

한국 학생의 노동윤리관 형성에 관한 연구^{1),2)} —개인적 특성과 가정의 영향을 중심으로—

손봉호 · 조영달
(사회교육과)

1. 서 론

초·중등학교의 청소년기를 거치면서 지나게 되는 자신의 삶이나 사회에 대한 思考方式은 그 후의 성인이 되어서도 상당부분이 그대로 유지된다는 점은 널리 알려진 사실이다. 일과 노사관계를 중심으로 하는 노동윤리관의 경우에도 이는 마찬가지라 여겨진다. 학생 시절에 형성된 노동윤리관은 성인기로 상당부분 이어지게 될 것이다.

이러한 점에서 청소년기의 노동윤리관 형성에 영향을 미치는 요인을 파악하는 것은 매우 중요한 일이다. 즉, 이는 성인기의 노동윤리관을 예측하거나, 학생을 대상으로 하는 체계적인 노동윤리교육의 성안을 위해서도 필요한 일이다.

이러한 관점에서 본 연구는 중등학교 학생들의 노동윤리관 형성에 있어서 부모에 의해 주로 나타나는 가정변인과 개인적 특성의 영향이 어떠한가를 검토해 보려 한다. 경제사회화와 관련된 분야의 많은 연구들이 학생의 경제행위나 경제관의 형성에 가정 또는 개인의 특성이 중요한 역할을 한다고 報告하고 있다. 그러나 학생의 노동윤리관 형성에 관한 연구에서는 아직 이들 변인의 중요성이 크게 다루어지지 않았다.³⁾ 특히 가정변인의 경우에는 더욱 그러하다. 더욱이 한국의 경우에는 학생의 노동윤리관 형성에 관한 연구가 극히 제한되어 있는 실정인 것으로 여겨진다.

이러한 관점에서 본 연구의 '학생의 노동윤리관 형성에 미치는 개인의 특성 및 가정의 영향에 대한 검토'는 두세 가지 측면에서 중요한 의미를 지닐 수 있다. 하나는 본 연구가 한국학생의 노동윤리관 형성 요인에 대한 연구에 개인적 특성 및 가정 배

1) 본 연구는 1993-1994년도 서울대학교 발전기금 레믹스 학술연구비 지원에 의해 이루어졌음을 밝힌다.

2) 본 연구를 위해 협력해준 대구대학교의 김경모 교수와 자료처리를 도맡아준 이대일(서울대학교 대학원 박사과정)군에게 깊은 감사를 드린다. 아울러 연구분석과정에서 논의에 도움을 준 김기석 교수(서울대)와 이미나 교수(홍익대)께도 감사를 표한다.

3) Maital(1982)과 같은 사람은 이러한 분야가 경제이론 연구의 사각지대이며, 그러나 매우 필요한 연구분야임을 역설한 바 있다.

경을 변인으로 잡을 수 있는가를 확인할 수 있는 계기가 될 것이라는 점이다. 또 하나는 우리 나라 학생들의 노동윤리관이 구체적으로 어떤 모습을 띠는가에 대해서도, 본 연구는 개인적 특성과 가정을 중심으로 어느 정도 구체적인 정보를 제공해 줄 수 있을 것이다. 물론 본 연구는—당면한 논리적 결론으로서—학생들의 노동윤리교육에 도 어느 정도 시사점을 남길 수 있을 것이다.

이와 같은 의미를 지니는 본 연구는 대략 네 부분으로 나누어 진행된다. 우선 본 연구의 내용과 필요성을 설명하는 서론과 함께 Ⅱ장에서는 노사관계 이론과 노동윤리에 관한 연구를 중심으로 본 연구의 이론적 틀을 형성하게 될 것이다. Ⅱ장을 통하여 분석과 논의를 위한 토대가 형성되고 몇 가지 가설적 주장이 만들어질 수 있을 것이다. Ⅲ장에서는 Ⅱ장의 가설적 주장이 자료를 통하여 검토되고, 그 결과가 분석될 것이다. 그리고 이러한 분석과 함께 Ⅳ장에서는 학생의 노동윤리관 형성요인에 대한 논의가 개인적 특성 및 가정 배경을 중심으로 이루어질 것이다. 또한 Ⅳ장의 끝부분에서는 이러한 연구의 결과가 한국 학생의 노동윤리관 형성 교육에 어떤 시사점을 줄 수 있는지에 대해 논의하게 될 것이다.

