

노사관계 국민의식조사 : 십목소시(十目所視)의 결과*

정 흥 준**

1. 노사관계 국민의식조사의 문제의식과 목적

노사관계가 기업 및 노동자에 미치는 영향은 상당히 크므로 노사관계가 협력적인지 혹은 대립적인지에 따라 해당 사업장 노동자의 근로조건이 달라질 수 있으며 기업의 흥망도 좌우된다. 당연한 이야기이지만 노사관계가 균형을 잃어 어느 한쪽의 힘이 지나치게 클 경우 다른 한쪽은 그것이 노든 사든 희생을 감내해야 한다. 이러한 이유에서 노사관계는 균형과 형평성이 강조되어 왔다. 그럼에도 노사관계는 힘의 불균형과 정치적 상황에 따라 때때로 왜곡되기도 하였다. 예를 들어 1980, 90년대 많이 떠돌았던 ‘노동조합 때문에 회사 망한다.’가 좋은 사례인데 노조가 너무 많은 것을 요구하면 회사가 망하게 되니 자제하라는 논리이다. 그런데 역설적이게도 당시 노조 때문에 망한다던 대기업은 현재 대부분 글로벌 기업으로 도약해 있다. 오히려 이들 기업은 노조의 암묵적 목인 아래 노동시장의 유연화를 통해 성과를 축적해 왔다.

한편 노사관계는 개별 사업장을 넘어 국가 수준에서 사회통합과 국가 경쟁력에도 영향을 미칠 수 있다. 이것이 노사관계가 개별 사업장의 문제로 제한될 수 없는 이유이며 정부의 제도적 개입을 필요로 하는 근거이다. 그리고 그 과정에서 노사관계에 대한 사회적 여론은 중요한 고려요소이다. 즉 국민들이 노사관계를 어떻게 이해하고 평가하고 있는지는 노사정 모두에게 중요한 정책적 기초인데, 국민들이 생각하는 바람직한 노사관계가 무엇인지를 확인하고 노동조합, 사용자, 그리고 정부에 대해서는 어떤 요구를 가지고 있는지 파악하는 것은 노사관계에 대한 국가전략을 수립하는 과정에서 반드시 확인해야 할 중요한 기초정보이기 때문이다.

* 이 글은 한국노동연구원에서 발행 예정인 「노사관계국민의식조사」 보고서와 동일한 자료를 사용하여 분석한 것이며 일부 내용은 유사할 수 있음을 밝힌다. 또한 일부의 내용은 한국노동연구원 29주년 개원세미나에서 발표되었다. 그러나 이 글은 개원세미나 및 「노사관계국민의식조사」의 보고서와 내용적인 면에서 차별적임을 밝힌다.

** 한국노동연구원 부연구위원(hjunjung@kli.re.kr).

2017년 노사관계 국민의식조사는 크게 세 가지의 목적을 가지고 진행되었다. 첫째, 노사관계에 대한 국민들의 의식변화를 시계열로 확인해 보는 것이었다. 노사관계 국민의식조사는 1989년부터 한국노동연구원과 서울대 사회과학연구원이 주축이 되어 시작된 이래 2007년(한국노동연구원)과 2010년(경기개발연구원)에 각각 시행된 바 있다. 따라서 2017년 조사는 앞서 진행된 세 차례의 조사에서 사용된 설문문항의 일부를 동일하게 사용하여 노사관계에 대한 국민들의 의식변화를 확인해 보고자 했다.

둘째, 노사관계 국민의식조사는 노동조합 및 노사관계에 대해 포괄적인 국민의견을 파악하는 것이었다. 2017년 노사관계 국민의식조사는 노사문제에 대한 관심정도, 노사관계 중요성 인식, 노사관계 분위기 평가, 노사갈등의 책임 소재, 노사관계 발전 관련 의견, 노동조합 필요성, 노동조합 활동이 근로자에 미치는 영향, 노동조합의 사회·경제적 영향, 노사관계 발전방향 등을 포함하고 있다.

셋째, 노사관계 국민의식조사는 정부의 노동정책에 대해 초보적인 수준에서 평가하고 과제를 모색하는 것이었다. 이를 위해 노동3권이 얼마나 보장되고 있는지, 노사정위원회 활동은 대안이 될 수 있는 것인지, 고용 및 노동시장 문제의 심각성 평가, 그리고 정부의 고용, 노동정책에 대한 동의·반대 정도를 조사하였다.

노사관계 국민의식조사는 2017년 7월 24~28일 사전조사를 실시하여 질문 문항을 수정한 후 표집설계와 조사원 교육을 거쳐 2017년 8월 10일~8월 31일에 제주특별자치도를 제외한 전국에서 19세 이상 성인 남녀를 대상으로 면접 또는 자기기입식 조사를 시행하였다. 국민을 대표하는 표본추출을 위해 행정안전부의 '2017년 7월 말 기준 주민등록 인구통계'에 나타난 19세 이상 성인의 거주지별·성별·연령별 분포를 파악하여 1,000개의 표본을 할당해 조사를 실시하였다.

II. 노동조합 평가: 정당성은 인정되지만 개선과제는 많아

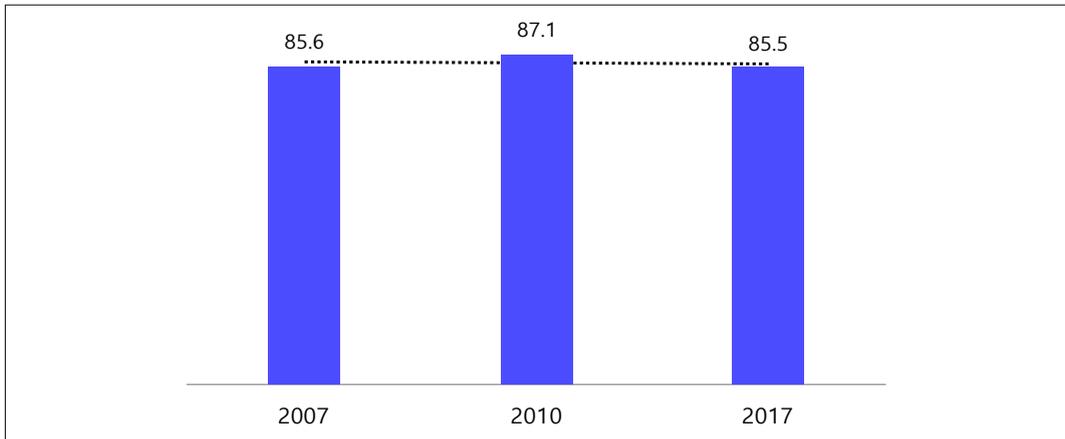
노동조합에 대한 국민의식조사는 노동조합의 필요성 인식, 노동조합의 활동이 노동자에 미치는 영향, 노동조합의 사회적 역할, 노동조합의 운영 및 활동에 대한 평가를 담고 있으며 각각을 살펴보도록 한다.

