

勤勞者의 集團行動 性向

- 罷業性 模型을 中心으로 -

李 銑 九*

目 次	
I. 序 論	2. 研究對象組織의 狀況條件과 假說의 樹立
1. 問題의 提起	
2. 研究의 目的	IV. 調査結果의 分析과 論議
II. 研究의 理論的 背景: 罷業性 模型의 檢討	1. 調査過程의 概觀
III. 研究의 模型設計와 研究對象의 特性	2. 職場不滿足 - 滿足에 관한 分析과 論議
1. 研究模型의 設計: 變數의 設定과 定意	3. 勞使關係意識에 관한 分析과 論議
	4. 概念간의 關係分析과 論議
	V. 結論: 要約, 提言 및 限界點

I. 序 論

1. 問題의 提起

87년 7월 이후 한국의 산업현장에서는 빈번한 파업이 발생하고 있다.¹⁾ 노사 양 당사자는 물론 사회 일반에 까지 미치는 파업의 광범위한 영향력으로 인해 노동문제는 우리 사회의 핵심적 과제의 하나로 더욱 크게 부각되고 있다. 따라서 노사 쌍방의 이해를 합리적으로 조정하여 노사간의 분쟁을 최소화할 수 있는 한국적 노사관계의 틀과 관행이 정착이 절실히 요청되고 있다.

* 成均館大學校 經營學科 講師.

주 1)

년도별 노사분규의 발생 현황

(표-1)

자료: 노동부

년도	75	80	81	82	83	84	85	86	87 ^{1.1-6.29/-12.31}	88	89
건수	133	407	186	88	98	113	265	276	124/3625	1873	1120

합리적 노사관계 시스템의 구축을 위하여 반드시 검토하여야 할 부분이 파업에 대한 연구이다. 그럼에도 불구하고 파업에 대한 체계적 연구는 매우 미진한 실정이다. 그동안 국내에서의 연구가 노동법등의 제도정비, 노동운동의 역사와 방향, 노동조합의 역할등을 강조하는 제도적 설명이나, 총체적 통계자료를 근거로 노사분쟁의 일반적 동향을 파악하는 등의 거시적 파업연구가 그 중심을 이루고 있었다. 또 일부 단위 사업장별 사례연구가 있기는 하지만 단순한 자료의 정리 수준에 머물러 있을 뿐 체계적 사례연구는 거의 찾아 볼 수 없다.

파업의 발생은 외부환경의 영향과 함께 내부조건에 의해 결정된다. 그러나 외부요인은 전체 노사분쟁에 공통적으로 작용하고 환경요인으로서 개별 사업장에서 일어나는 파업을 구체적으로 설명하여 주지는 못한다. 즉 노사관계에 대한 거시적 접근을 통해 보편적, 당위적 성격의 해결 방향은 제시될 수 있지만, 개별 사업장의 분쟁 당사자인 노동조합과 경영자가 필요로 하는 구체적, 실천적 행동지침은 제공될 수 없다. 왜냐하면 개별 사업장의 파업의 가능성이나 강도 또는 개별 근로자의 파업에 대한 태도 및 참가의 정도는 단위기업과 각 근로자의 개별적 특수성에 크게 의존하고 있기 때문이다.

파업은 경제적 측면에서의 양 당사자의 이해대립적 측면 이외에도 각 사업장의 구조, 경영자와 노조의 성격, 대인관계 등의 여러 요인이 복합적으로 작용한 결과이다. 이러한 점에서 분쟁의 직접 당사자가 상호작용하는 사업장의 특성이 반영될 수 있는 단위 교섭 수준이나 당사자의 행동을 예측할 수 있는 개인수준에서의 미시적 측면에서의 관리적, 행태적 연구가 필요하다.

2. 研究의 目的

분쟁의 직접 당사자인 경영자와 노동조합은 노사문제가 야기된 현장인 각 사업장에서 다수의 근로자가 느끼는 불만의 원인이 무엇인지를 구체적으로 파악할 수 있을 때 비로써 자신의 실천적 활동전략을 수립할 수 있다. 다시 말하면 행태적 실증연구로 부터 효과적인 인사관리 또는 건전한 노사관계의 실마리를 모색할 수 있다.

이러한 맥락에서 본 논문은 교섭단위 수준에서 파업과 관련하여 나타나는 개별 근로자의 태도와 행동에 영향을 미치는 여러 요인을 연구하고자 한다. 근로자들이 인사관리에 여러 측면중에서 어디에 더 불만을 갖고 있는가? 이러한 불만요인과 함께 근로자 개인의 주·객관적 특성은 직장의 노사관계나 근로자의 파업에 어떠한 영향을 미치는가, 나아가서 노동조합과 경영층의 조직적 특성과 외부 환경은 근로자의 태도나 행동에 어

며한 영향이 있는가? 그리고 이들 제 요인 간의 상호관련성은 어떠한가?를 밝히고자 한다.

이러한 연구의 결과는 개별 기업의 경영자가 인사·노무관리의 개선방안을 파악하거나 단위 노동조합의 리더가 자신의 활동전략을 수립하는 데 도움이 될 수 있다고 본다.

II. 研究의 理論的 背景

산업사회의 생산구조 속에서 노·사간의 갈등은 불가피하다고 한다. 최근의 한국의 노사분규의 교훈으로부터 우리는 장차 한국적 노사관계의 틀과 관행을 정착시킬 수 있는 뿌리를 찾아내야 한다는 점에서 그 실마리를 노사관계에서 노사의 가장 첨예한 이해의 대립이 행동으로 표출되는 파업의 원인에 대한 연구로부터 모색할 수 있다. 파업의 제도화를 도모하므로써 우리는 한국적 노사관계의 합리적 틀과 관행의 토대를 마련할 수 있다고 본다.

파업은 근로자가 노동력의 제공을 중단하여 생산활동이 정지된다는 데 그 핵심적 의미가 있기 때문에 그 파급영향이 지대하다. 이러한 파업은 기본적으로 노·사간의 이해 대립의 구조속에서 발생한다. 그러므로 파업의 저변에는 근로자의 불만이 전제되어 있다고 본다. 즉 어떠한 유형의 파업이든지 모두 노사간의 갈등이 행동으로 표출된 것이다.

이러한 맥락속에서 접근되는 산업갈등 또는 파업에 관한 심리적, 행동과학적 연구에는 다양한 흐름이 있다. 본 연구는 그 중에서도 근로자 개인의 여러 주, 객관적 요인을 통해 근로자의 집단행동 또는 파업의 성격을 설명코자 하는 연구의 흐름을 이어받고자 한다.

파업의 성패는 기본적으로 근로자의 참가와 관련되어 있다. 최근의 조직행동분야 연구의 괄목할 발전에 힘입어, 파업에 대한 연구에 있어서도 파업과 관련한 근로자의 태도, 의사, 또는 행동을 여러 관련 요인의 상호관계 속에서 실증적으로 설명하고자 하는 미시적 차원의 연구흐름이 나타났다. 근로자 개인에 분석의 수준을 맞추고 그들의 파업성 또는 투쟁적 행동을 다루는 이러한 연구 흐름 중에서 R.K.Schutt와 J.E.Martin²⁾

주 2) R.K.Schutt, "Models of Militancy", ILRR, Vol.35, No.3(April, 1982), PP.406-22, J.E.Martin, "Predictors of Individual Propensity to Strike" ILRR, Vol.39, No.2(Jan.1986) PP.214-27

의 각 연구는 가장 체계적인 것으로 평가되고 있다. 본 연구에서는 2 사람을 포함하여 다른 여러 학자들의 선행 연구결과를 종합하여 본 연구의 이론적 배경으로 삼고자 한다.

파업은 공동의 목적달성을 위한 경영자에 대한 공격적, 집단적 행동이기 때문에 투쟁적 성격을 띠게 된다. 투쟁적 집단행동의 격렬성 또는 강도를 소위 “투쟁성”의 개념으로 정의하고 이에 영향을 미치는 여러 요인을 분석하는 파업연구를 “투쟁성 모형”(militancy model) 연구라고 한다. 따라서 투쟁성은 개인의 파업성향(individual propensity to strike), 또는 파업의사(willingness to strike)같은 좀더 보편적 표현과 그 의미가 다르다고 볼 수 없는 개념적 용어라고 하겠다.

본 연구에서는 투쟁성이라는 표현을 좀더 이해하기 쉽게 근로자의 파업성(striking)이란 용어로 교체하여 경우에 따라 함께 사용하기로 한다. 대다수의 연구모형은 이러한 파업성을 종속변수로 하고 이에 영향을 미치는 여러 설명요인을 독립변수로 하는 다중관계 분석의 틀을 형성하고 있다. 때문에 여러 선행연구모형을 정리하는데 있어 먼저 파업성의 개념을 고찰하고 다음에 영향변수를 설명하는 순서로 선행연구를 정리하고자 한다.

