

**한국 노동계급의 형성과 변형**  
**: 울산지역 대기업 노동자를 중심으로, 1987-2010**

유 형 근

(한국노동사회연구소 객원연구원)

## 연구문제와 논문의 주장

- 한국 노동계급의 연대가 약화된 이유와 그 과정을 노동계급 형성과 변형의 시각에서 규명
- 한국의 최대 산업도시인 울산의 중공업부문 대기업, 특히 현대자동차와 현대중공업의 산업노동자 집단을 연구 대상으로 선정

1. 한국의 대기업 노동자들은 매우 빠르게 <계급형성>으로부터 <해체적 변형> 과정으로 진입하였다. 현재 나타나고 있는 대기업 노동자들의 연대 행위의 쇠퇴와 사회적 폐쇄는 계급의 해체적 변형의 표현이다.
2. 계급의 변형은 대기업 노조운동의 성공이 낳은 역설적 결과이다. 그 성공의 역설은 87년 이후 계급형성의 기제가 변형의 기제로 그 기능이 ‘전환’(conversion)된 결과이다.

# 이론적 자원

## ■ ‘계급’의 4가지 층위(Kocka, Katznelson)

| 구분                        | 내 용   | 노동계급의 ‘변형/해체’  |
|---------------------------|---|--|
| 구조<br><i>structure</i>    | <ul style="list-style-type: none"> <li>- 자본주의 생산양식과 임금노동자의 출현</li> <li>- 계급의 구조적 위치</li> </ul>        | <ul style="list-style-type: none"> <li>- 경제구조의 변화</li> <li>- ‘탈산업화’</li> </ul>                             |
| 범주<br><i>category</i>     | <ul style="list-style-type: none"> <li>- 공통의 계급상황</li> <li>- 노동세계와 생활세계를 모두 포괄</li> </ul>             | <ul style="list-style-type: none"> <li>- 노동계급의 중산층화</li> <li>- ‘노동귀족론’</li> </ul>                          |
| 집단<br><i>group</i>        | <ul style="list-style-type: none"> <li>- 행위 성향(공유하는 문화적 정향)</li> <li>- 집단 정체성(공동체의 상징적 경계)</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>- 연대의식 쇠퇴</li> <li>- 도구적 집단주의 / 개인주의</li> </ul>                     |
| 조직<br><i>organization</i> | <ul style="list-style-type: none"> <li>- 노조 정책(임금정책, 단체교섭)</li> <li>- 집합행동의 패턴, 파업 양태</li> </ul>      | <ul style="list-style-type: none"> <li>- 노조의 독점 기능 강화</li> <li>- 노조의 사회적 폐쇄</li> <li>- ‘파업의 소멸’</li> </ul> |

## 자료 소개

- ① 설문조사 자료 : 울산지역 민주노총 및 한국노총 소속 정규직 조합원 514명 최종사례 ☞ 계급상황(공장의 사회적 관계, 계급의식) 분석에 사용
- ② 「울산지역 노동자 저항사건 Data Set」 : 1987년 7월부터 2010년 12월까지 울산지역일간지(『경상일보』)의 노동사건 신문기사 중 노동자 저항사건을 사전 설계된 코딩 범주에 따라 양화(from *Words to Number*). 총 3,028개의 저항사건을 코딩 ☞ 집합행동 패턴의 분석에 사용
- ③ 면접조사 자료 : 총 34명(26건)과 면접조사. (2007년 1월 ~ 2011년 7월)  
☞ 생활세계와 집단 정체성 분석에 주로 사용
- ④ 울산지역 노동운동가 구술채록 자료 : 울산대학교 지역사연구팀의 구술채록 (2002-2005년) 자료를 활용. 총 76명 603시간 분량 ☞ 초기 노동운동 재구성

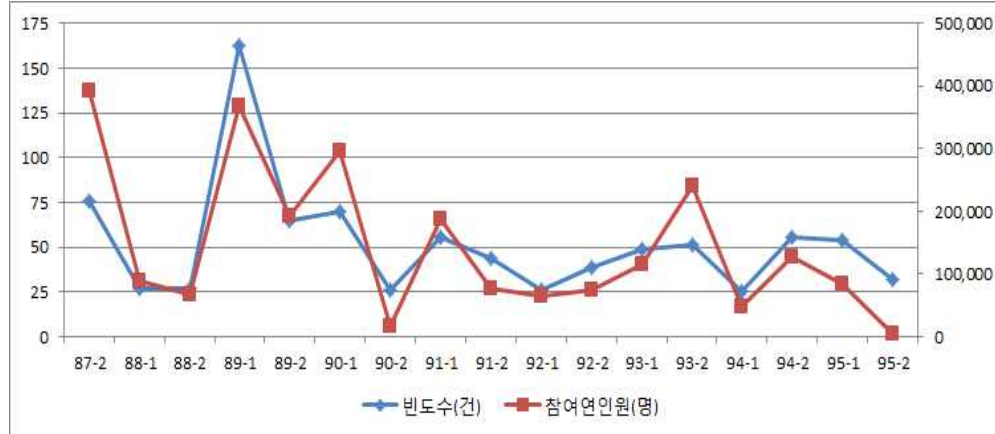
## 2장 노동계급의 형성과 지역노동운동의 조직적 유산

### 배경: 울산의 탄생과 산업화

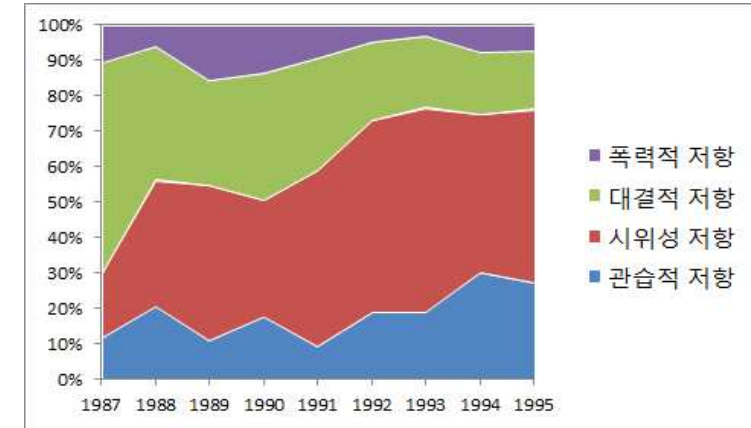
- ① 한국 최초의 계획공업도시(1962년) → 인구 100만 명 이상의 광역시(현재)
- ② 1970년대 현대그룹의 자본투자를 계기로 지역경제 구조 탄생  
↳ ‘現代에 의해 현대화된 現代市’
- ③ 자동차·조선·석유화학 3대 업종의 대기업이 지역경제 지배
- ④ ‘산업수도 울산’ : 2008년 현재 전국 제조업 출하액의 14.9%, 부가가치의 10.7% 차지. (cf. 울산 제외한 6대 광역시 합계: 15.5%, 16.2%)

