 유형화가 가능하다. 대표적인 예로서 성경룡은 기업조직과 노사관계의 유형을 ① 소유 및 경영독점 ② 노동자 소유의 전문인경영 ③ 경영참여형 산업민주주의 ④ 경영 및 소유참여형 등 크게 네 가지로 나누고 있다.⁵¹⁾ 이 중 소유 및 경

51) 성경룡, “정치민주화와 기업조직의 민주화.” 『체제변동의 정치사회학』, 1995. 한울

영독점형은 자본주의의 가장 표준적 기업체제로서 한국기업의 대부분이 이 유형에 속한다고 본다. 반면에 소유와 경영의 양 측면에서 가장 민주화된 경영 및 소유참여형은 진정한 의미의 민주적 기업체제, 혹은 노동자 협업체제로 불릴 수 있을 것이다. 그러나 현실적으로 민주화된 유형이 가장 효율적인 체제였다는 역사적 근거는 찾기 힘들다. 다만 소수의 참여자들이 중심이 된 자발적이고 종교적인 색채가 강한 조직에서 그 생존가능성이 매우 높다는 결과들만이 확인되고 있다.

기업조직내 노사관계의 민주화는 따라서 세 가지 수준에서 다음의 <표 4-2>같이 정의될 수 있을 것이다.

<표 4-2> 수준별 노사관계의 민주화

수 준	항목(예)
미시적 수준	자유로운 노조가입, 노조활동의 자율성보장 등
중범위 수준	단체교섭의 제도화, 단체교섭결과의 총회인준
기업체제수준	소유의 분산/ 노동자의 경영참여

- (1) 미시적 수준의 민주화는 작업장체제에서의 노동자들의 자율성 증대, 그리고 노동자들에 대한 인격적인 대우를 포함하며, 노동자들이 자유로이 노동조합에 가입하고, 생산에 차질이 빚어지지 않는 한에서 자유롭게 조합활동을 할 수 있는 공간을 확보할 수 있게 되는 것이다.
- (2) 중범위 수준의 민주화는 단체교섭의 제도화 및 노동조합에 대한 대표성 인정을 포함하며, 기업측에서는 노조를 대등한 법적·공식적 파트너로 인정하여 생산과 고용, 산업안전 등에 관한 다양한 항목에 대해 협약을 체결하고 이를 준수해 나가는 절차가 확보되는 상황을 의미한다. 노동자들은 필요에 따라 단체행동권과 단체교섭권을 발휘할 수 있어야 한다.
- (3) 기업체제 수준의 민주화는 자본의 소유와 핵심적인 결정에 노동조합이 참여할 수 있는 제도적 통로를 확보하는 것이다.

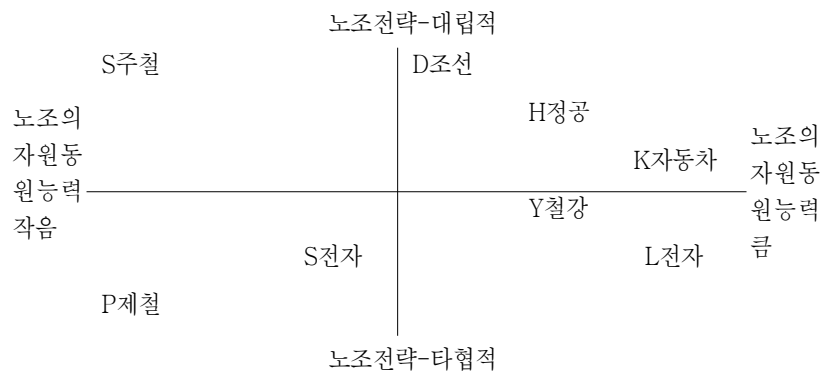
[그림 4-1]에서 보면 노사관계의 민주화의 경로는 강압적 노사관계에서 협력적 노사관계나 경쟁적 노사관계로 진전하게 됨을 의미한다. 이 과정에서 중간 경로로서 ① 강압적 노사관계가 가부장적 노사관계로 이행하는 경우, ② 강압적 노사관계가 경쟁적 노사관계로 이행하는 경우 등을 과도적인 노사관계의 민주화로 이해할 수 있을 것이다. 이때 경쟁적 노사관계와 협력적 노사관계 사이의 이행에 대해서는 논란의 여지가 있다. 노조의 생산참여와 기업별 노조주의를 선호하는 입장에서는 경쟁적 노사관계가 협력적 노사관계로 이행하는 것이 노사관계의 민주화라고 이해한다. 반면에 노조의 권력자원을 극대화하기 위해 기업내 노조주의를 탈피해 산별노조체제로 가기 위한 과정에서 발생하는 노사간의 갈등은 발전을 위한 전제조건이라고 이해하는 입장에서는 오히려 협력적 노사관계가 경쟁적 노사관계로 이행하는 것이 민주화라고 이해할 것이다.

한편 [그림 4-2]에서 보면 소유경영 독점에서 경영참여로, 소유경영 독점에서 전문경영으로, 그리고 소유경영 독점에서 노동자소유로 이행하는 것을 기업체제 수준의 민주화로 정의할 수 있을 것이다. 그러나 실제로 한국의 현실에서 기업체제의 민주화 사례를 찾아보기 매우 힘들다. 따라서 사례분석은 [그림 4-1]의 분석틀을 염두에 두고 진행될 것이다.

2. 노사관계 변화에 관한 사례분석

여기에서 분석하고자 하는 사례는 이미 1장에서 소개된 바와 같은 7개 기업에 대한 것이다. 여기서 [그림 4-3]에 제시된 사례들은 현재상태의 노사관계를 기준으로 한 것이다. 그러나 실제로 지난 1987년을 전후한 시기부터 현재까지의 변화를 추적해 보면 유형상의 변화가 드러나지 않는 사례도 있지만, 중요한 변화가 발생한 기업도 눈에 띈다. 유형상의 변화가 눈에 띄지 않는 사례는 강압적 노사관계에 머물고 있는 S주철, 경쟁적 노사관계가 지속되고 있는 D조선과 H정공, 가부장적 노사관계가 지속되고 있는 P제철 등이다. 반면에 시기상의 주요 변화가 나타난 기업은 강압적 노사관계에서 가부

장적 노사관계로 이행한 S전자, 경쟁적 노사관계에서 협력적 노사관계로 전환한 Y철강과 L전자 등 모두 3개사이다. 그 외에도 K자동차는 경쟁적 노사관계에서 협력적 노사관계 쪽으로 이행하고 있는 상태에 놓여 있다.



[그림 4-3] 사례연구의 분석틀(현재 상태)

가. 강압적 노사관계의 지속 : S주철

강압적 노사관계의 대표적 사례인 S주철은 수도권에 소재한 중규모 주물 회사로서 1968년에 설립되었다. 전체 종업원은 310명으로서, 창원에 또 다른 공장을 가지고 있다. 이 회사는 다양한 기계부품에 활용되는 주물과 주철을 제조하고 있는데 우선, 공장의 외양은 커다란, 그렇지만 매우 노후한 철공소를 연상케 한다. 1992년까지 흑자를 보였던 회사는 1993년부터 적자로 돌아서서 1993년에는 23억원, 그리고 1994년에는 33억원의 손실을 보았고, 이 과정에서 부채가 누증되어 1994년말 현재 149억원 가량의 채무를 지고 있다.

이 회사에는 1988년 노동자 대투쟁의 과정에 노조가 설립되어 현재 약 200여명의 조합원이 노조를 구성하고 있다. 이것은 회사가 한참 잘나가던 1980년대 후반과 비교하면 조합원수가 절반 이상 줄어든 것이다. 현재의 제6대 집행부가 선출되기 전의 집행부는 회사측의 교묘한 탄압으로 임기를 채우지 못하고 퇴진하였다.⁵²⁾ 노조가 설립된 후 약 7년동안 6번의 지도부 교체가 있

었다는 것은 노조의 지도부가 매우 불안정한 상황에 놓여 있음을 잘 보여준다. 노조의 상근자는 위원장과 사무장 등 2인에 불과하고 다른 조합간부들은 일과외 시간에 활동하고 있다. 연구자들이 가진 첫번째 인상은 사용자측이 노조활동에 대해 매우 부정적이고, 심지어는 적극적으로 노조를 와해시키려는 노력을 하고 있다는 점이었다. 사용자측의 시각은 노조는 불필요하며, 회사의 어려움도 노조의 무리한 임금인상 요구에 기인했다는 것이다. 반면에 노조에서는 회사의 경영실패가 어려움의 주된 원인이라고 생각하고 있었다. 즉, 창업2세인 현 사장은 기본적으로 회사의 장기적 발전에 큰 관심이 없이 기분과로 행동하는 인물이며, 중간경영진들이 많은 경영상의 실수로 말미암아 급격히 변화하는 산업환경에 능동적으로 적응하지 못하고 제때 투자할 기회를 놓쳤기 때문에 기계설비와 건물의 노후화에 따라 생산성이 급감했다는 주장이었다. 이러한 주장에는 상당한 타당성이 있어 보인다. 노동집약적인 주물공장의 기술적인 특성상 전반적인 임금상승과 보조를 같이할 생산성 향상을 위해 기술개발과 사업다각화 및 품목전환 등이 요구되고 있으나, 이 회사에는 기술개발 부서가 존재하지 않을 뿐만 아니라 오히려, 노무비를 낮추기 위해 약 10여명의 중국인 노동자를 수입해 고용하고 있었다.

강압적 노사관계의 단초는 사용자측이 노동조합을 파트너로 인정하지 않고 와해공작의 대상으로 생각하고 있다는 점에서 비롯된다. “내가 거기 가서 비굴한 짓을 해야 합니까?”하는 사장의 말에서 그가 단체협상에 나오는 것을 자신의 권위가 손상되는 행동이라고 생각한다는 점을 엿볼 수 있다. 사용자측의 태도는 노조를 마치 노무과의 소속으로 여긴다. 그래서 “고분고분한 지도부에 대해서는 각종 비품도 주고 어용화시키려 노력하지만 위원장이 튀면 몇몇 조합원을 선동해 불신임시키려 한다”. 따라서 현 노조지도부와 노무과는 매우 적대적인 관계에 있다.

이처럼 적대적인 노사관계가 더욱 악화된 최근의 계기는 1995년 7월에 발생한 파업과도 밀접한 관련이 있다. 회사의 임금체납에 항의하여 노동자들은

52) 전임 노조위원장이 사임한 주된 이유는 회사측이 사소한 문제를 트집잡아 증징계를 내렸기 때문이다.

체납된 임금을 즉시 지불할 것과 기본급을 12.3% 인상할 것을 요구하였으나, 회사측은 8.6%의 인상안을 제시하였고, 노조는 전체조합원 중 91.7%의 찬성으로 쟁의에 돌입하였다. 그 후 전면파업을 2일, 부분파업을 3일간 지속하였는데, 노조에서 전면파업을 최대한 자제한 것은 회사측에 폐업신고의 빌미를 주지 않기 위해서였다. 결국 임금교섭이 타결되기는 했지만 회사측에서는 보복조치를 내리고 수석대의원, 조직부장, 교섭위원 등을 타부서로 인사이동시켰다. “노동조합에게 파업까지 당했는데 당하고 가만히 있을 회사가 어디 있느냐. 뒷일 생각은 안했느냐”며 이제 슬슬 보복을 하고 있는 것이라고 위원장은 씩씩한 웃음을 짓는다.

병영적 통제와 비인간적인 대우가 횡행하는 이 회사는 생산의 기본적인 내용까지도 큰 문제를 안고 있다. 우선, 정기적으로 이루어지는 교육훈련프로그램이 전무하며, 신입자들도 사전 훈련없이 즉시 현장에 배치된다. 모든 교육은 현장훈련(OJT)을 중심으로 이루어지는데, 10년 근속자의 경우 그동안 품질관리교육이나 안전관리교육을 한번도 받은 적이 없다고 응답하였다. 그러다보니 산업재해가 빈발하는 데 주로 손가락 절단사고가 많이 발생한다. 노조의 입장에서는 보건안전부와 담당자를 두고 있지만, 상급노조에서 실시하는 산업안전교육에 담당자를 보내려 해도 회사측에서 허가해 주지 않아 실효를 거두지 못하고 있다. 따라서 전반적인 노사관계의 적대성이 회사의 일상적인 생산활동뿐 아니라 노조의 일상적인 활동에도 큰 장애요인으로 생각하고 있고, 생산성과 관련된 논의가 노사간에 전혀 이루어지지 않고 있다.

이 노조의 경우 내부문제가 워낙 복잡하기 때문에 상급노조와의 관계, 노선의 문제에 대해 생각할 여유를 갖지 못하고 있다. 기업별 노조체제에서 수많은 어려움을 가지고 있으면서도 노조위원장은 노사관계는 기업내에서 자체적으로 해결하는 것이 바람직하다는 소박한 희망을 피력하고 있다. 그리고 아직도 노사간의 신뢰회복에 대한 기대를 버리지 못하고 만일 노조를 파트너로 인정해 준다면 외부기관에 의뢰해 품질관리를 받을 계획도 가지고 있다고 말한다.

S주철의 사례는 노사간의 갈등을 제도화할 수 있는 기제가 전혀 발견되지

않는다는 점과 철저한 상호불신과 권위주의적인 경영스타일 등은 강압적 노사관계의 전형을 보여준다. 이러한 유형은 1980년대까지 한국의 공장체제에서 가장 흔하게 목격된 사례로서 공적계약의 성격이 보이지 않는 전근대적 노사관계유형이라 할 수 있다. 이 상황에서 노조의 위상은 매우 수세적이며, 불가피하게 생존을 위한 대결을 피할 수 없는 위치에 놓이게 된다. 특히 산업구조 재조정기에 격변하는 환경에 적절히 대응하지 못하는 사업장에서 고용자체에 대한 불안은 가중되므로 기업별 노조의 대응은 근본적인 문제에 대한 해결을 찾지 못하게 됨을 잘 보여주는 사례이다.

나. 경쟁적 노사관계의 지속 : D중공업

경쟁적인 노사관계를 보이고 있는 사례로는 D중공업을 들 수 있다. 이 회사의 특징은 대표적인 중화학공업분야의 대기업으로서 노사관계에 관한 한 회사측의 적극적인 안정화 노력이 보이지 않고, 노조 내부에서도 매우 불안정한 리더십을 보이고 있다는 점이다.

1978년에 설립된 D중공업은 국내의 대표적인 선박건조회사로서 1993년말 현재 총 자산이 3조 7천억원을 넘고, 매출액이 1조 5천억을 상회하는 초거대 기업으로서 종업원수도 1만 1천명을 넘고 있다.⁵³⁾ 노동조합은 1987년에 설립되었으며 현재 조합원수는 약 8,000명에 달한다. 그동안 끊임없는 노사분규에 시달려 왔으며, 현집행부가 6대임을 고려하면 전임자중 임기를 제대로 채운 것은 5대 위원장뿐이고, 나머지는 주로 구속되어 임기를 채우지 못하고 도중 하차하였다.

기업내 노사관계는 규모의 거대성으로 인해 매우 복잡한 양상을 띠고 있지만 대립적 관계를 지속하게 한 이유 중 하나는 회사에서 일방적으로 추진한 경영합리화 조치이다. ‘희망 1990년대 운동’이라는 이름으로 1989년부터 진행된 D조선의 경영합리화 운동은 조선산업의 불황에 따른 장기간의 적자

53) 종업원의 인원구성은 임원 47명, 관리직 및 사무직 3,141명, 생산직 7,561명, 기타 430명이다.

에 시달려 왔던 회사측으로서는 산업구조의 조정에 따른 피치 못할 조치였다고 설명한다.

1985년부터 제2도약을 위한 경영합리화운동을 추진하여 관리력 향상 및 기술개선, 업무개선 등에 주력한 바 있다. ...장기적인 조선불황, 노사간 갈등, 누적적인 결손 등의 대내외적인 불리한 여건으로 회사 전반적인 근무분위기의 침체, 종업원의 일체감 결여, 주인의식 상실 등 최악의 상태를 맞이하였다. ...이제 조선경기 호황국면을 맞이하여 전종업원들의 공감대 속에서 다시 태어나야 할 시점에 이르렀다(회사측의 내부자료).

회사측의 경영합리화 조치는 외부적으로는 시장환경에 유연하게 적응하기 위한 사업다각화, 내부적으로는 생산성향상을 위한 노사관계안정, 인력이용의 효율화, 신공법의 도입, 생산설비의 축소운영 등으로 요약될 수 있다. 1989년 K회장이 발표한 정상화방안은 ① 사업을 다각화하여 4년후 조선비중을 비조선비중의 25%까지 감축하고, ② 당시 3,000명에 달하던 관리직을 1,000명까지 감축하며 ③ 조선분야의 인원을 당시 1만명에서 절반수준으로 줄이겠다는 것이었다.

생산관리의 측면에서 초점은 공정기술개발이라는 공법개선에 맞추어져 있다. 신공법(new shipping concept)은 일본 조선소의 생산관리기법을 모방한 것으로서 전체 생산구조의 측면에서 보면 조선생산에 컨베이어 생산방식의 흐름생산개념을 도입하여 공정을 최적상태로 재분할하고, 공정간 균형을 이룩하는 것이었다. 보다 구체적으로 생산구조 변화의 근거에는 테일러리즘의 시간동작연구와 흡사한 공장개선활동(industrial engineering)이 있었다. 이는 작업자가 직접 시간, 동작연구 및 개선활동을 한다는 점에서 일종의 변형된 테일러리즘과 유사했다. 실제로 공장개선활동에 참가한 사람의 수기에 의하면 작업단위는 정규작업과 비정규작업으로 나뉘었다. '정규작업은 다시 주체작업과 부수작업으로 나뉘고, 비정규작업은 작업여유(작업대기, 작업자이동, 청소), 인적여유(휴식, 잡담, 흡연, 화장실, 자리아탈), 직장여유(협의, 조회, 중회)로 구분되었다. 이들에 대한 워크샘플링을 한 결과 가동률은 76%로, 비정

규모의 누적비율은 73.2%로 나타났다. 이를 주 공격목표로 하여 원인분석을 한 결과 협의는 도면이해의 부족, 작업대기는 부재의 입고차질과 크레인 사정, 휴식 및 잡담은 동료애의 부족 등에 기인하는 것으로 분석되었고, 이에 대한 처방과 개선 이후 가동률은 82%로 증가하였다.⁵⁴⁾

회사측의 주도로 그동안 진행된 경영합리화조치로 최근 몇년간 급속하게 생산성이 향상되었지만, 그 결과 노동자들은 심각한 수준으로 노동강도가 높아졌다고 인식하고 있고,⁵⁵⁾ 이에 대한 반발로 이직이 증가하는 추세에 있다.

여기가 예전에는 일하기 편했다. 일은 이곳에서 하고 밥은 현대에서 먹고 임금은 삼성에서 받아라 할 정도였다. 생산성 실적이 꼴찌였다. 그런데 지금은 생산성 실적이 이곳이 제일 좋다. 경영진은 생산, 관리 두 부분으로 나뉘어 있는데 1989년에 전임 소장이 온 이후로 생산성이 많이 올라갔다. 그런데 작년부터는 생산성이 더이상 올라가지 않는다. 사람의 능력으로 올릴 수 있는 것은 한계에 다다른 것이다.

이 언급에서 알 수 있는 바와 같이 신경영전략은 노조가 배제된 상태에서 회사측의 일방적인 주도로 이루어졌다. 그러나 다기능화와 노동강도의 급속한 증가로 요약되는 경영합리화 과정에서 회사 일방으로 추진된 방식에 대해 전체 노동자들의 10.9%만이 동의하고 있다. 경영합리화 과정에서 노동자들은 노조와의 협의나 합의가 필수적이라고 보았는데, 그 주된 이유는 노동자들의 자발적 협조가 그 성과에 미치는 영향이 크며, 합리화로 인해 생길 수 있는 불이익을 방지하기 위해서라는 반응을 보였다(노동인권회관, 1992). 경영합리화는 개별 노동자들에게는 다기능화로 집약된다. 그러나 노동자들은 이러한 방식에 대해 반발하고 있다.

54) 노동인권회관(편), 『노동인권보고서 제3집』, 역사비평사, 1992.

55) 이 시기에 D중공업 노조원을 대상으로 실시된 한 여론조사에서는 직무상의 변화에서 노동강도가 매우 증가하였고, 육체적 및 정신적 피로도가 증가하였으며, 작업의 범위도 넓어졌다는 응답자가 많아서, 전반적인 노동강도의 증가가 눈에 띄게 인지되고 있음을 보여준다.

회사에서는 끊임없이 다기능화와 사내배치전환을 통한 유연화를 시도하는데 노조에서는 반대한다. 거기에는 이유가 있다. 예를 들어 용접이라 해도 그냥 용접하는 것이 아니고 가접한 상태를 만들어 놓아야 용접할 수 있다. 그 다음 글라인딩으로 정리하고 도장하는 데 이런 정도의 다기능은 누구나 다 한다. 한사람이 이런 기능을 모두 익히는 것은 큰 문제가 아니다. 그러나 한사람이 이 작업을 모두 하면 굉장히 힘이 든다. 따라서 그렇게 하지 말자는 것이 노조의 입장이다. 사람이 할 수 있는 한 도내에서 배치되어야 하는데 물량이 너무 많아진다. 결국 직종의 다기능화는 노동강도의 증가를 유발한다. 일본은 기술개발이나 고장방지, 로봇 용접 등으로 생산성을 올리는 데 반해 우리는 인력으로 생산성을 높이려고만 한다.

그리고 전반적인 노동강도의 강화는 조선산업의 특성과 결합해 산업재해를 빈발하게 만드는데 산업재해에 대한 노사간의 견해차도 매우 큰 것으로 보인다. 이 회사에서는 150만평의 넓은 부지위에서 수백미터 높이의 철골구조물을 만들고 도장하는 공정이 주를 이루기 때문에 고소작업, 밀폐공간작업, 고압가스작업 등 위험요소가 많으며, 특히 추락이나 폭발 등의 사고는 대형 참사로 이어지기도 한다.⁵⁶⁾ 그 외에도 난청이나 진폐등의 잘 드러나지 않고 서서히 진행되는 직업병도 많이 있다. 회사측에서는 대형산재에 대해서는 순순히 노조측의 요구를 수용하지만 기타 직업병에 대해서는 매우 소극적이다. 그 한 예로 중금속 오염의 예를 들 수 있다.

작년에 산재직업병 때문에 정기 검진을 했는데 재검진을 회사가 하지 않았다. 조합에서 그사람들한테 일당주고 알선해서 검사하니깐 75% 이상이 직업병으로 판결났다. 본래 도장작업이 피부손상을 많이 가져온다. 한두번 하는 작업은 괜찮지만 장기적으로 그리고 직업적으로 도장을 하는

56) 1979년부터 1994년까지 약 15년간 산업재해로 인해 이 회사에서 사망한 노동자만 100명에 달한다고 한다.

사람들에게는 방어벽을 치거나 방erk림을 발라도 중금속이 피부 깊이 들어가게 된다. 회사에서도 이 사실을 다 아는데 예방과 처리에는 성의가 없다.

반면에 노조는 산재예방에 매우 적극적이다. 대의원들이 판단해 위험요소가 있는 곳은 매직으로 표시해 놓고, 그것이 시정될 때까지 노동자들이 그 근처에서는 일을 하지않는 것이 습관화되어 있다고 한다. 또한 조선노협을 통해 산재 직업병에 대한 여론을 환기시키려는 노력을 전개하였는 데, 그 내용이 텔레비전의 프로그램으로 소개될 정도로 성공적이었다. 조선노협은 합법단체가 아님에도 불구하고 이러한 문제제기에 대해 노동부는 산업안전과 관련한 법개정문제를 가지고 공청회까지 열고, ILO규정에 따른 산업안전관련 법개정을 하겠다는 구두약속까지 했다는 것이다. 하지만 노조측의 반응은 큰 기대를 가지고 있는 것은 아니었다.

ILO규정은 적용하기에 매우 까다롭다. 그 규정대로 하다가는 조선소사업은 하지 못할 것이다. 우리도 하루아침에 나아질 것이라고 생각하지 않는다. 기업이 사업을 못하게 할 정도로 노동부가 나서겠는가.

선박건조는 컨베이어벨트를 사용하는 일관조립공정과는 달리 유니트생산이기 때문에 중앙에서 일을 통제하기도 어렵고 일의 종류가 다양해 측정과 통제가 어려울 것이라는 생각을 할 수도 있으나, 실제로는 통제의 정도도 현장장악력을 누가 쥐고 있느냐에 따라 상이한 결과를 가져온다. D중공업에서는 생산에 관한 사항은 회사측에서 주도권을 쥐고 있기 때문에 노동자들간의 불만이 노조를 통해 해결되기 보다는 노조를 약화시키는 방향으로 작용하고 있다. 월평균 약 100명정도가 이직하는 데 대부분 생산직인 경우가 많고 그중에 숙련공이 많이 떠난다. 일의 내용이 고되고, 노동강도가 높아지면서, 동시에 노동자들간의 경쟁이 치열해지게 되므로 기회가 되면 노동자들은 타기업으로 이직하고자 기회를 노리게 되어 노조의 조직장악력도 약화되는 결과로 이어지는 것이다. 따라서 무노조경영을 하는 이웃의 S조선이 선망의 대상

이 되기도 한다.

여기서 15분 거리에 있는 S조선과는 하늘과 땅 차이다. 그곳에서는 반도체 생산 1위로 나온 이익을 산하 복지기금으로 다 돌려준다. 거기는 하루 8시간 근무이고, 조선업에서 가장 먼저 월급제를 시행했다. 그리고 연 356시간을 달아준다. 우리는 아무것도 없다. 노동절되면 하루 놀뿐이지 수건도 한장 안주는데 거기는 아주 잘 해준다.

따라서 노조의 경영참여는 전무하다고도 할 수 있다. 회사측에서 생산계획을 잡거나 생산에 노조가 참여하는 것에 대해 구두로 약속한 적은 있었으나 경영진이 바뀌고 임투가 진행되면서 실행되지 않았다. 해고의 경우 징계위원장과 노조간의 '협약' 대상이기는 하지만 그 외의 사안에 대해서는 거의 회사에서 일방적으로 결정한다. 그리고 해고의 경우도 협의사항에 불과하기 때문에 노조위원장은 '변호사'의 역할에 그친다고 자평한다. 배치전환도 회사에서 일방적으로 결정하고 있다. 채용시에도 노조의 역할은 철저히 배제되어 있다. 더구나 최근에는 인원감축으로 인해 채용이 이루어지지 않고 있으며, 설사 채용이 된다 하더라도 철저히 인맥에 의한 연고채용으로 일관하고 있다. 따라서 노조에서 발의한 생산공정의 개선이라든가, 회사의 분기별 경영성과공개 등이 제대로 이루어지지 않고 있다.

노조에서 회사에 대해 가지는 불만은 소신있게 대좌할 관리라인이 없다는 것이다. '경영자들은 주인의식이 없기 때문에 단기적으로 이익을 남기고 생산량을 늘려서 자신의 업적을 쌓는데만 관심이 있지, 장기적 관점에서 노동자를 내 가족처럼 생각하고 불만을 줄여주는 노력을 하지 않는다는 점에서 보신주의자들'이라 생각하고 있다.

그러나 노조에서는 기업과의 적대적 관계를 원하는 것은 아니다. 다만 경영진과의 감정적인 대립 이전에 제도화된 협상의 채널을 확보하고, 이것이 가능하면 단위사업장에 국한되지 않는 거시적인 구조가 되기를 바라는 것이다.

기업의 울타리를 벗어난다는 것이 기업과 적대적으로 맞서겠다는 이야기는 아니다. 내가 말한 것은 단결의 폭을 넓혀 나가겠다는 것이다. 기업별

노조체제에서는 주도권을 누가 쥐고 있는가에 따라 적대적일 수도 있고 아닐 수도 있는 것이다. 그러나 단결의 폭이 넓혀진다면 기업내에서 적대적인 관계는 지금보다 대단히 축소될 것이다. 발전적인 노사관계의 맥락에서는 노나 사나 같이 발전하고, 노조도 단결의 폭을 넓힐 수 있는 것이다. 특히 독일의 경우 지역적인 부분 파업이 기업내에서 적대성을 드러내지 않고 상당히 영향력을 발휘하는 것 등이 그 예이다. 지금 우리나라 같은 경우 노사간 쟁점 60% 이상이 임금문제인데 그 밖에 자동차의 경우 원하청의 문제라든지 조선소의 경우 산재 직업병 문제라든지 있지만, 임금의 경우 상층부에서 결정을 할 때 밑에서 뒷받침을 하는 시기를 제외하고는 생산에 임할 수 있고 기업내에서 경영진들과 적대적 관계를 형성하지 않아도 된다는 생각이다.

따라서 파업에 대한 노조 지도부의 생각도 파업의 필요성을 인정하지만 파업을 유일한 문제해결의 수단으로 인식하지는 않는다. 파업은 단기적일수록 좋고, 또한 파업에 따른 노동자나 기업의 피해가 최소화되기를 바란다. 따라서 파업을 통한 문제해결에 우선권을 두는 강경한 조합원들과 지도부의 사이에 미묘한 갈등이 잠재하는 경향이 있다.

노조 입장에서는 노조가 힘이 있고 조합원들이 단합한 상태에서 파업을 마치는 것이 좋다. 이런 방식의 파업종결에 대해 조합원들의 불만이 많지만, 이후를 생각하면 이 방식이 좋다. 기진맥진하면 노사간에 피치 못 하는 불상사도 생기기 쉽고, 기업에 큰 타격을 주는 것은 원치 않는다. 어느 노조에서는 200일 이상 파업하는 데 그것은 기업을 망하게 하는 것이다. 파업은 우리의 요구를 달성시키기 위한 것이지 파업 자체가 목적은 아니다. 다만 우리가 힘이 있을 때 끝내니까 찬성률이 높지 않아 약 60%정도 되고 조합원들이 불만을 이야기한다.

그리고 이러한 노조원들의 강경한 반응은 실상은 회사측이 개입한 노·노간의 갈등과 거기에서 야기되는 노조 리더십에 대한 위협과 밀접히 연관되어

있다. D중공업의 경우 회사에서는 대의원들의 상당부분에 대해 영향력을 행사해 교묘한 방식으로 기존의 단체교섭안을 이용해 노조의 활동을 방해하려는 시도를 하고 있다. 1990년부터 회사측의 대노조전략은 '정치적 조합주의'에 대한 공격성을 강하게 띄기 시작했다. 104일을 끈 1990년 단협투쟁에 대해 '무노동무임금'원칙을 최초로 적용한 기업도 D중공업이다. 1991년에는 각 부서에 노무운영팀을 신설하여 대의원, 소위원, 활동가들에 대한 체계적인 감시체계를 구축하였고, 집단적 및 개인적 '저항'에 대해서는 고소고발을 통해 강경하게 대응하였다. 1991년에는 집단행동을 한 노조 위원장 직무대리 등에 대한 손해배상을 청구했으며, 항의파업주도자들에 대해서도 손해배상을 청구하였다. 회사측의 전략은 회사측 대의원을 출마시켜 대의원의 다수를 장악해 궁극적으로 노조의 집행능력을 장악하며, 구속 및 석방노동자에 대한 중형구형을 관계기관에 요청하고, 동시에 노사협조적 운동에 대한 물질적 및 이념적 지원을 강화한다는 것이었다. 실제 회사측의 전략은 상당정도 성공한 것으로 보인다. 그 결과 노조의 활동에서 기업측의 대의원과 집행부간의 갈등이 곳곳에서 발생하였다.

