

산별노조 전임간부들의 가치지향: 금속노조, 보건의료노조, 금융노조의 비교

조효래

<국문초록>

대표적인 산별노조인 금속, 보건의료, 금융노조의 전임간부들은 개별 사용자와의 단체교섭이나 공동규제 보다는 노동조합의 사회정치적 기능에 큰 관심을 가지고 있으며, 계급운동으로서의 노동운동에 대한 강한 지향을 보여주고 있다. 대부분의 산별노조 전임간부들이 간부 활동을 사회변혁운동의 일환으로 평가하고 있으며, 상대적으로 경력지향적 간부들이 적은 반면 규범적 헌신과 자기희생적 동기에 기초한 간부 유형이 상당히 많이 존재하고 있다. 이들은 이념적으로 민주적 사회주의를 선호하며, 이들에게 산별노조로의 조직 전환은 사회체제의 수준에서 변화에 대한 열망을 표현하는 것이다.

금속노조, 보건의료노조에 비해, 금융노조 간부들이 이념이나 가치지향에서 보다 온건하고, 노동조합에 대한 실리적, 도구적 지향을 강하게 가지고 있다. 금속노조와 보건의료노조의 간부들에서 경력 지향적 리더십의 비중이 낮고 이념적 헌신에 기초한 리더십이 다수라면, 금융노조에서는 경력 지향적 리더십과 규범적 헌신과 자기희생적인 동기를 가진 간부유형이 상대적으로 많이 존재한다.

전임간부들의 가치와 이념지향은 주로 간부들의 개인적인 조합활동 경험과 유의미한 관계를 보이고 있으며, 조합간부들의 가치지향은 노동운동의 현안과 쟁점에 대한 평가에도 상당한 차이를 가져오고 있다.

1. 머리말

1987년 노동자대투쟁 이후 노동조합운동은 급속히 성장하였고, 1990년대 초반 이후 단체교섭은 노사관계의 일반적 틀로 제도화되었다. 노동조합은 노사관계의 틀과 의제설정에 중요한 영향력을 행사하는 능동적 행위자로 변화되었고, 비제도적인 사회운동으로부터 일정한 사회적 기능을 수행하는 사회제도로 정착되어 갔다. 그에 따라 노동조합들은 조직의 공식적 자원들, 위계적 관료제, 의사결정의 체계적 절차, 선거경쟁, 지도부와 일반 조합원의 관계 등 공식조직의 특성들을 뚜렷하게 보여주고 있다. 확립된 제도로서 노동조합의 승인과 단체교섭의 과정, 단체협약의 관리는 노조 리더십의 역할을 크게 확장하며, 지도자가 수행하는 기능에서도 변화를 초래한다.

또한 1997년 노동법 개정과 경제위기 이후 기업별노조들이 산별노조로 급속하게 전환하고 있다. 기업별노조와 달리 산별노조는 조직규모나 조직내부의 다양성, 투쟁의 쟁점, 동원할 수 있는 자원의 성격에서 차이가 있으며, 지도부에게 요구되는 능력과 역할에서도 차이가 있다. 전국수준에서 의사결정과 교섭, 투쟁을 전개해야 하는 산별노조의 경우에 조합간부들의 전략적 판단과 정책적 전문성이 특히 강하게 요구된다. 한국의 경우 산별 단체교섭의 발전이 지체되고 있어 전국지도부에게 여전히 조직가로서의 역할이 중시되고 있지만, 그럼에도 불구하고 산별노조 간부들의 기능과 역할은 기업별노조 간부들의 그것과는 상이한 환경에서 이루어지고 있다.

나아가 노동조합 조직의 성격은 많은 경우 조합 지도부들의 성향과 활동방식에 의존한다.

노동조합 간부들의 이념적 지향과 노사관계에 대한 인식, 활동방식에 따라 조직의 운영과 전략선택의 방향도 상당히 달라진다. 산별노조에서 조합의 전략은 단순히 현장 조합원들의 요구와 정서를 일방적이고 표출적으로 반영하기보다는 조합원들의 이익에 대한 지도부의 해석에 크게 영향을 받게 된다. 노동조합 지도자들은 자신들의 목표와 선호에 따라서 상황과 쟁점들을 평가하며 그러한 토대 위에서 구조적 제약에 반응하는 의식적인 행위자라는 점에서, 노동조합의 정책지향에 대해 보다 행위자 중심적인 설명이 필요하다. 리더십에 대해 행위자중심으로 접근한다는 것은 주로 리더십의 특성과 유형, 이들이 갖고 있는 지향과 가치, 태도의 쟁점에 주목하는 것이다.

이 글의 목적은 1998년 경제위기 이후 새롭게 출현한 산별노조들(금속노조, 금융노조, 보건의료노조)의 사례를 통해, 한국 산별 노동조합 간부들의 특성과 성향을 분석하는 것이다. 한국 산별노조의 간부들은 어떠한 특성과 가치, 태도를 가지고 있으며, 이러한 주관적 가치와 태도의 형성에 영향을 미친 요인들은 무엇이고, 이러한 주관적 인식이 노동조합의 운영과 전략에 어떠한 영향을 미치고 있는가?

2. 노동조합 리더십 유형에 대한 이론적 논의

(1) 리더십 유형에 대한 기존 논의

노동조합 리더십에 대한 서구의 이론들은 주로 노동조합 리더십의 역할과 유형, 이를 규정하는 요인들과 관련된 것이다. 켈리와 히어리는 노조 리더십연구에 대한 기존논의를 관료제이론, 다두정이론, 구조적 우연성 이론, 가치지향이론의 4가지 범주로 크게 구분하고 있다(Kelly & Heery, 1994). 먼저, 관료제 및 과두제이론에 따르면, 노동조합의 제도적 승인과 단체교섭의 확장은 리더십의 기능을 확장하고, 조합간부들이 단체교섭에 집중할수록 조합원들의 이익에 반하여 타협과 협상을 선호하는 보수주의적 성향이 강화된다(Lipset, 1981; Hyman, 1971). 반면에 다두정(polyarchy) 이론에 따르면, 노동조합이란 경쟁하는 이익집단들로 구성된 정치체계이다. 따라서 조합의 리더십은 단순히 관료화된 단일한 행위자가 아니며 전임 간부와 대의원, 전국간부와 지역간부, 슝-스튜어드 등 다양한 관심과 목표를 갖는 행위자들로 구성되어 있기 때문에, 조합 리더십의 역할과 성향 역시 대단히 복잡한 동학을 통해 결정된다(Crouch, 1982: 176-184). 한편, 구조적 우연성(structural contingency)이론은 간부들의 행동과 역할이 단체교섭의 구조, 사용자의 행동, 조합원 구성이나 공간적 분포 등 외적인 환경과 객관적 구조에 의해 규정된다는 점을 강조하는 반면, 가치지향이론은 노동조합 간부들이 느슨한 직무규정, 공식적 훈련의 결여, 높은 직무자율성을 특징으로 하기 때문에 간부들의 행동을 결정하는데 그들 자신의 가치와 지향이 보다 중요한 요인이라는 점을 강조한다(Kelly & Heery, 1994: 24-29).

이러한 이론적 시각들 중에서 노동조합 리더십의 유형화에 큰 관심을 보이는 것은 특히 관료제이론과 가치지향이론이다. 대표적인 과두제 이론가인 립셋은 리더십의 인격적 속성이나 가치를 기준으로 경력지향적(careerist) 리더십과 소명의식적(calling) 리더십을 구분한다.

전자는 지도자의 지위가 개인적 목표성취를 위한 수단으로서의 의미를 갖는 관료적 지도자인 반면, 후자는 조합지도자로서의 역할에 대해 소명을 가진 헌신적 지도자이다. 경력지향적 리더십은 조합내 지위를 상승이동을 위한 직업으로 간주하는 이들이며, 자신의 지위와 생활수준을 상승시키려는 의도를 가지고 조합간부를 맡은 사람이다. 이들에게는 조합내 지위에 수반되는 보상이 간부활동에 대한 지속적인 동기를 부여한다. 반면, 소명의식적 지도자들에게 조합활동의 동기는 노동운동을 바람직한 사회적 목표달성을 위한 수단으로 보는 이데올로기로부터 유래한다. 이들에게는 지위에 대한 물질적 보상보다 이상이 중요하고, 조합 간부활동에 대한 강한 확신과 책임감, 헌신에 의해 특징지워진다(Lipset, 1981: 417-424).

리더십의 가치와 지향을 강조하고 있는 켈리와 히어리는 ① 교섭목표에 대한 열망, ② 경영목표에의 동조, ③ 조합원들의 목표를 온건화 하려는 의지, ④ 전투적 전술에 대한 태도를 기준으로 노조간부들의 가치를 관리자(managerial) 지향, 지도자(leader) 지향, 조정자(regulationist) 지향으로 구분한다(Kelly & Heery, 1994: 123-129). 관리자형은 조합관료의 유형으로 교섭과정에서 조합원 동원이나 전투적 투쟁을 회피하는 대신 조합원들의 비현실적 열망을 기업의 목표나 현실과 일치시키기 위해 적극적으로 노력하는 유형이다. 지도자형은 정반대로 노사간의 이익을 적대적인 것으로 간주하고 최대강령적 목표를 설정하여 온건한 행동 대신에 조합원 동원에 주력하는 유형이다. 조정자형은 이 양자의 중간유형으로 주어진 권력상황에서 얻을 수 있는 것에 대한 계산, 관리자에 대한 적대감의 부재, 사용자와의 공동규제의 틀을 유지하기 위한 실용주의적 태도에 의해 특징지워진다.

이외에도 조합간부들의 유형은 여러 가지 기준에 의해서 구분이 가능하다. 정치적 이념에 따라 좌파에서 우파에 이르는 유형 구분도 가능하며, 노동조합의 원칙에 대한 강조나 조합원과의 관계를 기준으로 대표자형과 위임형의 구분(Batstone, 1977)도 가능하다.