# 노동자 저항사건분석, 1987-1995

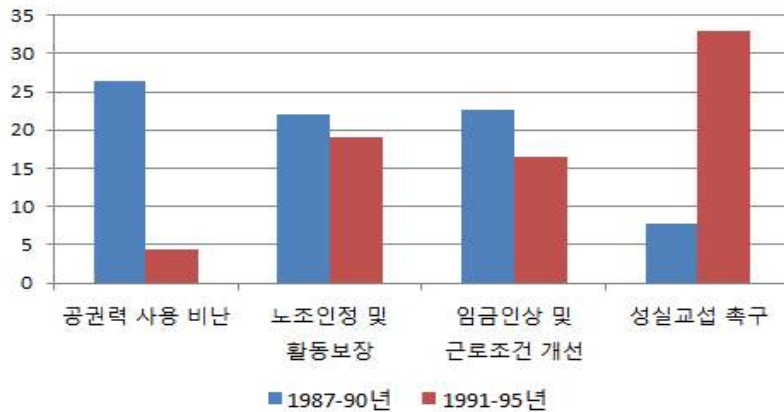
## 1. 울산 노동자 저항사건의 빈도수 및 참여연인원



## 2. 노동자 저항사건의 하위유형별 비중

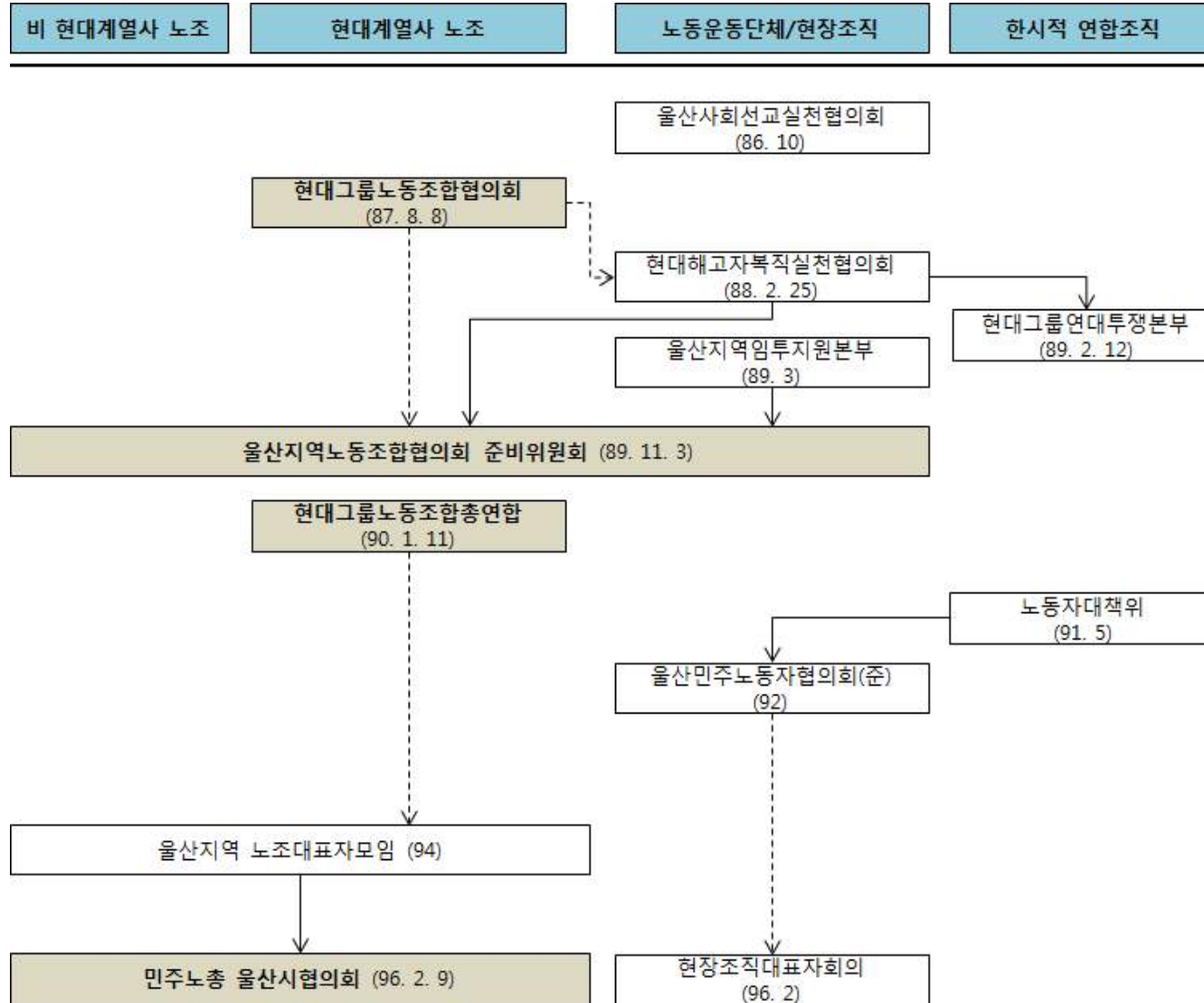


## 3. 노동자 저항의 요구사항의 변화(%)



- 국가권력과의 충돌 → 갈등의 기업내부화
- 자본의 노조 불인정 및 노조지배 전략의 지속
- 단체교섭 제도화와 저항 레퍼토리의 온건화

# ‘결정적 국면’에서의 지역연대조직 건설의 실패



## 87년 이후 노동자 집합행동의 특징과 결과

- 울산은 87년 이후 96년까지 약 10년 동안 지역연대조직이 부재 : 지역연대조직의 경험이 거의 없는 상황에서 민주노총 지역본부 건설
- 현자/현중 등 소수의 대공장 기업별 노조 중심의 분산적 지역노동운동의 경로가 만들어짐
- 그 이유는 ① 87년 이전 노동운동의 부재, ② 1987년 이후 노동운동의 중위동원자(mesomobilizer)의 취약성, 즉 초기 운동 리더십의 분산적 형성, ③ 현자와 현중 양대노조의 저항행동의 파동 불일치 등
- 그 결과 울산지역 노동자 연대의 양상은 ‘분절 속의 연대’로 구조화되었고, 노동시장 분절구조가 그대로 노동운동의 분절로 연결됨
- 현총련 중심의 ‘조직적 경계’는 그 내부 성원들만의 배타적인 집단 정체성을 공고히 하는 효과 → 특수적 이해관계와 분파주의 성향

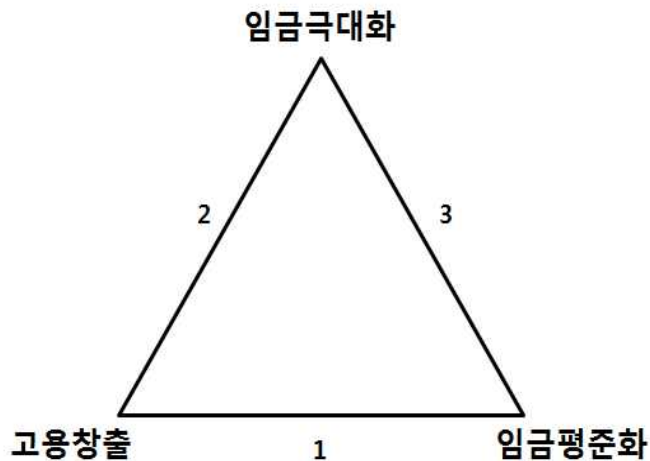


# 3장 대기업 노조의 임금정책과 계급상황의 분절화

민주노조운동의 '임금인상의 정치' = 임금극대화 + 임금평준화

※ 이론적 배경: 노조 임금정책의 트릴레마(trilemma)

- 세 개의 목표 중 하나를 포기함으로써 나머지 두 개의 목표를 달성할 수 있음.



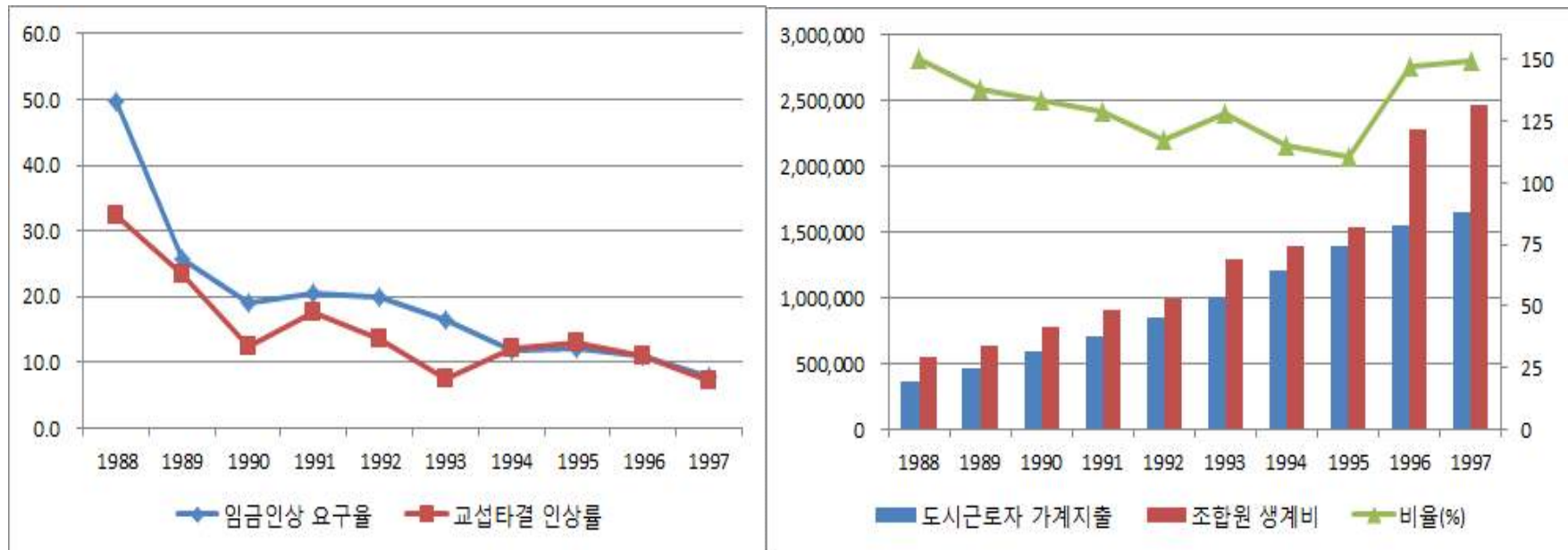
- '임금극대화+임금평준화'는 세 가지 조합 중 가장 전투적인 노조 정책
- 노동비용 상승과 기업의 투자 감소 → 실업의 증가 → 노조 임금정책의 수정으로 이어짐.
- 그러나 한국의 파편적 교섭구조 하에서 이러한 부작용은 대기업 외부(중소하청업체)로 전가될 수 있었기 때문에 대기업 노조에서는 지속되었지만,
- 중소기업 노조들(전노협)은 90년대 초중반부터 한계에 봉착 → 투자 감소로 인한 고용문제 발생 → 산업구조조정 → 노조의 힘 약화, 조직률 하락

