

한국노총과 민주노총의 조직과 운동전략 비교

양대 노총의 제도적 매개역할(1997~2005)을 중심으로*

최인이

충남대 사회학과 교수

〈논문요약〉

1997년 위기 이후의 한국 노동조합 운동은 새로운 노동조합의 대표체로 등장한 민주노총과 이에 맞서기 위해 조직의 재정비를 필요로 하게 된 한국노총이 기업별 노조들을 대변하여 국가 노동정책과 개별 노조들 사이를 매개하는 제도적인 필터 역할을 맡게 되면서 변화를 보였다. 양대 노총의 위상이 높아졌으며 전체적인 노동운동에서 지도적인 역할 또한 강화되었다. 그러나 두 노동조합총연맹이 제도적으로 비슷한 매개역할을 하는 위치에 있어 왔지만, 이들이 국가의 노동정책과 단위 노조들의 요구 사이에서 취해온 역할 자체는 매우 다른 양상을 보인다. 상대적으로 역사가 짧은 민주노조들을 대표해온 민주노총은 노동자들의 직업 안정성과 노동조건에 심각한 위협을 가하는 신자유주의 노동정책에 강력한 정치적 대응으로 맞서온 반면 오랜 역사 동안 국가의 노동정책을 지원하기 위한 도구로 이용되어 왔던 한국노총은 여전히 정부에 협조적인 전략들을 사

* 이 글은 필자의 박사학위 논문의 일부분을 요약한 것으로서 한정된 지면으로 인해 많은 분량의 자료와 인터뷰 내용이 생략되었다.

용하며 자신들의 정체성을 실리적 조합주의에 국한시키려 하는 모습을 보여 왔다. 두 노총이 그간에 담당해온 국가 노동정책과 개별 단위노조들의 활동 간의 매개역할은 단위 작업장에서의 고용 관계뿐만 아니라, 전체 국가적 차원에서의 노동-자본 관계에도 지대한 영향을 미쳐왔다. 따라서 본 연구는 양대 노총을 조직성격, 이데올로기, 동원전략에 주목하여 비교·분석했다. 이 비교를 통해 상급단체인 노총과 단위노조들이 상호의사 소통하는 방식과 상급단체에서 추구하는 노동운동의 이념과 전략이 단위노조들에게 전달되고 이해되는 방식을 살펴보았다. 본 연구는 중심부 국가들의 예를 통한 기존의 노동조합 운동의 보수화 과정에 대한 일반적인 설명에 반론을 제기하면서 한국사회의 노동운동에 대한 이해를 보다 심도 있게 진행하는 한 과정으로서 의미를 가지고자 한다.

■ **주요어:** 노동운동, 전략, 매개 역할, 한국노총, 민주노총, 타협, 투쟁, 전투성

1. 서론

한국사회에서 노동운동은 정부와 재벌의 강한 연대에도 불구하고 그 전투성을 꾸준히 유지해왔다. 특히 1987년 이후 급증한 노동조합 조직률과 폭발적인 투쟁력은 1990년대 중반에 들어서 잠시 소강상태를 띠었으나, 1997년 양대 노총 체제가 등장하면서 다시 전투성을 회복하는 모습을 보여주었다. 이 글은 1997년 이후의 노동운동상의 변화를 특히 노동운동의 급진적 이데올로기와 비타협적 전략으로 대변되는 전투성의 형성과 재생산의 측면에서 살펴보고자 한다.

한국의 노동운동이 급진적 이데올로기와 비타협적 전략을 생산해온 원인에 대한 분석은 특히 노동운동을 이끌어 온 조직을 중심으로 그들의 역할과 활동에 초점을 맞추어 이루어져야 한다. 그러나 그간의 연구들은 노동운동을 이끌어온 주요 조직들에 대한 구체적 분석보다는 전반적인 노동운동 “세력” 혹은 “진영”이라는 표현을 통해 노동운동계를 단일한 성격을 가진 일군의 운동세력으로만 간주해 왔다. 이러한 연구들은 노동운동의 핵심세력으로서 민주노조 운동의 계보를 이어온 전노협과 민주노총의 역할만을 부각시킴으로써, 특히 1997년 이후 한국노동운동이 지닌 양대 노총 체제에 대한 분석에는 소홀했던 것이 사실이다(Choi 1989; 노중기 1993). 하지만 노동운동 발전 과정에서 한국노총이라는 조직 역시 간과할 수 없는 역할을 해왔던 것이 사실이고, 이들 또한 노동운동의 진영을 구성하는 하나의 조직으로 보아야만 1997년 이후 변화한 한국노동운동의 양상을 보다 구체적으로 파악할 수 있을 것이다.

따라서 본 논문은 기존의 분석의 틀에서 탈피하여 한국 노동운동의 발전 과정을 양대 노총 체제를 중심으로 운동 조직과 이들의 전략의 형성 과정을 통해 분석해 보고자 한다. 특히 오랜 전통을 가지고 정부와 협력적인 관계를 유지해온 한국노총과 민주노조 운동의 기치 아래서 정부와 적대적인 관계를 유지해온 민주노총이 각자의 전략적 선택을 통해 한국 노동운동의 변화 과정을 이끌어 왔다는 점에 초점을 맞추어서 각 조직의 조직문화가 1997년 이후 한국노동운동을 형성해 가는 과정을 이들이 수행한 제도적 매개역할을 중심으로 탐구해 보고자 한다. 여기서 제도적 매개역할이란 두 노총의 노사관계에서 구조적 위치를 반영하는 것으로, 양대 노총은 각각 국가의 노동정책과 기업별로 조직되어 있는 단위노조들 사이에서 제도적 필터의 역할을 담당하고 있음을 의미한다. 이러한 시각은 1997년 이후에 형성된 한국노동운동의 성격을 이해하는 데 있어 중요한 시사점을 제공할 것이다.

보다 구체적인 분석을 위해서, 본 연구는 1997년 경제 위기 이후에

양대 노총에 의해 조직되어온 노동조합 활동을 주요 분석 대상으로 삼는다. 그 이유는 ①민주노총이 1996년부터 노사정 합의기구에 실질적인 파트너로 참여하기는 시작했지만 실질적인 노동조합 총연맹으로서 제 기능을 발휘하기 시작한 것이 1997년부터이기 때문이다(노중기 2002). ②이 시기 이후에 한국노총과 민주노총 양자 모두 정부의 신자유주의적 경제정책으로 인해 발생한 고용 불안정이라는 문제를 함께 인식하고 노총차원에서 대응하는 움직임을 주도해 나가기 시작했고, 따라서 양대 노총의 노동운동 전략과 활동에 대한 보다 실질적인 분석이 가능하기 때문이다.¹⁾

이를 위해 우선 본 연구는 양대 노총이 가지는 기본적인 유사성을 바탕으로 이들의 차이점을 조직으로 살펴보면서 왜 이 두 조직이 그토록 다른 운동의 이데올로기와 전략을 채택하게 되었는지를 밝혀 보고자 한다. 두 노총 모두 거시 정치 국면에서 정부의 정책 형성과정에 직·간접적으로 참여하는 동시에 작업장 수준에서 노조활동에도 참여한다는 유사성을 가지고 있고, 형식적인 조직의 목표, 강령, 그리고 산업별 구성에서도 거의 흡사하다. 또한 양대 노총 모두 정부에 의해 합법조직으로 인정받았다는 점도 똑같다. 이런 유사성을 기반으로 양대 노총의 리더십 스타일, 이데올로기적 성향, 운동 전략과 전술 등을 비교하는 것은 1997년 이후부터 2005년까지 시기의 한국노동운동을 이해하는 데 있어 효율적인 틀을 제공할 것으로 기대한다. 특히 한국의 노사관계 및 노동운동을 1987년 체제와 1997년 체제로 규정하는 학자들의 시기 구분을 받아들이면서(조효래 2010, 28), 1997년 체제의 노동 운동적 특성을 파악한다는 측면에서도 양대 노총의 조직과 운동 전략을 비교해 보는 것은 의미 있는 작업이라 할 수 있을 것이다.

1) 민주노총이 합법화된 조직으로 인정받은 것은 1999년 11월 23일이지만 노사정 협의의 테이블에서 한국노총과 함께 실질적인 파트너로 인정받고 참여하기 시작한 것은 1996년 김영삼 정부의 “노사관계개혁위원회”에 참여하면서부터라고 할 수 있다.

양대 노총의 차이점은 노사분규 건수, 파업을 포함한 노동운동 활동의 유형, 동원 전략(mobilization strategies)의 비교를 통해 살펴보고자 한다. 비교를 위한 데이터는 문헌자료 검토, 인터뷰, 참여 관찰 등 다양한 방법을 통해 수집되었다. 활동보고서, 회의록, 교육자료, 집회 선전물, 선거 홍보물과 포스터 등이 해당 노총과 소속 단위 노조들의 활동을 분석할 수 있는 문헌자료로 사용되었으며, 노총 웹사이트의 인터넷 방송, 노조 활동 관련 기록 필름, 집회와 시위를 녹화한 비디오 자료 등이 양대 노총 간 그리고 그 소속 노조들 간의 정치적·문화적 차이점을 발견할 수 있는 자료로 이용되었다. 노동부와 노동연구원의 다양한 자료들도 양대 노총과 관련된 인구학적, 시계열적 데이터를 구성하는 데 이용되었다.

양대 노총을 효과적으로 비교하기 위하여 각각의 노총에 소속되어 있는 세 개의 산별연맹 혹은 노조(보건, 금속, 금융) 지도부를 인터뷰 대상으로 선정했고, 선택된 각 연맹 혹은 산별노조의 소속 단위 노조들의 지도부들도 역시 인터뷰했다. <표 1>은 선정된 인터뷰 대상을 나타낸 것이다. 노조 지도부(위원장 혹은 정책기획실 담당자)와 각 노총의 전직 간부들을 포함하여 30명을 심층 인터뷰했다.

<표 1> 인터뷰 대상 노조

노동조합 총연맹	한국노총			민주노총		
	산별연맹 (산별노조)	병원연맹	금속노련	금융노조	보건의료 노조	금속노조
단위노조	Y의료원 노조	K음향 노조	S은행 노조	C병원 노조	시그네틱스 노조	L화재보험 노조

* 출처: 필자가 구성

2. 이론적 자원과 분석틀

1) 노동운동의 전투성

지금까지 한국노동운동의 전투성에 대해 개념적으로 명확한 논의가 진행된 적은 없다. 국내 학계에서는 노동운동의 전투성을 정부나 자본과의 타협을 거부하며 파업이나 시위에 다양한 전투적 전술을 사용해왔던 대기업노조들의 성향으로 간주했다. 이러한 대기업 노조들의 전투적 전략은 그들의 실리적 지향과 맞물려 “전투적 조합주의(박승욱 1992)” 혹은 “전투적 경제주의”로 정의되어 왔다(조효래 2010, 71).

이에 비해 외국 학계에 알려진 한국노동운동의 전투성은 외부로 표출되는 노동운동의 전술적 측면과 이데올로기적 급진성에 초점을 두어 왔다(Koo 1993; 2001). 여기에는 억압적인 국가의 노동정책에 대한 한국 노동자들의 전투적인 저항의 성격이 강하게 반영되어 있다. 이렇게 한국 노동운동의 전투성에 대한 논의는 노동조합이 가지고 있는 경제적 실리성에 대한 비판적 시각과 관련하여 약간의 차이를 가지고 있으나, 기본적으로 전략과 전술에서의 전투성 그리고 국가에 대한 저항성, 나아가 이데올로기적 급진성에서는 그 맥을 같이 한다고 할 것이다.

이 글에서는 한국노동운동의 전투성을 노동운동 이데올로기와 전략에서 나타나는 저항성과 비타협성으로 정의하고, 이러한 전투성이 노동조합총연맹이라는 조직의 국가와 단위노조 간의 매개 역할을 통해 관철되어가는 과정을 살펴보는 것을 목적으로 한다.

노동운동의 전투성과 관련된 기존의 연구는 그리 많지 않다. 그러나 몇몇 학자들에 의해 진행된 노동자들의 전투적 저항에 대한 연구는 주목할 만하다. 특히 사이드만(Seidman)은 1960년대부터 1980년대까지의 남아프리카 공화국과 브라질의 노동운동의 성장과 노동조합의 정치력 확보 과정을 구조적 요인들에 초점을 맞추어 분석했다(Seidman 1994). 이 두

나라에서 노동조합은 노동자들의 지역 공동체를 기반으로 하여 공장과 작업장이라는 공간을 넘어 전반적인 노동자 생활의 질 향상이라는 목표를 추구하는 사회운동적 노동조합주의를 지향했다. 이러한 사회운동적 노동조합주의는 특히 국제 경제적 압력에 의해 국가 내부적으로 발생한 정부와 자본 간의 정치적인 관계의 간극이라는 기회를 맞아 한층 더 높은 효과를 발휘했다. 두 나라 공히 후발 산업화된 국가로서 빠른 경제 성장을 달성한다는 명목하에 권위주의 정부와 기업이 연합하여 강한 노동억압 정책을 사용해왔다. 그러나 이러한 산업화에 수반된 급격한 도시화는 노동자들의 지역공동체를 형성하게 되었고, 이러한 지역 공동체들은 이후 노동운동의 기반으로서 정부와 자본 간의 관계 악화로 형성된 정치적 기회를 충분히 이용할 수 있는 발판을 마련했다.