1. 罷業性的의 概念

거시적 연구에서는 파업의 강도를 빈도, 폭, 기간 등으로 측정한다.³⁾ 그러나 이러한 통계적 수치를 종속변수로 하여 근로자 개인으로 부터 얻어지는 독립변수를 연결시킬 수는 없다. 개인이 파업에 대해 느끼는 태도나 행동의 강도를 심리적, 주관적으로 측정할 때 우리는 투쟁성의 개념을 사용하게 된다. 그러므로 좀더 투쟁적이나 그렇지 않느냐의 정도를 측정하기 위한 개념이다. 투쟁성의 개념은 크게 두가지로 나뉘어진다. 첫째는, 광범위한 정의로서⁴⁾ 노조의 존재유무에 관계없이 파업, 단체교섭 또는 노동조합 등에

주 3) Robert N. Stern, "Methodological Issues in Quantitative Strike Analysis", IR, Vol. 17, No. 1 (Feb. 1978), p. 33.

4) J. A. Alutto and J. A. Belasco, "Determinants of Attitudinal Militancy among Nurses and Teachers", ILRR, Vol. 27, No. 2, (Jan. 1974), pp. 216-27 D. Hellriegel, W. French, and R. B. Peterson, "Collective Negotiations and Teachers: A Behavioral Analysis", ILRR, Vol. 23, No. 3, (April 1970), pp. 380-96

대해 노동자가 느끼는 호의적 태도이며 둘째의 협의의 개념은⁵⁾ 파업 등 여러 쟁의행위를 지지하는 의사 또는 실제 참여하는 정도를 의미하는 것으로 노조가 잘 조직되어 있는 곳에 적절한 정의이다.

투쟁성의 광·협의 정의와 관계없이 개인의 파업의 행동이나 태도를 다루는 선행 연구들은 파업성의 개념을 다음의 2가지 관점에서 논의하고 있다.

첫번째, 파업 또는 집단행동의 유형구분의 문제가 대두된다. 투쟁성의 다차원구조에 대한 최초의 분석을 시도한 연구는 Fox와 Wince의 것이다. 그들은 15개의 쟁의행위에 대한 요인분석을 통해 (1) 갈등행동 (conflict activity), (2) 전통적 시민행동 (traditional citizen activity), (3) 정치적 행동 (political activity)의 3요인으로 압축 제시하였다. 그러나 그들은 이 3가지 요인이 총체적 투쟁성의 구성부분일 뿐이고 투쟁성은 결국 단일 차원인 것으로 결론짓고 있다.

그러나 Schutt는 교섭 때 노조 주도하에 전개되는 합법적 파업의 제도적 투쟁성과 그 이외의 집단행동을 의미하는 비제도적 투쟁성으로 구분한 바 있다. Martin도 쟁점과 관계없이 ① 노조를 지지하는 파업과 ② 특별히 상대적 고임금 인상, ③ 저임금 인상의 경우 파업의 3가지로 나누어 측정하였다. 그는 노조안정 등의 제도적 목표와 임금인상 등의 개인지향적 목표에 따라 각 파업에의 지지도가 다를 것으로 가정한 것이다. 기타의 연구는 파업자체의 유형구분은 없고 오히려 파업에 대한 태도를 단체교섭이나 노조에 대한 태도로 확장하여 투쟁성을 연구하고 있다.

둘째, 개인의 파업성향은 파업에 대해 느끼는 태도와 실제 참여한 행동을 의미하는 경우에 서로 차이가 있을 수 있다. 즉 노조나 파업에 대한 호의적 태도가 반드시 적극적 행동으로 이어진다는 보장은 없다. 따라서 투쟁성의 측정을 태도적 투쟁성 (attitudinal militancy)과 행동적 투쟁성 (behavioral militancy)으로 나누어 연구한 것으로는 Shirom과 Schutt의 것이 있다. Schutt의 연구는 앞에서 살펴본 바

주 5) W.A.Fox and M.H.Wince, "The Structure and Determinants of Occupational Militancy among Public School Teachers", ILRR, Vol. 30, No.1, (Octo. 1976), PP. 47-58. A. Shirom, "Union Militancy: Structural and Personal Determinants", IR, Vol. 16, No. 2, (May, 1977) pp. 152-62, S. Cole, "Teachers Strikes: A Study of Conversion of Predisposition into Action", American Journal of Sociology, Vol. 74, No. 5, pp. 526-36

와 같고 Shirom은 투쟁성을 각각 태도적, 행동적인 것으로, 구분하고 전자를 다시 불법파업에 대한 태도, 분배적, 조정적 투쟁성으로 후자를 다시 2년동안의 작업중지의 회수와 고충의 발생정도로서 측정하였다. 기타의 연구는 태도적, 행동적 투쟁성 중에서 한 가지만 다루고 있다.

2. 影響要因의 設定

지금까지 검토해 본 종속변수로서의 파업성에 대한 정의와 측정도 연구마다 다르지만 독립변수로서의 영향요인의 구성은 더욱 다양하게 나타난다. 연구자의 연구목적, 조사대상, 표본의 성격 등에 따라 설명변수에 대한 관심의 비중이 달라지기 때문이다. 때문에 여기서는 여러 연구에서 사용된 설명변수를 일단 다음의 (표 1-2)로 정리하기로 한다. 주로 개인의 특성을 나타내는 연구통계학적 변수, 사업장의 구조적 특징과 근로자의 근무만족도, 직무 몰입도 등의 주관적 변수 등이 그 중심을 이루고 있다.

그러나 다양하게 사용되던 설명변수가 Schutt의 연구 이후 체계화되기 시작하였다.

그는 (1) 사회적 배경모형, (2) 불일치 모형, (3) 경제적 모형, (4) 정치적 모형의 4가지 기준에 의해 분류하였다. 또 Martin도, (1) 사회적 모형, (2) 경제적 모형, (3) 정치적 모형, (4) 투쟁적 모형의 4가지로 분류하였다. 이러한 설명변수의 분류는 파업에 대한 경제적 모형, 조직·정치적 모형, 사회학적 접근 등 거시적 파업연구의 영향을 받은 것으로 사료된다.

< 표 - 2 >

파업성의 설명변수

연구자	종속변수 : 파업성의 개념	독립변수 : 영향요인
Alutto & Belasco	<ul style="list-style-type: none"> • 태도적 투쟁성 전문직업인의 파업에 대한 주관적 견해 전문직업인의 단체교섭에 대한 견해 전문직업인을 위한 노동조합의 견해 전문직업인의 단체에 대한 견해 	<ul style="list-style-type: none"> • 직업, 지역, 종교, 성, 결혼, 나이, 근속년수 • 개인의 특성 : 권위주위, 대인관계의 신뢰도 • 경력발전에 대한 불만족정도 • 조직 몰입정도 • 직무 긴장도 역할갈등의 인지도

연 구 자	종속변수 : 파업성의 개념	독립변수 : 영향요인
Hellriegel et.al	<ul style="list-style-type: none"> 협상에 대한 지지 파업에 대한 지지 파업의 벌칙조건에 대한 지지 중재에 대한 지지 협상내용의 확대에 대한 지지 2 단체의 목표에 대한 지지 단체협상에 대한 학교경영자의 지지에 대한 인지 	<ul style="list-style-type: none"> • 만족도 (조직에 제도, 환경상황 10가지에 대한) • 전문직업인 의식 • 사회경제적 요인 성, 결혼, 강의 경험, 교육수준, 소득
Cole	<ul style="list-style-type: none"> 실제 파업참가 여부 IMP 지수 	<ul style="list-style-type: none"> • 나이, 종교, 성 • 사회계층 • 정치적 성향
Fox and Wince	<ul style="list-style-type: none"> • 15개 정의행위에 대한 과거, 현재, 미래의 참석 또는 그 의사 	<ul style="list-style-type: none"> • 선행요인 민족, 종교, 아버지 직업, 가족의 노조주의, 성, 나이 • 매개변수 근무학교(초, 중, 고)학력수준 사회계층, 일반적 노조관
Shirom	<ul style="list-style-type: none"> • 태도적 투쟁성 불법 파업에 대한 태도 분배적 투쟁성 조정적 투쟁성 • 행동적 투쟁성 2년동안의 작업중지 회수, 고충의 발생 빈도 	<ul style="list-style-type: none"> • 개인적 특성 나이, 가족의 위치, 민족, 봉급수준 • 구조적 특성 노조의 크기, 임시근로자의 비율, 전문인의 비율, 지난선거의 투표율, 노조간부의 근무시간, 종업원 1인당 노조예산, 지난선거에서의 부서별 후보자의 수
Schutt	<ul style="list-style-type: none"> • 태도적 투쟁성 파업에 대한 지지 파업이외의 집단행동에 대한 지지 	<ul style="list-style-type: none"> • 경제적 모형 • 불일치 모형 • 정치적 모형

연구자	종속변수 : 파업성의 개념	독립변수 : 영향요인
Martin	<ul style="list-style-type: none"> • 행동적 투쟁성 파업이외의 집단행동에 대한 과거 참여 • 노조지지 파업에의 참여의사 • 개인목표 지지 파업에의 참여의사 고임금 인상의 경우 저임금 인상의 경우 	<ul style="list-style-type: none"> • 사회배경적 모형 • 경제적 모형 • 사회배경적 모형 • 정치적 모형 • 투쟁성 모형

Ⅲ. 研究의 模型設計와 研究對象의 特性

1. 연구모형의 설계 : 변수의 설정과 정의

연구의 목적에서 서술한 바와 같이 본 논문에서는 각 사업장에서 발생하는 근로자의 집단행동 즉 파업과 관련하여 형성되는 근로자 개인의 태도와 행동에 영향을 미치는 여러요인을 분석하고, 나아가서 그러한 요인의 상호작용의 결과로서의 파업의 강도 또는 격렬성을 예측할 수 있는 연구를 하고자 한다.