이번 파업전에 대의원대회에서 쟁의발생신고를 하는데 대의원들이 부결시켰다. 회사가 대의원들을 상당히 많이 장악하고 있기 때문에 대의원들 사이에도 소위 '우익'과 '좌익'간의 대립이 있다. 회사의 사주를 받은 대의원들이 쟁의발생결의를 무산시킨 것이다. 회사측 대의원이 65%정도 되지만, 3분의 2는 넘지 못하니까 노조측 대의원이 개약 저지선은 된다. 우리 집행부가 대의원대회에서 무산시킨다고 올해는 쟁의없다고 할 집행부도 아니고, 우리가 당선될 때 지지율이 75%나 되었으니까 그 여세로 조합원 총회를 열어 쟁의안을 가결시켰는데 그 중간에 준법투쟁을 하려는 과정에서 한 사람이 분신자살을 했다. 이것이 도화선이 되었다. 장례를 치른 다음날 파업 찬반투표를 했는데 95.6%의 결의로 파업에 돌입했다. 그 와중에 조합원들은 이제 우리에게 '그런 개××들하고 얘기하지 말고 우리하고 얘기합시다. 대의원들은 우리의 입장을 대변해주지 못합니다'라고 이야기하곤 한다. 공교롭게도 쟁의발생에 찬성한 대의원들은

자기들 이름으로 파업찬성 유인물을 냈다. 그래서 이사람들은, 모두 27명인데, 구제가 되었다. 대의원들이 일처리를 잘못해서 조합원 총회까지 하게 된 것이다. 회사에서는 '단체교섭안상 쟁의안 의결은 대의원대회에서 결정되도록 되어 있는데 이번 파업은 결정단위에서부터 잘못된 불법파업이다'라고 말한다. 이것은 근년에 나타난 신종탄압이다. 교섭을 충분히 해보지도 않고 쟁의하는 것은 불법이라는 논리다. 그래서 회사측에서는 총무지원에 쟁의행위정지가처분신청을 내고, 쟁의발생무효 소송을 내었다. 이 모든 것이 대의원 개××들이 잘못된 탓이다. 올해 멋지게 싸웠을 텐데 대의원들 때문에 조금 부담스럽게 되었다고들 한다.

결론적으로 D중공업의 노사관계가 대립적인 양상을 지속해온 데는 복합적인 요인들이 작용한 것으로 보이지만, 가장 큰 이유는 기업측의 적대적인 관점의 지속과 노조를 배제한 경영전략이 노조지도부를 강경하게 만들고, 이는 다시 노조원들간의 대립으로 이어져 노조의 리더십을 불안정하게 하는 악순환에 있다고 하겠다. 기업이 노조를 파트너로 인정하지 않을 경우 노사간의 관계가 불필요하게 대립적으로 진행된다는 점에서 노조의 입장에서는 참여에 한계를 느낀다. 나중에 지적하겠지만, D중공업 노조의 현행 집행부는 이러한 한계를 기업별 노조주의의 문제로 인식하고 그 해결책을 산별노조화나 업종내 연대전략에서 찾고 있다. 다시 말하면, 기업이 실제소유주가 명확하지 않은 상태에서 전문경영인체제로 운영되는 경우, 노조는 경영진을 실제 결정권을 갖지 못한 상대로 이해한다. 따라서 실제 성과도 얻지 못하는 상태에서의 노사간 협상은 불필요한 갈등만을 야기시킬 뿐이라고 인식한다.

노총과 민노총간의 가장 큰 차이는 기업의 울타리에서 벗어나느냐 그렇지 못한가에 의해 결정된다. 노동자들의 힘은 집단화할 때 가장 크므로 노조와해를 가장 효과적으로 할 수 있는 것은 각개격파를 하는 것이다. 따라서 기업울타리에서 벗어나 이웃의 노조나 여러 형태로 연대하게 되면 힘을 모을 수 있다. 기업에 얽매는 것이 가장 큰 장벽이다. 장벽을 벗어난 사람들의 경우 입장에 다소간의 차이가 있다 하더라도 좁혀질 수

있는데 그렇지 않은 경우는 입장을 좁힐 수 있는 방법이 아무것도 없다. 현재는 노총소속 사업장과 민노총 계열로 나뉘어 있지만, 조선산업 노동자들은 우선 금속산업노동조합으로 뭉치고, 궁극적으로는 한국내의 단일 노조가 되어야 바람직하다고 생각한다. 하지만 거기에까지 가려면 대단한 정도의 의식변화와 입장정리가 있어야 할 것이다.

갈등적이고 대립적인 노사관계를 유지하는 쪽에서 기업별노조에 대한 부정적 시각이 두드러지는데, 이는 어느 한쪽의 인과관계만을 강조하기 힘든 측면이 있다. 달리 말하면, 기업별 노조주의를 부정하는 노조에 대해서 기업은 특히 강경한 입장을 보이고 있고, 또한 기업의 노조부정이 심각한 경우 노조는 연대전략을 추구함으로써 기업별 노조주의의 한계를 극복하고자 하는 상승작용을 일으킨다. D중공업이 속해있는 조선노협은 아직은 법외단체의 지위를 가지고 있으나, 소속 노조들의 상대적 동질성이 매우 크기 때문에 실질적인 공동교섭이 가능하다는 전망을 하고 있다. 일례로 공동임금교섭이 가능한가하는 질문에 대해 조심스럽기는 하지만 가능성이 많이 있는 것으로 판단하고 있다.

조선노협의 공동임금교섭은 마음먹기에 따라 가능하다. 힘의 논리에 의해 하자면 노조가 아직 열세이고, 자본의 힘을 극복할 만큼 노조의 의식이나 힘이 결집되어 있지 못하다. 그러나 가장 기초적인 단위의 산별로부터 공동교섭하자고 정부가 방침을 내리면 할 수 있을 것이다. 여기에까지는 아직 시간이 더 걸릴 것이다. 재촉하고 빨리하기 위해서는 우리 마음먹기에 달려 있다. 자본도 이미 조선공업협회라는 것을 만들어 조정하고 다 한다. 우리는 그보다 늦기는 했지만 같이 할 수 있는 일이 있을 것이다. 가장 기본적으로 쉽게 할 수 있는 것은 임금인상이라기보다는 산재문제에 대한 대처 등일 것이다. 조그만 가능한 사업부터 해야 한다.

이상의 사례에서 보듯이 대립적 노사관계가 지속되는 사업장에서 노조의 역할은 현장중심이기보다는 정치화하고, 대사회적인 이슈나 연대화의 노력으

로 외화되는 경향이 나타난다. 산별노조화나 민노총에 관한 견해도 같은 맥락에서 이해된다. 따라서 경쟁적이고 대립적인 노사관계가 지속되고 있는 일차적 원인은 노조를 배제하고자 하는 경영진의 전략에서 비롯되는 것이기도 하지만, 이 상황에서 노조는 일반 노조원들의 지지에 힘입어 매우 투쟁적인 전략을 세우고 추진하며, 이 과정에서 회사측과의 갈등을 반복적으로 만들어 내곤 한다. 그러나 노조의 조직적인 힘을 기반으로 회사의 무리한 요구에 대해서는 조합원들을 보호하는 기능을 수행하고 있지만, 경영에 대한 참여가 허용되지 않고, 또 노조의 전략도 경영참여보다는 정치적 참여를 우선한다는 점에서 생산적인 노사관계를 확대시키는 데는 많은 장애가 있는 것으로 보인다. 노조는 회사측의 자의적인 개입과 권위주의적 통제에 대해서는 효과적으로 방어하고 있지만, 에드워즈가 지적한 관료적 혹은 기술적 통제로 그 방식이 이전되는 상황에서는 효과적으로 대응하지 못하는 한계를 노출시키고 있다고 생각된다.

다. 강압적 노사관계에서 가부장적 노사관계로 : S전자의 사례

S전자는 구로공단내에 위치한 컴퓨터 소모품제조회사로서 종업원의 수는 약 480명인 중규모 회사이다. 1994년도 매출규모는 총 780억원 정도로서 종업원 1인당 1억 6천만원 정도의 매출실적을 올리고 있다. 3년전에 비하면 매출액은 거의 2배로 증가하였으며, 국내 시장점유율도 80%에 달하는 중견업체이다. 다만 여전히 단순조립이 중심이며 매출액대비 R & D의 비중이 2~3%수준으로 매우 낮으며, 산학협동에 의한 기술개발이 그간 몇 건 있었으나 개발후의 출하기와 시기가 맞지 않아 시장성은 적었다. 종업원의 남녀비율이 4:6정도로서 남성은 주로 성형파트, 여성은 조립파트에 집중배정되어 있다. 일본자본과의 합작으로 시작한 회사로서 처음 시작할 때의 합작비율은 한일 각각 7:3이었으나, 현재는 5:5의 비율을 유지하고 있다.

이 회사의 노조는 오산에 있는 지부를 합쳐 약 200명의 노조원을 거느리고 있다. 초기에는 사무직의 노조가입률이 낮았지만 점점 높아져서 현재는

전체 노조원의 절반가량을 차지하고 있다. 이 회사에는 1985년부터 1989년까지 빈번한 파업이 있었다. 1985년의 구로연대 투쟁에 참여한 경험이 있으며, 1988년에는 임단협분리협상 과정에서 19차 교섭까지 진행되었으나, 결국 의견차이를 좁히지 못하고 쟁의발생신고를 하게 되었다. 이 과정에서 회사는 구사대를 동원하여 폭력으로 노조를 파괴하고자 하였으며, 이때 노사간 양측은 감정적으로 극단적인 대립상태까지 가는 경험을 하게 되었다. 그리고 1989년에도 임금인상안을 둘러싼 파업이 발생하여 8일간 지속되면서 회사측의 변하지 않은 권위주의적인 대응에 노사양측의 대립이 심화되었다. 역시 회사에서는 구사대를 동원하여 파업에 대응하였으나 우여곡절 끝에 노조의 요구가 상당히 수용된 상태에서 타결되었다.⁵⁷⁾

S전자에서 노사관계가 변화하는 계기는 1989년의 파업 이후에 이루어졌다. 기업경영자들은 노조의 적극적인 참여가 없이는 생산성의 증대가 어렵다는 각성을 하게 되었다. 이 회사는 외국과의 합작기업이기 때문에 기업주의 소유의식이 덜한 관계로 사업가적 기질이 약하다는 점이 노사관계에 대한 무관심을 촉발한 측면이 있었다. 노무관리 전담부서가 따로 없으며 총무이사가 노사관계를 담당하는 데, 그에 의하면 1989년 이후 회사는 그동안의 노사관계의 악화를 사회적 상황의 열악성, 노사모두의 미숙성에 의한 것으로 평가하는 한편, 노조의 생산성증대에 대한 기여인정 등을 기반으로 노사관계의 재구조화를 시도하게 되었다고 말한다.

사측의 변화는 기업주의 변화로부터 찾아진다. 그동안 경영에 큰 관심을 갖고 있지 않았던 사장은 1989년 이후 단협에 직접 참여하여 노동자들의 의견을 직접 수렴하는 의지를 보이게 되었다.⁵⁸⁾ 사장의 태도는 노사관계의 변화

57) 이때 노조에서 제시한 기본급 72,423원 인상안은 정액 5만원 인상의 수준에서 타결되었으며, 그 외 상여금 600%지급, 토요일 오전근무제 등이 수용되었다. 한편 노조에서도 근무시간을 단축하는 만큼 생산성의 증대로 이를 보상하기로 합의가 이루어졌다.

58) 사장은 명문대 법학과 출신의 창업2세로서 매우 근검하는 생활을 하여 노동자들에게 좋은 인상을 심어주고 있었다. 그는 최근까지도 프린스를 타고 다니다 하청업체 사장들의 성화에 못이겨 그런저로 바꾸게 되었는데, 매우 고지식하게 규칙을 준수하는 원칙주의자로 평가받고 있었다.

에 결정적인 영향을 미쳤다. 회사가 노조를 인정하고, 노조를 통해 종업원을 관리하겠다는 정책을 표방한 후, 노조와 회사간의 '선물교환'이 수차례 이루어졌다. 일례로 1991년의 임금교섭시 회사에서는 임금인상안을 수용하는 대신 생산량의 10%증가를 요구하였고, 노조도 이를 수용하였다. 노조에서 조합원들에게 생산과정에서의 근면성을 강조한 결과 노동강도는 크게 늘리지 않으면서도 손실시간(lost time)을 최소화하여 그해 말 실제로 10%의 생산증대 효과가 나타나게 되었다. 노조도 기업의 지불능력의 범위를 인정하고 그 한도 내에서 임금인상을 요구하는 자제된 모습을 보이게 되었다.

노조에서도 협력적인 태도를 보이게 된 이유는 노조원의 변화와도 밀접한 관련이 있다. 조합원들의 근속기간이 길고, 기혼 여성노동력의 비중이 증가하는 상황에서 대립적이고 전투적인 조합노선만으로는 노동자들의 지지를 지속적으로 유지하기는 힘들다는 판단이 노선선회에 작용했다. 또한 공단 내에서 동종의 타기업에 비해 상대적으로 높은 수준의 임금을 받게 된 것이 노조의 태도를 누그러뜨리게 된 배경이 되었다.

하지만 S전자와 같은 중규모 기업에서, 그리고 노조의 전임자가 3명에 불과한 상황에서 노조의 활동이 전문성을 갖추고 제도화된 노사관계의 기제를 만들어나가는 데는 많은 한계가 있다. 오히려 회사에서 제도화된 임금교섭방식을 도입하기 위해 공동으로 임금결정공식을 만들자는 제의를 하였으나 노조측에서 거부하였다. 회사에서 기업경영자료를 제공할 것이라고 하지만 역시 이것도 거부하였다. 노조의 인적구성으로 보아 회사의 경영자료들을 정밀하게 분석하고 이를 토대로 정교한 교섭을 행할 수 있는 조건이 되어 있지 않은 것이 주된 이유이다.

서류상으로는 회사의 자료를 인정한다. 그러나 마음으로는 인정하지 못한다. 임금협상의 근거를 따지다 보면 밑도 끝도 없다. 우리는 노총의 최저생계비를 기준으로 인상안을 제시한다. 공식을 만들려면 모든 자료가 공개되어야 하는데 어차피 모든자료를 공개한다는 것은 기대하기 힘들고, 설사 공개된다 해도 우리 인력으로 분석이 불가능하다. 그리고 노조원들에게도 '임금이 계속해서 증가하면, 회사의 부담이 크다'는 논리가

일정정도 용인되고 있다(노조위원장).

노조는 회사의 어려움에 대해서도 이해하는 자세를 가지고 있다. 회사측에서도 이제는 더이상 노동자들에게 요구할 것이 없을 정도로 노조가 생산량 증가에 많은 협조를 해주었다고 말한다. 따라서 이제는 값싼 제품은 외국에서 생산하고, 국내에서는 고부가가치 제품의 개발에 주력해야한다고 하고, 노조도 이를 수공하는 분위기이다. 노조에서도 기술개발과 판매시장의 다각화에 대해 필요성을 인식하고 동의하고 있다. 다만 노조가 직접 관여하거나 참여를 요구하지는 않고 있다.

회사의 규모가 작다보니 정기적인 노사협의회는 거의 운영되지 않는다. 그러나 노조가 거의 모든 문제에 대해 수시로 회사측과 만나 협의하고 해결하고 있다. 이 과정에서 노사간의 관계는 제도화되기 보다는 위원장과 회사측 간의(주로 총무담당이사와의) 그때 그때의 인적인 관계로 해결해 나간다. 총무이사와 노조위원장간의 관계는 오랜 기간에 걸친 인적관계를 토대로 일정한 인간적 신뢰를 바탕으로 깔고 있다. 공식적인 채널을 가동하지 않더라도 사적으로 많은 문제들이 해결될 수 있는 상황이 되었다. 그 이면에는 개인적인 능력을 겸비한 노조 위원장의 리더십의 안정성이 뒷받침되고 있다. 현 위원장이 계속 재선되었고, 상급노조에 파견근무를 하게 되면서 다른 사람에게 위원장직을 넘겨주려 하였으나, 노조원들의 대부분이 현 위원장이 계속해주기를 바라서 겸직을 하고 있는 상황이다.

상급노조에 대한 견해는 노총과 민노총 모두에 대해 비판적이다. “노총은 자율성이 약하고, 민노준은 집행부 교체가 능사가 아닌데 빈번한 교체가 이루어지고 있으며 일상사업을 제대로 진행하지 못하기 때문에 조합원의 참여율이 낮다. 양쪽 다 문제가 있지만 노총쪽을 지지한다”고 말한다. 특히 1985년의 구로연투에 적극 참여했던 이 노조에서는 당시상황을 연대투쟁의 시각으로 이해한다는 점에서 의미를 부여했지만, 그 결과에 대해서는 매우 비판적이다.

당시에 참여하였던 노조의 입장에서 보면, 구로연투는 이후 단위노조뿐만 아니라 구로공단내 노동운동의 침체를 가져왔다. 거의 결정타라고 볼 수 있다. 당시 지도부들은 학출들이었는데 그들은 지금 무엇을 하고 있는가? 국회의원 보좌관 등으로 나름대로 자신의 길에서 성공하였다고 할 수 있으나 나머지 순진한 나이 어린 여공들은 해고되어 다른 공장에 갈 수도 없었다. 그들의 희생을 누가 책임질 것인가. 또한 구로연투의 실패 후 확산된 패배의식으로 이후의 조합활동이 무척 힘들었다(노조위원장).

강압적 노사관계로부터 가부장적 노사관계로 이전한 S전자의 사례에서 이행의 계기는 1980년대 후반의 격렬한 노사분규였다. 구사대까지 동원되는 등 폭력이 난무하는 상황에서 회사측은 막대한 생산차질을 경험하였고, 노조측도 상당정도의 임금손실을 경험하게 되었다. 양측 모두 극단적인 대립으로 인해 피해를 보았으며, 이를 계기로 그간의 노사관계를 재점검하는 기회가 제공되었다. 사측에서는 노조측의 현장장악력을 인정하게 되었다. 이는 노조의 현장장악력 즉 노사관계의 미시적 토대가 되는 인간관계와 이로부터 비롯되는 현장작업자들의 신뢰감구축이 생산성의 증대에 미치는 영향은 막대하다는 것을 의미한다. 기업측에서는 노조의 현장관리능력의 토대가 노조의 리더십과 밀접한 연관이 있다는 점을 인식하게 되었다. 또한 노조를 더이상 파괴의 대상으로 보기 보다는 공존해야 하는 주체로 인식하게 되었다.

반면에 노조에서는 그동안의 전투적인 조합운동으로는 변화하는 현실에 적응하기 힘들다는 경험을 하게 되었다. 특히 급격히 변화하고 있는 산업구조의 조정과정에서 기업이 처한 위치가 그다지 좋은 것이 아니라는 점을 인지하고, 기업의 경영방식에 대한 이해를 하게 되었고, 기업의 지불능력의 한도 내에서 임금인상과 생산성을 교환하는 새로운 규칙의 형성에 동의하게 되었다. 또한 노조 내부적으로는 생산의 자동화에 따라 신규노동력의 유입이 차단되고 노동자들의 근속연한이 길어지면서 과격한 방식의 노조활동에 대한 억제분위기가 확산된 것이 전투적 조합운동을 제도화된 방식으로 전환시키는 요인으로 작용하게 되었다.

그러나 S전자의 경우 노조의 참여는 여전히 제도화의 수준에 도달하지 못

하고 있다. 규모의 영세성에 따른 전문성의 결여가 그 가장 주된 이유이고, 노사간의 협조가 공식채널보다는 인적인 연출망을 통해 이루어진다는 것이 또다른 이유이다. 따라서 노사관계는 여전히 가부장적인 질서에 의해 움직인다. 다만 노사간의 호의에 입각한 교환이 자주 나타나고 있기는 하지만, 노조의 기업체제운영에 대한 참여는 배제되어 있고, 노조도 스스로 경영참여에 적극적이지 않다.

라. 경쟁적 노사관계에서 협력적 노사관계로 : 갈등의 제도화

1) Y철강의 사례

Y철강은 1962년에 설립된 대기업그룹의 계열회사로서 1차철강제품을 구입해 압연, 압출, 연신, 제관 등의 공정을 거쳐 다양한 철강 2차제품을 만드는 회사이다. 이 회사는 대주주인 D그룹과 합병되기 이전의 창업주인 Y씨가 전체 주식의 90% 이상을 소유한 상장회사로서 전형적인 대기업이다. 1994년말 현재 총 자산은 6,605억원에 달하며, 매출액도 5,394억원이고 약 120억원의 영업이익과 110억원의 순이익을 기록했다. 전체 종업원이 1,700명이지만 이는 그간의 경영합리화로 꾸준히 인원을 줄여온 결과이다. 전체 시장점유율은 약 30%정도로서 포항제철에 이어 철강업계의 2위자리를 유지하고 있다.

Y철강 노동조합은 1977년에 설립되어 현재 조합원수가 1,240명에 이르고 있다. 현재의 집행부가 제7대인 것을 고려하면 지난 20여년간 집행부의 교체가 빈번하지 않았고, 상대적으로 매우 안정된 리더십을 발휘해 온 것으로 보인다. 그러나 노사간의 관계는 1989년 전면파업에 이르기까지 그다지 순탄한 것만은 아니었다. 그 이전의 경영부실로 D그룹으로 합병되면서 이러한 갈등은 경영진의 교체와 맞물려 어려운 상황에 처하게 되었다. 그러나 이러한 대립적인 노사관계는 1993년에 현 노조집행부가 들어서면서 노조의 이니셔티브로 바뀌기 시작했다. 노조는 1993년 7월에 “이러한 방식으로는 안되겠다는 판단에서 투쟁적 쟁의안을 거부하고 진짜 협력적인 노사관계를 만들어 보자고 결심했다”고 한다. 현 위원장이 “우리 한번 바꿔보자”고 해서 방향을 선회

하고, 임금손해를 많이 보면서 회사측과 합의하였다. 그러나 처음부터 회사가 변화한 것은 아니었다. 약 1년간 노조는 일방적 양보를 한 것으로 보였다. 하지만 노조원의 평균연령이 40세에 이르고, 잦은 파업으로는 조직이 와해될 것이라는 판단을 한 지도부는 법률적·행정적인 진정고발이나 구제신청 등의 방식으로 회사측과 대응하기로 하였다. 그 결과 회사측에서도 노조의 영향력을 인식하고 파트너로 인정하는 구체적인 대안들을 찾게 되었다.

1994년에는 노사화합 결의대회와 무분규 선언이 있었고, 이어 1995년에는 노사화합 선언으로 이어졌다. 더구나 1995년 3월로 전문경영진이 교체되면서 취임한 현 사장은 노동조합에 우호적 태도를 가지고 대화분위기를 조성하기 위해 노력하고 있다. 일례로 노조 간부들과 1달에 1번씩 회의를 가지며, 수시로 노조사무실을 방문해 노조원들의 고충을 직접 청취하고, 일반 노조원들에게도 깍듯이 존대말을 사용하는 등의 변화가 나타나게 되었다. 특히 1995년에는 ‘경영혁신을 위한 노사화합 결의대회’를 통해 “과거의 장기간 교섭으로 인적, 물적, 시간적 손실이 많았던 비생산적 노사관행을 척결하고 국가 산업 경쟁력강화에 노사가 뜻을 같이 하는 의미에서 1995년의 모든 임단협에서는 회사의 실정에 맞게 임금인상을 5%로 하는 등 일괄타결을 선언한다”고 결의하였다. 사장은 답사를 통해 “믿음과 신뢰로 노사 새역사를 창조해 갈 것”을 당부하면서 회사는 사원들의 복리증진에 최선의 노력을 다하겠다고 약속하였다.⁵⁹⁾ 노조는 자발적으로 무교섭을 통해 회사에 선물을 제공하였고, 회사는 그 반대급부로 상여금, 경영성과에 따른 상여금, 다양한 복지혜택 등을 제공하는 교환이 이루어졌으며,⁶⁰⁾ 노동자들의 경영참여가 다양한 수준에서 시도되는 계기가 되었다.

그러나 이러한 과정은 노조의 일방적인 호의에서 비롯된 것만은 아니고,

59) 이 시기의 신문보도는 Y철강의 노사가 임단협 모두를 무교섭으로 합의한 국내 최초의 기업임을 밝히고, 이것이 “그간 비생산적 관행으로 일관한 많은 기업들에게 신선한 충격을 줄것으로 보인다”고 보도하였다(조선일보, 1995년 7월 23일자).

60) 대표적인 사례는 현 사장이 취임하고 약속한 복지회관 건립이다. 약 40억원을 투자해 식당, 강당, 종합헬스시설, 사우나, 구관장, 탁구장 등을 갖춘 복합건물을 세울 것을 단협안에 삽입했으며 모든 비용은 회사가 부담하기로 하였다.

노사간의 갈등을 제도화하기 위한 다양한 노력의 결과에 기반한 것이다. 그 주된 통로는 법률적·행정적으로 활용가능한 모든 채널을 동원해 회사측으로 하여금 공정한 게임의 규칙을 준수하도록 다양한 압력을 넣은 결과이다.

(법률적, 행정적 압력이) 싸움하는 것보다 낫다. 싸움 한 번 하고 나면 대실패가 온다. 1992년 파업이 고비였다. 1달 파업한 후 징계당하는 사람 있고, 쫓아리 나고, 그래서 모으는 일이 무엇일까 하다가 이렇게까지 왔다. 노동3권을 가지고 밀어붙일 때는 밀어붙이지만, 다른 노동조합이 하지 않는 법률싸움도 하고 그런다. 쟁의를 하면 한번에 끝나지만 이걸 끝나지 않고 계속되니까 권리를 찾을 때는 찾고 제도권내에서 싸울 때에는 싸운다. 우리가 준비하고 있는 것은 그런 것이다. 지금 단체행동권 사용해서 싸움해 봤자, 사회적으로 호응도 못받고, 조직이 와해될 소지가 있으니까 법률적으로 대응하는 것이다.(노조 사무국장)

모든 법률적 차원에서 할 것은 다한다. 국회 노동위원회 등에 진정도 내고 고소고발도 하는데 회사가 오히려 더 난처한 상태에 처한다. 노동운동이 힘을 동원해(양보를) 받아내는 시대는 지났다. 사회적·국민적 호응도 얻고 대립 아닌 방식으로 실리를 찾는 방법이 무엇이냐로 고민해야 한다. 회사가 위반한 근로조건이 무엇인가를 법조문을 따져가며 분석한 후 개선한 것이 여러가지 된다. 지나간 노동운동을 바꾸어보자는 측면에서 지난 3년치 임금을 소급받았다. 새로운 집행부가 주로 법률적 판례, 노동법등의 내용을 따져 3년치를 두번이나 연속으로 소급해 찾아서 노동자들에게 돌려준 것이다. 회사사고의 투쟁일변도보다는 법률적 지식을 동원하여 대항하고, 우리도 8시간 일을 하면서 임금을 받을 수 있는 쪽으로 개선한다. 복지, 임금, 생계 등에서부터 기업의 경영분석까지 하려고 하는데 그것은(회사의) 경영권이라고 해서 거부될 성질이 아니다. 그것은 우리가 해야 하는 것이다. 그러다 보니까 회사가(노동부의) 행정지도를 많이 받는다. 노동조합이 싸움을 하기보다는 행정쪽으로 가니까 경영측에서 불평이 많지만 어찌지 못한다. 행정적으로 회사가 잘못한게 많기 때문이다. 또 정식으로 진정, 고소, 고발이 들어가니까 행정관청에서

도 지금까지 묵인해 온 것을 더 이상 덮어둘 수 없다.(노조 사무국장)

Y철강 노조의 법률적 대응은 노조 상근자들의 노력에 기인한 바가 매우 크다. 상근자들은 소송시에 변호사를 선임하거나 외부 전문단체 등의 조력을 얻기도 하지만 최종적인 판단은 자체적으로 내리기 위해 전임자들이 판례집을 보고 연구하며, 특정 사안이 발생하는 경우에는 노동부, 지방노동청, 한국노총, 금속연맹, 각 해당위원회, 노동문제연구소, 지역제야단체의 법률자문가들에게 질의서를 보내 얻은 회신을 참조하지만, 최종적 판단은 자체적으로 내린다.

노조의 적극적 참여가 회사의 생산성을 높여준 사례로 Y철강에서는 T/O 조정을 들 수 있다. 본래 노동자들의 권력은 현장장악력에서 나온다. 장기간에 걸친 설비투자과 기술개발, 그리고 생산라인의 교체 등으로 인해 인력의 배치가 처음 설계와는 매우 다른 양상으로 진행되었지만, 내부적인 작업분담의 재조정이 오랜 기간 이루어지지 않은 상황에서 전체 인력의 감소는 불균등한 노동강도의 분포와 잔업의 전반적 증가로 이어졌다. 이러한 불일치현상에 대해 노조에서는 장기간의 연구 끝에 1,600명의 작업량을 1,263명분으로 재조정하는 작업을 제안하고, 노조원들의 동의에 입각해 과감한 T/O조정에 착수하였다. 그 결과 현재의 인원으로 동일한 작업을 보다 효율적으로 할 수 있게 되었으며, 노조원들에게는 약간의 노동강도의 증가가 따르기는 했지만, 하루 8시간 근무로 보다 많은 기본급을 받게 되었으며, 불필요한 장시간 잔업을 효율적으로 단축하게 되었고, 회사측에서는 인건비의 감소를 통해 생산성 증가의 효과를 얻게 되었다.

Y철강의 노조지도부는 이처럼 회사와의 관계에서는 매우 실리적인 전략을 택하면서도 일반노조원과의 관계는 연대감 강화에 초점을 맞추고 있다.

현장하고 대화하고 협조하고, 고통을 분담한다. 사실을 있는 그대로 공개하고 다 게시판에 공고한다. 그러면 조합원들이 밥먹으러 가면서 '위원장 이리오시오. 이런 것 좀 해주시오' 한다. 그런 대화속에서 고통도 알고, 이해도 시킨다. 다른 일은 몰라도 조합원들의 경조사에는 무슨 일이 있

어도 참석한다. 그런 자리에서 소주 한잔씩 하면서 평조합원들의 소리를 듣기 위해서다. 그러다 보니 조합원들이 30명의 대의원보다 우리 상근자들을 더 가깝게 여긴다. 노조가 직접 현장에서 뛰니까 대의원들이 따로 놀지 못한다. 투쟁적인 노사관계보다는 합리적인 정책에 호응하면서 내실을 기해야 한다. 현장조합원들은 밀어붙이기식 사고를 아직 많이 가지고 있다. 그래도 상근자들이 중심이 되어 접촉하다보니까 사람들과 더욱 가까워졌다. 노조가 일요일 없이 24시간 운영되어 현장에서도 노조를 이해하게 되고 문제를 풀어가니까 짧은 노조운동의 역사에도 불구하고 많이 발전했다. 이전에는 계파가 상당히 많았으나 지금은 많이 사라졌다.