참고로 본 연구에서 사용되는 중요 개념인 노동윤리관과 개인적 특성 및 가정(배경)변인에 대하여 간략히 정의하면 다음과 같다.

① 노동윤리관: 근로자들의 직장과 직장의 일 및 그 과정에서 이루어지는 직장내 상호작용에 대한 의식 정향을 노동윤리관이라 정의한다. 이에서 보면 학생의 노동윤리관은 스스로를 근로자가 되는 것으로 가정했을 때 지니게 되는 직장, 일, 직장내 상호작용에 대한 학생의 의식정향을 말한다.

② 개인적 특성: 연구 대상이 선천적으로 지니는 또는 후천적으로 얻는 자신의 기본 입지를 개인의 특성으로 정의한다. 이에서 보면 학생의 개인적 특성은 일이나 직장과 관련하여 학생들이 선천적 또는 후천적으로 얻는 기본 입지로, 본 연구에서는 나이, 남녀의 차이, 그리고 인문계 재학과 실업계 재학의 구별 등을 중요한 개인적 특성으로 삼았다. 다른 여러 가지 개인적 특성을 찾을 수 있겠지만, 나이와 남녀의 차이는 인구학적 변수로 노동윤리관 연구에서 중요성을 지니기 때문에, 그리고 인문-실업계의 차이는 후천적인 것으로 직장 노동에 가까이 있는 정도의 차이 때문에 개인적 특성을 나타내는 중요한 변인으로 채택하게 되었다.

③ 가정(배경)변인: 사회적 의식 정향에 영향을 미치는 가정변인은 주로 가정의 심리적, 물리적 환경을 말한다. 이러한 정의를 바탕으로 할 때 학생들의 노동윤리관 형성과 관련된 가정변인은 여러 가지가 있을 수 있다. 그러나 본 연구에서는 주로 심리적인 면을 중시하여—노동윤리관 역시 심리적인 측면이 중시되므로—부모가 일, 직장 및 직장내 상호작용에 대하여 각각 어떠한 의식 정향을 보여 주는가를 중요한 가정 배경 변인으로 삼았다. 이는 경제행위에 대한 부모의 의식 정향이 학생의 경제사회화에 크게 영향을 끼친다는 일반적인 연구 결과에 따른 것이다.

이러한 기본개념은 본 연구 전체를 지탱하는 중요한 것들이며, 관련 부분에서 좀 더 구체적으로 언급될 것이다.

Ⅱ. 노사관계이론과 학생의 노동윤리관 형성

1. 노동윤리관의 내용

노동윤리관의 조사체계를 마련하기 위해 먼저 노사관계를 어떻게 바라볼 것인가를 논의하는 일이 중요할 것으로 생각된다. 노동윤리관은 주로 직장내 상호작용에 대한 인식 정향으로 이루어지는 바, 여기서 일 자체에 대한 인식정향을 제외한 직장내 상호작용은 주로 노사관계에 대한 인식과 깊이 관련되어 있다고 여겨지기 때문이다. 또한 이러한 노사관계에 대한 이론 정립은 무엇에 대하여 설문할 것인가에 대한 기본적인 아이디어를 제공해 줄 수 있을 것이며, 이에 기초하여서 만이 체계적인 설문 체계를 세울 수 있을 것이다.

산업화의 진전과 복지사회적인 요소의 확산과 함께 노사관계를 바라보는 시각은 크게 변화하여 왔다. 공업화 초기의 '단순한 노사분규 해결'이란 시각에서, 일을 수행하는 과정에 내포된 이해관계의 상호작용이라는 시각이나, 노사관계를 노동자, 사용자, 정부 등의 당사자가 경제적 기술적 정치적 환경 아래서 상호작용하면서 작업장의 규칙을 만들고 분쟁을 해결해 나가는 과정이라는 시각도 있었다. 특히 최근에는 노사관계 실무의 측면에서 사회심리적인 연구들도 많이 등장하고 있다.

