

연구보고서

2011-01

공공기관 조합원 의식조사 결과보고서

수도권 현장 조합원 대상

2011. 2

이종래 · 나상윤 · 이승우 · 이수경

<개요>

o 조사발주

- 공공운수노조 준비위
- 공공노조

o 조사주체

- 사회공공연구소

o 조사기간

- 11월 1일 ~ 1월31일

o 연구위원

- 연구책임자 : 이 종 래(한국노동운동연구소 부소장)
- 연구위원 : 나 상 윤(사회공공연구소 객원연구위원)
- 연구위원 : 이 승 우(사회공공연구소 연구위원)
- 조사위원 : 이 수 경(공공운수노조준비위 정책국장)

I . 조사개요

1. 조사목적

- 《조합원 의식 및 실태조사》는 다음과 같은 목적으로 진행되었음.
- 첫째, 이 조사는 공공노조, 운수노조, 직할협의회에 속한 공공기관 노조들의 조합원들을 대상으로 하여, 이들의 경제·사회·정치적 의식을 규명하는 것을 일차적 목적으로 함. 공공기관 소속의 조합원들이 처한 노동실태 및 의식을 노조에 대한 조합원들의 구체적 요구와 결합하여 보면 향후 노조활동의 방향 설정을 위한 일차적인 근거자료의 역할을 하기도 하지만, 조합원들의 의식은 노조조직의 정체성과 가치지향을 정립하는 데도 필요함.
- 둘째, 조합원들과 노조간부(분회장, 지회장, 각급 단위 대의원, 중앙운영위원, 중앙상집간부들을 포함)들의 의식편차 뿐만 아니라 의식 동질성의 지점을 확인하려고 함. 산별전환을 앞두고 있는 공공운수노조 준비위원회의 입장에서는 일반조합원들의 의식이 노조간부들의 의식과 뚜렷한 차이가 존재할 때 발생하는 조직 충성도와 응집력의 이완현상이 존재하는 지에 대한 사실관계의 확인 여부는 필요함.
- 셋째, 공공기관 소속 기업단위의 노조활동에 대한 전체적 평가로서의 의미를 담고 있음. 현재 이명박 정부 등장이후 진행되고 있는 반(反) 노동적인 정책과 입법으로 노조활동 자체에 어려움이 발생하고 있는데, 공공기관 소속의 조합들이 이를 공동으로 해결해 볼 수 있는 계기를 마련하는데 조사사업이 일조함.
- 넷째, 공공운수노조 준비위의 조직적 방향설정 뿐만 아니라 노조활동의 혁신을 도모할 수 있는 대안까지 모색하려고 함. 이를 위해 공공부문 노조운동이 처한 구조적 문제 혹은 한계를 명확히 밝히는 작업은 이후 해결책을 모색할 수 있는 가능성의 폭도 넓히는 효과가 있음. 특정 문제에 대한 해결책 마련은 시간의 급박성과 주체의 준비정도에 따라 단기적 해결과제와 중장기적인 해결과제로 구분이 될 수 있음.
- 다섯 째, 이명박 정부집권이후 공공부문 노사관계뿐만 아니라 노조운동 전체는 수세적 조직보존의 위치로 내몰리고 있지만, 현재의 이런 위치를 공세적으로 전환하기 위한 가능성을 타진하려고 함. 즉, 변화의 내용을 무엇으로 할지, 어떤 방향으로 설정할 지를 결정하려면, 먼저 조직내부에서 동의와 준비정도를 확인하는 과정을 거치는 것이 필요함. 바로 이런 결정을 내리기 위한 판단근거와 기초자료의 성격으로서 《조합원 의식 및 실태조사》는 의미가 있음.
- 마지막으로 《조합원 의식 및 실태조사》는 공공운수노조 준비위의 조직 발전뿐만 아니라 사회적 주변으로 내 몰린 노조조직의 재활성화를 가능하도록 하는 정책적 대안마련을 위한

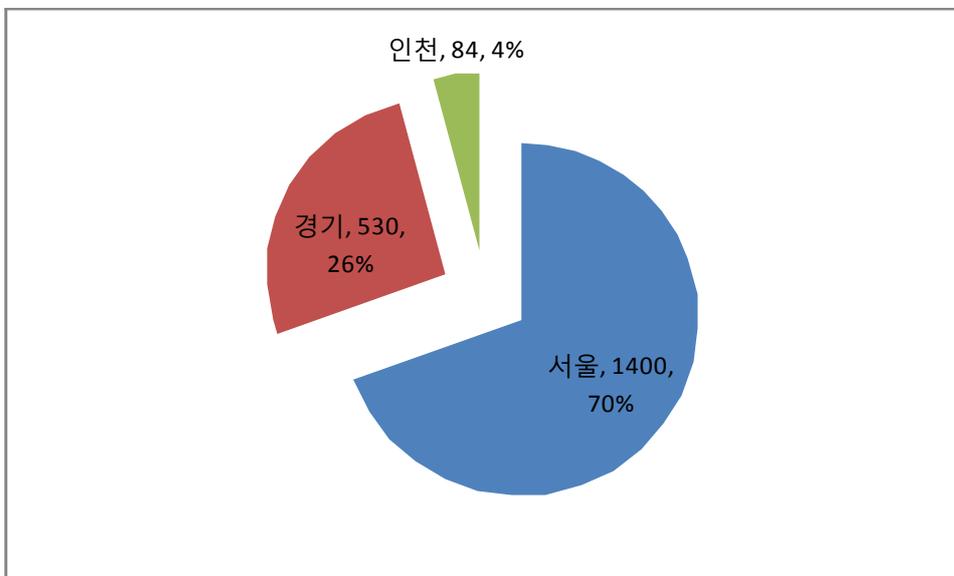
준거점의 성격을 지님. 공공부문 노조운동에서 조직발전의 전망 제시는 한국 노조운동 전체에서 하나의 계기점 마련이라는 의미와 더불어 돌파구의 역할을 할 수도 있음.

2. 조사방법

○ 이 조사는 공공노조, 운수노조, 직할협의회에 소속된 조합원들을 대상으로 하였지만, 설문지의 편의성과 실현가능성을 고려하여 조합원의 10%를 층화, 표집하는 방식을 선택하였음.

○ 2010년 11월 15일부터 12월 10일까지 구조화된 설문지를 사용하여 조사하였음. 표본 선정은 층화표집의 방법을 사용함. 층화표집은 두 가지의 층위로 구성되는데, 먼저 기관과 지역을 동시에 고려하여 선정한 이후 개별 표본을 선정하는 방식을 사용하여 조사를 진행하였음. 기관 선정의 방식은 수도권에 위치하고 있는 공공기관 중에서 22개의 기관을 일차적으로 조사 대상으로 하였는데, 기관의 선정에서는 조사가가능성을 고려하였지만 우선적으로 가능한 전 기관을 대상으로 하려는 원래의 조사 의도는 충분히 지켜짐. 두 번째로, 개별 표본의 선정은 경기, 인천 서울지역인 수도권에 근무하고 있는 38,558명의 조합원들을 모집단으로 하여 조사를 진행하였음. 참고로 조사당시 기준으로 공공노조, 운수노조, 직할협회에 소속된 수도권 전체 조합원의 수는 47,513명임. 또한 수도권에서도 한 개의 동일한 기관이 경기, 인천, 서울의 지역으로 분포되어 있을 경우 노조조직의 체계에 따라 지역을 달리하는 지회나 지부를 조사대상으로 선정하였음. 즉, 지역별 배분원칙에 따라 설문지를 배포하였음.

[그림 4] 유효 설문 응답자의 지역별 분포



○ 모집단 38,558명의 조합원 중에서 10% 조합원의 표집을 하였음. 이에 따라 3,870부의 설문지를 배포하였음. 표본 선정의 원칙으로는 조합원 대비 간부의 비중을 9:1로 사전에 결정하였으며 배포시기에 유의사항으로 공지하였음. 표본 조사의 방식으로 설문조사는 진행되었으며, 배포 설문지 중에서 총 2,170부가 명목적으로 회수되었지만, 무응답과 부실 응답의

case라고 볼 수 있는 156부를 제외한 2,014부를 실질 응답으로 하여 분석하였음. 이에 따라 명목 응답율은 56.1%이지만, 실질 응답율은 52%임.

○ 수거된 설문지는 코딩작업과 자료 수정(data cleaning) 작업을 거친 이후, spss분석기법을 사용하여 분석하였음.

○ 설문조사 이외에도 조사대상인 각급단위의 노조 간부들과 조합원(경우에 따라선 여성 조합원)들을 대상으로 하여 보충적 성격의 심층면접조사를 실시함. 심층면접조사는 설문조사의 타당성과 객관성을 검증하는 추가적 성격을 가지고 있을 뿐만 아니라, 공공기관들의 조직적 상태를 확인할 수 있는 기회의 성격도 되었음.

○ 이러한 조사기법 이외에도 공공부문 노조운동과 관련한 각종 문헌 자료를 중심으로 한 문헌조사와 같은 방법도 추가적으로 사용하였음.

[표 2] 조합원 설문조사 회수 현황

	배포 수	명목회수 부수	실질회수 부수	실질 회수율(%)	전체 대비 비중(%)
한국가스공사	160	135	123	76.9	6.1
한국승강기안전관리원	20	19	18	90.0	.9
한국전기안전공사	120	91	84	70.0	4.2
중소기업진흥공단	35	34	32	91.4	1.6
사회연대연금	180	104	98	54.4	4.9
의료연대	160	138	123	76.9	6.1
환경관리공단	100	66	64	64.0	3.2
철도	970	356	330	34.0	16.4
에너지관리공단	30	18	17	56.7	.8
한국가스안전공사	35	16	15	42.9	.7
한국전력기술	110	109	107	97.3	5.3
대한지적공사	100	97	89	89.0	4.4
서울농수산물공사	20	16	16	80.0	.8
한국과학기술연구원	70	64	60	85.8	3.0
정보통신정책연구원	30	30	27	90.0	1.3
에너지경제연구원	20	15	15	75.0	.7
한국시설안전공단	80	77	75	93.8	3.7
서울지하철	900	557	505	56.1	25.1
서울도시철도	560	121	117	20.9	5.8
한국발전산업	140	83	77	55.0	3.8
사립학교교직원연금공단	15	14	14	93.3	.7
수도권매립지관리공사	15	10	8	53.3	.4
합계	3870	2170	2014	52.0	100.0

II. 척도의 구성

1. 일반적 척도

1) 구조적 속성

○ 일반적 척도는 구조적 속성과 인적 속성으로 구성됨. 구조적 속성이란 조사대상자가 속한 노조조직의 구조적 특징을 반영하는 소속, 업종, 규모 등을 의미함.

[표 3] 조사대상자의 구조적 속성과 분포

		빈도	비중			빈도	비중
소속	공공	542	26.9	업종	환경/에너지	495	24.6
	운수	330	16.4		사회복지	221	11.0
	직할	1142	56.7		궤도	952	47.3
규모	2,000인 미만	468	23.2		기타	346	17.2
	2,000~5,000인만	517	25.7	합계	2014	100.0	
	5,000인 이상	1029	51.1				

○ 구조적 속성에 따라 조사대상 조직들은 다양한 방식으로 편재될 수 있음. 이를 위해 대분류와 소분류의 방식으로 구분이 가능함. 먼저 대분류로는 소속조직, 종사자규모, 업종을 적용할 수 있고, 소분류는 각 대분류에서 특성을 세분화하여 구성할 수가 있음. 자세한 내용은 아래의 [표 3]을 참조할 것.

○ 소속조직은 노조조직체계에 근거하여 분류함.

○ 노조조직의 규모는 수도권 조합원 수를 기준으로 하지 않고, 전체 조합원 수를 기준으로 하여 분류함.

○ 업종은 업무의 유사성과 분류의 편의성을 고려하여 분류하였음.

[표 4] 조사대상 조직의 구조적 속성에 따른 분류

분류		해당조직	합계
소속	공공노조	한국가스공사, 한국승강기안전관리원, 한국전기안전공사, 중소기업진흥공단, 사회연대연금, 의료연대, 환경관리공단	7
	운수노조	철도	1
	직할협의회	에너지관리공단, 한국가스안전공사, 한국전력기술, 대한지적공사, 서울농수산물 공사, 한국과학기술연구원, 정보통신정책연구원, 에너지경제연구원, 한국시설안전공단, 서울지하철, 서울도시철도, 한국발전산업, 사립학교교직원연금공단, 수도권매립지관리공사	14
규모	2,000인 미만	한국승강기안전관리원, 중소기업진흥공단, 환경관리공단, 에너지관리공단, 한국가스안전공사, 한국전력기술, 서울농수산물 공사, 한국과학기술연구원, 정보통신정책연구원, 에너지경제연구원, 한국시설안전공단, 사립학교교직원연금공단, 수도권매립지관리공사	13
	2,000~5,000인 미만	한국가스공사, 한국전기안전공사, 사회연대연금, 의료연대, 대한지적공사	5
	5,000인 이상	철도, 서울지하철, 서울도시철도, 한국발전산업	4
업종	환경/에너지	한국가스공사, 한국전기안전공사, 환경관리공단, 에너지관리공단, 한국가스안전공사, 한국전력기술, 한국발전산업, 수도권매립지관리공사	8
	사회복지	사회연대연금, 의료연대	2
	궤도	철도, 서울지하철, 서울도시철도	3
	기타	한국승강기안전관리원, 중소기업진흥공단, 대한지적공사, 서울농수산물 공사, 한국과학기술연구원, 정보통신정책연구원, 에너지경제연구원, 한국시설안전공단, 사립학교교직원연금공단	9
합계		22	

2) 인적 속성

○ 인적 속성이란 조합원을 기준으로 하여 척도화 하는 방식임. 이를 위해 성별, 연령별, 노조조직책별이라는 대분류를 적용할 수가 있음.

○ 응답 조합원들의 성별 구성에서는 남성 조합원이 86.8%, 평조합원이 87.7%, 30대와 40대 조합원이 각각 42.9%와 41%를 구성하고 있음. 물론 여성조합원과 20대 청년 조합원들의 비중이 상대적으로 낮은 하지만, 무시해서는 곤란함.

○ 노조조직책별 분류에서 간부란 분회·지회·지부의 집행간부 및 각종 운영위원과 대의원을 포함하는 지역간부와 산별노조나 연맹의 대의원, 중앙운영위원, 중앙상집간부 이상의 중앙간부를 포괄하여 지칭함.

[표 5] 응답조합원의 인적 구성과 분포

		빈도	비중			빈도	비중
성별	남성	1748	86.8	연령 대	20대(30세 이하)	145	7.2
	여성	266	13.2		30대(31~40세 이하)	863	42.9
노조 직책	조합원	1766	87.7		40대(41~50세 이하)	825	41.0
	간부	248	12.3		50대(51세 이상)	181	9.0
				합계		2014	100.0

[표 6] 조직 소속 및 규모별 응답 조합원의 분포

(단위: 빈도, 비중)

	규모	성별		노조직책		연령대				전체
		남성	여성	조합원	간부	20대	30대	40대	50대	
공공 노조	2,000인 미만	91	23	96	18	13	70	30	1	114
		79.8	20.2	84.2	15.8	11.4	61.4	26.3	.9	100.0
	2,000~ 5,000인 미만	295	133	370	58	46	202	158	22	428
		68.9	31.1	86.4	13.6	10.7	47.2	36.9	5.1	100.0
	소계	386	156	466	76	59	272	188	23	542
71.2		28.8	86.0	14.0	10.9	50.2	34.7	4.2	100.0	
운수 노조	5,000인 이상	312	18	278	52	17	168	124	21	330
		94.5	5.5	84.2	15.8	5.2	50.9	37.6	6.4	100.0
	소계	312	18	278	52	17	168	124	21	330
		94.5	5.5	84.2	15.8	5.2	50.9	37.6	6.4	100.0
직협의 회	2,000인 미만	289	65	299	55	46	139	136	33	354
		81.6	18.4	84.5	15.5	13.0	39.3	38.4	9.3	100.0
	2,000~ 5,000인 미만	83	6	83	6	3	48	32	6	89
		93.3	6.7	93.3	6.7	3.4	53.9	36.0	6.7	100.0
	5,000인 이상	678	21	640	59	20	236	345	98	699
		97.0	3.0	91.6	8.4	2.9	33.8	49.4	14.0	100.0
	소계	1050	92	1022	120	69	423	513	137	1142
		91.9	8.1	89.5	10.5	6.0	37.0	44.9	12.0	100.0

2. 조작적 척도

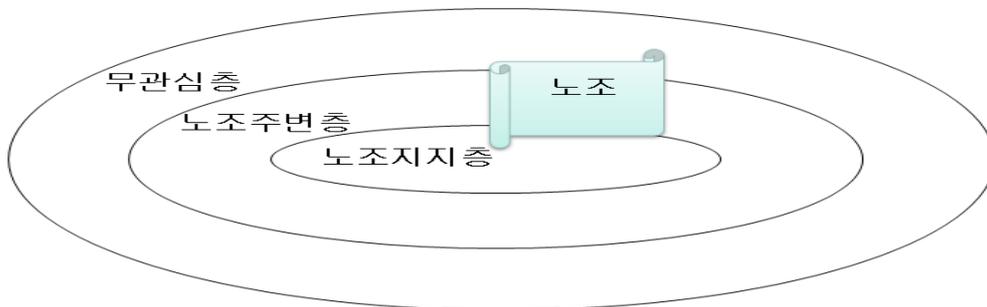
○ 설문 응답의 결과에 기초한 조합원들의 의식을 기준으로 하여 집단별 측화가 가능함. 개별 조합원들을 노조활동의 정도와 상태에 따라 측화하는 것은 현실적 체험을 추상적 이론으로 만드는 작업임.

○ 조합원들의 계급의식의 정도와 노조조직에 대한 관심정도에 따라 조합원들을 유형화 하는 것은 가능함. 이를 위해 응답문항 중에서 계급적대의식, 계급연대의식, 조직 위기의식, 조직 신뢰의식을 반영하는 네 개의 문항을 5점 척도(전혀 그렇지 않다=1, 별로 그렇지 않다=2, 그저 그렇다=3, 조금 그렇다=4, 매우 그렇다=5)에 따라 구분할 수 있음. K-평균 군집 분석을 사용하여 조합원들은 세 개의 집단으로 분류가 됨.

[표 7] 조합원 유형화를 위한 문항

계급 적대의식	조직 위기의식
계급 연대의식	조직 신뢰의식

[그림 5] 계급의식과 노조조직에 대한 관심정도에 따른 조합원 분류



○ K-평균 군집분석의 결과 응답 조합원들은 아래와 같은 세 집단으로 분류가 되는데, 조사 결과를 보면 노조지지층은 계급적대의식, 계급연대의식, 노조 위기의식, 노조조직 신뢰도 모두가 긍정성이 높은 집단이고, 노조주변층은 계급적대의식과 노조 위기의식에 대한 긍정성은 높지만 계급연대의식과 노조조직 신뢰도는 부정성이 높은 집단이고, 무관심층은 네 문항 모두에 대하여 판단유보를 의미하는 그저 그렇다는 평가를 하는 집단임.

[표 8] K-평균 군집분석에 따른 조합원 유형화의 결과

	노조지지층	노조주변층	무관심층
계급 적대의식	조금 그렇다	조금 그렇다	그저 그렇다
계급 연대의식	조금 그렇다	그저 그렇다	그저 그렇다
노조 위기의식	조금 그렇다	조금 그렇다	그저 그렇다
조직 신뢰의식	조금 그렇다	별로 그렇지 않다	그저 그렇다

- 분석결과 노조지지층에 비해 노조주변층이 상대적으로 매우 두터운 것으로 나타남.

[표 9] 조합원 유형화의 결과와 비교

	수도권 공공기관 조사		2010 사회보험 조합원조사	
	빈도	비중	빈도	비중
노조지지층	561	27.9	1041	25.7
노조주변층	936	46.5	1487	36.7
무관심층	517	25.7	1519	37.5
합계	2014	100.0	4047	100.0

- 조직소속별로 보면 직할협의회에서 노조주변층의 비중이 상대적으로 높게 나타나고 있으며, 조직규모에서도 유사한 경향성을 보임.
- 운수노조의 경우 노조지지층이 다른 집단에 비해 월등하게 높게 나타나고 있음. 하지만 이러한 결과는 조사의 어려움으로 인해 빚어진 문제라고 볼 수 있음. 간단히 말해 일반 조합원들이 설문에 응답을 하지 않는 결과일수도 있기 때문임. 그럼에도 불구하고 업종분류의 계도에서는 다른 업종과 별 차이가 없는 것으로 나타남. 즉, 업종분류를 통해 운수노조의 허점을 보완하는 방식을 채택하면 설문지 결과를 유의미하게 해석할 수 있음.
- 인적 속성별로 보면 성별 차이가 그리 두드러지게 나타나지는 않지만, 남성과 비교하여 여성의 경우 무관심층에서 약간 높은 것으로 나타남.
- 연령대별로 보면 20대 조합원에게서 노조지지층이 가장 높게 나타난다는 점은 인상적임. 그리고 연령이 많아질수록 노조주변층의 비중도 상대적으로 증가하고 있음. 물론 무관심층의 경우 역의 경향성이 존재하고는 있지만, 그 차이가 미세하기 때문에 무시해도 무방함.
- 노조직책별로 보면 조합원과 비교하여 간부의 경우 노조지지층이 확연하게 높으면서, 무관심층의 비중은 평균값과 비교하여 분명하게 낮음.

[표 10] 구조적 속성별 조합원 증화와 분포

(단위: 빈도, 비중)

		노조지지층	노조주변층	무관심층	합계
소속	공공	161	202	179	542
		29.7	37.3	33.0	100.0
	운수	146	129	55	330
		44.2	39.1	16.7	100.0
	직할	254	605	283	1142
		22.2	53.0	24.8	100.0
업종	환경/에너지	138	173	184	495
		27.9	34.9	37.2	100.0
	사회복지	73	99	49	221
		33.0	44.8	22.2	100.0
	궤도	265	545	142	952
		27.8	57.2	14.9	100.0
	기타	85	119	142	346
		24.6	34.4	41.0	100.0
규모	2,000인 미만	130	168	170	468
		27.8	35.9	36.3	100.0
	2,000~5,000인 미만	145	187	185	517
		28.0	36.2	35.8	100.0
	5,000인 이상	286	581	162	1029
		27.8	56.5	15.7	100.0
전체		561	936	517	2014
		27.9	46.5	25.7	100.0

[표 11] 인적 속성별 조합원 층화와 분포

(단위: 빈도, 비중)

		노조지지층	노조주변층	무관심층	합계
성 별	남성	490	821	437	1748
		28.0	47.0	25.0	100.0
	여성	71	115	80	266
		26.7	43.2	30.1	100.0
연 령 대	20대(30세 이하)	49	56	40	145
		33.8	38.6	27.6	100.0
	30대(31~40세 이하)	249	395	219	863
		28.9	45.8	25.4	100.0
	40대(41~50세 이하)	221	390	214	825
		26.8	47.3	25.9	100.0
	50대(51세 이상)	42	95	44	181
		23.2	52.5	24.3	100.0
직 책	조합원	444	842	480	1766
		25.1	47.7	27.2	100.0
	간부	117	94	37	248
		47.2	37.9	14.9	100.0
전체		561	936	517	2014
		27.9	46.5	25.7	100.0

III. 조사결과

1. 노동조건

1) 근무기간

- 공공기관에 종사하는 조합원들의 특징이라고 할 수 있는 장기근속의 경향성이 분명하게 드러남. 즉, 공공기관 조합원들에게 평생직장의 개념이 성립할 수 있음.
- 응답 조합원들의 평균 근속년수는 소속 기관에 따라 상당한 차이를 보이는데, 최저 8년에서 최고 15년까지의 분포를 나타냄.
- 남성에 비해 여성의 근속년수가 적고, 조직규모가 적을수록 근속년수도 낮은 경향성을 보임.

[표 12] 평균 근속년수 및 표본의 수

		평균	표본 수			평균	표본 수
기 관	한국가스공사	13.87	123	소 속	사립학교교직원연 금공단	12.79	14
	한국승강기안전관 리원	9.89	18		수도권매립지관리 공사	10.88	8
	한국전기안전공사	14.60	84		공공	11.12	541
	중소기업진흥공단	9.25	32		운수	12.47	330
	사회연대연금	10.82	97		직할	14.37	1141
	의료연대	8.54	123	업 종	환경/에너지	12.14	495
	환경관리공단	7.92	64		사회복지	9.55	220
	철도	12.47	330		궤도	14.64	951
	에너지관리공단	10.71	17		기타	12.99	346
	한국가스안전공사	15.27	15	규 모	2,000인 미만	11.46	468
	한국전력기술	10.27	107		2,000~5,000인 미만	12.15	516
	대한지적공사	13.89	89		5,000인 이상	14.49	1028
	서울농수산물공사	9.19	16	성 별	남성	13.57	1746
	한국과학기술연구 원	19.76	60		여성	10.65	266
	정보통신정책연구 원	10.33	27	연 령 대	20대(30세 이하)	3.41	144
	에너지경제연구원	12.73	15		30대(31~40세 이하)	9.20	863
	한국시설안전공단	10.71	75		40대(41~50세 이하)	16.51	824
	서울지하철	16.75	504		50대(51세이상)	24.85	181
	서울도시철도	11.63	117		합계	13.18	2012
	한국발전산업	12.64	77				

2) 근무형태

○ 응답 조합원들의 근무형태는 구조적 속성별로 상당한 편차를 보임. 소속 조직별로 보면 공공노조 조합원들에선 일근이 대표적이지만, 운수노조 조합원들은 교대제 근무자가 다수를 차지함. 업종별로 보면 궤도업종과 조합원 수가 5,000인 이상인 대규모 사업장에서 종사하는 조합원들이 교대제 근무가 다수를 점하는 것도 같은 맥락임.

○ 교대제 근무자들이 다수를 차지하는 노동조건에서의 노조활동 방식은 일근 형태에 기초한 전형적 방식이 아니라 다른 고유한 방식이 이미 내재하고 있으며, 조직편제 및 운영에서도 달라질 수 있음을 시사함.

[표 13] 구조적 속성별 근무형태

(단위: 빈도, 비중)

		일근	3조 2교대	3조 3교대	4조 2교대	4조 3교대	교번제	기타	전체
조직	공공	492	7	3	0	39	0	1	542
		90.8	1.3	.6	.0	7.2	.0	.2	100.0
	운수	97	112	4	0	1	94	22	330
		29.4	33.9	1.2	.0	.3	28.5	6.7	100.0
	직할	699	253	20	5	21	141	3	1142
		61.2	22.2	1.8	.4	1.8	12.3	.3	100.0
분류	환경/ 에너지	438	0	0	5	52	0	0	495
		88.5	.0	.0	1.0	10.5	.0	.0	100.0
	사회복지	204	7	3	0	6	0	1	221
		92.3	3.2	1.4	.0	2.7	.0	.5	100.0
	궤도	309	365	15	0	3	235	25	952
		32.5	38.3	1.6	.0	.3	24.7	2.6	100.0
	기타	337	0	9	0	0	0	0	346
		97.4	.0	2.6	.0	.0	.0	.0	100.0
노조	2,000인 미만	459	0	9	0	0	0	0	468
		98.1	.0	1.9	.0	.0	.0	.0	100.0
	2,000~5,000 인 미만	467	7	3	0	39	0	1	517
		90.3	1.4	.6	.0	7.5	.0	.2	100.0
5,000인 이상	362	365	15	5	22	235	25	1029	
	35.2	35.5	1.5	.5	2.1	22.8	2.4	100.0	
전체	1288	372	27	5	61	235	26	2014	
	64.0	18.5	1.3	.2	3.0	11.7	1.3	100.0	

3) 직장생활

① 기대

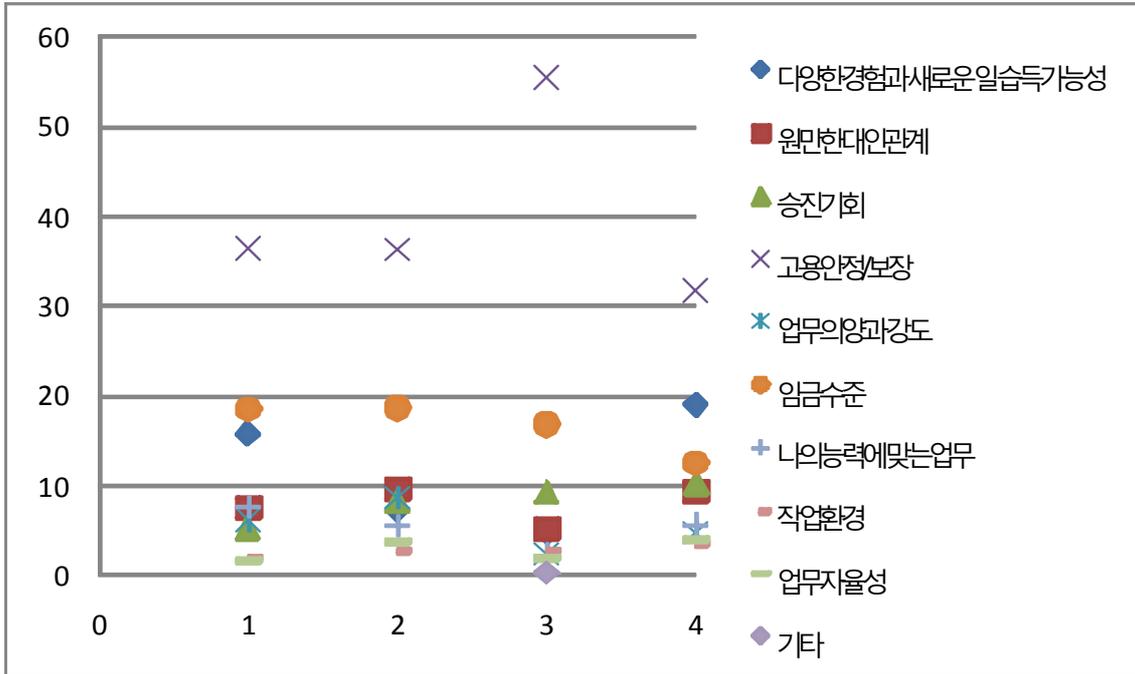
- 직장생활에서 느끼는 기대와 현실이란 노조의 역할과 임무를 구체적으로 규명할 수 있는 준거점의 의미를 가짐.
- 응답 조합원들이 직장생활에서 중요하게 여기는 가치와 현실적 불만은 노동조건 개선에 지향하는 노조사업과 직접적으로 연관됨.
- 수도권 공공기관 조합원들을 대상으로 하는 조사의 결과에선 기대와 현실의 불일치 현상이 발견됨. 이것은 노조활동과 관련하여 주요한 시사점을 줌.
- 직장생활에서 가장 중요하게 필요한 가치는 고용보장과 임금수준이라고 응답하고 있음. 즉, 안정적인 고용과 적절한 임금에 대한 기대가 직장생활에서 가장 주요하다는 응답을 하고 있으며, 이 결과는 현재의 직장에 대한 기대를 반영하고 있음. 조사결과 임금에 대한 조합원들의 높은 기대는 지속적으로 표현되고 있지만, 고용에 대한 불만은 상대적으로 낮게 표출되고 있다는 사실은 노조활동과 관련하여 매우 중요한 의미가 있음.

[표 14] 직장생활 기대가치 순위

	제 1순위		제 2순위		전체	
	빈도	비중	빈도	비중	빈도	비중
다양한 경험과 새로운 일 습득가능성	203	10.1	129	6.5	332	8.3
원만한 대인관계	138	6.9	160	8.0	299	7.5
승진기회	165	8.2	176	8.8	340	8.5
고용안정/보장	894	44.5	251	12.6	1145	28.6
업무의 양과 강도	87	4.3	145	7.3	232	5.8
임금수준	334	16.6	622	31.1	956	23.9
나의 능력에 맞는 업무	88	4.4	128	6.4	216	5.4
작업환경	52	2.6	238	11.9	290	7.2
업무자율성	47	2.3	136	6.8	183	4.6
기타	1	.0	12	.6	13	.3
합계	2009	100.0	1997	100.0	4006	100.0

- 직장생활의 중요도에 대한 가치부여를 업종별로 보면 확연한 차이가 존재함. 궤도 업종의 경우 고용안정에 대한 가치부여가 50%이상을 차지할 만큼 높게 나타나고 있고, 다음으로 거론하는 임금수준에 대한 가치부여는 타 업종과 비교하여 가장 큰 편차를 보임. 또한 궤도 업종의 조합원들은 여타 다른 가치에 대하여는 상대적으로 낮은 인정을 하고 있음.

[그림 6] 직장생활 중요도 1순위의 업종별 비교



* 참고: 1=환경/에너지, 2=사회복지, 3=제조, 4=기타 업종을 의미함.

○ 직장생활 중요 가치에 대하여 여성, 20대 청년노동자일수록 다양한 경험과 및 새로운 일을 습득할 수 있는 기회와 자신의 능력에 맞는 업무에 대한 선호가 높음. 청년층의 이런 경향성은 충분히 이해가 되며, 여성노동자에게서 보이는 노동 그 자체에 대한 의미부여는 노동을 통한 자아실현 욕구가 남성에게 비해 여성이 상대적으로 높다는 사실을 반영함.

○ 노조조직별로 보면 조합원에게서는 고용안정 및 보장에 대한 가치부여가 간부들에 비해 상대적으로 낮지만, 임금수준에 대한 가치부여는 상대적으로 높음. 이것은 노조간부들이 고용안정에 대한 가치를 조합원보다 지나치게 인식하고 있음을 반영함.

○ 조합원 층화별로 보면 노조주변층에서 임금 수준에 대한 가치부여가 상대적으로 높음. 무관심층의 경우 가치부여가 매우 다양하게 분포되어 있다는 점이 특징임.

[표 15] 인적 속성별 직장생활 중요 가치부여의 정도

(단위: 빈도, 비중)

		다양 한 경험/ 업무 습득 가능 성	원만 한 대인 관계	승진 기회	고용 안정/ 보장	업무 의 양과 강도	임금 수준	나의 능력 에 맞는 업무	작업 환경	업무 자율 성	기타	전체
성 별	남성	169	109	148	808	63	292	66	47	40	1	1743
		9.7	6.3	8.5	46.4	3.6	16.8	3.8	2.7	2.3	.1	100.0
	여성	34	29	17	86	24	42	22	5	7	0	266
		12.8	10.9	6.4	32.3	9.0	15.8	8.3	1.9	2.6	.0	100.0
연 령 대	20대(30세 이하)	24	13	4	40	13	27	16	2	6	0	145
		16.6	9.0	2.8	27.6	9.0	18.6	11.0	1.4	4.1	.0	100.0
	30대(31~4 0세이하)	104	59	51	366	42	157	41	29	13	1	863
		12.1	6.8	5.9	42.4	4.9	18.2	4.8	3.4	1.5	.1	100.0
	40대(41~5 0세이하)	63	51	77	407	25	131	26	19	21	0	820
		7.7	6.2	9.4	49.6	3.0	16.0	3.2	2.3	2.6	.0	100.0
50대(51세 이상)	12	15	33	81	7	19	5	2	7	0	181	
		6.6	8.3	18.2	44.8	3.9	10.5	2.8	1.1	3.9	.0	100.0
직 책	조합원	176	120	157	761	76	306	79	47	39	1	1762
		10.0	6.8	8.9	43.2	4.3	17.4	4.5	2.7	2.2	.1	100.0
	간부	27	18	8	133	11	28	9	5	8	0	247
		10.9	7.3	3.2	53.8	4.5	11.3	3.6	2.0	3.2	.0	100.0
조 합 원 층 화	노조지지 층	64	37	37	265	22	82	22	12	18	0	559
		11.4	6.6	6.6	47.4	3.9	14.7	3.9	2.1	3.2	.0	100.0
	노조주변 층	75	67	78	432	32	176	35	24	15	1	935
		8.0	7.2	8.3	46.2	3.4	18.8	3.7	2.6	1.6	.1	100.0
	무관심층	64	34	50	197	33	76	31	16	14	0	515
		12.4	6.6	9.7	38.3	6.4	14.8	6.0	3.1	2.7	.0	100.0
전체	203	138	165	894	87	334	88	52	47	1	2009	
	10.1	6.9	8.2	44.5	4.3	16.6	4.4	2.6	2.3	.0	100.0	

② 현실

○ 현재 직장에서 느끼는 주요한 불만은 기대에 대한 가치부여와는 매우 다른 결과를 보임. 먼저 임금에 대한 불만이 가장 높게 나타나고 있지만, 승진기회와 작업환경에 대한 불만도 상대적으로 높게 나타남. 이것은 노조활동의 방향을 제시해준다는 점에서 의미가 있음. 즉, '노조효과'로 인해 고용의 안정성이 어느 정도 보장되고 있는 현실을 조합원들은 한편으론 인정하면서, 또 다른 한편으론 고용이외 다른 내용들도 보장될 수 있도록 노조가 활동하여야 한다는 의식이 표현되고 있음.

