

1998. 10.

# 한국의 노동운동

- 1987년 이후 10년간의 변화 -

康 淳 熙



한국노동연구원

정책연구 98-23

# 한국의 노동운동

- 1987년 이후 10년간의 변화 -

1998. 10.

康 淳 熙

(한국노동연구원 부연구위원)



## 目 次

I. 序 論 .....	1
1. 문제의 제기 .....	1
2. 연구의 방법 .....	3
II. 勞 動 運 動 的 理 論 .....	4
1. 노동운동의 의의 .....	4
2. 노동운동과 노사관계의 이론적 연관성 .....	13
3. 분석을 위한 이론모형 .....	15
III. 勞 動 運 動 的 主 · 客 觀 的 條 件 的 變 化 .....	21
1. 자본축적양식의 변화와 노동시장 구조변화 .....	21
2. 노동자 계층 구성의 변화 .....	35
3. 정부와 사용자의 노동정책의 변화 .....	41
4. 노동자 생활상태의 변화 .....	45
IV. 勞 動 運 動 的 展 開 和 特 徵 .....	58
1. 1987년 이후 노동운동의 시기구분: 1989년을 분기점으로 .....	58
2. 1987년 대규모 노동쟁의 이전 개괄(1980. ~1987. 6.): 노동운동 침체 속의 '선도적 투쟁' 으로서의 노동운동 모색기 .....	58
3. 노동운동의 양적 · 질적 고양기(1987. 6. ~1989.) .....	61
4. 1990년 이후 노동운동의 방향전환 모색기: 양적 침체와 질적 성 숙기 .....	63

V. 結論 .....	93
1. 노동운동의 발전 모형에 대한 검토 .....	93
2. 한국 노동운동의 진로와 발전전망 .....	95
3. 연구의 한계와 과제 .....	97
參考文獻 .....	99

## 表 目 次

〈표 III- 1〉 산업별 취업자와 피용자 .....	26
〈표 III- 2〉 사업체규모별 노동자 구성 .....	27
〈표 III- 3〉 기업규모별 취업자와 피용자 .....	28
〈표 III- 4〉 직종별 노동자 구성의 추이 .....	30
〈표 III- 5〉 직종별 · 학력별 노동자 구성(1995) .....	31
〈표 III- 6〉 사무직 노동자의 학력별 · 성별 구성의 추이 .....	32
〈표 III- 7〉 전체 노동자 중 여성노동자의 연도별 비율 .....	34
〈표 III- 8〉 연령별 노동자 구성 및 평균연령의 추이 .....	35
〈표 III- 9〉 한국 노동자계급 3계층의 추이 .....	42
〈표 III-10〉 노동조건 변화추이(비농부문 상용노동자) .....	49
〈표 III-11〉 도시근로자의 월평균 가계수지(1980~95) .....	52
〈표 III-12〉 소득계층별 소득증가 및 수준의 비교 .....	53
〈표 III-13〉 소비지출의 비목별 구성비 추이 .....	55
〈표 III-14〉 소득계층별 소비성향의 변화 .....	57
〈표 IV- 1〉 노동조합 조직 및 쟁의행위 주요 지표 .....	64
〈표 IV- 2〉 민주노조세력의 변화추세 .....	71
〈표 IV- 3〉 산업별 노조조직세의 변화 .....	72
〈표 IV- 4〉 한국노총과 민주노총의 노동운동 이념 비교 .....	78
〈표 IV- 5〉 민주노총의 임 · 단투 요구안의 변화 .....	80
〈표 IV- 6〉 민주노총의 사업보고서 내용 .....	84
〈표 IV- 7〉 사업체 규모별 노동쟁의 추이 .....	87
〈표 IV- 8〉 산업대분류별 노동쟁의 추이 .....	87
〈표 IV- 9〉 임금교섭 진도를 .....	88
〈표 IV-10〉 협약임금인상률 .....	89

## 그림 目次

[그림 Ⅱ-1] 노동운동의 규정요인 .....	19
[그림 Ⅲ-1] 도시근로자 가구의 소득 및 소비지출 증가율의 추이 .....	54
[그림 Ⅳ-1] 재야노동단체의 조직 연혁 .....	70
[그림 Ⅳ-2] 원인별 노동쟁의의 추이 .....	85

## I. 序論

### 1. 문제의 제기

우리나라의 노동운동사에서 1987년은 그 의미가 크다. 해방 이후 우리나라 노동운동의 전개과정을 보면, 해방 이후의 몇 년간은 좌우파 이념의 헤게모니 분쟁 속에서 노동운동에서도 주도권을 둘러싼 격렬한 좌우 대립과 갈등이 나타났으며 그 과정에서 미군정의 후원하에 우익집단에 의해 주도된 대한노총이 주도권을 장악하게 된다. 그 이후 1950년대 내내 한국전쟁으로 인한 피폐화와 수습과정, 분단상황 등의 정치·경제적 취약상황 때문에 노동운동이 독자적인 자주성을 갖고 발전할 수 있는 기반이 형성될 수 없었다.

노동운동이 본격적으로 전개될 수 있는 객관적 조건이 형성된 것은 산업화가 시작된 1960년대 이후라 할 수 있다. 그 이유는 급격한 산업화 과정에서 임금근로자가 꾸준히 증가하고 제반 노동문제가 누적되기 시작하였기 때문이다. 그럼에도 불구하고 군사정부는 분단 및 성장제일주의 이데올로기 속에서 노동운동은 물론 기본적인 노동조합의 조직 및 활동까지 강력히 규제·탄압하였기 때문에 경제주의적 노동조합운동조차 불가능한 상태가 계속되었다. 이러한 억압적 상황하에서 비조직적인 노동운동이 산발적으로 폭발하거나 일부 활동가들에 의해 소그룹적으로 노동운동이 조직화되기도 했으나 이 모두는 고립분산적으로 나타날 수밖에 없었다. 물론 제한된 상황 속에서의 이러한 일부의 노동운동은 우리나라 노동운동의 발전을 일정하게 지탱하여 온 동력임은 부인할 수 없다. 어쨌든 최소한 1987년 중반까지는 노동운동은 극히 침체될 수밖에 없었고 노동조합이 존재한다고 하여도 노사자치에 기초한 단체교섭이나 노동쟁의 등 기본적인 노동권의 행사조차 상당히 제약받고 있었다고 볼 수 있다.

1987년의 6·29 선언은 그간의 노동3권의 제약과 작업장 내에서의 가부장



적 노사관계하에서 축적되어 왔던 근로자들의 욕구와 불만을 동시다발적으로 폭발하게 만든 직접적 계기였다. 그 이전에는 매년 평균 200건 이하였던 노동쟁의가 1987년 7~9월간에만 3,241건이 발생하였는데, 이것은 그 이전 10여년간에 발생한 총쟁의건수 1,860건의 거의 두 배에 달하는 것이다. 또한 노동조직에서도 급격한 성장이 이루어졌는데, 합법적인 노동조합조직의 증가뿐만 아니라 지역 및 업종별 노조협의회, 노동운동단체협의회 등의 비제도권 조직이 노동운동의 전면에 대두함으로써 우리나라의 노동운동에 상당한 영향력을 행사하기 시작하였다. 이러한 비제도권 노동운동의 새로운 출발은 그간의 제도권 노동운동의 무기력함과 권위주의적 정치집단의 노동통제에 대한 일반근로자의 불만과 반발을 일정하게 반영하는 것이면서도, 동시에 부분적으로는 변혁지향적인 노동운동 이념을 표방하는 정치주의적 노동운동 노선이 다시 한번 역사의 시험무대에 오르는 것이기도 하였다.

하지만 그 이후 10년 가까이 이어지는 동안 우리나라의 노동운동은 일정한 변화의 과정을 거치고 있다. 그 성격과 방향에 대하여는 논쟁의 소지가 있기는 하지만 최소한 전국적 수준에서의 노동운동의 전개과정은 대체적으로 정치주의와 경제주의의 갈등으로부터 경제주의적, 실리적인 노동조합주의의 발전과 동시에 사회개혁적 조합주의 경향을 모색하는 과정이라 볼 수 있을 것 같다. 노동조합은 노동운동의 제도적 장치로서 확고히 자리잡아 가고 있으며, 노동조합운동도 여러 가지 한계가 있기는 하지만 한국의 정치·사회 및 경제에 자리매김을 새로이 하는 것이었고, 결국 노동운동의 바람직한 발전이 한국 사회의 발전에 필수불가결의 요소라는 것을 입증하는 과정이었다고 평가할 수 있다.

그럼에도 불구하고 그간 1987년 이후 이러한 노동운동의 전개와 그 동인, 그리고 그 성격과 발전방향 등에 대한 총체적인 분석은 충분히 이루어지지 못했다고 본다. 상당수의 논의는 제한된 시기 또는 쟁점에 국한하고 있었으며 전시기의 전반적인 분석을 하고 있었더라도, 그 수준을 노사관계 차원에 국한하여 실제로 우리나라의 노사관계 및 노동운동에 큰 영향을 미쳐 온 비제도권 노동운동의 조직과 그 활동을 애써 외면해 온 감조차 있어 우리나라 노동운동이 갖는 동력과 발전 전망을 전체적으로 파악하기에는 한계가 있었

다. 노사관계 및 노동운동의 진정한 발전방향 정립을 위해서는 안이하게 노사간의 타협과 안정을 주장하기에 앞서 갈등이 구조화되는 과정과 그 속에서의 각 주체의 행위지향성에 대한 객관적인 분석이 요청된다.

본 연구는 이러한 측면에 주목하여 1987년부터 1997년 초까지 10년간의 격변기 노동운동을 종합 정리·평가하고 그 발전방향을 가늠해 보는 데 주목적을 두고 있다. 따라서 여기에서는 단순한 노사관계가 아닌 노동운동의 차원에서 제도권 및 비제도권 노동운동을 노동운동단체 및 노동조합의 조직, 운영, 활동 그리고 각 주체의 의식변화 등을 중심으로 정리·분석한다. 이는 이른바 노사관계의 3주체 가운데 그동안 상대적으로 등한시되어 온 노동측의 요구나 의지를 구체적으로 확인함으로써 노사관계 및 노동운동의 균형있는 발전방향을 모색하는 데 일조할 수 있을 것으로 본다.

이를 위하여 먼저 노동운동에 대한 전통적 이론 및 노동운동의 발전방향에 대한 여러 모형을 비판적으로 검토한 후, 분석을 위한 이론적 틀을 설정할 것이다. 이에 기초하여 단계적인 분석을 행하고, 이 분석 결과를 바탕으로 현실적합적이며 사회발전적인 노동운동의 방향 및 정책과제를 결론으로서 제시할 것이다. 아울러 본 연구에서는 그간 체계적으로 정리되지 않았던 1987년 이후 우리나라 노동운동의 전개와 관련한 각종 통계 및 자료목록을 주제별로 정리하여 소개하고자 한다.

## 2. 연구의 방법

우선 기존의 연구 결과를 종합하고 각 부문 및 단체별로 분산되어 있는 노동운동과 관련된 문헌 및 자료를 수집한 후 이들을 기초로 분석한다. 여기에는 노동운동과 관련된 각 조직의 원자료, 2차 자료 및 기존의 노동운동관련 통계 및 실태조사도 포함된다. 그러나 일정한 분석의 틀을 유지하기 위하여 노동운동과 관련한 이론을 검토하고 우리나라의 노동운동을 분석함에 있어 현실적합성과 이론적 정합성을 지닌 분석의 모형을 설정하고 이러한 분석모형에 근거하여 논의를 전개하고자 한다.

## II. 勞動運動의 理論

### 1. 노동운동의 의의

#### 가. 노동운동이란 무엇인가

노동운동은 한 사회의 발전을 지향하는 사회운동 가운데 이른바 기층민 중의 하나인 노동자에 의하여 주도되는 운동으로서 자리매김된다. 자본과 임금노동이 가장 주요한 양대 계급범주로서 위치지어지는 자본주의 사회에서 임금근로자 계층이 스스로의 경제적·사회적 생활조건을 개선하기 위하여 전개하는 자주적 조직활동의 일체를 말하는 것이다. 자본주의 사회에서 자본과 임금노동은 확연하게 구분되며 양자는 협력과 대립의 반복 속에서 발전한다. 즉, 본질적으로 노동운동은 협력과 대립의 양측면을 동시에 지니고 있다고 볼 수 있다.

자본주의 사회의 발전단계와 그 속에서 살아가고 활동하는 노동운동 주체들의 의식의 변화에 따라 노동운동은 대립의 측면이 강조될 수도 있고 협력의 측면이 강조될 수도 있다. 이는 노동운동의 노선 및 지향점으로 연결되어 나타나는데, 이념형적으로는 크게 두 가지로 나눌 수 있다. 사회발전의 전망과 지향점을 현 체제 내에 두어 기존 질서 속에서 대립을 최소화 또는 조화시키고 협력을 이룰 수 있는 노동운동이 존재 가능하다고 보는 경우가 그 하나이다. 반면에 이른바 계급대립의 체제내 해소는 불가능하다고 보며 협력적 측면의 강조는 대립을 은폐시키고 그 모순을 합리화시키는 것이라고 비판하는 입장이 있다. 이들은 결국 체제를 부정하는 변혁운동으로서 노동운동이 존재하여야 한다고 보아 자본주의 체제를 지양하기 위한 계급투쟁의 주요한 수단으로 노동운동을 전개하는 것이라고 한다.

이제 이러한 노동운동의 개념적 범주에 유의하면서 노동운동에 대한 이론

을 -노동운동을 어떻게 보는지, 그리고 노동운동의 발전을 규정하는 요소에 대하여는 어떻게 생각하는지를 중심으로- 정리해 보자.

#### 나. 노동운동을 보는 시각<sup>1)</sup>

##### 1) 혁명의 수단으로서의 노동운동

###### 가) 마르크시즘

마르크스에 의하면 자본주의는 계급 분리에 기초한 착취적 경제제도이다. 자본주의는 끊임없이 무산계급인 프롤레타리아를 창출한다. 이들은 사회의 모든 부(富)를 창출하면서도 체계적으로 노동의 모든 성과물로부터 배제된다. 생산수단의 소유자인 소수의 자본가 계급은 경제를 통제하며 궁극적으로 그들의 사적 소유를 통해서 정치적인 체제까지 통제한다. 따라서 노동자는 정치·경제적 체제에서 배제된다. 그들은 또한 체계적으로 그들의 노동을 통해 부를 획득하는 자본가에 의해 노동력을 약탈당한다고 볼 수 있다. 결국 마르크스에 의하면 자본주의는 적대적 계급관계에 기초한 체제로서, 자본가와 노동자 간의 계급 대립은 불가피한 것이 된다.

따라서 자본주의는 혁명을 통하지 않으면 해결할 수 없는 내재적인 모순을 안고 있는 것이다. 이 혁명적 전환은 노동자계급이 잠재력과 그것을 수행할 요구를 가지고 있기 때문에 실현 가능하다. 자본주의는 현대의 대형 산업을 창출하며, 이는 다시 노동자를 창출하고, 혁명의 수행자로서 그들을 준비시킨다. 결국 자본주의는 현대의 노동계급 내에서 자본주의 몰락의 무덤을 파는 자를 스스로 생산하는 것이다.

마르크스에 의하면, 노동운동은 노동계급의 투쟁에 있어 적극적인 역할을 한다. 노동조합은 일차적이고 가장 원초적인 노동자들의 자기방어수단이다. 오랫동안 경제적 계급투쟁은 정치적인 요구에 따라 조직을 필요로 해왔으며, 계급투쟁은 국가권력에 대항하는 가장 유력한 투쟁으로 자리잡아 왔다. 이 투쟁이 성공할 때 노동계급은 생산수단을 사회화하고 사회주의 사회를 창조

1) 이 부분은 Larson S. and B. Nissen(1987) 및 神代和欣(1988)을 주로 참고하여 정리한 것이다.

할 수 있다. 이러한 시나리오하에서 노동조합은 중요한 지지세력의 역할을 한다. 그들은 자본주의 통제에 대항하는 원초적 동력을 제공할 수 있고, 노동자들이 자신들의 즉자적 이익을 보호하고, 계급의식과 계급조직의 방식을 발전시킬 수 있도록 돕는 역할을 한다. 그리고 또한 노조는 노동자들이 혁명을 준비할 수 있는 학교 혹은 훈련의 장(場)이 될 수 있다. 마르크스의 진영에서 그와 가장 유사한 이론을 편 사람은 레닌이다. 그는 노동자들의 방어적이고 수동적인 노조 의식을 자발적이고 능동적인 것으로 발전시키고, 경제주의적으로 흐르지 않도록 견제하여야 한다고 주장하였다. 그는 또한 혁명정당이 이러한 노동자와 노동조합의 자생적인 발전을 견인하도록 하여야 하며, 나아가 전체 사회에 대한 혁명적인 비판의식을 지속적으로 확장시키는 역할을 하여야 한다고 강조하였다.

#### 나) 혁명적 생디칼리즘(Syndicalism)

생디칼리즘(syndicalism)은 프랑스어로 노동조합주의를 의미하는 syndicalisme에서 유래된 것이다. 이 생디칼리즘적 사고의 중심에도 자본주의 비도덕성과 임금근로자에 기반한 체제 고유의 불평등에 대한 비판이 있다. 이러한 계급이익간의 타협 불가능한 갈등은 자본가와 노동자를 분리하게 되며, 이러한 구분은 한순간도 타협의 여지를 남기지 않는다. 노동계급의 해방은 생산수단과 분배의 사적 소유에 기반한 기존 체제를 폐지하고, 모든 생산수단의 공유화를 기반으로 하는 체제로 대체하는 것에 의해 성취될 수 있다.

하지만 마르크스주의자들과는 달리 이들은 정치적 영역에 대하여 커다란 의미를 두지 않는다. 갈등의 원인은 경제적인 것이기 때문에 오직 경제적 영역에서만 해결될 수 있다고 믿는다. 노동자들은 국가의 개입이나 의회의 참여 없이 오직 경제적 지점에서 직접적으로 이루어지는 직접적 행위에 참여해야만 그들의 이익을 보장받을 수 있다는 것이다. 생디칼리스트들에게 있어 정치권력은 경제권력에 의존하는 이차적인 것일 뿐이다.

따라서 노동조합은 자본에 대항하는 임금근로자의 투쟁을 가능케 하는 실질적인 이익과 목적을 가진 집단으로서 그 중요성이 있다. 반면, 정당은 노

동자들을 현혹시켜 자신들에게 표를 던지도록 만들고 나서 배신해 버리고, 노동자들의 실질이익에 대한 사고를 분산시켜 버리는 사기조직으로서의 의미 밖에 없는 조직이다.

노동자들의 직접적 행위는 노동자들 자신에게 직접적인 이익을 가져다 주며, 이후 자본주의 전복을 가능하게 하는 혁명의 길을 준비하는 수단이 된다. 특히 노동자들의 직접적 행위의 정점이라 할 수 있는 스트라이크는 중요한 전략이며 수단이 된다. 이러한 생디칼리즘은 다음과 같은 점에서 마르크시즘과 차이가 있다.

첫째, 생디칼리즘은 혁명의 동력과 수단에 동의하지 않는 반면, 마르크시즘은 정치적 수단, 정당, 투쟁에 대해 중요성을 부여한다.

둘째, 미래 혁명적 사회의 성격에 대해서는 마르크시즘은 국가통제와 소유를 통한 노동자의 경제통제에서 국가 소멸까지의 단계적인 과정을 밟는 것으로 상정하나, 생디칼리즘은 자율적 생산과 분배에 기반한 산업공동체를 지향하며 정치적 국가의 존재를 부정한다. 전반적으로 생디칼리즘은 많은 부분에서 고전적인 좌파 무정부주의(anarchism)의 원리를 반영한다고 볼 수 있다.

#### 다) 신좌파이론

신좌파이론은 앙드레 고르쯔(Andr Gorz)와 아르노비츠(Stanley Arnowitz)의 의견을 중심으로 형성된 노동운동이론의 한 분야이다.

마르크시즘의 배경하에서, 고르쯔는 현대적 조건이 전통적인 사회주의적 노동조합주의 이론의 재평가를 요구한다고 주장한다. 그는 물질적 착취는 더 이상 사회주의나 노동조합운동의 근거가 될 수 없다고 말한다. 하지만 결국 자본주의체제가 해결할 수 없는 새로운 요구들이 등장하는데, 이 새로운 요구들은 주로 '삶의 질'을 이슈로 하는 것들이라고 주장한다. 이와 관련하여 그는 노동과정에 대한 통제이슈와 삶 전반에 침투한 자본주의의 헤게모니에 도전하여 탈취하는 것을 노동조합 프로그램의 주요 쟁점으로 하여야 한다고 주장한다. 이러한 선상에서 본다면, 결국 노동운동은 단순한 개혁이 이를 수 없는 자본주의 근본구조의 변화를 가져올 수 있는 중요한 역할을 담당하게 된다.

아르노비츠는 다소 비판적인 관점에서 자본주의에서의 노조의 미래를 전망한다. 그는 기존의 좌파와 노조 또는 노동조합주의와 연합은 이제 포기되어야 할 것으로 본다. 노조가 경제적 방어를 위한 소박한 수행자로 활동하는 동안 노조가 행한 주요 역할은 억압적이고 독점적인 자본주의 체제에 노동자를 통합하는 것일 뿐이었다는 것이다. 따라서 노조는 체제 내에 더욱 강력히 얽혀들면서 퇴보의 힘으로서 기능하게 되고, 마침내 자발적인 노동자 투쟁이 발전시킨 일종의 메커니즘과 노조 자신의 투쟁간에서 스스로의 함정에 빠지는 결과를 낳게 되었다는 것이다. 그는 노조가 가지고 있는 가장 부정적인 자산과 좌익적 사상가들이 근래에 내놓고 있는 이론적 가능성에 대한 검토를 통해 자본주의하 노조에 대한 비판적인 전망을 하고 있다.

## 2) 체제내 개혁으로서의 노동운동

### 가) 실리적 조합주의(Business Unionism)

실리적 조합주의자들은 노동갈등이 자본과 노동간의 계급적 이해관계의 문제가 아니라 시장과 관련된 것이라고 파악한다. 이들은 노동조합을 적대적인 계급투쟁이나 혁명의 관점이 아니라 제한된 목표를 추구하는 다원적인 이해집단의 하나로서 간주한다. 결국 노동자들은 기술의 보호, 임금의 유지, 미숙련 노동자의 보호 등에 초점을 맞추는 실용적·보수적 노선에 따라 노동운동을 진행시킨다는 것이다.

이 이론은 20세기 초 미국의 위스콘신대학을 중심으로 나타나 현재까지 미국노동운동의 기본적 노선으로 자리잡아 왔고 세계의 노동운동에 상당한 영향을 미치고 있다. 이 이론은 초기에 커몬스(J.R.Commons), 펄만(Selig Perlman), 태프트(Philip Taft), 레스코히어(Don Lescohier) 등에 의해 체계화되었다. 이 이론이 미국 내에서 정착, 발전될 수 있었던 것은 미국의 역사적 배경이 유럽과는 달리 노동자들을 계급의식보다는 오히려 직업의식으로 결속시켰기 때문이라고 한다(S. Larson and B. Nissen(1987), p.131).

커몬스(J.R.Commons)는 노동계급의 체제 내에서의 고유한 역할 때문에 노동운동이 발전되었음은 인정하지만, 그 발전의 동력은 계급투쟁이 아니라

시장의 확장이라고 한다. 그의 이론을 정교화한 것은 펄만(Selig Perlman)인데, 그는 노동운동의 단계를 ① 자본의 노동에 대한 대항력(자본가들의 권력 의지), ② 지식인들의 영향과 역할, ③ 자생적 노동운동의 성숙성이라는 세 가지 요소를 가지고 유형화한다. 즉, ①의 자본의 노동에 대한 대항력과 ③의 자생적 노동운동의 성숙성이 충족되고, ②의 지식인의 역할과 영향력이 없다면 미국에서와 같은 안정되고 견고한 실리적 조합주의가 형성되지만, 지식인이 미성숙한 노동운동을 장악하고 자본의 대항력이 약할 경우에는 1917년의 러시아와 같은 혁명이 발생한다는 것이다.

결국 모든 노동의 영역에 자본주의 경제원리에 입각한 희소성 의식(scarcity consciousness)과 같은 자연스런 심리학이 그 자체로 존재한다면 성숙한 노동운동은 실리적 조합주의로 전환, 정착할 것이라는 것이 그의 주장이다. 즉, 자본가들의 풍요의식(abundance consciousness)이 경영영역을 장악함에 따라, 노동자들은 자신들의 사업체를 경영할 수 있는 여지가 없음을 인식하게 되어 자연스럽게 직장안정, 노동시간, 임금 등의 제한된 문제에 만 관심을 보이게 될 것이다. 다만 노동자들이 조직적 미성숙 단계에서 지식인들에 의해 오도된다면, 그들은 더욱 더 사회주의적 행동주의자 혹은 정치적 색채가 강한 노동조합주의를 보여주게 될 것이라고 한다.

#### 나) 산업적 개혁의 수행자로서의 노동운동(산업민주주의)

산업민주주의자인 웹부부(Sidney and Beatrice Webb)는 사회주의로의 진화적 경로를 옹호하는 페비안 사회주의의 일원으로서 영국의 산업개혁을 지지했으며 영국의 사회복지 조직에 이론적·지적으로 지대한 영향을 미쳤다. 이들은 노조의 성장은 노동계급의 출현에 따른 부산물이며 그에 따라 노조의 기능은 자본가들의 기능과 분리되고 구별된다고 본다.<sup>2)</sup>

이들은 계급투쟁에 대한 마르크시즘의 개념을 받아들이기는 했지만, 계급

2) 이들 부부가 직접적으로 노동조합의 성립에 대하여 해석한 부분은 없으나, 노동조합에 대한 정의는 그 이후의 연구에 중요한 지침으로 작용하고 있다. 이들은 "노동조합이란 임금근로자들이 노동조건을 유지·개선할 목적으로 조직한 영속적 단체"로 정의하고 있는데, 이러한 목적을 실현하기 위한 수단으로는 노동수급의 조절, 표준 근로조건 설정 및 유지, 공제제도 등의 세 가지를 들고 있다.



갈등이 폭력에 의해서 혹은 자본가 계급의 제거를 통해 해결된다고 보지는 않았다. 이들은 노동조합이 근본적으로 경제적 조직이라 생각하였다. 따라서 노조의 주요 목표는 임금근로자의 삶의 증진과 유지로 한정지어지나, 이는 물질적 향상과 직장안정성뿐만 아니라 작업장 민주주의적 원리까지 포함하는 것이다. 노조는 진화의 궤적을 따라 발전하며 각 사회적 시기에서 지배적인 경제·정치·문화적 가치에 의해 영향받기 때문에 노동조직은 그에 따라 강조하는 주제와 주장을 변화시키며, 목표 성취를 위해 사용되는 방법과 도구, 단기적 목표를 결정한다.

역사적으로 볼 때, 노조는 노동자들의 권리보장을 위해 여러 수단과 방법을 사용해 왔으며, 특히 20세기 들어서의 노조의 가장 중요한 목표는 각 시민들이 최소한의 생활을 위한 삶의 조건인 국민의 최저수준(national minimum)을 제정하는 것이라고 생각하였다. 이들은 이를 위한 유일한 수단이 법적인 절차에 의하는 것인데 노동조합이 그 역할을 해야 한다고 주장하였다. 또한 이들은 노조가 자본주의가 붕괴되고 사회주의가 자리잡게 되면 사라지는 임시 조직이 아니라, 민주주의 국가에서 완성해야 할 영원한 기능-사회적 억압으로부터 노동자 보호와 산업의 기생성으로부터 공동체 보호-을 담당하고 있다고 생각하였다. 하지만 노조의 기능은 역사적으로 변화를 겪어 왔기 때문에 앞으로는 적대적인 역할을 담당하기보다는 노동기준과 조합원 교육 등과 같은 제도적 측면으로 관심을 옮기게 될 것이라고 전망하면서, 결국에는 직업적 결사체로 기능할 것이라고 전망한다.

#### 다) 노동운동에 대한 심리학적·종교적 해석

##### ① 산업화에 대한 심리적 대응으로서의 노동운동

이는 주로 심리학적 관점에서 노동운동을 해석하는 이론들이다. 예를 들면 파커(Parker)는 중상층계급 어린이보다 도덕적으로 덜 통제받고 자란 노동계급 어린이들이 성장한 후에는 산업현장에서 심리적 억압을 더 느끼게 되며, 이로 인해 발생한 심리적 병리의 분출구로서 정의행위를 파악하며, 노동자의 불안정과 노동조합주의 자체를 심리적 비정상으로 간주하면서 전반적인 노동과정에서 노동자에 대한 적절한 인간적인 처치를 통해서 이에 대한 치료

가 가능하다고 주장하였다. 그는 자신의 이론을 완성시키지는 못했지만 인간 관계와 복지정책을 노동운동의 하나의 대응책으로 파악, 제시한 것이라고 볼 수 있다.

탄넨바움(Frank Tannenbaum)은 노동운동을 산업화에 수반된 노동자들의 원자화와 고립화에 대한 반응으로서 잃어버린 집단단위의 재창조를 위해 조직을 결성하는 행위라고 파악한다. 즉, 그는 기계의 출현으로 개별노동자들이 직장의 안정성을 위협받게 됨에 따라 기계의 도입을 규제하고 스스로를 방어하기 위한 노력 속에서 노동운동이 발전되었다고 주장한다. 초기에 그는 노동운동의 혁명성을 인정하는 미국적 생디칼리스트였지만, 나중에는 노동운동을 체제를 안정시키는 개혁장치로 인정함으로써 결국 노동자들은 노동조합을 통하여 그들의 존엄과 존재를 확인할 수 있는 노사 공유의 사회를 만드는 데 가치를 두게 된다고 주장한다.

이러한 분석을 하는 근본적인 목적은 호시(Hoxie)에 의해 다음과 같이 정리된다. 그는 각각의 노조는 노동자들이 처한 심리적 상태에 따라 독특한 성격의 구조와 기능을 형성한다고 보았다. 그는 노동조합을 그 구조에 따라 직종별 조합, 전국적 연합체, 산업별 조합, 일반조합 그리고 네 가지 기본형태의 혼합형으로 구분하였는데, 더욱 평가를 받는 것은 기능에 따른 구분이다. 즉, 실리적 조합주의, 우호적 또는 사회향상 조합주의(friendly or uplift unionism), 혁명적 조합주의, 약탈적 조합주의(predatory unionism)로의 구분이 그것이다.

또한 그는 노동운동을 분석함에 있어서 다음과 같은 결론을 내리고 있다. ① 노조는 구조와 기능 양자에 의해 분석이 가능하지만 보다 중요한 것은 기능이다. ② 노조의 기능적 유형은 이를 구성하고 있는 노동자들의 집단적 심리에 의존하는데, 구조는 이 집단적 심리를 만족시키는 수단일 뿐이다. ③ 집단심리는 모든 노동자에게 동일한 것은 아니다. ④ 기존의 역사적·경제적 분석들은 노동자들의 배경과 기질을 간과한 분석이다. ⑤ 노동운동은 하나의 형태로 존재하지 않기 때문에 노동운동의 이해를 위해서는 많은 요소를 고려해야만 한다. 결국 노동운동을 바라보는 관점에 심리학적인 요인 등의 다양한 요인들을 도입하여야만 진정한 노동운동의 실체를 파악할 수 있다는 것이

이들의 주장이라고 하겠다.

## ② 도덕적 강제력으로서의 노동운동

도덕적 노조주의는 기독교 사회주의와 로마 가톨릭 사회운동에서 영향받은 것이다. 이 이론은 사회적·산업적 영역에서 발생하는 문제는 종교적 도덕성의 적용으로 해결 가능하다는 내용을 담고 있다. 대표적인 이론가 중 한 명인 엘리(Richard T. Ely)는 노조란 자유시장경쟁 속에서 노동자를 보호하는 역할을 하며, 노동자에게 직업에 대한 책임감 등의 도덕적 표준을 제시하고 자기훈련과 역제를 가르치는 기능을 하는 것이라고 파악한다.

도덕적 강제력으로서의 노동운동의 궁극적인 목표는 결국 전인류에 대한 관심과 함께 노동과 자본간의 협력을 이끌어내는 것이다. 사유재산제도와 개인의 자유를 존중하면서도 기독교도가 인도주의적 입장에서 동정과 관심을 갖고 노동운동을 지원하여 나간다면 자본주의경제 체제에서 비롯되는 결함은 치유될 수 있다는 것이다. 이를 위해서 노조는 교회 밖에서의 사회개혁과 형제애 구현의 수단으로 자리잡아야 한다는 것이 이들의 주요한 주장이라고 할 수 있겠다.

## 라) 노동운동에 대한 신고전학파의 해석

### ① 유해한 독점으로서의 노동운동

신고전학과 경제학에 뿌리를 둔 노동운동이론은 노동조합의 시장기능과 관련하여 기본적으로 노동운동에 적대적인 입장을 취한다.

사이몬(Henry Simons)은 노조를 가장 위험한 종류들의 조직화된 독점으로 파악한다. 그는 노조들이 생산을 제한하고 비용을 증가시키는 역할을 한다고 주장한다. 결국 소비자들은 이로 결과한 비효율성으로 인해 손해를 보게 되며 노조는 단순한 독점 이상의 특별한 해악으로 작용하게 된다는 것이다. 노조는 그들의 목적을 획득하기 위해 전례 없는 자유와 폭력을 사용할 수 있는 능력을 향유하고 있으며, 노조의 무제한적인 힘은 생산자본을 장악하는 것을 가능하게 하여 지나친 노동비용을 초래하고 결국 산업을 파괴하게 된다는 것이다. 그리하여 결국 소비자는 최종생산물의 과도한 가격에 의한 착취를 감내해야 된다는 것이다. 즉, 노동조합의 자신들의 이익추구로 인한

경제 및 사회체계의 불안정은 결국 민주주의와도 양립할 수 없게 된다. 이 이론은 그의 제자 프리드만(Milton Freedman)과 그의 부인 로즈(Rose)에 의하여 좀더 완화된 형태로 발전되었다.

마) 제도학파의 견해

반면 프리먼(Freeman)과 매듭(Medoff)은 노조가 해악이라는 단순논리를 반박하면서 노조가 가지는 두 가지 측면의 성격을 파악하는 데에 초점을 맞춘다. 하나의 측면은 앞서 논의된 독점적 측면(monopolistic face)이고 다른 측면은 집합적 주장의 통로로서 혹은 제도화된 대응으로서의 측면(collective voice /institutional response face)이다. 그들은 노조의 독점적 역할은 인정하지만 신고전학파의 입장은 과장된 것이라고 주장한다. 일반적으로 노조는 평등을 위한 강제력으로 작용한다는 것이다. 뿐만 아니라 노조는 기업의 의사결정에서 노동자들의 집단적 목소리를 제공하는 역할을 한다. 즉, 노조는 노동자들의 의견을 수렴시켜 작업장과 기업의 작동에 영향을 미치고 결국은 전사회에 변화를 일으켜서 사회정책적 관점에서 긍정적인 역할을 한다는 것이다. 이러한 제도학파의 견해는 사실상 실리적 조합주의자의 주장과 상당 부분 중첩되며, 그 이론의 출발도 실리적 조합주의와 같이하고 있어 커몬스(J.R.Commons), 펄만(Selig Perlman) 등에서 찾고 있다.