이상의 언급에서 노조가 회사를 게임규칙 안으로 끌어들이게 된 것은 노조 내부의 단단한 리더십에 기반한 것임을 알 수 있다.

단위노조에서 상급노조에 대한 불만은 현장의 목소리가 전달되지 않는 단절된 역할에 대한 비판이 주를 이루고 있다. 1994년에 쟁점이 된 노·경총간의 합의에 대해 시행할 능력을 갖추지 않은 상태에서 만들어낸 탁상공론임을 비판한다.

합의를 했으면, 지켜야 하지 않는가. 위에서 합의를 하지만 밑에서는 자율적으로 해버리니까 힘 센 놈은 많이 받고 힘 약한 놈은 조금 받게 되어, 합의를 따라가는 놈만 바보가 된다. 결과적으로 정부시책 따라간 단위사업장만 욕을 얻어 먹고, 어용이 된다. 노총 간부들이 지역 현장에 와서 한 번 부딪쳐 봤으면 하는게 우리의 바람이다. 그래야만 전체적으로 전 노동자들을 이끌어갈 수 있는 리더십이 생기지, 밑에서는 계속 불평 불만이 생기고, 사회적 합의안을 만들었다고 하면, 진짜 그 합의안을 놓고 다른 사업장에서도 혼선이 안갈 수 있는 명확한 선을 그려주어야 밀어붙일 때는 과감하게 밀어붙이고, 또 양보할 때는 과감하게 양보해주는 게 가능한데, 우리는 아무것도 없다.

2) L전자의 사례

L전자는 1963년에 설립된 이래 전자제품을 만들어 온 우리나라의 대표적인 회사이다. 이 회사는 1987년 노동자 대투쟁 시기에 다른 대기업과 마찬가지로 매우 격렬한 노사분규를 경험하였다. 노사교섭이 진행되던 과정에서 회사 안에서 농성을 벌이던 노동자 250여명이 1987년 8월 임금의 30%인상, 가족수당지급 등의 10여개 항을 요구하며 지게차 30여대를 앞세운 가두시위에 나섰으며, 이 여파는 창원, 구미, 평택, 구로, 청주등에 산재한 전 공장으로 확대되었다. 이때 제시된 문제는 임금인상외에도 기숙사 증축, 통근버스 증차, 식당설비 개선, 복지시설확대 등의 다양한 요구들이 제시되었다. 이 회사의 노사관계는 1989년의 임투와 장기간의 실력행사를 동반한 파업으로 최악의 상황을 경험하였다. 문제의 발단은 중앙위원회에서 52%를 넘는 임금인상안을 확정하고, 이를 거부한 집행부가 사임을 결의하면서 일어났으며 이것은 이후 파업의 도화선이 되었다. 모두 4차에 걸친 단체교섭에서 회사측과 노조측의 의견접근이 어려워지면서 1989년 4월 17일부터 전면 파업에 들어가게 되었다. 파업은 노조의 가두시위를 포함해 무려 120일간 지속되었으며, 막대한 생산차질을 경험하게 되었다. L전자의 파업의 여파로 당시 성수품목인 냉장고를 비롯한 세탁기, VTR, TV등 전 가전제품이 품귀현상을 빚게 되었다.⁶¹⁾

이 회사의 임원진은 이 때의 대치상황에 대해 “비록 임금인상이 주요 쟁점이었지만, 그 외에도 조직 운영상의 문제, 권위주의의 문제 등이 대두되었고, 그 이후 기업경영에서 노사관계의 안정이 최우선 과제로 등장하였다”고 회고하고 있다. 그후 경영진에서는 인식의 대전환, 투명한 경영, 상호신뢰 구축 등을 경영목표로 삼고 노사관계를 패러다임적으로 전환시키려는 노력을 해왔다. 이러한 변화의 일단은 노사관계라는 표현대신 ‘노경관계’라는 개념을 사용하는 회사측의 입장에서 잘 드러난다.⁶²⁾ 그룹 경영진에서는 1994년 7월 사장단회의에서 ‘공동체적 노사관계’를 목표로 설정하고 기업의 경쟁력제고와

61) 『노동운동 30년사』, L사 노동조합, 1994.

62) 회사측에서 제시한 노사관계와 노경관계의 차이는 다음과 같다.

노동자의 삶의 질 개선을 구체적 목표로 설정하였다. 공동체적 관계 형성에서 노조의 역할은 매우 중요한 것으로 인식되었다. 특히 “노조는 고성과(高成果) 창출을 위한 노동자들의 자발적인 참여를 적극 이끌어낼 수 있는 견인력을 지녀야 하며, ‘품질과 서비스는 우리가 책임진다’는 강인한 자세가 요구된다”고 강조하였다.

한편 노조에서도 1989년의 장기 파업을 경과하면서 회사의 태도에 중요한 변화가 있음을 경험하게 되었다. 회사측에서는 1987년의 경우처럼 일방적으로 당하지 않고 무노동·무임금제와 연월차휴가를 모두 인정하지 않는 강경한 태도로 나왔는데, 파업을 통해 얻은 성과는 손실되고, 현장으로부터 분위기의 변화가 나타나 가장 강성의 지부부터 태도가 변화해 타협쪽으로 방향을 선회하게 되었다. 한 노조간부는 1987년부터 1989년까지를 정치적 조합주의로, 그리고 1990년 이후를 경제적 조합주의로 구분하면서 이러한 변화를 다음과 같이 설명하고 있다.

1980년대 말까지는 선거 때 큰 소리로 회사비판하면 당선되기 쉬웠다. 노동조합 선거가 간선제에서 직선제로 바뀌면서 나타난 문제로 선거 바람이 결과를 결정짓는 경우가 많았다. 그러다 보니 선거 때에는 강성이 인기 있지만 실질적인 성과를 얻기 힘들고, 일상사업에 등한시하다 보면 어용으로 몰리거나 불신임당하게 되었다. 개인적 경험을 얘기하자면, 1989년 당시 창원지부에 조합원이 7,000명이었는데 임금협상에서 노조는 17% 인상안을 회사는 6% 인상안을 제시하였다. 교섭이 진행되면, 보통 교섭차수가 증가할 때마다 0.1%씩 인상된다. 당시에는 2자리수 인상이 유행이었으며 의장단에서 2자리수 임금인상안 쟁취를 결의하였다. 교섭결과 8.7%까지 인상되었다. 그러나 이 과정에서 신임간부들과 기존간부간의 트러블이 발생하였다. 신임들은 2자리수 고수를, 기존 간부들은

	노 사 관 계	노 경 관 계
행위자	사용자, 근로자	경영자, 근로자
행위자의 역할	제뭇 찾기	제역할 다하기
행위자간의 관계	수직적 관계, 소비적 관계	수평관계, 생산적 관계

작업장 분위기와 회사의 대응에 따른 결정을 주장하였다. 그럼에도 불구하고 파업이 실행된 뒤 본관에 붙은 내용은 '어용노조 물러가라'였다. 그래서 개인적으로 (급진적) 노동운동을 접어두게 되었다(노조 사무국장).

정치적 조합주의를 추구했던 기간동안 노조집행부는 빈번한 지도부교체와 조직의 불안정성을 경험하고, 이 과정에서 노·노간 갈등이 심각해진 것이 노조로 하여금 정치적 조합주의를 포기하게 한 중요한 이유가 되었다는 설명이다. 그 후 노조는 다양한 형태로 생산과 품질관리에 참여하고 있는데, 그 배경에는 1989년의 노사분규당시 기업이미지 손실과 내수시장에서의 피해가 막대한 영향을 미쳤기 때문이다.

노조에서는 노사간 신뢰회복의 가장 중요한 조건으로 경영진의 권위주의적 운영을 철폐하고 현장중심의 운영체제가 되어야 함을 강조한다. 이를 위해 임금인상과 복리후생이 중요하다는 입장이다. 일단 신뢰가 회복된 후 노조에서도 지부단위로 지부장과 사무장이 주도하여 신입조합원에게 품질교육을 시키고 있으며, 생산성향상운동의 일환으로 10분 일찍 출근하여 작업장 정돈과 정신상태 재점검 등에 힘쓰고 있다고 한다. 노조의 참여로 도입된 새로운 제도로는 직능급제가 있다. 기존의 연공제가 가지는 문제에 대해서는 경영측과 인식을 같이 하지만 회사에서 주장한 순수한 능력급에 대해서는 문제를 제기하여 4~5년간의 토론 끝에 직능급제를 도입하게 된 것인데, 한편으로는 회사측의 요구를 부분적으로 수용하면서도 일정한 임금인상효과를 가지는 안을 관철시켰다.

상호신뢰와 자발적 참여를 위한 경영진의 시도는 현 L회장이 취임한 후 몇몇 복지부문의 변화로 나타났다. 그 구체적인 예를 보면 의료보험의 확대 적용, 산하 계열사가 생산하는 의약품의 할인혜택, 구내 전문대학 설립, 유치원 및 국민학교 입학 축하금지원, 자녀에 대한 교육비 지급 등이며, 매년 정기적인 설문조사를 실시하여 필요한 복지항목들을 찾아내고 있다. 또한 우리사주제도에 대해 계속 증자하여 전체 주식의 2~3%를 노동자들이 소유할 수 있게 하였다.⁶³⁾ 현재 상태에서 우리사주제는 배당주수가 작기 때문에 경제적 효과는 작고 다만 신뢰구축이라는 측면에서 상징적인 영향력만을 지닌 상태

이다. 그 외에도 노사협의회에서 분기별로 경영실적을 공개하고, 주주총회 자료를 제공하며, 1995년 1월부터는 성과급제를 실시하고 있다. 성과배분의 기준은 기업의 성과에 따른 성과배분률을 매년 협상을 통해 결정하며, 전년대비 매출액이 일정 수준이상 증가하면, 전 사원에게 50%의 성과급을 지급하는 것으로 되어 있다.

이 회사에서 모델로 삼고 있는 것은 GM이나 새턴, 모토롤라 등과 같은 외국의 우수한 기업의 노사관계이지만, 그들과는 문화가 다르기 때문에 전통적인 문화에 기반한 새로운 노사관계의 개념화가 필요하다고 믿고 있다. 한 노사관계담당자는 다음과 같은 말로 그 내용을 표현하고 있다.

최고 경영자의 마인드의 변화가 가장 중요하다. 그리고 노사관계에 대한 지원은 '투자'이다. 파트너십의 강화를 통한 노경관계의 성숙이 목표이며 아직 성숙되었다고 할 수 없다. 기간도 짧고 의식의 변화가 그리 쉽지 않다. 특히 종업원들의 의식변화가 매우 중요하다(노경협력연구소장).

경영진이 노조에 대해 어려움을 느끼는 것은 노조의 전문성이 떨어지는 점이라고 지적한다. 그 외에도 대중성과 정합성에 문제가 있다고 느낀다. 한편 노조간부들도 단협에 임하면서 전문지식의 부족을 가장 큰 애로사항으로 지적하고 있다. 그러나 노조의 전문성을 강화하기 위한 방안으로 사무직을 노조원으로 참여시키는 방안에 대해서는 매우 부정적인 반응을 나타내었다. "사무직은 소수이므로 노조에 가입하는 것이 상급자에게는 나쁜 인상을 주어 승진에 영향을 미칠 수 있으며, 이들이 대학교육을 받았다고 설쳐대면 노동

63) 1970년 주식공개시부터 사원들에게 주식매입을 권유, 종업원 지주제도를 실시하게 되었다. 그 후 주식 매입자에 대해서는 매 결산기마다 발행 액면에 대해 연 25%의 이익금을 우선적으로 배당기로 했고, 1975년 1월부터는 우리사주조합을 결성하여 5월부터 일반사원 이상을 대상으로 가입을 시켜 왔으나 1976년부터는 조합규약을 개정, 임원 및 일용 근로자를 제외한 전종업원을 가입대상으로 확대했다. 우리사주조합에는 유상증자시 신주의 우선배정, 주식취득에 대한 증여세 면제, 주식취득목적의 저축에 대한 세액공제 등의 혜택이 주어졌다. 이에 대해서는 L진자 노동조합, 1995, p.146 참조.

운동에 오히려 악영향을 줄 수 있다”는 것이다.

L전자와 같이 공동체적 노사관계를 추구하는 기업에서 노조간의 연대에 대해서는 매우 부정적인 시각을 견지하고 있다. 특히 하청기업의 노조나 노동자들과의 관계에 대해서는 대단히 어려운 문제로 인식하고 있다.

노조에서 하청기업을 보호해 주는 것은 현실적으로 어렵다. 고려해야 할 것들이 너무 많고 큰 일이다. 연대는 이해와 이념의 차이에 따라 손해를 볼 구조로 형성되어 있다. 또한 제3자 개입금지 조항이 버티고 있는 한 손쉬운 일이 아니다. 기존의 대기업노조들간의 연대도 유아무야되지 않았는가. 대기업들간의 연대도 어렵다고 본다.

마. 소결

노조가 자주적·민주적이면서 갈등의 제도화에 기여하고 생산성의 향상에 도 기여할 수 있는 방법은 없는 것일까? 지금까지 살펴본 다양한 유형의 노조에서 공통적으로 발견되는 사항은 이상과 같은 목적을 동시에 충족시키는 사례는 찾기 힘들었다는 점이다. 노조의 전반적인 민주화는 노조의 자원동원 능력을 제고시켰고, 그 결과 강압적 노사관계나 가부장적 노사관계는 점차 경쟁적인 노사관계나 협력적 노사관계로 이행될 것이라는 예측을 가능케 한다. 그럼에도 불구하고 현 상황에서 노조의 민주화는 합의된 대안을 찾지 못한 상태에서 이분법적인 구분이 목소리를 더하게 하는 상황에 직면해 있다.

경쟁적 노사관계가 지속되고 있는 사업장의 노조는 유럽식의 산별노조체제를 이상형으로 생각하는 경향이 나타난다. 이들 사업장에서는, 특히 노조 지도부를 중심으로, 노조활동을 사회운동의 한 영역으로 파악하는 경향이 두드러진다. 특히 단기적으로는 기업별노조체제가 노동자들에게 더 많은 혜택을 가져다줄 것으로 믿지만, 장기적 관점에서는 노동자들의 권력자원을 극대화하고, 기업수준이 아닌 산업정책수준, 혹은 국내외 정치의 수준에서 노동자들의 권익을 보호할 수 있는 거시적이고 이상적인 대안을 추구하는 경향이 강하다.

반면 협력적 노사관계가 지속되는 사업장에서 노조는 조합원들의 복지와 이익을 보호하기 위한 다양한 활동에 집중하고 있고, 기업과 노조가 운명을 함께하는 존재라고 인식하고 있다. 은연 중 이들 노조는 일본의 기업별노조 체제를 현실적 대안으로 생각하는 경향이 있다. 특히 노조의 참여에 의한 생산성의 증대가 기업의 이윤을 극대화하고, 이는 다시 노동자들의 복지혜택의 증진으로 이어진다는 인식을 하고 있다. 그럼에도 불구하고, 협력적 노사관계는 기업내에 국한된다는 한계를 노조의 지도부도 동시에 인식하고 있다. 예를 들면 하청기업 노동자들과의 연계에 대해서는 정책적인 배려를 전혀 하지 못하는 현실이 이를 잘 보여준다.

대립적 전략을 택하는 노조와 협력적 전략을 택하는 노조의 가장 큰 차이는 사례연구에서 드러나기로는 노조지도부의 선택이 가장 중요한 요인으로 작용한 것으로 보인다. 그러나 실제 노조의 활동 내용에서 양자간의 차이는 심각하리만큼 큰 것은 아니라고 생각된다. 오히려, 현재 상황에서는 경쟁적 노조와 협력적 노조의 장점을 결합한 새로운 형태의 노조민주화의 대안이 찾아야 한다. 이 문제에 대해서는 5장에서 다시 언급하기로 한다.

3. 1987년을 전후한 기업내 노사관계 변화의 방향성

가. 단체협약의 분석을 통해 본 노사관계의 민주화

기업내 민주화는 한편으로는 노동조합과 회사와의 관계에서 노동조합의 활동에 제약을 가하는 요인들의 감소로 이해할 수 있고, 다른 한편으로 노조 내부의 의사결정과정의 공개와 조합원의 활동 참여의 증대로 이해할 수 있다. 1987년의 노동자 대투쟁을 전후해 흥역을 앓은 이후 노사관계 전반에 변화가 감지되고 있다. 앞에서 제시한 분석틀에 입각해 본다면 많은 기업들에서 특히 미시적 작업장 수준의 변화들이 감지되고 있다. 노동조합 활동의 자

율성은 노조가입의 방식, 노조활동의 제약조건의 완화, 임금 및 노동조건 개선, 다양한 경영참여의 확대 등으로 이해할 수 있는데, 노사협약 내용의 분석을 통해 그 양상을 파악할 수 있다. 전국금속노조연맹에서 1994년에 실시한 『단체협약 및 실질근로조건 조사보고』에 의하면 연도별 노조활동의 자율성의 변화추세에서 뚜렷한 경향성이 드러난다.

노조의 일상적 활동에서의 자율성의 증대는 가장 두드러지는 것이다. 가장 높은 자율성을 보이는 항목은 위원장의 근무중 현장출입으로서 관찰이 시작된 1988년에 92.7%의 사업장에서 가능하던 것이 1994년에 오면 모든 사업장에서 자유롭게 되었다. 그 외 근무시간 중 노조의 정기대회 개최는 1986년에 74.7%에서만 허용되던 것이 1994년에는 94.5%로 급속하게 개방되었다. 상근자의 자유로운 외출도 1988년부터 1994년사이의 기간 중에 매우 확대되는 경향이 나타났다.

한편 노동자에 대한 징계나 홍보, 정기적인 승급, 전임자의 보수 등에 관한 항목, 중범위 수준의 노사간 협약의 내용에서도 전반적인 방향은 노조의 자율성과 발언권이 강화되는 방향으로 변화가 이루어졌다. 예를 들면 징계대상자가 징계위원회에 참석하여 신상발언을 하는 기회는 위에 언급된 기간 중 67.7%에서 85.1%로 꾸준히 증대되었으며, 징계에 대한 불복시에 재심을 보장하는 규정도 58.2%에서 77.5%의 사업장으로 확대되었다. 특히 노동자들로 하여금 안정적인 보수를 얻을 수 있게 하는 정기적인 승급규정도 전체 사업장의 36.1%에서 58.2%로 확대되었다. 노조의 홍보의 자율성도 역시 증대되었다. 다만 조합원의 근무 중 활동을 유급으로 처리하는 규정은 오히려 줄어들고 있는데, 이는 노조활동의 자율성의 증대에도 불구하고 경제적으로는 노조활동에 대한 회사측의 경제적인 지원이 감소하는 경향을 보여주는 것이다.

반면에 노조의 경영참여에 해당되는 주주총회결과의 제공항목에서는 그동안 개방이 진전되기는 했지만 여전히 42.3%의 사업장에서만 이루어지고 있어 낮은 참여 수준을 보여주고 있다.

<표 4-3> 노조의 연도별 활동의 자율성 변화(금속노련의 경우)

	1986	1988	1990	1992	1994
위원장의 근무 중 현장출입	---	92.7	95.5	98.7	100.0
근무시간 중 노조정기대회개최	74.7	72.8	85.8	86.4	94.5
상근자의 자유로운 외출	---	78.0	85.4	86.9	87.9
징계대상자의 징계위참석발언 허용	67.7	78.4	86.3	87.7	85.1
징계에 대한 재심보장규정	58.2	65.9	78.9	79.5	77.5
조합원의 근무 중 활동유급처리	84.2	85.3	80.0	79.8	75.3
자유로운 홍보활동	---	47.4	59.5	69.3	65.9
정기승급	36.1	40.5	43.8	54.1	58.2
주주총회결과제공	31.0	16.8	33.6	36.2	42.3
퇴직금누진제	7.7	27.2	---	27.3	34.1

출처 : 전국금속노조연맹, 『94년 단체협약분석 및 실질근로조건 조사보고서』, 1995.

한편 동일한 금속산업에 속하되 상급단체를 전노협으로 하고 있는 총 46개 노조를 대상으로 조사한 단체협약분석의 결과도 유사한 패턴을 보여주고 있어서 노총과 비노총을 막론하고 유사한 형태로 기업내 조직민주화가 진행되고 있음을 보여준다.

산업안전보건교육이나 산업안전보건위원회의원의 구성방법, 인원감축과 노조가입방법 등에 대해서는 노사간의 협약이 맺어진 비율이 상대적으로 높다. 노조의 기본적인 활동과 노동조건 개선에 관한 노사간의 합의는 상당한 정도로 제도화되고 있음을 보여주는 것이다. 반면에 해고자의 복직이나 조합원 인사등에 대한 항목은 협약체결의 비중이 상대적으로 낮아 고용안정에 관한 사항은 여전히 노사간 의견대립의 핵심주제가 되고 있음을 알 수 있다.

반면에 하도급이나 기계설비의 자동화, 자연인원감축시의 대응방식, 폐업, 이전, 업종전환 등과 같은 기업의 경영상의 문제에 대해서는 노조와 합의하는 기업의 비율이 매우 낮아서 노사간 합의가 부재한 상태에서 경영진의 일방적 결정에 의해 일이 추진되고 있음을 보여준다.

금속산업에 관한 분석에서 확인되는 것은, 1987년 이후 전반적인 단체협약 및 근로조건 개선이 꾸준히 이루어지면서 기업경영에 관한 노조의 참여가 확대되고 있다는 점이다. 그러나 노조의 자율성 확대는 작업장 수준의 일상

적인 활동에 국한되고 있으며, 아직은 기업경영의 핵심적인 사안들에까지 노조의 참여가 확대되지 않고 있다. 이는 그동안 이루어진 노사관계의 변화가 지극히 피상적인 수준에서의 노조참여에 제한적으로 허용되어진 현실을 보여 주는 것이다.

<표 4-4> 금속산업의 단체협약분석(총46개 노조대상)

단체협약 항목	해당 노조수
안전보건교육	34개
산업안전보건위원회의 노사동수구성	32개
합병, 정리해산, 양도 때 노조와 고용승계	30개
감원 때 노조와 합의	22개
퇴직금누진제	20개
조합가입 방식이 유니온숍인 경우	18개
해고자 복지	17개
노사동수의 징계위원회구성	13개
조합원 인사시 합의	13개
작업환경 측정기관 선정시 노사합의	12개
폐업, 이전, 업종전환시 노조와 합의	11개
해고노동자의 조합원자격 인정	11개
자연 인원감소시 자동보충	5개
기계설비 자동화 때 조합과 합의	4개
하도급 때 조합과 합의	4개

출처 : 전국노동조합협의회 조사통계국, 『1994년도 금속산업 업종별 단체협약비교』, 1995.

나. 노사협회의 내용과 노조의 역할

노사관계의 변화와 민주화의 정도를 측정할 수 있는 또하나의 지표는 작업장내 노동자 참여의 정도에 대한 분석이다. 김훈과 이영면의 조사에 의하면 사업장내 노동자 참여의 정도를 다루는 데 있어서 노사가 협의를 하고 의견이 일치된 후 실시하는 경우(합의)를 5점, 협의후 의견이 일치되지 않을때는 회사의 책임으로 실시하는 경우(협의)를 4점, 회사가 설명한 후 노동자측의 의견을 청취하는 경우를 3점, 회사의 일방적인 설명에 그치는 경우를 2점, 노사간 협의가 전혀 이루어지지 않는 경우를 1점으로 척도화하여 노사간의

협약내용을 점수한 결과 다음 <표 4-5>과 같은 결과가 나왔다(김훈, 이영면, 1993 : 85).

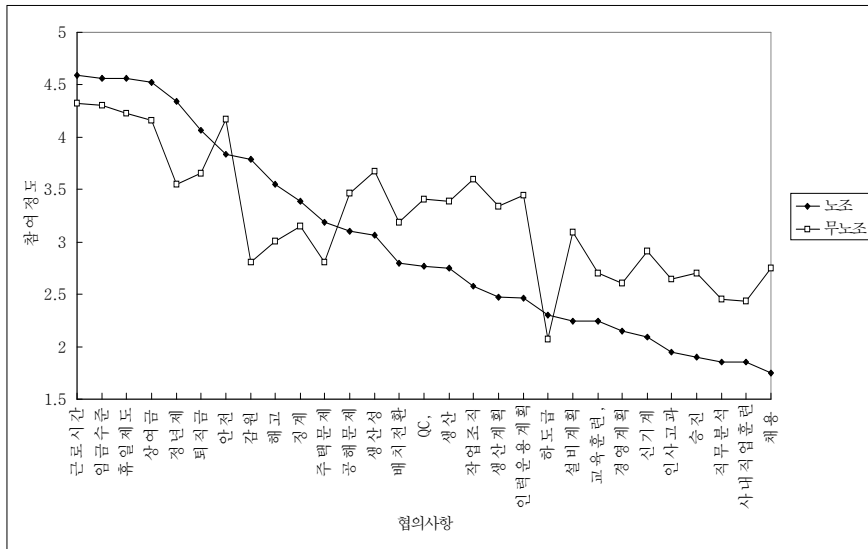
<표 4-5> 노동자의 경영참가(노조와 비노조의 비교)

협약사항		노 조	무노조	차 이
1. 노조의 참여효과가 두드러지는 사항				
임금	근로시간	4.59	4.32	**
	임금수준	4.56	4.30	*
	휴일제도	4.56	4.23	**
	수당·상여금	4.52	4.16	**
	정년제	4.34	3.55	**
	퇴직금	4.07	3.66	**
고용안정	감 원	3.79	2.81	***
	해 고	3.55	3.01	**
	징 계	3.39	3.15	
	주택문제	3.19	2.81	**
	하도급 및 용역전환	2.30	2.07	***
2. 비노조의 참여가 두드러지는 사항				
노동조건	안전 보건 및 작업환경	3.84	4.17	***
	생산성 향상의 추진	3.06	3.67	***
	작업조직	2.58	3.60	***
	공해문제	3.10	3.46	*
	인력운용계획	2.46	3.45	***
생산과 연관된 사 항	QC, ZD 등의 소집단활동	2.77	3.41	***
	생산 및 사무의 합리화	2.75	3.39	***
	생산계획	2.47	3.34	***
	배치전환	2.80	3.19	*
	설비계획	2.24	3.09	***
	신기계 신기술의 도입	2.09	2.91	***
	채 용	1.75	2.75	***
	교육훈련, 능력개발	2.24	2.70	***
	승진, 승급	1.90	2.70	***
	인사고과 평정기준	1.95	2.64	***
	경영계획 및 방침	2.15	2.61	***
	직무분석	1.85	2.45	***
	사내직업훈련	1.85	2.43	***

주 : 5. 합의, 4. 협의, 3. 의견청취, 2. 설명, 1. 다루지 않음.

t검증의 결과 ***는 1%, **는 5%, *는 10%에서 통계적으로 유의미함.

출처 : 김훈·이영면, “노사협의회의 운영과 그 효과 : 제조업의 노조 조직사업장과 비조직사업장의 비교”, 『분기별 노동동향분석』, 1993년 3/4분기, 한국노동연구원.



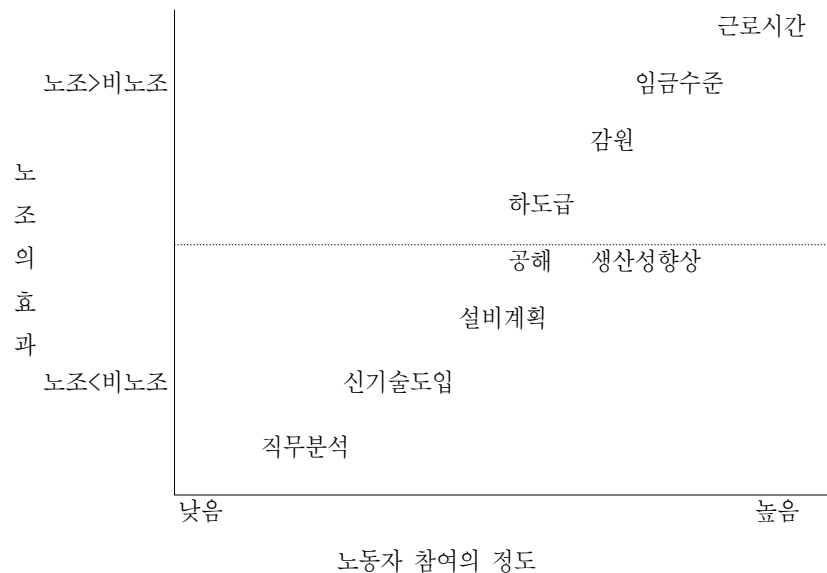
[그림 4-4] 노동자의 경영참여 (노조와 비노조의 비교)

먼저 노동자 들의 참여와 노사간 합의가 가장 두드러지는 곳은 노동의 핵심이면서 노동자들의 최소한의 권리영역이라고 할 수 있는 임금 및 노동조건에 대한 사항들로서, 근로시간, 임금수준, 휴일제도, 수당 및 상여금, 정년제, 퇴직금 등에 대한 사항이었다. 그외 감원 및 해고, 징계, 하도급 및 용역전환 등과 같은 고용안정에 관한 사항이 노조와 회사간의 제도화된 합의가 상대적으로 많이 이루어지는 영역들이다. 특히 관심을 끄는 것은 노동조합이 존재하는 사업장에서 비노조 사업장에 비해 임금, 근로조건, 고용안정 등에 대해 보다 많은 참여를 이루고 있다는 사실이다.

반면에 생산 및 생산성향상과 연관된 항목들에서 노동자들의 참여는 허용되지 않고 있다. 더구나 노동자들의 참여가 허용된다 하더라도 노조가 조직되지 않은 사업장에서의 참여가 두드러지고 있어서, 생산과 관련한 사항에 대해서는 무노조 전략을 택하는 기업의 주도에 의해 노동자들이 수동적으로

참여하는 양상을 띠고 있는 것으로 보인다.

