

한국노총과 전노협의 조합원 의식 비교연구

- 정치의식과 노사관계의식을 중심으로 -

윤진호*

<目 次>

- I. 머리말
- II. 조사대상자의 일반적 성격비교
- III. 소속노조별 정치의식과 노사관계의식의 비교
- IV. 정치의식과 노사관계의식의 결정요인 분석
- V. 맺음말
- 參 考 文 獻

I. 머리말

1987년의 6.29 선언과 이에 따른 일련의 사회민주화운동은 한국의 노동운동에도 커다란 영향을 주었다. 종래 노동운동을 통제해 왔던 정부의 통제력이 약화되면서 그 동안 경제성장의 과실분배에서 상대적으로 소외되어 왔던 노동자들의 불만이 한꺼번에 폭발하여 매년 100건 내외에 머물던 노사분규건수가 1987년에는 총 3,749건에 이르렀다.

또 87년 11월 28일자로 노동조합법이 개정되어 노조의 설립이 보다 용이해짐에 따라 노동조합의 설립이 폭발적으로 증가하여 6.29 이전에 단위노조수 2,742개, 조합원수 105만명, 조직률 11.7%이던 것이 1991년말 현재는 단위노조수 7,656개, 조합원수 180만명, 조직률 16.0%로 급증하는 결과를 낳았다.¹⁾

*인하대학교 경제학과

1) 한국노동연구원, 「분기별 노동동향분석」, 1992 4/4분기, p. 189.

이러한 양적인 측면에서의 노동운동의 발전뿐만 아니라, 질적인 측면에서도 종래 노동운동의 황무지였던 사무직, 공공부문 등에서 노동조합활동이 확대, 강화되고, 이른바 「어용노조」에 속하던 많은 노조가 민주화되는가 하면, 전노협, 업종별 노조 등이 한국노총의 틀을 빠져나와 새로운 전국조직을 만드는 등 급격한 변화가 일어났다.

이러한 노동운동의 일련의 변화 가운데서도 우리가 주목하고자 하는 것은 바로 해방 이후 오늘날까지 한국의 노동운동을 주도해 온 한국노총과 6.29 이후 새롭게 나타난 재야 노동운동의 조직화에 따른 노동운동의 다원화 현상이다.

현재 한국의 노동조합운동은 크게 나누어 볼 때, 제도권 노동운동을 대표하는 한국노총과 재야권 노동운동을 대표하는 전노협, 그리고 이들 사이에서 중간적 입장을 취하고 있는 업종회의 등 세 개로 분류될 수 있다.

1961년 8월 30일 결성된 한국노동조합총연맹(노총)은 현재 공칭 190만명에 가까운 조합원을 안고 있는 유일한 합법적 전국노동조합조직이다. 한국노총은 그 운동기조로서 이른바 「조합주의」에 입각하여 경제체제나 정치참여보다는 주로 조합원의 임금, 근로조건, 복지 등 경제적 이익향상을 목표로 해 왔다. 그러나 한국노총은 그 출범과정에서의 문제점, 조직의 비민주성, 정부와의 관계에서의 종속성, 기업과의 관계에서의 노사협조주의 등으로 인해 과거에 많은 비판을 받아왔으며, 그 결과 정부의 통제력이 약화되거나 정치적 변혁기가 도래하면 노동조합 민주화운동을 폭발시키는 원인이 되어 왔던 것이다. 한국노총 스스로도 이러한 점을 반성하여 최근에는 조직의 민주화와 정치참여를 선언하는 등 조직혁신을 위한 움직임을 보이고 있다.

한국노총에 대항하여 1990년 1월 22일 창립된 전국노동조합협의회(전노협)는 그 창립 선언문에서 「한국노총으로 대표되는 노사협조주의와 어용적, 비민주적 노동조합운동을 극복하고 자주적이고 민주적인 노동운동의 새로운 조직적 주체를 형성한다」고 선언한데서도 보이듯이 진보적, 정치지향적 노선을 가진 단체이다.

전노협은 결성 당시 서울을 비롯, 전국 14개 지역에 결성된 지역노조협의회와 2개의 업종별 노조협의회를 회원노조로 하여 총 530여개 노조, 18만여명의 노조원으로 출범하였다. 그러나 전노협은 출범하자마자 정부에 의해 불법단체로 규정되어 주요간부가 구속되고 공권력의 집중적인 탄압을 받는 등 어려운 처지에 처했으며, 그밖에 조직내부의 문제, 참가노조의 탈퇴 등으로 인해 1993년 1월 현재에는 182개 노조, 5만여명의 조합원(조직노동자의 2.8%)으로 조직규모가 격감하였다.²⁾

현행 노동조합법에서는 복수노조 금지조항이 존재하고 있으므로, 그런 의미에서 전국

2) 『주간 노동자신문』, 1993. 1. 29.

조직으로서의 전노협은 비합법조직이며 바로 이 점이 전노협의 조직확대에 큰 걸림돌이 되고 있다. 그러나 현실적으로는 그 조직규모와는 상관없이 여전히 민주노조의 구심점으로서 기능하고 있으며, 실제로 전노협에 가입은 안했지만 이에 동조하는 노조도 다수 존재하고 있어 전노협이 한국의 노동조합운동에서 차지하고 있는 영향력은 상당한 것으로 평가된다.³⁾

한편 87년 이후 새로이 탄생한 사무직 노조들을 중심으로 하여 결성된 업종별노동조합회의(업종회의)는 현재 언론노조, 보험연맹, 사무금융노련 등 13개 업종별 노조대표자의 협의회 조직으로 되어 있으며, 589개 노조, 17만 조직원을 포괄하고 있다. 업종회의 가입연맹 중 사무금융노련, 언론노조 등 일부는 합법화되어 있지만 나머지 대다수는 범외연맹으로 남아 있으며 한국노총, 전노협 어느 쪽에도 가입하지 않고 중도적 입장을 견지하고 있다.⁴⁾

노동조합의 목적과 기능이 과연 무엇인가에 대해서는 지금까지 많은 논쟁이 있어왔지만 대체로 보아 정치적 노동조합주의와 경제적 노동조합주의로 대별할 수 있을 것이다. 전자는 노사관계를 기본적으로 적대적 대립관계로 보고, 노동조합운동의 목적을 자본주의적 생산양식의 타파와 사회주의 실현에 두며, 그 수단으로서 정치투쟁, 혁명투쟁에 주로 의존하는 것이라 한다.⁵⁾ 한편 후자는 노사관계를 이해조정이 가능한 비적대적 관계로 이해하고 노동조합운동의 목적을 노동자들의 생활조건의 개선과 유지에 두며, 그 방법으로서 주로 단체교섭에 의존하는 것을 말한다.⁶⁾

경제적 조합주의 가운데서도 특히 임금, 근로조건 등 노동자의 근로조건 개선에만 집중하는 운동노선을 실리적 조합주의(business unionism)⁷⁾라 하고, 반면 노동자들의 전체적 연대를 강조하면서 근로조건 뿐만 아니라 경제구조 및 경제질서의 민주화를 위해 노

3) 『사회와 노동』, 1992. 1, p. 28 참조.

4) 김재현, 「사무전문직 노동운동의 현황과 과제」, 『한국노동운동 20년의 결산과 전망』, 세계, 1991.

5) 전형적인 것으로는 Marx-Lenin의 노동조합론을 들 수 있다. S.Larson and B.Nissen (eds.), Theories of the Labor Movement, Wayne State University Press, 1987, Part II; R.Hyman, Industrial Relations: A Marxist Introduction, Macmillan, 1975; R.Hyman, Marxism and the Sociology of Trade Unionism, Pluto Press, 1971; J.Kelly, Trade Unions and Socialist Politics, Verso, 1988 등 참조.

6) 박세일, 「한국노동운동의 이념적 발전방향」(박세일, 선한승, 『노동운동이념연구』, 한국노동연구원, 1991, p. 28).

7) 가장 대표적인 것으로서 미국의 AFL의 운동노선을 들 수 있다. S. Larson and B.Nissen, Ibid., Part III; S. Gompers, Seventy Years of Life and Labor: An Autobiography, ILR Press, 1984 등 참조.

력하는 운동노선을 사회적 조합주의(social unionism)라 부른다.⁸⁾

그렇다면 과연 한국의 노동조합조직, 특히 그중에서도 한국노총과 전노협은 어떠한 성격의 노동조합에 속하는 것일까? 이 질문은 앞으로의 한국의 노동운동의 발전방향과 노사관계의 변화방향 및 노동정책의 방향 등에 커다란 영향을 미칠 수 있는 성격의 것이다.

