

불평등 사회 국민인식조사

제2차 결과 발표회: 노동문제를 중심으로

2023년 4월 11일 (화) 10:30

프란치스코 교육회관 710호

주최 | 한국비정규노동센터 x 노회찬재단

주관 | 한국비정규노동센터

<제2차 결과 발표회>

불평등 사회 국민 인식조사
노동문제를 중심으로

일 시 | 2023년 4월 11일 화요일 오전 10시 30분

장 소 | 프란치스코 교육회관 710호

주 최 | 한국비정규노동센터, 노회찬재단

주 관 | 한국비정규노동센터

토론회 순서

10:00 ~ 10:30 | 등록

10:30 ~ 10:40 | 인사말 단병호 전 민주노총 위원장

| 사회 신희주 가톨릭대학교 사회학과 교수

10:40 ~ 11:40 | 발제 1 불평등시대 비정규직 문제에 대한 시민의식

조돈문 한국비정규노동센터 대표

| 발제 2 역사적 흐름으로 본 노동·노사관계 국민의식조사

정흥준 한국비정규노동센터 정책연구위원,

서울과학기술대학교 경영학과 교수

11:40 ~ 11:50 | 휴식

11:50 ~ 12:30 | 토론 홍춘기 대전광역시노동권익센터 센터장

장흥근 한국노동연구원 선임연구위원

이창근 민주노동연구원 연구위원

12:30 ~ 12:50 | 종합토론

12:50 ~ 13:00 | 폐회

자료집 순서

발제 1. 불평등시대 비정규직 문제에 대한 시민의식	3
조돈문 한국비정규노동센터 대표	
발제 2. 역사적 흐름으로 본 노동·노사관계 국민의식조사	29
정흥준 한국비정규노동센터 정책연구위원, 서울과학기술대학교 경영학과 교수	
토론 1. 불평등 사회, 노동문제 해결을 위해서	55
홍춘기 대전광역시노동권익센터 센터장	
토론 2. 비정규직 문제 해법과 노동정책의 방향	61
장흥근 한국노동연구원 선임연구위원	
토론 3. 토론문	71
이창근 민주노동연구원 연구위원	

[발 제]

불평등시대
비정규직 문제에 대한 시민의식

조돈문
(한국비정규노동센터 대표)

발제 1

불평등시대 비정규직 문제에 대한 시민의식

조돈문 (한국비정규노동센터 대표)

1. 비정규직 문제와 시민의식

- 1996-97 경제위기 이해 비정규직 문제에 대한 사회적 관심이 증대되며 우리 사회의 불평등과 양극화의 핵심 요인으로 지목되기 시작했다. 비정규직 문제가 사회 의제화되면서 노무현 정부 시기 비정규직 문제 해결을 위한 사회적 대화와 입법화를 시도했지만, 결과는 비정규직 문제 해결에 기여하지 못한 노·경총 야합으로 평가받고 있다.
- 비정규직 문제의 핵심은 비정규직 규모와 정규직-비정규직 임금 격차다. 따라서 비정규직 문제를 해결하기 위한 정책과제 두 가지에 대해서는 이견이 별로 없다.
 - 첫째 과제는 전체 피고용자의 절반에 달하는 비정규직 규모를 감축하는 것이다.
 - 둘째 과제는 두 배에 달하는 정규직과 비정규직의 임금 등 노동조건 격차를 축소하는 것이다.
- 비정규직 문제가 1996-97 외환위기 이후 사회 의제화된 이래 20여 년이 경과했음에도 비정규직 규모 감축과 정규직-비정규직 임금 격차 완화 과제와 관련한 유의미한 성과는 거의 찾아볼 수 없다.
- 왜 비정규직 문제는 개선되지 않았을까? 여론의 지지를 받지 못하는가, 아니면 노동시장 행위 주체들이 여론을 거역하고 있는 건가? 비정규직 문제 실태와 정책대안에 대한 시민 인식 조사연구가 중요함에도 비정규직 당사자들의 인식에 대한 조사연구는 많았지만, 일반시민들의 비정규직 문제 인식에 대한 체계적인 조사 분석은 거의 전무하다.
- 본 연구는 이러한 문제의식에서 일반시민들을 대상으로 2023년 2월 실시된 비정규직 문제 관련 인식조사 결과를 분석한다. 본 연구가 던지는 주요 물음들은 시민들은 비정규직 문제의 심각성을 제대로 인식하고 있는지, 비정규직 문제 해결을 위한 정책대안에 대한 사회적 동의가 형성되어 있는지, 자본과 정부는 물론 노동자들도 비정규직 문제의 해결 의지를 지니고 있는지 등이다.

2. 비정규직 문제 실태

1) 비정규직 문제는 사회 구조적 문제

(1) 비정규직 문제와 사회 양극화

□ 비정규직 규모 증대가 양극화의 주된 원인이라는 진단에 대해 동의하는 비율은 58.5%로서 반대하는 의견 11.1%의 다섯 배가 넘는다(〈표 2.1〉). 이는 시민들이 비정규직 문제가 불평등 심화의 주된 원인으로 사회통합을 해치는 중대한 사회적 문제로 인식하고 있음을 의미한다.

〈표 2.〉 비정규직 문제의 중요성

(단위: %)

E6_1) 비정규직 규모가 늘어난 것이 양극화의 주된 원인이다.	백분율	
1) 매우 그렇다.	11.5	58.5
2) 대체로 그렇다.	47.0	
3) 보통이다.	30.3	30.3
4) 대체로 그렇지 않다.	9.9	11.1
5) 전혀 그렇지 않다.	1.2	
합계	100.0	

□ 종사상 지위집단 간 이러한 인식의 차이는 아주 경미한 것으로 나타나서, 폭넓은 사회적 동의가 형성되어 있음을 알 수 있다(〈표 2.2〉).

- 하지만 노동자를 고용형태별로 나눠보면, 비정규직은 비정규직 규모 확대를 양극화 주된 원인이라는 의견을 매우 강하게 갖고 있는 반면, 정규직은 유고용 사업주나 관리전문직 보다도 동의 수준이 더 낮다.

〈표 2.2〉 종사상 지위 집단별 비정규직 문제의 중요성 인식

(단위: 점)

E6_1) 비정규직 규모가 늘어난 것이 양극화의 주된 원인이다. (동의 1-5)	
0 비경활인구	2.38
1 유고용 사업주	2.48
2 무고용 자영업자	2.42
3 관리전문직	2.48
4 노동자	2.44
· 정규직 노동	2.52
· 비정규직 노동	2.34
전체 평균	2.42

(2) 비정규직 문제는 사회 구조적 문제

□ 비정규직이 되는 것은 개인의 능력·노력 때문이라는 데 대해 반대 의견이 찬성의견의 1.6배 (62%/38%)로 월등히 더 많은 것으로 나타났다(〈표 2.3〉). 이처럼 정규직이 아니라 비정규직이 되는 것을 개인의 책임이 아니라고 부정하는 것은 비정규직 문제는 비정규직 당사자의 개인적 문제가 아니라 사회 구조적 문제로서 사회적으로 해결해야 될 과제로 인식하고 있음을 의미한다.

□ 한국리서치 2018년 조사에서도 찬성-반대 비율(반대 63%, 동의 38%)은 본 조사 결과와 동일하게 나타났다. 이는 본 조사연구와 한국리서치 2018 조사연구의 신뢰도를 의미하는 동시에, 지난 5년 동안 비정규직 문제 책임에 대한 인식 변화가 없었음을 의미한다.

〈표 2.3〉 비정규직 문제의 책임

(점수: 1(동의) - 4(반대), 단위: %)

정규직이나 비정규직이 되는 것은 개인의 능력이나 노력 차이 때문이다.	['18.02] 표42*	['23.02.] C8_2
1) 적극 동의	9.1	3.4
2) 대체로 동의	28.3	34.8
3) 대체로 반대	39.4	48.1
4) 적극 반대	23.2	13.7
합계	98.9	100.0
① 적극, 대체로 동의	37.4	38.2
② 적극, 대체로 반대	62.6	61.8
합계	100.0	100
② - ①	25.2	23.6

* 2018 한국리서치 조사(2018: 47); 응답지 순서는 '전혀 동의 안 함', '별로 동의 안 함', '약간 동의', '매우 동의' 순으로 소개되어 있음. '모르겠다.' 2%를 제외하고 유효응답의 분포를 산정함.

□ 종사상 지위 집단별로 보면, 비정규직 문제를 개인 책임으로 보는 것에 대해 노동자가 가장 강하게 반대하고 있는데, 특히 비정규직 노동자의 반대 정도가 매우 강하다(〈표 2.4〉). 반면 비정규직을 고용하는 고용 주체인 유고용 사업주가 가장 적극적으로 동의하고 있는데, 유고용 사업주의 의견도 동의와 반대가 엇비슷한 중립적 수준으로 수렴되어 있다.

〈표 2.4〉 종사상 지위 집단별 비정규직 문제의 책임 인식

(점수: 1(동의) - 4(반대), 단위: 점)

C8_2) 정규직이나 비정규직이 되는 것은 개인의 능력이나 노력 차이 때문이다.	
0 비경활인구	2.69
1 유고용 사업주	2.54
2 무고용 자영업자	2.72

C8_2) 정규직이나 비정규직이 되는 것은 개인의 능력이나 노력 차이 때문이다.	
3 관리전문직	2.64
4 노동자	2.78
· 정규직 노동	2.75
· 비정규직 노동	2.81
전체 평균	2.72

2) 노동시장과 비정규직 문제 실태

□ 2023년 조사에서 시민들은 노동시장 및 비정규직 문제를 대체로 심각한 것으로 평가하는 것으로 나타났다(〈표 2.5〉).

- 노동시장 관련 6개 문항들 가운데 두 개의 일자리 문제 관련 문항들을 제외하면, 나머지 4개 문항은 비정규직 문제에 관한 질문이다. 대-중소기업 임금 격차 문항도 중소기업에 비정규직이 밀집되어 있고, 상당수 시민들이 사내하청 등 간접고용 노동자들을 중소기업 정규직으로 보고 있다는 점을 고려하면 대-중소기업 간 노동격차 문제도 비정규직 문제로 볼 수 있다.
- 노동시장 문제 가운데 비정규직 문제의 심각성을 인지하는 정도가 “심각한 편이다” 수준(1~5점 척도에서 4점 정도)으로서 일자리 문제에 비해 더 심각하게 보고 있다.
- 비정규직 문제 가운데 정규직-비정규직의 임금 등 노동조건 격차가 제일 심각하고, 다음으로는 간접고용 문제, 비정규직 숫자를 꼽고 있다.

〈표 2.5〉 종사상 지위 집단별 노동시장 일자리 및 비정규직 문제 인식

(KLI17:31 | 점수: 1(전혀 심각하지 않다.) - 5(매우 심각하다.), 단위: 점, %)

E1) 귀하는 우리나라 고용 및 노동시장의 다음과 같은 문제들이 어느 정도 심각하다고 생각하십니까?						
구분	일자리 문제		비정규직 문제			
	전반적인 일자리 부족과 낮은 고용률	일자리 수요와 공급 불일치 (미스매치)	비정규 근로자 수가 너무 많음	사내하청, 용역, 파견 등 간접고용의 남용	정규직-비정규직 간 고용형태에 따른 임금, 근로조건 격차	대기업-중소기업 간 기업규모에 따른 임금, 근로조건 격차
0 비경활인구	3.80	3.86	3.84	3.98	4.00	4.07
1 유고용 사업주	3.55	3.82	3.73	3.90	3.86	3.92
2 무고용 자영업자	3.67	3.76	3.84	4.05	4.04	4.13
3 관리전문직	3.65	3.76	3.66	3.82	3.82	3.96
4 노동자	3.74	3.82	3.89	3.95	3.95	4.07

E1) 귀하는 우리나라 고용 및 노동시장의 다음과 같은 문제들이 어느 정도 심각하다고 생각하십니까?

구분	일자리 문제		비정규직 문제			
	전반적인 일자리 부족과 낮은 고용률	일자리 수요와 공급 불일치 (미스매치)	비정규 근로자 수가 너무 많음	사내하청, 용역, 파견 등 간접고용의 남용	정규직- 비정규직 간 고용형태에 따른 임금, 근로조건 격차	대기업 -중소기업 간 기업규모에 따른 임금, 근로조건 격차
· 정규직 노동	3.69	3.82	3.78	3.90	3.88	4.06
· 비정규직 노동	3.81	3.81	4.05	4.02	4.04	4.07
전체 평균	3.74	3.82	3.85	3.96	3.97	4.06
<비교 분석>						
KLI 2017*	3.83	3.82	3.80	3.90	4.03	4.08
2017-2023 변화	-0.09	0	0.05	0.06	-0.06	-0.02
심각하다 (%)						
KLI 2017*	71.9	68.8	64.5	69.9	78.2	80.7
2023	69.1	72.3	68.6	74	76	79.1
2017-2023 변화	-2.8	3.5	4.1	4.1	-2.2	-1.6

* 2017년 조사 결과는 장흥근, 이정희, 정흥준, 설동훈(2017). 2017년 노사관계 국민의식조사 연구. 한국노동연구원. 209~215쪽.

□ 비정규직 규모가 많다는 데 동의하는 비율은 68.6%인 반면, 정규직-비정규직 임금 등 노동조건 격차가 심각하다는 데 동의하는 비율은 76.0%로서 7.4%나 더 많아서, 시민들은 비정규직 규모 문제보다 정규직-비정규직 임금 등 노동조건 격차가 더 중요한 문제로 인식하고 있다.

- 조사상 지위 집단별로 보면, 다른 모든 지위 집단들은 비정규직 규모보다 정규직-비정규직 임금 격차를 더 심각한 것으로 보는 반면, 유일하게 비정규직 노동자만이 양자 모두 동등한 수준으로 심각하다고 보고 있다. 따라서 정규직과 비정규직의 인식 차이는 임금 격차보다 비정규직 규모 문제에서 더 커지게 된다.

□ 2017-23년간 노동시장의 일자리와 비정규직 문제의 심각성에 대한 인식 수준은 거의 변화 없어, 변화 폭은 5점 척도에서 모두 0.1 보다 작다.

- 부(-)의 값은 개선된 것: 일자리 부족 문제가 가장 크게 개선되었고, 다음은 정규직-비정규직 임금 격차 개선;

- 정(+)의 값은 개악된 것: 간접고용 남용 & 비정규직 규모는 경미하게나마 개악되었음;

3) 비정규직 차별 처우

□ 2023년 조사에서 비정규직 임금이 정규직 임금의 절반 혹은 절반 이하 수준으로 정확하게 알고 있는 응답자는 55.0%에 불과했다(〈표 2.6〉). 응답자의 31.4%는 잘못 알고 있고, 13.7%는 모른다고 응답하여 전체 시민의 45% 정도는 비정규직 문제에 대한 지식·정보가 부족하여 심각성을 인식하지 못하고 있다. 이렇게 비정규직 문제에 대해 무지한 집단은 비정규직 문제에 별다른 관심을 두지 않고 있음을 의미한다. 비정규직 문제가 심각성에 대한 사회적 인식은 확산되고 있지만, 국민의 절반 가까이 비정규직 문제에 관한 관심과 지식·정보가 매우 열은 수준이라 할 수 있다.

〈표 2.6〉 종사상 지위 집단별 비정규직 임금 수준 인식

(단위: %)

E1) 귀하는 우리나라 고용 및 노동시장의 다음과 같은 문제들이 어느 정도 심각하다고 생각하십니까?						
구분	① 정규직 임금의 절반보다 낮은 수준	② 정규직 임금의 절반 정도 수준	③ 정규직 임금의 절반보다 높은 수준	④ 잘 모르겠다.	전체	① + ②
0 비경험인구	12.1	37.0	33.4	17.6	100.0	49.1
1 유고용 사업주	15.0	38.3	35.0	11.7	100.0	53.3
2 무고용 자영업자	18.0	41.8	31.0	9.2	100.0	59.8
3 관리전문직	15.7	37.3	37.3	9.7	100.0	53.0
4 노동자	19.3	39.9	28.5	12.3	100.0	59.2
· 정규직 노동	17.2	38.1	32.1	12.6	100.0	55.3
· 비정규직 노동	22.0	42.1	23.9	12.0	100.0	64.1
전체 평균	16.2	38.8	31.4	13.7	100.0	55.0

* 귀하는 현재 비정규직 근로자의 임금이 정규직의 절반정도라는 것을 알고 계십니까?

[비정규/여론조사모음/비정규법전국민여론조사0506:2]

알고 있다 (63.6%) | 모른다 (36.4%) | 한길리서치연구소(2005)

□ 종사상 지위 집단별로 보면, 정규직 노동자와 비정규직 노동자 사이에도 비정규직 임금 수준에 대한 인식 정도 차이가 매우 큰 것으로 나타났다. 비정규직 임금 수준에 대한 정규직 노동자들의 사실 인식 수준은 유고용 자영업자나 관리전문직과 거의 비슷한 수준으로서 비정규직 문제의 심각성을 모르기보다 실태 인정을 기피하는 태도도 반영되어 있다고 할 수 있다.

□ 비정규직 노동자들이 동일한 일을 하는 정규직에 비해 차별 처우를 받고 있다고 인식하는 비율은 73.8%로서 시민의 3/4이 차별 처우 현실을 인지하고 있다(〈표 2.7〉). 하지만 정규직-비정규직 차별 처우를 인지하고 있는 응답자들도 모두 차별 실태에 대해 구체적이고 정확한 지식·정보를 지닌 것이 아님은 정확한 임금 격차를 알고 있는 응답자는 55.0%에 불과하다(〈표 2.6〉)는 사실에서 확인된 바 있다.

〈표 2.7〉 비정규직 차별처우 인식

(단위: %)

E6_2) 비정규직이 동일한 일을 하는 정규직과 비교하여 차별을 받고 있다.	백분율	
1) 매우 그렇다.	24.6	73.8
2) 대체로 그렇다.	49.2	
3) 보통이다.	19.3	19.3
4) 대체로 그렇지 않다.	6.2	6.9
5) 전혀 그렇지 않다.	0.7	
합계	100.0	

□ 차별 처우에 대한 인식은 무고용 자영업자와 비정규직 노동자가 가장 높지만, 정규직 노동자는 관리전문직과 함께 가장 인식 수준이 낮은 것으로 나타났다(〈표 2.8〉). 이 또한 비정규직과의 노동조건 격차를 누구보다 잘 알고 있지만, 차별 처우로 인정하기를 기피하는 태도가 반영되어 있다고 할 수 있다.

〈표 2.8〉 종사상 지위 집단별 비정규직 차별 처우 인식

(점수: 1(동의) - 5(동의 안 함), 단위: 점)

E6_2) 비정규직이 동일한 일을 하는 정규직과 비교하여 차별을 받고 있다.	
0 비경활인구	2.09
1 유고용 사업주	2.02
2 무고용 자영업자	1.92
3 관리전문직	2.22
4 노동자	2.13
· 정규직 노동	2.22
· 비정규직 노동	2.00
전체 평균	2.09

3. 비정규직 문제 원인과 정책대안

1) 비정규직 문제 원인

- 2023년 조사에서 확인된 비정규직 증가추세의 원인은 기업의 과도한 이윤추구가 42.1%로 가장 높고, 다음이 기업의 재정난 32.5%, 정규직 노조의 기득권 보호는 17.0% 순서였다(〈표 3.1〉).
- 비정규직 문제에 대한 책임 주체의 관점에서 보면, 금융위기 등 외적 요인은 1.8%로 거의 전무한 반면, 정부의 책임 5.6%에 비해 정규직 노조의 책임이 17.0%로 훨씬 더 크게 나타났다.

〈표 3.1〉 총사상 지위 집단별 비정규직 규모 증가 이유

(단위: %)

비정규직이 점점 증가하는 이유는 무엇이라고 생각하십니까?							
구분	① 글로벌 금융위기 등 해외변수	② 경기침체로 인한 기업의 재정난	③ 기업의 과도한 이윤추구	④ 정규직 노조의 기득권 보호	⑤ 정부의 무관심	⑥ 기타	전체
0 비경활인구	1.2	32.4	44.2	16.9	4.8	.4	100.0
1 유고용 사업주	1.6	32.8	34.4	24.6	4.9	1.6	100.0
2 무고용 자영업자	2.5	23.3	43.3	25.4	2.9	2.5	100.0
3 관리전문직	3.0	37.6	31.6	19.5	6.0	2.3	100.0
4 노동자	1.8	34.4	42.0	13.7	6.9	1.2	100.0
· 정규직 노동	3.0	32.3	44.8	11.3	7.0	1.7	100.0
· 비정규직 노동	.3	37.0	38.3	17.1	6.8	.5	100.0
전체 평균	1.8	32.5	42.1	17.0	5.6	1.2	100.0
KBS경제 2012**	3.3	29.0	49.6	10.5	6.3	1.3*	100.0
2012-2023 증감	-1.5	3.5	-7.5	6.5	-0.7	-0.1	

* KBS2012의 “⑥ 기타”는 기타와 무응답을 포함함.

** KBS경제12: KOSSDA여론조사sum.hwp: 19-20;

- 한편, 기업의 과도한 이윤추구가 42.1%로 제일 높는데, 경기침체로 인한 기업의 재정난의 경우 32.5%로 기업에 간접적 책임을 묻고 있어, 이를 합하면 기업의 책임은 74.6%에 달한다.
 - 이는 시민의 76.2%가 “기업은 노동자와 소비자를 희생해서 돈을 번다”라는 의견에 동의하는 것과 거의 같은 비율이다(〈표 3.2〉).
 - 이처럼 시민들은 비정규직 문제의 핵심에 기업의 책임이 있는 것으로 판단하고 있다.
- 2012-23년 변화를 보면, 기업의 과도한 이윤추구가 7.5% 감소한 반면 정규직 노조의 기득권 보호가 6.5% 증가한 것으로 나타났다.
 - 기업의 과도한 이윤추구와 정규직 노조의 기득권 보호 의견을 합하면 2012년 60.1%, 2023년 59.1%로 거의 같은 수준이다. 여기에 경기침체로 인한 기업의 재정난을 합하면 2012년 89.1%, 2023년 91.6%에 달한다. 이는 비정규직 규모 증가가 기업의 이윤 동기와 정규직 이기주의의 담합 결과이며, 여기에 저성장 단계의 경기침체가 담합에 근거와 정당성을 부가하면서 비정규직 규모가 감축되지 않고 있음을 의미한다.