국내의 연구에서도 조합리더십에 대한 몇 가지 분류와 유형화 시도가 이루어졌다. 김동춘은 기업별노조의 리더십을 실리적 성향의 지도자와 연대 지향적 지도자로 구분한다. 실리적 간부들은 제도화된 조직으로서 노조의 역할과 일정한 성과를 중시하기 때문에 사용자와의 협력을 선택하는 반면, 연대지향의 간부들은 자주적 조직으로서 노조의 임무를 중요시하며 방어적 동원의 행동을 선택한다(김동춘, 1995:311-322).

임영일에 따르면, 한국의 노조 위원장들은 대부분 1987년 세대로서 노동운동의 의의와 가치에 대한 헌신, 개인적 희생과 결단에 기초한 활동을 특징으로 한다. 이들은 현장조합원과의 밀착된 관계를 형성하는데 가장 큰 노력을 기울이고 있다는 점에서 관료화된 리더십은 아니며, 생산직과 사무직의 경계를 따라 투쟁적 성향과 온건하고 협상지향적 노선으로 분화되고 있다(임영일, 1995: 245-284).

상급단체의 상근간부들을 대상으로 한 이병훈 외(2001)의 연구는 주된 활동지향성의 측면에서 활동가형, 대표자(지도자)형, 실무전문가형, 관리자형의 4가지 유형을 구분하고 있다. 이에 따르면, 한국노총의 채용직 상근간부들은 노동운동 외부에서 충원된 보조적인 실무전문가형에 속하는 반면, 민주노총의 상근간부들은 학생운동과 현장 활동가들로부터 충원되어 이념적 의식과 전투적 실천지향성이 강한 활동가 유형에 가깝다.

이처럼 서구와 국내연구에서 조합간부들의 유형화는 정치적 이념, 노동조합의 목표,

투쟁전술에 대한 선호, 단체교섭에 대한 태도, 조합원들과의 관계, 간부 활동의 동기나 간부로서의 자기 정체성, 출신배경, 조합내 지위 등 다양한 변수들을 고려하고 있다.

(2) 노동조합 간부의 유형화

대체로 한국의 노조 전임간부들에게는 공식적인 직무 훈련이나 경력패턴을 갖는 전문화되고 관료적인 요소가 적은 반면, 작업장 활동가로부터 총원되어 현장 조합원들에 대한 대표와 강한 책임성을 갖는 활동가적 요소들이 대부분이다. 특히 사용자의 노조배제전략, 경력형성 기회나 물질적 보상의 결여 등 간부활동의 유인이 적다는 점에서, 간부활동의 선택과 지속은 조합간부 자신들의 개인적 경험과 가치지향에 의해 결정되는 경우가 많다. 또한 노조간부들을 실리지향과 연대지향, 체제순응성과 체제변혁성, 한국노총과 민주노총, 온건협상지향과 투쟁적 성향 등 이분법적인 범주에 따라 유형화하고 있는 국내 연구들은 1990년대 중반이후의 변화하는 노동환경이나 노조 조직의 변화(한국노총과 민주노총의 차이 약화, 산별조직으로의 변화)를 고려할 때 지나치게 단순화된 분류이다. 따라서 이 글에서 조합간부들의 유형화는 간부들의 정치적 이념이나 노동조합의 목표에 대한 가치지향, 간부활동에 대한 정체성 등 주관적인 가치지향의 여러 측면들을 고려할 것이다.

먼저 노동조합 간부들의 가치지향에서 가장 핵심적인 것은 노동조합의 목표에 대한 인식이다. 이 글에서는 노동조합의 목표를 ①산업조직으로서의 단체교섭과 공동규제, ②사회정치적 조직으로서 사회개혁 및 사회변혁으로 크게 구분해서 본다. 그리고 산업조직으로서의 역할을 단체교섭을 통한 노동조건 개선과 작업장 의사결정에의 참여와 같은 산업민주주의 실현으로 구분해보고, 사회정치적 조직으로서의 역할을 시민권적 권리의 획득으로서의 사회개혁과, 노동계급을 중심으로 한 계급적, 정치적 운동으로 구분해서 볼 것이다.

다원주의자들의 시각에서 보면, 노동조합의 기본기능은 단체교섭이며, 단체교섭 기능은 다시 ①순수하게 노동조건 개선을 위한 경제적 기능과 ②작업장에서의 공동규제, 산업시민권의 확보를 위한 기능으로 구분해 볼 수 있고, 이 경우 노동조합 간부들의 주요한 역할은 협상자(negotiator)로서의 역할이다. 웹(Webb)이 노동조합을 “ 자신들의 고용조건을 개선하기 위한 목적으로 한 임금취득자들의 지속적인 단체” 라고 규정할 때 그 핵심은 단체교섭이며, 단체교섭이란 용어는 조합원을 위한 경제적 기능을 노동조합의 핵심적 기능으로 간주하는 것이다. 반면에 플랜더즈(Flanders)가 노동조합 기능을 고용조건에 대한 노사간 공동규제로 정의할 때, 이것은 조합의 활동을 공동규제에의 참여라는 정치적 활동으로 파악하는 것이다. 이 경우 노동조합의 목표는 물질적 조건의 확보를 넘어서 산업적 권리들의 확립, 경영참가, 산업민주주의의 확보를 의미한다(Hyman, 1971:173-175).

반면에 사회민주주의자들이나 마르크스주의자들과 같이 노동조합이 전체사회에서 수행하는 보다 광범위한 민주적 역할이나 계급적 행위자로서의 역할에 주목한다면, 이 때 노조의 핵심적 기능은 개별사용자와의 단체교섭이라기보다 전체사회 속에서 노동자계급의 정치적, 사회적 이익을 보호하고 실현하는 사회정치적 기능이다. 이는 다시 ①사회적 약자를 포함하여 전체노동자들의 사회적 시민권의 확보를 위한 법, 제도의 개선, 복지국가를 요구하는 사회적

시민권의 기능과, ②계급으로서의 단결, 자본주의사회의 변혁을 위한 계급정치의 확립을 목표로 하는 변혁적 기능으로 구분될 수 있다. 이러한 사회정치적 기능을 수행하는 노동조합에서 조합간부의 핵심적 역할은 조직자(organizer)로서의 역할이다.

이처럼 노동조합이 추구해야할 일차적인 목표 지향과 관련하여, 노동조합의 리더십은 ① ‘ 임금인상 등 조합원들의 노동조건 개선’ 을 노동조합의 가장 주요한 목표로 설정하는 ‘ 경제적 실리’ 지향, ② ‘ 경영참가 등 산업민주주의의 실현’ 을 가장 주요한 목표로 설정하는 ‘ 산업민주주의’ 지향, ③ 전체 노동자들의 사회적 지위 향상을 위한 법, 제도적 개선’ 을 가장 주요한 목표로 설정하는 ‘ 사회적 연대’ 지향, ④ ‘ 노동자계급의 단결과 노동자 정치세력화’ 를 가장 주요한 목표로 설정하는 ‘ 정치적 계급’ 지향으로 구분될 수 있다. 경제적 실리 지향의 간부들은 주로 조합주의적 실리를 추구하며 노동조합에 가입된 조합원들의 경제적 이익을 충실히 반영하는 것을 노동조합의 주요한 기능으로 설정한다. 산업민주주의 지향의 조합간부들은 경영참가 등 산업민주주의의 확립을 통해서 기업수준에서 노사 공동규제와 권력균형에 기초한 파트너십을 지향한다. 사회적 연대지향의 간부들은 기업별 노조의 틀을 넘어선 제도, 법률 개선 등 노동자들의 사회적 지위개선을 목표로 시민권 확대를 위한 연대에 치중한다. 정치적 계급지향의 간부들은 노동자들의 계급적 단결과 정치적 세력화와 같은 정치적 자율성 획득을 일차적인 목표로 생각한다.

노조의 목표에 대한 이러한 가치지향이 바람직한 사회발전 방향으로서의 정치이념과 직접 관련된 것이라면, 동시에 립셋의 경력지향적 리더십과 소명의식적 리더십의 분류를 따라 간부활동의 정체성이라는 차원에서 조합간부들의 지향을 구분할 수 있다.

조합간부로서의 정체성은 조합원의 복지향상을 위한 개인적 희생, 개인적인 경력상승을 위한 전문적인 직업활동, 사회변혁운동의 일환 등 다양한 내용을 포함한다. 간부활동을 전문적 직업활동으로 인식하는 정체성은 립셋의 경력지향적 리더십에 상응하며, 사회변혁운동의 일환으로 인식하는 정체성은 소명의식적 리더십 혹은 이념지향적 리더십이라고 볼 수 있다. 다만 한국의 노조간부에게는 간부활동을 통한 경력형성과 상승이동의 기회가 크게 제한되어 있고 조합활동에 대한 규범적 동기가 가장 중요한 동기이거나 간부활동에 대해 개인적 희생이 불가피한 당위적 역할 수행으로 인식하는 경우가 많다는 점에서, 규범적 헌신에 기초한 리더십이 다수 존재한다. 이는 사회변혁을 위한 명확한 목표와 신념을 가지고 있지 않다는 점에서 이념지향적 리더십은 아니지만, 조합원들의 복지향상을 위해 누군가 책임과 역할을 맡아야 하고 스스로 혹은 주변의 권유로 그러한 책임과 희생을 떠맡은 것이라는 점에서 규범적 헌신에 기초한 리더십이라고 할 수 있다. 이는 노동조합 간부와 일반조합원들의 지위 사이의 사회적 거리가 크지 않으며, 간부로서의 성취를 통해 관료적 위계제 내부에서 상승 이동할 가능성이 봉쇄되어 있기 때문에 가능한 유형이다.

