

미얀마 노동자 의식의 실태와 조직몰입에 대한 영향 :제조업 생산직노동자의 경우*

윤영삼
부경대학교 경영학부 교수

HtetMyet Sandy Kyaw
부경대학교 경영학과 박사과정

The Reality and the Effect on Organizational Commitment of Myanmar Workers' Consciousness

:A Case of Blue Collar Worker in Manufacturing Industry

Yeong-Sam Yun^a, HtetMyet Sandy Kyaw^b

^aDivision of Business Administration, Pukyong National University, South Korea

^bDepartment of Business Administration, Pukyong National University, South Korea

Received 30 Aug 2019, Revised 16 Sep 2019, Accepted 24 Sep 2019

Abstract

This paper analyzes the reality of Myanmar workers' consciousness and reports the results of exploratory empirical studies that examined the influence of workers' consciousness on organizational commitment. To accomplish the purpose of the study, we performed conceptual and empirical research and mainly focused on empirical research through questionnaires on 262 workers in the manufacturing industry in Myanmar. Results of this empirical study are summarized as follow. First, the consciousness of the labor union of Myanmar labors such as 'Necessity of Union', 'Necessity of Strong Union', 'Militant Ideology' and 'Democracy' was high. The wage fair consciousness, which is a core consciousness related to the working conditions, is high, and class consciousness and collectivism, which are corporate and social consciousness, are also high but the 'growth ideology' and 'competitiveness ideology' are low. Second, the younger generation, less than high school graduates, and Yangon's workers have highly consciousness increasing the instability of industrial relations. Third, consciousness factors which have significant influence on organizational commitment were labor-management cooperation consciousness (+), democracy (-), competitiveness ideology (+), class consciousness (-) and authoritarianism (+). Lastly, implications and limitations of this empirical study, and suggestions for future research are suggested.

Keywords: Consciousness, Industrial Relations, Myanmar, Labor, Trade Union

JEL Classifications: J00, J28, J53, J81

* This work was supported by a Research Grant of Pukyong National University(2017)

^a First Author, E-mail: ysyun@pknu.ac.kr

^b Corresponding Author, E-mail: htetmyatkyaw99@gmail.com

© 2019 The Institute of Management and Economy Research. All rights reserved.

I. 머리말

미얀마에서 노동자들은 권익을 오랫동안의 군부독재로 인해 보호받지 못하다가 수찌를 중심으로 한 민주세력이 집권하여 보호받으려는 움직임이 보이고 있다. 노사관계의 불안정성이 기업단위에서 점점 높아져 왔으며, 노동자 수천 명이 2019년 2월 공정한 노동법을 요구하면서 시위를 하기까지에 이르렀다. 그러나 수찌 정부는 국내외의 다양한 현안에 대처하느라 노사관계에 대한 대처에서 미온적이라고 보인다. 미얀마 노동자들의 의식(consciousness)이 사회의 변화에 따라 변화해 왔다고 보이는데, 국가차원이든 기업차원이든 노사관계에 대한 대처에는 노동자들의 의식을 고려해야 할 것이다.

그러나 미얀마 노동자의 의식에 관해서는 체계적으로 논의가 없고 조사도 되지 않았기에 노사관계에 대한 효과적인 대처를 위해 미얀마 노동자의 의식실태를 규명하고 중요한 의식이 무엇이며 어떤 영향을 미치는지를 규명하는 것이 시급하다고 생각된다.

이러한 문제의식에서 본 연구는 미얀마 노동자의 노동의식 실태를 조사하여 분석하고 노동자의 노동의식이 미치는 영향을 기업에 대한 조직몰입을 대상으로 살펴보고자 한다.

노동자의 노동의식은 측면이 다양해 제한할 수밖에 없다는 점에서, 본 연구는 노사관계와 직접적으로 관련이 있는 노동조합과 노동조건에 관한 의식 그리고 노사관계와 간접적으로 관련이 있는 기업과 사회에 관한 의식에 초점을 둘 것이다.

본 연구의 방법은 개념적 연구방법과 경험적 연구방법을 병행하되, 주로 경험적 연구를 통해 연구목적의 달성하고자 한다. 개념적 연구는 이론적 배경으로서 기존연구결과 등 관련문헌들을 검토하여 의식개념을 정리하고 미얀마의 산업화와 노사관계라는 맥락을 정리하는 것이다. 경험적 연구는 미얀마 노동자의 노동의식에 관해 설문조사를 실시하고 실태와 조직몰입에 미치는 영향을 분석하는 것이다.

기존연구의 결과가 없다는 점에서 본 연구는

탐색적 연구(exploratory study)이다. 따라서 해석 등에서 한계가 있을 수밖에 없어서 향후의 연구에 대한 기대가 크지만, 미얀마 노동자의 노동의식 실태와 기업에 대한 조직몰입에 영향을 미치는 노동의식에 관한 탐색을 한 결과는 미얀마 노사관계의 안정을 위한 방안을 제시할 토대를 제공한다는 의의가 있을 것이다.

II. 노동자의 의식

의식(consciousness)은 '깨어있는 상태'라는 의미도 있으나 내용에 한정될 때 관념(idea, thought)과 동의어로서 본 연구에서는 대상에 대한 관념 즉 견해나 생각을 지칭하는 것이다. 의식과 행동 간에는 간격이 존재한다(Kelly, 1998). 행동과의 간격이 가장 적은 개념으로 제시된 것이 태도(attitude)이다. 태도는 특정 대상에 대해 갖고 있는 선유성향 또는 잠재성향으로 정의되며, 인지적 측면, 호의적 측면 및 행동적 측면을 갖고 있다고 제시되고 있다. 태도는 호의적 측면과 행동적 측면을 강조하는 개념이나 의식은 인지적 측면을 강조하는 개념이라고 대비할 수 있는데, 결국 태도는 의식에 기반을 둔 것이라고 제시되고 있다.

일반적으로 노사관계의 요소로는 이념, 쟁점, 조직, 전략전술, 규칙, 환경을 들 수 있는데, 이 중에서 노사 각각의 노사관계상의 장단기목표를 규정하여 노사관계와 관련된 제 현상들을 규정하는 것이 이념이다(Yun Yeong-Sam, 2010). 노사관계의 이념은 노사 당사자의 바람직한 노사관계에 대한 관념으로 정의되는데, 관념은 노사 당사자의 바람직한 노사관계에 대한 가치가 중심적 내용인 반면 노사관계에 관련된 대상에 대한 관한 신념, 믿음 등을 포함하는 것이다. 노사 당사자는 각기 다른 관념 즉 의식을 갖고 있다. 따라서 노사관계에서 중요한 역동적 긴장·갈등은 구조적 관계뿐만 아니라 이러한 상이한 이념 특히, 본 연구가 초점을 두고 있는, 의식에도 근거하여 야기되고 있다.

의식은 역사와 사회 속에서 특히 노동역사 그

리고 기업과 사회라는 맥락속에서 형성되는 것이다. 구체적으로 보면, 노동자의 의식은 자생적으로는 경제적 상태뿐만 아니라 임금노동관계를 포함한 총체적인 사회적(생산)관계 속에서 느끼는 모든 이성적·감성적 요소들과 그의 모든 사회적 관계, 교육, 성장배경 등의 요소들에 의해 형성된다. 외생적으로는 지배이데올로기(Lee Jin-Soo, 2004), 공동체적 하위문화(Song Ho-Geun and Hyung-Geun Yoo, 2010) 그리고 임금노동과정과 노시간 상호작용과정, 노조활동과정 특히 집단적 저항행동과정에서 겪는 직접적 경험에 의해 형성된다. 노동자의 경험은 한편에서는 일련의 직접적 요구들과 이러한 요구들을 달성하기 위하여 마련된 제도 및 행동양식 등과 관련된 것이고 다른 한편으로, 훨씬 애매모호하고 가변적이기는 하지만, 기존체제에 대하여 갖고 있는 일반적인 불만, 좀 더 만족스러운 체제를 추구하는 일반적 열망 그리고 이후의 사회제도에 대한 대강의 윤곽과 관련된 것이다. 결국 노동자의 의식은 외부로부터 일반화된 자본주의의 이데올로기와 자신의 노동관련 경험으로부터 일반화된 의식 사이에 놓여 있다고 할 수 있다.

노동자의 의식은 그 대상이 여러 가지라는 점에서 다차원적이다.¹⁾ 한국에서 수행된 노동자의 의식의 실태조사들²⁾을 토대로 할 때, 노동자의 주

요 의식대상으로는 기업수준의 노동의식대상으로서 주체(노조와 사용자), 노동조건, 기업(경영) 등을 들 수 있으며, 사회수준의 노동의식대상으로서 주체, 생활조건, 정부, 자본주의 등을 들 수 있다.

미얀마 노동자들의 노동의식 실태를 살펴보면 보다 구체적인 노동의식을 정리해야 할 것이다. 이를 위해서 본 연구는 'Ⅲ. 미얀마의 산업화와 노동정치의 동향에서 보다 자세히 살펴본 다음과 같은 미얀마의 노동실태를 고려해서 정리하고자 한다. 불교가 지배적 종교이고 이와 친화적인 사회주의원리가 오랫동안 군부독재체제에서 시행되어 왔다는 점, 문화변동과정에 있는 가운데 집단주의와 권위주의(적 문화)가 약화추세이지만 잔존하고 있으며 일반국민들 수준에서 민주주의가 확대된 것은 오래되었다는 점, 정부가 지배하는 어용노조체제에서 노동자를 실질적으로 대변하고자 하는 노동조합이 결성되기 시작했다는 점, 이데올로기로서 성장주의가 확산되고 있고 미얀마에서 경쟁력의 유일한 요소인 저 인건비에 기반을 두어야 외자유치가 가능하다는 점에서 노동조건이 향상되어 억제되고 있다는 점, 최근(생활)물가의 인상이 급격하다는 점, 노동자들의 평균 연령이 선진국에 비해 낮다는 점, 보상체계가 임금에 집중되어 있다는 점³⁾. 이상

1) Yoo Jin-Seon(2014)은 노동조합에 대한 태도에 관한 연구들이 대부분 단일차원에 한정하여 다차원적으로 살펴보지 않았다고 제시하였다.