일반적으로 한국노총의 운동노선을 경제적 조합주의, 그리고 전노협의 운동노선을 정치적 조합주의로 규정하기도 하나⁹⁾ 이러한 성격규정이 과연 타당한 것인가에 대해서는 의문이 없지 않다. 왜냐하면 첫째, 양 노조가 자신의 이념을 공식적으로 뚜렷하게 밝힌 적이 없기 때문에 양 노조의 성격을 규정하기가 대단히 어려우며, 둘째, 각종 공식문서나 선언문 등을 통해 밝혀진 단편적인 노조의 성격을 살펴보다도 앞에서 정의된 정치적 조합주의와 경제적 조합주의 개념을 가지고 노총과 전노협의 성격을 규정하기에는 무리가 많은 것으로 판단되며, 셋째, 최근들어 한국노총내에서 개혁적 움직임이 나타나 노동조합의 정치참여, 경제민주화 등을 요구하는가 하면, 전노협쪽에서는 초기의 다소 급진적인 슬로건을 완화시켜 경제민주화나 조합원의 경제적 이익을 추구하는 움직임이 나타나고 있는 등 양 노조의 성격 자체가 과거와는 달라지고 있기 때문이다.

노동조합의 성격을 명확히 규명하기 위해서는 단순히 노조가 발행한 몇몇 문건이나 노조간부들의 언행 등만을 가지고 판단자료로 삼아서는 안될 것이며, 노조원의 구성, 경제적 상태, 사회적 배경, 노조간부 및 평노조원의 이념적, 정치적, 사회적 문제에 대한 태도, 조직구성상태, 노동쟁의의 양상 등을 종합하여 판단하여야 할 것이다.

본고에서는 이 양 노조의 성격을 규정하는 한 가지 방법으로서 양 조합에 속하는 일반 노조원과 노조간부들의 정치의식과 노사관계에 대한 의식을 실태조사하여 이를 비교분석해보고자 한다.

즉, 1) 양 노조의 조합원들 사이에는 그 개인적 특성, 노동조건, 경제적 상태 등에 있어 과연 얼마만한 차이가 있는가?

2) 양 노조의 조합원들은 여러 가지 정치적 문제에 대해 어떻게 다른 견해를 가지고 있는가?

3) 양 노조의 조합원들은 노사관계의 여러 측면에 대해 어떻게 다른 견해를 가지고 있는가?

8) 전형적인 것으로 영국을 비롯한 유럽의 노동조합운동노선을 들 수 있다. 박세일, 앞의 글, p. 28; K.Moody, *An Injury to All: The Decline of American Unionism*, Verso, 1988 참조.

9) 그러한 견해의 대표적인 것으로서 한국경영자총협회, 『신노동운동』, 1989, p. 13; 박세일, 앞의 글, p. 26 등 참조.

4) 만약 양 노조 조합원들의 정치의식과 노사관계의식에 차이가 있다면 이를 규정하는 요인은 무엇인가?

등의 문제를 해명하고자 한다.

이를 위해 본 연구에서 사용된 자료는 『주간 노동자신문』에 의해 실시된 전국 조직노동자 의식조사이다.¹⁰⁾ 조사는 199년 9월 25일부터 10월 10일까지 『주간 노동자신문』의 전국 지국과 각 기업별 노조의 간부의 협조로 체계적 조사형태로 이루어졌다. 총 12,000여명의 조사대상자를 노총:전노협:업종회의 = 10:1:1의 비율로 뽑는 비례할당식 표본방법을 사용하였는데 부실한 응답 등을 제외하고 3,000 여매의 질문지를 회수하여 그 중 본 논문의 분석목적에 적합한 2,213매 만을 실제분석에 사용하였다.

II. 조사대상자의 일반적 성격비교

먼저 조사대상자의 일반적 특성을 소속조직별 및 노조간부/비간부별로 비교한 결과가 <표 1>에 표시되어 있다. 우선 조사대상자의 개인적 속성을 살펴보면 전체적으로 남자의 비율이 높지만 소속조직별로는 업종별의 남자비율이 제일 높고, 노총, 전노협순이다. 특히 평노조원보다도 노조간부의 남자비율이 높아서 노총은 간부의 78%, 업종은 84%가 남자이며, 상대적으로 평노조원중 여자비율이 높은 전노협에서도 간부의 70%가 남자이다. 기혼자비율은 업종, 노총, 전노협순으로 높는데, 한 가지 특이한 것은 노총에서는 간부의 기혼비율이 평노조원보다 높지만, 전노협에서는 간부의 기혼비율이 평노조원보다 낮아 미혼자 중심의 간부구조를 갖고 있음을 알 수 있다.

연령면에서는 업종과 노총은 비슷한 연령분포를 보이는 반면, 전노협은 매우 젊은 노동자들로 구성되어 있음을 알 수 있다. 전노협의 경우 20대 이하가 평노조원의 72%, 간부의 76%에 달하고 있다. 반면 노총은 30대 이상이 평노조원의 절반, 간부의 54%를 차지하고 있어 연령구성이 보다 다양하다.

학력의 경우 노총과 전노협은 주로 고졸 중심인데 대하여 업종은 전문대졸 이상이 대부분이다. 그러나 상대적으로 볼 때 노총의 학력수준이 전노협에 비해서는 다소 높으며

10) 필자는 이 자료를 제공해준 『주간 노동자신문』과 조사를 주관한 인하대학교 정치외교학과의 정영태 교수에게 감사드린다. 아울러 자료의 정리, 분석과정에서 많은 도움을 준 인하대학교 대학원 경제학과의 윤명수 석사를 비롯한 경제학과, 정치외교학과의 여러 학생들에게도 감사드린다.

〈표 1〉 소속조직별, 노조지위별 조사 대상자의 성격비교
(개인적 속성)

(단위: %)

	노 총		전노협		업총회의	
	평노조원	간 부	평노조원	간 부	평노조원	간 부
표본수	1244	570	141	47	149	62
성별 남	(73.4)	(77.9)	(61.0)	(70.2)	(76.5)	(83.9)
미혼	(25.7)	(25.4)	(27.0)	(38.3)	(23.5)	(16.1)
기혼	(47.7)	(52.5)	(34.0)	(31.9)	(53.0)	(67.7)
여	(26.6)	(22.1)	(39.0)	(29.8)	(23.5)	(16.1)
미혼	(20.8)	(17.0)	(31.9)	(25.5)	(20.1)	(8.1)
기혼	(5.8)	(5.1)	(7.1)	(4.3)	(3.4)	(8.1)
연령(평균)	30.5		26.9		31.1	
10대	30.5	30.5	26.8	27.2	30.4	32.7
20대	(2.5)	(0.9)	(7.6)	(4.3)		
30대	(47.6)	(45.3)	(64.4)	(71.7)	(48.5)	(24.6)
40대	(38.3)	(47.1)	(24.2)	(23.9)	(43.3)	(67.2)
50대이상	(10.4)	(6.2)	(3.8)		(7.5)	(8.2)
(1.2)	(0.5)				(0.7)	
학력 국졸이하	(2.1)	(1.0)	(1.4)	(2.0)		
중졸퇴	(11.9)	(9.3)	(9.2)	(16.3)	(6.7)	
고졸퇴	(68.2)	(69.8)	(79.4)	(73.5)	(33.6)	(32.3)
전문대졸퇴	(7.2)	(9.1)	(8.5)	(4.1)	(18.1)	(12.9)
대졸퇴	(10.5)	(10.8)	(1.4)	(4.1)	(41.6)	(54.8)
직책 일반노동자	(85.6)	(86.4)	(91.4)	(86.8)	(74.5)	(60.9)
조장	(5.9)	(3.3)	(3.3)	(9.4)	(3.8)	(1.6)
반장	(4.5)	(4.8)	(5.3)	(3.8)	(2.5)	
계장대리	(3.2)	(5.0)			(15.9)	(34.4)
과장이상	(0.8)	(0.5)			(3.2)	(3.1)
근속년수(평균,년)	5.61		4.31		5.73	
1년미만	5.51	5.81	4.13	4.80	5.15	7.15
1-3년미만	(11.3)	(4.5)	(16.4)	(5.5)	(12.5)	(1.5)
3-5년	(19.0)	(19.0)	(27.6)	(29.1)	(30.6)	(10.8)
5-10년	(26.5)	(29.7)	(23.0)	(29.1)	(15.6)	(26.2)
10년이상	(29.0)	(33.8)	(30.9)	(30.9)	(27.5)	(38.5)
(14.2)	(13.0)	(2.0)	(5.5)		(13.8)	(23.1)
경력년수(평균,년)	6.92		5.12		6.72	
1년미만	6.73	7.32	5.0	5.45	6.2	8.02
1 - 5년	(10.0)	(3.4)	(20.1)	(5.5)	(13.2)	(3.1)
5 - 10년	(29.6)	(27.2)	(31.8)	(38.2)	(25.8)	(18.5)
10 - 15년	(36.4)	(43.2)	(33.8)	(49.1)	(42.1)	(44.6)
15 - 20년	(13.9)	(17.1)	(10.4)	(7.3)	(13.8)	(27.7)
20년이상	(7.6)	(6.7)	(3.9)		(3.8)	(3.1)
(2.5)	(2.4)				(1.3)	(3.1)
직종 생산직	(69.0)	(66.9)	(93.5)	(96.4)	(3.8)	(7.8)
사무관리	(12.7)	(9.6)	(2.6)	(1.8)	(35.9)	(34.4)
판매서비스직	(4.7)	(6.4)	(0.6)		(6.4)	(6.3)
전문기술직	(13.5)	(17.0)	(3.2)	(1.8)	(53.8)	(51.6)