1. 노동조합의 필요성에 대해 높은 수준으로 동의

2007년 조사 이래로 국민들은 노동조합의 필요성에 대해 높은 수준의 동의를 표명해 왔으며 2017년 국민의식조사에서도 재차 확인되었다. [그림 1]에서 보는 바와 같이 노동조합의 필요성은 2007년 85.6% → 2010년 87.1% → 2017년 85.5%로 매우 일관되게 나타났다. 이러한 결과는 우리나라 국민들이 노동조합을 노동자를 보호하고 부의 재분배 기능을 가진 제도로 인식하여 긍정적으로 평가하고 있음을 보여준다. 특히 2007년 이후 노동조합의 활동은 여러 가지 변화가 있었음에도 불구하고 국민들은 일관되게 노동조합이 필요하다고 인식하고 있었다.

[그림 1] 노동조합의 필요성 인식(2007, 2010, 2017)

(단위 : %)



주: 4점 척도 중 찬성응답 비율.

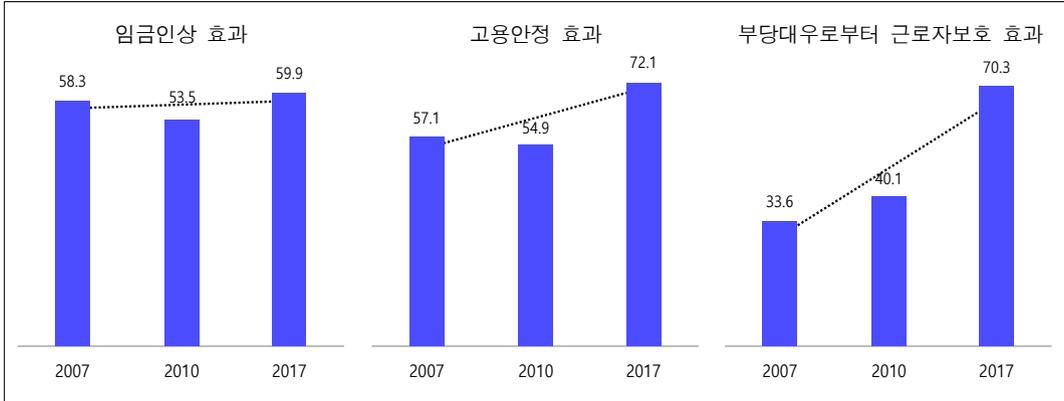
2. 노동조합의 노동자 보호 및 사회적 순기능을 인정

노동조합의 효과에 대한 평가는 크게 노동자의 근로조건 등에 미친 효과와 사회전반적으로 미친 영향을 중심으로 살펴보았다. [그림 2]는 노동조합이 임금인상, 고용안정, 부당대우로부터 노동자들을 보호하는 효과를 나타낸 것이다. 개별 노동자에 미치는 효과와 관련하여 임금인상 효과는 크게 변화가 없는 데 비해 부당대우로부터 노동자들을 보호하는 효과는 2007년 33.6%에서 2017년 70.3%까지 매우 높아진 것으로 나타났다. 이러한 결과는 노동조합의 활동이 과거 임금인상에만 국한되지 않고 최근에는 사용자에 의한 차별 및 부당한 대우 등을 억제하는 방향으로 확대되어 왔음을 의미한다.

[그림 3]은 노동조합이 정치적 민주화와 불평등 완화에 미친 영향을 나타낸 것이다. 이 그림

[그림 2] 노동조합이 근로조건, 고용안정, 부당대우 방지 등에 미친 효과(2007, 2010, 2017)

(단위 : %)

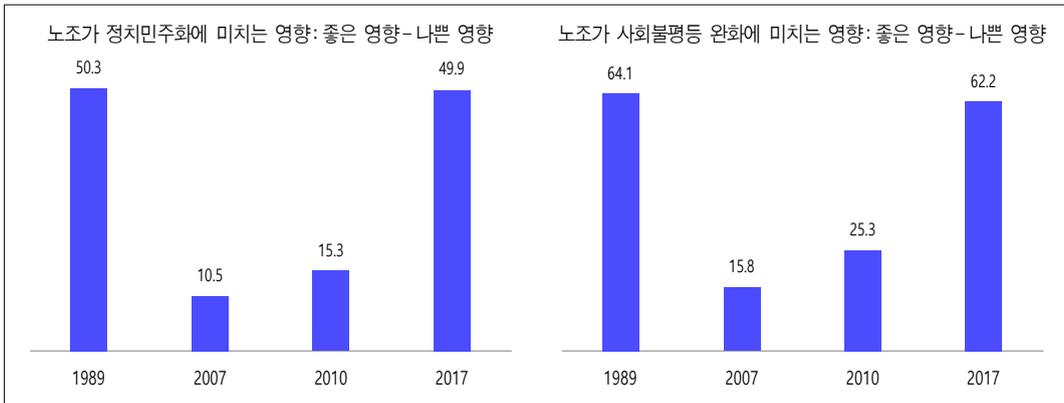


주 : 5점 척도 중 찬성응답 비율.