3. 조사개요 및 노동조합 간부들의 일반적 특성: 조합간 비교

1) 연구대상과 조사개요

이 연구는 전국금속노조, 금융산업노조, 보건의료산업노조를 대상으로 한다. 이들 노조들은 각각 생산직, 사무직, 서비스직종을 대표하는 산별노조들이며, 가장 활성화되고 전투적인 투쟁을 대표하는 노조들이다. 또한 한국에서 생산직과 사무직, 서비스직 노조들은 각각 조합의 역사적 형성과정이나 조합 지도부의 충원과 경력이동 등에서 상이한 경로를 밟아왔다는 점에서, 이 노조들의 리더십 특성이나 역할, 가치와 태도에서 상당한 차이가 발생할 것으로 예상할 수 있다. 금속노조와 보건의료노조는 민주노총 소속이며, 금융노조는 한국노총 소속이다. 비교적 일찍부터 산별노조로 전환한 보건의료노조나 1980년대 이전 산별노조의 경험을 가지고 있던 금융노조의 경우에는 상대적으로 기업단위의 지부를 인정하고 지부수준의 자율성을 상당히 인정하고 있는 반면, 금속노조의 경우에는 원칙적으로 기업지부를 인정하지 않으며 상대적으로 중앙 집중화된 구조를 가지고 있다.

이 조사는 전국금속노조와 보건의료노조, 금융산업노조의 전임간부들을 대상으로 한 전수조사이며, 2003년 8월에서 10월에 걸쳐 세 노조의 공식조직을 통해 배포하고 회수하였다. 금속노조의 조합원은 35,111명으로 전임간부는 본조 19명(임원 6명, 집행간부 13명), 13개 지역지부와 1개 기업지부 74명(임원41명, 집행간부 33명), 165개 사업장 지회 262명(상급단위로 파견한 61명 제외) 등 총 356명이다(2003년 8월 현재). 보건의료노조의 조합원은 38,536명(2002년 12월 21일 현재)으로, 전임간부는 본조27명(임원 8명, 집행간부 19명), 12개 지역본부 35명(임원 11명, 집행간부 24명), 146개 지부를 포함하여 총 200여 명이다. 금융산업노조의 조합원은 79,895명으로 전임간부는 본조 30명(임원 4명, 집행간부 26명), 34개 기업지부 255명(연맹소속 노조는 제외) 등 총 285명이다(2003년 10월 현재). 이중 금속노조 174부, 보건의료노조 92부, 금융노조 106부를 회수하여 전체 372부를 분석대상으로 하였다.

2) 노동조합 전임간부들의 일반적 특성

세 산별노조 전임간부들의 특성을 성별로 보면, 보건의료노조의 여성간부 비중이 54.9%로, 금속 11.1%, 금융 20.0%에 비해 훨씬 높게 나타나 일반조합원의 성별 구성이 간부들의 성별구성에도 반영되고 있다. 세 노조의 전임간부들은 학력에서 가장 뚜렷한 차이를 보여 금속노조에서는 고졸(77.4%), 보건의료노조에서는 전문대졸(48.9%), 금융노조에서는 대졸 이상(65.7%) 학력의 간부들이 가장 많은 비중을 차지하고 있다. 이러한 차이는 각각 생산직, 서비스직, 사무직이라는 조합원들의 직종별 차이를 반영하는 것이다.

근무지역을 보면, 금융노조 간부의 84.9%는 수도권(서울지역 82.9%)에 근무하고 있고, 보건의료노조 역시 수도권이 64.1%(서울지역 44.6%)를 차지하고 있는 반면, 금속노조는 전체의 63.2%가 영남권(대구경북 35.6%, 부산경남 27.6%)에 근무하고 있다. 전체적으로 지역 및 사업장 간부들에 비해 본조에 근무하는 간부들은 상대적으로 연령과 학력, 간부경력이 높고(40대 이상이 61.7%, 대졸이 65.7%, 10년 이상 경력이 25.5%), 채용직의 비중이 높다(42.6%). 간부들의 총원경로를 보면, 금융노조 간부들은 상대적으로 선출직 간부의 비중이 낮은 반면, 파견직 간부와 임명직 간부의 비중이 높다. 금융노조의 경우 기업지부의 간부 대부분이 지부

위원장에 의해 임명되며, 본조 간부들도 기업지부의 파견에 의해 충원되기 때문이다. 소수 대규모 기업지부들의 연합체 성격이 강한 금융노조에 비해, 다수의 소규모 지부, 지회로 이루어진 금속노조와 보건의료노조에서는 선출직 간부의 비중이 높다. 보건의료노조는 통계적으로 유의미한 것은 아니지만 상대적으로 채용직 간부의 비중이 높은 편이며 임명직 간부의 비중이 낮다. 이는 보건의료노조의 경우 본조에 학생운동 출신의 간부들이 차지하는 비중이 상대적으로 높으며, 대학병원을 제외하면 대부분 지부 규모가 작기 때문에 사업장 수준에서 임명직 집행간부가 적기 때문이다.

간부로서의 총 활동경력을 보면, 경력 3년 미만의 간부가 38.4%로 가장 많고 그 다음으로 5-10년 경력의 간부가 27.4%를 차지하고 있다. 금융노조의 경우, 간부의 62.3%가 3년 미만의 초임간부여서 간부교체 현상이 심하게 나타난다. 10년 이상의 활동경력을 가진 간부는 보건의료노조에서 가장 많으며, 금융노조의 경우 그 비중이 대단히 적다. 대체로 보건의료노조에서 본조를 중심으로 오랜 활동경력을 가진 채용직 간부들과 사업장 수준의 신규 간부들 간의 격차가 크며, 금속노조에서 3-10년 경력의 중간 간부층이 가장 두텁게 형성되어 있다.

현재 직위에 상근한 기간이 5년 이상인 간부는 보건의료노조에서 가장 높고, 1년 미만 상근한 간부는 금속노조에서 가장 높은 반면, 금융노조에서는 1-3년 기간의 간부들이 다수를 점하고 있다. 이는 보건의료노조에서 채용직 간부의 비중이 상대적으로 높고 간부를 기피하는 여성 조합원들이 비중이 높아서 일단 지위를 맡은 간부들은 그 지위를 장기간 유지하기 때문이다. 금속노조 간부들의 현직 상근기간이 가장 짧은 것은 금속노조 산하의 지회들에 중소기업장을 중심으로 신규 조직된 부분이 많기 때문이다.

현직 이전의 과거 지위는 금융노조 간부들의 경우 상대적으로 평-조합원 출신이 압도적으로 많아 직업적 활동가로서의 성격이 약한 반면, 보건의료노조에서는 외부채용의 비중이 특히 높고, 선출직 임원 출신의 비중이 높다. 이는 보건의료노조에서 간부들의 경력이 상대적으로 길다는 사실에도 반영된다. 금속노조는 대의원 출신의 비중이 높게 나타나고 있다.

이들 노조 간부들의 개인적 경험과 사회단체 가입현황을 보면, 금속노조 간부들에서 1987년 쟁의경험자의 비중이 가장 높게 나타나 조합활동의 경력이 가장 긴 것으로 나타났다. 해고 및 구속을 경험한 사람들의 비중은 금속노조 간부 23.0%, 보건의료노조 간부 20.7%인 반면, 금융노조 간부들의 경우 9.4%에 불과해 투쟁경험에서 상당한 차이를 보이고 있다.

노동조합 간부들이 정치정당에 가입한 비중은 전체적으로 높은 편(48.4%)이지만, 시민단체나 노동운동단체에 가입한 비중(각각 14.8%, 23.8%)은 비교적 낮은 것으로 나타났다. 조합별로는 민주노총 소속인 금속노조와 보건의료노조 간부들의 정당가입 비중이 높은 반면, 한국노총 소속인 금융노조 간부들의 정당 가입율은 현저하게 낮다. 이는 민주노총 산하 노조들이 민주노동당을 중심으로 한 정치세력화에 강한 의지를 가진 반면, 금융노조 간부들의 경우에는 상대적으로 노동조합의 목표를 바라보는 시각에서 산업조직으로서의 역할을 중시하며 한국노총이 창당한 사회민주당에 대한 지지율이 높지 않다는 점과 관련된다.

<표1>응답자들의	전체	금속	보건	금융	F값	다중비교
-----------	----	----	----	----	----	------

일반적 특성		평균	노조 (1)	노조 (2)	노조 (3)		Tukey
사례 수		372 (100.0)	174 (46.8)	92 (24.7)	106 (28.5)		
여성비율		24.5	11.1	54.9	20.0	37.920***	(1)-(2)***(1)-(3) (2)-(3)***
연령	30세미만	4.1	4.1	6.6	1.9		
	30-35세	31.3	35.1	35.2	21.7		
	35-40세	38.9	37.4	31.9	47.2		
	40세이상	25.8	23.4	26.4	29.2		
미혼비율		22.8	22.2	34.1	14.2	5.671**	(1)-(2) (1)-(3) (2)-(3)**
학력	고졸이하	46.6	77.4	14.4	24.8	90.558***	(1)-(2)***(1)-(3)***(2)-(3)
	전문대졸	21.8	14.9	48.9	9.5	30.641***	(1)-(2)***(1)-(3) (2)-(3)***
	대졸이상	31.7	7.7	36.7	65.7	70.077***	(1)-(2)***(1)-(3)***(2)-(3)***
근무단위	본조	12.8	7.1	13.2	21.7	6.442**	(1)-(2) (1)-(3)** (2)-(3)
	지역	13.4	14.7	26.4	-	16.167***	(1)-(2)* (1)-(3)** (2)-(3)***
	기업	73.8	78.2	60.4	78.3	5.757**	(1)-(2)* (1)-(3) (2)-(3)**
충원경로	선출직	54.2	61.2	59.6	38.7	7.568**	(1)-(2) (1)-(3)** (2)-(3)**
	채용직	12.3	8.8	16.9	14.2	1.977	(1)-(2) (1)-(3) (2)-(3)
	파견직	6.8	2.9	4.5	15.1	8.373***	(1)-(2) (1)-(3)*** (2)-(3)**
	임명직	26.6	27.1	19.1	32.1	2.113	(1)-(2) (1)-(3) (2)-(3)
근무지역	수도권	52.7	27.0	64.1	84.9		
	영남권	35.8	63.2	15.2	8.5		
간부경력	3년 미만	38.4	27.8	30.0	62.3	19.947***	(1)-(2) (1)-(3)*** (2)-(3)***
	3-5년미만	20.3	24.9	20.0	13.2	2.754	(1)-(2) (1)-(3) (2)-(3)
	5-10년미만	27.4	30.8	30.0	19.8	2.178	(1)-(2) (1)-(3) (2)-(3)
	10년 이상	14.0	16.6	20.0	4.7	5.741**	(1)-(2) (1)-(3)* (2)-(3)**
현직상근 기간	1년 미만	28.5	35.3	28.1	17.9	4.930**	(1)-(2) (1)-(3)** (2)-(3)
	1-3년미만	51.5	51.2	33.7	67.0	11.305***	(1)-(2)* (1)-(3)* (2)-(3)***
	3-5년미만	10.7	9.4	19.1	5.7	4.941**	(1)-(2)* (1)-(3) (2)-(3)**
	5년 이상	9.3	4.1	19.1	9.4	8.042***	(1)-(2)***(1)-(3) (2)-(3)*
87년 쟁의 경험		33.6	40.2	29.3	26.4	3.346*	(1)-(2) (1)-(3)* (2)-(3)
해고?구속 경험		18.5	23.0	20.7	9.4	4.246*	(1)-(2) (1)-(3)* (2)-(3)
노운단체 가입		23.8	26.0	21.0	23.0	0.617	(1)-(2) (1)-(3) (2)-(3)
정치정당 가입		48.4	57.5	60.9	22.6	21.994***	(1)-(2) (1)-(3)*** (2)-(3)***
현직 이전의 지위	지부임원	23.8	20.4	31.8	21.6	(82)	()은 전체빈도
	연맹간부	4.6	7.0	2.3	2.9	(16)	
	지부간부	18.7	18.5	19.3	18.6	(65)	
						(62)	

