

■ 연구총서 ■

2003-9

청년노동자의 노조의식과
조직화 방안

한국노총 중앙연구원

발 간 사

청년 노동자는 우리 사회 노동운동의 미래이다. 그러한 그들이 실업의 공포와 저임금, 불안정 고용 등의 부담을 안고 노동시장의 주변부를 떠돌고 있다. 그 어느 세대보다도 노동조합을 조직하고 노조운동에 참여할 의사를 강하게 가지고 있음에도 불구하고, 우리의 청년 노동자들은 오늘날의 정규직·대기업 중심의 노조운동 관행 때문에 노동운동의 영역에서조차 주변부의 위치를 벗어나지 못하고 있다. 이러한 상태가 지속된다면 청년 노동자들은 노조운동의 보호를 받지 못한 채 불리한 노동시장 환경 속에 무방비 상태로 노출될 것이며, 그들의 노동생활의 질은 계속해서 하락을 거듭할 것이다. 이것은 현단계 노동운동의 미래를 더욱 어렵게 할 것이며, 노동운동의 세대간 재생산마저 어려워지는 상황으로 이어질 것이다.

그러므로 지금이야말로 청년 노동자들을 노조운동의 태두리 속에 포용하여 조직화하는 것이 시급하게 요청되는 시기라 할 수 있다. 청년 노동자들의 노동조건을 개선하고, 노조 가입률과 노조 참여율을 제고하는 것은 단순히 노동조합의 조직률 향상을 위한 수단일 뿐만 아니라, 이 사회의 미래를 짊어지고 나갈 청년 노동자들이 노동조합과 노조운동에 대해 어떤 가치와 의미를 부여할 것인가를 결정짓는 것이며, 따라서 우리 노동자의 미래와 노동운동의 미래를 결정짓는 중요한 지렛대가 될 것이다.

그리하기에 청년 노동자들의 노조의식과 각종 가치관, 노조 몰입도를
일별하고 이들을 어떻게 효과적으로 조직화할 것인가를 탐색하려는 본
연구는 한국노총의 미래 뿐만 아니라 한국 노동조합 운동의 미래를 위
한 초석의 하나가 될 것이다. 특히, 최근 청년층 노동자들의 일과 노동
에 대한 의미부여가 다른 연령층에 비해 투철하지 못하고, 개인주의적
자유주의적 성향의 유행으로 말미암아 연대주의적이고 집합주의적인
노조운동의 가치에 대한 몰입이 타 연령층에 비해 낮다는 견해들이 제
시되고 있는 와중에, 본 연구는 직접적으로 청년층 노조원들을 대상으
로 설문조사를 실시하여 이러한 문제들을 실증하고자 한 시도라는 점
에서 더욱 더 시의적절한 가치를 지니는 연구라 할 수 있을 것이다.

한국 노총은 청년 노동자들을 위한 신규 조직화 사업 뿐만 아니라,
기존 청년 조합원들의 노조 참여율 제고를 위한 사업을 지속적으로 추
진하여 청년 노동자들이 미래 노동사회의 주역으로 우뚝 서게 되도록
최선의 노력을 다하려 한다. 아무쪼록 이 연구가 한국노총의 이러한 노
력의 방향에 유용한 안내자가 될 수 있기를 바라는 마음 간절하다. 마지
막으로 본 논문의 내용은 연구자 개인의 견해로서, 한국노총의 공식적
입장과는 차이를 보일 수도 있음을 양지하기 바란다.

2003. 12

한국노동조합총연맹

이 남 순 위 원 장

청년노동자의 노조의식과 조직화 방안

이택면

한국노총 중앙연구원 책임연구원

/ 목 / 차 /

1. 서론	1
1.1 문제제기	1
1.2 연구목적	3
1.3 연구방법	4
2. 청년 노동자 의식조사	5
2.1 조사개요	5
2.2 청년 조합원의 일반적 상황	13
2.3 노사관계 인식	21
2.4 노동조합에 관한 인식	23
2.5 회사에 관한 인식	25
2.6 개인 연결망의 특성	27
2.7 일반적 가치관	30
2.8 노동 현안들에 관한 인식	35
2.9 노무현 정부에 관한 인식	36
2.10 한국노총에 관한 인식	37
3. 청년노동자 조직화 방안	39
3.1 노조조직률 변동의 원인에 관한 이론적 고찰	39
(1) 거시구조론적 설명	
(2) 제도론적 설명	
(3) 조직론적 설명	
(4) 사회심리학적 설명	
3.2 조직화 방안의 모색	45
(1) 제도개혁 지향적 조직화 방안	
(2) 조직개혁 지향적 조직화 방안	

(3) 개별 노동자 기향적 조직화 방안	
3.3 청년 조합원의 노조 몰입도 제고 방안	56
(1) 노조 몰입도의 정의와 측정	
(2) 노조 몰입도의 노동자 개인, 노조, 작업장속성별 차이	
(3) 노조 몰입도 결정요인에 관한 회귀분석	
(4) 회귀분석 결과와 함의	
4. 요약 및 맺는말	70
참고문헌	72
▪청년 노동자 의식 조사 및 조직화 방안 모색을 위한 설문조사 ...	74

/ 표 / 목 / 차 /

<표 1> 응답자의 연령별 분포	8
<표 2> 응답자의 성별 분포	9
<표 3> 응답자의 학력별 분포	9
<표 4> 응답자의 산업별 분포	10
<표 5> 응답자의 직종별 분포	11
<표 6> 소속 사업장 규모별 응답자 분포	11
<표 7> 응답자의 직위(직급)별 분포	12
<표 8> 응답자의 급여수준별 분포	12
<표 9> 성별 분포의 연령집단간 차이 비교	13
<표 10> 학력별 분포의 연령집단간 차이 비교	14
<표 11> 월평균 임금 분포의 연령집단간 차이 비교	14
<표 12> 직종별 분포의 연령집단간 차이 비교	15
<표 13> 직급별 분포의 연령집단간 차이비교	15
<표 14> 노조내 직책 분포의 연령집단간 차이비교	16

<표 15> 소속노조 설립시기의 연령집단 간 차이 비교	17
<표 16> 노조가입제도의 연령집단간 차이 비교	18
<표 17> 사업장 규모별 분포의 연령집단간 차이 비교	18
<표 18> 산업별 분포의 연령집단간 차이비교	19
<표 19> 회사 조직형태별 분포의 연령집단간 차이 비교	20
<표 20> 비정규직 채용여부의 연령집단간 차이 비교	20
<표 21> 소속 사업장 의사소통 원할도의 연령간 차이 비교 ...	21
<표 22> 노사관계 저해책임에 관한 인식의 연령별 차이 비교 ...	22
<표 23> 노사관계 개선을 위한 선결과제	22
<표 24> 고충해결 방식의 연령집단간 차이 비교	26
<표 25> 직무-능력 적합도 인식	28
<표 26> 가족내 노조원 유무	27
<표 27> 연령별 네트워크 상향지향성	29
<표 28> 전통적 직업관의 연령집단별 차이 비교	31
<표 29> 중시하는 삶의 영역 비교	32
<표 30> 현재 여가시간 활동 패턴 비교	33
<표 31> 희망 여가시간 활동 패턴	34
<표 32> 비정규직 철폐에 대한 태도 비교	36
<표 33> 노무현 정부의 정책에 대한 평가 비교	37
<표 34> 노조몰입도 측정을 위한 문항 목록	59
<표 35> 요인분석 스크리 도표	60
<표 36> 요인분석 성분행렬	61
<표 37> 노조몰입도와 타변수들과의 관계	62
<표 38> 독립변수 목록	64
<표 39> 노조몰입도 결정요인에 관한 회귀분석 결과	65

1. 서론

1.1 문제제기

노동조합운동이 쇠퇴의 징후를 보이고 있다. 조합원의 절대수는 1998년 1백40만여명을 최저점으로 하여 해마다 증가하고 있으나(2002년 현재 1백6만 5천여명), 조직률은 1989년 19.8%로 정점을 이루었다가 계속해서 하락하고 있다. 1999년에서 2000년 사이에 11.9%에서 12%로 잠시 소폭 상승하다가 2002년에는 다시 11.6%로 하락했다. 더욱이 한국노총은 2001년에서 2002년 사이에 천여명에 가까운 조합원수 절대 감소를 기록했다(노동부, 2002). 조직률의 전반적 하락세 가운데 한국노총은 그야말로 “조합원 수의 확대는커녕 기존 조합원 규모조차 유지하지 못했던 것”이다(권혜자, 박선영, 1999: 157). 이런 상황인데도 불구하고 조직활동이 활발하게 이루어지지 않고 있다는 것 또한 분명한 사실이다. 더욱이 미래 사회의 주역과 기둥이 될 청년 노동자들의 노동시장 내 지위가 점점 더 약화되고 있다. 만성적 고용불안과 실업의 고통이 미래에 대한 포부를 안고 당당히 노동세계에 첫걸음을 내디뎌야 할 청년들의 어깨를 무겁게 짓누르고 있다. 경제위기 이후, 청년들의 노동시장 위치를 한마디로 요약하자면 실업률과 비정규직 비율의 동시증가라고 할 수 있다. 청년층에 있어 실업률과 비정규직의 비중이 동시에 증가하였으며, 그 증가속도 또한 장년층의 그것에 비해 현저히 빨랐다(권혜자, 1999: 6). 이런 상황이 계속된다면 우리 노동사회의 미래를 밝지 않으며, 노동운동의 확산과 부흥은 고사하고 세대간 재생산 조차도 어려워질 것이다.

이와 관련하여, 노동조합은 시대에 뒤떨어진 조직으로서 개인주의적 성향에 젖어있는 젊은 세대 노동자들에게 어필하지 못한다는 주장이 종종 제기되곤 한다(예컨대, Gomez, et al., 2002). 젊은 세대들은 구세대와는 달리 보다 더 개인주의적이며, 그들의 이런 개인주의적 가치는 노동조합주의의 근간이 되는 집합주의적, 연대지향적 가치와 배치된다 는 것이다. 대체로 이러한 주장들은 대부분의 서구 전진자본주의 국가들에서 공통적으로 일어나고 있는 조합원 감소추세의 원인을 젊은 세대들의 노동조합 참여욕구 저하로 돌리고 있다. 과연 젊은 노동자들이 노동조합에 등을 돌리고 있으며, 이로 인해 다음 세대의 노동조합 운동은 위기를 맞을 것인가? 만약 그렇다면 이 위기를 미연에 방지하고 노동조합 운동의 활성화를 도모하기 위해서는 어떤 노력이 경주되어야 할 것인가?

이러한 위기意識의 반영인지, 각국마다 노동조합 활동의 부흥을 위한 체계적 연구가 재개되고 있고(예컨대, Hamann and Lucio, 2003; Heery et al., 2003; Hurd et al., 2003; Baccaro, et al., 2003), 그것을 토대로 다양한 조직화 전략들이 추진되고 있다. 특히, 청년 노동자의 조직화에 초점을 맞추어 조직사업을 전개해나가는 전략이 미국과 영국을 중심으로 다소간의 성과를 거두고있다. 이런 상황에서, 청년 노동자를 조직화하려는 국내외의 노력들을 검토하고, 청년노동자를 성공적으로 조직화하여 노동조합운동의 부흥과 전반적 성장을 도모할 수 있는 방안을 체계적으로 모색하는 것은 지속적 조직률 하락을 경험하고 있는 한국 노동운동의 현 상황에서 시급히 요구되는 과제라 할 것이다.

1.2 연구목적

본 연구는 위와 같은 문제의식에 토대를 두고 청년 노동자들이 어떤 생각과 태도를 가지고 있는지, 그리고 그것이 기성세대 노동자들과 어떤 차이를 보이는지를 확인하고, 그것을 토대로 하여 청년 노동자들의 조직률을 높이고 노조운동 참여를 촉진하는 방안을 모색함으로써, 한국 노동운동의 미래를 위한 토대를 쌓고자 한다. 보다 구체적으로 본 연구는 다음과 같은 문제들을 해명하고자 한다. 첫째, 설문조사 결과를 토대로 청년층 노동자들의 전반적 가치관과 상황인식을 요약하고, 그것이 다른 연령층 노동자들의 그것과 차별성을 갖는지 살펴본다. 이는 다른 말로 하자면, 일반적 가치관과 상황인식에 있어서 청년 노동자만의 고유한 정체성이 존재한다고 할 수 있는가를 살펴보는 것이다. 만약 그런 차별적 정체성이 발견된다면, 조직화 방안이나 노조몰입도 제고 방안도 청년층의 독특한 태도와 가치관에 따라 기성세대를 겨냥한 것과는 다른 방식으로 추진되어야 할 것이다. 둘째, 기존의 노조 조직률 제고 방안들에 대한 논의들을 종합하여 청년 노동자의 조직률을 제고할 구체적 방안을 모색한다. 셋째, 청년 조합원의 노조몰입도를 측정하고 그것이 다른 연령층과 차이를 보이는지, 청년 노동자의 노조몰입도에 영향을 미치는 주요 변수는 어떤 것이 있는지를 살펴본다. 그 결과를 토대로 하여 이미 노조에 속해있는 청년 조합원들이 노조에 더욱더 애착을 갖고 몰입하게 만들 수 있는 방안이 어떤 것이 있을지 모색한다.

1.3 연구방법

설문조사방법과 문헌연구방법을 동시에 사용하고, 필요한 경우 공식 통계를 동원하였다. 설문조사의 결과는 SPSS 통계 패키지를 이용하여 처리, 분석하였다.

2. 청년 노동자 의식조사

2.1 조사개요

(1) 조사내용

구체적으로 각 문항별로 조사내용을 살펴보면 다음과 같다.

1) 소속 노동조합의 특성

- 문항1 : 노동조합의 연령
- 문항3 : 노조가입제도

2) 소속 사업장의 특성

- 문항9 : 사업장 규모
- 문항10 : 산업부문
- 문항11 : 조직형태
- 문항12, 12-1 : 비정규직 채용여부 및 비정규직 비율
- 문항31 : 경영진-근로자간 의사소통 정도

3) 개인배경변수

- 문항2 : 노조가입 연한
- 문항4 : 노조내 직책
- 문항5 : 직장생활 연한
- 문항6 : 현직장 근속년수
- 문항7, 7-1: 이직 경력 및 노조활동 경력 유무
- 문항8 : 직종
- 문항13 : 직위(직급)
- 문항14 : 하루평균 근로시간

- 문항54 : 성별
 - 문항55 : 연령
 - 문항56 : 혼인상태
 - 문항57 : 학력
 - 문항58 : 월평균 소득
 - 문항59 : 주택소유여부
- 4) 노사관계 분위기에 관한 인식
- 문항15 : 노사간 대립/협력 정도
 - 문항16 : 노사간 역관계
 - 문항17 : 노사관계 저해요인
 - 문항18 : 노사관계 개선책
- 5) 노동조합에 관한 인식
- 문항19 : 노동조합 만족도(전반)
 - 문항20 : 노동조합 만족도(구성항목별)
 - 문항21 : 노동조합 개혁 필요성
 - 문항22 : 지도부의 개혁의지
 - 문항23 : 노동조합의 개혁역량
 - 문항24 : 노동조합 개혁 동참의사
- 6) 회사에 관한 인식
- 문항25 : 회사만족도(전반)
 - 문항26,27 : 회사만족도(구성항목별)
 - 문항28 : 직무 적합성
 - 문항29 : 고용불안
 - 문항30 : 회사에 대한 불만 및 고충 해결방식(voice vs. exit)

7) 개인 연결망의 특성

- 문항32 : 가족성원내 노조원 유무
- 문항33 : 연결망 성원으로부터의 노조가입 권유
- 문항34 : 연결망 성원의 노조에 대한 호감도
- 문항35, 35-1 : 개인 연결망의 구조적 특성(크기, 이질성, 상향지향성)

8) 일반적 가치관

- 문항36, 37 : 근로가치관
- 문항38 : 현재 지향성 대 미래 지향성
- 문항39, 40 : 여가생활
- 문항41 : 정치적 성향

9) 노동 현안들에 대한 인식

- 문42 : 노조의 경영참여
- 문43 : 노조의 정치활동
- 문44, 45 : 비정규직 문제
- 문46 : 노동시장 유연화
- 문47 : 정보화와 노조운동
- 문48, 49 : 노무현 정부에 대한 평가
- 문51, 52, 53 : 한국노총에 대한 평가

10) 노조몰입도 및 회사몰입도

- 문50 : 노조몰입도 및 회사몰입도(구성항목별)

(2) 표집

2003년 8월 현재 한국노총 소속 단위조합에 가입해있는 제주도를 제외한 전국의 단위노조 남녀 조합원 88만여명을 모집단으로 하였다. 2003년 노동부에서 나온 전국노동조합 조직현황 리스트를 대상으로 하여, 산별연맹별·지역별로 대규모, 중규모, 소규모 사업장 세군데를 무작위 선정케 하여 설문지를 발송했으며, 총 2100부의 설문지를 배포하여 508부를 회수, 24.2%의 회수율을 기록했다.

(3) 표본의 특성

우선 표본의 연령분포를 보면 다음 표와 같다. 총 응답자 506명 중 34세 이하 청년 노동자가 37.4%를 차지하고 있다. 이는 청년층 노동자들을 과대표집한 결과이며, 청년 노동자의 의식과 가치관을 세부적으로 관측하고 장년층 노동자와 차이를 비교하려는 본 연구의 목적에 부합하는 충분한 사례수라고 판단된다.

<표 1> 응답자의 연령별 분포

연령	응답자 수	백분율(%)
25세미만	12	2.37
25세이상 30세미만	63	12.45
30세이상 35세미만	114	22.53
35세이상 40세미만	104	20.55
40세이상 45세미만	82	16.21
45세이상 50세미만	62	12.25
50세이상 55세미만	46	9.09
55세이상	23	4.55
총 계	506	100.0

다음은 응답자의 성별 분포를 살펴보자. <표 2>에서 보이는 바와 같이, 남성의 비율이 압도적으로 높다. 한국노총 산하 조합원들의 성비를 볼 때 (남81.8%, 여18.2%), 여성이 다소 과소대표된 것이라 할 수 있겠다.

<표 2> 응답자의 성별 분포

성 별	응 답 자 수	유효백분율(%)
남 성	456	89.8
여 성	52	10.2
총 계	508	100.0

다음은 응답자의 학력별 분포이다. 실업계 고교와 전문대학 졸업자가 응답자의 과반수를 넘었다.

<표 3> 응답자의 학력별 분포

학 력	응 답 자 수	유효백분율(%)
중학교 졸업이하	36	7.2
실업계 고등학교 졸업	166	33.1
인문계 고등학교 졸업	91	18.2
전문대학 졸업	105	21.0
4년제 대학 졸업	88	17.6
대학원 이상	15	3.0
총 계	501	100.0

다음은 응답자의 산업별 분포이다.

<표 4> 응답자의 산업별 분포

산 업	응 답 자 수	유효백분율(%)
광 업	18	3.6
제 조 업	195	38.8
전기, 가스 및 수도사업	20	4.0
건 설 업	6	1.2
도, 소매 및 자동차용품 수리업	11	2.2
숙박 및 음식점업	20	4.0
운수, 창고 및 통신업	130	25.8
금융 및 보험업	11	2.2
공공행정 및 국방	3	0.6
부동산 및 사업서비스	5	1.0
교 육 서 비 스	7	1.4
보건 및 사회복지사업	9	1.8
기타 공공, 사회, 문화 및 개인서비스	36	7.2
기 타	32	6.4
총 계	503	100.0

제조업과 운수창고 및 통신업 소속 사업장에서 근무하는 조합원의 비중이 가장 높다. 이는 장동차 노련과 택시노련에서 설문지 수거율이 특별하게 높았기 때문으로, 전체 산업분포에 비해 운수창고 및 통신업 부문이 과대표집되었다. 한편 응답자의 직종별 분포를 보면, 다음<표 5>과 같다. 서비스 및 영업직과 생산기능직의 비중이 가장 높다.

<표 5> 응답자의 직종별 분포

직 종	응답자 수	백분율(%)
관 리 직	41	8.2
연구개발 및 전문기술직	36	7.2
사 무 직	73	14.6
서비스 및 영업직	126	25.3
생 산 기 능 직	160	32.1
단 순 노 무 직	41	8.2
기 타	22	4.4
총 계	499	100

다음은 응답자의 소속 사업장 규모별 분포이다.

<표 6> 소속 사업장 규모별 응답자 분포

사 업 장 규 모	응답자 수	유효백분율(%)
30인미만	3	0.6
30인이상 100인미만	21	4.2
100인이상 300인미만	110	21.9
300인이상 500인미만	168	33.4
500인이상 1000인미만	65	12.9
1000인이상	136	27.0
총 계	503	100

100인 이상 500인 미만의 중규모 사업장이 약 55%, 500인 이상의 대규모 사업장이 약 40%를 차지하고 있다. 불가피하게도 소규모 영세 사업장이 과소 대표되었다.