## ‘임금인상의 정치’ = 임금극대화 + 임금평준화

① 임금 극대화(wage share maximization) : ‘생계비 임금이론’에 근거한 임금소득 극대화 정책

- 최저생계비(88-93년) → ‘필요생계비’(93-95년) → 표준생계비(96년 이후)

※ 현대자동차 임금인상률, 조합원 생계비 산출액 추이



② 임금 평준화(wage leveling) : 기업내부노동시장에서 임금배분의 제도와 규칙을 ‘평등주의’를 준거로 설계·운영

- ☞ 직군간 임금격차 축소 : 고졸 생산직의 강력한 임금 상향평준화
- ☞ 생산직 노동자 내부의 동질화 : 하후상박(下厚上薄)의 평등주의
- ☞ 연공급 중심의 임금체계 강화 : 직능급 도입의 저지

③ 임금조율의 부재와 노조간 임금 경쟁(wage rivalry)

- ☞ 현자와 현중 간 ‘등 짚고 뛰어넘기’(leapfrogging) 기제의 작동
- ☞ 임금 극대화 정책의 한 가지 수단: 임금조율 노력은 거의 없었음

※ 현대자동차와 현대중공업의 연도별 임금인상 타결액과 타결일자, 1988-1994

(단위: 원, 월/일)

| 구분    | 1988             | 1989             | 1990             | 1991             | 1992              | 1993             | 1994             |
|-------|------------------|------------------|------------------|------------------|-------------------|------------------|------------------|
| 현대자동차 | 79,000<br>(6/23) | 79,260<br>(6/5)  | 53,900<br>(5/23) | 89,053<br>(6/26) | 75,425<br>(12/11) | 50,500<br>(7/23) | 95,468<br>(9/14) |
| 현대중공업 | 63,000<br>(4/19) | 93,000<br>(8/11) | 78,000<br>(9/5)  | 93,500<br>(8/26) | 48,500<br>(9/5)   | 54,300<br>(8/19) | 89,719<br>(8/25) |

## 기업복지 중심의 노동자 주택문제의 해결

- 1980년대 노동자들의 가장 큰 생애사적 열망은 ‘내집 마련’의 실현
- 울산지역 노동자 주택문제 : 주택공급의 부족, 주택가격(임대료)의 급상승, 열악한 주거환경

※ 주택매매 및 전세가격 지수 증가율 (1986년 1월 ~ 1991년 5월)

(단위: %)

| 구분     | 전국    | 서울    | 6개 광역시 | 울산    |
|--------|-------|-------|--------|-------|
| 매매 종합  | 72.9  | 63.4  | 87.8   | 125.3 |
| 아파트 매매 | 116.6 | 111.1 | 147.3  | 109.3 |
| 전세 종합  | 108.4 | 107.0 | 110.6  | 147.5 |
| 단독 전세  | 92.0  | 83.9  | 99.1   | 178.5 |

\* 자료: KB국민은행, 전국주택가격동향조사.

- 주택문제는 노조 결성 이후 임금인상 다음으로 주요한 단체교섭 의제

## 기업복지 중심의 노동자 주택문제의 해결

### ■ 현대자동차 : ‘단체교섭’을 통한 주거지원금 및 주택공급 사업

| 회사 주거지원금 출연          | 사원분양아파트 건립                    | 자가 보유율              |
|----------------------|-------------------------------|---------------------|
| 1990~98년<br>총 205억 원 | 1990~98년<br>총 4,536세대(18~33평) | 90년 22.3% → 97년 72% |

### ■ 현대중공업 : ‘기업 주도’의 공간 재개발을 통한 주거양식의 현대화

※ 현대중공업 노동자의 주택구입 시기 (94년 1월 기준, 자가 보유율 85.7%)

| 1987년 이전 | 1988~89년 | 1990~91년 | 1992~93년 |
|----------|----------|----------|----------|
| 13.5%    | 13.6%    | 48.2%    | 24.7%    |

### ■ 대기업 노동자들은 이후 생애과정에 따라 ‘제도화된’ 기업복지의 혜택을 받게 됨: 기업복지에 대한 노동자 선호의 구조화, ‘사적’ 복지국가

## 계급상황의 분절화/이질화

※ 금속연맹 울산본부 조합원의 규모별·업종별 생활실태 비교(2000년)

| 구분              | 규모별      |          |        | 자동차산업 |       | 전체<br>평균 |
|-----------------|----------|----------|--------|-------|-------|----------|
|                 | 1,000명이상 | 301-999명 | 300명이하 | 완성차   | 부품사   |          |
| 근속년수 평균(년)      | 12.7     | 9.8      | 9.3    | 11.4  | 7.1   | 12.3     |
| 배우자 취업률(%)      | 10.5     | 13.4     | 23.4   | 8.6   | 18.7  | 11.3     |
| 자가 보유율(%)       | 68.2     | 49.2     | 47.7   | 67.3  | 45.4  | 65.3     |
| 전세보증금 평균(만원)    | 2,422    | 2,366    | 2,062  | 2,439 | 1,834 | 2,397    |
| 월세액수 평균(만원)     | 17       | 11       | 9      | 19    | 9     | 14       |
| 승용차 보유율(%)      | 83.6     | 81.8     | 64.5   | 86.5  | 61.7  | 82.6     |
| 95년 이전 승용차구입(%) | 57.2     | 38.4     | 45.2   | 59.3  | 32.6  | 55.1     |
| 주식투자 비율(%)      | 79.9     | 43.4     | 29.1   | 74.2  | 13.4  | 74.6     |
| 재산세·토지세 비용(만원)  | 7.9      | 6.0      | 5.3    | 7.5   | 4.3   | 7.6      |
| 표본 수(N)         | 4,905    | 591      | 248    | 2,660 | 219   | 5,744    |

### ■ 87년 이후 노동계급 형성의 ‘성공의 역설’

- ‘임금인상의 정치’의 과실이 대기업 내부노동시장의 ‘내부자’에게 집중
- <기업내부노동시장-기업별교섭-기업복지>가 하나의 ‘제도’로 정착
- ‘외부자’와의 이질화 심화로 계급연대의 사회적 기반은 침식됨

## 4장 대기업 노동자의 생활세계와 그 변형의 결과

### ‘육체노동자’로서의 신분적 정체성

- 한국 노동자의 의식과 행위를 이해하는 키워드
- ‘하층신분’으로서의 정체성 또는 육체노동에 대한 부정적 자아정체감은
  - ① ‘도덕적 불의의식’과 저항의 원천이면서 동시에, ② 프롤레타리아트의 지위로부터 탈출하고자 하는 신분상승 욕망과도 연결

기름묻은 옷을 벗고 퇴근길을 걷는  
오늘도 자식하나 잘 되길 바라는 마음뿐이네  
노동자 내 생활 너에게는 줄 수 없어  
아들아 내 아들아  
너만은 잘살게 하마

- 현대중공업 노동자의 자작시(1994) 중 일부

- 신분의식의 양가성은 전투적 집합행동이 중산층적 생활을 위한 수단으로 활용되는 ‘도구적 집단주의’ 성향과 연결됨

## 노동자 생활세계의 중산층화

### ■ 1990년대 대기업 노동자 생활세계의 변형

- ① 소비생활의 고도화 : 아파트, 승용차, 내구소비재, 외식문화 등
- ② 가족임금의 성취와 남성 생계부양자 가족모델의 현실화

## 노동자 가족의 중산층 지향성

- 대기업 노동자 가족의 생활세계 : 휴식·모성·양육·소비 등의 가치들로 채워진 가정중심성(domesticity)이 지배하는 공간
- 도시 중산층의 가족규범에 대한 모방과 따라잡기의 노력
- 회사의 기업문화 전략과 남성 노동자의 가부장적 가정상의 일치