2) 비정규직 문제 해법

□ 동일노동 동일임금 원칙에 대한 찬성의견은 83.2%에 달하는 것으로 나타났다(〈표 3.3〉). 2005년에 비해 6.3% 감소한 것이나, 2005년은 비정규직 노동관계법 제·개정 논의가 진행 중인 가운데 민주노총의 비정규직 권리입법 총파업 투쟁이 10여 차례 전개되고 있던 시기여서 찬성의견이 더 높았던 것이다.

- 동일노동 동일임금 원칙에 대한 찬성의견은 비정규직 노동자가 가장 높은 반면, 찬성의견이 가장 낮은 관리전문직도 “찬성하는 편”의 의견을 지니고 있다(〈표 3.4〉). 한편 정규직 노동자의 동일노동 동일임금 원칙에 대한 찬성 정도가 전체 평균보다 더 약한 것으로 나타났다.

〈표 3.3〉 동일노동 동일임금 원칙

(점수: 1(찬성) - 4(반대), 단위: %)

정규직이든 비정규직이든 동일한 일을 한 근로자에 대해서는 경력이나 자격으로 인한 차이 외에는 동일한 수준의 임금이 지급되어야 한다는 주장에 대해 어떻게 생각하십니까?	2005*	2023	'05-'23 증감
1) 적극 찬성한다.	44.1	26.1	-18.0
2) 찬성하는 편이다.	45.5	57.1	11.6
3) 반대하는 편이다.	9.1	14.6	5.5
4) 적극 반대한다.	1.4	2.2	0.8
합계	-	100.0	-
· 찬성	89.5	83.2	-6.3
· 반대	10.5	16.8	6.3

〈표 3.4〉 종사상 지위 집단별 동일노동 동일임금 원칙 인식

(점수: 1(찬성) - 4(반대), 단위: %)

정규직이든 비정규직이든 동일한 일을 한 근로자에 대해서는 경력이나 자격으로 인한 차이 외에는 동일한 수준의 임금이 지급되어야 한다는 주장에 대해 어떻게 생각하십니까?	평균 점수
0 비경활인구	1.94
1 유고용 사업주	1.93
2 무고용 자영업자	1.91
3 관리전문직	2.01
4 노동자	1.91
· 정규직 노동	1.97
· 비정규직 노동	1.84
전체 평균	1.93

* 2005 조사는 “잘 모르겠음” 0.6%를 제외한 유효응답의 백분율로 산정했음;

E3: [비정규\여론조사모음\비정규법전국민여론조사0506:3]

한길리서치연구소(2005). 2005년 비정규직 법안 관련 전국민 여론조사 보고서. 2005.6.26.

- 비정규직 노동자 차별 처우 현실을 인식하고 있는 응답자는 73.8%로 그렇지 않다는 의견 6.9%의 10.7배에 달하고(〈표 2.7〉 참조), 동일노동 동일임금 원칙에 대해서는 찬성하는 의견이 83.2%로 반대 의견 16.8%의 5배에 달한다. 이처럼 차별 처우 반대와 동일노동 동일임금 원칙은 압도적인 국민적 지지를 받고 있지만, 구체적 법제도 및 노동정책으로 구현되지 않고 있다.
- 비정규직 문제 해결을 위한 두 가지 핵심적 정책과제는 비정규직 규모 감축과 정규직-비정규직 임금 격차 해소다. 유효응답 기준으로 보면, 2009년 KBS 조사에서 비정규직 규모 감축은 44.4%, 임금 격차 해소는 43.4%로 거의 대등하게 나왔는데, 2023년 조사에서는 비정규직 규모 감축은 40.7%로 조금 감소한 반면, 임금 격차 해소는 8.0% 포인트 상승한 51.5%로 최우선 해법으로 간주되고 있다(〈표 3.5〉).
 - 이처럼 2023년 조사에서 시민들은 정규직과 비정규직의 차별 처우를 해소하고 비정규직 임금 현실화를 통한 처우개선의 점진적 해법을 우선시하고 있다.
 - 시민들이 이처럼 비정규직 규모 감축보다 더 온건하고 점진적인 임금 격차 해소 대안을 더 선호하는 것은 비정규직 문제 해결을 위한 다년간의 사회적 대화와 노사갈등 속에서 보다 현실적인 대안을 선택한 것으로 해석된다.

〈표 3.5〉 비정규직 문제 해결 방향

(단위: %)

현재 한국 사회는 비정규직 문제가 노사문제의 최대 현안으로 등장했습니다. 귀하는 비정규직 문제를 어떻게 풀어야 한다고 생각하십니까?							
구분	① 비정규직의 정규직 전환	② 정규직 노조의 양보	③ 비정규직 고용 제한을 통한 비정규직 양산 억제	④ 동일노동, 동일임금 등 차별 시정을 통해 비정규직의 임금 현실화	⑤ 기타	전체	
0 비경험인구	15.4	8.5	23.8	51.3	1.0	100.0	
1 유고용 사업주	11.5	13.1	18.0	55.7	1.6	100.0	
2 무고용 자영업자	10.0	8.4	18.8	61.9	0.8	100.0	
3 관리전문직	13.5	9.8	32.3	42.9	1.5	100.0	
4 노동자	18.2	6.7	25.9	48.2	1.1	100.0	
· 정규직 노동	18.5	6.4	29.4	44.3	1.5	100.0	
· 비정규직 노동	18.2	7.3	21.1	52.8	0.5	100.0	
전체 평균	15.7	8.0	24.5	50.8	1.1	100.0	
KBS 2009*	25.0	11.3	15.9	40.0	7.9*	100.0	
2009-2023 증감	-9.3	-3.3	8.6	10.8	-6.8		

현재 한국 사회는 비정규직 문제가 노사문제의 최대 현안으로 등장했습니다. 귀하는 비정규직 문제를 어떻게 풀어야 한다고 생각하십니까?

구분	① 비정규직의 정규직 전환	② 정규직 노조의 양보	③ 비정규직 고용 제한을 통한 비정규직 양산 억제	④ 동일노동, 동일임금 등 차별 시정을 통해 비정규직의 임금 현실화	⑤ 기타	전체
----	----------------------	--------------------	--	---	---------	----

〈유효응답 구성〉**

2023	15.9	8.1	24.8	51.4	0.0	
2009	27.1	12.3	17.3	43.4	0.0	
2009-2023	-11.2	-4.2	7.5	8.0	0.0	

* (KBS불평등09:) KOSSDA여론조사sum.hwp: 19-20;

2009 KBS 조사의 “5) 기타”는 “잘모름 & 무응답”을 합산한 것임;

** 유효응답은 2009년과 2023년 모두 “기타” “잘모름 & 무응답”을 제외하고 백분율은 산정한 것임

3) 비정규직 문제 해결을 위한 법제도 및 정책 해법

□ 비정규직 문제 해결을 위한 일반 원칙과 하위범주별 정책대안들은 거의 모두 74% 이상의 찬성을 받고 있는 반면, 상시적 업무의 정규직 채용원칙이 65.4%로 매우 낮게 나타났다(〈표 3.6〉).

- 비정규직 문제 해결 일반 원칙들 가운데 반대 대비 찬성 비율에서 동일노동 동일임금 원칙이 70.4%로 상시적 업무 정규직 채용원칙 57.5%보다 훨씬 더 높게 나왔는데, 이는 비정규직 규모 감축보다 임금 격차 해소를 더 중시한 E5의 결과와 동일하다.
- 그런데 국민의 생명·안전 관련 업무의 정규직 고용 원칙은 상대적 찬성 비율 75.4%로 동일노동 동일임금보다 더 높게 나와서, 생명·안전 관련 업무는 일반적인 비정규직 규모 감축 과제를 넘어 절대적 원칙으로 설정되어야 함을 의미한다.
- 비정규직 하위범주별 정책 해법에 대한 반대 대비 찬성의 비율을 보면, 원청의 사용자 책임 강화, 돌봄 서비스의 공공성 강화, 특수고용·플랫폼의 노동법 보호 순으로 나타났다. 이처럼 시민들은 비정규직 하위범주들 가운데 간접고용 비정규직, 여성 돌봄 노동, 특수고용·플랫폼 노동 순으로 우선적으로 해결해야 할 정책과제로 판단하고 있다.

〈표 3.6〉 비정규직 문제 정책 대안

(점수: 1(찬성) - 5(반대), 단위: %)

구분	비정규직 문제 해결 일반 원칙			고용형태 범주별 정책 대안		
	①	②	③	④	⑤	⑥
1) 적극 찬성	18.0	31.8	30.5	31.1	26.0	25.9
2) 대체로 찬성	47.4	47.2	45.7	47.6	48.3	49.2
3) 보통	26.8	17.4	18.0	18.5	21.1	22.1
4) 대체로 반대	6.4	3.1	5.2	2.3	3.8	2.2
5) 적극 반대	1.5	0.5	0.6	0.5	0.8	0.5
합계	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
① 적극/대체로 찬성	65.4	79	76.2	78.7	74.3	75.1
② 보통	26.8	17.4	18	18.5	21.1	22.1
③ 적극/대체로 반대	7.9	3.6	5.8	2.8	4.6	2.7
① - ③	57.5	75.4	70.4	75.9	69.7	72.4

- ① 회사에서 1년 이상 계속 필요하면서 상당 기간 지속되는 일자리는 정규직을 채용하는 원칙을 법률로 제정해야 한다.
- ② 국민의 생명과 안전에 직접 관련된 일자리는 정규직 고용을 원칙으로 해야 한다.
- ③ 동일한 가치의 일을 한다면 동일한 수준의 임금을 지급해야 한다.
- ④ 하청 노동자의 처우개선을 위해 임금 등 실질적 영향을 미치는 원칙의 사용자 책임을 강화해야 한다.
- ⑤ 특수고용 노동자, 플랫폼 노동자, 프리랜서도 노동법의 보호를 받을 수 있도록 해야 한다.
- ⑥ 돌봄 서비스(보육, 요양보호 등)의 공공성 강화 및 돌봄노동자의 사회적 보호가 필요하다

□ 종사상 지위 집단별로 비정규직 문제 해결을 위한 정책대안들에 대한 찬성 수준을 보면, 비정규직 노동자가 가장 높은 찬성률을 보이는 반면 관리전문직과 유고용 사업주와 찬성률이 가장 낮다(〈표 3.7〉). 한편 정규직 노동자의 경우 찬성 정도가 무고용 자영업자보다도 찬성 정도가 더 낮을 뿐만 아니라 경미하게나마 전체 평균에도 미달하고 있어 비정규직 문제 해법을 상대적으로 외면하는 것으로 해석될 수 있다.

- 정규직은 비정규직에 비해 상시적 업무 정규직 채용원칙 법제화와 동일가치노동 동일임금 원칙 등 일반 원칙에 대한 찬성 정도가 더 약한 것으로 나타났고, 고용형태별 정책대안에 있어서는 특히 특수고용 비정규직의 노동법 보호에 대한 찬성 정도가 더 약한 것으로 나타났다.
- 정규직과 비정규직은 생명·안전 관련 업무의 정규직 고용 원칙, 하청 노동자에 대한 원칙 사용자 책임 강화와 돌봄 노동자 사회적 보호에 대해서는 의견 차이가 경미한 것으로 나타났다. 이는 정규직 노동자들이 사회적 주목을 많이 받는 비정규직 의제나 비정규직의 기본인권 보호 영역에서는 비정규직과 비슷한 수준의 높은 지지를 표명하고 있지만, 자신들의 물질적 이해관계에 직접 영향을 미칠 수 있는 영역에서는 비정규직에 비해 소극적 입장을 취하고 있음을 확인해 준다.
- 동일가치노동 동일임금 원칙에 대해서는 종사상 지위 집단 간 차이가 크지 않은 반면, 상시적 업무 정규직 채용원칙을 둘러싼 차이는 매우 크게 나타나고 있다. 특히 유고용 사업주에게서 두

원칙 사이의 괴리가 크게 나타나고 있는데, 이는 동일가치노동 동일임금 원칙에 비해 상시적 업무 정규직 채용원칙에 대한 저항감이 상대적으로 더 크다는 사실을 확인할 수 있다.

〈표 3.7〉 종사상 지위 집단별 비정규직 문제 정책 대안

(점수: 1(찬성) - 5(반대), 단위: %)

구분	비정규직 문제 해결 일반 원칙			고용형태 범주별 정책 대안			평균
	①	②	③	④	⑤	⑥	
0 비경활인구	2.25	1.91	2.01	1.93	2.04	2.08	2.04
1 유고용 사업주	2.43	2.09	1.98	2.06	2.20	2.04	2.13
2 무고용 자영업자	2.30	1.90	1.92	1.86	2.04	1.99	2.00
3 관리전문직	2.46	2.06	2.18	2.04	2.10	2.09	2.16
4 노동자	2.21	1.93	1.98	1.94	2.05	1.98	2.02
· 정규직 노동	2.28	1.92	2.03	1.96	2.10	1.99	2.05
· 비정규직 노동	2.12	1.94	1.92	1.92	1.97	1.96	1.97
전체 평균	2.26	1.93	2.00	1.94	2.05	2.02	2.03

- ① 회사에서 1년 이상 계속 필요하면서 상당 기간 지속되는 일자리는 정규직을 채용하는 원칙을 법률로 제정해야 한다.
- ② 국민의 생명과 안전에 직접 관련된 일자리는 정규직 고용을 원칙으로 해야 한다.
- ③ 동일한 가치의 일을 한다면 동일한 수준의 임금을 지급해야 한다.
- ④ 하청 노동자의 처우개선을 위해 임금 등 실질적 영향을 미치는 원칙의 사용자 책임을 강화해야 한다.
- ⑤ 특수고용 노동자, 플랫폼 노동자, 프리랜서도 노동법의 보호를 받을 수 있도록 해야 한다.
- ⑥ 돌봄 서비스(보육, 요양보호 등)의 공공성 강화 및 돌봄노동자의 사회적 보호가 필요하다

4. 노사정 행위 주체와 향후 전망

1) 향후 전망 & 윤석열 정부 평가

□ 향후 5년 동안 비정규직 규모가 증가할 것으로 보는 의견은 74.4%에 달하여 그렇지 않다는 응답 5.7%에 비해 68.7%나 더 많고, 향후 5년 동안 정규직-비정규직 임금 격차가 확대될 것으로 보는 의견은 68.3%로 그렇지 않다는 의견 7.4%에 비해 60.9%나 더 많은 것으로 나타났다(〈표 4.1〉). 시민들은 정규직-비정규직 임금 격차 확대보다 비정규직 규모 증가를 더 부정적으로 전망하고 있다.

〈표 4.1〉 비정규직 문제 실태의 향후 전망

(점수: 1(동의) - 5(동의하지 않음), 단위: %)

구분	E8_1) 향후 5년 동안 비정규직 규모는 증가할 것이다.	E8_2) 향후 5년 동안 정규직-비정규직 임금 격차는 확대될 것이다.
1) 매우 그렇다	15.6	15.7
2) 대체로 그렇다	58.8	52.6
3) 보통	19.9	24.4
4) 대체로 그렇지 않다	5.5	7.0
5) 적극 그렇지 않다	.2	.4
합계	100.0	100.0
① 매우/대체로 그렇다	74.4	68.3
② 보통	19.9	24.4
③ 전혀/대체로 그렇지 않다	5.7	7.4
① - ③	68.7	60.9

□ 이처럼 시민들은 윤석열 정부 임기 동안 비정규직 문제가 개선되지 않고 크게 악화될 것으로 전망하고 있다. 이는 비정규직 문제 해결을 위한 두 가지 핵심 과제인 비정규직 규모 감축과 임금 격차 해소와 관련하여 윤석열 정부의 정책은 실패할 것으로 평가하는 것이다.

- 시민들은 비정규직 문제가 양극화의 주된 원인이라고 보고 있어 윤석열 정부의 비정규직 정책 실패로 불평등은 더욱 심화되며 사회적 균열이 악화될 것으로 전망하는 것이다.

□ 종사상 지위 집단별로 보면 비정규직 문제 개악 관련하여 가장 비관적으로 전망하는 집단은 비정규직 노동자다(〈표 4.2〉).

- 비정규직 노동자 다음으로 부정적 전망을 하는 집단은 유고용 사업주인데, 이는 사업주의 가치 판단이 아니라 고용 주체로서 본인들의 인력정책과 임금정책 방향이 비정규직 사용 확대하고 정규직-비정규직 임금 격차를 확대하는 방향으로 추진하겠다는 의지를 표명하는 것이라 할 수 있다.

〈표 4.2〉 종사상 지위 집단별 비정규직 문제 실태의 향후 전망

(점수: 1(동의) - 5(동의하지 않음), 단위: 점)

구분	E8_1) 향후 5년 동안 비정규직 규모는 증가할 것이다.	E8_2) 향후 5년 동안 정규직-비정규직 임금 격차는 확대될 것이다.
0 비경활인구	2.18	2.29
1 유고용 사업주	2.10	2.17
2 무고용 자영업자	2.16	2.26
3 관리전문직	2.28	2.45
4 노동자	2.12	2.16
· 정규직 노동	2.15	2.21
· 비정규직 노동	2.08	2.10
전체 평균	2.16	2.24

2) 노동조합과 정부의 문제 해결 노력

□ 사업주가 과도한 이윤 동기로 비정규직 사용을 확대하고 정규직-비정규직 임금 격차를 확대하는 전략을 고수할 것임을 확인해 주고 있어, 비정규직 문제를 해결하기 위해서는 정부와 노동조합의 적극적 역할이 요구되고 있다.

□ 윤석열 정부가 비정규직 문제 해결에 성과를 거둘 것이라는 긍정적 평가는 11.1%에 불과한 반면 성과를 거두지 못할 것이라는 부정적 평가가 53.7%로 긍정적 평가의 다섯 배에 달하며 격차는 42.6%나 된다(〈표 4.3〉).

- 정부가 비정규직 문제 해결에 성과를 거두기 어려운 것은 이윤극대화 전략에 매몰된 자본을 통제하지 못하기 때문인데, 정부의 친자본적 성격은 정부가 노사관계에서 기업의 편만 든다고 평가하는 시민들이 72.9%로 반대 의견 27.1%의 2.7배에 달한다는 사실에서도 확인되고 있다(〈표 4.4〉).

〈표 4.3〉 노동조합과 정부의 비정규직 문제 해결 노력

(점수: 1(동의) - 5(동의하지 않음), 단위: %)

구분	E6_3) 노동조합은 비정규직 노동자 문제 해결을 위해 노력하고 있다.	E6_4) 현 정부는 비정규직 노동자 문제 해결에 성과를 거둘 것이다.
1) 매우 그렇다	1.8	1.5
2) 대체로 그렇다	13.6	9.6
3) 보통	38.7	35.2

구분	E6_3) 노동조합은 비정규직 노동자 문제 해결을 위해 노력하고 있다.	E6_4) 현 정부는 비정규직 노동자 문제 해결에 성과를 거둘 것이다.
4) 대체로 그렇지 않다	32.6	30.4
5) 적극 그렇지 않다	13.3	23.3
합계	100.0	100.0
① 매우/대체로 그렇다	15.4	11.1
② 보통	38.7	35.2
③ 전혀/대체로 그렇지 않다	45.9	53.7
① - ③	-30.5	-42.6

□ 노동조합이 비정규직 문제 해결을 위해 노력하고 있다는 긍정적 평가는 15.4%에 불과한 반면 그렇지 않다는 부정적 평가가 45.9%로 긍정적 평가의 세배 수준이고 격차는 30.5%이다. 시민들은 노동조합이 정규직 노조원들의 이해관계를 대변하기 때문에 비정규직 문제 해결을 위해 적극적 노력을 하기 어렵고, 시민들은 이러한 정규직 노동자 중심 노동조합에 별로 기대하지 않게 되었음을 의미한다.

□ 이처럼 시민들은 윤석열 정부와 노동조합의 역할에 대해 부정적으로 평가하며 비정규직 문제 실태에 대한 책임을 묻고 있는데, 노동조합에 비해 윤석열 정부에 대해 더 비판적이다.

- 한편, 비정규직 규모 증가 원인에서 기업의 과도한 이윤추구를 지적하는 여론이 42.1%로 정규직 노조의 기득권 보호 17.0%의 2.5배에 달한다는 사실은 이미 확인된 바 있다(〈표 3.1〉).
- 결국 노동시장 행위 주체들 가운데 비정규직 문제에 대해 과도한 이윤추구의 기업에 일차적 책임을 묻고, 다음으로 무관심/무능의 윤석열 정부, 기득권 보호의 정규직 노조 순으로 비난하고 있다고 할 수 있다.

〈표 4.2〉 종사상 지위 집단별 노동조합과 정부의 비정규직 문제 해결 노력 인식

(점수: 1(동의) - 5(동의하지 않음), 단위: 점)

구분	E6_3) 노동조합은 비정규직 노동자 문제 해결을 위해 노력하고 있다	E6_4) 현 정부는 비정규직 노동자 문제 해결에 성과를 거둘 것이다
0 비경험인구	3.42	3.57
1 유고용 사업주	3.60	3.61
2 무고용 자영업자	3.57	3.72
3 관리전문직	3.38	3.58
4 노동자	3.37	3.70
· 정규직 노동	3.39	3.75
· 비정규직 노동	3.35	3.64
전체 평균	3.42	3.64

5. 노동자 행위 주체 문제

1) 노동조합의 비정규직 문제 노력 & 양대노총 호감도

□ 자본의 이윤 동기로 비정규직 문제가 악화되고 정부의 긍정적 역할을 기대할 수 없다면, 남은 주체는 노동조합이다. 그렇다면, 노동조합은 희망인가?

□ 노조가 불평등 완화에 기여한다는 의견은 46.1%인데, 비정규직 문제 해결을 위해 노력한다는 응답은 15.4%에 불과하다(〈표 5.1〉). 노조가 불평등 완화에 기여한다는 것은 노동-자본 소득분배율에서 노동소득분배율 증대에 기여한다는 뜻이다. 한편 비정규직 문제 해결을 위해 노력하지 않는다는 응답은 노력한다는 응답의 3배에 달하는데, 이는 결국 노동소득분배율 상승에는 기여하지만 노동계급 내 양극화를 방조 혹은 조장한다고 할 수 있다.