〈근무처의 특성〉

(단위: %)

	노 총	전 노 협	회 씩
종업원규모(평균)	1145.0	1027.4	946.4
11-99인	(6.9)	(7.9)	(8.7)
100-299인	(22.5)	(39.4)	(3.5)
300-499인	(20.2)	(18.1)	(15.7)
500-999인	(24.2)	(1.6)	(36.0)
1000-4999인	(20.9)	(33.1)	(36.0)
5000-9999인	(4.4)		
10000인이상	(1.0)		
산업 제조업	(76.0)	(99.3)	(7.4)
건설업	(1.3)	(0.7)	(7.4)
도소매	(1.5)		(11.9)
숙박음식업	(1.9)		
운수창고	(7.1)		(11.9)
금융보험	(7.1)		(7.4)
부동산사업서비스	(4.2)		(24.4)
보건사회복지			(29.5)
기타서비스	(0.9)		

〈경제상황〉

(단위: %)

	노 총		전 노 협		업 종 회 의	
	평노조원	간 부	평노조원	간 부	평노조원	간 부
임금(월평균,만원)	70.84		58.74		94.40	
30만원이하	69.50	73.75	56.88	63.95	89.35	106.61
	(2.8)	(1.3)	(10.7)	(2.0)	(0.7)	
30-40만원	(9.0)	(8.0)	(12.9)	(20.0)	(3.3)	
40-50만원	(12.8)	(10.1)	(18.6)	(16.0)	(12.0)	(1.6)
50-60만원	(17.2)	(13.9)	(18.6)	(16.0)	(12.0)	(1.6)
60-70만원	(18.3)	(17.8)	(17.9)	(18.0)	(8.7)	(11.3)
70-100만원	(27.3)	(32.9)	(19.3)	(26.0)	(32.7)	(32.3)
100-120만원	(8.1)	(11.9)	(1.4)	(6.0)	(24.0)	(21.0)
120-150만원	(3.6)	(3.6)		(2.0)	(6.7)	(24.2)
150만원이상	(0.8)	(0.5)	(0.7)		(.53)	(8.1)

가족총수입	92.10		84.94		117.56	
(월평균, 만원)	90.48	95.62	84.74	85.52	116.41	120.25
30만원이하	(2.9)	(2.7)	(2.4)	(4.6)	(0.7)	
30-40만원	(3.8)	(2.7)	(4.0)	(4.7)	(2.2)	
40-50만원	(5.4)	(3.8)	(9.5)	(4.7)	(2.9)	
50-60만원	(11.3)	(8.6)	(19.0)	(14.0)	(5.8)	(5.1)
60-70만원	(14.0)	(13.9)	(13.5)	(20.9)	(8.7)	(6.8)
70-100만원	(27.2)	(27.2)	(23.8)	(16.3)	(18.1)	(25.4)
100-120만원	(16.7)	(20.3)	(9.5)	(18.6)	(21.0)	(18.6)
120-150만원	(9.9)	(10.1)	(9.5)	(9.3)	(13.8)	(18.6)
150만원이상	(8.8)	(10.8)	(8.7)	(7.0)	(26.8)	(25.4)
노동시간	52.66		50.05		51.08	
(주평균, 시간)	52.98	51.96	50.28	49.43	51.21	50.75
44시간미만	(7.3)	(8.9)	(12.6)	(18.5)	(9.6)	(6.3)
44-46시간	(18.0)	(19.5)	(25.8)	(29.6)	(23.6)	(21.9)
46-48시간	(9.5)	(10.6)	(13.2)	(3.7)	(13.4)	(17.2)
48-52시간	(15.4)	(17.7)	(7.9)	(14.8)	(12.1)	(20.3)
52-56시간	(12.8)	(14.4)	(19.9)	(11.1)	(15.9)	(18.8)
56-60시간	(16.6)	(10.8)	(9.3)	(13.0)	(10.2)	(1.6)
60시간이상	(20.3)	(18.0)	(11.3)	(9.3)	(15.3)	(14.1)

특히 대졸자의 비율이 훨씬 높다.

한편 조사대상자의 회사에서의 직책을 살펴보면 노총과 전노협은 주로 일반노동자들로 구성되어 있는데 비하여 업종별은 계장 이상이 평노조원의 19%, 간부의 38%로 높다. 일반적으로 보아 노조간부는 일반노동자로부터 충원되고 있음을 알 수 있는데 노총간부의 86.4%, 전노협간부의 86.8%가 일반노동자이다. 특히 전노협은 간부 전원이 반장 이하의 저위직이다.

근속년수면에서는 업종별, 노총, 전노협 순으로 장기근속자의 비율이 높다. 5년 이상 장기근속자의 비율은 업종별에서 평노조원의 41%, 간부의 62%이며, 노총에서는 이 비율이 43%, 47%, 그리고 전노협에서는 33%, 36%이다. 업종을 제외하고는 평노조원과 간부 사이에 근속년수면에서 큰 격차가 존재하지 않는다.

노동시장에서의 총경력년수면에서는 5년 미만 단기경력자의 비율이 노총에서 평노조원의 39.5%, 간부의 30.6%이고 업종별에서 39.0%, 21.5%인데 대하여 전노협에서는 이 비율이 각각 51.9%, 43.6%로 나타나 상대적으로 경력년수가 짧은 노동자가 많음을 알 수 있다.

직종면에서는 전노협의 경우 대부분이 생산직인데 대하여 노총은 생산직, 전문기술직, 사무관리직 순이며, 업종별에서는 전문기술직이 절반 이상이고 그 다음이 사무관리직이다.

다음으로 이들이 근무하는 근무처의 특성을 살펴보면 먼저 종업원규모면에서는 노총<전노협>업종별 순으로 나타나고 있다. 노총소속 노조원의 종업원 규모별 분포는 비교적 골고루 나타나고 있지만 전노협의 경우에는 100-299인 규모의 사업장이 39.4%, 그리고 100-4999인 규모 사업장이 33.1%를 차지하고 있다. 업종별은 대부분 500인 이상 5,000인 미만 규모의 사업장에 집중되어 있다.

산업별 분포를 보면 전노협의 경우 거의 전부가 제조업인 반면 노총은 제조업의 비중이 압도적으로 높지만 전노협에 비해 비교적 골고루 분포되어 있다. 업종별은 부동산, 사업서비스업, 보건, 사회복지, 도소매, 운수창고 등 주로 3차산업에 분포되어 있어 대조를 이룬다.

조사대상자의 경제상황을 살펴보면 임금면에서는 업종별의 평균임금이 94만원으로 높은 수준을 보이고 있고, 노총은 71만원이며, 전노협은 59만원에 불과해 가장 낮다. 전노협의 평노조원의 경우 42%가 월평균 50만원 미만의 저임금을 받고 있으며 100만원 이상 고임금소득자는 겨우 2.1%에 불과한 데 비하여, 노총의 경우 50만원 미만이 24%, 100만원 이상이 13%에 달해 대조를 보이고 있다.

또 간부의 임금과 평노조원의 임금을 비교해보면 업종별의 경우 간부의 임금과 평노조원의 임금이 17만원이나 차이가 나는 데 비하여 노총의 경우 4만원, 전노협의 경우 7만원 정도의 차이를 보이고 있다. 전노협은 간부의 경우에도 노총 평노조원보다 평균임금이 낮은 것으로 나타나고 있다.