에서 보는 바와 같이 노조가 정치적 민주화에 미친 영향은 긍정응답에서 부정응답을 뺀 비율 차이로 측정하였는데, 1989년 50.3%에서 2007년 10.5%로 크게 낮아졌다가 점차 회복하여 2017년 조사에서는 49.9%로 1989년 수준으로 회복되었음을 보여준다. 노동조합이 사회적 불평등을 완화하는데 얼마나 기여했는지도 비슷한 결과를 보였다. [그림 3]에서처럼 노조가 사회불평등 완화에 미친 영향은 긍정응답에서 부정응답을 뺀 비율차이로 측정하였으며 1989년 64.1%에서 2007년 15.8%로 낮아졌다가 2017년 62.2%로 1989년 수준으로 향상되었음을 보여주었다. 이와 같은 노동조합의 정치적, 사회적 영향력 측면에서의 긍정적 응답은 2016년 겨울부터 시작된 시민, 노동자들의 촛불혁명에 따른 정권교체 및 사회변화를 반영한 것으로 해석된다.

[그림 3] 노동조합이 정치 민주화와 사회 불평등에 미친 영향(1989, 2007, 2010, 2017)

(단위 : %p)

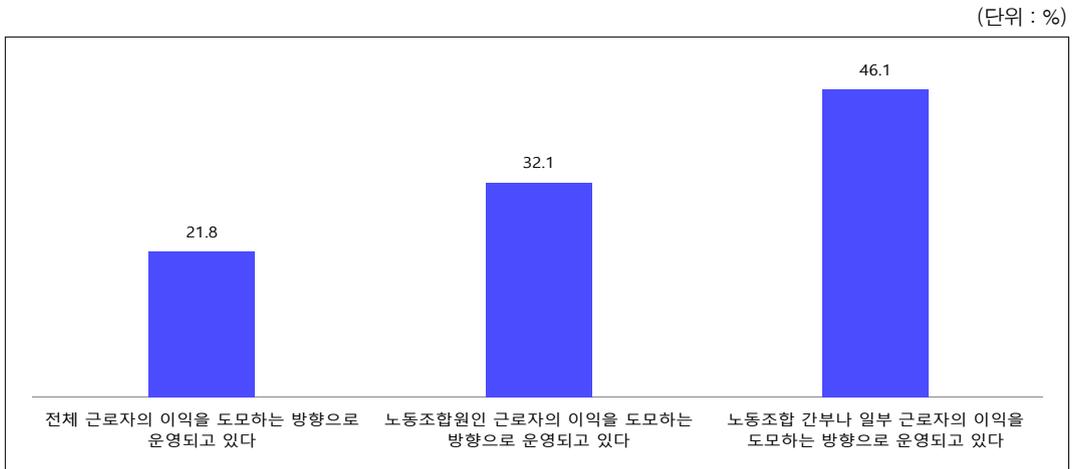


주 : '좋은 영향' 응답에서 '나쁜 영향'을 뺀 응답비율의 차이로 측정함.

3. 노조 내부의 혁신 및 노조 활동방향 대폭적인 개선 요구

노동조합의 필요성 및 정치·사회적 영향력에 대한 국민들의 긍정적 평가와 달리 노동조합의 내부 운영에 대해서는 비판적인 평가가 많았다. 2017년 국민의식조사에 따르면, ‘노동조합이 전체 노동자의 이익을 대변하는 방향으로 운영되고 있다’는 응답은 21.8%에 그친 반면, ‘노동조합이 노동조합의 간부나 일부 근로자의 이익을 도모하는 방향으로 운영되고 있다’는 응답은 46.1%로 상당히 높게 나타났다. 이러한 결과는 국민들이 노동조합의 운영을 비판적으로 바라보고 있음을 보여주는 것으로 노동조합이 소수 집단을 중심으로 운영되거나 조합원만을 위해 협소하게 운영되고 있다고 인식하는 것이다.

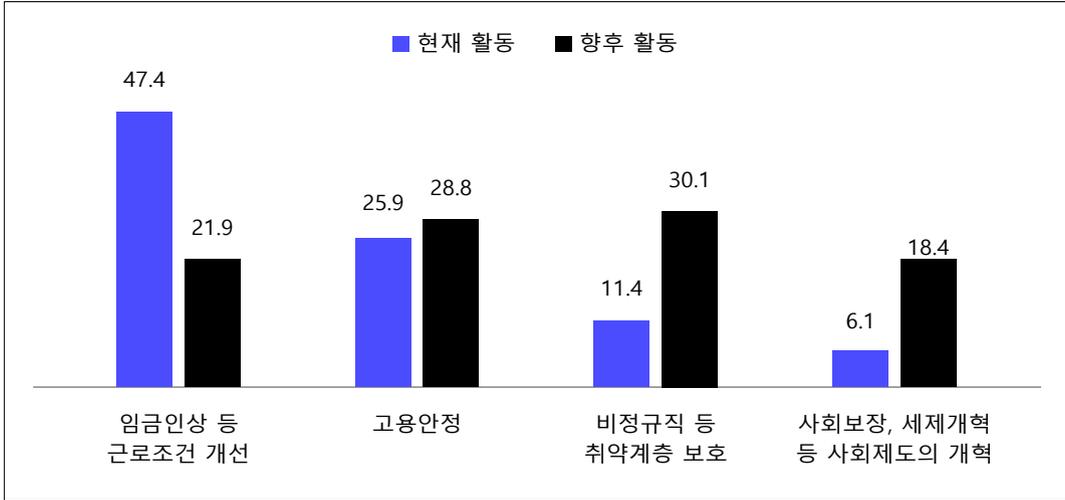
[그림 4] 노동조합 운영에 대한 평가(2017)



국민들이 바라는 노동조합의 향후 활동과 현재 활동 간에는 적지 않은 괴리가 있는 것으로 나타났다. [그림 5]에서 보는 바와 같이 국민들은 노동조합이 향후 해야 할 활동으로 비정규직 등 취약계층보호(30.1%)를 지적했으나, 현재 비정규직 등 취약계층보호 활동은 11.4%에 불과하였다. 또한 노동조합이 향후 사회보장, 세제개혁 등 사회제도 개혁관련 활동을 해야 한다는 의견은 18.4%였으나, 현재 활동은 6.1%에 그치고 있어 인식차이가 컸다. 반대로 노동조합이 현재 가장 주력하고 있는 것은 임금인상 등 근로조건 개선(47.4%)이었으나 이에 대한 향후 활동은 21.9%에 그쳤다. 이러한 결과는 국민들은 향후 노동조합이 비정규직 등 취약계층보호(30.1%), 근로조건 개선(21.9%), 사회제도의 개혁(18.4%) 등의 역할에 더욱 치중해야 한다고 지적하고 있는데 비해 노동조합의 활동은 현재 지나치게 근로조건 개선(47.4%)에만 매몰되어 있음을 알 수 있다.