2) 한국에서 노동자의 의식의 실태에 대해서는 조사가 좀 이루어졌다. 불규칙적인 시점에서 조사를 계속해온 한국노동연구원(Jang Hong-Geun, Heung-Joon Jung, Jung-Hee Lee and Dong-Hoon Seol, 2017)은 노사분체관심도, 노사관계중요도, 노사관계(분위기)평가, 노사협상의 책임소재, 노사관계 발전관련 의견, 노동조합필요도, 노동조합활동이 근로자에게 미치는 변화, 노동조합의 운영방향활동 평가, 노동조합이 미치는 영향, 노동조합에 대한 의견, 노동권의 보장, 노동조합가입의사, 정부의 역할에 대한 평가, 노사관계가 미치는 영향평가, 정부의 국가경제정책에 대한 평가, 정부의 정책추진에 대한 평가, 이민자외국인근로자에 대한 인식을 조사하였다. Lim Young-Il and Ho Im(1993)는 노동자의 사회정치적 의식과 노조의 중요쟁점관련 의식으로서 계층귀속의식, 경제적 보상 의식, 노동자의 지위향상과제의식, 자본가(기업주)에 대한 의식, 노동조합 가입의사와 참여의식 등을 검토하였다. 20·30대 노동자의 의식을 조사한 것

으로는 Park Hyun-Mi, Sang-Hak Lee and Myung-Kyu Lee(2014)가 있는데, 계급의식, 연대의식, 남녀평등의식, 성장과 복지에 대한 의식, 사회공정성의식, 정부(정책) 신뢰, 사회 각 부문에 대한 신뢰, 이념성향, 통일의식, 자본주의에 대한 이미지, 개인주의와 집단주의, 권위주의, 가부장적 가치, 성의식, 세계주의, 개인의 삶에 중요한 것, 노조에 대한 태도, 노조간부에 대한 의견, 노동조합 목표를 조사하였다. 이외에 조사대상이 단위노조의 노동자인 노동조합기업경영연구소 연구팀(2003), 화이트칼라노동자인 Kim Yoo-Sun, Jong-Jin Kim, Joo-Hwan Hong(2006)이 있다. 대학생인 Park Joon-Sik, Dong-Il Jeong and Young-Beom Kim(2006)이 있다. '의식'조사로 표현된 이들 연구들은 Lee Taek-Myeon(2003)처럼 의식이라기보다는 인식에 해당하는 내용들을 많이 포함하고 있으며, 문항들도 조사 당시의 관련사건을 중심으로 내용을 구성하여 조사의식의 내용적 타당성이 낮고 매우 가변적인 의식실태를 조사하였다는 문제점이 있다.

3) 설문조사에서 희망하는 복리후생으로 연금을 비롯한 4대보험을 제시하는 응답이 많았다.

의 점들을 고려할 때, 미얀마 노동자의 의식실태를 조사할 필요가 높은 의식을 아래와 같이 설정할 수 있다.

기업수준의 노동의식으로서 노동조합에 관한 의식으로는 구체적으로, 집단적 권리성격을 고려할 때, 노조(결성)의 필요의식, '강한 노조'의 필요의식, 투쟁주의, 민주주의 및 노사협력주의를 들 수 있다. 노조(결성)의 필요의식은 노조가 사회적으로 인정된 선진국에서는 별로 연구되고 있지 않지만, 미얀마같은 후진국에서는 정부가 지배하는 어용노조체제에서 노동자의 권익을 실질적으로 추구하는 노조의 필요성이 중요한 관심사항이다. 임금 등 노동조건 개선 나아가 산업민주주의를 확대하는데 중요한 영향을 미치는 요소가 '강한 노조'이다. 효과성과 관련하여 일반적으로 뿐만 아니라 특히 노사관계에서 노조의 사용자에 대한 권력의 중요성을 인식한 관념이지만, 강한 노조가 투쟁주의를 직접적으로 의미하지는 않는다. 투쟁주의는 협조주의와 대비되고 전투주의라고도 지칭되는 것으로 노동자들의 전반적인 생활조건 개선이라는 목적을 사용자와의 대립적 관계속에서 추구해야 한다는 이념 또는 의식이다. 한국노조운동의 (경제적)전투주의처럼 파업이라는 활동방식에 의해 표출되고 전투적 이미지를 만들어 내기도 하지만 협력주의가 여의치 않다는 상황 또는 의식과 관련도 있어서 노동조합의 활동방향에 중요한 영향을 미친다. 민주주의는 노사관계에서 노조민주주의(Yun Yeong-Sam, 2004)나 산업민주주의(Yun Yeong-Sam, 1993)와 관련된 의식으로서 사회에서 정치적 민주주의의 확대와 연동하여 기업을 비롯한 제 조직에서 민주적 제도가 확산됨에 따라 제도상의 민주화와, 상대적으로 느리게 변화하는, 개인의 관념상 민주화가 적합관계를 가질 필요성이 높다는 점에서 중요시되는 의식이다. 일반국민들의 생활수준에서 민주주의가 확대된 것은 오래되었으나 기업과 노조에서의 민주주의에 관한 관념이 노사관계에 중요한 영향을 미칠 것이므로 이의 실태를 살펴볼 필요가 있다. 노사협력주의는 잘 알려져 있지만 찬반논란이 제기되기도 하는 노조의 이념이다. 성장주

의 특히 기업의 성장을 위해 노사협력력이 필수적이라는 관념(Yoo Jang-Soo, 1995)이지만, 성장 결과에 따른 혜택이 노동자에게 주어지지 않은 경험(에 관한 정보)으로 인해 반대가 있는 등 논란이 있을 수 있다. 따라서 노조가 노사협력주의를 전략으로 채택하는 것에 관해 논란이 있을 수 있으므로 살펴볼 필요가 있다. 노동조건과 관련된 의식으로서 노사관계의 안정에 중요한 요소가 공정성이다(HtetMyet Sandy Kyaw, 2015). 노사관계에서 많은 다른 분야의 공정성 문제를 대체할 수 있는 분야이고 공정성논란이 가장 큰 분야는 임금공정성이므로 이에 대한 의식을 살펴볼 필요가 있다.

사회수준의 노동의식으로서 성장주의, 경쟁주의, 계급의식, 집단주의 및 권위주의를 들 수 있다. 성장주의는 성장과 분배 중 성장을 우선하고 성장한 후 분배하자는 관념인데, 노사협력주의와 같은 논리로 논란의 대상이 될 수 있다. 경쟁주의는 자본주의의 기본원리인 경쟁(Callinicos, 2003)이 기업과 사회 전 분야 특히 노동분야에도 적용되어야 한다는 관념인데, 비자본주의 특히 봉건주의를 벗어나기 시작한 미얀마에서 논란의 대상이 될 수 있다. 특히 불교사회주의가 오랫동안 정책이념이었던 미얀마(Yun Yeong-Sam, HtetMyet Sandy Kyaw and SuYin Thin Htet, 2018)에서 자본주의문화의 유입에 의해 개인주의와 이익의식이 확산되면서 경쟁이 필요하다는 관념이 노동자들 사이에 증가할 가능성이 있다는 점에서 경쟁주의가 논란의 대상이 될 수 있다. 계급의식은 노사가 계급이라는 의미를 갖고 있다는 관념(Cho Don-Moon, 2006; Mann, 1973)인데, 노동조합은 계급폐지의 잠재조직일 뿐만 아니라 노동계급의 기초조직이라는 점⁴⁾(Kimeldorf, 1991)에서 조합원을 비롯한 노동자의 계급의식이 노조 활동에 영향을 미쳐 노사관계에 대한 설명요소일 수 있으므로 살펴볼 필요가 있다.⁵⁾ 노조에

4) 노동자의 조직을 노동조합만으로 절대시하는 의식은 노동조합의식 또는 노동조합주의라고 지칭되고 있다. 이와 관련하여 노동조합주의는 의식과 행동 간의 간격을 해석하는 데 있어서 노동조합관련 일상성과 적용에 한정하고 있다.(Kelly, 1998)

대한 태도와 상관관계를 갖고 있는 문화 또는 가치관으로 개인주의-집단주의를 들 수 있는데, 집단주의가 높을수록 노조의 단체행동의 중요성에 더 동의하고 직접 참여할 가능성이 높다 (Park Eun-Chul and Do-Hwa Lee, 2011; Kelly, 1998). Peetz(2010)의 반대의견이 있기는 하지만 집단주의의 쇠퇴와 개인주의의 확산은 노조조직을 하락의 가장 핵심적 요인으로 제시되고 있다. 권위주의(Authoritarianism)는 노사관계에서 사용자의 권위에 대한 인정과 관련되므로 중요하고 사회에서 정치적 탈권위주의와 연동하여, 상대적으로 느리게 변화하는, 개인(관념, 성격 및 태도)의 탈권위주의가 적합관계를 가질 필요성이 높다는 점에서 중요한 의식이다 (Yun Yeong-Sam, 2013). 권위주의는 권위(를 갖는 상위자 등)에 절대복종하거나 의지하여 해결하려고 하는 의식에 한정되기도 하나 성격이나 태도에 관한 논의에서 복종성, 권력지향성, 공격성, 냉소성, 전통주의, 미신성을 포함하는 것이라는 확대된 내용을 갖고 있다.

