한국의 공업화와 근로자 의식의 변천

배 규 한
(국민대학교 사 회 학)

〈目 次〉

1. 머 리 말
2. 공업화 시기별 근로의식
(1) 공업화 준비기(1960년 이전)
(2) 고도성장기(1960년대)
(3) 중화학 공업화기(1970년대)
(4) 신흥 공업사회(1980년대)
3. 공업화에 따른 근로의식의 변천
(1) 의식의 변화
(2) 전망과 제안
4. 맺 음 말

1. 머리말

산업혁명을 깃점으로 사회분석에 하나의 새로운 시각이 형성되었다. 사회를 부(富)나 권력 등의 불평등 배분이라는 계층적 구조로 파악하게 된 것이다 (Roberts, 1978 : 1). 본 논문은, 해방이후 40년간 우리나라 국민의식의 변화와 앞으로의 전망을 논함에 있어, 근로자 계층에 촛점을 둔다. 이는 (1) 근로자들이 공업화와 더불어 그들의 계층적 지위에 따른 특정의식을 형성하고 있을 것이며, (2) 그들의 의식은 곧 우리나라 국민의식의 일부로서 전체적 현상파악에 긴요하다는 두가지 기본적 가정에서 출발한다.

여기서 우선 논의되어야 할 것은 근로자 계층에 대한 개념규정이다. 근로자

는 좁게 보면 정신적·사회적 생산품목보다는 제품의 생산에 참여하는 육체노동자를 지칭한다. 여기에는 2차산업에 종사하는 노동자들 뿐만 아니라 1차산업의 육체노동자들까지도 포함된다. 그러나 좀 더 넓게 보면, 수입이 낮은 사무직 종사자나 서비스업 종사자까지도 이 개념에 포함될 수 있다. 본 논문에서는 후자의 개념을 좇아 다소 광범위한 대상들을 포함하되, 분석의 초점은 제품생산 노동자들에 두기로 한다.

근로자들의 의식이 특정 시점을 지남에 따라 불연속적으로 변하는 것은 아니지만, 변화과정을 추적하기 위해서는 분석의 편의상 시기를 구분해 보아야 한다. 근로자들의 수(數)뿐만 아니라 의식도 다른 어떤 요소보다 사회의 공업화과정에 따라 크게 변화하므로, 우리나라 공업화의 진행에 비교시기를 구분하기로 한다. 우리나라 산업노동의 형성은 18~19세기 前자본주의 생산체제하에서도 그 맹아를 찾아볼 수 있다(김윤환, 1983 : 53). 그러나 공업화가 본격적으로 시작된 것은 해방 후 15년여의 준비기를 거쳐 경제개발 계획에 착수한 1962년 이후로 보아야 할 것이다. 1·2차 경제개발계획의 성공으로 고도성장을 이룩한 우리나라는 1972년부터 중화학분야 육성에 중점을 둔 제3차 개발계획에 착수하였고, 1980년대에 이르러서는 "신흥 공업국"이라는 별칭을 얻으며 세계의 주목을 받게 되었다. 이상의 공업화단계에 따라 몇가지 지수를 비교해 보면 (표1),

〈표 1〉 1. 우리나라 공업화 시기별 각종 지수의 비교

지수 / 년도	산업노동자 수 (만명)	2차산업 취업인구비율 (%)	2차산업의 국내총생산 구성비율(%)	제조업근로자 실질임금지수 (기준년도=1970)
1960	230	8	13	57
1970	400	16	23	72
1980	651	23	37	166

자료 : 1. 한국은행, 경제통계연보.
2. 노동부, 노동통계조사보고서.

각 시기별 근로자의식이 유의미한 차이를 나타낼 것이라는 가설을 얻게 된다. 우선 각 시기별로 산업노동자들의 절대수(數)에 있어서 뿐만 아니라 2차산업 취업인구 비율에서도 현저한 차이를 나타내고 있는데, 이는 산업노동자들이 점차 뚜렷한 하나의 사회계층을 형성해 나가는 양적 성장을 보여주는 것이다.

또한 국내총생산에서 차지하는 2차산업의 구성비율이 시기별로 크게 증가하고 생산직 근로자들의 실질임금지수가 현저히 높아졌음은 그들 계층이 질적으로도 변화하였으리라는 예측을 가능케 하고 있다. 따라서 1960년대, 1970년대, 1980년대로 시기를 구분하여 근로자 의식의 변화를 비교해 보고자 한다.

각 시기별 근로자 의식을 비교분석하기 위해서는 일관된 조사설계아래 주기적인 의식조사연구를 수행하여야 하겠지만, 현재로서는 가능하지 않으므로 그동안 각 시기에 시행된 실증적 조사연구들을 내용분석하는 문헌연구법에 의존하기로 한다. 여러 상이한 근로자 집단들을 대상으로 다양한 조사설계에 따라 행해진 문헌들을 체계적으로 분석하자면 이들을 종합할 수 있는 하나의 분석틀이 필요하다.

〈표 2〉 2. 근로의식 조사연구 분석의 준거틀

의식수준	조사분야	조 사 내 용
A. 일에 대한 가치	①일의 의미	· 일을 통한 자아실현 욕구
	②일하는 보람	· 일에 대한 헌신 몰입
B. 직업에 대한 태도	①직무만족	· 경제적(보상,후생복지) · 심리적(자아실현) · 환경적(작업장의 안전 · 직장의 안정성)
	②직장적응	· 인간관계(상사 · 동료) · 역할수행(규정준수 · 작업량 및 시간에 대한 인식) · 귀속감(일체감 · 동류의식 · 이직 희망도) · 장래희망(승급 · 승진 · 은퇴 후 전망) · 지역사회 생활(사회적 인식 및 지위)
C. 노조 및 노사 관계에 대한 인식	①노동조합	· 노동조합의 필요성 · 노조활동 및 노조간부에 대한 인식
	②노사관계	· 경영자(또는 기업)관 · 경영(또는 경영자)과 노조(또는 종업원)의 관계관
D. 정치적 · 사회적 인식	①기회구조에 대한 인지	· 정치제도 · 사회제도

표2의 준거틀은 이러한 목적에서 기존의 여러 조사내용들에 대한 시험적 분석과정을 거쳐 구성된 것이다. 인간의 의식구조는 분석적으로 보면 기본적인 가치, 현상에 대한 인지, 그리고 행동성향 또는 태도로 구분될 수 있을 것이다.

표2에 분류된 의식수준은 근로자의 계층적 지위와 관련된 의식의 부분을 이러한 기준에 따라 나눈 것이다. 근로자라는 직업적 위치와 직접 관련되지 않는 일반적인 가치 또는 의식은 본 논문에서 논외로 한다. 그것은 분석의 범위를 보다 한정하여 주제를 밀도있게 다룬다는 의미도 있거니와, 일반적인 가치성향을 특수계층에 제한하여 다룬다는 것이 논리적 타당성을 상실하기 때문이다.

본 논문에서 분석대상으로 삼는 첫번째 의식수준은 일에 대한 기본적 가치로서, 일에 대한 의미와 일하는 보람을 측정한다. 일을 단순히 생활의 수단으로 보는지 아니면 자아실현의 중요한 통로로 보는지, 그리고 "일 그 자체가 삶에서 차지하는 값어치를 존중하여 열심히 일하겠다는 자세"(김경동, 1979 : 34)가 어느 정도인지 등에 관한 것이다. 둘째, 직업에 대한 태도는 직무만족과 직장적응이라는 두 측면을 포함하고 있다. 직무만족이란 현재 자신이 하고 있는 일에 대하여 경제적으로, 심리적으로 또는 작업환경에 있어서 어느 정도 만족감을 느끼는가 하는 정도(홍승직·노길명, 1974a : 73)를 뜻한다. 직장적응이란 일터에서의 인간관계 또는 역할수행에 관련한 심리적 갈등의 정도, 직장에 대하여 느끼는 귀속감, 그리고 현재의 직장에 다님으로 해서 느끼는 장래에 대한 기대감 및 지역사회 생활에서의 사회적 지위 등을 말한다. 세번째는 노동조합 및 노사관계에 대한 인식으로서, 노동조합 또는 노조 간부들을 어떻게 보고 있으며, 경영자와 종업원의 관계를 어떻게 인지하고 있는가 하는 것이다. 근로의식의 마지막 범주로서는 그들의 정치적·사회적 기회구조에 대한 인지를 다루고자 한다. 이것은 근로자들이 기존의 사회구조를 어떻게 보고 있는지, 특히 근로자의 이익이나 지위향상과 관련하여 개혁되어야 한다고 느끼는 정도를 말한다.