가족의 총수입면에서도 비슷한 양상을 보여 업종별 118만원, 노총 92만원, 전노협 85만원 순으로 나타나고 있다. 가족총수입의 경우 전노협에서는 평노조원과 간부의 차이가 거의 없으며, 노총의 경우 5만원, 업종별의 경우 4만원 정도의 차이가 나고 있다.

전체적으로 볼 때 동일한 노조조직에 속한 노조간부와 평노조원은 임금이나 가족수입면에서 큰 차이가 없는 경제적으로 동질적인 집단으로 구성되어 있는 것으로 판단되나 소속 노조의 차이에 따른 임금의 격차는 매우 큰 것으로 나타나고 있다.

노동시간면에서는 노총<업종별>전노협의 순으로 노동시간이 긴 것으로 나타나지만 큰 차이는 없으며 평노조원과 노조간부의 사이에도 노동시간의 차이가 별로 없다. 중소기업에 많이 분포되어 있는 전노협 소속 노조원들의 노동시간이 비교적 짧은 것으로 나타나는 이유는 44시간 미만의 파트타임, 일용노동 등 단시간 노동자의 비율이 높고 경기불황으로 중소기업의 연장근무 등이 많이 줄어들었기 때문인 것으로 보인다.

Ⅲ. 소속노조별 정치의식과 노사관계의식의 비교

앞에서 본대로 현재 한국의 노동운동은 이전과는 달리 제도권의 유일합법노조인 한국노총과 재야노동조직인 전노협 및 업중회의 등 여러 조직으로 분열되어 있는데 각 조직이 지향하는 목표나 운동방식에도 여러 가지 차이가 있어 이것이 앞으로의 한국의 정치와 경제의 진전방향에 커다란 영향을 끼칠 변수가 될 것으로 보인다.

이러한 노동운동조직의 다기화와 관련하여 우리의 중요한 관심사의 하나는 과연 각 노조조직을 구성하고 있는 노조원 대중들이 여러 정치현상 및 노사관계에 대해 어떠한 의식과 태도를 보이고 있는가 하는 문제이다. 노조의 목표와 활동양상을 결정하는 가장 중요한 변수의 하나가 노조원들의 의식과 태도라는 점을 고려할 때 이 문제는 객관적으로 꼭 확인되어야 할 사항이다.

이와 같이 노조의 전략 내지 선택을 결정하는 한 중요요소로서 노조원 대중의 의식에 대한 관심이 높아짐에 따라 최근 이에 대한 여러 가지 연구가 이루어지고 있다.¹¹⁾ 그러나 이러한 연구들의 대부분은 표본 규모가 작은 경우가 많으며, 조사대상자 역시 특정 지역이나 특정 회사, 또는 특정 노조에 편중되어 있는 경우가 많아 결과의 신뢰성이 높지 못하다. 또 흔히 노동자들의 의식을 결정하는 독립변수로서 단순히 노동자 개인의 사회경제적 특성이나 노동운동의 경험 등만을 도입하고 있어 소속노조의 차이와 노조에서의 지위차이가 노동자들의 의식에 미치는 영향을 제대로 파악하지 못하고 있다.

본고에서는 이러한 문제점을 해결하기 위하여 전국적 규모의 대표본을 바탕으로 하여 노조원의 소속노조별, 노조지위별 정치의식과 노사관계의식을 비교분석해 보고자 한다.

이를 위해 노조원의 정치의식을 묻는 문항 8개항(사회주의국가들의 붕괴에 대한 느낌, 14대 총선시의 투표정당, 자신의 이익을 대변하는 정당, 지지정당, 미국에 대한 태도, 일

11) 예컨대 한국노총, 『한국노동자의식연구』, 1990; 한국노동연구원, 『노동문제 및 노사관계 대한 근로자의식조사 연구』, 1990; 임영일 외, 「독점대기업 노동자의 의식연구-생산직 노동자 의식조사 총괄보고서」, 한국사회연구소, 『한국사회노동자연구 I』, 백산서당, 1989; 김형기, 「1987년 이후 독점대기업 노동자들의 의식변화와 그 함축」, 『경와 사회』, 1992 봄; 석탑노동연구원, 『노동문제, 통일문제에 관한 전국 노동자의식조사』, 1988; 선한승, 『현장노동자의 의식성향분석-산업조직심리적 접근방법-』, 한국노동연구원, 1992; 임영일, 「87년 이후 노동자층의 의식변화와 노사관계」, 『경제와 사회』, 1993 봄; 박준식 「신중산층 근로자들의 의식적 특성 연구」, 『경제와 사회』, 1993 봄; 한국노총, 『미래를 위한 청년노동자 의식조사 연구』, 1992 등.

본에 대한 태도, 진보정당의 필요성 여부, 통일된 한국의 체제)과 노사관계에 대한 의식을 묻는 14개항(노동자 처지개선을 위한 투쟁 여부, 직장상사에 대한 순종여부, 노사협조주의, 노동조합과 기업주의 협조, 노조의 정치활동 참가여부, 기업단위 노조간의 연대필요성, 노조의 시민운동 참여 여부, 노동자의 통일운동 참여 여부, 노동조합의 농민운동, 빈민운동과의 연대 여부, 제3자 개입문제, 생산직과 사무직의 연대, 산업간 연대, 복수노조의 허용 여부, 산업별 노조체제로의 이행)의 질문을 하고 이에 대해 가장 진보적이라고 생각되는 대답에 대해 4점, 가장 보수적이라고 생각되는 대답에 1점을 부여하는 등 4단계로 점수를 부여하였다.¹²⁾

〈표 2〉 소속조직별, 노조지위별 정치의식 비교

	노 총			전노협			업종회의			T-test	
	전체	평노 조원	간부	전체	평노 조원	간부	전체	평노 조원	간부	평노 조원	간부
사회주의붕괴	2.04	1.96	2.23	2.11	1.95	2.56	1.99	1.81	2.43		
총선시 지지정당	2.02	1.90	2.27	2.41	2.24	2.88	2.31	2.11	2.81	**	**
국민이익 대변정당	1.14	1.03	1.38	1.19	0.93	1.96	1.11	0.88	1.69		*
지지정당	1.58	1.44	1.89	1.74	1.62	2.09	1.59	1.30	2.31		
대미관	2.86	2.78	3.03	2.93	2.8	3.32	3.0	2.93	3.18		*
대일관	2.72	2.67	2.83	2.62	2.49	3.02	2.99	2.99	2.97		
진보정당의 필요성	2.37	2.29	2.54	2.45	2.36	2.72	2.31	2.25	2.47		*
통일체제	1.88	1.84	1.97	2.09	1.93	2.54	1.81	1.72	2.07		**
평균	2.08	1.99	2.27	2.19	2.04	2.64	2.14	2.0	2.49		**

주 : T-test는 노총과 전노협을 대상으로 함.

* p < . 05 ** p < . 01

12) 지면관계로 질문과 대답의 구체적인 내용은 생략함. 질문지 원자료에 관심이 있는 분은 필자에게 연락바람.

〈표 3〉 소속조직별, 노조지위별 노사관계의식 비교

	노총			전노협			업종회의			T-test	
	전체	평노 조원	간부	전체	평노 조원	간부	전체	평노 조원	간부	평노 조원	간부
상대개선을위한 투쟁필요	3.14	3.05	3.33	3.34	3.19	3.74	3.07	2.98	3.31		**
상사지시순종	2.47	2.4	2.64	2.62	2.47	3.06	2.39	2.3	2.6		**
노사협조주의	1.72	1.61	1.95	2.0	1.81	2.52	1.57	1.46	1.83	*	**
타협을 통한 산업평화	1.97	1.89	2.16	2.35	2.07	3.12	1.98	1.86	2.25	*	**
정치투쟁포기	2.38	2.18	2.82	2.8	2.5	3.65	2.47	2.16	3.22	**	**
연대의 필요성	3.15	3.01	3.43	3.41	3.26	3.82	3.25	3.1	3.63	**	**
시민운동연대	2.99	2.90	3.19	3.26	3.11	3.68	3.18	3.04	3.49	*	**
통일운동	3.02	2.94	3.18	3.31	3.14	3.77	3.07	2.89	3.52	*	**
농민, 빈민과 연대	3.07	2.99	3.26	3.42	3.32	3.7	3.2	3.04	3.6	**	**
제3자의 개입	2.84	2.72	3.1	3.08	2.9	3.6	2.9	2.7	3.38		**
생산직, 사무 직 연대	3.3	3.25	3.42	3.46	3.38	3.69	3.34	3.25	3.57		*
직종간 연대	3.18	3.12	3.32	3.46	3.32	3.86	3.22	3.07	3.57	*	**
복수노조	2.53	2.45	2.69	2.48	3.15	2.63	2.36	3.27		**	
산별노조체제	2.63	2.47	2.97	2.69	2.42	3.46	2.59	2.24	3.42		**
평균	2.74	2.64	2.96	2.99	2.81	3.49	2.77	2.6	3.19	**	**

주 : T-test는 노총과 전노협을 대상으로 함.

