

勞 動 經 濟 論 集
第18卷(1), 1995. 12. pp.41~67
© 韓 國 勞 動 經 濟 學 會

韓國勞動者의 勞使協力 意識水準 및 決定要因

柳 將 秀*

< 日 次 >

I. 들어가는 말 - 研究目的 및 論文의 構成	III. 勞使協力에 대한 意識水準
II. 調査對象 및 調査應答者의 特性	IV. 勞使協力 意識水準의 決定 要因 分析
	V. 맺음말

I. 들어가는 말 - 研究目的 및 論文의 構成

노사관계의 우수성은 노사관계의 주체인 노사로 하여금 과학기술 개발과 인력의 질 향상에 적극 참가하게 할 뿐만 아니라 현재의 잠재능력을 충분하고 효율적으로 발휘하게 한다. 이 설명의 논거는 최근 우리에게도 많이 소개된 선진국 초일류기업들의 경쟁력 향상과 노동생활의 질 향상 과정에서 확인할 수 있다. 특히 미국 기업의 경쟁력 향상과 노동생활의 질 향상 과정에서 두드러진 역할을 한 것으로 평가되는 「노사협력에 바탕을 둔 노사관계」가 그 대표적 예일 것이다.¹⁾

이러한 인식에 기초해서 본 논문은 우리나라 노사관계의 현실과 과제를 파악하려는 의도에서 출발하였다. 잘 알려져 있듯이 우리나라 노사관계는 최근 10년간 급격한 변화를 경

* 부산공업대 교수

1) 노사협력의 개념과 중요성에 대해서는 Edward Cohen-Rosenthal and Cynthia E. Burton, *Mutual Gains - A Guide to Union-Management Cooperation*(1993)과 Michael H. Schuster, *Union-Management Cooperation*(1984) 참조.

협하고 있다. 이 변화는 이전의 노사관계 성격, 즉 가부장적·절대적 성격을 탈각하는 과정임과 동시에 대립적 노사관계를 겪으면서 새로운 노사관계를 모색하는 과정이기도 하였다. 이 시점에서 우리나라 노동자가 현재의 노사관계를 어떻게 평가하고 있으며 앞으로 어떠한 방향으로 나아가야 하는가, 즉 '노사관계의 현실과 과제'에 대한 노동자의 의식수준을 체계적으로 조사분석할 필요가 있을 것이다.

노동자의 의식은 당시의 정치, 경제, 사회, 문화 등 다양한 요인들의 상황에 의해 규정되면서 동시에 상황 자체를 변화시키는 요인으로 작용한다. 이는 노동자의 의식수준을 통해 그 시기의 노동상황을 파악할 수 있고 또한 앞으로의 전망도 추론할 수 있음을 의미한다. 노동자의 의식수준을 파악하는 이유의 하나가 바로 여기에 있다.

노동자의 의식수준을 분석하는 또 하나의 이유, 더 중요한 이유, 그리고 적극적인 이유는 노동자의 의식수준 자체를 변화시킬 수 있는 방법을 그 속에서 찾을 수 있다는 데 있다. 특히 노동자의 의식수준을 결정하는 요인들을 분석함으로써 의식수준을 바람직한 방향으로 나아가게 하는 열쇠를 찾을 수 있을 것이다.

본 논문은 노사관계 현실과 과제에 대한 노동자의 의식수준을 최근 중요하게 부각되고 있는 노사협력분야에 초점을 맞춰 살펴볼 것이다. 즉 노사협력의 필요성 및 가능성, 노사협력의 주도계층, 참여의사, 전제조건 등을 중심으로 노동자의 의식수준과 결정요인을 분석함으로써 노사관계의 발전방안을 모색하고자 한다.

본 논문의 구성은 다음과 같다.

제Ⅱ장에서는 조사대상 및 조사응답자의 특성을 살펴볼 것이다. 이를 위해 직종, 업종, 규모, 지역, 성, 연령, 학력, 임금수준, 노조 유무, 노조내 직위별 응답자 분포가 이용된다.

제Ⅲ장에서는 노사협력의 필요성 및 가능성, 노사협력 주도계층, 노사협력에의 참여의사, 노사협력의 전제조건 그리고 노사협력제도 활용실태 및 성과에 대해 노동자가 어떻게 의식하고 있는가, 즉 조사대상자의 노사협력 의식수준을 살펴볼 것이다.

제Ⅳ장에서는 노동자의 노사협력 의식수준의 결정요인을 분석할 것이다. 이를 위해 조사대상자의 인적 속성(학력, 연령, 근속년수, 임금수준 등), 소속사업체 속성(산업, 규모, 지역, 노동조합 설립 유무 및 설립년도 등)에 관련된 변수들을 중심으로 노사협력 의식수준의 결정함수를 설정하여 추정한다. 그리고 제Ⅴ장에서 본 논문의 주요 결과를 요약, 정리할 것이다.

II. 調査對象 및 調査應答者의 特性

1. 調査의 概要²⁾

표본조사는 전국 100인 이상 상시고용 제조업체를 대상으로 하고, 조사모집단은 이 사업체에서 근무하는 노동자로 하였다. 유의할 점은 과장, 차장, 부장은 각 사업체의 규모, 특성에 따라 노동자 또는 사용자 이익대표자의 역할을 가진다고 볼 수 있지만 본 조사에서는 이들을 노동자에 포함시켰다는 점이다.

본 조사의 목표표본수는 500개 업체 5,073명이었다. 그리고 표집은 통계청에서 발간한 1992년도 「총사업체 통계조사보고서」를 표집틀로 삼았으며, 제주도 소재 사업장을 제외한 전국 제조업체를 조사모집단으로 하여 지역, 업종, 규모별로 표본추출하였다.

표본추출은 다음의 세 단계 과정을 거쳤다.

첫째, 표집단위는 업체, 추출단위는 노동자로 하고 지역을 기준으로 하여 조사사업체수를 할당하고, 둘째, 업종은 한국표준산업분류에 따른 제조업 중분류에 근거하여 지역별 분포에 의해 비례배분하였다. 그리고 마지막으로 규모는 노동자수를 기준으로 100~299명, 300~499명, 500~999명, 1,000명 이상 사업체로 나누고 전국적 업종별 규모분포비율에 따라 비례배분하였다. 할당된 1개 업체당 사무직노동자 5명, 생산직노동자 5명을 조사하였다.

질문지는 노사협력에 관한 인식 및 평가 그리고 조사대상자의 배경변수에 관한 항목들로 구성되어 있다. 이 조사는 1995년 1월 4일부터 2월 17일까지 45일 동안 실시되었다.

2. 調査應答者의 特性

조사에 응한 노동자는 5,073명이었으며, 노동자 가운데 생산직은 2,499명, 사무직은 2,574명이었다. 이들의 각종 특성을 살펴보면 다음과 같다.

먼저 직위별로 생산직은 기능공이 40.1%, 단순노무직이 24.3%, 생산감독(조장, 반장)이

2) 이 조사는 원래 노사협력뿐만 아니라 노사관계 전반에 대한 항목도 포함하여 노동자, 사용자 모두에 대해 실시하였다. 그러나 본 논문은 조사대상에서 노동자만을, 조사항목에서 노사협력부분만을 분석대상으로 하였다. 사용자도 포함하고 노사협력외의 노사관계부분도 포함한 조사결과에 대해서는 류장수의(1995) 참조.

<표 II-1> 직위별 노동자 분포

(단위 : 명, %)

구 분	생 산 직	사 무 직
단순 노무직	607(24.3)	
견 습 공	97(3.9)	
기 능 공	1,003(40.1)	
생 산 감 독	561(22.4)	
생산직 기타	231(9.3)	
소 계	2,499(100.0)	
평 사 원		1,767(68.7)
대리, 계장		572(22.2)
과 장		168(6.5)
부장, 차장		67(2.6)
소 계		2,574(100.0)
총 계	5,073	

자료 : 류장수 외, 「노사관계 및 노사협력의식에 관한 설문조사」 결과, 1995.

