

# 한국노동조합의 연결망

김용학·송호근

한국노총 중앙연구원



## 발 간 사

이 연구가 시작되던 당시에는 정부 단독의 노동법 처리행위를 맹렬히 규탄하는 집회가 전국적으로 확산되었던 것으로 기억한다. 김영삼정부는 출범 당시의 약속과는 달리 노동법개정을 최대한 유보하여 집권말기인 1996년 5월에야 비로소 그것을 시작할 수 있었다. 그러나, 결과는 대 실패. 노사정 삼자협약안이 철회되는 대신 정부 단독 안이 상정되어 야당도 참석하지 않은 국회에서 어느 날 새벽 비밀리에 통과되었다. 김영삼정부는 무엇에 쫓겨 그렇게 서둘렀는지 이해할 수 없다. 아무튼, 노동계가 다소나마 갖고 있었던 김영삼정부에 대한 신뢰는 그것으로 인하여 여지없이 붕괴되었다. 정부가 강조하는 ‘참여적·협력적 노사관계’에 대하여는 넓은 공감대가 형성되어 있다. 그러나, 그것을 채우는 내용과 행위양식이 무엇인가에 대하여는 많은 이견이 존재한다. 노동계는 지난 노동법 개정과정에서 그것이 해소되기를 바랐으나, 정부주도의 일방적 행위 때문에 거리를 좁힐 수 있는 기회가 상실되었다고 생각한다. 매우 안타까운 일이다.

이 연구는 노동조합간 상호신뢰와 협력적 관계를 형성하는 데에 있어 가장 중요한 기제인 연결망에 관한 것이다. 시민운동을 포함하여 모든 형태의 사회운동은 조직과 집단간 연결망을 통하여 이루어진다는 점을 고려할 때, 이에 대한 본격적인 연구는 노동운동의 현황분석과 발전방향을 모색하고자 할 때 필수 불가결한 것이다. 더욱이, 지난 노동법개정 반대운동에서 드러났듯이 쟁점과 사안에 따라 협력/소원관계가 변화된다고 보면, 연결망 분석이야말로 노동운동의

기본구조를 파악하는 데에 기본이 되는 과제일 것이다. 차제에, 사회학계에서 발군의 실력을 발휘하고 있는 두 학자들이 이 과제를 맡아 책임 있게 수행해 준 것을 대단히 고맙게 생각한다. 이 연구의 결과는 사회학계뿐만 아니라 한국 노동운동의 발전을 위하여도 귀중한 시사점을 제공할 것으로 생각한다. 마지막으로 이 연구에 개진된 견해는 노총의 공식적 입장과는 다를 수 있음을 밝힌다.

1998년 1월

한 국 노 동 조 합 총 연 맹  
위 원 장 박 인 상

## 目 次

I. 머리말 : 노동조합의 성격변화와 노사관계 .....	1
II. 노동운동의 환경변화와 조직 資源 .....	13
1. 노동운동의 환경변화 : 정부와 기업의 노동정책 .....	13
2. 정부의 노동정책 .....	14
3. 기업경쟁력과 신경영전략 .....	20
4. 組織 資源으로서의 연결망 .....	28
5. 다층적 노동 조직 연결망 .....	34
가. 'I자형 구조'의 연결망 .....	36
나. 연결망과 신뢰 .....	38
다. 자원 동원과 자원 배분의 양면성 .....	41
III. 자료 및 연구 방법 .....	43
1. 자 료 .....	43
가. 단위 노조의 연결망 자료 .....	43
나. 노동단체의 사회참여활동에 관한 노조상급단체 자료 ..	44
2. 사회 연결망 이론과 연결망 분석 기법 .....	46
가. 관계성과 사회적 행위 .....	47
3. 연결망 자료 .....	51
가. 연결망 분석의 접근 방법들 .....	54
4. 연결망 분석개념과 유용성 .....	56

IV. 노동조합 연결망의 성격과 구조 .....	59
1. 노동조합 연결망의 성격 .....	59
가. 노동조합 연결망의 연결량 .....	59
나. 노조간 연결망의 안정성 : 지속기간 .....	66
다. 연결망의 강도 : 접촉빈도를 중심으로 .....	73
라. 노동조합 연결망의 수혜관계 .....	78
마. 노조위원장의 개인적 관계 .....	80
바. 기업간의 관계 .....	88
사. 노조들간의 유유상종 .....	84
2. 단위노조간 연결망의 구조 .....	91
가. 노조간 임투 정보교류의 연결망 : 지역 .....	92
나. 노조간 임투 정보교류의 연결망 : 업종 .....	95
다. 상급단체별 임투정보 교류의 업종 연결망 .....	97
3. 단위노조와 상급단체간의 수직적 연결망 .....	101
V. 노동운동과 시민사회 .....	106
1. 노조의 정책적 지향 .....	107
2. 시민운동과의 연대 .....	113
3. ‘정치·사회조직’간의 연결망 .....	118
가. 시민단체와의 연결망 .....	118
나. 노동단체와의 연결망 .....	120
다. 행정단체와의 연결망 .....	123
라. 경제단체와의 연결망 .....	125
마. 정치단체와의 연결망 .....	127
바. 양노총과 ‘정치·사회조직’ .....	127
사. 소 결 .....	132

VI. 결론 : 연결망의 전체적 구조와 향후 변화 :

쟁점 토론 .....	136
1. 연결망의 폭증 .....	136
2. 다중적 연결망구조 .....	139
3. ‘工字型 구조’와 ‘二字型 구조’ .....	146
4. 개정노동법, 시민사회운동, 그리고 연결망구조의 변화 .....	147
5. 정책 제언 : 연결망을 통한 ‘다원적 협력공동체’의 창출 .....	150
參攷文獻 .....	153

## 表 目 次

〈표 III- 1〉 단위 노조 표본의 성격 요약 .....	45
〈표 III- 2〉 단체들의 소속노조와 조직상의 지위 .....	45
〈표 III- 3〉 실험결과 .....	49
〈표 IV- 1〉 노조규모와 교류노동조합수(N=197) .....	6
〈표 IV- 2〉 상급단체별 교류노동조합수(N=206) .....	6
〈표 IV- 3〉 상급단체 및 기업규모별 지속기간 .....	65
〈표 IV- 4〉 각 변수별 동질성이 노조간의 연대 지속기간에 미치는 영향 .....	69
〈표 IV- 5〉 ‘회사와 교섭시 가장 많이 참고하는 것’ .....	70
〈표 IV- 6〉 지속기간을 종속변수로 하는 회귀분석결과 .....	71
〈표 IV- 7〉 노조집행부 임기와 노조교류기간과의 관계 .....	73
〈표 IV- 8〉 노조집행부 임기와 노조교류기간과의 관계 .....	74
〈표 IV- 9〉 상급단체 및 기업규모별 접촉빈도(연단위) .....	75
〈표 IV-10〉 각 변수별 동질성이 노조간의 접촉빈도에 미치는 영향 .....	78
〈표 IV-11〉 도움정도의 빈도표 .....	79
〈표 IV-12〉 노조규모에 따른 도움정도의 빈도표 .....	79
〈표 IV-13〉 노조위원장간의 개인적 친분 .....	80
〈표 IV-14〉 노조위원장간의 개인적 친분과 지속기간 .....	81
〈표 IV-15〉 노조위원장간의 친분계기 .....	81
〈표 IV-16〉 상급단체별 노조위원장간의 개인적 친분계기 .....	82
〈표 IV-17〉 상급단체별 파업경험 .....	82
〈표 IV-18〉 노조간 연대의 기업간 관계 .....	88

<표 IV-19> 상급단체별 노조건 상급단체 동질성 .....	86
<표 IV-20> 지역별 지역동질성 .....	87
<표 IV-21> 업종별 업종동질성 .....	88
<표 IV-22> 상대노조의 지역 및 업종 동질성 .....	89
<표 IV-23> 상대노조의 성격 .....	102
<표 IV-24> 각 변수별 상급단체의 비중 .....	103
<표 V- 1> 현정부의 노동정책 및 노동운동 대한 평가 .....	109
<표 V- 2> 상급노조별 현재의 노동운동에 대한 평가 .....	109
<표 V- 3> 노사관계 개혁위원회에 대한 개혁효과 기대정도 및 양노조별 평균치 .....	110
<표 V- 4> 노동법 개정 쟁점사안에 대한 평가 .....	111
<표 V- 5> 현 정부의 정책에 대한 평가 .....	112
<표 V- 6> 연대단체 .....	114
<표 V- 7> 연대쟁점사안 .....	115
<표 V- 8> 노동단체와 시민단체의 연대방법 .....	117
<표 V- 9> 참여활동 비중 .....	117
<표 V-10> 노동단체와 시민단체의 연결망 .....	119
<표 V-11> 양대노조별 노동단체 연대 .....	121
<표 V-12> 노동단체와의 연대사안 .....	121
<표 V-13> 양대노조별 노동단체와의 지속기간 .....	122
<표 V-14> 교류행정단체 .....	123
<표 V-15> 행정단체와의 연결망 .....	124
<표 V-16> 양대노조별 행정단체와의 연결망 성격 .....	125
<표 V-17> 교류 경제단체 .....	126
<표 V-18> 경제단체와의 초청여부 .....	126
<표 V-19> 경제단체와의 관계 : 평균값 .....	126



## 그림 目次

[그림 II- 1] 기업환경의 변화와 전략선택 .....	2
[그림 III- 1] 가상 자료의 연결 그래프 .....	2
[그림 III- 2] 연결망 분석의 접근법 .....	5
[그림 IV- 1] 평균교류노조수, 접촉빈도수, 지속기간 .....	6
[그림 IV- 2] 기업규모와 교류노동조합수 .....	6
[그림 IV- 3] 지역별 교류노동조합수 .....	8
[그림 IV- 4] 업종별 노동조합 총수 .....	8
[그림 IV- 5] 응답자 지역별 교류기간(F=7.989, 유의수준 $p<0.001$ )	5 6
[그림 IV- 6] 응답자 업종별 교류기간 .....	6
[그림 IV- 7] 지역별 접촉빈도 .....	7
[그림 IV- 8] 업종별 접촉빈도 .....	7
[그림 IV- 9] 지역간 정보교류 연결망 .....	9
[그림 IV-10] 업종간 정보교류 연결망 .....	9
[그림 IV-11] 노총 소속 노조들의 업종간 연결망 .....	9
[그림 IV-12] 민주노총 산하 노조의 업종간 연결망 .....	10
[그림 V- 1] 한국노총과 민주노총의 제조직 간의 거리 .....	12
[그림 V- 2] 노동단체들의 상호연결망 .....	10
[그림 V- 3] 노동단체들의 상호연결망 .....	11
[그림 V- 4] 노동단체의 ‘정치·사회조직’간의 관계 중시도 .....	13
[그림 V- 5] 노동단체와 ‘정치·사회조직’간의 관계 우호도 .....	14

[그림 V-6] ‘정치·사회조직’과의 지속기간 .....	134
[그림 V-7] ‘정치·사회조직’과의 지속기간 .....	135
[그림 VI-1] 노동조합의 二重的 Network(例示) .....	141

## I. 머리말 : 노동조합의 성격변화와 노사관계\*

1996년 12월 26일 정부의 노동법개정안 입법조치를 계기로 한국 사회는 1987년에 이어 또 한 차례의 격렬한 노사분규를 경험하였다. 이번의 노사분규는 1987년의 대분규와 여러 가지 점에서 차이를 보인다. 우선, 1987년의 분규가 비조직적, 비체계적이었던 반면, 1997년의 경우 조직적 기반을 단단하게 갖추고, 여론의 동향과 정부전략에 대단히 체계적으로 대응하여 나갔다는 점이다. 따라서, 리더쉽이 전국적으로 분산되어 정부와 기업의 억압적 노동관행을 극복할 수 없었던 1987년의 경험에 비하면, 노동법 재개정에 대한 시민들의 호의적 반응과 정부의 재개정 약속을 받아낼 수 있었다는 점에서 이번의 노사분규는 상대적으로 성공을 거둔 것으로 보인다. 이러한 비교론적 관찰은 1987년 이후 10여년 동안 노동조합의 “전략실행 능력”이 현저하게 향상되었다는 추론을 가능케 한다.

사실상, 1987년 이후 일단 안정된 노동운동의 전반적 추세에 대하여 쇠퇴론과 진보론 간 상반된 견해가 대립되어 왔다. 1989년말 공안정국을 계기로 노동운동은 다시 지속적인 쇠퇴과정을 경과하고 있다는 것이 ‘쇠퇴론’의 주장인데, 특히 1990년대에 들어 노사분규

---

\* 이 연구를 수행하는데 도움을 준 많은 사람들이 있다. 노총중앙연구원의 권현지는 자료를 수집하고 설문을 구성하는데 큰 힘이 되었고, 정재기는 자료 분석과 몇몇 장의 초안을 쓰는데 결정적인 역할을 했다. 그 외에도 이경용, 박해광, 이원재, 최은영, 최문희 등의 도움이 여러 곳에 스며있음에 감사한다.

횃수의 현격한 감소추세와 1990~93년간 대공장의 파업실패, 그리고 1993년 문민정부의 출범과 함께 정치적 노동운동이 급격히 퇴조한 것을 그 근거로 내세운다. 그럼에도 불구하고, 진보론은 노사분규 횃수의 감소와 노조율의 하락 등의 지표는 노조 내부의 중요한 역량 변화를 측정할 수 없다고 보고, 오히려 기업 수준에서의 단체협상과 기업의 정책결정에 대한 노조의 영향력 등 노동운동의 실제적인 측면을 고려하면 적어도 단위노조 차원에서의 노동운동은 1987년에 비하여 진일보한 면이 많이 발견된다고 주장한다. 더욱이, 전국적 차원에서의 산업민주주의(industrial democracy)를 성취하는 데에는 실패하였지만, 작업장 수준에서 노조의 권한과 교섭력은 한층 향상되었으며, 조직의 운영체계에 있어서도 민주주의적 성향을 정착시키는 데에 성공하고 있음을 강조하는 것이다. 노동법개정을 둘러싼 분규에서 정부와 대기업의 반대에도 불구하고 재개정의 약속을 받아낼 수 있었던 것은 진보론이 주장하는 발전요인이 이미 노조 내부에 성숙하고 있었음을 시사한다.

이렇게 보면, 이번의 노동법 개정은 지난 시대의 통제방식과 연장선상에 있는 낙후된 노동법을 어느 정도 성숙한 노동운동과 노동조합의 능력에 맞추어야 할 필연성에서 비롯된 것이라고 할 수 있을 것이다. 말하자면, 우리 사회에서 노동관행과 노동법 사이에 존재하는 간극을 메워야 할 필요성이 점차 커졌으며, 이것이 김영삼 정부의 개혁정치의 중요한 과제로 등장하였다. 1987년 이후 노동운동과 노사관계는 상당한 발전을 이루어 왔다. 노동조합은 극단적인 정치투쟁 일변도의 전략에서 벗어나 실용주의적 노선으로 전략적 선회를 하였으며, 전국적 조직과 지역조직을 구축하여 상호교류망을 확대하는 데에 많은 성과를 거두었다. 이에 따라 노사관계 역시 억압적 관행으로부터 대화와 교섭을 통한 참여적, 협력적 관계로 변화하고 있는 중이다. 1987년의 쓰라린 경험으로부터 억압적 노사관계의 한계를 체득한 기업인과 경영자들은 새로운 노사관계의 틀을 만들기 위

## I. 머리말 : 노동조합의 성격변화와 노사관계 3

하여 지난 10여년 동안 그런 대로 성의를 보여주었다. 물론, 1990년대 초반 전국적으로 추진된 신경영전략의 효과를 십분 활용하여 노조 기피전략과 노조 대응전략을 더욱 세련되게 구사해온 기업이 없는 것은 아니지만, 전반적으로 판단하건대 참여적, 협력적 노사관계의 필요성에 대하여는 노, 자, 정 사이에 대체적인 합의가 이루어지고 있는 실정이다. 이런 합의가 존재한다고 하더라도 참여적, 협력적 노사관계의 구체적 내용이 무엇인가에 대하여는 아직 이견이 분분한 상황이다. 그렇더라도, 지난 시대에 비하면, 억압적 관행이 현저히 줄어든 대신 공정한 규칙과 상호협상을 존중하는 관행이 상대적으로 성숙된 것은 사실이며, 이에 비하면 노사관계를 규정하는 가장 중요한 규칙인 노동법이 아직 구태의연한 틀을 못 벗어나고 있는 점이 노사관계의 발전에 걸림돌로 작용하고 있다.

노사관계는 노동조합의 전반적 성격변화와 직결된다. 한국과 같이 기업노조주의를 골격으로 하는 국가에서 노사관계는 우선 단위노동조합의 성격과 조직 능력에 의하여 좌우되며, 전국 조직과 지역조직이 기업노조주의의 한계를 어느 정도 극복하고 있는가에 따라 노사관계의 구조변화가 야기된다고 할 수 있을 것이다. 따라서, 노사관계의 변화 및 노동운동의 전반적 동태를 분석하려면 단위노조 및 전국 노조의 성격과 능력 변화를 구체적으로 파악하는 것이 필요하다. 앞에서 언급하였듯이, 노동조합의 전략실행 능력과 노조정향(labor orientation)의 변화를 우선 살펴보는 것이 중요하다.

노동조합의 전략실행 능력, 또는 조직 목표의 실행능력을 좌우하는 요인은 단위노조의 차원과 노조간의 차원으로 구분하여 생각할 수 있다. 우선, 단위노조의 차원에서 그것은, 조합원의 응집력, 리더십에 대한 신뢰도, 조직의 자원, 의사결정체계, 그리고 리더십의 성격과 정책개발 능력 등이 중요하다. 응집력(cohesiveness)은 조합원 내부의 동질성 여부와도 관련되는데, 어떤 희생과 대가를 지불하더라도 조합의 목표 달성을 위하여 조합원들이 합심하는 정도를 지칭

한다. 보통 단위노조 내부에는 조합원간의 이해갈등을 촉발하는 구조적 분절과 마찰이 존재한다. 예를 들면, 부서간 업무갈등, 조·반장과 조합대의원 간의 마찰, 지연 및 학연과 같은 출신배경과 관련된 갈등 등으로 인하여 정책의 결정과 집행이 제대로 이루어지지 않는 경우가 허다하다. 조합원 내부의 이해갈등이 존재한다는 것은 곧 집행부 또는 리더쉽에 대한 내부 불신이 내재되어 있음을 뜻한다. 불신 상태에 놓여 있는 리더쉽은 조합원으로부터의 반발을 염려하여 일관된 정책을 수립하지 못하거나 일단 수립된 정책이라 하여도 일사불란하게 추진하기가 대단히 어렵다. 조직의 자원으로서는 재정, 조합원들의 숙련도, 집행부의 경험, 그리고 조직의 연령 등을 들 수 있을 것이다. 대공장의 노조가 중소기업의 노조보다, 역사가 오랜 노조가 신생노조보다, 숙련공 중심의 노조가 미숙련공 중심의 노조보다 조직의 목표를 달성하는 데에 상대적 우위에 서있는 것은 당연할 것이다.

한편, 의사결정체계는 노조민주주의(union democracy)와 깊은 관련이 있다. 민주적 의사결정체계가 반드시 정책수립과 집행의 효율성과 추진력을 확보해주는 것은 아니지만, 장기적으로 판단하자면 노조 내부의 조직 민주주의는 집행부의 정당성을 높여 비합리적 저항세력이 노조의 조직 능력을 훼손하는 개연성을 방지한다. 한국과 같이 신생노조가 많은 경우 단위노조는 미숙한 경험과 내부 학습의 부족 등으로 인하여 의견대립과 집단간 마찰을 해소하는 기제가 발전되어 있지 않다. 그렇기에 리더쉽의 잦은 교체와 그에 따른 집행부의 이합집산 등의 현상은 노조의 조직 능력을 심각하게 훼손하여 왔던 것이다. 노조민주주의는 이런 의미에서 조직능력의 제고에 대단히 중요한 영향을 미친다. 즉 리더쉽이 부재하고 저항집단이 상호갈등을 일으키는 경우에도 일단 정착된 규칙과 게임 룰을 따라 특정 상황에 신속하게 대처할 능력을 제공한다.

마지막으로, 리더쉽의 성격과 정책개발 능력이다. 정책개발능력은

## I. 머리말 : 노동조합의 성격변화와 노사관계 5

노조의 경험, 집행부의 인적자본의 정도, 그리고 상황판단 능력 등을 포함한다. 집행부가 노련하고 여러 형태의 누적된 경험을 겸비하고 있다면 노조의 정책개발 능력은 배가될 것이다. 그러나, 이와는 반대로 신생노조의 경우 노동운동의 목표를 설정하거나 노조 내부의 갈등을 해소하는 중요한 정책결정에 있어 여러 차례의 시행착오를 반복하는 경향이 발견된다.

이러한 전략 실행 능력들이 전반적으로 높을수록, 리더쉽의 특정 성격이 설정하는 노조의 우선적 목표를 효과적으로 수행할 가능성이 높아진다. 한국의 노동운동은 1987년 이후 대체적으로 정치적 노조주의로부터 실용주의적 노조주의로 이전하여 왔다는 것이 일반적 견해이다.<sup>1)</sup> 그러나 실용주의적 노선이라고 하여도 정치적 관심으로부터 완전히 후퇴하였다는 뜻은 아니다. 실용주의적 노선이 조합원의 응집력과 리더쉽에 대한 신뢰도를 높여준다면, 리더쉽이 정치적 노선으로 선회하였을 때에 그것은 곧 바로 노조의 정치적 교섭력으로 전환될 수 있다. 노선의 선회는 물론 리더쉽에게 위험부담을 의미하는 것이겠지만, 실용주의와 정치적 노조주의가 반드시 배치되는 개념만은 아니라는 점에 주의를 요한다. 결국 전략 실행 능력의 상승은 실용주의적 노선의 추구를 지원하면서, 결정적인 국면에서 정치적 노선에 대한 효과적인 동원과 수행을 가능하게 한다고 볼 수 있다.

그런데 단위노조의 차원을 넘어서 노조간 차원으로 눈을 돌리면, 상급조직과의 수직적 연계와 단위노조간의 수평적 연계, 다시 말해 이들 사이의 연결망이 노동운동의 전략 실행능력을 결정하는 중요한 요인으로 파악된다. 수직적 연계란 산별연맹, 지역지부 등과 같은 상급조직과의 관계를 지칭하며, 수평적 연계는 동일한 지역에 위

---

1) 실용주의적 노선이란 노조 외부의 사회적 쟁점에 투신하였던 과거와는 달리 조합원의 일상생활 향상과 작업장에서의 민주적 관행을 정착시키는 데에 보다 많은 관심을 기울이는 것을 지칭한다.

치한 타노조, 그룹내 노조, 동종업계 노조 등과 맺는 대등한 차원의 교류 및 협력관계를 지칭한다. 한국과 같이 기업노조주의를 골격으로 하는 국가에서는 이러한 수직적·수평적 연계가 노동운동의 발전에 대단히 중요한 의미를 갖는다. 주지하다시피, 동원억제(demobilization)와 탈정치화(depolicitization)를 지향해온 한국의 노동정치는 단위노조로 하여금 기업의 경계선을 넘어 타노조와 관계를 맺는 데에 여러 가지의 법적·물리적 장애물을 개발하여 왔으며, 이에 따라 산별노조와 전국 연맹이 존재한다고 하더라도 노사관계의 발전에 이렇다할 역할을 못해 왔다. 다시 말해, 산별연맹과 전국조직의 기능은 거의 마비된 상태였다. 그러던 것이, 1987년의 정치적 개방과 1993년의 김영삼 정부 출범을 계기로 전국조직, 산별연맹, 그리고 지역지부와 단위노조 간에 공식적, 비공식적 연계가 활발하게 맺어지기 시작하였으며, 이제는 제법 뚜렷한 윤곽이 잡힌 거대한 전국적 조직망을 갖추는 단계로 진입하였다고 보여진다. 그 동안 노동법의 체계를 뚫고 생겨난 여러 형태의 상급조직들은 이해관심과 이념을 공유하는 단위노조간의 상호협력과 유대의 결과적 산물인 것이다. 단위노조를 서로 묶는 상급조직들로는 그룹연맹, 업종연맹, 지역지부들로 구분되는데, 이 과정에서 상급단체의 결성을 불법화하는 정부와 치열한 각축전이 벌어지기도 하였다. 지난 10여년 동안 진행된 수평적, 수직적 연대활동은 바로 기업노조주의의 한계를 극복하려는 노동조합운동의 가장 중요한 정책이자 목표이기도 하였다. 1997년의 노사분규가 그런대로 상대적인 성공을 거둘 수 있었던 이유는 이러한 연대활동이 어느 정도 성과를 거둔 탓일 것이다.

이러한 관점에서 이 연구는 한국의 노동운동이 1987년 이후 10년 동안 상대적으로 '단위 노조의 전략 수행능력'과 노조간 '연결망'의 조직적 능력이 상호 교호적으로 성숙한 면모를 갖추어 왔다고 판단하면서 앞으로도 한국 노동운동의 역량이 좌우하는 두 가지 양상의



## I. 머리말 : 노동조합의 성격변화와 노사관계 7

로 보아야 한다고 주장한다. 특히 이 연구가 보다 관심을 기울이는 것은 후자이다. 왜냐하면, 노동법개정 반대투쟁에서 보여주었던 것과 같이 단위노조가 아무리 조직적 능력을 배양하였다고 할지라도 노조간 연결망의 부재로 인해 그 능력이 미치는 범위가 기업 내부에 한정되어 있을 경우 노동운동은 발전하지 못하기 때문이다. 기업 경계의 내부에 한정된 노동조합은 오히려 노조의 독점기능(monopoly function)이 심화되어 노조간 이질성과 반목을 촉발하는 결과를 초래한다. 노조 내부에 발생하는 갈등과 마찰은 타노조와의 관계확장을 통하여 해소될 수 있다. 물론, 외부와의 연계가 역으로 내부 마찰을 촉발시키는 경우도 있겠지만, 타노조와의 접촉과 교류 및 상급노조와의 관계맺음은 리더쉽의 전횡을 방지하고 의사결정체계를 공정하고 합리적으로 가다듬는 데에 긍정적인 긴장을 제공한다. 그러므로, 기업의 경계를 넘어서 노조간 수평적 연계와 상급노조와의 수직적 연대는 분절된 노동조합을 몇개의 통합구조로 묶어내는 중요한 기제이다. 강력한 노동운동을 기반으로 산업민주주의, 즉 실용주의적 노선과 정치적 노선을 동시에 성취한 대부분의 국가에서 수평적·수직적 연계가 제도화되어 있는 것은 이러한 이유이다. 다시 말해, 수직적·수평적 연계는 산업민주주의로 가는 전제조건인 셈이다. 그 동안 한국의 노동운동이 산별체계의 수립을 최대의 목표로 추구하여 왔던 것, 그리고 이러한 연결망이 시민 사회의 다양한 운동 세력들로도 확장되어온 것은 이러한 관점에서 이해된다.

이를 좀더 자세히 살펴보면, 우선 단위 노조의 전략실행 능력에 긍정적인 영향을 미치는 것으로서의 수직적·수평적 연결망이다. 연대파업 및 동조파업과 같이 직접적 지원방식은 물론이거니와 연결망을 통하여 교환되는 정보와 경험의 교류를 위시하여, 연결망은 단위노조의 학습효과를 배가시킨다는 점에 이 연구는 주목하고 있다. 예를 들어 단위노조가 단독적으로 행하는 정책과 산별연맹이나 전국조직의 도움과 조언을 받아서 수립하는 정책 사이에는 커다란 격

차가 존재한다. 왜냐하면, 당시의 경제상황과 여론, 그리고 정부와 기업의 대응책에 대하여 보다 정확한 정보를 얻을 수 있으며, 더 나아가서는 단위노조가 위급한 상황에 처해 있을 때 상급노조에 지원을 요청할 수도 있을 것이다. 이를 위하여는 평상시 상급노조를 신뢰하고 상급노조의 정책에 보조를 같이 하는 연대활동이 전제되어야 할 것이다. 이러한 관점에서, 이 연구는 단위노조가 맺고 있는 연결망(network)의 구조와 변화에 주목하여 한국 노동운동의 현황과 발전방향을 분석하고자 한다. 연결망은 정보, 지식, 경험이 유통되는 길이다. 연결망을 통하여 노동운동의 가장 중요한 관건인 연대력이 생성되고 경험이 공유된다. 연결망은 또한 단위노조의 리더쉽과 상급조직의 리더쉽 간의 긴밀한 교호작용을 촉진하여 리더쉽의 전횡을 방지한다. 연결망이 발전되지 않은 노동운동은 카리스마적 지도자에 의해 비민주적으로 흐를 위험성이 많다. 단위조직 내에서의 연결망은 내부 집단간의 의사소통을 원활히 해주고 이해갈등의 소지를 미연에 제거하는 역할을 담당한다. 노조민주주의가 정착되려면 부서간, 부서내부에서 모든 형태의 의사가 소통되는 연결망이 존재하여야 한다. 연결망의 존재여부와 형성의 수준을 노조민주주의의 발전척도로 설정하여도 무방할 정도로 그것은 중요하다.

한편, 전국적 수준에서 연결망은 서로 다른 이해관심으로 분절된 노동계급을 하나의 통합된 세력으로 묶어주는 기능을 행사한다. 노동운동의 가장 중요한 생명을 연대력(solidarity)라고 할 때, 연대력은 조직간의 관계망으로부터 생성되며 연결망의 변화에 따라 연대력의 성격도 변화한다. 최근 정보화 혁명에 따라 정보와 지식의 교류가 더욱 수월해지고 빈번해진 오늘날 노조간 연결망은 노동운동의 발전방향과 내용을 결정하는 가장 중요한 척도일 것이다.

이러한 연결망의 중요성은 이것이 시민 사회의 영역으로 확장되었을 때, 여론 형성에 있어 거대한 통합구조를 보이는 한국사회에 중요한 의미를 갖는다. 한국은 오랫동안 반노동주의로 무장해온 국

가이며 특히 이러한 이념적 성향은 집권층의 경우에 더욱 강하게 나타난다는 특성을 보인다. 이런 경우 노동조합은 그것이 합법적 분규일지라도 반노동주의로 무장한 저널리즘과 정치권, 경제권에 의하여 불법화되고 반국가적 행위 또는 집단이기주의적 행위로 낙인찍히는 불이익을 감당하여 왔다. 노사분규는 노동조합의 집행부가 와해되는 가장 빈번한 계기였는데, 1990년대 중반까지 구속노동자 숫자가 천여명에 달했던 것은 바로 그것을 입증한다. 즉 집권층의 반노동주의적 성향과 보수화된 여론 등은 결코 노동운동의 발전에 도움이 되지 않는 것들이며 자주 노동운동의 올바른 발전 경로를 폐쇄하는 결과를 초래하였음을 이제 노동조합의 지도자들은 잘 인식하고 있는 터이다. 그리하여 1987년 이후 한국의 노동조합은 민주화 운동과정에서 활발하게 결성된 사회운동 단체들과 긴밀한 관계를 맺는 데에 보다 많은 관심을 기울였다. 그것은, 앞서도 지적하였듯이, 사회운동 단체들과 경험을 공유하고 운동의 방향을 서로 논의함으로써 노동조합운동이 결코 노동자들만의 배타적 운동이 아닌 사회적 보편성을 띠게 하려는 데에 1차적 목적이 있으며, 특히 노사분규가 시민사회에 대해 가져야 하는 설득력과 호소력을 잃지 않으려는 데에 또 다른 목적이 있다. 종합한다면, 노동조합은 이제 노조간의 연결망 구축을 넘어서서 시민사회운동 단체들과의 활발한 연결망을 건설하는 과정에 있다. 그것은 노동조합이 노동자계급만을 위한 배타적·이기적 단체가 아니라 시민사회 전체의 공익을 증진하는 데에 기여하는 보편적 차원의 역할을 가져야 함을 자각하고 동시에 사회 전체에 노동 운동의 보편적 성격을 인식시키는 데에 중대한 의미를 갖는다. 그리하여, 이 연구에서는 노조간의 연결망뿐만 아니라 노동조합이 시민사회 단체와 맺는 관계의 구조를 살펴보고자 한다. 두 유형의 관계망 분석에 있어 전자는 주로 단위노조들 사이의 연결망에, 후자는 주로 상급단체와 시민운동 조직 사이의 연결망에 초점을 둘 것이다.

민주화 과정을 경과하고 있는 한국사회는 무엇보다 민주적 노사 관계를 수립하는 일이 선결과제이다. 왜냐하면, 그 동안 김영삼 정부가 수행하여 온 바와 같이 정치영역과 사회제도의 민주개혁이 아무리 진척된다고 하더라도 생산과 분배의 원칙을 관할하는 노사관계가 개혁되지 않으면 다른 모든 것들은 미완의 개혁으로 그칠 것이기 때문이다. 노사관계는 생산성 향상의 가장 중요한 제도이면서 효율성과 형평성에 균형을 이루는 바로 그 제도적 영역이다. 이런 의미에서 한국에 가장 바람직한 노사관계의 모형은 ‘참여적·협력적 노사관계’라는 점에 대하여 노사정간에 어느 정도 합의가 이루어진 상태이다. 그러나, 그것의 구체적인 내용과 방향이 어떤 것인지에 대하여는 이견이 많을 뿐만 아니라 서로 조금도 양보하기를 꺼리는 대치상태에 봉착하여 있다. 유럽의 산업민주주의 발전사에서 보듯이 노사정의 대립과 마찰은 모든 자본주의사회에서 보편적으로 발생하는 현상이다. 그러나, 유럽국가가 그러한 유혈적·소모적 갈등상태를 일찍이 마감할 수 있었던 것은 노사정간 대화와 협상을 제도화하는 이른바 3자주의(tripartism), 또는 합의정치(consensus politics)를 발전시킨 때문이다. 3자주의는 노사정의 연결망을 증시한다. 노동조합에 정치참여와 경영참여를 보장하는 대신 정부와 기업이 요구하는 합의된 규칙을 철저하게 준수할 것을 요구받는다. 노동조합은 합법적으로 위임받은 통제권한을 행사하여 합의된 규칙과 협상 결과로부터 이탈하는 조합에 제재를 가하거나 도덕적 지도를 행한다. 이보다 더욱 중요한 것은 노사정간의 정보와 지식, 그리고 의사결정을 위한 기본 자료들이 노사정이 공동으로 관할하는 제도적 연결망을 통하여 상호교류되고 유통된다는 사실일 것이다. 이른바 민주적 조합주의로 일컬어지는 북구의 사민주의국가에서 노사정의 지역대표가 한 자리에 모여 임금협상을 위한 경제적 상황과 현안들을 논의하는 것은 흔히 볼 수 있는 풍경이다. 지난 시대에 경제적 효율성과 형평성간의 모순을 가장 민주적 방식으로 관리하여 왔다는 평

## I. 머리말 : 노동조합의 성격변화와 노사관계 11

가를 받고 있는 민주적 조합주의도 대기업노조의 반발과 힘있는 주력 산별노조의 이탈을 계기로 와해되는 상황에 처해 있지만, 그 동안 발전시킨 노사정 간의 연결망은 여전히 존속하여 또 다른 효율적 제도를 창출하는 데에 밑거름이 될 것이 분명하다. 그런 만큼 노조간의 연결망과 노조와 시민단체와의 연결망은 산업민주화와 정치민주화에 중대한 의미를 갖는다.

이 연구의 목적은 다음과 같이 네 가지로 요약된다.

- ① 노조가 맺고 있는 연결망의 유형과 구조를 노동운동의 발전의 중요한 자원으로 설정한다. 연결망은 정보와 지식, 경험이 상호 공유되고 유통되는 경로일 뿐만 아니라 노동운동의 생명인 연대력이 생성되고 공유되는 기제이기도 하다. 노조들 간의 그리고 노동조합과 일반 사회조직간의 연결망이 취약한 노동운동은 개별주의적인 경향에 빠지기 쉬우며, 시민사회로부터 지지도 얻어내지 못한다. 따라서, 연결망의 발전 정도는 노동운동의 조직적 능력과 세력확장에 기여하며, 동시에 시민사회의 보편적 이익을 증진시키는 데에 중요한 연결고리이다. 따라서 노조의 성격에 따른 연결의 성격을 분석하고 또 노조간, 지역간, 업종간 생성된 전체 연결망의 성격과 구조를 파악한다.
- ② 한국의 노동운동은 1987년에 비하여 현저한 발전을 거듭하여 왔는데, 단위노조 차원에서 교섭력의 증대와 향상된 전략실행 능력이 그것을 뒷받침한다. 그런데, 아직 전국적 차원의 상급조직은 조직기반의 확대와 정치적 세력화에서 취약성을 보이고 있는 만큼, 한국의 노동운동은 단위노조의 강세와 전국연맹의 약세라는 부정합적 구조를 보인다. 이러한 부정합 구조를 개선하려면 단위노조간의 연결망을 포함하여 상급조직과의 연결망을 발전시키는 것이 선결과제이다. 따라서, 연결망의 유

형과 구조분석을 통하여 지역적, 산업적, 전국적 연결망을 확대시키는 데에 필요한 방안을 모색한다.

- ③ 노동운동은 단위노조가 전국연맹과 맺는 관계도 중요하지만, 보다 더 중요한 것은 지역을 기반으로한 연결망과 산업을 기반으로한 연결망의 발달 여부이다. 아직 한국에서의 노조 연결망 분석이 없었기 때문에, 노조의 지역 연대가 활성화되었는지, 아니면 산업별 연대가 더 활성화되었는지 가늠할 길이 없다. 이 연구는 지역 연대와 산업(업종)간 혹은 산업내 연대의 현 상황을 분석하여, 미래 노동 운동의 방향을 위해 지역 연대와 산업 연대의 활성화 방안을 지적하려고 한다.
- ④ 상급노조, 또는 노조연합체가 시민사회와 맺고 있는 연결망의 유형과 내용을 분석한다. 앞에서 지적하였듯이, 노조가 배타적 조직이 아니라 시민사회의 보편적 이익증진에 기여하는 진취적 조직이 되기 위하여는 시민단체와의 연계가 활발하게 이루어져야 한다. 1987년 이후 민주화 과정에서 한국사회에는 여러 유형의 시민사회 단체가 결성되었다. 이들은 소외된 집단, 불이익을 받는 집단, 취약계층의 이익을 대변하거나 한국사회 전체의 진로에 영향을 미치는 보편적 이익을 추구하는 단체들로 구성되어 있다. 노동조합은 1990년대 초반 이후 조직의 내부 기반을 다지면서 외부와의 활발한 연계를 추진하여 왔는데, 지역과 산별에 따라서 시민사회와 맺는 관계가 대단히 다기화되었다. 이를 통하여 노동조합은 시민사회에 대한 이념적 호소력을 증대하고 있으며, 역으로 시민사회의 요구에 부응하는 정책과 행위양식을 수용하고 있는 것이다. 이런 관점에서 이 연구는 상급노조 단체들이 시민사회단체와 맺는 관계를 규명함으로써 그 동안 진행된 노동운동의 성격과 정향변화를 분석하고자 한다.

## II. 노동운동의 환경변화와 조직 資源

### 1. 노동운동의 환경변화 : 정부와 기업의 노동정책

1987년 이후의 노동운동을 고찰하려면 우선 정부와 기업의 노동정책을 분석하는 것이 필요하다. 정부와 기업의 노동정책은 바로 노동조합이 적응하여야 할 변화된 환경의 핵심이기 때문이다. 크게 본다면, 정부와 기업은 1987년의 노사대분규 이후 권위주의적 억압에의 의존도를 완화하고 보다 온정주의적 방식으로 전환한 것으로 보인다. 시장개방과 민주화의 물결 속에서 기존의 권위주의적 노사관계로는 생산성 향상과 기업경쟁력 제고에 도움이 되지 않는다는 판단 하에 정부와 기업은 노조를 대화와 교섭의 장으로 이끌어 들이려는 노력을 하고 있는 듯이 보인다. 그러나, 거시적 수준에서 노동정책의 골격과 작업장 수준에서 노동관행의 원칙을 근본적으로 수정하지 않은 상태에서 정부와 기업의 이러한 노력은 노동조합의 격렬한 저항에 부딪히고 있다. 기업에 따라 많은 편차가 존재하지만, 지난 10년 동안 한국의 노사관계는 ‘권위주의적 가부장제’에서 ‘온정주의적 가부장제’로 전환하였다. 전자가 노동자를 다만 이윤창출의 도구로, 막강한 국가권력의 욕구를 충족시켜 주는 대상으로 설정하였다면, 후자는 국가권력의 억압적 성격을 완화하면서 노동자의 실질생활을 어느 정도 책임지는 보다 부드러운 고용주로 탈바꿈하였다는 차이가 존재한다. 그렇더라도, 노동자의 조직화를 격려하고 지원하면서 노동조합을 고용주와 대등한 관계로 바라보는 의식전환이

일어난 것은 아니다. 한국의 노사관계는 지난 10년 동안 어느 정도 발전이 이루어졌다고는 하지만 여전히 勞使의 主從관계와 권위주의적 요소가 완전히 청산되지 않고 있는 실정이다.

## 2. 정부의 노동정책

산업민주주의에 걸맞은 노사관계가 이루어지는 데에 가장 걸림돌이 되는 것이 정부의 태도이다. 이번의 노동법개혁안에서 입증되듯이, 정부는 노사관계의 민주화보다는 기업경쟁력의 제고에 보다 많은 비중을 두고 있는 듯한 인상이다. 노사관계는 민주화개혁에 가장 소외된 영역으로 남아 있었다. 문민정부의 초반기에 실행된 여러가지 제도개혁 가운데 유독 노사관계만이 전혀 손질되지 않은 채 후반기의 개혁과제 혹은 차기 정권의 개혁과제로 유보되어 왔던 것은 노사관계가 바로 자본축적과 직결되는 제도적 영역이기 때문이다. 정치민주화를 추진하는 문민정부는 경제성장의 희생을 최소화해야 반대세력의 저항을 무마할 수 있다는 판단 하에 성장의 효율성을 저해하는 개혁조치에 대하여는 대단히 소극적인 태도를 견지하여 왔다. 정치자금법과 선거법, 정당법, 정부혁신, 행정쇄신, 군부청산 등과 같이 정치적·행정적 영역과 관련된 제도개혁에는 대단히 적극적이었던 반면, 재벌문제, 소득분배정책, 복지정책 등과 같이 경제 성장에 저해되는 효과를 창출하는 제도들에 대하여는 '성장우선주의'라는 기존의 정책기조를 유지하려 하였다. 노사관계가 가장 후기의 과제로 미루어졌던 것은 바로 이러한 이유이다.