2. 노동운동과 노사관계의 이론적 연관성

노동운동을 논함에 있어 본래는 하위개념인 노사관계와 거의 같은 차원에서 다루어지거나, 심지어는 동일한 개념으로 취급되는 경향을 흔히 볼 수 있다. 본래 노동운동은 노동조합운동은 물론 노동정치운동(노동자정당운동 등), 노동자협동조합 및 공제조합운동까지 포괄한다. 따라서 노동운동의 주된 주체는 노동자 또는 그 집단(계층 또는 계급)이 되지만 노동운동에 참여하는 지식인이나 외부 단체들도 여기에 포함된다. 또한 노동운동에서는 이들 주체의 행위를 중심에 두며 정부나 사용자는 그 노동운동의 상대에서 있는 운동대상이자 일부는 노동운동 전개에 객관적 조건으로 간주되기도 한다. 반

면에 노사관계에서는 이러한 동태적인 관계가 전면에 나서지 않아, 논의에 따라서 노동자 또는 노동조합의 활동이 전면에 부각될 수는 있지만, 일반적으로 노와 사, 그리고 정부가 각각의 고유한 역할을 갖는 동일한 지위의 당사자로서 파악이 된다. 하지만 이러한 분석수준의 차이나 개념적 차이는 실질적인 분석시에는 항상 특별한 의미를 갖는 것은 아니다. 노사관계적 접근에 있어서도 노사관계의 주체 또는 당사자에 노동자와 사용자 이외로 정부를 포함시킬 때 그 범주는 노동운동의 범주와 사실상 동일하여진다. 즉, 직접적인 노사관계의 당사자로서 작업장 내외의 노사만이 아니라 그 노사관계의 환경을 조성·규제하는 정부와의 관계까지 포함하여 다룰 때의 넓은 의미의 노사관계는 노동운동의 범주와 차원을 같이하며, 이 경우에 노사관계와 노동운동은 사실상 같은 내용으로 해석되기도 한다.

노동운동과 노사관계의 이러한 개념적 관계에 근거할 때 이제는 노사관계의 정의와 그 범주에 대하여 분명히 하는 것이 필요하다. 노사관계에 대하여는 국내외의 많은 저서와 문헌들이 논의되고 있지만 그 개념을 충분하고도 명확하게 규정한 것은 별로 많지 않은 듯하다. 이를테면 노사관계론의 고전으로 평가되고 있는 던롭(J.T. Dunlop, 1958)에서도 노사관계의 개념을 상당히 추상적으로 정의하고 있다. 그는 "산업사회는 필연적으로 노사관계를 창출한다. 그 노사관계는 경영자와 근로자와 정부기관 사이에 상호관계의 복합체라고 규정할 수 있다."라고 한다. 이에 기초하여 노사관계의 개념규정을 좀더 발전시킨 논의들이 몇몇 있는데, 그 가운데 비교적 잘 정리되어 있는 것이 마시와 에반스(A.I. Marsh and E.O. Evans, 1973, p.155)의 정의 및 모리(森五郎, 1981)의 개념규정이다. 마시와 에반스(1973)는 노사관계란 "노동자·노동자 집단 및 그들의 조직과 경영자·고용주 및 그들의 조직과의 내부 및 그 사이에 현실적으로 존재하는 모든 관계이다. 따라서 노사관계는 고용관계와 그것에 관련된 모든 제도 및 사회적·경제적 환경의 모든 측면을 커버하는 포괄적 용어이다."라고 하고 있다. 한편 모리(森五郎, 1981)는 "노사관계란, 고용관계가 일반화된 역사적 단계의 산업사회에 있어서, 사용자계층과 근로자계층 사이의 사회질서를 질서화하고 있는 전구조적인 사회적 제관계이다. 이 사회적 제관계의 존재양식은 그 산업사회가 놓여진 문화적·사

회적·경제적·기술적 제환경 요인에 의하여 규정됨과 동시에 정부의 사회·노동정책에 의하여 규제된 것이다. 그리고 이 사회적 제관계는 구체적으로는 공식 및 비공식적 여러 규칙의 구조 및 그것의 운용에 의한 기능으로 나타나며, 그것들을 규정하는 환경적 요인 및 그것들을 규제하는 사회·노동정책의 변동에 대응하여 변동한다.”라고 정의하고 있다. 여기에서 모리(森五郎, 1981)의 논의가 장황하긴 하지만 앞의 두 정의를 포함하면서 노사관계의 개념을 비교적 구체적이고 명확하게 규정하고 있는 것으로 보여진다. 본고에서 분석하고자 하는 노동운동의 범주도 기본적으로 노사관계에 대한 이러한 개념규정의 범주를 크게 벗어나지 않는다. 다만 여기에서는 노동운동의 대응 측면 즉, 노동자 또는 노동계급의 주·객관적 조건 속에서의 활동을 분석의 중심에 놓기에 노사관계적인 분석보다 동태적인 접근이 될 것이다.

또한 이러한 분석시각에서는 이른바 노사관계의 이중성을 노동운동에도 끌어들이게 된다. 노사관계란 고용관계를 기초로 하고 있기 때문에, ‘노동의 이중성’에 의거하여 이 역시 두 개의 관계로 이루어진다. 첫째는 노동력 매매 및 사용의 조건을 둘러싼 노동관계인데, 부가가치의 분배 및 노동시간, 노동강도, 작업장 환경 등 생산과정을 둘러싼 조건에서의 대항적 관계이다. 둘째로는 매매된 노동력이 일정한 노동조건하에서 가치를 창출하는 생산의 조직자와 직접생산자와의 관계로서, 기업수준에서는 종업원관계로 나타난다. 노동운동의 이중성이라는 본질은 본고에서 제시하고자 하는 노동운동의 발전 방향에 대한 모색과도 관련이 된다.

### 3. 분석을 위한 이론모형

#### 가. 이론의 비판과 종합

산업자본주의의 성숙단계에서 혁명적 노동운동 또는 정치주의적 노동운동은 일시적으로 풍미하였을 뿐만 아니라 전반적인 노동운동의 발전에 일정한 기여를 해온 것도 사실이다. 또한 제2차 세계대전 후에도 잠시 동안 프랑스나 이탈리아, 일본 등지에서 혁명주의적 노동운동노선이 활기를 띠기도 하였

다. 하지만 그 어느 경우든 혁명주의적 노동운동 자체가 끝까지 유지되고 이를 통한 자본주의 체제의 변혁이라는 그 목표를 달성한 경우는 찾아보기 힘들다. 대체적으로 자본주의하의 노동운동은 정치투쟁과 체제변혁을 주요 목적으로 하는 정치주의로부터 자본주의 체제 내에서 산업민주주의를 확보하고 노동계급의 경제적 실리를 추구하는 방향으로 발전되어 온 것으로 볼 수 있다. 특히 현실의 노동운동은 이러한 두 가지 이념형의 중간에 다양한 형태의 스펙트럼으로 존재하는 경우가 일반적이다.

혁명적 수단으로서의 노동운동에 대한 비판과 논쟁은 좌파정당의 영향력이 강하고 정치적 노동운동이 상대적으로 풍미했던 유럽에서 그간 활발히 이루어져 왔다. 데이비드 카멜론(David Cameron)에 의하면 유럽선진국 좌파정부간에도 노동운동관의 차이가 크게 나타나는데, 이러한 이질성은 마르크스-레닌주의와 비마르크스 사회주의간의 이견, 사회주의로의 평화적(개량주의적·수정주의적·의회주의적) 이행의 가능성에 대한 인식의 차이, 좌파정당이 노동자계급의 이해를 대변하고 자본주의로부터 사회주의로의 이행을 추동할 수 있느냐에 대한 이견 등에서 비롯된다고 지적하면서도 사실상 이들은 논의의 수준이며 궁극적으로 중요하고도 현실적인 것은 좌파정부 또는 노동자조직이 노동자계급의 이해를 어느 정도 대변하느냐 하는 '대표성의 문제'(the notion of representation)임을 지적하고 있다(David Cameron, 1985, p.142~148). 이는 일정하게 좌파정부 내에서도 혁명적 수단으로서의 노동운동에 대한 한계와 그 비판을 담고 있다고 볼 수 있다.

노동운동에 대한 심리적·종교적 해석도 그 나름대로의 노동운동에 대한 설명을 담고 있으나 일면적이고 부분적이다. 특히 노동운동이 갖는 동학(dynamics)과 경제적 논리를 설명하기에는 한계가 많다.

그렇다고 노동운동을 순수 경제적 논리로만 설명할 수는 없다. 개인적으로는 상대적 약자의 지위에 있는 노동대중이 그들의 이익을 집단으로 대변하는 사회운동이기 때문에 그 운영에는 내부의 정치논리가 존재하며 또한 이익을 효과적으로 대변하기 위하여는 일정하게 정치적 활동도 필요하게 된다. 또한 노동운동이 노동대중의 이익이 온전히 보전되는 사회환경의 건설까지 추구하는 한 일정한 사회경제적 개혁활동도 노동운동의 한 부분으로서 포함될 수

있다.

이러한 측면에서 본다면 현실의 노동운동은 실리적 조합주의를 본질로 하면서 산업민주주의와 제도의 개혁을 관련활동으로 하는 사회활동이라 할 수 있다. 즉, 노동운동은 시장의 힘과 제도에 영향을 미치고 또한 이들로부터 영향을 받게 된다. 신고전학파의 노동운동관에 대한 비판에서처럼 순수한 시장경제의 작동을 저해하고 자원의 효율적 배분을 왜곡하는 측면이 있음을 부인할 수 없지만 이를 상쇄하는 사회적 보상도 크를 간과하여서는 안 된다. 특히 현실의 자본주의 경제체제의 문제점에 대한 견제장치로서의 노동운동의 순기능적 측면은 순수 시장메커니즘의 효율성 관점으로는 평가하기 어려운 부분이 있다.

따라서 본 연구에서는 이러한 노동운동의 개념적 범주와 이론에 근거하여 노동운동을 분석한다. 이때 노동운동은 제도권 안의 노동운동, 제도권 외부의 노동운동, 자연발생적인 기층노동운동 및 노동운동 지원단체의 활동은 물론 노동자들의 의식구조, 정부와 사용자의 노동운동의 통제양상까지 포함하게 된다.

#### 나. 이론모형과 분석틀

이상의 논의를 종합하면 결국 노동운동은 다음과 같은 조건의 변화에 따라 발전된다. 즉, 노동운동의 당사자나 그들 사이에 형성되는 제관계의 성격이나 존재양식에 영향을 미치는 요인은 크게 객관적 조건과 주체적 조건으로 나눌 수 있다. 객관적 조건은 영향력의 정도, 지속성 및 변화 가능성 등에 따라 다시 환경적 요인과 규제적 요인으로 구분할 수 있다. 환경적 요인으로는 자본축적양식의 변화 및 이에 따른 노동시장 여건의 변화를 지적할 수 있는데, 이는 노동력의 매매조건, 노동과정 및 노동력 재생산의 조건, 즉 임금, 근로시간, 노동강도 및 근로자의 생활상태 등에 뿐만 아니라 노동자의 계층 구성 및 의식의 변화에도 장기적이고 지속적인 영향을 미친다. 반면에 규제적 요인으로는 국가의 사회·노동정책 및 기업의 인사, 노무관리전략 등을 들 수가 있는데, 이는 직접적으로 노동운동의 전개 및 그 성격에 영향을 미



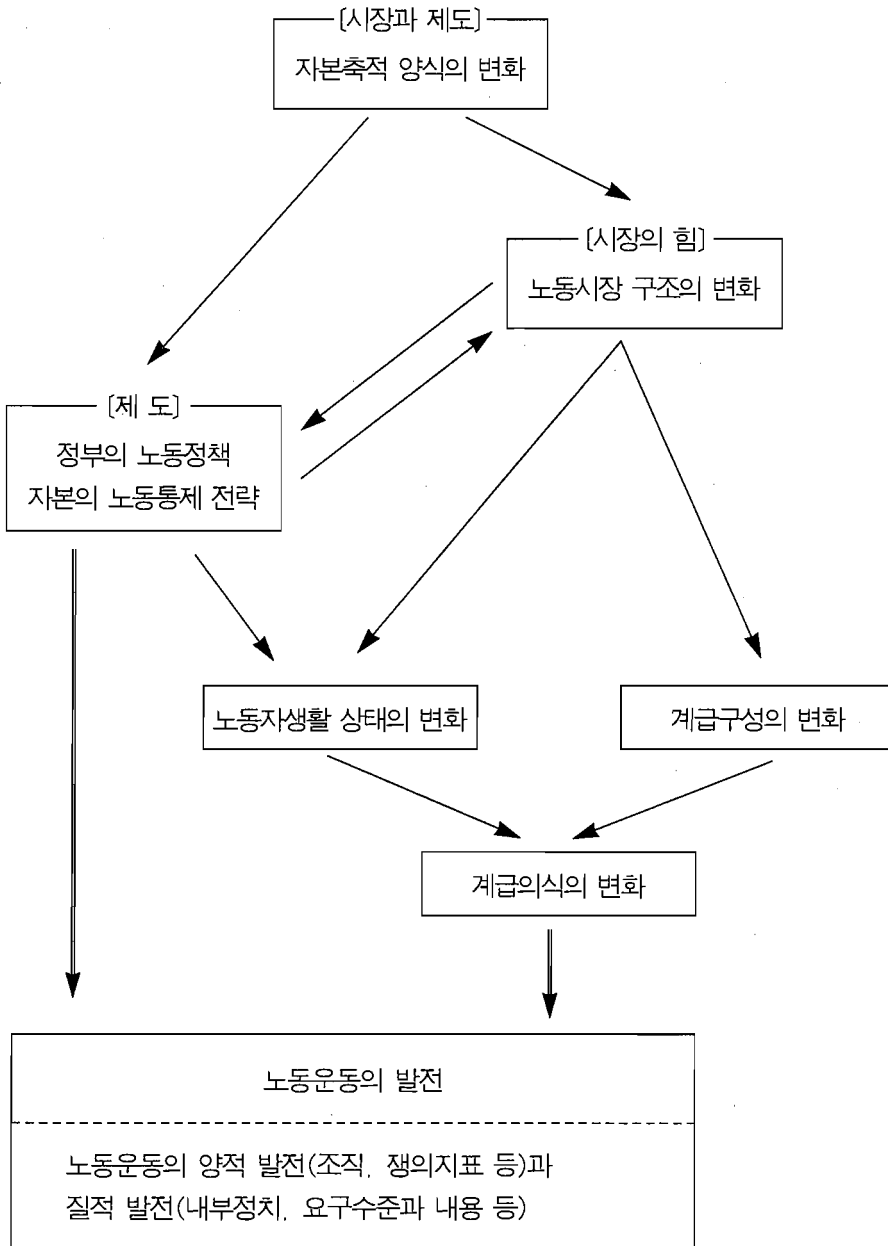
친다. 이러한 객관적 조건은 다른 측면에서 종합하면 결국 노동운동의 발전을 조건짓고 규제하는 힘으로서 제도(규제적 조건)와 시장의 힘(환경적 조건)으로 나눌 수 있다고 본다. 이 둘은 복합적으로 작용하여 노동운동에 영향을 미칠 것이나, 장기적으로는 시장의 힘이, 단기적으로는 제도의 규제력이 시장조건을 매개로 하거나 또는 직접적으로 더 큰 영향력을 발휘할 것이다.

한편 주체적 조건은 이러한 객관적 조건의 변화 속에서 노동운동의 주체인 노동자 또는 그 조직의 조직형성 정도 및 대응력이라 할 수 있는데, 제도의 규제와 노동자 계층구성의 변화, 생활상태의 변화 및 의식의 변화 등의 영향하에서 결정되는 노동자계층을 조직화하는 노동운동조직의 형성, 조직의 운영 및 활동의 양적·질적 발전 정도 등으로 집약할 수 있다.

그런데 선진자본주의 각국의 1970~80년대의 경제위기 극복방식과 그 성과의 차이를 지배정당의 이데올로기와 노동조합의 정치참여방식에 의해 설명하고 있는 데이비드 카멜론(David Cameron)에 의하면 노동운동의 강도는 다음의 다섯 가지에 의하여 결정된다고 한다(David Cameron, 1985, pp.164~165). 첫째는 노동조합의 조직 정도(조직률)이고, 둘째는 노동운동의 조직적 구조로서 중앙 및 산별 등 상급노동단체의 통합과 분화 정도이며, 셋째는 단체교섭에서 상급노동단체의 권력행사(통제)의 정도, 넷째는 단체교섭의 범위로서 기업수준에서부터 전국수준에 이르기까지의 포괄범위를 말하며, 마지막으로 회사나 작업장 영역에서의 근로자의 의사결정에의 참여 정도이다.

그는 또한 실질임금 상승률이 낮고 파업 등 쟁의행위가 미미했던 이른바 '노동휴면' (Labor Quiescence)상태는 대체로 경제위기임에도 불구하고 상대적인 완전고용상태가 유지되며, 자본이나 타계층에 비하여 노동계층의 상대적 요소소득 분배분이 증가하고, 사회보장 등 사회임금(social wage)이 상대적으로 높고, 생산물의 소비와 분배영역에서의 사회화의 정도가 높은 상태에서 나타난다고 지적하고 있다(David Cameron, 1985, pp.170~173). 이러한 노동휴면은 비록 좌파정당의 지배, 노사간의 힘의 균형 등 우리와는 다른 상황하에서 나타난 것이기는 하지만 노동운동의 발전과 관련하여 시사

(그림 Ⅱ-1) 노동운동의 규정요인



---

하는 바가 크다. 특히 노동휴면에 의한 노동층의 경제적 희생은 국가와 자본이 장기적으로 완전고용을 지속시킴에 의하여 상당부분 보상되어 왔던 많은 선진국의 경험을 주목할 필요가 있다. 본 연구에서 노동운동의 전개 및 발전 단계의 구분과 관련하여서는 이상의 카멜론의 논의지표도 상당부분 참고할 것이다.

### Ⅲ. 勞働運動의 主·客觀的 條件의 變化

#### 1. 자본축적양식의 변화와 노동시장 구조변화

##### 가. 시기별 개관

한국경제의 산업화과정은 주지하다시피 국가 주도에 의한 자본수입과 수출 증대를 지렛대로한 대외지향적 전략에 의하여 이루어졌다. 이 과정은 동시에 산업구조의 독과점화와 이중구조화를 결과하였다. 이러한 자본축적과정의 성격은 노동시장의 구조변화를 초래하고, 노동계층의 형성과 발전, 노동력의 재생산구조에 영향을 미치며 궁극적으로 노동운동의 전개에도 영향을 미친다. 이를 시기별로 개관하여 보면 다음과 같다.

##### 1) 1960~70년대 중반

1960년대에 들어 본격적인 공업화가 시작되어 1970년대 중반까지 고도성장을 구가하던 시기는 노동시장과 노동운동의 전개에 다음과 같은 영향을 미쳤다.

첫째, 국제분업구조에 의해 규정된 급격한 공업화과정은, 즉 수출주도형 경공업화 및 중화학공업화 과정은 근대적 노동시장을 급격히 확대시켰으며 공장노동자의 수와 비중을 크게 증가시켰다.

둘째, 노동과정의 기술적 성격도 주로 해외에서 도입된 생산수단, 원료 및 설비의 기술적 성질에 의해 규정된다. 1970년대까지의 한국의 수출산업은 일반적으로 국제하청을 통해 도입된 중간재의 단순조립 가공생산 패턴을 가졌었다. 따라서 단순조립적이며 일상적인 노동과정이 전체 생산과정의 대부분을 차지하였으며 전체 생산과정을 기술적으로 통제하는 소수의 전문기술적 노동과정이 존재하였다. 이러한 노동과정의 기술적 성격은 1960~70년대에

미숙련의 여성 및 연소 노동력에 대한 수요를 폭발적으로 증가시켰다. 또한 이러한 노동력의 특성은 높은 이직률과 낮은 고용안정률로 특징지어지는 유동적 노동시장의 확대를 초래한다.

셋째, 공업화 우선에 의한 농업부문의 절대적·상대적 피폐화는 이농 및 탈농현상을 가져왔다. 이농민의 대부분은 도시 주변에 퇴적하여 도시과잉인구로 전화되었는데, 이에 따라 근대산업 노동자의 급격한 확대에도 불구하고 그와 동시에 이른바 '도시비공식부문'의 광범한 존속과 확장을 가져왔다.

넷째, 급속한 자본축적과정에서 자본의 집적, 집중현상이 가속화되어 독과점체제가 굳게 형성되었는데, 수출부문을 주도하는 독점적 대기업을 중심으로 관리직·사무직 노동자가 급격히 증대하였고 이들을 중심으로 한 내부노동시장이 형성되었다. 반면에 독점적 대자본에 의해 생산과정 및 유통과정을 통해 지배당하는 많은 중소기업들은 낙후된 설비와 기술체제하에서 그 확대재생산이 위축되어 왔다. 그 결과 국민경제는 이중구조화되어 노동계층의 구성, 특히 내부구성형의 형성에 중요한 요인으로 작용하였다.

마지막으로 이상의 특징은 자본의 노동력 차별화, 분할지배전략과 연결되어 학력, 성별, 직종별 또는 기업규모별 노동시장의 분화 또는 분단화를 야기하였다.

한편 이러한 노동시장의 구조변화에는 노동력의 공급구조도 일정하게 영향을 미쳤다. 우리나라에서의 노동력의 공급은 크게 고교 및 대학의 신규졸업자, 각종 직업훈련기관의 수료자 그리고 농촌 및 도시의 상대적 과잉인구 등 세 가지 공급원을 통해 공급된다. 이 세 가지 원천을 통해 공급되는 노동력의 공급구조는 ① 대졸의 전문기술직 및 사무직 노동자, ② 고졸, 중졸 그리고 직업훈련기관 수료의 단순사무직, 생산직 노동자, ③ 상대적 과잉인구의 단순노무직, 판매직, 서비스직 노동자로 크게 세 계층으로 구분될 수 있다. 이들 공급계층은 서로간의 경쟁이 상당히 제한되어 있어 상호 비경쟁집단을 형성하고 있다. 이러한 노동력의 공급구조는 노동력의 수요구조와 결합하여 노동시장의 구조 및 노동자의 계층구성을 결정짓고 노동운동에 영향을 미치게 된다.

## 2) 1980년대 이후

이러한 산업화 초기의 자본축적양식 및 노동시장구조의 특징은 1980년대 이후에 들어 변화를 보이고 있다. 1980년대 후반에 들어 세계경제의 불황과 국내 자본축적양식의 급변 등에서 비롯된 한국경제의 위기는 예전과는 다른 자본축적구조를 요구하고 있고 이에 따른 노동시장구조의 변화를 초래하고 있기도 하다. 1980년대 후반 이후에 새로이 나타나고 있는 노동시장구조의 변화는 노동력의 수요측면과 공급측면의 상호작용의 결과로서 크게 세 가지로 정리할 수 있다.<sup>3)</sup>

첫째, 노동력 구성상의 변화인데, 제조업부문 취업자 감소와 서비스업부문 취업자의 증가로 나타나고 있는 노동시장구조의 서비스화, 여성노동력의 노동시장 진출 급증에 따른 여성화, 산업구조의 고도화에 따라 일반적으로 나타나는 고학력화 및 고령화 현상을 들 수가 있다.

둘째, 단순기능 및 기술, 기능인력 등 생산직은 공급부족인 반면, 인문계 및 고학력 인력은 공급과잉인 부문간 노동력 수급의 불균형, 즉 인력부족과 과잉의 공존현상이 나타나고 있다는 점이다.

셋째, 임시고, 일고, 파트타임 등이 증가하고 있을 뿐만 아니라 새로운 고용형태인 인력파견, 축탁, 계약고용 등 새로운 고용형태가 등장하고 있다는 점이다.

### 나. 노동시장 구조변화의 부문별 개관

#### 1) 산업별·기업규모별 구성

통계청의 「사업체기초통계조사보고서」에 의하면 1994년 현재 우리나라의 전체사업체에 고용되어 있는 종사자수는 1,258만명이다. 이들을 산업별로 보면 제조업이 370만명인 29.4%로 수위를 차지하고 있으며, 그 다음은 도·소매업이 19.2%이고, 숙박 및 음식점업과 건설업이 각각 7.9%, 7.0%를 차

3) 1980년대 노동시장 구조변화에 대한 자세한 내용은 어수봉(1991)을 참고하기 바란다.

지하고 있다. 그러나 이들 가운데 자영업주 및 무급가족종사자, 무급종사자를 제외한 임금근로자(이하 본고에서는 '노동자' 또는 '임금근로자'로 표현)는 957만명이며 산업별로는 제조업이 337만명으로 35.2%이고, 도·소매업과 건설업이 각각 13.0%와 8.7%를 차지하고 있다.<sup>4)</sup> 그런데 이러한 임금근로자의 통계는 가구조사인 「경제활동인구연보」의 수치와는 상당한 차이를 보이고 있다. 「경제활동인구연보」에 의하면 1994년과 1995년 현재 우리나라 임금근로자는 각각 1,230만명과 1,274만명으로 나타나고 있어 사업체조사보다 270만명 정도가 많다. 이는 위 1994년의 사업체조사가 약 3.81%의 사업체를 조사에서 누락시켰으며, 가구조사에서는 상당수가 임금근로자로 파악되고 있을 이른바 '무급종사자'를 별도의 범주로 조사하고 있어 이들이 사업체조사에서는 제외되고 있다는 점 등에서 비롯된 것으로 추정된다.<sup>5)</sup> 따라서 기업규모에 따른 분석과 같이 통계가 없어 불가피한 경우를 제외하고는 본 분석에서는 주로 「경제활동인구연보」를 이용할 것이다.

먼저 산업별 노동자구성의 변화추이를 보자.<sup>6)</sup> 이는 그간 우리나라의 산업화의 속도가 노동시장에서 어떻게 나타나는지를 단적으로 보여주는 지표가 될 수 있다. 예를 들면, 본격적인 공업화가 이루어지기 전인 1960년 초반에는 압도적 다수의 노동자가 서비스산업에 고용되어 있었고 제조업에 고용된 노동자수는 20% 정도에 불과하였다.<sup>7)</sup> 그러나 1960년 이후 1990년까지 30년 동안 전체 노동자수나 제3차산업(사회간접자본 및 기타서비스업) 노동자수는 각각 약 7배 증가하였고, 농업노동자수는 약 20만명 감소한 것에 비하여, 제조업부문 노동자수는 약 14배의 증가를 보여 1980년대 후반에 들어서는 제

4) 전사업체를 대상으로 한 조사로서는 가장 최근의 통계이다. 여기에는 사실상 자본가계급에 속하는 임원과 노동자계층이라 볼 수 있는 관리직 종사자 등이 포함되어 있으나, 이들의 비율은 미미하다.

5) 「사업체기초통계조사」에서는 일정한 급여없이 봉사료, 또는 판매업적에 따른 판매수수료만을 받는 자, 접대부, 외판원, 배달원, 무보수 상시근무자 등을 '무급종사자'라는 별도의 종사상 지위로 나누어 파악하고 있다. 이는 통상적인 '무급가족종사자'와는 구별되는 범주이다.

6) 본고에서 '노동자'라 함은 임금근로자로서 상시고(상용고 및 임시고)와 일고를 포함하는 범주이다.

7) 예를 들면, 1960년의 경우 임금근로자의 수는 약 155만명이며, 이 가운데 제조업 종사자수는 19.7%이고, 1966년의 경우는 각각 260만명과 24.4%로 나타난다(경제기획원, 「인구 및 주택센서스, 1960, 1966」).

조업부문 노동자가 전체의 약 40% 가까이에 이른다. 이러한 산업별 노동자 구성의 현저한 변화는 그간의 산업화의 발전 정도를 보여주는 동시에 산업별 불균등 발전을 나타내는 것이기도 하다. 특히 노동시장의 구조변화와 관련하여 그간의 급격한 산업화과정에서 농촌에서 유출된 농민과 신규 노동력 가운데 상대적으로 많은 부분이 제조업과 3차산업부문에 흡수되어 왔음을 반영하고 있다.

하지만 1980년대 후반을 기점으로 하여 그간 형성되어 왔던 이러한 산업별 노동자 구성에 큰 변화가 나타나고 있다. 제조업부문의 노동자 비중이 감소하고 있으며, 서비스업 노동자 비중의 증가가 오히려 더 크다는 점이다. 제조업 임금근로자가 전체 임금근로자 가운데 차지하는 비중은 1985년에 35.3%에서 1989년 40.3% 등으로 증가하다가 1990년의 38.9%를 기점으로 감소하기 시작하여 1995년에는 31.7%로 낮아지고 있다. 반면에 제3차산업인 사회간접자본 및 기타서비스업의 노동자는 1985년, 1990년, 그리고 1995년에 각각 51.5%, 57.8%, 66.7% 등으로 급속한 증가를 보이고 있다(표 III-1 참조).<sup>8)</sup>

뿐만 아니라 제조업 내에서도 임금근로자인 피용자가 취업자에서 차지하는 비중이 1985년에 85.3%에서 1989년 86.3% 등으로 증가하여 1990년에 86.7%에 이르나 이후 감소하여 1995년에는 84.6%로 낮아지고 있다.

이러한 제조업 노동자의 비중 저하는 그간 우리나라 노동운동의 중심축을 형성하여 왔던 핵심부문의 위축을 의미하는 것으로서 노동운동의 객관적 조건 변화의 한 측면을 보여준다.

한편 사업체규모별 노동자 구성을 보면, 1995년에 종업원 300명 이상인 대규모 사업체에서 일하는 노동자가 172만명으로 상용근로자 5인 이상 사업체의 전체 노동자의 27.9%를 차지하고 있는 것으로 나타난다. 대체적으로 대규모 사업체의 노동자 비중이 1980년대 초반 이래 1980년의 42.3%, 1985년

8) 이러한 추세 변화는 그간 네 차례 조사되었던 「고용구조 (특별)조사보고서」에서도 동일하게 나타난다. 제조업 노동자의 비중은 1983년, 1986년, 1989년 및 1992년 각각 37.2%, 39.1%, 40.5%, 34.3%이며, 3차산업의 비중은 같은 시기에 각각 55.5%, 55.4%, 55.8%, 그리고 63.2%로 꾸준한 증가를 보이고 있다.



의 36.3%, 1989년의 35.8%, 1990년의 34.6% 등으로 감소하고 있는 추세  
이기는 하나 1990년부터는 구성비의 감소폭이 크며 절대수에서조차 감소하  
고 있음에 주목할 필요가 있다.

〈표 Ⅲ-1〉 산업별 취업자와 피용자

(단위: 천명, %)

		1980	1985	1990	1995
전산업	취업자	13,706(100)	14,417(100)	18,036(100)	20,377(100)
	피용자	6,485(47.3)	8,089(56.1)	10,864(60.5)	12,736(62.5)
농림·어업	취업자	4,658(33.9)	3,907(29.1)	3,292(18.3)	2,541(12.5)
	피용자	1,911(41.0)	470(12.0)	256(7.8)	180(7.1)
광업	취업자	3,095(22.6)	142(1.0)	81(0.4)	27(0.1)
	피용자	2,475(80.0)	140(98.6)	76(93.8)	21(77.8)
제조업	취업자	2,972(21.7)	3,351(23.2)	4,847(26.9)	4,773(23.4)
	피용자	-	2,857(85.3)	4,198(86.6)	4,039(84.6)
전기·가스·수 도산업	취업자	-	36(0.2)	70(0.4)	69(0.3)
	피용자	841(6.1)	36(100)	70(100)	68(98.6)
건설업	취업자	-	903(6.3)	1,339(7.4)	1,896(9.3)
	피용자	-	802(88.8)	1,161(86.7)	1,556(82.1)
도·소매·소비 자용품수리업	취업자	-	3,148(21.8)	3,920(21.7)	3,763(18.5)
	피용자	-	939(29.8)	1,553(39.6)	1,636(43.5)
음식숙박업	취업자	-	-	-	1,595(7.8)
	피용자	-	-	-	753(47.2)
운수·창고·통 신업	취업자	-	663(4.1)	922(5.1)	1,068(5.3)
	피용자	-	550(83.0)	714(77.4)	769(72.0)
금융·보험·부동 산및사업서비스업	취업자	-	500(3.5)	936(5.2)	1,635(8.0)
	피용자	-	396(79.2)	766(81.3)	1,365(83.5)
공공·개인·사회 서비스업 및 기타	취업자	-	1,765(12.2)	2,629(14.6)	3,010(14.8)
	피용자	-	1,440(81.6)	2,070(78.7)	2,349(78.0)

주: 1) 1980년의 경우는 종사상 지위별 9대산업 분류 통계가 없으며, 1993년부터는 신산업  
분류에 의하여 도·소매 및 음식숙박업이 둘로 나뉘어짐.

2) 각 산업의 취업자의 ( )는 전체 취업자 가운데 차지하는 구성비이며, 피용자의  
( )는 해당산업의 취업자 가운데 피용자가 차지하는 비중임.

자료: 통계청, 「경제활동인구연보」, 각년도.

〈표 Ⅲ-2〉 사업체규모별 노동자 구성

(단위 : 명)

규 모		5~9인	10~29인	30~99인	100~299인	300인 이상
1980	근로자수	245,063	345,962	625,474	638,860	1,364,083
	(전체근로자 대비비율)	(0.038)	(0.053)	(0.096)	(0.099)	(0.210)
1985	근로자수	320,947	533,843	932,954	830,356	1,488,745
	(전체근로자 대비비율)	(0.040)	(0.066)	(0.126)	(0.103)	(0.184)
1989	근로자수	308,778	761,544	1,269,917	1,035,618	1,887,312
	(전체근로자 대비비율)	(0.030)	(0.074)	(0.123)	(0.100)	(0.182)
1990	근로자수	321,742	815,620	1,316,025	1,055,080	1,857,146
	(전체근로자 대비비율)	(0.030)	(0.075)	(0.121)	(0.097)	(0.171)
1995	근로자수	425,466	1,278,048	1,582,261	1,162,620	1,719,201
	(전체근로자 대비비율)	(0.033)	(0.100)	(0.124)	(0.091)	(0.135)

주 : 전체근로자 대비비율 = 규모별 근로자수 / 경제활동인구년연보의 전체 피용자수에 의하여 계산한 것이어서 1~5인 규모가 빠져 있으며, 따라서 비율의 합계는 1이 되지 않음.

자료 : 노동부, 『사업체노동실태조사보고서』, 각년도.

통계청, 『경제활동인구연보』, 각년도.

전통적으로 대규모 공장·작업장 내지 사무실의 노동자 집중도가 높다는 것은 노동자들간의 동질감과 연대감을 증대시킴으로써 노동운동의 발전의 주요한 기초를 제공하는 것을 의미한다. 따라서 이러한 대사업장 노동자 비율의 감소는 우리나라 노동운동의 주체적 조건의 기초가 바뀌는 주요 원인의 하나로 해석할 수 있다.

반면 종업원 10인 미만의 이른바 '비공식부문'의 영세사업체에서 일하는 노동자가 전체의 30% 정도로 나타나고 있어 상당한 비중을 차지하고 있을 뿐만 아니라 안정적인 비중을 유지하고 있음에도 주목할 필요가 있다. 규모별·종사상 지위별 취업자 자료의 제약상 이들은 1992년까지밖에 파악할 수 없는데, 1992년 현재 도·소매 및 음식·숙박업(59.2%)과 사회 및 개인서비스업(28.3%)에 집중해 있다. 제조업의 경우도 전체 제조업 임금근로자의 9.1%인 28만명이 이 부문에 종사하고 있다.

10인 미만 사업장의 임금근로자가 전체 임금근로자에서 차지하는 비중의

〈표 Ⅲ-3〉 기업규모별 취업자와 피용자

(단위: 천명, %)

	1983	1986	1989	1992
취업자 총수	13,736	15,446	17,101	18,100
1~4인	8,037	8,693	9,211	9,296
5~9인	1,068	1,145	1,465	1,652
10~19인	1,752	2,078	2,552	1,289
20~49인				1,713
50~99인	779	867	1,045	1,174
100~299인	871	1,032	1,148	1,186
300인 이상	1,231(9.0)	1,631(10.6)	1,680(9.8)	1,790(9.9)
임금근로자 총수	6,541	7,909	9,215	10,150
1~4인	1,250	1,527	1,741	1,846
5~9인	775	885	1,162	1,315
10~19인				1,187
20~49인	1,661	1,982	2,454	1,665
50~99인	763	859	1,067	1,165
100~299인	865	1,026	1,144	1,183
300인 이상	1,228(18.8)	1,629(20.6)	1,677(18.2)	1,789(17.6)

주 : 1992년 이전의 10~19인 규모는 10~49인 규모의 수치임.