* $p < .05$ ** $p < .01$

그런 다음 전체 표본을 노총, 전노협, 업종회의 등 소속노조별로 나누고 다시 각 소속노조내에서 평노조원과 노조간부로 나누어 평균점수를 비교하였으며 하위집단간 평균 차이가 통계적 유의성을 가지고 있는지를 확인하기 위하여 T-test를 실시하였다.¹³⁾ 그 결과가 〈표 2〉와 〈표 3〉에 보고되어 있다.

먼저 정치의식에 대한 차이를 살펴보면, 전체 평균을 비교해볼 때 전노협, 업종회의, 노총 순으로 진보적인 정치성향을 보이고 있다. 그러나 이들 세 집단간의 평균점수 차이는 그다지 크지 않은 것으로 판단된다. 그런데 이를 평노조원과 노조간부로 나누어 관찰

13) 표를 간단하게 만들기 위하여 T-test 결과는 한국노총과 전노협간의 비교만 보고 하였음.

해보면 뚜렷한 특징이 드러난다. 노조간부의 경우에는 노총간부와 전노협간부 사이에 정치의식면에서 뚜렷한 차이가 드러난다. 전노협 간부의 평균집수는 2.64로서 노총 간부에 비해 훨씬 진보적인 성향을 나타내었으며, T-test 결과 역시 99% 수준에서 유의한 것으로 나타났다. 개별 문항별로 살펴보더라도 거의 모든 문항에서 양 집단 사이에 뚜렷한 차이가 드러나고 있는데 특히 총선시 지지정당 및 통일후의 바람직한 체제 등에 대해 양 노조 간부들은 뚜렷한 차이를 보이고 있다.

반면 평노조원의 경우에는 평균집수면에서 양 집단간에 거의 차이가 보이지 않으며, T-test 결과 역시 통계적 유의성이 없는 것으로 드러났다. 개별 문항별로 보면 총선시 지지정당 외에는 양 집단간에 유의미한 차이가 없으며, 특히 국민이익을 대변하는 정당 및 일본에 대한 태도 등에서는 노총 소속 노조원의 응답이 오히려 점수가 더 높은 것으로 나타나고 있다.

개별문항별 응답을 보다 자세히 살펴보면 먼저 “최근 소련과 동유럽 등에서 나타난 사회주의국가들의 붕괴와 해체를 보고 느낀 점은?”이란 질문에 대하여 “소련이나 동유럽에서 추구했던 형태가 아닌 다른 유형의 사회주의는 여전히 우리의 목표여야 한다”고 대답한 비율이 노총의 경우 평노조원의 12.1%, 노조간부의 17.6%로서 둘다 비교적 낮은 비율을 나타낸 반면, 전노협의 경우 평노조원은 18.1%로 낮은 편이나 노조간부의 경우 44.7%로서 현저하게 높은 비율을 나타내었다.

또 “현재 우리나라에서 귀하의 이익을 가장 잘 대변하는 정당 내지 정치조직은?”이란 질문에 대하여 “새로이 생길 진보정당”이라고 대답한 비율이 노총에서는 평노조원의 8.1%, 노조간부의 16.7% 정도인 데 비하여, 전노협에서는 평노조원의 9.4%, 노조간부의 21.3%로서 역시 평노조원과 간부 사이에 뚜렷한 격차를 보이고 있다.

“귀하는 통일된 한국의 체제는 어떤 것이어야 한다고 생각하십니까?”라는 질문에 대하여 “자본주의”를 주장하는 비율이 노총의 경우 평노조원의 39.4%, 노조간부의 36.8%에 달하는 데 대하여 전노협의 경우 평노조원에서 26.8%였고, 노조간부에서는 17.0%에 불과한 것으로 나타났다. 특히 전노협의 경우 노조간부의 13%가 “사회주의”, 47%가 “자본주의도 사회주의도 아닌 제3의 체제”라고 대답하고 있어 전체적으로 60%가 자본주의가 아닌 대안적 체제를 원하고 있는 것으로 나타났다.

이렇게 볼 때 종래 전노협에 대해 「정치적 조합주의」로 평가해 온 견해¹⁴⁾는 전노협의 간부들에 대한 평가로서는 어느 정도 타당하지만 전노협 소속 평노조원에 대한 평가로는

14) 예컨대 박세일, 「한국노동운동의 이념적 발전방향」, 박세일, 선한승, 『노동운동이념연구』, 한국노동연구원, 1991; 김형기, 「1987년 노동자 대투쟁 이후의 노자관계변화와 정책과제」, 고대 경제연구소 편, 『한국경제 발전의 평가와 전망』, 태진출판사, 1992.

무리라는 것을 알 수 있다.

이러한 간부간 정치의식 격차/평노조원간 정치의식 유사라는 현상의 당연한 결과로서 전노협내에서 평노조원과 노조간부간에는 커다란 정치의식의 괴리가 나타나고 있다. 이러한 평노조원과 조합간부 사이에 존재하는 정치의식의 괴리는 곧 「리더쉽의 불안정성」 문제를 야기시킬 가능성이 크다. 이러한 결과는 이른바 「민주노조」의 리더쉽 불안정성을 지적한 송호근 교수의 견해¹⁵⁾나 「합리적 대안제시 없는 정치투쟁 일변도의 편향은 조직의 안정성을 해치고 전노협의 대중성을 크게 침식시켰다」는 김형기 교수의 평가¹⁶⁾를 뒷받침해주는 한 객관적 근거가 될 것이다.

이제 <표 3>에서 노사관계에 대한 의식을 살펴보기로 하자.

노사관계에 대한 의식의 평균점수를 살펴보면 노총과 업종별은 대체로 비슷한 점수를 보이고 있는데 대하여 전노협은 이 양자에 비해 뚜렷하게 진보적인 입장을 나타내고 있다. 이러한 노총과 전노협간의 차이는 정치의식과는 달리 노조간부간 비교에서는 물론이고 평노조원간 비교에서도 뚜렷이 나타나고 있다.

다른 한편으로는 노사관계에 대한 의식에 있어 각 노조 내부에서의 노조간부와 평노조원간의 격차도 큰데 그 결과 전노협 <간부>업종별 <간부>노총 <간부>전노협 <평노조원> 노총 <평노조원> 업종별 <평노조원> 순으로 점수가 높은 것으로 나타난다.

개별 문항별로 보면 노총 간부와 전노협 간부는 모든 문항에 있어 통계적으로 유의성 있는 격차를 보이고 있다. 노총 평노조원과 전노협 평노조원 간에도 상당히 많은 항목에서 통계적으로 유의성 있는 차이를 보이고 있는데 특히 노사협조주의, 기업가와의 타협을 통한 산업평화의 필요성, 조합의 정치활동 참가여부, 사무직과 생산직의 연대의 필요성 등 조합의 운동노선에 관한 질문들과 시민운동, 통일운동, 농민운동, 빈민운동 등 노동조합운동을 넘어선 사회개혁차원에서의 여러 운동에 대한 태도에서 전노협 평노조원들은 노총 평노조원들에 비해 훨씬 진보적인 입장을 취하고 있다.