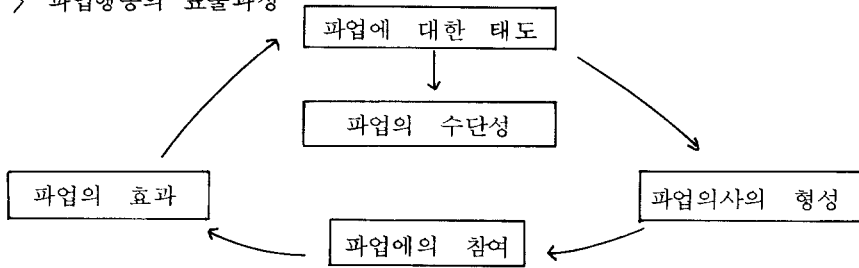
그러므로 본 논문의 연구모형을 설계함에 있어, 먼저 종속변수로서의 근로자의 개인의 파업성을 어떻게 정의하고 측정할 것인가를 검토하고, 다음에 이에 영향을 미치는 여러 설명변수의 설정과 측정의 문제를 다루고자 한다.

(1) 파업성의 측정

근로자의 행동의사와 실제 행동은 파업에 대해 선행적으로 형성된 그들의 태도가 직접적으로 영향을 미친다고 본다. 이처럼 <태도-의사-행동>의 경로에 따라 움직이는 개인행위에 대한 일반연구는 조직행위론 분야에서 일반적으로 전제되고 있다.

따라서 본 연구에서도 근로자의 파업에 대한 태도를 측정하여 이것이 그들의 의사와 행동에 미치는 관련성을 파악하고자 한다. 이러한 태도적 투쟁성은 첫째, 파업에 대한 일반적 태도, 둘째, 불법파업에 대한 태도, 셋째, 파업의 효과에 대한 기대와 제약요인으로 나누어 생각한다. 특히 세번째의 파업의 효과에 대한 기대는 수단성 (instrumentality)의 개념으로 자신의 행동이 가져올 효과 즉 결과에 대한 주관적 확신의 정도를 의미한다.

지금까지 살펴 본 근로자의 파업행동의 표출과정을 그림으로 나타내면 다음과 같다.
 <그림 1> 파업행동의 표출과정



(2) 설명변수의 설정과 측정

근로자의 파업행동에 영향을 미치는 요인은 실로 매우 복잡하다. 본 연구는 선행연구 모형의 이론을 토대로 다음과 같은 3가지 방향에서 설명변수를 구분하고자 한다.

1) 직장 불만족 변수

많은 연구는 근로자의 노조관련 행동을 근로자의 불만에서 그 뿌리를 찾고 있다. 전통적으로 임금을 비롯한 작업장 환경, 근로시간, 감독자와의 관리형태가 근로자 불만의 원인으로 인지되었다. 이러한 근로자의 불만은 주로 동기유발이론과 생산성 또는 이직을 다루는 연구에서 주요 독립변수로 사용되어 왔다. 노동조합과 관련된 많은 연구에서도 근로자의 불만은 노동조합에의 참여의 주요기반으로 생각되고 있다. 특히 노동조합에서의 투표에서 나타나는 근로자의 투표행위를 직무만족의 개념과 연결시키는 연구가 활발히 진행되어 왔다.

직무만족에 관한 연구는 조직행위론 분야에서 가장 많은 연구가 되어있는 분야의 하나이다. 그러나 많은 연구에서 서로 다른 측정의 도구를 개발 사용하고 있다. 그 중에서도 JDI와 MSQ는 직무만족에 대한 표준적 직무만족 설문지로 널리 활용되고 있다.

그러나 근로자의 파업행동의 배경이 되는 사업장의 특성을 반영하기 위해서 직무만족 모형을 그대로 도입하여 사용하기에는 파업은 너무 복합적 현상이다. 기존의 파업성 연구 모형에서도 직무불만족의 설문을 그대로 원용한 것은 거의 없다. 또 우리나라에서 실제 발생한 노사분쟁의 주요 쟁점에 관한 요인을 고찰하여 보아도 일반적인 직무만족도의 측정변수가 파업행동의 주요원인으로 설명되기에는 부족한 감이 있다. 예를들면, 임금측면에 대한 기존의 직무만족도에서의 측정변수는 단지 임금수준의 설명만 가능할 뿐이다. 또한 노사분쟁의 주요쟁점인 근로시간이나 복지등의 측면은 직무만족의 설문에서 빠져있다. 이에 본 연구는 MSQ short form의 설문을 기본으로 Henneman의 Pay

Satisfaction Questionnaire를 추가하고 기타 다른 연구의 설문지를 보강하여 본 연구의 설문을 구성하고자 한다.

2) 사회적 배경모형

Schutt와 Martin의 연구 또는 사회학적 관점에 기초를 둔 거시적 연구로 부터 우리는 근로자의 출신배경이 그들의 태도 형성이나 행동에 큰 영향을 미치고 있음을 알 수 있다. 이에 따라 본 연구도 객관적 측정치로서 인구통계학적 변수와 주관적 측정치로서의 일반적 노사관을 측정하고자 한다. 일반적 노사관의 측정설문은 Uphoff Dunnette의 Union Questionnaire를 참고한다.

주관적 측정치로서의 일반적 노사관은 물론 특정 작업장내에 진입한 이후 달라질 수도 있지만 일반적 성향은 그 이전에 형성되었다고 볼 수 있기 때문에 근로자의 사회적 배경을 측정하는 도구로 적절하다고 본다. 나이, 성, 학력, 근속년수, 인종등의 인구통계학적 변수가 파업행동과 관련있다는 점은 여러 선행연구에서 입증된 바 있다. 본 연구에서 인구통계학적 변수는 나이, 성, 학력, 근속년수 등으로 구성하고자 한다.

3) 정치적 모형

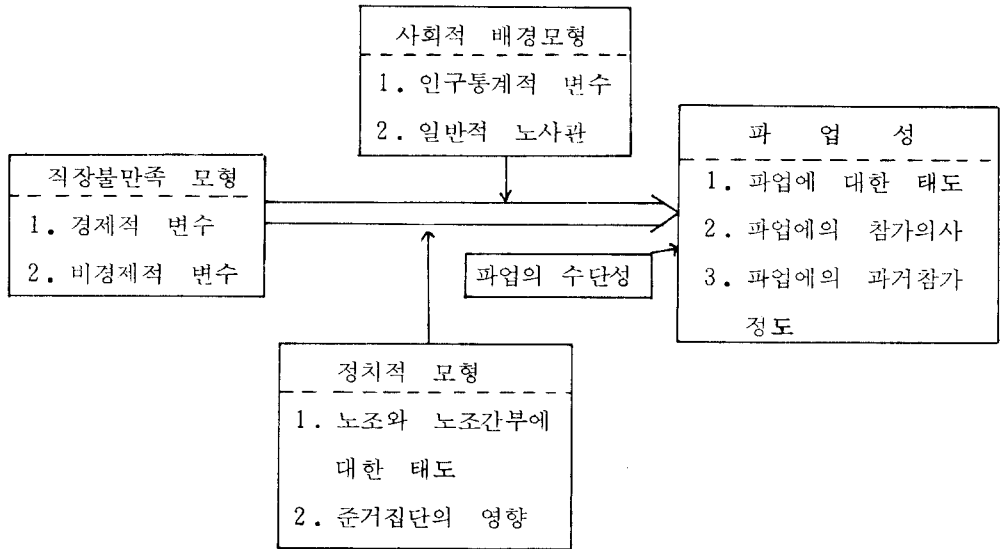
근로자의 태도와 행동은 근로자가 속해있는 소속 노조와 주변환경으로 부터도 영향을 받는다. Schutt는 노조, Martin은 주변 준거집단의 영향을 강조한 바 있지만 본 연구는 양 개념을 함께 도입하고자 한다.

사업장내의 노조와 관련한 측정치를 (1) 소속노조에 대한 태도, (2) 공식노조간부에 대한 태도로 나누어 파악한다. 공식노조간부에 대한 평가에서 공식적인 점을 부각시킨 이유는 특별히 현재 국내노사분규의 주요쟁점의 하나가 민중운동에 기반을 두고 정치적 노동조합운동을 전개하는 세력이 현존하고 있기 때문이다. 이러한 운동가가 소속 기업에서 실제로 활동하고 있느냐의 사실은 그 사업장의 분위기 형성에 큰 영향을 미친다. 때문에 그러한 운동가가 해당 기업의 노조활동에 어떠한 영향을 미치는지를 검토하는 문항을 다음의 준거집단에 추가하고자 한다.

근로자에게 영향을 미치는 준거집단으로는 (1) 친한 동료 (2) 직장의 전체 분위기 (3) 진보적 노동운동가의 존재 (4) 매스컴등 사회일반의 여론을 선정하였다.