근로자 의식에 관한 기존의 조사 연구를 분석함에 있어 몇가지 문제점을 먼저 밝혀 두어야 하겠다. 첫째, 대부분의 조사연구들이 가치나 태도가 실제 행위의 원인이 되거나 적어도 상호 밀접히 관련되어 있다고 근본적으로 가정하고 있으며 때로는 이들 개념을 혼동하여 사용하고 있다는 점이다. 이것은 사회학의 의식구조 연구에서 일반적으로 나타나는 문제이기도 한데(Schuman and Johnson, 1976 : 161), 만약 이 가정에 오류가 있다면 연구결과의 중요성은 그만큼 감소된다. 그러므로 가능하다면 가치나 태도가 행위에 관련되는 정도나 그 채널을 밝히는 것이 필요할 것이다. 둘째, 가치나 태도를 측정하는 개념

자체의 유효성(validity)과 신뢰성(reliability)의 문제이다. 동일한 현상을 측정함에 있어서 여러 연구자들이 다양한 개념을 사용하고 있으며, 방법에 있어서도 서로 다르다. 따라서 유효성과 신뢰성의 수준이 상당한 편차를 나타낼 수밖에 없는데, 이들을 함께 비교한다는데 문제가 있는 것이다. 셋째, 다양한 목적과 설계에 따라 서로 다른 시기에 행해진 연구들을 함께 다루려니 자연 분석의 일관성을 유지하기 어렵다는 점이다.

이러한 여러가지 분석의 제한성에도 불구하고, 본 논문은 한국 사회의 공업화로 말미암아 지속적 성장이나 소득의 분배라는 측면에서 중요성을 더해 가고 있는 근로자 계층의 의식문제에 대한 사회학적 접근들을 학문적으로 정리해 본다는 점에서 의의가 있다. 그리고 산업사회의 도래를 예견하면서 미래사회의 중심계층이 될 근로자 의식 변화의 추이를 고찰하고 앞으로의 방향을 전망한다는 것은 바람직한 국민의식의 형성이라는 차원에서 볼 때 그 정책적 의의 또한 크다 할 것이다.

2. 공업화 시기별 근로의식

(1) 공업화 준비기(1960년 이전)

18세기 말부터 19세기 초에 농업 및 상공업의 발달로 신분체제가 붕괴되면서 상업자본의 일부는 산업자본화하기 시작하여 임금노동자라는 새로운 계층을 출현시켰다. 그러나 이러한 변화가 자체적으로 여과되기 전에 우리 사회는 일제에 의하여 식민지화 되었고, 따라서 근로자의 의식도 계층적 권익보다는 항일, 민족독립을 위한 투쟁의식으로 수렴되었다(김어상, 1983 : 44-5). 일제 식민지하에서 제대로 형성되지 못했던 근로의식은 해방 후에도 외세개입과 국토분단, 그리고 6·25라는 민족적 대참극을 겪으면서 제대로 발육할 수가 없었다. 해방 전에 정치적으로 지향되었던 근로자들의 의식구조는 해방 후의 정치적·군사적 소용돌이로 말미암아 또 다시 정치문제에 집착하게 되었으며, 근로조건이나 계층적 이익 등에는 관심을 가지지 못하였다(한기수, 1966 : 33). 일제하에서의 근로자 의식이 조국 독립 운동의 연장선 위에 있었다면, 해방이후 1950년대까지의 근로자 의식은 反託·滅共이라는 求國운동, 그리고 파괴된 국토의 재건이라는 국민적 과제에 내포되어 있었다. 따라서 우리가 범주화한

계층집단으로서의 근로의식은 1960년대 이후에 비로소 형성되기 시작하였다고 할 수 있을 것이다. 결과적으로 이 때까지는, 당시 사회과학의 미성숙에도 일단의 원인이 있겠지만, 근로의식이라는 개념 자체가 학계의 주목을 받지 못하였으며, 따라서 경험적 연구 결과도 거의 찾아볼 수 없다.

(2) 고도성장기(1960년대)

1960년대가 근로의식의 형성에 있어서 분기점이 된 이유는 무엇보다도 4·19 혁명과 경제개발 계획의 추진에 있다. 해방 후 도입된 서구식의 각종 사회, 교육, 정치제도는 우리 사회에 합리적 사고 및 인권의 확립이라는 면에서 심대한 영향을 미쳤으며, 이는 4·19혁명을 계기로 근로의식의 질적 측면에 변화를 가져 왔다. 그리고 경제개발 계획은 2차산업 부문의 팽창과 이에 따른 도시 인구의 증가, 임금노동자의 대량적 출현, 경영조직의 개편 등 양적인 의미에서 산업구조를 크게 변화시켰던 것이다(김어상, 1983 : 45). 산업조직의 대규모화와 기계화에 따른 근로자의 직장적응, 인간관계, 생산성 등이 사회학자들의 관심을 끌고, 이 분야에 대한 연구들이 행해지게 된 것도 이때부터였다. 1960년대의 근로의식에 관한 실증적 연구들로서는 홍승직(1962), 오원철(1963), 황성모(1963), 김경동(1966 ; 1967), 장훈(1968), 최홍기(1968), 이해영·김경동·양춘(1968) 등이 있다.

A. 일에 대한 가치 : 근로자의 직장적응과 생산성 향상에 관심을 집중하였던 공업화의 초기 단계에는 일 자체에 대한 근로자 의식의 연구가 거의 없었다. 이러한 시기에 "공업화의 전개는…일에 대한 신성한 정당화의 필요성"을 퇴색시키고, "여가에 대한관심"을 높이게 된다는 Weber(1955) 명제의 한국적 타당성을 검증해 보고자 시작한 김경동(1966 ; 1967)의 조사는 이 분야의 계속적인 연구를 위하여 귀중한 자료가 된다. 그의 1967년 조사 결과에 따르면, "돈이 필요하지 않더라도(평생 먹을 것이 생겨도) 일은 계속할 것인가?" 라고 생활에 있어서 "일"의 의미를 물었을 때, 39%의 근로자들이 "소유와 관계없이 계속 열심히 일하겠다", 59%가 "하고 싶은 일, 해야할 일만 한다"고 응답함으로서 98%의 근로자들이 일을 계속하고 싶다고 응답하였다. 그리고 일에 대한 헌신몰입에 있어서도 1966년도 조사에서는 절반 이상이 "자유시간을 일에 이용하겠다", 1967년도 조사에서는 6할이 여가보다 일할 시간을 더 갖고 싶다고 대답함으로써 비교적 높은 정도를 보여주고 있다. 일의 중요성에 대해서는 학력

이나 직위에 관계없이 높은 긍정율을 보인 반면, 일과 여가를 대비시켰을 때는 학력이나 사회·경제적 지위가 낮은 사람들이 오히려 일에 대한 헌신몰입도가 더 높은 것으로 나타났다. 물론 한 연구결과로서, 더구나 직장과 사회의 제 가치에 대한 고려없이 단편적인 질문만으로 당시 근로자들의 일에 대한 인식이나 헌신몰입을 결론지울 수는 없겠지만(심윤증, 1984b : 102), 적어도 상기 연구결과에 의하면 당시 근로자들이 일에 대하여 상당히 긍정적이고 적극적인 가치를 갖고있었다고 말할 수 있을 것이다. 일반적인 태도에 관한 다른 연구(최홍기, 1970 : 242-3)에 있어서도 산업근로자들은 높은 성취욕구를 갖고 있을 뿐만 아니라, 자기의 인생을 운명적으로 받아 들이지 않고 능동적으로 그것을 개척할 수 있다는 자신감을 보여 주었다. 이는 1960년대 우리 사회에 충만하였던 경제성장 우선정책이나 국민들의 미래지향적인 사회발전 의지의 반영이었다고 해석된다.

