

금속산업 노동조건,
노동조합활동 실태조사
결과보고서

1999. 3

전국금속산업노동조합연맹
한국노동사회연구소

〈차례〉

I. 머리말	9
II. 설문조사 결과의 요약 및 함의	11
1. 노동과정 및 노무관리의 실태 : 노동조합 활동의 출발점	11
2. 노동조합활동에 대한 평가 : 노동조합의 원활한, 민주적인 의사소통	11
3. 노동조합의 과제 : 산별노조의 건설	12
4. 주요 현안에 대한 의식 및 태도	13
III. 설문조사 결과 분석	15
1. 직무 및 노동조건에 대한 일반적인 현황	15
2. 업무상의 변화와 노동조건에 대한 개선방안	21
3. 노동조합 운영 및 활동	24
4. 노동조합운동의 과제	32
부록: 설문조사결과	47

〈표차례〉

<표-1> 설문조사 응답자의 개인적 속성	9
<표-2> 직무 내용의 요약	15
<표-3> 노동과정 및 노무관리 관련 문항의 재범주화	16
<표-4> 노동과정 및 노무관리에 대한 의식 및 태도 I (평균값 비교)	18
<표-5> 노동과정 및 노무관리에 대한 의식 및 태도 II (평균값 비교)	18
<표-6> 노동과정 및 노동조건 결정과정에서의 노동자 참여 (평균값)	19
<표-7> 노동과정 및 노동조건에 대한 노동자 참여도 I (변수별 평균값 비교)	19
<표-8> 노동과정 및 노동조건에 대한 노동자 참여도 II (변수별 평균값 비교)	20
<표-9> IMF 전후 업무상 변화 관련 문항의 재범주화	21
<표-10> IMF 전후 업무상 변화에 대한 평가 I (변수별 평균값 비교)	22
<표-11> IMF 전후 업무상 변화에 대한 평가 II (변수별 평균값 비교)	23
<표-12> 고용조건 개선방안에 대한 태도 (평균값)	23
<표-13> 노동조합 활동에 대한 평가 I (평균값)	24
<표-14> 노동조합 활동에 대한 평가 II (평균값 비교)	24
<표-15> 노동조합 활동의 주요 사항들이 결정되는 방식 (단위 : 명, %)	25
<표-16> 노동조합의 조합비가 적절하게 사용되고 있는가 (단위 : 명, %)	26
<표-17> 노동조합 활동이 IMF 이전에 비해 어떠한가 (단위 : 명, %)	26
<표-18> 노동조합에서 제공하는 교육기회가 충분한가 (단위 : 명, %)	27
<표-19> 가장 필요한 조합원 교육 주제	28
<표-20> 회사가 노동조합의 의사결정에 영향을 미치는가 (평균값 비교)	28
<표-21> 집행부의 임기를 3년으로 하는 것에 대한 의견 (단위 : 명, %)	29
<표-22> 전임자 임금지급 금지에 대한 대처방안 (단위 : 명, %)	30
<표-23> 상급단체의 활동에 대한 인지도 (단위 : 명, %)	31
<표-24> 노동조합의 역점사업이 되어야 하는 사항 (단위 : 명, %)	32
<표-25> 바람직한 단체교섭 방식	33
<표-26> 금속산업연맹을 단일노조(산별노조)로 시급히 전환해야 한다는 견해에 대한 의견	34
<표-27> 금속산업연맹이 산별노조로 전환 가능한 시기 (단위 : 명, %)	35
<표-28> 산별노조로 전환하는데 있어서의 장애요인 (단위 : 명, %)	35
<표-29> 산별노조 전환을 위해 가장 시급하게 추진해야한 과제 (단위 : 명, %)	35
<표-30> 의무금 인상에 대한 의견	36
<표-31> 교섭형태 선호에 따른 조합원 의식 (명, %)	36
<표-32> 민주노총의 노사정위원회 참여에 대한 의견 (명, %)	37
<표-33> 금속산업연맹 위원장을 직선제로 선출하는 것에 대한 의견 (명, %)	38
<표-34> 노동자의 정치세력화 방안에 대한 의견 (명, %)	39
<표-35> 구조조정과 고용조정에 대한 노동조합의 대처방식 (명, %)	40

<표-36> 가장 중요한 고용안정방안 (명, %)	41
<표-37> 노동조합의 정리해고 대처방안 (명, %)	42
<표-38> 조합원들의 의식구조	43
<표-39> 조합원의 의식구조 I (평균값 비교)	44
<표-40> 조합원의 의식구조II(평균값 비교)	45

1. 머리말

이 조사는 금속산업연맹 조합원의 노동조건과 노동조합 활동 실태를 파악하고, 그것을 토대로 연맹의 정책을 수립하기 위해 실시되었다. 이를 위해 연맹 산하 노동조합의 조합원들을 대상으로 설문지 조사가 이루어졌는데, 질문된 주요 내용은 크게 보아 조합원들이 맡고 있는 직무의 내용과 노동조건에 관한 것, 직무상의 변화 내용과 노동조건 및 노동과정의 개선방안에 관한 것, 노동조합의 운영과 활동에 관한 것, 노동조합운동의 과제에 관한 것, 마지막으로 노동자 문화에 관한 것 등이었다.¹⁾

<표-1> 설문조사 응답자의 개인적 속성

항목	구분	N (%)	항목	구분	N (%)
업종	철강	113 (9.8)	성별	남자	1061 (92.1)
	자동차	517 (44.7)		여자	91 (7.9)
	조선	59 (5.1)	연령	20대	340 (29.7)
	기계금속	337 (29.1)		30대 전반	324 (28.3)
	전기전자	112 (9.7)		30대 후반	271 (23.7)
	기타	19 (1.6)		40대 이상	209 (18.3)
학력	중졸 이하	56 (4.9)	근속년 수	5년 미만	200 (17.5)
	고졸	994 (87.0)		5년 이상	333 (29.2)
	전문대졸	75 (6.6)		10년 이상	404 (35.4)
	대졸	18 (1.6)		15년 이상	203 (17.8)
직급	평사원	1012 (87.9)	직무	조립	339 (31.9)
	조·반장급	124 (10.8)		가공	246 (23.1)
	대리급 이상	15 (1.3)		차량운전, 물류운반	39 (3.7)
노조 지위	평조합원	631 (54.7)		기계 설비의 운전·제어	126 (11.9)
	소위원, 대의원	245 (21.2)		설계	8 (0.8)
	집행간부	278 (24.1)		검사	106 (10.0)
노조 간부 (평조합원)	경험 있음	230 (36.6)		수리·보전	76 (7.1)
	경험 없음	399 (63.4)		사무	19 (1.8)
기업규모	대기업	555 (48.0)		관리·감독	30 (2.8)
	중기업	334 (28.9)		판매	9 (0.8)
	소기업	268 (23.2)	기타	65 (6.1)	

분석에 사용된 설문지 응답자의 개인적인 속성을 요약한 것이 <표-1>이다. 업종별로 보면, 자동차, 기계금속이 70% 이상을 차지하고 있으며, 학력은 고졸이 대다수임을 알 수 있다. 남자가 대다수이고, 연령별로는 20대에서 40대까지 골고루 분포되어 있다. 근속년수에서는 5년에서 15년 사이가 많다. 직급상으로는 평사원이 약 90%이고 조장 또는 반장급은 약 10%이다. 종업원 300인 이하는 소기업, 1000인 이하의 중기업, 1000인 이상은 대기업으로 분류한 기업규모별 분포에서는 대기업이 절반 가량의 비중을 차지하고 있다. 직무는 주로 조립 및 가공, 기계설비의 운전 및 제어 등 직접부서의 비중이 크게 나타났으며, 검사, 수리 및 보전 등 간접부서의 비중은 낮았다. 노동조합에서의 지위는 평조합원이 절반을 약간 상회하는 분포를 보이고 있고, 또한 평조합원들 중에서 노조간부로서 조합활동을 한 경험이 조합원

1) 본문에서는 노동자 문화에 관한 내용들은 제외되었다.

이 약 40%, 그렇지 않은 조합원이 약 60%로 나타난 것으로 보아, 설문 응답이 간부들에게 상당한 정도로 편중되어 있음을 알 수 있다. 따라서 각 설문문항의 빈도분포나 평균값을 응답자들의 개인적인 속성을 고려하지 않고 해석하는 경우, 해석상의 오류를 범할 수 있게 된다. 따라서, 이러한 문제가 발생하지 않기 위해 필요한 경우마다 응답자들의 개인적 속성을 변수화하여 변수별 통계량을 별도로 제시하도록 한다.

이 글의 순서는 다음과 같다. 먼저, 2장에서는 설문조사 결과를 분석한 결과를 요약한다. 여기에는 설문조사 결과에서 나타난 중요한 발견들을 서술하고, 그것이 노동조합운동상의 함의를 간단히 제기할 것이다. 3장에서는 설문지 내용을 순서대로 따라가면서 응답 결과를 세부적으로 분석하도록 한다.

II. 설문조사 결과의 요약 및 함의

1. 노동과정 및 노무관리의 실태 : 노동조합 활동의 출발점

노동과정 및 노무관리에 대해 응답자들은 대체적으로 △ 노동강도 및 노동통제의 강도가 강하고 △ 직무내용이 단순·반복적이어서 직무충실도(job enrichment)가 약하며 △ 인사관리가 상당히 불합리하게 이루어지고 있고 △ 작업환경이 쾌적하지 못하거나 안전에 문제가 있다고 보고 있으며, △ 직무 및 직장에 대한 몰입도와 △ 직무의 자율성이 높지 않다. 그 결과 △ 단지 “돈을 벌기 위해 일한다”는 일에 대한 도구주의적 태도가 강한 것으로 나타났다.

응답자들이 노동과정 및 노무관리에 대한 제반 사항들 중에서 특히 문제삼고 있는 것은 인사관리의 합리성이 부족하다는 점과 작업환경이 열악하다는 점이다. 인사관리와 관련해서는, 관리자의 공평한 대우, 공정한 인사고과, 합당한 징계사유, 공정한 배치전환이나 부서간 이동 등 모든 부문에 있어서 불만이 강한 것으로 나타났고, 작업환경과 관련해서는 근무환경이 깨끗하거나 쾌적하지 못하며, 산재나 직업병의 위협을 매우 강하게 느끼고 있다.

그럼에도 불구하고 이렇게 열악한 노동과정 및 노동조건이 결정되는데, 조합원들이 참여하여 작업자들의 의견이 반영되는 정도는 거의 미미하다. 설문조사에서 제시한 항목들 중에서, 연장근로 여부를 제외한 모든 항목(작업방식의 결정, 작업환경의 개선, 부서 이동이나 전출, 작업시간의 변경, 작업량의 결정, 직무훈련 내용, 새로운 설비의 도입, 직무훈련 참여 등)이 매우 부정적으로 평가되었다.

특히 IMF 이후 정신적인 스트레스가 강해졌으며, 노동강도 및 노동조건(작업속도나 작업량, 업무의 범위, 육체적인 피로도, 산재나 직업병의 위험, 업무의 단조로움 등)이 매우 악화되었고, 회사의 통제는 더욱 강화되었지만, 반대로 전체적으로 직무충실화의 정도(직무에 대한 책임성, 일에 대한 흥미, 필요한 지식이나 기능의 정도, 중요한 결정에 대한 작업자의 참여 등)가 오히려 저하되었는데, 직무충실화의 지표들 중에서 특히 일에 대한 흥미와 중요한 결정에 대한 작업자의 참여도가 매우 떨어진 것으로 나타났다.

이와 같은 상황에서 응답자들은 “보람있는 일터”와 “만족스러운 일”을 위해 필요한 것으로, 설문지에 제시된 여러 중요한 항목들 중에서도, 고용불안 해소, 산재나 직업병의 위험 해소, 노조활동의 보장, 인간적·민주적인 직장분위기, 작업환경의 개선, 복지시설의 개선 등 주로 “노동의 인간화”와 관련된 사항들을 “좁은 의미에서의 임금 및 근로조건”과 관련된 여타의 사항들보다 상대적으로 더 중요한 것으로 꼽고 있다.

노동과정 및 노무관리의 실태에 대한 조합원들의 이러한 의식 및 태도는 노동조합의 운영 및 활동의 기본적인 출발점이 될 것이며, 또한 노동조합활동에 대한 평가의 기준이 될 것이다.

2. 노동조합활동에 대한 평가 : 노동조합의 원활한, 민주적인 의사소통

노동조합의 운영 및 활동에 대한 평가에서 무엇보다도 중요한 것은 동일한 사안들에 대해서 평조합원, 대의원, 집행부 각 집단의 평가가 서로 어느 정도 같고 어느 정도 다른가 하는 점일 것이다. 특히, 평조합원들과 집행부간의 의견의 차이가 중요하게 검토될 필요가 있다. 이 두 집단의 의견 차이가 발생하는 것은, 한편으로는, 평조합원들은 자신들의 요구사항들을 집행부가 만족스럽게 해결해주지 못하고

있는 상황에서 동일한 사안에 대한 평가가 상이하게 나타나기 때문이거나 다른 한편으로는, 평조합원들이 집행간부들의 선진적인 의식을 따라가지 못하기 때문인 것으로 생각해 볼 수 있다. 전자의 경우, 노동조합 운영 및 활동에 있어서의 민주성 및 의사소통의 원활함 여부가 문제시 될 것이며, 후자의 경우, 집행부의 리더십, 조합원을 대상으로 한 교육활동의 충분함 또는 효과 등이 문제시 될 것이다.²⁾

전반적으로 노동조합의 활동에 대한 평가는 긍정적으로 나타나고 있다고 할 수 있으나, “그저 그렇다”는 응답이 모든 항목에 대해 약 40% 정도로 나타나고 있으며, “잘한다”는 긍정적인 평가가 50%를 넘지 못하고 있다. “상급단체의 지도지침에 따른 활동”, “노조간 연대활동”에 대해서는 다른 여타 활동보다 훨씬 높은 점수를 받고 있는 반면, “사내복지활동”, “인사제도 개선” 등의 활동에 대해서는 부정적인 평가를 받았다.

그런데, 거의 모든 항목에서 평조합원과 집행부간의 평가가 유의미한 차이를 보이고 있다. 집행부의 노조활동에 대한 평가점수가 모든 항목에서 평조합원의 평가점수보다 높게 나타나고 있는 것이다. 특히 “인사제도 개선활동”과 “사내복지활동”에 대해서는 평조합원의 경우 “잘 못하고 있다”는 부정적인 평가가 많았던 반면, 집행간부들은 “잘하고 있다”는 긍정적인 평가가 더 많아서 큰 대조를 보여주었다.

노동조합 활동의 주요 사항들이 결정되는 방식에 대한 평가에 있어서도, 전체적으로는 “다수 조합원의 의사에 따라서” 의사결정이 이루어진다는 응답이 약 52.8%로 과반수를 넘지만, “몇몇 조합간부들에 의해 의사결정이 이루어진다”(32.5%)는 응답이 상당히 많았다. 의사결정의 민주성에 대한 의문을 제기할 만한 결과라고 할 수 있는데, 평조합원들만을 한정해서 보면 “다수 조합원의 의사에 따라서” 의사결정이 이루어진다는 응답이 과반수가 넘지 않는 47.2%에 불과하였던 반면, 집행간부들의 응답은 65.5%로 나타나, 이 두 집단간의 시각 차이를 분명하게 보여주고 있다. 또한 “조합비 사용의 적절성”에 대한 응답에서도 평조합원과 집행간부들 사이의 평가에서 큰 차이를 보이고 있다.

이러한 결과가 시사하는 바는, 무엇보다도 평조합원과 집행간부진 사이의 의사소통이 지금보다 민주적이고 또한 원활하게 이루어져야 한다는 점이다. 위에서 지적한 두 측면들 중에서 전자, 즉 평조합원들의 요구를 집행부가 제대로 반영하지 못하는 상황에서의 상이한 평가나, 후자, 즉 평조합원과 집행간부 사이의 의식수준의 차이 등은 모두 효율적이고 효과적인 의사소통을 통해서 극복될 수 있는 것이기 때문이다.

3. 노동조합의 과제 : 산별노조의 건설

현 시점에서 한국의 노동조합운동의 화두가 “산별노조의 건설”이라 해도 과언이 아닐 것이다. 그것은 특히 IMF체제를 거치면서 기업별 노동조합의 한계가 분명히 드러났기 때문이기도 한데, 조사결과, 산별노조에 대한 조합원들의 기대가 매우 큰 것으로 나타나 산별노조 건설의 당위성이 다시 한번 확인되고 있다.

