

한국사회복지학  
 Korean Journal of Social Welfare, vol. 29, 1996, 171-190

## 노동자의 연대의식에 기업복지가 미치는 효과

홍 경 준 \*

- I. 문제제기 및 연구의 목적
- II. 이론적 배경
- III. 사용된 자료와 분석의 방법
- IV. 분석의 결과와 해석
- V. 요약 및 함의

### I. 문제제기 및 연구의 목적

이 글은 공공복지제도의 발전을 결정하는 중요한 요인 중의 하나는 수혜집단들의 행위에 영향을 미치는 다양한 형태의 사회복지제도 그 자체라는 가정에 서 있다. 사실 이러한 가정은 몇몇 학자들에 의해 단편적으로 제기된 바 있다. Skocpol은 노동자의 조직적 역량과 사회정책 사이의 인과관계는 일방적인 것이 아니라 변증법적이라고 주장한다<sup>1)</sup>. 그녀에 따르면 유럽의 경우 복지국가의 태동기에 공공복지와 노동계급의 조직적 역량 사이에 '긍정적인 고리들(positive loops)'이 있었으며, 노동계급의 조직적 역량이 국가별로 편차를 보인 것은 그 이후의 일이라고 한다. 요컨대, 노동계급의 조직적 역량의 국가별 편차가 발생한 후에 공공복지제도의 발달이 있었던 것이 아니라, 공공복지제도의 선행적인 발전, 혹은 공공복지제도와 노동계급 조직적 역량의 동시적 발전 후에 노동계급의 조직적 역량의 국가별 편차가 발생했다는 것이다. 물론 스카치폴이 노동계급의 조직적 역량에 미치는 사회복지제도의 효과를 분석할 만한 충분한 이론적 자원을 제공한 것은 아니지만, 인과관계의 설정에 있어서 시간적 선행의 문제가 핵심적이라는 점을 감안한다

\* 서울대 사회복지학과 박사과정 수료, 서울대학교 사회복지연구소 특별연구원

1) Skocpol, T. (1985), "Comparing National Systems of Social Provision," P.Evans, eds., *Bringing the State Back In*, Cambridge University Press.

면 그녀의 관찰은 매우 중요하다고 할 수 있다.

Esping-Andersen은 노동자 계급의 조직적 역량이 사회구조로부터 직접 도출되어 지는 것이 아니라 복지국가의 정치적 효과로부터 도출된다고 주장한다<sup>2)</sup>. 그에 따르면 복지국가는 계급구조의 재분화나 특정 계급, 혹은 계급들간의 연대와 사회민주주의적인 합의에 중요한 영향을 미치는 정치적 효과를 산출한다.

한편 Baldwin은 위험범주(risk categories)라는 개념을 통해 사회복지제도의 변천을 설명한다<sup>3)</sup>. 그의 정의에 의하면 위험범주는 '재분배의 다름에서 이익을 얻는 연대집단(redistributive winners and solidaristic group)'과 '재분배의 다름에서 손실을 입는 비연대집단(redistributive losers and unsolidaristic group)'으로 이분된다. '재분배의 다름에서 이익을 얻는 연대집단'의 역량은 사회적 위험의 발생률(incidence of risk)과 자조능력(self reliance)의 크기에 의해 결정되는데, 공공복지제도는 인구학적 특성과 함께 사회적 위험의 발생률과 자조능력을 변화시키는 핵심적 요소이기 때문에, 직접적으로 연대집단 내부구성원의 수와 역량을 좌우한다는 것이다.

이들의 주장은 여러가지 점에서 많은 차이를 가지지만, 두 가지 점에서는 공통점이 있다. 한 사회에서 운영되고 있는 공공복지제도의 특성에 따라 수혜자 집단의 상대적 역량이 상이해질 수 있음을 강조한다는 것이 첫 번째의 공통점이다. 여기에서 말하는 공공복지제도의 특성이란 바로 공공복지제도가 얼마나 보편주의적이나? 혹은 얼마나 탈상품화의 효과가 높이나? 에 의해 판단될 수 있다. 이들의 논의가 가지는 두번째 공통점은 공공복지제도를 통해 이익을 얻는 수혜자 집단의 양적, 질적 영향력이 클 경우 이들의 사회적 연대를 통해 공공복지제도의 발전은 가속화되지만, 그 반대의 경우 공공복지제도는 잔여적인 범주에 머물 수 밖에 없다는 것이다. 결국 한 사회에서 운영하고 있는 공공복지제도가 보편주의적 속성을 강하게 가질수록 수혜집단의 동질성은 커지며, 이들의 집합적 요구가 결국 공공복지제도를 발전시킨다는 것이다.

그렇다면 다음과 같은 질문이 가능하다. 공공복지제도 외의 다른 사회복지제도는 이러한 과정에서 어떠한 역할을 수행하는가? 사실 이들의 논의에서는 정도의 차이가 있기는 해도 주로 공공복지제도만이 언급된다. 그러나 Titmuss가 지적한 바와 같이 한 사회에는 다양한 형태의 사회복지제도가 존재한다는 것은 매우 명백한 사실이다<sup>4)</sup>. 시장이 지배적인 사회에서도 공공복지제도가 존재하듯이 공공복지가

2) Esping-Anderson, G. (1985), *Politics Against Markets*, Princeton University Press.

3) Baldwin, P., *The Politics of Social Solidarity*, Cambridge University Press, 1993.

4) Titmuss, R., *Essays on 'the Welfare State'*, George Allen & Unwin, 1976. 한편 다양한 형태의 사회복지제도가 한 사회안에서 운영되며, 그들간의 관계가 중요함을 강조하는 논의들은 다음과 같다. Rein, M., "The Social Structure of Institutions; Neither Public nor Private," S. Kamerman, & A. Kahn., *Privatization and the Welfare State*, Princeton University Press, 1989. Rein, M., & L. Rainwater, "The Public/Private Mix,"

매우 잘 발전한 사회에서도 여전히 사회복지제도는 가족간, 친족간의 비공식적인 원조망을 통해, 혹은 특정기업이나 특정지역을 통해 제공되기도 한다. 통칭하여 민간복지라고 불리워지는 이러한 사회복지제도를 역시 수혜집단에게 영향을 미칠 수 있다. 즉 공공복지제도의 특성에 따른 수혜집단들의 행위가 순환적으로 공공복지제도의 발전에 영향을 미친다면, 공공복지제도가 아닌 다른 사회복지제도를 역시 수혜집단의 역량에 대해, 또한 공공복지제도의 발전에 대해 영향력을 행사할 수 있다는 것이다. 그 이유는 복지수혜의 자격조건이나 기여, 혹은 수혜의 측면에서 사회복지제도들이 수혜집단들에게 주는 이익과 손실의 조합이 동일하지 않기 때문에 어떤 사회복지제도에 수혜집단들이 더 익숙해 있느냐에 따라 수혜집단의 역량은 달라질 수 있기 때문이다. 또한 특정 수혜집단에게 있어 각각의 사회복지제도들은 대체재(substitute goods)로 인식될 수도 있으며, 그것이 특정복지제도의 발전과 관련된 수혜집단들의 행위에도 영향을 미칠 수 있기 때문이다<sup>5)</sup>.

이 글은 수혜집단의 역량과 밀접히 관련된 연대의식에 기업복지제도가 미치는 효과를 분석함으로써, 이러한 가정들의 적용가능성을 탐구하고자 한다.

