

# 韓國勤勞者의 意識構造 分析<sup>(1)(2)</sup>

## — 雇傭·賃金·分配 및 勞動運動의 變化와 關聯하여 —

裴 茂 基

이 논문에서는 과거에 여러 기관에서 행해진 근로자의 의식구조를 파악할 수 있는 조사를 분석하고 있다. 특히 고용, 임금, 분배 및 노동운동의 변화와 관련한 의식에 초점을 맞추고 있다.

직장에 대한 만족도와 관련한 이직·전직의 희망, 노무관리와 업적평가 문제, 장시간 근로, 작업환경의 안전문제 등도 다루었다. 또 임금과 노동비용 관련의식, 소득분배와 생활의 향상, 자녀의 직업, 내집마련문제 등에 관한 의식도 분석해 보았다. 또한 노동운동 관련 주요쟁점으로서 산별노조화 문제, 공공부문 노동운동, 노동운동의 과제 등을 다루었다.

끝으로 분석결과를 요약하고 이러한 근로자 의식구조의 분석을 토대로 하여 그에 대응할 수 있는 정책적 함의를 도출해 보았다.

### 1. 머리말

지금 세계는 바야흐로 世界化(globalization)와 무한경쟁의 시대를 맞아 각국마다 경쟁력 강화를 하나의 지상명제로 추구하고 있다. 우리 나라의 경우 임금, 금리, 물가, 지가, 물류비 등 소위 '5高 현상'으로 경제의 대외경쟁력이 급속히 약화되었고, 한보철강, 대농, 기아그룹 등 대기업의 경영악화와 그에 따른 금융 및 외환 사정의 극도의 악화로 급기야 IMF에 구제 금융을 신청하는 지경에 이르게 되었다. 경쟁력 약화의 주된 원인으로 지적되고 있는 것이 바로 高費用-低效率구조이며, 이러한 구조를 타파하는 것이 중요한 문제로 제기되고 있다.

이러한 고비용-저효율구조의 원인으로는 여러 가지가 지적되고 있으며, 특히 우리 근로자들의 근로의욕이나 노동생산성이 과거에 비하여 현저히 저하된 것도 하나의 중요 요인으로 지적되고 있다. 왜냐 하면 기업이 아무리 자본이나 기술, 마케팅 등등의 면에서 최

- (1) 본연구는 財團法人 濟源研究財團의 연구비지원을 받았습니니다. 연구비를 지원해 주신 재단에 대하여 감사드립니다.
- (2) 이 논문은 한국근로자의 의식구조를 다룬 필자의 논문들 중 세번째의 것이다. 세 논문은 거의 같은 원조사 자료를 이용하되 근로자의식의 각각 다른 측면(대상)을 다룬 것이다. 선행하는 두 논문은 말미의 참고문헌을 참조하기 바람.

신 기법을 도입한다 할지라도 그것을 구체적으로 담당하고 추진해 나갈 종업원들이 헌신적인 자세로 생산활동에 참가해주지 않으면 그 성과를 얻기가 어렵기 때문이다. 따라서 어떻게 하면 근로자들이 보다 헌신적으로 자신의 일에 보람을 느끼면서 일할 수 있도록 만들 수 있는가를 살피는 것은 바로 우리 나라가 최근에 당하고 있는 난관을 헤쳐나가기 위한 중요한 실마리가 된다.

경제성장과 함께 성숙해진 근로자들의 의식에 부합하고, OECD 가입 등으로 선진기업과 해외시장은 물론 국내시장에서도 경쟁해야 하는 난관을 헤쳐나가기 위해서 21세기에 적합한 勞使關係를 모색하는 것은 더 이상 미룰 수 없는 중요한 과제로 제기된다.

우리 나라에서 그 동안 많은 기업들이 기업의 經營革新운동을 벌여왔다. 다행히 노사관계에서도 1990년대 들어와서 전체적으로 勞使紛糾 건수는 크게 감소하였다. 그러나 노사분규 건수는 비록 감소하였다고 하더라도 노사가 상대방의 입장과 처지를 자기자신의 일처럼 이해해 주고 협력하는 자세로 되기까지에는 아직도 요원하다. 요컨대 노사관계의 진정한 발전과 성숙은 이제부터라고 할 수 있다. 우리는 우리 나름대로 우리 나라의 역사와 전통, 문화 그리고 가치관에 알맞은 즉 노사가 다같이 만족할 수 있는 한국적인 노사관계 모형을 개발해 나아가야 한다. 앞으로 한국적 노사관계의 모형을 개발하고 그러한 방향으로 기업과 노동조합을 유도하기 위하여도 많은 기초적인 연구가 필요하다. 그 중의 하나가 바로 근로자들의 意識構造에 관한 연구라고 생각된다.

근로자들이 과연 어떠한 의식과 태도 내지 가치관을 가지고 있는가, 이를 철저히 분석하여 그러한 것이 형성된 배경을 살피고 잘못된 의식은 고쳐나가며 좋은 태도나 가치관은 더 발전시키도록 해야 할 것이다. 따라서 근로자들의 의식구조에 관한 연구는 앞으로 우리 실정에 맞는 노사관계의 모형을 적극적으로 개발하기 위하여 필수적인 것이라 할 수 있다.

이 연구에서는 근로자들의 의식구조에 관한 몇 가지 측면을 분석코자 하였다. 먼저 2장에서는 분석방법 및 이용하고 있는 조사자료에 대해 간단히 설명한다. 그리고 3-6장에서는 몇 가지 중요한 측면에서 근로자들의 의식구조를 살펴 보았다. 먼저 3장에서는 고용 및 근로시간과 관련된 제반사항으로 이직과 전직, 성별취업과 남녀차별, 노무관리와 업적평가, 직장의 분위기, 근로시간, 작업환경에 대한 근로자 의식을 분석하였다. 4장에서는 임금, 노동비용 관련 의식을 알아보기 위하여 임금만족도, 노동비용과 국민경제, 직종별 임금격차 등을 중심으로 살펴보았다. 5장에서는 소득분배 관련 의식 및 생활향상, 자녀의 직업, 내집마련 등 생활의 향상과 관련된 의식을 조사하였다. 6장에서는 노동운동의 주요 쟁점과 과제에 관한 근로자 의식을 알아보기 위하여 산별노조화 운동, 한국노총과 민주노

총, 공공부문 노동운동, 노조의 정치활동, 노동운동의 과제를 중심으로 살펴보았다. 끝으로 7장에서는 앞에서의 분석결과를 요약하고 고용, 임금, 분배 및 노동운동의 변화와 관련된 몇 가지 정책적 시사점을 도출코자 하였다.

이 논문에서는 2장의 분석방법 및 이용 조사자료에서 밝히고 있듯이 기존 조사자료를 최대한 활용하여 분석하였다. 그러나 조사결과의 해설에 그치지 않고 그에 대하여 필자가 생각하는 바를 가급적 기술하고자 노력하였다. 그리고 각종 조사자료의 한계점과 응답자들이 예컨대 일반근로자나 또는 노조원이냐, 노조간부이냐, 일반국민이냐에 따라, 그리고 직종별로 생산직이냐 사무직이냐에 따라 그 응답이 달라지는 것을 관찰코자 했다.

이 연구에서는 한정된 측면에 대하여 기존의 조사자료라는 제약 하에서 분석을 시도하고 있지만 몇 가지 중요한 측면에서 근로자들의 의식구조를 살펴볼 수 있을 것으로 기대된다. 그리고 그러한 의식구조를 바탕으로 하여 協力的 勞使關係로의 전환을 모색해야 할 것이다. 그러나 이 글은 주로 근로자들의 의식구조를 분석하는 데 치중하였으며 아직 거기서 구체적인 노사관계 혁신의 방향을 본격적으로 유도해 내는 노력은 하지 못하였다. 따라서 여기서의 시사점이나 제안도 그만큼 제한적일 수밖에 없음을 밝힌다.

## 2. 分析方法 및 利用資料

### 2.1. 分析方法

근로자들의 가치관이나 노동문제 및 노사관계에 대한 태도와 관련된 전체적인 의식구조를 분석하기 위해서는 방대한 조사 및 분석 작업이 필요하다. 이 연구에서는 몇 가지의 제약 속에서 그것을 수행하고자 하였다.

우선 근로자들의 의식과 태도와 관련되는 기존의 각종 조사, 연구보고서를 활용키로 하였다. 즉 새로운 문항의 설계와 표본의 추출에 의한 새로운 조사작업을 벌이지 않고 이미 상당한 기간에 걸쳐 여러 기관에서 조사된 결과를 이용키로 하였다. 이러한 방법은 우선 조사대상의 표본이 다양하고 기간도 상당한 정도에 걸쳐 있기 때문에 다양한 내용을 분석할 수 있는 장점이 있다. 반면 연구자가 정확하게 파악하고자 하는 점에 대한 조사가 결여되어 있는 경우가 많고 때로는 표본이 노동조합의 조합원이거나 간부직에 국한되는 경우도 있어 일반적인 근로자들의 의식구조와는 거리가 있기도 하다. 그리고 몇몇 조사는 근로자에 관한 조사가 아니고 전국의 20세 이상 성인 남녀를 대상으로 한 일반 국민의 의식 조사인 경우도 있다. 일반 국민들의 의식에 대한 자료는 근로자들의 의식과 비교하기

위하여 사용되기도 하였다. 여하간 기존의 주요 조사보고서를 활용하는 데서 오는 한계를 충분히 감수하지 않으면 안되게끔 되었다. <表 1>에는 이 연구에서 주로 이용한 근로자의 의식과 태도에 관한 주요 조사보고서가 제시되어 있다.

둘째로 이 연구에서는 먼저 연구자가 이 논문의 3-6장에 이르기까지의 몇 가지 주요 측면에 대한 근로자 의식구조의 파악을 위하여 알고 싶은 주요 항목을 정한 뒤에 그와 관련되는 조사가 어느 조사보고서에 어떻게 나타나 있는가를 찾아가는 방법을 택하였다는 점이다. 이러한 분석방법은 한국의 근로자들이 가진 의식구조를 보다 체계적으로 파악할 수 있게 할 것이다. 물론 최초로 작성된 항목 중에는 조사결과를 전혀 찾을 수 없어서 분석에서 제외된 것들도 어느 정도 있을 수밖에 없었다. 가급적 근로자들의 의식에 관한 조사 결과가 있는 것을 대상으로 분석하겠지만 때로는 직접적인 조사결과는 없더라도 노동조합이 체결한 단체협약의 분석등에서 나타난 자료를 원용하여 간접적으로 어떤 항목에 관하여 언급을 시도하기도 하였다.

셋째로 이 연구에서의 분석 방법으로는 반드시 조사결과에 따르고 그것을 해석하기보다는 조사결과를 소개하고 음미하되 필자 나름대로 한국의 전반적인 노동문제나 노사관계에서 그 동안 나타난 근로자들의 의식과 관련되는 문제에 관해 필자가 이해하는 범위 내에서 그러한 의식이나 태도가 나오게 된 배경을 설명코자 하였다. 또 조사결과로는 그렇게 응답되었지만 때로는 그것이 한계를 가질 수 있음을 지적코자 하였다.

## 2.2. 分析에 利用된 調査資料 概觀

<表 1>에는 이 연구에서 주로 이용된 21종의 조사보고서가 요약되어 있다. 대부분의 보고서는 1990년 전후에 조사된 것이지만 때로는 1970년대에 조사된 것도 있다.

표에서 알 수 있는 것과 같이 노동조합원 여부와 관계 없이 행한 조사는 여덟 가지 뿐이며 나머지는 노동조합의 조합원에 대한 조사가 여섯 가지, 그리고 전국의 성인남녀 또는 가구주를 대상으로 한 것이 일곱 가지이다.

물론 이 밖에도 근로자나 일반 국민들의 의식과 태도에 관련되는 조사를 수행한 보고서는 더 있으나 조사항목이 이 연구의 분석과 너무 동떨어지거나 信賴性에서 떨어지는 경우가 많았다.

<表 1>에 나타난 보고서 이외의 자료는 참고문헌에 일부 실어 두었다. 그리고 이들 주요 조사보고서를 본문에 인용할 때에는 <表 1>에 나타난 바와 같은 약자를 사용하고 해당 페이지를 표시하는 방법을 택하였다. 나중에 본문에서 알 수 있는 바와 같이 이들 조사보고서 중 이 연구의 취지와 가장 가깝게 설문이 설계되고 신빙성이 높은 조사보고서가 이

〈表 1〉 勤勞者의 意識·態度에 관한 主要 調查報告書

| 발행기관<br>또는 저자           | 보고서 명칭                         | 발행<br>년도 | 조사<br>시점             | 표본수<br>(명) | 표본내용                | 보고서<br>약자         |
|-------------------------|--------------------------------|----------|----------------------|------------|---------------------|-------------------|
| 한국노동연구원                 | 노동문제 및 노사관계에<br>대한 근로자 의식조사연구  | 1990     | 1989. 9              | 2,175      | 생산직 및 사무직<br>근로자    | KLI<br>(1989)     |
| 한국노동연구원·<br>서울대 사회과학연구소 | 노사관계에 대한 국민의식<br>조사연구          | 1989     | 1989. 1              | 1,500      | 전국 20세 이상<br>성인남녀   | KLI·<br>SNU(1989) |
| 노동부 국립중앙<br>직업안정소       | 생산직근로자 직업의식<br>조사보고서           | 1983     | 1983. 5              | 2,748      | 경인지구 제조업<br>생산직 근로자 | 노동부<br>(1983)     |
| 한국노동조합총연맹               | 한국노동자의식연구                      | 1990     | 1989. 4              | 1,691      | 한국노총평조합원            | 노총(1989)          |
| 한국노동조합총연맹               | 노조간부 의식조사보고서                   | 1984     | 1982. 4              | 2,236      | 한국노총<br>단위노조간부      | 노총(1982)          |
| 한국노동조합총연맹               | 한국노동자 정치의식연구 II                | 1994     | 1994. 4              | 1,285      | 노총산하 조합원<br>및 비조합원  | 노총(1994)          |
| 선한승                     | 근로의욕과 동기부여의<br>결정요인 분석         | 1991     | 1990. 7              | 1,953      | 전국 근로자              | 선한승<br>(1990)     |
| 선한승                     | 현장근로자의 의식성향분석                  | 1992     | 1991. 8              | 2,000      | 제조업 근로자             | 선한승<br>(1991)     |
| 서울대 사회과학연구소             | 노동정책발전을 위한<br>직업윤리의 연구         | 1979     | 1978.<br>7-8         | 1995       | 전국의 근로자             | 서울대<br>(1978)     |
| 서울대 사회과학연구소             | 전환기의 한국사회                      | 1987     | 1986. 12             | 1,182      | 전국의 가구주             | 서울대<br>(1986)     |
| 서울대 사회과학연구소             | 노사관계에 대한 국민<br>의식조사연구          | 1989     | 1989. 1              | 1,500      | 전국 20세 이상<br>성인남녀   | 서울대<br>(1989)     |
| 서울대 인구 및<br>발전문제연구소     | 전환기의 한국사회:<br>89국민의식조사         | 1990     | 1989. 12             | 1,500      | 전국 만 20세<br>이상의 남녀  | 인발연<br>(1989)     |
| 전국경제인연합회                | 기업내 근로자 의식구조<br>조사연구           | 1977     | 1976. 7-8            | 1,915      | 전국의 근로자             | 전경련<br>(1976)     |
| 전국사무금융노련                | 조합원생활실태 및 의식에<br>관한 조사연구보고서    | 1991     | 1990. 11-<br>1991. 1 | 1,131      | 조합원                 | 사무금융<br>(1990a)   |
| 전국사무금융노련                | 조합원고용실태 및 의식<br>구조에 관한 조사연구보고서 | 1991     | 1990. 11-<br>1991. 1 | 1,006      | 조합원                 | 사무금융<br>(1990b)   |

〈表 1〉 계 속

| 발행기관<br>또는 저자    | 보고서 명칭                      | 발행<br>년도 | 조사<br>시점  | 표본수<br>(명)  | 표본내용                 | 보고서<br>약자      |
|------------------|-----------------------------|----------|-----------|-------------|----------------------|----------------|
| 국민경제교육연구소        | 국민경제의식과 관행에<br>관한 조사        | 1994     | 1993. 12  | 1,500       | 전국 20세 이상<br>남녀      | 국민연<br>(1993)  |
| 한국기독교산업문제<br>연구원 | 한국산업발전과 노동자<br>의식구조         | 1977     | 1977. 7   | 3,509       | 섬유노조, 기타<br>지도자, 근로자 | 기독산연<br>(1977) |
| 동아일보사            | 국민생활·사회의식<br>지표조사           | 1991     | 1991. 3   | 1,500       | 전국 20세 이상<br>성인남녀    | 동아일보<br>(1991) |
| 이화여대<br>한국여성연구소  | 대졸취업여성의 실태와 대책              | 1993     | 1993. 8-9 | 300         | 서울지역<br>대졸취업여성       | 이화여대<br>(1993) |
| 경남대 노동복지연구소      | 노동복지연구 제9집                  | 1990     | 1989. 10  | 231         | 마산창원지역<br>노동자        | 경남대<br>(1989)  |
| 저축추진중앙위원회        | 한국인의 생활의식조사<br>— 경제생활을 중심으로 | 1986     | 1986. 6   | 2,939<br>가구 | 가구주                  | 저축추진<br>(1986) |

용되는 빈도는 그에 비례하여 높았다.