노사관계에 대한 의식이 미치는 영향에 관해서는 역사적 연구 등 문헌연구는 좀 있는 편이나 실증연구는 없다고 할 수 있다. 의식이 영향을 미치는 노사관계결과변수로서 직접적인 것으로는 노동조건을 그리고 간접적인 것으로는 재무적 성과(이윤율, 생산성), 비재무적 성과(파업 등 노사관계행동, 행동의 선행변수인 태도로서 조직(회사·노조)몰입)를 들 수 있다.

본 연구가 살펴보고자 하는 조직몰입에 영향을 미치는 의식으로는 주인의식(Yang Hyun-Sun and Tae-Young Han, 2018), 양성평등의식(Son Jin-Ah and Chi-Soon Ahn, 2017), 직업(윤리)의식(Jung Hoon, 2012), 안전의식(Lee Kyung-Jae and Kyung-Hwan Yeo, 2017) 등이 연구되었다. 노동자의 노동의식이 조직몰입에 미치는 영향에 관해서는 실증연구가

이루어지지 않았다.

조직몰입(organizational commitment)(노조몰입과 대응한 용어로서 회사몰입이라는 용어로 표현하기도 함)은 노동자들이 조직에 대해 갖는 태도로서 가장 많이 연구되어 왔고 긍정적 행동에 유의적인 영향을 미친다는 것이 거의 일관되게 정립되어 와서 대표적인 심리적 성과변수로 사용되고 있다. 조직몰입의 정의와 관련하여 개념적 내용에 관해서는 약간의 이견들이 존재하나 다차원적 개념이라는 점은 일반적으로 수용되고 있다. 조직몰입의 차원들로는 Mowday, Porter and Steers(1979)의 '조직의 목표와 가치에 대한 강한 애착, 조직을 위해 열심히 노력하고자 하는 의사 및 조직에 남아 있으려는 욕구', O'Reilly and Chatman(1986)의 '순응, 동일시, 내면화', Meyer and Allen(1991)의 '정서적 몰입, 유지적 몰입, 규범적 몰입' 등이 제시되었고 이들은 이후의 연구에서 많이 사용되어 왔다. 이러한 점을 토대로 조직몰입의 정의에는 '조직에 대한 순응', '조직의 목표나 가치에 대한 수용', '조직에 대한 책임감', '조직을 위해 애쓰려는 의사', '조직에 잔류하려는 의지'가 포함되어야 한다고 보인다(Son Hun-Il and Young-Sam Yoon, 2011).

III. 미얀마의 산업화와 노동정치의 동향

1. 미얀마의 산업화⁶⁾

1948년에 영국식민지에서 벗어난 미얀마는 독립운동의 주요 이념이었고 불교에서 지향하는 열반의 세계와 친화적이기도 한 사회주의 특히 경제사회주의를 추진하기로 방향을 설정하여 연평균 7.5%의 GDP성장률을 달성했다(Jang Joon-Young, 2013). 이러한 성과를 바탕으로 1962년 군사 쿠데타로 집권한 네윈 정부는 미얀

5) Goldberg(1981)는 계급의식과 구분되는 노동자의식(worker consciousness)을 제시했는데, 개인적 의식(individual consciousness)과 집단적 의식(collective consciousness)을 구분해야 한다면서 노동자의식은 집단적의식의 한 형태라고 제시하였다.

6) 이 부문은 주로 Yun Yeong-Sam, Suyin Thin Htet and Htetmyet Sandy Kyaw(2018)의 'II'를 요약하고 추가한 것이다.

마식 사회주의(그리고 불교경제관)에 입각하여 소련식 중앙계획체제를 구축하였으나 1970년대 들어 국가경제가 침체되자 이를 위기로 인식한 군부는 제한적 수준에서 시장개방을 추진하였다. 1988년 중앙계획경제체제와 일당독재체제 특히 경제개혁의 실패에 대한 8.8.88민주화항쟁을 진압한 신군부는 개방경제와 시장경제체계의 도입을 위해 1988년 외국인투자법을 제정하고 1990년 민간기업법을 제정하여 민간부문의 발전을 시도하였다.

이러한 시도들에는 서방의 경제제재 그리고 군부와 재벌(tycoon)의 경제권 독점이라는 주요한 장애요인들을 비롯해 열악한 인프라, 복잡한 이중환율구조, 매우 낙후된 금융제도, 관료의 일상화된 근무태만과 만연한 부정부패 및 이로 인한 진문성 결여, 정치사회적 불안정 지속, 국영기업의 민영화 지연, 경제·행정개혁프로그램의 지연, 구체적인 거시경제정책의 없음, 법령들의 사문화 등의 장애물들이 매우 많았다(Jang Joon-Young, 2013). 특히 신군부의 자금줄을 죄어서 군사정권을 퇴진시키려는 압박카드로서 1988년부터 유럽연합이 그리고 1990년부터 미국 등이 정치적 탄압이 있을 때마다 수위를 높인 경제제재가 가장 중요한 장애물이었다. 결국 중국을 제외하고, 선진국과 국제기구로부터 원조를 거의 받지 못했다. 2010년까지 국영기업 대부분이 사유화되었지만, 이에 주도적으로 참여한 주체는 군부의 민간기업들과 재벌이었다. 재벌은 대부분의 사유화된 자산을 매입하여 독과점을 형성하였다. 결국 실질GDP가 1999~2010년에 연평균 10.7% 성장하였으나, 국민의 삶은 별로 나아지지 않았다.

이 과정에서 군사정부는 사회주의노선을 토대로 개혁·개방을 달성하는 것에 한계를 느껴 2003년 민주화를 위한 로드맵(Myanmar's Roadmap to Democracy)을 발표하였다. 이에 따라 2008년 전 국민투표를 통해 신헌법이 채택되자 군사정부는 2010년에 총선을 통해 민간정부의 출범을 시행하였는데, 그 시행이 세인정권 기간의 시작이었다. 세인정권 즉 군부이었다가 퇴역한 민간인인 세인이 대통령인 민간정부는

2011년 집권후 적극적인 정치경제의 개혁·개방을 빠르게 단행했다.

세인정권은 자유화조치를 단행하고 개방조치로서 1988년 외국인투자법의 제정 이후 23년만인 2011년 경제 특구법(Special Economic Zone Law)을 제정해 경제특구를 개발하였으며 경제발전에 큰 제약요인이었던 금융 분야에서 고정환율제를 폐지하고 관리변동환율제를 도입하였다(Jang Joon-Young, 2016). 140개의 법률이 제정한 세인정권기간에 미얀마는 경제성장을 이루었다. 5년 동안의 평균경제성장률은 7.5%이고 평균상품수출증가율은 10.9%이었는데, 매우 높은 수준은 아니었다.

2016년부터 집권했다고 할 수 있는 수저중심의 미얀마 내셔널리그 민주주의연맹(NLD) 정권은 경제정책으로, 경제에 관해 학습하면서 부재한 듯 보였다가 대선을 2년 내로 앞둔 2019년 1월 군부가 2008년 개정된 헌법을 개정하겠다는 발표에서 Suukyinomics로 표방된, 지속가능발전계획(MSDP)에 따른 12개 중점경제정책과, 국가종합개발계획(NCDP) 및 투자정책을 수행하기 위한, 투자진흥계획(MIPP)에 따른 외자유치정책을 시행해 왔다(East Asia Forum, 2019.3.1). 다수국민들이 원하는 단기정책보다 장기정책(경제보다 평화)에 초점을 두고 있다는 지적이 있는 가운데, 경제개혁으로서 새로운 기업법 제정⁷⁾ 및 일부 금융은행부문규제 개혁 등을 시행하였으나, 무력 분쟁, 통화 약세 및 변화한 정책에 의해 개혁노력이 둔화되었다. 세계적 장기불황 속에서 수출은 증가했으나, 외국인직접투자(FDI)는 2017년 EU의 제재 즉 교역선호의 철회와 관련이 있는 Rohingya위기(Heiduk, 2018)와 느린 개혁속도에 의해 기대에 크게 못 미쳤다(The Irrawaddy, 2019.2.15). 집권 4년차인 2019년부터 성과가 나타날 것이라고 정권은 기대를 하고 있지만, 소비재 생산능력이 낮은 이유 등으로 인해 물가/생계비는 크게 상승했고 청년들을 위한 일자리 창출이 적었다. 해결해야 할 과제들이 산적해 있는 가운데, 노사갈등이 많이

7) 기업이 새로 등록하게 하였는데, 2018년에 12,951개가 등록하였다(The Irrawaddy, 2019.2.15).

Table 1. Myanmar's Major Macroeconomic Indices

(Unit: %)

Index	Consumer Price Growth Rate	Actual GDP Growth Rate(kyats)	Nominal GDP Growth Rate(kyats)	Nominal GDP Growth Rate(\$)	Growth of Product Export Amount	Growth of Product Import Amount
1999~2010 Average	18.4	10.7	29.9	19.3	18.3	10.6
2011~2015 Average	5.1	7.5	13.0	7.0	10.9	18.7
2016	7.0	5.9	9.6	6.3	2.4	4.8
2017	4.6	6.8	11.5	6.4	6.1	6.0
2018(Estimate)	6.3	6.4	7.0	6.3	4.4	6.7
2016~2018 Average	6.0	6.4	9.4	6.3	4.3	5.8

Note: 2011~2015 year is the period of Thein Sein Government, after 2016 is the period of Su Kyi Government.
 Source: IMF World Economic Outlook Database(2018)

발생했다.

2. 미얀마의 노동정치: 세인정권 이후

노사정의 노사관계행위로 구성된 노동정치는 미얀마에서 정권에 의해 거의 규정되었다. 노동조합은 미약하고 사용자들은 대부분 외국자본인 상황에서 정권은 노동정책을 중심으로 노동정치를 전개하였다.