[그림 5] 노동조합이 현재 주력하고 있는 활동과 향후 활동(2017)

(단위 : %)



Ⅲ. 노사관계 평가 : 노동기본권 보장, 사회적 대화를 통한 공존의 노사관계 가능

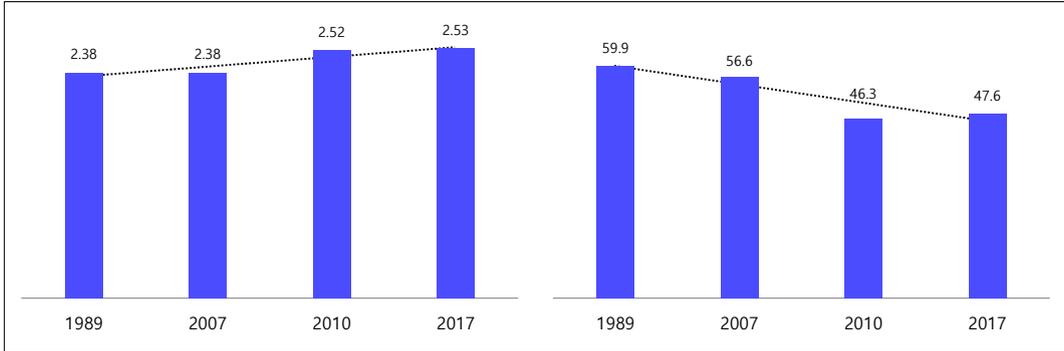
노사관계 평가는 노사관계 분위기, 노사갈등의 책임, 노동자의 권리보호, 노사관계의 향후 전망 및 발전방안 등의 내용을 검토하도록 한다.

1. 대립적 노사관계 분위기와 노사갈등에 대한 공동책임 인식

전반적인 노사관계 분위기에 대한 국민들의 평가는 중간 값인 3.0 이하로 부정적이었으며 이러한 결과는 1989년 이래로 크게 달라지지 않은 것으로 나타났다. 그러나 그 강도는 점차 줄어드는 추세로 변화의 과정임을 확인할 수 있었다. [그림 6]을 보면, 1989년 노사관계 분위기의 평균값은 2.38이었으나 2017년 2.53으로 약간 높아졌다. 또 노사관계 분위기에 대한 부정적인 응답의 비율도 1989년 59.9%에서 2017년 47.6%로 다소 낮아졌다. 이러한 결과는 우리나라 노사관계가 낮은 신뢰를 토대로 한 갈등적인 관계에서 크게 변화하지 않았음을 보여주는 것이다. 그럼에도 과거에 비해 파업의 빈도가 줄어들고 대기업에서의 노사갈등이 줄어들어 노사관계에 대한 부정적인 인식도 낮아지는 것으로 해석되었다.

[그림 6] 노사관계 분위기 평가(왼쪽 : 5점 척도의 평균값, 오른쪽 : 부정적 응답의 비율)

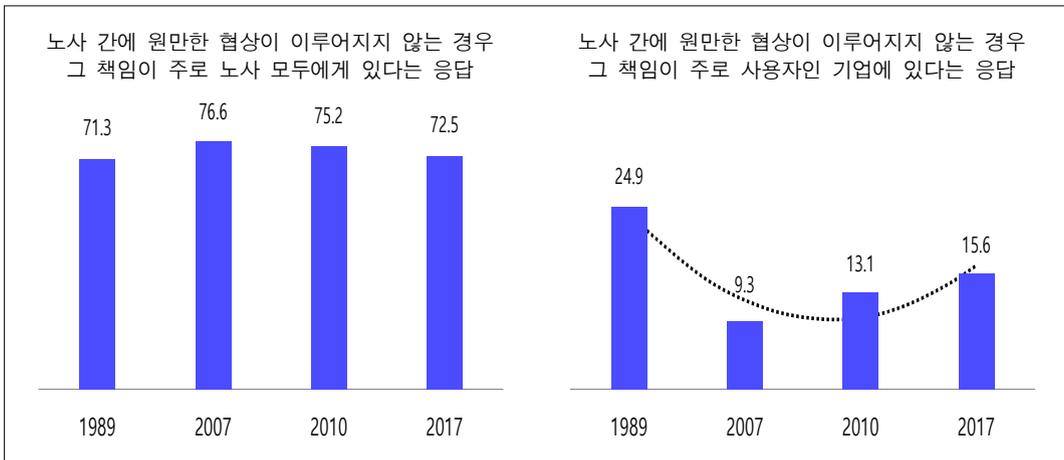
(단위 : %)



노사관계 분위기는 노사갈등과도 깊게 연관되어 있는데, 국민들은 노사갈등의 책임이 어느 한쪽에 있지 않고 노사 모두에게 있다고 인식하고 있으며, 이러한 인식은 지난 30년 동안 크게 달라지지 않은 것으로 나타났다. 예를 들어 1989년 조사에서도 노사갈등의 책임이 노사 양쪽에 있다는 응답이 71.3%였으며 2007년 76.6%, 2010년 75.2%, 2017년 72.4%로 변화가 크지 않았다. 다만, 노사갈등의 책임이 사용자 쪽에 있다는 응답은 1989년 24.9%였다가 2007년 9.3%로 낮아졌으나 점차 증가하여 2017년 15.6%로 늘어난 것으로 나타났다. 이러한 결과는 노사갈등의 책임이 노사 양쪽에 있지만 교섭력의 차이 등을 고려했을 때 노사갈등에 있어 사용자가 책임져야 할 부분이 많아지고 있음을 의미한다. 또한 사용자의 부당노동행위로 인해 노사갈등이 발생하고 있다는 인식이 커진 결과로도 해석된다.

