

노사관계 국민의식조사 보고서

김동배 · 오계택

발간사

지난 20년간 노사관계에 대한 우리나라 국민의식은 어떻게 변해 왔는가? 노사관계에 대한 국민의 기대와 전반적인 정서는 노사 당사자의 행동을 형성하고 제약하는 중요한 변수임에 틀림없다. 노사관계를 적응적 시스템으로 보면, 노사관계에 대한 일반 국민의 기대와 희망을 고려하지 않고 노사 당사자가 사회적 지지와 정당성을 얻기 힘들기 때문이다.

계속 하락하고 있는 노동조합 조직률과 관련해서 노사관계 국민의식 조사는 노동조합에 귀중한 정보를 제공한다. 국민의 다수는 잠재 조합원인데, 비조합원들의 노동조합 가입 의도는 노동조합에 대해 갖고 있는 신념에 의해서 크게 영향을 받는다. 노동조합이 조직률을 높이기 위해서는 잠재 조합원들이 노동조합에 무엇을 바라고 기대하는가를 잘 파악하는 것이 중요하다. 특히 노사관계에 대한 국민의식의 변화 추세를 보여주는 정보가 있으면 노동조합의 장기적인 조직화 전략 수립에 매우 귀중한 자료가 될 것이다.

노사관계에 대한 국민의식 조사는 노동조합만이 아니라 사용자를 포함한 노사관계 당사자 모두에게 중요한 정보이다. 날로 치열해지는 글로벌 경쟁시대를 맞이하여 국민경제 정합적인 노사관계 정립의 필요성은 이미 오래 전부터 제기되어 왔다. 국민경제 정합적인 노사관계의 구축과 관련해서 우리 국민들의 의식은 어떠하며 나아가 과거 20년간 어떻게 변해 왔는가를 살펴보는 것은 매우 귀중한 작업임에 틀림없다.

본 연구는 국민의식조사와 근로자의식조사로 구성되어 있다. 일반 국

민의식조사는 한국노동연구원이 서울대학교와 공동으로 실시한 1989년의 노사관계 국민의식조사와 주로 비교하면서 과거 20년간 노사관계에 대한 국민의식의 주요 변화를 분석하고 있다. 여기서는 노사관계 상태에 대한 평가, 노사정 당사자의 역할에 대한 평가, 노동조합에 대한 신념, 노동조합운동의 사회경제적 효과 평가, 그리고 마지막으로 노동조합운동의 미래에 대한 자료를 분석하고 있다. 임금근로자에 한정된 노사관계에 대한 근로자의식조사는 변화 분석이 주요한 목적이 아니고 현재 직장생활과 관련된 근로자의식을 살펴본다. 여기서는 직장생활에서 중시하는 것, 임금제도에 대한 견해, 산별교섭에 대한 태도, 노동조합 가입 의사 및 그 결정요인, 심리적 계약과 직장생활과 경영진에 대한 태도, 정치적 이익대표에 대한 조사결과를 분석하고 있다.

본 연구는 인천대학교 김동배 교수와 중앙대학교 오계택 교수가 공동으로 수행하였다. 본 연구를 수행하면서 많은 분들의 도움을 받았다. 특히 이화여자대학교의 이주희 교수와 중앙대학교의 이병훈 교수는 설문지의 작성을 꼼꼼하게 도와주었을 뿐 아니라 분석 결과의 해석에 도움을 많이 주었다. 한국리서치의 심재웅 이사님은 표본 설계와 조사과정 전체를 책임지고 맡아 주셨다. 성상훈 R.A.는 과거 조사 결과와의 비교나 자료 분석을 위해 노력을 많이 기울였고, 편집을 도와준 김진옥 연구조원, 그리고 출판에 이르기까지 세심한 배려를 아끼지 않은 출판팀의 정철 전문위원과 박찬영 선생님의 노고에도 깊은 감사를 드린다.

끝으로 이 보고서에 수록된 모든 내용은 저자 개인들의 의견이며, 본원의 공식 견해가 아님을 밝혀 둔다.

2008년 4월

한국노동연구원

원장 최 영 기

목 차

발간사

요 약	i
제1장 서 론	1
제1절 연구 목적	1
제2절 자 료	2
1. 최명·홍두승(1989)의 「노사관계에 대한 국민의식조사 연구」	3
2. 한국노동교육원(2004)의 「국민노동의식 설문조사」	4
3. 한국노동연구원(2005)의 「노동패널 8차년도 부가조사」	4
제3절 연구의 구성	6
제2장 국민의식조사	8
제1절 노사관계 전반	8
1. 노사관계 상태	8
2. 노사관계 당사자	10
제2절 노동조합에 대한 신념	18
1. Big Labor Image	18
2. 노동조합의 수단성	20
3. 노동조합의 사회경제적 효과 평가	23
4. 노동조합운동의 미래	26
5. 요 약	32
제3장 근로자의식조사	35

제1절 표본 특성	35
제2절 분석 결과	35
제3절 요약	45
제4장 요약 및 결론	47
참고문헌	52
부 록(설문지) : 2007 노사관계 국민의식조사	55

표 목 차

<표 1-1> 표본 특성	5
<표 1-2> 비교 항목	6
<표 3-1> 임금근로자 인적특성	36
<표 3-2> 비조합원 가입의사 로짓분석	41

부표 목차

<부표 1-1> 표본 할당 내역	67
<부표 2- 1> 노사문제에 대한 관심	68
<부표 2- 2> 노사관계 상태	69
<부표 2- 3> 향후 노사관계 전망	69
<부표 2- 4> 기업은 근로자보다 주주이익을 중시해야	70
<부표 2- 5> 근로자 요구의 정당성	70
<부표 2- 6> 기업은 근로자를 정당하게 대우	71
<부표 2- 7> 근로자 행동방식	71
<부표 2- 8> 공공시설 파업	72
<부표 2- 9> 노조는 너무 투쟁적	72
<부표 2-10> 기업은 근로자 대표조직을 파트너로 인정	73
<부표 2-11> 노사협상 실패의 책임	73

<부표 2-12> 정부의 공정성	74
<부표 2-13> 정부의 개입 정도	74
<부표 2-14> 노조는 선거와 정치에 큰 영향	75
<부표 2-15> 노조는 법률의 제·개정에 영향	75
<부표 2-16> 노조는 기업보다 힘이 셸	76
<부표 2-17> 노조는 국정 운영에 큰 영향	76
<부표 2-18> 노조는 근로자를 부당한 대우로부터 보호	77
<부표 2-19> 노조는 근로자 고용안정을 높임	77
<부표 2-20> 노조는 근로조건과 임금을 향상	78
<부표 2-21-1> 노조가 경제성장에 미치는 효과	78
<부표 2-21-2> 노조가 경제성장에 미치는 효과	79
<부표 2-22-1> 노조가 정치 민주화에 미치는 효과	79
<부표 2-22-2> 노조가 정치 민주화에 미치는 효과	80
<부표 2-23> 노조가 사회불평등 축소에 미치는 효과	80
<부표 2-24> 노조가 물가안정에 미치는 효과	81
<부표 2-25> 신뢰 및 불신하는 기관	81
<부표 2-26> 노동조합의 필요성	82
<부표 2-27> 향후 노동조합의 영향력	82
<부표 2-28> 노동조합 활동의 초점: 현재와 미래	83
<부표 2-29> 복지보다 성장 우선	83
<부표 2-30> 성장 위해 노조활동 자제해야	84
<부표 2-31> 최근 임금인상 요구는 과도	84
<부표 2-32> 비용절감 위해 공장 해외이전해야	85
<부표 2-33> 공장 해외이전 관련 노사정 협의	85
<부표 3- 1> 직장생활에서 가장 중요한 것	86
<부표 3- 2> 발언 만족	86
<부표 3- 3> 능력이나 직무에 따른 보상	87
<부표 3- 4> 회사 실적 연동보상	87
<부표 3- 5> 임금피크제	88

<부표 3- 6> 회사는 고용보장 의무 있음	88
<부표 3- 7> 회사는 고용보장을 실시	89
<부표 3- 8> 조합원 산별교섭 찬반 여부	89
<부표 3- 9> 유노조 비조합원 사유	90
<부표 3-10> 비조합원 가입의사	90
<부표 3-11> 계속근무 의향	91
<부표 3-12> 직장 만족	91
<부표 3-13> 직무 만족	92
<부표 3-14> 경영진 신뢰	92
<부표 3-15> 근로자 이익대표 정당	93
<부표 3-16> (있다면) 어느 정당	93

그림목차

[그림 2- 1] 노사문제 관심	9
[그림 2- 2] 노사관계 상태	9
[그림 2- 3] 향후 노사관계 상태	10
[그림 2- 4] 기업은 근로자보다 주주 이익을 중시해야	11
[그림 2- 5] 근로자 요구 내용의 정당성	12
[그림 2- 6] 기업은 근로자를 정당하게 대우	13
[그림 2- 7] 근로자 행동방식	14
[그림 2- 8] 공공시설 집단행동	14
[그림 2- 9] 노조는 너무 투쟁적	14
[그림 2-10] 기업은 근로자대표조직을 파트너로 인정	15
[그림 2-11] 노사협상 실패의 책임	16
[그림 2-12] 정부의 공정성	16
[그림 2-13] 정부의 개입 정도	17
[그림 2-14] 노조는 선거와 정치에 영향력	18
[그림 2-15] 노조는 법률의 제·개정에 영향력	19
[그림 2-16] 노조는 기업보다 힘이 셸	19
[그림 2-17] 노조는 국정운영에 큰 영향	20
[그림 2-18] 노조는 근로자를 부당한 대우로부터 보호	21
[그림 2-19] 노조는 고용안정을 높임	21
[그림 2-20] 노조는 임금을 많이 올림	22
[그림 2-21] 노동조합이 경제성장에 미치는 효과	24
[그림 2-22] 정치민주화	24
[그림 2-23] 사회불평등 해소	25
[그림 2-24] 물가안정	25
[그림 2-25] 신뢰하는 기관	27

[그림 2-26] 노동조합의 필요성	27
[그림 2-27] 향후 노동조합의 영향력	28
[그림 2-28] 노동조합 활동의 내용	29
[그림 2-29] 복지보다 성장 우선	30
[그림 2-30] 성장위해 노조활동 자제해야	30
[그림 2-31] 임금인상 요구는 과도	31
[그림 2-32] 공장을 해외이전해야	31
[그림 2-33] 노사정 협약 필요	32
[그림 3- 1] 직장생활에서 가장 중요한 것	36
[그림 3- 2] 발언 만족	37
[그림 3- 3] 능력이나 직무에 따른 보상	38
[그림 3- 4] 회사 실적 연동 보상	38
[그림 3- 5] 임금피크제	39
[그림 3- 6] 고용보장 의무와 준수	39
[그림 3- 7] 조합원 산별교섭 찬반 여부	40
[그림 3- 8] 유노조 비조합원 사유	40
[그림 3- 9] 비조합원 가입의사	41
[그림 3-10] 계속근무 의향	42
[그림 3-11] 직장 만족	43
[그림 3-12] 직무 만족	43
[그림 3-13] 경영진 신뢰	44
[그림 3-14] 근로자 이익대표 정당 존재 여부	45
[그림 3-15] 근로자 이익을 가장 잘 대표하는 정당	45

요약

본 연구는 노사관계에 대한 국민의식 현황 및 그 변화를 파악함을 목적으로 한다. 이를 위해서 한국노동연구원이 2007년에 실시한 노사관계 국민의식조사 결과를 가능한 이전의 조사 자료와 비교하여 변화를 포착하려고 노력하였다. 주요 분석 결과를 요약하면 다음과 같다.

1.

국민 4명 중 3명은 “기업은 주주의 이익보다는 근로자의 이익을 우선시해야 한다”고 응답하였다. 이러한 기업관은 사람 중심 경영이나 공동체적 노사관계와 정합성이 높을 수 있다는 점에서 이러한 방향으로 노사관계 혁신을 추구할 때 제도적 자산이 될 수도 있다.

2.

국민들은 1989년과 2007년 조사에서 공히 우리나라 노사관계를 ‘나쁘다’고 평가하였다. 1989년의 경우 나쁘다는 59.9%임에 비해 좋다는 의견은 8.4%였다. 2007년의 경우 나쁘다는 의견은 57.3%임에 비해 좋다는 의견은 5.2%에 불과했다. 향후 노사관계의 개선에 대해서도 1989년 조사에 비해 2007년 조사는 훨씬 더 부정적으로 예측되었다.

- 근로자들의 요구 내용이 과도하다는 의견이 1989년 32.4%에서 57.1%로 크게 증가했다. 근로자 행동방식에 대해서는 국민 10명 중 8명 이상이 과격하다고 평가했는데 이 평가는 1989년과 2007년에 큰 차이가 없었다. 국민생활에 영향을 미치는 공공시설 분야의 집단행동은 절대로 자제되어야 한다는 의견은 1989년 25.9%였지만 2007년에는 50.2%로 과반에 접근했다.

- 2007년 조사에서 국민의 54.2%는 기업이 근로자대표 조직을 동등한 협상 상대로 인정하지 않는다고 응답했다. 기업은 근로자들을 정당하게 대우한다는 의견이 1989년에는 27%에 불과했지만 2007년에는 54.8%로 크게 증가하였다. 노사간 협상 실패의 책임에 대해서는 1989년과 2007년 공히 70% 이상이 노사쌍방 책임이라고 응답했지만, 노동조합 책임이라는 응답이 1989년에는 3.3%에 불과했던 것이 2007년에는 13.4%로 크게 증가했다.
- 2007년 조사에서 국민의 63.7%가 정부는 기업 편을 든다고 응답한 반면, 노동조합 편을 든다는 의견은 12.7%로 나타났다. 노사문제에 대한 정부의 과도한 개입은 줄어들었지만 이와 동시에 방관하고 있다는 의견이 1989년 35.7%에서 2007년 51.5%로 크게 증가하였다.

3.

노동조합에 대한 신념을 보면 ‘Big labor image’는 복합적인 반면, 노동조합이 근로조건을 개선한다는 ‘수단성’에 대해서는 대체로 긍정적으로 평가하였다.

- Big labor image 분석 결과를 보면 우리나라 국민은 노동조합의 선거와 정치에 대한 영향력과 법률의 제·개정에 대해서는 노동조합이 권력을 행사한다는 부정적 이미지가 더 큰 반면, 기업 후보보다 더 힘이 세다거나, 국정 운영방식에 대한 큰 영향력을 행사함에 있어서는 그렇지 않다는 의견이 상대적으로 많았다.
- 노동조합의 수단성에 대해서는 고용과 임금인상의 경우 수단성이 있다고 응답하는 경우가 과반수를 차지하지만, 부당한 대우로부터 근로자를 보호한다는 측면에 대해서는 긍정적인 의견을 표시한 경우가 10명 중 3명꼴에 불과했다.
- 노동조합의 사회경제적 효과와 관련해서 1989년 이후 노동조합의 긍정적 효과는 감소한 반면, 부정적 효과는 계속 증가하는 현상이 나타났다. 조사 시점을 불문하고 정치민주화와 사회

불평등 해소에 대해서는 노동조합의 긍정적 효과에 대한 의견이 부정적 효과에 대한 의견보다 더 높지만, 경제성장에 미치는 효과는 1989년을 제외하고는 부정적 효과에 대한 의견이 더 높게 나타났다.

4.

현재의 경제주의적 노동조합운동에 대한 실망이 크지만 노동조합은 필요하며 앞으로 영향력이 증대될 것이라고 예측하고, 아울러 향후 노동조합운동은 경제성장 정합적으로 진행되어야 한다는 기대가 큰 것으로 나타났다.

- 2007년 조사에서 국민들은 노동조합에 대해서 신뢰하지도 불신하지도 않지만, 국민의 85.6%가 노동조합은 필요하다고 생각하고, 향후 노동조합의 영향력이 증대할 것이라는 의견이 감소할 것이라는 의견에 비해 2배 정도 높게 나타났다. 그러나 현재까지와 같은 경제적 조합주의가 아니라 취약계층을 배려하고 사회제도 개혁에 관심을 두는 사회개혁적 또는 정치적 조합주의 활동을 해야 한다는 기대도 아울러 표시하였다.
- 국민의 76.5%는 성장과 근로자 복지 중 성장에 우선순위를 주어야 하고, 74.1%가 경제성장을 위해 노동조합활동은 가급적 자제되어야 하며, 70.3%가 '최근 임금인상 요구는 과도하다'고 응답하였다. 코스트가 문제라면 해외 공장이전도 필요하다는 의견이 52.4%로 반대 의견보다 약간 높았는데, 이와 관련해서 전체 국민의 94.2%가 노사정이 서로 양보하는 사회적 협약이 필요하다고 응답하였다.

5.

근로자들은 직장생활에서 가장 중요한 것으로 33.3%가 고용안정, 25.3%가 자기개발과 성장, 21.1%가 임금수준 순으로 응답하였는데, 이 결과는 근로조건 개선 위주로 진행되어 왔던 기존 노동조합운동과는 대조를 이루는바, 근로자 욕구를 감안하면 '일자리-학습'

이 추후 노동조합운동의 방침에서 핵심어로 부상할 필요가 있을 것이다.

6.

지나치게 경직적인 연공급으로 알려진 우리나라 임금제도 개혁과 관련된 근로자들의 심리적 유연성은 낮지 않았다. 임금체계, 성과배분, 그리고 임금피크제에 대한 선호를 조사한 결과 ‘호봉이나 근속연수보다 능력이나 직무에 따른 보상체계’에 71.5%가 찬성, 경영실적에 연동되어 지급되는 성과배분제의 도입 필요성에 대해 71.1%가 찬성, 임금피크제에 대해서는 58.9%가 찬성하는 것으로 나타났다.

7.

조합원에 한정해서 산별교섭 찬반 여부를 분석한 결과 찬성이 52.9%로 반대 43.3%보다 높게 나타나고 있다. 무노조 사업장 근로자들에게 “만일 노동조합이 생기고 조합 가입자격이 있다면 가입하겠는가?”에 대한 응답을 정리한 것인데 53.0%가 가입 의향이 있다고 하였다. 이에 대한 로짓회귀분석 결과 노조의 수단성은 정(+), Big labor image는 부(-), 발언권 만족과 직장 만족은 부(-)의 관계가 나타났다. 지속적으로 하락하는 노동조합 조직률과 관련해서 노동조합이 수단성을 제고하고 Big labor image를 줄여나가는 노력들이 필요하다고 하겠다.

8.

근로자의 83.8%가 ‘회사는 직원의 고용을 보장할 의무가 있다(의무)’에 찬성한 반면, 55.6%만 ‘회사는 실제로 직원의 고용안정을 제고하고 있다’고 응답하고 있어 28.2%가 고용안정 격차를 느끼고 있는 것으로 나타났다. 현재의 직장에 만족한다는 비중은 57.5%, 담당 업무에 만족한다는 비중은 67.1%로 나타났고, 경영진을 신뢰한다는 응답은 50.1%로 나타났다. 그러나 현재의 직장에 계속 근무

할 것인가라는 질문에 대해 평생직장으로 생각한다는 경우가 39.4%로 이직을 고려한다는 48.4%에 비해 낮게 나타났다.

9.

“근로자의 정치적 이익을 잘 대변하는 정당이 있다고 생각하십니까?”라는 질문에 대해서 28.1%만 있다고 응답하였고 그 경우 구체적인 정당으로는 76.2%가 민주노동당을 지목하였다.

제 1 장

서론

제1절 연구 목적

노사관계에 대한 국민의식조사가 왜 중요한가? 노동문제와 노사관계는 노사(勞使)의 문제만이 아니라 국민 모두의 일이라 할 수 있다(최명·홍두승, 1989). 노사관계가 국민경제와 정치사회 전반에 미치는 효과를 감안하면 이는 당연한 지적일 것이다. 이처럼 일반국민이 노사관계의 중요한 이해관계자라면 노사 당사자 그리고 정책 입안자들은 노사관계에 대한 국민의 수요를 제대로 파악할 필요가 있고, 이에 근거해서 어떤 방향으로 어떻게 노사관계를 만들어 나갈 것인지를 고민할 필요가 있다.

노사관계시스템 내지 실체로서의 일국의 노사관계는 전체 사회시스템의 하위시스템이자 경제나 정치시스템과 유기적인 관련성을 지니는 적응적 시스템이다. 이처럼 노사관계시스템 관점에서 보면 노사관계에 대한 국민의 기대와 전반적인 정서는 노사관계의 중요한 투입 요소이다. 최근 노사분규와 관련해서 심심치 않게 거론되는 “파업에 대한 가장 큰 적은 국민들의 파업반대 여론이다”라는 에피소드들은 이러한 사정을 잘 보여준다고 할 것이다.

노동조합 입장에서 보더라도 노사관계에 대한 국민의식조사는 조직화와 관련해서 귀중한 정보를 제공하기도 한다. 국민의 다수를 잠재적 조합

원으로 볼 수 있는데, 비조합원들의 노동조합 가입 의도는 노동조합에 대해 갖고 있는 신념에 의해서 크게 영향을 받는다. 비조합원이 왜 노동조합에 가입하는가를 설명하는 변인에는 여러 가지가 있는데, 그 중 매우 중요한 설명 변인 중의 하나가 평소 노동조합에 대해서 갖고 있는 신념이라는 점은 여러 선행연구들에서 지적된 바 있다(Kochan, 1979; Fiorito, 1987, 1992; Park et al., 2007).

날로 치열해지는 글로벌 경쟁시대를 맞이하여 국민경제 정합적인 노사관계 정립의 필요성에 대한 지적들은 이미 오래 전부터 지적되어 왔고(배무기, 1997), 우리나라의 노동조합 조직률은 2006년 말 기준 10.3%로 계속 하락하고 있다. 노사관계 당사자들이 국민경제 정합적인 노사관계를 구축하고자 하는 경우나, 노동조합이 조직률 하락에 대처하고자 할 경우에 노사관계에 대한 국민의식조사, 특히 시간의 흐름에 따른 변화 추세를 살펴볼 수 있는 국민의식조사는 매우 귀중한 정보를 제공할 수 있다.

최명·홍두승(1989)의 조사는 우리나라에서 노사관계에 대한 국민의식을 처음으로 체계적으로 조사한 경우이다. 동 조사 이후 한국노동교육원(2004)의 조사와 한국노동연구원의 8차년도 노동패널 부가조사(2005)가 있었지만, 후속 조사들은 최명·홍두승(1989)의 조사와 비교할 수 있는 설문 문항들을 많이 담고 있지 못하다.¹⁾ 우리나라 국민들의 노사관계에 대한 의식 변화를 살펴보기 위해서는 최명·홍두승(1989)에서 사용한 동일한 문항을 많이 담고 있는 설문조사가 필요한데, 본 연구는 최대한 이 조사 결과와 비교가능성을 높이기 위해 설계하였다.

제2절 자료

국민들의 노사관계에 대한 의식을 최대한 객관적으로 반영하기 위하여 대표성 있는 전국 표본을 구성하고자 하였다. 이를 위해 성, 연령, 지역,

1) 질문은 동일하거나 유사하더라도 응답 범주가 다르거나 척도(scale)가 달라 정보를 활용하지 못하는 안타까운 경우들도 많다.

고용형태별(임금근로자 여부) 분포를 고려한 층화표집을 실시하였다. 좀 더 구체적으로, '주민등록 인구현황(2006년 12월 기준)'을 기준으로 20세 이상의 성인 남녀에 대한 모집단을 구성하였고, 통계청의 '2006년 인력실태조사'를 기준으로 20세 이상 임금근로자에 대한 모집단을 추출하였다. 주민등록 인구현황의 전체 인구에서 임금근로자의 비율을 인력실태조사 기준으로 맞추어 나눈 후 2,000명의 최종 표본을 확정하였다. 자세한 표본 내역은 <부표 1-1>과 같다. 이 조사의 표집 오차는 95% 신뢰수준 기준으로 $\pm 2.2\%$ 로 나타났다.

노사관계에 대한 국민의식의 변화를 파악하기 위해 선행 실태조사 자료와 비교하였다. 설문조사에서 설문 문항의 '어휘 선택(wording)'은 설문 응답에 커다란 영향을 미칠 수 있으며 따라서 설문 결과에도 큰 영향을 미칠 수가 있다(Groves et al., 2004). 따라서 설문 문항의 '어휘 선택'이 다르거나, 응답 선택의 '어휘 선택'이 다르거나, 척도의 숫자(예를 들어, 4점, 5점, 7점, 11점 척도 등)가 다를 경우, 설문조사 간 문항 비교가 상당히 제한될 수밖에 없다. 이러한 점을 감안하여 선행 실태조사 자료와 비교할 경우에는 질문 및 응답 항목이 정확히 일치하는 경우로 한정하였다. 비교 대상이 되는 실태조사 내역은 다음과 같다.

1. 최명·홍두승(1989)의 「노사관계에 대한 국민의식조사 연구」

이 조사는 한국노동연구원과 서울대학교 사회과학연구소가 공동으로 진행한, 사실상 최초의 체계적인 노사관계 국민의식조사이다. 우리는 이 조사를 'KLI(1989)'로 지칭하기로 한다. 이번 2007년 노사관계 국민의식 설문조사에서는 1989년 조사와 비교가능성을 높이기 위해 표집 절차도 최대한 맞추려고 노력하였고, 설문조사 문항들 중 13개 문항을 똑같이 구성하여 두 조사 간의 비교가능성을 최대한 확보하고자 하였다.

조사의 모집단은 1989년 1월 현재 제주도를 제외한 전국 6개의 특별시·직할시와 8개 도에 거주하는 20세 이상 성인 남녀이다. 표본의 크기는 1,500명이다. 표집 방법은 162개의 표집 단위를 선정하여 각 표집 단위 별로 7~10명을 선정하는 방식으로 이루어졌다. 표집 단위별 표본 할당의

준거는 1987년 12월 대통령선거 시의 유권자 비율이다. 즉 6개의 특별시 및 직할시와 8개 도(道)의 유권자 비율대로 1,500명을 할당하되 8개 도(道)의 경우 시(市)와 군(郡)의 유권자 비율에 따라 각각 인원을 할당하고, 다음 단계로 특별시 및 직할시와 8개 도(道)의 경우 시(市)는 동(洞)→통·반을 그리고 8개 도(道)의 군(郡)의 경우 읍·면→리의 순으로 인원을 할당하였다. 연령과 성비는 당시의 경제활동참가율인 6 대 4로 할당하였고, 연령은 각 지역별 연령 분포를 참고한 것으로 보고되고 있다(최명·홍두승, 1989). 조사 방법은 면접조사이다.

2. 한국노동교육원(2004)의 「국민노동의식 설문조사」²⁾

이 조사는 한국노동교육원이 2004년 9월 20~30일간 제주도를 제외한 전국 만 18세 이상 만 65세 미만 성인 남녀를 대상으로 실시한 국민의식 조사이다(이병훈, 2005). 동 조사의 표본은 지역, 성, 연령, 직업별 층화 할당을 통해 추출하였으며, 사전 교육을 받은 면접원들에 의해 1 대 1 면접 방식으로 진행되었다. 표본의 크기는 1,500명이다.

3. 한국노동연구원(2005)의 「노동패널 8차년도 부가조사」

한국노동연구원의 노동패널(KLIPS)은 도시 지역에 거주하는 한국의 가구와 가구원을 대표하는 패널표본 구성원(5,000가구)을 대상으로 1년에 1회씩 가구의 특성과 가구원들의 경제활동 및 노동시장 이동, 소득활동 및 소비, 교육 및 직업훈련, 사회생활 등에 관하여 추적 조사하는 종단면 조사로서 1998~2005년까지 여덟 차례에 걸쳐 조사가 이루어졌다(남재량 외, 2007). 1998년 제1차 조사에서 5,000가구를 표본으로 추출하여 조사를 시작한 동 패널은 2005년도에 조사된 제8차 조사에서 원표본인 5,000가구의 76.5%를 조사하는 데 성공하여 놀라운 표본 유지율을 기록하였다. 노동패널 8차년도 조사는 ‘노동조합 및 노사관계’를 주제로 별도의 부가조

2) 한국노동교육원은 2006년에도 유사한 설문조사를 실시했지만, 우리의 조사 문항과 정확히 일치하는 항목이 단 1개밖에 없어서 비교 대상으로 삼지 않았다.

〈표 1-1〉 표본 특성

		KLI (1989)		노동교육원 (2004)		노동패널 (2005)		본연구 (2007)	
		빈도	비율	빈도	비율	빈도	비율	빈도	비율
성별	남자	900	60.0	743	49.5	5569	48.1	998	49.9
	여자	600	40.0	757	50.5	6011	51.9	1002	50.1
연령	20대	362	24.1	512	34.1	2844	24.6	411	20.6
	30대	536	35.7	480	32.0	2571	22.2	472	23.6
	40대	297	19.8	334	22.3	2284	19.7	461	23.1
	50대	233	15.5	114	7.6	1712	14.8	330	16.5
	60세 이상	72	4.8	60	4.0	2169	18.7	326	16.3
학력	중졸 이하	575	38.3	124	8.3	3495	30.2	175	8.8
	고졸	534	35.6	515	34.3	4206	36.3	574	28.7
	초대졸	115	7.7	251	16.7	1292	11.2	312	15.6
	4년제	246	16.4	551	36.7	2287	19.7	784	39.2
	대학원 이상	30	2.0	59	3.9	295	2.5	147	7.4
	결측	-	-	-	-	5	0.0	8	0.4
임금근로자	예	527	35.1	742	49.5	4085	35.3	823	41.2
	조합원	-	-	94	6.3	471	4.1	104	5.2
	아니오	973	64.9	758	50.5	7495	64.7	1177	58.9
사례수		1,500		1,500		11,580		2,000	

주: 한국노동연구원의 1989년 국민의식조사에는 노동조합원 여부를 식별할 수 없음.

사를 실시하였는데, 동 설문 문항과 본 연구의 설문 문항들이 중복되는 항목들이 다소 있다. 다만, 노동패널의 표본은 도시가구가 대상인 만큼 전국 국민을 대표하는 다른 국민의식조사와는 차이가 있을 수 있기 때문에 비교시 주의가 필요하다.

<표 1-1>은 본 연구와 비교 대상이 되는 3개의 실태조사 자료의 표본 특성을 비교한 것이다. 4개의 조사 자료별로 표본 특성이 각각 상이하게 나타나고 있어 결과를 엄밀하게 해석하려면 이러한 차이를 감안할 필요가 있을 것이다. 한편 KLI(한국노동연구원)의 1989년 조사에는 아쉽게도 노동조합원 여부를 판단할 수 있는 정보가 없다. <표 1-2>는 본 조사와 동일한 질문 및 응답 범주로 조사되어 비교 가능한 문항들을 정리한 것이다.

〈표 1-2〉 비교 항목

	KLI (1989)	노동교육원 (2004)	노동패널 (2005)
노사문제 관심	○		
노사관계 상태	○	○	
노사협상 실패의 책임	○		
근로자 요구는 정당	○		
근로자 행동방식	○		
노조는 너무 투쟁적			○
공공시설의 파업	○		
기업은 정당하게 대우	○		
정부의 대응방식	○	○	
노조의 경제성장 효과	○	○	○
노조의 정치민주화 효과	○	○	○
노조의 사회평등화 효과	○	○	
노조의 물가안정화 효과	○		
노조는 부당한 대우 방지			○
노조는 고용안정화			○
노조는 조합원 임금인상			○
노조는 선거와 정치에 영향			○
노조는 법률 제·개정에 영향			○
노조는 기업보다 힘이 셸			○
노조는 국정운영에 큰 영향			○
향후 노사관계 전망	○		

주: ○은 정확하게 비교할 수 있는 질문이 있음을 의미.

제3절 연구의 구성

본 연구는 4개의 파트로 구성된다. 제1장 서론은 연구 목적과 자료의 특성을 설명한다. 제2장은 국민의식조사 결과를 분석하고, 제3장은 국민의식조사 중 800명의 근로자들에 대해서 추가로 질문한 근로자의식조사

결과를 분석한다. 제4장은 결과를 요약하고 정책 함의를 제시한다.