노동개혁은 생산과 분배의 원리를 근본적으로 바꾸는 것을 의미하며, 동시에 이 과정에서 정치권력의 창출방식과 경제성장의 패턴 까지도 문제시된다. 현정부의 입장에서 본다면, 절차적 차원의 민주화 작업을 추진하는 데에 따르는 위험부담을 줄이기 위해서라도 노동개혁과 같이 공통관심사에 해당하는 영역을 건드리는 것은 불리



하다고 판단하였을 것이다. 이는 바로 개혁정권의 한계와도 직결되는 전략선택이다. 그렇기 때문에, 1993년 현정부의 출범 초기 정부는 노동법 조기개혁 유보의 입장을 고수하는 대신 고통분담론과 법치주의를 노동정책의 기본 기조로 설정하였다. 고통분담론은 민주화 추진에 따르는 정치적·경제적 고통을 모든 사회집단이 골고루 나누어 갖자는 슬로건인데, 그 덕분에 임금양보를 전제로한 1993년 4월 1일 임금합의와 같은 밀실협약이 성사되기도 하였다. 고통분담론은 ‘선성장 후분배’ 이념의 또 다른 표현이다. 다른 점이 있다면, 권위주의적 잔재와 억압적 관행을 일소하여 보다 자유로운 공간을 노동자들에게 선사하겠다는 문민정부의 약속이었다. 노동조합 설립규제의 완화와 조합활동의 자율성 보장 등을 통하여 그 약속은 어느 정도 이행되었다. 그러나, 집권 중반기로 갈수록 민주화의 경제적 비용이 누적되고 이것이 다시 경제불황으로 표현되면서 성장우선주의로 비중이 옮겨가는 양상이 보다 현저하게 나타났다. 그리하여, 민주정부는 노동자들에게 무엇을 해주었는가라는 질문이 노동계 내부에서 서서히 고개를 들기 시작하였던 것이다.

법치주의는 노동억압의 일선으로부터 후퇴한 정부가 노사관계를 노사의 자율협력에 맡기는 대신 최소한의 역할을 정당화하려고 강조한 노동정치 이념일 것이다. 권위주의 정권이 법치주의를 표방하면서 범법을 일삼아 왔다고 한다면, 현정부는 노동법이 지시하는 바를 너무 철저하게, 그리고 경직되게 지키려고 했다는 점이 특징이다. 말을 바꾸면, 권위주의 시대의 범법행위, 즉 억압적 노동관행을 비호하였던 바로 그 실체가 노동법일진대, 개정되지 않은 노동법을 노사분규와 노사갈등의 최후의 해결기제로 삼겠다는 것 자체가 민주정부의 명분에는 걸맞지 않다. 그러나, 현정부는 법치주의를 노사분규로 드러난 노동조합과 자본의 행위를 질타하는 최후의 기준으로 삼았다. 물론, 이 과정에서 1987년의 노사대분규와 이후의 노동법개정 투쟁에 공헌하였던 노동운동의 지도자들이 대거 투옥되는

모순적 상황도 연출되었다.

이러한 모순적 사태가 발생한 원인은 무엇보다도 현정부의 통치 이념에서 기인한다.<sup>2)</sup> 현 정부는 정치 영역에서 ‘개방성’과 ‘공정성’을, 경제 영역에서 규제완화와 기업자율성의 제고를 강조하고 있기에 자유민주주의의 기본원리에 충실한 것으로 평가된다. 그러나, 개별성원의 자유와 권리를 확대하고 권위주의적 권력행사를 대폭 수정하였다는 점에서는 괄목할 만한 성과를 이룩하였지만, 국가-개인의 직접적 대면관계를 국가-결사체-개인의 3자적 관계로 변환시키지 못하였다는 점에서 현 정부의 통치이념은 고전적 개념에 여전히 머물고 있다. 다알(Dahl)의 多元主義 개념은 민주화의 필수 조건이지 충분 조건은 아니다. 적어도 이론적으로는 다원주의가 개별성원의 정치적 참여를 보장하고 있지만, 현실 정치의 관점에서 다원주의는 사회적 자원을 많이 소유한 파워엘리트의 전횡에 놓이는 경우가 허다하다. 밀즈의 비판처럼 사회의 각 분야에 존재하는 다섯 유형의 파워엘리트들은 혈연, 친분, 학연 등의 연계망을 발전시켜 지배계급의 이해를 극대화하려 하기 때문에 다원주의는 이들의 영향력으로부터 결코 자유롭지 못하다는 것이다. 개별적 성원의 자유를 과도하게 존중하려는 정치적 조직원리는 종종 노사분규와 같은 집단이익의 표출행위를 집단 이기심으로 낙인찍는 오류를 범한다. 현 정부의 통치이념은 개별성원의 자유와 평등을 과도하게 강조하는 나머지 집단적 행위와 조직화에는 강한 거부감을 나타낸다. 이런 성격의 체제를 ‘시장민주주의’(market democracy)로 규정할 수 있을 것이다. 시장민주주의는 개별경쟁을 공정성의 가장 중요한 기준으로 설정하고 어떤 형태의 집단화와 조직화에도 반대하는 민주체제의 초기적 유형이다. 시장민주주의가 시민사회의 ‘탈정치화’와 ‘탈동원화’를 지향하는 한에서 권위주의와 별반 다른 점이 없다. 그러나, 탈조직화

2) 이 부분의 서술은 송호근, ‘노동법 개정과 삼자주의 : 勞使政의 역할모색’(계간 思想, 1997년 봄호)에서 부분 발췌하였음.

와 탈동원화의 방식을 비합법적 억압적 수단에 의존하지 않고 예의 법치주의로 정당화한다는 점이 권위주의와 다른 점이다.

개별적 동원과 개별경쟁에 근거한 통치원리로는 현 단계 한국의 노사갈등을 결코 해결하지 못할 뿐만 아니라 한국에 가해지고 있는 세계질서로부터의 긴장과 경제적 위기상황을 돌파하지 못한다. 그런데, 현정부는 1988~89년 전국적으로 일어났던 노동법 개정투쟁을 공안정국으로 결빙시켰던 통치경험과 개별적 자율경쟁이라는 고전적 통치이념에 근거하여 노동자 집단의 산별조직화와 정치세력화를 지속적으로 경계하는 태도를 고수하였던 것이다. 물론, 산별조직과 정치세력화가 정치민주화와 경제성장에 어떤 영향을 미칠 것인가에 대하여는 신중한 검토를 요한다. 무작정, 그것이 산업민주주의의 기본전제라는 유럽의 역사적 경험을 근거로 한국적 상황에 도입하려는 시각에도 문제가 없는 것은 아니지만, 그렇다고 정책참여로부터의 철저한 '차단'과 정치영역으로부터의 완전한 '배제'가 정당화되기는 어렵다.

그렇기에 1996년 4월 대통령의 '신노사관계구상안'이 공표된 한 달 뒤인 5월 설치된 '노사관계개혁위원회'(노개위)가 처음부터 이러한 정치적 한계를 안고 있었다는 사실은 쉽사리 이해된다. 노개위가 어떤 형태로든 결실을 맺으려면 노사간의 자율협상이 별도로 진전되거나 현정권이 차단과 배제로부터 참여와 협력으로 노동정치적 기조를 급회전하는 것이 필요하다. 그러나, 노사간 자율협상의 분위기도 조성되지 않은 상태이었으며, 정부가 노동정치적 기조를 바꿀 정치권 내부의 합의가 이루어진 것도 아니었다. 단지, 개혁정치의 연장선상에서 노사관계를 최후의 영역으로 간주하였을 뿐이다. 정부가 합의의 기반을 조성해주지 않은 채 '합의의 필요성'만을 강조하는 것은 합의의 비용과 부담은 노사가 공유하고 합의의 정치적 보상은 정부가 독차지하겠다는 이기주의에 다름아닐 것이다. 실지로, 정부는 노개위에게 복지와 의료, 교육분야의 연관된 정책의 제정권

한을 부여하지 않고 단지 조정의 역할만을 위임하였다. 합의의 기반이 결여된 상황에서, 그리고 노사 당사자들에게 협상타결에 대한 여타의 정책적 지원과 혜택을 노개위가 스스로 결정하지 못하는 상황에서 협상에 불만을 품는 집단들이 이탈한다면 간곡한 부탁 이외에는 그것을 막을 방법이 없는 것이다. 더욱이, 노개위가 활동하던 지난 해 하반기는 몇 년만에 찾아온 극심한 경제불황으로 인하여 노동계로 하여금 적극적으로 협상에 임하도록 격려할 자원이 고갈되었다. 기업은 경영난을 호소하였고, 시장개방 압력과 무한경쟁에의 두려움 때문에 노동권한의 신장에 강한 거부감이 팽배하였다. 또한 집권세력은 지난 4년간의 개혁정치에 피해를 본 기득권세력과 보수 집단으로부터 강한 도전과 저항에 직면하는 이중적 난관이 존재하였다. 노개위가 활동하는 과정에서 전경련회장이 향후 5년간의 임금동결을 대통령에게 건의하였다는 뉴스나, 경영자단체가 관련부처의 장차관에게 여러 방면을 통하여 압력을 행사하였다는 점은 이미 알려진 바이다. 그러는 동안, 노동법개정의 목표는 상실되었으며, 노동계의 이탈과 여론의 악화로 인하여 노개위의 활동은 상당히 위축되고 급기야는 협상결렬을 명분으로 정부의 독단이 시작된 것이다.

이러한 노개위의 실패의 원인은 대원칙에 대한 상호확인이 결여된 그 출발점에서 찾을 수 있다. 유럽의 경우 산업민주주의의 초석이 되었던 1930년대 말의 사회적 합의(Social Pacts)가 대부분 기본합의(basic agreement)와 세부합의로 이루어진 것에 비하면, 한국의 합의과정은 이것도 저것도 아닌 항목별 합의였다. 그러다가 노사간 오랜 반목의 대상이 되어 왔던 현안쟁점에 직면하여 좌초되었던 것이다. 노동법 개정의 방향과 필연성, 그리고 대원칙을 노사와 국민이 충분히 논의하고 상호이해를 구하는 공론장이 마련되었더라면 사태는 달라졌을 것이다. 논란의 사회적 비용과 분규의 경제적 손실을 무릎쓰고라도 상호신뢰를 구축하는 것이 개정법의 민첩한 통과보다 중요하다는 점이 인식되어야 한다. 협의정치를 통한 ‘3자주

의'(tripartism)는 인내와 신뢰없이 경박하고 발빠른 의회정치만으로는 쉽사리 정착되지 않는다. 특히, 노사관계의 정립에서 정부주도의 시대는 이미 지나갔다는 점이 중요하다. '강한 국가-약한 시민사회'의 한국적 결합이 고도성장을 낳았다는 고정관념으로부터 말그대로 '자율적·협력적 노사관계'를 위한 정부의 위치를 확인할 필요가 있다. 정부는 '주도의 정치'로부터 '조정적 정치'로 역할을 바꾸어야 한다.

3자주의는 노조, 자본, 행정조직의 상호연결망과 협력기제를 필요로 한다. 정상조직 수준에서뿐만 아니라 지역수준까지 노·사·정의 조직기구가 상호중첩되고 긴밀하게 연결되어야 한다. 이 연결망을 통하여 서로의 입장, 정보, 정책이 교환된다. 흔히 민주적 조합주의로 불리는 국가에서 정부의 행정조직이 시민사회의 조직, 특히 노조 및 경영자 단체와 긴밀한 연계망을 발전시키고 있는 이유가 그것이다. 세 행위자의 전국적 및 지역적 조직이 상호중첩되는 결절점에는 노·사·정의 대표가 파견되어 있어서 모든 의견과 정보의 교류과정을 관할한다. 이를 위해서는 노조와 경영자 단체의 합법화가 필수적이며, 각 조직에 대한 공적·사적 신뢰가 전제되어야 한다.

이러한 3자주의의 현실화를 위해, 또 자본과 노조간의 균형에 기반하여 유연성과 연대력을 동시에 성취할 수 있는 현실적 방안은 여러 가지가 가능할 것이다. 이를 위하여서는 우선 노동법 개정에서 국민이 공감할 수 있는 대원칙과 목표가 확인되어야 한다. 경영권과 교섭권의 독립성, 임금과 고용의 안정성을 동시에 성취하는 '생산성 연합'이 하나의 방안이 될 수 있을 것인데, 공동목표를 향한 자본과 노조의 협력, 그리고 생산의 정치에 임하는 정부태도의 변화가 요구된다.

### 3. 기업경쟁력과 신경영전략

새로운 노사관계의 모색에 있어 핵심 쟁점은 新世界秩序가 요구하는 ‘유연성’과 노동운동이 지향하는 ‘연대력’간의 대립을 어떤 방식으로 해결하는가에 놓여 있다. 전자의 요구는 시장원리의 강화를 통하여 자본의 이동성과 자율성을 진작시키는 것이며, 후자는 자본과 경영에 대한 노동자집단의 교섭력을 강화시키려는 것이다. 신세계질서가 시장질서에 기초한 자본주의적 경제성장을 목표로 한다면, 후자는 성장에의 참여방식과 결실을 분배하는 방식에 대한 문제, 즉 민주주의의 본질적 쟁점에 관련된 것이다. 이런 의미에서 유연성과 연대력의 갈등은 자본주의와 민주주의의 생래적 갈등이 현대적으로 변형된 것으로 보아 무방하다. 그런데, 문제는 권위주의에서 갓 벗어난 한국의 경우 신세계질서에의 적응력 배양과 산업민주화의 기초확립이라고 하는 이중적 과제에 봉착하고 있고, 이 두 개의 과제는 현 시점에서 상호보완적이기보다 상호모순적이며, 또한 노사관계에 관한 한 대단히 상충된 결과를 야기한다는 점이다. 유연성은 임금, 고용, 생산의 유연성으로 구성되는데, 이는 노동자에게는 곧 임금불안정, 고용불안정, 기술의 불안정을 의미한다. 정리해고제와 변형근로시간제 등 협상결렬을 촉발하였던 쟁점들이 바로 유연성의 증대에 공헌하는 조항들임은 두 말할 나위가 없다. 한편, 노동조합은 교섭력 증대를 위하여 조직기반의 확대와 현장직 노동자들간의 연대력 향상에 주력한다. 1987년 노사대분규 이후 한국의 노동운동은 정치적 투쟁노선으로부터 실용주의적 경제노선으로 점진적인 전환을 꾀하여 왔으며, 이 과정에서 노조지도부는 조직내부의 민주화에 많은 심혈을 기울였다. 그 결과, 1987년과는 비교할 수 없을 정도로 노조의 조직능력과 동원능력, 그리고 정책수행능력이 제고되었으며, 몇몇 재벌기업을 제외하고는 대부분의 대공장에서 노조의 경영참가가 어느 정도 진척되는 결실을 맺기도 하였다. 말하자면, 이제 한국의 노조는 유럽 수준은 아니더

라도 경영의 합리적 파트너로서 요구되는 자질과 능력을 보유하게끔 되었다. 그렇다고 이러한 협력적 관계가 모든 기업에서 보편화되었다는 것은 아니다. 1993년 문민정부 출범 이후 발생한 굶직굶직한 노사 분규가 입증하듯이, 여전히 ‘분규의 비용’을 ‘조직의 비용’보다 싸다고 생각하여 파트너로서의 위상을 인정하지 않는 대기업이 상당수 존재한다. 아 물론, 1987년 이후 급변하는 세계교역질서와 시장 개방의 물결 속에서 ‘유연성’은 자본과 경영의 지배적 담론이었으며, ‘연대력’은 노동조합의 굳건한 목표였다.

그런데, 현정부가 표방해온 세계화와 국가경쟁력 강화전략, 그리고 앞에서 지적한 통치이념에 의하여 자본과 경영이념인 ‘유연성’이 보다 강조되는 대신 노동계의 ‘연대력’은 급진세력의 이념으로 규정되거나 때로는 반국가적 이념으로 위협되었다. 유연성에의 강조, 다시 말해 시장경쟁에 기초한 경쟁력 강화전략은 어떤 효과를 낳고 있는가?

‘경쟁력 강화’는 집권 중반기 개혁의 2단계 전략으로 표방한 ‘세계화 정책’의 핵심적 요소이다. 경쟁력 강화는 정부조직을 포함한 사회제도의 효율성 측면과 산업생산성 향상 측면으로 구분된다. 우선 ‘작고 효율적인 정부’를 지향하여 방만하게 운영되던 행정조직의 축소·개편이 일차적 대상으로 설정되었는데, 정부의 이러한 시도는 사실상 1990년대 초반부터 추진하여 오던 민간기업의 경영혁신운동에 자극을 받은 것이었다. 경쟁력 강화전략은 개혁에의 실망감과 불만이 점차 누적되던 집권 중반기 개혁의 지체국면을 돌파하는 정치적 슬로건으로 폭넓게 활용되었으며, 특히 조직과 제도개혁에 중대한 계기를 마련하였다는 점에서 사회민주화를 위한 현 정부의 의욕적 정치프로그램이었다고 할 수 있다. 정부기구의 축소와 조직합리성 제고, 서비스기능의 강화 등의 조치들은 규제완화라는 경제운영 원리와 맞물리면서 국민적 호응을 받을 수 있었다. 그런데, 공공서비스의 질의 향상에 기여하는 이러한 조치들과 조직 및 제도의 전면수정이 ‘국가경쟁력’이라는 추상적·호전적인 개념 속으로 편입되면서 ‘경쟁과 효율성’

이 ‘민주성과 평등성’보다 훨씬 강조되는 양상으로 치닫게 되었다.

효율성을 바탕으로 하는 경쟁력강화는 현정부가 주목하는 경제활성화에 어느 정도 기여한다. 1990~94년의 경제호황 국면이 그것을 입증한다. 사실상, 민간기업의 경영혁신운동은 1987년 노사대분규와 산업구조조정 의 와중에서 수세국면에 놓여 있었던 자본가와 경영인들이 위기상황을 돌파하려는 생존전략이었는데, 현정부의 고통분담론과 규제완화 조치에 힘입어 상당한 성과를 거둘 수 있었다. 그러나, 국가경쟁력을 과도하게 앞세운 국가와 기업의 정책 성향 때문에, 권위주의체제의 사회적 폐단이었던 인적 자본의 경시풍조와 억압적 노동관행이 근본적으로 수정되지 않아서 사회적 영역에서의 민주화를 추진하려는 신정부에게는 커다란 정치적 부담으로 작용하게 되었던 것이다.

그러나, 효율성을 과도하게 앞세운 경쟁력강화 전략은 두 가지 난점을 야기한다. 첫째, 경쟁력 강화의 기본 시각과 세계관이 고전적 경쟁패러다임에 의존하는 경향이 높아서 한국과 같이 수십년 동안 권위주의적 지배를 받아온 국가에서는 성장우선주의에 의하여 누적된 현실적 모순이 오히려 증폭되어 나타날 개연성이 크다는 점이다. 둘째, 미국의 경제학자인 크룩만의 지적처럼, 기업의 생리를 국가에 적용시켜 국가를 이윤추구의 단위로 간주하는 ‘국가경쟁력’ 개념은 사회의 민주성을 제약하는 위험을 내포하고 있다는 점이다. 국가는 공공복리의 책무를 담당하는 단위인 반면, 경쟁력은 개별 기업과 노동자들의 합의와 공동노력의 대상이다. 국가와 기업의 기능과 위상을 동일시하는 이러한 유형의 담론은 사회적 삶의 질의 향상에 필수불가결한 형평성과 민주성을 저해한다. 이러한 논의에 비추면, 현정부의 경쟁력강화전략이 내실있는 민주화에 긍정적 효과를 산출하고 있는가에 대하여는 여전히 회의적이다.

유연성과 효율성의 기업적 표현이 바로 新經營戰略이다. 1990년대 초반 이후 추진된 민간기업의 신경영혁신 전략은 대체로 세 가지 측



면으로 이루어진다. ‘생산혁신’(product innovation), ‘과정혁신’(process innovation), ‘인적자원 혁신’(human resources development)이 그것이다. 생산혁신은 품질향상을 위한 생산기술의 첨단화와 고급화, 생산공정의 자동화와 판매시장의 다변화와 새로운 시장의 개척전략 등을 지칭하며, 과정혁신은 조직효율성을 증진하기 위하여 조직구조를 재편하는 작업을, 그리고 인적자원 혁신은 교육훈련의 강화, 기술습득, 창의성 제고, 기업문화의 쇄신, 근로의욕의 증진방안 등을 포괄한다. 이 세가지의 혁신은 모두 기존의 단일한 경영방식에서 벗어나 환경변화에 적극적으로 대처하려는 기업의 노력을 집약한다.

기업이 생존하기 위해서는 기업환경의 변화에 적절히 대응할 능력을 갖추어 나가야 한다. 1987년 이전까지 한국의 기업은 새로운 경쟁력의 자원을 개척하는 데에 있어 수동적 자세를 보여 왔다. 왜냐하면, 국가가 제공하는 산업환경과 기회에 편승하면 어느 정도의 자본이윤은 보장될 수 있었기 때문이다. 물론, 기업 나름의 독자적 경영혁신과 노력이 없었던 것은 아니지만, 국가의 정책적 보호는 자본과 기업으로 하여금 자체 혁신의 필요성을 반감시켜 주었다. 그런데, 1987년의 노사대분규를 계기로 기업은 급증된 노동비용과 신장된 노조 교섭력에 적절한 대응책을 강구해야 했다. 그 후 지금까지 기업은 대체로 3단계의 과정을 거쳐 기업혁신 전략을 실행해온 것으로 보인다.

첫 단계는 1987년 노사대분규에서 1990년 3당합당에 이르는 기간으로서 기업은 국가의 노동정책의 변화와 노동세력의 급성장에 따른 환경변화를 무조건 수용하는 자세를 취하였다. 이 기간 동안 기업은 국가의 노동통제의 완화와 노동세력의 약진에 수세를 면치 못하였을 뿐만 아니라 고임금화에 따른 3D기피현상 때문에 노동력 부족현상을 동시에 겪게 되어 노동자의 요구를 전면 수용하지 않을 수 없었다. 두 번째 단계는 1990년초부터 1992년말까지의 시기이다. 이 기간은 국가가 다시 노동문제에 적극적으로 개입을 재개하여 자

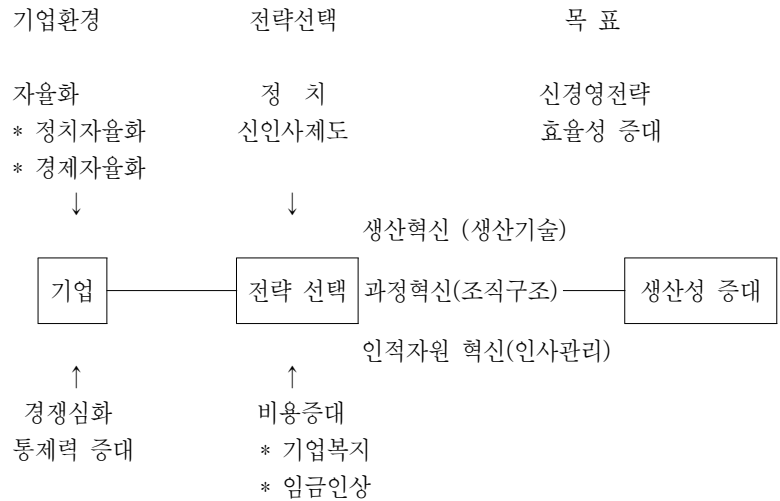
본과 기업에게 약간의 여유를 제공하였던 때인데, 그 결과 기업은 노동의 요구를 견제하면서 조직관리와 인사관리의 기틀을 만들어 나갈 수 있었다. 세번째 단계는 1993년 신정부 출범 이후 지금까지의 기간이다. 이 기간은 신정부가 신한국 건설, 고통분담 등의 논리로 경기활성화를 도모하려 했던 때인데, 임금인상의 자제, 노경총임금협약, 신경제정책 등의 새로운 정책들이 과감하게 추진되었다. 특히 1994년 후반기에 국가운영의 기본목표로 제안된 세계화전략은 기업혁신 운동을 촉발하여 두 번째 단계에서 받아들인 기업체질의 개선과 생산성 향상 운동이 본격화되었던 것이다. 이를 종합하여 고찰하면, 기업환경의 변화에 대한 전략선택의 내용을 [그림 II-1]과 같이 요약할 수 있을 것이다.

이를 기업환경, 전략선택, 목표로 나누어 설명하면 다음과 같다.<sup>3)</sup> 우선, 왼쪽의 항목은 자율화정치의 결과 기업가 경쟁이 심화되었음을 나타내고, 중간항목은 기업이 '신경영전략'이라는 명칭 하에 세 가지 측면의 혁신을 추진하였음을 표시한다. 앞에서 지적하였듯이, 생산혁신, 과정혁신, 인적자원 혁신이 그것이다. 생산혁신은 품질향상을 위한 생산기술의 첨단화와 고급화, 생산공정의 자동화와 판매시장의 다변화와 새로운 시장의 개척전략 등을 지칭하며, 과정혁신은 조직효율성을 증진하기 위하여 조직구조를 재편하는 작업을, 그리고 인적자원 혁신은 교육훈련의 강화, 기술습득, 창의성 제고, 기업문화의 쇄신, 근로의욕의 증진방안 등을 포괄한다.

이 세 가지 과정의 혁신은 모두 기존의 안일한 경영방식에서 벗어나 환경변화에 적극적으로 대처하려는 기업의 노력을 집약한다. 1987년 이후 추진된 기업의 혁신전략은 합리화된 온정주의의 제도적 기반을 구축하는 데에 성공한 것으로 보인다. 합리화된 온정주의는 생산, 조직, 인사관리의 측면에서 제도적 합리성을 높이고 의사

3) 이 부분의 서술은 송호근, “체제전환의 정치경제 : 기업체제의 변화와 생산성”, 한림과학원, 성경룡(편), 기업조직과 생산성, 소화, 1996의 논의에 의존하였음.

[그림 II-1] 기업환경의 변화와 전략선택



결정과정에서 종업원의 ‘개별의사’를 반영하여 기업소속감과 근로의욕을 고취하는 데에 주력한다. 그러면서, 복지혜택을 늘려 직무인센티브를 강화하고 경영취지에 맞추어 종업원들의 동원효과를 극대화하려 한다. 종업원들의 생활안정과 직무안정을 최대한 보장하려 한다는 점에서 온정주의적 덕목을 갖추고 있지만, 경영전략을 최우선시하여 종업원들의 집단적 의사와 노동권을 합법적으로 보장하는데에는 인색하다는 점이 서구의 노사관계와 다른 점이다. 즉 경영에 대한 노동참여를 배제하고 노동자의 집단적 이해관심의 형성과 집단행동을 허용하지 않는다. 경영효율성을 위하여 조직의 민주성을 희생시키는 것이다. 이러한 점은 신경영전략의 프로그램과 실행방식에 그대로 반영되어 있다.

그런데, 한국을 포함한 세계의 경영혁신 기초를 ‘기업주도·노조주도’, ‘반응적(reactive)·미래대응적(proactive)’이라는 두 개의 기준으로 구분하면, 한국은 기업주도적·반응적 성격이 두드러지고 노조참여의 공간이 제약되는 특징을 갖는다. 말하자면, 한국의 경영혁신은

조직관리와 인사관리의 효율성을 진작시켜 기업경쟁력을 증대하는 데에는 대단한 효과를 거두고 있음에 반하여, 협력적 노사관계의 가장 중요한 요소인 노동자들의 직무만족 내지 기업의식을 증대시키는 데에는 대체로 실패하고 있음을 시사하고 있다. 미국과 독일의 자동차 산업에서 최근 진행된 노사관계의 재편현상을 연구한 터너에 의하면, 기업에서 노조의 위상이 어느 정도 정립되어 있고 경영이 노조에 관용적이며 협력적 자세를 보인다고 하여도 국가수준에서 법적·제도적 기제가 발전되어 있지 않은 경우 경영혁신은 경영자주도로 이루어질 가능성이 많다는 것이다. 기업주도의 경영혁신은 효율성의 측면에서 우수할 수 있으나, 결국 노동자의 자발적 협조를 이끌어내는 데에는 한계가 있기에 장기적으로는 생산성 향상에 공헌하지 못하거나 외적 긴장과의 적응력이 떨어진다. 역으로, 노조와의 긴밀한 공조체제를 구축하고 외적 내적 환경변화에 능동적으로 대처하는 경우가 있는데, 이런 경우 생산성 향상에 도움이 될 뿐만 아니라 작업장 민주주의의 성취에도 두드러진 성과를 나타내고 있다. 이는 곧 효율성에 대한 과도한 강조에 의하여 사회적 삶의 질에 직결되는 작업현장의 민주화는 상대적으로 희생되고 있음을 뜻한다. 기업혁신과 생산성향상 운동에 관한 조사연구에 의하면, 대부분의 혁신운동이 경영자주도로 이루어졌기 때문에 종업원들의 이해와 관심을 촉발하는 데에 많은 어려움이 존재하고 있음이 지적된다. 즉 상의하달식 의사전달 방식이 종업원의 적극적 참여를 엮어내지 못했다는 것이다. 또한, 변화에의 두려움은 모든 직급에 일반적이지만, 특히 중간관리자층에게 미치는 혁신운동의 파장은 이들의 두려움을 더욱 증폭시켜서 혁신운동의 주저항층으로 변질시키고 있다는 사실은 심각한 재고를 요한다. 이 보고서는 혁신운동에 대하여 저항감을 품고 있는 사람들은 중하층 집단에 광범위하게 형성되어 있다는 것이다(대체로 총종업원수의 30~50%). 최근 약 3만명으로 추산되는 중상위 관리자의 명예퇴직의 증가추세, 그리고 정부와 기업의 노동정책에 대한 이들의 강한 불만이 이를 입

증한다. 말하자면, 한국의 경우 경영혁신의 촉진 신경영전략은 조직관리와 인사관리의 효율성을 진작시켜 기업경쟁력을 증대하는 데에는 대단한 효과를 거두고 있음에 반하여, 협력적 노사관계의 가장 중요한 요소인 노동자들의 직무만족 내지 기업의식을 증대시키는 데에는 대체로 실패하고 있음을 시사하고 있다. 더욱이, 1987년 이후의 경영혁신전략은 노동조합의 교섭력과 기업내 위상을 오히려 침식하는 방향으로 추진되면서 작업현장의 통제력을 재편하고 있다는 사실이다. 그 결과는 작업현장에서 '노동의 배제'로 나타난다.

그렇다고 선진국과 후진국의 샌드위치 함정에 놓인 상황에서 무작정 노동조합의 교섭력과 연대력을 증대하는 정책만을 강행할 수도 없는 실정이다. 남미에서와 같이 노동조합이 국가로부터 특권을 부여받아 정치적 비용과 조직화의 비용을 과도하게 낭비할 경우 경제과탄은 불보듯이 뻗이기 때문이다. 중요한 점은 생산의 파트너인 노동조합을 효율성과 생산성 향상의 적극적 참여자로 활성화하고 노동조합의 능력배양을 위하여 정책적 지원을 아끼지 않아야 한다는 것이다. 노동법개정안을 둘러싸고 신자유주의적 기조와 진취주의적 시각이 충돌하였을 때 노동시장의 유연성 회복을 위하여 경영자율권을 보장하고 노동조합의 권한을 대폭 축소하였던 1980년대 미국과 영국의 경험을 과도 강조하는 것은 아무래도 한국의 상황에는 어울리지 않는다. 한국은 유럽의 선진국과 같이 노동자집단이 한번도 건전한 생산의 파트너로 인정받은 적이 없으며, 1987년까지 노동에 대한 정당한 보상도 받아본 적이 없는 나라이기 때문이다. 산업민주화의 제도적 기초가 전무한 한국의 경우 경제성장과 효율성에 위배된다고 해서 노동자집단의 연대력을 다시 위협시키는 반노동주의가 강화된다면 신노사관계는 여전히 구상으로만 존재할 따름일 것이며, 한국이 당면한 이중적 과제, 즉 신세계질서에서의 적응력 배양과 산업민주화의 과제를 해결하지 못하고 한 때 고속성장을 구가하였던 중진국으로만 기억될 것이다.

#### 4. 組織 資源으로서의 연결망

객관적 여건의 변화원리에 주목하면서 적응력과 경쟁력을 키워나가는 기업조직을 코칸과 우젼은 ‘학습조직’(learning organization) 또는 ‘전환하는 조직’(transforming organization)으로 부른다. 학습조직은 새로운 경쟁력의 자원이 무엇인지 그리고 경쟁우위를 확보하기 위해서는 가용한 자원을 어떠한 방식으로 결합하여야 하는지에 대하여 항상 비상한 관심을 두어야 한다. 이 개념은 미국의 산업력이 일본에 추월당한 이유가 무엇인지를 규명하고 새로운 대응력을 개발하기 위하여 정부 수준에서 결성된 미국생산성위원회의 보고서에서 제출되었다. 다시 말해, 미국은 1950년대와 1960년대의 경제대국으로서의 환상에 젖어 새로운 환경변화에 대처하는 시도를 게을리하였으며, 그 결과 일본의 경쟁력에 밀리게 되었다는 것이다.

이 개념은 산업환경에 급속히 대처해야할 기업적 경영혁신의 필요성을 염두에 두고 제안된 것이지만, 노동조합의 경우에도 동일하게 적용된다. 왜냐하면, 산업환경의 변화와 기업경영전략의 변화는 곧 노동조합의 조직 구조와 정책 결정에 직접적 영향을 미치기 때문이다. 더욱이, 한국의 경우 노동운동의 중요한 환경인 정치체제와 경제체제가 1987년 이후 자율화로 방향을 선회함에 따라 노동조합 역시 자율화에 걸맞는 전략선택이 필요해졌다. 그것을 이 연구에서는 ‘동원전략’(mobilization strategy)의 변화로 지칭하고자 한다. ‘동원전략’이란 조합원의 숫적 증대를 위하여 조합의 기능과 의미를 향상시키는 전략과 노동조합에 가용한 자원을 확대하고 자원활용의 효율성을 증대시키는 전략을 포함한다. 동원전략을 수립함에 있어 고려해야할 환경변화는 두 가지 차원이다. 하나는 노동운동의 내적 분화의 문제이며, 다른 하나는 정치체제와 경제체제의 자율화에 따른 산업환경의 변화문제이다.

우선, 지난 10년간 노동운동은 여러가지 측면에 있어 급속한 변화

를 경험하였다. 가장 중요한 것은 노동운동의 정향(labor orientation)이 정치주의로부터 실용주의로 바뀌었다는 점이다. 문민정부의 출범과 정치 민주화가 진행됨에 따라 노동조합은 권위주의체제에 대항하던 저항집단으로서의 위상을 약화시키고 대신 그 주 기능을 기업내부의 민주화로 이전시켰다. '작업장의 민주화'로 집약할 수 있는 기능의 변화는 노동조합으로 하여금 조합원간의 협력과 의사소통의 문제, 작업장 노동관행의 민주화, 조합원의 후생복지와 고용안정 등의 실질적인 문제에 관심을 높이도록 하는 효과를 산출하였다. 이를 앞에서는 노조민주주의(union democracy)로 표현하였거니와, 노동조합의 주요 관심이 이제 정치적 민주주의로부터 작업장 내의 민주주의로 이전한 것이다. 이를 위하여 노동조합은 조합원간의 대화와 협력을 촉진하는 내부 기제를 구축하는 데에 보다 많은 노력을 기울이게 되었으며, 임금협상과 단체협상의 주요 당사자로서 기능하게끔 되었다. 고용안정은 무엇보다 큰 관심거리이다. 특히 정리해고제가 정부차원에서 논의되고 새로운 노동입법의 쟁점으로 등장함에 따라 노동조합은 조합원의 고용과 해고과정에 깊숙히 관여하여 조합원의 불안심리를 덜어주는 역할을 수행하게끔 되었다. 이처럼 노동조합이 일차적으로는 노동자들의 권리향상을 위한 조직이라고 한다면, 작업장 내부문제, 특히 조합원의 권리향상을 촉진하는 역할은 노동조합에 대한 조합원의 헌신도를 높이는 데에 기여할 것이다.

그런데 바로 이 곳이 노조의 실용주의적 외연이 정치적 노선이라는 전혀 상반된 이면을 가질 수 있는 지점을 구성한다. 즉 정치주의로부터 실용주의로의 전환이라고 규정할 수 있는 지난 10여년간의 노조정향의 변화는 결과적으로 노동조합의 기반 확대에 기여할 것이고 이는 다시 특정한 국면에서 요구될 수 있는 정치적 노선에 대한 노조 내부의 지지와 동원의 가능성을 높여줄 것이기 때문이다. 특히 고용 안정이라는 특정한 실용주의적 노선이 국가의 입법 행위

과 마찰을 일으켰을 때, 이 노선은 사실상 정치적인 사안과 동전의 양면을 이루는 것이다. 정치적 수준에서 요구되는 다양한 활동들은 기존의 실용주의적 노선 속에서 성장한 자원들을 바탕으로 이루어지는 것이다.

따라서 기업노조들이 실용주의적 노선으로 전환하였다고 하더라도 전국적 수준에서의 노동운동이 모두 경제주의적, 실용주의적 노선만을 추구해온 것은 아니었다. 지난 10년간 노동운동은 한국 노동사에서 주목할 만한 몇 가지 새로운 경험을 겪었다. 우선 전국적 수준에서 노동조합의 분열이다. 한국노총과 민주노총의 조직분열이 그것인데, 이는 노동자집단의 이념적 대립이 원인이기도 하지만, 더욱 중요하게는 노동조직을 정부의 정치적·행정적 관리로 묶어 두려는 소극적 노동정책의 소산이라는 것이 보다 적합하다. 민주노총은 전 노협을 근간으로 정부의 노동정책에 저항하는 노조들의 정상조직이다. 초기에는 한국노총과 전면 대립하는 양상을 빚기도 하였지만, 최근 노동법개정을 둘러싸고 정부와 기업에 대립하는 정치적 과정에서 한국노총과 보조를 같이하는 협력적 관계로 발전하고 있는 것은 무척 다행스러운 일이라고 하겠다. 아뭏든 한국의 노동계는 이제 한국노총과 민주노총을 정점으로 두 개의 거대 조직으로 분기되었으며, 향후에는 양대 조직간에 사안별로 경쟁적·협력적 관계가 지속될 전망이다. 여기에 사무직 종사자들의 연맹인 업종별 노련이 결성되어 독자적인 노선을 추구하고 있어 노동계의 조직 구조와 경쟁 구조는 더욱 중층적인 모습을 띠 것으로 예상된다. 전국 수준의 조직분화는 단기적으로는 노동계의 교섭력을 약화시키는 결과를 초래할 것이지만, 이들간 우호적 협력관계가 형성된다면 장기적으로는 노동조합운동에 적지 않은 긍정적 자극을 줄 것으로도 판단된다. 왜냐하면, 노사관계의 민주화가 추진된다면, 결국 노선투쟁과 이념의 선명성보다는 정책대결의 양상을 띠게 될 것이며 이 과정에서 조직간의 협력과 공조체제가 가능할 것으로 보이기 때문이다. 즉 실용주



의적 협력 관계의 공고화와 더불어, 이것이 특정 국면에서의 정치적 협력으로 발전할 가능성이 있는 것이다. 결국 1987년 이후의 한국 노동계의 노선이 실용주의적으로 변화한 것은 이전의 단순한 정치 노선에 대한 고도의 반성을 거친 결과이며 새로운 도약을 위한 깊은 준비의 과정으로도 볼 수 있는 이유가 여기에 있다.

따라서 산업환경의 변화는 노동운동의 내부 분화 보다 노동조합의 생존에 더욱 중요한 의미를 갖는다. 노동조합이 환경에 대한 적응력과 대응력을 키워나가야 하는 사회조직의 하나라면, 노동조합은 이제 변화된 산업환경을 면밀히 분석하고 생존에 기여하는 정책을 꾸준히 모색하여야 하는 입장에 처해 있다고 볼 수 있다. 기존에는 권위주의 체제에 대한 저항을 호소하는 것 만으로도 노동조합의 존재이유가 충족되었다면, 조합원의 관심과 산업환경이 변화된 현재의 상황에서는 조직으로서의 기능과 역할을 보다 확대한다는 요구가 더해졌기 때문이다. 조직으로서의 노동조합의 생존에 우선 중요한 점은 심화된 시장경쟁으로부터 기업생존력을 높이면서 동시에 조합원의 노동권리의 향상을 꾀하여야 하는 이중적 과제이다. 이른바 무한경쟁의 시대에 노동조합은 ‘기업이 없으면 조합도 없다’는 인식을 공유하게 되었다. 그리하여, 기업의 경영혁신 전략에 적극 협력하여야 할 입장에 놓이게 되었다. 그러나, 앞에서 언급하였듯이, 경영혁신 전략이 노동조합을 배제하는 방식으로 추진되는 데에 대하여 노동조합은 강한 반발을 보일 수 밖에 없으며, 정리해고제와 같은 경영위주의 정책에 대하여 조합원을 보호하는 입장을 견지하여 기업과 노조간의 대립전선은 더욱 치열해지는 현상이 나타났다. 물론, 기업에 따라 이러한 대립구도와 갈등의 정도에 차이가 나타나지만, 이른바 기업경쟁력과 연대력의 상호모순 현상에 대하여 노동조합의 적절한 대응책이 어느 때보다도 절실히 되는 상황에 봉착하고 있다. 이 갈등은 다시 노동조합으로 하여금 이념적인 선명성 투쟁과 이념 투쟁으로 노선을 선회하도록 강요하는 긴장으로 작용할 개연성이

높으며, 이에 대한 완화 작용이 필요할 시에는 기업과 조합 차원에서 보다 적절한 협력정책이 요구될 것이다.

둘째, 노동조합은 조합원을 위하여 구체적인 업적과 성과를 쌓아야 할 입장에 처해 있다. 과거에는 이러한 성과 없이도 노동조합의 실적이 정치적 투쟁으로만 평가되고 지지되었다면, 이제는 조합원의 후생복지와 고용안정 등의 실용적 문제에 어느 정도 기여하였는가의 문제로 평가의 중심이 이전되었다고 해도 과언이 아니다. 그런데, 이 문제는 경쟁력 강화에 치중하는 정부와 기업의 노동정책 때문에 많은 난항에 부딪고 있는 상황이며 따라서 이는 실용적이고 동시에 정치적인 문제이다. 이를 위하여 조합집행부는 사회적·경제적 정황에 대한 시의적절한 판단과 기업의 현황 및 시장경쟁의 논리에 대한 정확한 판단을 근거로 노조 정책을 수립하고 실행해야 하는 입장인 것이다. 이는 결국 노동조합의 ‘실용적·정치적’ 정책실행 능력과 직결되는 문제이어서, 조직에 가용한 자원을 최대한 확대하면서 자원활용의 효율성을 최대화하는 것이 주요 과제로 설정된다.

이 연구가 주목하는 것은, 이러한 조직자원의 최대화라는 노조의 과제와 관련하여, 한국 노동 조합들 사이의 연결망(network)이다. 연결망은 정보와 지식의 생산과 유통을 관리하는 기체로서 노조간의 연대력이 공유되는 가장 중요한 통로이다. 자원이 상대적으로 빈약한 노조들은 자원의 최대화를 위하여 연결망을 구축할 것으로 예상되며, 이 경우 많은 자원을 보유한 노조로부터 공식적, 비공식적 지원을 확보할 수 있을 것이다. 특히 연결망은 정보화가 빠른 속도로 추진되는 오늘날의 상황에서 노조의 정책수립과 실행의 능력을 좌우하는 그 자체 중요한 ‘組織 資源’으로서의 의미를 갖는다. 연결망의 차원은 노조간 연결망과 사회적 연결망으로 구분된다. 노조간 연결망은 다시 수직적 연결망과 수평적 연결망으로 구분되는데, 수직적 연결망은 단위노조의 법적·산업적 지위를 보호하는 역할을

하며, 수평적 연결망은 횡적 유대를 강화해주는 역할을 담당한다. 수직적·수평적 연결망을 통하여 배분되고 유통되는 정보와 지식, 그리고 공식적·비공식적 자원들은 기업을 경계로한 노조의 한계를 극복하게 하여 주며, 동시에 전국적 연대력을 바탕으로한 집합 행동의 구성인으로서의 행위양식을 갖추도록 도와준다. 앞에서 언급하였듯이, 환경변화에 적응력과 대응력을 갖춘 학습조직으로서의 노동조합이 되기 위하여, 그리고 정치적 동원에의 집합성을 담보하기 위하여서는 무엇보다도 연결망의 확대가 급선무임은 자명하다.