## II. 이론적 배경

생산수단을 소유하지 못하며, 노동력을 판매한다는 객관적인 조건만으로 개별 노동자들이 하나의 계급으로 연대하는 것은 아니다. 공통의 생활경험, 지역적 정체성, 종교와 같은 사회문화적 조건들의 일치정도와 생산현장의 경험과 같은 경험의 공유, 생활과 관련된 다양한 욕구를 해결하는 방식 등이 개별 노동자들이 연대하는데 중요한 영향을 미친다<sup>6)</sup>. 이 중에서 생활과 관련된 다양한 욕구를 해결하는

M. Rein, & L. Rainwater, eds., *Public/ Private Interplay in Social Protection: A Comparative Study*, M. E. Sharpe, 1986. Johnson, N., *Reconstructing the Welfare State; A Decade of Change 1980-1990*, Harvester Wheatsheaf, 1990.

- 5) 가족간 이전(interfamily transfer)과 공공복지의 상호작용이 한 예가 될 수 있다. 이에 대해서는 Lampman, R., & T. Smeeding, "Interfamily Transfers as Alternatives to Government Transfers to Persons," *The Review of Income and Wealth*, Vol. 29, 1983을 참조할 것.
- 6) 계급형성론의 맥락에서 제기되는 이러한 논의들은 노동자계급의 형성에 관한 구조주의적 관점을 비판하는 과정에서 Thompson, Hobsbawm 등을 중심으로 전개되었다. 이에 대해서는 이민호 외, 노동계급의 형성: 영국, 프랑스, 독일, 미국, 러시아에 있어서, 느티나무, 1989를 참조할 것. 한편 Katznelson은 계급형성에 대한 다양한 논의를 정리하면서 ① 임금노동이 관철되는 자본주의 사회라는 구조적 측면 ② 노동현장이나 노동시장에서 노동자들이 경험하는 사회적 관계의 측면 ③ 이 관계

방식은 사회복지활동과 매우 밀접한 관련을 가진다. 요컨대, 어떤 형태의 사회복지제도에 노동자들이 익숙해져 있느냐에 따라 복지 욕구를 해결하는 방식은 달라지며, 그것은 다시 집합적 행동에 대한 노동자들의 태도와 행위에 영향을 미친다.

### 1. 선택적 보상체계로서의 사회복지제도

집합적 행동이나 연대를 위해 노동조합을 결성하는 일은 개별 노동자들의 관점에서 볼 때 비용을 수반하는 일이다. 노동조합의 유지를 위해 필요한 조합비를 내야 하며, 노동조합의 목적을 달성하기 위해 피켓팅이나 파업에도 참여해야 한다. 또한 그 과정에서 고용주의 해고 위협에도 시달릴 수 있다. 물론 이런 비용을 지불함으로써 개별 노동자들이 얻게 되는 편익은 많다. 임금을 인상시킬 수 있으며, 고용의 안정성을 획득할 수도 있으며, 노동조건을 개선하는 등의 다양한 편익이 개별 노동자들에 돌아간다. 그런데 여기에서 문제가 될 수 있는 것은 집합적 행동에 필요한 비용은 그 집합적 행동에 참여하는 조합원에게만 부과되는데 비해, 집합적 행동을 통해 획득하는 다양한 편익은 결코 그 조합원에게만 돌아가지 않는다는 점이다. 노동조합의 협상 파트너가 기업이라면 그 편익은 기업의 모든 노동자에게, 협상 파트너가 특정 산업을 대표하는 경영조직이라면 그 편익은 그 산업에 속한 모든 노동자에게, 협상의 파트너가 전국을 포괄하는 경영자 조직이라면 그 편익은 그 사회의 모든 노동자들에게 돌아간다. 요컨대, 노동자의 집합적 행동이 가져오는 편익은 공공재(public goods)적인 성격을 가지고 있는 것이다. 따라서 합리적인 노동자라면 노동조합이라는 집합적 행동에 참여할 인센티브를 전혀 가지지 못한다는 것이다<sup>7)</sup>. Elster는 이것을 게임이론에 의거해서 '수인의 딜레마(prisoner's dilemma)'로 표현한다<sup>8)</sup>. 집합적 행동에 참여할 것인가에 대해 선택해야 하는 '나'와 '나 외의 모든 사람들'이 있다고 가정한다면 가능한 행동은 <표 1>과 같은 조합으로 구성된다. 1과 2의 경우는 우리 모두가 협력하여 집합적 행동을 하거나 하지 않는 경우이다. 3의 경우는 내가 일방적으로 희생하는 경우이며, 4의 경우는 무임승차의 편익을 얻을 수 있는 경우이다.

---

를 이해하고 해석하는 방식에 따라 유사한 성향이나 기질을 공유해가는 의식적 측면 ④ 여기에서 형성된 계급의식을 기초로 집단적인 행위나 조직을 결성하는 정치조직적 측면 등의 네가지 조건이 노동계급형성의 필요조건이라고 언급한다. Katznelson, I., "Working Class Formation: Constructing Cases and Comparisons," I. Katznelson & A. Zolberg, eds., *Working Class Formation: 19th Century patterns in Western Europe and the United States*, Princeton University Press, 1986.

7) Olson, M., *The Logic of Collective Action: Public Goods and the Theory of Groups*, Harvard University Press, 1982.

8) Elster, J., *Making Sense of Marx*, Cambridge University Press, 1985.

도구적 합리성에 입각할 때, '나'에게 가장 바람직한 행동방식은 집합적 행동에 참여하지 않는 것이다. 왜냐하면 '나 외의 모든 사람들'이 참여하는 경우 '나'는 무임승차의 편익을 얻을 수 있고, '나 외의 모든 사람들'이 참여하지 않을 경우에도 일방적인 희생은 회피할 수 있기 때문이다. 모든 사람들이 '나'와 같은 입장에서 처신하기 때문에 결코 집합적 행동은 일어날 수 없다는 것이다.

<표 1> 수인의 딜레마 게임에서의 개인들의 행동방식

	'나 외의 모든 사람들'		
	참 여	비 참 여	
'나'	참 여	1	3
	비 참 여	4	2

그렇다면 무임승차의 제약으로부터 벗어나서 집합적 행동에 참여하는 이유는 무엇인가? 여기에는 대략 세가지 정도의 대답이 있다<sup>9)</sup>. 첫 번째는 '수인의 딜레마 게임'을 반복적으로 하는(repeated game) 것이다. 게임이 반복적으로 진행된다면, 그 과정에서 1의 행동방식이 가장 우월한 전략이라는 것이 드러나게 되는데, 노동생활의 과정에서 노동자들은 계속적으로 상호작용하기 때문에 '수인의 딜레마 게임'을 반복적으로 하는 것이며, 점차로 1의 행동방식을 택하게 된다는 것이다. 경험의 공유를 통한 구성원간의 유대에서 창출되는 사회적 규범(social norms)이 무임승차의 제약으로부터 노동자들이 벗어나는데 중요한 역할을 했다는 Marks의 논의는 반복게임의 중요한 사례이다<sup>10)</sup>.

두 번째는 게임에 참여하는 구성원들이 도구적 합리성에 입각하여 행위하지 않는 것이다. 이러한 행위는 도덕적 규범들로부터 개인들이 이탈하려는 것을 정기적으로 막아주는 종교의식(rituals)과 같은 상호작용이 연대성의 유지에 필수적이라는 Durkheim의 논의나 가치합리성에 입각한 인간행위에 대한 Weber의 논의와 밀접한 관련을 가진다<sup>11)</sup>. 이 경우 구성원들은 이타심이나 자기 나름의 의도성에 입각하여 1이나 3의 행동방식을 택할 수 있다.