그리고 전국의 20세 이상 성인남녀를 대상으로 한 일반 국민들의 의식과 태도는 근로자의 그것과 반드시 같지는 않다. 즉 20세 이상의 성인남녀 중에는 자영업자와 가족종사자, 가정주부나 학생을 포함하는 비경제활동인구가 포함되어 있어 被顧備者로서의 근로자들의 의식과는 어느 정도의 거리가 있을 수 있다. 그러나 취업중인 근로자도 15세 이상인 경우 상시고용과 일고를 포함하면 약 1,200만명을 넘고 있기 때문에 20세 이상의 성인남녀 약 2,800만명 중의 상당한 부분을 차지한다. 여하간 근로자들의 의식과 일반 국민들의 의식을 곳곳에서 비교함으로써 우리는 근로자들의 의식을 깊이 있게 이해할 수 있다.

### 3. 雇傭 및 勤勞時間 關聯 意識

우리 나라의 노동문제는 1987년 6·29 선언을 분기점으로 크게 변화한 모습을 보이고 있음은 주지의 사실이다. 특히 근로자들의 높아진 權利意識과 노동조합을 통한 단합된 행동표출은 노사간의 力關係를 과거 사용자 중심에서 근로자 중심으로 한 순간에 전환시키는 계기가 되었다. 6·29 선언을 계기로 근로자들은 노사관계의 주도권이 자신들에게 돌아오자 과거 사용자나 정부에 의해 유보되어 향유할 수 없었던 권리들을 일시에 되찾으려

는 듯 맹렬한 기세로 정부와 사용자들을 몰아붙여 많은 권리들을 누릴 수 있게 되었다. 특히 근로시간, 임금의 측면에서 사용자로부터 많은 양보를 얻어 낼 수 있었으며, 노동운동과 관련해서는 정부가 과거와 달리 客觀的인 입장에 서고자 노력함으로써 노동운동이 비약적으로 성장하는 계기가 되었다.

그러면 근로자들은 1987년을 분기점으로 급격히 향상된 근로시간, 작업환경, 임금 등의 勤勞條件과 사회 전반적인 소득분배의 衡平性 문제 등에 대해서 어떤 의식을 갖고 있는가. 이 문제는 노사간의 신뢰를 바탕으로 협력적 노사관계를 구축하는 측면에서도 중요하지만 한국경제의 지속적 성장과 관련해서도 매우 중요한 문제가 아닐 수 없다. 근로자들이 우리 나라 전반적인 경제상황에 견주어 자신들이 누리고 있는 근로조건에 대하여 갖고 있는 태도 및 의식은 향후의 노사관계 뿐만 아니라 생산성에도 커다란 영향을 미치기 때문이다. 근로자들이 1987년 6·29 이후 지속적으로 개선되어 온 근로조건에 대하여 여전히 상대적인 剝奪感에 빠져 불만을 느끼고 있다면 상대적 힘의 우위를 과시하여 권리를 쟁취하는 방식이 더 큰 호소력을 가질 것이다. 또한 근로자들의 불만은 높은 불량률, 낮은 노동물입도, 잦은 이직 등으로 표출되어 경제 전체의 생산성을 낮추는 요인으로 작용할 수도 있다.

이러한 문제의식을 가지고 이하에서는 고용 및 근로시간과 관련된 근로자 태도 및 의식 구조를 설문조사 결과를 중심으로 살펴보고자 한다

### 3.1. 移職과 轉職, 移職 및 轉職 意思

이직 및 전직에 대한 근로자의 의식을 살펴볼 수 있는 조사는 시기별로 많이 이루어져 있는 편이다. 각 시기별로 근로자들의 의식구조가 어떻게 변화했는지를 보기 위하여 전국의 근로자를 대상으로 한 全國經濟人聯合會(전경련(1976, pp. 68-69))의 조사, 생산직 및 사무직 근로자를 대상으로 한 韓國勞動研究院(KLI(1989, p. 186))의 조사, 그리고 제조업 근로자를 대상으로 한 선한승(선한승(1991, p. 389))의 조사결과를 각각 살펴보기로 한다.

우선 전국경제인연합회의 조사결과를 보면 “이 직장에서 끝까지 일하시겠습니까”라는 질문에 대하여 “그렇게 생각하고 있다” 35.2%, “지금은 뭐라 말할 수 없다” 33.6%, “장애성이 있는 곳으로 가고 싶다” 13.4% 및 “보수만 더 준다면 전직할 생각이다” 12.1%로 적극적인 전직 의사를 밝힌 응답은 25.5%인 것으로 나타나고 있다.

다음으로 한국노동연구원의 조사결과를 보면 “귀하는 현재의 직장에서 언제까지 근무할 생각입니까”라는 질문에 대하여 “더 좋은 데가 있으면 옮기는 것도 고려해 보겠다” 42.0%, “평생직장으로 생각하고 되도록 오래 근무하려 한다” 29.1%, “지나보아야 알겠

다” 21.1%, “하루빨리 그만두려 한다” 7.4%의 순으로 응답하고 있다. 여기서는 원직 내지 퇴직 의사를 가진 사람이 49.4%였다.

마지막으로 선한승의 조사결과를 보면 “귀하는 1-2년 이내에 직장을 옮기실 예정입니까”라는 질문에 대하여 “그렇다” 및 “기회가 있으면 고려하겠다”로 응답하여 전직의사를 밝힌 응답은 55.0%, “전직은 생각할 수 없다” 22.5%인 것으로 나타났다.

설문에 대한 응답이 상이하여 세 가지 조사를 직접적으로 비교하기는 어렵지만 현재의 직장을 평생직장으로 여기고 전직을 고려하지 않고 있다는 응답을 비교해 보면 1976년 전경련 조사에서는 35.2%, 1989년 노동연구원 조사에서는 29.1%, 1991년 선한승의 조사에서는 22.5%로 시간이 지남에 따라 점차 낮아지고 있다. 유보적인 항목에 대한 응답비율이 높아 이것을 직접적으로 전직의사가 증가한 것으로 해석하기는 어렵지만 근로자의 직장정착도가 점차 낮아지고 있음은 확인할 수 있을 것이다.

위에서 살펴본 세 가지 조사결과로서는 고용의 정착도가 비교적 낮고 또한 점차 더욱 낮아지는 것을 알 수가 있다. 이것은 노무관리에서의 종신고용적인 요소의 감소에도 영향을 일부 받았겠으나 근로자 측에서도 주체적으로 임금이나 근로조건, 그리고 발전전망이 보다 나은 직장으로 이동코자 하는 의식이 더욱 커지고 있음을 반영한다고 볼 수가 있겠다.

### 3.1.1. 移職 및 轉職 事由

그러면 근로자들이 이처럼 현직장에 만족하지 못하고 다른 직장을 원하는 이유는 무엇인가. 이 문제에 대해서도 시기별로 많은 조사결과를 이용할 수 있는데, 가구주를 대상으로 한 貯蓄推進中央委員會(저축추진(1986, p. 46))의 조사, 제조업 근로자를 대상으로 한 선한승(1991, p. 391)의 조사결과가 있다.

우선 1986년 저축추진중앙위원회의 설문조사 결과를 보면 이직 및 전직을 고려하고 있는 사유를 묻는 질문에 대하여 “경제적 이유 때문이다” 42.3%, “장래성이 없기 때문이다” 28.2%, “업무가 과중하기 때문이다” 12.2%의 순으로 응답하고 있다.

다음으로 1992년 한국노동연구원의 조사에서는 “귀하는 어느 경우 가장 심각하게 직장 생활을 그만두고 싶습니까”라는 질문에 대하여 “열심히 일을 하는데도 상사나 회사가 제대로 평가해주지 않을 때” 34.5%, “자신의 대우 수준이 동종업체보다 떨어진다는 것을 알았을 때” 27.5%, “상사가 이유 없이 자신을 책망하거나 회사가 비민주적으로 운영되고 있을 때” 19.2%의 순으로 나타났다.

양조사결과를 비교해 보면 1986년에는 경제적 이유가 이직 및 전직의 주요한 동기였던

반면 1992년에는 근로의 보람, 조직의 비민주적 운영 등과 같은 비경제적 요인이 주된 이직 요인으로 등장하게 되었다는 점을 알 수 있다. 두 조사결과만을 가지고 판단하기에는 한계가 있으나 이러한 응답에는 1987년 6·29 선언이 커다란 영향을 미쳤을 것으로 판단된다.

6·29 선언 이전에는 직장의 정착도가 상대적으로 높았으며, 이직 및 전직의 주된 사유도 주로 경제적 이유로 단순하였을 것이다. 그러나 6·29 선언 이후 근로자들의 권리의식은 급속히 향상되었으며 임금 및 근로 조건이 상당히 개선되었다. 이에 따라 이제 근로자들은 단순히 경제적 이유에서 이직 및 전직을 생각하는 것이 아니라 상사나 회사로부터의 부당한 대우나, 회사의 비민주적 운영 등 보다 복잡하고 다양화된 동기에 의해 이직 및 전직을 생각하게 된 것으로 보인다.

이러한 현상은 우리의 기업문화 내지는 경영풍토에 있어서 근본적인 변화가 시도되어야 함을 나타내는 것이다. 과거와 같은 가족·친인척 중심의 족벌경영체제, 비합리적이고 권위주의적인 경영방식에서 탈피하여 능력과 실적을 중시하는 전문경영인체제, 합리적이고 민주적인 경영방식으로 전환해야 할 필요성을 제기한다. 근로자들의 의식이 그러한 방향으로 바뀌고 있는 것이 사실이라면 기업경영 방식도 직장에서 보람과 만족감을 느껴 작업 몰입도가 높은 상태에서 일할 수 있도록 근본적으로 재검토해야 할 것이다.

### 3.2. 性別就業과 男女差別

성별취업과 남녀차별에 대한 조사로는 우선 서울지역 전업체 취업 대졸여성 300명을 대상으로 한 이화여자대학교 韓國女性研究所(이화여대(1993, p. 38))의 조사결과가 있다. 이 조사는 서울지역 전업체 취업 대졸여성이라는 표본상의 한계를 갖기는 하나 직장내 남녀차별에 관하여 직원 채용시, 승진, 임금 등 8개의 다양한 측면에 대한 대졸여성의 의식을 조사하고 있다. 조사내용을 보면 대졸여성들은 8개의 조사항목 중 승진과 직원채용에 대하여 남녀간 차별이 가장 심한 것으로 인식하고 있으며, 근무조건에 있어서 남녀간 차별이 가장 적은 것으로 인식하고 있다.

본조사는 전문기술직, 사무직, 행정관리직 등을 그 대상으로 하고 있기 때문에 여성들이 승진과 채용에 대한 불만이 가장 크다는 점은 우리 나라 직장현실을 감안할 때 충분히 납득할 수 있는 것이다. 특히 사무직의 경우 여성을 '직장내의 꽃' 혹은 '결혼하면 그만들 사람' 쯤으로 간주하여 여성이 자신의 능력을 발휘할 수 있는 기회가 봉쇄되기 일췌이다. 가부장적 권위주의 의식이 아직도 강하게 남아있는 중장년층 남성관리층의 여성에 대한 인식이 개선되고 여성 자신도 소극적인 업무태도에서 벗어나 적극적인 태도를 보여야

만 직장내의 남녀차별적 관행이 시정될 수 있을 것이다. 여기서는 인용하지 않았지만 선발 등에 있어서 능력이 무엇보다 중시되는 전문기술직의 경우 남녀간 차별에 대한 인식이 가장 낮았다는 사실은 능력에 따른 공정한 대우가 중요하다는 점과 여성 자신의 능력개발이 중요하다는 점을 나타낸다고 하겠다.

남녀차별에 관해서는 한국노총의 평조합원을 대상으로 한 韓國勞總(노총(1989, p. 181))의 조사결과가 있다. 설문조사 결과를 보면 “귀하는 직장에서 남녀간의 차별대우가 있다고 보십니까”라는 질문에 대하여 “매우 심하다” 및 “심하다”로 응답하여 긍정적인 비율은 33.5%, “별로 심하지 않다” 및 “없다”로 응답하여 부정적인 비율은 64.3%로 나타나고 있다.

앞의 이화여대(1993)의 조사결과와 비교해보면 남녀차별이 존재하는가에 대하여 설문조사별로 상당한 편차가 있음을 확인할 수 있다. 이는 설문문항의 성격상 설문조사에 응답한 남녀 성비가 조사결과에 커다란 영향을 미쳤을 것이기 때문이다. 참고로 그 비율을 살펴보면 이화여대의 조사에서는 응답자의 100%가 여성이었으나 한국노총의 조사에서는 전체응답자 중 남성의 비율이 70.7%, 여성은 26.3%인 것으로 나타났다.

한편 한국노총의 조사에서 남녀별 남녀차별에 대한 응답을 비교해 보면 “매우 심하다”와 “심하다”로 응답하여 차별이 존재한다는 견해를 나타낸 비율은 남성이 27.5%, 여성이 51.4%인 것으로 나타나 남성에 비해 여성이 남녀차별을 더욱 심각하게 인식하고 있음을 알 수 있다. 이것은 남녀차별 문제에 대하여 성별로 상당한 인식상의 괴리가 존재함을 보여준다.

다음으로 남녀간 차별이 가장 심한 것으로 나타난 승진시 차별의 원인에 대한 의식을 알아보기 위하여 대졸여성을 대상으로 한 이화여대(1993, p. 40)의 조사결과를 살펴보자.

설문조사 결과를 보면 “한국에서 여성들의 승진이 어려운 주된 이유”를 묻는 질문에 대하여 “고용주나 인사담당자들의 여성에 대한 편견 때문”이라고 응답한 비율이 45.3%로 가장 높았고, “사회적 분위기가 여성 관리자를 적합치 않게 생각하므로”로 응답한 비율은 38.9%를 나타냈다. 한편 여성의 실력이 남성보다 뒤진대거나 여성이 하급직원을 다스리는 능력이 부족하기 때문이라고 응답한 대졸여성은 소수에 불과하였다.

이 결과에 따르면 여성들은 승진이 어려운 가장 주된 요인으로 고용주나 인사담당자의 편견이나 여성관리자를 기피하는 사회분위기를 지적하고 있음을 알 수 있다. 여성이 자신의 능력 이외의 요인으로 차별받고 있다고 느낀다는 것은 조직 내에서 여성의 패배주의적 태도를 초래하여 자기개발을 등한히 하게 만들고 조직에의 헌신적인 태도를 저해하여 여

성 개인이나 회사 모두에게 바람직하지 않은 결과를 초래하게 된다. 기업의 최고경영자나 인사담당자도 여성에 대한 차별적 인식을 바꿔 열심히 노력하고 실력 있는 여직원에 대해서는 승진 및 승급에 있어서 남자 직원과 동일한 대우를 하여야 할 것이다. 이렇게 될 때만 여성들의 직장에 대한 공헌도가 높아지고 여성의 적극적인 업무태도를 이끌어 낼 수 있을 것이다.

### 3.3. 勞務管理와 業績評價

노무관리와 업적평가는 근로자 개인의 입장에서 보면 승진, 교육기회, 월급 등을 결정하는 중요한 평가기준이 되므로 이를 엄정하며 객관적이고 합리적으로 운영하는 것은 근로자의 동기유발뿐만 아니라 근로자 개개인의 만족도를 높이기 위해 매우 중요하다. 업무에 대한 동기유발이나 만족도를 높이기 위해서는 무엇보다 엄정하고 객관적인 근로자 평가체계의 확립이 선행되어야 한다.

노무관리와 업적평가는 개별근로자의 동기유발에 있어서도 중요하지만 기업 전체의 생산성과 노사관계에 있어서도 매우 중요한 문제이다. 객관성과 합리성을 갖춘 노무관리와 업적평가 체계가 정립되어야만 근로자들의 불만을 최소화할 수 있으며, 그것을 바탕으로 근로자들의 근로의식이 고취되며 업무에 대한 몰입도가 높아질 수 있는 것이다. 지연, 학연, 정실 등에 의한 주먹구구식의 노무관리와 업적평가는 근로자들의 불만을 누적시켜 근로자 전체의 사기를 저하시키며, 노사관계 악화의 원인으로 작용하여 궁극적으로 기업 전체의 생산성을 저하시키게 된다.

그러나 한편으로 우리의 현실을 살펴보면 때때로 노동조합이 기업의 합리적인 근무평가 내지 근무평정을 하지 못하도록 하는 경우가 있다. 그 이유는 그 평가나 평정 자체를 믿지 못하기 때문이라고 한다. 실제로 우리 나라 대기업 중에는 노조의 반대 때문에 평가제도를 도입하지 못하거나 과거에 있던 것도 없애는 경우가 많다.

그러나 이러한 노조의 태도는 결코 바람직하지 못하며 우리의 기업경영을 망치게 하는 하나의 요인이라고 하지 않을 수 없다. 정정당당하게 평가를 받고 그 실적에 따라 승급이나 승진, 기타 차등적인 대우를 받는 것은 너무나 당연한 일이다. 세계화를 논하는 것은 이러한 국제적으로 널리 통용되는 관행이나 제도를 도입하여 우리도 경쟁력을 키워야 한다는 것이며, 힘에 의하여 합리적인 제도의 도입 자체도 막는 것은 시대역행적이다. 이 점에서 우리 나라 근로자나 노조지도자들의 의식이 하루 속히 발전되어야 한다.