지금까지 설명한 영향변수와 종속변수의 통합적 모형은 다음과 같다.

〈그림-2〉 본 논문의 연구모형



2. 研究對象組織의 狀況條件과 假說의 樹立

개별기업의 노사관계 연구는 그 기업에 속해 있는 환경과 그 기업이 갖고 있는 특성을 함께 관찰하여야 한다. 본 연구는 이러한 환경과 기업의 특성을 연구가설의 설정을 위한 상황조건 (contingencies)으로 간주하고자 한다.

k은행의 노사관계를 분석하기 위한 상황조건을 다음과 같이 정리하고 연구가설을 수립한다.

(1) 政治·社會的 環境의 變化

최근의 우리나라 노사관계에 큰 영향을 미치고 있는 여러 요인은 1987년의 6.29선언이 그 계기가 되었다. 그 이후의 정치, 사회적 환경변화가 초래한, 또 지니고 있는 변화의 흐름을 다음과 같이 정리할 수 있다.

① 노사분쟁의 증가와 노사관계에 대한 사회적 관심고조: 빈번한 노사분규는 (표-1 참조) 노사관계, 노동조합, 노동운동에 대한 勞·使·政의 당사자이외에 사회일반인들에게까지 노사관계의 중요성을 일깨워 의식의 일대전환을 가져왔다고 볼 수 있다.

② 노동관계법의 개정과 노동정책의 변화

자율적 노사관행의 조속한 정착과 중립적 조정자로서의 정부의 자세가 요청됨에 따라

노동행정 전환과 노동관계법의 개정이 이루어졌다. 물론 법적 정비나 자세의 전환이 아직 미흡하다는 주장이 있다.

(3) 노동운동의 역량증대

사회적 분위기의 변화, 법, 제도의 상대적 완화조치와 함께 과거의 부분적, 폐쇄적, 소극적, 방어적 노동운동이 전체적, 공개적, 적극적, 공격적 노동운동으로 전환되었다.

노동조합 조직규모의 증가와 함께 사무직, 전문연구직 및 공공부문 노조도 활발하게 조직되어 종전의 생산직 위주의 노조운동에서 벗어나고 있다. 한편, 노조조직이 확대되면서 재야주도의 노동운동도 활발하여, 이들은 지역별, 업종별 연대활동을 강화하고 있으며 기존의 한국노총과는 다른 새로운 전국적 조직을 만들려는 움직임이 있다.

(2) 銀行業의 實情

1) 노조원의 수의 증가와 사무금융노련의 탄생

조합원의 수적증가는 노사관계의 기본적인 중요성을 띠고 있다. 물론 다른 산업에도 공통적인, 일반적인 현상이지만 금융노련의 경우 보험노련과 사무금융노련이 분리되어 나갔음에도 불구하고 27.2%의 증가율을 보이고 있다.

그리고 같은 금융업으로서 은행을 중심으로한 기존의 금융노련 외에 사무금융노련이 새로 탄생한 것은 은행 노사관계에 큰 영향을 미친다고 할 수 있다. 사무금융노련은 기존의 대규모 은행을 중심으로 하는 금융노련보다 조합내 민주주의를 철저히 수행하면서 좀더 진보적인 색깔을 띠고있기 때문에 이러한 현상이 기존의 은행노사관계도 적지않은 영향을 끼치게 되었다.

2) 임금수준의 상대적 악화

최근의 노동운동과정에서 근로자의 임금수준이 전반적으로 상승하였다. 임금상승을 직종별로 보면, 1987년 8월부터 1988년 7월사이에 생산직 임금이 26.7% 상승한 데 비하여 관리, 사무직의 임금은 16.3% 상승한 데 그쳐 직종간의 임금격차가 빠르게 좁혀져 가고 있다. 이러한 생산직 임금의 상대적으로 빠른 상승은 노사분규 이후 생산직 근로자의 교섭력 강화에 그 주된 원인이 있는 것으로 보인다.

산업별 임금인상률을 살펴보라도 전산업 평균임금을 100으로 하였을때 1970년에 금융, 보험업은 213이었으나 1988년 1~7월에는 152로 감소하였다.

반면 저임금부분인 제조업은 1970년에 80에서 금년 1~7월에는 87로 증가하였다. 그 결과 금융업 총사 근로자의 평균임금 수준은 상대적으로 낮아졌다고 볼 수 있다.

〈표-3〉 전산업 직종별 임금상승율의 추이

(단위: %)

	전 체	생 산 직	사 무 직	생산직 / 사무직
1981 ~ 86	12.2	12.8	10.6	56.2*
1987	10.1	12.7	9.1	58.1
1987.1 ~ 7	7.1	8.6	6.3	56.9
1988.1 ~ 7	16.5	23.1	12.0	62.0
1987.8 ~ 1988.7	20.0	26.7	16.3	
1988.1 ~ 7/1980(배)	2.4	2.6	2.0	

주: *는 1986년 수치임.

자료: 노동부, 「매월노동통계조사보고서」, 각호에서 계산.

〈표-4〉 산업별 임금격차의 추이

	1970	1975	1980	1987	1988.1 ~ 7
전산업	100	100	100	100	100
제조업	80	883	83	85	87
광 업	104	119	115	100	103
전기·가스	208	227	161	181	177
건 설	136	134	147	117	113
도소매·숙박	111	115	120	116	107
운수·창고	104	99	116	106	105
금융·보험	213	209	160	158	152
사회 및 개인서비스	137	145	156	144	141
변이계수	0.36	0.36	0.21	0.26	0.25

그러나 무엇보다도 최근 증권시장의 성장에 힘입은 증권업근로자의 임금수준이 급격히 향상된 사실은 같은 금융업내에서의 은행종사원의 임금수준을 상대적으로 더욱 악화시켰다고 할 수 있다. 이로 인해 그들이 느끼는 임금에 대한 심리적 태도는 불만스러운 것으로 생각할 수 있다.

3) 은행업 경영의 변화

최근의 정치, 사회적 민주화는 경제민주화를 촉진시키고 있다. 따라서 경제정책도 공정배분, 안정성장을 추구하면서 개방, 자율, 민간주도를 강조하는 방향으로 전환되고 있다.

은행의 경영도 이러한 정치, 경제, 사회민주화의 흐름속에서 과거의 관치금융, 타율경영으로부터 자율적 경영에 의한 자립금융으로의 전환이 모색되고 있다. 이러한 과정은 필연적으로 은행 경영진의 선출과정에서의 직원의사수렴, 인사의 공정성 확보라는 직장민주화의 흐름으로 이어지게 된다. 왜냐하면 인사의 쇄신을 통한 조직풍토의 개선없이는 주인의식의 결여, 소신 및 창의력 부족, 책임경영의 부재라는 여러 과거의 부정적 문제가 개선될 수 없기 때문에 자율성 및 중립성의 확보는 바로 이러한 인사문제와 직결된다.

이러한 은행경영상의 변화흐름은 은행노사관계 시스템이나 노무관리시스템에 큰 영향을 미치고 있다.

(3) 銀行勤勞者의 特性

1) White-Collar 근로자

현대 자본주의 발전과 관련된 직업구조에 있어서의 변화에서 중요한 특징은 White-Collar 노동자의 증가 현상이다. White-Collar 근로자의 성격은 최근 많은 관심을 불러 일으켜 많은 논쟁이 있다.

화이트칼라라는 개념은 원래 블루칼라에 대비되는 것으로서, 육체노동에 대한 정신노동의 상대적 우월감을 담고있는 이데올로기적 개념이다. 다만 본고에서는 ‘봉급생활자’ ‘사무직근로자’ ‘정신노동자’ 등의 여러가지 호칭을 통상적으로 포괄할 수 있는 개념으로서 화이트칼라를 사용할 뿐이며, 이때 직업계층으로서의 사무직, 전문기술직, 판매서어비스직 등의 근로자를 의미한다. 이에 대해서는 다음의 문헌을 참고할 수 있다.⁶⁾

주 6) 서관모, “중간계층의 계급적 성격” 「실천문학」, 실천문학사, 1987. P.10
심윤중, 양종희, 김장탁, “사무직 노동자의 직업 및 직장생활에 관한 연구” 성대, 「사회과학」, 1987.
한상진, 「민중의 사회과학적 인식」, 믿음사, 1987.
장병국, “사무직, 판매서어비스직, 전문기술직 노동운동의 방향” 「개혁」 제 2호, 석탑, 1988.7.
이상철, “사무직 노동운동 어디까지 왔나” 「월간중앙」, 88.10월호
김동성, “사무직 노동운동 확산될 것인가”, 「노사」, 1988.11월호

은행근로자는 이러한 White-Collar의 일원이다. 최근의 사회·정치적 환경변화로 인한 사회일반 모두의 노동운동의식 고취와 사무직의 상대적 임금수준악화는 White-Collar의 기존의 중산층 의식의 허구성을 깨뜨리고 그들의 노동자의식을 강화시켰다고 볼 수 있다.

그러나 Blue-Collar와는 달리 경제적 측면보다 관료제등의 직장의 비민주적 요소의 타파, 사회민주화 또는 개혁등의 좀더 다양한 관심을 가진다고 본다.