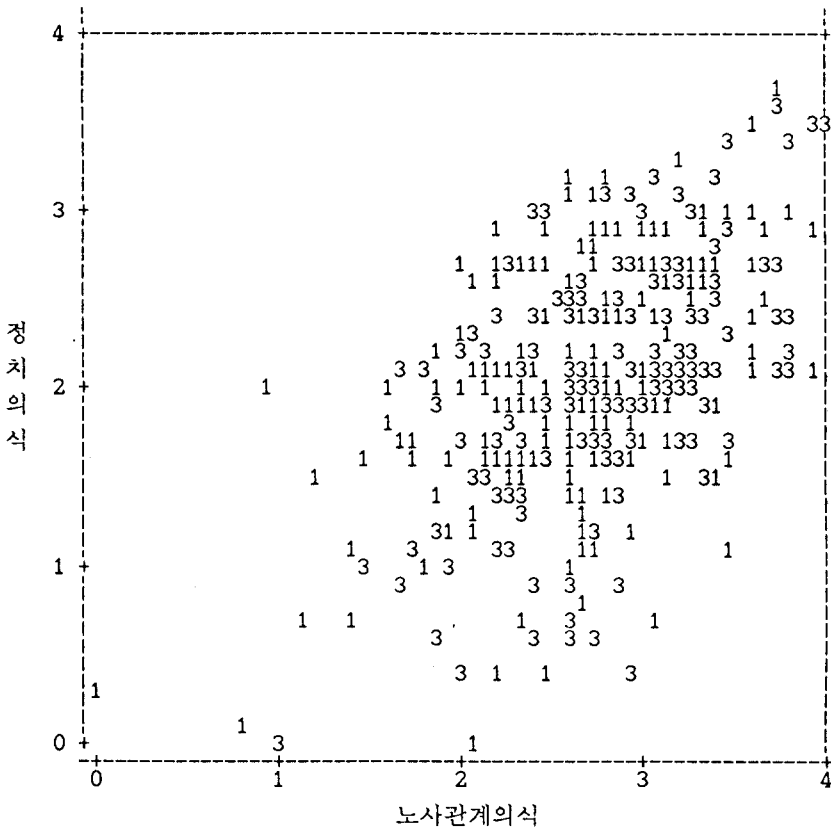
반면 전노협 간부들이 상당히 역점을 두고 있는 제 3차 개입금지 철폐문제, 복수노조 금지문제, 산별노조체제로의 전환문제 등 노조조직과 관련된 문제에 대해서는 전노협 평노조원들은 노총 평노조원과 통계적으로 유의미한 차이를 보이지 않고 있다.

이렇게 볼 때, 전노협 평노조원들의 주된 성향은 앞에서 지적한 사회개혁적 조합운동 노선에 가깝다고 하겠다.

15) 송호근, 「노동조합의 성격분화와 리더쉽의 안정성」, 김호진, 베르너 푸쉬라 공편, 『한국자본주의와 산업민주주의』, 고려대학교 노동문제연구소, 1991.

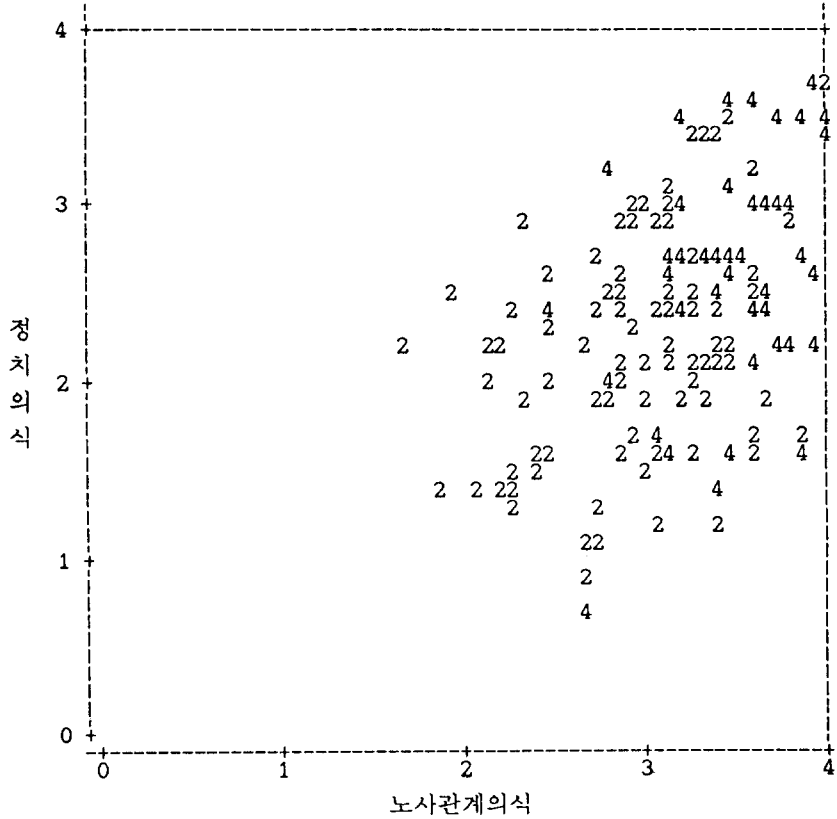
16) 김형기, 「1987년 노동자대투쟁 이후의 노사관계 변화와 정책과제」, 고대 경제연구소 편, 『한국 경제발전의 평가와 전망』, 태진출판사, 1992.

반면 노총 평노조원의 경우 한편으로는 실리적 조합운동노선에 가까운 성향을 보이면서도 다른 한편으로는 사회개혁적 조합운동노선을 지지하고 있어 이중적인 성향을 보인다. 즉 노총 평노조원들은 “노동조합은 일체의 정치활동을 해서는 안되며 임금인상, 근로조건개선 등과 같은 순수한 경제적인 목표만을 추구해야 한다”는 서술에 대해 찬성 58.3%(전노협 평노조원은 44.9%)를 보여 비교적 높은 실리주의적 성향을 나타내었다. 그러나 이와 동시에 노조의 시민운동 참여에 대해 찬성 77.1%(전노협 평노조원은 88.4%), 통일운동 참여에 대해 찬성 84.0%(전노협 평노조원은 87.6%), 농민운동 및 도시빈민운동 참여에 대해 찬성 83.9%(전노협 평노조원은 91.2%)를 보여 사회개혁운동에 대해서도 높은 지지를 보이고 있다(전노협보다는 낮지만).



NOTE: 93 obs hidden.
 1 = 노총소속 평노조원
 3 = 전노협소속 평노조원

(그림 1) 평노조원의 정치의식 및 노사관계의식 비교



NOTE: 22 obs hidden.
 2 = 노총소속 노조간부
 4 = 전노협소속 노조간부

〈그림 2〉 노조간부의 정치의식 및 노사관계의식 비교

이상에서 살펴 본 노총과 전노협 소속 평노조원과 노조간부의 정치의식 차이와 노사관계 의식 차이를 다시 확인하기 위하여 plot 분석을 실시하였다. 〈그림 1〉은 평노조원을, 〈그림 2〉는 노조간부를 비교한 것이며 그림에서 보는 바와 같이 종축에는 정치의식의 평균점수를, 횡축에는 노사관계의식의 평균점수를 표시하였다.¹⁷⁾

17) 그림그리기의 편의상 노총의 경우 표본의 20%를 random sampling 하였으며 전노협의 경우에는 전체 표본을 사용하였다.

그림을 살펴보면 먼저 어느 경우에도 우상향의 추세선을 따른 군집을 보이고 있어 정치의식과 노사관계의식 사이에는 대체로 정함수 관계가 존재한다는 것을 보이고 있다. 그리고 노조 간부의 경우 대체로 우상 방향에 군집되어 있는 반면 노조원의 경우 비교적 고른 분포를 보이고 있어 평노조원에 비해 노조간부의 정치의식과 노사관계의식이 더 높다는 것을 알 수 있다.

〈그림 1〉과 〈그림 2〉를 비교해 보면 대조적인 사실이 나타난다. 즉 〈그림 1〉의 경우 노총과 전노협 소속 평노조원의 분포가 혼재되어 있어 뚜렷한 구별을 하기 힘들다. 반면 〈그림 2〉에서는 노총간부와 전노협간부 간에 비교적 뚜렷한 분포 차이가 드러난다. 전노협 간부들은 그림의 우상귀 쪽에 치우쳐서 분포되어 있는 반면 노총간부들은 대체로 정치의식 2-3점, 노사관계의식 2.5-3.5점 근처에서 넓은 분포를 보이고 있다.

즉 전노협간부들이 노총간부들에 비해 정치의식과 노사관계의식면에서 보다 진보적인 태도를 보이고 있음을 알 수 있다.

IV. 정치의식과 노사관계의식의 결정요인 분석

이제 앞에서 살펴본 노총과 전노협 소속 조합원들의 정치의식과 노사관계의식이 과연 어떠한 요인에 의해 결정되는지를 살펴보기로 하자. 이를 위해 종속변수를 각각 정치의식의 평균점수와 노사관계의식의 평균점수로 놓고 독립변수로서는 노동자의 개인적 속성을 나타내는 변수로서 성별, 결혼상태, 연령, 학력 등을, 직장에서의 위치와 직장의 속성을 나타내는 변수로서 회사직책, 근속년수, 직종, 종업원규모, 임금 등을, 그리고 노동조합운동에서의 위치를 나타내는 변수로서 노조직책과 소속노조 등을 도입하여 회귀분석을 실시하였다.