마지막으로 세 번째는 집합적 행동을 유인하는 조직에서 개별 행위자들에게 특정의 재화를 제공하는 것으로 사회복지제도와 밀접한 관련을 가지고 있다. 즉 집합적 행동의 목표인 공공재 외의 다른 선택적 보상을 제공하는 것이다. 여기에

9) Olsen, 앞의 책, Elster, 앞의 책을 참조하라.

10) Marks, G., *Unions in Politics*, Princeton University Press, 1989.

11) Kerstholt, F., "Between Rational Choice and Durkheimian Solidarity," S.Clegg, ed., *Organization Theory and Class Analysis*, Walter de Gruyter, 1989.

서 선택적 보상은 집합적 행동에 참여한 자와 참여하지 않은 자를 차별할 수 있는 기제를 말한다. 선택적 보상은 부정적인 것과 긍정적인 것이 있다. 먼저 부정적인 선택적 보상은 클로즈드 샵(closed shop)과 같은 강제적인 조합원 자격제, 피켓라인, 폭력 등이 있다. 긍정적인 선택적 보상은 선임자에게 우선권을 주는 선임자우위특권, 조합원의 고충을 처리하는 고충처리제도, 여가 프로그램 등과 질병, 재해, 노령, 실업 등에 대해 급여를 제공하는 각종의 자주복지 프로그램들로 구성된다<sup>12)</sup>. 특히 자주복지제도는 매우 강력한 선택적 보상이었기 때문에 많은 노동조합들에 의해 빈번하게 사용되었으며, 노동조합은 자기 스스로를 우애조합(Friendly Society), 상호부조협회(Mutual Association) 등으로 칭해 왔다<sup>13)</sup>.

그러나 사회복지제도 중에서 자주복지제도만이 노동자의 집합적 행동에 대한 선택적 보상은 아니다. 그것은 Rothstein의 분석을 통해서 드러난 바 있다<sup>14)</sup>. 그는 노동조합 조직률이 70%를 상회하는 스웨덴, 덴마크, 핀란드 등의 5개 국가의 경우 겐트식 실업보험제도(Ghent system)를 운영하고 있다는 사실에 주목한다. 겐트식 실업보험제도는 재정부담은 국가와 기업이 하지만, 운영은 노동조합에 의해 이루어진다는 특징을 가진다. 따라서 겐트식 실업보험제도가 시행되고 있는 국가의 경우 실직자가 실업급여를 받기 위해서는 노동조합에 가입해야만 한다. 여기에서 실업보험제도는 노동자들이 노동조합에 가입하여 집합적 행동에 참여하도록 유인하는 중요한 선택적 보상이며, 그 결과 이들 국가에서는 높은 노동조합 가입률과 함께, 노동자의 집합적 행동의 역량이 다른 국가들보다 우월하게 되었다는 것이다.

## 2. 사회복지제도와 집합적 행동

사회복지제도가 노동자의 집합적 행동에 대한 중요한 선택적 보상이라는 것을 Webb 夫妻는 상호보험의 전략(the method of Mutual Insurance)이라는 용어를 통해 설명하였다<sup>15)</sup>. 그들에 따르면, 초기의 노동조합들은 파업 기간중에 급여를 제공하

12) 한편 이러한 논의들의 '방법론적 개인주의'를 비판하는 Offe와 Wiesenthal 역시 노동자의 집합적 조직이 갖추어야 할 투입요소 중의 하나가 개별 노동자들의 다양한 욕구를 충족시킬 수 있는 공통의 기제라고 주장한다는 점에서 연대와 관련된 사회복지제도의 중요성을 인식하고 있다. Offe, C., & H. Wiesenthal, "Two Logics of Collective Action," J. Keane, ed., *Disorganized Capitalism: Contemporary Transformations of Work and Politics*, The MIT Press, 1985.

13) 사회보험제도와 같은 공공복지가 처음 등장할 때, 노동조합이 반대했던 이유는 노동조합의 선택적 유인기제인 자주복지가 공공복지로 인해 상쇄될 것을 우려했기 때문이라고 해석할 수도 있다.

14) Rothstein, B., "Marxism, Institutional Analysis, and Working-Class Power: The Swedish Case," *Politics and Society*, Vol. 18, 1990.

15) Webb, S., & B. Webb, *Industrial Democracy*, Longmans, 1920.

거나, 노동조합이 설정한 표준 임금에 미달하는 임금을 제공하는 경영주에 대한 조합원 철수전략을 사용하면서 급여를 제공했다고 한다. 즉 사회복지제도는 노동력의 재생산에 대한 안전망임과 동시에 노동자의 집합적 행동에 대한 지지망이라는 것이다. 그런데 이렇게 사회복지제도가 노동자의 집합적 행동에 대한 효과적인 지지망일 수 있었던 것은 이 당시의 노동조합이 특정의 직종에 대한 노동력의 공급에 있어서 배타적인 독점권을 가질 수 있었고, 노동자들의 복지욕구가 주로 노동조합에 의해 대응되었기 때문이다. 이러한 점에 비추어 볼 때, 집합적 행동에 대한 사회복지제도의 효과는 사회복지제도의 특성에 따라 달라질 수 있다.

먼저 자주복지제도는 개별 노동자의 집합적 행동을 유인하는 선택적 보상이라는 점에서 노동자들의 연대에 긍정적이지만, 그 연대의 폭을 넓힐 수 없다는 한계를 가진다. 자주복지제도를 제공하는 노동조합이 특정 직종이나 특정 산업의 노동자만을 포괄하는 식으로 결성되어 있다면 전체 노동자의 집합적 역량은 약할 수밖에 없다. 자주복지제도의 한계는 그것이 주로 길드적 유형의 배타적 공동체로 노동조합이 분화된 상태에서 그 노동조합의 조합원에게만 제공되었기 때문에 배제된 성원이 존재할 뿐 아니라, 그 배제된 성원이 주로 힘없고 주변적인 노동자였다는 사실에서 드러난다<sup>16)</sup>.

그러나 정도의 차이는 있지만 공공복지제도는 노동자를 탈상품화하고 모든 개인에게 복지를 보편적으로 제공함으로써 단결의 규칙을 어기는 것을 막을 수 있을 뿐더러, 자주복지제도의 위와 같은 한계를 극복할 수 있는 가능성을 가진다. 하지만 기업복지제도는 대략 세가지의 측면에서 개별 노동자들의 연대를 저해하는 효과를 가진다. 첫째로, 그 실시의 주체가 시장의 핵심적 행위자인 기업이기 때문에 기업복지제도는 시장경쟁의 원리를 재생산하게 된다. 둘째로 기업복지제도는 특정 기업에 고용된다는 자격조건 하에서만 제공되기 때문에 특정기업에 소속한 노동자와 그들이 부양하는 가족에게만 제공된다. 셋째로, 기업복지제도는 상대적으로 시장에서 우월한 지위에 있는 기업에 의해 더 많이 제공되기 때문에 빈익빈, 부익빈의 결과를 가져와서 개별 노동자들 사이에 존재하는 임금이나 여타의 노동조건과 관련된 불평등을 확대시킨다.