2) 공익기관인 은행근로자

은행은 공익기관이다. 때문에 은행근로자의 파업은 사회에 큰 영향을 미치게된다. 때문에 그들의 직장불만족은 비록 높더라도 집단행동으로 쉽게 표출되지는 않을 것이다. 그러나 표출되지 않은 잠재적 갈등은 생산성에 부정적 영향을 미치게 된다.

(4) 검증가설의 수립

지금까지 설명한 제2장에서의 이론적 배경과 제3장에서의 은행의 상황 조건을 고려하여 다음과 같은 가설을 세울 수 있다.

가설 A - 1 : 직장 만족 - 불만족의 값은 불만족 편으로 나타날 것이다.

A - 2 : 직장 만족 - 불만족의 구체적 요인중에서 임금과 관련된 변수는 특히 불만족 수준이 높을 것이다.

A - 3 : 직장 만족 - 불만족의 구체적 요인중에서 승진과 관련된 변수도 불만족 수준이 상당히 높을 것이다.

A - 4 : 직장 만족 - 불만족의 구체적인 요인은 각각 인구통계학적 변수별로 차이가 있을 것이다.

가설 B - 1 : 일반적 노사관은 노동조합 긍정적 쪽일 것이다.

B - 2 : 소속 노조간부에 대한 평가는 부정적일 것이다.

B - 3 : 소속 노조에 대한 평가는 부정적일 것이다.

B - 4 : 회사의 對노조관에 대한 평가도 부정적일 것이다.

B - 5 : 집단행동에 대해서는 다른 노사관계 의식에 관한 결과에 비해서 상대적으로 소극적일 것이다.

B - 6 : 인구통계학적 변수에 의한 집단별로 차이가 있을 것이다.

가설 C - 1 : 직무불만족한 근로자일수록 일반적 노사관이 노조긍정적 근로자일 것이다.

C - 2 : 직무불만족한 근로자일수록 회사의 노조간부에 대한 평가를 부정적으로 할 것이다.

C - 3 : 직무불만족한 근로자일수록 회사의 노조에 대한 평가를 부정적으로 할 것이다.

C - 4 : 직무불만족한 근로자일수록 집단행동에 관한 태도와 참여 의도는 더 적극적일 것이다.

IV. 調查結果의 分析과 論議

1. 調查過程의 概觀

조사의 대상은 서울소재 K은행의 본·지점에 근무하는 노동자이다. 응답자의 표본추출은 2 단계 무작위추출법(2 stage random sampling)에 의해 이루어졌다. 즉, 서울시내 모든 본·지점을 모집단으로 하여 그 중에서 7개의 점포를 임의(random)로 선택하였다. 그후 다시 선택된 각 점포별로 20명의 근로자를 임의(random)로 선택하였다.

설문에 응한 사람은 총 140 명이고, 회수된 설문지 수는 121 매이었다. 그중에서 분석에 사용할 수 없는 26 매를 제외한 95 매를 분석 자료로 삼았다. 단위기업의 근로자를 대상으로 하는 연구·조사이기 때문에 매우 동질적인 집단이라고 할 수 있으므로 통계적 분석에서 의미있는 결론을 내리는데 있어 충분한 표본수로 사료된다.

조사시기는 1989년 3월 15일부터 3월 25일간의 10일사이에 이루어졌다. 응답자료의 처리는 SPSS내의 분석 Program을 이용하였다. 분석방법으로 평균과 표준편차, T-test, 상관관계, 회귀분석등을 사용하였다.

또한 설문지의 신뢰도는 대표적인 신뢰성 평가방법인 분산분석방법과 상관관계분석방법 중 상관관계 분석에 근거하여 일반적으로 사용되는 신뢰도계수 α (Cronbach's α)를 SPSS 프로그램을 통하여 산출하므로서 설문항목간의 내적일관성(internal consistency)을 평가하였다. 각 개념수준의 신뢰도 계수는 직무만족—불만족이 $\alpha = 0.8817$, 일반직노조관이 $\alpha = 0.8918$ 단위노조에 대한 평가가 $\alpha = 0.7916$, 회사의 對노조관이 $\alpha = 0.7138$ 로 비교적 설문의 신뢰도가 높은 수준인 것으로 나타났다.

2. 職場不満足 - 満足에 관한 分析과 論議

(1) 전체 집단을 대상으로 한 분석

가설을 설정할 때 본 연구자는 은행조직으로서의 K은행에 근무하는 노동자의 직장불만족—만족의 상태는 “불만족”일 것으로 예상하였다. 설문조사에 나타난 실제의 결과는 22개 측정변수의 평균값이 3.82로서 가설의 타당성을 입증하고 있다.

측정변수 22개를 다시 임금, 직속상사, 동료, 의사소통과 의사결정, 승진과 배치, 근무조건, 직장의 안정성 및 발전가능성, 일 그 자체의 8개 집단으로 묶을 수 있다. 이때 임금, 승진에 관계된 불만족도가 가장 높고 그 다음으로 의사결정에의 참여, 하의상달형 의사소통 및 근무조건이 순으로 이어졌다.

은행노동자의 직장불만족 요인중에서 임금(측정변수 1~5)에 대한 불만족이 상당히 높게 나타난 사실도 가설 수립시의 예상과 일치하고 있다. 즉, 최근에 노동조합의 힘이 강화되는 사회적 분위기에서 생산직 근로자는 물론 증권·제2금융권등 동종업계 내의 임금수준이 대폭 상승하는 분위기 속에서 은행근로자의 임금에 대한 불만족은 상대적으로 매우 높아졌다고 할 수 있기 때문이다. 특히 복지후생에 관한 불만족은 3.42로 임금관련 다른 변수보다 훨씬 불만족 지수가 낮았다. 이러한 사실은 임금수준에 비해서 은행의 복지후생의 수준이 그렇게 열악한 것이 아님을 알 수 있다.

〈표-5〉 직무만족—불만족의 평균과 표준편차(A1)

변 수	평 균	표준편차
1. 임금의 총액수준(수당, 보너스포함)	4.93	.89
2. 임금의 구성(기본급, 수당, 보너스의 구성비율)	5.07	.83
3. 동종업계 내의 다른 회사와 비교한 임금수준	4.90	.80
4. 직장내의 직급간의 임금격차	4.41	1.02
5. 직장내의 직급간의 임금격차	3.42	.88
6. 직속상사의 업무처리능력 및 방식	3.28	1.09
7. 상·하위자에 대한 직속상사의 인간관계방식	3.28	.97
8. 귀하와 직속상사와의 인간관계	2.93	.04
9. 직장구성원 상호간의 신뢰성	2.97	.97
10. 귀하와 직장동료와의 인간관계	2.74	.79
11. 하위자 의견의 상충부로의 표현 및 전달가능성	3.97	1.12

변 수	평 균	표준편차
12. 현 직장에서의 귀하의 승진가능성	5.18	.97
13. 승진결정의 공정성	4.52	1.01
14. 인사이동 또는 계이동의 타당성	3.86	1.06
15. 근무시간(야간근무등 포함)	3.98	1.25
16. 근무환경	3.81	1.26
17. 현직장의 장기적 안정성	2.71	.97
18. 현직장의 장래발전 가능성	3.26	1.35
19. 귀하의 다른 직장에서의 취업기회 또는 가능성	3.84	1.12
20. 현재 하고있는 업무량의 적정성	3.36	1.01
21. 현재 하고있는 일(업무)의 성격	3.34	1.02
22. 경영의사결정과정에서의 귀하의 참여정도 또는 귀하의견의 수용정도	4.25	1.19
계	3.82	

승진의 가능성과 공정성에 대한 불만족도 매우 높다. 이 점은 White-Collar 로서의 은행근로자의 욕구의 방향을 암시해준다. 즉 그들은 신분의 상승을 가져오는 승진같은 비경제적 변수에도 상당한 욕구를 느끼고 있음을 말해주고 있다. 이러한 사실은 White-Collar 근로자의 2대 관심사는 임금과 승진 즉 돈과 명예라는 점을 확인할 수 있게 된다.

임금, 승진 이외에 다음 순서로 불만족이 높은 변수가 의사결정에의 참여와 의사소통이다. 이러한 사실 또한 은행근로자가 직장내 민주화에도 꽤 관심이 높다는 것을 말해준다. 그 다음의 불만요인은 근무시간과 근무환경 등의 근무조건이었다.

그리고 은행근로자의 가장 불만족 지수가 낮은 요인은 동료관계 측정변수 2개와 직장의 안정성으로서 각각 2.97, 2.74, 2.71로 오히려 만족한 편에 속한다. 이러한 내용은 은행근로자가 상대적으로 동질적 집단이기 때문에 동료관계가 심하게 경쟁적으로 악화될 여지가 적기 때문으로 생각할 수 있다. 또 직장의 안정성은 은행이라는 직장이 경기의 호·불황에 관계없이 안정적이라는 사실을 말해준다. 그러나 직장의 발전가능성은 3.26으로 직장의 안정성 2.71이라는 값과 대비된다고 볼 수 있다.