[표 16] 직장생활 현실적 불만 순위

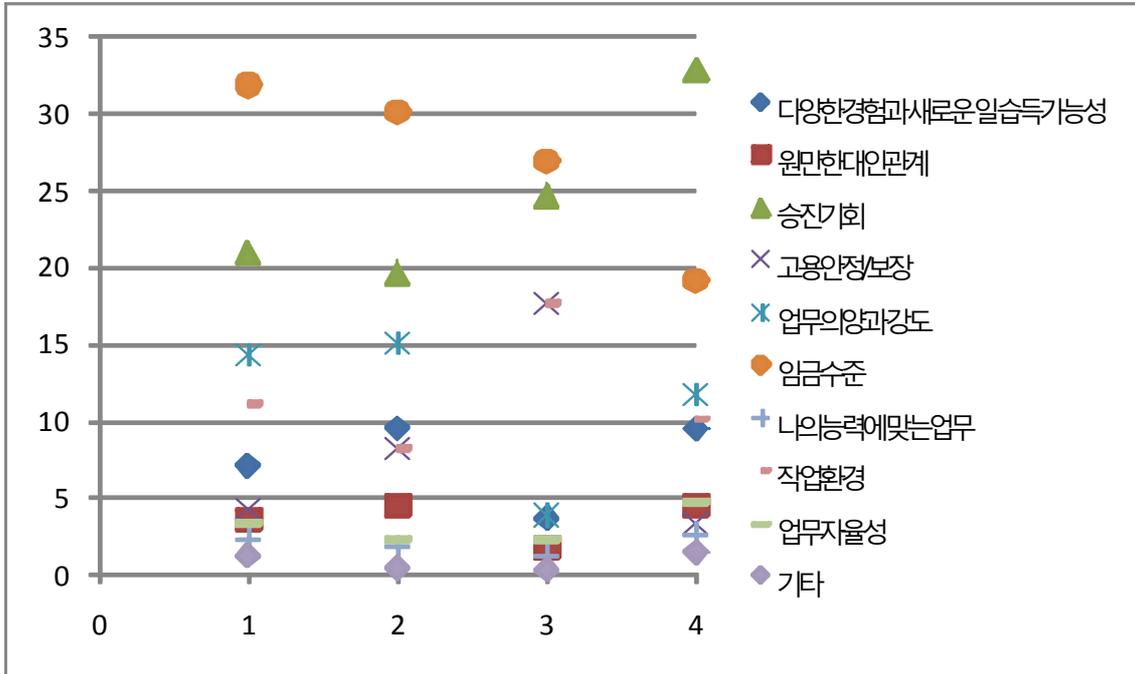
	제 1순위		제 2순위		전체	
	빈도	비중	빈도	비중	빈도	비중
다양한 경험과 새로운 일 습득가능성	121	6.1	127	6.5	248	6.3
원만한 대인관계	59	3.0	69	3.5	128	3.3
승진기회	484	24.6	311	16.0	795	20.3
고용안정/보장	214	10.9	152	7.8	366	9.3
업무의 양과 강도	176	8.9	194	10.0	370	9.4
임금수준	534	27.1	412	21.2	946	24.2
나의 능력에 맞는 업무	36	1.8	61	3.1	97	2.5
작업환경	271	13.8	405	20.8	676	17.3
업무자율성	59	3.0	153	7.9	212	5.4
기타	15	.8	63	3.2	78	2.0
합계	1969	100.0	1947	100.0	3916	100.0

○ 현재의 직장생활에서 가장 불만족스러운 부분으로 임금수준이 거론되고 있지만, 업종별로 보면 우선 상당한 차이를 볼 수 있음. 즉, 환경/에너지 업종과 사회복지 업종에서 임금수준과 관련하여 가장 불만이 높은 것으로 나타나지만, 여타의 업종에선 불만이 상대적으로 높지 않음. 게다가 기타 업종에서는 임금수준보다 승진기회에 대한 불만이 적극적으로 제기되고 있음.

○ 직장생활의 중요도와 불만족도에 대한 선택은 매우 상이하게 나타남. 바로 이 차이는 노조의 역할과 관련하여 시사하는 바가 있음. 왜냐하면 노조조직이 고용안정에 크든 작든 간에 영향력을 행사하고 있는 상황에서 조합원들은 불만을 다른 가치인 임금과 승진문제에 두고 있다는 것이 확인되기 때문임. 즉, 공공기관에서도 이른바 ‘노조효과’가 확인되는 대목이라고 볼 수 있음. 노사관계에 집단적인 영향력을 행사하는 노조조직이 존재하는 한 고용안정에 대한 기대는 충족될 수 있다고 해석할 수는 있지만, 노사관계가 극도로 악화되면서 노조의 영향력이 제한될 때 고용안정에 대한 불만도 상대적으로 높아질 개연성을 확인할 수 있음.

○ 결론적으로 보면 임금과 승진문제에 대한 높은 불만은 노조활동과 관련하여 중요한 시사점이 되는데, 노조가 이 문제를 해결하려는 의지를 피력하라는 것이 조합원들의 주문이라고 이해할 수 있음.

[그림 7] 직장생활 불만족도 1순위의 업종별 비교



* 참고: 1=환경/에너지, 2=사회복지, 3=제조, 4=기타 업종을 의미함.

○ 인적 속성에서 성별로 보면 남성의 경우 여성에 비해 임금수준과 고용문제에 대한 불만이 상대적으로 높지만, 여성의 경우 다양한 경험 및 새로운 일의 습득 가능성과 대인관계에서 남성에게 비해 약 2배 정도 불만이 많음.

○ 연령이 젊을수록 임금수준에 대한 불만이 높아지고 있는 반면, 나이가 들수록 고용에 대한 불만이 높아지고 있음. 특히 20대 청년층 조합원들의 임금수준에 대해서 높은 불만을 표시하고 있는데, 이들은 업무의 양과 강도에 대하여도 상대적으로 높은 불만을 표현하고 있기 때문임. 이것은 하는 일에 비해 임금이 상대적으로 적다는 사실을 적극적으로 표현한 결과로 보임.

○ 노조직책별로 보면 조합원과 간부 모두 임금수준과 승진기회에 대한 불만을 제기하고는 있지만, 그 강도에 있어서는 편차가 존재함. 또한 작업환경에 대해서도 상대적으로 높은 불만이 제기되고 있음.

○ 조합원 층화별로 보면 노조주변층에서 임금수준에 대한 높은 불만이 제기되고 있음. 이들을 노조가 지지세력으로 결집하기 위해선 임금문제에 대한 고민이 필요하다는 사실을 암시하는 대목임.

[표 17] 인적 속성별 직장생활 불만족 사항 부여정도

(단위: 빈도, 비중)

		다양 한 경험, 업무 습득 가능 성	원만 한 대인 관계	승진 기회	고용 안정/ 보장	업무 의 양과 강도	임금 수준	나의 능력 에 맞는 업무	작업 환경	업무 자율 성	기타	전체
성 별	남성	93	44	425	194	148	473	30	240	51	15	1713
		5.4	2.6	24.8	11.3	8.6	27.6	1.8	14.0	3.0	.9	100.0
	여성	28	15	59	20	28	61	6	31	8	0	256
		10.9	5.9	23.0	7.8	10.9	23.8	2.3	12.1	3.1	.0	100.0
연 령 대	20대(30세 이하)	9	4	12	9	18	64	3	17	5	2	143
		6.3	2.8	8.4	6.3	12.6	44.8	2.1	11.9	3.5	1.4	100.0
	30대(31~4 0세이하)	68	28	165	95	83	237	21	117	23	8	845
		8.0	3.3	19.5	11.2	9.8	28.0	2.5	13.8	2.7	.9	100.0
	40대(41~5 0세이하)	38	20	250	88	61	198	10	111	26	4	806
		4.7	2.5	31.0	10.9	7.6	24.6	1.2	13.8	3.2	.5	100.0
50대(51세 이상)	6	7	57	22	14	35	2	26	5	1	175	
		3.4	4.0	32.6	12.6	8.0	20.0	1.1	14.9	2.9	.6	100.0
직 책	조합원	108	54	421	180	152	484	31	237	48	13	1728
		6.3	3.1	24.4	10.4	8.8	28.0	1.8	13.7	2.8	.8	100.0
	간부	13	5	63	34	24	50	5	34	11	2	241
		5.4	2.1	26.1	14.1	10.0	20.7	2.1	14.1	4.6	.8	100.0
조 합 원 층 화	노조지지 층	32	14	141	62	55	127	11	84	15	2	543
		5.9	2.6	26.0	11.4	10.1	23.4	2.0	15.5	2.8	.4	100.0
	노조주변 층	43	28	216	119	59	300	11	117	28	6	927
		4.6	3.0	23.3	12.8	6.4	32.4	1.2	12.6	3.0	.6	100.0
	무관심층	46	17	127	33	62	107	14	70	16	7	499
		9.2	3.4	25.5	6.6	12.4	21.4	2.8	14.0	3.2	1.4	100.0
전체	121	59	484	214	176	534	36	271	59	15	1969	
	6.1	3.0	24.6	10.9	8.9	27.1	1.8	13.8	3.0	.8	100.0	

4) 노동조건의 변화: 주관적 체감도

○ 최근 2년간 노동조건의 변화에 대한 조합원들의 응답은 매우 일정한 경향성을 보이고 있음. 노동시간 증가, 현업 종사인원 감소, 노동강도 강화, 실질 임금총액 감소라는 경향성을 뚜렷하게 보여줌. 이런 응답경향성은 주관적 체험에 바탕하고 있기 때문에 객관성을 보장하기가 어렵다고 단순하게 평가하기 보다는 조합원들의 주관적 체험은 객관적 현실의 반영물이라는 사실도 감안해야 함. 조합원들의 이러한 응답경향서는 노조조직에 대한 조합원들의 현실적 요구라고 볼 수 있음.

○ 특히 현업 종사인원의 감소와 노동강도의 강화에 대한 조합원들의 응답에서 그 강도는 매우 유사하다는 사실을 감안하면 조합원들이 현재 업무의 량과 질에 대해서 동시에 문제를 제기하고 있다고 평가할 수가 있음.

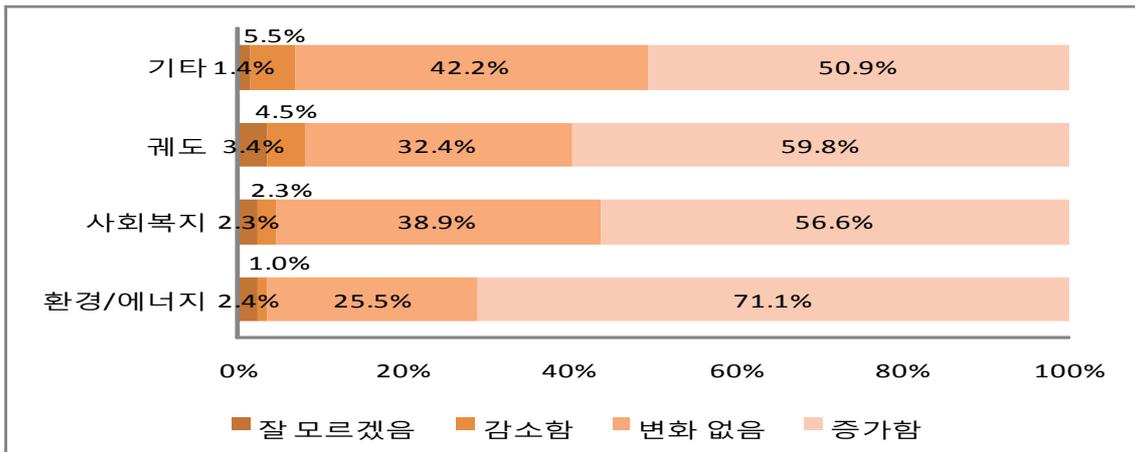
① 실질 노동시간

○ 응답조합원들의 약 2/3는 최근 2년간 실질 노동시간이 늘어났다고 보고 있음. 이러한 주관적 체험은 노동 강도의 강화로 인해 빚어졌을 가능성도 있지만, 시간외 근무시간의 실질적 증가에 따른 결과로 볼 수도 있음.

○ 실질 노동시간의 증가를 체감하고 있다는 응답과 달리 변화가 없거나 오히려 감소하였다는 응답비중이 상대적으로 높은 사업장은 사회연대연금, 환경관리공단, 대한지적공사, 공공연구노조의 산하조직들로 나타남.

○ 환경/에너지 업종에서 실질 노동시간의 증가를 호소하는 조합원들이 많음.

[그림 8] 업종별 최근 2년간 실질 노동시간의 변화



[표 18] 최근 2년간 실질 노동시간의 변화

(단위: 빈도, 비중)

	잘 모르겠음	감소함	변화 없음	증가함	전체
한국가스공사	1	2	41	79	123
	.8	1.6	33.3	64.2	100.0
한국승강기안전관리원	0	0	1	17	18
	.0	.0	5.6	94.4	100.0
한국전기안전공사	1	1	8	74	84
	1.2	1.2	9.5	88.1	100.0
중소기업진흥공단	1	0	7	24	32
	3.1	.0	21.9	75.0	100.0
사회연대연금	4	5	47	42	98
	4.1	5.1	48.0	42.9	100.0
의료연대	1	0	39	83	123
	.8	.0	31.7	67.5	100.0
환경관리공단	2	2	27	33	64
	3.1	3.1	42.2	51.6	100.0
철도	16	31	84	199	330
	4.8	9.4	25.5	60.3	100.0
에너지관리공단	0	0	2	15	17
	.0	.0	11.8	88.2	100.0
한국가스안전공사	0	0	2	13	15
	.0	.0	13.3	86.7	100.0
한국전력기술	5	0	18	84	107
	4.7	.0	16.8	78.5	100.0
대한지적공사	2	15	47	25	89
	2.2	16.9	52.8	28.1	100.0
서울농수산물공사	0	0	0	16	16
	.0	.0	.0	100.0	100.0
한국과학기술연구원	0	0	34	26	60
	.0	.0	56.7	43.3	100.0
정보통신정책연구원	0	1	12	14	27
	.0	3.7	44.4	51.9	100.0
에너지경제연구원	1	1	7	6	15
	6.7	6.7	46.7	40.0	100.0
한국시설안전공단	1	2	33	39	75
	1.3	2.7	44.0	52.0	100.0
서울지하철	11	10	192	292	505
	2.2	2.0	38.0	57.8	100.0
서울도시철도	5	2	32	78	117
	4.3	1.7	27.4	66.7	100.0
한국발전산업	2	0	27	48	77
	2.6	.0	35.1	62.3	100.0
사립학교교직원연금공단	0	0	5	9	14
	.0	.0	35.7	64.3	100.0
수도권매립지관리공사	1	0	1	6	8
	12.5	.0	12.5	75.0	100.0
전체	54	72	666	1222	2014
	2.7	3.6	33.1	60.7	100.0

② 노동 강도

[표 19] 최근 2년간 노동 강도의 변화

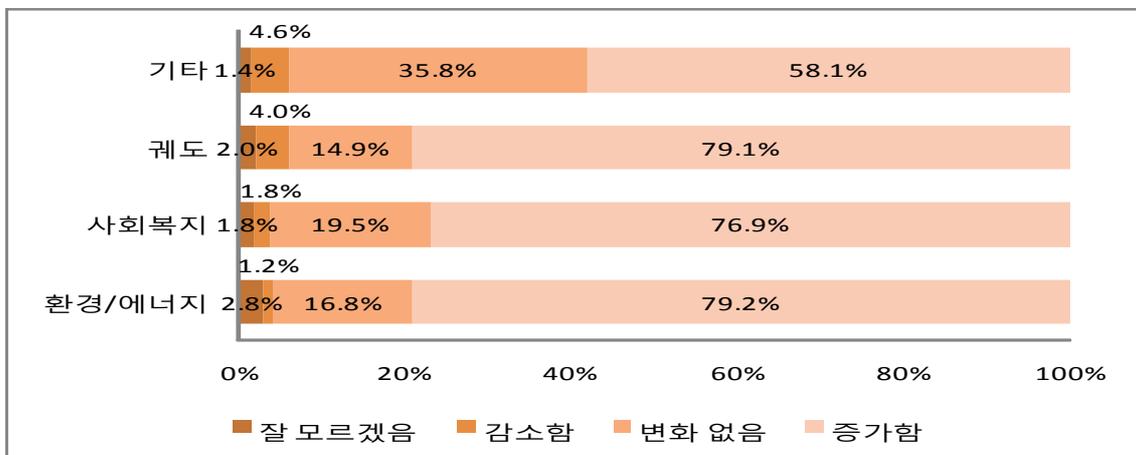
(단위: 빈도, 비중)

	잘 모르겠음	감소함	변화 없음	증가함	전체
한국가스공사	1	3	30	89	123
	.8	2.4	24.4	72.4	100.0
한국승강기안전관리원	0	0	1	17	18
	.0	.0	5.6	94.4	100.0
한국전기안전공사	1	1	8	74	84
	1.2	1.2	9.5	88.1	100.0
중소기업진흥공단	1	0	5	26	32
	3.1	.0	15.6	81.3	100.0
사회연대연금	3	3	22	70	98
	3.1	3.1	22.4	71.4	100.0
의료연대	1	1	21	100	123
	.8	.8	17.1	81.3	100.0
환경관리공단	2	1	17	44	64
	3.1	1.6	26.6	68.8	100.0
철도	13	14	49	254	330
	3.9	4.2	14.8	77.0	100.0
에너지관리공단	0	0	1	16	17
	.0	.0	5.9	94.1	100.0
한국가스안전공사	0	0	1	14	15
	.0	.0	6.7	93.3	100.0
한국전력기술	5	0	9	93	107
	4.7	.0	8.4	86.9	100.0
대한지적공사	1	14	47	27	89
	1.1	15.7	52.8	30.3	100.0
서울농수산물공사	0	0	0	16	16
	.0	.0	.0	100.0	100.0
한국과학기술연구원	0	0	24	36	60
	.0	.0	40.0	60.0	100.0
정보통신정책연구원	0	1	10	16	27
	.0	3.7	37.0	59.3	100.0
에너지경제연구원	1	1	7	6	15
	6.7	6.7	46.7	40.0	100.0
한국시설안전공단	2	0	28	45	75
	2.7	.0	37.3	60.0	100.0
서울지하철	5	23	86	391	505
	1.0	4.6	17.0	77.4	100.0
서울도시철도	1	1	7	108	117
	.9	.9	6.0	92.3	100.0
한국발전산업	4	1	17	55	77
	5.2	1.3	22.1	71.4	100.0
사립학교교직원연금공단	0	0	2	12	14
	.0	.0	14.3	85.7	100.0
수도권매립지관리공사	1	0	0	7	8
	12.5	.0	.0	87.5	100.0
전체	42	64	392	1516	2014
	2.1	3.2	19.5	75.3	100.0

○ 거의 대부분의 공공기관에 종사하는 조합원들은 노동 강도의 증가에 대하여 동의를 하고 있음. 특히, 안전관리의 업무를 맡고 있는 기관의 조합원들은 강한 긍정을 하고 있음. 공공 연구노조 조합원들은 업무의 특성상 노동 강도의 강화에 대하여 상대적으로 낮은 긍정을 보임.

○ 노동 강도의 변화에 대하여 궤도 업종에 소속된 조합원들이 상대적으로 강한 긍정을 보이고 있지만, 사회복지나 환경/에너지 업종에 종사하는 조합원들도 강한 긍정을 하고 있음. 물론 사회복지 업종의 경우 변화가 없다는 응답의 비중이 약간 높기는 하지만, 긍정의 정도도 높다는 사실을 감안해야 함.

[그림 9] 업종별 최근 2년간 노동 강도의 변화



③ 현업 종사인원

○ 공공기관에 종사하는 조합원들은 인원감축을 통한 구조조정의 압력에 항상적으로 노출되어 있다고 보임. 왜냐하면 최근 2년간 현업 종사인원이 감소하였다고 응답한 조합원들이 61.2%에 이르기 때문임. 물론 한국전력기술연구원의 경우 현업 종사인원이 증가하였다는 응답이 과반수이상인 55.1%이긴 있지만, 이 사업장의 경우 에너지관련 산업의 성장으로 인해 종사인원역시 증가하게 된 특수한 사례로 볼 수 있음.

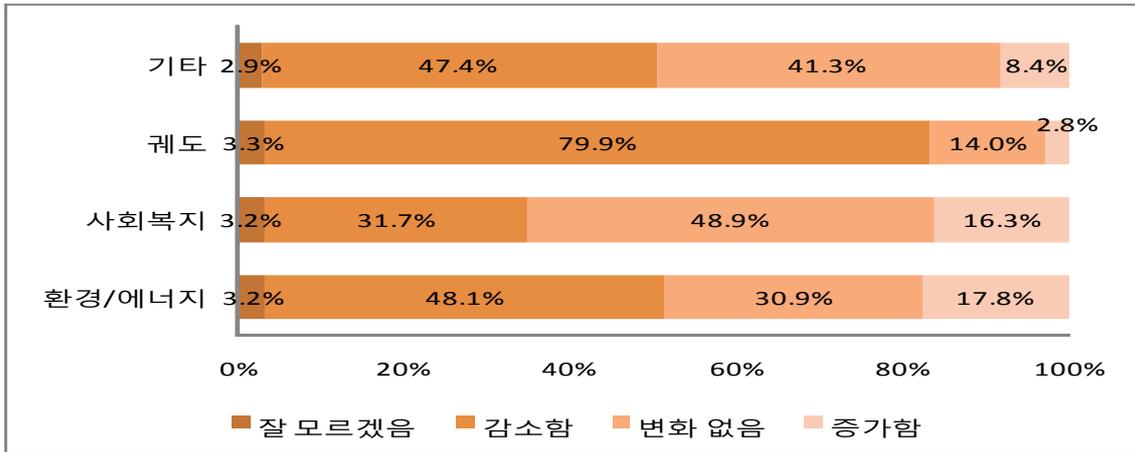
[표 20] 최근 2년간 현업 종사인원의 변화

(단위: 빈도, 비중)

	잘 모르겠음	감소함	변화 없음	증가함	전체
한국가스공사	2	58	51	12	123
	1.6	47.2	41.5	9.8	100.0
한국승강기안전관리원	0	4	10	4	18
	.0	22.2	55.6	22.2	100.0
한국전기안전공사	3	47	31	3	84
	3.6	56.0	36.9	3.6	100.0
중소기업진흥공단	1	18	10	3	32
	3.1	56.3	31.3	9.4	100.0
사회연대연금	5	55	35	3	98
	5.1	56.1	35.7	3.1	100.0
의료연대	2	15	73	33	123
	1.6	12.2	59.3	26.8	100.0
환경관리공단	2	27	24	11	64
	3.1	42.2	37.5	17.2	100.0
철도	12	279	34	5	330
	3.6	84.5	10.3	1.5	100.0
에너지관리공단	0	10	5	2	17
	.0	58.8	29.4	11.8	100.0
한국가스안전공사	0	11	3	1	15
	.0	73.3	20.0	6.7	100.0
한국전력기술	5	20	23	59	107
	4.7	18.7	21.5	55.1	100.0
대한지적공사	2	46	32	9	89
	2.2	51.7	36.0	10.1	100.0
서울농수산물공사	0	15	1	0	16
	.0	93.8	6.3	.0	100.0
한국과학기술연구원	0	30	26	4	60
	.0	50.0	43.3	6.7	100.0
정보통신정책연구원	2	9	15	1	27
	7.4	33.3	55.6	3.7	100.0
에너지경제연구원	1	1	11	2	15
	6.7	6.7	73.3	13.3	100.0
한국시설안전공단	4	31	34	6	75
	5.3	41.3	45.3	8.0	100.0
서울지하철	16	377	93	19	505
	3.2	74.7	18.4	3.8	100.0
서울도시철도	3	105	6	3	117
	2.6	89.7	5.1	2.6	100.0
한국발전산업	3	58	16	0	77
	3.9	75.3	20.8	.0	100.0
사립학교교직원연금공단	0	10	4	0	14
	.0	71.4	28.6	.0	100.0
수도권매립지관리공사	1	7	0	0	8
	12.5	87.5	.0	.0	100.0
전체	64	1233	537	180	2014
	3.2	61.2	26.7	8.9	100.0

○ 업종별로 보면 현업 종사인원의 변화에 대하여 상당한 편차가 존재함. 먼저 궤도 업종에 종사하는 조합원들의 경우 인원감소에 대하여 체감의 정도가 높은 것으로 보임. 게다가 사회복지업종의 경우 인원 변화가 거의 없다는 응답을 약 절반에 해당하는 48.9%가 하고 있는데 반해, 궤도 업종 조합원들은 14%에 불과함.

[그림 10] 업종별 최근 2년간 현업 종사인원의 변화



④ 실질 임금총액

○ 최근 2년간 실질 임금총액이 감소하고 있다고 보는 조합원들이 전체의 56.1%에 달하지만, 개별 기관별로 보면 상당히 큰 편차가 존재하고 있음. 특히 궤도 업종에서 실질 임금총액의 감소에 대한 호소가 집중되어 있음.

○ 최근 2년간 임금총액의 변화가 없었다고 보는 조합원들이 과반수를 점한 기관들이 다수를 이루고는 있지만, 실질 임금총액의 감소를 동시에 호소하는 기관들도 상당수가 존재함.

○ 응답 조합원들이 실질 임금총액의 감소를 호소하는 이유는 해마다 지급되는 성과급의 변동과 관련이 있을 수도 있으며, 2008년 성과급 5%가 일괄적으로 축소되면서 체감의 정도가 높아졌을 수가 있음.

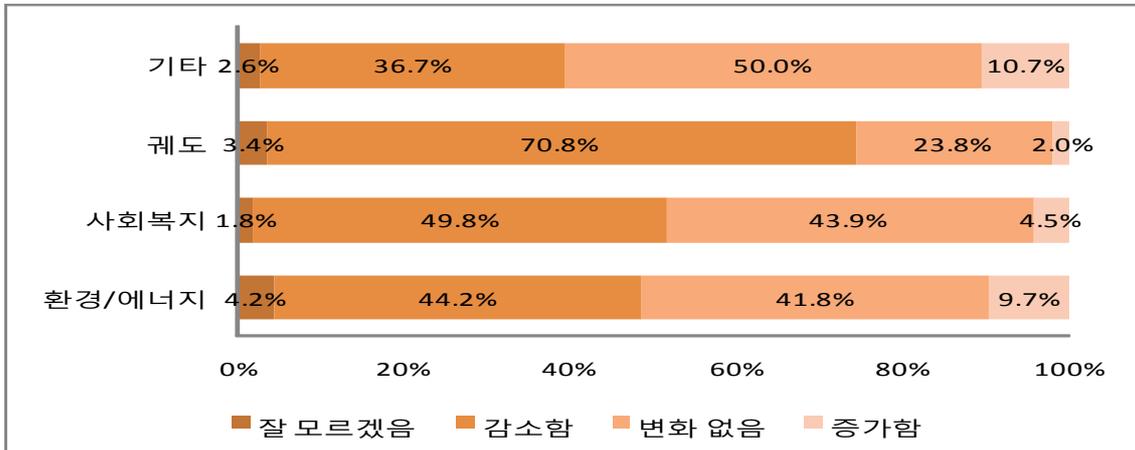
[표 21] 최근 2년간 실질 임금총액의 변화

(단위: 빈도, 비중)

	잘 모르겠음	감소함	변화 없음	증가함	전체
한국가스공사	1	57	56	9	123
	.8	46.3	45.5	7.3	100.0
한국승강기안전관리원	0	6	10	2	18
	.0	33.3	55.6	11.1	100.0
한국전기안전공사	1	35	36	12	84
	1.2	41.7	42.9	14.3	100.0
중소기업진흥공단	3	18	11	0	32
	9.4	56.3	34.4	.0	100.0
사회연대연금	3	68	25	2	98
	3.1	69.4	25.5	2.0	100.0
의료연대	1	42	72	8	123
	.8	34.1	58.5	6.5	100.0
환경관리공단	4	19	31	10	64
	6.3	29.7	48.4	15.6	100.0
철도	19	239	59	13	330
	5.8	72.4	17.9	3.9	100.0
에너지관리공단	1	11	3	2	17
	5.9	64.7	17.6	11.8	100.0
한국가스안전공사	1	6	7	1	15
	6.7	40.0	46.7	6.7	100.0
한국전력기술	9	35	51	12	107
	8.4	32.7	47.7	11.2	100.0
대한지적공사	2	37	42	8	89
	2.2	41.6	47.2	9.0	100.0
서울농수산물공사	0	13	2	1	16
	.0	81.3	12.5	6.3	100.0
한국과학기술연구원	0	17	34	9	60
	.0	28.3	56.7	15.0	100.0
정보통신정책연구원	1	9	14	3	27
	3.7	33.3	51.9	11.1	100.0
에너지경제연구원	1	0	6	8	15
	6.7	.0	40.0	53.3	100.0
한국시설안전공단	2	23	45	5	75
	2.7	30.7	60.0	6.7	100.0
서울지하철	11	336	152	6	505
	2.2	66.5	30.1	1.2	100.0
서울도시철도	2	99	16	0	117
	1.7	84.6	13.7	.0	100.0
한국발전산업	3	52	20	2	77
	3.9	67.5	26.0	2.6	100.0
사립학교교직원연금공단	0	4	9	1	14
	.0	28.6	64.3	7.1	100.0
수도권매립지관리공사	1	4	3	0	8
	12.5	50.0	37.5	.0	100.0
전체	66	1130	704	114	2014
	3.3	56.1	35.0	5.7	100.0

○ 최근 2년간 실질 임금총액의 변화여부에 대해서 업종별로 보면 상당한 차이가 보임. 먼저 궤도 업종의 경우 절대 다수인 70.8%의 조합원들이 임금총액이 감소하였다고 응답하고 있음.

[그림 11] 업종별 최근 2년간 실질 임금총액의 변화



5) 초과근무 현황

○ 월 평균 시간외 노동시간(일명 초과근무시간)의 응답은 부실응답을 제외하고 실질적으로 응답된 표본에 한하여 분석함. 전체 2,014명의 응답자 중에서 1,444명의 응답만을 유효한 것으로 간주하여 분석하였음.

○ 유효응답 중에서 환경/에너지 업종, 2,000인 미만의 사업장에서 초과근무가 상당히 많은 것으로 보임. 특히 초과근무수당이 특정 시간으로 제한된 사업장에서는 초과근무수당 이상의 노동을 지속적으로 하고 있는 데 대한 조합원들의 불만이 상당히 높은 것도 확인됨. 즉, 노조가 이 문제에 대해 적절한 대책을 세워야 한다는 현장의 주장이 존재하고 있음.¹⁾

1) 이 보고서에는 심층면접을 통한 조사결과들도 필요에 따라 인용하여 삽입하였음.

[표 22] 월 평균 시간외 노동시간의 평균 및 표본의 수

		평균	표본 수			평균	표본 수
기관	한국가스공사	17.95	101	소속	공공	15.88	435
	한국승강기안전관리원	23.25	16		운수	13.75	251
	한국전기안전공사	18.13	60		직할	13.60	758
	중소기업진흥공단	19.70	23	업종	환경/에너지	18.16	408
	사회연대연금	8.71	80		사회복지	11.63	177
	의료연대	14.04	97		궤도	10.15	582
	환경관리공단	19.38	58		기타	19.10	277
	철도	13.75	251	규모	2,000인 미만	18.71	378
	에너지관리공단	27.54	13		2,000~5,000인 미만	15.97	417
	한국가스안전공사	29.08	13		5,000인 이상	10.69	649
	한국전력기술	16.78	93	성격	(준)시장형 공기업	14.95	352
	대한지적공사	21.51	79		위탁집행형 준정부기관	20.67	249
	서울농수산물공사	31.40	5		기금관리형 준정부기관	11.17	103
	한국과학기술연구원	9.90	44		기타공공기관	16.05	401
	정보통신정책연구원	18.35	26	성별	지방공기업	7.88	339
	에너지경제연구원	20.40	10		남성	14.77	1219
	한국시설안전공단	21.36	64	여성	11.85	225	
	서울지하철	9.08	261	연령대	20대(30세 이하)	15.04	123
	서울도시철도	1.21	70		30대(31~40세 이하)	14.52	658
	한국발전산업	15.35	67		40대(41~50세 이하)	14.13	561
사립학교교직원연금공단	12.70	10	50대(51세이상)		13.09	102	
수도권매립지관리공사	19.67	3	합계		14.31	1444	

2. 임금

1) 임금결정

○ 임금결정이 되는 현실적 요인이란 말 그대로 현실을 반영한 결과라고 해석할 수가 있음. 하지만 임금결정에서 노조입장의 기대적 요인은 노조가 관철하여야 하는 기대와 요구를 담고 있다고 볼 수 있음. 즉, 이 둘의 차이가 과연 얼마나 존재하는지의 여부와 응답의 강조점이 무엇인지를 확인하는 것이 필요함.

① 임금결정의 현실적 요인

○ 2010년 임금결정에서 가장 주요한 영향을 끼치는 요인은 정부지침으로 나옴. 임금결정의 제 1순위에서 응답자의 63.2%가 정부지침이라고 답함. 즉, 응답의 편중현상이 존재함.

○ 제 2순위 응답에서는 응답의 다양성이 존재함. 즉, 다른 공기업과의 임금수준을 고려, 물가나 생계비의 문제, 고용보장과의 연계라는 응답이 순차적으로 나타나고 있음.

○ 응답 조합원들은 임금결정에서 정부지침이 가장 주요한 역할하고 있다고 인정은 하지만, 다른 공기업과의 임금수준을 고려하여 사업장 임금이 결정된다는 현실적 경험에 근거하여 응답을 하고 있다고 보임. 즉, 조합원들은 임금결정은 경제적 논리가 아니라 비경제적 논리에 의해 결정되는 것이 현실이라고 보고 있음.

[표 23] 2010년 임금결정 중요 요인의 순위

	제 1순위		제 2순위		합계	
	인원	비율	인원	비율	인원	비율
정부지침	1261	63.2	94	4.8	1355	34.3
공공/운수노조 지침	11	.6	91	4.7	102	2.6
고용보장과 연계	108	5.4	272	13.9	380	9.6
타 공기업의 임금수준	167	8.4	765	39.2	932	23.6
노동생산성, 경제성장률	55	2.8	213	10.9	268	6.8
공단의 지불능력	10	.5	199	10.2	209	5.3
물가 및 생계비	383	19.2	320	16.4	703	17.8
합계	1995	100.0	1954	100.0	3949	100.0

○ 임금결정에서 정부지침이 결정적인 역할을 한다고 보는 경향성은 다른 노조에 비해 공공노조에서 높으며, 업종별로는 환경/에너지와 사회복지 업종에서 높음. 또한 5,000인 이하의 사업장일수록 정부지침이 결정적이라고 보는 경향성이 높아짐.

○ 궤도 업종의 경우 다른 공기업과의 임금수준을 고려한다는 항목의 비중이 상대적으로 높음.

[표 24] 구조적 속성별 2010년 임금결정의 현실적 요인에 대한 판단

(단위: 빈도, 비중)

		정부지 침	공공/운 수노조 지침	고용보 장과 연계	다른 공기업 임금수 준	노동생 산성, 경제성 장률	공단의 지불능 력	물가 및 생계비	전체
소 속	공공	387	1	12	34	16	3	83	536
		72.2	.2	2.2	6.3	3.0	.6	15.5	100.0
	운수	194	5	29	39	11	1	48	327
		59.3	1.5	8.9	11.9	3.4	.3	14.7	100.0
	직할	680	5	67	94	28	6	252	1132
		60.1	.4	5.9	8.3	2.5	.5	22.3	100.0
업 종	환경/에너 지	349	1	18	27	17	3	80	495
		70.5	.2	3.6	5.5	3.4	.6	16.2	100.0
	사회복지	167	0	2	15	5	1	25	215
		77.7	.0	.9	7.0	2.3	.5	11.6	100.0
	궤도	517	6	83	101	24	2	208	941
		54.9	.6	8.8	10.7	2.6	.2	22.1	100.0
	기타	228	4	5	24	9	4	70	344
		66.3	1.2	1.5	7.0	2.6	1.2	20.3	100.0
규 모	2,000인 미만	330	3	6	30	13	4	81	467
		70.7	.6	1.3	6.4	2.8	.9	17.3	100.0
	2,000~5,00 0인 미만	366	2	14	31	17	4	76	510
		71.8	.4	2.7	6.1	3.3	.8	14.9	100.0
	5,000인 이상	565	6	88	106	25	2	226	1018
55.5		.6	8.6	10.4	2.5	.2	22.2	100.0	
전체		1261	11	108	167	55	10	383	1995
		63.2	.6	5.4	8.4	2.8	.5	19.2	100.0

- 인적 속성별로 보면 조합원에 비해 간부들은 임금결정에서 정부지침이 차지하는 비중이 가장 높음.
- 연령대별로 보면 20대와 50대 응답자들에서 다른 공기업과의 임금수준을 고려해서 임금결정이 된다는 비중이 상대적으로 높음.
- 성별이나 조합원 층화별로는 그리 큰 차이를 발견하기가 어려워 보임.

[표 25] 인적 속성별 2010년 임금결정의 현실적 요인에 대한 판단

(단위: 빈도, 비중)

		정부지 침	공공/운 수노조 지침	고용보 장 연계	다른 공기업 임금수 준	노동생 산성, 경제성 장률	공단의 지불능 력	물가 및 생계비	전체
성 별	남성	1091	11	101	146	45	9	336	1739
		62.7	.6	5.8	8.4	2.6	.5	19.3	100.0
	여성	170	0	7	21	10	1	47	256
		66.4	.0	2.7	8.2	3.9	.4	18.4	100.0
연 령 대	20대(30세 이하)	93	2	5	19	6	0	20	145
		64.1	1.4	3.4	13.1	4.1	.0	13.8	100.0
	30대(31~4 0세이하)	551	0	44	66	28	6	159	854
		64.5	.0	5.2	7.7	3.3	.7	18.6	100.0
	40대(41~5 0세이하)	522	9	47	61	19	4	158	820
		63.7	1.1	5.7	7.4	2.3	.5	19.3	100.0
50대(51세 이상)	95	0	12	21	2	0	46	176	
	54.0	.0	6.8	11.9	1.1	.0	26.1	100.0	
직 책	조합원	1087	10	100	154	46	9	341	1747
		62.2	.6	5.7	8.8	2.6	.5	19.5	100.0
	간부	174	1	8	13	9	1	42	248
		70.2	.4	3.2	5.2	3.6	.4	16.9	100.0
조 합 원 층 화	노조지지 층	370	4	29	36	21	5	91	556
		66.5	.7	5.2	6.5	3.8	.9	16.4	100.0
	노조주변 층	555	4	58	83	20	3	205	928
		59.8	.4	6.3	8.9	2.2	.3	22.1	100.0
	무관심층	336	3	21	48	14	2	87	511
		65.8	.6	4.1	9.4	2.7	.4	17.0	100.0
전체	1261	11	108	167	55	10	383	1995	
	63.2	.6	5.4	8.4	2.8	.5	19.2	100.0	

② 임금결정에 대한 노조입장의 기대적 요인

- 노조입장이 담긴 기대적 항목에 대해서는 응답자들은 다양한 응답들을 하고 있음. 1, 2순위에서 응답이 편중되는 현상은 나타나지 않고 골고루 분포되는 양상을 보이고 있음.
- 임금결정에서 노조가 관철해야 하는 요인으로 응답자들은 물가 및 생계비, 고용보장과의

연계, 다른 공기업과의 임금수준 고려라는 항목을 들고 있음.

○ 제 1순위에서 가장 응답이 많은 항목은 물가 및 생계비이고, 제 2순위에서는 다른 공기업과의 임금수준 고려 항목임. 이 둘의 조합이 가장 많은 비중을 차지한다고 볼 수가 있음.

○ 임금결정의 현실적 요인에서 가장 많이 응답한 정부지침에 대해서 노조입장에서도 고려해야 한다는 응답은 전체 대비 5.8%에 불과함. 즉, 현실과 기대가 달리 표현되고 있다고 볼 수 있음.