우선, 바람직하다고 생각하는 단체교섭 방식으로 “금속산업 차원의 공동교섭”(41.8%)과 “업종차원의 공동교섭”(26.1%)의 선호도가 매우 높은 반면, 현재의 기업별 교섭을 선호한 응답은 18.7%에 불과하였다. 또한 금속산업연맹을 단일노조 즉 산별노조로 시급히 전환해야 한다는 주장에 찬성하는 응답이 80% 가까이 되었다. 적극 찬성한다는 응답이 44.0%였고, 찬성하는 편이라는 응답이 34.5%였다. 게다가, 금속산업연맹이 산별노조로 전환할 수 있는 시기를, 3년 이내로 잡는 응답이 전체의 41.4%나 되었으며, 5년

2) 물론, 평조합원과 집행간부의 평가가 비슷한 것이 자동적으로 노동조합 활동의 긍정적 평가로 이어지는 것은 아니다.

이내로 잡는 응답을 포함하면 77.6%에 달하고 있다. 조합원들의 산별노조에 대한 기대감은 “필요하다고 생각되는 (노동조합의) 조합원 교육주제”로 “임단투”와 “노동법” 등과 함께 “산별노조의 이해”가 중요하게 꼽히고 있는 것에서도 분명히 드러난다.

한편, 산별노조로의 전환에 있어서의 장애요인으로 “조합원들의 인식부족”, “중소기업과 대기업간의 임금·근로조건의 격차”, “노조간 연대활동의 미흡” 등이 지적되고 있으며, 산별노조로의 전환을 위해서는 “조합원교육을 통한 인식전환”, “산별노조 건설을 위한 방침 수립”, “금속산업연맹의 지도력 강화” 등이 중요하게 지적되었다. 그러나 산별노조로의 전환의 시급성에 대한 의견이나 그 시기에 대한 전망 등에서 알 수 있듯이 조합원들의 산별노조에 대한 인식이 부족하다고만 평가할 수는 없을 것으로 보인다.

이러한 결과를 두고 볼 때, 금속산업연맹의 산별노조로의 전환에 있어서 무엇보다도 중요한 것은 “산별노조 건설을 위한 구체적인 방침의 수립”이라고 할 수 있다. 그 “방침”은 “중소기업과 대기업간의 임금·근로조건의 격차” 등 산별노조로의 전환에 있어서 걸림돌이 되고 있는 제반 사항들을 부작용을 최소화하면서 어떻게 가장 효과적으로 처리할 것인가에 대한 대책을 포함하고 있어야 할 것이며, 한편으로 실천과정에서 노동조합들간의 연대활동을 더욱 포괄적이고 강도 높게 조직해내고 또한 연맹의 지도력을 신장시켜가야 할 것이다.

4. 주요 현안에 대한 의식 및 태도

(1) 집행부의 임기를 3년으로 연장하는 문제 : 응답자의 상당부분이 찬성하고 있는 것으로 나타났다. “간부들의 전문성과 노동조합 운용의 안정성을 위해 필요하다”는 적극적인 찬성과 “찬성하지만 집행부에 대한 견제장치가 필요하다”는 조건부 찬성이 전체의 65.6%로 나타났는데, 결국 간부들의 전문성과 노동조합 운용의 안정성을 위해 필요하지만, 독선적인 운영을 막기 위한 제도적인 장치가 마련되어야 한다는 의견인 것으로 볼 수 있다.

(2) 전임자 임금지급 금지에 대한 대응방안 : “회사측과 교섭을 통해 기금을 적립해야 한다”는 의견(40.3%)과 “산별노조로 개편하여 조직운용에 효율성을 기해야 한다”는 의견(37.5%)이 중요한 대응방안으로 제시되고 있다. 회사측과의 교섭을 통해 기금을 적립한다는 방안은 기업별 노동조합체계를 기반으로 한 것이라고 할 수 있으며, 따라서 이 문제에 대한 연맹의 정책방향은 산별노조로의 전환에 두어야 할 것이다. 결국 구체적인 산별전환 계획과 방침의 마련, 그리고 조합원 대중에 대한 리더쉽과 신뢰의 확보가 무엇보다도 중요한 과제가 된다.

(3) 민주노총의 노사정위원회 참여 : “노사정위원회가 실질적인 권한을 갖는 전제조건이 충족될 때만 참여해야 한다”는 조건부 참여의 입장이 53.6%로 과반수를 넘고 있다. “성과가 없고 정부에 활용되기만 하기 때문에 지금이라도 탈퇴해야 한다”는 입장이 21.4%였는데, 이러한 입장은 앞의 조건부 참여의 연장선상에 있는 것이라고 보아야 할 것이다. 따라서 현시점의 노사정위원회의 위상을 생각한다면, 민주노총의 노사정위원회 참여에 대한 응답자들의 태도는 매우 비판적인 것으로 볼 수 있을 것이다.

(4) 금속산업연맹 위원장 직선제 : 직선제에 대해서는 응답자 전체의 60% 이상이 적극적 찬성 및 조건부 찬성의 의사를 표현하였다. “직선제가 가장 민주적인 방식이기 때문에 당장 실시해야 한다”는 응답이 32.4%로 가장 많았고, “선거관리 방법 등 실무적인 조건을 준비하여 실시해야 한다”는 응답이 29.8%였다. “노동조합이 선거바람에 휩쓸리기 쉽고 선거관리도 어렵기 때문에 반대한다. 현행대호가 좋다”는 응답이 13.7%였으며, “간선제를 하되 조합민주주의를 실현하기 위한 보완장치를 마련해야 한다”는 응답

이 16.0%였다. 물론 위원장 선거 방식은, “직선제나 간선제나”라는 이분법적인 관점에서 접근될 것이 아니라, 어떻게 조합민주주의를 실현할 것인가 하는 관점에서 접근되어야 한다. 일단 지적되어야 할 것은 “직선제가 가장 민주적인 방식이다”라는 잘못된 선입견은 제거되어야 한다는 점이다. 따라서 만약 직선, 간선이 문제가 된다면, 그 문제는 연맹의 의사결정과정에서 대한 반성적인 검토를 통해 조합민주주의를 한층 강화하기 위한 방안을 모색하는 과정에서 논의되어야 할 것으로 보인다.

(5) 노동조합의 정치세력화 : “우선 산별노조 건설, 현장조직력 강화 등을 통해 노동조합의 힘을 키워야 한다”는 응답이 36.7%로 가장 많았으며, “정당건설 이전에 노동조합이 국민들의 지지를 얻기 위한 사회개혁활동을 열심히 해야 한다”는 응답은 26.0%, “총선이나 지방자치체 선거에 후보를 내는 등 적극 참여하고 정당도 시급하게 만들어야 한다”는 응답은 27.1%였다. 이러한 응답들은 모두 “노동조합의 정치세력화”를 염두에 두고 있는 것으로, 단지 현 시점에서 노동조합운동의 정치적 역량에 대한 평가에 있어서의 차이를 보여주는 것이라고 할 수 있다.

(6) 구조조정과 고용조정에 대한 노동조합의 대응 : 구조조정의 필요성을 어느 정도 인정하는 응답 (“노사합의에 의한 고용조정을 전제한 구조조정을 추진해야 한다”(37.6%)와 “구조조정은 추진해야 하지만 고용조정은 반대해야 한다”(26.3%))의 비중이 적지 않지만, 고용조정으로 바로 이어지거나 또는 사용자측에 의해 일방적으로 이루어지는 구조조정에 대해서는 부정적인 입장을 취하고 있다. 이러한 응답 결과는 과연 구조조정기에 무엇이 노동조합 정책방향의 기본 방침이 되어야 하는가를 보여 주고 있다.

(7) 고용안정 및 정리해고 대처 방안 : 응답자들은 중요한 고용안정방안으로 “정리해고의 규제”, “노동시간 단축을 통한 일자리 나누기” 등 기존 취업자의 일자리를 보호하는 것을 실업자에 대한 취업 정책의 마련보다 더 중요한 것으로 생각하고 있다.³⁾ 그러나 다른 한편으로 정리해고에 대해서는 “정리해고 결사반대”(47.9%)의 응답과 “정리해고가 합리적이고 공정하게 이루어지도록 하고 실질적인 실업대책이 마련될 수 있도록 해야 한다”(50.5%)는 응답이 비슷한 비율로 나타났다. 이러한 응답결과를 토대로 연맹의 고용정책 방향을 생각해 본다면, 정리해고를 규제하기 위한 제도적 장치를 마련하고 불합리한 정리해고가 발생하지 않도록 힘을 기울이는 것과 함께 실질적인 실업대책의 마련에 매진하는 것일 것이다.

3) 이것은 응답자들이 현재 피고용상태에 있는 점을 반영한 어느 정도 당연한 결과이다.

III. 설문조사 결과 분석

1. 직무 및 노동조건의 일반적인 현황

가. 직무 내용

<표-2>를 보면, 설문 응답 조합원들이 담당하고 있는 공정의 생산방식은 소품종 대량생산이 45%로 가장 큰 비중을 차지하고 있으나, 다품종 소량생산도 40% 가까이 점하고 있다. 이를 업종별로 살펴보면, 철강, 자동차, 전기전자 업종은 소품종 대량생산의 비중이 가장 높은 반면, 기계금속업종은 다품종 소량생산의 비중이 높게 나타났다.

<표-2> 직무 내용의 요약

(1) 공정의 생산방식	
다품종 소량생산	411 (38.4)
소품종 대량생산	485 (45.4)
기타	173 (16.2)
(2) 기계나 장비의 자동화수준	
수작업	229 (20.6)
수동기계나 도구	331 (29.8)
반자동기구나 반자동설비	200 (18.0)
컴퓨터제어 자동화기구나 설비에 작업자가 보조작업	268 (24.1)
완전자동화된 설비에 감시노동 및 조정	33 (3.0)
기타	49 (4.4)
(3) 팀작업인 경우 팀 인원	
혼자 작업	325 (28.2)
1-2명	316 (27.4)
3-5명	262 (22.7)
6-9명	134 (11.6)
10명 이상	116 (10.1)
(4) 초보자의 숙련 소요기간	
1주일 이내	163 (14.3)
2-3주	114 (10.0)
한달 정도	187 (16.4)
3-6개월	295 (25.9)
1년 정도	206 (18.1)
2년정도	58 (5.1)
3년 이상	114 (10.0)

자동화 수준에 있어서는, 완전 자동화된 설비에 대해 작업자는 감시노동을 하거나 가끔씩 조정만 하는 정도의 자동화는 거의 미미한 반면, 수작업이나, 수동기계나 도구를 사용하는 작업자의 비중이 50% 정도에 달하고 있다. 이를 다시 업종별로 살펴보면, 철강, 자동차, 조선, 기계금속 업종의 경우 수동기계

나 도구를 사용한다는 응답이 가장 많았던 반면, 전기전자업종은 자동화된 기기나 설비에 작업자가 보조작업을 한다는 응답이 가장 많았다.

작업이 3명 이상의 구성원을 가진 팀에 의해 이루어지는 경우는 45% 정도에 불과한 것으로 나타났다. 업종별로 보면, 조선 및 기계금속업이 다른 업종에 비해 3명 이상의 팀작업 비중이 적게 나타났다.

초보자가 현재 담당하고 있는 작업에 숙달되는데 필요한 기간에 대한 질문에 대해서는 3개월에서 6개월 정도 필요하다는 응답이 가장 많았으며, 3년 이상 필요하다는 응답도 10%로 나타났다. 대체적으로는 한달 정도의 기간이면 작업에 숙달되는 것으로 보고 있다. 그런데 업종별로 보면, 조선업의 경우 대체적으로 1년 이상의 기간이 필요하다는 응답을 하였으며, 철강업에서도 50% 이상이 1년 이상 필요하다는 응답을 하였다.

나. 노동과정 및 노무관리에 대한 의식 및 태도

<표-3> 노동과정 및 노무관리 관련 문항의 재범주화

설 문 문 항	공통 개념	평균점수
내가 하고 있는 일에 대해 자부심을 느낀다. 지금의 업무에서 내가 가진 능력을 충분히 발휘하고 있다. 회사의 발전이 나의 발전이라고 생각한다. 회사에서 어떤 업무를 시키더라도 열심히 일할 것이다. 나는 지금 하고 있는 업무를 더 잘하기 위해 항상 궁리한다. 가능하다면 정년까지 이 회사에서 근무할 것이다. 일이 지겨워 적당히 일하면서 퇴근시간만 기다리는 때가 많다.(-)	직무·직장 몰입도	8.91
내 일은 너무 힘들다. 내 업무를 하면서 다른 생각을 할 여유가 없다. 우리 회사는 규율이 엄격하다.	노동강도 및 노동통제	11.87
내 업무를 잘 하려면 경험만으로는 안되고 여러 가지 지식이 필요하다. 내 일을 하는 데에는 몸보다 머리를 많이 써야 한다. 내 일은 간단한 업무(동작)를 계속 반복하는 것이다.(-) 내가 맡은 업무는 단조롭지 않고 다양하다. 내 업무를 통해 기능이 많이 향상되었다.	직무내용의 풍부함	-2.55
우리 관리자들은 근로자를 공평하게 대우한다. 우리 부서에서 인사고과는 공정하게 매겨지고 있다. 회사가 내리는 징계는 대체로 합당한 이유를 가지고 있다. 배치전환이나 부서이동은 공정하게 이루어지고 있다.	인사관리의 합리성	-31.31
내 근무환경은 깨끗하고 쾌적하다. 항상 산재나 직업병의 위협을 느낀다.(-)	작업환경	-28.49
내가 일하는 속도를 스스로 조절할 수 있다. 내 업무를 하면서 틈틈이 쉴 수 있는 여유가 많다. 나의 작업방식을 나 스스로 바꿀 수 있다.	직무자율성	1.95
내가 지금 이 일을 하고 있는 것은 돈 때문이고 일 자체는 별 흥미나 보람이 없다. 보수를 더 주는 직장이 있다면 언제라도 옮기겠다.	도구주의적 노동관	14.51

설문조사에서는 노동과정 및 노무관리에 대한 조합원들의 견해를 여러 문항으로 물었다. 이 문항들을 요인분석을 통해 몇개의 공통 개념의 범주로 묶어서 정리한 것이 <표-3>이다. <표-4>와 <표-5>는 이들 공통개념들을 종속변수로 하고, 응답자가 속한 기업의 업종, 규모, 응답자의 연령, 근속년수, 직급, 노동조합에서의 지위, 그리고 평조합원의 경우 이전에 노동조합 간부로서 활동한 경험이 있는지 여부, 마지막으로 응답자들의 작업의 성격(직접부서나 간접부서나) 등을 독립변수로 하여 분산분석(각 변수의 하위범주들의 평균값 비교) 결과를 요약한 것이다.⁴⁾

직무 및 직장에 대한 몰입도 점수는 8.91이고 직무자율성에 대한 점수는 1.95로 높지 않게 나타난 반면, 직무내용이 풍부한가에 대한 평가에서는 -2.55로 (-)점수를 보이고 있다. 노동강도 및 노동통제를 느끼는 정도가 약간 높게 나타났고, 인사관리의 합리성 여부와 작업환경의 쾌적함에 대한 평가에서는 상당히 부정적인 평가를 내리고 있다. 한편 일 또는 노동을 돈을 벌기 위한 수단으로 인식하는 도구주의적 노동관에 있어서도 (+)점수를 보이고 있다. 주요 변수별로 자세히 살펴보도록 하자.

먼저 직무 및 직장에 대한 몰입도를 살펴보면, 업종별로는 기계금속, 철강, 조선업에 종사하는 조합원들의 직무 및 직장 몰입도가 여타 업종의 조합원들보다 높게 나타났고, 기업규모에서는 중규모 기업 노동자들의 몰입도가 상대적으로 낮았으며, 연령별로는 30대 후반 이상이 높았다. 특히 20대 조합원들의 몰입도는 (-)값을 보여주고 있다. 근속년수도 마찬가지로 근속년수가 길수록 몰입도가 강한 것으로 나타났다. 또한 조반장급 조합원이 평사원보다 몰입도가 높았다.

노동강도 및 노동통제의 정도에 대해서는 업종에서는 조선업이 노동강도 및 노동통제의 정도를 크게 느끼고 있으며, 기업규모에서는 중기업 이상에서 크게 느끼고 있다. 부문별로는 직접부문이 간접부문보다 노동강도 및 노동통제를 강하게 느끼고 있는 것으로 나타났다.

직무내용이 얼마나 풍부한지에 대해 느끼는 정도를 보면, 업종에서는 조선업의 점수가 가장 높은 반면, 자동차산업과 전기전자업종의 점수는 (-)를 보이고 있다. 연령대가 높고 근속년수가 길수록 직무내용이 풍부한 것으로 느끼고 있으며, 특히 간접부서의 조합원들의 직무내용이 직접부서 조합원들보다 훨씬 풍부한 것으로 나타났다.

인사관리의 합리성에 대해서는 대기업일수록 불만이 많은 것으로, 연령대에서는 30대 전반의 불만이 상대적으로 큰 것으로 나타났다.

