



2012
KT노동조합
조직진단
보고서

2012
KT노동조합
조직진단 보고서

KT노동조합 조직실

- 목 차 -

1. 서론

1. 조직진단의 의의와 필요성

- 〈1〉 통신환경 변화와 KT 노사관계
- 〈2〉 KT노동조합의 역사
- 〈3〉 KT노동조합의 사업 방향
- 〈4〉 조직 진단의 의미와 효용성

2. 본론

1. 조직진단 설문 분석

- 〈1〉 설문 방법 및 진단 개요
- 〈2〉 영역별 세부 분석
 - ① 조합 간부의 의식과 노동조합관
 - ◎ 노동조합 간부 활동을 하게 된 계기
 - ◎ 노동조합 간부로서의 위치 만족도
 - ◎ 노동조합 간부로서 만족하지 못하는 이유
 - ◎ 노동조합 간부에게 필요한 교육
 - ◎ 중앙본부 운영에 관한 의견
 - ◎ 노동조합 간부 의견 수용 만족도
 - ※소결 - 노동조합 간부의 자세
 - ② 노동조합에 대한 전반적인 인식
 - ◎ 현 집행의 기조에 대한 인식
 - ◎ 노동조합의 고용안정 기여도
 - ◎ 복지향상에 대한 기여도
 - ◎ 근로환경 향상에 대한 기여도
 - ◎ 노동조합 참여도
 - ◎ 노동조합 탈퇴 의사
 - ◎ 노동조합 탈퇴의사가 있는 이유
 - ◎ 노동조합 탈퇴의사가 없는 이유

- ◎ 노동조합의 활동에 대한 견해
- ◎ 노동조합 조직력과 활동의 영향력
- ◎ 노동조합 활동이 약화된 이유
- ◎ 노동조합 활성화를 위해 우선시 되어야 할 점
- ◎ 지부장에 관한 평가
- ◎ 노동조합 간부에 대한 평가
- ◎ 지향하는 노동조합 대표자 후보
- ◎ 상급단체 가입 유무
- ◎ 상급단체에 가입해야 하는 이유
- ◎ 독자노선을 걸어야 하는 이유
- ◎ 노동조합의 소식 경로
- ◎ 노동조합의 중점 사안
- ◎ 대의원의 이미지
- ◎ 노동조합의 운영과 의사결정
- ◎ 조직 내의 갈등 요소
- ◎ 근로 만족도
- ◎ 애로, 고충 상담
- ◎ 노사관계에 대한 조합원의 인식
- ◎ 노동조합 신뢰도
- ◎ 회사에 대한 자부심
- ◎ 노사관계를 위해 가장 중요한 것
- ◎ 2012년 단체교섭의 주안점
- ◎ 단체교섭에서 가장 많은 영향을 미치는 요인
- ◎ 적당한 임금인상률에 관한 견해

3. 결론

- 〈1〉 전반적인 노동계의 위기 속에서
- 〈2〉 노동계의 위기 요인과 신 노동운동의 도래
- 〈3〉 노사가 공존 공영할 수 있는 동반자적 관계의 정립
- 〈4〉 KT 노사관계의 방향
- 〈5〉 KT노동조합이 나아가야 할 방향

〈표 차례〉

- 〈표1〉 통신 3사 매출액
- 〈표2〉 2005~2012년 콘텐츠 시장 규모
- 〈표3〉 노동조합 간부 활동을 하게 된 계기
- 〈표4〉 노동조합 간부로서의 위치 만족도
- 〈표5〉 노동조합 간부에게 필요한 교육
- 〈표6〉 중앙본부 운영에 관한 의견
- 〈표7〉 노동조합의 간부 의견 수용 만족도
- 〈표8〉 노동조합의 기여도
- 〈표9〉 노동조합 참여도
- 〈표10〉 노동조합 탈퇴 의사
- 〈표11〉 노동조합 탈퇴의사가 있는 이유
- 〈표12〉 노동조합 탈퇴의사가 없는 이유
- 〈표13〉 노동조합의 활동에 대한 견해
- 〈표14〉 노동조합 조직력과 활동의 영향력
- 〈표15〉 노동조합 활동이 약화된 이유
- 〈표16〉 노동조합 활성화를 위해 우선시 되어야 할 점
- 〈표17〉 지부장에 관한 평가
- 〈표18〉 노동조합 간부에 대한 평가
- 〈표19〉 지향하는 노동조합 대표자 후보
- 〈표20〉 상급단체 가입 유무
- 〈표21〉 노동조합의 소식 경로
- 〈표22〉 노동조합의 중점 사안
- 〈표23〉 대의원의 이미지
- 〈표24〉 노동조합의 운영과 의사결정
- 〈표25〉 노동조합의 리더십
- 〈표26〉 조직 내의 갈등 요소
- 〈표27〉 근로 만족도
- 〈표28〉 애로, 고충 상담
- 〈표29〉 노사관계에 대한 조합원의 인식
- 〈표30〉 노동조합 신뢰도
- 〈표31〉 회사에 대한 자부심
- 〈표32〉 노사관계를 위해 가장 중요한 것
- 〈표33〉 2012년 단체교섭의 주안점
- 〈표34〉 단체교섭에서 가장 많은 영향을 미치는 요인
- 〈표35〉 적당한 임금인상률에 관한 견해

서 론

〈조직진단의 의의와 필요성〉

1. 조직진단의 의의와 필요성

(1) 통신환경 변화와 KT 노사관계

글로벌 저성장 기조가 본격적으로 정착될 것으로 전망된 가운데 2012년은 새로운 경영환경에 적응하기 위한 한국 기업의 체질변화 노력의 변곡점이 됐다고 할 수 있다. 과거의 위기가 일시적으로 참고 견디면 극복되는 성격이었다면, 향후에는 불확실성 속에서 저성장이 상당 기간 지속되는 지금까지와는 다른 새로운 유형의 위기가 예상되기 때문이다.

이러한 상황에서 KT는 현재 SKT, LGT 등과 이동 통신 시장에서 경쟁하고 있다. 이 밖에도 초고속 인터넷, VoIP 등의 사업의 케이블TV 사업자들이 진출해 있으며 MVNO(기존 통신사업자의 일정 주파수 대역을 임대하여 제공하는 이동통신서비스) 활성화에 따라 더 많은 통신사업자가 난립하게 되는 양상이다. MVNO 사업자들이 영업을 본격화 하면서 싼 통화료를 마케팅 포인트로 삼을 것이다. 결국 2G, 3G, 4G로 이어지며 요금을 올려왔던 이동사들이 음성 통화라는 본원적인 부분에서 경쟁이 불가피하게 될 전망이다. 가만히 앉아 있어도 성장한다는 통신업계의 자신감은 과거형이 된지 오래다. 부지런히 움직여도 성장을 담보하기 어려운 것이 통신업계의 현실이다.

통신 3사 올해 사업계획이 공격경영을 포기하고 긴축경영으로 기우는 것은 시계 제로에 가까운 위기감에서 비롯됐다. 2011년에 통신업계는 이동통신요금 인하를 놓고 한바탕 흥역을 치렀다. 매년 반복되는 요금인하 논란이지만 지난해는 정치권 파상공세까지 더해졌다. 이에 한계에 직면한 통신 시장에서 탈피해 새로운 사업을 개척하겠다는 국내외 통신사들의 움직임이 거세졌다. 이를 상징적으로 보여주는 단어가 '탈통신'이다. 이 같은 흐름은 기존의 유선 전화, 초고속 인터넷, 모바일로 꼽히는 3대 주요 통신 서비스 시장의 위기감에 비롯됐다.

국내 유선 전화 가입자는 2007년 2313만 명으로 정점을 찍은 뒤 계속 하락세 중이다. 초고속 인터넷 시장도 상황이 안 좋기는 마찬가지다. 가입자 증가율이 2010년 5.4%에서 2011년에는 3.7%로 줄었고, 2012년 4월 현재는 0.7%에 불과하다. 이미 몇 년 전부터 초고속 인터넷 가입자 증가 수가 둔화되고 있다. 이동전화 가입자는 이미 5천 2백만을 넘어섰다. 국내 인구보다 많은 가입자 수지만 그 증가율은 2010년 5.9%, 2011년 3.4%로 점차 감소했고, 2012년에는 4월까지 0.53% 증가에 그쳤다.

스마트폰이 급격히 확산되고 있지만, 사실 이동통신 가입자는 포화 상태가 된지 오래다. 더구나 정치권과 시민 단체로부터 요금 인하 압박이 거세지며 매출과 수익성마저 위협받고 있다. 이 같은 상황 탓에 최근 통신 시장은 벽에 부딪혔다는 자조가 자주 나온다. 여기에 네트워크의 진화가 더해지면서 투자비는 늘어만 가고 있다.

(표1)통신3사 매출액

2009년~2010년 통신 3사(SKT, KT, LGU+) 매출액

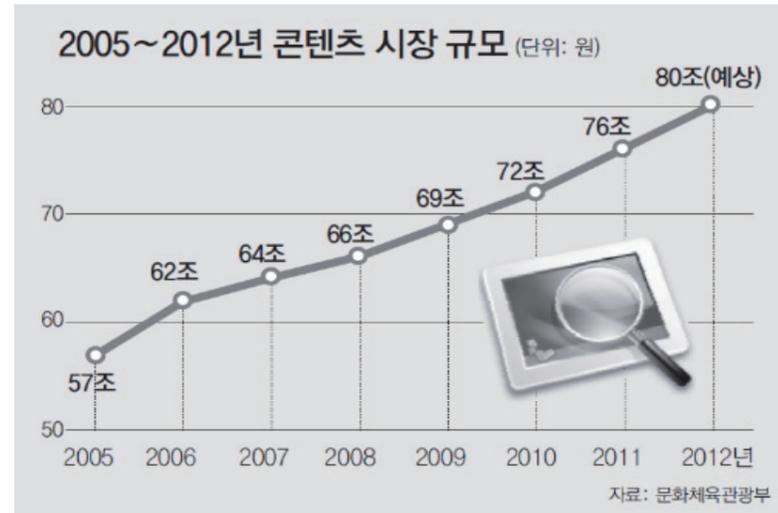
	SKT		KT		LGU+	
	2009년	2010년	2009년	2010년	2009년	2010년
매출액	12,101	12,460	18,955	20,233	7,587	8,500
무선 수익	10,877	11,229	9,661	11,084	3,479	3,531
전화 수익	-	-	4,852	4,388	522	513
인터넷/TPS 수익	-	-	2,574	2,735	883	1,055
데이터 수익	-	-	1,316	1,318	1,161	1,258
콘텐츠 관련 수익	2,660	3,010	1,185	1,474	461	547
무선인터넷수익/무선수익	24%	26%	12%	13%	13%	15%
매출액 증감율	2%		6%		12%	
무선수익 증감율	3%		14%		1%	
콘텐츠 관련 수익 증감율	13%		24%		18%	

출처 : SKT, KT, LGU의 2010년 결산보고서 참조

국내뿐만 아니라 해외의 사정도 크게 다르지 않다. 기존 통신 사업만으로 성장이 어렵다는 공감을 이루면서 세계 각국의 글로벌 통신사들은 통신 이외의 사업 분야에 적극 진출하고 있다. 통신사업에서 확보한 인프라와 기술 그리고 고객 서비스 경험을 신사업과 융합해 새로운 가치를 만들겠다는 것이다. KT 역시 기존 통신 사업의 틀에서 벗어나 적극적인 탈통신으로의 변화를 주도하고 있다. KT는 현재 그룹 내 강력한 네트워크 정보 기술을 바탕으로 미디어 콘텐츠 등 컨버전스 사업을 확대해 글로벌 미디어 콘텐츠 그룹으로 도약하려는 중이다.

이처럼 미디어와 콘텐츠, 금융을 강화한 개편은 통신 사업 위주의 전통적 수익 모델의 한계를 벗어나 지속적 성장을 이루려는 전략으로 분석된다. KT는 통신, 컨버전스, 글로벌, ICT(정보통신기술) 등 4개 분야 사업에서 앞으로 2015년까지 40조원 매출을 목표로 삼고 있다. 이중 매출액 증가율을 가장 높게 계획한 ICT 분야를 살펴보면 미디어 콘텐츠 사업이 가장 큰 비중을 차지하고 있다. 즉 미디어 콘텐츠 사업을 성장의 중심축으로 삼았다고 볼 수 있다.

[표2] 2005~2012년 콘텐츠 시장 규모



현대 경영학의 아버지로 불리는 피터 드러커는 아무리 우수한 기업이라도 30년 후에 지금의 모습을 그대로 유지하고자 한다면 살아남을 수 없다고 단언했다. 핵심기술은 진부해지고, 시장은 점점 포화 상태로 변하며, 관련 산업 자체가 쇠퇴할지도 모르기 때문이다. 오늘날 많은 기업이 끊임없이 신사업을 추진하는 것도 바로 그런 이유다. 산업간 경계가 허물어지고 제품과 서비스의 경계마저 없어지는 디지털 컨버전스의 시대다.

기업과 조직은 달리는 자전거와 같다. 성장의 페달을 멈추면 곧 넘어지기 때문이다. 더욱 급변하는 환경에 대응하기 위해서 지금은 기존의 핵심 역량을 토대로 새로운 사업의 경쟁력을 갖추어 나가는 프론티어 정신이 필요한 시점이다. 조직진단의 필요성도 여기에 있다. 기업과 시장이 변화하면 그에 맞추어 노동조합도 발 빠르게 진화해야 한다. 그만큼 조직은 환경과 영향을 주고 받으며 자칫 변화의 방향과 속도가 잘못 될 경우 도태되거나 새로운 세력에게 주도권을 넘기게 되는 경우도 종종 발생한다.

그렇다면 조직혁신을 피하고자 할 때 무엇을 가장 먼저 할 것인가? 대개의 경우, 조직혁신은 현재의 상태를 개선하기 위해 시행한다. 따라서 무엇을 개선해야 하고, 무엇이 문제인가를 파악하는 것이 우선되어야 한다. 환경변화의 원인은 내외부에서 다양한 형태로 나타난다. 내적으로는 조직 구성원의 의식이나 가치관의 변화가 있을 수 있고, 외적으로는 제도, 기술, 사회적 목표나 가치관의 변화 등이 있을 수 있다. 노동조합도 마찬가지이다.

외환위기 이후 노동시장 유연화의 증가, 대기업 정규직 중심의 노동운동에 대한 사회 여론의 비판이 제기되어 왔다. 특히 세계적인 경제위기는 성장의 후퇴와 실업의 증가, 가계소득의 감소를 가져왔고 이는 곧 노동조합의 근간을 이루는 노동자에게 직접적인 충격을 가하고 있는 상황이다.

따라서 노동조합은 외부환경과 조합원의 의식이 변화함에 따라 조직혁신과 전략을 수정해야 한다. 그리고 이러한 시도들이 가시적 성과를 내려면 조직의 문제와 대안에 대해 구성원간의 합의를 도출해내야 할 것이다. 물론 내부적으로 이는 쉬운 일이 아니다. 젊은 조합원이 늘어나면서 점점 조합원의 실리주의와 개인주의가 확산되고 있기 때문이다. 조합원들은 점점 자신의 이해관계를 집단적이 아닌 개인적으로 찾아 나서는 방식을 추구한다. 더욱이 통신산업은 기술적 환경 및 정책적 환경변화에 의해 민감하게 변화하고 있다.

과거 노동집약적 서비스 산업이었던 통신이 기술발달에 따라 기술집약적 산업으로 변화하고 있고, 정부 정책 또한 고용환경에 큰 영향을 미치고 있다. 당연히 KT노동조합의 조합원들은 성과급제 도입, 새로운 평가 시스템 도입에 따른 고용불안 확대와 노동강도의 강화 등 여러 가지 도전에 직면하고 있다.

〈2〉 KT노동조합의 역사

1982년 1월 설립된 KT노동조합은 유니온샵 제도로 80%가 넘는 조직률을 보이는 국내 최대 노동조합이다. 하지만 80년대 당시 노동조건은 열악한 편이어서 노동조합의 역할이 매우 중요했다. 매년 교통사고와 감전사고, 납중독 등 산재로 인한 사망자가 10여 명, 부상자가 100여 명에 이르렀기 때문이다. KT는 지역적 편제를 중심으로 구성되어 있다. 노동조합도 이에 맞춰 중앙과 지부로 구성되었는데, 이후 규모가 커지면서 지사가 지역본부로 승격되고 전화국의 숫자가 늘어나자 노동조합의 지부도 지방본부로 개칭했다. 이와 함께 각 전화국별로 있던 분회도 지부가 되었다.

또한 노동조합은 1994년 대대적인 규약개정을 통해 그 동안 간선 중심의 의사결정구조를 직선체제로 변화시켰다. 위원장과 지방본부위원장 선출 방식도 설립부터 1994년까지는 대의원을 통한 간선제 선출 방식이었는데, 94년 이후부터는 직선제가 시행된 것이다. 직선제를 통해 새로운 집행부를 구성하면서 KT노동조합의 목표와 방향이 상당 부분 수정되었고, 이 시점에 민주노조의 기틀을 마련하면서 노동계의 관심도 한 몸에 받았다. 국내 최대 규모일 뿐만 아니라, 국가기간산업을 담당하고 있어서 KT노동조합의 변화는 노동운동 전반에 새로운 바람을 일으킬 것으로 기대됐다. 당시 5대 집행부는 민주노조를 정착시키기 위해 대정부투쟁을 전개하기도 했다. 이에 정부는 95년 한국통신노조간부들의 농성을 진압하기 위해 사상 처음으로 명동성당 안에 공권력을 투입했다.

1997년에 들어선 6대 집행부는 노동자들이 대 정부투쟁을 통해 지켜있는 상황임에도 인위적 인력구조조정을 막기 위해 투쟁을 한층 강화한 시기였다. 이 시기는 당시 김영삼 정부가 KT의 민영화에 대비해 조직구조의 효율성과 인력 순환을 높이기 위해 1995년 3천 여명의 희망 퇴직을 단행했다. 민영화 일정이 본궤도에 올랐고, 외환위기로 인해 고용조정 분위기가 고조되던 시점이다.

1998년, 정보통신부 등 관련 정부기관들이 KT의 경영혁신과 민영화 추진계획을 발표했다. 이 계획에는 조직구조 조정이 포함되어 있었는데, 장기적으로 KT 정원의 4분의 1을 감축한다는 계획 등이 있었다. 6대 집행부는 이와 같은 시점과 경제상황이 어려운 IMF 체제에서도 사업구조조정과 인력구조조정 시행을 노사간 합의로 처리한다는 원칙을 세웠다.

7대 집행부 시기는 기업 안팎의 경제상황이 좋지 않았다. 정부는 공기업을 중심으로 대대적인 구조조정을 시도했다. 노동조합은 인력감축을 위한 일방적인 구조조정과 사업분사에 맞서 2000년 12월, 많은 조합원들과 함께 명동성당에서 5박6일간의 총파업 투쟁을 벌이는 힘겨운 싸움을 통해 일방적인 구조조정을 막기 위해 애썼다. 이 과정에서 대규모 고용조정이 이루어지자 노동조합은 충격에 빠졌고, 이후 노동조합의 활동은 고용안정이 최우선적인 과제로 등장하게 되었다. 민영화 이후 2003년 들어선 8대 집행부는 정부의 반 노동정책으로 복지혜택이 일부 축소되었지만, 노동조합이 먼저 달라져야 한다는 생각에 기초를 바꾸고 노사관계에 있어서 무엇보다 대화와 교섭의 중요성을 강조했다.

이후 9대 집행부는 조합원의 고용안정과 완전복지 실현을 위해 연금저축, 생활안정자금, 보육시설 확충 등 새로운 복지정책을 신설하는 성과를 거두었다. 2009년 ‘현장과 함께하는 노동조합’을 기점으로 출범한 10대 집행부는 김구현 위원장을 중심으로 KT노동조합만의 독자적인 노동운동을 펼치기 위해 최선을 다했다. 10대 집행부는 출범 이후 조합원들로부터 투쟁일변도 성향의 상급단체를 탈퇴하고, 노사가 함께 성장하며 조합원과 국민으로부터 사랑 받을 수 있는 새로운 노동운동을 펼칠 것을 요구 받았다. 2009년 6월 KT-KTF 합병 후 노동조합은 2009년 7월 임시조합원총회를 통해 95%의 압도적인 지지로 민주노총을 탈퇴했고, 이후 전 조합간부가 합심하여 새로운 노동운동 전략 수립을 위해 박차를 가해 왔다.

이어 노동조합은 8월 KTF노동조합과 합병했고, 중앙상무집행위원 내부토론 및 지방본부위원장 회의 등을 거쳐 2010년 3월 5일 KT노동조합만의 독창적 HOST운동을 선언했다. Harmony(화합), Originality(창조), Share(나눔), Transparency(투명)를 결합한 약어로 KT노동조합이 지향하는 새로운 노동운동 정신을 함축했다. 노동조합은 현재까지 호스트운동의 일환으로 무료인터넷교육, 장학사업 등을 진행하고 있다. 2012년, ‘변화하고 소통하는 강한 노동조합 건설’을 기치로 11대 집행부가 출범했다. 11대 집행부는 정윤모 위원장을 중심으로 정년보장 및 현장의 해묵은 불만을 해소하기 위해 최선의 활동을 펼쳐가고 있다.

<3> KT노동조합의 사업 방향

노동계의 새로운 투쟁 형태 대두와 고용중심의 이슈 형성으로 2012년 단체교섭은 순탄치만은 않을 것으로 전망된다. 최근 노사분규가 감소하고 있는 원인은 정부의 불법에 대한 엄정대처와 투쟁에 대한 부정적 여론, 기업의 선진

화된 인사관리 시스템 등의 원인이 있었다. 노동계는 이러한 투쟁 동력 약화를 만회하기 위해 조직형태를 산별노조로 전환하고, 특수형태종사자 조직화 등을 통해 새로운 투쟁 동력을 조성하는 한편, 파업이라는 전통적인 투쟁 방식에서 벗어나 다양한 투쟁 방식을 만들어내고 있다. 이는 앞으로 더욱 두드러질 것으로 예상된다.

전문가들은 올해 임금 및 단체협상의 가장 큰 이슈로 ‘임금인상’을 가장 많이 지적했다. 경기침체의 우려가 큰 가운데 기업의 임금안정 필요성과 노동계 임금인상 요구간 대립이 충돌할 가능성이 높기 때문이다. 따라서 2012년 단체교섭의 핵심이슈는 고용문제와 임금 문제가 될 것이다. 같은 맥락에서 경제전망이 불투명한 가운데 노동계의 ‘고용안정’ 요구와 기업들의 ‘성과 연동 임금제 도입’ 갈등이 고조될 것으로 우려된다.

2012년 1월 6일 출범한 KT노동조합 11대 집행부는 “변화와 소통을 기점으로 상생의 노사관계를 유지하되, 조합원의 사기를 진작할 수 있는 강한 노동조합 건설”을 지향한다. 정윤모 위원장이 공약 사항 중 “정년 연장”을 강조한 만큼, 60세 정년 연장은 가장 시급한 쟁점으로 추진할 계획이다. 따라서 KT노동조합은 이번 단체교섭에서 정년을 60세 연장하는 교섭을 진행할 예정이나, 회사는 정년을 연장하게 됨에 따라 늘어나는 인건비 비중 때문에 쉽게 받아들이지는 않을 것이다.

당기순이익의 일정 배분, 현장 인력 총원 문제도 임기 동안 반드시 쟁취해 낸다는 목표 아래 조직진단을 통해 효율적으로 검토 중이다. 또한 정책대안을 가진 합리적 노선을 정립하고, 도덕적으로 깨끗하고 투명한 집행부를 만들기 위해 조합간부들의 지속적인 교육과 검열을 실시한다는 방침이다. 무엇보다 노동조합도 통신시장의 한계를 분명히 인식하고 항상 공부하고 미리 준비하는 자세로 글로벌 기업에 맞는 KT노동조합 주역으로서 역량을 키운다는 전략을 세운바 있다.

지금은 노동운동에도 ‘나를 따르라’는 수직적 리더십 대신 상호 소통하고 보듬는 새로운 리더십이 필요한 시기이며, 조합원들의 다양한 목소리를 포용해 2만 5천 조합원의 합창을 이끌어내는 노동조합이 되도록, 전문적인 능력과 역량을 갖추고 새로운 대안과 비전을 제시하는 노동조합을 표방하고 있는 것이다.

사업다각화를 위한 글로벌 지원확충을 위한 움직임도 발 빠르다. 이를 위해 KT노동조합은 동아시아 국가에 국한되었던 교류를 전세계 통신노동조합으로 확대 교류 시행으로 넓히고, 선진 노동문화를 흡수함은 물론, 연대를 통하여 KT노동조합 위상을 높인다는 중, 장기 계획을 가지고 있다. 이로써 KT노동조합이 먼저 주도하는 전세계 초일류 노동조합으로 발돋움할 계획이다. 더불어 노동조합의 사회적 책임에도 게을리 않는다는 포부를 발표한 바 있다. 노동조합이 사회적 책임을 다하고 국민에게 좋은 호감을 얻는다면 KT노동조합 자체 위상이 올라가며 이로 인한 이미지 쇄신에도 많은 플러스가 될 것이다.

〈4〉 조직 진단의 의미와 효용성

조직진단은 조직의 현재 상태를 분석 및 평가하여 파악된 문제의 원인과 결과를 조사하는 문제 해결 활동으로서 궁극적으로는 조직의 효과성을 제고시키는 과정이다. 즉, 조직진단은 종합적인 진단을 통해 조직의 지속적인 변화 역량을 강화시켜 조직을 보다 효율적, 생산적으로 운영하기 위하여 필요한 것이다. 주지하다시피 KT는 전통적인 유선 전화 사업에서 초고속 인터넷, 이동통신, 콘텐츠, 부동산 사업 등 사업분야도 다각화되고 있다. 현재 양상은 유무선, 방송과 통신, 금융과 통신 등 이종 산업간의 융합이 빠르게 진행되고 있다. 고용구조에서도 이러한 변화에 따라 흐름이 좌우되고 있는 것이다.