자료 : 경제기획원, 『고용구조 특별조사 보고서』, 1984.

          『고용구조 통계조사 보고서』, 1987.

          『고용구조 통계조사 보고서』, 1990.

통계청, 『고용구조 조사보고서』, 1993.

추세를 보면, 1983년 31.0%, 1986년 30.5%, 1989년 31.5%, 그리고 1992년에 31.1% 등으로 대체로 일정한 수준을 유지하고 있다.

## 2) 직종별·학력별·성별·연령별 구성

노동시장의 구조변화는 노동자 계층구조의 변화를 통하여 직접적으로 노동운동에 영향을 미친다. 이러한 의미에서 노동시장의 구조변화를 통하여 노동자의 계층구조의 변화를 파악하는 것이 중요하다. 노동시장에서 직종은 단순

히 구체적 유용노동의 질적 차이를 나타낼 뿐만 아니라 노동력의 가치(교환 가치)의 양적 차이와 노동과정 내부에서의 지위의 차이도 상당한 정도 반영하기 때문에 노동자 계층구조와 밀접한 관련을 가진다. 이 직종요인과 노동력의 가치의 차이를 보다 직접 반영하는 학력요인을 결합하면 임금근로자 계층구조의 상당부분을 해명할 수 있다. 물론 노동자 계층구조에 대하여는 별도로 후술하겠지만 여기에서는 우선적으로 직종과 학력을 중심으로 한 노동시장 지표에서 그 대강을 살펴보기로 한다.

1995년의 직종별 노동자 구성을 보면(표 Ⅲ-4) 생산직 노동자는 615만명으로 전체 노동자의 48.3%로서 가장 높은 비중을 차지하였고, 다음으로 전문기술 및 행정관리직과 사무직이 각각 19.8%와 18.5%를 차지하였다. 그리고 직접적으로 가치를 생산하는 이른바 생산직 노동자로서 생산직에다 농림·어업직까지 포함하면 이는 48.7%로서 거의 절반을 차지하고 있다.

이제 이러한 직종별 노동자 구성의 추이를 보자. 먼저 생산직 노동자는 공업화가 시작된 1960년에는 34.3%를 차지하고 있었으나, 1995년에는 48.3%로 그 비중이 크게 증가하였고, 사무직 노동자도 같은 기간 11.6%에서 18.5%로 두드러지게 증가하고 있다. 반면에 판매직과 서비스직, 농림수산업은 그 비중이 크게 감소하였다. 이러한 직종구성의 변화는 노동집약적 수출산업 중심의 급격한 공업화가 초래한 결과로서 한편에서는 공업부문의 생산직 노동자를, 다른 한편에서는 생산업무를 지원하고 관리하기 위한 사무직 노동자의 급격한 증가에서 나타난 것이라고 할 수 있다.

그런데 여기에서 주목해야 할 것은 생산직 노동자가 전체에서 차지하는 비중이 1980년대 후반을 기점으로 감소하고 있다는 점이다. 생산직 노동자의 비중은 1985년에 47.8%에서 1987년 49.2%, 1989년 49.4% 등으로 증가하다가 1990년에 48.7%, 1992년 47.7% 등으로 감소추세를 보이고 있다. 1992년에 직종분류의 변경이 있어 그 전후의 조사자료는 시계열적으로 연결되지는 않으나 1993년 42.6%, 1994년 49.2%, 1995년 48.3% 등으로 생산직 노동자 비중의 증가는 더 이상 일관되게 나타나지 않는다. 또한 비슷한 시기부터 그간 급격히 증가하던 사무직 노동자의 비중도 증가에서 감소로 반전하고 있다. 사무직 노동자의 비중은 1984년에 21.7%, 1985년 20.8%,

〈표 Ⅲ-4〉 직종별 노동자 구성의 추이

(단위 : 천명, %)

	1984	1985	1987	1989	1990	1993	1995
전 체	7,431 (100.0)	8,090 (100.0)	9,192 (100.0)	10,356 (100.0)	10,864 (100.0)	11,697 (100.0)	12,736 (100.0)
전문기술, 행정, 관리	463 (6.2)	737 (9.1)	864 (9.4)	1,013 (9.8)	1,105 (10.2)	1,427 (12.2)	2,523 (19.8)
사무직	1,610 (21.7)	1,686 (20.8)	1,844 (20.1)	2,126 (20.5)	2,271 (20.9)	2,769 (23.7)	2,365 (18.5)
판매직	411 (5.5)	492 (6.1)	592 (6.4)	732 (7.1)	768 (7.1)	1,008 (8.6)	1,647 (12.9)
서비스직	800 (10.8)	909 (11.2)	1,009 (11.0)	1,108 (10.7)	1,193 (11.0)	1,328 (11.4)	
농림수산업	435 (5.9)	396 (4.9)	365 (4.0)	258 (2.5)	240 (2.2)	176 (1.5)	45 (0.4)
생산관리직	3,712 (50.0)	3,780 (47.8)	4,518 (49.2)	5,119 (49.4)	5,287 (48.7)	4,990 (42.7)	6,154 (48.3)

주 : 1992년 직업분류 변화로 인해 1995년도 전문, 기술, 행정, 관리직에는 전문가, 기술공 및 준전문가, 입법자, 고위임직원, 관리자가 포함됨. 또한 판매직과 서비스직은 판매 서비스직으로 통합됨.

자료 : 통계청, 『경제활동인구연보』, 각년도.

1987년 20.1% 등으로 감소하다가 1989년 20.5%, 1990년 20.9%, 1992년 21.2% 등으로 증가를 보였으나, 그 이후는 1993년 23.7%, 1994년 18.7%, 1995년 18.6%로 다시 감소추세를 보이고 있다. 생산직과 사무직의 노동자는 1987년 이후 우리나라 노동운동의 급성장을 주도하였던 주체들이다. 따라서 이러한 비중의 감소추세는 1980년대 말을 전후해서 우리나라 노동운동이 변화되게끔 하는 주요한 객관적 요인의 하나로 해석할 수 있다.

한편 직종별 노동자 구성을 학력별로 보면 직종별 노동시장이 학력구성에 의해 뚜렷이 구분되고 있음을 알 수 있다. 전문기술직과 행정관리직에는 대졸자가 70% 이상을 차지하고 있으나, 사무직과 판매·서비스직에는 고졸자가 다수를 차지하고 있고 생산직에는 고졸자와 중졸 이하의 자가 절반씩 차

〈표 Ⅲ-5〉 직종별·학력별 노동자 구성(1995)

(단위 : 천명, %)

	전 체	중졸 이하	고 졸	대졸 이상
전 체	12,736 (100.0)	3,683 (28.9)	6,096 (47.9)	2,957 (23.2)
전문가, 기술공 및 준전문가	2,302 (100.0)	37 (1.6)	641 (27.8)	1,624 (70.5)
입법자, 고위 임 직원 및 관리자	221 (100.0)	10 (4.5)	76 (34.4)	135 (61.1)
사무직	2,365 (100.0)	75 (3.2)	1,486 (62.8)	804 (34.0)
판매서비스직	1,647 (100.0)	589 (35.8)	911 (55.3)	146 (8.9)
농림수산업직	45 (100.0)	30 (66.7)	14 (31.1)	1 (2.2)
생산관련직	6,154 (100.0)	2,943 (47.8)	2,968 (48.2)	245 (4.0)

자료 : 통계청, 『경제활동인구연보』, 1995.

지하고 있다. 이른바 복잡노동분야라고 볼 수 있는 전문기술직 및 행정관리 직에는 대졸자가, 단순노동분야라고 볼 수 있는 생산직, 판매직 및 서비스직 등에는 고졸 및 중졸 이하가 주로 고용되고 있음을 보여주는 것이다.

그런데 사무직의 경우 그 급격한 양적 증대와 함께 내부구성의 변화도 일어났다. 공업화 초기부터 중화학공업화가 본격 시작되던 시기에 사무직에는 주로 남자 대졸자가 고용되었으나 점차 고졸 및 초대졸자, 그리고 여성노동자의 비중이 증대하고 있다. 예를 들면 1974년에 사무직 가운데 대졸 남자가 차지하는 비중은 27.4%였으나 1980년에는 18.2%, 1985년에 17.2% 등으로 크게 감소하였다가, 1980년대 후반 이후 노동시장의 고학력화를 반영하여 다시 약간씩 증가하여 1990년에는 22.0%, 1995년에는 23.3%를 나타내고 있다. 반면에 사무직 중 고졸자와 여성이 차지하는 비중은 1974년에 각각 47.0%, 29.8%였으나 1985년에는 67.1%, 37.8%, 1990년에는 62.1%,

〈표 III-6〉 사무직 노동자의 학력별·성별 구성의 추이

(단위 : %)

		1974	1980	1985	1990	1995
전 학 력	전 체	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
	남 자	70.2	62.1	62.2	63.8	60.4
	여 자	29.8	37.9	37.8	36.2	39.6
중 졸	전 체	18.3	11.4	8.0	3.9	3.1
	남 자	8.9	5.4	4.7	3.3	2.5
	여 자	9.3	6.0	3.3	0.7	0.5
고 졸	전 체	47.0	64.4	67.1	62.1	58.8
	남 자	28.7	34.2	34.5	30.6	26.6
	여 자	18.3	30.2	32.6	31.6	32.3
초 대 졸	전 체	6.0	5.2	6.9	10.0	12.0
	남 자	5.3	4.3	5.7	7.9	8.0
	여 자	0.7	0.8	1.2	2.1	3.9
대 졸 이 상	전 체	28.7	19.0	18.0	23.9	26.1
	남 자	27.4	18.2	17.2	22.0	23.3
	여 자	1.4	0.9	0.7	1.9	2.8

자료 : 노동부, 『임금구조실태조사보고서』, 각년도.

36.2%, 그리고 1995년에는 58.8%와 39.6% 등으로 나타나고 있어, 사무자동화에 따라 사무노동의 단순화가 진전되고 있음을 반영하고 있다. 이는 우리나라의 경우에도 다수의 사무직 노동자는 과거와 같이 임금 및 노동조건면에서 특권을 누리는 이른바 '화이트 칼라'로서의 성격이 감퇴하고 노동장소가 사무실이란 것 외에는 공장노동자와 큰 차이가 없는 단순노동자의 성격을 지니게 됨을 시사해 주는 것이다. 이는 1987년 이후 사무직 노동운동의 성장요인을 뒷받침하는 것이면서 동시에 사무직 노동운동의 발전과 비중 증가에 따른 전체 노동운동의 변화를 엿볼 수 있게 하는 것이기도 하다.

또 한가지 1980년대 후반 이후의 노동운동의 변화요인을 추론케 할 수 있는 것이 노동자의 고학력화이다. 전체 노동자 가운데 초대졸 이상자가 1985년 13.8%였으나 1987년에는 15.0%, 1990년에는 17.4%, 1995년에는

23.2%로 크게 증가하고 있으며, 1985년에는 중졸 이하 자가 47.9%로 다수를 차지하고 있었으나 1995년에는 중졸 이하 자는 28.9%이고 고졸자가 47.9%로 다수를 차지하고 있다(통계청, 『경제활동인구연보』, 각년도). 이는 생산직에서도 그대로 나타나 중졸이 1985년에 67%였으나 1995년에는 47.8%로 감소하였고, 반면에 고졸 및 대졸 이상이 1985년에 각각 31.3%와 1.7%에서 1995년에는 48.2%와 4.0%로 증가하고 있다.

한편 성별 노동자 구성을 보면 1960년에는 전체 노동자 중 여성의 비중이 21%였으나, 1980년에는 32%로 증가하였고, 1980년대 후반에 들어 급격하게 증가하여 38%대에 이르렀으며, 1995년에는 38.2%를 차지하고 있다. 직종별로 보면 사무직의 경우 1960년에는 5.7%만이 여성이었으나 1995년에는 38.3%로 증가하여 가장 두드러진 변화를 보이고 있다. 생산직의 경우도 1985년의 27.7%, 1995년의 31.1% 등으로 꾸준한 증가를 보이고 있으며, 판매·서비스직, 전문기술직, 농림·어업직 등의 기타 직종의 경우에도 여성의 비중이 지속적으로 증가하고 있다. 여기에서 주목하여야 할 것은 이러한 여성노동자의 진출이 예전의 단순취업자로서가 아니라 임금근로자로서의 진출이라는 것이다. 이는 여성 임금근로자의 비중은 꾸준히 증가하고 있으나, 여성취업자의 비중은 1986년 39.8%, 1987년 40.4%, 1989년 40.7%, 1990년 40.8%, 1991년 40.5%, 1995년 40.4% 등으로 1990년대에 들어 그 증가추세가 주춤하고 있다는 데서 잘 나타난다. 특히 이러한 추세는 생산직에서 두드러져 1980년대 후반 이후는 여성 임금근로자의 비중이 여성 취업자의 비중을 능가하고 있다.<sup>9)</sup>

이러한 여성노동자의 비중 증가는 여성노동력의 노동시장 진출의 확대라는 공급측 요인이 생산직 및 사무직의 노동과정의 기계화·단순화의 진전이라는 수요측 요인과 결합하여 기존의 숙련 남성노동자를 반숙련, 미숙련 여성노동자가 대체하여 왔음을 의미한다. 이는 지난 30년간의 한국경제의 자본축적과

9) 생산직의 경우 전체취업자 중 여성취업자의 비중은 1986년 28.6%, 1987년 30.9%, 1989년 31.1%, 1990년 30.2%, 1993년 25.7% 등으로 1989년 이후 여성노동자의 비중보다 낮아지고 있다. 한편 사무직의 경우는 각년도 36.6%, 36.9%, 38.8%, 39.9%, 41.7%, 41.1% 등으로 노동자 비중과 격차는 좁혀지고 있으나 여전히 취업자의 비중이 높게 나타난다.



〈표 Ⅲ-7〉 전체 노동자 중 여성노동자의 연도별 비율

(단위 : 천명, %)

	1980	1985	1987	1989	1990	1993	1995
전체 노동자	6,485 (100.0)	8,106 (100.0)	9,192 (100)	10,356 (100)	10,864 (100)	11,968 (100)	12,736 (100)
전체 여성노동자	2,065 (31.8)	2,810 (34.7)	3,319 (36.1)	3,936 (38.0)	4,160 (38.3)	4,439 (37.1)	4,859 (38.2)
생산직 여성노동자	-	1,069 (27.6)	1,326 (29.35)	1,618 (31.61)	1,648 (31.17)	1,331 (26.67)	1,908 (31.05)
사무직 여성노동자	-	798 (33.3)	958 (35.38)	1,175 (37.4)	1,308 (38.74)	1,691 (40.30)	1,870 (38.26)
기타 직종의 여성 노동자	-	762 (54.4)	1,035 (52.6)	1,143 (54.5)	1,204 (54.7)	1,417 (56.4)	1,081 (63.9)

주: ( )안은 각 직종별 여성노동자의 비중임.

자료: 통계청, 『경제활동인구연보』, 각년도.

정에서 숙련의 해체, 회석과 반숙련노동으로의 기간노동력의 재편성이 상당히 진전되었음을 시사해 주는 것이기도 하다.

또 한가지 1980년대 후반을 전후하여 노동운동의 방향변화에 영향을 미칠 수 있는 노동시장 요인은 임금근로자의 고령화 추세이다. 〈표 Ⅲ-8〉에서 보 여지듯이 노동자의 평균연령은 1985년의 30.6세에서 1995년에는 35.1세로 꾸준히 증가하고 있다. 연령계층별 구성비에서 보면, 20대 이하의 청년층이 임금근로자에서 차지하는 비중은 1985년의 44.5%에서 1995년에는 35.6%로 9%포인트나 감소하고 있으며, 반면에 45세 또는 50세 이상의 비중은 각각 5%포인트 이상 증가하고 있다. 대체로 1980년 전후의 정치·사회적 격변기를 청년기에 경험한 30~40대가 중년화되었고, 또한 전반적인 고령자의 비중이 증가함에 따른 노동시장구조의 중고령화는 젊은 노동자의 신세대 인식과 함께 전통적인 노동운동의 방향을 전환시킬 수 있는 조건으로 작용한다.

〈표 Ⅲ-8〉 연령별 노동자 구성 및 평균연령의 추이

(단위 : %, 세)

	1985	1987	1989	1990	1993	1995
전 체	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
29세 이하	44.5	43.3	40.3	39.0	36.8	35.6
30~39세	27.1	28.1	28.8	29.1	31.2	30.8
40~49세	18.1	17.7	18.3	18.5	17.5	18.1
50세 이상	10.3	10.9	12.5	13.4	14.6	15.5
45세 이상	18.5	19.3	20.8	21.6	22.5	23.5
평균연령	30.6	31.2	32.1	32.6	34.3	35.1
남 자	33.6	34.0	34.4	34.8	36.0	36.7
여 자	25.0	26.0	27.4	28.2	30.3	31.0

자료 : 통계청, 『경제활동인구연보』, 각년도.  
 노동부, 『직종별 임금실태조사보고서』, 각년도.

## 2. 노동자 계층 구성의 변화

### 가. 한국사회 계층 구조의 변화

지금까지 우리는 한국의 자본축적과정과 그에 따른 노동시장의 구조변화를 부문별로 고찰하였다. 노동시장 구조변화에서 살펴보았듯이 1990년을 전후하여 1987년 이후 우리나라 노동운동을 주도하였던 임금근로자의 계층 구성에 커다란 변화가 발생하고 있음을 짐작할 수 있다. 그간 꾸준한 증가를 보여왔던 임금근로자 비중의 증가가 1990년 이후에는 정체되고 있으며, 비임금근로자가 크게 증가한다는 것이 그 하나이다. 또한 1990년 이후 제조업과 생산직에서는 임금근로자 비중이 오히려 감소하고 있다. 1987년 이후 지속적으로 나타나는 현상이지만 300인 이상 대기업을 취업자 중 임금근로자 비중이 감소하고 있으며 1990년대에 들어서는 그 비중 감소폭이 더욱 클 뿐만 아니라 절대수에서조차 감소하고 있다.

노동운동의 객관적 조건을 형성하는 이러한 노동시장의 구조변화는 노동운동의 주체인 노동자계층의 구성, 즉 그 내부구성의 변화에 영향을 미친다.

여기에서는 이러한 임금근로자의 내부 계층 구성이 어떠하며, 또한 어떻게 변화하고 있는가를 상, 중, 하의 3계층으로 나누어 살펴보고자 한다.

## 나. 임금근로자의 3계층

본 연구에서 정의하고 있는 노동자계층은 거시통계의 피용자로서 일용 및 상시고용된 임금근로자를 의미하며, 생산수단을 소유하지 않고 자신의 노동력을 판매하여 임금을 획득하는 자이다. 이는 임금취득자라고 할지라도 기업체의 임원과 국가부문 및 사회단체의 고위직과 직업군인, 경찰 및 각종 보안업무 종사자 등 실질적으로 노동자계층 포함 여부에서 논란이 되어온 집단이 여기에서는 배제되지 않는다는 것을 의미한다. 이는 통계작업상의 한계에 기인한 것인바, 본 시도가 엄밀한 의미의 계급 또는 계층분석이 아니고 또한 이들 집단이 전체 임금근로자 중에서 차지하는 비중이 미미하다는 것에서 용인할 수 있는 한계라고 본다. 같은 이유와 맥락에서 엄밀한 의미에서의 계급 분석에서는 노동계급에 포함되어야 할 집단, 즉 비록 근대적 기업 혹은 공장에 고용되지 못하고 가내노동에 종사하는 자와 임시노동에 종사하는 도시 자유노동자와 단순노무자, 그리고 자본이 아니라 수입과 교환되는 각종 서비스 종사자는 피용자가 아니라는 데에서 분석에서는 배제될 수밖에 없었다.

이와 같은 노동자계층의 경계설정하에서 ① 노동과정에서의 지위, ② 생산적 노동과 비생산적 노동, ③ 정치적·이데올로기적 성향이라는 세 가지 기준을 고려하고 기존의 계급연구의 방법을 준용하면(서관모, 1987; 김형기; 1985), 대체로 거시통계에서의 직종, 종사상 지위, 학력 및 기업의 규모를 조합하여 한국의 임금근로자를 ① 상층노동자, ② 핵심층노동자, ③ 주변층 노동자의 3계층으로 구분지을 수 있다.<sup>10)</sup>

### 1) 상층노동자

상층노동자는 노동자계급의 상층에 위치하며 대부분 대졸 및 일부 고졸 학

10) 이 부분의 논의전개는 주로 서관모(1987) 및 김형기(1985)를 참고하였다.

력을 가진 자로서 공공부문과 민간부문의 전문기술직, 사무직에 종사하는 노동자계층이다. 이들 계층은 '신중간계급', '새로운 뼈띠부르조아지', '임금취득중간층' 등으로도 불려지며 일부 계급연구에서는 노동자계층과 구별짓기도 한다.<sup>11)</sup> 상층노동자는 노동과정에서의 지위에 따라 다시 상층노동자의 상층으로 볼 수 있는 대졸의 전문기술직 및 사무직 노동자와 나머지 하층의 고졸 단순 사무직 노동자로 나누어 볼 수 있다.

상층노동자 상층은 노동과정 내부에서 반독자적인 직무에 종사하며 위계적인 직무구조에 편성된 하층노동자에 대해 다소간의 권위와 통제력을 행사하지만, 스스로 고용주 혹은 상급 행정관리층에 의해 통제되는 모순적 존재이다. 생산 및 노동의 사회화의 진전에 따라 이들 노동자계층은 사회적 분업과 기업내의 기술적 분업체제 속에서 개별자본 및 총자본의 가치 증식과 확대재산을 위한 업무에 종사한다는 점에서 넓은 의미의 일종의 생산적 노동을 행하지만, 직접 자본을 위해 가치를 생산하지 않는다는 점에서 협의로 보면 비생산적 노동을 행한다.

이들 노동자계층의 임금은 다른 노동자계층에 비해 상대적으로 높으며 최근의 새로운 자본축적의 환경하에서 고용불안이 나타나고 있기는 하지만 상대적으로 고용도 안정적이다. 한국의 경우 독점적인 대기업과 국가부문의 전문기술직·사무직 내부에는 내부노동시장이 형성되어 있는데, 이른바 '종신고용제'와 '연공서열임금'은 주로 이들 노동자계층과 관련되어 있다. 노동과정 내부의 지위에서 볼 때 이들은 한편에서는 노동자의 속성을, 다른 한편에서는 뼈띠부르조아적 속성을 가진다. 이들의 뼈띠부르조아적 속성의 물질적 기초는 이들에게 다른 노동자계층과 달리 안정된 고용, 상대적 고임금, 노동과정에서의 상대적 독자성, 그리고 자본기능의 대행자로서의 행정·관리직에로의 상승 가능성이 주어지고 있다는 데 있다. 따라서 이들은 다른 노동자계층과는 큰 이질성을 가지고 있고, 노동층보다는 자본층에 더 많은 귀속감을 느끼며 스스로 노동자라는 의식을 갖고 있지 않은 이른바 '노동귀족'을 형성

11) 이에 대하여는 공제욱(1985), 김영모(1985), 김진균·임영일(1986), 김행기(1985), 서관모(1985), 신광영(1990), 조돈문(1994), 조은·강정구·신광영(1991), 홍두승(1983) 등을 참고하기 바란다.

하는 계층이라고 규정할 수도 있다. 그러나 이들의 뿌리부르조아적 속성의 물질적 기초는 결코 고정불변의 것이 아니다. 사실 현재 한국 자본주의의 구조적 위기의 심화에 따른 감량경영, 합리화, 사실상의 임금동결이라는 추세 속에서 이들의 그간의 물질적 기초는 상당히 중요하고 있다. 따라서 금후의 정치적·경제적 여러 요인의 변화에 따라 이들의 계층적 귀속감과 의식은 상당한 정도로 변화할 수 있을 것이라 본다.

한편 상층노동자의 하층인 고졸 중심의 단순사무직 노동자는 과거의 사무직 노동자가 가졌던 노동과정의 다소의 독자성과 상대적 고임금, 양호한 노동조건 등의 여러 특권을 거의 상실하고 기계화·자동화된 사무노동과정에서 자신의 노동과정에 대한 통제권이 거의 없이 단순 반복적이고 일상적인 직무에 종사하고 있는 계층이라고 할 수 있다. 오늘날 사무직 중 대졸자 중심의 사무감독자를 제외한 고졸 이하 단순 사무직 노동자는 행정·관리직에로의 계층상승 가능성은 거의 없다. 그리고 그들은 임금면에서 생산직과 큰 차이가 없을 뿐만 아니라, 몇몇 주요 사무노동은 그 노동과정의 기술적 성격과 노동강도의 측면에서 공장노동과 크게 다를 바가 없다. 예컨대 타이피스트, 전화 교환원 및 전신기 조직원 등은 작업장소가 사무실이라는 점을 제외하고는 공장의 기계조작공과 다를 바가 없다. 또한 사무직의 상당한 비중을 차지하는 경리원, 출납원의 경우 행정관리직 혹은 사무원 감독자의 업무시사와 정해진 규칙 및 절차에 따라 정형화된 일상적이고 반복적인 작업을 한다는 점에서 공장노동자와 유사하다. 따라서 이들은 상층노동자 내에서도 상층과는 상당히 구별되며 오히려 아래에서 보게 될 핵심노동자층에 근접해 가고 있다고도 볼 수 있다. 이는 1987년 이후 생산직 못지않게 활발하게 진행되어 온 화이트칼라 노동조합운동이 이들에 의해 주도된 배경을 일정하게 설명해 주기도 한다. 그러나 아직 우리나라에서는 사무직과 생산직의 차별화 의식, 자본과의 관계 혹은 노동과정에서의 지위라는 측면에서 화이트칼라로서의 단순사무직 노동자와 블루칼라로서의 생산직 노동자간에 객관적·주관적으로 상당한 이질성이 상존하고 있다. 따라서 비록 양자간에 노동과정의 기술적 성격, 노동강도, 경제적 상태 등의 정도가 비슷하다고 해도 양자를 서로 다른 범주로 구분하여 취급하는 것이 적절하리라 본다.

이제 이들 상층노동자의 추세를 보면 1989년을 제외하고는 꾸준한 증가를 보이고 있음이 주목된다. 특히 1990년대에 들어 그 비중이 급격히 늘어났고 상층노동자 가운데서도 그 상층의 증가가 두드러진다.

## 2) 핵심적 노동자층

핵심적 노동자층은 생산직 노동자로서 주로 근대적인 공업, 광업, 운수업, 건설업 등의 산업에 정규적으로 취업하고 있는 고졸·중졸 중심의 남녀 노동자계층이다. 이들은 직접적으로 노동과정에서 가치를 생산하고 자본을 증식시키는 협의의 생산적 노동자로서 한국의 노동자계급의 핵심을 이루고 있다. 이들은 노동과정 내부에서 단순반복적이며 일상적인 직무에 종사하고, 자신의 노동과정에 대한 통제권이 거의 없는 계층이나 그간 수적으로 가장 대규모였고 근대산업의 중심부문에 집결해 있었다. 이 핵심적 노동자층은 공업화 초기에는 단순조립 가공적이며 노동집약적인 경공업 위주 공업화의 급속한 진전과 건설업, 운수업 등의 급격한 팽창에 따라 양적으로 크게 성장하였고, 1970년대 중반 이후에는 중화학공업부문의 확대와 함께 상당한 기능, 숙련을 습득함으로써 현재도 한국경제의 생산력의 담당주체를 형성하고 있음은 부인할 수 없다.

그런데 핵심적 노동자층에는 생산현장에서 일반노동자들의 노동과정을 직접 지휘·감독하는 소수의 조장·반장 등의 직장(職長)이 포함되어 있다. 핵심노동자층의 상층에 위치하는 이들은 대체로 스스로 노동하면서 상급 관리·기술직(산업장교)의 지시에 따라 노동자대중(산업병졸)의 노동과정을 직접 통제하는 산업하사관이다. 그러나 비록 그들이 노동자대중을 통제하는 기능을 하고 부분적으로 일반노동자와 충돌하는 경우도 있으며 그 대가로 약간의 보수를 더 받는다고 해도 본질적으로는 그들도 생산적 노동자로서 노동자대중과 이해를 같이한다.

그런데 어떤 자본주의 국가에서건 직접적 생산과정에서 노사대립관계의 한 극에 위치하면서 자본의 논리와 일상적으로 대면하고 있는 핵심노동자층은 잠재적·현실적으로 노동자계층으로서의 의식이 가장 강하다. 특히 우리나라의 경우 지난 30여년간의 급속한 자본축적이 이들 핵심노동자에 대한 초과착

취체제에 그 절대적 기초를 두고 있었기 때문에 최근의 임금·노동시간 등에서 일정한 개선에도 불구하고 상대적으로 노동자계층 의식은 가장 강할 수밖에 없다. 이는 1987년 7~8월의 대규모 노동쟁의 및 그 이후 노사관계의 전개에서 이들이 여전히 노동운동의 중심에 있다는 데에서도 잘 나타나고 있다.

하지만 이 핵심적 노동자층은 최근 들어 그 상대적 비중이 감소하고 있을 뿐만 아니라 절대수에서도 상층노동자에 비하여 적어지고 있음에 주목할 필요가 있다. 이는 이미 노동시장 변화에서도 짐작할 수 있었던 것으로 대규모 사업장 및 생산직 노동자의 감소 추세, 고학력 노동자의 증가 등에서 기인한 것이다.

### 3) 주변적 노동자층

주변적 노동자층은 영세규모의 매뉴팩처적 작업장과 가내노동에 종사하는 생산직 노동자, 농림어업 노동자, 대기업의 일고, 단순노무자, 임시노동에 종사하는 도시 및 농촌의 자유노동자 그리고 자본의 유통과정의 일부지에 종사하는 판매노동자 및 각종 서비스노동자로 구성된다. 대부분의 경우 이들은 자본주의부문의 자본관계하에 정규적으로 직접 포섭되어 있지 않는 노동자계층으로서 도시비자본주의부문의 주요한 구성요소로 되어 있다. 그러나 비록 이들이 자본의 증식과정에 직접적으로 포섭되어 있지 않는다고 해도 이들의 생활조건은 자본운동 그 자체에 의해 규정되며 그 노동활동은 자본의 운동과정을 보완하고 있다. 이 주변적 노동자층의 광범한 존재는 상당 정도 한국자본주의의 주변부적 성격의 반영이라고 볼 수 있다.<sup>12)</sup>

영세규모의 매뉴팩처적 작업장과 가내노동에 종사하는 생산적 노동자들은 대부분 대기업으로부터 하청된 생산공정에 종사하며, 노동계층 가운데 임금이 가장 낮고 노동조건도 열악하며 취업이 매우 불규칙한 것이 특징적이다. 이 노동자층은 학력, 연령, 기능수준 등의 면에서 노동자상층 혹은 핵심노동

12) 이는 1980년대 중후반의 한국사회의 성격논쟁과 관련하여 이른바 '비공식 부문론' 또는 '주변부 자본주의론'에서 논거로 강조하였던 내용이기도 하다. 이에 대하여는 한국기독교사회문제연구원(1986), 이대근(1985), 조희연(1985), 윤진호(1984), 정운영(1984) 등을 참고하기 바란다.

자층에 들어갈 수 없거나 근대적 대기업으로부터 배제된 한계적 노동자들로서 이른바 '정체적 과잉인구'의 주요 부분을 이룬다.<sup>13)</sup> 단순한 육체노동인 임시노동에 종사하는 도시 및 농촌의 자유노동자들은 극단적인 취업의 불규칙성과 정착성의 결여로 특징지어진다. 판매노동자와 서비스노동자는 대부분 미숙련 단순노동자로서 핵심노동자층에 들어갈 수 없거나 그로부터 배제된 자와, 생산적 노동을 기피하고 이 분야의 비생산적 노동을 선호한 자들로 구성된다. 이들의 직무는 장래성이 없는 직무가 대부분이며 이 노동자계층에는 직무의 성격상 다소 례펜적 성격을 갖는 노동자들도 포함되어 있다.

종합하면 주변적 노동자층의 대부분의 생활은 열악한 노동조건과 불규칙적인 취업, 노동력의 재생산비 훨씬 이하의 저임금에 의해 규정되어진다. 오늘날 도시빈민의 상당부분은 이들로 구성되어 있다. 이와 같이 사회적·경제적으로 가장 열악한 조건에 처해 있음에도 불구하고 이들은 항구적인 자본-노동관계하에 집단적으로 직접 자본과 대립하고 있지 않기 때문에 노동자로서의 계층의식은 대체로 핵심노동자층보다 약하다.

이러한 주변적 노동자층 역시 1980년대 내내 감소하고 있으며 특히 1990년대에 들어서는 절대수가 줄어들고 그 비중도 급격히 줄어들고 있다.

### 3. 정부와 사용자의 노동정책의 변화

#### 가. 국가의 노동정책

문민정부 이전까지 정부가 취해 온 노동정책의 핵심은 공권력을 주요 수단으로 한 물리적인 노동통제정책이었다고 볼 수 있다. 1987년 7·8월의 대규모 노동쟁의 이후 노동조합운동의 활성화와 6·29선언 이후 일정한 민주주의의 이행으로 인한 정당성 확보 등에 따른 자신감<sup>14)</sup>으로 한 때 정부측이 노사

13) 이른바 상대적 과잉인구론에 의하면 이는 근대산업부문에서 발생하는 유동적 과잉인구, 주로 농촌부문에서 발생하는 잠재적 과잉인구, 그리고 불안정·불완전 취업자군인 정체적 과잉인구라는 세 가지 존재형태로 분류된다. 자세한 것은 한국기독교사회문제연구원 편(1986), 이원덕 (1982) 등을 참고하기 바란다.

14) 이를 민주주의로의 이행에 따라 권력자원뿐만 아니라 이에 더하여 정당성자원까지 확보하게 되



〈표 Ⅲ-9〉 한국 노동자계급 3계층의 추이

(단위 : 천명, %)

	1980	1983	1986	1989	1992
I. 상층노동자	1,677 (26.0)	2,050 (31.4)	2,614 (33.1)	2,892 (31.4)	4,193 (41.3)
상 층	448 (7.0)	948 (14.5)	1,305 (16.5)	1,425 (15.5)	2,405 (23.7)
하 층	1,229 (19.0)	1,102 (16.9)	1,309 (16.6)	1,467 (15.9)	1,788 (17.6)
II. 핵심노동자층	2,469 (38.2)	1,920 (29.4)	2,240 (30.9)	2,911 (31.6)	2,834 (27.9)
III. 주변적 노동자층	2,316 (35.8)	2,569 (39.3)	2,855 (36.1)	3,410 (37.0)	3,125 (30.8)
전 체	6,462 (100.0)	6,539 (100.0)	7,909 (100.0)	9,213 (100.0)	10,152 (100.0)

주 : 1) 상층노동자 상층: 초대졸 이상의 비생산직.

2) 상층노동자 하층: 고졸 이하 전문기술직 및 행정관리직, 사무직 각각의 상시고.

3) 핵심노동자층: 10인 이상 사업체의 생산직 상시고.

4) 주변적 노동자층: ① 고졸 이하의 판매직, 서비스직, 농림수산업 종사자, ② 10인 이상 사업체의 생산직 일고 및 10인 미만 사업체의 생산직, ③ 고졸 이하 전문기술직, 행정관리직, 사무직의 일고.

5) 1980년은 경제기획원, 『경제활동인구연보』와 노동부의 『사업체 노동실태 조사 보고서』를 결합하여 추계한 것이어서 절대수치는 그 이후와 시계열로 연결되지 않음.

자료 : 경제기획원, 『고용구조 특별조사 보고서』, 1983.

          『고용구조 통계조사 보고서』, 1986.

          『고용구조 통계조사 보고서』, 1989.

통계청, 『고용구조 조사 보고서』, 1992.

노동부, 『사업체 노동실태조사 보고서』, 1980.