또한 <표 7>는 응답자의 직급(직위)별 분포를 보여준다. 평사원의 비중이 가장 크고(58.1%), 조·반장, 주임·계장의 비중이 각각 12% 정도 됨을 알 수 있다.

<표 7> 응답자의 직위(직급)별 분포

직 위	응 답 자 수	유효백분율(%)
사 원	290	58.1
조, 반장	20	4.0
주임, 계장	59	11.8
대 리	59	11.8
과장급 이상	37	7.4
기 타	34	6.8
총 계	499	100.0

<표 8>은 응답자의 급여수준별 분포이다. 반수 이상이 100만원 이상 200만원 미만의 급여를 받고있는 것으로 나타났다.

<표 8> 응답자의 급여수준별 분포

급 여 수 준	응 답 자 수	유효백분율(%)
100만원미만	36	7.1
100만원이상 200만원미만	255	50.5
200만원이상 300만원미만	145	28.7
300만원이상 400만원미만	54	10.7
400만원이상 500만원미만	14	2.8
500만원이상	1	0.2
총 계	505	100

한편 혼인지위별 분포를 살펴보면, 미혼이 20.3%, 기혼자가 76.4%를 차지했다. 한편 응답자들은 현 노조에 가입한 지는 평균 8.6년이 지난 사람들이었으며, 이들의 약 41%는 오픈샵을 채택하고있는 노조에, 또 다른 41%는 유니온샵이나 클로즈드샵을 채택하고있는 노조에 가입해 있었다. 한편 응답자의 48%가 평조합원 신분이었으며, 다음으로 집행부(23.8%), 대의원(14.2%), 노조위원장(5.5%) 순이었고, 연맹간부와

지역간부 기타직책이 소수 포함되어 있었다. 응답자의 직장생활 경력은 평균 13년(평균의 표준오차: 0.3541, 표준편차: 7.8855), 현 직장에서의 평균 근속년수는 9.6년(표준오차: 0.2854, 표준편차: 6.2850)이었다. 한편 소속 사업장의 비정규직 채용 여부별 분포를 살펴보면, 응답자들의 86.3%가 비정규직을 채용하고있는 회사에 다니고 있는 것으로 나타났다. 또한 비정규직 채용 규모면에서 보면, 비정규직 채용 사업장에 소속된 응답자들 중에서 대다수인 79%는 비정규직의 채용규모가 정규직의 30%를 넘지 않는다고 응답했다. 비정규직 채용 규모가 정규직의 50%를 넘는다는 응답자도 10%나 되었다.

2.2 청년 조합원의 일반적 상황

응답자를 34세 이하의 청년층과 35세 이상의 장년층으로 구분하여 각 연령층 별로 성별 분포를 살펴보면 다음 <표 9>와 같다. 전반적으로, 청년층 집단에서 여성의 비중이 높은 것으로 나타났다. 이 차이는 유의수준 0.01에서 유의미하다(Chi-Square=22.225, Cramer'V = 0.210).

<표 9> 성별 분포의 연령집단간 차이 비교

성 별	연 령	35세미만		35세이상		총 계	
		남	성	154 (81.5%)	300 (94.6%)	454 (87.9%)	
여	성	35 (18.5%)	17 (5.4%)	52 (52%)			
총	계	189 (100.0%)	317 (100.0%)	506 (100.0%)			

한편 청년 조합원의 학력별 분포를 살펴보면, 다음 <표 10>에서 보는 바와 같이 청년층이 장년층 조합원에 비해 학력이 평균화되어 있음을

알 수 있다. 장년층 조합원 집단과 비교해볼 때, 저학력자와 고학력자의 비중은 낮은 반면, 중간 학력자의 비중이 상대적으로 높게 나타났다 (Chi-Square=25.522, Cramer'V=0.212).

<표 10> 학력별 분포의 연령집단간 차이 비교

학력수준 \ 연 령	35세미만		35세이상		총 계	
	인원	비율	인원	비율	인원	비율
저 학 력	3	(1.6%)	33	(10.6%)	36	(7.2%)
보통학력	157	(83.1%)	203	(65.5%)	360	(72.1%)
고 학 력	29	(15.3%)	74	(23.9%)	103	(20.6%)
총 계	189	(100.0%)	310	(100.0%)	499	(100.0%)

한편 청년 노동자의 월평균 임금을 장년층의 그것과 비교해보면 <표 11>과 같다. 청년층 조합원들 사이에서는 당연히 300만원 이상 고소득 집단의 비중이 장년층에 비해 낮고 300만원 미만의 중저소득 집단의 비중이 높았다(Chi-Square= 41.713, Cramer'V=0.288).

<표 11> 월평균 임금 분포의 연령집단간 차이 비교

급여수준 \ 연 령	35세미만		35세이상		총 계	
	인원	비율	인원	비율	인원	비율
100만원미만	8	(4.2%)	28	(8.9%)	36	(7.2%)
100만원이상 200만원미만	112	(59.3%)	142	(45.2%)	254	(50.5%)
200만원이상 300만원미만	65	(34.4%)	79	(25.2%)	144	(28.6%)
300만원이상 400만원미만	4	(2.1%)	50	(15.9%)	54	(10.7%)
400만원이상 500만원미만	0	(0.0%)	14	(4.5%)	14	(2.8%)
500만원이상	0	(0.0%)	1	(0.3%)	1	(0.2%)
총 계	189	(100.0%)	314	(100.0%)	503	(100.0%)

또한 청년노동자의 직종별 분포를 장년층의 그것과 비교해보면 다음 <표 12>와 같다. 장년층에 비해 생산기능직에 종사자의 비중이 월등히 높다(Chi-Square= 52.402, Cramer'V=0.324).

<표 12> 직종별 분포의 연령집단간 차이 비교

직 종	35세미만	35세이상	총 계
관 리 직	15 (8.0%)	26 (8.4%)	41 (8.2%)
연구개발 및 전문기술직	10 (5.3%)	26 (8.4%)	36 (7.2%)
사 무 직	24 (12.8%)	49 (15.8%)	73 (14.7%)
서비스 및 영업직	34 (18.2%)	92 (29.6%)	126 (25.3%)
생 산 기 능 직	94 (50.3%)	65 (20.9%)	159 (31.9%)
단 순 노 무 직	7 (3.7%)	34 (10.9%)	41 (8.2%)
기 타	3 (1.6%)	19 (6.1%)	22 (4.4%)
총 계	187 (134.9%)	311 (100.0%)	498 (100.0%)

청년노동자의 직급별 분포는 다음 <표13 >와 같다. 생산직(69.7%), 주임-계장(12.8%), 대리(9.6%) 순이었으며, 예상대로 하위직급의 비중이 장년층에 비해 더 높고, 상위직급의 비중은 더 낮았다(Chi-Square= 31.224, Cramer'V= 0.251).

<표 13> 직급별 분포의 연령집단간 차이비교

직 급	35세미만	35세이상	총 계
사 원	131 (69.7%)	157 (50.8%)	288 (57.9%)
조, 반장	7 (3.7%)	13 (4.2%)	20 (4.0%)
주임, 계장	24 (12.8%)	35 (11.3%)	59 (11.9%)
대 리	18 (9.6%)	41 (13.3%)	59 (11.9%)
과장급 이상	2 (1.1%)	35 (11.3%)	37 (7.4%)
기 타	6 (3.2%)	28 (9.1%)	34 (6.8%)
총 계	188 (100.0%)	309 (100.0%)	497 (100.0%)

또한 당연한 이야기지만, 현 노동조합에 가입하여 활동한 기간은 청년노동자가 평균 5년인 반면 장년 노동자는 11년으로 나타났다($F = 111.628$, $sig = 0.000$). 또한 노조내 직책별로 살펴보면, 청년노동자들 중에서는 평조합원의 비중이 가장 높았고(56.1%), 집행부(21.1%), 대의원(20%) 순이었다. 이 분포를 장년층의 그것과 비교해보면, 청년층 조합원들 중에는 장년층에 비해 평조합원과 대의원의 비중이 큰 것으로 나타났다($Chi-Square = 31.146$, $Cramer'V = 0.253$).

<표 14> 노조내 직책 분포의 연령집단간 차이비교

노 조 내 직 책	35세미만		35세이상		총 계	
평 조 합 원	101	(56.1%)	141	(45.9%)	242	(49.7%)
집 행 부	38	(21.1%)	83	(27.0%)	121	(24.8%)
대 의 원	36	(20.0%)	36	(11.7%)	72	(14.8%)
노 조 위 원 장	0	(0.0%)	28	(9.1%)	28	(5.7%)
연 맹 간 부	0	(0.0%)	4	(1.3%)	4	(0.8%)
지 역 간 부	1	(0.6%)	9	(2.9%)	10	(2.1%)
연 맹 위 원 장	0	(0.0%)	0	(0.0%)	0	(0.0%)
기 타	4	(2.2%)	6	(2.0%)	10	(2.1%)
총 계	180	(100.0%)	307	(100.0%)	487	(100.0%)

또한 이직 경험이 있는 청년 노동자 중에서 과거 직장에서의 노조활동을 한 경험이 있는 자는 30.9%에 달했다. 이는 이직 경험이 있는 장년층 노동자의 그것(40.5%)에 비해 낮은 수준이지만 통계적으로 유의미한 차이는 아니었다($Chi-Square = 2.516$, $Cramer'V = 0.094$). 따라서 과거 노조활동 경험 유무는 청년층과 장년층이 차이가 없다고 판단할 수 있다. 한편 청년노동자의 평균 직장생활 경력은 8년(장년층은 16년), 현 직장에서의 평균 근속년수는 6년(장년층은 12년), 현 직장은 평균

1.9번째 직장(장년층은 2.5번째)인 것으로 나타났다. 장년층과의 차이는 모두 통계적으로 유의미한 것으로 나타났다($F=155.333$, $Sig.=0.000$, $F=106.978$, $Sig.=0.000$, $F=11.585$, $Sig.=0.001$). 또한 청년 노동자의 하루평균 근무시간은 9.3시간으로 장년층의 10.3시간 보다 짧으며, 이는 통계적으로 유의미한 차이이다($F=16.926$, $Sig.=0.000$).

또한 청년노동자의 혼인지위별 분포를 보면, 44.4%가 미혼, 52.9%가 기혼으로 나타났으며, 거주 형태별로 살펴보면 24.4%가 부모님 집에서 살고 있고 41.5%가 본인 혹은 배우자 명의의 임차주택에서 생활하고 있는 것으로 나타났다. 한편 29% 정도는 본인이나 배우자 명의의 자가 소유 주택에서 살고있는 것으로 드러났다. 배우자 소유도 본인 소유로 간주했을 경우, 청년노동자의 71%가 “내집마련”을 하지 못한 셈이다. 이는 장년층의 53.9%에 비하면 현격히 높은 수치이다.

이번에는 청년 노동자가 속해있는 노동조합의 특성에 대해 살펴보자. 우선 다음 <표 15>에서 보는 바와 같이 장년층 노동자들이 청년층 노동자들에 비해 상대적으로 설립된지 오래된 노조에 소속돼있는 것을 알 수 있다.

<표 15> 소속노조 설립시기의 연령집단 간 차이 비교

연령	N	평균	표준편차	F	Sig.
35세미만	155	13.929	12.4760	50.246	0.000
35세이상	254	22.673	11.8702		
총계	409	19.359	12.8126		

한편 연령별로 소속 노조의 노조가입제도에 차이가 있는가를 알아보자. 다음 <표 16>에서 보듯이 청년층이 장년층에 비해 오픈ساب을 채택하

고있는 노조에 속해있는 비중이 약간 높기는 하나, 통계적으로 유의미한 차이가 아님을 알 수 있다(Chi-Square= 5.212, .Cramer'V = 0.111)

<표 16> 노조가입제도의 연령집단간 차이 비교

연령 가입제도	35세미만	35세이상	총 계
오픈샵	88 (54.3%)	119 (45.8%)	207 (49.1%)
유니온샵	73 (45.1%)	133 (51.2%)	206 (48.8%)
클로즈드샵	0 (0.0%)	2 (0.8%)	2 (0.5%)
가입제도에 관한 규정없음	1 (0.6%)	6 (2.3%)	7 (1.7%)
총 계	162 (100.0%)	260 (100.0%)	422 (100.0%)

이번에는 청년노동자가 근무하는 사업장의 특징을 살펴보자. 우선 사업장의 규모를 살펴보면 <표 17>와 같다.

<표 17> 사업장 규모별 분포의 연령집단간 차이 비교

사업장 규모	35세미만	35세이상	총 계
30인미만	0 (0.0%)	3 (1.0%)	3 (0.6%)
30인이상 100인미만	0 (0.0%)	21 (6.7%)	21 (4.2%)
100인이상 300인미만	42 (22.5%)	68 (21.6%)	110 (21.9%)
300인이상 500인미만	51 (27.3%)	117 (37.1%)	168 (33.5%)
500인이상 1000인미만	29 (15.5%)	35 (11.1%)	64 (12.7%)
1000인이상	65 (34.8%)	71 (22.5%)	136 (27.1%)
총 계	187 (100.0%)	315 (100.0%)	502 (100.0%)

청년층 조합원은 장년층에 비해 대규모 사업장(500인 이상)에 고용된 자의 비중이 높다(Chi-Square= 25.951, Cramer'V =0.227).

다음으로는 청년 조합원이 소속된 사업장의 산업별 분포를 살펴보면 다음 <표 18>와 같다. 장년층과 비교해볼 때 유독 제조업 부문의 비중이 컸으며 그밖에 도소매 및 자동차용품수리업, 숙박 및 음식점업에 청

년층 노동자들의 비중이 큰 것으로 나타났다. 한편 운수창고 및 통신업에서는 장년층의 비중이 월등히 높았다(Chi-Square=155.096, Cramer'V =0.556). 청년 노동자가 서비스산업 부문에 압도적으로 많이 고용되어있는 현실을 감안하면, 이러한 결과는 서비스업 부문에 종사하는 청년 노동자들의 조직력이 크게 낮다는 사실을 방증하는 것이라고 할 수 있을 것이다.

<표 18> 산업별 분포의 연령집단간 차이비교

산업	35세미만	35세이상	총 계
광업	4 (2.1%)	14 (4.5%)	18 (3.6%)
제조업	114 (61.0%)	80 (25.5%)	194 (38.7%)
전기, 가스 및 수도사업	2 (1.1%)	18 (5.7%)	20 (4.0%)
건설업	0 (0.0%)	6 (1.9%)	6 (1.2%)
도, 소매 및 자동차용품 수리업	10 (5.3%)	1 (0.3%)	11 (2.2%)
숙박 및 음식점업	14 (7.5%)	6 (1.9%)	20 (4.0%)
운수, 창고 및 통신업	5 (2.7%)	124 (39.5%)	129 (25.7%)
금융 및 보험업	2 (1.1%)	9 (2.9%)	11 (2.2%)
공공행정 및 국방	2 (1.1%)	1 (0.3%)	3 (0.6%)
부동산 및 사업서비스	2 (1.1%)	3 (1.0%)	5 (1.0%)
교육서비스	1 (0.5%)	6 (1.9%)	7 (1.4%)
보건 및 사회복지사업	5 (2.7%)	4 (1.3%)	9 (1.8%)
기타 공공, 사회, 문화 및 개인서비스	6 (3.2%)	30 (9.6%)	36 (7.2%)
기타	20 (10.7%)	12 (3.8%)	32 (6.4%)
총 계	187 (100%)	314 (100.0%)	501 (100.0%)

한편 청년노동자들의 소속 사업장을 조직형태별로 나누어보면 다음 <표 19>와 같다. 청년노동자들은 회사법인 형태의 사업장에 집중적으로 소속되어있다. 장년층과 비교해보면, 회사법인 형태의 비중이 월등히 높고, 회사이외법인과 공기업의 비중은 월등히 낮다(Chi-Square=28.704, Cramer'V =0.240).

<표 19> 회사 조직형태별 분포의 연령집단간 차이 비교

조직 형태	35세미만	35세이상	총 계
개인 사업체	6 (3.2%)	13 (4.2%)	19 (3.8%)
회사법인(주식유한자합명회사)	158 (84.9%)	196 (63.0%)	354 (71.2%)
회사이외 법인(사단재단·학교)	7 (3.8%)	36 (11.6%)	43 (8.7%)
공기업(정부투자 출연기관등)	15 (8.1%)	66 (21.2%)	81 (16.3%)
총 계	186 (100.0%)	311 (100.0%)	497 (100.0%)

한편 <표 20>은 청년노동자가 속한 사업장이 비정규직을 더 많이 고용하는 사업장인가를 알아보기 위한 열쇠를 제공해준다. 표에서 보듯이 비정규직을 채용하고있는 사업장에 속한 청년노동자의 비중이 장년층에 비해 약간 높기는 하지만(88.8% 대 84.7%)이는 통계적으로 유의미한 차이가 아니다(Chi-Square=1.635, Cramer'V = 0.058) 따라서 청년층 노동자가 비정규직을 고용하는 사업장에 특별히 더 많이 분포되어있다고 볼 수 없다.

<표 20> 비정규직 채용여부의 연령집단간 차이 비교

비정규직 채용여부	35세미만	35세이상	총 계
채용하고 있지 않음	21 (11.2%)	46 (15.3%)	67 (13.8%)
채용하고 있음	166 (88.8%)	254 (84.7%)	420 (86.2%)
총 계	187 (100.0%)	300 (100.0%)	487 (100.0%)

한편 청년노동자가 소속된 사업장이 장년노동자가 소속된 사업장에 비해 사내 커뮤니케이션이 더 원활한가를 알아보기 위해 다음과 같이 분석을 시도했다(<표 21>). V58부터 V63까지의 의사소통 프로그램의 실시 여부를 묻고, 정기적으로 실시하고 있으면 3점, 부정기적으로 실

시하고 있으면 2점, 실시하지 않고있으면 1점을 부여하여, 각 항목들을 모두 합산한 것을 해당 사업장의 의사소통 원활도로 간주하였다. 흥미롭게도 청년층 노동자들이 소속된 사업장의 의사소통이 덜 원활한 경향을 보였다. 이는 청년층 노동자들이 회사내 의사소통 시스템이 제대로 갖추어지지 않은 사업장에 많이 고용되어있음을 방증하는 것이라 해석할 수 있다.

<표 21> 소속 사업장 의사소통 원활도의 연령간 차이 비교

연령	N	평균	표준편차	F	Sig.
35세미만	185	10.4757	2.78597	8.737	0.003
35세이상	290	11.3483	3.34200		
총계	475	11.0084	3.16293		

2.3 노사관계 인식

청년 노동자의 노사관계에 관한 인식은 어떠한가? 노사관계의 대립적 성격을 묻는 V19변수(아주대립적-1, 아주 협력적-5)에 대한 응답의 평균치를 보면 3.49로서 응답자들은 자신이 속한 사업장의 노사관계가 전반적으로 약간 협력적인 것으로 평가하고 있음을 알 수 있다. 이를 연령층 별로 나눠보면, 청년층은 평균 3.36으로서 장년층 3.56에 비해 노사관계를 약간 덜 협력적인 것으로 평가하고 있음을 알 수 있다. 이러한 차이는 통계적으로 유의미하다($F=6.389$, $sig=0.012$). 한편 노사간 역관계를 묻는 질문(V20: 노측우세-1, 노사대등-3, 사측우세-5)에 대해서는 전반적으로 사측이 약간 우세한 것으로 평가한 가운데, 청년층이 평균 3.40으로서 장년층 3.25와 비교해볼 때 사측우세로 평가한 정도가 더 높다($F=5.004$, $Sig.=0.026$).

<표 22> 노사관계 저해책임에 관한 인식의 연령별 차이 비교

노사관계 저해책임	35세미만		35세이상		총 계	
사 용 자	83	(48.5%)	141	(49.8%)	224	(49.3%)
노동조합	22	(12.9%)	19	(6.7%)	41	(9.0%)
정 부	45	(26.3%)	96	(33.9%)	141	(31.1%)
기 타	21	(12.3%)	27	(9.5%)	48	(10.6%)
총 계	171	(100.0%)	283	(100.0%)	454	(100.0%)

위의 <표 22>에서 보듯이, 청년노동자들은 사용자(48.5%)와 정부(26.3%)를 노사관계 저해의 주범으로 꼽고있으며, 이러한 응답 패턴은 장년층 노동자와 유의미한 차이가 없다(Chi-Square=7.245, Cramer's V=0.126). 청년층이 장년층에 비해 사측이나 정부의 잘못으로 돌리는 경향이 적고 노조의 잘못으로 돌리는 경향이 높게 나타나지만, 이러한 차이는 통계적으로 유의미하지 않다(유의확률=0.068). 그러나 5% 유의수준에서는 무의미하지만 10% 수준에서는 유의미한 결과로 해석될 수도 있다.

다음은 노사관계 개선을 위해 시급히 해결되어야 할 것이 무엇인가를 묻는 물음에 대한 응답 결과이다.