[표 26] 임금인상 수준결정에서 노조 입장에서 우선 요인 순위

	제 1순위		제 2순위		합계	
	인수	비율	인수	비율	인수	비율
정부지침	135	6.8	91	4.7	226	5.8
공공/운수노조 지침	120	6.1	144	7.4	264	6.7
고용보장과 연계	450	22.8	400	20.5	850	21.6
타 공기업의 임금수준	341	17.3	503	25.7	844	21.5
노동생산성, 경제성장률	155	7.9	282	14.4	437	11.1
공단의 지불능력	43	2.2	100	5.1	143	3.6
물가 및 생계비	730	37.0	434	22.2	1164	29.6
합계	1974	100.0	1954	100.0	3928	100.0

○ 소속조직별로 보면 노조입장의 임금결정 1순위에서 주요 요인은 분명한 차이를 보임. 즉, 공공노조의 경우 물가 및 생계비를 가장 언급하고 있는데 반해, 운수노조에서는 고용보장과 연계를 가장 많이 들고 있음. 이러한 차이는 노사관계의 차이를 반영하고 있는 결과이기도 하지만, 소속 조합원들의 요구도 분명한 차이가 있음을 보여주고 있음.

○ 사업장 규모별로 보면 5,000인 미만의 사업장과 5,000인 이상의 사업장에서는 물가 및 생계비와 고용보장과 연계로 대별됨.

○ 이러한 차이는 고용보장과 연계될 경우 상대적으로 낮은 임금인상이라고 하더라도 용인할 수 있다는 입장과 노조는 물가인상에 따른 생계비 부담을 줄이는 임금정책을 시행해달라는 입장으로 구분될 수 있기 때문에, 정책적 방점 찍기에서는 맥락상 상당한 차이로 받아들여 질 수가 있음.

[표 27] 구조적 속성별 임금인상 요구에서 노조입장의 우선 고려사항

(단위: 빈도, 비중)

		정부지 침	공공/운 수노조 지침	고용보 장과 연계	다른 공기업 임금수 준	노동생 산성, 경제성 장률	공단의 지불능 력	물가 및 생계비	전체	
소 속	공공	43	34	82	90	43	9	226	527	
		8.2	6.5	15.6	17.1	8.2	1.7	42.9	100.0	
	운수	21	29	116	65	7	3	83	324	
		6.5	9.0	35.8	20.1	2.2	.9	25.6	100.0	
	직할	71	57	252	186	105	31	421	1123	
		6.3	5.1	22.4	16.6	9.3	2.8	37.5	100.0	
업 종	환경/에너 지	41	26	69	83	89	14	165	487	
		8.4	5.3	14.2	17.0	18.3	2.9	33.9	100.0	
	사회복지	15	13	35	20	19	2	109	213	
		7.0	6.1	16.4	9.4	8.9	.9	51.2	100.0	
	궤도	50	51	295	184	23	7	323	933	
		5.4	5.5	31.6	19.7	2.5	.8	34.6	100.0	
	기타	29	30	51	54	24	20	133	341	
		8.5	8.8	15.0	15.8	7.0	5.9	39.0	100.0	
	규 모	2,000인 미만	36	31	54	79	87	27	149	463
			7.8	6.7	11.7	17.1	18.8	5.8	32.2	100.0
2,000~5,00 0인 미만		45	34	83	68	42	8	222	502	
		9.0	6.8	16.5	13.5	8.4	1.6	44.2	100.0	
5,000인 이상		54	55	313	194	26	8	359	1009	
	5.4	5.5	31.0	19.2	2.6	.8	35.6	100.0		
전체		135	120	450	341	155	43	730	1974	
		6.8	6.1	22.8	17.3	7.9	2.2	37.0	100.0	

○ 인적 속성별에서 성별에 따른 차이는 존재하기는 하지만, 그리 큰 의미를 부여하기는 곤란함.

○ 연령별로 보면 고령 조합원일수록 노조는 임금결정에서 고용보장과 연계 할 것을 고려해야 한다는 의사를 분명하게 나타내고 있음. 하지만 청년층인 20대 조합원들의 경우 노조입장에서는 노동생산성과 경제성장률을 고려해야 한다는 의사도 표명하고 있는데, 청년층의 이러한 주장은 임금의 경제적 결정요인 중에서 고려되어야 하는 합리적 지표에 대한 동의라는 점에서 의미가 있음. 즉, 나이가 들수록 다른 공기업과의 임금수준과 같은 비경제적 요인에 대한 지지가 높아지는데 반해, 청년층은 경제적 결정요인에 대한 동의가 높다고 할 수 있음.

[표 28] 인적 속성별 임금인상 요구에서 노조입장 우선 고려사항

(단위: 빈도, 비중)

		정부지 침	공공/운 수노조 지침	고용보 장 연계	다른 공기업 임금수 준	노동생 산성, 경제성 장률	공단의 지불능 력	물가 및 생계비	전체
성 별	남성	118	101	400	309	127	36	630	1721
		6.9	5.9	23.2	18.0	7.4	2.1	36.6	100.0
	여성	17	19	50	32	28	7	100	253
		6.7	7.5	19.8	12.6	11.1	2.8	39.5	100.0
연 령 대	20대(30세 이하)	9	11	24	21	23	5	52	145
		6.2	7.6	16.6	14.5	15.9	3.4	35.9	100.0
	30대(31~4 0세이하)	53	50	179	135	74	24	332	847
		6.3	5.9	21.1	15.9	8.7	2.8	39.2	100.0
	40대(41~5 0세이하)	56	49	197	150	53	10	292	807
		6.9	6.1	24.4	18.6	6.6	1.2	36.2	100.0
50대(51세 이상)	17	10	50	35	5	4	54	175	
		9.7	5.7	28.6	20.0	2.9	2.3	30.9	100.0
직 책	조합원	127	105	393	312	124	41	628	1730
		7.3	6.1	22.7	18.0	7.2	2.4	36.3	100.0
	간부	8	15	57	29	31	2	102	244
		3.3	6.1	23.4	11.9	12.7	.8	41.8	100.0
조 합 원 층 화	노조지지	35	36	124	71	53	12	222	553
	층	6.3	6.5	22.4	12.8	9.6	2.2	40.1	100.0
	노조주변	61	47	230	169	58	17	338	920
	층	6.6	5.1	25.0	18.4	6.3	1.8	36.7	100.0
	무관심층	39	37	96	101	44	14	170	501
		7.8	7.4	19.2	20.2	8.8	2.8	33.9	100.0
전체		135	120	450	341	155	43	730	1974
		6.8	6.1	22.8	17.3	7.9	2.2	37.0	100.0

2) 임금제도 관련

① 연봉제 도입관련

- 전체적으로 보면 연봉제 도입과 관련하여 응답자들의 86.3%가 반대를 표명하고 있음.
- 연봉제 도입에 절대적인 부정정도가 높은 집단은 운수노조, 궤도업종, 5,000인 이상의 사업장에 속한 조합원들로 보임. 특히 이 집단은 부정의 강도에서 확연하게 높은 응답을 하고 있음.
- 연봉제 도입에 대하여 상대적 긍정의 정도가 높은 집단은 직할협의회, 환경/에너지와 기타 업종, 2,000인 미만 사업장의 조합원들로 확인됨.

[표 29] 구조적 속성별 연봉제 도입에 대한 동의여부

(단위: 빈도, 비중)

		전혀 그렇지 않다	별로 그렇지 않다	조금 그렇다	매우 그렇다	전체
소속	공공	296	190	50	4	540
		54.8	35.2	9.3	.7	100.0
	운수	260	55	12	1	328
		79.3	16.8	3.7	.3	100.0
	직할	528	400	183	24	1135
		46.5	35.2	16.1	2.1	100.0
업종	환경/에너지	201	199	84	8	492
		40.9	40.4	17.1	1.6	100.0
	사회복지	144	60	14	2	220
		65.5	27.3	6.4	.9	100.0
	제조	667	236	40	5	948
		70.4	24.9	4.2	.5	100.0
	기타	72	150	107	14	343
		21.0	43.7	31.2	4.1	100.0
규모	2,000인 미만	113	198	134	18	463
		24.4	42.8	28.9	3.9	100.0
	2,000~5,000인 미만	263	185	62	5	515
		51.1	35.9	12.0	1.0	100.0
	5,000인 이상	708	262	49	6	1025
		69.1	25.6	4.8	.6	100.0
전체		1084	645	245	29	2003
		54.1	32.2	12.2	1.4	100.0

○ 인적 속성별로 보면 연봉제 도입에 부정적인 응답을 하는 집단은 40대의 남성, 간부, 노조지지층과 주변층의 조합원들임.

○ 50대 조합원들의 경우 연봉제 도입에 대하여 부정의 정도가 상대적으로 낮게 나타남. 이 결과는 연봉제와 정년연장 문제를 맞교환할 수 있다는 입장을 이미 고려한 판단이라고 볼 수도 있음.

○ 연봉제 도입에 대하여 상대적인 긍정정도가 높은 집단은 여성, 20대, 노조 무관심층의 조합원들임.

[표 30] 인적 속성별 연봉제 도입에 대한 동의여부

(단위: 빈도, 비중)

		전혀 그렇지 않다	별로 그렇지 않다	조금 그렇다	매우 그렇다	전체
성별	남성	978	546	193	24	1741
		56.2	31.4	11.1	1.4	100.0
	여성	106	99	52	5	262
		40.5	37.8	19.8	1.9	100.0
연령대	20대(30세 이하)	53	55	33	3	144
		36.8	38.2	22.9	2.1	100.0
	30대(31~40세 이하)	455	278	112	11	856
		53.2	32.5	13.1	1.3	100.0
	40대(41~50세 이하)	478	252	81	12	823
		58.1	30.6	9.8	1.5	100.0
	50대(51세 이상)	98	60	19	3	180
		54.4	33.3	10.6	1.7	100.0
직책	조합원	910	598	219	29	1756
		51.8	34.1	12.5	1.7	100.0
	간부	174	47	26	0	247
		70.4	19.0	10.5	.0	100.0
조합원층화	노조지지층	344	152	58	2	556
		61.9	27.3	10.4	.4	100.0
	노조주변층	550	276	94	12	932
		59.0	29.6	10.1	1.3	100.0
	무관심층	190	217	93	15	515
		36.9	42.1	18.1	2.9	100.0
전체		1084	645	245	29	2003
		54.1	32.2	12.2	1.4	100.0

② 임금피크제 도입과 정년연장의 제도의 교환가능성

○ 공공기관의 조합원들은 정년연장을 전제로 할 경우 임금피크제 도입에 대해선 팽팽하게 맞서는 긍정과 부정을 하고 있음. 즉, 이 맞교환에 대하여 찬성과 반대는 각각 47.8%: 52.2%로 나타남. 이 결과는 노조에게 매우 중요한 시사점을 던져 줌. 먼저 노조가 만약 임금피크제 인정과 정년연장을 교섭의제로 삼을 경우 노조조직 내부에서 조직 분열의 가능성이 있음. 왜냐면 운수노조에서는 부정적 응답이 약 70%를 차지하는데 반해, 공공노조와 직할협회의에선 약 50%대의 반대만 존재하고 있으며, 업종별로 보면 환경/에너지와 기타 업종에선 긍정의 응답이 과반수이상을 차지하는데 반해 궤도와 사회복지 업종에선 반대가 60% 이상을 차지하기 때문임. 기존의 노조조직 내부에서 찬성과 반대가 확연하게 나누어지는 양상을 보임.

○ 이와 반대로 임금피크제와 정년연장을 사용자 측에서 제안해 올 경우 이 안에 대한 노조

의 입장을 분명하게 제시할 수 있는 준비는 반드시 있어야 함. 왜냐면 조직의 상층단위에서 제도 변화에 대한 입장을 구체적으로 준비하지 못할 경우, 이 교섭의제는 교섭을 기업별 단위로만 국한시키는 효과를 가져 올 수밖에 없음. 즉, 교섭의 통일과 내용적 단일화를 만들어 내기가 매우 어려워지면서 향후 산별교섭을 만들어 가는데 매우 부정적인 영향을 끼칠 개연성이 높아질 것임.

[표 31] 구조적 속성별 임금 피크제와 정년연장의 교환에 대한 동의여부

(단위: 빈도, 비중)

		전혀 그렇지 않다	별로 그렇지 않다	조금 그렇다	매우 그렇다	전체	
소속	공공	134	159	193	54	540	
		24.8	29.4	35.7	10.0	100.0	
	운수	140	90	79	19	328	
		42.7	27.4	24.1	5.8	100.0	
	직할	235	292	444	169	1140	
		20.6	25.6	38.9	14.8	100.0	
업종	환경/에너지	109	126	196	62	493	
		22.1	25.6	39.8	12.6	100.0	
	사회복지	59	79	66	16	220	
		26.8	35.9	30.0	7.3	100.0	
	제도	297	253	315	85	950	
		31.3	26.6	33.2	8.9	100.0	
	기타	44	83	139	79	345	
		12.8	24.1	40.3	22.9	100.0	
	규모	2,000인 미만	63	120	204	80	467
			13.5	25.7	43.7	17.1	100.0
2,000~5,000인 미만		126	148	170	71	515	
		24.5	28.7	33.0	13.8	100.0	
5,000인 이상		320	273	342	91	1026	
		31.2	26.6	33.3	8.9	100.0	
전체		509	541	716	242	2008	
		25.3	26.9	35.7	12.1	100.0	

- 인적 속성별로 보면 남성에 비해 여성 조합원들이 임금피크제와 정년 연장제의 맞교환을 수긍할 가능성이 조금 높음.
- 응답자의 연령이 많아질수록 맞교환을 받아들일 수 있는 강도 역시 높아지고 있음.
- 조합원에 비해 간부들은 맞교환 자체에 대해 부정적 입장을 강하게 표현하고 있음.
- 노조 무관심층으로 갈수록 맞교환에 대한 상대적 수긍의 정도도 높아지고 있음.

○ 인적 속성별 결과를 고려하면 사용자 측에서 맞교환을 제안할 수 있는 분위기나 환경은 충분하다고 판단할 수가 있음.

[표 32] 인적 속성별 임금 피크제와 정년연장의 교환에 대한 동의여부

(단위: 빈도, 비중)

		전혀 그렇지 않다	별로 그렇지 않다	조금 그렇다	매우 그렇다	전체
성 별	남성	464	454	609	217	1744
		26.6	26.0	34.9	12.4	100.0
	여성	45	87	107	25	264
		17.0	33.0	40.5	9.5	100.0
연 령 대	20대(30세 이하)	31	44	55	14	144
		21.5	30.6	38.2	9.7	100.0
	30대(31~40세 이하)	208	252	326	75	861
		24.2	29.3	37.9	8.7	100.0
	40대(41~50세 이하)	230	210	268	115	823
		27.9	25.5	32.6	14.0	100.0
	50대(51세 이상)	40	35	67	38	180
		22.2	19.4	37.2	21.1	100.0
직 책	조합원	412	480	646	222	1760
		23.4	27.3	36.7	12.6	100.0
	간부	97	61	70	20	248
		39.1	24.6	28.2	8.1	100.0
조 합 원 층 화	노조지지층	183	140	171	66	560
		32.7	25.0	30.5	11.8	100.0
	노조주변층	237	244	338	112	931
		25.5	26.2	36.3	12.0	100.0
	무관심층	89	157	207	64	517
		17.2	30.4	40.0	12.4	100.0
전체		509	541	716	242	2008
		25.3	26.9	35.7	12.1	100.0

③ 성과급 균등분배 투쟁의 필요성

○ 응답자들은 성과급 균등분배 투쟁이 필요하다는 점에 대하여 77.3%라는 높은 동의를 보임.

○ 공공노조에 비해 운수노조와 직할협의회에서 동意的 강도가 확연하게 높게 나오고 있음.

○ 궤도와 사회복지 업종에선 동意的 정도와 강도도 매우 높은 것으로 보임.

○ 5,000인 이상의 사업장에서 성과급 균등 분배를 위한 투쟁이 필요하다는 입장을 피력하

고 있음.

[표 33] 구조적 속성별 성과급 균등분배 투쟁의 필요성 인정여부

(단위: 빈도, 비중)

		전혀 그렇지 않다	별로 그렇지 않다	조금 그렇다	매우 그렇다	전체
소 속	공공	27	115	274	121	537
		5.0	21.4	51.0	22.5	100.0
	운수	8	36	91	194	329
		2.4	10.9	27.7	59.0	100.0
	직할	46	212	467	405	1130
		4.1	18.8	41.3	35.8	100.0
업 종	환경/에너지	34	110	240	107	491
		6.9	22.4	48.9	21.8	100.0
	사회복지	7	37	106	68	218
		3.2	17.0	48.6	31.2	100.0
	궤도	22	133	318	471	944
		2.3	14.1	33.7	49.9	100.0
	기타	18	83	168	74	343
		5.2	24.2	49.0	21.6	100.0
규 모	2,000인 미만	26	111	215	110	462
		5.6	24.0	46.5	23.8	100.0
	2,000~5,000인 미만	30	109	259	115	513
		5.8	21.2	50.5	22.4	100.0
	5,000인 이상	25	143	358	495	1021
		2.4	14.0	35.1	48.5	100.0
전체		81	363	832	720	1996
		4.1	18.2	41.7	36.1	100.0

○ 성과급 균등 분배투쟁의 필요성에 대해 성별에 따른 동의의 정도는 큰 차이가 없지만, 동의의 강도는 차이가 나타남.

○ 동의의 강도는 연령이 많아질수록 높아지는 경향성을 보임.

○ 조합원에 비해 간부들은 동의의 정도와 강도가 분명하게 높음.

○ 노조 무관심층일수록 동의의 강도가 낮음.

○ 결론적으로 보면 성과급 균등분배투쟁이 필요하다는 사실에 대하여 폭넓은 동의가 존재하고는 있음. 하지만 이것을 현실화하는 데는 상당한 거리감이 존재하는 것으로 보임. 왜냐하면 집행간부들의 경우 성과급의 분배에 대한 문제제기는 자연스럽게 하고 있지만, 이것을 실천하는 데는 거리를 두는 경향이 있기 때문임. 즉, 노조가 조합원들의 자율적 참여를 전제

로 하지만 성과급을 스스로 조직하고 분배하는 업무를 수행하는 것을 힘들어 하는 분위기도 존재하고 있기 때문임.

[표 34] 인적 속성별 성과급 균등분배 투쟁의 필요성 인정여부

(단위: 빈도, 비중)

		전혀 그렇지 않다	별로 그렇지 않다	조금 그렇다	매우 그렇다	전체
성 별	남성	75	302	705	652	1734
		4.3	17.4	40.7	37.6	100.0
	여성	6	61	127	68	262
		2.3	23.3	48.5	26.0	100.0
연 령 대	20대(30세 이하)	8	25	75	36	144
		5.6	17.4	52.1	25.0	100.0
	30대(31~40세 이하)	32	166	372	284	854
		3.7	19.4	43.6	33.3	100.0
	40대(41~50세 이하)	35	139	312	332	818
		4.3	17.0	38.1	40.6	100.0
	50대(51세 이상)	6	33	73	68	180
		3.3	18.3	40.6	37.8	100.0
직 책	조합원	75	339	742	594	1750
		4.3	19.4	42.4	33.9	100.0
	간부	6	24	90	126	246
		2.4	9.8	36.6	51.2	100.0
조 합 원 층 화	노조지지층	20	73	224	239	556
		3.6	13.1	40.3	43.0	100.0
	노조주변층	22	145	364	394	925
		2.4	15.7	39.4	42.6	100.0
	무관심층	39	145	244	87	515
		7.6	28.2	47.4	16.9	100.0
전체		81	363	832	720	1996
		4.1	18.2	41.7	36.1	100.0

④ 정부예산편성지침의 영향력문제

○ 정부의 예산편성지침이 노조의 임금정책에 얼마나 영향을 끼치는지에 대하여 응답자들은 반신반의하는 분위기임. 응답자의 41.6%는 정부의 예산편성지침이 영향력을 발휘한다고 보고 있는 반면, 58.4%는 정부의 예산편성지침이 그리 큰 영향력을 발휘하지 않는다는 평가를 하고 있음.

○ 정부 예산편성지침에 대한 조직들의 평가는 약간의 차이만 존재할 뿐임.

○ 이러한 평가는 노조는 자신의 임금정책 결정에서 사용자 측의 입장을 대변한다고 할 수

있는 정부의 예산편성지침을 약간은 고려해야 하지만, 절대적인 잣대로 규정해서는 곤란하다는 일반론적인 평가가 지배적이기 때문에 나온 결과라고 할 수 있음.

[표 35] 구조적 속성별 정부 예산편성 지침의 영향력 행사 인정여부

(단위: 빈도, 비중)

		전혀 그렇지 않다	별로 그렇지 않다	조금 그렇다	매우 그렇다	전체
소속	공공	107	203	208	20	538
		19.9	37.7	38.7	3.7	100.0
	운수	64	120	128	16	328
		19.5	36.6	39.0	4.9	100.0
	직할	222	453	413	45	1133
		19.6	40.0	36.5	4.0	100.0
업종	환경/에너지	97	194	172	27	490
		19.8	39.6	35.1	5.5	100.0
	사회복지	46	82	88	4	220
		20.9	37.3	40.0	1.8	100.0
	제조	209	371	330	37	947
		22.1	39.2	34.8	3.9	100.0
	기타	41	129	159	13	342
		12.0	37.7	46.5	3.8	100.0
규모	2,000인 미만	62	176	202	20	460
		13.5	38.3	43.9	4.3	100.0
	2,000~5,000인 미만	106	197	192	20	515
		20.6	38.3	37.3	3.9	100.0
	5,000인 이상	225	403	355	41	1024
		22.0	39.4	34.7	4.0	100.0
전체		393	776	749	81	1999
		19.7	38.8	37.5	4.1	100.0

○ 정부의 예산편성지침에 대해 고려를 해야 한다고 보는 동의의 정도가 높은 인적 집단은 여성, 20대 청년층, 노조 무관심층이라고 보임.

○ 정부의 예산편성지침을 고려하는 동의 수준의 차이는 노조의 일반적 임금정책에 대한 이해부족에서 비롯되었을 개연성이 높아 보임. 왜냐면, 노조조직을 자율적이고 독립적인 조직으로 사고하지 않고 협상상대방과의 관계에 따른 종속변수로만 이해할 경우, 협상상대방이 세워 놓은 임금결정에 대한 동의수준도 높아지는 경향성이 존재하기 때문임.

[표 36] 인적 속성별 정부 예산편성 지침의 영향력 행사 인정여부

(단위: 빈도, 비중)

		전혀 그렇지 않다	별로 그렇지 않다	조금 그렇다	매우 그렇다	전체
성별	남성	364	686	616	71	1737
		21.0	39.5	35.5	4.1	100.0
	여성	29	90	133	10	262
		11.1	34.4	50.8	3.8	100.0
연령대	20대(30세 이하)	16	53	66	8	143
		11.2	37.1	46.2	5.6	100.0
	30대(31~40세 이하)	160	320	341	33	854
		18.7	37.5	39.9	3.9	100.0
	40대(41~50세 이하)	187	338	268	29	822
		22.7	41.1	32.6	3.5	100.0
	50대(51세 이상)	30	65	74	11	180
		16.7	36.1	41.1	6.1	100.0
직책	조합원	327	671	684	71	1753
		18.7	38.3	39.0	4.1	100.0
	간부	66	105	65	10	246
		26.8	42.7	26.4	4.1	100.0
조합원층화	노조지지층	135	196	206	19	556
		24.3	35.3	37.1	3.4	100.0
	노조주변층	202	354	334	39	929
		21.7	38.1	36.0	4.2	100.0
	무관심층	56	226	209	23	514
		10.9	44.0	40.7	4.5	100.0
전체		393	776	749	81	1999
		19.7	38.8	37.5	4.1	100.0

⑤ 초임 삭감자 대책문제

○ 2010년 이명박 정부는 신규입사자의 초임을 10% 삭감하는 정책을 시행하였는데, 이들에 대한 대책을 노조차원에서 어떻게 세울 것인가가 관건으로 됨. 왜냐면 초임삭감자의 임금이 향후 고정될 경우 조직내부에서는 임금제도가 투 트랙(two-track)으로 이원화할 위험이 있기 때문임. 물론 대책으로는 먼저 정부가 삭감분을 다음 해 부터는 자연인상하도록 노조가 강제하는 방안이 있고, 다음으로는 노조내부에서 기존 조합원과 신규입사자와 사이에 만들어진 이상 임금격차를 해소하는 방안의 모색도 가능함. 이에 따라 설문에서는 ‘초임삭감을 당한 신규입사자들의 임금형평성을 고려하여 기존 조합원들의 임금인상분을 줄이는 데 과연 얼마나 동의’하는지를 물었음.

○ 기존 조합원들의 임금인상분을 줄이고 초임 삭감자들의 임금인상분을 상향조정하는 방안에 대하여 응답자들의 71.6%는 동의하지 않고 있음.

- 조직별로 보면 공공노조와 운수노조에서 동의의 정도가 매우 낮게 나타남.
- 기타 업종과 2,000인 미만의 사업장에서 동의의 정도가 상대적으로 약간 높아지는 경향성임.

[표 37] 구조적 속성별 초임 삭감자에 대한 대책마련 필요성 인정여부

(단위: 빈도, 비중)

		전혀 그렇지 않다	별로 그렇지 않다	조금 그렇다	매우 그렇다	전체
소속	공공	199	215	103	18	535
		37.2	40.2	19.3	3.4	100.0
	운수	148	99	65	18	330
		44.8	30.0	19.7	5.5	100.0
	직할	339	432	297	69	1137
		29.8	38.0	26.1	6.1	100.0
업종	환경/에너지	197	175	94	26	492
		40.0	35.6	19.1	5.3	100.0
	사회복지	88	86	39	5	218
		40.4	39.4	17.9	2.3	100.0
	제도	324	353	217	55	949
		34.1	37.2	22.9	5.8	100.0
	기타	77	132	115	19	343
		22.4	38.5	33.5	5.5	100.0
규모	2,000인 미만	126	157	147	34	464
		27.2	33.8	31.7	7.3	100.0
	2,000~5,000인 미만	191	218	89	14	512
		37.3	42.6	17.4	2.7	100.0
	5,000인 이상	369	371	229	57	1026
		36.0	36.2	22.3	5.6	100.0
전체		686	746	465	105	2002
		34.3	37.3	23.2	5.2	100.0

- 성별로 보면 여성이 남성에 비해 상대적으로 동의하는 정도가 약간 높긴 하지만, 그리 큰 차이라고 보기는 곤란함.
- 다른 연령층과 비교하여 20대 청년층의 동의의 정도가 약간은 높긴 하지만, 동의하지 않는 정도도 60% 이상을 차지하고 있음.
- 조합원과 간부 사이에는 판단의 차이가 사실상 존재하지 않음.
- 무관심층에서 동의의 정도가 가장 낮은 것으로 나타남. 즉, 기존 조합원들은 노조가 먼저

양보하는 방안에 대하여 동의하지 않는 것으로 나타남.

○ 결과적으로 보면 응답자들은 초임 삭감자들에 대한 대책으로 노조가 스스로 자구책을 만들기 보다는 정부가 정책을 수정하도록 압력을 행사해야 한다는 입장을 선호하는 것이라고 볼 수 있음.

[표 38] 인적 속성별 초임 삭감자에 대한 대책마련 필요성 인정여부

(단위: 빈도, 비중)

		전혀 그렇지 않다	별로 그렇지 않다	조금 그렇다	매우 그렇다	전체
성 별	남성	608	646	394	92	1740
		34.9	37.1	22.6	5.3	100.0
	여성	78	100	71	13	262
		29.8	38.2	27.1	5.0	100.0
연 령 대	20대(30세 이하)	43	43	44	12	142
		30.3	30.3	31.0	8.5	100.0
	30대(31~40세 이하)	297	317	199	46	859
		34.6	36.9	23.2	5.4	100.0
	40대(41~50세 이하)	280	321	177	43	821
		34.1	39.1	21.6	5.2	100.0
	50대(51세 이상)	66	65	45	4	180
		36.7	36.1	25.0	2.2	100.0
직 책	조합원	600	663	407	84	1754
		34.2	37.8	23.2	4.8	100.0
	간부	86	83	58	21	248
		34.7	33.5	23.4	8.5	100.0
조 합 원 층 화	노조지지층	200	188	132	36	556
		36.0	33.8	23.7	6.5	100.0
	노조주변층	341	319	223	49	932
		36.6	34.2	23.9	5.3	100.0
	무관심층	145	239	110	20	514
		28.2	46.5	21.4	3.9	100.0
전체		686	746	465	105	2002
		34.3	37.3	23.2	5.2	100.0

3) 고용정책

○ 노조의 임금정책과 관련하여 또 다른 주요한 정책은 고용정책임. 노조 독자적인 고용정책의 존재해야 임금정책도 사회적 설득력을 가지게 됨. 따라서 민주노총이 그 동안 주도해 온 노동시간 단축으로 일자리 창출이라는 정책이 응답 조합원들에게 얼마나 동의되고 있는지에 대한 평가는 매우 의미가 있음.

○ 노동시간 단축으로 일자리가 증가할 수 있다는 보는 조합원들은 약 51%에 불과함. 약 49%의 조합원들은 이 정책에 대하여 신뢰하지 않고 있음.

○ 이러한 결과는 매우 다의적인 의미를 담고 있다는 점에서 매우 주요하게 살펴볼 필요가 있음.

○ 공공노조 조합원들의 경우 동의의 정도가 상대적으로 낮음.

○ 사회복지 업종의 응답자들도 동의의 정도가 상대적으로 낮음.

[표 39] 노동시간 단축으로 일자리 증가하는 방안에 대한 구조적 속성별 동의여부
(단위: 빈도, 비중)

		전혀 그렇지 않다	별로 그렇지 않다	조금 그렇다	매우 그렇다	전체
소속	공공	101	187	180	67	535
		18.9	35.0	33.6	12.5	100.0
	운수	67	105	110	48	330
		20.3	31.8	33.3	14.5	100.0
	직할	146	373	439	177	1135
		12.9	32.9	38.7	15.6	100.0
업종	환경/에너지	75	180	178	59	492
		15.2	36.6	36.2	12.0	100.0
	사회복지	58	75	64	21	218
		26.6	34.4	29.4	9.6	100.0
	궤도	145	304	332	168	949
		15.3	32.0	35.0	17.7	100.0
	기타	36	106	155	44	341
		10.6	31.1	45.5	12.9	100.0
규모	2,000인 미만	58	154	195	55	462
		12.6	33.3	42.2	11.9	100.0
	2,000~5,000인 미만	92	172	184	64	512
		18.0	33.6	35.9	12.5	100.0
	5,000인 이상	164	339	350	173	1026
		16.0	33.0	34.1	16.9	100.0
전체		314	665	729	292	2000
		15.7	33.3	36.5	14.6	100.0

○ 남성에 비해 여성 조합원들이 동의의 정도가 낮음.

○ 20대 청년층들은 다른 연령층과 비교하여 분명하게 낮은 동의를 보임.

○ 조합원에 비해 간부들은 동의의 정도가 상대적으로 높지만, 노조 무관심층들은 동의의

정도가 확연하게 낮음.

○ 노동시간 단축으로 일자리 증가라는 정책에 대한 조합원들의 이러한 낮은 동의와 평가는 현실적인 경험을 통해 획득된 것으로 보임. 즉, 노동시간이 단축되더라도 일자리 증가로 이어지는 것이 아니라 사실과 더불어 자신들의 직장에서도 인원감축이 항상적으로 진행되는 경험을 한편으로 하고 있기 때문임. 또 다른 한편으로는 노동시간 단축 유무와 관계없이 노동시장에서는 비정규직의 증가로만 이어지는 경험이 존재하기 때문으로 볼 수 있음. 또한 노조가 스스로 주장하는 정책이 신뢰성을 지니려면 그에 걸 맞는 현실적인 실천과 노력도 뒤 따라야 한다는 사실도 암시하고 있음. 결과적으로 보면 노조가 제대로 된 산별 고용정책을 제시하지 못한 결과일 수가 있음.

[표 40] 노동시간 단축으로 일자리 증가하는 방안에 대한 인적 속성별 동의여부
(단위: 빈도, 비중)

		전혀 그렇지 않다	별로 그렇지 않다	조금 그렇다	매우 그렇다	전체
성 별	남성	269	575	626	267	1737
		15.5	33.1	36.0	15.4	100.0
	여성	45	90	103	25	263
		17.1	34.2	39.2	9.5	100.0
연 령 대	20대(30세 이하)	38	47	44	14	143
		26.6	32.9	30.8	9.8	100.0
	30대(31~40세 이하)	146	302	311	98	857
		17.0	35.2	36.3	11.4	100.0
	40대(41~50세 이하)	101	268	303	148	820
		12.3	32.7	37.0	18.0	100.0
	50대(51세 이상)	29	48	71	32	180
		16.1	26.7	39.4	17.8	100.0
직 책	조합원	284	605	644	221	1754
		16.2	34.5	36.7	12.6	100.0
	간부	30	60	85	71	246
		12.2	24.4	34.6	28.9	100.0
조 합 원 층 화	노조지지층	98	166	186	105	555
		17.7	29.9	33.5	18.9	100.0
	노조주변층	137	303	343	148	931
		14.7	32.5	36.8	15.9	100.0
	무관심층	79	196	200	39	514
		15.4	38.1	38.9	7.6	100.0
전체		314	665	729	292	2000
		15.7	33.3	36.5	14.6	100.0

3. 경영평가

1) 신경영기법 평가

○ 공단이나 공기업이 주도하는 ERP, BSC, KPI, 다면평가, 성과관리 등과 같은 각종 신경영 기법에 대한 조합원들의 평가가 주요 내용임.

① 업무효율성 향상여부

○ 신경영기법의 도입으로 업무효율성이 향상되지 않았다는 부정적 평가가 약 45%에 달함.

○ 운수노조 조합원들이 부정적인 평가를 주도함.

○ 기타 업종의 경우 긍정적 평가가 부정적인 평가보다 높게 나타남.

[표 41] 신경영기법 실행과 업무효율성 향상여부에 대한 구조적 속성별 평가

(단위: 빈도, 비중)

		전혀 그렇지 않다	별로 그렇지 않다	그저 그렇다	조금 그렇다	매우 그렇다	전체
소 속	공공	67	130	248	77	12	534
		12.5	24.3	46.4	14.4	2.2	100.0
	운수	102	92	110	23	0	327
		31.2	28.1	33.6	7.0	.0	100.0
	직할	229	275	412	198	23	1137
		20.1	24.2	36.2	17.4	2.0	100.0
업 종	환경/에너지	56	113	230	81	10	490
		11.4	23.1	46.9	16.5	2.0	100.0
	사회복지	37	60	94	22	2	215
		17.2	27.9	43.7	10.2	.9	100.0
	궤도	283	268	306	88	3	948
		29.9	28.3	32.3	9.3	.3	100.0
	기타	22	56	140	107	20	345
		6.4	16.2	40.6	31.0	5.8	100.0
규 모	2,000인 미만	38	105	224	90	7	464
		8.2	22.6	48.3	19.4	1.5	100.0
	2,000~5,000인 미만	63	106	206	110	24	509
		12.4	20.8	40.5	21.6	4.7	100.0
	5,000인 이상	297	286	340	98	4	1025
		29.0	27.9	33.2	9.6	.4	100.0
전체		398	497	770	298	35	1998
		19.9	24.9	38.5	14.9	1.8	100.0

- 여성, 20대 청년층, 무관심층에서 일종의 판단유보를 의미하는 그저그렇다는 평가가 40% 이상을 보임.
- 연령이 많아질수록 업무효율성 향상여부에 대한 절대적 부정의 정도가 높아지고 있음.
- 조합원과 비교하여 간부들에게서 절대적 부정의 정도가 분명하게 높음.
- 노조지지층과 주변층은 업무효율성 향상여부와 관련하여 사실상 유사한 평가를 내리고 있음.

[표 42] 신경영기법 실행과 업무효율성 향상여부에 대한 인적 속성별 평가

(단위: 빈도, 비중)

		전혀 그렇지 않다	별로 그렇지 않다	그저 그렇다	조금 그렇다	매우 그렇다	전체
성 별	남성	361	429	656	257	32	1735
		20.8	24.7	37.8	14.8	1.8	100.0
	여성	37	68	114	41	3	263
		14.1	25.9	43.3	15.6	1.1	100.0
연 령 대	20대(30세 이하)	18	33	65	27	1	144
		12.5	22.9	45.1	18.8	.7	100.0
	30대(31~40세 이하)	170	221	337	116	13	857
		19.8	25.8	39.3	13.5	1.5	100.0
	40대(41~50세 이하)	168	214	300	122	14	818
		20.5	26.2	36.7	14.9	1.7	100.0
	50대(51세 이상)	42	29	68	33	7	179
		23.5	16.2	38.0	18.4	3.9	100.0
직 책	조합원	334	427	683	276	32	1752
		19.1	24.4	39.0	15.8	1.8	100.0
	간부	64	70	87	22	3	246
		26.0	28.5	35.4	8.9	1.2	100.0
조 합 원 층 화	노조지지층	127	143	200	80	6	556
		22.8	25.7	36.0	14.4	1.1	100.0
	노조주변층	223	247	337	109	16	932
		23.9	26.5	36.2	11.7	1.7	100.0
	무관심층	48	107	233	109	13	510
		9.4	21.0	45.7	21.4	2.5	100.0
전체		398	497	770	298	35	1998
		19.9	24.9	38.5	14.9	1.8	100.0

② 경쟁의식 고취여부

- 신경영기법의 도입으로 동료를 경쟁상대로 의식하게 되었다는 평가에 대하여 인정하는 비중이 43.8%에 달함. 또한 판단유보인 그저 그렇다의 비중도 다른 항목에 비해 상대적으로 줄어들고 있음.
- 공공노조 조합원들이 경쟁의식 고취에 동의하는 비중이 높음.
- 사회복지 업종과 2,000 이상~ 5,000인 미만의 사업장에서 경쟁의식 고취에 대해 동의하는 비중이 높음.