이러한 상황에서 노동조합은 지속적으로 고용안정에 많은 역량을 기울여왔다. 5대 집행부에서부터 지금에 이르기 까지 노동조합의 주요 사업에 '고용안정'이라는 구호가 빠지지 않는 것을 보면 알 수 있을 것이다. 그러나 현재는 일상화된 고용 불안이 멈추지 않고 있다. 이에 따라 노동조합은 기존 활동에서 벗어나 여러 새로운 시도를 하게 됐다. 그러나 이러한 시도는 일정 부분의 성과만 가져왔을 뿐, 크게 성공하진 못했다. 이유는 노동조합이 기존 관 습을 벗어나지 못한데 있다. 사업 추진이나 의사결정과정에서 충분한 소통이 이루어지지 않고, 지방본부와 지부, 조합원의 의사가 적극 반영되지 못한 것이다.

반면 조합원들의 요구는 매우 다양하게 분포되어 있다. 직군과 연령에 따라 관심사가 변형, 확대되고 있는 것이다. 따라서 이제 노동조합의 사업과 범주도 더욱 다양해져야 한다. 조직이 처한 상황을 평가하고 변화시킬 수 있는 능 력을 증진시키며, 조직구성원들에게 현재의 역기능적 측면과 바람직한 행동유형에 대한 식견을 갖도록 기회를 제 공함을 물론, 조직이 지속적인 개선과 발전을 도모하도록 만들 수 있어야 한다. 조직을 변화·발전시키려는 시도 가 성공하기 위해서는 구조와 과정의 변화뿐만 아니라 조직문화도 변화시켜야 한다. 따라서 조직진단에서는 조직 문화의 성격 및 관련된 이해당사자들의 의견에 대한 체계적인 진단도 아울러 필요하다.

조직진단이 중요한 이유는 다음과 같이 설명할 수 있다. 조직에 새로운 변화를 가져오기 위한 노력이 실패하는 경 우 대부분은 조직의 요구를 진단하고 변화경로를 점검하는데 있어서 실패하였기 때문이다. 적절한 진단 없이 조직 을 변화시키려는 시도는 위험하다. 건실하고 튼튼한 조직은 그 조직의 목적과 방향이 분명하며 구성원이 이를 충 분히 민주적으로 이해하고 동의해야 한다. 이에 이번 조직진단을 통해 KT노동조합의 조직문화, 운영방식, 조직구 조, 구성원의 역할, 의사소통 방식 등을 파악하고 평가해 문제의 개선점과 발전 방향을 찾아내고자 한다.

본 론
〈조직진단 설문 분석〉

1. 조직진단 설문 분석

<1> 설문 방법 및 진단 개요

본 설문조사의 조사대상은 KT노동조합의 조합 간부와 조합원이며, 총 1700여명을 대상으로 하였다. 설문조사기간은 7월 한달 간 진행되었으며, 일부 문항에 대해서는 다중 응답이 가능하도록 하였다. 설문응답자의 특성을 살펴보면 남성이 약 80%를 차지하고 있으며, 학력별로는 기재를 하지 않은 설문지를 제외하곤, 고졸 이하가 30%, 전문대졸이 20%, 대졸이상이 약 30% 정도이다. 근무처별로는 마케팅단이 가장 많았고, 그 외 네트워크, 법인마케팅 순이었으며 소속지방본부별은 수도권, 영남권, 충청권, 호남권, 강원 및 제주 순이다. 설문의 기본 방향은 노동조합의 외부환경요인을 비롯하여 노동조합 조직내의 변수에 대한 조합원들의 의식 및 가치를 파악하여 향후 노조가 나아갈 방향을 설정하고, 개선과제를 설정하도록 하였다. 노동조합의 외부 환경 요인으로는 노동 및 사회적 변화, 상급단체, 복수노조에 대한 전망 등을 들었으며, 내부적 요인으로는 조직구조와 운영을 중심으로 파악하고자 설정하였다. 노동조합의 조직구조와 운영에 대해서는 의사소통, 리더십, 고충처리 등 노동조합의 조직의 역할 등을 설정하였으며, 이러한 조직의 상황 변수에 따라 조합원이 인식하고 있는 노동조합에 대한 생각, 노사관계, 노조활동 참여에 대한 인식, 직무 만족 및 몰입에 대한 인식을 파악하여 노동조합을 활성화할 수 있는 방안을 모색해 보고자 하였다.

본 설문의 영역을 크게 나누자면, 노동조합에 대한 전망, 노조간부에 대한 인식과 견해, 노동조합과 회사와의 관계성, 인사관리 제도의 만족, 노동조합의 조직 구조와 운영에 대한 견해 등이다. 이는 노동조합에 대한 조합원의 인식의 정도를 파악해보고, 문제의식과 함께 이에 대한 원인을 도출해 보는데 중점을 둔 것이다. 한편 노동조합의 구조 및 운영에 대해서는 노동조합과 조합원의 갈등의 요소 및 고충해결 기능 등 운영에 관한 측면이나 중앙과 지방, 지부 관계를 파악하여 조직 내부의 구조적 문제점을 짚어보고 개선방안을 모색해 보고자 했다. 또한 직무나 인사관리의 만족도를 조사하여 조합원의 불만을 찾아보고 이를 반영, 개선할 수 있는 노동조합의 정책 수립에 도움을 주고자 설정했다. 이 밖에 노동조합 간부의 고충이나 아쉬운 점, 복수노조에 대한 전망이나 관심 등도 파악할 수 있도록 하였다. 각 항목에 오류 기재를 하거나 무응답으로 판명된 것은 백분율에 포함하지 않았음을 알려 드린다.

<2> 영역별 세부 분석

1) 조합 간부의 의식과 노동조합관

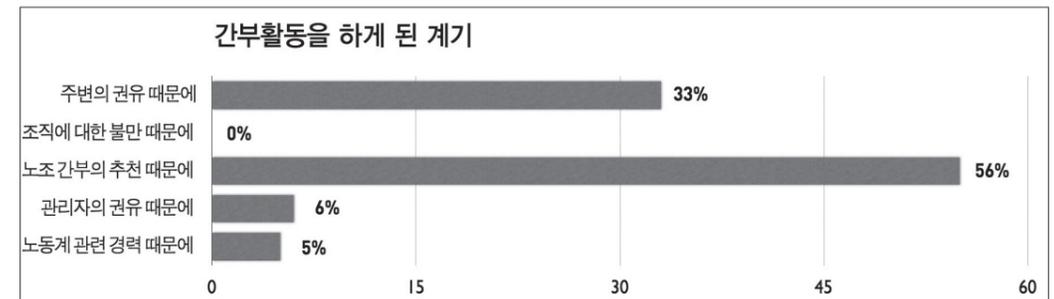
우리나라 노동조합 및 노동관계조정법(이하 '노조법') 제2조에서는 노동조합을 다음과 같이 규정하고 있다. "노동

조합'이라 함은 근로자가 주체가 되어 자주적으로 단결하여 근로조건외의 유지·개선 기타 근로자의 경제적·사회적 지위의 향상을 도모함을 목적으로 조직하는 단체 또는 그 연합단체를 말한다." 그렇다면 노동조합 간부활동을 충실히 하기 위해서는 어떤 관점과 활동상의 원칙을 가져야 할 것인가? 처음 간부직을 맡은 신임 간부는, 간부가 가져야 할 기본적인 관점과 자세에 대한 교육을 받고, 실제적인 간부활동 속에서 스스로의 활동원칙을 정립하고 이를 생활화해 나가야 할 것이다.

한편 오랫동안 간부활동을 하다 보면, 『올바른 간부의 활동자세』에 대해 많이 들어서 알기는 하지만 활동이 관성화되면서 실제로 자신의 생활을 그렇게 운영하지 못하는 간부도 많다. 따라서 오랜 활동경험을 갖고 있는 간부일수록 자신의 활동에 대해서 점검하고 평가하는 자세를 가져야 할 것이다. 따라서 노동조합 간부 활동에 대한 인식에 대해서는 간부로서의 활동 동기 및 만족의 정도, 조직에 대한 이해, 노조간부로서의 금지와 고충 등을 진단하여 문제점을 찾고자 하였다. 이를 통해 집행부가 어떤 점을 개선하고 방향을 잡아야 하는지를 짚어보고자 했다.

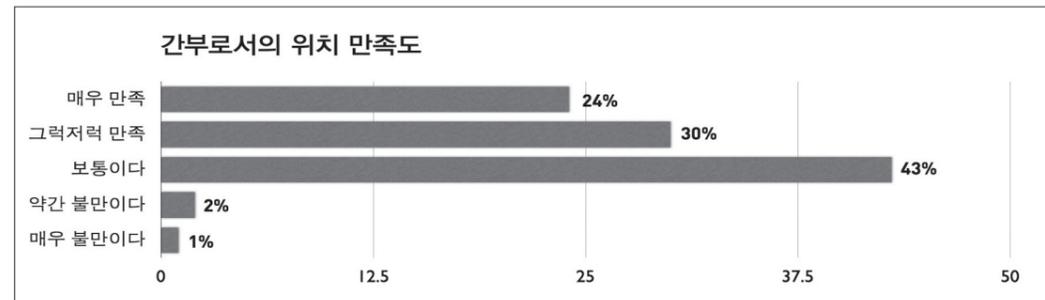
◎ 노동조합 간부 활동을 하게 된 계기

우선, 노동조합 간부로 활동하게 된 계기에 대해서는 '기존 노동조합 간부의 추천' 때문이었다는 답변이 56%로 가장 많았다. 그 다음으로 많은 답변이 33%가 나온 '주변의 권유' 때문에 노동조합 간부가 되었다는 답변이다. 그 밖의 소수 의견으로는 '관리자의 권유(6%)'나 '기존 노동운동 경력(5%)' 때문에 노동조합 간부가 되었다는 의견이 뒤를 이었다. 그러나 조직에 대한 불만이 있어서 스스로 나섰다는 의견은 소수 이하로 나타났다. 이를 보면 노동조합 간부로의 진입은 절대적으로 노동조합 간부나 동료들 통해 이루어지고 있음을 알 수 있다. 결국 노동조합 간부로 진입하는 과정에는 인맥 네트워크가 중요한 기능을 하고 있는 것이다.



◎ 노동조합 간부로서의 위치 만족도

노동조합 간부가 된 것과 간부활동이 주는 만족도는 대체적으로 긍정적인 것으로 나타났다. '매우 만족'(24%)과 '그럭저럭 만족'(30%)이 54%로 과반수를 차지했고, 만족하지도, 불만족 하지도 않다는 답변이 43 %로 뒤를 이었다. 약간 불만족스럽다는 의견과 매우 불만족스럽다는 의견은 합해서 3% 미만의 낮은 결과를 보였다.



◎ 노동조합 간부로서 만족하지 못하는 이유

노동조합 간부로서의 만족도가 떨어진다는 의견은 3% 미만의 아주 적은 소수 의견이었지만, 그 소수 의견을 살펴볼 필요도 있겠다. 간부로서 만족하지 못하는 이유는 '사측의 압력으로 활동 영역이 제한적이기 때문'이라는 답변과 '조합원의 관심과 참여가 저조하기 때문'이라는 소수 의견이 나왔다.

◎ 노동조합 간부에게 필요한 교육

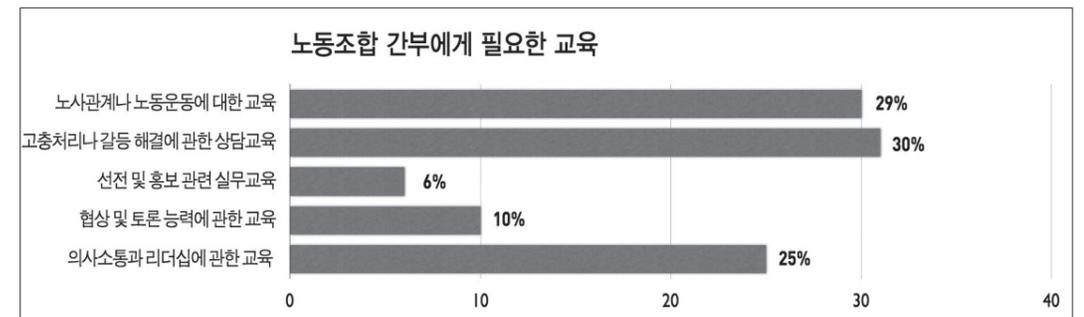
조합 간부들은 간부에게 가장 필요한 교육이 '고충처리나 갈등 해결에 관한 상담교육'(31%) 이라고 답변했다. 이와 함께 거의 비슷한 비율을 보인 답변이 '노사관계나 노동운동에 대한 교육' (30%) 이다. 그 뒤를 이은 답변은 '의사소통과 리더십에 관한 교육'(25%) 이었으며, '협상 및 토론 능력에 관한 교육'(10%), '선전 및 홍보 관련 실무 교육' (6%) 이 뒤를 이었다. 편차가 큰 다른 응답에 비해 교육에 관한 의견은 고른 분포를 보인다는 점이 특징이다. 조합 간부들이 간부로서의 소양 쌓기에 많은 관심이 있다는 것을 나타낸다.

실무기법에 대한 교육의 요구가 높은 것은, 노동조합 간부들이 의사 소통자로서의 중요성을 인식한 데서 비롯된 것이라 할 수 있다. 효과적인 커뮤니케이션은 조직의 목표달성에 필수불가결한 요소로서 노동조합이 자발성과 구성원의 참여를 전제로 힘을 발휘할 수 있다는 특성을 고려할 때, 당연한 결과로 사료된다. 더욱이 노동조합의 활동 방식에 있어서도 과거의 투쟁방식 보다는 새로운 시대적 변화를 수용하고 정립하여, 조합원에게 비전을 제시하는 새로운 노동문화를 만들어 갈 수 있도록 간부들의 역량을 강화할 필요가 있기 때문이다.

즉, 노동조합 간부는 노동조합의 목표를 보다 분명히 설정하고 이를 달성할 수 있도록, 전문성 및 상황 대처 능력, 리더십, 노사관계 능력 등의 역량을 강화해 향후 노동조합이 나아갈 방향을 설정하고, 이를 통해 노동조합을 활성화 할 수 있도록 길잡이 역할을 수행해야 할 것으로 판단된다. 노동법규와 노사관계는 물론 일반 경영 일반에 대해서도 충분한 지식을 쌓아야 한다.

그런 의미에서 노동조합 간부가 너무 자주 바뀌는 것은 바람직하지 않다. 일정 수준의 전문성을 갖추려면 시간이 필요한데, 간부가 너무 자주 바뀌면 그만큼 노동조합의 힘도 약화될 수 있기 때문이다.

즉 우리에게 익숙한 노조활동과 노동운동은 어떤 차이가 있을까를 늘 자문하고, 노동운동이란 한국사회 전체 노동자(조직)들의 사회운동을 의미한다는 것을 기억해야 할 것으로 보인다. 노동조합 간부 스스로가 노동운동은 노동조건을 바꾸고 사회를 바꾸는 가장 순수하고 정의로운 운동이라는 것을 인식해야, 세상 또한 조금씩 발전해갈 수 있을 것이다.



◎ 노동조합 중앙본부 운영에 관한 의견

대의원이나 지부장 등, 조합간부들은 중앙본부의 운영 방안에 대해 어떻게 생각할까? 대다수 조합간부들은 강한 노동조합 건설을 위해 중앙본부로의 역할 집중이 반드시 필요하다는 데 인식을 함께 했다. 지방본부의 존재와 역할의 필요성에 대해서도 대체적으로 긍정적인 반응을 나타냈으나, 효율적인 운영을 위해 지부의 통폐합이 필요하다는 질문에는 긍정적인 반응과 부정적인 반응이 비등했다.

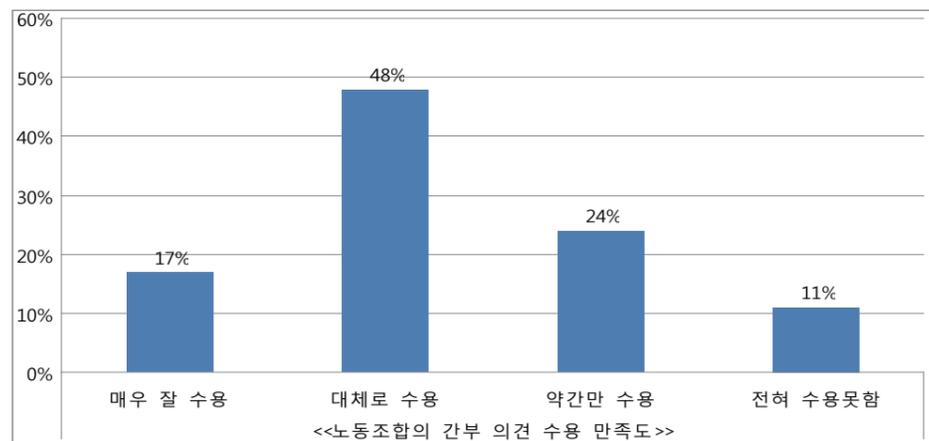
중앙본부 상근 인력의 전문성에 대한 신뢰도를 묻는 질문에는 충분하다는 의견이 절반 정도로 무난하게 나타났으나, '별로 그렇지 않다는 의견'(11%)과 '보통이다'(41%)을 합해 높게 나왔다. 다른 문항에 비해 상대적으로 낮은 비율을 보이는 점은, 상근인력의 전문성에 대한 조합간부들의 믿음을 어떻게 충족시키느냐에 대한 고민이 필요한 대목이다.

앞에서도 말한 바와 같이 중앙본부에 대한 신뢰를 증진시키기 위해서는 실무능력에 대한 전문성을 더욱 길러야 할 것으로 판단된다. 또한 조합간부들은 노동조합의 지방본부에 대해서도, 지방본부가 올바른 역할을 위해 최선을 다하고 있는가 여부에 대한 항목에서 '매우 최선을 다하고 있다'(29%), 대체로 최선을 다하고 있다(41%)고 답했으며, 그 외 '보통이다'(24%), 별로 최선을 다하지 않는다(6%), 라고 각각 답변했다.

	전혀 그렇지 않다	별로 그렇지 않다	보통이다	대체로 그렇다	매우 그렇다
현재 중앙본부의 상근 인력은 적정하다	2%	9%	46%	31%	11%
강한 노동조합을 위해 중앙본부로의 역할 집중은 꼭 필요하다	0%	4%	13%	44%	39%
지방본부는 올바른 역할을 위해 최선을 다하고 있다	0%	6%	24%	41%	29%
효율적인 운영을 위해 지부의 통폐합이 필요하다	19%	20%	31%	20%	9%
중앙본부의 상근 인력은 전문성이 충분하다	0%	11%	41%	37%	11%

◎ 노동조합의 간부 의견 수용 만족도

노동조합이 지부장과 대의원의 요구를 어느 정도 수용한다고 생각하느냐는 질문에는 '매우 잘 수용하고 있다'(17%), '대체로 수용하고 있다'(48%)로 나타났으나, '약간만 수용하고 있다'(24%)와 '전혀 수용하지 못하고 있다'(11%)는 의견 또한 도합 35%가 나와 의사소통이나 정책 반영에 있어 지부의 의견 반영을 적극 제고해 볼 필요가 있는 것으로 조사됐다. 조합원의 고충이나 업무와 관련된 일상적인 현장에서의 협조가 거의 지부 단위에서 이루어지는 것을 감안할 때, 조합간부들과의 소통에 좀 더 신경을 써야 할 것으로 사료된다.



< 소결 - 노동조합 간부의 자세 >

우리나라 초창기의 노동조합은 그 본래의 성격을 갖춘 조직이 아니라 노동자들에 대한 계몽단체적 성격을 지녔었던 것으로 보인다. 우리 나라에서 근대적인 의미의 노동조합운동은 1920년에 결성된 '조선노동공제회'나 '노동대회' 등과 같은 전국적인 노동조합의 대두에서 그 출발을 보게 되었다. 1920년 4월에 결성된 조선노동공제회는 그 목적을 ① 지식계발, ② 품위향상, ③ 저축장려, ④ 위생장려, ⑤ 환난구제, ⑥ 직업소개, ⑦ 기타 일반노동상황의 조사연구, ⑧ 기관지 를 발간하여 일반노동문화를 보급할 것 등에 두고 있었다. 조선노동공제회는 그 목적에서 보듯이 계몽적이며 개량주의적인 성격의 단체였으며, 그 간부들은 소시민적인 지식인이 많았고, 지방회의 회원들은 대부분 노동자들로 구성되어 있었다고 한다.

그러나 1987년 6·29선언을 계기로 양양되었던 노동운동은 1989년을 절정기로 하여 공안정국에 따른 노동운동 탄압, 기업의 노무관리전략 변화, 경제적 불황 등으로 1990년대 초에 접어들면서 다시 위축되기 시작하여 노동조합 수, 조합원 수, 노조조직률, 노동쟁의 발생 건수가 줄어들기 시작했다. 문민정부의 출범 후 정치적 민주화가 노동운동에 긍정적인 영향을 미쳤을 것으로 보이나 다른 편으로 한국경제가 세계화, 개방화, 정보화에 휩쓸리면서 노동의 유연성이 제기되었다. 이에 따라 고용불안이 가중되고 서비스 직종이 늘어 노동조합의 조직기반이 축소되는 가운데서 노동운동이 위축되는 단면도 간과할 수 없다. 이러한 노동운동환경 변화에 대처하여 노조는 자기비판 위에서 노동운동조직의 분화와 정비, 노동운동의 새 패러다임이나 운동방향을 모색하고 있는 것 같다.

시간이 지나고 세월이 흐름에 따라 각종 사회 제도와 그에 따른 인간의 의식과 생활도 일정한 법칙을 가지면서 지속적으로 변화 발전해 왔다. 과연 현재의 노동조합 간부활동을 충실히 하기 위해서는 어떤 관점과 활동상의 원칙을 가져야 할 것인가? 노동조합은 노동자로서의 주체성과 존엄성을 침해 받고, 사람이 사람답게 살 수 없도록 하는 각종 억압과 착취에 대항하여 인간다운 삶을 쟁취하기 위해 출발하게 된 것이다. 누가 뭐래도 노동조합의 취지는 바로 노동운동이었다. 그러나 실제로 조합활동을 하다 보면 많은 업무와 일에 치여, 사람을 중심에 놓기 보다는 일을 중심에 놓고 사업을 하는 경우도 종종 있다.

노동조합 사업은 궁극적으로 인간을 위한 길이기때, 지금 노동조합과 노동조합 간부가 하고 있는 활동이 과연 그러한 방향으로 가고 있는지 항상 되돌아봐야 한다. 노동운동을 하면서 혹시 주변의 동료를 소외시키지는 않았는지, 상처와 고통을 주지는 않았는지 스스로 되돌아보면서 우리의 동료와 조합원들을 중심에 놓고 생각하고 실천하는 자세를 잃지 않아야 할 것이다. 또한, 조합활동을 하다 보면, 자신이 맡은 활동을 중심에 놓고 생각하기 쉽다. 그래서 자신의 업무를 하다 보면, 다른 간부의 주요업무는 무엇이며 나아가 간부로서 당연히 숙지해야 할 기본적인 소양이나 전문성을 간과하는 우를 범할 수 있다.

물론 산하 노조의 상태와 전국적인 노동조합운동의 현안은 무엇인지 늘 숙지하여야 함은 더더욱 당연하다. 전국 단위에서 진행되는 사업을 고민해야 하며, 이를 현장 내에서 조직하기 위한 방안을 마련하고 실천해야 한다. 간부 활동을 하기 위해서는 여러 가지 자질이 요구된다. 조사통계, 조직, 문화 등 자기 부서사업에 대한 기획력과 전문적 능력, 조합원이나 부서 부원을 통솔하고 이끄는 지도력, 자신의 의견을 정확하게 피력하는 발언능력, 글쓰는 능

력, 사물을 폭넓게 바라보고 판단할 수 있는 식견과 지식 등 많은 능력들이 요구된다.이 모든 능력을 이제 막 간부가 된 신입간부가 다 갖추기는 어렵다. 물론 오랫동안 간부활동을 한 간부라 할 지라도 이 모든 능력을 다 갖추는 것은 없는 일이다. 그러나 자신이 맡은 분야에서 필요로 되는 능력을 집중적으로 교육·훈련 받고 실천한다면, 간부로서의 기본적인 소양과 실무력, 전문적 능력을 개발할 수 있을 것이다.

그리고 노동조합을 이끌어가야 하는 막중한 임무를 맡은 간부, 대의원은 자신의 맡은 분야의 실무력과 전문적인 능력을 갖추고 있는것 만이 아니라, 정치·경제·사회 문제에 대한 폭넓은 식견을 가져야 한다. 단위노조의 울타리를 넘는 지역·연맹·전국 사업이 어떻게 진행되고 있으며, '나는 무엇을 할 것인가'에 대해 끊임없이 고민하고 실천해 나가야 한다. 『산별노조 건설, 정치세력화, 사회개혁투쟁과 노동법 개정 투쟁, 신경영 전략과 노동조합의 대응 방향, 민주노조 운동의 발전방향』등 노조 간부가 공부하고 연구해야 할 과제는 대단히 많다. 이를 위해서 간부들은 학습 소모임이나 상집부서 차원의 학습, 노동교실 등 다양한 계기를 통해 노동조합과 사회변혁에 대한 이해와 인식능력을 높여낼 수 있도록 열심히 학습하고 연구해야 한다.