(2) 세부 집단별 분석

22개 직장 만족—불만족 측정변수는 남, 여, 대졸, 고졸, 기혼, 미혼 등의 세부 집단별로 나누어 고찰해보면 경영자나 노동조합에서 좀더 구체적인 인사전략이나 노동조합활동을 실천하는 데 유용한 정보를 얻을 수 있다.

먼저 남, 여 집단별로 살펴보았을 때 남자집단의 불만족은 3.8341, 여성집단은 3.7868로 전체적으로 그렇게 의미있는 차이가 있다고 할 수 없다. 그러나 세부 변수별로 살펴보았을 때는 의미있는 차이를 나타내는 항목이 존재한다.

의미있는 차이를 나타내는 변수만 모아서 작성한 것이 다음의 표-6이다.

무엇보다도 여성집단은 직장내 직급간의 임금격차에 대해서 상당히 불만족한 상태를 나타내고 있다. 또 직속상사와의 인간관계를 묻는 질문에도 남성근로자는 2.75로서 오히려 만족하는 편에 속하지만 여성근로자는 3.2667로 남성집단과 유의한 차이를 보여주고 있다. 이 결과는 직장내 여성근로자의 상사가 주로 남성인 것을 감안할 때 업무의 지시나 대인관계에서 여성을 무시하는 직장내의 한국적 관행에서 비롯된 것으로 생각된다. 계속해서 승진결정의 공정성을 묻는 질문에서 여성근로자의 불만이 상대적으로 높은 것

〈표-6〉 남·여 집단간 유의한 차이를 보이는 변수

변수	남	여	t값	양쪽꼬리넓이
4. 직장내의 직급간의 임금격차	4.1563	5.0000	-0.08	.000
8. 귀하와 직속상사와의 인간관계	2.7500	3.2667	-2.57	.012
13. 승진결정의 공정성	4.3810	4.8000	-1.88	.063*
15. 근무시간(야간근무등 포함)	4.1563	3.6000	2.03	.046
16. 근무환경	4.1094	3.2000	3.44	.001
18. 현직장의 장래발전 가능성	3.4375	2.9000	1.82	.072*
22개 변수 전체	3.8341	3.7868	.43	.671

유의수준 : 0.05 그러나 *는 0.1

은 제도적으로 승진이 남성 위주로 실행되고 있는 사실을 말해준다. 여성근로자는 직장의 임금격차(임금차별 : wage discrimination), 승진결정의 공정성(승진상의 차별), 직속상사와의 인간관계(인간적 차별)라는 세가지 측면의 성차별(sexual discrimination)을 가장 심각하게 느끼고 있음을 알 수 있다.

그리고 근무시간, 근무환경, 직장의 장래발전가능성에 대해서는 반대로 남성근로자가

더욱 불만족하는 것으로 나타났다. 직장의 근로조건이나 장래가능성이라는 점에서는 은행이라는 직장이 다른 직장과 비교할 때 여성에게는 비교적 양호한 편으로 생각함을 말해주고 있다. 요컨대 외부취업기회가 상대적으로 제한되어 있는 여성집단은 직장에서의 남녀차별로 인한 불만족이 높고 남성근로자는 외부의 다른 직장에 근무하는 남성근로자와 비교한 근무조건이나 직장의 발전가능성에 대해 더 불만족하다고 생각하고 있다.

다음에 학력별로 살펴보면 대졸집단과 고졸집단의 전체적만족 지수는 3.9823와 4.7143으로 10%의 유의수준에서 의미있는 차이를 나타내고 있다.(표-7 참조) 즉, 대졸집단이 더 불만족한 것으로 나타났다. 대졸집단이 은행이라는 직장에 대해 더 매력을 느끼지 않고 있다는 사실의 이유는 구체적으로 장래의 발전가능성, 업무의 성격, 수동적 직무내용 등에 기인한다고 하겠다.

계속해서 세부항목별로 검토한 결과는 다음의 표-7에 나타나 있다.

<표-7> 학력집단간 유의한 차이를 나타내는 변수

변 수	대졸) 평균 (고졸	t 값	양쪽꼬리넓이
13. 귀하와 직장동료와의 인간관계	2.9167 2,6034	1.92	.059*
14. 인사이동 또는 계이동의 타당성	4.0833 3,7069	1.70	.093*
16. 근무환경	4.1944 3,5862	2.33	.022
18. 현직장의 장래발전 가능성	3.9167 2,8621	3.95	.000
20. 현재 하고있는 업무량의 적정성	3.6111 3,2069	1.90	.060*
22. 경영의사결정과정에서의 귀하의 참여정도 또는 귀하의견의 수용정도	4.6389 4,0172	2.51	.014
22개 변수 전체	3.9823 3,7134	2.64	.010

주: 유의수준: 0.05 그러나 *는 0.1

표-7에서 보는바와 같이 대·고졸 집단별로 의미있는 차이값을 나타내는 변수는 모두 6개 항목으로 모두 대졸집단이 고졸집단보다 더 불만족하는 것으로 나타나고 있다. 이러한 결과는 우리는 다음과 같이 생각할 수 있다.

즉 직장동료와의 인간관계에 대졸집단이 더 불만족지수의 값이 높은 것은 고졸집단보다 동료간에 더 경쟁관계에 있음을 말해준다. 그리고 인사이동과 의사결정에의 기여에도 대졸집단이 더 불만족하는 것은 대졸남성이 자신의 일에 대한 적성과 무관하게 계이동이 이루어지며, 일방적 경영의사결정에 참여하지 못하는 수동적 업무수행구조를 더 심각

하게 받아들이는 것을 의미한다. 그리고 근무환경과 직장의 장래발전가능성은 역시 외부의 대졸남성사원의 직장과의 비교한 결과라고 할 수 있겠다.

기혼, 미혼의 결혼유무별로 살펴보면 다음과 같다.

〈표- 8〉 결혼유무별 유의한 차이를 나타내는 변수

변 수	(기혼) 평균	(미혼)	t 값	양쪽꼬리넓이
3. 동종업계 내의 다른 회사와 비교한 임금수준	4.7895	5.1111	1.91	.059*
12. 현 직장에서의 귀하의 승진가능성	5.3684	4.9189	2.51	.022
16. 근무환경	4.000	3.5405	1.74	.084*
22개 변수 전체	3.8341	3.7868	.43	.671

유의수준 0.05 그러나 *는 0.1

전체 직무만족은 결혼유무와 별로 관계가 없는 것으로 나타났으며 집단간 의미있는 차이를 나타내는 항목은 불과 3가지이다. 그럼에도 불구하고 기혼자는 외부직장에서의 이직의사결정이 매우 어렵다는 입장에서 현 직장에서의 승진가능성과 근무환경에 보다 불만족하고 있으며 미혼자는 이직의 문제를 상대적으로 덜 민감하게 받아들여 이직율이 높을 가능성이 있는데 이때 외부직장과 비교한 임금수준에 의해 크게 좌우된다고 하겠다.

3. 勞使關係 意識에 관한 分析과 論議

(1) 전체집단을 대상으로 한 분석

노사관계의식은 표- 9에 나타나있는 것처럼 6개의 개념으로 조사하였다.

먼저 일반적 노사관은 4.38로 상당히 높은 값을 나타냈다. 즉 매우 높은 수준의 노동조합의식을 표현한 것으로 볼 수 있다. 이러한 결과는 최근의 전환기적 사회 변동관계에서 국내근로자의 노사관계의식이 매우 고양된 결과라고 하겠다.

두번째, 세번째의 단위노조간부에 대한 평가는 각각 4.19와 4.13으로 비슷한 수준에서 서로 부정적인 것으로 평가되었다. 이러한 결과는 현 k은행 노조와 노조간부에 대한 평가가 별로 긍정적이지 못함을 의미하는 것이다. 즉 은행노조의 전반적인 활동이 다른 산업의 노조와 비교해 볼 때 근로자에게 큰 호평을 받지 못한다고 할 수 있겠다.

네번째, 회사의 대노조관에 대해서는 3.47의 값으로서 부정적인 평가이긴 하지만 그

렇게 심한 편은 아닌 것으로 판명되었다. 이러한 내용은 제조업체 등 다른 민간산업조직에서 부당노동행위, 노조불인정 등의 노조탄압을 하는 경영자가 많은 것을 감안할 때 은행이 공익기관임에도 불구하고 노조불인정 정책을 공개적으로 쓰지 않았으며 또한 노조의 역사가 상대적으로 긴데서 회사의 對 노동정책에 큰 불만은 없는 것으로 해석된다.

오히려 두번째, 세번째에서 보듯 은행근로자는 회사보다 노조쪽에 더 부정적인 태도를 나타냈다.

다섯번째, 집단행동시의 참여적 행동에 미치는 준거집단의 영향력은 4.14로서 상당히 큰 수준으로 나타났다. 그 중에서도 그 당시의 직장분위기나 여론에 더 민감한 반응을 보이는 것으로 나타났다.(4.46, 4.45로 다른 2 변수보다 높다.) 이러한 결과는 근로자의 집단행동이 개인의 소신보다 직장분위기나 여론 등의 대세적 흐름에 크게 의존함을 나타낸다.