본문은 전체 결과만 수록하고 [부록]의 통계표에서는 인적특성별 응답 결과를 자세히 수록하고 있는바, 관심에 따라 본문과 부록을 대조하면서 읽는 것이 유익할 것이다.

제 2 장

국민의식조사

제1절 노사관계 전반

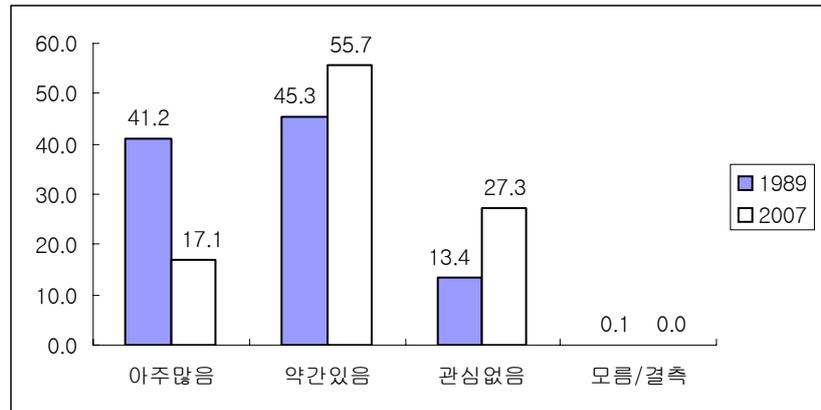
1. 노사관계 상태

2007년 조사는 1989년 조사에 비해 노사문제에 대한 관심이 낮게 나타났다. 전체적으로 보면 노사문제에 관심이 없다고 응답한 사람들의 비중이 1989년의 경우 13.4%였음에 비해 2007년 조사의 경우 27.3%에 이르렀고, 구성의 효과를 감안해서 <부표 2-1>에서와 같이 임금근로자에 한정해서 보아도 1989년의 경우 동 비율이 8.2%에 불과했지만 2007년의 경우 24.8%이다. 1989년의 경우 1987~88년의 전국적인 노사분규의 여흥이 채 가시기도 전에 조사한 경우라 정상적인 시점의 조사로 보기는 힘들기 때문에, 이 결과를 두고 단순히 국민들의 노사문제에 대한 관심이 ‘감소’했다고만 해석하기에는 무리가 있을 수 있다. 즉 1989년 조사 결과가 오히려 이상치일 수도 있다는 해석이 가능하다.

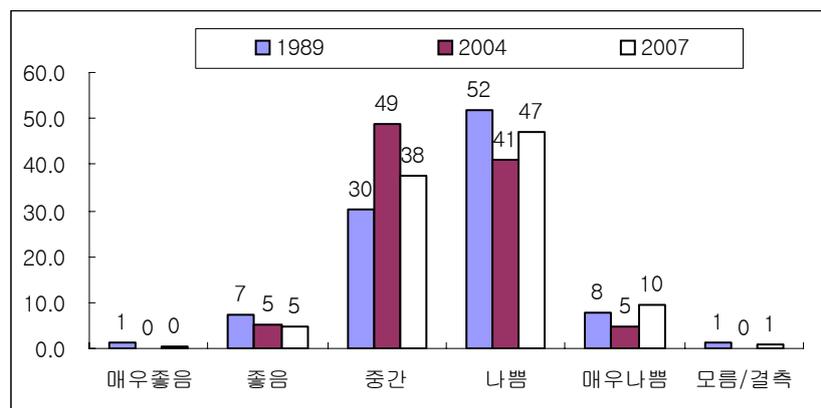
노사문제에 대한 관심과는 달리 노사관계 상태에 대한 평가는 대체로 변함없이 ‘나쁘다’는 응답이 다수를 차지하고 있고 그 변화를 살펴보면 조사 시점별로 큰 차이가 없다. 전체 국민의 의견을 보면 1989년의 경우 나쁘다는 59.9%임에 비해 좋다는 의견은 8.4%, 2004년의 경우 나쁘다는

의견은 45.8%임에 비해 좋다는 의견은 5.3%, 2007년의 경우 나쁘다는 의견은 56.6%임에 비해 좋다는 의견은 5.2%에 불과했다. 임금근로자의 경우 1989년 65.1%, 2004년 47.4%, 2007년 55.3%가 나쁘다와 매우 나쁘다에 응답하고 있어 전체 응답 결과와 유사한 분포를 보이고 있다. 노사관계 상태에 대한 평가가 과거 20여 년간 거의 변화가 없다는 것은 1987년 이후 우리나라 노사관계시스템의 상태를 변화시킨 큰 변화가 없었을 수 있다는 점을 시사할 수도 있다.

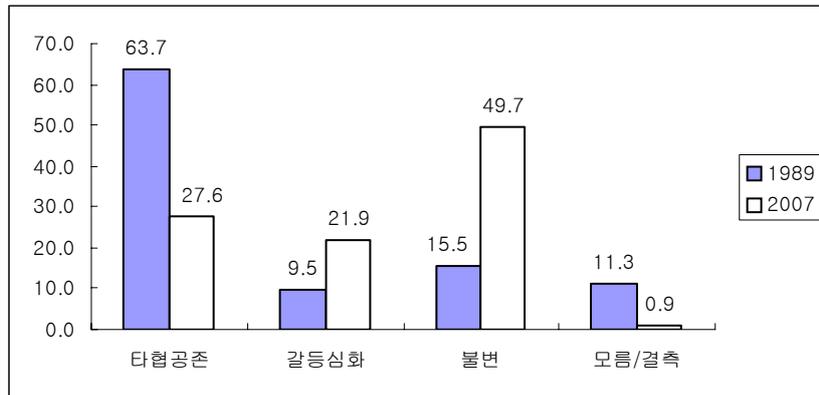
[그림 2-1] 노사문제 관심



[그림 2-2] 노사관계 상태



[그림 2-3] 향후 노사관계 상태



향후 노사관계 상태 예측에 대한 1989년 조사와 본 조사는 매우 상이한 결과를 보여준다. 1989년 조사의 경우 조사 시점 이전 2년간의 폭발적인 노사분규가 있었음에도 불구하고 전체의 63.7% 그리고 <부표 2-3>에 서와 같이 임금근로자의 68.9%가 노사간 타협과 공존을 예상했다. 그러나 2007년 조사의 경우 전체 국민의 49.7% 및 임금근로자의 50.3%가 변함없을 것이라고 예측하고 전체 국민의 21.9% 및 임금근로자의 19.8%는 갈등이 더 심화될 것이라고 예측하였다. 전체적으로 보면 1989년의 경우 당시 격변기의 노사관계 상황에도 불구하고 낙관적인 전망이 지배적이었던 반면, 2007년 조사의 경우 다수가 [그림 2-2]에서와 같이 현재 나쁜 상태의 노사관계가 추후에도 고착화될 것이라고 비관적으로 전망하고 있다.

2. 노사관계 당사자

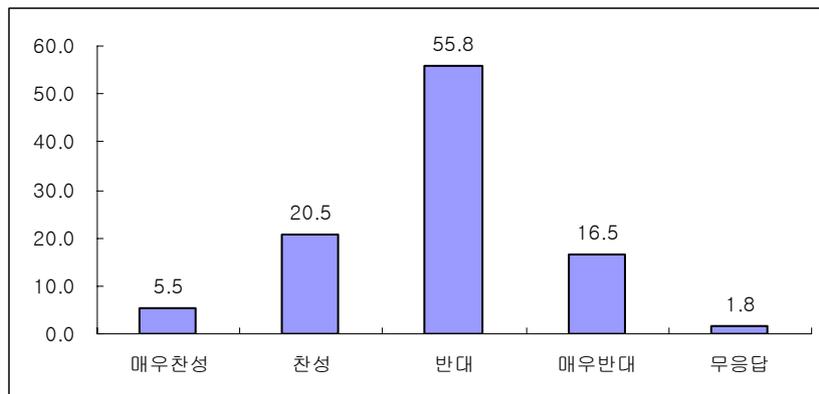
우리나라 국민들은 기업에 대한 개념이 기업은 주주의 것이라기보다 근로자의 고용과 복지를 우선시해야 한다는 생각이 지배적인 것으로 나타났다. 2007년 조사에서 전체 국민의 26%와 임금근로자의 25%만이 기업은 주주의 이익을 우선시해야 한다고 응답하였다. 국민 4명 중 3명은 기업은 주주의 이익보다는 근로자의 이익을 우선시해야 한다고 보고 있는 것이다. 아쉬운 점은 이전의 설문조사에서 이와 같은 질문이 없어 비

교 대상이 없었다는 점이다.

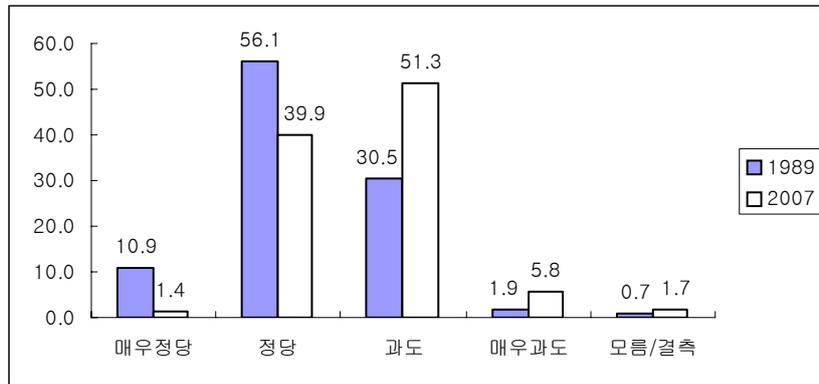
기업이 주주의 이익이 우선인가 아니면 근로자의 고용과 복지 등 근로자 이익을 우선시해야 하는가는 기업 지배와 관련해서도 흥미 있게 거론되는 주제이며, 이것이 내포하는 함의를 생각할 때 노사관계와 관련해서도 매우 큰 함의를 지닐 수 있다. 예를 들어, 일본의 협력적 노사관계의 근거에는 ‘기업의 주인은 주주와 근로자’라는 일본 특유의 기업 지배구조가 있다는 지적에도 주목할 만하다. 물론 기업 지배구조와 노사관계 간의 직접적인 연결고리나 연계성 입증은 곤란할 수도 있겠지만, 이것이 기업의 아이덴티티에 대한 노사 당사자의 기대를 형성할 수 있다는 점에서 노사관계에 미치는 효과는 직접적일 수도 있다. 예를, 들어 기업의 아이덴티티에 대한 이런 정의는 가부장적(paternalistic) 노사관계나 공동체적 노사관계와 정합적일 수 있다.

1989년 조사에 비해 2007년 조사에서는 근로자 요구조건이 정당하다는 평가가 크게 감소했다. 근로자들의 요구 내용이 과도하다는 의견이 1989년 32.4%에서 2007년에는 57.1%로 크게 증가했다. 임금근로자에 한정해도 근로자들의 요구 내용이 과도하다는 의견은 1989년 28.4%에서 2007년 48.3%로 급증하고 있다. 2007년 조사의 경우 노동조합원에 한정해도 41.3%가 근로자 요구 조건이 과도하다고 응답하고 있다. 근로자 요구 내용이 구체적으로 무엇인지를 조사하지 않았기 때문에 세부 내역에 대해서는

(그림 2-4) 기업은 근로자보다 주주 이익을 중시해야



[그림 2-5] 근로자 요구 내용의 정당성

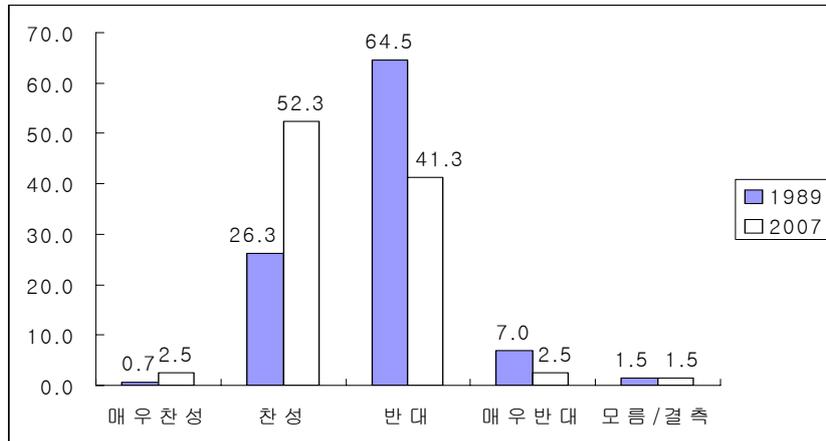


논의로 하더라도, 전반적으로 보아 근로자 요구의 정당성이 대폭 감소한 것만은 사실인 것으로 보인다. 이 결과는 [그림 2-6]과 맥락을 같이한다.

근로자 요구 조건의 정당성과 맥락을 같이하는 질문이 기업은 근로자들을 정당하게 대우하는가이다. 1989년 조사에 비해 2007년 조사에서 근로자들이 정당하게 대우를 받는다는 응답이 대폭 증가했다. 1989년 조사에서 정당하게 대우한다는 응답은 27%에 불과하였으나 2007년 조사에서는 54.8%로 두 배로 증가했다. 임금근로자에 한정해도 정당한 대우를 받는다는 응답이 1989년 23.6%에서 2007년에는 49.3%로 두 배 이상 증가했다. [그림 2-5]와 [그림 2-6]을 종합해서 살펴보면 1987~88년 노사 대분규는 당시 물질적인 근로조건만이 아니라 근로자들에 대한 비인격적인 처우도 중요한 이슈였음을 감안하면 당시 근로자들의 요구 조건은 사회적 정당성이 높았음에 비해 그동안의 다양한 변화들이 이러한 평가를 반전시키고 있음을 보여준다고 하겠다.

근로자 행동방식에 대한 평가는 1989년과 2007년 조사에서 별로 변화가 없는 가운데, 두 시점의 조사 모두 근로자 행동은 과격하다고 응답하고 있다. 즉 1989년의 경우 전체 국민의 81.7%와 임금근로자의 81%가 근로자 행동방식은 과격하다고 응답하였고, 2007년 조사에서 전체 국민의 85.8%와 임금근로자의 83.4%가 근로자 행동방식은 과격하다고 응답하였다.

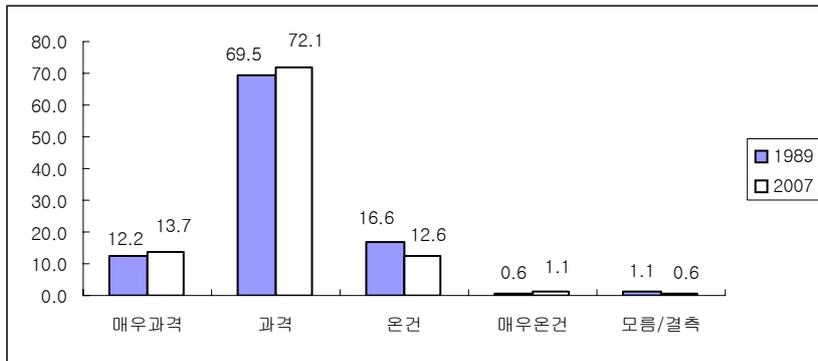
[그림 2-6] 기업은 근로자를 정당하게 대우



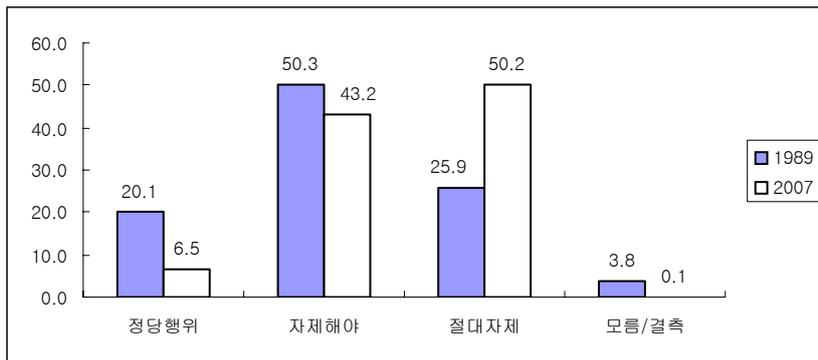
주지하다시피 1987~88년의 근로자 행동방식은 사업장 점거농성과 가두시위 등 매우 과격한 양상을 지녔음을 감안하면 1989년 조사에서 10명 중 8명 정도로 근로자 행동방식이 과격하다고 응답했던 것도 이해가 된다. 그런데 2007년 조사에서 근로자 행동방식이 과격하다는 응답이 1989년 조사보다 약간 더 높은 수치가 나왔다는 것은 어떻게 이해할 수 있을까? 하나의 해석은 그동안 과격한 근로자 행동방식이나 파업 등이 언론을 통해서 국민들에게 선별적으로 전달되었을 가능성이 있고, 다른 한편 2007년 조사에서는 다른 질문들에 대해서도 전반적으로 상당히 보수적인 응답들이 지배적인데 이러한 보수적 해석 틀에 근거해서 근로자 행동방식이 과격하다고 응답한 것으로 해석할 수도 있겠다.

[그림 2-8]과 같이 보수적인 응답 패턴은 공공시설의 집단행동에 대한 평가에서도 일관되게 나타난다. 공공시설 집단행동 질문은 “택시, 버스, 지하철, 병원 파업 등 국민생활에 영향을 미치는 근로자들의 집단행동에 대해서 어떻게 생각하십니까?”이다. 정당한 행위이므로 국민들이 참고 견뎌야 한다는 국민 전체 및 임금근로자의 응답은 1989년 각각 20.1%, 22.2%임에 비해 2007년에는 각각 8.4%, 6.5%이고, 국민생활에 폐가 되므로 절대로 자제해야 한다는 국민 전체 및 임금근로자 응답은 1989년 각각 25.9%, 20.1%에 비해 2007년에는 각각 50.2%, 45.7%이다.

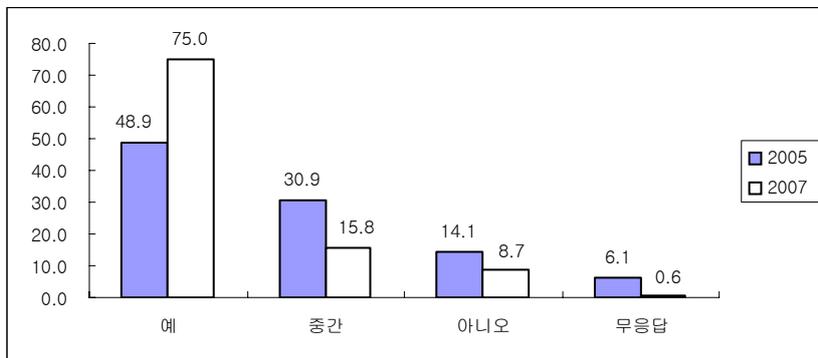
[그림 2-7] 근로자 행동방식



[그림 2-8] 공공시설 집단행동



[그림 2-9] 노조는 너무 투쟁적

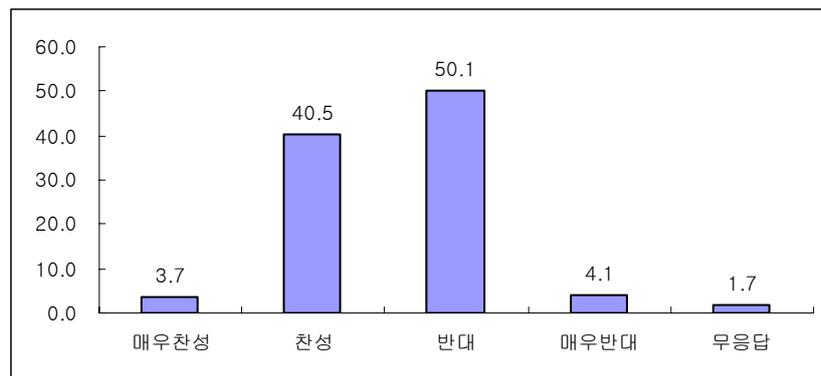


노조의 투쟁성에 대해서는 한국노동연구원의 2005년 노동패널에서 본 조사와 동일한 질문 및 응답 범주로 조사하였다. 조사 시점이 크게 차이가 나지 않아 변화를 포착하기에는 한계가 많지만 이 두 조사를 비교하면 2007년 조사는 국민의 75%와 임금근로자의 70.1%가 그렇다³⁾에 응답했는데 2005년 조사의 해당 수치가 각각 48.9%, 47.1%임에 비하면 상당히 차이가 있다.

한편 [그림 2-10]은 기업의 전반적인 노사관계 전략에 대한 응답 결과인데 “기업은 근로자 대표조직(노조나 노사협의회)을 노사협상의 대응한 상대로 인정하느냐”는 질문에 대해 전체 국민의 54.2%, 임금근로자의 59.1%, 노동조합원의 경우 66.4%가 그렇지 않다고 응답하고 있어 부정적 응답이 긍정적 응답보다 약간 높다. 아쉽게도 이 질문은 과거 조사 자료와 비교할 수는 없다.

노사관계에 대한 노사의 책임과 관련된 질문으로 “노사간 원만한 협상이 이루어지지 않는 경우 그 책임이 주로 어느 편에 있다고 생각하십니까”가 있다. 1989년과 2007년 조사 모두에서 노사 모두에 노사협상 실패의 책임이 있다는 쌍방 과실론 의견이 70% 이상을 차지하고 있다. 노사 어느 한편의 책임과 관련해서 1989년의 경우 전체 국민의 24.9%와 임금근로자의 24.3%가 사용자 책임을 지적하였음에 비해 2007년 조사의 경우

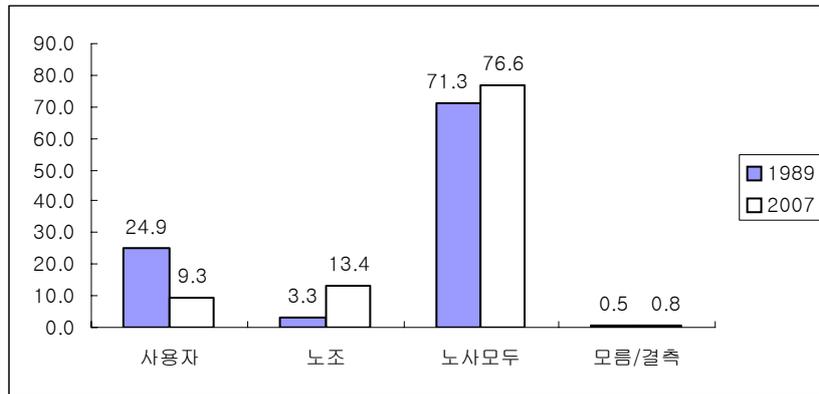
(그림 2-10) 기업은 근로자 대표조직을 파트너로 인정



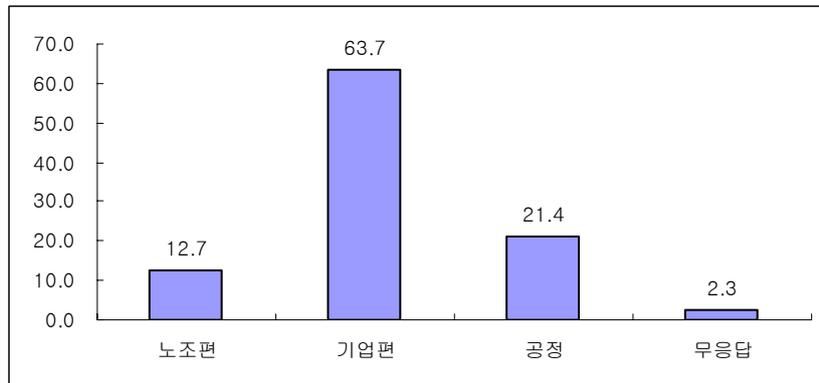
3) '매우 그렇다'와 '그렇다'를 합한 수치이다. 자세한 내역은 <부표 2-9> 참조.

전체 국민의 9.3%와 임금근로자의 10.6%만이 사용자의 책임을 지적하고 있어 큰 차이가 나고 있다. 반면 1989년 조사의 경우 전체 국민의 3.3%와 임금근로자의 2.7%만이 노동조합측 책임을 지적했지만 2007년 조사의 경우 전체 국민의 13.4%와 임금근로자의 9.5%가 노동조합측 책임을 지적하고 있다. 전체적으로 보면 전체 국민 10명 중 7명 정도는 노사양측의 책임을 지적하고 있는 가운데, 사용자측 책임이 강조되던 1989년 조사와는 달리 2007년 조사의 경우에는 오히려 노동조합측 책임을 더 많이 지적하는 것으로 역전되고 있는 것이 대비된다.

[그림 2-11] 노사협상 실패의 책임



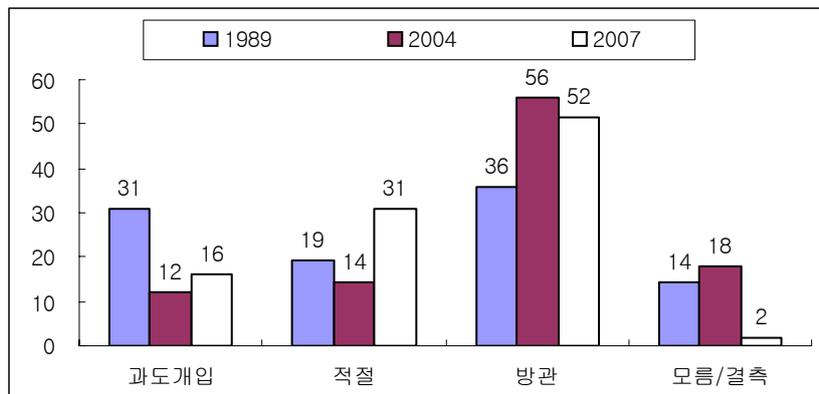
[그림 2-12] 정부의 공정성



“정부가 노동조합과 기업 중 어느 편을 더 많이 들고 있는가”라는 질문에 대해 63.7%가 기업 편을 들고 있다고 응답한 반면 노동조합 편을 든다는 의견은 12.7%에 불과했다. 임금근로자에 한정하면 70.4%, 노동조합원의 76%가 정부는 기업 편을 든다고 응답했다. 전체적으로 평가하면 국민의 다수가 정부의 공정성에 대해서 의문을 제기하는 것으로 나타나는데, 아쉽게도 비교할 이전 조사는 없다.

노사문제에 대한 정부 개입의 적절성 정도에 대한 분석 결과를 보면 1989년에 비해 2000년대 중반 이후에 정부가 방관하고 있다는 응답이 크게 증가하고 있다. 정부가 방관하고 있다는 국민 전체의 의견이 1989년 35.7%, 2004년 노동교육원 조사의 경우 55.9%, 본 조사의 경우 51.5%로 나타났는데, 이를 임금근로자에 한정해도 각각 35.1%, 57.4%, 52.2%로 전체 응답과 거의 차이가 없다. 반면 과도하게 개입하고 있다는 의견은 1989년 31.1%, 2004년 12.0%, 2007년 16.0%로 크게 감소하는 경향을 보인다. 흥미 있는 점은 과도한 개입이 줄어드는 경향이 대응이 적절하다는 의견의 증가보다는 정부가 너무 방관한다는 의견의 증가로 연결되는 것이다. 정책 당국자의 입장에서는 매우 곤혹스러운 결과일 수도 있지만, 과거 지나친 규제와 개입 위주의 정책에서 노사 자치주의에로의 이행 과정이 개입과는 반대의 방관으로 비추어졌을 가능성도 무시할 수 없는데, 우리의 연구 결과는 이런 가능성을 보여주고 있다.

(그림 2-13) 정부의 개입 정도

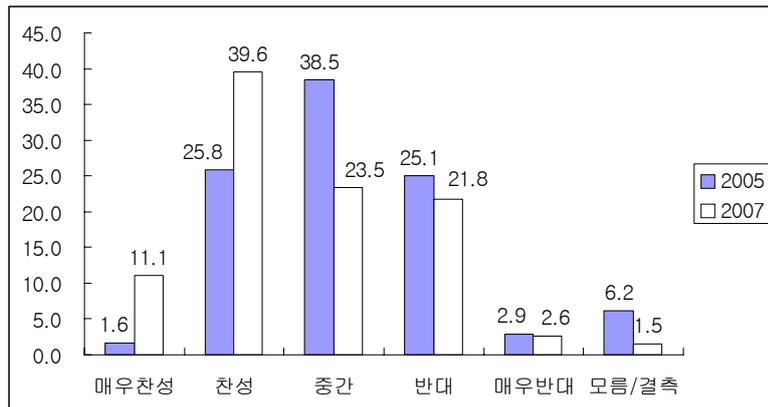


제2절 노동조합에 대한 신념

1. Big Labor Image⁴⁾

Big labor image를 측정하는 문항은 한국노동연구원이 2005년에 실시한 노동패널 부가조사 자료가 있어 본 연구와 비교할 수 있다. 먼저 노동조합은 선거와 정치에 큰 영향력을 행사한다는 질문에 대해 2007년 조사에서 찬성이 반대 의견보다 높다. 긍정적 의견은 2005년의 경우 전체 국민의 27.4%, 임금근로자의 28.5%, 노동조합원의 32.9%이며, 2007년에는 전체 국민의 50.7%, 임금근로자의 46.8%, 노동조합원의 42.3%이다. 2007년 응답과 2005년 응답에 꽤 큰 차이가 나타나고 있다. Big labor image는 노동조합의 부정적 이미지라는 측면만 있는 것은 아니며, 노동조합의 정치적 수단성이라는 의미도 함께 갖고 있는데 후자의 측면은 노조의 조직화 자산이다.

(그림 2-14) 노조는 선거와 정치에 영향력

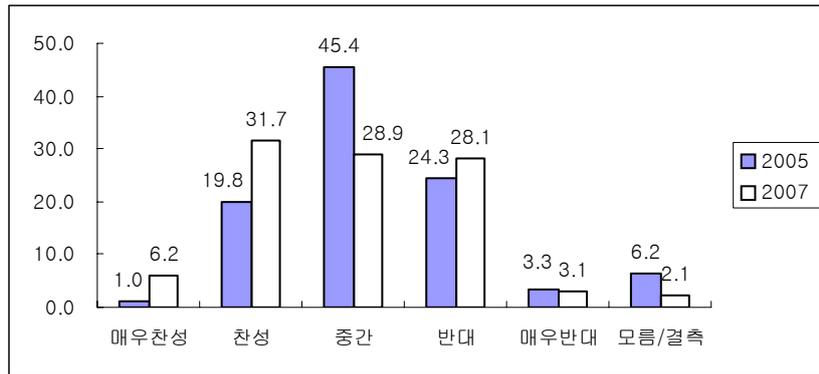


4) 여기에서 분석하는 Big-Labor Image 4문항은 Kochan(1979)의 요인분석에서는 Big-Labor Image로 구분되었지만, 동일한 자료를 활용해서 확인적 요인분석을 실시한 Fiorito(1987)의 연구에서는 정치적 수단성과 상대적 파워로 구분되었다.

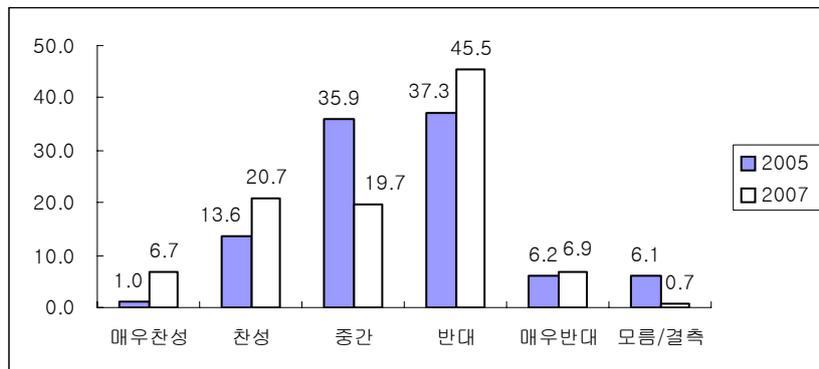
노동조합은 법률의 제·개정에 큰 영향을 미친다는 질문에 대해서도 2007년 기준으로 찬성 의견이 반대보다 많다. 2005년과 2007년 조사의 응답 패턴도 [그림 2-14]에서와 유사하다. 2005년 조사의 경우 전체 국민의 20.8%, 임금근로자의 21.4%, 노동조합원의 25.9%가 찬성 의견을 표시했고, 2007년의 경우 전체 국민의 37.9%, 임금근로자의 33.3%, 노동조합원의 28.8%가 찬성 의견을 표시했다.