B. 직업에 대한 태도 : 이해영·김경동·양춘(1967)의 연구는 직무만족 및 직장적응을 측정할 수 있는 19개의 문항을 포함하고 있는데, 각 질문(만족스러운 보수, 직무상 창의력 발휘, 일자리의 안정성, 직장동료를 좋아함, 직장근무로 인한 사회적 인정 등)에 대하여 찬성한 근로자들의 비율을 본 논문의 분석틀에 맞게 정리하여 평균값을 구하여 보면 ; 직무만족의 경우 경제적, 심리적, 환경적인 측면에 있어서 각각 14%, 48%, 44%이다. 그리고 직장적응에 관한 측면들로서 인간관계, 역할수행, 장래희망, 지역사회생활에 대하여 각각 63%, 67%, 16%, 39%의 근로자들이 긍정적인 반응을 보였다. 이 결과에 따르면, 근로자들은 경제적인 면과 장래희망에 있어서 가장 만족하지 못하고 있으며, 직장에서의 인간관계나 역할수행에 있어서는 비교적 높은 만족도를 보여 주었다. 이들 19개 문항에 대한 전체 평균은 48%로서 거의 반에 가까운 근로자들이 직무나 직장에 만족해 하고 있는 셈이다. 동일 조사에 있어서 직장만족도에 관한 종합점수의 분포를 보면, 19%가 上 그리고 41%가 中上에 속하여 60%의 근로자들이 비교적 높은 만족도를 보인 것으로 분석되었다. 그러나 장훈(1968)의 연구에서는 현재의 직업에 "만족한다"는 사람이 7%에 불과하고, 37%가 "불만스럽다", 50%가 "보통이다", 그리고 6%가 무응답으로 나타났다. 이 경우에 있어서 만족·불만족에 대한 응답을 회피한 사람이 반이나 된 것은 질문자체가 지나치게 일반적이었기 때문일 것이다. 현 직업에 대한 이러한 일반적인 질문은 해당 직장의 특수여건에 크게 의존하는 결과를 나타내기 마련이므로

타 연구결과와 비교하기 어려운 점이 있다. 여기서 한가지 덧붙여 둘 것은 공장근로자들은 농업보다도 공업에 관계되는 직업에 뚜렷한 선호를 보여 주었다(최홍기, 1970 : 243)는 점이다.

C. 노조 및 노사관계에 대한 인식 : 1960년대 초기의 쇄신된 사회적 분위기와 더불어 나타난 근로자의 새로운 의식경향으로서 특기할 만한 것은 책임의식의 고조현상이었다. 근로자들은 "자립경제 확립이라는 국가적 명제의 완수를 위하여 인내와 봉사로써 생산성을 높이는데 힘쓰는 한편," 생산의 주체로서 근대화의 선구적 역할을 자임하고 나섰다(한기수, 1966 : 34). 사용자와 생산자는 "한집안 식구와 같은 것"으로서, 근로자가 생산을 많이 하면 회사가 번영할 것이며 자연히 근로자들의 생활도 향상될 것이라는 企業一家 사상을 가진자도 많았다(49%)(장훈, 1968 : 28-9). 이는 근로자들에게 남아있던 전통적 가치관과 경영진들의 가족주의에 대한 강조의 결과로 보여진다. 그러나 동시에 43%의 근로자들이 노사간은 이해가 대립되는 관계임을 인식하고 있었으며, 근로자들의 권익옹호를 위하여 노동조합은 반드시 있어야 된다(40%)고도 생각하고 있었다. 60년대의 전반기에서 후반기로 넘어감에 따라 노동운동의 성격이 첨예화되고 노동쟁의는 대형화하였다. 60년대의 노동쟁의를 요구 내용별로 보면, 임금관계가 73%로서 압도적인 비중을 차지하고 있었다. 이는 고도 성장하의 누적적인 물가상승으로 근로자들의 실질임금이 저하되었고 소득격차에 의한 상대적 빈곤감이 커졌기 때문인 것으로 보인다(김윤환, 1983 : 70-71).

D. 정치적·사회적 의식 : 홍승직, 최홍기 등의 조사결과를 요약한 김어상(1983 : 46-7)에 따르면, 60년대 근로자들의 정치의식 속에는 아직도 官尊民卑의 태도와 통제 중심의 전통적 가치관이 뿌리깊게 남아 있었다. 이것은 민주주의의 경험이 짧고, 심한 빈곤에 시달림으로써 추상적 자유의 개념보다 상황의 안정이라는 차원을 중요시한 결과로 해석되었다. 사회의식에 있어서도 친교관이나 사회생활관이 현대화되기는 하였으나 男尊女卑관, 전통적 교육관 등이 여전히 강하게 남아 있었다. 그러나 이러한 현상은 농촌보다 도시인이, 교육정도가 높을수록, 연령이 낮을수록, 사회계층적 지위가 높을수록 미약함을 나타냄으로써 점차 근대적 방향으로 변하고 있음을 보여 주었다. 결론적으로 60년대에는 근로자들의 정치적·사회적 의식이 근대적 방향으로 변하고 있기는 하였으나 아직도 전통적 요소가 강하게 남아있어 계층적 기회구조를 인지하거나 변화시키고자 하는 경향을 보이지 않았다.

(3) 중화학 공업화기(1970년대)

중화학공업 건설과 자주국방을 내세웠던 1970년대의 제3차, 제4차 경제개발계획은 한국경제의 대외의존도를 높였고, 이는 국제적인 석유파동과 함께 국내경제를 심각한 불황으로 몰고 가는 요인이 되었다(김윤환, 1985 : 366-7), 이와 함께 60년대의 고도성장에 따른 여러가지 구조적 문제들이 드러나기 시작하였는데, 특히 부유층과 빈곤층간 소득격차의심화 및 근로자 의식의 성숙은 양질의 인력을 가장 큰 자원으로 삼았던 한국의 공업화에 심각한 문제를 제기하였다. 이때부터 노동조합 뿐만 아니라 학계 및 종교계 일각에서도 근로자 의식에 큰 관심을 보이게 되었다. 이 시기의 주요 연구들로서 홍승직·노길명(1974a;1974b), 이병태(1975), 이영하(1975), 전국경제인연합회(1977), 한국기독교사회문제연구원(1978), 한국노동조합총연맹(1978a;1978b), 김경동(1979a : 1979b), 배무기(1979) 등을 들 수 있다.

A. 일에 대한 가치 : 서울대학교 사회과학연구소(1979)의 특집보고서는 경제성장에 따른 근로자들의 일과 직업에 대한 태도변화를 추적하고 있는데, 바로 연구자들 자신이 10여년 전에 시행했던 조사와 거의 비슷한 분석틀을 사용함으로써 두 결과를 비교해 볼 수 있다는데 큰 의의가 있다. 김경동(1979 a)은 60년대 한국근로자들의 높은 헌신몰입과 강한 성취지향이 10여년의 공업화를 거친 후 아직 그대로 남아 있는지, 아니면 선진공업사회에서 일반적으로 나타나는 바와 같이 성취지향이 둔화되면서 일보다는 여가를 중시하고 일에 대한 의미도 퇴색하는지 알아보고자 하였다. 1967년도 조사에서와 같은 내용으로 일의 의미를 물었을 때 53%의 근로자들이 긍정적인 대답을 하였는데, 이는 10여년 전의 98%에 비하면 크게 줄어든 셈이다. 또한 여가보다 일을 중요시하는 근로자들의 비율(27%)도 훨씬 감소하였으며, "인생의 가장 큰 만족은 일에서 비롯된다"는 질문에는 46%만이 찬성하였다. 이러한 결과는 10여년 사이에 일에 대한 헌신몰입의 자세가 유의미하게 감소되었으며, 여가에 대한 선호가 증가한 것으로 해석되었다. 한국기독교사회문제연구원(1978)이 실시한 섬유제조업 근로자들의 조사에서는 "공장에서 일하고 있는 목적이 무엇이나"고 물었다. 결과를 보면 "국가와 민족을 위해서", 또는 "사회적 성취를 위해서"라는

의식은 미약하며, "가족과 함께 먹고 살기 위해서"라는 대답이 44%로서 가장 많았다. 이것을 위의 연구 결과와 직접 관련시킬 수는 없지만 일 자체에서 어떤 보람을 찾지 못하고 있다는 점에서는 일치하고 있다.