<표 II-2> 연령별 · 학력별 · 임금수준별 노동자 분포

(단위 : 명, %)

	구 분	응 답 자 수
연 령	19세 이하	112(2.2)
	20세 이상 ~ 29세 이하	2,478(48.9)
	30세 이상 ~ 39세 이하	1,909(37.6)
	40세 이상 ~ 49세 이하	504(9.9)
	50세 이상	70(1.4)
학 력	중졸 이하	198(3.9)
	고 졸	3,405(67.1)
	대졸 이상	1,470(29.0)
임금수준	50만원 미만	528(10.4)
	50만원 ~ 99만원	3,043(60.0)
	100만원 ~ 149만원	1,255(24.7)
	150만원 ~ 199만원	216(4.3)
	200만원 이상	31(0.6)
	계	5,073(100.0)

자료 : 류장수 외, 「노사관계 및 노사협력의식에 관한 설문조사」 결과, 1995.

22.4%이고, 사무직은 평사원이 68.7%로 가장 많고 대리·계장급이 22.2%를 차지하였다.

응답자가 속한 사업체의 업종별 분포를 보면, 조립금속제품 및 기계업종이 24.8%, 섬유·의복·가죽제조업이 18.9%, 전기·전자기기제조업이 17.4%로, 이들 업종 종사자들이 높은 비중을 차지하고 있다.

사업체 규모별로 보면 500명 미만 업체가 47.0%, 500명 이상이 53.0%를 차지한다. 그리고 지역별로는 서울·수도권 노동자가 53.4%로 가장 많고 그 다음 영남권 노동자가 29.3%로 집계되었다.

응답자의 성별·연령별 구성을 보면 남자노동자(72.2%)가 여자노동자(27.8%)보다 많았고, 20대와 30대가 전체의 86.5%로 압도적인 다수를 차지하였다. 응답자의 평균연령은 30.2세로 나타났다. 학력별 구성을 보면 고졸 노동자가 67.1%, 대졸 이상이 29.0%였고, 임금수준별로는 50만원~100만원 미만 노동자가 60.0%로 가장 많았고 200만원 이상 노동자가 0.6%로 가장 적은 수를 차지하였다.

노조가 결성되어 있는 사업체에 종사하는 노동자 비중이 70.7%, 노조가 결성되어 있지 않은 사업체에 종사하는 노동자 비중이 29.3%로, 노조가 결성된 사업체에 종사하는 노동자 비중이 훨씬 더 높다. 노조가 있는 사업체 중에는 1987~90년 사이에 결성된 비율(50.7%)이 1987년 이전(41.5%) 또는 1991년 이후(5.8%)에 결성된 비율보다 높게 나타났다.

<표 II-3> 노조 유무별·노조 설립년도별 노동자 분포

(단위 : 명, %)

구 분	구 분	응답자수
노조 유무	있 다	3,588(70.7)
	없 다	1,485(29.3)
	계	5,073(100.0)
노조 설립년도	1987년 이전	1,488(41.5)
	1987~90년	1,818(50.7)
	1991년 이후	208(5.8)
	무 응답	74(2.0)
	계	3,588(100.0)

자료 : 류장수 외, 「노사관계 및 노사협력의식에 관한 설문조사」 결과, 1995.

Ⅲ. 勞使協力에 대한 意識水準

1. 勞使協力の 必要性에 대한 意識

우리나라 노동자들은 노사협력을 얼마나 절실하게 느끼고 있는가? 또한 그 필요성만큼 가능하다는 전망을 하고 있을까? 본 조사결과를 보기에 앞서 이와 관련한 기존 조사결과를 살펴보자.

노사협력에 관한 노동자의 의식에 분석초점을 맞춘 것은 아니지만 많은 조사항목 중에서 노사협력의 필요성 부분을 그 하나로 포함한 연구가 있다.³⁾ 이 조사결과에 의하면 “노사가 협조해야 노동자에게 이익이 된다”라는 노사협력의 필요성에 대한 질문에 대해 찬성하는 비율이 1987년 이전에는 87.9%, 조사시점인 1991년 2~3월에는 86.0%로 두 시점 모두 매우 높은 응답률을 보였다.⁴⁾

이제 본 연구의 조사결과를 살펴보자.

먼저 “기업의 경쟁력과 근로생활의 질을 동시에 향상시키기 위해서 노사협력이 반드시 이루어져야 한다”는 견해에 대한 동의 정도를 묻는 질문에 노동자의 86.5%가 동의한다고 답변해 이들이 노사협력의 필요성을 절실히 느끼고 있음을 알 수 있다. 이러한 결과는 조사대상에서 차이가 있는 김형기의 조사결과와 거의 비슷하다.

노조 유무별로 보면 양자간에 큰 차이는 없지만 노조가 있는 기업이(87.5%) 없는 기업보다(84.2%) 약간 높게 나타났다.

노사협력이 반드시 이루어져야 한다는 데 대한 동의 정도는 노조가입 여부와 상관관계가 없는 것으로 나타났으며, 노조간부 및 평조합원 모두 노사협력이 필요하다는 데 대다수가 동의하고 있다.

3) 김형기(1992) 참조. 이 연구는 중공업부문 종업원 1,000명 이상의 13개 독점대기업 노동조합의 생산직 노동자 1,208명을 대상으로 하였다. 조사대상 독점대기업 노동조합은 대구지역의 대우기전, 포항지역의 풍산금속과 강원산업, 울산지역의 현대자동차와 현대중공업, 마창지역의 통일과 한국중공업, 부산지역의 연합철강과 한진중공업, 거제의 대우조선과 삼성중공업(법외노조), 광주지역의 아세아자동차, 인천지역의 대우중공업 등이다. 독점대기업의 노동조합원을 대상으로 했다는 점에서 전체 노동자를 표본으로 한 본 연구와 표본에 있어서 약간의 차이가 있다.

4) 파업참가유형별, 노동운동경험유형별, 임금계층별, 근속년수별, 경력년수별, 연령별, 직장내 지위별, 노조간부역임여부 및 시기별 노사협력의식에 관한 차이에 대해서는 김형기(1992), pp.148~155 참조.

<표 III-1 > 노사협력의 필요성에 대한 인식

(단위 : 명, %)

	응답자수	적극동의	동의하는편	그저 그렇다	반대하는편	적극반대	계
전 체	5,073	42.3	44.1	10.9	1.9	0.7	100.0
사무직	(2,574)	45.3	43.7	9.3	1.3	0.4	100.0
생산직	(2,499)	39.5	44.5	12.5	2.5	1.0	100.0

자료 : 류장수 외, 「노사관계 및 노사협력의식에 관한 설문조사」 결과, 1995.

성별, 연령, 학력은 노사협력의 필요성에 대한 평가와 통계적으로 유의한 것으로 나타났다. 연령이 낮을수록 노사협력이 반드시 이루어져야 한다는 의견에 반대하는 수가 많았다.

임금수준별로 보면 200만원 이상 임금근로자 96.8%, 100만원~149만원, 150만원~199만원 임금노동자 똑같이 89.8%, 50만원 미만 84.5%가 노사협력이 반드시 필요하다고 응답해 임금이 높을수록 노사협력의 필요성을 더 절실하게 느끼고 있음을 알 수 있다.

근속년수별로 큰 차이는 없지만 근속년수가 길수록 노사협력이 필요하다는 데 더 많이 찬성하고 있다(1년 이하 84.6%, 1년 초과~4년 미만 84.5%, 4~6년 미만 87.3%, 6~10년 미만 87.7%, 10년 이상 87.8%).