<표 23> 노사관계 개선을 위한 선결과제

노사관계개선위한 시정과제	35세미만		35세이상		총 계	
노동관계법 등 법적제약	37	(20.6%)	69	(23.4%)	106	(22.3%)
정부의 지나친 개입, 간섭	17	(9.4%)	61	(20.7%)	78	(16.4%)
사용주의 불성실한 태도	57	(31.7%)	86	(29.2%)	143	(30.1%)
노동조합 간부들의 무능	16	(8.9%)	16	(5.4%)	32	(6.7%)
노동자들의 단결력 부족	44	(24.4%)	56	(19.0%)	100	(21.1%)
노동조합간부들의 과격성	2	(1.1%)	4	(1.4%)	6	(1.3%)
기 타	7	(3.9%)	3	(1.0%)	10	(2.1%)
총 계	180	(100.0%)	295	(100.0%)	475	(100.0%)

Pearson Chi-Square 17.237 / 0.008 Cramer's V 0.190 / 0.008

대체적으로 사용주의 불성실한 태도, 법적 제약, 노동자들의 단결력 부족, 등을 주된 해결과제로 꼽았으나, 청년층 조합원들은 장년층 조합원들에 비해 노동조합 간부들의 무능, 노동자의 단결력 부족을 꼽는 비중이 더 컸고, 장년층은 이에 비해 정부의 지나친 개입을 꼽는 비중이 컸다. 이러한 차이는 통계적으로 유의미하다. 이는 달리 말하면 청년층 조합원들 중에서는 노사관계 개선을 위한 과제를 노조 내부에서 찾으려는 경향이 장년층 조합원들에게서 보다 더 강하게 발견된다는 의미가 된다.

2.4 노동조합에 관한 인식

응답자 전체의 노동조합 활동에 대한 전반적 만족도는 5점 척도상으로 측정했을 때 평균 3.27로 아주 조금 만족하고있는 것으로 나타난 한편, 청년층 조합원은 평균 3.09, 장년층 조합원은 평균 3.37로서, 청년층이 노조활동에 대한 전반적 만족도가 약간 떨어진다고 볼 수 있다. 이 차이는 $F=11.720$, $Sig.=0.001$ 로서 통계적으로 유의미하다.

한편 V24-V28 항목을 모두 더하여 노동조합의 조직적 기능에 대한 전반적 평가점수로 하고(크론바흐 알파 = 0.8838), V29-V33 항목들을 모두 더하여 노동조합 간부에 대한 전반적 평가점수로 한 다음(크론바흐 알파 = 0.8833), 이 두 변수가 노동조합활동에 대한 전반적 만족도에 어떤 영향을 미치는가를 살펴보기 위하여 각 변수들 간의 상관관계를 구해보았다. 노조의 조직적 기능에 대한 평가는 노조활동 만족도와 0.555의 상관관계를, 노조간부에 대한 전반적 평가는 0.549의 상관관계를 보여, 큰 차이는 없지만 노조의 조직적 기능을 어떻게 평가하느냐가

노조활동 만족도와 좀 더 긴밀한 관계에 있는 것을 알 수 있었다(둘다 0.001수준에서 유의미).

한편 노동조합의 개혁에 관한 청년 조합원들의 견해를 살펴보자. 노동조합의 개혁 필요성에 대한 질문(개혁되어야 할 부분이 아주 많다-1, 거의 없다-4)에서는 응답자 평균 2.37로서 개혁필요성을 비교적 높게 인식하고 있었으며, 노조 지도부의 개혁노력 평가(많이 노력하고있다-1, 거의 노력하지 않는다-4)에서도 평균 응답점수가 2.16으로 약간 노력하고 있는 것으로 평가하고 있었다. 또한 노동조합의 개혁 역량(개혁역량이 충분히 된다-1, 전혀 역량이 안된다-4)에 대해서도 2.11로서 현 노조가 개혁을 이루어낼 역량이 있는 것으로 평가하였으며, 노조의 개혁노력에 동참할 의사를 묻는 문항(적극 동참할 것-1, 전혀 동참의사 없음-4)에 대해서도 평균 1.76으로서 비교적 강한 동참의지를 보여주었다. 이를 연령층 별로 나누어 살펴보면, 현 노조지도부의 개혁역량 평가에서만 두 연령층간 유의미한 차이가 없는 것으로 나타났고($F=1.760$, $Sig.=0.158$), 나머지 문항에서는 모두 다 연령층간 유의미한 차이가 발견되었다. 청년층 조합원은 현 노조의 개혁 필요성에 대해서는 장년층에 비해 개혁 필요성을 더 크게 느끼고 있으나, 현 노조가 개혁역량이 있는가에 대해서는 장년층에 비해 덜 긍정적인 입장을 보이고 있으며 개혁동참 의지에 있어서도 장년층에 비해 덜 적극적임이 드러났다. 즉, 청년층은 장년층 조합원에 비해 노조가 개혁될 필요가 있다는 생각이 더 강하게 가지고 있음에도 불구하고, 현 조합이 개혁을 이루어낼 역량이 있는지에 대해서는 회의적이고 개혁노력 동참 의지도 강도가 떨어진다고 할 수 있다.

2.5 회사에 관한 인식

회사에 대한 전반적 만족도(아주불만-1, 아주만족-5)는 3.17로서 중간에서 약간 만족의 방향으로 기울어있다. 청년층 조합원의 회사 만족도가 장년층에 비해 약간 떨어지긴 하지만(3.08대 3.21), 통계적으로 유의미한 차이는 아니었다($F=2.593$, $Sig.=0.108$). 회사생활의 구체적 항목들 별로 살펴보면, 동료와의 관계, 상사와의 관계 항목에 대한 만족도가 그나마 가장 높았고(3.50, 3.23), 나머지 항목들에 대해서는 비교적 불만 쪽으로 기울어진 응답을 보였다. 그 중에서도 교육훈련 및 직업능력개발 프로그램(2.45), 승진가능성(2.32) 항목에 대한 불만도가 가장 높았다. 이를 연령층별로 나누어보면, 다른 모든 항목에서는 청년층과 장년층 조합원들간에 유의미한 차이가 발견되지 않지만, 임금항목에 대해서는 청년층 조합원이 장년층 조합원에 비해 불만도가 오히려 낮았고(2.82 대 2.60, $F=5.534$, $Sig.=0.019$), 교육훈련 및 직업능력개발 프로그램에 있어서는 청년층 조합원의 불만도가 더욱 강했다(2.27 대 2.55, $F=9.921$, $Sig.=0.002$).

현 직장에 불만이나 고충이 있을 경우 어떻게 대처하느냐는 질문에 대하여 청년층 조합원은 "상사나 동료와의 대화를 통해 개별적 비공식적으로 해결하려 한다"에 가장 많은 수가 응답하였으나 장년층 노동자는 "노동조합이나 여타 공식장구를 통한 집단적 해결을 추구한다"에 가장 많은 응답빈도를 보였다. 그러나 이러한 차이는 통계적으로 유의미하지 않은 것으로 나타났다.

<표 24> 고충해결 방식의 연령집단간 차이 비교

고충해결방식	35세미만		35세이상		총 계	
1	28	(14.9%)	50	(16.6%)	78	(15.9%)
2	83	(44.1%)	103	(34.1%)	186	(38.0%)
3	70	(37.2%)	135	(44.7%)	205	(41.8%)
4	6	(3.2%)	12	(4.0%)	18	(3.7%)
5	1	(0.5%)	2	(0.7%)	3	(0.6%)
총 계	188	(100.0%)	302	(100.0%)	490	(100.0%)

- (1) 문제삼지않고 참고견딘다
- (2) 상사나 동료와의 대화를 통해 개별적, 비공식적으로 해결하려 한다
- 범례 (3) 노동조합이나 여타 공식 창구를 통한 집단적 해결을 추구한다
- (4) 더 나은 곳을 찾아 직장을 옮긴다
- (5) 기타

Pearson Chi-Square 5.050 / 0.282 Cramer's V 0.102 / 0.282

현재의 직무가 자신의 능력에 비추어 적합한가를 묻는 질문에 대해서는 다음 <표 25>와 같은 응답 결과가 나왔다.

<표 25> 직무-능력 적합도 인식

직무능력 적합도 인식	35세미만		35세이상		총 계	
능력을 넘어서는 일이다	4	(2.2%)	20	(6.7%)	24	(5.0%)
능력에 적합한 일이다	150	(81.5%)	240	(80.8%)	390	(81.1%)
능력에 비해 하찮은 일이다	30	(16.3%)	37	(12.5%)	67	(13.9%)
총 계	184	(100.0%)	297	(100.0%)	481	(100.0%)

Pearson Chi-Square 5.949 / 0.051 Cramer's V 0.111 / 0.051

위의 표에서 보듯이 청년층이나 장년층이나 유의미한 차이 없이 모두 대다수가 능력에 적합한 일이라고 응답했다.(그러나 유의수준을 높여서 판단하면, 청년층이 장년층에 비해 능력에 적합하거나 능력에 비해 하찮은 일이라고 응답한 비율이 높다고 할 수도 있다).

한편 고용불안을 느끼고 있는냐는 질문에 대해서는 응답자 전원이 평균적으로 2.37(심하게 느낀다-1, 거의 느끼지 않는다-4)점을 기록하

여 대체로 고용불안을 느끼고 있는 것으로 나타났다. 연령별로는 고용 불안을 느끼는 정도가 유의미한 차이를 보이지 않았다.

2.6 개인 연결망의 특성

<표 26> 가족내 노조원 유무

가족내 노조원 유무	35세미만	35세이상	총 계
있 다	87 (46.5%)	108 (35.3%)	195 (39.6%)
없 다	100 (53.5%)	198 (64.7%)	298 (60.4%)
총 계	187 (100.0%)	306 (100.0%)	493 (100.0%)

Pearson Chi-Square 6.122 / 0.013 Cramer's V 0.111 / 0.013

가족 중에 노동조합에 가입해있거나 가입한 경험이 있는 사람이 있는 있느냐라는 질문에 대해 있다고 응답한 사람의 비율이 장년층보다는 청년층 조합원이 더 높다. 한편 가족, 친지, 친구, 등 주변사람들로부터 노조가입을 권유받은 적이 있느냐는 질문에 대해서는 청년층 장년층이 별 차이 없이 별로 그런 권유를 받은 적이 없는 것으로 나타났다 (자주있다1 - 거의 없다4, 평균3.21, 3.16, F=0.255, Sig.=0.614). 또한 주변사람들은 노조에 대해 호감을 가지고 있느냐라는 질문에 대해서도 연령층간에 유의미한 차이가 발견되지 않은 가운데, 평균 응답점수 2.64를 기록, 주변사람들의 노조호감도가 그저 그런 상황임을 보여주었다.

그러면 조합원 개인의 노동조합내 인적 네트워크의 구조적 특성을 살펴보자. 노동조합 내에서 고민을 터놓고 이야기하는 조합원이 몇 명이나 되며 그들의 인적 사항은 어떠한지를 묻는 질문(문항 35, 문항 35-1)을 통해 개별 조합원들의 노조내 네트워크의 특성을 요약해 보았다. 우선 개별 조합원들이 동료 조합원들과 얼마나 폭넓은 네트워크를

형성하고 있는가를 보여주는 지표인 네트워크 규모(network size)에 대해 알아보자. 전체 응답자들의 평균 네트워크 규모는 3.12명이며, 청년층 조합원은 3.02명 장년층 조합원은 평균 3.17명으로 두 연령집단간에는 통계적으로 유의미한 차이가 발견되지 않았다($F=0.692$, $Sig.=0.406$). 한편 개별 조합원들이 자신의 처지와 얼마나 유사한 사람들과 네트워크를 형성하는지를 보여주는 네트워크 동질성 지표를 살펴보자. 이 지표는 개인 네트워크를 구성하는 전체 구성원 중에서 자신과 연령이 동갑인자, 직책이 동급자인 사람, 학력이 동등학력인 사람, 성이 동성인 사람, 경제적 형편이 비슷한 사람이 각각 차지하는 비중을 구한 것이다. 응답자들의 평균 연령동질성은 0.2396, 직책동질성은 0.5641, 학력동질성은 0.7005, 성별 동질성은 0.8639, 경제적동질성은 0.5840으로, 학력동질성과 성별동질성이 가장 높은 것으로 나타났다. 그리고 모든 동질성 항목에 있어서 연령별 차이는 유의미하지 않은 것으로 나타났다. 요컨대 표본 조합원들은 청장년간 차이 없이 비슷한 학력끼리 그리고 동성끼리의 네트워크를 형성하는 경향이 가장 강함을 보여주고 있다. 한편 상향지향성이라는 지표를 살펴보면, 이 지표는 개인이 자신보다 더 위에 있는 사람과 네트워크를 형성하는 경향을 나타내는 것으로서, 전체 네트워크 구성원 중에서 자신보다 나이가 많은 사람이 차지하는 비중을 나타내는 연령상향지향성, 전체 네트워크 구성원 중에서 자신보다 직책이 높은 사람이 차지하는 비중을 나타내는 직책상향지향성, 자신보다 학력이 높은 사람이 차지하는 비중을 나타내는 학력상향지향성, 자신보다 경제적 형편이 나은 사람이 차지하는 비중을 나타내는 경제적상향지향성으로 구성된다. 표본에 포함된 응답자들은 학력상향지향성이 가장 낮고(평균 0.1720), 직책상향지향성(0.2565), 경제적상향

지향성(0.3247), 연령상향지향성이 가장 높았다(0.4341). 이는 표본 응답자들은 자신보다 고학력인 사람과는 마음을 터놓고 이야기하는 네트워크를 형성하기 꺼려하는 반면, 자신보다 나이가 많은 사람과는 비교적 그런 거리낌이 적다는 것을 의미한다. 이를 연령층 별로 구분하여 보면 다음 <표 27>와 같다.

<표 27> 연령별 네트워크 상향지향성

	평균	F	Sig.
연령상향			
35세 미만	0.5115	10.971	0.001
35세 이상	0.3788		
직책상향			
35세 미만	0.3307	11.524	0.001
35세 이상	0.2041		
학력상향			
35세 미만	0.2136	4.168	0.032
35세 이상	0.1432		
경제상향			
35세 미만	0.3676	3.500	0.062
35세 이상	0.2939		

표에서 보듯이, 청년층 조합원이 장년층 조합원에 비해 연령상향지향성, 직책상향지향성, 학력상향지향성이 모두 유의미하게 높게 나타났다. 경제상향지향성에서만 연령간 유의미한 차이가 발견되지 않는다. 청년층이 장년층에 비해 자신의 네트워크 내에 자기보다 연령도 많고 직책도 높고 학력도 높은 사람을 편입시키고자 하는 경향이 강하다(혹은 그런 사람을 배척하려는 경향이 약하다)는 해석이 가능하다.

또한 노조원들의 개인 네트워크에 노조간부가 연루되어 있는 정도를 나타내는 노조간부연루도를 살펴보자. 이는 네트워크 구성원 중에서 노조간부의 숫자가 차지하는 비중으로 계산된다. 표본에 포함된 응답

자들의 노조간부연루도는 평균 0.36이다. 연령별로 나누어보면 청년층이 평균 0.3682로서 장년층(0.3569)보다 약간 높으나, 이 차이는 통계적으로 유의미하지 않은 것으로 나타났다($F=0.069$, $Sig.=0.793$).

이러한 조합원 개인 네트워크의 특성과 그들의 노조에 대한 태도와 상관관계를 살펴보기 위해 각 항목별 네트워크 지표들과 노조활동에 대한 전반적 만족도(문항18)간의 상관관계계수(Pearson'r)를 구해본 결과, 다른 모든 네트워크 항목과는 유의미한 상관관계가 없었으나 유독 간부연루도와는 약하지만 정의 상관관계($r=0.142$, $Sig.=0.05$, 2-tail)가 존재함이 확인됐다. 그러나 노동조합간부에 대한 평가와 간부연루도와는 아무런 상관관계도 존재하지 않았다($r=0.045$). 이는 노조 간부들이 조합원들과 끈끈한 네트워크를 형성하고 있어도 그것이 조합원들의 노조지도부 평가에는 아무런 긍정적인 영향을 미치지 못하고 있음을 의미하는 것으로 해석할 수 있다.

2.7 일반적 가치관

청년 조합원의 직업의식(근로윤리)을 알아보기 위해 v70, v71, v72를 전통적 직업관을 측정하는 항목으로 간주하여 세 변수의 총합을 전통적 직업관의 지표로 삼고자 했다. 세 변수의 크론바흐 알파값은 0.5947이다. 이 통합 변수의 값이 적을 수록 전통적 직업관과 거리가 멀다는 것을 나타낸다. 다음은 이렇게 구한 전통적 직업관 변수의 연령별 차이를 검증한 것이다.

<표 28> 전통적 직업관의 연령집단별 차이 비교

	N	평균	F	sig.
35세미만	186	8.0699	3.856	0.05
35세이상	306	8.4118		
합계	492	8.2825		

위에서 보는 바와 같이 젊은 층 조합원들은 장년층에 비해 전통적 직업관과 근로관이 더 퇴색했다고 할 수 있다. 그들은 장년층에 비해 자신이 직장에서 하는 일에 대해 그다지 큰 의미를 부여하지 않고 근로를 생계유지를 위한 불가피한 수단쯤으로 생각하는 경향이 강하다는 것을 나타낸다. 다음 <표 29>은 삶의 각 영역들에 대해 자신에게 중요하다고 생각되는 순으로 번호를 매기게 한 결과를 연령별로 비교한 것이다. 청년층이나 장년층이나 가정생활, 직장생활, 인간관계, 자기계발, 취미레저 순으로 중요시하는 태도를 보인 것은 공통되나, 가정생활을 중시하는 정도에 있어서는 청장년층 조합원들이 서로 유의미한 차이를 보이지 않은 반면, 직장생활에 있어서는 청년층이 장년층에 비해 중요시하는 정도가 떨어짐을 확인할 수 있었다. 또한 자기계발에 있어서는 청년층이 장년층에 비해 우선순위를 더 높게 매겼음을 확인할 수 있었다. 전반적으로 볼 때, 가정생활을 중시함에 있어서는 청장년층이 차이가 없지만, 청년층은 직장생활을 덜 중시하는 반면 자기계발은 더 중시하는 것으로 나타났다.

<표 29> 중시하는 삶의 영역 비교

	35세 미만	35세 이상	Chi-Square	Cramer's V
가정생활				
1	148(80.0%)	230(82.4%)	2.671	0.076
2	23(12.4%)	35(12.5%)		
3	6(3.2%)	9(3.2%)		
4	6(3.2%)	4(1.4%)		
5	2(1.1%)	1(0.4%)		
직장생활				
1	13(7.0%)	29(10.5%)	22.758***	0.222***
2	85(45.9%)	173(62.7%)		
3	53(28.6%)	52(18.8%)		
4	19(10.3%)	9(3.3%)		
5	15(8.1%)	13(4.7%)		
인간관계				
1	16(8.6%)	13(4.7%)	5.994	0.114
2	47(25.4%)	61(22.1%)		
3	77(41.6%)	142(55.4%)		
4	36(19.5%)	46(16.7%)		
5	9(4.9%)	14(5.1%)		
취미레저				
1	3(1.6%)	6(2.2%)	26.744***	0.243***
2	17(9.2%)	3(1.1%)		
3	19(10.3%)	31(11.6%)		
4	37(20.0%)	94(35.1%)		
5	109(58.9%)	134(50.0%)		
자기계발				
1	7(3.8%)	3(1.1%)	14.882***	0.182***
2	14(7.6%)	8(3.0%)		
3	32(17.3%)	41(15.4%)		
4	86(46.5%)	112(42.1%)		
5	46(24.9%)	102(38.3%)		

한편 청년 조합원들이 현재소비와 미래를 위한 투자(저축) 중에서 어디에 더 중점을 두는지를 알아보기로 하자. V78 “지금 500만원의 돈이 생긴다면 어떻게 하겠느냐”는 질문에 대해 전액 저축한다에 1점, 전액 저금소비한다에 5점을 주는 5점 척도상에 응답하게 하여 그 결과를 살펴 보았다. 그 결과 청년층이 장년층이 비해 약간 더 저축지향적이었으나(2.30 대 2.48) 그 차이는 통계적으로 유의미하지 않았다($F=3.144$, $sig.=0.077$).

다음으로는 현재 여가시간에 무슨 활동을 하는가라는 질문과 여가시간이 더 생긴다면 무슨 활동을 하고싶은가라는 질문에 대한 응답 패턴을 연령집단별로 비교한 것이다.