노동조합은 기업주보다 더 힘이 세다는 질문에 대해서는 두 해 모두 그렇지 않다는 의견이 그렇다는 의견에 비해 훨씬 많았다. 2005년 조사의 경우 국민 전체의 43.5%, 임금근로자의 49.1%, 노동조합원의 54.6%가 부정적

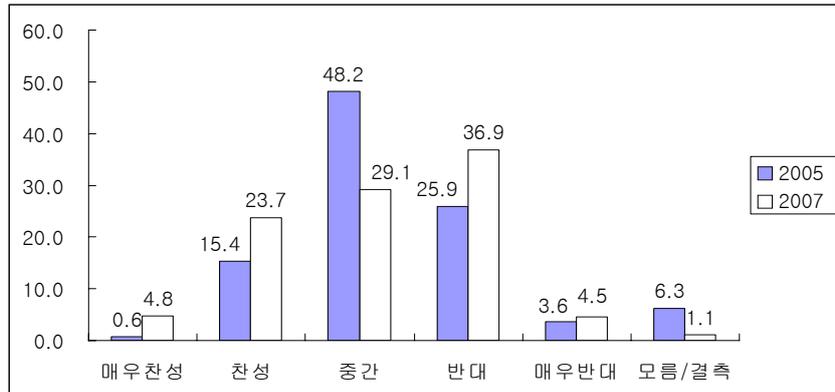
[그림 2-15] 노조는 법률의 제·개정에 영향력



[그림 2-16] 노조는 기업보다 힘이 셸



[그림 2-17] 노조는 국정 운영에 큰 영향



인 의견을 표시하였고, 2007년의 경우 전체 국민의 52.4%, 임금근로자의 56.7%, 노동조합원의 64.4%가 그렇지 않다는 의견을 표시하였다.

노동조합은 국정 운영방식에 큰 영향을 미친다는 질문에 대해서 긍정적인 의견보다 부정적인 의견이 더 많았다. 2005년 조사의 경우 전체 국민의 29.5%, 임금근로자의 34.3%, 노동조합원의 36.5%가 부정적인 의견을 표시했고, 2007년 조사의 경우 전체 국민의 41.4%, 임금근로자의 46.3%, 그리고 노동조합원의 51.9%가 부정적인 의견을 표시하였다.

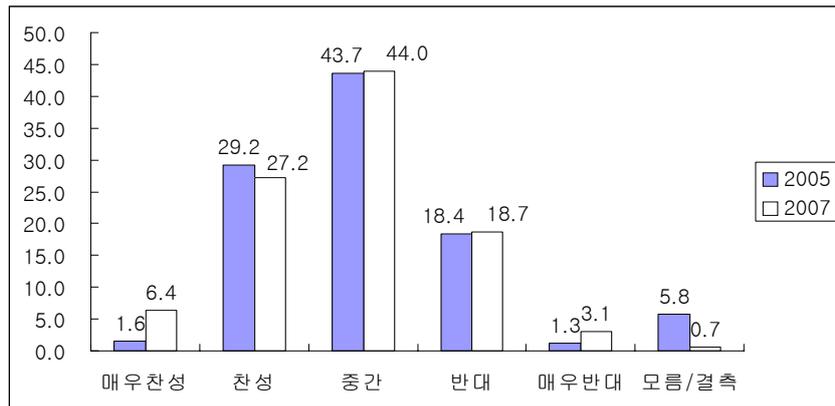
이상 Big labor image 분석 결과를 보면 우리나라 국민은 우리나라 노동조합의 선거와 정치에 대한 영향력과 법률의 제·개정에 대해서는 노동조합이 권력을 행사한다는 부정적 이미지가 약간 큰 반면, 기업주와의 권력이나 국정 운영방식에 대한 영향력 행사에 대해서는 그렇지 않다는 의견이 상대적으로 많았다. 요약하면 노동조합에 대한 부정적인 이미지는 존재되어 있다. 그러나 Big labor image를 노동조합의 정치적 수단성으로 보면 위의 결과는 우리나라 국민이 노동조합의 정치적 수단성을 크게 지각하지 않는다는 점에서 노동조합에 부정적 메시지를 전한다.

2. 노동조합의 수단성

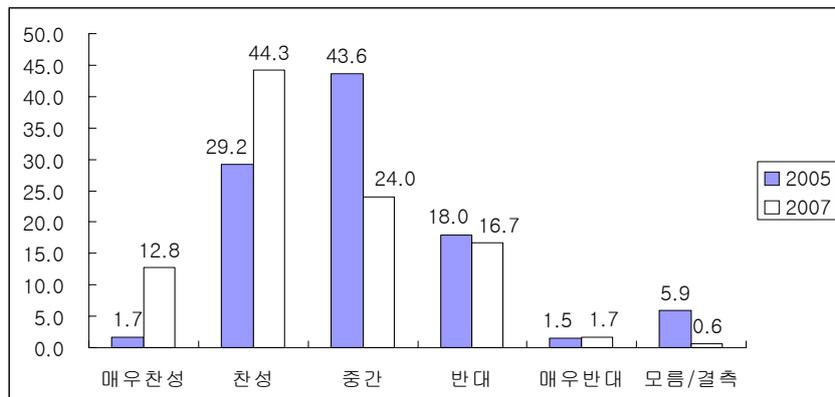
[그림 2-18]~[그림 2-20]은 노동조합의 수단성(instrumentality)에 대

한 질문인데, 그 의미는 노동조합이 근로조건을 개선하는 데 얼마나 도움이 되느냐이다. 먼저 노동조합은 기업의 부당한 대우로부터 근로자를 보호한다는 질문에 대해 2005년 및 2007년 조사 공히 찬성도 반대도 아닌 중립 응답이 가장 많다. 찬성 의견을 표시한 비중은 2005년 조사의 경우 일반국민의 30.8%, 임금근로자의 34.5%, 노동조합원의 49.9%이고, 2007년 조사의 경우 전체 국민의 33.6%, 임금근로자의 33.4%, 그리고 노동조합원의 41.3%이다. 전체적으로 보면 대략 10명 중 3명만 찬성 의견을 표시하고, 노동조합원의 경우에도 찬성 의견은 절반에 미치지 못한다.

(그림 2-18) 노조는 근로자를 부당한 대우로부터 보호



(그림 2-19) 노조는 고용안정을 높임

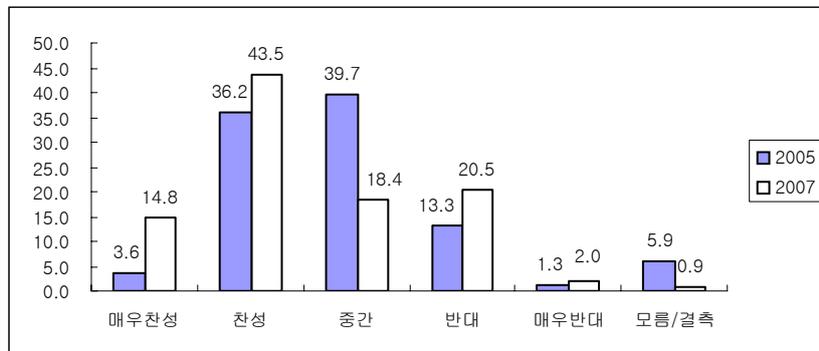


노동조합이 근로자 고용안정을 높인다는 질문에 대해서는 2005년 응답과 2007년 응답에 꽤 차이가 있다. 2005년 노동패널 조사의 경우 이 질문에 대해 찬성도 반대도 아닌 중립 의견이 다수를 차지하고, 찬성하는 의견은 전체 국민의 30.9%, 임금근로자의 35.3%, 그리고 노동조합원의 경우 48.8%로 나타났다. 반면 2007년 조사의 경우 과반수가 찬성 의견을 표시하고 있는데, 구체적으로 살펴보면 전체 국민의 57.1%, 임금근로자의 58.1%, 노동조합원의 69.2%가 찬성 의견을 표시하였다.

마지막으로 노동조합이 있으면 근로자의 임금이 더 많이 올라간다는 질문에 대한 2005년과 2007년의 응답 패턴도 고용안정 효과와 비슷하다. 즉 2005년 조사의 경우 노동조합의 임금인상 효과에 대해 찬성하는 응답이 높지 않음에 비해 2007년 조사의 경우 과반수가 찬성 의견을 표시하고 있다는 차이가 있다. 다른 질문에도 동일하게 적용되지만 2005년 조사는 도시가구를 조사 대상으로 하는 한국노동패널 조사 자료로서 전국 성인 남녀를 대표하는 표본이 아니라는 점을 감안해서 해석할 필요가 있겠다. 찬성 의견의 구체적인 수치를 살펴보면 2005년 조사의 경우 전체 국민의 39.7%, 임금근로자의 45.1%, 노동조합원의 58.4%가 찬성 의견을 표시한 반면, 2007년 조사의 경우 전체 국민의 58.3%, 임금근로자의 58.3%, 그리고 노동조합원의 60.6%가 찬성 의견을 표시하였다.

이상 노동조합의 수단성에 대한 의견을 종합하면 고용과 임금인상의 경우 수단성이 있다고 응답하는 경우가 과반수를 차지하지만 부당한 대

(그림 2-20) 노조는 임금을 많이 올림



우로부터 근로자를 보호한다는 측면에 대해서는 긍정적인 의견을 표시한 경우가 10명 중 3명꼴에 불과하고 노동조합원에 한정해도 과반에 미치지 못한다. 부당한 대우로부터의 보호가 구체적으로 무엇을 의미하는지는 불명이나, 이러한 응답은 우리나라 노동조합운동이 조합원 중심의 지나친 경제적 조합주의에 치우쳤다는 기존의 평가와도 부응하는 대목이라 할 수 있겠다.

3. 노동조합의 사회경제적 효과 평가

노동조합의 사회경제적 효과로서 노동조합이 경제성장, 정치 민주화, 사회불평등 해소, 그리고 물가안정에 미치는 영향을 질문하였다. 이 중 노동조합이 경제 성장에 미치는 효과와 정치 민주화에 미치는 효과는 1989년, 2004년, 2005년 조사에서, 사회불평등 해소 효과는 1989년과 2004년 조사에서, 그리고 물가안정 효과는 1989년 조사에서도 동일한 질문 및 응답 범주로 조사하였다.

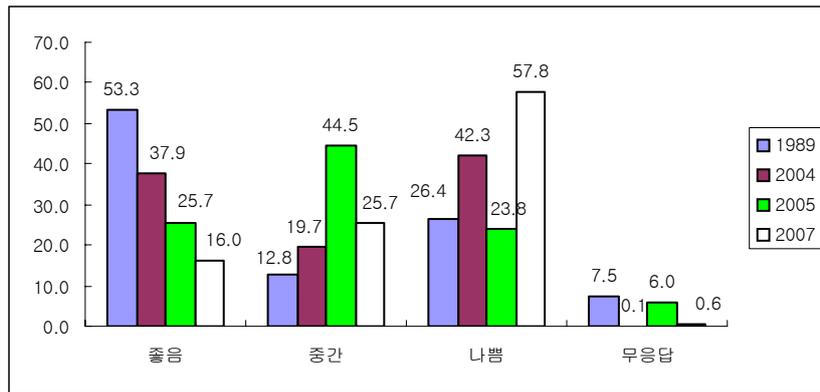
먼저 노동조합이 경제 성장에 미치는 효과에 대해서는 2005년을 논외로 하면 1989년에는 긍정적 응답이 부정적 응답보다 많았지만 그 이후에는 부정적 응답이 더 높다. 그리고 긍정적 효과를 미친다는 의견은 시간의 흐름에 따라 뚜렷하게 감소하고 있는데, 구체적인 수치를 보면 1989년 53.3%에서 2004년 37.9%, 2005년 25.7%, 2007년 16.0%로 계속 감소하고 있다. 임금근로자에 한정해서 긍정적 의견을 표시한 비중을 보면 1989년 54.5%, 2004년 38%, 2005년 27.3%, 2007년 17.7%로 전체 국민의 의견과 매우 유사한 양상을 보이고, 노동조합원에 한정하면 2004년 45.7%, 2005년 42.2%, 2007년 19.2%로 1989년의 수치가 없어 비교하기 힘들지만 역시 유사한 패턴이 나타났다.

노동조합이 정치 민주화에 미치는 효과에 대한 응답을 보면 2005년을 제외하면 조사 시점을 불문하고 긍정적 응답이 부정적 응답보다 더 높지만, 변화 추세를 보면 [그림 2-21]에서 살펴본 경제 성장에 미치는 효과에 대한 의견과 유사하게 긍정적 의견이 뚜렷하게 감소하고 있다. 노동조합이 정치 민주화에 긍정적인 효과를 미친다는 의견은 1989년 61.7%에서

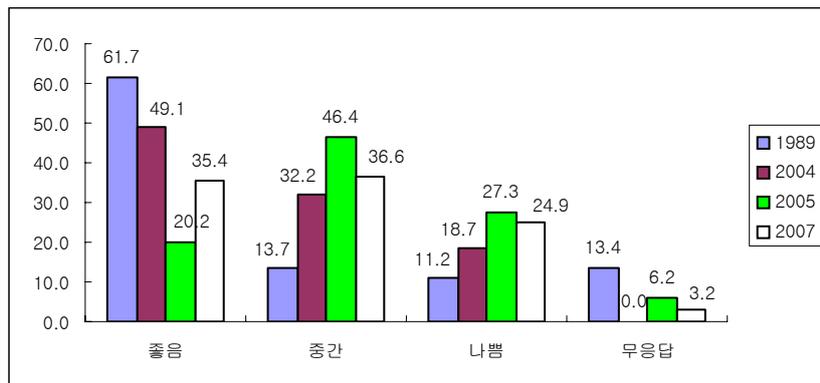
2004년 49.1%, 2005년 20.2%, 2007년 35.4%로 뚜렷한 감소추세를 보인다. 임금근로자에 한정해도 긍정적 의견의 비중은 1989년 68.0%에서 2004년 50.9%, 2005년 22.2%, 2007년 40.1%로 전체 국민보다는 약간 긍정적 의견이 많지만 감소추세는 동일하고, 노동조합원에 한정해서 살펴보면 2004년 60.6%, 2005년 35.5%, 2007년 46.2%로 감소추세가 유사하게 나타난다.

노동조합이 사회불평등 해소에 미치는 효과에 대해서는 3개 조사 시점 모두 긍정적 의견이 부정적 의견을 압도하고 있지만, 그 차이가 시간의 흐름에 따라 뚜렷하게 감소하는 경향은 앞에서 살펴본 경제성장이나 정치

[그림 2-21] 노동조합이 경제성장에 미치는 효과

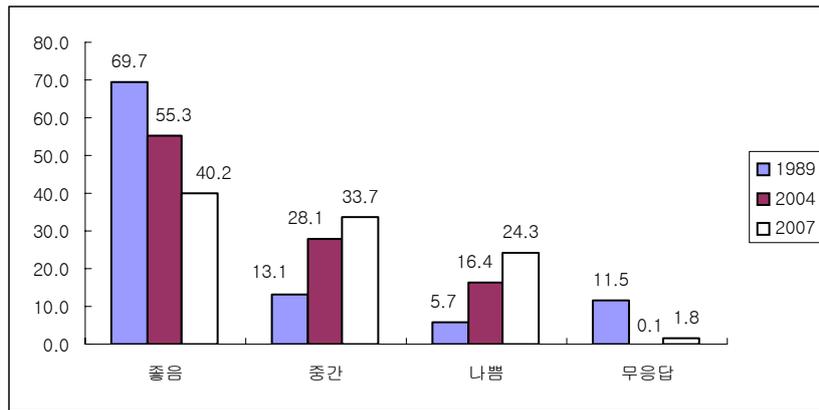


[그림 2-22] 정치 민주화

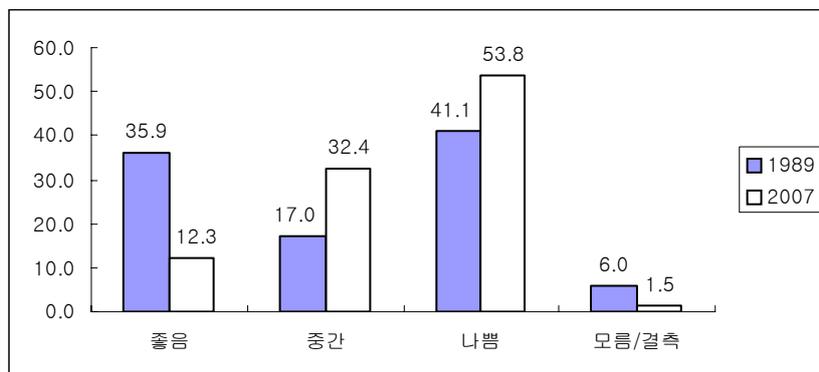


민주화에 미치는 효과와 동일하다. 노동조합이 사회불평등 해소에 긍정적인 영향을 미친다는 의견을 임금근로자에 한정해서 살펴보면 1989년 76%, 2004년 56.8%, 2007년 44.9%로 찬성 의견의 비중은 전체 국민보다 높지만 감소추세는 동일하고, 노동조합원에 한정하면 2004년 71.3%, 2007년 55.8%로 두 시기 비교의 한계는 있지만 유사한 패턴이 나타나고 있다. 노동조합의 부정적 효과에 대한 의견이 1989년 5.7%에 불과했지만, 2007년 조사에서는 24.3%로 상당히 높게 나타나고 있는 점은 주목이 요구되는 지점이라 하겠다.

[그림 2-23] 사회불평등 해소



[그림 2-24] 물가안정



마지막으로 노동조합이 물가안정에 미치는 효과에 대한 두 시점 조사 결과를 보면 두 시점 모두 나쁜 영향을 미친다는 의견이 더 많은데, 그 격차가 앞에서 살펴본 경제성장, 정치 민주화, 사회불평등 해소에 대한 효과와 마찬가지로 줄어들고 있다.

전체적으로 보면 노동조합의 4가지 사회경제적 효과에 대한 전체 국민의 의견에서 공통점은 1989년 이후 긍정적 효과에 대한 의견은 계속 감소하는 반면, 부정적 효과에 대한 의견이 증가하고 있다는 점이다. 노동조합이 물가안정에 나쁜 효과를 미친다는 의견이 더 많은 것은 노동조합의 임금인상 효과가 있다면 어쩌면 당연한 응답으로 볼 수 있기 때문에 논외로 하자. 조사 시점을 불문하고 정치 민주화와 사회불평등 해소에 대한 노동조합의 긍정적 효과에 대한 의견이 부정적 효과에 대한 의견보다 더 높지만, 경제성장에 미치는 효과는 1989년을 제외하고는 부정적 효과에 대한 의견이 더 높게 나타나고 있어 주목을 요한다고 하겠다. 단순히 해석하면 우리 국민은 경제적 측면에서는 노동조합의 독점(monopoly) 효과가 지배적이라고 보는 반면, 정치사회적 측면에서는 발언(voice) 효과가 아직은 지배적이라고 보고 있다는 해석이 가능하다. 문제는 글로벌 경쟁이 경화되면 일자리가 중요해지는데, 이 경우 노동조합이 경제적 측면에서 긍정적 기능을 수행한다는 평가를 받지 못할 경우 사회적 정당성이나 지지를 상실할 수 있다는 점에 주목할 필요가 있을 것이다.

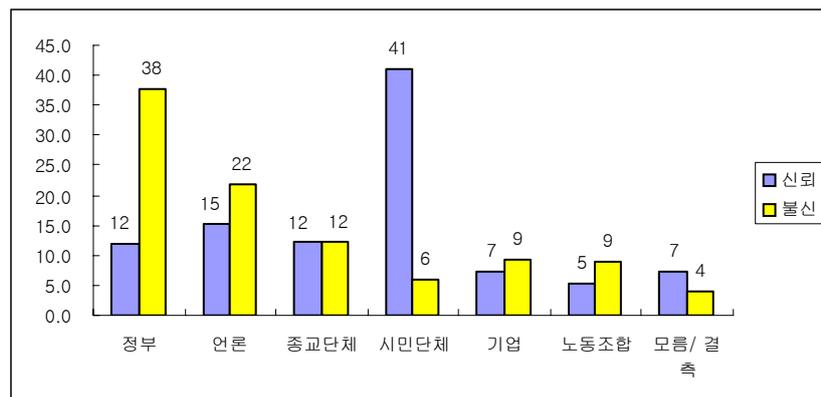
4. 노동조합운동의 미래

노동조합에 대한 국민의 신뢰 정도는 어떠한가? 2007년 조사는 6개의 주요 기관을 열거하고, 가장 신뢰하는 기관과 신뢰하지 않는 기관을 선택하도록 하였다. 분석 결과 노동조합은 신뢰하는 기관 중에서 꼴찌를 차지했고 불신하는 기관 중에서 뒤에서 두 번째 순위를 차지하였다. 단순히 생각하면 우리나라 노동조합은 국민들에게 신뢰받지도 못하고 그렇다고 그렇게 불신도 받지 않는다. 임금근로자에 한정해서 살펴보면 가장 신뢰를 받는 기관으로서는 기업(7.3%)에 이어 꼴찌에서 두 번째(7.5%)를 차지하고, 가장 신뢰를 덜 받는 기관으로서는 시민단체(6.0%)에 이어 두 번

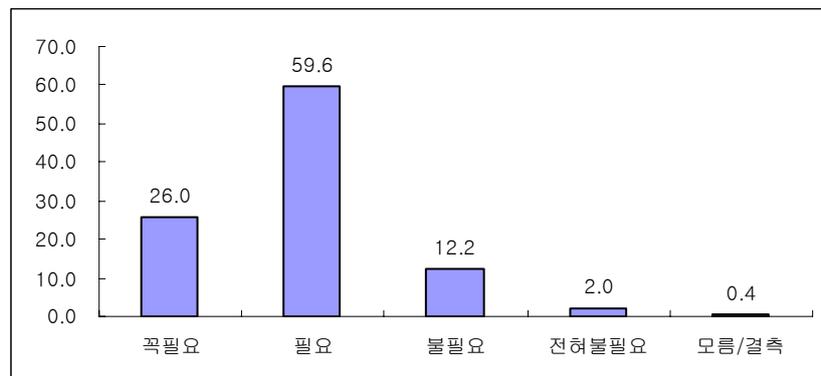
제(10.2%)를 차지하고 있어 전체 국민을 대상으로 한 결과와 크게 차이를 보이지 않는다. 노동조합원에 한정하면 가장 신뢰받는 기관으로서는 시민단체(43.3%)와 종교단체(12.5%)에 이어 3위(11.5%)를 차지하고, 가장 신뢰를 덜 받는 기관으로서는 시민단체, 기업, 노동조합 공히 6.7%를 차지하여 불신을 가장 덜 받는 기관으로 나타나고 있다.

노동조합은 필요하다고 생각하는가에 대해서 85.6%가 필요하다고 응답하고 있다. 임금근로자의 89.8%, 노동조합원의 94.3%가 노동조합은 필요하다고 응답하고 있다. 위에서 노동조합은 신뢰를 받지 못하고 그렇다

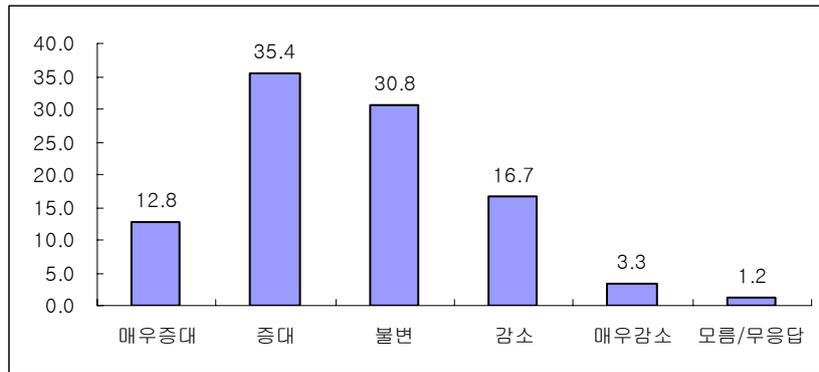
[그림 2-25] 신뢰하는 기관



[그림 2-26] 노동조합의 필요성



(그림 2-27) 향후 노동조합의 영향력

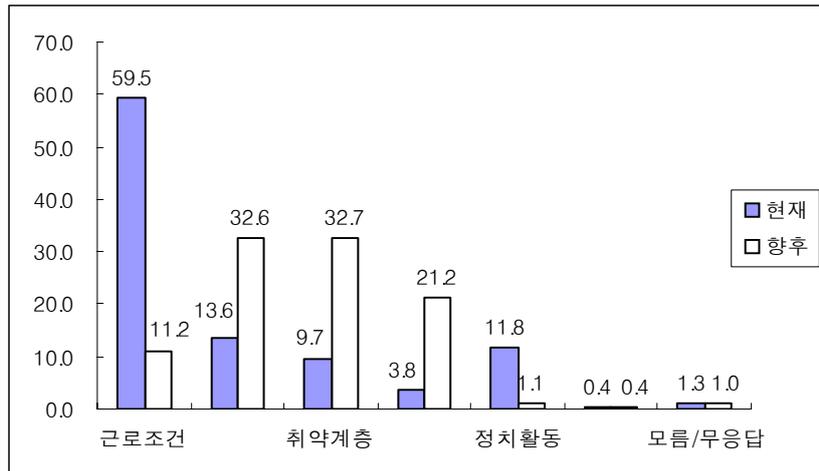


고 불신도 받지 않는 무덤덤한 존재로 나타난 바와는 달리 우리나라 국민의 압도적 다수는 노동조합이 반드시 필요하거나 또는 필요하다고 생각하는 것으로 나타나고 있다. 이 질문은 앞에서 살펴본 노동조합의 수단성이나 사회경제적 효과에 대한 의견과 비교해도 의외의 결과로 보인다. 가능한 해석 중의 하나는 현재 여러 가지 문제점이 많지만 이를 개선한다는 전제하에 노동조합이 필요하다는 응답이 많이 나타날 수도 있다.

향후 노동조합의 영향력에 대한 전망을 보면 증대할 것이라는 응답이 48.2%로 감소할 것이라는 응답 29.0%에 비해 압도적으로 높다. 노동조합의 영향력이 증가할 것이라는 의견은 임금근로자의 46.4%이고 노동조합원의 40.5%를 차지하는데, 흥미 있는 점은 다른 질문과는 달리 일반국민의 의견보다는 임금근로자 나아가 노동조합원의 찬성 의견이 상대적으로 더 적다는 점이다.

현재 노동조합이 중점을 두고 활동하는 분야(what it is)와 중점을 두어야 할 분야(what it should be)에 대해 조사하였다. 현재의 활동에 대한 평가에서는 근로조건 개선이 59.5%로 가장 많은 응답을 차지하였고, 조합원 고용안정(13.6%), 정치적 활동(11.8%), 취약계층 보호(9.7%), 사회제도 개혁(3.8%)의 순으로 응답이 나타나, 많은 국민들이 노동조합이 대부분의 자원을 근로조건 개선 위주로 투입하고 있다고 인식하고 있는 것으로 보인다.

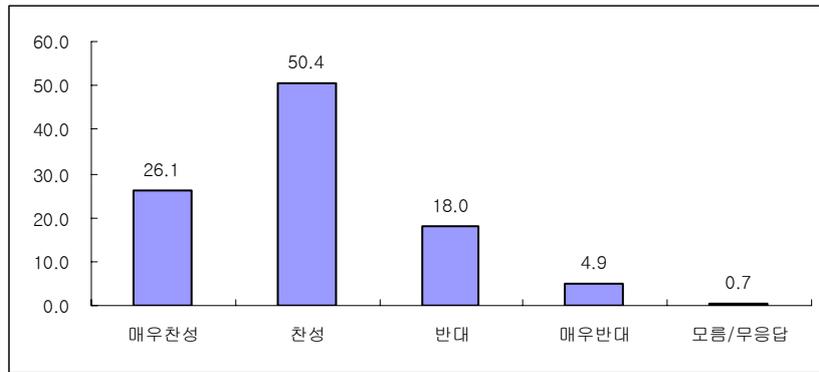
[그림 2-28] 노동조합 활동의 내용



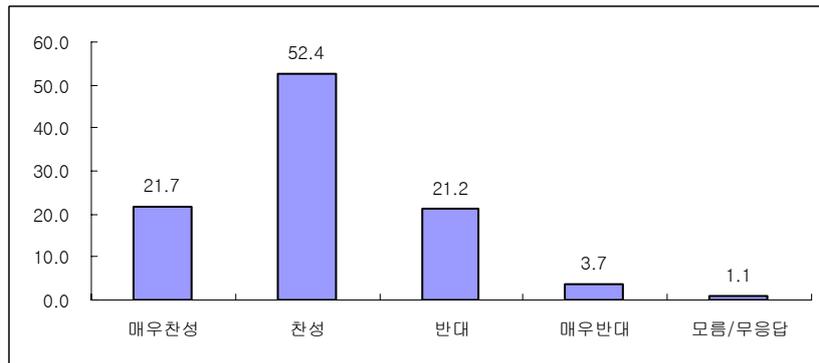
한편, 어떠한 활동을 해야 하느냐는 질문에는 취약계층 보호(32.7%)와 고용안정(32.6%)이 비슷한 수준으로 가장 많은 응답을 보였고, 사회제도 개혁(21.2%)이 그 뒤를 이었으며, 근로조건 개선은 11.2%의 국민들만이 중점을 두어야 하는 분야로 인식하고 있었다. 현재 노동조합 활동 내용에 대해서는 임금근로자와 노동조합원의 응답도 비슷하게 나타나는 반면, 바람직한 활동에 대해서는 노동조합원의 경우 고용안정(39.4%), 취약계층 보호(25.0%), 사회제도 개혁(20.2%)으로 우선순위가 바뀌고 있는 점도 흥미 있는 대목이라 하겠다.

노동조합의 현실과 기대 간의 격차를 단순히 수치로 비교하면, 근로조건 개선의 경우에는 49% 정도의 노력이 필요 이상으로 기울여지고 있었고, 취약계층 보호(23%), 고용안정(19%), 사회제도 개혁(17%) 등의 분야에서는 국민들의 열망을 채워주지 못하고 있는 것으로 나타나 노동조합 활동의 현실과 기대 간에 큰 격차(gap)가 나타나고 있음을 알 수 있었다. 결국, 우리나라 국민들은 노동조합이 취약계층 보호, 고용안정, 사회제도 개혁 등의 공공대중을 위한 정치적 활동(political actions)을 담당하기를 원하는 반면, 현재 노동조합은 경제적 조합주의(business unionism) 중심의 활동에 치우쳐 있다고도 할 수 있다.