[표 43] 신경영기법 실행과 동료간 경쟁의식 고취여부에 대한 구조적 속성별 평가
(단위: 빈도, 비중)

		전혀 그렇지 않다	별로 그렇지 않다	그저 그렇다	조금 그렇다	매우 그렇다	전체
소 속	공공	13	78	184	199	59	533
		2.4	14.6	34.5	37.3	11.1	100.0
	운수	30	57	99	76	66	328
		9.1	17.4	30.2	23.2	20.1	100.0
	직할	79	203	377	340	135	1134
		7.0	17.9	33.2	30.0	11.9	100.0
업 종	환경/에너지	21	95	176	151	47	490
		4.3	19.4	35.9	30.8	9.6	100.0
	사회복지	5	28	78	78	25	214
		2.3	13.1	36.4	36.4	11.7	100.0
	궤도	80	144	289	273	162	948
		8.4	15.2	30.5	28.8	17.1	100.0
	기타	16	71	117	113	26	343
		4.7	20.7	34.1	32.9	7.6	100.0
규 모	2,000인 미만	25	107	172	123	36	463
		5.4	23.1	37.1	26.6	7.8	100.0
	2,000~5,000인 미만	12	74	175	196	50	507
		2.4	14.6	34.5	38.7	9.9	100.0
	5,000인 이상	85	157	313	296	174	1025
		8.3	15.3	30.5	28.9	17.0	100.0
전체		122	338	660	615	260	1995
		6.1	16.9	33.1	30.8	13.0	100.0

- 여성에 비해 남성의 경우 경쟁의식 고취가 진행되었다는 보는 경향이 많음.
- 20대 청년층의 경우 동의하지 않는 비중이 약간 높긴 하지만, 판단유보인 그저 그렇다의

비중도 상대적으로 높게 나옴.

○ 조합원과 비교하여 간부들은 경쟁의식 고취가 일어나지 않는다고 보는 경향성이 상대적으로 강하게 나타남.

○ 노조지지층과 주변층은 매우 유사한 평가를 내리고 있는 반면, 무관심층의 경우 판단유보의 비중이 높아지고 있음.

[표 44] 신경영기법 실행과 동료간 경쟁의식 고취여부에 대한 인적 속성별 평가
(단위: 빈도, 비중)

		전혀 그렇지 않다	별로 그렇지 않다	그저 그렇다	조금 그렇다	매우 그렇다	전체
성 별	남성	112	286	560	541	233	1732
		6.5	16.5	32.3	31.2	13.5	100.0
	여성	10	52	100	74	27	263
		3.8	19.8	38.0	28.1	10.3	100.0
연 령 대	20대(30세 이하)	11	28	50	45	10	144
		7.6	19.4	34.7	31.3	6.9	100.0
	30대(31~40세 이하)	54	150	293	250	109	856
		6.3	17.5	34.2	29.2	12.7	100.0
	40대(41~50세 이하)	43	127	260	267	118	815
		5.3	15.6	31.9	32.8	14.5	100.0
	50대(51세 이상)	14	33	57	53	23	180
		7.8	18.3	31.7	29.4	12.8	100.0
직 책	조합원	102	309	597	534	210	1752
		5.8	17.6	34.1	30.5	12.0	100.0
	간부	20	29	63	81	50	243
		8.2	11.9	25.9	33.3	20.6	100.0
조 합 원 층 화	노조지지층	36	88	174	170	86	554
		6.5	15.9	31.4	30.7	15.5	100.0
	노조주변층	62	140	290	299	141	932
		6.7	15.0	31.1	32.1	15.1	100.0
	무관심층	24	110	196	146	33	509
		4.7	21.6	38.5	28.7	6.5	100.0
전체		122	338	660	615	260	1995
		6.1	16.9	33.1	30.8	13.0	100.0

③ 잉여인력 감소여부

○ 신경영기법의 실행이후 놓고먹는 직원이 줄었다는 항목에 대해 약 47%의 조합원들이 부정하고 있으며, 40.5%의 응답자들은 판단유보의 입장을 보임.

○ 신경영기법의 실행으로 잉여 유희인력이 감소하였다고 긍정적으로 보는 경향성이 공공노조와 기타 업종에서 상대적으로 높음.

[표 45] 잉여인력 감소여부에 대한 구조적 속성별 평가

(단위: 빈도, 비중)

		전혀 그렇지 않다	별로 그렇지 않다	그저 그렇다	조금 그렇다	매우 그렇다	전체	
소 속	공공	69	170	214	64	13	530	
		13.0	32.1	40.4	12.1	2.5	100.0	
	운수	89	92	116	23	6	326	
		27.3	28.2	35.6	7.1	1.8	100.0	
	직할	206	309	474	115	24	1128	
		18.3	27.4	42.0	10.2	2.1	100.0	
업 종	환경/에너지	71	140	218	44	13	486	
		14.6	28.8	44.9	9.1	2.7	100.0	
	사회복지	29	71	89	21	4	214	
		13.6	33.2	41.6	9.8	1.9	100.0	
	궤도	218	255	358	87	22	940	
		23.2	27.1	38.1	9.3	2.3	100.0	
	기타	46	105	139	50	4	344	
		13.4	30.5	40.4	14.5	1.2	100.0	
	규 모	2,000인 미만	65	155	184	53	6	463
			14.0	33.5	39.7	11.4	1.3	100.0
2,000~5,000인 미만		64	144	226	56	15	505	
		12.7	28.5	44.8	11.1	3.0	100.0	
5,000인 이상		235	272	394	93	22	1016	
		23.1	26.8	38.8	9.2	2.2	100.0	
전체		364	571	804	202	43	1984	
		18.3	28.8	40.5	10.2	2.2	100.0	

○ 신경영기법으로 인한 잉여 유희 인력의 감소효과에 대하여 성별의 차이가 그리 크게 존재하지 않음.

○ 신경영기법의 도입으로 잉여 인력의 감소효과가 존재하는 지에 대하여 연령대별 평가는 매우 상이함.

○ 신경기법의 실행으로 유희인력 감소를 가져오지 않았다고 보는 부정적인 입장은 간부들과 노조지지층에게서 분명하게 확인됨. 하지만 무관심층의 경우 판단유보의 입장인 그저 그렇다는 평가가 46.9%를 차지할 만큼 다수를 이루고 있음.

[표 46] 잉여인력 감소여부에 대한 인적 속성별 평가

(단위: 빈도, 비중)

		전혀 그렇지 않다	별로 그렇지 않다	그저 그렇다	조금 그렇다	매우 그렇다	전체
성 별	남성	319	483	701	180	39	1722
		18.5	28.0	40.7	10.5	2.3	100.0
	여성	45	88	103	22	4	262
		17.2	33.6	39.3	8.4	1.5	100.0
연 령 대	20대(30세 이하)	21	44	56	17	6	144
		14.6	30.6	38.9	11.8	4.2	100.0
	30대(31~40세 이하)	165	283	323	68	10	849
		19.4	33.3	38.0	8.0	1.2	100.0
	40대(41~50세 이하)	147	211	356	86	14	814
		18.1	25.9	43.7	10.6	1.7	100.0
	50대(51세 이상)	31	33	69	31	13	177
		17.5	18.6	39.0	17.5	7.3	100.0
직 책	조합원	309	498	713	178	41	1739
		17.8	28.6	41.0	10.2	2.4	100.0
	간부	55	73	91	24	2	245
		22.4	29.8	37.1	9.8	.8	100.0
조 합 원 층 화	노조지지층	118	164	202	61	9	554
		21.3	29.6	36.5	11.0	1.6	100.0
	노조주변층	188	255	364	92	24	923
		20.4	27.6	39.4	10.0	2.6	100.0
	무관심층	58	152	238	49	10	507
		11.4	30.0	46.9	9.7	2.0	100.0
전체		364	571	804	202	43	1984
		18.3	28.8	40.5	10.2	2.2	100.0

④ 경영개선에서 부정적 영향

○ 신경영기법의 실행이 경영개선에 부정적인 영향을 끼쳤다고 보는 입장이 전체 응답자의 약 46%이상을 차지하고 있음. 이와 반대로 긍정적인 영향을 끼쳤다고 보는 경우는 약 14%에 달함.

○ 경영개선에 부정적인 영향을 끼쳤다고 보는 인식정도가 강한 조직은 운수노조임.

○ 궤도업종과 5,000인 이상의 사업장에 속한 응답자들에게서도 신경영기법이 경영개선에 부정적인 영향을 끼쳤을 뿐이라는 인식이 공유되고 있음.

[표 47] 경영개선에서 부정적 영향에 대한 구조적 속성별 평가

(단위: 빈도, 비중)

		전혀 그렇지 않다	별로 그렇지 않다	그저 그렇다	조금 그렇다	매우 그렇다	전체
소 속	공공	14	41	240	144	93	532
		2.6	7.7	45.1	27.1	17.5	100.0
	운수	19	31	109	64	105	328
		5.8	9.5	33.2	19.5	32.0	100.0
	직할	41	144	433	257	257	1132
		3.6	12.7	38.3	22.7	22.7	100.0
업 종	환경/에너지	14	51	230	120	73	488
		2.9	10.5	47.1	24.6	15.0	100.0
	사회복지	7	13	99	49	46	214
		3.3	6.1	46.3	22.9	21.5	100.0
	궤도	42	85	309	212	298	946
		4.4	9.0	32.7	22.4	31.5	100.0
	기타	11	67	144	84	38	344
		3.2	19.5	41.9	24.4	11.0	100.0
규 모	2,000인 미만	10	68	209	112	63	462
		2.2	14.7	45.2	24.2	13.6	100.0
	2,000~5,000인 미만	19	54	228	129	78	508
		3.7	10.6	44.9	25.4	15.4	100.0
	5,000인 이상	45	94	345	224	314	1022
		4.4	9.2	33.8	21.9	30.7	100.0
전체		74	216	782	465	455	1992
		3.7	10.8	39.3	23.3	22.8	100.0

○ 성별로 보면 여성의 경우 남성보다 판단유보인 그저 그렇다의 비중이 확연하게 높게 나타남.

○ 20대 청년층의 경우 신경영기법의 실행이후 경영개선에 오히려 부정적인 영향을 끼쳤는 가라는 질문에 대하여 긍정하는 비중도 가장 낮을 뿐만 아니라, 판단유보인 그저 그렇다 라고 답한 비중이 52.1%에 이를 만큼 높게 나타남.

○ 간부들의 경우 조합원과 비교하여 경영개선에 부정적인 영향을 끼쳤다고 인정하는 비중이 48.8%에 달할 만큼 높으면서, 판단유보인 그저 그렇다의 비중은 30.2%에 불과함.

○ 노조지지층과 주변층은 이 문항에 대하여 매우 유사한 응답경향성을 보여주고 있지만, 노조 무관심층은 낮은 긍정과 함께 그저 그렇다의 비중이 49.8%에 이를 만큼 높게 나타나고 있음.

[표 48] 경영개선에서 부정적 영향에 대한 인적 속성별 평가

(단위: 빈도, 비중)

		전혀 그렇지 않다	별로 그렇지 않다	그저 그렇다	조금 그렇다	매우 그렇다	전체
성 별	남성	65	187	658	409	411	1730
		3.8	10.8	38.0	23.6	23.8	100.0
	여성	9	29	124	56	44	262
		3.4	11.1	47.3	21.4	16.8	100.0
연 령 대	20대(30세 이하)	1	16	75	28	24	144
		.7	11.1	52.1	19.4	16.7	100.0
	30대(31~40세 이하)	32	78	332	212	199	853
		3.8	9.1	38.9	24.9	23.3	100.0
	40대(41~50세 이하)	36	99	300	189	192	816
		4.4	12.1	36.8	23.2	23.5	100.0
	50대(51세 이상)	5	23	75	36	40	179
		2.8	12.8	41.9	20.1	22.3	100.0
직 책	조합원	65	198	708	402	374	1747
		3.7	11.3	40.5	23.0	21.4	100.0
	간부	9	18	74	63	81	245
		3.7	7.3	30.2	25.7	33.1	100.0
조 합 원 층 화	노조지지층	20	58	191	142	144	555
		3.6	10.5	34.4	25.6	25.9	100.0
	노조주변층	33	79	337	223	255	927
		3.6	8.5	36.4	24.1	27.5	100.0
	무관심층	21	79	254	100	56	510
		4.1	15.5	49.8	19.6	11.0	100.0
전체		74	216	782	465	455	1992
		3.7	10.8	39.3	23.3	22.8	100.0

⑤ 잡다한 업무 증가여부

○ 신경영기법의 실행이후 사회봉사활동을 비롯한 잡다한 업무가 많아졌다는 평가에 대하여 전체 응답자의 68.8%가 인정하고 있음. 특히 이 문항에서 판단유보에 해당하는 그저 그렇다의 비중은 21.6%에 불과하고, 부정적인 응답을 한 경우는 9.6%밖에 없을 만큼 소규모임. 즉, 잡다한 업무가 많아진데 대한 조합원들의 불만이 매우 높다고 할 수 있음.

○ 조직별로 보면 직할협의회 소속의 조합원들의 불만이 가장 높아 보임.

○ 궤도업종 조합원들의 경우 적극적인 긍정을 하는 응답자가 50.1%에 달하고 있음.

○ 사업장의 규모가 커질수록 적극적인 긍정의 비중은 분명하게 증가하고 있으며, 그저 그

렇다는 판단유보의 비중은 점진적으로 감소하는 추세를 확인할 수 있음.

[표 49] 신경영기법 실행과 잡다한 업무 양 증가여부에 대한 구조적 속성별 평가
(단위: 빈도, 비중)

		전혀 그렇지 않다	별로 그렇지 않다	그저 그렇다	조금 그렇다	매우 그렇다	전체
소 속	공공	8	42	135	191	157	533
		1.5	7.9	25.3	35.8	29.5	100.0
	운수	12	20	78	97	121	328
		3.7	6.1	23.8	29.6	36.9	100.0
	직할	24	86	218	365	443	1136
		2.1	7.6	19.2	32.1	39.0	100.0
업 종	환경/에너지	7	30	129	175	148	489
		1.4	6.1	26.4	35.8	30.3	100.0
	사회복지	4	24	69	81	36	214
		1.9	11.2	32.2	37.9	16.8	100.0
	궤도	22	33	138	281	475	949
		2.3	3.5	14.5	29.6	50.1	100.0
	기타	11	61	95	116	62	345
		3.2	17.7	27.5	33.6	18.0	100.0
규 모	2,000인 미만	11	60	142	155	95	463
		2.4	13.0	30.7	33.5	20.5	100.0
	2,000~5,000인 미만	11	50	136	185	126	508
		2.2	9.8	26.8	36.4	24.8	100.0
	5,000인 이상	22	38	153	313	500	1026
		2.1	3.7	14.9	30.5	48.7	100.0
전체		44	148	431	653	721	1997
		2.2	7.4	21.6	32.7	36.1	100.0

○ 인적 속성별로 보면 남성이 여성에 비해 잡다한 업무가 늘어난 데 대한 불만이 많은 것을 확인할 수 있음.

○ 연령이 많아질수록 잡다한 업무가 늘어난 데 대한 긍정의 정도가 높고, 판단유보인 그저 그렇다의 응답비중은 분명하게 감소하는 추세를 보임. 이러한 경향성은 간부들에게서도 확인할 수가 있음.

○ 노조주변층은 신경영기법의 실행으로 잡다한 업무가 늘어났다는 점에 대해 적극적인 긍정을 하는 비중이 44.6%로 가장 높음. 하지만 무관심층의 경우 그저 그렇다의 비중이 32.4%로 가장 높게 나타남.

[표 50] 신경영기법 실행과 잡다한 업무 양 증가여부에 대한 인적 속성별 평가

(단위: 빈도, 비중)

		전혀 그렇지 않다	별로 그렇지 않다	그저 그렇다	조금 그렇다	매우 그렇다	전체
성 별	남성	37	112	360	574	651	1734
		2.1	6.5	20.8	33.1	37.5	100.0
	여성	7	36	71	79	70	263
		2.7	13.7	27.0	30.0	26.6	100.0
연 령 대	20대(30세 이하)	4	14	42	51	33	144
		2.8	9.7	29.2	35.4	22.9	100.0
	30대(31~40세 이하)	22	68	188	274	303	855
		2.6	8.0	22.0	32.0	35.4	100.0
	40대(41~50세 이하)	16	53	168	264	317	818
		2.0	6.5	20.5	32.3	38.8	100.0
	50대(51세 이상)	2	13	33	64	68	180
		1.1	7.2	18.3	35.6	37.8	100.0
직 책	조합원	42	135	388	560	626	1751
		2.4	7.7	22.2	32.0	35.8	100.0
	간부	2	13	43	93	95	246
		.8	5.3	17.5	37.8	38.6	100.0
조 합 원 층 화	노조지지층	9	45	119	191	192	556
		1.6	8.1	21.4	34.4	34.5	100.0
	노조주변층	18	47	147	304	415	931
		1.9	5.0	15.8	32.7	44.6	100.0
	무관심층	17	56	165	158	114	510
		3.3	11.0	32.4	31.0	22.4	100.0
전체		44	148	431	653	721	1997
		2.2	7.4	21.6	32.7	36.1	100.0

2) 경영평가에 대한 입장

- 경영평가가 공공성 향상에 유익하다는 문항에 대해 전체 응답자의 81.1%는 부정하고 있음. 경영평가가 공공성 향상에 큰 도움이 되지 않는다는 평가가 지배적임.
- 경영평가에 대한 부정적인 입장은 운수노조에서 가장 강하게 나타남.
- 사회복지 업종에서 부정적인 평가가 85.3%를 차지함.
- 사업장 규모가 클수록 적극적 부정의 비중이 상대적으로 늘어나고 있는데 반해, 규모가 작아질수록 소극적 긍정의 정도가 높아지는 추세를 보임.

[표 51] 경영혁신평가가 공공성 향상에 도움이 된다는 의견의 구조적 속성별 동의여부
(단위: 빈도, 비중)

		전혀 그렇지 않다	별로 그렇지 않다	조금 그렇다	매우 그렇다	전체
소속	공공	162	274	87	10	533
		30.4	51.4	16.3	1.9	100.0
	운수	146	134	38	6	324
		45.1	41.4	11.7	1.9	100.0
	직할	379	524	207	28	1138
		33.3	46.0	18.2	2.5	100.0
업종	환경/에너지	133	256	92	9	490
		27.1	52.2	18.8	1.8	100.0
	사회복지	79	107	29	3	218
		36.2	49.1	13.3	1.4	100.0
	궤도	392	423	114	14	943
		41.6	44.9	12.1	1.5	100.0
	기타	83	146	97	18	344
		24.1	42.4	28.2	5.2	100.0
규모	2,000인 미만	131	218	106	11	466
		28.1	46.8	22.7	2.4	100.0
	2,000~5,000인 미만	136	250	105	18	509
		26.7	49.1	20.6	3.5	100.0
	5,000인 이상	420	464	121	15	1020
		41.2	45.5	11.9	1.5	100.0
전체		687	932	332	44	1995
		34.4	46.7	16.6	2.2	100.0

- 남성에 비해 여성의 경우 경영평가와 공공성 향상의 관계에 대하여 긍정적인 평가를 하는 경우가 상대적으로 많음.
- 20대 청년층의 경우 적극적인 부정의 비중이 21.5%로 나타날 만큼 다른 연령층과 비교하여 확연하게 낮게 나타나고 있으며, 소극적인 긍정의 비중은 27.8%로 분명하게 높게 나타나는 경향성을 보임. 기업이나 정부의 논리가 청년층에게 적극적으로 전달될 수 있는 개연성이 확인됨.
- 조합원과 비교하여 간부의 경우 적극적인 부정의 비중이 분명하게 높게 나타남.
- 무관심층은 청년층의 응답 경향성과 매우 유사하게 나타남. 즉, 다른 집단과 비교하여 적극적 부정의 비중이 낮은 반면, 소극적 긍정의 비중이 높은 추세를 보이고 있음.

[표 52] 경영혁신평가가 공공성 향상에 도움이 된다는 의견의 인적 속성별 동의여부
(단위: 빈도, 비중)

		전혀 그렇지 않다	별로 그렇지 않다	조금 그렇다	매우 그렇다	전체
성 별	남성	620	805	270	38	1733
		35.8	46.5	15.6	2.2	100.0
	여성	67	127	62	6	262
		25.6	48.5	23.7	2.3	100.0
연 령 대	20대(30세 이하)	31	69	40	4	144
		21.5	47.9	27.8	2.8	100.0
	30대(31~40세 이하)	299	424	115	19	857
		34.9	49.5	13.4	2.2	100.0
	40대(41~50세 이하)	302	366	130	15	813
		37.1	45.0	16.0	1.8	100.0
	50대(51세 이상)	55	73	47	6	181
		30.4	40.3	26.0	3.3	100.0
직 책	조합원	578	830	306	38	1752
		33.0	47.4	17.5	2.2	100.0
	간부	109	102	26	6	243
		44.9	42.0	10.7	2.5	100.0
조 합 원 층 화	노조지지층	216	252	74	12	554
		39.0	45.5	13.4	2.2	100.0
	노조주변층	362	418	133	16	929
		39.0	45.0	14.3	1.7	100.0
	무관심층	109	262	125	16	512
		21.3	51.2	24.4	3.1	100.0
전체		687	932	332	44	1995
		34.4	46.7	16.6	2.2	100.0

4. 노조조직에 대한 의식 및 태도

1) 가치지향 : 목표

○ 노조조직의 목표에 대한 인식은 조직을 바라보는 가치지향에 대한 인식으로 등치할 수가 있음. 즉, 노조조직이 수행하여야 하는 역할과 임무에 대한 조합원의 개별적 판단에 기초하여 노조조직의 운용과 활동방향까지도 가늠해 볼 수가 있음. 따라서 노조조직의 가치지향을 통해 노조조직의 방향설정을 모색해 보는 기회로 삼을 수 있음.

○ 노조조직에 대한 목표는 노동자와 사용자의 공존과 화합을 내용으로 하는 노사협조주의,

임금인상 등 조합원의 노동조건 개선에 초점을 맞춘 경제주의, 전체 노동자들의 사회적 지위 향상과 법과 제도의 개선에 방점이 놓인 공동체주의, 전체 노동자들의 단결과 정치세력화를 강조하는 정치주의로 구분함.

○ 응답자들이 가장 많이 선택한 순서로 보면 경제지향(42%), 노사화합(29.5%), 공동체지향(23.3%), 정치지향(5.3%)임. 하지만 제 1순위 선택에서 보면 경제지향(51.6%)이 더욱 많아지고 있다는 사실을 감안하면 노조조직은 조합원들의 임금인상이나 노동조건 개선에 주력해야 한다는 경제적 조합주의를 선호하는 흐름이 공공기관 노조들에서는 주류를 이룬다고 볼 수가 있음.

[표 53] 노조의 가치지향에 우선순위

	제 1순위		제 2순위		합계	
	빈도	비중	빈도	비중	빈도	비중
노사화합	520	28.0	574	30.9	1094	29.5
경제지향	957	51.6	601	32.4	1558	42.0
공동체지향	303	16.3	562	30.3	865	23.3
정치지향	76	4.1	120	6.5	196	5.3
전체	1856	100.0	1857	100.0	3713	100.0

○ 운수노조와 비교하여 경제지향의 가치가 공공노조와 직할협의회에서는 상대적으로 높은 것으로 보임. 하지만 공동체지향의 가치도 비록 미세한 차이로 보이긴 하더라도 상대적으로 높게 나타남.

○ 운수노조의 경우 노사화합의 가치지향이 상대적으로 높게 나타남. 이것은 노동쟁의에 대한 사용자 측의 과도한 탄압으로 인해 만들어진 조합원들의 피해의식이 노사화합이라는 가치추구로 반영되었다고 해석할 수가 있음.

○ 환경/에너지 업종에서 노사화합에 대한 가치지향이 상대적으로 높은 것으로 확인됨.

○ 사회복지와 기타 업종에서 공동체지향의 가치가 상대적으로 높음.

○ 사업장 규모가 커질수록 노사협조주의적 가치지향은 줄어드는 추세임. 또한 2,000인 이상의 사업장에서 공동체지향과 정치지향의 가치의 비중이 상대적으로 높음.

[표 54] 노조 가치지향의 제 1순위에 대한 구조적 속성별 판단과 분포

(단위: 빈도, 비중)

		노사화합	경제지향	공동체지향	정치지향	전체
소속	공공	138	255	85	16	494
		27.9	51.6	17.2	3.2	100.0
	운수	100	156	45	15	316
		31.6	49.4	14.2	4.7	100.0
	직할	282	546	173	45	1046
		27.0	52.2	16.5	4.3	100.0
업종	환경/에너지	138	232	68	16	454
		30.4	51.1	15.0	3.5	100.0
	사회복지	53	107	39	6	205
		25.9	52.2	19.0	2.9	100.0
	궤도	208	485	130	50	873
		23.8	55.6	14.9	5.7	100.0
	기타	121	133	66	4	324
		37.3	41.0	20.4	1.2	100.0
규모	2,000인 미만	143	219	65	9	436
		32.8	50.2	14.9	2.1	100.0
	2,000~5,000인 미만	138	225	96	15	474
		29.1	47.5	20.3	3.2	100.0
	5,000인 이상	239	513	142	52	946
		25.3	54.2	15.0	5.5	100.0
전체		520	957	303	76	1856
		28.0	51.6	16.3	4.1	100.0

- 남성에 비해 여성들이 경제지향의 가치를 지향하는 경향성이 보임.
- 20대 청년층이 경제지향의 가치에 대한 선호도가 상대적으로 높은 반면, 50대 노년층은 노사화합에 대한 가치지향이 상대적으로 높게 나타남. 공동체지향과 정치지향을 합해서 보면 20대 청년층과 30대 이상의 중년층 사이에는 의식의 균열선이 존재하고 있음.
- 조합원과 비교하여 간부들의 경우 공동체지향과 정치지향의 의식에 대한 선호도는 분명하게 높음을 확인할 수 있음.
- 노조지지층과 주변층 사이에 존재하는 의식의 균열선은 경제지향의 가치에 대한 선호도의 차이로 나타남. 이 두 층과 무관심층 사이에 존재하는 의식의 균열선은 노사화합에 대한 선호도의 차이라고 할 수 있음. 다시 말해 무관심층 일수록 노사협조주의적 이념에 동화되기 쉬우며, 노조주변층 일수록 노조는 조합원들의 경제적 권익보호를 주요 활동으로 해야 한다는 경제적 조합주의의 이념을 선호할 가능성이 많다고 할 수 있음.

[표 55] 노조 가치지향의 제 1순위에 대한 인적 속성별 판단과 분포

(단위: 빈도, 비중)

		노사화합	경제지향	공동체지향	정치지향	전체
성 별	남성	451	821	260	73	1605
		28.1	51.2	16.2	4.5	100.0
	여성	69	136	43	3	251
		27.5	54.2	17.1	1.2	100.0
연 령 대	20대(30세 이하)	36	74	19	2	131
		27.5	56.5	14.5	1.5	100.0
	30대(31~40세 이하)	220	415	133	30	798
		27.6	52.0	16.7	3.8	100.0
	40대(41~50세 이하)	212	385	125	36	758
		28.0	50.8	16.5	4.7	100.0
	50대(51세 이상)	52	83	26	8	169
		30.8	49.1	15.4	4.7	100.0
직 책	조합원	460	860	251	51	1622
		28.4	53.0	15.5	3.1	100.0
	간부	60	97	52	25	234
		25.6	41.5	22.2	10.7	100.0
조 합 원 층 화	노조지지층	154	244	86	31	515
		29.9	47.4	16.7	6.0	100.0
	노조주변층	202	492	137	35	866
		23.3	56.8	15.8	4.0	100.0
	무관심층	164	221	80	10	475
		34.5	46.5	16.8	2.1	100.0
전체		520	957	303	76	1856
		28.0	51.6	16.3	4.1	100.0

2) 조직참여의식

○ 앞으로 노조간부로서 노조활동에 참여할 의사가 있는 지에 대한 응답은 두 가지 차원으로 해석될 수가 있음. 먼저 순수한 노조간부 활동의사의 차원으로만 해석하는 경우임. 이것은 간부 활동의 의사여부정도를 통해 조직활동의 참여정도를 척도화 하는 것을 의미함.

○ 두 번째는 간부활동의 참여의사를 통해 개별 조합원들이 조직을 바라보는 조직관을 유추 해석할 수 있음. 즉, 조합원들은 노조조직을 목적론적인 시각에서 보는 경우와 도구론적인 시각에서 보는 관점의 차이를 강조할 수가 있음. 목적론적인 조직관이란 스스로가 조직구성원이기도 하지만 조직의 발전을 위해 자신의 역할과 임무를 충실히 수행하면서 노조조직과 개인의 발전을 일치시키는 인식이고, 도구론적인 조직론이란 노조조직을 활용의 수단 내지는 도구로서만 인식하면서 조직발전과 개인발전은 대립적인 것으로 인식하는 것을 의미함.

○ 공공기관 조합원들 중에서 간부로서 노조활동에 참여할 의사가 있는 조합원은 20.9%로

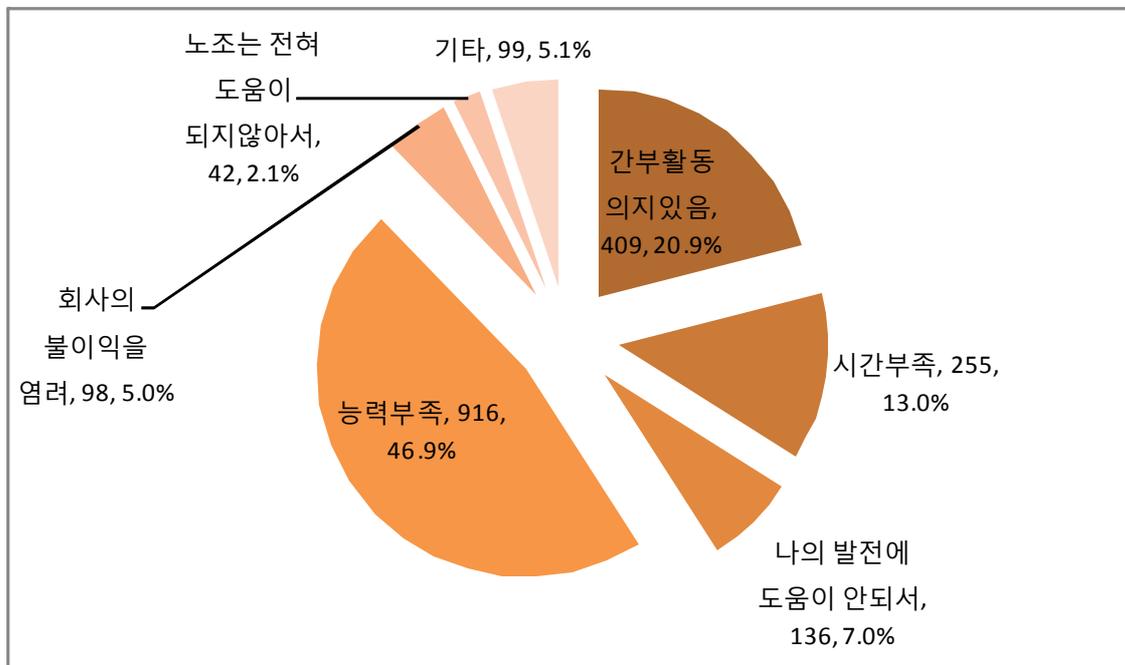
나타남. 간부활동을 통해 조직에 참여할 의사가 있는 조합원 약 1/5이라는 사실은 매우 고무적임. 비록 기업단위의 간부활동에 한정할 의미가 많다고 하더라도, 간부의 인적 자원은 충분하다고 볼 수가 있음.

○ 간부활동에 참여할 의사가 없는 조합원들 중에서 도구주의적인 조직관이 강하게 드러나는 결과를 보면 시간부족(13%), 나의 발전에 무익(7%), 노조는 무용(2.1%), 회사의 불이익(5%)으로 볼 수 있음. 즉, 약 27%의 응답자들은 노조를 개인의 이익을 위한 도구적인 수단으로만 바라보는 경향성이 강하다고 할 수 있음.

○ 하지만 거의 과반수에 가까운 응답자들이 능력부족(46.9%) 때문에 조직활동에 적극적으로 참여하기가 어렵다고 응답을 하고 있음. 이 항목의 경우 순수한 개인적인 능력부족으로 인해 응답한 경우도 있겠지만, 개인적인 이해관계를 숨기는 응답도 포함하고 있을 수밖에 없음. 따라서 두 가지의 경우를 분리하여 생각할 경우 조합원들이 노조활동에 적극적으로 나설 수 있는 노조간부 예비교육체계의 마련이 필요하다는 지적도 나올 수가 있음.

○ 산별노조체계에서 간부활동의 인적 자원은 조합원 중에서 10%내외일 수밖에 없는 현실을 고려하고, 기업별 노조체계와 산별노조체계가 이중적으로 작동하고 있는 공공부문 산별운동의 현실을 고려하면 현재 존재하고 있는 간부활동의 인적 자원을 조직화, 체계화하는 작업은 향후 반드시 필요한 사업일 수밖에 없음.

[그림 12] 노조조직 참여의식



○ 구조적 속성에서 조직별로 보면 직할협의회가 간부활동 의지가 있는 응답자의 비중이 가장 높게 나타나고 있는 있지만, 직할협의회 응답자 중에서는 도구주의적 이유로 노조간부 활동

을 꺼리는 조합원의 비중도 상대적으로 많음.

- 기타 업종에서 간부활동 의지가 있는 응답자의 비중이 상대적으로 많음.
- 2,000인 미만의 사업장 규모에서 간부활동 의지가 있는 응답의 비중이 상대적으로 많음.
- 결론적으로 보면 사업장 규모가 적을수록 간부활동을 위한 인적 자원은 존재하기 때문에 다른 사업자에 비해 상대적인 어려움이 적은 것으로 보이긴 함. 하지만 이들의 자발적 참여를 고양하기 위한 지원 서비스는 전 조직에 걸쳐 존재하는 것으로 볼 수 있음.

[표 56] 노조간부 활동에 대한 구조적 속성별 구체적 참여의사

(단위: 빈도, 비중)

	간부 활동 의지 있음	없음: 노조간부 활동 의사가 없는 이유						전체	
		시간 부족	나의 발전에 무용해 서	능력 부족	회사의 불이익 을 염려	노조는 전혀 도움이 안되서	기타		
소 속	공공	90	92	33	257	15	12	26	525
		17.1	17.5	6.3	49.0	2.9	2.3	5.0	100.0
	운수	66	36	14	162	16	3	22	319
		20.7	11.3	4.4	50.8	5.0	.9	6.9	100.0
	직할	253	127	89	497	67	27	51	1111
		22.8	11.4	8.0	44.7	6.0	2.4	4.6	100.0
업 종	환경/에너지	108	78	41	206	20	7	28	488
		22.1	16.0	8.4	42.2	4.1	1.4	5.7	100.0
	사회복지	33	39	12	108	9	4	8	213
		15.5	18.3	5.6	50.7	4.2	1.9	3.8	100.0
	계도	174	92	64	454	66	23	47	920
		18.9	10.0	7.0	49.3	7.2	2.5	5.1	100.0
	기타	94	46	19	148	3	8	16	334
		28.1	13.8	5.7	44.3	.9	2.4	4.8	100.0
규 모	2,000인 미만	112	76	34	199	9	6	24	460
		24.3	16.5	7.4	43.3	2.0	1.3	5.2	100.0
	2,000~5,000인 미만	113	80	29	226	15	13	22	498
		22.7	16.1	5.8	45.4	3.0	2.6	4.4	100.0
	5,000인 이상	184	99	73	491	74	23	53	997
		18.5	9.9	7.3	49.2	7.4	2.3	5.3	100.0
전체	409	255	136	916	98	42	99	1955	
	20.9	13.0	7.0	46.9	5.0	2.1	5.1	100.0	

○ 성별로 보면 남성에 비해 여성 조합원들이 간부활동 참여의사가 낮은 것을 확인할 수 있음. 하지만 불참의사를 밝힌 여성 응답자들이 말하는 이유를 보면 도구주의적이라고 볼 만한 항목보다는 여성으로서 조직활동에 참여하기가 어려운 사회적 조건에 의해 영향을 받은

결과로 보임. 즉, 여성들 스스로 노조활동에 참여하기를 스스로 제어하는 자기억제가 존재하고 있다고 보임. 특히 능력부족을 이유로 하는 비중이 남성에 비해 월등하게 높다는 점임.

[표 57] 노조간부 활동에 대한 인적 속성별 구체적 참여의사

(단위: 빈도, 비중)

		간부 활동 의지 있음	없음: 노조간부 활동 의사가 없는 이유						전체
			시간 부족	나의 발전에 무용해 서	능력 부족	회사의 불이익 을 염려	노조는 전혀 도움이 안되서	기타	
성 별	남성	380	205	124	777	88	39	82	1695
		22.4	12.1	7.3	45.8	5.2	2.3	4.8	100.0
	여성	29	50	12	139	10	3	17	260
		11.2	19.2	4.6	53.5	3.8	1.2	6.5	100.0
연 령 대	20대(30세 이하)	33	28	8	57	9	3	5	143
		23.1	19.6	5.6	39.9	6.3	2.1	3.5	100.0
	30대(31~40세 이하)	185	110	51	409	43	8	35	841
		22.0	13.1	6.1	48.6	5.1	1.0	4.2	100.0
	40대(41~50세 이하)	169	93	59	370	34	25	48	798
		21.2	11.7	7.4	46.4	4.3	3.1	6.0	100.0
	50대(51세 이상)	22	24	18	80	12	6	11	173
		12.7	13.9	10.4	46.2	6.9	3.5	6.4	100.0
직 책	조합원	302	233	126	853	94	38	85	1731
		17.4	13.5	7.3	49.3	5.4	2.2	4.9	100.0
	간부	107	22	10	63	4	4	14	224
		47.8	9.8	4.5	28.1	1.8	1.8	6.3	100.0
조 합 원 층 화	노조지지층	142	79	32	223	30	4	28	538
		26.4	14.7	5.9	41.4	5.6	.7	5.2	100.0
	노조주변층	180	103	61	456	53	26	33	912
		19.7	11.3	6.7	50.0	5.8	2.9	3.6	100.0
	무관심층	87	73	43	237	15	12	38	505
		17.2	14.5	8.5	46.9	3.0	2.4	7.5	100.0
전체		409	255	136	916	98	42	99	1955
		20.9	13.0	7.0	46.9	5.0	2.1	5.1	100.0

○ 20대 청년층의 경우 간부활동 참여의사의 비중이 상대적으로 가장 높게 나타남. 특히 이들은 도구론적인 조직관에 따른 이유가 아니라 외적 환경에 따른 요인들로 인해 노조활동에 참여하는 걸 머뭇거린다는 해석이 가능할 수도 있음. 즉, 이들을 노조로 유인할 수 있는 기회와 계기의 마련이 필요하다는 지적이 나올 수도 있음.