4) 본문에서 제시된 평균값은 5점척도인 경우, -100, -50, 0, 50, 100점을, 4점척도인 경우, -100, -50, 50, 100점을, 3점척도인 경우 -100, 0, 100점을 주어 계산한 것임.

<표-4> 노동과정 및 노무관리에 대한 의식 및 태도 I (평균값 비교)

항목	구분	직무·직장 몰입도	노동강도 및 노동통제	직무내용의 풍부함	인사관리의 합리성
(1) 업종	철강	15.11***	13.42***	3.93***	-34.32
	자동차	2.96	16.24	-11.80	-30.79
	조선	11.78	29.60	20.53	-43.08
	기계금속	16.87	4.70	7.28	-29.99
	전기전자	5.65	6.85	-7.61	-32.14
(2) 기업규모	대기업	11.55**	15.61***	1.39***	-37.34***
	중기업	2.68	14.21	-11.41	-32.83
	소기업	11.22	1.13	0.46	-16.73
(3) 연령	20대	-5.35***	9.17	-15.42***	-33.54***
	30대 전반	4.55	11.23	-3.20	-38.07
	30대 후반	15.56	15.25	2.63	-27.99
	40대 이상	30.00	13.16	14.12	--22.42
(4) 근속년수	5년 미만	-1.63***	9.48	-13.97***	-30.78
	5년 - 10년 미만	2.57	13.08	-9.02	-32.52
	10년 - 15년 미만	11.69	11.77	0.50	-33.65
	15년 이상	23.76	12.48	13.07	-25.39
(5) 직급	평사원	6.53***	12.60	-5.73***	-33.40***
	조·반장급	25.58	7.3	16.13	-17.83
(6) 부문	직접부문	6.73	14.23**	-10.27***	-32.40
	간접부문	9.21	5.25	15.80	-28.81

주) *** : p < 0.001, ** : p < 0.01, * : p < 0.05

<표-5> 노동과정 및 노무관리에 대한 의식 및 태도 II (평균값 비교)

항목	구분	작업환경	직무자율성	도구주의적 노동관
(1) 업종	철강	-44.91***	2.06***	17.86***
	자동차	-26.65	-3.43	18.73
	조선	-62.93	11.11	25.44
	기계금속	-28.48	11.66	10.46
	전기전자	-5.00	-7.06	-0.89
(2) 기업규모	대기업	-27.08**	-1.30**	11.57***
	중기업	-35.48	1.95	23.42
	소기업	-22.64	8.68	9.43
(3) 연령	20대	-23.74	-0.20	19.60*
	30대 전반	-31.52	1.29	16.33
	30대 후반	-26.75	5.06	10.45
	40대 이상	-32.42	4.27	7.78
(4) 근속년수	5년 미만	-26.64	4.94	22.10*
	5년 - 10년 미만	-28.78	-2.71	14.73
	10년 - 15년 미만	-31.02	2.90	13.37
	15년 이상	-24.14	5.45	8.33
(5) 직급	평사원	-29.73*	1.29	16.36**
	조·반장급	-20.94	4.47	3.84
(6) 부문	직접부문	-32.19***	-3.56***	17.01*
	간접부문	-19.86	10.59	7.97

주) *** : p < 0.001, ** : p < 0.01, * : p < 0.05

작업환경에 대해서는, 업종별로 볼 때, 조선업과 철강업의 조합원들이 가장 부정적인 응답을 하고 있는 반면, 상대적으로 전기전자업종의 조합원들이 높게 나타났다. 부문별로는 직접부문 작업자들의 작업환경에 대한 불만이 간접부문 작업자들의 불만보다 훨씬 심한 것으로 나타났다. 직무 자율성에 있어서는 소기업일수록 점수가 높게 나타났고, 간접부문 작업자들의 직무자율성에 대한 평가가 높았다.

한편, 도구주의적 노동관에서는 연령이 낮을수록, 그리고 근속년수가 짧을수록 높은 점수가 나왔는데, 이것은 세대간 노동관의 차이를 보여주는 것이라고 할 수 있을 것이다. 또한 직접부문 작업자들의 점수가 상대적으로 높아, 직접부문에 종사하는 조합원들이 노동에 부여하는 의미를 엿볼 수 있게 한다.

<표-6> 노동과정 및 노동조건 결정과정에서의 노동자 참여 (평균값)

항 목	평균값
연장근로 여부는 작업자의 의사에 따라 결정된다	4.06
작업방식을 결정하는 데 작업자의 의사가 반영된다	-7.27
작업환경을 개선하는 데에 작업자들의 의견이 반영된다	-12.84
부서이동, 전출시에 작업자의 의견이 반영된다.	-19.97
작업시간 변경은 작업자들의 의견을 반영하여 결정된다	-30.87
작업량을 결정하는 데 작업자의 의사가 반영된다	-35.66
직무훈련 내용의 결정에 작업자들의 의사가 반영된다	-38.80
새로운 설비를 도입하는 데에 작업자의 의견이 반영된다	-43.06
직무훈련 대상자 선정에 작업자들의 의사가 반영된다	-43.73

다. 노동과정 및 노동조건 결정과정에서의 노동자 참여

<표-7> 노동과정 및 노동조건에 대한 노동자 참여도 I (변수별 평균값 비교)

항목	구분	새로운 설비 도입	부서 이동 및 전출	작업방식 결정	작업량 결정	연장근로 여부
(1) 업종	철강	-38.94*	-27.69***	-11.06***	-36.28***	1.34
	자동차	-44.71	-20.12	-9.41	-35.88	3.24
	조선	-40.52	-34.48	-1.69	-44.07	5.93
	기계금속	-37.46	-11.76	1.94	-28.36	5.84
	전기전자	-56.76	-31.36	-25.00	-52.70	2.68
(2) 기업규모	대기업	-43.83	-27.11***	-6.08*	-37.93	-11.55***
	중기업	-43.64	-18.02	-13.25	-35.24	17.17
	소기업	-40.75	-7.60	-2.26	-31.44	20.08
(3) 연령	20대	-47.16	-25.00*	-10.90*	-41.77*	10.15
	30대 전반	-42.70	-22.21	-10.53	-37.00	4.95
	30대 후반	-41.11	-16.30	-4.65	-32.71	-2.42
	40대 이상	-39.18	-11.89	1.68	-27.40	0.49
(4) 근속년수	5년 미만	-41.07	-23.59	-5.61*	-37.24	6.38**
	5년 - 10년 미만	-44.82	-22.02	-12.24	-39.24	14.20
	10년 - 15년 미만	-42.54	-17.29	-7.69	-32.38	-4.22
	15년 이상	-44.09	-17.16	2.24	-33.83	0.75
(5) 직급	평사원	-44.37**	-21.73**	-9.05**	-36.22	2.94
	조·반장급	-29.92	-5.42	7.03	-33.47	11.16
(6) 부문	직접부문	-44.55	-22.06	-10.13	-37.96	3.62
	간접부문	-49.17	-23.60	-7.73	-37.50	5.25

주) *** : p < 0.001, ** : p < 0.01, * : p < 0.05

한편, 노동과정 및 노동조건의 결정 과정에 작업자가 얼마나 영향을 미칠 수 있는가, 즉 작업자의 의사가 어느 정도 반영되는가를 알아보기 위해 <표-6>과 같은 문항을 제시하였다. 전반적으로 상당히 부정적인 점수가 나왔는데, 직무훈련 대상자의 선정문제, 새로운 설비의 도입, 직무훈련 내용의 결정 등 장기적인 계획을 필요로 하는 사안들에 대한 작업자들의 참여도가 매우 낮은 것으로 나타났다. 이들 각 항목을 몇몇 주요 변수의 하위범주들별로 구분하여 평균값을 비교한 것을 요약하여 제시한 것이 <표-7>과 <표-8>이다.

<표-8> 노동과정 및 노동조건에 대한 노동자 참여도Ⅱ (변수별 평균값 비교)

항목	구분	작업시간 변경	작업환경 개선	직무훈련 내용 결정	직무훈련 대상자 선정
(1) 업종	철강	-23.89	-18.58	-34.38	-40.63
	자동차	-31.62	-12.67	-36.04	-42.97
	조선	-25.00	-3.39	-45.76	-51.69
	기계금속	-31.36	-11.19	-40.85	-44.17
	전기전자	-36.04	-16.82	-48.08	-48.54
(2) 기업규모	대기업	-37.39***	-14.39	-42.11*	-46.69***
	중기업	-29.82	-15.06	-37.85	-46.42
	소기업	-18.63	-6.82	-32.87	-33.99
(3) 연령	20대	-31.78	-17.81*	-38.12	-41.05
	30대 전반	-35.94	-14.91	-39.81	-46.86
	30대 후반	-27.61	-8.58	-41.67	-47.33
	40대 이상	-25.25	-4.81	-33.50	-37.50
(4) 근속년수	5년 미만	-28.46	-17.09	-32.72	-36.13*
	5년 - 10년 미만	-35.02	-13.53	-40.28	-44.03
	10년 - 15년 미만	-28.00	-11.82	-41.79	-48.61
	15년 이상	-33.33	-7.96	-36.55	-41.07
(5) 직급	평사원	-31.61	-14.99***	-39.74	-44.70
	조·반장급	-25.85	1.65	-33.33	-36.64
(6) 부문	직접부문	-30.42	-13.19	-40.57	-45.28
	간접부문	-31.49	-18.33	-40.96	-47.14

주) *** : $p < 0.001$, ** : $p < 0.01$, * : $p < 0.05$

새로운 설비를 도입하는 문제에 있어서 전기전자업종에 속한 조합원들의 응답이 가장 부정적이었고, 직급별로는 조·반장급 조합원들의 응답이 상대적으로 높았다. 부서이동 또는 전출과 관련된 사항에서는, 기업규모가 클수록 응답점수가 낮았으며, 연령 및 근속년수에서도 연령대가 낮고 경력이 짧을수록 응답점수가 낮게 나타났다.

작업시간의 변경에 작업자가 관여할 수 있는 여지는 소기업일수록 상대적으로 큰 것으로 나타났으며, 작업환경 개선의 문제에 있어서 연령이 높을수록 참여의 가능성이 큰 것으로 나타나, 작업장에서 연령이라는 변수가 크게 작용하고 있음을 보여준다. 직무훈련 내용을 결정하는 문제나, 직무훈련 대상자를 선정하는 문제에 있어서 모두, 대기업일수록 점수가 낮게 나타났고, 상대적으로 소기업의 점수가 높았다.

한편, 노동자의 참여와 관련해서는 직접부문과 간접부문의 응답점수간에 유의미한 차이가 없는 것으로 나타났는데, 이것은 간접부문 노동자들이 노동강도 및 노동통제를 느끼는 정도나 직무내용의 풍부함을 느끼는 정도, 그리고 작업환경, 직무자율성 등에서 직접부문 노동자들에 비해 상대적으로 크게 느끼던 이점이, 노동자 참여의 문제와는 별개의 것이라는 것을 시사하는 것이다.

2. 업무상의 변화와 노동조건의 개선방안

가. IMF 전후의 업무상 변화

<표-9>는 IMF를 전후로 하여 업무에서 어떠한 변화가 있었는지를 묻는 문항들을 요인분석을 통해 공통개념을 추출하여, 그에 따라 설문문항들을 묶어 정리한 것이다.

노동강도 또는 노동조건과 관련된 문항들로 묶인 것은, 작업속도나 작업량, 업무의 범위, 육체적인 피로도, 산재나 직업병의 위험, 업무의 단조로움 등이었는데, 이들의 평균점수는 27,91로, 전반적으로 별 때, 노동강도가 강화되고 또한 노동조건도 악화된 것으로 나타났다.

<표-9> IMF 전후 업무상 변화 관련 문항의 재범주화

설문문항	공통개념	평균점수
작업속도나 작업량 업무의 범위 육체적인 피로도 산재나 직업병의 위험 업무의 단조로움	노동강도 및 노동조건	27.91
노조활동에 대한 회사측의 간섭 현장관리자의 통제 고용불안정	회사의 통제	62.92
직무에 대한 책임성 일에 대한 흥미 필요한 지식이나 기능 중요한 결정에 대한 작업자의 참여	직무충실화 job enrichment	-8.05

회사의 통제라는 변수로 분류된, ‘노조활동에 대한 회사측의 간섭’, ‘현장관리자의 통제’, ‘고용불안정’ 등의 문항의 평균점수는 62,92로 나타났다. 즉 IMF이후 노조활동에 대한 회사측의 간섭과 현장관리자의 통제가 매우 강화되었으며, 그에 따른 고용불안감도 매우 증가한 것으로 해석할 수 있을 것이다. 반면, 직무충실화(job enrichment)의 정도를 나타낸다고 볼 수 있는 ‘직무에 대한 책임성’, ‘일에 대한 흥미’, ‘필요한 지식이나 기능’, ‘중요한 결정에 대한 작업자의 참여’ 등 항목의 평균점수는 (-)로 나타나고 있어, IMF 이후 직무충실화의 정도가 악화된 것으로 나타났다.

한편, 표로 제시하지 않았지만, ‘노동시간’ 항목의 점수는 ‘-41.82’로, ‘자동화설비’ 항목의 점수는 ‘9.58’로, ‘정신적인 스트레스’ 항목의 점수는 ‘86.40’으로 나타났다.

<표-10>과 <표-11>은 IMF를 전후로 한 업무상 변화에 대한 평가를 주요 변수별로 살펴본 것이다. 노동강도 및 노동조건을 살펴보면 업종별로는 조선업이 가장 악화되었다고 응답하고 있고, 소기업보다는 중기업 이상의 기업들에서 상대적으로 더 나빠진 것으로 보인다. 또한 간접부문보다는 직접부문의 노동강도와 조건이 더 나빠졌다는 평가이다. 회사의 통제 측면에서는, 업종별로는 조선업이 가장 증가한 것으로, 기업규모면에서는 대기업일수록 통제가 강화된 것으로 나타났다.

노동시간을 보면, 업종별로 철강, 자동차, 기계금속 업종의 노동시간이 많이 줄어든 것으로 평가된 반면, 조선업은 반대로 증가한 것으로 나타나는데, 이는 IMF 이후 각 업종별 경영조건의 차이를 반영하고

있는 것으로 보인다. 기업규모 면에서 소기업의 노동시간 감소정도가 가장 크게 나타난 것도 같은 맥락에서 설명될 수 있을 것이다.

<표-10> IMF 전후 업무상 변화에 대한 평가I (변수별 평균값 비교)

항목	구분	노동강도 및 노동조건	회사의 통제	직무충실화
(1) 업종	철강	30.89***	54.57***	-3.98
	자동차	30.95	65.22	-10.00
	조선	44.75	81.36	-5.08
	기계금속	19.82	60.38	-9.33
	전기전자	23.27	61.68	-1.38
(2) 기업규모	대기업	30.57***	70.74***	-8.76
	중기업	32.42	64.15	-8.46
	소기업	16.73	45.04	-6.03
(3) 연령	20대	26.04	63.98***	-8.13
	30대 전반	28.58	66.14	-10.78
	30대 후반	29.51	65.29	-7.77
	40대 이상	26.44	52.27	-5.61
(4) 근속년수	5년 미만	22.73	54.65**	-8.72
	5년 - 10년 미만	29.88	66.57	-8.13
	10년 - 15년 미만	29.06	65.91	-9.71
	15년 이상	27.80	59.33	-4.75
(5) 직급	평사원	28.22	64.70***	-9.15**
	조·반장급	25.29	50.98	0.42
(6) 노조지위	평조합원	27.19	62.92	-6.10*
	소위원·대의원	32.86	65.56	-7.22
	집행간부	25.11	60.70	-13.09
(7) 간부경험 (평조합원)	있다	32.40*	63.33	-6.55
	없다	24.23	32.66	-5.87
(8) 부문	직접부문	29.54*	63.21	-10.07
	간접부문	22.43	60.86	-5.31

주) *** : p < 0.001, ** : p < 0.01, * : p < 0.05

나. 고용조건의 개선방안에 대한 태도

<표-12>는 고용조건의 개선 방안으로 제시될 수 있는 여러 가지 항목들에 대해 응답자들로 하여금 평가하게 한 후, 그 결과를 평균값으로 요약한 것이다. 평균점수가 가장 높게 나타난 것은 “고용불안이 없어야 한다”로, 95.90점이 나왔으며, 반대로 가장 낮은 것은 “승진이 잘 되어야 한다”로 11.36점을 받았다. 80점 이상 높은 점수를 받은 항목으로는, 고용불안 해소, 산재나 직업병의 위험 해소, 노조활동의 보장, 인간적·민주적인 직장분위기, 작업환경의 개선, 복지시설의 개선 등으로, 주로 “노동의 인간화”와 관련된 사항들을 중요하게 생각하고 있는 것으로 해석될 수 있을 것이다. 반대로 60점 이하의 점수를 받은 항목들은 편안한 작업자세, 임금의 대폭 인상, 노동시간의 감소, 작업속도나 작업량의 감소, 작업의 단조롭지 않음, 승진 등 좁은 의미에서의 “임금 및 근로조건”에 대한 것들이 많아서, 대조를 이루고 있다.