[그림 2-29] 복지보다 성장 우선



[그림 2-30] 성장 위해 노조활동 자제해야



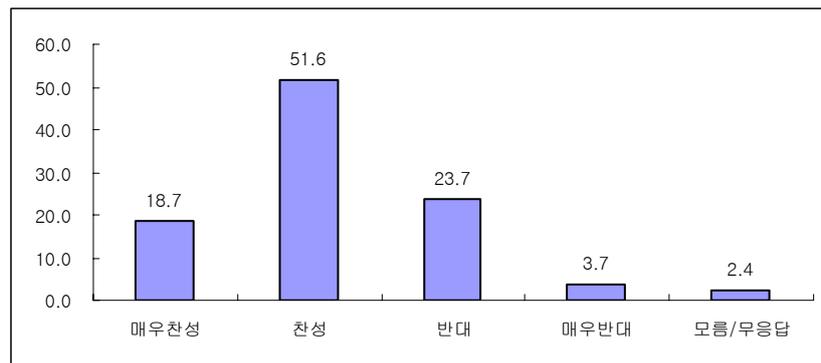
성장과 근로자 복지의 우선순위에 대한 국민의식은 어떠한가? “근로자 복지증진은 시기상조이고, 기업과 정부는 성장을 위해 더 노력해야 한다”는 질문에 찬성 의견이 76.5%로 압도적으로 나타났다. 임금근로자에 한정하면 찬성 의견은 72.4%로 전체 국민과 유사하게 나타났고, 노동조합원의 경우 찬성 의견이 59.7%로 일반국민에 비해서는 훨씬 낮지만 과반수를 차지하고 있다. 요약하면 전체 국민이 근로자 복지보다는 성장을 더 우선시하고 있다.

근로자 복지와 성장의 우선순위와 유사한 “경제성장을 위해 노동조합 활동은 가급적 자제되어야 한다”는 질문에 대한 응답도 성장과 복지의 우

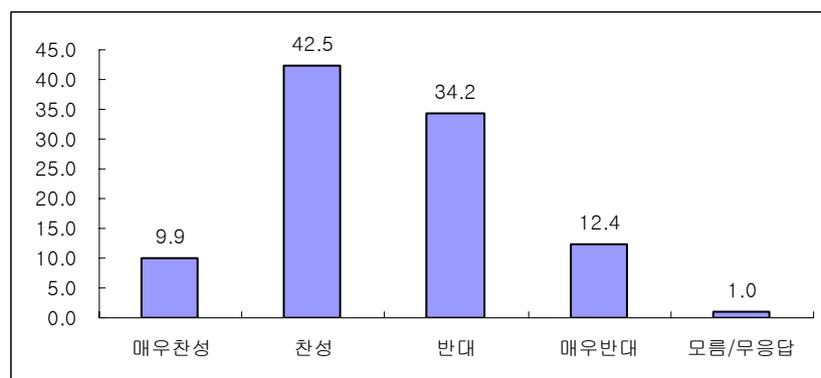
선순위에 대한 응답과 유사하다. [그림 2-30]과 같이 전체 국민의 74.1%가 찬성 의견을 표시하고 있고, 임금근로자의 66.8%, 심지어 노동조합원의 53.8%가 이 의견에 대해서 찬성 의견을 표시하고 있다. 유사한 맥락에서 [그림 2-31]과 같이 “최근 임금인상 요구는 과도하다”는 질문에 대한 찬성 의견이 70.3%로 압도적이며, 임금근로자의 64.8%, 조합원의 56.7%도 찬성 의견을 표시하고 있다.

“비용절감을 위해 공장을 해외로 이전하는 것도 필요하다”는 질문에 대해서는 찬성 52.4%, 반대 46.6%로 찬성이 약간 높지만 찬반 의견이 엇갈리는 것으로 볼 수 있는데, 임금근로자의 57.6% 그리고 노동조합원의

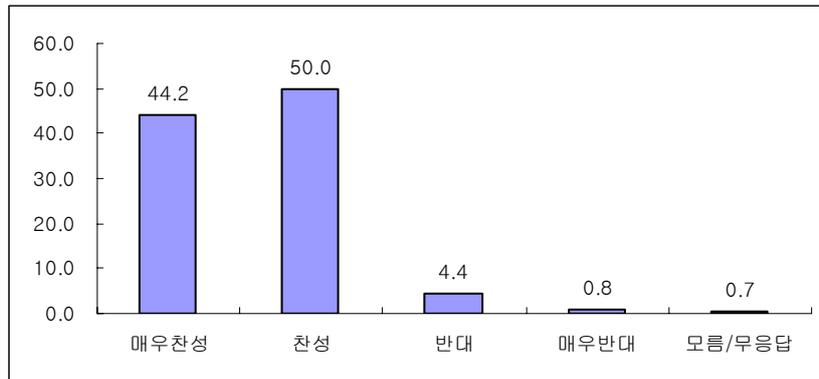
[그림 2-31] 임금인상 요구는 과도



[그림 2-32] 공장을 해외이전해야



[그림 2-33] 노사정 협약 필요



49.0%가 찬성 의견을 표시하였다. [그림 2-33]에서와 같이 공장의 해외이전을 줄이기 위해 노사정이 서로 양보하는 사회적 협약이 필요하다는 질문에 대해서는 전체 국민의 94.2%, 임금근로자의 93.4%, 노동조합원의 90.3%가 찬성 의견을 표시하고 있다.

5. 요약

노사관계 상태에 대한 평가는 대체로 변함없이 '나쁘다'는 응답이 다수를 차지하는데 1989년과 비교해서 큰 변화가 없다. 향후 노사관계 상태 예측에 대해서는 1989년의 경우 63.7%가 노사간 타협과 공존을 예상했음에 비해 2007년의 이 의견은 27.6%에 불과했다.

우리나라 국민 4명 중 3명은 기업은 주주의 이익보다는 근로자의 이익을 우선시해야 한다고 보고 있었다. 근로자들의 요구 내용이 과도하다는 의견이 1989년 32.4%에서 2007년에는 57.1%로 크게 증가했다. 근로자 행동방식에 대해서는 전체 국민 10명 중 8명 이상이 과격하다고 평가하는데 이 평가는 지난 20년간 변화가 없었다. 국민생활에 영향을 미치는 공공시설 분야의 집단행동은 절대로 자제되어야 한다는 의견은 1989년 25.9%였지만 2007년에는 50.2%로 과반에 육박했다. 2007년 조사에서 전체 국민 10명 중 7.5명이 노동조합은 너무 투쟁적이라는 의견을 표시하였다.

한편 기업이 근로자 대표조직을 동등한 협상 상대로 인정하느냐에 대해서 2007년 조사에서 전체 국민의 54.2%가 반대 의견을 표시하였다. 한편 기업은 근로자들을 정당하게 대우한다는 의견은 1989년에는 27%에 불과했지만 2007년에는 54.8%로 크게 증가하였다. 노사간 협상 실패의 책임에 대해서는 1989년과 2007년 공히 70% 이상이 노사쌍방 책임이라고 응답했지만, 노동조합 책임이라는 응답은 1989년 3.3%에 불과했지만 2007년에는 13.4%로 크게 증가했다.

2007년 조사에서 우리 국민의 63.7%가 정부는 기업 편을 든다고 응답한 반면, 노동조합 편을 든다는 의견은 12.7%에 불과했다. 노사문제에 대한 정부의 과도한 개입은 줄어들었지만 이와 동시에 방관하고 있다는 의견이 크게 증가하고 있어(1989년 35.7%, 2007년 51.5%) 정책 입안자에게 곤혹스러운 결과를 보여주고 있다.

Big labor image 분석 결과를 보면 우리나라 국민은 노동조합의 선거와 정치에 대한 영향력과 법률의 제·개정에 대해서는 노동조합이 권력을 행사한다는 부정적 이미지가 더 큰 반면, 기업주보다 더 힘이 세다거나 국정 운영방식에 대한 큰 영향력을 행사한다는 것에 대해서는 그렇지 않다는 의견이 상대적으로 많아, 노동조합에 대한 부정적인 이미지가 복합적인 것으로 나타났다.

노동조합의 수단성에 대해서는 고용과 임금인상의 경우 수단성이 있다고 응답하는 경우가 과반수를 차지하지만 부당한 대우로부터 근로자를 보호한다는 측면에 대해서는 긍정적인 의견을 표시한 경우가 10명 중 3명꼴에 불과했다.

노동조합의 4가지 사회경제적 효과에 대한 전체 국민의 의견에서 공통점은 1989년 이후 긍정적 효과에 대한 의견은 계속 감소하는 반면, 부정적 효과에 대한 의견이 증가하고 있다. 조사 시점을 불문하고 정치 민주화와 사회불평등 해소에 대해서는 노동조합의 긍정적 효과에 대한 의견이 부정적 효과에 대한 의견보다 더 높지만, 경제성장에 미치는 효과는 1989년을 제외하고는 부정적 효과에 대한 의견이 더 높게 나타났다.

다른 기관들과 비교해서 노동조합에 대한 신뢰도 낮지만 불신도 낮은 기이한 현상을 보이고 있다. 국민의 85.6%가 노동조합은 필요하다고 생

각하고 있고, 향후 노동조합의 영향력에 대한 전망을 보면 증대할 것이라는 응답이 48.2%로 감소할 것이라는 응답 29.0%에 비해 압도적으로 높았다. 노동조합의 활동에 대해서는 현재는 근로조건 개선과 고용안정에 초점을 두고 있지만 향후에는 취약계층 보호와 사회제도 개혁에 초점을 두어야 한다고 응답하고 있었다. 전체 국민의 76.5%가 성장과 근로자 복지 중 성장에 우선순위를 주어야 하고, 전체 국민의 74.1%가 경제성장을 위해 노동조합활동은 가급적 자제되어야 한다고 응답했으며, 전체 국민의 70.3%가 '최근 임금인상 요구는 과도하다'고 응답하였다. 코스트가 문제라면 해외 공장이전도 필요하다는 의견이 52.4%로 반대 의견보다 약간 높게 나타났는데, 이와 관련해서 전체 국민의 94.2%가 노사정이 서로 양보하는 사회적 협약이 필요하다고 응답하였다.

제 3 장

근로자의식조사

제1절 표본 특성

노사관계 국민의식조사에서 임금근로자는 823명이다. 임금근로자는 일반적인 국민의식조사에 응답한 이후 임금근로자에게만 해당되는 질문에도 응답하도록 하였다. 이와 관련된 자세한 내역은 부록의 설문지를 참조하면 된다. 823명의 임금근로자 인적특성은 <표 3-1>과 같다.

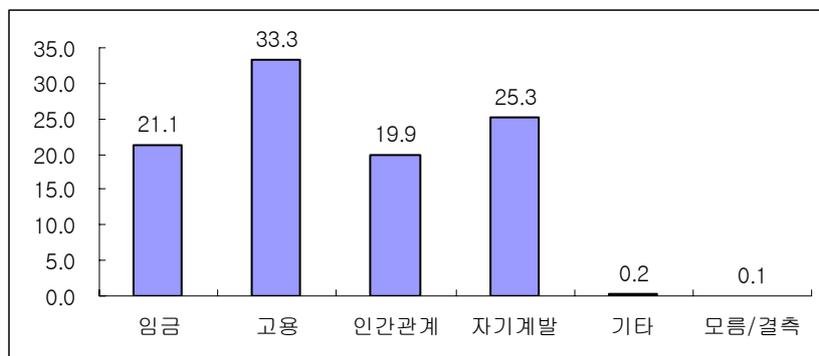
제2절 분석 결과

직장생활에서 가장 중요한 것이 무엇인지에 대해서 전체 근로자의 33.3%가 고용안정, 25.3%가 자기개발과 성장, 21.1%가 임금수준, 19.9%가 동료 및 상사와 같은 직장내 인간관계를 들었다. 인적특성별 응답은 전체 응답과 차이가 나타나기도 한다. 조합원의 경우 고용안정(36.5%), 자기개발과 성장(24.0%), 인간관계(21.2%), 임금수준(18.3%)의 순으로 나타나고, 연령대별로 보면 20대의 경우 자기개발과 성장이 33.2%로 가장 높게 나타나는 것도 특징이고, 성별로 보면 여성의 경우 자기개발과 성장이 28%로 가장 높게 나타나는 것도 전체 응답과의 차이이다.

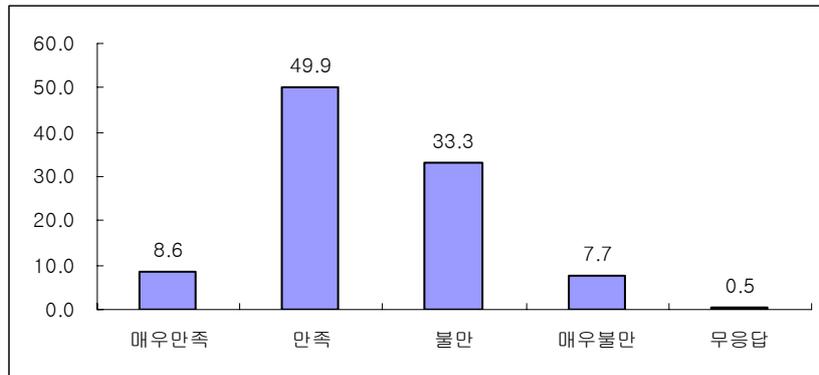
〈표 3-1〉 임금근로자 인적특성

		빈도	비율
성	남성	487	59.2
	여성	336	40.8
연령	20대	220	26.7
	30대	257	31.2
	40대	209	25.4
	50대	102	12.4
	60세 이상	35	4.3
학력	중졸 이하	29	3.5
	고졸	174	21.1
	초대졸	165	20.0
	4년제 대학	368	44.7
	대학원 이상	85	10.3
	무응답	2	0.2
고용형태	정규직	608	73.9
	비정규직	209	25.4
	무응답	6	0.7
직급	일반 사원	415	50.4
	일선관리자 직급(대리, 주임)	207	25.2
	팀장급(과장, 차장, 부장)	149	18.1
	임원급 이상	46	5.6
	무응답	6	0.7
노동조합원	예	104	12.6
	아니오	142	17.3
	무노조	577	70.1

(그림 3-1) 직장생활에서 가장 중요한 것



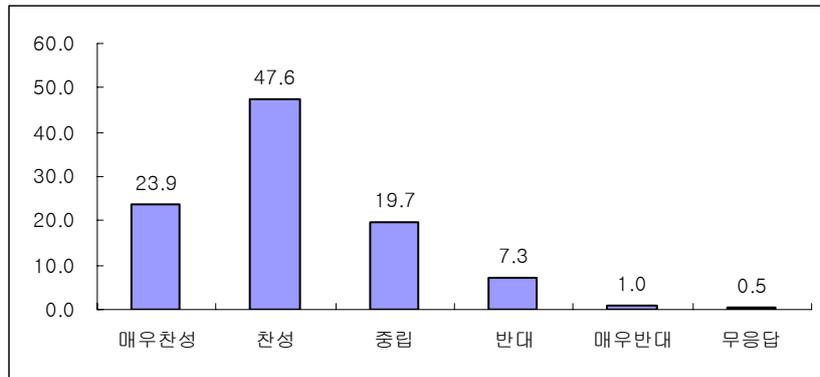
(그림 3-2) 발언 만족



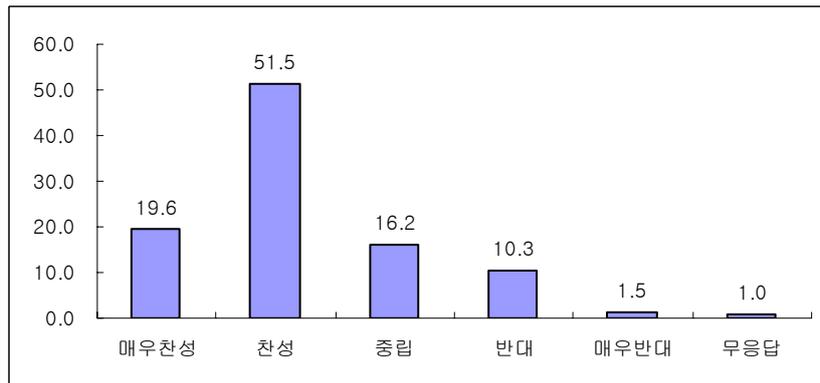
[그림 3-2]는 업무나 직장생활에 영향을 미치는 회사의 의사결정에 대해 갖고 있는 영향력이나 발언권에 대한 만족 정도를 분석한 것이다. 이에 따르면 58.5%가 발언에 만족하는 것으로 나타나 불만보다는 만족하는 경우가 약간 더 높다. 인적특성별로 보면 관리자1급, 연령별로는 50대와 60세 이상, 고학력층, 그리고 노동조합이 없는 사업장에서 발언권 만족도가 높게 나타나는 반면, 유노조 사업장 종사자와 비정규직의 경우 상대적으로 발언권 만족도가 가장 낮게 나타나고 있는 것도 특징이다. 통상 노동조합이 집합적 발언의 제도적 형태라고들 지적하고 있는 것을 감안하면 직무 관련 발언권과 집합적 발언권이 생각처럼 단순한 관계는 아닐 수도 있다는 점을 시사하는 것으로 보인다.

[그림 3-3]~[그림 3-5]는 임금체계, 성과배분, 그리고 임금피크제에 대한 선호를 조사한 것이다. 우선 “호봉이나 근속연수보다 능력이나 직무에 따른 보상체계”에 대한 선호도를 보면 71.5%가 찬성하고 있다. 그동안 우리나라의 지배적인 임금체계는 경직적인 연공급이라는 연구 결과들을 감안하면 근로자 선호와 실제 임금체계 간에는 상당한 괴리가 있다고 보여진다. 연령별로 보면 60세 이상과 30대의 그리고 직급별로는 관리자나 중간관리자의 찬성 비율이 상대적으로 높은 반면, 저학력, 노동조합원, 평사원급, 그리고 20대, 40대, 50대 연령층이 상대적으로 능력과 직무에 따른 보상체계에 대한 찬성 비중이 가장 낮게 나타나고 있다.

[그림 3-3] 능력이나 직무에 따른 보상



[그림 3-4] 회사 실적 연동보상



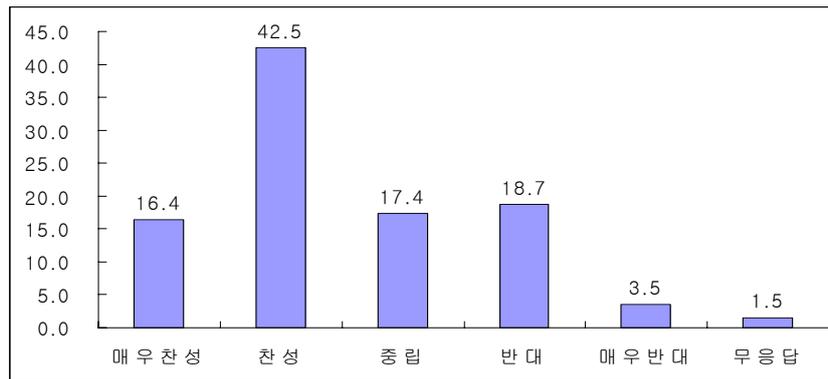
[그림 3-4]는 경영실적에 연동되어 지급되는 성과배분제의 도입 필요성에 대한 질문을 분석한 것이다. 전체적으로 보면 71.1%가 성과배분제의 도입에 찬성하고 있다. 인적특성별로 보면 60세 이상이나 30대, 관리자나 중간관리자급, 무노조기업 종사자의 찬성 비중이 상대적으로 높은 반면, 저학력, 노동조합원, 평사원급의 경우 상대적으로 찬성 비중이 가장 낮게 나타나고 있다.

[그림 3-5]는 임금피크제에 대한 찬성 여부를 분석한 것인데, 전체 근로자의 58.9%가 찬성하고 있는데, 앞에서 두 가지 임금 관련 선호도와 비교하면 상대적으로 찬성하는 의견이 가장 낮다. 인적특성별로 보면 고령

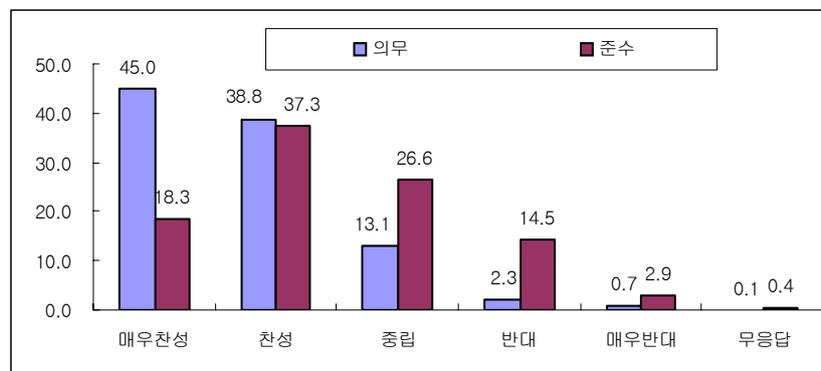
층, 비조합원의 경우 찬성도가 70% 이상으로 상대적으로 가장 높게 나타나는 반면, 20대 청년층, 평사원, 여성의 경우 상대적으로 찬성 의견이 가장 낮게 나타나고 있다.

[그림 3-6]은 “회사는 직원의 고용을 보장할 의무가 있다”, “회사는 실제로 직원의 고용안정을 제고하고 있다”의 두 질문을 의무와 준수로 구분해서 분석한 결과이다. 이에 의하면 고용보장 의무에 대해서는 찬성하는 의견이 83.8%로 대다수로 나타나고 있음에 비해 실제로 준수하고 있다는 데 찬성하는 의견은 55.6%로 양자간에 28.2%의 격차(gap)가 발생하고 있다. 의무와 준수 간의 격차가 가장 큰 집단은 순서대로 비정규직, 30

(그림 3-5) 임금피크제



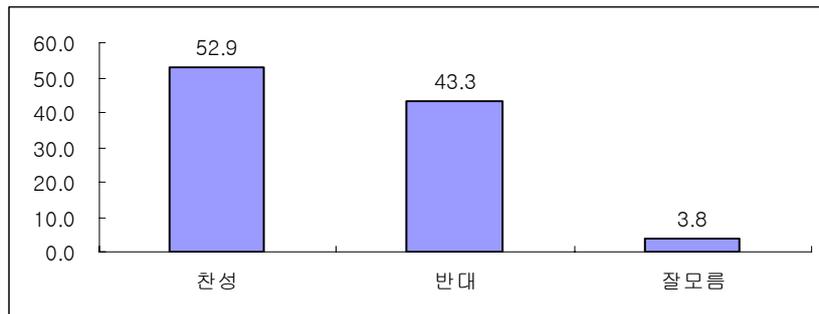
(그림 3-6) 고용보장 의무와 준수



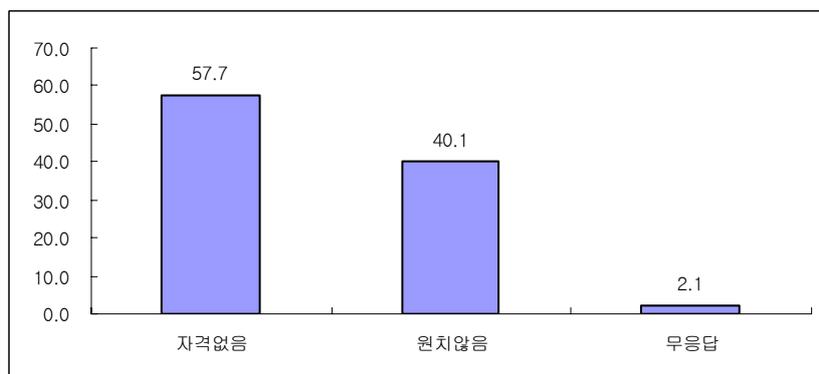
대, 평사원, 비조합원, 그리고 4년제 대학 출신으로 나타나는 반면, 그 격차가 가장 적은 집단은 순서대로 대학원 졸업 이상의 학력, 50대, 조합원, 중졸 이하 저학력자의 순인 것으로 나타나고 있다.

[그림 3-7]은 조합원의 산별교섭 찬반 여부를 분석한 것인데, 전체적으로 보면 찬성이 52.9%로 반대 43.3%보다 높게 나타나고 있다. 인적특성별로 보면 비정규직(83.3%), 50대(75.0%), 중졸 이하(66.7%)의 순으로 찬성 의견이 높은 반면, 60세 이상과 40대, 4년제 대학 출신, 중간관리자의 순으로 찬성 의견이 낮은 것으로 나타나고 있다. [그림 3-8]은 유노조 비조합원의 비조합원 사유를 정리한 것인데, 조합원 자격 없음이 57.7%로 원하지 않아서보다 약간 높게 나타나고 있다.

[그림 3-7] 조합원 산별교섭 찬반 여부(N=104)

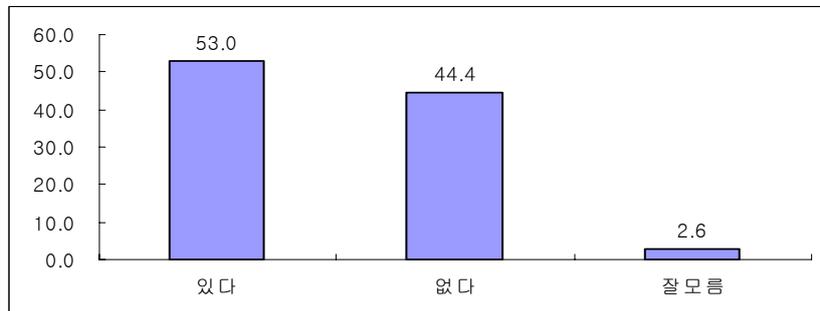


[그림 3-8] 유노조 비조합원 사유(N=141)



[그림 3-9]는 무노조 사업장 근로자들에게 ‘만일 노동조합이 생기고 조합 가입자격이 있다면 가입하겠는가?’에 대한 응답을 정리한 것인데, 53.0%가 가입 의향이 있다고 응답한 반면, 44.4%는 가입 의향이 없다고 응

(그림 3-9) 비조합원 가입의사(N=719)



〈표 3-2〉 비조합원 가입의사 로짓분석

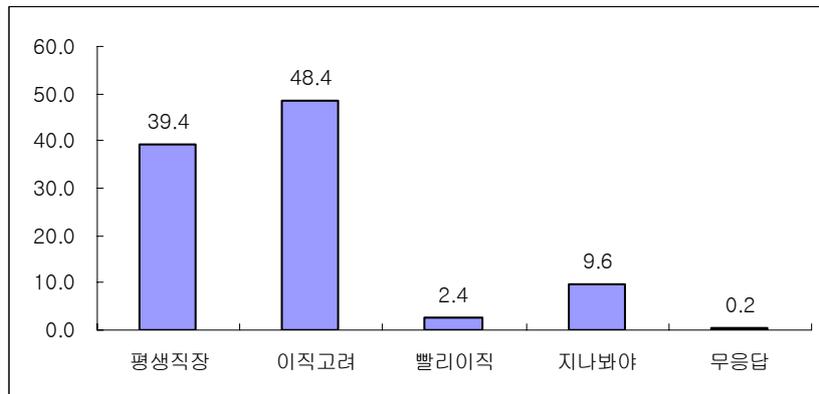
	종속변수: 노조가입희망=1			
	모형 1		모형 2	
	B	S.E.	B	S.E.
상수	1.322 ***	0.503	1.055 **	0.512
남성더미	-0.012	0.185	-0.005	0.185
연령	-0.005	0.009	-0.006	0.009
초대졸	-0.034	0.256	-0.019	0.256
대졸	-0.086	0.219	-0.074	0.219
대학원 이상	0.070	0.315	0.074	0.313
근속연수	0.011	0.013	0.010	0.013
중간관리자(대리급)	0.182	0.220	0.160	0.220
팀장급 이상(과장 이상)	0.461 *	0.239	0.470 **	0.238
비정규직	0.075	0.202	0.093	0.201
노조 수단성	0.640 ***	0.090	0.636 ***	0.090
Big labor image	-0.336 ***	0.087	-0.350 ***	0.087
발언권 만족	-0.484 ***	0.179	-0.567 ***	0.176
직장 만족	-0.248 ***	0.096		
담당업무 만족			-0.145	0.096
Chi Square	93.4 ***		88.9 ***	
-2LL	892.7		897.2	
N	713			

답하고 있다. 인적특성별 차이를 보면 연령대에 따른 차이가 가장 뚜렷하게 나타나는데, 50세 이상의 고령층은 가입하겠다는 응답이 가장 낮은 반면, 30대와 40대 근로자의 경우 가입하겠다는 응답이 가장 높게 나타나고 있다.

<표 3-2>는 [그림 3-9]에서 살펴본 비조합원의 노동조합 가입 의사에 대한 로짓회귀분석 결과이다. 변수 중 노조의 수단성은 노동조합이 부당한 처우로부터 근로자 보호, 고용안정과 임금인상에 미치는 효과의 요인 점수이고, Big labor image는 앞에서 살펴본 4가지 항목의 요인 점수이다. 노동조합의 수단성과 Big labor image의 요인점수를 구할 경우 각 질문의 값을 리코딩하였다. 분석 결과를 보면 이론적 예측이나 선행연구와 같이 노조의 수단성은 정(+), Big labor image는 부(-), 발언권 만족과 직장 만족은 부(-)의 관계가 나타났다(Fiorito, 1987, 1992).

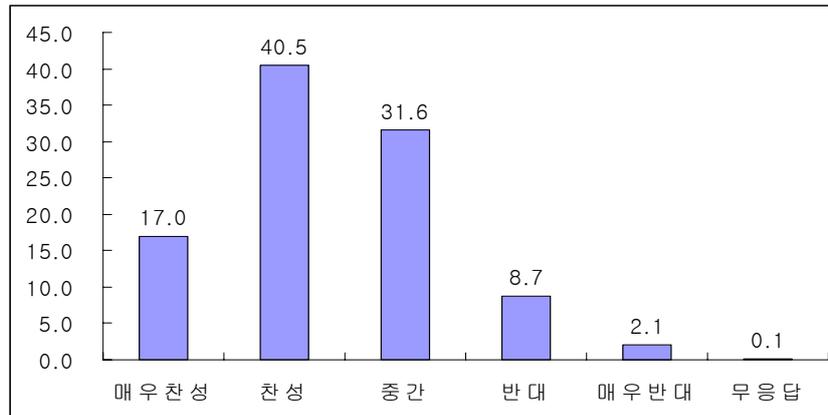
[그림 3-10]은 현 직장 계속근무 의향을 질문한 것인데, 평생직장으로 생각한다는 경우가 39.4%로 이직을 고려한다는 48.4%에 비해 9%포인트 정도 낮은 응답을 보이고 있다. 평생직장으로 생각한다는 응답은 50세 이상의 고령층과 조합원에서는 60% 이상의 응답률을 보이고 있는 반면, 20대의 경우 13.6%로 가장 낮은 수치를 보이고, 비정규직의 경우 29.7%로 그 다음으로 낮은 수치를 보이는데, 비정규직의 경우에는 당연한 결과로 보인다.

[그림 3-10] 계속근무 의향

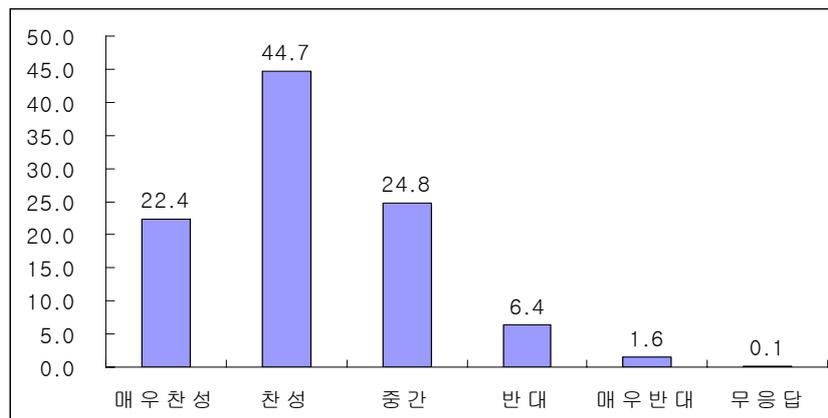


[그림 3-11]과 [그림 3-12]는 직장 만족과 담당업무 만족을 분석한 결과이다. 직장에 만족한다는 비중은 57.5%, 담당업무에 만족한다는 비중은 67.1%로 나타나고 있다. 직장 만족은 고령층, 고학력, 중간관리자급 이상에서 상대적으로 가장 높게 나타나는 반면, 20대, 비정규직, 저학력, 평사원급에서 상대적으로 가장 낮게 나타나고 있다. 담당업무 만족은 고학력, 40~50대, 관리자급에서 상대적으로 가장 높은 반면, 저학력, 비정규직, 20대, 평사원급에서 가장 낮게 나타나고 있다.