	대의원	17.9	25.5	10.2	12.7	(106)	
	평조합원	30.5	26.8	25.0	41.2	(16)	
	외부채용	4.6	1.9	11.4	2.9		

(단위:%)

* <.05 **<.01 ***<.001 유의확률

4. 노동조합 전임간부들의 가치 및 지향: 조합별 비교

1) 조합간부들의 이념과 가치지향

노동조합의 목표와 정치 이념, 간부 활동의 성격에 대해, 세 산별노조의 전임간부들은 대부분 급진적인 태도를 보여주고 있다. 노조의 목표와 정치이념은 조합활동을 통해 지향하는 이념과 가치를 의미한다면, 간부활동의 성격은 조합간부로서의 정체성과 관련된 부분이다.

노조간부들은 노동조합의 목표에 대해 “ 임금인상 등 조합원들의 노동조건 개선” 이나 “ 경영참가 등 산업민주주의의 실현” 을 지적한 비중이 각각 16.5%와 7.3%에 불과해, 대부분 개별 사용자와의 단체교섭에 일차적인 관심을 갖고 있지 않은 것으로 나타났다. 오히려 대다수 간부들은 노동조합의 목표로서 “ 전체 노동자들의 사회적 지위 향상을 위한 법, 제도적 개선” (32.8%), “ 노동자계급의 단결과 노동자 정치세력화” (43.4%)와 같이 전체사회 속에서 노동자들의 정치적, 사회적 이익을 보호하고 실현하는 사회정치적 기능에 관심을 가지고 있다. 산별 노동조합들이 기업별 조합의 전통과 제약 속에서 기능하고 있음에도 불구하고, 전임간부들은 노동조합의 목표에 대해 경제적 실리지향과 산업민주주의 지향보다는 사회적 연대지향과 정치적 계급지향의 태도를 보이고 있으며, 계급운동으로서의 노동운동에 대한 지향을 가지고 있는 것이다.

전체 조합간부의 53.8%가 간부 활동의 성격을 “ 사회변혁운동의 일환” 이라고 평가하고 있으며, 이들 중 65.6%는 노동조합의 목표로 노동계급의 단결과 노동자 정치세력화를 선택하여 변혁적 지향을 분명히 하고 있다. 노동조합 간부 활동을 전문적인 직업 활동의 하나라고 생각하는 사람들은 13.2%에 불과하여 조합간부들에게서 관료적 전문화의 정도는 상대적으로 낮다. 반면, 간부활동을 조합원의 복지향상을 위한 개인적인 희생이라고 생각하는 간부들의 비중이 33.1%로 이데올로기적 동기나 경력상의 동기 이외에 규범적 헌신과 자기희생적 동기에 기초한 간부 유형이 상당히 많이 존재하고 있음을 알 수 있다.

<표2> 노동조합의 목표와 간부활동의 성격

	개인적 희생	전문적 직업	사회변혁운 동	전체
노동조건 개선	76.3 (38.1)	13.6 (17.0)	10.2 (3.1)	100.0 59(16.5)
산업민주주의 실현	38.5	26.9	34.6	100.0

	(8.5)	(14.9)	(4.7)	26 (7.3)
법, 제도적 개선	35.0 (34.7)	19.7 (48.9)	45.3 (27.6)	100.0 117(32.8)
계급단결 정치세력화	14.2 (18.6)	5.8 (19.1)	80.0 (64.6)	100.0 155(43.4)
전체	33.1 118(100.0)	13.2 47(100.0)	53.8 192(100.0)	100.0 357(100.0)

$$\chi^2=108.275 \quad df=6 \quad p<.000$$

간부활동을 “ 전문적인 직업활동” 으로 생각하는 간부들 역시 노동조합의 목표로서 단순히 “ 조합원들의 노동조건 개선” 보다는 “ 전체 노동자들의 사회적 지위향상을 위한 법, 제도적 개선” (48.9%)이라고 응답하여, 노동조합 간부들의 직업적 전문화가 실리적 노동조합주의와 연결되기보다는 오히려 사회적 약자를 포함하여 전체노동자들의 사회적 시민권 확보를 위한 사회개혁과 연결되어 있음을 보여주고 있다. 또한 “ 조합원들의 노동조건 개선” 을 목표로 하는 간부들은 간부활동을 전문적 직업(13.6%)이라기보다 개인적 희생(76.3%)이라고 생각하며, 경제적 실리지향의 간부들 중 65.5%가 간부 경력 3년 미만의 신입간부들이라는 점을 고려한다면, 산별노조 전임간부들에서 실리적 성향은 관료적 보수주의의 특성을 갖기보다는 노동조합간부로서 짧은 활동경험의 산물이라고 볼 수 있다.

<표3>에서 "노동자가 인간다운 삶을 누리기 위한 사회발전 방향"에 대해, 전임간부들의 절반 이상은 “ 자본주의와 사회주의를 결합한 민주적 사회주의” 를 선택하였으며, 여기에 “ 완전한 사회주의” 를 포함하면, 전체 조합간부들의 73.5%가 어떠한 형태로든 바람직한 사회발전 방향으로 사회주의적 지향을 보이고 있다. 한국에서 산별노조로의 전환이 노동조합운동의 의식적 노력의 결과라는 점에서, 이는 산별노조 간부들에게 산별노조로의 조직전환이 사회체제 수준에서의 변화에 대한 열망을 반영하고 있는 것임을 보여준다.

자본주의 발전을 정치이념으로 선택한 조합간부들은 대부분 간부활동을 개인적 희생 혹은 전문적 직업의 하나라고 생각하며, 조합의 목표에 대해서도 주로 경제적 실리지향과 사회적 연대 지향이 다수를 점하고 있다. 반면에 완전한 사회주의를 이념으로 선택한 조합간부들은 대부분 간부활동을 사회변혁운동의 일환이며, 노동조합 목표에 대해 정치적 계급지향을 보이고 있다.

<p><표3> 정치이념별 노동조합목표, 간부 활동의 성격</p>	자본주의 발전	사회 민주주의	민주적 사회주의	완전한 사회주의	전체

노동조건개선	9(40.9)	11(15.9)	36(17.6)	3 (6.1)	59(17.2)
산업민주주의	3(13.6)	5 (7.2)	16 (7.8)	1 (2.0)	25 (7.3)
법제도 개선	8(36.4)	17(24.6)	75(36.8)	11(22.4)	111(32.3)
계급정치세력화	2 (9.1)	36(52.2)	77(37.7)	34(69.4)	149(43.3)
합 계	22(100.0)	69(100.0)	204(100.0)	49(100.0)	344(100.0)
개인적 희생	11(50.0)	25(36.2)	74(37.6)	3 (6.0)	113(33.4)
전문적 직업	8(36.4)	10(14.5)	25(12.7)	1 (2.0)	44(13.0)
사회변혁운동	3(13.6)	34(49.3)	98(49.7)	46(92.0)	181(53.6)
합 계	22(100.0)	69 (100.0)	197(100.0)	50(100.0)	338(100.0)

2) 노조별 간부들의 가치지향 및 정체성 대한 인식

<표4>에서 전임간부들의 가치지향을 노동조합별로 구분해본다면, 먼저, 금속노조, 보건의료노조에 비해 금융노조 간부들이 노동조합 목표에 대한 인식에서 커다란 차이를 보이고 있다. 금속노조나 보건의료노조에 비해 금융노조 간부들의 경우 ‘노동자들의 계급적 단결과 정치세력화’를 목표로 하는 정치적 계급지향은 21.9%에 불과하며, 오히려 경제적 실리지향과 산업민주주의 지향의 비중이 높게 나타나고 있다. 이는 사무직 노동조합 간부들이 생산직이나 서비스직 노동조합 간부들에 비해 노동조합에 대한 실리적, 도구적 지향을 강하게 가지고 있고, 중간계급적인 특성을 반영하여 작업장내 의사결정 참여와 같은 쟁점에 강한 선호를 가지고 있음을 의미한다. 반면에 금속노조와 보건의료노조 간부들은 상대적으로 근로조건 개선이나 산업민주주의 쟁점 보다는 전체 사회수준에서 사회적 연대지향과 정치적 계급지향을 보여주고 있다. 그러나 노동조합의 일상적 활동과 기능이 임금 및 고용과 같은 경제적 이익 추구 활동이라는 점에서, 이는 금속노조와 보건의료노조에서 일반조합원과 간부들 사이에 상당한 인식의 격차가 존재하며, 조합간부들의 강한 이데올로기 지향성이 산별노조의 활동방향에서 일반 조합원들의 요구와 일정한 균열의 가능성을 안고 있음을 의미한다.