사이드만에게 있어 노동운동의 전투성은 운동행위적 측면에서 나타나는 전투성뿐만 아니라 노동운동이 국가의 노동정책에 미치는 정치적 영향력을 포함하는 것이다. 또한 노동운동의 전투성에 대한 분석은 문화적인 요인보다는 정치적·경제적인 구조적 요인을 강조한 것이므로, 이러한 관점에서 본다면 정부와 자본 간의 유착이 여전히 강한 한국의 경우 노동운동이 전반적인 노동자 계급의 생활여건을 향상시킬 만큼의 정치적인 세력을 확보할 수 있는 정치적 기회를 아직 갖지 못했고, 따라서 노동운동의 전투성이 완전히 확보되지 못한 것으로 평가된다. 그러나 이러한 분석은 실제로 한국사회에서의 정부와 자본 간의 강한 정치적 경제적 유착관계가 한국 노동운동의 운동행위적 측면에서 전투성을 실질적으로 배가시켜온 원인이 되어왔다는 점을 간과한 것이라 지적할 수 있다.

노동운동의 전투성을 주요 주제로 다룬 최근 연구로는 실버(Silver 2003)의 저작을 들 수 있다. 실버는 전 세계 노동운동의 전투성의 흐름을 세계체제론의 시각으로 살펴보면서 한국을 한 예로 지적하고 있다. 실버는 1870년대 이후 전 세계적으로 관찰되어지는 전투적 노동운동의 패턴이 존재한다고 주장한다. 즉 1870년대의 섬유 산업이나 1930년대의 자동

차 산업과 같이 하나의 특정 산업이 일정한 지역에 뿌리를 내리고, 그 지역의 노동에 대한 압력을 행사할 수 있을 만큼 성숙된 경우, 그에 수반되는 노동운동의 전투성이 증가하게 되어 심한 갈등에 부딪히게 되며, 그에 따라 자본가들은 그 지역을 벗어나 보다 싼 노동력을 찾아 공장을 이전하는 패턴이 꾸준히 이어지고 있다는 것이다. 이러한 사이클은 1870년대 이후 북미와 유럽 지역에서 남아프리카와 브라질, 그리고 한국, 중국으로 이어지는 산업 이전과정을 설명하는 중요한 근거가 된다. 하지만 이러한 설명은 국제적 자본의 흐름과 전투적 노동운동의 흐름을 맥락적으로 추적하는 데 있어서는 유용하나, 노동운동의 전투성의 발현과 발전을 설명하는 데 있어 구체적인 국내의 정치·문화적 상황을 고려하지 않는 일반적인 설명에만 머무른다는 한계를 지닌다. 사이드만이 앞서 지적한 것처럼, 남아프리카와 브라질의 경우 전투적 노동운동의 발전은 정치적 기회구조의 발현이라는 중요한 요인에 의해 설명되어질 수 있다는 것이다. 또한 한국의 전투적 노동운동의 경우도 1980년대의 자동차 산업의 발달과 관련하여 발현된 것이 사실임을 인정한다 하더라도, 그 뒤 재등장한 1997년 경제위기 이후 노동운동의 전투성을 설명하는 데는 실버의 세계체제론적 패턴이 그 설득력을 잃는다.

사이드만과 실버의 연구는 노동운동의 전투성을 정치·경제적 변화들을 중심으로 한 구조적 설명을 제시한다는 점에서 그 의의가 있으나, 한 국가에서 발생하는 전투적 노동운동의 발현과 성장을 보다 구체적으로 분석할 수 있는 설명의 틀을 제공하는 데에서는 그 한계를 드러낸다.

이밖에 한국 노동조합의 전투성을 사업체 패널자료를 통해 분석한 이병훈·윤정향(2006)의 연구는 노동조합의 전투성을 조합원 투쟁성과 노조 투쟁성으로 구분하여 분석하고 노동조합의 전투성이 노조 안팎의 복합적인 요인들에 의해 나타나는 사회적 현상이라고 결론짓고 있다. 이 연구는 한국 노동조합들이 전투성을 갖는 주요한 원인을 실증자료를 통해 분석했다는 데 그 의미가 있으나, 노동조합의 전투성을 “파업 성향”을

촉발하는 배경원인으로만 한정했고, 특히 양대 노총이 단위노조활동의 전투성에 미치는 영향을 파악하는 데 한계를 보여준다는 점에서 아쉬움을 남긴다.

한국 노동운동의 역사를 살펴 볼 때, 노동정치 영역에서 국가의 노동정책과 단위 노조들 간의 제도적 매개체로 노동조합총연맹의 성격과 역할은 한국 노동운동의 전투성을 설명하는 데 가장 중요한 변수이다. 따라서 이 글은 거시적인 정치·경제적 변화와 이에 상응하는 제도적 조직체로서 양대 노총의 역할을 각 조직의 성격, 이데올로기, 운동의 전략을 분석하여 규명해 보고, 이를 통해 한국 노동운동이 보여주는 전투성의 원인을 찾아보고자 한다.

2) 양대 노총 체제와 제도적 매개 역할

1997년 이후 한국 노동운동의 중심에는 한국노총과 민주노총이 있다. 1946년 미군정의 후원에 의해 결성된 ‘대한독립촉성노동총연맹’으로 시작된 한국노총은 1954년 권위주의 정부에 의해 한국노총으로 개명되고 조직이 재편되면서 국가와 자본에 순응하는 전략을 통해 조직의 존립을 유지해 왔다. 반면, 민주노총은 반정부적 성향의 급진적 노동운동 조직들의 연합체인 전노협을 시작으로 하여 강력한 저항적 행동양식을 기반으로 정부 정책을 비판하고, 노동자 계급의 시각에서 대안을 모색해 왔다는 점에서 한국노총과 뚜렷하게 구별된다.

1995년 전노협이 조직을 정비하여 민주노총으로 출범하면서 시작된 한국 노동운동의 역사적 문화적 발전과정은 양대 노총체제를 중심으로 설명될 수 있다. 흥미롭게도 지금까지 거의 모든 노동쟁의는 민주노총 소속의 노조들을 중심으로 발생했다. 따라서 한국 노동운동의 전투성을 이끈 주요 동력인 민주노총에 비해 오랜 역사를 자랑하는 한국노총의 노동운동에서의 역할은 미미했던 것이 사실이다(〈표 2〉).

이와 같은 양대 노총 체제는 한국사회만의 유일한 현상은 아니다. 미국에는 AFL과 CIO를 중심으로 한 양대 노총체제가 존재했었고, 일본에도 소효와 도메이를 중심으로 한 양대 노총체제가 유지되었던 시기가 있었다. 그러나 두 나라 모두에서 양대 노총은 AFL-CIO와 렌고라는 하나의 조직으로 통합되었으며, 흥미롭게도 이 통합된 조직 모두가 정치적으로 보수적인 색채를 띠게 되었다. 미국에서는 몇몇 사회운동적 노동조합주의를 추구하는 노조들을 중심으로 노동운동의 부활이 시도되고 있고 (Voss and Fantasia 2004; Clawson 2003), 일본에서도 기존의 노사관계의

〈표 2〉 양대 노총에 의해 조직된 파업의 수

	전체	한국노총	민주노총	비노조	노총에 소속되어 있지 않은 노조
1997	78(100)	30(38.5)	48(61.5)	0(0)	0(0)
1998	129(100)	35(27.9)	90(69.8)	3(2.3)	0(0)
1999	198(100)	43(21.7)	151(76.3)	2(1.0)	2(1.0)
2000	250(100)	32(12.8)	208(83.2)	2(0.8)	8(3.2)
2001	234(100)	40(17.1)	182(77.8)	2(0.9)	10(4.3)
2002	314(100)	31(9.9)	283(90.1)	0(0)	0(0)
2003	327(100)	72(22.0)	255(78.0)	0(0)	0(0)
2004	462(100)	63(13.6)	396(85.7)	0(0)	3(0.7)
2005	287(100)	39(13.6)	244(85.0)	0(0)	4(1.4)
2006	138(100)	16(11.6)	119(86.2)	0(0)	3(2.2)
2007	115(100)	11(9.6)	102(88.7)	0(0)	2(1.7)
2008	108(100)	8(7.4)	100(92.6)	0(0)	0(0)

* 출처: 노동부, 한국 노동연구원, “노동쟁의 DB”

개혁을 외치는 독립노조 운동의 등장이 관찰되기도 하지만, AFL-CIO와 렌고는 여전히 노동조합들의 전국조직체로서 중요한 역할을 담당하고 있다(Golden 1998).

하지만 한국의 노동조합운동은 앞의 두 나라의 예들과 매우 다른 양상을 띤다. 물론 한국의 양대 노총체제도 앞으로 정치적으로 보수적 단일 노총체제로 변화할 것으로 예상해 볼 수도 있다. 그러나 한국 노동정치 지형은 미국, 일본의 예와는 매우 다른 방향으로 전개되고 있다. 정치적으로 급진적인 민주노총이 일반 노동자들을 사이에서 지지를 받고 있음은 물론이고, 출범 이후 급격한 조합원의 증가를 가져왔다는 점도 이를 뒷받침해 준다. 또한 2004년 총선에서 민주노총을 기반으로 설립된 민주노동당이 10개의 의석을 얻었다는 점 역시 민주노총의 대중적 인기와 정치적 약진을 보여주는 것이라 할 수 있다. 그동안 유일한 노동조합 총연맹으로서 특권과 지위를 누려오던 한국노총의 경우 다수의 조합원 이탈과 총선에서의 실패 등 다양한 어려움에 직면하면서 새로운 전략의 형성과 조직정비의 필요성을 절감하고 있다. 특히 기존의 매우 순응적인 태도를 벗어나 조합원들의 총연맹에 대한 인지도를 높이기 위한 노력을 전개하고 있으며, 때로는 민주노총의 동원 전략들을 모방·적용하는 양상도 보이고 있다.

또한, 이들 양대 노총은 국가와 기업별 단위 노조들을 매개하는 매우 특수한 역할을 담당한다. 한국의 노동조합 체제가 전통적으로 기업별 노조체제를 유지해 왔지만, 1997년 경제 위기 이후 신자유주의적 정책의 도입과 이에 맞서는 노동자들의 대응이 진행되는 과정에서 양대 노총의 역할의 중요성은 더욱 커지게 되었다. 정리 해고를 가능하게 하고 비정규직 노동자를 고용할 수 있는 유연적 노동시장 정책에 대항하는 노동자들의 요구에 대해 기업별 노조체제는 그 한계를 극명히 드러내었고, 이에 따라 전국 단위의 노동조합총연맹을 중심으로 힘을 모으는 것이 필요하다는 인식이 증가했기 때문이다. 이러한 노동시장의 환경 변화와 노동

자들의 인식의 변화는 양대 노총이 노동정치 영역에서 매개적 역할을 수행하도록 하는 주요 원인으로 작용하게 된다.

양대 노총의 매개적 역할이란 바로 국가의 노동정책과 이들 정책에 대한 노동자들의 대응 사이에서 양대 노총이 수행하게 되는 제도적·조직적 필터 역할을 의미한다. 이러한 매개의 과정은 단순히 일 방향으로 이루어지는 것은 아닌 양방향적 과정으로 파악되어야 한다. 우선 양대 노총 지도부는 정부의 노동정책을 분석·평가하고, 이를 바탕으로 노동운동의 방향을 기획하고 노동자들을 동원한다. 또한 양대 노총은 노동정치 영역에 소속된 단위노조들의 제도적인 대변자 역할을 한다. 양대 노총의 대표성은 특히 이들이 소속 노동자들을 동원하는 과정에서 더욱 잘 드러난다. 즉 노총이 추구하는 정책적 목적에 단위 노조 조합원들이 지지를 보낼 수 있도록 설득하는 방식과 이러한 정책적 목적을 달성하기 위해 사용하는 전략의 개발과 선택 등이 바로 양대 노총의 대표성을 유지·강화하는 중요한 기제가 되는 것이다. 양대 노총의 정책적 결정은 항상 단위 노조 조합원들에 의해 평가받게 되어 있으므로, 단위 노조의 지지를 확보하는 것은 노동운동의 조직화와 노총의 정치적 권력 획득에 있어 매우 중요한 요소로 작용하게 된다.

이러한 기능적 유사성에도 불구하고 양대 노총은 매우 상이한 역사, 조직구조, 문화 등을 바탕으로 이질적인 조직 성격을 보인다. 따라서 이들이 구사하는 운동 전략과 이데올로기 또한 매우 다르게 나타나고 있는 것이 현실이다. 한국노총은 국가의 정책에 순응하면서 정부와 조화로운 관계를 유지하는 데에 주안점을 두어온 반면, 민주노총은 정부와 고용주에 대해 매우 적대적 관계를 유지하고 있다. 이러한 이유로 이들이 수행하고 있는 매개 역할 또한 상이하게 나타난다. 이러한 상이성은 그들의 운동 전략에 영향을 미치게 되고, 그에 따라 단위 노조들이 참여하는 각종의 노동조합 활동 역시 크게 다른 모습을 띠게 된다.