[그림 7] 노사갈등의 책임

(단위 : %)

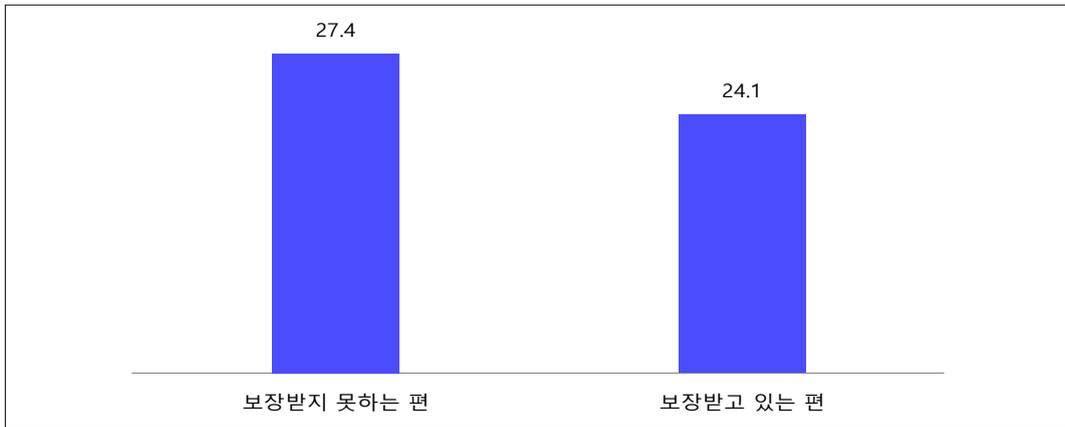


2. 기업 안과 밖에서의 취약한 노동기본권

노동자의 권리보장은 법적인 측면에서의 노동기본권 보장, 기업 내부에서의 정당한 대우, 그리고 사회적 측면에서 언론으로부터의 공정한 보도 등을 살펴보았다. 우선 우리나라 노동자들이 노동3권을 충분히 보장받고 있는지를 조사한 결과, 부정적인 응답이 긍정적인 응답보다 약간 높게 나타났다. [그림 8]에서처럼 노동자들이 노동3권을 ‘보장받지 못하고 있다’는 응답이 27.4%로 ‘보장받고 있다’는 응답(24.1%)보다 3.3%p가 높게 나타났다. 이러한 결과는 균형적인 노사관계를 위해 노조 가입에 대한 제도적 보장이 보다 넓어져야 함을 보여준다.

[그림 8] 노동자가 노동3권을 보장받고 있는지에 대한 응답

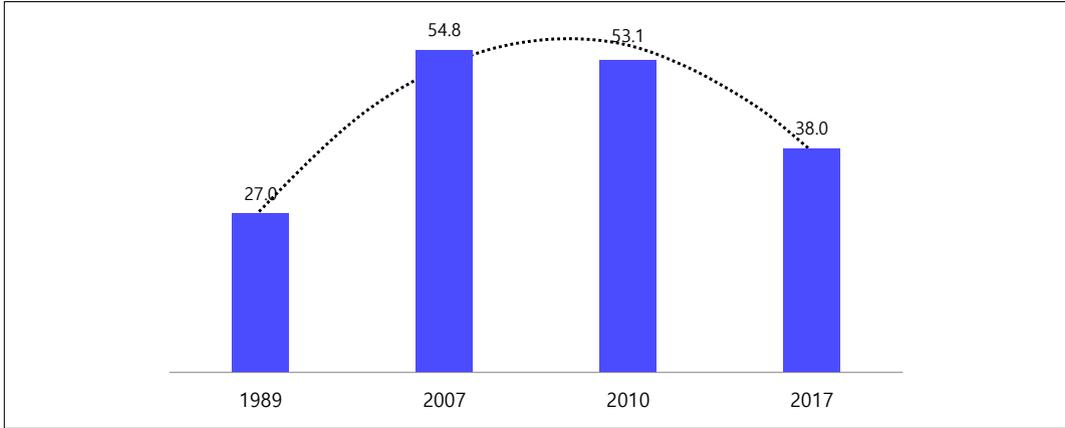
(단위 : %)



한편 우리나라 노동자들이 법적, 제도적 측면에서의 노동권 보장 외에 회사로부터도 정당한 대우를 받지 못하는 경우가 늘어나 노동권의 침해가 늘어나고 있는 것으로 나타났다. [그림 9]에서처럼 노동자들이 회사로부터 정당한 대우를 받고 있는지에 대해 2007년 54.8%가 동의하였으나 2017년에는 38.0%로 크게 줄어든 것으로 나타났다. 이러한 결과는 노동자들이 받아야 할 정당한 권리가 줄어들고 있음을 보여주는 것인데 아마도 고용형태에 따라 차이가 있을 것으로 보인다. 예를 들어 정규직에 비해 비정규직의 경우 회사로부터 정당한 대우를 받지 못할 가능성이 상대적으로 더 크기 때문이다. 따라서 1989년 조사에서 국민들은 전반적으로 노동자들이 회사로부터 정당한 대우를 받지 못하고 있다고 인식했다면 2017년 조사에서는 노동자들 중에서도 비정규직 등 취약한 노동자들이 정당한 대우를 받지 못할 가능성이 크다고 인식했을 가능성이 높다. 따라서 이러한 결과에 대한 국가 수준에서의 제도적 보완이 필요하며 기업 수준에서도 사용자의 책임이 요구된다고 할 수 있다.