항상 전체 사업의 관점에서 자신에게 주어진 사업 내용을 배치하고, 그런 전체 사업의 흐름 속에서 자신의 사업이 올바른 내용과 방향으로 자리잡을 수 있도록 노력해야 할 것이다. 나아가 각 부문별 운동 및 최근의 정치·경제 쟁점과 통일 문제와 정치세력화의 과제 등에 대한 태도와 입장을 가질 수 있도록 신문과 뉴스를 정기적으로 보는 것과 함께, 꾸준한 학습과 교육을 통해 '우물 안의 개구리'가 아니라 폭넓은 시야와 안목을 갖는 간부가 되도록 해야 한다.

마지막으로 노동조합 간부는 조합원을 위해 존재한다는 사실을 늘 잊지 말아야 한다. 특히 오랫동안 상집 간부 활동을 하다 보면 조합원과 함께 하려는 대중적인 간부의 자세를 잃기 쉽다. 상집 간부로서의 부서 업무, 대외 연대 사업도 많아지면서 조합원의 상태와 요구를 중심에 두고 생각하기 보다는 간부 스스로가 보는 상황에 대한 입장과 주관을 중심에 놓고 일을 하게 된다. 이러다 보면 자칫 조합활동을 조합원 중심이 아니라 간부 중심으로 하게 될 수 있으며, 심하게는 조합원의 요구와 상태를 제대로 파악하지 못한 채, 조합원과 따로 가는 노동조합 활동을 하게 될 우려도 있다.

조합원의 요구와 정서가 무엇인지 알려고 노력하는 것은, 단지 궁금하고 알고 싶어서, 또는 간부의 자세는 그래야 한다고 하니 당위적으로 그래야 하는 것은 아니다. 그 동안 조합활동을 하면서 많은 간부들이 하는 얘기가 "조합원들의 이야기 속에 해결방안이 있었다." "현장에 답이 있다." 고 얘기 한다. 사실 조합원들의 다양한 이야기를 자세히 듣다 보면 현재 걸려있는 쟁점을 어떤 방식으로 어떻게 해결할 것인가에 대한 지혜가 녹아 있는 경우가 종종 있다. 조합원들과의 대화 속에서 간부들은 적극적으로 그 지혜를 모아가야 하며, 노동조합의 중요한 방침을 결정할 때는 특히 조합원의 얘기를 수렴하여 올바르게 합리적인 판단을 내릴 수 있도록 해야 할 것이다.

〈3〉 노동조합에 대한 전반적인 인식

노동조합 간부들이 가장 염두에 두어야 할 점 중에 하나가 노동조합은 대중성을 지녀야 한다는 점이다. 조합원(노동자)들은 특정인만을 대상으로 하는 것이 아닌 천차 만별의 노동자를 대상으로 하는 조직이다. 즉 노동조합은 대중조직이다. 나이, 성, 직종(부서), 학력, 고향, 동문, 성향 등을 전혀 따지지 않고 가입하기에 그만큼 요구도 다양하다. 그럼에도 불구하고 한 사람이라도 더 노조에 가입시키려 애쓰게 되는 이유는 노조 가입률이 높으면 높을수록 그만큼 힘이 커지기 때문이다. 조직이 클수록, 가입률이 높을수록 민주적이어서 노동조합이 제대로 돌아간다.

민주주의는 이처럼 다양한 조합원들을 하나로 통일해 나가는 과정이기도 하다. 노동조합의 힘은 바로 노조의 일상 활동에서 나온다. 일상활동이 없으면 조합원의 기대가 약화되고 그만큼 조직의 힘이 약화된다는 점을 상기할 필요가 있겠다. 따라서 노동운동이나 노동조합의 존재 가치는 조합원의 불만에서 시작하므로 평소에 작은 문제를 결코 소홀히 해서는 안 된다. 노동조합은 조합원의 경제이익, 고충처리, 일상적 공세에 대한 능동적 대응 없으면 오래가지 못한다. 그렇다면 KT노동조합의 조합원들은 노동조합에 어떠한 인식을 가지고 있으며, 어떠한 요구사항을 가지고 있을까? 세부 항목 분석을 통해 KT노동조합 11대집행부가 어떤 점을 개선하고 방향을 잡아야 하는지를 짚어 보고자 했다.

◎ 현 집행부의 기조에 대한 인식

현 집행부의 기조에 대해 알고 있느냐는 질문에 전체 조합원들은 각각 '매우 그렇다'(10%), '그렇다'(35%), '보통이다'(35%), '아니다'(11%), '전혀 아니다'(6%)로 답했다.

◎ 노동조합의 고용안정 기여도

노동조합이 고용 안정에 얼마만큼 기여하고 있다고 생각하느냐는 항목에 조합원들은 '전혀 기여하지 않는다'(3%), '별로 기여하지 않는다'(13%), '보통이다'(30%), '대체로 기여한다'(43%), '매우 기여한다'(11%)로 나타났다.

◎ 복지향상에 대한 기여도

노동조합이 복지향상에 얼마만큼 기여하고 있다고 생각하느냐는 항목에 조합원들은 '전혀 기여하지 않는다'(1%), '별로 기여하지 않는다'(14%), '보통이다'(23%), '대체로 기여한다'(39%), '매우 기여한다'(24%)로 나타났다. 노동조합이 복지향상에 기여한다는 긍정적인 응답이 과반수를 훨씬 넘는 것으로 나타나, 조합원들은 '고용안정' 항목보다 '복지향상' 항목에 좀 더 만족하는 것으로 판단된다.

◎ 근로환경 향상에 대한 기여도

노동조합이 근로환경 향상에 얼마만큼 기여하고 있다고 생각하느냐는 항목에 조합원들은 '전혀 기여하지 않는다'(1%), '별로 기여하지 않는다'(1%), '보통이다'(23%), '대체로 기여한다'(46%), '매우 기여한다'(16%)로 답했다.

노동조합의 기여도					
	전혀 그렇지 않다	별로 그렇지 않다	보통이다	대체로 그렇다	매우 그렇다
고용안정에 기여	3%	13%	30%	43%	11%
복지향상에 기여	1%	14%	23%	39%	24%
근로환경 향상에 기여	1%	1%	23%	46%	16%

◎ 노동조합 참여도

노동조합 참여도에 관한 의견을 묻는 질문에는 다음과 같은 결과를 나타냈다. 참여도에서 눈 여겨 봐야 할 부분이 '노동조합 정책에 불만을 가질 때가 있다'는 항목과 '노동조합의 인터넷 홈페이지를 방문한다'는 항목이다. '노동조합 정책에 불만을 가질 때가 있다'는 항목에서 '대체로 그렇다'(28%), '매우 그렇다'(3%) 등 부정적인 답변이 30%를 넘겼다. 집회나 행사참석, 의사결정, 소식지, 등에 대한 참여도 의사는 골고른 분포를 보이는데 반해, 정책에 대한 불만은 타 항목보다 높다. 또한 인터넷 홈페이지 방문에 관한 참여도에도 '전혀 방문하지 않는다'(15%), '별로 방문하지 않는다'(26%) 등 부정적인 답변이 역시 타 항목과 비교해서 다소 높은 비율로 나타나 홈페이지에 대한 세심한 관리와 홍보가 필요한 것으로 사료된다.

◎ 노동조합 탈퇴 의사

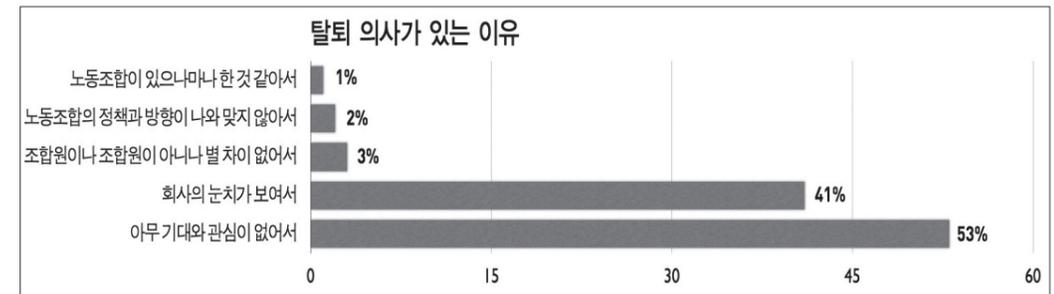
'만약 유니온숍 제도가 없어서 노동조합의 탈퇴가 자유로워진다면 어떻게 하겠는가'라는 질문에 전체 조합원들은 '탈퇴의사가 있다'(23%), '탈퇴할 의사가 없다'(76%)로 대답했다. 조합간부의 경우, '탈퇴의사가 있다'(13%), '탈퇴할 의사가 없다'(87%)의 결과가 나왔다. 아무래도 노동조합 간부의 탈퇴의사가 적은 것으로 나타나 간부와 비 간부 여부에 따라 유의미한 상관관계를 보이고 있다. 어쨌든 압도적인 조합원(조합간부)이 여전히 노동조합 가입을 당연하게 여기는 것은, 노동조합 활동이 조합원의 당연한 의무이자 권리라고 생각한다는 것을 보여주며, 단체협약 역시 노동조합에 가입되어 있는 근로자에게만 효력이 미치는 것이 '원칙'(다만 하나의 사업 또는 사업장에 상시 사용되는 동종의 근로자 반 수 이상이 하나의 단체협약을 받게 된 때에는 당해 사업 또는 사업장에 사용되는 다른

동종의 근로자, 즉 노동조합의 조직 대상으로서 단체협약의 적용이 예정된 자에게도 미친다)이라는 것을 잘 인지하기 때문인 것으로 보인다. 간부들에게도 역시 노동조합 활동의 장점이 단점보다 크게 작용한다는 것을 엿볼 수 있다.

노동조합 탈퇴 의사		
	그렇다	아니다
조합간부	13%	87%
조합원	23%	76%

◎ 노동조합 탈퇴의사가 있는 이유

노동조합 탈퇴의사가 있다고 답한 조합원이 내세운 이유는 '아무 기대와 관심이 없어서'(53%)라는 답변이 가장 높았다. 비록 탈퇴의사가 없다는 대답에 비해 상대적으로 낮은 비율이지만, 일부 조합원의 노동조합에 대한 무관심을 엿볼 수 있는 대목이다.



◎ 노동조합 탈퇴의사가 없는 이유

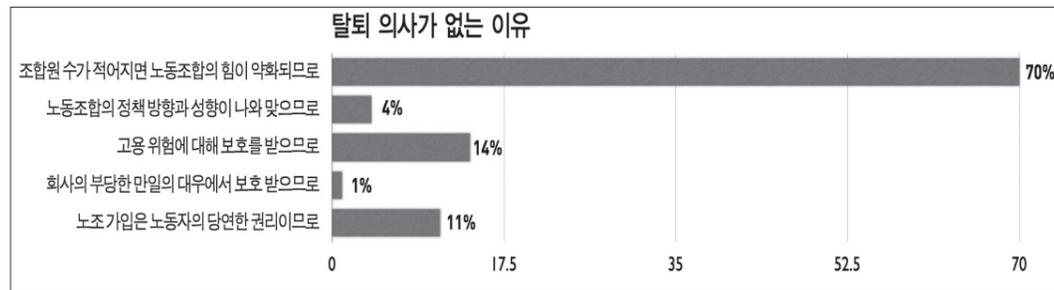
노동조합을 탈퇴할 의사가 없다고 답한 76%의 조합원은 그 이유로 '조합원 수가 적어지면 노동조합의 힘이 약화되므로'를 가장 많이 들었다. 이는 노동자로서의 권리 포기는 잘못이라는 인식이 바탕 된 것으로 사료된다. 노동조합의 필요성이나 노동조합 활동에 대한 조합원 내부의 강한 정체성이 확립되어 있는 것을 알 수 있다. 결국 노동조합 가입이 노동자로서 당연한 의무이자 권리라고 생각하기 때문에 잔류하겠다는 의견이 높은 비율은 차지한 것이다.

반면 노동조합에 기대할 것이 없으므로 탈퇴해도 무방하다고 생각하는 조합원은 유니온숍이 폐지되면 언제든지

탈퇴할 의사가 있음을 알 수 있다. 노동조합에 대한 애정, 노동조합 활동 및 노동조합 지도력에 대한 동의, 노동조합 내의 원활한 의사소통 등이 노동조합 탈퇴를 막는 요인이다. 따라서 노동조합 이탈을 막기 위해서는 노동조합의 필요성과 역할에 대한 조합원의 인식을 높이기 위한 활동을 강화하고, 노동조합에 대한 조합원들의 관심과 기대를 높이는 문제 또한 시급히 해결해야 할 숙제로 보인다.

조합원들은 노동조합이 조합원의 기대치를 위해 더 적극적으로 사업을 추진할 것을 바라고 있다. KT노동조합 조합원들은 대체적으로 노동조합의 역할에 대해서 긍정적으로 평가하고 있지만, 노동조합이 조합원들과의 소통에 좀 더 진지하게 임해줄 것을 요구하고 있다. 노동조합이 기본적으로는 노동자를 위한 조직이기 때문에, 노동조합 가입을 통해 노동자의 힘을 모아야 한다는 당위성은 크게 존재한다.

그러나 노동조합으로부터 탈퇴할 의사를 가지고 있는 조합원도 적지 않다는 점은 간과해서는 안 될 지점이다. 노동조합의 필요성을 인정하면서도 노동조합에 대한 기대미흡으로 노동조합 활동에 냉소적인 부분이 나타나기 때문에 조합원들의 이익을 위해 적극적인 활동을 펼칠 경우, 조합원들의 노동조합 참여는 강화될 수 있을 것으로 보인다. 그러므로 조합원들의 의지를 북돋울 수 있는 사업을 수행하면 KT노동조합의 활성화는 더욱 커질 것으로 예상된다. 더불어 노동조합 정보전달과 관련해서는 홈페이지의 홍보를 확대하는 것이 필요한 점이라고 판단된다.



◎ 노동조합의 활동에 대한 견해

노동조합의 활동에 대해서는 대체적으로 충분하다는 의견이 그렇지 않다는 의견보다 많았다. 다만, 단체교섭준비에 대한 활동에 관한 항목에서 '부족하다'(31%), '매우 부족하다'(4%) 등 부정적인 의견이 타 항목보다 높게 나와서, 단체교섭에 대한 조합원들의 관심과 우려가 그만큼 높다는 점을 알 수 있다. 이를 봄으로써 앞으로의 노동조합 활동 중에서도 무엇보다 단체교섭에 대한 조합원들의 이해와 협조를 더욱 높여야 할 점으로 판단된다.

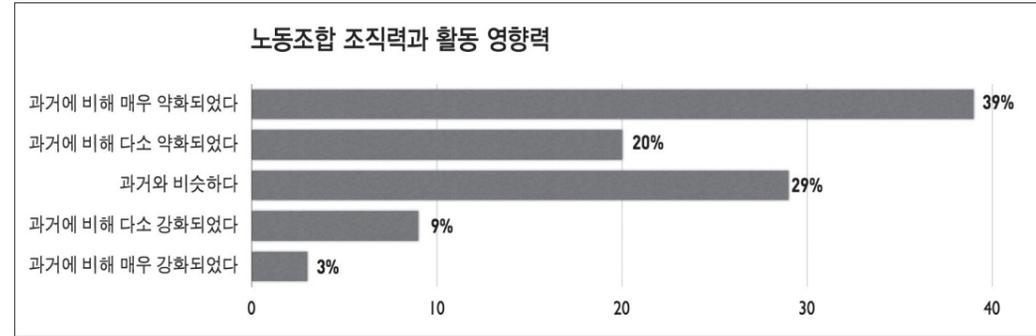
	매우 충분하다	충분하다	보통이다	부족하다	매우 부족하다
조합원 교육활동	9%	28%	48%	14%	3%
조합원 고충처리	10%	31%	43%	14%	1%
홍보·선전 활동	15%	31%	40%	13%	1%
사내 복지 활동	11%	39%	33%	15%	2%
노무관리 개선	10%	31%	46%	11%	0%
단체교섭 준비	8%	19%	38%	31%	4%

◎ 노동조합 조직력과 활동의 영향력

노동조합은 정당의 정치적 부침에 관계없이 조합원의 이익을 위해 지속 가능한 조합활동을 전제로 해야 하는 것이 상식이다. 근로조건의 유지·개선을 위한 전략적 선택으로 정당과 연결성을 강조할 수 있으나 정당의 목표에 따라 조합원의 이익이 좌우되는 것은 정당한 조합활동을 벗어나는 결과를 초래할 수 있기 때문이다. 물론 노동조합도 일상적인 정책공조형 정치활동은 허용될 수 있으나 직접적인 정당활동과는 구별되어야 하며 노동조합과 구별되는 별개의 조직을 통해 실현하는 것이 바람직하다 하겠다.

노동조합이나 상급 노동단체가 기존 정당정치 영역 진입에 비중을 두면 여전히 '노동자 정치세력화'라는 관점에만 머무르게 되어 본연의 목적을 훼손시켜 부정적인 요인으로 작용할 수 있는 만큼 고민이 필요한 부분이 아닐 수 없다. 그러나 최근 일부 노동조합과 상급단체의 행보는 근로자의 근로조건의 유지와 개선을 목적으로 하기 보다 정치활동에 중점을 둔 듯한 행보를 보여, 근로자의 무관심과 외면을 불러왔다는 지적을 받기도 했다.

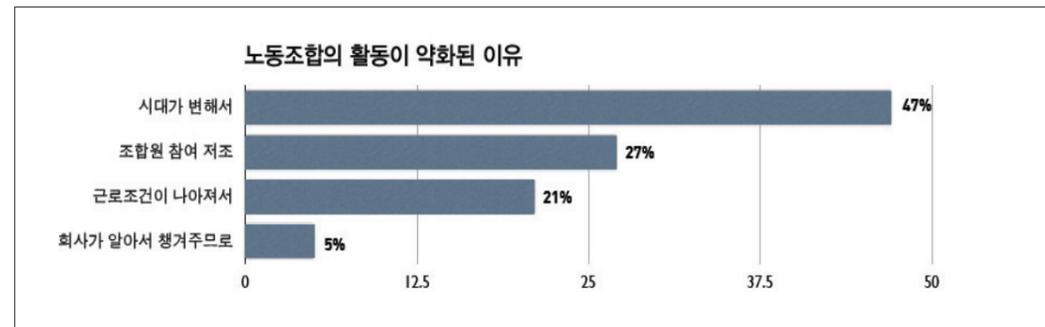
이 같은 맥락에서 '노동조합의 활동과 영향력이 과거에 비해 어떻게 변화되었다고 생각하는가'에 대한 질문에 KT 노동조합 조합원들은 다음과 같이 답변했다. 각각 '과거에 비해 조직력이나 활동이 매우 약화되었다'(39%), 과거에 비해 조직력이나 활동이 다소 약화 되었다'(20%), '과거와 비슷하다'(29%), '과거에 비해 조직력이나 활동이 강화되었다'(9%), '과거에 비해 조직력이나 활동이 매우 강화되었다'(3%)로 나타났다.



◎ 노동조합 활동이 약화된 이유

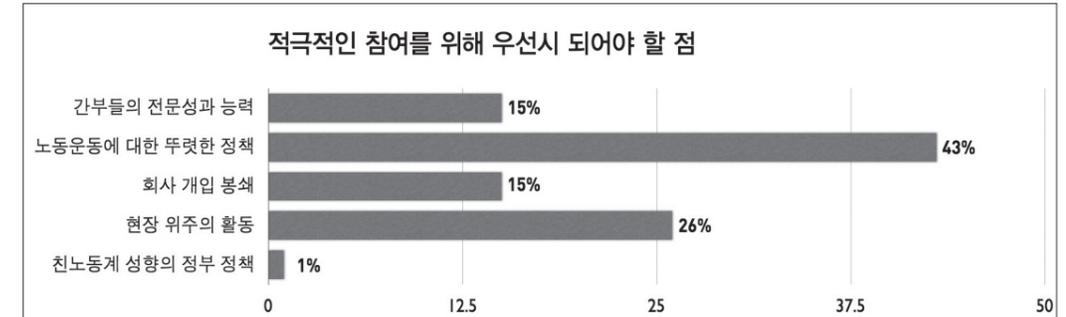
조합원들은 노동조합 활동이 약화된 가장 큰 이유로 시대와 상황이 변했기 때문이라는 이유를 들고 있다. 과거보다 약화된 이유로 시대가 변하여 더 이상의 투쟁과 반목은 지향하지 않기 때문(47%), 첫 번째로 꼽혔으며, 다음으로는 '조합원의 참여가 저조하기 때문에'(27%)가 꼽혔다. 47%의 조합원이 시대가 변하여 더 이상의 투쟁과 반목은 지향하지 않기 때문에'라고 대답한 것은 지나친 투쟁 일변도의 정치적 구호가 근로자들에게 더 이상 어필하지 않는다는 점을 시사한다.

노조의 본격적인 정치참여는 낮은 조직률을 극복하고 보편적 운동으로 나아가는 방안이 될 수는 있으나 기존 조직 노동의 약화로 전환될 수 있다는 점에서 노동계 스스로의 자정 능력이 필요한 대목으로 보여진다. 그 밖에 '근로조건과 환경이 좋아져서 노동조합이 할 일이 적어졌기 때문에'(21%)와 '교섭을 하지 않아도 회사가 알아서 임금 및 복리후생을 챙겨주기 때문에'(5%)는 라는 의견이 뒤를 이었다.



◎ 노동조합 활성화를 위해 우선시 되어야 할 점

노동조합 활동이 원활해지고 조합원으로부터 적극적인 참여를 이끌어내는 등, 노동조합 활성화를 위해서 어떤 점이 가장 우선되어야 한다고 생각하느냐는 질문에는 다음과 같은 순으로 나타났다.



'노동운동에 대한 뚜렷한 정책'(43%), '현장 위주의 활동'(26%), '간부들의 전문성과 능력'(15%), '회사의 개입 봉쇄'(14%). 이러한 결과를 볼 때 조합원들은 무엇보다 노동조합의 운영이 조합원의 실리와 의견을 반영하는 시스템으로 활성화되기를 바라는 것으로 확인할 수 있다.

조합원들이 가장 우선시 하는 항목에 '노동운동에 대한 뚜렷한 정책'이 꼽혔지만, 사실 많은 조합원들이 노동조합의 정책을 궁금해하거나 적극적으로 알아보려 하지 않는 이중성도 엿보였다. 결국 노동조합이 무엇을 중점적으로 어떤 사업을 벌여나가는지, 꾸준히 알리는 수고가 필요한 것으로 판단된다. 교육 시간을 충분히 확보하고 이에 걸맞는 교육 예산의 편성 또한 필요할 것으로 사료된다. 또한 조합원들이 두 번째로 우선시한 '현장 위주의 활동'도 시사하는 바가 크다. 조직 강화는 현장의 조직 상태에서 출발하여야 하며, 노동조합과 현장이 '하나'라는 인식을 주기 위해서라도 현장 활동가를 중심으로 한 조직 체계를 유지해야 할 것으로 보인다.

◎ 지부장에 관한 평가

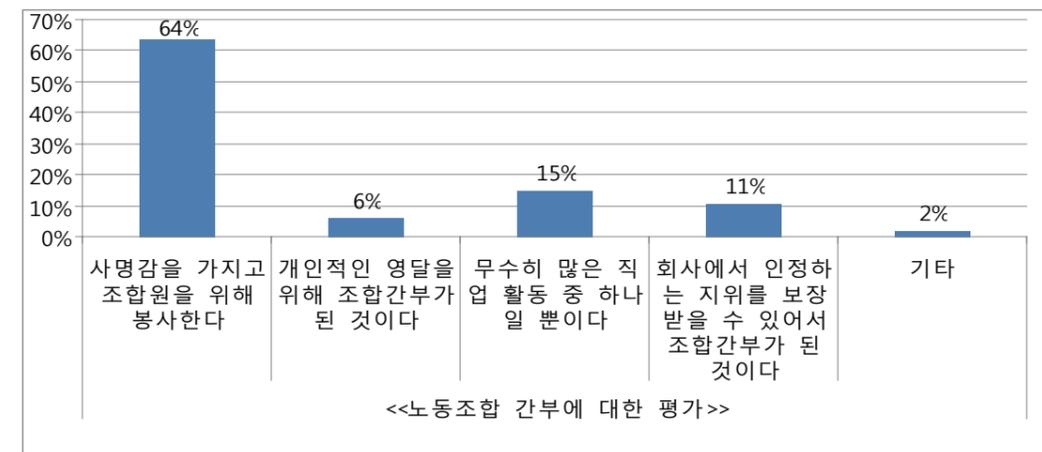
자신이 속한 지부의 지부장에 관한 의견을 묻는 항목에서 조합원의 상당수는 소속 지부장에게 높은 신뢰도를 보이고 있다. 지부장에 대한 의견은 조합원들의 애로, 고충 사항, 리더십 등 모든 항목에서 전체적으로 긍정적인 평가를 받았다. 이는 조합원들이 정보공유와 소통을 위해서는 지부장의 역할이 중요하다고 인식하고 있음을 말해준다. 중앙본부는 직접적인 접촉이 제한적인데 반해, 지부장은 사적이나 업무적으로 접촉할 수 있는 기회가 상대적으로 많아 그만큼 지부장의 역할을 중요하다고 생각한 것으로 분석된다.