정치이념의 측면에서 금속노조의 경우 ‘완전한 사회주의’를 지지하는 비중이 상대적으로 높은 반면, 금융노조의 경우에는 그 비중이 매우 낮고 자본주의 발전을 지지하는 비중이 상대적으로 높게 나타난다. 이념적으로 금속노조 간부들이 상대적으로 가장 급진적인 반면, 사무직인 금융노조 간부들이 상대적으로 온건한 특징을 보여주고 있는 것이다.

노정간의 교섭에서 사회적 합의에 대한 태도를 보면, 전체적으로 사안별 노정?노사간 교섭을 선호하지만, 어떠한 형태이든 노사정위원회에 참여해야 한다는 입장도 41.1%에 달하는 것으로 나타났다. 현재의 노사정위원회에 참여해야 한다는 입장은 금융노조에서 상대적으로 높은 반면 금속노조에서는 12.1%에 불과하고, 보건의료노조 간부들에서는 공익위원이 제외된 새로운 노사정 교섭기구에 참여해야 한다는 입장이 상대적으로 높게 나타났다.

간부로서의 자기정체성에 대해서, 금속노조와 보건의료노조 간부들의 60% 이상은 간부활동을 사회변혁운동의 일환이라고 응답한 반면, 금융노조 간부들에게서 이 비중은 29.4%에 불과하다. 금융노조 간부들의 경우 오히려 간부 활동이 전문적인 직업 활동의 하나(28.4%), 조합원들의 복지향상을 위한 개인적인 희생(42.2%)이라는 응답이 많아 간부들의 자기정체성에서 상당한 차이를 보여주고 있다. 이처럼 금속노조와 보건의료노조의 간부들의 경우 간부활동을 직업적 관점에서 보는 경력 지향적 리더십의 비중이 낮고 사회변혁운동이라는 이념적 헌신에 기초한 리더십이 대부분이라면, 금융노조에서는 이념적 헌신에 기초한 리더십의 비중이 적으며, 상대적으로 직업적 전문성에 기초한 경력 지향적 리더십의 비중이 높게 나타난다.

이는 생산직과 서비스직의 경우 노동조합 전임간부들에게 직업적 경력 상승의 기회가 폐쇄되어 있고 노동조합에 대한 사회적 배제와 조합형성의 역사적 과정을 반영하여 상대적으로 조합간부들의 이념적 헌신이 강하기 때문이다. 동시에 그것은 사무직 노동자들이 노동조합의 목표를 계급적, 정치적 관점에서 보기보다는 노동자들의 경제적 혹은 사회적 이익실현을 위한 수단으로 보는 도구적 관점이 강하기 때문이라고 볼 수 있다. 따라서 간부 활동에 대한 이념적, 직업적 유인이 없이 노동조합의 기능적 필요를 위한 자기희생 혹은 일시적으로 떠맡을 수밖에 없는 의무적인 역할분담으로 받아들이는 자기희생적 간부들이 금융노조에서 특히 높게 나타난다. 이러한 결과는 노동조합 리더십을 경력 지향적 리더십과 이념 지향적 리더십으로 구분할 때 한국의 경우 전자의 비중이 대단히 적은 반면, 후자의 비중이 압도적으로 높지만, 동시에 직업적 경력 상승의 기회가 제한적이라는 점에서 간부활동을 자기희생 혹은 일시적인 역할 수행으로 받아들이는 간부들도 적지 않음을 보여준다.

<표4>에서 간부들 스스로 간부유형에 대해 평가한 것을 보면, 본조의 상근간부에 대해서는 전체적으로 실무전문가형이 절반 이상을 차지하며, 그 다음으로 조직가형, 투쟁형의 순으로 나타나고 있다. 상대적으로 금속노조와 보건의료노조에서는 실무전문가형의 비중이 높아 본조의 정책적 전문성이나 실무적 지원 역할이 중요한 반면, 금융노조의 경우 기업별 지부의 권한과 역할이 강하기 때문에 기업별 지부간의 역할을 조정하고 조율하는 조직가형의 비중이 높게 나타난다. 특히 수적으로 전임간부들의 다수를 차지하고 있는 기업지부 간부들에 대해서는 조합별로 유형적 차이가 뚜렷하게 나타난다. 금속노조의 지부간부의 다수가 투쟁형인데 반해, 보건의료노조 지부간부의 다수는 조직가형, 금융노조 지부간부의 다수는 실무전문가형이라는 특징을 보여주고 있다. 이는 기업수준에서 보건의료노조에서는 복잡한 직종구성으로 인해 이를 조정하고 조직하는 역량이 중시되고 있으며, 금속노조에서는 사업장수준의 현장투쟁을 지휘하는 역할이 중요하며, 금융노조에서는 조합원들의 요구를 집행하는 실무적 전문가의 역할이 중요하기 때문이다. 이러한 결과는 생산직, 서비스직, 사무직을 대표하는 각 노조별로 전임간부들에게 요구되는 기능적 역할의 차이가 대단히 크다는 점을 보여주고 있다.

산별노조 전임간부들은 노동조합 지도자로서 가장 필요한 자질에 대하여, '단체교섭을 위한 전문적 협상능력'에 거의 관심을 보이지 않는 대신에, '조합원들의 의견수렴과 민주적

지향' (45.2%)과 ' 계급의식과 투쟁에의 헌신' (35.1%), 즉 민주성과 계급성을 가장 중시하고 있다. 이는 노조간부들이 역할수행에서 협상자로서의 역할보다는 조직자로서의 역할, 투쟁지도자로서의 역할을 중시하고 있음을 의미한다. 상대적으로 금속노조 간부들이 계급의식과 투쟁성을 중시하는 반면, 금융노조 간부들은 민주적 지향을 강조하는 비중이 보다 높고, 전문적 협상능력을 지척한 비중이 상대적으로 높다.

<표4> 노조별 간부들의 가치지향 및 정체성 인식(단위: %)

		금속 노조	보건의 료노조	금융 노조	전체	χ^2 검증
노조목 표	노동조건개선	10.5	9.0	33.3	16.7 (61)	$\chi^2=55.600$ df=6 p=.000
	산업민주주의	2.9	5.6	14.2	6.8 (25)	
	법, 제도개선	31.0	40.4	31.1	33.3(122)	
	정치세력화	55.6	44.9	21.7	43.2(158)	
정치이 념	자본주의발전	3.8	1.2	14.4	6.3 (22)	$\chi^2=28.087$ df=6 p=.000
	사회민주주의	18.9	18.6	23.1	20.1 (70)	
	민주적사회주의	56.6	67.4	56.7	59.3(207)	
	완전한사회주의	20.8	12.8	5.8	14.3 (50)	
사회 적 합의	노사정위참여	12.1	20.7	32.7	20.1 (71)	$\chi^2=25.133$ df=6 p=.000
	새 기구참여	22.4	27.6	12.9	21.0 (74)	
	사안별 교섭	57.6	49.4	52.5	54.1(191)	
	노사정위불참	7.9	2.3	2.0	2.0 (17)	
간부활 동	개인적 희생	31.6	25.6	42.2	33.2(119)	$\chi^2=47.605$ df=4 p=.000
	전문적 직업	5.8	8.1	28.4	12.8 (46)	
	사회변혁운동	62.6	66.3	29.4	54.0(194)	
본조간 부유형	실무형?전문가형	52.4	68.3	35.0	51.1(179)	$\chi^2=41.664$ df=6 p=.000
	투쟁형	22.6	7.3	11.0	15.7 (55)	
	조직가형	16.7	22.0	37.0	23.7 (83)	
	무사안일형	8.3	2.4	17.0	9.4 (33)	
기업지 부간부 유형	실무형?전문가형	21.1	25.0	56.3	32.3(114)	$\chi^2=57.096$ df=6 p=.000
	투쟁형	42.8	20.2	12.6	28.6(101)	
	조직가형	25.3	40.5	24.3	28.6(101)	
	무사안일형	10.8	14.3	6.8	10.5 (37)	
지도자 자질	전문적 협상능력	1.7	1.1	6.8	3.0 (11)	$\chi^2=24.611$ df=6 p=.000
	의견수렴/민주성	40.5	44.9	53.4	45.2(165)	
	계급의식/투쟁성	45.1	33.7	19.4	35.1(128)	
	조정/조직장악력	12.7	20.2	20.4	16.7 (61)	

5. 조합간부들의 가치지향과 관련된 변수들

노동조합 간부들의 이념과 가치지향, 조합 활동에 대한 주관적 태도가 어떻게 형성되었고, 이러한 주관적 인식과 관련된 변수들이 무엇인가 하는 점과 관련하여, ① 성, 연령, 학력, 지역 등 개인적 배경 변수들과 ② 노동조합 활동 경험 변수, ③ 조직내 지위와 역할 변수(소속노조, 근무단위, 총원경로) 등을 구분해 볼 수 있을 것이다.

조합간부들의 가치와 이념지향(노동조합의 목표, 정치적 이념)은 학력을 제외하면, 성, 연령, 혼인, 지역과 같은 개인적 배경 변수들과는 통계적으로 유의미한 관계를 보이지 않는 반면, 주로 간부들의 조합활동 경험과 관련된 변수들(간부 경력기간, 해고 및 구속 경험, 정당가입, 간부활동 동기, 기업별노조 활동경력)이나 조직의 성격과 조직내 지위(소속 노조, 근무단위)와 유의미한 관계를 보이는 것으로 나타났다. 소속노조 역시 세 노조가 직종별 차이(생산직, 서비스직, 사무직)를 보인다는 점에서 직무경험과 관련되며, 조직내 근무단위(본조, 지역, 기업)는 주로 간부로서의 경험이나 활동경력과 관련되어 있다. 따라서 조합간부들의 가치지향, 태도에 영향을 미치는 요인은 간부들의 조합 활동 경험을 중심으로 파악하는 것이 필요하다.