결국 기업복지제도의 발전은 노동조합에 의한 선택적 보상을 제거함과 동시에 기업이 그것을 가지는 것이다. 이것은 무임승차의 제약으로부터 개별 노동자들이 벗어나기 위해 필요한 중요한 자원을 상실함을 의미한다. 그러므로 다른 조건이 같을 경우에 기업복지제도를 통해 복지욕구를 해결하는 데 개별 노동자들이 익숙해져 있다면, 노동계급이라는 중요한 수혜집단의 연대 가능성은 줄어들고, 그 결과로 공공복지제도를 발전시킬 수혜집단의 역량은 제한적인 것이 될 수밖에 없다.

16) Esping-Andersen은 이것을 '게토적 접근방식의 한계'라고 지적한다. Esping-Andersen, 앞의 책.

## 노동자의 연대의식에 기업복지가 미치는 효과

이와 관련하여 선별적인 기업복지제도가 발전하는 사회는 대체로 ①노동시장이 분절되고 ②직종에 기초하여 탈중양화된 노동조합운동과 노사관계가 지배적이며 ③사무직 노동자와 중간계층 집단이 생산직 노동자의 노동조합과 현격하게 분리되고 ④노동시장이 차별화된 사회라는 관찰<sup>17)</sup>은 바로 기업복지제도의 이러한 효과를 간접적으로 지적하는 것이다.

### 3. 연대의식에 영향을 미치는 다른 요인들

Hodson 등에 의하면, 노동자의 연대의식에 영향을 미치는 요인들은 크게 보아 세가지의 범주로 구분된다<sup>18)</sup>. 그것은 노동자의 인적특성(workforce characteristics), 직무특성(job characteristics), 조직특성(organizational characteristics)인데, 이러한 요인들은 분석에서 통제되어야 하기 때문에 살펴볼 필요가 있다. 먼저 노동조합에 대한 노동자의 참여정도는 노동자의 연대의식에 많은 영향을 미친다<sup>19)</sup>. 노동조합은 노동자들의 연대를 가능하게 해주는 기반이며, 동시에 집합적 행동의 구체적인 경험들을 제공하는 장이기도 하다. 노동조합은 또한 노동자의 연대의식을 고양하기 위한 각종의 프로그램을 기획하고 집행하기도 한다. 따라서 노동조합에 적극적으로 참여하는 노동자는 그렇지 않은 노동자보다 연대를 선호할 가능성이 더 높다.

한편 노동시장에서의 안정성 역시 연대의식과 밀접한 관련을 가진다. 이직을 많이 경험한 노동자는 연대의식의 함양에 필수적인 정체성을 발전시킬 가능성이 상대적으로 낮으며, 반대로 한 직장에서 오랫동안 근무한 노동자는 연대의식의 함양에 필요한 정체성을 발전시킬 가능성이 높다고 한다. 요컨대, 근속년수와 연대에 대한 선호 정도는 정비례관계에 있다는 것이다<sup>20)</sup>. 그러나 Hodson 등의 연구에서는 근속년수가 연대의식에 대해 유의미한 효과를 가지지 못하는 것으로 나타났다<sup>21)</sup>.

17) Esping-Andersen, G., "The Emerging Realignment Between Labour Movements and Welfare States," M. Regini, eds., *The Future of Labour Movements*, SAGE Publications, 1992.

18) Hodson, R. et al., "Is Worker Solidarity Undermined by Autonomy and Participation? Patterns from the Ethnographic Literature," *American Sociological Review*, Vol. 58, 1993. Hodson, R. et al., "Loyalty to Whom? Workplace Participation and the Development of Consent," *Human Relations*, Vol. 47, No. 8, 1994

19) Dohse, K., U. Jurgens, & T. Malsch, "From 'Fordism' to 'Toyotism'? The Social Organization of the Labor Process in the Japanese automobile Industry," *Politics and Society*, Vol. 14, 1985.

20) Clawson, D., & R. Fantasia, "Beyond Burawoy: The Dialectics of Conflict and Consent on the Shop Floor," *Theory and Society*, Vol.12, 1983.

21) Hodson, R. et al., 앞의 글.



직무의 특성 역시 노동자의 연대의식에 영향을 미친다. 먼저 직무상의 자율성과 연대의식의 관계는 많은 연구자들에 의해 검토되었다. Friedman에 의하면, 노동자의 집합적 행동에 대한 기업의 통제전략은 두 가지로 유형화될 수 있다고 한다<sup>22)</sup>. 그 하나는 '직접적인 통제(direct control)'로 Braverman이 지적했던 '숙련의 파괴'와 같이 강압적이며, 철저한 감독을 특징으로 한다. 다른 하나는 노동자들에게 여러 가지의 보상정책을 제공하면서, 그에 맞는 권위와 책임감을 부여하는 포섭적인 성격의 '책임적 자율성(responsible autonomy)'이다. Friedman에 따르면 이 두 가지의 통제전략은 기업조직의 특성이나 노동자 저항의 정도에 따라 복합적으로 사용될 수 있다고 한다. 즉 직접적인 통제는 노동자들의 집합적 행동의 역량이 약한 기업조직에, 책임적 자율성은 집합적 행동의 역량이 강한 기업조직에서 특징적이며, 동일기업내에서도 특정집단에게는 직접적인 통제를, 다른 집단에게는 책임적 자율성을 구사할 수 있다는 것이다. 따라서 직무의 자율성 증대는 노동자의 연대의식을 약화시키는 기업의 통제전략이라는 것이다. Burawoy는 이러한 점을 패권적 통제(hegemonic control)로 개념화하면서, 실제로 자율성의 증진이 집합적 행동을 약화시킴을 보여주고 있다<sup>23)</sup>. 그러나 Hodson 등의 경험적 연구에서 자율성의 증대는 위의 연구들과는 달리 노동자의 연대의식에 유의미한 효과를 미치지 못하는 것으로 보고되었다<sup>24)</sup>.

다른 직무적 특성 역시 연대의식에 영향을 미친다. 일반적으로 직무에 대한 숙련도가 높은 노동자는 반숙련 노동자나 비숙련 노동자보다 더 높은 연대의식을 가진다고 한다<sup>25)</sup>. 또한 작업과정에서 협업하는 동료노동자들과의 친밀도가 높을수록 접촉의 빈도나 공유하는 이해가 높아져서, 결국 연대의식은 증진된다고 한다. 반대로 고용의 불안정성은 노동자 상호간의 경쟁을 부추켜서 연대의식을 저해하게 된다고 한다.

한편 기업의 조직적 특성, 즉 기업의 규모나 기업의 공간적 입지 등도 노동자의 연대의식에 영향을 미친다. 먼저 규모가 큰 기업은 많은 노동자들이 한 장소에 모여 생산활동을 수행하기 때문에, 노동자들 사이의 연대의식이 더 강할 수 있으며, 그에 따라 더 큰 집합적 역량을 발휘할 수 있다. 마지막으로 기업체들이 상대적으로 집중되어 있는 공업지역의 경우, 여러 가지의 정보공유가 가능하고, 비슷한 생활패턴을 가진 노동자들이 빈번히 접촉하기 때문에 농업지역에 비해 연대의식의 발전가능성이 더 높을 것이라고 추측할 수 있다.

22) Friedman, A., *Industry and Labour: Class Struggle at Work and Monopoly Capitalism*, Macmillan, 1977.

23) Burawoy, M., *The Politics of Production*, Verso, 1985.

24) Hodson, R. et al., 앞의 글.