	전혀 그렇지 않다	별로 그렇지 않다	보통이다	대체로 그렇다	매우 그렇다
업무 수행 능력이 좋다	0%	2%	10%	50%	41%
리더십을 가지고 열심히 한다	0%	3%	12%	45%	35%
노조의 소식을 잘 전달한다	0%	0%	7%	37%	57%
애, 불편 사항을 적극 검토한다	0%	0%	5%	56%	38%
각종 노사 협의 결과를 현장과 공유한다	0%	0%	4%	42%	52%
조합원과 노동조합의 소통 창구이다	0%	0%	5%	35%	55%

◎ 노동조합 간부에 대한 평가

노동조합 간부에 대한 이미지를 묻는 질문에서는 '사명감을 가지고 조합원을 위해 봉사한다'(64%)가 가장 높게 나타났다. 그 다음으로는 '무수히 많은 직업 활동 중 하나일 뿐이다'(15%), '회사에서 인정하는 지위를 보장받을 수 있어서 조합간부가 된 것이다'(11%), '개인적인 영달을 위해 조합간부가 된 것이다'(6%)로 나타났다. 노동조합 간부 활동에 대해 사명감을 가지고 조합원을 위해 봉사한다는 의견이 가장 높게 나왔지만, 개인 영달이나 회사에서 인정하는 지위를 보장받을 수 있기 때문에 등, 부정적인 인식도 32%가 나왔다.

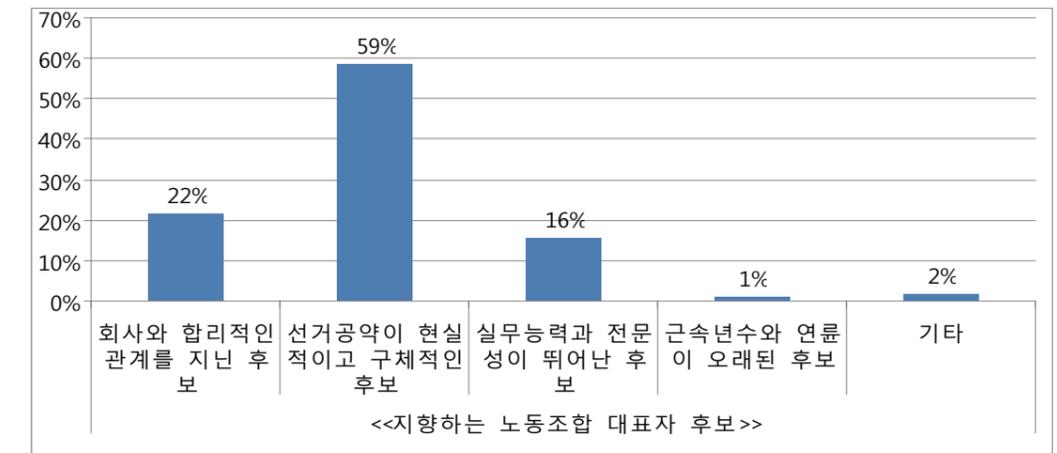
자신의 직무에 충실하지 못한 조합 간부의 모습을 보면서 조합원들이 조합 간부 전체에 대해 좋지 않은 선입견을 가지게 될 수 있다. 고로 노동조합의 조직 분류가 노동조합 간부의 윤리와 도덕의 상실에서 비롯되는 경우가 많다. 노동조합이 민주적으로 운영되고 있느냐, 비민주적으로 운영되고 있느냐 하는 판단의 기초가 바로 간부의 윤리와 도덕의 수준에 있다고 해도 틀린 말이 아니다. 즉 도덕적으로 우월한 이미지가 노동조합 간부의 힘이다.



◎ 지향하는 노동조합 대표자 후보

앞으로 노동조합 선거에서 어떤 후보에게 투표할 것인가를 묻는 질문에서는 '선거 공약이 현실적이고 구체적인 후보'(59%)를 꼽는다는 의견이 압도적으로 많았다. 그 다음으로는 '회사와 합리적이고 원만한 관계를 지닌 후보'(22%), '실무능력과 전문성이 뛰어난 후보'(16%), '근속 연수와 연륜이 오래된 후보'(1%) 순이었다. 결국 노동조합 정책이나 사업 운영의 반영 정도가 확실하고 현실적인 후보를 가장 지지하겠다는 것으로 나타난 것이다. 또한 '회사와 합리적이고 원만한 관계를 지닌 후보'에 관한 의견도 적지 않은 것으로 볼 때, 적지 않은 수의 조합원들은 맹목적인 반목과 갈등보다는 상식적이며 실리적으로 문제를 풀어나가는 후보를 원하는 것으로 풀이된다.

이는 최근 글로벌 경쟁이 심화되면서 기업을 둘러싼 환경도 급격하게 변화되는 바, 이러한 상황에서 협력적 노사 관계는 기업경쟁력을 확보하기 위한 중요한 요소라는 것에 조합원들이 공감한 것으로 판단된다. 또한 '실무능력과 전문성이 뛰어난 후보'에 대한 열망도 높은 것으로 나타났는데, 이 역시 노동조합의 중요성과 그 의의를 깨닫고 올바른 세계관과 철학에 기초하지 않는다면 올바른 간부 역할을 수행할 수 없다고 생각하는 조합원들의 인식에 기초한다. 물론 장기적인 추이 속에서 현실 변화의 맥락을 읽어내는 능력은, 짧은 시간에 생길 수 있는 것이 아니라 평소 생활화된 부단한 노력 속에서 갖추어질 것이다.

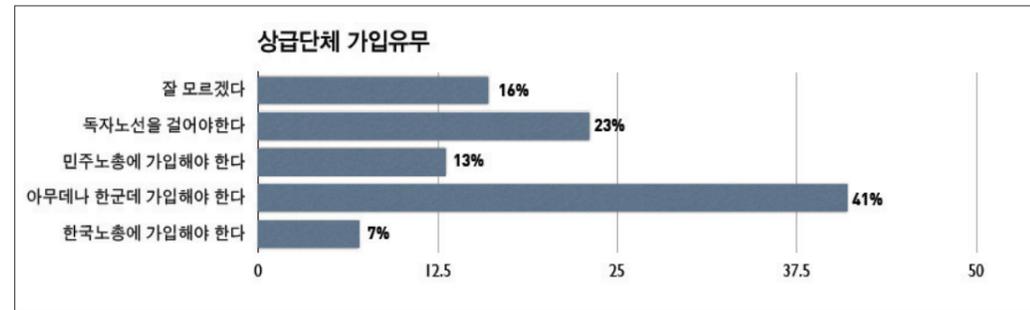


◎ 상급단체 가입 유무

현재 상급단체에 가입되어 있지 않은 KT노동조합이 어떤 방향으로 가야 하는지를 묻는 질문에서 가장 높은 비율은 차지한 답변은 '아무데라도 한 군데 가입해야 한다'(41%)로 나타났다. 그 다음으로는 '상급단체 없이 독자노선을 걸어야 한다'(23%)는 답변이 높게 나왔다. 그 외 의견으로는, '잘 모르겠다'(16%), '민주노총에 가입해야 한다'(13%), '한국노총에 가입해야 한다'(7%)는 답변이 뒤를 이었다. '상급단체에 대해서는 한국노총이나 국민노총 보다는 민주노총에 대한 선호도가 다소 높았다.

참고로 이미 노동조합 법에서는 노조 설립 시 반드시 상급 단체에 가입해야 한다는 규정을 두고 있지 않다. 그 동안은 관행상 양대 노총에 속해지는 것이 노동자의 당연한 권리이자 노동조합의 수순처럼 여겨졌지만, 현재는 적지 않은 노동조합이 양대 노총 미 가입 상태로 독자노선을 선언한 상태이다. 게다가 노동부가 상급 단체 탈퇴 요건을 완화함으로써 양대 노총, 특히 민주노총의 입지가 약화될 것이라는 전망이 점쳐진다. 탈퇴 세력 중 지하철 노조 등이 연합체 형태로 별도 살림을 지향하는 추세여서 양대 노총 구도가 깨지고 다극화 할 가능성도 커졌다. 고용노동부 발표에 따르면 특히 복수노조 도입 이후 신규 노조가 상급단체에 가입하지 않은 현상은 지속적으로 이어지고 있다.

그 동안 일부 조직의 조합원들은 상급단체에 가입하면 조합비를 납부해 경제적으로 손해인데다 불필요한 이념파업, 정치파업에 끌려 다녀 쓸데 없이 시간만 빼앗긴다는 불만이 있어왔던 것이 사실이다. 고용노동부는 이 같은 현상이 양대 노총에 대한 평가가 반영된 결과라고 보지만 그러나 해당 노총과 일각에서는 어용노조의 가능성을 제기하는 주장도 상존한다. 그러나 노동자들이 헌법상 보장된 단결권에 기초해 자유롭게 노동조합에 가입하고 노동조합을 통해 노사의 실질적인 평등을 지향해야 한다는 점을 현대 노동법이 최고의 가치로 여기고 있는 점이기도 하다.



◎ 상급단체에 가입해야 하는 이유

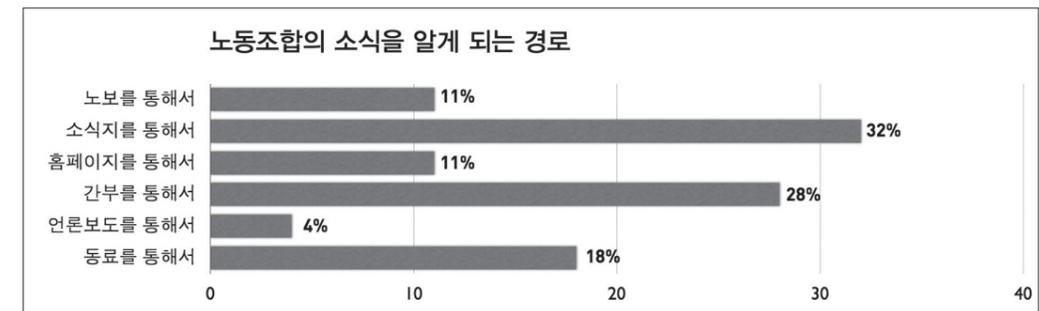
같은 맥락에서 민주노총, 한국노총, 국민노총 혹은 아무 노총이라도 가입해야 한다고 응답한 24%의 조합원에게만 따로 그 이유를 질문했으나, 무응답(67%)이 가장 높게 나왔다. 그 밖에 상급단체에 가입해야 한다는 다른 의견으로는 '정치적인 압력 행사에 유리하므로'(15%), '소속감이 생기므로'(10%), '해당 노총의 정책과 성향에 동의하므로'(4%) 순이다.

◎ 독자노선을 걸어야 하는 이유

또한 상급단체 없이 독자노선을 걸어야 한다고 답한 25%의 조합원들 역시 그 이유에 대해 무응답(69%)이 가장 많이 나왔다. 상급단체 없이 독자노선을 걸어야 한다고 답한 그 외의 이유로는 '상급단체가 소모적인 정치 투쟁과 반목을 일삼아서'(15%), '매년 상급단체에 내는 연맹비를 조합원과 사회적 책임을 위해 쓸 수 있어서'(8%), '상급단체에 가입하나 안 하나 별 차이가 없어서'(5%) 순으로 나타났다.

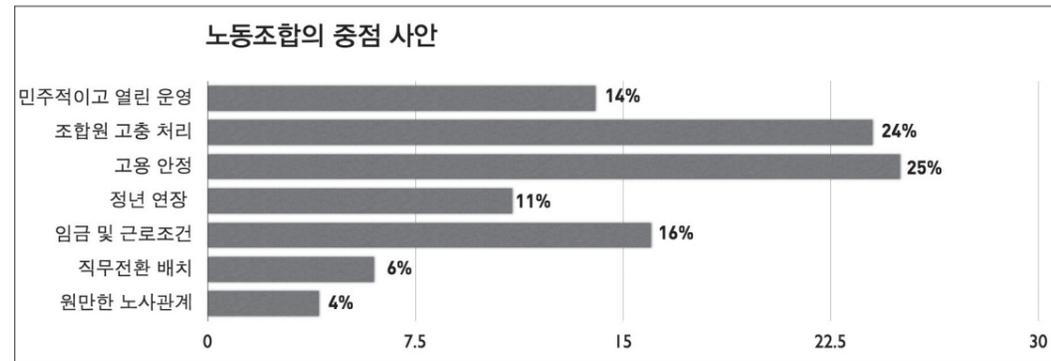
◎ 노동조합의 소식 경로

노동조합의 소식을 전해 듣는 주된 경로(복수선택 가능)는 '소식지를 통해서' 알게 되는 경로가 32%로 가장 많았고, 다음으로는 '노동조합 간부를 통해서'(30%), '동료를 통해서'(12%)로 각각 나타났다. 소식지가 가장 폭넓고 용이한 경로인 셈이다. 이 외에도 노보(11%)와 인터넷 홈페이지(11%)를 통해서도 소식을 알게 되는데, 상대적으로 홈페이지 활용도가 떨어지는 것은 연령에 따른 것으로 풀이된다. 비교적 연륜이 많은 조합원일 경우, 인터넷 활용도가 높지 않은 것으로 풀이되며, 조합원의 홈페이지 활용이 미약한 점은 노동조합으로서는 향후 개선방안을 연구해야 할 것으로 분석된다. 노보의 경우 역시 직접적으로 각 지부별로 발송이 되는 편리한 시스템에 비해 현장 가독성이 다소 떨어지고 있다. 이 같은 현상으로 볼 때, 노보의 성격은 유지하면서도 조합원들이 흥미 있게 노보를 읽을 수 있는 콘텐츠 마련 역시 집행부의 숙제라고 할 수 있겠다.



◎ 노동조합의 중점 사안

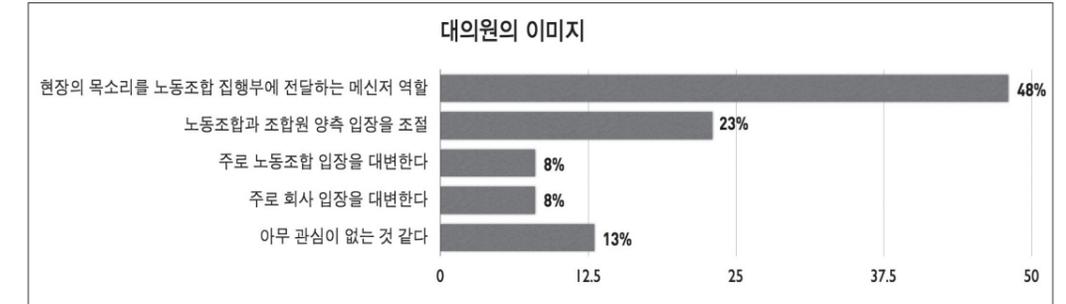
노동조합의 관심과 중점 사안을 묻는 질문(복수선택 가능)에는 역시 '고용안정(25%)'과 '조합원의 애로나 고충처리(24%)'가 가장 높게 나왔다. 이는 기업 환경 변화로 기업경영의 위축, 인건비 부담 등에 따른 고용조정이 자주 발생하는 상황에서 조합원들의 불안심리가 반영된 것으로 보인다. 다음으로는 '노동조합의 민주적이고 열린 운영(14%)'을 꼽는 의견이 높았으며, '임금 및 근로조건에 대한 교섭 강화(16%)' '정년 연장(11%)' '직무전환 배치 등에 관한 교섭강화(6%)' '원만한 노사관계(4%)' 등을 중점 사안으로 두어야 한다고 대답했다.



◎ 대의원의 이미지

노동조합 대의원에 대한 이미지를 묻는 질문에는 '현장의 목소리를 노동조합 집행부에 전달하는 메신저 역할을 잘 수행하고 있다'는 의견이 48%로 가장 높게 나왔다. 다음으로는 '노동조합과 조합원 양측의 입장을 조절하고 있다'(23%), '아무 관심이 없는 것 같다'(13%), '주로 노동조합 입장을 대변한다'(8%), '주로 회사 입장을 대변한다'(8%) 순으로 나타났다. '메신저 역할이나 조정자 역할을 잘하고 있다'는 의견이 다수였지만, '관심이 없는 것 같다'는 의견과 '주로 회사 입장을 대변한다'는 의견이 합해 20%를 넘어섰다.

이는 일부 대의원이 회사측의 편향된 역할을 하는 것으로 생각하는 조합원이 적지 않다는 것을 보여준다. 대의원들은 기층 조합원들의 이해와 요구를 조합에 반영시킬 수 있도록 가교의 역할과 동시에 조합의 결정사항에 대한 집행을 담보하는 허리의 역할도 수행하는 만큼, 조합원들에게 보여지는 이미지에도 상당부분 힘을 써야 할 대목으로 사료된다.



◎ 노동조합의 운영과 의사결정

한편 노동조합의 운영과 의사결정에 관한 의견에는 '대체로 잘하고 있다' 와 '보통'이라고 답한 사람이 많았다. '정책에 관한 정보가 현장에 잘 진행되는가', '조합원 의견을 반영할 창구가 잘 되어 있는가' '집행부와 현장의 소통이 잘 되고 있는가' 주요 현안에 대한 현장설명회 등이 잘 열리는가'등과 같은 질문에 '보통' 이라고 답한 조합원과 '대체로 잘 진행되고 있다'고 답한 조합원들이 비슷하게 높게 나왔다. '매우 잘 진행되고 있다'라는 답변까지 포함하면 대체적으로 긍정적인 평가가 나온 셈이다.

다만 재정 운영이 투명하게 진행되는가에 관련된 질문에서는 23%가 투명하게 진행되고 있지 않다고 답변해 타 항목과 비교해 부정적인 의견이 약간 더 높았다. 재정에 관한 부분이 워낙 민감한 사안이기도 하지만 노동조합이라는 단체 특성 상, 한 번의 비도덕적인 행위만으로도 충분히 신뢰감 하락에 엄청난 파급과 영향을 미칠 수 있으므로 더욱 투명한 재정 운영을 위한 내부적 인식이 필요할 것으로 보인다.

	전혀 그렇지 않다	별로 그렇지 않다	보통이다	대체로 그렇다	매우 그렇다
정책정보가 현장에 잘 전달 된다	0%	3%	35%	38%	24%
조합원 의견을 반영할 창구가 잘 되어있다	0%	15%	35%	30%	12%
집행부와 현장의 소통이 잘 되고있다	3%	14%	35%	25%	13%
주요 현안에 대한 현장설명회가 자주 열린다	2%	15%	30%	31%	22%
재정 운영이 투명하게 진행되고 있다	7%	16%	42%	21%	12%

◎ 노동조합 집행부의 리더십

집행부의 리더십과 관련한 항목은 총 10개의 문항으로 구성되었는데, '위원장의 공약', '지부장의 역할이나 책임의식', '소식지나 홈페이지 정보의 신뢰성', '노동조합 간부들의 전문성과 역량 강화' 등이다. 가장 특징적인 요소로서는 앞서서도 말한 바와 같이 지부장에 대한 신뢰가 매우 높게 평가되었다는 점이다. 나머지 항목에서는 긍정적인 답변이 보통 보다 좀 높은 수준인데 반해, 지부장에 대한 신뢰도는 보통보다 월등하게 높게 나타났다.

지부장에 대해서는 기존의 조직체계가 유지되어 온 경향이 있는 터라 긍정적인 평가가 내려진 것으로 보인다. 다만, 지부장에 대한 높은 신임에 비해 집행부의 리더십은 상대적으로 다소 저평가 경향이 있어 지부와 중앙본부 사이의 연계가 공고한지를 점검해야 할 것으로 분석된다. 설문문에 나타난 바를 토대로 집행부의 신뢰를 증진시키기 위한 방안을 유추하자면, 선거 공약의 실천력, 집행부의 전문성 강화, 트렌드와 시장 변화를 읽어내는 능력 등이 주효할 것으로 보인다.

	전혀 그렇지 않다	별로 그렇지 않다	보통이다	대체로 그렇다	매우 그렇다
위원장의 약속이나 공약을 신뢰한다	4%	18%	29%	35%	13%
우리 지부장은 조합원의 입장을 대변한다	1%	2%	5%	39%	48%
소식지나 홈페이지에 나오는 정보를 신뢰한다	3%	4%	35%	40%	16%
노동조합은 간부의 영리보다 조합원의 이익을 우선한다	5%	12%	35%	32%	17%
집행부는 전문성과 능력을 갖추고 있다	5%	10%	34%	36%	16%
집행부는 시장의 변화를 충분히 읽어내고 있다	2%	16%	34%	34%	14%
집행부는 간부의 역량 강화를 위해 교육을 실시 시행한다	0%	9%	34%	39%	18%
현장의 고충을 개선하려는 의지를 가지고 있다	1%	8%	26%	48%	17%
부정적인 외부 언론에 충분히 대응할 지식을 가지고 있다	1%	16%	28%	36%	18%

◎ 조직 내의 갈등 요소

조직 내의 갈등 요소에 대한 분석을 위해 4개 부분의 문항에 대해 설문을 하였다. 먼저, '노동조합과 회사의 관계', '중앙본부와 지방본부의 관계', '대의원들과의 관계', 그리고 '특정 계파나 조직과의 관계'로 나누어 조사했다. 그 결과 특정 계파나 불만 세력이 조직의 단결을 해치고 있다는 응답이 37%로 가장 높았다.

또한 노동조합 조직간의 갈등 여부에 대해 어떻게 생각하느냐에 대한 설문에는 갈등이 거의 없다고 생각한다는 답변이 65%였으나, 중앙과 지방과의 소통이 잘 안 되는 편이라는 응답도 13%의 비율을 나타냈다. 마지막으로 노사간의 갈등을 묻는 문항에는 79%가 거의 갈등이 존재하지 않다고 생각한다고 답했다. 즉 조합원들이 인식하는 노동조합과 회사와의 관계는 반목과 갈등 보다는 상호 우호적이라고 보는 인식이 높았다.

	전혀 그렇지 않다	별로 그렇지 않다	보통이다	대체로 그렇다	매우 그렇다
중앙과 지방의 소통이 안 된다	23%	41%	23%	10%	3%
부정적인 언론보도는 특정 불만세력 때문이다	8%	30%	25%	31%	6%
대의원 간의 소통이 잘 안 된다	21%	40%	33%	5%	1%
노동조합은 회사와 갈등이 심하다	38%	41%	19%	1%	1%

◎ 근로 만족도

조합원들의 근로 만족도를 측정하기 위해 '직무 이동 의지', '작업 환경', '근로 시간', '팀웍이나 동료 관계' 등 총 11개의 항목별로 설문을 실시하였다. 업무 만족도 항목에서는 현재 업무에 대체로 보람을 느낀다는 의견이 가장 많았으나, 임금 수준에는 만족하지 못한다는 과반수에 가까웠다. 이는 조합원들의 가장 큰 관심사가 예상대로 임금 상승 여부에 있는 것을 보여준다. 승진의 기회가 거의 없다고 답한 의견도 32%의 비율을 차지했다.

그러나 '기회가 된다면 다른 직무로 이동하겠는가'라는 설문에는 46%가 부정적인 의견을 피력했다. 업무 배치에 대해서는, 기존에 자신이 수행해오던 업무를 계속 유지하고 싶어하는 경향, 그리고 직무 변화에 대해 부담을 느끼는 것으로 파악된다. 즉 근로 만족도에서 조합원들의 만족도는 대체로 양호한 편이었으나, 승진이나 임금 수준, 업무 무량 등에서는 비교적 낮은 만족도를 보이고 있다. 업무 배치에 대해서도 직능제의 개편과 더불어 업무의 강도가 높아지고, 새로운 업무에 대한 부담이 조합원들의 스트레스로 작용하고 있는 만큼 이러한 요인을 완충할 수 있는 집행부의 관심과 그에 따른 조치가 필요한 것으로 사료된다.

만족도에 대한 의견					
	전혀 그렇지 않다	별로 그렇지 않다	보통이다	대체로 그렇다	매우 그렇다
현재 업무에 보람을 느낀다	1%	4%	10%	47%	25%
기회가 된다면 다른 직무로 이동하고 싶다	17%	29%	34%	15%	5%
나는 업무량이 많은 편이다	5%	9%	43%	40%	3%
나의 작업환경이 좋은 편이다	0%	10%	30%	44%	15%
나의 근로 시간은 적절하다	0%	8%	35%	46%	10%
상사는 직원에 대해 공정하게 평가한다	0%	3%	18%	50%	28%
직원과 상사의 커뮤니케이션이 원활하다	0%	5%	16%	45%	31%
승진이 공정하게 이루어진다	1%	10%	45%	31%	11%
승진의 기회가 거의 없다	11%	21%	40%	24%	3%
현재의 임금 수준에 만족한다	10%	38%	39%	10%	3%
팀워크나 동료 관계가 원만하다.	0%	5%	9%	44%	41%

◎ 애로, 고충 상담

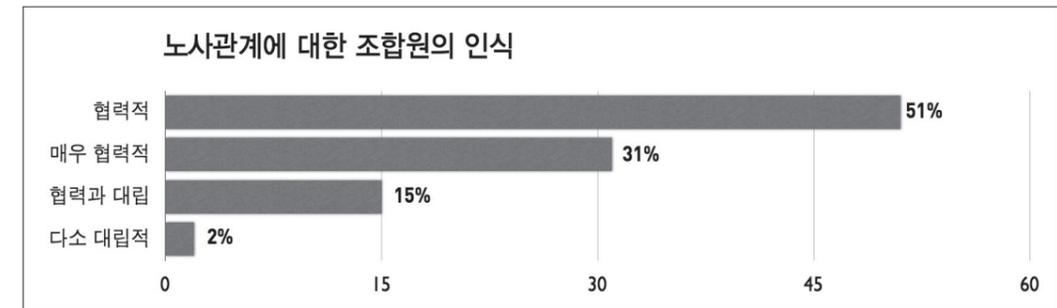
조합원들은 애로, 고충 사항이 있어도 노동조합에 고충을 제기하지 못하는 가장 큰 이유로 '말해도 달라지지 않을 것 같아서'(41%)를 꼽았다. 그 다음으로는 '비밀 준수가 지켜질 것 같지 않아서'(13%), '방법을 몰라서'(9%), '상사에게 불이익을 받을 것 같아서'(6%) 순으로 나타났다. 이례적으로 무응답(16%)과 기타 의견(15%)도 높았다. 조합원들이 노동조합의 '애로, 고충 처리 해결 능력'에 대해서 부정적인 인식을 갖게 되는 것은 노동조합의 전문성과 해결 능력을 그다지 기대하지 않는다는 뜻이기도 하다.