○ 간부 중에서 47.8%가 다시 간부활동을 하려는 의사가 있는 것으로 밝혀짐. 약 절반에 해당하는 간부들이 현재 피로도를 느끼고 있다고 해석할 수도 있지만, 그래도 약 절반은 앞으

로도 노조활동을 계속하겠다는 의지를 가진 것으로 단순화하여 해석할 수도 있음.

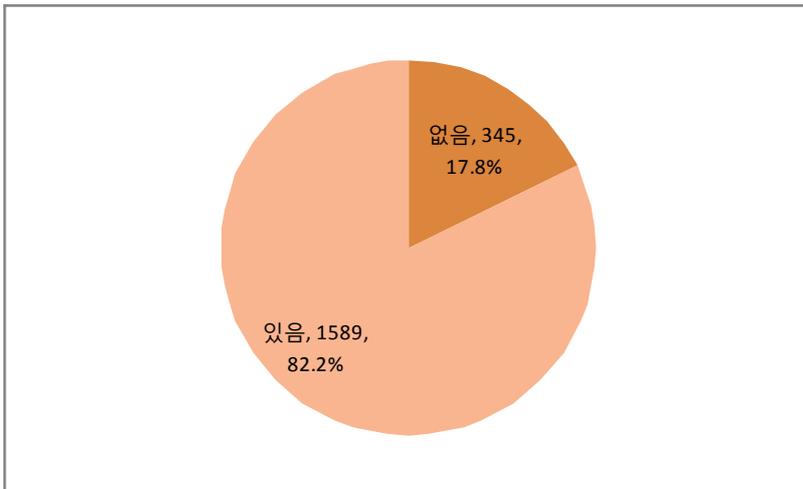
○ 노조지지층의 경우 간부활동 의사가 가장 높으며, 무관심층으로 갈수록 간부활동 의사가 낮아지는 추세는 분명하게 존재함. 또한 노조주변층의 경우 간부활동에 참여할 수 있는 능력의 부족을 가장 많이 언급하고 있음. 즉, 노조주변층을 지지층으로 바꾸기 위해서라도 산별노조 차원에서 간부활동을 도울 수 있는 각종 서비스의 개발이 필요해 보임.

3) 단체행동 참여의사

○ 간부들이 조합원들에게 가지고 있는 문제의식은 이른바 단체행동 피로도의 문제임. 즉, 조합원들이 집단행동에 참여하지 않는 현실에 대한 불만이 주를 이루고 있음. 하지만 조사 결과는 이런 고정관념적인 평가와 매우 다름.

○ 노조의 단체행동에 참여할 의사가 없다는 응답을 한 조합원들은 17.8%에 불과함. 다양한 집단행동의 수준에 따라 참여의사의 정도는 분명히 달라지고는 있지만, 그래도 조합원들은 참여하는 것이 도리라고 보고 있음.

[그림 13] 단체행동 참여의사



○ 응답자들이 참여할 수 있다고 응답을 한 항목 중에서 자발적 참여의사가 높은 단체행동은 준법투쟁, 집회참가임. 즉, 향후 노조가 필요에 따라서 단체행동을 배치할 경우 자발적 참여의사의 수준이 높은 항목들을 우선 고려해야 할 것으로 보임.

○ 파업참가에 대한 의사도 응답자들 중에서 44.9%가 있다고 답하였다는 사실을 주목해서 볼 필요가 있음.

[표 58] 단체행동 참여의사 및 집단행동별 참여의사

(단위: 빈도, 비중)

	단체행동 참여의사	준법투쟁	집회	가두피켓 팅/거리선 전전	농성투쟁	파업참가	기타
없음	345 (17.8)	471 (29.6)	501 (31.5)	1096 (69.0)	1093 (68.8)	876 (55.1)	1553 (97.7)
있음	1589 (82.2)	1118 (70.4)	1088 (68.5)	493 (31.0)	496 (31.2)	713 (44.9)	36 (2.3)
합계	1934 (100.0)	1589 (100.0)	1589 (100.0)	1589 (100.0)	1589 (100.0)	1589 (100.0)	1589 (100.0)

[표 59] 구조적 속성별 단체행동 참여의사 유무

(단위: 빈도, 비중)

		없음	있음	전체
소 속	공공	81	439	520
		15.6	84.4	100.0
	운수	54	268	322
		16.8	83.2	100.0
	직할	210	882	1092
		19.2	80.8	100.0
업 종	환경/에너지	86	396	482
		17.8	82.2	100.0
	사회복지	25	184	209
		12.0	88.0	100.0
	궤도	148	764	912
		16.2	83.8	100.0
	기타	86	245	331
		26.0	74.0	100.0
규 모	2,000인 미만	109	345	454
		24.0	76.0	100.0
	2,000~5,000인 미만	77	415	492
		15.7	84.3	100.0
	5,000인 이상	159	829	988
		16.1	83.9	100.0
전체		345	1589	1934
		17.8	82.2	100.0

○ 조직별로 보면 공공노조 소속의 조합원들이 단체행동에 참여할 의사가 가장 높은 것으로 나타남.

○ 사회복지 업종의 응답자들이 단체행동 참여의사가 상대적으로 높음.

- 5,000인 이상의 사업장에서 단체행동 참여의사가 상대적으로 높음.
- 소속조직별로 보면 공공노조 조합원들은 집회참여(74.5%)에 적극적이고, 운수노조는 파업참가(64.6%)에 대해서도 긍정적이며, 직할협의회는 준법투쟁(71.2%)에 참여 가능성이 높음.
- 업종별로 보면 환경/에너지 업종에서는 준법투쟁(75%)과 집회참가(72%)정도의 집단행동에 적극적이고, 사회복지(76.1%)와 파업참가(67.4%)까지도 가능하다고 보고 있으며, 궤도와 기타업종에서는 집회참가나 준법투쟁 정도의 단체행동이 가능한 것으로 보임.
- 사업장 규모별로 보면 2,000인 미만의 사업장에서는 준법투쟁(72.5%)의 참여도가 가장 높고, 2,000인 이상~5,000인 미만의 사업장에서는 집회참가(72.8%)도 가능한 것으로 보임.

[표 60] 구조적 속성별 집단행동 유형별 참여의사의 정도

(단위: 빈도, 비중)

		준법투쟁	집회	가두피켓팅, 거리선전전	농성투쟁	파업참가	전체
소속	공공	303	327	172	154	213	439
		69.0	74.5	39.2	35.1	48.5	100.0
	운수	187	191	92	111	173	268
		69.8	71.3	34.3	41.4	64.6	100.0
	직할	628	570	229	231	327	882
		71.2	64.6	26.0	26.2	37.1	100.0
업종	환경/에너지	297	285	142	116	137	396
		75.0	72.0	35.9	29.3	34.6	100.0
	사회복지	130	140	72	71	124	184
		70.7	76.1	39.1	38.6	67.4	100.0
	궤도	523	530	214	256	381	764
		68.5	69.4	28.0	33.5	49.9	100.0
	기타	168	133	65	53	71	245
		68.6	54.3	26.5	21.6	29.0	100.0
규모	2,000인 미만	250	208	92	75	109	345
		72.5	60.3	26.7	21.7	31.6	100.0
	2,000~5,000인 미만	289	302	164	147	203	415
		69.6	72.8	39.5	35.4	48.9	100.0
	5,000인 이상	579	578	237	274	401	829
		69.8	69.7	28.6	33.1	48.4	100.0
전체		1118	1088	493	496	713	1589
		70.4	68.5	31.0	31.2	44.9	100.0

- 인적 속성별로 보면 남성이 여성에 비해 단체행동 참여의사가 많은 것으로 보임.
- 20대 청년층에서는 약간의 차이이긴 하지만 단체행동 참여의사가 낮게 나타남.

- 조합원에 비해 간부들은 단체행동 참여의사가 월등하게 높음.
- 노조지지층일수록 단체행동 참여의사는 높고, 무관심층일수록 낮아지는 추세를 확인할 수가 있음.

[표 61] 인적 속성별 단체행동 참여의사 유무

(단위: 빈도, 비중)

		없음	있음	전체
성 별	남성	286	1398	1684
		17.0	83.0	100.0
	여성	59	191	250
		23.6	76.4	100.0
연 령 대	20대(30세 이하)	29	114	143
		20.3	79.7	100.0
	30대(31~40세 이하)	149	692	841
		17.7	82.3	100.0
	40대(41~50세 이하)	141	645	786
		17.9	82.1	100.0
	50대(51세 이상)	26	138	164
		15.9	84.1	100.0
직 책	조합원	322	1371	1693
		19.0	81.0	100.0
	간부	23	218	241
		9.5	90.5	100.0
조 합 원 층 화	노조지지층	53	488	541
		9.8	90.2	100.0
	노조주변층	164	732	896
		18.3	81.7	100.0
	무관심층	128	369	497
		25.8	74.2	100.0
전체		345	1589	1934
		17.8	82.2	100.0

- 집단행동 참여의사가 있는 조합원 중에서 성별 차이는 그리 크게 나타나지 않고, 여성들의 경우 자발성의 정도가 높은 집단행동에도 참여할 의사가 있다고 표현하고 있음.
- 20대 청년층에서 파업참가의 의지가 있다고 응답한 비중이 다른 연령층에 비해 가장 높게 나타남. 또한 50대 노년층에서 파업참가의 의사표현 비중이 가장 낮다는 사실과 대비적이라고 할 수 있음.
- 간부들의 경우 집단행동 유형별 모두에서 적극적인 참여의사를 밝히고 있음.

○ 노조지지층일수록 집단행동에 참여할 가능성이 높아지는 추세를 보이고 있음. 하지만 무관심층이라고 하더라도 낮은 수준의 집단행동에 동참시킬 수 있는 개연성은 확인이 됨.

[표 62] 인적 속성별 집단행동 유형별 참여의사의 정도

(단위: 빈도, 비중)

		준법투쟁	집회	가두피케팅, 거리선전전	농성투쟁	파업참가	전체
성 별	남성	983	957	428	440	622	1398
		70.3	68.5	30.6	31.5	44.5	100.0
	여성	135	131	65	56	91	191
		70.7	68.6	34.0	29.3	47.6	100.0
연 령 대	20대(30세 이하)	76	78	35	29	55	114
		66.7	68.4	30.7	25.4	48.2	100.0
	30대(31~40세 이하)	511	479	228	223	319	692
		73.8	69.2	32.9	32.2	46.1	100.0
	40대(41~50세 이하)	443	444	204	216	299	645
		68.7	68.8	31.6	33.5	46.4	100.0
	50대(51세 이상)	88	87	26	28	40	138
		63.8	63.0	18.8	20.3	29.0	100.0
직 책	조합원	952	919	385	386	569	1371
		69.4	67.0	28.1	28.2	41.5	100.0
	간부	166	169	108	110	144	218
		76.1	77.5	49.5	50.5	66.1	100.0
조 합 원 층 화	노조지지층	358	355	185	193	271	488
		73.4	72.7	37.9	39.5	55.5	100.0
	노조주변층	509	489	205	224	329	732
		69.5	66.8	28.0	30.6	44.9	100.0
	무관심층	251	244	103	79	113	369
		68.0	66.1	27.9	21.4	30.6	100.0
전체		1118	1088	493	496	713	1589
		70.4	68.5	31.0	31.2	44.9	100.0

4) 조직인지도

○ 공공운수 대산별노조를 지향하는 현재의 시점에서 조합원들이 자신들이 속한 조직에 대한 인지도는 시사하는 바가 많음. 물론 설문조사를 통한 인지도는 구조적인 한계가 분명한 결과임. 왜냐하면 참여연대, 경실련, 환경운동연합과 같은 시민단체와 민주노총, 공공노조, 운수노조, 공공운수노조준비위와 같은 노조조직을 등가로 질문할 수 있는지에 대해 의문이 제기될 수가 있기 때문임. 하지만, 부등가 항목을 등가로 설정할 경우 발생하는 신뢰성과 타당성의 문제는 일정정도 인정하더라도, 개별 응답자의 선택은 조직친밀도와 밀접하게 관련된다는 사실을 감안하면 노조입장에서 오히려 반성과 성찰의 기회로 삼을 수도 있음.

○ 제 1순위 응답의 경우 응답자의 72.9%가 민주노총으로 답이 집중되는 경향이 있음. 이런 응답은 예측가능한 응답이라는 점에서 별 문제가 없다고 보임.

○ 문제의 핵심은 제 2순위 응답임. 즉, 민주노총으로 집중된 1순위 달리 2순위에서는 다양한 조직들로 응답이 분산되고 있기 때문임. 바로 이런 상황에서 현재 공공부문에서 조직된 산별노조들이 얼마나 인지도를 가지고 있는지를 확인하는 것이 필요함. 2순위 응답에서 참여연대가 가장 많은 비중의 응답을 얻었다는 사실에 대해 노조조직 입장에서는 성찰의 기회로 삼아야 함.

[표 63] 조직인지도에 대한 우선순위

	제 1순위		제 2순위		합계	
	빈도	비중	빈도	비중	빈도	비중
참여연대	284	14.2	705	35.1	989	24.6
경실련	48	2.4	161	8.0	209	5.2
환경운동연합	16	.8	69	3.4	85	2.1
민주노총	1463	72.9	339	16.9	1802	44.9
공공노조	176	8.8	578	28.8	754	18.8
운수노조	14	.7	128	6.4	142	3.5
공공운수노조준비위	6	.3	26	1.3	32	.8
합계	2007	100.0	2006	100.0	4013	100.0

○ 2순위 조직인지도에서 공공노조 소속의 조합원들은 자신들의 조직정체성을 다른 조직에 비해선 높게 표시하고 있음.

○ 직할협의회의 경우 노조조직이 아니라 시민단체에 대한 친밀도가 높은 것으로 나타남.

○ 환경/에너지 업종과 사회복지 업종에서 노조조직의 정체성이 확인되고 있음. 하지만 궤도 업종에서는 시민단체 친밀도가 높은 것으로 나타남.

○ 사업장 규모별로 보면 2,000인 이상~5,000인 미만의 사업장에서 노조조직 정체성이 높은 것으로 나타남.

○ 공공운수 대산별노조를 지향하는 계획을 현실화하려면 노조조직의 정체성이 높은 조직들을 주력부대로 하여 조직완성도를 높여 나가는 방향으로 실행계획을 구체화하는 것이 필요하다고 볼 수 있음.

[표 64] 구조적 속성별 제 2순위 조직인지도에 대한 판단 및 분포

(단위: 빈도, 비중)

		참여 연대	경실련	환경운동연합	민주노총	공공노조	운수노조	공공운수노조 준비위	전체
소속	공공	120	37	17	127	221	10	8	540
		22.2	6.9	3.1	23.5	40.9	1.9	1.5	100.0
	운수	105	18	10	38	59	90	7	327
		32.1	5.5	3.1	11.6	18.0	27.5	2.1	100.0
	직할	480	106	42	174	298	28	11	1139
		42.1	9.3	3.7	15.3	26.2	2.5	1.0	100.0
업종	환경/에너지	128	36	27	102	187	8	5	493
		26.0	7.3	5.5	20.7	37.9	1.6	1.0	100.0
	사회복지	62	11	4	56	81	3	3	220
		28.2	5.0	1.8	25.5	36.8	1.4	1.4	100.0
	궤도	382	77	32	103	224	114	15	947
		40.3	8.1	3.4	10.9	23.7	12.0	1.6	100.0
	기타	133	37	6	78	86	3	3	346
		38.4	10.7	1.7	22.5	24.9	.9	.9	100.0
규모	2,000인 미만	163	43	17	102	133	5	4	467
		34.9	9.2	3.6	21.8	28.5	1.1	.9	100.0
	2,000~5,000인 미만	131	40	12	120	199	7	6	515
		25.4	7.8	2.3	23.3	38.6	1.4	1.2	100.0
	5,000인 이상	411	78	40	117	246	116	16	1024
		40.1	7.6	3.9	11.4	24.0	11.3	1.6	100.0
전체		705	161	69	339	578	128	26	2006
		35.1	8.0	3.4	16.9	28.8	6.4	1.3	100.0

- 노조조직에 대한 정체성은 남성에 비해 여성이 상대적으로 높은 것으로 나타남.
- 연령대 별로 보면 50대 노년층에서 조직정체성이 높음.
- 노조조직이나 조합원층화별로 보면 노조활동에 적극적일수록 조직의 친밀도 보다 시민단체 친밀도가 높은 것으로 나타남. 이 결과는 이들이 1순위에서 노조조직에 대한 정체성을 정확하게 표현한 이후 2순위에서는 시민단체에 대한 친밀도를 표현했을 가능성이 많기 때문에 빚어진 통계적 결과일수도 있지만, 노조조직의 정체성에 대한 인지는 구성원들의 조합활동 참여정도와 무관할 수도 있는 결과라는 사실도 고려해야 함. 일례로 간부활동을 하는 경우라고 하더라도 공공부문 노조운동에서 야심차게 준비하면서 만든 기관지‘꿈꿈’에 대한 관심의 정도는 0에서 100까지 다양한 반응을 보였다는 사실을 고려하면 더욱 그러함.

[표 65] 인적 속성별 제 2순위 조직인지도에 대한 판단 및 분포

(단위: 빈도, 비중)

		참여 연대	경실련	환경운동연합	민주노총	공공노조	운수노조	공공운수노조 준비위	전체
성별	남성	628	137	59	281	496	116	23	1740
		36.1	7.9	3.4	16.1	28.5	6.7	1.3	100.0
	여성	77	24	10	58	82	12	3	266
		28.9	9.0	3.8	21.8	30.8	4.5	1.1	100.0
연령대	20대(30세 이하)	49	11	1	37	36	10	1	145
		33.8	7.6	.7	25.5	24.8	6.9	.7	100.0
	30대(31~40세 이하)	314	61	20	156	238	57	12	858
		36.6	7.1	2.3	18.2	27.7	6.6	1.4	100.0
	40대(41~50세 이하)	295	70	38	115	244	49	11	822
		35.9	8.5	4.6	14.0	29.7	6.0	1.3	100.0
	50대(51세 이상)	47	19	10	31	60	12	2	181
		26.0	10.5	5.5	17.1	33.1	6.6	1.1	100.0
직책	조합원	628	149	60	298	505	101	20	1761
		35.7	8.5	3.4	16.9	28.7	5.7	1.1	100.0
	간부	77	12	9	41	73	27	6	245
		31.4	4.9	3.7	16.7	29.8	11.0	2.4	100.0
조합원층화	노조지지층	178	39	14	100	159	53	14	557
		32.0	7.0	2.5	18.0	28.5	9.5	2.5	100.0
	노조주변층	364	74	25	137	262	62	9	933
		39.0	7.9	2.7	14.7	28.1	6.6	1.0	100.0
	무관심층	163	48	30	102	157	13	3	516
		31.6	9.3	5.8	19.8	30.4	2.5	.6	100.0
전체		705	161	69	339	578	128	26	2006
		35.1	8.0	3.4	16.9	28.8	6.4	1.3	100.0

5. 노조활동

1) 노조활동 진단

○ 현재의 노조활동을 평가하고 새로운 노조활동의 방향성을 모색하기 위해선 먼저 현재 노조활동에 대한 정확한 진단은 필수적임.

○ 현재의 노조활동에 대한 조합원들의 평가는 비록 주관적일 수는 있지만, 개별 응답자들의 평가를 전체의 합으로 볼 경우 객관적인 근거자료로 활용할 수 있음.

① 노조활동 침체 현상

○ 응답자들의 약 70%는 현재 노조활동이 침체되어 있다고 판단함. 운수노조와 직할협의회 소속의 응답자들은 침체의 정도와 강도에 대한 판단을 더욱 분명히 함.

[표 66] 구조적 속성별 노조활동 침체 현상에 대한 판단 및 분포

(단위: 빈도, 비중)

		전혀 그렇지 않다	별로 그렇지 않다	그저 그렇다	조금 그렇다	매우 그렇다	전체	
소 속	공공	15	91	114	227	95	542	
		2.8	16.8	21.0	41.9	17.5	100.0	
	운수	8	26	54	136	106	330	
		2.4	7.9	16.4	41.2	32.1	100.0	
	직할	16	82	188	482	374	1142	
		1.4	7.2	16.5	42.2	32.7	100.0	
업 종	환경/에너지	18	82	117	206	72	495	
		3.6	16.6	23.6	41.6	14.5	100.0	
	사회복지	2	36	33	100	50	221	
		.9	16.3	14.9	45.2	22.6	100.0	
	궤도	12	39	126	379	396	952	
		1.3	4.1	13.2	39.8	41.6	100.0	
	기타	7	42	80	160	57	346	
		2.0	12.1	23.1	46.2	16.5	100.0	
	규 모	2,000인 미만	10	53	118	213	74	468
			2.1	11.3	25.2	45.5	15.8	100.0
2,000~5,000인 미만		16	95	101	216	89	517	
		3.1	18.4	19.5	41.8	17.2	100.0	
5,000인 이상		13	51	137	416	412	1029	
		1.3	5.0	13.3	40.4	40.0	100.0	
전체		39	199	356	845	575	2014	
		1.9	9.9	17.7	42.0	28.6	100.0	

- 궤도 업종에서 침체의 정도가 더욱 심하다고 인식하고 있음.
- 사업장 규모가 커질수록 노조활동 침체에 대한 인식의 강도가 높아지는 추세임.
- 노조활동 침체현상을 성별로 나누어보면 남성의 위기의식 정도가 여성에 비해 높음.
- 연령대 별로 보면 20대와 다른 연령대 사이에는 인식의 균열선이 확인됨. 20대 청년층의 경우 침체에 대한 위기의식이 상대적으로 낮음.
- 노조활동 침체현상에 대한 간부들의 인식은 위기를 인정하지 않는 경향성이 조합원에 비

해 상대적으로 높지만, 조합원들의 경우 판단유보인 그저 그렇다의 비중이 상대적으로 높음.

○ 무관심층과 다른 층 사이에 인식의 균열선이 확인됨. 노조활동이 침체되었다는 평가에 대해 무관심층은 동의 정도가 확연하게 낮음. 또한 노조지지층의 경우 주변층에 비해 그저 그렇다의 비중이 상대적으로 높게 나옴. 즉, 노조주변층에서 노조활동의 침체에 대한 우려가 높은 것으로 확인됨. 이 결과는 노조주변층이 지지층보다 노조와 일정정도 거리를 유지하면서 관찰자적인 입장을 견지할 가능성이 높다는 사실을 고려하면 설명 가능함.

[표 67] 인적 속성별 노조활동 침체 현상에 대한 판단 및 분포

(단위: 빈도, 비중)

		전혀 그렇지 않다	별로 그렇지 않다	그저 그렇다	조금 그렇다	매우 그렇다	전체
성 별	남성	34	159	304	717	534	1748
		1.9	9.1	17.4	41.0	30.5	100.0
	여성	5	40	52	128	41	266
		1.9	15.0	19.5	48.1	15.4	100.0
연 령 대	20대(30세 이하)	4	18	31	66	26	145
		2.8	12.4	21.4	45.5	17.9	100.0
	30대(31~40세 이하)	13	89	159	375	227	863
		1.5	10.3	18.4	43.5	26.3	100.0
	40대(41~50세 이하)	20	76	137	325	267	825
		2.4	9.2	16.6	39.4	32.4	100.0
	50대(51세 이상)	2	16	29	79	55	181
		1.1	8.8	16.0	43.6	30.4	100.0
직 책	조합원	32	166	328	736	504	1766
		1.8	9.4	18.6	41.7	28.5	100.0
	간부	7	33	28	109	71	248
		2.8	13.3	11.3	44.0	28.6	100.0
조 합 원 층 화	노조지지층	13	44	90	298	116	561
		2.3	7.8	16.0	53.1	20.7	100.0
	노조주변층	0	8	56	421	451	936
		.0	.9	6.0	45.0	48.2	100.0
	무관심층	26	147	210	126	8	517
		5.0	28.4	40.6	24.4	1.5	100.0
전체		39	199	356	845	575	2014
		1.9	9.9	17.7	42.0	28.6	100.0

② 교섭력 약화 현상

○ 노조활동의 진단에서 교섭력에 대한 평가는 필요함. 왜냐하면 노조조직의 힘을 구체적 현실로 실현시켜 나가려면 교섭력은 필수적이기 때문임. 즉, 교섭력은 노조조직의 존재이유이

기도 하다는 점임.

○ 노조조직이 지닌 교섭권은 고유권한이면서 노조조직의 힘을 구체화하는 무기이긴 하지만, 교섭력 약화현상은 노조조직의 무력화 현상이 등장할 때 전조적 징후로서 나타나는 특징을 가지고 있음.

[표 68] 구조적 속성별 대 회사 교섭력 약화 현상에 대한 판단 및 분포

(단위: 빈도, 비중)

		전혀 그렇지 않다	별로 그렇지 않다	그저 그렇다	조금 그렇다	매우 그렇다	전체
소 속	공공	11	51	85	250	144	541
		2.0	9.4	15.7	46.2	26.6	100.0
	운수	6	13	46	141	124	330
		1.8	3.9	13.9	42.7	37.6	100.0
	직할	14	61	182	470	415	1142
		1.2	5.3	15.9	41.2	36.3	100.0
업 종	환경/에너지	11	54	94	213	123	495
		2.2	10.9	19.0	43.0	24.8	100.0
	사회복지	1	14	20	113	72	220
		.5	6.4	9.1	51.4	32.7	100.0
	궤도	12	25	111	377	427	952
		1.3	2.6	11.7	39.6	44.9	100.0
	기타	7	32	88	158	61	346
		2.0	9.2	25.4	45.7	17.6	100.0
규 모	2,000인 미만	6	38	123	211	90	468
		1.3	8.1	26.3	45.1	19.2	100.0
	2,000~5,000인 미만	13	56	74	236	137	516
		2.5	10.9	14.3	45.7	26.6	100.0
	5,000인 이상	12	31	116	414	456	1029
		1.2	3.0	11.3	40.2	44.3	100.0
전체		31	125	313	861	683	2013
		1.5	6.2	15.5	42.8	33.9	100.0

○ 응답자의 76.7%는 노조의 대 회사 교섭력이 약화되고 있다고 봄. 조직별로 보면 운수노조와 직할협의회 소속의 조합원들이 교섭력 약화에 대한 판단 비중이 높음.

○ 사회복지 업종과 궤도 업종에서 교섭력 약화현상에 대한 판단 비중이 높음.

○ 사업장 규모별로 보면 규모가 커질수록 교섭력 약화현상에 대한 절대적 인정의 비중도 높아지고 있음.

[표 69] 인적 속성별 대 회사 교섭력 약화 현상에 대한 판단 및 분포

(단위: 빈도, 비중)

		전혀 그렇지 않다	별로 그렇지 않다	그저 그렇다	조금 그렇다	매우 그렇다	전체
성 별	남성	29	97	266	733	622	1747
		1.7	5.6	15.2	42.0	35.6	100.0
	여성	2	28	47	128	61	266
		.8	10.5	17.7	48.1	22.9	100.0
연 령 대	20대(30세 이하)	3	9	26	71	36	145
		2.1	6.2	17.9	49.0	24.8	100.0
	30대(31~40세 이하)	12	57	143	364	286	862
		1.4	6.6	16.6	42.2	33.2	100.0
	40대(41~50세 이하)	14	51	112	344	304	825
		1.7	6.2	13.6	41.7	36.8	100.0
	50대(51세 이상)	2	8	32	82	57	181
		1.1	4.4	17.7	45.3	31.5	100.0
직 책	조합원	26	105	281	754	599	1765
		1.5	5.9	15.9	42.7	33.9	100.0
	간부	5	20	32	107	84	248
		2.0	8.1	12.9	43.1	33.9	100.0
조 합 원 층 화	노조지지층	11	43	97	279	131	561
		2.0	7.7	17.3	49.7	23.4	100.0
	노조주변층	2	5	39	385	505	936
		.2	.5	4.2	41.1	54.0	100.0
	무관심층	18	77	177	197	47	516
		3.5	14.9	34.3	38.2	9.1	100.0
전체		31	125	313	861	683	2013
		1.5	6.2	15.5	42.8	33.9	100.0

- 성별로 보면 여성에 비해 남성이 교섭력 약화에 대한 절대적 인정의 비중이 높음.
- 연령대 별로 보면 20대와 그 외 연령층 사이에 인식의 균열선이 확인됨. 교섭력 약화현상에 대한 청년층의 위기의식은 상대적으로 낮음.
- 노조직책별로 보면 의식의 차이가 발견되지 않음. 오히려 간부들은 교섭력 약화현상에 부정적 인식의 경향성이 조금 있음.
- 무관심층과 그 외 다른 층 사이에 의식의 균열선이 확인됨. 노조지지층보다 주변층에서 교섭력 약화현상에 대한 우려가 월등하게 높음.

③ 조직력 약화 현상

○ 노조는 현재의 조직력으로 나의 고용안정을 보장하기가 곤란하다는 문항은 조직신뢰도에 대한 물음이자 조직력 약화현상에 대한 물음임.

[표 70] '노조조직력으로 고용보장이 어렵다'고 보는 구조적 속성별 판단 및 분포
(단위: 빈도, 비중)

		전혀 그렇지 않다	별로 그렇지 않다	그저 그렇다	조금 그렇다	매우 그렇다	전체	
소 속	공공	49	132	171	139	51	542	
		9.0	24.4	31.5	25.6	9.4	100.0	
	운수	54	88	108	64	16	330	
		16.4	26.7	32.7	19.4	4.8	100.0	
	직할	78	217	355	360	132	1142	
		6.8	19.0	31.1	31.5	11.6	100.0	
업 종	환경/에너지	49	120	163	123	40	495	
		9.9	24.2	32.9	24.8	8.1	100.0	
	사회복지	19	55	64	60	23	221	
		8.6	24.9	29.0	27.1	10.4	100.0	
	궤도	84	167	310	282	109	952	
		8.8	17.5	32.6	29.6	11.4	100.0	
	기타	29	95	97	98	27	346	
		8.4	27.5	28.0	28.3	7.8	100.0	
	규 모	2,000인 미만	41	127	134	131	35	468
			8.8	27.1	28.6	28.0	7.5	100.0
2,000~5,000인 미만		48	129	162	127	51	517	
		9.3	25.0	31.3	24.6	9.9	100.0	
5,000인 이상		92	181	338	305	113	1029	
		8.9	17.6	32.8	29.6	11.0	100.0	
전체		181	437	634	563	199	2014	
		9.0	21.7	31.5	28.0	9.9	100.0	

○ 조직력 약화현상에 대하여 응답자의 약 38%가 긍정을 하고 있으며, 부정을 하는 응답자의 비중은 약 31%임. 긍정과 부정이 교차하고 있다는 점에서 좀 더 구체적으로 살펴 볼 필요가 있음.

○ 공공노조는 긍정과 부정이 각각 35%와 33.4%이고, 운수노조는 24.2%와 43.1%, 직할협회는 43.1%와 25.8%임. 즉, 조직신뢰도에서 운수노조는 높은 반면, 직할협회에선 낮게 나타나고 있음.

○ 사회복지와 궤도 업종에서 조직신뢰도가 상대적으로 낮게 나타나고 있음.

○ 사업장 규모가 2,000인 미만에서 조직신뢰도가 상대적으로 높은 것으로 나타남.

[표 71] '노조조직력으로 고용보장이 어렵다'고 보는 인적 속성별 판단 및 분포

(단위: 빈도, 비중)

		전혀 그렇지 않다	별로 그렇지 않다	그저 그렇다	조금 그렇다	매우 그렇다	전체
성 별	남성	160	372	556	483	177	1748
		9.2	21.3	31.8	27.6	10.1	100.0
	여성	21	65	78	80	22	266
		7.9	24.4	29.3	30.1	8.3	100.0
연 령 대	20대(30세 이하)	12	43	40	36	14	145
		8.3	29.7	27.6	24.8	9.7	100.0
	30대(31~40세 이하)	68	193	288	242	72	863
		7.9	22.4	33.4	28.0	8.3	100.0
	40대(41~50세 이하)	86	168	260	225	86	825
		10.4	20.4	31.5	27.3	10.4	100.0
	50대(51세 이상)	15	33	46	60	27	181
		8.3	18.2	25.4	33.1	14.9	100.0
직 책	조합원	134	361	574	509	188	1766
		7.6	20.4	32.5	28.8	10.6	100.0
	간부	47	76	60	54	11	248
		19.0	30.6	24.2	21.8	4.4	100.0
조 합 원 층 화	노조지지층	153	298	110	0	0	561
		27.3	53.1	19.6	.0	.0	100.0
	노조주변층	0	2	285	465	184	936
		.0	.2	30.4	49.7	19.7	100.0
	무관심층	28	137	239	98	15	517
		5.4	26.5	46.2	19.0	2.9	100.0
전체		181	437	634	563	199	2014
		9.0	21.7	31.5	28.0	9.9	100.0

○ 조직력 약화현상에 대하여 성별에 따른 차이는 그리 크지 않고, 오히려 유사한 경향성을 보임.

○ 20대 청년층에서 조직력 약화현상에 대한 부정적 인식이 상대적으로 높게 나옴. 즉, 청년층은 노조조직에 대한 기대를 표현하고 있다고 한다면, 연령이 많아질수록 고용불안정에 대한 불안감을 적극적으로 표현하고 있음. 50대 노년층에서 조직력 약화현상에 대한 인정의 정도가 가장 높게 나타남.

○ 노조직책별로 보면 간부들은 조직신뢰도는 상대적으로 높게 나타남. 조직력 약화현상에 대한 부정이 49.6%나 차지하고 있는 반면, 조합원들은 28%에 불과함.

○ 조합원 층화별로 보면 노조지지층들은 조직력 약화현상에 대한 긍정은 전무하고 부정은

80.4%에 달하고 있음. 주변층에서는 고용불안정에 대한 긍정이 역으로 69.6%에 이르고 있음. 무관심층은 판단 유보인 그저 그렇다에 46.2%나 답하고 있음.

④ 소통부재 현상

- 노조내부에서 이루어지는 주요한 의사결정 과정에서 조합원들의 의견이 무시되거나 소외될 때 소통부재 현상이라고 부름.
- 소통부재 현상은 조직내부 민주주의의 발전을 저해하는 장애요소이자, 조직의 민주적 운영과 더불어 조직발전까지도 저해할 수 있는 위험요소임.
- 소통부재 현상이 심화하면 조직의 경화와 관성화 현상은 불가피하게 동반되고, 조직확장과 확대는 사실상 어려워지는 양상으로 진행됨. 즉, 조직의 수축 내지는 몰락과 붕괴를 가져오는 위험요소라고 할 수 있음.
- 소통부재 현상에 대한 주관적 체감도는 매우 높은 것으로 나타남. 응답자 중에서 공공노조에선 69.3%, 운수노조에선 53.5%, 직할협의회에선 51.8%가 소통부재 현상을 인정하고 있음. 공공노조의 경우는 조직유지에서 필요한 임계치를 넘어선 위험 수준이라고 볼 수 있음.
- 환경/에너지, 사회복지, 기타 업종에서도 조직유지까지도 곤란한 지경이라고 보임.
- 사업장 규모가 5,000인 미만의 사업장에서 소통부재 현상에 대한 인정의 정도가 높음.

[표 72] 조직내부 의사결정과정에서 소통부재 현상에 대한 구조적 속성별 판단 및 분포
(단위: 빈도, 비중)

		전혀 그렇지 않다	별로 그렇지 않다	그저 그렇다	조금 그렇다	매우 그렇다	전체	
소 속	공공	13	44	109	248	127	541	
		2.4	8.1	20.1	45.8	23.5	100.0	
	운수	12	32	109	103	73	329	
		3.6	9.7	33.1	31.3	22.2	100.0	
	직할	98	167	285	387	204	1141	
		8.6	14.6	25.0	33.9	17.9	100.0	
업 종	환경/에너지	12	38	105	226	114	495	
		2.4	7.7	21.2	45.7	23.0	100.0	
	사회복지	4	18	39	96	63	220	
		1.8	8.2	17.7	43.6	28.6	100.0	
	궤도	98	150	287	272	144	951	
		10.3	15.8	30.2	28.6	15.1	100.0	
	기타	9	37	72	144	83	345	
		2.6	10.7	20.9	41.7	24.1	100.0	
	규 모	2,000인 미만	9	36	91	205	126	467
			1.9	7.7	19.5	43.9	27.0	100.0
2,000~5,000인 미만		14	51	112	225	114	516	
		2.7	9.9	21.7	43.6	22.1	100.0	
5,000인 이상		100	156	300	308	164	1028	
	9.7	15.2	29.2	30.0	16.0	100.0		
전체		123	243	503	738	404	2011	
		6.1	12.1	25.0	36.7	20.1	100.0	

- 성별로 보면 남성에 비해 여성이 소통부재 현상에 대한 인정의 정도가 상대적으로 높음.
- 20대 청년층에서 소통부재 현상에 대한 긍정의 정도가 높음.
- 조합원과 비교하여 간부들이 소통부재 현상에 대한 긍정의 정도가 높음.

[표 73] 조직내부 의사결정과정에서 소통부재 현상에 대한 인적 속성별 판단 및 분포
(단위: 빈도, 비중)

		전혀 그렇지 않다	별로 그렇지 않다	그저 그렇다	조금 그렇다	매우 그렇다	전체
성 별	남성	117	219	447	617	347	1747
		6.7	12.5	25.6	35.3	19.9	100.0
	여성	6	24	56	121	57	264
		2.3	9.1	21.2	45.8	21.6	100.0
연 령 대	20대(30세 이하)	2	15	25	62	41	145
		1.4	10.3	17.2	42.8	28.3	100.0
	30대(31~40세 이하)	47	91	209	332	181	860
		5.5	10.6	24.3	38.6	21.0	100.0
	40대(41~50세 이하)	67	117	223	273	145	825
		8.1	14.2	27.0	33.1	17.6	100.0
	50대(51세 이상)	7	20	46	71	37	181
		3.9	11.0	25.4	39.2	20.4	100.0
직 책	조합원	113	223	453	639	336	1764
		6.4	12.6	25.7	36.2	19.0	100.0
	간부	10	20	50	99	68	247
		4.0	8.1	20.2	40.1	27.5	100.0
조 합 원 층 화	노조지지층	11	38	125	216	170	560
		2.0	6.8	22.3	38.6	30.4	100.0
	노조주변층	103	154	218	324	137	936
		11.0	16.5	23.3	34.6	14.6	100.0
	무관심층	9	51	160	198	97	515
		1.7	9.9	31.1	38.4	18.8	100.0
전체		123	243	503	738	404	2011
		6.1	12.1	25.0	36.7	20.1	100.0

○ 공공운수 대산별노조를 준비하고 있는 현재의 시점에서 위험수준에 도달한 소통부재 현상에 대한 조합원들의 평가는 매우 검허하게 받아들일 필요가 있음. 물론 조합원들은 간부들에 비해 일방적으로 보이는 의사결정체계에 대한 정확한 인식이 부족할 수는 있지만, 간부들 스스로도 의사결정이 민주적이라고 보지 않는다고 평가하는 사실을 염두에 두어야 함. 이것은 상층 단위에서 내려지는 수많은 결정 사항 중에서 모든 것을 조합원들에게 숙지하고 통보해야 한다는 것이 결코 아니라, 조합원 수준에서 공유해야 하는 결정사항이 무엇인지는 분명하게 해야 한다고 해석할 수가 있음.