2. 勞使協力 可能性 및 그 時期에 대한 展望

노사협력의 필요성과 함께 노사협력이 이루어질 수 있는 가능성을 묻는 질문("앞으로 우리나라의 노사관계가 노사 쌍방에게 유익한 협력적 관계로 될 것이라는 견해에 대해 어떻게 생각하십니까?")에 노동자의 71.1%가 '적극 동의'하거나 '동의하는 편'이라고 답변했다.

그렇다면 우리나라 노사관계가 협력적으로 되는 데 몇 년 정도 소요된다고 생각하는가? 에서는 3~5년이 걸릴 것으로 보는 견해가 35.2%로 가장 많았고 그 다음 5~10년(32.2%), 10년 이상(16.9%) 순이었다.

노조가 있는 기업 노동자의 72.8%, 노조가 없는 기업 노동자의 56.8%가 노사관계가 협력적으로 될 것이라고 답변하였으며, 노조설립년도별로는 1987년 이전에 설립되거나 (75.1%) 1991년 이후에 설립된 기업의 노동자(83.2%) 중에 협력적 노사관계가 될 것이라고 낙관하는 비율이 더욱 높게 나타났다. 노사분규가 특히 많았던 1987년에서 1990년 사이에 노조가 설립된 기업의 노동자들이 협력적 노사관계 정착 가능성에 긍정적으로 답한 비율은 상대적으로 낮았다.

<표 III-2> 협력적 노사관계 정착 가능성에 대한 동의 비율

(단위 : 명, %)

	응답자수	적극동의	동의하는편	그저 그렇다	동의 어려움	결코 동의못함	계
전 체	5,073	218	49.3	18.1	9.9	0.9	100.0
사무직	(2,574)	23.0	52.3	15.5	8.8	0.4	100.0
생산직	(2,499)	20.5	46.2	20.8	11.1	1.4	100.0

자료 : 류장수 외, 「노사관계 및 노사협력의식에 관한 설문조사」 결과, 1995.

또한 근속년수가 낮은 노동자보다 높은 노동자가 노조가입자(69.3%)보다 비가입자(76.0%)가 노사관계가 쌍방에게 유익한 협력적 관계로 될 것이라는 데 더 많이 찬성하고 있음을 알 수 있다.

노동자 개인의 인적 특성에 따른 노사협력의 가능성에 관한 응답비율을 보자.

우선 여자노동자보다 남자노동자가, 연령이 낮은 노동자보다 높은 노동자가, 학력이 낮은 노동자보다 높은 노동자가 노사관계가 협력적으로 될 가능성을 더 믿고 있다. 그러나 고졸 노동자 12.4%가 노사관계가 쌍방에게 유익한 협력적인 관계로 되지 못할 것이라고 응답해 다른 학력에 비해 그 비율이 높다.

3. 勞使協力 主導階層

노사협력의 필요성을 절감하고 있고 그 가능성에 대해서 낙관하고 있다면 누가 협력적 노사관계를 만들어가는 데 중요한 역할을 담당해야 할 것인가라는 주제에 관한 문제를 제기할 수 있다. 조사결과 노사협력을 이루는 데 가장 중요한 역할을 담당해야 할 계층으로 최고경영자를 가장 많이 지적하였다. 이외에 31.4%가 중간관리층을, 13.6%가 일반노동자를 차례로 지적하였다. 반면 노조위원장을 포함한 노조간부의 역할을 지적하는 수는 미약한 것으로 나타났다.

노조가 있는 기업과 없는 기업을 비교해 보면, 노조가 있는 기업의 경우 최고경영자(37.0%), 중간관리층(27.5%), 일반노동자(14.5%) 순으로 응답해 앞서 살펴본 응답순서와 일치하지만, 노조가 없는 기업의 경우는 그 순서가 다르다. 즉 중간관리층(40.7%)을 가장 중요한 역할을 담당해야 할 계층으로, 그 다음으로 최고경영자(31.0%)를 지적하였다.

노조에 가입한 노동자는 노사협력에 중요한 역할을 담당할 층을 최고경영자(39.4%), 중간관리층(25.0%) 순으로 응답했으며 노조 있는 기업의 비가입 노동자 역시 최고경영자(34.7%), 중간관리층(29.6%) 순으로 응답했다.

<표 III-3> 노사협력 담당 주도계층 응답 비율

(단위 : 명, %)

	응답자 수	최 고 경영자	노 조 위원장	중 간 관리층	일 선 감독자	노 조 간 부	일 반 노동자	정 부	무응답	계
전 체	5,073	35.2	4.7	31.4	3.1	3.3	13.6	7.9	0.8	100.0
사무직	(2,574)	35.1	4.2	32.6	2.6	3.8	14.9	6.2	0.6	100.0
생산직	(2,499)	35.4	5.3	30.2	3.6	2.7	12.2	9.7	1.0	100.0

자료 : 류장수 외, 「노사관계 및 노사협력의식에 관한 설문조사」 결과, 1995.

연령별로 노사협력 주도계층을 지정한 비율을 보자. 20대 연령층은 중간관리층(35.4%)을 노사협력을 이루는 데 가장 중요한 역할을 해야 할 계층의 1순위로 지적하였다. 그러나 30대 이상 연령층은 모두 최고경영자를 지적하였다.

학력별로 중졸 이하 노동자 43.4%가 최고경영자를, 26.3%는 중간관리층을 노사협력을 이루는 데 주도계층으로 답변해 차이가 나타나지만, 고졸 노동자는 최고경영자(32.7%), 중간관리층(32.2%)에 비슷한 비율로 답했다. 한편 중졸 이하 노동자는 노조위원장과 노조간부의 역할을 일반노동자보다 중요하다고 더 많이 응답한 반면, 고졸 노동자는 그 반대로 응답했다.

4. 勞使協力에의 參與意思

배경변인별로 약간의 차이를 보이지만 전체적으로 노동자는 노사협력이 필요하다는 인식과 함께 그것이 가능하리라는 전망을 하고 있는 것으로 나타났다. 그렇다면 이들은 실제 참여할 의사를 어느 정도 가지고 있을까?

노동자들의 참여의사는 높은 것으로 나타났다. 반면 '그저 그렇다', '소극적인 편이다', '매우 소극적이다'라고 답변한 노동자가 전체의 3분의 1을 넘고 있어(46.0%) 참여에 대한 수동적 경향을 읽을 수 있다.

참여에 대한 이러한 수동적 경향이 함의하는 바는 노사협력이 더 이상 해마다 등장하는 당위적인 선언에 머물러 있어서는 안될 것이라는 점이다. 산업현장의 주체들은 '노사가 협력하지 않으면 살아남을 수 없다', 그래서 '노사협력을 이루어야 한다'는 식의 결론만을 원하지 않는다. 노사협력에 대한 장기적인 비전, 구체적인 의식적·제도적 실천방안 등을 아주 명시적으로 필요로 한다. 이러한 필요에 부응할 때 참여주체들의 수동적인 경향을 능동적인 것으로 전환시킬 수 있을 것이다.

<표 III-4> 노사협력을 위한 참여의사

(단위 : 명, %)

	응답자수	매우적극적	적극적인편	그저 그렇다	소극적인편	매우소극적	계
전 체	5,073	12.2	41.8	33.6	10.2	2.2	100.0
사무직	(2,574)	11.4	41.6	33.9	10.8	2.3	100.0
생산직	(2,499)	13.1	42.1	33.1	9.5	2.3	100.0

자료 : 류장수 외, 「노사관계 및 노사협력의식에 관한 설문조사」 결과, 1995.

노사협력 참여의사를 업종별로 보면, 가장 높은 참여의사를 보인 업종은 목재·나무제품(58.6%)이었고 가장 낮은 참여의사를 보인 업종은 기타제조업(46.6%)이었다. 그의 업종 노동자 10명 가운데 절반 정도가 노사협력에 적극 참여할 의사가 있다고 보여진다.