노동조합의 목표에 대해서는, 성, 연령, 학력, 혼인 등은 유의미한 관계가 없는 반면, 간부경력, 해고나 구속 경험, 정당가입, 간부활동 동기, 근무단위 등에 따라 유의미한 차이를 보이고 있다. 간부활동 경력이 길수록, 해고나 구속을 당한 경험이 있을수록, 정치정당에 가입한 경우일수록, 간부활동의 동기가 학생운동이나 소모임 활동인 경우, 본조 및 지역 등 단위기업을 넘어선 단위에서 활동하는 간부일수록 노조의 사회정치적 기능, 특히 계급적 단결과 정치세력화를 중시하는 것으로 나타났다. 정반대로 간부경력이 짧을수록, 해고나 구속경험이 없을 경우, 정당에 가입하지 않은 경우, 간부활동 동기가 주변의 권유나 말을 사람이 없어서인 경우, 사업장 수준에서 근무할수록 노동조건을 개선하는 중요한 목표로 생각하는 사람의 비중이 높게 나타났다.

		노동조건개선	산업민주주의 실현	법, 제도적 개선	계급단결, 정치세력화	합계	
간부 경력	3년 미만	28.1	6.5	31.7	33.8	100.0(139)	$\chi^2=29.564$ df=9 p=.001
	3-5년	12.7	7.0	36.6	43.7	100.0 (71)	
	5-10년	11.1	9.1	34.3	45.5	100.0 (99)	
	10년 이상	2.0	4.0	30.0	64.0	100.0 (50)	
해고 구속	있다	8.7	4.3	26.1	60.9	100.0 (69)	$\chi^2=11.878$ df=2 p=.008
	없다	18.7	7.7	34.8	38.8	100.0(299)	
정당 가입	가입	9.0	6.8	29.4	54.8	100.0(177)	$\chi^2=25.032$ df=3 p=.000
	미가입	24.1	7.3	36.6	31.9	100.0(191)	
간부 활동 동기	주변권유	22.2	8.7	38.1	31.0	100.0(126)	$\chi^2=27.438$ df=9 p=.001
	투쟁/불만	15.3	8.1	33.3	43.2	100.0(111)	
	소모임/교육	20.7	6.9	22.4	50.0	100.0 (58)	
	학생운동	4.7	-	23.3	72.1	100.0 (43)	

근무 단위	본조	6.4	6.4	34.0	53.2	100.0 (47)	$\chi^2=22.140$ $df=6$ $p=.001$
	지역	2.1	-	37.5	60.4	100.0 (48)	
	사업장	21.1	7.9	32.7	38.3	100.0(266)	
	전체	16.8	7.1	33.2	42.9	100.0(368)	

<표5> 독립변수별 노동조합의 일차적 목표

정치이념에 대해서도 역시 간부경력, 해고나 구속 경험, 정당가입, 간부활동 동기 등에 따라 유의미한 차이를 보이고 있다. 간부활동 경력이 길수록, 해고나 구속을 당한 경험이 있을수록, 정치정당에 가입한 경우일수록, 간부활동의 동기가 학생운동이나 소모임 활동인 경우, ‘완전한 사회주의’를 지향하는 간부들의 비중이 상대적으로 높은 반면, 간부경력이 짧을수록, 해고나 구속경험이 없을 경우, 정당에 가입하지 않은 경우, 간부활동 동기가 주변의 권유나 말을 사람이 없어서인 경우, ‘자본주의 발전’을 지향하는 간부들의 비중이 높게 나타났다. 개인적 특성 중에서는 성, 연령 등은 유의미한 관계가 없는 반면, 학력이 높을수록 사회민주주의를 지향하는 간부들의 비중이 약간 높게 나타났다.

		자본주의 발전	사회민주 주의	민주적사 회주의	완전한 사회주의	합계	합계
간부 경력	3년 미만	11.0	23.5	55.1	10.3	100.0(136)	$\chi^2=19.921$ $df=9$ $p=.018$
	3-5년	4.3	12.9	68.6	14.3	100.0 (70)	
	5-10년	3.4	16.9	62.9	16.9	100.0 (89)	
	10년 이상	-	26.0	52.0	22.0	100.0 (50)	
해고 구속 경험	있다	-	20.6	52.4	27.0	100.0 (63)	$\chi^2=14.079$ $df=3$ $p=.003$
	없다	7.7	19.9	60.8	11.5	100.0(286)	
정당 가입	가입	1.2	22.6	58.9	17.3	100.0(168)	$\chi^2=16.451$ $df=3$ $p=.001$
	미가입	11.0	17.7	59.7	11.6	100.0(181)	
간부 활동 동기	주변권유	10.3	20.5	59.8	9.4	100.0(117)	$\chi^2=39.558$ $df=9$ $p=.000$
	투쟁/불만	4.8	19.0	64.8	11.4	100.0(105)	
	소모임/교육	5.4	17.9	64.3	12.5	100.0 (56)	
	학생운동	-	28.2	28.2	43.6	100.0 (39)	
학력 별	고졸이하	8.9	18.5	61.8	10.8	100.0(157)	$\chi^2=13.590$ $df=6$ $p=.035$
	전문대졸	-	21.1	55.3	23.7	100.0 (76)	
	대졸이상	6.3	22.5	57.7	13.5	100.0(111)	
	전체	6.3	20.1	59.3	14.3	100.0(349)	100.0(349)

<표6> 독립변수별 지향하는 정치적 이념

노동조합의 목표나 정치이념에 대해서는 개인적 특성과 관련한 변수가 유의미하지 않지만, 간부들의 자기정체성에 대해서는 조합활동 경험과 관련된 변수와 함께 성과 학력 등 개인적 특성이 중요한 영향을 미치고 있는 것으로 나타났다.

간부활동의 경력이 길수록, 해고나 구속경험이 있는 경우, 정당에 가입한 경우, 간부활동의 동기가 학생운동 경험이나 소모임 활동인 경우, 기업을 넘어선 단위에서 근무할수록, 간부활동을 사회변혁운동의 일환이라고 생각하며, 반대로 간부활동 경력이 짧을수록, 해고구속 경험이 없으며, 정당에 가입하지 않은 경우, 주변동료의 권유나 말을 사람이 없어서 간부활동을 시작한 경우, 기업단위에 근무하는 간부일수록 간부활동을 개인적 희생이라고

생각한다.

성별, 학력별로 보면, 상대적으로 남성간부들이 간부활동을 개인적 희생이라고 생각하는 비중이 높은 반면, 여성간부들은 전문적 직업과 사회변혁운동의 일환이라고 생각하는 비중이 높았다. 이는 주로 보건의료노조에서 여성 전임간부의 비중이 높으며, 여성 간부들 중 학생운동 출신의 비중(21.0%)이 상대적으로 높기 때문이다. 학력별로는 고졸 이하에서 간부활동을 개인적 희생으로 보는 간부의 비중이 높은 반면, 대졸 이상에서 전문적 직업활동으로 보는 간부의 비중이 상대적으로 높게 나타난다. 학생운동 출신이거나 사무직 노조 간부가 대부분인 대졸이상 간부에게는 이념적 유인이나 직업적 유인이 강하게 존재하는 반면, 상대적으로 학력이 낮은 간부들은 이념적 유인이 없다면 경력 상승의 전망이 없고 개인적 직업생활 및 가정생활의 희생을 심각하게 느끼기 때문이다.

		개인적 희생	전문적 직업	사회변혁 운동	합계	
간부 경력	3년 미만	40.3	17.9	41.8	100.0(134)	$\chi^2=20.470$ df=6 p=.002
	3-5년	36.1	11.1	52.8	100.0 (72)	
	5-10년	27.1	9.4	63.5	100.0 (96)	
	10년이상	18.0	8.0	74.0	100.0 (50)	
해고 구속 경험	있다	26.5	2.9	70.6	100.0 (68)	$\chi^2=12.117$ df=2 p=.002
	없다	34.8	15.4	49.8	100.0(293)	
정당 가입	가입	26.9	8.6	64.6	100.0(175)	$\chi^2=16.741$ df=2 p=.000
	미가입	39.2	17.2	43.5	100.0(186)	
간부 활동 동기	주변권유	42.5	20.8	36.7	100.0(120)	$\chi^2=44.466$ df=6 p=.000
	투쟁/불만	39.3	7.1	53.6	100.0(112)	
	소모임/교육	28.1	10.5	61.4	100.0 (57)	
	학생운동	2.4	7.1	90.5	100.0 (42)	
근무 단위	본조	15.6	8.9	75.6	100.0 (45)	$\chi^2=20.631$ df=4 p=.000
	지역	20.8	6.3	72.9	100.0 (48)	
	기업	38.7	14.2	47.1	100.0(261)	
성별	남성	36.9	11.1	52.0	100.0(271)	$\chi^2=8.287$ df=2 p=.016
	여성	21.7	19.3	59.0	100.0 (83)	
학력 별	고졸이하	41.2	9.1	49.7	100.0(165)	$\chi^2=19.522$ df=4 p=.001
	전문대졸	34.7	6.7	58.7	100.0 (75)	
	대졸이상	21.8	21.8	56.4	100.0(110)	
	전체	33.2	13.0	53.7	100.0(361)	

<표7> 독립변수별 지향하는 간부활동의 성격에 대한 인식

6. 전임간부들의 가치, 지향의 영향

전임간부들은 조합활동에 대한 가치지향에 따라 자신들의 계획을 조정하거나 노동운동의 쟁점, 현안에 대해 상이한 태도를 보여주고 있다.

간부로서 앞으로의 계획에 대해서, 노동조건 개선을 중시하는 경제적 실리 지향의 간부들은 회의적이거나 소극적인 태도를 보이는 반면, 계급단결과 정치세력화를 중시하는 정치적

계급지향의 간부들은 간부활동을 계속할 것이라는 태도를 보이고 있다. 정치적 계급지향의 간부들은 상대적으로 재충전에 대한 강한 욕구를 보여주고 있는데, 이는 조합 간부활동의 대부분이 일상적이고 실무적 차원에서 이루어지므로 이데올로기적 신념과 의지를 끊임없이 재충전할 수 있는 교육과 경험에 대한 필요를 강하게 느끼고 있기 때문이다.

또한 간부 활동을 개인적 희생이라고 생각하는 간부들은 지속적인 간부활동에 대해 회의적이거나 소극적인 반면, 사회변혁운동의 일환이라고 생각하는 간부들에서는 간부활동을 계속하겠다는 응답이 상대적으로 높으며, 이념적으로도 완전한 사회주의를 지향하는 간부들에게서 간부활동을 평생 계속할 것이라는 응답이 매우 높게 나타난다.