B. 직업에 대한 태도 : 먼저 이해영 · 김경동 · 양춘(1967)의 연구에서 사용되었던 직무만족 및 직장적응에 대한 19개의 문항을 재측정해 본 서울대학교 사회과학연구소(1978)의 결과를 앞에서와 같이 본 논문의 틀에 맞게 정리하여 보면 ; 경제적, 심리적, 환경적인 측면에서 직무만족을 느끼는 사람은 각각 12%, 43%, 40%로서 모두 60년대 보다는 감소하였다. 직장적응에 관한 측면에 있어서도 인간관계, 역할수행, 장래희망, 지역사회생활이 각각 56%, 50%, 15%, 33%로서 모두 줄어 들었다. 당연한 결과로서 전체 평균값도 42%로서 60년대 보다 낮아졌다. 지극히 대략적이긴 하지만, 전반적으로 근로자들의 만족도가 줄어들고 불만의 정도는 상대적으로 커졌다고 할 수 있을 것이다. 개별 문항으로 보면, 직무상의 창의력 발휘, 직속상사의 공정한 대우, 직속상사의 실력에 대한 찬성율이 가장 현저하게 감소하였다. 이것을 공업화의 결과에 대한 이론적 논의들과 결부시켜 해석한다면, 성장몫의 공정한 분배에서 근로자들이 배제되었거나 조직의 비인간화 때문이라고 해석할 수 있을 것이다. 이러한 해석은 다른 조사에서도 지지된다. 즉 근로자들의 불만이유 중 가장 큰 비중을 차지하는 요소가 하는 일에 비하여 받는 임금이 너무 적다는 것(한국기독교사회문제연구원, 1978=32% ; 한국노동조합총연맹, 1978 a =30%, 1978 b = 24% ; 홍승직 · 노길명, 1974 a =84%, 1974 b =60%)과 차별대우 또는 비인간적 대우(한국기독교사회문제연구원=26% ; 한국노동조합총연맹 a =31%, b = 20% ; 이영하, 1975=33%)로 나타났다. 분배의 공정이나 인간적 대우 등에 대한 인식은 어떤 절대적 기준에서라기 보다 다분히 주관적, 심리적인 문제라 할 수 있는 바, 근로자들이 상대적 박탈감을 더욱 느끼게 되었다고 볼 수 있다.

C. 노조 및 노사관계에 대한 인식 : 한국기독교사회문제연구원(1979)에 의하면, 근로자들은 노동조합이 근로자를 위해서(86%)뿐만 아니라 회사를 위해서도 (78%)필요하다고 생각하고 있었다(이병태, 1975에서는71%). 이는 여러 가지 여건의 차이를 감안한다 하더라도 60년대의 결과(장훈, 40%)보다는 현저히 증가한 셈이다. 그러나 노동조합에 가입함으로써 법적인 보호를 받을 수 있다는데는 68%만이 찬성하였고, "노동조합이 노동자의 의견을 잘 반영하고 있는가"라는 질문에는 43%, 노동조합활동의 평가에는 61%만이 긍정적으로 대

답하였다. 특히 노동조합의 민주적 운영에 대해서는 60%가 회의적 반응을 나타내었다. "노조간부들이 회사의 앞잡이라고 생각하느냐"는 질문에 놀랍게도 36%가 "거의 모두 그렇다", 24%가 "약간 그렇다"라고 대답하였다. 그리고 31%의근로자들이 노조간부들을 "자유의사로 선출된 대표가 아니다"라고 생각하고 있었다(이병태, 1975 : 171-2).

근로자들의 기업가 또는 회사에 대한 태도를 보면 "인간적인 면에서 근로자들을 동등하게 대우하고 있다"고 생각하는 비율이 33%, "노동조건 개선을 위해서 노력하고 있다"고 생각하는 근로자들은 25%에 불과하였다(한국기독교사회문제연구원, 1979 : 15-6). 그리고 24%의 근로자들이 사용자를 "자기이익만 아는 나쁜 사람"이라고 응답하였다(이병태, 1975 : 161). 특히 절반 이상이 회사는 발전하였으나 근로자들의 생활은 나아진 것이 없다고 생각하고 있었다. 이러한 근로자들의 의식은 바로 70년대 한국 노동운동의 성격을 특정짓는 어용노조 시비, 폭력적·극한적 형태의 노사분규의 근원을 이루었다고 할 수 있을 것이다.

D. 정치적·사회적 의식 : 우리나라에서 부지런히 일하고 노력하면 누구든지 성공할 수 있느냐는 일반적인 질문에 과반수 이상이 그렇다고 대답하였다(이병태, 1975 : 174-5). 그러나 다른 조사에서 "직장생활에서 성공하자면 무엇이 가장 중요한가"라고 물었을 때 능력·기능=40%, 학벌=22%, 배경=14%, 원만한 인간관계=11%등으로 나타나(이영하, 1974 : 151-2), 자신의 노력이나 능력만은 아닌 다른 요소도 크게 작용한다는 인식을 보여 주었다. 이것은 아직도 우리 사회에 기회구조가 공정하지 못하다는 근로자들의 의식을 반영하고 있다. 그들은 노동운동 지도자가 회사의 사정을 잘 알아 협력할 수도 있어야겠지만(80%), 근로자들의 권익을 위해서는 강력한 투쟁도 할 수 있어야 한다(81%)고 주장하였다(기독교사회문제연구원, 1979 : 15). 특히 근로자의 권익옹호를 위해서는 정치활동까지도 하여야 한다는 의견이 64%의 높은 비율을 차지하였다. 이는 당시 노동조합법상에 정치활동이 금지되어 있었다는 사실을 감안할 때, 근로자들의 정치적·사회적 기회구조에 대한 시각이 부정적이며, 스스로의 계층적 이해를 확보하고자 하는 의식이 강화된 것으로 보여진다.

(4) 신흥 공업사회(1980년대)

흔히들, 산유국들이 원유를 전략무기화함으로서 1970년대의 국제질서를 바꾸어 놓았다면, 1980년대에는 신흥공업국들의 도전이 세계 경제질서를 변혁시킬 것이라고 예측하고 있다. 특히 별다른 전략적 자원도 없이 인적 자원만으로 후진의 늪을 벗어난 한국의 기적적 성공담을 여러 개발도상국들에게는 활력소가 되지만 선진 제국들에게는 지나칠 정도의 경계심을 불러 일으키고 있다(박동환, 1985 : 3-4). 더우기 이러한 국제환경 속에서 근로자들의 더 큰 헌신을 요구할 수 밖에 없었던 한국의 공업화과정은 궁극적으로 사회불안과 정치불안을 배태하게 되었다. 이는 성장의 결과로서 사회이동이 각 수준에서 활발히 일어나고 노동시장이 형성되면서 근로자들의 의식과 기대수준은 높아지는 반면 참여와 분배를 둘러싼 불평등은 심화되었기 때문이다(배규한, 1985b : 65). 따라서 1980년대에는 경제개발전략의 수정에 대한 논의와 함께 근로자 의식에 대한 관심이 더욱 증대되었다. 실증적인 연구업적들로서 김두현(1980), 대한상공회의소(1980 ; 1984), 김경동(1981), 양춘(1983), 한국 노동조합총연맹(1983 ; 1984), 영남산업연구원(1984), 배규한(1985c ; 1985d) 등이 있다.

A. 일에 대한 가치 : 여러가지 사회적 여건의 변화에도 불구하고 우리나라 근로자들이 일에 부여하는 의미는 여전히 비교적 높은 것으로 나타나고 있다. 만약 일하지 않고도 현재와 같은 수입이 보장될 수 있다고 하더라도 계속 일하고 싶으냐는 질문에 (배규한, 1985c) 61%의 근로자들이 계속하고 싶다는 반응을 보이고 있다. 이는 공업화의 초기 단계에 있던 인도의 근로자들(90%)에 비하면 낮은 것이지만, 한국과 비슷한 단계에 있던 이태리나 아르헨티나의 근로자들(51%)에 비하면 훨씬 높은 비율이며, 선진 공업국인 미국의 근로자들(64%)과 비슷한 비율이다(Form, 1976 : 120). 한국 근로자들이 일을 계속하고 싶은 이유는 대부분 일을 하지 않고 살 수는 없다, 또는 일하는 것이 노는 것보다 낫다는 것 등으로 삶에 있어서 일을 중요하게 생각하고 있다. 한국 근로자들이 생각하는 일의 궁극적 목적으로서는 자기완성(44%), 가정의 번창(25%), 국가·사회의 발전(15%), 기업의 발전(14%)등으로(대한상공회의소, 1984 : 44-5), 개인 및 가정의 발전을 통하여 기업 나아가서는 국가 사회의 발

전에 기여하는 것이다. 또한 많은 근로자들이(22%) 자신의 일에 긍지와 보람을 느끼며, 나머지 대다수도 떳떳하게 생각하고(55%) 있다(대한상공회의소, 1984 : 46-7). 요컨데, 한국 근로자들의 일에 대한 가치는 공업화 초기보다는 다소 낮아졌지만, 아직도 일을 통한 자아실현, 사회 발전에의 기여를 귀중히 여기고 있는 것으로 나타난다. 이는 인적자본을 가장 귀중한 자원으로 삼고 있는 한국 경제에 고무적인 현상이며, 앞으로 더욱 가꾸어 나가야 할 측면이기도 하다.