한편, 노동조합은 사회적 설득력과 호소력을 얻기 위하여 시민사회단체들과도 폭넓은 연결망을 구축하고 있다. 한국의 노동운동이 집권층의 반노동주의를 극복하지 못하고 위축되어 왔던 과거의 상황을 감안한다면, 사회단체와의 광범위한 교류는 노동운동의 시민사회적 기반확대를 위하여 반드시 필요한 과제일 것이다. 그러므로, 노동조합이 시민사회 단체와 어떤 형태의 연결망을 구축하고 있는가를 분석하는 일은 노동운동의 새로운 방향을 모색하는 데에 반드시 요청되는 중요한 작업이다.

요약하자면, 노동조합은 이제 새로운 환경변화에 적응력과 대응력을 갖춘 '학습조직'으로서의 기능과 자질을 습득하여야 하는 단계에 처해 있다. 이런 상황에서 노동조합이 개척하고 있는 연결망은 학습조직으로의 변모에 중요한 의미를 갖는다. 동시에 이러한 연결망은 정치적 집단 행동의 기반으로서의 의미를 가지며, 따라서 특정한 정세적 국면에 있어서 효과적인 자원으로 작용할 수 있다. 이번의 노동법 반대 투쟁은 그 사안이 정치적이고 동시에 실용적인 성격을 띠었다. 따라서 여기서 등장한 조합들의 집합 행동은 실용적 차원에서 구조된 연결망이 정치적으로 동원된 것이라고 볼 수 있다. 또한 노동조합간의 수직적·수평적 연계 뿐만 아니라 사회단체와의 연결망을 구축하는 일도 필수적이다. 이는 곧 노조의 연대력과 생존력을 증대하는 데에 공헌할 것이며, 시민사회의 발전에 공동보조를 취하

는 보편적 조직으로서의 사회적 인정과 기능을 얻는 데에도 반드시 필요한 과제이기 때문이다.

그러나 위에서 제기한 모든 문제를 이 연구를 통해서 설명하기에는 많은 무리가 따른다. 왜냐하면 이번 조사의 표집들이 체계적이고 완벽한 연결망 분석을 위한 자료를 제공해 주기는 어려웠기 때문이다. 이와 함께 이번 연구의 분석결과를 체계적으로 비교할 수 있는 기존의 경험적 연구가 부족하다는 것도 그 한 원인을 이룬다. 이러한 문제들 때문에 본 연구가 제시하는 분석이 하나의 일반화된 ‘설명’이 되기에는 무리한 점이 많다. 이에 이 연구는 다음과 같은 쟁점들에 대한 탐색적 연구로서의 가치를 지닌다.

첫째, 연결망 형성에 영향을 주는 몇 가지 범주들 중에서 업종간의 동질성과 지역간의 동질성이 서로 어떠한 방식으로 영향을 끼치며, 또한 어떤 부분이 더 영향력을 가지는지를 살피고, 둘째, 업종 또는 지역 사이의 정보 흐름이 어떠한 구조를 보이고 있는지를 보려한다. 이러한 단위조합들간의 연결망 구조를 살피고 난 후에는 셋째, 이들 단위조합들과 상급단체 사이의 연결망 구조를 분석할 것이며, 마지막으로 상급 단체와 사회 제 단체들(언론, 기업, 정부, 사회운동 단체) 사이의 연결망을 살필 것이다. 단위조합간, 단위조합과 상급단체, 그리고 상급단체와 사회 단체 사이의 연결 구조를 ‘工字形’ 구조로 파악하여 분석할 것이다.

## 5. 다층적 노동 조직 연결망

모든 학습조직은 열린 조직으로서 환경의 변화를 관찰하고 변동에 대비한다. 조직론에서는 이것을 경계 망보기(boundary spanning)라고 개념화한다. 마치 한 마리의 사슴이 평상시의 주위 환경에 조그만 변화가 생겨도 경계태세를 강화하듯이, 조직도 환경의 변화를 감지해 내고, 이에 대응하면서 적응력과 생존력을 높인다. 이 과정

에서 환경의 변화를 감지해내는 촉수로서 조직은 연결망을 이용한다. 연결망을 통하여 필요한 정보를 얻거나 자원을 교환함으로써 환경을 통제하고, 조직간 신뢰를 창출해 생존력을 높여 나가는 것이다 (Pfeffer and Salancik, 1978).

노동운동을 하는 노동조합들도 마찬가지로, 연결망은 각 개별 노동조합 활동의 성과에 영향을 미칠 뿐 아니라, 연결망에 얽힌 조합들의 집합 행동의 결과에도 영향을 미친다. 일반 조직이론이 단원 체계 이론에서 조직 환경을 중시하는 ‘열린 조직이론’으로 발전하였듯이, 노동운동이나 노동 조합의 연구도 노조 내부의 조직 구조에 대한 연구로부터 조직간 연결망에 초점을 맞추는 이론적 전환을 시도해야 한다.

노동 운동에서 연결망이 중요한 이유는 앞 장에서도 지적하였지만, 무엇보다도 정보와 같은 중요한 자원을 획득하는 수단이 되기 때문이다. 파업을 할 경우, 파업의 경험이 부족한 노조는 상급노조나 수평적으로 연결된 동일 업종의 노조, 혹은 인접한 사업장의 노조로부터 파업의 방법과 절차, 그리고 법적 제약 등에 관하여 조언을 구할 수 있다. 이러한 정보교환은 상급단체 회의에서 만난 노조 간부들, 혹은 직업훈련학교에서 같이 학습한 동기생, 또는 학연이나 지연 등의 여러 연줄을 통해 맺어진 개인적인 친분 관계를 통해 이루어 질 수도 있으나, 개인적인 친분 없이도 노조 사이에 장기적으로 지속되는 제도화된 연결을 통하여 이루어 질 수도 있다.

단위 노조가 다른 노조를 선택하여 맺는 연결은 해당 노조들의 개별적인 성격과 동기에 영향을 받는다. 이러한 단위 노조들은 전체 연결망의 형태에는 직접적으로 영향을 미칠 수 없다. 마치 한 학생이 몇몇 학생을 친구로 선택한다고 해서, 그 선택이 그 학교의 친구망의 구조에 영향을 미칠 수 없는 것과 마찬가지로 이치이다. 그러나 전체적으로 형성된 연결망 구조는 노동 운동 전반에 영향을 미친다. 즉 개인적인 이유에서 맺은 연결망이 전체 차원에서는 ‘의도하지 않

은 효과'를 내는 것이다. 이러한 점에서 본 연구는 특정한 상황에서 행위자의 선택의 논리와 이러한 선택의 결과로 나타나는 구조의 변화, 다시 이 구조의 변화가 행위자에 미치는 영향을 종합적으로 분석하고자 하는 방법론적 입장에 기반해 있다. 이러한 전체에 기반하여 본 연구는, 연결망을 맺게되는 개별 노조의 성격과 동기, 그리고 동시에 전체 연결망 구조의 발현적 성격을 동시에 분석할 것이다.

#### 가. '일자형 구조'의 연결망

해롤드 라스웰은 정치학을 “누가 무엇을 어떻게 소유하는가?”를 연구하는 학문이라고 정의한 바 있다. 그 이후 연결망 이론과 자원 동원이론 등이 결합하면서, 정치학이란 “누가 누구를 어떻게 포섭하는가?”에 대한 연구라는 새로운 관점이 생겨났다. 그 이유는 정치란 개별 행위자들이 독자적으로 하는 것이 아니라 여러 행위자들을 동원하거나 회유하거나 조직함으로써 성립하는 것이기 때문이다.

대표적인 자원동원 이론가인 톨리(Tilly)의 핵심적인 주장은 연결망으로 연합된 조직들이 동원한 자원을 어느정도 효율적으로 사용하는가에 따라 운동의 성패가 갈라진다는 것이다. 예를 들어, 로비 집단이나 사회운동 단체가 동원된 자원을 효과적으로 사용하지 못한다면 동원된 자원은 낭비될 위험성이 있다. 가령 운동단체의 로비가 성공적이라는 것은 정책 결정을 담당하는 핵심 집단에 동원된 자원이 배분되었을 경우이다. 그런데 핵심집단에 효과적으로 도달하는 데에는 로비 집단과 핵심 집단 사이에 존재하는 지속적인 연결망이 필수적이다. 결국 조직간의 연결망은 자원을 획득하는 수단일 뿐만 아니라 자원을 효과적으로 사용하는 수단이 되는 것이다.

우리나라에서의 노동 조직의 연결망은 '工(공)字型 구조'의 다층적인 연결망의 場(multi-organizational field)으로 구성되어 있다. 工字 아래의 수평선은 단위 노조들 사이의 연결망을, 수직선은 단위 노조

와 상급단체(업종 연맹이나 지역 연맹 포함)가 맺는 수직적인 연결망을, 또 위의 수평선은 상급단체가 타 상급단체나 사회단체들과 맺는 연결망을 나타낸다. 단위노조 사이의 연결망은 노조활동의 실용주의적인 필요에 의해 맺어진 연대이다. 단위 노조 사이의 연결망은 파업시 정보 교환이나 유사시 필요한 자원을 공급 받는 수단으로 사용된다. 한편, 수직적인 연결망은 상급단체와 맺는 관계망으로서 관계의 공식성의 정도가 비교적 높다는 특징을 갖는다. 단위노조는 맹비를 납부하고, 상급단체는 단위노조에게 다양한 서비스를 지원한다.

상급단체가 사회단체와 맺는 연결망은(工의 윗 수평선의) 단위노조활동과는 직접적으로 관련은 없지만, 노동 단체가 공공영역의 사회 문제에 적극적으로 참여하는 통로로써, 이는 노동 운동의 제도적인 후원과 합법성, 그리고 정당성을 획득하는 수단이 된다. 따라서 상급 단체의 연결망은 노동 운동의 성패에 지대한 영향을 미친다. 상급 단체가 사회단체, 행정부, 언론, 경제단체 등과 연결망을 구축하는 것은 노동운동의 정당성과 제도적 후원을 확보하는데 매우 중요한 매개가 된다.

이러한 工字型 구조가 활성화되어 제대로 작동하면 단위 노조는 자신의 노조 내부의 조직적 역량을 뛰어 넘는 구조적이고 제도적인 힘을 발휘할 수 있게 되고, 궁극적으로는 노동운동 전반에 활력을 부여받게 된다. 본 연구는 이러한 工字型 구조를 파악하기 위해서 단위노조의 연결망과 상급단체의 연결망을 각기 분석할 수 있도록 설계 되었다.

연결망이 자원을 획득하고 배분하고, 정당성을 얻을 수 있다는 장점 이외에도, 노동운동에 기여할 수 있는 또 하나의 중요한 요인이 있다. 바로 연결망 안에서 발생하는 신뢰이다.

## 나. 연결망과 신뢰

노동운동에 참여하는 연대 조직들 사이에 신뢰가 존재하는지의 여부는 집합행동의 성패에 중대한 영향을 미친다. 한 노동조합이 다른 노동조합으로부터 얻은 정보가 신뢰할만 한가, 혹은 한 노조가 어려움에 직면했을 때, 다른 지역 노동조합이나 상급단체가 자원 등을 지원할 것인가 등에 관한 신뢰는 노동운동을 활성화시킬 수 있는 가장 중요한 변수가 될 수 있다. 노동 운동에서 신뢰가 핵심적인 이유를 일반 이론을 통하여 모색해 보기로 하자.

자본에는 여러 가지 종류가 있다(Bourdieu, 1986; Coleman, 1988). 경제학자들이 물리적 자본과 인적 자본이라는 개념을 발전시킨 이후, 사회학자들은 ‘사회적 자본’(social capital)이라는 새로운 자본 개념을 내놓았다. 돈과 같은 ‘물리적 자본’이 생산설비 투자를 가능하게 하는 첫째 생산요소이고, 지식이나 숙련의 형태로 인간의 두뇌와 근육에 물화(embodied)된 ‘인적 자본’(human capital)이 두 번째의 생산요소라면, 사람들 사이의 관계망에 물화된 ‘사회적 자본’은 제3의 생산요소라고 할 수 있다. 사람들 사이의 안정적인 연결망이 생산요소가 될 수 있는 까닭은 이것이 정보를 생산하고 유통시키고, 각 개별 구성원에게는 없는 자원을 동원할 수 있게하여 생산성에 기여할 수 있기 때문이다. 뿐만 아니라, 연결망은 구성원들 사이에 신뢰를 산출한다.

신뢰가 생산적인 요소가 될 수 있음을 예를 들어보자. 경제적 거래에 신뢰가 없을 경우, 사람들은 사기당할 위험과 불확정성에 대비하기 위해 비용을 지불해 가면서 여러 가지 법적·경제적 장치를 마련해야 한다. 한 가지 예로, 1960년대 초 미국의 엠파이어스테이트 빌딩을 매매하면서, 변호사 100여 명이 동원되어 400여 쪽에 달하는 계약서를 작성하였다(Macaulay, 1963). 이렇게 막대한 비용을 지불하면서 복잡한 계약서를 작성하는 이유는 예측되지 않은 돌발



사태에 조목조목 대응하기 위해서이다. 즉 예상치 못한 환경변화에 의해 계약 당시의 조건이 바뀌어, 계약이 지켜지지 않게 되었을 경우에 어떤 절차를 밟아야하는지를 명시하려고 노력하기 때문에 계약서 작성에 큰 비용이 투자되는 것이다. 뿐만 아니라, 계약이 잘 지켜지고 있는지를 감시하는 비용, 그리고 계약이 어긋났을 때 법적 대응 등에 드는 비용 등의 '거래 비용'이 발생하는 것이다. 미국의 한 경제학자의 추산에 의하면 미국 경제에서 생산비용보다 오히려 거래비용이 더 크다고 한다. 만일 거래 당사자가 서로를 신뢰하고, 예측할 수 없었던 돌발사태가 발생할 경우, 상호 신뢰에 입각하여 문제를 합리적으로 해결할 수 있다고 믿었다면, 이와 같은 막대한 변호사 비용과 시간적 비용 등의 거래비용을 지불하면서까지 돌발사태에 대비하지 않아도 될 것이다.

그렇다면 신뢰는 어디서 발생하는가? 장기적으로 지속되면서 반복적으로 거래가 일어나는 안정적인 연결망은 상호신뢰를 낳으며, 이러한 신뢰는 거래 비용을 줄이는 경제적인 효과를 낳는다. 연결망의 생산성에 대한 예로서 다이아몬드 상인들이 종종 언급된다. 연결망 결사체(유대인)로 엮인 이들은 거액의 거래를 하면서, 계약서를 작성하는 데 드는 비용을 전혀 지불하지 않는다는 것이다.

단한 연결망이 사회적 자본, 특히 신뢰를 창출하는 데는 다음과 같은 요인에 의해 영향을 받는다. 첫째는 연결망의 지속성과 접촉빈도이다. 연결망이 장기간 지속할수록, 그리고 빈번하게 상호작용 할수록 신뢰는 강해진다. 둘째는 연결망의 중첩성(multiplexity)이다. 사람들 혹은 조직들이 여러 종류의 연결망에 의해 중첩적으로 연결될수록, 신뢰는 더욱 강해진다. 세번째는 상징의 공유이다. 연결망에 속한 구성원들은 다양한 의례(예를 들면, 동창회나 체육대회)를 통하여 상징적 정체감을 만들어 나간다. 네번째 요소는 연결망 내부 층위의 불가시성이다. 비유로 설명하여 보자. 연결망은 눈사람을 만들 때 굴리는 눈덩이와 같은 속성을 지닌다. 그러나 맨 땅에서 굴린 눈덩이

는 크기가 불어나면서 겹 사이에 흠이 묻어 있지만, 아스팔트 위에서 굴린 눈덩이는 겹 사이에 단절이 없다. 후자의 경우가 전자의 경우보다 신뢰가 형성되기가 쉽다. 이처럼 연결망과 그 내부에 생성되는 신뢰는 외부 환경에 존재하는 불확실성을 줄이는 역할을 한다. 즉 연결망 결사체는 환경의 불확실성에 대처하는 공동 운명체가 되는 것이다.

신뢰에는 두 가지 상반된 얼굴이 있다. 하나는 상대방이 신뢰할 만한지를 끊임없이 수집되는 정보에 근거하여 계산하면서 신뢰를 의도적으로 부여하는 측면이고, 또 다른 측면은 신뢰를 규범과 같이 내면화하는 것이다. 가족 끼리의 신뢰는 ‘내면화한 신뢰’인 반면, 계약 관계로 맺은 동업자에 대한 신뢰는 ‘계산하는 신뢰’이다. 그런데 계산하는 신뢰는 계산의 비용이 들기 때문에, 내면화된 신뢰보다 비효율적인 경우가 많다. 내면화된 신뢰는 호혜성 때문에 장기적인 관점에서 더 효율적이다.

이러한 두 가지 신뢰와 조응되는 조직 간 연결망을 구분해 볼 수 있다. 그 첫째가 전략적 동맹 연결망이다. 명확하게 정의된 공동의 목적을 추구하는 조직들이 계약에 의해 특정한 목적을 위해 연결망을 구성하는 경우가 이것이다. 목적을 달성하거나 계약에 명기된 조건이 파기되었을 때, 연결망은 해체된다. 실리콘 밸리에서 소기업들 사이에 생성되는 ‘전략적 기술 동맹’이 그 대표적인 예이다. 두 번째 형태의 연결망은 불명확하게 공유된 목적하에 시간적 제약 없이 느슨하게 연결된 조직 사이에 지속적되는 연결망이다. 일본에서의 기업 연결망이 대표적인 예에 속한다. 노동운동을 위해 연대하는 노동조합 연결망도 두 번째 부류에 속한다. 이러한 연결망에서는 조직원들 사이에 사적인 친분 관계가 생기고, 내면화된 신뢰가 발생한다. 구체적으로 발생하는 연대의 목적이 무엇이든간에, 장기적으로 지속되는 연결망은 쉽게 동원될 수 있다. 앞 절에서 이야기했지만, 각 단위 노조들의 조직 역량(organized capacity)을 연결망을 통하여 동

원했을 때에 노동운동의 성공의 개연성은 커진다. 이러한 이론적인 관점에서 노동조합 사이의 일상적인 정보교류망을 밝히는 것은 매우 의미있는 일이다.

#### 다. 자원 동원과 자원 배분의 양면성

교환이론은 ‘권력이 연결망에서 발생한다’고 명제화한다. 가령, 한 학급 학생들 사이의 친구 관계망에서 가장 인기있는 학생이 그 학급에서 제일 영향력이 있음을 종종 발견할 수 있다. 그러나 친구망에서 중요한 것은 누가 누구를 친구로 지목했는가의 방향성이다. 가령 A가 B를 친구로 지목했는데, B가 A를 친구로 지목하지 않았다면, 두 사람 사이의 관계는 비대칭적 관계이다. 학급에서 영향력을 행사할 수 있는 사람은 친구를 많이 지목한 사람이 아니라 여러사람으로부터 친구로 지목을 받은 학생이다. 이 예를 통하여 연결의 방향이 권력 발생과 연관되어 있음을 보여주는 예이다.

그러나 정보(또는 자원) 흐름의 연결망에서 정보 흐름의 방향과 권력 사이의 관계에 대해서는 상반된 주장이 존재한다. ‘자원동원 모델’은 권력이란 자원 동원 능력에 달려 있다고 본다. 이러한 입장은 권력이 자원들에 대한 통제력을 획득하는 수단이며, 동시에 집합 행동에 필요한 자원을 동원하는 일반화된 매개체이기도 하다고 본다(Parsons). 또 다른 입장인 ‘자원의존 모델’은 B가 A의 자원에 의존한다면 A가 B에 대해 권력을 갖는다고 개념화한다. 즉 자원동원 모델과 자원의존 모델은 권력을 파악하는데 정반대의 시각을 갖고 있는 것이다. 예를 들어, A에서 B로 자원이 흐르는 경우, 자원동원 모델은 B가 A의 자원을 동원하여 통제할 수 있으므로 B가 A에 대해 권력을 갖는다고 인식하지만, 반대로 자원의존 모델은 B가 A의 자원에 의존하므로 A가 B에 대하여 권력을 지닌다고 보는 모순이 존재한다.

이러한 상반된 시각은 연결망에 존재하는 정보나 자원의 흐름의 방향성에 대한 두 가지 다른 행위자의 전략을 이해할 수 있도록 한다. 즉 행위자는 자원을 자신의 이해를 실현하기 위하여 정보나 자원을 상대방에게 주는 자원배치 전략(resource deployment strategy)을 구사할 수 있다. 받는 자는 주는 자의 자원에 의존하고 있기 때문에 주는 자가 권력을 갖게 된다. 다음으로 자원동원 전략(resource mobilization strategy)이 있다. 위와 똑같은 상황을 자원을 받는 자가 자원을 동원하는 것으로 해석할 수 있다. 이것은 자원 동원자가 자신의 목적을 달성하기 위하여 자신의 이해관계에 영향을 미치는 상대방의 자원을 유용하는 전략이다.

이러한 자원배치와 자원동원이라는 이중성은 하나의 자원이행이 주는자와 받는자의 이해가 동시에 상호작용한 것이라는 점을 포착할 수 있도록 한다. 따라서 우리는 'A에서 B로의 정보 흐름은 A의 자원배치전략과 B의 자원동원전략, 그리고 두 전략의 상호작용의 결과'라는 가설을 제안한다.

위에서의 이론적인 논의는 노조 연결망을 분석하는데 정보 흐름의 방향성이 중요하다는 사실을 인식시킨다. 관계를 맺고 있는 두 노조 사이에 정보가 한 방향으로 흐르는가, 아니면 서로 정보를 주고 받는 관계인가? 한 방향으로 흐른다면 어느 방향으로 흐르는가? 즉 규모가 큰 노조에서 작은 노조로 흐르는가, 아니면 규모에 관계없이 호혜성에 입각하여 쌍방향으로 흐르는가? 또 노조를 지역이나 업종별로 묶었을 때, 정보는 어느 지역에서 어느 지역으로 흐르며, 혹은 어느 업종에서 어느 업종으로 흐르는가? 이와 같이 의미 있는 질문들은 아직까지의 연구에서 답을 해주지 못했었다. 따라서 노조 사이의 연결망 구조의 모양을 파악하는 일차적인 관심과 더불어, 노조의 어떠한 성격이 정보흐름의 방향성을 설명하는지도 분석해야 한다.

### Ⅲ. 자료 및 연구 방법

#### 1. 자 료

본 연구를 위한 자료는 두 종류의 모집단을 대상으로 각기 다른 샘플을 추출하여 1996년 9월부터 한달 동안 동시에 수집하였다. 하나의 샘플은 단위 노조를 대상으로, 또 다른 샘플은 노동조합 상급 단체를 대상으로 설정하여, 각기 다른 질문지를 우편으로 배포하고 수거하였다. 단위노조를 대상으로 한 질문지는 노동 조합이 일상적으로 맺는 연결망과 파업이나 임투시에 도움을 주고 받는 상대 노조들의 성격에 관하여 묻고(부록 1), 상급단체를 대상으로한 질문지는 그들의 정치적인 정향과 정부 정책에 대한 평가, 그리고 사회단체(사회운동단체, 기업, 행정부, 언론 포함)와의 연대활동에 참여하는 정도와 연대활동의 내용 등을 물었다(부록 2). 응답이 부실한 경우는 전화 인터뷰나 팩스를 이용하여 추가로 응답을 받았다.

#### 가. 단위 노조의 연결망 자료

노총산하에서는 먼저 금속, 화학, 섬유, 금융의 5개 업종을 선정하여 각 연맹에 소속된 단위노조를 표집하였다. 표집은 이들 연맹이 모집단에서 차지하는 비율을 반영하였다. 노총소속의 경우 금속, 섬유, 화학, 금융의 조합원은 1995년의 경우 전체 555,231명이며 이에 대한 이들 산업부문의 비중은 각각 35.4%, 13.5%, 27%, 24% 등이

다. 이 비율에 따라 전국의 해당 산업 노조를 단순 무작위 표집하였으나 우편조사에 따른 수거상황의 편차로 인해 결과적으로 금속산업 노조가 다소 과대 수거되었으며, 금융산업 노조가 과소 수거되었다.

이 조사에서는 소속상급단체를 달리하는 노조들의 연대활동의 특성이 서로 달리 나타나는지 알아보기 위해 노총소속 노조와 비노총 계열 노조 모두를 양 노총간 분포를 고려하여 표본을 추출하였다.<sup>4)</sup> 조합원수를 중심으로 계산할 때 민노총의 비율이 약 30%에 해당한다는 사실을 고려하여 노총과 민노총의 표집비율은 7:3으로 하였다. 그리고 민노총 산하 노조에 대해서는 업종과 규모를 고려하여 자동차, 기계, 전자, 화학 등 제조부문 노조 및 금융보험업의 노조들을 무작위 표집하였다. 이러한 업종이 선정된 것은 연구자들의 관심에 따른 다소 작위적인 것이었다. 조사는 우편 조사로 실시되었으며 배포된 700부의 질문지 중 275부가 유효표본으로 회수되었다.

조사자료의 특성을 개관하면 <표 III-1>과 같다. 이 표에서 알 수 있듯이, 임의로 선정된 한국노총 측의 5개 연맹, 그리고 민주노총 산하 노조의 5개 산별을 표집하였기 때문에 노동계 전반의 연결망 구조를 보여주지는 못한다는 단점을 지닌다.

#### 나. 노동단체의 사회참여활동에 관한 노조상급단체 자료

한국 노총측의 상급단체는 한국 노총 측의 조직형태를 감안하여, 노총의 지역본부와 산별연맹의 지역본부 역시 표집대상에 포함시켰다. 이 때 각 산별연맹도 모두 표집대상에 포함시켰다. 민주노총의 경우 산별연맹과 지역조직, 대기업 협의체 등을 함께 포괄하고 있기

4) 우선 노총소속 사업장의 단위노조 표본추출은 위에서 소개한 방법으로 진행되었으며, 비노총계열 단위노조에 대해서는 위와 동일한 지역, 동일 업종의 노조 중 주소지 파악이 가능한 약 350개의 노조를 무작위 추출하였다.

Ⅲ. 자료 및 연구 방법 45

때문에 민주노총에 포함된 모든 상급노조의 명단을 확보, 이들에게 질문지를 우송하였다. 그 결과, 총 63부의 설문지를 확보, 분석하였다. 분석에 포함된 단체들의 소속노조와 조직상의 지위는 <표 Ⅲ-2>와 같다.

<표 Ⅲ-1> 단위 노조 표본의 성격 요약

구 분		빈도	%
상급 단체별	노총계열	218	79.27
	비노총계열	57	20.73
노조 설립 연도	1990년 이후	37	13.65
	1987~89년	135	49.82
	1987년 이전	99	36.53
기업의 특성별	대기업 소속 기업	45	16.36
	독자기업	168	61.09
	대기업 소속이 아닌 하청기업	62	22.55
규모별	99인 미만	21	7.66
	100~499인	118	43.07
	500~999인	58	21.17
	1,000~2,999인	58	21.17
	3,000인 이상	19	6.98
산업별	금 속	140	50.91
	화 학	65	23.64
	섬 유	29	9.45
	금 용	44	16.00

<표 Ⅲ-2> 단체들의 소속노조와 조직상의 지위

구 분		빈 도	(%)
소속상급단체	한국노총	44	69.8
	민주노총	19	30.2
조직상의 지위	지역본부	10	15.9
	산별연맹본부	20	31.7
	산별연맹 지역본부	21	33.3
	대기업연합노조	1	1.6
	독자적인 지위 및 기타	11	17.2
계		63	100

## 2. 사회 연결망 이론과 연결망 분석 기법

사회 연결망에 대한 소개는 아직 우리나라에서는 체계적으로 시도된 적이 없다. 따라서 이 절에서는 연결망 이론의 기본 가정과 기본적인 개념, 그리고 분석 기법을 소개하기로 한다. 연결망 기법은 복잡한 수학을 이용하는 경우가 많지만, 여기에서는 일반적인 독자를 위하여 가급적 쉽게 소개할 것이다.

여태까지의 통계학 분석 기법을 이용한 대부분의 연구는 ‘개별적 속성’(individual attributes) 사이의 관계를 분석하는 방법으로 이루어져 왔다. 예를 들어 ‘중산층에 속한 사람이 변혁지향적이다’라는 명제나 혹은 ‘한 사회의 산업화의 진전 정도가 그 사회의 노사 관계의 성격을 규정한다’라는 명제에서 볼 수 있듯이, 사회과학에서의 대부분의 이론은 개별적 속성을 인과적으로 이어주는 형태를 띠고 있다. 이러한 명제를 세우는데 사용되었던 통계분석은 언제나 사례들이 상호 독립적이라는 가정하에 표집된 개별적 속성들 사이의 관계의 강도를 찾아 내는 방법이다. 이때의 기본 가정은 각 사례들이 자유롭게 떠다닐 수 있다는(free floating) 가정이다.

그러나 기존의 연구 방법론과는 매우 색다르게 최근에 서구의 사회과학계에서 급속히 발전되고 있는 사회 연결망이론(social network theory)은 기존의 통계적 방법이 주로 다루었던 개별적 속성이 아닌, 관계적 속성을 분석대상으로 삼으면서 새로운 방법론을 제공하고 있다. 이 절은 사회 연결망 이론의 기본적인 가정을 개괄하고, 이 연구에서 사용될 연결망 기법과 연결망의 기본 개념을 소개하려 한다.

사회 연결망 분석은 한마디로 사회 구조를 분석하는 방법이다. 사회 구조라는 개념은 많은 사회과학자들에 의해 일관성 없이 무분별하게 쓰여지기 때문에 종종 텅 빈 개념으로 사용된다. 마치 태양신을 숭배하는 부족에게 태양이 무엇이냐고 묻는 질문이 불경스럽게



받아들여지듯이, 사회 구조라는 단어를 즐겨 사용하는 사회학자에게 무슨 뜻으로 구조라는 개념을 쓰고 있는지를 묻는 것이 금기처럼 여겨지기도 한다. 그러나 사회연결망 이론이 분석 대상으로 하는 사회 구조는 명확히 정의된 개념이다. 사회 관계성의 형태, 혹은 사회연계망의 패턴으로서의 사회 구조인 것이다. 학연, 혈연, 그리고 지연 등의 연줄을 중요시하는 한국사회에서 연결망 분석의 중요성은 거의 명백하다. TK나 PK 등은 지연과 학연의 복합체를 일컫는 개념으로서 우리나라 사회 구조의 특성을 분석하는 일은 연결망을 연구하지 않고는 불가능할 정도이다. 그러나 연결망 분석은 거시적인 사회 구조 뿐만 아니라 미시적인 구조를 분석하는데도 사용될 수 있다. 가령, 매일 놀이터에서 노는 어린 아이들이 서로 모여 있는 형태에 규칙성이 있다면, 여기에 작은 사회에 구조가 출현한 것이고, 연결기법은 이러한 구조의 특성을 찾아 내는 기법으로 활용된다. 개인들 사이의 관계 뿐만 아니라, 조직 사이의 관계, 국가 사이의 관계 등의 거시적인 단위 사이의 관계도 연결망 분석의 중요한 대상이 된다. 노동 조직 사이의 관계망의 형태가 갖는 함의를 연결망 이론의 관점에서 다시 조명해 보기로 한다.

#### 가. 관계성과 사회적 행위

연결망 이론이 중요한 분석 대상으로 삼고 있는 ‘관계성’이 무엇을 뜻하는지에 대하여 먼저 살펴보자. 구리와 주석을 합금하면 청동이라는 물질이 생긴다. 그런데 구리와 주석은 물렁물렁한데, 청동은 매우 단단하다. 청동의 강도는 구리나 주석의 개별적 속성에는 존재하지 않는, 구리와 주석의 상호작용에 의해 발현되는 관계성이다. 산소와 수소를 합하여 생성되는 물의 투명함도 발현적 속성이다. 또 다른 예로서, 한 남자의 성격과 한 여자의 성격을 각각 따로 보면 모두 온순하고 완만한데, 둘이 이룬 가정을 보면 예기치 않은 심한

가정불화가 잦은 경우를 쉽게 발견한다. 둘 사이의 갈등은 바로 발현하는(emergent) 관계성의 예이다. 간단히 말해, 사회 연결망 분석은 분석 단위 사이의 상호 작용에 의해 발현하는 사회 관계의 형태를 분석하는 방법인 것이다.

“사회연결망 분석의 특성은 일정한 사람들이 맺는 연계의 전체의 특성으로 연계에 포함된 사람들의 사회적 행위를 설명하려는 시도”라는 미첼(Mitchell, 1969: 2)의 주장은 연결망 이론에서 설명 논리의 특징을 엿볼 수 있게 한다. 즉 각 개인의 상호 작용의 연계성은 행위를 통해 (재)생산 되고 유지되며, 각 개인이 맺고 있는 연계의 전체적 형태가 그들의 행위에 영향을 미친다는 것이다. ‘자리매김 이론’(Theory of Embeddedness, Granovetter, 1985; Laumann and Knoke, 1987)이라고도 일컬어지는 연결망 이론은, 행위자가 연결망의 특정형태 속에 놓여 있는 위치가 그들의 의식이나, 효용(utility), 혹은 그들이 택할 행위에 대한 보상(payoff) 까지도 강압한다는 데 초점을 맞춘다.

특정한 형태의 연결망으로 부터 사회적 행위를 설명하는 대표적인 예를 몇 가지 들면서, 대부분의 독자들에게 생소한 연결망이론을 소개하도록 한다. 먼저 실험을 통하여 연결망과 사회적 행위 사이의 관계에 대하여 살펴보자.

한 피실험자에게 20만원을 주고, 그 중 일부를 익명의 파트너에게 나누어주라고 지시한다. 만일 옆방에 있는 이 익명의 파트너가 자신에게 돌아온 몫이 너무 작아 받기를 거부하면, 두 명 모두 돈을 받지 못한다. 그러나 익명의 파트너가 자신에게 돌아온 몫이 만족할만 하여 돈을 수령하면, 둘 다 돈을 받아 집에 돌아갈 수 있다. 물론 두명 다 이러한 실험적 상황에 대하여 명확하게 이해하고 있다. 이러한 경우 독자라면 얼마를 나누어 줄 것인가? 피실험자의 입장에 있다면, 얼마 정도면 받겠다고 수락하겠는가? 이 실험은 두 상황으로 나누어 진행될 수 있다. 첫째 상황은 무작위로 추출된 익명의 파

트너에 대하여, 또 다른 상황은 연결망에 연결된 사람에 대하여 실시된다. 실험의 결과는 <표 Ⅲ-3>에 정리되어 있다.

이 실험의 의미는 다음과 같다. 사람들은 경제학적 이론의 예측과는 달리 규범적으로 행동하여 반반씩 나눌 비율이 비교적 높다. 경제학적 관점에서 보면, 익명의 파트너는 10원이라도 나누어진 돈을 받는 것이 이득이다. 그러나 사람들은 평균 30,000원 정도가 몫으로 돌아오면 설혹 자신이 그 돈을 못받는다할 지라도 거부하는 경향이 있는 것이다. 또 익명의 파트너라할지라도 자신의 과 학생이라면 반반으로 나누는 비율이 3배 정도나 급증하는 것이다. 즉 사람들은 규범적으로 행동하고, 동시에 연줄에 얽힌 사람들에 대해서는 더 호혜적인 행동을 하는 것을 이 실험은 보여주고 있다.

연결망이 사회 행위에 영향을 미치는 또 다른 예를 들어 보자. 우리는 과거에 ‘기차 역 앞의 음식점은 맛도 없고 서비스도 형편없다’는 말을 자주 들어 왔다. 왜 그런가? 과거에 역 앞에서 음식을 사먹는 사람들은 주로 지나가는 나그네와 같은 사람들이었다. 그들은 그 음식점에 다시 들를 확률이 낮은 사람들이었다. 다시 말하면

<표 Ⅲ-3> 실험결과

공리주의자의 흥정 게임 결과		
	결과	경제학 이론의 예측
나누어주는 사람이 가지려고 한 돈의 평균	134,000	200,000
반반으로 나눈 비율	25.5%	0
받는 사람이 거부한 비율	21.5%	0
받는 사람이 거부한 경우의 평균 요구 금액	170,000	200,000
받는 사람이 수용한 경우의 평균 요구 금액	122,000	200,000

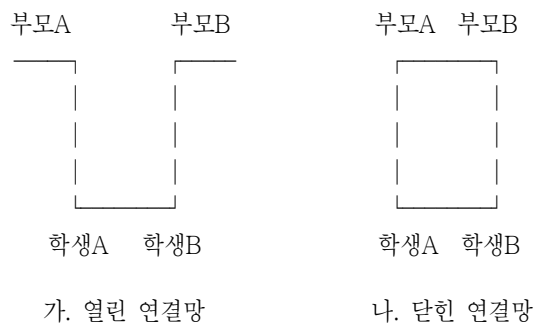
연결망에 연결된 사람들 사이의 실험 결과		
	심리학과/ 심리학	경영학과/ 심리학과
반반으로 나눈 비율	78	63

역전 음식점은 고객과 음식점 사이에 안정적인 연결망이 성립되지 않는 경우이다. 이러한 불안정한 연결망의 성격이 음식점 주인으로 하여금 음식의 질을 높이기 위해 노력하지 않도록 행위를 유도한 것이다. 또 다른 예를 들어보자. 지하철 안에서 물건을 파는 사람들은 왜 다른 일반 상점에서와 같이 값비싼 물건을 팔려고 시도하지 않는가? 지하철 안에서의 발생하는 거래는 1회적이다. 판사람을 다시 만날 확률이 매우 낮다. 이러한 상황에서 물건을 사는 사람들은 사기를 당할 수 있는 위험성에 직면하고 있다. 그러므로 이들은 돈을 뜯겨도 괜찮을 만한 가격의 물건만을 살 뿐이다. 이 경우도 불안정한 연결망이 행위에 영향을 미치는 것이다.

또 다른 예로 중·고등학교 학생들의 친구망을 살펴보자. 친구의 연결망에 가장 중심에 놓여 있는 학생의 사회적 행위와 변방에 놓여 있는 학생의 사회적 행위는 다르다. 중앙에 있는 학생은 대부분의 친구들과 약한 관계를 맺게 되는 반면, 변방에 있는 학생은 소수의 친구들과 매우 강한 관계를 맺는다. 연결망 안에 놓여 있는 위치가 사회 관계의 강도를 규정하는 것이다.

이번에는, 부모와 학생 사이의 관계를 살펴보자.

아래 그림에서 선은 상호 작용 유무를 나타낸다. <가>의 경우, 학생 A와 학생 B는 친구 사이인데, 그 부모는 서로 알지 못하지만, <나>의 경우는 부모가 서로 알고 지낸다. 학생들이 비행 소년이 될



확률은 연결망이 열려 있는 <가>의 경우가 연결망이 닫혀 있는 <나>의 경우 보다 높다(High School and Beyond Data). 친구의 부모들끼리 서로 알고 지내는 것이 학생의 행위를 통제하는데 효과적이기 때문이다. 이 예가 시사하는 바는, 학생들의 개별적 속성과는 별개로 연결망의 형태가 학생들의 비행에 영향을 준다는 것이다. 이론적으로 이야기 하면, 닫힌 연결망의 경우에 신용(trust)이나 사회 규범이 생겨나기 쉽고, 신용과 규범이 깨지면 제재가 수월해 지는 것이다. 우리나라의 계나 유대인들로 이루어진 다이아몬드 매매상들의 경우도 닫힌 연결망의 좋은 예이다.

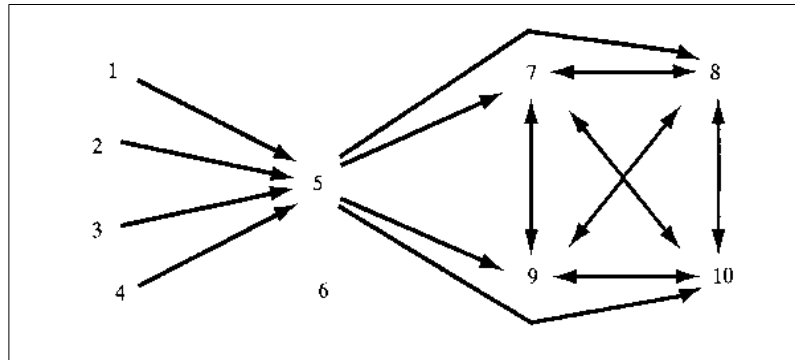
### 3. 연결망 자료

연결망 자료는 궁극적으로 행렬의 형태를 띤다. 행렬의 각 cell은  $i$ 와  $j$  사이의 관계를 나타낸다. 관계성을 나타내는 자료의 종류는 여러가지가 있으나, 여기서는 세 가지 종류만 이야기 한다. 첫째는 상호 작용이 있는지 없는지에 따라,  $i$ 와  $j$ 의 관계가 이분법(binary)로 표현되는 경우이다. 가상적 자료인 아래의 (10x10) 인접행렬(adjacency matrix)은 10명 사이에 누가 누구에게 정보를 주는가의 관계를 나타낸다. 아래 행렬의 (1,5) (2,5) 등이 1로 표시되는데, 이것은 1에서 5로, 그리고 2에서 5로 정보가 흐르는 것을 의미한다.

```

0000100000
0000100000
0000100000
0000100000
Z = 0000001111  i가 j에게 정보를 주면  $Z_{ij} = 1$ 
0000000000
0000000111
0000001011
0000001101
0000001110
    
```

[그림 Ⅲ-1] 가상 자료의 연결 그래프



행렬을 수식으로 표현하면 [그림 Ⅲ-1]과 같다. 화살표는 정보의 양쪽에 있는 것은 쌍방향적인 관계를 나타낸다. 상호 작용의 전반적인 구조는 그림으로 보면 확연히 드러나므로, 그림을 그려 보면서 연구 가설을 세워나가는 것이 좋다.

이와 같은 자료는 경계선이 뚜렷한, 가령, 학급이나 조직과 같은 집단에 대한 조사에 가장 적합하다. 그러나, 자료의 우월성에도 불구하고, 응답자가 선택할 대상이 명확하게 한정되어 있을 경우에만 이러한 자료를 구할 수 있다.  $(n \times n)$ 행렬을 완전 연결망(complete network)이라고 부르는데, 이것이 의미하는 바는 연결을 응답하는 사람이나 연결의 대상으로 지적되는 사람들이 모두 자료의 행렬에 포함된다는 것이다. 즉 응답자와 응답자가 상호 작용하는 피응답자의 숫자가 일치한다는 점이다. 그러나, 우리 나라 사람들이 누구와 친구 관계를 맺는지에 대하여 알아 보려고 할때, 무작위로 추출된 사람들이 친구로 택할 수 있는 대상은 전국민이다. 그러나 전 국민을 대상으로 친구관계를 조사하기는 실제로 불가능하며, 설혹 구한다 하더라도  $(4,300만 \times 4,300만)$ 의 행렬을 분석할 수 있는 방법은 없다. 가령, 최근에 미국에서 행해진 성 관계의 네트워크에 대한 조사를 예로 들어 보자. 성 관계는 분명히 네트워크 자료이다. 그러나, 미국인 전체 집단에 관한  $(n \times n)$  자료를 모으기는 불가능하다.