<그림 1>은 이들의 매개 역할의 상이성을 도식으로 보여준다. 일반

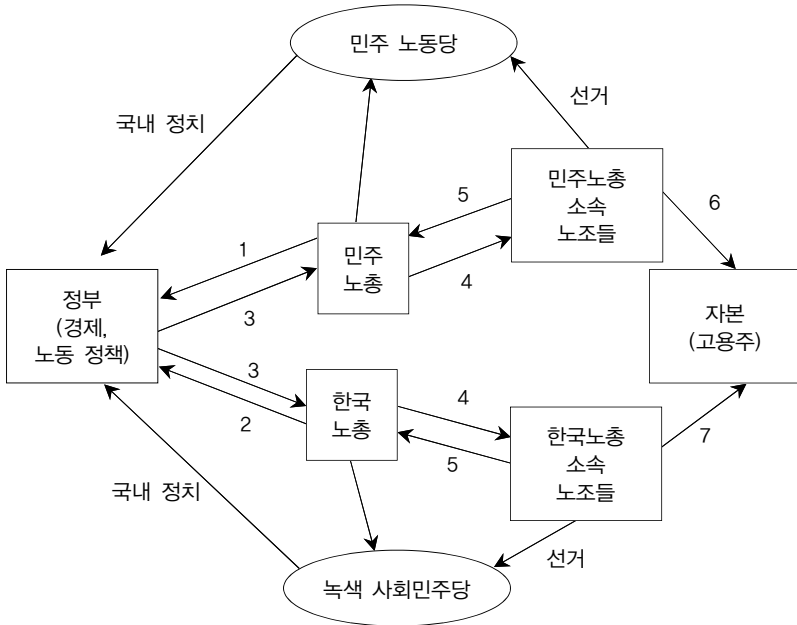
적으로 민주노총의 국가에 대한 정치적 대응은 상대적으로 적대적이며 (화살표 1) 한국노총의 정치적 대응은 정치적 순응과 경제적 타협으로 귀결된다고 정의할 수 있다(화살표 2). 상이성은 양대 노총의 조직적 성격에 의해서 나타나는 것이기도 하지만, 한편으로는 이들 소속의 단위 노조들과의 상호작용에 의해서 만들어지는 것이기도 하다. 정부는 대체로 이들 노총과의 합의를 추구하면서 노동정책을 입안하지만, 만약 두 노총 간의 이견이 크거나, 혹은 노총들의 정부안에 대한 반발이 큰 경우(주로 민주노총이 반발하는 경우) 정부 임의로 정책 입안을 하기도 한다(화살표 3). 양대 노총은 정부 정책들의 노동자 일반의 삶에 대한 영향을 평가하고, 노동자들의 반응을 고려하여 노동운동을 프레임을 짜고, 나아가 노총의 정치이데올로기와 관점을 이용해 산하 노조들을 동원하는 전략을 형성하게 된다(화살표 4). 이미 상급단체인 노총의 이데올로기와 전략을 받아들인 소속 단위노조 지도부는 노총이 조직하는 다양한 활동들에 경제적·인적 지원을 하는 것(화살표 5)과 더불어 자신들이 소속된 작업장을 중심으로 한 다양한 노동조합 활동을 상급단체 노총의 지원을 받아 수행한다. 민주노총 소속의 단위 노조들은 이러한 노조활동에 있어 일정 수준 이상의 전투성을 보여준다(화살표 6). 반면에, 한국노총 소속의 노조들은 일반적으로 타협적인 태도를 보여준다(화살표 7). 즉 각각의 노총에 소속된 단위 노조들의 노조활동은 상급단체의 이데올로기와 전략을 적극 반영한 상태에서 이루어지게 된다는 것이다.

이 글은 <그림 1>의 도식을 기반으로 하여, 정치·경제적 거시 구조적 요인들과 기업 단위 혹은 작업장 단위에서 형성된 노동자들의 노동조합 활동 사이에서 제도적 매개체로서의 양대 노총의 역할을 각 조직의 성격, 이데올로기, 전략을 비교·분석하는 것을 통해 살펴보고, 그 상이성을 규명하고자 한다.

제도적 매개역할은 앞서 지적한대로 양방향적인 것으로 파악하는 것이 타당하나, 이 글에서는 한국 노동운동의 전반적인 전투적 성격이

이 매개역할을 통해 어떻게 구현되고 있는지를 분석하는 데 초점을 맞추는 것이 목적이므로, 주로 양대 노총이 단위노조들의 활동에 미치는 전략적 영향력을 살펴보는 데 중점을 두도록 할 것이다.

〈그림 1〉 양대 노총의 매개 역할에서의 차이점



1. 적대적 대응
2. 순응적, 타협적 대응
3. 정책 입안과 적용
4. 정책 분석, 노동 계급 생활에 대한 정책의 영향력 검토, 노동자들의 정책에 대한 태도 평가, 노동운동의 기획, 노동조합 동원
5. 정보(일반 노동자들의 태도와 정서) 획득, 인적, 물질 자원의 지원
6. 적대적(전투적) 노동운동 행위
7. 순응적 타협

3. 한국노총과 민주노총

1) 1997년 이후의 양대 노총 체제의 성립

한국사회에서 대부분의 노동관련 갈등과 그에 따른 쟁의행위는 두 노총의 활동과 직간접적인 연관이 있다. 특히 1998년 김대중 정부가 들어선 이후에 노사정 합의체를 만들기 위해서 양대 노총을 제도의 틀로 끌어들이려는 정부의 노력이 이어졌다. 이러한 과정에서 양대 노총은 대중들에게 점차 노동정치 영역에 있어 중요한 존재로 부각되었고, 이들이 수행하는 제도적 매개 역할은 점차 확실한 모습을 드러내게 되었다.

한국의 양대 노총 체제는 실질적으로 1996년에 성립되었다. 1996년까지 기업별 노조체제를 기본 원리로 고수하던 정부는 복수노조 금지의 원칙하에 제2노총을 허가하지 않았고, 한국노총만을 유일한 전국 노동자 조직의 합법적 대표체로서 인정했다. 따라서 한국노총이 지닌 이데올로기적 성향과 친정부, 친자본적 성향에 동의하지 않았던 많은 노동조합들은 법의 테두리를 벗어나 그들만의 조직 결성을 시도하게 된다. 이러한 민주노조들의 연합체로 1990년 1월 ‘전국노동조합협의회(전노협)’가 결성되었고, 이후 한국 노동운동을 실질적으로 이끄는 주요 구심체로 역할을 하게 된다. 비록 비합법조직으로 정부의 강력한 탄압을 받아왔으나, 전노협은 공동임단투, 노동운동탄압 분쇄투쟁, 노동법 개정투쟁 등을 전국적으로 이끌었으며, 1995년 11월 ‘전국민주주의노동조합총연맹(민주노총)’으로 한국노동조합의 실질적 대표체로 면모를 갖추게 된다.

1996년 당시 집권하고 있던 김영삼 정부는 노사관계 개혁을 위한 다양한 정책적 노력을 하는 와중에 민주노총을 협상의 테이블로 끌어들이려 협력적 노사관계의 틀을 마련하려는 계획을 갖고 있었다. 따라서 아직 합법화 되지 않았지만, 민주노총을 한국노총과 함께 협상의 파트너로 받아들여지게 되었다. 이 과정에서 한국 노동운동은 양대 노총의 체제가 시

작되었다고 할 수 있다.

이처럼 한국노총과 민주노총은 서로 다른 시기에 서로 다른 정치적 목적을 가지고 형성되었으나, 매우 비슷한 조직 구성을 보여준다. 기본적으로 두 노총 모두 기업별 노조들이 조합원 조직의 중심을 이루며, 이들의 산업별 혹은 직종별 유사성에 따라 산별 노조, 산별 연맹, 직종 연맹 등으로 조직화되는 구조를 띤다. 각 산별, 직종별 조직들은 다시 지역 본부를 중심으로 연결되어 상급단체인 노총과 관계를 유지한다. 양대 노총을 구성하는 산업별, 직종별 조직의 종류도 매우 유사하여, 기본적인 조직구조 상에 있어 두 노총의 유사성은 비교가 가능할 만큼 뚜렷하다.

이 연구가 진행된 시점인 2004년 현재 한국노총은 26개의 산별, 직종별 연맹하에 3,951개의 노조를 가지고 있으며, 총 831,660명의 조합원을 보유하고 있다. 반면, 민주노총은 18개의 산별 노조 혹은 연맹들을 중심으로 1,332개의 노조조직을 보유하고 있으며, 총 조합원 수는 673,880명에 이른다. 각 노총의 조합원 중 약 20%는 여성으로 구성되어 있다(민주노총 22%, 한국노총 20%)는 점에서도 두 노총의 조직 구성에 있어 유사

〈표 3〉 양대 노총의 조합원 수 변화

	조합원 수							
	1995	1997	2000	2002	2004	2006	2008	2010
민주노총	406,784	532,124	614,951	685,147	619,204	658,118	650,945	677,790
	25,2	35,8	40,3	43,9	39,5	43	47,3	47,8
한국노총	1,208,052	938,299	872,113	876,889	949,193	872,119	725,014	740,335
	74,8	63,2	57,1	56,1	60,5	57	52,7	52,2
합계	1,614,836	1,470,423	1,487,064	1,562,036	1,568,397	1,530,237	1,375,959	1,418,125

* 자료: 각 노조의 활동 보고, 노동부 통계

〈표 4〉 한국노총과 민주노총 소속 노조의 산업, 직종별 구성 (2003년 현재)

산업/직종	한국노총		민주노총	
	노조 수	조합원 수	노조 수	조합원 수
직가입	63	3,891	131	11,122
철도	4	2,170	(4)	(2,170)
섬유	175	34,457	188	30,883
화학	664	87,585		
미디어			56	19,491
광업	23	5,576		
전기	3	14,421	(5)	(5,797)
외국기업	43	20,016		
정보통신	58	14,521	(3)	(1,465)
항공	59	29,539	*	*
항만	64	27,833		
화물운반			(46)	(22,000)
금융	1	84,083	214	69,393
담배/인삼	4	6,496		
금속	653	113,538	172	175,730
출판/인쇄	60	3,448		
자동차	556	80,797	(21)	(350)
연합	638	77,599		
관광	155	16,680		
체신	3	22,535		
택시	503	95,958	72	26,493
고무	16	8,159		
지하철			*	*
공공서비스	39	16,657	217	136,868

서비스			86	12,243
아파트보안	40	1,054		
건설산업			106	33,469
공공건설	18	7,087	(7)	(1,802)
정부투자기업	22	16,016		
의료산업	11	4,527	16	42,522
연예인	23	2,568		
교사	1	25,060	1	95,000
식품산업	52	9,416		
청소			30	1,291
대학교수			(8)	(1,100)
대학 교직원			8	9,848
대학 시간강사			(7)	(770)
버스			1	1,633
여성노동자				
비정규 노동자			1	850
총계	3,951	831,660	1,332	673,880

출처: 노동부, 각 노총 웹사이트, 괄호안의 숫자는 2004년 기준이며, 전체 총계에는 포함되지 않았음

*는 노조는 존재하나 조합원 수가 알려지지 않았음을 의미함

성을 찾을 수 있다. 두 노총의 산별 연맹들을 살펴보면 금속, 화학, 건설, 택시, 금융, 보건의료, 서비스 산업 등으로 유사하게 구성되어 있다. 그러나 자동차, 조선 등 대기업을 중심으로 한 중공업 계열의 노조들이 민주노총에 주로 소속되어 있고, 중소기업 규모의 경공업 중심 노조들이 한국노총에 소속되어 있다는 점에서는 구성에 다소 차이를 보인다.

노동정치 영역에서 양대 노총의 매개적 역할은 지난 1996년 12월 노

동법 개정반대 투쟁을 통해 표면화되었다. 당시 여당과 자본의 합의하에 국회를 통과한 새 노동 법안에 반대하기 위해 한국노총과 민주노총은 대중과 국제 노동조직들의 지지 속에 1996년 12월, 1997년 1월 두 차례에 걸쳐 전국적 총파업을 조직했는데, 그 결과는 비교적 성공적이었다. 정부의 정책에 대한 양대 노총의 영향력은 두 차례의 파업과 대통령의 새 법안에 대한 반력라는 성과를 거두면서 사회적으로 주목받기 시작했다. 특히 경제 위기 이후 신자유주의적 경제정책 도입과 관련된 국가와 노동진영 간의 갈등에서 이들의 제도적 매개역할은 더욱 커졌다. 신자유주의적 경제정책 중 노동진영과의 갈등을 쟁점으로 부각된 것은 노동시장 유연화와 관련된 고용 불안정이었다. 1997년 이후 비정규직의 증가와 실업률의 증가로 대변되는 유연적 노동시장정책은 그 당시까지 정규직 종신 고용의 관행 속에서 직업생활을 유지해온 대부분의 노동자들에게 있어

〈표 5〉 실업률과 노동자 종사상 지위에서의 변화(1990~2003년)

연도	종사상 지위			실업률		
	정규직	임시	일고	청년	장년	노년
1990	54.2	29.0	16.8	5.5	1.4	0.6
1995	58.1	27.9	14.0	4.6	1.2	0.7
1997	54.3	31.6	14.1	5.7	1.7	1.0
1998	53.1	32.9	14.0	12.2	5.7	3.3
1999	48.4	33.6	18.0	10.9	5.2	3.5
2000	47.9	34.5	17.6	7.6	3.3	2.0
2001	49.2	34.6	16.2	7.4	2.9	1.6
2002	48.4	34.5	17.2	6.7	2.3	1.2
2003	50.4	34.7	14.8	7.7	2.4	1.4

* 출처: 통계청, 경제활동인구

커다란 충격으로 다가왔다(〈표 5〉). 2003년 현재 약 50% 정도의 임금노동자들이 비정규직으로 분류되고 있고, 1998년 이후 상대적으로 높은 실업률이 꾸준히 유지되고 있는 상황, 그리고 기업들이 비정규직 노동자 활용에 대한 정부의 규제를 없애려는 움직임이 보이는 것 등은 일반 노동자들의 고용안정에 대한 요구를 더욱 강화시키는 원인들로 작용했다.

1996년 총파업을 함께 조직했음에도 불구하고, 양대 노총은 그 이후 노동시장 유연화를 포함한 신자유주의적 노동정책과 관련된 다양한 이슈들에 대응하는 데 있어서 커다란 차이를 보였다. 민주노총은 주로 전투적 노동조합 활동과 장기 파업 같은 강한 전략적 선택을 해온 반면 한국노총의 경우는 보다 온건한 태도를 유지하며 정부와 자본을 상대로 타협적인 전략을 취했다. 이렇듯 같은 사안들에 대해 매우 상이한 전략적 선택을 하는 양대 노총의 조직적 특성은 소속 단위 노동조합 조직들이 작업장 혹은 산별 수준에서 조직하는 노동조합 활동들에게까지 다양한 수준과 방법으로 영향을 미치게 된다. 특히 리더십과 조직의 성격, 이데올로기, 운동전략 간의 차이는 그간의 한국 노동운동의 성격을 형성하는 데 중요한 요소로 작용했다.