#### 3.3.1. 勞務管理制度와 勞使關係

이 문제에 대한 근로자의식을 알아보기 위하여 생산직 및 사무직 근로자를 대상으로 한

KLI(1989, p. 198)의 조사결과를 살펴보자.

설문조사 결과를 보면 “기업의 인사/노무관리제도를 개선하면 노사분규는 크게 줄일 수 있다”라는 의견에 대하여 “찬성한다”가 76.4%, “반대한다”가 7.4%로 나타나 대부분의 근로자들이 인사/노무관리제도의 개선이 필요하다는 의견을 나타내고 있다. 특히 노사분규를 줄이기 위하여 인사/노무관리제도의 개선이 필요하다고 지적한 것은 근로자들이 수긍할 만한 인사/노무관리 시스템의 개발이 우리 기업의 시급한 당면과제임을 드러내고 있다. 이 조사가 비록 1989년의 시점에서 이루어진 것이기는 하나 이러한 문제의식은 현재 시점에서도 그대로 타당하다고 하지 않을 수 없다.

### 3.3.2. 昇進制度

다음으로 기업이 근로자에 대해 실시하는 업적평가 중 가장 대표적이고 중요도가 높은 승진제도에 대한 근로자 의식을 알아보기 위하여 제조업 근로자를 대상으로 한 선한승(1991, p. 405)의 조사결과를 살펴보자.

승진제도의 문제점을 묻는 질문에 대하여 “성별이나 학력간 차별” 25.6%, “사무직과 생산직간의 차별” 25.3%, “타당성 없는 인사고과” 15.9%의 순으로 응답하였다. 여기서 한 가지 주목할 만한 점은 근로자들이 사무직과 생산직간의 차별보다 성별이나 학력간 차별이 더 문제시된다고 응답하였다는 점이다.

이는 6·29 선언 이후의 노사분규와 이에 따른 대폭적인 임금인상 과정에서 생산직의 임금인상이 사무직에 비하여 훨씬 빠른 속도로 이루어졌기 때문에 생산직과 사무직간 임금격차는 오히려 역차별이 우려될 정도로 상당 정도 사라졌음을 반영하는 것으로 해석된다. 물론 아직도 생산직과 사무직간에는 승진상의 차별이 남아있기는 하나 임금상의 차별이 상당 부분 해소됨에 따라 근로자들로 하여금 성별이나 학력간 차별문제를 더 심각하게 받아들이도록 만든 것으로 이해할 수 있다.

특히 학력별 차별문제는 기업들이 직무구조를 학력별 구분에 기초하여 설정함으로써 신규채용시에는 물론 그 이후 승진 시에까지도 이를 활용하는 것이 주된 원인이다. 학력별로 직무구조를 분리하는 것은 노동시장을 사실상 학력별로 분단시켜 우리 나라 노동시장의 커다란 제약이 되고 있다.

학력별 차별문제를 해소하기 위해서는 기업내의 직무체계의 구성과 학력이 채용, 승진, 승급 등 노무관리에서 가장 중요한 하나의 기준으로 계속 유지되는 현재의 관행을 기업이 앞장서서 개선해야 한다. 다른 한편으로 학력이 생산성의 지표로 기능하는 현실적 측면도 존재하므로 학력보다 더 객관적이고 합리적인 생산성지표를 개발하려는 노력 역시 필요할

것이다. 학력이 과거에 축적한 인적 자본에 대한 평가라는 과거지향적 특성을 갖고 있으므로 새로운 생산성지표는 현장에서 직장생활과 함께 축적되는 인적 자본에 대한 평가가 가능하도록 현재진행형의 특성을 가져야 할 것이다.

### 3.3.3. 昇進基準

다음으로 근로자들이 업적평가의 기준으로 중시하는 것이 무엇인지를 알아보기 위하여 조합원을 대상으로 한 全國事務金融勞聯(사무금융(1990b, p. 82))의 조사결과를 살펴보자.

승진시 반영되어야 할 기준을 묻는 질문에 대하여 “업무능력” 90.6%, “근속년수” 65.1%, “학력” 11.9%(합계 166.0%)의 순으로 응답하였다. 승진심사에 있어 대상 근로자의 능력이 반영되어야 한다는 응답은 당연하다고 판단되나 근속년수가 학력보다 더 높은 응답비율을 차지한 것은 다소 음미해 볼 필요가 있다고 생각된다.

근속년수가 현재의 직장에서 근로자에게 축적된 기업 특수적 내지는 산업 특수적 인적 자본이라는 속성을 가지는 반면 학력은 일반적·보편적 인적 자본이라는 특성을 갖는다. 물론 근속년수로 응답한 근로자들이 연공서열형의 승진구조를 선호하는 것으로도 해석할 수 있겠으나 그보다는 근속년수와 함께 숙련도가 높아지고 관련지식이 축적됨으로써 근로자의 생산성이 향상되고 회사에 대한 기여도가 높아지는 점을 고려한 것으로 해석하는 것이 보다 합리적일 것이다.

앞서 지적한 바와 같이 경영자들은 직무구조를 학력을 중심으로 하여 운영하고 있다. 그러나 근로자들은 이상에서와 같이 학력보다는 근속년수를 더 중시해야 한다는 견해를 갖고 있으므로 앞으로 기업들은 근로자들이 수긍할 수 있는 업적 평가 기준을 만들고 직무구조를 개선하는 데 관심을 가져야 할 것이다.

## 3.4. 職場의 분위기

직장의 분위기에 대한 설문은 다소 애매한 것이 될 수도 있으나 임금, 복리, 근무조건 등의 객관적 지표를 제외한 상하간의 관계나 공동체의식 등 정서적인 측면에서 근로자의 평가를 묻는 것이다. 우리 정서상 직장의 분위기는 임금, 근무조건 등의 객관적 지표에 못지 않게 근로의욕이나 회사에 대한 헌신적 자세에 커다란 영향을 미치기 때문에 매우 중요한 문제가 아닐 수 없다.

### 3.4.1. 職場 분위기

직장 분위기에 대한 설문조사로는 경인지역 제조업 생산직 근로자를 대상으로 한 勞動部(노동부(1983, pp. 140-143, 152-155))의 결과가 있다.

직장의 분위기를 묻는 질문에 대한 응답을 보면 “통제적, 지시적” 33.6%, “가정처럼

친근, 온화"가 30.3%, "보수적, 구태의연" 13.6%, "진취적, 발전적" 11.0%의 순으로 나타났다. "통제적, 지시적", "보수적, 구태의연"이라는 응답을 직장에 대한 불만족을 나타내는 것으로, "가정처럼 친근, 온화", "진취적, 발전적"이라는 응답을 직장에 대한 만족감을 나타내는 것으로 해석하면 부정적 대답이 47.2%, 긍정적 대답이 44.9%로 전자가 조금 더 많으나 대체로 양자의 비율이 비슷함을 알 수 있다.

#### 3.4.2. 上下關係

다음으로 직장의 분위기를 결정하는 데 매우 중요하다고 판단되는 직장내 상하관계에 대한 설문조사를 통하여 이 문제에 대한 근로자 의식을 알아보려고 한다. 직장의 분위기를 결정하는 데 있어 상하관계가 중요한 이유는 회사조직이 바로 위계조직이라는 특성을 갖기 때문이다. 이 문제에 대해서는 경인지역 제조업 생산직 근로자를 대상으로 한 노동부(1983, pp. 140-143, 152-155)의 조사와 제조업 근로자를 대상으로 한 선한승(1991, p. 408)의 조사 결과가 있다.

우선 노동부(1983) 조사결과를 보면 "당신은 감독이나 상사에 대하여 어떻게 느끼십니까"라는 질문에 "거부감" 25.8%, "따뜻함" 20.3%, "신뢰감" 18.4%, "부담감" 15.9%의 순으로 응답하였다. 여기서도 "거부감", "부담감"으로 응답한 것을 상사에 대한 부정적 인식으로, "따뜻함", "신뢰감"으로 응답한 것을 상사에 대한 긍정적 인식으로 해석하면 부정적 인식은 41.7%, 긍정적 인식은 38.7%로 부정적 인식이 약간 높음을 알 수 있다.

다음으로 선한승(1991)의 조사결과를 보면 "귀하의 직장상사는 어떠합니까"라는 질문에 대하여 "가정이야기 등 사적인 대화도 잘 나눈다" 35.2%, "권위주의적이고 명령조의 태도를 보인다" 29.0%, "공적이건 사적이건 별 상관하지 않는다" 18.8%, "공과 사가 분명하고 공적인 일에만 관여한다" 16.9%의 순으로 응답하였다. 여기서 부정적인 대답은 47.8%, 긍정적인 대답은 52.1%로 앞의 조사결과와는 다르게 긍정적인 응답이 부정적인 응답보다 약간 높은 것을 알 수가 있다.

직장상사에 대한 근로자의 의식에 관한 1980년대의 조사결과와 1990년대의 조사결과를 비교해 볼 때 1990년대 들어와 상사에 대한 근로자들의 평가가 상당히 개선되었음을 확인할 수 있다. 이는 노동조합 활동에 따른 근로자들의 높아진 권리의식, 개성과 권리주장이 강한 신세대의 사회진출, 기업의 노무관리방식 개선, 사회 전반적인 민주화 분위기 등이 복합적으로 작용하여 과거 권위주의적이고 강압적이었던 직장내 상하관계가 보다 민주적이고 합리적으로 변모되었기 때문으로 이해된다. 즉 산업민주화가 서서히 진행되고 있음을 보여준다고 하겠다.

### 3.5. 勤勞時間

근로시간과 관련된 근로자 의식을 알아보기 위하여 장시간 근로, 유연근로시간제 등에 대한 설문조사 결과를 살펴보고자 한다.

#### 3.5.1. 長時間 勤勞

이 문제에 대한 조사로는 전국 20세 이상 성인남녀를 대상으로 한 서울대 社會科學研究所(서울대(1989, p. 160))의 조사와 생산직 및 사무직 근로자를 대상으로 한 KLI(1989, p. 181)의 조사가 있다.

우선 서울대(1989)의 조사결과를 보면 “우리 나라는 근로자의 노동시간이 너무 길기 때문에 앞으로 이를 줄여가야 한다”는 견해에 찬성한 응답이 48.7%, 반대한 응답 48.4%로 양자가 거의 비슷한 것으로 나타났다.

다음으로 동일한 질문에 대한 KLI(1989)의 조사결과를 보면 “전적으로 동의한다” 및 “동의하는 편이다”로 응답하여 장시간 노동이 불가피하다는 의견을 피력한 비율이 38.6%인 반면 “반대하는 편이다” 및 “전적으로 반대한다”로 응답하여 노동시간을 줄여나가야 된다는 의견을 표시한 비율은 60.8%로 나타났다.

근로시간에 대한 양조사결과를 비교해 보면 일반국민들을 대상으로 한 서울대 조사에서는 장시간 노동이 부득이하다는 의식이 소폭이나마 우세한 데 비하여 근로자들을 대상으로 한 노동연구원 조사에서는 장시간 노동에 반대하는 의견이 월등히 많은 것으로 나타났다. 응답에 이와 같은 차이를 가져온 가장 중요한 원인은 설문조사대상이 일반국민과 근로자로 상이하기 때문인 것으로 보인다. 즉 우리 나라의 보편적인 정서는 아직도 경제 발전을 위하여 좀 더 노력할 필요성이 높다는 것인 반면 근로자들은 아직도 노동시간이 길어 문제가 있다는 의식을 가지고 있음을 알 수가 있다.

다만 그렇다고 하여 근로자들이 잔업을 기피하는 형편은 아니며 잔업수당이 한국의 경우 ILO의 기준인 125%보다 높은 150%이고 가계수요를 충족시키기 위하여 부득이 잔업을 선호하는 경우가 많으므로 잔업까지 거부할 정도로 장시간 노동이 문제로 되는 것은 아니다. 그뿐 아니라 최근 수년간 상당히 빠른 속도로 노동시간이 단축되고 있어 앞으로 장시간 노동문제는 서서히 풀려갈 것으로 보인다.

#### 3.5.2. 柔軟勤勞時間制

전체 근로시간뿐만 아니라 근로시간이 일정 기간을 단위로 어떻게 배치되는가도 중요한 문제가 아닐 수 없다. 이 문제에 대한 근로자 의식을 알아보기 위하여 제조업 근로자를 대상으로 한 선한승(1991, pp. 392-393)의 조사를 살펴보자.

우선 작업시간 조정방법에 대해서는 “현행대로 유지” 43.0%, “근무개시 시간을 자신이 선택” 25.2%, “하루에 어느 때든지 자신의 작업량만 하면 됨” 24.9%의 순으로 응답하였다. 작업시간 조정문제에 대해서는 현행대로 유지해야 한다는 응답보다 어떤 방식으로든 변경할 필요성이 있다는 응답이 더 많은 것으로 나타났다. 공동작업을 해야 하거나 근로자들이 생산라인에 연결되어 있는 경우 개별적으로 작업시간을 결정하는 것은 생산성을 현저하게 저하시킬 수 있으며, 노무관리상의 문제점도 크게 나타날 수 있을 것이다. 그러나 작업의 특성상 개인별 작업이 가능한 경우에는 근로자가 판단하여 가장 생산성이 높을 때 일하는 것이 확실적인 작업시간을 적용하는 것보다 더 이점이 많을 수 있다.

다음으로 격주 토요일휴무제에 대해서는 “매우 좋다” 및 “좋다”로 응답하여 찬성한 비율이 66.4%인 반면, “나쁘다” 및 “매우 나쁘다”로 응답하여 반대한 비율은 29.6%인 것으로 나타나, 근로자들은 격주 토요일휴무제에 대하여 높은 비율로 찬성의사를 표시하였다. 이것은 근로자들이 일일 작업시간에서뿐만 아니라 일주일 단위의 작업일에서도 근로시간의 유연성이 높아지는 것을 선호하는 것으로 이해할 수 있다. 핵가족화, 맞벌이부부의 증가, 한국적 인간관계 중시 풍토 등으로 과거에는 주부나 가족들이 맡아오던 육아, 가사 혹은 친지 및 이웃의 대소사 참석 등을 위한 시간의 필요성이 높아졌으며, 젊은 층의 여가선용 욕구 또한 유연근로시간제를 선호하게 만든 것으로 보인다.

### 3.6. 作業環境

근로자들의 작업환경에 대한 의식을 알아보기 위하여 작업환경에 있어 중요하다고 판단되는 안전, 복지, 작업량 등을 중심으로 설문조사 결과를 검토해 보고자 한다.

#### 3.6.1. 安全

안전문제에 대하여 근로자의식을 조사한 연구결과로는 KLI(1989, p. 193)의 조사가 있다.

산업재해의 위험을 묻는 설문에 대하여 “매우 위험하다”, “위험한 편이다”로 응답하여 산업재해의 위험을 느끼고 있다고 응답한 비율은 41.9%로 나타났으며, “안전한 편이다”, “매우 안전하다”로 응답하여 산업재해의 위험을 느끼지 못한다고 응답한 비율은 57.6%로 나타났다.

산업재해는 근로자 개인에게 엄청난 경제적, 신체적 고통을 줄 뿐만 아니라 해당업체에는 생산성 및 근로의욕 저하, 보상비용 부담 등을 가져오게 된다. 또한 국가 전체적으로도 산업재해를 당한 근로자 및 가족에 대한 생계비, 의료비 등 사회보장비의 지출 증가와 같은 직접적인 경제적 부담과 함께 국가이미지 손상과 같은 경제외적 부담도 함께 지는

결과를 초래한다. 경제발전에 따라 산업구조가 경공업 위주에서 중화학공업 위주로 변화하면서 단위작업장이 대형화·복잡화·첨단화함으로써 산업재해도 이에 따라 대형화하여 재해별 손실도 커지게 되었다.

이처럼 산재에 따른 비용이 큼에도 불구하고 설문조사에서 나타난 바와 같이 근로자들이 체감하는 산재의 위험성은 그다지 높지 않고 오히려 안전하다는 쪽으로 응답한 이유는 무엇인가. 그 이유의 일부는 이 조사의 대상이 20세 이상의 성인이기 때문에 생산직이나 건설직처럼 산재위험에 평소 노출되지 않는 대상자가 상당수 있을 수 있다는 점을 들 수가 있겠다. 그리고 다른 일부의 이유로서는 무엇보다 우리 사회가 아직 전반적으로 안전에 대한 의식이 후진성을 면치 못하고 있기 때문으로도 보인다. 경제구조나 산업구조는 후기산업화 사회로 치닫고 있으나 우리의 안전의식은 아직도 그에 미치지 못함을 나타내는 하나의 지표로 볼 수도 있지 않을까 한다. 산업재해를 예방하기 위한 시설투자, 안전교육 등 기업의 노력이 아직 미흡하며, 근로자들도 안전장비 착용, 안전수칙 준수의식 결여 등 안전불감증에 걸린 것이 그 대표적인 예이다. 그간 기업이나 근로자 모두 경제성장에만 너무 집착한 나머지 산업재해 예방을 위한 다소간의 경제적 부담을 지는 것을 거부한 결과이다.