이러한 문제는 노동 조직 간의 연결망을 분석하는 데도 그대로 부딪히는 문제이다. 응답 노조를 표집하여 어느 노조와 상호작용을 하는지를 묻는 경우에, 대상으로 등장하는 노조들은 응답 노조의 경계를 훨씬 넘게 마련이고, 이러한 자료는 완전 연결망의 형태로 분석하는 것은 불가능하다. 따라서, 두 번째 종류의 연결망 자료인 자아 중심적 자료(ego-centric data)를 구해야 한다.

자아 중심적 자료란 응답자에게, 가령 성의 연결망을 조사할 경우, 자신의 성적 파트너를 열거하게 하고, 자신과 파트너의 나이, 인종 등에 대한 자료를 응답자로부터 구하는 것이다. 자아중심적 자료는 조사 단위를 크게 하면 유사 완전 연결망을 구할 수 있다. 예를 들어, 응답자가 자신이 성관계를 맺는 사람들의 인종을 대면, 조사자는 이 모든 성관계가 어느 인종과 어느 인종사이에 더 빈번히 발생하는지를 알아보기 위하여, (인종×인종) 행렬을 구할 수 있다. 이 행렬의  $ij$  요소는 인종  $i$ 와 인종  $j$  사이에 생기는 성관계의 유형을 보여준다. 이 행렬은, 인종간 성적 상호 작용의 패턴을 보여 주는 훌륭한 네트워크 자료가 된다. 마찬가지로 방법으로 나이와 나이 사이의 행렬, 출신지역과 출신 지역 사이의 행렬을 구해 완전 연결망을 분석하는 기법으로 분석할 수 있다. 노동계 전반의 노동조합 사이의 연결망을 분석하는 본 연구의 방법도 자아 중심적 연결망 분석을 택할 수밖에 없다.

마지막으로, 준연결망(quasi-network)이라고 불리우는 자료로서,  $(n \times n)$  행렬로 표현되는 상호 작용을 직접 조사하기 어려운 경우에 사용된다. 가령, 역사적 인물들 사이의 연결망 자료를 구축하는 경우나, 일반 통계적 자료로부터 관계성 자료를 도출하는 경우에 쓰인다. 이 경우, 행렬의 요소는 상호 작용이 아니라  $i$ 와  $j$  사이의 '거리'를 나타낸다.

여기에서 거리를 구하는 방식은 두 가지 이다. 첫째는 유사성 지표(index of similarity)를 구하여 거리를 계산하는 방식이고, 둘째는

동시 가입(joint involvement)을 거리로서 계산하는 방식이다. 첫째 방식은 생물학에서 생물계를 분류하기 위해 개발되어 사용되었다. 가령 파충류와 포유류 사이의 거리는 그들이 공통적으로 공유하는 성격의(척추가 있는가, 비늘이 있는가, 온혈 동물인가…… 등) 숫자로 잴 수 있다. 이와 같이 켜 생물체 사이의 거리는 집락분석(cluster)을 통하여 계통을 분류할 수 있는 것이다. 두 번째의 방식은 두 사람(혹은 조직)이 동시에 속한 집단의 수로 거리를 개념화하는 것이다. 예를 들어, 누가 누구와 직접 상호 작용을 하는지 모를 경우, 두사람이 같은 집단에 속하면 일단 둘이 상호 작용을 하는 확률이 높다고 가정할 수 있다. 개인  $i$ 가 집단  $k$ 에 속하면  $X_{ik} = 1$ , 아니면 0이라고 하자. 어느 정치인이 월계수회나 하나회 혹은 민주 산악회(학교 동창회, 골프 클럽 멤버 등)에 속하는지에 대한 자료를 가지고 정치인들 사이의 준연결망(quasi-network)을 도출해 낼 수 있는 것이다. 본 연구에서 노동조합 상급 단체 사이의 관계망을 도출하는 방식도 바로 각 쌍의 노조가 동시에 접촉하는(혹은 연대를 맺는) 사회단체의 수로 정의하였다. 자세한 계산 방식은 제 V 장에서 예시를 통해 논하도록 한다.

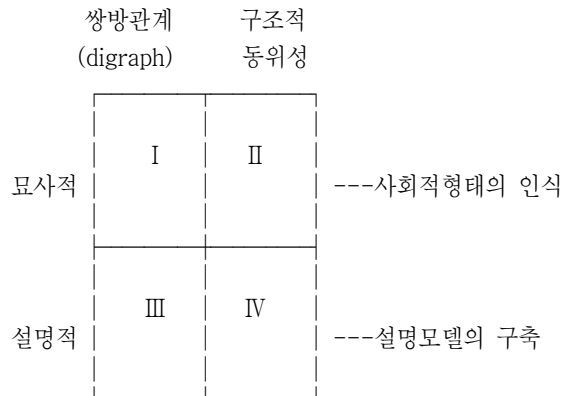
#### 가. 연결망 분석의 접근 방법들

기존의 문헌에 나타나는 관계성의 분석 방법에는 다음과 같은 네 가지 접근법이 있다(김용학, 1996).

묘사적(descriptive)접근법이 연결망 형태의 구조적 특이성을 인식하는데 반해, 설명적(explanatory) 접근법은 구조적 특이성이 발생한 원인을 설명하기 위한 모델을 만드는 데 목적이 있다. 쌍방관계(digraph)에 대한 접근은 결점 사이의 연계(linkage) 그 자체에 관심을 두고 있으나 구조적 동위성(structural equivalence)에 대한 접근은 연결망 전체 구조내에서 결점들이 차지하는 위치를 밝히려 한다.



[그림 III-2] 연결망 분석의 접근법



각 항에 속하는 연구의 예를 들어 각 접근법의 상이점을 부각시켜 보면 다음과 같다.

I 항에 속하는 연구로는 도당(clique)의 추출을 들 수 있다. 밀즈(Mills, 1956)는 『권력 엘리트』라는 책에서 미국의 정치, 경제, 군부의 최고엘리트들은 혈연, 학연, 사회적 클럽(social club) 등의 관계로 단단히 맺어진 도당임을 밝혔고, 같은 이론적 맥락에서 영국의 맑시스트인 밀리밴드(Miliband, 1969)도 국가 엘리트와 경제 엘리트가 사회적 관계로 연결된 밀착관계를 유지하므로 국가는 자본가의 도구로서의 역할을 한다고 주장하였다.

III항과 IV항은 쌍 사이의 관계가 맺어지는 원인과 결과, 혹은 특정한 결점들이 구조적 동위성을 지니는 원인과 결과가 무엇인가에 대해 질문을 던진다. III항에 속하는 이론들은 쌍 사이의 관계성이 독립변수로 다루어지는 경우와 종속변수로 다루어지는 경우로 나누어질 수 있다. 첫째, 전자의 경우에 속하는 이론으로는 확산이론(diffusion theory)을 꼽을 수 있다. 콜만 등은 새로운 의약품이 발명되었을 때 그의 사용은 의사들 사이에 이미 존재하던 사회적 관계를 통해 확산됨을 밝혔다(Coleman, Katz and Menzel, 1977:

107-124). 시카고 대학의 라우만 교수팀이 AIDS의 확산을 사회 구조적 연결망을 통해 설명하고자 하는 시도도 같은 범주에 속한다. 둘째로 쌍의 관계성이 종속변수로 취급되는 연구로는 미국의 이익 집단들 사이에 자원동원의 관계가 발현하는 원인을 설명한 김용학 (Laumann, Knoke and Kim, 1986)의 연구를 예로 들 수 있다.

IV항에 속하는 이론들은 구조적 동위성의 정도를 공간모델 (spatial model)내에서의 구조적 거리로 설정하고, 어떠한 결점들이 동일한 위치에 차지하고 어떠한 결점들이 서로 멀리 떨어져 있는지를 연구한다. 예를 들면, 정치인들 사이의 의사소통 연결망에서 A에게 비밀 정보를 주는 정치인의 집단이 B에게 비밀정보를 주는 정치인의 집단과 동일하다면 이 의사소통망에서 A와 B는 구조적으로 동일한 위치를 점한다고 할 수 있다. 이 때 A와 B가 동일한 위치를 차지하는 이유를 그들의 학연, 지연, 혈연 등을 통해 설명하고자 하는 시도들이 IV항의 대표적인 예이다.

#### 4. 연결망 분석개념과 유용성

연결망 기법은 대체로 중앙성, 결속력, 구조적 동일성, 브리지, 브로커 등의 주제로 대별된다. 이제 각각의 개념들을 정의하고 이들로 부터 도출될 수 있는 연구 가설들을 제안하기로 한다.

연결량(network volume)과 밀도 : 연결량은 한 노동조직이 관계를 맺고 있는 상대 노조의 숫자로서 정의된다. 연결량은 대체로 조직 내부의 자원의 양과 비례하는 것으로, 조직의 크기, 조직의 재정 능력 등이 영향을 미친다. 연결량은 또한 업종별·지역별로 차이를 보일 것으로 기대된다.

연결망 밀도란 가능한 총 관계 수 중에서 실제로 맺어진 관계 수의 비율로 정의된다. 밀도는 물론 집단의 크기와 반비례한다. 그러나, 동일한 집단 크기 내에서 밀도가 달라지는 원인은 무엇인가?

또, 지역간 연결망에서의 밀도와 업종간 연결망에서의 밀도는 어느 경우가 더 높은가? 만일 업종 보다는 지역간 노조 연결망이 더욱 발달해 있다면, 업종 보다는 지역 연결망이 동원체제로 이용된다는 것을 밝힐 수 있을 것이다.

연결의 강도와 연결의 지속기간 : 앞 장에서 밝혔듯이, 연결의 강도와 지속기간은 연결망 내의 신뢰와 밀접한 관계가 있다. 일반적으로 연결의 강도는 얼마나 자주 접촉하는가의 빈도로 정의된다. 일상적으로 자주 만나는 친구에게 더욱 정이 가고 도움을 주고 받듯이, 노동 조직 간의 관계도 마찬가지로 접촉빈도는 노조 사이의 끈끈한 연대를 표현한다. 연결의 지속기간도 연결의 질을 재는 중요한 변수 중의 하나이다. 노조 위원장이 바뀔 때 마다 연결되는 노조가 달라진다면, 이 관계의 질적인 측면은 열악하게 된다. 본 연구에서는 노동 조직의 어떠한 성격들이 연결 강도와 연결의 지속기간에 영향을 미치는지를 분석할 것이다.

유유상종(Homophily) : 일반적으로 사회적 배경이 비슷한 사람들끼리 친구가 된다는 것은 잘 알려진 보편적인 사실이다(Laumann, 1973; Mitchell, 1969; Burt, 1985). 노동 조직 사이의 연결망에도 유유상종의 원칙이 관철되는가? 이러한 분석은  $F_{ij} = f(S_{ij})$ 의 형태를 띤다.  $S_{ij}$  는  $|S_i - S_j|$ 로 계산되며, 이것이 관계를 예측하는 로짓 회귀분석의 독립 변수로 사용될 수 있다. 이 연구에서는 이와 같은 복잡한 통계기법을 사용하지 않고, 단지 규모의 동질성, 업종 동질성, 그리고 지역 동질성 등이 노동 조직이 맺는 관계를 어느정도 설명하는 지를 분석한다. 가령, 섬유업계에 속한 노조들은 자신의 업계 내에서 관계를 맺는 비율이 얼마나 되는지, 혹은 울산 지역의 노조들이 지역밖에 위치한 노조들과 연계를 맺는 비율은 얼마나 되는지 등을 분석한다.

중양성(Centrality) : 연결망에서 가장 중심에 위치한 학생들일수록 중양성이 높다. 어떤 속성을 가진 학생이 인기가 있고, 어느 학생은

미움을 받는가? 운동을 잘하는 학생인가, 아니면 공부를 잘하는 학생, 그것도 아니면 돈이 많은 학생인가? 또 학급에서의 친구망 중앙성 학생의 영향력과 연결되는가? 중앙성은 연결망에서 누가 가장 중앙에 있는가를 재는 것으로, 여러가지 방법이 있다. 가령, 경로 거리의 합이 작은 학생일 수록 중앙성이 높다고 정의될 수도 있고, 더 간략하게는, 친구로 선택된 횟수도 중앙성의 척도가 되기도 한다. 사이 중앙성(betweenness centrality)은 남들에 다른 사람들에게 도달하기 위하여 거쳐야 하는 정도를 잴다. 가령, 뚜쟁이라고 불리워지는 다리(bridge)들의 사이 중앙성이 높다. 일단 중앙성을 척도화 하면, 회귀 분석과 같은 통계 기법으로 친구 망에서의 중앙성을 설명할 수 있다. 서구에서는 운동과 용모 등이 가장 중요한 요인인데 반하여, 한국에서는 공부 잘하는 정도가 중요한 요인으로 등장한다.

본 연구의 분석에서는 노조의 지역간 정보의 흐름의 연결망, 그리고 업종간 정보 흐름의 연결망에서 각기 어느 지역이, 또는 어느 업종이 정보흐름의 중앙에 위치하고 있는 지를 분석할 것이다.

브로커 : 스타는 아니지만, 두 HUB를 연결하는 브로커는 어떤 성격의 소유자인가? 브로커의 역할은 어느 사회에서나 매우 중요하다. 두 소집단 사이의 단절(structural hole)을 브로커가 매워주는 것이다. 브로커는 자신이 연결하고 있는 소집단이 서로 경쟁적일 경우에 이를 이용하여 이득을 볼 수 있다. 기업 조직 간의 연결망을 분석한 결과에 의하면 시장에서 브로커 조직의 수익이 다른 조직들보다 월등하게 높게 나타난다. 본 연구에서는 노조간의 지역 연결망과 업종 연결망에서 어느 지역, 혹은 어느 업종이 정보흐름에서 브로커 역할을 하는 지를 묘사적으로 밝힐 것이다.

브리지 : 브리지는 다른 위치를 차지한 행위자와 관계를 맺는 총합으로 계산된다. 한 집단의 연결망에서 브리지가 끊어지면, 연결망 전체가 취약해 진다 (network vulnerability). 브리지의 개념도 브로커의 개념과 마찬가지로 지역, 업종 연결망을 분석하면서 이용된다.

## IV. 노동조합 연결망의 성격과 구조

### 1. 노동조합 연결망의 성격

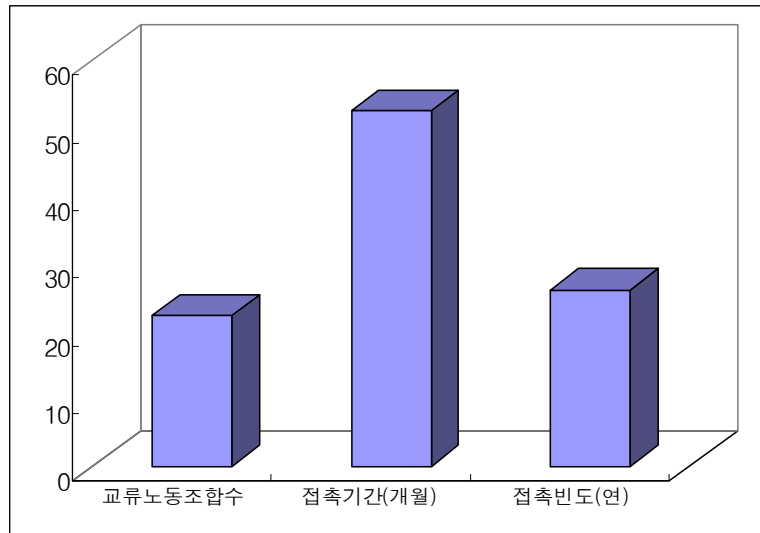
노조간의 연결망의 구체적 성격을 확인하기 전에 우선, 각 단위노동조합이 얼마나 많은 노동조합과 교류를 하는지 확인해 보도록 하자. 연결망 분석에서 가장 기초적인 자료는 연결량(network volume)과 접촉빈도 그리고 지속기간 등이다. 각 행위자의 연결량은 자원동원능력이나 정보능력을 나타내주는 지표이다.

이번 표본에 포함된 노동조합들은 평균 약 22개의 노동조합과 교류를 맺고 있는 것으로 드러났다. 실제로 연결망 분석의 대상이 된 노동조합에 대한 자료를 통해 평균 지속기간과 접촉빈도를 확인해보면 평균 지속기간은 약 52개월, 즉 4년 반 정도로 나타났으며, 평균 접촉빈도는 한달에 한 두 번 정도인 것으로 나타났다. 즉 이번 조사를 바탕으로 한국의 단위노조가 가지는 평균적인 연대활동을 요약해 보면, 약 4년 반 전부터 연대활동을 시작해 약 22개의 노조와 한달에 한 두 번 정도 접촉을 하고 있는 것이다.

#### 가. 노동조합 연결망의 연결량

몇 개의 노조와 연대를 맺고 있는가에 대한 응답수를 바탕으로 평균 교류 노동조합수를 구해 본 결과는 지역과 업종, 소속 상급단체, 규모에 따라서 약간의 차이를 보인다. 맺고 있는 연결망 수에

[그림 IV-1] 평균교류노조수, 접촉빈도수, 지속기간



&lt;표 IV-1&gt; 노조규모와 교류노동조합수(N=197)

기업규모	평균 (표준편차)
100명 미만	18.1250 (16.2394)
100~300명	21.1034 (17.7306)
300~500명	21.5357 (14.5564)
500~1,000명	21.6512 (14.0117)
1,000~5,000명	24.5417 (17.0506)
5,000명 이상	26.2500 ( 9.4648)

대한 분산분석결과는 통계적으로 유의미하게 나타나지 않았지만, 이번 조사에 포함된 노동조합만을 대상으로 하였을 때는, 일정한 패턴이 발견되고 있다.

우선, 노조규모에 따른 교류노동조합의 수를 나타낸 <표 IV-1>에서 확인할 수 있듯이, 5,000명 이상의 대규모 기업의 노조의 교류수가 가장 많은 것으로 나타났고, 1,000~5,000명의 규모를 가진 기업의 노조가 그 다음으로 많았다. 분석의 결과를 보면, 기업의 규모

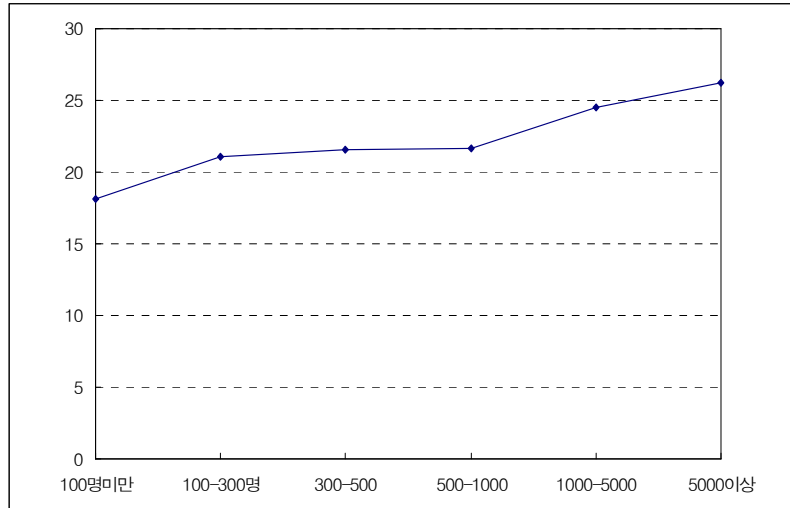
IV. 노동조합 연결망의 성격과 구조 61

가 커지면 커질수록 지난 1년간 교류한 노동조합의 총수가 많은 것으로 나타나 기업규모와 교류한 횟수와는 정비례의 관계가 발견되고 있다.

다음으로, 소속상급단체에 따른 교류 노동조합의 수를 알아보면, <표 IV-2>에서 알 수 있듯이, 민주노총에 속한 노조가 약간 더 많은 노동조합과 연대관계를 맺고 있는 것이 발견되고 있다. 이러한 수치는 이후에 논의될 다른 변수와 함께 양대 노조의 연대형태 및 강도의 차이를 시사한다.

지역에 따른 지난 교류노동조합의 총수는 그림 [그림 IV-3]과 같이 나타났다. 대구지역이 지난 1년간 교류한 노동조합의 총수가 가장 많고, 그 다음이 경남, 경북, 서울, 경기, 전북의 순으로 나타났

[그림 IV-2] 기업규모와 교류노동조합수



<표 IV-2> 상급단체별 교류노동조합수(N=206)

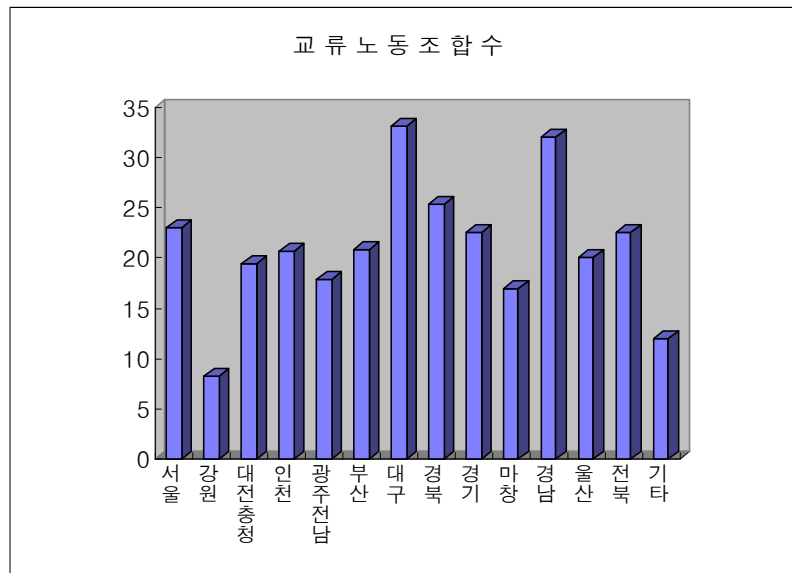
소속 상급단체	평균(표준편차)
노 총	21.4118 (17.2178)
민주노총	24.6792 (14.6232)

다. 교류한 노동조합의 수가 가장 적은 지역은 강원지역이다. 이러한 차이는 인접지역에 위치한 노조의 수와 지역적 친근감의 정도에서 기인하는 것으로 보인다. ‘지역적 친근감’은 때로 ‘지역 폐쇄성’과도 연결될 수 있기에 이에 대하여는 신중한 해석이 필요하다. 즉 교류대상노조가 지역경계를 넘는가의 여부를 고려해야 할 것이다.

한편, [그림 IV-4]에서 제시되듯이 업종별로 교류노동조합수를 살펴보면, 목재와 같이 사례수가 적은 것들을 제외하면, 가구, 시계, 의복 및 보험의 교류노동조합의 수가 많은 것을 알 수 있다.

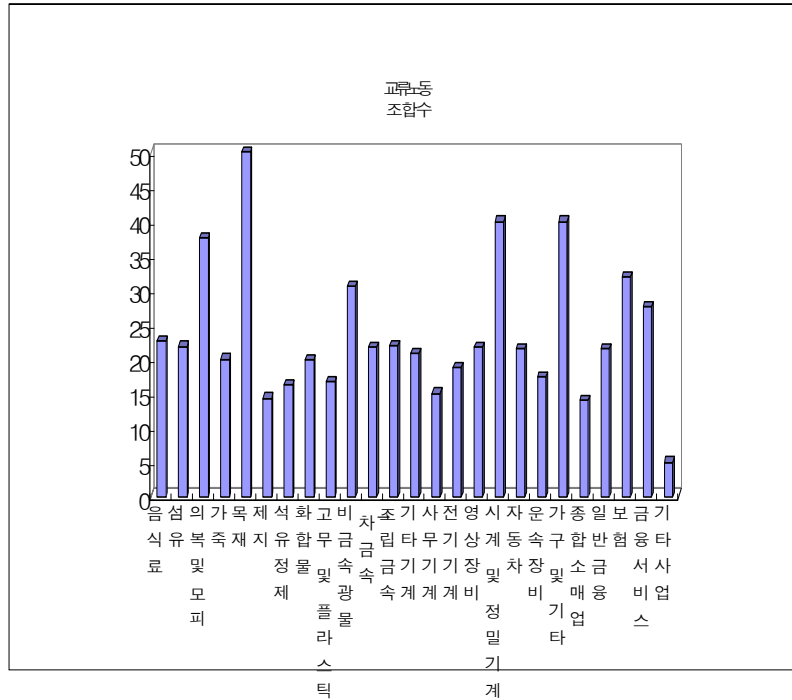
지금까지의 논의를 종합해보면, 민주노총에 속하는 노조, 또 회사 규모가 큰 노조일수록 보다 많은 노동조합과 연대활동을 하고 있는 것으로 나타나고 있다. 지역적으로는 대구, 경남, 경북, 서울, 경기 등에 위치한 노조가, 업종별로는 가구, 시계 의복 등 비교적 경공업에 속하는 노조들이 보다 풍부한 노동조합의 연결망을 소유하고 있

[그림 IV-3] 지역별 교류노동조합수





[그림 IV-4] 업종별 노동조합 총수



는 것으로 드러났다. 경공업은 경쟁력이 낮은 산업이다. 낮은 경쟁력을 연결망 확대를 통하여 보완하려는 의도에 주목하면 경공업에서 교류횟수가 높은 것을 이해할 수 있을 것이다.

나. 노조간 연결망의 안정성 : 지속기간

이 절에서는 노조간 연대의 지속기간을 검토해 보기로 한다. 연결망의 지속기간이 길수록, 연결망은 보다 안정적이며 이들 양자간 신뢰의 정도가 강해져 보다 풍부한 자원 및 정보가 유통될 수 있을 것이다. 이하에서는 우선, 응답자의 속성을 중심으로 노조간 연결망의 지속기간을 검토한다. 다음에는 이 연결망 쌍방의 업종 및 지역, 상급단체가 같은가 다른가의 여부가 지속기간에 미치는 영향을 검

토할 것이다. 지속기간을 평가하는 데 있어서 간과해서는 안 되는 것이 지속기간이 노조집행부의 임기와 맺고 있는 관련성이다. 노조 임기와 노조간 연결망의 지속기간을 비교하는 것은 노조간 연결망의 안정성을 평가하는 데 매우 중요한 자료가 될 것이다.

#### 1) 지속기간 : 상급단체, 규모, 지역, 업종

우선, 원래의 자료를 변환하여, 응답노조가 응답한 각각의 상대노조와의 쌍방향 관계를 하나의 사례로 하는 새로운 데이터를 작성하였다.<sup>5)</sup> 이러한 자료를 바탕으로 노조연결망의 지속성을 측정하였는데, 지속기간을 측정한 기준은 다음과 같다. 조사시점인 1996년 10월을 기준으로 맨처음 상대노조와 관계를 맺게 된 시점을 시작으로 하여 그 지속기간을 측정하였다. 앞서 언급한 대로, 평균지속기간은 약 52개월로 나타나고 있다.

지속성의 차이를 상급단체별로 살펴보도록 하자. <표 IV-3>에서 확인할 수 있는 바와 같이, 한국노총에 속한 노조들이 민주노총에 속한 노조들에 비해서 지속성이 긴 것으로 나타났으며 이러한 차이는 통계적으로 유의미한 것으로 나타나고 있다. 이것은 민주노총의 기반이 1987년 이후 성립되어 비교적 설립기간이 길지 않기 때문에 나타난 결과로 보인다.<sup>6)</sup>

한편, 기업규모에 따른 지속기간의 차이를 살펴보면 기업규모가 커질수록 지속기간이 대체로 길어진다는 것을 알 수 있다. 집단간

5) 이번 조사에 응답한 277개의 노조중 연결망 부분에 응답해준 노조는 188개였다. 이들은 2~8개까지의 상대노조를 응답하였는데, 응답된 노조의 수는 1,125개였다. 이들의 쌍방향 관계를 분석한 방법은 두 가지이다. 빈도 및 분할표분석은 윈도우형 SPSS/PC<sup>+</sup> 6.01의 다중응답분석기법을 사용하였다. 그러나, 회귀계수 및 평균 분석을 위해서는 이러한 각각의 쌍방향 관계를 하나의 사례로 하는 새로운 시스템 파일을 작성하였다. 이하의 대부분의 분석은 새로운 시스템 파일을 활용하였다.

6) 참고로, 이번 조사에서 표집된 대상노조들의 나이를 소속상급단체로별로 나누어 본 결과, 평균적으로 한국노총은 13년, 민주노총은 9년이었다.

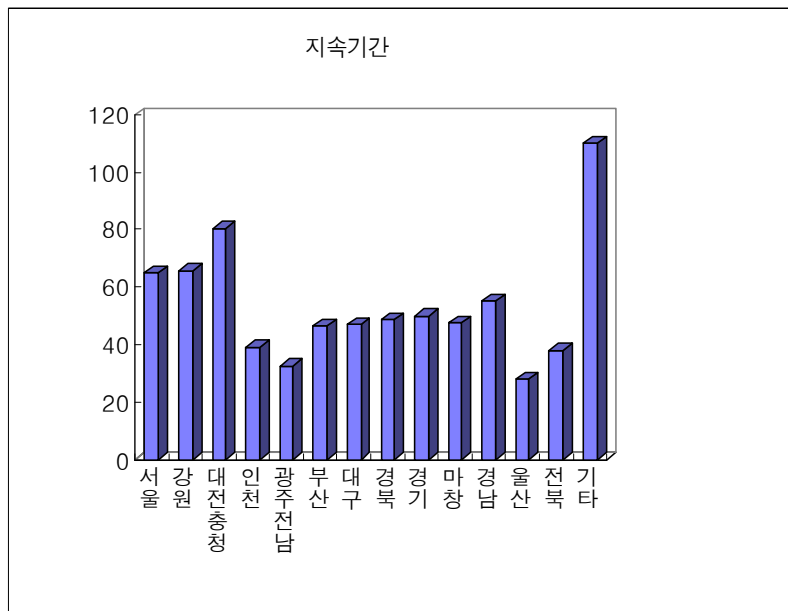
IV. 노동조합 연결망의 성격과 구조 65

<표 IV-3> 상급단체 및 기업규모별 지속기간

(단위 : 월)

	평균(표준편차)
상급단체 (F=11.581, 유의수준 p<0.001)	
노  총	57.01 (55.10)
민주노총	39.29 (31.24)
기  타	60.89 (49.86)
노조규모(F=11.930  유의수준 p<0.001)	
100명 미만	50.31 (77.47)
100~300명	44.49 (35.51)
300~500명	48.33 (31.53)
500~1,000명	45.82 (37.06)
1,000~5,000명	61.27 (65.91)
5,000명 이상	115.20 (63.52)

[그림 IV-5] 응답자 지역별 교류기간(F=7.989, 유의수준 p<0.001)

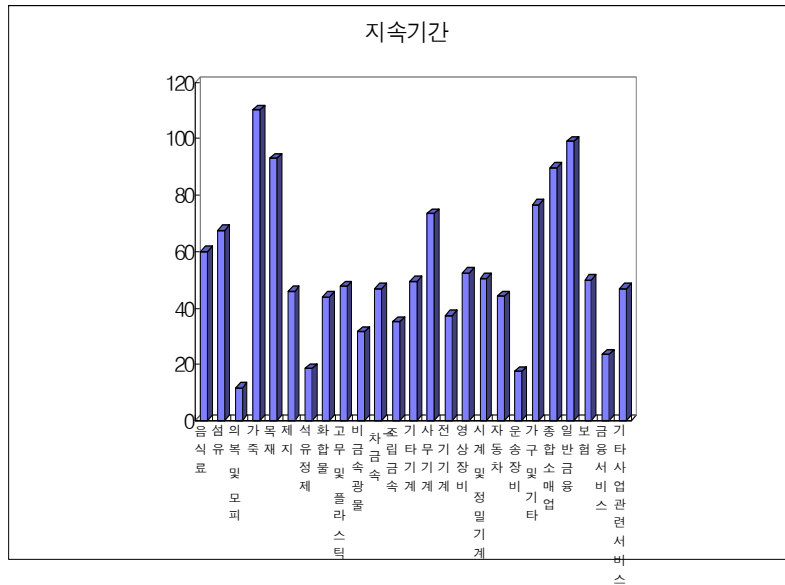


평균치를 분석한 결과(던칸의 다중비교분석)는 5,000명 이상의 집단이 다른 집단과 통계적으로 유의미하게 구별되는 집단임을 보여주고 있다.<sup>7)</sup>

1,000명 이상의 비교적 규모가 큰 기업의 경우에 지속기간이 긴 것은 기업규모가 클수록 노동조합의 역량이 상대적으로 크며, 따라서 이들이 보유한 노동조합의 연결망 또한 보다 안정적이고 지속적인 형태로 제도화되었기 때문이라고 해석할 수 있다.

응답자의 지역에 따른 특성에 따라서 지속성을 분석한 결과 역시 차이를 보이고 있다. 대전, 충청, 서울, 강원 등의 지속기간이 길고 광주전남, 울산 등의 지속기간이 짧게 나타나고 있다.

[그림 IV-6] 응답자 업종별 교류기간



7) 1,000~5,000명 집단은 100~300, 300~500, 500~1,000명 규모와 구별되는 것으로 확인되었다.

업종에 따라서도 지속성에 차이가 있는 것으로 나타났는데, 그중에서도 가죽제품을 생산하는 업종이 비교적 높고, 목재, 일반금융, 종합소매업, 사무기계 업종에서 비교적 높게 나타났다. 반면, 의복 및 모피, 운송장비, 금속정제는 낮게 나타나고 있다. 지속기간의 장단에 대하여는 두 가지 해석이 가능하다. 첫째, 노조집행부의 임기가 길고 안정적인 경우 지속기간은 길어질 것이다. 둘째, 기업의 도산과 새로운 기업의 출현이 빈번한 경우 지속기간은 자연히 짧아진다. 셋째, 연대력의 강도이다. 연대력이 강할수록 지속기간은 길어진다. 그러므로 대전, 충청, 서울, 강원이 어떤 경우인지는 아직 확답을 내릴수는 없다. 이를 위해서는 지역적 특성을 고찰해야 한다. 이것이 다음 절의 분석과제이다.

## 2) 노조간의 동질성과 지속기간

지금까지 우리는 응답자의 속성, 즉 응답자의 지역, 업종, 규모, 상급노조에 따른 지속기간의 차이를 살펴보았다. 이제 우리는 이러한 속성별 분석에서 한 걸음 더 나아가고자 한다. 연결망은 그 자체가 관계적인 것으로서, 연대관계를 맺고 있는 양자의 속성을 모두 고려할 필요가 있기 때문이다. 가령 A와 B가 친구관계를 맺고 있는 것은 설명하려면 A와 B의 출신학교가 같은가라는, 양자의 속성을 동시에 고려해야 한다. 따라서, 우리는 양자간 속성의 동질성이 관계의 지속기간에 미치는 영향을 검토해보겠다. 상급단체, 지역, 업종, 규모에 따라 같은 속성을 가진 연결망과 다른 속성을 가진 노조간의 연결망간의 차이를 확인해보려는 것이다.

기존의 연결망 이론 및 분석은 개인적 연결망에 있어서 동질적인 속성을 가진 행위자들간의 연대관계의 성립이 보다 용이하다는 것을 보여주고 있다. 동질적인 속성은 공통의 이해관계와 행위양식을 유발할 가능성이 높기 때문이다. 이러한 연구들을 통해 우리는 동질적인 속성이 노조간의 연결망을 보다 안정화시킬 가능성이 높다는

가설을 유추해 낼 수 있다. 즉 동질적 속성을 가진 노조들간의 지속기간이 보다 길 것이라는 가설을 설정할 수 있는 것이다. 과연 노조간의 연결망에 있어서도 이러한 논의는 적용될 수 있을 것인가?

이러한 분석은 실제 노동조합간의 연결망에 영향을 미치는 실질적인 변수들을 확인해 볼 수 있는 장점도 가지고 있다. 즉 지역이나 업종등 주요한 변수가 노조간의 연결망의 속성에 영향을 미치지 못한다면, 우리는 이러한 변수가 노동조합간 연결망의 성립 그 자체에 미치는 영향력이 미미하다는 것을 추론해 낼 수 있기 때문이다.

이하에서는 우선 각 속성별 동질성이 지속기간에 미치는 영향을 점검해본 후에, 다변량 분석을 통해 각 변수들이 통제된 상태에서 이러한 동질성들이 지속기간에 미치는 영향을 검토해보겠다.

우선, 같은 상급단체에 속하고 있는 노조들간의 연결망과 다른 상급단체에 속하고 있는 노조간의 연결망의 지속성을 검토해보도록 하자.

<표 IV-4>는 같은 상대노조에 속해 있는 노조들이 다른 상대노조에 속해 있는 노조들에 비해서 비교적 높은 지속성을 유지하고 있는 것을 보여준다. 이것은 동일상급단체에 속하는 노조간의 연결망이 보다 안정적이라는 것을 의미하는 것이다. 그렇지만, 이것이 소속상급단체가 노조간의 연결망의 성립 및 지속을 결정짓는 주된 변수인지 판단하기는 아직 이르다. 이러한 문제는 다른 변수들을 통제된 상태에서 검토되어야 할 것이다.

우선, 노조의 규모별 동질성이 지속기간에 미치는 영향은 통계적으로 유의미하게 검증되지 않고 있다. 규모가 동질적이라는 것이 노조간 연대의 지속기간에 미치는 영향은 그리 직접적이지 않다는 뜻이다. <표 IV-4>에서 제시되고 있는 관찰치의 차이는 이와는 다른 변수의 영향력인 것으로 보인다.

한편, 업종간의 동질성은 지속기간에 영향력을 미치고 있는 것으로 나타났다. 동질업종에 속하는 노조의 교류기간은 66개월로 다른

IV. 노동조합 연결망의 성격과 구조 69

<표 IV-4> 각 변수별 동질성이 노조간의 연대 지속기간에 미치는 영향

(단위 : 월)

변 수	지속기간	평균 (표준편차)
상급노조(t =2.45, p=.015)		
동일노조		53.87(.....)
다른노조		44.70(.....)
기업규모		
동일규모		56.09(61.77)
다른규모		48.47(39.41)
업종(t-value 5.38, p=.000)		
동일업종		66.23(62.81)
다른업종		45.39(41.00)
지역(t-value -4.71, p=.000)		
동일지역		47.71(47.05)
다른지역		71.38(63.48)

업종에 속하는 업종간의 교류기간인 45개월보다 압도적으로 크다. 이 두집단간의 통계적 차이는 99%의 신뢰도 수준에서도 유의미하게 검증되고 있다.

이는 동일업종에 속하는 노조의 이해의 공통성에 기인하는 것으로 해석된다. 즉 업종이 같다면 이들간에는 비교적 유사한 노조의 이해관계가 성립하게 된다는 것이다. 임금협상 및 단체협약 체결과정에서 이들은 비슷한 쟁점을 가지고 협상 테이블에 앉게 될 것이며, 특정노조가 택한 협상안은 같은 업종에 속한 다른 노조가 택할 협상안의 준거가 되기도 할 것이다. <표 IV-5>는 이러한 추론이 타당하다는 것을 확인시켜준다

따라서, 이들 동종업체간 노조의 연결망은 매우 필요한 것이 되며, 이러한 이해관계의 공통성에 근거해서 노조간 연결망은 상대적으로 안정적인 속성을 지니게 되는 것이다. 한편, 지역간 동질성은 매우 흥미있는 결과를 보여주고 있다. 즉 지역적으로 다른 경우일수

&lt;표 IV-5&gt; '회사와 교섭시 가장 많이 참고하는 것'

	빈도(%)
동종업체의 교섭타결안	185( 38.7)
모기업의 교섭타결안	37( 7.8)
인근업체의 교섭타결안	48( 10.1)
상급단체의 견해	67( 14.1)
외부지원노조의 견해	2( 0.4)
회사의 사정	137( 28.8)
계	476(100.0)

록 지속기간이 보다 긴 것으로 나타났다. 같은 지역내에 속해 있는 노조들간의 지속성보다는 서로 다른 지역에 속해 있는 노조들간의 지속성이 긴 것으로 나타난 것이다. 이러한 의외의 결과는 매우 조심스러운 해석을 요구한다. 일반적으로, 연결망의 수립 및 유지는 그에 따른 거래비용을 수반한다. 즉 관계를 유지하기 위해서는 재정적인 측면이나 시간적인 측면에서의 투자를 요구한다. 연결망 이론에서는 이것을 '연결망 투자'(network investment)라고 부른다. 지역적으로 인접해 있다는 것은 이러한 투자비용(거래비용)을 줄이는 결과를 낳는다. 이번 조사에서도 동일지역간, 노조간의 동질성이 매우 높은 현상은 이러한 거래비용의 측면에서 볼 때 당연한 일이다. 그런데, 왜 이러한 지역 동질성이 지속기간에는 부정적으로 작용하는가? 거래비용 뿐만 아니라 연결망 자체가 행위자에게 가져다 주는 이익을 고려하여야만 이 문제에 대한 타당한 해석이 가능하다. 높은 거래비용에도 불구하고, 타지역 노조와 연대관계를 맺는다는 것은 타지역 노조와의 연대의 필요성이 그만큼 절실하였기 때문이라고 추론된다. 따라서, 일단 수립된 노조간의 연대를 지속시킬 필요성도 보다 더 절실할 것이다. 한편, 일단 연결망이 성립된다면, 그것의 유지에 필요한 거래비용은 애초 수립시에 필요한 거래비용보다는 점차적으로 감소할 것이다. 절실한 교류의 필요성과 낮아진 거래비용 때문에, 다른 지역에 속한 노조와의 연결망이 보다 안정적일 수 있



IV. 노동조합 연결망의 성격과 구조 71

다. 이에 반해, <표 IV-5>에서 인근업체의 교섭타결안이 동일업종의 교섭타결안보다는 상대적으로 적은 응답빈도를 보인 데서도 알 수 있듯이, 임금이나 단체협상시 등 결정적인 국면에서 작동하는 동일지역간 노조간 교류의 중요성은 그리 크지 않다. 따라서 인근지역 내에서의 특정노조와의 연대는 쉽게 다른 인근 노조로 대체될 수 있을 것이고, 이것이 지역내의 지속기간을 낮춘다는 해석을 조심스럽게 내릴 수 있을 것이다.

지금까지 우리는 소속상급단체, 지역, 규모, 업종의 동질성에 따라, 연결망의 지속기간이 어떠한 차이를 보이는가를 확인해보았다. 규모동질성만이 의미가 없었을 뿐, 다른 동질성들에 따라 지속기간은 유의미한 차이를 보이고 있는 것으로 나타났다. 같은 업종에 속하는 노조간의 연결망이, 같은 지역에 속하는 노조간의 연결망이 보다 지속적이었으며, 다른 지역에 위치한 노조간의 연결망이 보다 안정적이었다. 그렇지만 다른 변수들의 영향력이 고려되지 않았기 때문에, 이러한 동질성들이 직접적으로 지속기간에 미치는 효과는 확인해 볼 수 없었다.