미얀마 노동자들의 노사관계/노동의식에 미친 영향이 높다고 판단되는 세인정권의 노동개혁 이후의 노동정치 전개과정을 살펴보는 것은 현재 노동자들의 노사관계/노동의식 실태를 해석하는데 가장 중요한 준거가 될 것이다.

세인정권은 출범 후 국제표준에 부합시키기 위해서 새로운 노동법을 통과시켰고 이후 세부 노동조건과 관련된 8개 법을 제정하였다. 우선 집회와 시위를 허용하는 법률을 제정하였고 사측에 우호적이었던 노동조직법을 노조설립과 파업을 허용하는 내용으로 개정하였다. 이에 따라 노동조합이 최초로 설립되었다.⁸⁾ 파업의 주요 요구인 임금인상차원에서 최저임금법을 2015년에 제정하여 최저임금제를 9월부터 시행하였다. 사회보장법을 제정하였고 사용자가 사회보장보험에 가입하도록 그리고 노동자에게 유리하도록

8) 2015년말 현재 (기업)노동조합은 567개이고 조합원은 55,775명이다(CCTU의 내부자료).

개정하였다. 또한 퇴임직전인 2016년 1월 공장법 그리고 1936년에 제정된 임금법을 폐지하고 임금관련법을 제정하였다.

전체적으로 보면, 세인정권이 노동정책에서 중립적 기조로 선화하였다고 할 수 있다. 노동규제의 개혁과 노동자이해대변의 공식적 허용이 노동자이해가 우선인 국가로 전환되었다고 해석되어서는 안 된다. 노동자의 권리들 그리고 몇 노동기준들을 개혁하는 힘은 내부의 정당성압력들을 가졌다는 점보다는 외부영향력에서 더 나왔다(Ford, Gillan and Thein, 2016). 특히 세인정권은 총선과 관련하여 국민적 지지를 유인하기 위해 일정 수준 민주주의(populism)적 입장을 보이기도 하였다. 특히 봉제업에서 파업에 대해 초기에는 적극 대처하는 입장을 보였으나, 총선이 가까워질수록 방관하거나 노동자의 편에서는 등 외투기업과 갈등을 빚기도 하였다(Jang Joon-Young, 2016).

한편, 미얀마에서 파업(wildcat strike)⁹⁾은 세인정권 전에는 산업기반이 미미하였을 뿐 아니라 노동자의 저항이 정치적 소요로 발전할 것을

9) 파업은 표면적 원인이 있지만 경제·정치·사회문화적으로 쌓여온 심층적 요인/원인/배경 때문에 일어나는 것이다. 향후 이에 관한 체계적인 경험적 연구가 이루어져야 할 것이다. 최근 미얀마에서의 파업양상의 주요 특징에 대해서는 Yun Yeong-Sam·Suyin Thin Htet·Htetmyet Sandy Kyaw(2018)을 참조할 것.

Table 2. Number of Wildcat Strike of All Industries

No.	Military Government Period										Sein Government Period					Su Kyi Government Period				
	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
	13	10	18	11	28	9	4	6	7	6	-	78	52	150	93	101	108	142	165	188

Note: Year 2009 can not be estimated, and in 2010, 78 cases included 48 cases of Rurutaya.
 Source: ILO till 2008 and CCTU after 2010

Table 3. Operational Definition of the Variables

Item	Variable	Operational Definition	Reference
Union	Necessity of Union	The degree of consciousness that union are necessary and union membership is natural	Yun(2005) Yun · Choi(2014) Yun(1993)
	Necessity of Strong Union	The degree of consciousness that the strong union is good for improving the labor conditions	
	Labor Management Cooperation	The degree of consciousness that labour conditions will improve if we are cooperating with employer	
	Militant Ideology	The degree of consciousness that for improving labor conditions labor must fight.	
Labor Conditions	Democracy	The degree of consciousness that democratic operation of the union is desirable and possible	HtetMyet-Sandy Kyaw(2015)
	Wages Fairness	The degree of consciousness of fair standard and level of wage	
	Growth Ideology	The degree of positive consciousness about economic growth	
Enterprise	Competitiveness	The degree of positive consciousness about competition	Callinicos(2003)
Society	Class Consciousness	the degree of consciousness of identifying with other labors and opposition to the employer	Mann(1973)
	Collectivism	The degree of loyalty to the group	Yun(2013)
	Authoritarianism	The Degree of authoritarian consciousness	
Performance	Organizational Commitment	The degree of commitment to company	Son · Yun(2011)

두려워하는 군사정부가 강력한 통제정책을 실행 하였고 때문에 아주 미미한 수준이었고 우발적 이었다. 최소한 외형상으로는 민간정부인 세인 정권이 들어서고 민주주의를 표방하는 야당세력 이 강력해짐에 따른 정치적 변화를 배경으로 외 국투자기업의 노동시장수요 증가에 따른 노동자 위상의 격상, 노동자의 권리의식의 향상, 노동조 합의 조직화, 노동관련 법과 제도의 정비가 빠르

게 진행되어 양곤을 중심으로 거의 제조업에서 파업의 양과 질에서 급격한 변화가 있어 왔다. 특히 노동조합법 제정으로 인해 2012년 3월부터 노동조결성 및 파업이 허용되자 급증했고 이후 해 마다 100건 정도로 점증해 왔다. 또한 외부의 교육과 지원을 받아 노동문제에 대한 의식과 대 처능력을 갖추기 시작한 노동자가 조직적이고 능동적으로 변화하여 '외부세력 주도'에서 '자발

Table 4. The Figure of the Samples

Item	Number of Respondents	Composition Ratio	Item	Number of Respondents	Composition Ratio
Sex	Female	175	Union Member	Union Member	131
	Male	87		Non Union Member	131
Education	≤High School	213	Investment Capital	Myanmar	89
	≥Graduate Collage	49		Foreign	173
Age	10~20Yrs	59	Region	Yangon	158
	21~30	148		Mandalay	104
	31~40	55		Total	262
					100.0

적인 노동자 주도'로 점차 변화하였으며 파업을 포함한 제반 노사갈등의 해결과정이 법적으로 관례적으로 확립되어 가고 있는 중이다.

2019년 2월 수천 명의 노동자들이 양곤 시내에서 정부와 사용자들과 노동법을 국제표준에 따르기 위한 2년간 지속한 대화가 결실이 없으며 외자유치를 촉진시키고자 의회가 노동자 권리를 축소시킬 법안을 통과시킬 것으로 보인하며 '노조할 권리' 등 공정한 노동법을 요구하며 시위를 하였다. 최근 아디다스의 신발공장 철수에 따른 항의파업 등 노동자들의 파업이 크게 증가하였다.

IV. 미얀마 노동자의 의식 실태

미얀마 노동자의 노동의식 실태를 파악하기 위해 설문조사를 실시하였다. 조사는 2019년 2월에 미얀마의 양곤과 만달레이에 있는 제조업 생산직 노동자 301명에게 배포하여 278명의 응답(응답률 92.4%)을 수거하였으며, 이 중 응답이 부실한 16명을 제외한 262명의 응답(채택률 94.2%)을 최종표본으로 사용하였다.

인구통계변수별 응답자의 분포가 <Table 4>인데, 미얀마 제조업 생산직노동자의 전체 구성 비율에 관한 통계가 없어서 이것과 표본의 구성

Table 5. Analysis of the reality of Consciousness related to Labor Union

Item	Mean		Sex		Age			Education		Union Member or not		Investment Capital		Region	
	Mean	Std. Error	Female	Male	~20Yr	21~30Yr	31~40Yr	≤HS	≥GC	UM	NUM	Myanmar	Foreign	Yangon	Mandalay
Necessity of Union	4.00	.75	4.03	3.94	4.06	3.94	4.12	3.98	4.08	4.08	3.92	4.06	3.97	3.97	4.06
Necessity of Strong Union	4.87	.48	4.89	4.84	4.88	4.89	4.80	4.89	4.79	4.91	4.84	4.81	4.91	4.91	4.83
Labor Management Cooperation	3.66	1.47	3.77	3.45	3.15	3.74	4.02	3.56	4.10	3.59	3.74	3.83	3.58	3.57	3.79
Militant Ideology	4.77	.58	4.79	4.73	4.86	4.76	4.70	4.76	4.81	4.75	4.79	4.77	4.77	4.82	4.70
Democracy	4.10	.87	4.05	4.20	4.29	3.99	4.19	4.10	4.11	4.13	4.08	4.34	3.98	4.11	4.09

Note: 1. Significant Difference p<0.05 in the shaded area.

2. HS: High School, GC: Graduate Collage, UM: Union Member, NUM: Non Union Member

Table 6. Post-Analysis Results on the Reality of Labor-Management Cooperation by Age

Group I	Group II	Mean Difference	Std. Error	Significant Level	Group I	Group II	Mean Difference	Std. Error	Significant Level	Group I	Group II	Mean Difference	Std. Error	Significant Level
10~20Yr	21~30Yr	-.58	.22	.010	10~20Yr	31~40Yr	-.87	.27	.002	21~30Yr	31~40Yr	-.28	.23	.216

Table 7. Analysis of the Reality of Consciousness related to Labor Conditions

Item	Mean		Sex		Age			Education		Union Member		Investment Capital		Region	
	Mean	Std. Error	Female	Male	~20Yr	21~30Yr	31~40Yr	≤HS	≥GC	UM	NUM	Myanmar	Foreign	Yango	Mandalay
Wages Fairness	3.37	.74	3.41	3.29	3.22	3.42	3.44	3.34	3.54	3.32	3.43	3.29	3.41	3.53	3.31

Note: 1. Significant Difference $p < 0.05$ in the shaded area.
 2. HS: High School, GC: Graduate Collage, UM: Union Member, NUM: Non Union Member

비를 비교 평가할 수는 없다. 구성 집단별 비교 분석을 할 계획인 가운데, 노조가입여부를 제외하면 필자들의 경험에 비추어 편향된 구성비라고 할 수는 없다고 판단한다.