[그림 4-5]는 이상의 내용을 단순화시킨 것이다. 노동자의 참여가 허용된 곳은 근로시간과 임금수준, 감원 등에 대한 항목이다. 그리고 이러한 핵심적 항목에서는 노조가 조직된 사업장이 노조가 조직되지 않은 사업장에서보다 노사간 합의를 통해 문제를 해결하는 경향이 강하다. 반면에 신기술의 도입이나 직무분석, 기타 생산에 연관된 사항들에 대해서는 노동자들의 참여의 폭이 매우 제한되어 있고, 노조가 조직된 사업장에서보다 오히려 비노조 사업장에서 노동자들의 참여가 높다. 이러한 현상이 대두하게 된 이유에 대해서 여러 가지로 추론이 가능하겠지만, 가장 큰 요인은 기업의 입장에서는 생산성의 증대에 주로 관심을 쏟고, 노조에서는 고용안정과 임금보장에 관심을 두는데 있다. 따라서 노조가 조직된 사업장에서는 노동자들의 권익보장으로 치우치는 경향이 나타나는 반면, 노조가 조직되지 않은 사업장에서는 기업의 주도로 생산체계에 노동자들을 순차시켜 편입시키는 경향성이 나타나게 되는 것이다.



[그림 4-5] 노동자의 경영참여와 노조의 효과

1995년도에 시행한 노조의 기업경영참여에서도 유사한 유형이 관찰된다. 기업의 장기적인 투자, 생산계획의 수립, 신기술 도입등의 문제에는 노조의 참여가 배제되어 있는 반면에 복지업무, 해고 등의 기본적 사안에 대해서는 노사간의 합의가 상당한 수준으로 제도화되어 있다. 그 외 다양한 중범위 수준의 문제들에 대해서는 노사간의 합의가 제도화되지 못한 상태에 머물고 있다.

<표 4-6> 노조의 의사결정참여(노조간부조사)

	합 의	협 의	회사 단독
복지업무	56.1	27.2	16.7
해 고	50.3	28.2	21.4
조직변경	18.7	45.6	35.7
기업이익 분배	18.4	39.8	41.8
배치전환	17.7	55.4	26.9
고용과 채용	13.9	45.6	40.5
업무량의 조정 및 라인속도조절	11.2	45.6	43.2
신기계와 신기술도입	6.8	45.2	48.0
생산계획	5.8	48.6	45.6
기업장기투자과 기업재정	3.7	42.5	53.7

4. 노사관계의 민주화와 생산적 노사관계의 정립

노동조합은 정치체제가 민주화하는 과정에서 한편으로는 민주화를 촉진시키는 역할을 하면서, 동시에 정치체제에 의해 그 활동내용의 민주화 가능성에 큰 영향을 받기도 한다. 노사간의 관계를 딜레마를 해소하기 위한 상호이익의 공유로 이해한다면 미시적인 수준에서 노동조합의 역할을 잘 이해할 수 있을 것이다. 마찬가지로 논리로 노동조합의 역할은 거시적 수준의 사회발전과도 밀접히 연관되어 있다.

많은 노조에서 기업별노조주의의 맥락 안에서 협력과 복지의 교환게임에 참여하기를 거부하고 거시적인 사회개혁과 산별노조화를 추진하고자 하는 문

제의식은 노사협의제의 실태를 반영하는 것이기도 하다. 한국적인 노사관계에서 회사에 대한 양보는 노조의 세력약화를 뜻한다는 경험으로부터 나온 노조의 전략 중 하나는 노사간의 이익대립을 단순한 경제적 이익다툼으로 이해하기 보다는 노조의 독자적인 조직적·정치적 기반을 확대하려는 노력과 연관시켜 고찰할 필요성이 커진다. 실제로 회사측의 복지투자나 노동자들의 생산참여는 앞절에서 살펴본 바와 같이 노조가 존재하지 않는 사업장에서 더욱 활발하게 이루어지고 있다. 따라서 노동자들의 입장에서는 기업가들과의 개별사업장내의 교환게임에 참여하는 것이 단기적으로 자신들의 이익을 극대화하는 것임을 잘 알지만, 궁극적으로 노사관계의 규범과 틀을 바꿀 수 있는 형태의 변화를 끌어내는 데는 미흡하다는 점을 인식하지 않으면 안된다.

산별노조화와 노조의 정치세력화는 이러한 점에서 새로운 노사관계의 모형을 제시할 수 있는 첩경이 된다고 할 수 있다. 그럼에도 불구하고, 현재 이러한 형태의 변화에는 많은 장애가 존재하고 있다.

첫 번째 지적할 것은 기업별 노조주의를 극복하려는 노조에서는 그렇지 않은 노조에 비해 노조 리더십이 더 불안한 형태로 재생산된다는 점이다. 기업별 노조주의를 탈피하려는 노조의 대부분에서 노조는 기업뿐 아니라 기업 외부의 정치체제나 사회적인 여론을 대상으로 하는 활동을 벌이게 되고, 기업의 경영진은 자신들의 영향력을 벗어난 영역에 대한 노조활동을 용인하지 않으려는 입장을 취하게 된다. 그러므로 노조 리더십의 불안정과 정치적인 관용범위의 축소는 상호작용을 일으키며 재생산된다.

둘째로 연대주의적 노조전략은 기업간·노동자간의 이질성을 축소시키기 위한 노력으로 제시된 것이다. 그럼에도 불구하고 역설적으로 현재의 노동조합체제에서 기업간, 부문간의 다양한 격차(예를 들면 임금, 복지, 근로시간 등)는 지속적으로 확대되고 있어 연대주의적 전략을 택할 수 있는 객관적 조건을 악화시키고 있다.

세번째는 연대주의적 전략과 기업주의적 전략을 택하는 노조들간의 차이가 필요 이상으로 확대해석되어 두 집단간의 연합을 어렵게 하고 있다는 점이다. 실제 노조들의 일상적인 활동 내용에서는 양자간의 차이가 그다지 크

지 않다고 생각된다. 그러나 정치적 담화의 영역에서 양자간의 차이는 지나치게 확대되고 증폭되어 대화를 어렵게 만들고 있다.

이상의 서술에서 살펴보았듯이 노조의 역할은 노조원의 권익을 보호하고 기업의 생산성을 증대시키는 등 참여를 확대하는 기업내적 역할과 이질적인 노동자들을 연대하고 노사관계의 거시적 구조를 민주화시키는 정치적인 역할 모두에서 찾아져야 한다.

제 5 장

노조활동의 실태를 통해 본 노조의 기능과 역할

4장에서는 기업내 노사관계의 민주화가 어떤 방향으로 이루어지고 있는지에 대해 고찰하였다. 그러나 4장에서는 전반적인 노조의 활동양상에 대한 분석에 입각하기 보다는 대표적인 몇 가지의 사례연구에 의존하였다. 그 결과 노사관계의 변화의 내용들이 생생하게 파악되기는 하였지만, 전반적인 변화의 내용에 대해서는 보다 일반화된 고찰이 필요로 된다. 5장에서는 노동조합의 조직, 구조, 운영, 활동 등의 전반적인 실태가 어느 수준에 와 있는지를 점검하고, 이를 토대로 향후의 노조의 발전방향에 대해 검토하는 것을 목적으로 한다. 노조에 대한 일반적인 실태조사는 이미 여러 연구자들이 발표한 바 있기 때문에 이 연구에서는 노조의 역할에 관해 초점을 맞추고자 한다.

1. 노조리더쉽의 안정성과 재생산

노조의 리더쉽은 노조위원장의 선출방식, 선출된 위원장의 인적인 특성, 그리고 리더쉽의 지속기간 등과 밀접히 연관되어 있다. 위원장을 직선으로 선출할 때는 총회에서, 간선으로 선출할 때는 대의원대회에서 선출한다. 현 위원장이 어떤 기구에서 선출되었는가는 다음의 <표 5-1>과 같다. 정기총회를 통하는 경우가 46.8%이고, 임시총회를 통하는 경우가 22.9%로서 전체 69.7%

의 위원장이 직선에 의해 선출되었음을 알 수 있다. 반면에 간선에 의해 선출된 위원장은 약 21.4%로서 그 숫자가 적기는 하지만 선출방식은 배경변수에 따라 큰 차이를 보이고 있다. 300인 미만을 고용하는 중소기업에서는 직선에 의한 선출이 84.5%에 달하는 데 비해 1,000인 이상의 대기업에서는 직선보다는 간선에 의한 선출이 더 많다. 한편 노총소속 노조에서 직선의 비율은 65.6%에 불과한데 비해 민노총소속 노조에서 직선비율은 82.4%에 달한다. 업종별로는 금속화학분야에서 높고 비제조업 분야에서 낮다.

직선에 의해 선출되는 위원장의 경우 노조원들의 참여열망을 수용하여 민주적인 절차를 확립하는 데 기여할 수 있다. 반대로 간선에 의해 선출되는 위원장의 경우 조합원에 의한 정당성부여가 미약할 수도 있다. 그런 점에서 노총소속의 노조에서, 그리고 대기업 노조에서 간선으로 선출된 위원장이 많다는 것은 이들 노조의 내부 민주화가 아직 더 많이 진전되어야 함을 알 수 있다. 다만 대기업노조에서 간선에 의해 선출되는 경향이 높은 것은 조직의

<표 5-1> 노조 위원장을 선출한 대회

	직 선	간 선	발기대회	기 타	합 계	사례수	χ^2
기업규모							
300인 미만	84.5	8.3	3.1	4.1	100.0	97	29.2***
1,000인 미만	73.6	18.1	0.0	8.3	100.0	72	
1,000인 이상	54.0	35.1	1.8	9.0	100.0	111	
상급단체							
노총소속	65.6	26.4	2.4	5.7	100.0	212	16.5**
민노총소속	82.4	5.9	0.0	11.8	100.0	68	
업종별							
비제조업	59.0	25.3	2.4	13.3	100.0	83	16.1**
여타제조	63.4	29.6	1.4	5.6	100.0	71	
금속/화학	80.2	14.3	1.6	4.0	100.0	126	
설립시기별							
1987년 이전	59.8	33.6	0.0	6.6	100.0	122	21.9***
1987년 이후	77.2	12.4	3.1	7.6	100.0	158	
전 체	69.7	21.4	1.8	7.1	100.0	280	

주 : p<.05; ** : p<.01; *** : p<.001

규모가 커지고 참여자가 많아지면 직접민주주의의 실현이 어려운 현상과도 밀접히 연관되어 있다고 이해해야 할 것이다.

한편 위원장선거에서의 최종 득표율은 평균이 74.9%로서 기업규모별로나 업종별, 노조의 설립시기별로 큰 차이를 보이지 않는다. 또한 상급단체가 어디인지에 따라서도 큰 차이가 나지 않는다. 노조의 위원장은 대부분 간부출신들로부터 충원된다. 전체 위원장의 71.4%가 간부출신이며, 그중 상집위 간부출신이 45.7%로서 가장 많은 비중을 차지한다. 반면에 평조합원 출신은 28.6%에 불과하다. 1990년의 조사에 의하면 평조합원으로부터의 충원은 35.7%에 달했었다.⁶⁴⁾ 노조간부가 아닌 평조합원이 위원장으로 선출된다는 것은 반집행부성향의 비판세력이 위원장으로 선출될 가능성을 시사한다. 그런 점에서 평조합원의 선출비율이 낮아졌다는 것은 조합운영과 노사관계의 불안정이 전반적으로 개선되고 있음을 보여주는 것이다. 같은 기준으로 볼 때 기업규모간, 상급단체별, 업종별 차이는 그다지 크지 않은 것으로 보인다. 다만 금속 및 화학산업분야에서 평조합원의 위원장선출 비율이 높는데, 이는 중화학공업분야의 노조 리더쉽이 가장 불안정함을 보여주는 것이라 판단된다. 그러나 기업과 노조의 특성에 따른 위원장의 출신배경의 차이는 통계적으로 유의미한 것은 아니다.

위원장의 연령분포는 노조운영에서 중심적 역할을 하는 인물의 성향을 파악할 수 있게 해주는 한 가지 지표가 된다. 이미 많은 사회조사에서도 드러나듯이 20대가 가장 개혁지향적이고 40대에 들면 현상유지적인 성향들을 보인다. 4장의 분석에서 살펴본 바와도 같이 우리나라의 현실에서 연령은 노조 활동에 중요한 영향을 미친다. 근속년수와도 연관성이 함께 고려되어야 하겠지만, 대기업에서 노조 위원장의 연령이 상대적으로 높고 민노총계열보다 노총계열의 노조에서, 그리고 1987년 이전에 설립된 노조에서 그 이후에 설립된 노조에서보다 위원장의 연령이 높다는 것은 이들 노조의 정책지향이 보다 온건할 것이라는 추측을 가능하게 한다.

64) 박덕재·박기성(1990 : 47)

<표 5-2> 위원장의 취임전 직위

	상집위간부	대의원	기타간부	평조합원	합 계	사례수	χ^2
기업규모							
300인 미만	47.8	5.6	17.8	28.9	100.0	90	4.2
1,000인 미만	50.0	11.8	11.8	26.5	100.0	68	
1,000인 이상	41.4	10.8	18.0	29.7	100.0	111	
상급단체							
노총소속	46.8	8.0	17.4	27.9	100.0	201	2.4
민노총소속	42.7	13.2	13.2	30.9	100.0	68	
업종별							
비제조업	52.5	10.0	16.3	21.3	100.0	80	11.9
여타제조업	55.9	5.9	16.2	22.1	100.0	68	
금속/화학	35.5	10.7	16.5	37.2	100.0	121	
설립시기별							
1987년 이전	47.1	8.9	15.4	28.4	100.0	123	0.2
1987년 이후	44.5	9.5	17.1	28.7	100.0	146	
전 체	45.7	9.3	16.4	28.6	100.0	269	

주 : * : p<.05; ** : p<.01; *** : p<.001

<표 5-3> 노조위원장의 연령

	빈 도	평 균	표준편차	F값
기업규모				
300인 미만	97	38.8	6.9	4.7**
1,000인 미만	72	39.7	6.4	
1,000인 이상	112	41.8	7.5	
상급단체				
노총소속	213	41.8	6.8	59.8***
민노총소속	68	35.0	4.5	
업종별				
비제조업	83	41.9	7.2	12.2***
여타제조업	71	42.0	6.8	
금속/화학	127	38.0	6.1	
설립시기별				
1987년 이전	124	43.7	7.4	72.2***
1987년 이후	157	37.4	5.0	
전 체	281	40.1	6.9	

주 : * : p<.05; ** : p<.01; *** : p<.001

노조 리더십의 안정성은 일단 선출된 위원장이 제대로 임기를 채웠는지를 지표로 해서 분석할 수 있다. 전체 212개 노조중 37%에 해당하는 79개 노조만이 임기중 교체사례가 없다고 응답한 반면, 나머지 63%에 해당되는 노조에서는 최소한 1번 이상의 임기중 교체를 경험하였다고 응답하여 리더십의 안정성이 끊임없이 위협받아 왔음을 알 수 있다. <표 5-4>에 의하면 평균적으로는 모든 노조에서 1.6회의 임기 중 위원장교체를 경험하였는 데, 300인 미만의 중소기업보다는 대기업에서, 노총계열보다는 민노총계열에서 교체된 사례가 많음을 알 수 있다.

위원장의 임기 중 교체를 야기하는 가장 큰 이유는 지도력부족(28%)이다. 그 다음이 어용시비(18%)와 탄압 및 수배(10%)의 순이다. 리더십을 위협하는 요인으로 노조내부의 요인과 외적인 요인으로 나눈다면, 지도력 부족은 내적 요인으로, 당국의 탄압과 수배는 외적인 요인으로 분류될 수 있을 것이다. 민노총계열 노조의 임기내 교체의 가장 큰 이유는 지도력부족(32.4%)과 탄압 및 수배(27%)로 나타나 상대적으로 내적도전과 외적도전에 심각하게

<표 5-4> 1987년 이후 위원장이 임기를 채우지 못하고 교체된 사례

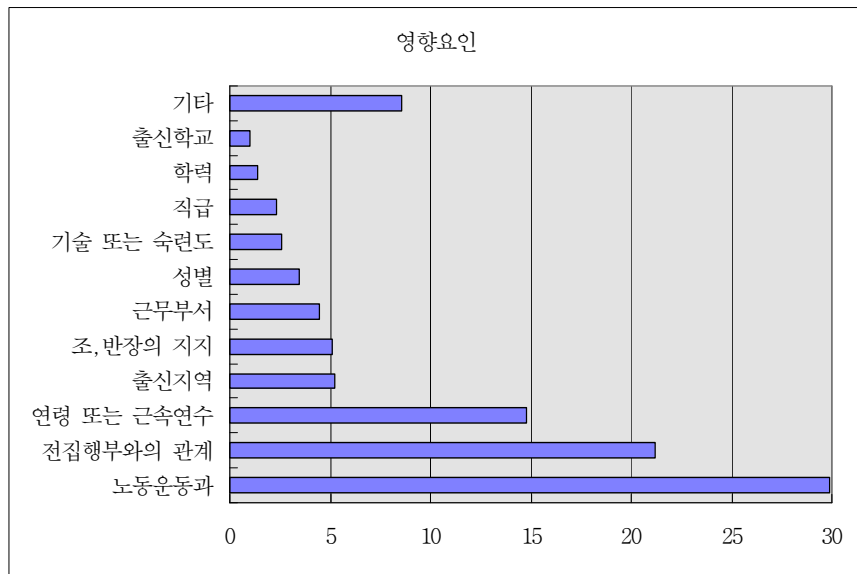
	빈도	평균	표준편차	F값
기업규모				
300인 미만	42	1.5	1.2	4.7**
1,000인 미만	39	1.8	1.2	
1,000인 이상	48	1.5	1.0	
상급단체				
노총소속	93	1.5	1.0	59.8***
민노총소속	36	1.9	1.3	
업종별				
비제조업	33	1.8	1.4	12.2***
여타제조업	28	1.3	0.5	
금속/화학	68	1.7	1.1	
설립시기별				
1987년 이전	50	1.7	1.3	72.2***
1987년 이후	79	1.6	1.0	
전체	129	1.6	1.1	

주 : * : p<.05; ** : p<.01; *** : p<.001

<표 5-5> 위원장이 증도에 교체된 이유

배경변수 (χ^2)	어용 시비	부 정	지도력 부족	탄압/ 수배	질병/ 사망	기 타	합 계	사례수
기업규모 (16.7)								
300인 미만	10.0	8.0	30.0	6.0	18.0	28.0	100.0	50
1,000인 미만	13.6	6.8	36.4	9.1	6.8	27.3	100.0	44
1,000인 이상	28.5	5.3	19.6	14.2	3.6	28.5	100.0	54
상급단체 (18.4**)								
노총소속	19.5	7.1	26.6	4.4	10.6	31.9	100.0	113
민노총소속	13.5	5.4	32.4	27.0	5.4	16.2	100.0	37
업종별 (23.7**)								
비제조업	25.0	10.0	17.5	7.5	7.5	32.5	100.0	40
여타제조업	5.6	8.3	13.9	13.9	19.4	38.9	100.0	36
금속/화학	20.3	4.1	40.5	9.5	5.4	20.3	100.0	74
전 체	18.0	6.7	28.0	10.0	9.3	28.0	100.0	150

주 : * : p<.05; ** : p<.01; *** : p<.001



[그림 5-11] 위원장 선거에 영향을 미친 요인

시달려 온 것을 알 수 있다. 반면에 노총계열 노조의 경우 상대적으로 어용 시비가 부각되고 있다. 또한 대기업에서 탄압과 수배에 의한 중도하차가 많은 것으로 드러나고 있다.

위원장선거에 영향을 미치는 요인에는 여전히 운동의 이념과 시각차이가 가장 중요하게 작용하고 있다. 또한 직전 집행부와와의 차이를 강조하는 것이 선거의 중요한 전략이 됨을 알 수 있다. 선거에 영향을 미치는 요인은 민노총계열과 노총계열 노조에서 양상이 다르게 나타난다. 민노총계열에서는 노동운동에 대한 시각차이와 직전 집행부에 대한 평가가 상대적으로 중요하게 작용하는데 반해 노총계열 노조에서는 상대적으로 조반장의 지지와 근무부서, 출신지역 등이 중시되는 경향을 보인다. 기업규모별로는 대기업에서는 노동운동에 대한 시각의 차이가, 그리고 중소기업에서는 후보자의 연령과 근속년수, 그리고 근무부서 등이 중시되는 경향이 있다. 또 1987년 이전 설립된 노조에서는 조반장의 지지나 출신지역, 근무부서 등이 중시되고, 1987년 이후에 설립된 노조에서는 노동운동에 대한 시각차나 직전집행부와의 관계 등이 중시된다. 이상에서 알 수 있는 것은 민노총에 속한 대기업이나 1987년 이후 노조가 설립된 곳에서는 노동운동의 방향을 놓고 이데올로기적 각축이 강하게 일어나고 있는 반면, 노총계열의 중소기업, 그리고 1987년 이전에 노조가 설립된 곳에서는 인적인 네트워크를 동원한 연줄망 위주의, 그리고 조반장을 동원한 현장장악력 위주의 선거운동이 펼쳐짐을 알 수 있다.

이상의 내용을 단순화의 위험을 무릅쓰고 정리하면 다음의 <표 5-6>과 같다. 노총계열의 노조는 내부의 민주화, 혹은 리더쉽 선출과정에 대한 노조원 참여의 제도화과정이 민노총계열보다 뒤지고 있다. 이는 노총계열 노조에서 간선에 의한 위원장 선출이 많다는 사실에서 짐작할 수 있다. 반면에 노총계열 노조는 리더쉽이 교체된다 하더라도 그 빈도나 폭에서 변화가 적다. 이는 리더쉽의 안정성과도 연결된다. 반면에 민노총계열 노조의 경우는 리더쉽교체의 폭이 클뿐더러 비정상적인 리더쉽 교체도 빈번하다. 이는 국가기관으로부터의 탄압과 수배 등이 주된 요인이지만 다른 한편으로는 위원장의 지도력이 일반 노조원들로부터 끊임없이 도전받는다라는 사실과 연관된다. 반면에 노총소속 노조위원장의 임기내 교체는 어용시비와 연관되는 경향이 강하다.

<표 5-6> 노총과 민노총계열 노조의 리더십비교

	노총계열	민노총계열
직선제 선출*	65.6%	82.4%
리더십 교체의 폭(평조합원 진출)	27.9%	30.9%
비정상적 리더십 교체*	1.5회	1.9회
리더십 교체의 이유*	지도력부족/어용시비	지도력 부족/탄압
선거의 쟁점	인적 네트워크	운동이데올로기
리더의 특성*	고졸, 40대	고학력, 30대

주 : *은 양자간의 차이가 통계적으로 유의미함을 뜻함.

위원장의 선출과정도 노총쪽은 주로 다양한 연줄망을 동원하는 실리적인 방식인데 반해 민노총계열 노조에서는 운동의 이데올로기와 전략적 대결로 특징지어진다. 따라서 리더들간의 교체가 빈번하고 불안정한 것은 지나치게 리더십이 정치화한 것과 연관성이 높은 것으로 판단된다. 반면에 리더의 특성을 보면 노총계열은 온건한 40대가 주를 이룬다면 민노총계열은 고학력에 개혁지향적인 30대가 주를 이룬다는 점에서 리더십의 대비를 이룬다.

2. 단체교섭과 노조의 역할

단체교섭은 중범위의 수준에서 노조와 사용자측간의 가장 중요한 관계를 구성한다. 단체교섭을 통해 임금인상의 폭과 임금의 결정방식, 노동자들의 경영참여방안, 고용의 안정성, 산업안전, 그리고 작업조건에 대한 중요한 틀이 만들어지고, 노동자들의 삶의 질이 결정된다. 노조가 어떠한 방식으로 단체교섭안을 발의하고, 노동자들의 동의를 얻으며, 교섭의 결과를 어떤 방식으로 활용하는지는 비상한 관심을 요하는 것이다.

임금인상안이 결정되는 것은 절반 이상이 대의원대회(50.7%)를 통해서이다. 그 다음이 총회(30.2%)를 통한다. 기업규모별로는 소규모의 기업에서 총회를 통한 결정방식이 우세하다. 반면에 대기업에서는 대의원대회를 통한 결정이 주를 이룬다. 이러한 차이가 나타나는 것은 의사결정의 효율성과 밀접한 연관이 있는 것으로 보인다. 1,000명 이상의 종업원이 근무하는 대기업에

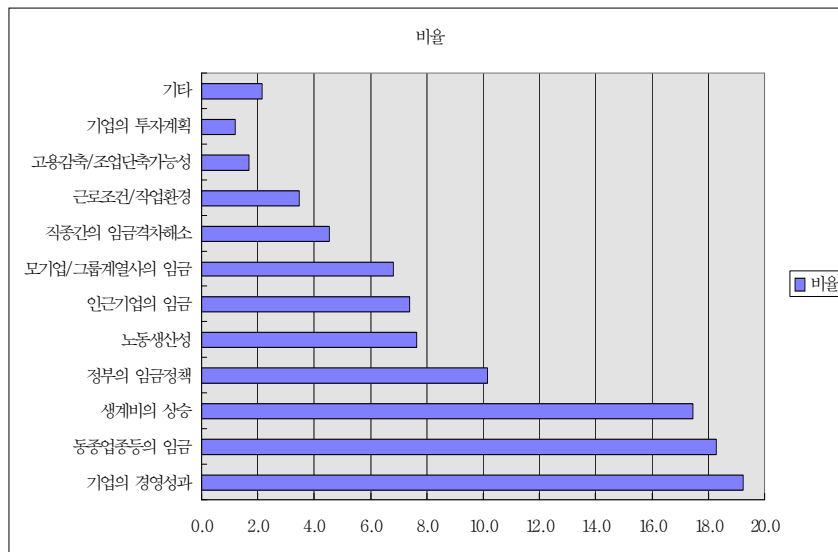
서 매년의 임금인상안을 조합원 총회를 열어 결정한다는 것은 비용이나 노력 면에서 쉽지 않은 일이다. 반면에 노총(25.2%)보다는 민노총계열 노조(45.6%)에서 총회를 통한 임금인상안의 결정이 두드러진다. 이는 민노총계열 노조들이 보이고 있는 집단적 결정경향을 잘 드러내는 것으로 판단된다. 임금인상안을 조합원 총회를 통해 결정할 경우, 노조 리더십은 매우 강력한 지지를 얻어 교섭에 나설 수 있는 장점을 가지고 있지만, 반대로 교섭위원들의 재량권이 그만큼 줄어들게 되어, 임금협상에서 선택할 수 있는 대안이나 폭이 좁아지게 된다. 그리고 노조원들의 기대에 못미치는 결과를 얻을 경우, 불신임 당할 가능성이 커진다. 반면에 노총계열 사업장에서는 총회에서 직접 결정하는 일이 드물기 때문에 협상의 자율성은 커지나, 전체 노조원의 뜻이 충분히 반영되지 않기 때문에 협상을 마치고 난 후 노조원들의 기대에 못미치는 결과가 나올 경우 어용으로 몰릴 가능성이 커진다.

<표 5-7> 임금인상안을 결정한 회의

	총 회	대의원대회	기 타	무회의	합 계	사례수	χ^2
기업규모							
300인 미만	45.3	40.0	13.7	1.1	100.0	95	20.7***
1,000인 미만	25.0	59.7	13.9	1.4	100.0	72	
1,000인 이상	20.7	54.0	25.2	0.0	100.0	111	
상급단체							
노총소속	25.2	52.4	21.4	1.0	100.0	210	12.6**
민노총소속	45.6	45.6	8.8	0.0	100.0	68	
업종별							
비제조업	21.0	46.9	32.1	0.0	100.0	81	17.9**
여타제조업	34.3	54.3	11.4	0.0	100.0	70	
금속/화학	33.9	51.2	13.4	1.6	100.0	127	
설립시기별							
1987년 이전	20.4	57.3	21.3	0.8	100.0	122	9.7*
1987년 이후	37.8	45.5	16.0	0.6	100.0	156	
전 체	30.2	50.7	18.4	0.7	100.0	278	

주 : * : p<.05; ** : p<.01; *** : p<.001

임금인상안의 성안에 가장 큰 영향을 미치는 요인은 기업의 경영성과이다. 그 다음으로는 동종업종에 속한 기업의 임금수준과 생계비 상승분 등이 고려된다. 그러나 정부의 임금정책이나 노동생산성 등은 노조의 입장에서 상대적으로 덜 고려되고 있다. 소기업에서는 기업의 경영성과>생계비상승>동종업종의 임금 등의 순으로 고려하는 반면 대기업에서는 특히 동종업종에서의 임금수준에 민감한 반응을 보이고 있다. 민노총소속 노조에서는 정부의 임금정책에 대한 고려가 매우 낮은 대신 기업이 속한 그룹계열사의 임금수준에 보다 민감히 반응하는 경향이 있다. 반면에 노총계열노조는 생계비의 상승분과 기업의 경영성과를 고려하는 경향이 있다.



[그림 5-2] 임금인상안의 성안에 영향을 미친 요인

임금교섭시의 고려사항이 노조유형별로 차이가 나는 것은 미약하기는 하지만 노조의 지향성과도 연관이 있는 것으로 보인다. 임금인상이나 단체교섭안을 만들때 노조에서는 동종업체의 교섭안을 토대로 자신들의 안을 만든다. 그 외에도 상급단체의 안이 도움을 주기도 한다. 이처럼 동종업체의 교섭안

을 모방하는 동질화의 경향은 대기업 노조에서 두드러진다. 반면에 소기업 노조에서는 상급단체에서 제공하는 모범안에 상대적으로 더 의지하게 된다. 노총계열 노조에서 상급단체에 대한 의존이 큰 반면, 아직 상급단체로서의 역할을 제대로 수행하지 못하고 있는 민노총계열 노조에서는 인근기업의 교섭안을 모방하는 경향이 상대적으로 강하다. 그 외 업종별로는 비제조업분야에서 동종업체안을 활용하는 경향이 두드러지고, 금속 및 화학산업에서 인근기업을 모방하는 사례가 많이 발견된다.

<표 5-8> 단체교섭진행시 참고한 안

	동종 업체	소기업	인근 기업	상급 단체	외부 단체	합 계	사례수	χ^2
기업규모								
300인 미만	48.5	9.3	19.6	18.6	4.1	100.0	97	17.8*
1,000인 미만	52.1	19.7	16.9	9.9	1.4	100.0	71	
1,000인 이상	61.1	15.7	4.6	14.8	3.7	100.0	108	
상급단체								
노총소속	55.0	14.8	10.1	16.8	3.4	100.0	209	8.1
민노총소속	52.2	13.4	22.4	9.0	3.0	100.0	67	
업종별								
비제조업	65.4	14.1	1.3	15.4	3.9	100.0	78	17.1*
여타제조업	56.3	9.9	15.5	15.5	2.8	100.0	71	
금속/화학	46.5	17.3	18.9	14.2	3.2	100.0	127	
전 체	54.4	14.5	13.0	14.9	3.3	100.0	276	

주 : * : p<.05; ** : p<.01; *** : p<.001

임금인상이나 단체교섭안을 만들 때 얼마나 노조원들의 욕구를 수렴하느냐 하는 것은 사전조사의 여부에 의해 판단될 수 있다. 설문조사를 활용해 교섭안을 만드는 관행은 대기업보다는 소기업에서 두드러진다. 업종별로는 금속 및 화학분야에서 두드러진다. 반면에 비제조업부문이나 노총계열 노조에서는 설문조사의 활용도가 낮게 나타난다. 이는 앞에서 밝힌 교섭시의 준거집단이 어디인가 하는 것과 연관시켜보면, 대기업은 구체적인 노조원들의 욕구를 파악해 협상안을 만들기 보다는 유사한 규모와 업종에 있는 타기업의

<표 5-9> 임금인상이나 단체교섭시 설문조사의 활용여부

	(%)	사례수	F값
기업규모			
300인 미만	83.5	97	2.4
1,000인 미만	81.9	72	
1,000인 이상	64.8	54	
상급단체			
노총소속	75.4	211	5.1*
민노총소속	88.2	68	
업종별			
비제조업	69.1	81	5.0**
여타제조업	74.7	71	
금속/화학	86.6	127	
설립시기별			
1987년 이전	71.3	122	6.7**
1987년 이후	84.0	157	
전 체	78.5	279	

주 : * : p<.05; ** : p<.01; *** : p<.001

협약안을 토대로 그와 유사한 내용의 협약안을 만드는 경향이 강하고, 대신 소기업에서는 설문조사 등을 통해 노조원들의 욕구를 파악하여 기업의 특성에 맞는 교섭안을 만들려는 경향이 강함을 알 수 있다.