25) Hodson, R. et al., 앞의 글.

#### 4. 연구가설

이상과 같은 논의를 토대로 하여 노동자의 연대의식에 대해 기업복지가 미치는 효과를 살펴보기 위해 설정한 연구가설은 다음과 같다.

- (1) 기업복지제도를 선호하는 노동자는 선호하지 않는 노동자보다 파업활동에 대한 참여에 반대할 확률이 더 높을 것이다.
- (2) 기업복지제도를 선호하는 노동자는 선호하지 않는 노동자보다 타 노동조합과의 연대활동을 반대할 확률이 더 높을 것이다.

### III. 사용된 자료와 분석의 방법

#### 1. 자 료

이 연구에서 사용한 자료는 1994년에 경기남부 자동차 업종 노조회의(준비위)에서 주관한 「경기남부 자동차 업종 종합실태조사」 자료(이하 「종합실태조사 자료」)이다. 경기남부 지역에는 3개 완성차 업체의 4개 사업장(대우, 쌍용, 기아 소하리, 기아 아산)과 약 268개의 부품업체가 있다. 노동조합은 58개의 사업장에 조직되어 있으며, 대부분이 100인 이상의 사업장이다. 노동자의 연대의식에 대한 조사는 3개의 완성차 업체 사업장과 27개의 부품업체 사업장 등 총 30개 사업장의 노동조합원을 대상으로 6명의 조사원이 직접 사업장을 방문하여 설문지를 배포하고, 나중에 배포된 설문지를 회수하는 방법을 통해 1994년 여름에 진행되었다. 조사대상이 된 사업장의 조합원 수는 완성차 업체의 경우 15,707명이며, 부품업체의 경우는 7,768명이었는데, 조사된 표본의 수는 완성차 업체의 경우 1362개, 부품업체의 경우 1257개로 총 2,619개이다. 이 중 결측치를 제외한 2,033개의 표본이 이 연구에서 사용되었다<sup>26)</sup>.

이 연구에서 「종합실태조사 자료」를 사용하는 첫 번째 이유는 우리나라의 자동차 산업이 경제적인 측면에서 매우 중요한 비중을 차지하고 있을 뿐더러, 노사관계의 측면에서도 앞으로의 우리나라 노사관계의 일반적 틀을 규정하는 중요한 변수로 인식되고 있기 때문이다<sup>27)</sup>. 또한 자동차 산업은 노동자의 연대라는 측면에

26) 자료에 대한 보다 자세한 이해를 위해서는 경기남부 자동차업종 노조회의(준비위), 「경기남부 자동차업종 종합실태조사」, 1994를 참조할 것.

서도 부정적인 측면과 긍정적인 측면을 모두 가지고 있다. 자동차 산업은 완성차 업체와 부품업체간에 수직적인 계열관계에 있으며, 임금을 비롯한 여러 노동조건 의 상이함이 매우 크기 때문에, 완성차 업체 노동자와 부품업체 노동자들이 연대 하기란 매우 어렵다는 부정적인 측면을 가지고 있다. 하지만 동시에 자동차 산업 은 노동집약도가 높고, 규모의 경제효과가 큰 사업이기 때문에 대량생산체제의 특 성을 잘 보여주는 대표적인 산업이다. 그러므로, 탈속련화된 노동자들이 집단적인 연대성을 발전시켜나가기 유리한 산업이라고 할 수 있다. 특히 울산지역과 함께 자동차 산업의 중심이라고 할 수 있는 경기남부 지역의 자동차 업종 노동자들은 '자동차 업종 연대회의'를 결성하고 자동차 업종을 포괄하는 금속산별 노동조합으 로 조직화 하려는 움직임을 보여 왔기 때문에 노동자들의 연대라는 측면에서 볼 때 주목할 필요가 있다.

## 2. 변수의 조작적 정의

노동자의 연대의식은 노조의 집합적 행동에 관한 노동자들의 선호를 물어서 측정하였다. 노조의 집합적 행동은 두가지 차원으로 구분된다. 그 하나는 기업조직 내에서의 집합적 행동이며, 다른 하나는 기업의 경계를 넘어서서 다른 기업의 노동조합과 함께

하는 활동들이다. 한국의 경우 기업별 노동조합체제임을 감안한다면 보다 상위 수준의 연대활동, 즉 산업별 수준의 연대활동이나 연맹 수준의 연대활동은 거의 찾아볼 수 없는 것이 현실이다. 기업조직 내에서의 집합적 행동에 대한 노동자들 의 선호는 집합적 행동의 최고형태라고 할 수 있는 파업활동에 대해 참여할 의사가 있는지의 여부를 통해 측정한다. 이 변수를 '연대의식 1'로 명명한다. 한편 '연 대의식 2'는 다른 기업의 노동조합과 함께 하는 연대활동을 선호하는지의 여부를 통해 측정했다.

한편 기업복지에 대한 선호도는 임금인상 대신 기업복지 확대의 조건을 회사 측에서 제시하는 경우에, 어떤 태도를 택하느냐를 물어서 측정하였다. 임금인상이 더 중요하기 때문에, 회사의 안을 거부하는 것이 타당하다고 응답한 경우에는 기 업복지를 선호하지 않는 것으로 간주한다. 반대로 기업복지의 확대를 수용하는 것 이 타당하다고 응답한 경우에는 기업복지를 선호하는 것으로 간주한다.

한편 인적특성 변수, 직무특성 변수, 그리고 조직특성 변수는 통제변수로 분석

- 27) 조형제, "한국 자동차 산업의 생산방식에 관한 연구," 서울대 박사학위 논문, 1992. 홍장표, "한국에서의 하청계열화에 관한 연구," 서울대 박사학위 논문, 1993. 박영범, 이효수, 『한국 자동차 산업의 노사관계 및 인적자원관리』, 한국노동연구원, 1994.

## 노동자의 연대의식에 기업복지가 미치는 효과

모형에 투입된다. 직급, 이직횟수, 근속년수, 노동조합에서의 역할 등은 인적특성을 측정하는 변수이다. 먼저 직급은 일반노동자인 경우와 조장 이상인 경우로 구분하여 가변수화하였다. 이직횟수는 실제 이직횟수를 측정한 것으로, 이직을 경험하지 않았을 경우 0으로 처리된다. 근속년수는 현재 취업하고 있는 기업에서 근속한 년수를 물어서 측정하였으며, 노동조합에서의 역할은 평조합원인지 아니면 노동조합 간부인지를 구분한 것으로, 역시 가변수로 처리되었다.