<표-11> IMF 전후 업무상 변화에 대한 평가II (변수별 평균값 비교)

항목	구분	자동화설비	노동시간	정신적 스트레스
(1) 업종	철강	14.16*	-50.44***	84.07
	자동차	9.74	-41.98	88.21
	조선	8.47	18.6	94.92
	기계금속	4.19	-58.33	83.63
	전기전자	19.09	-9.91	81.98
(2) 기업규모	대기업	9.04	-38.32**	92.17***
	중기업	9.34	-36.25	82.58
	소기업	10.98	-56.06	79.25
(3) 연령	20대	15.18*	-31.85***	82.25
	30대 전반	9.72	-40.63	87.19
	30대 후반	7.92	-57.68	90.67
	40대 이상	2.93	-41.55	85.58
(4) 근속년수	5년 미만	12.63	-39.80	81.31
	5년 - 10년 미만	10.64	-36.67	86.40
	10년 - 15년 미만	7.09	-46.75	87.50
	15년 이상	9.05	-44.50	89.55
(5) 직급	평사원	9.52	-40.82*	86.48
	조·반장급	10.00	-55.37	87.60
(6) 노조지위	평조합원	7.94	-41.19**	87.22
	소위원·대의원	12.35	-30.71	86.42
	집행간부	11.27	-53.45	84.73
(7) 간부경험 (평조합원)	있다	11.40	-43.23	88.70
	없다	5.94	-39.95	86.29
(8) 부문	직접부문	6.00**	-43.53	87.52
	간접부문	17.78	-35.36	81.77

주) *** : p < 0.001, ** : p < 0.01, * : p < 0.05

<표-12> 고용조건의 개선방안에 대한 태도 (평균값)

항 목	평균값
고용불안이 없어져야 한다	95.90
산재나 직업병의 위험이 없어져야 한다	91.97
노조활동이 보장되어야 한다	88.41
직장 분위기가 인간적·민주적으로 되어야 한다	84.61
(온도·먼지·소음 등) 작업환경이 개선되어야 한다	81.21
복지시설이 개선되어야 한다	80.91
작업자들이 주요한 결정에 참여할 수 있어야 한다	80.25
인사의 공정성이 높아져야 한다	75.44
작업방식 결정에 대한 작업자들의 발언권이 증대되어야 한다	75.11
교육훈련을 충분히 하여 작업자의 기능이 향상되어야 한다	61.70
작업자세가 더 편안해져야 한다	59.55
임금이 대폭 올라야 한다	59.15
노동시간이 줄어야 한다	58.45
작업속도나 작업량이 줄어야 한다	39.70
작업이 단조롭지 않게 되어야 한다	33.38
승진이 잘 되어야 한다	11.36

3. 노동조합 운영 및 활동

소속 노동조합의 활동에 대한 평가를 요구한 결과, 평균적으로 가장 높은 평가를 받은 항목이 “상급단체의 지도지침에 따른 활동”, “노조간 연대활동”으로 각각 32.05, 24.37점을 받았다. 반면, “사내복지활동”과 “인사제도 개선” 항목에 대한 평가는 (-)로 나타나, 각각 -2.70, -3.04점을 받았다. 전반적으로는 긍정적인 평가를 받고 있다고 할 수 있으나, 단위조합 내적인 활동에 대한 평가가 상대적으로 높지 않고, 대내 연대활동에 대한 평가가 높은 것으로 나타나, 소속 노동조합의 활동에 대한 조합원들의 불만을 간접적으로 엿볼 수 있는 결과라고 해석할 수 있다.

<표-13> 노동조합 활동에 대한 평가I (평균값)

항 목	평균값
상급단체의 지도지침에 따른 활동	32.05
노조간 연대활동	24.37
임금 및 단체교섭	18.63
홍보·선전활동	16.16
고용안정활동	13.60
조합원 교육활동	13.38
산업안전활동	12.88
조합원 고충처리	10.09
조직력 강화활동	4.67
사내복지활동	-2.70
인사제도 개선	-3.04

<표-14> 노동조합 활동에 대한 평가II (평균값 비교)

항 목	노조에서의 지위		
	평조합원	대의원	집행부
임금단체교섭	16.03***	13.64	28.70
인사제도 개선	-4.37*	-6.40	3.11
고용안정활동	8.25***	11.93	26.90
조합원 교육활동	10.74**	11.52	21.12
홍보·선전활동	13.10*	17.90	21.48
조직력 강화활동	3.05*	1.85	10.83
산업안전활동	7.95***	13.43	23.83
사내복지활동	-5.94**	-2.89	5.05
조합원 고충처리	5.31***	9.67	21.48
노조간 연대활동	21.71	25.72	29.42
상급단체의 지도지침에 따른 활동	29.74	32.92	36.82

주) *** : $p < 0.001$, ** : $p < 0.01$, * : $p < 0.05$

노동조합 활동에 대한 평가를 노조에서의 지위별로 비교해 보았다. 그 결과 거의 모든 항목에서 평조합원과, 대의원, 그리고 집행간부 간에 통계적으로 유의미한 차이가 있는 평가가 나타났다. <표-14>를 보면, 노조간 연대활동과 상급단체의 지도지침에 따른 활동 항목을 제외한 모든 항목에서 평조합원 및

대의원과 집행간부들의 평가가 유의미한 차이를 보이고 있는데, 집행간부들의 평가가 평조합원 및 대의원의 평가보다 상대적으로 긍정적으로 이루어지고 있다. 특히, 인사제도 개선, 사내복지활동 항목에서는 집행간부들의 경우 (+)의 평가를 한 반면, 평조합원과 대의원들은 공히 (-)의 평가를 내리고 있어서, 이 두 집단들 사이의 시각 차이가 분명하게 드러나고 있음을 알 수 있다.

이러한 양상은 노동조합의 의사결정방식에 대한 평가와 조합비 사용의 적절성에 대한 평가에 있어서도 비슷하게 나타나고 있다. 노동조합의 의사결정방식에 대해서는, <표-15>에 나타난 것과 같이, “노동조합 활동의 주요 사항들이 노조의 몇몇 간부들에 의해서 결정된다”는 응답의 경우 평조합원으로 갈수록 비중이 높게 나타나고, 반대로 “다수 조합원들의 의사에 따라서 결정된다”는 응답의 경우, 집행간부로 갈수록 비중이 높게 나타났다. 또한 그 차이도 적지 않다.

<표-15> 노동조합 활동의 주요 사항들이 결정되는 방식 (단위 : 명, %)

구 분		노동조합의 의사결정방식				계
		위원장 혼자 결정	몇몇 간부들이 결정	일부 조합원의 의사만 반영	다수 조합원들의 의사에 따라	
업종 $x^2=34.37$ df=12 p<.001	철강	4 (3.6)	35 (31.3)	16 (14.3)	57 (50.9)	112 (10.0)
	자동차	14 (2.7)	193 (37.8)	63 (12.4)	240 (47.1)	510 (45.4)
	조선	4 (6.8)	20 (33.9)	11 (18.6)	24 (40.7)	59 (5.2)
	기계금속	2 (0.6)	84 (25.1)	38 (11.3)	211 (63.0)	335 (29.8)
	전기전자	3 (2.8)	35 (32.4)	14 (13.0)	56 (51.9)	108 (9.6)
	계	17 (2.4)	367 (32.7)	142 (12.6)	588 (52.3)	1124 (100.0)
지위 $x^2=30.13$ df=6 p<.001	평조합원	14 (2.2)	229 (36.8)	86 (13.8)	294 (47.2)	623 (54.6)
	(소)대의원	7 (2.9)	71 (29.3)	37 (15.3)	127 (52.5)	242 (21.2)
	집행간부	6 (2.2)	70 (25.5)	19 (6.9)	180 (65.5)	275 (24.1)
	계	27 (2.4)	370 (32.5)	142 (12.5)	601 (52.7)	1140 (100.0)
규모 $x^2=48.97$ df=6 p<.001	대기업	18 (3.3)	205 (37.3)	92 (16.7)	235 (42.7)	550 (48.1)
	중기업	7 (2.1)	89 (26.8)	30 (9.0)	206 (62.0)	332 (29.0)
	소기업	2 (0.8)	77 (29.5)	20 (7.7)	162 (62.1)	261 (22.8)
	계	27 (2.4)	371 (32.5)	142 (12.4)	603 (52.8)	1143 (100.0)

마찬가지로 노동조합의 조합비 사용의 적절성에 대해서도, <표-16>에 나타난 것과 같이, “잘 사용된다”거나 “잘 사용되는 편”이라는 응답에서 평조합원의 응답비중은 각각, 16.2%, 39.6%인데 반해, 집행간부의 응답비중은 35.1%, 55.1%로 큰 차이를 보이고 있다. 더군다나, 조합비의 사용내역을 모른다는 응답이 평조합원은 33.0%로 그 비중이 적지 않으며, 대의원도 21.4%나 사용내역에 대해 모르고 있다고 응답하였다.

<표-16> 노동조합의 조합비가 적절하게 사용되고 있는가 (단위 : 명, %)

구 분		조합비 사용의 적절성					계
		잘 사용	잘 사용되는 편	사용내역을 모른다	잘못 사용되는 편	잘못 사용	
업종 $x^2=55.76$ $df=16$ $p<.001$	철강	35 (31.0)	43 (38.1)	32 (28.3)	3 (2.7)	-	113 (10.0)
	자동차	99 (19.4)	222 (43.5)	128 (25.1)	40 (7.8)	21 (4.1)	510 (45.3)
	조선	11 (18.6)	17 (28.8)	21 (35.6)	6 (10.2)	4 (6.8)	59 (5.2)
	기계금속	74 (22.1)	183 (54.6)	55 (16.4)	19 (5.7)	4 (1.2)	335 (29.7)
	전기전자	22 (20.0)	38 (34.5)	38 (34.5)	8 (7.3)	4 (3.6)	110 (9.8)
	계	241 (21.4)	503 (34.5)	274 (24.3)	76 (6.7)	33 (2.9)	1127 (100.0)
지위 $x^2=119.09$ $df=8$ $p<.001$	평조합원	101 (16.2)	247 (39.6)	206 (33.0)	44 (7.1)	26 (4.2)	624 (54.6)
	(소)대의원	46 (18.9)	115 (47.3)	52 (21.4)	23 (9.5)	7 (2.9)	243 (21.3)
	집행간부	97 (35.1)	152 (55.1)	19 (6.9)	8 (2.9)	-	276 (24.1)
	계	244 (21.3)	514 (45.0)	277 (24.2)	75 (6.6)	33 (2.9)	1143 (100.0)
규모 $x^2=93.92$ $df=8$ $p<.001$	대기업	74 (13.5)	221 (40.2)	180 (21.7)	47 (32.7)	28 (5.1)	550 (48.0)
	중기업	96 (28.7)	158 (47.3)	60 (18.0)	16 (4.8)	4 (1.2)	334 (29.1)
	소기업	74 (28.2)	137 (52.3)	37 (14.1)	13 (5.0)	1 (0.4)	262 (22.9)
	계	244 (21.3)	516 (45.0)	277 (24.2)	76 (6.6)	33 (2.9)	1146 (100.0)

<표-17> 노동조합 활동이 IMF 이전에 비해 어떠한가 (단위 : 명, %)

구 분		노동조합 활동의 IMF 전후 비교				계
		크게 발전하고 있다	조금씩 발전하고 있다	별로 발전한 것이 없다	오히려 퇴보하고 있다	
업종 $x^2=43.00$ $df=12$ $p<.001$	철강	6 (5.4)	44 (39.6)	38 (34.2)	23 (20.7)	111 (9.9)
	자동차	21 (4.1)	102 (20.1)	177 (34.8)	208 (40.9)	508 (45.3)
	조선	2 (3.4)	11 (18.6)	21 (35.6)	25 (42.4)	59 (5.3)
	기계금속	7 (2.1)	71 (21.3)	134 (40.1)	122 (36.5)	334 (29.8)
	전기전자	2 (1.8)	36 (33.0)	45 (41.3)	26 (23.9)	109 (9.7)
	계	38 (3.4)	264 (23.6)	415 (37.0)	404 (36.0)	1121 (100.0)
지위 $x^2=17.66$ $df=6$ $p<.01$	평조합원	16 (2.6)	120 (19.3)	242 (39.0)	243 (39.1)	621 (54.6)
	(소)대의원	10 (4.1)	66 (27.3)	82 (33.9)	84 (34.7)	242 (21.3)
	집행간부	12 (4.4)	80 (29.2)	98 (35.8)	84 (30.7)	274 (24.1)
	계	38 (3.3)	266 (23.4)	422 (37.1)	411 (36.1)	1137 (100.0)
규모 $x^2=29.35$ $df=6$ $p<.001$	대기업	15 (2.7)	119 (21.7)	176 (32.1)	238 (43.4)	548 (48.1)
	중기업	15 (4.5)	83 (25.1)	129 (39.0)	104 (31.4)	331 (29.0)
	소기업	8 (3.1)	65 (24.9)	119 (45.6)	69 (26.4)	261 (22.9)
	계	38 (3.3)	367 (23.4)	424 (37.2)	411 (36.1)	1140 (100.0)

<표-18> 노동조합에서 제공하는 교육기회가 충분한가 (단위 : 명, %)

구분		평균값
업종	철강	-13.72*
	자동차	-16.14
	조선	-34.75
	기계금속	-11.79
	전기전자	-11.01
노조에서의 지위	평조합원	-18.24***
	(소)대의원	-17.36
	집행간부	-5.07
기업규모	대기업	-23.18***
	중기업	-10.78
	소기업	-2.86

주) *** : $p < 0.001$, ** : $p < 0.01$, * : $p < 0.05$

집행간부, 대의원, 평조합원들 사이의 이러한 평가의 차이는 IMF 이후 노동조합활동의 발전 여부에 대한 평가와, 노동조합이 실시하는 교육기회의 충분함 여부에 대한 평가에서도 나타나고 있다.

<표-17>을 보면, IMF이후 노동조합 활동이 이전에 비해 “크게 발전하고 있다”와 “조금씩 발전하고 있다”는 긍정적인 평가에서 평조합원과 집행간부의 응답비중을 보면, 평조합원은 각각, 2.6%, 19.3%인데 반해, 집행간부들은 각각 4.4%, 29.2%로 나타나, 집행간부들의 평가가 훨씬 긍정적이다. “오히려 퇴보하고 있다”는 응답의 경우 평조합원은 39.1%이고 집행간부는 30.7%로 반대의 결과를 보여주고 있다.

<표-18>에 요약된, 노동조합에서 제공하는 교육기회에 대한 평가에 있어서는, 전반적으로 충분치 않다는 평가를 하고 있지만, 평조합원이 불충분하다고 느끼는 정도가 집행간부들이 불충분하다고 느끼는 정도에 비해 훨씬 강하고, 그 차이도 통계적으로 유의미하다.

한편, 업종별로 보면, 노동조합의 의사결정방식(<표-15>)이 다수 조합원들의 의사에 따라서 이루어지고 있다는 응답에서 기계금속업종이 63%로 가장 높았으며, 조선업이 40.7%로 상대적으로 낮았다. 노동조합의 조합비(<표-16>)가 “잘 사용되고 있다”거나 “잘 사용되는 편”이라는 응답을 합한 비중이 마찬가지로 기계금속업에서 76.7%로 가장 높았고, 조선업이 47.4%로 상대적으로 가장 낮았다. “사용내역을 모른다”는 응답에서는 조선업 및 전기전자업종의 응답 비중이 가장 높았다.

IMF 이전에 비해 노동조합 활동이 “크게 발전하고 있다”거나 “조금씩 발전하고 있다”는 응답에서는 철강업의 비중이 45.0%로 가장 높았으며, 조선, 자동차, 기계금속 업종의 각각 42.4%, 40.9%, 36.5%가 “오히려 퇴보하고 있다”고 높은 비중으로 응답하였다(<표-17>).

기업규모에 따른 응답을 비교해보면, 대기업보다 중기업 및 소기업 노동자들에서 “노동조합 활동의 주요 사항들이 다수 조합원들의 의사에 따라서 결정된다”는 응답을 많이 하였고(<표-15>), 조합비 사용의 적절성에 있어서도 소기업으로 갈수록 긍정적인 응답의 비중이 높다(<표-16>).

IMF 이전에 비해 노동조합 활동이 “오히려 퇴보하고 있다”는 응답은 대기업으로 갈수록 그 비중이 높게 나타나고(<표-17>), 마찬가지로 대기업으로 갈수록 노동조합이 제공하는 교육기회가 불충분하다고 응답하고 있다(<표-18>).