산업재해를 줄이기 위해서는 산재에 따른 유무형의 손실규모가 점차 커지고 있으며 산업재해 예방을 위한 투자가 불필요한 경제적 부담이 아니라는 점을 명확히 인식하는 것이 매우 중요하다. 특히 산업재해 예방을 위해서는 개별 사업장 단위에서 사용자와 근로자의 노력이 필수적이다. 실패를 보더라도 산업재해 예방을 중요한 경영방침으로 정하여 노사가 함께 노력한 회사의 경우 산업재해율이 현저하게 감소한 경우를 많이 찾아 볼 수 있기 때문이다. 산업재해 예방을 위한 초기투자 비용은 큰 반면 그 효과는 장기간에 걸쳐 서서히 나타나기 때문에 기업 입장에서 선뜻 투자를 실행하기 어려운 측면이 있으므로 정부는 기업의 산재예방을 위한 노력을 적극적으로 유인하는 정책을 시행할 필요성이 크다.

### 3.6.2. 福祉

기업내 복지문제에 대한 근로자의 의식구조에 관해서는 생산직 및 사무직 근로자를 대상으로 한 KLI(1989, p. 181)의 결과와 마산·창원지역 노동자를 대상으로 한 慶南大學校 勞動福祉研究所(경남대(1989, p. 19))의 결과가 있다.

우선 KLI(1989)의 조사결과를 보면 “근로자 복지증진은 아직 시기상조이고 기업과 정부는 성장을 위해 좀 더 노력해야 한다”는 질문에 대하여 “전적으로 동감한다” 내지 “동의하는 편이다”로 응답하여 동의를 나타낸 근로자는 58.1%로 나타났으며, “반대하는 편

이다” 내지 “전적으로 반대한다”로 응답하여 반대의사를 나타낸 근로자는 41.3%로 나타났다. 경제성장을 위해 더 노력해야 한다는 견해가 다소 높게 나타나기는 하였으나 근로자들의 복지증진에 대한 욕구가 조사시점이 1989년이라는 점에 비추어 볼 때 상당히 높다는 점을 확인할 수 있다.

다음으로 경남대(1989)의 조사결과를 보면 기업의 복지투자에 대하여 “능력 범위 내에서 꽤 애쓰는 것 같다”, “충분하지는 못하나 웬만큼 애쓰는 편이다”로 응답하여 긍정적인 평가를 내린 근로자는 46.4%로 나타난 반면, “형식적일 뿐 별 관심이 없다”, “전혀 관심이 없다”로 응답하여 부정적인 평가를 내린 근로자는 63.2%인 것으로 나타났다.

마산과 창원지역은 노동운동의 급진적인 성향이 강한 지역이며 노동자들의 권리의식이 특히 높고 노사관계도 상당히 나쁜 곳이 많은 지역이다. 위의 부정적인 응답은 그 지역 특유의 의식이 일부 반영된 것으로 보인다.

양조사결과를 종합해 보면 근로자들은 기업의 복지투자에 대해서는 그것이 부족하다는 뜻에서 비판적으로 인식하고 있으나 경제성장을 희생하면서까지 근로자 복지증진에 노력해야 한다는 견해에 대해서는 반대하는 의견이 우세함을 알 수 있다. 즉 근로자들은 현시점에서는 국가 전체적으로 파이의 양을 늘리기 위해 경제성장에 힘써야 한다는 점도 인정하되 그러면서도 분배에 대한 요구도 제시하는 입장임을 보여준다고 하겠다.

근로자들이 경제성장의 지속적인 추진이 필요함을 함께 인식한다는 것은 기업이나 정부에 대하여 커다란 의식상의 자산이라고 생각된다. 그것은 불만이 있더라도 소득분배 등에 대하여 상당히 긍정적인 인식, 달리 표현하면 상당한 근로자들이 스스로 중산층임을 인식하는 것과 일맥상통하는 의식으로서 급진적인 의식과는 거리가 있음을 보여주는 건강한 징후라고 볼 수가 있겠다. 그러므로 정부와 기업은 근로자들의 복지에 대한 기대를 더욱 적극적으로 반영하기 위하여 설문조사 등을 통해 그들의 욕구를 파악하여 이를 단계적으로 충족시킬 필요가 있다.

### 3.6.3. 業務量

근로자의 업무량에 대한 의식을 조사한 것으로는 사무금융(1990b, p. 56)에서 조합원을 대상으로 한 조사가 있다.

조사결과를 보면 “업무량이 많다”는 물음에 대하여 “아주 그렇다”, “어느 정도 그렇다”로 응답하여 동의를 나타낸 근로자는 58.8%로 나타난 반면, “별로 그렇지 않다”, “전혀 그렇지 않다”로 응답하여 업무량이 많지 않다는 견해를 나타낸 근로자는 40.2%로 나타났다.

조사대상이 상대적으로 작업환경이 쾌적한 사무금융노련 소속 근로자라는 점에서 우리나라 전체 근로자의 대표성을 갖는다고 보기는 어렵겠으나 이 조사에 따르면 업무량이 많아 부담을 느끼고 있는 근로자의 비율이 그렇지 않은 근로자의 비율보다 약간 높은 수준임을 확인할 수 있다.

이러한 사정은 금융산업뿐만 아니라 여타 산업에서도 유사할 것으로 판단되며, 특히 사무직에서는 회사내 조직간 혹은 개인간 업무부하량의 불균형이 매우 심할 것으로 예상된다. 우리 기업은 아직도 합리적이고 과학적인 직무분석을 통한 조직내 인력관리 기법의 개발 및 실행노력이 미흡하여 동일 기업 내에서도 유희인력과 인력부족이 병존하는 경우가 있는 것이 사실이다. 직무분석을 통하여 부서별·조직별 직무의 종류와 각 직무의 범위를 명확히 함으로써 합리적인 작업배분과 인력관리가 이루어지도록 해야 할 것이다. 이를 인적자원 관리의 과학화를 기하고 기업의 효율성을 증진시키는 계기로 삼아야 하겠다. 그렇게 될 때 근로자들의 불만이 감소하고 작업의 능률도 향상되어 노사쌍방이 만족스러운 관계가 될 수 있다.

## 4. 賃金, 勞動費用 關聯意識

### 4. 1. 賃金滿足度

임금은 노동서비스 제공에 따른 대가로 근로자 생계비의 주된 원천이 되기 때문에 근로자의 직업만족도를 결정하는 중요한 요소이다. 임금 결정이 노동서비스의 양과 질을 객관적으로 측정하여 이루어지는 것이 아니고 노동의 수요와 공급, 노동조합과 경영자간의 교섭, 사회적인 분위기 등 여러 요소에 의해 이루어지기 때문에 임금에 대한 만족도는 근로의욕에 큰 영향을 미치게 된다. 제반 요소의 작용으로 결정된 임금수준에 대하여 근로자가 느끼는 주관적 감정이 임금에 대한 만족감이며 이러한 감정이 근로자가 제공하는 노동서비스의 결과 양에 중요한 영향을 미치게 되는 것이다. 근로자는 자신이 제공하는 노동서비스의 양과 질을 통제할 수 있고 또한 경영자가 이를 객관적으로 정확히 측정하기 어렵기 때문에 임금만족도와 같은 주관적인 지표는 근로의욕에 커다란 영향을 미치게 된다.

임금만족도에 대한 근로자 의식을 조사한 것으로는 노동부(1983, pp. 108-111)에서 생산직 근로자를 대상으로 한 조사와 노총(1989, pp. 65-66)에서 평조합원을 대상으로 한 조사가 있다.

우선 노동부(1983)의 설문조사를 살펴보면 “당신이 하는 일에 대해 어느 정도 임금을

받는다"고 생각합니까"라는 질문에 대하여 "일한 것보다 많이", "일한 만큼"으로 답하여 임금수준에 대해 만족을 표시한 근로자가 51.5%로 나타난 반면, "일한 것보다 적게"로 응답하여 불만족을 표시한 근로자는 40.0%로 나타났다.

다음으로 노총(1989)의 설문조사에는 "현재 받고 있는 임금수준에 만족하고 계십니까"라는 동일한 질문에 대한 1984년과 1989년의 응답을 비교하여 제시하고 있다. 동 설문조사는 1984년과 1989년의 응답을 직접 비교할 수 있다는 점에서 흥미로운데, 1984년에는 "전적으로 그렇다" 및 "어느 정도 그렇다"로 응답하여 만족감을 표시한 근로자가 42.3%였던 반면, "별로 그렇지 못하다" 및 "전혀 그렇지 못하다"로 응답하여 불만족을 표시한 근로자는 57.6%로 나타났다. 한편 1989년에는 만족감을 표시한 비율이 20.0%로 크게 낮아진 반면, 불만족을 표시한 비율은 79.9%로 크게 높아졌다.

노동부의 1983년 조사와 한국노총의 1984년 조사를 비교해 보면 임금만족도에 대하여 조금 다르게 응답하고 있음을 알 수가 있다. 노동부의 조사가 일반 근로자를 대상으로 한 탓인지 만족도가 불만족도보다 조금 높게 나타난 데에 비하여 한국노총의 조사는 조합원을 대상으로 한 때문인지 그 반대로 응답하는 사람이 많았다. 그리고 노총의 조사에서는 1980년대 초반에 비하여 1980년대 후반에 불만이 더욱 높음을 보여준다. 1980년대 후반에는 임금상승률이 훨씬 높았음에도 불구하고 근로자의 임금만족도가 오히려 떨어지게 된 이유는 무엇인가.

이는 무엇보다 6·29 선언에 따른 근로자의 높아진 권리의식과 노사관계의 악화에서 그 원인을 찾을 수 있을 것이다. 1989년도는 1987년 이후의 격렬한 노동쟁의 행위에 따라 근로자들이 과거 포기해야 했던 권리를 한꺼번에 찾겠다는 의식이 그 어느 때보다 강하던 시기였다. 대폭적인 임금상승에도 불구하고 과거 억눌렸던 권리의식이 한꺼번에 폭발하면서 임금상승 속도보다 기대 수준이 더 크게 높아짐으로써 임금만족도가 크게 떨어지게 된 것으로 볼 수 있다.

또한 부동산 가격의 상승에 따른 내집마련 전망의 불투명성 증대, 과외비 등 사교육비의 증가, 사회 전반적인 소비심리의 확산에 따른 지출욕구의 증대 등도 이와 같은 임금불만족도의 상승에 영향을 미쳤을 것이다.

이와 같은 임금만족도의 저하는 이후 노사관계의 악화와 노동생산성의 저하로 나타나 기업의 경쟁력을 크게 저하시키는 요인으로 작용하였다. 조사결과가 없어 확인하지는 못하였으나 1990년대 경기가 내리막길로 접어들고 기업의 사정이 어려워지면서 근로자의 기대수준 또한 급속하게 제자리를 잡아감에 따라 임금만족도는 상당히 개선되었을 것으로

보인다.

#### 4.2. 勞動費用과 國民經濟

임금은 근로자의 입장에서는 생계의 중요한 수단이지만 기업의 입장에서는 생산비용을 구성하는 요소이다. 임금이 갖는 이러한 양면성 때문에 어느 한 측면만을 지나치게 강조하는 것은 경제 전체적으로 여러 가지 부작용을 초래하게 된다. 지나치게 높은 임금 수준을 요구하는 것은 기업의 경쟁력을 낮추어 심하게는 기업의 존립 자체를 위협할 수도 있으며, 지나치게 낮은 임금 수준을 강요하는 것은 근로자의 근로의욕 저하와 노사관계 악화로 노동생산성을 낮추는 결과를 초래할 수 있다.

실제로 6·29 선언 이후 단기간 동안의 빠른 임금상승은 근로자의 생활수준 향상에 커다란 기여를 하였지만 다른 한편으로 기업 측에는 생산비용의 급격한 상승을 초래하여 경영에 많은 애로를 가져왔다. 따라서 임금을 바라볼 때는 생계비라는 하나의 측면과 노동비용이라는 또 다른 측면을 균형 있게 바라보는 시각이 필요하다.

다음으로 임금이 국민경제에서 갖는 의의 중 하나는 임금상승이 기업의 생산비용 상승을 초래하여 비용상승에 의한 인플레이션의 원인이 된다는 점이다. 임금상승률이 생산성 증가율 범위를 초과하여 과도하게 이루어지는 경우 이는 필연적으로 제품가격에 전가되어 전반적인 물가수준 상승으로 이어지기 때문이다. 임금과 물가간의 상관관계는 분명하나 그 인과관계의 방향을 일률적으로 말하기는 어렵다. 그러나 적어도 6·29 선언 이후 몇 년간 이루어진 급격한 임금상승기에는 임금인상이 인플레이션을 주도하는 하나의 중요한 요인이었다고 말할 수 있을 것이다.

다음에서는 임금이 갖는 양면성 중 노동비용으로서의 성격에 초점을 맞추어 근로자의 의식구조를 살펴보기로 한다.

##### 4.2.1. 賃金引上 要求의 適正性

근로자의 임금인상 요구의 적정성에 대해서는 KLI(1989, p. 180)의 생산직 및 사무직 근로자를 대상으로 한 조사결과가 있다.

경제여건과 회사사정을 감안했을 때 근로자의 임금인상 요구가 지나치다는 의견에 대하여 “전적으로 동의한다”, “동의하는 편이다”로 응답하여 임금인상 요구가 과도함을 인정한 응답은 58%로 나타났으며 “반대하는 편이다”, “전적으로 반대한다”로 응답하여 오히려 임금인상을 요구하는 의견은 41.5%로 나타났다. 이 시기에 급격한 임금인상이 이루어졌음에도 불구하고 41.5%라는 적지 않은 비율의 근로자가 임금인상 요구가 지나치지 않다는 견해를 갖고 있는 것은 앞서 지적하였듯이 근로자의 억눌린 욕구가 한꺼번에 분출하

는 과정에서 나타난 현상으로 보인다. 그러나 이렇게 다소 과도한 요구 심리는 일시적일 수 있으며 경기불황이나 더 큰 경제의 침체를 경험하게 되면 오히려 임금에 대한 요구가 비로소 안정적이 되는 시기도 올 수가 있을 것이다.

#### 4.2.2. 賃金引上 要求의 優先 順位

다음으로 임금인상 요구의 우선 순위에 대한 조사로는 서울대(1989, p. 160)의 전국 20세 이상 성인남녀를 대상으로 한 조사가 있다.

설문조사 결과를 보면 “경제여건과 회사사정보다 근로자의 임금인상 요구를 더 존중해야 한다”는 견해를 피력한 응답은 48.7%, “근로자의 임금인상 요구보다 경제여건과 회사사정이 더 존중되어야 한다”는 견해는 48.4%로 나타나 비슷한 비율을 보였다. 즉 근로자라고 하여 모두 급진적인 임금인상 요구를 가진 것은 아니며 견해가 꽤나 분산되어 있음을 알 수 있다.

#### 4.2.3. 賃金引上和 物價安定

임금상승과 물가안정 문제에 대해서는 여러 조사결과가 있는데, 여기서는 임금상승과 물가간의 인과관계, 물가상승의 주요인 등에 대한 근로자의 견해를 중심으로 살펴보고자 한다. 이 문제에 대해서는 노총(1982, p. 69)의 한국노총 단위노조간부를 대상으로 한 조사와 선한승(1991, pp. 395-396)의 제조업근로자를 대상으로 한 조사결과가 있다.

우선 노총(1982)의 조사에서는 “귀하는 임금인상이 불가상승에 얼마만큼 영향을 미친다고 생각하십니까”라는 질문을 던지고 있는데 이에 대하여 “전혀 영향을 미치지 않는다”, “무시해도 좋을 정도다”가 합계 62.1%이다. 그리고 선한승의 조사에서 “최근 물가 문제가 심각하게 대두된 가장 중요한 요인은 무엇이라고 생각하느냐”는 질문을 던지고 있는데, 이에 대한 응답을 보면 “정부의 물가정책 실패” 40.0%, “부동산투기등으로 인한 물가불안심리 때문에” 33.8% 등의 순으로 나타났으며, “임금이 너무 오른다”로 응답한 경우는 응답자 중 5.6%에 그치고 있다. 이 설문은 임금인상과 물가상승간의 관계를 직접 알 수 있게 설계된 것은 아니다. 그러나 이 조사결과를 보면 대부분의 근로자들은 물가상승의 원인으로 정부의 물가정책 실패와 부동산투기등에 따른 물가불안심리를 지적하여 임금상승을 물가상승의 원인으로서는 생각하지 않고 있음을 알 수 있다.

#### 4.3. 職種別 賃金格差

임금구조에 있어서 1987년 6·29 선언을 분기점으로 그 이전과 그 이후를 비교해볼 때 드러나는 두드러진 변화중의 하나는 직종별 임금격차의 급격한 축소이다. 6·29 선언 이후 생산직 근로자들을 중심으로 조직된 노동조합의 투쟁을 통해 사무직 근로자에 비해 생

산직 근로자 임금이 빠른 속도로 상승함으로써 직종별 임금격차가 급속히 축소되는 결과를 초래하였다.

다음에서는 이러한 객관적 사실에 대하여 근로자들은 어떻게 생각하고 있는지 살펴보고자 한다.

#### 4.3.1. 職種間 賃金格差의 存在與否

우선 직종간 임금격차의 존재여부에 대한 조사로는 전국 20세 이상 성인남녀를 대상으로 한 韓國勞動研究院·서울대 社會科學研究所(KLI·SNU(1989, p. 211)의 조사와 전국 근로자를 대상으로 한 선한승(1990, p. 62)의 조사가 있다.