<표 30> 현재 여가시간 활동 패턴 비교

현재 여가시간 활동	35세미만		35세이상		총 계	
1	9	(4.8%)	16	(5.1%)	25	(5.0%)
2	59	(31.2%)	102	(32.5%)	161	(32.0%)
3	24	(12.7%)	34	(10.8%)	58	(11.5%)
4	55	(29.1%)	118	(37.6%)	173	(34.4%)
5	39	(20.6%)	34	(10.8%)	73	(14.5%)
6	3	(1.6%)	10	(3.2%)	13	(2.6%)
총 계	189	(100.0%)	314	(100.0%)	503	(100.0%)

- 범례 (1) 잔업이나 여타 부업을 통해 돈을 더 번다
 (2) 오락, 취미활동을 한다
 (3) 공부나 교육훈련 등에 투자하여 자기계발에 힘쓴다
 (4) 가정생활에 충실한다
 (5) 동료, 친구, 애인과 어울린다
 (6) 기타

Pearson Chi-Square 11.893 / 0.036 Cramer's V 0.154 / 0.036

위의 <표 30>는 청년층 조합원들의 여가시간 활용 패턴이 장년층과 유의미한 차이가 있음을 보여준다. 청년층은 장년층에 비해 자기계발에 힘쓴다는 응답자의 비중이 높고 가정생활에 충실하다는 응답의 비중이 더 적으며 동료친구애인과 어울린다는 응답의 비중이 현격히 높다.

<표 31> 희망 여가시간 활동 패턴

희망 여가시간 활동	35세미만		35세이상		총 계	
1	26	(13.8%)	54	(17.1%)	80	(15.9%)
2	55	(29.3%)	109	(34.6%)	164	(32.6%)
3	93	(49.5%)	116	(36.8%)	209	(41.6%)
4	8	(4.3%)	30	(9.5%)	38	(7.6%)
5	5	(2.7%)	3	(1.0%)	8	(1.6%)
6	1	(0.5%)	3	(1.0%)	4	(0.8%)
총 계	188	(100.0%)	315	(100.0%)	503	(100.0%)

- 범례
- (1) 잔업이나 여타 부업을 통해 돈을 더 번다
 - (2) 오락, 취미활동을 한다
 - (3) 공부나 교육훈련 등에 투자하여 자기계발에 힘쓴다
 - (4) 가정생활에 충실한다
 - (5) 동료, 친구, 애인과 어울린다
 - (6) 기타

Pearson Chi-Square 13.119 / 0.022 Cramer's V 0.161 / 0.022

여가시간이 더 생긴다면 하고 싶은 활동이 무엇이냐는 질문에 있어서도 청년층과 장년층간에 유의미한 차이가 발견된다. 장년층은 잔업이나 부업을 통해 돈을 더 벌거나 오락취미활동을 하거나 가정생활에 충실하고 싶다는 응답의 비중이 더 높은 반면, 청년층은 공부나 교육훈련을 통해 자기계발에 힘쓰고 싶다는 응답의 비중이 장년층에 비해 현격히 높았다.

한편 응답자들의 정치적 성향을 묻는 질문에 대해 청년층과 장년층 조합원이 어떤 다른 반응을 보였는지 살펴보자. 보수를 1점, 중도를 3점, 진보를 5점으로 하는 5점척도 상에 자신의 정치적 성향을 표시하라는 질문에 응답한 결과는 다음과 같다. 응답자 전체 평균은 3.16으로 거의 중도에 가까운 진보였으며, 연령별로 유의미한 차이는 발견되지 않았다. 청년층 조합원이 상대적으로 더 진보적이라고 볼 수 없다.

2.8 노동 현안들에 관한 인식

노동조합의 경영참여에 대한 견해를 묻는 질문(전적으로 찬성1, 중립3, 전적으로 반대5)에 대해서도 응답자 전체 평균 점수는 2.36으로 찬성쪽으로 기울어있었으나 연령별 차이는 유의미하지 않았다. 노동조합의 정치활동 참여가 노사관계 안정화 및 갈등해소에 도움이 된다고 보느냐는 질문에는 청장년층 공히 도움이 된다는 응답이 70%의 비율로 현격히 높았으나 연령층간 차이는 발견되지 않았다. 그러나 흥미로운 것은 비정규직 차별 철폐에 대한 견해를 묻는 질문에서는 청년층과 장년층 간에 유의미한 차이가 발견되었다. 비정규직 차별 철폐라는 원칙에 대한 견해를 묻는 질문(전적으로 찬성1, 중립3, 전적으로 반대5)에 대한 응답자 전체의 평균 응답점수는 2.16으로 찬성편에 기울어있었으나, 청년층 조합원의 평균 응답점수는 2.27로서 2.09를 기록한 장년층에 비해 비정규직 차별 철폐 원칙에 대한 찬성의 정도가 약한 것으로 나타났다($F=3.840$, $Sig.=0.05$). 비정규직 차별철폐가 당장 자신의 사업장에 현실화된다면 어떻게 하겠느냐는 질문에 대해서는 응답자 전체의 평균응답점수는 2.48로서 차별철폐 원칙에 대한 관념적 동의 정도에

비해 많이 후퇴된 결과를 보여주었다. 역시 이 경우에도 청년층(2.68)이 장년층(2.36)에 비해 더 유보적인 태도를 보여주고 있다(F=9.407, Sig.=0.002).

<표 32> 비정규직 철폐에 대한 태도 비교

	N	평균	F	Sig.
차별철폐원칙				
35세미만	189	2.27	3.840	0.050
35세이상	312	2.09		
차별철폐현실화				
35세미만	189	2.68	9.407	0.002
35세이상	309	2.36		

한편 노동시장 유연화 불가피론에 대한 태도를 묻는 질문(1전적으로 동의, 4전혀 동의안함의 4점 척도)에서는 연령집단간 유의미한 차이 없이 2.71정도의 평균 응답점수를 보여주어, 노동시장 유연화가 불가피하다는 데 대해 양가적인 태도를 가지고 있는 것으로 나타났다.

2.9 노무현 정부에 관한 인식

먼저 노무현 정부의 부패정도를 묻는 질문(전 정권보다 훨씬 더 부패-1점, 비슷한 정도로 부패-3점, 훨씬 덜 부패-5점)에 대해 청장년층간 유의미한 차이 없이 평균 응답점수 3.17을 기록하여, 부패정도가 비슷하거나 약간 덜한 것으로 평가하는 것으로 나타났다. 노무현 정부의 구체적 정책영역에 대한 평가항목에서는 다음과 같은 결과를 보여주었다. 각 정책항목에 대해 아주 잘못했다-1점, 보통-3점, 아주 잘했다-5점의 척도상에 응답케 했다.

<표 33> 노무현 정부의 정책에 대한 평가 비교

	N	평균	F	Sig
경제정책				
35세미만	187	2.18	2.070	0.151
35세이상	308	2.06		
노동정책				
35세미만	187	2.16	1.137	0.287
35세이상	304	2.24		
복지정책				
35세미만	187	2.39	0.081	0.776
35세이상	303	2.37		
정치개혁				
35세미만	187	2.59	0.024	0.877
35세이상	302	2.58		
환경정책				
35세미만	187	2.66	2.776	0.096
35세이상	303	2.52		
여성정책				
35세미만	187	2.78	0.155	0.694
35세이상	304	2.82		

모든 정책 영역에 있어서 청장년 구분 없이 모든 응답자들이 잘못된 편이라는 응답으로 일관하였다.

2.10 한국노총에 관한 인식

한국노총의 1년간 활동에 대한 평가를 묻는 질문(아주 잘했다-1점, 보통-3점, 아주 잘못했다-5점)에 대해 청년간 장년간 유의미한 차이 없이 평균응답점수 3.10을 기록했다. 한국노총의 지난 1년간 활동에 대해 보통에 가까운 부정적 평가를 내리고 있음을 알 수 있다. 한편 지난해 한국노총과 민주노총의 연대활동에 대한 평가를 묻는 질문에 대해서는

평균 응답점수 2.94를 기록하여, 보통에 가까운 긍정적 평가를 내리고 있음을 알 수 있다. 역시 연령집단간 차이는 존재하지 않았다. 사민당 창당과 원내진출 시도에 대한 평가를 묻는 질문(적극지지-1, 중립-3, 적극반대-5)에 대해서는 역시 연령집단간 차이 없이 평균 응답점수 2.65를 기록함으로써 한국노총에 관한 평가문항 세가지 중에서 가장 높은 지지도를 기록했다.

3. 청년노동자 조직화 방안

3.1 노조조직률 변동의 원인에 관한 이론적 고찰

최근들어 노조조직률의 하락세가 전세계적으로 뚜렷이 포착됨에 따라 조직률의 변화 원인을 규명하려는 이론적 노력들이 많이 경주되었다. 조직률 변화에 가장 큰 영향을 미치는 결정 변수가 무엇인가라는 문제에 어떤 대답을 내놓느냐에 따라 그동안의 이론적 논의들은 크게 다음 세가지 부류로 대별될 수 있다. 우선 경제구조의 변화, 경기변동, 산업구조의 변화, 인구구성의 변화, 등과 같은 거시적 요인들에 초점을 맞추는 논의들을 들 수 있다. 다음으로는 법, 노동시장 제도, 노사관계 제도 등과 같은 제도적 요인들에 초점을 맞추는 논의들을 들 수 있다. 세 번째로는 노동조합이나 기업의 조직적 특성에서 조직률 변화의 결정요인을 찾으려는 논의들을 들 수 있고 마지막으로 개인의 노조가입의사나 노조몰입도에 영향을 미치는 요인을 찾으려는 개인 노동자 중심의 접근방식이 있다(cf, 김유선, 2002; 권현지, 1999).

(1) 거시구조론적 설명

노동조합 조직률 변화에 대한 기존 논의들 중에서 가장 많은 지지를 얻은 것은 이른바 거시구조론적 설명, 즉 경기변동, 경제성장, 산업구조 변화, 인구구성의 변화, 등과 같은 거시적·구조적 요인들을 조직률 변화의 주요 동인으로 보는 관점들이었다. 요컨대 노조조직률은 경기변동이나 산업구조의 변화와 같은 경제적 거시요인들의 변화나 좌파정당의 집권과 같은 정치적 거시요인들, 여성과 청년층 구성비의 증가와 같

은 인구학적 거시요인들에 가장 큰 영향을 받는다는 것이다. 대체로 경제가 침체국면에 있을 수록, 임금이 하락하고 실업이 증가할 수록, 산업구조가 서비스 산업 중심으로 재편될 수록, 노동력 인구 중에서 여성과 청년층이 차지하는 비중이 커질수록, 친노동적 정당이 집권에 실패할 수록, 노조조직률은 하락하는 것으로, 거시구조론적 논의들은 설명하고 있다(권현지, 1999: 18-28). 그러나 이러한 거시구조론적 설명방식들이 제시하는 조직률 변화의 결정요인들은 노조운동의 입장에서 쉽게 통제할 수 있는 요인들이 아니기 때문에(노조의 입장에서 조직률 제고를 위해 경기를 향상시킨다든지, 좌파정당의 집권을 이루어낸다든지, 산업구조를 변화시킨다든지, 노동력 인구구성을 변화시킨다든지 하는 것은 사실상 불가능하거나 가능하더라도 아주 어려운 일이다), 거시구조론적 조직률 설명은 청년 노동자 조직화 제고방안에 모색에 그다지 큰 함의를 갖는 논의라고 볼 수 없다.

(2) 제도론적 설명

제도론적 설명방식은 유사한 경기변동 국면에 처해있거나 유사한 경제, 산업구조를 가진 국가들 가운데서도 왜 조직률의 차이가 나타나는가라는 문제를 제기한다. 유사한 경제, 산업, 인구 구조를 가진 나라들이라 할지라도, 또한 똑같이 친노동적 정권이 집권하고 있는 나라들이라 할지라도, 노동시장이나 노사관계를 규율하는 제도적 맥락이 어떠한가에 따라 노동조합 조직률이 유의미하게 차이가 난다는 사실에 초점을 맞추면서, 제도론적 설명은 법, 규범, 노동시장·노사관계 제도, 등과 같은 제도적 맥락이 노조조직률을 결정하는 더 중요한 요인이라는 사실을 부각시킨다(김유선, 2001; 권현지, 1999).

노사관계와 노동시장의 작동을 규율하는 제도적 틀은 거시구조적 변수들의 작동을 매개한다. 예컨대, 실업률이나 경제성장률, 등과 같은 거시경제적 변수들의 수준이 변화하더라도, 각국이 처한 제도적 환경의 차이가 이들 거시경제적 변수들의 변화가 노조조직률 변화에 미치는 영향력을 완화시키기도 하고 증폭시키기도 하고 때로는 변화의 방향을 방향을 바꾸어놓기도 한다는 것이다. 예컨대 노조가 실업보험의 운영권을 갖게 하여 노조를 통해서 실업자들이 실업보험을 받을 수 있게 한 겐트 제도(Gent system)의 채택 여부는 경제규모나 인구구성이나 산업구조 등에서 상당히 유사한 북구국가들 중에서 10% 이상의 조직률 차이가 발견되는 이유를 설명해준다. 또한 “비교적 같은 사회경제적 맥락을 공유한다고 판단되는 네덜란드와 벨기에 사이에 조직률의 편차가 존재하는 것도 겐트제도의 유지 여부”에 의해 설명될 수 있다(권현지, 1999: 52). 또한 노동조합이 노동시장이나 노사관계 직업훈련 등등의 영역에서 일정부분 영향력을 행사할 수 있는 창구를 보장하는 제도적 틀 내에서는 거시적 경제적 변수가 불리하게 바뀔 지라도 노조 조직률은 그다지 큰 영향을 받지 않는 경우를 종종 볼 수 있다(권현지, 1999: 20ff). 이러한 사례들은 조직률 결정요인에 대한 제도론적 설명을 뒷받침해준다. 특히 제도론적 설명방식은 한국의 노조조직률 축소를 설명하는데도 상당히 유용한 시사점을 제공해준다. 초기업단위 노동조합을 인정하지 않거나 제한하고 있는 법제, 주요한 조직부문인 공무원의 노조가입을 막거나 제한하고 있는 법적 제약, 등등의 제도적 측면들은 한국의 노조조직률 저하를 설명할 때 빼놓을 수 없는 주요 변인들이다(권현지, 1999: 75).

(3) 조직론적 설명

앞서 살펴본 두가지 설명전략들은 개별 행위자의 행동을 제약하는 구조적 요인에 초점을 맞춘다는 공통점이 있다. 그러나 지금부터 살펴 보려고 하는 이론적 전망들은 이러한 구조적 제약이나 조건이 아니라 행위자의 속성과 행태에 초점을 맞추는 접근방식들이다. 다시 말하자면, 조직물에 영향을 미치는 것은 경제성장이나 제도적 환경과 같은 구조적 조건들 뿐만이 아니라 그 구조속에 처한 행위 당사자의 행동이나 속성이기도 하다는 것이다. 여기서 말하는 행위 당사자는 노동조합일 수도 있고 기업일 수도 있고 노동자 개인일 수도 있다. 먼저, 노동조합과 기업이라는 조직행위자에 초점을 맞추는 논의들을 먼저 살펴보고 노동자 개인에 초점을 맞추는 접근방식들은 다음 절에서 살펴보자.

먼저, 개별 기업의 조직적 특성이 소속 노동조합의 조직물에 영향을 미친다. 기업의 생산 조직화 방식, 기업조직의 규모, 기업 내부의 의사소통구조, 등이 주요 변수로 거론된다. 생산 조직화 방식의 특성상 노동자들이 공간적으로 인접한 곳에 집중적으로 배치되는 곳에서는 노조 조직률이 높은 반면, 수많은 소규모 작업장으로 생산이 분산되어 있는 곳에서는 노조조직률이 낮을 것이다. 한편 기업의 규모가 클 수록 노조를 통한 노동자의 집단 관리나 불만고충 해결의 제도화 등을 통해 노무관리의 비용을 줄일 수 있으므로, 노조 결성에 대한 사용자의 저항 유인이 상대적으로 줄어들어 노조 조직률이 올라간다(권현지, 1999: 22-23).

한편 노사관계의 또다른 당사조직인 노동조합의 특성도 조직물의 변화에 큰 영향을 미친다. 노동조합의 조직적 특성이 어떠한가, 특히 기업

별 조직화 방식인가 산별 조직화 방식인가에 따라 조직물에 큰 변화가 초래된다. 국내 조직물 하락에 대한 많은 연구들이, 현행 기업별 노조체제가 조직물 하락의 커다란 원인 중 하나임을 지적하면서 산별노조체제로의 전환을 촉구하고 있다(예컨대, 권현지, 1999; 권혜자, 박선영, 1999). 또한 조직물 제고를 위한 조직 차원의 단기적 전략과 선택도 중요한 변인으로 간주된다. 당연한 이야기이지만, 여타의 조건들이 동일하다면 신규조직화를 위해 노동조합이 얼마나 많은 조직비용과 자원을 투여했느냐가 조직물에 의미있는 변화를 초래한다. 급격한 조직물 저하로 위기를 겪었던 영국이나 미국의 노동조합이 적극적이고 체계적인 조직화 사업 프로그램들을 개발 추진함으로써 조직물의 회복을 경험했던 것은(예컨대 정이환, 1999a), 노동조합의 조직적 지원과 개혁이 노조조직물에 영향을 미치는 중요한 변수임을 입증하는 사례라 할 것이다.

(4) 사회심리학적 설명

사회심리학적 설명이란, 노동자 개인의 심리적, 정신적 태도에서 조직물 변화의 원인을 찾고자 하는 접근방식을 말한다. 이는 기본적으로 개별 노동자로 하여금 노조가입의사를 갖게 만드는 요인이 무엇인가에 초점을 맞추는 논의와, 개별 노동자가 노조에 참여하고 몰입하고 애착을 갖게 되는 정도를 결정하는 요인이 무엇인가에 초점을 맞추는 논의로 대별될 수 있다. 개별 노동자의 노조가입의사와 노조몰입도는 어떤 변수들의 영향을 받아 결정되는가? 이에 관한 학문적 논의들을 분류하는 방법은 여러 가지가 있으나 크게 다음과 같이 나눌 수 있다.

우선, 노조의 수단성(union instrumentality)과 관련된 변수들을 강조하는 흐름을 꼽을 수 있다. 이것은 노조가 어떤 목적(주로 고용안정, 임금인상, 복지증진 등과 같은 경제적 목적)을 이루는데 유용하다고 판단하기 때문에 개별 노동자는 노조에 가입하게 되고 노조에 몰입하게 된다는 주장이다(Charlwood, 2002). 또 하나는 노조의 이러한 경제적 역할 보다는 노조 내부의 의사소통, 특히 지도부와 평조합원간의 민주적 관계의 유지 여부에 대한 판단이 개별 노동자의 노조가입과 노조몰입에 더 큰 영향을 미친다는 주장이다(Frenkel and Kuruvilla, 1999). 다른 하나는 개별 노동자의 주변 인간관계와 그로부터 가해지는 사회적 압력(social pressure)이 중요한 요인이라고 강조하는 입장이다(Gomez, et al., 2002). 또 하나는 개별 노동자의 일반적 가치관(특히 직업윤리나 근로윤리)이 노조가입의사나 몰입도에 영향을 미친다는 주장이다. 특히 노동자의 직업윤리나 근로윤리가 개인주의적으로 흐를수록 노조가입의사나 몰입도가 약화된다는 것이다(한동훈, 1995). 마지막으로, 노조가입의사와는 무관하지만, 노조내에서 개인이 형성하고있는 개인적 연결망(personal network)의 특성과 구조가 그 개인의 노조몰입도에 큰 영향을 미친다는 주장도 제기된 바 있다(Wellman, 1988).

지금까지 살펴본 이론적 설명방식들 중에서 청년 노동자 조직화 방안 모색과 관련하여 시사점을 갖는 것은 제도개혁, 노동조합의 조직정비, 노동자 개인의 노조가입의사나 노조몰입도 제고를 강조하는 설명방식들이다. 경제성장이나 산업구조 인구구성 등의 요인들이나 기업의 조직 특성과 같은 요인들은 노동조합이 어떤 목적을 위해 단기적 전략으로 통제할 수 있는 변수들이 아니므로 제외하기로 한다. 따라서 본 논문에서는 노동조합 조직률에 영향을 미치는 변수들 중에서 노조의

통제하에 둘 수 있는, 그리하여 직접적으로 조직률 향상을 위해 노조가 행동을 취할 준거가 되는 변수들을 중심으로 조직화 방안을 모색해보고자 한다.