## 남성 노동자의 ‘공장의 세계’

### ▣ ‘공장의 세계’ : 육체노동자로서의 엄연한 현실이 지배

- 장시간 노동체제, 일상화된 심야노동, 승진 기회의 제한, 단순반복적 노동

※ 현대자동차 노동자의 연간 평균노동시간 추이, 2001-2010

(단위: 시간)

| 구분        | 2001  | 2002  | 2003  | 2004  | 2005  | 2006  | 2007  | 2008   | 2009   | 2010   |
|-----------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|--------|--------|--------|
| 평일정규      | 1,776 | 1,803 | 1,735 | 1,725 | 1,670 | 1,621 | 1,672 | 1700.4 | 1662.0 | 1658.4 |
| 평일연장      | 353   | 383   | 358   | 371   | 362   | 330   | 349   | 326.4  | 291.6  | 376.8  |
| 휴일특근      | 333   | 479   | 482   | 495   | 494   | 445   | 507   | 374.4  | 285.2  | 452.4  |
| 합계        | 2,462 | 2,665 | 2,575 | 2,592 | 2,526 | 2,396 | 2,528 | 2401.2 | 2239.8 | 2487.6 |
| 정규시간비중(%) | 72.1  | 67.7  | 67.4  | 66.6  | 64.4  | 67.7  | 66.1  | 70.8   | 74.2   | 66.6   |

### ▣ 남성 노동자의 생활의 중심축은 ‘공장의 세계’

- 동료 노동자와의 사회적 교류 관계가 중심이 됨
- 경제적 보상과 ‘일 자체의 불쾌’ 사이의 trade-off → 도구주의적 노동관

## 공장 중심의 남성 노동자의 ‘사회적 연결망’

※ 울산지역 기혼 남성 노동자의 직업별 ‘감정적 연계’(emotional tie)의 특징

(단위: 명, %)

| 구분             |         | 생산직(자동차산업) |     |     |       | 사무전문직* |     |     |       |
|----------------|---------|------------|-----|-----|-------|--------|-----|-----|-------|
|                |         | 1순위        | 2순위 | 3순위 | 합계*   | 1순위    | 2순위 | 3순위 | 합계*   |
| 본인<br>과의<br>관계 | 직장동료    | 116        | 98  | 47  | 58.3  | 31     | 60  | 38  | 37.5  |
|                | 아내      | 19         | 29  | 89  | 20.1  | 58     | 19  | 29  | 36.0  |
|                | 동창      | 33         | 8   | 11  | 12.4  | 14     | 11  | 14  | 11.6  |
|                | 동네이웃    | 1          | 23  | 22  | 7.0   | 2      | 11  | 16  | 6.6   |
| 직업             | 생산직     | 132        | 125 | 53  | 68.9  | 4      | 7   | 2   | 4.2   |
|                | 미취업(주부) | 13         | 29  | 40  | 13.5  | 42     | 18  | 25  | 27.9  |
|                | 서비스직    | 8          | 15  | 51  | 10.4  | 25     | 19  | 25  | 20.6  |
|                | 판매직     | 7          | -   | 9   | 3.0   | -      | 1   | -   | 0.3   |
|                | 사무직     | -          | -   | 16  | 1.6   | 26     | 44  | 40  | 30.7  |
|                | 관리직     | 9          | -   | -   | 2.7   | -      | 4   | -   | 1.2   |
|                | 전문직     | -          | -   | -   | -     | 16     | 19  | 9   | 14.2  |
| 성별             | 남성      | 149        | 139 | 81  | 79.5  | 57     | 91  | 78  | 64.3  |
|                | 여성      | 20         | 30  | 88  | 20.5  | 56     | 22  | 27  | 35.7  |
| 합계             |         | 169        | 169 | 161 | 100.0 | 113    | 113 | 105 | 100.0 |

\* 자료: 「울산지역 노동자의 생활과 의식에 관한 설문조사」

\* “지난 1년간 중요한 문제를 누구와 터놓고 상의하였는가”를 질문하여 응답자가 세 명을 우선순위를 매겨 고름.

\* 여기서 ‘사무전문직’은 생산직을 제외한 모든 직업 범주를 통칭하는 것임.

\* 합계는 우선순위별로 가중치를 부여한 후 그 비율을 계산함(1순위=3, 2순위=2, 3순위=1).

## ‘공장의 세계’와 ‘생활세계’의 문화적 간극

- 대기업 노동자의 집단 정체성은, 육체노동자로서의 현실이 지배하는 공장의 세계와 중산층화된 생활세계 간의 문화적 간극 속에서 규정됨
- 작업장에서의 ‘노고’가 ‘고임금’과 교환되지만 그것이 생활세계에서 자신의 ‘안락’으로 연결되지 않음 (서구의 ‘풍요로운 노동자’ 상과의 차이)
  - 장시간노동 → 여가시간의 절대적 부족과 소극적 여가활동(휴식과 체력단련)
  - 심야노동의 일상화 → 사회적 주변화 및 가족관계로부터의 소외
- ‘경제적 생계부양자’로서의 역할 정체성
  - 남성 노동자들의 개인적 정체성을 유지하고 삶의 자부심을 느끼는 최종 근거
  - 정리해고 사태에서의 필사적 저항은 사회적 인정의 최종 근거를 지키려는 실존적 몸부림
- 따라서 경제주의 또는 실리주의 성향은 노동자들의 경험에 뿌리내린 ‘작업장 내에서의 계급의식’과 ‘작업장 바깥에서의 중산층 지향성’이라는 ‘노동계급 의식의 이중성’에서 그 원인을 찾을 수 있음 (cf. ‘배반’ 명제와 ‘타락’ 명제)

## 소결: 생활세계 변형과 도구적 집단주의

- ‘육체노동자’의 신분 정체성의 이중적 역할
  - ① ‘도덕적 불의의식’의 원천 → ‘계급의식’으로 연결
  - ② 신분상승을 향한 강한 열망 → ‘중산층 지향성’으로 연결
- 90년대 이후 생활수준 상승으로 노동자 가족생활의 중산층화가 진행
- 그러나 남성 노동자들의 ‘공장의 세계’는 여전히 장시간 노동, 일상적 심야노동, 낮은 직업만족도, 승진기회의 제한, 끝없는 단순반복적 노동이 지배하는 영역
- ‘공장의 세계’와 ‘생활세계’ 사이의 간극은 2000년대 도구적 집단주의의 행위 성향이 일반화되는 문화적 조건

# 5장 외환위기 이후 대기업 노조운동과 노동계급의 변형

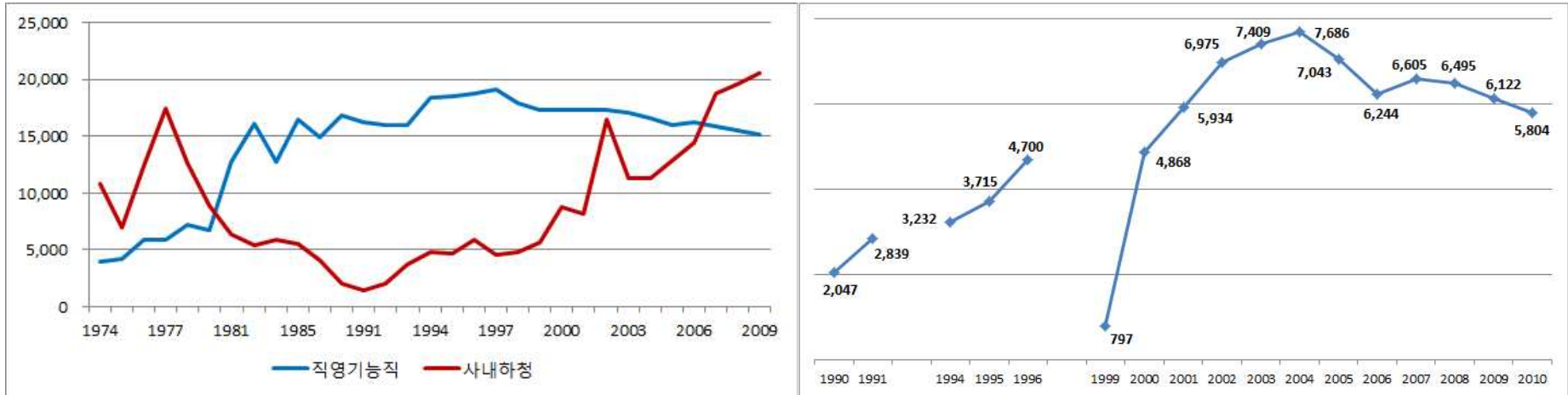
## 사내하청 노동자에 대한 사회적 폐쇄

- 외환위기 이후 대기업 노동자의 집단 정체성 형성의 중요 계기
- 87년 이후 사내하청에 대한 정규직 노동자의 프레임

|           |   |
|-----------|---|
| ‘동료 정체성’  | 87년을 전후한 시기를 지배한 프레임, 두 집단의 계급상황의 동질성이 기반<br>‘노동자는 하나다!’, ‘하도급의 직영화’  |
| ‘하위 보조자’  | 90년대 초반 기업의 이중적 고용관리 전략의 산물<br>초기에는 위험·기피 공정 투입, 정규직의 묵인 하에 규모 증가   |
| ‘잠재적 경쟁자’ | 90년대 중반 이후 직접 생산공정에서 정규직과 혼재 작업<br>잠재적으로 정규직의 일자리를 위협하는 존재(과업 파괴자, 미숙련 이민노동자)   |
| ‘고용 완충장치’ | 구조조정의 충격으로부터 정규직의 고용을 보호할 수 있는 ‘완충장치’(buffer)<br>93년 현대정공 구조조정, 98년 현대자동차 구조조정 과정에 본격화됨<br>2000년 현대자동차 노사의 「완전고용합의」에서 공식화 |