양대 노총의 다양한 차이점은 과거 권위주의 정권에 대한 저항으로서의 투쟁의 역사를 반영하며, 이들이 전반적인 한국사회의 민주화운동과 연결되어온 과정을 반영한다고 할 수 있다. 따라서 한국 노동운동의 전반적인 성격은 두 노총의 상이점을 그들이 지속적으로 추구해온 문화적 가치와 이데올로기, 그리고 다양한 사회적 활동들 간의 복합적인 결과물로부터 유추해내는 것이 필요하다.

2) 민주노총과 한국노총의 비교: 조직 성격, 이데올로기, 동원전략

일반적으로 한국노총은 자본주의의 틀 내에서 조합원들의 경제적 이익을 증진하는 데 집중하면서 급진적인 정치적 혹은 사회적 변혁을 두

려워하는 “실리적 조합주의(business unionism)”로 그 성격이 규정된다면 (유범상 2005, 25), 민주노총은 다른 사회운동조직들과의 연대를 통해서 노동자계급의 삶을 증진시키는 것을 목표로 하는 “사회운동적 노동조합주의(social movement unionism)”로 그 성격을 규정할 수 있다(Clawson 2003). 특히 민주노총의 경우는 자본주의 경제구조 자체의 불합리성과 한계를 지적하며 이를 극복할 수 있는 대안을 찾는 것에 많은 관심을 보인다. 이 점에서 이데올로기적 급진성을 지니고 있다고 평가할 수 있다.

이들 두 노총의 상이성은 각 조직이 보여주는 다양한 정치적 활동을 통해서 드러나기도 하고 소속 단위노조들의 노동조합 활동을 통해서도 잘 나타난다. 이 절에서는 두 노총의 상이성을 조직의 성격, 이데올로기, 그리고 노동운동 전략으로 각각 나누어 살펴보고자 한다.

(1) 조직 성격(organizational characteristics): 리더십, 노동 조합의 조직 구조

운동 조직의 성격은 그 조직이 운동의 전략을 세우고 이를 각종 전술을 통해 수행해 나가는 데 있어 지대한 영향을 미친다. 마샬 갠즈(Marshall Ganz)는 운동 조직의 성격을 비교하는 데 있어서 “전략적 역량(Strategic Capacity)”이라는 개념을 사용한다(2000). 그는 전략적 역량의 개념이 노동조합운동의 성공에 있어 가장 중요한 열쇠가 될 것으로 주장하면서 이 역량을 구성하는 두 가지 요소로 리더십과 조직구조를 꼽는다. 리더십은 조직 지도부의 개인들이 가지고 있는 운동경험과 네트워크, 그리고 운동전술(혹은 집합행위의 수단, repertoire)을 포함하는 개념이다. 일반적으로 노동조합에 참여하기 이전에 다른 사회운동의 경험을 가진 지도부의 경우 다양한 네트워크와 운동전술(집합행위의 수단들)에 대한 지식을 가지고 있을 가능성이 높다. 조직구조는 주로 조직 내 의사결정 구조를 의미하는데, 특히 의사전달의 수단과 과정, 결정된 사항에 대한 책임성의 소재, 그리고 조직 내외의 자원의 흐름 등을 포함한다. 이 글은

〈표 6〉 양대 노총의 전략적 역량(Strategic Capacity) 비교

	한국노총	민주노총
<i>리더십</i>		
자도부의 운동 경험(biography)	<ul style="list-style-type: none"> - 노조운동 이전의 다양한 사회운동 경험의 부재 - 노동조합과 조합원들 자체에 대한 지식은 있으나 정치적 사회적 이슈에 대한 관심은 제한적 - 노조 간부직을 자신의 직업 경력의 일부로 생각 	<ul style="list-style-type: none"> - 노조 운동 이전에 학생운동의 경험이 있는 지도부가 다수 - 노동조합에 대한 지식과 더불어 다양한 정치 사회적 이슈에 대한 관심과 학습을 진행함 - 노조 간부직에 대한 소명적인 헌신을 보임
네트워크(networks)	<ul style="list-style-type: none"> - 획일적인 네트워크 형성 - 산하단체인 소속연맹과 단위 노조들과 일방적이고 제한적인 관계 - 일반 노조원들과 위계적인 관계를 형성 	<ul style="list-style-type: none"> - 다양한 네트워크 형성 - 타 노조, 운동단체와의 연대에 관심 - 소속 연맹, 노조들과 호혜적인 관계 유지 - 지도부와 일반 노조원들 간의 강한 유대 - 일반 노조원들 간의 강한 유대
집합행위의 수단 선택(repertoires of collective actions)	<ul style="list-style-type: none"> - 집합행위의 수단에 대한 다양한 지식을 가지고 있지 못함 - 민주노총 계열의 노조들이 사용하는 집합행위의 수단을 모방 	<ul style="list-style-type: none"> - 다양한 집합행위의 수단을 보유하고 있음 - 자체적으로 새로운 집합행위의 수단들을 개발하여 사용하고 있음
<i>조직 구조</i>		
의사소통(deliberation)	<ul style="list-style-type: none"> - 정기총회 등의 정례화된 회의를 통한 형식적 의사결정 - 위계적인 의사소통 구조 - 제한된 시각을 가지고 있음 	<ul style="list-style-type: none"> - 잦은 정기 회합과 빈번한 소규모 토론 진행 - 다양한 관점에 대해 열려 있으나 강한 이데올로기적 신념을 보여줌
자원의 흐름(resource flows)	<ul style="list-style-type: none"> - 톱다운 방식 - 정부로부터 제정지원을 받음 - 산하 노조들에 대한 지원이 경제적/물적인 것으로 제한됨 	<ul style="list-style-type: none"> - 다양한 자원의 흐름 존재 - 타 사회운동단체들과도 연대 - 주로 인적 자원의 지원에 기반함 - 조합비에만 재정을 의존하여 재정지원 부분에서는 취약함
책임성(Accountability)	<ul style="list-style-type: none"> - 위계적인 의사결정 구조 - 조합원들의 의사결정에 대한 책임성 부재 	<ul style="list-style-type: none"> - 조합원 상호간의 책임성 인지 - 민주적, 자발적 선택

* 출처: Ganz의 틀을 수정하여 필자 작성

캔즈의 “전략적 역량”의 개념을 한국노총과 민주노총의 조직적 성격을 비교하여 가늠할 수 있는 유용한 틀로서 재구성해 사용할 것이다. 이 틀에 입각하여 양대 노총의 성격을 비교하면, <표 6>과 같다.

① 리더십

양대 노총의 지도부는 선출직, 파견직(소속 단위노조로부터의 파견), 고용직 등으로 충원된다. 2004년 당시 민주노총은 9명의 선출직 간부, 34명의 고용직 상근 간부 그리고 3명의 파견 간부들로 지도부가 구성되었는데, 이들 대부분은 학생운동이 활발하던 1980~90년대 초반에 대학 생활을 경험하면서 학생운동가로서 활동한 경험을 가지고 있었다. 예로써, 박사학위를 소지하고서 2000년부터 민주노총에 들어와서 활동하고 있는 정책기획실의 국장은 대학 재학 중 학생운동에 참여했으며, 이후 진보진영의 학자들이 주도하여 만든 노동문제연구소에 참여하여 학문적인 소양을 쌓은 후 학위를 취득하고 민주노총의 채용에 응시한 경우다. 그는 민주노총에서 일하기 전에는 실제 노동운동에 참여한 경험이 없었다. 이와 유사하게, 이전 국제사업부 담당자의 경우도 기독교 단체에서 민주화운동에 참여한 후 석사학위를 마치고 다시 민주노총의 국제사업에 투입되었다. 또한 현재 국제사업부 담당자의 경우도 “민중연대”에서 일하다가 민주노총으로 옮겨왔다. 이들은 모두 대학 재학 시 학생운동의 경험을 가지고 있었고, 이를 바탕으로 노동운동에 대한 전망을 가지고 민주노총에서 일하게 되었다고 진술했다(민주노총 상근간부 1,3, 전 민주노총 상근간부).

한국 노동조합의 상근간부에 대한 연구(이병훈 외 2001)에 의하면 2001년 조사 당시, 민주노총 소속 연맹, 단위 노조의 상근 간부의 74.1%는 대학 졸업 이상의 학력을 가지고 있는 반면, 한국노총 소속 연맹, 단위 노조의 상근 간부들의 경우는 63%가 고졸 혹은 그 이하의 학력을 보유하고 있는 것으로 나타났다. 또한 민주노총 소속 연맹, 단위 노조의

상근 간부의 79.5%의 연령이 30대인 것에 비하여, 한국노총과 소속 연맹, 단위 노조의 51.2%는 40대 이상이며, 민주노총에는 50대 이상의 상근 간부가 한 명도 없는데 비해 한국노총은 50대 이상이 16.5%를 차지하고 있었다. 이는 민주노총이 상대적으로 대졸 이상의 학력을 가진 젊은 인력을 많이 보유하고 있음을, 그리고 1980~90년대 학생운동의 경험이 노동운동의 전략과 전술의 형성 조직의 운영에도 많은 영향을 미치고 있음을 시사한다. 이들은 대부분 학생운동의 경험을 통해서 노동운동의 필요성을 느끼고 이에 참여했다. 따라서 몸담을 조직으로서 정치적으로 보수적 한국노총보다 진보성향의 민주노총을 선택하게 된 것으로 볼 수 있다(이병훈 외 2001, 54).

학생운동 경험은 민주노총 소속의 상근 간부들에게 보다 강력한 전술의 선택을 가능하게 할 뿐만 아니라, 정치적으로 어려운 상황 속에서 조직을 잘 운영할 수 있는 일종의 운동전술들을 전수해 주었다. 또한 지도부로서 운동조직을 유지하고 확장할 수 있는 동원 자원으로 네트워크의 보유를 가능하게 했다. 학생운동을 포함한 다른 사회운동단체의 경험은 노동운동을 조직하는 데에 보다 넓은 시야와 관리 기술로 전환되어 지도부가 단위노조의 간부나 조합원들과 보다 친밀한 관계를 유지할 수 있도록 돕고 있다. 특히 학생운동을 통해 얻은 토론과 회의의 경험이 하부 단위노조의 의견을 수렴하도록 유도하는 하나의 장치로 자리 잡게 되었다는 점도 민주노총과 산하 노조들의 성격을 규정하는 중요한 요소가 된다고 하겠다.

지도부 중에서 특히 선출직 간부들은 노총의 상층 지도부와 산하 단위노조들 간의 연대를 공고하게 하는 중요한 역할을 담당한다. 이들은 단위노조 활동을 이끌면서 정치적 힘을 키워 선거를 통해 노총 간부로 당선되었기 때문에, 출신 노조로부터 그리고 일반 조합원들로부터 노동운동의 상징적 존재로 인정받으며, 다양한 상황에서 직접적 지도력을 발휘한다. 특히 민주노총의 상층지도부가 거리 시위나 집회현장에 함께 참

여하여 공권력에 맞서 대항하는 모습을 보여줄 때 일반 조합원들이 느끼는 정서적 연대감은 배가된다는 것이 공통된 증언이다(민주노총 상근간부 1, 2, 3). 한 선출직 상근 간부가 단병호 전 위원장과 투쟁 현장에서의 인연을 매우 자랑스럽게 진술하는 것도 이와 같은 맥락에서 이해될 수 있었다. 민주노총의 상징적 인물로 여겨지는 단병호 위원장은 30년 넘게 노동운동 현장에서 투쟁해 왔다는 점에서 간부들뿐만 아니라 대부분의 민주노총 조합원들, 나아가서는 일반 대중에게까지 존경의 대상으로 여겨지고 있었다. 일례로 한국노총 소속 단위노조에서 파업이 진행되고 있을 때, 파업 지도부는 민주노총 단병호 위원장을 투쟁의 상징적 구심으로 여기고 있었다.

저희 은행이 파업을 하는 과정에서 단병호 위원장에게 지지방문을 부탁하자는 의견이 나왔어요. 사실 투쟁 사업장에서 파업 참가자들에게 한국노총위원장보다는 단병호 위원장이 더 와 닿는다는 거지요. 일단 투쟁성이 보이잖아요 그분은(금융노조 상근간부).

단병호 위원장은 대부분의 민주노총 상근 간부들과 다르게 학력이 높지 않지만, 현장에서부터 쌓아온 노동운동의 경험과 헌신적 노동운동가로서의 활동경력을 통해 조합원들의 지지를 얻었고, 이러한 그의 경험은 현장 노동자와 상층 지도부의 간극을 메워주었다는 점에서 리더십의 형성과 유지에 있어 중요한 부분을 차지하는 것이다(민주노총 상근간부 1).

지도부의 헌신적 활동은 비단 위원장들뿐만 아니라 일반 상근간부들 모두에게 해당된다. 보건의료노조의 한 간부는 소속 지부에서 파업이 벌어질 경우 낮에는 파업지도부에 합류하여 현장 상황을 체크하고 밤에는 돌아와 자신의 고유 업무를 수행한다고 진술했으며, 지난 2달 동안 집에 들어가지 못했다고 했다(보건의료노조 상근간부). 이처럼 민주노총의 간부들은 단위 노조에서 벌어지는 각종 투쟁 상황에 참여하여 인적인

도움을 주는 것이 자신들의 사무실에 앉아 업무를 보는 것만큼 중요하다고 생각하는 활동가의 면모를 가지고 있다. 또한 일반 조합원들의 리더십에 대한 평가가 지도부의 이러한 활동을 바탕으로 이루어진다는 점도 잘 이해하고 있었다. 이는 결과적으로 조합원들로 하여금 지도부에 대한 신뢰와 투쟁에 대한 의지를 높이도록 유도하는 효과를 발휘했고, 따라서 지도부의 현장 활동은 항상 강조되어질 수밖에 없는 구조적 메커니즘이 존재하고 있다.