〈표-9〉 노 사 관 계 의 식

변	수	평	준
		균	편차
일반적 노조관	(A 2)	4.38	.77
단위노조에 대한 평가	(A 3)	4.13	.85
단위노조 간부에 대한 평가	(A 4)	4.19	1.01
회사의 對 노조관	(A 5)	3.47	.95
가 족		3.80	1.41
친한 직장동료		3.84	1.24
직장 분위기		4.46	1.25
여 론		4.45	1.61
준거집단의 영향력		4.14	.98
집단행동의 효과에 대한 기대감 (Q30)		3.74	1.47
집단행동에 대한 일반적 태도 (Q31)		1.86	1.17
집단행동의 제약요인 (Q32)		4.16	1.58
불법파업에 대한 태도 (Q33)		2.37	1.41
집단행동에 대한 태도		3.03	.57
집단행동의 참여의사 (Q46)		3.39	.66

여섯번째, 집단행동에 대한 태도는 3.03으로 긍정, 부정 어느쪽도 아닌 중간정도인 것으로 나타났다. 이러한 결과는 첫번째 일반적 노조관에서 보듯이 매우 높은 수준의 노사관계의식을 지닌데도 불구하고 두번째, 세번째 단위노조 간부와 노조에 대한 평가가 부정적이고 네번째의 회사의 對 노조관에 그렇게 심한 부정적 평가를 내리지 않고 있다는 사실과 연결된다.

구체적으로 살펴보면 집단행동의 일반적 태도를 묻는 질문에서는 1.86으로서 집단행동 자체를 매우 부정적인 것으로 평가한다는 사실이다. 그러면서도 집단행동의 수단성 (instrumentality)의 값이 3.74로 나타난 것은 집단행동의 필요성을 어느 정도 인정하는 것으로서 이것은 다른 노사분쟁에서 나타난 근로자의 집단행동에 힘을 목격할 결과라고 하겠다.

이점은 집단행동에 대한 욕구를 누르는 제약 요인의 값이 4.16으로 근로자들이 집단행동을 하고 싶지만 계약요인 때문에 하지 못한다는 사실과 일맥 상통한다. 그리고 불법 파업 (unofficial strike, wild cats strike)에 대한 평가는 2.76으로 대체로 부정적이었다.

결국 집단행동에 대한 태도가 3.03으로 중간적인 것으로 나타난 이유는 위와같은 서로 근로자의 이중적 태도에서 비롯된다. 즉 집단행동 그 자체 또는 불법파업에 대해서는 부정적, 비판적이면서도 집단행동의 수단성이나 집단행동에의 욕구는 상당히 높은 것으로 설명되기 때문이다. 이 결과는 최근의 빈번한 노사분쟁에서 생산직 근로자들의 많은 노조에서 강화된 힘을 바탕으로 6.29이전보다 높은 임금상승 등 많은 성과를 얻어 낸 결과에서 비롯된다고 보겠다. 때문에 집단행동에 대한 그들의 태도와 행동에 영향을 미치는 준거집단 특히 직장분위기와 여론에 크게 영향받는것도 그들의 집단행동에의 태도보다 참여의사의 강도가 높게 나타난 점을 입증하고 있다.

즉, 집단행동이 일어난다면 어느 정도의 참여적 행동을 보일 것인지를 묻는 4-point 질문에 3.39의 값이라는 매우 높은 수준의 참여성향을 보이게 된 배경이 된다고 하겠다.

(2) 세부집단별 분석

다음 <표 - 10>에서 보듯 기혼집단과 미혼집단 간에 일반적인 노조관에서 미혼집단이 더 노조호의적인 것으로 나타났다. 그럼에도 불구하고 대졸집단이 자체노조와 간부에 대한 평가를 고졸집단보다 더 부정적으로 내렸다. 이러한 사실은 은행노조의 역할 또는 성과에 대해서 고학력 집단의 노조에 대한 신뢰성이나 그 유용성을 느끼지 못하고 있다

〈표-10〉 유의한 차이를 나타내는 항목

변	수	평		균	t 값	양쪽꼬리의 넓이
일반적 노조관	(기혼對미혼)	4.2653	4.5598		-0.80	.075*
노조간부에 대한 평가	(대졸對고졸)	4.5167	3.9759		2.58	.011
노조에 대한 평가	(")	4.3264	4.0259		1.67	.098*
제약요인으로 인한		4.7222	3.8103		2.80	.006
집단행동에의 욕구억제	(")	4.4219	3.6000		2.40	.019
회사의 對노조관	(남성對여성)	3.6190	3.1778		2.13	.036

유의수준 : 0.05 그러나 *는 0.1

는 현실을 반영한다.

때문에 그들은 집단행동에 대한 요구는 크지만 기타 다른 요인으로 이를 억제하고 있는 것으로 보아야 한다. 그리고 회사의 對노조관에 대해서는 남성이 더 불만족하게 즉 부정적인 것으로 인식하였다.

4. 개념간의 상관관계

(1) 가설 C의 검증

A₁ ~ A₅의 복합지수와 Q 30 ~ Q 33, Q 46 ~ Q 47의 개별지수를 함께 상관관계 분석을 한 경우가 〈표-11〉이다.(항목내용은 표-9 참조). 여기서 우리는 앞에서 설정한 가설의 검증을 할 수 있다.

개별 근로자의 직장불만족이 높을수록(A1**과의 상관관계에 주목하면) 그들의 노사 관계의식은 노조긍정적 또는 단위 노조간부, 단위노조, 회사의 대노조관에 대한 평가는 부정적이며 집단행동과 관련해서는 적극적일 것으로 예상하였다. 그 중에서 직무 불만족과 일반적 노사관은 별로 상관관계가 없는 것으로 나타나 수립된 가설 C-1을 기각하여야 한다. 그러므로 직무불만족은 노동조합에 대해 긍정적이나 부정적이나와 관계없이 형성되는 개념이라고 할 수 있다. 즉 직장불만족의 정도는 개별기업에서 나타난 것이고 일반적 노조관은 이미 갖고있는 기본적 태도이기 때문이다.

그러나 직무불만족한 근로자와 단위 회사의 노조, 노조간부 회사의 對노조관에 대한 평가는 부정적일 것이라는 가설 C-2, C-3, C-4는 표-11에서 보듯이 Pearson correlation coefficient, 4696, 5790, 3565로 밀접한 관련이 있는 것으로 판

〈표 11〉 상관관계 계수표

	A 1	A 2	A 3	A 4	A 5
A 1	1.0000				
A 2	-.0011	1.0000			
A 3	.4696**	-.1636	1.0000		
A 4	.5709**	.0324	.6002**	1.0000	
A 5	.3565**	-.0326	.3593**	.4934**	1.0000
Q30	.0506	.1965	.0529	.1538	.2107
Q31	.1221	.1755	.1430	.1300	.1564
Q32	.3515**	.1109	.3592**	.4097**	.3607**
Q33	.1254	-.1055	.0844	.1823	.3338**
Q46	.2553*	.2542*	.0338	.2213	.2515*
	Q30	Q31	Q32	Q33	Q46
Q30	1.0000				
Q31	.0906	1.0000			
Q32	.3132*	.2054	1.0000		
Q33	.0162	.5393**	.1765	1.0000	
Q46	.1815	-.1446	.2383	.0913	1.0000

유의수준 : ** : 0.01 * : 0.1

명되었다. 이점은 단위 노조, 단위노조간부, 소속회사의 노조관은 현재 근로자가 근무하는 회사의 직장근무상황과 매우 관계가 높다는 점이다.

그러나 집단행동(Q30-33, Q46)과 관련해서는 관련된 5개의 측정변수 중에서 2개의 변수에서만 수립된 가설을 입증할 수 있다. 즉 직장불만족이 높은 근로자는 집단행동을 하고싶은 욕구의 억제와 상당한 관련이 있다. 직장불만족한 근로자는 제약요인 때문에 집단행동을 억제하고 있는 것이지 집단행동의 여건이 주어지면 즉 제약요인이 제거되면 실행할 잠재가능성을 설명하고 있다. 그 결과 나아가서 실제 참여의도와도 실제 .2553의 正의 상관관계가 있는것으로 나타났다.

(2) 다중 회귀분석의 결과

집단행동에의 참여의도(intention or behavioral tendency to participate in collective action)를 종속변수로 이에 결정적 영향을 미치는 독립변수를 추출코자 다단계로 stepwise multiple regression을 실시해 본 결과 다음의 사실을 알 수 있었다.

즉 집단행동의 참여의사와 의미있는 관련이 있는 것은 Step 1에서 ① 일반적 노조관, ② 직무불만족과 Step 2에서 ③④ 집단행동의 태도 중에서 일반적 태도와 불법과업에 관한 태도, Step 3에서 ⑤ 그리고 인구통계학적 변수를 가변수(dummy variables)로 했을때 근속년수가 4-6년일 때의 경우로 밝혀졌다.