우선 1989년 한국노동연구원·서울대 사회과학연구소의 조사결과를 보면 “같은 직장 내에서도 직종간, 생산/사무직간 임금격차가 심하다”라는 질문에 대하여 “그렇다”로 응답한 근로자는 49.5%, “그렇지 않다”로 응답한 근로자는 47.0%인 것으로 나타났다.

다음으로 선한승(1990)의 조사결과를 보면 “임금보수면에서 각 직종간에 형평을 잃고 있습니까?”라는 질문에 대하여 “매우 그렇다” 및 “그렇다”로 응답하여 직종별 임금격차 문제가 있다고 응답한 근로자는 29.3%, “그렇지 않다” 및 “매우 그렇지 않다”로 응답하여 직종별 임금격차 문제가 없다고 응답한 근로자는 34.4%, “그저 그렇다”로 응답한 근로자는 35.3%인 것으로 나타났다.

위의 조사결과에서 우리는 다음과 같은 몇 가지를 지적할 수가 있겠다.

첫째, 직종간의 임금격차가 과거에는 더욱 심하였으나 1987년 이후에는 노동운동을 통하여 빠르게 개선되고 있는 것이 감지되고 있다는 점이다.

둘째, 조사결과로 볼 때 일부에서 장기간의 下厚上薄적인 직종별 임금인상 등으로 사무직과 생산직간의 임금격차가 너무 감소하여 노무관리상에 문제가 발생하고 있는 사실이 일부 반영되고 있다고도 할 수가 있다.

셋째, 앞으로 시간이 갈수록 직종간의 임금격차는 더욱 축소될 것인 바 그에 따라 근로자들의 의식도 변화할 것이 예상된다는 점이다.

#### 4.3.2. 職種間 相互 立場 理解 程度

다음으로 사무직 근로자들과 생산직 근로자들은 서로의 입장을 어느 정도나 이해하고 있는지를 알아보기 위하여 생산직 및 사무직 근로자를 대상으로 한 노총(1989, pp. 176-177)의 조사결과를 살펴보자.

조사결과를 보면 “같은 직장에서 일하는 생산직 노동자와 사무직 노동자는 서로의 입장을 이해하는 동지관계에 있다고 보십니까?”라는 질문에 대하여 “분명히 동지관계에 있다”

및 “동지관계에 있는 편이다”로 상호보완적 내지 동지적 관계로 인식하고 있는 근로자는 23.9%, “이해관계가 대립되는 관계에 있다” 및 “적대관계에 있다”로 상호 대립적 관계로 인식하고 있는 근로자는 38.2%, “때에 따라 다르다”고 응답한 근로자는 36.8%인 것으로 나타났다. 동지관계에 있지 않다고 보는 응답은 전체에서 무려 75.0%나 될 만큼 크다.

이 조사결과로부터 우리 나라 생산직 근로자와 사무직 근로자간 상호 입장을 이해하는 정도는 대단히 낮음을 확인할 수 있다.

## 5. 所得分配와 生活의 向上

### 5.1. 所得分配 關聯 意識

경제성장은 궁극적으로 일반국민의 생활수준을 전반적으로 향상시키기 위한 것이므로 생산활동의 결과로 발생한 소득의 분배문제는 매우 중요할 수밖에 없다. 所得分配를 둘러싼 계층간 마찰은 생산과정까지 커다란 영향을 미치게 되며, 소득분배가 형평성과 공정성을 갖지 못하는 경우 생산의 효율성을 저해하는 요인으로 작용하기도 한다.

소득분배 문제는 사회계층간 분배의 형평성 문제와 함께 개인적 차원에서 자신의 노력에 대한 보상이 자신과 유사하다고 느끼는 다른 근로자와 비교했을 때 적절하게 이루어지고 있는가라는 개인간 衡平性의 문제도 포괄하고 있다. 즉 개인들은 자신이 소속된 계층이 사회적으로 정당하게 분배받고 있느냐는 문제와 함께 자신이 소속된 계층내의 타인과 비교해서도 소득분배의 정당성 문제를 고려하게 된다.

생산과정에서 자신의 기여, 노력이 정당하게 평가되고 있는지 여부는 개인의 동기유발뿐만 아니라 조직 전체의 생산성을 결정하는 매우 중요한 문제이다. 또한 사회적으로 일부 계층이 경제성장의 성과를 독점하고 있지 않는가라는 의구심은 거기서 배제된 대다수 계층의 소외감과 무력감으로 나타나 사회불안과 근로의욕 감퇴를 초래할 수도 있다.

우리 경제는 1960년대 이후 고도성장을 지속하여 지난 1995년에 국민소득 1만 달러 시대에 진입하게 되었다. 정부는 고도성장을 추구하면서 근로자의 분배요구에 대해서는 경제성장과 고용확대에 의한 분배 개선 외에 직접적인 개선 노력은 별로 기울이지 않는 정책을 상당 기간 지속하여 왔다. 그리고 토지등 부동산 투기와 그 가격의 급등 등으로 부가가치가 노동소득에서 재산소득으로 이전되기도 하였다. 그 결과 각종 통계수치상 국제적으로 형평성이 매우 높은 것으로 나타나고 있음에도 불구하고<sup>(3)</sup> 일반국민이나 근로자들

(3) 한국의 '所得' 분배는 지니계수 등을 통하여 계측할 때 비교적 평등한 것으로 나타난다. 그러

은 아직 분배의 형평성에 대해 많은 문제의식을 느끼고 있는 것이 사실이다.

다른 한편으로 이와 같은 일반국민들의 분배에 관한 문제의식은 우리의 平等에 대한 높은 가치부여와 결부되어 있다. 모두가 가난했던 시대의 강한 평등관념으로 인하여 불과 한 세대가 지나기도 전에 이루어진 경제성장에 따른 부의 편재 현상을 받아들이기 어려웠던 것이다. 이 밖에도 재벌 위주의 성장정책, 부동산투기등에 따른 불로소득, 도시편중 심화, 복지제도의 미비 등도 분배문제에 대한 국민들의 불만을 가중시켰을 것으로 보인다.

다음에는 근로자들이 소득분배에 대하여 어떤 의식을 갖고 있는지를 경제성장의 수혜계층, 경제성장의 부작용, 우리사회의 기회 구조, 계층귀속의식 등의 측면을 중심으로 살펴보고자 한다.

#### 5.1.1. 經濟成長의 功過

우선 경제성장의 혜택이 누구에게 돌아가고 있다고 생각하고 있는지를 알아보기 위하여 전국의 가구주를 대상으로 한 서울대(1986, p. 52)의 조사결과를 살펴보기로 한다.

우선 서울대(1986) 조사결과를 살펴보면 “경제성장의 혜택은 어떻게 분배되고 있다고 생각하십니까”라는 질문에 대해 “경영주에게 유리하게”라는 응답이 82.1%, “노동자에게 유리하게”라는 응답이 3.0%, “공평하게”라는 응답이 14.8%인 것으로 나타났다. 이 결과를 보면 대다수의 국민들은 경제성장의 혜택이 근로자보다는 경영자에게 일방적으로 귀속된 것으로 생각하고 있음을 알 수 있다. 이 조사의 대상이 근로자들이거나 아니면 조직 근로자들이 아니고 전국의 가구주임을 생각할 때 경영주에게 유리하게 성장의 혜택이 분배된다고 보는 비율이 82.1%나 되는 것은 굉장히 높은 편이다.

#### 5.1.2. 經濟成長의 副作用

다음으로 경제성장이 파생시킨 문제점에 대한 의식을 알아보기 위하여 한국노총의 평조협원을 대상으로 한 노총(1989, p. 49)의 조사결과를 살펴보기로 한다.

한국노총의 조사에서는 “귀하는 지난 20여년간의 경제성장이 가져다 준 가장 큰 문제점은 무엇이라고 생각하십니까”라는 질문에 대하여 1984년과 1989년의 응답을 비교하고 있다. 1984년 조사에서는 “빈부격차가 심해졌다” 26.5%, “황금만능주의와 퇴폐풍조가 만연되었다” 22.4% 등의 순으로 나타난 데 비해 1989년에는 “황금만능주의와 퇴폐풍조가 만연되었다” 40.5%, “빈부격차가 심해졌다” 30.4% 등의 순으로 응답이 나타났다. 그 밖에

---

나 많은 재벌계열사나 개인이 막대한 토지를 보유하고 있고 그 지가가 계속 상승해서 부가가치의 많은 부분을 차지하고 있음을 생각한다면 일반국민들이 분배의 불평등을 느끼는 것에도 상당한 이유가 있음을 알 수 있다. 막대한 토지보유와 지가의 상승은 바로 소득으로 실현되지 않은 측면이 있다.

는 설문으로 “인플레이가 크게 만연되었다”와 “자연환경이 파괴되고 공해가 심각해졌다” 및 “기타”로 되어 있다.

이 조사결과를 보면 경제성장의 부작용으로 1984년에는 빈부격차의 문제를 지적한 근로자들이 가장 많았으나 1989년에는 黃金萬能主義를 가장 우려하고 있는 것으로 나타났다. 다른 한편으로 빈부격차가 심해졌다고 응답한 비율도 1984년 26.5%에서 1989년 30.4%로 약간 증가하였다. 이는 우리 경제가 고도성장을 하면서 분배에 대한 배려도 제대로 못하였지만 건전한 市民倫理가 병행하여 발전하지 못함으로써 물질적 풍요에 따른 정신적 빈곤 내지 가치관의 혼란의 문제가 심화된 것을 반영한 결과로 이해할 수 있다.

또한 임금증가율이 매우 높았던 1989년의 조사에서 오히려 빈부격차가 심각하다고 느끼는 근로자가 많다는 것은 권리의식에 눈뜬 상태에서 욕구 수준이 임금개선 수준보다 더 높아졌음을 반영하는 것으로 보인다. 또한 우리사회의 분배의 료에 대하여 근본적인 불만이 잠재해 있지 않나 여겨지기도 한다.

#### 5.1.3. 補償에 대한 評價

다음으로 자신의 노력에 대한 보상이 적절하게 이루어지고 있는가에 대한 근로자 의식을 알아보기 위하여 전국의 근로자를 대상으로 한 선한승(1990, p. 63)의 조사결과를 살펴보기로 한다.

“내가 회사에서 노력한 것에 비하면 경제적 대가는 높지 못하다”는 설문에 대하여 “매우 그렇다” 및 “그렇다”로 응답하여 찬성한 비율은 42.3%로 나타난 반면, “그렇지 않다” 및 “매우 그렇지 않다”로 응답하여 반대한 비율은 18.1%에 불과한 것으로 나타났다. 이 조사로부터 근로자들은 자신의 노력에 비해 보상이 높지 않다는 견해를 많이 갖고 있음을 알 수 있다.

이러한 응답이 나온 것은 자기의 보수에 대하여 대부분의 근로자가 불만을 가지는 일반적인 현상을 반영하는 것 외에 근로자를 제외한 다른 계층이 노력에 비해 상대적으로 더 많은 보상을 받기 때문으로 해석할 수 있다. 부동산투기등에 따른 불로소득의 문제, 근로소득자에게 불리한 과세의 형평성 문제 등이 이와 같은 의식 형성에 커다란 영향을 미쳤을 것으로 보인다.

#### 5.1.4. 經濟的 成就에 대한 評價

근로자들은 경제적 성취에 대해서는 어떤 태도를 취하는지 알아보기 위하여 전국의 가구주를 대상으로 한 서울대(1986, p. 49)의 조사결과를 살펴보기로 한다.

조사결과를 보면 “다음 갑·을 두 사람의 의견 가운데 귀하의 생각에 가까운 의견은 어

는 것입니까”라는 질문에 대하여 “부자들은 대부분이 열심히 일한 결과 돈을 모은 사람이다”로 응답한 가구주는 43.1%, “부자들은 상당수가 좋지 않은 방법으로 돈을 모은 사람이다”로 응답한 가구주는 55.8%인 것으로 나타났다.

근로자를 대상으로 한 설문조사가 아니고 가구주를 대상으로 한 것임에도 불구하고 과반수 이상이 부의 형성과정에 대하여 부정적인 견해를 갖고 있는 것으로 나타났다. 이는 앞서 지적한 바와 같이 경제적 성취가 정당한 노력을 통해 이루어졌다기보다는 정경유착, 부동산투기 등 비정상적인 방법으로 이루어진 것이 아닌가하는 부의 형성과정에 대한 거부감이 반영된 것으로 해석할 수 있을 것이다.

실제로 한국의 경제성장과정에서 부의 축적이 비정상적인 과정으로 이루어진 면이 컸음을 부정할 수는 없다. 그리고 아직도 유지되고 있는 재벌 형태의 지배구조는 경제력 집중과 중소기업의 발전 저해 등 많은 문제를 일으키기도 하였다. 그러나 한국의 지적 풍토 또한 부정한 부의 축적과 정당하고 깨끗한 부의 축적을 구분해주는 것도 아니었다. 그러므로 응답자들은 이러한 분위기에서 막연하지만 사실 이상으로 경제성장의 성취에 대하여 부정적인 응답을 하게끔 유도되었을 수도 있다.

#### 5.1.5. 階層 歸屬 意識

다음으로 근로자들은 어떠한 계층의식을 갖고 있는지를 알아보기 위하여 제조업 근로자를 대상으로 한 선한승(1991, p. 383)의 조사결과를 살펴본다.

“귀하의 생활수준은 다음의 어디에 속한다고 보십니까”라는 질문에 대하여 “상”, “중·상”, “중·하”로 응답하여 중산층 이상이 된다고 응답한 비율은 75%로 나타났으며, “하·상”, “하·하”로 응답하여 하층에 속한다고 응답한 비율은 25%인 것으로 나타났다. 즉 대다수의 근로자들은 자신이 적어도 중산층 이상은 된다는 생각을 갖고 있는 것이다.

앞의 설문조사 결과를 보면 근로자들은 분배의 형평성 문제에 대하여 부정적 인식을 갖고 있으며, 빈부격차가 확대되고 있다고 인식하고 있었다. 그러면서도 이 조사결과에서 나타난 중산층 의식은 매우 흥미롭다. 부의 형성이나 배분 상태에 부정적이면서도 근로자들은 대부분 자신이 중산층에 속한다고 인식하고 있다. 이를 통해 우리 사회의 안전성의 정도를 엿볼 수 있다. 중산층의 개념이 모호하기는 하지만 국제통계를 비교해 보더라도 우리 사회의 소득분배가 상당히 평준화되어 있기 때문에 현실을 적절히 반영한 것으로 해석할 수도 있다.

#### 5.2. 生活向上

경제성장의 가장 커다란 의의는 말할 필요도 없이 국민대다수의 생활수준을 향상시키는

데 있다. 근로자들이 느끼는 성장에 따른 생활수준의 변화에 대하여 알아보기 위해 살림살이, 생활수준 향상에 대한 전망을 중심으로 살펴보고자 한다.

### 5.2.1. 살림살이

우선 과거에 비하여 살림살이가 어떻게 변화하였는지를 알아보기 위하여 생산직 및 사무직 근로자를 대상으로 한 KLI(1989, p. 179)의 조사결과를 살펴보기로 한다.

설문조사 결과를 보면 “근로자들의 살림살이를 10년 전과 비교해 본다면 많이 좋아진 것 같다”는 질문에 대하여 “전적으로 동의한다” 및 “동의하는 편이다”로 응답하여 동의한 근로자는 77.7%, “반대하는 편이다” 및 “전적으로 반대한다”로 응답하여 반대한 근로자는 21.3%인 것으로 나타났다. 즉 대다수의 근로자들은 과거에 비하여 살림살이가 매우 나아졌다고 생각하고 있음을 알 수 있다.

### 5.2.2. 生活水準 向上에 대한 展望

다음으로 근로자들은 미래의 생활에 대하여 어떤 의식을 갖고 있는지 알아보기로 한다. 이 문제에 대해서는 경인지구 제조업 생산직 근로자를 대상으로 한 노동부(1983, pp. 255-258)와 한국노총의 평조합원을 대상으로 한 노총(1989, p. 62)의 조사결과가 있다.

1983년 노동부의 조사를 살펴보면 “당신은 열심히 일하면 생활수준이 얼마나 향상될 수 있다고 생각합니까”라는 질문에 대하여 “상당히” 및 “약간”으로 응답하여 미래를 희망적으로 보는 근로자는 77.5%, “현재와 동일”로 응답하여 비관적인 근로자는 19.7%인 것으로 나타났다.

다음으로 1989년 한국노총의 조사를 살펴보면 “개인적인 노력으로 생활향상이 가능한가”라는 질문에 대하여 “열심히 일하면 잘 살 수 있다” 40.1%, “열심히 일해도 별로 나아질 것이 없다” 50.7%, “열심히 일해도 잘 살 수 없다” 8.9%로 각각 응답하고 있다.

1983년의 조사와 1989년의 조사를 직접 비교하기는 어렵지만 그래도 비교해 보면 미래에 대해 낙관적인 견해를 갖고 있는 근로자의 비율이 1989년에 크게 감소하였음을 알 수 있다. 이처럼 근로자들이 미래에 대하여 불투명한 전망을 갖게 된 원인은 무엇보다 경제가 고속 성장 시대를 마감하고 안정 성장 시대로 진입함에 따라 근로자 개인의 생활향상 속도도 저하되었기 때문으로 풀이된다.