이들 기업 가운데 노조가 없는 기업(40.4%)보다 노조가 있는 기업(56.4%)이 노사협력에 더 적극적 동참의사가 있다고 응답했다. 한편 노사쌍방에게 이로운 방향의 노사협력 달성에 노조원의 참여의사는 어느 정도일까? 비노조원(52.0%)보다 노조원(61.2%)이 노사협력에 더 적극적인 참여의사가 있다고 답변했다. 또한 노조내에서의 직위를 막론하고 모두 적극적인 참여의사를 표했다.

이러한 결과는 노조활동에 참여하는 노동자가 기업 발전에 더욱 적극적이며 그 일환인 협력적 노사관계를 형성하는 데 더욱 적극적임을 알 수 있다. 따라서 노조활동의 순기능을 기대할 수 있으며 이러한 기능을 현실화하기 위한 구체적 방안을 마련하여야 할 것이다.

연령별 노사협력 참여의사를 보자. 적극적으로 참여하겠다는 비율만 보면 20대 이하 44.9%, 30대 62.8%, 40대 65.7%, 50대 이상이 72.9%로 연령이 높을수록 참여의사가 더 높음을 알 수 있다.

학력별로 보면, 중졸 이하(62.6%)가 가장 적극적인 참여의사를 보였고 고졸과 대졸 이상 노동자가 중졸 이하보다 수동적 경향이 더 높음을 알 수 있다. 임금수준별로는 200만원 이상 노동자의 참여의사(77.4%)가 가장 높았고, 임금이 낮을수록 적극적 참여의사가 약했다. 요컨대 학력과 임금이 낮은 노동자일수록 노사협력에 더 수동적인 입장을 지니고 있다.

5. 勞使協力の 前提條件

노사협력을 이루기 위해서는 현재 협력의 걸림돌이 무엇인가에 대한 정확한 판단이 필요할 것이다. 이를 위해 노사협력을 이루는 데 가장 중요한 조건이 무엇인지 물어보았다. 그 결과 사무직 노동자는 '노사간 대화 활성화'를, 생산직 노동자는 '임금인상과 근로조건

<표 III-5> 노사협력을 위한 전제조건

(단위 : 명, %)

	응답자수	인간적 대 우	임금인 상근로 조 건 향 상	사용자의 노사관계 인식변화	노사간 대 화 활성화	합리적인 노동운동	정부의 중립적 노 동 정 책	노동법 개 정	무응답	계
전 체	5,073	32.3	26.1	21.9	13.2	2.6	0.2	0.9	0.9	100.0
사무직	(2,574)	16.0	23.2	22.7	23.6	7.5	4.8	0.4	0.7	100.0
생산직	(2,499)	22.0	24.1	20.8	18.3	4.1	3.6	0.5	1.0	100.0

자료 : 류장수 외, 「노사관계 및 노사협력의식에 관한 설문조사」 결과, 1995.

의 향상'을 응답하였다. 또한 '노사관계에 대한 사용자의 인식변화'가 노사협력 달성을 위한 전제조건이라고 응답한 비율도 상대적으로 높았다(21.8%).

반면 '정부의 중립적 노동정책', '노동법 개정' 등을 전제조건이라고 응답한 노동자수는 각각 5.7%, 2.8%로 낮게 나타나, 노사협력의 전제조건은 노사가 자율적으로 만들어 나가는 것으로 인식하고 있음을 알 수 있다.

노조원들은 정부가 노사협력을 위해 첫째, '노사자율정책 실시'(31.1%), 둘째, '노동법 개정'(22.2%)을 해야 한다고 응답했으며 비노조원은 '의식개혁교육 실시'가 가장 필요한 도움이라고 답변했다. 노조원들은 노사협력에 필요한 제도적 측면을, 비노조원은 의식적인 측면을 더 강조하고 있음을 알 수 있다.

6. 勞使協力制度의 活用實態 및 그 成果

지금까지 우리나라 기업 노동자들의 노사협력에 대한 의식수준을 노사협력의 필요성, 가능성, 참여의사, 노사협력을 위한 전제조건 등에 대한 물음을 통해 알아보았다.

마지막으로 현재 우리나라 기업에서 실시되고 있는 노사협력제도의 실태를 살펴보고자 한다. 조사결과 현재 노사협력을 위한 구체적이고 특별한 제도를 실시하고 있는 기업은 극히 미약한 것으로 나타났으며, 노사협력제도 가운데에는 대화활성화제도와 교육훈련제도를 가장 많이 활용하는 것으로 나타났다.

가. 제도활용실태

노동자의 93.0%가 노사협의회법상의 협의사항, 보고사항 외에 노사협력을 이루기 위한

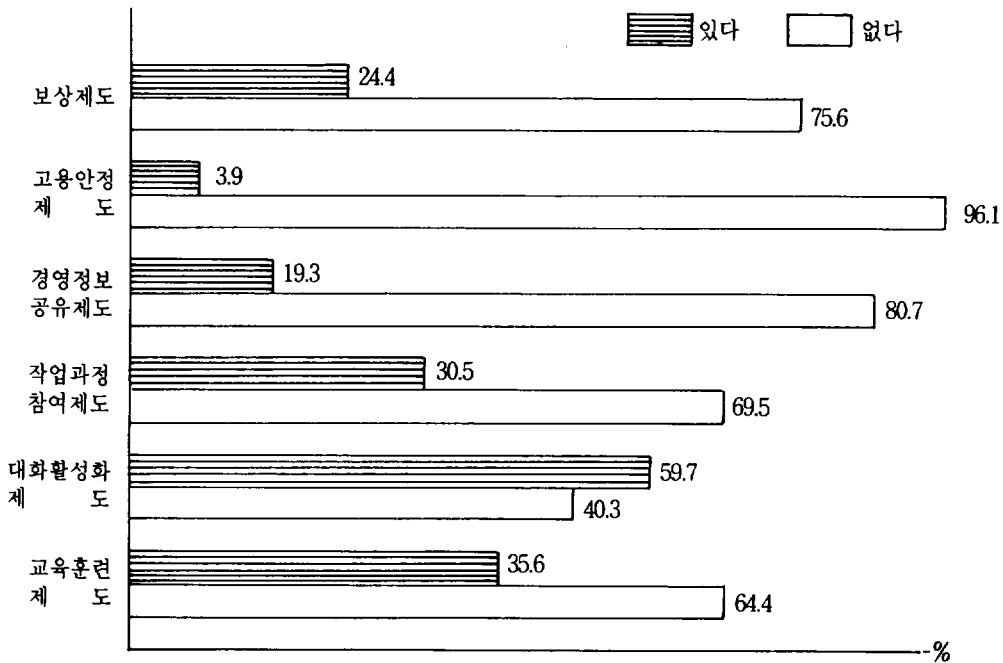
<표 III-6> 노사협력제도 유무에 대한 응답비율

(단위 : 명, %)

구 분	응답자수	있 다	없 다	계
전 체	5,073	7.0	93.0	100.0
사무직	(2,574)	7.7	92.3	100.0
생산직	(2,499)	6.4	93.6	100.0

자료 : 류장수 외, 「노사관계 및 노사협력의식에 관한 설문조사」 결과, 1995.

[그림 III-1] 노사협력제도별 유무에 대한 응답비율



특별하고도 구체적인 제도가 자신의 회사에 없다고 답변했다. 노사협력의 필요성과 높은 참여의사에도 불구하고 노사협력을 이루기 위한 특별하고도 구체적인 제도의 실시는 극히 미흡한 것으로 나타났다.

그렇다면 각 기업체가 미흡하게나마 실시하고 있는 노사협력제도로는 어떤 것이 있으며 그 실시비율은 어느 정도인가?