따라서 임금인상안이나 단체교섭안을 작성하는 과정에서 대기업들은 대기업들끼리 서로 유사한 내용을 갖게 되는 동질화현상이 가속되고 있는 것으로 판단된다. 이는 달리 말하면 지불능력이 충분한 대기업들을 중심으로 노사간 교섭을 통해 획득되는 노동자들의 혜택이나 권익보호의 항목들이 평균화됨을 의미한다. 반면에 소기업을 중심으로는 교섭안의 내용이나 타결의 결과가 훨씬 다양하게 산재될 가능성이 커짐을 보여준다.

임금인상을 위한 단체교섭은 노사간의 반복되는 회의를 통해 양측이 각각의 임금인상안을 수정하여 합의에 도달하는 과정이다. 임금협상의 경우 타결을 위한 교섭의 수는 1번에서 40번까지 분포하고 있고, 전체적으로는 8.6회의 교섭을 거쳐 타결하였다. 임금교섭의 횟수는 노동조합 및 단체교섭구조의 특성과 밀접한 연관을 맺는다.

<표 5-10> 최근의 임금협상타결을 위해 열린 교섭의 수

	빈 도	평 균	표준편차	F값
기업규모				
300인 미만	92	7.2	4.0	4.7**
1,000인 미만	70	8.8	4.9	
1,000인 이상	104	9.6	6.7	
상급단체				
노총소속	198	7.6	4.7	25.3***
민노총소속	68	11.4	6.8	
업종별				
비제조업	74	8.0	5.4	6.2**
여타제조업	69	7.0	3.4	
금속/화학	123	9.8	6.3	
설립시기별				
1987년 이전	114	8.0	4.3	2.0
1987년 이후	152	9.0	6.3	
전 체	266	8.6	5.5	

주 : * : p<.05; ** : p<.01; *** : p<.001

기업의 규모가 클수록 교섭의 횟수가 증가하는 데 이는 조합원의 수가 많아지면 조합원들의 요구가 다양하고 이들의 견해를 하나로 집약하는 것이 상대적으로 어려워지기 때문으로 추측된다. 반면에 민노총계열 노조에서, 그리고 1987년 이후에 설립된 노조에서 교섭의 횟수가 증가하는 것은 이들 노조의 특성과 연관되어 있다. 즉 단체교섭안의 작성과정에서부터 전체 노조원 총회를 거치는 경우가 많기 때문에 상대적으로 교섭당사자들이 발휘할 수 있는 자율성의 폭이 적고, 그 결과 타결이 어려워지기 때문인 것으로 판단된다.

총회를 통한 전조합원의 의견일치를 요구하는 것은 임금인상안의 성안과정에서 뿐 아니라 합의된 임금인상안을 총회에서 확정짓는 절차가 존재하느냐와도 연관되어 있다.

회사측과의 협의를 거친 임금합의안은 대부분 조합원 총회를 거치지 않고 확정된다. 전체 노조의 약 3분의 2 가량이 총회를 거치지 않고 임금합의안을 확정하였다. 300인 이하의 중소기업에서는 임금합의안을 총회의 의결을 거쳐 확인하는 비율이 43.8%에 달해 대기업에 비해 높은 비율을 나타내고 있으며,

<표 5-11> 임금합의안의 총회결정여부

	(%)	사례수	F값
기업규모			
300인 미만	43.8	96	1.9
1,000인 미만	31.0	71	
1,000인 이상	32.7	111	
상급단체			
노총소속	26.3	209	40.2***
민노총소속	66.2	68	
업종별			
비제조업	36.3	80	1.0
여타제조업	29.6	71	
금속/화학	39.7	126	
설립시기별			
1987년 이전	32.2	124	1.3
1987년 이후	39.1	156	
전 체	36.1	277	

주 : * : p<.05; ** : p<.01; *** : p<.001

민노총소속 노조에서는 거의 3분의 2 가량이 총회의결을 통해 확정하고있어 노총산하 노조의 총회결정 비율이 26.3%인 것과 크게 대비된다. 이처럼 임금합의안을 총회의 의결을 거쳐 확정한다는 것은 앞에서도 이미 지적한 바와 같이 설사 교섭이 타결된다 해도 노조원들의 비토에 의해 다시 원점으로 돌려질 수 있는 가능성이 높아지는 것을 의미한다.

단체교섭의 결렬은 쟁의행위로 이어진다. 전체 쟁의행위 중 약 77.8%는 조합원의 찬반투표를 거친 것이다. 노총사업장에서의 투표를 통한 쟁의돌입은 74.1%로 상대적으로 낮으나 민노총계열에서 투표를 활용하는 비율은 87.3%에 달한다. 또한 1987년 이전에 설립된 노조에서 투표를 통해 쟁의에 돌입하는 비율이 69.7%인데 반해 1987년 이후 설립된 신생노조에서는 그 비율이 84.2%에 달해 통계적으로도 유의미한 차이를 나타낸다. 이러한 차이도 앞서 언급한 교섭의 시작 및 종결시의 조합원투표와 같은 맥락에서 이해된다.

노사간의 교섭이 실패하고, 쟁의행위에 돌입해 파업을 하게 되는 경우, 파업은 노사관계와 노조의 조직력 모두에 영향을 미친다. 전체 노조지도자의

<표 5-12> 쟁의돌입전 찬성투표유무

	(%)	사례수	F값
기업규모			
300인 미만	79.7	59	0.3
1,000인 미만	80.4	56	
1,000인 이상	74.6	79	
상급단체			
노총소속	74.1	139	4.0*
민노총소속	87.3	55	
업종별			
비제조업	81.0	63	0.3
여타제조업	78.6	42	
금속/화학	75.3	89	
설립시기별			
1987년 이전	69.7	86	5.9*
1987년 이후	84.2	108	
전 체	77.8	194	

주 : * : p<.05; ** : p<.01; *** : p<.001

절반가량은 파업경험이 노사관계에 긍정적 영향을 미친다고 응답하고 있다. 파업이 정해진 규칙하에서 노사간에 상대방의 필요성을 인식하게 하는 유용한 계기가 된다면, 이미 4장에서 지적한 바와 같이 갈등의 제도화를 통해 관계개선에 기여할 수 있을 것이다. 그러나 대립의 정도가 심해져 감정적인 대립에까지 이르게 되면 노사관계에 심각한 영향을 미치게 될 것이다. 이러한 점에서 파업의 긍정적 효과는 중소기업에서 가장 크게 나타난다. 반면에 대기업에서는 부정적 영향이 상대적으로 큰 데, 그 이유는 기업규모가 커지면 파업에 따른 인적인 동원규모가 커지고 그에 따른 후유증이 커지기 때문이다.

한편 노총소속보다 민노총소속 사업장에서 파업이 향후의 노사관계에 대해 가지는 부정적 효과가 두드러지는 데 그 주된 이유는 앞에서 이미 지적했듯이 교섭과정이 상대적으로 경직되어 있어서 쉽게 타협점을 찾기 힘들기 때문에 노사간의 갈등이 촉발될 가능성이 크고, 그 결과 상대방에 대한 신뢰감을 회복하는데 시간이 많이 걸리기 때문이다.

<표 5-13> 파업경험이 노사관계에 미친 영향

	개 선	악 화	무영향	합 계	사례수	χ^2
기업규모						
300인 미만	63.0	10.9	26.1	100.0	46	14.0**
1,000인 미만	52.8	17.0	30.2	100.0	53	
1,000인 이상	60.8	30.4	8.7	100.0	69	
상급단체						
노총소속	64.2	16.7	19.2	100.0	120	5.6*
민노총소속	45.8	31.3	22.9	100.0	48	
업종별						
비제조업	64.8	20.4	14.8	100.0	54	2.8
여타제조업	61.8	14.7	23.5	100.0	34	
금속/화학	53.8	23.8	22.5	100.0	80	
설립시기별						
1987년 이전	60.7	15.1	24.0	100.0	79	3.4
1987년 이후	57.3	25.8	16.8	100.0	89	
전 체	58.9	20.8	20.2	100.0	168	

주 : * : p<.05; ** : p<.01; *** : p<.001

<표 5-14> 파업이 노조의 조직력에 미친 영향

	강 화	약 화	무영향	합 계	사례수	χ^2
기업규모						
300인 미만	66.0	12.8	21.3	100.0	47	6.88
1,000인 미만	53.9	30.8	15.4	100.0	52	
1,000인 이상	63.4	26.7	9.8	100.0	71	
상급단체						
노총소속	64.5	19.0	16.5	100.0	121	6.23*
민노총소속	53.1	36.7	10.2	100.0	49	
업종별						
비제조업	67.3	27.3	5.5	100.0	55	7.20
여타제조업	64.7	14.7	20.6	100.0	34	
금속/화학	55.6	25.9	18.5	100.0	81	
설립시기별						
1987년 이전	63.7	18.7	17.5	100.0	80	2.77
1987년 이후	58.8	28.8	12.2	100.0	90	
전 체	61.2	24.1	14.7	100.0	170	

주 : * : p<.05; ** : p<.01; *** : p<.001

파업은 노조의 조직력에도 영향을 미친다. 교섭과정이 어렵고 교섭이 실패로 돌아가게 되면 결국 참여한 모든 사람들에게 부정적인 후유증을 남긴다. 교섭과정이 까다로운 민노총사업장에서 부정적인 영향이 두드러지는 것은 그러한 이유에서이다.

<표 5-15> 기업과 노조의 특성별 단체교섭에서의 노조의 역할

	대기업	중소기업	노총계열	민노총계열
협상안 결정의 민주성(총회결정)*	20.7%	45.3%	25.2%	45.6%
설문조사의 활용 여부*			75.4%	88.2%
협상대표 재량권(합의안의 총회결정)*			26.3%	66.2%
협상의 용이도(교섭의 횟수)*	9.6%	7.2%	7.6%	11.4%
협상의 기준	관행(업종)	유연	유연	관행(업종)
협상결과의 만족도	높음	낮음	낮음	높음
결렬시의 후유증(노사관계악화)*	30.4%	10.9%	15.7%	31.3%
결렬시의 후유증(조직력약화)*			19.0%	36.7%

주 : *는 통계적으로 유의미한 차이를 나타냄.

이상에서 살펴본 단체교섭과정에서의 노조의 역할차이는 매우 명백하다. 협상안을 결정하는 과정에서 민주성의 여부는 얼마나 노조원들의 다양한 욕구를 수렴하느냐에 의해 결정된다. 이 기준에 따르면 다양한 설문조사와 조합원총회를 거치는 중소기업이나 민노총계열 노조의 민주성이 높은 것으로 평가된다. 반면에 같은 이유에서 협상대표의 재량권은 떨어지고, 그 결과 협상은 어려움을 겪게 된다. 특히 대기업의 경우에 협상의 난이도는 높아지게 된다. 단체교섭에서 협상의 기준은 대기업에서는 업종내부의 관행이 중시되고, 중소기업에서는 기업과 노조가 처한 상황에 따라 상당한 변이를 보인다. 협상 결과에 대한 만족도는 대기업과 민노총계열에서 높은 반면 중소기업이나 노총계열에서는 낮은 것으로 판단된다. 그러나 협상결과의 만족도와 협상의 용이도와는 반비례의 관계에 있는 것으로 판단되기 때문에 어떠한 방식이 종합적으로 더 바람직한 것인지를 판단하기는 쉽지 않다. 다만, 노총계열 노조에서는 단체교섭과정의 민주화가 더 요구되는 반면, 민노총계열 노조에서

는 협상과정을 지나치게 어렵게 만들기 때문에 불필요하게 갈등을 초래하는 경향이 높아 이를 개선하는 것이 필요하다고 지적할 수 있다.

3. 노조의 일상활동과 경영참여

노동조합이 일상적인 활동을 하는데 가장 큰 비중을 두는 것은 임금과 복지에 관한 항목이다. 그 외에도 산업재해, 조직기반 확충, 고용정책, 연대정책, 근로시간 등의 문제에 대해 비중을 두고 활동하고 있다. 규모가 작은 기업의 노조에서 임금사항에 대한 관심이 높은 반면 대기업 노조에서는 임금 못지않게 복지제도와 조직기반의 확충, 직제개편, 정책연구 등에 많은 비중을 두고 있다.

노총산하 노조들이 임금과 사내복지에 대해 많은 관심을 두고 있다면, 민노총노조들은 조합원 교육과 선전, 문화활동 등을 통한 조직기반확충, 고용정책, 노조간의 연대정책, 직장 및 사회민주화, 조사통계 등을 포함하는 정책연구에 상대적으로 더 많은 비중을 두고 있다. 노총과 민노총산하 사업장 사이에 통계적으로 유의미한 차이가 나는 활동은 조직기반확충, 고용정책, 연대정책, 민주화에 대한 정책 등으로서 이러한 활동영역에서 민노총산하 노조의 활동의 비중이 높은 것으로 드러났다.

이러한 노조활동의 차이는 제조업과 비제조업사이에서도 잘 드러난다. 비제조업의 전문노조에서는 직장 및 사회민주화, 직제개편, 정책적인 연구, 조직기반의 확충등에 열심인 반면 제조업분야의 노조들은 근로시간이나 복지제도 등에 보다 많은 관심을 가지고 있다.

노조활동의 비중은 조합비의 사용내역을 통해서도 확인할 수 있다. 노조에서 가장 많은 비용을 지출하는 항목은 조직사업비와 경상비로서 각각 20.1%와 16.6%를 차지하고, 그 다음이 복지비(14.2%), 선전 및 교육비(12.7%)와 경조사비(11.7%)의 순이다. 반면에 연구 및 정책개발비의 비중이 7.5%로서 가장 낮았다.

<표 5-16> 노조활동의 비중

	기업규모				상급단체		
	300인 미만	300~999인	1,000인 이상	F값	노총 소속	민노총 소속	F값
임금사항	85.6	90.3	77.1	3.01	86.3	79.4	1.02
복지제도	51.6	54.9	56.1	0.22	58.7	46.3	2.59
산업재해	42.1	49.3	45.6	0.34	47.5	46.2	0.00
조직기반 확충	34.0	38.6	36.8	0.24	34.2	47.8	5.10*
고용정책	24.0	26.1	31.5	0.93	25.3	38.8	5.56*
연대정책	31.9	21.7	24.5	1.17	23.5	38.8	7.37**
근로시간단축	22.7	28.6	26.3	0.32	24.9	31.3	1.39
민주화	25.8	21.7	21.9	0.20	21.2	33.3	4.90*
직제개편	12.6	24.3	29.8	4.77**	21.2	30.8	2.65
정책연구	8.5	16.2	26.3	6.32**	16.8	23.9	2.42
차별철폐	9.5	24.3	15.8	3.28*	15.8	18.5	0.30
노조주관 복지활동	14.9	9.0	14.0	0.84	14.6	10.6	0.47
작업조직개편	10.9	13.4	11.4	0.10	12.4	12.3	0.02

	업종				
	비제조업	여타제조업	금속/화학	F값	전체
임금사항	84.2	85.9	84.1	0.09	84.6
복지제도	55.7	50.7	58.4	0.58	55.6
산업재해	41.9	49.3	49.2	1.42	47.2
조직기반 확충	42.9	33.8	36.3	0.46	37.6
고용정책	28.6	29.0	28.5	0.03	28.6
연대정책	27.3	27.9	27.1	0.02	27.3
근로시간단축	25.6	23.9	28.5	0.27	26.5
민주화	34.7	29.4	14.9	4.92**	24.2
직제개편	34.7	18.8	19.4	2.64	23.5
정책연구	23.0	11.8	19.7	1.33	18.6
차별철폐	9.5	18.6	19.5	2.40	16.5
노조주관 복지활동	17.1	14.7	10.7	0.68	13.6
작업조직개편	11.6	22.1	7.4	4.62*	12.4

주 : * : p<.05; ** : p<.01; *** : p<.001

가장 큰 비중을 두고 있는 경우에 해당되는 비율들임.

<표 5-17> 조합비의 사용내역

	기업규모별			상급단체	
	300인 미만	1,000인 미만	1,000인 이상	노총	민노총
조직사업비	22.0	18.6	18.1	19.2	22.8
경상비	15.5	15.4	23.5	16.7	17.4
복지비	15.3	11.8	12.6	15.0	11.0
선전 및 교육비	13.4	12.8	11.0	11.2	17.1
경조사비	13.2	12.4	8.5	11.9	11.0
연구 및 정책개발비	8.7	7.3	7.1	7.2	8.3
기 타	17.9	22.8	15.8	19.0	19.7
합 계	106.0	101.1	96.7	100.2	107.2
사례수	86	60	48	173	62

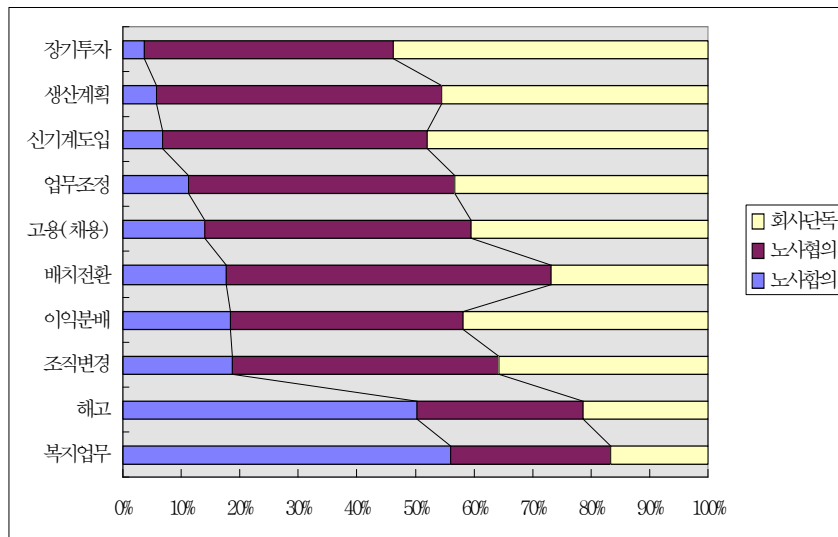
	업종별			설립시기별		전 체 (사례수)
	비제조업	여타 제조업	금속/화학	1987년 이전	1987년 이후	
조직사업비	22.3	20.8	18.4	17.8	21.9	20.1(247)
경상비	18.7	16.2	16.2	19.6	14.9	16.6(197)
복지비	14.9	14.3	13.1	15.2	13.0	14.2(234)
선전 및 교육비	11.6	13.0	13.4	11.7	13.5	12.7(244)
경조사비	8.8	14.9	11.7	11.1	12.1	11.7(244)
연구 및 정책개발비	7.8	7.8	7.3	6.4	8.3	7.5(146)
기 타	16.4	16.4	15.9	17.4	20.3	19.4(182)
합 계	100.5	100.5	102.5	99.2	104.0	100.0(146)
사례수	6	6	61	99	136	136

주 : 응답을 하지 않은 항목이나 중복응답한 항목이 있어서 비율의 합이 100이 되지 않음.

기업과 노조의 특성에 따라 조합비의 사용내역이 달리 나타나는데 대기업 노조에서는 경상비가 차지하는 비중이 매우 높은 반면 중소기업에서는 조직사업비와 복지비, 경조사비 등의 비중이 높다. 대기업의 경상비가 높은 비중을 차지하는 이유는 노조의 상근자 수가 많고, 여러 부서를 운영하기 위해 상당한 예산이 들기 때문이다. 반면에 중소기업의 노조에서는 복지와 경조사 등에 대한 고려가 많아서 현장과 밀착한 활동에 비용을 많이 지출하는 것으로 추측된다. 노총산하 노조에서는 복지비의 지출이 높은 반면에 민노총소속

노조에서는 조직사업비와 선전 및 교육비의 상대적 비중이 높다. 민노총사업장들의 조직사업 지향적 특성이 잘 드러난다.

업종별로는 비제조업 노조에서 조직사업을 강조하는 반면 제조업, 특히 금속 및 화학노조에서는 선전 및 교육에 더 투자를, 여타 제조업노조에서는 경조사비 지출이 상대적으로 눈에 뜨인다. 조직설립시기가 오래지 않은 신생노조에서는 조직사업비와 선전 및 교육비의 지출이 많은 반면, 연륜이 오랜 노조에서는 반대로 경상비와 복지비의 지출이 높다.



[그림 5-3] 노조의 기업내 결정과정 참여

노조는 기업과 파트너로서 다양한 형태로 결정과정에 참여한다. 그러나 노조의 기업경영참여는 아직 제한적이다. 노사간 합의에 의해 결정이 이루어지는 것은 해고와 복지에 관한 사항에서 50% 이상의 수준을 기록하고 있고, 나머지 영역에서는 합의의 비율이 모두 20%이내로 낮은 수준이다. 반면에 노사간의 협의는 광범하게 이루어지고 있음을 알 수 있다. 영역별로 나누어 보면 장기적인 투자나 생산계획의 수립, 이익의 분배, 조직변경 등과 같은 기

업경영체제의 변화에 대한 항목에서 노사간 합의의 비중이 낮은 반면에 노동자들의 기본적인 권리에 관계되는 해고와 복지업무에서 합의의 비율이 높다는 것은 아직 노조의 기업경영참여가 본격적으로 이루어지기 보다는 제한된 수준에 머물러 있음을 보여주는 것이다.

보다 구체적으로 생산성과 품질향상운동을 노조가 주도하는 것에 대해 전체 노조의 88%가 찬성을 표하고 있어 노조가 생산성의 증대를 위해 노력할 태도가 되어 있음을 알 수 있다.

<표 5-18> 생산성과 품질향상운동에 대한 노조의 태도

	반 대	찬 성	무관심	합 계	사례수	χ^2
기업규모						
300인 미만	8.4	89.5	2.1	100.0	95	3.23
1,000인 미만	11.9	86.6	1.5	100.0	67	
1,000인 이상	7.0	87.8	5.0	100.0	99	
상급단체						
노총소속	4.1	93.9	2.0	100.0	197	26.4***
민노총소속	23.4	70.3	6.3	100.0	64	
업종별						
비제조업	6.8	91.9	1.4	100.0	74	5.06
여타제조업	4.6	90.9	4.6	100.0	66	
금속/화학	12.4	84.3	3.3	100.0	121	
전 체	8.8	88.1	3.1	100.0	261	

주 : * : p<.05; ** : p<.01; *** : p<.001

그러나 이는 노사간의 동등한 협의와 합의를 통해 이루어져야 하는 것이다. 이미 <표 5-17>에서 본 바와 같이 생산과 경영과 관련된 주요 항목들에 대한 노조의 참여가 광범히 허용되지 않은 상태에서 노조는 생산성증대를 위한 활동이 호혜성의 원칙에 입각하지 않은 기업의 일방적 주도에 수동적으로 따르는 결과를 가져올 것이라는 우려를 하게 될 것이다. 그 예로서 민노총소속 노조의 4분의 1 가량은 노조의 생산성향상운동에 반대한다는 입장을 표명하고 있다.

노조의 교육활동은 자체교육보다는 상급단체나 외부노동단체에 의존하는

것이 일반적이다. 1년간의 자체교육이 3.4회에 불과한 반면, 상급단체의 교육에 참여하는 횟수는 4.2회, 재야노동단체의 교육에는 4.3회 참여하고 있어서 노조의 교육수요를 외부단체가 많이 충족시키고 있다. 이미 조합비의 사용 내역에서도 드러났지만, 교육의 횟수는 노총보다는 민노총 산하 노조에서 더 활발하고, 재야 노동단체에 의존하는 경향도 강하다. 또한 1987년 이후에 설립된 신생노조에서 재야노동단체에 교육을 의존하는 경향이 두드러진다.

<표 5-19> 연간 자체교육실시 및 외부교육 참여횟수

	자체교육	상급단체	재야노동단체	사례수
상급단체				
노총소속	3.0	4.1	2.1	179
민노총소속	4.5	5.1	6.5	61
t-test	3.63*	3.12	20.77***	
설립시기별				
1987년 이전	3.7	4.3	2.8	101
1987년 이후	3.2	4.1	5.1	139
t-test	0.47	0.26	4.47**	
전 체	3.4	4.2	4.3	240

주 : * : p<.05; ** : p<.01; *** : p<.001

외부 재야노동단체의 교육은 다양한 노조들이 참여하므로, 이 과정에서 노조들간의 이념적인 지향이나 정치적 태도 등을 확산시키고 동질화시키는 영향이 있는 것으로 짐작할 수 있다.

교육의 내용별로 보면 가장 큰 비중을 차지하는 것은 임금 및 단체교섭을 전후한 노조정책의 인지 및 홍보교육으로서 전체 67.1%의 노조에서 매우 큰 비중을 두고 진행한다고 응답하였다. 그 다음은 노조의 소속감과 참여제고를 위한 의식교육으로 전체 63.4%의 노조에서, 그 다음은 조합의 운영에 관한 실무교육으로 35.9%의 응답률을 보였다. 기업규모별로는 대기업노조에서, 그리고 민노총 소속 노조에서 전반적인 교육에 관한 강조가 높고, 특히 노조의 정책, 소속감 및 참여제고, 조합운영실무 등에 대한 교육의 비중이 높았던 반면, 노총 소속 노조는 조합운영의 실무교육과 기업경영사항에 관한 교육, 그리고 기술 및 직무에 관한 교육의 비중이 높게 나타났다.

<표 5-20> 교육내용의 중요성

(단위 : %)

	기업규모				상급단체			전 체
	300인 미만	1,000인 미만	1,000인 이상	F값	노총소속	민노총 소속	F값	
노조정책	67.4	63.2	72.0	1.06	66.2	72.7	1.49	67.1
노조참여	62.2	56.1	75.5	3.94*	64.2	68.8	1.10	63.4
조합운영	34.9	34.9	39.1	0.60	41.7	24.6	6.69*	35.9
정부정책	19.5	30.0	20.4	0.64	21.1	32.8	6.27*	23.0
기업경영	14.5	19.0	21.7	1.57	21.1	12.5	2.20	17.7
기술직무	12.8	8.5	21.3	1.11	14.4	9.1	4.74*	13.6
기 타	13.0	12.1	10.3	1.82	16.4	11.1	0.03	12.0
합 계	100.0	100.0	100.0		100.0	100.0		100.0

주 : * : p<.05; ** : p<.01; *** : p<.001

‘매우 큰 비중을 두고 있다’고 응답한 노조의 비율임.

3절에서 제시한 노조의 리더쉽의 안정성과도 결부되는 문제이지만, 노조집행부의 지도력을 정립하는 데는 내외부의 장애요인들이 존재한다. 내적으로는 조합원들의 동원을 충분히 얻어내야 하며, 외적으로는 국가나 기업으로부터의 공식적인 승인을 얻어내야 한다.

노조의 집행부가 지도력을 발휘하는 데 장애가 되는 가장 큰 요인은 사회 전반적인 분위기 변화에 따른 노조활동에 대한 노조원들, 특히 젊은 세대의 무관심증가가 33.6%로서 가장 큰 요인으로 작용하고 있다. 그 다음으로는 집행부와 일반조합원간의 의식수준의 차이가 지적된다. 두 가지 모두 집행부와 노조원간의 태도의 차이와 연관되어 있는데, 1990년대 들어서면서, 젊은세대 노동자들을 중심으로 실리적인 경향이 강화되면서, 1980년대의 경험에 입각해 노조를 지도하고자 하는 집행부와 괴리를 만들어내고 있다고 판단된다. 그 외에도 의견을 달리하는 사내파벌들간의 갈등이 15.2%로서 중요한 요인으로 지적되었다.

대기업에서는 집행부와 대의원간의 갈등이 상대적으로 부각되고 있으며, 업종별로는 금속 및 화학업종에서 사내파벌과 대의원과 의 갈등이 부각되고, 회사측과의 마찰이 두드러진다. 한편 민노총 사업장에서는 사회전반적인 분

위기 변화에 따르는 젊은세대 노동자의 노조활동 무관심에 의해 제약되는 경향이 강하고, 특히 회사측의 노조약화공세에 시달리고 있다. 반면에 노총사업장에서는 사내파벌들간의 갈등과 집행부와 일반노조원간의 시각차이가 부각되는 대신 회사측과의 갈등요인은 적게 나타나고 있다.

<표 5-21> 현 노조 집행부의 지도력을 정립하는데 어려운 요인

	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	합계	사례수	χ^2
기업규모										
300인 미만	14.6	7.3	26.0	1.0	7.3	6.3	37.5	100.0	961	0.10
1,000인 미만	16.9	5.6	26.8	1.4	9.9	4.2	35.2	100.0	71	
1,000인 이상	14.5	11.8	22.7	6.3	9.0	6.3	29.0	100.0	110	
상급단체										
노총소속	17.5	9.5	25.6	2.8	6.6	6.2	31.8	100.0	211	9.89
민노총소속	7.6	6.1	22.7	4.6	15.2	4.6	39.4	100.0	66	
업종별										
비제조업	13.1	3.6	31.0	4.8	3.6	7.1	36.9	100.0	84	14.65
여타제조업	14.7	8.8	22.1	2.9	8.8	8.8	33.8	100.0	68	
금속/화학	16.8	12.0	22.4	2.4	12.0	3.2	31.2	100.0	125	
전 체	15.2	8.7	24.9	3.3	8.7	5.8	33.6		277	

주 : * : p<.05; ** : p<.01; *** : p<.001

- (1) 의견을 달리하는 사내파벌과의 갈등
- (2) 집행부의 노선에 반대하거나 무관심한 대의원
- (3) 집행부와 일반조합원의 의식수준의 차이
- (4) 상급단체의 정책적 무능력 및 지도력부재
- (5) 회사측의 노조약화공세
- (6) 정부의 노동정책과 노동법상의 제약
- (7) 사회전반적 분위기 변화에 따른 노조활동에 대한 무관심증가

이상에서 살펴본 노조의 일상활동과 경영참여에 관한 사항들을 정리하면 다음과 같다. ① 노조의 활동은 여전히 임금, 고용안정성, 복지 등의 핵심적인 항목들에 국한되어 있는 반면, 장기적인 안목에서 기업경영에 참여하는 비율은 극히 낮고, 또한 중요성도 부여하지 않고 있다. ② 조합비 사용내역이나 노조의 교육프로그램 등을 분석해 보면 갈등의 제도화가 덜 되어 있는 사업장의 노조, 특히 민노총 계열의 노조에서는 조직의 강화와 선전 및 교육등

에 더 많은 지출을 하는 반면, 노총사업장에서는 노조원의 복지, 경조사 등에 더 많은 지출을 하고 있다. 이는 경제주의적 전략을 선택하는 노총산하 노조와 정치적 지향이 상대적으로 부각되는 민노총산하 노조들간의 특성의 차이가 반영된 것으로 해석된다. ③ 노동자들의 실리주의적인 성향이 강화되면서 노조의 지도부와 일반 노조원간의 차이, 특히 젊은 20대 노동자와 개혁지향적인 30대 지도부간의 갈등이 두드러진다. 이러한 갈등은 특히 대기업에서, 그리고 민노총 사업장에서 더 부각되는 경향이 있다.