과거에는 회사의 빠른 성장과 부서의 확장, 이에 따른 고속승진 등으로 근로자들의 미래에 대한 전망이 매우 밝았다. 그러나 경제성장 속도가 둔화면서 회사에도 조직의 정체, 인사적체 등의 문제가 파생하자 과거와 같은 급속한 생활수준의 향상을 기대하기 어렵게 된 것이다. 이와 같은 추세적인 변화와 함께 부동산 가격의 폭등에 따른 내집마련 기회의

축소, 과의등 사교육비의 급증에 따른 자녀교육의 어려움 등이 미래에 대한 전망을 비판적으로 만드는 데 영향을 미쳤을 것이다.

### 5.3. 子女의 職業

자녀의 직업에 대한 근로자 의식을 조사한 것으로는 전국 20세 이상 성인남녀를 대상으로 한 東亞日報社〔동아일보(1991, p. 62)]의 조사와 한국노총의 평조합원을 대상으로 한 노총(1989, p. 62)의 조사가 있다.

우선 동아일보(1991)의 조사결과를 살펴보면 “귀하께서는 자녀의 직업으로 어떤 것을 원하십니까”라는 질문에 대해 아들과 딸에 있어 별도의 응답을 보여주고 있다. 아들의 직업으로는 “실업자” 12.9%, “기술자” 10.7%, “공무원” 10.3%, “의사” 9.9%의 순으로 응답하였으며, 딸의 직업으로는 “교사” 32.7%, “약사” 9.6%, “예술인” 9.2%의 순으로 응답하고 있다.

다음으로 노총(1989)의 조사결과를 보면 “귀하의 자녀에게 바라는 직업은”이라는 질문에 대하여 “전문직” 47.6%, “자영업주·기업가” 20.7%, “사무직” 14.3%의 순으로 응답이 나타나고 있다.

우선 동아일보의 설문조사 결과를 보면 특히 딸의 직업으로 교사, 약사, 예술인 등의 직업이 선호되고 있는데 그 이유는 직장에서의 여성에 대한 차별적 관행이 커다란 영향을 미친 것으로 보인다. 여성에 대한 승진 및 급여에서의 차별은 물론이고 결혼과 출산을 전후로 퇴직이 강요되어 왔던 오랜 사회적 분위기가 이러한 직업선호도를 갖도록 만든 것으로 생각할 수 있다.

여성의 교육수준이 급속히 향상되고 있음에도 불구하고 여성에 대한 차별적 관행이 지속되는 것은 사회적으로 인적 자원의 낭비일 뿐만 아니라 자원배분의 효율성을 저해하므로 이를 시정하기 위한 적극적인 노력이 필요하다. 제도적으로 여성인력의 활용을 촉진하기 위하여 제정된 ‘男女雇傭平等法’의 강력한 시행이 필요하며, 직장내 탁아소 설치 등에 대한 지원을 통해 여성이 취업하여 능력을 발휘할 수 있도록 하는 기반을 조성해야 할 것이다.

다음으로 한국노총의 조사결과를 보면 생산직 및 사무직을 자녀의 직업으로 선호하는 근로자는 16.2%에 불과한 반면 대다수의 근로자들은 전문직 및 자영업주를 원하고 있는 것으로 나타났다. 소득수준이 높고 사회적으로 인정을 받는 직종에 자기의 자녀가 종사하기를 강하게 희망하고 있음을 알 수가 있다.

이러한 현상은 세계 어느 나라에서나 비슷한 현상일 것으로 짐작된다. 그와 같은 직종

에서 일할 수 있도록 교육 훈련을 받을 수 있는 개인의 능력이나 교육비 부담과 같은 각종 제약요인을 묻지 않고 이렇게 열린 질문을 하는 경우에는 대부분의 부모가 그렇게 대답할 것이기 때문이다. 그렇지만 시계열적으로 이러한 질문을 계속해 보면 원하는 직업의 내용은 시대의 흐름에 따라 달라질 것으로 예상된다.

#### 5.4. 내집마련

우리 국민은 일반적으로 주택소유에 대한 강한 선호도를 갖고 있어 장래 내집마련의 가능성은 대다수 무주택자에게는 미래의 비전을 결정하는 중요한 요소가 된다. 무주택자에게 주택마련은 단순한 주거서비스의 안정적 확보 차원을 넘어서는 의미를 갖기 때문이다. 내집마련의 실현가능성에 따라 근로자의 근로의욕이 달라질 수 있으며, 소비패턴도 커다란 영향을 받게 된다. 이하에서는 이와 같이 중요한 내집마련 문제와 관련된 근로자 의식을 주택문제에 대한 태도, 내집마련의 전망 등을 중심으로 살펴본다.

##### 5.4.1. 住宅問題에 대한 態度

주택문제가 얼마나 심각하며 현재의 주거실태에 대해 어떻게 생각하고 있는지를 알아보기 위하여 전국 만 20세 이상의 남녀를 대상으로 한 서울대(1989, p. 25) 조사결과와 전국 사무금융노련에서 조합원을 대상으로 한 사무금융(1990a, p. 70) 결과를 살펴본다.

우선 서울대(1989) 조사에서는 “오늘날 우리사회에서 주택문제는 얼마나 심각하다고 생각하십니까”라는 질문에 대하여 1986년, 1988년, 1989년의 3개년에 대한 응답을 제시하고 있다. “아주 심각하다”는 응답은 1986년 26.2%, 1988년 38.0%, 1989년 58.6%로 나타났으며, ‘조금 심각하다’는 응답은 1986년 50.3%, 1988년 43.2%, 1989년 30.7%로 나타났다. 반면 ‘별로 심각하지 않다’ 및 “전혀 심각하지 않다”는 응답은 1986년 23.3%, 1988년 1.4%, 1989년 1.0%로 급격히 감소하였다.

“아주 심각하다” 및 “조금 심각하다”로 응답하여 주택문제가 심각함을 지적한 비율은 1986년 76.5%, 1988년 81.2%, 1989년 89.3%인 것으로 나타나 80년대 말에 올수록 주택문제를 매우 심각하게 인식하고 있음을 확인할 수 있다. 특히 “아주 심각하다”고 응답한 비율이 급격하게 높아진 것에서 주택문제의 심각성을 확인할 수 있다.

다음으로 사무금융(1990a)의 조사에서는 “현재의 주거실태에 대하여 어떻게 생각하십니까”라는 질문에 대하여 “매우 만족한다” 및 “만족하고 있는 편이다”로 응답한 비율은 29.8%, “그저 그렇다” 37.9%, “불만이다” 및 “매우 불만이다” 31.5%인 것으로 각각 나타났다. 현재의 주거실태에 대하여 31.5%의 근로자가 불만족을 느끼고 있는 것은 구체적으로 확인할 수는 없으나 자기 집을 소유하지 못한 근로자들의 자기 집에 대한 강렬한 선

호에 기인하는 것으로 판단된다.

한국에서와 같이 주택이 이용 개념보다는 소유 개념에서 중요한 곳에서는 내집마련이 가계운영에서 다른 무엇보다도 중요하다. 임대가 일반화된 사회라면 몰라도 소유 아니면 전세 형태가 일반적인 한국에서는 내집마련은 첫째로 주거의 안정화를 가능케 하며 사회적 신분 면에서도 큰 의미를 가진다. 둘째로는 주택의 가격이 간헐적으로 급등하며 주택이 자산보유와 資本利得(capital gain)을 얻을 수 있는 하나의 수단으로 되어 왔다. 그러므로 근로자들이 내집마련에 특별한 의미를 부여하고 그것은 생활안정과 의식의 안정화에 큰 영향을 미친다.

#### 5.4.2. 내집마련 展望

다음으로 근로자들은 내집마련의 전망을 어떻게 보고 있는지 알아보기 위하여 전국 근로자를 대상으로 한 선한승(1990, p. 63)의 조사와 한국노총 평조합원을 대상으로 한 노총(1989, p. 78)의 조사결과를 살펴보기로 한다.

우선 선한승(1990)의 조사에서는 “열심히 저축하면 내집마련의 꿈을 달성할 수 있다”는 질문에 대하여 “매우 그렇다” 및 “그렇다”로 응답한 비율은 23.7%, “그저 그렇다” 20.7%, “그렇지 않다” 및 “매우 그렇지 않다” 55.6%로 나타났다. 근로자들의 과반수 이상이 저축을 통한 내집마련에 대해 부정적인 견해를 갖고 있음을 알 수 있다.

다음으로 노총(1989) 조사에서는 “귀하는 자기 집이 없는 노동자가 내집마련에 몇 년이 걸릴 것으로 생각하십니까”라는 질문에 대하여 “5-10년” 3.5%, “10-20년” 48.0%, “20년 이상” 27.8%로 응답하고 있다. 절대다수의 근로자들이 내집마련에 10년 이상 걸리는 20년 이상의 기간이 소요될 것으로 판단하고 있다.

양조사의 조사시점이 1989년, 1990년으로 부동산가격 상승률이 대단히 높았던 시기임을 감안할 때 내집마련 전망에 대해 근로자들이 이와 같이 비관적으로 생각하는 것은 이해될 수 있다.

문제는 이와 같은 내집마련에 대한 근로자의 비관적인 인식이 1990년대 이후 우리사회의 과소비 풍조 및 근로의욕 저하로 표출되지 않았는가 생각된다는 점이다. 자신의 노력에 의한 내집마련에 대한 전망이 거의 없어짐에 따라 근로자들은 외식, 자가용, 레저 등의 현재소비에 치중하게 되고 저축률이 낮아지는 한편 근로의욕도 크게 저하한 것으로 판단된다. 우리 나라는 아직 투자율이 대단히 높고 이러한 투자자금은 저축을 통해 조달되어야 함에도 불구하고 미래에 대한 전망이 불투명해짐으로써 근로자들 사이에 현재를 매우 중시하는 풍조가 유행하게 된 것이다.

우리 나라 여건상 주택문제의 안정화가 저축률의 제고 및 근로의욕 회복에 있어 매우 중요하므로 이를 위한 대책이 시급히 요청된다. 이러한 관점에서 단기간에 대규모 주택공급을 가능하게 했던 “주택 200만호 공급정책”은 도로, 항만 등의 생산을 위한 사회간접자본 공급을 위축시키고 임금 및 원자재 가격을 인상시키는 등 부작용도 있었지만 긍정적인 측면도 많았다고 평가해 볼 수 있다.

## 6. 勞動運動의 主要 爭點과 課題

이 장에서는 우리 나라 노동운동의 주요 쟁점과 과제들에 대한 근로자 의식을 살펴보고자 한다. 우리는 1996년에 대통령 직속기구로 노사관계개혁위원회를 설치하여 우리 나라 노동문제 전반에 대해 노·사·공익 대표들이 한자리에 모여 진지한 토론을 통한 노사관계 관련 제도 및 의식개혁 등을 적극적으로 추진한 바 있다.

우리는 현재 IMF 구제금융의 신청을 계기로 경제사정이 극도의 악화국면에 빠져 있다. 노동운동이 이러한 변화하는 환경요인에 적절하게 대응하지 못한다면 해당 기업과 국민경제 전체의 경쟁력을 약화시킬은 물론 노동운동 그 자체도 큰 타격 내지 손상을 입을 가능성이 많다.

노조는 현재의 주어진 여건에서의 이득을 극대화하는 것을 추구하는 일뿐만 아니라 노동운동이 나아가야 할 앞으로의 방향과 전략에 대하여 스스로 심도 있게 연구하고 검토하지 않으면 안된다. 현시점에서 노동조합이 고려해야 할 점은 먼저 외국, 특히 선진국에서 일어나고 있는 노동운동의 변화를 면밀히 관찰하여 우리들의 노동운동 방향에 교훈을 얻고 미리 대비하는 일이다. 이미 경제가 국제화, 개방화되고 있는 시점에서는 선진국에서 공통적으로 일어나고 있는 현상이 조만간 우리들에게도 닥쳐올 가능성이 크기 때문이다.

다음으로 노동운동은 국내 노동운동 환경요인의 변화에 주목해야 한다. 노동시장과 기업내 고용사정의 변화, 세계화에 따른 기업의 구조조정 추진, 노동조합의 극한투쟁에 대한 국민들의 거부감 등이 그것이다. 앞으로 노동시장 내에서는 조합원의 고령화, 산업구조의 고도화, 공장의 해외이전, 임시직 또는 시간제나 파견제, 용역 근로자의 증가 등이 진전되어 노동운동에 장애가 될 수 있다. 또한 IMF 구제금융 신청 이후 우리 나라에서도 대규모 정리해고가 실시되는 등 노동시장 환경이 크게 달라지고 있다.

세계화에 따른 기업의 경영합리화를 위한 기업구조조정의 성공은 노동운동의 합리주의적 노선이 전제되어야만 가능하다. 일시적으로 노조의 조직이나 활동에 손해가 된다 할지

라도 궁극적으로 기업의 경영성과를 올릴 수 있는 합리화에 노조는 적극 협력할 필요가 있으며 노동운동도 그러한 변화에 발맞추어야 한다.

우리 나라 노동운동의 주요 쟁점으로는 산별노조화 운동, 한국노총과 민주노총간의 경쟁의 문제, 공공부문 노동운동, 노조의 정치활동 등을 들 수 있다.

다음에서는 이러한 노동운동의 주요 쟁점에 대한 근로자의 의식과 그러한 의식형성의 배경도 살펴보고자 한다. 나아가 근로자들이 인식하고 있는 우리 노동운동의 과제에 대하여 알아보고자 한다.

### 6.1. 産別勞組化 運動

한국의 노동운동 이론가와 지도자들은 한국노동운동의 당면과제의 하나로서 산별노조화 운동 — 기업별 노조를 기본 조직단위로 한 현체계에서 산업별 조직을 기본단위로 하고 기업별 조직을 그 산별 조직의 하부조직으로 하는 운동 — 을 드는 경우가 많다.

이 문제에 대한 근로자들의 의식을 알아보기 위하여 산업별 노조에 대한 선호도, 공동교섭에 대한 인식으로 나누어 살펴보고자 한다.

#### 6.1.1. 共同交渉에 대한 認識

공동교섭에 대한 인식을 알아보기 위하여 생산직 및 사무직 근로자를 대상으로 한 KLI(1989, p. 179)의 조사결과를 살펴보자.

설문조사 결과를 보면 “기업별 교섭보다는 업종별 또는 지역별 공동(통일)교섭이 더 낫다”라는 질문에 대하여 “전적으로 동의한다” 및 “동의하는 편이다”로 응답하여 동의를 나타낸 비율은 68.6%, “반대하는 편이다” 및 “전적으로 반대한다”로 응답하여 반대의사를 나타낸 비율은 28.7%로 나타났다. 이 조사결과로부터 근로자들은 대체로 기업별 교섭보다는 업종별 또는 지역별 공동교섭을 더 선호함을 알 수 있다. 즉 산별노조화를 주장하는 배경에는 이와 같이 기업별 교섭보다는 업종별 또는 지역별 공동(통일)교섭이 근로자들에게 더욱 유리(따라서 사용자에게는 불리)하다는 의식이 깔려 있다.

#### 6.1.2. 産業別 勞組에 대한 選好度

다음으로 산업별 노조에 대한 선호도를 알아보기 위하여 섬유노조, 기타지도자, 근로자를 대상으로 한 韓國基督教 産業問題研究院(기독산연(1977, p. 83))의 조사결과와 생산직 및 사무직 근로자를 대상으로 한 KLI(1989, p. 83)의 조사결과를 살펴보자.

우선 1977년 한국기독교 산업문제연구원 설문조사 결과를 보면 “효과적이고 합리적이며 강한 근로자 권익보호를 위한 강력한 노동운동을 위해서는 산업별 노동조합체제가 가장 좋다고 생각한다”라는 질문에 대하여 “그렇다” 70.8%, “아니다” 12.2%로 응답이 나

타났다. 1977년에는 근로자의 약 2/3 이상이 산업별 노조체제를 지지했음을 알 수 있다.

다음으로 위의 조사보다 12년 늦은 지난 1989년의 한국노동연구원의 설문조사를 보면 “기업별 노조의 기능은 지금보다 약화시키고 그 대신 산업별/업종별 노조의 기능을 강화하여야 한다”는 설문에 대하여 “찬성한다” 46.0%, “반대한다” 27.7%, “모르겠다” 25.1%로 응답이 나타났다.

1977년 조사와 1989년 조사를 비교해 보면 산업별 노조체제에 대한 근로자의 인식상에 커다란 변화가 있었음을 알 수 있다. 우선 산별 노조를 지지하는 근로자의 비율이 1977년 70.8%에서 1989년 46.0%로 급격히 낮아졌다는 사실이다. 이는 1980년 신군부가 노동법 개정을 통하여 기존의 산별노조체제를 기업별 노조체제로 전환한 데 영향받은 바가 크다고 생각된다. 물론 1980년 법개정 이전의 산별노조체제가 명실상부한 것이었느냐에 대해서는 비판적인 견해가 많지만 법체계가 산별노조체제였다는 점은 어떤 식으로든 근로자의 의식형성에 커다란 영향을 미쳤을 것이기 때문이다.