- 노조가 불평등 완화에 기여하고 비정규직 문제 해결을 위해서도 노력한다는 의견은 10.4%에 불과하다. 반면 노조가 불평등 완화에 부정적 영향을 미치거나 비정규직 문제 해결을 위해 노력하지 않는다는 의견은 52.4%로 그 다섯 배에 달하여 노조의 생산 현장에서의 역할을 매우 부정적으로 평가하고 있다.

〈표 5.1〉 노조의 불평등 완화 및 비정규직 문제 해결 노력

(단위: %)

노조 비정규직 문제 노력 (N=2,000)	노조 불평등 완화 기여			전체
	① 나쁜 영향	② 영향 없음	③ 좋은 영향	
① 노력하지 않음	15.5	15.0	15.5	46.0
② 보통	4.3	14.3	20.2	38.7
③ 노력함	2.1	2.9	10.4	15.4
합계	21.8	32.2	46.1	100.0

□ 노동조합이 비정규직 문제 해결을 위해 노력하지 않는다고 보는 응답자들은 양대노총에 대해 호감을 갖는 비율이 10%에도 못 미친다. 한편 노력하고 있다는 응답자들은 27~28% 수준으로 노력하지 않는다는 응답자의 세 배 수준에 달한다(〈표 5.2〉).

- 이처럼 노동조합의 정규직 이기주의가 양대노총에 대한 비호감도를 높이고 있고, 노동조합이 불평등 완화와 비정규직 문제 해결에 기여한다고 평가할수록 양대노총에 대한 호감도는 높게 나타난다.

〈표 5.2〉 노조 비정규직 문제 해결 인식에 따른 양대노총 호감도

노조 비정규직 문제 노력	사례 수	민주노총 호감	한국노총 호감
① 노력하지 않음	919	.0871	.0964
② 보통	774	.1566	.1410
③ 노력함	307	.2761	.2681
합계	2,000	.1430	.1400
③ - ①		-.1890	-.1717
t-value		-8.656	-7.697
유의확률(양쪽)		.000	.000

□ 이처럼 노조에 대한 호감도에 불평등 완화 기여도와 비정규직 문제 해결 노력에 대한 평가가 큰 영향을 준다.

- 노조가 불평등 완화에 부정적 영향을 미치고 비정규직 문제 해결을 위해 노력하지 않는다고 평가하는 응답자들 가운데 민주노총에 호감 갖는 응답자는 3.3%에 불과하다(〈표 5.3〉). 반면 노조가 불평등 완화에 기여하고 비정규직 문제 해결을 위해 노력한다고 평가하는 응답자들은 그 열 배에 달하는 33.8%이다.

〈표 5.3〉 노조 사회적 기여 평가에 따른 민주노총 호감도

민주노총 호감도 노조 비정규직 문제 노력	노조 비정규직 문제 해결 노력			전체
	① 나쁜 영향	② 영향 없음	③ 좋은 영향	
① 노력하지 않음	.0326	.0379	.1890	.0871
② 보통	.0083	.1099	.2210	.1566
③ 노력함	.0840	.1893	.3381	.2761
합계	.0327	.0834	.2367	.1430

□ 시민들의 양대노총 비호감도는 노동조합 조합원들로 하여금 상급 단체에 대한 호감을 갖기 어렵게 한다. 양대 노총 노조원들이 자신의 상급 단체에 대해 호감을 갖는 비율은 양대노총 모두 절반에도 못 미친다.

- 예컨대, 민주노총 노조원 가운데 민주노총에 호감을 갖는 42.8%에 불과하고 절대다수가 비호감을 표현했다(〈표 5.4〉). 양대노총은 시민들로부터 부정적 평가를 받을 뿐만 아니라 자신의 노조원들로부터도 배척당하고 있는 것이다.

〈표 5.4〉 노조원 상급 단체별 양대노총 호감도

A9 [노조원 상급 단체]	사례 수	민주노총 호감	한국노총 호감
1) 민주노총 조합원	67	.4279	.2626
· 정규직	60	.4209	.2632
· 비정규직	7	.4854	.2574

A9 [노조원 상급 단체]	사례 수	민주노총 호감	한국노총 호감
2) 한국노총 조합원	37	.2679	.4301
· 정규직	31	.2448	.4104
· 비정규직	7	.3767	.5225
3) 상급 단체 없음	55	.1480	.1620
· 정규직	42	.1128	.1493
· 비정규직	13	.2635	.2036
4) 기타	7	.0000	.0000
전체	167	.2816	.2561
· 정규직	138	.2713	.2512
· 비정규직	28	.3318	.2796

- 조직 노동자들은 한국노총에 비해 민주노총에 대한 호감도가 더 높았고, 한국노총 호감도에서는 정규직과 비정규직 사이에 차이가 없지만, 민주노총 호감도는 정규직에 비해 비정규직이 더 높게 나타났다. 이렇게 비정규직 노동자가 정규직에 비해 민주노총에 대해 조금이라도 더 높은 호감도를 보이는 데는 민주노총이 비정규직 권리입법 총파업 투쟁, 최저임금 1만 원 투쟁, 전태일 3법 투쟁은 물론 비정규직을 위한 생산 현장의 투쟁, 그리고 공공부문 비정규직 정규직 전환 과정에서 비정규직 연대에 상대적으로 적극적인 모습을 보인 데 대한 긍정적 평가가 영향을 미쳤을 수 있다.

2) 노동조합과 정규직 이기주의

- 노동조합의 비정규직 문제 관심과 노력 부족은 조직 노동의 절대다수를 차지하는 정규직 노동자들의 물질적 이해관계를 대변하는 이익집단의 정체성에서 기인한다고 할 수 있다.
- 비정규직 문제 관련해서는 거의 모든 항목들에서 정규직과 비정규직은 유의미한 인식 수준 차이를 보여주고 있다(〈표 5.5〉).
- 정규직 노동자들은 정규직-비정규직 임금 격차 등 비정규직 문제의 심각성을 제대로 인식하지 못하고 있는데, 이는 비정규직 문제에 대한 적극적인 외면 혹은 소극적인 관심 결여를 반영한다고 할 수 있다. 비정규직 문제 해결을 위한 핵심 정책과제인 상시적 업무 정규직 고용 원칙과 동일임금 동일노동 원칙에 대한 지지도에 있어 정규직은 비정규직에 월등히 낮은 것으로 나타나고 있다.

□ 정규직 노동자들이 자신들의 물질적 이해관계에 매몰되어 있어 노동조합은 조합원인 정규직들의 이해관계를 대변하면서 정규직 이기주의는 개별 정규직 노동자들뿐만 아니라 노동조합을 규정하는 주요한 요소로 간주되게 되었다. 이러한 노동조합의 정규직 이기주의 프레임은 자본과 정부, 보수 언론과 정치세력의 이데올로기적 조작의 영향력을 반영하기도 하지만 정규직 노동자 이기주의의 실체는 부정하기 어렵다.

〈표 5.5〉 비정규직 문제 관련 정규직-비정규직 인식 비교

	E2 임금 격차 숙지	E4 비정규직 이윤 동기	E7_1 상시업무 정규직	E7_2 생명 안전 정규직	E7_3 동일임금	E7_4 원청책임 강화	E7_5 특고노동 법 보호	E7_6 돌봄 공공성
① 정규직	.5537	.4484	.6369	.7889	.7291	.7776	.7205	.7557
② 비정규직	.6406	.3823	.7070	.7859	.7957	.7969	.7752	.7688
전체	.5919	.4194	.6677	.7876	.7583	.7861	.7445	.7614
② - ①	0.0869	-0.0661	0.0701	-0.003	0.0666	0.0193	0.0547	0.0131
t-value	2.551*	1.926?	2.143*	.106	2.241*	.673	1.802?	.444

□ 이러한 정규직 노조원의 물질적 이해관계에 기초한 노동조합의 이익집단 정체성을 시민들은 놓치지 않고 있다. 시민들은 노동조합이 비정규직을 포함한 전체 노동자의 이익을 대변하는 방식으로 운영된다고 보는 비율은 11.0%에 불과한 것으로 나타났고, 노동조합 간부나 일부 노동자의 이익을 대변하는 방식으로 운영된다고 보는 비율은 51.4%로 그 다섯 배 가까이 된다(〈표 5.6〉).

□ 시민들 가운데 노동조합이 현재 비정규직 등 취약계층 보호에 중점을 두고 있다고 보는 비율은 5.8%에 불과하지만, 앞으로 노동조합이 이들 비정규직 등 취약계층 보호에 중점을 두어야 한다고 보는 비중은 34.7%로서 그 여섯 배에 달한다(〈표 5.7〉).

〈표 5.7〉 노동조합의 운영 중점: 현재 & 향후

(단위: %)

노동조합 운영 중점	D6(현재)	D7(향후)	D7 - D6
1) 조합원의 임금인상 등 근로조건 개선	58.7	27.1	-31.6
2) 조합원의 고용안정	11.6	22.2	10.6
3) 비정규직 등 취약계층 보호	5.8	34.7	28.9
4) 사회보장, 세제개혁 등 사회제도의 개혁	2.9	15.9	13
5) 정치적 활동	21.0	.1	-20.9
합계	100.0	100.0	-

3) 비정규직의 사회의식 저발달: 정규-비정규 의식 차이

- 소득 불만을 제외하면, 다른 모든 평등 공정, 사회경제 쟁점들에서 정규직-비정규직 격차는 유의미하지 않았다(〈표 5.8〉). 자신의 소득 수준에 대한 불만은 다른 쟁점들에 비해 사회적 측면보다 개인적 측면이 더 강하다는 점에서 사회 전체의 불평등·불공정 질서에 대한 불만과 분노라기보다 자신이 받는 불이익, 자신의 능력과 노력이 제대로 보상받지 못하는 것에 대한 불만에 더 가깝다.
- 한편, 정규직과 비정규직은 평등 공정과 사회경제 영역들과는 달리 비정규직 문제와 관련해서는 매우 큰 차이를 보여준다. 이러한 정규직-비정규직 사이 의식의 차이는 각자의 고용형태에 기초한 물질적 이해관계를 반영하는 것으로서 각자의 이해관계에 충실한 탓이다.

〈표 5.5〉 평등과 공정 관련 정규직-비정규직 인식 비교 1

	B1_1 소득 불평등	B1_2 불평등 정부 책임	C5_2 보건 재정 증액	C5_4 교육 재정 증액	C5_6 돌봄 재정 증액	C3 평등국가 지향	C4 복구식 선호
① 정규직	.8824	.6468	.6295	.4298	.6276	.5190	.4310
② 비정규직	.8779	.6696	.6182	.3774	.6024	.5393	.4477
전체	.8804	.6568	.6245	.4068	.6166	.5279	.4383
② - ①	-0.0045	0.0228	-0.0113	-0.0524	-0.0252	0.0203	0.0167
t-value	.201	.690	.335	1.532	.746	.584	.483
pap 파일	4	19	17	17	17X	23X	26X

주: **p < .01, * p < .05, ? p < .10

〈표 5.5 이어서〉 평등과 공정 관련 정규직-비정규직 인식 비교 2

	B5 소득 불만	B6 성공 열일	B7 성공 부자집	B8 정상 부패	C9_1 복지 증세	B2 부자 세금	B3 증세 부담
① 정규직	.7080	.5333	.6381	.6257	.5444	.2547	.3267
② 비정규직	.6373	.5684	.6434	.6206	.5324	.3322	.3451
전체	.6769	.5487	.6404	.6235	.5391	.2887	.3348
② - ①	-0.0707	0.0351	0.0053	-0.0051	-0.012	0.0775	0.0184
t-value	2.178*	1.015	.159	.152	.346	1.360	.560
pap 파일	7	10	10	15	22	22	22

주: **p < .01, * p < .05, ? p < .10

- 정규직은 비정규직 오·남용 현상의 잠재적 혹은 현실적 수혜자이면서도 비정규직 문제를 외면하고 있고, 일반 시민들에게 대기업 정규직과 자본의 담합 구도로 비쳐지고 있다.
 - 한편 비정규직도 동일가치노동 동일임금 원칙에 입각하여 정규직과의 임금 격차를 완화하고, 상시적 일자리와 생명·안전 관련 일자리의 정규직 고용 원칙을 통해 비정규직 규모를 축소할 것으로 요구하는 것도 자신의 물질적 이해관계를 표현한 것이다.
 - 정규직과 비정규직 모두 자신의 물질적 이해관계를 중시하고 있는데, 이를 비난할 것이 아니라 현실로 인정해야 한다. 다만 비정규직 이해관계는 불평등 완화에 기여하는 반면, 정규직 이해관계는 불평등을 악화시키고 노동계급 분열을 가속화시킬 수 있다는 점에서, 비정규직 이해관계는 정규직에 비해 사회의 보편적 이해관계에 더 가깝다고 할 수 있다.

- 비정규직은 노동시장의 비정규직 문제 이외에 평등과 공정 등 전반적인 사회 문제에서 사회정치 의식의 진보적 차별성을 보이지 않고 있다. 비정규직 또한 정규직처럼 자신의 물질적 이해관계에 갇혀서 사회 정치의식이 저발달·미분화된 모습을 보여주고 있다.
 - 그런 점에서 비정규직은 계급형성과 계급 헤게모니를 위해 사회정치 의식의 지평 확대가 요구되고 있다.

6. 맺음말

1) 시민들의 비정규직 문제 인식

□ 시민들이 비정규직 문제 실태의 심각성과 원인에 대해 정확하게 인식하고 비정규직 문제 정책대안에 대해 높은 지지를 보이고 있음에도 비정규직 문제는 비정규직 규모 축소나 정규직-비정규직 임금 격차 완화나 별로 개선되지 않고 있다.

- 시민들은 비정규직 문제를 양극화의 주된 원인으로 지목하며 그 심각성을 충분히 인식하고 있고(〈표 2.1〉), 비정규직 문제는 개인의 능력·노력 차이가 원인이 아니라 사회구조적 문제라고 판단하고 있으며(〈표 2.1〉), 비정규직 문제의 핵심 요인으로 기업의 과도한 이윤추구를 지목하고 있다(〈표 3.1〉). 시민들의 절대다수인 74%가 비정규직이 정규직에 비해 차별 처우 받고 있다고 인식하고 있으며(〈표 2.7〉), 83%가 정규직-비정규직의 차이를 두지 않고 동일노동 동일임금을 지급하는 원칙에 동의하며, (〈표 3.3〉) 비정규직 문제 해결을 위한 구체적 정책대안들에 대해 대부분 75% 수준 이상의 지지율을 보이고 있다(〈표 2.5〉).

2) 비정규직 문제 해법 인식: 규모 축소보다 임금 격차 완화

□ 시민들은 비정규직 규모보다 정규직-비정규직 임금 등 노동조건 격차를 더 심각하게 보고 있으며(〈표 2.5〉), 비정규직 문제 해법에서 비정규직 규모 감축에 대한 지지율은 하락하는 반면 동일노동 동일임금 통한 임금 격차 완화에 대한 지지율이 상승하여 임금 격차 완화를 상대적으로 더 중시하는 경향성이 강화되는 추세다(〈표 3.5〉).

- 비정규직 문제 해결을 위한 일반 원칙들에서도 시민들은 규모 감축을 위한 상시적 업무 정규직 채용원칙보다 임금 격차 완화를 위한 동일노동 동일임금 원칙에 대해 더 강하게 찬성한다(〈표 3.6〉). 향후 5년 동안 비정규직 규모는 증가하고 정규직-비정규직 임금 격차는 확대될 것으로 전망하며 비정규직 문제 개선 가능성을 어렵게 보는데, 임금 격차보다 비정규직 규모 문제를 더 비관적으로 보고 있다(〈표 4.1〉).
- 이처럼 시민들은 비정규직 문제 해법으로 비정규직 규모 감축에 비해 상대적으로 더 용이한 임금 격차 축소를 우선시한다. 시민들은 이렇게 점진적 접근법을 보다 더 현실적인 대안으로 평가하고 있으며, 이러한 판단에서 임금 격차 문제보다 비정규직 규모 문제가 더 해결하기 어려운 만큼 윤석열 정부하에서 상대적으로 더 개악될 것으로 전망하게 한다.

3) 노동시장 행위 주체 책임과 사업주의 이윤 동기

- 시민들의 비정규직 문제에 대한 인식 수준과 정책대안에 대한 동의 수준이 높음에도 비정규직 문제가 더 개악될 것으로 보는 것은 노동시장 행위 주체들의 책임, 특히 사업주의 이윤 동기가 근본 원인이라는 문제의식에서 비롯된다.

- 사업주는 노동자 등 여타 종사상 지위 집단들에 비해 비정규직 규모 확대가 양극화의 주된 원인이라는 지적에 대한 동의 수준이 낮고(〈표 2.2〉), 비정규직이 되는 것은 개인의 능력·노력 때문이라는 의견이 강하여 비정규직 문제의 사회구조적 성격을 인정하지 않으려 한다(〈표 2.4〉).
 - 사업주는 고용 주체로서 이윤극대화를 위해 비정규직을 오·남용하고 임금 등 노동조건 차별 처우를 실시하는 주체임에도 비정규직의 낮은 임금 수준과 차별 처우 현실을 인정하지 않으려 한다(〈표 2.6〉 〈표 2.8〉).

- 사업주는 여타 종사상 지위 집단들에 비해 비정규직 문제 해결 정책대안들에 대한 동의 수준이 낮는데, 동일가치노동 동일임금 원칙에 비해 상시적 업무 정규직 채용원칙과 생명·안전 관련 업무 정규직 고용 원칙에 대한 반대 의견이 더 강하다(〈표 3.7〉). 이는 임금 격차 완화보다 비정규직 규모 감축에 대한 고용주의 저항감이 더 크다는 사실을 확인할 수 있다.
 - 이러한 저항감으로 인해 향후 5년 동안 비정규직 문제가 개선되지 않고 도리어 더 개악될 것이라는 사업주의 비관적 전망이 다른 종사상 지위 집단들에 비해 더 강하게 나타난다(〈표 4.2〉). 이는 사업주들이 비정규직 사용 주체로서 비정규직 오·남용 관행을 계속하여 비정규직 규모를 증대하고 정규직-비정규직 임금 격차를 더 확대하겠다는 의지를 표명하는 것이며, 임금 격차에 비해 비정규직 오·남용 의지가 상대적으로 더 강함을 의미한다.

4) 정부의 비정규직 오·남용과 비정규직 차별 처우 방조

- 사업주는 고용주로서 이윤극대화를 위해 비정규직 규모를 확대하고 정규직-비정규직 임금 격차로 비정규직 사용의 물질적 편익을 취하려는데, 이를 제어하고 비정규직 문제를 해결하기 위해서는 노동시장의 다른 두 주체, 즉 정부와 노동조합의 역할이 중요하다. 특히 정부에겐 법제화와 노동시장 정책을 통해 고용주의 인력 사용 관행의 변화를 압박하고 견인할 책임과 자원이 많다.

- 시민들은 향후 5년 동안 비정규직 규모는 증가하고 정규직-비정규직 임금 격차는 확대될 것으로 전망하고 있는데(〈표 4.1〉), 이는 윤석열 정부가 비정규직 문제를 해결할 의향도 역량도 결여하고 있다고 판단하는 것이다.

- 실제 현 정부가 비정규직 문제 해결에 성과를 거둘 것으로 보는 의견은 11%에 불과하고 그 다섯 배에 달하는 54%는 성과를 거두지 못할 것으로 평가한다(〈표 4.3〉). 시민들은 정부가 비정규직 문제의 실태를 잘 파악하고 있지만, 기업의 이윤극대화를 위한 비정규직 오·남용과 비정규직 차별 처우 행태를 방조하고 있다고 판단하고 있다. 이는 정부가 노동시장 정책과 노사관계에서 기업 편만 들고 있다고 평가하는 시민들이 73%에 달한다는 사실과도 상응한다(〈표 4.4〉).

5) 노동조합과 정규직 이기주의

- 노동조합은 비정규직 문제를 해결하기 위한 노력을 하지 않는다고 평가받고 있는데(〈표 5.1〉), 정규직 노동자 이기주의가 노동조합 활동의 물질적 기초로 의심받고 있는 것이다.
 - 시민들은 노동조합이 비정규직을 포함한 전체 노동자의 이익을 대변하기보다 노동조합 간부나 일부 노동자의 이익만 대변한다고 평가한다(〈표 5.6〉). 시민들은 노동조합이 비정규직 등 취약 계층 노동자들을 보호하는 방향으로 활동해야 함에도 불구하고 노동조합원의 근로조건 개선이나 정치적 활동에만 치중한다고 비판한다(〈표 5.7〉).
- 시민들의 노동조합에 대한 비판적 평가는 노동조합이 정규직 노동자들의 이해관계만 대변하는 이익집단이라는 인식에 기초해 있다. 실제 정규직 노동자들의 비정규직 문제에 대해 보이는 무관심과 외면 현상은 시민들의 노동조합에 대한 정규직 이기주의 비판 인식이 근거가 있음을 확인해 준다.
 - 정규직 노동자는 비정규직 규모 확대가 양극화의 주된 원인이라는 사실을 인정하지 않으려는 경향이 사업주보다도 더 강하고(〈표 2.2〉), 비정규직 차별 처우에 대한 인식 수준이나 동일노동 동일임금에 대한 찬성 정도도 종사상 지위 집단들 가운데 관리전문직과 함께 가장 낮은 수준을 보여주고 있다(〈표 2.8〉 〈표 3.3〉).
 - 정규직 노동자가 비정규직 문제 실태의 심각성 인식과 정책대안에 대한 동의 수준에서 여타 종사상 지위집단들, 특히 비정규직 노동자에 비해 월등히 뒤떨어져 있다. 이러한 비정규직 문제에 대한 무관심으로 인해 노동조합의 비정규직 문제 해결 의지 결여에 대한 문제의식이 형성되기 어렵다. 비정규직 문제 원인의 하나로 제시된 정규직 노조의 기득권 보호 현상에 대해 정규직 노동자는 노동조합의 주요 구성원으로서 노동조합의 활동에 대해 가장 잘 알 수 있는 위치에 있음에도 종사상 지위 집단들 가운데 가장 낮은 동의 수준을 보이고 있다(〈표 3.1〉).
 - 노동조합의 정규직 이기주의 이미지는 양대노총이 일반 시민들은 물론 소속 노조원들에게조차 비호감 대상이 되게 한다(〈표 5.2〉). 그런 점에서 노동조합이 정규직 이기주의의 이익집단 정체성을 벗어나서 계급조직으로서 비정규직을 포함한 전체 노동자들을 대변하는 것이 노동조합의 생존전략이 되어야 함을 확인할 수 있다.