회귀식 1에서는 노총소속 조합원만을 대상으로, 회귀식 2에서는 전노협소속 조합원만을 대상으로, 그리고 회귀식 3에서는 양 노조 표본을 합쳐서 분석하였는데 그 결과가 〈표 4〉와 〈표 5〉에 나타나 있다.

먼저 〈표 4〉에서 전체 표본을 살펴보면 노동조합원들의 정치의식을 결정하는 요인으로서 가장 강력한 설명력을 가진 것은 노조에서의 직책(노조간부일수록 진보적)과 회사에서의 직책(일반노동자보다 반장 이상 이상이 더 보수적)이다. 근속년수 3~5년 정도의 조합원들은 근속년수 1년 미만에 비해 진보적인 정치의식을 갖고 있다. 소속 노조는 90%

〈표 4〉 정치의식의 결정요인 분석

독립변수	노 총	전노협	전체표본
성 별 (남=1, 여=0)	.02116(.414)	.05922(.243)	.02610(.522)
결혼상태 (기혼=1, 미혼=0)	.06482(1.391)	-.20512(-.953)	.04664(1.025)
연 령 학 력 ¹⁾	.00226(-.525)	.04238(2.118)**	00071(.171)
중 졸	-.12622(-.943)	.57126(.724)	-.12495(-.946)
고 졸	-.02615(-.213)	1.03601(1.321)	.00486(.040)
전문대졸	-.01142(-.085)	.98759(1.228)	.01484(.111)
대 졸	-.00927(-.068)		.01552(.114)
회사 직책 ²⁾ (간부=1, 비간부=0)	-.12930(-2.366)*	-.42173(-1.567)	-.15183(-2.844)**
근속 년수 ³⁾			
1 - 3년	.03009(.417)	.21163(.734)	.06750(.969)
3 - 5년	.14269(2.029)*	.13710(.450)	.13815(2.019)*
5 -10년	.09377(1.300)	-.13753(-.408)	.07613(1.081)
10년이상	.12380(1.387)		.11263(1.273)
직 종 (생산직=1, 비생 산직=0)	-.01724(-.409)	.02309(.076)	-.00971(-.233)
종업원규모 임 금 ³⁾	-.00001(-.343)	.00004(.592)	.00000(.054)
25-30만원	.01938(.107)	-.71862(-.796)	-.10280(-.589)
30-40만원	-.11471(-.886)	-.31149(-.388)	-.14340(-1.120)
40-50만원	-.06230(-.509)	.12910(.162)	-.03928(-.324)
50-60만원	-.03931(-.333)	-.11161(-.140)	-.03606(-.308)
60-70만원	-.00317(.027)	-.36917(-.461)	-.00778(-.067)
70-100만원	-.05178(-.452)	-.21574(-.276)	-.06072(-.533)
100-120만원	-.07383(-.590)	-.43307(-.389)	-.07580(-.607)
120-150만원	-.05562(-.366)	.08111(.076)	-.04045(-.267)
150만원 이상	-.21687(-.974)		-.19907(-.888)
노조 직책 (간부=1, 비간부=0)	.26906(7.266)**	.67496(3.729)**	.29417(8.114)**
소속 노조 (전노협=1, 노총=0)			.13095(1.913)
상 수	2.04534(9.623)**	.00248(002)	1.92596(9.198)**
R ²	.06346	.37142	.07177
F 값	3.48689	1.99778	4.10413

주: 1) 국졸 이하 기준

2) 근속년수 1년 미만 기준

3) 임금 25만원 미만 기준

4) ()안은 t 통계치. * P<.05 ** P<.01

<표 5> 노사관계의식의 결정요인 분석

독립변수	노 총	전노협	전체표본
성 별 (남=1, 여=0)	.08294(1.921)	.37844(2.156)*	.09408(2.255)*
결혼상태 (기혼=1, 미혼=0)	-.01320(-.335)	-.01039(-.067)	-.01752(-.461)
연 령 학 력 ¹⁾	-.00738(-2.025)	-.00015(-.011)	-.00783(-2.234)*
중 졸	.04837(.428)	.85784(1.507)	.08125(.737)
고 졸	.09281(.897)	1.01036(1.786)	.12289(1.209)
전문대졸	.09406(.825)	.48446(.836)	.07073(.634)
대 졸	.03505(.304)		.05514(.486)
회사 직책 ²⁾ (간부=1, 비간부=0)	-.13149(-2.849)**	-.21955(-1.131)	-.12996(-2.916)**
근속 년수 ³⁾			
1 - 3년	.10874(1.784)	.03900(.188)	.10660(1.834)
3 - 5년	.18685(3.145)**	.18704(.851)	.18478(3.235)**
5 - 10년	.08136(1.336)	.12130(.499)	.08725(1.484)
10년이상	.02128(.282)		.02431(.329)
직 종 (생산직=1, 비생 산직=0)	.00524(.147)	-.03068(-.140)	.00282(.081)
종업원규모 임 금 ³⁾	1.909*10 ⁻⁵ (2.469)*	4.469*10 ⁻⁶ (0.086)	1.770*10 ⁻⁵ (2.324)*
25-30만원	.04526(.297)	-.11695(-.180)	.01304(.090)
30-40만원	-.07612(-.696)	0.25112(-.434)	-.09154(-.857)
40-50만원	-.00998(-.097)	.14205(.247)	.00412(.041)
50-60만원	.02138(.215)	-.33187(-.576)	.00458(.047)
60-70만원	-.01314(-.133)	-.25531(-.352)	-.01991(-.205)
70-100만원	.00204(.021)	-1.19893(-.352)	.00097(.010)
100-120만원	.03880(.367)	-.00123(-.002)	.04114(.395)
120-150만원	.12591(.982)	-.06303(-.082)	.14010(1.109)
150만원 이상	-.47139(-2.508)*		-.46966(-2.509)*
노조 직책 (간부=1, 비간부=0)	.32030(10.242)**	.63695(4.880)**	.34470(11.389)**
소속 노조 (전조합=1, 노총=0)			.20064(3.512)**
상 수	2.63288(14.668)**	1.71691(1.996)*	2.61327(14.952)**
R ²	.13276	.47665	.15096
F값	7.87761	3.07929	9.43744

주: 1) 국졸 이하 기준

2) 근속년수 1년 미만 기준

3) 임금 25만원 미만 기준

4) ()안은 t 통계치. * P<.05 ** P<.01

수준에서는 유의하나 95% 수준에서는 통계적 유의성이 없다.

통계적 유의성이 없기는 하지만 대체로 보아 여자보다는 남자가, 미혼보다는 기혼자가 보다 진보적인 정치의식을 갖고 있으며, 연령이 높을수록, 학력이 높을수록(중졸자 제외) 보다 진보적이다. 임금면에서는 모두 25만원 미만층보다는 보수적이지만 계수의 크기를 살펴보면 25-40만원의 저임금층과 150만원 이상의 고임금층에서 상대적으로 더 보수적이고 중간임금층에서 보다 진보적이다.

한편 노총소속 조합원과 전노협소속 조합원의 정치의식 결정요인을 비교해보면 양쪽 모두 노조에서의 직책이 가장 큰 설명력을 가진다. 그러나 노총조합원들의 경우 회사에서의 직책과 근속년수 3-5년이 중요한 설명요인인 데 비해 전노협의 경우 이는 설명력이 없고 학력이 큰 설명력을 가진다. 그밖의 요인들은 통계적 유의성이 없는 것으로 나타난다.

이상에서 살펴본 바와 같이 다른 요인들을 통제할 때 노총과 전노협 양쪽 모두 노조에서의 직책이 정치의식을 결정하는 가장 중요한 요인이며 소속 노조는 부차적인 중요성밖에 없는 것으로 나타나고 있다.