B. 직업에 대한 태도 : 현재 자신이 근무하고 있는 직장에 대한 일반적인 만족도 조사 결과들을 보면 전반적으로 60년대, 70년대 보다 더욱 낮아진 것으로 나타나고 있다(한국노동조합총연맹, 1983=21% ; 대한상공회의소, 1980=19% : 대한상공회의소, 1984=20%). 이들이 가장 불만스럽게 생각하는 요인을 보면 「일에 비해 월급이 너무 적다」는 것이 단연 으뜸이고(한국노동조합총연맹, 1983=40% ; 대한상공회의소, 1980=40% ; 대한상공회의소, 1984=36% : 양춘, 1983=80%), 다음으로 70년대와 같이 비인간적인 대우, 복지시설의 부족, 장래에 대한 희망이 없음 등이다. 이들이 좋은 직장의 조건으로 들고 있는(대한상공회의소, 1984 : 19-20) 인간적으로 대우해 주는 직장(48%), 장기적 전망이 좋은 직장(27%) 등도 같은 맥락에서 이해될 수 있다. 특히 응답자들의 거의 절반이(배규한, 1985c=43% ; 대한상공회의소, 1984=44%) 현직장에서 정년때까지 근무한다고 해도 승진할 가능성은 없다고 생각하고 있었다. 70년대와 비교할 때, 80년대 조사결과들의 두드러진 특징은 우선 현 직장에 대한 만족도가 크게 감소하였다는 점이고, 다음으로 불만요인으로써 낮은 임금과 함께 인간적 대우, 장래에의 보장 등이 강조되고 있다는 점이다. 그럼에도 불구하고 「회사가 자금난 등으로 경영상 애로를 겪고 있을 때는 이를 자신의 일처럼 걱정한다」고 응답한 근로자가 53%나 되었다(대한상공회의소, 1984 : 20). 이는 근로자들의 만족도가 감소한 요인이 대부분 개인적 요인보다는 사회적·구조적 측면에 내재하고 있음을 보여주는 것이다. 이러한 근로자 의식의 문제를 단순히 공업화에 따른 구조적 분화의 결과로 보는 것은 현상을 지나치게 단순화 시키는 해석이다. 문제는 분화과정 자체보다도 분화가 어떻게 진행되느냐 하는 형태에 있다. 근로자 의식이 특별히 심각하게 되는 구조적 변수는 엘리트 집중의 계층구조, 중앙집권적 권위주의 정치구조, 불평등 분배구조 등 구조분화의 파행적 전개과정에서 모색되어져야 한다(배규한, 1985b : 63-8)

C. 노조 및 노사관계에 대한 인식 : 일반적으로 노동조합이 필요하다고 생각하느냐는 질문에 대다수의 근로자들이 (한국노동조합총연맹, 1983=95% ; 배규한, 1985c : 90%) "필요하다"고 응답하였으며, 특히 70%의 근로자들이 노동조합에 대하여 많은 관심을 가지고 있으며, 24%의 근로자들이 약간 관심을 가지고 있은 것으로 나타났다(배규한, 1983c). 이는 60년대는 물론이거니와 70년대와 비교해서도 근로자들의 노동조합에 대한 요구가 현저히 증가하였음을 보여 준다. 노동조합이 해야할 중요한 일로서는 근로조건 개선(대한상공회의소, 1980=45% ; 대한상공회의소 1984=25% ; 한국노동조합총연맹, 1983=24% ; 배규한, 1985c=40%), 임금인상(한국노동조합총연맹, 1983=38% : 배규한, 1985c=15%) 등을 내세웠으며, 노사협조를 중요한 기능으로 생각하는 근로자도 상당수(한국노동조합총연맹, 1983=21% 배규한, 1983c=28%) 있었다. 이는 근로자들이 자신들의 이익을 대변할 강력한 노동조합을 원하면서 동시에 경영주측에 협조하는 것도 중요하다고 생각하고 있음을 보여 준다. 즉 그들은 경영자에 대하여 전통적 관계와 대등교섭을 위한 계약적 자유를 동시에 바라고 있었다. 이러한 이중적 의식구조는 근로자들이 근대적 교육과 산업화의 영향으로 평등과 개인적 권리 개념을 가지고 있으면서도, 한국사회의 바탕에 깔려있는 전통적 가치와 공장새마을운동 등의 영향으로 조화와 질서의 가치를 귀중히 여기고 있음을 반영하는 것이다(배규한, 1985a). 노동조합에 대한 관심은 증대되었으나 노조활동에 대해서는 부정적인 시각이 여전히 강하다. 노동조합의 근로자들의 권익을 위하여 도움이 된다고 생각하는 근로자는 여전히 절반에도 미치지 못하고 있었다(대한상공회의소, 1980=48% ; 김경동, 1984=42% ; 양춘, 1983=50%). 그러나 이와 반대로 노조간부들에 대한 인식은 크게 개선되었음을 보여 준다. 우선 노조간부들을 근로자들의 자유의사로 뽑힌 대표라고 생각하느냐는 질문에 65%가 긍정적이었으며(한국노동조합총총연맹, 1983), 노조간부들의 역할인식에 있어서도 대부분이 열심히 노력한다고 생각하고 있었다(한국노동조합총연맹, 1983=73% ; 양춘, 1983=97%). 그리고 무엇보다도 노조간부들을 존경하고 믿는다고 응답하였다(김경동, 1981=71% : 양춘, 1983=73%). 근로자들의 이러한 인식은 노조간부들은 믿을 수 있지만, 사회적 여건이 노조의 적극적인 활동을 허용하지 않는 것으로 보고 있음을 나타낸다고 해석될 수 있을 것이다.

경영자에 대한 태도는 여전히 자기 이익만 생각한다는 부정적인 시각이 강하

게 남아 있었지만(김경동, 1981=46%; 한국노동조합총연맹, 1983=21%: 양춘, 1983=47%), 동시에 자기의 이익과 종업원의 이익을 함께 생각한다는(김경동, 1981=34%; 한국노동조합총연맹, 1983=36%; 양춘, 1983=47%) 경영에 대한 합리적 이해를 나타내었으며, 기업가들을 일반적으로 존경할 만 하다고 생각하는 근로자도 상당수 있었다(대한상공회의소, 1984=36%). 그리고 기업육성과 발전의 책임을 경영자에게만 돌리기 보다는 기업인과 종업원의 공동책임으로 인식하고 있었다(대한상공회의소, 1980=68%; 대한상공회의소, 1984=79%). 사용자와 근로자의 관계에 대해서는 대등한 계약관계라는(대한상공회의소, 1980=49%; 김경동, 1981=43%) 응답과 주종관계(대한상공회의소, 1980=30%; 김경동, 181=38%)라는 응답이 비슷하게 나타나고 있다. 여기서 대등한 계약관계라는 희망적 측면이 약간 우세하게 나타나는 반면에 경영자의 노동조합에 대한 태도 인식에서는 대수롭지 않게 생각한다(42%)가 상호 존중한다(41%)보다 오히려 약간 높다(양춘, 1983). 이는 근로자들이 스스로의 자유로운 계약적 지위와 권리의식을 가지고 있으면서도 아직 경영자층의 인식은 그렇지 못하다고 느끼고 있음을 보여 준다 하겠다.