따라서 조합원의 불만 및 고충을 상담해주고 적극적으로 해결할 수 있도록 상담 스킬 등의 전문성을 갖추는 것이 필요하다고 판단된다. 노동조합 입장에서 보자면, 조직을 약화시키는 것 중의 하나가 조합원들의 불만이 아니라, 무관심과 무기대라는 것은 주지해야 할 사실이다.

또한 비밀 유지를 믿지 않거나 상사의 불이익을 염려하는 비중도 일정 부분을 차지하는 바, 노동조합에 전문적인 고충해결기구나 상담원을 배치하여 독립적이고 전문적으로 운영하는 방식을 모색할 수 있을 것이다. 전체적인 맥락에서 봤을 때 조합원의 고충 및 갈등 해결을 위해서는 먼저 전문성을 확보하고, 조합원이 마음 편히 활용할 수 있도록 접근성을 높여야 하며, 비밀을 철저히 보장하는 시스템을 갖출 필요가 있는 것으로 사료된다.

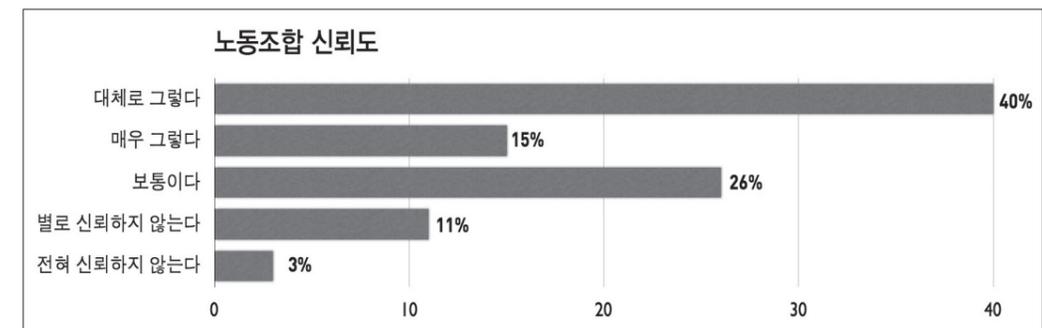
◎ 노사관계에 대한 조합원의 인식

조합원들은 KT의 전반적인 노사관계에 대한 인식을 묻는 질문에서 '협력적'(51%), '매우 협력적'(31%), '협력과 대립'(15%) 순으로 답변했다. '다소 대립적'과 '매우 대립적'은 2%의 비율에도 못 미쳤다. 전체적인 설문 항목을 살펴볼 때 조합원들은 노동운동이 투쟁만능주의에서 탈피, 노사간 상호 신뢰와 협조로 옮겨가는 것이 바람직한 흐름으로 인식하고 있으나, 단체교섭 등에서는 노동조합이 좀 더 조합원들을 위해 목소리를 내 주길 바라는 것으로 드러난다.



◎ 노동조합 신뢰도

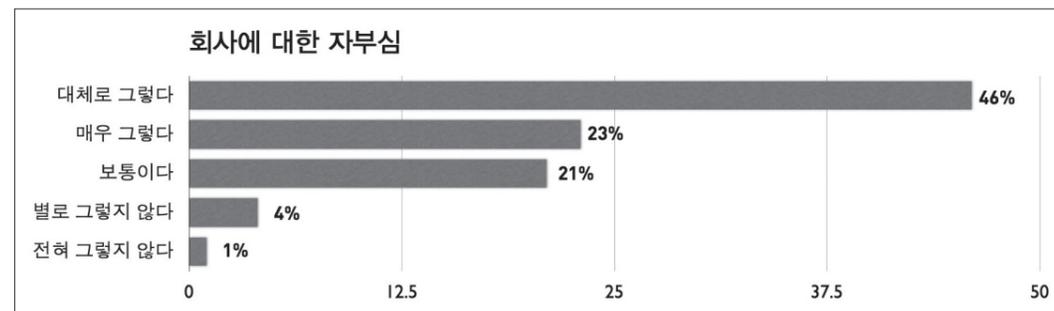
또한 '기본적으로 노동조합을 신뢰하는가' 라는 질문에 조합원들은 '대체로 그렇다'(40%), '매우 그렇다'(15%)를 나타내 비교적 높은 지지를 나타냈다. '보통이다'(26%)까지 합하면 노동조합을 인정하고 승인하는 조합원의 비율은 80%에 달한다. 반면, '별로 신뢰하지 않는다'는 11%, '전혀 신뢰하지 않는다'는 3%에 그쳤다. 나머지는 무응답이었다.



◎ 회사에 대한 자부심

그렇다면 회사에 대한 인식은 어떨까? 'KT의 종사원이라는 사실이 자랑스러운가' 라는 항목에 조합원의 46%가 '대체로 그렇다'고 답했다. '매우 그렇다'는 23%, '보통이다'는 21%로 나타났다. '별로 그렇지 않다'와 '전혀 그렇지 않다'는 각각 4%와 1%로 나타났다. 나머지는 역시 무응답이었다.

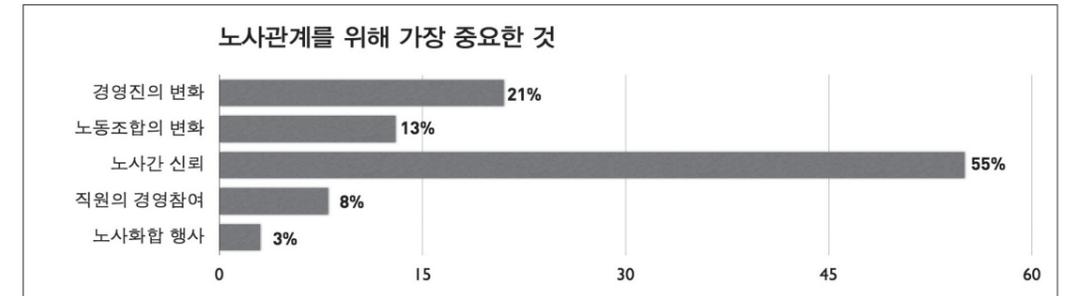
이러한 설문 조사의 내용을 보면, 조합원들은 기본적으로 노동조합과 회사에 신뢰와 자긍심을 가지고 있는 것으로 판단된다. 다소 섭섭하고 아쉬운 점이 설문 곳곳에 조금씩 드러나지만, 상당수 조합원들이 노동조합과 회사에 기본적으로 애정을 가진 것으로 파악되고 있다.



◎ 노사관계를 위해 가장 중요한 것

같은 맥락에서 조합원들은 상생의 노사관계를 위해 가장 중요한 점은 '노사간 신뢰성 유지'(54%)라고 답했다. 이는 조합원들이 회사의 경쟁력 강화를 통한 경영목표 달성만이 구성원의 생존과 발전을 위한 유일한 방법이라는 인식을 가지고 있기 때문으로 풀이된다. 따라서 현장에서는 갈등과 반목에서 화합과 상생으로 노사관계를 긍정적으로 보고 있으며, 이를 위해서는 다른 무엇보다 노사가 뚜렷한 철학을 가지고 정책을 일관되게 수행해야 함은 물론, 진솔하게 대화하고 협력해 가야 한다고 인식하는 것이다. 노사가 수 차례 경제위기를 경험하면서 기업경영의 어려움을 공유하고, 긍정적 협상태도로 단체교섭에 임하기를 바라고 있다.

조합원들은 그 다음으로 중요한 항목으로 '경영진의 노사관 변화'(21%)를 꼽았다. 조합원들은 경영진이 무리한 실적 위주의 성과주의와 욕심을 버리고 회사의 가장 중요한 자산은 직원이라는 원칙을 가져줄 것을 바라고 있는 것이다. 조합원들은 그 다음으로 중요한 것으로 노동조합의 노사관 변화(13%), 직원들의 경영참여(9%), 노사화합행사(3%) 순으로 꼽았다.

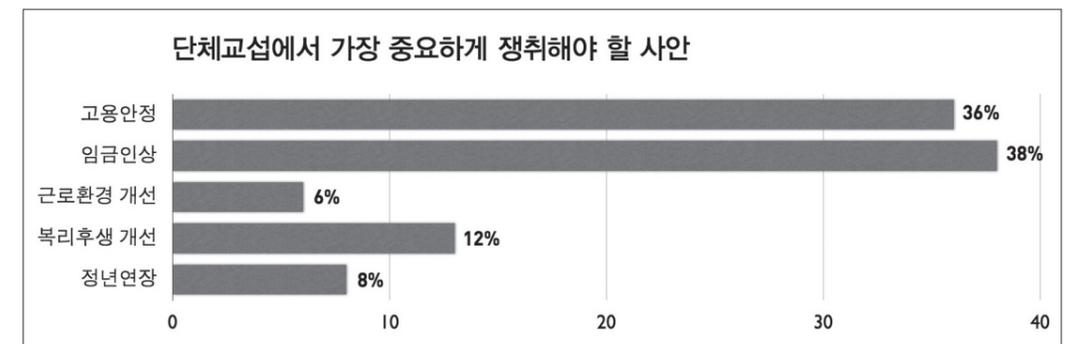


◎ 2012년 단체교섭의 주안점

예상대로 조합원들은 2012년 단체교섭에서 가장 중요하게 쟁취해야 할 사항으로 고용안정과 임금인상을 꼽았다. 통신업계 경쟁이 격화되면서 조합원들마음속에는 언제 고용의 안정성이 없어질지 모른다는 불안감이 자리하고 있는 것으로 풀이된다. 고용안정과 임금 인상이 각각 36%의 비율을 차지함으로써 조합원들은 노동조합이 고용안정에 관한 교섭과 임금 교섭에 최선을 다해 주길 바라고 있다.

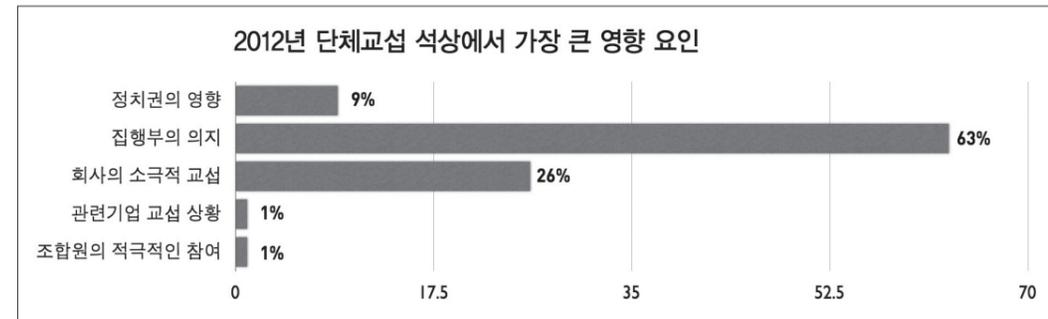
유럽발(發) 재정위기와 수출둔화 등으로 인해 우리 경제에 대한 전망은 부정적이다. 이러한 환경에서 조합원들은 고용과 임금 안정이 필수적이라고 꼽고 있는 것이다. 또한 작금의 상황에서 영업 목표에 압박과 스트레스가 증가하는 건 당연하다. 조합원들은 그 다음으로 중요한 항목에 '복지후생 개선'(13%), '정년 연장'(9%), '근로 환경 개선'(6%) 등을 꼽으며 관심을 보이고 있다.

정년연장과 관련해서는 조합원들의 기대가 높으면서도 정부와 정치권 차원에서 베이비붐 세대(1955~1963년생)의 은퇴가 본격화 되는 것과 맞물려 정년 연장 법제화 움직임에 다소 안도하는 심리가 반영된 것으로 보인다. 또한 정년연장에 대한 부담을 현실적으로 체감하는 고 연령 조합원에 비해 상대적으로 젊은 조합원들의 경우, 정년연장에 대해 크게 아쉬워하지 않는 것으로 판단된다.



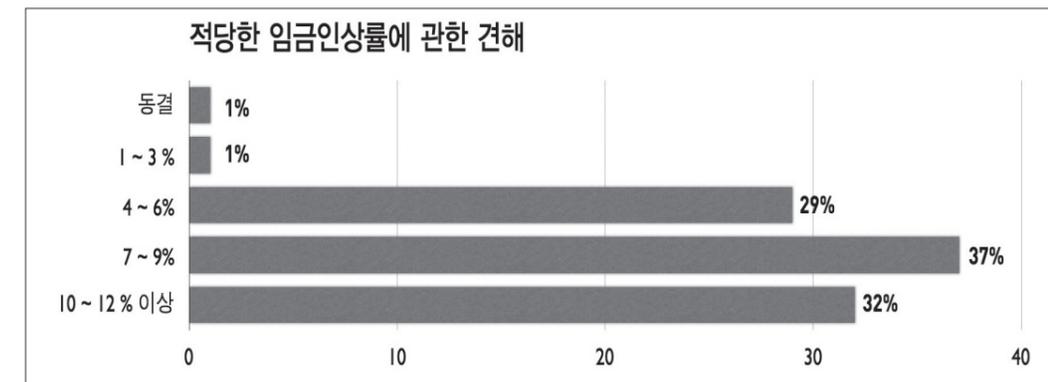
◎ 단체교섭에서 가장 많은 영향을 미치는 요인

또한, 조합원들이 2012년 단체교섭에서 가장 많은 영향을 미칠 것으로 생각하는 요인은 55%의 비율로 '집행부의 의지'를 꼽았다. 압도적인 수치이다. 그 다음이 '회사의 소극적 교섭 태도'(26%)이다. 많은 조합원들은 현재의 노동 조합 활동이 과거에 비해 약화된 이유가 회사의 개입이라고 여기는 만큼, 이번 단체교섭에서도 회사의 태도에 따라 적지 않은 변수가 있을 것이라고 여기고 조합원의 의견을 적극 받아들이는 노동조합 운영의 시스템을 바라는 것을 확인할 수 있다.



◎ 적당한 임금인상률에 관한 견해

한편, 사업장의 경영성과에 따른 적절한 임금 인상률과 관련한 설문에는 7~9% 인상이 적절하다고 답한 조합원이 가장 많았다. 다음으로는 10~12% 이상 인상이 적절하다고 답했으며, 4~6% 인상, 1~3% 인상 순으로 나타났으며, 비록 1% 비율에 머물렀지만 동결하는 것이 적절하다는 의견도 있었다.



결론

<1> 전반적인 노동계의 위기 속에서

87년 노동자대투쟁으로 만들어진 노동운동 체제가 1998년 아이엠에프 시절을 거치면서 단절 수준이라 일컬어질 만큼 노동운동의 상황이 낙관할 수 없는 상황이다. 아이엠에프 시절을 겪으면서 정규직과 비정규직이라는 고용시장의 양극화가 나타났다. 하청과 아웃소싱 등의 비정규직이 일반화 되고 비정규직의 평균근속년수는 2년 2개월에 불과해 고용불안정성도 심화된다.

고령화된 정규직과 비정규직의 격차가 심화되면서, 정규직과 비정규직의 기업별 분단, 연령별 분단도 가속화 되고 있다. 이 양극화는 노동자 내부에서도 진행되었다. 물론 예전에도 우리나라에서 30%정도의 비정규직은 항상 존재해 왔다. 문제는 그때는 정규직과 비정규직의 차별성이 그리 크지 않았고, 비정규직이라 할지라도 고용에 대한 불안이 크지 않았다는 점이다. 고용형태와는 상관없이 노동계급 내의 차별은 없었지만 현재는 정규직과 비정규직의 양극화가 “엄청난 차이”로 나타난다.

조직되어 있는 노동자는 주로 (경제적으로) 중상위층에 있는 노동자인 반면 비정규직은 연봉 천 이삼 백 받는 현상을 나타내는 시대인 것이다. 이는 노동운동에 대한 진정성이나 필요성이 사회적으로 약화된 바탕이기도 하다. 이러한 현상을 바탕으로 2012년 현재 노조조직률이 1977년 관련 통계 작성 이후 처음으로 10% 밑으로 떨어졌다. 민주화 바람을 타고 1989년 19.8%까지 올라갔던 노조조직률은 이후 계속 줄고 있다. 가히 노동운동의 위기라 할 만하다.

복수노조의 허용으로 약간의 변화는 있겠지만 감소 추세를 되돌리기는 어려울 것이라는 게 분석이다. 물론 노조조직률이 떨어지는 요인은 복합적이다. 우선 산업구조가 대형 제조업 위주에서 정보기술(IT)이나 서비스업 등 지식산업 중심으로 변화하면서 노조 조직화의 필요성이 줄어든 점을 들 수 있다. 사측이 적극적으로 노무관리에 나서고 개인 성향이 강한 젊은층이 집단적 성격의 노조 가입을 꺼리는 현상도 한 요인이다.

현실적으로 노조 가입도, 신규 설립도 어려운 비정규직이 증가한 것도 빼놓을 수 없다. 무엇보다 근로조건 개선 등 조합원들의 피부에 닿는 노동운동 보다는 정치투쟁에 몰두해 온 한국노총과 민주노총 등 양대 노총에 대한 거부감을 간과할 수 없다. 조합비 유용, 성 추문, 이권 개입 등 조직 내부의 부패와 비리도 불신을 키운 원인이다.

복수노조 허용 이후 9월말까지 새로 생긴 498개의 노조 중 85.6%인 426곳이 양대 노총에 가입하지 않고 독립노조를 택한 것이나 최근 제3의 노총인 국민노총이 출범한 것 등은 다 그 때문이다. 노동운동의 변화는 세계 이념지형의 변화부터 경제와 산업의 변화, 생활조건의 변화 등의 외부 환경적 요인을 비롯해, 노조 내부의 불신, 갈등, 분화 등의 내부 환경적 요인이 원인이 됐다.

이를 극복하기 위한 의견과 평가들은 꾸준히 지속됐지만, 통일된 합의 도출이나 방책 등은 불투명한 상황이다. 근로자의 삶의 질을 높이는 것은 물론 기업의 투명성 제고와 부의 합리적 배분 등 사회 발전에 긍정적 역할을 한다는 측면에서 노동운동은 필요하다. 노동운동이 조합원뿐 아니라 국민의 신뢰를 바탕으로 건전한 사회 발전에 기여할 수 있도록 새로운 활로를 찾도록 힘을 모을 필요가 있다. 먼저 양대 노총이 변해야 한다.

기득권을 버리고 조직 이기주의와 정치투쟁의 구태에서 벗어나 비정규직을 끌어안으면서 조합원들의 목소리를 최대한 수렴하는 실리적인 생활중심의 노조로 탈바꿈해야 할 것이다. 건강한 노조 활동은 적극적으로 보호한다는 정부의 의지도 중요하다. 기업 역시 노조를 부정적으로만 접근할 게 아니라 상생의 동반자로서 역할을 다 하도록 소통과 협력을 아끼지 말아야 함은 물론이다.

<2> 노동계의 위기 요인과 신 노동운동의 도래

조합원들과의 소통 부족으로 간부들에 대한 불신이 깊어지는 상황에서 자칫하다간 노조운동은 조합원들의 공동체 구조가 아닌, 간부들만의 노조로 운영될 위험이 크다. 이러한 가운데 현재 시점에는 노동계가 변하지 않으면 안 될 여러 요인이 산재해 있다.

첫째, 세계화(Globalization)가 빠르게 진행되고 있다. 20세기 후반부터 사회주의권의 붕괴와 더불어 급속히 전개되어온 자본주의 세계경제와 국제관계 질서의 전면적이고도 급속한 개편은, 그 과정에 대한 역사적 통찰을 할 시간적 여유도 주지 않고, 우루과이 라운드의 타결을 기점으로 GATT체제의 흡수와 이에 대응하는 세계 무역 기구(WTO)의 창설 등으로 세계화를 촉진시키고 있다.

일반적으로 세계화는 범세계적으로 다차원에 걸쳐 진행되는 현상으로서, 정치, 경제, 문화 등의 제 영역에서 상호 의존관계가 심화되어 갈 뿐만 아니라, 세계경제의 자율성이 증폭됨으로써 전반적으로 전통적인 의미의 국가 중심 경제체제가 약화되는 현상을 지칭한다. 세계화는 크게 보아 두 가지 의미를 가진다. 하나는 소위 ‘국경 없는 경제’(borderless economy) 혹은 ‘국경 없는 사회’(borderless society)의 등장이다.

적어도 경제에 관한 한 국경의 의미는 크게 퇴색하고 있다. 국가간에 상품과 자본의 이동, 정보와 지식의 이동이 격증하면서, 이들의 국내 이동과 국가간 이동 사이의 차이는 사실상 그 의미가 없어져 가고 있다. 한마디로 세계가 명실상부한 단일시장이 되어 가는 것을 의미한다. 이러한 국경 없는 경제의 등장은 결국 기업간 및 국가간 경쟁의 격화를 낳고 경제주체의 다양화를 가져온다. 이제는 기업만이 국제경쟁을 하는 것이 아니라 정부도 경쟁하고 학교도 경쟁한다.

기술자들도 국제경쟁을 하고 정치인들도 국제경쟁을 하며 종교인들도 국제경쟁을 한다. 중앙만 경쟁하는 것이 아니라 지방도 경쟁한다. 세계화의 또 다른 의미의 하나는 인간의 '생존조건의 지구촌화 현상'이다. 종래에 인간의 삶은 지역적·국가적 조건에 거의 절대적으로 의존해왔으나 이제는 세계적 조건, 지구적 조건에 의해 영향 받는 정도가 크게 높아지고 있다. 지구적 차원에서 인간과 인간의 상호의존성이 크게 높아지는 것이다. 나의 삶의 조건이 이웃의 행동에 크게 좌우되고, 이웃의 삶의 조건이 나의 행동에 크게 영향을 받는다. 한마디로, 인류 공동의 노력이 있어야 비로소 해결될 수 있는 인간의 문제, 인류 공동의 문제가 급증하는 시대이다.

둘째, 지식기반의 사회(knowledge-based society)가 되어가고 있다. 사회 각 분야에서 인간의 지적 능력 내지 지적 활동에 대한 의존도가 격증하는 지식기반의 사회가 되어 가고 있다. 지난날의 산업사회 역시 지적 의존도가 큰 사회였다고 할 수 있지만, 그것은 기본적으로 육체노동의 생산성에 의존한 시대였다. 반면 21세기에는 지식이 생산성을 좌우할 것이다.

지식기반사회는 지식노동의 생산성을 기초로 한 것으로서, 생산활동의 영역이 기술·정보·건강·교육·문화 등과 같은 무형의 상징적 영역을 포괄할수록 지식노동의 생산성이 중요시되고 있다. 특히 정보통신 기술혁명과 더불어 지식의 확산이 빠른 속도로 이루어짐에 따라 지식이 경쟁과 협력의 중심개념이 되고 있다. 인류의 역사를 되돌아볼 때 지식은 항상 사회발전의 주요 요소로 간주되어 왔으나, 21세기에 들어와서는 막대한 양의 정보가 빛의 속도로 전달되는 기술이 발전함에 따라 새로운 상품 서비스가 계속 창출되고 있기 때문에, 비용절감을 통한 생산성 증대라는 생산 효율성에 기반하고 있는 전통적인 이론의 틀로는 예측하기 어려울 만큼 엄청난 양의 사회·경제적 부가가치가 산출되고 있는 것이다.

셋째, 디지털 혁명이 진행되고 있다. 부가가치의 중요한 원천이 되는 정보와 지식을 네트워크 망을 통해 광속으로 전달하게 됨으로써 생산성과 생산양식이 급격하게 변화할 것으로 예상되고 있다. 디지털화, 네트워크화, 정보화 등은 변화의 동력으로서 무엇에 중점을 두느냐에 따라 달리 표현되는 용어들이지만, 궁극적으로는 이러한 전반적 변화를 지칭하는 유사한 맥락의 개념들이다.

디지털 문화는 정보통신 인프라와 인터넷 망을 통하여 급속하게 전세계로 확산되고 있다. 새로운 매체의 첫 도입 후 이용자 수의 확산과정에 있어 5천만 명에 이르는데 라디오는 38년, TV는 13년이 걸렸지만, 인터넷은 5년밖에 소요되지 않았던 현실을 감안하면 가히 농업혁명과 산업혁명에 이은 세 번째 혁명이라고 부를만하다. 21세기는 이러한 디지털화로 직업의 종류가 다양해지고 계층구조가 분화하며, 이익집단이 다양화되고, 세계화에 의한 외국인의 증가 등 여러 면에서 사회의 다원화가 촉진된다.

사이버 공간에서 재택근무나 이동근무와 같은 자율적 직업활동이 가능해짐은 물론, 이 공간에서 온갖 서비스를 이용할 수 있게 됨으로써 사회·경제적 활동의 개인화가 급속히 확산된다. 이 같은 다원화나 개인화는 사회 해체의 요인으로 작용할 소지가 크기 때문에 사회 문화적 통합의 필요성이 그 어느 때보다도 높아지게 될 것이다.