이러한 영향력을 확인하기 위해 지속기간을 종속변수로 하고, 각종의 동질성들을 독립변수로 하는 회귀분석을 시도하였다

<표 IV-6>은 노조간의 지속기간에 영향을 미치는 주된 변수가 업종동질성과 지역동질성임을 보여주고 있다. 상급단체 동질성에서

<표 IV-6> 지속기간을 종속변수로 하는 회귀분석결과

독립변수	beta	sig T
지역동질성	-.1476	.0000
상급단체동질성	.0018	.9575
업종동질성	.2253	.0000
규모동질성	.036	.3043

R2 = .083

회귀식  $지속기간_{ij} = f(동질성_{ij})$ ,  $동질성_{ij} = 1$  또는  $0$

< $지속기간_{ij} = a + b1지역_{ij} + b2상급단체_{ij} + b3업종_{ij} + b4규모_{ij}$ >

발견되던 양 집단간의 차이는 다른 변수들을 통제한 가운데서 허위적인 것으로 판명되었다.  $\beta$ 값을 비교해본 결과 지속기간에 미치는 영향력은 업종동질성이 보다 큰 것으로 나타났다.

다시 한 번 노조간의 속성의 동질성이 지속기간에 미치는 효과를 확인해보면, 업종이 같을수록 노조간의 연대의 지속성은 보다 강화되며, 지역이 같은 것은 오히려 교류기간을 보다 짧게 하는 것으로 나타났다. 교류기간에 미치는 영향력이 가장 큰 변수가 ‘업종동질성’이라는 것은 업종의 동질성에 기반한 이해관계의 동질성이 노조간의 연대에 매우 큰 중요성을 지닌다는 해석을 가능하게 한다.

### 3) 연결망의 안정성

노동조합간의 교류기간과 노동조합 집행부의 임기를 살펴보는 것은 노동조합간 연결망의 안정성을 살펴보는 또 하나의 중요한 척도가 된다. 즉 양노조간의 연계가 노동조합 집행부의 변화에도 불구하고 계속적으로 유지된다면, 이러한 노조간의 연계는 안정적이라고 평가할 수 있을 것이다. 반대로, 집행부의 교체에 따라 노동조합간의 교류가 단절된다면, 이러한 노동조합간의 관계는 상대적으로 불안정한 것이 될 것이다. 이하에서는 이러한 문제의식 속에서 노동조합간 연결망의 안정성을 분석해 볼 것이다. 우선, 교류기간을 현집행부의 임기로 나눈 변수를 설정하여 전체 조사대상 집단의 평균값을 구해보았다.<sup>8)</sup> 이 평균값은 3.28로 평균 지속기간이 현 집행부 임기의 3배가 넘는 것으로 분석되었다. 그러나, 이러한 결과만으로 노동조합간 연결망이 안정적이라고 속단내리기에는 이르다. 왜냐하면, 몇몇 극단치가 평균값을 크게 할 수 있기 때문이다. 그러므로, 앞서 설정된 변수를 1을 기준으로 재부호화하였다. 즉 1 미만인 경우에는

8) 예를 들어, 현재 노동조합 집행부가 들어선 지 2년이 경과했을 경우에 노동조합간의 연계의 지속기간이 4년일 경우에 이 변수는 2의 값을 가질 것이다. 동일한 노동조합이 다른 노동조합과의 교류기간이 1년이었을 경우 이 때의 값은 0.5가 될 것이다

&lt;표 IV-7&gt; 노조집행부 임기와 노조교류기간과의 관계

	%(빈도)
현 집행부가 들어선 이래성립된 노조간의 연결망	58.7
현 집행부가 들어서기 이전에 성립된 노조간의 연결망	41.3
계	100.0

노동조합간의 교류기간이 집행부 임기보다 짧은 경우, 즉 현집행부가 들어서서 노동조합간의 연대가 성립한 경우이며, 1 이상인 경우에는 현집행부가 들어서기 이전에 이미 노동조합간의 연결망이 존재하고 있었던 경우이다. 이렇게 제부호화한 결과를 나타낸 <표 IV-7>은 앞서의 평균값과는 다른 결과를 제시해주고 있다.

<표 IV-7>은 총 929사례 중 58.7%의 경우가 현집행부가 성립한 이후에 수립된 것임을 보여주고 있다. 즉 노조들간의 연결망 중 과반수가 현 집행부의 임기가 시작된 이후에 성립된 것이라는 것이다. 기존의 동일한 연구가 결여되어 있기 때문에 이것이, 일시적인 현상인지, 변화의 연속선상에 있는 것인지는 파악하기 힘들다. 그러나, 현재의 자료만을 놓고 볼 때는, 현재 한국노동조합간의 연결망은 노조집행부의 변화에 따라 변화되기 쉬운, 무척 불안정한 것이라는 것을 잠정적 결론을 내릴 수 있을 것이다.<sup>9)</sup>

#### 다. 연결망의 강도 : 접촉빈도를 중심으로

이제부터는 노조들간의 접촉빈도를 검토해보도록 하겠다. 개인적 연결망에 대한 연구에서 접촉빈도는 연결망에 포함된 행위자들간의 접촉의 강도를 보여주는 것으로 해석될 수 있다. 그러나, 노조들간

9) 이것은 노동운동 전반의 잠재력을 상당부분 소진시키는 결과를 낳을 것이다. 새 노조 집행부가 들어설 때마다 노동조합간 연대를 성립시키기 위한 초기비용(set-up cost)이 소모되기 때문이다.

의 접촉이 기본적으로는 정서적인 차원보다는 도구적인 차원에서 행해진다는 측면을 감안할 때 접촉빈도가 반드시 연결망의 강도를 보여주는 것으로 해석하기는 어렵다. 그럼에도, 이러한 노조간의 접촉빈도는 연결망 내에서 노동운동에 핵심적인 상호 '신뢰'를 낳을 수 있는 구조적인 조건이 될 뿐 아니라, 개별노조 수준에서는 노동조합간 연대활동에 부여하는 의미와 실제적인 노력을 보여준다는 점에서 의미있는 분석이 될 수 있을 것이다. 앞서 지속기간에 대한 분석과 마찬가지로 우선, 응답노조의 속성별로 이러한 접촉빈도를 검토한 후에, 쌍방의 각 변수별 동질성이 접촉빈도에 미치는 영향을 검토할 것이다.

#### 1) 접촉빈도 : 상급단체, 업종, 지역, 규모

우선 조사대상노조 전체를 대상으로 하여 노조들의 접촉빈도를 나타낸 <표 IV-8>에서 알 수 있듯이, 대부분의 노조들은 한달에 한번 혹은 매주 다른 노조들과 접촉을 하는 것으로 나타났다. 소속 상급단체에 따른 노조간의 접촉빈도수의 차이를 보면, 한국노총보다는 민주노총에 속한 노조들이 보다 빈번하게 접촉하고 있는 것으로 드러나고 있다.

노조규모는 다소 의외의 결과를 보여주고 있다. 규모가 작은 노동조합일수록 다른 노조와 보다 빈번하게 접촉을 행하고 있다는 것이다. 이러한 결과는 두 가지 해석을 가능하게 한다. 우선, 접촉빈도와 교류노동조합 수의 일반적인 반비례관계를 반영하고 있는 것으로

<표 IV-8> 노조집행부 임기와 노조교류기간과의 관계

접촉빈도	%(빈도)
매 주	23.1
1개월에 한 두번	49.3
3개월에 한 두번	20.0
6개월에 한 두번	7.6
계	100.0

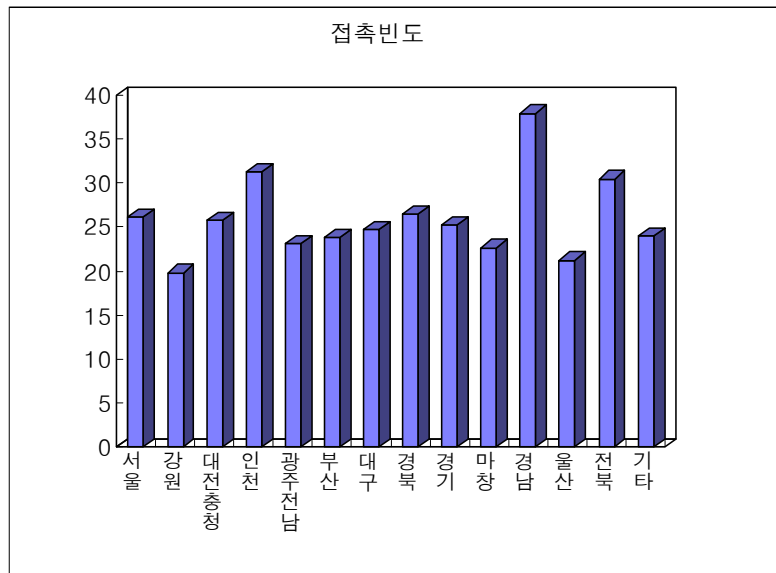
IV. 노동조합 연결망의 성격과 구조 75

<표 IV-9> 상급단체 및 기업규모별 접촉빈도(연단위)

	평균(표준편차)
상급단체(F=28.893, 유의수준 p<0.001)	
총	24.06 (13.49)
민주노총	31.27 (15.83)
기  타	33.89 (14.80)
노조규모(F=7.056, 유의수준 p<0.001)	
100명 미만	29.82 (13.84)
100~300명	28.26 (15.10)
300~500명	25.57 (15.49)
500~1,000명	26.91 (14.53)
1,000~5,000명	22.39 (13.20)
5,000명 이상	19.12 ( 9.52)

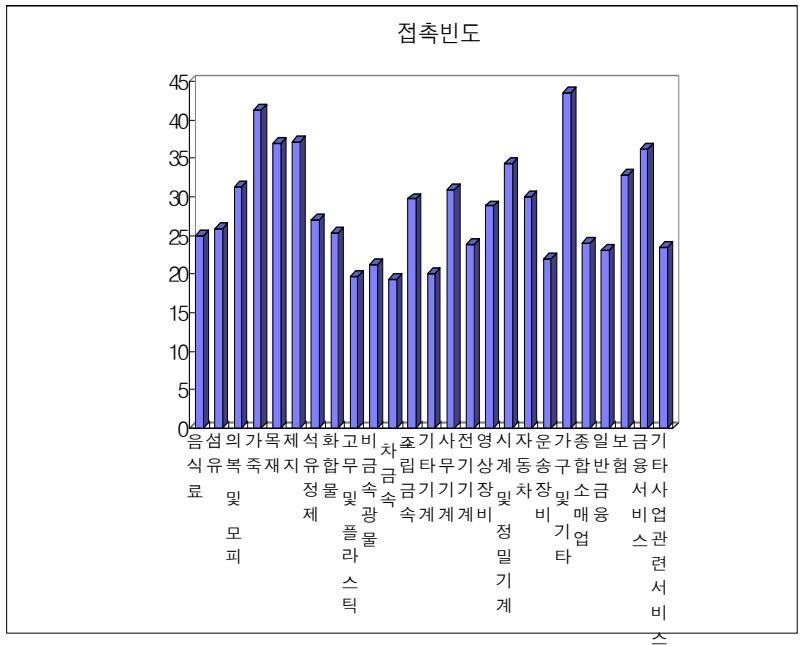
[그림 IV-7] 지역별 접촉빈도

F=5.445. p=.000



보인다. 교류를 맺고 있는 노동조합의 수가 많을수록 접촉빈도는 제한될 수 밖에 없을 것이다. 우리는 앞서, 규모가 커질수록 교류노동조합의 수가 많아진다는 것을 확인하였다. 그렇기 때문에 규모가 커질수록 접촉빈도는 낮아지는 경향이 발생한다는 해석이 가능하다. 또 하나의 해석은 기업규모가 큰 경우, 서로간에 접촉을 할 수 있는 경로가 공식화되어 있는 반면, 기업의 규모가 작을수록 공식적인 접촉경로보다는 일상적인 접촉에 의존하는 것이 아닌가하는 것이다.<sup>10)</sup> 이에 대하여는 지속적인 후속연구가 행해져야 할 것으로 보인다.

[그림 IV-8] 업종별 접촉빈도



10) 간접적으로 이러한 가설을 확인해보기 위해, 노조교모와 위원장 친분과의 관계를 살펴보았다. 기업규모가 5,000명 이상인 노조의 경우는 친하지 않다라는 응답이 11%로 평균치 4%를 훨씬 초과하였다. 이러한 수치는 위의 가설을 어느정도 지지해주고 있는 것이다.

지역, 업종 등에 따라서도 접촉빈도수에 차이가 있는 것으로 나타났다. 그중에서 비교적 낮은 접촉빈도를 보여주고 있는 지역이 경남, 인천, 전북, 경북지역으로 나타났다. 업종별로는 금융서비스, 제조, 시계 및 정밀기계, 사무기계 업종이 비교적 낮은 접촉빈도를 보여주고 있는 것으로 나타났다.

## 2) 노조간의 동질성이 접촉빈도에 미치는 영향

앞서 언급한 대로, 다양한 동질성이 노조간의 연결망의 속성에 미치는 영향은 노조간의 연결망 성립에 미치는 영향을 추론하는 의미 있는 자료가 될 수 있다. 그러나, 노조간 연결망이 가지는 기본적인 도구성을 전제로 하고, 노조의 주된 사업인 임금협상 및 단체협약 협상이 연례적으로 벌어지는 일이라는 점을 염두에 둔다면, 접촉빈도는 변수는 접촉의 편리성에 따라 달라지기 때문에 노조연결망 성립과 직접적인 관련을 맺는 것이라고 추측하기는 어려울 것이다. 이러한 추론은 업종 및 소속상급단체의 동질성이 접촉빈도에 거의 영향을 미치지 못하는 <표 IV-10>을 보면 확인된다. 공통의 이해관계(업종<sup>11)</sup>)나 이념적 지향(소속상급단체) 등이 접촉빈도에 별 영향을 미치지 못하고 있는 것이다. 규모의 동질성 역시 접촉빈도에 영향을 미치지 못하고 있다.

한편, 접촉빈도는 지역동질성에 따라 확연한 차이를 보여주고 있다. 즉 지역적으로 인접해 있는 노조들간 접촉의 편리성 때문에 접촉빈도가 높은 것이다.

앞서, 지속기간에 관한 논의와 종합해보면, 일상적인 수준에서는 동질적인 지역에 기반한 교류의 비중이 높고, 이들간의 접촉빈도도

11) 동일대기업그룹에 속하는 노조간의 접촉빈도(21.98)가 그렇지 않은 노조에 비해서 낮은 것(26.66)도 이러한 해석의 타당성을 뒷받침한다. 노무관리가 그룹단위에서 행해지는 것이 일반적인 현실에서, 공통의 이해관계를 공유하고 있는 동일기업간 노조간의 접촉빈도가 오히려 더 낮다는 것은 접촉빈도 자체가 이해관계와 무관하다는 것을 보여주는 것이다.

&lt;표 IV-10&gt; 각 변수별 동질성이 노조간의 접촉빈도에 미치는 영향

(단위 : 월)

변 수	지속기간	평균(표준편차)
상급노조		
동일노조		26.07 (14.42)
다른노조		25.65 (14.27)
업 종		
동일업종		25.33 (13.61)
다른업종		26.50 (15.00)
지역(T-value 7.60 p=.000)		
동일지역		27.80 (14.71)
다른지역		20.18 (11.99)

높아지지만, 임투나 단협시의 결정적인 순간에는 이러한 지역적 인접성보다는 공통의 이해에 기반한 업종 및 동일 대기업노조와 교류하고자 하는 경향이 있으며 이들간의 연대가 보다 오래 지속된다는 것을 확인할 수 있다.

#### 라. 노동조합 연결망의 수혜관계

노동조합간 연결망의 수혜관계는 어떠한가? 노동조합의 성격상 그 연결망의 성격은 여타의 다른 이익집단들간의 연결망과는 그 성격이 다를 수 밖에 없다. 왜냐하면, 이들은 이러한 연대활동을 통해서 공통의 이익을 추구할 가능성이 상대적으로 높기 때문이다. 노동조합간 연대의 구체적인 예를 보여주는 1,028개의 사례를 중심으로 노동조합간 연결망의 도움의 방향성을 검토해보았다. <표 IV-11>에서 알 수 있듯이 과반수에 해당하는 587(57.1%)개의 노조들이 서로 비슷한 정도로 도움을 주고 받고 있음을 보여주고 있다.

노조간 연결망이 호혜성을 지니고 있다는 것을 전제하더라도, 상대적으로 도움을 더 주는 편이 있을 수 있을 것이다. 이러한 도움의



IV. 노동조합 연결망의 성격과 구조 79

<표 IV-11> 도움정도의 빈도표

도움정도	빈도(%)
응답자가 주는 편	16.2
상대방이 주는 편	26.7
비슷하다	57.1
계	100.0

<표 IV-12> 노조규모에 따른 도움정도의 빈도표

도움정도	규 모		
	응답자가 크다	비슷하다	응답자가 작다
응답자가 주는편	21.5	16.3	9.0
응답자가 받는 편	20.1	20.5	40.6
비슷하다	58.4	63.2	50.4
계	100.0	100.0	100.0

방향성은 연결망의 양 당사자인 노조의 역량(정보의 차이 등)의 차이에서 발생하는 것이 일반적일 것이다. 표 <표 IV-12>는 이러한 가설을 지지해주고 있다.

<표 IV-12>에서 보면, 응답노조의 기업규모가 상대노조보다 클 경우 상대방에서 도움을 주는 경우는 21.5%, 받는 경우는 20.1%로써 유사하게 나타났지만, 응답자의 기업규모가 작고 상대방의 기업규모가 클 경우에는 응답자가 도움을 주는 경우는 9.0%인데 반해 상대방으로부터 받는 경우는 40.6%로써, 4배 이상의 비율로 높게 나타났다. 따라서, 기업규모가 작은 기업일수록 기업규모가 큰 기업으로부터 도움을 받는 경향이 있음을 보여주고 있다.

결국, 노조간의 관계는 호혜적인 관계가 주류를 이루고 있는 가운데, 역량이 강한 조직이 그렇지 않은 조직에게 도움을 주는 양상을 지니고 있다.

#### 마. 노조위원장의 개인적 관계

노조위원장간의 개인적 관계역시 노동조합간 연결망의 속성을 분석하는 주된 변수중의 하나일 것이다. 만약, 노동조합간 연결망이 제도화되어 있다면, 노동조합 위원장간의 개인적 관계가 노동조합간 연결망에 있어서 가지는 중요성은 그리 크지 않을 것이다. 그러나, 앞서 지적되었듯이, 현재 발견되고 있는 한국의 노동조합간 연결망이 상당히 비안정적이라는 것을 감안하면 노조위원장간의 개인적 관계를 분석하는 것은 상당히 중요하다.

<표 IV-13>은 응답된 총 1,116개의 교류노조간의 위원장간의 개인적 관계를 보여주고 있는 것이다.

노조위원장간의 관계를 응답한 1,116개의 케이스 중 양 노조위원장의 개인적 사이가 ‘친하다’는 응답이 60% 가까이를 차지하였다. 보다 주목되는 것은, ‘친하지 않다’라는 응답은 4%에 불과하다는 것이다. 위원장 사이의 개인적 친분이 노조간의 연계에 미치는 영향력이 절대적이다. 물론, 이것인 노조간의 개인적 관계가 선행된 뒤에야 노조간의 연결망이 수립된다는 것을 반드시 의미하는 것은 아니지만, 지속적인 노조간의 교류가 있기 위해서는 노조위원장간의 관계가 매우 중요하다는 것이다.

<표 IV-14>는 ‘친하다’와 ‘보통이다’를 하나의 그룹으로 ‘친하지 않다’를 다른 하나의 그룹으로 분류해서, 두 집단간의 평균을 살펴본 것이다. ‘친하다’와 ‘보통이다’라는 그룹은 53개월, ‘친하지 않다’

<표 IV-13> 노조위원장간의 개인적 친분

개인적 친분	빈도(%)
친하다	59.7( 607)
보통이다	36.3( 369)
친하지않다	3.9( 40)
계	100.0(1,116)

IV. 노동조합 연결망의 성격과 구조 81

<표 IV-14> 노조위원장간의 개인적 친분과 지속기간

개인적 관계	평균(표준편차)
친하다	53.4565(51.954)
친하지 않다	36.5897(38.221)

t-value=2.00 p=.046

<표 IV-15> 노조위원장간의 친분계기

N=880

계 기	%
동 창	1.5
직업훈련동기	0.5
노동교육동기	9.0
연대투쟁	17.4
상급단체 회의	66.6
우 연	5.1
계	100.0

라는 그룹은 약 37개월로 두 집단간의 통계적 차이가 검증되고 있다.

이러한 결과를 앞서의 분석, 즉 노조위원장이 바뀌면 노조간의 연계도 단절되는 경향과 함께 해석하면 노조간의 연계가 제도화되기 보다는 ‘개인화’(personalized) 되었다는 것을 의미한다.

그러면 이러한 노조위원장간의 친분이 이루어지게 된 계기가 무엇인지를 검토해보록 하자. %가 ‘상급단체회의’를 통해서라고 대답하고 있었으며 그 다음으로는 연대투쟁이 계기가 되었다는 응답이 뒤를 잇고 있었다. 동창이라든가, 직업훈련 동기의 응답은 극히 미미한 부분만을 차지하고 있다. 상급단체회의라든가 연대투쟁 등, 노동활동에 있어서의 교류경험이 노조위원장간의 상호작용의 양상을 결정하고 있는 것으로 해석된다.

그런데, 상급단체별로 보면 이러한 분포는 약간의 차이를 보인다.

<표 IV-16>에서 알 수 있듯이, 민주노총은 상대적으로 연대투쟁의 경험이 더 많은 교류계기가 된 반면, 한국노총은 상급단체회의가 교류의 계기가 된 경우가 민주노총에 비해 보다 높은 비율을 보이고 있다.

이는 지금까지 양대 노조가 경험한 노동운동의 역사가 반영된 것으로 보인다. <표 IV-17>은 각 상급단체별 최근 3년간 파업경험 여부를 비교한 것이다. 한국노총의 12%만이 파업경험이 있는 데 반해 민주노총측은 41.5%가 파업을 경험하였다.

이는 민주노총측이 보다 강경한 노동운동 노선을 선택하였다는 것을 의미하며, 이러한 과정에서 연대투쟁의 수단으로 노조간의 연결망이 동원되었을 가능성이 높다는 것을 말하는 것이다.

이 절에서의 논의를 정리하면, 노조간의 연결망은 산업별, 지역별 연대에 의해서 제도화·조직화 되어 있다기 보다는 노조위원장간의

<표 IV-16> 상급단체별 노조위원장간의 개인적 친분계기

N=880

계 기	한국노총	민주노총
동 창	1.7	0.9
직업훈련동기	0.6	0.5
노동교육동기	8.3	11.5
연대투쟁	13.4	30.3
상급단체 회의	69.6	56.0
우 연	6.3	1.4
계	100.0	100.0

<표 IV-17> 상급단체별 파업경험

계=277

	한국노총	민주노총	기타
있 다	25(12.1)	27(41.5)	(33.3)2
없 다	181(87.9)	38(58.5)	(66.7)4
계	100.0(206)	100.0(65)	100.0(6)

찾은 접촉에 기반하여 개인화되어 있다는 것을 알 수 있다. 그럼에도, 양대노조별로는 개인적 연대의 구체적 계기는 상대적으로 차이를 보이고 있다. 단위노조의 연대활동의 폭은 그들이 속한 상급의 조직적 단위에 의해 제약받고 있기는 하지만, 이러한 조직적 틀이 그들 활동의 경계 구획에 결정적인 영향력을 미치지 못하는 것을 확인할 수 있다.

#### 바. 기업간의 관계

기업간의 관계는 노조간의 연대성립에 어떠한 영향을 미칠 것인가? 아래에서는 이러한 기업간의 관계가 노동조합의 연대에 미치는 영향을 보다 검토한다. 전체 1,125사례 중 회사관계를 언급한 972사례를 바탕으로 이러한 분석을 시도해보자. <표 IV-18>에서 알 수 있듯이, 절반에 가까운 노조가 우리가 나눈 어떤 범주에도 해당되지 않았다.

그 중에서 기타범주에 속하는 458개 기업만을 분석대상으로 하여 그들을 서로 연결하는 변수를 찾아본 결과, 지역적 요인이 기업간 관계를 연결하는 주요 요인으로 나타났다. 즉 기타범주에 속하는 기업노조들간의 지역동질성은 0.7991로서 전체를 대상으로 한 평균

<표 IV-18> 노조간 연대의 기업간 관계

N=972

회사관계	%
하청증	0.4
하청받음	1.2
동일그룹	14.0
한기업에 같이 납품	3.3
동종 경쟁사	34.0
기 타	47.1
계	100.0

0.6498보다 높게 나타났다. 따라서, 동일 그룹에 속하지 않거나, 하청관계나 납품관계로 맺어지지 않은 기업들의 경우에는 지역적 요인을 중심으로 서로 연결을 맺고 있음을 추론할 수 있다.<sup>12)</sup>

#### 사. 노조들간의 유유상종

연결망 분석에서, 동질성은 연결망을 성립시키고 있는 행위자의 전략 및 연결망 자체의 속성을 보여주는 지표가 된다. 예를 들어, 어떤 행위자가 직업적·계층적 동질성이 강한 연결망을 가지고 있다면, 그는 그러한 연결망을 통해서 자원이나 정보를 흡수하기 보다는, 집합적 정체성의 확보를 통해 정서적 안정이나 만족을 얻으려고 노력한다는 해석을 내릴 수 있다.

한편, 동질성은 연결망 자체의 존속을 결정짓는 변수가 무엇인지를 추측하게 해 주기도 한다. A라는 사회행위자의 종교적 동질성이 B라는 사회의 그것에 비해서 무척 높다면, A사회에서는 종교라는 변수가 연결망의 성립에 미치는 영향이 B사회보다 크다는 것을 의미한다.

우리는 위에서 각 노조의 동질성이 접촉기간 및 접촉빈도에 미치는 영향을 검토하였다. 노조간의 구체적 속성의 동질성이 노조간의 연결망의 속성에 영향을 미친다는 것은 그러한 속성이 노조간 연결망의 성립자체에도 영향을 미친다는 점을 전제로 하고 있다. 지금부터는, 이러한 속성 자체가 연결망의 성립에 미치는 영향을 분석하고자 한다. 다른 조건이 동일하다면, 동질성의 평균이 가장 높은 변수가 연결망의 성립에 가장 결정적인 영향을 미치는 것이 될 것이다. 예를 들어, 업종, 지역, 상급단체 등의 속성이 실제 분포에서 각 변수별로 2개의 범주만을 가지고, 그 비도 50:50로 나누어져 있다고 가정을 하자. 이 때 상급단체의 동질성이 0.8이고 업종이 동질성이

12) 앞의 분석에서 '지역 동질성'의 영향력과 비교할 필요가 있다.

0.6 지역의 동질성이 0.5라면, 상급단체라는 변수가 노조간의 연결망에 가장 큰 영향을 미친다는 것을 의미한다.<sup>13)</sup> 그러나, 실제의 상황에서, 변수별로 나누어진 속성의 수가 다르고 그 각각의 분포형태도 다를 것이다. 그렇기 때문에, 실제분석에서는 현재 조사된 자료에서의 동질성 뿐만 아니라, 한국사회에 실재하고 있는 노동조합의 지역별, 업종별 분포를 고려하여 분석할 것이다. 그럼에도, 우리가 가지고 있는 자료의 한계 때문에, 우리는 한국의 노동조합 연결망의 성립을 결정짓는 가장 중요한 변수가 무엇인지를 직접적으로 제시할 수는 없다. 왜냐하면, 모든 노동조합의 지역, 업종, 상급단체를 모두 포함하고 있는 자료가 준비되지 않기 때문이다. 따라서, 본 장에서는 각 지역별, 업종별, 상급단체별 동질성을 조사자료를 준거로 하여 제시하면서, 각 속성별 분포를 고려한 동질성도 함께 분석할 것이다. 그러한 분석을 통해, 지역별, 업종별로 동질성이 강한 지역 및 업종을 제시할 수 있을 것이다.

#### 1) 상급단체별 동질성

우선, 상급단체별 동질성을 살펴보자. 이번 조사에서 확인된 상급단체의 동질성은 한국노총측이 약간 높게 나타났다.

그러나, 이 수치에서 한국노총의 연결망이 보다 내적 응집성이 더 높다고 단언내리기는 어렵다. 앞서 언급한 대로 분포의 효과를 고려하여야만 하기 때문이다.<sup>14)</sup> 실제 노조 중 한국노총 계열노조는 5,875개, 민주노총은 950개로 알려져 있다(한겨레신문, 1977. 3. 11). 한국노총의 동질성이 더 높은 것은 이러한 수치상의 자연스러운 결과일 수 있다. 이러한 문제를 해결하기 위해 우리는 다음과 같은 방

13) 상급단체의 동질성이 0.8이라함은 전체 연결의 수 중에서 같은 상급단체에 속한 노조끼리 맺어진 연결의 수가 80%를 차지한다는 것을 의미한다.

14) 가령 A와 B가 9:1로 분포되어 있는 경우와 5:5로 분포되어 있는 두 경우를 비교해 보면, 앞의 경우가 A끼리 교류할 확률이 높다. 따라서 교류의 동질성을 비교하려면 분포의 효과를 통제해야 한다.

&lt;표 IV-19&gt; 상급단체별 노조간 상급단체 동질성

상급단체	동질성
한국노총	0.9347
민주노총	0.7410

법을 사용하였다. 즉 양 상급단체의 분포가 6 : 1이라면, 노조들이 무작위적으로 교류한다고 가정할 때, 한국노총 노조간에 교류할 확률은  $0.71(6 \times 6 / 7 \times 7)$ 이 될 것이다. 관찰된 동질성이 예측된 무작위 교류 확률로부터 얼마만큼 벗어나 있는가를 계산하면 분포를 통제 한 이후의 순수 동질성을 구할 수 있다. 이러한 무작위적 교류가 이루어질 확률을 이번 조사에서 확인된 동질성수치로 나누어본 결과, 1.31( $0.93 / 0.71$ )의 수치를 얻었다. 이 수치는 한국 노총이 자기들끼리 교류하는 비율이 무작위로 교류할 때보다 1.3배 높다는 것을 의미한다. 마찬가지로 방식으로 민주노총의 수치를 구해 본 결과, 민주노총측은 36.26의 수치를 얻을 수 있었다. 따라서, 우리는 이번 조사에서 확인된 동질성과는 별도로 민주노총의 노조가 민주노총에 속한 노조와 교류하는 경향이 매우 강하다는 것을 확인할 수 있다.

## 2) 지역별 동질성

마찬가지 방식으로 인구분포를 통제한 동질성 수치를, 이번 조사에서 직접 확인된 동질성 수치와 함께 제시하였다. 그러한 결과 경기도와 서울지역이 유유상종(homophily)의 경향이 가장 강한 것으로 나타나고 있다. 강원, 경북, 울산은 상대적으로 동질성이 약하게 나타나고 있다. 경인지역의 수치가 높은 것은 경인지역의 노조의 경우 자신의 지역에서 자신이 원하는 정보 등을 충분히 얻을 수 있기 때문에 굳이 다른 지역과의 연계의 필요성이 그리 크지 않다는 해석을 해 볼 수 있다. 물론, 여기에는 조직적 차원의 효과, 즉 지역조직의 활성화 및 실제 업종의 특징이 함께 고려되어야 되겠지만, 그러한 추론까지 나아가기에는 이번 조사의 자료로는 무리가 따른다.



&lt;표 IV-20&gt; 지역별 지역동질성

지역	관찰치	우도비*
서울	0.83	1143.13
강원	0.11	3.31
대전, 충청	0.75	597.55
인천	0.90	684.57
광주 전남	0.84	240.72
부산	0.69	835.27
대구	0.78	129.23
경북	0.65	11.06
경기	0.85	1531.58
마창	0.75	246.95
경남	0.69	161.69
울산	0.61	598.82
전북	0.625	624.21
기타	0	0

주 : 1) 우도비 : 여기에서 우도비란 관찰된 동질성을 노조들이 무작위적으로 접촉한다는 가정하에 계산된 동질성으로 나눈 비율을 의미한다. 우도비가 높을수록 자신이 속한 지역 내에서의 연결이 비례적으로 많다는 것을 나타낸다.

### 3) 업종별 동질성

관찰치와 우도비를 함께 제시한 <표 IV-20>에서 몇 가지 흥미로운 점이 발견된다. 우선 업종동질성의 편차가 무척 크다는 것이다. 가구, 목재, 고무 등의 경공업부문에서 업종동질성이 전혀 나타나지 않았으며, 또한 일반 금융 및 금융서비스간의 노조연결망에서 동질성이 매우 높게 나타난 데 반해, 같은 금융업종 중 보험업 노조들간에 연결망이 전혀 발견되지 않는 것 역시 이채롭다. 이와 같이 업종동질성이 전혀 나타나지 않은 업종도 존재하는 반면에, 분포를 통제 한 가중치에서 보면 금융서비스업, 석유정제, 의료시계, 섬유 등은 무려 1,000 이상의 수치를 보이고 있다. 즉 이들 업종에서 동종업종간의 노조들간에 매우 활발한 연대활동이 벌어지고 있다는 것을 시사한다.

&lt;표 IV-21&gt; 업종별 업종동질성

업종	관찰치	우도비
음식료	0.15	298.43
섬 유	0.91	1008.94
의복 및 모피	0	0
가 죽	0	0
목 재	0	0
제 지	0.06	443.28
석유정제	0.68	31060.75
화합물	0.75	669.04
고무 및 플라스틱	0	0
비금속광물	0	0
1차금속	0.56	2953.39
조립금속	0.02	46.25
기타기계	0.03	80.30
사무기계	0	0
전기기계	0.03	69.37
영상장비	0.41	461.98
시계 및 정밀	0.07	1730.16
자동차	0.30	153.85
운송장비	0.43	1464.23
가 구	0.1	302.96
종합소매	0	0
일반금융	0.9	934.72
보 험	0	0
금융서비스	0.66	10175.35
기타사업	0	0

## 4) 동질성의 요인 : 비교

이상에서 우리는 상급단체별, 지역별, 업종별 동질성을 살펴보았다. 우선, 이번 조사에서 파악된 관찰치를 제시한 후, 이것을 전체 노동조합 모집단의 분포를 통제한 수치를 함께 제시하였다. 그 결과, 민주노총에 속한 노조가 유유상종의 경향이 더 높았으며, 지역별로는 경인지역의 동질성이 상당히 높은 것을 발견하였다. 업종별

로는 상당히 큰 편차가 나타났지만, 대체로 섬유를 제외한 경공업부문에서는 업종동질성이 낮게 나타나고, 석유정제 등 중공업부문에서는 업종동질성이 큰 경향이 있다는 것을 확인하였다.

앞서, 언급한 바와 같이 상급단체, 업종, 지역을 동시에 통제된 모집단의 분포를 확인할 수 없기 때문에, 이러한 세 변수 중 어떠한 변수가 노조간 연결망 구성에 가장 큰 영향력을 가지는지를 검토할 수는 없었다. 즉 연결망의 성립에 미치는 지역동질성의 효과와 업종동질성의 효과를 체계적으로 분해해 볼 수가 없다는 것이다. 그러므로, 이하에서는 다소 간접적인 방식으로 이러한 세 변수간의 관련을 살펴보고자 한다. 다음의 <표 IV-22>는 상대노조의 성격 중 지역과 업종을 교차하여 분석한 것이다. 분석대상이 된 쌍방향 연결망 중 51.4%가 동일지역의 여타업종에 속하는 노조들이었다. 동일지역에 위치하며, 동일업종에 속하는 노조가 25.3%를 차지하고 있었으며, 다른지역에 속하는 동일업종과 여타업종의 비율은 비슷하였다. 동일지역에 속하는 노조의 비율이 76%를 넘는 이러한 관찰치만을 놓고 보았을 때는 지역적 인접성이 노조간의 연결망 형성에 가장 중요한 영향을 미치는 변수라고 생각할 수 있다. 노조간의 연대가 상급단체의 회의 등을 통해 이루어지는 경우가 많다는 앞서의 논의는 이러한 현상을 조직적인 차원에서 설명해준다. 즉 지역적 차원에서 이루어지는 노동조합 간부들간의 접촉이 이러한 조직간의 연대를 촉진한다는 것이다. 이러한 해석은 거래비용의 측면에서 지속성 및 접촉빈도를 설명한 이 연구의 이론적 논의와 양립될 수 있는 것이다.

<표 IV-22> 상대노조의 지역 및 업종 동질성

지역업종 동일여부	%
동일지역동일업종	25.3
동일지역여타업종	51.4
여타지역동일업종	11.8
여타지역여타업종	11.5

그러나, 지속기간과 관련된 앞서의 논의에서 우리는 공통적인 이해관계에 기반한 업종의 동질성이 지속기간에 미치는 영향력이 가장 크다는 것을 확인한 바 있다. 이는 업종의 동질성이 연결망의 성립 및 안정도에 미치는 영향을 간접적으로 제시하고 있는 것이다.

##### 5) 소결 : 한국노조 연결망의 불안정성

지금까지 살펴본, 한국노조간 연결망의 성격을 요약해본다면 다음과 같을 것이다. 우선, 한국노조간 연결망은 대체로 비슷한 정도로 도움을 주고 받는 호혜적인 성격을 지닌다. 그럼에도, 일반적인 연결망 이론이 예측하고 있듯이, 많은 자원과 다양한 정보를 가진 쪽이 그렇지 못한 쪽에게 더 많은 도움을 주고 있다는 것이, 규모나 지역 등의 변수 분석에서 확인되었다.

두 번째로 들 수 있는 특징은 연결망의 불안정성이다. 이러한 불안정성은 세 가지 측면에서 확인될 수 있다. ① 우선은 노조간 연대의 형태이다. 노조간 연대에 있어서 업종과 상급노조의 동질성이 중요하게 나타나고 있기는 하지만, 지역간 중요성 역시 무시할 수 없다. 이러한 점은 노조간 연결망이 동일한 이해관심 및 이념적 지향성에 기초하여 강하게 조직화되어 있다기 보다는, 상대적으로 접촉의 용이함에 기반하고 있는 비조직화되고 느슨한 성격을 지닌다는 것을 의미한다. 이는 단위노조가 속하고 있는 상급단체가 그 소속노조에 대해 강한 수직적 통합력을 갖기 보다는 단지 회의 등 여러 계기를 제공함으로써 접촉의 기회를 늘려주는 역할을 하는 데 그치고 있다는 추론을 가능하게 한다. ② 상대적으로 단기적인 노조간 연결망의 지속성 역시 노조간 연결망의 한 측면이다. 앞의 분석에서 확인되었듯이, 노조집행부의 교체는 기존의 연대관계와는 다른 새로운 연결망을 창출하는 경향이 큰 데 이는 전체 노동운동의 발전의 맥락에서 보면 불필요한 비용을 지불하고 있는 것이 되기 때문이다.

③ 위의 측면과 연관된 또 다른 불안정성이 노조간 연결망의 개인화이다. 즉 노조위원장의 개인적 친분유무가 노조간의 연대관계를 좌우하는 경향이 강하다는 점을 지적할 수 있다.

한국의 노조간 연결망의 이러한 특징들은 노동조합운동이 지향해야 할 과제보다, 즉 강한 수직적 통합력을 갖춘 노동조합 조직의 구축 필요성을 제시하고 있다.

## 2. 단위노조간 연결망의 구조

연결망 분석은 전체 행위자들간의 연결관계를 파악함으로써 이들 행위자들간의 관계의 형태와 이 관계가 행위자의 속성 및 선택에 미치는 영향력을 드러내 보인다. 그러나, 실제 분석에서 이러한 각각의 행위자들간의 관계를 모두 고려하는 것은 그리 용이한 일이 아니다. 예를 들어, 한 학급성원간의 연결망을 분석하는 것은 가능한 일이지만, 한 학교 전체 학생들간의 연결망을 분석하는 것은 표집이나 분석의 과정에서 그리 쉬운 일이 아니다. 따라서, 대규모의 모집단을 대상으로 하는 연구에서는 각각의 행위자들의 다양한 속성을 추출한 후 이러한 속성들간의 관계망을 검토하는 것이 일반적이다. 예를 들어, 전체 사회를 대상으로 하는 조사 분석에서는 조사대상자들의 연령, 성별, 계급, 교육 등의 속성을 추출한 후에, 이러한 속성들간의 관계의 분석을 시도함으로써 사회적 결합의 양상을 확인해낸다. 교육수준별 결합양상, 남녀별 결합양상, 직업별 결합양상을 분석할 수 있는 것이다.<sup>15)</sup>

이번 조사에서 우리는 이러한 기법을 사용하였다. 그 이유는 우선, 우리가 한국 사회에 존재하는 모든 노동조합들을 분석대상으로

15) 예를 들어, 초대졸의 학력을 가진 사람은 대졸자보다는 고졸자들과 보다 가까운 사회적 결합양상을 보이고 있다든가, 사무직과 생산직의 사회적 격리는 고졸 수준에서는 발생하지 않고 대졸 이상에서 발생한다든가 하는 양상을 확인해 낼 수 있는 것이다.

삼은 것이 아니라, 일부분만을 대상으로 하는 연구였기 때문이었다. 또, 전수조사가 가능하였다 하더라도 전국의 모든 노동조합들간의 연결망을 분석하는 것은 기술적으로 불가능하다. 따라서, 우리는 각 노동조합의 상급단체, 업종, 지역들을 추출하여 이러한 속성들간의 분석을 시도하였다.

앞에서 우리는 지역동질성 분석을 통해서 노조가 자신이 속한 다른 노조와 연대를 맺는 성향을 각 지역별로 비교하였다. 이 절에서는 지역을 따로 분석하는 것이 아니라 지역간의 연결망 구조전체를 분석하려고 한다. 여기에서의 분석단위는 단위노조가 아니라 단위노조가 속한 지역이라는 점을 주목해야 한다.