D. 정치적·사회적 의식: 정당들과의 공식적 연계 여부와 관계없이 노동조합은 정부가 근로자들의 권익을 위해 노력하도록 압력을 가하게 조합원들을 교육시킨다. 다른 나라 근로자들과 마찬가지로(Form, 1973), 한국 근로자들도 노동조합이 사회적, 정치적 제도를 변혁시켜야 한다고 생각하지는 않았지만, 복지국가 개념을 강력히 지지하고 있었다. 90% 이상의 근로자들(배규한, 1985c: 122)이 정부는 근로자들의 취업과 건강을 보장하여야 한다고 생각하였다. 그들은 정부가 특정 계층을 비호하고 있다고까지는 생각하지 않았으나 적어도 근로계층에 우호적은 아니라고 믿고 있었다. 90% 이상의 근로자들이 기업의 지나친 영리행위를 정부가 제한해야 한다고 응답하였으며, 70%는 부유층의 상속 한도도 통제해야 한다는데 동의하였다. 더욱 중요한 것은 정부의 경제정책이 가난한 사람들보다도 부유층에 더 우호적이라는 의견에 찬성한 사람의 비율이 반대한 사람의 두배나 되었다는 점이다. 그리고 다수가 정부는 경제행위에 적극 개입하여 현재보다 더욱 근로자들 위한 정책을 시행해 나가야 한다고 주장하였다(배규한, 1985c: 122; 1985d: 22). 한국 근로자들의 이러한 태도는, 노동조합에 대한 그들의 태도변화와 함께, 그들도 이제 전통적 가치에서 탈피하여 선진 공업국들의 근로자들이 갖는 계층의식(proletariat mentality)

을 형성해 가고 있음을 보여 주는 것이다.

3. 공업화에 따른 근로의식의 변천

한국의 공업화, 경제성장 과정에 있어서 근로자들은 1960년대 후반까지도 고용주들에 별 문제를 제기하지 않았다. 대체로 그들은 조국근대화라는 국가적 대명제에 순응하여 노동조건이나 저임금등 갖가지 어려움을 감수하였으며, 오히려 취업의 기회가 제공된 것을 감사하게 생각하였다. 그러나 1970년대 이후 고도성장에 따른 전반적 기대수준의 향상과 함께 그들은 생산과정에 있어서 가장 중요한 변수로 부상하였다. 오늘에 이르러 근로의식에 대한 사회적, 학문적 관심이 고조된 이유도 바로 여기에 있다. 이제 시기별로 고찰해 온 근로의식을 의식수준별로 정리하여 변화추세를 밝히고 예측까지 함으로써 의식변화의 방향정립을 위한 제안을 시도할 차례이다. 지금까지의 논의에서 우리는 다양한 설계의 개별적 조사연구들을 집합적으로 취급하였으므로 그 결과수치들을 직접 조사자들의 해석적 권위를 인정한다면 일반적인 경향의 추정은 가능할 것이다.

(1) 의식의 변화

A. 일에 대한 가치 : 1960년대 산업화 초기부터 한국의 근로자들은 일을 자아실현의 기회로서 귀중하게 생각하고 있었으며, 일에 대한 헌신몰입도도 높은 것으로 나타났다. 이는 우리 사회의 전통적 지배사상으로서 생활의 모든 면에 스며있던 유교사상의 영향을 반영하는 것으로 보여진다. 이는 서양에서 개신교 윤리가 일에 대한 의미를 규정하여 주었던 것과도 흡사하다. 그러나 서양의 프로테스탄티즘이 개인구원의 수단으로서, 뒤에는 자아실현, 자기만족의 수단으로 열심히 일하도록 장려한 반면(Weber, 1958), 한국의 유교사상은 충효사상을 국가윤리의 중심에 둠으로써 개인적 이익과 조화되는 국가이익에 대한 관심을 강조하고 있었다. 이러한 국가중심적 윤리는 공업화의 진행과 더불어 세속화 과정을 겪으면서 일에 대한 의미를 다소 퇴색시키게 된다. 이는 특히 경제성장의 결과로 나타나는 전시효과와 기대욕구의 상승, 그리고 불평등 계층구조의 심화에 따라 성장의 열매에 대한 분배과정에서 근로자 계층이 소외되었다는 의식을 가짐으로써 가속되었다. 이러한 심리적 불만으로 인하여 근

로자들의 일에 대한 가치가 현실적으로는 크게 퇴색하였음에도 불구하고, 이상적 가치로서는 여전히 높은 수준에 남아 있다. 근로자들은 아직도 일을 통한 자아실현, 사회공헌을 귀중한 덕목으로 간직하고 있는 것이다. 이것은 한국 사회가 가진 발전을 위한 가장 귀중한 자산으로서 계층구조의 다변화와 분배정의의 실현을 통하여 현실적 가치로 구현될 수 있도록 제도화되어야 할 것이다(배규한, 1985b : 70-71). 그리하여 근로자들은 자신의 일에 대한 자부심과 긍지를 느낄 뿐만 아니라 경제성장에 중요하게 기여하고 있다고 느낄 수 있어야 한다.

B. 직업에 대한 태도 : 급격한 공업화 과정에도 불구하고 한국의 근로자들은 직장내 인간관계나 역할수행에 있어서 전통적 가치와의 갈등없이 비교적 쉽게 변화에 적응하고 있는 것으로 나타났다(최홍기, 1970 ; 배규한, 1985c). 그러나 사회의 경제적 성장과는 반비례하여 근로자들의 직장생활에 대한 만족도는 오히려 감소하고 있다. 절대적인 생활 수준이 향상되었음에도 불구하고 경제적 불만이 커지고 있는 것은 계층구조의 집중화와 분배의 불평등에 대한 상대적 무능력감 때문이다. 그리고 공업화가 진행될수록 근로자들이 임금 외에 인간적 대우, 개인생활의 보장 등에 더욱 불만을 느끼게 되는 것은 정부 내지 기업가와 근로자들의 상반된 가치구조에 기인하는 것으로 해석된다. 산업화 초기부터 한국의 경영자들은 경제적 개인주의를 거부하면서 충·효로 대표되는 국가·민족·가족의 이상을 산업체와 공장에까지 확대하고자 하였다. 경영자들은 조화와 협력을 통한 영적 상승이라는 유교사상의 관점에서 근로자들에게 가족주의를 호소하였으며, 기업을 개인적 기회로서 보다는 공통의 목표를 향하여 노력하는 집단으로 강조하였다. 공장새마을운동이 노사간의 갈등을 예방하고 생산력을 높이려는 이념적 지주라면 노사협의회는 그 제도적 장치이다(배규한, 1985a). 그러나 근로자들은 공업화와 더불어 집단의 업적을 개인적 이익으로 동일시하기 보다는 개인주의적 의식을 형성하게 되었던 것이다. 그리하여 기업가들은 근로자들이 단순히 회사에 고용되어 있다기 보다 스스로 그 일원으로서의 소속감을 느끼기를 바라지만, 근로자들은 경영참가나 품질관리제도 등을 정부의 지시나 기업의 이익을 위한 형식적 과정으로 느끼고 있는 것이다. 직업에 대한 태도에 있어서 기본적인 문제는 자발적인 생산주체로 기대되고 있는 근로자들이 사실은 관심과 소속감을 결여하고 있다는데 있다. 이러한 문제를 해결해 나가기 위해서는 무엇보다도 기업가들이 근로자들의 경제적 개

인주의를 수용할 수 있어야 하며, 근로자들을 일정 크기의 집단으로 조직화하여 현재 관리집단이나 기술간부들이 독점하고 있는 생산계획이나 결정권을 이양해 주고, 나아가 이익 분배제도나 주식소유제를 도입함으로써 근로자들 스스로 자아실현의 만족감과 주인의식을 가질 수 있도록 하여야 할 것이다. 이것은 바로 산업민주주의로 나가는 길이다.