넷째, 환경의 중요성이 강조되는 시대를 맞이하고 있다. 인간의 모든 활동은 환경에서 자원을 가져와 인간이 그대로 사용하거나 가공하여 소비한 후 다시 환경으로 돌려보내는 것이 원칙이다. 이 원칙이 무너지는 것이 바로 환경 파괴이다. 환경파괴의 특징은 회복에 많은 시간과 비용이 소요된다는 점이다. 환경오염과 함께 환경파괴의 문제는 국내적인 문제만이 아니고 세계적 이슈로 등장하였다. 환경보전을 등한시하는 국가는 비도덕적 국가로 치명되어 이에 대한 무역상 각종 경제적 제재가 논의되고 있다. 그러므로 환경보전에 대한 정책적 배려는 국가정책 중 가장 중요하고 기본적인 것으로 여겨질 것이다.

다섯째, 고령화의 시대가 전개되고 있다. 노인인구가 증가함에 따라서 건강한 노인의 절대수도 증가하게 된다. 즉, 제반 사회적 환경의 변화 및 평균수명의 연장에 따라 전체 노인인구의 급증과 함께 비교적 건강하고 활기찬 생활을 영유할 수 있는 노인이 증가하고 있는 것이다. 우리 나라도 세계에서 유례없는 급속한 고령화를 경험하고 있다. 우리 나라는 작년에 유엔 기준의 고령화 사회(aged society)로 진입했다.

지난해 통계청이 내놓은 한국의 인구현황 보고서에 의하면, 65세 이상의 노령인구가 3백37만1천명으로 총인구의 7.1%를 차지하였고, 2022년에는 14.3%에 이를 것으로 추계되어, 명실상부한 고령화 사회로의 진입이 확인된 것이다. 또한 1999년의 노인부양비는 9.6으로 생산가능인구 11명이 1명의 노인을 부양하고 있지만 2022년에는 이 비율이 20.8로 늘어나 4.8명이 1명의 노인을 부양해야 하는 실정이 될 것이다. 이처럼 우리 나라가 고령화 사회로 진입한 것은 우리 국민의 건강이 좋아지고 평균수명이 높아졌다는 의미에서는 반가운 일이다.

하지만 노령인구의 증가에 따른 사회경제적 부담이 증가하게 되었다는 점에서는 결코 문제가 가볍지만은 않다. 고령화의 급속한 진전으로 노후생활보장을 위한 다양한 복지서비스에 대한 수요가 증대될 것이며, 노인들의 사회참여육구도 증대될 것이다. 물론 이에 따라 기업체들이 잇따라 정년을 연장하고 있다. 이는 고령화를 반영해 노사 간 임·단협에서 '정년 연장'이 주요 안건으로 다뤄진 결과다. 두산 중공업(창원시 성산구) 노사는 지난 2개월간 진행한 임·단협을 통해 정년 연장에 합의했다고 21일 밝혔다. 만 56세인 정년을 58세로 2년 늘렸고, 희망자에 한해 계약직으로 59세까지 근무할 수 있도록 했다. 회사 측은 기술 숙련도가 높은 인력의 퇴직이 회사에 미치는 영향이 크다고 판단, 핵심 기술력을 유지하고자 정년을 연장하기로 했다.

대우조선해양(거제시) 노조는 정년 연장을 핵심 요구사항 중 하나로 내걸고 지난 3월 말부터 사측과 임·단협을 진행해 정년을 사실상 1년 늘리는 데 합의했다. 종전 이 회사 근로자들은 만 59세까지 근무하되 59세 때는 58세

임금만 받았다. 올해 임·단협에서는 기존 틀을 유지하되 58세 때 임금의 80%를 받는 조건으로 60세까지 근무할 수 있도록 하는 데 합의했다.

현대로템(창원 의창구)은 만 58세인 정년을 59세로 늘렸다. 또 건강상 결격사유가 없으면 계약직으로 만 60세까지 일할 수 있도록 했다. S&T중공업(창원 성산구) 노조는 만 56세인 정년을 60세까지 연장하자며 사측과 5개월째 협상하고 있다. 김택선 금속노조 S&T중공업지회 교육선전부장은 "고령화 사회에 접어들면서 정년 연장은 기업의 사회적 책임이 됐다"고 강조했다.

현재까지 올해 임·단협이 타결된 금속노조 경남지부 소속 사업장 20곳 가운데 8곳에서 정년 연장이 이뤄졌다. 임·단협을 진행 중인 사업장 대다수에서도 정년 연장을 핵심 요구사항으로 내걸고 있다.

<3> 노사가 공존 공영할 수 있는 동반자적 관계의 정립

세계 여러 나라의 노동운동은 현재 일종의 정체성 위기에 빠져있다고 볼 수 있다. 한국 노동운동의 국내외 여건이 너무 많이 변했고 또 급격히 변화하고 있기 때문에 무엇이 한국 노동운동의 문제점인지 정확히 진단한다는 것 자체가 어렵고, 진단이 어려우니만큼 효과적인 처방은 더욱 어렵다 하겠다. 그러나 21세기 한국의 노동운동이 취해야 할 중장기적인 기본 방향은 다음 몇 가지로 나누어 논의할 수 있을 것이다.

첫째, 노동운동의 이념과 활동방향의 확립이다. 일제시대의 민족운동에서 해방 이후 반공운동으로 일관되어 오던 노동운동이 조합원들의 경제적 이익 옹호라는 보다 성숙된 노동조합 운동으로 변화하였고, 1987년 6.29선언 직후 격렬한 노사분규를 겪은 이후 노사 대등성이 어느 정도 확보되어 자못 활발하게 노동운동이 전개되기도 하였으나, 98년 이후 구조조정, 당위성 앞에서 임금삭감과 고용조정 등 근로자들에게 불리하게 전개되어 오는 여러 현상들에 대하여 효과적인 대응책 마련을 못하고 있는 실정이다.

우리 나라 노동운동의 이념과 운동방향은 실리적 조합주의 혹은 경제적 조합주의(economic unionism)에만 안주해서는 안되고 정치투쟁 중심의 정치적 조합주의(political unionism)만을 고집하는 것도 시대착오라 할 것이다. 21세기 세계화와 디지털화에서 소홀히 다루어질 경향이 농후한 경제적 정의와 사회적 정의의 실현을 통하여 사회통합을 이룩하는 사회운동의 견인차 역할을 해낼 새로운 이념을 개발해야 할 시대적 상황에 처해 있다고 본다. 기업성과 국민경제에 적극 기여하고 조합원뿐만 아니라 노동계층 전체의 복지와 지위를 향상시키는 것을 목표로 해야 할 것임은 두말할 나위 없겠지만, 때에 따라서는 사용자와 정부를 상대로 합리적인 사회계약을 도출해 내는 노동운동이 되어야 할 것이다.

작업장 또는 기업의 차원에서는 노동운동이 노사가 공존 공영할 수 있는 동반자적 관계의 정립을 그 일차적 목적

으로 삼아야 할 것이다. 달리 표현하자면, 노사관계가 어느 한 편이 이익 보는 만큼 다른 편이 손해를 보는 영화게임(zero-sum game)이 아니라, 어느 한 편이 손해 보는 크기보다 다른 편의 이익이 더 커지는 비영화 게임(non-zero sum game)이 되어야 하고, 나아가서는 쌍방 모두 이익이 될 수 있는 윈윈 게임(win-win game)이 될 수 있는 노조활동이 되어야 한다. 근로자들로 하여금 자기 직분에 대해 자존의식을 고취시킬 뿐 아니라 주인 의식을 가지고 생산성 향상에 적극 참여함으로써 분배원천의 증가를 도모케 하는 노조활동은 바로 이러한 방향과 일치하는 것이다.

노조운동의 이념은 노조에 가입한 노동자의 권익에만 집착하지 말고 비조합원을 포함한 노동계층 전부의 복지와 지위를 함께 고려하는 것이어야 할 것이다. 실업자, 비정규직은 물론이거니와 소수 집단인 외국인 근로자 등 스스로를 대변하기 어려운 모든 근로자 집단을 포용하여 그들의 희망이 되고 꿈이 되는 노동운동을 그려나가야 할 것이다. 한국의 노동운동 이념은 한국에 있는 노동계층의 모든 사람들에게 사회정의와 경제정의를 안겨주겠다는 철학적 근거 위에서 마련되어야 할 것이다.

둘째, 노조활동 내용의 다양화이다. 지난날의 한국 노동운동이 노동계층의 주체적 역량에 의해 이루어지기보다는 입법선행적 하향식 운동으로의 노동운동이었고, 올바른 이념과 활동방향이 정립되지 못하였기 때문에, 노동조합 활동의 내용도 단조롭고 고식적일 수밖에 없었다. 기업별 교섭을 통한 임금인상 투쟁이 노동운동의 가장 중요한 활동이 되다 보니까, 과도한 기업간 임금 격차 등 부작용을 낳고 있다. 미국의 예에서 보는 바와 같이, 노조와 비노조 기업간의 큰 임금격차는 사용자들의 반노조 성향을 부추기고 결과적으로 노조 조직률을 낮추는 방향으로 작용하고 있는 바, 한국의 노동운동도 이 점을 참고 할 필요가 있다.

임금인상 등 전통적인 실리적 조합주의만을 고집할 것이 아니라, 노조활동의 내용을 다양화할 필요가 있다. 즉 노동조합은 자주복지 활동, 정부정책에 대한 비판과 참여, 각계 각층과 제휴한 각종 사회운동에의 참여 그리고 국제 노동운동과의 연대강화 등을 도모해야 한다. 또한 노사관계에 직접적으로 관련된 정부의 정책과정에만 영향을 주려고 노력할 것이 아니라 근로자 일반의 복지에 관련되는 여러 차원의 정책결정에 참여하도록 노력해야 한다. 이러한 노동 조합의 정부정책에의 참여는 가장 모범적인 노사관계를 갖고 있는 나라의 하나인 스웨덴의 노조활동에서도 찾아볼 수 있듯이, 한국의 노동조합 활동도 경제정책, 인력정책 및 사회보장정책의 결정에까지 깊이 참여하도록 스스로 노력하여야 할 것이다.

그리고 노동운동이 일반 국민으로부터 협조와 지지를 얻어야 한다. 한 노조 지도자는 다음과 같이 적절한 지적을 하고 있다. 즉, "국민의 지지를 획득하는 일차적인 과제는 노동조합이 이기주의적 압력단체에 머물러서는 안 된다는 점이다. 그러나 이 점은 쉬운 일이 아니다. 노동조합의 자연발생적 기본성격은 조합원 권익보호의 압력단체이기 때문이다. 이런 성격을 일탈하면 이미 노동조합이 아니다. 결국 압력단체의 성격을 견지하면서도 사회정의의

추구와 국민 일반의 이익까지도 고려하지 않으면 안 된다.

국민의 협조와 지지를 얻기 위해서는 조합원 혹은 노동자 문제에만 집착해서는 안되고 21세기가 봉착하게 될 환경 보호, 고령인구 대책, 소비자 보호, 여성의 문제, 부정-부패-부조리 추방 등 사회적 문제에 대하여도 깊이 관심을 갖고, 관련된 시민 사회운동단체와 유대를 이루어 활발한 활동을 벌여야 된다.

그리고 다른 나라 노동운동과의 국제적 연대는, 언어, 문화, 거리 및 경제적 이해관계의 상충 등 여러 문제점이 있으나, 각국 근로자들의 이해관계가 부합하는 인간의 문제와 인류공통의 문제에 대해서는 연대가 충분히 잘 이루어질 것이다. 최근 다국적기업 활동에 대한 환경NGO, 여성NGO, 인권NGO 등의 움직임이 활발한데, 이들과 국제적 연대를 강화함으로써 광범위한 국제적 협력기반을 마련하도록 하여야 할 것이다.

셋째, 단체교섭구조의 다원화이다. 우리나라의 단체교섭의 특징의 하나는 기업별 교섭인데 이러한 특징은 '80년 노동조합법 개정 이후 더욱 두드러지고 있다. 기업별 단체교섭의 문제점은, 첫째, 기업별 노조는 동원할 수 있는 인적·물적 자원이 상대적으로 빈약하여 교섭력이 약하고, 둘째, 노동조합과 사용자간의 유착성이 강화되어 사용자 주도적인 교섭의 가능성이 있다. 셋째, 대부분의 경우 단체교섭 당사자와 노사협의회회의 근로자대표 위원이 동일인물인데, 이 경우 단체교섭이 잘 안되면 노사협의회도 잘 안 되고 노사협의회가 잘 안되면 단체교섭도 잘 안 될 가능성이 많다는 점이다.

마지막으로, 기업별 교섭은 작업장에서의 직무통제와 경영대권이 걸려 있는 싸움이 되기 때문에 노사갈등이 악화될 가능성이 많다. 따라서 이에 대한 대책으로는 단체교섭구조의 다원화를 도모하는 일이다. 섬유산업의 면방 업종, 부두하역노조 등 일부에서만 대단위 교섭을 하고 있을 뿐이고, 양대 노총 모두 산업별 교섭을 지향하고 있지만, 노조내부의 저항과 사용자측의 반대와 소극적인 자세에 직면하여 진전이 안되고 있다.

가능한 한 산업별, 업종별, 혹은 지역별로 교섭단위를 확대할 수 있도록 좀더 적극적인 노력을 기울여야 하겠다. 산업별, 업종별 및 지역별로 교섭을 한다 해도 기업별로 와서 또 교섭을 해야 한다면 문제가 더 복잡해 질 우려가 있지만, 이 문제는 독일에서처럼 기업별로는 단체행동을 못하도록 하는 방식을 생각해 볼 수 있다.

산업별·지역별에서는 노사가 서로 대립적인 사항을 단체교섭하고 임금도 최저 수준만을 정하고, 기업별로 와서는 협조적인 사항만을 다루도록 제도적 장치를 마련한다면, 사용자측에서 오히려 더 환영할 가능성이 많다. 단체교섭뿐만 아니라, 노사간 혹은 노사정간 협의도 그 구조를 다양화시키는데 노조가 적극적으로 나서야 한다고 본다. 노사정법 제19조에 규정되어 있듯이 지역별로도 노사정 협의를 할 수 있게 되어있는 바, 노사정 협의구조를 다양화하는데 노동조합이 적극적일 필요가 있다. 다른 나라의 예를 보더라도 산업별 혹은 지역별 노사정 협의회가 잘 되어야 전국 단위의 노사정 협의회가 잘 된다. 정부가 꼭 있어야 되는 것은 아니기 때문에, 정부 없는 지역별, 업종별

노사협약에 있어서도 노조가 적극적으로 나서야 할 것이다.

넷째, 노조 조직률의 제고와 조직체계의 개편이다. 구미 선진국들의 오랜 산업관계의 역사가 말하여 주는 바와 같이 노동조합의 세력에 있어서 사용자와 어느 정도의 대등성을 유지하지 못하고 있을 경우는 진정한 의미의 참여-협력적 노사협조가 이루어지지 못한다. 1989-1990년간 2000개 이상의 작업장을 대상으로 한 호주의 한 조사에 의하면, 노조가 강력하고 활발하게 활동하여 단체교섭이 잘되고 있는 작업장이 그렇지 않은 사업장에 비하여 작업조직의 개편 혹은 신기술의 도입이 2 배가 되고 있음을 발견했다.

노동조합이 전술한 바와 같이 다양한 활동을 전개하기 위해서도 노조의 조직기반이 튼튼해야 한다. 그리고 교섭구조를 다원화시키는 일도 튼튼한 조직의 뒷받침이 필요하다. 예컨대, 교섭구조의 대단위화를 사용자들이 부정적으로 보고 반대할 때, 이들에게 비용절감 등 유인을 주면서 설득해야 되겠지만, 한편 대단위 교섭에 참여할 수밖에 없도록 강제할 필요도 있는데, 이를 위해서는 노조가 강해야만 된다.

노조 조직률의 높고 낮음이 노조세력의 강약을 결정하는 일차적인 조건이 된다고 할 수 있으니, 노조 조직률 제고를 위한 심층적인 연구를 통해 효율적인 전략을 수립해야 할 것이다. 선진국들의 경험에 비추어 볼 때, 작업조직, 훈련, 생애경력개발, 새로운 임금제도 등에 있어서의 의사결정을 노동자 전체의 이해를 대변하는 어떤 강력한 조직에 의하여 조정 받지 않고 개별사용자에 맡겨 둔다면, 임금격차와 소득분배 불균등도가 더욱 악화될 것이다. 이러한 조정이 효과적으로 이루어질 수 있도록 노조의 조직체계의 개편이 일어나야 할 것이다.

〈4〉 KT 노사관계의 방향

◎ 지난 20년간 국내 노사관계

1987년 체제: 민주화 속 노동운동의 급신장	1997년 체제: 구조조정과 고용불안 속 노사갈등 지속
<ul style="list-style-type: none"> - 민주화 = 노동운동 = 진보 분위기 만연 - 6.29 민주화 운동의 결과 1987년 노동자 대투쟁 발생 - 전투적 노동운동으로 선포업 후교섭 확산 - 1987년 노동관계법 개정으로 노조의 활동자유화 및 강화를 골자로 한 집단적 노사관계에 초점 - 노조 인정과 함께 임금 및 근로조건 향상 - 노동운동의 정치화, 노사관계의 정치화 	<ul style="list-style-type: none"> - 경제위기 극복 = 구조조정 = 고용조정 - 1997년말 IMF 외환위기로 구조조정 체제 돌입: 기업·금융·공공·노동 등 4대 부문 개혁 - 수량적 유연화에 치중, 실업증대 및 고용불안 만연으로 노사갈등 새 국면 - 노사정위 도입, 적극적인 갈등 해소력 미흡 - 정부, 노동시장 유연성 주장 설득력 부족 - 노동관계법 둘러싼 노사대립 지속

출처: 한국 노사관계 20년의 평가, 김대환(인하대 경제학 교수)

- 지난 20년간의 노동운동은 이념과 명분, 정치풍향, 실리의 혼재로 갈등구조를 형성. 2010년 노동법이 개정됨에 따라 노사관계와 노동운동의 지각변동 불가피

◎ 노사관계 국제적 위상

- 해마다 국가경쟁력을 발표하는 스위스 국제경영개발원(IMD)이나 세계경제포럼(WEF)은 국내 노사관계의 국제적 위상을 '최저 수준'이라 발표했다.

- 이들 국가경쟁력 통계는 각 나라에서 발표한 공식자료와 기업인 설문조사가 주요 축이 되기 때문에 맹신할 수는 없지만, 국내경제에서 노사관계가 차지하는 비중이 어느 정도인지는 가늠해 볼 수 있다.

〈 연도별 국가경쟁력과 노사관계 경쟁력 순위(IMD) 〉

경쟁력	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009
국가	41	29	29	29	37	35	27	32	29	31	27
노사관계	46	44	46	47	59	60	60	61	55	55	56

- 지난해 IMD 세계경쟁력 평가에서 한국의 순위는 2008년 31위에서 27위로 4계단 뛰어 오름. 그러나 노사관계 순위는 조사대상 57개국 중 56위에 그쳤다.

- 지난해 9월 WEF가 내놓은 국가경쟁력 평가 결과에서 한국은 133개국 중 19위를 기록했으나 노사협력 부문의 순위는 131위를 기록했다.

- 이는 국가간 사업과 해외기관 및 외국인 투자자들의 부정적 투자요인으로 작용하고 있는 것으로 사료된다.

- 경제위기에 노사갈등이 발생하면 기업은 위기극복을 위한 조치를 취하지 못하고 회복불능에 빠질 수 있다. 그러나 노동조합과 조합원들에게만 고통분담을 요구할 경우 갈등의 골이 더 깊어질 수 있음. 경제위기는 노사간 신뢰를 판가름할 수 있는 냉혹한 시험기임

- 특히 지난해 각 사업장 노동조합의 변화 움직임 활발. 정치적 성향과 투쟁일변도 모습을 버리기 위해 상급단체를 탈퇴하는 등 조합원에게 실질적인 혜택을 줄 수 있는 조직으로 변화 모색

◎ 과제와 전망

○ 노-사

- 경제위기로 인해 투쟁보다는 대화와 타협, 상생협력의 합리적 노사관계 필요성 대두. 그러나 복수노조와 전임자 임금 지급을 둘러싸고 노사간 대립과 갈등이 깊어질 가능성 크다.

- 사용자는 현재 처한 여건에 부합하는 방안을 모색하고, 종업원에게 위기상황과 그 정도를 정확히 전파할 필요가 있음. 그러나 고용조정이 제방안이 되는 것은 무책임하다고 사료된다.

〈 경기변화에 따른 노사관계 변화 〉

구분	호황/평상시	불황/위기시
교섭 목표	이해 관철	생존기반 확보
주요 이슈	임금 및 근로조건 개선	고통분담 및 구조조정
관계	견제·균형	상생협력 또는 극단적 대립

출처: 불황기의 노사관계 사례와 시사점, 김태정, 삼성경제연구소(2009.5.20)

– 한국경영자총협회는 종업원 300인 이상 198개 기업을 대상으로 ‘노사관계 전망조사’를 실시한 결과 올해 노사관계가 지난해보다 다소 불안해질 것이라는 응답이 62%, 훨씬 더 불안해질 것이라는 응답이 26%로 88%를 차지했다고 밝혔다.

– 노동법 개정으로 전경련은 전임자를 50% 줄일 경우 연간 1,622억원을 절감할 수 있다고 주장. 반면 유급활동비용이나 경비 등은 오히려 복수노조 시행으로 증가할 것을 우려한 바 있다.

– 노동법 개정관련 재계는 타임오프제를 시행하려면 노조 간부의 근태를 회사가 정확하게 파악하고 있어야 한다고 주장. 이는 노동조합 축소와 단결권 약화를 불러올 수 있다.

○ 노-정

– 정부는 기업이 노사합의를 통해 최적의 결정을 내릴 수 있도록 지원하고 존중해야 함

– 노동부는 시행령을 통해 노동계에 불리한 유권해석을 강요하는 행위를 중단해야 함. 이에 맞서 노동법 재 개정을 위해 노동계는 투쟁의 수위를 높일 전망

– 정부의 노동 유연화 정책은 고용의 질을 높이는 방향으로 선화해야 함. 또한 공공부문의 안정적 일자리를 늘려 고용시장에 활기를 불러 넣어야 함

○ 노-노

– 2010년 양대 노총인 민주노총과 한국노총의 행보는 더 확연하게 구분될 것으로 보임. 민주노총은 투쟁력 복원에 매진할 계획인 반면, 한국노총은 정부·한나라당과 긴밀하게 대화하며 합리적인 노선을 이어간다는 방침

– 복수노조가 시행되면 사업장 노조간 경쟁이 치열해 질 것. 노-노간 상생할 수 있는 방안 마련 필수

– 한편, 매일 노동 뉴스는 한국노총 중앙연구원이 산하 533개 단위노조 전임자 및 조합원을 대상으로 전임자 관련 설문조사를 한 결과, “전임자가 노사관계 안정화와 기업경쟁력 강화에 기여한다”고 발표했다.

– 이 설문에서 전임자는 일반 근로자보다 하루 1.5시간 더 활동하고, 절반 이상은 휴무일에도 쉬지 못하는 것으로 나타남. 전임자의 하루 평균 활동시간은 9.8시간으로 전년도 전 산업 평균 1일 근로시간(8.3시간)보다 1.5시간 더 긴 것으로 드러남

〈 노조 전임자 노사관계 활동분야 〉

구분	단체교섭	노사 협의회	고충처리	산업안전	경조사	취미활동	생산성 품질향상	현장순회
비율(%)	91.7	95.3	92.4	70.2	96	66	81.2	46.7

〈 노조전임자 1일 활동시간 규모별 분포 〉

구분	8시간미만	8시간	9시간	10시간	11시간	12시간	13시간	계
비율(%)	14.1	21.4	10.5	27.4	6.2	10.3	10.1	100

〈기업에 대한 노조전임자의 기여도〉

구분	노사소통촉진	조합원의견통일	기업사정이해촉진	노사관계안정	노조조직안정	계
평균	3.34	2.92	2.75	3.28	3.26	3.11

매우 낮음 1점 - 매우 높음 5점

– 고용이나 처우는 결국 노사가 협력하여 고객의 신뢰를 얻을 때 보장받을 수 있으므로 노동조합도 전문성을 갖춰야 하며, 조합원 및 고객의 신뢰 확보 활동을 등한시해서는 안됨

– 고용과 임금의 경우도 크게 호전되기 어렵다는 게 보편적 시각이다. 정부는 경기회복 부양책으로 노동시장 유연화만 주장할 것이 아니라 고용의 질 확보에 매진해야 한다.

– 노동조합은 “향후 조직의 분위기를 쇄신하고 일치단결하여 더 큰 도약을 만들어 낼 것”이라 강조하며 “노동조합은 현장 조직안정화와 고용보장 실현을 위해 전력을 다해 뛰겠다”고 약속한다.

- 특히 향후 노사관계는 노동조합과 경영진의 얼굴이라는 것을 주지할 필요가 있겠다. 노사는 단기적 이해상충, 중장기적으로는 상생의 관계를 구축해야 한다. 노동조합은 과도한 정치화를 지양하고 노조 전임자의 전문성과 역할을 정비해 나갈 계획이다.

- 또한 노동조합이 조합원의 대의기능을 수행하기 위해서는 조합원과 국민의 요구와 희망에 부응하고 고객만족을 위한 변신을 거듭해야 한다.

- 특히 대기업 노동조합은 조합원 복지뿐 아니라 사회공헌에 대한 방안 마련도 필요한 시기임. 구체적 프로그램을 마련해 소외계층과 사회적 책임을 나누고 공감대를 형성할 수 있어야 한다는 전반적인 인식이다.

- KT노동조합은 노동법개정으로 인한 지각변화를 앞두고 단결된 힘을 바탕으로 건강한 노사관계 확립을 위해 노력. 또한 조합원복지 증진, 국민을 위한 다양한 사회활동을 펼치며 국내 노동운동 발전을 위해 앞장설 것임을 천명한 바 있다.