1. 노동조합관련 의식의 실태

노동조합관련 의식에 관해 전체의 평균(5점 척도)과 집단별 평균에 관한 통계분석을 실시한 결과를 요약한 것이 <Table 5>이다.

먼저 변수별 분석결과를 살펴보면 다음과 같다. 첫째, '노조 필요성'의 경우 전체의 평균은 4.00로 높은 편이고 표준편차가 적은 편이다. 집단별 평균의 경우 $p < 0.05$ 에서 유의한 차이는 없었다. $p < 0.1$ 에서는 조합원이 비조합원보다 유의하게 높았다.

둘째, '강한 노조 필요성'의 경우 전체의 평균은 4.87로 매우 높고 표준편차가 적은 편이다. 집단별 평균의 경우 $p < 0.05$ 에서 유의한 차이는 없었다.

셋째, '노사협력주의'의 경우 전체의 평균은 3.66으로 높은 편이고 표준편차가 큰 편이다. 집단별 평균의 경우 연령과 학력이 높은 집단이 $p < 0.05$ 에서 유의하게 더 높았다. 연령집단에 있어서 사후분석결과에 의하면 31~40세)21~30세)20세 이하이었다.(<Table 6> 참조)

넷째, '투쟁주의'의 경우 전체의 평균은 4.77로 매우 높고 표준편차가 적은 편이다. 집단별 평균의 경우 $p < 0.05$ 에서 유의한 차이는 없었다. $p < 0.1$ 에서는 양곤지역노동자가 만달레이지역노동자보다 유의하게 높았다.

다섯째, '민주주의'의 경우 전체의 평균은 4.10으로 높고 표준편차가 적은 편이다. 집단별 평균의 경우 외국인소유기업노동자가 $p < 0.05$ 에서 유의하게 더 높았다. $p < 0.1$ 에서는 연령이 낮은 노동자가 연령이 높은 노동자보다 유의하게 높았다.

집단별 차이측면에서 정리하면, 첫째, 유의한 차이로는 연령집단에 있어서 사후분석결과에 의하면 31~40세)21~30세)20세 이하이었고 학력집단에 있어서 '노사협력주의'에서 대졸 이상이 고졸 이하보다 유의하게 높았고 기업소유자집단에 있어서 '민주주의'에서 외국인소유기업노동자가 미얀마인소유기업노동자보다 높았다. 둘째, 성별집단, 노조가입유무집단, 지역집단에 있어서 유의한 차이는 없었다.

2. 노동조건관련 의식의 실태

노동조건관련 의식으로서 조사한 임금공정성의 경우 전체의 평균은 3.37로 높은 편이고 표준편차가 적은 편이다.¹⁰⁾ 임금공정성의식의

Table 8. Analysis of the Reality of Consciousness related to Enterprise and Society

Item	Mean		Sex		Age			Education		Union Member		Investment Capital		Region	
	Mean	Std. Error	Female	Male	~20Yr	21~30Yr	31~40Yr	≤HS	≥GC	UM	NUM	Myanmar	Foreign	Yangon	Mandalay
Growth Ideology	1.35	.78	1.26	1.52	1.32	1.30	1.49	1.34	1.36	1.20	1.49	1.36	1.34	1.33	1.37
Competitiveness	3.23	1.08	3.23	3.22	3.11	3.28	3.21	3.29	2.95	3.04	3.42	3.14	3.28	3.34	3.07
Class Consciousness	3.77	.69	3.76	3.78	3.78	3.81	3.65	3.79	3.66	3.82	3.72	3.67	3.82	3.78	3.75
Collectivism	4.19	.88	4.22	4.11	4.25	4.21	4.06	4.24	3.96	4.21	4.16	4.12	4.22	4.32	3.98
Authoritarianism	3.59	.79	3.66	3.45	3.66	3.62	3.45	3.64	3.40	3.54	3.64	3.49	3.64	3.62	3.54

Note: 1. Significant Difference $p < 0.05$ in the shaded area.
 2. HS: High School, GC: Graduate Collage, UM: Union Member, NUM: Non Union Member

Table 9. The Mean and Standard Deviation of Authoritarianism Sub-dimensions

Item	Obedience	Power	Aggression	Cynicism	Traditionalism	Superstition
Mean	3.28	3.28	3.65	4.02	3.69	3.65
Standard Error	1.50	1.56	1.48	1.32	1.48	1.56

측정에 포함되어 있는 ‘임금결정기준에 관한 의식’의 분석결과는 표준편차가 컸지만 ‘가족생계비’의 경우 전체의 평균은 4.55로 매우 높고 ‘이윤상태’의 경우 전체의 평균은 2.76으로 ‘그저 그렇다’보다 낮았다. 집단별 평균의 경우 양곤지역노동자가 만달레이지역노동자보다 $p < 0.05$ 에서 유의하게 높았다. $p < 0.1$ 에서는 대출 이상이 고졸 이하보다 유의하게 높았다.

10) 임금공정성의 측정에 포함되어 있는 ‘희망하는 임금 수준’의 경우 전체의 월평균은 278,795꺠(kyat) (185.2달러, 2019년 2월말 기준)이었다. 이는 현재의 임금수준인 196,312꺠(최저임금이 시간당 562.5꺠이고 법적으로 최대초과근로시간이 기본 주 12시간 이내이므로 기본급(135,000꺠)과 초과근로수당(61,312꺠)의 합계 196,312꺠보다 42.0%가 높은 임금이다. 초과근로수당의 월평균은 1,226,25꺠(기본급의 2.18배) X 초과근로시간(월 50시간의 경우)으로 산정한 것이다. 일부 다른 수당이 포함되더라도 30% 이상 높을 것으로 추정된다. 참고로 최저임금이 시간당 450꺠이었던 2015년 12만꺠~15만꺠(기본급이 108,000꺠 + 초과근로수당(시간당 900꺠 X 13~47시간))(Yun Yeong-Sam, HtetMyet Sandy Kyaw, SuYin Thin Htet, 2018)이었다.

3. 기업·사회관련 의식의 실태

기업·사회관련 의식에 관해 전체의 평균(5점 척도)과 집단별 평균에 관한 통계분석을 실시한 결과를 요약한 것이 <Table 8>이다.

먼저 변수별 분석결과를 살펴보면 다음과 같다. 첫째, ‘성장주의’의 경우 전체의 평균은 1.35로 낮고 표준편차가 적은 편이다. 집단별 평균의 경우 여성이 남성보다 그리고 비조합원이 조합원보다 $p < 0.05$ 에서 유의하게 높았다.

둘째, ‘경쟁주의’의 경우 전체의 평균은 3.23으로 높지 않고 표준편차가 큰 편이다. 집단별 평균의 경우 ‘고졸 이하’가 ‘대출 이상’보다, 비조합원이 조합원보다 그리고 양곤지역노동자가 만달레이지역노동자보다 $p < 0.05$ 에서 유의하게 높았다.

셋째, 계급의식의 경우 전체의 평균은 3.77로 높고 표준편차가 적은 편이다.¹¹⁾ 집단별 평균의

11) 하위변수라고 할 수 있는 정체성의 경우 표준편차가 적은 편이고 전체의 평균은 4.24로 높으나 대립성의 경우 표준편차가 크고 전체의 평균은 3.29로 약간 높은 편이다.

Table 10. Analysis of Organizational Commitment

Item	Mean		Sex		Age			Education		Union Member		Investment Capital		Region	
	Average	Std. Error	Female	Male	~20Yr	21~30Yr	31~40Yr	≤HS	≥GC	UM	NUM	Myanmar	Foreign	Yangon	Mandalay
Organizational Commitment	2.95	.65	2.97	2.92	2.83	2.98	3.02	2.92	3.09	2.86	3.04	2.93	2.96	2.92	2.99

Note: 1. Significant Difference $p < 0.05$ in the shaded area.
 2. HS: High School, GC: Graduate Collage, UM: Union Member, NUM: Non Union Member

경우 $p < 0.05$ 에서 유의한 차이는 없었다. $p < 0.1$ 에서는 외국인소유기업노동자가 미얀마인소유기업노동자보다 유의하게 높았다.

넷째, 집단주의의 경우 전체의 평균은 4.19로 높고 표준편차가 큰 편이다. 집단별 평균의 경우 '고졸 이하'가 '대졸 이상'보다 그리고 양곤지역노동자가 만달레이지역노동자보다 $p < 0.05$ 에서 유의하게 높았다.

다섯째, 권위주의의 경우 전체의 평균은 3.59로 높은 편이고 표준편차가 큰 편이다. 집단별 평균의 경우 $p < 0.05$ 에서 유의한 차이는 없었다.¹²⁾ $p < 0.1$ 에서는 여성이 남성보다 그리고 고졸 이하가 대졸 이상보다 유의하게 높았다.

집단별 차이측면에서 정리하면, 첫째, 유의한 차이가 있는 것은 다음과 같다. 성별집단에 있어서 '성장주의'에서 남성이 여성보다 유의하게 높았다. 학력집단에 있어서 '고졸 이하'가 '대졸 이

상'보다 '경쟁주의'와 '집단주의'에서 유의하게 높았다. 노조가입유무 집단에 있어서 '성장주의'와 '경쟁주의'에서 비조합원이 조합원보다 유의하게 높았다. 지역집단에 있어서 양곤집단이 만달레이집단보다 '경쟁주의'와 '집단주의'에서 유의하게 높았다. 둘째, 연령집단과 기업소유자집단에 있어서 유의한 차이는 없었다.¹³⁾

4. 의식실태의 종합 및 해석

미얀마 노동자들의 의식을 종합하자면, 노동조합관련 의식은 높고 노동조건관련 의식은 높은 편이고 기업·사회관련 의식은 높은 것(계급 의식, 집단주의, 권위주의)과 낮은 것(성장주의와 경쟁주의)이 혼재하고 있다고 할 수 있다. 이러한 의식실태에 대한 원인이나 배경에 대한 해석은 기존연구들이 없어서 충분히 할 수는 없지만 의식실태의 의미와 함께 해석하고자 한다.