## 사내하청 노동자에 대한 사회적 폐쇄

※ 현대중공업(좌측)과 현대자동차(우측)의 사내하청 노동자 규모 추이



■ 외환위기 이후 2000년대에는 ‘완충장치’/‘경쟁자’ 프레임의 우세

■ ‘내부의 타자(他者)’로서의 사내하청 노동자

- 정규직 노동자 집단의 사회적 폐쇄(social closure) 전략
- 대기업 노동자 집단의 ‘자기보존적 이기주의’

## 외환위기 이후 대기업 노조의 임금정책: 임금극대화

- ‘생계비이론’에 근거한 임금극대화에서 ‘성과배분’ 중심의 임금극대화로
  - 지속적인 임금인상으로 기존 생계비이론의 효용성이 거의 사라짐
  - 기본급 인상으로는 노동소득분배기준(물가상승률+경제성장률)을 충족 못함
  - 90년대 자본 축의 논리(‘생산성 또는 지불능력’)를 수용해야 추가적인 인상의 여지가 발생하는 상황에서 성과배분 중심의 임금극대화 정책이 제도화됨
  - 외환위기 이후 성과배분 중심의 임금극대화의 수단은 전투성(현자) 또는 노사협조(현중)로 나타남
  - 성과배분 중심의 임금인상이 반복될 경우 임투는 노조의 대중적 기반을 유지·확대하기보다는 기업 협조의식을 배양하여 협조적 노사관계의 대중적 기반을 넓히게 됨

## 외환위기 이후 현대자동차의 임금협상 결과

### 1. 현대자동차 기본급의 통상임금 대비 인상률 추이, 1988-2010 (단위: %)

| 구분        | 1988~93년 | 1994~99년 | 2000~05년 | 2006~10년 |
|-----------|----------|----------|----------|----------|
| 기본급인상률 평균 | 17.8     | 9.5      | 7.0      | 4.0      |
| 물가인상률 평균  | 7.0      | 4.7      | 3.2      | 3.0      |
| GDP성장률 평균 | 8.3      | 6.0      | 5.2      | 3.8      |

\* 1998년은 임금인상이 동결되어 평균에 포함되지 않음.

### 2. 현대자동차 임금교섭 결과, 2001-2010

| 구분   | 교섭타결액(원) | 통상급 대비 인상률(%) | 성과급(일시금, 격려금 포함)       |
|------|----------|---------------|------------------------|
| 2001 | 96,750   | 8.3           | 300% + 160만원           |
| 2002 | 95,000   | 7.5           | 350% + 150만원           |
| 2003 | 98,000   | 7.1           | 300% + 100만원           |
| 2004 | 95,000   | 6.5           | 400% + 100만원           |
| 2005 | 89,000   | 5.7           | 300% + 200만원           |
| 2006 | 85,000   | 5.0           | 300% + 200만원           |
| 2007 | 84,000   | 4.7           | 300% + 200만원 + 무상주 30주 |
| 2008 | 85,000   | 4.6           | 300% + 400만원           |
| 2009 | 30,117   | 1.6           | 300% + 500만원 + 무상주 40주 |
| 2010 | 79,000   | 4.0           | 300% + 500만원 + 무상주 30주 |



## 외환위기 이후 대기업 노조의 임금정책: 임금평준화

### □ 외환위기 이후 임금평준화 목표의 경계 설정의 새로운 두 가지 도전

- ① 기업간 임금연대의 문제 : 산별노조 건설의 과제 → ‘규범적 압력’으로 존재
- ② 기업내 임금평준화의 경계 확장 문제 : 사내하청과의 ‘동일노동 동일임금’

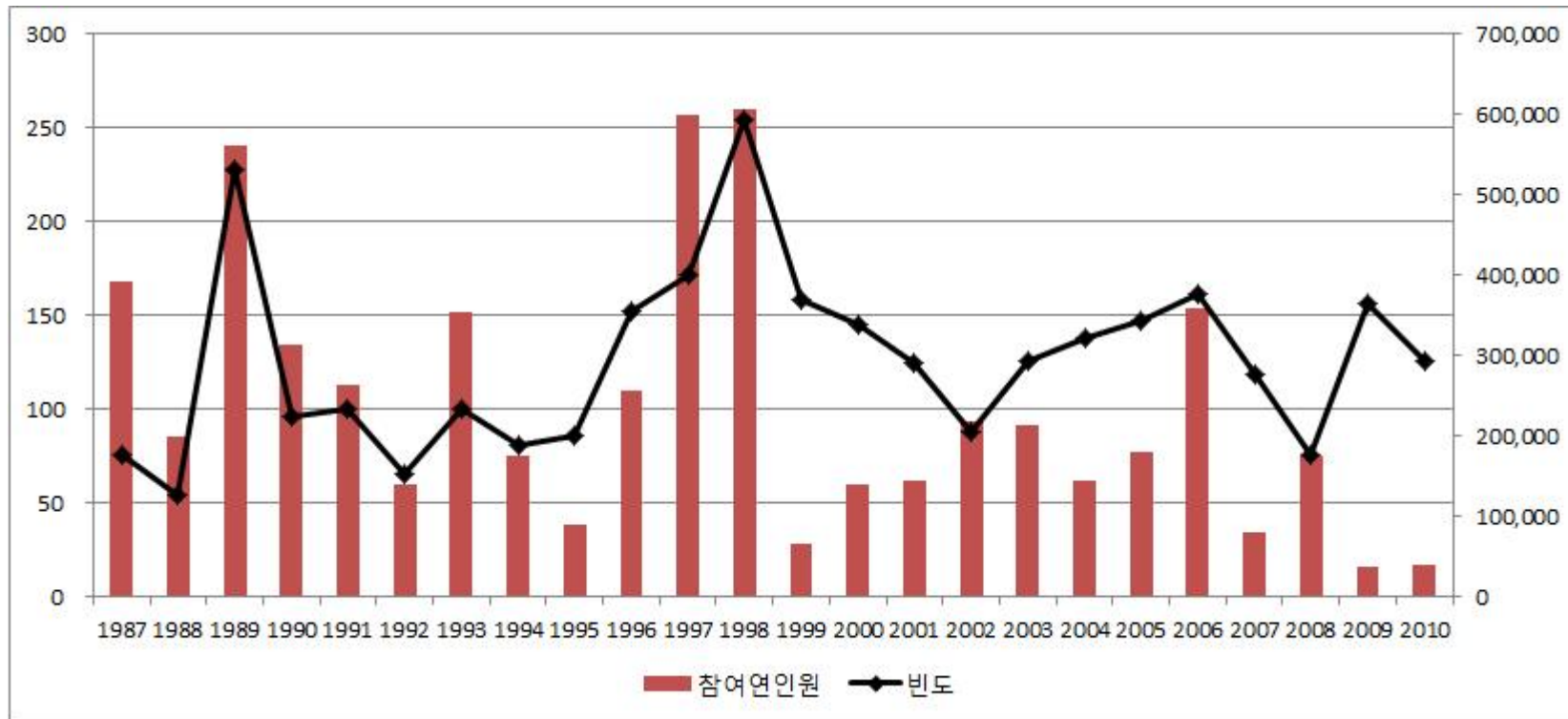
### □ 사내하청에 대한 조직적 배제를 전제로 한 ‘제한적’ 임금평준화