<표 2> 변수의 측정방법

변수명	측정
연대의식 1 (SOL1) 연대의식 2 (SOL2)	노동조합의 파업행위에 참여할 의사가 있으면 1 / 없으면 0 타 노동조합과의 연대활동에 찬성하면 1 / 반대하면 0
기업복지 변수 기업복지선호 (OCWEL)	기업복지를 선호하면 1 / 그렇지 않으면 0
인적특성 변수 직급(RANK) 이직횟수(TURN) 근속년수(TENYEAR) 노조에서의 역할(ROLE)	일반노동자(LABOR)일 경우 1 / 그 이상의 직급일 경우 0 실제 이직한 횟수 실제 근속년수 간부일 경우 1 / 평조합원일 경우 0
직무특성 변수 숙련도(SKILL) 자율성(AUTONO) 고용안정성(JOBSEC) 협동성(COOPR)	직무 숙련도에 대한 5점척도 점수 직무 자율성에 대한 5점척도 점수 고용 안정성에 대한 5점척도 점수 작업반내 동료와의 협동성에 대한 5점척도 점수
조직특성 변수 규모(LFSIZE) 공간적 입지(LOCATE)	생산직 노동자 수의 자연대수값 농업지역에 위치할 경우 1 / 공업지역에 위치할 경우 0

다음으로 직무 숙련도, 직무 자율성, 고용의 안정성 및 동료와의 협동성과 같은 직무특성 변수들은 5점척도로 구성된 설문문항에 대한 응답자의 평가를 통해 측정했다. 마지막으로 조직특성 변수들은 응답자들이 현재 취업하고 있는 기업체의 조직특성을 나타낸다. 먼저 규모변수는 기업체가 고용하고 있는 생산직 노동자의 수를 통해 측정한다. 하지만 이 값의 분포는 왼쪽으로 편포되어 있기 때문에, 정상분포와 비슷한 형태를 만들어 줄 수 있는 자연대수값으로 변환하였다. 다음으로, 기업체의 공간적 입지 변수는 기업체들이상대적으로 집중되어 있는 공업지역에 위치하고 있는지, 아니면 기업체들이 상대적으로 덜 집중되어 있는 농업지역에 위치하고 있는지를 측정하는 가변수이다. 각 변수의 측정방법은 위의 <표 2>에 요약되어 있다.



## 노동자의 연대의식에 기업특지가 미치는 효과

합의 일반조합원이었으며, 11.1%는 간부 및 대의원이었다. 공간적 입지별 분포를 보면, 먼저 공단밀집지역이나 공업지역에 입지한 사업장에 종사하는 노동자가 57.6%이며, 농업지역에 입지한 사업장 소속 노동자는 42.4% 이다.

<표 3> 변수들간의 단순 상관관계

	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
(1)SOL1	1.00000					
(2)SOL2	0.20292	1.00000				
(3)OCWEL	-0.08109	-0.10519	1.00000			
(4)RANK	0.09884	0.12561	-0.07598	1.00000		
(5)TENYEAR	-0.01765	-0.05793	0.02291	-0.40003	1.00000	
(6)TURN	0.05199	0.03728	-0.04939	0.05602	-0.06048	1.00000
(7)ROLE	0.23982	0.06684	0.05271	-0.06246	0.10754	0.08634
(8)AUTONO	-0.01853	-0.12366	0.09887	-0.24569	0.17463	0.00278
(9)SKILL	-0.05159	-0.09595	0.06134	-0.17380	0.18588	0.00952
(10)JOBSEC	-0.09114	-0.08135	0.04276	-0.03986	0.05879	-0.02658
(11)COOPR	0.03375	0.00143	0.00299	-0.04747	-0.02190	-0.04980
(12)LFSIZE	-0.13540	-0.10170	0.01186	0.00205	0.00889	-0.10584
(13)LOCATE	-0.05585	-0.07857	0.09288	0.01729	-0.15223	-0.04449

<표 4> 변수들간의 단순 상관관계

	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)
(7)ROLE	1.00000						
(8)AUTONO	0.04204	1.00000					
(9)SKILL	0.02772	0.36880	1.00000				
(10)JOBSEC	-0.01819	0.01304	0.03414	1.00000			
(11)COOPR	0.02080	0.06458	0.07199	0.00075	1.00000		
(12)LFSIZE	-0.27122	-0.05103	0.04579	0.02079	0.01546	1.00000	
(13)LOCATE	-0.10677	0.05594	0.10384	0.03086	0.06345	0.55438	1.00000

한편 평균 근속년수는 4.75년이며, 표준편차는 3.89이다. 그리고 평균 이직횟수는 1.35회, 표준편차는 1.63이다. 자율성 평가점수의 평균은 2.58, 표준편차는 1.39이며, 숙련도 평가점수의 평균은 2.96, 표준편차는 1.23이다. 그리고 고용안정성에 대한 평가의 경우, 평균점수는 2.80 표준편차는 1.38이며, 협동성 점수의 평균은 3.09, 표준편차는 1.03이다. 끝으로 기업규모의 자연대수값은 평균이 7.48, 표준편차는 1.23이다. 마지막으로 변수들간의 단순 상관관계는 <표 3,4>에 나열되어 있다.

## 2. 연대의식에 대한 프라벳 분석 결과

<표 5>를 보면 먼저 두 개의 모델 모두 피어슨 카이제곱값(Pearson Chi-Square)

<표 5> 연대의식에 대한 프라빗 분석 : 전체 사업장 (N = 2033)

독립변수	SO1		SO2	
	Estimate	Chi-Square	Estimate	Chi-Square
INTERCPT	-1.0791	Intercept	-2.1499	Intercept
OCWEL	-0.2331	14.2846 ***	-0.2504	14.9497 ***
RANK	0.4499	22.4118 ***	0.2977	11.4839 ***
TENYEAR	-0.0073	0.6568	0.0041	0.2102
TURN	-0.0138	0.5497	-0.0120	0.3664
ROLE	0.8891	84.6191 ***	0.2987	6.6713 **
AUTONO	0.0104	0.1856	0.0897	12.3728 ***
SKILL	0.0479	3.1843	0.0451	2.5140
JOBSEC	0.0774	12.5715 ***	0.0740	10.1471 ***
COOPR	-0.0506	2.9214	-0.0240	0.5870
LFSIZE	0.0996	10.2462 ***	0.0890	7.1376 **
LOCATE	0.0804	1.0744	-0.0495	0.3854
Pearson	2026.2503		2041.6974	
Chi-Square	Prob>Chi-Sq 0.4381		Prob>Chi-Sq 0.3454	

\*\*\* P < .005    \*\* P < .01    \* P < .05

이 유의수준보다 적다. 이는 모델들이 모두 적합함을 의미한다. 모델 1은 '연대의식 1'을 종속변수로 한 프라빗 분석의 결과이다. 먼저 기업복지 변수가 노동자의 '연대의식 1'에 미치는 효과를 살펴보자. 앞에서 기업복지제도는 무임승차의 제약으로부터 개별 노동자들이 벗어나기 위해 필요한 선택적 보상을 기업이 선점한 것으로, 노동자들의 연대에 부정적인 효과를 미칠 것이라고 예측했다. 분석의 결과를 보면, 기업복지 변수는 통계적으로 유의미할 뿐 아니라, 그 방향이 가설 (1)에서 예상한바와 같다. 즉 기업복지를 선호하는 노동자일수록 노동조합의 파업활동에 참여할 의사가 없는 것으로 분석되었다. 노동조합의 파업활동이 집합적 행동의 중요한 한 형태라는 점을 감안한다면, 이러한 분석결과는 노동자의 집합적 행동에 대해 기업복지가 부정적인 효과를 가짐을 의미하는 것이다.