3.2 조직화 방안의 모색¹⁾

(1) 제도개혁 지향적 조직화 방안

우선, 노동시장이나 노사관계를 규율하는 법적, 제도적 틀을 고쳐서 노조 조직률을 제고하는 방안에 대해 살펴보자. 그 첫 번째는 복구의 겐트 제도와 같이 실업보험의 운영에 노동조합이 참여하는 것이 가능하도록 하는 제도적 틀을 마련하는 것이다. 실업 및 재취업에 관한 모든 업무에 노동조합이 개입할 수는 없다 하더라도, “실업기금 운용에 대한

1) 청년 노동자를 타겟으로 하는 조직화 방안에 대해서는 기존 논의가 전무한 상황이다. 따라서 청년 노동자 조직화 방안의 모색을 위해 참고로 삼을 만한 문헌적 자원이 희박한 실정이다. 그러나 비조직 노동자를 조직화하려 함에 있어서는 굳이 연령집단별로 차별화된 전략을 추구한다는 것이 의미가 없다고 판단된다. 비정규직 노동자, 여성 노동자, 중소기업 사업장 노동자, 등과 같이 노동시장내 지위나 산업 내 위치가 비교적 동질적인 노동자 집단에 대해서는 특별히 그들을 타겟으로 하는 조직화 방안을 모색한다는 것이 의미가 있을 수 있지만, 연령이라는 인구학적 변인 하나만으로 분류된, 따라서 전자보다 훨씬 더 이질적인 노동자 집단인 청년 노동자 집단을 타겟으로 하는 조직화 방안을 찾아낸다는 것은 그 실질적 효과를 의심할 수 밖에 없는 작업이다. 따라서 이 글에서는 기존에 나와 있는 미조직 노동자 신규 조직화 방안들에 대한 일반적 논의들을 종합적으로 검토한 후, 청년 노동자라는 연령 집단에 적용될 때에도 여전히 유효할 것이라고 판단되는 조직화 방안들을 골라 제시하고자 한다. 이는 기본적으로 비정규직 노동자, 중소기업 노동자, 여성 노동자 등등을 조직화하려는 방안의 모색이 여전히 청년 노동자의 조직화를 위해서도 유효한 방안이 될 수 있다는 판단에 기초한 것이다.

노조의 참여”, “실업급여 청구권에 대한 심사, 직업알선망의 공유” 등을 통해 노동조합이 실업의 위협에 노출된 한계 노동자들을 끌어안을 수 있다면, 이는 어느 계층보다도 더 높은 실업의 위협을 안고있는 청년 노동자들을 포함한 “노동시장의 한계부문”을 노동운동으로 끌어들이는 “통합기제”로 작용할 수 있을 것이다(권현지, 1999: 34). 두 번째는 교육훈련과 직업훈련의 공급체계에 노조가 역할을 분담할 수 있는 제도적 틀, 그리고 직업안정사업에 대한 노조의 참여와 개입을 가능케 하는 제도적 틀의 확립을 위해 노력하는 것이다. 청년 노동자들처럼 자기 계발을 위한 투자의 과정에 있는 노동자들에게, 그리고 취업과 실업을 반복하면서 안정된 일자리에 정착하기를 희망하는 세대에게, 그에 필요한 서비스를 제공할 수 있는 제도적 수단을 노조가 확보한다면 노동조합의 조직화, 특히 청년 노동자의 조직화는 급진전될 확률이 높다. 셋째로는 미조직 부문 조직화에 걸림돌로 작용하고 있는 법적 제약들을 철폐하는 일이다. 공무원 및 공공부문의 노조결성과 관련된 법적 제약, 초기업 단위 노조의 설립과 초기업 단위의 교섭과 관련된 법적 제약, 실업자 노조가입과 관련된 법적 제약, 등등은 청년 노동자의 조직화 뿐만 아니라 한국에서 노조조직률 제고를 위해 반드시 철폐되어야 하는 법적 제약들이다. 이러한 법적, 제도적 개혁이 이루어진다면, 비록 경기나 산업구조의 변동이 노조 조직률에 부정적인 영향을 미치는 방향으로 진행되더라도 그 효과를 완충시킬 수 있는 중요한 제도적 환경이 갖추어지게 될 것이다.

이러한 제도적 개혁을 이루어내기 위해서는 어떻게 해야 하는가? 정치활동에의 참여와 타운동조직과의 연대가 제도적 개혁을 이루어내기 위한 가장 효과적인 방안으로 거론되곤 한다. 노동조합이 정당을 결성

하고 입법과정에 관여하는 등의 정치적 활동을 적극적으로 펼쳐나가는 것은 자본주의 사회에서 친노동적인 법제를 확립시켜나가는 데 가장 효과적인 방법이라는 것이 많은 연구들의 공통된 결론이다(Hurd, et al., 2003; Baccaro et al, 2003). 또다른 하나는 국내외의 여타 사회운동조직과의 연대를 통해 노조운동의 가치를 확산시키고 친노동적 가치의 정당성(legitimacy)을 확보하는 일이다. 미국과 영국의 경우에, 노동조합이 노동운동과 노사관계의 영역을 넘어서 환경, 인권, 소수집단 보호, 등의 폭넓은 이슈들을 내걸고 여타 사회운동조직들과 동맹관계를 형성한 것이 어떻게 노동측에 유리한 제도적 환경의 확보와 노조운동의 활성화로 이어질 수 있었는지에 관한 연구는 시사하는 바가 크다고 하겠다(Hurd, et al., 2003: 106ff ; Heery et al., 2003 : 86ff). 특히 링크업 캠페인(Link-Up Campaign)을 통해 각 지역의 시민운동에 노조가 적극 참여하여 노조가 사회정의를 추구하는 조직이라는 이미지를 강화하고자 한 영국의 경험은 시사하는 바가 크다. 미국과 같이 사용자가 반노동적인 경우에 이러한 연대활동을 통해 노동조합 조직화에 유리한 제도적 조건을 형성하는 것이 매우 중요하다. 사용자와 입법 담당자들에게 압력을 행사하려고 할 때 중요한 변수는 여타 사회운동과의 연계를 통한 대중적 정당성의 확보와 그것을 바탕으로 한 정치적 압력의 동원이다. 노조의 힘이 주된 기반이 되지만, 보다 광범위한 사회적 지지를 얻고 연대를 획득하는 것이 제도적 개혁을 이끌어내는데 중요한 변수이기 때문이다. 따라서 노동조합은 제도 개혁을 꾀함에 있어서는 단순히 단체협약을 통해 사용자와 경제적 파이를 나누려는 싸움에만 몰두해있는 조직이 아니라 보다 넓은 의미의 사회정의를 추구하는 사회운동 조직으로서의 성격을 부각시키는 것이 무엇보다도 중요하다(정이환, 1999a).

(2) 조직개혁 지향적 조직화 방안

노동조합 조직 차원의 조직화 향상 전략으로는 한국의 상황에서는 무엇보다도 기업별 노조체제의 탈피와 산별체제로의 전환을 들 수 있겠다. 신규 조합원의 조직화를 위해서는 개별 사업장의 단위 노조가 아니라 산별이나, 지역, 노총 수준의 미조직 작업장 조직화 사업이 필요하다. “미조직 부문 노동자의 실태 및 조직화 가능성에 대한 구체적 조사 연구에 기반하여 지역, 직종, 업종 등 다양한 조직화 방안을 마련하고 특별예산을 투입하여 전문적 조직활동가를 양성하고 집중적 조직화 캠페인을 전재하는 등”과 같은 신규 조직화 과제는 결코 단위노조가 수행할 수 있는 일은 아니다(권현지, 1999: 91). 이는 상급단체와 노총수준에서 할 수 있고 또 해야하는 일이다. 현재의 노조 상급단체의 조직활동은 기존에 형성된 대기업 노조를 회원조합으로 받아들이거나 교원, 공무원 등과 같이 아직 노조가 설립되어있지 않은 부문에 대규모 노조를 건설하는데 집중되어 있다. 이처럼 노조상급단체와 회원노조가 기업단위의 조직활동을 하고 있는 상황에서, 기업노조를 만들기 어려운 부문의 노동자들이 조직화 대상에서 벗어나는 것은 당연한 일이다. 그리고 청년 노동자들은 비정규 노동자, 중소기업 노동자들과 더불어 이러한 <기업노조를 만들기 어려운 부문>에 집중적으로 분포되어있는 노동자군이다. 그러므로 지금까지의 조직사업의 기초였던 “단일업종(제조업 중심) 정규직 노동자 중심의 기업별 조직유지” 전략을 근본적으로 과감히 수정하고 적극적인 탈기업 노조화를 비롯한 노동조합 통합 전략이 절실히 요구된다(권현지, 1999: 88). “중소영세기업 노동자, 비정규직 노동자, 여성 노동자, 서비스업 노동자, 등을 포괄하는 초기업 단

위의 조직화 사업을 수행하지 않으면” 현재와 같은 조직률 감소추세를 벗어날 수 없을 것이다(권혜자, 박선영, 1999: 160).

이러한 기업별 단위노조 중심의 조직화 시각에서 산별, 초기업 노조 중심의 조직화 시각으로의 전환과 관련하여 부각되고 있는 또다른 조직화 방식은 일반노조와 지역노조를 통한 조직화 가능성이다. 일반노조와 지역노조는 비정규직, 여성, 청년, 중소기업사업장 노동자 등과 같이 고용이 불안정하고 기업간 업종간 이동이 잦은 노동자층을 조직화 하는데 필요한 새로운 형태의 노조조직으로 관심을 모으고 있다. 비정규 노동자를 중심으로 한 불안정 고용 노동자들을 조직화할 대안으로 지역노조가 부상하기 시작한 것은 미국의 가정간호사(homecare worker) 조직화 사례를 통해서였다.²⁾ 이 사례가 시사하는 것은 작업장이 완전히 분산되어있고 고용이 불안정한 노동자들도 지역차원에서 노동조합으로 조직될 수 있다는 점이다(정이환, 1999a). 따라서 청년 노동자나 여성 노동자 혹은 특정 업종에 종사하는 불안정고용 노동자들을 위해서는 기존의 산별노조나 상급단체 중심의 조직화 전략보다는 직종별 노조나 지역별 노조와 같은 새로운 형태의 조직형태가 바람직하다는 주장이 가능하다. 이러한 주장은 한국에서의 경험에 의해서도 뒷받침이 된다. 여성의 독특한 근로경험과 고용패턴에 적합한 조직형태를 표방하며 출범한 지역여성노동조합과,³⁾ 일용건설 노동자의 고용

2) 자세한 내용은 정이환(1999b)를 참고하라.

3) “소수의 전문직을 빼놓고는 단순히 직장을 옮기는 것뿐만 아니라 직업 자체가 자주 바뀌는 것이 여성 노동자들의 현실..... 이와 같은 여성의 삶의 방식에 맞는 노동조합은 기업별 노동조합이나 업종별 노동조합이 아닌 그 지역에서 사는 여성은 모두 가입 대상으로 하는 지역여성노동조합이 여성들의 삶의 방식에 가장 적합하다는 것”이 지역여성노동조합의 설립 모토였다(박승흡,2000). 청년 노동자의 조직화를 위

특성(연속적 고용의 유지보다는 단속적 고용의 유지가 관건이면서, 그 단속적 고용이 단일 사업장에서 이뤄질 수 없다는 특성을 갖는)을 반영하여 설립된 일용직건설노동조합의 사례가 그것이다(박승흡, 2000).

노동조합의 조직적 차원에서 경주되어야 할 또하나의 조직화 전략으로 우리는 조직전문가(professional organizers) 양성과 예산 증편 등등을 포함하는 노동조합 차원의 조직활동 강화를 들 수 있다.⁴⁾ 우선 우리는 영국 노총(TUC)의 조직아카데미(Organizing Academy)를 통한 조직 전문가 양성과 그들을 활용한 전문적이고 체계적인 조직화 사업을 사례로 살펴볼 필요가 있다. 1980년대에 강제가입제도(클로즈드샵)가 불법화되면서 영국 노동조합운동에서도 본격적인 조직화 필요성이 제기되자 1998년에 TUC는 신세대 조직 전문가 양성을 목표로 조직아카데미를 설립하게 된다. 조직아카데미에서 전문 조직화 과정을 수료한 조직전문가들은 각급 노조에 상근직으로 채용되어 조직화 사업을 전담했다(Heery et al., 2003). 조직아카데미의 “조직사업은 조직 전문가에게(Organizing is about Organizers)”라는 캐치 프레이즈가 암시하듯이, TUC는 조직화 사업을 담당할 인력은 전문적인 역량을 필요로 한다는 점을 인식하고 더욱 더 많은 조직 전문가 양성에 주력하는 한편, 이들이

해서도 이런 형태의 지역청년노동조합의 설립이 필요하다고는 말할 수 없지만, 지역여성노동조합의 설립 취지는 청년 노동자의 조직화를 어떤 시각에서 접근해야 할지에 관해 중대한 시사점을 던져주고 있다.

4) 97년에 실시한 한 설문조사에 따르면, 한국의 경우 대부분의 노조간부들이 노조의 신규조직활동이 매우 미약한 상태라는 점에 공감하고있는 것으로 드러났다. 매우 만족을 5점 만점으로 할 때 산별연맹의 조직활동에 대해서는 2.5점, 노총의 조직활동에 대해서는 2.2점을 기록하여 불만스러운 견해가 주를 이루었으며, 특히 조직활동의 기지라 할 각급 노조 지역본부에 대한 불만이 상대적으로 높았다(권현지, 1999: 74).

본격적으로 조직화 사업을 추진할 수 있도록 인력과 재정 양면에서 뒷받침하고 있다(Heery et al., 2003: 82). 특히 미조직 부문에 대부분 집중되어 있는 청년, 여성, 소수인종 노동자들을 조직화하기 위해 조직 전문가들을 주로 청년층, 여성, 소수인종 출신에서 선발하고 있다.⁵⁾ 전문적 조직담당자를 양성하려는 노력은 영국 노총에만 국한된 것이 아니다. 미국의 조직연구소(Organizing Institute), 스웨덴의 FM2000 운동, 등이 모두 조직 전문가 양성 프로그램의 대표적인 예들이다.⁶⁾ 특히 반노조적인 법제의 개혁에만 몰두하는 제도적 차원의 전략을 고수해온 미국의 기존 노조운동 기조에 비추어 볼 때, 조직연구소는 미국 노동조합이 제도적 개혁이라는 전략에서 선회하여 적극적인 조직화 사업 활성화를 통해 조직물 증대를 꾀하기로 하였음을 보여주는 증거이다. 조직 전문가 양성과 고용, 그들을 통한 조직화 사업의 추진, 등에 점점 더 많은 예산이 배정되었고, 조직담당 상근간부가 노조내의 다른 업무에 시간을 뺏기지 않도록 배려되었다. 아직까지 조직활동 전문가를 양성하는 전문 교육 프로그램이 전무한 한국 노동계의 현실에서 이러한 외국의 사례들은 새겨두어야 할 가치가 있다. 이 밖에도 노동조합 의사결정 과정에 여성 및 청년 노동자의 대표성을 강화하는 방안도 시도될 필요가 있다. 집행부나 전임간부들 중 청년층의 비율을 늘임으로써 청년층 노동자에 더 가까이 다가갈 수 있는 통로를 확보하는 것도 중요할 것이다.

5) 조직아카데미의 구체적 교육 내용에 대해서는 정이환(1999a)를 참고하라.

6) 미국의 조직연구소의 구체적 운영 프로그램에 관해서는 정이환(1999a)를 참고하라. 스웨덴의 FM2000 운동에 대해서는 박혜경(1999)를 참고하라.

마지막으로 강조되어야 할 것은, 이러한 조직활동의 강화는 노조의 운영방식, 나아가 경우에 따라서는 노조 조직구조의 변화에 의해 뒷받침되어야 한다는 것이다. 미국의 경우에서 보듯이, 조직활동을 중심으로 다른 활동들을 재조정한다거나, 상근간부들의 업무를 조합원이나 직장위원에게 위임한다거나, 영국노조들처럼 노조의 의사결정구조를 바꾸는 것들이 모두 여기에 해당한다. 다른 측면에서 보면, 미국과 영국 노조의 조직활동이 기대만큼 성과를 거두지 못하는 것은 바로 노조의 운영방식이나 구조가 충분히 혁신되지 못했기 때문이었을 수도 있다. 그러므로 노동조합 조직 내에서 조직화 사업 활성화를 추진하기 위해서는 노조 운영 자체와 노조 조직구조 자체에 상당한 변화가 요청된다고 하겠다. 결국 노동조합 조직 내에서의 조직화 활성화 사업이 성과를 거두기 위해서는 많은 돈과 시간과 자원이 미조직 노동자의 조직화, 특히 청년 미조직 노동자의 조직화에 쏟아부어져야 하는데, 이것이 결코 간단한 문제는 아니다. 한정된 자원을 재배분해야 하는 경우, 기존 조합원을 위한 활동이 약화되고 당장은 조합원이 아닌 노동자를 위한 활동에 더 많은 자원이 투입되어야 하기 때문이다. 이런 상황에서 조직활동에 자원을 재 배분하는 데에는 당연히 내부로부터의 저항과 반발이 뒤따를 수 있다. 그러므로 미조직 노동자의 조직화, 특히 청년 노동자의 조직화를 위해 노동조합 내의 조직역량을 결집하고 조직화 활성화 사업을 추진해 나가는데는 “문화적 혁신”에 가까운 발상의 전환이 필요하며, 이것은 가히 “패러다임의 변화”라고까지 말할 수 있을 것이다(정이환, 1999a).

김유선(2002)의 연구에 따르면, 무노조 기업의 노동자들의 노조가입 의사를 결정짓는 가장 중요한 변수는 노조공급 가능성이다. 결국, 무노

조 기업의 노동자들은 노조에 가입하고 싶은 수요는 있지만 가입할 수 있는 노조가 없어서 조직화되지 않은 상태로 남아있다는 말이 된다. 이처럼 상당수의 노동자들이, 특히 주로 청년 노동자들이, 노동조합에 가입하고 싶기는 하지만 노조가 없어서 가입하지 못하고 있는 현실에서, 노조운동은 무노조 기업에 노조를 설립하여 노조에 대한 수요가 있는 노동자층에 노조를 공급하는 일에 역점을 두어야 한다. 이처럼 무노조 기업에 노조를 설립하는 것은 상급단체와 노총이 나서야 할 일이며, 필요한 경우에는 산별연맹의 통합과 지역노조나 일반노조와 같은 초기업 노조의 설립을 통해서 가능한 일이다. 이를 위해서는 노총이나 산별 수준에서 전문적 조직 활동가를 양성하여 조직사업을 전담할 인력을 확충함과 아울러, 기존 노조나 상급단체의 “문화적 혁신”수준의 인식변화와 함께 조직역량과 자원의 재배치도 반드시 필요하다.

(3) 개별 노동자 지향적 조직화 방안

마지막으로 개별 노동자를 대상으로 노조에 대한 호감도나 선호도를 높여 노조에 가입토록 유도함으로써 조직률 증대를 꾀하는 방안에 대해 살펴보자. 이러한 방안은 주로 영국에서 시도되었던 방안들로서, 노동자 연대를 강조하며 현장 조직화에 역점을 두는 대신 일반 노동자들을 대상으로 하는 노조의 서비스 사업 활성화에 주안점을 둬으로써 개인 노동자의 노조 호감도를 높이려고 하는 전략이다(Heery, et al., 2003: 81). 영국의 이러한 새로운 노조운동 캠페인은 미국과 호주의 경험을 많이 참조한 것인데, 미국과는 한가지 중요한 차이가 있다. 그것은 영국에서는 '불만에 찬 노동자를 동원하고 사용자와 투쟁하여' 조직을

한다는 접근보다는 노조에 관심이 덜한 노동자에게 노동조합이 어떻게 어필할 것인가가 주요한 관심이 된다는 점이다(정이환, 1999a). 그러면 구체적으로 어떤 서비스를 제공하는가? 아직 조직화되지 않은 비조합원들은 전통적인 집단적 요구 외에 개인주의적인 요구와 관심을 많이 가지고 있다는 전제 하에서, 영국의 노조들은 조합원에게 금융서비스나 법률서비스 소비자권리와 관련한 서비스 등등 개인 지향적 서비스들을 제공했다. 예를 들어 영국 노조들은 1984년에 금융기관(Unity Trust Bank)을 설립하고 여기에서 노조의 기금 등을 운영하면서 조합원들에게 개인연금, 대출 등의 서비스 제공했다. 또, '유니온 로'(Unionlaw)라는 프로그램을 만들어 노조와 관련되지 않은 조합원의 사적인 문제들에 대해서도 싼값으로 법률서비스를 제공했다. 이동상담센터를 개설한 것도 그 예이다. 이런 활동을 통해 연대의식이 희박해져가는 개인주의적이고 도구주의적인 정향을 가진 노동자들도 조합원으로 가입시킬 수 있을 것으로 기대되었다.⁷⁾ 그러나 이러한 개인주의적 성향에 부응하는 서비스들 뿐만 아니라, 앞서 지적했듯이, 제도적 틀만 보장된다면 교육훈련 서비스, 경력개발 서비스, 구직정보 및 고용알선 서비스 등의 연대주의적 가치를 강화시키는 서비스들을 노조가 직접 제공함으로써, 비조합원의 노조 호감도를 높이고 노조 가입의지를 강화시킬 수 있을 것이다.

7) 과연 노동자들의 요구가 더 개인주의적으로 되는가, 또한 노조가 그런 개인주의적 요구에 부응하는 것이 노조의 미래를 위한 것인가는 영국 노조운동에서의 중요한 쟁점의 하나이다. 전체적으로 보면 개인주의적 요구에 부응하는 시도들이 조합원수를 늘이는 데에 별로 성공하지 못했다는 평가가 더 많다. 그러나 노동자들의 변화에 적극 부응하려는 시도로서는 평가되어야 할 것이다(정이환, 1999a).