- ☞ ‘동일노동 동일임금’, ‘사내하청 정규직화’ 요구에 대한 대응
- ☞ ‘동일노동 동일임금’ 원칙과 정규직의 ‘완충장치’ 프레임 사이의 딜레마
- ☞ 잠정적 해결책: 노조 문호의 폐쇄와 정규직 노조의 ‘대리교섭’ 관행
- ☞ 결과: ① 사내하청 노동자들의 처우개선 → ‘준(準)내부노동시장화’  
② 대기업 노조운동의 ‘정당성 위기’

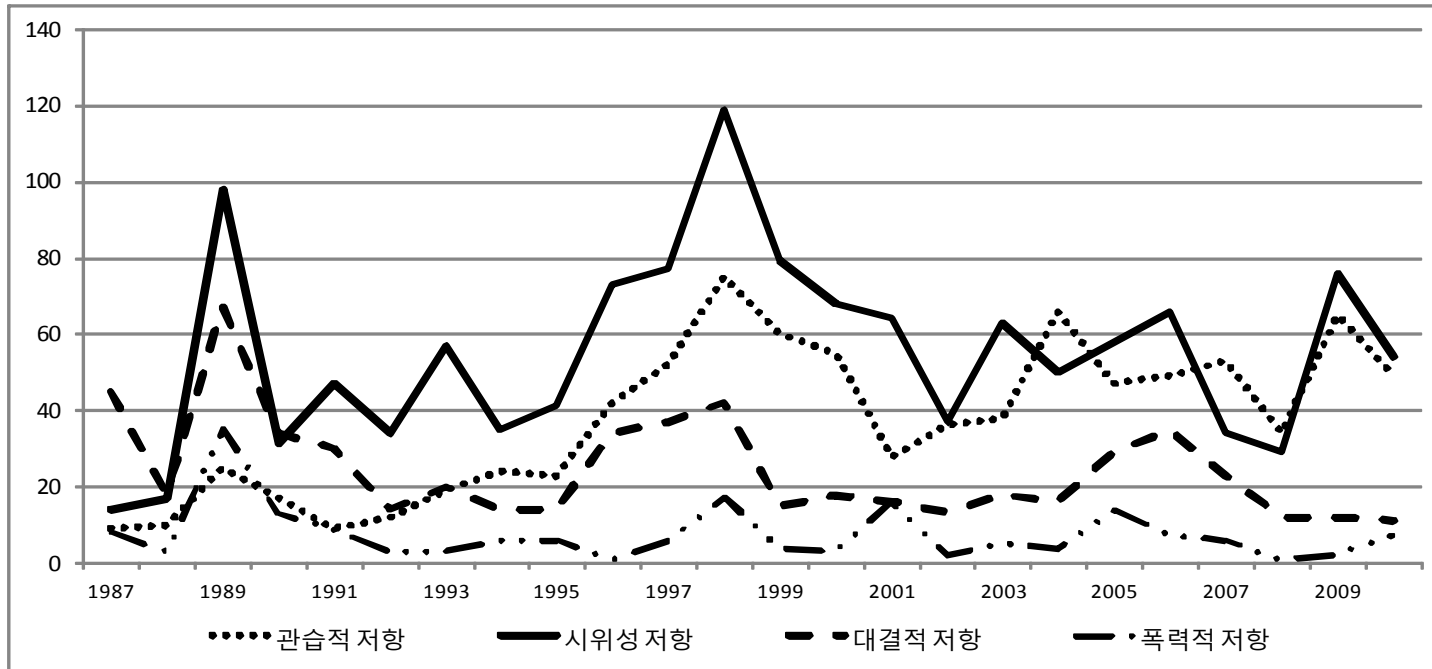
# 노동자 집합행동의 패턴 변화: (1) 전체적 구조

▣ 울산지역 노동자 저항행동의 사건빈도와 참여연인원 추이, 1987-2010

(단위: 건, 명)



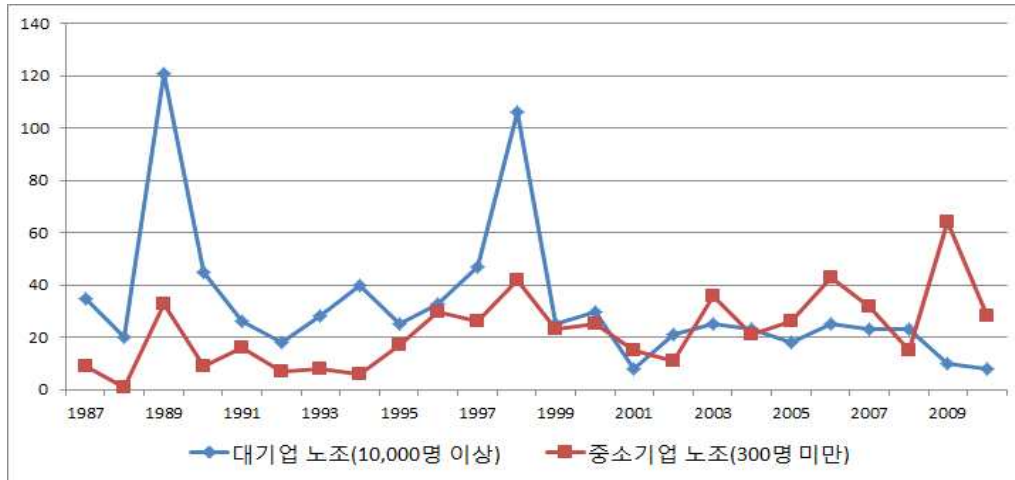
# 노동자 집합행동의 패턴 변화: (1) 전체적 구조



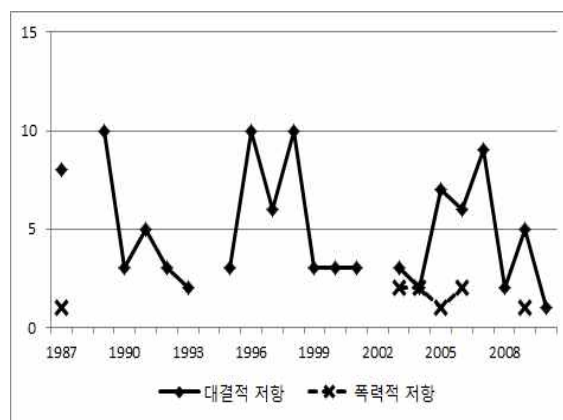
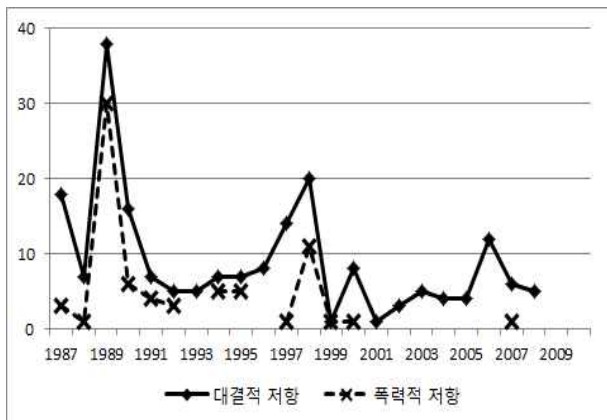
| 하위유형   | 행위 레퍼토리  |
|--------|--|
| 관습적 저항 | 서명, 청원, 결의, 공개서한, 기자회견, 홍보물 발행, 고소·고발, 소송, 성명서, 광고 게재, 공청회 등 |
| 시위성 저항 | 집회, 시위, 거리행진, 항의방문, 합법파업, 태업 등                               |
| 대결적 저항 | 농성, 점거, 방해, 봉쇄, 불법파업, 작업거부, 보이콧, 기타 불법시위 행위                  |
| 폭력적 저항 | 재산훼손 및 파괴, 공격적인 신체 접촉, 부상, 방화, 분신, 자살 및 자살시도 등을 수반한 행위       |