< 표-12 > 집단행동에의 참여의도를 종속변수로 하는 회귀분석

변 수	Step 1		Step 2		Step 3	
	B 값	유의도	B 값	유의도	B 값	유의도
일반적 노조관	.25797	.0103	.35557	.0005	.33479	.0010
직무 불만족	.25000	.0143	.25335	.0093	.27137	.0052
집단행동에 관한 일반적태도	—	—	-37371	.0017	-.36039	.0021
불법과업에 관한 태도	—	—	2.462	.0158	.26764	.0200
근속년수 4~6년	—	—	—	—	-19217	.0444
	F = 6.49027		F = 6.36947		F = 6.04764	
	유의도=.0023(F 값)		유의도=.0002(F 값)		유의도=.0001	
	R ² = .12728		R ² = .22651		R ² = .26240	
	R ² = .10767		R ² = .19095		R ² = .21901	

Step 1 = A₁ ~ A₆만을 독립변수로 취급할 때.

Step 2 = A₁ ~ A₆외에 집단행동에 관한 변수 추가

Step 3 = Step 2의 독립변수+인구통계학적 변수

각각의 유의수준에서 알 수 있는 것처럼 근로자 개인의 과업의사에 영향을 미치는 변수는 단계적 처리결과 5가지의 변수로 압축되었다. 특히 집단행동에 대한 일반적 태도와 가장 관련이 깊으면서 그 부호는 -로 나타났다는 점에 주의해야 한다. 그러므로 집단행동의 태도가 부정적인 점이 은행근로자의 행동의사에 큰 영향을 미친다고 보아야한다. 그리고 4~6년 사이의 근로자도 負의 관계를 보인것은 이 시기의 근로자들이 가

장 민감하게 승진과 고과 등에 신경을 쓸 때인 것을 감안하면 집단행동과 負의 관계는 충분히 이해된다. 正의 관계를 가지는 3변수중 직무 불만족이나 불법과업에 관한 태도보다 일반적 노조관이 큰 영향을 미친 것으로 나타났다. 요컨대 집단행동성향은 근로자 개인의 가치 또는 신념체계와 관련이 있는 것으로 생각된다.

전체적으로 Step 3에서처럼 설명력이 .21901로 크게 높은 편은 아닌 것으로 나타났다. 이러한 결과는 집단행동에의 참여적 행동을 설명하는데는 제시하지 않은 다른 많은 변수가 존재하는 것으로 해석할 수 있다. 예를 들면 아마 정치, 사회, 경제적 환경 등 거시적 변수가 이에 해당되는 것이라고 생각할 수 있다.

V. 結論 : 要約, 提言 및 研究의 限界點

본 연구의 실증적 분석을 통해 다음의 몇가지 사실이 확인되었다. 이러한 연구결과로부터 우리는 경영자와 노조지도자가 인사관리의 효율성 또는 효과성을 높이고 바람직한 기업노사관계의 틀을 구축할 수 있는 일단의 실마리를 찾을 수 있다. 연구 결과의 요약과 함께 몇가지 정책적 방향을 제시하고자 한다.

첫째, k은행 근로자의 직무 또는 직장에 대해 대해 느끼는 주관적 태도가 불만족한 상태임을 알 수 있다. 그 중에서도 특히 임금과 승진에 대한 불만족은 상당히 심각한 수준에 있다. 역시 돈과 명예, 즉 직장에서의 경제적 보상과 신분에 관한 요구가 근로자에게 가장 중요한 것임을 알 수 있다. 그러므로 경영자는 이 2가지 측면의 관리에 가장 관심을 쏟아야 한다고 본다.

물론 현재의 국내 여건상 개별은행이 완전히 독자적 개선이 어려운 부분 이외에 임금의 구성, 복지후생의 확대, 승진제도의 공정성, 합리성 제고 등 실천가능한 부분부터 개선노력을 한다면 어느 정도 효과가 있다고 본다.

둘째, 직장내 불만족 요인중에서 임금과 승진외에 상향적 의사소통과 의사결정에의 참여욕구등이 매우 높은 수준이었다. 이러한 사실은 「직장의 민주화」라는 주제에도 그들이 상당한 관심이 있음을 시사해 준다. 하위 계층의 근로자들의 의견이 위로 전달될수 있는 상향적 의사소통망(upward communication system)의 형성과 의사결정과정(decision-making process)의 민주화의 과제는 다른 기업과 관계없이 「경영자의 의지」에 의해 상당부분 해소될 수 있다고 본다.

세째, 은행근로자의 일반적 노사관계에 대한 결과로부터 그들의 노동의식이 매우 고양된 수준임을 알 수 있다. 이는 최근 국내의 정치·사회적 변화의 영향이라고 할 수 있다. 때문에 기업수준에서의 건전한 노사관계의 틀을 형성하는데 있어 경영자와 노조지도자는 일반근로자의 의식이 어디에 있는지를 파악하는 노력을 게을리하면 안된다.

네째, K은행 근로자가 자신들의 노동조합에 대해 느끼는 태도는 그렇게 긍정적이지 못하다. 그러므로 노조지도자는 특히 현장의 생생한 목소리로서의 조합원의 의견을 수렴하는 노력을 더 한층해야 한다. 다시말해 높은 수준의 의식을 갖고있는 일반근로자를 lead 할 수 있으려면 과거의 안이한, 추상적, 귀족적, 즉흥적 노동운동으로 부터 좀더 체계적, 구체적, 대중적 노동운동을 꾸준히 해야 한다. 하나의 방법으로 본 연구와 같은 설문조사라도 노동조합의 주관아래 정기 또는 부정기적으로 실시할 수 있어야 한다.

다섯째, 제조업체의 생산적 근로자의 strike같은 쟁의행위는 공익기관의 성격상 현실적으로 그렇게 크지 않다. 이점은 쟁의행위에 대한 일반적 태도가 보수적 (conservative)인 것으로 나타난 결과에서도 알 수 있다. 그러나 집단행동에 대한 제약요인으로 인한 집단행동욕구의 억제에 높은 수치를 나타낸 것은 언제든지 은행근로자도 집단행동을 할 수 있다는 잠재성을 의미한다. 이러한 잠재적 갈등 (potential conflicts)의 문제는 평상시에는 생산성의 저하로 연결되며, 어떤 계기가 충족되면 준법투쟁, 임금투쟁 등의 가시적 쟁의행위로도 언제든지 연결될 수 있다고 본다. (실제로 본 조사의 2달후에 은행의 임금투쟁이 커다란 사회문제가 되었다.) 이러한 문제의 해결은 직장내의 노·사가 앞의 4가지 요약과 관련하여 제시한 구체적 제언의 내용을 실현하기 위해 노력한다면 문제해결이 가능하다고 본다.

본 연구는 다음의 한계점을 지니고 있다는 점에 주목되어야 한다.

첫째, 기업수준의 노사관계에 영향을 미치는 요인은 매우 많다. 본 연구모형에서는 직무와 노사관계에 대한 근로자의 태도에만 초점을 두었으므로 다른 변수도 경우에 따라서 추가되어야 하는 변수설정 또 연구모형의 설계상의 한계점이 있다.

둘째, 본 연구는 일정시점에서 일회에 걸쳐 실시된 것이므로 단위사업장에서 동일한 모형으로 줄더 여러번 실시한 결과의 종합으로부터 유용한 결론이 도출될 수 있다.

세째, 본 연구는 K은행만의 사례연구이므로 타기업에 대한 연구 결과와 비교 검토되어야 한다. 더불어 거시적 연구결과와 보완적으로 연결되어야 한다고 본다.

네째, 연구방법상 설문조사외에 다른 방법, 예를들면 면접, 실험 등이나 기업의 객관적 자료의 활용이 병행될수록 좋을 것이다.

參 考 文 獻

노동부, 「각종통계연감」

김동성, “사무직 노동운동 확산될 것인가”, 「노사」, 1988.11 월호

심윤중, 양중희, 김정탁, “사무직 노동자의 직업 및 직장생활에 관한 연구”, 성대「사회과학」, 1987.

이상철, “사무직 노동운동 어디까지 왔나”, 「월간중앙」, 88.10 월호

장명국, “사무직, 판매서어비스직, 전문기술직 노동운동의 방향”, 「새벽」, 제 2 호 석
담, 1988.7.

한상진, 「민중의 사회과학적 인식」, 민음사, 1987.

Alutto, J.A. and Belasco, J.A. “Determinants of Attitudinal Militancy among Nurses and Teachers”, ILRR, Vol.27, No.27(Jan.1974)

Cole, S. “Teachers Strike: A Study of Conversion of Predisposition into Action”, American Journal of Sociology, Vol.74, No.5.

Fox, W.A. and M.H. Wince, “The Structure and Determinants of Occupational Militancy among Public School Teachers”, ILRR, Vol.30, No.1(Octo.1976)

Hellriegel, D.W. French and R.B. Peterson, “Collective Negotiations and Teachers: A Behavioral Analysis”, ILRR, Vol.23, No.3, (April, 1970)

Martin, J.E., “Predictors of Individual Propensity to Strike” ILRR, Vol.39, No.2 (Jan.1986)

Shirom, A., “Union Militancy: Structural and Personal Determinants” IR, Vol.16, No.2, (May, 1977)

Schutt, R.K., “Models of Militancy: Support for Strikes and Work Action among Public Employees”, ILRR (A Vol.35, No.3 (April.1982))

Stern, R.N., “Methodological Issues in Quantitative Strike Analysis”, IR, Vol.17, No.1, (Feb.1978)

참고: ILRR : Industrial & Labor Relations Review

IR : Industrial Relations