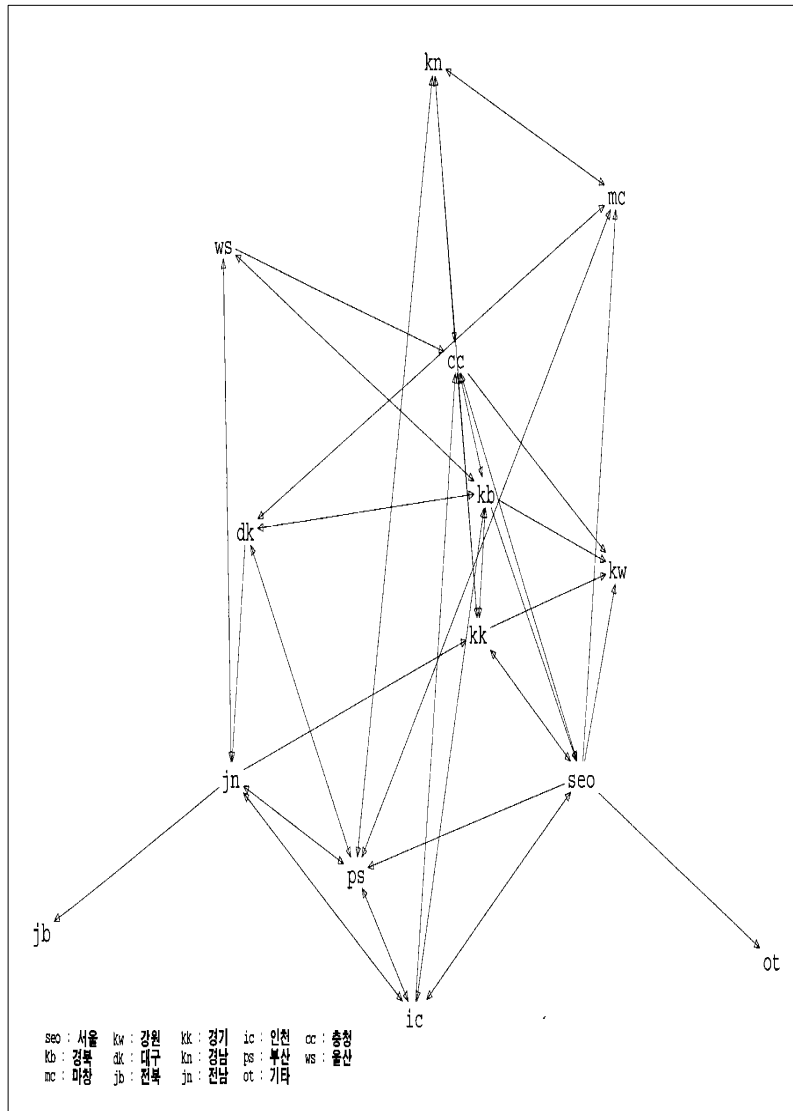
#### 가. 노조간 임투 정보교류의 연결망 : 지역

노조의 지역간 연결망은 노조들 간의 정보 교류와 협조 관계가 지역적으로 어떻게 구성되어 있는지를 보여줄 수 있다. 동일 지역 내에서 조합들 간 협조가 이루어지는 것은 당연한 것이지만, 자기 지역을 넘어 타 지역과 어떤 연결망을 갖고 있는가는 노조의 지역적 한계를 넘어 전국적 연결망을 갖게 될 가능성을 모색하는 작업이 된다. 또한 동일 지역 뿐 아니라 인접한 지역들간의 협조가 예상만큼 이루어지고 있는가를 확인하는 것도 의미있는 작업이 될 것이다. 정보흐름의 지역간 불평등 구조도 이러한 분석을 통해 밝힐 수 있다. 노조가 위치한 지역간의 정보교류 연결망을 Krack Plot라는 컴퓨터 프로그램을 이용하여 시각화한 것이 [그림 IV-9]이다. 제Ⅲ장에서 설명하였듯이 Krack Plot은 결점(node) 사이의 경로거리에 근거하여 결점들 사이의 상대적 거리를 지도로 표시해준다.

우선 그림에서 뚜렷이 드러나는 사실은 서울 지역의 노조가 정보를 제공하는 정도가 가장 높은 반면 정보를 제공받는 경우는 상대적으로 적어, 서울 지역의 노조가 가장 상위의 정보제공자라는 점이

IV. 노동조합 연결망의 성격과 구조 93

[그림 IV-9] 지역간 정보교류 연결망



다. 서울 지역 노조와 타 노조와의 관계는 쌍방적인 관계보다는 서울 노조가 일방적으로 정보를 제공하는 관계가 타 지역에 비해 상

대적으로 더 많다는 것이 특징이다. 서울지역 노조가 이런 상위 정보 제공자가 되는 이유를 몇 가지로 해석해 볼 수 있는데, 그 하나는 서울지역 노조가 임투시 초기의 주도적인 역할을 수행하는 경향이 있기 때문이며, 그것은 서울 지역에 상급단체들이 위치하고 있어 타지역 노조들에 비해 상대적으로 많은 정보를 가질 수 있기 때문인 것으로 생각된다.

정보를 제공받는 관계망을 가장 많이 가진 지역은 부산으로 6개의 지역이 연결되어 있다. 그러나 그 관계는 서울과는 달리 모두 쌍방향적인 관계다. 지역 연결망에서 가장 변방에 위치한 지역 노조는 전북 지역 노조로, 다른 지역과의 연결이 전혀 없는 가운데 오직 전남 지역 노조로부터만 정보를 제공받는 관계에 있다.

한편, 경남과 울산, 부산과 울산, 경북과 경남, 경북과 마창 지역 노조는 지역적으로 인접한 곳임에도 불구하고 노조간 교류가 없다는 사실이 흥미롭다. 이것은 지역 연대를 통한 노동운동의 활성화가 이루어지고 있지 않음을 보여주는 단적인 증거이다. 지역경계로 본다면, 경남(kn), 마창(mc), 부산(ps)은 모두 쌍방향적인 정보제공 관계에 있는 하나의 도당(clique)을 이루는 반면, 울산은 이 세 지역 노조와 전혀 관계를 갖지 않는 고립된 위치에 있다. 울산 지역 노조와 쌍방향적인 정보제공 관계를 맺는 지역은 경북과 전북이다. 울산이 경남과 부산 등 동일 지역과 관계를 갖지 않는 것은, 울산 지역 노조의 특수성, 즉 특정 업종의 거대 노조가 중심이 되는 것에 기인하는 것으로 추론된다.

또한 강원 지역 노조 역시 연결망에서 독특한 위치에 있다. 강원 지역 노조는 관계를 가진 노조들-충청, 경북, 경기, 서울-로부터 일방적으로 정보를 제공받고 있다. 이는 강원지역 노조가 가장 낮은 수준의 정보를 갖고 있음을 보여주는 것이라 할 수 있다.



## 나. 노조간 임투 정보교류의 연결망 : 업종

업종 간의 임투시 정보 교류 연결망은 두 개의 군집(cluster)으로 나누어지는데, 이는 흥미롭게도 업종의 성격에 따라 뚜렷이 구분되는 특성을 보인다. 또한 정보 교류의 관계는 지역 노조간 연결과는 달리 대체로 쌍방적인 관계가 지배적이라는 특징을 가진다.

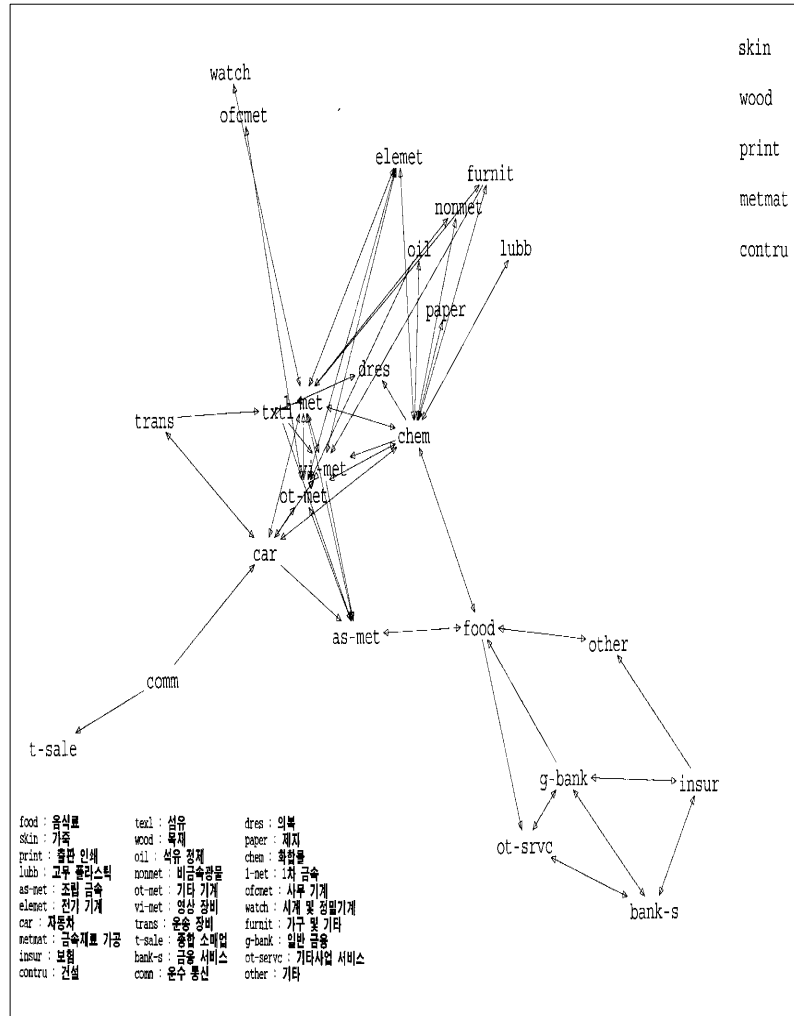
[그림 IV-10]의 왼쪽 군집에 속한 노조들은 주로 제조업 업종을 포괄하고 있고, 오른쪽의 노조들은 은행관련업 노조들이다. 그리고 이 두 군집을 연결해주는 업종이 음식료(food) 노조로, 이 음식료 노조는 bridge이자 broker로서의 역할을 수행하는 것이 된다. 즉 일반적으로 상이한 임투 형태를 띠는 제조업 노조(육체노동자 노조)와 은행관련업 노조(화이트칼라 노조) 간의 임투시 정보 교류를 매개하는 업종 노조가 바로 음식료업 노조임을 보여준다.

제조업 군집 내에서는 화합물(chem)-1차금속(1-met)-영상장비(vi-met)-자동차(car) 업종 노조들이 서로 강하게 결속되어 있는 도당(clique)을 형성하고 있다. 제조업 군집 내에서 가장 변방에 위치하는 노조는 종합소매업(t-sale)으로, 운수·통신(comm) 노조를 통해서만 제조업 부문 도당으로 연결되고 있다. 은행관련업 군집에서는 일반 금융(g-bank) 노조를 중심으로 타 노조들이 쌍방적 관계를 맺고 있다.

다른 노조에 연결되어 있는 연결망의 수를 통해 중앙성을 따져 보면, 가장 중앙에 있는 노조는 화합물(chem)이고, 1차금속(1-met), 영상장비(vi-met), 자동차(car) 등이 이와 긴밀히 연결되어 중앙부를 형성하고 있다. 은행관련업 군집에서는 일반 금융업이 가장 중앙에 위치하고 있다.

한편 업종별 노조 연결망에서 아무런 관계를 갖지 못한 채 제외되어 있는 노조들이 있는데, 가죽(skin), 목재(wood), 인쇄(print), 금속재료 가공(matmet), 건설(contru) 등이다. 또한 고립되어 있지는

[그림 IV-10] 업종간 정보교류 연결망



않지만 변방에 위치하는 업종 노조는 종합 소매업(t-sale), 시계 및 정밀기계(watch), 사무기계(ofcmet), 고무·플라스틱(lubb), 제지(paper) 등이다. 물론 이와 같은 유형을 해석하는데 우리의 샘플이 무작위로 추출되지 않았다는 점에서 주의를 요한다. 즉 건설노조가

다른 업종의 노조들과 관계를 맺지 않는 이유는 건설노조가 샘플에 포함되지 않은 것에도 부분적으로 기인한다. 그러나 우리의 샘플에 들어 있는 업종들 사이의 관계를 살펴 보는데는 큰 무리가 없을 것이다.

#### 다. 상급단체별 임투정보 교류의 업종 연결망

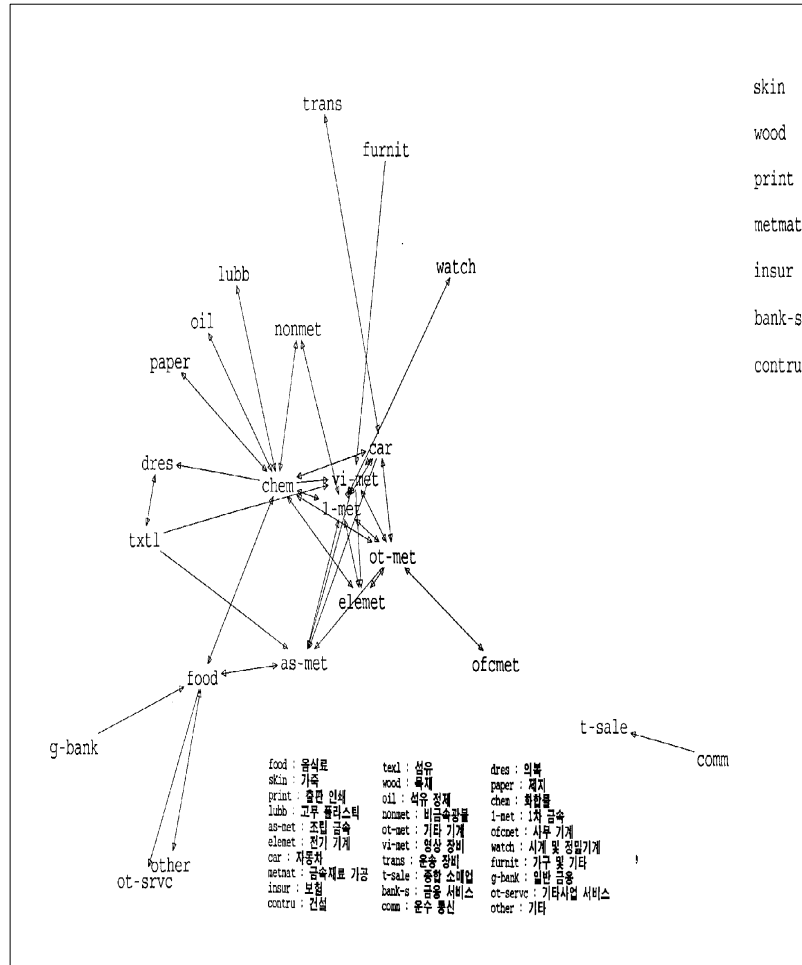
노조가 어떤 상급단체에 소속되어 있는가에 따른 노조간 연결망은 상당히 다를 것으로 예상된다. 대체로 민주노총은 한국노총과는 달리 이른바 ‘민주 노조’ 건설 운동의 연장에서 만들어진 것이기 때문에, 한국노총에서 탈퇴한 노조들, 그리고 신규 노조들이 민주노총 속에 포함된다. 이 상급단체별 노조들의 연결망은 그 범위나 중심 업종, 연결망의 관계 형태 등에서 상당히 다를 것으로 예상된다.

##### 1) 노총 소속

먼저 한국노총에 소속되어 있는 노동조합들의 연결망을 보여주는 것이 [그림 IV-11]이다.

한국노총에 소속된 노조들 간의 임투시 정보 교류의 연결망은 화합물(chem) 업종이 가장 중앙에 있는 것이 우선 눈에 띈다. 화합물(chem), 자동차(car), 영상장비(vi-met), 1차 금속(1-met), 기타 기계(ot-met), 전기 기계(element) 등의 업종은 연결망의 중심부에서 강한 도당을 형성하면서 이들끼리는 구조적 동위의 연결망 형태를 띠고 있다. 바꾸어 말하면 이들 업종이 임투시 정보 교류가 가장 활발하고 상위 수준의 정보를 보유하고 있으며, 타 업종들에 대해 정보 제공자의 역할을 하고 있음을 의미한다. 제지(paper), 석유 정제(oil) 등 대부분의 업종은 이 중앙부 도당의 한 업종에만 연결되어 있고, 중앙부 도당을 제외한 어떠한 업종과도 연결망을 갖고 있지 않는 것도 특징이다. 일반 금융(g-bank), 기타 사업서비스(ot-serv),

[그림 IV-11] 노총 소속 노조들의 업종간 연결망



기타(ot) 업종은 음식료업(food)를 통해 중심부로 연결되고 있다. 이런 연결망 형태에서 음식료업은 bridge의 역할을 수행하는 것이 된다. 종합소매업(t-sale)과 통신(comm) 업종은 따로 고립되어 연결 관계를 맺고 있는데, 이는 운수 통신이 정보를 제공하는 일방적인 관계다. 그리고 가죽(skin), 목재(wood), 출판 인쇄(print), 금속재료 가공(metmat), 보험(insur), 금융 서비스(bank-s), 건설(contru) 등은

어떤 연결망도 가지지 못한 채 고립되어 존재한다. 즉 이 업종들은 임투시 타 업종 노조와 별다른 정보 교류를 가지지 않고 있다.

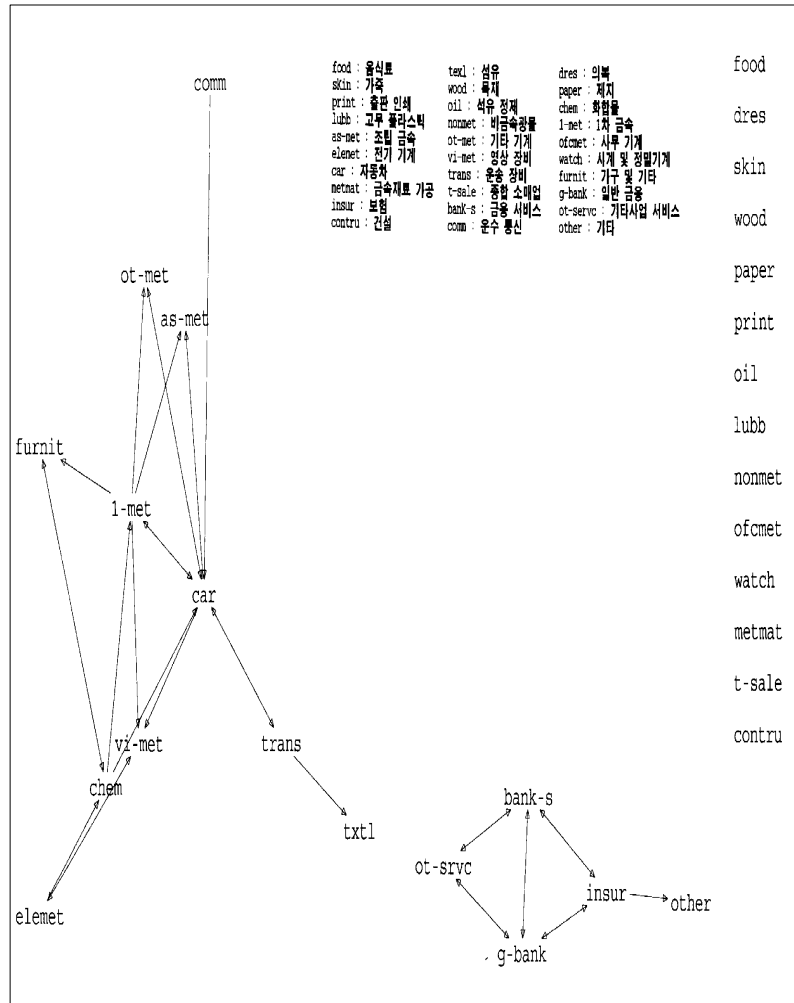
한편 노총 산하 업종 노조들 간의 정보교류 관계는 대체로 쌍방적인 관계를 특징으로 한다. 화합물을 중심으로 한 중앙 집단이 존재하기는 하지만, 정보의 교류는 일방적인 전달 보다는 쌍방적인 정보 교환이 더 일반적인 형태임을 보여주고 있다. 이는 노총중심의 상·하 의견수렴의 기제가 보다 잘 발달되어 있음을 시사한다.

## 2) 민노총 소속

노총 소속 업종노조들 간의 연결망과 민주노총 소속 업종 노조들 간의 연결망 관계는 다른 형태를 보인다.

이 연결망 구조의 특징으로는 자동차와 1차 금속을 중심으로 한 제조업 군집과 금융 관련 업종의 군집이 완전히 단절되어 나타난다는 점이 지적될 수 있다. 왼쪽의 제조업 군집에서는 자동차(car)와 1차금속(1-met)이 연결망의 중심부에 있고, 가장 변방에 있는 노조는 섬유(txtl) 업종이다. 또한 자동차와 연결된 노조들은 운수통신과 화합물 업종을 제외하면 모두 쌍방적인 관계인 반면, 1차 금속과 연결된 노조들은 화합물과 자동차 업종을 제외하면 모두 1차 금속이 정보를 제공하는 일방적인 관계인 것도 특징적이다. 노총 산하 업종 간 연결망과 비교해보면, 화합물의 중앙성이 상대적으로 낮아진 반면, 자동차 업종의 중앙성이 높아진 것도 뚜렷이 다른 점이다. 오른쪽의 군집은 금융 관련 업종이 모여 있고, 제조업과의 연결망은 존재하지 않는다. 즉 민노총 산하 노조들은 제조업과 금융업이 서로 다른 정보 교류망을 갖고 있고, 이 양자 간의 정보 교류는 없다는 것을 알 수 있다. 금융업 군집 내에서 기타 사업 서비스(ot-serv)와 보험(insur) 간에만 직접적인 연결망이 없을 뿐 다른 업종들 간에는 모두 연결망을 갖고 있으며, 특히 쌍방적인 정보교류가 이루어지고 있다.

[그림 IV-12] 민주노총 산하 노조의 업종간 연결망



한편 연결망 관계에서 배제된 고립 업종은 음식, 의복, 가죽, 목재, 제지, 출판 인쇄, 석유 정제, 고무 플라스틱, 비금속광물, 사무기계, 시계, 금속재료 가공, 종합 소매업, 건설 등이다.

### 3. 단위노조와 상급단체간의 수직적 연결망

지금까지 우리는 주로 단위노조들간의 연계를 중심으로 노조들의 연결망을 검토해보았다. 기업별 노조체제를 근간으로 하는 한국의 현실에서 해당 기업의 업종 및 규모에 따른 차이는 필연적으로 노조역량의 차이를 가져올 수 밖에 없다. 우리는 지금까지 기업의 규모, 지역, 업종 등이 해당노조의 연대활동의 양상에 어느정도 영향을 미친다는 것을 확인해보았다.

제II장에서 우리는 한국의 노동조직의 연결망이 그자형 구조를 이룬다고 전제하였다. 이 절에서는 이러한 그자 구조 중 수직선으로 대표되는 부분, 즉 단위노조와 각종 연맹과의 관계를 분석할 것이다.

한국의 기업별 노조체제의 현상은 전세계적인 노동운동의 맥락에서 보면 특수한 것이다. 기업별 노조 체제는 노조단위들간의 역량의 격차를 낳을 수 있고, 전체 노동계급의 이해보다는 특수한 기업노조의 이익을 추구할 가능성을 높인다는 점에서 노동운동의 발전에 제약을 주는 측면이 있다. 그럼에도, 단위노조와 상급연맹의 관계망에 대하여 단위노조간의 연결망과 함께 검토한 자료는 그리 많지 않다. 이 절에서는 기업별 노조체제의 근간을 이루는 단위노조의 입장에서 단위노조와의 연대와 상급단체와의 연계가 두 가지 전략적 대안이라는 가정을 바탕으로 분석을 시도한다. 이러한 가정은 한정된 노동조합의 역량에서 볼 때, 연대의 방향 역시 전략적 선택의 대상이 될 수 있다는 이론적 입장에 기반하고 있으며, 산별노조등 대안적인 노조체제의 변화노력을 구체적인 현실의 기반에서 평가할 수 있다는 장점을 지니고 있기 때문이다. 우선, 265개 노동조합이 응답한 총 1,125개의 관계 중 상급단체가 차지하는 비중을 살펴보자. <표 IV-23>에서 알 수 있듯이, 단위노조와 그룹사내 노조의 분포가 92% 정도를 차지하고 있으며, 나머지 8%를 지역연맹, 산별연맹, 연

&lt;표 IV-23&gt; 상대노조의 성격

N=1,125

상대노조의 성격	%
단위노조	90.9
지역연맹	3.4
산별연맹	2.5
그룹사내노조	.9
연맹분회	1.2
기 타	1.1

맹지부 및 분회 등 상급단체가 점하고 있다는 사실을 알 수 있다.

이러한 수치로 볼 때, 결국 한국의 노조간 연결망의 주된 부분은 단위노조간의 연대라는 1차적인 평가가 가능하다. 그러나 90%가 넘는 수치가 과도하게 강조될 필요는 없는데, 왜냐하면, 특정노조가 주된 관계를 맺는 상급단체의 수는 조직의 구조상 제한적일 수 밖에 없기 때문이다. 따라서, 우리는 전체 연결망 설문 응답자 188개 노조 중에서 상급단체를 언급한 노조의 수를 구해 보았다. 하나 이상의 상급단체와 주된 연결망을 맺고 있는 단위노조는 45개 정도에 머물렀다. 즉 25% 정도의 단위노조만이 임투나 단협시 상급단체를 주된 정보의 교류처로 사용하고 있다라는 해석이 가능한 것이다. 이것은 한국의 노조들의 그자 조직망에서 수직선이 차지하는 강도를 보여주는 것이다. 물론, 앞서 언급한 표집과정상의 한계가 존재하기 때문에, 이러한 수치가 전체 한국 노동운동 조직의 연결망의 구조를 대표한다고 단언하기는 어렵다. 그럼에도, 이러한 수치는 현재 기업별 노조체제에서 상급연맹들의 아직 제대로 정립되지 않았음을 시사한다.

결국, 개별노조의 입장에서 볼 때, 수직적 연결망은 필수적인 것으로 여겨지기 보다는 단위노조의 역량과 성격에 따라 선택할 수 있는 영역이라는 판단이 가능하다. 그렇다면, 단위노조의 여러 가지



IV. 노동조합 연결망의 성격과 구조 103

속성이 이러한 상급노조와의 관계의 강도를 결정할 것이라는 가설을 제기하는 것 역시 합리적이다. 다음의 <표 IV-24>에서 개별 단위노조의 역량을 쉽게 대표한다고 할 수 있는 노조의 규모가 이러한 상급단체와의 관계의 형태에 미치는 영향을 검토해보자. 전체 1,125개의 쌍방적 연결망을 바탕으로 응답자 규모에 따른 상급단체의 비중을 살펴보면 300명 미만의 소규모 사업장에서만이 10%를 넘고 있다. 우리는 앞서, 노조규모와 연결량 간의 정비례관계를 확

<표 IV-24> 각 변수별 상급단체의 비중

	상급단체의 비중
규모	
100명 미만	13.0
100~300명	11.1
300~500명	5.5
500~1,000명	4.1
1,000~5,000명	5.7
5,000명 이상	3.8
지역	
서울	5.7
강원	25.0
대전, 충청	14.9
인천	10.7
광주, 전남	3.3
부산	8.6
대구	7.7
경북	2.9
경기	6.8
마창	7.4
경남	2.6
울산	2.2
전북	12.5
상급노조	
한국노총	7.6
민주노총	6.0

## &lt;위의 표에서 계속&gt;

업종	
음식료	4.8
섬 유	16.7
의복 및 모피	25.0
목 재	13.3
제 지	13.3
석유정제	0
화합물	5.7
고무 및 플라스틱	0
비금속광물	0
1차금속	8.5
조립금속	4.0
기타기계	4.0
사무기계	0
전기기계	3.6
영상장비	6.4
시계 및 정밀	0
자동차	7.5
운송장비	0
가 구	0
종합소매	0
일반금융	16
보 험	0
금융서비스	12.9

인한 바 있다. 이러한 맥락에서 해석해보면, 규모가 작은 노조일수록 전체 연결망에 투자할 수 있는 자원이 부족하기 때문에 상급단체와의 연결망이 차지하는 비중이 상대적으로 높다라는 결론을 내릴 수 있을 것이다. 지역별 비교도 위의 추론을 어느 정도 뒷받침해준다.

즉 지역 비교에서 볼 때 상급노조의 비중이 10%를 상회하는 것은 전북 및 강원정도이다. 이 두지역은 연결량이 상대적으로 작은

지역이었으며, 지역간 연결망에서도 주변에 속해 있는 지역이다. 즉 노동조합간 연대활동이 활발하지 않으면 오히려 상급단체의 비중이 높아진다는 일반화가 어느 정도 가능하다.

한편, 민주노총과 한국노총 소속노조 사이에는 수직적 연결망의 비중이 별 차이가 없다. 한국노총의 조직화된 구조를 감안할 때, 이러한 동질성은 오히려 이례적인 것으로 보인다. 이것은 앞서 언급한 대로 기업별노조체제에서 수직적 구조의 취약성을 입증하는 것이다.

업종별 비교에서는 금융업종과 섬유계열 업종에서 수직적 연결망의 비중이 높게 나타나고 있다. 이는 지금까지의 해석으로는 쉽게 이해되지 않는 것이다. 섬유업종의 수직적 연결망에 대한 높은 의존은 노조규모에서도 찾을 수 있지만, 섬유산업이 오랜 노동운동의 전통을 갖고 있다는 점에서도 그 원인을 찾을 수 있다. 또, 금융업종의 경우도, 조직규모나 역량의 면에서 수직적 구조의 높은 의존을 설명하기 보다는 산별연맹 등의 조직적 역량의 강도의 차원에서 설명되어야 할 것으로 보인다.

결국, 工字型 구조의 수직적 연결망 분석에서 우리는 다음과 같은 결론들을 도출할 수 있다.

- ① 상급단체와의 연결망, 즉 수직적 연결망은 기업별 노조를 근간으로 하는 한국의 노조체제에서 상대적으로 취약하다.
- ② 단위노조의 맥락에서 볼 때, 상대적으로 노조의 역량이 취약하고 지역 노동운동이 활성화되지 않은 경우에서 수직적 연결망의 비중이 오히려 중시된다.
- ③ 업종단위에서는 산별연맹의 조직력이 강할수록 수직적 연결망의 위상이 높아진다

## V. 노동운동과 시민사회

노동운동의 발전의 궁극적 추진력은 개별 사업장 단위의 노조에서 나오는 것이지만, 이념적 호소력의 증대도 중요하다(조돈문, 1995). 이러한 문제는 개별사업장 단위에서 실행할 과제라기 보다는 상급단체에서 추진되어야 할 성격의 것이다. 노동운동의 이념 및 실천이 국민일반의 정서 및 논리와 괴리된다면, 또는 시민사회의 조직과 유리된다면, 노동운동의 이데올로기적 호소력은 심각한 위협을 받는다.

1987년 노동자 대투쟁 이후 1990년대 초반까지 한국의 노동운동은 이데올로기적 지도력의 관점에서 볼 때 심각한 위기를 경험하였다고 볼 수 있다. 사회주의권의 붕괴, 한국사회의 제한적 민주화에 따른 사회전반적인 보수화의 추세와 함께, 노동운동은 집단이기주의에 사로잡혀있는 경제발전의 저해요소이자, ‘투쟁일변도의 싸움꾼’으로 일반적 대중에게 비쳐지고 있었던 것이다.

노동운동의 관점에서 시민운동과의 연대는 이러한 위기를 돌파할 수 있는 효율적인 수단이 될 수 있다. 사회문제에 대한 관심을 제고하고 시민운동과의 연대를 활발히 추진함으로써, 노동조합은 집단이기주의라는 부정적 이미지를 극복하여 사회변혁에 대한 국민적 공감대를 확산시킬 수 있는 것이다.

이러한 문제는 개별노조 차원에서 행해지는 사업이라기 보다는 상급단체들의 주도 및 참여 하에 가능한 것이기 때문에, 본 장에서는 상급단체에 대한 설문조사를 통하여 노동운동이 시민운동과 맺

는 연대상황을 파악해보고자 한다. 더 나아가, 단지 시민운동만이 아니라 정치권, 경제단체 등 광의의 시민사회와 행정기관과의 연결망<sup>16)</sup>을 종합적으로 검토함으로써, 노동단체들의 연계형태의 구조를 분석하고자 한다. 한 사회를 조직들간의 연결망의 관점에서 바라보는 입장에 선다면, 이러한 작업은 한국사회에서 노동운동의 위치를 보여주는 작업이 될 수도 있을 것이다.

본 장은 세 절로 구성된다. 우선, 노동운동 일반의 정책적 지향을 비교분석한다. 다음으로는 이러한 정책적 지향과 시민운동과의 연대행위의 관계를 검토한다. 마지막으로, ‘정치·사회조직’과 노동운동과의 연대행위를 분석한 후 연결망 기법을 활용하여 이를 시각적으로 제시할 것이다.

### 1. 노조의 정책적 지향

이 절에서는 먼저 노조 상급단체의 정치적 태도와 정부 정책에 대한 평가를 알아 보았다. 이런 분석을 시도한 이유는 두 가지이다. 하나는, 정치적 태도가 시민운동 단체 및 ‘정치·사회조직’과의 연대형태의 차이를 설명할 수 있는 구체적인 변수가 될 것인가의 여부를 파악하는 것과,<sup>17)</sup> 다른 하나는 이 조사가 행해지던 시기에 ‘노동법개정’이 추진되고 있었기 때문에 이러한 쟁점에 대한 상급단체의

16) 본 장에서 노동단체의 연대의 대상으로 분석되는 시민운동단체, 정치단체, 경제단체, 행정단체, 그리고 여타 노동단체를 통틀어 본 장에서는 ‘정치·사회조직’으로 칭할 것이다. 2절에서 분석되는 시민단체 및 시민운동 단체와 그 함의가 다른 것에 주의를 요한다.

17) 이러한 시도는 그러나 별다른 결과를 주지는 못하였다. 왜냐하면, 양대노조에 속한 노동단체들의 정치적 견해가 결정적인 차이를 보이고 있지는 않기 때문이다. 그럼에도, 자본주의의 모순과, 정부정책에 대해 보다 비판적이었던 민주노총측 상급단체가 행정단체나 경제단체와의 관계에서 소극적이었던 것은 정책적 태도가 이들의 구체적인 연대형태에 어느 정도 영향을 미친다는 평가를 가능하게 한다.

입장을 확인해 볼 필요성을 느꼈기 때문이다. 먼저 현 정부의 노동 정책에 대한 평가를 확인해보자.

우선, 49.2%가 현정부의 노동정책에서 ‘별다른 변화가 없다’라고 응답하고 있다. 더욱이 흥미로운 사실은 노태우 정부 때와 비교하여 오히려 ‘비민주적으로 변하였다’는 평가가 33.4%나 된다는 점이다. 이러한 사실은 김영삼 정부가 출범한 이 후 곳곳에서 나타난 변화에도 불구하고 노동계 관계자들이 같은 불만의 정도에는 별 변화가 없거나 오히려 더 심한 불만을 느낀다는 사실을 나타낸다고 볼 수 있다. 이는 실제로 김영삼 정부의 노동정책이 퇴행한 결과일 수도 있고, 아니면 문민정부의 이름으로 출범한 김영삼 정부가 노동계의 기대에 미치지 못한 때문이라고도 해석해 볼 수 있다. 따라서 이 결과만으로 현 정부의 노동정책을 평가하기는 어렵겠지만, 노동계에서 느끼는 노동정책에 대한 견해는 상당히 부정적이라는 점은 명백하다.

한편, 현정부의 노동정책에 대한 평가를 양대 노조별로 살펴보면, 민주노총측이 약간 더 부정적인 것으로 나타나고 있다. 그러나, 양 집단간의 차이는 그리 크지 않았는데, 이는 현정부의 노동정책이 노동운동의 발전에 부정적이라는 것에 양대노조가 공감하고 있기 때문인 것으로 이해된다. .

현 정부와 노태우 정부와의 노동정책 비교에 대한 평가에서는 <표 V-1>에서 보듯이 대체로 부정적이었던 데 반해, 스스로의 노동운동에 대한 평가에 있어서는 조금 다양한 응답을 보이고 있다. 우선 ‘변화없음’이라는 응답이 앞서서와 마찬가지로 가장 큰 비중을 차지하고 있으나, 퇴보했다고 응답한 경우가 41.2%, 발전했다는 응답이 31.7%로 갈리고 있다. 40% 정도가 퇴보했다고 응답한 것은 최근 몇 년간 노조 탈퇴율의 증가나 조합원 수 감소 등과 같은 지표를 반영한 것으로 보인다. 노동운동이 발전했다고 하는 응답도 약 30% 정도에 달했는데, 민주노총의 40% 가량이 이런 응답을 하였다

(표 V-2 참조).

이러한 집단간의 차이는 양 집단의 평균치를 비교해보는 데에서도 확인되고 있다. 즉 한국노총은 7점만점에서 3.59의 평균값을 보인 반면, 민주노조는 4.00으로 노동운동의 발전에 대해서 상대적으로 긍정적인 대답을 하고 있다. 이는 민노총의 건설을 통하여 독자적인 노선을 모색할 수 있었던 점에서 기인하는 듯 하다.

<표 V-1> 현정부의 노동정책 및 노동운동 대한 평가

평 가	%
(현정부의 노동정책)	
매우 민주적	1.6
약간 민주적	15.9
변화 없음	49.2
약간 비민주적	17.5
매우 비민주적	15.9
(현정부의 노동운동발전)	
매우 퇴보	7.9
약간 퇴보	11.1
퇴 보	22.2
변화 없음	27.0
발 전	23.8
약간 발전	7.9

<표 V-2> 상급노조별 현재의 노동운동에 대한 평가

	한국노총	민주노총
매우퇴보	6.8	10.5
약간 퇴보	13.6	5.3
퇴 보	25.0	15.8
변화없음	29.5	21.1
발 전	18.2	36.8
약간 발전	6.8	10.5
계	100.0	100.0

한편, 조사당시 활동중 이었던 노사관계개혁위원회에 대한 기대 정도를 묻는 질문에서 54.0%가 부정적인 응답을 하고 있다. 이는 앞서의 노동정책에 대한 평가와 더불어 정부정책에 대한 불신의 정도를 단적으로 보여주는 것이라고 할 수 있다.

특히 노사관계개혁위원회에 대한 평가는 양 집단간 차이가 통계적 유의미성을 가졌다. ‘매우 기대’를 7, ‘전혀 기대안함’을 1로 하였을 때, 민주노총 평균은 2.42로 한국노총의 3.48에 비해 1점 이상 낮았으며, 유의도 5% 수준에서 이 차이는 유의미하였다. 이러한 수치는 정부의 노동법 개정에 대한 양대 노조의 태도의 차이를 보여주는 것으로 이해할 수 있다. 이는 한국노총은 노개위 참여를 통해서라도 노동법개정에 보다 적극적이었으며, 민주노총은 약간 처음부터 유보적인 태도를 취했을 가능성을 시사한다. 그런데, 전체적으로 보아 정부의 노동법 개정에 대한 평가가 대체로 부정적이었다는 점, 그 중에서도 민주노총이 더 부정적이었다는 점은 1997년 초 ‘노동법 파업’투쟁의 발발과 그 전개과정을 어느 정도 예고하고 있는 것이라고 해석될 수 있다.

보다 자세한 분석을 위해, 노동법 개정시 쟁점이 되었던 구체적인 항목에 정책적 입장을 세분하여 질문해보았다.

<표 V-3> 노사관계 개혁위원회에 대한 개혁효과 기대정도 및 양노조별 평균치

평가	%
전혀 기대 안함 (1)	25.4
별로 기대 안함	14.3
기대 안함	14.3
그저 그렇다	20.6
기대	15.9
약간 기대	7.9
매우 기대 (7)	1.6
평균치(t-value 2.31, p=.025)	한국노총 : 3.48 민주노총 : 2.42



&lt;표 V-4&gt; 노동법 개정 쟁점사안에 대한 평가

쟁점 사항	매우 반대	약간 반대	보통	약간 찬성	매우 찬성
복수노조 금지	50.8	17.5	3.2	4.8	23.8
근로자 파견제	93.7	1.6	4.8	0	0
정리해고제	87.3	7.9	4.8	0	0
변형근로 시간제	79.4	14.2	4.8	0	1.6

현재 정부와 노동계 간에 쟁점이 되고 있는 각 사항에 대한 응답에서, 복수노조 금지 조항을 제외하고는 찬성 쪽에 대한 응답이 거의 全無에 가깝다. 이러한 응답결과는 상급단체와는 무관하게 현재 쟁점이 되고 있는 모든 사항에 대해 노동계 전체가 부정적인 반응을 보이고 있다는 것을 시사한다. ‘매우 반대’를 1점, ‘매우 찬성’을 5점으로 하여 이 각 항목들을 모두 더한 뒤 평균값을 구해보았다. 전체평균은 1.48이었으며, 민주노총은 1.21 한국노총은 1.59의 평균값을 나타냈다. 이러한 양 집단간의 평균차는 통계적 유의미한 것으로 나타나고 있다.

앞서의 여러항목을 종합해볼 때, 노동운동 전반은 일반적으로는 현정부의 노동정책, 보다 특수하게는 노동법 ‘개혁’정책에 대해서 부정적이었으며, 특히 그 부정의 정도는 민주노총이 더 컸다는 것을 알 수 있다. 이러한 정부의 노동정책에 대한 부정적 평가는 현정부의 ‘개혁’정책 일반에 대한 평가에서도 그대로 확인되고 있는 듯 하다.

<표 V-5>에서 보면, ‘대체로 만족스럽다’는 응답을 끌어낸 정책으로는 금융실명제와 군부개혁, 부동산실명제 정도라는 것을 알 수 있다. 사안 별로 보면 물가정책과 재벌 정책이 가장 불만족스러운 평가를 받고 있다. 이는 실제로 현 정부가 출범한 이래 물가수지가 악화되고 있다는 것과 대북정책에 일관성이 없다는 비판을 끊임없이 받아왔다는 점을 상기할 때 상식적인 수준에서 이해가 가는 응답이라고 할 수 있겠다. 부정부패척결에 대한 응답을 보면, 긍정적

&lt;표 V-5&gt; 현 정부의 정책에 대한 평가

정부 정책	매우 불만	약간 불만	불만	그저 그렇다	만족	약간 만족	매우 만족
금융실명제	6.3	9.5	12.7	30.2	27.0	12.7	1.6
군부개혁	4.8	4.8	19.0	33.3	12.7	20.6	4.8
부동산실명제	6.3	9.5	14.3	28.6	19.0	14.3	7.9
부정부패척결	15.9	12.7	19.0	28.6	12.7	4.8	6.3
대북정책	33.3	19.0	14.3	27.0	6.3	0	0
물가정책	52.4	12.7	25.4	4.8	4.8	0	0
재벌정책	46.0	19.0	19.0	14.3	1.6	0	0
중소기업정책	33.3	23.8	14.3	14.3	7.9	6.3	0
환경정책	23.8	28.6	14.3	20.6	9.5	3.2	0
세계화정책	20.6	19.0	11.1	31.7	11.1	6.3	0

인 응답보다는 부정적인 응답이 보다 많이 나타난다. 이것은 현 정부가 출범초기부터 부정부패 척결에 지대한 관심을 보여왔다는 점과 연관해 생각해 볼 때 흥미로운 응답이다. 부정부패 척결과 비슷하게 세계화정책 역시 현 정부가 중점을 두고 추진해 온 사업인데, 노동계의 평가는 그다지 긍정적이지 못하다는 것을 예로 들 수 있으리라고 본다. 이러한 각 항목들을 모두 더한 뒤 다시 평균을 구해본 결과, 현정부의 각종 정책에 대한 노동계의 평가는 7점 만점에 3.10으로, 전반적으로 부정적인 쪽에 위치한다. 특히 현정부의 '개혁' 정책에 대한 평가는 민주노총과 한국노총간 평균값의 차이가 상대적으로 컸다. 민주노총은 2.16으로 한국노총의 3.50에 비해 훨씬 낮은 평가를 내리고 있다.

이러한 수치들의 차이들은 양대 조직의 성향을 드러내 준다. 한국노총은 정책참여를 통한 제도개혁에 기대를 걸고있는 반면, 민주노총은 강한 불만을 바탕으로 비제도적 투쟁 중심의 노선에 보다 가깝다는 사실이다.