한편, 조합원 교육 주제로 필요하다고 생각되는 것을 중요한 순서대로 선택하도록 하고 복수응답 처리한 결과, 가장 많이 지적된 것은 임단투 관련 교육이었으며, 노동법, 산별노조의 이해, 신경영전략에

대한 이해와 대응, 산업보건안전 등의 주제가 그 다음으로 지적되었다. 1순위 응답을 살펴보면, 임단투 관련 교육이 31.3%로 나타나, 압도적으로 큰 비중을 차지하였고, 그 다음이 노동법 및 산별노조에 대한 이해 등의 주제였다.

<표-19> 가장 필요한 조합원 교육 주제

항목	복수응답(3개)	1순위 응답
임단투	469 (15.1)	349 (31.3)
정치경제상황	178 (5.4)	74 (6.6)
노동법	488 (14.8)	196 (17.6)
노동운동사	73 (2.2)	14 (1.3)
한국사회의 이해	94 (2.9)	29 (2.6)
노동자의 철학과 사상	168 (5.1)	64 (5.7)
산별노조의 이해	471 (14.3)	146 (13.1)
노동자의 정치세력화	296 (9.0)	67 (6.0)
신경영전략에 대한 이해와 대응	361 (11.0)	70 (6.3)
생활과 교양(자녀교육, 교통, 환경, 컴퓨터 등)	190 (5.8)	29 (2.6)
산업안전보건	351 (10.7)	54 (4.8)
업무능력 향상을 위한 것	107 (3.3)	17 (1.5)
기타	18 (0.5)	5 (0.4)
합계	3291 (100.0)	1114 (100.0)

다음으로, 노동조합의 의사결정과정에 회사가 어느 정도 영향을 미치고 있는가에 대한 판단을 요구한 결과, 약하지만 그렇다는 응답결과가 나왔다. 이에 대해서 노조에서의 지위 즉, 평조합원이나, 노조간부냐에 따라서 차이를 보이지 않았으나, 기업규모별로는, 소기업 소속 응답자들이 회사가 노동조합의 의사결정에 영향을 크게 미치고 있다고 판단하는 것으로 나타났다. 반대로 대기업의 경우 노동조합의 의사결정이 회사로부터 상대적으로 더 자주적인 것으로 평가되고 있는 것이다(<표-20>).

<표-20> 회사가 노동조합의 의사결정에 영향을 미치는가 (평균값 비교)

구분		평균값
노조에서의 지위	평조합원	15.35
	(소)대의원	15.56
	집행간부	13.18
기업규모	대기업	11.55*
	중기업	15.11
	소기업	21.18

주) *** : p < 0.001, ** : p < 0.01, * : p < 0.05

<표-21> 집행부의 임기를 3년으로 하는 것에 대한 의견 (단위 : 명, %)

구 분		(1)	(2)	(3)	합계
업종 $x^2=30.87$ df=8 p<.001	철강	53 (49.5)	19 (17.8)	35 (32.7)	107 (10.6)
	자동차	162 (35.5)	125 (27.4)	169 (37.1)	456 (45.4)
	조선	13 (26.0)	19 (38.0)	18 (36.0)	50 (5.0)
	기계금속	110 (37.0)	94 (31.6)	93 (31.3)	297 (29.6)
	전기전자	54 (56.8)	14 (14.7)	27 (28.4)	95 (9.5)
	계	392 (39.0)	271 (27.0)	342 (34.0)	1005 (100.0)
규모 $x^2=35.07$ df=4 p<.001	대기업	165 (33.1)	166 (33.3)	167 (33.5)	498 (48.8)
	중기업	118 (40.3)	72 (24.6)	103 (35.2)	293 (28.7)
	소기업	119 (51.7)	34 (14.8)	77 (33.5)	230 (22.5)
	계	402 (39.4)	272 (26.6)	347 (34.0)	1021 (100.0)
지위 $x^2=23.58$ df=4 p<.001	평조합원	188 (34.3)	172 (31.4)	188 (34.3)	548 (53.8)
	(소)대의원	92 (42.4)	39 (18.0)	86 (39.6)	217 (21.3)
	집행간부	120 (47.2)	61 (24.0)	73 (28.7)	254 (24.9)
	계	400 (39.3)	272 (26.7)	347 (34.1)	1019 (100.0)

주) (1) : 간부들의 전문성과 노동조합 운영의 안정성을 위해 필요하다

(2) : 집행부가 독선적인 운영을 할 수 있으므로 반대한다

(3) : 찬성하지만 집행부에 대한 견제장치가 필요하다

* 전체 응답자 1142명 중 “생각해본 적 없다”고 응답한 121명(10.6%)를 제외하고 계산함.

일반적으로 2년으로 되어 있는 노동조합 집행부의 임기를 3년정도로 연장하는 것에 대해 응답자들의 상당부분이 찬성하고 있는 것으로 나타났다. 집행부의 임기를 3년으로 연장하는 것에 대해, 전체 응답자들 중에서 반대한다는 의견은 23.8%(“집행부가 독선적인 운영을 할 수 있으므로 반대”)였으며, “간부들의 전문성과 노동조합 운영의 안정성을 위해 필요하다”(35.2%)는 적극적인 찬성과 “찬성하지만 집행부에 대한 견제장치가 필요하다”(30.4%)는 조건부 찬성을 합하면 약 65%가량이 임기의 연장에 찬성하고 있는 것으로 나타났다.

“생각해 본 적 없다”(전체 응답자의 10.6%)는 응답을 제외한 나머지 응답을 업종, 규모, 노조에서의 지위에 따라서 살펴본 결과(<표-21>), 임기의 연장에 대한 반대의견이 높았던 업종은 조선업, 기계금속업종으로 각각 38.0%, 31.6%였으며, 전기전자업종(56.9%)과 철강업종(49.5%)은 적극적으로 임기 3년제도의 필요성을 지지하였다.

규모별로는 소기업일수록 임기연장의 필요성을 제기하였으며(대기업 33.1%, 중기업 40.3%, 소기업 51.7%), 반대로 대기업일수록 적극적인 반대 입장이 많았다(소기업 14.8%, 중기업 24.6%, 대기업 33.3%). 조건부 찬성은 규모에 상관없이 비슷하게 나타났다.

노동조합에서의 지위에 따라서 비교해보면, 평조합원보다는 대의원 및 집행간부들이 적극적으로 필요성을 제기하였고(평조합원 34.3%, 대의원 42.4%, 집행간부 47.2%), 반대로 대의원 및 집행간부들 보다는 평조합원들이 적극적인 반대 입장을 나타냈다(대의원 18.0%, 집행간부 24.0%, 평조합원 31.4%).

<표-22> 전임자 임금지급 금지에 대한 대처방안 (단위 : 명, %)

구 분		(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	합계
업종 $x^2=34.01$ df=16 p<.01	철강	5 (4.6)	4 (3.7)	16 (14.7)	47 (43.1)	37 (33.9)	109 (10.2)
	자동차	34 (7.0)	20 (4.1)	44 (9.1)	224 (46.4)	161 (33.3)	483 (45.1)
	조선	4 (7.0)	4 (7.0)	5 (8.8)	28 (49.1)	16 (28.1)	57 (5.3)
	기계금속	19 (5.8)	12 (3.7)	20 (6.2)	119 (36.6)	155 (47.7)	325 (30.3)
	전기전자	3 (3.1)	4 (4.1)	13 (13.4)	32 (33.0)	45 (46.4)	97 (9.1)
	계	65 (6.1)	44 (4.1)	98 (9.2)	450 (42.0)	414 (38.7)	1071 (100.0)
연령 $x^2=26.37$ df=12 p<.01	20대	10 (3.2)	9 (2.9)	22 (7.1)	129 (41.7)	139 (45.0)	309 (28.7)
	30대 전반	11 (3.5)	14 (4.5)	31 (10.0)	133 (42.8)	122 (39.2)	311 (28.8)
	30대 후반	26 (10.1)	9 (3.5)	24 (9.3)	106 (41.1)	93 (36.0)	258 (23.9)
	40대 이상	17 (8.5)	12 (6.0)	19 (9.5)	85 (42.5)	67 (33.5)	200 (18.6)
	계	64 (5.9)	44 (4.1)	96 (8.9)	453 (42.0)	421 (39.1)	1078 (100.0)
근속년수 $x^2=30.35$ df=12 p<.01	5년 미만	10 (5.5)	6 (3.3)	14 (7.7)	68 (37.4)	84 (46.2)	182 (16.9)
	10년 미만	11 (3.5)	12 (3.8)	32 (10.1)	130 (41.0)	132 (41.6)	317 (29.5)
	15년 미만	20 (5.2)	17 (4.4)	26 (6.8)	180 (46.9)	141 (36.7)	384 (35.7)
	15년 이상	23 (11.9)	9 (4.7)	24 (12.4)	72 (37.3)	65 (33.7)	193 (17.9)
	계	64 (5.9)	44 (4.1)	96 (8.9)	450 (41.8)	422 (39.2)	1076 (100.0)
규모 $x^2=68.76$ df=8 p<.001	대기업	50 (9.7)	29 (5.6)	61 (11.8)	221 (42.7)	157 (30.3)	518 (47.6)
	중기업	8 (2.5)	11 (3.5)	26 (8.2)	143 (45.0)	130 (40.9)	318 (29.2)
	소기업	7 (2.8)	4 (1.6)	11 (4.3)	93 (36.8)	138 (54.5)	253 (23.2)
	계	65 (6.0)	44 (4.0)	98 (9.0)	457 (42.0)	425 (39.0)	1089 (100.0)
지위 $x^2=46.24$ df=8 p<.001	평조합원	49 (8.4)	21 (3.6)	59 (10.2)	263 (45.3)	189 (32.5)	581 (53.4)
	대의원	8 (3.4)	13 (5.6)	24 (10.3)	99 (42.7)	88 (37.9)	232 (21.3)
	집행간부	8 (2.9)	10 (3.6)	15 (5.5)	94 (34.3)	147 (53.6)	274 (25.2)
	계	65 (6.0)	44 (4.0)	98 (9.0)	456 (42.0)	424 (39.0)	1087 (100.0)
간부경험 $x^2=16.02$ df=4 p<.01	경험있음	8 (3.6)	5 (2.3)	20 (9.0)	104 (47.1)	84 (38.0)	221 (38.2)
	경험없음	41 (11.5)	16 (4.5)	39 (10.9)	159 (44.4)	103 (28.8)	358 (61.8)
	계	49 (8.5)	21 (3.6)	59 (10.2)	263 (45.4)	187 (32.3)	579 (100.0)

- 주) (1) : 재정규모에 맞게 전임자를 줄여야 한다
 (2) : 조합비를 인상해야 한다
 (3) : 수익사업을 통해 해결해야 한다
 (4) : 회사측과 교섭을 통해 기금을 적립해야 한다
 (5) : 산별노조로 개편하여 조직운용에 효율성을 기해야 한다

다음으로 전임자 임금지급금지 문제에 대해 노동조합이 어떠한 대응을 하여야 하는지에 대한 응답결과를 살펴보면 하자(<표-22>). “재정규모에 맞게 전임자를 줄여야 한다”, “조합비를 인상해야 한다” 또는 “수익사업을 통해 해결해야 한다”는 의견은 전체의 약 20%에 불과하였고, 대부분이 “회사측과 교섭을 통해 기금을 적립해야 한다”는 의견(40.3%)과 “산별노조로 개편하여 조직운용에 효율성을 기해야 한다”는 의견(37.5%)에 찬성하고 있는 것으로 나타났다.⁵⁾

5) 그런데, 일반적으로 회사와의 교섭을 통해 기금을 적립하는 방안은 기업별 노동조합체계를 염두에 둔 것이라고 할 수 있으며, 따라서 이 응답 결과를 통해서, 여전히 많은 비율의 조합원들이 기업별 노동조합의 틀을 완전히 벗어나지 못하고 있는 것을 간접적으로 확인할 수 있을 것이다.

주요 변수별로 살펴보면, 우선 업종별로는, 조선업과 자동차업종에서 각각 49.1%와 46.4%로 “회사측과 교섭을 통해 전임자 운용 기금을 적립해야 한다”는 의견이 많았고, 기계금속업종과 전기전자업종에서 각각 47.7%와 46.4%로 “산별노조로 개편하여 조직운용의 효율성을 기해야 한다”는 의견이 많았다.

연령별로 살펴보면, “회사측과 교섭을 통해 기금을 적립하는 방안”을 제시한 응답에서 연령대별 차이를 보이지 않았으나, “산별노조로의 개편” 방안에 대해서는 연령대가 낮을수록 그 비중이 크게 나타났다. 근속년수별로는, “기금적립안”에 대해서는 근속년수가 5년-15년에 해당하는 조합원들의 응답률이 높았고, “산별노조 개편”에 대해서는 근속년수가 낮을수록 응답률이 높게 나타났다.

규모별 응답에서 특징적인 것은, “재정규모에 맞게 전임자를 줄여야 한다”, “조합비를 인상해야 한다”, 또는 “수익사업을 통해 해결해야 한다”는 응답에서는 모두 대기업으로 갈수록 응답률이 높게 나타났고, “산별노조로의 개편” 방안에 대해서는 소기업으로 갈수록 그 비중이 높게 나타났다. 이는 전임자 축소, 조합비 인상, 수익사업 등의 방안이 소기업에서 실현될 수 있는 가능성이 적다는 점, 따라서 재정적으로 큰 곤란을 겪고 있는 소기업들이 산별노조로의 조직전환을 통한 재정문제의 해결과 함께 전임자 문제도 같이 해결되기를 희망하고 있기 때문인 것으로 해석될 수 있을 것이다.

노조에서의 지위별로 살펴보면, 평조합원과 집행간부의 의견이 대체적으로 상반되게 나타나고 있는데, “재정규모에 맞게 전임자 축소”, “수익사업” 그리고 “기금적립” 방안에 대해서는 평조합원들의 응답률이 집행간부의 응답률보다 모두 높게 나타났고, “산별전환” 방안에 대해서는 반대로 평조합원보다는 집행간부의 응답률이 높게 나타났다.

<표-23> 상급단체의 활동에 대한 인지도 (단위 : 명, %)

구 분		아주 잘 알고 있다	약간 안다	잘 모른다	전혀 모른다	합계
업종 $x^2=50.897$ $df=12$ $p<.001$	철강	25 (22.1)	64 (56.6)	22 (19.5)	2 (1.8)	113 (10.0)
	자동차	66 (13.0)	175 (54.0)	136 (26.7)	32 (6.3)	509 (45.2)
	조선	13 (22.0)	26 (44.1)	14 (23.7)	6 (10.2)	59 (5.2)
	기계금속	75 (22.4)	190 (56.7)	61 (18.2)	9 (2.7)	335 (29.8)
	전기전자	5 (4.6)	57 (52.3)	37 (33.9)	10 (9.2)	109 (9.7)
	계	184 (16.4)	612 (54.4)	270 (24.0)	59 (5.2)	1125 (100.0)
지위 $x^2=115.674$ $df=6$ $p<.001$	평조합원	61 (9.8)	318 (50.9)	196 (31.4)	50 (8.0)	625 (54.8)
	(소)대의원	39 (16.3)	147 (61.3)	48 (20.0)	6 (2.5)	240 (21.0)
	집행간부	85 (30.8)	159 (57.6)	30 (10.9)	2 (0.7)	276 (24.2)
	계	185 (16.2)	624 (54.7)	274 (24.0)	58 (5.1)	1141 (100.0)
간부경험 $x^2=36.876$ $df=3$ $p<.001$	경험있음	38 (16.6)	129 (56.3)	55 (24.0)	7 (3.1)	229 (36.8)
	경험없음	23 (5.8)	187 (47.5)	141 (35.8)	43 (10.9)	394 (63.2)
	계	61 (9.8)	316 (50.7)	196 (31.5)	50 (8.0)	623 (100.0)

상급단체에서 어떠한 활동을 하고 있는지에 대해 어느 정도 알고 있는지를 묻는 질문에 대해 약 70%의 응답자들이 “아주 잘 알고 있다”(16.3%)거나 “약간 안다”(54.5%)는 응답을 하였다. “잘 모른다”는 응답을 전체의 약 1/4정도였으며 “전혀 모른다”는 응답은 5.2%에 불과하였다.