6) 비정규직의 사회의식 불균등 발전

- 비정규직은 노동시장 비정규직 문제의 실태, 비정규직 문제 해결을 위한 일반 원칙 및 구체적 정책대안들에서 정규직에 비해 높은 인식 수준을 보여주고 있다. 하지만, 비정규직 노동자들은 비정규직 문제를 제외하면 평등과 공정 및 사회경제 영역의 거의 모든 쟁점에서 정규직과 의식 수준의 차별성을 보이지 않고 있다.

- 비정규직 노동자들의 비판적 사회정치 의식이 노동시장의 비정규직 문제에 한정되어 있다는 것은 비정규직 또한 자신의 물질적 이해관계에 간혀 있음을 의미한다. 그런 점에서 물질적 이해관계에 갇힌 정규직 이기주의와 크게 다르지 않다.

- 비정규직의 사회정치 의식 불균등 발전은 비정규직의 낮은 노동조합 조직률과 함께 비정규직 주체 형성과 노동계급 내 헤게모니 세력으로 발전하는데 큰 제약으로 작용한다. 그래서 정규직 이기주의와 비정규직 의식의 불균등 발전은 조직화된 정규직도 미조직 비정규직도 노동계급 내 도덕적 지도력을 지닌 헤게모니 세력이 되기 어렵게 한다. 결국 노동자들은 계급형성을 진전시키지 못하고 전반적 사회변혁은 물론 비정규직 문제 개선을 추동하는 역할도 수행하지 못하는 것이다.

[발 제]

역사적 흐름으로 본
노동·노사관계 국민의식조사

정흥준

(한국비정규노동센터 정책연구위원,
서울과학기술대학교 경영학과 교수)

발제 2

역사적 흐름으로 본 노동·노사관계 국민의식조사

정홍준 (한국비정규노동센터 정책연구위원, 서울과학기술대학교 경영학과 교수)

1. 노동과 노사관계에 관한 역사적 고찰과 2023년 국민의식조사의 의미

본 조사는 노동과 노사관계 관련 10개의 핵심의제를 담고 있다. 10개의 핵심의제는 노동자가 기업으로부터 정당한 대우를 받고 있는지, 노동3권을 보장받고 있는지, 노동이사제가 노사관계에 어떤 영향을 미치는지, 노동조합이 얼마나 필요한지, 노동조합의 운영 방안, 노조의 현재와 미래 중점 활동, 노조가 정치민주화 및 불평등 완화에 미친 영향, 정부의 노사관계 정책 방향, 노동기본권 교육 등에 대한 포괄적인 내용을 담고 있다. 본 연구에서는 이를 Part 1, 2, 3으로 나누어 노동·노사관계에 대한 국민의식, 노동조합의 활동, 노사관계 평가로 나누어 살펴보았다.

한편, 본 조사는 이전 노사관계 국민의식조사와 연결해 살펴볼 수 있는 장점이 있다. 시간의 흐름에 따라 국민들이 노동 및 노사관계를 어떻게 인식하고 있는지를 살펴볼 수 있기 때문이다. 특히, 2023년 조사는 윤석열 정부는 이전 정부와 달리 노동조합에 대해 법과 원칙을 강조하며 노동개혁을 강조하고 있어 이에 대한 평가를 해 볼 수 있는 기회를 제공한다.

〈표 1〉은 응답자의 특성을 나타낸 것으로 총 응답자 수는 2,000명이며 여성과 남성의 비율은 52.7%와 47.3%로 비슷하고 고용형태인 비정규직의 비율은 41.3%로 경제활동인구조사 상 비정규직 비율(비정규센터 통계)과 비슷했다. 종사상지위는 이전 국민의식조사와 동일하게 취업자만이 아니라 전업주부, 학생, 실업자까지 모두 포함하였다. 조합원 비율은 17.2%로 우리나라 평균 노조조직률 14.2%보다 약간 더 높게 나타났다. 연령과 지역별 분포는 모집단(주민등록 인구통계)의 연령과 지역과 거의 동일하게 구성하였다. 정치적 성향은 중도가 52.4%로 가장 많았고 진보적(28%), 보수적(19.6%) 순으로 나타났다.

〈표 1〉 응답자 특성

(단위: 명, %)

		응답자 수	응답자 비율	
전체		2,000	100.0	
성별	여성	1055	52.7	
	남성	945	47.3	
연령별	18~29세	410	20.5	
	30~39세	274	13.7	
	40~49세	368	18.4	
	50~59세	452	22.6	
	60~69세	496	24.8	
고용형태	정규직	571	58.7	
	비정규직	402	41.3	
노조가입여부	조합원	167	17.2	
	비조합원	806	82.8	
지역	서울	377	18.9	
	부산	158	7.9	
	대구	119	5.9	
	인천	110	5.5	
	광주	88	4.4	
	대전	77	3.8	
	울산	53	2.7	
	세종	10	.5	
	경기	528	26.4	
	강원	75	3.8	
	충북	45	2.3	
	충남	71	3.6	
	전북	57	2.9	
	전남	39	1.9	
	경북	77	3.8	
	경남	94	4.7	
	제주	21	1.1	
	정치적 성향	진보적	561	28.0
		중도	1,047	52.4
보수적		392	19.6	

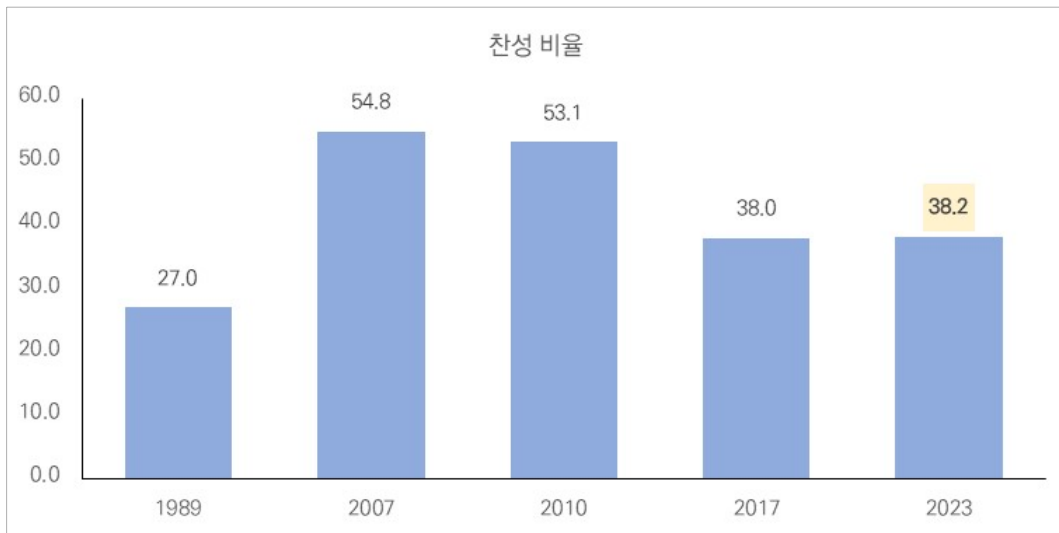
Part1. 노동 및 노사관계에 대한 국민의식

1) 노동자는 기업으로부터 정당한 대우를 받고 있는지?

노동조합이 기업으로부터 정당한 대우를 받고 있는지와 관련하여 '정당한 대우를 받고 있다'라는 응답은 38.2%에 불과한 것으로 나타났다. 이러한 결과는 2017년 조사 결과와 거의 동일한 것으로, 국민들은 같은 질문에 대해 2007년 이래로 '노동자들이 점점 더 기업으로부터 정당한 대우를 받고 있지 못하다'라고 응답하고 있었다. 노동자가 기업으로부터 정당한 대우를 받고 있지 못하다는 인식은 정당한 보상을 받고 있지 못하거나 부당한 대우를 받고 있는 등 포괄적인 의미를 지닌다고 할 수 있다.

[그림 1] 노동자가 기업으로부터 받는 대우 연도별 변화(1989~2023)

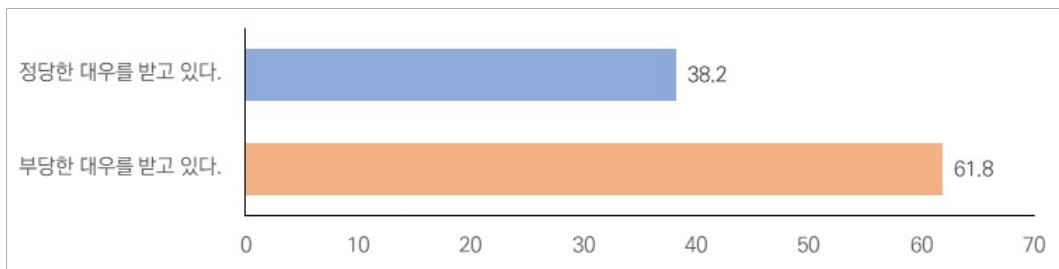
(단위: %)



2023년 조사 결과를 보면, 노동자가 기업으로부터 부당한 대우를 받고 있다는 응답은 61.8%인데 비해 정당한 대우를 받고 있다는 응답은 38.2%에 그 격차가 상당한 것으로 나타났다. 이러한 결과는 향후 노동자에 대한 정당한 보상과 부당한 대우를 바로 잡는 정책적 과제가 있음을 보여준다.

[그림 2] 노동자가 기업으로부터 받는 대우(2023)

(단위: %)



노동자가 기업으로부터 부당한 대우를 받고 있다는 응답은 성, 연령, 고용형태, 조합원 여부와 관계없이 모두 부당한 대우를 받고 있다는 응답이 높아, 국민 모두가 노동자가 기업으로부터 부당한 대우를 받고 있다고 인식하고 있었다.

집단별 결과는 성별로는 여성이, 연령대별로는 40대가, 고용형태별로는 정규직이, 그리고 조합원인 응답자가 노동자의 부당대우에 대해 더 높게 인식하고 있었다.

〈표 2〉 노동자가 기업으로부터 받는 대우 관련 성, 연령, 고용형태, 조합원여부별 비율

(단위: %)

구분		부당한 대우	정당한 대우	합계
전체		61.8	38.2	100.0
성별	여성	63.8	36.2	100.0
	남성	59.5	40.5	100.0
연령	18~29세	64.6	35.4	100.0
	30~39세	64.7	35.3	100.0
	40~49세	68.2	31.8	100.0
	50~59세	62.6	37.4	100.0
	60~69세	52.3	47.7	100.0
고용형태	정규직	67.8	32.2	100.0
	비정규직	65.2	34.8	100.0
노조가입여부	조합원	70.7	29.3	100.0
	비조합원	65.9	34.1	100.0

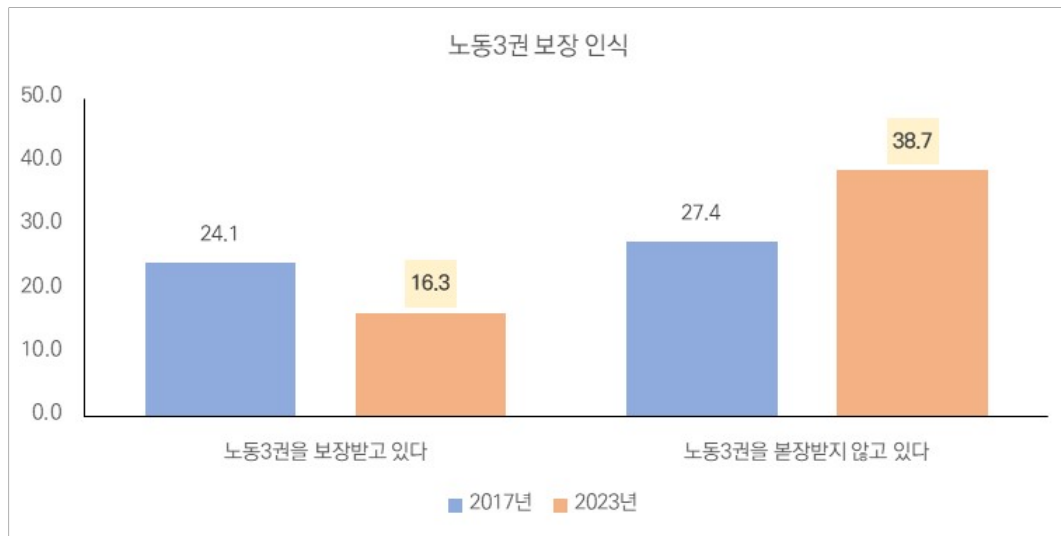
2) 우리나라 노동자들은 노동3권을 보장받고 있는지?

우리나라 노동자들은 노동3권(단결권, 단체교섭권, 단체행동권)을 보장받고 있는지에 대해 2023년 조사 결과는 2017년 조사에 비해 크게 악화된 것으로 나타났다. 2017년에 조사에서 노동3권의 보장은 24.1%로 나타났으나 2023년 조사에서는 16.3%로 크게 낮아졌다.

반대로 '노동3권을 보장받지 못하고 있다'라는 응답은 2017년 27.4%에서 2023년 38.7%로 크게 높아진 것으로 나타났다. 이러한 결과는 윤석열 정부의 노동정책과도 무관하지 않은 것으로 보이며 보수 정부의 반노동 정책이 노동기본권을 침해할 가능성이 있음을 시사한다.

[그림 3] 노동3권 보장 연도별 변화(2017~2023)

(단위: %)



우리나라 노동자들이 노동3권을 보장받지 못하고 있다는 응답은 성, 연령, 종사상 지위, 조합원 여부와 관계없이 동일한 응답이 확인되었다. ‘보통이다’라는 응답이 전체적으로 가장 높았으나 찬반으로만 놓고 보면 ‘보장받고 있지 못하다’라는 응답이 ‘보장받고 있다’라는 응답을 압도하는 것으로 나타났다.

연령, 종사상 지위, 조합원 여부 별로 살펴보면, 여성, 30대, 정규직, 조합원인 응답자가 노동자의 노동3권 인정에 대해 더 부정적으로 인식하고 있었다.

<표 3> 노동3권 응답자별 비율

(단위: %)

구분		보장받고 있지 않다.	보장받고 있다.	보통이다.	합계
전체		38.6	16.3	45.1	100.0
성별	여성	39.2	11.5	49.3	100.0
	남성	38.0	21.6	40.4	100.0
연령	18~29세	36.3	15.9	47.8	100.0
	30~39세	48.2	11.3	40.5	100.0
	40~49세	39.4	11.4	49.2	100.0
	50~59세	40.0	14.4	45.6	100.0
	60~69세	33.3	24.6	42.1	100.0
고용형태	정규직	43.8	14.7	41.5	100.0
	비정규직	40.8	10.2	49.0	100.0
노조가입여부	조합원	43.1	12.0	44.9	100.0
	비조합원	42.4	13.0	44.6	100.0

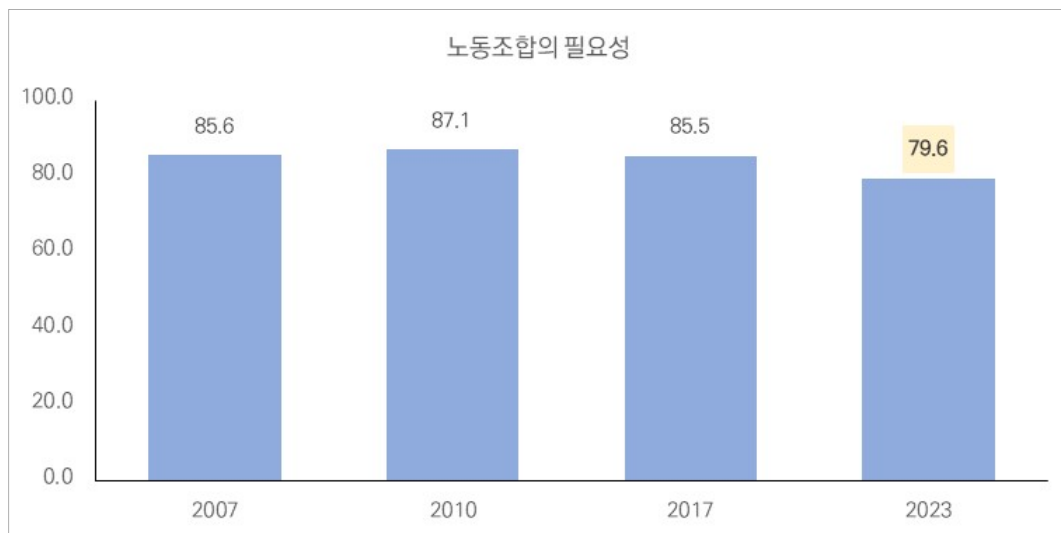
3) 노동조합의 필요성에 대한 국민의식은?

‘노동조합의 필요성’에 대해 2023년 조사 결과, 응답자의 절대다수인 79.6%가 필요하다고 응답하고 있었다. 이러한 결과는 이전조사와 비교해 보면 비록 노조의 필요성에 대한 인정 비율이 다소 낮아지기는 하였으나 국민의 절대다수가 노동조합의 제도적 필요성에 대해 인정하고 있음을 의미한다.

이러한 결과는 최근 윤석열 정부는 노동조합에 비리와 부정행위에 대해 강도 높은 수사에 대한 시사점을 제공한다. 우선 정부는 노조 비리에 대한 충분한 근거를 갖추어야 할 것이며 부분적으로 노조 비리가 확인된다고 할지라도 선의의 활동을 하고 있는 노동조합 전체를 부정하는 방향으로 흐르지 않도록 경계해야 한다. 제도를 운영할 때 일부 잘못된 행위가 있다고 할지라도 제도 자체를 부정하지는 않기 때문이다. 예를 들어 간혹 경찰이 도둑을 잡지 못할 때도 있는데 그렇다고 해서 경찰 제도 자체를 부정하지는 않기 때문이다.

[그림 4] 노동조합의 필요성 연도별 변화(2007~2023)

(단위: %)



노조의 필요성에 대한 인식은 성, 연령, 고용형태, 조합원 여부와 관계없이 모두 ‘노동조합이 필요하다’라는 응답이 ‘필요하지 않다’라는 응답보다 높게 나타났으며 집단별로 나누어 보더라도 75% 이상이 노조의 필요성에 대해 동의하는 것으로 나타났다.

집단별 결과는 성별로는 여성이, 연령대별로는 50대가, 비정규직이, 그리고 조합원인 응답자가 노동조합의 필요성에 대해 더 높게 인식하고 있었다. 특히, 비정규직 응답자가 정규직 응답자에 비해 노조의 필요성에 대해 약간 더 높게 응답하고 있어 노동조합을 통한 비정규직 노동자의 이해대변이 중요한 과제임을 보여주었다.

〈표 4〉 노동조합 필요성 응답자별 비율

(단위: %)

구분		필요하지 않다.	필요하다.	선택할 수 없음	합계
전체		17.3	79.6	3.2	100.0
성별	여성	14.0	82.5	3.5	100.0
	남성	20.8	76.4	2.8	100.0
연령	18~29세	12.2	81.5	6.3	100.0
	30~39세	14.6	81.4	4.0	100.0
	40~49세	17.9	78.3	3.8	100.0
	50~59세	16.6	81.9	1.5	100.0
	60~69세	23.2	76.0	.8	100.0
고용형태	정규직	14.9	82.0	3.2	100.0
	비정규직	14.7	83.3	2.0	100.0
노조가입여부	조합원	9.0	88.6	2.4	100.0
	비조합원	16.0	81.2	2.7	100.0

4) 노동조합의 불평등 완화 및 정치민주화에 대한 영향은?

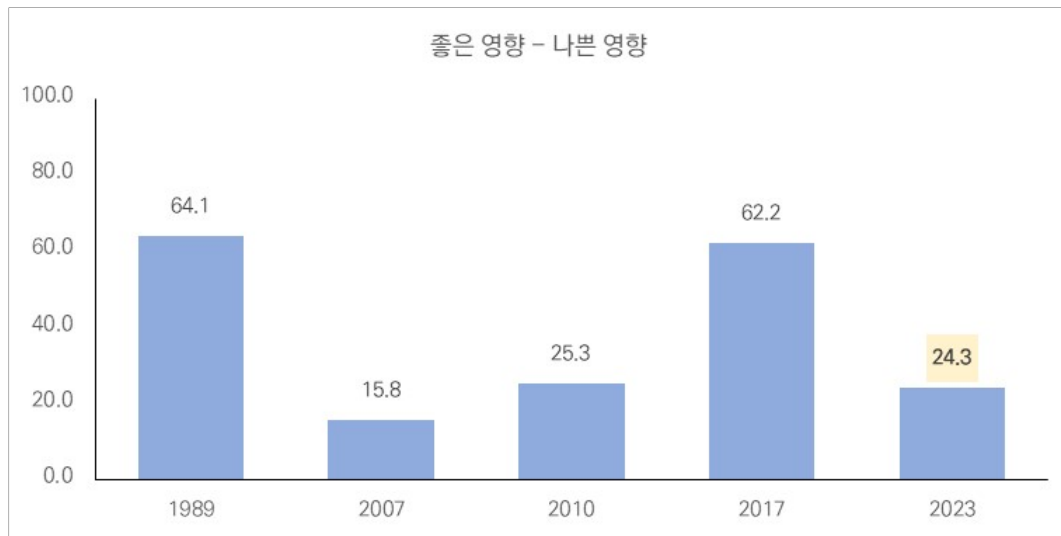
(1) 노동조합의 불평등 완화 효과

노동조합이 불평등 완화에 미치는 영향은 (+)방향으로 나타나 노동조합이 불평등 완화에 대한 순기능이 있음을 보여주었다. 2023년 조사 결과, 노동조합이 불평등 완화에 긍정적인 영향을 미치고 있다는 응답이 46.1%였으며, 부정적인 영향이 있다는 응답은 21.8%였다.