## 2. 시민운동과의 연대

노동운동이 국민들의 지지를 획득하고, 전체 사회영역내에서 자신들의 위치를 공고히 하기 위해 여타의 사회운동 세력과 연대하고자 할 때, 가장 쟁점이 되는 문제는 소위 '신사회운동'의 주체라고 할 수 있는 다양한 시민운동들과 어떠한 연대를 맺을 것인가 하는 점이다. 1990년대 초반 이후 신사회운동론이 급격하게 부상하면서, 일각에서는 '노동운동과 시민운동의 연대불가'라는 주장마저 제기되기에 이르렀다. 그럼에도, 노동운동이 급진적인 계급 이기주의라는 이미지를 벗고, 국민 전반의 지지와 동의를 획득함으로써 자본의 다양한 전략에 대응하고 나아가 사회전반의 진보적 개혁에 참여하기 위해서는 시민운동과의 연대가 불가피하다는 주장 역시 설득력이 있다. 시민운동단체와의 연대에 대한 노동단체들의 입장 및 실천을 확인하는 것은 이러한 배경에서 볼 때 이론적·실천적인 의의를 지니는 것이다.

우선, 각 상급단체에게 시민운동과의 관계를 어느정도 중시하는가를 질문하였다. 평균값은 7점 만점에 5.7점으로 상급단체가 시민운동과의 연계를 상당히 중시하는 것으로 확인되었다. 수치상으로는 민주노총이 약간 높았지만, 그 차이는 극히 미미하였다. 흥미롭게도, 현재의 활동을 100으로 하여 사회참여활동 비중은 물었을 때는 한국노총이 약 10점 정도 높은 값을 보이고 있다. 한국노총은 37.2 민주노총은 27.3의 수치를 보여 한국노총소속 상급단체가 사회참여활동에 보다 많은 의미를 부여하고 있는 것으로 나타났다.

다음으로, 노동운동과 시민운동의 연대경험을 살펴보면 응답단체들의 시민활동 참여여부에 대한 질문에 대해 절반 이상이 시민운동에 참여한 경험이 '있다'고 응답하고 있다. 사회운동에 대한 중요도를 묻는 위의 질문에서 절대 다수가 사회운동이 중요하다고 응답한 것을 상기할 때, 실제로 사회운동에 참여한 경험이 있는 단체는 그

에 못미친다고 할 수 있다. 그러나 한국사회의 시민단체운동이 활성화되기 시작한지 얼마 지나지 않았다는 점을 고려하면, 58.7%도 적은 수치라고는 할 수 없을 것이다.

시민운동과의 실제 연대횟수는 앞서 보여준 사회참여활동에 두는 비중에 대한 응답과는 상반된 결과를 보이고 있다. 시민운동과 연대회수를 양 집단간 비교해본 결과, 한국노총 상급단체는 1.70 민주노총은 4.57로 민주노총이 시민운동과 보다 활발한 연대활동을 전개하고 있는 것으로 나타나고 있다. 즉 노총의 상급단체들은 중요성을 인정하지만 실제로는 미미한 정도의 연대활동을 보임으로써 태도와 행위 사이의 불일치를 보이고 있다.

이제, 지난 1년간 시민운동과의 연대형태를 구체적으로 분석해보기로 하겠다. 우선, 연대단체를 보면, <표 V-6>과 같이 나타났다.

노동운동단체를 제외하면, 시민운동단체가 가장 많은 응답빈도를 보이고 있으며, 환경단체가 그 뒤를 잇고 있다. 이러한 빈도에서 한국의 노동운동단체가 상대적으로 광의의 사회운동단체들과 밀접한

<표 V-6> 연대단체

연대단체	전 체	한국노총(%)	민주노총(%)
지방자치 단체	4.1	5.2	2.6
환경단체	13.4	13.8	12.8
노동단체	27.8	22.4	35.9
농민단체	2.1	1.7	2.6
시민, 사회문화단체	24.7	20.7	30.8
지역단체	10.3	15.5	2.6
여성단체	1.0	1.7	.0
여론단체	4.1	5.2	2.6
경영자, 경제단체	3.1	5.2	.0
정부부처	2.1	3.4	.0
정치단체	4.1	1.7	7.7
농협	1.0	1.7	.0
기타	2.1	1.7	2.6

관련을 맺으려 노력한다는 것을 알 수 있다. 이러한 분포를 한국노총과 민주노총으로 나누어 살펴보면, 다음과 같은 점들이 확인된다. 우선, 양대노조 공히 노동단체와의 연대가 가장 많다. 시민 사회운동단체의 연계가 그 뒤를 잇고 있지만, 그 비율에서는 약 10% 정도 차이가 난다. 즉 민주노총이 시민운동단체보다 활발히 교류하고 있다. 한국노총에서는 행정단체, 경영자 단체 등과의 연계가 잦은 반면, 민주노총 상급단체에서는 전혀 보이지 않고 있다는 점이 특이하다.

다음으로, 시민단체나 정부단체와 연계를 맺는 직접적인 계기를 검토해보자.

<표 V-7>은 전체 96개의 사례 중 노동운동과 관련된 사안은 20% 정도에 불과하다는 점을 보여준다. 가장 많은 연대 쟁점이 되었던 것은 환경문제였으며, 그 다음이 교통 사회질서 관련, 정치문제 등의 쟁점이었다. 위의 순서에서 우리는 노동계의 시민단체와의

<표 V-7> 연대쟁점사안

	전체	한국노총	민주노총
환경문제	18.8	21.1	15.4
노동법 개선	11.5	10.5	12.8
연대력 강화	1.0	1.8	.0
부당노동 행위등의 노동문제 조정	3.1	1.8	5.1
임금 및 단체교섭	1.0	1.8	.0
기타 노사문제	2.1	3.5	.0
여성문제	1.0	1.8	.0
정치문제	11.5	12.3	10.3
교통, 사회질서	16.7	17.5	15.4
통 일	5.2	5.3	5.1
지역연대	3.1	5.3	.0
기 타	18.8	12.3	28.2
농산물 수입반대	3.1	5.3	.0
교육개혁	3.1	.0	7.7

연계활동이 노동운동 중심이 아니라는 사실을 발견할 수 있다. 이것은 노동운동이 일반적인 시민운동으로 발전할 수 있는 가능성을 보여준다고 할 수 있다. 다른 한편으로는, 노동운동이 시민운동단체와의 연대에서 주로 적극적으로 초청하는 편이라기 보다는 초청받는 편이라는 해석이 가능하다.<sup>18)</sup> 주로 환경문제가 주된 쟁점사안이 되고 있음은 전체 시민운동차원에서 환경운동이 가지는 중요성을 반영하고 있는 것으로 보인다. 노동운동의 관점에서 볼 때도, 환경보호라는 것이 국민일반의 의심할 수 없는 합리라는 것을 전제한다면, 국민일반의 이해에 적극적으로 참여하는 모습을 보인다는 점에서 현명한 선택으로 이해할 수 있다. 한편, 교통, 사회질서라는 문제가 16.7%의 비율을 차지하고 있는 것도 주목된다. 자세한 분석을 위해서 연대쟁점을 양대노조별로 구분해보았다.

앞서, 접촉하는 단체와는 달리 쟁점의 경우는 양대노조가 특별한 차이를 보이지는 않는다. 단지, 환경문제의 경우 한국노총이 민주노총보다 약 5% 정도 앞서고 있다는 것이 주목된다. 흥미로운 것은 농산물 수입반대사안에 대해서 한국노총은 연대가 있으나, 민주노총은 전혀 발견되고 있지 않다는 점이다. 반대로, 교육개혁에 대해서는 민주노총은 연대가 있으나, 한국노총은 발견되고 있지 않다.

양대 노조의 차이는 참여의 방법에서 가장 두드러진다.

거리홍보, 데모, 쫓기대회 등 직접적인 의사표시가 가장 많았으며, 위원회 참여와 교육, 홍보, 문화 행사 등이 두 자리 수의 빈도를 보이고 있다. 양대노조별로 살펴보면, 민주노총의 경우 거리홍보등 직접적인 의사표명의 빈도가 압도적인데 반하여, 한국노총은 교육, 홍보, 문화행사 및 공청회 개최 등 비교적 공식적·합리적 방법을 채택하고 있는데, 이것은 1995년 황석만 등의 분석과 일치하는 것이다

18) 물론, 이러한 해석이 노동운동이 시민운동 전반에 종속되어 있다는 것을 의미하는 것은 아니다. 초청여부와 종속여부는 매우 복잡한 이론적 논의의 사안이다. 이 책의 제 I 장을 참고할 것.

(1(황석만, 박준식, 노진귀, 1995 : 75).

다음으로, 시민운동과의 연대가 조직의 연대력 향상에 미친 영향을 살펴보자. 응답단체들의 대부분이 사회활동참여가 조직의 연대력 향상에 긍정적인 영향을 미치고 있다고 답하고 있다. 응답한 37개 단체 중 매우 긍정적인 영향을 미쳤다는 응답이 19%, 다소 긍정적인 영향을 미쳤다는 응답이 73%에 달하였다.

결국, 노동운동의 장기적 관점의 발전에서 시민운동과의 연대필요성이 제기되고, 그러한 연대활동이 조직의 연대력을 향상시키는 데 기여한다면, 우리는 노동단체의 사회참여활동이 보다 활발해질 것이라는 예측을 할 수 있게 된다. <표 V-9>의 수치는 그러한 예측을 보다 강하게 지지해준다. 노동단체들은 앞으로 사회참여활동비중을 더 높여야 한다는 견해를 가지고 있음을 <표 V-9>에서 알 수 있다.

<표 V-8> 노동단체와 시민단체의 연대방법

	전체	한국노총	민주노총
자원봉사	1.0	1.8	.0
교육, 홍보, 문화행사	12.5	15.8	7.7
공청회, 토론회, 간담회	9.4	10.5	7.7
재정지원	3.1	5.3	.0
위원회 참여	20.8	19.3	23.1
거리홍보, 데모, 켈기대회	40.6	29.8	56.4
면담, 항의방문	8.3	12.3	2.6
서명, 연판장	2.1	1.8	2.6
기 타	2.1	3.5	.0

<표 V-9> 참여활동 비중

참여활동 비중	수 치*
현재의 사회참여활동 비중	34.41
5년 후의 사회참여활동 비중	51.72

주 : 1) 100점 만점임

이상의 논의에서 우리는 한국 노동운동의 상급단체들이 시민운동과의 연대에 많은 관심을 가지고 있음을 확인할 수 있었다. 한국노총이나 민주노총 모두 시민운동과의 연대를 통해서 경제주의적 노동운동을 넘어서 국민의 일반적 지지를 획득함으로써 노동운동의 새로운 돌파구를 모색하고 있다. 그러나, 실제연대의 형태는 기존 양 조직의 성격을 반영, 약간의 차이를 보이고 있다. 즉 민주노총 노조가 시민운동과의 연대에 보다 활발하였으며, 그 방법에 있어서도 보다 적극적이고 공세적인 전략을 선택하고 있었다. 한편, 한국노총은 참여의 정도는 낮았으나 보다 합리적이고 공식화된 방법을 선호하고 있다는 차이를 보인다. 그럼에도, 결국 양대 노조 상급단체 모두 앞으로 사회운동과의 연대를 통해 사회적 쟁점에 적극적으로 참여하겠다는 자세를 보이고 있다.

### 3. '정치·사회조직'간의 연결망

#### 가. 시민단체와의 연결망

각 상급단체가 응답한 모든 단체와의 연계의 횟수를 분석하였다. 먼저, 시민단체와의 연결망에 대해서 한국노총은 40개의 연결을, 민주노총은 27개의 연결을 응답하였다. 절대수로는 한국노총계열이 많지만, 우리가 조사한 표본에서 한국노총과 민주노총의 수가 차이가 나기 때문에 이 자체로 어떤 결론을 추론하기는 힘들다. 각 상급단체당 응답수를 구해보면, 한국노총은 0.91개 민주노총은 1.42개로 민주노총이 사회단체와의 연계에 대해서 보다 많은 응답을 하였다는 것을 알 수 있다.

시민단체와의 평균 접촉횟수는 4.90이었다. 이를 한국노총과 민주노총으로 나누어 평균값을 구해본 결과는 <표 V-10>과 같다. 한국노총은 3.56, 민주노총은 7.17로 민주노총이 두 배 가까이 잦은 접촉



&lt;표 V-10&gt; 노동단체와 시민단체의 연결망

변 수	빈도 및 평균값
접촉빈도(t-value -2.67, p=.013)	
전체	
한국노총	3.5641(회)
민주노총	7.1739(회)
초청여부	
초청하는 편	30.0(%)
초청받는 편	65.0(%)
비슷하다	5.0(%)
시민단체와의 관계중시도	1.98*
시민단체와의 관계우호도	1.93*
시민단체와의 연대지속기간(개월)	
전체	25.03
한국노총	31.53
민주노총	16.08

주 : 1) '매우 중시' 혹은 '매우 우호적이다'를 1점, '그렇지 않다'를 5점으로 했을 때의 평균값임.

을 하고 있음을 알 수 있었다.

다음으로, 연계의 주도권을 알아보기 위해 노동단체와 시민운동단체 중 어느 쪽이 초대하는가를 확인해보자 그 결과 58.2%의 사례가 노동단체가 '초청받는 편'이었다. 이것은 시민운동단체와 노동단체와의 연대가 시민운동의 주도하에 행해지고 있다라는 해석을 지지해 주고 있는 것이다. 초청여부에 대해서 양대 노조와의 차이는 별로 나타나지 않는다.

연대의 우호도, 혹은 관계의 중시도에서도 양집단의 차이는 존재하지 않는다. 앞서 확인된 바와 같이, 시민운동단체와 노동운동의 관계는 우호적이었으며, 노동단체는 시민운동단체와의 관계를 매우 중시하고 있다.

한편, 시민운동단체와의 평균연대지속기간은 25개월 정도로 나타났다. 지속기간에 대해서는 양 집단간에 어느정도 차이가 발견된다.

통계적 유의도가 나타나지는 않았지만, 한국노총 상급단체가 보다 지속적인 관계를 맺고 있는 것으로 조사되고 있다. 이러한 수치의 원인은 한국 노총의 오랜 역사에서 기인하는 듯하다.

#### 나. 노동단체와의 연결망

노동단체와의 연대에 대해서, 한국노총은 평균 1,67개 민주노총은 평균 2개로 나타났다. 쉽게 예상할 수 있는 결과이겠지만, 평균 접촉횟수는 19회로 다른 사회단체와의 접촉횟수보다 훨씬 많았다. 한국노총의 접촉횟수는 21회 민주노총은 11회로 나타나고 있지만, 양 집단간의 차이가 통계적인 유의성을 가지고 있지는 않았다. 그럼에도, 한국노총의 상급단체가 보다 활발하게 노동단체와 접촉하고 있다는 것은 알 수 있다. 이것은, 한국노총측의 상급단체가 보다 잘 조직화되어 있다는 것을 반영하는 것으로 보인다.

<표 V-11>은 이러한 해석이 타당하다는 것을 보여준다. 한국노총 상급단체의 경우 한국노총 및 상급연맹의 두 범주가 약 70%에 가까운 범주를 보이고 있는 반면, 민주노총은 37%에 불과하다. 결국, 조직상의 연대가 접촉의 빈도를 높이고 있다는 것이다. 한편, <표 V-11>에서 또 하나의 두드러진 조직상의 차이가 발견된다. 즉 민주노총의 경우 각종 재야운동단체나 노동상담소가 차지하는 비율이 전체의 50%에 달하고 있다. 다시 말하면, 한국노총에 비해 민주노총이 자신의 조직 이외의 노동단체와 활발한 연대를 맺고 있음을 시사한다.

연대의 주된 사안은 연대력 증진과 활동보고로 나타나고 있다. 즉 노동운동단체의 연대는 일반적으로 연대력 증진을 위해서 행해지고 있으며, 조직을 매개로 한 수직적 보고활동 역시 연계의 주된 사안인 것으로 드러난다. 재정지원이나, 자문, 임금 및 단체활동 등 구체적인 사안과 관련된 활동의 비중이 낮은 것 역시 주목된다. 공식적

<표 V-11> 양대노조별 노동단체 연대

	한국노총 상급단체	민주노총 상급단체
한국노총	36.4	0
민주노총	1.5	28.9
상급연맹	31.8	7.9
지역연맹	4.5	2.6
기타지역협	9.1	2.6
재야노동단체	1.5	21.1
노동연구소	7.6	31.6
노동상담소	1.5	2.6
기 타	6.1	2.6
계	100.0	100.0

<표 V-12> 노동단체와의 연대사안

연대사안	%
행정규제, 지원	3.1
노동법 개정	6.3
연대력 강화	39.6
조직강화	1.0
부당노동 행위 등의	5.2
임금 및 단체교섭	3.1
직업병	1.0
기타 노사문제	2.1
재정지원, 모금	4.2
활동보고	17.7
자 문	3.1
교 육	1.0
정책건의	1.0
회계감사	1.0
업무협조	7.3
현안문제	2.1
근로자 복지시설확충	1.0

인 보고활동이나 ‘연대력 향상’이라는 추상적인 활동이외에 구체적이고 결정적인 순간에 이러한 노동단체와의 연대의 중요성이 그리 크지 않다는 점을 의미하는 것으로 보인다.

초청여부의 결과수치는 흥미롭다. 즉 ‘초청하는 편’과 ‘초청받는 편’이 같은 빈도를 이루고 ‘비슷하다’라는 응답이 13%였다. 노동단체들의 관련은 매우 호혜적인 양상을 띠고 있다. 1점을 매우 중시(호의적) 5점을 매우 경시(적대적)로 하여 평균값을 구한 결과 중시도는 1.36, 호의도는 1.32로 노동단체들과의 관련이 매우 호의적인 분위기에서 이루어지고 있으며 이들 단체들이 이러한 연계를 매우 중시하고 있는 것으로 나타났다.

평균 접촉기간은 약 107.29개월이다. 앞에서의 분석과 마찬가지로 한국노총의 지속기간이 보다 길게 나타나고 있다. 민주노총은 평균 지속기간이 2년이 채 되지 않는 반면, 한국노총은 약 15년이 넘는 평균치를 보이고 있다.

이러한 결과를 종합하면, 한국의 노동단체들은 노동단체들과 가장 활발한 연결망을 맺고 있다는 것이 확인되고 있다. 또, 한국노총과 민주노총을 비교해볼 때, 한국노총은 오랜 역사와 잘 위계화된 조직을 바탕으로 자신의 내부에서의 연결활동에 주력하는 데 반해, 민주노총은 재야노동단체나 노동상담소 등 자신의 조직 외부의 노동단체와의 연계가 활발하다.

<표 V-13> 양대노조별 노동단체와의 지속기간

한국노총	178.3953
민주노총	19.9429

t-value 5.43, p=.000

#### 다. 행정단체와의 연결망

행정단체는 엄밀한 의미에서의 시민사회에 속한다고 말하기는 어렵다. 그러나, 행정단체와의 관련 역시 상급단체의 조직적 활동의 측면을 이해하는 데 필요하다는 판단하에 분석에 포함시켰다. 우선 한국노총은 평균 1.65개의 행정단체를, 민주노총은 평균 1.42개의 행정단체를 호명하였다.

우선, 접촉의 대상으로 지적된 행정단체의 성격을 살펴보자. 지방 노동사무소와 노동위원회 등 소위 노동관련 행정단체는 20%에 불과하였다. 시청도청 및 일반 행정단체가 가장 접촉이 빈번한 행정단체이다. 치안조직도 11%에 달하고 있다. 이러한 분포는 한국노총이나 민주노총 양 집단의 차이가 없었다.

행정단체와의 평균접촉 횟수는 10.03으로 노동단체보다는 낮았지만, 시민단체보다는 높았다. 행정규제 및 지원에 관련된 사안이 주로 행정단체와의 연결을 시도하는 이유가 되고 있다. 이와 함께 누가 누구를 초청하는가를 분석한 결과 노조상급단체가 행정단체에게 접근하는 경우가 57.6%를 차지하고 있음을 알 수 있다. 이것은 행정단체의 권력이 노동단체의 활동에 미치는 영향력을 감안할 때 쉽게 이해될 수 있는 것이다.

<표 V-14> 교류행정단체

행정단체	%
지방 노동 사무소	15.0
노동 위원회	5.0
기타 정부부처	44.0
시, 도청	23.0
치안조직	11.0
기 타	2.0

&lt;표 V-15&gt; 행정단체와의 연결망

행정단체와의 연결망	평균값(%)
행정단체의 초청여부(%)	
초청하는 편	57.6
초청받는 편	28.2
비슷하다	14.1
관계중시도	2.20*
관계호의도	2.85*

주 : 1) 앞서 시민단체와 같음

본 장에서는 지금까지 한국 상급노동단체의 정책적 견해와 조직적 실천을 주로 한국노총계열과 민주노총계열로 나누어 분석하는데 초점을 두었다. 그런데, 한국노총과 민주노총의 정치적 성격, 이데올로기적 노선의 차이는 지금부터 논의되는 사안에서 가장 집약적으로 제시될 것이다. 노동운동단체가 일반적으로 행정단체를 어떻게 평가하고 또, 그와의 관계를 얼마나 중시하는가는 각 국가별 노동운동의 상황을 보여줄 뿐만 아니라, 또 그러한 상황에 대응하는 행위자의 전략 및 이념의 양상을 보여준다.

<표 V-16>에는 노동단체의 행정단체와의 관계의 중시도 및 호의도의 평균값이 제시되어 있다. 1점을 '매우 중시'(호의적), 5점을 '매우 경시'(적대적)라는 것을 감안할 때, 앞에서 분석한 시민단체 및 노동단체와에 비해서 관계의 중시 정도는 매우 낮으며, 호의도도 상당히 중립적이라는 것을 알 수 있다. 즉 접촉은 하지만 법적 강제와 규제에 의해서이다.

먼저 관계의 중시도에서 한국노총의 평균값은 1.89, 즉 '약간 중시한다' 정도로 표현될 수 있는 평균값을 나타낸 반면, 민주노총은 2.96(보통이다)의 평균값을 나타내고 있다. 관계의 호의도에서 양 집단의 대조는 더욱 뚜렷하다. 3점을 중립점이라 했을 때 한국노총은 2.48, 민주노총은 3.81로 대조적인 위치에 서 있다. 한국노총은 행정기관과 대체로 호의적인 관계를 맺고 있다고 스스로 평가하는

&lt;표 V-16&gt; 양대노조별 행정단체와의 연결망 성격

	한국노총	민주노총
관계중시도	1.89	2.96
관계호의도	2.48	3.81
접촉빈도	11.71	5.62
지속기간(개월)	154.3	30.5

반면, 민주노총은 대체로 적대적인 관계를 맺고 있다고 자신의 위치를 확인하고 있었다.

이러한 차이는 접촉빈도 및 지속기간의 평균치에서도 양 집단간의 차이는 두드러진다. 한국노총은 행정기관과 지속적이며 빈번한 접촉을 하고 있음을 <표 V-16>에서 알 수 있다.

#### 라. 경제단체와의 연결망

노조 상급단체와 경제단체의 연결망은 어떠할 것인가? 노동단체와 경제단체간의 이해의 대립이라는 측면은 양 단체들간의 연계를 완전히 봉쇄하고 있지는 않지만, 상당부분 제약하고 있는 것으로 파악된다. 즉 경제단체와의 연결망은 한국노총 단체가 0.7 정도 민주노총은 0.2개로 앞에서 분석된 다른 유형의 단체들에 비해 현저히 떨어지고 있다. 특히 민주노총은 경제단체와의 연결망이 거의 존재하지 않는다. 민주노총의 사례수가 작기 때문에 본 절에서는 양 집단간의 비교에 주력하기 보다는 전체적인 노동단체와 상급단체의 관련을 살펴보고자 한다.

우선, 연결망의 상대 단체들을 살펴보자. 경총본부 및 지부, 대한상공회의소 본부 및 지부, 기타 기업가 모임이 각각 25.7%, 28.6%, 45.7%를 차지하고 있다. 주목할 것은 가장 대표적인 기업가 조직인 전경련과는 노동단체의 상급단체가 아무런 연계가 없다는 것이다.

또 한 가지 주목되는 것은 경제단체와 관계를 맺게 되는 동기 중

&lt;표 V-17&gt; 교류 경제단체

경제단체	%
경총본부 및 지부	25.7
대한상공회의소 본부 및 지부	54.3
기타 사업가 모임	20.0

&lt;표 V-18&gt; 경제단체와의 초청여부

초청여부	%
초청 하는 편	54.8
초청 받는 편	29.0
비슷하다	16.1

&lt;표 V-19&gt; 경제단체와의 관계 : 평균값

관계중시도	2.18
관계우호도	3.06
접촉빈도*	5.31
지속기간	149.28

주 : 1) 1점을 매우 경시 5점을 매우 중시

‘재정지원’이 단일범주로는 가장 많은 빈도를 보였다는 것이다. 노동조합이 경제단체로부터 재정지원을 받는다는 점은 좀 의아해 들리는 데, 아마 조직운영이나 조사활동과 같은 협력적 기능사업에 소요되는 예산을 마련하는 일과 관련된다고 생각된다. 그 외에는 임금협상 및 기타 노사관계 등의 쟁점이 두 단체간의 연결고리가 되었다. 결국, 노동단체와 경제단체와의 관계가 계급적 적대의 선상에서 이루어지기 보다는 조직과 조직간의 상호연대의 차원에서 이루어지고 있다는 해석이 가능하다.

두 단체간의 초청여부는 노동단체가 초청하는 편이 주류를 이루고 있었다(표 V-18 참조).

그 밖에 관계의 중시도 및 호의도를 살펴보자. 관계의 중시도는



행정단체와 거의 비슷한 수준이었으나, 관계의 호의도는 행정단체에 비해 보다 적대적이었다. 그러나 전체적으로는 중립적이다라고 평가하는 편이었다. 접촉기간과 접촉빈도를 보면 접촉빈도는 5.31회로 오히려 시민단체보다 많았으며, 지속기간은 149.28개월을 기록했다.

#### 마. 정치단체와의 연결망

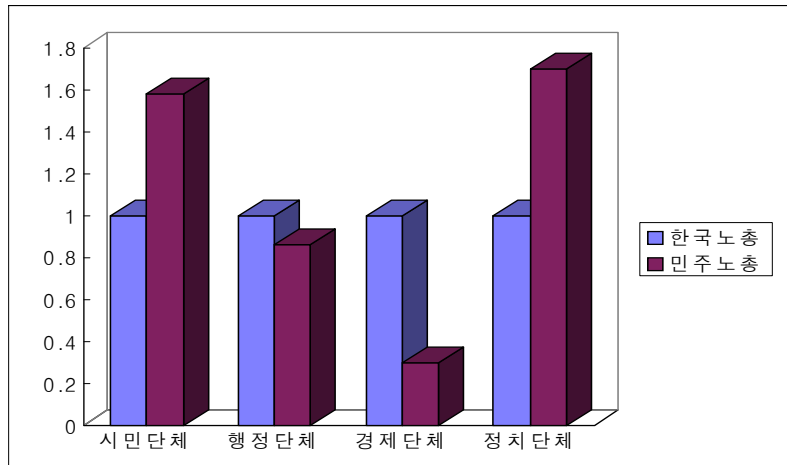
정치단체와의 연대는 대체로 시민단체와의 연대와 비슷한 패턴을 가진다. 한국노총은 평균 0.52개, 민주노총은 0.84개를 호명하였다. 주된 접촉사안은, 행정지원 및 규제와 관련된 사항이 가장 많았으며, 재정지원의 안건이 다음을 차지하였다. 기타 범주로는 공명선거 감시활동, 국정감사 등이 눈에 띄었다.

접촉시 초청여부에서는 우선 ‘비슷하다’라는 응답이 전혀 발견되지 않는 것이 주목된다. 그 외에는 초청받는 편과 초청하는 편이 비슷한 가운데 ‘초청하는 편’이 약간 많았다. 중시도는 평균 2.53로 상대적으로 낮은 편이었다. 또, 호의도 역시 2.58로 행정단체와 비슷한 수준이었다. 호의도와 중시도에서 한국노총 상급단체와 민주노총 단체 사이에는 유의미한 차이가 발견되지 않는다. 접촉빈도 역시 평균 3.67회로 양 집단간의 차이는 발견되지 않는다. 단지 평균 33.07개월을 기록한 지속기간에서, 평균 58개월을 지속한 한국노총과 13개월을 교류한 민주노총의 차이가 두드러질 뿐이다.

#### 바. 양노총과 ‘정치·사회조직’

이제, 한국노총과 민주노총 상급단체가 시민단체 및 ‘정치·사회’ 조직등과 맺는 관련을 종합적으로 분석해보기로 하자. 우선, 한국노총이 맺는 사회단체의 수를 기준으로 하여 민주노총과 비교한 [그림 V-1]에서 민주노총은 사회단체, 정치단체 순으로 한국노총은 행

[그림 V-1] 한국노총과 민주노총의 제조직 간의 거리



정단체, 경제단체 순으로 활발한 연계를 맺고 있다는 앞서의 분석을 다시 한 번 확인해주고 있다.

이제, 상급노동단체들이 사회단체와 맺는 관련을 구체적인 연결망 기법을 활용하여 분석해보도록 하자. 상급단체들간의 상호작용을 직접 확인할 수 없기 때문에, 우리는 준연결망 기법을 활용하였다. 이 기법은 두 노동운동 단체들 사이의 직접적인 상호작용에 대한 자료가 없을 때 간접적으로 상호작용을 추론하는 방법이다. 가령 동일한 사회조직과 연대하고 있다면, 이 사회조직을 매개로 하여 이들간의 연대가 성립할 가능성이 높다는 가정에 기반하고 있다. 우선, 이들 노동단체들이 각 영역의 단체와 교류가 있을 경우는 1 아닐 경우는 0인 행렬을 만들 수 있다. 예를 들어, 아래 행렬 M에서 노동단체 1은 시민단체와는 교류가 있지만 그 외의 어떤 단체와도 교류를 맺고 있지 않음을 나타낸다. 응답 노동단체를 행으로, 제반 사회조직을 열로 한 행렬 M에 그 역행렬을 곱해주면 이러한 응답노동단체간의 거리를 나타내는 행렬 P가 나타난다(즉  $P=M \times M'$ ).

이 때 행렬 P의 각 항이 의미하는 바는 공통으로 연대를 맺고 있

행렬 X( 수치는 가설적임)

	시민단체	노동단체	정치단체	경제단체	행정단체
응답노동단체 1	1	0	0	0	0
응답노동단체 2	0	1	1	0	0
응답노동단체 3	1	1	0	0	0
응답노동단체 4	1	0	1	0	1
응답노동단체 5	1	1	1	1	1
응답노동단체 6	0	0	0	1	0
응답노동단체 7	0	0	0	0	1
응답노동단체 8	0	0	0	0	1
응답노동단체 9	0	1	1	0	0
응답노동단체 10	1	0	0	0	0

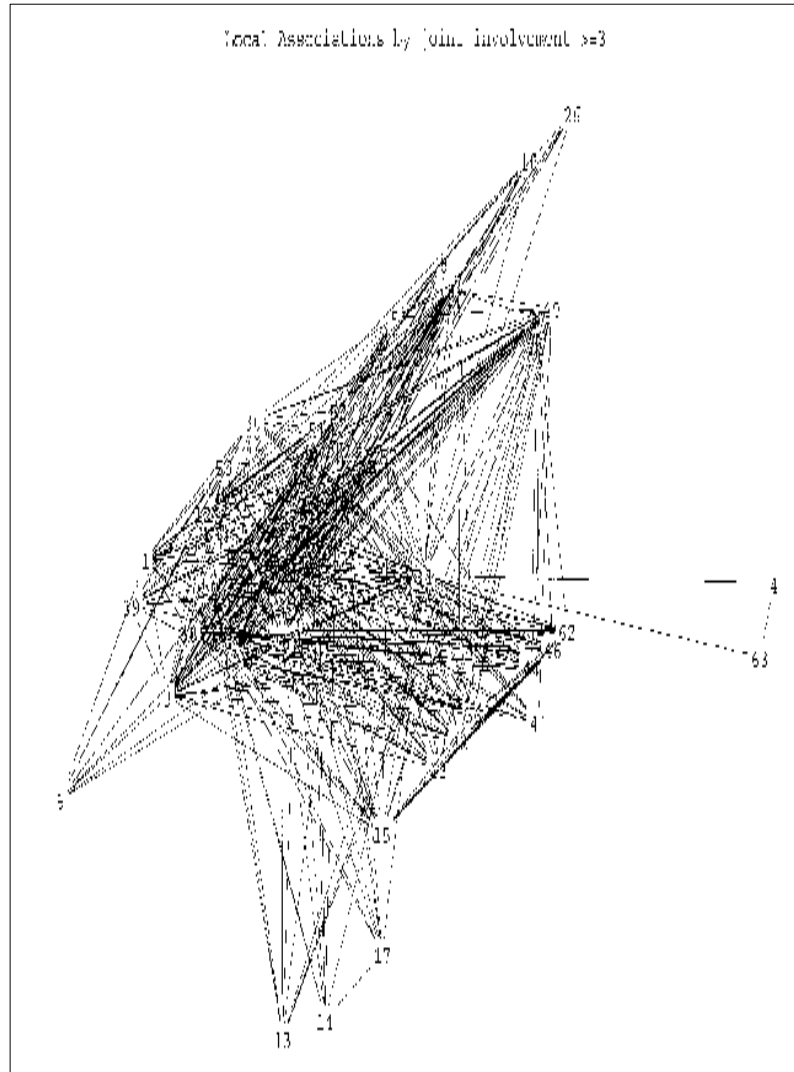
행렬 P(M×M')

	응답 단체 1	응답 단체 2	응답 단체 3	응답 단체 4	응답 단체 5	응답 단체 6	응답 단체 7	응답 단체 8	응답 단체 9	응답 단체 10
응답단체 1	1	0	1	1	1	0	0	0	0	1
응답단체 2	0	2	1	1	2	0	0	0	2	0
응답단체 3	1	1	2	1	2	0	0	0	1	1
응답단체 4	1	1	1	3	3	0	1	1	1	1
응답단체 5	1	2	2	3	5	1	1	1	2	1
응답단체 6	0	0	0	0	1	1	0	0	0	0
응답단체 7	0	0	0	1	1	0	1	1	0	0
응답단체 8	0	0	0	1	1	0	1	1	0	0
응답단체 9	0	2	1	1	2	0	0	0	2	0
응답단체 10	1	0	1	1	1	0	0	0	0	1

는 조직의 수를 의미한다.<sup>19)</sup> 단체 1과 단체 10은 하나의 조직과 공통적인 연대를 맺고 있다(M(1,10)). 단체 3과 단체 5는 2개의 조직과 같은 연대를 맺고 있다(M(3,5)). 두 노동단체가 접촉하는 대상조직이 많을수록 두 노동단체 사이의 연대의 가능성은 높아진다. 따라

19) 대각을 이루는 셀은 각 노동단체가 제반 사회조직과 맺은 관계의 수를 의미한다. 또, 이 셀들을 중심으로 양 수치가 대칭의 형태를 지니고 있음을 알 수 있을 것이다.

[그림 V-2] 노동단체들의 상호연결망



서, P행렬에서의 큰 숫자는 (i,j)사이에 상호작용할 확률이 높다는 것을 의미한다. 공통으로 속하는 조직이 많을수록 이들간의 연대의 가능성은 높아진다. 이러한 방식으로 각 노동단체들의 행렬을 구한



있는 단체일수록 제반 사회조직과의 연대활동의 패턴이 유사하다는 것을 의미한다는 것을 염두에 두고 두 그림을 분석해보도록 하자.

우선, 동그라미가 그려져 있는 민주노총의 상급단체가 한국노총의 상급단체에 비해 밀도있게 연결되어 있음을 알 수 있다. 즉 민주노총의 상급단체가 한국노총에 비해 비교적 유사한 사회참여활동을 보이고 있다는 것을 의미한다. 앞의 분석에서 추론해본다면, 민주노총 상급단체가 경제단체나 행정단체와의 거리를 두는 것이 이러한 형상을 만들어냈다고 볼 수 있을 것이다.

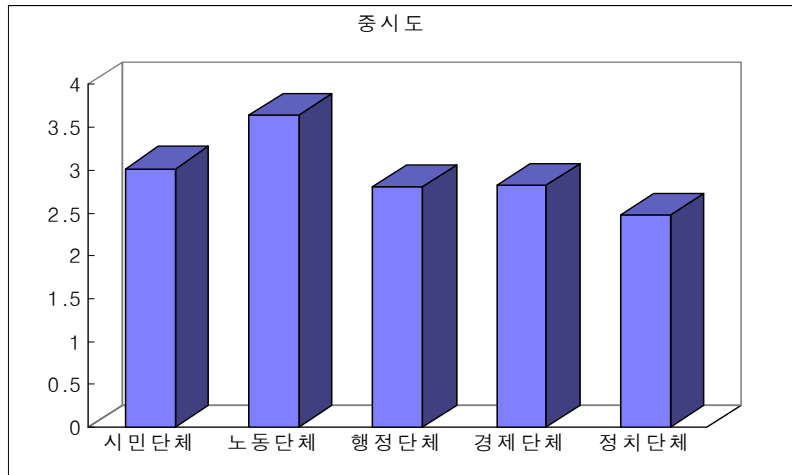
반면에, 한국노총의 상급단체는 상대적으로 널리 분포되어 있는 양상을 확인할 수 있다. 이것은 한국노총의 상급단체는 어떤 초점이 없이 다양하고 폭 넓은 연대 및 교류활동을 한다고 이해될 수 있다. 즉 한국노총에 속해있는 13, 14, 17, 15단체의 경우는 시민단체와의 연계는 거의 발견되지 않는 반면, 행정단체와의 교류가 매우 활발한 단체들이다. 이에 반해, 같은 한국노총에 속해있더라도, 37, 51번 조직의 경우는 거의 모든 사회단체들과 활발한 연계를 맺고 있다는 것을 확인할 수 있었다. 다시 말하면, 구조적으로 한국노총에 연대의 다양한 대안이 존재하기 때문에, 연대활동의 형태가 상대적으로, 즉 분석적으로는 경제단체나 행정단체와의 연계를 비교적 중시하는 유형들과 이질적이다. 시민운동과의 연대를 함께 추구하는 유형으로 구성되어 있다.

#### 사. 소 결

노동단체가 각 사회조직과 맺는 관계를 검토해보기로 하겠다. 우선, 노동단체가 각 사회단체와의 관련을 어느 정도 중시하는가를 요약해보자.

[그림 V-4]에서 노동단체들은 다른 노동단체와의 관련을 가장 중시한다는 것을 알 수 있으며, 시민단체, 행정단체, 경제단체가 그

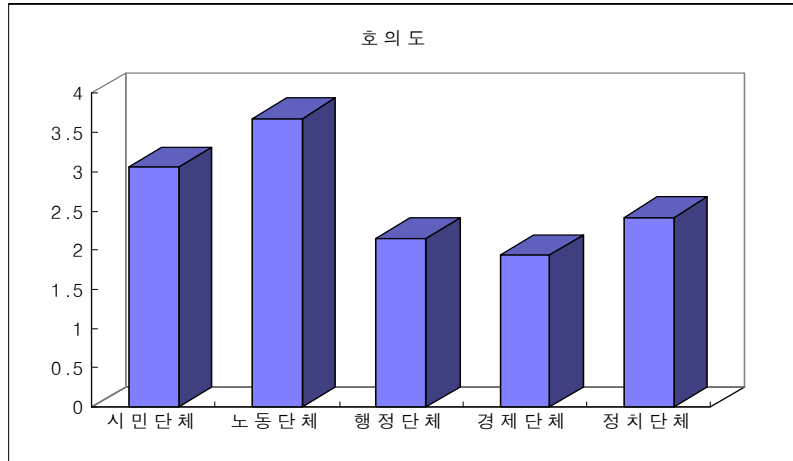
[그림 V-4] 노동단체의 '정치·사회조직'간의 관계 중시도



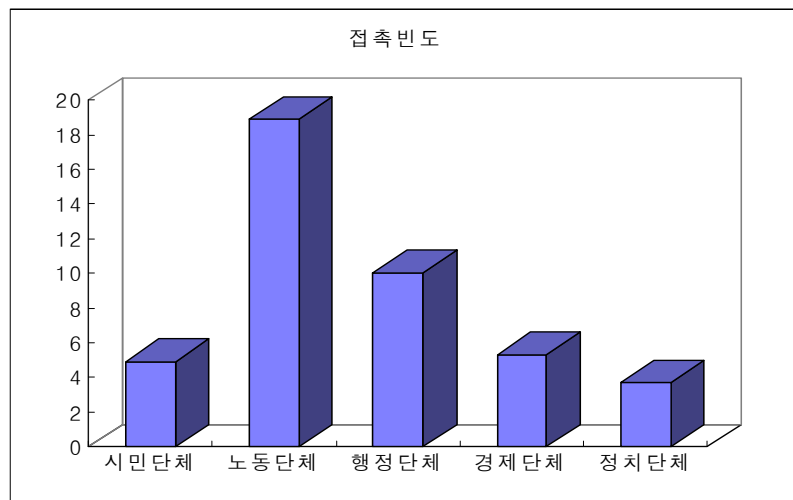
뒤를 잇고 있다. 노동단체와의 연계가 가장 중시되는 것은 당연한 일일 것이다. 직접적인 이해관계가 걸린 행정단체나 경제단체에 비해서 시민단체와의 연대를 중시하는 것은 한국의 노동단체들이 시민운동과의 연대를 통해서 제반 사회문제에 적극적으로 개입하고자 한다는 본고의 논지를 어느 정도 지지해주는 것이다. 경제단체와 행정단체의 관계중시도는 서로 비슷하게 낮다. 제조직과의 연계전략은 우호도에 대한 평가에서도 확인된다.

[그림 V-5]에서 알 수 있는 바와 같이 경제단체와 행정단체의 우호도가 가장 낮았으며, 노동단체와 시민단체의 우호도가 높게 나타나고 있다. 우호도와 호의도를 통해서 우리는 한국의 노동운동단체들이 노동운동단체와의 내적인 연계와 시민운동단체와의 외적 교류를 통하여 노동운동의 역량을 강화하고 자신들의 사회적·정치적 영향력을 확대시키려 한다는 것을 확인할 수 있다. 그러나, 노동단체들의 실제활동은 다를 수 있다. 즉 현실적인 상황속에서 이러한 전략이 굴절될 수 있기 때문이다. 접촉빈도와 지속기간을 비교한 [그림 V-6]과 [그림 V-7]은 실제의 연대상황을 어느 정도 보여주

[그림 V-5] 노동단체와 '정치·사회조직'간의 관계 우호도



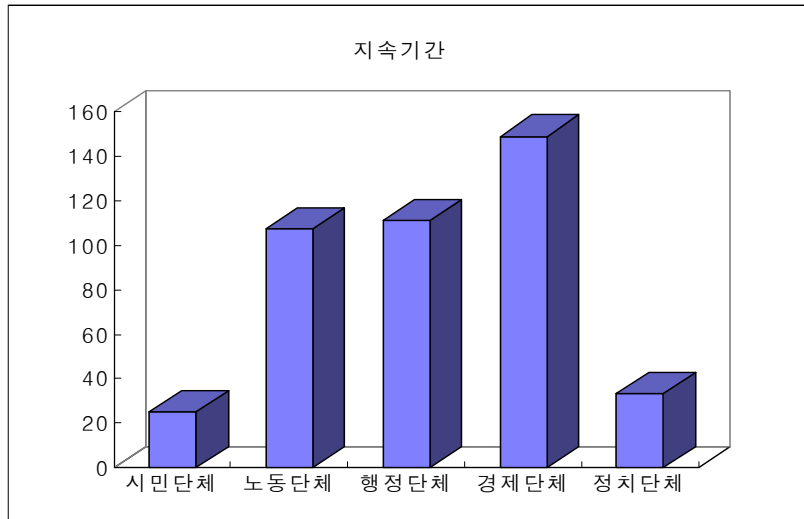
[그림 V-6] '정치·사회조직'과의 접촉빈도



고 있다. 먼저 접촉빈도면에서 노동운동단체를 제외한다면, 행정단체와 가장 빈번한 접촉을 하고 있는 것을 확인할 수 있다. 노동운동 및 노동조합 활동과 관련된 정부의 규제 및 제약을 감안한다면, 이러한 접촉은 불가피한 것이다. 그러나, 시민운동과의 접촉이 경제단



[그림 V-7] '정치·사회조직'과의 지속기간



체와의 접촉빈도보다도 낮게 나타나는 것은 시민운동과의 연대가 필요하다는 노동운동단체들의 전략이 현실속에서 충분히 실현되지 못하고 있다는 평가를 가능하게 한다. 지속기간을 나타낸 [그림 V-7]역시 시민단체와 정치단체와의 연결망의 지속성이 낮다는 것을 보여주고 있다.