노동조합관련 의식의 경우 '노조 필요성'(평균 4.0), '강한 노조 필요성'(평균 4.9), '투쟁주의'(평균 4.8), '민주주의'(평균 4.1)가 높은 것으로 나타났다. 이는 정부가 지배하는 어용노조체제에서 최근(생활)물가의 인상이 급격한 상황에서 미얀마에서 경쟁력의 유일한 요소인 저인건비에 기반을 두어야 외자유치가 가능하다는 점에서

12) 권위주의(성격)의 하위차원별 분석결과가 (Table 9)인데, 표준편차가 크다는 점에서 일률적으로 제시할 수는 없지만, 미얀마노동자에게 냉소성이 높고, 공격성, 전통주의 및 미신성이 높은 편이나, 복종성과 권력지향성이 '그저 그러함'수준임을 볼 수 있다. 전통주의와 미신성이 (특히 대졸 이상보다 고졸 이하에게서 유의적으로) 높은 편이라는 점은 종교성이 강하다는 점에서 특이한 결과가 아니나, 복종성이 (특히 연령이 높을수록 유의적으로) 높지 않다는 점은 노사관계와 관련하여 주목되는 점이다. 권력지향성이 (특히 남성보다 여성에게서 유의적으로) 높지 않음도 마찬가지이다. 냉소성이 높다는 점은 해석이 쉽지 않은데, 다양한 요인들을 검토되어야 할 것으로 생각한다. 한편 권위주의의 하위차원의 정도가 지역별 차이가 있음도 주목된다. 현대화가 더 된 도시인 양곤의 노동자가 만달레이의 노동자보다 유의적으로 복종성과 미신성의 정도는 높고, 공격성의 정도는 낮다.

13) 기업에 대한 의식은 아니고 기업에 대한 태도이지만, 노동자의 의식이 영향을 미치는지를 살펴볼 결과변수인 조직몰입의 경우 전체의 평균은 2.95로 '그저 그러함' 수준이고 표준편차가 적은 편이다. 집단별 평균의 경우 비조합원이 조합원보다 $p < 0.05$ 에서 유의하게 높았다. $p < 0.1$ 에서는 대졸 이상이 고졸 이하보다 유의하게 높았다.

노동조건에 향상이 억제되고 있다는 점에 의한 것으로 해석할 수 있다. 또한 '민주주의'가 높은 것은 일반국민들 수준에서 민주주의가 확대된 것은 오래되었다는 점을 반영하는 것으로 해석할 수 있다. 나아가 노동조합관련 의식이 높은 것은 미얀마에서 향후 노동자들의 노조설립노력이 많을 것이며 노조가 투쟁과 민주적 운영을 지향할 가능성이 많을 것으로 전망하게 한다. 임금공정성의식(평균 3.4), '계급의식'(평균 3.8), 집단주의(평균 4.2) 및 권위주의(평균 3.6)¹⁴⁾가 높고 '성장주의'(평균 1.4)와 '경쟁주의'(평균 2.8)가 낮다는 점이 조직몰입(평균 3.0)이 높지 않은 상태와 함께 배경으로 작용할 것이다. '성장주의'와 '경쟁주의'가 낮다는 점은 불교가 지배적 종교이고 이와 친화적인 사회주의원리가 오랫동안 시행되어 왔다는 점을 반영하는 것으로 해석할 수 있으며, 집단주의와 권위주의가 높은 것은 문화변동이 급격하지 않음을 드러내고 있다고 보인다. 이와 관련하여 '노사협력주의'(평균 3.7)도 높은 편이라는 점은 노사관계 특히 노조의 운영을 둘러싸고 갈등과 불확실성이 높을 것이라고 전망하게 한다. 이와 같이 미얀마 노동자들의 의식이 모순성을 다분히 갖고 있다는 점은 이중몰입(Son Hun-Il and Young-Sam Yoon, 2011)의 가능성을 나타내고 있다고 할 수 있다. 집단별로는 낮은 노사협력주의, 높은 집단주의 및 높은 임금공정성의식이라는 노사관계의 불안정을 증가시킬 의식실태가 젊은 세대, 고졸 이하, 양곤지역노동자에게서 볼 수 있다. 이는 미얀마가 급격하지는 않지만 문화변동과정에 있음을 드러내는 것이라고 할 수 있으며 이들이 많은 기업에서 노사관계를 안정시키려는 노력이 더 필요하다고 할 수 있다. 아울러 기업소유자에 따른 유의적 차이가 별로 없다는 점도 볼 수 있다. 기업소유자에 따른 유의적 차이가 별로 없다는 점은 미얀마인소유기업이 통상 관심의 대상이 되어 실태보고가 되고 있는 외국인소유기업 즉 외자기업(ALR, 2016)과 운영면에서 별 차이

가 없기 때문으로 보인다. 특히 원인이 아니라 실태로서 미얀마인소유기업노동자가 외국인소유기업노동자에 비해 민주주의가 높다는 점은 현재는 해석이 곤란한 상황이므로 향후연구 등에서 체계적으로 규명되어야 할 것이다.

V. 조직몰입에 영향을 미치는 노동의식에 관한 실증연구

1. 연구모형

조직몰입에 영향을 미치는 노동의식을 규명하기 위한 실증연구모형이 <Figure 1>이다.

2. 조사분석방법과 기초통계분석결과

1) 조사분석방법

미얀마 노동자에게 설문조사를 실시하였다. 조사에 대한 개요는 'IV. 미얀마 노동자의 노사관계/노동의식 실태'에서 제시한 것과 같다. 설문응답결과에 대해 노동자들의 의식변수들이 조직몰입에 미치는 영향 요인을 확인하기 위해 SPSS 21을 사용하여 인구통계학적 변수를 통제하여 단순회귀분석을 실시하였다.

2) 기초통계분석결과

변수별 평균과 표준편차에 대해서는 'IV. 미얀마 노동자의 노사관계/노동의식 실태'에서 제시된 것을 참조할 수 있으며, 변수들의 상관관계를 분석한 결과가 <Table 11.>이다.

결과변수인 조직몰입과 유의적인 상관관계가 있음을 보인 선행변수인 '의식변수'는 강한 노조의 필요성, 노사협력주의, 민주주의, 성장주의, 경쟁주의, 계급주의이다.

3. 분석결과와 토의

조직몰입에 영향을 미치는 원인변수가 무엇인지 알아보고자 회귀분석을 실시하였다. 분석결

14) 권위주의의 하위변수들 중 복종성(평균 3.3)이 높지 않은 편이고 공격성(평균 3.7)과 냉소성(평균 4.0)이 높은 점에 주목해야 할 것이다.

Figure 1. Research Model

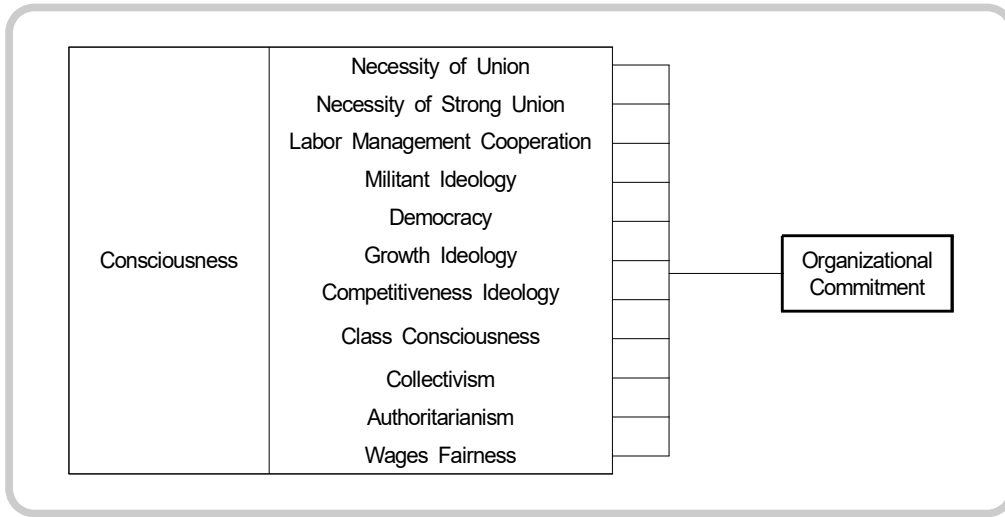


Table 11. Correlation Analysis Result

Item	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17
1 Region	1																
2 Sex	.19 **	1															
3 Age	.36 **	.04	1														
4 Education	.23 **	-.17 **	.34 **	1													
5 Union Member	-.06	.06	-.15 *	.01	1												
6 Investment Capital	-.34 **	-.23 **	-.27 **	-.13 *	.09	1											
7 Necessity of Union	.06	-.06	.02	.05	-.11	-.05	1										
8 Necessity of Strong Union	-.08	-.05	-.05	-.08	-.07	.10	.23 **	1									
9 Labor Management Cooperation	.08	-.10	.20 **	.14 *	.05	-.08	.14 *	-.02	1								
10 Militant Ideology	-.10	-.05	-.10	.03	.03	-.00	.14 *	.39 **	.08	1							
11 Democracy	-.02	.08	-.04	.01	-.03	-.19 **	.29 **	.16 **	.09	.25 **	1						
12 Growth Ideology	.03	.16 *	.08	.01	.18 *	-.01	.04	-.14 *	.16 *	-.09	.01	1					
13 Competitiveness Ideology	.12	.01	-.03	.13 *	-.18 *	-.06	.08	.12	-.03	.13 *	-.01	-.20 **	1				
14 Class Consciousness	-.03	.02	-.06	-.08	-.07	.11	-.04	.10	.02	.07	.01	-.14 *	.019	1			
15 Collectivism	-.19 **	-.06	-.07	-.12 *	-.03	.06	.02	.18 **	.08	.21 **	.01	.03	-.08	.03	1		
16 Authoritarianism	-.05	-.12 *	-.08	-.11	.06	.09	.20 **	.13 *	-.02	.12 *	.01	-.15 *	-.11	.19 **	.21 **	1	
17 Wages Fairness	-.27 **	-.08	.11	.11	.07	.07	-.06	.02	.02	.07	-.01	-.11	.04	-.08	.05	-.09	1
18 Organizational Commitment	.06	-.04	.10	.10	.14 *	.02	-.06	-.16 *	.23 **	-.06	-.21 **	.16 *	-.27 **	-.19 **	.15 *	.10	.10