지도부의 조직적 혹은 사회적 연결망의 다양성은 노동운동에 있어 전략과 전술의 다양성으로 연결된다. 노조 지부들 사이의 활동 교류를 통해 노조 간 관계망을 형성하는 작용을 하기도 하며, 이렇게 형성된 노조 간 관계는 개별 노조가 작게는 문화행사부터 크게는 파업까지 각종 노조활동을 수행하는 데 있어 자원과 기술의 공유를 통한 상호부조의 기반이 된다. 더 나아가서 이렇게 형성된 노조들 간의 사회적 결속은 노동조합 간부들로 하여금 노동운동, 특히 집합행동에 관한 다양한 수단들(repertoires)을 발전시킬 수 있는 기반을 제공한다. 갠즈는 “다양한 집합행위 수단들에 대한 지식은 운동 지도부에게 선택의 폭을 넓혀 줄 뿐만 아니라 새로운 상황에 적용할 수 있는 기회까지 제공한다(Ganz 2000, 1016)”고 주장하며 지도부의 경험과 운동조직 간의 연결망이 운동 전략형성에 미치는 영향을 강조한다. 지도부가 보유한 다양한 행위수단들은 결국 장기 파업이나 그 밖에 다양한 투쟁의 상황을 유지하는 데 있어 매우 중요한 역할을 하며, 노총과 단위노조들을 중심으로 지속적으로 제공되는 조합원 대상 교육은 이러한 행위수단들을 조합원들과 공유하는 주요한 장이 된다.

민주노총 지도부의 전략적 행위수단은 “파업현장 방문부터 시작하여 필요한 경우 단식투쟁에 동참, 다른 사회운동 단체들과의 연대투쟁 동원, 그리고 기자회견의 조직”까지 다양한 형태로 나타난다(민주노총 상근간부 2). 이 간부는 산별단위에서의 “연대파업”은 단위노조의 투쟁

을 지지할 수 있는 가장 효율적인 행위수단이라고 주장하면서 만약 보다 심각한 이슈에 직면할 경우에는 전국적인 “연대파업”의 수행도 항상 고려하고 있다고 진술했다(민주노총 상근간부 2).

민주노총 지도부는 이러한 갈등적인 행위수단 이외에도 국가와, 특히 노동부와 직접 협상하는 방안도 늘 하나의 대안으로 이용하고 있다. 1998년 민주노총이 노사정위원회를 탈퇴한 후에도 이들은 여전히 정부와 대화채널을 열어놓고 있다. 물론 지금까지 정부와의 대화가 그렇게 효율적인 결과를 가져오지는 않았지만, 대화의 끈을 놓지 않고 노동부 담당자들과의 관계를 일정부분 유지하는 것이 새로운 노동정책에 대한 정보를 얻거나 이후 직접 협상이 필요한 사안이 발생할 때 유리할 것이라는 판단을 가지고 있는 것이다(민주노총 상근간부 1).

2004년 현재, 한국노총의 인적 구성을 보면, 상근 간부 80명 중, 26명은 선출직 간부, 46명은 고용직 상근 간부였으며, 여기에 4명의 운전기사와 경비직원이 상근직으로 포함되어 있다. 이외에 대부분의 고용된 상근 간부들은 한국노총 산하 연맹에서 일하다가 공채 혹은 인맥을 통해 한국노총으로 옮겨 왔다고 한다. 국제 사업 담당자의 경우 한 연맹에서 상근간부로 일하다가 영국유학을 통해 박사학위를 취득한 후 한국노총에 채용된 경우이고, 정책기획실 담당자의 경우 금속연맹에서 오랫동안 일한 후 노총으로 왔으며, 홍보 담당자의 경우는 기존의 한국노총의 간부와 쌓은 인맥을 통해 옮겨 오게 되었다고 진술했다. 이 세 경우를 조합해 볼 때, 상근 간부를 충원하기 위한 인력풀이 한국노총의 경우는 산하 연맹 등으로 상당히 제한되어 있음을 알 수 있다. 물론 하위 상근직의 경우는 채용공고를 통해 충원하기도 하지만 여기에 충원된 하위 상근직들의 경우 대부분 노동운동이나 다른 사회운동의 경험이 없는 사람들이라는 점에서도 민주노총의 지도부 충원방식과 대조되는 면이 존재함을 알 수 있다(이병훈 외 2001).

일반적으로 한국노총 지도부의 운동 경험은 민주노총 지도부에 비

해 많지 않은 것으로 나타난다. 대부분이 기업별 노조의 조합원에서 시작하여 단위노조 활동을 통해 상근간부까지 올라왔기 때문에 다른 사회운동과의 연결점이나 경험이 상대적으로 미약하다고 할 수 있다. 따라서 이들에게는 전투적 활동가의 모습이 잘 나타나지 않고, 선택하는 행위수단도 매우 제한되어 있다. 일반적으로 한국노총 소속의 노조는 민주노총 소속 노조에 비해 파업을 수단으로 거의 사용하지 않는다. 내부적으로 충원된 지도부들의 경우는 이런 환경 속에서 투쟁 방법을 익힐 기회가 부재했고, 확보할 수 있는 네트워크도 상당히 제한되어질 수밖에 없었기 때문이다.

이러한 이유로 한국노총 지도부의 운동 전술과 행위전략은 다양하지 못했고, 고용주들과의 갈등상황에서 조합원들을 동원한 집합행동을 보여주기보다는 안정적 타협을 선호하는 양상을 보여준다.

조합원들과는 거리를 유지하면서 자본과의 타협을 선호하는 한국노총 지도부의 태도는 민주노총 지도부와 비교되면서 노동조합 활동 전반에 있어 조합원들의 신뢰를 획득하는 데 성공하지 못해왔다. 기존의 유일한 합법 노총으로서의 지위를 잃어버리고 민주노총과 경쟁을 벌여야 하는 입장이 된 한국노총 지도부는 자신들의 노동조합운동 방식에 있어 고민을 시작하게 되었고 보다 강력한 집합행위를 보여주기 위한 방안을 모색하게 되었다. 당시 한국노총 위원장이었던 이남순은 『중앙일보』와의 인터뷰에서 불법적인 쟁의행위가 있을 때만 노조의 요구에 귀를 기울이는 정부의 태도에 대한 성토와 이성적 행위로는 정부와 대화가 불가능하다는 판단하에 보다 강한 행동을 통해 정부를 협상 테이블로 끌어내겠다는 의지를 드러내기도 했다(중앙일보 2003/07/15). 한국노총 지도부의 이러한 태도 변화는 사실 민주노총 지도부의 집단적 쟁의행위에 대한 조합원들의 심정적인 동의가 커져가고 있음을 파악했기 때문이라고 할 수 있다.

지도부가 집회 후 행진의 과정에서 공권력에 맞서는 장면을 보여준 것은 고무적이었다. 특히 위원장이자 집행부들이 행진하는 조합원들을 앞으로 보내기 위해 경찰과 대치하는 장면은 조합원들에게 매우 깊은 인상을 남겼다. 집회가 진행되기 전에 지도부와 조합원들이 함께 투쟁가를 부르고 울동을 한 것이 조합원들의 사기를 북돋았다는 점도 명심해야 할 것이다. 이러한 전술은 앞으로 지속적으로 사용해야 할 것이다(5월 1일 노동절 집회에 대한 평가서, 한국노총 2001).

따라서 한국노총 지도부는 집회와 시위 등의 집합행동에 대한 다양한 행위수단들을 민주노총으로부터 차용하기 시작한다. 이들은 집회에서 사용되는 노래와 울동, 그리고 거리집회나 가두행진의 방식 등 세세한 부분에서의 기술들을 배우고 사용하면서 조합원들과 대중의 한국노총에 대한 관심을 환기시키기 위해 노력했다. 그러나 이러한 기술들을 차용한다고 해서 한국노총이 자신들의 기본 전략이라고 주장해왔던 정부와의 협력관계를 포기한 것이라고 볼 수는 없다. 이러한 지도부의 판단은 한국노총이 민주노총과는 다르게 노사정위원회에 지속적으로 머무르면서 끊임없이 정부와의 협상을 추구하는 것을 통해 확인할 수 있다. 한국노총의 한 간부는 인터뷰 과정에서 “정치적 압력”이라는 단어를 자주 사용하는데, 한국노총의 관점에서 “정치적 압력”이란 협상 테이블에서 정부 관료와 마주 앉는 것을 의미하는 데 반하여(한국노총 상근간부 2), 민주노총에게 “정치적 압력”이란 국가가 주도하는 제도적 틀 밖에서 집단행동을 조직해 내는 것을 의미한다.

제 생각에 가장 중요한 것은 정부와 어떻게 대화를 하느냐 하는 겁니다. 고용주들이 우리들의 요구를 받아들여도록 하기 위해서는 정부에게 정치적 압력을 가하는 것이 필요합니다. 그렇게 함으로써 정부가 고용주들을 압박하도록 하는 거죠. 최근에 우리가 주5일제 논의를 하고 있는데

이 과정에서도 정치적 압력이 필요합니다. 고용주들이 이걸 받아들여주지 않을 거거든요. 우리가 정부에 압력을 가하고 정부가 고용주와 노동자들 사이에서 조정을 하게 되면 협상이 끝나는 거죠. 사실 우리의 전략이 민주노총과 그렇게 다른 것이 아닙니다. 우리는 단지 지금 있는 제도를 이용해서 고용주들을 협상 테이블에 쉽게 나오게 하려는 거죠(한국노총 상근간부 1).

노동운동을 위한 이슈의 형성에 있어서도 한국노총과 민주노총은 극심한 차이를 드러낸다. 우선 1980~90년대의 다양한 사회운동의 경험과 네트워크를 가진 민주노총 지도부의 경우는 단위 사업장에서 발생한 노사관계 관련 갈등이라 하더라도 이를 사회 불평등의 관점에서 보다 구조적 시각을 통해 이슈화하고 이를 해결하기 위해 강한 행위전략을 사용하는 것을 알 수 있다. 반면에 한국노총 지도부는 이슈에 대한 사회적 해석보다는 정부와 자본가에게 협력적인 타협의 과정을 통해 실리적인 이익을 확보하는 데 더 많은 노력을 기울여왔다고 할 수 있겠다.

결국 노동조합운동을 위한 이슈의 형성, 전략의 개발, 전술의 선택에 있어서 중요한 요소는 지도부들의 개인적인 운동의 경험, 전술에 대한 지식, 그리고 보유한 사회적 네트워크 등을 포함하는 리더십의 성격이라 할 수 있겠다.

② 조직구조

노동조합의 전략적 역량을 규정하는 또 하나의 중요한 요소는 노동조합의 조직구조라 할 수 있다. 조직구조란 기본적으로 조직 내 의사결정 구조를 의미하는데, 특히 의사전달의 수단과 과정, 결정된 사항에 대한 책임성의 소재, 그리고 조직 내외의 자원의 흐름 등을 포함한다.

앞서 리더십의 경우와 마찬가지로 한국노총과 민주노총은 조직구조에서도 매우 상이한 모습을 보인다. 민주노총의 경우 매우 잘 정비된 의

사전달의 수단과 과정을 가지고 있다. 지도부는 정치, 경제, 사회적 상황에 대한 정보를 공유하고, 노동조합운동의 목적을 주시시키기 위해 일반 조합원들을 대상으로 하는 회의와 비정기적인 토론회를 자주 개최한다. “준비된 회의나 토론회의 안건과 주제들을 조합원들에게 미리 배포하여 토론과 의사결정 과정에 보다 적극적으로 참여할 수 있도록 독려하는 것”이 일상적인 노동조합 활동의 주요 내용이라 해도 과언이 아니다(보건의료노조 상근간부). 정기적으로 열리는 총회의 경우, 조합원들과 간부들 간의 격렬한 토론이 이어져 5~6시간 정도 소요되는 것이 보통이라는 조합원의 진술은 이들의 토론문화를 잘 보여준다(보건의료노조 조합원 1).

일반적으로 민주노총 간부들은 조합원들의 참여가 조직의 존립의 기반이 된다는 점을 조직 역사를 통해서 잘 인지하고 있다. 따라서 조합원들이 의사결정 과정에 참여하는 것을 매우 중요하게 생각한다. 하나의 의견이라도 존중해야 한다는 이들의 생각은 인터넷 민주주의를 중요성에 대한 인식으로 이어져 게시판 등에 올라온 익명의 조합원의 의견도 함부로 내릴 수 없다는 강한 원칙을 고수하고 있다는 점도 주목할 만하다.²⁾

조합원들의 의견 개진과 참여는 민주적인 선거의 과정을 통해 다시 한 번 강조된다. 선거에 직접 참여하는 것은 조합원들의 조직에 대한 관심도를 높일 뿐만 아니라, 자신들의 선택이 결정에 반영된다는 것을 확인시키게 된다는 점에서 조직에 대한 조합원들의 책임성을 증대시키는 역할을 한다. 또한 “단위노조의 선거에 직접 출마하는 경우 선거기간 동안의 각종 활동을 통해 노조의 활동에 대해 더 많이 인식하고 발전 방안을 생각하게 된다는 점에서 높은 교육의 효과를 발휘하게 된다”는 것이

2) 이는 타인을 직접적으로 비방하는 게시판의 익명의 글을 운영진이 삭제할 것이냐 말 것이냐를 놓고 지도부들 사이에서 격렬한 논쟁이 진행되었다는 것에서도 알 수 있다. 개인의 의견을 자유로이 피력할 수 있는 것이 민주주의의 주요한 원칙이라고 주장하는 지도부들에게는 게시판에 올라온 익명의 글이라도 운영진 임의로 삭제하는 것 자체가 일종의 검열로 비추어진다(민주노총 상근간부 2).