# 노동자 집합행동의 패턴 변화: (2) 규모별 비교

## 1. 대기업/중소기업 노조의 저항행동 빈도 추이 비교



## 2. 대기업(좌측)/중소기업(우측) 노조의 대결적·폭력적 저항 빈도 추이 비교



■ 대기업 노동자의 저항사건 빈도의 감소

■ 2000년대에는 '89년, '98년의 폭발적 동원의 파동이 나타나지 않았음

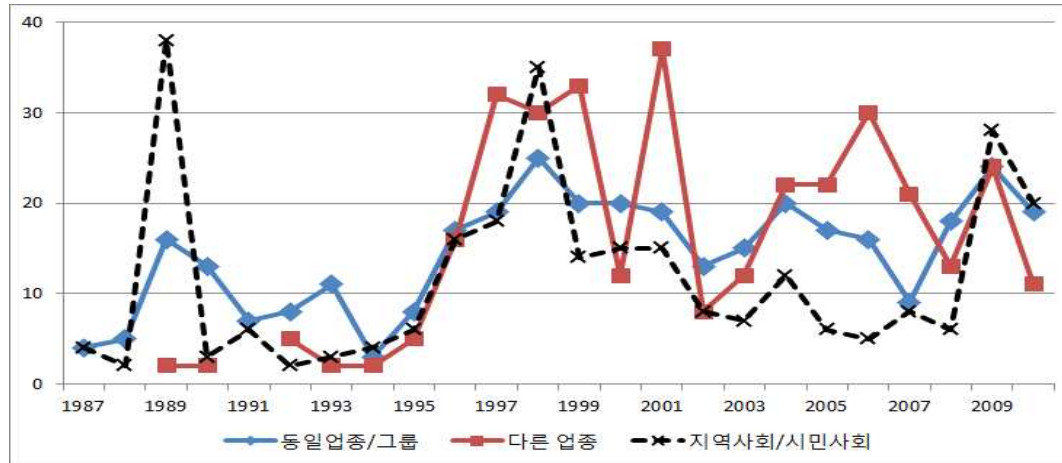
■ 오히려 300인 미만 중소기업 노조의 저항행동 빈도보다 적어짐

■ 2000년대 이후 대기업 노동자 저항의 온건화

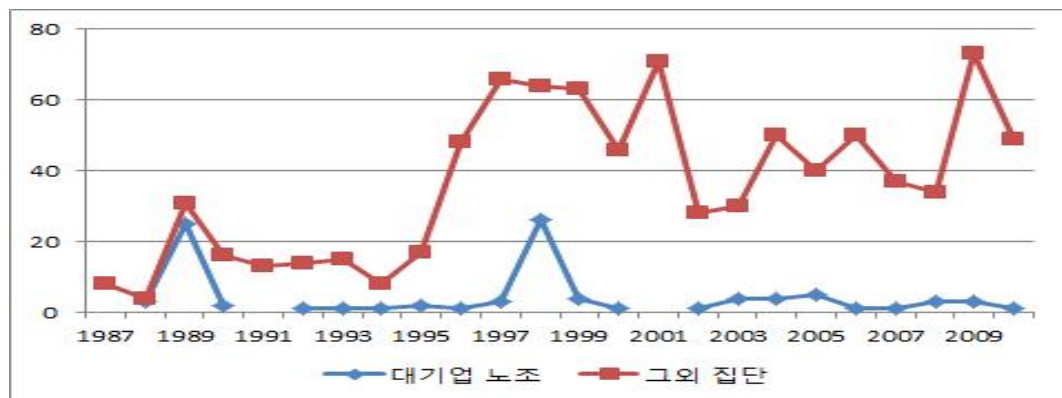
■ 중소기업 노동자 저항의 급진화

# 노동자 집합행동의 패턴 변화: (3) 연대행위

## 1. 연대행위가 포함된 전체 저항사건 빈도 추이



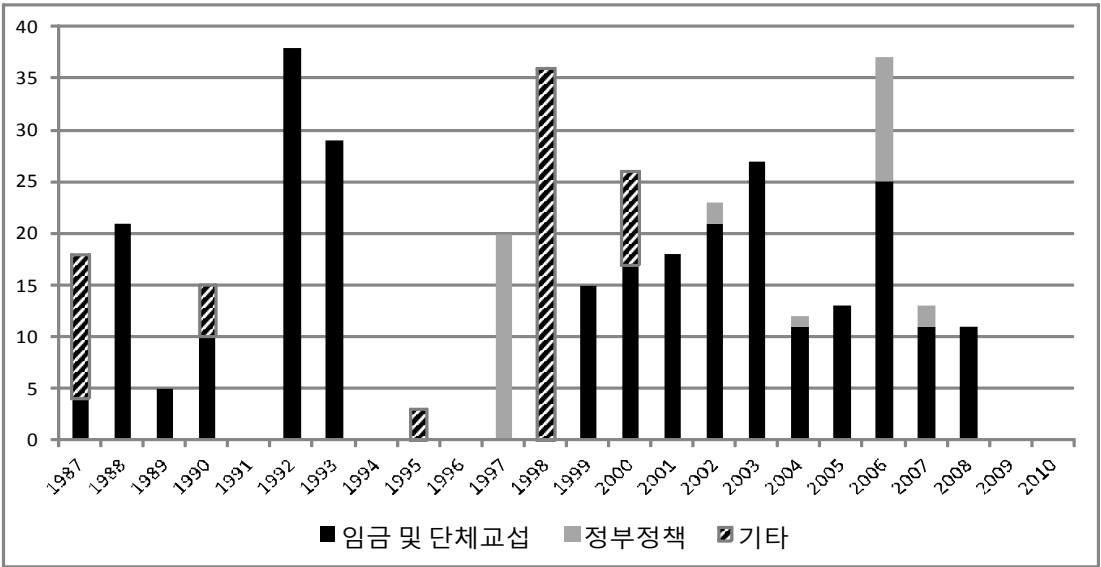
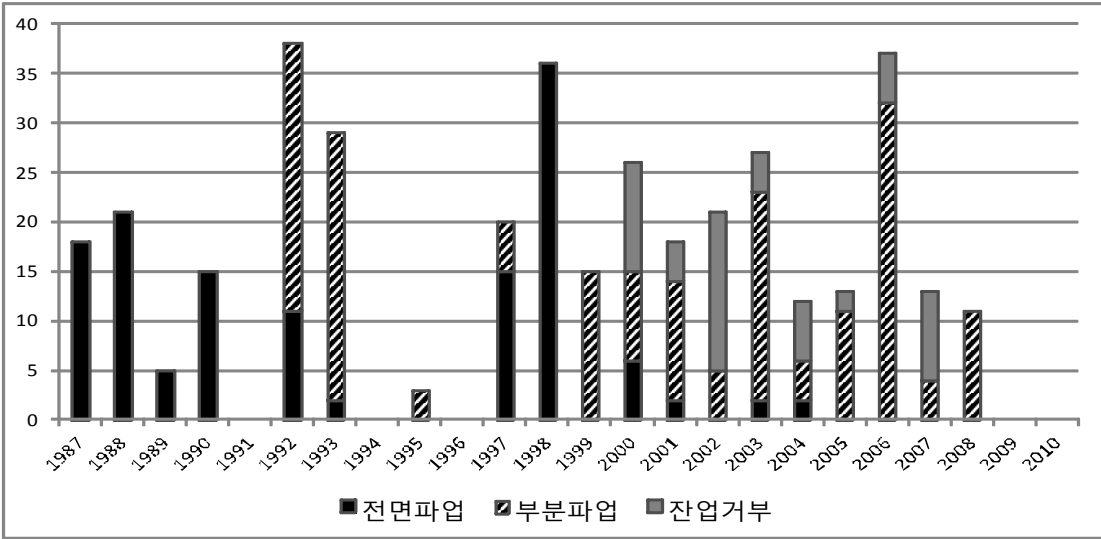
## 2. 연대행위가 포함된 저항사건 빈도의 노조 특성별 추이



- 90년대 후반부터 연대행위의 전반적 증가 현상
- 지역연대조직의 공식적 활동과 초(超)기업별 노조주의의 확산이 그 이유
- 특히 지역사회/시민사회와의 연대행위는 3개의 봉우리가 나타남

- 대기업 노조의 경우 연대행위는 집합행동에서 일상적 레퍼토리가 아님
- 89년/98년의 2개의 봉우리 이후 2000년대에는 거의 소멸
- 대기업 노동자의 연대적 집단주의의 소진