가장 많이 활용하고 있는 제도로 응답한 것은 대화활성화제도(59.7%)이며 그 다음이 교

육훈련제도(35.6%)와 작업과정참여제도(30.5%) 등이다. 반면 고용안정제도가 있다고 응답한 수는 3.9%로 그 활용도가 낮음을 알 수 있다. 즉 노사협력제도가 있다고 응답한 경우 대화활성화제도, 교육훈련제도 등이 보상제도, 고용안정제도, 경영정보공유제도 등에 비해 상대적으로 많이 활용되고 있는 것으로 나타났다.

나. 노사협력제도의 성과 평가

노사협력제도의 성과를 묻는 질문에 대해 '큰 편이다' 34.2%, '매우 크다' 7.6%가 응답해 둘을 합한 41.8%의 노동자가 성과가 크다고 응답했다. 그러나 성과가 '그저 그렇다'고 응답한 수가 53.2%를 차지하고 있어 아직까지 노사협력제도가 현장에서 실시되고 있는 경우에도 개개인이 그 성과를 실감하고 있는 단계는 아니라고 볼 수 있다.

<표 III-7> 노사협력제도의 성과에 대한 평가

(단위 : 명, %)

	응답자수	매우크다	큰편이다	그저 그렇다	작은 편이다	매우작다	계
전 체	357	7.6	34.2	53.2	3.6	1.4	100.0
사무직	(198)	7.6	42.9	45.5	3.5	0.5	100.0
생산직	(159)	7.5	23.3	62.9	3.8	2.5	100.0

자료 : 류장수 외, 「노사관계 및 노사협력의식에 관한 설문조사」 결과, 1995.

IV. 勞使協力 意識水準의 決定要因

1. 勞使協力 意識水準 決定模型의 設定

노동자의 노사협력 의식수준은 어떠한 요인들에 의해 영향을 받는가. 본 장에서는 노사협력 의식수준 결정모형의 설정과 추정을 통해 이 문제에 답하려 한다.

본 연구의 노동자 노사협력 의식수준의 결정모형은 다음과 같이 노동공급측 요인들(즉 인적 특성)과 노동수요측 요인들(즉 사업체 특성)로 이루어져 있다. 노동공급측 요인으로 성, 연령, 학력, 임금, 직위, 근속년수 등을, 노동수요측 요인으로 사업장 규모, 업종, 사업장 소재지, 노조 유무 및 설립년도 등을 포함하였다.

$$Z = a_0 + b_1 \cdot X_i + C_2 \cdot Y_j + \varepsilon \dots\dots\dots (IV-1)$$

- X_i : 노동공급측 요인 (인적 특성)
- Y_j : 노동수요측 요인 (사업체 특성)
- Z : 노사협력수준을 나타내는 변수

2. 勞使協力 意識水準 決定模型의 推定

가. 노사협력의 필요성⁵⁾

종속변수인 노사협력의 필요성에 대해 '적극 동의' 5점, '동의하는 편' 4점, '그저 그렇다' 3점, '반대하는 편' 2점, '적극 반대' 1점을 부여한 후 이에 영향을 미치는 것으로 생각되는 주요 요인들을 독립변수로 설정하여 회귀분석하였다. 독립변수 중 연령, 근속년수, 사업장 규모는 연속값을 사용하였고, 학력은 '중졸 이하' 1점, '고졸' 2점, '대졸 이상' 3점으로, 임금은 '50만원 미만' 1점, '50만원~100만원 미만' 2점, '100만원~150만원 미만' 3점, '150만원~200만원 미만' 4점, '200만원 이상' 5점으로 점수화하였다. 그리고 나머지 변수들인 성, 직위, 업종, 사업장 소재지, 노조설립 여부 및 설립년도 변수는 더미변수로 처리하였다.

이 모형을 추정한 결과가 <표 IV-1>에 나와 있다. 이에 의하면 노동자의 노사협력 필요성에 영향을 준 요인은 노동공급측 요인으로서 성, 임금, 직위가, 노동수요측 요인으로는 사업장 규모, 업종, 사업장 소재지, 그리고 노조설립 여부 및 설립년도이다. 여성에 비해 남성이, 저임금 노동자보다 고임금 노동자가 노사협력의 필요성을 더욱 느끼고 있었다. 직위별로 보면 단순노무자에 비해 사무직의 평사원과 대리, 계장이 노사협력의 필요성을 더 느끼고 있었으나 생산직의 견습공과 기능공은 그 필요성을 보다 덜 느끼고 있었다.

한편 중소기업 사업장의 노동자보다 대규모 사업장의 노동자가, 경공업종사 노동자보다 중화학공업종사 노동자가 노사협력의 필요성을 더 느끼고 있었다. 그리고 이 두 변수의 t 값은 3.078과 4.324로 상대적으로 높게 나타났다. 사업장 소재지와 관련해서는 서울을 기준으로 했을 때 충청권과 호남권의 노동자가 노사협력을 더욱 필요하다고 생각한 반면 영남권의 노동자는 그 필요성을 보다 적게 생각하고 있었다. 이는 해마다 노사분규를 겪고 있는 영남지역 노동자의 특성을 잘 반영해 주고 있다.

5) '노사협조주의'에 대한 노동자 의식의 결정요인을 회귀모형으로 분석한 김형기(1992)의 연구에 의하면 노동자들의 의식은 근속년수, 경력년수, 연령, 임금수준, 직장내 노동자지위, 그리고 노동운동경험 유형 등의 차이에 따라 의식에 현격한 격차가 있음을 알 수 있다. 즉 근속년수 혹은 경력년수가 길수록, 연령이 많을수록, 임금이 높을수록, 노동운동 경험이 적을수록 노사협조주의가 높았다. 보다 자세한 내용은 김형기(1992), pp.158~166 참조.

<표 IV-1> 노사협력 필요성의 결정요인(OLS)

	추 정 계 수	t값
연 령	0.0026	1.037
성(더미변수 ; 여성 기준)	0.0649**	2.106
학 령	0.0226	0.872
근 속 년 수	0.0021	0.582
임 금	0.0485**	2.396
직 위		
(더미변수 ; 단순노무직 기준)		
생산직 : 견습, 기능공	-0.0732**	-2.030
생산감독	-0.0213	-0.485
사무직 : 평사원	0.0707**	2.067
대리, 계장	0.1223***	2.628
과, 차, 부장	0.0688	1.070
사업장 규모	1.131815E-05***	3.078
업종(더미변수 ; 경공업 기준)	0.0962***	4.324
사업장 소재지		
(더미변수 ; 서울 기준)		
총 청	0.1099***	2.820
영 남	-0.1012***	-3.974
호 남	0.0987**	2.393
노조설립여부, 연도(더미변수 ;		
노조없는 사업장 기준)		
1987년 이전 설립	0.0892***	3.012
1987~90년 설립	0.0169	0.613
1991년 이후 설립	0.0287	0.499
상 수	3.8423***	5.051
R ²	0.0351	
F값	10.0227	
표본수	4975	

주 : *는 10% 수준에서 유의
 **는 5% 수준에서 유의
 ***는 1% 수준에서 유의

자료 : 류장수 외, 「노사관계 및 노사협력의식에 관한 설문조사」 결과, 1995.

노조가 없는 사업장을 기준으로 했을 때 1987년 이전에 노조가 설립된 사업장에 근무하는 노동자가 노사협력의 필요성을 더욱 많이 느끼고 있었다. 그러나 1987년에서 1990년 사이에 설립된 사업장의 노동자, 1991년 이후에 설립된 사업장의 노동자와 노조없는 사업장의 노동자 사이에서는 노사협력 필요성에 대한 의식 차이가 없는 것으로 나타났다.

연령, 학력, 근속년수는 노동자의 노사협력 필요성에 영향을 미치지 못하였다.

나. 노사협력 정착 가능성

종속변수인 노사협력의 정착 가능성에 대해 '적극 동의' 5점, '동의하는 편' 4점, '그저 그렇다' 3점, '반대하는 편' 2점, '적극 반대' 1점을 부여한 후 이에 영향을 미치는 것으로 생각되는 주요 요인들을 독립변수로 설정하여 회귀분석하였다. 독립변수들에 대한 설명은 노사협력 필요성 부분에서 설명한 것과 동일하다.