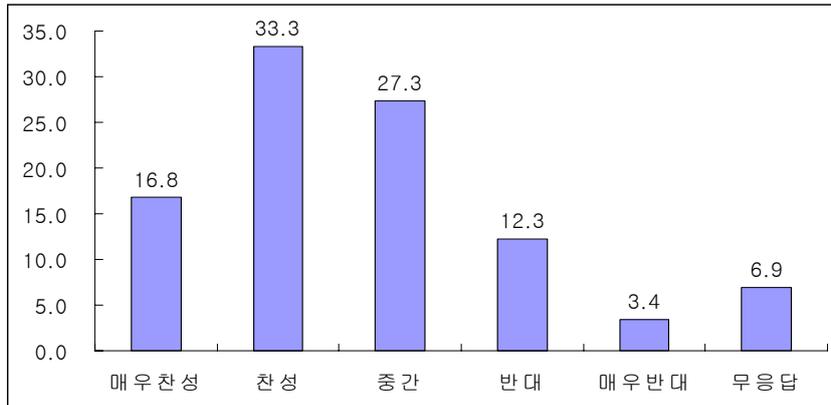
[그림 3-11] 직장 만족



[그림 3-12] 직무 만족



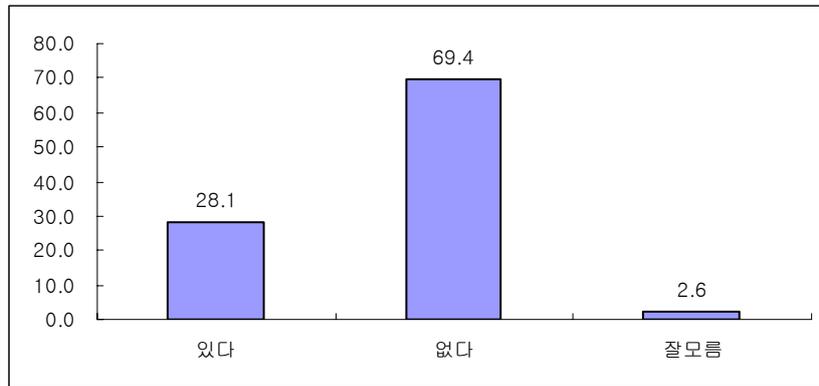
[그림 3-13] 경영진 신뢰



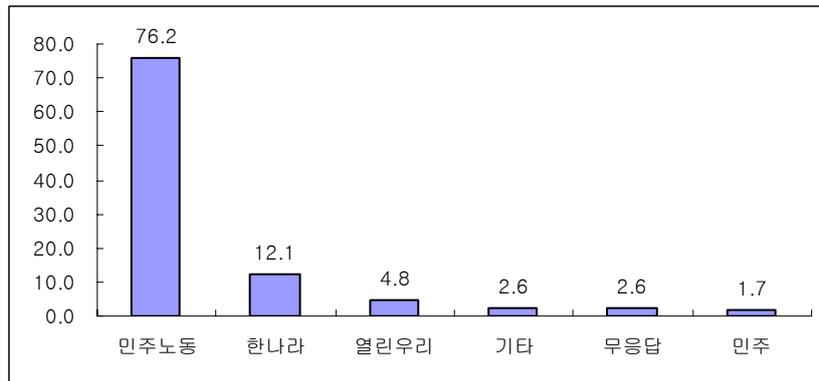
[그림 3-13]은 경영진에 대한 신뢰를 분석한 것인데, 신뢰한다고 응답한 비중이 50.1%로 신뢰하지 않는다는 15.7%에 비해 훨씬 높게 나타났다. 인적특성별로 보면 40~50대, 고학력, 관리자급의 경영진에 대한 신뢰가 상대적으로 높은 반면, 20~30대, 평사원급, 저학력, 비정규직의 경영진에 대한 신뢰도가 낮게 나타나고 있다.

[그림 3-14]는 근로자 이익대표 정당 유무 그리고 [그림 3-15]는 정당명에 대한 질문을 정리한 것이다. “근로자의 정치적 이익을 잘 대변하는 정당이 있다고 생각하십니까?”라는 질문에 있다고 응답한 경우는 28.1%에 불과한 반면, 69.4%가 없다고 응답하였다. 인적특성별로 보면 고학력, 노동조합이 있는 기업 근무자, 남성의 경우 근로자 이익대표 정당이 있다고 응답한 비중이 상대적으로 높은 반면, 여성, 저학력, 50세 이상 고령층, 그리고 비정규직의 경우 없다고 응답한 비중이 상대적으로 가장 높게 나타났다. 이익대표 정당이 있다고 응답한 경우 구체적인 정당은 민주노동당이 76.2%로 압도적으로 많았고, 이어서 한나라당 12.1%의 순으로 나타났다. 인적특성별로 보면 30대, 대졸 이상, 무노조 기업 종사자, 중간관리자급에서 민주노동당을 지칭한 경우가 상대적으로 가장 많았음에 비해, 노동조합원, 저학력, 50세 이상 고령층, 여성의 경우 상대적으로 민주노동당을 지칭하는 경우가 가장 낮게 나타났다.

[그림 3-14] 근로자 이익대표 정당 존재 여부



[그림 3-15] 근로자 이익을 가장 잘 대표하는 정당



제3절 요약

임금근로자 823명에 대한 추가 설문분석 결과는 다음과 같다. 직장생활에서 가장 중요한 것으로 33.3%가 고용안정, 25.3%가 자기개발과 성장, 21.1%가 임금수준의 순으로 응답하였는데, 이 결과는 [그림 2-28]에서 살펴본 현재 노동조합이 수행하고 있는 중점적 활동과 대비된다. 업무나 직

장생활에 영향을 미치는 회사의 의사결정에 대해 갖고 있는 영향력이나 발언권에 대해서 58.5%가 만족하는 것으로 나타났다.

임금체계, 성과배분, 그리고 임금피크제에 대한 선호를 조사한 결과 “호봉이나 근속연수보다 능력이나 직무에 따른 보상체계”에 71.5%가 찬성, 경영실적에 연동되어 지급되는 성과배분제의 도입 필요성에 대해 71.1%가 찬성, 임금피크제에 대해서는 58.9%가 찬성하는 것으로 나타났다. 이러한 결과는 임금제도 개혁과 관련된 근로자들의 심리적 유연성은 낮지 않다는 점을 시사한다. “회사는 직원의 고용을 보장할 의무가 있다(의무)”에 83.8%가 찬성, “회사는 실제로 직원의 고용안정을 제고하고 있다(준수)”에 대해 55.6%가 찬성하고 있어 양자간에 28.2%의 격차가 있었다.

조합원에 한정해서 산별교섭 찬반 여부를 분석한 결과 찬성이 52.9%로 반대 43.3%보다 약간 높게 나타나고 있다. 무노조 사업장 근로자들에게 “만일 노동조합이 생기고 조합 가입자격이 있다면 가입하겠는가?”에 대한 응답을 정리한 것인데 53.0%가 가입 의향이 있다고 응답한 반면, 44.4%는 가입 의향이 없다고 응답하였다. 노동조합 가입 의사에 대한 로짓회귀 분석 결과 노조의 수단성은 정(+), Big labor image는 부(-), 발언권 만족과 직장 만족은 부(-)의 관계가 나타났다.

현재의 직장에 계속 근무할 것인가라는 질문에 대해 평생직장으로 생각한다는 경우가 39.4%로 이직을 고려한다는 48.4%에 비해 낮게 나타났다. 현재의 직장에 만족한다는 비중은 57.5%, 담당업무에 만족한다는 비중은 67.1%로 나타났고, 경영진을 신뢰한다는 응답은 50.1%로 나타났다. “근로자의 정치적 이익을 잘 대변하는 정당이 있다고 생각하십니까?”라는 질문에 대해서 28.1%만 있다고 응답하였고, 그 경우 구체적인 정당으로는 76.2%가 민주노동당을 지목하였다.

제 4 장

요약 및 결론

한국노동연구원이 2007년에 실시한 노사관계 국민의식조사 결과를 가능한 이전 자료와 비교하면서 변화를 포착하려고 노력하였다. 이와 함께 임금근로자 823명에 대한 부가조사 결과도 분석하였다. 분석 결과를 요약하고 함의를 정리하면 다음과 같다.

우선 노사관계에 대한 국민의식조사의 요약 및 함의는 다음과 같다.

1.

국민 4명 중 3명은 ‘기업은 주주의 이익보다는 근로자의 이익을 우선시해야 한다’고 응답하였다. 이러한 기업관은 사람 중심 경영이나 공동체적 노사관계와 정합성이 높을 수 있다는 점에서 이러한 방향으로 노사관계 혁신을 추구할 때 제도적 자산이 될 수도 있다.

2.

국민들은 1989년과 2007년 조사에서 공히 우리나라 노사관계를 ‘나쁘다’고 평가하였다. 1989년의 경우 나쁘다는 59.9%임에 비해 좋다는 의견은 8.4%였다. 2007년의 경우 나쁘다는 의견은 57.3%임에 비해 좋다는 의견은 5.2%에 불과했다. 향후 노사관계의 개선에 대해서도 1989년 조사에 비해 2007년 조사는 훨씬 더 부정적으로 예측했다.

- 근로자들의 요구 내용이 과도하다는 의견이 1989년 32.4%에서 57.1%로 크게 증가했다. 근로자 행동방식에 대해서는 국민 10명 중 8명 이

상이 과격하다고 평가하는데 이 평가는 1989년과 2007년에 큰 차이가 없었다. 국민생활에 영향을 미치는 공공시설 분야의 집단행동은 절대로 자제되어야 한다는 의견은 1989년 25.9%였지만 2007년에는 50.2%로 과반에 접근했다.

- 2007년 조사에서 국민의 54.2%는 기업이 근로자 대표조직을 동등한 협상 상대로 인정하지 않는다고 응답했다. 기업은 근로자들을 정당하게 대우한다는 의견은 1989년에는 27%에 불과했지만 2007년에는 54.8%로 크게 증가하였다. 노사간 협상 실패의 책임에 대해서는 1989년과 2007년 공히 70% 이상이 노사쌍방 책임이라고 응답했지만, 노동조합 책임이라는 응답이 1989년 3.3%에 불과했지만 2007년에는 13.4%로 크게 증가했다.
- 2007년 조사에서 국민의 63.7%가 정부는 기업 편을 든다고 응답한 반면, 노동조합 편을 든다는 의견은 12.7%로 나타났다. 노사문제에 대한 정부의 과도한 개입은 줄어들었지만 이와 동시에 방관하고 있다는 의견이 1989년 35.7%에서 2007년 51.5%로 크게 증가하였다.

3.

노동조합에 대한 신념을 보면 'Big labor image'는 복합적인 반면, 노동조합이 근로조건을 개선한다는 '수단성'에 대해서는 대체로 긍정적으로 평가하였다.

- Big labor image 분석 결과를 보면 우리나라 국민은 노동조합의 선거와 정치에 대한 영향력과 법률의 제·개정에 대해서는 노동조합이 권력을 행사한다는 부정적 이미지가 더 큰 반면, 기업주보다 더 힘이 세다거나, 국정 운영방식에 대한 큰 영향력을 행사함에 있어서는 그렇지 않다는 의견이 상대적으로 많았다.
- 노동조합의 수단성에 대해서는 고용과 임금인상의 경우 수단성이 있다고 응답하는 경우가 과반수를 차지하지만, 부당한 대우로부터 근로자를 보호한다는 측면에 대해서는 긍정적인 의견을 표시한 경우가 10명 중 3명꼴에 불과했다.
- 노동조합의 사회경제적 효과와 관련해서 1989년 이후 노동조합의 긍

정적 효과는 감소하는 반면, 부정적 효과는 계속 증가하는 현상이 나타났다. 조사 시점을 불문하고 정치 민주화와 사회불평등 해소에 대해서는 노동조합의 긍정적 효과에 대한 의견이 부정적 효과에 대한 의견보다 더 높지만 경제성장에 미치는 효과는 1989년을 제외하고는 부정적 효과에 대한 의견이 더 높게 나타났다.

4.

현재의 경제주의적 노동조합운동에 대한 실망이 크지만 노동조합은 필요하며 앞으로 영향력이 증대될 것이라고 예측하고, 아울러 향후 노동조합운동은 경제성장 정합적으로 진행되어야 한다는 기대가 큰 것으로 나타났다.

- 2007년 조사에서 국민들은 노동조합에 대해서 신뢰하지도 불신하지도 않지만, 국민의 85.6%가 노동조합은 필요하다고 생각하고, 향후 노동조합의 영향력이 증대할 것이라는 의견이 감소할 것이라는 의견에 비해 2배 정도 높게 나타났다. 그러나 현재까지와 같은 경제적 조합주의가 아니라 취약계층을 배려하고 사회제도 개혁에 관심을 두는 사회개혁적 또는 정치적 조합주의 활동을 해야 한다는 기대도 아울러 표시하였다.
- 국민의 76.5%는 성장과 근로자 복지 중 성장에 우선순위를 주어야 하고, 74.1%가 경제성장을 위해 노동조합활동은 가급적 자제되어야 하며, 70.3%가 '최근 임금인상 요구는 과도하다'고 응답하였다. 코스트가 문제라면 해외 공장이전도 필요하다는 의견이 52.4%로 반대 의견보다 약간 높았는데, 이와 관련해서 전체 국민의 94.2%가 노사정이 서로 양보하는 사회적 협약이 필요하다고 응답하였다.

다음으로 임금근로자 823명에 대한 추가설문 분석 결과 및 함의는 다음과 같다.

1.

근로자들은 직장생활에서 가장 중요한 것으로 33.3%가 고용안정,

25.3%가 자기개발과 성장, 21.1%가 임금수준의 순으로 응답하였는데, 이 결과는 근로조건 개선 위주로 진행되어 왔던 기존 노동조합 운동과는 대조를 이루는바, 근로자 욕구를 감안하면 ‘일자리-학습’이 추후 노동조합 운동의 방침에서 핵심어로 부상할 필요가 있을 것이다.

2.

지나치게 경직적인 연공급으로 알려진 우리나라 임금제도 개혁과 관련된 근로자들의 심리적 유연성은 낮지 않았다. 임금체계, 성과배분, 그리고 임금피크제에 대한 선호를 조사한 결과 ‘호봉이나 근속연수보다 능력이나 직무에 따른 보상체계’에 71.5%가 찬성, 경영실적에 연동되어 지급되는 성과배분제의 도입 필요성에 대해 71.1%가 찬성, 임금피크제에 대해서는 58.9%가 찬성하는 것으로 나타났다.

3.

조합원에 한정해서 산별교섭 찬반 여부를 분석한 결과 찬성이 52.9%로 반대 43.3%보다 높게 나타나고 있다. 무노조 사업장 근로자들에게 “만일 노동조합이 생기고 조합 가입자격이 있다면 가입하겠는가?”에 대한 응답을 정리한 것인데 53.0%가 가입 의향이 있다고 하였다. 이에 대한 로짓회귀분석 결과 노조의 수단성은 정(+), Big labor image는 부(-), 발언권 만족과 직장 만족은 부(-)의 관계가 나타났다. 지속적으로 하락하는 노동조합 조직률과 관련해서 노동조합이 수단성을 제고하고 Big labor image를 줄여나가는 노력들이 필요하다고 하겠다.

4.

근로자의 83.8%가 ‘회사는 직원의 고용을 보장할 의무가 있다(의무)’에 찬성한 반면, 55.6%만 ‘회사는 실제로 직원의 고용안정을 제고하고 있다’고 응답하고 있어 28.2%가 고용안정 격차를 느끼고 있는 것으로 나타났다. 현재의 직장에 만족한다는 비중은 57.5%, 담당업무에 만족한다는 비중은 67.1%로 나타났고, 경영진을 신뢰한다는 응답은 50.1%로 나타났다. 그러나 현재의 직장에 계속 근무할 것인가라는 질문에 대해 평생직장으

로 생각한다는 경우가 39.4%로 이직을 고려한다는 48.4%에 비해 낮게 나타났다.

5.

“근로자의 정치적 이익을 잘 대변하는 정당이 있다고 생각하십니까?”라는 질문에 대해서 28.1%만 있다고 응답하였고 그 경우 구체적인 정당으로는 76.2%가 민주노동당을 지목하였다.

참고문헌

- 남재량·성재민·이상호·최효미·신선옥(2007), 『제8차(2005)년도 한국 가가와 개인의 경제생활-한국노동패널 기초분석보고서-』, 한국노동연구원.
- 배무기(1990), 『노동문제 및 노사관계에 대한 근로자의식조사 연구』, 한국노동연구원.
- _____ (1997), 「한국근로자의 의식구조 분석-고용 임금 분배 및 노동운동의 변화와 관련하여」, 『경제논집』 37 (1), pp.25~71.
- 서광범(2007), 『노사관계와 노동문제에 관한 국민의식 실태조사』, 한국노동교육원.
- 이병훈(2005), 「국민의 노사관계의식에 관한 연구: 변화추이와 영향요인을 중심으로」, 『동향과 전망』, 63호, pp.225~259.
- 이주희(2004), 『노사관계 관련 국민의식조사 보고서』, 한국노동연구원.
- 최명·홍두승(1989), 『노사관계에 대한 국민의식조사 연구』, 한국노동연구원·서울대 사회과학연구소.
- Fiorito, J.(1987), “Political Instrumentality Perceptions and Desire for Union Representation,” *Journal of Labor Research* 8 (3), pp.271~289.
- Fiorito, J.(1992), “Unionization and Altruism,” *Labor Studies Journal* 17(Fall), pp.19~34.
- Groves, R. M., Fowler, F. J., Couper M., Lepkowski J. M., Singer E., & R. Tourangeau(2004), *Survey Methodology*, Hoboken, NJ: John Wiley & Sons.
- Kochan, T. A.(1979), “How American Workers View Labor Unions,” *Monthly Labor Review* 102 (4), pp.23~31.

Park, H., Mchugh, P. P. & M. M. Bodah(2007), "Revisiting General and Specific Union Beliefs: The Union-Voting Intentions of Professionals," *Industrial Relations* 45 (2), pp.270~289.

<부록> 설문지

2007 노사관계 국민의식조사

ID

--	--	--	--

안녕하십니까? 저는 여론조사 전문회사인 한국리서치의 면접원
○○○입니다.

한국리서치는 노사관계에 관한 국민여론조사를 하고 있습니다. 이
조사는 “전체 국민의 몇 %가 이런 의견이다”라는 통계를 내기 위한
조사입니다. 잠시만 시간을 내어주시면 감사하겠습니다.

선문1. 귀하의 현재 거주 지역은 어디입니까?

- | | | | |
|-------|-------|--------|--------|
| 1) 서울 | 5) 광주 | 9) 강원 | 13) 전남 |
| 2) 부산 | 6) 대전 | 10) 충북 | 14) 경북 |
| 3) 대구 | 7) 울산 | 11) 충남 | 15) 경남 |
| 4) 인천 | 8) 경기 | 12) 전북 | 16) 제주 |

선문2. 귀하의 성별은 무엇입니까?

- 1) 남자
- 2) 여자

선문3. 귀하의 올해 연세는 어떻게 되시나요? 만 나이로 말씀해 주세요.

만 _____ 세 ☞ 만 20세 이하 면접 중단

선문4. 귀하의 현재 고용형태는 다음 중 어디에 해당됩니까?

- 1) 임금근로자(봉급 생활자) ⇒ 문17-2번까지 응답 후, 문18-1번으로
- 2) 고용주, 자영업자 ⇒ 문17-2번까지 응답 후, 배문1번으로
- 3) 무급가족종사자 ⇒ 문17-2번까지 응답 후, 배문1번으로
- 4) 전업 주부 ⇒ 문17-2번까지 응답 후, 배문1번으로
- 5) 전업 주부 이외의 비경제활동인구 ⇒ 문17-2번까지 응답 후, 배문1번

으로(무직, 학생, 군인 등)

문1. 귀하는 노사문제(노동문제, 노동조합, 파업 등)에 어느 정도 관심을 가지고 계십니까?

- 1) 관심이 아주 많다
- 2) 관심이 어느 정도 있다
- 3) 별로 관심이 없다

문2. 전반적으로 보아 현재 우리나라의 노사관계가 어떠하다고 생각하십니까?

- 1) 매우 좋다
- 2) 좋은 편이다
- 3) 보통이다
- 4) 나쁜 편이다
- 5) 매우 나쁘다

문3. 노사간에 원만한 협상이 이루어지지 않는 경우에 그 책임이 주로 어느 편에 있다고 보십니까?

- 1) 사용자인 기업
- 2) 노동조합
- 3) 노사 모두

문4-1. 귀하는 근로자들의 요구 내용에 대해서 어떻게 생각하십니까?

- 1) 매우 정당하다
- 2) 정당한 편이다
- 3) 지나친 편이다
- 4) 매우 지나치다

문4-2. 귀하는 근로자들의 행동방식에 대해서 어떻게 생각하십니까?

- 1) 매우 과격하다

- 2) 과격한 편이다
- 3) 온건한 편이다
- 4) 매우 온건하다

문5. 우리나라 기업은 노동조합이나 노사협의회 등 근로자 대표조직을 노사협상의 대등한 상대로 인정한다는 의견에 대하여 어떻게 생각하십니까?

- 1) 매우 그렇다
- 2) 대체로 그런 편이다
- 3) 별로 그렇지 않다
- 4) 전혀 그렇지 않다

문6. 우리나라 근로자들은 기업으로부터 정당한 대우를 받고 있다고 생각하십니까?

- 1) 매우 정당한 대우를 받고 있다
- 2) 대체로 정당한 대우를 받고 있다
- 3) 대체로 부당한 대우를 받고 있다
- 4) 매우 부당한 대우를 받고 있다

문7. 정부가 노동조합이나 기업 중에서 어느 쪽의 입장을 편들고 있다고 생각하십니까? 아니면 어느 한쪽을 편들지 않고 공정하게 대응해 왔다고 생각하십니까?

- 1) 노동조합의 입장을 더 많이 편들고 있다
- 2) 기업의 입장을 더 많이 편들고 있다
- 3) 노조나 기업 어느 쪽에도 치우치지 않고 공정하게 대응한 편이다

문8. 지금까지 정부는 노동문제에 어떻게 대처해 왔다고 보십니까?

- 1) 지나치게 개입하고 있다
- 2) 적절히 대응하고 있다
- 3) 너무 방관적이다
- 9) 잘 모르겠다

문9. 우리나라의 노동조합에 대한 다음과 같은 의견에 대해 어떻게 생각하십니까? 각각의 사항에 대하여 응답해 주십시오.

	매우 그렇다	그렇다	보통	그렇지 않다	전혀 그렇지 않다
문9-1. 노조는 기업의 부당한 대우로부터 근로자를 보호한다					
문9-2. 노조가 있으면 근로자의 고용이 더 안정된다					
문9-3. 노조가 있으면 근로자의 임금이 더 많이 올라간다					
문9-4. 노조는 대선, 총선 등 선거와 정치에 큰 영향력을 행사한다					
문9-5. 노조가 법률의 제정이나 개정에 큰 영향을 미친다					
문9-6. 노동조합은 기업보다 더 힘이 세다					
문9-7. 노조가 정부의 국정운영에 큰 영향을 미친다					
문9-8. 노동조합이 너무 투쟁적이다					

문10. 노동조합의 활동이 지금보다 더 강화되면 다음 각 측면에 어떤 영향을 미친다고 생각하십니까? 각각의 사항에 대하여 응답해 주십시오.

	매우 좋은 영향	약간 좋은 영향	중간/영향 없음	약간 나쁜 영향	매우 나쁜 영향	잘 모름
문10-1. 경제 성장						
문10-2. 물가 안정						
문10-3. 우리 사회의 정치적 민주화						
문10-4. 우리 사회의 불평등 해소						

문11. 택시, 버스, 지하철, 병원 과업 등 국민생활에 영향을 미치는 근로자들의 집단행동에 대해서 어떻게 생각하십니까?

- 1) 근로자 요구가 대체로 정당하므로 불편하더라도 참고 견뎌야 한다
- 2) 이 분야 근로자들은 집단행동을 가능한 한 자제해야 한다
- 3) 국민생활에 폐가 되는 집단행동은 절대로 자제되어야 한다
- 9) 잘 모르겠다

문12. 귀하는 우리나라에서 노동조합이 필요하다고 생각하십니까?

- 1) 반드시 필요하다
- 2) 대체로 필요한 편이다
- 3) 별로 필요하지 않다
- 4) 전혀 필요하지 않다
- 9) 잘 모르겠다

문13. 현재와 비교하면 앞으로 우리나라에서 노동조합의 영향력은 어떻게 될 것으로 전망하십니까?

- 1) 영향력이 매우 커질 것이다
- 2) 영향력이 약간 커질 것이다
- 3) 현재와 같은 수준의 영향력을 가질 것이다
- 4) 영향력이 약간 줄어들 것이다
- 5) 영향력이 크게 줄어들 것이다

문14. 앞으로 우리나라의 노사관계가 어떻게 될 것으로 생각하십니까?

- 1) 타협과 공존을 찾을 것이다
- 2) 거리감과 갈등이 심화될 것이다
- 3) 현재와 큰 차이가 없을 것이다
- 9) 잘 모르겠다

문15. 귀하는 다음과 같은 의견에 대하여 찬성하십니까, 아니면 반대하십니까? 각각의 사항에 대해 응답하여 주십시오.

	적극 찬성	찬성	반대	적극 반대
문15-1. 근로자 복지증진은 시기상조이고 기업과 (근9나) 정부는 성장을 위해 좀 더 노력해야 한다				
문15-2. 최근 근로자의 임금인상 요구는 경제 (근9가) 여건과 회사사정을 고려할 때 지나치다				
문15-3. 경제성장을 위해서 노조활동은 가급적 자제되어야 한다(신규)				
문15-4. 기업은 근로자보다는 주주의 이익을 더 중요시해야 한다(신규)				
문15-5. 비용절감을 위해 해외로 공장을 이전하는 것도 필요하다(신규)				
문15-6. 공장의 해외이전을 줄이기 위하여 노사정이 서로 양보하는 협약이 필요하다(신규)				

문16-1. 귀하는 아래 기관 중 어떤 기관을 가장 많이 신뢰하십니까?

- | | |
|---------|---------|
| 1) 정부 | 4) 시민단체 |
| 2) 언론 | 5) 기업 |
| 3) 종교단체 | 6) 노동조합 |

문16-2. 귀하는 아래 기관 중 어떤 기관을 가장 덜 신뢰하십니까?

- | | |
|---------|---------|
| 1) 정부 | 4) 시민단체 |
| 2) 언론 | 5) 기업 |
| 3) 종교단체 | 6) 노동조합 |

문17-1. 우리나라의 노동조합이 지금까지 어디에 가장 중점을 두었다고 보십니까?

- 1) 임금인상 등 근로조건 개선
- 2) 조합원의 고용안정
- 3) 비정규직 등 취약계층 보호
- 4) 사회보장 세제개혁 등 사회제도의 개혁
- 5) 정치적 활동
- 6) 기타(읽지 말 것)

문17-2. 우리나라의 노동조합이 앞으로 어디에 가장 중점을 두어야 한다고 생각하십니까?

- 1) 임금인상 등 근로조건 개선
- 2) 조합원의 고용안정
- 3) 비정규직 등 취약계층 보호
- 4) 사회보장 세제개혁 등 사회제도의 개혁
- 5) 정치적 활동
- 6) 기타(읽지 말 것)

※ 선문4번 확인 후, 다음 질문으로 넘어가십시오.

※ 문18-1번~문18-5번까지는 현재 직장을 기준으로 응답하여 주십시오.

문18-1. 귀하는 현재 정규직인가요, 아니면 비정규직인가요?

- 1) 정규직
- 2) 비정규직

문18-2. 귀하가 일하는 사업체의 종업원수는 몇 명인가요?

- 1) 30인 미만
- 2) 30~99인
- 3) 100~299인
- 4) 300~999인
- 5) 1,000인 이상

문18-3. 귀하가 근무하는 사업체는 다음 중 어디에 해당하십니까?

- 1) 농림어업
- 2) 수산업
- 3) 제조업
- 4) 전기·가스·수도업
- 5) 건설업
- 6) 도소매업
- 7) 음식숙박업
- 8) 운수통신업
- 9) 금융보험업
- 10) 부동산임대업
- 11) 서비스업
- 12) 기타

문18-4. 귀하는 다음 직급 중 어디에 해당하십니까?

- 1) 일반 사원
- 2) 중간관리직급(대리, 주임)
- 3) 팀장급(과장, 차장, 부장)
- 4) 임원급 이상

문18-5. 현 직장에서 일한 기간은 몇 년인가요?

근속연수 : 만 _____년

문19. 귀하가 직장생활에서 가장 중요하게 생각하는 것은 다음 중 무엇입니까?

- 1) 적절한 임금수준
- 2) 안정된 고용조건
- 3) 동료, 상사 등 직장 내 인간관계
- 4) 자기계발과 성장의 기회
- 5) 기타_____ (읽지 말 것)

문20. 귀하의 회사에서 업무나 직장생활에 영향을 미치는 회사의 의사결정에 대해 귀하가 갖고 계신 영향력이나 발언권에 만족하십니까?

- 1) 매우 만족한다
- 2) 대체로 만족하는 편이다
- 3) 별로 만족하지 않는 편이다
- 4) 전혀 만족하지 않는다

문21. 다음과 같은 보상제도에 대해서 어떻게 생각하십니까?

	매우 찬성	찬성	찬성도 반대도 아니다	반대	적극 반대
문21-1. 호봉이나 근속연수 대신 능력이나 직무에 따른 보수체계					
문21-2. 회사의 실적에 따라 매년 받는 임금총액이 달라지는 보상제도					
문21-3. 고령자의 정년을 보장하거나 연장하는 대신 임금이 줄어드는 제도(임금피크제)					

문22-1. 귀하는 ‘회사는 직원의 고용안정을 제공할 의무가 있다’는 의견에 대하여 어떻게 생각하시나요?

- 1) 매우 그렇다
- 2) 그런 편이다
- 3) 보통이다
- 4) 그렇지 않은 편이다
- 5) 전혀 그렇지 않다

문22-2. 그러면 귀하의 입장에서 ‘우리 회사는 실제로 직원의 고용안정을 제공하고 있다’고 생각하십니까?

- 1) 매우 그렇다
- 2) 그런 편이다
- 3) 보통이다
- 4) 그렇지 않은 편이다
- 5) 전혀 그렇지 않다

문23. 귀하의 직장에는 현재 노동조합이 있나요?

- 1) 노동조합이 있다 ⇒ 문24번으로 가십시오.
- 2) 노동조합이 없다 ⇒ 문27번으로 가십시오.

문24. 귀하의 직장에 노동조합이 있다면 귀하는 현재 노동조합에 가입하고 있습니까?

- 1) 가입하고 있다 ⇒ 문25번으로 가십시오.
- 2) 가입하고 있지 않다 ⇒ 문26번으로 가십시오.

문25. 귀하는 개별 사업장이 아니라 같은 업종에 속한 전체 노동조합을 상급 노동단체가 대표로 교섭하는 산업별 교섭을 찬성하십니까?

- 1) 찬성
- 2) 반대
- 9) 잘 모르겠다

⇒ 응답 후, 문28번으로 가십시오.

문26. 현재 노동조합에 가입하고 있지 않다면 그 이유는 무엇인가요?

- 1) 노조 가입자격이 없어서
- 2) 노조에 가입자격은 있지만 내가 원하지 않아서

⇒ 응답 후, 문27번으로 가십시오.

문27. 만일 귀하의 사업장에 노동조합이 있고 귀하에게 노조 가입자격이 있다면 노동조합에 가입할 의향이 있으신가요?

- 1) 가입할 의향이 있다
- 2) 가입할 의향이 없다

문28. 귀하는 현재의 직장에서 계속 근무할 생각입니까?