다음으로 “모르겠다”로 응답한 비율이 1977년의 5.3%에서 1989년에는 25.1%로 매우 높아 졌다는 점에 주목할 필요가 있다. 이는 기업별 노조체제와 산별노조체제 중 어느 체제가 노동운동을 보다 활성화시키고 근로자의 이익을 더 많이 확보하는 데 유리할 것인가에 대하여 상당수의 근로자들이 의구심을 갖고 있음을 반영하는 것으로 해석할 수 있을 것이다. 이와 같은 근로자의 의식형성에는 기존의 산별 연맹에 대한 실망도 상당한 영향을 미쳤을 것으로 판단된다. 특히 산별노조화 운동은 平組合員(rank and file)의 의사보다도 노동운동의 간부나 지도자의 이해관계와 더욱 밀접히 관련되어 있다는 지적도 있다.

사실 한국의 노동운동을 되돌아 볼 때 해방 이후 지금까지의 노동운동에서 산업별 노동조합이 주축이 되는 노동운동을 유럽이나 기타 선진국과 같은 높은 수준으로 해본 경험은 별로 없다. 흔히 1980년의 법개정 이전에는 한국의 노동조합이 산업별 조합형태인 점을 지적하기도 하지만 조직단위는 법률적인 표현과는 별도로 사실상 기업별 수준이었다.

지금 노동계에서 주장하고 있는 산별노조화 운동의 발상은 한국의 환경이나 풍토와는 사실상 그다지 관계 없이 노동운동을 강화하기 위해서는 산업별 노동조합 형태가 유리하다는 판단 정도에 근거해 있다고 생각된다. 과연 그런 식으로 단체교섭이 더 효과적으로 될 것인지 또 산별노조로 전환했을 때 기업별 수준의 노동조합들이 적극적으로 협력할 것인지 등에 대한 사전적 검증은 전혀 없는 상태이다. 오히려 지금까지 기업별 노조의 상급단체에 대한 의무금 납부나 그 활동에의 협력상태 등을 고려할 때 산별노조의 전망은 그리 밝지 않아 보인다. 한국의 경우 민간부문의 노동조합에서는 이미 기업별 노조가 공고

히 정착되어 있기 때문이다.

단체교섭의 대상인 사용자 측의 인식을 보면 기업별 교섭에서 산업별 등 통일 내지 공동교섭으로 변화하는 것에는 격렬하게 저항하고 있다. 그 때문에 산별노조를 바탕으로 한 단체교섭이 성공적일지 더욱 의문스럽다.

그리고 산별노조화 운동은 현재 세계적인 추세가 기존의 산업별, 지역별 노조에서 作業場(workplace) 수준의 기업별 노조로 分權化(decentralization)되어 가고 있는 것보다 그다지 맞지 않는다고 생각된다. 왜냐하면 세계적인 분권화 추세는 바로 국제 경쟁의 격화의 산물이기도 하기 때문이다. 그리고 일본의 오랫동안의 경험을 보더라도 노동운동가나 많은 이론가들이 일본 노동운동의 산별노조화를 주장했지만 기업별 노조체제가 지속되고 있다는 점도 참고할 필요가 있다.

이러한 여러 점을 고려할 때 산별노조화를 용이하게 해주는 길이 열릴지라도 상당수의 산업에서는 실제적인 전환에 애로가 많다고 생각된다. 그리고 또한 전환했다 할지라도 예상한 것처럼 운영이 원활할지는 매우 의문시된다.

## 6.2. 韓國勞總과 民主勞總

다음으로 한국노총과 민주노총에 관련된 근로자 의식을 알아보기로 한다. 이 문제에 대해서는 생산직 및 사무직 근로자를 대상으로 한 KLI(1989, p. 197)의 조사결과와 제조업 근로자를 대상으로 한 선한승(1991, p. 398)의 조사결과가 있다.

우선 KLI(1989)의 조사에서는 “재야민주노조(전노협) 중심으로 제2노총을 결성하여야 한다”라는 설문에 대하여 “찬성한다” 21.0%, “반대한다” 49.8%, “모르겠다” 27.4%로 응답하고 있다.

다음으로 선한승(1991)의 설문결과를 보면 “복수노조 허용문제”에 대하여 “노총의 단일체제가 바람직하다” 52.7%, “전국 단위의 복수노조가 바람직하다” 47.3%로 응답하고 있다.

양조사를 비교해 보면 전국 단위의 복수노조 허용문제에 대하여 1989년의 조사 시점에는 반대하는 의견이 찬성하는 의견보다 2배 이상 많은 것으로 나타났으나 1991년 조사 시점에는 찬성과 반대 의견이 대체로 비슷해졌음을 확인할 수 있다. 양조사의 설문대상이 유사하다는 점에서 서로 비교해 보면 근로자들의 의식은 1989년에 비해 1991년에 복수노총을 허용해야 한다는 방향으로 변화되었음을 알 수 있다. 근로자들이 이러한 의식을 갖게 된 것은 다음과 같은 몇 가지 요인이 커다란 영향을 미쳤을 것으로 판단된다.

첫째, 과거 지하에서 비공인상태로 있던 급진적 또는 진보적 노동운동 세력이 조직화되

었다는 점이다. 주지하듯이 진보적 노동운동세력은 1990년 1월에 전노협을 결성하여 1995년 민주노총 결성의 기반을 마련하였다. 이들 세력의 선명한 노선과 투쟁은 근로자의 관심을 주목시켰고 저변을 파고든 조직확대 전략이 상당한 성과를 거두면서 이들 세력이 성장하는 계기가 되었다.

둘째, 한국노총이 역사가 오래된 조직으로서 불가피한 면도 있었겠지만 장기간에 걸친 소위 “御用勞組” 시비가 있었다. 또한 그러한 비판을 제기하거나 기대를 거는 쪽의 바람에도 불구하고 조직정비나 의사결정과정 등에 새로운 개혁의 분위기가 별로 조성되지 않은 점, 현실에 안주하는 것 같은 인상을 불식하지 못한 점도 지적할 수가 있겠다.

한국노총과 민주노총의 공존은 당분간 불가피할 것으로 판단된다. 다만 이 양조직이 선명성 경쟁이나 상호비방은 자제하는 것이 좋으며 국내외의 경제정세를 정확하게 읽고 또한 일반 국민들의 광범위한 지지 속에서 노동운동이 발전되도록 노력할 필요가 있다. 공동노력의 장을 넓히고 그러한 경험을 축적해 감으로써 한국노동운동의 발전을 위하여 장차 양조직의 통합에 이르도록 하는 노력이 필요하다. 역사의 발전방향에 맞고 국민들과 근로자들로부터 지지를 더 받는 내셔널 센터가 앞으로 양대 노총의 통합을 주도하게 될 것이다.

### 6.3. 公共部門 勞動運動

공공부문 노동운동에 대한 근로자 의식을 알아보기 위한 자료는 거의 없다. 따라서 자료가 입수 가능한 전국교직원노동조합에 대한 근로자 의식을 살펴보고자 한다. 자료조사상의 제약 때문에 여타 공공부문 노동운동에 대한 설문조사결과를 제시할 수는 없었지만 교원노조에 대한 근로자 의식을 통하여 여타 문제에 대해서도 유추해 볼 수 있을 것이라 판단된다.

이 문제에 대해서는 생산직 및 사무직 근로자를 대상으로 한 KLI(1989, p. 200)의 조사결과와 전국 20세 이상 성인남녀를 대상으로 한 동아일보(1991)의 조사결과가 있다.

우선 KLI(1989)의 조사결과를 보면 “교사들이 전국교직원노동조합(전교조)과 같은 노동조합활동을 하는 것에 대하여 어떻게 생각하십니까”라는 질문에 대하여 “전적으로 찬성한다” 및 “대체로 찬성한다”로 응답하여 찬성의사를 나타낸 비율은 45.1%, “대체로 반대한다” 및 “전적으로 반대한다”로 응답하여 반대의사를 나타낸 비율은 44.5%로 양쪽의 의견이 거의 비슷하게 나타나고 있다.

다음으로 동아일보(1991)의 조사결과를 보면 “귀하는 우리 나라 현실에 비추어 볼 때 교원노조 설립에 대해 어떻게 생각하십니까”라는 질문에 대하여 “교사들은 노동조합을 만

들어서는 안된다” 33.4%, “파업등 단체행동을 하지 않는다면 노조활동을 할 수 있다” 41.1%, “교사들도 노동자이므로 노동조합을 만드는 것은 당연하다” 25.5%로 나타났다. “파업등 단체행동을 하지 않는다면 노조활동을 할 수 있다”로 다소 유보적인 응답까지 합하면 교원노조 설립에 찬성하는 비율은 66.6%인 것으로 나타났다.

양조사결과를 비교해 보면 예상과는 반대로 근로자들보다는 일반국민들이 교원노조 설립에 관하여 좀 더 긍정적이며 양조사 모두에서 상당수의 응답자가 교원노조 설립에 찬성하고 있음을 알 수 있다. 그러나 일반기업의 노동조합과는 달리 단체행동권을 유보해야 한다는 견해도 많은 것으로 나타나고 있어 교직원을 일반근로자와 동일시하고 있지는 않음을 확인할 수 있다. 우리 근로자들은 교원노조의 필요성에 대해서는 공감하고 있으나 노조활동에 대해서는 일정한 제약이 필요하다고 인식하고 있는 것이다. 이와 같은 인식은 공무원에 대해서도 동일할 것으로 판단된다.

그러면 근로자들 나아가 일반국민들은 공공부문의 노동운동에 대하여 어떤 의식을 갖고 있는가. 이에 대하여는 우선 공공부문이라 하여도 공무원 및 교원과 기타의 공공부문으로 나누어 생각해 볼 필요가 있다.

공무원과 교원에 대하여는 그 職域의 특수성에 비추어 상당히 유보적인 의식이 강하지 않은가 생각된다. 먼저 조직근로자들은 대부분 공무원과 교원에 대하여도 노동 3권이 부여되어야 한다는 의식을 가질 확률이 높다. 그러나 일반 근로자들이나 일반국민, 특히 학부모의 입장에 선 사람들의 경우에는 상당수가 매우 보수적인 의식을 가질 가능성이 높다고 본다. 그것은 국민의 대표로 구성된 국회의 의원들이 지난 1997년의 노동법개정에서 보여준 자세로서 유추할 수가 있다. 그 때 국무회의를 통과한 공무원 및 교원 관련 정부입법안이 국회의 반대로 국회로 이송조차 되지 못하고 그 뒤에 파기되었기 때문이다.

다음에 그 밖의 공공부문인 정부 출연기관, 투자기관, 출자기관 등에 대하여 생각해 보면 비록 공무원과 교원의 경우보다는 완화된 입장이지만 이들 대상에 대하여도 민간기업과는 다른 공공성의 강조와 노동운동의 일정한 제약 등의 생각을 하고 있는 사람이 많지 않을까 생각된다. 그러나 현실적으로는 우리 나라의 경우 노동 3권이 헌법에 보장되어 있는 관계로 혹은 이제까지의 노동운동의 역사나 경험 등에 비추어 별도로 취급할 수는 없다. 노동관련법에서도 예컨대 공익사업의 개념이 있으나 그것이 여기서 말하는 공공성이 큰 부문과 일치하지도 않는다.

#### 6.4. 勞組의 政治活動

노조의 정치활동에 대한 근로자의 의식을 몇몇 중요한 측면을 중심으로 살펴보고자 한

다. 주지하다시피 1998년 2월 6일 노사정위원회의 합의에 의하여 그 동안 선거법과 정치자금법에 의하여 규제되어 오던 노동조합의 정치활동이 전면 허용되게 되었다. 그 이전에는 다시 두 단계로 나뉘어 노조의 정치활동이 규제되었다.

먼저 1997년 3월의 노동법개정 이전에는 노동조합법에서 노조의 정치활동이 (비록 좁은 범위이기는 하였으나) 금지되었다. 그러나 1997년에 개정된 노동법에서는 노조의 정치활동에 대해서 노동관계법에서 별도의 규정을 두지 않고 다른 단체와 마찬가지로 정치관련법의 적용을 받도록 함으로써 원칙적으로 허용하고 있다. 다만 노조의 정치단체화를 방지하기 위해 “주로 정치운동을 목적으로 하는 경우”는 노동조합으로 보지 않도록 노동조합 및 노동관계조정법에 규정하고 있다.

#### 6.4.1. 勞動組合의 政治參與

노동조합의 정치참여에 대한 의식 조사로는 전국 20세 이상 성인남녀를 대상으로 한 서울대(1989, p. 164)의 결과와 제조업 근로자를 대상으로 한 선한승(1991, p. 395)의 결과가 있다.

우선 서울대(1989)의 조사결과를 살펴보면 “귀하는 노동조합의 사회민주화를 위한 정치참여에 대하여 어떻게 생각하십니까”라는 질문에 대하여 “바람직하다” 36.6%, “바람직하지 않다” 41.2%, “잘 모르겠다” 21.8%로 응답하고 있다. 바람직하지 않다는 응답이 그 반대보다 조금 더 많다.

다음으로 선한승(1991)의 조사결과를 보면 “노조의 정치참여를 어떻게 생각하십니까”라는 질문에 대하여 “노동자의 권익증진을 위해서 모든 정치활동은 적극적으로 해야 한다”, “체제변혁이나 계급투쟁이 아니면 적극적으로 정당기부금 모금 및 선거운동에 가담해야 한다”, “정치활동은 상급노조단체에서 법테두리 내에서 하고 단위 노조는 해서는 안된다”로 응답하여 정치활동에 대해 긍정적으로 답한 비율은 42.8%, “노조의 활동은 사업장 내에서만 조합원의 경제적 실리추구를 위해서만 해야 한다” 및 “노조는 어떤 정치활동도 해서는 안된다”로 응답하여 부정적으로 답한 비율은 50.3%로 나타나고 있다.

양조사는 설문대상의 차이가 있기는 하지만 노조의 정치활동에 대해 근로자들은 대체로 부정적으로 인식하고 있음을 알 수 있다.

#### 6.4.2. 勞動組合 政治參與의 形態

다음으로 노동조합의 바람직한 정치참여 형태에 관한 근로자 의식을 알아보기로 한다. 이 문제에 대해서는 생산직 및 사무직 근로자를 대상으로 한 KLI(1989, pp. 176-177)의 조사결과가 있다.

KLI(1989)의 조사결과를 살펴보면 우선 “선거에서 특정 정당 또는 특정 후보에 대한 지지”라는 질문에 대하여 “바람직하다”로 응답한 비율은 16.4%, “바람직하지 않다”로 응답한 비율은 73.0%인 것으로 나타나고 있다. 다음으로 “정치세력과의 연대활동 강화”에 대해서는 “바람직하다” 15.2%, “바람직하지 않다” 63.6%로 응답하고 있다. 동 조사결과에 따르면 노동조합의 정치활동에 대하여 근로자들은 부정적인 인식을 갖고 있는 것으로 판단된다.

위에서 보여준 근로자나 일반 국민들의 노조의 정치활동에 대한 반응은 아마도 다음과 같은 사실을 배경으로 이루어지지 않았을까 생각된다.

첫째, 한국의 경우 노동조합을 實利的 組合主義 내지 經濟的 組合主義(business unionism)로 인식하는 경향이 높은 것과는 밀접한 관련이 있다고 본다. 오랜 노동운동의 역사를 지닌 한국노총의 이념이 바로 이러하고 또 오랫동안 남북대치를 계속해온 일반 국민들이 은연중에 이와 같은 의식을 갖게 되지 않았나 생각된다.

둘째, 실제로 노동조합원들의 정치적인 성향이 다양하여 노동조합을 통한 정치운동에 상당 정도 유보적인 성향이 생기지 않았는가 한다. 개인의 정치적 성향은 다양한 요인에 의하여 결정된다. 따라서 결속력도 그다지 크지 않은 노조가 설불리 정치적인 문제에 간여하게 될 때 오히려 조직상의 어려움에 부딪칠 수도 있다는 우려가 의식 속에 스며들었을 가능성도 있다.

셋째, 한국의 노동조합 조직은 이제까지 주로 기업별 위주로 발전되어 온 점을 고려할 때 상급단체가 큰 역할을 해야 할 정치활동에 대해 느끼는 한계가 반영된 점도 있을 수 있다.

#### 6.5. 勞動運動의 課題

마지막으로 근로자들은 우리 나라 노동운동의 과제로 무엇을 중시하고 있는지 알아보기로 한다.

이 문제에 대해서는 주로 화이트칼라 근로자인 전국사무금융노련 소속 조합원을 대상으로 한 사무금융(1990a, p. 84) 조사결과와 블루칼라인 제조업 근로자를 대상으로 한 선한승(1991, p. 409)의 조사결과가 있다.

우선 사무금융(1990a)의 설문조사에서는 “귀하의 노동조합은 다음중 어떤 활동에 주력해야 한다고 생각하십니까”라는 질문에 대하여 복수응답을 하도록 하고 있다. 응답을 보면 “임금·근로조건 개선” 71.8%, “노사협조를 바탕으로 사업장의 발전” 46.9%, “직장내 민주화 정착” 37.1% 등으로 응답하고 있다. 주로 기업내 문제에 국한해서 응답 선

택이 이루어지도록 설문이 설계되어 있다는 한계가 보이기는 하나 대다수 근로자들은 노동조합에 대하여 거창한 정치적 활동보다는 임금 및 근로조건의 개선과 자기회사의 발전에 기여할 것을 기대하고 있음을 알 수 있다.