민주노총 소속의 노조간부의 주장이다(CMC 노조 간부).

이에 비하여 한국노총의 조직은 매우 위계적으로 구성되어 있다. 의사결정 구조 자체도 상의하달식의 관료적 형태를 띠고 있으며, 경직된 조직문화 속에서 일반 조합원들이나 단위 노조의 목소리는 상층 지도부에 잘 전달되지 않는다. 따라서 한국노총 소속 산별연맹의 간부들이나 조합원들은 민주노총의 “토론문화”를 동경하는 모습을 보여주기도 한다.

한국노총은 한마디로 뭐 ... 이남순 사장을 모시고 있는 하나의 기업 같아요. 일단 노총 사무실에 들어가면 분위기가 그렇고. 위계적이고. 우리도 좀 질리고 지겨울 때까지 토론 좀 해 봤으면 좋겠어요. 뭐 토론문화 그런 게 우린 아직 정착이 안됐으니까(금융노조 상근간부).

따라서 대면적 접촉을 중심으로 이루어지는 격렬한 토론이나 소모임을 통해 형성될 수 있는 정서적 교감이 상대적으로 미약하다는 것도 한국노총의 조직문화의 한 단면이라 할 수 있다. 이것은 일반 조합원들이 조직에 대한 충성도나 주인의식을 가지는 데 있어서도 하나의 방해요소로 작용한다.

한국노총의 상층지도부와 의사소통하는 공식적인 통로는 공문을 보내는 것이죠. 우리가 어떤 지원이 필요할 때, 우리 위원장님의 공식 서명이 들어간 공문을 보내는 거죠. 저희 위원장님은 한 달에 한 번씩 연맹회의에 가지거든요. 지난번 모임에서는 주 5일제와 새로운 정당 만드는 것에 관한 논의가 있었다고 하더라구요. 아직 우리 내부에서 그러한 논의를 진행하지는 않았지만. 만일 노총 수준에서 어떤 결정이 내려져서 정책이 만들어지면 그걸 받아서 조합원들에게 회람하는 거죠(Y의료원 노조 간부).

의사결정 구조가 다분히 형식만 갖추고 있으므로 결정된 사안에 대

〈표 7〉 양대 노총 상근간부의 연봉 비교

형태	연봉 (단위 10,000)	사람 수(%)		
		민주노총과 소속 단위노조	한국노총과 소속 단위노조	Total
선출직	1,000 미만	0(0)	0(0)	0(0)
	1,000-1,499	3(15)	0(0)	3(8.3)
	1,500-1,999	1(5)	3(18.8)	4(11.1)
	2,000-2,499	2(10)	1(6.3)	3(8.3)
	2,500-2,999	7(35)	2(12.5)	9(25)
	3,000 이상	7(35)	10(62.5)	17(47.2)
	Total	20(100)	16(100)	36(100)
파견직	1,000 미만	2(13.3)	0(0)	2(3.8)
	1,000-1,499	0(0)	0(0)	0(0)
	1,500-1,999	4(26.7)	5(13.2)	9(16.9)
	2,000-2,499	2(13.3)	8(21.1)	10(18.8)
	2,500-2,999	4(26.7)	8(21.2)	12(22.6)
	3,000 이상	3(20.0)	17(44.7)	20(37.7)
	Total	15(100)	38(100)	53(100)
고용직	1,000 미만	22(19.6)	7(5.5)	29(12.1)
	1,000-1,499	35(30.9)	30(23.6)	65(27.1)
	1,500-1,999	30(26.7)	44(34.6)	74(30.9)
	2,000-2,499	15(13.3)	24(18.8)	39(16.3)
	2,500-2,999	10(8.9)	13(10.2)	23(9.6)
	3,000 이상	0(0)	9(7.1)	9(3.8)
	Total	112(100)	127(100)	239(100)

* 이 연구는 한국노총 소속 12개 산별연맹, 민주노총 소속 12개 산별연맹을 중심으로 수행되었다. 선출직과 파견직 간부들의 경우 회사에서 연봉을 수령하므로, 실질적인 노총 간의 임금수준 비교를 위해서는 고용직 간부들의 연봉을 비교해야 한다(이병훈 외 2001, 59)

한 일반 조합원들의 관심도는 당연히 낮을 수밖에 없고, 책임성 또한 약할 수밖에 없는 한계를 안고 있는 것이다.

자원의 활용에서도 두 노총은 매우 상이한 양상을 보여준다. 상대적으로 재정이 풍부한 한국노총이 소속 노조들에게 주로 재정적 지원을 함으로써 조직을 유지해 간다면, 재정이 미약한 민주노총의 경우는 주로 인적 자원을 이용한 지원을 주로 하고 있다. 실제로 민주노총 소속 상근 간부들의 경우는 한국노총 간부들과 비교하여 매우 낮은 임금을 받고 있었다. 2001년 현재 민주노총 간부의 19.6%가 1천만 원 이하의 연봉을 받고 있는데 비하여 한국노총은 17%의 고용직 상근 간부가 2천 5백만 원 이상의 연봉을 받고 있었다(이병훈 외 2001, 59). 노동조합 상근간부들의 연봉 수준은 다른 직업에 비하여 낮은 편이지만 특히 민주노총 소속 간부들의 연봉 수준은 무척 낮다고 할 수 있다.

민주노총 간부들의 경우, 이전 운동경험을 통해 부족한 재정의 운용에 익숙해져 있으며, 물질적 부족은 인적자원의 투입으로 상쇄하는 방법을 터득하고 있다. 뿐만 아니라, 이들은 정부로부터의 재정지원을 거부하여 조직의 정치적 독립성을 높이고 인적 자원의 활용 즉 간부들의 희생적인 활동을 통해 노동조합 활동을 이끌어 가는 데 대해 강한 자부심을 가지고 있다(민주노총 상근간부 3, 보건의료노조 상근간부 1).³⁾ 조합원들 또한 취약한 재정에 대해 인식하고 있으므로 상급단체로 부터는 오직 인적 자원의 지원만을 기대하는 모습도 보인다(C의료원 노조 간부).

우리는 항상 지부에 무슨 일이 생기면 몸으로 때우는 거죠. 만약 우리가 재정이 탄탄하면 파업하고 있는 사업장에 꼭꼭 지원해주고 잘 버틸 수 있도록 지원을 하겠죠. 하지만 우리 돈이 없고, 조합원들도 그 사실을

3) 당시 정부로부터의 노동조합 사무실 임대료는 지원을 받고 있었다. 하지만 이 부분의 지원에 대해서도 민주노총 내부적으로 많은 논란이 있었고, 이에 동의할 수 없었던 상근 간부는 조직을 떠나기도 했다(민주노총 상근간부 2).

알죠. 그래서 우리는 그냥 사업장에 가서 방문하고 격려하고 그러는 거죠. 제 생각에는 위원장님이 지부의 투쟁에 동참하는 것이 지부 조합원들을 격려하는 가장 좋은 방법인 거 같아요. 차위원장님이 지금 C의료원에서 하는 파업에서 사업장에 같이 머물며 동참하고 있는데 이런 게 저희가 할 수 있는 일종의 지원인 거죠(보건의료노조 간부).

이와 대조적으로 한국노총은 노총 수준에서 정부로부터 재정지원을 받고 있지만, 이러한 재정지원이 자신들의 독립성을 훼손한다는 생각은 하지 않고 있다.

우리가 정부로부터 재정지원을 받는 것은 사실이다. 그러나 이것이 우리가 정부에 의해 통제되고 있다는 것을 의미하지는 않는다. 이것이 우리의 자율성을 해친다고 생각하지도 않는다. 물론 정부로부터 돈을 받지 않는 것이 가장 좋은 방법인 것은 안다. 그렇지만 우리가 돈을 받는다고 하더라도 우리의 사업은 여전히 독립적으로 이루어지고 있으므로 문제될 것이 없다. 민주노총의 경우 임대료 지원은 받고 있는데, 만일 그들이 우리를 비판하려면 그런 지원조차도 받지 않아야 하는 것이 아닐까?(한국노총 상근간부 1)

하지만 여전히 조직 외부에서는 한국노총이 정부로부터 지원을 받고 있다는 사실 자체가 이미 역사적으로 가져온 ‘어용적’ 성격을 나타내는 것이라고 평가하고 있으며, 이러한 대중적 평가는 다시 한국노총의 조직구조가 지닌 위계적인 의사소통의 형식과 맞물려 조합원들의 관심과 충성도를 감소시키는 결과를 낳게 되는 것으로 파악할 수 있겠다.

(2) 노동운동 이데올로기

한국노총과 민주노총은 노동운동에 대하여 매우 상반된 이념적 오

리엔테이션을 가지고 있다. 한국노총이 설립 초기부터 50년이 넘는 세월 동안 실리적 조합주의(business unionism)를 유지해 온 것과는 대조적으로 민주노총은 사회변혁을 추구하는 사회주의적 이념에 기초한 민주적 노동조합주의를 고수해 왔고(송호근 2000), 이후에 사회운동 세력과 노동운동 간의 전략적 연대를 보다 폭넓은 시각에서 바라보는 사회운동적 노동조합주의로 전환해 가는 과정을 겪었다.

지금(2002년 현재)은 운동에 관한 시각을 넓혀야 할 때라고 봐요. 이제는 노동운동만 가지고는 사회변혁을 하기가 힘들어졌지요. 우리는 전략적으로 이슈에 따라서 다른 사회운동들과 연대를 형성할 필요가 있어요. 왜냐하면 노동자들의 삶은 다른 사회적 요소들과 떼어낼래야 떼어낼 수가 없기 때문이죠. 경제, 환경, 건강, 성, 교육 등등 모든 이슈가 노동운동과 관련이 되는 거죠(민주노총 상근 간부 1).

운동의 이념에서도 두 노총의 정치적 관점은 매우 상이하게 나타난다. 민주노총은 “노동해방”을 추구하며 “노동자가 주인 되는 세상”을 만들기 위해 한국사회의 정치적 경제적 구조변화를 요구한다. 한국노총의 경우도 “노동해방”이라는 표현을 사용하지만, 이것은 현재의 정치, 경제 구조에 대한 동의를 기반으로 노동자들에게 경제적 이익을 좀 더 가져다 줄 수 있는 방향으로 갈 것을 주장한다. 따라서 두 노총이 동시에 “노동해방”을 주장하고 있으나, 민주노총에게 있어 노동해방이 국가와 자본가에 대한 노동계급의 정치적 지배를 의미한다면, 한국노총에게는 단순히 노동자들의 경제적 풍요를 의미하는 것이라 정의할 수 있겠다.

두 노총의 이데올로기적 상이성은 조직의 태생과 함께 시작되었다고 해도 과언이 아니다. 우선 국가에 의해서 만들어진 성격이 강한 한국노총은 친정부적·친자본적 성향이 강하고 정부와 협력적인 관계를 유지해야 하는 구조적 제약을 가지고 있었으므로, 실리적 조합주의를 조직이

념으로 받아들이는 것이 매우 자연스러운 일이었다. 반면, 기존의 노동조합운동의 한계를 인식하고 독재정권에 맞서는 민주노조 운동을 통해 노동운동의 계보를 형성해온 민주노총은 반정부적 성격과 사회개혁에 대한 강한 의지를 담은 조직이념을 통해 운동역량을 강화시키고 노동조합 활동의 전투성을 유지해 온 것이라 할 수 있다. 특히 민주노조운동의 주류를 이루었던 수출-주도형 제조업 노동자들 그리고 중화학 공업 노동자들의 경우 정부의 물리적 압력을 생산현장에서 직접적으로 경험했으므로 급진적 노동운동 이념을 받아들이기가 더 쉬웠다는 주장도 설득력을 발휘한다(Deyo 1987; Song 1994, 161).

특히 1987년의 민주화 이후 노동자 대투쟁 과정에서 탄생한 많은 신생노조들은 기존의 한국노총의 리더십에 만족하지 못하고 보다 새로운 리더십을 원했다. 따라서 당시의 노동법에 의거하여 불법단체로 규정되어 있던 전노협을 노동운동의 모체로 인식했다. 그 결과 1995년 민주노총이 노개위에 참여하게 되면서 많은 기업 단위 노조들이 상급단체를 변경하여 민주노총에 가입했다. 이는 결국 노동운동의 이념으로서 실리적 조합주의가 적어도 그 당시 한국사회의 노동자들에게는 받아들여지지 않는 이데올로기적 지향이었다는 점을 증명해준다. 급진적 이데올로기에 대한 일반 노동자 대중의 지지는 다시 노동운동의 전술적 측면에서도 전투적 행위수단을 포함한 보다 강력한 전술을 지지하는 것으로 이어진다.

민주노총의 급진주의는 이후 정치 영역에서 노동자 정당을 설립하는 것으로도 연결된다. 1992년 전노협의 후원 속에서 처음 만들어진 민중당의 경우 대통령 선거에서 겨우 1.5%의 지지를 얻는 저조한 출발을 보였다. 이후 민주노총이 합법화되는 과정을 통해 다양한 노동조합 활동과 정치적 영향력을 보여주면서 인지도가 상승하고, 일반 조합원들의 지지를 얻게 되었다. 그리고 2004년 총선에서 민주노동당이 10석을 확보하는 정치적 성장을 하게 된다. 성장의 뒷면에는 기존의 비합법 단체로서 전노협이 보여주었던 정치적 획일주의를 극복하고 보다 유연한 전략과

전술을 도입하여 대중적인 지지를 확보하는 데 성공한 민주노총의 지도부의 노력이 숨어 있었다.