[그림 5]는 긍정적인 영향이 있다는 응답률에서 부정적인 영향이 있다는 응답률을 뺀 값으로 긍정적인 효과가 더 큰지, 부정적인 효과가 더 큰지를 비교해 놓은 것이다. 그림에서처럼 1989년 조사 이래로 노동조합의 불평등 완화 효과는 긍정적인 영향이 더 큰 것으로 나타났다. 다만, 노조의 불평등 완화 효과는 1987년 노동자 대투쟁 직후의 조사와 2017년 촛불 시민혁명 직후가 상대적으로 높게 나타나는데 이는 당시의 정치 환경적 요인이 응답자의 평가에 영향을 미쳤을 수 있다.

[그림 5] 노조의 불평등 완화 영향 연도별 변화(1989~2023)

(단위: %)



노동조합의 불평등 완화에 미친 영향을 응답자 그룹별로 살펴보면 모든 응답 그룹에서 '좋은 영향이 있다'라는 응답이 가장 높게 나타나 일관적인 모습을 보였다.

응답자 그룹별로는 여성, 20대, 정규직, 조합원인 응답자가 노동조합이 불평등 완화에 미친 영향을 더 긍정적으로 평가하였다. 연령대별로 20대 응답자가 노동조합의 불평등 완화에 대해 가장 긍정적으로 평가하고 있는 것은 MZ그룹에서 노동조합에 대해 효용성을 높게 인식한다는 최근의 연구 결과와도 부합한다.

<표 5> 노동조합의 불평등 완화에 미친 영향 응답자별 비율

(단위: %)

구분		나쁜 영향	좋은 영향	영향 없음	선택할 수 없음	합계
전체		21.8	46.1	30.3	1.8	100.0
성별	여성	16.0	50.5	31.7	1.8	100.0
	남성	28.3	41.1	28.8	1.8	100.0
연령	18~29세	14.6	50.5	32.4	2.4	100.0
	30~39세	22.3	40.1	35.8	1.8	100.0
	40~49세	21.7	44.8	31.0	2.4	100.0
	50~59세	26.3	44.2	28.5	1.1	100.0
	60~69세	23.5	48.1	27.0	1.4	100.0
고용형태	정규직	21.7	47.1	29.6	1.6	100.0
	비정규직	21.4	45.9	30.7	2.0	100.0
노조가입여부	조합원	16.7	57.1	25.0	1.2	100.0
	비조합원	22.6	44.4	31.1	1.9	100.0

(2) 노동조합의 정치 민주화 효과

노동조합이 정치민주화에 미친 영향은 (+)방향으로 나타나 순기능이 있음을 확인할 수 있었다. 구체적으로 ‘노동조합이 정치민주화에 긍정적인 영향이 있다’라는 응답은 38%였으며 ‘부정적인 영향이 있다’라는 응답은 33.1%로 나타나 긍정 응답보다 부정 응답이 약간 더 낮게 나타났다.

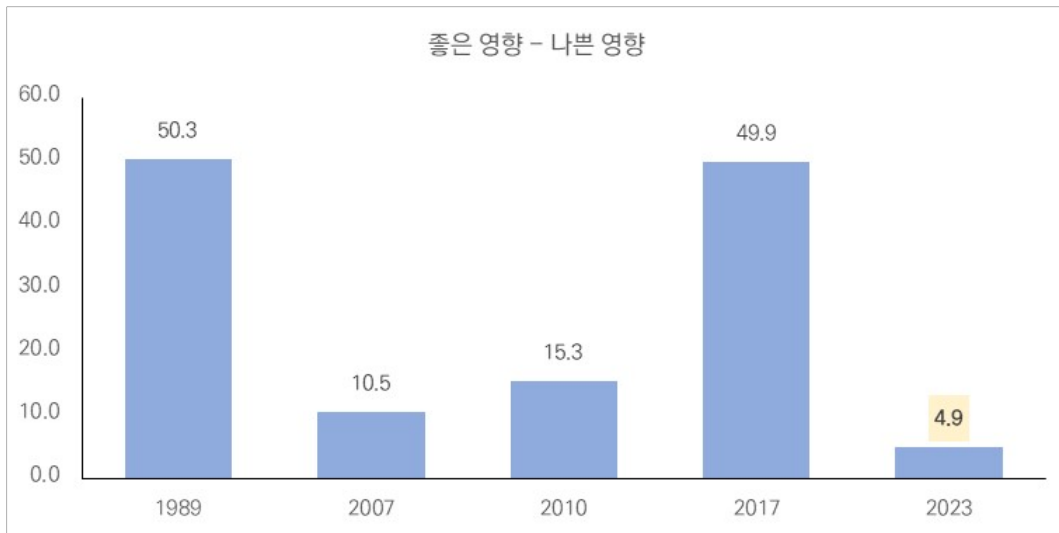
[그림 6]은 긍정적인 영향이 있다는 응답률에서 부정적인 영향이 있다는 응답률을 뺀 값으로 긍정적인 효과가 더 큰지, 부정적인 효과가 더 큰지를 비교해 놓은 것이다. 그림에서처럼 2023년 노동조합의 정치민주화에 대한 영향은 1989년 조사 이래로 가장 낮게 나타났다. 정치적 민주화가 일어났던 1987년 이후 1989년 조사와 2016년 촛불 이후 2017년 조사보다 낮은 것은 당연해 보이지만 2007년과 2010년에 비해서도 낮게 나타났다.

이러한 결과는 다양한 원인이 있을 것으로 판단되는데 전반적으로 노동조합의 정치적인 개입이 낮아진 것으로 노동조합 중심의 정당 활동이 약화된 것으로도 볼 수 있다. 예를 들어 과거 민주노동당은 민주노총 등 노동조합의 전폭적인 지지를 받은 바 있으며 노동자의 정치세력화가 노동운동의 주된 슬로건이 되기도 했으나 근래 들어 노동자 정당 활동이 과거보다 부진해 결과로도 해석된다.

또한, 정치적으로 거대 양당이 포진해 있는 상황에서 국민의 삶과 무관한 정치적 정쟁이 난무하는 가운데 노동조합이 정치적 발전에 기여하는 역할이 줄어든 것으로도 해석할 수 있다.

[그림 6] 노조의 정치민주화 영향 연도별 변화(1989~2023)

(단위: %)



노동조합의 정치민주화에 미친 영향에 대해 응답 그룹별 결과를 살펴보면, 대체로 ‘노동조합이 정치민주화에 긍정적인 영향을 미치고 있다’라고 응답했지만, 남성 응답자와 60대 응답자는 노조의 정치민주화 영향에 대해 ‘나쁜 영향을 미친다’라는 부정적인 응답이 더 많은 것으로 나타났다.

여성, 20대와 50대, 정규직, 조합원 응답자가 노동조합의 정치민주화에 대해 더 긍정적으로 응답하였다.

〈표 6〉 노동조합의 정치민주화에 미친 영향 응답자별 비율

(단위: %)

구분		나쁜 영향	좋은 영향	영향 없음	선택할 수 없음	합계
전체		33.1	38.0	26.3	2.7	100.0
성별	여성	26.7	41.1	29.2	2.9	100.0
	남성	40.2	34.5	23.0	2.3	100.0
연령	18~29세	21.8	42.1	32.8	3.4	100.0
	30~39세	32.1	33.2	32.8	1.8	100.0
	40~49세	28.5	36.6	33.1	1.9	100.0
	50~59세	33.0	42.7	21.7	2.7	100.0
	60~69세	46.6	34.3	16.3	2.8	100.0
고용형태	정규직	29.5	40.7	27.7	2.1	100.0
	비정규직	30.6	37.3	29.6	2.5	100.0
노조가입여부	조합원	21.6	48.5	29.3	.6	100.0
	비조합원	31.6	37.5	28.3	2.6	100.0

Part 2. 노동조합의 활동

Part2에서는 노동조합의 현재 활동 방향, 노동조합의 현재 중심활동과 미래 중심활동, 노동이사제의 역할 등을 살펴보았다.

1) 노동조합의 현재 활동 방향

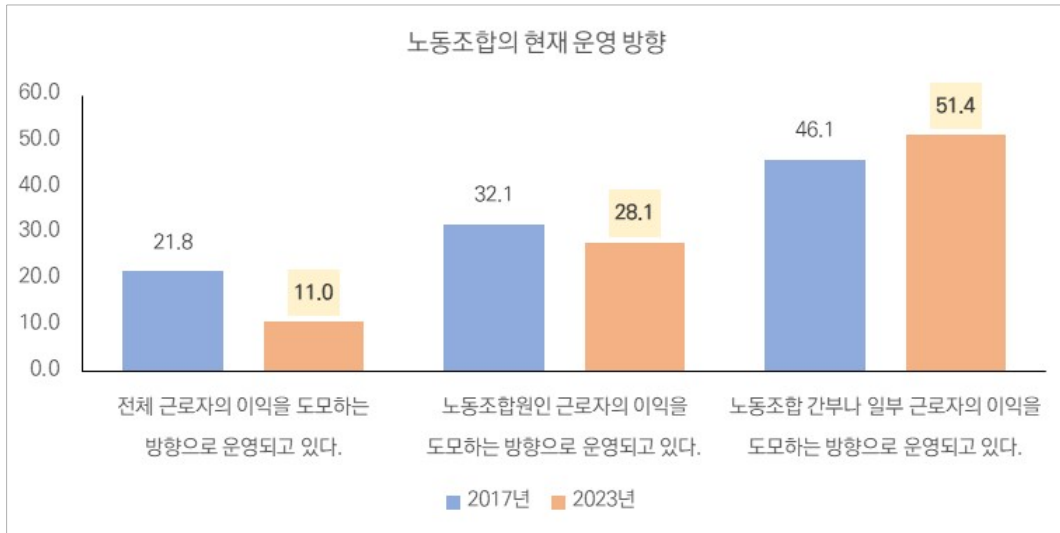
현재 노동조합의 활동(운영) 방향을 살펴보면 ‘노동조합이 노조 간부나 일부 노동자의 이익을 도모하는 방향으로 운영되고 있다’라는 응답이 51.4%로 높게 나타났으며 ‘노동조합이 전체 노동자의 이익을 도모하는 방향으로 운영되고 있다’라는 응답은 11%로 가장 낮게 나타났다. ‘노동조합이 조합원의 이익을 도모하는 방향으로 운영되고 있다’라는 응답은 중간이 28.1%였다. 이러한 결과는 노동조합이 실제 전체 노동자의 이익을 도모하는 운동을 전개하고 있는지와 무관하게 국민들은 노동조합이 일부 이해관계자 중심으로 활동하고 있다고 인식하고 있음을 보여주는 것으로 노동조합과 국민 간 괴리가 상당함을 보여준다.

[그림 7]을 보면 이러한 응답 패턴은 2017년에도 비슷했지만 2023년 조사에서는 노동조합이 노조 간부와 일부 조합원의 이익의 도모한다는 응답 비중이 약간 더 높아진 것으로 나타났다. 이러한

결과의 배경에는 노동조합이 전체 노동자의 이해를 대변하는 활동을 얼마나 하고 있는지와 무관하게 노동조합에 대한 국민의 부정적인 인식이 적지 않음을 보여준다. 또한 노동조합에 대한 국민의 부정적인 의식은 노조 활동을 부정적으로 다루는 언론보도도 영향을 미쳤을 것으로 보이는데 2017년 조사에 따르면, 언론이 노사관계를 불공정하게 다룬다는 응답이 41.6%로, 공정하다는 다룬다는 응답(15.2%)을 압도했다.

[그림 7] 노동조합의 현재 활동 연도별 변화(2017~2023)

(단위: %)



‘노동조합이 노조 간부와 일부 조합원의 이익을 도모하는 방향으로 운영되고 있다’라는 응답은 성, 연령, 종사상 지위, 조합원 여부와 무관하게 가장 높은 응답을 보여 일관된 것으로 나타났다. 특히, 남성 응답자와 60대 이상 응답자 및 비조합원 응답자가 ‘노조가 간부나 일부 노동자의 이익을 도모하는 방향으로 운영되고 있다’라는 데 더 높게 응답하였다.

<표 7> 노동조합의 활동 방향 응답자별 비율

(단위: %)

구분		①	②	③	④	합계
전체		11.0	28.1	51.4	9.5	100.0
성별	여성	12.3	30.0	46.2	11.6	100.0
	남성	9.5	26.0	57.3	7.2	100.0
연령	18~29세	10.2	35.1	41.0	13.7	100.0
	30~39세	14.2	28.8	48.2	8.8	100.0
	40~49세	9.2	25.3	55.2	10.3	100.0
	50~59세	12.4	22.6	53.1	11.9	100.0
	60~69세	9.9	28.8	57.7	3.6	100.0
고용형태	정규직	14.7	29.4	48.7	7.2	100.0
	비정규직	11.7	29.4	47.8	11.2	100.0

구분		①	②	③	④	합계
노조가입여부	조합원	21.4	28.0	44.6	6.0	100.0
	비조합원	11.8	29.7	49.1	9.4	100.0

- ① 전체 근로자의 이익을 도모하는 방향 ② 노동조합원인 근로자의 이익을 도모하는 방향
 ③ 노동조합 간부나 일부 근로자의 이익을 도모하는 방향 ④ 선택할 수 없음

2) 노동조합의 현재 중심활동과 미래 중심활동

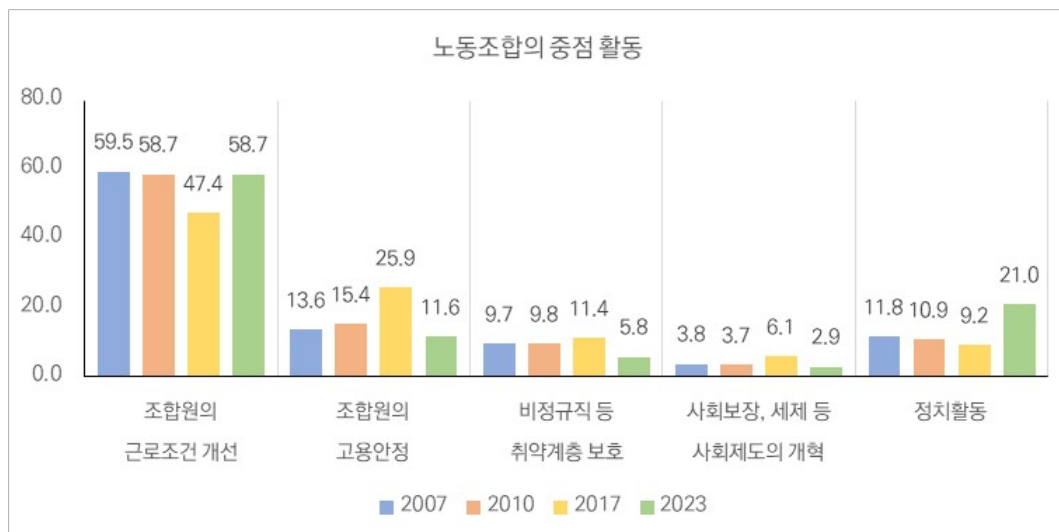
국민이 바라보는 노동조합의 현재 중심활동과 미래 중심적인 활동이 무엇인지를 살펴보았다. 응답자들은 노동조합의 현재 중심활동이 ‘조합원의 근로조건 개선’이라는 데 가장 많이 응답하였다(58.7%). 다음은 정치활동(21.0%), 고용안정(11.6%), 사회제도의 개혁(2.9%) 순이었다.

[그림 8]은 노동조합의 현재 중심활동에 대한 연도별 응답을 나타낸 것이다. 대체로 응답은 비슷해 보이지만 2017년에는 노동조합의 중심활동으로 근로조건 개선과 조합원의 고용안정이 1, 2순위로 응답된 반면, 2023년 조사에서 1순위는 동일하지만 2순위가 조합원의 고용안정에서 정치활동으로 바뀌었다.

이러한 결과는 노동조합이 실제 정치활동을 많이 해서라기보다 윤석열 정부 들어 노정 간 대립이 격화되고 있는 상황에서 정부에 대해 비판적인 활동을 높여가고 있기 때문에 노동조합의 대정부 투쟁이 국민의 시각에서 정치활동으로 비춰졌을 가능성이 커 보였다.

[그림 8] 노동조합의 현재 중심활동 연도별 변화(2007~2023)

(단위: %)



응답 그룹별로 노동조합의 현재 중심활동이 무엇인지를 살펴보면 ‘노동조합이 조합원의 근로조건 개선’을 위한 활동을 한다는 데 모든 그룹이 동일하게 가장 높게 응답하였다. 조합원의 근로조건 개선 활동에 대해서는 여성, 40대, 정규직, 비조합원인 응답자가 상대적으로 높게 응답하였으며 정치

활동에 대해서는 남성, 60대, 비정규직이 상대적으로 높게 인식하고 있었다.

〈표 6〉 노동조합의 현재 중심활동 응답자별 비율

(단위: %)

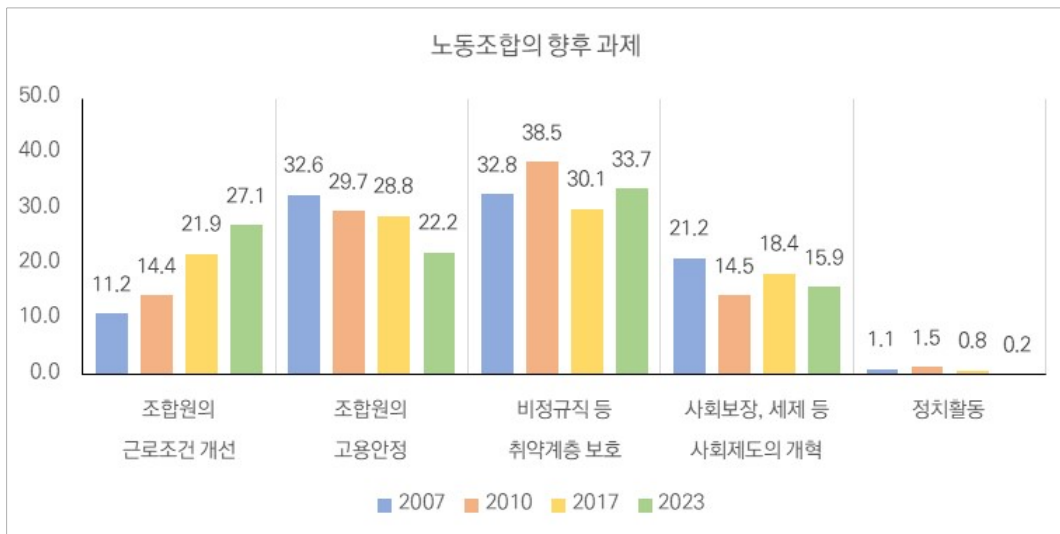
구분		①	②	③	④	⑤	합계
전체		58.7	11.6	5.8	2.9	21.1	100.0
성별	여성	67.4	9.3	5.5	2.6	15.3	100.0
	남성	49.0	14.1	6.1	3.2	27.5	100.0
연령	18~29세	52.6	14.9	13.4	4.6	14.4	100.0
	30~39세	61.7	9.5	6.2	2.6	20.1	100.0
	40~49세	64.1	13.9	3.5	1.6	16.8	100.0
	50~59세	63.9	9.5	2.7	1.1	22.8	100.0
	60~69세	53.2	10.1	4.0	4.0	28.6	100.0
고용형태	정규직	62.9	10.5	5.4	3.3	17.9	100.0
	비정규직	58.6	12.7	5.2	3.5	20.0	100.0
노조가입여부	조합원	55.1	14.4	7.8	4.8	18.0	100.0
	비조합원	62.3	10.8	5.0	3.1	18.9	100.0

- ① 조합원의 임금인상 등 근로조건 개선
- ② 조합원의 고용안정
- ③ 비정규직 등 취약계층 보호
- ④ 사회보장, 세제개혁 등 사회제도의 개혁
- ⑤ 정치적 활동

국민들이 생각하는 노동조합의 미래 중심활동은 비정규직 등 취약노동자를 보호하는 것이라는 응답이 가장 높게 나타났다(33.7%). 다음이 조합원의 근로조건 개선(27.1%)이었으며 고용안정(22.2%), 사회제도개혁(15.9%), 정치활동(0.2%) 순으로 나타나, 국민의 시각에서 바라보는 현재 노동조합과 중심활동과 노동조합의 미래 중심활동과는 거리가 있음을 보여주었다.

〔그림 9〕 노동조합의 미래 중심활동 연도별 변화(2007~2023)

(단위: %)



응답 그룹별로 노동조합의 미래 중심활동에 대한 의견을 질문한 결과, 정규직과 조합원인 응답자를 제외한 다른 응답 그룹은 모두 비정규직 등 취약계층의 보호가 가장 높게 응답되었다. 반면, 정규직인 응답자는 조합원의 임금인상 등 근로조건 개선에 노동조합 중심활동 1순위로 꼽았으며 조합원 응답자도 마찬가지였다.

이러한 결과는 노동조합이 비정규직 등 취약계층의 보호를 위한 활동에 더 많은 자원을 배치하여 활동을 해야 하지만 그 과정에서 정규직인 조합원들을 끊임없이 설득해야 함을 보여준다. 한편, MZ세대인 20~30대는 취약계층의 보호와 조합원의 근로조건 개선 모두에 노력해야 한다는 응답이 특징이었다.