자율교섭을 통한 노사문제의 해결이라는 제3자적 자세로 후퇴한 경우도 있지만, 1989년 초의 '공안정국'을 기점으로 강력한 노동통제정책으로 다시 회귀하였다.

었고, 이를 통하여 계급역관계가 지배불력에 유리하게 재편되었기 때문으로 해석하고 있다(노증기, 1995).

그러나 정부나 사용자의 입장에서 이러한 공권력에 의존하는 노동통제정책은 국내외적인 조건의 변화 속에서 더 이상 자본축적을 효율적으로 보장해주는 수단이 되지 못하게 되자, 1990년대 특히 문민정부의 출범 이후에는 새로운 노동정책을 구사하게 된다. 이른바 '신노동정책'으로 표현되는 것으로서 물리적 강제수단의 비중이 상대적으로 감소하고 법적·행정적 수단과 이데올로기적 수단을 통한 유인과 통제가 증가하게 된다. 또한 이것은 정부가 개별기업 노사관계에 직접 개입하던 기존의 노동통제정책이 아니라 '자율적 노사관계'라는 명분하에서 장기적으로 개별 사용자가 주도하는 노동정책을 꾀하는 것이기도 하다. 정부는 법·제도나 각종 정책, 홍보와 분위기 조성 등을 통하여 개별기업이 노동조합 또는 노동자에 대한 통제권을 확보할 수 있는 여건을 보장해 주면서 개별기업에 대한 통제와 감독을 통하여 노사관계를 관리하고자 하는 거시적·간접적인 노동통제 방법이라 할 수 있다.

노동운동 및 노동조합활동의 체제내화 및 개량화 유도, 변형노동시간제, 성과급임금제, 정리해고 요건의 완화 등을 주요 내용으로 하는 노동법 개정 시도, 인력파견·시간제취업·임시직 등 노동시장의 유연화를 꾀하는 각종 법안의 정리 및 마련, 총액임금제나 '고통분담론'을 내세운 임금억제정책, 생산성향상과 근로의욕 고취를 위한 각종 캠페인, 개별기업에 대한 금융, 세제지원이나 감축을 통한 개별기업 통제강화 등이 그 예이다. 이러한 법, 제도적인 통제와 노동운동에 대한 선별전략을 통한 노동정책을 이른바 '이완된 독재'라 표현하기도 한다(최장집, 1994).

#### 나. 개별 기업의 노동통제

반면에 개별 자본도 국가의 지원 아래 1987년 하반기 이후 생산현장에서 침식받아 왔던 자본의 통제력을 재구축하고, 기업의 대내외적 경쟁력을 강화하기 위하여 1990년대에 들어 노동조직을 변화시키고 새로운 인사·노무관리전략과 경영전략을 구사하고 있다. 자동화, '소사장제'로 대표되는 내외부 하청화 등을 통한 유연화전략, 직능자격제·성과급제 등을 통한 내부노동시장의 재편과 그에 따른 노동자가 경쟁유발 및 자본의 통제력 강화, '신경영

혁신', 'QM운동', '기업문화운동' 등의 생산성향상운동, 무노동무임금, 노동조건부에 대한 고소고발이나 손해배상청구 등을 통한 노동조합활동의 제약이 그러한 예이다.

에드워즈는 미국에서의 기업내 자본의 노동에 대한 통제를 단순통제, 기술적 통제 및 관료적 통제라는 세 가지 형태로 유형화시켜 논의한 바 있는데 (R. Edwards, 1979, pp.17~18), 그간 한국의 경우에도 에드워즈의 세 가지 통제유형이 존재하여 왔다고 볼 수 있다. 즉 중소기업에서는 발달된 경영관리구조가 없이 고용주 혹은 소수관리자에 의해 노동자에 대한 직접적인 인격적 통제로서의 단순통제가 주로 이루어졌고, 해외로부터 기계장치를 다수 도입·설치하고 있는 대기업의 경우에는 기술적 통제가 주로 이루어졌으며, 다소 세련된 위계적 경영관리구조를 가지고 있는 독점적 대기업에서는 부분적으로 비인격적이고 제도화된 관료적 통제가 이루어져 왔다고 볼 수 있다. 그런데 1987년의 대규모 노동쟁의 및 1980년대 후반의 국제경제환경의 급변에 따른 자본축적의 위기는 이러한 개별자본의 노동통제 양식을 새롭게 변화시켰다.

종합하여 보면 1980년대 후반 이후 그동안 고도성장을 가능케 했던 저임금·장시간노동과 '병영적 노동통제'에 기초한 높은 생산성→대량생산→대량수출이라는 대외지향적인 포드주의적 축적체계가 대내외 경제환경의 변화 속에서 한계에 부딪혔기 때문에 정부와 자본의 노동정책 및 노동통제전략은 변화할 수밖에 없었다는 것이다(김형기, 1992). 이것은 1987년 하반기 이후 급성장한 노동계급의 역량이 원시적인 '병영적 노동통제'를 더 이상 허용하지 않을 뿐만 아니라 임금이나 노동시간 등 기본적인 노동조건을 상당수준 끌어올렸고, 1986~88년 3저호황기의 종료 이후 세계경제의 침체와 개방화의 본격적인 영향 속에서 수출 둔화와 내구재 소비증가 둔화로 기존의 대량생산체제로는 더 이상 높은 자본축적을 유지할 수 없게 됨에 따른 자본의 축적방식의 수정을 반영하는 것이다.

#### 4. 노동자 생활상태의 변화

1987년 대규모 노동쟁의 이후 노동자들의 노동조건은 각 부문에서 상당한 개선을 가져왔다고 평가되어진다. 큰 폭의 임금상승과 노동시간의 지속적인 단축으로 대표될 수 있는 이러한 현상은 저임금 장시간 노동에 기초하여 순조로운 자본축적을 이뤄온 기존의 자본축적구조에 위기로 작용하였다. 3저호황의 종식 등 세계경제여건의 변화와 더불어 나타난 이러한 자본축적구조의 변화요구는 1989년 이후의 수출과 경제성장의 급격한 둔화, 국제수지 흑자구조의 급격한 반전 등으로 나타났고, 이에 대하여 정부나 개별사용자 또는 그 단체들은 새로운 노동정책 및 자본전략을 구사하지 않을 수 없게 된다. 자동화·합리화, 소사장제, 파견근로제 도입이나 직능자격제·성과급제 등의 각종 신인사제도 도입이나 경제위기의 주요 원인이 '과도한 임금인상과 노사분규'에 있다는 이른바 '경제위기 노동자책임론'을 내세운 공세가 그 예들이다. 하지만 노동측은 전국노동조합협의회(전노협)의 출범을 둘러싼 조직건설 작업과 논쟁 등의 환경 때문에 이러한 자본측의 새로운 노동전략과 이데올로기 공세에 대하여 적극적으로 대응하지 못하였다. 1990년 이후의 이른바 '노동운동위기론'은 일정하게는 이러한 측면을 반영하고 있기도 하다.

그런데 이러한 전반적인 노동운동의 수세로 보이는 노동운동방향의 전환 배경에는 또한 1987년 이후 기본적인 노동조건이 상당한 정도로 개선되었고 그에 따라 노동자의 생활이 크게 향상되었다는 점을 주목할 필요가 있다. 이제 이를 부문별로 살펴보기로 하자.

##### 가. 임금

1987년 이후 노동조건 변화 가운데 가장 주목할 만한 변화는 임금에서 나타난다. 먼저 임금수준에서는 1987~95년 8년간에 연평균 15.4%의 증가를 보였으며 금액으로는 세 배 이상 뛰었다. 물론 이 기간 동안 물가수준도 크게 상승하였기 때문에 이러한 명목임금의 증가 정도가 노동자 생활개선의

수준을 곧바로 의미하는 것은 아니다. 하지만 소비자 물가를 감안한 실질임금의 증가율로 보더라도 같은 기간 연평균 8.2%의 증가를 보여 우리나라 임금통계상에서 임금상승이 가장 높았던 1970년대(명목임금 25.7%, 실질임금 8.2%)와 같은 수준을 보이고 있다. 그러나 여기서 주목하여야 할 것이 몇 가지 있다.

첫째, 같은 기간의 국민경제노동생산성은 연평균 11.2%(KPC기준 14.4%)의 상승률을 보이고 있는데 이는 명목임금의 상승률보다는 낮아 그간의 임금상승이 기업경쟁력에 부담으로 작용하여 왔음을 입증하고 있다.<sup>15)</sup> 그러나 이 기간 중에도 1991년 이후에는 한국생산성본부(KPC)의 노동생산성 증가율이 15.1%로서 같은 기간의 임금상승률 13.7%를 초과하고 있으며, 한국은행의 1인당 부가가치 증가율도 15.8%로서 1인당 인건비 증가율 13.9%를 크게 앞서고 있으며, 위의 국민경제노동생산성에서는 여전히 임금상승률이 노동생산성 증가율보다 높기는 하나 그 격차가 크게 줄어들고 있다(이선, 1996 참조). 이는 생산성 임금제에 기초할 때 1987년 이후 임금의 급상승이 기업경쟁력에 부담을 준 것은 대체로 1990년 이전까지의 현상이며, 1990년대에 들어서는 오히려 근로자의 생산기여분이 노동의 대가보다 크거나 아니면 최소한 기업의 부담도 그 이전에 비하여 그리 크지 않았음을 보여주는 것이다.

이는 1990년대의 노동운동의 변화를 임금과 노동생산성에서도 살필 수 있음을 시사해 준다. 동시에 이는 1990년대에 들어 일정하게 노동강도의 강화나 임금상승의 억제를 반영하는 것으로서 그 기간의 임금근로자의 소득증가가 다른 계층이나 집단에 비해 상대적으로 낮았다는 사실을 보여주는 것이기도 하다. 사실상 1987년 이후 급상승하던 임금은 1990년 이후 상승률이 계속하여 감소하고 있다. 이는 임금근로자 수의 증가를 고려한 노동소득분배율

15) 임금상승률과 노동생산성을 엄격하게 비교하기 위하여는 국민경제의 임금과 노동생산성을 적절하게 대표할 수 있는 표본에서 조사된 하나의 자료에서 양자가 일관된 기준하에서 산출되어야 한다. 그러나 우리나라의 현행 통계에서는 이것이 불가능하여 별도의 자료에서 산출된 임금과 노동생산성을 비교하여야 하기 때문에 어느 경우에도 편차가 발생하기 마련이며 각각의 노동생산성자료가 장단점을 갖고 있다. 이에 대하여는 이선(1996), 강순희(1993)를 참조하기 바란다.

인 임금패리티 비율 추이에서도 잘 나타난다. 취업자 중 임금근로자가 차지하는 비중이 1990년대에 들어 그 이전보다 미미하게 증가함에도 불구하고 그 이전까지 증가하던 임금패리티는 1992년을 정점으로 감소하고 있다.<sup>16)</sup> 한편 1987~95년간의 연평균 임금패리티는 97.5로서 1970~74년 101.4, 1975~79년 98.3, 1980~86년 100.8 등에 비추어 볼 때 가장 낮은 수준인데, 이는 1987년 이후 그간의 임금상승에도 불구하고 취업자 중 임금근로자가 차지하는 비중의 증가가 더 커서 임금근로자 1인당의 노동소득분배분이 줄어들었고, 기업규모간 임금상승률 등에서 유추할 수 있는 것인데 임금통계에 포착되지 않는 10인 미만 사업체의 임금근로자 및 비상용근로자의 보수증가율이 상당히 낮기 때문이다.<sup>17)</sup>

둘째, 임금상승을 임금내역별로 보면 1987년 이후는 정기보너스 및 부정기적 각종 수당, 임금인상액 소급적용분 등으로 구성되는 특별급여가 임금인상

16) 임금근로자(피용자)가 취업자에서 차지하는 비중의 증가는 1990년대에 들어 1980년대보다 미미하게 나타난다.

(단위 : 천명, %)

	취업자수	피용자수	취업자 중 피용자 비율
1980	13,683	6,464	47.24
1981	14,023	6,605	47.10
1982	14,379	6,839	47.56
1983	14,505	7,171	49.44
1984	14,429	7,631	52.89
1985	14,970	8,104	54.13
1986	15,505	8,433	54.39
1987	16,354	9,191	56.20
1988	16,869	9,610	56.97
1989	17,560	10,389	59.16
1990	18,085	10,950	60.55
1991	18,612	11,349	60.98
1992	18,961	11,568	61.01
1993	19,253	11,751	61.03
1994	19,837	12,297	61.99
1995	20,377	12,736	62.50

자료 : 한국노동연구원, 『KLI 노동통계』, 1996.

17) 노동소득분배율을 계산할 때 분자에 해당하는 피용자보수는 전규모의 사업체를 대상으로 한 것인 반면, 임금은 상용근로자 10인 이상의 사업체를 대상으로 한 것이다.

을 주도해 왔다는 점이다. 이는 정부의 임금억제정책과 노동조합 요구 사이의 타협의 산물로서, 기업측에서 보고되는 타결인상률에는 잡히지 않는 각종 수당, 상여금의 신설이나 증액을 통한 변칙적인 임금인상을 통해 노동조합과 합의해 왔던 결과이다. 특히 이러한 특별급여의 상승률은 임금상승이 상대적으로 더 높았던 1990년 이전에 더욱 큰데, 이는 결국 노동운동이 상대적으로 드세었던 시기에 임금인상이 기본급 비중이 낮은 현재의 임금체계를 더욱 왜곡시키고 근로자생활의 불안정을 더욱 가중시켰음을 의미한다. 특별급여는 정액급여나 초과급여에 비하여 최근 들어 강조되고 있는 능력주의 관리 및 성과배분제 등과 연결되면서 가장 변동급화되기 쉬운 부분이기 때문이다.

셋째, 예전과는 달리, 1987년 이후는 임금상승과 더불어 생산직과 사무직 간, 남녀간, 학력간, 업종간 임금격차는 줄어들었으나 사업체규모간 임금격차는 오히려 확대되고 있다는 점이다. 관리·사무·기술직에 비한 생산직의 임금수준은 1987년 60.1% 1989년 67.5% 1990년 70.7% 1995년 77.8% 등으로 증가하여 임금격차가 축소되고 있다. 이는 성, 학력, 업종 등의 임금 구조에서도 비슷하게 나타난다. 그러나 기업규모간 임금격차를 종업원수 500인 이상 사업체의 임금을 10~29인 사업체의 임금으로 나눈 상대임금의 추이에서 보면, 1980~86년까지는 1.1배 전후의 안정적인 추세를 보였으나 1987년 1.14, 1988년 1.26, 1989년 1.35, 1990년 1.35 등에서 1993년 1.36, 1995년 1.40으로 확대되어 왔으며, 이는 다른 중소기업과의 비교에서도 비슷하게 나타난다. 이는 노동운동과 관련하여서는 기업별 임금교섭구조에서 그 원인을 찾을 수 있는데, 독점대기업의 지불능력과 상대적으로 강한 대기업 노동조합의 교섭력에서 비롯된 것으로 해석된다. 이러한 1987년 이후 임금격차 구조의 변화는 1990년대에 들어서도 크게 변화하지 않고 나타나고 있다.

#### 나. 근로시간

다음은 근로시간의 변화를 보자. 근로시간 역시 1987년 이후 꾸준한 감소 추이를 보여 1989년 이후 주당 근로시간이 40시간대로 접어들었다. 1987년 이전까지는 한 두 시간의 연장근로는 법정 할증임금조차 없이 당연시되었으

〈표 Ⅲ-10〉 노동조건 변화추이(비농부문 상용노동자)

(단위 : 천원, %, 시간)

	명목임금				실질 임금 증가율	노동생산성 증가율		주당노동시간	임금 패리티 비율
	임금총액	정액 급여	초과 급여	특별 급여		①	②		
1980~ 86년 평균	(12.2)	(12.2)	(9.2)	(15.6)	5.6	12.3	-	(0.3)	100.8
1987	387.0 (10.1)	( 7.8)	(11.2)	(21.2)	6.9	9.8	7.1	51.9(-1.1)	95.2
1988	446.0 (15.5)	(14.2)	( 9.3)	(26.2)	7.8	13.2	17.7	51.1(-1.6)	96.0
1989	541.0 (21.1)	(18.6)	(13.1)	(36.8)	14.5	6.9	12.6	49.2(-3.7)	97.2
1990	642.0 (18.8)	(18.4)	(16.3)	(21.8)	9.4	15.7	17.0	48.2(-2.0)	97.4
1991	755.0 (17.5)	(17.6)	(11.5)	(20.4)	7.5	16.0	22.2	47.9(-0.6)	98.7
1992	869.0 (15.2)	(14.4)	(10.3)	(20.0)	8.4	8.8	13.7	47.5(-0.8)	100.0
1993	975.0 (12.2)	(12.2)	( 5.8)	(15.1)	7.0	8.5	11.9	47.5( 0.0)	99.0
1994	1,099.0 (12.7)	(11.3)	( 8.8)	(18.7)	6.1	9.8	13.3	47.4(-0.2)	96.8
1995	1,222.0 (11.2)	(11.0)	(12.1)	(11.4)	6.4	10.9	14.8	47.7( 0.6)	97.1
1987~ 95년 평균	(15.4)	(14.7)	(10.7)	(21.1)	8.2	11.2	14.4	(-1.0)	97.5

주 : 1) ( )는 전년동기대비 증가율임.

2) 노동생산성 증가율 ①은 국민경제노동생산성 증가율로서 GDP와 취업자수를 이용하여 산출한 것이며, ②는 한국생산성본부의 상용근로자기준 경상가격 부가가치노동 생산성임.

3) 임금패리티는 {노동소득분배율/(피용자/취업자)}×100로 계산됨.

자료 : 통계청, 『경제활동인구연보』, 각년도.

『한국통계월보』, 각호.

한국노동연구원, 『KLI 노동통계』, 1996.

한국생산성본부, 『생산성리뷰』, 각호.

나, 1987년 이후는 초과근로의 선택권은 근로자에게로 돌아왔고 초과근로시에 기업은 할증임금을 지불하여야만 했고, 또한 근로자들의 요구가 반영되어 1987년의 여소야대 국회에서 근로기준법이 개정되어 법정 기준근로시간이 주 44시간으로 단축되었기 때문이다. 결국 근로시간의 단축 역시 그간의 노동운동의 성과를 반영하는 것이라 할 수 있다.



그런데 근로시간 단축추이를 시기별로 보면 1990년대에 들어 그 단축추세는 그 이전보다 상대적으로 미미하며 1995년에는 오히려 증가추세를 보이고 있다. 또한 내역별로 보면 정상근로시간은 1987년 -0.99%, 1988년 -0.5%, 1989년 -2.8%, 1990년 -2.1%, 1991년 -0.1%, 1992년 -0.4% 등의 감소를 보인 반면 1993년과 1995년은 각각 0.4%, 0.1%의 증가를 보였다. 반면 초과근로시간은 같은 기간 -1.5%, -8.0%, -8.7%, -1.4%, -4.3%, -3.0% 및 -3.8%, 그리고 4.0% 등으로 초과근로시간의 변화가 크게 나타나, 정상근로보다는 할증임금까지 지불하여야 하는 초과근로를 통해 경제상황의 변화에 대응하고자 하는 기업측의 논리가 반영되고 있다.

#### 다. 근로자 가계생활의 변화

##### 1) 개 괄

그렇다면 이러한 노동조건의 변화 속에서 노동자의 가계생활은 어떻게 변화되어 왔는가?

〈표 Ⅲ-11〉에서 보면 가계소득 및 근로소득(임금) 역시 1987년 이후 꾸준한 증가를 보여왔으며, 가계지출(소비지출 포함)의 증가율도 이와 비슷한 추세를 보이고 있다. 특히 1987년 이후 1989년까지는 확대되던 소득격차가 1990년대에 들어서서는 감소추세를 보이고 있다. 근로소득에서 보면 1989년까지 1분위 계층은 연평균 19.1%의 증가를 보였으나 10분위 계층은 21.7%로 더 높게 증가하다가 그 이후는 각각 15.9%와 13.5%로 증가율이 역전되어 소득격차가 축소되고 있음을 시사하고 있다.

이는 소득계층별 소득증가의 비교에서 잘 나타난다. 〈표 Ⅲ-12〉에 의하면, 대체로 1987년 이후에 들어 7분위 이하 중하위계층의 상대소득의 증가속도는 빨라지고 있으나 9~10분위 고소득 계층에서는 늦어지고 있는데 특히 1989년 이후에 이러한 현상이 더욱 분명하게 나타나고 있다.

그런데 여기에서 중요한 것은 이러한 임금 및 전반적인 소득의 증가와 격차 축소에도 불구하고 소득수준의 불균형은 여전하다는 점이다. 도시근로자 가구를 가구소득별로 10등분하여 보면 우리나라의 경우 소득수준이 가장 높

은 10분위 계층이 1분위에 비하여 근로소득(임금)은 6배 내외, 전체소득은 7배 내외에 이르고 있는 것으로 나타났다. 이것은 명목임금은 세계적 수준이나 노동자 생활수준은 선진국 중 가장 열악한 상태로 평가되고 있는 일본에 비하여도 2배 가까이에 이르는 소득격차인 것이다.<sup>18)</sup> 이와 같은 추세는 저소득 근로자가구의 가계수지 적자, 즉 가계소득보다 많은 가계지출에서도 잘 드러난다. 반면에 상위 소득계층의 가계흑자율은 1989년을 기점으로 증가추세로 전환하였다. 가계소득 중에 지출이 차지하는 비중을 보면, 10분위 계층의 경우 1987년 66.7%, 1989년 70.4%였으나 1990년에는 68.9%로 감소하기 시작하여 1995년에는 62.6%를 기록하고 있다. 이러한 추세는 다른 상위 소득계층의 경우에도 비슷하게 나타나는데, 그간의 지표상으로 나타나는 노동조건의 개선이 가계수지의 개선에 미친 영향에서는 중상위 노동계층에서 상대적으로 더 컸었음을 시사하고 있다. 뿐만 아니라 근로소득을 포함한 전체 가구소득에서의 계층간 격차의 축소는 근로소득에서보다 더 적게 나타나고 있어 임금근로자계층 내에서의 상대적 박탈감은 여전히 크게 존재함을 짐작할 수 있다.

## 2) 소비지출구조의 변화

1987년 이후의 노동자들의 실질임금 상승과 노동시간 단축과 같은 노동조건 변화는 소비지출구조에 큰 영향을 미쳤다.

우선 1987년 이후 실질소비 증가율은 연평균 15.5%를 보이고 있는데, 이는 그 이전 1980~86년간의 연평균 증가율 11.8%에 비해 훨씬 높은 수치이다. 1987년 이후 급격히 증가하기 시작한 소비지출은 과소비문제가 한창 논란이 되었던 1989년의 26.7%를 정점으로 감소추세로 돌아서 1990년대에 들어서면 연평균 13.6%의 증가율을 보이고 있으며 1995년에는 10.5%로 1987년 이전 수준의 증가율을 기록하고 있다.<sup>19)</sup> 이러한 현상은 1987년 이후의 노동조건 개선으로 근로자 가계생활에 필수적인 것들이 점차로 충족되어가고 있는 것으로 해석할 수 있다.

18) 일본의 경우 1990년을 예로 보면, 10분위의 가계소득은 1분위의 3.6배, 근로소득은 3.8배로 나타난다(日本總理府統計局, 1990).

〈표 Ⅲ-11〉 도시근로자의 월평균 가계수지(1980~95)

(단위 : 천원, %)

		가계소득		가계지출	소비지출
			근로소득		
1980	평균	234.1	211.0	183.6	174.0
	1분위(A)	71.4	66.0	88.0	86.2
	10분위(B)	568.9	487.2	380.4	346.7
	B/A	8.0	7.4	4.3	4.0
1985	평균	431.1	378.8	336.2	309.6
	1분위(A)	125.3	114.1	159.8	156.1
	10분위(B)	1,080.4	890.1	763.6	662.5
	B/A	8.6	7.8	4.8	4.2
1987	평균	561.7	482.7	425.2	388.3
	1분위(A)	175.6	156.1	209.2	202.2
	10분위(B)	1,359.6	1,084.6	907.1	787.6
	B/A	7.7	6.9	4.3	3.9
1989	평균	804.9	694.6	631.3	561.7
	1분위(A)	252.8	221.3	302.6	290.8
	10분위(B)	1,979	1,605.6	1,393.1	1,150.6
	B/A	7.8	7.3	4.6	4.0
1990	평균	943.3	809.3	723	650
	1분위(A)	303	264.7	357	339.9
	10분위(B)	2,254.6	1,797.6	1,553.8	1,319.8
	B/A	7.4	6.8	4.4	3.9
1992	평균	1,356.1	1,156.6	1,007.7	902.5
	1분위(A)	443.7	338.0	498.3	474.6
	10분위(B)	3,105.5	2,363.2	2,037.3	1,740.9
	B/A	7.0	7.0	4.1	3.7
1993	평균	1,477.8	1,275.7	1,105.5	986.2
	1분위(A)	493.8	435.1	555.9	522.1
	10분위(B)	3,362.3	2,673.9	2,179.8	1,842.1
	B/A	6.8	6.1	3.9	3.5
1994	평균	1,701.3	1,449.0	1,264.0	1,113.7
	1분위(A)	567.7	499.7	642.7	603.4
	10분위(B)	3,888.3	2,961.3	2,488.2	2,089.8
	B/A	6.8	5.9	3.9	3.5
1995	평균	1,911.1	1,642.5	1,409.1	1,230.6
	1분위(A)	632.5	553.4	696.2	655.5
	10분위(B)	4,326.1	3,380.7	2,711.2	2,207.0
	B/A	6.8	6.1	3.9	3.4

자료: 통계청, 『도시가계연보』, 각년도.

〈표 Ⅲ-12〉 소득계층별 소득증가 및 수준의 비교

	소득증가 상대속도			상대소득 수준			
	1987/80	1989/87	1995/89	1980	1987	1989	1995
I	1.02	1.00	1.07	0.305	0.313	0.314	0.337
II	1.04	1.01	1.08	0.476	0.497	0.501	0.543
III	1.02	1.00	1.07	0.596	0.605	0.604	0.649
IV	1.00	0.99	1.08	0.700	0.702	0.697	0.755
V	0.99	1.00	1.08	0.802	0.794	0.793	0.859
VI	0.99	1.00	1.07	0.910	0.901	0.898	0.960
VII	0.99	0.99	1.07	1.045	1.036	1.030	1.098
VIII	1.00	0.99	1.04	1.221	1.217	1.206	1.257
IX	1.00	0.99	0.99	1.513	1.517	1.497	1.482
X	1.00	1.02	0.84	2.430	2.421	2.457	2.058

주 : 상대소득은 전체 평균을 1로 하여 환산한 것이며, 상대속도는 그 배율임.  
 자료 : 통계청, 『도시가계연보』, 각년도.

한편 이러한 소비지출을 비목별로 보면, 〈표 Ⅲ-13〉에 나타난 바와 같이 지출 비목에 따라 큰 차이를 보이고 있다. 식료품, 광열·수도, 의복 및 신발, 공공교통과 같은 생활필수적 지출비중은 그간 줄어든 반면, 외식, 가사용품, 교육 및 교양, 개인교통 등 선택적 지출비중은 증가하고 있다. 특히 외식 및 교육, 교양오락, 개인교통의 비중은 1980년대 후반 이후 증가폭이 상대적으로 더 크다.

19) 과소비의 논란은 소비지출의 급증에서도 추론되지만 소비성향에서도 살펴볼 수 있다. 평균소비성향이나 한계소비성향 모두에서 1989년은 과소비의 논란을 보일 만큼 절정을 보이고 있으며 소득증가에 대한 소비증가의 비율인 한계소비성향이 급격히 증가하고 있다.

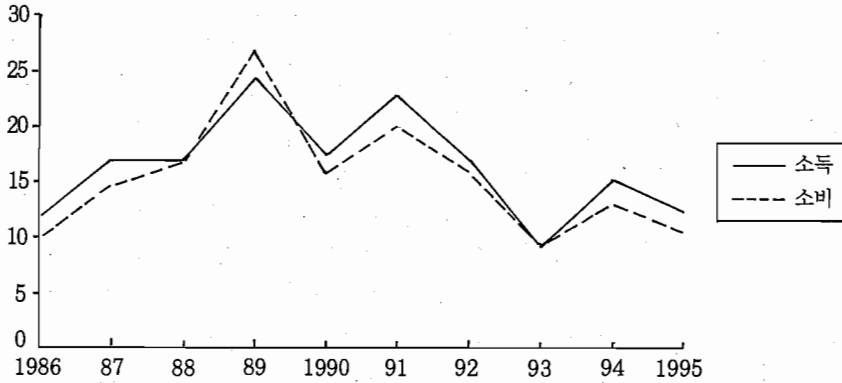
〈소비성향의 추이〉

(단위: %)

	1981	1985	1987	1989	1990	1993	1995
평균	78.9	76.1	73.6	76.4	74.7	72.6	71.0
한계	85.2	79.9	66.0	85.9	65.5	77.8	64.3

주 : 1) 평균소비성향=소비지출/가처분 소득 \* 100  
 2) 한계소비성향=소비지출 증가분/가처분 소득 증가분 \* 100  
 자료: 통계청, 『도시가계연보』, 각년도.

[그림 Ⅲ-1] 도시근로자 가구의 소득 및 소비지출 증가율의 추이



식료품비는 소득이 증가함에 따라 감소하는 추세를 보이기 마련인데, 소비 지출에서 식료품비가 차지하는 엔겔계수는 1986년의 36.4%에서 1990년에는 32.5%를 거쳐 1995년에는 28.8%로 7.6%포인트나 감소하고 있다. 반면 외식에 대한 지출은 빠른 속도로 증가하고 있어 1986년의 3.5%에서 1996년에는 9.6%에 달하고 있다.

주거비의 지출 구성의 경우 1970년대를 지나면서 2배 이상 증가하여 1980년에는 총소비지출의 4.6%를 차지하였으나 그 이후는 집값이 폭등하였던 1980년대 후반에도 비교적 안정된 폭을 유지하고 있다. 이는 『도시가계조사』가 주거비에 전세나 자가평가액 등은 고려하지 않고 월세만을 계상하기 때문으로 보이는데, 일반적으로 월세는 소득의 증가에 따라 지출이 줄어드는 열등재적 성격을 지닌다.

생활의 여유는 다른 한편에서 교육이나 교양오락에 대한 지출 증가로 나타난다. 특히 사교육비의 비중 증가까지 겹쳐 교육 및 교양오락비의 비중은 1986년의 10.9%에서 1995년에는 총소비지출의 14.4%를 차지하여 식료품비, 기타 소비지출에 이어서 그 구성비가 세번째로 높다. 또한 개인의 승용차 구매에 대한 욕구가 확산되면서 개인 교통비의 지출은 그간 크게 증가되어 왔으나 1995년에는 3.7% 증가에 그쳐 그 구성비도 전년도의 7.1%에 비하여 감소한 6.7%를 보이고 있는데, 이는 자동차에 대한 수요가 어느 정도

〈표 Ⅲ-13〉 소비지출의 비목별 구성비 추이

(단위: %)

지출비목	1980	1987	1989	1990	1993	1995
식료품	46.5	35.5	32.4	32.5	29.3	28.8
- 곡류	20.5	9.2	6.7	6.3	4.0	3.2
- 외식	1.8	4.6	6.5	7.0	8.2	9.6
주거	4.6	4.4	4.2	4.6	4.3	3.7
광열, 수도	7.4	6.4	4.6	4.5	4.3	4.1
가구집기, 가사용품	5.1	5.5	5.9	5.8	5.2	4.8
피복 및 신발	9.1	8.0	8.6	8.4	7.7	7.9
보건의료	6.6	5.4	5.5	5.3	5.4	4.8
교육, 교양오락	8.5	11.0	12.0	11.9	13.5	14.4
교통, 통신	5.8	6.7	8.2	8.4	10.2	11.6
- 공공교통	5.0	4.3	3.7	3.3	3.2	3.1
- 개인교통	0.1	0.6	2.9	3.5	5.3	6.7
기타 소비지출	10.2	17.2	18.6	18.6	20.1	20.0
- 담배	1.6	1.0	1.0	0.9	0.7	0.8
- 이·미용	1.5	2.0	2.2	2.3	2.6	2.7
- 장신구	1.0	0.9	1.0	1.0	0.8	1.0
- 잡비	6.0	13.3	14.4	14.4	16.0	15.5

자료 : 통계청, 『도시가계연보』, 각년도.

충족되었기 때문으로 보인다.

기타 소비지출의 경우 총소비지출의 20%를 차지하고 있는데 그 추이를 살펴보면, 담배의 지출은 감소하고 있는 반면, 이·미용비는 증가하고 있다. 또한 경조사비, 각종 회비 및 교제비 등 잡비도 지속적으로 증가하여 1995년에는 전체 소비지출의 15.5%를 점하고 있다.

전체적으로 정리해 보면 1987년 이후의 소득증가에 따라 크게 증가해 온 소비지출은 1989년을 기점으로 소득증가의 둔화에 따라 소비지출 역시 증가 추세가 주춤해지고 있다. 그러나 소비지출의 구성에서는 필수소비지출보다 선택적 소비지출의 증가가 뚜렷하게 보여지고 있어 근로자 가구의 생활의 향상을 짐작하게 해준다.

### 3) 소비지출 변화와 노동운동에의 의미

이러한 소비지출의 변화는 노동운동에 있어 일정한 변화를 반영하고 있다. 한 연구에 따르면 1987년 이후 최근까지 계급별 소득 불평등의 감소는 계급간의 소비지출구조에도 유사한 모습으로 나타나고 있다(백옥인, 1994). 이 글에서는 계급을 자본가, 전문직, 사무직, 구중간, 생산직, 그리고 임시직으로 나누어 소비지출을 분석하고 있는데, 1987년 이후 생산직 등 상대적으로 소득과 지출이 낮은 계급의 지출증가로 계급간의 지출격차가 축소되고 있음을 밝히고 있다(윌글, 192~193쪽). 노동자계급 생산직과 다른 계급간의 실질가계지출액의 격차는 1985년에 가장 크게 나타나다가 1987년을 계기로 줄어들어 1983년의 수준을 회복하고 있으며, 1987년 이후에 특히 신중간계급인 사무직과 노동자계급인 생산직간의 지출구조가 현저하게 수렴하는 현상을 보이고 있다고 한다.

이러한 현상은 생산영역뿐만 아니라 소비영역에서도 새로운 계층의식이 형성되는 하나의 조건으로 작용할 수 있음을 시사한다. 즉 소비생활의 고도화와 내구 소비재의 확대보급, 개인서비스의 증대, 문화오락지출비의 증대, 선택적 소비지출의 증대 등은 개인적 소비와 관련된 개인 소유와 풍요 의식을 더욱 발전시켜 '중산층의식'을 형성하는 물질 기반으로 작용할 수 있기 때문이다.

이를 좀더 구체적으로 살펴보기 위하여 소득계층별 소비성향의 변화를 비교해 보았다. <표 III-14>에 의하면 1985~87년의 기간에는 전계층에서 평균 소비성향이 감소하고 있는데, 중위계층인 제6, 7분위계층의 감소율이 상대적으로 낮고, 소비성향이 100%를 넘고 있는 절대빈곤층과 최고계층인 10분위계층의 감소율이 상대적으로 높다. 그러나 1987년 이후 1989년까지는 절대빈곤층을 제외한 모든 계층에서 소비성향이 증가하고 있으며, 1989년을 정점으로 소비성향은 다시 감소하고 있음에도 불구하고 제2~4분위 하위계층에서는 오히려 증가하고 있음에 주목할 필요가 있다. 즉, 전반적으로 중하위계층의 소비성향은 고소득계층에 비하여 상승하고 있거나 감소폭이 비교적 적게 나타난다.