[그림 9] 회사로부터 정당한 대우를 받고 있는지에 대한 응답

(단위 : %)

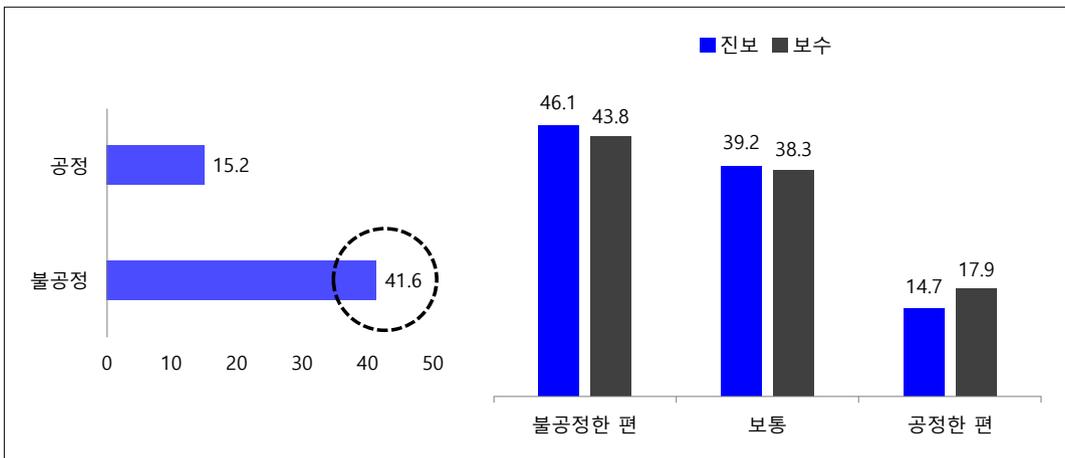


주: 4점 척도 중 대체로 정당한 대우를 받고 있다와 매우 정당한 대우를 받고 있다는 응답의 합.

마지막으로 노사관계에 대한 언론의 태도 역시 노동자들의 노동기본권에 상당한 영향을 미치는데, 노동3권이 충분하게 보장되지 못하고 기업에서의 공정한 대우조차 줄어들고 있는 상황에서 사회적으로 노동자 및 노사관계 상황에 대한 언론의 정확한 보도가 중요한 역할을 할 수 있기 때문이다. 조사결과, 국민들의 다수는 우리나라 언론이 노사관계를 공정하게 보도하지 않는다고 인식하고 있었다. [그림 10]을 보면, 언론에서 노사관계 기사가 공정하게 보도되고 있다는 응답은 15.2%에 그친 반면, 불공정하게 보도되고 있다는 응답은 41.6%로 공정정보를 크게 상회하였다.

[그림 10] 노사관계 관련 언론의 공정성(좌) 및 응답자의 정치성향에 따른 언론의 공정성 인식(우)

(단위 : %)



이러한 결과는 응답자들의 정치적 성향에 따라 크게 달라지지 않았다. 예를 들어 진보적인 성향의 응답자 중 46.1%는 언론이 노사관계를 불공정하게 보도한다고 답변하였으며, 보수적인 응답자 역시 43.8%가 언론이 노사관계를 불공정하게 보도한다고 응답하였다. 이러한 결과는 언론의 노사관계 관련 보도가 좀 더 공정해질 필요가 있음을 의미한다.

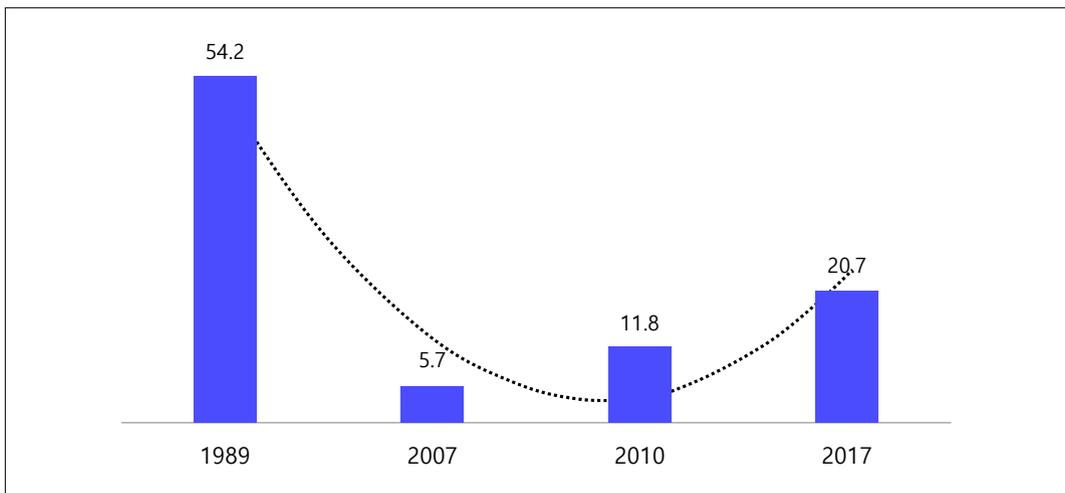
3. 사회적 대화를 활용한 타협과 공존의 노사관계 가능

우리나라 노사관계가 여러 가지 어려움에 직면해 있음에도 국민들의 다수는 미래의 노사관계를 발전적으로 전망하는 것으로 나타났다. [그림 11]은 미래의 노사관계에 대한 응답으로 ‘타협과 공존의 노사관계가 가능하다’는 응답에서 ‘갈등이 심화될 것이다’라는 응답을 뺀 비율 차이를 나타낸 것이다. 그림에서처럼 2007년은 5.7%로 긍정과 부정 응답이 비슷하게 나타났다. 그러나 2017년 조사에서는 20.7%로 타협과 공존의 노사관계가 가능할 것이라는 응답이 매우 높게 나타났다. 이러한 결과는 우리나라에서도 타협과 공존의 노사관계가 불가능한 것은 아님을 보여주는 긍정적인 신호로 해석할 수 있다. 또한 타협과 공존의 노사관계는 노사 간에 힘의 균형을 이룰 때 가능할 것으로 예상되었는데 과거의 경우를 보더라도 노사 간의 힘의 균형이 상대적으로 높았던 1989년에 타협과 공존의 노사관계가 가능하다는 응답이 높았다.