다음으로는 인적특성 변수들이 '연대의식 1'에 미치는 영향력을 살펴보자. 예상한 바와 같이 기업조직에서의 직급은 연대의식에 영향을 미친다. 즉 일반노동자는 반, 조장이나 직장보다는 노동조합의 파업활동에 참여할 의사가 더 있는 것으로 분석되었으며, 통계적으로도 유의미했다. 이러한 분석결과는 직급이 높은 노동자의 경우, 파업활동을 통해 얻는 이득보다는 그것을 통해 입게되는 손실이 더 클 수 있다는 사실과 밀접히 관련되어 있다. 인적특성 변수들 중에서 통계적으로 유의미한 다른 변수는 노동조합에서의 역할 변수였다. 노동조합에서 간부역할을 수행하는 조합원의 경우, 여러 가지 면에서 평조합원보다는 노동조합에 대한 참여정도가 더 높다고 할 수 있을 것이다. 따라서 노동조합의 간부역할을 수행하는 조합

원은 파업활동에 더 적극적으로 참여할 의사가 있을 것이라고 예측할 수 있다. 선행연구에서도 노동조합에 대한 노동자의 참여정도는 노동자의 연대의식에 많은 영향을 미친다고 보고하고 있다<sup>29)</sup>. 분석의 결과는 이러한 예측을 지지한다. 모델 1을 보면, 노동조합의 간부는 조합원보다 파업활동에 참여할 의사가 더 많은 것으로 나타났는데, 물론 통계적으로도 유의미하였다. 인적특성과 관련된 다른 변수들, 즉 근속년수나 이직횟수는 통계적으로 유의미하지 않은 것으로 분석되었다. 이러한 점은 노동자의 연대에 대한 이 변수들의 효과가 엇갈리게 나타난다는 선행연구들의 결과를 비추어 볼 때, 어느정도 예상했던 바이다. 먼저 근속년수 변수의 경우, 연대성에 대해 긍정적인 효과를 미친다는 주장은 근속년수가 길어질수록 연대성의 함양에 필요한 정체성을 발전시킬 수 있기 때문에, 근속년수와 연대성은 정비례관계에 있다는 것이다. 하지만 조직에 대한 애착이 더 강할 경우, 근속년수가 길어질수록 노동조합 활동에 대한 정체성보다는 자신이 소속한 기업조직에 대한 정체성을 많이 가질 수 있다. 그 경우 근속년수와 연대성은 반비례관계에 있을 수도 있다. 결국 모델 1의 분석결과는 근속년수가 연대의식에 대해 통계적으로 유의미한 효과를 가지지 않는다는 Hodson의 분석결과와 일치한다<sup>30)</sup>. 이러한 점은 이직횟수 변수에 대해서도 마찬가지로 적용된다. 한편, 직무특성 변수들 중에서는 고용안정성 변수만이 노동자의 연대의식에 통계적으로 유의미한 영향을 미치는 것으로 밝혀졌다. 고용의 불안정성은 노동시장에서 노동자들 사이의 경쟁을 격화시킨다. 노동조합의 중요한 기능 중의 하나는 고용안정성을 확보하는 것인데, 이는 고용의 불안정성이 노동자들 사이의 경쟁을 격화시켜서, 결국 노동자의 집합적 역량을 약화시키기 때문이다. 마찬가지로 맥락에서 고용상태가 불안정하다고 느끼는 노동자는 다른 노동자를 연대의 대상으로 간주하기 보다는, 노동력 상품의 판매와 관련해서 경쟁의 대상으로 간주하게 된다. 따라서 자신의 고용상태가 안정적이라고 평가하는 노동자는 노동조합의 파업행위에 참여할 의사가 더 많을 것이라고 예측할 수 있으며, 분석의 결과는 이러한 예측을 지지한다.

한편 다른 직무특성 변수들은 모델 1에서 '연대의식 1'에 대해 통계적으로 유의미한 효과를 미치지 못하는 것으로 분석되었다. 앞서서도 지적했지만, 직무특성과 노동자의 연대의식의 관계에 대해서는 서로 상반되는 주장들이 제기되고 있는 실정이다. 한편에서는 직무조건을 개선할 노동자에 대한 기업의 통제전략으로 파악하면서, 보다 나은 직무적 특성은 결과적으로 노동자의 연대의식을 저해한다고 주장하고 있다<sup>31)</sup>. 또 다른 편에서는 직무조건을 개선 등이 노동자의 집합적 행동

29) Dohse, K. et al., 앞의 글.

30) Hodson, R. et al., 앞의 글.

31) Friedman, 앞의 책과 Burawoy, 앞의 책이 그러하다.



을 통해 이루어진 것임을 강조하면서, 직무적 특성이 연대의식을 저해하지 않거나, 오히려 증대시킨다고 주장한다<sup>32)</sup>.

마지막으로, 모델 1에서 조직특성 변수들이 종속변수에 미치는 효과를 살펴보자. 먼저 기업규모 변수는 종속변수에 통계적으로 유의미한 효과를 주는 것으로 분석되었다. 노동력 상품의 중요한 특성<sup>33)</sup> 중의 하나는 그것의 사용이 집합적으로 이루어진다는 것이다. 즉 자본주의적 생산방식의 특성상, 노동자들이 한 장소에 모여서 생산활동을 수행하는 것이 훨씬 더 효율적이라는 것이다. 노동력 상품이 가지는 이러한 특성은 노동자의 집합적 행동을 가능하게 하는 중요한 조건이 된다. 따라서 보다 많은 수의 노동자들이 함께 모여 생산활동을 수행할 경우, 집합적 행동이 현실화될 가능성은 더 높다고 예측할 수 있다. 분석의 결과, 생산직 노동자의 수가 많은 기업에 소속한 노동자일수록 노동조합의 과업활동에 참여할 의사가 더 많은 것으로 분석되었다.

앞에서 기업체들이 상대적으로 집중되어 있는 공업지역의 경우, 여러 가지의 정보공유가 가능하고, 비슷한 생활패턴을 가진 노동자들이 빈번히 접촉하기 때문에 농업지역에 비해 연대의식의 발전가능성이 더 높을 것이라고 예측했었다. 하지만, 분석의 결과는 이러한 예측을 지지하지 않았다. 이러한 분석결과는 한국 노동조합의 조직형태가 기업을 단위로 한 기업별 조직체계인 점과 무관하지 않다. 즉 노동자들의 연대를 가능케 하는 조직이 기업을 경계로 해서 구축되어 있기 때문에, 공업지역에 입지한 기업에 소속되어 있다고 해도 타 기업 노동자들과의 정보 공유나 접촉은 상대적으로 쉽지 않다고 판단할 수 있다.

한편, '연대의식 2'를 종속변수로 한 모델 2에서도 기업복지 변수는 통계적으로 유의미했다. 또한 기업복지 변수는 가설 (2)에서 예상했던 바대로 노동자의 연대의식에 부정적인 영향을 미친다. 즉 기업복지를 선호하는 노동자일수록 타 노동조합과의 연대활동에 대해서는 찬성하지 않는다는 것이다. 결국 모델 1과 모델 2에서 밝혀진 바에 따르면, 기업복지를 선호하는 노동자는 두 가지 차원의 집합적 행동, 즉 기업조직 내에서의 집합적 행동과 기업의 경계를 넘어서는 집합적 활동을 선호

32) Hodson et al., 앞의 글.

33) 노동력 상품이 가지는 다른 하나의 중요한 특성은 노동과 노동을 제공한 개인은 절대로 분리될 수 없다는 점이다. 일반적인 상품교환에서 통용되는 상품에 대한 사용과는 달리 노동과정에서 노동력 상품을 사용한다는 것은 그것에 결부된 판매자로서의 노동자를 노동과정에 투입시킴을 뜻한다. 그러므로 노동교환의 경우 노동자는 자신이 판매한 상품에 대한 통제력을 보유할 수 있으며, 기업은 구매된 노동력 상품으로부터 노동을 효율적으로 끌어내기 위해 노력해야 한다. 노동력 상품의 특수성에 대한 세련된 설명은 Bowles, S., & H. Gintis, *Democracy and Capitalism: Property, Community and the Contradictions of Modern Social Thought*, Routledge & Kegan Paul, 1987.