<5> KT노동조합이 나아가야 할 방향

설문을 통해 알 수 있었던 것은 조합원들이 노동조합에 가입하는 이유는 노동조합이 노동자들의 권익을 향상하는 조직이므로 당연히 참여해야 하기 때문이라는 인식 때문이었다. 대다수의 조합원들은 노동조합의 활동이 자신의 기대에 미치지 못한다는 노동조합이 조합원을 위해 존재하는 조직이므로 노동조합에 가입하는 것이 조합원으로 당연한 의무라고 생각하는 것이다. 노동조합의 필요성이나 노동조합 활동에 대한 조합원 내부의 강한 정체성이 확립되어 있음을 알 수 있는 대목이다. 조합원의 참여가 많아야 노동조합의 힘이 약화되지 않는다고 생각하는 비율이 많았다.

반면 조합원 개인의 이익이나 회사에 대한 불만 때문에 노동조합에 가입한다는 조합원의 비율은 거의 없었다. 조합원의 노동조합 가입과 참여 요인은 조합원 개인에게 돌아올 이익이나 회사에 대한 불만이 아니라 노동자의 권익을 위해 활동하는 노동조합에 대한 당연한 권리로 받아들이고 있는 것이다. 조합원들의 이러한 생각은 오랜 기간의 노동조합 활동에서 만들어진 노동조합에 대한 정체성이 작용했다고 볼 수 있다. 결과적으로 KT노동조합 조합원들은 노동조합의 역할에 대해 긍정적으로 평가하고 있지만, 노동조합 자체에 대한 불만도 상존하며, 비록 소수 의견이지만 유니온숍이 폐지되면 노동조합을 탈퇴할 생각을 가진 조합원들도 있었다.

그러나 조합원들은 고용불안이 일상화된 상황에서 그나마 노동조합은 조합원이 기댈 수 있는 마지막 보루라는 생각이 노동조합에 대한 약간의 불만과 아쉬움에도 불구하고 노동조합 참여는 당연한 의무라고 생각하는 경향을 살

필 수 있었다. 또한 조합원들은 노동조합과 회사에 대해서도 약간의 불만을 가지면서도 대개는 KT노동조합과 KT 조직의 일원이라는 것을 자랑스러워 했다. 따라서 노동조합이 조합원의 입장에서 조합원들의 이익을 위해 적극적으로 사업을 펼칠 경우 조합원의 노동조합 활동 참여는 강화될 수 있을 것으로 보이며 KT노동조합 또한 조합원의 참여로 더욱 활성화 될 수 있을 것으로 예상된다.

또한, 조합원의 고충에 있어서는 노동조합이 고용안정을 가장 큰 목표로 삼고 추진해 왔음에도 여전히 쉽게 해소하기 어려운 부분이라, 이로 인한 조합원들의 불안이 상시 잔존하고 있다는 것을 알 수 있었다. 이외에도 임금, 직무배치 전환, 업무로 인한 조합원들의 고충이 소소하게 자리잡고 있었다. 특히 업무 수행에 있어 새로운 업무의 배치는 조합원들에게 스트레스를 안겨주고 있다. 이는 과거 전통적으로 노동자의 고충이 임금문제에 집중되어 왔던 것과는 달리, 경제적 이슈와 함께 노동자의 사회적 지위나 고용의 안정에 더 초점을 두고 있는 최근의 흐름이 그대로 반영된 것이라 할 수 있다.

노동조합 활동에 대한 간부들의 인식도 살펴 보자. 노동조합 간부로 활동하게 된 계기는 주변 동료나 노조간부의 권유가 절대적으로 많아 노동조합 간부로의 진입은 간부나 동료를 통해서 이루어짐을 알 수 있었다. 즉 노동조합 간부로 진입하는 과정에는 네트워크가 중요한 기능을 하고 있는 것이다. 기존 노동조합이나 회사에 대한 불만, 혹은 개인적인 포부 때문에 스스로 노동조합 간부의 길로 뛰어 들었다는 의견은 매우 낮게 나타났다. 또한 노동조합 간부들은 간부 활동에 만족하는 경우가 높았으며 불만족스럽다는 의견은 상당히 낮았다.

간부로서 만족하지 못하는 이유는 조합원의 참여가 저조한 것과 사측의 압력으로 활동 영역이 제한적이기 때문이라는 의견이 도출되었다. 또한 많은 간부들이 간부로서의 소양과 교양에 도움이 되는 교육을 절실히 원하고 있었다. 간부로서의 전문성과 역량 강화에 많은 관심이 있는 부분이라고 판단된다. 즉 노동조합의 간부는 노동조합의 목표를 보다 분명히 설정하고, 이를 달성할 수 있도록 전문성 및 상황 대처 능력, 리더십, 문제 해결 능력 등의 역량을 강화할 필요가 있다.

또한 특이한 현상은 집행부 보다 지부장의 리더십이 훨씬 더 높게 평가되고 있다는 점이다. KT노동조합에서 지부단위는 매우 의미 있는 단위이다. 앞서 조사한 설문을 보면 대다수의 조합원들이 중앙이나 집행부 간부들보다 소속 지부장에 대한 믿음이 견고한 것을 알 수 있었다. 지부단위는 노동조합의 일상적인 활동 단위이기도 하며 오랜 기간 함께 일한 직장 동료이자 회사의 업무가 일상적으로 이뤄지는 단위 이이기도 하다.

이러한 이유로 집행부 보다는 비교적 조합원, 현장과의 소통이 잘 되고 각 지부 단위의 문제 해결 체계가 잘 이루어졌다고 볼 수 있다. 고로 조합원들의 전폭적인 신뢰를 증가시켰다고 분석된다. 지부 내의 활동뿐 아니라 지부의 활동이 중앙 단위로 이어져 전체 노동조합의 조직력이 강화되고 활성화 될 수 있도록 보다 적극적인 자세를 갖추

는 것이 필요하다.

노동조합에 대한 전망을 보자면, 노동조합 활동이 과거에 비해 약화되었다는 의견이 그렇지 않다는 의견에 비해 압도적으로 높았다. 이는 조합 간부뿐 아니라 상당수의 조합원들조차 노동운동에 대해 불투명한 미래를 예측하는 비율이 높아 향후 운동의 방향에 변화를 가져와야 할 당위성이 높다. 그러나 이는 KT노동조합만의 문제가 아니라 민주노총이든 한국노총이든 모든 노동조합에서 공통적으로 나타나는 위기의식이다.

노동운동을 어떻게 전개해야 할 것인가는 먼저 당면하고 있는 문제점의 파악으로부터 시작하여야 할 터인데, 노동운동의 이념이 정립되지 않았다는 점은 아주 주요한 위기의 요인이 된다. 즉 노조의 활동내용이 단조롭고 고식적이라는 점, 단체교섭구조가 기업별 교섭에 과도하게 의존하고 있다는 점, 노조 조직의 기반이 서서히 약화되고 있다는 점, 노조 민주주의가 아직 정착되지 못하고 있다는 점이다.

이러한 문제점에 대한 처방은 앞에서 논의 한 바와 같이, 첫째, 노동운동의 이념과 노동운동의 활동방향을 실리적 조합주의도 아니고 정치적 조합주의도 아닌 사회적 조합주의의 방향을 택해야 할 것이며, 둘째, 환경보호 등 각종 사회운동과의 제휴, 정부 정책과정에의 참여확대 등 노조활동 내용을 다양화해야 할 것이며, 셋째, 산업별, 지역별 교섭 등 단체교섭구조를 다원화시켜야 할 것이며, 넷째, 노조 조직력을 제고하고 조직체계를 개편하여 노조의 조직 기반을 튼튼히 해야 할 것이며, 마지막으로, 노조의 설립과 운영에 있어 민주주의 원칙을 확립하여야 할 것이다.

IMF관리체제 하에서의 한국의 구조조정 과정이 여실히 보여 준 바와 같이, 이 과정에 노조가 얼마나 적극적으로 참여하느냐 또 그 참여의 폭이 얼마나 큰가가 구조조정의 성공 여부에 절대적인 영향을 끼치고 있다. 구조조정의 목적은 경쟁력의 제고에 있음은 재론할 필요가 없거니와, 세계화와 디지털 시대를 맞이하여 경제 주체간의 경쟁은 세계적인 차원에서 이루어지고 있기 때문에 경쟁력 제고에 공헌하는 노동운동이 되어야 한다.

노동법을 노동운동에 유리하게 개정하고 단체교섭과 노사협약의 폭도 확대해 나가야 되겠지만, 기업과 국가의 경쟁력에 악영향을 미칠 정도로 노동법이나 단체협약이 지나치게 경직적이 되도록 한다거나 노사관계에 있어 지나치게 대립과 갈등을 조장하는 것은 바람직하지 않다. 경쟁력 제고는 철저한 시장원리의 적용을 요구하게 되는데, 시장원리의 적용에서 나타나는 경제적 사회적 문제점들을 고쳐 나가는 사회정의와 경제적 정의 구현의 노동운동이 되어야 할 것이며, 노조 조합원뿐 만 아니라 노동자 전체, 나아가서는 국민 전체의 권익까지도 보호하는 노동운동으로 성장해 나가야 할 것이다.

또한 노조조합설립과 운영의 민주화를 빼놓을 수 없겠다. 우리나라의 노동운동은 노조가 내걸고 있는 조합원의 권

익옹호와 증진보다는 조합의 주도권쟁탈전으로 점철되어 왔다고 할 수 있다. 사복 사태와 같은 폭력이 난무한 불법적인 단체행동은 노조가 없어서가 아니라 노조가 있지만 그것이 민주적으로 운영되지 못했기 때문에 발생하였던 것이다. 조합 내 민주주의의 부재는 근로자들로 하여금 노조지도자 및 노조를 불신하게 만들고 따라서 노조 조직력을 현저히 저조하게 만들고 있는 하나의 요인이 되어왔다.

노조의 민주화를 위해서는 노조설립부터가 민주적으로 이루어져야 한다. 환언하면, 조합원에 의한 조합의 지배는 민주적 선거제도를 통하여 조직이 편성되어야 한다는 전제조건이 충족되어야 한다. 물론 이를 위하여서는 필요 시 정부가 개입하여 선거를 공영화해야 할 필요가 있겠지만, 깨끗한 비밀투표와 개표를 보장키 위한 제도적 장치 등을 노조 스스로가 먼저 마련할 수 있을 것이다.

조합운영의 민주화는 조합원에 의한 조합의 지배가 선행되어야만 가능하다. 조합운영의 민주화를 구현하기 위해서는 다음의 몇 가지 방안이 필요하다고 하겠다. 첫째, 조합원의 조합활동에 대한 참여를 활성화하여, 노동조합의 조합 그 자체나 조합임원보다도 조합원의 권익증진에 더욱 힘 쓸 수 있도록 조합 의사결정에 있어 조합원들의 좀 더 폭넓은 참여를 제도화해야 할 것이다. 둘째, 소수의견도 경청하고 반영하는 열린 노조운영이 요청된다.

한국 노조의 경우, 집행부 안이 평 조합원과 산하조직이 참여하는 토론을 거치지 않고 그대로 통과되는 오랜 관행이 있다. 이론적이고 실천적이고 자기비판적인 노조내부의 민주적인 토론을 통한 의견수렴의 장을 마련하여야 할 것이며, 이는 내부적 결속을 다지는데도 크게 기여를 할 것이다. 민주주의 국가에 있어서 노조는 민주주의를 배우는 하나의 실습장이다. 전체주의가 권력을 장악하면 노동조합부터 파괴하는 것은 바로 이러한 이유 때문이다. 노조를 통하여 민주적인 선거와 민주적인 운영이 무엇인가를 배우며 자기의 권리와 남의 권리가 무엇인지도 배운다. 민주주의의 훈련이 부족한 우리 나라의 많은 근로자들에게는 노조가 민주주의를 배우는 유일한 곳인지도 모른다. 노조지도자들은 이러한 민주주의의 실습장으로서의 노동조합을 민주적으로 운영함으로써 나아가 정치적 민주주의의 정착에 기여하여야 할 것이다. 결론적으로 노동조합이 갖추어야 할 기본적인 원칙인 자주성의 원칙, 민주성의 원칙을 담보하기 위해서 노동조합의 집행부는 역량을 강화해 나가야 할 것이다. 특히 급변하는 환경 속에서 다양한 변화에 대응하기 위해서는 고도의 전문 역량을 노동조합 스스로 갖추는 일이 그 어는 것 못지않게 중요하다.

이는 중앙 및 지부조직의 간부들이 관심을 갖고 상호 신뢰하며 노동조합의 활동에 적극 참여하도록 하는 문제와 직결될 수 있다. 즉 이러한 노동조합의 기본 원칙의 실현을 위해서는 조합원의 적극적인 의견 수렴과 참여를 통해서 실현될 수 있는 것이다. 이에 대한 실천 요소로서, 먼저 집행부와 조합원 간에 의사소통을 할 수 있는 통로를 더욱 확고히 다지고, 민주적인 운영을 위해 자주적으로 의사를 경정할 수 있는 노동조합 문화가 필요하며, 노동운동 주체인 조합원들의 적극적인 참여와 열정을 이끌어 낼 수 있는 토론의 장이 활성화 되어야 할 것이다. 노동조합의 달라진 모습, 새롭게 변화할 수 있는 노동조합의 계기가 마련될 수 있을 것이다.

부 록
〈설 문 지〉

2012 KT노동조합 조직진단 설문조사

(간부용)

설문 방법 및 응답자 구성

1. 성별
2. 학력별
3. 업무별
4. 소속지방본부, 근무처별
5. 근속년수

안녕하십니까?

본 설문조사는 “KT노동조합 조직진단”을 위한 기초자료 수집의 일환으로 실시하는 것입니다. 이 설문 조사를 통하여 나타나는 조합 간부 여러분의 의견을 기초로 하여 KT노동조합의 조직진단과 발전방향을 마련하는데 중요한 자료로 사용할 것입니다.

다소 수고스럽더라도 한 문항도 빠트리지 마시고 평소 생각하는 그대로 응답해 주시기 바랍니다.

귀하께서 응답해 주시는 내용은 무기명으로 통계처리 되므로 개인의 신상과 모든 내용에 대하여서는 비밀을 보장하며, 이로 인한 어떠한 불이익도 없으니 정확하고 충실한 답변을 부탁드립니다. 표기는 표의 응답란에 표기해 주십시오.

감사합니다.

1. 귀하가 노동조합의 간부 활동을 하게 된 계기는 무엇입니까?

- ① 주변의 권유 때문에 ② 조직에 대한 불만 때문에 ③ 노조 간부의 추천 때문에
 ④ 관리자의 권유 때문 ⑤ 기존 노동계 관련 경력 때문에

2. 귀하는 노동조합 간부로서의 위치에 대해 얼마나 만족하십니까?

- ① 매우 만족한다 ② 그럭저럭 만족한다 ③ 보통이다 ④ 약간 불만이다 ⑤ 매우 불만이다

3. 만일 노동조합 간부로서 만족하지 못한다면 그 이유는 무엇입니까?

- ① 사측의 압력으로 활동 영역이 제한적이기 때문이다
 ② 노동조합에 대한 전망이 불투명하기 때문이다
 ③ 간부로서의 역량이 부족하기 때문이다
 ④ 간부들과의 대립과 의견 충돌 때문이다
 ⑤ 조합원의 관심과 참여가 저조하기 때문이다

4. 귀하는 노동조합 간부에게 필요한 교육이 무엇이라고 생각하십니까?

- ① 노사관계나 노동운동에 관한 교육
 ② 고충처리나 갈등 해결에 대한 상담 능력에 관한 교육
 ③ 선전 및 홍보 관련 실무 교육
 ④ 협상 및 토론 진행 능력에 관한 교육
 ⑤ 의사소통과 리더십에 관한 교육

5. 다음 사항에 대한 귀하의 의견은 어떻습니까?

문항		전혀 그렇지 않다	별로 그렇지 않다	보통이다	대체로 그렇다	매우 그렇다
5-1	현재 중앙본부의 상근 인력은 적정하다					
5-2	강한 노동조합을 위해 중앙본부로의 역할 집중은 꼭 필요하다					
5-3	지방본부는 올바른 역할을 위해 최선을 다하고 있다					
5-4	효율적인 운영을 위해 지부의 통폐합이 필요하다					
5-5	중앙본부의 상근 인력은 전문성이 충분하다					

6. 귀하는 노동조합 집행부의 방침이 지부 활동에 얼마나 영향을 미친다고 생각하십니까?

- ① 매우 큰 영향을 미친다 ② 다소 영향을 미친다 ③ 별다른 영향을 미치지 못한다
- ④ 전혀 영향을 미치지 못한다

7. 귀하는 노동조합이 지부장과 대의원의 요구를 어느 정도 수용한다고 생각하십니까?

- ① 매우 잘 수용하고 있다 ② 대체로 수용하고 있다 ③ 약간 수용하고 있다
- ④ 전혀 수용하지 못하고 있다.

8. 귀하는 KT노동조합 활동에 대해 어떻게 생각하십니까?

문항		전혀 그렇지 않다	별로 그렇지 않다	보통 이다	대체로 그렇다	매우 그렇다
8-1	노동조합은 고용 안정에 기여하고 있다					
8-2	노동조합은 조합원의 복지 향상을 위해 최선을 다하고 있다					
8-3	노동조합은 조합원의 근로 환경 향상을 위해 노력하고 있다					
8-4	노동조합은 노사 합의 결과에 대한 현장 적용을 잘 실천하고 있다					

9. 다음은 노동조합 참여도에 대한 질문입니다. 해당란에 표기하여 주십시오.

문항		전혀 그렇지 않다	별로 그렇지 않다	보통이다	대체로 그렇다	매우 그렇다
9-1	애착심과 소속감을 가지고 있다					
9-2	정책에 불만을 가질 때가 있다					

9-3	집회나 교육에 적극 동참할 의사가 있다					
9-4	노동조합의 의사결정에 적극 따를 용의가 있다					
9-5	노동조합 인터넷 홈페이지를 방문한다					
9-6	노동조합에서 나오는 소식지를 읽는다					
9-7	전반적으로 만족한다					

10. 귀하는 현 조합원 의무 가입 제도가 폐지되어 탈퇴 유무가 자유로워 진다면 노동조합에서 탈퇴할 의사가 있습니까?

- ① 그렇다 ② 아니다

11. 10번에서 탈퇴할 의사가 있다고 답했다면 그 이유는 무엇입니까?

- ① 노동조합이 있으나 마나 한 것 같아서
- ② 노동조합의 정책 방향과 성향이 나와 맞지 않아서
- ③ 조합원이나 조합원이 아니나 별 차이가 없어서
- ④ 노동조합과 엮이면 회사의 눈치가 신경 쓰여서
- ⑤ 아무 기대와 관심이 없어서

12. 10번에서 탈퇴할 의사가 없다고 답했다면 그 이유는 무엇입니까?

- ① 조합원 수가 적어지면 노동조합의 힘이 약화되므로
- ② 노동조합의 정책 방향과 성향이 나와 맞으므로
- ③ 고용 위험에 대해 보호를 받을 수 있으므로
- ④ 회사의 부당한 만일의 대우에서 보호 받을 수 있으므로
- ⑤ 노조 가입은 노동자의 당연한 권리이므로

13. 노동조합 활동에 대한 귀하의 의견을 표시해 주십시오.

문항		매우 충분 하다	충분 하다	보통 이다	부족 하다	매우 충분 하다
13-1	조합원 교육활동					
13-2	조합원 고충처리					
13-3	홍보, 선전 활동					
13-4	사내 복지 활동					
13-5	노무관리 개선					
13-6	단체교섭 준비					

14. 귀하는 노동조합의 활동과 영향력이 과거에 비해 어떻게 변화 되었다고 생각하십니까?

- ① 과거에 비해 조직력이나 활동이 매우 약화되었다
- ② 과거에 비해 조직력이나 활동이 다소 연성화 되었다
- ③ 과거와 비슷하다
- ④ 과거에 비해 조직력이나 활동이 다소 강화되었다
- ⑤ 과거에 비해 조직력이나 활동이 매우 강화되었다

15. 만일 현재의 노동조합 활동이 약화되었다면 그 이유는 무엇이라고 생각하십니까?

- ① 시대가 변하여 더 이상의 투쟁과 반목은 지향하지 않기 때문에
- ② 근로조건과 환경이 좋아져서 노동조합이 할 일이 적어졌기 때문에
- ③ 지나친 회사측의 개입으로 노동조합이 무력화 되었기 때문에
- ④ 조합원의 참여가 저조하기 때문에
- ⑤ 교섭을 하지 않아도 회사가 알아서 임금 및 복리후생을 챙겨주기 때문에

16. 귀하는 노동조합 활동이 원활해지고 조합원으로부터 적극적인 참여를 이끌어내기 위해서 어떤 점이 가장 우선되어야 한다고 생각하십니까?

- ① 간부들의 전문성과 능력
- ② 노동운동에 대한 뚜렷한 정책
- ③ 회사의 개입 봉쇄
- ④ 현장 위주의 활동
- ⑤ 친노동계 지향의 정부 정책

17. 귀하를 비롯한 지부장이나 대의원 등에 관한 의견 중 귀하의 의견과 가장 가까운 것을 골라 주십시오.

문항		전혀 그렇지 않다	별로 그렇지 않다	보통 이다	대체로 그렇다	매우 그렇다
17-1	업무 수행 능력이 좋다					
17-2	리더십을 가지고 열심히 한다					
17-3	노보 등 노동조합의 소식을 잘 전달한다					
17-4	애로, 불편 사항을 건의하면 열린 태도로 적극 검토한다					
17-5	각종 노사 협의 결과를 현장과 공유한다					
17-6	조합원과 노동조합간의 소통 창구이다					

18. 귀하는 노동조합의 집행부에 대해 어떻게 생각하십니까?

- ① 사명감을 가지고 조합원을 위해 봉사한다
- ② 개인적인 영달을 위한 수단으로 조합간부가 된 것이다
- ③ 무수히 많은 직업 활동 중 하나일 뿐이다
- ④ 사회를 변화시키기 위한 활동의 일환으로 노동운동에 뛰어든 것이다
- ⑤ 회사에서 인정하는 지위를 보장받을 수 있어서 조합간부가 된 것이다

19. 귀하는 앞으로 노동조합 선거에서 어떤 후보에게 투표를 하시겠습니까?

- ① 회사와 합리적이고 원만한 관계를 지닌 후보
- ② 투쟁 경력과 성향이 강성인 후보
- ③ 선거 공약이 현실적이고 구체적인 후보
- ④ 실무 능력과 전문성이 뛰어난 후보
- ⑤ 근속 연수와 연륜이 오래된 후보
- ⑥ 출신 학교와 지역이 나와 비슷한 후보

20. 현재 KT노동조합은 상급단체에 가입되어 있지 않습니다.

상급단체 유무에 대한 귀하의 생각은 어떻습니까?

- ① 민주노총에 가입해야 한다
- ② 한국노총에 가입해야 한다
- ③ 국민노총에 가입해야 한다
- ④ 아무데라도 한 군데 가입해야 한다
- ⑤ 상급 단체 없이 독자노선을 걸어야 한다
- ⑥ 잘 모르겠다

21. 귀하가 만일 20번 문항에 ①, ②, ③, ④ 를 선택했다면 그 이유는 무엇입니까?

- ① 소속감이 생기므로
- ② 해당 노총의 정책과 성향에 동의하므로
- ③ 정치적인 압력 행사에 유리하므로

21. 귀하가 만일 20번 문항에 ⑤를 선택했다면 그 이유는 무엇입니까?

- ① 상급단체에 가입하나 안 하나 별 차이가 없어서
- ② 상급단체가 소모적인 정치 투쟁과 반목을 일삼아서
- ③ 매년 상급단체에 내는 연맹비를 조합원과 사회적 책임을 위해 쓸 수 있어서

23. 귀하가 노동조합의 활동이나 동향을 알게 되는 경로는 주로 어디입니까?

- ① 노보를 통해서
- ② 노동조합 소식지를 통해서
- ③ 노동조합 홈페이지를 통해서
- ④ 노동조합의 간부를 통해서
- ⑤ 외부의 언론 보도를 통해서
- ⑥ 동료들을 통해서

24. 귀하는 노동조합이 앞으로 어떤 점에 관심과 중점을 두어야 한다고 생각하십니까? (복수 선택 가능함)

- ① 노동조합의 민주적이고 열린 운영
- ② 조합원의 애로나 고충 처리
- ③ 고용 안정에 대한 정책 수립
- ④ 정년 연장 보장
- ⑤ 임금 및 근로조건에 대한 교섭 강화
- ⑥ 직무전환 배치 등에 대한 교섭 강화
- ⑦ 노동조합의 경영 참가
- ⑧ 원만한 노사 관계
- ⑨ 대정부 교섭 능력

25. 노동조합의 지부장이나 대의원의 역할에 대해 귀하는 어떻게 생각하십니까?

- ① 현장의 목소리를 노동조합 집행부에 전달하는 메신저 역할을 잘 수행하고 있다
- ② 노동조합과 조합원 양측의 입장을 조절하고 있다
- ③ 주로 노동조합 입장을 대변한다
- ④ 주로 회사 입장을 대변한다
- ⑤ 아무 관심이 없다

26. 노동조합의 운영과 의사 결정에 관해 귀하의 의견을 밝혀 주십시오

문항		전혀 그렇지 않다	별로 그렇지 않다	보통 이다	대체로 그렇다	매우 그렇다
26-1	노동조합의 정책에 관한 정보가 현장에 잘 전달된다					
26-2	조합원에게 노동조합 정책에 관한 좋은 아이디어가 있을 경우, 반영할 창구가 상설되어 있다					
26-3	노동조합의 집행부와 현장의 소통이 잘 되고 있다					
26-4	노동조합은 조합원의 의견 수렴을 위해 적극 노력한다					
26-5	노동조합의 주요 현안이나 정책에 관한 현장 설명회가 자주 열린다					
26-6	노동조합의 재정 운영이 투명하게 진행되고 있다					

27. 노동조합 집행부의 리더십에 관해 귀하의 의견을 밝혀 주십시오.