반면, 2004년 총선에서 한국노총은 친정부적 행보에 따른 대중들의 외면을 경험했다. 경쟁조직인 민주노총과의 조직 확대 경쟁에서도 불리한 위치를 점하게 됨을 인정하게 되었다. 특히 이러한 비판적 자기반성은 주로 상대적으로 산하 연맹과 단위노조의 젊은 간부들로부터 시작되었다. 이러한 반성은 이후 한국노총 내부에 혁신위원회를 설립하는 것으로 이어졌다. 특히 IMF경제위기 이후 가장 눈에 띄는 활동을 보여준 금융노조를 중심으로 한국노총 중앙 지도부에 대한 비판이 제기되고 새로운 리더십에 대한 요구가 증가하면서 한국노총의 조직적 변화가 조금씩 이루어지고 있음을 알 수 있다. 그러나 아직 이 변화가 전반적인 한국노총의 이념과 전략에 직접 영향을 미치지 못하고 있는 것이 현실이다.

(3) 동원을 위한 전략: 투쟁과 타협

전노협이 건설된 이후 사실상 한국노총과 민주노조 진영 사이에는 전략적 차이점이 극명하게 드러나게 되었다. 국가 권력의 비호 아래 특권을 누리온 한국노총에게 민주노조 진영이 사용하는 “투쟁”이라는 단어를 폭력, 혹은 싸움과 등치되는 매우 부담스런 용어였기 때문에 이에 필적하는 자신들의 전략을 응축한 단어로서 협조와 타협이라는 용어를 강조하게 되었다. 반면 민주노총 진영은 역사적 투쟁의 경험을 조합원들의 집합 정체성을 강화하는 데 매우 효과적으로 이용해 왔다. 그들에게 있어 “투쟁”은 자신들의 운동관련 정체성을 프레임하는 매우 중요한 수사로서 작용했고, 실제로 소속 조합원들은 일상적인 노동조합 활동부터 파업까지의 다양한 “투쟁”을 실질적으로 경험하는 것을 통해 자신들의 정체성을 재생산하게 되었다. 따라서 “투쟁”이라는 용어는 민주노총 지도부에게 조합원들을 동원하는 중요한 상징으로 작용하게 된다. 또한 노동투쟁(labor struggles)의 의미는 늘 계급투쟁(class struggles)과 연관되어 프레임

되면서 또 한 번 재해석된다. 즉 이들에게 있어 자본주의 사회에서 노동 계급의 이익을 대변하고 증진시키는 가장 효과적인 방식은 노동과 자본 간의 권력관계 속에서 국가와 자본에 대한 끊임없는 “투쟁”을 통해 저항해 나가는 것이다. 여기에서 중요한 것은 저항을 위한 투쟁이 단순히 폭력적이거나 전투적 행위만을 의미하는 것이 아니라, 일상적 노동조합 활동까지도 모두 포괄하는 넓은 의미로 해석될 수 있다는 점이다.

이러한 맥락에서, “파업” 역시도 한국 노동운동의 역사 속에서는 매우 다르게 정의되어지는 경향을 발견할 수 있다. 파업은 물론 작업을 멈춘다는 글자 그대로의 의미를 가지고 있다. 하지만 더 나아가서 노동자들이 싸울 의지를 가지고 있다는 것을 표현하는 상징적 의미를 갖는다. 실질적으로 지난 20년의 파업들은 정부와 자본에 대항하여 싸우겠다는 노동자들의 적극적 의지의 표현이었고, 또 이를 통해 노동자들이 다양한 결과물을 달성해 온 것도 사실이다. 자신들이 노동을 멈춤으로써 정부와 자본에게 타격을 입힐 수 있다는 점을 인식하는 것은 그동안 사회적으로 억압되었던 노동자들로 하여금 자존감을 회복하도록 만들어 주었고, 전투적 노동운동에 대한 확신을 주었다. 한편, 노동조합 지도부들에게 조합원들의 파업 참가는 노동자의 정체성을 강화하고 상호간 연대감을 높일 수 있는 중요한 교육의 장으로 인식되고 있다는 점에서, 파업은 상징적 의미와 더불어 투쟁의 과정으로 노동운동에서 실질적으로 매우 중요한 요소가 되고 있음을 알 수 있다.

민주노총이 이러한 “투쟁”과 “파업”의 상징적 의미들을 노동조합 활동에 적극 활용하는 방식은 다양한 형태로 나타난다. 일례로 노동조합의 주요 활동 중에 하나인 단체교섭도 “투쟁”으로 정의하고 이 단체교섭 투쟁을 더욱 효과적으로 진행해 나가기 위해서 파업을 전진 배치하는 모습을 흔히 볼 수 있다. 반면 한국노총 소속 노조들의 경우는 여전히 기존의 이념적 성향과 조직적 성격을 유지하면서 “투쟁”에 대한 회피와 정부, 자본에 대한 협조적 태도를 견지하고 있다.

지금까지의 노동조합 활동을 살펴보면, 양대 노총은 이슈에 따라 유사한 운동 전략을 선택하기도 하고, 전혀 다른 전략을 구성하기도 한다. 1996년 노동법 개악에 맞선 투쟁 시에는 한국노총과 민주노총이 문제에 대한 인식을 공유하고 공조하여 전국적 연대파업을 이끌어내어 개악을 저지하는 성과를 올렸다. 그러나 그 이후 두 노총의 전략적 행보는 매우 다른 모습을 보인다. 민주노총의 경우, 집회와 시위 그리고 파업을 주요 전술로 사용하며 정부와 고용주를 압박하는 전략을 주로 사용한 반면, 한국노총은 정부와 고용주를 상대로 대화와 타협이라는 전략을 사용한다.

두 노총이 각각 다른 전략을 통해 노동운동을 이끌어 왔지만, 이 중에서 조합원을 동원하는 데 더욱 효과적이었던 것은 민주노총의 전략이었던 것으로 파악된다. 그 이유는 지도부의 끊임없는 교육과 의사소통의 노력이 단위노조 활동에까지 영향을 미치면서 전투적인 투쟁을 담보할 수 있는 밑으로부터의 힘이 조성되었기 때문이다. 특히 이는 기업별 노조체제하에서 연대의 가능성이 낮을 수밖에 없는 구조적 한계를 다양한 노조활동 프로그램을 통해 극복하려는 노력의 결과라고 할 수 있겠다. 다양한 교육 프로그램과 의사소통 과정을 통해 민주노총 조합원들은 한국노총 조합원들보다 강한 노동자계급 의식을 가지게 된 것으로 볼 수 있다. 특히 ‘노동자의 학교’라 일컬어지는 파업을 경험한 노동자들의 경우, 이전보다 훨씬 강한 계급의식과 노동자로서의 정체감을 형성한다(C의료원 노조 조합원 1, 2)는 점에서 민주노총의 동원력이 한국노총에 비해 강하다는 점은 명백히 드러난다.

이에 비해 한국노총은 조합원에게 계급의식을 불어넣어 주는 것에 관심을 기울이지 않았기 때문에, 조합원의 정체감이 약화되고 연대감 형성이 잘 이루어지지 않았다. 따라서 운동의 성패를 가름하는 동원력에 있어서는 민주노총에게 늘 뒤처지는 모습을 보여주었다고 할 수 있다.

두 노총의 전략 선택에 있어서의 상이성을 가장 잘 드러내 주는 또 다른 예는 노사정위원회에서의 활동이다. 1998년 노사정위원회 설립 이

후 ‘2·6사회협약’ 등을 이루어내며 협력의 분위기가 잠시 조성되었다. 그렇지만 당시에 협약된 내용 중, 노동계가 요구한 사안들이 제2기 노사정위원회에서도 제대로 해결되지 않자, 민주노총은 노사정위원회 탈퇴라는 카드를 사용했다. 이후 제도권 내에서 정부와 타협하는 전략의 사용을 최대한 자제하는 모습을 보이게 된다. 반면 한국노총은 계속 제도권 틀 내에 머물면서 정부와의 협상력을 높이려는 시도를 하게 된다. 이들은 자신들이 제도적 틀 안에서 노동계를 대변할 수 있는 공식 조직이라는 점을 이용하여 정부가 적어도 노사정협회의 틀을 유지하려면 자신들과 협력의 장을 포기할 수 없을 것이라고 주장하며 탈퇴위협을 통해 정부와 협상의 명맥을 유지해가는 전략을 취해 온 것이다(최인이 2008). 이는 정부에 대한 양대 노총의 태도에 있어 극명한 차이를 드러내 주는 중요한 사례이다.

이 밖에 두 노총의 전략적 상이성을 발견할 수 있는 예는 각 노총 소속 단위노조의 투쟁현황 속에서 찾을 수 있다. 2000년 당시 한국노총 소속의 국민은행과 상업은행노조가 합병에 반대하는 투쟁을 전개했고, 민주노총 소속 대우자동차 노조가 해외매각에 반대하는 파업투쟁을 진행했는데, 이들 투쟁에 대한 각 노총의 개입양식과 지도방식은 매우 다르게 나타났다.

한국노총의 지도하에 10,000명의 조합원을 동원한 금융노조의 대대적인 집회와 시위 그리고 파업투쟁은 경찰의 진압 이후 단 3일 만에 막을 내렸다. 한국노총 지도부는 우선 은행파업으로 인해 불편을 느낀 고객들의 불만을 감당할 만한 설득력 있는 투쟁논리를 제시하지 못했다. 또한 계획되었던 금융노조 내의 다른 21개 은행과 금융관련 기업 노조들의 연대투쟁도 다수의 조합원이 참여하지 않음으로써 실패로 끝나게 되었다(코리아 헤럴드 2000/12/29). 반면 민주노총의 지원을 받은 대우자동차노조는 돌, 벽돌, 화염병까지 사용하는 매우 전투적 투쟁력을 보여주었다. 해외매각에 반대하는 이들의 대정부 투쟁은 적어도 일반 대중들의

관심을 끄는 데 성공한 것으로 평가할 수 있다. 이 두 사례를 통해 볼 때, 한국사회에서 노동조합의 전략상 전투성의 발현은 지도부의 헌신으로부터 생산되는 조합원들의 신뢰 형성에 기반하고, 지도부들의 이슈에 대한 적절한 프레임에서 기인하는 것이라 할 수 있겠다. 민주노총의 경우 이러한 전투성을 통해서 노동운동의 명분을 유지하면서 동원력을 확보해 왔다면, 한국노총은 기본적 신뢰의 부재로 인해 표면적 전투성의 확보도 이룰 수 없었던 것이다.

또한 지금까지의 논의를 통해 볼 때, 실제 노사갈등의 투쟁 상황에서 실질적인 힘을 발휘하는 것은 노동자들의 경험과 이를 통해 형성된 노동자 의식임을 알 수 있다. 민주노총은 다양한 교육 프로그램의 개발과 적용을 통해 조합원들의 노동자 의식을 고양하고 연대감을 증진하는데 성공한 것으로 보이는 반면, 한국노총은 교육 프로그램에 대한 지도부의 관심부재와 의사소통에서의 한계로 인해 조합원들의 동원에 있어 지속적인 실패를 경험하고 있었다.

4. 결론: 한국 노동조합운동 조직의 양극화-전투성 VS. 타협

한국사회에서 목격되는 노동운동 관련 현상 가운데 가장 특이한 것은 노동운동 조직들의 양분화 현상이다. 이는 노동조합총연맹들 간의 이데올로기적·전략적 양분화와 같은 맥락에서 나타난다. 한국노총이 한국 노동운동의 투쟁의 역사를 축소하면서 정부와 자본에 대한 순응과 타협의 전략을 추구해온 데 반하여, 민주노총은 이전의 민주노조운동의 계승자로서 “투쟁”을 통한 노동자 계급의 이익대변이란 조직 목표를 숨기지 않고 있다.

한국 노동자들은 1987년 이후의 노동운동의 경험을 통하여 정부와

자본에 대항하는 방법과 노동조합 운동을 더욱 촉진시키기 위해 갈등을 효과적으로 이용하는 방법들을 학습하게 되었다. 이러한 역사적 경험들은 새로운 노동운동의 리더십으로 자리잡기 시작한 민주노조 진영의 지도부가 자신들의 정체성을 확고히 하기 위해 친정부 조직인 한국노총과 구별되는 매우 급진적 노동운동 전략들을 생산하도록 강제하는 요인으로 작용하게 되었고, 이에 따라 기존의 노동운동 진영 내에서 양분화는 더욱 가속화되었다.

이러한 노동운동 조직 간 양분화 현상은 양대 노총인 민주노총과 한국노총의 제도적 매개역할에 의해 더욱 구체화되었다. 지난 30년간의 한국 노동조합의 조직구조로서 기능해온 기업별노조 체제로 말미암아, 정부의 신자유주의 경제정책 특히 노동시장 유연화 정책에 효과적으로 저항할 수 없었던 기업단위 노조들에게 있어 자신들의 정치적 대변자로서의 노동조합총연맹의 역할은 더욱 중요하게 인식되기 시작했다.

특히 국가의 노동정책과 하부 단위 노동조합의 활동들을 제도적으로 매개하는 양대 노총의 역할은 개별 기업단위의 노사관계와 전국 수준에서 조직되는 노동운동 전반에서 중요한 영향력을 발휘하기 시작했다. 앞서 분석했듯이, 양대 노총은 조직 성격, 이데올로기, 그리고 동원의 전략 등에서 명백한 차이점을 보여준다. 이러한 차이점들은 또한 단위노조들의 노동조합 활동 전략의 형성에 지대한 영향을 미치게 된다.