이는 임금의 절대적 수준이 이전보다 높아지고 노동자의 평균학력이 높아

집에 따라 그동안 문화적으로 누리지 못했던 문화활동이나 여가활동에 대한 욕구를 충족하기 위해 소비지출이 늘어나는 것으로 볼 수 있다. 이러한 변화는 자본주의 축적구조인 대량생산체제를 조절하기 위해 대량소비를 부추기는 대중문화의 영향에 의해 더욱 가속화되고 있다. 실제로 근로자들은 이전에 TV에서나 접할 수 있었던 볼링이나 수영을 취미로 삼는 경향이 늘어나고 있으며 이들이 타고 다니는 자가용의 주차문제가 노조의 주요 단협사항으로 되는 사업장이 있기도 하다. 현재 노동자들 임금수준의 주객관적 만족도에 대해서는 여전히 논란이 있고, 또한 앞에서 살펴보았듯이 여전히 큰 상대적 소득격차가 존재하고 있으며, 노동자 계급내 특히, 대기업과 중소기업 노동자 사이의 격차가 심화되고 있기는 하지만, 전반적으로 노동자들은 이제 절대적인 빈곤의 단계에서 벗어나 삶의 질의 문제에 보다 근접하고 있다고 보기에 큰 무리가 없을 것 같다.

〈표 Ⅲ-14〉 소득계층별 소비성향의 변화

	1985	1987	1989	1990	1995
I	128.4	120.0	120.7	118.9	110.7
II	93.7	90.8	89.7	86.1	90.6
III	84.6	81.9	83.2	82.3	84.9
IV	79.1	77.6	80.4	79.0	81.1
V	79.5	76.4	79.5	78.9	77.2
VI	76.6	75.3	80.6	74.2	72.9
VII	73.4	72.9	75.4	74.1	69.0
VIII	74.2	71.5	74.9	73.1	67.0
IX	72.7	70.5	71.0	69.9	64.0
X	67.6	63.5	66.3	65.3	57.7
평균	76.5	74.0	76.4	74.7	71.0

주 : 평균소비성향 = 소비지출/가처분소득 \* 100,

가처분소득 = 소득 - 비소비지출에 의하여 계산함.

자료 : 통계청, 『도시가계연보』, 각년도.



## IV. 勞動運動의 展開와 特徵

### 1. 1987년 이후 노동운동의 시기구분 : 1989년을 분기점으로

이상의 노동운동의 전개에 객관적 조건들을 종합해 볼 때, 우리는 1987년 이후 노동운동의 전개의 제도적 요인과 시장의 힘이 1989년을 시점으로 크게 바뀌고 있음을 알 수 있다. 이는 실제로 노동운동의 주체적 조건의 형성과 운동의 전개에서도 그대로 반영되어 나타난다. 여기에서 우리는 1987년 전반 기까지의 침체되었던 노동운동이 1987년 6월 이후 크게 고양되었다가 1989년을 정점으로 하여 그 이후 침체와 새로운 방향을 모색하는 듯한 양상을 보이는 것을 앞의 제도와 시장력 요인을 배경으로 하여 설명할 수 있다.

하지만 여기에서 주목하여야 할 것은 이러한 노동운동의 전개는 발전과 침체, 그리고 또 다른 발전이라는 일정한 주기성을 띠는 점이다. 특히 1989년 이후 노동운동의 전개는 전반적인 표면적 지표에서의 침체에도 불구하고 노동운동의 질적·내적인 발전 또는 성숙성을 보이기도 하였다. 1989년 이후 우리나라 노동운동의 이러한 변화는 조직에서의 분화와 정비, 이념 및 활동에서의 수렴화 경향으로 정리할 수 있을 것 같다.

먼저 1987년 6월 이전의 노동운동에 대하여 1980년 이후를 중심으로 개관하고자 한다.

### 2. 1987년 대규모 노동쟁의 이전 개괄(1980.~1987. 6.):

#### 노동운동 침체 속의 '선도적 투쟁'으로서의 노동운동 모색기

우선 1980년 이후 1987년 이전까지의 노동운동을 개괄적으로 살펴보기로 하자. 이 기간은 노동운동이 철저하게 정치적 변화 또는 정부의 정책, 즉 제도적 요인에 의해 부침(浮沈)을 경험한 시기라 할 수 있다. 제5공화국하에서

전반적으로 노동운동은 극도로 위축되었고 원시적인 노사관계가 지배하던 시기인데, 이는 노동운동에 대한 전면적인 통제에서 비롯된 것이다. 하지만 이 기간에서도 1979. 10. 26.~1980. 5. 17.이나 1983년 말에서 84년 말의 정치적 이완기 또는 이른바 '유화국면기'의 노동운동을 주목할 필요가 있는데, 제도적 요인에 의한 노동운동의 통제가 노동운동의 활성화에 직접적으로 영향을 미쳤음을 단적으로 반증하여 주기 때문이다.

1979년의 10·26사태로 유신체제가 붕괴되자 1970년대 내내 억눌려 왔던 노동자들의 잠재적 욕구가 일시에 분출하면서 신규노조결성, 임금 및 근로조건 개선, 휴·폐업 반대, 노동조합 민주화, 해고자 복직 등을 요구하며 노동운동이 격렬한 양상으로 분출되어 나타난다. 즉, 이 시기의 노동운동은 정치적 공백기를 타고 그간에 누적되어 왔던 요구조건들이 복합적으로 제기되면서 이전에 볼 수 없었던 규모와 내용을 가진 폭발적인 것이었다 할 수 있다.

1980년 봄에 나타났던 노동운동은 일부 노동조합에 의해 주도되었던 쟁의도 있었지만 1970년대 말 이후의 경제위기 상황에서의 생존권적 위협에서 비롯된 것으로서 미조직노동자들에 의해 자발적으로 일어난 것들도 다수를 차지한다. 따라서 합법성을 벗어난 과격한 쟁의가 많았으며, 사복동원탄좌, 인천제철, 동국제강 등의 파업은 지역점거, 경찰과의 직접 충돌, 공장파괴를 수반하는 등 일부 요구내용에서는 체제내 개선의 차원을 넘는 것도 있었다. 하지만 전반적인 노동운동의 요구는 경제적인 수준에 머물렀었다. 또한 청계피복노조의 활동을 제외하고는 비합법 노동쟁의를 포함한 대부분의 노동쟁의가 사업장단위로 국한되어 나타났고 조직적 연대양상을 보이지 않았다는 점 등은 1987년 이후의 노동운동과 구분되는 점이다.

1980년 5월 초부터 대학생들을 중심으로 정치적 민주화를 요구하는 대규모 시위가 시작되자 정치군인들이 비상계엄을 전국으로 확대하고 쿠데타를 통하여 5공화국을 출범시킨다. 이후 정화운동이라는 명목하의 노동계 인사의 추출과 지역지부의 해산 등을 통한 노동조합의 탄압, 노동법개정에 의한 기업별 노동조합체제로의 전환 등 전반적인 노동운동에 대한 통제가 이루어진다.

1980년 12월 노동관계법의 개정에 따라 노동조합의 조직형태가 산업별에서 기업별로 바뀌는 과정에서 노동조합의 조직률은 낮아졌고 조직노동자수도

계속 감소되었다. 이러한 배경 속에서 노동운동은 합법적 노동조합운동으로 서보다는 전민노련(全民勞聯), 소그룹운동이나 서울노동운동연합, 인천지역 노동자복지협의회 등의 지역노동 조직운동과 같이 지식인, 학생운동출신의 현장운동가 및 노동자가 중심이 되는 비공개조직운동으로 나타날 수밖에 없었다. 정부의 강력한 노동통제 속에서 노동쟁의 건수는 미미했지만 이는 보다 큰 폭발을 야기시킬 요인을 누적시키는 것이었다. 정치·사회적 격변기에 한때 노동쟁의가 급증하여 1980년에 407건을 기록하기도 하였으나 1981년에 186건, 1982년에는 88건으로 격감하였다가, 경기가 호황인 상황에서 임금 등 노동조건이 별로 개선되지 않자 노동조합운동에 대한 억압상황에서도 다시 쟁의가 증가하여 1986년에는 276건에 이르렀다.

이 시기의 대표적인 노동조합운동으로는 청계피복노조 복구 및 합법성 쟁취투쟁을 중심으로 한 민주노조 결성운동, 대구·부산 택시기사 파업농성, 1985년의 대우자동차 파업과 그에 뒤이은 구로지역 동맹파업, 1986년의 서울, 인천, 성남, 안양 등지 일부 사업장의 임금인상투쟁 등을 들 수가 있다. 이 시기 노동쟁의의 원인을 보면 임금체불 및 임금인상과 관련된 것이 많았으며 그 외로 노동조건 개선, 휴·폐업, 해고 등의 순으로 나타난다.

이 시기 노동운동의 특징을 종합하여 보면, 전반적인 탄압 속에서 노동운동은 침체되었지만, 정치적 이완기와 유화국면 속에서는 일부 자발적이고 격렬한 노동운동이 있었으며, 중소기업을 중심으로 한 노동조합운동과 해고된 노동운동가 및 학생운동출신자의 위장취업에 의한 노동운동이 중심을 이뤘다고 하겠다. 특히 지식인들이 중심이 된 노동운동은 정치투쟁과 노동운동을 결합시키고자 하였고 거기에서 변혁지향적인 요구와 목표를 담고 있기도 하였다. 1984년 하반기 이후 노동운동에 탄압이 다시 가열되자 지식인 출신의 현장활동가와 이들이 중심이 되어 조직한 지역적 대중 정치조직이 노동운동을 선도하여 나가야 한다는 소수 활동가 위주의 '선도투쟁'이 모색되기도 하였다.<sup>20)</sup>

20) 1985년에 구로연대투쟁에 뒤이어 결성된 서노련과 인노련은 노동운동의 정치투쟁화를 제창하면서 선진적인 부분으로부터의 정치적 선전·선동, 그리고 과감한 선도적 정치투쟁으로서의 노동운동이 목적의식적으로 이루어져야 한다고 주장했다. 그러나 이러한 '선도적 투쟁노선'은 그

### 3. 노동운동의 양적·질적 고양기(1987. 6. ~1989.)

1980년대 전반기에 매우 위축되었던 노동조합운동은 1987년 6·29선언 이후 일대 고양기를 맞게 된다. 우선 노동조합 조직결성이 활발하게 이루어지는데 1987년 6월 당시 2,742개였던 노동조합수가 그해 말에는 4,103개로 50%나 증가하였다. 이에 따라 노동조합원수도 같은 기간에 21%, 노동조합 조직률은 14.7%에서 17.3%로 증가하였다. 또한 노총산하 산별연맹의 수도 1980년 이래 16개에서 1988년에는 20개로 증가하였으며, 노총에 소속되지 않았으나 법적 지위를 획득한 독립 산별노련인 사무금융노련도 1987년 8월에 발족하여 오늘에 이르고 있다. 이와 함께 재야노동단체와 계통노조에 소속되지 않고 독자노선을 주창한 지역별·업종별 노조협의회도 활발한 활동을 벌이게 되는데, 이들은 1990년 초에 전국노동조합협의회를 결성하여 기존 노동조합운동에 새로운 바람을 일으키게 된다. 또한 이 시기 노동조합 조직에 있어서 또 하나의 특징은 노동조합 조직규모의 증가와 함께 사무직, 전문기술직 및 공공부문 노조도 활발하게 조직되어 종전의 생산직 위주의 노동조합운동에서 벗어나 노동조합운동 기반이 넓어지게 되었다는 점이다.

이러한 노동조합 조직의 확대는 노동쟁의 발생건수의 증가로 연결되어 나타난다. 이는 그간 해결되지 않은 채 누적되어온 노동문제가 6·29선언 이후 정치·사회적 이완기를 계기로 전지역, 전업종에서 노동쟁의로 동시에 폭발하였기 때문이다. 창원, 울산 등 경남지역에서 먼저 제조업, 특히 중공업분야를 중심으로 노동쟁의가 일어나 전국으로 파급되었는데, 경인지구에서는 제조공업분야에서, 호남·충남지역에서는 주로 버스, 택시 등 운수업분야에서, 강원지역에서는 탄광업분야에서 노동쟁의가 일어났다.

이러한 1987년 대규모 노동쟁의의 가장 큰 특징은 자연발생적 폭발력이다. 1987년 한 해의 총쟁의건수가 3,749건에 달하였으며 그것도 6·29 이후 짧은 기간에 발생한 것이 3,628건으로 대부분을 차지하였다. 이는 오랫동안 억

---

이후 '대중노선'으로부터 극단적인 목적의식적 정치편향주의, 대중경시 등으로 격렬한 비판을 받게 된다. 이에 대한 자세한 내용은 김용기·박승욱(1989) 및 박승욱(1990)을 참고하기 바란다.

눌러 왔던 노동자들의 불만과 욕구가 자연발생적으로 거의 동시적으로 폭발되었다는 것을 반영하는 것이다. 이러한 이유로 1980년대 초반의 쟁의와는 달리 기존노조는 외면을 당하고 어용노조 시비가 끊이지 않았으며, 처음부터 탈법투쟁으로 일관하는 경우가 많았다.

두번째 특징은 쟁의의 원인이 임금인상, 근로조건 개선, 노조결성과 노조 민주화 등으로 노동자에게는 지극히 당연한 기본권 확보에 관한 것이 주류를 이루고 있다는 것이다. 1987년 노동쟁의를 원인별로 보면 임금인상 2,613건, 근로조건 개선 566건, 노조관련 143건으로 나타났으며 이러한 점에서 요구내용은 경제적 차원에 머물렀다고 볼 수 있다. 하지만 노조건설·어용노조 민주화를 둘러싼 투쟁도 치열하게 전개되었음을 볼 때 노동자에게 권익을 보장할 수 있는 자주적 조직에 대한 노동자들의 의식도 임금인상·근로조건 개선 못지않게 강고한 투쟁의 동력이 되고 있었음을 알 수 있다.<sup>21)</sup>

세번째는 중화학공업지역의 대기업을 중심으로 쟁의가 발생하여 경공업 및 기타 지역으로 확산되는 양상을 보였으며 요구사항의 타결에 있어서도 이들이 주도적인 역할을 하였다는 점이다. 이는 이전과는 다른 특징으로 노동조합운동의 중심이 경공업에서 중공업으로, 중소기업에서 대기업으로, 여성노동자에서 남성노동자로 이동하고 있음을 보여주는 것이다.

네번째는 쟁의유형이 종래에 비하여 대중적이며 대규모적인 연대투쟁의 형태를 취하였을 뿐만 아니라 장기적이며 완강하였다는 점이다. 그 대표적인 예는 현대그룹 쟁의와 운수부문의 지역연대파업을 들 수 있다.

다섯째는 사무직, 전문기술직, 서비스직 등에서 노동쟁의와 노동조합 결성이 일반화되면서 사무직 노동운동이 기존의 생산직 중심의 노동운동과 함께 노동조합운동의 한 영역으로 자리잡기 시작했다는 점을 들 수 있다. 즉, 노동계층일반이 모두 함께하는 대중운동으로서 노동운동이 부각되는 계기가 되었다. 이는 그 이전까지의 사회운동이 학생운동을 중심으로 한 다분히 지사적이고 선도적인 정치투쟁 중심이었음에 비하여 이제는 본래적 의미의 노

21) 1987년 7·8월의 노동자들에 있어서 민주노조는 경제적 평등과 노동현장의 민주화를 지속적으로 담보할 수 있는 '권력기구'로 인식되었다는 측면에서 이를 경제투쟁이자 민주화투쟁으로 봐야 한다는 주장이 있다(박승욱, 1990).

동운동이 대중운동으로 중심에 위치하게 되었음을 의미하는 것이기도 하다.

그런데 이 시기의 이와 같은 노동운동의 고양은 6·29선언이라는 일정한 민주주의의 이행을 보장하는 조치에서 직접적으로 기인한 것이지만, 그 이면에는 그간의 자본축적과 1986년 이후 3년여간 지속되었던 이른바 '3저호황'이 있었음을 간과해서는 안된다. 기업들은 유사 이래 최대의 순이익을 올리는 시기에 7~8월의 대규모 노동쟁의가 발생하였으며, 이로 인해 이미 1987년 봄에 평균 7.5%의 임금인상이 있었음에도 불구하고 평균 20~25%의 임금 재인상을 요구하는 투쟁이 일반화되기도 하였다. 즉, 경제적 호황이 기업 및 국민경제에 큰 부담으로 다가올 수밖에 없는 갑작스런 노동운동의 고양을 상당기간 지속시키는 배경이 되었다고 볼 수 있다.

#### 4. 1990년 이후 노동운동의 방향전환 모색기: 양적 침체와 질적 성숙기

6·29와 그에 따른 1987년의 대규모 노동쟁의는 노동운동의 질적인 변화를 수반한 비약적인 발전과정이었을 뿐만 아니라 한국사회 전반의 역사적 전환점이기도 하였다. 이미 살펴보았듯이 노동운동의 조직과 활동에서의 양적인 발전과 질적인 성숙은 여러 측면에서 나타난다. 그러나 이러한 노사관계 및 노동운동의 발전추세는 1989년의 정점기를 거쳐 1990년대 초에 들어 새로운 국면을 맞게 된다.

〈표 IV-1〉에서 보듯이 1990년대에 들어 노동조합수 및 조합원수, 노동조합 조직률이 감소세로 돌아섰고 노동쟁의 발생 건수도 급격히 감소하고 있으며, 그간 일정하게 진전을 보여왔던 생산 및 노사관계의 민주화 추세도 정체되거나 오히려 후퇴하고 있음이 지적되기도 한다. 1988년 1,873건, 1989년 1,616건이었던 노동쟁의 건수가 1990년에는 322건으로 줄어들고 그 이후 줄곧 감소하여 1995년에는 88건에 불과하였다는 사실은 놀랄 만한 일이다.

이는 노사간에 교섭에 의한 임금인상률을 나타내는 협약임금인상률의 추이에서도 잘 보여진다. 1987년 이후 17.2%, 13.5%, 17.5% 등으로 높게 나타나던 타결인상률은 1990년에 들어 9.0%로 낮아지고 있고 1992년에는 6.5%로 1987년 이전의 가장 낮았던 수준에 근접하고 있으며, 1995년에는

7.7%에 머물고 있다. 1987년 대규모 노동쟁의 이후 노동조합운동은 대폭적 임금인상, 노동시간 단축 등 노동조건 개선을 실현하고 상당 정도 노조민주화를 달성했지만, 직장민주화나 사회민주화, 발전적 노조운동을 위한 조직의 건설, 노동조합의 정책·제도개선 활동을 위한 제도적 장치마련 및 정치세력화 등의 보다 높은 수준의 과제수행에는 제대로 착수하지도 못하고, 오히려 기존에 쟁취한 노동조건 개선의 성과마저 후퇴시킬 우려를 낳으면서 급격히 침체에 빠져들고 있는 것으로 평가되고 있기도 하다.<sup>22)</sup>

〈표 IV-1〉 노동조합조직 및 쟁의행위 주요 지표

	노동조합		노동쟁의				임금근로자 (천명)	조합당 조합원수
	조합원 (천명)	조직률 <sup>1)</sup> (%)	발생 건수	참가자수 (천명)	손실일수 (천일)	파업성향 (일/천인)		
1980	948	14.7	206	49	61	9.5	6,464	360
1985	1,004	12.4	265	29	64	7.9	8,104	394
1986	1,036	12.3	276	47	72	8.5	8,433	387
1987 <sup>2)</sup>	1,267	13.8	3,749	1,262	6,947	755.8	9,191	309
1988	1,707	17.8	1,873	293	5,401	562.0	9,610	277
1989	1,932	18.6	1,616	409	6,351	611.4	10,389	245
1990	1,887	17.2	322	134	4,487	409.8	10,950	245
1991	1,803	15.9	234	175	3,271	288.2	11,349	236
1992	1,735	15.0	235	105	1,528	132.1	11,568	230
1993	1,667	14.2	144	109	1,308	111.3	11,751	233
1994	1,659	13.5	121	104	1,484	120.7	12,297	236
1995	1,615	12.7	88	50	393	30.8	12,736	244

주 : 1) 조직률은 조합원수/총피용자 \* 100임.

2) 1987년 6월 30일 기준 조직률은 11.7%임.

3) 파업성향은 노동손실일수를 임금근로자수로 나눈 것임.

자료 : 노동부, 내부자료.

통계청, 『한국통계월보』, 각호.

ILO, *Yearbook of Labor Statistics*, 각년도.

22) 이러한 측면에서 한국 노동운동의 위기를 지적하는 논의는 1990년대 초반에 상당수가 있었다. 위기의 원인이나 전망과 대응 등을 둘러싸고 내용의 편차는 있지만, 그 대표적인 글로서는 강

이와 같이 1990년대에 들어와 두드러지게 나타나고 있는 노동조합운동의 양적 지표에서의 침체와 퇴조는 1989년 초의 공안정국 이후 노동운동에 대한 본격적인 탄압과 기업의 노무관리전략의 변화 등의 제도적 요인과 함께 다른 환경적 요인, 특히 시장적 요인에서 비롯되었다고 할 수 있다.

1987년의 노동운동의 열기가 그 이듬해에는 임금인상투쟁, 노동법개정투쟁 등으로 연결되고 1989년에 들어서는 이를 조직화할 전국노동조합협의회(‘전노협’)의 건설을 목표로 설정하면서 임금투쟁과 노동법개정투쟁을 연계할 움직임 보이는 등 노동운동이 더욱 조직적으로 전개되어 나가자 정부의 대응 방식도 강경대처로 전환하게 된다. 1988년말의 ‘민생치안에 관한 특별조치’를 계기로 1989년초에 들어서는 풍산금속 안강공장, 서울지하철공사, 현대중공업 등의 노동쟁의에 대해 공권력을 투입하여 강제 진압하였으며, 5월 1일의 총파업설과 문익환 목사의 방북 등 일련의 사건과 연계하여 재야노동단체와 노조간부에 대한 수색·연행·구속 등의 강경조치가 취해진다. 뿐만 아니라 1989년 이후에 들어 경제위기 노동자책임론, 고통분담론을 중심으로 한 임금인상 자제론이 대대적으로 홍보되고 산업구조조정과 더불어 신경영전략으로서 새로운 인사노무관리전략이 본격적으로 추진된다. 이 외에도 사회주의의 붕괴에 따른 맑스주의의 위기와 국제 및 국내정세의 보수화 등의 정치, 이념적 요소가 노동운동의 이념에 혼란을 초래하기도 하였다. 특히 3저호황이 끝나면서 동시에 자본축적의 위기까지 겹쳐 경제침체가 본격화되기 시작하였고,<sup>23)</sup> 이를 더욱 어렵게 만드는 세계경제의 새로운 블록화 추세와 함께 전례없이 격화되기 시작한 경쟁강화와 신국가주의 경향은 노동운동의 대중적 전개를 어렵게 만드는 환경적 조건들이었다. 또한 문민정부의 출범 이후에 정치적 민주화가 일정하게 진행되면서 노동계층들이 경제·산업의 민주화조치를 기대하게 한 것도 노동운동의 안정에 어느 정도의 영향을 미쳤을 것으로 보인다.

창선(1992), 김형기·임영일(1992), 김문수(1990), 정승국(1992), 박승욱(1992a), 박승욱(1992b), 임현진·김병국(1993), 임영일(1993), 최장집(1992), 강수돌·황기돈(1992) 등을 들 수 있다.

23) 1986~88년까지 12%대의 높은 성장률을 기록하였던 우리경제는 1989년에는 6.9%로 급락했으며, 1990년에는 경상수지와 무역수지도 5년만에 적자를 기록하게 된다.



하지만 이러한 요인들보다도 더욱 직접적으로 노동운동의 변화에 영향을 미친 것은 이들 제도적·시장적 요인들의 직·간접 영향하에서 나타난 노동운동 주체적 조건의 변화를 들 수가 있다. 한국경제의 급속한 세계시장에의 노출(세계화·개방화)과 산업구조의 조정, 서비스화, 정보화, 소프트화로 대표되는 노동시장구조의 변화 등에 따른 제조업 비중, 생산직 및 사무직 비중의 감소와 여성화 및 고령화, 고학력화, 그리고 노동계층 내부구성의 복잡화와 이질화는 조직노동운동의 기반이 되는 노동조합의 조직 및 연대의 기반을 축소시키고 다른 한편으로는 고용불안을 심화시키게 되었다. 이들은 앞에서 이미 지적한 것인데, 노동계층구성의 변화, 즉 임금근로자계층의 상대적 비중 감소, 핵심노동자계층의 감소와 상층노동자계층의 증가에서도 그대로 설명된다. 또한 대규모 사업장의 노조 조직은 어느 정도 한계에 이른 데다가 중소·영세사업장의 경우는 휴·폐업, 공장이전 등으로 많은 노조가 해산된 것도 노동조합조직을 감소의 상당한 원인이 된다. 뿐만 아니라 임금근로자들의 노동조건 개선과 생활수준의 향상은 노동자 의식과 태도에 변화를 가져온 것으로 나타난다.<sup>24)</sup>

하지만 또 다른 측면에서 보면 이러한 노동운동의 양적 지표에서의 쇠퇴만으로 노동운동의 위기 또는 전반적인 침체로 해석하기 어려운 측면이 있다. 이러한 양적 지표에서의 쇠퇴와 노동운동의 일정한 고립에 따른 '위기'는 다른 한편으로 그때까지의 노동운동에 대한 반성을 토대로 새로운 대안적 모색을 하게 하였으며, 노동운동 내부에서도 조직적인 분화 등 상당한 변화를 야기하였기 때문이다. 즉, 노동운동의 방향전환에 대한 진지한 모색이 이루어졌고 노동운동의 질적 측면에서도 일정한 발전이 있었음을 지적할 수 있다.<sup>25)</sup>

우선 노동운동의 양적인 지표에서의 위기는 노동운동의 주체적 조건에 근

24) 근로자들의 개인주의적 경향, 조합원들의 노조활동에 대한 무관심, 패배주의, 기업별 의식의 강화와 연대투쟁에 대한 회의 등은 노동운동진영 내부에서도 상당수 지적되고 논쟁화되기도 했다(강창선, 1992; 김형기, 1992).

25) 최영기(1996)는 1987년 이후 현재까지의 노동운동의 전개를 좌절했다거나 실패했다고 평가해서는 안된다고 주장한다. 노동3권을 실질적으로 확보했고, 경제력의 공정배분을 실현했다는 점에서 성공했으며, 다만 지도부가 목표로 하였던 정치력의 공정배분에 실패했을 뿐이라는 데에서 '조합원의 성공과 지도부의 실패'로 표현하고 있다.

본적인 원인이 있다는 내부비판이 대두되었다. 노동운동 및 노동조합 지도부의 역량 부족과 전문성 결여, 그리고 조직의 불안정성으로 인해 이들이 이러한 대내외적 환경에 적절히 대응하지 못한다는 점 등이 중층적으로 작용한 결과가 노동조합운동의 위기를 초래했다는 것이다. 이러한 비판은 노동운동 조직의 분화와 정비, 그리고 노동운동의 방향의 변화모색에서 찾아볼 수 있다.

### 가. 노동운동조직의 분화와 정비

#### 1) 민주노총조직의 건설과 활동

우선적으로 주목할 수 있는 것은 기존의 한국노총 중심의 제도권 노동운동에 대항하는 새로운 노동조직의 건설과 발전이다. 1987년 이후 나타나기 시작하여 그간의 노동운동을 주도하여 온 새로운 노동운동세력은 해방 이후 민주노동운동 과정에서 축적되어 온 노동운동의 조직적 성과를 모아 1990년 1월에는 한국노총에 대항하는 제2노총 조직으로서 우선적으로 전국노동조합협의회(전노협)를 조직하였으며, 그 이후 업종별 및 대기업그룹별 노조협의체인 전국업종노동조합회의(업종회의)와 현대그룹노동조합총연합(현총련), 대구그룹노동조합협의회(대노협)를 포함하여 1995년 11월에는 전국민주노동조합총연맹(민주노총)을 출범시킨다.<sup>26)</sup>

1987년 7, 8월 대규모 노동쟁의 이후 노동조합운동이 활성화되기 시작하면

26) 우리나라에서 제도권 노동조합조직과 다른 노동조합조직의 출현으로 인한 갈등은 해방직후 대한노총과 전평, 1959년의 한국노총과 전국노협(전국노동조합협의회)에 이어 1987년 이후가 세 번째이다. 제도권 노조는 대한독립축성노동총연맹(대한노총: 1946. 3. 10.)에서 출발하여 지금의 한국노동조합총연맹(한국노총)으로 이어져 왔다. 그러나 이러한 제도권의 노총에 대항하는 조직으로서의 현재의 민주노총은 그 조직적 기원을 해방 후의 조선노동조합전국평의회(전평)에 명시적으로 두고 있지 않으며 그 지향하는 이념면에서도 상당한 차이를 보이고 있다. 다만 제도권 노총에 대항하는 조직으로서의 민주노총이라는 상징성에서 전평의 맥을 잇는다고 볼 수 있다. 이러한 기준에 따라 해방 이후 비제도권 노조(민주노총)의 발전사를 요약해 보면 대체로 다음과 같이 정리할 수 있을 것이다.  
조선노동조합전국평의회(1945. 11. 5.)→(1946년 9월 총파업 이후 미군정과의 충돌로 조직 와해)→지역·업종별 노동조합협의회(1987. 12. 이후)→지역·업종별 노동조합 전국회의(1988. 12.)→업종회의(1990. 2.), 전국노동조합협의회(1990. 1.)→ILO 전국공대위(1990. 10.), (현총련: 1991. 6. 대노협: 1993. 6.)→전국노조대표자회의(1993. 6.)→민주노총준비위(1993. 11.)→지역·업종·그룹별 조직인 전국민주노동조합총연맹(민주노총: KCFTU) 결성(1995. 11. 11.)

서 이러한 민주노총의 조직화 움직임은 나타나기 시작하였다. 1987년 12월에 마창노련의 결성을 시작으로 한 지역별 노조협의회(지노협)와 1987년 11월에 기존의 금융노련에서 이탈하여 조직된 사무금융노련(초기명칭은 '자유금융노련'이었음)을 시작으로 한 업종별 노조협의회(업종연맹)가 그것이다. 그 이후 1989년까지 지역별 노조협의회는 11개, 업종별 노조협의회는 8개 연맹으로 증가하였다.<sup>27)</sup>

제조업 중심의 조직인 지노협과 사무직 중심의 업종연맹은 그 이후 정부의 탄압에도 불구하고 끈질긴 조직력을 유지해 왔으며, 일부 노조들은 조직규모를 확대하기도 하였다. 이들은 한국노총에 대항하는 전국중앙조직을 건설하기 위하여 지역·업종별 노조 전국회의를 결성하였고 우여곡절 끝에<sup>28)</sup> 1990년 1월에 우선적으로 제조업 중심의 지노협이 중심이 되어 전국노동조합협의회(전노협)를 결성하게 된다. 이에 따라 이른바 민주노조 진영은 전노협과 업종회의라는 별도의 조직으로 전노협과 독립하여 남아 있는 사무직 중심의 업종연맹, 재벌그룹산하의 일부 대기업 노조로 구성된 대기업 연대회의와 전노협 소속은 아니지만 전노협과 밀접한 관계를 맺고 있는 중간노조들로 이루어지게 된다. 이들 민주노조세력은 한국노총의 이념이나 정책과는 구분되는 새로운 노동조합조직의 건설을 추진하여 나갔으며, 전노협과 전국업종노동조합회의(업종회의)가 공동결성한 ILO전국공동대책위원회(ILO공대위)를 모체로 하고 현충련과 대노협을 공동 참여시켜 1993년에는 전국노동조합대표자회의(전노대)를 구성하였고, 1995년 11월 11일에는 드디어 전국민주노동조합총연맹(민주노총)을 결성하기에 이른다. 한편 이러한 민주노조운동세력의 조직화에는 노동조합이 아닌 노동운동단체의 지원과 활동이 있었음을 간과할

27) 지역별 노조협의회는 마창노련, 서노협, 인노협, 성노협, 경기남부노련, 대구경북노련, 부산지역노련, 전북노련, 진주민주노련, 광주노협 등이며, 업종별 노조협의회는 사무금융노련, 언론노련, 병원노련, 전문기술노련, 건설노련, 외기노련, 민주출판노련, 대학노련, 시설관리노련 등이다.

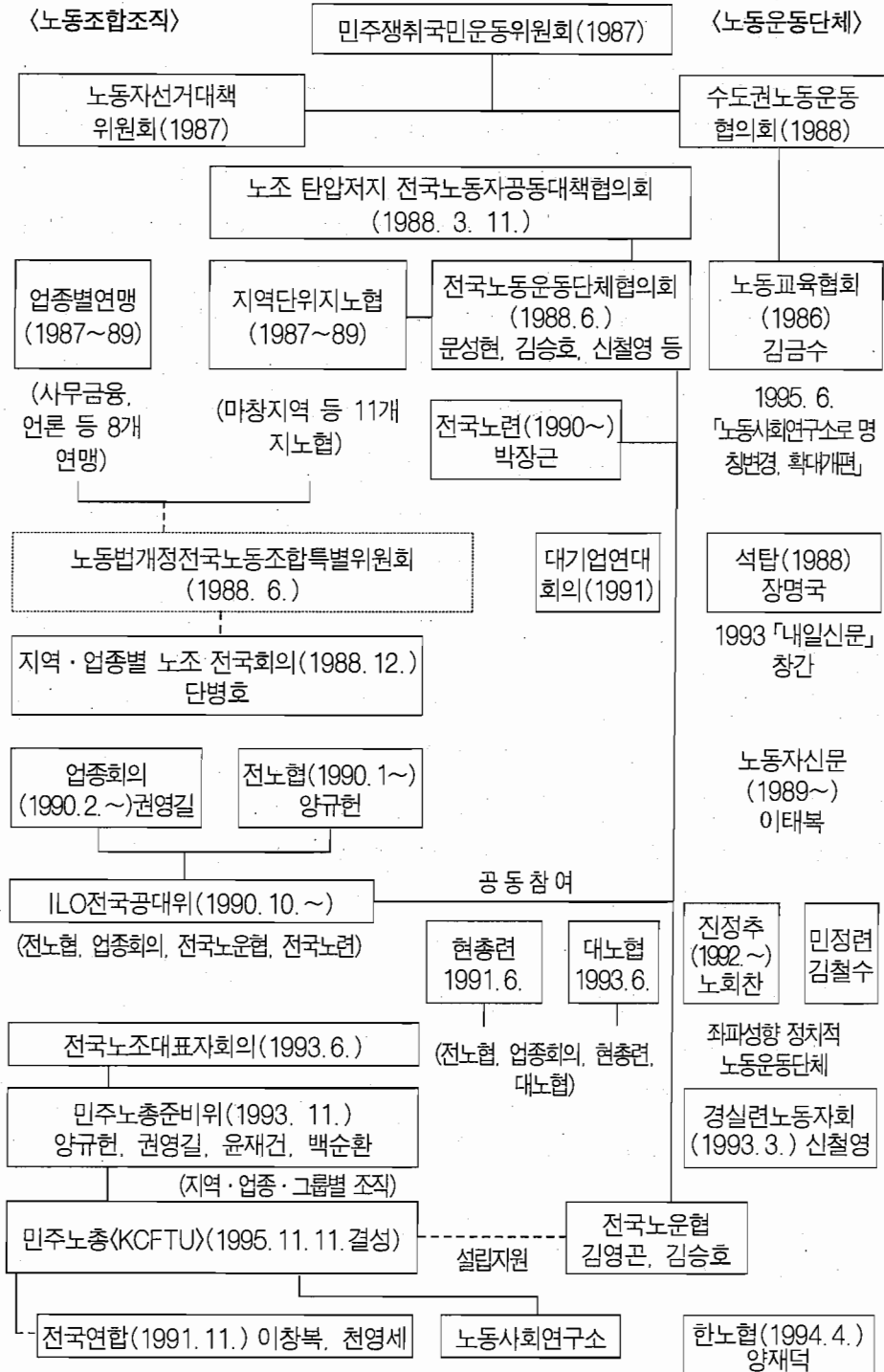
28) 당국의 비제도권 중앙조직 건설에 대한 방해도 있었지만, 노동운동지도부 내에서도 전노협 건설을 둘러싼 갈등이 있었기 때문에 당초 결성예정일이었던 1989년 1월보다 1년 늦은 1990년에야 조직출범에 성공하게 된다. 1988년부터 노조운동 진영 내부에서는 복수노조론(제2노총론), 노총민주화론, 노총외해론 등의 논쟁이 있었으며, 전노협 건설은 복수노조 논쟁의 연장선에서 벗어나지 못한 조급한 조직형식주의의 발로라는 비판이 제기되기도 하였다(박승욱, 1992).