앞으로의 계획	곧 그만둘 생각	가능한 하고 싶지않다	쉬었다 재충전 후 다시	당분간 계속할 것	평생 계속할 것	합 계
노동조건 개선	15(24.6)	19(31.1)	6 (9.8)	18(29.5)	3 (4.9)	61(100.0)
산업민주주의	-	5(20.0)	3(12.0)	13(52.0)	4(16.0)	25(100.0)
법, 제도 개선	17(13.9)	18(14.8)	18(14.8)	52(42.6)	17(13.9)	122(100.0)
계급정치세력화	11 (7.0)	23(14.6)	37(23.4)	47(29.7)	40(25.3)	158(100.0)
개인적 희생	19(16.0)	34(28.6)	22(18.5)	39(32.8)	5 (4.2)	119(100.0)
전문직업활동	6(13.0)	8(17.4)	3 (6.5)	23(50.0)	6(13.0)	46(100.0)
사회변혁운동	15 (7.7)	22(11.3)	38(19.6)	66(34.0)	53(27.3)	194(100.0)

<표8> 가치지향에 따른 앞으로의 간부활동 계획

$$\chi^2=46.718 \text{ df}=12 \text{ p}<.000, \chi^2=46.522 \text{ df}=8 \text{ p}<.000$$

이러한 인식의 차이는 근무단위별로 본조 간부들에 비해 사업장 지부 간부들에게서 높은 간부기피현상으로 표현되고 있다. 왜냐하면 본조의 경우에는 상대적으로 노동조합운동에 대한 계급적, 정치적 지향이 강하고 간부활동을 사회변혁운동의 일환으로 생각하는 직업적 활동가들이 많이 분포하고 있는 반면에, 사업장 지부에는 간부활동을 개인적 희생으로 생각하는 간부들의 비중이 높고 노조의 목표에 대해 계급적, 정치적 지향이 약하기 때문이다. 세 노조 모두 본조간부들에서는 앞으로의 활동계획에서 간부활동을 계속하겠다는 의사가 강하지만, 기업지부 단위의 간부들에서는 상당한 차이가 확인된다.

앞의 <표4>에서 기업 지부의 간부유형을 실무전문가형으로 인식하고 있는 금융노조의 지부 간부들은 간부활동을 당분간 계속할 것이라는 비중이 높은 반면, 금속노조와 보건의료노조는 사업장 수준에서 중간간부의 기피현상, 간부충원의 어려움이 뚜렷하게 확인된다. 금속노조의 경우 지회 간부들의 56.4%, 보건의료노조의 경우 지부간부의 65.5%가 앞으로의 간부활동 계획에 대해 부정적이거나 소극적인 태도를 보여주고 있어 간부기피현상이 매우 심각함을 보여주고 있다. 금융노조의 경우 간부 활동에 대한 신념은 높지 않지만 간부 활동의 부담이 크지 않으며 이에 대한 보상이 존재하기 때문에, 지속적인 간부 활동에 대한 의지를 갖는 이들이 많다. 그러나 금속노조와 보건의료노조의 경우 간부 활동이 직업적 경력 상승의 기회를 제공하지 않는다는 점에서, 이데올로기적 몰입이 없는 경우 노조간부 활동은 자신의 일상생활을 희생하는 순수한 개인적 헌신을 의미한다. 때문에 금속과 보건의료노조의 경우 작업장 수준에서 간부기피현상이 매우 심각하며 중간간부 및 활동가의 층이 얇아지면서

상대적으로 소수의 전임간부에게 노조활동의 부담이 가중되고 있다. 이는 금속노조와 보건의료노조의 경우 중간간부들에게 직업적 경력 상승의 유인을 제공하지 못하기 때문에, 이데올로기적 헌신을 강화하기 위한 교육과 중간간부들의 원활한 재생산, 경력상승을 위한 방안을 심각하게 고민해야 함을 의미한다.

<표9> 소속노조별, 근무단위별 앞으로의 간부활동 계획

		곧그만 돌 것	하고싶 지않다	재충전 후 다시	당분간 계속	평생 계속	전체
금속노 조	본조	-	8.3	16.7	58.3	16.7	100.0 (12)
	지역지부	12.0	-	20.0	32.0	36.0	100.0 (25)
	사업장지회	12.0	18.8	25.6	23.3	20.3	100.0(133)
보건 의료노조	본조	-	-	16.7	41.7	41.7	100.0 (12)
	지역본부	12.5	20.8	8.3	33.3	25.0	100.0 (24)
	사업장지부	25.5	18.2	21.8	27.3	7.3	100.0 (55)
금융노 조	본조	4.3	13.0	4.3	65.2	13.0	100.0 (23)
	기업지부	6.2	27.2	4.9	50.6	11.1	100.0 (81)

조합간부들은 가치지향에 따라 노동운동의 현안이나 쟁점에 대한 태도에서 상당한 차이를 보이고 있다. 경제적 실리지향의 간부일수록 노사정위원회 참여를 지지하는 비율이 높았고(41.4%), 정치적 계급지향의 간부일수록 현재의 교섭 틀에 대해 회의적이고 노정, 노사간의 사안별 교섭이나 불참을 주장하는 간부들의 비중이 높았다. 이념적으로 자본주의 발전을 선호하는 간부들은 현재의 노사정위원회 참여를 주장한 반면, 사회주의 지향일수록 사안별 교섭 혹은 불참을 선호하고 있다.

<표10> 조합간부들의 가치지향에 따른 사회적 합의에 대한 태도대정부교섭	노사정위참 여	새로운 교섭기구참 여	사안별 교섭	사회적 합의 불참여	합 계
노동조건 개선	24(41.4)	5 (8.6)	27(46.6)	2(3.4)	58(100.0)
산업민주주의	5(20.8)	6(25.0)	13(54.2)	-	24(100.0)
법, 제도 개선	25(21.0)	32(26.9)	58(48.7)	4(3.4)	119(100.0)
계급정치세력화	15(10.3)	30(20.5)	91(62.3)	10(6.8)	146(100.0)
자본주의발전	11(55.0)	3(15.0)	4(20.0)	2(10.0)	20(100.0)
사회민주주의	14(20.9)	12(17.9)	41(61.2)	-	67(100.0)
민주적사회주의	40(19.4)	52(25.2)	109(52.9)	5 (2.4)	206(100.0)
사회주의	3 (6.3)	6(12.5)	30(62.5)	9(18.8)	48(100.0)
전 체	68(19.9)	73(21.4)	184(54.0)	16(4.7)	341(100.0)

노동운동의 시급한 요구에 대해서 고용안정과 사회개혁을 지적한 간부들이 가장 많지만,

경제적 실리 지향의 간부들이 상대적으로 고용안정을 선택한 비중이 높았고, 정치적 계급 지향의 간부들은 상대적으로 신자유주의정책의 전환을 많이 선택하였으며, 산업민주주의를 지향하는 간부들은 경영참가를 선택한 비중이 높았다. 사회적 연대지향과 정치적 계급지향을 포함하여 노동조합의 사회정치적 기능을 중시하는 간부들일수록 사회개혁과 산별교섭체계의 확립을 중시하고 있으며, 노동조합의 단체교섭을 중시하는 간부들일수록 임금인상과 경영참가를 중시하고 있다.

노동조합별로 보면, 금융노조 간부들이 상대적으로 고용안정과 경영참가를 중시하고 있으며, 보건의료노조 간부들은 산별교섭의 확보와 노동3권의 확보를 가장 시급한 것으로 생각하고 있다. 금속노조 간부들은 상대적으로 사회보장·세계개혁 등의 사회개혁, 신자유주의정책의 전환을 중시하고 있다. 이러한 차이는 각 노조의 현실을 반영한 것으로, 금융노조는 구조조정과 관련된 고용안정, 경영참가의 문제를 중시하고 있으며, 보건의료노조는 산별 강화를 통한 교섭력 강화, 필수공익사업장의 쟁의권 확보 등이 주요한 과제이기 때문이다.

	임금 인상	고용 안정	노동시간 단축	경영 참가	산별교섭 확보	노동 3권 확보	사회 개혁	신자유주 의 전환	합계
노동조건 개선	8(6.8)	43(36.4)	8(6.8)	13(11.0)	15(12.7)	12(10.2)	16(13.6)	3 (2.5)	118(16.7)
산업민주주의 법,제도 개선	2(4.0)	9(18.0)	1(2.0)	16(32.0)	6(12.0)	4 (8.0)	5(10.0)	7(14.0)	50 (7.1)
계급정치세력화	3(1.3)	55(23.3)	13(5.5)	19 (8.1)	46(19.5)	25(10.6)	53(22.5)	22 (9.3)	236(33.3)
	1(0.3)	48(15.8)	8(2.6)	16 (5.3)	56(18.4)	36(11.8)	72(23.7)	67(22.0)	304(42.9)
금속노조	5(1.5)	60(17.9)	19(5.7)	13 (3.9)	65(19.3)	40(11.9)	83(24.7)	51(15.2)	336(46.7)
보건의료노조	-	31(17.2)	7(3.9)	11 (6.1)	49(27.2)	24(13.3)	35(19.4)	23(12.8)	180(25.0)
금융노조	9(4.4)	67(32.8)	4(2.0)	40(19.6)	12 (5.9)	15 (7.4)	30(14.7)	27(13.2)	204(28.3)
전 체	14 (1.9)	158 (21.9)	30 (4.2)	64 (8.9)	126 (17.5)	79 (11.0)	148 (20.6)	101 (14.0)	720 (100.0)

<표11> 노동운동이 쟁취해야 할 가장 시급한 요구(복수응답)

노동조합의 활동목표를 달성하기 위한 가장 효율적인 수단에 대해서, 전체적으로 현장투쟁의 활성화와 현장권력의 장악을 중시하고 있으며, 경제적 실리 지향의 간부를 제외하고 입법을 위한 정치세력화를 중시하고 있다. 그러나 사회적 연대지향과 정치적 계급지향을 포함하여 노동조합의 사회정치적 기능을 중시하는 간부들일수록 ‘총파업을 통한 대정부 직접교섭을 강조하는 반면, 경제적 실리 지향의 간부들은 상대적으로 ‘노사간 자율적 단체교섭’ 과 ‘노사정위원회를 통한 노사정 합의’ 등 노사, 노사정간의 단체교섭을 상대적으로 중시하고 있음을 알 수 있다. 가치지향과 무관하게 간부들 대부분이 현장투쟁의 활성화와 현장권력의 장악을 강조하고 있는 것은 현실적으로 한국 노동조합운동의 힘의 원천이 현장조합원들의 동원에 있다는 점을 반영한다. 노동조합별로 보면, 금속노조 간부들이 총파업을 통한 대정부 교섭을 상대적으로 많이 지적한 반면, 금융노조 간부들은 자율적 단체교섭과 노사정 합의를 많이 지적하고 있고, 보건의료노조는 입법을 위한 정치세력화, 현장투쟁의 활성화를 지적한 비중이 높게 나타나고 있다.