이러한 노조의 비조합원 대상 서비스 제공과 관련하여 주목해 보아야 할 것은 바로 '준조합원 제도(associate membership)'이다. 준조합원 제도란 통상적인 단체교섭 외의 방식으로 노동자에 대한 서비스를 제공함으로써 노동자들을 노조로 끌어들이려는 시도의 일환으로서, 정식 노조원이 아니어서 단체협약의 보호를 받지 못하는 노동자에게 준조합원의 지위를 부여함으로써 정규 조합원에 비해 싼 조합비를 내면서 조합원이 누리는 여러 혜택을 누리게 하는 제도를 말한다(정이환, 1999a). 미국에서는 이 제도를 통해 준조합원들이 노총에서 설립한 '노조특권'(Union Privilege)이라는 회사가 제공하는 값싼 보험, 낮은 이자의 신용카드, 그리고 자동차 관리 서비스 등을 이용할 수 있는 권리를 제공받았다. 준조합원 제도는 통상적인 방법으로 노조를 결성하고 단체협약을 체결할 수 없는 노동자들, 특히 중소기업노동자 및 불안정고용 노동자를 노동조합으로 끌어들이기 위한 목적에서 도입되었다. 준조합원 제도는 노동자들의 개인주의적 요구에 부응하려는 시도라고도 볼 수 있고, 단체협약이 체결되지 못한 상황에서 노동자들을 노조와 연결하는 유용한 통로로 기능하기도 한다. 준조합원 제도를 통해 청년층이 상당비중을 차지하고 있는 미조직 부문의 노동자들에게도 노조가 제공하는 혜택의 일부를 누릴 수 있게 함으로써 그들을 궁극적으로 노조의 틀 안으로 끌어들이 수 있는 계기가 될 수도 있을 것이다.⁸⁾

8) 그러나 전체적으로 볼 때 이 제도가 신규조직화 방안으로서는 별로 성공적이지는 못했다고 평가된다. 한 연구에 의하면, 준조합원들은 노조가 제공하는 서비스에는 관심이 있으나 노조에 가입하려는 적극적 의지를 가지지 않는 것이 보통이었다고 한다(정이환, 1999a).

결론적으로 말하자면, 전체 노동자의 조직화 제고 방안으로는 앞서 살펴본 제도 지향적, 조직 지향적 접근이 유용하겠지만 청년층이라는 구체적 타깃 집단의 조직화를 위해서는 개별 노동자 특히 청년 노동자 개개인에 어필하는 조직화 전략을 추구하는 것이 바람직 할 것이다. 청년노동자는 조직화가 쉽지 않은 산업부문과 직종에 주로 많이 분포되어 있고, 여러 가지 여건상 조직활동을 하기에 불리한 위치에 있다. 따라서 노동조합은 청년층의 고유한 욕구를 파악하고 정책에 적극 수용하여 노동조합이 청년 노동자에게 유용한 조직이라는 인식을 확대시켜 나가는 것이 청년 노동자 조직화의 한 방법이 될 수 있을 것이다.

3.3 청년 조합원의 노조 몰입도 제고 방안

미조직 노동자에 개인에 대한 노조 호감도 제고를 통한 노조가입 유도 방안과는 별도로, 청년 노동자의 조직화 방안과 관련하여 마지막으로 검토해 보아야할 것은 기존 조합원의 노조 참여도, 몰입도 제고 방안이다. 앞서 조사결과에서 드러났듯이, 청년층 조합원들은 장년층 조합원들에 비해 미미한 수준이나마 노조에 대한 만족도가 떨어지고 노조에 대해 미온적이거나 비판적인 태도를 보이고 노조 활동에 대해 거리를 두려는 경향이 있다. 이런 상황에서는, 어떻게 하면 기존 조합원들, 특히 청년 조합원들의 노조 몰입도를 높일 수 있을 것인가가 청년 노동자 조직화 방안의 모색과정에서 최종적으로 검토되어야 할 사안이 될 것이다. 현재와 같은 기업별 노조 체제하에서는 조직화 사업의 기본 주체가 상급단체가 아닌 개별 기업이다. 그런데 이미 노조가 있는 사업장의 경우, 유니언샵과 같은 강제가입제도를 채택하고 있다면 그 사업장

에서 신규 조직화 사업을 벌인다는 것은 무의미하다. 안정화(2001: 18)의 보고에 따르면 단체협약 분석 대상 사업장 중 유니언샵이나 클로즈드샵을 채택하고 있는 사업장의 비율이 45%에 달했다. 또한 노총중앙연구원의 조사에 따르면 노조가 있는 사업장의 경우, 1995년을 기준으로 노조가입대상자의 83%, 1993년의 경우에는 가입대상자의 81.2%가 조합원인 것으로 조사되었다(한국노총, 2003: 138). 따라서 동일 사업장 내의 비조합원을 대상으로 하는 개별 단위조합 수준의 조직화 노력은 의미가 약하다. 오히려 단위조합에서 중점을 두어야 할 것은 체계적인 청년층 조직관리 시스템의 도입과 청년 조합원의 참여도·몰입도 제고방안의 모색이 될 것이다. 기존 조합원의 노조 몰입도 제고야말로 장기적으로 비조합원 노동자를 대상으로 하는 신규 조직화 사업에도 긍정적인 요인으로 작용할 것임에 틀림 없다.

이에 이제는 본 노조의식조사 결과를 토대로 기존 조합원의 노조 몰입도 제고 방안을 모색해 봄으로써, 청년 노동자 조직화 방안에 대한 탐색작업을 마무리짓고자 한다.

(1) 노조 몰입도의 정의와 측정

노조몰입도(union commitment)를 어떻게 정의하고 측정할 것이냐에 대해서는 여러 논의들이 누적되어 있다. 우선 고든과 그의 동료들(Gordon, et al., 1980)은 노조에 대한 충성심, 노조에 대한 책임감, 노조를 위해 일할 의사, 노조운동에 대한 신념 이 네가지 항목으로 노조몰입도 개념을 정의했다. 고든에 따르면 노조에 대한 충성심(Loyalty)은 노조가 자신에게 유익하다는 생각과 조합원 신분에 대한 자부심을 나타낸다. 또한 노조에 대한 책임감(Responsibility)은 노조원에게 요구되는

일상적 책무(예컨대 소식시 구독, 집회참가, 투표참가, 등)를 수행하고자 하는 의지를 나타내며, 노조를 위해 일할 의사(Will to Work for Union)란 노조원에게 부과되는 일상적 책무 이외의 특별 의무를 떠맡을 의지(예컨대 파업 참여, 노조간부 직책 수용 의사, 등)를 나타내는 것이다. 노조운동에 대한 신념(Belief in Unionism)은 말 그대로 노동조합 운동의 가치와 목표를 얼마나 내면화하고 있는가를 나타내는 것이다(Gordon, et al., 1980; 박호환, 1985). 한편 노조몰입을 태도몰입대 행위몰입 혹은 소득적 몰입대 적극적 몰입 혹은 애착적 태도대 적극적 행동, 등과 같이 두가지 차원으로 정의하려는 시도들도 있었다(김홍렬, 2000). 이러한 시도들의 대표적 사례로는 이른바 스티어즈 모형(Steers Model)을 들 수 있는데, 스티어즈는 정서적 애착의 차원에서 머무르는 몰입과 실제 능동적 행동으로 표출되는 몰입 두가지 차원으로 노조몰입을 정의했다(김홍렬, 2000: 20). 이 외에도, 노조의 목적과 가치에 대한 내적 동일시, 노조를 위해 노력하려는 의지, 노조에 남아있으려는 욕구, 이 세가지로 노조몰입도를 정의한 시도도 있었으며(이른바 Mowday 모형, 김홍렬, 2000 : 21), 집합적 정체성(노도에 대한 강한 동질감, 사용자와 노조를 ‘그들’ 對 ‘우리’의 틀로 파악함), 집합적 도구성(노조를 통합 집합행동이 당면 목표 달성에 도움이 된다는 생각), 집합행동에 참여하고자 하는 의지, 이 세가지 차원으로 노조몰입도를 정의하고자 하는 시도도 있었다(Frege, 1998: 83).

본 조사에서는 위에서 살펴본 여러 몰입도 정의에서 고든의 것과 스티어즈의 것을 동시에 차용한다. 두 정의에서 노조몰입도의 구성 항목이라고 열거된 항목들을 모두 조사항목에 포함시켜 요인분석을 실시해 봄으로써, 두 가지 구성 항목들 중에서 노조몰입도를 구성하는 문항으

로 어떤 것이 적합할지를 경험적으로 결정하고자 한다.⁹⁾ 다음은 노조 몰입도에 대한 요인분석에 포함된 문항 목록이다.

<표 34> 노조몰입도 측정을 위한 문항 목록¹⁰⁾

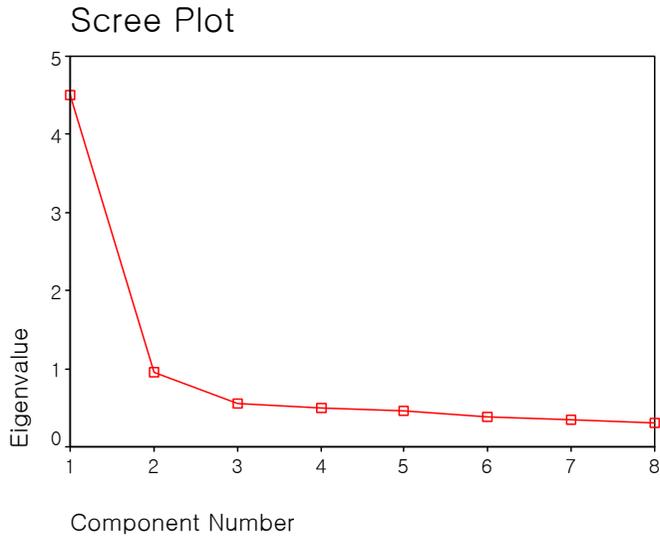
	전혀 그렇지않다	그렇지 않다	그렇다	매우 그렇다
V95: 나는 우리 회사 노동조합의 조합원임을 자랑스럽게 여긴다.	1	2	3	4
V96: 나는 앞으로도 계속 우리회사 노동조합의 일원으로 남아있을 것이다.	1	2	3	4
V98: 나는 우리회사 노동조합이 추구하는 목표와 가치가 타당하다고 믿는다.	1	2	3	4
V101: 나는 동료 직원들에게 노동조합 가입을 적극 권유한다	1	2	3	4
V102: 나는 노동조합의 제반 행사에 빠짐 없이 참여한다	1	2	3	4
V103: 나는 노조에서 발행하는 노보 또는 소식지를 빠짐없이 읽는다	1	2	3	4
V104: 나는 어떤 불이익이 있더라도 파업에 적극적으로 참여한다	1	2	3	4
V105: 나는 노조의 직책(간부, 대의원)을 기꺼이 떠맡을 의사가 있다	1	2	3	4

9) 그러나 고든이 내세운 노조 도구성(union instrumentality)에 대한 항목은 제외시켰다. 노조가 대 사용자와의 협상과 투쟁을 통해 조합원의 경제적 요구를 얼마나 잘 해결해주느냐는 앞서 이론적 논의에서 밝혔듯이 노조몰입도의 구성 차원이 아니라 노조몰입도를 결정하는 독립변수로 간주되어야 한다고 판단되기 때문이다.

10) V99는 앞서 각주(9)에서 지적한 대로 노조 도구성에 대한 문항이므로 삭제되었다. v97(나는 우리회사에서 노조가 반드시 있어야 하는 중요한 조직이라고 생각한다)과 v100(나는 노동조합 활동을 위해 나의 개인적 이익은 희생할 수 있다) 두 문항 역시 우리가 비교하고자 하는 고든과 스티어스의 모형에 포함되지 않는 애매한 문항이므로 역시 삭제하였다.

다음은 이 여덟가지 문항을 가지고 요인분석을 실시한 결과이다. 우선 이 문항들이 요인분석에 적합한 문항들인지를 검증해보면, KMO Measure of Sampling Adequacy가 0.900으로 0.5가 넘으며, Barlett' test도 0.001수준에서 유의미하고, 또한 8개 변수 각각의 MSA값 또한 모두 0.8이 훨씬 넘어서므로 위의 여덟 문항은 요인분석을 하기에 적합한 것으로 판명되었다. 다음은 Scree plot을 통해 몇 개의 요인이 추출될 수 있는지 살펴보기로 하자.

<표 35> 요인분석 스크리 도표



위의 도표에서 보듯이 2개의 요인을 추출하는 것이 가장 이상적임을 알 수 있다. 이 두 요인으로 우리는 총 변량의 68.2% 정도를 설명할 수 있는 것으로 나타났다. 다음은 성분행렬이다.

<표 36> 요인분석 성분행렬

Rotated Component Matrix ^a

	Component	
	1	2
V95	.243	.841
V96	.247	.826
V98	.340	.737
V101	.659	.475
V102	.798	.277
V103	.785	.255
V104	.756	.210
V105	.743	.255

Extraction Method: Principal Component Analysis.
Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization.

a. Rotation converged in 3 iterations.

위의 표에서 보듯이, 노조 몰입도라는 개념은 V95, V96, V98을 하나의 요인으로 하고 V101 ~ V105를 하나의 요인으로 하는 두개의 요인으로 구성된 개념임을 알 수 있다. 이는 노조몰입도를 네가지 차원으로 구분한 고든의 모형보다는 두가지 차원으로 구분한 스티어즈의 모형이 우리의 데이터에는 더 적합한 모형임을 나타낸다. V95, V96, V98은 한결같이 노조에 대한 심리적 애착과 노조가치에 대한 동의 등을 나타내는 문항들이므로 이를 스티어즈의 모형을 따라 “정서적 몰입도”라 명명하고, V101~V105까지의 문항들은 한결같이 노조를 위해 어떤 ‘행동’을 취할 것을 나타내는 문항들이므로 “행태적 몰입도”라고 명명한다. 마지막으로, 두 요인에 대한 요인점수(factor scores)를 구하여 각각 정서적 몰입도와 행태적 몰입도를 나타내는 변수로 삼는다. 이제 노조 몰입도라는 포괄적 개념은 다시 정서적 몰입도와 행태적 몰입도로 나누어져 고유한 측정값을 부여받게 되었다.

(2) 노조 몰입도의 노동자 개인, 노조, 작업장 속성별 차이

이제는 이렇게 측정된 정서적 노조몰입도와 행태적 노조몰입도가 노동자의 개인적 속성, 그가 속한 노조의 특성, 그가 속한 사업장의 특성 별로 각각 어떤 차이를 보이는가를 살펴보기로 하자.

<표 37> 노조몰입도와 타변수들과의 관계

	정서적 몰입도	행태적 몰입도
성별	남 : -0.001 녀 : 0.009 (F=0.005)	남 : 0.020 녀 : -0.179 (F=1.798)
연령집단별	청 : -0.108 장 : 0.071 (F=3.710)*	청 : -0.128 장 : 0.079 (F=4.997**)
학력별	저 : -0.016 중 : -0.042 고 : 0.169 (F=1.757)	저 : -0.012 중 : -0.029 고 : 0.115 (F=0.815)
사업장규모별	소 : -0.187 중 : -0.104 대 : 0.311 (F=9.022***)	소 : -0.164 중 : 0.020 대 : -0.011 (F=0.396)
산업별	제조업/광업 : 0.014 비제조업 : 0.014 (F=0.000)	제조업/광업 : 0.021 비제조업 : -0.014 (F=0.129)
소득수준별	저 : -0.185 중 : -0.073 고 : 0.514 (F=11.149***)	저 : -0.927 중 : 0.054 고 : 0.174 (F=17.687***)
전직장 노조가입경험	유 : 0.042 무 : -0.008 (F=0.158)	유 : -0.050 무 : 0.095 (F=1.639)
노조연령	r = 0.003	r = 0.022
노조가입연한	r = 0.159***	r = 0.175***

* 유의수준 0.1에서 유의미

** 유의수준 0.05에서 유의미

*** 유의수준 0.01수준에서 유의미

우선 노조몰입도는 그것이 행태적 몰입도든 정서적 몰입도든 간에 성별, 학력별, 산업별로는 유의미한 차이를 보이지 않으며, 전직장에서 노조가입 경험이 있든 없든 간에도 별 차이가 없는 것으로 드러났다. 또한 노조가 설립된지 오래됐다고 해서 조합원들의 노조몰입도가 높은 것도 아니었다. 그러나 연령별로는 청년층이 장년층에 비해 정서적 몰입도도 떨어지고 행태적 몰입도는 더 뚜렷이 떨어졌다. 한편 대규모 사업장일 수록 정서적 몰입도가 현격히 높게 나타났으나, 행태적 몰입도에서는 사업장 규모간에 차이가 나타나지 않았다. 고소득 집단이 저소득 집단에 비해 정서적 몰입도도 행태적 몰입도도 월등히 높았다. 또한 노조에 가입한지 오래됐을 수록 정서적 몰입도도 높고 행태적 몰입도도 높은 것으로 나타났다(그러나 상관관계의 정도는 아주 미약하다). 이는 정리하면, 소규모 사업장에 고용된 저소득 근로자이면서 노조에 가입한지도 얼마 안되는 청년층 조합원이 노조 몰입도가 가장 낮을 것이라는 추론이 가능하다. 청년층이 대부분 소규모 사업장에 보다 낮은 임금을 받고 고용되어 있다는 현실을 감안하면, 청년층이라는 이유만으로 노조 몰입도가 낮을 것이라는 주장에는 충분한 근거가 있다.

(3) 노조몰입도 결정요인에 관한 회귀분석

앞서 우리는 어떤 변수들이 노조몰입도에 영향을 미치는가에 관한 기존 논의들을 검토한 바 있다. 그 과정에서 열거된 모든 관련 변수들을 독립변수로 하고, 방금 측정한 정서적 몰입도와 행태적 몰입도를 종속 변수로 하는 회귀분석을 실시해보므로써 우리는 앞서 이론적 논의에서 살펴본 변수들 중에서 어떤 변수들의 영향력이 유의미한가를 판가름해 볼 수 있을 것이다. 다음은 회귀분석에 사용될 변수들의 목록이다.

<표 38> 독립변수 목록11)

변수군	구성문항	
노조의 효익에 대한 평가	v24:우리노조는 조합원들의 임금인상에 기여하고 있다 v25:우리노조는 조합원들의 고용안정에 기여하고있다. v26:우리노조는 조합원들의 복지향상에 기여하고있다. (전혀 그렇지 않다1, 매우 그렇다4)	크론바흐 알파 =0.8539
노조의 내부관계에 대한 평가	v27:우리노조는 민주적으로 운영되고 있다 v31:우리노조 지도부는 노동조합의 정책과 방침에 대해 평조합원에게 충분한 정보를 제공하고 있다 v32:우리노조 지도부는 평조합원들의 의견을 적극적으로 청취하고 수렴하려고 노력한다 (전혀 그렇지 않다1, 매우그렇다4)	크론바흐 알파 =0.8082
사회적 압력	v66:귀하의 가족중 노동조합에 가입해있거나 가입한경험이 있는 분이 계십니까(있다1, 없다2) v67:귀하는 주변사람들로부터 노조가입을 권유받은 적이 있습니까(자주있다1, 거의없다4) v68:귀하의 주변사람들은 노조에 대해 호감을 가지고있습니까(전적으로 그렇다1, 전혀 그렇지 않다4)	크론바흐 알파 =0.5215
노조내 네트워크	네트워크 규모 동질성 상향지향성 간부연루성	
근로가치관	v70:내가 직장에서 하는 일은 무가치하고 무의미한 일이다 v71:일과 직업이라는 것은 돈벌이를 위한 수단이지 자아실현이나 인생목표의 성취 등과는 아무런 관련이 없다 v72:보수가 더 나은 직장으로 옮길 기회가 되면 옮기는 것이 당연하다 (전적으로 동의한다1, 전혀동의하지 않는다4)	크론바흐 알파 =0.5947
노사관계 인식	v19:귀하가 다니시는 회사의 전반적인 노사관계는 어떠하다고 보십니까(대립적1, 협력적5)	
정치적 성향	v81:귀하는 자신의 정치적 성향이 다음중 어디에 속한다고 생각하십니까(보수1, 중도3, 진보5)	

11) 노조효익에 대한 평가, 노조내부관계에 대한 평가, 사회적 압력, 근로가치관 변수는 모두 해당 문항들의 응답점수를 모두 합산하여 값을 매겼다.

위의 <표 38>에서 보듯이, 앞서 살펴본 노조몰입도 결정 변인들로 논의된 모든 변수들을 독립변수로 도입했다. 한편 노사관계 인식과 정치적 성향은, 비록 기존 논의들에서 거론된 변수들은 아니지만 노조몰입도에 영향을 미치리라고 예상되어 포함시켰다. 노사관계가 대립적이라고 인식할 수록, 또한 정치적 성향이 진보적일 수록, 노조몰입도가 높을 것이라는 가설이 가능하겠다. 다음은 이들을 독립변수로 하고, 정서적 몰입도와 행태적 몰입도를 각각 종속변수로 하는 회귀분석 결과이다.