수 없다. 특히 1988년에 결성되어 지금까지 이르고 있는 전국노동운동단체협의회(전국노운협)의 활동이 대표적이다. 1970년대 노동계의 지원세력이었던 도시산업선교회, 민주노조 등에서의 활동가 및 1980년대 학생운동권 출신의 노동운동가(위장취업자 및 소그룹운동가) 등이 중심이 되어 1988년 6월에 10개 지역 10개 단체로 결성한 전국노운협은 재야통합운동단체인 전민련의 중심단체로 활동하면서 노동운동을 다른 사회운동 및 정치운동과 연계시키고 민주노동조합운동의 전국연대조직의 결성 및 그 활동을 적극 지원하였다. 이외에도 1991년 7월에 결성된 전국노동조합단체연합(전국노련), 1994년 4월 창립된 한국노동운동협의회(한노협) 등의 노동운동단체와 진보정당추진위원회(진정추), 민주정치연합(민정련) 등의 정치단체들도 민주노조의 건설과 노동운동을 적극적으로 지원해 온 조직들이다. 이들 전국적 노동단체 외에도 노동교육단체, 노동정책연구소, 노동자모임, 상담소 등이 다양한 형태로 노동조합운동이나 노동자의 활동을 지원해 왔다.

전반적인 노동운동의 위축에도 불구하고 이러한 민주노동운동세력은 <표 IV-2>에서 보듯이 그간 꾸준히 증가해 왔다. 이들 통계가 공식적이거나 하나의 자료에서 추출된 정확한 것은 아닐지라도 전노협이 출범하기 직전인 1989년 7월에 이들의 조직규모는 37만여명이었으나 1994년에는 53만명이었고 민주노총의 창립당시 가맹조합원도 42만명에 이르고 있는 것으로 나타나고 있어 최소한 이들 조직의 경우 조직적으로 약화되어 왔다고 보기는 힘들다.<sup>29)</sup> 물론 이들 조직 역시 1990년대에 들어 조직의 결성이나 확장에서는 어느 정도의 성공을 보았지만 앞에서 지적하였던 내·외부적 환경요인 때문에 실질적인 활동에서 그 이전과 같은 성과를 거두었는가에 대하여는 회의적이다. 그럼에도 불구하고 이러한 새로운 노동운동세력의 등장, 조직의 성장과 민주노총의 조직화는 1987년 이후의 노동운동의 전개에 있어서 대단히 중요한 의미를 지닌다. 왜냐하면 이들 민주노동운동조직은 권위주의적 노동체제의

29) 이러한 측면에서 1990년대의 노동운동의 약화는 전체 노동운동의 약화가 아니라 한국노총 중심의 제도화된 노동운동의 약화로 봐야 한다는 주장이 있다. 그 지표로서는 노총 자체자료에서도 나타나듯이 1990년대에 들어 노총의 조직이탈이 심각하다는 것인데, 이들 노조들은 제조업의 금속산업, 일부 재벌계 대기업 노조, 화이트칼라 노조 및 기타 공공 및 민간부문의 영향력 있는 노조가 다수라는 것을 들고 있다(박준식, 1996).

(그림 IV-1) 재야노동단체의 조직 연혁



〈표 IV-2〉 민주노조세력의 변화추세

	1988년 12월	1989년 7월	1994년 6월	1995년 11월
제조업	331(84,500)	628(245,790)	753(336,286)	128(104,282)
비제조업	445(128,852)	925(126,000)	652(189,983)	734(313,872)
전체	776(213,352)	1,553(371,790)	1,405(526,269)	862(418,154)

주 : 비제조업은 주로 화이트칼라 중심의 업종별 조직을 말하며, 1995년의 제조업은 그룹별 조직과 지역별 조직의 합계임.

자료 : 1988~89년의 경우 한국사회연구소, 『노동조합조직연구』, 백산, 1989. 1994년 6월은 전국노동조합대표자회의 정책반 보고서(1994). 1995년 11월은 전국민주노동조합총연맹의 창립대의원대회 자료에 의함.

제도화에 저항하는 조직적 성과의 결집체일 뿐 아니라 이 조직의 강화는 한국의 권위주의적 노동통제체제 전반의 변화를 의미하기 때문이다(박준식, 1996). 이러한 측면에서 1990년대 들어 노동운동의 양적인 침체에도 불구하고 전노협의 결성과 이를 기반으로 한 민주노총의 건설은 노동운동의 일대 진전을 보여주는 질적인 측면에서의 대표적인 징표라 할 수 있다.

## 2) 사무직 및 공공부문 노동조합운동의 활성화

이러한 전국 중앙노동운동조직의 분화는 하급단위의 부문별 노동운동 발전에서의 편차로 나타났다. 1989년 이후 타 부문의 전반적인 침체 속에서도 상대적으로 조직과 활동에서 발전을 보인 경우는 사무직 및 공공부문에서 찾아볼 수 있다. 1987년 이후 사무·전문·기술직종을 중심으로 한 이른바 화이트칼라 노동운동의 발전은 이미 지적하였던 것인데, 이들은 1990년대에 들어서도 다른 부문에 비하여 건실한 활동과 조직확장을 지속하여 왔다. 특히 철도·통신·금융 등 공공부문 노동운동의 성장은 주목할 만하다.

〈표 IV-3〉을 보면 지표상 우리나라 노동운동이 정상에 도달했던 1989년과 그 이후 산업별 노동조합 조직세의 변화를 알 수 있는데, 전반적인 하락추세 속에서도 이들 사무직 및 공공부문의 조직세는 여전하거나 오히려 증가하고 있다. 화이트칼라 노동운동의 증추를 이루는 금융·보험업, 공공부문이 집중되어 있는 사회·개인서비스업, 그리고 전기·가스·수도업을 중심으로 보면, 대체로 모든 지표에서 1989년에 비하여 감소하고 있음에도 불구하고 금융 및

〈표 IV-3〉 산업별 노조조직세의 변화

(단위 : 천명, 개, %)

1989				
	조합원수 구성비	노조수 구성비	조직률(1)	
전산업	(1,899) 100.0	(7,498) 100.0	24.6	
농림어업	1.8	0.6	-	
광업	3.5	2.8	67.5	
제조업	47.5	40.9	25.0	
전기·가스·수도업	1.8	0.7	70.9	
건설업	1.6	1.4	5.0	
도소매 및 음식숙박업	1.9	3.5	2.8	
운수·창고·통신업	19.7	28.0	69.2	
금융·보험·부동산업	12.2	11.9	35.1	
사회개인서비스업	10.2	10.2	15.6	
1992				
	조합원수 구성비	노조수 구성비	조직률(2)	조직률(1)
전산업	(1,735) 100.0	(7,527) 100.0	15.1	22.0
농림어업	2.7	0.5	17.0	-
광업	1.5	1.2	22.8	37.9
제조업	45.0	43.0	19.0	20.7
전기·가스·수도업	1.8	0.6	3.0	78.7
건설업	1.2	1.3	1.7	5.7
도소매 및 음식숙박업	3.1	5.4	3.0	4.0
운수·창고·통신업	22.9	28.7	54.2	79.3
금융·보험·부동산업	14.6	9.8	24.5	32.5
사회개인서비스업	7.1	9.5	9.1	12.4
1995				
	조합원수 구성비	노조수 구성비	조직률(2)	
전산업	(1,615) 100.0	(6,606) 100.0	12.7	
농림어업	1.5	1.9	13.9	
광업	0.2	0.6	14.3	
제조업	38.6	39.8	15.4	
전기·가스·수도업	0.2	0.5	4.4	
건설업	1.2	1.4	1.4	
도소매 및 음식숙박업	4.6	5.3	3.1	
운수·창고·통신업	24.9	29.5	52.3	
금융·보험·부동산업	14.7	10.8	17.4	
사회개인서비스업	13.9	10.2	9.6	

주 : 1) 조직률(1)은 노동조합원수/상용종사자수 \* 100이며, 조직률(2)는 노동조합원수/피용자수 \* 100 임.

2) ( )안은 조합원 및 노동조합의 실수치임.

자료 : 한국노동연구원, 『분기별 노동동향분석』(1990. 2/4) 및 이규용(1997. 1/4)에서 산업분류를 고려하여 재구성.

보험업의 조합원수와 전기·가스·수도업의 조직률은 증가세를 보이기도 하며 이들의 나머지 지표에서의 감소율도 비교적 낮게 나타난다. 특히 1995년에 와서는 이들 부문의 노동조합수가 1992년에 비하여 약간씩 감소하고 있기는 하나, 조합원수에서는 모두 증가하고 있고, 전기·가스·수도업과 사회 및 개인서비스업의 조직률도 뚜렷한 증가세를 보이고 있다.<sup>30)</sup>

또한 이들의 임금교섭이나 단협에서 언론민주화, 연구자우생 보장, 의료민주화, 학원의 자주화·민주화 등과의 관련 요구가 상례화되고, 전국전문기술노동조합연맹(전문노련) 산하 정부출연 연구기관노조의 공동임투와 과학기술노동조합협의회(단일노조)의 출범, 전국사무금융노동조합연맹산하 증권·보험·카드·리스·종합금융 등 5개 업종협의회(공공임투) 등 기업별 교섭체계를 극복해 보려는 새로운 시도가 이루어진 것 등은 이들의 활동에서 전문성과 성숙성을 보여주는 것이다.

### 3) 기업별 노동조합의 조직정비

노동운동의 조직적 측면에서의 또 한가지 발전은 기업단위 노동조합들이 조직을 정비하고 조합원의 요구를 적극적으로 수용하면서 새로운 활동기반을 다져나갔다는 점을 지적할 수 있다. 이전의 다분히 투쟁과 이념중심적인 활동에 대한 내외부의 비판과 그 과정에서의 조직기반의 약화를 바탕으로 기업내의 조합원의 요구를 우선적으로 고려하고 이에 기초하여 활동을 전개하고자 하는 방향으로 각 기업별 노동조합활동이 바뀌어 나갔다. 그간의 격렬한 노사대립을 통해 어느 정도는 이 과정이 노조의 영향력을 강화하고 내부 결속력을 다지는 계기가 되었지만, 다른 한편에서는 생산차질과 갈등, 임금부지급 등으로 인한 근로자의 생활상의 어려움, 조합원들의 노조에 대한 불만과 이탈, 지도부 내의 이견 등으로 노조지도부는 조직관리상의 어려움에 처

30) 공공부문만의 조직추이에서는 조직 성장세가 더욱 뚜렷이 나타나는데, 1988년과 1991년을 비교하면 공공부문의 조합원수는 294천명에서 297천명으로, 조직률은 86.5%에서 92.3%로 증가하고 있다(박영범·이상덕(1990)·박영범(1993)). 또한 전국노동조합 조사자료에서 공공행정·국방·사회보장서비스업(750)과 교육서비스업(800)을 추출하여 1992년과 1995년을 비교하면 조합수는 204개에서 205개, 조합원수는 63,252명에서 70,999명으로 증가하고 있다(전국노동조합현황 원자료데이프, 각년도).



하게 되었다. 여기에는 사용자측의 대노동조합 전략의 변화<sup>31)</sup>는 예전의 투쟁 방식에 의한 조합활동에 많은 비용을 치루게 하였다. 이에 따라 그간 파업을 경험한 다수의 노동조합은 기존의 활동방식에 대한 반성을 토대로 1990년대에 들어서는 자신의 상황에 맞는 조직활동 양식을 모색하는 조직정비기에 접어들게 되었다(이재열·권현지, 1995).

이러한 노동운동 중심의 기업내부화와 이에 따른 실리적 경향의 강화는<sup>32)</sup> 기업간 연대 및 기업단위를 넘는 초기업적 역량결집과 활동을 강조하는 노동운동의 새로운 방향과 상처되기도 했지만<sup>33)</sup> 그간에 현장 근로자들로부터 유리되었던 노동운동의 중심을 새로이 하고 기업단위조직을 정비할 수 있는 계기를 마련하였다는 데에서는 긍정적인 의미를 갖는다. 이는 일정하게 노동운동의 전략적 유연성과 성숙성, 그리고 일정하게는 전문성의 가능성을 보여주는 징후이기도 하다.

그런데 이러한 기업별 노동조합의 활동에서의 변화는 주로 대기업 노동조합을 중심으로 나타났다. 이에 따라 다수의 대기업 단위노조에서는 조직이 건실히 유지되고 일부에서는 오히려 조합원이 증가하기도 하였는데, 이를 반영하여 노동조합당 조합원수의 추이를 보면 1993년부터는 증가추세로 반전하고 있다. 이는 다시 말하면 전체 노동조합의 양적 지표에서의 감소는 포철 등 일부 거대기업과 휴·폐업 등으로 인한 다수의 중소기업에서의 감소에서 비롯된 것이라 볼 수 있다.

31) 무노동무임금의 엄격 적용, 파업지도부에 대한 고소·고발, 신인사제도를 통한 종업원의 분리 지배 전략, 기타의 신경영전략 등이 대표적인 것이다.

32) 한국의 노동조합은 1987년 이후 기업간 장벽을 극복하고 노조간 연대성을 확보하는 데는 실패하였지만, 기업 내부적으로는 강한 동질화를 초래하는 기업내부화와 실리적 경향성을 보이고 있다고 지적한다(이재열·권현지, 1995).

33) 이러한 측면을 노동조합의 기능과 역할의 변화로 파악하고 그 원인을 기업별 노동조합운동의 한계에서 비롯된 것이라는 지적은 일정하게 사실이다. 즉, 부문간 노동조건의 격차심화, 노동운동의 기업내 쟁점으로서의 매몰과 그에 따른 노동운동의 사회적 영향력 부재의 측면의 문제가 있기는 하지만 다른 한편에서는 노동운동의 내적 동력을 키우고 내부 조직력과 단결력을 강화하고 전문성과 경험을 살려 이를 바탕으로 노동운동의 전체적인 발전을 기하여 나가는 것이 현 단계에서 불가피하고 또 필요한 것이 아닌가 한다.

## 나. 노동운동의 이념 및 활동에서의 수렴화 경향

그런데 1990년대에 들어 노동운동 조직에서는 분화와 차별화가 나타났지만, 노동운동의 활동과 이념측면에서는 오히려 수렴화의 경향을 보이고 있음을 주목할 필요가 있다. 이는 대체로 한국노총과 민주노총 각각이 그간의 활동에 대한 반성에서 출발한다고 본다. 우선 이러한 수렴화의 경향은 각 조직의 이념의 변화에서 찾아볼 수 있다.

### 1) 노동운동 이념에서의 변화

한국노총의 기본 이념은 상당한 기간 그 모체인 대한노총의 강령에 근거하고 있었다고 볼 수 있는데, 그 기본 기조는 조합주의, 경제주의, 반공주의로 요약할 수 있다.<sup>34)</sup> 그러나 1987년 대규모 노동쟁의와 노동운동의 활성화 이후 노총 내외부에서 노총의 활동과 운동노선에 대한 비판이 제기되었고 다른 한편에서 노총에 대항하는 새로운 조직결성의 움직임이 나타나는 가운데 한국노총에서도 자신들의 노동운동 방향을 새로이 정립하고자 하는 변화가 나타나기 시작하였다.

구체적인 시발은 1988년 12월 1일 박종근 노총위원장이 노총신문을 통해 “자유민주주의 이념을 토대로 하여 자본주의의 모순을 체제 내에서 극복, 개선, 보완하여 균등한 복지사회를 건설하는 것”을 노총의 운동기조로 하여 이를 실현하기 위한 주요 목적사업으로서 근대적 노사관계의 확립, 산업민주주의의 실현을 설정하고 이를 달성하기 위하여 노동3권의 확고한 행사를 기본

34) 한국노총의 모체인 대한노총은 당초 全權에 반대하는 조직으로 출범한 만큼 반공주의를 우선하는 우익 정치단체의 성격이 짙었다. 결성시에 채택된 강령에서도 이와 같은 성격이 잘 나타난다. 그 강령은

- 우리는 민주주의와 신민주주의 원칙에서 건국을 기함.
- 우리는 완전한 독립을 기하고자 자유노동과 총력발휘로서 건국에 헌신함.
- 우리는 심신을 연마하여 진실한 노동자로서 국제수준의 질적 향상을 도모함.
- 우리는 血汗不憚으로 노자간의 친선을 기함.
- 우리는 전국노동전선의 통일을 기함.

으로 되어 있었으며, 우익 청년단체였던 대한독립촉성전국청년연맹(獨靑)의 간부들이 주축이 되어 결성하였다.

으로 하면서 정치참여활동을 주요한 수단으로 삼겠다(「노총신문」 제240호, 1988. 12. 1.)고 밝힌 데서 찾아볼 수 있다.

이러한 움직임은 1991년 2월의 전국대의원대회에서 채택된 '1990년대 한국노총의 운동기조와 활동방침'에 집약되어 나타난다. 이 대회에서 한국노총은 노동운동의 이념을 '민주복지사회 실현을 위한 노동조합주의'로 설정했다. 그 주요 내용으로서는 자주적·민주적 노동운동의 전개, 노동자와 일반 국민의 생존권 보호, 한국 자본주의의 구조적 개혁 추진, 국가의 정책결정과정에서의 적극적 참여, 정치활동의 전개, 노동조직의 통일과 시민운동과의 연대 등이 열거되고 있다.

한국노총은 이같은 내용의 운동이념이 경제적 조합주의와 혁명적 노동운동에 대한 비판에 기초하고 있다고 주장했다. 한국노총은 "우리는 임금 근로조건 등을 개선하기 위한 개별사업장 중심의 경제적 민주주의와 폭력적 체제전복적인 노동운동 이념을 극복하여 노동자 이익 실현과정이 국민의 이익과 조화를 이룰 수 있으며, 운동영역에 있어서도 정치적 활동까지 확대하는 '민주복지사회 실현을 위한 노동조합주의'를 우리의 운동이념으로 하고자 한다"고 밝혔다(한국노총, 1991.2. 31쪽)<sup>35)</sup>.

한국노총의 이러한 주장에도 불구하고 한국노총이 설정한 운동이념은 큰 범주에서 볼 때, 혁명적 조합주의나 정치적·계급적 조합주의는 아니며 경제적 조합주의에 속하는 것으로 규정할 수밖에 없다. 체제내의 민주적·점진적 개혁을 주장하면서 자본주의의 전면적 부정에는 동의하지 않음을 분명히 하고 있을 뿐만 아니라, 운동방식도 단체교섭을 포함한 경제투쟁 중심이며 궁극적으로 노동자의 지위향상을 위하여 필요한 범위 내에서 국가의 정책결정 과정에 적극적으로 참여하고, 제도개선 투쟁과 민주화 투쟁 그리고 지방자치체 선거, 국회의원 선거, 대통령 선거 등의 선거활동을 주요 정치활동으로서 펼쳐나간다고 하기 때문이다.<sup>36)</sup>

35) 이러한 한국노총 노동운동이념의 재정립 배경과 그 내용에 대하여는 이정식(1992)에서 잘 설명되고 있다.

36) 이러한 한국노총의 운동이념은 노동자계급의 현실적인 요구와 근본적 요구를 해결할 수 있는 목표설정을 어렵게 할 뿐만 아니라 그런 목표의 달성을 위한 운동의 방침결정도 올바르게 수행할 수 없게 하며, 특히 운동이념과 기조가 실천에 의해 뒷받침되지 못할 경우, 그것은 허구적

민주노총의 운동기조의 변화는 한국노총과는 반대 방향에서 나타난다. 1987년 이후 초기 민주노조진영의 이념을 보면 그것이 선언적인 의미만을 갖고 있었는지는 모르지만 다분히 정치투쟁적 성향을 강조하는 측면이 강하였다.<sup>37)</sup> 전노협이 공식출범시에는 이러한 것들이 많이 완화된 내용으로 나타났으나 그런 경향은 여전히 유지되고 있었다고 볼 수 있다.<sup>38)</sup> 그러나 그 이후 '전투적 노동조합주의 논쟁' 등을 거치고 정부나 자본측으로부터 노동운동에 대한 이념공세와 조합원들의 탈이념화 경향, 민주노조계의 법인정 가능성과 이를 위한 노력의 필요성이 높아지면서 이념이나 구호에서의 정치투쟁적 또는 전투적 부분은 상당히 완화되었는데 이러한 경향은 민주노총의 결성시의 이념에서도 잘 나타난다. 우선 민주노총의 출범시의 선언문은 압축적인 표현을 담은 두 개의 문장으로 끝나며 그 강령도 전노협에 비하여는 훨씬 다듬어진 일곱 개로 축약된다. 물론 이러한 문건에 나타난 형식상의 변화가 실질적인 이념이나 운동방향의 변화라고 보기에 무리일지도 모른다. 하지만 뒤에서도 지적하듯이 불필요하게 마찰을 살 요지가 있거나 거부감을 불러일으킬 수 있는 '실속없는' 형식을 탈피하여 간다는 것은 노동운동의 일정한 발전이자 성숙성의 반영이라 볼 수 있다.

사실 전노협을 포함한 민주노총의 현실적 노선은 최소한 노사협조주의를 배격하고 사회개혁을 지향하고 있으며, 경제투쟁과 정치투쟁의 통일을 기본 내용으로 하고 있는 정도이며, 자본주의 체제를 부정하거나 임금노동제도의 철폐를 전략적 목표로 설정하는 혁명적 조합주의는 아니라고 본다. 다만 한국노총 등 기존 제도권 노동운동단체에 비해 사회개혁을 강하게 지향하고 투쟁성과 정치성을 상대적으로 강하게 띤 사회적 조합주의에 가깝다고 보는 것

조합주의로 전략될 가능성이 높다는 비판이 있다(김금수, 1995).

37) 특히 전노협의 결성을 주도했던 지노협의 구호나 문건 등에서는 '노동해방', '노동자가 주인이 되는 세상의 건설', '제벌해체' 등이 자주 나타났으며, 정치투쟁을 주도하는 재야 운동세력과의 연대를 강조하고 있다.

38) 전노협의 출범당시 자료들에 의하면 전노협은 기본적으로 '경제적 이익실현'을 위한 투쟁과 함께 '경제·사회구조의 개혁'과 '조국의 민주화·자주화·평화통일'을 이룩하기 위한 투쟁을 강조하고 있음을 알 수 있다. 그럼에도 불구하고 장문의 창립선언문은 다소 생경하고 과격한 용어들(예를 들면, "노예적인 삶", "억압과 굴종의 사슬을 끊어...", "정권과 소수재벌의 억압과 수탈을..." 등)를 포함하고 있었고, 강령에서도 자본과 국가권력에 대한 적극적 투쟁, 민주세력과의 연대, 민족문제의 해결을 위한 투쟁 등이 강조되고 있다.

〈표 IV-4〉 한국노총과 민주노총의 노동운동 이념 비교

	한국노총	민주노총
이념	“민주복지사회 실현을 위한 노동조합주의” - 경제적 조합주의와 혁명적 조합주의 극복을 주장하나 이념형적으로는 경제적 조합주의에 가깝음.	“사회개혁적 노동조합주의” - 노사협조주의 배경과 사회개혁을 지향하고 있으나 혁명적 조합주의는 아니며, 이념형적으로는 정치성과 투쟁성을 강하게 띤 경제적 조합주의라 볼 수 있음.
노동운동의 기초	자주적·민주적 노동운동	자주적·민주적 노동조합운동
노동조건과 노동기본권	노동자와 일반국민의 생존권을 보호하기 위하여 주택, 물가, 조세, 교육, 환경, 의료, 교통 등 생활 전영역에서 투쟁	- 생활임금 확보, 고용안정 보장, 노동시간단축, 산업재해 추방, 모성보호 확대 등 노동조건 개선, 남녀평등 실현 등 모든 형태의 차별 철폐 - 노동탄압과 통제 분쇄, 노동기본권 쟁취, 경영참가 확대, 노동현장의 비민주적 요소 척결
한국 자본주의의 구조적 개혁	경제력 집중 완화, 토지공개념과 금융실명제의 실시 및 금융제도의 민주적 개혁, 복지형 세제의 실현과 재정의 민주적 개혁, 물가안정체제의 구축	독점자본에 대한 규제 강화, 중소기업과 농업보호, 사회보장, 주택, 교육, 의료, 세제, 재정, 물가, 금융, 토지, 환경, 교통 등과 관련한 정책과 제도 개혁
정치활동	국가의 정책결정과정에서의 적극적 참여, 제도개선 투쟁, 민주화 투쟁, 선거활동 참여	노동자의 정치 세력화
노동조직	모든 노동조직에 문호개방 및 노동조직 통일 노력	미조직 노동자 조직화, 산업별 공동교섭, 공동투쟁 체제확립, 산업별 노동조합 건설, 전체 노동조합운동 통일
연대세력과 운동	시민운동과의 연대: 구조적 개혁의 주체는 노동자와 중간계층	제민주세력과의 연대강화, 전세계 노동자와 연대 및 국제 노동운동 역량 강화
민족문제	-	민족자주성 및 민족문화 확립, 조국의 평화적 통일, 항구적인 세계 평화 실현

주 : 1) 한국노총은 한국노총(1991) 및 이정식(1992)에서, 민주노총은 전국민주노동조합총연맹(1996)의 선언, 강령 및 기본과제에서 작성.

2) 이념의 “ ”는 한국노총(1991) 및 김금수(1995)를 인용함.

이 정확할 것이다.<sup>39)</sup> 또한 한국노총이 노동자와 중간계층의 연대를 강조하고 이들이 중심 주체가 되어 민주적 개혁을 해야 한다고 함에 비해 민주노총은 모든 민주세력과의 연대를 강조하고 있으며, 전세계 노동자와의 연대 및 민족문제를 강령 속에 포함하여 강조하고 있는 것이 특징적이다.

결국 이러한 측면에서 보면 한국노총과 민주노총은 최소한 이념상으로는 1990년대 이후에 들어 수렴화의 경향을 보이고 있다고 볼 수가 있다.

## 2) 전문성 강화

그런데 이러한 이념상의 수렴화의 경향은 노동운동의 방식에서도 나타난다. 이는 노동자들 요구의 다양화, 임협 및 단협·조직활동 내에서의 전문성 요구, 노동운동에서 사회개혁과 정책참여의 강조 등에서 비롯된 전문성의 강화에서 우선적으로 찾아볼 수 있다. 이는 일정하게 1990년대 노동운동의 질적 고양과 전략적 유연성과 성숙성의 증가를 반영한다고 볼 수 있다. 이는 특히 1987년 이후의 노동운동을 주도해 온 민주노총계열의 임금 및 단체협약 요구안의 변화에서 우선적으로 찾아볼 수 있다.

우선 민주노총의 임금 및 단체협약 투쟁지침서를 <표 IV-5>에서 보면, 1990년대에 들어 기본적인 임금 및 근로조건의 개선요구 이외로 정책제도 개선과 관련한 요구가 증가하고 있고, 단순한 생계비 논리나 정액인상 주장에서 벗어나 기업의 경영상태 분석지침이나 기타 복지요구 및 대안까지 제시하는 경향이 있다는 점이 주목된다. 사업보고서에서도 이러한 경향은 뚜렷하게 나타나는데, 일반국민의 요구와 결합할 수 있는 주택, 물가, 세제, 사회보장, 교육, 환경, 교통 등에 관련된 정책이나 요구, 국민의 민주적 자유와 권리의 보장, 경제민주주의의 실현, 사회정의 확립 등의 사회개혁 요구가 최근에 올수록 구체화되어 나타남을 볼 수 있다.

이러한 현상은 한국노총의 활동에서도 나타난다. 앞에서 지적하였듯이 한국노총은 주·객관적 상황의 변화에 의하여 노동운동 이념을 새롭게 정식화하였고, 그 이후 정책연구 및 정책개발활동을 활발히 펼치고 있다.<sup>40)</sup> 이

39) 이러한 측면에서 김금수는 사회개혁적 노동조합주의라 부르고 있다(김금수, 1995, 94쪽).

40) 대표적인 것은 『한국노총의 사회경제정책방향 -경제민주화를 위하여-』(1990.2.), 『90년대 노동

〈표 IV-5〉 민주노총의 임·단투 요구안의 변화

	인금인상 및 단체협약 갱신투쟁의 주요 요구내용
1989	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 8시간 노동으로 최저생계비 확보</li> <li>2. 임금구조의 개선 및 일시금 확보: 동노동임 원칙, 복지제도 확충</li> <li>3. 노동시간 <ul style="list-style-type: none"> <li>- 1일 8시간, 주 44시간, 야간노동의 제한 및 2교대 철폐,</li> <li>- 유급휴일, 연차유급휴가의 확대와 완전 사용</li> <li>- 노동시간 단축을 이유로 한 임금수준의 저하 또는 노동강도의 강화 방지</li> </ul> </li> <li>4. 고용안정 보장 활동의 전개 <ul style="list-style-type: none"> <li>- 해고요건의 엄격한 규제 및 강화,</li> <li>- 일고, 임시고용 및 불안정 고용의 철폐</li> <li>- 정년의 연장(60~65세),</li> <li>- 대책없는 합리화·자동화 설비투자의 규제</li> <li>- 용역으로의 전환반대</li> </ul> </li> <li>5. 최저임금의 개정활동 추진</li> <li>6. 노동악법개정 및 노동자와 관련된 반민주악법의 철폐</li> </ol>
1990	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 8시간 노동으로 최저생계비 확보</li> <li>2. 임금구조의 개선 <ul style="list-style-type: none"> <li>- 차별임금 철폐, 임금체계 개선, 일시금(상여금) 지급률의 상향조정과 지급기준 명문화</li> </ul> </li> <li>3. 노동시간의 단축 <ul style="list-style-type: none"> <li>- 주 44시간 노동의 전면 관철과 임금 보전</li> <li>- 시간외 노동은 1일 2시간, 주 6시간, 월 24시간, 연 150시간 이내로 제한</li> <li>- 2교대제 철폐, 4조 3교대제 확보(2교대제하의 평균임금은 3교대제하의 기본급으로 보전받을 수 있어야 함)</li> <li>- 유급 휴일 및 유급휴기일수 확대</li> <li>- 노동시간 단축을 이유로 한 임금수준의 저하 또는 노동강도의 강화 방지</li> </ul> </li> <li>4. 고용안정과 고용확대 <ul style="list-style-type: none"> <li>- 해고사유 및 절차에 대한 엄격한 제한, - 인사이동 및 부서이동시 노동조합과 사전합의, - 임시직의 채용에 대한 제한, - 인원정리, 정원유지, 노동강도 유지에 대한 합의, - 하도급시 노동조합과 사전합의,</li> <li>- 회사의 분할, 합병, 정리, 해산, 사업의 전부 또는 일부 양도시 노동조합과 사전 합의</li> <li>- 정부와 국회는 고용보험제도를 즉시 제정, 실시할 것</li> </ul> </li> </ol>

1990	<p>5. 주거생활의 안정</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ 기업주에 대한 요구             <ul style="list-style-type: none"> <li>- 최소한 주거비 상승분은 보전할 수 있도록 임금을 인상할 것</li> <li>- 장기저리의 주택융자금 제도, 주택수당의 신설 또는 증액</li> <li>- 기업의 비업무용 토지를 노동자주택 건설 부지로 전환, 사원주택의 건설</li> </ul> </li> <li>○ 정부에 대한 요구             <ul style="list-style-type: none"> <li>- 대토지 소유자의 토지를 국가가 수용, 매입, 국유화하여 노동자주택 건설부지로 제공할 것. - 공공영구임대주택의 건설 계획을 확대. - 임대차 보호법의 개정</li> </ul> </li> </ul>
1991	<p>1. 임금구조의 개선</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 차별임금철폐,</li> <li>- 임금격차 완화(남녀, 직종간, 학력간, 기업규모간 임금격차)</li> <li>- 기본급 기준의 상향조정, 상여금 지급률과 지급기준의 상향조정</li> <li>- 퇴직금 누진제 확대 실시</li> </ul> <p>2. 주 44시간 노동제의 완전확보와 유급휴일, 유급휴가의 확대</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 주 5일 근무제 확대 실시, - 유급휴일, 유급휴가의 확대와 완전취득</li> <li>- 주야 맞교대 근무제 폐지</li> </ul> <p>3. 복지후생제도의 신설, 확충:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 사내복지기금의 설치, - 교육비와 의료비 지원</li> </ul> <p>4. 주거생활의 안정</p> <p>5. 고용안정과 고용확대</p> <p>* 기업경영분석</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>① 회사의 경영상태를 분석한 후 노조가 임금인상요구를 하는 것이 교섭에서 유리한 위치를 점할 수 있다.</li> <li>② 회사의 경영상태 분석을 통해 '적자경영' 이 아님을 밝혀야 함</li> <li>③ 근거없는 경제위기 및 노동자 책임설의 허구성을 폭로하는 도구로 사용</li> <li>④ 개별기업 경영분석을 통해 산업과 독과점을 분석하고 이를 바탕으로 경제의 구조적 문제점을 찾아내어 토지, 주택, 물가, 세금, 공해, 사회보장 등의 영역으로 요구를 집약, 제기해야 함.</li> </ol>
1992	<p>1. 임금구조의 개선(전년과 동일 내용)</p> <p>2. 주 44시간 노동제의 완전확보와 유급휴일, 유급휴가의 확대(전년과 동일 내용)</p> <p>3. 임금제도 개편에 대한 대응: 직무급, 직능급 도입 반대</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 임금에서 연공급적 성격을 최대화하고 직무, 직능급의 성격을 최소화함.</li> <li>- 기업내 뿐만 아니라 기업을 넘어서는 지역, 업종, 산업간 임금격차를 최소화할 수 있는 임금체계의 구성필요</li> </ul> <p>*기업경영분석</p>



1993	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 주 44시간 노동으로 생계비 확보</li> <li>2. 차별임금 철폐와 임금 격차의 해소:       <ul style="list-style-type: none"> <li>- 학력간·직종간 임금격차의 해소, - 단일호봉제 실시</li> </ul> </li> <li>3. 임금구조 개선과 연령별 최저임금 확보       <ul style="list-style-type: none"> <li>- 수당의 기본급화와 통상임금의 범위 구체화,</li> <li>- 상여금 지급률과 지급기준의 상향조정,</li> <li>- 퇴직금 누진제 확대 및 퇴직금 사외정립</li> </ul> </li> <li>4. 노동시간 단축과 정년 연령 연장       <ul style="list-style-type: none"> <li>- 주 5일 근무제 실시, - 시간외 노동규제,</li> <li>- 유급휴일, 유급휴가 확대와 완전 취득, - 주야 맞교대 근무제 폐지,</li> <li>- 정년 연령 60세 이상 연장</li> </ul> </li> <li>5. 노동법 개악안 반대       <ul style="list-style-type: none"> <li>- 변형근로 시간제 반대, - 월차휴가 폐지와 연차유급휴가의 제한 반대,</li> <li>- 생리휴가 폐지 반대, - 시간제 근무자에 대한 근로기준법상의 해고 및 근로시간 관련 조항 적용의 배제 반대,</li> </ul> </li> <li>6. 고용안정 확보</li> <li>7. 사내복지제도 확충과 기업 경영상태 개선:       <ul style="list-style-type: none"> <li>- 사내복지 기금 설치, - 주거생활의 안정,</li> </ul>       *기업경영분석     </li> </ol>
1994	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 주44시간 노동으로 생계비 확보</li> <li>2. 단일호봉제도의 실시</li> <li>3. 최저임금의 확보와 임금구조의 개선: 최저임금을 최소 월 33만원으로, 수당의 기본급화와 통상임금 범위 구체화</li> <li>4. 고용안정의 확보       <ul style="list-style-type: none"> <li>- 3개월 이상된 임시직과 파견노동자의 정규직 전환</li> <li>- 외국인 노동자의 취업 때 조합과 사전합의, 동등한 노동조건 보장</li> </ul> </li> <li>5. 조합활동 권리 및 쟁의권 확보: - 징계위원회 노사동수 구성, - 전임자수 유지개선, - 일방중재 신청 조항 삭제</li> <li>6. 산업안전보건활동 및 모성보호: - 산전산후휴가 확대와 유급 유산휴가 확보,       <ul style="list-style-type: none"> <li>- 임신부를 포함한 유급 생리휴가, - 직장탁아소의 설치 운영</li> <li>- 산업안전보건위원회의 설치 운영, - 산업안전보건활동 보장</li> </ul> </li> <li>7. 퇴직금 누진제 및 사내복지제도 확충       <ul style="list-style-type: none"> <li>- 사내복지기금 설치, - 기업경영상태 개선</li> </ul> </li> </ol>

1995	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 최저생계비에 기반한 임금 인상</li> <li>2. 임금격차의 해소: - 단일호봉제 실시, - 모기업과 하청기업간의 불공정 거래개선(하청단가 적정선 보장 등), - 최저임금확보와 임금구조의 개선(기본급 35만 6,805원 요구, 총액임금에서 기본급이 차지하는 비율은 58.4%)</li> <li>4. 고용보장 조항 신설, 강화: - 불법용역 철폐</li> <li>5. 의료보장 조항 신설, 강화             <ul style="list-style-type: none"> <li>- 본인부담의 의료비가 연 50만원을 초과할 경우 회사가 초과금액 부담</li> <li>- 업무의 질병이나 부상으로 휴직시 회사가 평균임금의 70% 이상 생계 보조비 지급</li> <li>- 의료보험조합의 민주적 운영</li> </ul> </li> <li>6. 노후생활보장 조항 신설, 강화             <ul style="list-style-type: none"> <li>- 퇴직금 누진제 신설, 강화</li> <li>- 조합원이 개인연금 가입을 원할 시 회사가 보험료의 1/2 부담</li> </ul> </li> <li>7. 직장 탁아소 설치(노동자 150인 이상인 노조)</li> <li>8. 해고자 원직 복직</li> <li>9. 조합활동: - 유니온 슝, - 조합원 유급교육시간 연장</li> <li>10. 노동조건, 복지후생             <ul style="list-style-type: none"> <li>- 노동시간의 단축(주 40시간)</li> <li>- 휴업수당 평균임금의 70%, 시업·종업시간, 월차휴가일수 명시</li> <li>- 육아휴직기간 중 임금 지급</li> <li>- 자녀학자금 대학까지 지급확대/조합원 본인과 형제자매 학자금 지급</li> </ul> </li> <li>11. 산업안전보건             <ul style="list-style-type: none"> <li>- 산업안전보건위원회 노사동수 구성</li> <li>- 월 2시간 법정 교육시간의 확보, 교육방법 및 강사선정 조합과 합의</li> <li>- 작업환경측정기관 노사합의, 측정과 건강검진 결과 조합에 문서로 통보</li> <li>- 산재 및 직업병 인정 기준 확대</li> <li>- 사고발생 우려시 작업 중지권 확보</li> </ul> </li> <li>12. 사회적 책무             <ul style="list-style-type: none"> <li>- 회사식당의 주부식과 명절 기념품은 우리농산물 이용</li> </ul> </li> </ol>
1996	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 임금인상 요구 14.8%</li> <li>2. 임금격차 해소, 최저임금 개선, 임금구조 개선</li> <li>3. 주 40시간 노동제, 임금저하 불가</li> <li>4. 사회적 책무와 경영참가</li> <li>5. 탁아소와 교육 의료비 보조</li> <li>6. 작업중지권 확보</li> <li>7. 고용안정</li> <li>8. 해고자 복직</li> <li>9. 파업기간 중 임금지급, 정리해고의 요건, 시업·종업시간, 휴업수당 평균임금 80% 이상 지급, 유급생리휴가, 연월차휴가일수 등</li> <li>10. 경영참가, 복지제도 개선 운동</li> </ol>

주 : 세고덕 글자는 당해 연도에 새로이 나타난 요구사항임.