〈표 6〉 노동조합의 미래 중심활동 응답자별 비율

(단위: %)

구분		①	②	③	④	⑤	합계
전체		27.1	22.2	34.7	15.9	0.1	100.0
성별	여성	28.1	23.4	33.6	14.8	0.1	100.0
	남성	26.0	20.8	36.0	17.0	0.1	100.0
연령	18~29세	32.2	19.5	34.4	13.7	0.2	100.0
	30~39세	30.7	21.2	34.7	13.1	0.4	100.0
	40~49세	18.8	24.3	39.8	17.2	0.0	100.0
	50~59세	27.4	22.3	32.0	18.3	0.0	100.0
	60~69세	26.9	23.4	33.7	16.0	0.0	100.0
고용형태	정규직	34.5	21.4	27.0	16.8	0.4	100.0
	비정규직	25.8	24.6	35.7	13.9	0.0	100.0
노조가입여부	조합원	49.1	17.4	20.4	12.6	0.6	100.0
	비조합원	27.2	23.8	32.8	16.1	0.1	100.0

① 조합원의 임금인상 등 근로조건 개선

② 조합원의 고용안정

③ 비정규직 등 취약계층 보호

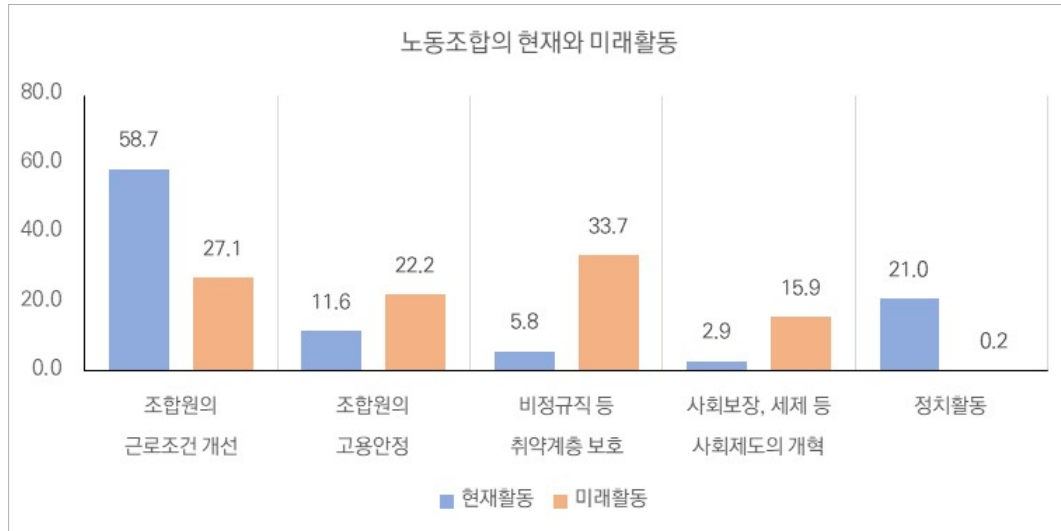
④ 사회보장, 세제개혁 등 사회제도의 개혁

⑤ 정치적 활동

[그림 10]은 국민들이 인식하는 현재 노동조합의 중심활동과 미래 노동조합의 중심활동에 대한 견해 간의 차이를 나타낸 것으로 국민 다수는 정치활동이나 근로조건 개선 활동은 다소 줄이고 취약계층의 보호나 사회제도의 개혁과 같은 사회구조를 바꾸는 데 노동조합이 더 많은 역할을 하길 희망하고 있었다.

[그림 10] 노동조합의 현재와 미래 활동

(단위: %)



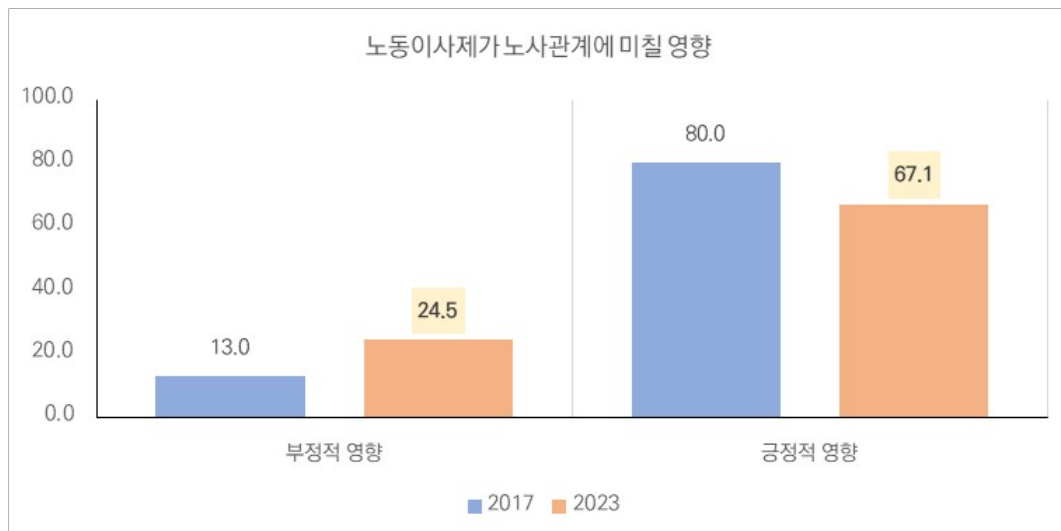
3) 노동이사제의 영향

노동이사제는 긍정적인 영향을 미치고 있다는 데 67.1%가 동의하였고, 부정적인 영향을 미치고 있다는 응답은 24.5%에 불과하였다. 다만, 노동이사제가 도입되기 이전인 2017년도에 비해 노동이사제가 긍정적인 영향을 미칠 것이라는 응답은 다소 줄어든 것으로 나타났다.

이러한 결과는 노동이사제가 전체적으로 도입된 것이 아니라 공공부문에 국한하여 도입되어 그 효과를 판단하기가 쉽지 않고 국민들은 노동이사제의 구체적인 활동을 파악하기가 쉽지 않기 때문인 것으로 해석되었다.

[그림 11] 노동이사제가 노사관계에 미치는 영향 연도별 변화(2017~2023)

(단위: %)



노동이사제의 긍정적인 영향에 대해 성, 연령, 종사상 지위, 조합원 여부와 관계없이 동일하게 긍정적인 영향을 한다는 응답이 일관되게 나타났으며, 특히 남성, 20대, 정규직, 조합원인 응답자가 노동이사제의 영향을 더 긍정적으로 응답하였다.

〈표 10〉 노동이사제 응답자별 비율

(단위: %)

구분		부정적 영향	긍정적 영향	선택할 수 없음	합계
전체		24.5	67.1	8.5	100.0
성별	여성	23.9	65.8	10.3	100.0
	남성	25.1	68.5	6.4	100.0
연령	18~29세	21.7	68.0	10.2	100.0
	30~39세	23.0	67.5	9.5	100.0
	40~49세	24.5	67.0	8.4	100.0
	50~59세	25.7	64.6	9.7	100.0
	60~69세	26.6	68.3	5.0	100.0
고용형태	정규직	23.3	68.3	8.4	100.0
	비정규직	24.4	65.7	10.0	100.0
노조가입여부	조합원	24.7	70.5	4.8	100.0
	비조합원	23.6	66.6	9.8	100.0

Part 3. 노사관계

1) 정부의 바람직한 노사관계 방향은?

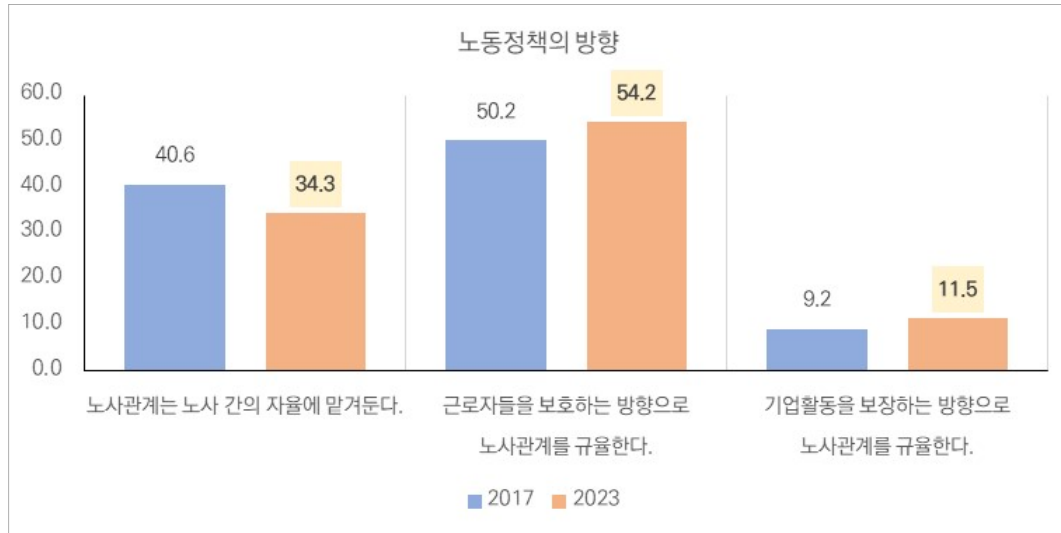
정부의 바람직한 노사관계 정책 방향은 ‘노동자를 보호하는 방향이 되어야 한다’라는 데 54.2%가 동의하는 것으로 나타났으며 다음은 ‘노사 자율에 맡겨야 한다’라는 응답(34.3%)이었고 ‘기업 활동을 보장하는 방향으로 규율해야 한다’라는 응답은 11.5%에 불과한 것으로 나타났다.

[그림 12]는 정부의 노사관계 정책 방향에 관한 연도별 변화로 2023년 조사는 2017년에 비해 정부의 노동정책이 노동자를 보호하는 방향이 되어야 한다는 응답이 4.0%p 더 높게 나타났다.

이러한 결과는 최근 윤석열 정부가 기업 활동에 도움이 되는 방향으로 노사관계도 변화해야 한다며 추진한 노동시간 유연화 등의 정책이 국민정서에 반하고 있음을 보여주는 결과이며 다른 노동개혁 정책도 수정이 필요함을 보여준다.

[그림 12] 노사관계 정책 방향 연도별 변화(2017~2023)

(단위: %)



대부분의 응답 그룹에서 정부의 노사관계 정책 방향이 노동자를 보호하는 방향으로 이루어져야 한다는 데 동의하였으나 유일하게 60대만 노사 자율에 맡겨야 한다는 응답이 더 많았다. 기업 활동을 보장하는 방향으로 정부의 노사관계 정책 방향이 추진되어야 한다는 응답은 전 응답 그룹에서 가장 낮게 나타났다. ‘정부의 노사관계 정책이 노동자를 보호하는 방향으로 바뀌어야 한다’라는 응답은 여성, 20대가 가장 높게 나타났다.

〈표 10〉 노사관계 정책 방향 응답자별 비율

(단위: %)

구분		노사 자율	노동자 보호	기업 활동 보장	합계
전체		34.3	54.2	11.5	100.0
성별	여성	30.4	61.4	8.2	100.0
	남성	38.7	46.2	15.1	100.0
연령	18~29세	22.0	67.1	11.0	100.0
	30~39세	28.5	59.5	12.0	100.0
	40~49세	33.7	58.4	7.9	100.0
	50~59세	39.4	52.4	8.2	100.0
	60~69세	43.8	39.1	17.1	100.0
고용형태	정규직	32.6	58.0	9.5	100.0
	비정규직	32.8	58.3	8.9	100.0
노조가입여부	조합원	32.3	61.1	6.6	100.0
	비조합원	32.8	57.5	9.7	100.0

2) 학교노동교육의 방향은?

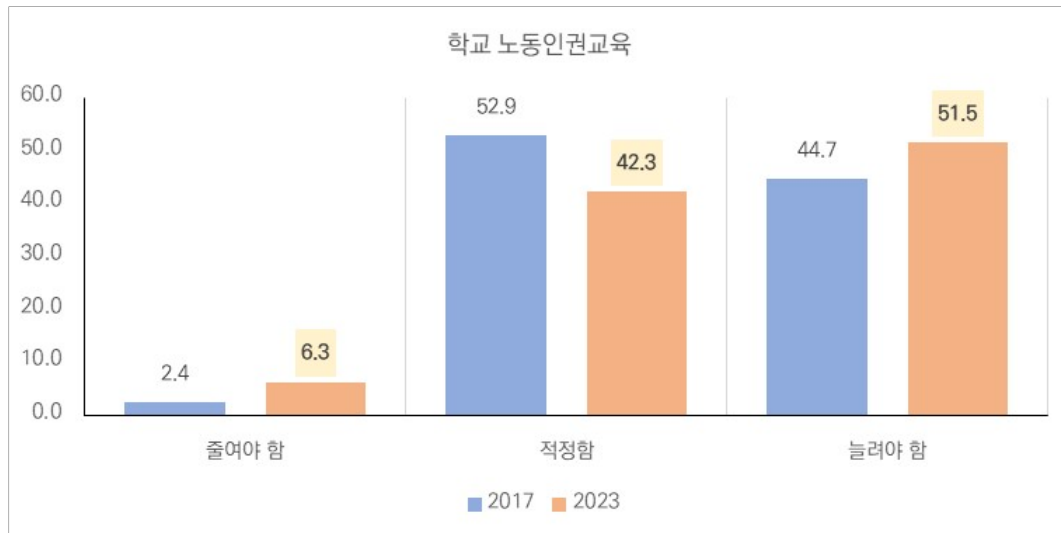
학교 노동인권교육의 방향과 관련하여 학교 노동인권교육을 늘려야 한다는 응답이 51.5%로 가장 많았으며 적정하다는 응답은 42.3%로 나타났고 줄여야 한다는 응답은 6.3%에 불과하였다.

[그림 13]은 학교 노동인권교육에 관한 응답을 2017년과 2023년을 비교한 것으로, 2023년 응답을 보면 '학교노동교육이 적정하다'라는 응답은 2017년에 비해 줄었으며 '학교 노동교육을 늘려야 한다'라는 응답은 2017년 조사보다(44.7%) 더 늘어난 것으로 나타났다.

이러한 결과는 최근 정부의 노동인권정책 방향과 다른 것으로, 교육부와 일부 시도 교육청은 노동인권교육 내용을 학교 교육과정에서 축소하고 있는데, 이는 국민의 바람에 역행하는 것으로 평가할 수 있다.

[그림 13] 학교 노동인권교육 연도별 변화(2017~2023)

(단위: %)



학교 노동인권교육과 관련하여 모든 응답그룹이 동일하게 '강화되어야 한다'라고 응답하였다.

<표 12> 학교 노동인권교육 응답자별 비율

(단위: %)

구분		더 악화 되어야 한다.	현재가 적정하다.	더 강화 되어야 한다.	합계
전체		6.3	42.3	51.5	100.0
성별	여성	4.2	41.1	54.7	100.0
	남성	8.6	43.5	47.9	100.0
연령	18~29세	4.9	41.4	53.8	100.0
	30~39세	4.7	43.3	52.0	100.0
	40~49세	6.8	39.0	54.2	100.0

구분		더 약화 되어야 한다.	현재가 적정하다.	더 강화 되어야 한다.	합계
연령	50~59세	6.0	42.1	51.9	100.0
	60~69세	8.3	45.2	46.6	100.0
고용형태	정규직	4.7	41.0	54.3	100.0
	비정규직	5.0	40.8	54.2	100.0
노조가입여부	조합원	5.4	38.9	55.7	100.0
	비조합원	4.7	41.3	54.0	100.0

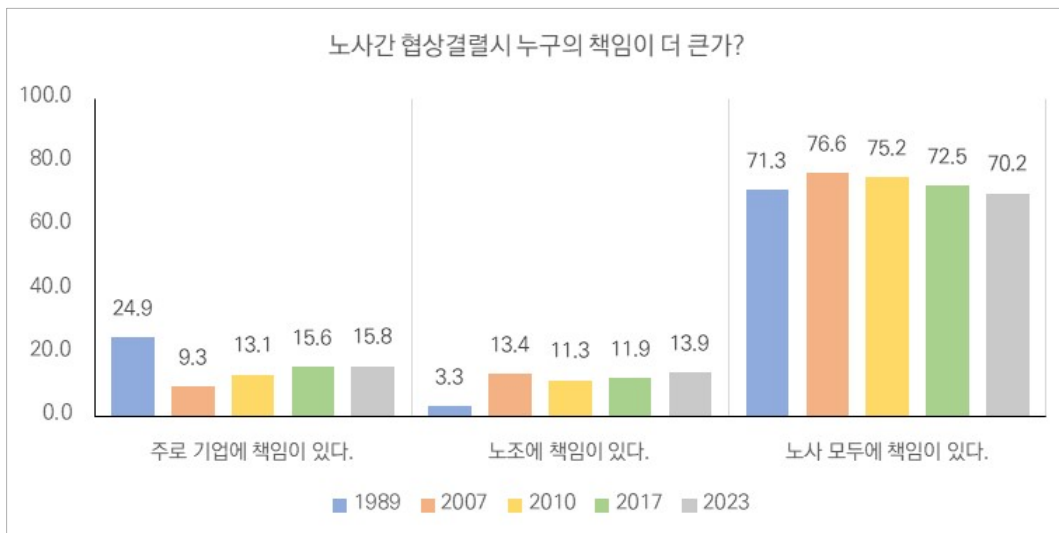
3) 노사갈등의 책임은 노동조합과 사용자 중 어디에 있는가?

노사 간 협상이 결렬될 경우 노사갈등의 책임이 어디에 있는지에 대해 노사 모두에 책임이 있다는 응답이 70.2%로 가장 많았으며 주로 기업에 책임이 있다는 응답이 15.8%로 노조에 책임이 있다는 응답(13.9%)보다 약간 더 높게 나타났다.

[그림 14]는 노사갈등의 책임에 대한 연도별 변화를 나타낸 것으로 '노사갈등은 노사 모두에게 책임 있다'는 응답이 가장 높게 나타나며 그 비율도 비슷했다. 노사 중에서는 주로 기업에 책임이 있다는 응답이 더 많았으나 유일하게 2007년 조사에서만 노조에 책임이 있다는 응답이 더 높았다.

[그림 14] 노사갈등 책임 연도별 변화(1989~2023)

(단위: %)



응답 그룹별로 살펴보면, 응답 그룹과 무관하게 노사갈등은 노사 모두에게 책임이 있다는 응답이 가장 높게 나타났다. 그다음으로 노사 중 누구에게 책임이 있는지에 대해서는 대부분의 응답 그룹이 회사에 책임이 있다고 응답하였고 남성 응답자와 60대 응답자에게서만 노조에 책임이 있다고 응답하였다.

〈표 13〉 노사갈등 책임 응답자별 비율

(단위: %)

구분		기업	노조	노사 모두	합계
전체		15.8	13.9	70.2	100.0
성별	여성	16.0	9.4	74.6	100.0
	남성	15.6	19.0	65.3	100.0
연령	18~29세	18.5	16.3	65.1	100.0
	30~39세	15.7	12.8	71.5	100.0
	40~49세	13.0	12.8	74.2	100.0
	50~59세	17.5	10.8	71.7	100.0
	60~69세	14.1	16.3	69.6	100.0
고용형태	정규직	17.5	13.3	69.2	100.0
	비정규직	16.2	13.2	70.6	100.0
노조가입여부	조합원	22.9	13.3	63.9	100.0
	비조합원	15.8	13.2	71.1	100.0

3. 결론

본 연구에서 살펴본 역사적 흐름에 따른 노동·노사관계에 관한 국민의식조사의 결론은 첫째, 국민들은 노동조합의 필요성과 긍정적인 역할을 인정하고 노동자를 사회적 약자로 인식하고 있음을 확인한 것이다.

노동자가 기업으로부터 받는 대우와 관련하여 국민들은 2007년 이래로 ‘노동자들이 점점 더 기업으로부터 정당한 대우를 받고 있지 못하다’라고 응답하고 있었다. 2023년 조사 결과를 보면, 노동자가 기업으로부터 부당한 대우를 받고 있다는 응답은 61.8%인데 비해 정당한 대우를 받고 있다는 응답은 38.2%에 그 격차가 상당한 것으로 나타났다.

노동자의 권리보장에 대해서도 부정적인 인식이 커지고 있었다. 노동자가 노동3권(단결권, 단체교섭권, 단체행동권)을 보장받고 있는지에 대해 2023년 조사 결과는 2017년 조사에 비해 크게 악화된 것으로 나타났다. 이러한 결과는 윤석열 정부의 노동정책과도 무관하지 않은 것으로 보이며 정부의 반노동 정책이 노동기본권을 침해할 가능성이 있음을 시사한다.

노동조합의 필요성에 대해 2023년 조사 결과, 응답자의 절대다수인 79.6%가 필요하다고 응답하고 있었다. 이전조사와 비교해 보면 비록 노조의 필요성에 대한 인정 비율이 다소 낮아지기는 하였으나 국민의 절대다수가 노동조합의 제도적 필요성에 대해 인정하고 있음을 의미한다. 비정규직 응답자가 정규직 응답자에 비해 노조의 필요성에 대해 약간 더 높게 응답하고 있어 노동조합을 통한 비정규직 노동자의 이해대변이 중요한 과제임을 보여주었다.

노동조합이 불평등 완화에 긍정적인 영향을 미치고 있다는 응답이 46.1%였으며, 부정적인 영향이 있다는 응답은 21.8%였다. 연령대별로 20대 응답자가 노동조합의 불평등 완화에 대해 가장 긍정적으로 평가하고 있는 것은 MZ그룹에서 노동조합에 대해 효용성을 높게 인식한다는 최근의 연구 결과와도 부합한다. 노동조합이 정치민주화에 미친 영향 역시 (+)방향으로 나타나 순기능이 있음을 확인할 수 있었으나 그 효과는 과거에 비해 줄어든 것으로 나타났다. 이러한 결과는 노동조합의 정치적인 개입이 낮아진 것으로 노동조합 중심의 정당 활동이 약화된 것으로도 볼 수 있다.

둘째, 노동조합의 활동에 대한 노동조합과 국민 간 괴리를 확인할 수 있었고, 이는 노동조합의 미래 과제가 무엇인지에 대한 시사점을 제공한다. 국민들은 현재 노동조합의 활동(운영) 방향에 대해 '노동조합이 노조 간부나 일부 노동자의 이익을 도모하는 방향으로 운영되고 있다'라고 가장 높게 응답(51.4%)하였으며 '노동조합이 전체 노동자의 이익을 도모하는 방향으로 운영되고 있다'라는 응답은 11%로 가장 낮게 나타났다. 이러한 결과는 노동조합이 실제 전체 노동자의 이익을 도모하는 운동을 전개하고 있는지와 무관하게 국민들은 노동조합이 일부 이해관계자 중심으로 활동하고 있다고 인식하고 있음을 보여주는 것으로, 노동조합과 국민 간 노조 활동에 대한 괴리가 상당함을 보여준다.