<표 39> 노조몰입도 결정요인에 관한 회귀분석 결과

	정서적 몰입도		행태적 몰입도	
	Beta	VIF	Beta	VIF
노조효익평가	0.043	2.038	0.172**	2.038
노조내부관계평가	0.204***	2.047	0.190**	2.047
사회적압력	-0.097*	1.095	-0.084	1.095
네트워크규모	0.177**	1.048	0.057	1.048
네트워크동질성	-0.108	2.234	0.037	2.234
네트워크상향지향	-0.046	2.272	-0.067	2.272
네트워크간부연루	0.056	1.138	0.110*	1.138
근로가치관	0.204***	1.081	0.168***	1.081
노사관계인식	-0.050	1.059	0.001	1.059
정치적성향	0.135**	1.072	0.083	1.072
상수	-1.948***		-2.716***	
F	7.048***		6.992***	
R2	0.208		0.206	

* 유의수준 0.1에서 유의미

** 유의수준 0.05수준에서 유의미

*** 유의수준 0.001수준에서 유의미

우선 전체 모델의 적합도를 보면, 정서적 몰입도 모형이나 행태적 몰입도 모형 모두 0.01 수준에서 유의미하고 모델의 설명력도 21%정도를 기록하고 있다. 또한 VIF 수치도 모두 낮아 독립변수간 다중공선성 문제가 크지 않음을 알 수 있다. 노조가 사용자와의 협상이나 투쟁에서 조합원들에게 경제적 이득(임금인상, 고용안정, 복지증진)을 많이 가져다 주는지 여부에 대한 평가 보다는 노조 지도부가 얼마나 민주적이며 평조합원을 얼마나 배려하고 있는가에 대한 평가가 개별 조합원들의 정서적 몰입도 제고에 더 큰 기여를 하는 것으로 나타났다. 그러나 흥미로운 것은 행태적 몰입도를 종속변수로 했을 경우에는 노조효익 변수가 더 영향력이 큰 것으로 나타났다는 점이다. 이는 조합원들이 정서적으로 노조에 대해 애착과 호감을 갖게 하는데는 노조 지도부의 민주성이 큰 영향을 미치지만 노조를 위한 행동을 취하게 하는 데는 노조지도부의 민주성 보다는 노조의 대외적 경제적 성과가 더 큰 영향을 미친다는 것을 의미한다. 한편 사회적 압력 변수는 정서적 몰입도에만 아주 미약한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 조합원 주변의 동료나 친지 가족들이 노조에 대해 호감을 갖고 있고 노조참여를 부추길 수록 노조에 대한 정서적 몰입도가 아주 조금 증가하는 것으로 나타났다. 그러나 행태적 몰입도에는 사회적 압력이 별 영향을 미치지 못했다. 한편 노조내 네트워크 변수들 중에는 네트워크 규모 변수가 정서적 몰입도에 상당한 영향력을 미치고 노조간부연루도 변수는 행태적 몰입도에 미약하나마 영향을 미치는 것으로 나타났다. 조합원이 노조 내에서 많은 사람들과 친밀한 네트워크를 형성하고 있을 수록 노조에 대한 정서적 몰입은 높아진다. 그러나 조합원으로 하여금 노조를 위해 행동하게 만드는 데는 네트워크의 크기 보다는 그 네트워크 속에 노조간부가 얼마나 많이 끼어있느냐가 미약하나마 영향을 미친다고 볼 수 있다.

한편 근로가치관 변수는 정서적 몰입도나 행태적 몰입도 모두에 강한 영향력을 행사하고 있다. 자신이 하는 일에 의미를 부여하고 긍지와 자부심을 느끼고 일과 자아실현을 연계시키는 정도가 강할 수록, 노조에 대한 정서적 몰입도 강하고 행태적 몰입도 강한 것으로 나타났다. 한편 자신이 속한 사업장의 노사관계를 협력적으로 보는지 대립적으로 보는지는 노조몰입도에 별반 의미있는 영향을 미치지 못했다. 마지막으로, 조합원의 정치적 성향은 행태적 몰입도에는 별 영향을 못미치지만 정서적 몰입도에는 상당한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 진보적인 정치적 성향을 지녔을 수록 노조에 대해 정서적 애착을 강하게 느낀다고 할 수 있다. 그러나 이런 정치적 신념이 노조를 위해 행동하도록 만드는 요인은 아니었다.

(4) 회귀분석 결과의 함의

이같은 회귀분석 결과는 청년 조합원의 노조 몰입도 제고 방안 모색에 어떤 시사점을 던져주는가? 첫 번째로 노동조합은 사용자를 대상으로 한 협상이나 투쟁에서 노조원들이 원하는 바를 얻어내는 데 주력하는 것 못지 않게, 노조 내부의 평조합원과의 관계 개선을 위해서도 노력을 기울여야 한다. 무엇보다도 민주적 운영에 역점을 둘 것이며 평조합원의 의견과 요구가 잘 반영되고 대표되도록 지도부는 만전을 기해야 할 것이다. 둘째로, 조합원들이 노조에 우호적인 사회적 분위기 속에 생활할 수 있도록 노조의 대중적 이미지 제고에 힘써야 한다. 노동조합이 사용자와의 힘겨루기를 통해 조합원의 이기만을 채우려 한다는 인상을 남겨서는 사회적 압력이 결코 노조에 유리한 방향으로 작용하기 어렵다. 이는 노조원들의 주변 사람들로 하여금 노조에 반감을 갖게 만

들어 결국 조합원들의 노조에 대한 정서적 몰입도를 낮추는 결과를 초래할 것이다.

셋째, 노조 내 인간관계를 활성화 시켜 조합원들이 서로 고민을 터놓고 예기하는 친밀한 네트워크를 폭넓게 형성하도록 만들어야 한다. 노조원들 끼리의 비공식 네트워크가 크고 공고할 수록 조합원들의 노조에 대한 정서적 몰입도도 커진다는 사실을 유념할 필요가 있다. 또한 노조간부가 조합원들의 네트워크에 일원이 되어 그들의 고민과 고충을 나누는 비공식 파트너가 될 때, 조합원들은 노조에 애착을 갖는 것에서 더 나아가 노조의 활동에 적극 참여하고 노조를 위해 행동에 나서게 되는 것이다. 넷째, 노동과 근로에 대한 가치관의 재확립이다. 현재 점점 많은 노동자들이 자신이 하는 일이 무의미하다고 느끼고 있다. 일과 노동은 돈벌이와 생계유지를 위한 수단일 뿐 삶의 의미나 자아실현과는 거리가 멀다고 생각하고있다. 이러한 가치관은 청년층일 수록 더 강하게 나타났다(앞의 2-7 참조). 이런 근로가치관이 강화될 수록 노조에 대한 정서적·행태적 몰입도는 현저히 낮아진다. 가치관이란 모호하고 복잡한 대상이기는 하지만, 노조운동은 조합원들의 근로 가치관 형성에 보다 많은 관심을 기울이고 조합원들이 자신의 일에 자부심과 긍지를 가질 수 있도록 모든 노력을 기울여야 할 것이다. 다섯째, 조합원들의 정치적 성향이 진보적일 수록 노동조합에 대한 정서적 몰입도는 높아진다. 그러나 조사결과에 따르면 조합원들은 청장년을 막론하고 중도적인 정치성향을 지니고 있는 것으로 나타났다(2-7참조). 이에 노동조합은 조합원들에게 좌파적·진보적 정치이념에 대한 이해를 높여줄 프로그램들을 제공해야 한다. 교육과 학습 프로그램 뿐만 아니라 노동자 정당 결성 등과 같은 정치참여 프로그램을 통해 조합원들이 정치적

으로 각성하고 노동자를 위한 정치적 이념으로 무장할 수 있도록 배려
해야 할 것이다. 여타 다른 진보적 사회운동 세력과의 연대도 조합원들
의 정치의식 강화에 많은 도움이 될 것이다.

4. 요약 및 맺는말

이상으로 우리는 한국노총 산하 단위조합의 조합원들을 대상으로 한 의식조사를 통해 청년 조합원들이 평균적으로 어떤 사고와 태도를 지니고 있으며, 그것이 장년층 조합원들과 어떤 차이를 보이는지를 살펴 보았다. 그 과정에서 우리는 청년 조합원들이 장년층에 비해 여러 측면에서 노조에 대해 덜 긍정적인 입장을 가지고 있으며, 노조활동에 대한 만족도도 장년층에 비해 낮고, 노조의 개혁 가능성 평가와 참여 의지에 있어서도 장년층에 비해 덜 적극적이고, 일과 노동에 부여하는 의미 또한 장년층에 비해 그다지 크지 않다는 것을 발견할 수 있었다. 아울러 청년층 조합원들이 장년층에 비해 자기계발과 교육훈련에 대한 욕구가 더 강하다는 사실도 발견할 수 있었다.

한편, 청년노동자를 어떻게 조직화할 것인가 라는 문제와 관련하여서는 정치활동과 연대활동 강화를 통한 법제의 개혁, 노동조합 조직차원의 조직활동 강화와 조직정비, 개별 노동자에 어필하는 노조서비스 개발로 미조직 개별 노동자의 노조가입 유도, 등이 필요하다는 결론을 이끌어 내었다. 또한 미조직 청년 노동자의 신규 조직화 사업 못지않게 기존 조합원들의 노조 몰입도 제고도 노조 조직률 향상과 노조운동 활성화에 중요한 기여를 한다는 판단 하에, 기존 조사결과를 토대로 조합원들의 노조 몰입도 제고 방안이 어떤 것이 있을지를 검토했다. 그 결과 우리는, 청년 조합원들의 노조 몰입도가 장년층에 비해 현저히 낮다는 사실을 발견할 수 있었으며, 이러한 상황을 타개하고 청년 조합원을 비롯한 조합원 일반의 노조 몰입도를 제고하기 위해서는 노조내 민주화,

노조의 대중적 이미지 제고를 통한 노조 우호적 사회분위기 유도, 노조 내 비공식 네트워크의 활성화, 조합원의 근로의욕 고취와 노동 가치관 확립, 조합원의 진보적 정치 이념 고취, 등이 중요하다는 사실을 발견할 수 있었다.

청년은 한 사회의 미래이며, 청년 노동자는 그 사회의 노동자의 미래이자 노동운동의 미래이다. 청년 노동자를 어떻게 조직화할 것인가는 청년 노동자들이 노조운동과 노동조합에 대해 어떤 가치와 태도를 갖게 되느냐를 결정함과 동시에, 나아가 한국사회의 노동자와 노동운동의 미래를 결정하는 중대한 문제거리로 자리매김 되어야 한다. 이 연구 결과가 이러한 자리매김을 위한 작은 디딤돌이 되었으면 하는 희망으로 글을 끝맺는다.

참고문헌

- 권현지, 1999 <노동조합 조직규모의 변화와 조직확대 방안>, 한국노총중앙연구원, 노총연구원 연구서 58.
- 권혜자, 박선영, 1999 <비정규노동자의 규모, 법적지위, 조직화 방안>, 한국노총중앙연구원, 노총연구원 연구서
- 김유선, 2002 “노조가입 결정요인”, 노동경제논집, 제25권 1호
- 김유선, 2001 “한국의 노동조합 조합원수 증감요인 분석”, <사회경제평론> 16호.
- 김홍렬, 2000 “노조조직 기업과 비조직 기업간의 조직몰입 및 노조몰입 등에 관한 비교연구” 고려대학교 경영학과 석사학위 논문
- 노동부, 2002, 2001 <전국 노동조합 조직현황>
- 박승흡, 2000 “비정규노동자의 조직화 사례와 그 전망”, 인터넷 자료.
- 박혜경, 1999 “스웨덴 산별노조의 교육활동”, <노동사회>, 1999년 7/8월호
- 박호환, 1985 “노조몰입과 주요 관련변수에 관한 연구” 서울대학교 경영학과 석사학위논문
- 안정화, 2001 <경제위기 이후 단체협약 분석>, 한국노총중앙연구원, 노총연구원 연구서 89
- 정이환, 1999a “미국과 영국의 조직화 활동” <노동사회>, 1999년 9월호
- 정이환, 1999b “미국고용구조의 변화와 새로운 노동운동의 모색”, <동향과 전망>, 가을호
- 한국노총, 2003 <한국노총교안 I>, 한국노동조합총연맹 편.
- 한동훈, 1995 “우리나라 근로자의 근로가치관과 조직몰입에 관한 실증적 연구”, 중앙대 경영학과 박사학위 논문
- Baccaro, Lucio, Kerstin Hamann, and Lowell Turner, 2003 "The Politics of Labour Movement Revitalization: The Need for a Revitalized Perspective, European Journal of Industrial Relations, Vol.9, no.1

- Charlwood, Andy, 2002 "Why Non-Union Employees Want to Unionize? Evidence From Britain," *British Journal of Industrial Relations*, Vol.40 no. 3
- Fenkel, Stephen J., and Sarosh Kuruville, 1999 "Union-Member Relations and Satisfaction with Unions in South Korea," *British Journal of Industrial Relations*, Vol.37 no. 4
- Frege, Carola M., 1998 "Worker's Commitment to New Labour Institutions: Comparing Union Members in East and West Germany," *European Journal of Industrial Relations*, Vol.4 no.1
- Gomez, Rafael, Morley Gunderson, and Noah Meltz, 2002 "Comparing Youth and Adult Desire for Unionization in Canada", *British Journal of Industrial Relations*, Vol.40 no. 3
- Gordon, J. W., J. W. Philpot, R. E. Burt, C. A. Thompson, and W. E. Spiller, 1980 "Commitment to the Union: Development of a Measure and an Examination of its Correlates", *Journal of Applied Psychology*, Vol. 65, no.4.
- Hamann, Kerstin and Miguel M. Lucio, 2003 "Strategies of Union Revitalization in Spain: Negotiating Change and Fragmentation," *European Journal of Industrial Relations*, Vol.9, no.1
- Heery, Edmund, and John Kelly, and Jeremy Waddington, 2003 "Union Revitalization in Britain," *European Journal of Industrial Relations*, Vol.9, no.1
- Hurd, Richard, Ruth Milkman, and Lowell Turner, 2003 "Reviving the American Labour Movement: Institution and Mobilization," *European Journal of Industrial Relations*, Vol.9, no.1

ID	
----	--

청년 노동자 의식 조사 및 조직화 방안 모색을 위한

설문조사

조합원 여러분 안녕하십니까?

미래 사회의 주역과 기둥이 될 청년 노동자들의 노동시장 내 지위가 점점 더 약화되고 있습니다. 만성적 고용불안과 실업의 고통이 미래에 대한 포부를 안고 당당히 노동세계에 첫걸음을 내디뎌야 할 청년들의 어깨를 무겁게 짓누르고 있습니다. 청년 노동자들의 노조 가입률 또한 다른 세대에 비해 현저히 낮아지고 있습니다. 이런 상황이 계속된다면 우리 노동사회의 미래는 밝지 않으며, 노동운동의 세대간 재생산 또한 어려워질 것입니다. 이에 한국노총은 우리의 청년 조합원들이 어떤 생각과 태도를 가지고 있는지, 그리고 그것이 기성세대 노동자들과 어떤 차이를 보이는지를 파악하고, 그것을 토대로 하여 청년 노동자들의 조직률을 높이고 노조운동 참여를 촉진하는 방안을 모색함으로써, 한국 노동운동의 미래를 위한 토대를 쌓고자 합니다. 모쪼록 바쁘시고 힘든 시더라도 잠시만 짬을 내시어 설문조사에 협조해주시기를 간곡히 당부드립니다. 여러분의 모든 응답은 오직 통계적 분석을 위해서만 사용되며 절대 비밀이 보장된다는 것을 분명히 약속드립니다.

2004년 1월 한국노총 중앙연구원

※ 본 설문조사와 관련한 제반 사항에 대한 문의가 있으시면 언제든지 아래로 연락주시기 바랍니다.

한국노총 중앙연구원 이택면 책임 연구원 (tel.02 715 3143/ fax. 02 715 2091)

(V6)문4. 귀하는 노동조합 내에서 어떤 역할을 담당하십니까?

- ① 평조합원 ② 집행부 ③ 대의원
- ④ 노조위원장 ⑤ 연맹간부 ⑥ 지역간부
- ⑦ 연맹위원장 ⑧ 기타_____

※ 다음은 귀하가 다니시는 회사와 관련된 질문을 드리겠습니다.

(V7)문5. 귀하는 직장생활을 처음 시작한 지 몇 년이나 되었습니까?

만 _____ 년 _____ 개월

(V8)문6. 현 직장에서 귀하의 근속년수는 어떻게 되십니까?

만 _____ 년 _____ 개월

(V9)문7. 현재의 직장은 귀하의 몇 번째 직장입니까?

_____ 번째

(V10)문9-1(현 직장이 첫 직장이 아닌 분들만 응답해주시오)귀하

는 전 직장에서 노동조합에 가입하신 적이 있습니까?

- ① 있다 ② 없다

(V11)문8. 귀하의 직종은 다음 중 어디에 해당합니까?

- ① 관리직 ② 연구개발 및 전문기술직
- ③ 사무직 ④ 서비스 및 영업직
- ⑤ 생산기능직 ⑥ 단순노무직
- ⑦ 기타 (_____)

(V12)문9. 귀하가 근무하시는 사업장의 종업원 수는 몇 명입니까?

- ① 30인 미만 ② 30인 이상 100인 미만
- ③ 100인 이상 300인 미만 ④ 300인 이상 500인 미만
- ⑤ 500인 이상 1000인 미만 ⑥ 1000인 이상

(V13)문10. 귀하가 다니시는 회사는 다음 중 어느 산업부문에 속합니까?

- ① 광업 ② 제조업
- ③ 전기, 가스 및 수도사업 ④ 건설업
- ⑤ 도, 소매 및 자동차용품 수리업 ⑥ 숙박 및 음식점업
- ⑦ 운수, 창고 및 통신업 ⑧ 금융 및 보험업
- ⑨ 공공행정 및 국방 ⑩ 부동산 및 사업서비스
- ⑪ 교육서비스 ⑫ 보건 및 사회복지사업
- ⑬ 기타 공공, 사회, 문화 및 개인서비스
- ⑭ 기타 _____

(V14)문11. 귀하가 다니시는 회사의 조직형태는 다음중 무엇입니까?

- ① 개인사업체 ② 회사법인(주식·유한·합자·합병회사)
- ③ 회사외의 법인(사단·재단·학교)
- ④ 공기업(정부투자·출연기관 등)

(V15)문12. 귀하가 다니시는 회사는 비정규직을 채용하고 있습니까?

- ① 채용하고 있지 않다 ② 채용하고 있다

(V16)문 15-1(만약 채용하고 있다면) 그 비율은 어느 정도입니까?

- ① 정규직의 10% 미만 ② 10%이상 30%미만
- ③ 30%이상 50% 미만 ④ 50% 이상

(V17)문13. 귀하의 현 직위(직급)는 무엇입니까?

- ① 사원 ② 조,반장 ③ 주임,계장
- ④ 대리 ⑤ 과장급 이상 ⑥ 기타

(V18)문14. 귀하는 하루 평균 몇 시간을 근무하십니까?(잔업 포함)
_____ 시간

※ 다음은 귀하가 다니시는 회사의 전반적 노사관계 분위기에 대해 여쭙겠습니다.

(V19)문15. 귀하가 다니시는 회사의 전반적인 노사관계는 어떠하다고 보십니까?

대립적 ← → 협력적

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

(V20)문16. 귀하가 다니시는 회사의 노사간 역관계는 어떠하다고 보십니까?

노측우세 노사대등 사측우세

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

(V21)문17. 귀하가 다니는 회사의 안정적 노사관계를 저해하는 가장 중요한 책임은 다음 중 누구에게 있다고 보십니까?

- 사용자 노동조합 정부
 기타(구체적으로 기입해 주십시오)

_____)

(V22)문18. 귀하가 다니는 직장의 노사관계를 개선하기 위해 가장 시급히 시정되어야 할 것은 다음 중 무엇입니까?

- ① 노동관계법 등 법적 제약 ② 정부의 지나친 개입, 간섭
 ③ 사용주의 불성실한 태도 ④ 노동조합 간부들의 무능
 ⑤ 노동자들의 단결력 부족 ⑥ 노동조합 간부들의 과격성
 기타 _____

※ 다음은 귀하가 몸담고 있는 회사와 노동조합에 대한 귀하의 생각을 여쭙겠습니다.

(V23)문19. 귀하는 현 노동조합의 활동에 대해 만족하십니까?

아주불만 ← → 아주만족

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

(문20). 노동조합의 구체적 활동사항에 대한 귀하의 견해를 여쭙고자 합니다. 해당 란에 √ 표시해 주십시오.