〈표 IV-6〉 민주노총의 사업보고서 내용

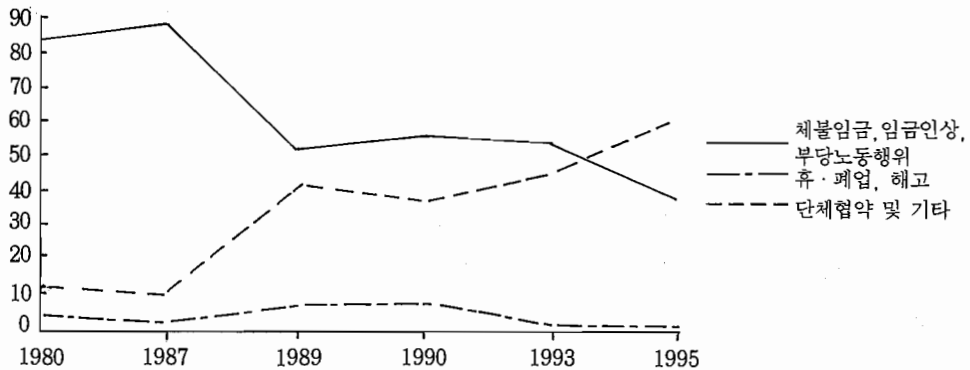
	내 용
1990	노동운동 탄압 대응정책사업 제도 및 정책 사안 연구사업: 주택, 임금/ 물가, 외자기업 노동조합 운동
1991	노동법 개정 투쟁, 고용보장, 조직역량 강화, 물가문제에 대한 민족민주운동권과의 공동 대응, 공공임대주택, 교통문제
1992	총액임금제 저지투쟁, 노동법 개정투쟁(ILO기본조약 제87호 비준 쟁취) 고용보장: 정리해고 규제조항설정, 고용보장기금, 파견용역 제한, 외국인고 용 제한
1993	노동법개정투쟁: 집단적 노사관계법 연내제정, 근로자파견법 제정 원천 봉쇄 고용보장 투쟁: 고용보장제도의 확대 요구
1994	노동법 개정투쟁: 복수노조금지조항 철폐, 공무원 교사 단결권 보장, 3자개 입 금지조항 철폐, 공무원, 공익사업, 방위산업체 노동자의 단체행동권 보 장, 정치활동금지조항 삭제, 근로기준법 개악 반대 해고자 복직 고용안정보장: 3개월 이상 고용된 임시, 파견노동자의 정규직 전환, 외국인 노동자 취업시 사전합의, 동등한 노동조건 보장, 근로자 파견법 반대 경제민주화 요구
1995	민주노총 공동요구안 - '임시직, 용역직, 시간제, 파견노동자, 외국인 노동자 채용과 인원정리 (감원), 하도급(용역)전환 때 조합과 사전합의' 등 고용보장 조항을 신 설, 강화한다. - 유급생리휴가, 휴업수당 평균임금 70% 이상, 시업과 종업시간을 명문화 - 연간 의료비(본인 부담금) 총액이 50만원 이상일 경우 초과금액은 회 사가 전액 부담 - 업무상 부상이나 질병으로 휴직시 평균임금의 80%를 상병수당(생계보 조비)으로 지급 - 회사내 식당의 주부식과 명절 때 기념품은 우리 농산품을 이용 - 직장 탁아소 설치(종업원수 150인 이상) - 해고자 원직 복직. - 이 밖에 고용보장, 산업안전보건, 노동조건, 복지후생, 조합활동에 관 한 사항은 각급 단위노조에서 구성할 것 * 사회개혁관련 제도개선 요구 - 노동법 개정요구, 의료보험법 개정요구

는 1994년의 한국노총 중앙연구원의 설립과 활동으로 결집되어 나타난다. 이 연구원에서는 노동조합의 일상적 활동, 작업장단위 및 상급단위에서의 노동 관련문제, 노동조합 조직문제, 사회개혁과 관련한 노동조합의 역할문제 등에 대하여 연구자료 발간과 정책토론회 개최활동을 활발히 펼치고 있다.

그런데 이러한 노동조합의 전문성 강화를 위한 활동에서는 한국노총과 민주노총이 상호문호를 개방하고 있음이 주목된다. 일부 외부연구진은 두 조직의 연구활동에 직·간접으로 모두 참여하고 있으며, 정책토론회 등에서는 두 조직의 연구진들이 교차로 토론자로 참가하기도 한다.

한편 이러한 노동운동 방향에서의 전문화의 경향은 노동쟁의의 원인의 변화에서도 잘 보여진다. [그림 IV-2]에서 보듯이 임금인상이나 기타 근로조건, 그리고 체불임금, 부당노동행위와 같은 초기단계 노사관계에서 주요 쟁점이 되었던 사항들의 비중은 계속 감소하고 있는 반면에, 복지, 경영참여, 제도개선 등이 포함된 단체협약의 해석과 관련한 단체협약관련 및 기타의 권리분쟁의 비중은 급격히 증가하여 1995년에는 임금인상 등에 의한 이익분쟁의 비중을 앞서고 있다.

(그림 IV-2) 원인별 노동쟁의의 추이



정책방향 -노동의 인간화를 위하여-(1990.2), 『민주복지사회의 실현을 위한 노동조합주의와 임금정책』(1992.1.) 등으로 나타나는 정책연구시리즈의 발간과 월간의 정책강좌 시리즈로서 한국노총의 정책연구활동과 전문역량의 강화 노력을 엿보게 한다.

이러한 측면에는 1987년 이후 노동운동의 경험에서 비롯된 일종의 학습효과와 영향이 있음도 부인할 수 없다. 그간의 노동쟁의를 통하면서 노동자와 그 노동운동의 지도자들은 정치적·조직적 기반을 사회적으로 인정받게 되었으며 전체적으로 조직을 유지·존속할 수 있었고, 그 과정에서 조직운영의 비용과 편익을 배우고 그에 필요한 지식과 기술을 습득할 수 있었다. 또한 사용자들의 정교화되고 유연한 노무관리전략에 대응하면서 동시에 노동자들의 실리적이고 다양해지는 요구들을 적절히 반영하여 지지를 유지하여 내부 결속력을 증대시키고 국민들의 노동운동에 대한 지지를 끌어내기 위해서는 투쟁보다는 정책개발을 통한 단체교섭력 향상이 더욱 중요하게 되었다.

#### 다. 노동운동방식의 변화 모색

이러한 노동운동의 전문성 강화 경향은 운동방식의 변화에서도 일정하게 나타난다. <표 IV-7>에서 보면 전반적인 노동쟁의건수의 급감과 동시에 그 내용에서도 변화가 나타나는데, 1990년대 이후 300인 이상 대규모 사업장의 노동쟁의의 비중이 증가하고 있음을 알 수 있다. 300인 이상 사업장의 쟁의 비중을 보면, 1987년에는 23.7%, 1989년에는 24.8%에 그쳤으나 1990년에는 35.1%, 1995년에는 45.4%로 증가하고 있다. 이는 1987년 7, 8월의 노동쟁의가 비조직적이고 무계획적이며 동시다발적으로 나타나면서 중소기업에서의 쟁의가 다수를 차지하였으나 1990년대에 들어 노동운동의 재정비가 이루어지면서 무분별한 쟁의행위가 자제되고 조직적이며 계획적인 쟁의가 다수를 차지하게 되었음을 의미하는 것이다.<sup>41)</sup>

또 한가지는 제조업에서의 노동쟁의의 비중이 줄어들고 서비스업에서의 쟁의비중이 증가하고 있다는 점이다. 이는 사무직 화이트칼라 노동운동의 상대적 활성화를 반영하는 것이며 동시에 노동운동의 유연화와 전문화의 강화를 뒷받침하는 것이기도 하다.

41) 이는 노조 유무별 및 적법 여부별 쟁의행위 비중에서도 나타나는데, 1987년의 노조가 있는 사업자의 쟁의비율과 적법쟁의가 각각 53.3%와 5.9%, 1989년은 93.3%, 31.5%에 그쳤으나 1995년에는 86.2%와 100.0%로 증가하고 있다.

〈표 IV-7〉 사업체 규모별 노동쟁의 추이

(단위 : 건, %)

	100인 미만	100~299인	300~999인	1,000인 이상
1987	1,379 (36.8)	1,480 (39.5)	629 (16.8)	259 (6.9)
1988	717 (38.3)	706 (37.7)	289 (15.4)	161 (8.6)
1989	570 (35.3)	645 (39.9)	249 (15.4)	152 (9.4)
1990	85 (26.4)	124 (38.5)	63 (19.6)	50 (15.5)
1991	44 (18.8)	79 (33.8)	62 (26.5)	49 (20.9)
1992	61 (26.0)	82 (34.9)	57 (24.2)	35 (14.9)
1993	26 (18.1)	51 (35.4)	36 (21.5)	31 (21.5)
1994	32 (26.4)	37 (30.6)	24 (19.8)	28 (23.1)
1995	21 (23.9)	27 (30.7)	28 (31.8)	12 (13.6)

주 : ( )안은 구성비임.  
자료 : 노동부.

〈표 IV-8〉 산업대분류별 노동쟁의 추이

(단위 : 건, %)

	제조업	운수·창고·통신업	광업	서비스업 등
1987	1,955 (52.1)	1,365 (36.4)	135 (3.6)	254 (7.8)
1988	801 (42.8)	811 (43.3)	44 (2.3)	217 (11.6)
1989	927 (57.4)	428 (26.5)	65 (4.0)	196 (12.1)
1990	227 (70.4)	44 (13.7)	15 (4.7)	36 (11.2)
1991	162 (69.2)	43 (18.4)	5 (2.1)	24 (10.3)
1992	135 (57.4)	40 (17.0)	11 (4.7)	49 (20.9)
1993	93 (64.6)	21 (14.6)	0 (0.0)	30 (20.8)
1994	60 (49.6)	34 (28.1)	3 (2.5)	24 (19.8)
1995	57 (64.8)	8 (9.1)	0 (0.0)	23 (26.1)

주 : ( )안은 구성비임.  
자료 : 노동부.

한편 임금교섭활동에서의 변화를 보면, 외부적인 제약이 없다면 임금교섭의 시기가 빨라질 수 있음을 보이고 있다.

〈표 IV-9〉에서 보면 1994년과 1995년에는 각 분기 임금교섭 진도율이 그 이전보다 높게 나타나고 있으며 두 해 모두 3/4분기에 이르러서는 90% 이상이 임금교섭을 타결하고 있다. 1990~91년의 한 자리수 임금정책과 1992년의 총액임금제, 그리고 1993년의 노경총 합의에 의한 가이드라인 제시 등이 기업과 단위노조의 눈치보기를 심화시켜 임금교섭을 지연시킨 것으로 보이나 이러한 정부나 노사중앙단체의 강력한 임금가이드라인 정책으로부터 비교적 자유로웠던 1994년 이후 임금교섭의 시기는 앞당겨지고 있다.

〈표 IV-9〉 임금교섭 진도율

(단위 : %)

	1/4분기	2/4분기	3/4분기	4/4분기
1988	5.3	56.4	86.7	99.9
1989	4.7	61.8	83.4	99.2
1990	5.7	61.7	82.5	99.1
1991	5.9	60.1	84.3	99.1
1992	-	53.0	84.5	99.0
1993	11.6*	53.2	84.7	97.4
1994	16.4*	61.2	91.2	99.1
1995	7.4	63.1	91.3	98.1

주 : \* 는 4월 말까지의 진도율임.

- 는 확인 불가능.

자료 : 한국노동연구원, 『분기별 노동동향분석』 각호.

이러한 현상을 반영하여 노사간의 임금협상에 의해 타결되는 협약임금인상률을 보면 최근으로 올수록 2/4~4/4분기 사이 각 분기간의 임금인상률의 편차가 적어지고 있다. 즉, 임금교섭의 조기 마무리가 이루어지면서 초기의 임금상승률 추세가 그 해 전반적인 임금상승률의 상당부분을 반영하게끔 되는 것을 의미한다.

〈표 IV-10〉 협약임금인상률

(단위 : %)

	1/4분기	2/4분기	3/4분기	4/4분기
1988	-	-	-	13.5
1989	15.8	18.7	18.3	17.5
1990	7.9	8.7	9.0	9.0
1991	9.2	10.2	10.4	10.5
1992	-	6.9	-	6.5
1993	-	4.8	5.1	5.2
1994	5.5*	6.8	7.1	7.2
1995	6.9	7.6	7.7	7.7

주 : \* 는 4월 말까지의 진도율임.  
 - 는 확인 불가능.  
 자료 : 한국노동연구원, 『분기별 노동동향분석』 각호.

라. 노사관계개혁위원회의 활동과 1996년 후반부터 1997년 초반의 노동법 개정관련 총파업

1) 노사관계개혁위원회의 활동과 노동운동방식의 변화

1990년대 이후의 노동운동의 변화를 종합적으로 확인할 수 있었던 계기는 1996년 4월 이후에 이루어진 노사관계 개혁작업으로서의 노사관계개혁위원회의 활동과 노동법개정과 관련한 1996년 말과 1997년 초의 조직적 파업사태이다.

노동법의 개정은 기본적으로 고비용, 저효율 구조가 낡은 경쟁력 약화 극복책의 하나로써 출발되었다. 물론 국제노동기구(ILO) 및 경제협력개발기구(OECD)에 가입하고 UN안보리 비상임이사국에 진출하는 등에 따라 이들 기구로부터의 노동기본권의 국제적 수준보장에 대한 압력이 가중된 것도 그 배경의 하나이다. 결국 대내외 경제상황의 변화에 유연하게 대응하여 노동비용을 줄일 수 있도록 하는 노동시장의 유연화(개별노동관계법) 추구하고 후진적 노사관계법을 경제규모와 국제사회위상에 걸맞게 하는 집단적 노동관계법 개정의 필요성이 노사관계개혁에서 노동법 개정작업의 배경이라고 볼 수 있



다.<sup>42)</sup>

노사관계개혁위원회(노개위)는 그 활동과정에서 그간 노사정간에 참여하게 대립되었던 노동관계의 주요 쟁점을 공론화시켰다. 특히 그 과정에서 이제까지 비제도권 노동운동조직으로 치부되었던 민주노총이 노동계 대표의 일부로서 참석하는 등 현실적 노사관계 당사자가 자율적으로 참여하여 의견을 개진하고 토론과 논의를 거쳤으며, 또한 공개적·민주적인 토론절차가 마련되는 등 형식상에서 예전과는 다른 노동운동 방식의 하나를 경험하게 하는 계기가 마련되었다는 점은 주목할 필요가 있다. 더구나 노개위는 공청회 3회, 수십차례의 전체회의 소위 및 분과위, 국민제안창구의 마련과 100여건의 접수, 국민여론조사 2회 등을 통하면서 노동관계에 대한 일반국민의 인식과 관심을 제고시키는 교육효과를 가져오기도 하였다. 이러한 측면은 단체교섭이나 노동쟁의 등의 방법 이외로 노동계의 요구를 제도 내에서 해결할 수 있는 다른 하나의 중요한 대안을 보여주었다는 데에서 의미를 갖는다.

뿐만 아니라 비록 제한된 기간과 합의원칙에의 집착이 핵심적인 쟁점 사항에 대한 미합의를 가져오는 등 충분한 성과를 도출하는 데에는 한계가 있었지만, 노개위는 합의를 원칙으로 한 노동관계법 개정 요강 마련에 노력했으며 사실상 다수의 합의안을 도출하기도 하였다.<sup>43)</sup>

1996년 11월에 노개위는 합의사항과 미합의사항은 공익안을 중심으로 한 노동법 개정안을 정부 내 임시기구인 노사관계개혁추진위원회(노개추)로 넘겼으며, 노개추는 노개위의 노동법 개정안을 기초로 12월 3일 노동법 개정안을 확정하여 국회에 제출하였다. 정부의 노동법 개정안이 확정되자 노동계는 반개혁적 노동법 개정안을 수용할 수 없다며 총파업 돌입을 선언하였고, 12

42) 개별적 노동관계법과 집단적 노사관계법의 국제적 추세와 보편적 원칙에 맞는 개정의 필요성에서 출발한 노사관계의 개혁은 노사의식, 관행·문화 개혁을 위한 노동관계법과 제도의 개혁과 이를 바탕으로 한 대립과 갈등(자기 몫 극대화)의 노사관계로부터 공동 몫을 극대화(win-win)하는 참여·협력적 관계로의 발전과 이를 통한 기업경쟁력과 근로자 삶의 질 향상을 궁극 목적으로 하고 있다(노사관계개혁위원회, 1996. 11.).

43) 주요한 합의안을 보면 노동조합의 정치활동금지규정 삭제, 근로기준법 4인 이하 사업장 확대적용, 자유출퇴근제, 노조설립 제한 완화와 산별노조 전환절차 간소화, 조합비 상한철폐, 쟁의조정전치주의 도입 등 노조활동, 교섭절차 및 노동시장 유연성 제고, 삶의 질과 관련한 상당수의 안들이 포함되어 있다.

월 26일 신한국당이 노동관계법 개정안 및 안기부법 개정안 등을 단독처리 함에 따라 노동계의 총파업이 발발하게 된다.<sup>44)</sup>

## 2) 노동법 개정관련 총파업과 그 의미

1996년 12월 26일 시작된 노동계의 총파업은 연말과 연초의 연휴를 맞으면서 다소 누그러졌다가 그 이후 다시 대대적으로 확산되었다. 그러나 여야의 영수회담에서 노동법 재개정과 파업노조지도부 불구속 합의를 계기로 계속적인 총파업은 유보되었고 주말집회만이 개최되었다.

그런데 1996년 말부터 1997년 초의 총파업 과정을 보면 1980년 초나 1987년 7, 8월의 노동계의 대규모 파업에 비하여 몇 가지 다른 특징을 찾아볼 수 있다.

그 하나는 노동운동 전략과 전술에 있어서의 유연성이다. 정부안이 확정된 후 총파업을 선언하고서도 노동계 지도부는 국회에서 노동법의 심의과정에서는 파업 가능성을 담보로 한 압력만을 행사하고 직접적인 행동은 유보했다는 점과 국회 단독통과 이후에도 비등한 노동계의 분노에도 불구하고 계획하였던 지하철, 버스, 병원 등 공공부문의 파업을 스스로 유보하였다는 점 등이 그 하나의 예이다. 그 이후에도 파업이 장기화됨에 따라 전면 총파업을 수요 파업과 토요일집회로 대체하고 추이를 지켜보면서 단계적으로 파업전술을 펼칠 것임을 천명함에 그쳤다. 이는 국민들의 지지를 끌어내면서 동시에 노동계를 책임있는 주체로서 인식시키기 위한 것이고 또 한편에서는 현장 노동자들의 참여열기를 효율적으로 조직화하기 위한 노동운동의 전략전술로서 받아들일 수 있다.

또 하나는 노동계가 조직적이고 계획적으로 총파업을 지도하였고 필요에 따라 한국노총과 민주노총이 공동으로 집회를 개최하기도 했다는 점이다. 그리고 노동계 지도부가 대중의 요구를 적절히 결집하고 이를 조직화할 수 있었다는 점도 지적하고 넘어가야 한다. 특히 1996년 말부터 1997년 초의 총파업사태에는 일반 국민 및 사무직 노동자 등의 동참과 지지가 컸던 것으로

44) 노개위안, 노개추의 정부안, 그리고 국회통과된 노동법안의 주요 내용에 대하여는 한국노동연구원, 『분기별 노동동향분석』(1996년 4/4분기)을 참고하기 바란다.

평가되고 있는데, 이는 노동법의 국회통과과정에서의 절차적인 문제나 노동법 개정안이 담고 있는 불안과 불만의 요소 등이 그 동력이 되기도 하였지만 이를 적절하게 조직화해 낼 수 있었던 노동계 지도부의 역량도 크게 작용하였음은 부인할 수 없을 것이다.

어쨌든 1996년 말부터 1997년 초의 총파업은 일정하게 노동운동의 전략·전술적 성숙도와 자신감을 보여주는 계기가 되었다고 본다.<sup>45)</sup>

---

45) 이러한 측면이 1996년 말부터 1997년 초 총파업의 평가를 모두 담은 것은 아니며 입장에 따라 다른 평가가 이루어지기도 하였다. 이는 법개정 합의안 또는 공약안의 일정 부분에는 노사관계의 개혁적인 측면이 있기도 하나, 반면에 정리해고나 변형근로제와 같이 노동계가 크게 반발하여 왔으나 사회경제환경의 변화 때문에 불가피하게 도입된 부분도 포함되어 있기 때문이다.

## V. 結 論

### 1. 노동운동의 발전 모형에 대한 검토

#### 가. 정치적 조합주의와 실리적 조합주의의 극복

정치적 또는 혁명적 노동운동은 현실적으로 가능하지도 않으며 바람직스럽지도 않다. 선진자본주의 국가에서의 혁명적 노동운동의 실패교훈, 우리나라에서의 일부 모험주의적 또는 전투주의적 노동조합주의의 경험 등은 노동운동의 발전방향에 대한 충분한 시사점을 제공하고 있다. 또한 사회주의권의 붕괴와 구소련의 해체는 현실 자본주의 및 사회주의체제에 대한 재평가를 요구하고 있다. 자본주의로부터 사회주의로의 혁명에 의한 이행은 이제 고전이론으로서나 남을 것이다.

그러나 개별사업장 내에서의 단체교섭을 통한 경제적 기능에 치중하여 노동시장에서의 임금인상과 고용 등 근로조건을 중심으로 노동자의 지위향상에 초점을 맞추는 실리적 또는 경제주의적 조합주의 역시 노동문제를 사업장 중심의 경제적 문제로 매몰시키게 되고 동시에 현 단계의 노동운동에 부여하는 사회적 책임성 부분을 등한시하게 된다. 또한 노동자의 근본적인 지위향상과 요구가 갖는 사회·정치적인 측면을 배제하게 되어 현 단계 노동운동의 발전 모형으로서는 한계를 갖는다.

종합하면 결국 노동자의 근본적인 노동생활의 개선과 삶의 질 및 사회적 지위향상, 이를 위한 자본주의의 민주적 개혁과 시민사회의 점진적 개혁이 현 단계의 노동운동의 중심적 과제가 될 것임을 의미한다. 이는 우리나라의 노동운동이 일정하게 경제주의적 조합주의를 그 본질로 하면서도 사회개혁적인 요구를 동시에 지향하여 나갈 수 있어야 한다는 것으로서 이른바 사회조합주의의 모형으로 집약할 수 있을 것 같다.

## 나. 사회조합주의

사회조합주의에 대하여는 이론적 또는 실천적 관점에서 그간 많이 논의되어 왔다. 이는 기본적으로 노동운동의 주체인 노동계급에게 정치·경제적 권리를 보장하면서 동시에 정치·경제적인 책임을 부과하는 것이라 할 수 있을 것이다. 그 이념이나 구체적인 내용은 한국노총의 '민주복지사회 실현을 위한 노동조합주의'나 민주노총의 강령과 과제에 잘 나타나 있다. 또한 그간의 노동운동의 노선과 관련한 논쟁에서도 약간의 편차는 있지만 사회조합주의적 방향에 대한 제시가 상당수 이루어졌다. 박승옥의 '사회발전적 노동운동', 김형기의 '진보적 조합주의', 박세일의 '국민적 조합주의', 그리고 최장집의 '민주적 조합주의' 등이 대표적이다. 이러한 사회조합주의적 논의는 궁극적으로 다음의 과제를 제시하는 것으로 요약할 수 있는데 대강만을 제시하고 구체적인 논의는 차후의 과제로 남기고자 한다.

### 1) 축적체제의 전환과 적극적 노동시장정책

우선적으로 '기술적 종속을 탈피하여 고급기술-고생산성-다품종대(소)량생산체제를 형성하여 고품질, 저가격에 기초한 대량소비를 창출할 수 있는 경제구조 건설에 노력해야 한다.

또한 민주적 소유구조와 경영민주화를 꾀하고 비생산적 축적구조를 청산하는 것이 필요하다.

특히 이러한 경제발전 패러다임하에서는 노동자의 창의와 자발성을 끌어낼 수 있는 적극적 노동시장정책이 중요하다.

### 2) 인간적·민주적·생산적 노사관계

노동과정에서 노동자의 주체성을 회복하고, 노동3권을 보장하며 노동자의 경영참가를 확대하여 생산 및 경영효율성에의 노동자의 협조(생산성 연합)를 끌어내는 노사관계의 형성이 중요하다.

### 3) 노동조합의 민주성 확보, 전문성 및 사회정합성 강화

노동운동의 민주성과 전문성 강화가 더욱 필요하다. 특히 현재 우리나라 노동운동 또는 노사관계의 불안정요인으로서는 노사간의 불신이 본질적인 것이라고 보는데, 이를 해소하기 위하여는 막연히 노사의 인식의 전환을 주장하기에 앞서 각각의 논리가 상대방을 이해시킬 수 있게끔 하는 노력과 제도적 장치가 마련되어야 한다고 본다. 우선 노동조합의 강력한 지도력과 노동운동의 전문성 및 사회정합성 확보가 필요하며, 이를 바탕으로 경제논리에 충실한 사용자를 끌어들이도록 하는 것이 바람직하다고 본다.

뿐만 아니라 노동운동의 사회정합성과 사회적 책임성도 강화하여야 한다. 노동운동이 근로자 집단에게만 배타적으로 유익한 것이 아니고 전체 사회발전에 필요한 동력이라는 정당성을 확보할 수 있어야 할 것이다. 이러한 정당성이 담보될 때 노동운동은 사회발전과 함께 할 수 있는 것이며 노동조합은 정치적 의사결정과정에도 실질적으로 참여할 수 있을 것이다.

### 4) 노동운동조직의 통일노력

노동운동의 발전은 조직의 통일과정과 함께한다. 1989년 이후 우리나라 노동운동은 조직상의 이원구조는 정착되었으나 그 이념, 강령이나 실제적 활동 방향에서는 수렴화의 경향을 보이고 있음은 이미 살펴본 바와 같다. 더구나 새로운 노동운동의 방향은 사회개혁적인 요구와 함께 그 책임을 공유하는 것인 만큼 이를 위해서도 노동운동조직의 통일은 필요하다.

## 2. 한국 노동운동의 진로와 발전전망

1987년 이후 급성장한 우리나라 노동운동은 1989년을 정점으로 하여 일정한 침체의 과정에 빠지게 된다. 노동운동의 주요한 양적 지표들, 즉 파업건수, 노동조합수·조직원수·조직률, 그리고 임금인상률 등에서의 급격한 저하는 이른바 '노동운동의 위기'로 평가되기도 하였다. 하지만 이러한 경향은 주·객관적 조건의 변화 속에서 총체적으로 볼 때 우리나라 노동운동의 의

연한 발전과정으로 볼 수 있다.

산업구조의 급속한 변화와 노동시장의 구조변화는 노동운동의 주체적 조건의 변화를 수반한다. 기존의 제조업 및 생산직의 임금근로자의 비중이 감소함에 따라 이들이 중심이 되었던 전통적 노동운동은 일정한 침체에 빠질 수밖에 없다. 더구나 그간의 노동조건이 절대적·상대적 개선 속에서 이들 노동자들의 의식도 변화하였다. 반면에 임금근로자의 다수를 차지하게 되는 이른바 화이트칼라, 공공부문을 포함한 서비스직 노동자들의 조직화와 노동운동이 활발해지면서 그 요구내용도 보다 복잡 다양해지게 된다. 이러한 변화는 노동운동방식이 이전보다 전문적이고 유연하여야 하며 그만큼 성숙되어야 함을 요구한다.

1990년대 이후의 노동조합의 활동이나 노동운동의 전개를 보면 한국노총이나 민주노총 모두에게서 이러한 경향이 일정하게 나타나고 있다. 정책활동이 강화되고 있으며, 사회개혁에 대한 요구가 정치하게 다듬어져 구체화되고 기존의 과장되고 생경한 구호와 강령은 사라지거나 새로이 세련화되어 나타나고 있기도 하다. 특히 1997년초 전후의 노동법개정 관련 총파업과정에서는 노동운동의 성숙성과 책임성을 일정하게 보여주기도 하였다. 전반적으로 파업이 줄어드는 가운데 단순한 임금인상 등 일차적 욕구충족에 대한 요구에서 비롯된 파업보다는 권리분쟁과 관련된 파업건수가 더 많아지고 있기도 한다. 결국 노동운동환경의 변화 속에서 보면 지금의 노동운동은 양적 및 질적인 측면에서 합법칙적 발전과정이라 볼 수 있다. 특히 질적 발전의 측면에서는 한국노총과 민주노총의 방향성이 일정한 수렴화의 경향을 보이고 있다는 점은 주목할 만한 것으로 평가된다.

이제 민주노총의 합법화가 가능해짐에 따라 우리나라 노동조직은 합법적으로 두 조직으로 분화되게 되었다. 노동운동 발전의 대원칙이 조직의 통일에 있다고 볼 때, 이러한 경향은 이에 역행하는 것으로 보이나 이 역시 노동계의 대통합을 지향하기 위하여 거쳐야 할 조직 정비의 과정으로 볼 수 있다. 변화하는 환경 속에서 노동운동이 지속적으로 발전하여 나가기 위하여는 해결해야 할 과제가 많다는 것은 모두가 아는 사실이다. 1997년 초의 총파업 과정과 민주노총의 합법화를 계기로 노동계에서는 상당한 자부심과 자신감을

갖고 있는 것 같다. 하지만 여기에서 이러한 자신감을 바탕으로 이제 확실히 발전된 노동운동의 모습을 보여줄 것을 주문하고 싶다. 유연성과 전문성을 지닌 성숙한 노동운동, 이는 곧 권리와 함께 책임을 공유하는 사회정합적인 노동운동일 것이다. 아울러 거시적으로 노동계의 대통합을 위한 발전적인 노력과 함께 작업현장과 기업수준에서는 책임있는 생산주체로서의 노동운동을 전개한다면 노동운동은 사회발전과 함께할 수 있을 것이며, 이러한 미래지향적 노동운동에 대하여는 사회적 지지도 지속될 수 있을 것임을 확신한다.

아울러 이러한 노동측의 양보와 협력의 가능성은 조합주의(corporatism) 또는 이른바 '생산성연합'이 가능할 수 있는 전제조건인 마련에 정부와 사용자는 전향적으로 노력해야 함을 지적하고 싶다. 실질임금 상승률이 낮고 파업 등 쟁의행위가 미미했던 이른바 '노동휴면'(Labor Quiescence)상태는 경제위기임에도 불구하고 대체로 상대적인 완전고용상태가 유지되며, 자본이나 타계층에 비하여 노동계층의 상대적 요소소득 분배분이 증가하였고, 사회보장 등 사회임금(social wage)이 상대적으로 높고, 생산물의 소비와 분배영역에서의 사회화의 정도가 높은 상태와 동시에 나타났던 유럽의 경험은 이러한 의미에서 시사하는 바가 크다. 특히 비록 친노동자정당의 지배에는 못미치더라도 정부의 노동친화적인 정책과 역할, 노사간의 힘의 균형 등이 진정한 노동운동의 발전을 위한 중요한 조건임을 재차 확인하고 싶다. 노동운동 진영에서도 이러한 조건의 적절한 형성을 인지하였을 때 진정한 생산의 주체로서 생산성과 경쟁력 향상을 위한 노력에 적극적으로 동참하고 일정한 경제적 희생도 감내할 수 있을 것이다.