한편 우리나라의 노사관계가 발전하기 위한 유력한 방안으로 4가지의 선택지를 임의로 제시했을 때 1위는 ‘노사정위원회 등 사회적 대화를 활성화하는 방안(3.28)’으로 나타났으며, 그

[그림 11] 미래의 노사관계 전망

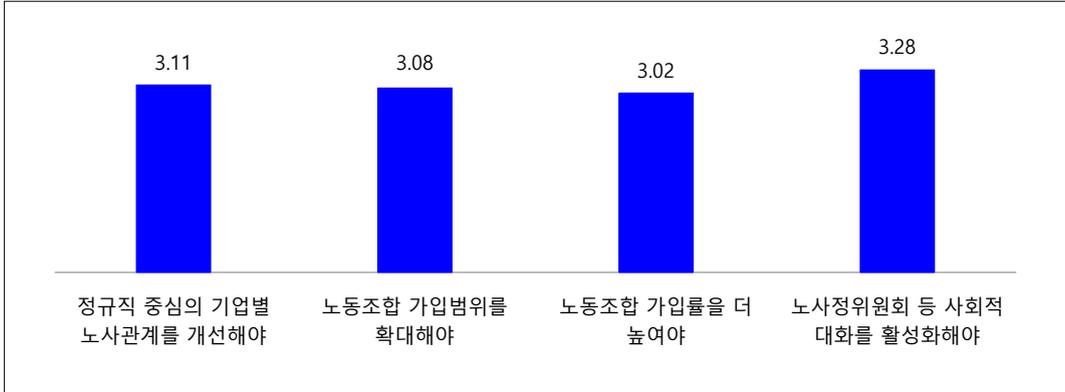
(단위 : %p)



주 : 타협과 공존의 노사관계가 가능하다는 응답률에서 갈등이 심화될 것이라는 응답률을 뺀 차이.

다음은 정규직 중심의 기업별 노사관계를 개선하는 것(3.11)이었다. 이러한 결과는 노사관계의 질적인 발전을 위해서는 사회적 대화가 여전히 다른 가능성에 비해 높은 국민적 지지를 받고 있음을 보여주는 것이다. 동시에 정규직 중심의 기업별 노사관계를 극복하는 것도 노사관계의 질적 발전을 위해 넘어야 할 과제임을 확인할 수 있었다.

[그림 12] 노사관계 발전방안(5점 척도의 평균값)



IV. 공존의 노사관계를 위한 정책제언

노사관계 국민의식조사 결과를 바탕으로 균형적이고 발전적인 노사관계를 위해 노동조합, 정부, 그리고 사용자의 노사관계 정책에 대해 다음과 같은 제언을 하고자 한다.

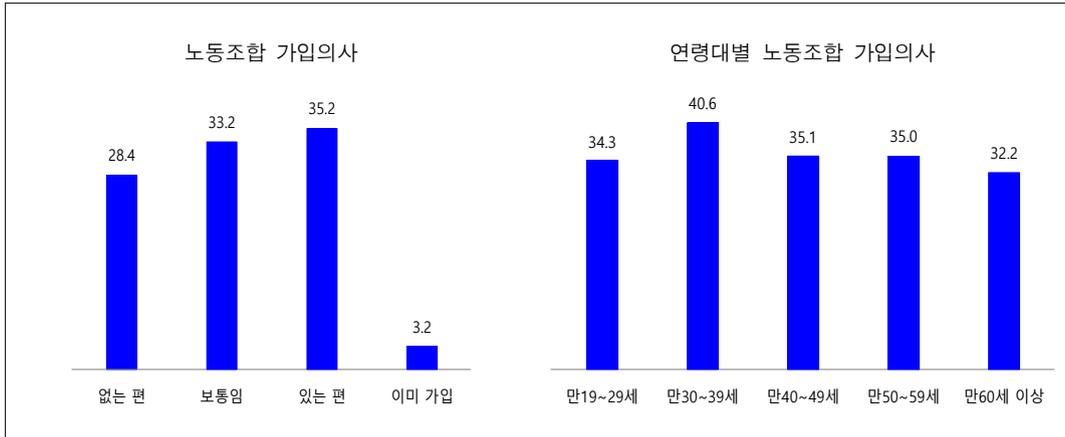
1. 노동조합은 노조조직률 제고와 취약한 노동자의 권리를 보호

노사관계 국민의식조사에 따르면, 국민들은 노동조합의 필요성을 높게 인식하고 있으며 노동조합에 대한 기대감도 높은 것으로 나타난다. 이러한 결과를 반영해 노동조합은 스스로 노동조합 조직률을 제고할 수 있는 전략과 액션플랜을 수립해야 한다. 실제 본 조사에 따르면, 노동조합 가입의사는 상당히 높은 것으로 나타났는데, 노조에 가입할 수 있다면 노조에 가입할 의사가 있는지에 대해 국민의 35.2%는 노조 가입의사가 있다고 응답하였다(그림 13 참조). 이러한 결과는 선행연구에서도 지적되었듯이 우리나라는 노조의 공급과 수요 측면에서 불균형이 존재하며 노동조합의 공급(예: 노동조합에 가입할 권리보장)이 확대될 경우 노조 가입이 늘어

날 수 있음을 보여준다. 한편 노조 가입의사가 특정 연령대가 아니라 전 연령대에서 고르게 나타나고 있다는 점도 의미 있게 보였다. 예를 들어 50대의 경우 노조 가입의사가 35%로 평균적인 비율을 보였으며 심지어 60세 이상에서도 노조 가입의사가 32.2%로 높게 나타났다. 이러한 결과는 국민들이 노동조합이 노동자들의 권리를 보호하는데 긍정적인 역할을 하고 있음을 인식하는 것으로 스스로 권리를 보호하기 위해 노조에 가입할 의사가 있음을 보여준다.

[그림 13] 노동조합 가입의사

(단위 : %)