<표 IV-2> 노사협력 정착 가능성의 결정요인(OLS)

	추 정 계 수	t값
연 령	0.0116***	3.804
성(더미변수 ; 여성 기준)	0.1629***	4.470
학 령	0.0099	0.325
근 속 년 수	-0.0112**	-2.542
임 금	0.0013	0.055
직 위		
(더미변수 ; 단순노무직 기준)		
생산직 : 견습, 기능공	0.0382	0.896
생산감독	0.1219**	2.340
사무직 : 평사원	0.2010***	4.969
대리, 계장	0.1732***	3.148
과, 차, 부장	0.2171***	2.853
사업장 규모	1.193316E-05***	2.744
업종(더미변수 ; 경공업 기준)	-0.0059	-0.225
사업장 소재지		
(더미변수 ; 서울 기준)		
충 청	0.0652	1.415
영 남	-0.1052***	-3.495
호 남	0.1269***	2.601
노조설립여부, 연도(더미변수 ;		
노조없는 사업장 기준)		
1987년 이전 설립	0.1028***	2.938
1987~90년 설립	0.0083	0.254
1991년 이후 설립	0.2016***	2.962
상 수	3.2154***	31.882
R ²	0.0353	
F값	10.1001	
표본수	4975	

주 : *는 10% 수준에서 유의
 **는 5% 수준에서 유의
 ***는 1% 수준에서 유의

자료 : 류장수 외, 「노사관계 및 노사협력의식에 관한 설문조사」 결과, 1995.

<표 IV-2>는 노사협력 정착 가능성의 결정모형을 추정한 결과를 나타내고 있다. 노사협력 정착 가능성에 대해서는 연령, 성, 근속년수, 직위, 사업장 규모, 사업장 소재지, 노조 설립여부 및 설립년도 등이 영향을 미치고 있다.

고연령노동자, 남성노동자, 근속년수가 짧은 노동자가 노사협력의 정착 가능성을 더욱 믿고 있었다. 그리고 단순노무자에 비해 생산감독, 사무직노동자 전체가 노사협력의 정착 가능성을 더욱 믿고 있었으나 견습공과 기능공은 그렇지 않았다. 대규모 사업장 노동자의 노사협력 정착 가능성 의식이 높았다. 그러나 업종별 의식의 차이는 보이지 않았다.

노사협력의 필요성과 마찬가지로 노사협력의 정착 가능성에서도 영남권 노동자는 다른 지역 노동자보다 부정적으로 보고 있었다. 호남지역 노동자의 노사협력 정착 가능성에 대한 의식이 가장 높았다. 노조가 없는 사업장에 종사하는 노동자를 기준으로 했을 때 노조가 1987년 이전에 설립되거나 1991년 이후에 설립된 사업장의 노동자가 노사협력 정착 가능성을 더욱 높게 보고 있었다. 이는 노조가 설립된 사업장에 종사하더라도 그 설립년도가 노동운동의 격동기라 할 수 있는 1987년에서 1990년 사이일 경우 그 노동자의 의식은 보다 비판적임을 말해주고 있다.

다. 노사협력 참여의사

종속변수인 노사협력의 참여의사에 대해 '매우 적극적' 5점, '적극적인 편' 4점, '그저 그렇다' 3점, '소극적인 편' 2점, '매우 소극적' 1점을 부여한 후 이에 영향을 미치는 것으로 생각되는 주요 요인들을 독립변수로 설정하여 회귀분석하였다. 독립변수들에 대한 설명은 노사협력 필요성 부분에서 설명한 것과 동일하다.

노사협력 참여의사에 대해서는 연령, 성, 임금, 직위, 사업장 소재지, 노조설립 여부 및 설립년도 등 많은 요인들이 영향을 미치고 있다.

먼저 노동공급측 요인의 영향을 보면, 고연령노동자, 남성노동자, 고임금노동자, 견습·기능공, 생산감독이 참여의사를 더욱 강하게 가지고 있었다. 직위별 노사협력 참여의사의 차이에서 주목되는 것은 노사협력 필요성을 크게 느끼고 있는 사무직노동자가 참여의사부분에 있어서는 상대적으로 낮다는 점이다. 이는 사무직노동자의 경우 노사협력의 참여주체가 그들이 아니라 생산직노동자의 몫이라고 생각함을 의미한다. 이러한 모습은 앞으로 노사협력을 정착하는 데 중요한 걸림돌로 작용할 것이다. 한편 노동공급측 요인 중 학력, 근속년수는 노사협력 참여의사를 결정하는 데 영향을 미치지 못하고 있었다.

다음으로, 노동수요측 요인들의 영향을 보면, 서울지역보다는 다른 지역노동자, 비노조사업장이나 1991년 이후에 노조가 설립된 사업장의 노동자보다 1987년 이전이나 1987~90년

<표 IV-3> 노사협력 참여의사의 결정요인(OLS)

	추 정 계 수	t값
연 령	0.0114***	3.818
성(더미변수 ; 여성 기준)	0.2620***	7.386
학 령	0.0075	0.252
근 속 년 수	0.0053	1.247
임 금	0.0481**	2.066
직 위		
(더미변수 ; 단순노무자 기준)		
생산직 : 견습, 기능공	0.0707*	1.705
생산감독	0.1026**	2.025
사무직 : 평사원	0.0217	0.554
대리, 계장	-0.0140	-0.262
과, 차, 부장	0.0946	1.277
사업장 규모	3.029819E-06	0.716
업종(더미변수 ; 경공업 기준)	0.0284	1.111
사업장 소재지		
(더미변수 ; 서울 기준)		
충 청	0.0766*	1.710
영 남	0.0547*	1.868
호 남	0.1017**	2.144
노조설립여부, 연도(더미변수 ;		
노조없는 사업장 기준)		
1987년 이전 설립	0.1398***	4.104
1987~90년 설립	0.0830***	2.605
1991년 이후 설립	0.0888	1.341
상 수	2.6642***	7.146
R ²	0.0723	
F값	21.4777	
표본수	4975	

주 : *는 10% 수준에서 유의

 **는 5% 수준에서 유의

 ***는 1% 수준에서 유의

자료 : 류장수 외, 「노사관계 및 노사협력의식에 관한 설문조사」 결과, 1995.

사이에 설립된 사업장 노동자의 노사협력의 참여의사가 더욱 높았다. 노동수요측 요인 중 사업장 규모와 업종은 영향을 미치지 못하였다.

라. 노사협력제도 실시성과와 성과배분

종속변수인 노사협력제도의 실시성과에 대해 '매우 크다' 5점, '큰 편이다' 4점, '그저 그

<표 IV-4> 노사협력제도 실시성과의 결정요인(OLS)

	추 정 계 수	t값
연 령	0.0026	0.262
성(더미변수 ; 여성 기준)	0.4001***	3.261
학 력	-0.0912	0.982
근속년수	0.0086	0.624
임 금	-0.0186	-0.241
직 위		
(더미변수 ; 단순노무자 기준)		
생산직 : 견습, 기능공	0.0242	0.182
생산감독	0.1528	0.862
사무직 : 평사원	0.3444***	2.600
대리, 계장	0.2898*	1.770
과, 차, 부장	0.4370**	2.067
사업장 규모	-1.40743E-05	-1.547
업종(더미변수 ; 경공업 기준)	-0.0014	-0.018
사업장 소재지		
(더미변수 ; 서울 기준)		
충 청	-0.0723	-0.465
영 남	-0.0885	-0.919
호 남	0.2989	1.551
노조설립여부, 연도(더미변수 ;		
노조없는 사업장 기준)		
1987년 이전 설립	0.1622	1.365
1987~90년 설립	-0.0687	-0.633
1991년 이후 설립	-0.2533	-1.205
상 수	3.0424***	9.502
R ²	0.1291	
F값	2.7512	
표본수	353	

주 : *는 10% 수준에서 유의

 **는 5% 수준에서 유의

 ***는 1% 수준에서 유의

자료 : 류장수 외, 「노사관계 및 노사협력의식에 관한 설문조사」 결과, 1995.