### 3. 연구의 한계와 과제

본 연구는 우선 분석시기를 1987년 이후부터 1997년 초까지 10년의 기간으로 국한하였다. 이는 1996년 말부터 1997년 초 총파업사태 이후 1년이 채 못되어 외환위기로 인한 IMF 구제금융체제하에 들어서게 되었고, 이러한 환경에서 노동운동에도 커다란 변화가 나타나고 있기 때문이다. 또한 우리나라의 노동운동의 변화를 전국 수준에서 주로 거시적인 측면에 초점을 맞추어



---

분석하고자 하였다. 큰 흐름은 같이 할지언정 지역, 업종, 단위노동조합 등 각 부문별 또는 수준별로 노동운동의 전개양상과 특징은 달리 나타날 수도 있을 것이며 또한 분석수준도 더욱 미시적이고 구체적이어야 할 부분도 많이 있다. 전국 산별 수준, 지역별 수준, 단위노동조합 차원의 분석, 그리고 작업장 노사관계와 노동정치의 분석 등이 그 예이다. 이들에 대한 연구와 분석은 다음의 과제로 남기고자 한다.

## 參 考 文 獻

### 〈노사관계 및 노동운동〉

- 강재석(1995), 「신경영전략과 노동조합」, 『신경영전략: 이렇게 맞서자』, 영남노동연구소.
- 강수돌·황기돈(1992), 「노동운동의 위기인가 '노동운동론'의 위기인가」, 『사회평론』, 1992년 9~10월호.
- 강순희(1993), 「80년대의 노사관계」, 『한국경제의 구조』, 한울.
- 강창선(1992), 「6공화국의 노동정책과 민주노조운동 진영의 대응」, 『고대문화』, 제36호.
- \_\_\_\_\_ (1991), 「새로운 노사관계론의 정립을 위하여」, 『지역과 노동』, 제8호.
- 권영길(1993), 「노동조합운동의 나아갈 길」, 『창작과 비평』, 가을호.
- 권오훈·박길성·박재홍·길태근·서규환(1993), 『생산직 근로자의 직업윤리와 생산성』, 한국경제연구원.
- 권형철(1990), 「전노협 건설논쟁」, 『한국변혁운동 논쟁사』, 일송정.
- 김 견(1991), 「1980년대 자본주의와 산업구조조정」, 『사회경제평론』, 한울.
- 김금수(1986), 『한국노동문제의 상황과 인식』, 풀빛.
- \_\_\_\_\_ (1988), 「한국노동조합운동의 현단계적 상황과 발전을 위한 과제」, 『한국노동운동의 이념』, 정암사.
- \_\_\_\_\_ (1992), 「민주노총 총단결을 위한 조직형태의 발전」, 노동교육협회 월례발표회 자료.
- \_\_\_\_\_ (1995), 「한국노동운동의 현황과 과제」, 덕산종합연구원.
- 김동춘(1995), 『노동자의 사회적 고립』, 역사비평사.
- \_\_\_\_\_ (1995), 『한국사회노동자연구』, 역사비평사.
- \_\_\_\_\_ (1993), 「한국노동운동의 정치조직화의 실패」, 한국산업사회연구회

- 편, 『경제와 사회』, 겨울호.
- \_\_\_\_\_(1994), 「한국의 노동자계급과 노동운동: 제조업 생산직 노동자의 노동 조건의 변화를 중심으로」, (미발표).
- 김명시(1989), 「현정세와 노동조합의 당면과제」, 『노동자』, 4월호, 백산서당.
- 김민호(1990), 「'90년 대공장 노조운동의 현황과 과제」, 『노동자』, 제9호, 민중당.
- 김상곤(1995), 「정치·경제적 정세와 노동운동의 발전방향」, 한국사회경제학회, 『사회경제평론』, 제8호, 한울.
- 김상복(1991), 「전노협 조직발전전망에 대한 검토」, 『지역과 노동』, 제8호.
- 김선수(1992), 「6공화국의 노동조합 탄압-법적 측면을 중심으로」, 한국노동교육협회 월례토론회 자료(『6공화국의 노동정책과 노동조합의 대응』).
- 김수진(1995), 「한국노동조합의 현황과 전망」, 『경제와 사회』, 봄호, 한울.
- 김승우(1989), 「업종별 지역노조의 발전전망과 당면과제」, 『월간노동자』.
- 김문조(1991), 「노동세계의 변화와 노사관계」, 서울대 사회학연구회 편, 『사회계층: 이론과 실제』, 다산출판사.
- 김상호(1996), 『복수노조하에서의 단체교섭-프랑스를 중심으로-』, 한국노총 중앙연구원.
- 김영대(1993a), 「민주노조 조직발전 계획(안)」(전노협중앙위원회 제출자료).
- \_\_\_\_\_(1993b), 「조직발전 토론에 있어서 몇 가지 쟁점에 대한 의견」(전노협 중앙위원회 제출자료).
- 김용기(1989), 「노동운동과 개량화의 문제」, 『사회와 사상』, 1989년 4월호, 한길사.
- \_\_\_\_\_(1991), 「현단계 노동운동의 평가와 전망」, 『동향과 전망』, 봄호.
- 김용기·박승욱(1989), 『한국노동운동 논쟁사-80년대를 중심으로-』, 현장문학사.
- 김용백(1994), 『노사 주요 쟁점에 관한 올바른 이해』, 도서출판 나루.
- 김우영(1996), 『민영화와 노사관계』, 한국노총중앙연구원.
- 김익진(1992), 「퇴조기론을 전면적으로 비판한다」, 『민주노동』, 9월호.

- 김진균(1991), 「노사관계의 구조적 토대변화: 1987년 중반기의 노사분규에 나타난 특징적인 현상을 중심으로」, 『사회과학과 민족현실 2』, 한길사.
- 김장한 외(1989), 『80년대 한국노동운동사』, 도서출판 조국.
- 김장호(1989), 「최근 노사분규의 성격」, 한국노동경제학회 편, 『노동경제연구』, 제12호.
- 김정환(1993), 『노동조합 조직현황 자료집』, 한국노동연구원.
- 김종배(1995), 「금속노동자 조직상태와 산별노조건설의 과제」, 『현장에서 미래를』, 제3호, 한국노동이론정책연구소.
- 김진국(1991), 「민주노총 단결과 산별노조」, 『현실과 과학』, 새길출판사.
- 김현희(1994), 「노동자의 조직화 성향에 관한 연구: 한국노동운동에 대한 함의」, 한국사회학회 편, 『한국사회학』, 제28집 가을호.
- 김형기(1991), 『1987년 노동자 대투쟁 이후의 노사관계 변화와 정책과제』.
- \_\_\_\_\_ (1992a), 「변화된 노동정세와 진보적 노사관계」, 『전망』, 3월, 민중당.
- \_\_\_\_\_ (1992b), 「'진보적 노사관계'와 '진보적 노동조합주의'를 위하여」.
- \_\_\_\_\_ (1992c), 「1987년 이후 독점대기업 노동자들의 의식변화와 그 함축」, 『경제와 사회』, 봄호, 한울.
- \_\_\_\_\_ (1994), 「한국자본주의의 재생산구조의 특징과 전망」, 산사연 창립 10주년기념 심포지엄 발표논문.
- 김형기·임영일(1992), 「진보적 노동조합주의론 논쟁」, 부산노동자료연구실 편, 『지역과 노동』, 제10호.
- 김훈·이영면(1993), 「노사협의회 운영과 그 효과: 제조업의 노조 조직사업장과 비조직사업장의 비교」, 『분기별 노동동향분석』, 1993년 3/4분기, 한국노동연구원.
- 노동인권회관(1992), 『노동인권 보고서』, 역사비평사.
- 노중기(1994), 「1987년 이후 거시적 노사관계의 변동과 노동운동」, 『동향과 전망』, 통권 제21호(겨울·봄 합본호), 백산서당.
- 대구노동정책연구소(1994a), 『민주노총건설 어떻게 할 것인가?』.
- 대기업 연대회의(1990), 「회의자료」.

- 민주노총준비위원회(1995), 「제3차 대표자회의 회의자료」, 1995.
- 박기성(1991), 「한국의 노동조합(Ⅲ): 노동조합의 의사결정」, 한국노동연구원.
- \_\_\_\_\_ (1990), 『한국의 노동조합(Ⅱ)』, 한국노동연구원.
- 박덕제·박기성(1989), 『한국의 노동조합(Ⅰ)』, 한국노동연구원.
- 박래영·최영기(1989), 「한국자동차공업의 노사관계」, 『자동차공업의 노사관계(Ⅰ)』, 한국노동연구원.
- 박세일(1991), 「노사대결론에서 노사합작론으로」, 『21세기를 향한 한국의 선택』, 동아일보사.
- 박세일·선한승(1991), 『노동운동이념 연구-국제비교론적 관점-』, 한국노동연구원.
- 박승욱(1990), 「80년대 노동운동의 새로운 출발」, 전태일기념사업회(편) 『한국사회운동사』, 세계.
- \_\_\_\_\_ (1990), 「7,8월 대투쟁을 다시 생각한다」, 『창작과 비평』, 14:2, 창작과 비평사.
- \_\_\_\_\_ (1992a), 「한국의 노동운동, 과연 위기인가?」, 『창작과 비평』, 여름호, 창작과 비평사.
- \_\_\_\_\_ (1992b), 「'사회발전적 노동운동' 비판에 대한 답변」, 『사회평론』, 11~12월호, 1992.
- 박승호(1992), 「전투적 민주노조의 조합주의적 한계를 시급히 극복하자」, 전국노동운동단체협의회 편, 『노동운동』, 7월호, 1992.
- 박승희(1992), 「신조합주의의 현실성에 대하여」, 『경제와 사회』, 가을호, 한울.
- \_\_\_\_\_ (1992a), 「'노동의 좌절'은 '계급타협'의 좌절이 아닌가」, 한국산업사회연구회 편, 『경제와 사회』, 가을호, 한울.
- \_\_\_\_\_ (1992b), 「신조합주의의 현실성에 대하여」, 한국산업사회연구회 편, 『산업사회의 재조명』, 한울.
- 박윤배(1990a), 「낙엽, 너는 아느냐!」, 『노동자』, 제11호, 민중당.
- \_\_\_\_\_ (1990b), 『대기업 노동조합과 파업』, 신평론.

- 박준식(1987), 「노동운동을 통해 바라본 노동자의식의 변모」, 한국산업사회  
연구회 편, 『산업사회연구』, 제2집.
- \_\_\_\_\_ (1988), 「1980년 전후의 노동운동과 국가의 개입」, 한국산업사회연구  
회 편, 『오늘의 한국자본주의와 국가』, 한길사.
- \_\_\_\_\_ (1989), 「노동조합운동의 조직적 발전의 과제」, 『경제와 사회』, 겨울  
호, 한울.
- \_\_\_\_\_ (1992), 『한국대기업의 노사관계 연구』, 백산서당.
- \_\_\_\_\_ (1993), 「신중산층 근로자들의 의식적 특성 연구」, 한국산업사회연구회  
편, 『경제와 사회』, 봄호, 한울.
- \_\_\_\_\_ (1995), 「노동의 전진은 멈추었는가: 노동운동의 상황에 대한 재검토」,  
『창작과 비평』, 가을호, 창작과 비평사.
- \_\_\_\_\_ (1996), 『생산의 정치와 작업장 민주주의』, 한울아카데미, 백산서당.
- 박종근(1989), 「성장하는 노동운동, 다가오는 정치적 진출」, 『노동자』, 4월  
호.
- 박치관(1992), 「노동조합운동 신노선의 네 가지 쟁점」, 『말』, 10월호.
- 박형준(1988), 「88년 상반기 노동자 투쟁의 추이와 전망」, 『동향과 전망』,  
1988년 상반기, 태암.
- \_\_\_\_\_ (1989), 「독점자본주의와 노동운동: 개량화문제를 중심으로」, 『한국사  
회 노동자 연구(I)』, 백산서당.
- 서울대학교 인구및발전문제연구소(1990), 『노동문제 및 노사관계에 대한 근  
로자 의식 조사연구』, 한국노동연구원.
- 선한승(1993), 『노동문화연구(I): 노동의 가치와 태도변화를 중심으로』, 한국  
노동연구원.
- \_\_\_\_\_ (1994), 『현장근로자의 의식성향분석: 산업조직심리적 접근방법』, 한국  
노동연구원.
- \_\_\_\_\_ (1994), 『노동문화연구(II): 노동문화와 기업문화의 비교론적 관점』,  
한국노동연구원.
- 선한승·이해영(1996), 『노동조합제도와 노사관계 발전방향-한·독 노사관계  
비교를 중심으로』, 한국노동연구원.

- 송호근(1994), 『열린시장, 닫힌정치』, 나남.
- \_\_\_\_\_(1991a), 『한국의 노동정치와 시장』, 나남.
- \_\_\_\_\_(1991b), 「노동계급과 국가: 체제전환기에서의 노동정치의 재편」, 서울대 사회학연구회 편, 『사회계층: 이론과 실제』, 다산출판사.
- 신광영(1995), 「산업사회에서의 노조조직을 결정요인 연구」, 한국사회학회 편, 『한국사회학』, 제29집, 가을호.
- \_\_\_\_\_(1990), 「생산의 정치와 80년대 한국의 노동조합」, 『현대한국의 노동문제와 도시정책』(한국사회사연구회 논문집 제26집), 문학과 지성사.
- \_\_\_\_\_(1993), 「한국노동운동의 전망: 경제변화, 기술변화와 노동조합의 대응」, 이화여자대학교 한국문화연구원, 『계급과 노동운동의 사회학』, 나남.
- 신광영·박준식(1990), 「80년대 후반 한국노동조합의 조직적 성격과 발전과제」, 한국사회학회 편, 『한국사회의 비판적 인식』, 나남.
- 신병현·김도근(1993), 「자본합리화 운동의 신경향: 기업문화 전략을 중심으로」, 『동향과 전망』, 가을호.
- 어수봉(1996), 「노동운동의 새로운 패러다임 - 연대원리에 기초한 참여전략 -」, 한국노동연구원 고위지도자과정 교육자료.
- 엄주웅(1989), 「산업별 노조의 조직과 운영」, 『월간노동자』.
- \_\_\_\_\_(1990), 「변혁적 노동운동의 대중화와 계급적 지평의 확대」, 조희연(편), 『한국사회운동사』, 죽산.
- \_\_\_\_\_(1990), 「대규모사업장 노동운동의 현황과 과제: 노조민주화 투쟁을 중심으로」, 전태일기념사업회(편), 『한국사회운동사』, 세계.
- 영남노동운동연구소(1994), 『신경영전략과 노동조합의 대응』.
- 울산노동교육협회(1995), 「울산지역 노동운동의 역사 1987~95」(1·2), 『월간노동자』.
- 윤성천·이선·김정환(1990), 『단체협약분석』, 한국노동연구원.
- 윤재건(1995), 「민주노총 건설과 현대중공업노조를 둘러싼 조직발전 논의」, 한국노동이론정책연구소, 『현장에서 미래를』, 제3호.
- 윤진호(1993a), 「한국노총과 전노협 조합원의식 비교연구: 정치의식과 노사

- 관계의식을 중심으로, 『노동경제논집』, 제16권, 한국노동경제학회.
- \_\_\_\_\_(1993b), 「노동자의 고립과 계급연대」, 한국산업사회연구회 편, 『경제와 사회』, 겨울호, 한울.
- 이규용(1997), 「우리나라 노동조합조직들의 구조분석 -1992년과 1995년을 중심으로-」, 『분기별 노동동향분석』, 1996. 4/4분기, 한국노동연구원.
- 이근중(1992), 「노동운동 위기, 진단과 미래」, 『길』, 7월호.
- 이기철(1991), 「민주노조운동, 위기의 실체는 무엇인가」, 『노동운동』, 11/12 합본호.
- 이병천(1992), 「포스트막스주의와 한국사회」, 『사회평론』, 9/10.
- 이상현(1991), 「전노협의 확대강화와 산별노조로 가기 위하여」, 『노동자』, 제18호, 민중당.
- 이재열·권현지(1995), 『90년대 한국의 노동조합-노동조합의 역할과 산업민주주의의 모색』, 한국노총중앙연구원.
- 이정식(1992), 「한국노총의 운동기조와 신조합주의」, 부산노동자료연구실 편, 『지역과 노동』, 제10호(7월호).
- 이정택(1992), 「유연적 노사관계론」, 『경제와 사회』, 가을호, 한울.
- 이환재(1995), 「금속산별노조건설의 의의」, 한국노동이론정책연구소, 『현장에서 미래를』, 제3호.
- 임영일(1989), 「노동운동의 현황과 과제」, 『경제와 사회』, 겨울호, 이성과 현실.
- \_\_\_\_\_(1992), 「정세변화와 노동운동의 과제」, 『경제와 사회』, 1992년 가을호, 한울.
- \_\_\_\_\_(1993), 「한국의 노사관계와 계급정치」, 경남대 극동문제연구소 편, 『한국정치·사회의 새흐름』, 나남.
- \_\_\_\_\_(1994), 「한국 노사관계의 전환, 그리고 연구자의 과제」, 『경제와 사회』, 여름호, 한울.
- \_\_\_\_\_(1995), 『산별노조와 산별노조 건설운동』, 영남노동운동연구소.
- 임영일·임호(1993), 「87년 이후 노동자층의 의식변화와 노사관계」, 한국산업사회연구회 편, 『경제와 사회』, 봄호, 한울.



- 임혁백(1990), 「산업사회에서 국가, 자본, 노동의 관계」, 한국정치학회 편, 『산업사회와 한국정치의 과제』.
- \_\_\_\_\_ (1993), 「한국노동정치의 변화와 연속성: 모순의 지연, 심화, 표류」, 이화여자대학교 한국문화연구원.
- \_\_\_\_\_ (1994), 『시장, 국가, 민주주의: 산업민주화와 정치경제이론』, 나남.
- 임현진·김병국(1991), 「노동의 좌절, 배반된 민주화: 국가·자본·노동관계의 한국적 현실」, 『계간사상』, 겨울호.
- \_\_\_\_\_ (1992), 「왜 민주적 계급타협인가?」, 한국산업사회연구회 편, 『경제와 사회』, 봄호, 한울.
- \_\_\_\_\_ (1993), 「민주화과정에서의 국가·자본·노동관계의 한국적 현실」, 최장집·임현진 공편, 『시민사회의 도전』, 나남.
- 장명국(1996), 「21세기 우리나라 노동운동의 과제」, 한국노동연구원 고위지도자과정 교육자료.
- 장흥근(1995), 「경영합리화의 양면성과 사무전문직 노동운동의 선택」, 『경제와 사회』, 봄호, 한울.
- 전국노동운동단체협의회, 『노동운동』, 1988~93, 「복수노조인정과 노동운동의 대응-민주노조운동의 조직발전 전망을 중심으로」, 1992.
- 전국노동조합대표자회의(1993), 『정책연구』, 제1호.
- 전국노동조합대표자회의 정책반(1994), 「민주노총 건설을 위한 제1차 조사연구보고서」.
- 전국노동조합협의회(1992a), 『자료 모음집』.
- \_\_\_\_\_ (1992b), 『임금투쟁·단체협약』, 돌배개.
- \_\_\_\_\_ (1994), 「한국노동조합의 조직발전 연구」.
- \_\_\_\_\_ (1995a), 『94 지역·업종별 단체협약 비교자료집』.
- \_\_\_\_\_ (1995b), 『금속산업 업종별 현황조사 보고서』.
- \_\_\_\_\_, 「사업보고서」, 1990~95.
- \_\_\_\_\_, 『자료모음집』, 1990~95.
- \_\_\_\_\_, 『줄여모은 전국 노동자신문』 1-2.
- 전국노동조합협의회 조사통계국, 「기타자료」.

- 전국노동조합협의회 조직발전 소위원회(1992a), 「전노협의 조직확대·강화와 민주노총 단결의 발전을 위하여(안)」(전노협 중앙위원회 제출자료) \_\_\_\_\_ (1992b), 「전노협의 조직확대·강화와 민주노총 단결의 발전을 위한 구체적 사업계획(안)」.
- 전국노동조합협의회 조직발전전망연구팀(1990), 「내부토론자료」.
- 전국노동조합협의회 중앙위원회, 대의원대회 「회의자료」.
- 전태일기념사업회(1990), 『한국노동운동 20년의 결산과 전망』, 세계.
- 정부만(1993), 「산별노조체제 건설 무엇이 문제인가?」, 『대구경북지역 동향』, 6월호, 대구사회연구소.
- 정성기(1993), 「한국의 블루칼라와 화이트칼라 노동조합운동의 이념과 실태에 관한 연구」, 서울대학교 대학원 경제학 박사학위논문.
- 정이환(1990), 「80년대말 한국의 노사관계 변모에 관한 일 연구」, 『현대 한국의 노동문제와 도시정책』, 문학과 지성사.
- 조돈문 편저(1995), 『노동운동과 신사회운동의 연대(Ⅱ)』, 한국노총중앙연구원.
- 조우현(1992), 『노사관계 개혁론』, 창작과 비평사.
- 최규엽(1989), 「전노협 건설의 현단계」, 『노동자』, 4월호, 백산서당.
- \_\_\_\_\_ (1992), 「사회발전적 노동운동론을 비판한다」, 전국노동운동단체협의 회편, 『노동운동』, 7월호.
- 최 균(1992), 「한국 기업복지의 사회·경제적 성격」, 서울대 사회복지학과.
- 최영기(1996), 「한국의 노동운동-한 시대의 마감과 새로운 미래를 위하여-」, 한국노동연구원 고위지도자과정 교육자료.
- 최영기·김대환·어수봉(1995), 『사회경제환경변화와 노동운동』, 한국노총중앙연구원.
- 최장집(1992), 「새로운 노동운동의 방향모색을 위하여」, 『사회평론』, 6월호, 사회평론사.
- 학술단체협의회(1992), 『한국사회의 민주적 변혁과 정책적 대안』, 역사비평.
- 한국노동사회연구소(1996), 『노동사회연구』, 제7호.
- 한국노동정책정보센터(1994), 『산업별 노동조합과 한국노동조합운동』.

- 한국노총 정책연구실 편(1990), 「한국노총의 사회경제정책방향」.
- \_\_\_\_\_ (1992), 『산업별 노동조합 조직형태에 관한 연구: 산업별 체제로 전환해야 할 당위성과 방향을 중심으로』.
- 한국노동조합총연맹, 「사업보고서」, 1987~92.
- \_\_\_\_\_ (1987b), 『단체협약분석집』.
- \_\_\_\_\_ (1990b), 『한국노동자 의식연구』.
- \_\_\_\_\_ (1990c), 『한국노총의 사회·경제적 방향』.
- \_\_\_\_\_ (1990d), 『90년대 노동정책방향』.
- 한국사회연구소(1989), 『노동조합조직연구』, 백산서당.
- \_\_\_\_\_ (1989), 『독점대기업과 노동운동 2』, 백산서당.
- 한국산업사회연구회 편, 『산별노조론』, 미래사.
- \_\_\_\_\_ (1992), 「특집: 기로에 선 노동운동, 타협으로 갈 것인가」, 『경제와 사회』, 가을호, 한울.
- \_\_\_\_\_ (1992), 『경제와 사회』, 가을호, 한울.
- 한 준(1990), 「노동쟁의의 정치·경제적 배경과 결정요인에 대한 사회학적 연구: 1987년 여름의 노사분규를 중심으로」, 서울대 사회학과 석사학위논문.
- 허명구(1990), 「87년 이후 노동조합운동의 현황과 과제」, 전태일기념사업회 (편), 『한국사회운동사』, 세계.
- \_\_\_\_\_ (1991a), 「노동통제의 변화와 노동조합운동」, ILO전국노동자공대위, “총액임금제와 직능급제 도입에 대하여” (공청회 자료집).
- \_\_\_\_\_ (1991b), 「87년 이후 노동조합운동의 현황과 과제」, 전태일기념사업회 편, 『한국노동운동 20년의 결산과 전망』, 세계.
- \_\_\_\_\_ (1992), 「신노동정책이란 무엇인가?」, 전국노동운동단체협의회 편, 『노동운동』.
- 허영구(1993), 「노동조합조직의 바람직한 발전방향」, 언론노련 합법화기념 정책토론회 자료.
- 현대그룹 노사관계진단연구반(1994), 「현대그룹 노사관계진단 보고서」.
- 홍승태(1994), 「광주민중항쟁의 좌절과 진보적 노동운동의 모색」, 한국민주

노동자연합(역음), 『1970년대 이후 한국노동운동사』, 동녘.

〈노동정책〉

- 김동춘(1995), 「전략으로서의 국가와 노동통제」, 『경제와 사회』, 겨울호, 한울.
- 김재원(1989), 「임금정책」, 『노동경제 40년사』, 한국경영자총협회.
- 김준(1989), 「제6공화국의 노동통제정책」, 한국산업사회연구원 편, 『경제와 사회』, 여름·가을 합본호, 이론과 실천사.
- 노중기(1993), 「한국 국가의 노동통제 유형에 관한 비판적 연구」, 『경제와 사회』, 여름호.
- \_\_\_\_\_ (1995), 「국가의 노동통제전략에 관한 연구」, 서울대 사회학과 박사학위논문.
- 이병희(1993), 「'신경제'와 '신노동정책'의 좌절」, 『동향과 전망』, 가을호, 백산서당.
- 차성수(1989a), 「국가권력과 자본의 노동통제」, 월간 『사회와 사상』, 5월호, 한길사.
- \_\_\_\_\_ (1989b), 「국가권력의 노동운동탄압과 노동정책」, 한국사회연구소 편, 『동향과 전망』, 제4집, 백산서당.
- 한국산업사회연구회(1989), 「제6공화국의 노동정책: 노동통제정책을 중심으로」, 학술단체협의회, 『1980년대 한국사회와 지배구조: 제2회 학술단체연합 심포지엄』, 풀빛.
- 홍덕률(1991), 「87년 이후 대자본의 노동통제에 관한 연구」, 한국노동문제연구소 편, 『한국의 노동문제』, 비봉출판사.

〈노동시장〉

- 강신준(1995), 「신경영전략과 인사·임금제도」, 『신경영전략: 이렇게 맞서자』, 영남노동연구소.
- 김유선(1992), 「6공화국 임금(억제)정책-6공화국 출범 이후 구축, 해고노동자 실태」, 한국노동교육협회 월례토론회 자료(「6공화국의 노동정책과

노동조합의 대응).

노동조합기업경영분석연구상담소(1994), 『신인사제도』.

노동부, 『직종별 임금실태조사보고서』, 각년도.

박승희(1990), 「노동통제와 관련시켜 본 대기업 일관작업장의 임금제도의 성격과 변화」, 『한국사회학』, 제24집 여름호, 한국사회학회.

어수봉(1991), 『노동시장 변화와 정책과제』, 한국노동연구원.

정이환(1992), 「제조업 내부노동시장의 변화와 노사관계」, 서울대학교 사회학과 박사학위 논문.

#### 〈노동조건 및 노동과정〉

김종일(1991), 「한국에서의 사회복지 형성과 공장체제의 변화-1987년 이후를 중심으로」, 한국사회학회 편, 『한국사회학』, 제25집 여름호.

김형기·강재서(1991), 『주요 제조업 현장의 작업조직 실태와 개선방향』, 한국생산성본부.

노홍형(1992), 「자동차산업의 자동화와 노동과정의 변화에 관한 연구」, 서울대 사회학과 석사학위 논문.

박승희(1990), 「공장자동화 과정에 따른 노동과정의 변화: 한국의 경우」, 『경제와 사회』, 가을호, 한울.

박준식(1991b), 「경영전략으로서의 능력주의적 인사관리와 한국의 노무관리」, 『동향과 전망』, 겨울호, 백산서당.

\_\_\_\_\_ (1992b), 「대기업의 신경영전략과 작업장 권력관계의 변화」, 『사회비평』, 제7호, 나남.

\_\_\_\_\_ (1993), 「경영합리화와 작업장 체제의 변화」, 『경제와 사회』, 가을호, 한울.

박준식·조효래(1989), 「독점대기업의 노무관리전략에 관한 연구」, 『경제와 사회』, 여름·가을 합본호, 이성과 현실.

성경룡(1995), 「정치민주화와 기업조직의 민주화」, 『체제변동의 정치사회학』, 한울.

이은진(1990), 「자동화의 현단계」, 『경제와 사회』, 겨울호, 한울.

정이환(1993), 「일터의 민주화와 경제민주화」, 『경제와 사회』, 여름호.

〈노동법〉

김형배(1989), 「노동법제」, 한국경영자총협회, 『노동경제 40년사』.

신인명(1987), 『노동법과 노동운동』, 일원서각.

\_\_\_\_\_ (1994), 「산별노조와 노동관계법」, 한국산업사회연구회 편, 『산별노조론』, 미래사.

임종률(1985), 「노동법의 제문제」, 박현채 외, 『한국자본주의와 노동문제』, 들베개.

\_\_\_\_\_ (1995), 「한국노동법학의 쟁점: 해석론상의 쟁점과 입법론상의 쟁점」, 『현장에서 미래를』, 7월호, 한국노동이론정책연구소.

장명국 편저(1988), 『노동법 해설』, 석탑.

전국노동자공동대책협의회(1988), 「노동법 이렇게 고쳐야 한다」(노동법개정 시안).

전국노동자공동대책위원회(1992), 「ILO 공대위의 노동관계법 개정안」.

한국경영자총협회(1992), 「한국경총의 노동법 개정안」.

\_\_\_\_\_ (1992), 「노동법 개정에 관한 경영계 의견」.

한국기독교사회문제연구원 편(1988), 『5공 청산과 악법개폐투쟁』(기사연 리포트10), 민중사.

한국노동조합총연맹(1992), 「한국노총의 노동법 개정안」.

〈노동자 생활상태〉

강내희(1994), 「대중문화의 정치경제학과 노동력 재생산」, 한국산업사회연구회(편), 『한국사회의 변동: 민주주의, 자본주의, 이데올로기』, 한울.

남기곤(1991a), 「전노협 최저생계비 모델의 의의」, 『월간동향』, 1991년 가을호, 백산.

\_\_\_\_\_ (1991b), 「한국육체노동자의 소비구조 분석」, 『동향과 전망』, 1991년 가을호, 백산서당.

\_\_\_\_\_ (1991c), 「노동자의 생애임금」, 『월간동향』, 1991년 10월호, 한국사회

연구소.

류승호(1991b), 「한국산업재해의 구조와 노동력 재생산의 위기」, 『동향과 전망』, 겨울호, 백산서당.

\_\_\_\_\_ (1992), 「파트타임노동과 한국노동자의 상태변화」, 『동향과 전망』, 1992년 여름호, 백산서당.

권오훈·박길성 외, 『생산직 근로자의 직업윤리와 생산성』, 한국개발연구원.

박준식(1991a), 「대기업의 노무관리전략과 노동자 상태변화에 관한 연구」, 『경제와 사회』, 1991년 가을호, 이론과 실천사.

백옥인(1989), 「노동자계급 상태연구방법론 시론」, 『경제와 사회』, 여름·가을 합본호, 이론과 실천.

\_\_\_\_\_ (1994a), 「계급별 소비구조 변동과 생활양식」, 『동향과 전망』, 통권 22호 여름호.

\_\_\_\_\_ (1994b), 「계급별 소비구조의 변화와 개선방향」, 노동문제연구소, 『한국의 노동문제』, 비봉출판사.

\_\_\_\_\_ (1994c), 「대중 소비생활 구조의 변화」, 한국산업사회연구회 편, 『경제와 사회』, 봄호, 한울.

생명보험협회(1993), 『'93 기업복지제도 조사』.

송호근(1995), 『한국의 기업복지』, 한국노동연구원.

윤상우(1993), 『한국 생산직 노동자의 상태변화에 관한 연구』, 고려대학교 대학원 사회학과 석사학위 논문.

이성철·임호(1994), 「노동자문화의 현실」, 『동향과 전망』, 통권 22호(여름호).

이정우(1991), 「한국의 노동자 상태에 관한 일 고찰」, 노동문제연구소 편, 『한국의 노동문제』, 비봉출판사.

이정우·조우현(1991), 「임금과 노동자생활」, 『노동운동연구』, 제2호, 전태일노동자료연구실.

정건화(1990), 「물가폭등과 6공화국 경제정책」, 『민족지평』, 겨울호(제2호).

\_\_\_\_\_ (1991), 「한국사회노동자, 어떻게 살고 있나」, 한국사회연구소 편, 『동향과 전망』, 봄호.

- \_\_\_\_\_ (1994), 「한국의 자본축적과 소비양식 변화」, 한국산업사회연구회 편, 『경제와 사회』, 봄호, 한울.
- 황명주(1991), 『한국노동자계급의 상태: 1963~72』, 고대 사회학과 석사학위 논문.

〈계급·계층론〉

- 김진균 외(1986), 『한국사회의 계급연구 1』, 한울.
- 박형준(1991), 「계급분석의 지위에 관한 재론」, 『창작과 비평』, 겨울호, 창작과 비평사.
- 서관모(1985), 『현대한국사회의 계급구성과 계급분화』, 한울.
- 이정택(1991), 「노동쟁의의 계급적 성격」, 서울대 사회학연구회 편, 『사회계층: 이론과 실제』, 다산출판사.
- 정영태(1993), 「계급별 투표행태를 통해 본 14대 대선」, 한국산업사회연구회 편, 『경제와 사회』, 봄호, 한울.
- 정이환(1994), 「노동자계급 내부구성의 변화」, 한국산업사회연구회 편, 『계급과 한국사회』, 한울.
- 조은·강정구·신광영(1991), 「한국사회의 계급구조」, 『한국사회학』, 제25집, 한국사회학회.
- 최장집(1993), 「한국노동계급의 정치세력화 문제(1987~92)」, 『시민사회의 도전』, 나남.
- 최태룡(1994), 「경영혁신 운동의 계급적 함의」, 한국산업사회연구회 편, 『계급과 한국사회』, 한울.
- 홍덕률(1993), 「한국 대자본가의 조직화와 계급실천에 관한 연구」, 서울대학교 사회학과 박사학위 논문.

〈노동운동이론〉

- Larson, Simeon & Nissen, Bruce(ed.)(1987), *Theories of the Labor Movement*, Detroit, Michigan: Wayne State University Press.



---

Perlman, Selig(1979), *A Theory of the Labor Movement*,  
Philadelphia, Pennsylvania: Procupine Press, Inc.

Regini, Marino(ed.)(1992), *Future of Labor Movements*, Newbury  
Park, California: Sage Publications Inc.

〈기타〉

경제기획원, 『경제활동인구연보』, 각년도.

\_\_\_\_\_, 『고용구조(특별)조사보고』, 1984, 1987, 1989, 1992.

노동부, 『사업체 실태조사보고서』, 각년도.

한국노동연구원, 『분기별 노동동향분석』, 각호.

\_\_\_\_\_, 『KLI 노동통계』, 1995, 1996.

전국민주노동조합총연맹(1996), 『제1차 정기대의원대회 자료집』.

〈著者 略歷〉

● 康 淳 熙

- 成均館大 經濟學 博士
- 美國 위스콘신大 招聘研究委員
- 現 韓國勞動研究院 副研究委員

● 主要著書

- 『日本の 公共部門 勞使關係 - 勞動基本權과 賃金決定制度를 中心으로-』, 한국노동연구원, 1996.
- 『日本の 雇傭調整 : 實態와 示唆點』 (共著), 한국노동연구원, 1997.
- 『職業能力開發事業의 活性化 研究』 (共著), 한국노동연구원, 1997.
- 『21世紀 勞動市場政策』 (共著, 한국노동연구원, 1997 外 多數

---

한국의 노동운동

- 1987년 이후 10년간의 변화 -

---

1998년 10월 10일 인쇄  
1998년 10월 15일 발행

---

발행인    朴 烜 求

---

발행처    한국노동연구원

주 소    150-010 서울 永登浦區 汝矣島洞 16-2  
          中小企業會館 9層  
          (代) (02) 782-0141

---

인 쇄    圖書出版 昌 甫  
          (代) (02) 272-6997

---

등록일자    1988년 9월 14일  
등록번호    제13-155호

---

© 한국노동연구원

정가 6,000원

ISBN 89-7356-226-6



## 한국노동연구원

서울특별시 영등포구 여의도동 16-2  
중소기업회관 9층  
150-010

Tel : (02)782-0141  
Fax : (02)786-1862, 782-0311



93330



9 788973 562268

ISBN 89-7356-226-6