다음으로 선한승(1991)의 조사결과를 보면 “귀하는 향후 노동운동이 어느 방향으로 나갈 가능성이 가장 크다고 보십니까”라는 질문에 대하여 “국민경제와 기업발전을 위한 사회적 합의에의 참여” 37.4%, “경제적 실리투쟁이 주” 19.9%, “노동자의 이익추구 및 사회운동과 연결” 19.1%, “정치투쟁 강도가 높아질 것” 17.9%의 순으로 응답하고 있다.

전국사무금융노련의 설문조사에서도 나타난 바와 마찬가지로 근로자들은 노동조합이 정치활동과 같은 간접적이고 포괄적인 노동운동을 하는 것보다는 기업 단위에서 활동하고 회사의 발전에도 기여하는 것을 더 선호하고 있다. 선한승(1991)의 조사 결과에서도 앞으로 노동운동은 국민경제, 기업의 발전, 그리고 경제적 실리추구에 더 큰 비중을 두어야 한다는 의견을 피력하였다.

국민경제와 기업이 성장해 감으로써 근로자의 생활이 개선되고 복지가 향상되는 데 관심이 높아 분배문제에만 치중하는 방식의 노동운동에는 비판적임을 알 수 있다. 만약 노동조합의 간부만을 대상으로 조사하였다면 이와는 다소 다른 결과를 얻었을 것으로 생각된다. 왜냐하면 노조의 정치활동이나 노동운동의 향후의 방향에 대하여 노조간부들은 보다 정치지향성이 높을 수 있고 超企業的 활동에 더욱 높은 가치를 둘 가능성이 크기 때문이다.

## 7. 要約 및 政策的 含意

### 7.1. 要約

#### 7.1.1. 雇傭 및 勤勞時間 關聯 意識

##### 1) 移職과 轉職

— 현재의 직장을 평생직장으로 여기고 전직을 고려하지 않고 있다는 응답(1976년 35.2%, 1989년 29.1%, 1991년 22.5%)은 점차 낮아지고 있어 노동정착도가 하락하고 있다.

— 직장을 옮기는 이유는 1986년에는 경제적인 것이 주요인이었으나(42.3%) 92년에는 근로의 보람, 조직의 비민주적 운영 등 비경제적 요인이 우세하였다.

## 2) 性別就業과 男女差別

— 직장에서 남녀차별 대우가 존재한다(33.5%)는 의식보다 존재하지 않는다(64.3%)는 의식이 더 많았다.

— 성별로 남녀차별의 존재여부에 대한 의식 편차가 심하게 나타났는데, 여성은 51.4%가 긍정적인 반면 남성은 27.5%만이 긍정하였다.

— 승진시 남녀차별의 원인에 대해서는 인사담당자의 편견이나 여성관리자를 기피하는 사회적 분위기를 주로 지적하였다.

## 3) 勞務管理와 業績評價

— 인사·노무관리를 개선하는 경우 노사분규가 크게 줄 수 있다고 생각하는 근로자가 대다수를 차지하였다(76.4%).

— 승진제도의 문제점으로는 성별이나 학력간 차별, 사무직과 생산직간 차별, 타당성 없는 인사고과 등을 지적하였다.

— 승진시 반영되어야 할 기준으로는 업무능력, 근속년수를 중시하는 것으로 나타났다.

## 4) 職場분위기

— 직장분위기에 불만족을 나타내는 경우(47.2%)가 만족감을 표시한 경우(41.3%)보다 약간 우세하게 나타났다.

— 상사에 대해서는 1983년에는 41.7%가 부정적으로 38.7%가 긍정적으로 인식하고 있었으나 1991년에는 긍정적인 인식이 더 높은 것으로 나타났다.

## 5) 勤勞時間

— 근로시간을 줄여야 한다는 의식이 높았다(60.8%).

— 작업시간 조정에 대해서는 찬성하는 비율이 높았다(50.1%).

— 격주 토요일휴무제에 대해서는 찬성하는 비율이 월등히 높았다(66.4%).

## 6) 作業環境

— 산업재해의 위험을 느끼고 있는 근로자가 41.9%로 높게 나타났다.

— 근로자 복지증진은 시기상조이고 성장을 위하여 노력해야 한다는 견해가 58.1%로 높게 나타났다. 반면 기업이 행하고 있는 복지투자에 대해서는 부정적인 평가(63.2%)가 많았다.

— 업무량에 대해서는 58.8%가 많다고 느끼고 있으며 많지 않다는 견해도 40.2%로 높게 나타났다. 기업의 직부분석을 통한 조직내 인력관리가 허술한 것을 알 수 있다.

7.1.2. 賃金, 勞動費用 關聯意識

1) 賃金滿足度

— 임금수준에 만족감을 느끼는 비율이 현저하게 낮아졌다(1984년 42.3%에서 1989년 20%). 반면 임금수준에 불만족감을 느끼는 비율은 현저하게 높아졌다(1984년 57.6%에서 1989년 79.9%).

2) 勞動費用과 國民經濟

— 경제사정과 회사사정을 감안할 때 임금인상 요구는 과도하다는 의견이 많았다(58%).

— 그러나 경제여건과 회사사정보다 임금인상 요구가 더 존중되어야 한다는 견해는 많았다(48.7%).

— 근로자들은 임금상승이 물가에 미미한 영향을 미친다고 생각하고 있으며(62.1%), 물가상승의 주요인으로는 정부의 물가정책 실패, 부동산투기등에 따른 물가불안심리를 지적하였다.

3) 職種別 賃金格差

— 직종간 임금격차에 대해서는 심하다는 의견과 그렇지 않다는 의견이 비슷하게 나타났다.

— 생산직 근로자와 사무직 근로자가 서로 동지적 관계에 있다고 생각하는 비율은 낮게 나타났다(23.9%).

7.1.3. 所得分配와 生活의 向上

1) 所得分配 關聯 意識

— 경제성장의 혜택이 주로 경영자에 돌아갔다(82.1%)는 견해가 압도적으로 높았으며 근로자에게 돌아갔다(3.0%)는 견해는 미미하였다.

— 경제성장의 부작용으로 1984년에는 빈부격차의 확대를, 1989년에는 황금만능주의와 퇴폐풍조를 각각 지적하였다.

— 자신의 노력에 비해 경제적 대가는 크지 않다는 견해가 많았다(42.3%).

— 부자들은 부정한 방법으로 재산을 형성하였다는 견해가 많았다(55.8%).

— 대다수의 근로자들은 자신을 중산층 이상으로 인식하고 있다(75.0%).

2) 生活向上

— 근로자들은 10년 전에 비해 살림살이가 나아진 것으로 인식하고 있다(77.7%).

— 열심히 일하면 잘 살 수 있다는 견해가 시간이 지나면서 낮아지는 것으로 나타났다

(1983년 77.5%에서 1989년 40.1%).

### 3) 子女의 職業

— 자녀에게 바라는 직업은 전문직, 자영업주·기업가, 사무직 등의 순으로 나타났다. 특히 딸의 직업으로는 교사, 약사, 예술인 등의 순으로 나타났다.

### 4) 내집마련

— 주택문제의 심각성을 지적하는 비율이 높았으며 시간이 지남에 따라 더 심각하게 느끼고 있다(1986년 76.5%, 1988년 81.2%, 1989년 89.3%).

— 현재의 주거실태에 대해서는 불만족을 표시한 경우가 많았다(31.5%).

— 열심히 노력해도 내집마련이 어렵다는 견해가 55.6%로 높게 나타났다. 대다수의 근로자들은 내집마련의 기간을 10년 이상으로 응답하고 있다(75.8%).

## 7.1.4. 勞動運動의 主要 爭點과 課題

### 1) 産別勞組化 運動

— 공동교섭이 개별교섭보다 낫다는 견해가 많았다(68.6%).

— 기업별 노조의 기능을 약화시키고 산업별 노조를 강화시켜야 한다는 견해가 46.0%로 높게 나타났다.

— 재야 민주노조(전노협)를 중심으로 제2노총에 반대하는 견해가 49.8%로 높게 나타났다. 복수노조 허용 문제에 대해서는 노총의 단일체제가 바람직하다는 견해가 52.7%로 높게 나타났다.

### 2) 公共部門 勞動運動

— 교사들의 전국교직원노동조합 결성에 대해서는 찬반이 비슷하게 나타났다.

— 노동조합의 정치활동에 대해서는 비판적인 견해가 다소 높게 나타났다(50.3%).

— 노동조합의 정치참여의 형태로 “선거에서 특정 정당 또는 특정 후보에 대한 지지”에 대해서는 73%가 반대사를, “정치세력과의 연대활동 강화”에 대해서는 63.6%가 반대사를 표시하고 있다.

### 3) 勞動運動의 課題

— 노동운동이 주력해야 할 활동으로는 임금·근로조건 개선, 노사협조를 바탕으로 한 사업장의 발전, 직장내 민주화 정착 등의 순으로 응답하고 있다.

— 향후 노동운동의 방향으로는 국민경제와 기업 발전을 위한 사회적 합의에의 참여(37.4%), 노동자의 이익추구 및 사회운동의 연결(19.1%) 등을 지적하고 있다.

### 7.2. 政策的 含意

— 근로자의 현직장에 대한 만족도가 낮아 이직 및 전직을 희망하는 근로자가 높게 나타났다. 그 이유는 주로 근로의 보람, 조직의 비민주성과 같은 비경제적 요인들인 것으로 밝혀졌다.

— 기업은 친인척 중심의 비합리적이고 권위주의적인 기업경영에서 탈피하여 능력과 실적을 중시하고 노력에 대하여 적절한 보상이 이루어질 수 있는 경영체제를 정립해야 한다.

— 남녀차별이 가장 심한 부문은 채용과 승진인 것으로 나타났는데, 이를 해소하기 위해서는 무엇보다 인사담당자 및 경영자의 여성에 대한 인식상의 전환이 시급하다. 또한 여성들도 소극적인 업무자세, 패배주의적 태도에서 벗어나 적극적으로 자신의 능력을 개발하고 회사에 기여하려는 자세가 필요하다.

— 노무관리와 업적평가는 개별근로자의 동기유발뿐만 아니라 기업 전체의 생산성과도 밀접한 관련성을 갖고 있다.

— 근로자들은 인사·노무관리를 개선하면 노사분규가 크게 줄 수 있는 것으로 생각하고 있어 이의 시정이 시급하다.

— 구체적으로 승진에 있어서는 학력 중시에서 어느 정도 탈피하여 입사 이후의 인적 자본축적에 대한 평가를 높여야 할 것이다.

— 직장의 분위기는 1990년대 들어 상당히 개선된 것으로 판단되는데, 관리자 등은 직장내 상하관계를 민주적이고 합리적으로 만들기 위해 지속적으로 노력해야 한다.

— 근로자들은 소득보다는 여가를 선호하는 방향으로 의식이 바뀌고 있어 기업측이나 정부에서 근로자의 이러한 의식변화에 적절히 대응할 필요가 있다.

— 맞벌이 부부 및 신세대의 증가에 따라 유연시간근로제, 토요일적휴무제, 재택근무 등 다양한 형태의 근무제도를 도입하여 육아, 가사, 레저 등을 위한 근로자 시간활용가능성을 높이려는 노력이 필요하다.

— 산재예방을 위한 기업과 근로자의 공동노력이 필요하다. 산재예방을 위한 인식상의 전환뿐만 아니라 적극적인 시설투자가 필요하다. 정부도 기업의 산재예방을 위한 투자를 유도하기 위해 세제·금융상의 지원을 해야 한다.

— 근로자의 기업내 복지에 대한 기대가 매우 높아 기업은 이를 적극 반영해야 할 필요성이 크다. 설문조사등을 통해 직원들의 욕구를 파악하여 이를 단계적으로 충족시킬 필요가 있다.

— 업무량의 편차가 큰 것으로 나타나 과학적인 직무분석을 통한 조직내 인력재배치 및 인적 자원 관리의 과학화 노력이 필요하다.

— 근로자는 자신이 제공하는 노동서비스의 양과 질을 통제할 수 있으나 경영자가 이를 완전히 측정하기 어렵기 때문에 임금만족도는 근로의욕에 커다란 영향을 미치게 된다.

— 임금만족도를 높이기 위해서는 불로소득 차단, 주택가격 안정, 사교육비 인하 대책 등이 시급하다.

— 근로자들은 물가상승의 원인으로 정부의 물가정책 실패와 부동산투기를 주요 요인으로 생각하고 있어 물가안정이 시급하다.

— 생산직 근로자와 사무직 근로자간 상호 입장을 이해하는 정도가 낮아 기업 차원의 직종간 의사소통 및 경험공유를 위한 노력이 필요하다.

— 물질적 풍요에 따른 정신적 빈곤의 문제를 해결하기 위한 문화창달, 도덕성 회복 등을 위한 노력이 필요하다.

— 보상에 대한 만족감을 높이기 위해서는 불로소득의 차단, 과세의 형평성 제고 등이 필요하다.

— 근로자의 미래에 대한 비관적인 전망을 해소하기 위한 물가안정, 사회보장제도 등 저성장시대에 적합한 새로운 대안이 제시되어야 한다.

— 남녀차별 해소를 위한 제도적인 노력과 함께 남녀간 능력차를 실질적으로 없애도록 노력해야 한다.

— 근로자의 내집마련을 지원하기 위하여 공급측면에서는 근로자주택의 확대공급, 영구 임대주택 건축의 확대 등이 시급하며, 수요측면에서는 수도권 기능의 지방분산화, 인구집중 해소 등의 노력이 필요하다. 또한 주택을 소유에서 주거 개념으로 생각하는 인식상의 전환도 시급하다.

— 노동운동은 현재의 여건에서 이익극대화를 추구할 뿐만 아니라 향후 나아갈 진로에 대해서도 스스로 심도 있게 연구하고 검토해야 한다.

— 노동운동은 국내의 노동운동 환경변화에도 주의를 기울여야 한다. 노동시장과 기업내 고용사정 변화, 세계화에 따른 기업의 구조조정 추진, 노동조합의 극한투쟁에 대한 국민적 거부감 등이 그것이다.

— 노동운동이 합리주의 노선을 채택함으로써 기업의 경영합리화 노력에 노조도 동참해야 할 필요성이 크다.

— 산별노조화운동은, 그 상대인 경영계의 극단적인 반대도 고려해 가면서, 과연 참여

와 협력을 바탕으로 한 미래지향적인 노동운동의 방향인가에 대하여 깊게 생각해볼 필요가 있다. 작업의 형태가 상당 정도 유사한 몇몇 분야를 제외한 여러 업종에서 과연 지금까지 발전해온 기업별 노조형태를 버리고 산별화로 가는 것이 합리적인가도 고려할 필요가 있다. 산별화 운동은 세계적인 分權化(decentralization) 추세에도 역행하는 것임을 인식할 필요가 있다.

— 한국노총과 민주노총의 공존은 당분간 불가피할 것이므로 공동노력의 장을 넓히고 경험을 축적하여 장차 양조직의 통합을 도모해야 할 것이다.

— 공공부문에 대한 노동 3권 보장에 대하여는 조직근로자, 일반근로자 그리고 일반국민간의 인식에 상당한 차이가 있을 것으로 보인다. 그 때문에 이러한 인식 갭을 메우는 데는 어느 정도 시간이 걸릴 것으로 보인다. 적절한 인식의 확산 없이 어느 한 쪽의 주장을 강요하면 내부적인 마찰과 갈등이 나타날 것이다.

— 노동조합의 정치활동에 대해서는 근로자들 사이에서도 어느 정도의 거부감이 있어 그 허용에 신중을 기해야 할 필요성이 있는 것으로 나타났다.

— 중장기적으로 노동운동이 활성화되고 발전할 수 있도록 기업의 경영과 국민경제에 대하여 노동조합이 과연 어떠한 책임과 의무를 지고 그에 적극적으로 부응할 것인가에 대한 준비가 필요하다.

— 노동운동은 과연 어떤 길을 선택할 것인가. 상대적 힘의 발휘를 통한 대립과 투쟁으로 기업의 경영과 무관하게 임금과 근로조건의 개선을 추구할 것인가, 아니면 노동운동을 기업경영의 성과와 연계시키면서 노동조합이 기업의 노사관계 개혁 노력에 적극적으로 동참하며 참여와 협력 후에 정당한 몫을 요구토록 할 것인가를 판단하여야 한다.

中央勞動委員會 委員長

121-757 서울특별시 마포구 공덕동 370-4

전화: (02)3273-1530

팩시: (02)3273-1534

### 參 考 文 獻

배무기(1997): “한국근로자의 의식과 협력적 노사관계로의 전환,” 노사관계개혁위원회 『노사관계개혁을 위한 연구자료집』 1997. 3, 3-78.

\_\_\_\_\_ (1996): “한국노사관계의 개혁-대립에서 협력으로의 전환,” 경문사.

배무기·이원덕 (1996): “참여 협력적 노사관계와 노동정책,” 박영률출판사.

이병남 (1995): “대전환 파트너십,” 명진출판사.

이원덕 (1995): “미국의 고능률생산체제와 신노사관계,” 한국노동연구원.

조우현 (1993): “노사관계개혁론,” 창작과 비평사.

Kochan, Thomas A., Harry C. Katz, and Robert B. Mckersie(1986): *The Transformation of American Industrial Relations*. Basic Books, Inc..