4. 상급단체와의 관계 : 현황과 미래의 선택

1990년대의 노사관계 변화는 상호 모순적인 두 가지 경향으로 대표된다. 그 하나는 기업간 규모별·산업별 구조적 이질성의 심화이고, 다른 하나는 연대화의 경향이다. 이질성의 심화는 자본에 의한 포섭전략의 심화에 의해 가속되었다. 그동안의 권위주의적이고 전근대적인 통제방식으로 한계를 느끼게 된 기업측에서는 복지개선을 모토로 노동자들을 기업체내로 포섭하기 위한 다양한 전략들을 구사해왔다. 이에 대해 많은 노동조합에서는 정치적 조합주의에서 경제적 조합주의로 선회하여 기업의 요구를 수용하며 실리적인 이득을 취하는 방향으로 선회하기도 하였다. 특히 전반적인 정치참여의 범위 확대에 의해 투쟁적 노사관계에 대한 비판이 증가하면서 노조의 정치주의에 대한 억제 이데올로기가 확산되어온 것도 사실이다. 반면에 그간의 기업별 노조주의에 대한 비판이 노총이나 민노총산하 노조 모두에서 높아진 것도 부인할 수 없는 사실이다. 내부정치에서 외부정치로의 실질적 전환이 필요로 되는 것이며, 상급단체와 단위노조간의 의견불일치가 심화되고 있는 것이다. 특히 민노총의 출범을 계기로 새로운 상급노조의 역할에 대한 논의가 활발해지고 있는 시점에서 기업별 노조주의가 가진 수세적·방어적 노동운동의 한계를 벗어나 전문성을 제고하고 대항이념을 개발하며, 노조들간의 실질적인 연대화를 이루어 그간 미루어진 의제들, 예를 들면 노사관계제도의 개선, 노조의 정치참여와 정치적 영향력의 확대, 노조간 기업간의 이질성의 극복을 통한 새로운 질서의 창출등과 같은 과제에 효율적으로 대응하기 위해서는 향

후 노조의 거시적이고 대사회적인 역할에 대한 새로운 모색이 필요하다.

노조와 상급노조와의 관계를 살펴보기 위해 이절에서는 상급단체에 대한 멤버의 납부여부, 납부비율, 상급단체와의 관계에 대한 평가 등을 중심으로 살펴보겠다. 전체 노조 중 94.6%에 해당되는 노조에서 멤버를 납부하고 있어 상급단체에 대한 경제적 의무를 다하는 노조가 대부분인 것으로 드러났다.⁶⁵⁾ 특히 멤버의 납부가 높은 것은 노총소속 사업장으로서 전체 99.1%가 멤버를 납부하고 있다고 응답한 반면에 민노총소속 노조에서는 그 비율이 79.7%에 불과해 대조를 보인다.

<표 5-22> 상급단체 멤버납부 여부

	한 다	안한다	합 계	사례수	χ^2
상급단체					
노총소속	99.1	0.9	100.0	212	35.88***
민노총소속	79.7	20.3	100.0	64	
전 체	94.6	5.4	100.0	276	

주 : * : p<.05; ** : p<.01; *** : p<.001

노조가 상급단체에 할당액의 몇 %를 내는가 하는 것은 기업과 노조의 특성에 따라 체계적인 차이가 난다. 1,000인 이상을 고용하는 대기업노조에서 그 비율이 76.2%로 가장 높은 반면에 민노총 소속 노조에서는 60.4%만을 기록하고 있다. 또한 1987년 이전에 설립된 노조에서 납부비율이 높은 반면 신생노조에서의 납부비율이 낮다. 멤버납부여부와 할당금에 대한 납부비율을 종합적으로 검토해보면 민노총과 신생노조에서 상급단체에 대한 경제적 의무 이행의 수준이 낮은 반면, 노총소속 노조에서 그 수준이 상대적으로 높음을 알 수 있다. 이러한 결과가 나온 이유로는 앞서 언급한 표집오차뿐 아니라 출범한 지 얼마되지 않은 민노총이 아직 조직적으로 체계화되지 않아 내부의 조직적 구조가 완비되지 않았기 때문에 생긴 것으로도 판단된다.

65) 이는 실제 상급단체에서 받아들이는 것과는 양상이 다를 수 있는데, 주된 이유는 조사대상 노조가 상급단체를 통해 선정되었기 때문에 표본의 편기가 발생했을 가능성 때문이다.

<표 5-23> 상급단체 맹비납부 비율

	빈 도	평 균	표준편차	F값
기업규모				
300인 미만	71	62.3	44.6	1.75
1,000인 미만	57	60.6	43.6	
1,000인 이상	86	72.5	39.6	
상급단체				
노총소속	168	67.5	41.8	0.99
민노총소속	46	60.4	45.3	
업종별				
비제조업	67	69.0	39.7	1.47
여타제조업	56	57.6	44.4	
금속/화학	91	68.9	43.3	
설립시기별				
1987년 이전	96	70.2	40.2	1.77
1987년 이후	118	62.5	44.3	
전 체	214	66.0	42.6	

주 : * : p<.05; ** : p<.01; *** : p<.001

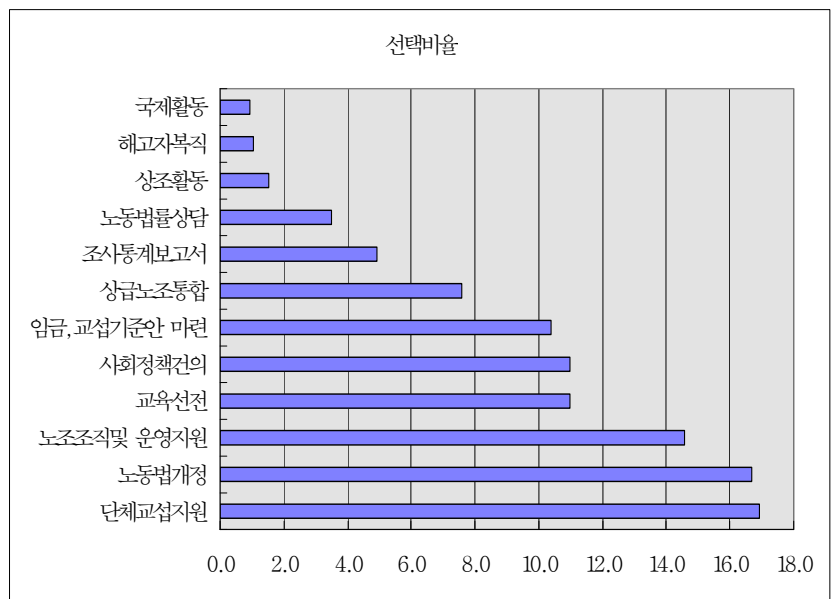
노조와 상급단체와의 관계는 긍정적으로 평가되고 있다. 전체의 6.2%가 대단히 만족스럽다는 응답을 하였고, 대체로 만족스럽다는 응답까지 포함하면 전체의 50%는 만족스럽다고 평가하였다. 불만족스러운 평가는 19.1%에 불과해 상급단체와의 관계는 무난한 편이라고 판단된다. 반면에 불만족의 비율이 민노총에서(30.2%) 노총소속 노조에서 보다(15.7%) 높고, 비제조업보다는 제조업, 특히 금속/화학분야 노조에서 22.7%로 높게 나타나고 있다.

단위노조가 상급단체에 기대하는 주된활동은 개별노조의 활동으로는 해결하기 힘든 것들이 대부분이다. 특히 단체교섭에 대한 지원이나 노동법의 개정, 노조조직의 운영지원, 교육선전, 사회정책에 대한 건의 등이 높은 비중을 차지하고 있는데, 내용상으로 사회전반적인 변화의 토대를 마련할 수 있는 제도적 개혁에 대한 항목보다는 단위노조의 활동에 대한 정책적 지원과 배려를 요구하고 있는 것이 특색이다.

<표 5-24> 상급단체와의 관계에 대한 평가

	대단히 만족	대체로 만족	그저 그렇다	대체로 불만	대단히 불만	합 계	사례수	χ^2
상급단체								
노총소속	5.7	46.2	32.4	11.9	3.8	100.0	210	13.16*
민노총소속	7.9	34.9	27.0	14.3	15.9	100.0	63	
업종별								
비제조업	9.9	49.4	27.2	8.6	4.9	100.0	81	9.04
여타제조업	2.9	47.8	30.4	14.5	4.4	100.0	69	
금속/화학	5.7	37.4	34.2	13.8	8.9	100.0	123	
전 체	6.2	43.6	31.1	12.5	6.6	100.0	273	

주 : * : p<.05; ** : p<.01; *** : p<.001



[그림 5-4] 노조에서 기대하는 상급단체의 주요 활동영역

반면에 상급노조의 통합이나 전국적인 수준의 임금 및 교섭기준안의 마련과 같은 조합주의적인 활동에 대한 기대는 상대적으로 낮게 나타나고 있어서 현행의 기업별노조주의의 틀 안에서 상급노조에 대한 기대는 그다지 크지

않다는 것을 알 수 있다.

기업별 노조주의 하에서도 다양한 형태로 노조들간의 연대활동이 이루어지고 있다. 97% 이상의 노조에서 연대활동이 존재한다고 응답하였는 데 가장 빈번한 것은 같은 업종내(48.9%)와 같은 지역내(35.7%)노조들과의 연대활동이다. 대기업의 경우에는 동일업종내, 혹은 같은 그룹계열사 노조들간의 연대활동이 상대적으로 중시하는 데 반해 중소기업 노조에서는 같은 지역내 노조들과의 연대활동이 활발하게 추진되고 있다. 민노총계열 노조는 지역내 연대를(노총의 지역내연대는 28.3%인데 비해 58.8%) 중시하고 있으며, 노총계열 노조는 동일업종내의 연대를 중시한다. 민노총계열 노조의 지역중심연대 경향은 민노총의 전신이 된 전노협이 지역중심 조직이었던 데 기인하는 것으로 보인다. 또한 금속/화학분야 노조에서 지역내연대가 두드러지고, 비제조업 분야노조에서는 동일업종내 연대활동이 두드러지는 데, 그 차이도 같은 이유로 설명될 수 있을 것이다.

<표 5-25> 현재 진행중인 연대활동의 방식

	같은 지역	같은 업종	같은 규모	같은 그룹	기 타	연대 없음	합 계	사례수	χ^2
기업규모									
300인 미만	47.9	38.5	2.0	6.2	0.0	5.2	100.0	96	24.05*
1,000인 미만	40.2	48.6	0.0	8.3	1.3	1.3	100.0	72	
1,000인 이상	22.3	58.0	1.8	13.3	1.8	2.6	100.0	112	
상급단체									
노총소속	28.3	55.1	1.8	9.4	1.4	3.7	100.0	212	23.55**
민노총소속	58.8	29.4	0.0	10.2	0.0	1.4	100.0	68	
업종별									
비제조업	9.6	65.0	3.6	12.0	3.6	6.0	100.0	83	62.20***
여타제조업	32.3	60.5	1.4	2.8	0.0	2.8	100.0	71	
금속/화학	54.7	31.7	0.0	11.9	0.0	1.5	100.0	126	
설립시기별									
1987년 이전	24.3	56.9	1.6	11.3	2.4	3.2	100.0	123	15.3**
1987년 이후	44.5	42.6	1.2	8.2	0.0	3.1	100.0	157	
전 체	35.7	48.9	1.4	9.6	1.0	3.2	100.0	280	

주 : * : p<.05; ** : p<.01; *** : p<.001

상급단체의 실질적 권한강화는 현행의 노조간에 이루어지는 연대활동의 활성화에 토대를 두고 있다. 연대활동의 한가지 예로서 단체교섭의 연대화에 대해 단위노조의 견해는 산별과 업종별교섭이 가장 바람직한 것으로 판단하고 있다. 산별화의 경우 42.8%가, 업종별 교섭은 28.4%로서 모두 71.2%가 이 방식에 찬성하고 있다. 반면에 현행의 기업별 교섭을 지속하고자 하는 노조는 19.7%에 불과하다. 그러나 대기업노조에서, 그리고 노총소속 노조에서는 기업별교섭을 지지하는 비율이 상대적으로 높은 반면, 민노총 노조에서는 산업별 교섭에 압도적인 찬성을 하고 있다. 업종별로는 비제조업부문에 업종별교섭을, 금속/화학분야에서 산업별 교섭을 지지하는 비율이 상대적으로 높다.

<표 5-26> 향후 바람직한 단체교섭의 형태

	공단/ 지역별	기업별	산업별	업종별	그룹별	합 계	사례수	χ^2
기업규모								
300인 미만	7.2	18.7	44.7	26.0	3.1	100.0	96	3.34
1,000인 미만	4.7	22.2	41.6	26.3	5.5	100.0	72	
1,000인 이상	3.6	19.0	41.8	31.8	3.6	100.0	110	
상급단체								
노총소속	5.6	22.2	36.0	31.7	4.2	100.0	211	16.54**
민노총소속	2.9	11.9	64.1	17.9	2.9	100.0	67	
업종별								
비제조업	2.4	18.5	28.4	45.6	4.9	100.0	81	20.53**
여타제조업	5.7	20.0	45.7	25.7	2.8	100.0	70	
금속/화학	6.3	20.4	50.3	18.9	3.9	100.0	127	
전 체	5.0	19.7	42.8	28.4	3.9	100.0	278	

주 : * : p<.05; ** : p<.01; *** : p<.001

보다 단도직입적으로 바람직한 산별노조의 형태는 어떤 것이 되어야 하는 질문에 대해서는 기업별 노조를 통제하는 강력한 산별노조가 되어야 한다는 응답이 53.6%로서 다수를 점한다. 반면에 기업별 노조와 산별노조의 권한이 분리된 이원적 형태를 선호하거나(26.1%) 기업별 노조의 권한이 산별노조의 권한보다 강한 것을 선호하는 비율도 13%에 달해 강력한 산별노조화에 대한 견해는 양분되는 경향이 드러난다.

조직과 노조의 특성별로 살펴본 결과 대기업노조에서는 산별노조를 기피하는 경향이 매우 강한 반면, 중소기업에서는 산별노조화를 강하게 원하고 있다. 산별노조화가 기업간 조건의 불평등을 해소하여 노동자들의 연대감을 증진시키고 임금과 노동조건을 평준화를 가져올 수 있는 제도적 장치가 된다는 점에서는 이의가 없을 것이다. 그러나 실제적으로 산별노조화는 대기업 노동자들에게는 상대적 이득의 감소를, 중소기업 노동자들에게는 상대적 이득의 증가를 가져올 것이 분명하다. 따라서 기업규모별로 노동조합의 이해가 엇갈리는 것은 충분히 이해가 가는 현상이다.

한편 민노총 소속의 노조에서는 강력한 산별노조의 건설에 대한 기대가 높은 반면 노총소속 노조에서는 기업별노조의 권한에 대한 강조가 높다. 규모와 상급단체를 교차시켜보면, 민노총계열의 중소기업에서 산별화의 요구가 가장 높고, 노총산하 대기업 노조에서 기업별노조에 대한 선호가 가장 높다.

<표 5-27> 바람직한 산별노조의 형태

	(1)	(2)	(3)	(4)	합 계	사례수	χ^2
기업규모							
300인 미만	10.5	23.2	59.0	7.4	100.0	95	53.06
1,000인 미만	15.3	23.6	52.8	8.3	100.0	72	
1,000인 이상	13.7	30.2	49.5	6.4	100.0	109	
상급단체							
노총소속	14.8	27.3	49.8	8.1	100.0	209	5.90
민노총소속	7.5	22.4	65.7	4.5	100.0	67	
업종별							
비제조업	12.4	25.9	51.9	9.9	100.0	81	4.23
여타제조업	14.3	27.1	48.6	10.0	100.0	70	
금속/화학	12.8	25.6	57.6	4.0	100.0	125	
전 체	13.0	26.1	53.6	7.3	100.0	276	

주 : * : p<.05; ** : p<.01; *** : p<.001

- (1) 기업별노조의 권한이 산별노조보다 강한 형태
- (2) 기업별노조와 산별노조의 권한이 분리된 이원적 형태
- (3) 기업별노조를 통제하는 강력한 산별노조의 형태
- (4) 산별노조에 찬성하지 않음.

대부분의 노조에서 노조의 정치참여에 대해 긍정적이다. 전체 응답노조 중 노조의 정치참여에 반대하는 것은 3.2%에 불과하다. 그러나 노조와 정당간의 관계에 대한 견해는 다양성을 보인다. 대기업 노조에서는 노동자의 권익을 대변하는 새로운 정당을 창설해야 한다는 주장이 높은 반면, 중소기업 노조에서는 노조의 정치참여에 반대하거나 참여하더라도 기존의 정당에 노조가 가입하는 방식이 바람직하다고 여긴다. 상급단체별로는 민노총소속의 노조에서 새로운 정당을 창설하는 입장에 동의하는 비율이 높다. 그리고 비제조업이나 여타 제조업분야보다는 금속/화학분야 노조에서 새로운 정당의 창설을 통한 정치참여에 적극적이다.

<표 5-28> 노조와 정당과의 관계

	기존정당 에참여	새로운 정당창설	노조의 참여반대	정치 잘모름	합 계	사례수	χ^2
기업규모							
300인 미만	24.0	68.8	5.2	2.1	100.0	96	5.05
1,000인 미만	20.8	75.0	2.8	1.4	100.0	72	
1,000인 이상	20.0	78.1	1.8	0.0	100.0	110	
상급단체							
노총소속	22.4	72.9	3.3	1.4	100.0	210	1.42
민노총소속	19.1	77.9	2.9	0.0	100.0	68	
업종별							
비제조업	21.0	72.8	6.2	0.0	100.0	81	13.80*
여타제조업	32.4	63.4	1.4	2.8	100.0	71	
금속/화학	15.9	81.0	2.4	0.8	100.0	126	
전 체	21.6	74.1	3.2	1.1	100.0	278	

주 : * : p<.05; ** : p<.01; *** : p<.001

지금까지 살펴본 바와 같이 단위노조와 상급단체간의 관계는 전반적으로는 원만하나, 현실적으로 몇 가지 중요한 차이를 보여주고 있다.

현행의 상급단체와의 관계는 민노총산하 노조에서 부정적이다. 또한 현재의 연대활동도 지역을 중심으로 이루어지고 있다. 반면에 향후의 연대화방안에 대해서는 강력한 산별노조체제와 산업별 교섭을 희망한다는 점에서 현재의 기업별 노조체제에 대한 불만이 가장 크고 이를 근본적으로 개혁하려는 의지도 상대적으로 높은 것으로 나타났다. 그러나 이러한 과정에서 관건은

<표 5-29> 기업규모 및 노조특성별 연대화방안의 차이

	대기업	중소기업	노총산하	민노총산하
상급단체 맹미납부*			99.1%	79.7%
상급단체와의 관계평가			긍정적	부정적
연대활동의 중심	업종/그룹	지역	업종	지역
향후 단체교섭방식	기업별	업종/산업별	기업별/업종별	산업별
산별노조화방안	기업별 > 산별	산별 > 기업별	기업별 > 산별	산별 > 기업별
노조의 정치참여	정당창설	기존정당참여	기존정당참여	정당창설

조직적 자원을 풍부히 확보하고 있고, 기업의 지불능력이 뛰어난 대기업노조의 향배이다. 이들은 정치적인 영향력을 확대하는데는 찬성하나 산별노조화에는 미온적인 태도를 보이고 있다.

반면에 노총산하 노조들은 현재의 상급단체와의 관계에 대해 만족하는 수준이 높은 반면, 대안적인 산별체제에 대해서는 그 희망의 정도가 상대적으로 낮다. 또한 노동자정당의 창설에도 소극적이어서 현실주의적인 지향을 취하고 있다. 산별노조화를 하더라도 기업별 노조의 권한이 유지되는 연대화를 추구하는 경향이 많다. 그리고 현행의 업종별 체제를 활용한 새로운 교섭양식의 개발에 관심을 기울인다. 이러한 노조유형간의 미묘한 차이는 노동정치의 전개과정에서 노조의 역할이 과거에 비하면 전반적으로 확대되겠지만, 노조유형들간, 특히 노총과 민노총간의 견해의 차이, 그리고 대기업과 중소기업간의 견해차이가 쉽사리 사라지기 힘들다는 것을 예고하는 것이다.

제 6 장

요약과 결론

전반적인 사회민주화의 진전에 대한 기대는 사회의 각 영역에서 광범하게 표출되고 있다. 이미 정치적인 민주화는 시대의 대세가 되었고, 권위주의적인 통제방식은 더 이상 우리시대의 유효한 통치방식으로 자리잡기 어렵게 되었다. 그러나 김영삼정부의 노동정책은 그 이전의 권위주의적 정권과 큰 차이를 보이지 않고 있다. 정치적 민주화의 과정에서 노동자들이 기업조직내에서 겪는 일상적인 문제에는 큰 변화가 없다. 오히려 기업들은, 특히 대기업을 중심으로, 사용자측의 대노조전략은 정교화하기 시작하였다. 권위주의시대에는 사용자들의 노조전략도 권위주의적 정권의 노조억압적인 통제권의 비호하에 있었기 때문에 단순한 통제전략으로도 노조의 요구를 억누를 수 있었으나, 이러한 상동구조가 사라진 상황에서 기업문화의 진흥을 통한 이데올로기적 전략을 구사하거나, 과학적이고도 체계적인 노동과정에 대한 통제를 시도하거나, 혹은 기업별 복지혜택을 대폭 늘림으로 해서 노동자들의 반발을 막고 기업간 혹은 산업간 노동자들의 연대를 저지하려는 기업주의적 복지공세를 강화하고 있다.

한국의 노동조합은 이러한 상황변화와 맞물려 그 역할을 재정립할 것을 요구받고 있다. 특히 전반적인 자율화의 추세속에서 노동조합은 사업장 내에서의 노조원에 대한 경제적 권익보호 뿐 아니라 조직의 민주화를 통한 민주

주의의 정착이라고 하는 시대적 과제를 함께 부여받고 있다. 또한 급속하게 노조의 조직률이 하락하는 상황에서 조직화를 어떻게 제고시킬 것인가에 대한 과제도 부여받고 있다.

이 연구에서는 1987년의 노동자대투쟁이후 1990년대에 들어오면서 관찰되는 노동조합의 기능과 역할의 변화과정에 주목하였다. 특히 노동조합의 경제적 역할, 조직의 민주화와 연관된 노동조합의 역할 등에 대한 분석을 시도하였다. 각 영역별 분석의 내용을 요약하면 다음과 같다.

1. 노동조합의 조직현황과 노동자의 노조가입성향

1987년이후 단위노조의 수와 조합원수는 1989년을 정점으로 해 역U자형의 증감을 나타내고 있다. 이러한 변화는 미조직부문 노동자들의 신규노조설립에 의한 노조설립률이 1989년의 국가에 의한 노동통제의 재개, 사용자들의 강압적 태도의 부활, 산업구조의 조정에 따른 경기의 침체, 노동집약적 제조업의 경쟁력 약화 등의 요인이 복합적으로 작용한 것으로 보인다. 노동조합의 조직현황과 노동자의 노조가입 성향에 대한 본 연구의 주된 발견사항은 다음과 같이 요약할 수 있다.

가. 노동조합의 조직현황

- (1) 1987년이후 신규 노동조합의 설립은 중소기업을 중심으로 이루어져 조합당 평균조합원의 수는 지속적으로 낮아지고 있다. 그러나 노조의 조직률은 아직도 기업규모별 차이가 매우 커서, 1,000인 이상 대기업에서는 99.8%에 달하는 데 반해 500~999인 사이는 66.7%, 그리고 300인 미만의 소기업에서는 7.7%에 불과한 조직률을 보이고 있어서 조직률의 기업규모간 편차가 매우 큼을 알 수 있다.
- (2) 산업 및 업종별로 노조의 조직률을 살펴보면 섬유, 고무, 광산업종 등에서 가장 큰 조합원수의 감소를 경험하였다. 반면에 화이트칼라 업종

의 조합원수는 꾸준히 증가하여 그간의 생산직 중심의 노조로부터 사무직에 기반한 노조로 그 무게중심이 점차 이동하는 양상을 보여주고 있다.

- (3) 모기업과 하청기업간, 그리고 하청기업과 비하청기업간의 노조조직률과 노조가입률은 큰 차이를 보이고 있다. 이는 생산구조상에서 기업이 차지하는 위치가 직접적으로 노동조합의 설립여부와 활동내용에 큰 구조적 제약으로 작용하고 있으며, 노조활동이 분절화할 가능성이 농후함을 암시하는 것이다.
- (4) 일단 노조가 설립되고 나면, 노조가입률은 남녀간, 업종간, 기업규모간에 큰 차이를 나타내지 않는다.

나. 노동자의 노조가입성향

한편 노조가 설립된 사업장에서 노동자들의 속성에 따른 노조가입률에 차이가 있는지, 그리고 노조가 설립되지 않는 곳이지만 노조가 설립된다면 가입할 의사가 있는지에 대해 분석한 결과는 다음과 같은 사실들을 보여준다

- (5) 여성에 비해 남성노동자들의 노조가입 성향이 높게 나타났다. 그러나 연령과 학력에 따른 차이는 유의미하지 않았다.
- (6) 상대적으로 낮은 임금을 받는 노동자들의 노조가입 성향이 높은 것으로 나타났다. 그리고 사무직보다는 생산직 노동자들의 노조가입성향이 훨씬 높은 것으로 드러났다.
- (7) 미조직사업장에서의 노조가입 성향은 여성보다는 남성에서, 젊은 연령층에서, 그리고 직장에 대한 불만이 높은 노동자층에서 높게 나타나서 조직사업장에서의 노조가입 성향과 큰 차이가 없음이 드러났다.

2. 노동조합의 경제적 기능과 역할

경제적 측면에서 노동조합의 상반된 두 가지 주요 기능인 독점기능과 집

단이익 대변기능을 살펴보기 위해 경험적 분석을 시도하였다. 독점기능이란 조직노동자들을 위한 임금인상과 직장안정을 꾀하려는 노조의 제반역할을 의미하며, 집단이익 대변기능은 노조가 노동자들의 제반고충과 불만을 해소시키는 창구로 작용하여 민주적 관리체계가 자리잡도록 하고, 노동자들간의 연령이나 근속연수별·성별 격차를 축소시켜 노동자들의 연대감을 증대시키는 기능을 의미한다.

이 연구에서는 노조의 독점기능이 얼마나 작동하고 있는지를 측정하기 위하여 노조와 비노조간의 임금격차를 분석하였으며, 노조의 집단이익 대변기능의 존재유무를 파악하기 위해서는 노조에 의한 임금불평등의 감소효과를 측정하였다. 1980년대 중후반의 임금자료를 활용한 분석에서는 대개 노조에 속한 노동자들이 노조에 속하지 않은 노동자들에 비해 평균 6%~8% 정도의 임금을 더 받았던 데 반해 1994년 자료를 유사한 방법으로 분석한 본 연구의 결과는 대부분의 업종에서 노조의 상대적 임금효과가 負의 방향으로 나타남을 보여준다. 이러한 결과는 일견 1980년대의 경험에 비추어 볼 때는 이해하기 어려운 것으로 보이지만, 노조의 기능을 거시적인 관점에서 이해한다면 다음과 같은 몇 가지 측면에서 그 이유를 추론할 수 있게 한다.

가. 노동조합의 상대적 임금효과

- (1) 첫 번째는 노조의 임금인상에 대한 압력이 충분히 발휘된 상황에서 비노조부문 대기업에서 노조회피 전략의 일환으로 임금인상을 추구한 결과 노조와 비노조간의 임금격차가 크게 줄어들었을 가능성이 존재한다.
- (2) 정부주도의 임금가이드라인의 설정에 따라 크게 영향받는 대기업이 주로 노조가 조직된 부분임을 상기한다면, 많은 대기업 노조에서 교섭의 어려움이 가중되는 임금인상보다는 복지나 기타 비현금급여의 증대에 치중하였기 때문에 임금에 대한 효과가 상쇄되었을 가능성이 있다.
- (3) 실제로 기업의 규모별, 노동자의 유형별로 살펴본 노조의 임금효과는 이상의 가설을 지지해준다. 대기업 부문에서 노조의 임금효과가 크게 역전된 반면, 중소기업에서는 여전히 노조의 독점기능이 작용하고 있

다. 또한 남성노동자들의 경우에는 노조의 독점효과가 나타나지 않으나, 상대적으로 보호받지 못하는 여성노동자의 경우에는 그 효과가 두드러지고 있다.

- (4) 대기업보다는 중소기업에서, 그리고 남성보다는 여성에게서 노조의 독점기능이 두드러진다는 것은 역설적으로 노조활동의 영향력이 보다 확대될 부분이 바로 이곳임을 시사한다. 노조의 역량강화를 통해 노동조건 개선이 제한적이지만 두드러지게 이루어질 수 있기 때문이다.
- (5) 한편 상대적으로 우세한 위치를 점하는 핵심노동자층에서 노조의 임금독점기능이 약화되었다는 것은 임금 이외의 부분으로 노조의 교섭력이 확대되고 있음을 의미하는 것으로 해석할 수 있다. 특히 대대적인 사내복지설비투자를 하기 어려운 중소기업은 임금교섭을 통한 노동자들의 요구수렴에 매달릴 수 밖에 없는 상황인데 비해, 대기업에서는 주택과 교육비, 건강관리비 등 집합적 소비에 필요한 재원을 확보하고 있기 때문에 노동조합의 교섭권한이 강화되면서 다양한 양보를 얻어내고 있음을 보여준다.

나. 노동조합의 임금불평등 감소효과

1987년 이후 노동시장에서 학력간 및 직종간의 임금격차는 꾸준히 감소해 오고 있다. 고졸임금을 100으로 했을때의 대졸자의 임금은 1990년의 174.6에서 1994년에는 148.4로 감소하였다. 또한 생산직임금을 100으로 했을때의 사무직 임금은 1990년의 120.5에서 1994년의 103.1로 감소하였다.