업종별로 보면 전기전자업종에서 “잘 모른다”는 응답(33.9%)과 “전혀 모른다”는 응답(9.2%)의 비중이

여타 업종의 응답에 비해 상대적으로 높게 나타나고 있다. 노조에서의 지위에 따라서는, "아주 잘 알고 있다"거나 "잘 알고 있다"는 응답의 응답률이 평조합원들에서보다 집행간부들에서 더 높게 나타났고, "잘 모른다"는 응답과 "전혀 모른다"는 응답은 반대로 나타났다. 노동조합 간부들이 평조합원들보다 상급단체 활동에 대한 인지도가 높은 것은 노동조합 간부들이 그 지위특성 때문에 상급단체의 활동에 대해 많은 정보를 알 수 있기 때문이지만, 다른 측면에서 보면, 평조합원들의 약 40% 가량이 상급단체 활동에 대한 인지도가 낮거나 전무한 것은 조직활동의 내용이 전 조합원에게 공유되는 정도가 아직은 약하다는 것을 의미하는 것이기도 하다. 한편, 평조합원들 중에서 노동조합 간부로 활동한 경험이 있는 조합원들이 그렇지 않은 조합원들보다 상급단체활동에 대한 인지도가 높은 것은, 상급단체의 조직활동에 대한 인지도가 단순히 정보의 공개나 홍보활동의 결과일 뿐만 아니라 일반 조합원들의 관심유무의 결과이기도 하다는 것을 간접적으로 보여준다고 할 수 있을 것이다.

4. 노동조합운동의 과제

이제, 노동조합운동의 과제에 대한 조합원들의 인식 및 태도에 대해 살펴보도록 하자. 먼저, 노동조합의 역점사업이 되어야 하는 사항에 대해 질문한 결과, "고용안정"을 꼽은 응답이 복수응답(30.0%)에서도, 1순위 응답(56.3%)에서도 가장 높게 나타나, IMF 이후 노동자들이 심각한 고용불안상태에 처해 있는 것을 여실히 보여주고 있다. 다음으로 중요하게 지적된 것으로는, 복수응답의 경우, 임금인상(14.3%), 조합원 복지향상(13.0%), 노동시간 단축(11.2%)의 순으로 높게 나타났고, 1순위 응답의 경우, 임금인상(24.6%)이 높은 비율을 차지하였다.

<표-24> 노동조합의 역점사업이 되어야 하는 사항 (단위 : 명, %)

항목	복수응답(3개)	1순위 응답
임금인상	483 (14.3)	278 (24.6)
노동시간 단축	377 (11.2)	102 (9.0)
고용안정	1011 (30.0)	636 (56.3)
산업안전	200 (5.9)	12 (1.1)
조합원 복지 향상	439 (13.0)	32 (2.8)
조합원 고충처리	164 (4.9)	7 (0.6)
직급·학력별 차별 해소	84 (2.5)	9 (0.8)
성별 차별대우 해소	12 (0.4)	1 (0.1)
경영합리화에 대한 대응	184 (5.5)	16 (1.4)
경영참가	264 (7.8)	27 (2.4)
직무교육·훈련	23 (0.7)	-
사회개혁 및 경제개혁	129 (3.8)	10 (2.4)
기타	5 (0.1)	-
계	3375 (100.0)	1130 (100.0)

이와 같이 높은 응답률을 보인 항목들은 조합원들이 현재 겪고 있는 당면한 문제들과 직접 관련된 것들이라고 할 수 있다. 반대로 사회개혁 및 경제개혁(3.8%), 직급·학력별 차별 해소(2.5%), 성별 차별대

우 해소(0.4%) 등 사회구조적인 해결이 필요한 문제에 대한 지적은 복수응답에서조차 매우 낮게 나타나고 있는데, 이러한 결과에 대해서는, 한편으로 조합원들의 노동조합에 대한 요구가 아직은 단기적인 과제에 집중되어 있는 것이거나, 다른 한편으로 그러한 사회구조적인 문제의 해결을 노동조합의 중요한 역할로 제기하지 않고 있는 것으로 해석할 수 있을 것이다.⁶⁾

<표-25> 바람직한 단체교섭 방식

구 분		(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	합계
업종 $x^2=49.48$ df=16 p<.001	철강	31 (27.7)	14 (12.5)	59 (52.7)	5 (4.5)	3 (2.7)	112 (10.1)
	자동차	82 (16.3)	162 (32.3)	193 (38.4)	42 (8.4)	23 (4.6)	502 (45.2)
	조선	11 (19.0)	16 (27.6)	22 (37.9)	7 (12.1)	2 (3.4)	58 (5.2)
	기계금속	51 (15.3)	81 (24.3)	152 (45.5)	33 (9.9)	17 (5.1)	334 (30.1)
	전기전자	33 (31.4)	17 (16.2)	38 (36.2)	12 (11.4)	5 (4.8)	105 (9.5)
	계	208 (18.7)	290 (26.1)	464 (41.8)	99 (8.9)	50 (4.5)	1111 (100.0)
규모 $x^2=83.46$ df=8 p<.001	대기업	111 (20.6)	169 (31.3)	180 (33.3)	71 (13.1)	9 (1.7)	540 (48.0)
	중기업	45 (13.7)	83 (25.2)	157 (47.7)	23 (7.0)	21 (6.4)	329 (29.2)
	소기업	55 (21.4)	42 (16.3)	134 (52.1)	6 (2.3)	20 (7.8)	257 (22.8)
	계	211 (18.7)	294 (26.1)	471 (41.8)	100 (8.9)	50 (4.4)	1126 (100.0)
직급 $x^2=19.41$ df=4 p<.001	평사원	167 (16.9)	273 (27.5)	419 (42.3)	90 (9.1)	42 (4.2)	991 (89.4)
	조·반장급	37 (31.6)	17 (14.5)	49 (41.9)	9 (7.7)	5 (4.3)	117 (10.6)
	계	204 (18.4)	290 (26.2)	468 (42.2)	99 (8.9)	47 (4.2)	1108 (100.0)
지위 $x^2=56.19$ df=8 p<.001	평조합원	129 (21.0)	161 (26.2)	230 (37.5)	72 (11.7)	22 (3.6)	614 (54.7)
	(소)대의원	54 (23.0)	66 (28.1)	84 (35.7)	20 (8.5)	11 (4.7)	235 (20.9)
	집행간부	28 (10.2)	66 (24.1)	156 (56.9)	7 (2.6)	17 (6.2)	274 (24.4)
	계	211 (18.8)	293 (26.1)	470 (41.9)	99 (8.8)	50 (4.5)	1123 (100.0)
간부경험 $x^2=10.76$ df=4 p<.05	경험 있음	35 (15.5)	62 (27.4)	90 (39.8)	26 (11.5)	13 (5.8)	226 (36.9)
	경험 없음	94 (24.4)	98 (25.4)	139 (36.0)	46 (11.9)	9 (2.3)	386 (63.1)
	계	129 (21.1)	160 (26.1)	229 (37.4)	72 (11.8)	22 (3.6)	612 (100.0)

주) (1) : 기업별 교섭, (2) : 업종 차원의 공동교섭, (3) : 금속산업 차원의 공동교섭
(4) : 그룹차원의 공동교섭, (5) : 지역차원의 공동교섭

다음으로, 단체교섭 방식에 대한 조합원들의 선호를 살펴보면, 전체적으로 보았을 때, “금속산업 차원의 공동교섭”(41.8%)이 가장 높게 나타났고, 그 다음이 “업종 차원의 공동교섭”(26.1%)이었다. 기업별 교섭”(18.7%)의 비중은 크지 않았다.

주요 변수들별로 살펴보면, 업종별로는, 철강 및 기계금속업종에서 “금속산업 차원의 공동교섭”을 선호하는 응답이 각각 52.7%, 45.5%로 가장 많았고, “기업별 교섭”에 대한 선호는 전기전자업종이 31.4%로 상대적으로 많았다.

규모별로는 금속산업 차원의 공동교섭에 대한 선호에 있어서는 소기업으로 갈수록 응답률이 높았으며, 업종차원의 공동교섭에 대한 선호에서는 반대로 대기업으로 갈수록 응답률이 높았다. 전체에서 차지하는 비율은 매우 낮지만, 그룹차원의 공동교섭에 대한 선호가 소기업보다는 대기업에서 많았고, 반대로

6) 물론 이러한 해석은 더 집중적인 조사를 통해 뒷받침되어야 할 것이다.

지역차원의 공동교섭에서는 소기업으로 갈수록 응답률이 높게 나타났다.

평조합원과 집행간부들 사이의 선호도 차이가 매우 특징적인데, 평조합원들의 경우 상대적으로 집행간부들보다 기업별 교섭을 선호하는 비중이 높게 나타났으며(각각 21.0%, 10.2%), 반대로 금속산업별 공동교섭을 선호하는 비중은 평조합원들보다 집행간부들이 훨씬 높게 나타났다(각각 37.5%, 56.9%). 기업의 틀을 벗어난 공동교섭, 특히 산업별 공동교섭에 대한 의식에 있어서 평조합원과 집행간부들 사이의 인식수준의 차이를 보여주는 것이라고 할 수 있을 것이다. 그것은 평조합원들중에서 노동조합 간부로서 활동한 경험이 있는 조합원들과 그렇지 않은 조합원들간의 선호도의 차이에서도 나타나고 있다.

<표-26> 금속산업연맹을 단일노조(산별노조)로 시급히 전환해야 한다는 견해에 대한 의견

항목	구분	평균값
(1) 업종	철강	67.41***
	자동차	56.99
	조선	48.30
	기계금속	66.87
	전기전자	49.07
(2) 기업규모	대기업	54.93***
	중기업	65.41
	소기업	63.22
(3) 직급	평사원	61.27*
	조·반장급	52.12
(4) 노조지위	평조합원	52.75***
	소위원·대의원	60.54
	집행간부	75.81
(5) 간부경험 (평조합원)	있다	59.69**
	없다	48.59

주) *** : $p < 0.001$, ** : $p < 0.01$, * : $p < 0.05$

계속해서, 금속산업연맹을 단일노조로 시급히 전환해야 하는가에 대한 찬반을 물은 결과, 평균값이 59.87로 나타나, 찬성하는 정도가 매우 강한 것으로 나타났다. 산별 단일노조로 시급히 전환하는 것에 대해 “적극 반대”하거나 “반대하는 편”이라고 응답한 조합원은 각각 0.4%, 2.1%에 불과하였고, “그저 그렇다”는 중간적인 입장을 취한 조합원도 19.0%에 불과하였으며, “찬성하는 편”이라는 조합원의 비율이 34.5%로 나타났고, “적극 찬성”한다는 조합원의 비율이 가장 높아 44.0%를 나타냈다.

주요 변수별로 살펴보면, 업종에서는 철강, 기계금속업종의 찬성도가 상대적으로 매우 높았고(각각 67.41, 66.87), 기업규모별로는 여기에서도 마찬가지로 대기업보다는 중소기업의 찬성도가 통계적으로 유의미한 차이를 보이며 더 높게 나타났다. 직급별로는 평사원이 조·반장급 조합원들보다 높게 나타났다.

노조에서의 지위에 따라서는, 평조합원들보다 대의원들이, 대의원보다 집행간부들이 더 찬성도가 높은 것으로 나타났고, 그 차이도 통계적으로도 유의미하였다. 평조합원들중에서는 노동조합 간부활동을 경험한 조합원들이 그렇지 않은 조합원들보다 높은 점수를 나타냈다.

<표-27> 금속산업연맹이 산별노조로 전환 가능한 시기 (단위 : 명, %)

구 분	1년 이내	2-3년 이내	5년 이내	5-10년	산별 전환 힘들 것	합계
빈 도	36 (3.2)	434 (38.2)	411 (36.2)	159 (14.0)	96 (8.5)	1136 (100.0)

그렇다면, 금속산업연맹이 산별노조로 전환 가능한 시기에 대해서는 “3년 이내”에 가능할 것이라는 응답이 전체의 41.4%였으며, “5년이내”에 가능할 것이라는 응답은 모두 합해서 77.6%에 이르고 있어, 산별노조 전환의 조기 실현에 대한 기대감이 매우 높은 것으로 나타났다. 이러한 결과에 대한 주요 변수별 차이는 나타나지 않았다.

한편, 산별노조로 전환하는데 있어서 장애요인으로는 “조합원들의 인식부족”(복수응답 29.1%, 1순위응답 50.6%)이 가장 중요한 것으로 지적되었고, 그밖에도 복수응답에서는 “중소기업과 대기업간의 임금 및 근로조건 차이”(18.3%), “노조간 연대활동의 미흡”(17.5%) 등이, 1순위 응답에서는 “중소기업과 대기업간의 임금 및 근로조건 차이”(14.9%), “교섭대상이 될 사용자단체가 없다는 점”(9.7%) 등이 지적되었다.

<표-28> 산별노조로 전환하는데 있어서의 장애요인 (단위 : 명, %)

항목	복수응답(2개)	1순위 응답
조합원들의 인식부족	588 (29.1)	542 (50.6)
조합간부들의 수동적인 태도	141 (7.0)	79 (7.4)
교섭대상이 될 사용자 단체가 없다는 점	204 (10.1)	104 (9.7)
중소기업과 대기업간의 임금·근로조건 격차	370 (18.3)	160 (14.9)
금속산업 연맹의 지도력(신뢰) 부족	162 (8.0)	59 (5.5)
노조간 연대활동의 미흡	353 (17.5)	78 (7.3)
대기업노조의 이기주의	204 (10.1)	50 (4.7)
합계	2022 (100.0)	1072 (100.0)

<표-29> 산별노조 전환을 위해 가장 시급하게 추진해야한 과제 (단위 : 명, %)

항목	복수응답(2개)	1순위 응답
산별노조 건설을 위한 방침 수립	351 (16.6)	307 (28.2)
금속산업연맹의 지도력 강화	351 (16.6)	247 (22.7)
중소영세기업, 비정규직 노동자들의 조직화	217 (10.3)	137 (12.6)
현장조직력 강화	336 (15.9)	187 (17.2)
조합원교육을 통한 인식전환	546 (25.9)	174 (16.0)
공동교섭·공동투쟁	309 (14.6)	37 (3.4)
합계	2110 (100.0)	1089 (100.0)

그렇다면, 산별노조 전환을 위해 가장 시급하게 추진되어야 할 과제는 무엇인가라는 질문에 대해, 복수응답 결과에서는 “조합원 교육을 통한 인식전환”(25.9%)가 가장 많이 지적되었고, 그 다음은 “산별노

조 건설을 위한 방침수립”(16.6%), “금속산업연맹의 지도력 강화”(16.6%)였으나, “중소영세기업, 비정규직 노동자들의 조직화”(10.3%)은 가장 적게 지적되었다. 1순위 응답에서는 “산별노조 건설을 위한 방침수립”(28.2%), 그리고 “금속산업연맹의 지도력 강화”(22.7%)가 가장 시급한 것으로 지적되었다.

<표-30> 의무금 인상에 대한 의견

항목	구분	평균값
(1) 업종	철강	24.55*
	자동차	10.30
	조선	16.95
	기계금속	16.47
	전기전자	5.71
(2) 노조지위	평조합원	10.81**
	소위원·대의원	10.46
	집행간부	22.56

주) *** : $p < 0.001$, ** : $p < 0.01$, * : $p < 0.05$

한편, 금속산업연맹의 활동을 강화하기 위해 의무금을 인상하는 것에 대한 의견을 물은 결과, 평균값이 13.54로 미약하나마 찬성하는 쪽이 많은 것으로 나타났다. 구체적으로 보면, 의무금 인상에 대한 “적극 반대”와 “반대하는 편”으로 응답한 비율이 각각 6.1%, 16.2%였으며, “그저 그렇다”는 중립적인 입장이 31.5%, “찬성하는 편”과 “적극 찬성”으로 응답한 비율이 각각 34.0%, 11.1%로 나타났다.

업종 및 노동조합에서의 지위 변수를 제외한 나머지 변수들에서는 하위범주별로 유의미한 차이를 보이지 않았는데, 업종별로는, 철강업의 평균값이 24.55로 가장 높았으며, 가장 낮은 업종은 전기전자업종으로 5.71로 나타났다. 노조 지위별로 살펴보면, 평조합원과 대의원보다는 집행간부들의 찬성도가 높게 나타났다.

<표-31> 교섭형태 선호에 따른 조합원 의식 (명, %)

구분	의무금 인상	시급한 산별 전환
기업별 교섭 (현행대로)	-6.94***	36.84***
업종(자동차, 조선, 전기전자, 일반기계 등) 차원의 공동교섭	9.93	59.86
금속산업 차원의 공동교섭	27.62	74.41
그룹차원의 공동교섭	3.54	44.44
지역차원의 공동교섭	11.00	55.00

주) *** : $p < 0.001$, ** : $p < 0.01$, * : $p < 0.05$

바람직하다고 생각하는 단체교섭 형태에 따라서 의무금 인상에 대한 의견과 시급한 산별전환 필요성에 대한 의견을 각각 계산해 보았는데, 매우 특징적인 결과가 나타났다. “기업별 교섭”을 선호하는 조합원들은 의무금 인상과 산별전환의 시급성에 있어서 모두 낮은 점수를 보인 반면, 반대로 “금속산업 차원에서의 공동교섭”을 선호하는 조합원들은 의무금 인상 및 산별전환의 시급성에서 모두 가장 높은 점수를 보여준 것이다. 업종차원에서의 공동교섭에 대한 점수에서도 비슷한 양상을 보이고 있다.7)

7) 참고로, 의무금 인상에 대한 의견과 산별노조로의 전환에 대한 의견의 상관관계를 살펴본 결과, 유의도 $p < 0.000$ 에서 0.370으로 높게 나타났다.