⑤ 대 정부 투쟁의 무기력 현상

○ 현재 노조는 정부를 상대로 하여 승리하기 어렵다고 보는 패배주의 혹은 비관주의적 입장에 조합원들이 얼마나 동의하고 있는지를 확인함.

○ 응답자 중에서 공공노조 소속은 73.2%, 운수노조 소속은 72.1%, 직할협의회 소속은 80.8%가 동의하고 있음. 절대 다수가 대 정부 투쟁에 대해서는 패배주의적 입장을 가지고 있다고 보임.

○ 궤도 업종과 5,000인 이상 사업장에서 패배주의적 입장이 지배적임. 물론 이러한 비관주의적 입장은 여타의 업종과 규모에서도 매우 유사하게 나타나고 있음.

[표 74] 무기력한 대 정부 투쟁에 대한 구조적 속성별 판단 및 분포

(단위: 빈도, 비중)

		전혀 그렇지 않다	별로 그렇지 않다	그저 그렇다	조금 그렇다	매우 그렇다	전체
소 속	공공	9	33	102	232	163	539
		1.7	6.1	18.9	43.0	30.2	100.0
	운수	12	21	59	137	101	330
		3.6	6.4	17.9	41.5	30.6	100.0
	직할	15	37	167	471	451	1141
		1.3	3.2	14.6	41.3	39.5	100.0
업 종	환경/에너지	8	20	97	210	159	494
		1.6	4.0	19.6	42.5	32.2	100.0
	사회복지	3	16	38	108	54	219
		1.4	7.3	17.4	49.3	24.7	100.0
	궤도	23	35	136	375	382	951
		2.4	3.7	14.3	39.4	40.2	100.0
	기타	2	20	57	147	120	346
		.6	5.8	16.5	42.5	34.7	100.0
규 모	2,000인 미만	2	19	86	194	167	468
		.4	4.1	18.4	41.5	35.7	100.0
	2,000~5,000인 미만	10	35	93	227	149	514
		1.9	6.8	18.1	44.2	29.0	100.0
	5,000인 이상	24	37	149	419	399	1028
		2.3	3.6	14.5	40.8	38.8	100.0
전체		36	91	328	840	715	2010
		1.8	4.5	16.3	41.8	35.6	100.0

○ 대 정부 투쟁의 무기력화 현상에 대하여 남성이 여성에 비해 긍정의 강도가 높게 나타남.

○ 20대 청년층에서 긍정의 강도가 상대적으로 낮게 나타나고 있음.

○ 노조직책별로 보면 유의미한 차이를 발견하기가 곤란함.

○ 노조주변층에서 긍정의 강도가 확연하게 높게 나타남.

[표 75] 무기력한 대 정부 투쟁에 대한 인적 속성별 판단 및 분포

(단위: 빈도, 비중)

		전혀 그렇지 않다	별로 그렇지 않다	그저 그렇다	조금 그렇다	매우 그렇다	전체
성 별	남성	30	80	278	709	648	1745
		1.7	4.6	15.9	40.6	37.1	100.0
	여성	6	11	50	131	67	265
		2.3	4.2	18.9	49.4	25.3	100.0
연 령 대	20대(30세 이하)	2	5	22	77	38	144
		1.4	3.5	15.3	53.5	26.4	100.0
	30대(31~40세 이하)	18	41	141	374	288	862
		2.1	4.8	16.4	43.4	33.4	100.0
	40대(41~50세 이하)	13	41	133	312	325	824
		1.6	5.0	16.1	37.9	39.4	100.0
	50대(51세 이상)	3	4	32	77	64	180
		1.7	2.2	17.8	42.8	35.6	100.0
직 책	조합원	30	75	284	733	640	1762
		1.7	4.3	16.1	41.6	36.3	100.0
	간부	6	16	44	107	75	248
		2.4	6.5	17.7	43.1	30.2	100.0
조 합 원 층 화	노조지지층	24	51	124	238	121	558
		4.3	9.1	22.2	42.7	21.7	100.0
	노조주변층	4	8	70	358	495	935
		.4	.9	7.5	38.3	52.9	100.0
	무관심층	8	32	134	244	99	517
		1.5	6.2	25.9	47.2	19.1	100.0
전체		36	91	328	840	715	2010
		1.8	4.5	16.3	41.8	35.6	100.0

○ 대 정부 투쟁에 대한 응답자들의 이러한 패배주의적 정서는 현실을 반영한 결과로 볼 수 있음. 하지만 조그마한 승리라도 제대로 준비하지 못한 현실을 반영한 결과일수도 있다는 점에서 반성과 성찰의 기회로 삼아야 함.

2) 개정 노동법 국면에서 노조활동

○ 2010년 7월부터 노조전임자 임금지급이 금지되었고, 2011년 7월부터는 복수노조가 허용 되는 것을 골자로 하는 것이 개정 노동법임. 즉, 개정 노동법이 전면적으로 시행되는 국면에서 노조활동을 어떻게 할 수 있을 지에 대한 조합원들의 판단을 주요 내용으로 다룸.

① 복수노조 가능성

○ 복수노조 출현 가능성에 대하여 조직별로 인식 격차가 존재함. 공공노조의 경우 가능성이 낮다고 보는 경우가 35.7%이고 높다고 보는 비중은 41.7%임. 운수노조에선 각각 8.3%와 78.9%이고, 직할협의회에선 각각 27.2%와 56.4%임. 개정 노동법이라는 외부적 환경의 변화로 노조조직의 안정성이 흔들릴 가능성이 많은 조직은 운수노조와 직할협의회라고 할 수 있음.

[표 76] 사업장 단위 복수노조 출현가능성에 대한 구조적 속성별 판단 및 분포
(단위: 빈도, 비중)

		전혀 그렇지 않다	별로 그렇지 않다	그저 그렇다	조금 그렇다	매우 그렇다	전체
소 속	공공	40	152	121	155	69	537
		7.4	28.3	22.5	28.9	12.8	100.0
	운수	11	16	42	108	151	328
		3.4	4.9	12.8	32.9	46.0	100.0
	직할	86	225	186	383	260	1140
		7.5	19.7	16.3	33.6	22.8	100.0
업 종	환경/에너지	48	162	114	113	56	493
		9.7	32.9	23.1	22.9	11.4	100.0
	사회복지	9	45	44	86	33	217
		4.1	20.7	20.3	39.6	15.2	100.0
	궤도	23	48	131	373	374	949
		2.4	5.1	13.8	39.3	39.4	100.0
	기타	57	138	60	74	17	346
		16.5	39.9	17.3	21.4	4.9	100.0
규 모	2,000인 미만	59	196	89	82	40	466
		12.7	42.1	19.1	17.6	8.6	100.0
	2,000~5,000인 미만	53	137	115	154	54	513
		10.3	26.7	22.4	30.0	10.5	100.0
	5,000인 이상	25	60	145	410	386	1026
		2.4	5.8	14.1	40.0	37.6	100.0
전체		137	393	349	646	480	2005
		6.8	19.6	17.4	32.2	23.9	100.0

○ 사회복지 업종과 궤도 업종에서 복수노조 출현가능성이 상대적으로 높은 것으로 나타남.

○ 사업장 규모가 작을수록 조직안정성이 높은 것으로 보이고, 역으로 규모가 커질수록 조직안정성이 위험한 것으로 보임.

[표 77] 사업장 단위 복수노조 출현가능성에 대한 인적 속성별 판단 및 분포

(단위: 빈도, 비중)

		전혀 그렇지 않다	별로 그렇지 않다	그저 그렇다	조금 그렇다	매우 그렇다	전체
성 별	남성	122	305	291	580	445	1743
		7.0	17.5	16.7	33.3	25.5	100.0
	여성	15	88	58	66	35	262
		5.7	33.6	22.1	25.2	13.4	100.0
연 령 대	20대(30세 이하)	13	45	32	38	15	143
		9.1	31.5	22.4	26.6	10.5	100.0
	30대(31~40세 이하)	59	190	147	262	201	859
		6.9	22.1	17.1	30.5	23.4	100.0
	40대(41~50세 이하)	54	126	144	286	213	823
		6.6	15.3	17.5	34.8	25.9	100.0
	50대(51세 이상)	11	32	26	60	51	180
		6.1	17.8	14.4	33.3	28.3	100.0
직 책	조합원	122	340	321	564	411	1758
		6.9	19.3	18.3	32.1	23.4	100.0
	간부	15	53	28	82	69	247
		6.1	21.5	11.3	33.2	27.9	100.0
조 합 원 층 화	노조지지층	34	123	79	178	143	557
		6.1	22.1	14.2	32.0	25.7	100.0
	노조주변층	47	123	143	326	294	933
		5.0	13.2	15.3	34.9	31.5	100.0
	무관심층	56	147	127	142	43	515
		10.9	28.5	24.7	27.6	8.3	100.0
전체		137	393	349	646	480	2005
		6.8	19.6	17.4	32.2	23.9	100.0

○ 인적 속성별로 보면 먼저 남성이 여성에 비해 조직안정성의 훼손에 대한 우려가 많은 것으로 보임.

○ 20대 청년층과 그 외 다른 연령층 사이에 인식의 균열선이 확인됨. 청년층은 노조조직의 안정성에 대한 기대가 높은 반면, 다른 연령층들은 복수노조로 인한 조직안정성의 훼손을 우려하고 있음.

○ 노조직책별로 보면 조직불안정성에 대한 우려는 별 차이가 없다고 보이지만, 조직에 대한 기대는 간부들이 조합원에 비해 높게 나타남.

○ 조합원 층화별로 보면 무관심층과 다른 층들 사이에는 인식의 균열선이 보임. 무관심층은 조직불안정성에 대한 우려가 가장 낮게 나타나지만, 기대도 가장 높게 나타남. 그리고 노

조지지층은 조직에 대한 기대도 상대적으로 높게 표현하고 있음.

② 전임자 임금문제 해결방안

- 전임자 임금 지급금지로 인하여 조합비 인상이 불가피하지 않는가라는 물음에 대하여 절대 다수의 응답자들이 동의를 하고 있음.
- 공공노조 소속 응답자들 중에서 가장 높은 74.8%가 동의를 하고 있음. 운수노조는 73.4%, 직할협의회는 70.8%임.

[표 78] 전임자 임금 지급금지로 조합비 인상 필요성에 대한 구조적 속성별 판단 및 분포
(단위: 빈도, 비중)

		전혀 그렇지 않다	별로 그렇지 않다	그저 그렇다	조금 그렇다	매우 그렇다	전체
소속	공공	9	37	90	262	141	539
		1.7	6.9	16.7	48.6	26.2	100.0
	운수	8	15	64	145	95	327
		2.4	4.6	19.6	44.3	29.1	100.0
	직할	21	77	234	516	291	1139
		1.8	6.8	20.5	45.3	25.5	100.0
업종	환경/에너지	10	42	111	235	95	493
		2.0	8.5	22.5	47.7	19.3	100.0
	사회복지	2	4	22	120	71	219
		.9	1.8	10.0	54.8	32.4	100.0
	궤도	15	32	169	421	310	947
		1.6	3.4	17.8	44.5	32.7	100.0
	기타	11	51	86	147	51	346
		3.2	14.7	24.9	42.5	14.7	100.0
규모	2,000인 미만	10	55	111	214	76	466
		2.1	11.8	23.8	45.9	16.3	100.0
	2,000~5,000인 미만	11	39	87	246	132	515
		2.1	7.6	16.9	47.8	25.6	100.0
	5,000인 이상	17	35	190	463	319	1024
		1.7	3.4	18.6	45.2	31.2	100.0
전체		38	129	388	923	527	2005
		1.9	6.4	19.4	46.0	26.3	100.0

- 사회복지 업종에서는 87.2%가 동의하고 있음.
- 사업장 규모가 커질수록 절대적 긍정의 비중이 증가하는 추세를 보임.

[표 79] 전임자 임금 지급금지로 조합비 인상 필요성에 대한 인적 속성별 판단 및 분포
(단위: 빈도, 비중)

		전혀 그렇지 않다	별로 그렇지 않다	그저 그렇다	조금 그렇다	매우 그렇다	전체
성 별	남성	32	109	341	797	463	1742
		1.8	6.3	19.6	45.8	26.6	100.0
	여성	6	20	47	126	64	263
		2.3	7.6	17.9	47.9	24.3	100.0
연 령 대	20대(30세 이하)	2	17	32	72	21	144
		1.4	11.8	22.2	50.0	14.6	100.0
	30대(31~40세 이하)	16	62	180	403	196	857
		1.9	7.2	21.0	47.0	22.9	100.0
	40대(41~50세 이하)	15	36	147	379	246	823
		1.8	4.4	17.9	46.1	29.9	100.0
	50대(51세 이상)	5	14	29	69	64	181
		2.8	7.7	16.0	38.1	35.4	100.0
직 책	조합원	34	107	349	807	461	1758
		1.9	6.1	19.9	45.9	26.2	100.0
	간부	4	22	39	116	66	247
		1.6	8.9	15.8	47.0	26.7	100.0
조 합 원 층 화	노조지지층	10	49	108	268	122	557
		1.8	8.8	19.4	48.1	21.9	100.0
	노조주변층	12	30	136	436	319	933
		1.3	3.2	14.6	46.7	34.2	100.0
	무관심층	16	50	144	219	86	515
		3.1	9.7	28.0	42.5	16.7	100.0
전체		38	129	388	923	527	2005
		1.9	6.4	19.4	46.0	26.3	100.0

○ 인적 속성별에서 성별에 따른 차이는 발견되지 않음.

○ 연령이 많아질수록 절대적 긍정의 비중이 증가하는 추세를 보임. 하지만 20 대 청년층과 그 외 다른 연령층 사이에는 인식의 균열선을 확인할 수가 있음. 즉, 청년층의 경우 상대적 부정의 정도가 가장 높게 나타나지만, 상대적 긍정의 정도도 높게 나타남. 이러한 경향성은 50대 노년층에서도 유사함.

○ 노조직책별로 보면 그리 큰 차이를 발견하기가 곤란함. 간부들이 조합원에 비해 조합비 인상의 필요성에 조금 더 동의하는 정도임. 즉, 조합원들의 이러한 평가를 주목해야 함. 또한 조합비에 대해 간부들이 보이는 금기적 태도가 조합원들의 시각에서 보면 지나친 억제로 보일수도 있다는 점임.

○ 노조지지층보다 주변층이 오히려 조합비 인상에 적극 동의하는 비중이 높게 나타남. 이 현상은 조합원들의 평가경향성을 감안하면 이해 가능하다고 보임.

3) 단체교섭

① 요구

○ 임금협약, 단체협약, 고용안정협약등과 같은 보충협약까지도 포함하는 단체교섭에서 다루어야 하는 쟁점사항에 대해서 응답자들은 임금인상(31.4%), 후생복지(18.8%), 고용문제(16.7%), 승진/승급문제(8.3%)의 순서로 답하고 있음. 그 외 다른 사항들은 보조적 의미이외에 별 다른 의미를 부여하기가 곤란함.

○ 1순위에서 가장 응답 비중이 많은 사항은 임금인상(46%)이고, 2순위에서 응답 비중이 가장 많은 사항은 후생복지(28.2%)임.

[표 80] 단체교섭 쟁점사항에 대한 우선순위

	제 1순위		제 2순위		합계	
	빈도	비중	빈도	비중	빈도	비중
임금인상	915	46.0	335	16.9	1250	31.4
후생복지	190	9.5	560	28.2	750	18.8
부당노동행위 관련	83	4.2	88	4.4	171	4.3
승진, 승급문제	92	4.6	239	12.0	331	8.3
전임자 임금지급	26	1.3	48	2.4	74	1.9
인원충원	43	2.2	102	5.1	145	3.6
산별노조인정	1	.1	9	.5	10	.3
해고자복지	71	3.6	87	4.4	158	4.0
정년제문제	105	5.3	154	7.7	259	6.5
현장통제문제	9	.5	27	1.4	36	.9
조합활동 관련	11	.6	31	1.6	42	1.1
고용문제	407	20.4	259	13.0	666	16.7
비정규직문제	38	1.9	48	2.4	86	2.2
기타	0	.0	1	.1	1	.0
합계	1991	100.0	1988	100.0	3979	100.0

② 정책적 함의

○ 단체교섭 요구에서 우선되는 쟁점사항에 관한 설문만으로 개별 노조조직들의 상태를 추론하는 데는 두 가지 점에서 문제가 될 수 있음. 첫째, 이 요구사항은 기업별 교섭을 전제로 하고 있으며, 그에 따른 조합원들의 희망 요구사항이라는 점임. 다시 말해, 조합원들의 현실적 요구를 반영하는 성격이 강할 뿐이고, 교섭체계의 전환은 전혀 고려하지 않고 있음. 지금까지 해 왔던 기업별 교섭에서 다루어야 하는 쟁점사항 정도로서만 의미가 가장 적합함.

○ 둘째, 기업별 교섭에서 다를 수 있는 내용은 궁극적으로 개별 조합원의 권익보호가 우선 될 수밖에 없는 구조적인 틀이 한계로 작용하면서 산별 고용정책을 전제로 하는 인원충원이나 비정규직 문제는 등한시 될 수밖에 없음. 또한 현장통제 문제나 노조활동과 관련한 사항들은 산별노조가 제대로 정착하지 못한 한국적 현실과 더불어 노동법이 노사관계에서 중립자적인 조정자의 역할조차 수행하기 어려운 특수한 상황에서 기업별 노조가 협약적 구속력을 발휘하기가 어려운 실정을 감안하면 주변시되고 등한시 되는 풍토는 충분히 이해가 됨.

○ 조합원들의 선호도를 바탕으로 하여 산별노조에서 교섭을 통한 협약적 구속력을 높이는 방안은 산별교섭과 기업별교섭의 사항을 기능적으로 분리하는 방안을 모색하는 것도 하나의 방안으로 됨. 다시 말해, 기업별 교섭에서 등한시되는 쟁점사항들을 집단교섭이나 산별교섭의 내용으로 다루는 교섭전략을 세우는 것이 필요하다는 점임.

○ 기업별 교섭에서 주변화 되어 있는 쟁점사항들을 산별교섭의 주요 내용으로 설정하는 작업은 중장기적인 교섭전략이 있을 때 가능할 수 있음. 즉, 이것은 공공운수 대산별노조에서 준비되고 기획되어야 함.

4) 노조활동 방향

○ 노조활동의 방향을 모색하기 위해서 우선 노조활동의 가치지향을 개혁성, 연대성, 보편성, 이념성으로 구분하여 조합원들의 의식을 분석함.

○ 결론적으로 보면 응답자들은 개혁성에 대하여는 부정적 태도, 연대성에는 긍정적인 태도, 보편성에는 애매한 태도, 이념성에는 긍정적인 태도를 취하고 있다고 보임. 즉, 응답자들은 기업별 노조의 한계를 인정하면서도 기업별 노조를 뛰어넘는 노조활동에는 머뭇거리는 이중적인 태도를 취하는 것으로 보임.

① 개혁지향

○ 노조운동진영이 개혁을 지향하는 데 정규직 노조는 하나의 저항세력이라는 가설이 존재함. 공공기관 노조에서도 이 가설이 실제로 존재하고 있는지의 여부를 확인하는 기회로 삼을 수 있음.

○ ‘노조는 사내복지의 향상보다 국가의 복지제도를 개혁하는 데 주력해야 한다’는 정언적 명제에 대하여 응답자들은 부정적인 태도를 보임. 즉, 응답자의 56.9%는 이 주장에 대하여 반대를 표명하고 있고, 찬성의 비중은 18.6%에 불과함.

○ 조직별로 보면 운수노조와 직할협의회에서 반대의 비중이 높음.

○ 궤도 업종과 5,000인 이상이 사업장에서 반대의사를 표명하는 응답자의 비중이 상대적으로 높음.

[표 81] '노조는 사내복지 향상보다 국가 복지제도의 개혁에 주력'해야 라는 주장에 대한 구조적 속성별 판단 및 분포

(단위: 빈도, 비중)

		전혀 그렇지 않다	별로 그렇지 않다	그저 그렇다	조금 그렇다	매우 그렇다	전체
소 속	공공	83	195	161	69	33	541
		15.3	36.0	29.8	12.8	6.1	100.0
	운수	91	110	62	42	25	330
		27.6	33.3	18.8	12.7	7.6	100.0
	직할	252	414	270	139	67	1142
		22.1	36.3	23.6	12.2	5.9	100.0
업 종	환경/에너지	85	185	128	60	37	495
		17.2	37.4	25.9	12.1	7.5	100.0
	사회복지	32	83	68	29	8	220
		14.5	37.7	30.9	13.2	3.6	100.0
	궤도	260	315	201	110	66	952
		27.3	33.1	21.1	11.6	6.9	100.0
	기타	49	136	96	51	14	346
		14.2	39.3	27.7	14.7	4.0	100.0
규 모	2,000인 미만	66	191	124	65	22	468
		14.1	40.8	26.5	13.9	4.7	100.0
	2,000~5,000인 미만	83	182	150	68	33	516
		16.1	35.3	29.1	13.2	6.4	100.0
	5,000인 이상	277	346	219	117	70	1029
		26.9	33.6	21.3	11.4	6.8	100.0
전체		426	719	493	250	125	2013
		21.2	35.7	24.5	12.4	6.2	100.0

- 인적 속성별로 보면 성별 차이는 그리 크게 나타나지 않고 있음. 남성의 경우 절대적 부정의 비중이 높게 나타나고 있으며, 여성은 판단유보인 그저 그렇다의 비중이 높게 나타남.
- 20대 청년층의 경우 절대적 부정이 상대적으로 높은 가운데, 판단유보인 그저 그렇다의 비중이 미세하게 높은 것으로 나타남.
- 조합원들의 경우 절대적 비중이 상대적으로 높지만, 간부들의 경우 상대적 긍정의 비중이 높게 나타나고 있음.
- 노조지지층에서는 다른 층과 비교하여 절대적 긍정의 비중이 가장 높고, 주변층에서는 상대적 부정이 비중이 많음. 무관심층에서는 그저 그렇다는 비중이 다른 층에 비해 많음.

[표 82] '노조는 사내복지 향상보다 국가 복지제도의 개혁에 주력'해야 라는 주장에 대한 인적 속성별 판단 및 분포

(단위: 빈도, 비중)

		전혀 그렇지 않다	별로 그렇지 않다	그저 그렇다	조금 그렇다	매우 그렇다	전체
성 별	남성	391	607	413	217	120	1748
		22.4	34.7	23.6	12.4	6.9	100.0
	여성	35	112	80	33	5	265
		13.2	42.3	30.2	12.5	1.9	100.0
연 령 대	20대(30세 이하)	27	54	42	15	7	145
		18.6	37.2	29.0	10.3	4.8	100.0
	30대(31~40세 이하)	158	329	238	98	39	862
		18.3	38.2	27.6	11.4	4.5	100.0
	40대(41~50세 이하)	201	268	181	114	61	825
		24.4	32.5	21.9	13.8	7.4	100.0
	50대(51세 이상)	40	68	32	23	18	181
		22.1	37.6	17.7	12.7	9.9	100.0
직 책	조합원	388	633	433	206	106	1766
		22.0	35.8	24.5	11.7	6.0	100.0
	간부	38	86	60	44	19	247
		15.4	34.8	24.3	17.8	7.7	100.0
조 합 원 층 화	노조지지층	102	183	133	90	52	560
		18.2	32.7	23.8	16.1	9.3	100.0
	노조주변층	228	332	213	100	63	936
		24.4	35.5	22.8	10.7	6.7	100.0
	무관심층	96	204	147	60	10	517
		18.6	39.5	28.4	11.6	1.9	100.0
전체		426	719	493	250	125	2013
		21.2	35.7	24.5	12.4	6.2	100.0

② 연대지향

○ 기업별 노조의 한계를 극복하려면 조합원들에게서 연대성에 대한 동의가 존재하여야 한다는 가설이 있음. 이 가설을 설문 결과와 대비하여 보면 유의미한 결과를 유추할 수가 있음.

○ 이 설문에서는 '노조는 지역운동이나 시민운동과 연대하여 활동하여야 한다'는 당위적이고 추상적인 명제로서 조합원들의 태도를 분석하였는데, 결과를 보면 긍정이 46.8%이고 부정이 23.4%임.

○ 운수노조에서 연대지향성이 가장 긍정적으로 나타남.

○ 사회복지 업종에서 연대지향성이 가장 높게 지지됨.

○ 2,000인 이상의 사업장 규모에서 연대지향성에 대한 동의정도가 상대적으로 높음.

[표 83] ‘노조는 지역운동이나 시민운동과 연대하여 활동’해야 라는 주장에 대한 구조적 속성별 판단 및 분포

(단위: 빈도, 비중)

		전혀 그렇지 않다	별로 그렇지 않다	그저 그렇다	조금 그렇다	매우 그렇다	전체
소속	공공	28	83	173	195	63	542
		5.2	15.3	31.9	36.0	11.6	100.0
	운수	21	46	82	104	76	329
		6.4	14.0	24.9	31.6	23.1	100.0
	직할	91	202	345	380	124	1142
		8.0	17.7	30.2	33.3	10.9	100.0
업종	환경/에너지	32	87	157	168	51	495
		6.5	17.6	31.7	33.9	10.3	100.0
	사회복지	5	34	65	87	30	221
		2.3	15.4	29.4	39.4	13.6	100.0
	제도	73	150	266	301	161	951
		7.7	15.8	28.0	31.7	16.9	100.0
	기타	30	60	112	123	21	346
		8.7	17.3	32.4	35.5	6.1	100.0
규모	2,000인 미만	35	90	156	151	36	468
		7.5	19.2	33.3	32.3	7.7	100.0
	2,000~5,000인 미만	26	77	156	200	58	517
		5.0	14.9	30.2	38.7	11.2	100.0
	5,000인 이상	79	164	288	328	169	1028
		7.7	16.0	28.0	31.9	16.4	100.0
전체		140	331	600	679	263	2013
		7.0	16.4	29.8	33.7	13.1	100.0

○ 성별로 보면 여성의 경우 판단유보인 그저 그렇다의 비중이 상대적으로 높게 나타남.

○ 20대 청년층의 경우 판단유보인 그저 그렇다의 비중이 상대적으로 높긴 하지만, 부정의 비중이 다른 연령층에 비해 낮다는 사실도 고려하여야 함. 즉, 청년층에서는 의식의 보수성과 퇴행성을 발견하기가 어렵다고 할 수 있음.

○ 조합원에 비해 간부의 경우 연대지향에 대한 동의의 정도가 확연하게 높게 나타남. 특히 간부의 경우 판단유보에 해당하는 그저 그렇다의 비중이 가장 낮게 나타나고 있음.

○ 조합원 층화별로 보면 연대성에 대한 동의의 정도는 노조지지층으로 갈수록 높아지고, 무관심층으로 갈수록 낮아지는 추세가 분명하게 나타남. 즉, 노조지지층의 경우 연대성의 지표에서는 의식의 선진성이 확인되고, 무관심층의 경우 판단유보인 그저 그렇다의 비중이 상대적으로 높게 나타나고 있음.

[표 84] ‘노조는 지역운동이나 시민운동과 연대하여 활동’해야 라는 주장에 대한 인적 속성별 판단 및 분포

(단위: 빈도, 비중)

		전혀 그렇지 않다	별로 그렇지 않다	그저 그렇다	조금 그렇다	매우 그렇다	전체
성 별	남성	128	293	502	585	239	1747
		7.3	16.8	28.7	33.5	13.7	100.0
	여성	12	38	98	94	24	266
		4.5	14.3	36.8	35.3	9.0	100.0
연 령 대	20대(30세 이하)	11	17	58	43	16	145
		7.6	11.7	40.0	29.7	11.0	100.0
	30대(31~40세 이하)	53	133	265	307	105	863
		6.1	15.4	30.7	35.6	12.2	100.0
	40대(41~50세 이하)	61	140	228	280	115	824
		7.4	17.0	27.7	34.0	14.0	100.0
	50대(51세 이상)	15	41	49	49	27	181
		8.3	22.7	27.1	27.1	14.9	100.0
직 책	조합원	132	305	546	577	205	1765
		7.5	17.3	30.9	32.7	11.6	100.0
	간부	8	26	54	102	58	248
		3.2	10.5	21.8	41.1	23.4	100.0
조 합 원 층 화	노조지지층	20	76	144	208	113	561
		3.6	13.5	25.7	37.1	20.1	100.0
	노조주변층	76	152	262	317	129	936
		8.1	16.2	28.0	33.9	13.8	100.0
	무관심층	44	103	194	154	21	516
		8.5	20.0	37.6	29.8	4.1	100.0
전체		140	331	600	679	263	2013
		7.0	16.4	29.8	33.7	13.1	100.0

③ 보편가치지향

○ 정규직 노조운동은 대기업 이기주의에 함몰되어 있다는 사회적 평가는 실제 존재함. 보편적 가치가 아닌 특정 집단의 기득권을 고집하는 현상이 노조운동에 실재하고 있는데, 공공기관에 속한 조합원들의 경우 그 정도를 확인해 볼 필요는 있음.

○ ‘전체 노동자들의 이익이 단위 노조의 권익보다 중요하다’는 정언적 명제에 대해 응답자들의 동의 정도를 보면, 긍정이 38.6%이고 부정은 25.9%임. 하지만 이도 저도 아닌 애매모한 태도를 취하는 응답자의 비중이 35.6%를 차지하고 있음.

○ 공공노조와 직할협의회 소속의 응답자들에게서 그저 그렇다의 비중이 상대적으로 높음. 또한 부정의 비중도 각각 27.7%, 26.9%에 달하고 있음.

○ 기타 업종과 2,000인 미만 사업장 규모에 속한 응답자들에게서 판단유보에 해당하는 그저 그렇다의 비중이 상대적으로 높음.

[표 85] ‘노조에선 전체 노동자의 이익이 단위 노조의 권익보다 중요’하다는 주장에 대한 구조적 속성별 판단 및 분포

(단위: 빈도, 비중)

		전혀 그렇지 않다	별로 그렇지 않다	그저 그렇다	조금 그렇다	매우 그렇다	전체	
소 속	공공	29	121	199	151	42	542	
		5.4	22.3	36.7	27.9	7.7	100.0	
	운수	17	46	92	105	70	330	
		5.2	13.9	27.9	31.8	21.2	100.0	
	직할	76	231	426	302	107	1142	
		6.7	20.2	37.3	26.4	9.4	100.0	
업 종	환경/에너지	29	98	186	140	42	495	
		5.9	19.8	37.6	28.3	8.5	100.0	
	사회복지	9	55	83	57	17	221	
		4.1	24.9	37.6	25.8	7.7	100.0	
	궤도	65	179	312	260	136	952	
		6.8	18.8	32.8	27.3	14.3	100.0	
	기타	19	66	136	101	24	346	
		5.5	19.1	39.3	29.2	6.9	100.0	
	규 모	2,000인 미만	23	97	195	121	32	468
			4.9	20.7	41.7	25.9	6.8	100.0
2,000~5,000인 미만		31	106	182	154	44	517	
		6.0	20.5	35.2	29.8	8.5	100.0	
5,000인 이상		68	195	340	283	143	1029	
		6.6	19.0	33.0	27.5	13.9	100.0	
전체		122	398	717	558	219	2014	
		6.1	19.8	35.6	27.7	10.9	100.0	

[표 86] '노조에선 전체 노동자의 이익이 단위 노조의 권익보다 중요'하다는 주장에 대한 인식 속성별 판단 및 분포

(단위: 빈도, 비중)

		전혀 그렇지 않다	별로 그렇지 않다	그저 그렇다	조금 그렇다	매우 그렇다	전체
성 별	남성	114	342	614	474	204	1748
		6.5	19.6	35.1	27.1	11.7	100.0
	여성	8	56	103	84	15	266
		3.0	21.1	38.7	31.6	5.6	100.0
연 령 대	20대(30세 이하)	7	26	61	39	12	145
		4.8	17.9	42.1	26.9	8.3	100.0
	30대(31~40세 이하)	53	173	314	238	85	863
		6.1	20.0	36.4	27.6	9.8	100.0
	40대(41~50세 이하)	48	160	285	237	95	825
		5.8	19.4	34.5	28.7	11.5	100.0
	50대(51세 이상)	14	39	57	44	27	181
		7.7	21.5	31.5	24.3	14.9	100.0
직 책	조합원	115	357	632	479	183	1766
		6.5	20.2	35.8	27.1	10.4	100.0
	간부	7	41	85	79	36	248
		2.8	16.5	34.3	31.9	14.5	100.0
조 합 원 층 화	노조지지층	12	61	141	237	110	561
		2.1	10.9	25.1	42.2	19.6	100.0
	노조주변층	60	183	352	239	102	936
		6.4	19.6	37.6	25.5	10.9	100.0
	무관심층	50	154	224	82	7	517
		9.7	29.8	43.3	15.9	1.4	100.0
전체		122	398	717	558	219	2014
		6.1	19.8	35.6	27.7	10.9	100.0

○ 성별로 보면 남성에 비해 여성에게서 애매모호한 그저 그렇다의 비중이 상대적으로 높음.

○ 연령대 별로 보면 20대 청년층은 애매모호한 그저 그렇다의 비중이 상대적으로 높긴 하지만, 긍정의 비중은 다른 연령층과 그리 큰 차이가 없음. 오히려 부정의 비중이 높은 연령층은 50대 노년층임.

○ 노조직책별로 보면 조합원에 비해 간부들에서는 긍정의 비중이 확연하게 높음.

○ 조합원 층화별로 보면 노조지지층일수록 긍정의 비중이 높아지는 반면, 부정의 비중이 낮아지는 추세를 확인할 수 있음. 반대로 무관심층으로 갈수록 애매모호한 그저 그렇다의

비중이 상대적으로 높아지면서, 부정의 비중도 늘어나는 추세가 존재함.

④ 이념지향

○ 노조운동이 운동성을 활성화하려고 하면 이념적 자원을 확보하고 있어야 함. 즉, 이념적 방향설정이 없이는 운동성을 가질 수가 없다는 점임. 민주노조운동의 전통을 계승한 조직인 공공기관 노조들에서 이념적 자원에 대한 평가가 실제로 어떠한 지를 확인해 볼 필요는 있음.

[표 87] '노조는 사회공공성 강화를 위해 활동'해야 라는 주장에 대한 구조적 속성별 판단 및 분포

(단위: 빈도, 비중)

		전혀 그렇지 않다	별로 그렇지 않다	그저 그렇다	조금 그렇다	매우 그렇다	전체	
소속	공공	11	58	180	225	67	541	
		2.0	10.7	33.3	41.6	12.4	100.0	
	운수	14	24	87	121	83	329	
		4.3	7.3	26.4	36.8	25.2	100.0	
	직할	55	161	359	417	148	1140	
		4.8	14.1	31.5	36.6	13.0	100.0	
업종	환경/에너지	13	53	172	194	63	495	
		2.6	10.7	34.7	39.2	12.7	100.0	
	사회복지	4	26	73	88	29	220	
		1.8	11.8	33.2	40.0	13.2	100.0	
	궤도	53	118	274	336	169	950	
		5.6	12.4	28.8	35.4	17.8	100.0	
	기타	10	46	107	145	37	345	
		2.9	13.3	31.0	42.0	10.7	100.0	
	규모	2,000인 미만	9	67	175	173	43	467
			1.9	14.3	37.5	37.0	9.2	100.0
2,000~5,000인 미만		15	53	151	225	72	516	
		2.9	10.3	29.3	43.6	14.0	100.0	
5,000인 이상		56	123	300	365	183	1027	
		5.5	12.0	29.2	35.5	17.8	100.0	
전체		80	243	626	763	298	2010	
		4.0	12.1	31.1	38.0	14.8	100.0	

○ 노조는 '사회공공성 강화를 위한 활동에 주력해야 한다'는 주장에 대하여 응답자들은 긍정과 부정을 각각 52.8%와 16.1%로 답하고 있음.

○ 조직별로 보면 운수노조에서 긍정의 정도가 상대적으로 높음.

○ 업종별로 보면 환경/에너지 업종에서 애매모호한 그저 그렇다의 비중이 미세하긴 하지만 약간 높게 나타남.

○ 사업장 규모별로 보면 2,000인 이상~ 5,000인 미만 사업장에서 긍정의 정도가 가장 높으며, 판단유보인 그저 그렇다의 비중이 가장 낮게 나타나고 있음.

[표 88] ‘노조는 사회공공성 강화를 위해 활동’해야 라는 주장에 대한 인적 속성별 판단 및 분포

(단위: 빈도, 비중)

		전혀 그렇지 않다	별로 그렇지 않다	그저 그렇다	조금 그렇다	매우 그렇다	전체
성 별	남성	78	203	532	659	273	1745
		4.5	11.6	30.5	37.8	15.6	100.0
	여성	2	40	94	104	25	265
		.8	15.1	35.5	39.2	9.4	100.0
연 령 대	20대(30세 이하)	5	19	50	52	17	143
		3.5	13.3	35.0	36.4	11.9	100.0
	30대(31~40세 이하)	28	98	300	326	110	862
		3.2	11.4	34.8	37.8	12.8	100.0
	40대(41~50세 이하)	36	100	219	330	139	824
		4.4	12.1	26.6	40.0	16.9	100.0
	50대(51세 이상)	11	26	57	55	32	181
		6.1	14.4	31.5	30.4	17.7	100.0
직 책	조합원	76	227	564	656	239	1762
		4.3	12.9	32.0	37.2	13.6	100.0
	간부	4	16	62	107	59	248
		1.6	6.5	25.0	43.1	23.8	100.0
조 합 원 층 화	노조지지층	7	33	130	261	129	560
		1.3	5.9	23.2	46.6	23.0	100.0
	노조주변층	52	113	299	328	143	935
		5.6	12.1	32.0	35.1	15.3	100.0
	무관심층	21	97	197	174	26	515
		4.1	18.8	38.3	33.8	5.0	100.0
전체		80	243	626	763	298	2010
		4.0	12.1	31.1	38.0	14.8	100.0

○ 성별로 보면 여성에 비해 남성이 긍정의 비중이 조금 높음.