Note: 1. * p<0.05, ** p<0.001

Table 12. Analysis Results about Consciousness Factors Affecting Organizational Commitment

Variables	Non-Standard Coefficient		Standard Coefficient	t	Sig.
	B	Standard Error	β		
Sex	.003	.088	.002	.032	.975
Age	-.008	.068	-.008	-.112	.911
Education	.108	.113	.063	.957	.340
Union Member or not	.033	.080	.025	.416	.678
Investment Capital	.041	.089	.029	.458	.647
Region	.165	.092	.124	1.785	.076
Necessity of Union	-.056	.056	-.064	-1.007	.315
Necessity of Strong Union	-.113	.084	-.087	-1.344	.180
Labor Management Cooperation	.102	.026	.232	3.863	.000
Fight Ideology	.022	.071	.021	.316	.752
Democracy	-.143	.048	-.188	-2.977	.003
Growth Ideology	.074	.053	.088	1.410	.160
Competitiveness	.155	.039	.252	4.017	.000
Class Consciousness	-.187	.056	-.196	-3.322	.001
Collectivism	.088	.046	.117	1.910	.057
Authoritarianism	.120	.051	.146	2.348	.020
Wages Fairness	.096	.055	.109	1.753	.081
F			5.756***		
R^2			.311		
ΔR^2			.265***		

Notes: 1. p: ***<0.01, **<0.05 and *<0.10.

과를 요약한 것이 <Table 12>이다.

종속변수에 대한 설명력(R^2)은 0.311이며, 모형의 적합도를 나타내는 $F=5.756$ 으로 유의수준 0.001에서 추정된 회귀식이 통계적으로 유의한 것으로 나타났으며, 인구통계변수만의 모델에 비해 R^2 변화량이 통계적으로 유의한 차이를 보였다.

$p<0.05$ 에서 조직몰입에 유의적 영향을 미치는 요인은 노동조합관련 의식변수들 중 노사협력주의(+), 민주주의(-)이었으며, 기업·사회관련 의식 변수들 중 경쟁주의(-), 계급의식(-) 및 권위주의(+), 민주주의, 경쟁주의 및 계급의식이 높을수록 조직몰입이 낮았다.

노사협력주의가 높을수록 조직몰입이 높은 결

과는 기존연구결과들이 아니더라도 상식적으로 이해될 수 있는 것이다. 권위주의가 높을수록 조직몰입이 높은 결과는 유일한 기존연구인 윤영삼(2013)의 ‘권위주의가 조직몰입에 유의적인 영향을 미치지 않았다.’는 한국에서의 연구결과와는 다른 것이다. 권위주의의 하위변수로서 조직몰입에 정(+)의 영향을 미칠 가능성이 있는 복종성과 권력지향성이 큰 영향을 미친 것으로 추정해 볼 수 있지만, 향후연구가 필요하다. 민주주의가 높을수록 조직몰입이 낮은 결과는 기존연구결과들이 아니더라도 상식적으로 이해될 수 있는 점이 있지만, 미얀마의 기업들에서 민주주의 특히 산업민주주의의 시행이 낮다는 점을 배경으로 한 것이라고 해석할 수 있을 것이다. 경쟁주의가 높을수록 조직몰입이 높은 결과는 미얀마의 기업들에서 보상 등 인사처우에서 경쟁

원리의 도입이 낮다는 점을 배경으로 한 것이라고 해석할 수 있을 것이다. 계급의식이 높을수록 조직몰입이 낮은 결과는 계급의식이 사용자에 대한 적대성을 내포하고 있으므로 개념적으로 예상된 결과이다.

한편, 결과변수인 조직몰입과 유의적인 상관관계가 있음을 보인 선행변수인 '의식변수'에는 '강한 노조의 필요성'과 '성장주의'가 포함되어 있었으나(표 10) 참조) 다음과 같은 이유로 회귀분석결과에서 유의적인 변수에 포함되지 않았다고 추정된다. '강한 노조의 필요성'은 민주주의 및 권위주의와 유의적인 강한 상관관계를 갖고 있어서 조직몰입에 대한 추가적인 영향변화가 적어 유의적이지 않았다고 추정되며, '성장주의'는 '노사협력주의', '경쟁주의', '계급의식' 및 '권위주의'와 유의적인 강한 상관관계를 갖고 있어서 조직몰입에 대한 추가적인 영향변화가 적어 유의적이지 않았다고 추정된다.

VI. 맺음말

1. 연구결과의 요약과 시사점

본 연구의 목적은 미얀마 노동자의 노동의식 실태를 조사하여 분석하고 노동자의 의식이 미치는 영향을 기업에 대한 조직몰입을 대상으로 살펴보는 것이다. 연구방법은 개념적 연구방법과 경험적 연구방법을 병행하되, 주로 설문조사 방법을 사용한 경험적 연구를 통해 연구목적에 달성하고자 하였다. 미얀마 노동자 262명의 응답을 분석한 결과를 요약하면 다음과 같다.

첫째, 의식실태의 경우 미얀마 노동자들의 '노조 필요성', '강한 노조 필요성', '투쟁주의', '민주주의' 등 노동조합관련 의식이 높았으나 '노사협력주의'도 높은 편이었다. 노동조건관련 의식인 '임금공정성의식'이 높은 편이며, 기업·사회관련 의식인 '계급의식'과 '집단주의'는 높으나 '성장주의'와 '경쟁주의'는 낮았다. 아울러 조직몰입이 높지 않지 않았다. 둘째, 집단별 차이의 경우 젊은 세대, 고졸 이하, 양곤지역노동자가 노사관계

의 불안정을 증가시킬 의식이 높았다. 셋째, 조직몰입에 유의적인 영향을 미치는 요인은 노동조합관련 의식들 중 노사협력주의(+)와 민주주의(-)이었으며, 기업·사회관련 의식들 중 경쟁주의(+), 계급의식(-) 및 권위주의(+이었다.

본 연구가 실증연구를 통해 밝힌 미얀마 노동자의 의식의 실태와 조직몰입에 대한 영향에 관한 결과를 고려할 때 다음과 같은 시사점을 제시할 수 있다고 보인다.

첫째, 미얀마 노사관계의 안정을 위한 방안과 관련하여 노동조합관련 의식실태와 배경으로 작용할 기업·사회관련 의식실태는 미얀마에서 향후 노동자들의 노조설립노력이 많을 것이며 노조가 투쟁과 민주적 운영을 지향할 가능성이 많을 것으로 전망된다. 따라서 사용자는 노조를 회피하기만 할 것이 아니라 노조에 대해 타협적 입장을 갖고 노사관계의 제도화에 대한 준비를 해야 할 것이다. 정부도 노조설립과 민주적 운영 가능할 수 있게끔 법제도적 개선을 할 필요가 있다. 특히 젊은 세대, 고졸 이하, 양곤지역노동자가 노사관계의 불안정을 증가시킬 의식이 높다고 보인다는 점에서 이들에 대한 경영관리에 보다 집중해야 할 것이며 이들이 많은 기업에서 노사관계를 안정시키려는 노력이 더 필요하다고 할 수 있다.

둘째, 조직몰입이 높지 않다는 점에서 조직몰입을 높일 수 있는 방안이 강구되어야 한다. 실증연구에서 조직몰입에 유의적인 영향을 미치는 의식들을 고려할 때, 노동자들의 '민주주의'의식과 '계급의식'에 상응하는 경영관리가 요구된다. 또한 '노사협력주의'가 높은 편이라는 점을 활용하는 타협적 경영관리가 가능할 것이다. 경쟁주의가 높은 노동자일수록 조직몰입이 높다는 점에서 조직몰입만을 높이기 위해서라면 '경쟁주의'적 경영관리를 도입하는 것이 바람직하나, '경쟁주의'적 경영관리가 미얀마의 문화 특히 노동문화와의 적합성이 낮은 점이 있으므로 상당히 제한적으로 도입되어야 할 것이다.

셋째, 노동조합의 운영과 관련하여 노조간부들은 노동자들이 갖고 있는 높은 집단주의를 활용하되 높은 '민주주의'의식과 '강한 노조 필요성'

을 반영하여 노조민주주의의 증진을 통해 강한 노조를 형성하려는 노력을 하면서 '투쟁주의'에 상응하는 전략과 전술을 신중하게 수립하고 임금공정성문제 등에 주력해야 할 것이다. 정부도 노조민주주의의 강화를 유도하는 법제도적 개선을 할 필요가 있다.