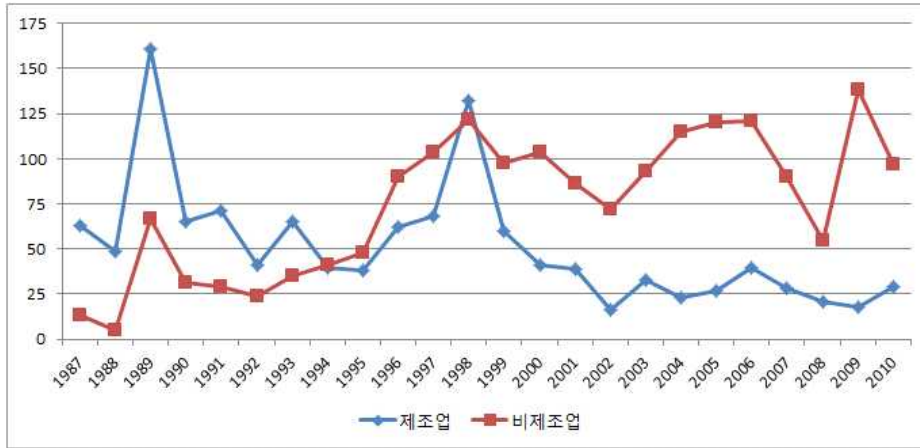
# 노동자 집합행동의 패턴 변화: (4) 현대차노조의 파업 특성



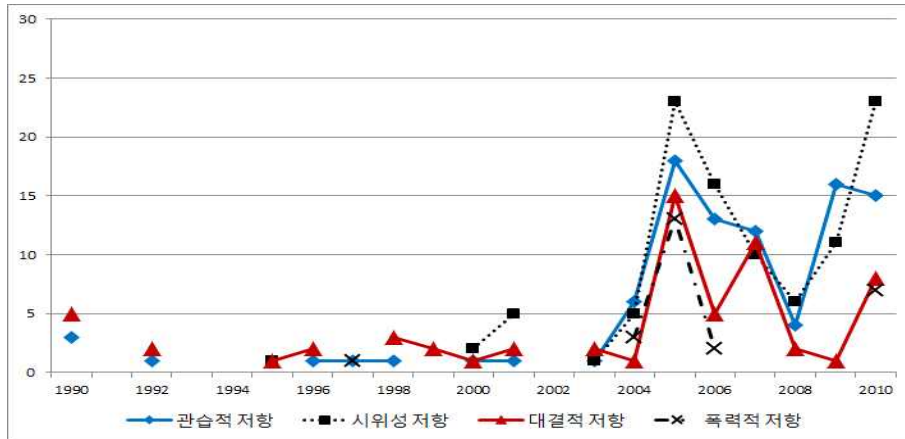
- 2000년대에 들어와 전면파업의 큰 폭의 감소, 부분파업 및 잔업거부의 증가
- 2005년 이후 전면파업의 소멸, 2009년부터 파업 자체의 소멸
- 파업 사유별 특징을 보면, 2000년대의 파업은 대부분 ‘임금인상’ 사유.
- 정치파업은 2006년을 예외로 하면, 비중이 매우 적음
- 기타 사유에 의한 파업 중 타사업장 연대파업은 2000년 대우차 해외매각 반대파업 이후 없어짐

# 노동자 집합행동의 패턴 변화: (5) 새로운 행위자의 등장

## 1. 제조업/비제조업 부문 노동자 저항행동 빈도 추이



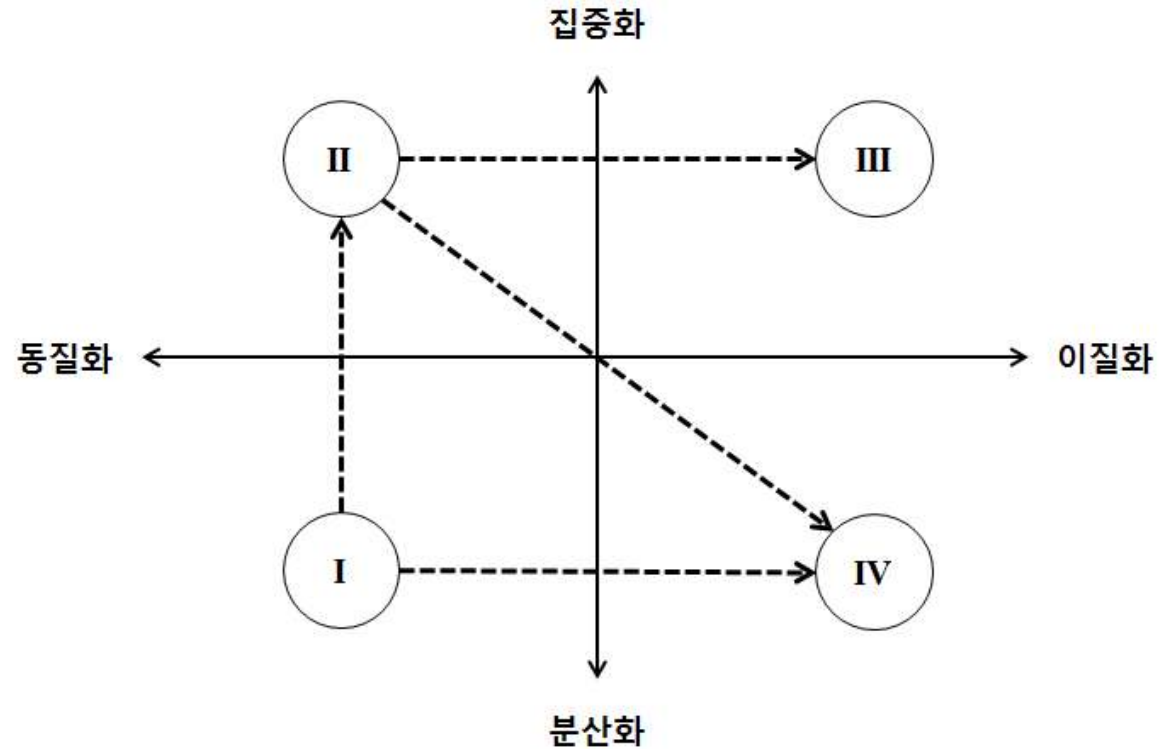
## 2. 비정규직 노동자의 저항행동의 하위범주별 빈도 추이



- 외환위기 이후 제조업 부문 노동자의 저항행동은 하향 추세
- 반면, 비제조업 부문 노동자의 저항행동 빈도의 확연한 증가
- 주로 공공부문(공무원, 교사)과 주변부 노동자(건설업, 운송업)

- 2000년대 이후 비정규직 노동자의 집합행동 분출
- 비정규직의 경우 급진적 저항형태의 상대적 비중이 매우 높은 상황
- 비정규직 노사관계는 제도화 이전 단계

## 비교 분석의 틀



- 구분의 기준 : ‘계급상황’의 동질성/이질성 × ‘조직’의 집중성/분산성
- 19세기 후반 이래 유럽의 경로 : I → II → III/IV
- 20세기 후반 이래 한국의 경로 : I → IV



## 한국의 특수성

- 87년 이후 민주노조운동은 I에서 II로의 이동을 시도하였으나 좌절됨
- 분산적 조직구조의 한계를 ‘연대의 문화’와 ‘동질적 계급상황’으로 상쇄
- 외환위기 이후 두 가지 상쇄 요인이 사라지거나 쇠퇴
- 조직의 집중화 또는 내부 조율의 경험이 축적되기 전에 전세계적 수준에서 펼쳐진 계급상황의 이질화가 초래하는 계급 파편화의 원심력에 노출 (‘해체적 변형’)
- 21세기에 한국의 조직노동은 ‘분산성과 이질성의 결합’이 낳는 악순환에 처함
  - 최근의 산업별 노조주의는 ‘분산성과 이질성의 악순환’이 불러올 계급 파편화로부터 벗어나기 위한 기획이지만,
  - 이 기획은 노동계급 내부의 이질성이 매우 큰 조건에서 조직의 집중화를 도모하는 것이기 때문에 매우 어려운 과제임이 분명함
  - 즉 산별노조 건설을 통한 ‘조직적 경계’의 확대 노력은 노동계급 내부의 ‘사회적·상징적 경계’가 상당한 시기에 걸쳐 분절적으로 구조화된 이후에야 이루어진 것으로, 신생 산별노조운동은 이러한 구조적 어려움 속에서 진행되고 있음

## 실천적 함의: 연대의 재구성

- 한국의 민주노조운동의 주요한 연대 형식은 국가와 자본의 억압에 대한 공동의 투쟁이라는 ‘방어적 형식의 연대’였음. ‘억압의 급진화 효과’로 계급이 형성되었고 계급의식이 길러졌음. 그러나 이러한 연대형식은 초보적이고 반응적인 것이고 보다 능동적이고 주체적인 연대형식은 제도화되지 못하였음.
- ‘노동자 연대’의 과제 : 분절 속에 분할된 노동자들 간의 이해관계의 충돌을 제어하며 그들을 공동의 이해관계로 조율해 내면서 그 분절구조 자체를 개혁해 가는 ‘분절 속의 연대 확장’의 과제. 그 핵심은 중장기적으로 ‘임금연대’가 될 수밖에 없는데, 이것은 재벌체제의 민주적 개혁과 맞닿아 있음.
- ‘사회적 연대’의 과제 : 생활세계에서 개별적 소비자로서의 삶의 양식은 노조운동을 직업적 이익집단으로 만드는 문화적 요인으로 작용. ‘공장 담벼락 안에’ 국한된 노조운동의 경계를 확장하여 조합원을 ‘노동자-시민’(worker-citizen)으로 재구성하는 새로운 주체 형성의 기획이 요청됨.