- 1) 평생직장으로 생각하고 되도록 오래 근무하려 한다
- 2) 더 좋은 데가 있으면 옮기는 것도 고려해 보겠다
- 3) 하루 빨리 그만두려 한다
- 4) 지나 보아야 알겠다

문29. 다음은 귀하의 직장생활에서의 평소 느낌에 대한 질문입니다.

	매우 그렇다	그렇다	보통	그렇지 않다	전혀 그렇지 않다
문29-1. 나는 현재의 직장에 만족한다					
문29-2. 나는 현재 직장에서 하고 있는 일에 만족한다					
문29-3. 우리 회사의 노사관계는 좋은 편이다					
문29-4. 나는 우리 회사의 경영진을 신뢰한다					

문30. 근로자의 정치적 이익을 잘 대변하는 정당이 있다고 보십니까?

- 1) 있다 ⇒ 문30-1번으로 가십시오.

배문4. 귀하의 한 달 평균 가구소득은 얼마인가요? 보너스, 은행이자 등을 모두 포함하여 말씀해 주세요.

- 1) 99만원 이하
- 2) 100~199만원
- 3) 200~299만원
- 4) 300~399만원
- 5) 400~499만원
- 6) 500만원 이상
- 9) 모름/무응답(읽지 마시오)

배문5. 귀하가 현재 거주하고 계신 주택은 다음 중 어디에 속합니까?

- | | |
|-------|-------|
| 1) 자택 | 3) 월세 |
| 2) 전세 | 4) 기타 |

배문6. 만약에 현재 한국 사회를 보기와 같이 7개의 계층으로 나눈다고 하면, 귀하는 어느 계층에 속한다고 생각하십니까?

- 1) 최상층
- 2) 상층
- 3) 중상층
- 4) 중간층
- 5) 중하층
- 6) 하층
- 7) 최하층

● 끝까지 설문에 협조하여 주셔서 대단히 감사합니다 ●

〈부표 1-1〉 표본 할당 내역

		전 체			29세 이하			30대			40대			50대			60대 이상		
		계	A	B	계	A	B	계	A	B	계	A	B	계	A	B	계	A	B
전체	전체	2,000	827	1,173	407	219	188	476	260	217	460	208	252	302	101	202	354	40	315
	남자	986	486	500	209	103	107	242	166	76	235	126	109	151	65	86	149	25	124
	여자	1,014	341	673	198	116	82	234	93	141	225	82	143	151	36	116	205	14	191
서울	전체	429	189	240	96	55	41	105	60	46	94	43	50	68	21	47	66	10	56
	남자	210	108	102	48	25	23	54	37	17	46	25	21	33	13	20	29	7	23
	여자	219	81	138	48	30	19	52	22	29	47	18	30	35	8	27	37	4	33
부산	전체	152	62	91	32	15	17	32	17	14	35	16	19	27	10	18	26	3	23
	남자	74	35	39	16	6	10	16	10	5	17	10	7	14	6	7	11	3	9
	여자	78	26	52	15	9	7	16	7	9	18	7	11	14	3	10	15	1	14
대구	전체	101	45	56	21	12	9	24	14	10	24	12	12	16	5	11	16	2	14
	남자	49	25	24	11	5	6	12	8	3	12	7	5	8	3	5	7	1	6
	여자	52	20	32	10	7	3	12	5	7	12	5	7	8	2	6	10	1	9
인천	전체	105	48	57	22	12	10	26	15	11	27	13	14	15	6	9	15	2	13
	남자	52	30	23	11	6	5	13	9	4	14	8	6	8	4	3	6	2	5
	여자	53	19	34	11	6	5	13	5	7	13	5	8	7	2	5	9	0	8
광주	전체	55	23	32	12	6	6	14	7	6	13	6	7	8	3	5	8	1	7
	남자	27	13	13	6	3	3	7	5	2	6	3	3	4	2	2	4	1	3
	여자	28	10	18	6	3	3	7	3	4	6	2	4	4	1	3	5	0	5
대전	전체	58	26	32	13	7	6	15	8	6	14	7	7	8	3	5	8	1	7
	남자	29	15	13	7	3	3	7	5	2	7	4	3	4	2	2	4	1	3
	여자	30	11	19	6	4	2	7	3	5	7	3	4	4	1	3	5	0	4
울산	전체	43	22	21	9	5	3	11	7	4	11	6	5	6	3	4	5	1	4
	남자	21	14	7	5	3	2	5	5	1	6	4	2	3	2	1	2	0	2
	여자	21	8	14	4	3	2	6	2	3	5	2	4	3	1	2	3	0	3
경기	전체	432	200	232	87	53	33	118	65	53	107	50	57	57	23	35	63	9	54
	남자	215	119	96	44	26	18	59	42	17	56	31	26	29	14	15	27	6	21
	여자	217	81	136	43	28	15	58	23	36	51	19	32	28	8	19	36	3	34
강원	전체	62	22	41	11	5	7	13	7	6	14	5	9	10	3	7	15	2	13
	남자	31	13	18	6	2	4	7	4	3	7	3	4	5	2	3	6	1	5
	여자	31	9	22	5	3	3	6	2	4	7	2	5	5	1	4	8	1	8
충북	전체	61	23	38	12	6	6	13	7	7	14	6	7	9	3	6	13	1	12
	남자	30	13	17	6	3	4	7	4	2	7	4	3	5	2	3	5	1	5
	여자	31	9	21	6	3	3	7	2	4	7	3	4	4	1	3	8	1	7
충남	전체	81	26	56	15	7	8	17	8	9	17	6	11	12	3	9	20	1	18
	남자	41	15	25	8	3	5	9	6	4	9	4	5	6	2	4	8	1	7
	여자	41	10	30	7	3	4	8	3	5	8	3	6	6	1	5	11	1	11

〈부표 1-1〉의 계속

		전 체			29세 이하			30대			40대			50대			60대 이상		
		계	A	B	계	A	B	계	A	B	계	A	B	계	A	B	계	A	B
전북	전체	76	24	52	14	6	8	16	7	8	16	6	9	12	3	9	19	1	18
	남자	38	14	24	8	3	5	8	5	3	8	4	4	6	2	4	8	0	7
	여자	39	10	29	7	3	3	7	3	5	8	3	5	6	1	5	11	0	11
전남	전체	81	21	59	14	4	9	15	7	8	16	6	10	13	3	10	23	1	22
	남자	40	13	26	7	2	5	8	5	3	9	4	5	6	2	5	9	0	9
	여자	41	8	33	6	2	4	7	2	5	8	2	6	6	1	5	14	0	13
경북	전체	112	38	74	21	10	11	23	12	11	24	10	14	18	5	13	27	2	25
	남자	55	23	32	11	5	6	12	8	4	12	6	6	9	3	6	11	1	10
	여자	57	15	42	10	5	5	11	4	7	11	3	8	9	2	7	16	1	15
경남	전체	128	50	78	24	12	12	30	16	14	30	13	16	19	6	13	25	2	23
	남자	63	30	33	13	6	7	15	10	5	15	8	7	10	4	6	10	1	9
	여자	65	20	45	11	6	5	15	6	9	14	5	9	10	2	7	15	1	14
제주	전체	22	9	14	4	2	2	5	3	2	5	2	3	3	1	2	4	0	4
	남자	11	5	6	2	1	1	3	2	1	3	1	1	2	1	1	2	0	2
	여자	11	4	7	2	1	1	3	1	1	2	1	1	2	0	1	3	0	2

주: A-임금근로자, B-비임금 및 비경활인구.

〈부표 2-1〉 노사문제에 대한 관심

		KLI('89)				KLI('07)		
		아주 많음	어느 정도	별로 없음	모름/결측	아주 많음	어느 정도	별로 없음
전 체		41.2	45.3	13.4	0.1	17.1	55.7	27.3
성별	남자	51.7	40.7	7.6	0.1	24.3	56.0	19.6
	여자	25.5	52.3	22.2		9.9	55.3	34.8
연령	20대	41.7	51.1	7.2		7.3	57.4	35.3
	30대	45.5	44.6	9.9		13.1	59.1	27.8
	40대	39.4	42.4	18.2		21.0	56.0	23.0
	50대	36.9	41.6	21.5		21.8	52.7	25.5
	60세 이상	27.8	45.8	25.0	1.4	24.8	50.9	24.2
학력	중졸 이하	31.8	44.7	23.3	0.2	16.6	46.3	37.1
	고졸	43.6	47.4	9.0		18.1	53.5	28.4
	초대졸	44.3	51.3	4.3		13.8	52.9	33.3
	4년제	54.5	40.7	4.9		17.5	59.9	22.6
	대학원 이상	56.7	36.7	6.7		19.0	59.2	21.8
임금근로자	예	49.9	41.9	8.2		19.8	55.4	24.8
	조합원	n.a.				34.6	51.9	13.5
자	아니오	36.5	47.2	16.2	0.1	15.2	55.8	29.0

〈부표 2-2〉 노사관계 상태

	KLI('89)						노동교육원('04)						KLI('07)						
	매우 좋음	좋음	중간	나쁨	매우 나쁨	모름 결측	매우 좋음	좋음	중간	나쁨	매우 나쁨	모름 결측	매우 좋음	좋음	중간	나쁨	매우 나쁨	모름 결측	
전 체	1.1	7.3	30.3	52.0	7.9	1.3	0.2	5.1	48.6	41.1	4.7	0.3	0.5	4.7	37.6	47.0	9.6	0.8	
성별	남자	1.3	8.3	28.4	51.8	9.4	0.1	5.1	44.1	43.5	6.7	0.4	0.5	4.7	33.5	47.1	13.7	0.5	
	여자	0.8	5.8	33.0	52.3	5.7	2.3	0.3	5.2	53.0	38.7	2.6	0.3	0.4	4.6	41.6	46.9	5.5	1.0
연령	20대		5.5	27.9	58.0	8.3	0.3		3.1	49.2	43.8	3.7	0.2	0.2	4.4	35.3	53.8	5.6	0.7
	30대	1.7	6.5	29.3	52.2	9.3	0.9	0.2	5.4	47.9	41.3	4.6	0.6	0.2	3.0	40.0	49.2	7.2	0.4
	40대	0.7	8.8	31.6	50.2	6.7	2.0	0.6	8.1	53.3	35.0	3.0		0.7	4.3	37.5	47.9	9.1	0.4
	50대	2.6	9.0	32.6	46.8	6.4	2.6		4.4	41.2	43.0	11.4			6.1	36.7	42.1	14.5	0.6
	60세 이상		11.1	36.1	44.4	5.6	2.8		5.0	36.7	46.7	10.0	1.7	1.2	6.4	37.7	39.0	13.8	1.8
학력	중졸 이하	1.9	9.2	34.1	46.8	5.6	2.4		7.3	53.2	36.3	3.2		1.1	7.4	45.7	30.3	13.1	2.3
	고졸	1.1	7.7	32.2	50.7	7.5	0.7	0.2	5.4	51.5	37.5	5.2	0.2	0.3	4.5	41.3	44.1	8.9	0.9
	초대졸		5.2	27.0	58.3	9.6			4.4	51.8	41.0	2.8			4.2	42.0	46.8	5.8	1.3
	4년제		3.3	22.0	61.8	12.2	0.8	0.4	4.5	44.6	44.8	5.1	0.5	0.5	4.0	32.1	52.9	10.2	0.3
	대학원 이상		6.7	3.3	70.0	20.0			6.8	37.3	47.5	6.8	1.7	0.7	6.8	32.7	46.3	13.6	
임금 근로 자	예	1.5	6.3	26.2	56.2	8.9	0.9		4.7	47.7	42.7	4.7	0.1	0.5	4.5	39.0	46.1	9.2	0.7
	조합원		n.a.							6.4	42.6	43.6	6.4	1.1	1.0	5.8	31.7	51.0	10.6
	아니오	0.9	7.9	32.5	49.7	7.4	1.5	0.4	5.5	49.5	39.4	4.6	0.5	0.4	4.8	36.5	47.7	9.9	0.8

〈부표 2-3〉 향후 노사관계 전망

	KLI('89)				KLI('07)				
	타협 공존	갈등 심화	불변	모름/ 결측	타협 공존	갈등 심화	불변	모름/ 결측	
전 체	63.7	9.5	15.5	11.3	27.6	21.9	49.7	0.9	
성별	남자	67.9	10.3	14.6	7.2	31.0	20.8	47.8	0.4
	여자	57.5	8.3	16.8	17.3	24.3	22.9	51.6	1.3
연령	20대	67.4	7.7	16.3	8.6	19.0	20.4	60.6	
	30대	64.9	10.3	16.4	8.4	24.8	19.5	55.5	0.2
	40대	62.3	7.7	16.2	13.8	33.8	18.4	47.7	
	50대	58.4	13.7	10.7	17.2	33.6	26.1	40.0	0.3
	60세 이상	59.7	6.9	16.7	16.7	27.6	27.6	40.2	4.6
학력	중졸 이하	55.0	9.6	16.9	18.6	22.9	25.1	45.7	6.3
	고졸	66.5	10.1	15.0	8.4	29.1	24.2	46.2	0.5
	초대졸	67.0	9.6	18.3	5.2	26.3	20.5	53.2	
	4년제	75.2	8.1	12.2	4.5	26.9	22.3	50.5	0.3
	대학원 이상	76.7	10.0	13.3		34.0	10.2	55.8	
임금 근로 자	예	68.9	8.2	15.6	7.4	29.9	19.8	50.3	
	조합원						37.5	13.5	49.0
	아니오	60.9	10.3	15.4	13.4	26.0	23.3	49.3	1.4

〈부표 2-4〉 기업은 근로자보다 주주이익을 중시해야

		KLI('07)				
		매우 찬성	찬성	반대	매우 반대	모름/무응답
전 체		5.5	20.5	55.8	16.5	1.8
성별	남자	6.5	24.6	52.1	15.4	1.3
	여자	4.5	16.4	59.4	17.6	2.2
연령	20대	3.6	21.2	55.7	18.7	0.7
	30대	6.1	18.9	53.4	20.8	0.8
	40대	6.9	17.6	59.2	15.2	1.1
	50대	5.2	20.3	54.5	18.2	1.8
	60세 이상	5.2	26.4	55.5	7.7	5.2
학력	중졸 이하	6.3	25.1	52.6	7.4	8.6
	고졸	7.1	18.8	57.5	15.0	1.6
	초대졸	2.9	15.4	60.6	20.8	0.3
	4년제 대학원 이상	5.9	21.0	52.9	19.1	1.0
임금 근로자	예	5.6	19.4	53.5	20.9	0.6
	조합원	9.6	16.3	46.2	27.9	
	아니오	5.4	21.2	57.3	13.4	2.5

〈부표 2-5〉 근로자 요구의 정당성

		KLI('89)					KLI('07)				
		매우 정당	장당	과도	매우 과도	모름/결측	매우 정당	장당	과도	매우 과도	모름/결측
전 체		10.9	56.1	30.5	1.9	0.7	1.4	39.9	51.3	5.8	1.7
성별	남자	11.7	54.8	30.4	2.6	0.6	1.1	35.1	54.1	7.9	1.8
	여자	9.7	58.0	30.7	0.8	0.8	1.6	44.6	48.5	3.7	1.6
연령	20대	17.4	67.7	14.6		0.3	2.2	55.2	39.4	1.9	1.2
	30대	11.0	55.4	31.5	1.3	0.7	1.3	51.3	43.0	3.2	1.3
	40대	6.4	54.9	35.7	2.7	0.3	1.1	38.6	53.6	4.6	2.2
	50대	8.2	43.3	41.6	5.6	1.3	0.6	26.4	60.3	11.5	1.2
	60세 이상	4.2	48.6	45.8		1.4	1.5	19.3	66.0	10.4	2.8
학력	중졸 이하	11.8	50.4	34.8	2.3	0.7	1.7	33.7	54.9	6.3	3.4
	고졸	11.2	59.4	27.7	1.1	0.6	1.9	35.2	54.5	6.1	2.3
	초대졸	10.4	64.3	24.3	0.9		1.0	49.7	44.6	3.5	1.3
	4년제 대학원 이상	8.1	59.3	28.9	2.4	1.2	1.1	40.6	50.6	6.5	1.1
임금 근로자	예	13.7	57.5	26.9	1.5	0.4	2.1	48.5	44.3	4.0	1.1
	조합원			n.a.			2.9	52.9	37.5	3.8	2.9
	아니오	9.4	55.3	32.5	2.1	0.8	0.8	33.8	56.2	7.1	2.1

〈부표 2-6〉 기업은 근로자를 정당하게 대우

	KLI('89)					KLI('07)					
	매우 찬성	찬성	반대	매우 반대	모름/ 결측	매우 찬성	찬성	반대	매우 반대	모름/ 결측	
전 체	0.7	26.3	64.5	7.0	1.5	2.5	52.3	41.3	2.5	1.5	
성별	남자	0.8	27.0	63.2	8.0	1.0	3.4	55.9	37.0	2.3	1.4
	여자	0.7	25.2	66.5	5.5	2.2	1.6	48.7	45.5	2.7	1.5
연령	20대	0.6	18.8	69.6	10.5	0.6	1.0	48.4	47.2	2.9	0.5
	30대	0.6	24.4	67.7	6.3	0.9	1.9	40.9	53.8	3.0	0.4
	40대	2.0	31.6	59.6	5.1	1.7	2.4	54.2	39.5	2.6	1.3
	50대		30.9	62.2	4.3	2.6	3.9	64.2	27.0	2.1	2.7
	60세 이상		40.3	43.1	11.1	5.6	4.0	58.9	32.5	1.5	3.1
학력	중졸 이하	0.9	30.3	60.7	5.7	2.4	0.6	53.1	40.0	3.4	2.9
	고졸	0.6	27.7	64.4	6.6	0.7	3.5	52.4	39.9	1.9	2.3
	초대졸	1.7	18.3	70.4	9.6		2.2	47.1	46.5	3.2	1.0
	4년제	0.4	17.5	70.3	10.2	1.6	2.4	53.6	40.4	2.8	0.8
	대학원 이상		26.7	70.0	3.3		2.0	53.1	42.9	0.7	1.4
임금 근로 자	예	0.6	23.0	68.9	7.2	0.4	1.5	47.8	47.6	2.6	0.6
	조합원			n.a.			1.0	38.5	57.7	1.9	1.0
	아니오	0.8	28.1	62.2	6.9	2.1	3.2	55.5	36.8	2.5	2.0

〈부표 2-7〉 근로자 행동방식

	KLI('89)					KLI('07)					
	매우 과격	과격	온건	매우 온건	모름/ 결측	매우 과격	과격	온건	매우 온건	모름/ 결측	
전 체	12.2	69.5	16.6	0.6	1.1	13.7	72.1	12.6	1.1	0.6	
성별	남자	11.8	68.7	18.3	0.3	0.9	15.7	70.7	12.2	1.0	0.3
	여자	12.8	70.7	14.0	1.0	1.5	11.7	73.5	12.9	1.1	0.9
연령	20대	5.5	68.2	23.8	1.7	0.8	8.5	71.3	18.2	1.9	
	30대	10.4	71.3	17.5		0.7	8.5	73.5	17.4	0.2	0.4
	40대	15.2	70.4	12.5	0.3	1.7	11.1	78.5	9.5	0.9	
	50대	19.3	66.5	12.0	0.4	1.7	20.9	70.6	6.7	0.9	0.9
	60세 이상	23.6	68.1	5.6	1.4	1.4	24.2	63.5	8.6	1.5	2.1
학력	중졸 이하	16.7	64.0	16.9	0.9	1.6	12.6	68.6	12.6	2.9	3.4
	고졸	9.9	70.8	17.6	0.6	1.1	14.8	70.2	12.9	1.2	0.9
	초대졸	8.7	77.4	12.2	0.9	0.9	10.9	75.3	12.5	1.3	
	4년제	7.3	75.6	16.7		0.4	13.5	73.7	12.1	0.5	0.1
	대학원 이상	20.0	70.0	10.0			17.7	67.3	14.3	0.7	
임금 근로 자	예	10.2	70.8	18.0		0.9	10.4	72.9	15.3	1.0	0.4
	조합원			n.a.			6.7	69.2	21.2	1.9	1.0
	아니오	13.3	68.8	15.8	0.9	1.2	16.0	71.5	10.6	1.1	0.8

〈부표 2-8〉 공공시설 파업

		KLI('89)				KLI('07)			
		정당 행위	자제 해야	절대 자제	모름/ 결측	정당 행위	자제 해야	절대 자제	모름/ 결측
	전 체	20.1	50.3	25.9	3.8	6.5	43.2	50.2	0.1
성별	남자	20.4	51.6	25.7	2.3	6.5	40.7	52.7	0.1
	여자	19.5	48.3	26.2	6.0	6.5	45.7	47.7	0.1
연령	20대	28.2	51.4	17.7	2.8	8.3	50.1	41.6	0.4
	30대	23.3	51.7	21.5	3.5	7.2	49.4	43.0	
	40대	10.8	54.5	31.3	3.4	6.1	44.5	49.5	
	50대	13.7	44.2	37.3	4.7	4.8	33.9	61.2	
	60세 이상	13.9	36.1	40.3	9.7	5.5	33.1	61.3	
학력	중졸 이하	17.7	42.1	33.4	6.8	8.0	33.1	58.9	0.2
	고졸	22.1	49.6	25.5	2.8	4.9	36.4	58.5	
	초대졸	19.1	65.2	14.8	0.9	5.1	46.8	48.1	
	4년제	21.1	61.8	16.3	0.8	7.4	48.0	44.6	
	대학원 이상	23.3	66.7	10.0		8.8	48.3	42.2	
임금 근로 자	예	22.2	55.6	20.1	2.1	8.4	45.8	45.7	0.1
	조합원	n.a.				17.3	44.2	38.5	
	아니오	18.9	47.4	29.0	4.7	5.2	41.4	53.4	0.1

〈부표 2-9〉 노조는 너무 투쟁적

		노동패널('05)					KLI('07)							
		매우 찬성	찬성	중간	반대	매우 반대	모름/ 결측	매우 찬성	찬성	중간	반대	매우 반대	모름/ 결측	
	전 체	7.8	41.0	30.9	12.5	1.6	6.1	25.4	49.6	15.8	8.1	0.7	0.6	
성별	남자	8.9	40.4	30.8	12.9	1.8	5.3	27.6	50.5	13.4	7.4	0.9	0.2	
	여자	6.9	41.6	31.0	12.1	1.4	7.0	23.3	48.6	18.2	8.7	0.4	0.9	
연령	20대	4.6	38.0	36.7	13.6	1.2	5.9	13.9	52.1	23.1	9.5	1.5	0.7	
	30대	6.7	40.8	31.5	16.3	2.4	2.3	18.2	51.5	22.5	7.4	0.4		
	40대	8.8	42.8	29.6	14.1	2.1	2.8	24.1	51.0	13.2	10.8	0.2		
	50대	10.9	43.9	29.1	9.4	1.9	4.7	35.5	47.9	9.7	5.5	0.6		0.9
	60세 이상	10.0	40.9	25.5	7.4	0.4	15.7	42.0	43.3	6.7	5.8	0.6		1.5
학력	중졸 이하	7.7	39.7	30.0	9.8	1.1	11.8	32.0	41.1	12.6	10.3		4.0	
	고졸	7.9	41.6	30.7	13.7	1.9	4.2	28.2	48.3	13.2	9.4	0.7	0.2	
	초대졸	6.3	38.5	34.1	15.9	2.1	3.1	18.6	55.4	18.6	5.8	1.0	0.6	
	4년제	8.7	42.7	31.3	12.6	1.5	3.2	25.4	49.5	16.8	7.4	0.8	0.1	
	대학원 이상	8.5	46.1	29.5	12.2	1.0	2.7	21.1	52.4	19.0	7.5			
임금 근로 자	예	6.8	40.3	32.1	15.6	2.4	2.8	20.0	50.1	19.8	9.2	0.7	0.1	
	조합원	3.4	26.1	35.5	24.4	8.5	2.1	16.3	50.0	21.2	11.5	1.0		
	아니오	8.4	41.4	30.3	10.8	1.1	7.9	29.1	49.2	13.0	7.2	0.6	0.8	

〈부표 2-10〉 기업은 근로자 대표조직을 파트너로 인정

		KLI('07)				
		매우 찬성	찬성	반대	매우 반대	모름/결측
전 체		3.7	40.5	50.1	4.1	1.7
성별	남자	4.2	42.1	48.3	5.0	0.4
	여자	3.1	38.9	51.8	3.2	3.0
연령	20대	2.9	37.7	56.2	2.4	0.7
	30대	2.5	35.0	55.1	7.2	0.2
	40대	2.2	36.2	55.5	4.1	2.0
	50대	5.5	49.1	40.9	3.3	1.2
	60세 이상	6.4	49.4	36.5	2.5	5.2
학력	중졸 이하	5.7	48.6	33.1	2.3	10.3
	고졸	3.5	38.2	53.3	3.1	1.9
	초대졸	2.6	41.7	51.6	3.8	0.3
	4년제	3.1	40.7	50.8	5.0	0.5
	대학원 이상	6.8	35.4	51.7	6.1	
임금 근로 자	예	3.0	37.3	53.6	5.5	0.6
	조합원	1.9	31.7	60.6	5.8	
	아니오	4.1	42.7	47.6	3.1	2.5

〈부표 2-11〉 노사협상 실패의 책임

		KLI('89)				KLI('07)			
		사용자	노조	노사 양측	모름/ 결측	사용자	노조	노사 양측	모름/ 결측
전 체		24.9	3.3	71.3	0.5	9.3	13.4	76.6	0.8
성별	남자	28.0	3.4	68.3	0.2	8.5	17.4	73.4	0.6
	여자	20.2	3.2	75.8	0.8	10.0	9.3	79.7	1.0
연령	20대	23.2	1.9	74.9		11.2	9.0	79.6	0.2
	30대	27.1	3.5	69.2	0.2	12.1	6.8	80.7	0.4
	40대	20.9	3.7	74.7	0.7	6.5	12.1	80.9	0.4
	50대	26.6	3.4	68.7	1.3	7.0	21.8	70.6	0.6
	60세 이상	27.8	6.9	63.9	1.4	8.9	21.5	66.9	2.8
학력	중졸 이하	29.2	5.0	65.0	0.7	12.0	14.9	68.0	5.1
	고졸	25.1	2.6	71.9	0.4	7.5	13.9	78.0	0.5
	초대졸	19.1	4.3	76.5		9.3	11.5	78.8	0.3
	4년제	17.1	0.8	81.7	0.4	9.7	13.4	76.5	0.4
	대학원 이상	23.3		76.7		9.5	12.9	77.6	
임금 근로 자	예	24.3	2.7	73.1		10.6	9.5	79.5	0.5
	조합원	n.a.				14.4	6.7	77.9	1.0
	아니오	25.2	3.7	70.4	0.7	8.3	16.1	74.6	1.0

〈부표 2-12〉 정부의 공정성

		KLI('07)			
		노조편	기업편	중립	모름/결측
전 체		12.7	63.7	21.4	2.3
성별	남자	14.6	58.8	25.3	1.3
	여자	10.7	68.6	17.5	3.3
연령	20대	7.5	79.1	12.7	0.7
	30대	7.4	79.2	12.7	0.6
	40대	11.9	64.4	20.8	2.8
	50대	20.6	47.3	29.1	3.0
	60세 이상	19.6	37.4	37.7	5.2
학력	중졸 이하	9.1	42.3	42.9	5.7
	고졸	12.4	63.4	22.0	2.3
	초대졸	8.0	70.5	19.2	2.2
	4년제	14.9	66.5	17.1	1.5
	대학원 이상	16.3	61.2	21.1	1.4
임금 근로 자	예	11.5	70.4	16.4	1.7
	조합원	12.5	76.0	11.5	
	아니오	13.4	59.0	24.8	2.7

〈부표 2-13〉 정부의 개입 정도

		KLI('89)				노동교육원('04)				KLI('07)			
		과도 개입	적절	방관	모름 결측	과도 개입	적절	방관	모름 결측	과도 개입	적절	방관	모름 결측
전 체		31.1	19.1	35.7	14.2	12.0	14.3	55.9	17.8	16.0	31.0	51.5	1.6
성별	남자	36.3	18.4	36.7	8.6	13.1	15.5	56.5	14.9	17.8	31.4	49.5	1.3
	여자	23.2	20.0	34.2	22.7	11.0	13.2	55.2	20.6	14.1	30.5	53.5	1.9
연령	20대	39.2	15.5	35.6	9.7	7.2	12.1	60.7	19.9	12.9	23.6	63.0	0.5
	30대	35.1	18.5	35.4	11.0	15.8	14.6	54.8	14.8	17.4	24.6	57.0	1.1
	40대	23.6	22.6	35.4	18.5	14.7	15.9	53.6	15.9	16.7	31.7	51.0	0.7
	50대	21.9	20.6	37.3	20.2	7.9	18.4	50.9	22.8	16.1	38.5	42.7	2.7
	60세 이상	20.8	22.2	33.3	23.6	15.0	15.0	45.0	25.0	16.6	40.8	38.7	4.0
학력	중졸 이하	20.3	22.6	33.0	24.0	8.9	16.9	49.2	25.0	13.7	38.9	41.7	5.7
	고졸	32.0	20.0	37.8	10.1	11.5	15.7	51.8	21.0	15.9	35.0	46.9	2.3
	초대졸	50.4	13.0	31.3	5.2	9.6	14.7	56.2	19.5	12.8	28.2	57.7	1.3
	4년제	41.9	11.8	40.2	6.1	13.8	12.7	59.9	13.6	16.2	27.7	56.0	0.1
	대학원 이상	56.7	16.7	26.7		16.9	10.2	66.1	6.8	24.5	29.9	44.9	0.7
임금 근로 자	예	38.0	17.5	35.1	9.5	12.4	13.1	57.4	17.1	17.3	29.4	52.2	1.1
	조합원	n.a.				25.5	12.8	56.4	5.3	26.0	26.0	48.1	
	아니오	27.3	19.9	36.0	16.8	11.6	15.6	54.4	18.5	15.0	32.0	51.0	2.0

〈부표 2-14〉 노조는 선거와 정치에 큰 영향

	노동패널('05)						KLI('07)						
	매우 찬성	찬성	중간	반대	매우 반대	모름 결측	매우 찬성	찬성	중간	반대	매우 반대	모름 결측	
전 체	1.6	25.8	38.5	25.1	2.9	6.2	11.1	39.6	23.5	21.8	2.6	1.5	
성별	남자	2.1	27.9	36.7	25.1	3.0	5.2	12.6	41.6	22.3	20.2	3.0	0.2
	여자	1.1	23.9	40.1	25.1	2.7	7.0	9.6	37.5	24.6	23.4	2.2	2.8
연령	20대	1.4	23.6	42.9	23.7	2.6	5.8	7.3	36.3	29.2	23.8	3.2	0.2
	30대	1.7	27.9	37.1	27.5	3.4	2.3	10.8	37.1	30.5	18.4	2.1	1.1
	40대	2.0	27.1	37.6	27.7	3.0	2.5	12.1	39.0	21.5	24.9	1.7	0.7
	50대	1.9	28.6	35.7	24.9	4.1	4.7	12.7	43.3	17.3	21.8	2.1	2.7
	60세 이상	1.1	22.5	37.3	21.3	1.5	16.2	13.2	44.2	15.0	19.6	4.3	3.7
학력	중졸 이하	0.7	20.9	39.1	24.4	2.7	12.1	11.4	34.9	17.7	23.4	4.6	8.0
	고졸	1.9	26.0	39.0	26.0	3.1	4.1	12.4	37.1	20.9	24.2	3.7	1.7
	초대졸	1.3	27.2	39.0	26.3	3.4	2.8	8.3	35.3	27.9	26.0	1.0	1.6
	4년제	2.7	30.4	36.7	24.4	2.6	3.1	10.8	43.0	24.7	18.9	2.4	0.1
	대학원 이상	1.0	38.3	35.6	20.3	2.0	2.7	12.9	44.2	23.8	18.4	0.7	
임금 근로 자	예	1.3	27.1	38.0	27.6	3.3	2.7	11.1	35.7	24.8	25.4	2.6	0.5
	조합원	2.5	30.4	35.9	26.5	2.8	1.9	10.6	31.7	29.8	25.0	2.9	
자	아니오	1.7	25.1	38.8	23.7	2.6	8.1	11.1	42.2	22.5	19.3	2.6	2.2