C. 노조 및 노사관계에 대한 인식 : 공업화가 진행됨에 따라 노동조합에 관한 근로자 의식의 두드러진 변화는 노조의 필요성에 대한 인식의 제고, 노조활동을 통하여 자신들의 권익을 옹호할 수 있다는 의식의 발달, 노조간부들에 대한 긍정적 인식 등으로 요약될 수 있다. 이는 노조활동이 아직 보편화 되고 있지 않은 한국의 제약적 상황을 감안한다면 놀랄만한 의식의 변화이다. 그들의 태도가 유교사상에 바탕을 둔 위계질서나 충성과 조화로써 이루어지는 집단의 이익을 아직 무시하지는 않고 있지만, 그들은 분명히 권위와 복종, 요구와 헌신이라는 노사관계를 거부하고 있는 것으로 나타났다. 그리고 그들은 기업가를 이윤추구의 동기에 의하여 행동하는 것으로 인식하고 있다. 따라서 근로자들은 노동조합을 조직함으로써 자신의 기회를 극대화하여 스스로의 권익을 지켜야만 한다고 생각하고 있는 것이다. 그러나 그들은 현재의 노조활동이 만족스럽지 못한 것으로 생각하고 있으며, 그 원인은 노조 간부들의 무능력이나 무성의 보다 사회 구조적 여건의 부재로 인식하고 있었다. 그리고 근로자들의 입장에서 볼 때, 노사협의회가 노동조합의 기능을 대신할 수는 없는 것으로 생각하고 있었다(배규한, 1985a). 근로자들은 독립된 개인으로서 존중받아야 한다는 인격적 평등에 대한 기대와 현실적 상황인식의 괴리에서 불만을 느끼면서도 스스로는 어떻게 할 수 없다는 무력감을 갖고 있었다. 근로자들의 이러한 무력감을 극복하기 위해서는 "和와 親을 바탕윤리로 한 가족주의와 집단주의를 전제로 하되,…노사가 대등한 관계에서 대립관계를 가질 수 있도록 제도적인 갈등의 틀"(심윤종, 1984a : 126)이 마련되어야 한다. 이러한 노사관계는 "자발성"과 "가치합일"에 바탕을 두어야 하며, "권위주의적 통제"는 "인격적 존중"으로 대체되어야 한다(배규한, 1985a). 이것은 노조의 활성화를 전제로 할 때만 가능한 것이다.

D. 정치적·사회적 의식 : 근로자들의 정치적, 사회적 의식은 공업화와 함께 전근대적 가치에서 벗어나 개인적 권리와 계층의 집단적 이해를 인식하고 것으로 변천해 왔으며, 사회구조적 기회의 불평등을 인식하고 여기에 대한 변화를

요구하기에까지 이르렀다. 그들은 경제적 기회균등을 보장해 주는 복지국가 개념에 강한 동의를 나타내면서도 현재의 제도는 부유층에게 유리하고 자신들에게 공정하지 못하다고 느끼고 있었다. 따라서 노동조합 활동의 미약함도 노조 간부들의 탓으로 돌리기 보다는 구조적 여건의 부재에 돌리며, 개인적 불만의 원인도 개인적 특성이나 회사내의 제도보다 사회적 기회구조의 불평등에서 찾고자 하였다. 이는 한국의 근로자의식이 유교 문화권의 권위주의적 전통 안에서 형성되었으면서도 선진 산업국들의 근로자들과 동일한 의식을 갖게 되었음을 보여 주는 것이다. 이제 이러한 근로자 의식을 억압적 방법으로 잠복화시키기 보다는 이러한 의식이 사회 가치체계 내에서 흡수될 수 있도록 구조적 제도화의 길을 모색하여야 할 것이다. 권력의 분권화로 사회 제 분야의 상대적 자율성이 높고, 의사소통체계가 확립되어 노동운동이 활발하며, 배분적 정의가 실현되는, 그리고 계층의 다변화가 이루어진 그러한 사회구조의 성취는 국가의 의도적 정책 뿐만 아니라, 사회 성원들의 오랜 상호작용 과정에서 점차적으로 이룩될 수 있을 것이다(배규한, 1985b : 72).

(2) 전망과 제안

우리나라에서도 공업화과정을 겪으면서, 선진 공업국들의 전례와 마찬가지로 일에 대한 의미가 퇴색하고 여가생활에 대한 요구가 높아지고 있다. 그러나 한국의 근로자들은 이상적 가치로서는 여전히 일을 귀중히 여기고 있으며, 높은 성취욕구를 간직하고 있다. 이것이 우리 근로자들의 잠재력이다. 앞으로도 개인적 여가생활에 대한 요구는 높아지겠지만, 일에 대한 시각은 공업화과정이 어떻게 진행하느냐에 따라 더욱 부정적으로 될 수도 있고 긍정적으로 바뀔 수도 있다. 공업화가 진행될수록 계층구조가 집중되고 소득격차가 커지며 성장의 몫에 대한 분배가 정의롭지 못한 것으로 느끼게 된다면 근로자들은 일에 대한 의미를 상실하게 될 것이며, 이는 미래사회에 심각한 문제를 제기하게 될 것이다.

직업에 대한 태도에 있어서도 근로자들의 의식은 뚜렷한 변화를 보이고 있다. 개인적 인권에 대한 요구가 커지고 인간다운 대우와 자아실현에 대한 욕구가 높아지고 있다. 이제 경영-관리자와 근로자간의 위계질서는 보상이나 권위의 차원에서 벗어나 기능적 역할분화 구조로 바뀌어져야 한다. 사회발전이나 기업의 집합적 목표를 강요할 것이 아니라 개인적 이익추구에 대한 직업윤

리를 확립해 나가야 한다. 근로자들을 경영과 분배에 동참케 함으로써 소속감과 주인의식을 가질 수 있도록 하여야 한다. 산업 민주주의는 구호로서가 아니라 제도로서 확립되어야 하는 것이다.

일에 대한 보람과 긍지를 높이고 산업민주주의를 제도적으로 정착시키기 위해서는 근로자들이 스스로 기회구조에 대한 평등을 확신할 수 있는 노조활동의 활성화가 전제되어야 한다. 건전한 한국적 노사관계의 확립을 위해서는 합리적 합목적적 노동운동의 전개가 필요하고(현대사회연구소, 1982 : 347), 그러기 위해서는 근로자 의식에 대한 연구는 물론 경영-관리 이데올로기에 대한 연구도 병행되어야 한다. 노사관계란 좁게 보면 경영층과 근로자 계층의 상호의식에서 비롯하기 때문이다.

사회경제적 발전과 소득수준의 전반적 향상으로 말미암아 노동이 단순한 생계 수단이라는 의식이 점차 변하고 있다. 노동을 통하여 자아실현을 도모하려는 기대가 상승하는 것이 산업근로자들의 일반적 추세이며(안청시, 1981 : 253), 이는 한국 근로자들에게서도 뚜렷이 나타나고 있다. 직장과 일터를 통한 민주적 사회화는 근로자들의 사회적 참여의식과 정치적 참여행위를 촉진시키며, 나아가서 정치적 민주화로 확대될 수 있다. 산업 민주주의와 정치적 민주주의는 어느 하나의 다른 것에 대한 선행조건이 아니다(김경동, 1984). 이들은 상호영향을 주고 받으면서 민주주의의 실현에 대한 상승적 효과를 낳을 수 있는 것이다. 한국 근로자들의 정치의식이 첨예화되어가는 현상을 조화와 안정에 대한 불안 요소로서 보다는 민주적 복지국가 제도정착을 위한 시민의식 형성으로서 수용할 수 있어야 한다.

4. 맺음말

지금까지 우리는 해방이후 40년간 한국사회의 공업화 과정을 통하여 근로자들이 특정의 계층의식을 형성해 오고 있을 것이라는 가정아래, 공업화 시기별 근로자 의식에 관한 경험적 연구들을 내용분석함으로써 우리나라 국민의식의 현상적 파악과 앞으로의 경향을 가름하고자 하였다. 개념적 준거틀에 따른 분석의 결과는 4가지 의식수준에 있어서 모두 뚜렷하고 상호일관된 변화경향을 보여 주었다. 공업화가 진행될수록 일에 대한 헌신과 만족감이 감소하였으며, 노사관계와 사회적·정치적 제도에 대한 의식이 선진 공업국들의 노동자 의식

구조에 접근하고 있음을 밝혔다. 그리고 이러한 경향을 근로자들의 개인주의적 권리의식 내지 평등에 대한 의식수준의 상승과 공업화 과정에서 배태된 구조적 요소들과 관련하여 논하고, 발전적 방향정립을 위한 제안을 하였다. 이제 글을 맺으면서 공업화과정에서 일반적으로 나타나는 노동의 비인간화, 각종 사회문제라는 시각에서 뿐만 아니라 생산성 향상 또는 지속적 성장이라는 문제 자체와 관련하여서도 근로자들의 문제가 무엇보다 중요하다는 점을 다시 한번 강조하고자한다. 공업화에 대한 모든 설명을 자본이나 테크놀로지에 귀속시키는 것은 사회적 변동과정에서 체제들간의 상호의존성과 변동에 내재하는 사회적 힘을 무시하는 어리석음을 범할 우려가 있기 때문이다.