·우리회사의 노동조합은...

	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	그렇다	매우 그렇다
(V24) 1) 조합원들의 임금인상에 기여하고 있다.	1	2	3	4
(V25) 2) 조합원들의 고용안정에 기여하고 있다.	1	2	3	4
(V26) 3) 조합원들의 복지향상에 기여하고 있다.	1	2	3	4
(V27) 4) 민주적으로 운영되고 있다.	1	2	3	4
(V28) 5) 자주적으로 운영되고 있다.	1	2	3	4

·우리회사의 노동조합 간부들은...

	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	그렇다	매우 그렇다
(V29) 1) 도덕적으로 깨끗하다.	1	2	3	4
(V30) 2) 조합활동에 필요한 전문적 능력을 갖추고 있다.	1	2	3	4
(V31) 3) 노동조합의 정책과 방침에 대해 평조합원에게 충분한 정보를 제공하고 있다.	1	2	3	4
(V32) 4) 평조합원들의 의견을 적극적으로 청취하고 수렴하려 노력한다.	1	2	3	4
(V33) 5) 사측과의 협상에서 대등하고 자주적으로 입한다.	1	2	3	4

(V34)문21. 귀하는 현 노동조합의 조직과 활동에 대해 바뀌거나 개선되어야 할 부분이 있다고 생각하십니까?

아주 많다 ← → 거의 없다

1	2	3	4
---	---	---	---

(V35)문22. 귀하는 현 노동조합 지도부가 그런 변화나 개선을 이루어내기 위해 노력하고있다고 생각하십니까?

많이 노력하고있다 ← → 거의 노력하지 않는다

1	2	3	4
---	---	---	---

(V36)문23. 귀하는 현 노동조합이 그런 변화나 개선을 이루어낼 역량이 된다고 생각하십니까?

충분히 된다 ← → 전혀 안된다

1	2	3	4
---	---	---	---

(V37)문24. 귀하는 현 노동조합의 변화 및 개선 노력에 동참할 의사가 있으십니까?

적극 동참할 것 ← → 전혀 동참할 의사 없음

1	2	3	4
---	---	---	---

(V38)문25. 귀하는 현재 근무하시는 회사에 어느 정도 만족하십니까?

아주불만 ← → 아주만족

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

(V39)문26. 귀하는 회사생활의 다음 항목들에 대해 어느 정도 만족하십니까?

	아주불만 ← → 아주만족				
	1	2	3	4	5
(V40) 임금	1	2	3	4	5
(V41) 후생·복지	1	2	3	4	5
(V42) 근로시간	1	2	3	4	5
(V43) 작업시설 및 환경	1	2	3	4	5
(V44) 동료와의 관계	1	2	3	4	5
(V45) 상사와의 관계	1	2	3	4	5
(V46) 교육·훈련·직업능력 개발 프로그램	1	2	3	4	5
(V47) 승진가능성	1	2	3	4	5
(V48) 회사의 장래성	1	2	3	4	5

(문27). 귀하는 귀하가 근무하는 회사의 경영진을 어떻게 평가하십니까?

	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	그렇다	매우 그렇다
(V49) 1) 부정부패 하지 않고 도덕적으로 깨끗하다.	1	2	3	4
(V50) 2) 회사경영에 필요한 전문 역량을 갖추고 있다.	1	2	3	4
(V51) 3) 직원들의 의견을 경영에 적극 반영하기 위해 노력한다.	1	2	3	4
(V52) 4) 경영과 관련한 정보들을 직원들과 공유하기 위해 노력한다.	1	2	3	4
(V53) 5) 기업의 사회적 책임을 다하려고 노력한다.	1	2	3	4
(V54) 6) 노동조합을 대등한 파트너로 여기고 성실하게 협상에 임한다.	1	2	3	4

(V55)문28. 현재 당신이 회사에서 하고있는 일은 당신의 능력과 역량에 적합한 일입니까?

- ① 능력을 넘어서는 일이다. ② 능력에 적합한 일이다.
- ③ 능력에 비해 하찮은 일이다.

(V56)문29. 귀하는 고용불안을 느끼고 계십니까?

아주 심하게 느낀다 ← → 거의 느끼지 않는다

1	2	3	4
---	---	---	---

(V57)문30. 현 직장에 불만이나 고충이 있을 경우 귀하는 어떻게 대처하시겠습니까?

- ① 문제삼지 않고 참고 견딘다
- ② 상사나 동료와의 대화를 통해 개별적, 비공식적으로 해결하려 한다
- ③ 노동조합이나 여타 공식 창구를 통한 집단적 해결을 추구한다.
- ④ 더 나은 곳을 찾아 직장을 옮긴다.

문31. 귀하의 회사에서는 경영진이 근로자들과 경영정보를 공유하기 위해 다음과 같은 의사소통 프로그램들을 실시하고 있습니까?

의사소통 프로그램	실시여부		
	정기적으로 실시	부정기적으로 실시	실시하지 않음
(V58) 근로자의 의견, 태도를 파악하는 근로자 설문조사	3	2	1
(V59) 경영관련 정보를 제공하는 소식지 발간	3	2	1
(V60) 사내의 관련 정보를 제공하는 사내 게시판 설치	3	2	1
(V61) 경영자가 현장을 순시하면서 근로자와 대화	3	2	1
(V62) 경영자와 근로자가 직접 의사소통할 수 있는 핫라인 운영	3	2	1
(V63) 직제라인(팀, 부서)별 회합을 통한 정보공유	3	2	1

※ 다음은 귀하의 주변 인간관계에 대해 여쭙겠습니다.

(V66)문32. 귀하의 가족 중 노동조합에 가입해 있거나 가입한 경험이 있는 분이 계십니까?

- ① 있다. ② 없다.

(V67)문33. 귀하는 주변 사람들(가족, 친지, 친구, 등)으로부터 노조 가입을 권유받은 적이 있습니까?

자주 있다 ← → 거의 없다

1	2	3	4
---	---	---	---

(V68)문34. 귀하의 주변 사람들(가족, 친지, 친구)은 노동조합에 대해 호감을 가지고 있습니까?

전적으로 그렇다. ← → 전혀 그렇지 않다

1	2	3	4
---	---	---	---

(V69)문35. 귀하는 노동조합 내에서 마음을 터놓고 고민을 이야기할 수 있는 동료 조합원이 있으십니까?

- ① 하나도 없다 ② 1명 ③ 2명
④ 3명 ⑤ 4명 ⑥ 5명 이상

문35-1.(문35.에 대해 ①이라고 응답하신 분은 응답하실 필요가 없습니다)

그 동료 조합원 각각에 대해 다음 사항들을 응답해주십시오.
이름은 실명으로 하지 마시고 갑을병 혹은 ㄱ, ㄴ, ㄷ, 등으로 표기해주십시오. 친한 조합원이 5명 이상 되시는 분은 5명 까지만 기입해주십시오.

동료조합원 이름	인적사항
()	나이 : <input type="checkbox"/> 나보다 적음 <input type="checkbox"/> 나와 동갑 <input type="checkbox"/> 나보다 많음 회사내 직책 : <input type="checkbox"/> 하급자 <input type="checkbox"/> 동급자 <input type="checkbox"/> 상급자 학력 : <input type="checkbox"/> 나보다 낮음 <input type="checkbox"/> 나와 비슷 <input type="checkbox"/> 나보다 높음 성별 : <input type="checkbox"/> 동성 <input type="checkbox"/> 이성 경제적 형편 : <input type="checkbox"/> 나보다 못함 <input type="checkbox"/> 나와 비슷 <input type="checkbox"/> 나보다 나음 노동조합내 직책 : <input type="checkbox"/> 평조합원 <input type="checkbox"/> 간부
()	나이 : <input type="checkbox"/> 나보다 적음 <input type="checkbox"/> 나와 동갑 <input type="checkbox"/> 나보다 많음 회사내 직책 : <input type="checkbox"/> 하급자 <input type="checkbox"/> 동급자 <input type="checkbox"/> 상급자 학력 : <input type="checkbox"/> 나보다 낮음 <input type="checkbox"/> 나와 비슷 <input type="checkbox"/> 나보다 높음 성별 : <input type="checkbox"/> 동성 <input type="checkbox"/> 이성 경제적 형편 : <input type="checkbox"/> 나보다 못함 <input type="checkbox"/> 나와 비슷 <input type="checkbox"/> 나보다 나음 노동조합내 직책 : <input type="checkbox"/> 평조합원 <input type="checkbox"/> 간부
()	나이 : <input type="checkbox"/> 나보다 적음 <input type="checkbox"/> 나와 동갑 <input type="checkbox"/> 나보다 많음 회사내 직책 : <input type="checkbox"/> 하급자 <input type="checkbox"/> 동급자 <input type="checkbox"/> 상급자 학력 : <input type="checkbox"/> 나보다 낮음 <input type="checkbox"/> 나와 비슷 <input type="checkbox"/> 나보다 높음 성별 : <input type="checkbox"/> 동성 <input type="checkbox"/> 이성 경제적 형편 : <input type="checkbox"/> 나보다 못함 <input type="checkbox"/> 나와 비슷 <input type="checkbox"/> 나보다 나음 노동조합내 직책 : <input type="checkbox"/> 평조합원 <input type="checkbox"/> 간부
()	나이 : <input type="checkbox"/> 나보다 적음 <input type="checkbox"/> 나와 동갑 <input type="checkbox"/> 나보다 많음 회사내 직책 : <input type="checkbox"/> 하급자 <input type="checkbox"/> 동급자 <input type="checkbox"/> 상급자 학력 : <input type="checkbox"/> 나보다 낮음 <input type="checkbox"/> 나와 비슷 <input type="checkbox"/> 나보다 높음 성별 : <input type="checkbox"/> 동성 <input type="checkbox"/> 이성 경제적 형편 : <input type="checkbox"/> 나보다 못함 <input type="checkbox"/> 나와 비슷 <input type="checkbox"/> 나보다 나음 노동조합내 직책 : <input type="checkbox"/> 평조합원 <input type="checkbox"/> 간부
()	나이 : <input type="checkbox"/> 나보다 적음 <input type="checkbox"/> 나와 동갑 <input type="checkbox"/> 나보다 많음 회사내 직책 : <input type="checkbox"/> 하급자 <input type="checkbox"/> 동급자 <input type="checkbox"/> 상급자 학력 : <input type="checkbox"/> 나보다 낮음 <input type="checkbox"/> 나와 비슷 <input type="checkbox"/> 나보다 높음 성별 : <input type="checkbox"/> 동성 <input type="checkbox"/> 이성 경제적 형편 : <input type="checkbox"/> 나보다 못함 <input type="checkbox"/> 나와 비슷 <input type="checkbox"/> 나보다 나음 노동조합내 직책 : <input type="checkbox"/> 평조합원 <input type="checkbox"/> 간부

※ 다음은 귀하의 일반적 가치관에 대해 질문드리겠습니다.

문36. 다음 각각의 진술에 대해 귀하의 견해를 밝혀주십시오.

(V70)·내가 직장에서 하는 일은 무가치하고 무의미한 일이다.

전적으로 동의한다 ← → 전혀 동의하지 않는다

1	2	3	4
---	---	---	---

(V71)·일과 직업이라는 것은 돈벌이를 위한 수단이지 자아실현이

나 인생목표의 성취 등과는 아무런 관련이 없다.

전적으로 동의한다 ← → 전혀 동의하지 않는다

1	2	3	4
---	---	---	---

(V72)·보수가 더 나은 직장으로 옮길 기회가 되면 옮기는 것이 당연하다.

전적으로 동의한다 ← → 전혀 동의하지 않는다

1	2	3	4
---	---	---	---

문37. 다음 삶의 영역들을 귀하가 중요하다고 생각하는 정도에 따라 순위를 매겨주십시오.

(V73)가정생활(등) (V74)직장생활(등) (V75)친구나 동료들과의 인

간관계(등) (V76)취미 및 레저활동(등) (V77)공부나 교육훈

련과 같은 자기개발 활동(등)

(V78)문38. 만약 현재 500만원의 돈이 생긴다면 귀하는 어떻게 하겠습니까?

전액 저축한다 ← 받은 저축하고 받은 소비한다 → 전액을
지금 소비한다

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

(V79)문39. 귀하는 현재 근무시간 이외의 여가시간에 주로 무슨 활동을 하고 계십니까.

- 잔업이나 여타 부업을 통해 돈을 더 번다
- 오락, 취미활동을 한다.
- 공부나 교육훈련 등에 투자하여 자기계발에 힘쓴다.
- 가정생활에 충실한다.
- 동료, 친구, 애인과 어울린다.
- 기타(_____)

(V80)문40. 근로시간의 단축 등으로 더 많은 여가시간이 생긴다면 귀하는 무슨 활동을 하고 싶으십니까?

- 잔업이나 여타 부업을 통해 돈을 더 번다
- 오락, 취미활동을 한다.
- 공부나 교육훈련 등에 투자하여 자기계발에 힘쓴다.
- 가정생활에 충실한다.
- 동료, 친구, 애인과 어울린다.
- 기타(_____)

(V81)문41. 귀하는 자신의 정치적 성향이 다음 중 어디에 속한다고 생각하십니까?

보수 ← 중도 → 진보

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

(V82)문42. 귀하는 노동조합의 경영참여에 대해 어떻게 생각하십니까?

전적으로 찬성 ← 중립 → 전적으로 반대

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

(V83)문43. 귀하는 노동조합의 정치활동 참여가 노사관계의 안정화 및 노사갈등의 해소에 도움이 된다고 생각하십니까?

도움이 된다. 도움이 되지 않는다.

(V84)문44. 귀하는 비정규직 차별 철폐에 대해 어떻게 생각하십니까.

전적으로 찬성 ← 중립 → 전적으로 반대

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

(V85)문45. 귀하는 귀하의 직장에서 비정규직에 대해 동일노동 동일임금 규칙을 적용하기로 한다면 어떻게 받아들이시겠습니까.

전적으로 찬성 ← 중립 → 전적으로 반대

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

(V86)문46. 귀하는 “노동시장 유연화(해고기준의 완화, 비정규직 고용의 확대, 등등)는 무한경쟁의 국제 경제환경에서 살아남기 위한 불가피한 선택이다”라는 주장에 대해 어떻게 생각하십니까?

전적으로 동의한다 ← → 전혀 동의하지 않는다

1	2	3	4
---	---	---	---

(V87)문47. 귀하는 정보화와 온라인화가 노동조합 운동을 활성화하는데 도움이 되리라고 보십니까?

크게 도움이 된다 ← → 전혀 도움이 되지 않는다

1	2	3	4
---	---	---	---

(V88)문48. 귀하는 노무현 대통령 하의 현 정권이 과거 정권들에 비해 더 부패했다고 보십니까?

훨씬 더 부패 ← 비슷 → 훨씬 덜 부패

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

문49. 귀하는 다음 영역에서 참여정부 1년의 공과를 어떻게 평가하시겠습니까?

	아주 잘못했다	잘못한 편	보통	잘한 편	아주 잘했다
(V89) 경제정책	1	2	3	4	5
(V90) 노동정책	1	2	3	4	5
(V91) 복지정책	1	2	3	4	5
(V92) 정치개혁	1	2	3	4	5
(V93) 환경정책	1	2	3	4	5
(V94) 여성정책	1	2	3	4	5

문 50. 다음은 노동조합과 회사에 대한 귀하의 태도를 알아보기 위한 문항들입니다. 각 진술들에 대해 귀하의 태도를 밝혀주십시오.

	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	그렇다	매우 그렇다
(V95) 나는 우리 회사 노동조합의 조합원임을 자랑스럽게 여긴다.				
(V96) 나는 앞으로도 계속 우리회사 노동조합의 일원으로 남아있을 것이다.				
(V97) 나는 우리회사에서 노동조합이 반드시 있어야 하는 중요한 조직이라고 생각한다				
(V98) 나는 우리회사 노동조합이 추구하는 목표와 가치가 타당하다고 믿는다.				
(V99) 나는 노동조합에 가입하면 얻는 것이 많다고 생각한다.				
(V100) 노동조합 활동을 위해 나의 개인적 이익은 희생할 수 있다				
(V101) 나는 동료 직원들에게 노동조합 가입을 적극 권유한다				
(V102) 나는 노동조합의 제반 행사에 빠짐없이 참여한다				
(V103) 나는 노조에서 발행하는 노보 또는 소식지를 빠짐없이 읽는다				
(V104) 나는 어떤 불이익이 있더라도 파업에 적극적으로 참여한다				
(V105) 나는 노조의 직책(간부, 대의원)을 기꺼이 떠맡을 의사가 있다				
(V106) 나는 우리회사의 사원임을 자랑스럽게 생각한다.				
(V107) 나는 앞으로도 우리회사를 떠나지 않고 계속 일하고 싶다.				
(V108) 나는 회사의 이익을 위해 나의 개인적 희생은 감수할 수 있다.				
(V109) 나는 회사의 발전과 나의 개인적 발전이 별개의 것이 아니라 서로 밀접히 관련되어있다고 생각한다.				
(V110) 나는 회사의 목표와 경영방침에 적극 동조한다				
(V111) 나는 직장을 구하는 주위의 후배들에게 우리회사를 적극 추천하고 싶다.				
(V112) 나는 근무시간 이외에도 회사일에 시간을 할애할 수 있다.				
(V113) 나는 다른 회사에서 더 나은 보수를 준다고 해도 이 직장에서 계속 일할 것이다.				

※ 다음은 한국노총에 대한 귀하의 생각을 여쭙겠습니다.

(V114)문51. 귀하는 한국노총의 지난 1년간의 활동들을 어떻게 평가하십니까?

아주 잘했다 ← 보통 → 아주 잘못했다

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

(V115)문52. 귀하는 올해 한국노총과 민주노총간의 연대 활동들에 관해 어떻게 평가하십니까?

아주 잘했다 ← 보통 → 아주 잘못했다

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

(V116)문53. 귀하는 한국노총이 사회민주당을 창당하고 내년 총선에서 원내 진출을 시도하는 것에 대해 어떻게 평가하십니까?

적극 지지 ← 중립 → 적극 반대

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

※ 다음은 통계처리를 위해 귀하의 신상에 대한 질문을 드리겠습니다.

(V117)문54. 귀하의 성별은 어떻게 되십니까?

- ① 남성 ② 여성

(V118)문55. 귀하의 연령은 만으로 어떻게 되십니까?

만 _____ 세

(V119)문56. 귀하의 혼인 상태는 어떻습니까?

- ① 미혼 ② 기혼 ③ 동거 ④ 이혼 혹은 별거 ⑤ 사별

(V120)문57. 귀하는 학교를 어디까지 다니셨습니까?

- ① 중학교 졸업 이하 ② 실업계 고등학교 졸업
- ③ 인문계 고등학교 졸업 ④ 전문대학 졸업
- ⑤ 4년제 대학 졸업 ⑥ 대학원 이상

(중퇴는 졸업으로 간주)

(V121)문58. 귀하의 월평균 급여수준은 어느정도입니까(수당 및 상
여금 포함, 세전 소득 기준)

- ① 100만원 이하 ② 100만원 이상 200만원 미만
- ③ 200만원 이상 300만원 미만 ④ 300만원 이상 400만원 미만
- ⑤ 400만원 이상 500만원 미만 ⑥ 500만원 이상

(V122)문59. 귀하가 거주하는 주택은 다음 어느 것에 해당됩니까?

- ① 본인 혹은 배우자 소유의 주택 ② 부모 소유의 주택
- ③ 본인 혹은 배우자 명의의 임차주택 ④ 부모 명의의 임차주택

문59-1(문59.에 ③④로 응답하신 분께)귀하는 언제쯤 내집마련이
가능하리라고 보십니까? ①5년 이내 ②5-10년 ③10년 이상
④평생 어려울 것이다.

< 저자 약력 >

• 이택면

【주요경력】

- 한국외국어대학교 영어교육과
- 고려대학교 사회학 석사
- 고려대학교 사회학 박사 수료
- 현재 한국노총 중앙연구원 책임연구원

【주요연구논문】

- 『시장에 관한 경제사회학적 일고찰: 한국주식시장을 일례로』, 고려대학교 대학원 석사학위논문, 1995.
- 「시장이론의 재검토: 구조적 시장이론을 위하여」, 『사회비평』, 1996년, 제16호.
- 「신고전주의 미시경제이론의 해부: 경제학과 사회학의 생산적 대화를 위하여」, 『한국사회』 제 2집, 1999.
- 『슈페터』, 평민사, 2001.

연구총서 2003-9

청년노동자의 노조의식과 조직화 방안

인 쇄·2003년 12월 26일

발 행·2003년 12월 30일

발 행 인·이 남 순

발 행 처·한국노동조합총연맹

140-050 서울시 용산구 청암동 168-24

(代) 02-715-0898

등 록·81. 8. 21 (13-31호)

인 쇄·유일커뮤니케이션즈

100-032 서울시 중구 저동2가 4번지 고당기념관 5층

T.2268-0260 F.2279-0260

가격 : 5,000원