〈부표 2-15〉 노조는 법률의 제·개정예 영향

	노동패널('05)						KLI('07)						
	매우 찬성	찬성	중간	반대	매우 반대	모름 결측	매우 찬성	찬성	중간	반대	매우 반대	모름 결측	
전 체	1.0	19.8	45.4	24.3	3.3	6.2	6.2	31.7	28.9	28.1	3.1	2.1	
성별	남자	1.3	22.3	42.5	25.3	3.4	5.2	7.3	32.4	28.5	27.5	3.8	0.6
	여자	0.7	17.5	48.1	23.3	3.3	7.1	5.1	30.9	29.3	28.7	2.3	3.6
연령	20대	0.9	18.6	49.2	22.7	2.8	5.8	4.9	27.7	34.1	28.0	4.9	0.5
	30대	1.0	20.7	45.3	26.2	4.6	2.3	4.9	25.8	35.4	30.5	2.3	1.1
	40대	1.8	22.2	43.7	26.4	3.4	2.5	5.2	30.6	26.2	34.3	2.4	1.3
	50대	0.8	21.5	43.7	25.5	3.7	4.8	7.6	40.3	22.4	25.5	1.5	2.7
	60세 이상	0.4	16.7	43.7	20.7	2.2	16.3	9.8	37.7	23.3	18.7	4.3	6.1
학력	중졸 이하	0.5	16.1	45.4	22.9	2.9	12.2	9.1	33.1	25.7	17.1	3.4	11.4
	고졸	1.1	20.0	45.6	25.3	3.7	4.2	7.1	31.5	24.9	30.8	3.1	2.4
	초대졸	0.9	20.2	47.1	25.5	3.5	2.8	4.5	28.2	31.7	32.4	2.2	1.0
	4년제	1.5	24.4	43.4	24.1	3.4	3.1	6.3	31.5	31.4	26.9	3.7	0.3
	대학원 이상	0.7	23.7	50.5	20.7	1.7	2.7	2.7	38.8	29.3	27.2	0.7	1.4
임금 근로 자	예	0.6	20.8	45.2	26.8	3.9	2.7	5.3	27.9	30.3	32.7	3.3	0.5
	조합원	0.8	25.1	42.0	27.2	3.0	1.9	7.7	21.2	34.6	29.8	6.7	
자	아니오	1.2	19.3	45.5	22.9	3.0	8.1	6.8	34.2	28.0	24.9	2.9	3.2

〈부표 2-16〉 노조는 기업보다 힘이 셴

	노동패널('05)						KLI('07)						
	매우 찬성	찬성	중간	반대	매우 반대	모름 결측	매우 찬성	찬성	중간	반대	매우 반대	모름 결측	
전 체	1.0	13.6	35.9	37.3	6.2	6.1	6.7	20.7	19.7	45.5	6.9	0.7	
성별	남자	1.2	14.1	34.1	38.9	6.4	5.2	7.3	22.9	19.2	43.3	6.7	0.5
	여자	0.8	13.1	37.5	35.7	6.0	7.0	6.0	18.4	20.2	47.6	7.1	0.8
연령	20대	0.8	11.0	39.6	36.8	5.9	5.8	2.9	13.9	23.6	49.6	9.7	0.2
	30대	0.7	13.4	32.4	43.5	7.7	2.3	3.2	14.2	23.1	50.8	8.1	0.6
	40대	1.3	14.8	35.6	39.1	6.8	2.5	6.7	21.7	20.2	44.5	6.5	0.4
	50대	1.1	16.1	35.8	35.8	6.5	4.7	10.0	26.1	16.1	42.4	4.8	0.6
	60세 이상	1.2	13.8	35.4	29.7	3.9	16.0	12.9	31.6	12.9	36.8	4.3	1.5
학력	중졸 이하	0.8	12.7	37.3	31.7	5.5	12.0	11.4	29.7	15.4	35.4	5.7	2.3
	고졸	1.0	13.7	35.4	38.8	6.9	4.1	8.4	20.6	17.4	46.3	6.6	0.7
	초대졸	0.6	12.8	35.8	41.4	6.4	2.9	5.4	21.5	20.8	43.9	8.0	0.3
	4년제	1.5	14.7	34.3	40.5	5.9	3.1	5.0	17.9	21.8	47.8	7.3	0.3
	대학원 이상	0.7	15.6	36.6	38.0	6.4	2.7	4.8	23.1	21.1	44.9	5.4	0.7
임금 근로 자	예	0.9	13.1	34.2	41.2	7.9	2.7	4.7	16.4	21.9	48.4	8.4	0.2
	조합원	0.6	12.5	30.4	47.1	7.4	1.9	4.8	14.4	16.3	52.9	11.5	
	아니오	1.1	13.8	36.8	35.1	5.3	8.0	8.0	23.6	18.2	43.4	5.9	0.9

〈부표 2-17〉 노조는 국정 운영에 큰 영향

	노동패널('05)						KLI('07)						
	매우 찬성	찬성	중간	반대	매우 반대	모름 결측	매우 찬성	찬성	중간	반대	매우 반대	모름 결측	
전 체	0.6	15.4	48.2	25.9	3.6	6.3	4.8	23.7	29.1	36.9	4.5	1.1	
성별	남자	0.8	17.5	45.7	26.8	3.9	5.3	5.5	25.3	27.3	36.6	4.8	0.6
	여자	0.5	13.3	50.6	25.1	3.3	7.2	4.0	22.2	30.9	37.2	4.2	1.5
연령	20대	0.6	14.9	50.6	24.7	3.3	5.8	1.5	17.8	35.5	38.9	6.1	0.2
	30대	0.6	15.3	45.6	31.6	4.4	2.4	2.3	16.3	31.1	44.3	5.3	0.6
	40대	1.0	16.4	48.3	27.8	3.9	2.6	3.9	23.4	30.8	38.2	3.7	
	50대	0.8	16.7	48.8	24.7	4.1	4.8	9.4	31.5	22.4	31.2	3.9	1.5
	60세 이상	0.3	13.7	47.6	19.7	2.1	16.5	8.9	34.4	22.4	27.6	3.1	3.7
학력	중졸 이하	0.3	12.4	50.6	21.3	3.1	12.3	7.4	29.1	22.3	32.0	1.7	7.4
	고졸	0.8	15.3	47.9	27.9	3.9	4.2	6.4	26.7	25.4	36.2	4.5	0.7
	초대졸	0.4	15.5	48.7	28.3	4.2	2.9	4.5	21.2	29.2	39.4	5.4	0.3
	4년제	1.1	18.8	45.3	28.1	3.6	3.1	3.4	19.4	34.1	38.0	4.7	0.4
	대학원 이상	0.3	23.4	46.8	24.1	2.7	2.7	2.7	34.0	24.5	34.0	4.8	
임금 근로 자	예	0.6	16.2	46.2	29.6	4.7	2.7	3.3	19.6	30.4	40.9	5.3	0.5
	조합원	1.1	18.9	41.4	32.3	4.2	2.1	3.8	20.2	24.0	47.1	4.8	
	아니오	0.7	14.9	49.3	23.9	3.0	8.2	5.8	26.6	28.2	34.1	3.9	1.4

〈부표 2-18〉 노조는 근로자를 부당한 대우로부터 보호

	노동패널('05)						KLI('07)						
	매우 찬성	찬성	중간	반대	매우 반대	모름 결측	매우 찬성	찬성	중간	반대	매우 반대	모름 결측	
전 체	1.6	29.2	43.7	18.4	1.3	5.8	6.4	27.2	44.0	18.7	3.1	0.7	
성별	남자	1.9	31.1	40.7	19.8	1.6	4.9	6.8	28.0	43.0	18.6	3.5	0.1
	여자	1.3	27.5	46.4	17.1	1.0	6.7	6.0	26.4	44.9	18.8	2.7	1.2
연령	20대	1.4	28.3	48.1	15.7	0.9	5.6	8.5	26.3	47.2	15.1	2.7	0.2
	30대	1.9	33.5	41.5	19.4	1.5	2.3	4.2	28.0	46.8	18.0	3.0	
	40대	2.2	28.5	41.3	24.2	1.4	2.4	4.8	25.2	46.4	21.7	2.0	
	50대	1.4	29.0	44.1	19.7	1.5	4.3	7.3	28.8	38.5	20.0	3.9	1.5
	60세 이상	0.9	26.2	42.7	13.6	1.2	15.3	8.3	28.5	37.7	18.7	4.6	2.1
학력	중졸 이하	1.0	24.7	45.2	16.4	1.4	11.3	9.1	25.7	42.3	13.7	4.6	4.6
	고졸	1.8	28.1	44.5	20.5	1.2	4.0	7.3	27.4	41.1	21.1	2.6	0.5
	초대졸	1.8	33.8	42.7	17.9	1.2	2.6	7.1	24.7	48.4	16.7	3.2	
	4년제	2.1	34.5	41.2	18.0	1.2	3.1	4.8	26.7	45.8	19.5	3.1	0.1
	대학원 이상	1.0	38.3	38.6	17.6	1.7	2.7	6.8	36.7	36.7	16.3	3.4	
임금 예	1.9	32.7	41.2	20.1	1.5	2.6	5.7	27.7	47.4	16.5	2.7		
근로자	조합원	6.6	43.3	30.1	17.4	0.6	1.9	3.8	37.5	38.5	17.3	2.9	
자	아니오	1.4	27.3	45.0	17.5	1.1	7.6	6.9	26.8	41.5	20.2	3.4	1.1

〈부표 2-19〉 노조는 근로자 고용안정을 높임

	노동패널('05)						KLI('07)						
	매우 찬성	찬성	중간	반대	매우 반대	모름 결측	매우 찬성	찬성	중간	반대	매우 반대	모름 결측	
전 체	1.7	29.2	43.6	18.0	1.5	5.9	12.8	44.3	24.0	16.7	1.7	0.6	
성별	남자	2.0	31.4	40.4	19.2	1.9	5.0	13.2	41.5	24.6	18.3	2.1	0.2
	여자	1.4	27.2	46.5	16.8	1.2	6.8	12.3	47.1	23.4	15.1	1.3	0.9
연령	20대	1.6	27.3	48.0	16.4	1.2	5.6	12.7	43.1	29.2	13.9	1.2	
	30대	2.1	33.1	40.6	20.4	1.6	2.3	15.0	45.6	27.1	10.6	1.7	
	40대	2.4	30.2	41.5	21.5	2.1	2.4	12.4	48.4	20.0	17.1	2.0	0.2
	50대	1.3	31.0	42.1	19.1	2.0	4.4	11.8	43.0	20.6	23.0	1.2	0.3
	60세 이상	0.9	24.9	44.9	12.5	1.0	15.7	11.0	39.6	22.1	22.1	2.5	2.8
학력	중졸 이하	0.9	24.7	46.4	14.8	1.6	11.6	13.1	42.9	21.7	16.6	2.3	3.4
	고졸	1.8	28.4	43.7	20.3	1.8	4.0	15.5	46.0	21.1	15.5	1.4	0.5
	초대졸	2.5	33.4	40.6	19.7	1.2	2.6	11.2	46.2	27.2	14.7	0.6	
	4년제	2.3	34.3	41.2	17.7	1.4	3.1	12.0	43.4	24.1	18.4	2.0	0.1
	대학원 이상	1.7	36.6	40.7	18.0	0.3	2.7	9.5	39.5	31.3	17.0	2.7	
임금 예	2.3	33.0	40.6	19.6	1.9	2.6	14.7	43.4	26.0	14.3	1.6		
근로자	조합원	6.6	42.3	33.5	14.6	1.1	1.9	24.0	45.2	22.1	7.7	1.0	
자	아니오	1.4	27.2	45.2	17.1	1.4	7.8	11.4	44.9	22.6	18.4	1.8	0.9

〈부표 2-20〉 노조는 근로조건과 임금을 향상

	노동패널('05)						KLI('07)						
	매우 찬성	찬성	중간	반대	매우 반대	모름	매우 찬성	찬성	중간	반대	매우 반대	모름	
전 체	3.6	36.2	39.7	13.3	1.3	5.9	14.8	43.5	18.4	20.5	2.0	0.9	
성별	남자	4.4	39.6	36.6	12.9	1.4	5.1	18.0	45.8	15.6	17.8	2.1	0.6
	여자	2.8	33.0	42.5	13.7	1.2	6.7	11.6	41.1	21.2	23.2	1.8	1.2
연령	20대	2.8	33.8	42.5	13.9	1.3	5.7	11.9	39.7	25.8	21.4	1.2	
	30대	4.5	41.5	36.3	13.9	1.6	2.3	17.8	45.6	20.1	15.5	0.8	0.2
	40대	4.7	37.1	38.9	15.4	1.5	2.4	14.5	49.7	15.2	18.7	1.5	0.4
	50대	3.7	38.4	38.7	13.3	1.5	4.4	16.4	38.5	12.1	29.1	3.0	0.9
	60세 이상	2.2	30.2	41.6	9.8	0.7	15.5	12.9	41.4	17.5	20.6	4.0	3.7
학력	중졸 이하	1.8	30.0	43.2	12.3	1.2	11.6	10.9	35.4	16.0	30.3	2.9	4.6
	고졸	4.0	36.2	39.6	14.6	1.7	4.0	15.0	42.0	17.4	22.0	2.6	1.0
	초대졸	3.6	39.8	37.8	14.9	1.2	2.7	14.4	45.2	17.6	21.8	0.3	0.6
	4년제	5.3	42.2	36.6	11.8	1.0	3.1	15.7	45.0	19.6	17.6	1.9	0.1
	대학원 이상	5.1	46.4	33.2	12.5		2.7	15.0	44.9	20.4	17.0	2.0	0.7
임금 근로 자	예	4.4	40.8	36.1	14.7	1.5	2.6	14.8	43.5	20.5	19.2	1.7	0.2
	조합원	8.3	50.1	28.5	10.4	0.8	1.9	17.3	43.3	25.0	12.5	1.9	
	아니오	3.1	33.7	41.7	12.6	1.2	7.7	14.8	43.4	16.9	21.4	2.1	1.4

〈부표 2-21-1〉 노조가 경제성장에 미치는 효과

	KLI('89)						노동교육원('04)						
	매우 좋음	좋음	중간	나쁨	매우 나쁨	모름	매우 좋음	좋음	중간	나쁨	매우 나쁨	모름	
전 체	24.0	29.3	12.8	19.3	7.1	7.5	5.6	32.3	19.7	33.5	8.9	0.1	
성별	남자	25.7	28.4	13.4	19.7	7.0	5.8	5.1	29.6	18.8	35.3	11.0	0.1
	여자	21.5	30.5	11.8	18.8	7.2	10.2	6.1	35.0	20.5	31.7	6.7	
연령	20대	32.0	28.7	14.6	16.3	3.6	4.7	5.1	35.2	25.8	28.9	5.1	
	30대	22.8	30.8	13.4	21.8	6.0	5.2	6.3	34.6	15.2	36.5	7.5	
	40대	21.5	27.3	12.1	19.2	9.8	10.1	4.8	29.3	15.6	38.3	12.0	
	50대	20.2	28.3	9.9	19.3	10.3	12.0	6.1	27.2	19.3	27.2	20.2	
	60세 이상	15.3	31.9	11.1	16.7	11.1	13.9	8.3	16.7	26.7	33.3	13.3	1.7
학력	중졸 이하	20.3	27.7	13.0	17.9	8.0	13.0	4.8	29.8	23.4	32.3	9.7	
	고졸	26.4	30.7	12.2	18.5	6.9	5.2	5.6	33.6	19.8	30.7	10.1	0.2
	초대졸	28.7	29.6	12.2	25.2	1.7	2.6	6.4	33.1	18.7	37.1	4.8	
	4년제	26.4	29.3	13.8	21.1	6.9	2.4	6.0	30.9	19.6	34.3	9.3	
	대학원 이상	13.3	33.3	13.3	23.3	13.3	3.3		37.3	15.3	37.3	10.2	
임금 근로 자	예	25.8	28.7	14.6	22.2	4.6	4.2	5.8	32.2	20.1	34.2	7.7	
	조합원			n.a.				5.3	40.4	20.2	29.8	4.3	
	아니오	23.0	29.6	11.8	17.8	8.4	9.4	5.4	32.5	19.3	32.7	10.0	0.1

〈부표 2-21-2〉 노조가 경제성장에 미치는 효과

		노동패널('05)					KLI('07)						
		매우 좋음	좋음	중간	나쁨	매우 나쁨	모름 결측	매우 좋음	좋음	중간	나쁨	매우 나쁨	모름 결측
	전 체	1.3	24.3	44.5	22.2	1.6	6.0	2.6	13.4	25.7	36.3	21.5	0.6
성별	남자	1.5	24.8	42.8	23.8	2.1	5.1	2.0	10.8	21.5	37.5	28.0	0.2
	여자	1.2	23.9	46.0	20.8	1.1	6.9	3.1	16.0	29.7	35.1	15.1	1.0
연령	20대	1.4	24.3	47.9	19.9	0.8	5.8	1.9	21.9	34.5	31.4	10.2	
	30대	1.5	29.1	41.7	23.7	1.7	2.3	3.2	15.3	30.7	38.3	12.5	
	40대	1.5	23.7	45.4	24.9	2.0	2.5	2.2	12.1	24.3	37.7	23.2	0.4
	50대	1.3	20.7	46.7	24.2	2.5	4.6	2.4	9.1	15.8	37.6	34.8	0.3
	60세 이상	0.9	22.2	40.6	19.2	1.4	15.7	3.1	6.1	19.0	36.2	32.8	2.8
학력	중졸 이하	1.1	21.2	45.0	19.9	1.1	11.8	6.3	11.4	25.1	33.7	18.9	4.6
	고졸	1.7	25.6	44.2	22.7	1.8	4.1	2.4	12.0	25.3	36.6	23.2	0.5
	초대졸	1.5	26.2	46.4	22.1	1.1	2.7	1.9	15.7	31.1	34.9	16.3	
	4년제	1.3	25.8	43.2	24.4	2.2	3.1	2.4	13.8	24.9	36.1	22.7	0.1
	대학원 이상		23.7	43.7	26.8	3.1	2.7	0.7	12.9	20.4	43.5	22.4	
임금 근로 자	예	1.6	25.7	43.9	24.3	1.8	2.7	2.9	14.8	29.8	35.8	16.5	0.1
	조합원	3.8	38.4	39.9	14.6	1.3	1.9	2.9	16.3	30.8	35.6	14.4	
	아니오	1.2	23.6	44.8	21.1	1.5	7.9	2.3	12.4	22.8	36.6	25.0	0.9

〈부표 2-22-1〉 노조가 정치 민주화에 미치는 효과

		KLI('89)					노동교육원('04)							
		매우 좋음	좋음	중간	나쁨	매우 나쁨	모름 결측	매우 좋음	좋음	중간	나쁨	매우 나쁨	모름 결측	
	전 체	26.4	35.3	13.7	7.3	3.9	13.4	10.1	39.1	32.2	13.5	5.2		
성별	남자	31.0	35.3	12.6	6.9	4.9	9.3	12.5	37.4	32.0	11.6	6.5		
	여자	19.5	35.2	15.5	8.0	2.3	19.5	7.7	40.7	32.4	15.3	4.0		
연령	20대	34.8	34.8	13.5	5.0	3.0	8.8	8.8	41.2	34.2	11.9	3.9		
	30대	27.6	39.2	12.9	6.9	3.2	10.3	13.1	41.7	27.9	13.5	3.8		
	40대	22.2	31.6	15.2	8.8	5.1	17.2	9.6	37.7	33.5	12.3	6.9		
	50대	16.3	32.2	15.5	8.6	6.4	21.0	5.3	32.5	36.0	15.8	10.5		
	60세 이상	25.0	33.3	9.7	12.5		19.4	8.3	20.0	35.0	28.3	8.3		
학력	중졸 이하	18.4	33.2	13.9	8.2	3.1	23.1	7.3	35.5	34.7	14.5	8.1		
	고졸	29.8	33.3	12.9	8.2	5.2	10.5	9.1	34.6	34.8	14.6	7.0		
	초대졸	25.2	48.7	16.5	5.2	1.7	2.6	7.6	41.8	29.5	17.1	4.0		
	4년제	36.2	37.4	14.6	4.9	3.7	3.3	12.5	42.1	31.0	10.9	3.4		
	대학원 이상	43.3	40.0	6.7	3.3	3.3	3.3	11.9	45.8	27.1	10.2	5.1		
임금 근로 자	예	31.9	36.1	14.8	6.6	3.0	7.6	11.1	39.8	31.5	12.7	5.0		
	조합원			n.a.					23.4	37.2	30.9	7.4	1.1	
	아니오	23.4	34.8	13.2	7.7	4.3	16.5	9.1	38.4	32.8	14.2	5.4		

〈부표 2-22-2〉 노조가 정치 민주화에 미치는 효과

	노동패널('05)						KLI('07)						
	매우 좋음	좋음	중간	나쁨	매우 나쁨	모름 결측	매우 좋음	좋음	중간	나쁨	매우 나쁨	모름 결측	
전 체	0.8	19.4	46.4	23.5	3.7	6.2	5.4	30.0	36.6	18.9	6.0	3.2	
성별	남자	1.0	20.3	44.4	24.6	4.5	5.2	7.0	30.4	35.1	18.9	7.1	1.5
	여자	0.6	18.5	48.2	22.6	3.0	7.1	3.8	29.5	38.0	18.9	4.9	4.9
연령	20대	0.7	19.5	49.2	22.2	2.6	5.8	7.1	36.5	36.5	16.1	2.4	1.5
	30대	1.0	23.2	45.4	24.0	4.0	2.3	5.5	34.1	40.9	15.5	2.3	1.7
	40대	1.2	19.9	46.3	25.1	5.0	2.5	5.2	31.2	39.0	17.4	5.6	1.5
	50대	0.6	17.7	44.6	27.5	5.0	4.7	3.0	25.2	32.1	25.8	10.9	3.0
	60세 이상	0.5	15.5	45.3	20.0	2.6	16.2	5.8	18.7	31.3	22.7	11.3	10.1
학력	중졸 이하	0.4	15.9	47.2	21.1	3.1	12.2	2.9	14.9	38.3	21.7	6.9	15.4
	고졸	1.0	19.3	46.1	25.2	4.4	4.1	4.2	27.4	36.9	21.6	6.6	3.3
	초대졸	0.9	21.6	48.8	23.2	2.7	2.7	5.4	32.4	38.8	18.3	3.2	1.9
	4년제	0.9	23.2	44.5	24.0	4.3	3.1	6.5	32.8	35.8	16.8	6.8	1.3
	대학원 이상	1.0	21.4	44.7	27.1	3.1	2.7	7.5	38.1	31.3	18.4	4.8	
임금 근로 자	예	1.0	21.2	44.7	25.8	4.6	2.7	5.8	34.3	35.5	18.0	4.1	2.3
	조합원	2.8	32.7	40.1	18.9	3.6	1.9	10.6	35.6	33.7	18.3	1.9	
	아니오	0.7	18.3	47.3	22.3	3.3	8.1	5.1	26.9	37.3	19.5	7.3	3.8

〈부표 2-23〉 노조가 사회불평등 축소에 미치는 효과

	KLI('89)				노동교육원('04)				KLI('07)										
	매우 좋음	좋음	중간	나쁨	매우 나쁨	모름 결측	매우 좋음	좋음	중간	나쁨	매우 나쁨	모름 결측							
전 체	32.5	37.3	13.1	3.1	2.6	11.5	11.1	44.3	28.1	11.5	4.9	0.1	6.4	33.8	33.7	17.9	6.5	1.8	
성별	남자	37.7	35.0	12.7	3.3	3.1	8.2	12.2	45.1	25.8	10.6	5.9	0.3	5.9	34.1	33.1	17.9	8.1	0.9
	여자	24.7	40.7	13.8	2.7	1.8	16.3	9.9	43.5	30.4	12.4	3.8		6.9	33.5	34.3	17.8	4.8	2.7
연령	20대	43.4	34.0	11.3	2.8	1.4	7.2	11.5	46.5	30.1	8.2	3.7		8.0	43.8	35.8	10.2	1.9	0.2
	30대	34.7	38.2	12.5	2.2	2.1	10.3	14.2	47.3	25.2	9.6	3.8		7.6	38.1	36.7	13.8	3.2	0.6
	40대	23.6	41.8	14.5	3.4	4.4	12.5	8.4	42.2	25.7	18.3	5.4		5.9	34.1	33.4	20.2	5.6	0.9
	50대	25.3	36.1	15.0	3.9	3.4	16.3	5.3	36.0	32.5	14.9	11.4		5.8	26.4	31.8	22.1	12.4	1.5
	60세 이상	20.8	31.9	15.3	6.9	2.8	22.2	8.3	28.3	40.0	11.7	8.3	3.3	4.0	22.1	29.1	25.8	12.0	7.1
학력	중졸 이하	23.1	36.9	14.1	3.8	2.6	19.5	8.9	39.5	31.5	15.3	4.8		4.6	20.6	32.6	26.9	4.6	10.9
	고졸	33.1	37.5	14.0	2.4	3.6	9.4	9.3	39.4	31.7	13.2	6.0	0.4	5.6	28.7	33.1	22.5	8.7	1.4
	초대졸	44.3	38.3	12.2	3.5	0.9	0.9	11.2	43.8	26.7	13.5	4.8		6.4	35.6	37.5	15.4	3.8	1.3
	4년제	44.7	37.8	9.8	2.8	1.6	3.3	12.5	49.4	24.9	9.1	4.2		6.8	39.5	32.5	14.4	6.4	0.4
	대학원 이상	53.3	33.3	10.0				3.3	16.9	50.8	27.1	3.4	1.7		10.2	34.0	36.7	13.6	5.4
임금 근로 자	예	39.8	36.2	12.3	3.0	1.9	6.6	13.5	43.3	29.8	9.3	4.2		6.6	38.3	33.7	15.7	4.7	1.1
	조합원	na.						26.6	44.7	23.4	5.3			12.5	43.3	26.0	15.4	2.9	
	아니오	28.5	37.8	13.6	3.1	3.0	14.1	8.7	45.3	26.5	13.7	5.5	0.3	6.3	30.7	33.7	19.4	7.6	2.3

〈부표 2-24〉 노조가 물가안정에 미치는 효과

	KLI('89)						KLI('07)						
	매우 좋음	좋음	중간	나쁨	매우 나쁨	모름 결측	매우 좋음	좋음	중간	나쁨	매우 나쁨	모름 결측	
전 체	14.4	21.5	17.0	28.7	12.5	6.0	2.0	10.3	32.4	38.1	15.8	1.5	
성별	남자	15.2	21.0	17.7	27.7	13.7	4.8	2.1	7.3	29.0	40.9	19.8	0.9
	여자	13.2	22.2	16.0	30.2	10.7	7.8	1.9	13.3	35.8	35.2	11.7	2.1
연령	20대	18.0	23.5	19.6	27.1	8.8	3.0	1.2	14.4	47.0	32.8	4.4	0.2
	30대	13.8	20.1	18.1	30.2	13.4	4.3	2.5	10.6	39.8	37.1	9.5	0.4
	40대	12.8	20.9	14.8	32.3	12.5	6.7	1.5	9.8	29.7	40.8	16.9	1.3
	50대	12.0	21.9	14.2	22.7	16.3	12.9	2.1	8.8	18.8	42.1	26.7	1.5
	60세 이상	15.3	22.2	13.9	29.2	11.1	8.3	2.8	7.1	20.9	38.0	26.4	4.9
학력	중졸 이하	12.3	23.5	13.4	28.0	12.5	10.3	3.4	10.3	29.1	30.3	17.7	9.1
	고졸	16.5	19.7	15.9	28.5	14.8	4.7	2.6	9.1	28.7	40.9	17.4	1.2
	초대졸	13.9	23.5	23.5	28.7	9.6	0.9	1.3	13.8	35.9	35.9	12.8	0.3
	4년제	15.0	19.9	24.0	30.1	9.3	1.6	1.7	9.8	34.3	37.4	16.1	0.8
	대학원 이상	13.3	20.0	23.3	33.3	6.7	3.3	1.4	10.2	33.3	42.9	12.2	
임금 근로 자	예	14.0	21.4	21.1	29.4	9.9	4.2	2.2	11.1	35.5	39.0	11.7	0.6
	조합원	n.a.						3.8	11.5	36.5	35.6	12.5	
자	아니오	14.6	21.5	14.8	28.3	13.9	7.0	1.9	9.8	30.2	37.4	18.6	2.1

〈부표 2-25〉 신뢰 및 불신하는 기관

	KLI('07)														
	신뢰							불신							
	정부	언론	종교 단체	시민 단체	기업	노조	모름/ 결측	정부	언론	종교 단체	시민 단체	기업	노조	모름/ 결측	
전 체	11.9	15.2	12.2	41.0	7.2	5.4	7.3	37.8	22.0	12.2	6.0	9.4	8.8	3.9	
성별	남자	13.2	16.1	12.3	38.6	8.1	4.9	6.7	32.3	25.5	11.7	8.0	9.4	10.9	2.2
	여자	10.5	14.3	12.0	43.3	6.3	5.9	7.8	43.3	18.6	12.7	4.0	9.3	6.7	5.5
연령	20대	12.4	15.6	5.4	49.9	6.8	6.3	3.6	28.5	28.2	20.0	5.4	12.4	5.4	0.2
	30대	8.1	12.7	9.7	50.2	5.9	6.4	7.0	41.3	23.1	10.0	3.0	13.8	6.4	2.5
	40대	7.4	14.8	13.4	46.4	6.7	5.2	6.1	46.4	20.8	8.0	5.2	8.9	8.5	2.2
	50대	12.7	17.3	19.4	29.1	7.6	5.5	8.5	40.3	18.8	10.9	9.1	4.5	11.8	4.5
	60세 이상	22.1	16.9	15.0	20.6	9.8	3.1	12.6	29.8	17.5	12.9	9.2	4.6	14.1	12.0
학력	중졸 이하	17.1	15.4	12.0	26.3	6.9	9.1	13.1	34.9	12.6	15.4	7.4	4.0	8.0	17.7
	고졸	12.0	16.6	12.9	39.2	5.6	6.1	7.7	46.2	17.4	12.0	4.0	7.3	9.6	3.5
	초대졸	10.3	16.7	11.5	43.9	5.1	6.7	5.8	44.6	20.5	11.2	5.4	12.5	3.2	2.6
	4년제	11.5	13.5	11.7	44.0	9.1	4.0	6.3	31.9	25.9	12.4	7.3	10.1	10.7	1.8
	대학원 이상	10.9	15.6	13.6	41.5	8.8	3.4	6.1	25.9	33.3	10.2	6.8	12.9	8.8	2.0
임금 근로 자	예	10.6	13.0	11.1	44.5	7.3	7.5	6.1	38.8	25.8	11.5	6.0	10.2	6.9	0.9
	조합원	8.7	8.7	12.5	43.3	3.8	11.5	11.5	38.5	29.8	10.6	6.7	6.7	6.7	1.0
자	아니오	12.7	16.7	12.9	38.5	7.1	3.9	8.1	37.1	19.4	12.7	6.0	8.8	10.1	5.9