반면에 사업체 규모간 임금격차는 지속적으로 확대되었다. 특히 500인 이상의 대기업과 중소기업간의 임금격차가 크게 확대되었다. 이러한 기업규모별 임금격차를 확대 혹은 축소시키는 데 노동조합은 큰 영향을 미치고 있다. 그 내용을 요약하면 다음과 같다.

- (1) 노조 미조직부문보다는 노조조직부문에서 기업규모별 임금격차가 훨씬 작다. 또한 노조 미조직부문에서 대기업과 중소기업간의 임금격차는 확

대되어 왔다(1991년의 34.7%에서 1994년의 35.5%로). 그러나 노조 조직 부문에서는 그 격차가 감소하였다(1991년의 18.4%에서 1994년의 16.8%로).

- (2) 노조조직부문은 미조직부문에 비해 학력과 직종별로 임금격차를 축소시키는 경향이 있으나, 근속이나 기술수준 등의 노동자특성에 따른 임금격차는 축소시키지 않았다.
- (3) 노조 조직부문에서는 미조직부문에 비해 임금의 표준화정도가 높다. 다시 말하면, 동일 학력, 동일 경력, 그리고 동일한 특성을 갖는 노동자들 간의 임금의 차이가 상대적으로 적음을 의미한다.

다. 노동조합과 복지정책

국가에 의한 공적인 복지체제가 미완으로 남아있는 상황에서 기업별 복지는 노사간의 중요한 단체교섭사항으로 자리잡게 되었으며, 사용자측은 지불능력의 제약안에서 노조를 포섭하는 중요한 전략적 대안으로 사내복지를 생각하게 되었다. 기업내 복지는 대부분의 사례에서 노조자체의 정책이라기 보다는 노사간의 협의에 따른 사용자측의 투자에 의해 이루어지고 있다. 복지업무에 대한 노조의 참여는 매우 적극적이며, 동시에 노사간 의사결정 과정에 참여하는 과정에서 직장민주주의를 확대하는 긍정적인 기능을 가진다. 그러나 기업복지의 확대는 선별성과 임의성, 그리고 지불능력의 격차에 따른 노동자계급내 분절성을 강화시키고, 기업별 노조주의의 제도화에도 기여하는 측면을 동시에 가지고 있다.

- (1) 법정복지의 시행에서도 기업규모간 격차는 여전히 존재한다. 중소기업 보다는 대기업에서 법정복지의 시행 항목수가 많아지는 경향이 나타난다.
- (2) 다른 요인들을 모두 통제해도 노조가 조직된 기업에서 미조직 기업에서보다 법정복지의 시행 항목수가 많아지고 있고, 특히 재벌계열사의 경우에 그 경향이 뚜렷하다.

- (3) 법정외 복지의 시행에 대해서는 기업의 수익성, 매출액 규모, 노무부서의 유무, 노조의 의사결정참여 및 기업경영정보의 공개유무 등이 의미 있는 영향력을 행사하는 것으로 나타났다. 재벌 계열사의 경우 그룹 전체의 의사결정이, 비재벌사의 경우에는 기업의 단기적인 지불능력이 복지제도 도입의 변수가 되고 있다.

라. 노동조합의 직장안정화 효과

1987년이후의 주요한 변화 중 하나는 그간 한국노동시장의 특징으로 지적되어 온 생산직노동자의 높은 이직률이 점차 낮아지고 있다는 점이다. 이는 노동조합에 의한 집단 발언효과와 고충처리의 제도화, 그리고 근로조건의 개선 가능성 등이 생산직 노동자들의 이직을 감소시켰기 때문이라고 생각된다. 노조에 의한 직장안정화 효과는 크게 두 부분으로 나눌 수 있다.

- (1) 노조가 단체협약상 고용보장과 관련된 항목들, 예를 들면 정원유지, 하청, 감원, 해고수당, 업종전환 및 폐업 등의 문제와 관련한 사항들을 광범하게 명문화하면서 고용주에 의한 자의적 해고를 급속히 줄여나갔다.
- (2) 노동자들의 이직행위에 대한 분석의 결과 다른 요인이 동일하다면 노조가 조직된 사업장에서는 남녀노동자 모두 이직행위를 할 확률이 미조직사업장에서보다 낮다. 즉, 노동조합은 근로조건의 개선과 고용안정화를 통해 노동자들의 근속을 장기화하는 방향으로 긍정적인 기여를 하고 있는 것이다.

3. 조직민주화와 노동조합의 역할

가. 노사관계의 유형화

노조의 내부적인 자원동원능력을 한 축으로, 노조의 전략이 대립적인지 타협적인지를 다른 한 축으로 하여 노동조합을 유형화한 결과 강압적 노사관

계, 가부장적 노사관계, 경쟁적 노사관계, 협력적 노사관계의 네 가지 유형으로 나눌 수 있었다. 사례연구이기 때문에 일반화시키기 어려운 난점이 존재하지만, 일단 제한된 범위에서나마 발견된 사항들을 정리하면 다음과 같다.

- (1) 1980년대까지 발견된 주된 양상인 강압적 노사관계란 병영주의적이고 권위주의적인 통제에 기반한 노사관계를 의미하는데, 1990년대에 들어서는 주로 노조의 자원동원능력이 미약한 반면, 사용자의 대노조전략이 억압적인 중소기업에서 전형적으로 발견되는 양태이다. 강압적 노사관계의 단초는 사용자측이 노동조합을 파트너로 인정하지 않고 와해공작의 대상으로 생각한다는 점에서 비롯된다. 이는 산업구조의 조정기에 격변하는 환경에 적절히 대응하지 못하는 기업경영진의 무능력과 밀접히 연관되어 있다. 이 경우 노사간의 갈등은 불필요하게 증폭되고 병영적인 통제와 비인간적인 대우에 반발하는 노조원들의 심리적 이탈이 심각하게 진행되면서 기본적인 생산에 연관된 교육훈련이나 산업안전 등의 문제에 대한 노조의 참여가 전혀 이루어지지 않는다.
- (2) 경쟁적인 노사관계는 사용자측과 노동조합측의 대립이 이루어진다는 점에서 강압적 노사관계와 유사하나, 노조측의 자원동원능력이 사용자측에 대항할 수 있는 수준으로 축적되어 있다는 점에서 구별된다. 사용자측은 노조의 참여를 거부하는 상황에서 경영합리화나 노동과정의 재편을 추구하는 경향이 있으며, 노조는 항상 와해의 대상으로 여겨진다. 노조측도 항상 사용자측의 진정한 의도를 의심하기 때문에 양자간의 진정한 협력은 어렵다. 따라서 노조측에서는 생산과 연관된 활동보다는 노조의 독자적인 세력의 확대와 대사회적인 정치적 참여를 통한 기업내 노사갈등의 우회전략을 택하기 때문에 노조의 주된활동은 일상적인 기업내 활동의 범위를 벗어나는 경향이 있고, 단위노조보다는 업종내 노조간의 연대활동에 주력하는 경향이 나타난다. 그 대신 노조는 내부 리더쉽의 재생산을 둘러싼 불안정을 경험하는 경향이 나타난다. 그러나 이 유형에서는 '기업별 노조주의'의 한계를 극복하려는 구체적인 시도가 이루어진다는 점에서 긍정적인 측면도 지니고 있다.

- (3) 가부장적 노사관계는 노사간의 관계가 비대칭적임에도 불구하고 사용자측과 노조간의 갈등을 제도화시킨다는 점에서 강압적 노사관계와 구별된다. 그러나 갈등의 제도화가 공식적인 창구를 통해 이루어지지 않는다는 점에서는 한계를 지닌다. 기업의 규모가 영세하거나 아예 무노조 전략의 일환으로 복지공세를 펴는 대기업에서 두드러지는 현상으로서 전통적인 가부장적인 권위를 동원한 통제가 활용된다. 그러나 노사 양측 모두 상대방의 존재의의를 인정하고 있고, 노동자측의 리더쉽도 상대적으로 안정되어 있기 때문에 제도화의 수준은 상당히 안정적이다.
- (4) 협력적 노사관계는 노사간의 갈등을 해소하기 위한 다양한 제도적 장치들이 마련되어 있고, 노사간의 게임의 규칙도 정합게임(positive-sum game)의 원리에 입각하고 있다는 점에서 경쟁적 노사관계와 구별된다. 사용자측에서는 다양한 복지공세를 통해 노동자들의 불만을 미리 잠재우는 전략을 택하는 경향이 강하고, 노조에서도 경영상의 애로사항에 대해 양보하고 이해해주는 전략적 유연성을 갖추고 있다. 그러나 이들 기업에서는 '기업별 노조주의' 혹은 '경제적 조합주의'의 경향이 강하기 때문에 동일업종내의 타 노조나 하청기업의 노조 등에 대한 연대주의적 정책형성에 미온적이거나 반대하는 입장을 취하고 있다. 갈등의 제도화수준이 높고 조직 내에서의 리더쉽의 안정성이 높다는 장점을 지닌 반면, 리더쉽의 관료화가 진행되는 경향과 기업내 경제주의적 경향은 단점으로 지적된다.

나. 단체협약을 통해 본 1987년 이후 노사관계의 변화

- (1) 1987년이후 미시적인 작업장 수준의 노조활동의 자율성은 크게 증대되고 있다. 특히 상근자의 활동영역, 노조의 일상적 활동범위내의 자율성 등은 크게 신장되고 있다.
- (2) 한편 노사간에 체결되는 단체협약의 대상이 되는 항목도 꾸준히 증대되고 있어 사용자측에 대한 노조의 교섭력이 강화되고 있음을 알 수 있다.

- (3) 그러나 기업경영과 연관된 문제들에 대한 노사협의의 비중은 상대적으로 낮아 하청, 설비투자, 업종전환, 전략적 투자결정 등은 여전히 경영진에 의해 일방적으로 결정되고 있어 노조의 자율성확대는 제한된 것임을 알 수 있다.
- (4) 노사협의의 내용을 분석한 결과는 노동자들의 최소한의 권리영역이라 할 수 있는 임금 및 노동조건에 관한 항목에서 노조의 참여와 노사간 합의가 두드러진 반면, 생산 및 생산성 향상과 연관된 항목들에서는 노조가 조직되지 않은 사업장에서 사용자의 주도로 노동자들을 참여시키는 양상이 나타나고 있다.

4. 노조활동의 실태를 통해 본 노조의 기능과 역할

가. 노조 리더십의 안정성과 재생산

- (1) 노총산하 노조에서는 간선에 의한 위원장선출이 많으나 민노총산하에서는 직선에 의한 선출이 많다.
- (2) 노총산하 노조에서는 리더십의 교체가 빈번하지 않고, 교체된다 하더라도 그 폭이 적어 상대적으로 안정적이다. 반면에 민노총산하의 노조는 리더십교체의 폭이 크며, 비정상적인 리더십 교체도 더 빈번하다.
- (3) 빈번한 리더십 교체는 지도력 부족이 가장 큰 요인으로 드러났다. 그 외에도 민노총산하 노조에서는 국가기관의 탄압과 수배가, 노총계열 노조에서는 어용시비가 중요한 요인으로 지적된다.
- (4) 위원장선거의 쟁점으로 노총산하 노조에서는 인적인 네트워크의 동원이, 그리고 민노총 산하 노조에서는 운동의 이데올로기가 논의된다.
- (5) 위원장의 평균적인 인적 특성은 노총산하 노조에서는 고졸의 40대이고, 민노총산하 노조에서는 고학력의 30대이다.

나. 단체교섭과 노조의 역할

- (1) 단체교섭안의 성안과정에서 총회의 결정을 거치느냐를 기준으로 볼 때, 대기업보다는 중소기업 노조에서, 그리고 노총계열보다는 민노총계열 노조에서 총회결정의 형식을 택하는 비율이 높다. 그러나 총회결정의 형식을 택하는 것은 절차의 민주성을 확보하는 장점이 있는 반면, 협상 대표의 재량권을 제약하기 때문에 협상을 어렵게 만든다.
- (2) 단체교섭에서 협상의 기준은 대기업에서는 업종 내부의 관행이 중시되고, 중소기업에서는 기업과 노조가 처한 상황에 따라 상당한 유연성을 보인다. 협상의 결과는 대기업과 민노총소속 노조에서 높게 나타난다. 그러나 협상결과에 대한 만족도와 협상의 용이도 사이에는 반비례의 관계가 있는 것으로 판단되기 때문에 어떤 방식이 종합적으로 더 바람직한 것인지는 판단하기 쉽지 않다.
- (3) 쟁의돌입전 찬성투표의 절차를 거치는 비율은 민노총계열 노조에서 더 높다. 그러나 쟁의의 후유증도 민노총계열 노조에서 더 높게 나타난다. 파업은 노조의 조직력에도 부정적인 영향을 미치며, 그 부정적 영향은 민노총사업장에서 더 심각하다.

다. 노조의 일상활동과 경영참여

- (1) 노조의 일상적인 활동에서 가장 큰 비중을 두는 것은 임금, 복지, 산업 안전 등의 순이고, 작업조직의 재편이나 노조주관의 복지활동 등에 대한 관심이 상대적으로 적다. 민노총소속 노조에서는 조직기반 확충과 연대정책 등에 관심이 많은 반면, 노총소속 노조들에서는 임금 및 복지와 연관된 사항에 대한 관심이 상대적으로 높다.
- (2) 조합비의 사용내역을 살펴보면 조직사업비(20.1%), 경상비(16.6%), 복지비(14.2%), 선전 및 교육비(12.7%) 등의 순이었다. 대기업노조에서는 경상비의 비중이 높아 조직활동의 제도화가 많이 진전되었음을 보여주며,

중소기업노조에서는 조직사업비, 경조사비, 복지비의 지출이 많다. 또한 노총사업장에서는 복지비의 비중이, 민노총사업장에서는 조직사업비와 교육 및 선전비의 비중이 높아 민노총이 조직사업지향적임을 잘 보여 준다.

- (3) 노조의 기업내 결정과정 참여를 살펴보면, 복지업무, 해고, 조직변경, 이익분배 등의 사항들은 노사간의 합의에 의해 이루어지는 반면, 장기적인 투자와 생산계획의 수립, 신기술의 도입 등 경영전략에 관한 부분은 기업단독결정이 많다. 따라서 노조의 기업경영 참여는 아직 본격적으로 이루어지지 않고 있음을 알 수 있다.
- (4) 또한 생산성과 품질향상운동을 노조가 주도하는 것에 대해 전체 노조의 88%가량이 찬성을 하고 있어 노조가 생산성의 증대를 위해 협력할 태도가 되어 있음을 보여준다. 다만, 민노총소속 보다는 노총소속 노조에서 협력적 태도가 보다 강하게 나타나고 있다.
- (5) 노조의 교육활동은 자체교육보다는 상급단체나 재야노동단체의 교육에 의존하는 비중이 더 높다. 그리고 노총보다는 민노총소속 노조에서 교육실시 빈도가 더 높고, 자체교육보다 외부교육에 대한 의존도가 높게 나타나고 있다. 교육내용에서는 임금 및 단체교섭을 전후한 노조정책의 인지 및 홍보교육의 비중이 가장 높은 반면 기업경영과 정부정책에 대한 교육에 대해서는 소극적이다. 다만 노총소속 노조에서는 조합운영 및 정부정책에 대한 교육의 비중이 다소 높게 나타나고 있다.
- (6) 현노조집행부의 지도력을 정립하는 데 가장 어려운 요인으로는 젊은 노조원들의 무관심의 증대와 집행부와 일반노조원간의 의식수준의 차이가 가장 많이 꼽혔으며, 그 다음으로는 의견을 달리하는 사내 파벌들간의 갈등이 지적되고 있다. 민노총 사업장에서는 사회의 전반적인 분위기의 변화에 따른 젊은 세대 노동자들의 노조활동에 대한 무관심의 확산과 회사측에 의한 노조약화공세에 의해 어려움을 겪는 반면, 노총 사업장에서는 사내 파벌들간의 갈등과 집행부와 일반노조원간의 시각차 등이 부각되고 있다.

라. 단위노조와 상급단체와의 관계

- (1) 전반적으로 단위노조와 상급단체와의 관계는 원만하다. 그러나 노총과 민노총 사업장간의 차이가 가장 두드러지는 것도 상급단체와의 관계이다. 현행의 상급단체와의 관계에 대해 민노총산하 노조들은 매우 부정적이다. 또한 현재의 연대활동도 지역을 중심으로 이루어지고 있다. 반면에 향후 연대화방안에 대해서는 강력한 산별노조체제와 산업별 교섭을 희망한다는 점에서 현재의 기업별노조 체제에 대한 불만이 가장 크고 이를 근본적으로 개혁하려는 의지도 상대적으로 강하다. 그러나 조직적 자원을 풍부히 확보하고 있고, 기업의 지불능력도 뛰어난 대기업 노조에서는 정치적 영향력을 확대하는 데는 찬성하나 산별노조화에 대해서는 미온적인 태도를 보이고 있다.
- (2) 반면에 노총산하 노조들은 현재의 상급단체와의 관계에 대해 만족하는 수준이 높은 반면, 대안적인 산별체제에 대해서는 그 희망의 정도가 상대적으로 낮다. 또한 노동자 정당의 창설에도 소극적이어서 보다 현실주의적인 지향을 취하고 있다. 그리고 산별노조화를 하더라도 기업별노조의 권한이 유지되는 연대화를 추구한다.

5. 노사관계의 기본구조와 생산적 노사관계의 정립

생산적 노사관계의 정립은 노사관계의 기본적인 딜레마에 대한 이해에서 출발할 수 밖에 없다. 오페라 토스카의 예는 이 같은 딜레마의 전형이다. 나폴레옹의 점령시기를 배경으로하는 이 오페라에는 아름다운 여자가수인 주인공 토스카와, 로마의 경찰서장인 스칼피아가 등장한다. 토스카의 연인은 스칼피아에 의해 체포되어 총살형을 기다리고 있다. 이 때 스칼피아는 토스카에게 그녀가 뿌리치기 힘든 제안을 한다. 만일 그녀가 스칼피아와 하룻밤을 같이 자면 실탄대신 공포탄을 발사해 토스카의 연인을 살려줄 것이라는 약속이다. 이 제안을 받아들이고 함께 침대로 가는 도중 토스카는 스칼피아를 살해할 수 있는 칼을 발견한다. 이 시점에서 다음과 같은 두 가지 시나리오가

가능해진다. 첫째, 스칼피아는 약속한대로 실탄대신 공포탄을 사용할 수도 있고, 둘째, 그는 실탄을 사용해 자신의 연적을 없앨 수도 있다. 마찬가지로 토스카도 두가지 선택지를 가진다. ① 약속을 지켜서 함께 스칼피아와 잠을 잘 수도 있고, ② 칼로 스칼피아를 살해하고 정조를 지킬수도 있다. 다음의 표는 두 가지 가능성의 표를 보여준다

<표 6-1> 토스카와 스칼피아의 전략적 선택지

		스칼피아			
		공포탄사용		실탄사용	
토스카 살해	동침	I 50 50	-600	II 500	
	살해	III 500 -600	-500	IV -500	

I 번은 토스카가 스칼피아와 동침하고 스칼피아는 공포탄을 사용하는 경우이다. 이 경우 양자 모두에게 상대적으로 미약하나마 긍정적인 성과를 가져다준다. 토스카는 사랑하는 애인을 살리는 댓가로 그녀가 미워하는 스칼피아에 굴복해야 한다. 마찬가지로 스칼피아는 토스카와의 하룻밤을 즐기지만 그 댓가로 연적을 제거하지는 못한다. II 번은 스칼피아로서는 토스카와 하룻밤을 즐기면서도 연적을 제거하기 때문에 가장 최선의 결과가 된다. III 번은 II 번과는 정반대 사례이다. 토스카는 스칼피아를 없애면서 애인의 목숨을 구할 수 있다. IV 번은 양자 모두에게 최악의 선택이다. 스칼피아는 목숨을 잃고, 토스카는 애인을 잃는다.

이러한 상황에서 이들은 어떻게 행동할 것인가? 만일 이들이 서로 독자적인 판단을 하여 각자의 이익을 극대화시키는 전략을 택하게 된다면 IV 번의 유형과 같은 결과가 나오게 되리라는 것이 게임이론가들의 관측이다. 스칼피아의 논리는 다음과 같은 것이다. 토스카가 결국은 고분고분하지 않거나 자신을 살해하게 될 것이라고 생각한다면 공포탄 대신 실탄을 발사하라고 지령을 내릴 것이다. 토스카도 유사한 논리를 사용할 것이다. 스칼피아가 실제로

는 실탄을 사용하라고 지령을 해 놓았을 것이라고 생각된다면 어차피 그녀의 애인은 죽게 될 것이기 때문에 기회가 되면 스칼피아를 살해하는 것이 낫다고 생각하게 될 것이다. 만일 그가 공포탄을 쏘라고 지령을 했다 하더라도 그를 죽이는 것이 곧 복수하는 것이기 때문에 정조를 바치지 않는게 좋다고 판단할 것이다. 물론 이 오페라는 비극이기 때문에 결론은 토스카의 애인은 총살당하고 스칼피아도 살해되는 것으로 끝을 맺는다. 토스카는 스칼피아를 죽이고 난 후 애인이 총살되었다는 소문을 듣는다. 그리고 그녀는 세인트 안젤로 성에서 뛰어내려 자살한다.

이러한 상황이 죄수의 딜레마이다. 비극의 시초는 불신에서 출발한다. 노사관계에서도 다음과 같은 가정에 입각해 시나리오를 구성해볼 수 있다. ① 노동자나 경영진 모두 자신들의 노력의 수준을 결정할 수 있다. ② 이들의 노력의 정도는 동기유발의 정도에 따라 달라진다 ③ 모든 사람들이 항상 최대한의 노력을 하는 것은 아니다.

생산성은 한편으로 노동자들이 얼마나 노력을 하느냐에 따라 결정되지만, 다른 한편으로 경영정책이 일할 수 있는 동기를 얼마나 부여하느냐에 의해 결정되기도 한다. 이 때 경영진과 노동자 모두에게 다음과 같은 세가지 선택지가 존재한다. 황금률의 기준, 평균률의 기준, 전략적 극대화의 기준이 그것이다.

먼저 노동자들의 선택에 대해 살펴보자. ① 황금률의 기준이란 노동자들이 기업의 이익이 무엇인지를 인식하는 한 이 이익을 위해 최대한의 노력을 하는 것이다. 따라서 노동자들은 작업의 속도나 작업의 질을 최대한 높이게 된다. 그리고, 황금률 하에서 노동자들은 경영진과 협력하여 최대한의 노동력을 제공하고자 노력한다. ② 평균률의 기준이란 노동자들이 다른 노동자들의 노력의 평균수준과 엇비슷한 수준에서 특별히 더 열심히 하지도 않고, 그렇다고 덜하지도 않는 것을 의미한다. ③ 전략적 극대화의 기준이란 개별 노동자들이 발각되지 않는 수준에서 최소한의 노력을 경주하는 경우를 의미한다.

마찬가지로 사측의 경영전략도 세 가지의 선택을 할 수 있다. ① 황금률의 기준하에서 경영진은 기업의 자원이 허락하는 한 최고로 노동자들을 대우하려 한다. 작업환경을 쾌적하게 하고, 임금과 복지의 수준을 가능한 범위에서

최고수준을 유지하려 노력한다. ② 평균률의 기준에서 사측은 유사한 기업들이 제공하는 수준보다 특별히 더하지도 덜하지도 않는 수준에서 노동자들을 대우하려 한다. ③ 전략적 극대화의 수준에서 기업들은 최소한의 비용을 지출하고 노동자들로부터 최대한의 노력을 끌어내려 전력투구하게 된다.

이상의 노사간의 선택의 결합이 다음의 표에 나타나 있다. 이 표에서 가정하는 것은 첫째, 노사간의 선택은 동시에 이루어지며, 장기간에 걸쳐 효력을 발휘하는 공동구속력을 가진다는 점과, 둘째, 높은 생산성은 보다 높은 이윤으로 언제든지 전환된다는 점이다.

우선 노사양측이 전략적 극대화를 하는 경우 사측은 최소한의 경비를 들이려 하며, 노동자측은 최소한의 노력만을 경주한다. 반대로 노사양측이 모두 황금률의 기준에 따르는 경우 노동자들은 최고수준의 생산성을 보장하며, 사측은 최고수준의 대우를 보장한다. 노동자들의 생산성을 E라고 표시할 경우 $E3 > E2 > E1$ 이고 임금과 기타 작업조건등을 통틀어 W라고 하면 $W3 > W2 > W1$ 로 표기될 것이다.

그러나 실제로 양측 모두 황금률을 기준으로 하는 경우는 드물다. 대부분의 경우 평균률을 기준으로 한다. 그 이유는 조직내의 관행이 황금률보다는 평균률이 가장 무난한 것으로 여기게 만들기 때문이다

<표 6-2> 노사간의 전략적 선택의 예시

		사측의 선택		
		황금률 W3	평균률 W2	전략적극대화 W1
노동 측 의 선택	황금률 E3	7	8	9
	평균률 E2	4	5	6
	전략적 극대화 E1	1	2	3

출처 : Leibenstein, Harvey, 1987. *Inside the Firm: The Inefficiencies of Hierarchy*, Cambridge, Harvard University Press.

노사관계의 딜레마는 상호이득이 되는 협조적인 방향보다는 상대방의 손해가 내편의 이득이 되는 방향으로 인식하도록 하는 구조에서 발생한다. 그

이유는 노사 모두 각자의 편에서 문제를 단편적으로 인식하는 경향이 강하기 때문이다. 사측에서는 노동자들의 긍정적 변화를 기대하지 않기 때문에 노동강도를 높이고, 인건비를 절약하는 방식으로 생산이윤을 극대화하는 전략을 취하려는 경향이 강하다. 반면에 노동자들은 사측이 진정으로 자신들의 복지를 염려하지 않는다고 생각하기 때문에 가능하면 최대한의 양보를 얻어내고 노동강도를 최소화하는 데 관심이 있다. 따라서 노사양측 모두 상호 호혜적인 신뢰관계구축에 따른 정합게임의 가능성은 보지 못하는 것이다.

1920년대에 성행한 과학적 관리운동이나 테일러주의는 이러한 상황에서 평가하기에는 단편적인 이론이다. 이들은 노동자들의 최대노동강도와 실제 노동강도 사이에 큰 차이가 있다는 점을 발견했다는 점에서 높이 평가되지만, 이 격차를 해소하기 위해서는 경영측의 충분한 동기부여, 즉 긍정적인 인센티브의 제공이 필수적이라는 점은 간과하였다.

6. 조직민주화와 사회민주화

노동조합은 정치체제의 민주화과정에서 민주화를 촉진시키는 역할을 하기도 하지만, 동시에 정치체제의 민주화의 수준에 의해 그 활동내용이 영향을 받기도 한다. 노사간의 관계를 이해관계의 딜레마로 이해하는 시각은 기업내 노사관계를 이해하는데 유용한 시각을 제공하기는 하지만, 거시적 수준의 노사관계는 사회의 사회적 발전의 수준과 밀접히 연관되어 있다.

많은 노조에서 기업별 노조주의의 맥락 안에서 협력과 복지의 교환게임에 참여하는 것을 거부하고 사회개혁과 산별노조화, 그리고 노동자의 정치세력화를 추진하는 문제의식은 한국적 맥락에서 노사간의 이익대립을 단순한 경제적 이익다툼으로 이해하기 보다는 노조의 독자적인 조직적·정치적 기반을 확대하려는 노력과 밀접한 연관을 가지고 있다. 산별노조화와 노조의 정치세력화는 이러한 점에서 새로운 노사관계의 모형을 제시하는 첩경이 된다. 그

러나 현재 이러한 형태를 극복하는 데는 많은 장애요인이 작용하고 있다. 무엇보다도 먼저 기업별 노조주의를 극복하려는 노조에서는 정치적인 관용범위의 축소와 맞물린 리더십의 불안정을 경험하고 있다.

연대주의적인 노조전략은 기업간, 노동자집단간의 이질성을 축소시키기 위한 노력으로 제기된 것이다. 그러나 역설적으로 현재의 노동조합체제에서는 기업간, 부문간의 다양한 격차가 지속적으로 확대되는 조건하에서 연대주의적 전략을 택할 수 있는 객관적 조건들은 악화되고 있다.

한편 노조의 기능과 역할에 대한 단위노조 지도부를 대상으로 한 설문결과 결과 드러난 문제점들을 검토한 결과 향후 노사관계의 발전을 위해서는 다음과 같은 노력이 선행되어야 할 것으로 판단된다.

- (1) 기존의 기업별 노조체제의 한계에 대한 비판은 민노총과 중화학공업분야 노조에서 가장 두드러졌다. 그러나 이들 노조들은 상대적으로 내부의 리더십의 불안정에 시달리고 있어 장기적이고 안정적인 조합활동을 하는데 어려움을 겪는 것으로 판단된다. 특히 정치적 조합주의 지향은 새로 유입되는 신세대 노동자들의 가치관의 변화, 그리고 강화되고 있는 기업의 새로운 포섭전략에 의해 그 시의적 적절성을 확보하는 과제를 안고 있다.
- (2) 이념적 지향의 차이를 떠나서도 노조는 기업의 장기적 경영전략과 선택에 효율적으로 참여하지 못하고 있다. 그 주된 이유는 기업의 노조배제가 가장 큰 원인이기도 하지만, 전반적으로 보면 노사관계를 장기적 관점보다는 단기적 관점에서 파악하는 태도에서도 기인한다고 생각된다. 따라서 노조의 입장에서 주도적으로 생산과정과 경영정책수립에 참여할 수 있는 전문성과 리더십을 확보하는 것이 중요하다고 생각된다. 이는 노조의 정책수립과 집행에 있어서 경제적인 상황변화에 따른 적응성을 높이고자 하는 노력과도 연관된다.
- (3) 많은 노조의 지도자들이 언급하는 바와 같이 현행의 기업별 단체협상과 임금협상은 기업체제 내에서 불필요하게 노사간의 대립을 증폭시키

며, 노사간의 에너지를 소모하는 경향이 있다. 특히 사회개혁적인 프로그램을 가지고 활동하는 노조에서는 의사결정과정의 민주화가 상당한 정도로 진행되었고, 모든 협상안의 결정과 협상 후 최종안의 확정과정에서 전노조원의 총회의결이나 투표를 거치도록 하는 절차상의 민주화를 확립하는 성과를 거두었지만, 교섭기간을 장기화하고, 교섭의 타결을 어렵게 만들며, 교섭이 실패할 경우의 후유증(예를 들면 리더십의 불안정화와 전반적 노사관계의 악화 등)을 만들어 내는 등 의도치 않은 결과를 낳고 있다. 따라서 노조 지도부와 노조원간의, 그리고 노사간의 신뢰를 회복하지 않은 상태에서의 민주화는 양측 모두에 부정적인 영향을 강화시키는 악순환으로 귀결될 가능성이 커진다. 따라서 무엇보다도 신뢰회복을 위한 다양한 프로그램의 개발과, 이를 위한 행동지침의 개발이 필요로 된다. 특히 기업경영진의 권위주의적인 노사관을 극복하기 위해서는, 그리고 이러한 경향에 가장 취약한 중소기업노조의 어려운 현실을 감안할 때는 상급노조를 중심으로 한 단체 및 임금교섭의 상향화가 절실히 요구된다. 그리고 이러한 교섭안의 실행을 가능하도록 하기 위한 상급단체 수준의 제도화가 요구된다.