○ 연령대 별로 보면 50대 노년층에서 부정의 비중이 가장 높게 나타남.

○ 노조직책별로 보면 조합원에 비해 간부들은 긍정의 비중이 높은 가운데, 절대적 긍정의

비중은 확연하게 높게 나타남.

○ 조합원 층화별로 보면 노조지지층일수록 긍정의 비중이 높아지고 있으며, 무관심층으로 갈수록 부정과 그저 그렇다의 비중이 높아지는 추세가 확인됨.

6. 노사관계

○ 노사관계에 대한 의식은 대 사용자 의식과 노사관계 변화에 대한 인지여부로 구분하여 구성됨.

○ 공공부문 노사관계는 민간부문과 달리 형식적 사용자인 경영진과 실질적 사용자인 정부라는 이원적 체제로 구성되기 때문에, 노사관계 자체에 대한 규명이 구조적으로 어려운 한계를 가지고 있음. 그렇다고 하더라도 노사관계의 성립을 위해 필요한 노조인정 여부가 관건이 아니라고 한다면 사용자의 태도와 정부정책에 대한 평가는 동시에 진행되어야 함.

1) 대(對) 사용자 의식

○ 대 사용자 의식은 사용자를 바라보는 시각에 초점을 맞추어 구성되는데, 이를 위해 노사협조주의 자체에 대한 평가와 경영진 태도에 대한 문항으로 분리하여 분석함.

① 노사협조주의에 대한 태도

○ 민간부문과 달리 공공부문에서는 형식적 사용자가 갈등을 회피하려는 행위모형을 선호하는 경향성이 강하다는 가설이 존재함. 즉, 노사협조주의적 분위기가 노사관계에 뿌리 내리기 쉬운 토양이라는 평가가 존재하고 있음. 그렇다면 노사협조주의에 대한 조합원들의 인식을 평가하는 과정이 필요함.

○ '경영진과 조합원들의 이해관계가 달라서 서로 협조하기가 어렵다'는 주장에 대한 조합원들의 평가를 보면 긍정이 68.7%이고 부정은 10.4%임. 쉽게 말해, 노사협조주의를 부정하는 분위기가 공공기관 소속의 조합원들에게서 주류를 이루고 있고, 위에서 말한 가설은 부정확한 경험적 인식으로 볼 수가 있음.

○ 조직별로 보면 운수노조에서 노사협조주의에 대한 부정적 의식이 높음.

[표 89] 구조적 속성별 경영진과 조합원의 계급적 이해관계 차이 인정여부

(단위: 빈도, 비중)

		전혀 그렇지 않다	별로 그렇지 않다	그저 그렇다	조금 그렇다	매우 그렇다	전체
소 속	공공	5	53	115	230	139	542
		.9	9.8	21.2	42.4	25.6	100.0
	운수	3	5	60	112	150	330
		.9	1.5	18.2	33.9	45.5	100.0
	직할	16	127	246	407	346	1142
		1.4	11.1	21.5	35.6	30.3	100.0
업 종	환경/에너지	8	65	131	206	85	495
		1.6	13.1	26.5	41.6	17.2	100.0
	사회복지	1	9	32	90	89	221
		.5	4.1	14.5	40.7	40.3	100.0
	궤도	8	28	166	325	425	952
		.8	2.9	17.4	34.1	44.6	100.0
	기타	7	83	92	128	36	346
		2.0	24.0	26.6	37.0	10.4	100.0
규 모	2,000인 미만	5	73	131	191	68	468
		1.1	15.6	28.0	40.8	14.5	100.0
	2,000~5,000인 미만	9	79	101	197	131	517
		1.7	15.3	19.5	38.1	25.3	100.0
	5,000인 이상	10	33	189	361	436	1029
		1.0	3.2	18.4	35.1	42.4	100.0
전체		24	185	421	749	635	2014
		1.2	9.2	20.9	37.2	31.5	100.0

- 사회복지 업종에서 노사협조주의를 부정하는 입장이 81%나 차지함.
- 사업장 규모별로 보면 5,000인 이상의 사업장에서 노사협조주의를 부정하는 경향성이 높게 나타남.
- 인적 속성별에서 성별로 보면 여성이 남성에 비해 그저 그렇다의 비중이 상대적으로 높음.
- 연령대 별로 보면 50대 노년층에서 노사협조주의를 인정하는 비중이 상대적으로 높으며, 20대 청년층에선 그저 그렇다의 비중이 상대적으로 높음.
- 노조직책별로 보면 조합원에 비해 간부들에게서 노사협조주의를 부정하는 입장이 상대적으로 높으며, 그저 그렇다의 비중도 확연하게 낮음.

○ 무관심층과 그 외 다른 층들 사이에 의식의 균열선이 보임. 무관심층에서는 노사협조주의를 인정하는 비중이 상대적으로 높은 가운데, 그저 그렇다의 비중이 압도적으로 높게 나타남. 하지만 노조지지층과 주변층에서는 노사협조주의를 부정하는 입장이 절대 다수를 구성하고 있음.

[표 90] 인적 속성별 경영진과 조합원의 계급적 이해관계 차이 인정여부

(단위: 빈도, 비중)

		전혀 그렇지 않다	별로 그렇지 않다	그저 그렇다	조금 그렇다	매우 그렇다	전체
성 별	남성	23	165	351	646	563	1748
		1.3	9.4	20.1	37.0	32.2	100.0
	여성	1	20	70	103	72	266
		.4	7.5	26.3	38.7	27.1	100.0
연 령 대	20대(30세 이하)	0	10	38	66	31	145
		.0	6.9	26.2	45.5	21.4	100.0
	30대(31~40세 이하)	8	74	171	330	280	863
		.9	8.6	19.8	38.2	32.4	100.0
	40대(41~50세 이하)	15	73	174	299	264	825
		1.8	8.8	21.1	36.2	32.0	100.0
	50대(51세 이상)	1	28	38	54	60	181
		.6	15.5	21.0	29.8	33.1	100.0
직 책	조합원	23	174	385	646	538	1766
		1.3	9.9	21.8	36.6	30.5	100.0
	간부	1	11	36	103	97	248
		.4	4.4	14.5	41.5	39.1	100.0
조 합 원 층 화	노조지지층	6	25	82	262	186	561
		1.1	4.5	14.6	46.7	33.2	100.0
	노조주변층	0	14	122	374	426	936
		.0	1.5	13.0	40.0	45.5	100.0
	무관심층	18	146	217	113	23	517
		3.5	28.2	42.0	21.9	4.4	100.0
전체		24	185	421	749	635	2014
		1.2	9.2	20.9	37.2	31.5	100.0

② 경영진 태도에 대한 평가

○ 노사관계에서 노조를 협상상대방으로 인정하지 않을 경우 갈등과 대립은 불가피함. 이른바 대립적 노사관계가 형성되는 이유는 노사 상대방 사이에 신뢰관계가 구축되지 못하면서 갈등이 지속적으로 발생하기 때문임. 특히 형식적 사용자의 역할을 해야 하는 공공부문의 경영진의 경우 자율적인 결정권한의 폭이 적거나 전무한 상태에서 노사교섭을 해야 하는 구조적 한계를 가지고 있음. 그럼에도 불구하고 공공부문 노사관계에서 경영진은 노조조직을

존중하지 않는 전근대적인 경영관과 태도를 보이면서 노사관계를 열악한 상태로 만들어 간 경험들이 존재하고 있음.

○ ‘노사관계를 개선하려면 먼저 경영진이 조합원을 대하는 태도부터 바꾸어야 한다’는 주장에 대하여 응답 조합원들의 81%가 동의하고 있음. 또한 경영진 태도변화에 대한 동의의 정도가 높다는 사실은 열악한 노사관계를 투영하고 있음.

○ 운수노조의 경우 86.1%가 동의하고 있음.

○ 사회복지 업종의 경우 87.8%가 동의하고 있음.

○ 사업장 규모가 커질수록 동의 강도는 현격하게 증가하는 추세를 보임.

[표 91] 노사관계 개선을 위해선 경영진의 태도 개선이 우선이라는 사실에 대한 구조적 속성별 판단과 분포

(단위: 빈도, 비중)

		전혀 그렇지 않다	별로 그렇지 않다	그저 그렇다	조금 그렇다	매우 그렇다	전체
소속	공공	5	22	93	194	227	541
		.9	4.1	17.2	35.9	42.0	100.0
	운수	3	2	41	58	226	330
		.9	.6	12.4	17.6	68.5	100.0
	직할	12	61	143	344	579	1139
		1.1	5.4	12.6	30.2	50.8	100.0
업종	환경/에너지	5	31	97	201	160	494
		1.0	6.3	19.6	40.7	32.4	100.0
	사회복지	2	3	22	62	132	221
		.9	1.4	10.0	28.1	59.7	100.0
	궤도	8	10	79	206	646	949
		.8	1.1	8.3	21.7	68.1	100.0
	기타	5	41	79	127	94	346
		1.4	11.8	22.8	36.7	27.2	100.0
규모	2,000인 미만	6	29	97	206	130	468
		1.3	6.2	20.7	44.0	27.8	100.0
	2,000~5,000인 미만	6	42	91	159	218	516
		1.2	8.1	17.6	30.8	42.2	100.0
	5,000인 이상	8	14	89	231	684	1026
		.8	1.4	8.7	22.5	66.7	100.0
전체		20	85	277	596	1032	2010
		1.0	4.2	13.8	29.7	51.3	100.0

- 경영진 태도 개선의 필요성에 대한 동의 정도는 여성에 비해 남성이 높음.
- 전 연령대 별로 경영진에 대한 강한 불만을 표출하고 있음. 물론 20대 청년층에서 불만의 강도가 상대적으로 적은 것으로 보이긴 하지만, 이것은 그저 그렇다의 판단이 상대적으로 높은 데서 온 결과로 보임.
- 조합원에 비해 간부들은 불만의 강도가 월등하게 높음.
- 노조지지층보다 주변층에서 불만의 강도가 높은 것으로 나타나고 있음. 물론 무관심층의 경우 불만의 강도가 현저하게 낮아지는 추세는 확인이 됨.

[표 92] 노사관계 개선을 위해선 경영진의 태도 개선이 우선이라는 사실에 대한 인적 속성별 판단과 분포

(단위: 빈도, 비중)

		전혀 그렇지 않다	별로 그렇지 않다	그저 그렇다	조금 그렇다	매우 그렇다	전체
성 별	남성	18	77	227	498	925	1745
		1.0	4.4	13.0	28.5	53.0	100.0
	여성	2	8	50	98	107	265
		.8	3.0	18.9	37.0	40.4	100.0
연 령 대	20대(30세 이하)	1	10	34	47	53	145
		.7	6.9	23.4	32.4	36.6	100.0
	30대(31~40세 이하)	9	35	130	257	430	861
		1.0	4.1	15.1	29.8	49.9	100.0
	40대(41~50세 이하)	10	32	98	239	445	824
		1.2	3.9	11.9	29.0	54.0	100.0
	50대(51세 이상)	0	8	15	53	104	180
		.0	4.4	8.3	29.4	57.8	100.0
직 책	조합원	13	78	260	534	878	1763
		.7	4.4	14.7	30.3	49.8	100.0
	간부	7	7	17	62	154	247
		2.8	2.8	6.9	25.1	62.3	100.0
조 합 원 층 화	노조지지층	6	14	58	158	322	558
		1.1	2.5	10.4	28.3	57.7	100.0
	노조주변층	4	15	72	250	594	935
		.4	1.6	7.7	26.7	63.5	100.0
	무관심층	10	56	147	188	116	517
		1.9	10.8	28.4	36.4	22.4	100.0
전체		20	85	277	596	1032	2010
		1.0	4.2	13.8	29.7	51.3	100.0

2) 노사관계 변화인지

○ 이명박 정부가 집권하면서 공공부문 노사관계에 변화가 일어났을 가능성은 있음. 이 변화가 어떠한 방향으로 진행되고 있는지를 확인하는 것이 주목적임.

○ 최근 2년 동안 노사관계를 대립적 노사관계로 보는 응답자가 61.8%인 반면, 협조적 노사관계로 보는 비중은 38.2%임.

○ 공공노조의 경우 현재의 노사관계를 대립적 노사관계로 보는 비중은 74.2%임. 운수노조의 경우 대립적 노사관계가 그대로 유지되고 있다고 보는 비중이 71.2%에 달하는 이유는 철도파업의 경험 때문이라고 할 수 있음. 그러나 직할협회의 경우 52%가 협조적 노사관계로 보고 있음.

[표 93] 최근 2년 동안 노사관계 변화에 대한 구조적 속성별 인지정도와 분포

(단위: 빈도, 비중)

		협조적 관계 유지	대립에서 협조	협조에서 대립	대립적 관계 유지	전체
소 속	공공	83	47	137	238	505
		16.4	9.3	27.1	47.1	100.0
	운수	5	32	55	227	319
		1.6	10.0	17.2	71.2	100.0
	직할	330	225	156	356	1067
		30.9	21.1	14.6	33.4	100.0
업 종	환경/에너지	107	56	129	176	468
		22.9	12.0	27.6	37.6	100.0
	사회복지	5	7	58	136	206
		2.4	3.4	28.2	66.0	100.0
	계도	146	202	116	435	899
		16.2	22.5	12.9	48.4	100.0
	기타	160	39	45	74	318
		50.3	12.3	14.2	23.3	100.0
규 모	2,000인 미만	145	55	90	142	432
		33.6	12.7	20.8	32.9	100.0
	2,000~5,000인 미만	124	43	121	196	484
		25.6	8.9	25.0	40.5	100.0
	5,000인 이상	149	206	137	483	975
		15.3	21.1	14.1	49.5	100.0
전체		418	304	348	821	1891
		22.1	16.1	18.4	43.4	100.0

○ 사회복지 업종에서 대립적 노사관계의 비중이 94.2%에 달하고 있음. 게다가 2년 동안 대립적 노사관계가 그대로 유지되고 있다고 보는 비중도 66%에 달하고 있음. 이 업종의 노사

관계가 열악함을 보여주는 대목임.

○ 사업장 규모가 커질수록 대립적 노사관계가 그대로 유지되고 있다는 비중이 증가하고 있음. 하지만 5,000인 이상 사업장에서는 대립적 노사관계에서 협조적 노사관계로 전환하였다고 보는 비중도 21.1%나 되고 있음. 즉, 대기업 사업장에서 노조무력화현상이 등장하고 있음을 암시하고 있다고 해석할 수 있음.

[표 94] 최근 2년 동안 노사관계 변화에 대한 인적 속성별 인지정도와 분포

(단위: 빈도, 비중)

		협조적 관계 유지	대립에서 협조	협조에서 대립	대립적 관계 유지	전체
성 별	남성	382	275	298	685	1640
		23.3	16.8	18.2	41.8	100.0
	여성	36	29	50	136	251
		14.3	11.6	19.9	54.2	100.0
연 령 대	20대(30세 이하)	29	18	30	59	136
		21.3	13.2	22.1	43.4	100.0
	30대(31~40세 이하)	144	90	151	421	806
		17.9	11.2	18.7	52.2	100.0
	40대(41~50세 이하)	197	148	139	290	774
		25.5	19.1	18.0	37.5	100.0
	50대(51세 이상)	48	48	28	51	175
		27.4	27.4	16.0	29.1	100.0
직 책	조합원	374	274	296	714	1658
		22.6	16.5	17.9	43.1	100.0
	간부	44	30	52	107	233
		18.9	12.9	22.3	45.9	100.0
조 합 원 층 화	노조지지층	89	69	95	279	532
		16.7	13.0	17.9	52.4	100.0
	노조주변층	182	146	173	381	882
		20.6	16.6	19.6	43.2	100.0
	무관심층	147	89	80	161	477
		30.8	18.7	16.8	33.8	100.0
전체		418	304	348	821	1891
		22.1	16.1	18.4	43.4	100.0

- 성별로 보면 대립적 노사관계에 대한 체감이 남성에 비해 여성이 높은 것으로 나타남.
- 50년대 노년층에서 현재의 노사관계를 협조적 노사관계로 체감하는 정도가 높음.
- 조합원에 비해 간부들은 대립적 노사관계로 체감하는 정도가 높음.

○ 노조지지층일수록 현재의 노사관계를 대립적 노사관계로 체감하는 경향성이 높으며, 무관심층일수록 협조적 노사관계로 체감하는 경향성이 높아짐.

7. 사회·정치의식

1) 계층귀속의식

○ 계층귀속의식이란 개인이 스스로 속한다고 생각하는 계층에 대한 소속감과 정체감을 의미함. 한국인들은 중상층 귀속의식이 유난히 높은 게 사실이지만, 중상층 자체가 전문직 정신노동을 담당하는 중상층과 단순반복의 성격이 강한 하위 사무직 노동자를 주로 하는 중하층으로 구분이 될 수 있음.

[표 95] 구조적 속성별 계층귀속의식

(단위: 빈도, 비중)

		상류층	중상층	중하층	하류층	전체
소속	공공	6	162	280	92	540
		1.1	30.0	51.9	17.0	100.0
	운수	7	40	168	115	330
		2.1	12.1	50.9	34.8	100.0
	직할	27	203	620	286	1136
		2.4	17.9	54.6	25.2	100.0
업종	환경/에너지	11	158	259	67	495
		2.2	31.9	52.3	13.5	100.0
	사회복지	4	51	123	41	219
		1.8	23.3	56.2	18.7	100.0
	궤도	13	82	514	341	950
		1.4	8.6	54.1	35.9	100.0
	기타	12	114	172	44	342
		3.5	33.3	50.3	12.9	100.0
규모	2,000인 미만	17	148	241	58	464
		3.7	31.9	51.9	12.5	100.0
	2,000~5,000인 미만	8	150	274	83	515
		1.6	29.1	53.2	16.1	100.0
	5,000인 이상	15	107	553	352	1027
		1.5	10.4	53.8	34.3	100.0
전체		40	405	1068	493	2006
		2.0	20.2	53.2	24.6	100.0

○ 설문조사에서는 계층을 상의 상, 상의 하, 중의 상, 중의 하, 하의 상, 하의 하로 6분화하여 구분하였지만, 분석에서는 표본의 수를 고려하여 상류층, 중상층, 중하층, 하류층으로 4분

화하여 분석함. 결과를 보면 상류층 2%, 중상층 20.2%, 중하층 53.2%, 하류층 24.6%로 나타남.

○ 공공노조 소속 응답자 중에서 중상층 귀속의식의 비중이 가장 높게 나옴. 반대로 운수노조의 경우 하류층 귀속의식의 비중이 상대적으로 높게 나옴.

○ 환경/에너지와 기타 업종에서는 중상층 귀속의식의 비중이 가장 높으며, 궤도 업종에서는 하류층 귀속의식의 비중이 높음.

○ 사업장 규모별로 보면 민간부문과는 전혀 다른 양상을 보임. 즉, 2,000인 미만 사업장에서 중상층 귀속의식이 높고, 5,000인 이상의 사업장에서는 하류층 귀속의식이 높기 때문임.

[표 96] 인적 속성별 계층귀속의식

(단위: 빈도, 비중)

		상류층	중상층	중하층	하류층	전체
성 별	남성	34	314	940	455	1743
		2.0	18.0	53.9	26.1	100.0
	여성	6	91	128	38	263
		2.3	34.6	48.7	14.4	100.0
연 령 대	20대(30세 이하)	8	42	75	19	144
		5.6	29.2	52.1	13.2	100.0
	30대(31~40세 이하)	15	158	452	235	860
		1.7	18.4	52.6	27.3	100.0
	40대(41~50세 이하)	11	165	443	204	823
		1.3	20.0	53.8	24.8	100.0
	50대(51세 이상)	6	40	98	35	179
		3.4	22.3	54.7	19.6	100.0
직 책	조합원	39	349	934	437	1759
		2.2	19.8	53.1	24.8	100.0
	간부	1	56	134	56	247
		.4	22.7	54.3	22.7	100.0
조 합 원 층 화	노조지지층	9	119	300	132	560
		1.6	21.3	53.6	23.6	100.0
	노조주변층	14	151	500	268	933
		1.5	16.2	53.6	28.7	100.0
	무관심층	17	135	268	93	513
		3.3	26.3	52.2	18.1	100.0
전체		40	405	1068	493	2006
		2.0	20.2	53.2	24.6	100.0

○ 성별로 보면 여성의 경우 남성에 비해 중상층 귀속의식이 높음.

- 20대 청년층에서 중상층 귀속의식이 높게 나타나지만, 40대 장년층에서는 하류층 귀속의식의 비중이 높게 나옴.
- 노조직책별로 보면 조합원과 간부 사이에는 미세한 차이만 존재함. 간부들의 경우 중상층 귀속의식이 상대적으로 높고, 조합원의 경우 하류층 귀속의식이 조금 높게 나옴.
- 조합원 층화별로 보면 노조지지층과 주변층에서는 하류층 귀속의식의 비중이 상대적으로 높게 나타나고, 무관심층에서는 중상층 귀속의식의 비중이 상대적으로 높게 나옴.

2) 사회의식

① 계층이동 가능성

- 계층이동 가능성이 많은 경우 사회를 개방적이라고 보는 반면, 가능성이 낮은 경우 사회구조의 고정화 정도가 높은 폐쇄적 사회라고 봄.
- 신분상승 가능성이 많은 경우 사회변동이 빈번하게 이루어지는 사회인 반면, 적은 사회는 사회변동의 가능성 역시 줄어드는 사회라고 해석함.
- 계층이동 가능성에 대한 질문은 공공기관의 조합원들이 바라보는 사회에 대한 시각이라는 점에서 의미가 있음. 즉, 자신의 세대에 신분상승이 가능한가라는 질문에 대해 응답자의 34.4%는 긍정적으로 생각하고 있지만, 65.6% 부정적으로 판단하고 있음.
- 운수노조와 직할협회의 조합원들은 신분상승의 가능성을 강하게 부정하고 있음.
- 궤도 업종과 사회복지 업종의 응답자들은 신분상승 가능성이 희박하다고 봄.
- 5,000인 이상 사업장에 속한 응답자들이 신분상승 가능성에 회의적인 태도를 취하고 있는데, 이런 태도는 계층 귀속의식에서도 유사함.

[표 97] 구조적 속성별 자신세대 신분상승 가능성의 긍정여부

(단위: 빈도, 비중)

		전혀 그렇지 않다	별로 그렇지 않다	조금 그렇다	매우 그렇다	전체
소속	공공	37	284	179	38	538
		6.9	52.8	33.3	7.1	100.0
	운수	56	177	79	15	327
		17.1	54.1	24.2	4.6	100.0
	직할	155	604	319	57	1135
		13.7	53.2	28.1	5.0	100.0
업종	환경/에너지	35	243	186	28	492
		7.1	49.4	37.8	5.7	100.0
	사회복지	17	124	66	12	219
		7.8	56.6	30.1	5.5	100.0
	궤도	169	541	197	38	945
		17.9	57.2	20.8	4.0	100.0
	기타	27	157	128	32	344
		7.8	45.6	37.2	9.3	100.0
규모	2,000인 미만	37	222	164	42	465
		8.0	47.7	35.3	9.0	100.0
	2,000~5,000인 미만	35	262	190	27	514
		6.8	51.0	37.0	5.3	100.0
	5,000인 이상	176	581	223	41	1021
		17.2	56.9	21.8	4.0	100.0
전체		248	1065	577	110	2000
		12.4	53.3	28.9	5.5	100.0

- 성별로 보면 신분상승에 대한 기대는 남성에 비해 여성이 높음.
- 연령이 젊을수록 신분상승에 대한 기대도 높아지는 추세를 보임. 역으로 나이가 들수록 신분상승에 대한 기대 역시 부정적으로 변화하고 있음.
- 조합원과 간부 사이에는 미세한 차이만 존재함. 간부의 경우 신분상승에 기대가 조합원에 비해 조금 낮음.
- 조합원 층화별로 보면 노조주변층은 신분상승에 대한 기대에서 가장 회의적인 태도를 보이고 있음.
- 상류층으로 갈수록 신분상승에 대한 기대도 높아지고 있으며, 하류층으로 가면 신분상승에 대한 기대 역시 부정적으로 바뀌는 추세를 보임. 즉, 계층귀속의식이 하류층일수록 사회에 대한 시선은 비관적이라고 할 수 있음.

[표 98] 인적 속성별 자신세대 신분상승 가능성의 긍정여부

(단위: 빈도, 비중)

		전혀 그렇지 않다	별로 그렇지 않다	조금 그렇다	매우 그렇다	전체
성 별	남성	230	935	487	86	1738
		13.2	53.8	28.0	4.9	100.0
	여성	18	130	90	24	262
		6.9	49.6	34.4	9.2	100.0
연 령 대	20대(30세 이하)	6	48	72	19	145
		4.1	33.1	49.7	13.1	100.0
	30대(31~40세 이하)	80	445	265	64	854
		9.4	52.1	31.0	7.5	100.0
	40대(41~50세 이하)	116	469	211	25	821
		14.1	57.1	25.7	3.0	100.0
	50대(51세 이상)	46	103	29	2	180
		25.6	57.2	16.1	1.1	100.0
직 책	조합원	213	929	514	97	1753
		12.2	53.0	29.3	5.5	100.0
	간부	35	136	63	13	247
		14.2	55.1	25.5	5.3	100.0
조 합 원 층 화	노조지지층	77	282	168	30	557
		13.8	50.6	30.2	5.4	100.0
	노조주변층	138	523	221	49	931
		14.8	56.2	23.7	5.3	100.0
	무관심층	33	260	188	31	512
		6.4	50.8	36.7	6.1	100.0
계 층	상류층	3	11	18	8	40
		7.5	27.5	45.0	20.0	100.0
	중상층	21	187	165	31	404
		5.2	46.3	40.8	7.7	100.0
	중하층	103	598	307	52	1060
		9.7	56.4	29.0	4.9	100.0
	하류층	121	266	85	18	490
		24.7	54.3	17.3	3.7	100.0
전체		248	1062	575	109	1994
		12.4	53.3	28.8	5.5	100.0

② 자식세대 신분상승 가능성

○ 자식세대의 신분상승에 대한 기대감은 자신세대와는 달리 희망적으로 바뀌는 경향성이 있음. 하지만 자식세대의 신분상승에 대한 기대감이 부정적으로 나타나는 경우, 현재의 사회 구조에 대한 극심한 좌절감을 표현하고 있다는 점에서 주의 깊게 볼 필요가 있음.

○ 자식세대의 신분상승 가능성에 대하여 응답자의 60.9%는 낙관적인 기대를 표명하고 있지만, 39.1%는 비관적인 태도를 취하고 있음. 즉, 응답자의 1/3이상은 사회가 좀 더 나아질 개연성이 없다는 회의적인 태도를 보이고 있음.

○ 공공노조 조합원들이 사회를 상대적이긴 하지만 낙관적으로 바라보고 있음.

○ 궤도 업종과 5,000인 이상 사업장의 응답자들은 사회에 대한 시선이 비관적일 개연성이 높아 보임.

[표 99] 구조적 속성별 자식세대 신분상승 가능성의 긍정여부

(단위: 빈도, 비중)

		전혀 그렇지 않다	별로 그렇지 않다	조금 그렇다	매우 그렇다	전체
소속	공공	22	172	245	99	538
		4.1	32.0	45.5	18.4	100.0
	운수	23	121	130	51	325
		7.1	37.2	40.0	15.7	100.0
	직할	70	370	495	193	1128
		6.2	32.8	43.9	17.1	100.0
업종	환경/에너지	19	153	224	97	493
		3.9	31.0	45.4	19.7	100.0
	사회복지	10	75	102	31	218
		4.6	34.4	46.8	14.2	100.0
	궤도	78	340	373	148	939
		8.3	36.2	39.7	15.8	100.0
	기타	8	95	171	67	341
		2.3	27.9	50.1	19.6	100.0
규모	2,000인 미만	11	142	225	85	463
		2.4	30.7	48.6	18.4	100.0
	2,000~5,000인 미만	21	155	241	96	513
		4.1	30.2	47.0	18.7	100.0
	5,000인 이상	83	366	404	162	1015
		8.2	36.1	39.8	16.0	100.0
전체		115	663	870	343	1991
		5.8	33.3	43.7	17.2	100.0

○ 성별로 보면 남성에 비해 여성이 사회에 대한 시선은 낙관적임.

○ 나이가 젊을수록 사회의 변화가능성에 대한 기대를 표현하고 있음.

○ 간부에 비해 조합원들은 사회를 바라보는 시선은 희망적임.

○ 조합원 층화별로는 그리 큰 차이가 존재하지 않고 있음. 하지만 무관심층에서는 기대가 다른 층보다 조금은 많음.

○ 하류층으로 갈수록 자식세대 신분상승 가능성마저도 회의적으로 보는 비중이 늘어나고 있음.

[표 100] 인적 속성별 자식세대 신분상승 가능성의 긍정여부

(단위: 빈도, 비중)

		전혀 그렇지 않다	별로 그렇지 않다	조금 그렇다	매우 그렇다	전체
성 별	남성	107	594	739	291	1731
		6.2	34.3	42.7	16.8	100.0
	여성	8	69	131	52	260
		3.1	26.5	50.4	20.0	100.0
연 령 대	20대(30세 이하)	4	31	80	30	145
		2.8	21.4	55.2	20.7	100.0
	30대(31~40세 이하)	44	284	380	143	851
		5.2	33.4	44.7	16.8	100.0
	40대(41~50세 이하)	53	295	343	125	816
		6.5	36.2	42.0	15.3	100.0
	50대(51세 이상)	14	53	67	45	179
		7.8	29.6	37.4	25.1	100.0
직 책	조합원	102	556	776	310	1744
		5.8	31.9	44.5	17.8	100.0
	간부	13	107	94	33	247
		5.3	43.3	38.1	13.4	100.0
조 합 원 층 화	노조지지층	29	182	254	88	553
		5.2	32.9	45.9	15.9	100.0
	노조주변층	68	313	391	156	928
		7.3	33.7	42.1	16.8	100.0
	무관심층	18	168	225	99	510
		3.5	32.9	44.1	19.4	100.0
계 층	상류층	1	14	15	10	40
		2.5	35.0	37.5	25.0	100.0
	중상층	7	119	189	87	402
		1.7	29.6	47.0	21.6	100.0
	중하층	42	357	480	178	1057
		4.0	33.8	45.4	16.8	100.0
	하류층	65	173	185	64	487
		13.3	35.5	38.0	13.1	100.0
전체		115	663	869	339	1986
		5.8	33.4	43.8	17.1	100.0

③ 일자리 세습 희망

○ 자신이 현재 하고 있는 직업을 자녀세대에 세습하기를 희망하는 경우 직업적 자부심이 있다고 봄. 직업적 자부심은 흔히 전문직 고급 일자리에에서만 찾아 볼 수 있는 것이 아니라 중산층의 전형적 징표임. 즉, 신분상승에 성공한 사무직 노동자들에게서는 쉽게 포착할 수 있는 정서임. 직업적 자부심에 대한 긍정정도에 따라 중산층 귀속의식의 적합성도 검증이 됨.

○ 조사결과를 보면 직업적 자부심이 있는 응답자의 비중은 29%이고 없는 경우는 71%임. 즉, 대다수의 응답자들은 직업적 자부심이 낮다고 볼 수 있음.

○ 소속조직별 차이는 그리 크게 나타나지 않고, 사업장 규모가 커질수록 직업적 자부심에 부정적인 반응을 보임.

○ 환경/에너지 업종에서 직업적 자부심을 가진 응답자의 비중이 상대적으로 많음.

[표 101] 구조적 속성별 일자리 세습희망 여부

(단위: 빈도, 비중)

		전혀 그렇지 않다	별로 그렇지 않다	조금 그렇다	매우 그렇다	전체
소 속	공공	109	263	138	28	538
		20.3	48.9	25.7	5.2	100.0
	운수	124	126	57	16	323
		38.4	39.0	17.6	5.0	100.0
	직할	287	503	290	48	1128
		25.4	44.6	25.7	4.3	100.0
업 종	환경/에너지	68	227	163	35	493
		13.8	46.0	33.1	7.1	100.0
	사회복지	57	115	38	8	218
		26.1	52.8	17.4	3.7	100.0
	궤도	318	389	192	36	935
		34.0	41.6	20.5	3.9	100.0
	기타	77	161	92	13	343
		22.4	46.9	26.8	3.8	100.0
규 모	2,000인 미만	78	227	139	21	465
		16.8	48.8	29.9	4.5	100.0
	2,000~5,000인 미만	113	247	126	27	513
		22.0	48.1	24.6	5.3	100.0
	5,000인 이상	329	418	220	44	1011
		32.5	41.3	21.8	4.4	100.0
전체		520	892	485	92	1989
		26.1	44.8	24.4	4.6	100.0

[표 102] 인적 속성별 일자리 세습희망 여부

(단위: 빈도, 비중)

		전혀 그렇지 않다	별로 그렇지 않다	조금 그렇다	매우 그렇다	전체
성 별	남성	459	757	428	83	1727
		26.6	43.8	24.8	4.8	100.0
	여성	61	135	57	9	262
		23.3	51.5	21.8	3.4	100.0
연 령 대	20대(30세 이하)	28	63	50	4	145
		19.3	43.4	34.5	2.8	100.0
	30대(31~40세 이하)	240	404	176	33	853
		28.1	47.4	20.6	3.9	100.0
	40대(41~50세 이하)	206	350	216	42	814
		25.3	43.0	26.5	5.2	100.0
	50대(51세 이상)	46	75	43	13	177
		26.0	42.4	24.3	7.3	100.0
직 책	조합원	473	772	419	78	1742
		27.2	44.3	24.1	4.5	100.0
	간부	47	120	66	14	247
		19.0	48.6	26.7	5.7	100.0
조 합 원 층 화	노조지지층	134	243	146	33	556
		24.1	43.7	26.3	5.9	100.0
	노조주변층	296	397	199	33	925
		32.0	42.9	21.5	3.6	100.0
	무관심층	90	252	140	26	508
		17.7	49.6	27.6	5.1	100.0
계 층	상류층	3	15	19	3	40
		7.5	37.5	47.5	7.5	100.0
	중상층	47	193	133	31	404
		11.6	47.8	32.9	7.7	100.0
	중하층	270	512	240	32	1054
		25.6	48.6	22.8	3.0	100.0
	하류층	197	170	93	25	485
		40.6	35.1	19.2	5.2	100.0
전체		517	890	485	91	1983
		26.1	44.9	24.5	4.6	100.0

- 성별로 보면 여성에 비해 남성의 직업적 자부심이 약간 긍정적임.
- 20대 청년층은 상대적으로 긍정적인 직업적 자부심을 가지고 있음.
- 조합원에 비해 간부들은 조금 더 작업적인 자부심을 가지고 있음.

○ 조합원 층화별로는 별 다른 차이를 보이진 않지만, 무관심층의 경우 직업적 자부심에 대한 절대적 부정의 비중이 상대적으로 낮은 것으로 보임. 반대로 노조주변층에서는 절대적 부정의 비중이 매우 높게 나타나고 있음.

○ 상류층으로 갈수록 직업적 자부심에 대한 상대적 긍정의 비중이 증가하고 있고, 하류층으로 갈수록 직업적 자부심에 대한 절대적 부정의 비중이 늘어나는 추세는 확인됨. 즉, 계층 귀속의식에 따라서 현재 하고 있는 일에 대한 평가도 달라짐을 알 수 있음.

④ 노후생활 불안감

○ 중산층 탈락위험은 노후생활 불안감으로 표현될 수 있음. 노후생활에 대한 우려는 또한 현재의 고용에 대한 불안 심리와 밀접하게 연관되어진다는 점에서 사회의식이 노조활동과 연결되는 매개체의 역할을 함.

[표 103] 구조적 속성별 노후 생활 불안감 정도

(단위: 빈도, 비중)

		전혀 그렇지 않다	별로 그렇지 않다	조금 그렇다	매우 그렇다	전체
소속	공공	10	107	274	147	538
		1.9	19.9	50.9	27.3	100.0
	운수	7	42	140	137	326
		2.1	12.9	42.9	42.0	100.0
	직할	30	176	532	394	1132
		2.7	15.5	47.0	34.8	100.0
업종	환경/에너지	11	89	252	140	492
		2.2	18.1	51.2	28.5	100.0
	사회복지	3	53	116	46	218
		1.4	24.3	53.2	21.1	100.0
	퀘도	25	121	399	397	942
		2.7	12.8	42.4	42.1	100.0
	기타	8	62	179	95	344
		2.3	18.0	52.0	27.6	100.0
규모	2,000인 미만	13	91	235	126	465
		2.8	19.6	50.5	27.1	100.0
	2,000~5,000인 미만	7	104	271	131	513
		1.4	20.3	52.8	25.5	100.0
	5,000인 이상	27	130	440	421	1018
		2.7	12.8	43.2	41.4	100.0
전체		47	325	946	678	1996
		2.4	16.3	47.4	34.0	100.0

[표 104] 인적 속성별 노후 생활 불안감 정도

(단위: 빈도, 비중)

		전혀 그렇지 않다	별로 그렇지 않다	조금 그렇다	매우 그렇다	전체
성 별	남성	40	263	809	622	1734
		2.3	15.2	46.7	35.9	100.0
	여성	7	62	137	56	262
		2.7	23.7	52.3	21.4	100.0
연 령 대	20대(30세 이하)	4	48	65	27	144
		2.8	33.3	45.1	18.8	100.0
	30대(31~40세 이하)	23	143	409	278	853
		2.7	16.8	47.9	32.6	100.0
	40대(41~50세 이하)	15	106	386	314	821
		1.8	12.9	47.0	38.2	100.0
	50대(51세 이상)	5	28	86	59	178
		2.8	15.7	48.3	33.1	100.0
직 책	조합원	43	287	826	594	1750
		2.5	16.4	47.2	33.9	100.0
	간부	4	38	120	84	246
		1.6	15.4	48.8	34.1	100.0
조 합 원 층 화	노조지지층	10	94	252	198	554
		1.8	17.0	45.5	35.7	100.0
	노조주변층	18	101	426	386	931
		1.9	10.8	45.8	41.5	100.0
	무관심층	19	130	268	94	511
		3.7	25.4	52.4	18.4	100.0
계 층	상류층	4	9	20	7	40
		10.0	22.5	50.0	17.5	100.0
	중상층	8	105	215	76	404
		2.0	26.0	53.2	18.8	100.0
	중하층	21	161	526	350	1058
		2.0	15.2	49.7	33.1	100.0
	하류층	13	48	184	243	488
		2.7	9.8	37.7	49.8	100.0
전체		46	323	945	676	1990
		2.3	16.2	47.5	34.0	100.0

○ 운수노조와 직할협의회에 속한 응답자들이 노후생활에 대해서 상대적으로 높은 불안감을 표현하고 있음. 하지만 운수노조 소속의 응답자들은 노후생활 불안감에 대한 절대적 긍정의 비중이 압도적으로 높게 나타내고 있음.