문항		전혀 그렇지 않다	별로 그렇지 않다	보통 이다	대체로 그렇다	매우 그렇다
27-1	위원장의 약속이나 공약을 신뢰한다					
27-2	노동조합은 조합원에게 항상 관심을 갖고 조합원의 입장을 대변한다					
27-3	노동조합의 홈페이지나 소식지에 나오는 정보는 모두 믿을만한 정보이다					
27-4	노동조합은 조합 간부들의 영리보다 조합원의 이익을 우선한다					
27-5	노동조합 집행부는 교섭에 임하는 전문성과 능력을 갖추고 있다					
27-6	노동조합 집행부는 시장의 변화와 트렌드를 충분히 읽어내고 있다					
27-7	집행부는 간부들의 역량 강화를 위해 지부장 교육을 상시 시행한다					

27-8	집행부는 어려운 상황에 처했을 때 충분한 대안 제시 능력을 갖추고 있다					
27-9	노동조합은 현장의 애로와 고충 사항이 발생했을 때 이를 개선하려는 의지를 갖고 있다					
27-10	집행부는 부정적인 외부 언론 보도에 충분히 대응할 지식과 역량을 갖추고 있다					

28. 조직 내의 갈등 요소에 대한 귀하의 의견을 밝혀 주십시오

문항		전혀 그렇지 않다	별로 그렇지 않다	보통이다	대체로 그렇다	매우 그렇다
28-1	우리 노동조합은 중앙본부와 지방본부의 소통이 안 된다					
28-2	조직에 대해 부정적인 언론 보도가 나오는 것은 회사가 잘 못해서이다					
28-3	조직에 대해 부정적인 언론 보도가 나오는 것은 특정 불만 세력 때문이다					
28-4	우리 노동조합은 대의원들 간의 소통이 안 된다					
28-5	우리 노동조합은 회사와 갈등과 반목이 심하다					

29. 다음은 만족도에 대한 질문입니다. 귀하께서 평소 느끼시는 바대로 해당란에 표기하여 주십시오.

문항		전혀 그렇지 않다	별로 그렇지 않다	보통이다	대체로 그렇다	매우 그렇다
29-1	현재 수행하고 있는 업무에 보람을 느끼고 있다					
29-2	기회가 주어진다면 다른 직무로 이동하고 싶다					
29-3	나의 업무량이 많은 편이다					
29-4	나의 작업환경은 좋은 편이다					
29-4	나의 근로 시간은 적절하다					
	나의 상사는 직원에 대해 공정하게 평가하고 보상한다					
29-6	직원과 상사간의 커뮤니케이션이 원활하게 이루어진다					
29-7	우리 회사는 능력만 있으면 승진이 공정하게 이루어진다					
29-8	우리 회사는 승진의 기회가 거의 없다					
29-9	현재 나의 임금 수준에 만족한다					
29-10	팀웍이나 동료간의 관계가 원만하다					

30. 현장의 애로사항이 있음에도 불구하고 노동조합 집행부에 고충을 제기하지 않았다면 그 이유는 무엇입니까?

- ① 말해도 달라지지 않을 것 같아서
- ② 방법을 잘 몰라서
- ③ 상사에게 불이익을 받을 것 같아서
- ④ 비밀 준수가 지켜질 것 같지 않아서
- ⑤ 기타 ()

31. 다음 질문에 대한 귀하의 의견을 말씀하여 주십시오.

문항		전혀 그렇지 않다	별로 그렇지 않다	보통 이다	대체로 그렇다	매우 그렇다
31-1	노동조합 활동에 회사의 입김이 개입된다					
31-2	우리 노동조합은 회사와 대등한 파워로 교섭에 임한다					
31-3	회사 경영진과 노동조합 집행부의 관계가 원만하다					
31-4	노동조합 집행부는 조합원의 삶의 질과 복지 향상에 책임감을 가지고 있다					
31-5	시장 경쟁이 치열해지므로 능력별 연봉 체계가 불가피하다					
31-6	나는 기본적으로 우리 노동조합을 신뢰하고 있다					
31-7	나는 우리 회사의 종사원이라는 사실이 자랑스럽다					

32. 우리회사의 전반적인 노사관계는 어떻다고 보십니까?

- ① 매우 협력적
- ② 협력적
- ③ 대립과 협력
- ④ 대립적
- ⑤ 매우 대립적

33. 앞으로 우리회사의 노사관계를 발전시키기 위해 가장 중요한 것은 무엇이라고 생각하십니까?

- ① 경영진의 노사관 변화
- ② 노동조합의 노사관 변화
- ③ 노사간 신뢰성 유지
- ④ 직원들의 경영참여
- ⑤ 노사화합행사(문화·체육행사)

34. 2012년 임단협에서 가장 중요하게 쟁취해야 할 사항은 무엇이라고 생각하십니까?

(2가지를 적어 주세요 () ())

- ① 고용 안정
- ② 임금 인상
- ③ 근로 환경 개선
- ④ 복리후생 개선
- ⑤ 정년 연장

35. 2012년 임·단협에서 가장 많은 영향을 미칠 것으로 생각되는 요인은 무엇이라고 생각하십니까?

- ① 정치권의 영향
- ② 집행부의 의지
- ③ 회사의 소극적 교섭
- ④ 관련기업 교섭상황
- ⑤ 조합원의 적극적인 동참
- ⑥ 기타 ()

36. 귀하는 우리 사업장의 경영성과에 따른 임금 인상률은 어느 정도가 적당하다고 생각 하십니까?

- ① 동결 ② 1~3% ③ 4~6% ④ 7~9% ⑤ 10~12% 이상

37. 귀하의 일반적인 개인 성향에 대한 질문입니다. 귀하가 어떠한 사회 계층에 속한다고 생각 하십니까?

- ① 상의 상 ② 상의 하 ③ 중의 상 ④ 중의 하 ⑤ 하의 상 ⑥ 하의 하

◎ 다음은 통계적 분석 처리를 위한 질문입니다. (아래 내용은 코드화되어 익명이 철저히 보장됩니다)

성별	① 남성 ② 여성
학력	① 중졸 ② 고졸 ③ 전문대졸 ④ 대졸 ⑤ 대학원 이상
업무	① 네트워크 ② 고객서비스 ③ 영업 ④ 지원
직무	① 지부장 ② 대의원 ③ 부서장 ④ 집행위원
근무처	① 마케팅단 ② 법인마케팅단 ③ 네트워크 ④ 연구소 ⑤ 사업부서 ⑥ 본사
소속 지방본부	① 강북 ② 서부 ③ 강남 ④ 대구 ⑤ 부산 ⑥ 충남 ⑦ 충북 ⑧ 전남 ⑨ 전북 ⑩ 강원 ⑪ 제주 ⑫ 본사
근속년수	()년



2012 KT노동조합 조직진단 설문조사

(조합원용)

설문 방법 및 응답자 구성

1. 성별
2. 학력별
3. 업무별
4. 소속지방본부, 근무처별
5. 근속년수

안녕하십니까?

본 설문조사는 “KT노동조합 조직진단”을 위한 기초자료 수집의 일환으로 실시하는 것입니다. 이 설문 조사를 통하여 나타나는 조합 간부 여러분의 의견을 기초로 하여 KT노동조합의 조직진단과 발전방향을 마련하는데 중요한 자료로 사용할 것입니다.

다소 수고스럽더라도 한 문항도 빠트리지 마시고 평소 생각하는 그대로 응답해 주시기 바랍니다.

귀하께서 응답해 주시는 내용은 무기명으로 통계처리 되므로 개인의 신상과 모든 내용에 대하여서는 비밀을 보장하며, 이로 인한 어떠한 불이익도 없으니 정확하고 충실한 답변을 부탁드립니다. 표기는 표의 응답란에 표기해 주십시오.

감사합니다.

1. 귀하는 KT노동조합 현 집행부의 기초에 대해 잘 알고 계십니까?

- ① 매우 그렇다 ② 그렇다 ③ 보통이다 ④ 아니다 ⑤ 전혀 아니다

2. 귀하는 KT노동조합 활동에 대해 어떻게 생각하십니까?

문항		전혀 그렇지 않다	별로 그렇지 않다	보통이다	대체로 그렇다	매우 그렇다
2-1	노동조합은 고용 안정에 기여하고 있다					
2-2	노동조합은 조합원의 복지 향상을 위해 최선을 다하고 있다					
2-3	노동조합은 조합원의 근로 환경 향상을 위해 노력하고 있다					
2-4	노동조합은 노사 합의 결과에 대한 현장 적용을 잘 실천하고 있다.					

3. 다음은 노동조합 참여도에 대한 질문입니다. 해당란에 표기하여 주십시오.

문항		전혀 그렇지 않다	별로 그렇지 않다	보통이다	대체로 그렇다	매우 그렇다
3-1	애착심과 소속감을 가지고 있다					
3-2	정책에 불만을 가질 때가 있다					
3-3	집회나 교육에 적극 동참할 의사가 있다					
3-4	노동조합의 의사결정에 적극 따를 용의가 있다					
3-5	노동조합 인터넷 홈페이지를 방문한다					
3-6	노동조합에서 나오는 소식지를 읽는다					
3-7	전반적으로 만족한다					

4. 귀하는 현 조합원 의무 가입 제도가 폐지되어 탈퇴 유무가 자유로워 진다면 노동조합에서 탈퇴할 의사가 있습니까?

- ① 그렇다 ② 아니다

5. 4번에서 탈퇴할 의사가 있다고 답했다면 그 이유는 무엇입니까?

- ① 노동조합이 있으나 마나 한 것 같아서
- ② 노동조합의 정책 방향과 성향이 나와 맞지 않아서
- ③ 조합원이나 조합원이 아니나 별 차이가 없어서
- ④ 노동조합과 엮이면 회사의 눈치가 신경 쓰여서
- ⑤ 아무 기대와 관심이 없어서

6. 4번에서 탈퇴할 의사가 없다고 답했다면 그 이유는 무엇입니까?

- ① 조합원 수가 적어지면 노동조합의 힘이 약화되므로
- ② 노동조합의 정책 방향과 성향이 나와 맞으므로
- ③ 고용 위험에 대해 보호를 받을 수 있으므로
- ④ 회사의 부당한 만일의 대우에서 보호 받을 수 있으므로
- ⑤ 노조 가입은 노동자의 당연한 권리이므로

7. 노동조합 활동에 대한 귀하의 의견을 표시해 주십시오.

문항		매우 충분하다	충분 하다	보통 이다	부족 하다	매우 부족하다
7-1	조합원 교육활동					
7-2	조합원 고충처리					
7-3	홍보, 선전 활동					
7-4	사내 복지 활동					
7-5	노무관리 개선					
7-6	단체교섭 준비					

8. 귀하는 노동조합의 활동과 영향력이 과거에 비해 어떻게 변화 되었다고 생각하십니까?

- ① 과거에 비해 조직력이나 활동이 매우 약화되었다
- ② 과거에 비해 조직력이나 활동이 다소 연성화 되었다
- ③ 과거와 비슷하다
- ④ 과거에 비해 조직력이나 활동이 다소 강화되었다
- ⑤ 과거에 비해 조직력이나 활동이 매우 강화되었다

9. 만일 현재의 노동조합 활동이 약화되었다면 그 이유는 무엇이라고 생각하십니까?

- ① 시대가 변하여 더 이상의 투쟁과 반목은 지향하지 않기 때문에
- ② 근로조건과 환경이 좋아져서 노동조합이 할 일이 적어졌기 때문에
- ③ 지나친 회사측의 개입으로 노동조합이 무력화 되었기 때문에
- ④ 조합원의 참여가 저조하기 때문에
- ⑤ 교섭을 하지 않아도 회사가 알아서 임금 및 복리후생을 챙겨주기 때문에

10. 귀하는 노동조합 활동이 원활해지고 조합원으로부터 적극적인 참여를 이끌어내기 위해서 어떤 점이 가장 우선되어야 한다고 생각하십니까?

- ① 간부들의 전문성과 능력
- ② 노동운동에 대한 뚜렷한 정책
- ③ 회사의 개입 봉쇄
- ④ 현장 위주의 활동
- ⑤ 친노동계 지향의 정부 정책

11. 귀하를 비롯한 지부장이나 대의원 등에 관한 의견 중 귀하의 의견과 가장 가까운 것을 골라 주십시오.

문항		전혀 그렇지 않다	별로 그렇지 않다	보통 이다	대체로 그렇다	매우 그렇다
11-1	업무 수행 능력이 좋다					
11-2	리더십을 가지고 열심히 한다					

11-3	노보 등 노동조합의 소식지를 잘 전달한다					
11-4	애로, 불편 사항을 건의하면 열린 태도로 적극 검토한다					
11-5	각종 노사 협의 결과를 현장과 공유한다					
11-6	조합원과 노동조합간의 소통 창구이다					

12. 귀하는 노동조합의 집행부에 대해 어떻게 생각하십니까?

- ① 사명감을 가지고 조합원을 위해 봉사한다
- ② 개인적인 영달을 위한 수단으로 조합간부가 된 것이다
- ③ 무수히 많은 직업 활동 중 하나일 뿐이다
- ④ 사회를 변화시키기 위한 활동의 일환으로 노동운동에 뛰어든 것이다
- ⑤ 회사에서 인정하는 지위를 보장받을 수 있어서 조합간부가 된 것이다

13. 귀하는 앞으로 노동조합 선거에서 어떤 후보에게 투표를 하시겠습니까?

- ① 회사와 합리적이고 원만한 관계를 지닌 후보
- ② 투쟁 경력과 성향이 강성인 후보
- ③ 선거 공약이 현실적이고 구체적인 후보
- ④ 실무 능력과 전문성이 뛰어난 후보
- ⑤ 근속 연수와 연륜이 오래된 후보
- ⑥ 출신 학교와 지역이 나와 비슷한 후보

24. 현재 KT노동조합은 상급단체에 가입되어 있지 않습니다. 상급단체 유무에 대한 귀하의 생각은 어떻습니까?

- ① 민주노총에 가입해야 한다
- ② 한국노총에 가입해야 한다
- ③ 국민노총에 가입해야 한다

- ④ 아무데라도 한 군데 가입해야 한다
- ⑤ 상급 단체 없이 독자노선을 걸어야 한다
- ⑥ 잘 모르겠다

15. 귀하가 만일 14번 문항에 ①, ②, ③, ④ 를 선택했다면 그 이유는 무엇입니까?

- ① 소속감이 생기므로
- ② 해당 노총의 정책과 성향에 동의하므로
- ③ 정치적인 압력 행사에 유리하므로

16. 귀하가 만일 14번 문항에 ⑤를 선택했다면 그 이유는 무엇입니까?

- ① 상급단체에 가입하나 안 하나 별 차이가 없어서
- ② 상급단체가 소모적인 정치 투쟁과 반목을 일삼아서
- ③ 매년 상급단체에 내는 연맹비를 조합원과 사회적 책임을 위해 쓸 수 있어서

17. 귀하가 노동조합의 활동이나 동향을 알게 되는 경로는 주로 어디입니까?

- ① 노보를 통해서
- ② 노동조합 소식지를 통해서
- ③ 노동조합 홈페이지를 통해서
- ④ 노동조합의 간부를 통해서
- ⑤ 외부의 언론 보도를 통해서
- ⑥ 동료들을 통해서

18. 귀하는 노동조합이 앞으로 어떤 점에 관심과 중점을 두어야 한다고 생각하십니까? (복수 선택 가능함)

- ① 노동조합의 민주적이고 열린 운영
- ② 조합원의 애로나 고충 처리
- ③ 고용 안정에 대한 정책 수립
- ④ 정년 연장 보장
- ⑤ 임금 및 근로조건에 대한 교섭 강화
- ⑥ 직무전환 배치 등에 대한 교섭 강화
- ⑦ 노동조합의 경영 참가
- ⑧ 원만한 노사 관계
- ⑨ 대정부 교섭 능력

19. 노동조합의 지부장이나 대의원의 역할에 대해 귀하는 어떻게 생각하십니까?

- ① 현장의 목소리를 노동조합 집행부에 전달하는 메신저 역할을 잘 수행하고 있다
- ② 노동조합과 조합원 양측의 입장을 조절하고 있다
- ③ 주로 노동조합 입장을 대변한다
- ④ 주로 회사 입장을 대변한다
- ⑤ 아무 관심이 없다

20. 노동조합의 운영과 의사 결정에 관해 귀하의 의견을 밝혀 주십시오

문항		전혀 그렇지 않다	별로 그렇지 않다	보통 이다	대체로 그렇다	매우 그렇다
20-1	노동조합의 정책에 관한 정보가 현장에 잘 전달된다					
20-2	조합원에게 노동조합 정책에 관한 좋은 아이디어가 있을 경우, 반영할 창구가 상설되어 있다					
20-3	노동조합의 집행부와 현장의 소통이 잘 되고 있다					
20-4	노동조합은 조합원의 의견 수렴을 위해 적극 노력한다					
20-5	노동조합의 주요 현안이나 정책에 관한 현장 설명회가 자주 열린다					
20-6	노동조합의 재정 운영이 투명하게 진행되고 있다					

21. 노동조합 집행부의 리더십에 관해 귀하의 의견을 밝혀 주십시오.

문항		전혀 그렇지 않다	별로 그렇지 않다	보통 이다	대체로 그렇다	매우 그렇다
21-1	위원장의 약속이나 공약을 신뢰한다					
21-2	노동조합은 조합원에게 항상 관심을 갖고 조합원의 입장을 대변한다					
21-3	노동조합의 홈페이지나 소식지에 나오는 정보는 모두 믿을만한 정보이다					
21-4	노동조합은 조합간부들의 영리보다 조합원의 이익을 우선한다					
21-5	노동조합 집행부는 교섭에 임하는 전문성과 능력을 갖추고 있다					

21-6	노동조합 집행부는 시장의 변화와 트렌드를 충분히 읽어내고 있다					
21-7	집행부는 간부들의 역량 강화를 위해 지부장 교육을 상시 시행한다					
21-8	집행부는 어려운 상황에 처했을 때 충분한 대안 제시 능력을 갖추고 있다					
21-9	노동조합은 현장의 애로와 고충 사항이 발생했을 때 이를 개선하려는 의지를 갖고 있다					
21-10	집행부는 부정적인 외부 언론 보도에 충분히 대응할 지식과 역량을 갖추고 있다					

22. 조직 내의 갈등 요소에 대한 귀하의 의견을 밝혀 주십시오

문항		전혀 그렇지 않다	별로 그렇지 않다	보통이다	대체로 그렇다	매우 그렇다
22-1	우리 노동조합은 중앙본부와 지방본부의 소통이 안 된다					
22-2	조직에 대해 부정적인 언론 보도가 나오는 것은 회사가 잘 못해서이다					
22-3	조직에 대해 부정적인 언론 보도가 나오는 것은 특정 불만 세력 때문이다					
22-4	우리 노동조합은 대의원들 간의 소통이 안 된다					
22-5	우리 노동조합은 회사와 갈등과 반목이 심하다					

23. 다음은 만족도에 대한 질문입니다. 귀하께서 평소 느끼시는 바대로 해당란에 표기하여 주십시오.

문항		전혀 그렇지 않다	별로 그렇지 않다	보통 이다	대체로 그렇다	매우 그렇다
23-1	현재 수행하고 있는 업무에 보람을 느끼고 있다					
23-2	기회가 주어진다면 다른 직무로 이동하고 싶다					
23-3	나의 업무량이 많은 편이다					
23-4	나의 작업환경은 좋은 편이다					
	나의 근로 시간은 적절하다					
23-5	나의 상사는 직원에 대해 공정하게 평가하고 보상한다					
23-6	직원과 상사간의 커뮤니케이션이 원활하게 이루어진다					
23-7	우리 회사는 능력만 있으면 승진이 공정하게 이루어진다					
23-8	우리 회사는 승진의 기회가 거의 없다					
23-9	현재 나의 임금 수준에 만족한다					
23-10	팀웍이나 동료간의 관계가 원만하다					

24. 귀하가 현장의 애로사항이 있음에도 불구하고 노동조합 집행부에 고충을 제기하지 않았다면

그 이유는 무엇입니까?

- ① 말해도 달라지지 않을 것 같아서
- ② 방법을 잘 몰라서
- ③ 상사에게 불이익을 받을 것 같아서
- ④ 비밀 준수가 지켜질 것 같지 않아서
- ⑤기타 ()

25. 다음 질문에 대한 귀하의 의견을 말씀하여 주십시오.

문항		전혀 그렇지 않다	별로 그렇지 않다	보통 이다	대체로 그렇다	매우 그렇다
25-1	노동조합 활동에 회사의 입김이 개입된다					
25-2	우리 노동조합은 회사와 대등한 파워로 교섭에 임한다					
25-3	회사 경영진과 노동조합 집행부의 관계가 원만하다					
25-4	노동조합 집행부는 조합원의 삶의 질과 복지 향상에 책임감을 가지고 있다					
25-5	시장 경쟁이 치열해지므로 능력별 연봉 체계가 불가피하다					
25-6	나는 기본적으로 우리 노동조합을 신뢰하고 있다					
25-7	나는 우리 회사의 종사원이라는 사실이 자랑스럽다					

26. 우리회사의 전반적인 노사관계는 어떻다고 보십니까?

- ① 매우 협력적
- ② 협력적
- ③ 대립과 협력
- ④ 대립적
- ⑤ 매우 대립적

27. 앞으로 우리회사의 노사관계를 발전시키기 위해 가장 중요한 것은 무엇이라고 생각하십니까?

- ① 경영진의 노사관 변화
- ② 노동조합의 노사관 변화
- ③ 노사간 신뢰성 유지
- ④ 직원들의 경영참여
- ⑤ 노사화합행사(문화·체육행사)

28. 2012년 임·단협에서 가장 중요하게 쟁취해야 할 사항은 무엇이라고 생각하십니까?

(2가지를 적어 주세요 () ())

- ① 고용 안정
- ② 임금 인상
- ③ 근로 환경 개선
- ④ 복리후생 개선
- ⑤ 정년 연장

29. 2012년 임·단협에서 가장 많은 영향을 미칠 것으로 생각되는 요인은 무엇이라고 생각하십니까?

- ① 정치권의 영향
- ② 집행부의 의지
- ③ 회사의 소극적 교섭
- ④ 관련기업 교섭상황
- ⑤ 조합원의 적극적인 동참
- ⑥ 기타 ()

30. 귀하는 우리 사업장의 경영성과에 따른 임금 인상은 어느 정도가 적당하다고 생각 하십니까?

- ① 동결
- ② 1~3%
- ③ 4~6%
- ④ 7~9%
- ⑤ 10~12% 이상

◎ 다음은 통계적 분석 처리를 위한 질문입니다. (아래 내용은 코드화되어 익명이 철저히 보장됩니다)

성별	① 남성 ② 여성
학력	① 중졸 ② 고졸 ③ 전문대졸 ④ 대졸 ⑤ 대학원 이상
업무	① 네트워크 ② 고객센터 ③ 영업 ④ 지원
직무	① 지부장 ② 대의원 ③ 부서장 ④ 집행위원
근무처	① 마케팅단 ② 법인마케팅단 ③ 네트워크 ④ 연구소 ⑤ 사업부서 ⑥ 본사
소속 지방본부	① 강북 ② 서부 ③ 강남 ④ 대구 ⑤ 부산 ⑥ 충남 ⑦ 충북 ⑧ 전남 ⑨ 전북 ⑩ 강원 ⑪ 제주 ⑫ 본사
근속년수	()년

변화하고 소통하는 강한 노동조합 건설!

참고문헌

KT노동조합 발행 노보 '길'

노동조합 일상활동과 간부의 자세 - '제3노총 창립준비위'

한국노동조합운동사 - (한국노동조합총연맹, 1979)

한국노동운동사 I - (김윤환, 청사, 1982)

한국노동운동사 II - (김낙중, 청사, 1982)

한국노동문제의 상황과 인식 - (김금수, 풀빛, 1986)

80년대 한국노동운동사 - (김장한 외, 도서출판 조국, 1989)

한국노동운동의 동향과 노사관계의 관계-(한국기독교산업개발원 엮음, 정암문화사, 1990)

민주화시대노동운동의 진로 - (김윤환, 매일경제신문사, 1991)

1970년대 이후 한국노동운동사 - (한국민주노동자연합 엮음, 동녘, 1994)

한국의 노동운동, 1987년 이후 10년간의 변화-(강순희, 한국노동연구원, 1998)

한국노총 성명 - '노동 유연화'로 대표되는 정부 일자리대책 방향을 비판한다 (2010.01.06)

한국 노사관계 20년의 평가 - 김대환(인하대 경제학)(2008.7.10)

불황기의 노사관계 사례와 시사점 - 김태정, 삼성경제연구소(2009.5.20)

한국노총 중앙연구원, 전임자 관련 설문조사 - 매일노동뉴스(2009.10.15)

노동시장 유연성 및 안정성 국제비교 - 변양규, 한국경제연구원(2009.12.8)

고용·임금 및 노사관계 현안 분석 - (세미나) 한국경제연구원(2010.1.21)

'노동운동평가대안포럼'기사 - 민주노총 정책연구원(2011.8.31)

21세기 한국 노동운동의 방향 - 김황조 연세대학교수