(4) 이와 관련하여 기업별 노조체제의 한계를 극복하기 위한 구체적인 노력이 이루어져야 한다. 현재의 조건에서 강력한 산별노조를 건설하는데는 많은 장애요인이 따를 것으로 판단된다. 그러나 기업별 노조의 권한과 상급단체의 권한을 적절하게 배합하는 형태로의 전환은 적극적으로 시도될 수 있다고 생각된다. 특히 민노총의 출범이후 분열양상을 보이는 상급단체간의 통합이 적극적으로 모색되어야 한다. 현재의 분열을 상급노조의 정치지향성의 차이, 단위노조의 리더쉽과 노조원의 의식차이 등에 기인한 것으로 본다면, 단위노조의 차원에서는 리더쉽의 안정화와 조직기반의 확대를 통해, 그리고 상급단체수준에서는 조직화의 수준에서 실현가능한 프로그램을 중심으로 우선적으로 정책적인 연합을 추구하는 방식으로 시작할 수 있다고 생각된다.

(5) 이상의 문제들과 관련해 노사관계의 제도적 측면들을 정치적으로 해결

하기 위해서는 노조의 정치참여가 절실하다. 정치참여의 방안에 대해서는 노조내부의 이견이 존재하지만, 당위성만큼은 이미 시의성을 확보하고 있고 지지기반이 확대되고 있다고 생각된다. 따라서 지방선거나 총선 등을 통해 노조의 정책을 지지하는 정당과 후보자에 대한 지원을 시작으로 실질적으로 노조의 정치적 영향력을 확대하는 방안들을 다양하게 모색한 후 일정 시점이 지나 적극적으로 노조의 직접적인 정치참여를 가능케 하는 노력을 기울이는 것이 필요하다고 판단된다.

< 참고문헌 >

- 김동춘, 『노동자의 사회적 고립』, 역사비평사, 1995.
- 김장호, “노동조합의 임금효과 : 우리나라 제조업 부문에서의 노동조합 유무 별 임금결정 메커니즘의 차이”, 경제학 연구, 1991.
- 김정환, 『노동조합 조직현황 자료집』, 한국노동연구원, 1993.
- 김현희, “노동자의 조직화 성향에 관한 연구 : 한국노동운동에 대한 함의”, 한국사회학회편, 『한국사회학』, 제28집, 가을호, 1994.
- 김훈·이영면, “노사협의회의 운영과 그 효과 : 제조업의 노조 조직사업장과 비조직사업장의 비교,” 『분기별 노동동향분석』, 1993년 3/4분기, 한국노동연구원.
- 남기곤, 『독점 및 비독점 부문간 노동시장의 분단에 관한 세논문』, 1994.
- 남춘호, 「석탄광업 노동시장 분절에 관한 연구」, 서울대 사회학과 박사논문, 1991.
- 노동인권회관 (편), 『노동인권보고서 제 3집』, 역사비평사, 1992.
- 노동조합과 임금체계 연구회, 『임금체계의 새로운 논의』, 나라사랑, 1993.
- 박기성, 『한국의 노동조합(III)』, 한국노동연구원, 1991.
- 박덕제, 박기성, 『한국의 노동조합(II)』, 한국노동연구원, 1990
- 박세일, 『한국의 임금구조』, 한국개발 연구원, 1984.
- 박승희, 「노동의 좌절은 계급타협의 좌절이 아닌가?」, <경제와 사회> 제 13호, 1992.
- 박영범, “80년대 한국 임금구조의 추이와 특성”, 한국노동연구 제4집, 한국노동연구원, 1993.
- 박준식, “조직노동자의 전진은 멈추었는가? : 조직노동의 상황에 대한 재검토”, 한림대학교 사회조사연구소, 연구논문시리즈 #95-52, 1995.

- 박준식, 「중공업 대기업에서의 노사관계 유형에 관한 비교연구」, 연세대 사회학과박사논문, 1991.
- 배무기, “노동조합의 상대적 임금효과”, 한국노동연구 창간호, 한국노동연구원, 1988.
- 성경룡, “정치민주화와 기업조직의 민주화.” 『체제변동의 정치사회학』, 1995. 한울.
- 송호근, 『열린시장, 닫힌정치』, 나남, 1994.
- 송호근, 『한국의 노동정치와 시장』, 나남, 1979. 57쪽.
- 송호근, 『한국의 기업복지』, 한국노동연구원, 1995.
- 신광영, “산업사회에서의 노조조직률 결정요인 연구 : , 한국사회학회편, 『한국사회학』, 제29집, 가을호, 1995.
- 신광영, 『계급과 노동운동의 사회학』, 나남, 1994.
- 어수봉, “노동조합의 직장안정 효과”, 『한국노동경제논집』, 제16권, 1993.
- 어수봉, “성별 직종분리와 성별 임금격차”, 한국노동연구 제2집, 한국노동연구원, 1991.
- 어수봉, 「노동시장변화와 정책과제」, 한국노동연구원, 1990.
- 어수봉, 이태현, “노동조합의 임금평등효과 : 조립금속산업을 중심으로”, 한국노동연구 제3집, 한국노동연구원, 1992.
- 이재열, 「임금의 결정기체에 관한 조직론적 연구 : 제조업부문의 대규모 사업장을 중심으로」 <한국사회학 제27집> 여름호, 1993
- 이정우, 남상섭, “노동조합이 소득분배에 미치는 영향”, 노동경제론집, vol. 13, 1990.
- 임영일 (1993), 「한국의 노사관계와 계급정치」
- 임현진·김병국, 「민주화과정에서의 국가·자본·노동관계의 한국적 현실」, 『시민사회의 도전』, 최장집·임현진 공편, 나남, 1993
- 임현진·김병국, “노동의 좌절, 배반된 민주화 : 국가·자본·노동관계의 한국적 현실,” 『계간사상』, 겨울호, 1991.
- 정이환, “제조업 내부노동시장의 변화와 노사관계”, 서울대학교 사회학과 박사학위논문, 1992

- 정인수, 『한국의 임금구조』, 한국노동연구원, 1991
- 조우현, 『노사관계 개혁론』, 창작과 비평사, 1992.
- 채창균, “독점, 비독점 부문별 노동조합의 상대적 임금효과”, 서울대 경제학과 박사학위논문, 1992
- 한국사회연구소, 『노동조합조직연구』, 백산서당, 1989
- 한국 산업사회연구회 편, 『산별노조론』, 미래사, 1994
- 생명보험협회, '93 기업복지제도조사, 1993.
- 전국노동조합협의회 조사통계국, '94 지역·업종별 단체협약 비교 자료집, 1995.
- 전국노동조합협의회정책실, 금속산업 업종별 현황 조사보고서, 1995.
- 전국노동조합협의회, 1992년 자료모음집, 각년도.
- 전국노동조합대표자회의 정책반(1994), 「민주노총 건설을 위한 제1차 조사연구 보고서」, 1994.
- 전국노동조합협의회, 『임금투쟁·단체협약분석』, 돌배개, 1992
- 최균, “한국 기업복지의 사회경제적 성격”, 서울대학교 대학원 사회복지학과, 1992..
- L노동조합, 「노동운동 30년사」 및 내부자료, 1994.
- K노동조합, 「사업보고 및 회의자료」 및 내부자료, 1995.
- D노동조합, 「회의자료」 및 내부자료, 1995.
- S 노동조합, 「사업보고」 및 내부자료, 1994.
- Y 노동조합, 「사업보고」 및 내부자료, 1994.
- 전국금속노동조합연맹, 단체협약분석 및 실질근로조건 조사보고서, 1992·1994.
- 한국노총정책연구실 편, 한국노총의 사회경제정책방향, 한국노총, 1990.
- Ashenfelter, O. and J. H. Pencavel, "American Trade Union Growth, 1900-1960," *Quarter Journal of Economics* LXXXIII : 434-48, 1969.
- Bain G. S. and P. Elias. "Trade Union Membership in Great Britain : In Individual-level Analysis," *British Journal of Industrial Relations* 23 : 71-92, 1985.

- Baron, Bielby, (1984), "The organization of work in a segmented economy," *American Sociological Review*, 49(4).
- Bosch.G., Dawkins, P., and Michon, F.(eds.), *Times are Changing : Working Time In 14 Industrialized Countries*, Geneva : International Institute for Labour Studies, 1994.
- Burawoy, M., (1985), *Politics of Production*, London : Verso
- Dimmagio,D and Powell, W. (1983), " The Iron Cage Revisited : Institutional Isomorphism and Collective Rationality in Organizational Fields," *American Sociological Review* 48
- Doeringer, P.B. and Piore, M., (1971), *Internal Labor Market and Manpower Analysis*, Lexington Mass : Heath
- Edwards, R., (1979), *Contested Terrain*, New York : Basic Books.
- Freeman, R. and J. Medoff, *What Do Unions Do?*, New York : Basic Books, 1984.
- Freeman, R.B., "How Much Has De-Unionization Contributed to the Rise in Male Earnings Inequality?," Danziger, S. and D.Gottsschalk (eds.), *Uneven Tides : Rising Inequality in America*, New York : Russel Sage Foundation, 1993.
- Gordon, D. (1981), "The Best Defense is a Good Defence : Toward a Marxian Theory of Labor Union", in Carter and Leahy (eds.) *New Directions in Labor Economics and Industrial Relations*
- Heneman, H. and M. Sandver, "Predicting the Outcome of Union Certification Elections : A Review of the Literature," *Industrial and Labor Relations Review* 36 : 537-59, 1983.
- Hodson,R and Kaufman, R (1982), "Economic Dualism : A Critical Review", *American Sociological Review* 47
- Hyclack, J. T., "Union and Income Inequality : Some Cross-State Evidence," *Industrial Relations*, vol. 19, No.2 1980
- Leibenstein, Harvey, 1987. *Inside the Firm : The Inefficiencies of*

- Hierarchy, Cambridge, Harvard University Press.
- Marshall, T. H., *Class, Citizenship, and Social Development*, Chicago : University of Chicago Press, 1963.
- O'Donnell, G. A. & P. C. Schmitter, 1986. *Transitions from Authoritarian Rule : Tentative Conclusions about Uncertain Democracies*, Baltimore : The Johns Hopkins University Press.
- Offe, C. and Wessenthal, H. (1980), "Two Logics of Collective Action : Theoretical Notes on Social Class and Organizational Form"
- Panitch, Leo, *Working-Class Politics in Crisis : Essays on Labour and the state*, Verso, 1986
- Richard Edwards, *Contested Terrain : The Transformation of the Workplace in the Twentieth Century*, New York : Basic Books, 1979.
- Streek, W. (1988), "Interest Heterogeneity and Organizing Capacity : Two Class Logic Of Collective Action?", Mimeo
- Windolf, P. and J. Hass, "Who Joins the Union? Determinants of Trade Union Membership in West Germany," *European Sociological Review* 5(2) : 147-63, 1989.

<부 록 > 노동조합 활동과 노사관계 실태조사 설문지

노동조합 활동과 노사관계 실태조사

안녕하십니까?

본 조사는 한국 노동조합 총연맹이 노동자의 삶의 질 향상과 참여적 노사관계 정립을 위한 연구의 일환으로 우리 나라 노사관계 및 노동조합 운영 실태와 노조활동의 영향력을 파악하고자 실시하는 것입니다.

귀하께서 응답하여 주신 내용은 앞으로 합리적인 노동조합활동 및 정책 마련을 위한 기초자료로 이용될 것입니다. 본 조사자료는 통계적으로 처리되므로 개별 조사사항은 어떠한 경우에도 공개되지 않을 것입니다.

많은 물음에 다소 번거로우시겠지만 적극적인 협조를 부탁드립니다. 바쁘신 중에 귀한 시간을 허락해 주셔서 감사합니다.

1995. 9.

한국노동조합총연맹 정책연구실
한국노동조합총연맹 중앙연구원

02-783-7726
02-706-6037

조합명	_____ 연맹 _____ 노동조합 _____ 지부(분회)
사업장명	연맹 단위조합

● 응답시 유의사항 ●

- 가능하면 노조 위원장께서 직접 응답해 주시고, 피치 못한 경우 노조를 대표할 수 있는 간부 중 한분이 응답해 주시기 바랍니다.
- 다른 설명이 없을 때는 각 질문의 해당 번호에 ○표 하여 주시기 바랍니다.

1. 응답자 개인사항

1. 귀하의 노동조합에서 어떤 일을 맡고 있습니까?

- (1) 위원장 (2) 부위원장 (3) 기타 상근간부 (4) 대의원 (5) 평조합원

2. 귀하의 성별은 무엇입니까?

- (1) 남자 (2) 여자

3. 귀하의 연령은 몇세입니까?

세

4. 귀하의 혼인상태는?

- (1) 기혼 (2) 미혼 (3) 이혼/별거 (4) 사별

5. 귀하의 학력은 무엇입니까?

- (1) 국졸이하 (2) 중졸 (3) 고졸 (4) 전문대졸 (5) 대졸이상

6. 귀하의 입사년도는?

19년

Ⅱ . 회사의 전반적인 사항

7. 회사현황

회사명			
업종		설립년도	년
	남자		여자
사무직		명	명
생산직		명	명
종업원 총수		명	명

8. 회사의 주생산품이나 서비스는 무엇입니까? 그리고 각생산품의 시장점유율은 어느 정도나 됩니까?

주생산품/서비스	시장점유율(%)
1.	%
2.	%

9. 귀 회사는 다음중 어디에 속합니까?

- (1) 하청업체 (2) 하청업체이면서 재하청업체를 가진 기업
 (3) 하청을 가진 모기업 (4) 하청없이 자체 상품을 생산하는 독자적 기업
 (5) 재벌그룹산하의 계열기업

10. 귀 회사의 최고경영자(회장, 사장 또는 소장)은 전문경영인입니까, 소유주입니까?

- (1) 소유주 (2) 전문경영인

11. 회사에 노무관리 전담부서가 있습니까?

- (1) 있다 (2) 없다 → 문 13으로 가시오

12. (있다면) 노무부서의 부서장을 포함, 직원은 몇명입니까?

- (1) 1명 (2) 2-5명 (3) 6-10명 (4) 11명 이상 (5) 모른다

13. 최근 2년간 회사의 수익상태는 어떠했습니까?

	흑자인 경우	적자인 경우		흑자인 경우	적자인 경우
1993	만원	만원	1994	만원	만원

Ⅲ. 노조의 조직사항

14. 노조가 설립된 시기는 언제입니까? 19 년

15. 조합원의 수는 몇명입니까?

남자	명	여자	명	합계	명
----	---	----	---	----	---

15-1. 전체 조합원 중 정규 생산직이 차지하는 비중은 몇 %입니까? %

16. 조합원의 평균연령과 평균 근속년수는 대략 어떻게 됩니까?

평균연령		근속년수	
남자	세	남자	년
여자	세	여자	년

17. 규약상 노동조합에 가입할 수 있는 종업원은 몇명입니까?

남자 명 여자 명

18. 노조 규약상 정규생산직 외에 다음의 노동자가 노동조합에 가입할 수 있습니까?

	가입가능	가입불가능	해당노동자 없음
1) 임시직	① ·····	② ·····	③
2) 일용직	① ·····	② ·····	③
3) 견습 및 수습사원	① ·····	② ·····	③
4) 사무직	① ·····	② ·····	③
5) 영업직	① ·····	② ·····	③
6) 경비직	① ·····	② ·····	③
7) 교환직	① ·····	② ·····	③
8) 비서직	① ·····	② ·····	③
9) 조장	① ·····	② ·····	③
10) 반장	① ·····	② ·····	③
11) 주임	① ·····	② ·····	③
12) 외국인노동자	① ·····	② ·····	③

19. 현재 노조의 상근자수는 몇 명입니까? 명

20. 노조의 대의원수와 운영위원회 혹은 상임집행위원회 위원은 남녀별로 각 몇 명씩입니까?

대의원	남자	명	여자	명
운영위원회 또는 상임집행위원회	남자	명	여자	명

IV. 노조위원장에 관한 사항

21. 위원장의 성별은 무엇입니까? (1) 남 (2) 여

22. 위원장의 연령은 몇세입니까? 세

23. 위원장의 입사년도는 몇년입니까? 19년

24. 위원장의 학력은 어떠합니까?

- (1) 국졸이하 (2) 중졸 (3) 고졸 (4) 전문대졸 (5) 대졸이상

25. 규약상 위원장의 임기는 몇년입니까? 년

26. 현 위원장의 임기는?

년 월 ~ 년 월

27. 현 위원장이 선출된 대회는 다음중 어떤 대회였습니까?

- (1) 정기총회(노조설립총회 포함) (2) 정기 대의원대회(노조설립대의원대회 포함)
- (3) 임시총회 (4) 임시 대의원대회
- (5) 노조 발기인대회 (6) 기타

28. 현위원장의 최종 득표율은 몇 %였습니까? %

29. 현위원장의 위원장 취임전 노동조합에서의 직위는 무엇이었습니까?

- (1) 상집위 간부 (2) 대의원 (3) 기타간부 (4) 평조합원

30. 지난 87년 이후 위원장이 임기를 채우지 못하고 교체된 사례가 몇번 있었습니까?
 번

31. 위원장이 교체된 사례가 있다면 그 주된 이유는 무엇입니까?

- (1) 어용시비, 회사측과의 협조 등 (2) 부정 공금횡령, 금품수수 등
- (3) 지도력의 부족, 임금인상등에 소극적 등 (4) 탄압, 구속, 수배, 해고 등의 사유
- (5) 신체상의 이유 질병, 사망 등 (6) 기타

32. 다음 중 위원장 선거에 영향을 준 요인 2가지를 골라 우선 순위로 기입해 주십시오.

- (01) 성별 (02) 학력 (03) 출신학교
- (04) 출신지역 (05) 근무부서 (06) 직급
- (07) 기술 또는 숙련도 (08) 연령 또는 근속년수
- (09) 직전 집행부에 대한 지지나 참여의 차이
- (10) 노동조합운동에 대한 시각, 이념이나 투쟁경력
- (11) 조·반장 등의 지지 (12) 기타

43. 귀 노조는 단체교섭을 진행할 때 조합원의 요구를 관철시키기 위한 전략 구상에 무엇을 가장 많이 참고하십니까?
- (1) 동종업체의 단체교섭 타결안
 - (2) 모기업 혹은 그룹계열사 중 선도업체의 단체교섭 타결안
 - (3) 인근기업의 단체교섭 타결안
 - (4) 상급단체의 모범안
 - (5) 외부노동단체의 모범안
44. 귀 노조는 임금인상이나 단체교섭안을 성안할 때 설문조사 등의 방법을 적극적으로 활용하십니까?
- (1) 그렇다
 - (2) 아니다
45. 귀하는 장차 어떤 형태의 단체교섭 혹은 임금인상교섭이 가장 바람직하다고 생각하십니까?
- (1) 공단별 혹은 지역별 교섭
 - (2) 기업별 교섭
 - (3) 산업별 교섭(금속, 섬유 등)
 - (4) 업종별 교섭(자동차, 조선 등)
 - (5) 그룹별 혹은 원청-하청 간 교섭
46. 최근 산별노조로의 조직개편이 제기되고 있습니다. 만약 산별노조가 결성된다면 어떤 형태가 가장 바람직하다고 보십니까?
- (1) 기업별 노조의 권한이 산별노조보다 강한 형태
 - (2) 기업별노조(혹은 기업별 노사협의회등)와 산별노조의 권한이 분리된 이원적형태
 - (3) 기업별 노조를 통제하는 강력한 산별노조형태
 - (4) 산별 노조에 찬성하지 않는다

50. 노조가 생산성 및 품질향상운동을 주도하는 것에 대해 어떻게 생각하십니까?

- (1) 반대한다 (2) 찬성한다 (3) 관심이 없다 → 문51로 가시오

50-1. 반대하거나 혹은 찬성한다면 그 이유는 무엇입니까?

51. 귀 노조는 기업에서 이루어지고 있는 다음 사항에 대한 결정과정에 참여하고 계십니까? 있는대로 골라 **협의 사항인 경우 "1"로, 합의사항인 경우 "2"로 표기**해 주십시오

- | | | | |
|------------------------|----------------------|---------------------|----------------------|
| (1) 배치전환 | <input type="text"/> | (6) 신기계 혹은 신기술 도입 | <input type="text"/> |
| (2) 조직변경 | <input type="text"/> | (7) 해고 | <input type="text"/> |
| (3) 복지업무(휴가 조정 포함) | <input type="text"/> | (8) 고용(채용) | <input type="text"/> |
| (4) 업무량의 조정, 라인속도 조절 등 | <input type="text"/> | (9) 기업 이익 분배 | <input type="text"/> |
| (5) 생산계획 | <input type="text"/> | (10) 기업의 장기투자, 기업재정 | <input type="text"/> |

52. 귀노조의 노조원 1인당 월평균 조합비는 얼마입니까? 원

53. 귀 노조의 연간 활동비(상조비와 맵비를 제외한 순수 활동비)는 얼마나 됩니까?
 만원

54. 1994년의 경우 조합비 외의 수입 조합사업 수입, 외부 지원금 및 기부금 등 이 전체 수입에서 차지하는 비율은 얼마나 됩니까?
 %

55. 귀 노조의 조합비 사용 내역중 다음의 활동이 차지하는 비중은 어느정도입니까?

- | | | | |
|----------------|------------------------|----------|------------------------|
| (1) 선전비 및 교육비 | <input type="text"/> % | (5) 경조사비 | <input type="text"/> % |
| (2) 조직사업비 | <input type="text"/> % | (6) 복지비 | <input type="text"/> % |
| (3) 경상비 | <input type="text"/> % | (7) 기타 | <input type="text"/> % |
| (4) 연구 및 정책개발비 | <input type="text"/> % | | |

56. 현재 귀 노조는 다음과 같은 목적의 기금을 적립하고 있습니까? 있는대로 √ 표시 해주십시오.

- (1) 파업·쟁의기금 (2) 후생기금 (3) 기타 목적의 기금 (4)없다

57. 1994년 1년동안 다음의 회의를 몇번이나 개최하였습니까?

- (1) 정기 및 임시총회 회 (3) 운영위원회 회
 (2) 정기 및 임시 대의원대회 회 (4) 상무집행위원회 회

58. 귀 노조는 94년 1년 동안 전 조합원에 대한 자체교육을 몇 회 실시했습니까?

회

59. 귀 노조의 간부나 노조원은 1994년 1년간 다음의 단체에서 실시하는 교육에 몇 회 참가하였습니까?

- (1) 연맹이나 노총 회 (2) 재야 노동단체 회 (3) 기타 회

60. 지난 1년간 다음에 열거된 내용을 어느정도 교육하셨습니다? 보기에서 골라 응답해 주십시오

	큰 비중을 두고 진행	약간의 비중 을 두고 진행	전혀 진행 하지 않음
(1) 노조 소속감 및 참여 제고를 위한 교육	① ·····	② ·····	③
(2) 임금 및 단체교섭을 전후한 노조정책 인지교육	① ·····	② ·····	③
(3) 기술 및 직무향상 교육	① ·····	② ·····	③
(4) 정부의 노동정책이나 제도에 관한 인지교육	① ·····	② ·····	③
(5) 기업경영사항에 관한 교육	① ·····	② ·····	③
(6) 조합운영 실무교육	① ·····	② ·····	③
(7) 기타	① ·····	② ·····	③

61. 현 집행부의 노조지도 노선과 정책 방향에 대한 조합원들의 호응은 어떠합니까?

- (1) 별 갈등이 없고 호응이 대단히 높다
- (2) 갈등도 있지만 호응이 더 많은 편이다
- (3) 호응도 있지만 갈등이 더 많다
- (4) 별 호응이 없고 갈등이 매우 많다

62. 조합원들이 신변상의 애로사항이나 사용자의 결정에 불만이 있는 경우 주로 누구를 통해 처리합니까?

- (1) 조합원이 직접 처리한다
- (2) 노조의 상무집행위원이나 운영위원을 통해 처리한다
- (3) 노조의 대의원을 통해 처리한다
- (4) 노조 위원장이나 전임자를 통해 처리한다
- (5) 작업감독자, 조장, 반장, 직장이나 노무관리담당자를 통해 처리한다

63. 조합원의 불만중 가장 많은 부분을 차지하는 사항은 무엇입니까?
우선 순위로 세 가지를 골라주십시오.,

- (01) 배치전환 (02) 작업교대방식 (03) 연장근로
- (04) 조퇴 및 휴가 사용 (05) 승진/승급 (06) 산업재해 등 작업환경
- (07)감원 (08) 출장자 및 연수자 선정시의 불공정
- (09)과중한 작업부과 (10)부당하거나 과도한 감독
- (11) 임금을 제외한 기타사항 _____

64. 귀 노동조합은 다음의 사항에 대해 실제 활동상의 비중을 어느정도 두고 계십니까?

	매우 큰 비중	비중을 두는편	비중을 두지 않는편	거의 신경 쓰지 못함
(1) 임금 사항	①	②	③	④
(2) 근로시간에 관한 사항	①	②	③	④
(3) 직제개편 등 인사에 관한 사항	①	②	③	④
(4) 고용확보 문제 및 고용정책	①	②	③	④
(5) 직급·학력 및 성별에 따른 차별대우 해소	①	②	③	④
(6) 신기술도입과 작업조직재편에 대한 대응방안 모색	①	②	③	④
(7) 작업환경 개선 및 산업재해 문제	①	②	③	④
(8) 사내 복지제도에 관한 요구	①	②	③	④
(9) 노조주관의 복지활동(공제회, 신용금고 등)	①	②	③	④
(10) 조사·통계·정책연구 등의 활동	①	②	③	④
(11) 조합원 교육·선전·문화활동을 통한 조직기반 확충	①	②	③	④
(12) 노조간 연대정책 마련	①	②	③	④
(13) 직장 민주화나 사회민주화	①	②	③	④

Ⅷ. 복지 관련 사항

65. 귀 사업체에는 다음에 열거된 기업복지가 실행되고 있습니까?

	있다	없다
(1) 학자금 지원제도	① ②	
(2) 주택자금 융자	① ②	
(3) 사내복지기금 적립	① ②	
(4) 기숙사나 사원주택	① ②	
(5) 종업원지주제(우리사주)	① ②	
(6) 생활자금 대출	① ②	
(7) 탁아소 혹은 유아원,유치원 운영	① ②	
(8) 식당운영	① ②	
(9) 경조사지원	① ②	
(10) 교통비보조(출퇴근버스)	① ②	
(11) 기타 (복지내용을 직접 기입) _____		

66. 사내 복지제도는 회사와 노조 중 어느쪽이 주도적으로 제안하여 결정합니까?

- (1) 노조 (2) 회사 (3) 협의기구를 통해 항상 협의한다

67. 다음 중 귀노조가 주관하여 운영하는 복지제도가 있습니까?

67-1. 다음과같은 복지제도중 현집행부 임기내 시행을 계획하고 있는 제도는 무엇입니까?

	문67. 운영여부		문67-1. 시행계획 여부	
	있다	없다	계획있음	계획없음
(1) 복지회관	① ②		① ②	
(2) 장학사업	① ②		① ②	
(3) 신용사업(신협,마을금고)	① ②		① ②	
(4) 공제사업(상조회 등)	① ②		① ②	
(5) 구판장 운영	① ②		① ②	
(6) 자판기 운영	① ②		① ②	
(7) 탁아소나 유아원,유치원 운영	① ②		① ②	
(8) 주택조합	① ②		① ②	

67-2. 이밖에 노조주관의 복지제도로 어떤 것이 있습니까?

68. 현재 귀 노조 조합원의 복지 수준을 고려할때 가장 크게 확충되어야 할 복지제도는 무엇이라고 생각하십니까?

- (1) 공공복지 (2)기업복지 (3)노조의 조합복지

69. 한국 복지의 현상황을 고려할때, 노조 상급단체 포함 는 앞으로 다음의 복지후생제도에 어느정도 참여할 수 있다고 보십니까?

	매우 적극적	적극적	소극적	매우 소극적
(1) 기업 복지제도의 도입	①	②	③	④
(2) 기업 복지제도의 운영	①	②	③	④
(3) 정부의 복지제도 도입	①	②	③	④
(4) 정부의 복지제도 운영	①	②	③	④

70. 87년 이후 각 기업에 복지제도의 도입이 활발해지고 있습니다. 기업이 복지제도를 확충하는 이유는 무엇이라고 생각하십니까? 가장 중요한 원인을 순서대로 두가지만 골라주십시오.

- (1) 노동력 부족 (2) 조세상 혜택
 (3) 근로의욕 고취에 따른 기업경쟁력 강화
 (4) 기업의 사회적 책임감 (5) 노사관계 안정
 (6) 추가적인 임금보상 (7) 고급 관리·기술 인력 확보

71. 지난 3년간 단체교섭에서 현안이 되었던 복지후생의 주된내용은 무엇이었습니까? 다음중 3가지를 골라 중요한 순서대로 기입해 주십시오.

- (01) 학자금 지원제도 (02) 주택자금 융자 (03) 사내복지기금 적립
 (04) 기숙사나 사원주택 (05) 종업원지주제(우리사주) (06) 생활자금 대출
 (07) 탁아소 혹은 유아원, 유치원 경영 (08) 식당운영
 (09) 경조사 지원 (10) 교통비 보조(출퇴근 버스)

♣♣♣ 오랜 시간 끝까지 응답해주셔서 대단히 감사합니다 ♣♣♣

[저자약력]

- 이 재 열
 - 서울대 사회과학대 문학석사
 - 미 하버드대 사회학과 박사
 - 현재 한림대 사회학과 조교수
 - 주요저서
 - “임금의 결정기제에 관한 조직론적 연구 : 제조업부문의 대 규모 사업장을 중심으로”, 『한국사회학』 제27집 여름호(1993)
 - “기업간 임금결정방식의 변이에 관한 경험적 분석”, 『노사 관계연구』 제5권(1994)

- 권 현 지
 - 이화여대 사회학과
 - 한림대 대학원 사회학과 석사
 - 현재 한국노총중앙연구원 연구원

노동조합의 기능과 역할

1995년 12월 18일 인쇄

1995년 12월 24일 발행

발 행 인 박 인 상

발 행 처 **한국노동조합총연맹**

주 소 서울시 영등포구 여의도동 35번지
(代) 02-782 -3884

등 록 81. 8. 21 (13-31호)

인 쇄 (주)우정미디어
(代) 02-324 -9762