넷째, 이론적인 면에서 본 연구의 실증결과는 탐색적 연구(exploratory study)이어서 해석노력이 전반적으로 요구되므로 해석관련 향후연구가 이루어져야 할 것이 좀 있다. 기업소유자에 따른 유의적 차이가 별로 없는 가운데 한국의 기업들이 외자기업으로서 미얀마에 많이 진출해 있는 점과 관련이 있는 것으로서 미얀마인소유 기업노동자가 외국인소유기업노동자에 비해 민주주의가 높다는 점은 현재는 해석이 곤란한 상황이므로 향후연구 등에서 체계적으로 규명되어야 함을 시사하고 있다. 또한 권위주의가 높을수록 조직몰입이 높은 결과가 한국에서의 연구결과(Yun Yeong-Sam, 2013)와는 다르다는 점은 권위주의의 하위변수로서 조직몰입에 정(+)의 영향을 미칠 가능성이 있는 복종성과 권력지향성이 큰 영향을 미친 것으로 추정해 볼 수 있지

만, 향후연구가 필요함을 시사하고 있다.

2. 연구의 한계와 향후연구의 방향

본 연구는 다음과 같은 한계점을 갖고 있다. 첫째, 본 연구는 설문조사방법을 이용한 연구이므로 설문조사방법이 갖는 동일방법의 한계 등을 갖고 있다. 특히 본 연구에서 사용한 자료들은 모두 동일 원천으로부터 설문조사방법을 활용하여 수집하였기 때문에 동일방법편의(common method bias) 문제가 발생할 수 있다. 둘째, 미얀마노동자들에 대한 기존연구가 없는 상태에서 가설을 설정하는 것이 곤란하여 탐색적 연구의 기초연구결과를 제시할 수밖에 없었다는 한계가 있다.

향후연구에서는 이러한 한계를 극복하기 위하여 설문조사방법을 보완할 수 있는 방법을 사용하는 연구를 수행할 필요가 있다. 또한 노동자의 의식의 체계화에 대한 타당성을 제고할 수 있는 연구가 수행될 필요도 있다. 본 연구에서는 조직몰입에 한정하였지만, 향후 많은 결과변수에 대한 영향에 관해서도 연구를 수행해야 할 것이다.

References

- ALR(Action Labor Rights) (2016), *A Study of Labour Conditions in Garment Factories in Myanmar Which are Wholly Korean Owned or in a Joint Ventures with Korean Companies*.
- Callinicos, A. (2003), *An Anti-Capitalist Manifesto*, Polity.
- Cho, Don-Moon (2006), "Class Consciousness of the Korean Working Class and its Conservativization", *Economy and Society*, 72, 11-41.
- Ford, M., M. Gillan and H. Thein (2016), "From Cronyism to Oligarchy? Privatisation and Business Elites in Myanmar", *Journal of Contemporary Asia*, 46(1), 18-41.
- Goldberg, M. (1981), "Formulating Worker Consciousness", *Social Dynamics*, 7(1), 32-41.
- Heiduk, F. (2018), *Myanmar, the Rohingya Crisis, and Further EU Sanctions*, SWP Comment, 52.
- HtetMyet Sandy Kyaw(2015), *A Study on Moderating Effect of the Culture on the Effect of the Justice on the Misbehavior* (Master Thesis), Busan: Pukyong National University.
- Jang, Hong-Jung, Heung-Jun Jung, Jung-Hee Lee and Dong-Hoon Seol (2017), *2017 National Opinion Survey for Labor Relations*, Korea Labor Institute.
- Jang, Jun-Young (2013), "Political Liberalization and Party Politics in Myanmar", *Comparative Democratic Studies*, 9(1), 5-36.

- Jang, Jun-Young (2016), "The Evaluation of Reform and Open of the Quasi-Government in Myanmar", *Southeast Asian Studies*, 25(3), 373-402.
- Jung, Hoon (2012), *Relationships Between Professional Ethic, Organizational Trust, Job Satisfaction and Organizational Commitment among Private Security Guard* (Ph.D Dissertation), Mokpo: Mokpo University.
- Kang, Mi-Young and Jong-Wook Kwon (2018), "Hofstede Cultural Dimension Measuring through World Values Surveys", *Asia-Pacific Journal of Business*, 9(2), 137-152.
- Kelly, J. (1998), *Rethinking Industrial Relations*.
- Kim, Yoo-Sun, Jong-Jin Kim and Ju-Whan Hong (2006), *A Study on Employment and Trade Union Consciousness of White-collar Workers*, Seoul: FKTU Research Center.
- Kimeldorf, H. (1991), "Bringing Unions Back in(or Why We Necessity a New Old Labor History)", *Labor History*, 32(1), 91-103.
- Ko, J., J. Price and C. Mueller (1997), "Assessment of Meyer and Allen's Three Component Model of Organizational Commitment in South Korea", *Journal of Applied Psychology*, 82, 961-973.
- Lee, Jin-Soo (2004), "Large Enterprise's Labors Consciousness", *To the Future from the Field*, 99, 32-45.
- Lee, Kyung-Jae and Kyung-Hwan Yeo (2017), "A Study of The Effects of Organizational Safety Climate and Safety Awareness on Job Satisfaction and Organizational Commitment", *Journal of Management Research*, 32(1), 21-45.
- Lee, Taek-Myeon (2003), *Youth Workers' Union Awareness and Organizational Plan*, Federation of Korean Trade Unions.
- Lim, Young-Il and Ho Im (1993), "The Changes in the Consciousness of Labors and Labor Relations after 1987", *Economics and Society*, 17, 29-53.
- Mann, M. (1973), *Consciousness and Action Among the Western Working Class*.
- Meyer, J. and N. Allen (1991), "A Three Component Conceptualization of Organizational Commitment", *Human Resource Management Review*, 1, 61-89.
- Mowday, R. (1998), "Reflections on the Study and Relevance of Organizational Commitment", *Human Resource Management Review*, 8(4), 387-401.
- Nogi Yeon's Research Team (2003), "Kia Motors Worker Consciousness and Survey", *Democratic Labor and Alternatives*, 58, 117-126.
- O'Reilly, C. and J. Chatman (1986), "Organizational Commitment and Psychological Attachment", *Journal of Applied Psychology*, 71(3), 492-499.
- Park, Eun-Cheol and Do-Hwa Lee (2011), "The Impact of Employees' Value Orientation on Union Identity and Union Participation Behavior", *Korean Industrial Economic Association*, 24(1), 371-390.
- Park, Hyun-Mi, Sang-Hak Lee and Myung-Gyu Lee (2014), *The Studies of Labor Consciousness of 20 to 30 years-old Men and Women*, Seoul: FKTU Research Center.
- Park, Joon-Sik, Dong-Il Jung, and Young-Beom Kim (2006), *Changes in Labor-Management Relations, Social Consciousness and Responses of Unions of College Students*, Seoul: FKTU Research Center.
- Peeetz, D. (2010), "Are Individualistic Attitudes Killing Collectivism?", *Transfer*, 16(3), 383-398.
- Son, Heon-Il and Yeong-Sam Yun (2011), "The Effects of Dual Commitment on the Union-Related Orientation", *Journal of Human Resource Management Research*, 18(1), 215-232.

- Son, Jin-A and Chi-Soon An (2017), "The Effect of Public Servant's Gender Equality Consciousness on Self-Esteem, Organizational Commitment and Customer Orientation", *Journal of Korean Book*, 29(1), 111-130.
- Song, Ho-Keun and Hyung-Geun Yoo (2010), "Class Consciousness of the Korean Working-Class and Its Determinants", *Economy and Society*, 87, 237-262.
- Tejero, Wilma-Milo and Jin-Young Hwang (2019), "Quantitative Tests for Income Level Convergence in Asian Countries", *Asia-Pacific Journal of Business*, 10(1), 1-11.
- Yang, Hyun-Sun and Tae-Young Han (2018), "The Social Enterprises' Organizational Commitment", *Korean Journal of Industrial and Organizational Psychology*, 31(1), 81-102.
- Yoo, Jang-Soo (1995), "The Level and Determinants of Labor-Management Consciousness of Korean Labors", *Korean Journal of Labor Economics*, 18(1), 41-67.
- Yoo, Jin-Seon (2014), *A Study on the Determinants of Young Generation's Attitude towards Trade Unions* (Master Thesis), Seoul: Ewha Women University.
- Yun, Yeong-Sam (1993), "Organizational Democracy and Efficiency", *Bulletin of Research Institute*, 35, 411-424.
- Yun, Yeong-Sam (2004), "The Reality and the Improvement Theme of Democratic Centralism in the Local of the Industrial Union", *Korean Journal of Labor Studies*, 10(2), 35-67.
- Yun, Yeong-Sam (2005a), "Union Leaders' Leadership and Members' Attitude to Union", *Korean Journal of Labor Studies*, 11(2), 261-296.
- Yun, Yeong-Sam (2005b), *Industrial Relations*, Busan: Busan · Solidarity · Innovation.
- Yun, Yeong-Sam (2013), "A Study on the Effect of the Authoritarian Personality on the Attitude to the Union, the Job and the Organization", *Journal of Human Resource Management Research*, 20(2), 169-191.
- Yun, Yeong-Sam (2018), "Wage-Related Scheme of Total Pay-Receipt System in the Taxi Industry", *Institute for Humanities and Social Sciences*, 19(2), 675-715.
- Yun, Yeong-Sam and Sung-Roung Choi (2014), "A Study on the Reality and the Improvement Scheme of the Vitality in Trade Union's Regional Organization", *Journal of Human Resource Management Research*, 21(5), 137-163.
- Yun, Yeong-Sam and Yun-Hee Yang (2002), "A Study on the Characteristics of the Union and Employer Affecting Attitude to the Union", *Human Resource Management Research*, 5, 237-257.
- Yun, Yeong-Sam, HtetMyet Sandy Kyaw and SuYin Thin Htet (2018), "The Change of Employment Relations in Myanmar's Garment Companies: a Case of Korean Investment Companies in a Period of U Thein Sein Government", *Asia-Pacific Journal of Business*, 9(1), 19-38.