렇다' 3점, '작은 편이다' 2점, '매우 작다' 1점을 부여하였다. 그리고 또 다른 종속변수인 노사협력제도 실시의 성과가 제대로 배분되었는가에 대해서도 '정말 그렇다' 5점, '그런 편이다' 4점, '그저 그렇다' 3점, '그렇지 않은 편' 2점, '전혀 그렇지 않다' 1점을 부여한 후 회귀 분석하였다. 독립변수들에 대한 설명은 노사협력 필요성 부분에서 설명한 것과 동일하다.

노사협력제도의 실시성과와 성과배분의 결정모형의 추정결과를 나타낸 것이 <표 IV-4>와 <표 IV-5>이다. 이들 표에서 쉽게 알 수 있듯이 노사협력제도의 실시성과와 성과배분

<표 IV-5> 노사협력제도 성과분배의 결정요인

	추 정 계 수	t값
연 령	0.0015	0.155
성(더미변수 ; 여성 기준)	0.3538***	2.862
학 령	-0.0021	-0.023
근속년수	0.0141	1.017
임 금	-0.0627	-0.806
직 위		
(더미변수 ; 단순노무직 기준)		
생산직 : 견습, 기능공	-0.0768	-0.572
생산감독	0.1438	0.805
사무직 : 평사원	0.2508*	1.879
대리, 계장	0.2646	1.605
과, 차, 부장	0.2581	1.212
사업장 규모	1.716010E-06	0.187
업종(더미변수 ; 경공업 기준)	0.0946	1.150
사업장 소재지		
(더미변수 ; 서울 기준)		
충 청	0.0167	0.107
영 남	-0.1067	-1.100
호 남	0.3567*	1.837
노조설립여부, 연도(더미변수 ;		
노조없는 사업장 기준)		
1987년 이전 설립	-0.1069	-0.893
1987~90년 설립	-0.2331**	-2.131
1991년 이후 설립	-0.4290**	-2.026
상 수	3.0460***	9.443
R ²	0.1157	
F값	2.429	
표본수	353	

주 : *는 10% 수준에서 유의

 **는 5% 수준에서 유의

 ***는 1% 수준에서 유의

자료 : 류장수 외, 「노사관계 및 노사협력의식에 관한 설문조사」 결과, 1995.

에 관한 의식에 영향을 미치는 요인은 앞의 분석과 비교하여 상대적으로 적다.

성이라는 변수와 직위라는 변수만이 노사협력제도의 실시성과에 관한 의식에 영향을 미치고 있다. 즉 여성노동자보다는 남성노동자가, 생산직노동자보다는 사무직노동자가 이 부분에 대해 보다 긍정적으로 유의하게 느끼고 있었다.

그리고 노사협력제도 성과분배에 관한 의식에 있어서는 성이라는 변수와 노조설립 여부 및 설립년도 변수가 큰 영향을 미치고 있다. 즉 노사협력제도의 실시성과에 관한 의식과

마찬가지로 여성노동자에 비해서는 남성노동자가 성과분배 문제에서도 더 긍정적으로 느끼고 있었다. 노조설립 여부와 설립년도와 관련해서는 1987년 이후에 노조가 설립된 사업장의 노동자가 노조가 없거나 1987년 이전에 설립된 사업장의 노동자보다 성과분배에 대해 더욱 부정적으로 느끼고 있었다.

V. 맺음말

이상에서 본 논문은 현재 우리나라 노동자가 노사협력 전반에 대해 어느 정도의 의식수준을 가지고 있는가, 그리고 의식수준은 무엇에 의해 결정되고 있는가에 대해 살펴보았다. 그 내용을 간략히 요약하고 대안을 모색해 보자.

현재 우리 기업의 노동자는 '기업의 경쟁력과 근로생활의 질을 동시에 향상시키기 위해서는 노사협력이 반드시 이루어져야 한다'는 노사협력의 필요성을 절실히 느끼고 있었다. 그러나 이를 위한 구체적이고 특별한 제도를 실시하고 있는 기업은 극히 미약한 것으로 나타났다. 앞으로 노사협력의 필요성에 대한 공감대 확산노력과 함께 이와 관련된 노사협력제도 및 노사협력 프로그램의 개발투자를 확대해야 할 과제가 있다.

노사협력을 달성하는 데 적극 참여하겠다는 노동자도 많았지만 수동적인 입장을 지닌 층도 전체 응답자의 3분의 1이나 되었고, 특히 저연령층, 고졸자, 저임금 노동자층의 비중이 상대적으로 높았다. 이러한 수동계층을 능동적으로 참여할 수 있게 하는 각종 방안을 마련해야 할 것이다.

한편 노사협력제도가 실시되고 있는 기업의 경우, 대화활성화제도와 교육훈련제도를 보상제도, 고용안정제도, 경영정보공유제도, 작업과정참여제도 등에 비해 상대적으로 많이 활용하고 있는 것으로 밝혀졌다.

노사협력의식의 결정요인분석은 노사협력의 필요성, 정착 가능성, 참여의사, 그리고 실시 성과 및 성과배분 분야로 나누어 수행되었다. 각각에 대한 결정요인에는 약간의 차이가 있었다.

노사협력의 필요성에 대해서는 성, 임금, 직위, 사업장 규모, 업종, 사업장 소재지, 노조설립 여부 및 설립년도 요인이, 노사협력의 정착 가능성에 대해서는 연령, 성, 근속년수, 직위, 사업장 규모, 사업장 소재지, 노조설립 여부 및 설립년도 요인이 영향을 미치고 있었다. 그리고 노사협력에의 참여의사에 대해서는 연령, 성, 임금, 직위, 사업장 소재지, 노조

설립여부 및 설립년도 요인이 영향을 미치고 있었으며, 노사협력제도의 실시성과 및 성과 배분 정도에 대해서는 성이라는 요인을 중심으로 노조설립 여부 및 설립년도 요인이 영향을 미쳤다.

노사협력의식을 제고시키면서 우리나라에 협력적 노사관계를 구축하기 위해서는 노사협력 의식수준과 그 결정요인에 대한 본 논문의 분석결과를 바탕으로 한 방안이 모색되어야 한다. 모든 사업장의 모든 노동자에 대해 똑같이 적용되는 천편일률적인 방안이 아니라 사업장 특성과 노동자 특성에 정확히 부합하는 차별화되고 특성화된 방안이 모색되지 않으면 안된다.

내용을 갖춘 진정한 노사협력의 구축은 노사협력의 의식수준과 그 결정요인에 대한 앞의 분석결과에 기초해 과학적인 대응책을 마련하고 실시할 때만 가능할 것이다. 성, 임금수준, 직위, 사업장 규모, 업종, 사업장 소재지, 노조설립 여부 및 설립년도에 맞는 과학적인 노사협력 의식제고방안 마련 및 실시가 협력적 노사관계 시대를 앞당기는 데 필수적이다.