하지 않는다는 것이다.

한편 모델 2에서 인적특성 변수들의 효과는 모델 1의 분석결과와 동일한 것으로 나타났다. 직급과 노동조합에서의 역할을 나타내는 가변수가 타 노동조합과의 연대활동에 대한 찬성여부에 통계적으로 유의미하게 영향을 미친다. 즉 일반노동자가 상위직급의 노동자보다, 노동조합의 간부가 평조합원보다 타 노동조합과의 연대활동에 대해 더 많이 찬성하고 있는 것으로 분석되었다. 근속년수 변수나 이직횟수 변수는 모델 2에서도 모델 1에서와 같이 통계적으로 유의미한 효과를 미치지 못하는 것으로 분석되었다.

한편 모델 2에서는 모델 1에서 통계적으로 유의미하지 않았던 직무 자율성 변수가 통계적으로 유의미한 것으로 분석되었다. 앞서서도 지적했지만, 직무 자율성과 노동자의 연대의식의 관계에 대해서는 서로 상반되는 주장들이 제기되고 있는 실정이다. 이 연구에서는 직무 자율성이 크다고 평가할수록, 타 노동조합과의 연대활동에 대해 긍정적으로 평가하는 것으로 분석되어, 직무 자율성과 노동자의 연대의식은 일정정도 비례 관계에 있음을 확인할 수 있다. 한편, 고용안정성 변수는 연대의식에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 분석되었다. 이는 모델 1의 분석결과와 마찬가지로, 고용상태가 안정적일수록 다른 노동자를 경쟁의 대상이라고 느끼기보다는 연대의 대상이라고 생각하기 때문에 나타난 결과라고 할 수 있다.

마지막으로 조직특성 변수들이 '연대의식 2'에 미치는 효과는 모델 1의 분석결과와 동일한 것으로 분석되었다. 즉 모델 2에서도 기업규모 변수는 종속변수에 대해 통계적으로 유의미한 영향을 미치지만, 공간적 입지변수는 그렇지 않은 것으로 분석되었다.

## V. 요약 및 함의

분석의 결과, 기업복지제도는 노동자의 연대의식에 대해 부정적인 효과를 미치는 것으로 나타났다. 경기남부지역 자동차 업종에 소속된 노동자 2033명을 대상으로 한 이 연구에서 이와 관련하여 설정한 연구가설들은 모두 검증되었다. 즉 인적특성 변수나 직무특성 변수, 조직특성 변수들을 통제할 때, 기업복지제도를 선호하는 노동자는 노동조합의 파업활동에 참여할 의사가 덜하며, 타 노동조합과의 연대활동에도 반대하는 것으로 분석되었다. 요컨대 다른 조건이 같다면, 기업복지를 선호하는 노동자는 노동자의 집합적 행동을 선호하지 않는다는 것이다.

욕구충족과 관련해 사회복지제도에 영향을 받는 수혜집단들의 행위가 순환

적으로 공공복지제도의 발전과 관련된다면, 기업복지제도는 수혜집단의 역량에 대한 효과를 매개로 해서 공공복지제도의 발전에 대해 일정한 영향력을 행사할 수 있다. 물론 공공복지제도와 기업복지제도는 운영주체가 각각 국가와 기업이라는 점에서, 전달체계가 각각 국가행정조직과 기업조직이라는 점에서는 상이하다. 그러나 재정의 측면에서는 공공복지제도가 조세를 비롯한 경제주체들의 기여금을 통해 충당되는데, 여기에 기업의 기여비중이 상당하다는 점에서 기업의 자발적인 노동비용으로 충당되는 기업복지제도와 공공복지제도는 밀접한 관련을 가질 수 있다. 또한 수혜집단의 측면에서도 공공복지제도의 주된 수혜집단인 노동자 계급의 일부를 기업복지제도가 포괄하기 때문에 개별 노동자들의 입장에서는 사회복지와 관련된 욕구를 기업복지제도를 통해 해소할 수도 있다. 그러므로 기업복지가 상대적으로 발전해있는 부문에 종사하는 노동자는 구태어 공공복지를 통해 자신의 복지욕구를 충족할 필요를 느끼지 않을 가능성이 높다.

<표 6> 5개국의 공공복지-기업복지 비교

	미국	일본	영국	독일	스웨덴
사회보장지출액 (A)	16.2	14.6	25.5	29.1	40.7
기업연금지출액 (B)	17.1	11.4	10.5	4.2	4.4

주 : (A)는 1986년 GDP대비, (B)는 1980년 전체 연금지출액 대비.

자료 : (A)는 이해경(1993), "복지국가의 형성과 전개", 한림대학교 사회복지연구소 편, 비교사회복지 제2집, 을유문화사, 1993.

(B)는 Esping-Anderson, G., *The Three Worlds of Welfare Capitalism*, Policy Press, 1990.

노동계급의 역량이 공공복지제도의 발전과 밀접히 관련되어 있다는 '권력자원 모델'의 가정<sup>34)</sup>을 수용한다면, 이 연구의 분석결과는 기업복지의 상대적 발전<sup>35)</sup>이

34) 권력자원 모델은 공공복지의 발전에 있어 노동계급의 정치적 역량이 중요함을 주장해왔다. 이들의 주장에 대해서는 다음의 글을 참조할 수 있다. Stephens, J., *The Transition from Capitalism to Socialism*, Macmillan, 1979. Korpi, W., "Social Policy and Distributional Conflicts in the Capitalist Democracies," *West European Politics*, Vol. 3, 1980. Esping-Anderson, G., *The Three Worlds of Welfare Capitalism*, Policy Press, 1990.

35) 선진 자본주의 국가들과 비교할 때, 한국의 기업복지제도는 공공복지제도에 비해 상대적으로 발전되어 있다고 평가할 수 있다. 이것은 사회복지에 투입되는 노동비용 중 기업복지제도의 비중이 다른 어느 국가보다 높다는 사실을 통해 쉽게 알 수 있다. 기업복지제도의 비중이 높은 일본의 경우 노동비용상의 노동자 1인당 복지비용 중에서 기업복지비가 차지하는 비율은 1988년을 기준으로 26.1%인데 비해, 한국은 1993년을 기준으로 66.8%이다. 한국노동연구원, 『근로복지공사의 공단화에 따른 기존사업 및 산재보험 업무의 효율적 추진방안 연구』, 1994.

## 노동자의 연대의식에 기업복지가 미치는 효과

수혜집단의 행위에 영향을 미침으로서, 궁극적으로는 한국 공공복지체도의 저발전과 관련될 수 있음을 암시한다고 할 수 있다. <표 6>은 이러한 점과 관련하여 매우 흥미로운 사실을 보여준다. 공공복지의 발전수준을 보여주는 국내총생산액 대비 사회보장비 지출을 보면, 스웨덴이나 독일은 다른 국가들에 비해 높고, 기업복지의 핵심적 프로그램인 기업연금이 전체연금지출액에서 차지하는 비중은 낮다. 반대로, 미국이나 일본은 전체연금지출액에서 기업연금이 차지하는 비중은 높은 반면, 사회보장비 지출액의 비중은 낮다. 단순비교이긴 하지만, <표 6>은 공공복지와 기업복지의 상충관계(trade-off)를 시사하고 있다.