○ 퀘도 업종의 응답자들이 상대적으로 높은 노후생활 불안감을 표출하고 있음.

- 5,000인 이상 사업장의 응답자들에게서 노후생활 불안감에 대한 절대적 긍정의 비중이 높게 나타나고 있음.
- 인적 속성에서 성별로 보면 남성이 여성에 비해 상대적으로 높은 노후생활 불안감을 표현하고 있음.
- 연령대 별로 보면 50대 노년층이 아니라 40대 장년층에서 가장 높은 노후생활 불안감이 표출되고 있음. 또한 20대 청년층의 경우 노후생활 불안감에 대한 절대적 긍정의 비중이 월등하게 낮게 나타나고 있음.
- 노조직책별에서는 그리 큰 차이를 발견하기가 곤란함.
- 조합원 층화별로 보면 무관심층과 노조주변층 사이에 인식의 균열선이 확인됨. 무관심층의 경우 노후생활 불안감에 대한 절대적 긍정의 비중이 다른 층에 비해 현격하게 낮은 반면, 상대적 부정의 비중은 높아지고 있음. 이와 반대로 노조주변층의 경우 절대적 긍정의 비중은 가장 높으며, 상대적 긍정의 비중은 가장 낮은 양상을 보임.
- 계층 귀속의식에 따른 결과를 보면 상류층으로 갈수록 노후생활 불안감의 정도가 낮아지는 반면, 하류층으로 갈수록 노후생활 불안감의 정도는 높아지는 추세를 분명하게 보임. 하지만 하류층의 경우 노후생활 불안감에 대한 절대적 긍정의 비중이 가장 높은 반면, 중하층의 경우는 상대적 긍정의 비중이 가장 높음. 즉, 노후생활 불안감에 대한 체감이 계층 귀속의식에 따라서 정도의 차이로 표현된 결과라고 할 수 있음.

⑤ 사회적 양극화 현상

- 사회적 양극화의 심화현상에 대한 응답자들의 판단은 사회관을 담고 있음. 먼저 응답자들이 가지고 있는 사회에 대한 시선은 지극히 비관적임. 전체 응답자의 94.2%는 사회적 양극화 현상이 앞으로 심화될 것이라고 보고 있음.
- 소속조직별로 보면 공공노조와 직할협의회에서는 응답의 경향적 차이를 발견하기가 쉽지 않음. 운수노조의 경우 비관적인 응답의 강도가 다른 조직에 비해 높게 나타나고 있음. 하지만 운수노조의 응답자들은 다른 문항들에서도 비관적인 시선을 유지하고 있기 때문에 특이한 결과라고 보기는 곤란함.
- 궤도 업종과 사회복지 업종에서 사회적 양극화의 심화에 대한 우려의 강도가 높게 나타나고 있음.
- 사업장 규모가 커질수록 사회적 양극화 심화의 가능성에 대한 우려의 정도도 높아지는 경향성을 보여줌.

[표 105] 구조적 속성별 사회적 양극화 현상의 심화에 대한 우려 정도

(단위: 빈도, 비중)

		전혀 그렇지 않다	별로 그렇지 않다	조금 그렇다	매우 그렇다	전체
소속	공공	5	27	156	352	540
		.9	5.0	28.9	65.2	100.0
	운수	8	17	66	234	325
		2.5	5.2	20.3	72.0	100.0
	직할	15	44	319	755	1133
		1.3	3.9	28.2	66.6	100.0
업종	환경/에너지	3	23	154	312	492
		.6	4.7	31.3	63.4	100.0
	사회복지	2	7	62	148	219
		.9	3.2	28.3	67.6	100.0
	궤도	21	41	214	667	943
		2.2	4.3	22.7	70.7	100.0
	기타	2	17	111	214	344
		.6	4.9	32.3	62.2	100.0
규모	2,000인 미만	2	17	150	295	464
		.4	3.7	32.3	63.6	100.0
	2,000~5,000인 미만	5	28	154	328	515
		1.0	5.4	29.9	63.7	100.0
	5,000인 이상	21	43	237	718	1019
		2.1	4.2	23.3	70.5	100.0
전체		28	88	541	1341	1998
		1.4	4.4	27.1	67.1	100.0

- 성별로 보면 남성이 여성에 사회적 양극화의 심화가능성에 대한 우려의 강도가 높지만, 우려의 정도는 여성이 상대적으로 높게 하고 있음.
- 연령이 젊을수록 사회적 양극화 심화 가능성에 대한 부정의 비중이 낮아짐.
- 조합원에 비해 간부들은 사회적 양극화 현상의 심화가능성에 대한 우려의 강도가 높음.
- 노조주변층에서 사회적 양극화의 심화 가능성에 대한 우려가 상대적으로 가장 높고, 무관심층의 경우 우려의 강도가 현격하게 낮음.
- 하류층으로 갈수록 사회적 양극화의 심화 가능성에 대한 우려의 강도가 높아지는 추세를 확인할 수 있음.

[표 106] 인적 속성별 사회적 양극화 현상의 심화에 대한 우려 정도

(단위: 빈도, 비중)

		전혀 그렇지 않다	별로 그렇지 않다	조금 그렇다	매우 그렇다	전체
성 별	남성	27	80	460	1169	1736
		1.6	4.6	26.5	67.3	100.0
	여성	1	8	81	172	262
		.4	3.1	30.9	65.6	100.0
연 령 대	20대(30세 이하)	1	6	45	93	145
		.7	4.1	31.0	64.1	100.0
	30대(31~40세 이하)	6	37	221	590	854
		.7	4.3	25.9	69.1	100.0
	40대(41~50세 이하)	16	34	218	552	820
		2.0	4.1	26.6	67.3	100.0
	50대(51세 이상)	5	11	57	106	179
		2.8	6.1	31.8	59.2	100.0
직 책	조합원	24	82	485	1160	1751
		1.4	4.7	27.7	66.2	100.0
	간부	4	6	56	181	247
		1.6	2.4	22.7	73.3	100.0
조 합 원 층 화	노조지지층	7	22	136	390	555
		1.3	4.0	24.5	70.3	100.0
	노조주변층	13	24	193	701	931
		1.4	2.6	20.7	75.3	100.0
	무관심층	8	42	212	250	512
		1.6	8.2	41.4	48.8	100.0
계 층	상류층	2	6	20	11	39
		5.1	15.4	51.3	28.2	100.0
	중상층	3	20	132	248	403
		.7	5.0	32.8	61.5	100.0
	중하층	5	40	295	722	1062
		.5	3.8	27.8	68.0	100.0
	하류층	18	21	93	356	488
		3.7	4.3	19.1	73.0	100.0
전체		28	87	540	1337	1992
		1.4	4.4	27.1	67.1	100.0

3) 정치의식

① 진보정당 성장 가능성

○ 진보정당의 성장 가능성에 보이는 응답자들의 태도를 통해 사회변화의 의지 내지는 희망을 유추할 수가 있음. 응답자들은 비관적인 사회관을 가지고 있다고 하더라도 정치적 변화

가능성에 대하여는 오히려 긍정적인 태도를 취하고 있는 것으로 보임. 바로 이런 의식의 양면성은 공공기관 노동자들만의 특수한 의식이 아니라 일반적 노동자 의식이라고 볼 수 있음.

- 조사결과를 보면 진보정당 성장 가능성에 희망을 표현하는 비중은 약 55%임.
- 소속조직별로는 그리 큰 차이가 존재하지 않지만, 직할협의회에서 부정적인 태도가 조금 많아지는 추세임.
- 사회복지 업종에서 응답자들은 진보정당 성장가능성에 대한 희망을 상대적으로 높게 표현하고 있음.
- 사업장 규모가 작을수록 진보정당 성장가능성에 대해 부정적 태도를 취할 개연성이 높아지고 있음.

[표 107] 구조적 속성별 진보정당 성장 가능성에 대한 기대 정도

(단위: 빈도, 비중)

		전혀 그렇지 않다	별로 그렇지 않다	조금 그렇다	매우 그렇다	전체
소속	공공	29	197	255	55	536
		5.4	36.8	47.6	10.3	100.0
	운수	28	112	128	55	323
		8.7	34.7	39.6	17.0	100.0
	직할	82	437	493	117	1129
		7.3	38.7	43.7	10.4	100.0
업종	환경/에너지	37	196	210	47	490
		7.6	40.0	42.9	9.6	100.0
	사회복지	4	75	116	21	216
		1.9	34.7	53.7	9.7	100.0
	계도	73	344	397	126	940
		7.8	36.6	42.2	13.4	100.0
	기타	25	131	153	33	342
		7.3	38.3	44.7	9.6	100.0
규모	2,000인 미만	40	188	197	37	462
		8.7	40.7	42.6	8.0	100.0
	2,000~5,000인 미만	24	186	245	56	511
		4.7	36.4	47.9	11.0	100.0
	5,000인 이상	75	372	434	134	1015
		7.4	36.7	42.8	13.2	100.0
전체		139	746	876	227	1988
		7.0	37.5	44.1	11.4	100.0

[표 108] 인적 속성별 진보정당 성장 가능성에 대한 기대 정도

(단위: 빈도, 비중)

		전혀 그렇지 않다	별로 그렇지 않다	조금 그렇다	매우 그렇다	전체
성 별	남성	131	638	754	206	1729
		7.6	36.9	43.6	11.9	100.0
	여성	8	108	122	21	259
		3.1	41.7	47.1	8.1	100.0
연 령 대	20대(30세 이하)	10	45	74	15	144
		6.9	31.3	51.4	10.4	100.0
	30대(31~40세 이하)	51	339	356	102	848
		6.0	40.0	42.0	12.0	100.0
	40대(41~50세 이하)	60	300	365	94	819
		7.3	36.6	44.6	11.5	100.0
	50대(51세 이상)	18	62	81	16	177
		10.2	35.0	45.8	9.0	100.0
직 책	조합원	126	665	759	194	1744
		7.2	38.1	43.5	11.1	100.0
	간부	13	81	117	33	244
		5.3	33.2	48.0	13.5	100.0
조 합 원 층 화	노조지지층	28	167	261	98	554
		5.1	30.1	47.1	17.7	100.0
	노조주변층	77	361	398	90	926
		8.3	39.0	43.0	9.7	100.0
	무관심층	34	218	217	39	508
		6.7	42.9	42.7	7.7	100.0
계 층	상류층	3	15	16	3	37
		8.1	40.5	43.2	8.1	100.0
	중상층	18	164	186	34	402
		4.5	40.8	46.3	8.5	100.0
	중하층	72	384	481	122	1059
		6.8	36.3	45.4	11.5	100.0
	하류층	45	183	189	68	485
		9.3	37.7	39.0	14.0	100.0
전체		138	746	872	227	1983
		7.0	37.6	44.0	11.4	100.0

○ 성별로 보면 큰 차이가 존재하지는 않지만, 남성의 경우 여성에 비해 진보정당 성장가능성에 대해선 극단적 인식인 절대적 긍정과 부정의 비중이 상대적으로 높음.

○ 20대 청년층에서 진보정당 성장가능성에 대한 기대가 상대적으로 높게 나타남.

○ 조합에 비해 간부들은 진보정당 성장가능성에 대해 상대적으로 높은 기대를 표현하고 있

음.

○ 노조지지층일수록 진보정당 성장가능성에 대한 기대가 높아지는 추세를 보이고, 무관심층일수록 부정적 태도를 보이는 경향성이 높아짐.

○ 상류층일수록 진보정당 성장가능성에 대한 기대는 줄어들고, 하류층으로 갈수록 기대가 높아지는 추세를 보임.

② 진보정당 통합기대

○ 진보정당 통합에 대한 기대는 진보정치의 세력 확대를 위한 구체적 방안이라는 점에서 조합원들의 기대수준은 더욱 높아질 개연성이 있음. 당위적인 진보정치가 아니라 정당이라는 실물을 가지고 바라보는 기회라는 점에서 기대와 희망은 매우 적극적으로 표현될 수가 있음.

[표 109] 구조적 속성별 진보정당 통합에 대한 기대 정도

(단위: 빈도, 비중)

		전혀 그렇지 않다	별로 그렇지 않다	조금 그렇다	매우 그렇다	전체
소속	공공	12	68	245	208	533
		2.3	12.8	46.0	39.0	100.0
	운수	13	43	108	160	324
		4.0	13.3	33.3	49.4	100.0
	직할	39	141	453	496	1129
		3.5	12.5	40.1	43.9	100.0
업종	환경/에너지	14	71	210	196	491
		2.9	14.5	42.8	39.9	100.0
	사회복지	2	20	106	85	213
		.9	9.4	49.8	39.9	100.0
	계도	35	111	336	458	940
		3.7	11.8	35.7	48.7	100.0
	기타	13	50	154	125	342
		3.8	14.6	45.0	36.5	100.0
규모	2,000인 미만	17	68	210	168	463
		3.7	14.7	45.4	36.3	100.0
	2,000~5,000인 미만	11	67	228	202	508
		2.2	13.2	44.9	39.8	100.0
	5,000인 이상	36	117	368	494	1015
		3.5	11.5	36.3	48.7	100.0
전체		64	252	806	864	1986
		3.2	12.7	40.6	43.5	100.0

[표 110] 인적 속성별 진보정당 통합에 대한 기대 정도

(단위: 빈도, 비중)

		전혀 그렇지 않다	별로 그렇지 않다	조금 그렇다	매우 그렇다	전체
성 별	남성	61	215	664	789	1729
		3.5	12.4	38.4	45.6	100.0
	여성	3	37	142	75	257
		1.2	14.4	55.3	29.2	100.0
연 령 대	20대(30세 이하)	4	26	78	36	144
		2.8	18.1	54.2	25.0	100.0
	30대(31~40세 이하)	18	110	379	340	847
		2.1	13.0	44.7	40.1	100.0
	40대(41~50세 이하)	35	99	280	404	818
		4.3	12.1	34.2	49.4	100.0
	50대(51세 이상)	7	17	69	84	177
		4.0	9.6	39.0	47.5	100.0
직 책	조합원	61	226	722	732	1741
		3.5	13.0	41.5	42.0	100.0
	간부	3	26	84	132	245
		1.2	10.6	34.3	53.9	100.0
조 합 원 층 화	노조지지층	14	56	215	267	552
		2.5	10.1	38.9	48.4	100.0
	노조주변층	31	95	346	453	925
		3.4	10.3	37.4	49.0	100.0
	무관심층	19	101	245	144	509
		3.7	19.8	48.1	28.3	100.0
계 층	상류층	3	12	20	3	38
		7.9	31.6	52.6	7.9	100.0
	중상층	12	60	185	142	399
		3.0	15.0	46.4	35.6	100.0
	중하층	27	128	421	482	1058
		2.6	12.1	39.8	45.6	100.0
	하류층	21	52	177	235	485
		4.3	10.7	36.5	48.5	100.0
전체		63	252	803	862	1980
		3.2	12.7	40.6	43.5	100.0

- 조사결과를 보면 응답자의 84.1%는 진보정당의 통합을 희망하고 있음.
- 소속조직별로는 큰 차이는 존재하지는 않지만, 운수노조에서 통합을 희망하는 강도가 가장 높게 나타남.
- 사회복지 업종에서 통합에 대한 희망이 상대적으로 높음.

- 사업장 규모가 커질수록 진보정당 통합에 대한 희망도 조금씩 많아지는 추세가 보임.
- 인적 속성에서 성별로 보면 전체적인 분포는 사실상 차이가 나지 않지만, 여성에 비해 남성이 통합에 대한 기대가 강하게 나타남.
- 40대 장년층에서 통합에 대한 기대강도가 가장 높게 나타나지만, 통합에 대한 부정적 태도가 가장 높은 연령층은 20대 청년층임. 이와 반대로 50대 노년층에서는 부정적 태도의 비중이 가장 낮게 나타나고 있음.
- 조합원에 비해 간부들은 진보정당 통합에 대한 기대강도가 높게 나타남.
- 무관심층과 그 외 다른 층들 사이에 인식의 균열선이 보임. 무관심층의 경우 진보정당 통합에 대한 부정적인 태도의 비중이 높게 나타나고 있지만, 노조지지층과 주변층에서는 통합에 대한 기대를 표현하고 있음.
- 하류층으로 갈수록 진보정당 통합에 대한 기대강도가 높아지는 추세이고, 통합에 대한 부정적인 태도도 줄어드는 추세를 분명하게 확인할 수 있음.

③ 지지정당

- 수도권에서 근무하는 공공기관 조합원들이 지지하는 정당을 참고로 조합원들의 정치의식을 유추할 수가 있음.
- 조사결과를 보면 먼저 지지정당이 없다고 응답을 한 비중이 36.2%임. 그리고 지지정당의 순서를 보면 민주노동당 22.2%, 민주당 20.9%, 진보신당 9.7%, 한나라당 4.5%, 국민참여당 3.7%, 자유선진당 0.7%, 창조한국당 0.3%로 나타남.
- 소속조직별로 보면 운수노조에선 다른 조직에 비해 민주노동당 지지가 비중적으로 가장 높게 나타남.
- 다른 업종과 비교하여 사회복지 업종에서 진보신당의 지지율이 가장 높은 것으로 나타남. 또한 궤도 업종에서는 민주당 지지가 다른 업종에 비해 월등히 높게 나옴. 환경/에너지 업종에서는 한나라당 지지율이 상대적으로 높으면서 민주노동당과 진보신당의 지지율이 상대적으로 떨어지는 양태를 보임.
- 사업장 규모가 2,000인 미만의 사업장에서는 진보정당의 지지율이 상대적으로 낮은 가운데, 지지정당 없음의 비중이 상대적으로 높게 나타나고 있음. 그리고 사업장 규모가 커질수록 지지정당 없음의 비중이 줄어드는 추세를 보임.

[표 111] 구조적 속성별 지지정당 여부

(단위: 빈도, 비중)

		한나라당	민주당	자유선진당	민주노동당	창조한국당	진보신당	국민참여당	기타	지지정당 없음	전체
소속	공공	25	94	2	107	1	54	21	9	215	528
		4.7	17.8	.4	20.3	.2	10.2	4.0	1.7	40.7	100.0
	운수	12	77	3	86	1	33	9	4	97	322
		3.7	23.9	.9	26.7	.3	10.2	2.8	1.2	30.1	100.0
	직할	52	240	9	244	4	105	42	22	402	1120
		4.6	21.4	.8	21.8	.4	9.4	3.8	2.0	35.9	100.0
업종	환경/에너지	32	91	3	80	4	44	22	8	207	491
		6.5	18.5	.6	16.3	.8	9.0	4.5	1.6	42.2	100.0
	사회복지	7	35	0	52	0	24	9	3	82	212
		3.3	16.5	.0	24.5	.0	11.3	4.2	1.4	38.7	100.0
	제조	28	219	6	260	1	100	31	21	264	930
		3.0	23.5	.6	28.0	.1	10.8	3.3	2.3	28.4	100.0
	기타	22	66	5	45	1	24	10	3	161	337
		6.5	19.6	1.5	13.4	.3	7.1	3.0	.9	47.8	100.0
규모	2,000인 미만	35	81	4	55	3	33	14	7	229	461
		7.6	17.6	.9	11.9	.7	7.2	3.0	1.5	49.7	100.0
	2,000~5,000인 미만	23	95	3	107	2	50	22	7	193	502
		4.6	18.9	.6	21.3	.4	10.0	4.4	1.4	38.4	100.0
	5,000인 이상	31	235	7	275	1	109	36	21	292	1007
3.1		23.3	.7	27.3	.1	10.8	3.6	2.1	29.0	100.0	
전체		89	411	14	437	6	192	72	35	714	1970
		4.5	20.9	.7	22.2	.3	9.7	3.7	1.8	36.2	100.0

- 인적 속성에서 성별로 보면 남성에게 비해 여성은 지지정당 없음의 비중이 월등하게 높음.
- 20대 청년층에서는 진보정당 지지율이 상대적으로 낮은 가운데 민주당 지지율이 높지만, 지지정당 없음의 비중도 높게 나타남. 또한 50대 노년층의 경우 상대적으로 낮은 진보정당 지지율과 함께 민주당에 높은 지지율을 보임. 진보정당을 지지하는 핵심 연령층은 40대 장년층이라고 할 수 있음.
- 조합원에 비해 간부들은 진보정당에 지지율이 월등하게 높지만, 특히 진보신당에 대한 지지율이 상대적으로 높게 나타남.
- 노조지지층일수록 진보정당과 민주당에 대한 지지율이 높아지면서 지지정당 없음의 비중이 줄어드는 추세를 보임.
- 상류층으로 갈수록 진보정당에 대한 지지율은 낮아지면서 한나라당에 대한 지지율이 상

승하는 추세를 보임. 또한 하류층으로 갈수록 진보정당에 대한 지지율이 증가하는 추세를 확인할 수 있음.

[표 112] 인적 속성별 지지정당 여부

(단위: 빈도, 비중)

		한나라당	민주당	자유선진당	민주노동당	창조한국당	진보신당	국민참여당	기타	지지정당 없음	전체
성별	남성	80	373	12	389	5	169	65	33	586	1712
		4.7	21.8	.7	22.7	.3	9.9	3.8	1.9	34.2	100.0
	여성	9	38	2	48	1	23	7	2	128	258
		3.5	14.7	.8	18.6	.4	8.9	2.7	.8	49.6	100.0
연령대	20대(30세 이하)	11	31	3	18	0	5	3	2	72	145
		7.6	21.4	2.1	12.4	.0	3.4	2.1	1.4	49.7	100.0
	30대(31~40세 이하)	30	165	2	181	3	84	35	9	336	845
		3.6	19.5	.2	21.4	.4	9.9	4.1	1.1	39.8	100.0
	40대(41~50세 이하)	33	161	8	208	2	90	32	21	250	805
		4.1	20.0	1.0	25.8	.2	11.2	4.0	2.6	31.1	100.0
	50대(51세 이상)	15	54	1	30	1	13	2	3	56	175
		8.6	30.9	.6	17.1	.6	7.4	1.1	1.7	32.0	100.0
직책	조합원	82	380	14	364	5	140	64	33	646	1728
		4.7	22.0	.8	21.1	.3	8.1	3.7	1.9	37.4	100.0
	간부	7	31	0	73	1	52	8	2	68	242
		2.9	12.8	.0	30.2	.4	21.5	3.3	.8	28.1	100.0
조합원층화	노조지지층	21	135	1	132	0	81	20	3	154	547
		3.8	24.7	.2	24.1	.0	14.8	3.7	.5	28.2	100.0
	노조주변층	28	181	6	217	2	87	32	21	344	918
		3.1	19.7	.7	23.6	.2	9.5	3.5	2.3	37.5	100.0
	무관심층	40	95	7	88	4	24	20	11	216	505
		7.9	18.8	1.4	17.4	.8	4.8	4.0	2.2	42.8	100.0
계층	상류층	8	7	1	3	1	1	0	0	18	39
		20.5	17.9	2.6	7.7	2.6	2.6	.0	.0	46.2	100.0
	중상층	30	87	4	71	2	33	14	5	150	396
		7.6	22.0	1.0	17.9	.5	8.3	3.5	1.3	37.9	100.0
	중하층	39	226	5	241	2	95	35	17	391	1051
		3.7	21.5	.5	22.9	.2	9.0	3.3	1.6	37.2	100.0
	하류층	11	91	4	120	1	62	23	13	154	479
		2.3	19.0	.8	25.1	.2	12.9	4.8	2.7	32.2	100.0
전체		88	411	14	435	6	191	72	35	713	1965
		4.5	20.9	.7	22.1	.3	9.7	3.7	1.8	36.3	100.0

8. 결론: 요약 및 함의

○ 수도권 공공기관에서 근무하는 조합원들은 노동조건이 점진적으로 악화되고 있다는 판단을 하고 있음. 즉, 최근 2년 동안 노동시간은 증가, 현업 종사인원은 감소, 노동강도는 강화, 실질임금은 감소하고 있다는 평가를 하고 있음. 조합원들은 업무의 양과 질은 늘어나는데도 불구하고 근무자의 수는 줄어드는 불합리한 환경에서 노동시간은 늘어나고 작업환경마저 개선되지 않는 악순환이 반복되고 있다는 주장을 하고 있음. 그럼에도 불구하고 조합원들은 자신들의 직장을 평생직장으로 여기면서 노동조건을 개선할 수 있는 방향으로 노조가 활동해야 한다는 주문을 한다고 볼 수 있음. 직장선택에서 가장 주요한 가치인 고용안정은 노조조직이 보호막을 치는 ‘울타리 효과’로 실제 작동하고 있는 상황에서, 노조는 또 다른 문제들을 해결하기 위해 노력을 해야 한다고 조합원들은 판단하고 있음.

○ 수도권 공공기관에서 근무하는 조합원들은 노조에게 임금문제에 관심을 가장 많이 가져야 한다는 주장을 하고 있음. 직장생활에서 조합원들이 가지고 있는 현실적인 불만요인의 1순위는 임금문제이기도 함. 하지만 임금결정이 물가인상율, 경제성장율, 노동생산성에 근거하는 경제적 논리가 아니라 정부지침이나 다른 공기업과의 임금수준을 고려하는 것과 같은 비경제적 논리에 의해 이루어진다는 사실도 조합원들은 인정하고 있음. 다시 말해 조합원들은 주류언론이 말하듯이 생떼쓰기 식의 임금인상투쟁이 아니라 노조는 최소한 경제적 논리에 기초한 임금정책을 가지고 있어야 한다는 주장을 하고 있음. 즉, 정부가 내리는 예산편성지침을 무시해서는 곤란하지만 이 지침이 지닌 허구성을 노조는 공박하는 입장에서 임금인상논리를 만들어 내어야 하고, 오히려 임금인상문제에서 생떼를 쓰는 집단은 결코 노조가 아니라 정부와 사용자라는 사실을 폭로하는 역할을 노조가 주도적으로 펼쳐달라는 주문을 하고 있음.

○ 임금제도와 관련하여 조합원들은 매우 복합적인 응답을 하고 있음. 먼저 연봉제 도입에 대하여 반대여론이 절대적이고 지배적임. 하지만 임금피크제와 정년연장안이 노사 맞교환의 형식으로 교섭테이블로 올라오게 되면 노사양쪽 중에서 타격을 받을 수 있는 대상은 노조로 보임. 즉, 노조내부의 균열적 요인이 매우 심각하게 드러날 가능성이 있음. 이에 대한 대책 마련이 시급하다고 보임. 다음으로 성과급 균등분배투쟁의 필요성에 대하여 조합원들은 광범위하게 동의하고 있음. 이 동의를 조직하는 방안을 지금처럼 개별 기업단위의 조직에서만 한정하기 보다는 개별 기업단위의 노조조직이 처신할 수 있는 운신의 폭을 넓혀 줄 수 있도록 중앙이나 지역의 상급단위에서 성과급 균등분배의 필요성을 이념적으로 지원할 수 있는 이데올로기 자원의 개발이 시급하게 필요해 보임. 즉, 공공기관 노동자에게 붙여진 ‘철밥통’이라는 사회적 편견에 흠집을 낼 수 있는 이데올로기적인 공격자원이 있어야 하며, 그렇지 않을 경우 성과급 균등분배문제는 노사담합의 또 다른 온상으로 전락할 가능성도 농후하다는 점임. 이러한 이데올로기를 가지고 대(對) 시민 캠페인과 선전전을 배치하면서 노조조직 내부에서는 성과급 균등분배투쟁의 정당성을 확장해나가는 계기를 마련할 수도 있음.

○ 신경영기법의 시행과 경영평가와 관련하여 조합원들은 부정적인 태도를 취하고 있음. 즉, 조합원들은 신경영기법의 시행으로 업무효율성이 향상되거나 잉여 유희인력이 감소되었다고

보지 않음. 경영개선효과도 별로 없는 신경영기법의 시행으로 오히려 잡다한 업무가 많아졌다는 불만이 속출하고 있음. 공공기관 조합원들은 현장통제의 수단으로 도입되는 각종 신경영기법은 사회공공성의 향상에도 기여하지 못하고 직장에서 동료들과의 인간관계마저도 경쟁적으로 바꾸는 폐해가 발생하고 있다고 보고 있음. 조합원들의 이러한 현실적 불만에 근거하여 보면 마치 노조는 신경영기법 전체에 대한 싸움을 전면적으로 전개해야 하는 것처럼 보이기도 함. 하지만 신경영기법과 경영평가가 지닌 허점과 맹점을 지속적으로 공격하는 '기동전'의 양태를 취할 필요가 있음. 왜냐하면 신경영기법이나 경영평가가 사회적으로는 경영합리화라는 좋은 이름으로 포장되어져 있으며 비대한 공기업의 합리화를 위해선 필요한 선택일 수밖에 없다는 담론이 워낙 광범위하게 유포된 현실을 부정하기가 어렵기 때문임. 다시 말해 경영합리화에 대해 노조가 반대하는 세력으로 비추어지기 보다는 경영합리화를 하려면 노조의 목소리도 반드시 들어야 하는 것 아니냐는 지점을 노조가 전략적으로 점령하는 게 필요함. 경영평가와 관련하여 노조가 사회적 설득력을 얻을 수 있는 자기주장을 가지고 있어야 한다는 점임. 물론 이런 주장의 개발은 개별 노조차원에서는 어차피 불가능하고 산별 노조 차원에서 기획하고 준비해야 함.

○ 수도권 공공기관 조합원들은 노조조직의 목표와 가치지향에서 경제적 조합주의를 선호하는 것으로 보임. 즉, 노조는 임금인상이나 노동조건 개선과 같은 사업을 주로 해야 한다고 보는 경제지향의 가치에 대한 선호는 현재 공공부문 노조운동이 처한 위치를 반영하기도 함. 즉, 정부의 편파적 개입으로 인하여 임금교섭마저도 무의미해지는 상황에서 노조는 임금문제만이라도 해결해야 한다는 희망이 담겨져 있다는 점임. 그럼에도 불구하고 사회운동적인 노조주의를 지향할 수 있는 공동체지향과 정치지향의 가치도 공공기관 노조들의 내부에 존재하고 있다는 사실은 반드시 고려해야 함. 다른 사회를 꿈꿀 수 있는 노조운동의 동력은 공공부문 노조운동에서도 존재한다는 점임.

○ 민주노조운동 진영에서 '간부기피현상'은 어제, 오늘의 문제가 아님. 기존 간부자원의 고갈과 새로운 활동가의 충원부족이라는 문제는 거의 일상화되다시피 한 현실에서 공공기관 조합원들의 응답은 그래도 아직은 공동체적인 미덕이 존재하고 있음을 보여주고 있음. 한 사람이 십시일반의 형식으로 부조하듯이 노조활동을 거드는 공동체적인 정서가 기업단위 조직활동에서는 여전히 존재하고 있으며, 작동하고 있다고 볼 수 있음. 물론 응답자의 약 1/5이 간부활동 의사를 표명하고 있다고 하더라도, 노조활동의 환경과 내용이 변화하면서 어떠한 활동을 해야 하는지는 불명확한 것이 현실임. 즉, 노조의 조직체계가 산별노조체계로 바뀌고 있는데도 불구하고, 산별적 간부활동을 지원할 수 있는 서비스는 전무한 현실이고, 이런 현실에서 간부활동은 기존의 관성적 활동으로만 이해되고 있지는 않는가라는 의문을 제기해 볼 필요가 있음.

○ 간부들은 조합원들의 단체행동 피로도에 빠져 있다는 하소연을 곧잘 하고 있음. 하지만 이 주장은 조사결과 부정이 되었음. 오히려 조합원들은 필요하다고 생각하면 단체행동에 나설 수 있다고 주장함. 조직적 결의에 기초한 대중동원 전술과 같은 기존의 단체행동이 아니라 조합원들의 자발성을 촉구할 수 있는 집단행동 전술을 개발할 경우 조합원들의 참여도는 높아 질 여지가 있다는 점임. 관성화된 집회에 대한 조합원들의 비판이 이미 광범위하게 동의되고 있는 상황에서 자신들의 처지를 사회화할 수 있는 계기를 만드는 집단행동에서는 조

합원들의 참여도가 높아 질 가능성은 존재함.

○ 공공기관 조합원들 속에서 산별전환을 이미 한 사업장이던 그렇지 않은 사업장이던 간에 산별노조 구성원으로서의 조직적 자기 정체성은 거의 존재하지 않는 것으로 보임. 즉, 공공 운수 대산별노조를 만들려고 하는 입장에서는 이 조직으로 무엇을, 어떻게 하려는 지를 조합원들에게 부터 소통해야 하는 것이 급선무라고 보임. 구성원 스스로가 자신의 위치마저도 파악하지 못하는 상황을 두고 기업별 노조의 폐해 때문이라고 말하기는 곤란하다는 점임. 산별교섭을 하지 못하기 때문에 조직 정체성 역시 거의 존재하지 않을 수는 있지만, 적어도 산별노조는 무엇을 하는 조직이라는 메시지 정도는 있어야 하고, 이 메시지는 조합원 수준이 아니더라도 간부수준에서는 공유되어야 함. 그래야 시민단체에도 미치지 못하는 산별노조의 조직인지도 수준을 벗어날 수가 있을 것으로 보임.

○ 수도권 공공기관 조합원 현재의 노조활동이 위기상황에 빠져 있다고 진단하고 있음. 노조의 활동력, 조직력, 교섭력 모두가 약화되고 있는 상황에서 대 정부투쟁에 대해서는 패배주의적 정서가 지배적임. 게다가 2011년부터 시행될 개정 노동법으로 인해 복수노조 출현에 대한 위기의식도 매우 높아 보임. 이런 열악한 조건에도 불구하고 조합원들은 조합비인상을 통한 전임자 임금문제를 해결하는 방식에 대해 동의하고 있음. 물론 이 방식은 노조가 먼저 조합원에게 조합비 인상을 요구하는 것이 아니라 투쟁을 통해 돌파하는 것을 목표로 하지만, 되지 않을 경우 조합비 인상은 불가피하다는 인식일 뿐임.

○ 수도권 공공기관의 조합원들은 노조조직이 위기상황에 놓여 있다는 사실에 대해선 동의 하지만, 이 문제의 해결에는 여전히 소극적임. 즉, 정규직 노조 중심의 활동으로선 현재의 위기를 극복하기가 어려운 실정임에도 불구하고 노조활동 방향의 설정에서는 여전히 정규직 노조 중심성이 엿보이기 때문임. 노조운동이 지향하는 보편가치 중심성과 개혁지향성은 부정하면서도 추상적인 연대성은 긍정하는 조합원들의 평가는 단적인 증거라고 할 수 있음. 하지만 조합원들의 이러한 판단을 탓하기 보다는 지도부가 조직의 방향을 제대로 설정하지 못한 데 대한 책임이 오히려 문제가 되어야 함. 대중조직으로서 지닌 노조조직의 한계를 인정한다면, 적어도 지도부는 자신들의 방향을 설정하면서 조합원들에게 설득하는 과정이 있어야 한다는 점임.

○ 수도권 공공기관 조합원들은 현재의 노사관계를 대립적 노사관계로 보고 있음. 조합원들은 노사협조주의에 대해서도 부정적인 태도를 취하고 있을 뿐만 아니라 경영진이 전근대적 사고를 버려야한다는 주장을 하고 있음. 특히 이명박 정부의 집권이후 대립적 노사관계가 지속되고 있다고 보는 게 일반적이긴 하지만, 대립적 노사관계에서 협조적 노사관계로 성격을 바꾸고 있다고 보는 경우가 5,000인 이상의 대사업장에서 나오고 있음. 즉, 노조무력화의 징후가 대사업장에서 발견된다는 점임. 대사업장의 경우 기업별 노조체계만으로도 조직운영이 가능하다고 이전에는 판단하였다고 하더라도, 이제는 노조운영마저도 어려워지는 시대로 접어들고 있다는 점임. 즉, 산별노조의 필요성이 더욱 커질 수밖에 없다는 사실을 염두에 두어야 함.

○ 수도권 공공기관 조합원들은 사회에 대한 시선이 지극히 비관적임. 이런 비관적인 태도

자신들의 신분상승 만이 아니라 자녀세대의 신분상승에 대한 기대까지도 접는 태도로 까지 보이기도 함. 매우 낮은 직업적 자부심을 가지고, 노후생활에 대해서도 극심한 불안감을 가지고 살아가는 조합원들은 자신들의 계층적 정체성을 중하층이라고 표현하고 있음. 지금 자신들이 위치하고 있는 자리에서 언제든지 탈락할 수 있다는 위기감을 가지면서도 더 이상 나아가지 못하는 좌절감도 동시에 가지고 있음. 바로 이런 자신들의 처지에 대한 자각으로 인하여 진보정당에 대하여는 높은 기대감과 희망을 표출하고 있음. 진보정당에 대한 조직노동자들의 높은 지지는 자신들의 처지를 개선할 수 있는 통로에 대한 인정이자 사회변화에 대한 조그마한 희망을 담고 있는 메시지라고 보아야 함. 즉, 좌절감과 불안감이 클수록 진보정당에 대한 지지 역시 높아지고 있다는 사실을 조사를 통해 확인할 수 있음.

○ 이 조사를 통해 20대 청년층의 의식은 결코 보수적이거나 퇴행적이지 않다는 사실이 확인되었음. 오히려 청년층을 노조사업으로 유인할 수 있는 기회나 노력이 부족한 현실이 문제가 됨. 물론 청년층의 의식을 친(親)노조적인 성향이라고 단정할 수는 없지만, 이들은 적어도 민주적 시민의식은 가지고 있다고 볼 수 있음. 하지만 노조내부에서 수적으로 소수의 위치에 놓인 청년층을 개별 단위노조에서만 조직하려고 하는 건 사실상 어려움이 있음. 즉, 지역이나 업종 단위의 소모임들을 만드는 방식도 고민해 볼 필요는 있음.

○ 수도권 공공기관에서 다수로 존재하는 노조주변층을 대상으로 사업을 생각하기 보다는 노조가 제대로 활동을 하면 이들을 친(親)노조세력으로 포섭할 수 있다는 전략적 사고가 필요함. 즉, 노조주변층은 노조활동에 적극적으로 참여하기보다는 관찰자적인 위치에서 노조활동을 주시하는 그룹이라는 성격을 가지고 있기 때문임. 노조가 제대로 사업을 할 경우 이들은 노조지지층으로 쉽게 위치를 바꿀 개연성이 높다고 볼 수 있음.