만약, 기업별 교섭을 선호하는 의식을 “기업별 의식”을 나타내는 한 지표라고 설정하고, 또한 업종 및 산업 차원에서의 공동교섭을 선호하는 의식을 “산업별 의식”을 나타내는 한 지표라고 간주할 수 있다고 한다면, 이러한 결과는, 현재 노동조합운동이 직면한 문제를 풀어나가기 위한 중요한 출발점으로서⁸⁾, 조합원들의 인식전환의 필요성을 다시 확인하는 것이라고 할 수 있으며, 그것은 <표-31>에 나타난 결과와 크게 다르지 않은 것으로 보인다.

다음으로, 민주노총의 노사정위원회 참여에 대한 조합원들의 의견을 물었다. 전체적으로 볼 때, “노사정위원회가 실질적인 권한을 갖는 전제조건이 충족될 때 참여해야 한다”는 입장을 표출한 응답이 53.6%로 가장 많았으며, “성과가 없고 정부에 활용되기만 하기 때문에 지금이라도 탈퇴해야 한다”는 입장이 21.4%를 나타냈다. “기왕 참여했으니 성과가 별로 없더라도 끝까지 최선을 다하는 모습을 보여야 한다”는 입장을 취한 응답이 17.7%였고, “노사정위원회가 어떻게 구성되고 어떤 활동을 하는지 모르기 때문에 판단하기 힘들다”는 응답도 7.4%였다.

<표-32> 민주노총의 노사정위원회 참여에 대한 의견 (명, %)

구 분		(1)	(2)	(3)	합계
업종 $x^2=18.90$ df=8 p<.05	철강	20 (20.8)	61 (63.5)	15 (15.6)	96 (9.4)
	자동차	122 (25.7)	264 (55.6)	89 (18.7)	475 (46.3)
	조선	7 (13.0)	38 (70.4)	9 (16.7)	54 (5.3)
	기계금속	72 (22.8)	190 (60.1)	54 (17.1)	316 (30.8)
	전기전자	15 (17.6)	42 (49.4)	28 (32.9)	85 (8.3)
	계	236 (23.0)	595 (58.0)	195 (19.0)	1026 (100.0)
연령 $x^2=15.44$ df=6 p<.05	20대	67 (22.2)	168 (55.6)	67 (22.2)	302 (29.3)
	30대 전반	84 (28.4)	171 (57.8)	41 (13.9)	296 (28.7)
	30대 후반	51 (20.8)	148 (60.4)	46 (18.8)	245 (23.8)
	40대 이상	32 (17.1)	111 (59.4)	44 (23.5)	187 (18.2)
	계	234 (22.7)	598 (58.1)	198 (19.2)	1030 (100.0)
규모 $x^2=17.83$ df=4 p<.001	대기업	115 (23.1)	299 (60.0)	84 (16.9)	498 (47.8)
	중기업	73 (23.2)	192 (61.0)	50 (15.9)	315 (30.3)
	소기업	52 (22.8)	111 (48.7)	65 (28.5)	228 (21.9)
	계	240 (23.1)	602 (57.8)	199 (19.1)	1041 (100.0)

- 주) (1) : 성과가 없고 정부에 활용되기만 하기 때문에 지금이라도 탈퇴하여야 한다.
 (2) 노사정위원회가 실질적인 권한을 갖는 전제조건이 충족될 때만 참여해야 한다.
 (3) 기왕 참여했으니 성과가 별로 없더라도 끝까지 최선을 다하는 모습을 보여야 한다.
 ※ 전체 응답자 중 “노사정위원회가 어떻게 구성되고 어떤 활동을 하는지 모르기 때문에 판단하기 힘들다”고 응답한 83명(7.4%)를 제외하고 계산함.

노사정위원회에 대해 잘 모르기 때문에 판단하기 힘들다는 응답을 제외한 나머지 응답들을 주요 변수 별로 살펴보았다(<표-34>). 업종별로는, 노사정위원회의 실질적인 권한을 전제로 하는 “조건부 참여”에 대한 응답의 경우에는 조선업(70.4%), 철강업(63.5%)의 응답 비중이 높았으며, “즉각 탈퇴” 입장의 응답

8) 의무금 인상 및 산별전환의 노력은 현재 노동조합운동이 직면한 문제를 풀어나가기 위한 여러 과제들 중의 하나로 설정될 수 있을 것이다.

에서는 자동차업종(25.7%)의 응답 비중이 상대적으로 높았다. “끝까지 참여”를 주장하는 응답은 전기전
자업종(32.9%)의 응답 비중이 높았다.

연령별로는 연령대가 높아질수록 “조건부 참여” 응답 비중이 높게 나타났고, “즉각 탈퇴” 입장의 응답
은 30대 전반에서 비중이 가장 높았다. 규모별로 살펴보면, 소기업보다는 중기업, 대기업에서 “조건부 참
여”의 입장을 보인 응답 비중이 높았으며, “끝까지 참여”를 주장하는 응답은 소기업에서 그 비중이 높게
나타났다.

한편, 금속산업연맹 위원장 선거를 직선제로 하는 것에 대해서 질문하였는데, 전체적으로 보았을 때,
직선제도에 대해 긍정적인 입장이 부정적인 입장보다 많았다. “직선제가 가장 민주적인 방식이기 때문
에 당장 실시해야 한다”는 응답이 32.4%로 가장 많았고, 그 다음이 “선거관리 방법 등 실무적인 조건을
준비하여 실시하여야 한다”는 응답으로 29.8%였는데, 직선제에 긍정적인 이 두가지 응답이 전체의
62.2%를 차지하였다. 반면, “노동조합이 선거바람에 휩쓸리기 쉽고 선거관리도 어렵기 때문에 반대한다.
현행대로가 좋다”는 입장은 13.7%에 불과하였으며, “간선제를 하되 조합민주주의를 실현하기 위한 보완
장치를 마련해야 한다”는 입장이 16.0%였다. “잘 모르겠다”는 응답도 8.2%정도로 나타났다.

<표-33> 금속산업연맹 위원장을 직선제로 선출하는 것에 대한 의견 (명, %)

구 분		(1)	(2)	(3)	(4)	합계
업종 $x^2=27.72$ df=12 p<.01	철강	29 (29.0)	36 (36.0)	17 (17.0)	18 (18.0)	100 (9.8)
	자동차	178 (38.4)	161 (34.8)	58 (12.5)	66 (14.3)	463 (45.4)
	조선	16 (28.6)	16 (28.6)	11 (19.6)	13 (23.2)	56 (5.5)
	기계금속	117 (36.6)	82 (25.6)	51 (15.9)	70 (21.9)	320 (31.4)
	전기전자	21 (26.3)	36 (45.0)	14 (17.5)	9 (11.3)	80 (7.9)
	계	361 (35.4)	331 (32.5)	151 (14.8)	176 (17.3)	1019 (100.0)
연령 $x^2=34.72$ df=9 p<.001	20대	84 (29.5)	119 (41.8)	51 (17.9)	31 (10.9)	285 (27.8)
	30대 전반	116 (38.5)	91 (30.2)	44 (14.6)	50 (16.6)	301 (29.4)
	30대 후반	95 (38.2)	60 (24.1)	33 (13.3)	61 (24.5)	249 (24.3)
	40대 이상	64 (33.7)	64 (33.7)	26 (13.7)	36 (18.9)	190 (18.5)
	계	359 (35.0)	334 (32.6)	154 (15.0)	178 (17.4)	1025 (100.0)
근속년수 $x^2=37.00$ df=9 p<.001	5년 미만	40 (24.1)	75 (45.2)	31 (18.7)	20 (12.0)	166 (16.2)
	10년미만	113 (38.6)	95 (32.4)	50 (17.1)	35 (11.9)	293 (28.6)
	15년미만	139 (37.2)	111 (29.7)	49 (13.1)	75 (20.1)	374 (36.5)
	15년이상	68 (35.6)	53 (27.7)	23 (12.0)	47 (24.6)	191 (18.7)
	계	360 (35.2)	334 (32.6)	153 (14.9)	177 (17.3)	1024 (100.0)
규모 $x^2=25.49$ df=6 p<.001	대기업	189 (37.1)	138 (27.1)	76 (14.9)	107 (21.0)	510 (49.2)
	중기업	106 (35.3)	116 (38.7)	33 (11.0)	45 (15.0)	300 (29.0)
	소기업	71 (31.4)	82 (36.3)	45 (19.9)	28 (12.4)	226 (21.8)
	계	366 (35.3)	336 (32.4)	154 (14.9)	180 (17.4)	1036 (100.0)

주) (1) : 직선제가 가장 민주적인 방식이기 때문에 당장 실시해야 한다.

(2) : 선거관리 방법 등 실무적인 조건을 준비하여 실시해야 한다.

(3) : 노동조합이 선거바람에 휩쓸리기 쉽고 선거관리도 어렵기 때문에 반대한다(현행대로)

(4) : 간선제를 하되 조합민주주의를 실현하기 위한 보완장치를 마련해야 한다.

* 전체 응답자 중 “잘 모르겠다”고 응답한 92명(8.2%)를 제외하고 계산함.

주요 변수들을 살펴보면, 업종별로는 자동차업종과 기계금속업종에서 “당장 실시”해야 한다는 응답 비율이 높게 나타났고(각각, 38.4%, 36.6%), 전기전자업종에서 “실무적인 조건을 마련한 뒤 실시”해야 한다는 응답 비율이 45.0%로 높게 나타났다. 기타 응답에서는 업종별로 큰 차이를 보이지 않고 있다. 연령별로 살펴보면, “즉각 실시”해야 한다는 응답은 30대에서 상대적으로 높게 나타났으며, “직선제를 반대한다”는 응답의 경우 연령대가 낮을수록 약간 높게 나타났다. “조합민주주의를 실현한 간선제”를 선호하는 응답은 30대 후반에서 상대적으로 높게 나타났다. 근속년수별로 살펴보면, “직선제를 반대한다”는 응답에서는 근속년수가 짧을수록 높게 나타났으며, “조합민주주의를 실현한 간선제”를 선호하는 응답에서는 반대로 근속년수가 길수록 높게 나타났다. 기업규모별로는, “당장 실시”해야 한다는 응답에서는 기업 규모가 클수록 응답비중이 높았다.

<표-34 > 노동자의 정치세력화 방안에 대한 의견 (명, %)

구 분		(1)	(2)	(3)	(4)	합계
업종 $x^2=26.62$ df=12 p<.01	철강	33 (29.7)	19 (17.1)	47 (42.3)	12 (10.8)	111 (10.4)
	자동차	150 (31.3)	128 (26.7)	168 (35.0)	34 (7.1)	480 (44.9)
	조선	15 (26.8)	24 (42.9)	13 (23.2)	4 (7.1)	56 (5.2)
	기계금속	85 (25.9)	89 (27.1)	134 (40.9)	20 (6.1)	328 (30.7)
	전기전자	17 (18.1)	31 (33.0)	42 (44.7)	4 (4.3)	94 (8.8)
	계	300 (28.1)	291 (27.2)	404 (37.8)	74 (6.9)	1069 (100.0)
연령 $x^2=20.48$ df=9 p<.05	20대	80 (26.1)	87 (28.3)	129 (42.0)	11 (3.6)	307 (28.5)
	30대 전반	89 (28.9)	82 (26.6)	114 (37.0)	23 (7.5)	308 (28.6)
	30대 후반	86 (33.1)	56 (21.5)	94 (36.2)	24 (9.2)	260 (24.2)
	40대 이상	46 (22.9)	66 (32.8)	71 (35.3)	18 (9.0)	201 (18.7)
	계	301 (28.0)	291 (27.0)	408 (37.9)	76 (7.1)	1076 (100.0)
근속년수 $x^2=18.12$ df=9 p<.05	5년 미만	42 (23.5)	43 (24.0)	80 (44.7)	14 (7.8)	179 (16.7)
	10년미만	87 (27.6)	96 (30.5)	114 (36.2)	18 (5.7)	315 (29.4)
	15년미만	125 (32.6)	85 (22.1)	146 (38.0)	28 (7.3)	384 (35.8)
	15년이상	47 (24.1)	66 (33.8)	67 (34.4)	15 (7.7)	195 (18.2)
	계	301 (28.1)	290 (27.0)	407 (37.9)	75 (7.0)	1073 (100.0)
규모 $x^2=22.21$ df=6 p<.01	대기업	153 (29.3)	150 (28.7)	175 (33.5)	44 (8.4)	522 (48.1)
	중기업	100 (31.2)	87 (27.1)	120 (37.4)	14 (4.4)	321 (29.6)
	소기업	52 (21.4)	55 (22.6)	118 (48.6)	76 (7.4)	243 (22.4)
	계	305 (28.1)	292 (26.9)	413 (38.0)	76 (7.0)	1086 (100.0)

- 주) (1) : 총선이나 지방자치체 선거에 후보를 내는 등 적극 참여하고 정당도 시급하게 만들어야 한다.
 (2) : 정당건설 이전에 노동조합이 국민들의 지지를 얻기 위한 사회개혁활동을 열심히 해야 한다.
 (3) : 우선 산별노조 건설, 현장조직력 강화 등을 통해 노동조합의 힘을 키워야 한다.
 (4) : 노동조합은 정치활동보다 임금·근로조건 개선활동에 집중해야 한다.

※ 전체 응답자 중 “잘 모르겠다”고 응답한 39명(3.5%)를 제외하고 계산함.

다음으로, 노동자의 정치세력화 방안에 대한 조합원들의 의견을 살펴보도록 하자. 전체적으로 보면, “우선 산별노조 건설, 현장조직력 강화 등을 통해 노동조합의 힘을 키워야 한다”는 응답이 36.7%로 가장 많았고, 다음이 “총선이나 지방자치체 선거에 후보를 내는 등 적극 참여하고 정당도 시급하게 만들어야 한다”는 응답으로 전체의 27.1%였다. “정당건설 이전에 노동조합이 국민들의 지지를 얻기 위한 사

회개혁활동을 열심히 해야 한다”는 응답은 26.0%로, “시급한 노동자 정당 건설”과 비슷한 비율을 보였다. “노동조합은 정치활동보다 임금·근로조건 개선활동에 집중해야 한다”는 응답은 6.8%에 불과하였다. “잘 모르겠다”는 응답은 3.5%였다.

업종별로 살펴보면, “정당을 시급히 만들어야 한다”는 응답에서는 자동차, 철강업종의 응답비율이 가장 높았으며(각각 31.3%, 29.7%), “먼저 사회개혁활동을 열심히 해야 한다”는 응답에서는 조선업종과 전기전자업종의 응답 비율이 상대적으로 높게 나타났다(각각 42.9%, 33.0%). 정당 활동보다는 먼저 “산별 노조 건설, 현장조직력 강화 등으로 통해 노동조합의 힘을 키워야 한다”는 응답에서는 조선업종과 자동차업종이 상대적으로 낮게 나타났다.

연령별로는 “먼저 노동조합의 힘을 키워야 한다”는 응답의 경우, 연령대가 낮을수록 높은 비율의 응답이 나왔으며, “정당을 시급히 건설”하자는 응답의 경우, 30대 후반의 응답 비율이 가장 높게 나타났다. 근속년수에서도 비슷한 결과가 나타났는데, “먼저 노동조합의 힘을 키워야 한다”는 응답에 있어서는 근속년수가 짧을수록 응답비율이 높게 나타났고, “정당을 시급히 건설”하자는 응답의 경우, 근속년수가 10-15년에 해당하는 조합원들의 응답 비율이 가장 높았다.

규모별 응답 분포의 특징은, 소기업의 경우 대기업, 중기업보다 “먼저 노동조합의 힘을 키워야 한다”(48.6%)는 응답의 비중이 매우 높게 나타났다는 것인데, 이는 소기업들의 경우 노동조합운동의 역량이 아직 작은 것을 일정 정도 반영하는 것이라고 판단된다.