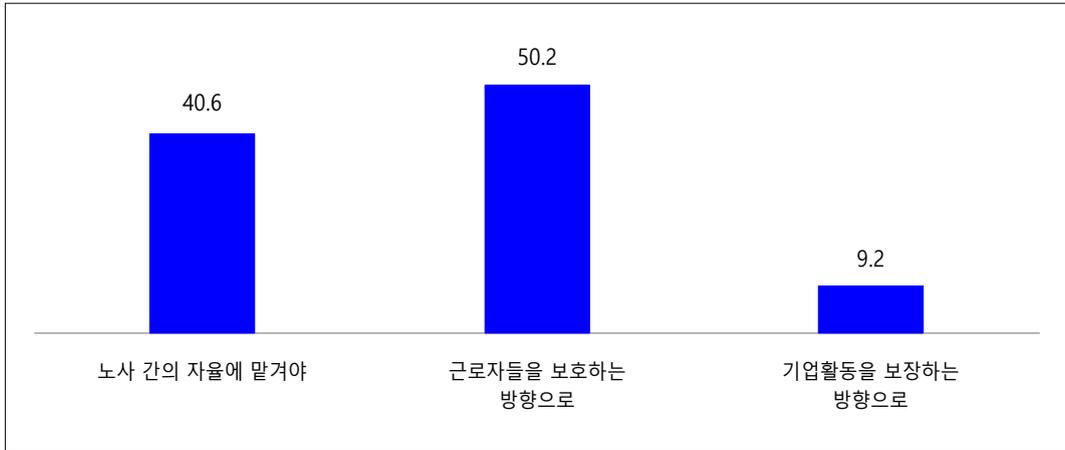
한편 많은 국민들이 노동조합의 운영에 대해 우려가 큼을 확인하였다. 노동조합이 갈수록 소수의 이익을 대변하는 것에 대한 질책이었다. 또한 노동조합이 앞으로 주력해야 할 활동은 임금인상이나 고용보호 등 근로조건 개선이나 고용안정만이 아니라 비정규직 등 취약계층에 대한 보호 및 사회제도 개혁에 적극적으로 나서야 한다고 지적하고 있다. 따라서 노동조합은 국민적인 기대에 부응하여 사회적 연대를 바탕으로 취약한 노동자들을 보호하는 역할을 확대해야 한다.

2. 정부는 공정한 노사관계를 위한 정책과 제도를 정비

2017년 노사관계 국민의식조사에 따르면, 정부의 노동정책은 대부분 높은 지지를 받고 있는 것으로 나타났으며 그중에서도 청년고용 확대, 일자리창출을 위한 대기업/고소득자에 대한 증세, 경제사회적 불평등 완화, 공정한 노사관계 형성 지원이 4.0 이상(5점 만점)으로 높은 지지를 받았다. 한편 정부의 향후 노사관계 정책방향에 대한 국민의식조사 결과, 다수의 국민들은 정부정책이 근로자를 보호하는 방향(50.2%)으로 가야 한다고 응답하였으며, 그다음은 노사간의

자율에 맡겨야 한다고 응답(40.6%)하였다. 이에 비해 기업활동을 보장하는 방향으로 노사관계를 규율해야 한다는 응답은 9.2%에 불과하였다. 따라서 정부의 노사관계 과제는 공정한 노사관계가 이루어질 수 있도록 지원하는 것이다. 예를 들어 지난 정부에서 논란이 되었던 부당노동행위, 노조탄압, 임금체불 등에 대한 정책적 대책이 필요하다고 할 수 있다.

[그림 14] 정부의 노사관계 정책방향



3. 사용자는 노사관계에 대한 경영관행 개선

노사관계 국민의식조사 결과, 사용자에 의한 정당한 대우가 줄어들었으며 반대로 노동조합은 사용자로부터 부당한 대우를 막아내는 유력한 수단으로 인식되어 있었다. 거칠게 표현하면 힘센 사용자가 약한 노동자를 좌지우지하는 가운데 노동조합이 방패 역할을 하고 있다는 인식이 팽배한 것이다. 이러한 국민인식은 우리 사회를 오랫동안 지배한 기업의 반노조 정서와 함께 최근 발생한 유성기업, 갑을오토텍 등 노조탄압에 기인한 것으로 보인다. 사실 적지 않은 기업들이 노동조합을 기업활동에 거추장스러운 걸림돌로 생각하는 경우가 많다. 노조가 빠른 의사결정을 저해하거나 높은 임금인상을 요구하여 기업의 수익을 악화시키는 일이 흔하기 때문이다. 그러나 노동자 없이 기업을 운영하는 것은 불가능하기 때문에 노동자의 이해대변조직인 노동조합을 부정할 수는 없다. 노동조합이 사회적으로 인정받아 제도화되어 있는 상황에서 반노조 정서에 기댄 감정적 활동은 기업에 도움이 되지 않는다. 오히려 노동조합의 순기능을 인정하면서 조금 덜 효율적이고, 이익을 덜 내더라도 노동조합을 존중하고 파트너로 인정하는 가운데 공존의 노사관계를 활용해 장기적인 경쟁력을 제고할 필요가 있다. 이를 위해 경영진은 첫째, 노동조합을 의도적으로 무력화하기 위한 일체의 프로그램을 중단해야 한다. 법과 제도의

들 내에서 교섭하고 그 결과에 따르는 정상적인 노사관계를 지향해야 한다. 이러한 원칙은 사내하청 등 비정규직에게도 동일하게 적용되어야 한다. 둘째, 산별교섭 및 사회적 대화에 적극적으로 참여하여 산업, 지역, 국가 수준에서의 노사관계 방향을 정립하고, 그 과정에서 기업의 장기적인 성장을 증진시킬 수 있는 방안을 모색해야 한다.

IV. 결론

2017년 노사관계 국민의식조사의 결과를 요약하면, 노동조합에 대해 국민들은 노동조합이 사회적 균형을 제고하는 중요한 역할을 한다고 인식하고 있으나 노동조합의 현실 활동에 대해서는 비판적이었다. 노사관계와 관련하여 국민들은 노동자의 노동기본권이 충분히 보장되지 않고 있으며 기업의 부당한 행위가 늘어남에 따라 균형적인 노사관계가 정립되어야 한다고 평가하고 있었다. 놀라울 정도로 정확한 현실 인식이 아닐 수 없다. 이러한 의미에서 이번 노사관계 국민의식조사의 결과를 십목소시(많은 사람이 보고 있어 속일 수 없는)로 비유하였다. 동시에 이번 노사관계 국민의식조사는 우리나라 노사관계가 어디에 서 있으며, 어디로 가야하는지에 대한 방향성을 제시하기도 하는데, 출발점은 노동조합은 혁신을, 정부는 제도 개선을, 사용자는 잘못된 노사관계 관행을 바로 세우는 것에 실천을 해야 한다는 것이다. **KLI**

[참고문헌]

- 김동배·오계택(2007), 『노사관계 국민의식조사 보고서』, 한국노동연구원.
 최 명 외(1989), 『노사관계에 대한 국민의식조사연구』, 한국노동연구원.
 최영기·김동배(2010), 『노사관계 국민의식조사』, 경기개발연구원.