〈부표 2-26〉 노동조합의 필요성

		KLI('07)				
		반드시 필요	필요	불필요	전혀 불필요	모름/결측
전 체		26.0	59.6	12.2	2.0	0.4
성별	남자	28.6	55.1	13.2	3.0	0.1
	여자	23.4	64.0	11.1	1.0	0.6
연령	20대	28.7	60.8	9.7	0.7	
	30대	32.6	58.5	8.3	0.6	
	40대	28.2	56.4	12.1	3.3	
	50대	17.6	63.0	15.8	2.4	1.2
	60세 이상	18.1	60.4	17.2	3.4	0.9
학력	중졸 이하	21.1	58.9	14.9	2.3	2.9
	고졸	22.5	59.9	15.3	2.1	0.2
	초대졸	26.0	63.5	9.3	1.3	
	4년제	28.2	58.5	11.0	2.2	0.1
	대학원 이상	32.7	55.8	9.5	2.0	
임금 근로 자	예	32.0	57.8	8.9	1.3	
	조합원	48.1	46.2	4.8	1.0	
	아니오	21.8	60.7	14.4	2.5	0.6

〈부표 2-27〉 향후 노동조합의 영향력

		KLI('07)					
		매우 증대	증대	불변	감소	매우 감소	모름/ 결측
전 체		12.8	35.4	30.8	16.7	3.3	1.2
성별	남자	13.9	32.0	27.8	21.1	4.6	0.6
	여자	11.6	38.8	33.7	12.2	1.9	1.8
연령	20대	11.2	40.6	35.5	10.9	1.7	
	30대	11.9	40.7	29.4	15.3	2.5	0.2
	40대	16.3	34.3	23.4	20.6	5.0	0.4
	50대	12.1	30.3	33.6	20.3	2.1	1.5
	60세 이상	11.7	27.9	34.0	16.6	4.9	4.9
학력	중졸 이하	13.7	26.9	35.4	12.0	4.0	8.0
	고졸	12.7	36.6	31.4	16.0	2.4	0.9
	초대졸	15.4	38.8	30.4	12.8	2.2	0.3
	4년제	11.1	35.8	29.1	19.9	3.7	0.4
	대학원 이상	15.0	31.3	32.7	15.0	5.4	0.7
임금 근로 자	예	11.8	35.6	30.5	18.3	3.6	0.1
	조합원	11.5	25.0	37.5	22.1	3.8	
	아니오	13.4	35.3	30.9	15.5	3.0	2.0

〈부표 2-28〉 노동조합 활동의 초점 : 현재와 미래

		KLI('07)													
		현실						가망							
		임금등 근로 조건	고용 안정	취약 계층 보호	사회 제도 개혁	정치 활동	기타	모름/ 결측	임금등 근로 조건	고용 안정	취약 계층 보호	사회 제도 개혁	정치 활동	기타	모름/ 결측
전 체		59.5	13.6	9.7	3.8	11.8	0.4	1.3	11.2	32.6	32.7	21.2	1.1	0.4	1.0
성별	남자	61.4	13.7	7.6	3.5	12.5	0.4	0.8	9.4	32.7	31.7	24.0	0.7	0.6	0.9
	여자	57.6	13.5	11.8	4.1	11.1	0.3	1.7	12.9	32.4	33.6	18.4	1.5	0.2	1.0
연령	20대	56.4	14.6	13.6	3.6	11.2	0.2	0.2	14.8	27.5	38.2	19.2	0.2		
	30대	66.3	10.6	8.7	2.3	11.7		0.4	11.0	32.6	33.7	20.3	1.9	0.2	0.2
	40대	63.3	11.7	8.0	3.0	12.4	0.7	0.9	9.1	32.1	31.9	24.7	0.2	0.9	1.1
	50대	56.4	13.9	9.1	4.2	14.8	0.3	1.2	11.2	33.9	33.6	18.2	2.1		0.9
	60세 이상	51.2	19.0	9.2	6.7	8.9	0.6	4.3	9.5	38.0	24.2	23.0	1.2	0.9	3.1
학력	중졸 이하	39.4	24.0	10.9	10.3	8.6	0.6	6.3	12.0	30.3	30.3	17.7	3.4	1.1	5.1
	고졸	58.7	13.2	10.3	4.0	12.0	0.3	1.4	10.8	33.6	36.1	17.4	0.9	0.3	0.9
	초대졸	61.2	10.6	13.5	1.6	12.5	0.3	0.3	12.2	34.0	33.0	20.5	0.3		
	4년제	63.8	12.4	8.5	3.1	11.5	0.3	0.5	11.4	31.4	31.1	24.1	1.3	0.4	0.4
	대학원 이상	60.5	15.0	4.1	3.4	15.6	0.7	0.7	8.2	33.3	30.6	26.5		0.7	0.7
임금 근로 자	예	60.1	13.9	10.1	3.9	11.3	0.4	0.4	13.2	32.3	33.0	19.7	1.2	0.2	0.2
	조합원	59.6	15.4	9.6	7.7	7.7			13.5	39.4	25.0	20.2	1.9		
	아니오	59.0	13.4	9.4	3.7	12.1	0.3	1.9	9.7	32.7	32.4	22.3	1.0	0.5	1.4

〈부표 2-29〉 복지보다 성장 우선

		KLI('07)				
		매우 찬성	찬성	반대	매우 반대	모름/결측
전 체		26.1	50.4	18.0	4.9	0.7
성별	남자	23.3	47.2	21.1	7.6	0.7
	여자	28.7	53.6	14.9	2.2	0.6
연령	20대	20.4	50.6	21.7	7.3	
	30대	26.7	43.4	22.9	6.4	0.6
	40대	29.3	48.8	16.1	5.6	0.2
	50대	27.3	54.2	15.2	2.4	0.9
	60세 이상	26.4	58.6	12.0	1.2	1.8
학력	중졸 이하	26.3	60.0	9.7	1.7	2.3
	고졸	33.3	51.2	12.2	3.0	0.3
	초대졸	27.6	51.3	17.6	3.2	0.3
	4년제	21.9	47.4	22.8	7.3	0.5
	대학원 이상	17.0	49.7	25.2	7.5	0.7
임금 근로 자	예	25.3	47.1	20.8	6.4	0.4
	조합원	21.2	38.5	26.9	13.5	
	아니오	26.6	52.7	16.1	3.8	0.8

〈부표 2-30〉 성장 위해 노조활동 자제해야

		KLI('07)				
		매우 찬성	찬성	반대	매우 반대	모름/결측
전 체		21.7	52.4	21.2	3.7	1.1
성별	남자	23.9	50.0	21.5	3.6	0.9
	여자	19.5	54.8	20.8	3.8	1.2
연령	20대	9.2	50.9	35.3	4.6	
	30대	16.7	50.6	26.9	5.1	0.6
	40대	21.0	54.9	19.5	3.9	0.7
	50대	33.6	52.1	10.3	1.8	2.1
	60세 이상	33.4	53.7	8.3	2.1	2.5
학력	중졸 이하	27.4	56.0	9.7	2.3	4.6
	고졸	25.4	54.9	16.0	3.0	0.7
	초대졸	18.3	55.4	21.8	3.5	1.0
	4년제	20.4	49.4	25.3	4.6	0.4
	대학원 이상	15.6	48.3	29.9	4.1	2.0
임금 근로 자	예	15.9	50.9	27.1	5.1	1.0
	조합원	14.4	39.4	36.5	9.6	
	아니오	25.7	53.4	17.0	2.7	1.1

〈부표 2-31〉 최근 임금인상 요구는 과도

		KLI('07)				
		매우 찬성	찬성	반대	매우 반대	모름/결측
전 체		18.7	51.6	23.7	3.7	2.4
성별	남자	21.5	48.8	23.0	4.3	2.3
	여자	15.9	54.4	24.3	3.1	2.4
연령	20대	9.0	47.0	38.7	4.6	0.7
	30대	16.3	53.2	23.5	5.7	1.3
	40대	20.8	54.4	20.0	2.6	2.2
	50대	27.6	48.8	17.3	3.0	3.3
	60세 이상	22.4	54.0	16.6	1.8	5.2
학력	중졸 이하	17.1	57.7	17.1	1.7	6.3
	고졸	19.5	50.5	24.2	3.5	2.3
	초대졸	16.3	55.1	23.1	4.2	1.3
	4년제	19.4	49.9	25.0	4.1	1.7
	대학원 이상	17.7	51.0	23.1	4.1	4.1
임금 근로 자	예	15.1	49.7	28.2	5.1	1.9
	조합원	14.4	42.3	32.7	6.7	3.8
	아니오	21.2	52.9	20.5	2.7	2.6

〈부표 2-32〉 비용절감 위해 공장 해외이전해야

		KLI('07)				
		매우 찬성	찬성	반대	매우 반대	모름/결측
전 체		9.9	42.5	34.2	12.4	1.0
성별	남자	13.0	43.9	29.3	13.1	0.7
	여자	6.8	41.1	39.1	11.7	1.3
연령	20대	15.8	58.6	20.4	4.9	0.2
	30대	10.4	53.0	27.5	8.7	0.4
	40대	9.1	40.8	35.6	13.7	0.9
	50대	8.5	24.5	46.4	20.3	0.3
	60세 이상	4.3	27.6	46.9	17.5	3.7
학력	중졸 이하	4.6	17.7	50.9	22.9	4.0
	고졸	6.1	30.7	44.6	17.2	1.4
	초대졸	10.9	51.6	27.6	9.6	0.3
	4년제	13.8	51.5	26.7	7.9	0.1
	대학원 이상	8.8	52.4	25.9	10.9	2.0
임금 근로 자	예	10.6	47.0	29.5	12.5	0.4
	조합원	9.6	39.4	37.5	13.5	
	아니오	9.4	39.3	37.5	12.3	1.4

〈부표 2-33〉 공장 해외이전 관련 노사정 협의

		KLI('07)				
		매우 찬성	찬성	반대	매우 반대	모름/결측
전 체		44.2	50.0	4.4	0.8	0.7
성별	남자	47.6	46.3	4.4	1.2	0.5
	여자	40.8	53.7	4.3	0.4	0.8
연령	20대	34.8	57.9	6.3	1.0	
	30대	41.1	54.4	3.0	0.6	0.8
	40대	45.6	47.9	5.4	0.7	0.4
	50대	52.1	42.4	3.0	1.5	0.9
	60세 이상	50.6	44.2	3.7	0.3	1.2
학력	중졸 이하	43.4	47.4	5.1	1.1	2.9
	고졸	49.7	46.3	2.8	0.5	0.7
	초대졸	39.1	55.8	4.8		0.3
	4년제	41.8	52.2	4.6	1.1	0.3
	대학원 이상	47.6	42.9	7.5	1.4	0.7
임금 근로 자	예	43.3	50.1	5.1	1.2	0.4
	조합원	36.5	53.8	7.7	1.9	
	아니오	44.9	50.0	3.8	0.5	0.8

〈부표 3-1〉 직장생활에서 가장 중요한 것

		임금 수준	고용 안정	인간관계	개발 성장	기타	모름/무응답
전 체		21.1	33.3	19.9	25.3	0.2	0.1
성별	남자	16.8	38.2	21.1	23.4	0.4	
	여자	27.4	26.2	18.2	28.0		0.3
연령	20대	21.8	24.1	20.9	33.2		
	30대	19.5	31.9	19.5	29.2		
	40대	22.0	39.2	18.7	19.1	0.5	0.5
	50대	21.6	40.2	21.6	15.7	1.0	
	60세 이상	22.9	45.7	20.0	11.4		
학력	중졸 이하	41.4	24.1	20.7	13.8		
	고졸	28.2	36.2	20.7	14.9		
	초대졸	24.2	28.5	21.8	25.5		
	4년제	18.2	34.8	17.9	28.5	0.5	
	대학원 이상	7.1	32.9	23.5	36.5		
직급	평사원	18.3	36.5	21.2	24.0		
	일선관리자	14.8	39.4	17.6	28.2		
	관리자	23.2	31.2	20.3	24.8	0.3	0.2
고용 형태	정규직	14.8	39.4	17.6	28.2		
	비정규직	23.2	31.2	20.3	24.8	0.3	0.2
조합원	예	18.3	36.5	21.2	24.0		
	아니오	14.8	39.4	17.6	28.2		
	무노조	23.2	31.2	20.3	24.8	0.3	0.2

〈부표 3-2〉 발언 만족

		매우 만족	만족	불만	매우 불만	모름/무응답
전 체		8.6	49.9	33.3	7.7	0.5
성별	남자	9.7	50.1	33.5	6.6	0.2
	여자	7.1	49.7	33.0	9.2	0.9
연령	20대	6.8	46.4	38.6	7.7	0.5
	30대	7.8	52.5	31.1	8.6	
	40대	11.0	47.8	32.5	7.7	1.0
	50대	10.8	52.9	30.4	5.9	
	60세 이상	5.7	57.1	28.6	5.7	2.9
학력	중졸 이하	13.8	44.8	27.6	13.8	
	고졸	10.9	46.6	31.6	9.8	1.1
	초대졸	6.7	49.7	35.2	8.5	
	4년제	6.5	52.2	35.3	5.7	0.3
	대학원 이상	14.1	49.4	27.1	8.2	1.2
직급	평사원	8.2	44.8	35.4	10.8	0.7
	일선관리자	5.3	52.2	36.2	5.8	0.5
	관리자	13.3	57.4	26.2	3.1	
고용 형태	정규직	9.0	52.0	32.4	6.4	0.2
	비정규직	7.7	44.0	36.4	11.5	0.5
조합원	예	7.7	45.2	38.5	7.7	1.0
	아니오	3.5	45.8	40.1	10.6	
	무노조	10.1	51.8	30.7	6.9	0.5

〈부표 3-3〉 능력이나 직무에 따른 보상

		매우 찬성	찬성	중립	반대	매우 반대	모름/무응답
전 체		23.9	47.6	19.7	7.3	1.0	0.5
성별	남자	27.3	46.6	18.3	6.2	1.0	0.6
	여자	19.0	49.1	21.7	8.9	0.9	0.3
연령	20대	22.3	46.8	25.0	5.0	0.9	
	30대	25.3	50.2	16.7	6.2	1.2	0.4
	40대	23.4	45.9	18.7	10.0	1.4	0.5
	50대	24.5	44.1	20.6	8.8		2.0
	60세 이상	25.7	54.3	11.4	8.6		
학력	중졸 이하	34.5	24.1	27.6	10.3		3.4
	고졸	21.3	54.0	15.5	8.6	0.6	
	초대졸	24.8	47.3	19.4	6.1	2.4	
	4년제 대학원 이상	24.2	46.5	21.5	6.5	0.8	0.5
직급	평사원	21.2	45.5	22.7	8.7	1.4	0.5
	일선관리자	24.2	50.7	19.3	4.8	0.5	0.5
	관리자	30.3	48.7	13.3	6.7	0.5	0.5
고용 형태	정규직	23.2	48.5	19.2	7.9	1.0	0.2
	비정규직	26.8	44.0	21.1	5.7	1.0	1.4
조합원	예	19.2	42.3	23.1	12.5	2.9	
	아니오	19.7	50.7	21.1	8.5		
	무노조	25.8	47.8	18.7	6.1	0.9	0.7

〈부표 3-4〉 회사 실적 연동보상

		매우 찬성	찬성	중립	반대	매우 반대	모름/무응답
전 체		19.6	51.5	16.2	10.3	1.5	1.0
성별	남자	22.4	51.3	14.2	9.7	1.6	0.8
	여자	15.5	51.8	19.0	11.3	1.2	1.2
연령	20대	18.2	47.3	21.8	10.9	1.4	0.5
	30대	21.4	54.1	11.7	10.9	1.9	
	40대	20.1	52.6	14.8	8.6	1.4	2.4
	50대	16.7	49.0	20.6	11.8	1.0	1.0
	60세 이상	20.0	60.0	8.6	8.6		2.9
학력	중졸 이하	24.1	37.9	24.1	6.9		6.9
	고졸	19.0	53.4	15.5	9.2	2.3	0.6
	초대졸	18.8	52.1	16.4	11.5	0.6	0.6
	4년제 대학원 이상	20.1	51.9	14.4	11.4	1.6	0.5
직급	평사원	17.3	49.2	19.8	11.1	1.4	1.2
	일선관리자	21.7	52.7	12.6	10.6	1.9	0.5
	관리자	22.6	54.9	12.8	8.2	1.0	0.5
고용 형태	정규직	18.9	51.3	16.8	10.9	1.8	0.3
	비정규직	22.0	50.7	14.8	9.1	0.5	2.9
조합원	예	16.3	41.3	20.2	15.4	6.7	
	아니오	19.7	48.6	17.6	12.7	1.4	
	무노조	20.1	54.1	15.1	8.8	0.5	1.4

〈부표 3-5〉 임금피크제

		매우 찬성	찬성	중립	반대	매우 반대	모름/무응답
전 체		16.4	42.5	17.4	18.7	3.5	1.5
성별	남자	18.3	44.8	14.6	17.2	3.9	1.2
	여자	13.7	39.3	21.4	20.8	3.0	1.8
연령	20대	8.2	30.9	29.1	26.8	3.6	1.4
	30대	15.6	45.1	15.2	21.0	3.1	
	40대	20.6	46.9	11.5	14.4	3.8	2.9
	50대	22.5	52.0	12.7	6.9	3.9	2.0
	60세 이상	31.4	42.9	8.6	11.4	2.9	2.9
학력	중졸 이하	13.8	48.3	17.2	13.8	3.4	3.4
	고졸	17.8	37.9	16.7	20.1	4.6	2.9
	초대졸	12.7	44.2	20.0	19.4	3.6	
	4년제	17.1	42.4	16.8	19.3	2.7	1.6
	대학원 이상	18.8	47.1	15.3	14.1	4.7	
직급	평사원	15.9	36.4	21.0	22.2	2.7	1.9
	일선관리자	15.0	52.2	12.1	15.0	5.3	0.5
	관리자	19.0	44.6	15.9	15.9	3.6	1.0
고용 형태	정규직	16.1	42.8	17.3	18.4	4.4	1.0
	비정규직	17.7	41.6	17.7	20.1	1.0	1.9
조합원	예	15.4	42.3	16.3	19.2	6.7	
	아니오	23.2	47.9	14.1	12.0	2.1	0.7
	무노조	14.9	41.2	18.4	20.3	3.3	1.9

〈부표 3-6〉 회사는 고용보장 의무 있음

		매우 찬성	찬성	중립	반대	매우 반대	모름/무응답
전 체		45.0	38.8	13.1	2.3	0.7	0.1
성별	남자	44.4	39.6	11.9	3.3	0.8	
	여자	45.8	37.5	14.9	0.9	0.6	0.3
연령	20대	46.4	39.1	12.7	1.8		
	30대	42.8	40.1	14.0	1.2	1.9	
	40대	41.6	42.1	12.4	3.3	0.5	
	50대	51.0	29.4	13.7	4.9		1.0
	60세 이상	54.3	34.3	11.4			
학력	중졸 이하	51.7	27.6	13.8	6.9		
	고졸	47.1	33.9	15.5	2.3	1.1	
	초대졸	47.3	38.8	12.1	1.8		
	4년제	44.0	42.7	10.6	1.6	1.1	
	대학원 이상	37.6	36.5	20.0	4.7		1.2
직급	평사원	48.4	37.6	12.5	0.7	0.7	
	일선관리자	40.6	40.1	15.5	3.9		
	관리자	42.1	39.5	12.3	4.1	1.5	0.5
고용 형태	정규직	44.7	38.2	14.0	2.3	0.7	0.2
	비정규직	45.9	40.2	10.5	2.4	1.0	
조합원	예	51.9	31.7	13.5	1.9	1.0	
	아니오	49.3	39.4	7.7	2.1	0.7	0.7
	무노조	42.6	39.9	14.4	2.4	0.7	

〈부표 3-7〉 회사는 고용보장을 실시

		매우 찬성	찬성	중립	반대	매우 반대	모름/무응답
전 체		18.3	37.3	26.6	14.5	2.9	0.4
성별	남자	20.1	36.3	26.9	13.6	2.9	0.2
	여자	15.8	38.7	26.2	15.8	3.0	0.6
연령	20대	15.0	40.0	26.8	14.5	3.6	
	30대	16.7	33.1	30.0	16.3	3.9	
	40대	22.5	35.9	23.4	15.3	2.4	0.5
	50대	21.6	43.1	25.5	7.8	1.0	1.0
	60세 이상	17.1	42.9	22.9	14.3		2.9
학력	중졸 이하	10.3	48.3	17.2	13.8	10.3	
	고졸	14.9	35.6	29.9	14.9	2.9	1.7
	초대졸	17.0	40.6	29.7	10.3	2.4	
	4년제	19.3	36.4	25.8	15.5	3.0	
	대학원 이상	27.1	34.1	21.2	16.5	1.2	
직급	평사원	15.7	38.6	26.0	15.2	3.9	0.7
	일선관리자	22.7	34.8	26.1	14.0	2.4	
	관리자	20.0	36.9	28.2	13.3	1.5	
고용 형태	정규직	21.4	37.5	26.6	13.0	1.3	0.2
	비정규직	10.0	35.9	27.3	18.7	7.7	0.5
조합원	예	26.0	37.5	24.0	10.6	1.9	
	아니오	23.2	34.5	16.9	21.1	4.2	
	무노조	15.8	38.0	29.5	13.5	2.8	0.5

〈부표 3-8〉 조합원 산별교섭 찬반 여부

		찬성	반대	잘 모름
전 체		52.9	43.3	3.8
성별	남자	53.6	44.9	1.4
	여자	51.4	40.0	8.6
연령	20대	54.5	27.3	18.2
	30대	59.0	41.0	
	40대	42.5	52.5	5.0
	50대	75.0	25.0	
	60세 이상		100.0	
학력	중졸 이하	66.7	33.3	
	고졸	54.5	45.5	
	초대졸	61.5	23.1	15.4
	4년제	47.1	51.0	2.0
	대학원 이상	57.1	35.7	7.1
직급	평사원	55.3	40.4	4.3
	일선관리자	48.7	46.2	5.1
	관리자	52.9	47.1	
고용 형태	정규직	51.0	44.9	4.1
	비정규직	83.3	16.7	

〈부표 3-9〉 유노조 비조합원 사유

		자격 없음	원치 않음	잘 모름
전 체		57.7	40.1	2.1
성별	남자	63.0	35.9	1.1
	여자	48.0	48.0	4.0
연령	20대	55.6	38.9	5.6
	30대	65.9	34.1	
	40대	62.5	34.4	3.1
	50대	48.1	51.9	
	60세 이상	33.3	66.7	
학력	중졸 이하	50.0	50.0	4.2
	고졸	50.0	45.8	
	초대졸	42.1	57.9	
	4년제 대학원 이상	56.8	40.5	2.7
직급	평사원	51.4	44.6	4.1
	일선관리자	59.4	40.6	
	관리자	71.4	28.6	
고용 형태	정규직	55.0	43.1	1.8
	비정규직	64.5	32.3	3.2

〈부표 3-10〉 비조합원 가입의사

		있다	없다	잘 모름
전 체		53.0	44.4	2.6
성별	남자	53.8	43.5	2.6
	여자	51.8	45.5	2.7
연령	20대	50.7	46.4	2.9
	30대	57.8	38.5	3.7
	40대	58.6	39.6	1.8
	50대	41.1	57.8	1.1
	60세 이상	39.4	57.6	3.0
학력	중졸 이하	53.8	46.2	2.0
	고졸	52.0	46.1	3.9
	초대졸	52.6	43.4	2.8
	4년제 대학원 이상	53.3	43.8	1.4
직급	평사원	51.6	45.9	2.4
	일선관리자	55.4	41.1	3.6
	관리자	54.5	43.3	2.2
고용 형태	정규직	52.9	44.9	2.2
	비정규직	52.7	43.8	3.4
조합원	비조합원	47.9	51.4	0.7
	무노조	54.2	42.6	3.1

〈부표 3-11〉 계속근무 의향

		평생 직장	전체 이직 고려	빨리 퇴직	지나 보아야	모름/무응답
전 체		39.4	48.4	2.4	9.6	0.2
성별	남자	41.9	47.0	1.4	9.4	0.2
	여자	35.7	50.3	3.9	9.8	0.3
연령	20대	13.6	70.0	4.5	11.4	0.5
	30대	39.7	50.6	0.8	8.6	0.4
	40대	51.2	38.8	1.4	8.6	
	50대	61.8	25.5	4.9	7.8	
	60세 이상	62.9	20.0		17.1	
학력	중졸 이하	58.6	20.7		20.7	
	고졸	44.8	40.2	2.3	12.6	
	초대졸	33.3	51.5	4.2	10.9	
	4년제	35.6	54.3	1.4	8.2	0.5
	대학원 이상	50.6	42.4	3.5	3.5	
직급	평사원	35.4	51.6	2.4	10.4	0.2
	일선관리자	42.5	44.9	3.4	9.2	
	관리자	43.6	46.2	1.5	8.2	0.5
고용 형태	정규직	42.9	46.9	2.3	7.7	0.2
	비정규직	29.7	51.7	2.9	15.3	0.5
조합원	예	61.5	31.7	1.9	4.8	
	아니오	50.0	40.8	2.8	6.3	
	무노조	32.8	53.2	2.4	11.3	0.3

〈부표 3-12〉 직장 만족

		매우 그렇다	그렇다	중간	그렇지 않다	전혀 그렇지 않다	모름/무응답
전 체		17.0	40.5	31.6	8.7	2.1	0.1
성별	남자	17.9	40.7	32.2	7.8	1.2	0.2
	여자	15.8	40.2	30.7	10.1	3.3	
연령	20대	11.4	38.6	35.0	12.3	2.7	
	30대	12.1	44.7	33.9	7.0	2.3	
	40대	21.1	39.2	29.7	8.6	1.4	
	50대	29.4	37.3	25.5	5.9	2.0	
	60세 이상	28.6	37.1	22.9	8.6		2.9
학력	중졸 이하	27.6	24.1	27.6	13.8	6.9	
	고졸	16.7	40.2	34.5	6.3	1.7	0.6
	초대졸	15.8	40.0	32.7	6.7	4.8	
	4년제	14.9	41.8	32.3	9.8	1.1	
	대학원 이상	24.7	41.2	22.4	11.8		
직급	평사원	15.2	37.3	33.0	11.6	2.7	0.2
	일선관리자	15.5	45.9	32.9	3.9	1.9	
	관리자	22.1	41.0	27.7	8.2	1.0	
고용 형태	정규직	18.4	41.6	31.9	6.7	1.3	
	비정규직	12.9	37.8	30.1	14.8	4.3	
조합원	예	22.1	42.3	29.8	5.8		
	아니오	21.1	36.6	34.5	6.3	1.4	
	무노조	15.1	41.1	31.2	9.9	2.6	0.2

〈부표 3-13〉 직무 만족

		매우 그렇다	그렇다	중간	그렇지 않다	전혀 그렇지 않다	모름/무응답
전 체		22.4	44.7	24.8	6.4	1.6	0.1
성별	남자	23.6	46.0	23.8	5.5	0.8	0.2
	여자	20.5	42.9	26.2	7.7	2.7	
연령	20대	16.8	44.5	25.9	10.0	2.7	
	30대	18.7	45.1	30.7	4.7	0.8	
	40대	25.8	45.9	22.0	5.3	1.0	
	50대	33.3	44.1	15.7	4.9	2.0	
	60세 이상	31.4	37.1	17.1	8.6	2.9	2.9
학력	중졸 이하	27.6	27.6	24.1	17.2	3.4	0.6
	고졸	21.8	47.1	23.6	4.6	2.3	
	초대졸	22.4	42.4	26.1	6.7	2.4	
	4년제	20.1	45.4	27.2	6.5	0.8	
	대학원 이상	30.6	47.1	15.3	5.9	1.2	
직급	평사원	21.9	40.2	27.2	8.2	2.2	0.2
	일선관리자	18.8	48.3	26.6	5.3	1.0	
	관리자	26.7	50.3	17.9	4.1	1.0	
고용 형태	정규직	23.0	46.5	24.2	5.3	1.0	
	비정규직	20.6	38.8	27.3	10.0	3.3	
조합원	예	22.1	50.0	18.3	7.7	1.9	
	아니오	26.8	38.0	28.2	4.9	2.1	
	무노조	21.3	45.4	25.1	6.6	1.4	0.2

〈부표 3-14〉 경영진 신뢰

		매우 그렇다	그렇다	중간	그렇지 않다	전혀 그렇지 않다	모름/무응답
전 체		16.8	33.3	27.3	12.3	3.4	6.9
성별	남자	17.7	32.6	26.5	12.5	3.9	6.8
	여자	15.5	34.2	28.6	11.9	2.7	7.1
연령	20대	17.3	29.1	32.7	12.7	1.8	6.4
	30대	15.2	30.0	29.6	13.2	5.8	6.2
	40대	16.7	38.3	22.0	12.4	3.8	6.7
	50대	20.6	38.2	22.5	9.8	1.0	7.8
	60세 이상	14.3	40.0	22.9	8.6		14.3
학력	중졸 이하	17.2	20.7	27.6	17.2	6.9	10.3
	고졸	14.9	33.9	25.9	13.2	4.0	8.0
	초대졸	15.2	32.7	25.5	13.3	6.7	6.7
	4년제	17.4	33.2	28.8	11.7	1.9	7.1
	대학원 이상	20.0	37.6	28.2	9.4	1.2	3.5
직급	평사원	14.2	30.6	28.4	14.0	4.6	8.2
	일선관리자	17.4	36.7	27.5	10.1	2.9	5.3
	관리자	21.5	35.9	24.1	10.8	1.5	6.2
고용 형태	정규직	18.4	34.2	27.6	11.3	3.1	5.3
	비정규직	12.0	30.6	27.3	14.4	4.3	11.5
조합원	예	12.5	36.5	28.8	16.3	5.8	
	아니오	19.7	32.4	26.8	16.9	4.2	
	무노조	16.8	32.9	27.2	10.4	2.8	9.9

〈부표 3-15〉 근로자 이익대표 정당

		있다	없다	잘모름
전 체		28.1	69.4	2.6
성별	남자	32.0	66.5	1.4
	여자	22.3	73.5	4.2
연령	20대	29.5	67.7	2.7
	30대	26.5	72.4	1.2
	40대	31.6	65.6	2.9
	50대	23.5	72.5	3.9
	60세 이상	22.9	71.4	5.7
학력	중졸 이하	31.0	65.5	3.4
	고졸	20.1	75.9	4.0
	초대졸	26.7	69.7	3.6
	4년제	29.9	68.8	1.4
	대학원 이상	37.6	61.2	1.2
직급	평사원	26.7	70.1	3.1
	일선관리자	27.1	71.0	1.9
	관리자	31.3	67.2	1.5
고용 형태	정규직	29.4	68.8	1.8
	비정규직	24.4	71.3	4.3
조합원	예	32.7	66.3	1.0
	아니오	33.8	64.8	1.4
	무노조	25.8	71.1	3.1

〈부표 3-16〉 (있다면) 어느 정당

		한나라	열린우리당	민주	민주노동	기타	모름/무응답
전 체		12.1	4.8	1.7	76.2	2.6	2.6
성별	남자	10.3	4.5	1.3	80.1	1.9	1.9
	여자	16.0	5.3	2.7	68.0	4.0	4.0
연령	20대	15.4	9.2	3.1	66.2	6.2	
	30대	5.9	2.9	2.9	86.8	1.5	
	40대	10.6	1.5		80.3	1.5	6.1
	50대	16.7	8.3		66.7		8.3
	60세 이상	37.5			62.5		
학력	중졸 이하	22.2			77.8		
	고졸	20.0	5.7		62.9	5.7	5.7
	초대졸	15.9	4.5	4.5	72.7	2.3	
	4년제	9.1	5.5		80.9	2.7	1.8
	대학원 이상	6.3	3.1	6.3	81.3		3.1
직급	평사원	15.3	3.6	2.7	73.0	3.6	1.8
	일선관리자	5.4	7.1		85.7	1.8	
	관리자	13.1	4.9	1.6	72.1	1.6	6.6
고용 형태	정규직	11.7	4.5	2.2	77.1	1.7	2.8
	비정규직	13.7	5.9		72.5	5.9	2.0
조합원	예	11.8	8.8	5.9	61.8	2.9	8.8
	아니오	12.5	8.3	2.1	72.9		4.2
	무노조	12.1	2.7	0.7	80.5	3.4	0.7