이 장의 내용을 종합하면, 한국의 노동운동단체들은 시민운동과의 연계가 필요하다는 판단을 내리고 있지만, 시민운동단체와 안정적이고 지속적인 연결망을 보유하고 있지는 못하다는 잠정적 결론이 도출된다.

## VI. 결론 : 연결망의 전체적 구조와 향후 변화: 쟁점 토론

### 1. 연결망의 폭증

노동조합운동에 있어 연결망의 중요성은 재론을 요하지 않는다. 연결망은 정체된 조직을 동적 조직으로 바꾸고, 폐쇄조직을 개방조직으로 전환시킨다. 1987년 이전까지 노동조합은 국가의 억압적 노동정책으로 인하여 폐쇄조직으로 존재하였다. 물론, 저항운동을 주도하던 몇몇 조직을 중심으로 제한적인 정보의 유통과 지식공유가 존재하였으나, 전반적으로 폐쇄조직으로 운영되어 왔다는 데에 뉘엿이 없을 것이다. 그런데, 1987년 노사대분규를 계기로 합법적 공간이 마련되자 노동조합의 닫혀진 문이 갑작스럽게 열리게 되었다. 노동조합운동의 발전은 정치적 공간과 조직공간을 필요로 한다. 정치적 공간은 합법성을 획득한 노동조합이 정치적 영향력을 확대하여 가는 과정이며, 조직 공간은 미조직기업의 조직화와 조직기업의 연대력 강화를 통하여 조직적 기반을 보다 단단하게 구축하여 가는 과정을 의미한다. 두 개의 과정을 미시적으로 보면 곧 연결망의 형성과 확대과정에 해당한다. 이 경우 연결망은 여러 가지 형태를 띤다. 정치적 영향력의 확대를 꾀할 경우 노동조합의 연결망은 시민사회단체나 정치단체와의 교류증진을 겨냥할 것이고, 조직적 기반의 확대는 인근기업이나 동종업체와의 친선 및 교육활동을 겨냥할 것이다. 이런 까닭에 1987년 이후 노동조합의 상호연결망은 부피와 강도에 있어 급속한 발전을 보이게끔 되었다. 노동조합 연결망의 전체

적 양상에 대한 일차적 분석은 1987년 이후 연결망의 폭증현상을 입증하기에 충분하다.

‘연결망의 폭증현상’은 우리가 서론에서 제기한 세 가지 질문에 대한 일차적 해답을 제공한다. 그것을 순차적으로 서술하면, ① 1987년 이후 정치적 개방이후 노동조합은 연결망을 조직자원의 중요한 원천으로 설정하여 자원동원의 수단으로 활용하기 시작하였다는 점, ② 어느 정도 이완되기는 하였으나 여전히 억압적인 노동정책이 존재하는 상황에서 노동조합은 상급단체와의 연결망 보다는 인근기업이나 동종기업, 그리고 평소에 친분이 있는 기업과의 연결망을 우선적으로 결성하였다는 점, 그리하여 수직적 연결망은 그다지 발전하지는 못하였던 대신 수평적 연결망은 대단히 다중적인 형태를 띤다는 점, ③ 상급단체들도 시민사회와의 연대력 강화를 위하여 각종 시민운동단체와 연결망을 개설하고자 하였는데, 노동운동의 이념적 호소력의 저하와 투쟁일변도의 정책에 대한 대중적 혐오, 그리고 한국사회에 내재된 뿌리깊은 반노동주의 등의 요인 때문에 정치적 영향력의 증대에는 그다지 성공하지 못하였다는 점이 그것이다. 연결망의 폭증 자체는 노동조합의 역량 강화에 공헌한다. 다른 요인을 논외로 하고 단지 연결망의 부피와 강도만으로 판단하자면, 한국의 노동조합운동은 1987년 이후 급속한 발전과정에 있다는 언명이 가능하다. 이는 1990년대 초반 이후 동구권의 몰락과 경제침체 등에 입각하여 제기된 ‘노동운동의 조기쇠퇴론’을 반박할 수 있는 좋은 자료이다. 물론, 노동조합운동의 총체적 역량과 운동의 방향 등을 엄밀하게 따져 보아야 발전론/쇠퇴론의 적합성 여부를 판단할 수 있겠으나, 연결망의 폭증은 어떤 방식으로든지 운동의 역량과 성숙도에 기여할 것으로 판단된다.

그러나, 연결망의 세부 구조를 자세히 살펴보면 반드시 그런 것만도 아닐 수 있다는 반박도 가능하다. 비관론의 징후는 다음과 같은 관찰에 의하여 더욱 짙어진다. 기업노조주의에 근거한 한국의 경우

노조에 대한 억압적 환경의 소멸은 산별연맹의 활동공간을 넓혀주기도 하지만 역으로 대기업노조의 영향력을 더욱 강화시켜 기업노조주의의 경계선을 더욱 공고히하는 계기로도 작용한다는 점이 그것이다. 노동운동에 대한 대기업노조의 영향력은 1987년 정치적 개방이후 더욱 커졌다는 것이 일반적인 견해이다. 대기업 노조는 때로 수백 개에 이르는 협력업체의 노조 및 경쟁업체 노조와 긴밀한 연계를 맺으면서 동시에 그룹사 내의 노조와도 별도의 연결망을 개설한다. 이런 다중적 연결망을 통하여 대기업노조의 정책기조는 사방으로 확산되어 연결망 내에 편입된 노조에게 외적 압력으로 작용하거나, 산별연맹 내지 최상급연맹의 정책과 자주 충돌하는 양상을 빚는 것이다. 대기업노조의 영향력 확대가 운동의 쇠퇴론을 의미하는 것은 아니지만, 적어도 노동운동의 일관성을 약화시키는 데에 적지 않은 영향을 미친다. 따라서 개방적 공간을 통한 연결망의 폭증은 노조역량의 상호보장을 가져오기도 하지만 노선과 소속이 다른 노조간의 갈등과 상충을 촉발하기도 하는 것이다. 비유하자면, 1987년 이후의 노동운동은 연결망의 결성을 통하여 대기업 노조와 업종연맹이 몇 개의 부도심처럼 존재하는 가운데 상충적인 노선투쟁과 정통성논쟁이 다반사로 진행되는 형태를 보였다고 할 것이다. 이것도 아주 정제된 것보다는 발전된 면모임에는 틀림없지만, 정책적 일관성과 상호협력이 어느 때 보다도 필요한 민주화 이행의 시점에서 자칫 조직분열로 이어질 소모적 경쟁은 노동운동의 정치적 영향력과 이념적 호소력의 약화를 초래할 우려가 크다는 점이 문제이다. 사실상, 1987년 이후, 그리고 노동법개정을 계기로한 파업과정에서 한국노총과 민노총 간에 어느 정도의 공감대가 이루어지기는 했지만, 오랫동안 지속되어온 노선차이 때문에 국민경제에 공헌할 수 있는 미래지향적 청사진을 제시하지는 못하였다. 이는 문민정부의 출범과 개혁정치 전개과정에서 노동조합운동이 어느 정도 영향력을 미쳤는가를 생각하면 족할 것이다. 우리의 분석에서 그다지 뚜렷하

고 일관된 연결망 구조가 발견되지 않는 것도 이러한 이유에서이다.

## 2. 다중적 연결망구조

노동조합이 맺고 있는 연결망을 총체적으로 조망하면, 대부분의 노동조합은 다중적, 중첩적 연결망에 놓여 있음을 알 수 있다. 이 연구의 일차적 의의는 노동조합 간에 다중적·중첩적 연결망이 존재하고 있음을 여러가지 분석기법을 통하여 입증하였다는 데에 있다. 그러나, 여기에 한 걸음 더 나아가, 다중적·중첩적 연결망을 형성시킨 요인과 이것의 형성과정에서 어떤 일관된 규칙성이 발견되는가의 문제에 대하여는 분명한 해답을 구하지 못하였다는 한계를 갖는다. 이를 위해서는 보다 체계적이고 심층적인 연구가 필요할 것이다. 그런데, 1987년 이후 노동조합운동의 대체적인 추세와 발전과정을 감안하면, 위의 의문에 대하여 다음과 같은 추론이 가능하긴 하다. 다중적·중첩적 연결망이 예외적인 것은 아닐 것이다. 그러나, 이 가운데에 노동조합을 성숙된 학습조직으로 전환시키는 주도적이고도 핵심적인 연결망이 아직 뚜렷하게 떠오르고 있지 않다는 사실에 주의할 필요가 있다. 예를 들어, 민주적 노사관계가 오랫동안 제도화된 유럽적 환경에서는 산별연맹을 중심으로한 연결망이 다른 여타의 연결망보다 여러 가지 기준을 막론하고 가장 중심적인 구조로 잡혀질 것이다. 또는 산별연맹의 정책 노선에 따라 지역지부를 중심으로한 연결망이 가장 강력한 활동영역으로 정착된다. 그런데, 우리의 경우에는 사정이 확연히 다르다. 우선, 새로운 연결망을 형성함에 있어 노조위원장의 개인적 친분이 가장 중요하게 작용하고 있다는 분석결과는 노조간의 연대가 상급노조와 정책지향에 의하여 제도화되어 있다기 보다는 비공식적, 사적 친분관계를 따라 형성되고 있음을 시사한다. 이는 억압적 노동정책과 반노동주의 등의 외적 제약이 완전히 걷혀지지 않는 상황에서 자연스러운 선택의 결과일

런지 모른다. 외적 제약, 다시 말해, 정치적·경제적 위험부담이 존재하는 경우에 조직간 연대에는 개별적 ‘신뢰’가 가장 중요한 기준으로 작용할 것이다. 그리하여, 이러한 개인적·비공식적 신뢰도에 따라 조합간 연결망이 무성하게 형성되었다. 일단 형성된 연결망은 정치적 제약이 어느 정도 해소된 1993년 이후의 문민정부 기간을 통하여 더욱 확대되었을 것이다. 그러면서, 지난 5년 동안 노조 연결망은 집행부의 잦은 교체와 함께 단절, 약화, 상호보강 등의 복합적인 과정을 거쳤을 것이라는 추론이 가능하다. 이러한 일련의 과정을 우리는 ‘학습과정’으로 규정하고자 한다. 연결망의 지속기간이 그다지 길지 않고 집행부의 교체에 따라 단절과 지속이 반복되는 과정에서 노조들은 연결망 체결의 비용과 혜택을 대단히 신중하게 계산하게 된다. 혜택이 많은 경우 노조들은 일단 체결된 연결망을 지속하려 할 것이고, 위험부담과 비용이 많은 것들은 연결망의 폐쇄를 시도할 것이다. 따라서, 이러한 학습과정이 어느 정도 경과하면 상대적으로 혜택이 많은 연결망이 단단하게 착근할 것으로 보인다. 그런데, 어떤 연결망이 가장 혜택을 많이 줄 것인가의 문제와 이념적 지향에 따라 어떤 것을 더욱 활성화시킬 것인가의 문제는 그리 간단치 않다. 왜냐하면, 그 동안 가장 혜택이 많다고 판단되어 발전시킨 연결망과 앞으로 지향하고자 하는 연결망 간에는 상호충돌의 가능성이 내재되어 있기 때문이다.

대기업노조의 예를 들어 보자. [그림 VI-1]은 현재 한국의 대기업 노조가 맺고 있는 연결망의 전형적 구조를 나타낸 것이다. 연결망의 유형은 대체로 다섯 가지로 파악된다. 경계가 뚜렷한 것부터 순차적으로 열거하면, ① 그룹사 내부의 노조들과 맺고 있는 ‘그룹연결망’, ② 위원장의 친분에 따른 개인적, ‘사적 연결망’, ③ 지역을 근거로 한 ‘지역연결망’, ④ 동종 경쟁사들과 맺고 있는 ‘준거연결망’, ⑤ 산별연맹의 소속여부에 따른 ‘산별 연결망’ 등이 있다.

VI. 결론 : 연결망의 전체적 구조와 향후 변화-쟁점 토론 141

[그림 VI-1] 노동조합의 二重的 Network(例示)



그룹연결망은 기업노조주의의 상황에서 가장 오랫동안 지속되어 온 것이다. 그룹연결망은 근로조건과 복지증진을 둘러싼 단체교섭과정에서 가동되는 연결망으로서, 타그룹 및 타노조와는 배타적인 성격을 갖는다. 1987년 이후 임금교섭과 단체교섭이 하나로 통합되면서 임금교섭의 주요한 준거로도 작용하고 있다. 이 연결망은 지불능력이 열악한 여타의 중소기업과 구별하여 그룹사 내부 노조들의 배타적 이익을 추구하는 통로이기 때문에 노조의 독점기능이 발휘되는 네트워크이다. 위원장의 개인적 친분에 의하여 결성되는 ‘사적 연결망’은 특히 노사분규시 위력을 발휘하는 유형의 것이다. 위원장간의 개인적 친분은 대체로 연대투쟁과 연대파업과 같은 위기상황에서 상호지원이 이루어지는 경우 형성되어 비교적 오랫동안 지속된다. 왜냐하면, 그것은 신뢰를 바탕으로 하기 때문이다. 사적 연결망은 다른 유형의 연결망과 중첩되기도 하며, 평상시 정보, 교육, 친선이 이루어지는 핵심적 통로이기도 하다. 사적 연결망과 가장 중첩이 많은 것이 바로 지역연결망이다. 지역연결망은 기업이 위치하고 있는 지역과 인근지역을 포괄하여 형성되는데, 특별한 의제가 없이도 평상시 정기적인 교류가 가능하다는 장점 때문에 가장 자연스럽게 결성될 수 있는 유형의 것이다. 여기에는 1987년 이후 민주화과정에서 활성화되었던 시민운동단체들이 이런저런 형태로 포함되어 있는 것이 특징이다. 환경운동, 여성운동 등과 같은 시민단체의 지부, 재야운동단체, 노동관련연구단체 등과 다양한 교류가 진행된다. 그러나, 앞의 분석에서 나타났듯이, 아직은 시민단체나 정치단체와의 자발적 교류보다는 경제단체 및 행정기관과 공식적·의무적 성격의 교류가 보다 많이 이루어지고 있다는 사실은 노동운동이 시민사회에 제대로 착근하지 못하고 노동자집단만의 운동에 한정되어 있음을 단적으로 말해 주는 것이다.

앞의 세 가지 연결망이 인적 교류와 직접적 접촉을 바탕으로 이루어지는 네트워크라면, 준거연결망과 산별연결망은 단지 정보교환



과 간접적 접촉으로 진행되는 것일 가능성이 크다. 준거연결망은 임금교섭에서 가장 큰 영향력을 미치는 것으로서, 동종 경쟁사의 임금 인상폭과 복지혜택의 규모가 핵심적인 정보로 교환된다. 임금교섭시 가장 많이 참고하는 것이 ‘동종업체의 교섭안’이라는 점은 이미 잘 알려진 바이다. 이를 ‘준거집단’이라고 한다면, 준거집단은 시장에서 자기가 소속한 기업과 유사한 지위를 차지하고 있는 기업, 다시 말해, 규모와 인지도에 있어 유사한 기업으로 구성된다. 노조는 이들의 임금교섭 타결안을 임금협상에서 가장 중요한 기준으로 채택하는데, 이를 통하여 노조들은 임금인상의 상승효과(synergy effect)를 최대화하여 왔던 것이다. 준거연결망은 구체적으로 인적 자원들이 교환되지 않는 정보교환의 통로이어서 노조의 역량증대라는 연결망의 근본 목적에 기여하지 못하는 단점을 갖는다. 향후 이 연결망이 정책개발을 위한 정보와 지식을 공유하는 통로로 활용된다면 조금 사정은 달라질 것이다.

마지막으로, 산별 연결망이다. 이는 앞에서 서술한 지역연결망 및 준거연결망과 중첩되기도 하고 별도의 독자적 위치를 차지하기도 한다. 그런데, 이 연결망은 기업노조주의를 선호해온 국가의 노동정책 때문에 그다지 활성화되지 못하다가 1987년 이후 등장한 민노총, 업종회의, 기타 전문노련의 활약에 힘입어 그 중요성이 더욱 확대되고 있는 중이다. 노총소속의 경우 산별연결망이 가장 발달된 것은 금융과 섬유이다. 특히 원사와 생사, 견직 등과 같은 섬유업계는 산별연맹을 중심으로 한 교섭관행을 발전시켜 왔는데, 이 경우 다른 여타의 연결망 보다는 산별연결망이 가장 뚜렷하게 나타날 것이다. 그러나, 전반적으로 보자면, 산별 연결망은 그룹연결망이나 지역연결망에 비하여 그 견고함이 상대적으로 약하다는 것은 기업노조주의를 근간으로 하여 왔던 한국의 경우 당연한 결과일 것이다. 노총의 경우 향만, 금융, 체신, 섬유업종을, 민노총의 경우 금속, 조립기계, 장치산업, 업종회의 등을 제외하고 산별연결망은 아직 초기적

형성단계에 머무르고 있는 실정이다. 특히, 전체 기업의 과반수를 차지하는 중소기업들은 대기업 중심의 지역연결망에 편입되거나 영향권 내에 있음을 감안한다면, 산별연결망의 상대적 강화는 노동운동의 전체적 균형을 위하여라도 시급한 과제로 대두되는 것이다.

다중적·중첩적 연결망은 노동운동의 발전과 관련하여 많은 문제점을 내포하고 있다. 그러므로, 앞으로 이 구조가 어떻게 바뀔 것인가는 노동운동의 미래를 좌우하는 중요한 사안이 아닐 수 없다. 현행 구조가 안고 있는 문제는 다음과 같은 몇 가지로 집약된다. 우선, 연결망은 노조의 조직역량을 보장하는 기능과 제약하는 기능을 모두 행사한다. 예를 들어, 노조의 독점 기능을 강화하는 ‘그룹연결망’과 ‘준거연결망’이 보다 견고해지면, 노동운동은 배타적인 방향으로 흐르게 되고, 노동자집단 내부에 불평등이 증대될 것이다. 이는 노동시장의 구조분절이 보다 진척되는 현재의 추세와 더불어 노동운동의 내부적 이질성과 상호갈등을 부추길 가능성이 크다. 이와는 대조적으로, 지역연결망과 산별연결망이 강화되면, 노조의 배타적 행위는 억제되는 대신 전체노동자의 보편적 이익을 위한 ‘집단이익대변기능’(collective-voice function)이 향상될 것이다. 그런데, 현행 구조에서는 전자가 후자에 비하여 강하게 나타나 임금 및 단체교섭에 커다란 영향을 미치고 있기 때문에 연결망의 창출 전략은 수정되어야 한다. 때로 노조 집행부는 양자 간에 선택의 문제에 봉착하기도 한다. 독점기능과 집단이익대변의 기능 간에 어떤 것을 보다 강화할 것인가의 문제는 곧 노동운동의 성숙도와 직결되는 것이며, 상급단체와 노조지도자의 미래지향적 청사진이 없이는 독점기능에 집착할 위험이 많은 것이 사실이다. 이런 까닭에, 다섯 유형의 연결망이 갖고 있는 기능 중에 무엇을 강화할 것인가의 선택문제는 상급단체의 리더쉽에 있어 중대한 항목이자 노동운동의 향방을 좌우하는 핵심적 정책사안인 것이다. 이는 한국의 경우 앞에서 서술한 工字 구조에서 아래와 위를 연결하는 수직적 연결망의 취약성을 환

기시킨다.

### 3. '工字型 구조'와 '二字型 구조'

위에서 예시한 대기업노조의 중첩적 연결망이 상급노조와는 무관하게 독립된 섬처럼 산재해 있다는 사실은 전국적 차원에서 조직적 위계와 일관성을 갖춘 생산적·협력적·정책적 노사관계를 창출하기가 얼마나 힘든 것인가를 가늠하게 해주는 좋은 증거이다. 이러한 사실은 1996~97년에 걸쳐 진행된 노동법개정 과정이 난항을 거듭할 수 밖에 없었으며, 그것도 커다란 대의원칙과 기본방향에 대한 합의없이 항목별 타협과정으로 일관되었다는 점을 설명해준다. 한국노총과 민노총의 지도부가 노동법개정추진위원회에 교섭위원으로 참여하기는 하였지만, 그들이 대기업노조 중심으로 편재되어 있는 현행 구조에서 대기업노조의 서로 다른 주장과 견해를 수렴하기란 무척 어려웠을 것이다. 사민주의적 노사관계의 기초를 만들어 놓았던 스웨덴의 잘쓰요바덴 협약이 노동조합에게는 굴중적인 조건이었음에도 불구하고 일찍이 타결될 수 있었던 배경에는 노조의 수직적 위계가 오랫동안 발전되어왔다는 사실이 존재한다. 아뭏든, 한국의 노조조직 구조는 수평적 연결망에 비하여 수직적 연결망이 극도로 빈약한 형태를 보이고 있다. 이 연구에서는 노조의 조직구조를 '工字型 구조'로 규정하였는데, 조사대상 노조의 8%만이 수직적 연결망을 운영하고 있다는 분석결과는 차라리 아래 위를 연결하는 수직선이 소멸된 '二字型 구조'임을 보여준다. 二字型 구조는 노동운동의 향방에 절대적 영향을 미치는 대기업일수록 더욱 현저한 반면, 기업 규모가 작아질수록 상급단체와의 접촉하고자 하는 경향이 늘어나 工字型 구조에 가깝게 되는 것이다. 그러므로, 한국의 노조조직 구조는 대기업의 경우 '二字型 구조'를, 중소기업의 경우 '工字型 구조'를 가졌다고 보는 편이 보다 정확하다.

대기업이 수직적 연결망을 소홀히하는 이유는 앞에서 지적한 바 연결망 간의 상충현상이다. 자원동원력이 큰 대기업은 구태여 상급단체와의 긴밀한 접촉과 교류를 발전시킬 필요성을 느끼지 않는다. 산별연맹이나 최상급단체의 정책을 수용해야 하기 때문에 대기업의 독자적 행보에 걸림돌로 작용한다고 생각하기 때문이다. 또한, 노사분규의 경우 상급단체의 결정과 권고가 오히려 대기업노조의 이익에 반할 우려도 배제할 수 없다. 이에 반하여 자원동원력이 작은 중소기업들은 노사분규가 발생하면 상급단체로부터의 법적 보호와 조직적 보호를 필요로 한다. 중소기업의 경우라도 8%에 불과한 극소수의 노조만이 상급단체와의 연결망을 운영하고 있다고 보면, 한국의 경우 수직적 연결망은 아예 존재하지 않거나 있더라도 극히 형식적 수준에 그친다고 보여진다.

수직적 연결망은 노조의 특수적·배타적 성격을 줄이고 보편적 성향을 증대시킨다는 점에서 독점 기능보다는 집단이익대변의 기능을 활성화시킨다. 집단이익 대변의 기능은 특정 집단의 노동자를 생각하기 보다는 노동자집단 전체의 이익을 극대화하고 노동자간의 불평등을 최소화하는 데에 역점을 둔다. 예를 들어, 임금교섭의 경우, 지불능력이 작은 중소기업과 지불능력이 상대적으로 큰 대기업 간의 임금인상을 편차를 가능한 한 축소시키는 데에 바로 이 수직적 연결망이 작동하는 것이다. 물론, 기업별 임금부상(wage drift)은 어쩔 수 없는 것이라고 할지라도 상급단체의 임금정책은 적어도 기업규모별 임금편차를 줄이는 데에 주안점을 두게 되기 때문에 수직적 연결망의 발전 정도는 곧 노동운동의 평등지향성을 측정하는 지표라고도 할 수 있다. 대기업부문에서 이자형 구조가 지배적으로 나타나는 것은 1987년 이후 기업을 경계로한 분절노동시장의 형성에 오히려 노조가 가장 중요한 행위자로 기능하여 왔음을 입증해준다. 분절노동시장이 노동자의 내부불평등을 강화하는 구조적 기제라고 한다면, 그것의 폐단을 완화시키거나 흡수하는 완충기제를 만들어내

야 하는 것이 노동운동의 주요 목표로 설정되어야 한다. 그러나, 한국의 경우 노동조합은 갑자기 주어진 합법적 공간에서 보편적 이익보다는 배타적 이익을 추구하는 데에 보다 주력하여 왔음을 알 수 있다. 아니면, 아직 정책개발과 실행능력이 작아 완충기제를 만들어 낼 여력이 없는 것으로도 보인다. 정책형 노조로의 과감한 변신이 필요하다는 주장은 바로 이러한 점 때문이다. 그러나, 앞에서 서술한 여러 형태의 연결망, 특히 준거연결망과 그룹연결망을 통하여 입수되는 정보들에 과도한 중요성을 부여하는 한 산업민주주의와 경제민주주의를 지향하는 정책형 노동운동은 기대할 수 없다.

#### 4. 개정노동법, 시민사회운동, 그리고 연결망구조의 변화

개정노동법과 시민사회운동은 향후 노조연결망의 전반적 구조에 영향을 미칠 두 개의 주요한 요인으로 주목을 요한다. 개정노동법은 한국노총과 더불어 민주노총을 또 하나의 정상조직으로 인정하여 2년 뒤에는 한국에서 최초로 복수노조의 시대를 예고하고 있다. 복수노조의 인정범위를 둘러싸고 많은 논란이 있어 왔는데, 사업장 단위에서는 복수노조를 인정하지 않는 대신 정상조직 수준에서는 복수노조를 도입하는 형태로 일단락되었다. 복수노조는 한국노총의 유일성에서 유래하는 폐단을 막고 노동운동에도 경쟁개념을 도입한다는 점에서는 긍정적 효과를 창출하는 반면, 교섭단체의 다기화에 따른 절차의 복잡성과 교섭비용의 증대라는 단점을 내포하기도 한다. 그러나, 국가로부터 합법적 지위를 획득한 단체가 하나뿐일 경우 나타나는 정책적 획일성과 정치적 포섭가능성을 막을 수 있다는 점에서는 발전적 개혁으로 평가받고 있다. 조금 더 적극적으로 평가하자면, 복수노조의 승인은 앞에서 논의한 수직적 노조연결망의 취약성을 보완해준다는 점에서 한국 노동운동사에서 획기적인 전환의 계기로 설정할 만하다. 한국노총 계열의 노조보다는 민주노총계열의

노조가 복수노조의 승인조치로부터 더 많은 이점을 누릴 것으로 예상된다. 한국노총은 이미 정상조직이 오래 전부터 가동되어 왔으며, 몇 개의 산업분야에서 산별연맹의 활동은 선진국수준은 아닐 지라도 대단히 활발한 면모를 보여왔기 때문이다. 이에 반하여 결성된 지 몇 년 앞된 민주노총의 경우는 대체로 업종별 단체가 주요 구성원이기 때문에 복수노조의 승인과 더불어 곧 바로 산별연맹 중심구조가 기본골격으로 정착될 것으로 예상된다. 이렇게 되면, 앞에서 논의한 수직적 연결망의 취약성은 한국노총과 민주노총 모두 어느 정도 보장할 수 있을 것이라는 예측이 가능하다. 8%라는 분석수치를 넘어서서 어느 정도까지 연결망이 구체화될 수 있을런지는 예상하기 어려우나 대부분의 노조들은 향후 2년 이내에 상급단체와 형식적·실질적 연결망을 개설할 것으로 추측된다. 그러나, 수직적 연결망이 개설된다고 할지라도 과연 이것이 단위 노동조합들로 하여금 기업노조주의의 기존 관행을 뛰어넘어 정상조직 중심의 체제로 전환하도록 할 것인가는 상당히 의문이다. 왜냐하면, 산별연맹의 전통이 약한 현행 구조에서 영향력을 날로 확대해나가고 있는 대기업노조들은 그들이 속한 정상조직의 정책과 권고사항을 단지 참고사항 정도로 여길 가능성이 많기 때문이다.

정상조직과 산별연맹이 실질적으로 가동되더라도 그들의 대표성과 신뢰도, 그리고 정책의 적실성 등에 따라 대기업노조와의 많은 갈등이 예상된다. 대기업노조들은 노동시장 분절과 기업간 무한경쟁의 증대로 인하여 상호협력과 교류를 더욱 외면할 개연성이 커져가고 있는데, 이런 경우 대기업노조간의 협력과 연대를 요청하는 산별연맹의 목소리는 단지 명분에 지나지 않을지도 모른다. 이러한 갈등의 소지는 산별연맹 위주의 조직편성을 갖는 민주노총 보다는 단위 기업을 구성원으로 하는 한국노총에 보다 많을 것으로 예상된다. 그러나, 중소기업의 경우는 사정이 다르다. 앞에서의 지적처럼, 중소기업은 상급단체와의 연결망을 개설할 필요성을 대기업보다 더욱 절

실하게 느끼고 있다. 그렇기에, 중소기업을 많이 확보하고 있는 한국노총의 경우 산별연맹의 의미와 정책은 민노총의 경우와 사뭇 다른 면모를 보일 것이다.

시민사회운동은 연결망을 변화시키는 또 하나의 자원이다. 1987년 이후 급신장한 시민사회운동은 환경, 여성, 반핵 및 군축, 소비, 생태, 정치 등의 분야에서 새로운 패러다임과 인식을 요청하는 새로운 힘으로 성장하였다. 사회의 전반적 개혁을 지향하는 노동운동은 이런 관점에서 시민사회운동과 이념적 친화성을 공유한다. 노동운동이 노동자집단만의 배타적 이익을 추구한다고 해서 시민사회운동과의 접목을 부정하는 관점도 만만치 않게 제기되고 있지만, 노동운동이 계급이익에 집착해온 지난 시대의 한계를 뛰어넘어 시민사회 전반의 이익을 추구하는 새로운 운동으로 발전할 경우 시민사회운동과 구별되어야 할 필연적 이유는 발견되지 않는다. 이런 관점에서, 최근 노동계가 시민단체와의 광범위한 교류와 상호협력 및 유대를 모색하고 있는 것은 대단히 바람직한 현상이다. 그러나, 우리의 분석결과가 시사하듯이, 일반 시민운동단체와 정기적인 교류를 지속하고 있는 노동조합은 별로 많지 않다. 사회개혁에 보다 많은 비중을 실고 있는 민주노총 쪽에서 시민단체와의 교류가 더욱 빈번한 것으로 나타나고는 있지만, 재야노동단체를 제외하면 시민단체와의 교류는 한국노총과 민노총 모두 아직 초기적 단계에 놓여 있다고 할 것이다.

시민단체와의 교류는 정상조직 및 산별연맹 수준과 단위노조 수준에서 모두 이루어지는 것이 보통이다. 시민단체와의 교류는 노동조합으로 하여금 독점기능 보다는 집단이익대변의 기능, 더 나아가서는 시민사회 전반의 이익을 추구하는 조직으로 전환하도록 독려하는 촉진제로서의 역할을 수행한다. 말하자면, 시민운동단체가 그러하듯이, 노동조합 역시 국가와 자본의 권력행사에 대항하여 시민사회의 이익을 보호하고 사회적 정의를 실현하는 중요한 사회조직

이다. 다시 말해, 노동조합은 정치, 경제조직이면서 사회조직으로서의 발전적 기능을 수행하여야 노동운동의 이념적 호소력을 증대해 나갈 수 있는 것이다. 노동조합이 시민사회운동 단체와 활발한 교류를 개선할 경우, 우선은 정상수준과 단위노조수준에서 수평적 연결망의 질적수준이 향상될 것이며, 다음 단계로는 양자간의 수직적 연결망도 자연스럽게 형성될 것으로 보인다. 시민운동단체 역시 전국적 조직망의 확대를 필요로 하고 있는데, 지역수준에서 노조와 단체 지부의 교류가 확대되고, 중앙수준에서 정상조직과 단체본부간의 교류가 이루어지면, 수평적, 수직적 연결망의 확대발전이 상승적으로 진행될 것이 예상되기 때문이다.

아 물론, 개정노동법과 시민사회운동은 노조연결망을 변화시키는 중요한 변동력임에 틀림없다. 개정노동법은 수직적 연결망의 형성에 막대한 영향을 미칠 것이며, 시민사회운동은 노동조합을 배타적 조직으로부터 보편적 사회조직으로 탈바꿈시키는 촉진제의 역할을 수행할 것이기 때문이다. 그러나, 기업노조주의의 경계가 더욱 단단해지고 있는 현재의 추세를 감안할 때 몇 년 내에 획기적인 변화가 일어날 것으로 기대하기는 어려울 것이라는 예상이다.

##### 5. 정책 제언 : 연결망을 통한 ‘다원적 협력공동체’의 창출

연결망을 형성하는 최대의 목적은 사회적 비판세력이면서 동시에 생산성 향상에 공헌하는 사회조직으로서의 노조역량을 증대하는 데에 있다. 앞에서 서술한 다섯 가지 유형의 연결망이 어떤 형태의 위계질서를 갖고 어떤 형태로 분화할 것인가를 판단하기란 아직 이르다. 그러나, 다중적·중첩적 연결망이 노조에게는 보강과 제약이라는 상반된 기능을 행사하고 있다고 보면, 건전한 비판세력으로서의 노조역량의 증대라는 목적에 비추어 연결망의 기능분화를 선별적으로 유도하는 정책이 필요한 시점이다. 다섯 가지 유형의 연결망은



각기 독자적인 기능을 갖고 있다. 그리고, 개정노동법과 시민사회운동단체와의 접촉은 그 동안 취약하였던 수직적 연결망을 보강하고 수평적 연결망의 보편성 증대에 공헌할 것으로 판단하였다.

그런데, 연결망의 현재의 추세를 종합적으로 판단하건대, 산별연맹이 활성화된다고 하더라도 대기업중심의 조직구조는 그다지 변화하지 않을 것으로 판단된다. 그렇다면, 향후 10년간은 산별체제로의 점진적 전환이 이루어지는 가운데 대기업중심의 다원적 조직구조가 병존하는 체제가 당분간 지속될 전망이다. 이를 산별체제와 기업노조주의가 병존하는 '다원적 조직구조'로 규정할 수 있을 것이다. 문제는 다원적 조직구조의 이점을 최대한 활용하여 생산성 향상에 공헌하는 민주적 협력공동체를 만들어낼 수 있을 것인가에 놓여 있다. 즉 대기업노조, 업종회의, 산별체제가 동시에 병존하는 다원적 구조에서 정보, 지식, 정책, 신뢰를 공유하는 다수의 협력공동체를 창출하는 문제, 다시 말해, 협력과 신뢰가 통하는 연결망을 구축하는 문제가 그것이다. 이를 '다원적 협력공동체'라고 일단 명명하자. 그러므로, 지금까지 형성한 연결망을 '다원적 협력공동체'의 조직기반으로 설정하여 연결망의 활용도와 성격을 변화시키는 문제가 최대의 정책과제로 설정될 것이다. 앞에서 다섯 가지 유형의 연결망은 각자 독자적인 기능을 수행하고 있음을 지적하였는데, 이 기능들을 '협력공동체'의 효율성을 최대화하는 방향으로 수렴시키는 과제가 그것이다. 이는 새로운 연결망의 신설을 의미하지는 않는다. 그 동안 노조들이 구축한 연결망을 협력공동체 창출의 하부기반으로 활용하여 '정책형 노조群'으로의 변신을 꾀하는 노력이 중요하다는 뜻이다.

노조가 사회의 건전한 비판세력이 되려면 사회개혁적 지향을 갖추면서 동시에 사회개혁에 필요한 정책개발의 능력을 겸비하여야 한다. 이를 위하여는 어떤 특성을 공유하는 중소기업과 대기업이 동시에 포괄되는 협력공동체의 창출이 필요하다. 공동체적 기반이 없이 보편적 이익을 추구하기란 불가능하기 때문이다. 협력공동체는

다음과 같은 요건을 충족시켜야 한다. ① 상호 위험부담을 공유할 것(risk-sharing), ② 공동교섭을 수행하고 협약사항을 준수해야 하며, ③ 정보, 교육, 인적 자원, 기술, 경영테크닉을 교류하고, ④ 소비협동조합, 의료시설, 복지시설을 공동으로 운영하고, 기타 복지기금 또는 상호부조기금의 공동운영이 이루어져야 한다. 협력공동체라고 해서 반드시 산별체제에 국한될 필요는 없다. 산업의 특성과 조직적 전통에 맞추어 지역, 업종, 산업, 또는 경쟁사 등을 연대의 기반으로 활용할 수 있을 것이다. 이러한 요건은 노자간의 상호협력과 국가경쟁력의 향상을 동시에 도모하는 ‘생산성연합’(production coalition)의 조건이기도 하다. 스웨덴의 사민주의적 노사관계에서 실현되었듯이, 노동자는 성심껏 생산에 임하고 기업인들은 노동자의 실질생활을 보장할 수 있도록 기업이윤을 사회에 환원하는 제도적 기제를 만들어 내는 것이 생산성연합의 기본 취지이다. 어떤 특성을 공유하는 협력공동체가 생산성연합의 조직기반이 되다면, 앞에서 서술한 여러 유형의 연결망은 협력공동체의 의미로 모두 수렴되어 상승효과(synergy effect)를 높일 수 있을 것이다. 이렇게 된다면, 연결망이 갖고 있는 기능의 상호충돌을 최소화할 수 있으며, 동시에 노조에 가해지는 외적 제약을 최소화하여 노조의 정책적 역량을 증대시킬 수 있다.

노동운동은 노조활동의 중심이 어디에 놓여 있는가에 따라 생산성과 비판성의 정도를 가늠할 수 있다. 노조연결망이 노조활동의 중심을 협력공동체의 창출로 맞추게 하는 추동력이면서 동시에 협력공동체의 조직적 자원이 될 수 있도록 고무하는 진취적인 청사진 개발과 함께 적극적인 정책지원이 필요한 시점이다.

< 參 考 文 獻 >

- 김진균, 『한국사회의 구조적 역동성의 분석을 위한 몇 가지 개념에 관하여』, <비판과 변동의 사회학> 한울, 1983.
- 김용학, 「사회구조와 행위」, 나남, 1992.
- 송호근, 『노동법 개정과 삼자주의 : 노사정의 역할 모색』, 계간사상, 1997 봄호.
- \_\_\_\_\_, 『체제전환의 정치경제 : 기업체제의 변화와 생산성』, 한림과 학원, 성경룡 외, 「기업조직과 생산성」, 소화, 1996.
- \_\_\_\_\_, 「열린시장, 단힌정치」, 나남, 1994.
- 조돈문, 「노동운동과 신사회운동의 연대」, 한국노총중앙연구원, 1995.
- 황석만, 박준식, 노진귀, 「참여경영과 노동조합의 과제」, 한국노총중앙연구원, 1995.
- Berkowitz, S. D. *An Introduction to Structural Analysis*. Toronto : Butterworths and Co. Ltd, 1982.
- Boudon, R., *Theories of Social Change : A Critical Appraisal*. Calf : University of California Press, 1986.
- Bourdieu, P. "Forms of Capital" in John Richardson ed. *Handbook of Theory and Research for the Sociology of Education*. New York: Greenwood. Pp. 241-58, 1986.
- Burt, R., "Models of Network Structure", *Annual Review of Sociology* 6 : 79-141, 1980.
- \_\_\_\_\_, *Toward a Structural Theory of Action : Network Models*

- of Social Structure and Action*. New York : Academic Press, 1982.
- \_\_\_\_\_, *Structure: Reference Manual. version 4.2*. Columbia University. 1991.
- Coleman, J., "Social Theory, Social Research and a Theory of Action", *American Journal of Sociology* 91 : 1309-35, 1986.
- Coleman, J. Elihu Katz and H. Menzel, "The Diffusion of Innovation among Physicians," in S. Leinhardt ed. *Social Network: A Developing Paradigm*. New York: Academic Press. 1977.
- Granovetter, M., "Social Structure and Embeddedness", *American Journal of Sociology* 91 : 481-510, 1985.
- Hubbel, Charles., "An Input Output Approach to Clique Identification", *Sociometry* 28 : 377-99, 1965.
- Kim, Yong-Hak, *Resource Mobilization and Deployment in National Policy Domain: Linking Structure and Action using Mathematical Models*. Ph. D. Dissertation. University of Chicago.
- Knoke and Kuklinski, *Network Analysis*. Calif : Sage Publication, 1982.
- Laumann, Edward O. *Bonds of Pluralism*. New York: John Wiley.
- Laumann, Edward O., David Knoke, *Organizational State*. Wisconsin: University of Wisconsin.
- Laumann, Edward O., David Knoke and Yong-Hak Kim, "An Organizational Approach to State Policy Formation: A Comparative Study of Energy and Health Domains" *American Sociological Review*

- 59, No 1. 1-19.
- Macaulay, Stewart, "Non-contractual Relations in Business: A Preliminary Study" in Mark Granovetter and R. Swedberg ed. *The Sociology of Economic Life*, 1992.
- Marsden, P., "Restricted Access in Networks and Models of Power", *American Journal of Sociology* 88 : 686-717, 1983.
- Milliband, Ralph. *The State in Capitalist Society*. New York: Basic Books. 1969.
- Mills, C. Wright. *Power Elite*. 1956.
- Mitchell, J. C. "The Concept and Use of Social Network" Pp. 1-50 in J.C. Mitchell ed. *Social Network in Urban Situations*. Manchester: Manchester University Press, 1969.
- Pfeffer, Jeffrey and G. Salancki, *The External Control of Organizations: A Resource Dependence Perspective*, 1978.

[저자 약력]

• 김 용 학

- 연세대 사회학과 학사
- 미국 시카고대 사회학과 석·박사
- 미국 시카고대 사회학과 초빙 교수
- 현 연세대 사회학과 학과장
- 주요저서 및 논문
  - 사회구조와 행위
  - 비교사회학의 방법(비교문화 제3집)
  - 권력 엘리트의 유동 유형 연구(성곡 논총)
  - 연결망과 거래비용(사회비평) 외 다수

• 송 호 근

- 서울대 사회학과 및 동대학원
- 미국 하버드대 사회학 박사
- 한림대 사회학과 교수
- 현 서울대 사회학과 교수
- 주요저서 및 논문
  - 시장과 복지정치
  - 한국의 노동복지
  - 한국의 노동정치와 시장
  - 열린시장, 닫힌정치
  - 시장과 이데올로기 외 다수

---

**한국노동조합의 연결망**

---

1998년 2월 2일 인쇄	
1998년 2월 9일 발행	
발행인	박仁相
발행처	한국노동조합총연맹 서울시 영등포구 여의도동 35번지 (代) 02-782 -3884
등록	81. 8. 21 (13-31호)
인쇄	부국문화인쇄사 (代) 02-268 -9254

---

가격 : 7,000원