<표-35> 구조조정과 고용조정에 대한 노동조합의 대처방식 (명, %)

노동조합 간부 경험		(1)	(2)	(3)	(4)	합계
$\chi^2=7.84$ $df=3$ $p<.05$	있음	58 (26.0)	63 (28.3)	100 (44.8)	2 (0.9)	223 (38.1)
	없음	116 (32.0)	108 (29.8)	128 (35.3)	11 (3.0)	363 (61.9)
	계	174 (29.7)	171 (29.2)	228 (38.9)	13 (2.2)	586 (100.0)

- 주) (1) : 구조조정은 곧 고용조정이므로 구조조정에 대해 반대해야 한다
 (2) : 구조조정은 추진해야 하지만 고용조정은 반대해야 한다
 (3) : 노사합의에 의한 고용조정을 전제한 구조조정을 추진해야 한다
 (4) : 고용조정이 이루어지더라도 구조조정을 추진해야 한다

※ 전체 응답자 중 “잘 모르겠다”고 응답한 31명(2.8%)를 제외하고 계산함.

구조조정과 고용조정에 대한 노동조합의 대처 방식에 대한 응답을 살펴보면, “노사합의에 의한 고용조정을 전제한 구조조정을 추진해야 한다”는 응답이 37.6%로 가장 많았고, “구조조정은 곧 고용조정이므로 구조조정에 대해 반대해야 한다”는 응답은 31.1%였다. 그리고 “구조조정은 추진해야 하지만 고용조정은 반대해야 한다”는 입장을 취한 응답이 26.3%였으며, “고용조정이 이루어지더라도 구조조정을 추진해야 한다”는 응답은 2.2%에 불과하였다.

전체적으로 보아 구조조정의 필요성을 어느 정도 인정한 응답(“노사합의에 의한 고용조정을 전제한 구조조정을 추진해야 한다”와 “구조조정은 추진해야 하지만 고용조정을 반대해야 한다”)이 63.9%로 그 비중이 적지 않지만, 고용조정으로 바로 이어지거나 또는 사용자측에 의해 일방적으로 이루어지는 구조조정에 대해서는 부정적인 입장을 보여주고 있다고 할 수 있을 것이다. 즉, “고용조정이 이루어지더라도 구조조정을 추진해야 한다”는 응답의 비중이 매우 작을 뿐만 아니라, 구조조정을 고용조정과 동일시하는 견해 또한 30%를 상회하고 있는 것이다.

한편, 구조조정과 고용조정에 대해서 주요 변수들별로 살펴본 결과, 노동조합 간부로 활동한 경험 여

부에 따라서 유의미한 차이를 보였을 뿐 다른 변수들의 하위범주들 간에는 유의미한 차이를 보이지 않았는데, 노동조합 간부 활동을 경험한 조합원들은 그렇지 않은 조합원들보다 “구조조정은 곧 고용조정이다”는 입장을 덜 취하고 있는 반면, “노사합의에 의한 고용조정을 전제한 구조조정”을 받아들이는 비중이 상대적으로 더 크게 나타났다. 노동조합 간부로서 활동한 경험이 조합원들로 하여금 원칙적인 측면보다는 현실적인 논리에 더 가까운 입장을 취하고 있는 것으로도 해석될 수 있을 것이다.

<표-36> 가장 중요한 고용안정방안 (명, %)

항목	복수응답(2개)	1순위 응답
정리해고의 규제	774 (35.7)	723 (65.4)
공공투자 확대를 통한 일자리 만들기	206 (9.5)	95 (8.6)
실업자를 위한 직업소개와 직업훈련	81 (3.7)	23 (2.1)
노동시간 단축을 통한 일자리 나누기	622 (28.7)	207 (18.7)
고용보험을 비롯한 사회보장제도의 확충	483 (22.3)	58 (5.2)
합계	2166 (100.0)	1106 (100.0)

중요한 고용안정 방안으로 가장 많이 선택된 것은 복수응답과 1순위 응답 모두에서 “정리해고의 규제”(각각 35.7%, 65.4%)와 “노동시간 단축을 통한 일자리 나누기”(각각 28.7%, 18.7%) 등이었다. 복수응답 결과에서는 “고용보험을 비롯한 사회보장제도의 확충”(22.3%)이 중요한 방안으로 지적되었다. 이러한 결과는 금속산업연맹의 조합원들이 “실업자에 대한 취업 정책”보다는 “기존 취업자의 일자리 보호”를 더 선호하고 있는 것을 보여준다고 할 수 있다.

다음으로 노동조합의 정리해고 대처방안에 대해 질문한 결과, “정리해고 자체를 결사반대해야 한다”는 응답이 전체의 47.9%, “정리해고 자체를 반대하기보다는 정리해고가 합리적이고 공정하게 이루어지도록 하고 실질적인 실업대책이 마련될 수 있도록 하는 것에 힘을 쏟아야 한다”는 응답이 50.5%였으며, 나머지 1.6%는 “잘 모르겠다”고 응답하였다.

주요 변수들을 살펴보면, 업종별로는 철강, 자동차업종이 “실질적인 실업대책”보다는 “정리해고 결사반대”의 입장을 더 많이 취하였고, 반대로 조선, 기계금속, 전기전자 업종은 “정리해고 결사반대”의 입장보다는 “실질적인 실업대책”을 더 선호하고 있는 것으로 나타났다. 특히 조선업과 기계금속업의 경우 “실질적인 실업대책”에 대한 선호가 6:4 정도로 매우 강하게 나타났다.

연령대별로 살펴보면, 연령대가 높을수록 “정리해고 결사반대”의 입장에 가까운 것으로 나타났고, 반대로 “실질적인 실업대책”에 대해서는 연령대가 낮을수록 선호하는 것으로 나타났다. 근속년수에서도 연령에서와 마찬가지로 근속이 길수록 “정리해고 결사반대”의 입장에 가깝고, 근속이 짧을수록 “실질적인 실업대책”의 입장에 가까워지는 것으로 나타났다.

<표-37> 노동조합의 정리해고 대처방안 (명, %)

구 분	(1)	(2)	합계	
업종 $x^2=10.96$ $df=4$ $p<.05$	철강	62 (55.4)	50 (44.6)	112 (10.3)
	자동차	255 (52.3)	233 (47.7)	488 (44.9)
	조선	23 (41.8)	32 (58.2)	55 (5.1)
	기계금속	154 (46.7)	176 (53.3)	330 (30.4)
	전기전자	38 (37.6)	63 (62.4)	101 (9.3)
	계	532 (49.0)	554 (51.0)	1086 (100.0)
연령 $x^2=9.45$ $df=3$ $p<.05$	20대	137 (42.0)	189 (58.0)	326 (29.8)
	30대 전반	160 (51.8)	149 (48.2)	309 (28.2)
	30대 후반	126 (48.8)	132 (51.2)	258 (23.6)
	40대 이상	109 (54.2)	92 (45.8)	201 (18.4)
	계	532 (48.6)	562 (51.4)	1094 (100.0)
근속년수 $x^2=9.93$ $df=3$ $p<.05$	5년 미만	84 (44.2)	106 (55.8)	190 (17.4)
	10년미만	139 (43.6)	180 (56.4)	319 (29.3)
	15년미만	210 (54.4)	176 (45.6)	386 (35.4)
	15년이상	96 (49.2)	99 (50.8)	195 (17.9)
	계	529 (48.5)	561 (51.5)	1090 (100.0)

주) (1) : 정리해고 자체를 결사반대 하여야 한다

(2) : 정리해고 자체를 반대하기보다는 정리해고가 합리적이고 공정하게 이루어지도록 하고 실질적인 실업대책이 마련될 수 있도록 하는 데에 힘을 쏟아야 한다.

6. 조합원 의식구조

<표-38> 조합원들의 의식구조

설문문항	공통개념	평균
내가 조합원이라는 사실이 자랑스럽다. 나는 개인 시간을 희생하더라도 집회 등 조합활동에 적극 참여한다. 나는 노조의 요청이 있으면 집행간부나 대의원으로 활동할 용의가 있다. 개인의 이익보다 조합원 전체의 이익이 중요하다. 나는 노동자다.	노동자 정체성	58.43
같은 지역의 노조들은 서로 연대해야 한다. 동일 업종·산업의 노조들은 서로 연대해야 한다. 동종업체의 노동자들은 서로 경쟁관계다.(-)	연대의식 I (지역업종)	63.37
경제위기 극복을 위해서는 노동자와 노조도 생산성 향상에 협조해야 한다. 기업이 어려울수록 노동자들이 협력하여 위기를 극복해야 한다. 기업이 어려울 경우 단체행동을 자제할 수 있다.	기업 협조주의	44.08
노동조합은 임금인상보다 조세·교육·의료 등 사회제도 개혁에 앞장서야. 노동조합은 환경개선, 경제민주화 등을 추진하는 시민운동과 연대해야 한다. 노동자들은 농민, 도시서민 등 특권층을 제외한 광범위한 세력과 연대해야.	사회참여	45.35
노동자 정당 건설은 시급한 과제다. 조합원이라면 선거에서 반드시 노동자후보를 지지해야 한다. 노동자가 잘살기 위해서는 근본적인 변혁이 필요하다.	정치참여	55.02
비정규직도 조합에 가입할 수 있게 해야 한다. 노조는 비정규직이나 중소기업 노동자들의 임금·근로조건 개선에 앞장서야. 사무직이나 생산직이나 같은 노동자다.	연대의식 II (전체노동자)	55.03
기업인들은 노동자의 희생으로 부를 축적했다. 정부는 기업인들의 이익만을 옹호한다. 경제위기의 책임은 사용자들에게 있으므로 노동자들이 양보할 이유가 없다.	대립의식 (사용자/정부)	57.82

다음으로 조합원들의 “노동자 정체성”, “연대의식”, “기업협조주의”, “사회참여의식”, “정치참여의식”, “정부/자본가에 대한 대립의식” 등에 대해 살펴해보도록 한다. <표-40>은 통계적인 요인분석을 이용하여 조합원들의 의식구조를 파악해볼 수 있는 여러 문항들을 공통의 개념에 맞는 것끼리 분류, 정리한 것이다.

조합원들의 노동자로서의 정체성을 보여주는 “노동자 정체성” 변수의 점수는 58.43으로 매우 높게 나타났으며, 지역업종 차원에서의 연대의식이나 전체 노동자 차원에서의 연대의식에 대한 점수도 각각 63.37, 55.03으로 높게 나타났으나, 지역업종 차원에서의 연대의식이 좀 더 높게 나타났다. 반대로 사용자나 정부에 대한 대립의식의 정도도 57.82로 높게 나왔고, 정치참여나 사회참여에 대한 점수도 높게 나타났다. 반면, 여타 변수들과는 상반되는 개념이라고 할 수 있는 기업협조주의적인 의식에 대한 점수도 44.08점으로 적지 않은 것으로 나타났다.

<표-39> 조합원의 의식구조 I (평균값 비교)

항목	구분	노동자 정체성	연대의식 I (지역업종)	연대의식 II (전체노동자)	사회참여
(1) 업종	철강	66.58***	70.72*	61.76	42.71
	자동차	57.45	61.86	53.41	48.01
	조선	60.85	61.02	54.52	51.69
	기계금속	59.61	65.17	54.37	43.66
	전기전자	48.79	58.41	56.60	38.24
(2) 기업규모	대기업	58.87	61.07***	50.53***	48.32**
	중기업	60.03	70.13	61.01	45.85
	소기업	55.55	59.60	56.94	38.48
(3) 연령	20대	53.77***	64.12	55.69	46.48*
	30대 전반	60.99	65.61	58.01	48.14
	30대 후반	63.83	63.59	52.60	47.10
	40대 이상	55.83	58.42	51.88	37.42
(4) 근속년수	5년 미만	54.05*	60.26**	52.48***	45.53
	5년 - 10년 미만	60.37	66.77	60.74	46.86
	10년 - 15년 미만	61.31	65.32	55.89	45.49
	15년 이상	55.18	57.53	47.56	43.35
(5) 직급	평사원	59.04	64.32	54.35	45.89
	조·반장급	56.10	58.76	60.40	42.94
(6) 노조지위	평조합원	49.48***	58.81***	48.06***	41.22***
	소위원·대의원	63.63	64.14	59.23	49.93
	집행간부	74.14	72.99	66.91	50.61
(7) 간부경험 (평조합원)	있다	56.55***	61.96	51.33	44.67
	없다	45.19	56.77	46.13	38.98

주) *** : p < 0.001, ** : p < 0.01, * : p < 0.05

자세히 살펴보면, 노동자 정체성 점수는 철강업에서 가장 높게 나타났고, 전기전자업종에서 가장 낮게 나타났다. 기업규모별로는 중규모 기업들의 점수가 높게 나타났으며, 연령별로는 30대 후반 조합원들의 노동자 정체성이 가장 높은 것으로 나타났다. 근속년수에서는 10-15년의 근속 조합원들의 노동자 정체성이 가장 높은 것으로 나타났다. 연령 및 근속년수에서 이러한 결과가 나타나는 것은, 근속년수 10-15년에 해당하는 연령대인 30대의 조합원들이 40대로 넘어가면서 현재 다니고 있는 직장을 평생직장을 생각하기보다는, 새로운 사회적 지위를 획득하고자 모색하고 있는 것과 일정한 정도 관련되어 있을 것으로 판단된다.

직급별로는 유의미한 차이를 보이지 않았고, 노동조합의 지위에 따라서는 집행간부들이 평조합원이나 대의원들보다 높게 나타났다. 특히 평조합원과 집행간부의 노동자 정체성 점수의 차이가 매우 컸는데, 이는 평조합원과 집행간부라는 지위의 속성이라기 보다는, 노동자로서의 정체성을 강하게 가지고 있는 조합원들이 집행간부로 추진되고 있기 때문이라고 해석되어야 할 것이다. 마찬가지로 평조합원들 중에서 노동조합 간부활동을 한 경험이 있는 조합원들이 그렇지 않은 조합원들보다 노동자 정체성이 높은 것도 같은 맥락에서 설명될 수 있을 것이다.

다음으로 조합원들의 연대의식을 살펴보자. 먼저 지역·업종 수준에서의 연대 의식은 철강업과 기계금속업이 높게 나타났고, 기업규모별로는 중규모 기업의 조합원들의 점수가 가장 높게 나타났다. 대기업과 소기업 조합원들의 연대의식은 비슷한 수준인 것으로 나타났다. 연령별로는 20대에서 30대 전반에

걸쳐서는 비슷하게 유지되다가 30대 후반부터 약간씩 약화되었다. 근속년수도 연령변수와 비슷한 분포를 보이고 있다. 직급에서는 유의미한 차이를 보이지 않았으며, 노조 지위에서는 집행간부의 점수가 가장 높게 나타났다. 전체노동자 수준에서의 연대의식은 지역업종 수준에서의 연대의식과 점수에서만 차이가 날 뿐, 각각의 변수별로 유사한 경향을 띄고 있다.

<표-40> 조합원의 의식구조Ⅱ(평균값 비교)

항목	구분	정치참여	대립의식 (사용자/정부)	기업협조주의
(1) 업종	철강	66.52***	64.60**	53.10***
	자동차	55.87	58.67	39.14
	조선	56.50	59.48	53.67
	기계금속	53.30	57.09	47.44
	전기전자	42.07	48.38	40.69
(2) 기업규모	대기업	54.14*	57.12**	42.94
	중기업	59.91	62.58	42.53
	소기업	50.64	53.28	48.40
(3) 연령	20대	50.55**	55.01*	36.99***
	30대 전반	59.61	61.32	42.90
	30대 후반	57.35	60.08	46.15
	40대 이상	51.63	53.68	55.85
(4) 근속년수	5년 미만	49.57**	54.38	40.34*
	5년 - 10년 미만	57.58	58.88	44.25
	10년 - 15년 미만	58.27	59.55	42.70
	15년 이상	50.08	55.36	51.52
(5) 직급	평사원	55.62	58.48	42.83**
	조·반장급	52.66	54.10	53.36
(6) 노조지위	평조합원	50.27***	52.32***	47.66**
	소위원·대의원	53.83	60.10	43.48
	집행간부	66.73	68.12	36.59
(7) 간부경험 (평조합원)	있다	52.13	53.27	44.87
	없다	48.92	51.65	49.31

주) *** : p < 0.001, ** : p < 0.01, * : p < 0.05

사회참여의식에서는 기업규모가 클수록 높은 점수를 나타냈으며 연령별로는 40대가 가장 낮았고, 평조합원보다는 집행간부 및 대의원들의 사회참여 의식이 높게 나타났다. 정치참여의식에서는 철강업의 점수가 가장 높았고, 대기업과 소기업보다는 중기업 조합원들의 정치참여 의식 점수가 높게 나타났다.

사용자 및 정부에 대한 대립의식에서는 철강업 조합원들이 가장 높게 나타났고, 연령 및 근속년수에서는, 30대 전후반, 근속년수 5-15년의 조합원들의 대립의식 점수가 높게 나타났다.

기업협조주의 의식 점수는 조선, 철강, 기계금속의 순으로 높게 나타났으며, 대기업에서 소기업으로 갈수록 협조주의 점수가 높게 나타났다. 연령과 근속년수는 높고 길수록 기업협조주의 점수가 높게 나타났고, 직급이 높을수록 기업협조주의 점수가 높았다.