다음으로 <표 5>에서 노사관계의식의 결정요인을 살펴보기로 하자. 먼저 전체 표본을 살펴보면 여기서도 노조직책이 커다란 설명력을 가진 것으로 나타나고 있다. 그리고 정치의식과는 달리 노사관계의식에서는 전노협 소속 노조원이 보다 뚜렷하게 진보적인 노사관계의식을 지닌 것으로 나타나고 있다. 회사직책 역시 노사관계의식에 큰 영향을 미친다. 그밖에 여자보다는 남자가, 또 연령이 낮을수록 노사관계에 대해 진보적인 생각을 가지고 있다. 또 근속년수 3-5년인 노동자가 근속년수가 1년 미만인 노동자에 비해 진보적이며, 종업원규모가 큰 회사에 근무할수록 노사관계에 대해 진보적이다. 임금이 150만원 이상인 고임금 노동자는 노사관계에 대해 보수적인 생각을 갖고 있으나 그밖의 임금계층 노동자들은 대체로 노사관계에 대해 25만원 미만 노동자에 비해 진보적인 생각을 가지고 있다.

노총과 전노협을 비교해보면 양쪽 모두 노조에서의 직책이 노사관계의식을 결정하는 중요한 설명변수가 된다. 노총의 경우 노조직책외에도 회사직책, 근속년수 3~5년, 연령, 종업원규모, 임금 150만원 이상 등이 통계적으로 유의미한 설명변수로 되고 있다. 반면 전노협의 경우 성별 외의 다른 변수들은 통계적 유의성이 없는 것으로 나타났다.

V. 맺음말

현재 한국의 노동조합운동은 한국노총과 재야조직인 전노협, 업종회의 등으로 나뉘어져 있다.

이들 노동조합조직들이 어떠한 성격을 지니고 있으며 어떠한 운동노선을 취할 것인가 하는 것은 앞으로 한국의 정치, 사회, 경제에 많은 영향을 미치게 될 것으로 예상된다. 그 밖에도 불구하고 이들 노동조합의 정확한 성격과 운동노선에 대한 연구는 아직도 매우 불충분한 상태에 있는 것으로 보인다.

이 글에서는 이들 노동조합조직들의 성격을 규명하기 위한 한 방법으로서 이들 조직에 속하는 조합원들과 조합간부들에 대한 실태조사를 실시하여 이들의 일반적 성격, 정치의식과 노사관계의식 비교, 정치의식과 노사관계의식 결정요인 분석 등을 실시하였다.

이러한 분석을 통하여 다음과 같은 사실을 확인하였다.

첫째, 전노협은 노총에 비해 대체로 젊고, 학력수준이 낮으며, 회사직책이 낮고, 근속년수와 경력년수가 짧은 생산직 노동자들로 구성되어 있다. 전노협 소속 조합은 또 종업원 규모면에서 중소기업이 많고, 거의 대부분 제조업이다. 임금면에서 노총과 전노협은 상당한 격차를 보이고 있으며, 가족총수입 역시 전노협쪽이 낮다. 각 노조내에서는 노조간부와 평노조원 사이에 임금, 가족수입 등의 면에서 큰 차이가 없으며 대체로 노조간부는 일반노동자들로부터 충원되고 있다.

둘째, 소속노조별로 본 정치의식은 전노협(업종회의)노총 순으로 진보적인 성향을 나타내었다. 그러나 평균점수 차이에 대해 T-test 한 결과 노조간부 사이에는 큰 차이가 있지만, 평노조원들 사이에는 일부 문항을 제외하고는 통계적으로 유의미한 차이가 없는 것으로 나타났다. 그 결과 전노협 내부에서는 평노조원과 노조간부 사이에 정치의식의 괴리가 나타난다.

셋째, 노사관계에 대한 의식면에서는 노조간부와 평노조원 모두 전노협쪽이 훨씬 진보적인 성향을 보이고 있다. 특히 전노협 평노조원들은 사회개혁적 조합주의와 관련된 문항들에 대해서 높은 호응도를 보인 반면 노조조직노선과 관련된 문항들에 대해서는 노총 평노조원들과 차이가 없었다. 노총 평노조원들은 한편으로는 실리적 조합주의에 찬성하는 비율이 과반수를 넘었지만, 다른 한편으로는 사회개혁적 조합주의에 대해서도 꽤 높은 지지를 나타내고 있어 이중적인 성향을 나타내었다.

이러한 분석을 바탕으로 한국의 노동운동노선에 대한 시사점을 찾아보면 먼저 전노협

의 경우 정치적 조합주의노선을 보이고 있는 노조간부와 사회개혁적 조합주의노선을 보이고 있는 평노조원 사이의 괴리를 메꾸기 위해 노조운동노선의 재정립이 필요한 것으로 보인다. 그렇지 않을 경우 노조 리더십의 불안정과 조합원 대중으로부터의 고립, 그리고 그에 따른 조직 전체의 약화와 조합운동의 침체를 가져올 가능성이 있기 때문이다.

다음으로 노총의 경우 조합간부들은 대체로 높은 사회개혁적 조합주의 성향을 보이고 있는데 대하여 일반노조원들의 경우 한편으로는 실리적 조합주의를 지지하는 과반수의 조합원이 있는가 하면 다른 한편으로는 사회개혁적 운동에 대한 지지도 매우 강하여 이중적인 성향을 보이고 있다. 따라서 조직내에서의 이러한 이질성과 혼란을 어떻게 극복하고 응집력 있는 운동노선을 세우느냐 하는 것이 노총의 과제로 생각된다.

마지막으로 전노협과 노총의 평노조원들은 비록 정도의 차이는 있으나 기본적으로 사회개혁적 조합주의노선을 지지하고 있는 점을 감안할 때 양 조직의 운동노선상의 차이는 장래에 지금보다 축소될 가능성도 있는 것으로 생각된다. 특히 복수노조분제나 산별노조 문제 등 노조조직에 관한 문제들에 대해 전노협과 노총의 평노조원들의 태도에 큰 차이가 없다는 사실은 양 노조의 장래에 대해 시사하는 바가 크다고 하겠다. 노동운동은 기본적으로 분열되었을 때보다는 통일되었을 때 보다 강력한 힘을 발휘한다는 것은 역사가 가르쳐주고 있는 바이다.

참 고 문 헌

- S. Gompers, *Seventy Years of Life and Labor: An Autobiography*, ILR Press, 1984.
 R. Hyman, *Industrial Relations: A Marxist Introduction*, Macmillan, 1975.
 R. Hyman, *Marxism and the Sociology of Trade Unionism*, Pluto Press, 1971.
 J. Kelly, *Trade Unions and Socialist Politics*, Verso, 1988.
 S. Larson and B. Nissen (eds.), *Theories of the Labor Movement*, Wayne State University Press, 1987.
 K. Moody, *An Injury to All: The Decline of American Unionism*, Verso, 1988.
 『사회와 노동』, 1992. 1.
 『주간 노동자신문』, 1993. 1. 29.
 김재현, 「사무전문직 노동운동의 현황과 과제」, 『한국노동운동 20년의 결산과 전망』, 세계, 1991.
 김형기, 「1987년 이후 독점대기업 노동자들의 의식변화와 그 함축」, 『경제와 사회』, 1992 봄.
 김형기, 「1987년 노동자 대투쟁 이후의 노자관계변화와 정책과제」, 고대 경제연구소 편, 『한국경제 발전의 평가와 전망』, 태진출판사, 1992.
 박세일, 「한국노동운동의 이념적 발전방향」, 박세일, 선한승, 『노동운동이념연구』, 한국노동연구원.

1991.

- 박준식, 「신중산층 근로자들의 의식적 특성 연구」, 『경제와 사회』, 1993 봄.
- 석탑노동연구원, 『노동문제, 통일문제에 관한 전국 노동자의식조사』, 1988.
- 선한승, 『현장노동자의 의식성향분석-산업조직심리적 접근방법-』, 한국노동연구원, 1992.
- 송호근, 「노동조합의 성격분화와 리더쉽의 안정성」, 김호진, 베르너 푸쉬라 공편, 『한국자본주의와 산업민주주의』, 고려대학교 노동문제연구소, 1991.
- 임영일 외, 「독점대기업 노동자의 의식연구-생산직 노동자 의식조사 총괄보고서」, 한국사회연구소, 『한국사회노동자연구 I』, 백산서당, 1989.
- 임영일, 「87년 이후 노동자층의 의식변화와 노사관계」, 『경제와 사회』, 1993 봄.
- 한국경영자총협회, 『신노동운동』, 1989.
- 한국노동연구원, 『노동문제 및 노사관계에 대한 근로자의식조사 연구』, 1990.
- 한국노동연구원, 『분기별 노동동향분석』, 1992 4/4분기.
- 한국노총, 『미래를 위한 청년노동자 의식조사 연구』, 1992.
- 한국노총, 『한국노동자의식연구』, 1990.