參 考 文 獻

- 경제단체협의회, 「생산직 근로자에 대한 의식조사」, 1990.
- 김수곤·배무기·박성준·최성수, 「신노사관계와 경쟁력」, 한국경제연구원, 1995.
- 김형기, 「1987년 이후 독점대기업 노동자들의 의식변화와 그 함축 - 13개 대기업노조사례 연구를 중심으로」, 「경제와 사회」, 1992년 봄호, 한울.
- 류장수 외 2인, 「노사관계 및 노사협력의식에 관한 조사연구」, 한국노동교육원, 1995.
- 배무기, 「함께 발전하는 새로운 노사관계의 비전」, 「세계시장을 지배한 노사합심 - 새턴·코닝·제록스·벤츠·토요다의 성공사례」, 한국경제신문사, 1995.
- 임영일·임호, 「87년 이후 노동자층의 의식변화와 노사관계」, 「경제와 사회」, 한울.
- 한국경영자총협회 부설 노동경제연구원, 「노사관계 및 인사제도에 관한 근로자의식조사」, 1988.
- 한국노동연구원, 「노동문제 및 노사관계에 대한 근로자의식 조사연구」, 1990.
- 한국사회문화연구원·삼성경제연구소, 「국제화시대의 한국 기업문화에 관한 대학생 및 직장인의 의식조사」, 1994.

Cooke, William N., *Labor-Management Cooperation: New Partnership or Going in Circles?*, W.E., Upjohn Institute for Employment Research, 1990.

Edward Cohen-Rosenthal and Cynthia E. Burton, *Mutual Gains-A Guide to Union-Management Cooperation*, ILR Press, 1993.

Michael H. Schuster, *Union-Management Cooperation: Structure, Progress, Impact*, Syracuse University, 1984.

< 부록 : 설문지 >

● 노사협력에 대한 귀하의 의견을 여쭙어 보겠습니다.

1. 귀하는 “기업의 경쟁력과 근로생활의 질을 동시에 향상시키기 위해서는 노사협력이 반드시 이루어져야 한다”는 견해에 대해 어떻게 생각하십니까 ?
① 적극 동의한다 ② 동의하는 편이다 ③ 그저 그렇다
④ 반대하는 편이다 ⑤ 적극 반대한다

2. 귀하는 앞으로 우리나라 노사관계가 노사쌍방에게 유익한 협력적인 관계로 될 것이라는 견해에 대해 어떻게 생각하십니까 ?
① 적극 동의한다 ② 동의하는 편이다 ③ 그저 그렇다
④ 반대하는 편이다 ⑤ 적극 반대한다

3. 귀하는 우리나라 노사관계가 노사쌍방에게 유익한 협력적인 관계로 되는 데 몇 년 정도 걸릴 것으로 생각하십니까?
① 1년 미만 ② 1년~3년 미만 ③ 3년~5년 미만
④ 5년~10년 미만 ⑤ 10년 이상

4. 노사쌍방에 이롭게 되는 방향으로 노사협력을 이루는 데 가장 중요한 역할을 담당하여야 할 층은 어느 층이라고 생각하십니까 ?
① 최고경영자 ② 노조위원장 ③ 중간관리층
④ 일반근로자 ⑤ 정 부

5. 노사쌍방에 이롭게 되는 방향으로 노사협력을 달성하는 데 있어서 귀하의 참여의사는 어떠하십니까?
① 매우 적극적이다 ② 적극적인 편이다 ③ 그저 그렇다
④ 소극적인 편이다 ⑤ 매우 소극적이다

6. 귀하는 노사협력을 이루는 데 가장 중요한 조건이 무엇이라고 생각하십니까? 중요한 순서대로 두 가지만 선택하여 주십시오.

- ① 근로자들에 대한 사용자의 인간적 대우 ② 임금인상과 근로조건 향상
- ③ 노사관계에 대한 사용자의 인식변화 ④ 노사간 대화의 활성화
- ⑤ 합리적인 노동운동 ⑥ 정부의 중립적 노동정책
- ⑦ 노동법 개정

7. 귀하는 만약 노사협력을 이루는 데 정부의 도움이 주어진다면 어떠한 분야가 가장 필요하다고 생각하십니까?

- ① 의식개혁교육 실시지원 ② 노사관계 전문지식 보급
- ③ 노사관계진단 실시 ④ 노사자율정책 실시
- ⑤ 노동법 개정

8. 귀 회사에서는 노사협의회법상의 협의사항, 보고사항 외에 노사협력을 이루기 위한 특별하고도 구체적인 제도가 있습니까?

- ① 있다 --> 문 8-1번으로 가시오. ② 없다 --> 문 9번으로 가시오.

8-1. 그 제도는 어느 분야입니까?(해당하는 모든 분야를 답하십시오)

- ① 보상제도(구체적 명칭 : _____)
- ② 고용안정제도(구체적 명칭 : _____)
- ③ 경영정보공유제도(구체적 명칭 : _____)
- ④ 작업과정 참여제도(팀작업 등)(구체적 명칭 : _____)
- ⑤ 대화활성화제도(구체적 명칭 : _____)
- ⑥ 교육훈련제도(구체적 명칭 : _____)
- ⑦ 기 타(_____)

8-2. 그 제도는 주로 누구의 제안에 의해 시작되었습니까?

- ① 노동조합, 근로자 ② 사용자 ③ 기타(_____)

8-3. 노사협력을 위한 제도의 실시로 나타나는 성과에 대해 어떻게 생각하십니까?

- ① 매우 크다 ② 큰 편이다 ③ 그저 그렇다
- ④ 작은 편이다 ⑤ 매우 작다

8-4. 귀하의 노사협력을 위한 제도를 실시함으로써 얻게 되는 성과가 제대로 분배되었다고 보십니까?

- ① 정말 그렇다 ② 그런 편이다 ③ 그저 그렇다
- ④ 그렇지 않은 편이다 ⑤ 전혀 그렇지 않다

● 귀하의 개인적인 사항에 관하여 여쭙어 보겠습니다.

1. 귀하의 연령은 몇 세입니까? 만 세

2. 귀하의 성별은 ?

- ① 남 자 ② 여 자

3. 귀하의 최종학력은 ?

- ① 중졸 이하 ② 고 졸 ③ 대 졸 ④ 대학원졸

4. 귀하의 월평균임금액은 얼마입니까 ? (기본급, 수당, 상여금을 매월로 나눈 것)

- ① 50만원 미만 ② 50만원~100만원 미만 ③ 100만원~150만원 미만
- ④ 150만원~200만원 미만 ⑤ 200만원 이상

5. 귀하가 근무하는 사업장의 규모는 어느 정도입니까? () 명

6. 귀하가 근무하는 회사의 업종은 무엇입니까 ?

- ① 음식료 ② 섬유·의복·가죽 ③ 목재·나무제품
- ④ 종이·종이제품 ⑤ 화합물·석유·석판 ⑥ 고무·플라스틱
- ⑦ 비금속광물 ⑧ 제1차금속 ⑨ 조립금속제품·기계
- ⑩ 전기 및 전자기기 ⑪ 운수장비 ⑫ 가타 제조업

7. 귀하가 현재 하고 있는 일은 다음의 어디에 해당합니까 ?

가) 생 산 직

- ① 단순노무자 ② 건설공 ③ 기능공
- ④ 생산감독(조장, 반장, 주임) ⑤ 기타

나) 사 무 직

- ① 평사원 ② 대리 또는 계장 ③ 과장
④ 부장, 차장 ⑤ 임원

8. 귀하의 현재 직장에서 근무하신 지 얼마나 됩니까? () 년
9. 귀하의 회사는 어디에 있습니까?
① 서울지역 ② 경기·인천지역 ③ 중부지역(충청, 강원)
④ 영남지역 ⑤ 호남지역
10. 귀하의 회사에는 노동조합이 설립되어 있습니까? 설립되어 있다면 설립년도는 언제
입니까?
① 있다 (설립년도:) ② 없다
11. 귀하 회사 노동조합의 조합원수는 어느 정도입니까? () 명
12. 귀하는 노동조합에 가입하십니까?
① 가입했다 ② 가입하지 않았다
13. 노동조합내에서의 귀하의 직위는 무엇입니까?
① 노조위원장 ② 노조간부(대의원 포함) ③ 평조합원
14. 귀하 회사에서 노사분규가 발생한 적이 있습니까? 있다면 가장 최근의 발생년도는
언제입니까?
① 있다 (최근의 발생년도:) ② 없다