다음으로 국민이 바라보는 노동조합의 현재 중심활동과 미래 중심적인 활동이 무엇인지를 살펴본다. 응답자들은 노동조합의 현재 중심활동이 '조합원의 근로조건 개선'이라는 데 가장 많이 응답하였다(58.7%). 다음은 정치활동(21.0%), 고용안정(11.6%), 사회제도의 개혁(2.9%) 순이었다. 2017년 조사와 비교해 보면 노동조합의 중심활동으로 근로조건 개선과 조합원의 고용안정이 1, 2순위로 응답된 반면, 2023년 조사에서 1순위는 동일하지만 2순위가 조합원의 고용안정에서 정치활동으로 바뀌었다. 이러한 결과는 노동조합이 실제 정치활동을 많이 해서라기보다 윤석열 정부 들어 노정 간 대립이 격화되고 있는 상황에서 정부에 대해 비판적인 활동을 높여가고 있어 노동조합의 대정부 투쟁이 국민의 시각에서 정치활동으로 비춰졌기 때문으로 보였다.

한편, 국민들이 생각하는 노동조합의 미래 중심활동은 비정규직 등 취약노동자를 보호하는 것이라는 응답이 가장 높게 나타났다(33.7%). 다음이 조합원의 근로조건 개선(27.1%)이었으며 고용안정(22.2%), 사회제도개혁(15.9%), 정치활동(0.2%) 순으로 나타나, 국민의 시각에서 바라보는 현재 노동조합과 중심활동과 노동조합의 미래 중심활동과는 거리가 있음을 보여주었다. 이러한 결과는 노동조합이 비정규직 등 취약계층의 보호를 위한 활동에 더 많은 자원을 배치하여 활동해야 하지만 그 과정에서 정규직인 조합원들을 끊임없이 설득해야 함을 보여준다. 한편, MZ세대인 20~30대는 취약계층의 보호와 조합원의 근로조건 개선 모두에 노력해야 한다고 응답하였다.

셋째, 국민의식조사결과, 윤석열 정부의 노사관계 정책 수정이 필요함을 확인하였다. 구체적으로 정부의 바람직한 노사관계 정책 방향은 '노동자를 보호하는 방향이 되어야 한다'라는 데 54.2%가 동의하는 것으로 나타났으며 다음은 '노사 자율에 맡겨야 한다'라는 응답(34.3%)이었고 '기업 활동을 보장하는 방향으로 규율해야 한다'라는 응답은 11.5%에 불과한 것으로 나타났다. 정부의 노사관계 정책 방향에 관한 연도별 변화를 보면 2023년 조사는 2017년에 비해 정부의 노동정책이 노동자

를 보호하는 방향이 되어야 한다는 응답이 4.0%p 더 높게 나타났다. 이러한 결과는 최근 윤석열 정부가 기업 활동에 도움이 되는 방향으로 노사관계도 변화해야 한다고 추진한 노동시간 유연화 등의 정책이 국민 정서에 반하고 있음을 보여주는 결과이며 다른 노동 개혁 정책도 수정이 필요함을 보여 준다. '정부의 노사관계 정책이 노동자를 보호하는 방향으로 바뀌어야 한다'라는 응답은 여성, 20대가 가장 높게 나타났다.

학교 노동인권교육의 방향과 관련하여 학교 노동인권교육을 늘려야 한다는 응답이 51.5%로 가장 많았으며 적정하다는 응답은 42.3%로 나타났고 줄여야 한다는 응답은 6.3%에 불과하였다. '학교노동교육이 적정하다'라는 2023년 응답은 2017년에 비해 줄었으며 '학교 노동교육을 늘려야 한다'라는 응답은 2017년 조사보다(44.7%) 더 늘어난 것으로 나타났다. 이러한 결과는 최근 정부의 노동인권정책 방향과 다른 것으로, 교육부와 일부 시도 교육청은 노동인권교육 내용을 학교 교육과정에서 축소하고 있는데, 이는 국민의 바람에 역행하는 것으로 평가할 수 있다.

마지막으로 노사 간 협상이 결렬될 경우 노사갈등의 책임이 어디에 있는지에 대해 노사 모두에 책임이 있다는 응답이 70.2%로 가장 많았으며 주로 기업에 책임이 있다는 응답이 15.8%로 노조에 책임이 있다는 응답(13.9%)보다 약간 더 높게 나타났다. 노사 중 누구에게 책임이 있는지에 대해서는 대부분의 응답 그룹이 회사에 책임이 있다고 응답하였고 남성 응답자와 60대 응답자에게서만 노조에 책임이 있다고 응답하였다.

[발 제]

불평등 사회,
노동문제 해결을 위해서

홍춘기

(대전광역시노동권익센터 센터장)

토론 1

불평등 사회, 노동문제 해결을 위해서

홍춘기 (대전광역시노동권익센터 센터장)

이번 연구조사 결과를 보면서 꽤 의미 있는 조사가 진행되었구나! 반가웠습니다. 불평등에 대한 노동문제를 중심으로 한 시민의식 조사는 현재 우리 국민의 불평등, 노동에 대한 의식의 흐름을 바라볼 좋은 기회가 되었고, 이후 노동진영이 풀어나가야 할 과제를 모색할 기회가 된 듯합니다. 특히 2009년, 2017년, 2023년을 비교해 보면서 시민들의 의식의 흐름을 볼 수 있어 좋았고, 다만 이번 조사의 결과를 보면 우리 사회의 불평등지수가 감소하였는가, 평등사회로 좀 더 전진하였는가, 앞으로 더 발전할 가능성이 있느냐는 질문에 긍정적이지 못하다는 것이 매우 안타깝습니다.

2010년 지방선거 이후 많은 지방자치단체에서 사회 양극화에 대한 우려 속에서 비정규직 문제에 관심을 가지기 시작하였습니다. 지자체 내에 비정규직 지원센터, 노동권익센터들이 설치되어 비정규직, 취약계층 노동자들을 위한 지원사업들을 벌여 나가고 있습니다. 물론 일부 지자체는 그렇지 못한 곳도 있습니다. 센터들이 늘어나고, 다양한 사업들이 펼쳐지고 있고, 일부 비정규직 노동자, 일부의 특수고용노동자, 일부의 취약계층 노동자들의 수혜를 보는 것도 사실입니다. 그런데 이렇게 비정규직센터들이 늘어나면서 정작 비정규직 문제의 근본 원인을 제거하기 위한 지자체의 노력, 정부의 노력이 얼마나 있었는가 생각해 봅니다. 일부의 지원사업을 통해 취약계층을 지원한다고 생색내기라고 있지 않은가. 사회의 불평등 요소를 감춘 채, 덮어둔 채 일부 지원사업으로 비정규직 문제를 바라보고 있지 않은가 하는 생각이 듭니다.

전국의 비정규직센터들의 역할을 부정하는 것은 아닙니다. 노동인권에 대한 시민 인식개선과 노동존중 사회를 만들기 위한 역할을 지역에서 열심히 해 주고 계십니다.

이번 조사 결과를 보면서 많은 생각들이 들었습니다.

비정규직 문제 해법을 위해 규모 축소보다 임금 격차 완화를 상대적으로 더 중시한다고 나타났습니다. 문재인 정부에서 비정규직에 대한 정규직 전환을 시도했습니다. 대전 시도 기간제, 용역·파견 노동자들은 정규직 전환도 되었습니다. 하지만 무늬만 무기계약직으로 바뀌었을 뿐, 처우는 나아진 것이 없습니다. 오히려 현장의 노동자들은 의무와 책임만 높아졌다고 하소연합니다. 비정규직 문제의 핵심은 낮은 처우의 문제였습니다. 규모가 많아진 이유는 낮은 임금을 통한, 낮은 비용처리가 가

능했기 때문입니다. 작년 통계청에서 정규직과 비정규직의 임금 격차가 더 벌어졌다는 결과를 내놓았습니다. 2003년 관련 통계 작성 이래 최대치라고 합니다. 정규직과 비정규직의 임금 격차가 월평균 약 160만 원 정도 나타났다고 합니다. 비정규직 문제에 대한 사회적 심각성, 문제 해결을 위한 다양한 해법들이 제시되고 있지만, 현실은 차별이 더 심해지고 있는 것입니다.

시민의식의 변화는 정규직 전환에 따른 많은 사회적 논란들로 인할 수도 있지만, 결국 이런 사회적 현실이 반영된 것이 아닌가 싶습니다.

다음은 윤석열 정부의 비정규직 문제 해결에 대해 기대가 매우 낮습니다. 성과를 거둘 것이라는 의견이 11%밖에 되지 않습니다. 그런데도 윤석열 정부가 지지받는 이유가 무엇일까? 화물연대를 탄압하고 지지율이 오르면서 정부는 건설노조 탄압으로 민주노총 탄압으로 확대하고 있습니다. 이번 조사에서도 나왔듯이 시민들의 노동조합에 대한 비판적 평가, 정규직 집단이기주의에 대한 비판 인식이 반영된, 지지율 반등이 아닌가 싶습니다.

그럼에도 시민들은 노동자를 사회적 약자로 인식하고, 노동조합을 통해 권익증진을 도모할 수 있다고, 노동조합 필요성에 대해서는 높게 인식하고 있습니다. 노동조합의 미래 중심 활동으로 비정규직 등 취약 노동자 보호에 대해 높게 응답하고 있습니다.

두 가지 문제의식이 들었습니다. 우선 노동조합의 불신을 어떻게 해결할 것인가? 또 하나는 노동조합에 대한 기대를 어떻게 풀어나갈 것인가?

노동조합의 현재 활동 중에 정치활동을 하고 있다고 높게 응답한 것에 대해서는 여러 고민이 들었습니다. 민주노동당을 만들고 민주노총이 당 가입을 독려하고 할 때보다 지금 민주노총이 더 정치활동을 하고 있나? 21대 국회의원을 보니 한국노총출신 9명, 민주당 6명, 국민의힘 3명, 민주노총출신은 4명으로 모두 정의당입니다. 2004년 민주노동당 10명을 당선시킨 것에 비하면 정치활동을 많이 한다고 볼 수 있을까요. 시민들의 인식 속에 민주노총, 노동조합은 정치투쟁하는 집단으로 인식되고 있는 것이 아닌가 싶습니다. 정권의 프레임에 노동조합이 갇혀 있는 것이 아닌가 싶습니다.

노동조합은 어떻게 시민들의 불신을 끊을 것인가? 많은 고민이 필요합니다. 많은 노동조합 간부들이 헌신하고 있고, 저임금에 열악한 처우 속에서도 투쟁하고 있습니다. 물론 일부 노동조합의 일탈도 있고, 오르지 못한 정규직에 대한 원망과 불신도 있을 수 있습니다.

윤석열 정부가 노동조합의 회계를 공개하라고 공격할 때도, 저는 오히려 민주노총이 여론에 공개하면 어떨까 생각했습니다. 정부에 공개하는 것이 아니라, 여론에 공개하고 정정당당하게 대응하고, 정부와 기업들을 압박했으면 좋겠다는 생각도 했습니다. 자꾸만 여론몰이에 당하고 있다는 느낌이 들었습니다. 불신을 회복하기 위한 대국민 메시지가 필요할 때인데, 이런 부분들을 잘 대응하고 있지 못하다고 생각됩니다. 시민들이 가지고 있는 노동조합에 대한 기대에 부응할 수 있는 활동과 여론전도 필요해 보입니다. 사회제도개혁도 결국 정치활동입니다. 그래서 여론에 대한 대응 전략이 필

요해 보입니다.

물론 일부 노동조합의 일탈에 대해서는 과감한 부분도 필요합니다.

다음으로 비정규직 노동자들의 사회의식 불균등 발전에 관한 결과를 보면서 정규직이든 비정규직이든 비정규직 문제를 제외하면 평등과 공정 및 사회경제 영역의 쟁점들에서 물질적 이해관계에 한정되어 있다는 결과가 나옵니다. 이는 기득권 유지와 저임금, 고용불안이 만든 결과라고 봅니다.

따라서 노동조합의 정치적 각성이 더 필요합니다.

조사 결과에서 시민들은 미래의 노동조합 활동으로 취약 노동자 보호 33.7%, 조합원 근로조건 개선 27.1%, 고용안정 22.2%, 사회제도개혁 15.9%, 정치활동 0.2% 순으로 나타났습니다. 결국 시민들은 미래 노동조합의 역할로 조합원에 대한 권익(49.3%)과 더불어 사회적 역할(49.8%)을 모두 필요하다고 인식하고 있습니다.

노동조합이 사회적 역할을 하기 위해서는 정치활동이 필요합니다. 취약계층 노동자들을 보호하기 위한 제도개선, 공정한 사회로의 제도개선 결국 모두 정치입니다. 그런데도 정치참여 활동에 대한 비중이 낮은 것은 일상과 정치를 분리해서 시민들이 보고 있다는 것입니다.

조합원들도 마찬가지입니다. 사회정치 의식의 불균형은 시민들과 마찬가지로 조합활동과 정치를 분리해서 보고 있기 때문입니다. 노동조합의 정치의식 향상을 위한 사회정치경제에 대한 교육과 정치참여를 통한 사회적 역할을 높이기 위한 대안을 모색해야 합니다.

또 학교 노동 인권교육을 더 늘려야 한다는 응답이 51.5%로 나온 것은 이 조사의 흐름과 일치한다고 봅니다. 사회적 약자인 노동자들의 자기방어를 위해, 노동에 대한 인식변화를 위해 필요하다고 시민들이 공감하고 있다고 봅니다.

마지막으로 시민들은 불평등의 원인이 어디에 있는지, 누가 변화해야 하는지 잘 알고 있습니다. 정부의 노사관계 정책의 방향이 노동자를 보호하는 방향으로 가야 한다는 응답이 더 높아지고 있습니다. 하지만 정부는 국민의 의사에 역행하는 노동정책을 펴고 있고, 이는 정부 스스로가 실패한 정부의 길을 걷고 있다는 것을 보여줍니다. 윤석열 정부 들어서 많은 노동정책이 퇴보하고 있고, 지방 정부 노동정책들도 역행하고 있습니다.

이 연구결과를 보면서 저는 긍정적 기대도 합니다. 시민들은 노동문제의 불평등과 해결을 위한 과제를 잘 알고 계십니다. 노동조합의 사회적 역할도 부정하고 있지 않습니다. 다만 현재 나서는 노동조합에 대한 인식, 노동조합의 역할, 불공정 노동문제에 대한 해법을 노동진영 모두가 함께 해결해 나가야 할 것입니다.

[발 제]

비정규직 문제 해법과
노동정책의 방향

장흥근

(한국노동연구원 선임연구위원)

토론 2

비정규직 문제 해법과 노동정책의 방향

장흥근 (한국노동연구원 선임연구위원)

- 한국비정규노동센터가 노회찬재단과 함께 어려운 여건에도 불구하고 적지않은 비용과 시간을 들여, 현시점에서 비정규직 문제와 노동관계에 대하여 전국민 대상의 체계적인 인식조사를 실시하고 흥미로운 결과를 발표한 데 대해 경의를 표함.
 - 조돈문, 정홍준 두 분 교수님의 주요 발표 내용과 그에 대한 토론자의 생각을 간단히 말씀드리고자 함.

□ 조돈문 교수님의 주요 발표 내용 및 그에 대한 의견

- 비정규노동자 규모의 증대가 양극화의 주된 원인이라는 데 대해 58.5%가 긍정
- 비정규직이 되는 것이 개인의 능력 노력 때문이라는 데 대해 반대 의견이 61.8%
- 현, 노동시장 및 비정규직 문제들의 심각성? (% , 23년 비정규센터/ 17년 KLI 조사 결과)
 - 일자리 부족과 낮은 고용률 심각 69.1 / 71.9
 - 일자리 수요와 공급의 미스매치 심각 72.3 / 68.8
 - 비정규 근로자수가 너무 많음 68.6 / 64.5
 - 간접고용 남용 74.0 / 69.9
 - 고용형태에 따른 임금 근로조건 격차 76.0 / 78.2
 - 기업규모에 따른 임금 근로조건 격차 79.1 / 80.7

☞ 우리 국민들은 노동시장 및 비정규직 문제의 핵심 및 심각성에 대해 충분히 인지하고 있음. 또한 2017~23년 간 노동시장의 일자리와 비정규직 문제의 심각성에 대한 인식상의 변화가 거의 나타나지 않음. 이는 우리나라 노동시장 및 비정규직 관련 제문제들이 여전히 개선되지 않고 지속되고 있을 가능성이 높음을 시사함. 그 중에서도 특히 기업규모 및 고용형태에 따른 임금 근로조건 격차에 대해 심각하다고 인식하고 있음.

- 비정규직 임금 수준? 절반 혹은 절반 이하라는 응답이 55.5 %
- 비정규직 차별받고 있다? 긍정 73.8 %
- 비정규직 증가 이유는? 기업의 과도한 이윤추구 42.1%, 경기침체로 인한 기업의 재정난 32.5%, 정규직 노조의 기득권 17.0%, 정부의 무관심 5.6%의 순임.
- 동일노동 동일임금 찬성율 83.2 % (89.5%, '05년 한길리서치 조사)

☞ 절대 다수의 국민들이 비정규직 노동자가 정규직 노동자 대비 절반 이하의 임금을 받고 유사 동종 노동 종사 정규직에 비해 임금 면에서 차별받고 있고, 비정규직 증가의 주된 원인이 기업의 과도한 이윤추구나 재정난에 있다고 봄.

- 비정규직 문제 해법(1) 중요도?

: 차별시정 59.8%, 비정규직 고용 제한 양산 억제 24.5%, 정규직 전환 15.7%, 정규직 노조의 양보 8.0%

☞ 비정규직 문제 해법의 우선순위 면에서, 임금 처우 등에서의 차별시정 및 비정규직 남용 억제와 같은 정책 개입이 중요하다고 보며, 정규직 전환과 같이 필요 이상의 갈등을 촉발하는 접근이나, 현 정부에서 방점을 두고 있는 정규직 노조의 양보를 우선시하는 정책 대안에 대한 지지 비율은 상대적으로 낮음. 이는 비정규직 정책 대안이 보다 실용주의적이면서도 점진적인 접근으로 이루어질 필요가 있음을 시사.

- 비정규직 문제 정책 대안들 각각에 대한 지지 ?

: 상시지속 일자리 정규직 채용 법제화 65.4%, 생명안전 일자리 정규직 고용원칙 79%, 동일가치노동 동일임금 지급 76.2%, 원청사용자책임강화 78.7%, 특고 등 노동법 보호 74.3%, 돌봄 공공성 강화 및 돌봄노동자 사회적 보호 75.1%

☞ 오래동안 비정규직 운동에서 내걸고 요구해온 이러한 정책대안들이 국민 절대 다수의 지지를 받고 있음을 재확인. 문제는, 부분적인 진전에도 불구하고 이러한 비정규직 정책 대안들이 한편으로 정부 및 국회 등의 장애물 등으로, 다른 한편으로 노조 내부의 소홀한 관심과 노력 등으로 동력을 끌어모으지 못하고 있다는 점임. 이러한 장벽을 넘어서기 위한 담론 지형의 형성, 실천 방안의 모색이 적극적으로 이루어져야 할 터인데, 어떻게 할 것인가?

- 향후 5년간, 비정규직 규모 증가할 것인가? 74.4%,
- 향후 5년간, 임금격차 확대될 것인가? 68.3%
- 노조, 비정규직 문제 해결 위해 노력하고 있다? 15.4%,
- 현 정부, 비정규직 문제 해결 성과 거둘 것이다? 11.1%

☞ 가까운 장래, 비정규직 문제(규모, 격차)에 대해 비관적 전망이 우세. 또한 비정규 문제 해결을 위한 노조의 노력이나 정부 정책에 대해 매우 비판적인 시각. 이는 뒤에 나오는 노조, 정부 등 주체들의 행태들에 기인하는 것으로 인식

- 노조의 비정규직 문제 해결 노력, 불평등 완화 기여? 긍정적 평가보다 부정적 평가가 매우 높음.

☞ 다수 국민들은 노동조합이 정규직 조합원의 권익 신장의 자기 중심주의적 한계를 넘어, 비정규직 문제 해결, 경제사회 불평등 완화와 같은 사회경제적 연대에 더욱 적극적으로 나서 줄 것을 기대하고 있음. 이러한 사회연대주의적 운동이 활성화될 때 노조 및 노동운동에 대한 신뢰가 회복될 수 있을 것임.

- 노조의 비정규직 문제 해결 노력 정도에 대한 인식과 양대 노총 호감도? 노조의 비정규직 문제 해결 노력을 긍정적으로 인식할수록 양대 노총에 대한 호감도가 높음.
- 노조의 비정규직 문제 노력에 대한 인식 및 노조의 경제사회 불평등 완화 기여도에 대한 인식 별 민주노총 호감도? 노조의 비정규직 문제 해결노력 및 불평등 완화 기여도를 긍정적으로 평가하는 그룹에서 민주노총 호감도가 높음.
- 노조 조합원의 양대노총 호감도?

☞ 민주노총, 한국노총 조합원 각각의 자기 정당조직 호감도는 43% 정도로 절반 이상이 비호감을 표시. 양대노총 모두 현장 조합원들로부터 적극적인 호감을 끌어내고 있지 못함. 조합원 다수의 호응, 호감을 끌어낼 수 있는 총연맹 수준에 부합하는 전략의 수립, 사업의 기획, 실행의 필요성을 시사함.

- 비정규직 문제(및 정책 대안)에 대한 정규직과 비정규직 노동자의 인식 차이?