본 논문은 머리말에서도 밝혔지만 서로 다른 시기에 다른 목적으로 행해진 다양한 설계들의 조사결과를 동일 차원에 놓고 비교한다는 한계성을 내포하고 있다. 이것은 한국 근로자들의 의식이 적어도 시기별로는 조사지역이나 직종에 관계없이 동질화되어 있을것이라고 가정하고 있는 것이다. 이러한 치명적인 제한성에도 불구하고 본 논문이 40여년간에 걸친 근로자 의식에 관한 경험적 연구 결과들을 하나의 분석틀로 묶어 분석을 시도한 것은 앞으로의 근로자 의식연구에 조그만 도움이나마 되고자하는 희망때문이다. 덧붙여, 앞으로는 일관된 조사계획아래 일정기간마다 한국 근로자 의식에 대한 체계적 연구가 이루어져 변화 경향을 추적하고 방향을 제시할 수 있는 여건이 마련되었으면 한다. 또한 경영-관리층 이데올로기에 대한 연구도 과거와 현재, 미래에 걸쳐 이루어져야 할 것이다.

—끝—

〈참 고 문 헌〉

김경동

1966 "공업발전에 있어서의 노사의 가치관에 관한 연구", 한국생산성본부 생산성연구소.

1967 "공업발전을 위한 준비태세", 서울대학교 행정대학원, 행정논총 제5권 1호 : 179-201

1979a "일과 직업에 대한 태도 : 1967-1978", 서울대학교 사회과학연구소, 사회 과학과 정책연구 제1권3호 : 31-62

1981 조합원 근로실태와 의식구조에 관한 조사 보고서, 전국자동차 노동조합연맹

1984 "현대 사회와 참여 민주주의—동구 및 서방 산업민주주의에 대한 정치사회학적 고찰—", 차기벽박사 환갑기념논총, 한길사 : 309—353

1979 b *Man and Society in Korea's Economic Growth : Sociological Studies*(The Institute of Social Sciences Korean Studies Series No.1), Seoul National University Press

김두현

1980 "공업근로자 의식구조에 관한 연구", 연세대학교 행정대학원 : 석사학위논문

김어상

1983 "한국사회와 노동자의식", 기독교사회문제연구원(편), 노동운동과 산업민주주의(역사와 기독교 제5집) : 11—49, 민중사

김윤환

1983 "한국 노동자운동의 성격", 한국 기독교사회문제연구원(편), 노동자운동과 산업민주주의(역사와 기독교 제5집) : 50—91 민중사

1985 "산업화 단계의 노동문제와 노동운동", 한국사회의 재인식(한울총서32) : 355—88, 한울

대한상공회의소

1980 「근로자 의식구조 조사보고」

1984 「근로자 의식구조」

박동환

1985 "신흥공업사회와 발전이론", 현대사회 제5권1호 : 3—19

배규한

1985 a "한국의 임금제도와 노사관계 : 자동차공장 사례연구", 서울대학교 인구 및 발전문제연구소 창립20주년 기념 국제 학술회의 발표논문

1985 b "사회구조의 분화와 갈등의 전개", 현대사회 제5권1호 : 59—72

1985 c *Industrialization and Korean Blue-collar Workers*, University of illinois at Urbane-Champaign : Ph.D.Dissertation.

1985 d "Convergence theory and the Asian Connection", The Ohio State University Faculty Seminar 발표논문(William H.Form과 공저).

1985 e "Payment Strategy in an Advanced Sector of the South Korean Economy", 미발표 논문(William H.Form과 공저).

배무기

1979 "직업만족도 결정요인과 직업윤리 관련 노동정책분석", 서울대학교 사회과학연구소, 사회과학과 정책 연구 제1권3호 : 77—180

서울대학교사회과학연구소

1979 한국근로자와 관리자의 직업의식과 노사정책에 관한 연구(사회과학과 정책연구 제1권3호)

심윤종

1984a 산업사회학, 경문사

1984b "산업 및 노동연구의 회고와 전망", 한국사회학 제18집 여름호 : 90-106

안청시

1981 "산업민주주의와 경영참여에 대한 이론적 모색", 사회과학과 정책연구제3권2호 : 253-67, 서울대학교 사회과학연구소

양 춘

1983 자동차운수 근로자의 근로실태와 의식구조에 관한 조사연구, 전국자동차노동조합연맹.

영남산업연구원

1984 부산지역 근로자 실태에 관한 설문조사서

오원철

1963 근로자의 직장에 대한 관심 및 태도(제지공장조사보고)

이병태

1975 자동차 여성근로자 연구-안내원의 실태조사와 분석-, 전국자동차노동조합

이영하

1975 "근로자의 근로의식 조사", 공주사대논문집 제12집

이해영 · 김경동 · 양춘

1968 "사회구조와 취업유형-한국사회구조연구시론", 한국사회학 제4집

장 훈

1968 "중소기업노동자의 생활과 가치관에 관한 연구-대구지역 직물산업노동자를 중심으로-", 한국사회사업대학논문집 제1집

전국경제인연합회

1977 기업내 근로자 의식구조 조사연구

최홍기

1968 "산업화과정에 따르는 태도와 가치의 변화", 서울대학교 「교양과정부논집」 인문편

1970 "산업노동자들의 직업에 관한 태도와 가치의 변화", 성곡논집 226-51

한국기독교사회문제연구원

1978 한국산업발전과 노동자 의식구조(조사연구자료 1978-2)

한국노동조합총연맹

1978a 조직여성근로자의 근로실태에 관한 조사연구 보고서(Ⅰ)-제조업분야를 중심으로-

1978b 조직여성근로자의 근로실태에 관한 조사연구 보고서(Ⅱ)-비제조업분야를 중심으로-

1983 조직여성근로자의 실태 조사보고

한국생산성본부

1980 우리나라 산업의 노사협조

한기수

1966 "노동자 의식구조의 변화", 기업경영 100호 : 32-35

현대사회연구소

1982 2000년대를 향한 한국인상

홍승직

1962 "공무원의 직업의식에 관한 일고", 고려대학교 법률행정논총 제3집

홍승직 · 노길명

1974a "울산 공업노동자의 직장적응 연구", 고려대학교 아세아연구 제17집1호 : 65-135

1974b "한국 여성근로자의 실태와 직장적응", 고려대학교 아세아연구 제17집 2호 : 1-89

황성모

1965 "한국 공업노동자의 사회학적 고찰", 실태조사보고서

Form. William H.

1973 "Job vs. Political Unionism : a crossnational comparison". *Industrial Relations* 12 : 224-38

1976 *Blue-Collar Stratification.*(Princetion. New Jersey : Princeton University Press)

Poberts. Kenneth

1978 *The Working Class.*(London and New York : Longman)

Schuman. Howard and Michael P. Johnson

1976 "Attitudes and Behavior". *Annual Review of Sociology* 2 : 161-207

Weber. Max

1958 *The Protestant Ethic and the Spirit of Capitalism*(translated by Talcott Parsons). New York : Charles Schribner's Sons

〈기타 한국근로자 의식에 관한 연구〉

강정구

1978 "한국 여성근로자의 국가관에 관한 조사연구", 숙명여자대학교 아시아여성연구 제17집

김낙중

1972 "한국 여성근로자의 정치의식에 관한 조사연구", 고려대학교 사회 과학1

김윤환

1981 "근로계층의 윤리의식과 노사관계(2)," 아산사회복지사업재단, 산업사회의 직업윤리 : 369-83

박희진

1974 "여성노동자의 근로의식", 노동평론 제4권3호

양만우

1976 "근로의식에 관한 조사연구", 전주 교육대학 논문집 제12집

1979 "근로의식에 관한 조사연구", 전주교육대학 논문집 제15집

이영춘·조찬석·이근철

1976 "청소년 근로자의 안보의식에 관한 연구", 문교부 학술조성연구논문집

이온죽

1982 "한국 여성근로자의 혼인관과 취업관", 숙명여자대학교 아세아여성연구 제21집 : 181－223

이효재·이동원

1972 "대학출신 여성의 취업구조와 취업의식에 관한 조사", 이화여자대학교 한국문화연구 제18집 : 273－317.

조 형

1976 "여자공업근로자의 생태에 관한 사회학적 고찰", 이화여자대학교, 한국문화연구 제28집 : 133－59

1982 "도시비공식부문 근로자에 관한 연구", 이화여자대학교 한국 문화연구 제41집 : 99－131

주 권

1979 "공장새마을 운동과 노사협조의 촉진에 관한 연구", 건국대학교 행정연구 제3집

중앙일보사

1978 미혼직장여성의 의식조사

한국노동조합총연맹

1984 노조간부 의식조사 보고서