<표12> 노조의 활동목표를 달성하기 위해 가장 효율적인 수단(복수응답)

효율적 수단	총파업 대정부	현장투쟁 과	노사정 합의	노사자율 단체교섭	입법위헌정 치	시민단체 연대투쟁	기타	합계
--------	------------	-----------	-----------	--------------	------------	--------------	----	----

	교섭	현장권력			세력화			
노동조건 개선	9 (7.8)	38(32.8)	16(13.8)	25(21.6)	18(15.5)	8(6.9)	2(1.7)	116(16.8)
산업민주주의	4 (8.0)	15(30.0)	4 (8.0)	6(12.0)	16(32.0)	4(8.0)	1(2.0)	50 (7.2)
법, 제도 개선	32(14.2)	60(26.5)	16 (7.1)	28(12.4)	69(30.5)	20(8.8)	1(0.4)	226(32.7)
계급정치세력화	44(14.7)	97(32.3)	7 (2.3)	18 (6.0)	108(36.0)	24(8.0)	2(0.6)	300(43.4)
금속노조	60(18.5)	99(30.6)	16 (4.9)	22 (6.8)	96(29.6)	30(9.3)	1(0.3)	324(46.0)
보건의료노조	18(10.0)	64(35.6)	7 (3.9)	10 (5.6)	68(37.8)	12(6.7)	1(0.6)	180(25.6)
금융노조	13 (6.5)	50(25.0)	22(11.0)	46(23.0)	50(25.0)	15(7.5)	4(2.0)	200(28.4)
전 체	91 (12.9)	213 (30.3)	45 (6.4)	78 (11.1)	214 (30.4)	57 (8.1)	6 (0.9)	704 (100.0)

6. 맺음말

한국의 대표적인 산별노조들인 금속노조, 보건의료노조, 금융노조의 간부들은 노동조건 개선이나 경영참가를 위한 개별 사용자와의 단체교섭 혹은 공동규제를 노동조합의 일차적 목표라고 생각하지 않는다. 이들은 전체 노동자들의 사회적 지위 향상을 위한 법, 제도의 개선, 노동자계급의 단결과 노동자 정치세력화와 같이, 전체사회 속에서 노동자들의 정치적, 사회적 이익을 보호하고 실현하는 사회정치적 기능에 큰 관심을 가지고 있으며, 계급운동으로서의 노동운동에 대한 강한 지향을 보여주고 있다.

간부로서의 자기정체성에 대해서도 절반 이상의 전임간부들이 간부 활동을 사회변혁운동의 일환으로 평가하고 있으며, 변혁적 지향을 가진 간부들의 비중도 상당히 높다. 노동조합 간부 활동을 전문적인 직업 활동의 하나라고 생각하는 간부들이 대단히 적은 반면, 규범적 헌신과 자기희생적 동기에 기초한 간부 유형이 상당히 많이 존재하고 있다. 정치적 이념에서 산별노조의 간부들 다수는 어떠한 형태로든 사회주의적 지향을 보이고 있으며, 조합의 시급한 요구에서도 사회개혁을 강조하고 있어, 이들에게 산별노조로의 조직 전환은 사회체제의 수준에서 변화에 대한 열망을 표현하는 것이다.

그러나 조합별로 보면, 금속노조, 보건의료노조에 비해 금융노조 간부들이 노동조합 목표나 간부로서의 정체성, 정치이념에서 보다 온건하고, 노동조합에 대한 실리적, 도구적 지향을 강하게 가지고 있다. 금속노조와 보건의료노조의 간부들에서 경력 지향적 리더십의 비중이 낮고 사회변혁운동이라는 이념적 헌신에 기초한 리더십이 다수라면, 금융노조에서는 직업적 전문성을 강조하는 경력 지향적 리더십과 규범적 헌신과 자기희생적인 동기를 가진 간부유형이 상대적으로 많이 존재한다.

이처럼 한국의 산별노조 간부들은 노동조합의 사회정치적 기능을 중시하며 민주적 지향과 계급적 투쟁성을 강조하는 이념지향성을 보이고 있지만, 조합별로 이념과 가치지향에서 차이를 보이고 있고 이러한 차이는 간부들의 행witz향과 활동방식에 직접적으로 영향을 미치고 있다. 이들 노조들이 한국 노동운동의 선진적인 부분임에도 불구하고, 사무직노조인 금융노조의 간부들은 다른 두 노조 간부들과 현격한 인식의 격차를 보이고 있고, 이것이 기본적으로 조합원들의 특성을 반영하는 것이라는 점에서 장기적으로 사무직노동자들과 생산직 노동자들 간 연대의 균열 가능성이 존재한다.

동시에 각 조합 내부적으로는 간부경력이 길고 이념적 헌신이 강한 본조 및 지역간부와 조합원들의 단기적 이익에 보다 반응적인 기업지부 간부들 사이에 상당한 인식의 격차가 존재하며, 이것이 조합민주주의의 활성화에 의해 조율되지 않는다면, 양자간에 긴장이 증대될 가능성을 배제할 수 없다. 간부들의 의식과 가치지향의 측면에서 볼 때, 산별노조 건설은 노조의 지향과 활동방식에서 상당한 변화의 가능성을 내포하고 있지만, 이 경우 전임간부들의 계급적, 정치적 지향과 조합원들의 단기적 요구를 어떻게 조율할 것인가, 이를 조율할 중간간부의 역할을 어떻게 확대할 것인가라는 쟁점이 제기된다. 이는 기업별 조합에서 표출적인 방식으로 조합원의 요구를 반영하던 조합민주주의를 어떻게 다양한 의사소통 매체를 통해 정치적, 전략적으로 조율된 민주주의로 발전시킬 수 있을 것인가의 문제이다. 동시에 이데올로기적 리더십이 다수인 금속노조와 보건의료노조의 경우, 사업장 지부 간부들에서 간부기피현상이 심각하다는 점에서, 중장기적으로 중간간부의 경력형성과 이념적 교육을 위한 체계적인 노력이 필요할 것이다.

참고문헌

- 김동춘. 1995, 『한국사회 노동자 연구: 1987년 이후를 중심으로』, 역사비평사.
- 송호근. 1994, 노동조합의 성격분화와 리더십: 1990년대 한국의 노동체제에 대한 함의' 『열린 시장, 닫힌 정치』 나남.
- 이병훈?노광표?오건호?인수범. 2001, 『노동조합 상근간부 연구』 한국노동사회연구소
- 이재열?권현지. 1996, 『90년대 한국의 노동조합』, 한국노총중앙연구원.
- 임영일. 1997, 『한국의 노동운동과 계급정치: 1987~1995』 경남대학교 출판부.
- 조효래. 2002, '노동조합 조직연구의 동향과 쟁점', 경상대 사회과학연구원 편, 『신자유주의 구조조정과 노동체제 전환』 한울.
- 조효래. 2003, '생산직 노동조합 리더십의 특성과 가치지향', 사회과학회, 『사회과학연구』 3집
- Banks J. A. 1974, *Trade Unionism*. Collier-Macmillan Publishers: London
- Crouch, Colin. 1982, *Trade Unions: The Logic of Collective Action*. Fontana Paperbacks: Cambridge
- Hyman & Fryer. 1974, 'Trade Unions: Sociology and Political Economy' in Clarke & Clements eds., 1978, *Trade Unions under Capitalism*. The Humanities Press.
- Kelly, John & Heery, Edmund. 1994, *Working for the union*, Cambridge Univ. Press.
- Lipset, Seymour. 1981, *Political Man: The Social Bases of Politics* The Johns Hopkins University Press: Baltimore
- Macdonald Lois et al. 1959, *Leadership Dynamics and the Trade union Leader*. New York University Press.

주요용어: 노동조합 리더십, 산업별노조, 노동조합의 목표, 경력지향, 이념지향

The value orientation of leadership in the Industrial Unions:

A comparative study on the Metal Workers' Union, Financial Industry Union, Health & Medical Workers' Union

Cho, hyo-rae (Changwon Nat'l University)

<Abstract>

In South Korea, the leaders of the important Industrial Unions are less concerned about the collective bargaining and joint regulation with an employer in plant level.

They are more concerned about socio-political function of trade union and have an orientation to labor movement for a whole working class.

Most of leaders regard the role of labor leaders as a part of the movement for social change. There are few careerist leader and many leaders regard the role of labor leaders as personal sacrifice. In ideological aspect, most of leaders have an orientation to 'Democratic Socialism' and 'Socialism'. It means that the leaders of Industrial Unions regard the organizational change from Enterprise Union to Industrial Union as a part of the efforts for social change.

The leaders of Financial Industry Union are more moderate in value and ideology than the leaders of the Metal Workers' Union, Health & Medical Workers' Union. They have more instrumentalist orientation to trade union. There are many careerist leaders and norm-motivated leaders at the sacrifice of personal interest in Financial industry Union. In latter unions, Only a few leaders are career-oriented and the most of leaders are ideological-oriented. Mainly the ideology and value orientation of the leaders in the Industrial Unions have statistically relationship with the personal experiences as a union leader.

Keyword: trade union leadership, the industrial union, value orientation