☞ 조교수님은 발제문에서, <표 5.5> 비정규직 문제 관련 정규직-비정규직 인식 비교 결과에 대해, “비정규직 문제 관련해서는 거의 모든 항목들에서 정규직과 비정규직은 유의미한 인식 수준 차이를 보여주고 있다(<표 5.5>). * 정규직 노동자들은 정규직-비정규직 임금격차 등 비정규직 문제의 심각성을 제대로 인식하지 못하고 있는데, 이는 비정규직 문제에 대한 적극적인 외면 혹은 소극적인 관심 결여를 반영한다고 할 수 있다. 비정규직 문제 해결 위한 핵심 정책과제인 상시적 업무 정규직 고용 원칙과 동일임금 동일노동 원칙에 대한 지지도에 있어 정규직은 비정규직에 월등히 낮은 것으로 나타나고 있다.” 라고 해석하여 정규직 노동자들에 대해 매우 비판적으로 해석하고 있는데,

☞ 이는 정규직-비정규직 인식의 차이를 과도하게 해석한 것은 아닌지? 기본적으로 제시된 모든 문항에 대해 정규직 비정규직 노동자들은 같은 방향으로 인식을 하고 있고, 일부 항목에서 통계적으로 유의한 차이가 있다고 하더라도 그 차이는 그리 크지 않음을 감안한다면, 이 결과를 가지고 ‘정규직 이기주의’로 극단적으로 해석하기보다는 정규직-비정규직의 이분법을 넘어선 노동자 계급의 형성과 연대성 제고를 위해 ‘비정규직 문제에 대한 정규직 노동자들의 인식제고’가 여전히 풀어야 할 중요한 숙제이고 이를 위해 노동조합, 비정규직 운동, 정부와 시민사회가 함께 노력해야 할 것으로 보아야 하지 않을까?

[참고] <표 5.5> 비정규직 문제 관련 정규직-비정규직 인식 비교

	E2 임금 격차 숙지	E4 비정규직 이윤 동기	E7_1 상시업무 정규직	E7_2 생명 안전 정규직	E7_3 동일임금	E7_4 원청책임 강화	E7_5 특고노동 법 보호	E7_6 돌봄 공공성
① 정규직	.5537	.4484	.6369	.7889	.7291	.7776	.7205	.7557
② 비정규직	.6406	.3823	.7070	.7859	.7957	.7969	.7752	.7688
전체	.5919	.4194	.6677	.7876	.7583	.7861	.7445	.7614
② - ①	0.0869	-0.0661	0.0701	-0.003	0.0666	0.0193	0.0547	0.0131
t-value	2.551*	1.926?	2.143*	.106	2.241*	.673	1.802?	.444

- 비정규직의 사회의식 저발달: 정규-비정규 인식 차이 거의 없음.

□ 정흥준 교수님의 발표 주요 내용 및 그에 대한 의견

- 노동자는 정당한 대우 받는가? 긍정 38.2% ('23년)/ 38.0% ('17년 KLI조사)
- 노동3권 보장? 긍정 16.3% ('23년)/ 24.1% ('17년 KLI조사)
- 노동조합의 필요성? 긍정 79.6% ('23년)/ 85.5% ('17년 KLI조사)

☞ 다수의 국민은, 우리나라에서 노동자들이 정당하게 대우받지 못하고 있고, 노동3권이 제대로 보장받고 있지 못하다고 보고 있으며, 이런 현실에서, 노동자들의 처우 개선 및 권익 보장을 위해 노동조합이 필요하다고 인식하고 있음. 근래 우리 사회내 보수 언론 및 정치권 일각에서 반노조 혹은 노조 혐오 정서를 자극하면서 마치 많은 국민이 그러한 생각을 가진 것처럼 보이려고 하고 있지만, 이번 조사나 그 이전의 조사가 일관되게 보여주는 것은 우리 국민이 그러한 이데올로기 조작에 부화뇌동할 것 같지는 않아 보임. 노동계는 이러한 움직임을 방관하지 말고, 우리의 객관적 노동 현실을 보다 적극적으로 알리고 노동조합운동의 필요성과 효과를 홍보하여 노동에 대한 이해수준을 높이고 우호적인 여론의 조성을 위해 노력할 필요.

- 노조의 불평등 완화 영향?
: 긍정적 46.1%, 부정적 21.8%, P-N = 24.3% ('23 조사) / 62.2% ('17 KLI)
- 노조의 정치민주화 효과?
: 긍정적 38.0%, 부정적 33.1%, P-N = 4.9% ('23 조사) / 49.9% ('17 KLI)

☞ 노조의 '불평등 완화 영향', '정치민주화 효과'에 대해 여전히 긍정적인 인식이 많기는 하지만, 이전 조사 결과에 비해 긍정적 평가가 현저히 줄어들었음. 2017년 당시 문재인 정부의 출범과 더불어 노조가 활성화되고 경제사회 정치적으로 적극적으로 보이스를 내면서 노조의 사회정치적 효과에 대한 대중적 효능감이 컸던 반면, 현 정부 출범 이후 이어진 일련의 정세 변화가 전과는 상이한 방향으로 움직이면서 노조의 경제사회 및 정치적 효능에 대한 긍정적 평가가 크게 줄어든 것으로 보임.

- 노동조합의 현재 활동 방향?

- : 전체 근로자의 이익을 도모 11.0% ('23 조사) / 21.8% ('17 KLI)
- : 노조조합원인 근로자의 이익을 도모 28.1% ('23 조사) / 32.1% ('17 KLI)
- : 노조 간부나 일부 근로자의 이익을 도모 51.4% ('23 조사) / 46.1% ('17 KLI)

☞ 노조의 활동 방향이, 실제로 그러한지 여부를 떠나서, ‘전체 근로자의 이익보다는 노조 조합원, 그리고 노조 간부 및 일부 근로자의 이익’을 도모하는 방향으로 전개된다는 인식이 변함없이 이어지는 가운데, ‘전체 근로자 이익 도모’라는 방향이라는 응답이 급감(21.8% → 11.0%)한 반면, ‘노조 간부나 일부 근로자 이익을 도모하는 방향’이라는 응답이 두드러지게 증가(46.1% → 51.4%)한 점에 비추어 볼 때, 노조 활동에 방향에 대한 비판적 인식이 증가하고 있는 것으로 판단됨. 우리나라 노조는 활동 방향에 대한 이러한 비판적인 국민인식을 따갑게 인식하고 편협한 노동조합 이기주의 한계를 넘어 전체 근로자의 보편적인 이익과 함께 가려는 전략 및 활동 방향으로의 전환을 진지하게 고민해야 할 상황에 놓여있다고 판단됨.

- 노동조합의 현재 활동 및 미래 바람직한 활동 방향? (% , 현재 vs 미래)

- 조합원의 근로조건 개선 58.7 → 27.1
- 조합원의 고용안정 11.6 → 22.2
- 비정규직 등 취약계층 보호 5.8 → 33.7
- 사회보장, 세제 등 사회제도 개혁 2.9 → 15.9
- 정치활동 21.0 → 0.2

☞ 우리 국민은, 현재 우리나라 노동조합이 ‘조합원의 근로조건 개선’과 ‘정치활동’에 과도하게 역점을 두고 있는 것으로 보고 있으며, 앞으로는, ‘비정규직 등 취약계층 보호’, ‘사회제도 개혁’ 등에 더 많이 관심을 기울여야 할 것으로 인식함. 이는 우리 국민이 노동조합에 대해 활동 방향의 재정립을 통해, 조합원의 ‘근로조건 개선’(27.1%) 및 ‘고용안정’(22.2%)과 같은 내부적 권익 신장 못지 않게 노조 외부의 ‘취약계층 보호’(33.7%) 및 ‘사회제도 개혁’(15.9%)에도 노력함으로써 조직 안팎으로 노조 활동 동력의 균형을 유지해 주기를 고대하는 것으로 보임(49.3% vs 49.6%).

- 정부의 바람직한 노사관계 정책 방향? (% , '23 비정규센터 조사 / '17 KLI 조사)

: 노사자율	34.4 / 40.6	(- 6.2%p)
: 근로자 보호 방향	54.2 / 50.2	(+ 4.0%p)
: 기업활동 보장	11.5 / 9.2	(+ 2.3%p)

☞ 전체적으로 노사자율에 대한 선호가 감소, 정부 개입주의적 정책 선호도가 증가하는 등 노사자율의 성숙한 노사관계 정책으로의 기대감이 약화. 정부의 개입 방향으로는 기업활동 보장(11.%)보다 근로자 보호 방향(54.2%)이 바람직하다는 응답이 압도적이며, '17년 조사 결과와 비교해보더라도 증가폭이 더 높음. 이는 우리 국민이 생각하는 바람직한 노동정책 방향이, 사회적 약자인 노동자들을 보호하는 쪽으로 입안 추진되어야 한다는 인식이 지배적임을 보여줌. 이는 현 정부의 정책 기조와는 사뭇 다른 것으로서, 정부의 노동 정책 방향성에 대한 재검토가 있어야 할 것임을 시사.

- 학교 노동인권교육의 적정성? (% , '23 비정규센터 조사 / '17년 KLI 조사)

: 줄여야	6.3 / 2.4
: 적정함	42.3 / 52.9
: 늘려야	51.5 / 44.7

☞ 현 정부 노동정책 방향에 대한 비판적 인식은 미래 노동사회의 주체들인 학생을 대상으로 하는 학교 노동인권교육의 적정성에 대한 조사 결과에서 재확인됨. 2017년 KLI 조사에서는 '적정함'(52.9%), '늘려야'(44.7%), '줄여야'(2.4%) 한다는 응답 순이었지만, 이번 조사에서는 '늘려야 한다'는 응답이 51.5%로 가장 많았고 그 다음이 '적정함'(42.3%), '줄여야'(6.3%) 의 순서로 응답률이 높음. 이 역시 학교 노동인권교육에 대한 현 정부의 노동정책 방향에 경종을 울리는 조사 결과로 시사하는 바가 적지 않아 보임.

< 끝 >

[발 제]

토론문

이창근
(민주노동연구원 연구위원)

토론 3

토론문

이창근 (민주노동연구원 연구위원)

- 이 글은 정흥준 교수가 작성한 “역사적 흐름으로 본 노동·노사관계 국민의식조사”(이하 노동관계 국민의식조사)와 조돈문 대표가 작성한 “불평등 시대 비정규직 문제에 대한 시민의식”(이하 비정규직 문제 시민의식)에 대한 토론문임.
- 본 토론문은 조사 결과 및 분석 중에서 노동운동의 활동과 전략에 시사하는 바가 크다고 생각하는 내용을 중심으로 작성함

1. 노동관계 국민의식조사

- 노동조합의 필요성에 대한 긍정적 응답이 80% 수준으로 여전히 절대적으로 높지만, 과거 조사보다 대략 5~7%포인트 하락한 점에 대해 성찰할 필요가 있다고 생각.
 - 이는 노동조합의 현재 활동이 ‘전체 노동자의 이익을 도모하는 방향으로 운영되고 있다’라고 생각하는 응답자 비중이 2017년 21.8%에서 11.0%로 줄어들고, 대신 ‘노동조합 간부나 일부 노동자의 이익을 도모하는 방향으로 운영되고 있다’라고 생각하는 응답자가 46.1%에서 51.4%로 늘어난 점, 동시에 노동조합이 사회불평등 완화에 ‘좋은 영향’을 미쳤다는 비율과 ‘나쁜 영향’을 미쳤다는 비율 사이의 격차가 2017년 62.2%포인트에서 24.3%포인트로 줄어든 점과 관련이 있을 것으로 추정.
 - 결국, 이를 어떻게 극복할 것인지가 노동조합의 미래를 좌우할 것으로 생각함
- 노동조합의 필요성에 대한 집단별 특징을 살펴보면, 조합원(88.6%)을 제외하면, 발제자가 지적하듯이 비정규직(83.3%)과 여성(82.5%) 집단의 동의 비율이 높게 나타나는데, 이는 향후 조합원 확대 전략을 수립하는데 참고할 필요가 있을 것으로 보임. 실제로 민주노총 전략조직화 사업의 주요 성과도 여성 비정규직 노동자 집단에서 두드러지게 나타났음.

- 한편, 연령대별로 노조 필요성에 대한 응답을 살펴보면, ‘필요하다’는 응답은 50대가 가장 높지만(81.9%), ‘필요하지 않다’는 부정적 응답 비율은 20~30대가 각각 12.2%, 14.6%로 다른 연령대에 비해 상대적으로 낮게 나타났고, ‘선택할 수 없음’이란 중립적 입장이 약간 높게 나타난 점이 흥미로움. 이는 노동조합의 노력 여하에 따라, 20~30대의 조직화 가능성이 상당히 클 수 있음을 시사한다고 생각함.

□ 노조의 불평등 완화 효과와 관련한 집단별 특징 중 여성과 20대의 ‘좋은 영향’ 응답률이 50.5%로 가장 높게 나타났는데, 이는 대체로 여성과 20대가 노동조합 필요성에 대한 부정적 응답률이 낮고, 긍정적 응답률이 상대적으로 높게 나타난 점과 관련이 있는 것으로 평가됨.

- 그런데 흥미로운 점은 30대의 응답임. 30대는 노동조합의 불평등 완화 효과에 대해 ‘좋은 영향’이라고 응답한 비중(40.1%)이 가장 낮게 나타났는데, 이는 바로 이전 질문인 노동조합 필요성에 대해, ‘필요 없다’는 부정적 응답률이 20대와 비슷하게 다른 연령대에 비해 낮게 나타났으며(14.6%), ‘필요하다’는 긍정적 응답률(81.4%)도 대체로 중간 정도였다는 점을 고려하면 노동조합에 대한 양가적 입장을 지니고 있는 것으로 평가됨.

□ 노동조합이 ‘전체 노동자의 일반 이익’을 대변하기 보다, ‘조합원만의 특수 이익’을 대변하는 조직으로 간주되고 있음이 국민의식조사 결과 확인되고 있는데, 이를 극복하기 위한 노동조합의 전략적 혁신이 무엇보다 중요하고 판단됨.

- 노동조합의 활동 방향에 대해, 응답자 절반 이상이(51.4%) ‘노조 간부나 일부 노동자 이익을 도모하는 방향’, 28.1%가 ‘조합원의 이익을 도모하는 방향’으로 운영되는 것으로 평가하고 있는데, 둘을 합하면 거의 10명 중 8명은 노동조합을 전체 노동자 이해 대변이 아니라, 간부와 조합원만의 이해를 대변하는 조직으로 간주
- 현재 노동조합의 중심 활동이 ‘조합원의 노동조건 개선’이라고 응답한 비율(58.7%)과 ‘조합원의 고용안정’이라고 응답한 비율(11.6%)을 합하면, 거의 10명 중 7명은 노동조합의 현재 중심 활동을 조합원 이익을 도모하는 집단으로 이해하고 있음

□ 노동조합의 미래 중심 활동에 대한 인식에 있어서, 비정규직 등 취약계층 보호가 가장 높게 나타난 점은 앞으로 노동조합의 혁신 방향에 대한 단초를 제공해 줌.

- 발제자가 지적했듯이, “국민 다수는 정치활동이나 근로조건 개선활동은 다소 줄이고 취약계층의 보호나 사회제도의 개혁과 같은 사회구조를 바꾸는 데 노동조합이 더 많은 역할을 하길 희망”하고 있다는 점을 중요한 원칙으로 삼아, 노동조합 혁신 노력이 진행되어야 할 것임.

□ 발제자가 지적했듯이, 정규직과 조합원은 노동조합의 미래 중심 활동에 대해 여전히 다수는(각각 34.5%, 49.1%) ‘조합원의 임금인상 등 노동조건 개선’을 꼽고 있는 점을 고려하면, 미래 노동조합의 중점 활동을 ‘비정규직 등 취약계층 보호’로 변화시키는 데는 상당한 저항이 있을 수 있음을 시사함.

- 즉, “노동조합이 비정규직 등 취약계층의 보호를 위한 활동에 더 많은 자원을 배치하여 활동을 해야 하지만 그 과정에서 정규직인 조합원들을 끊임없이 설득해야 함을 보여준다.”

2. 비정규직 문제 시민의식

□ 노동시장 관련 질문 중 대-중소기업 격차를 ‘비정규직이 너무 많음’, 정규직-비정규직 격차, 간접 고용 남용 등보다 더 심각하게 인식하고 있는 점을 주목할 필요가 있음

- 물론 발제자의 지적대로 “대-중소기업 임금격차도 중소기업에 비정규직이 밀집되어 있고, 상당수 시민들이 사내하청 등 간접고용 노동자들을 중소기업 정규직으로 보고 있다는 점을 고려하면, 대-중소기업 노동격차 문제도 비정규직 문제로 볼 수 있지만”, 동시에 비정규직 문제로 환원되지 않는 대-중소기업 격차 문제가 있음을 확인할 필요가 있음

- 이를 고려하면, 대-중소기업 격차 해소를 위한 대안 마련과 노동조합의 실천이 앞으로 노동조합의 활동 방향에 있어서 중요하게 다뤄져야 함을 시사함. 이와 관련, 특히 최근 국회 환노위를 통과한 노조법 2,3조 개정안의 본회의 통과와 대통령의 거부권 행사를 막아낼 수 있는 집중적인 노력이 절실함

□ 전반적으로 비정규직 문제와 정책대안 등에 대한 인식에 있어서 정규직 노동자의 동의 수준은 매우 낮게 나타났는데, 이는 향후 정규직-비정규직 격차 해소를 위한 노동조합 정책대안 마련과 활동 과정에서 정규직 조합원 설득이 매우 어렵고도 중요함을 시사함.

- 비정규직 차별 처우(E6_2), 동일노동 동일임금 원칙(E3)에 대한 인식에 있어서, 정규직은 관리전문직과 함께 가장 인식 수준이 낮았으며, 비정규직 문제 정책 대안(E7)에 대한 응답에 있어서도, “정규직 노동자의 경우 찬성 정도가 무고용 자영업자보다도 찬성 정도가 더 낮을 뿐만 아니라 경미하게나마 전체 평균에도 미달하고 있어 비정규직 문제 해법을 상대적으로 외면하는 것”으로 나타났음.

- “정규직 노동자는 비정규직 규모 확대가 양극화의 주된 원인이라는 사실을 인정하지 않으려는 경향성이 사업주보다도 더 강하고(<표 2.2>), 비정규직 차별처우에 대한 인식 수준이나 동일노동 동일임금에 대한 찬성 정도도 종사상 지위 집단들 가운데 관리전문직과 함께 가장 낮은 수준을 보여주고 있다(<표2.8> <표3.3>).”

□ 노동조합을 비정규직 규모 증가의 원인으로 지목하는 비율이 10여 년 전보다 늘어나고, 비정규직 문제 해결을 위해 노동조합이 노력하지 않는다는 부정적 응답이 거의 절반(45.9%)에 달하는데, 이러한 상황에 대한 뼈저린 성찰이 필요하다고 생각함.

- 비정규직 규모 증가의 원인에 대해, 정규직 노조의 기득권 보호가 17.0%로 세 번째로 높은 응답률을 기록했는데, 이는 정부 책임(5.6%)보다 높고, 특히 2012년 KBS 경제 설문조사 결과(10.5%)보다 무려 6.5%포인트 증가.
- 현재 조합원의 다수는 정규직이라는 점을 고려하면, 단순히 '정규직 노조만의 책임'이 아니라 '노동조합 일반의 책임'으로 간주될 수 있다는 점에서, 문제의 심각성이 있음.
- '비정규직 증가 원인'으로 '정규직 노조의 책임'을 지목하는 것과 비슷한 맥락에서, '비정규직 문제 해결'에 있어서도 노동조합의 노력에 대한 긍정적 평가는 15.4%에 불과하고, 부정적 평가는 45.9%에 달하는 점도 주목해야 함

□ 비정규직 문제 고용형태·범주별 정책대안에 대한 설문 중 '원청의 사용자 책임 강화'에 대한 동의 수준이 다른 정책대안 즉, 특고·플랫폼프리랜서 노동법 보호, 돌봄서비스 공공성 강화보다 높게 나타났으며, 비정규직 문제 해결 일반 원칙 중 '생명안전업무 정규직 고용 원칙'과 거의 비슷한 수준으로 높게 나타난 점은 시사하는 바가 크다고 생각함.

- 즉, 원청의 사용자 책임은 비정규직 임금 및 노동조건 개선을 위한 노사관계적 해법의 현실화를 위한 전제 조건이라는 점에서, 이에 대한 동의수준이 상대적으로 높은 것은 비정규직의 실질적 단체교섭권 행사를 통한 노동조건 대등결정 원칙 실현에 대한 사회적 공감대가 일정하게 형성될 수 있음을 의미.
- 또한, 발제자가 지적했듯이, "시민들은 비정규직 문제 해법으로 비정규직 규모 감축에 비해 상대적으로 더 용이한 임금격차 축소를 우선시"하고 있음을 고려하면, 원청 사용자 책임 강화를 비정규직 단체교섭권 실현으로 연결시키는 노력이 필요
- 앞서 언급했듯이, 이상의 상황을 염두에 두면, 노동조합법 2,3조 개정안의 본회의 최종 통과와 대통령 거부권 행사를 막아내기 위한 대응은 아무리 강조해도 지나치지 않음

□ 발제자에 따르면, "노조에 대한 호감도에 불평등 완화 기여도와 비정규직 문제 해결 노력에 대한 평가가 큰 영향을 주는 것"으로 분석하고 있는데, 이는 노동조합의 사회적 고립을 극복하기 위해서는 결국 불평등과 격차해소를 우선 과제로 삼아야 한다는 점을 시사함

- "노조가 불평등 완화에 부정적 영향을 미치고 비정규직 문제 해결 위해 노력하지 않는다고 평가하는 응답자들 가운데 민주노총에 호감 갖는 응답자는 3.3%에 불과"하고, "반면 노조가 불평등 완화에 기여하고 비정규직 문제 해결 위해 노력한다고 평가하는 응답자들은 그 열 배에 달하는 33.8%"임.

3. 종합

- 이번 조사 결과는 결국 노동조합이 ‘조합원만의 특수 이익’을 우선하는 것이 아닌 ‘전체 노동자의 일반 이익’을 도모해야 하며, 중심적인 활동은 조합원의 임금 및 노동조건 개선보다는 비정규직·불안정노동취약노동의 권리 보장 및 사회적 보호를 최우선으로 하는 연대주의적 노동운동으로 전환되지 않으면, 노동조합에 대한 사회적 고립이 더욱 심화될 수 있음을 시사함
- 초기업교섭 촉진과 협약효력확장 제도 개선, 하청 및 특수고용 노동자 단체교섭권의 실질적 보장 등을 통한 노동자 내부 격차 해소에 전력을 다할 필요가 있음

불평등 사회 국민인식조사

제2차 결과발표회

노동문제를 중심으로

주최 한국비정규노동센터, 노회찬재단

주관 한국비정규노동센터