양대 노총이 소속 조합원들의 고용 안정성과 노동조건 향상을 위해 노력한다는 점에서 서로 다르지 않다고 하더라도, 이러한 목표를 프레임하는 방식과 이 목표의 달성을 위해 사용하는 전략의 성격은 매우 상이하며, 이러한 상이성은 각 노총의 소속 단위 노조들이 조직하는 각종 노동조합 활동에 반영된다. 한국노총 소속 노조들에 경우 주로 정부와 고용주에게 양보하는 태도를 취하면서 소속 조합원들의 경제적 이익을 증진시키는 것을 통해 조직을 유지해나가는 전략을 취하는 반면, 민주노총 소속 노조의 경우는 소속 조합원들의 노동자 계급의식을 고양시

키는 것을 통해 전반적인 노동계급의 삶의 수준을 향상시키기 위해 보다 장기적 이슈들을 강조하는 전략을 취하고 있다. 또한 국가와 자본의 힘에 대항하기 위해 과격한 전략들을 사용하는 것에도 주저하지 않는다. 민주노총은 특히 한국 노동운동을 통해 문화적으로 구성되어온 “투쟁”의 개념을 보존하고 재생산하기 위해 노력하면서 이를 노동조합 활동 전반을 프레임하는 데 꾸준히 이용하고 있다. 이와는 대조적으로 한국노총은 노동운동사 속에서 “투쟁”의 개념과 자신들의 활동의 차별화를 지향하면서 한국 최초의 노동조합총연맹으로 지금까지 누려온 특권을 유지하기 위해 노력한다.

민주노총 소속 노조들의 지도부들은 노조 민주주의와 정부로부터 독립성 획득만이 자신들의 노조조직을 지탱하고 발전시킬 수 있는 기반이 될 수 있다고 생각하며, 내부 민주주의의 향상과 참여적 의사결정 구조의 확보를 위해 노력해왔다. 반면 한국노총 소속 노조들의 경우는 기존의 위계적이고 관료적 조직 문화에 함몰되어 노동조합 활동에 소속 조합원들의 참여를 이끌어내는 데 실패해 온 것으로 보인다. 최근 한국노총 지도부는 이러한 문제점들을 인식하고 내부 민주주의를 공고히 하는 노력을 기울이기 시작했으나, 성패 여부를 판가름하기는 힘들다.

일반적으로 한국 노동자들은 지난 20년 동안 정부와 자본의 힘에 저항하는 가장 효과적인 방법은 전투적 노동운동이라고 인식해왔고, 이러한 믿음은 당분간은 변화하지 않을 것으로 생각된다. 특히 한국노총이 부분적으로나마 민주노총의 전유물로만 생각되었던 급진적 운동전략들을 채택했다는 점은 노동자들이 가지고 있는 노동운동의 전투성에 대한 믿음을 대변해주는 것이라 할 수 있다. 한국 노동운동에서 저항은 승고하고 정당한 것이라 인식되어온 반면, 타협은 매우 부끄러운 항복이라고 여겨져 왔다. 따라서 노동자들의 노동운동의 전투성에 대한 호의적 태도는 양대 노총이 채택하는 전략에 직접 영향을 미칠 수밖에 없다. 한국 노동운동의 전반적인 성격으로 자리잡게 된 노동운동의 전투성은 단순히

높은 파업률만을 의미하는 것이 아니다. 전투성의 밑바탕에는 노동자들의 깊은 육체적, 정서적 헌신이 존재한다. 일반적으로 전투성은 노동자들의 공권력에 대한 물리적 대응으로 나타나지만, 이 외에 작업장 밖에서 진행되는 각종 장기파업 사업장에서 관찰되는 노동자들의 경제적, 육체적, 정서적 헌신의 형태로 나타나기도 한다.

따라서 한국 노동자들은 갈등 상황에서 타협점을 찾고자 하는 노조 지도부보다는 정부와 자본의 힘에 대해 싸우고자 하는 지도부를 선호한다. 특히 1987년 노동자 대투쟁을 직접적으로 경험했거나, 본인이 속한 사업장에서 쟁의행위에 참여한 경험이 있는 노동자들의 경우에는 공격적 행위전략을 노동운동의 가장 효과적 수단으로 생각하는 경향이 강하다. 따라서 전통적으로 노동운동의 친정부적 태도를 취해온 한국노총 간부들의 경우 노동자들의 신뢰를 획득하기 힘든 측면이 존재한다.

결국 한국 노동운동을 이해하는 데 피할 수 없이 중요한 질문은 어떠한 노조 리더십이 노동자들의 이해를 더 잘 대변하고 이들을 실제 노동조합활동에 참여하도록 더 잘 유도해낼 수 있는지에 관한 것이다. 지금까지의 노동운동을 살펴본 결과로는 민주노총이 이 질문에 대한 답에 한 걸음 다가선 것으로 평가할 수 있다. 역사적으로 형성되어온 조직의 성격은 민주노총 지도부가 이데올로기와 전략을 생산, 재생산하는 것을 가능하게 했고, 이를 통해 한층 고양된 노동운동의 전투성은 많은 한국의 노동조합들에서 받아들여지고 있었던 것이다.

이러한 맥락에서 한국 노동운동은 세계 노동운동사의 흐름과 비교해볼 때 매우 독특한 방향으로 진행되고 있다. 한국 노동운동사의 이러한 궤적은 정치적 민주화의 시기에 급부상한 급진적 노동운동세력이 그간의 대정부, 대자본 투쟁을 통해 습득한 리더십과 조직 성격을 바탕으로 재생산해낸 “투쟁”의 문화를 기반으로 노동운동의 주도권을 잡게 되고 이것이 일종의 “감금(locked in)” 현상을 가져와서 노동운동의 급진성이 재생산된다는 경로의존성으로도 설명이 가능하다고 할 수 있다. 이러

한 관점에서 보다 체계적으로 한국 노동운동을 진화과정을 분석하기 위해서는 한국 노동운동의 역사와 문화에 대한 보다 심도 깊은 분석을 노동 조합 조직 분석과 연결시키는 노력이 필요할 것이라 생각된다. 특히 제3 노총의 등장을 추구하는 또 다른 노동운동의 흐름이 등장하고 있는 현 시점에서 한국 노동운동의 변화 방향을 예측하기 위해서도 보다 새로운 시각에서 한국 노동운동 연구에 대한 접근이 이루어져야 할 것이다. ~~이~~

참고문헌

- 노중기. 1993. “한국 국가의 노동통제 유형에 관한 비판적 연구.” 『경제와 사회』 18, 한울.
- _____. 2002. “코포라티즘과 한국의 사회적 합의.” 『진보평론』 13.
- 박승욱. 1992. “한국노동운동, 과연위기인가.” 『창작과 비평』 여름호.
- 유범상. 2005. “한국노동운동 이념의 풍경화: 이념의 빈곤과 정체성의 딜레마.” 『동향과 전망』 63.
- 이병훈·노광표·오건호·인수범. 2002. 『노동조합 상근간부 연구』. 한국노동사회연구소.
- 이병훈·윤정향. 2006. “노동조합의 전투성에 관한 연구.” 『노동정책연구』 6-1, 한국노동연구원.
- 조효래. 2010. 『노동조합 민주주의: 노동조합 내부정치와 비정규노동』. 후마니타스.
- 최영기·김 준·조효래·유범상. 2001. 『1987년 이후 한국의 노동운동』. 한국노동연구원.
- 최인이. 2008. “거버넌스 시각에서 바라본 노사정 파트너십: 노사정위원회 활동을 중심으로.” 『시민사회와 NGO』 봄/여름호, 한양대학교 제3섹터연구소.

- Choi, Jang Jip. 1989. *Labor and the Authoritarian state: Labor Unions in South Korean Manufacturing Industries, 1960-1980*. Korea University Press.
- Clawson, Dan. 2003. *The Next Upsurge: Labor and the New Social Movements*. Ithaca and London: Cornell University Press.
- Collier, R. B., and David Collier. 1991. *Shaping the Political Arena: Critical Juncture, the Labor Movement and Regime Dynamics in Latin America*. Princeton, N.J.: Princeton University Press.
- Deyo, Fredric C. 1987. "State and Labor" Modes of Political Exclusion in East Asian Development." In Deyo, ed. *The Political Economy of New Asian Industrialism*. Ithaca: Cornell University Press.
- _____. 1989. *Beneath the Miracle: Labor Subordination in the new Asian Industrialism*. Berkeley: University of California Press.
- Fantasia, Rick. 1988. *Cultures of Solidarity: Consciousness, Action, and Contemporary American Workers*. Berkeley: University of California Press.
- Fantasia, Rick, and Voss Kim. 2004. *Hard Work: Remaking the American Labor Movement*. Berkeley, Los Angeles, London: University of California Press.
- Ganz, Marshall. 2000. "Resource and Resourcefulness: Strategic Capacity in the Unionization of California Agriculture, 1959-1966." *American Journal of Sociology*, V. 105, Issue 4, Jan. University of Chicago Press.
- Gorden, Andrew. 1998. *The Wage of Affluence: Labor and Management in Postwar Japan*. Cambridge, MA, Harvard University Press.
- Polleta, Francesca. 2002. *Freedom is an Endless Meeting: Democracy in American Social Movements*. Chicago, University of Chicago Press.
- Seidman, Gay. 1994. *Manufacturing Militance: Workers' Movements in Brazil and South Africa, 1970-1985*. Berkeley, LA, University of California Press.
- Silver, Beverly J. 2003. *Forces of Labor: Workers' Movements and Globalization since 1870*. Cambridge University Press.
- Song, Ho Keun. 1994. "Working-class politics in reform democracy in South Korea." *Korea Journal of Population and Development*, Vol.23, No.2. Dec.

_____. 2000. “Labor Unions in the Republic of Korea: Challenge and Choice.”
ILO Working paper.

<동조합 출판물>

민주노총. 1999. 『산별노조의 현재와 미래(Conference papers)』.

_____. 2000. 『민주노총 조직발전 방안』.

_____. 2002. 『2001 사업보고서』.

_____. 2003. 『2002 사업보고서』.

_____. 2003. 『노동유연화와 노동조합의 미래』.

_____. 『교육자료 1』.

_____. 『민주노총 규약집』(1995, 마지막 수정 2001).

민주노총 선거 캠페인 포스터와 유인물(2002).

한국노총. 1990. 『한국노동조합의 정치적 활동』.

_____. 2001. 『노동절 집회에 대한 평가보고서』.

_____. 2001. 『왜 우리는 산별노조로 가야만 하는가?』.

_____. 2002. 『2001 사업보고서』.

_____. 2003. 『2002 사업보고서』.

_____. 『한국노총 규약집』(1961, 마지막 수정 2004).

<인터뷰>

• 민주노총과 소속 노조

건설산업노조 상근간부(이전 APALA 간부). 2004년 1월 23일. 국제협력 담당자.

금속노조 상근간부. 2002년 9월 2일. 정책기획실장.

금속노조 서울지부 상근 간부, 2002년 9월 13일. 총무부장.

민주노총 상근간부 1. 2002년 7월 9일, 26일, 8월 2일. 정책기획실 정책부장.

민주노총 상근간부 2. 2002년 8월 20일, 정보통신실 국장.
 민주노총 상근간부 3. 2003년 6월 26일, 대외협력실, 국제부장.
 보건의료노조 상근간부. 2002년 7월 2일, 9월 19일, 정책국장.
 사무금융노련 상근간부. 2002년 9월 18일, 부위원장.
 시그네틱스 노조 간부 1. 2002년 9월 19일, 위원장.
 시그네틱스 노조 간부 2. 2002년 9월 19일, 사무국장.
 C의료원 노조 간부. 2002년 8월 31일, C의료원 노조 여의도지부 부지부장.
 C의료원 노조 조합원 1. 2002년 8월 31일, 간호사, C의료원 노조 여의도지부
 소속 조합원(1996년 노조가입).
 C의료원 노조 조합원 2. 2002년 8월 31일, 간호사, C의료원 노조 여의도지부
 소속 조합원(2000년 노조가입).
 L해상화재보험 노조 상근간부. 2002년 9월 16일, 사무국장.
 전 민주노총 상근간부. 2003년 6월 18일, 현 국제정보센터 추진위원(이전 국
 제부장).
 전교조 상근간부. 2002년 9월 26일, 정책기획국장.

• 한국노총과 소속 노조

금속연맹 상근간부 1. 2002년 9월 9일, 정책기획부장.
 금속연맹 상근간부 2. 2002년 9월 9일, 홍보국장.
 금속연맹 상근간부 3. 2002년 9월 15일 인천지역본부 사무국장.
 금융노조 상근간부 1. 2002년 9월 11일, 2003년 6월 25일, 정책기획부장.
 금융노조 상근간부 2. 2002년 9월 11일, 홍보선전국 전문위원.
 S은행노조 간부. 2002년 9월 18일, 경영분석부장.
 Y의료원 노조 간부 1. 2002년 10월 5일, 사무국장.
 이전 한국노총 상근간부. 2002년 9월 2일, 정책개발 담당.
 K음향노조 간부. 2002년 9월 30일, 위원장
 한국노총 상근간부 1. 2002년 9월 11일, 정책본부장.
 한국노총 상근간부 2. 2003년 6월 24, 국제국장.

• 정부

정부 관료 1. 2002년 9월 10일, 2003년 6월 5일. 노동부 사무관

정부 관료 2. 2002년 6월 13일. 노사정위원회 전문위원.

정부 관료 3. 2003년 6월 25일, 2004년 9월 9일. 노사정위원회 연구위원.

<신문기사>

Korea Herald, 2000년 12월 23일, 29일.

The NY times, 2001년 3월 8일.

『민주노총 소식지』, 1999년 12월.

투고: 2011.4.14 심사: 2011.5.15 확정: 2011.5.17