여기서 노사관계를 "주어진 사회적 환경 아래서 관련자들의 상호작용과정으로 파악하는 시각"을 우리는 흔히 체제론적 접근이라 부르며, 이는 노사윤리관 형성 연구에 매우 유용할 수 있다. 이는 노사관계의 체제론적인 접근 방식이 어떤 문제를 해결하기 위해 조직의 여러 관련자들이 주어진 환경 아래서 유기적으로 연결되어 상호작용하는 모습을 가장 잘 나타내기 때문이다. 이러한 체제론적 관점의 노사관계 이론이 설문조사 체계 마련과 관련하여 조금 깊이 있게 논의될 것이다.

노사관계를 보는 시각 정립과 함께, 다음으로 우리 나라 노사문제의 특징과 쟁점이 논의될 것이다. 이를 통하여 우리의 노사관계 정립이 어떠한 형태로 이루어지고 있으며, 어떠한 문제점들이 노출되어 있는가를 판단할 수 있을 것이다. 이는 실제 설문 문항 작성에서 그 내용 구성에 매우 유용할 뿐만 아니라, 설문조사 체계를 우리 실정에 맞추는 데 크게 기여할 수 있을 것이다.

이상의 노사관계에 대한 시각의 정립과 한국 노사문제의 현황과 특징을 바탕으로, 노동윤리관 조사를 위한 설문 조사 체계가 마련될 것이다. 여기서, 노사관계 이론과 우리 나라 노사관계의 현황과 특성은—일, 직장, 및 직장내 상호작용을 중심으로 한

—노동윤리관 형성을 알아보기 위한 설문조사체계의 이론적 틀에 해당한다 하겠다.

2. 노동윤리관의 구성요소 탐색

1) 노사관계이론과 노동윤리관

일반적으로 노사관계는 경영자와 근로자 집단(예; 노동조합)이 연합하여 작업 규칙이나 근로 여건 및 근로 시간 등 자신들의 문제를 해결해 나가는 과정으로 나타난다. 이 장에서는 이러한 과정(이 과정을 “노사관계과정”으로 정의함)을 중심으로 노사관계를 논의해 보고자 한다. 노사윤리관의 형성을 알아보기 위해 노사관계를 바라보는 이러한 시각이 지닌 장점에 대하여는 이미 앞에서 이야기한 바 있다.

이러한 ‘노사관계과정(Labor Relations Process)’은 노사관계의 구성 요소, 노사관계 형성절차 및 노동조합의 활동 등으로 구체화될 수 있다(Holley & Jennings, 1984). 아울러 오늘날 어떠한 문제들이 노사관계의 중요한 쟁점으로 부각되고 있는가를 살펴보는 것 역시 이러한 노사관계과정의 이해에 커다란 도움을 줄 수 있을 것이다. 다음은 이에 대한 구체적인 논의이다.

대부분의 노사관계과정에서 우리는 다음과 같은 몇가지 요소들을 찾아볼 수 있다. 노사관계의 가장 중요한 사안인 노사협약, 노사관계 과정의 참여자, 그리고 협약을 위한 협상과 그 과정에 영향을 끼치는 여러 가지 제약 조건과 환경 등이 그 요소들이다.

이러한 요소들을 좀더 구체적으로 언급하면 다음과 같다. 노사협약은 주로 임금, 임금 이외의 보상(시간외 수당, 휴가, 보험 등), 사용자와 근로자의 권리 및 의무 등으로 구성되며, 이러한 근로에 관한 노사협약의 대상은 그 사회의 가치체계가 변화하면서, 그리고 근로여건이 바뀌면서 이에 대응하여 바뀌게 된다. 노사관계 형성의 참여자들은 주로 경영자, 노동조합의 집행부, 근로자, 제3자, 정부 등으로 구성된다. 그리고 노사관계과정에 영향을 미치는 요인들은 기술(작업장비, 작업여건, 생산방식, 작업의 특성 등), 국제경제 환경 또는 무역 환경, 상품시장, 기업이 속한 지역사회의 문화, 구성원의 특성 등, 노동시장의 특성, 국민경제의 상태 등을 들 수 있다. 이러한 요소들을 중심으로 노-사 양측은 서로의 권리와 책임을 의식하고, 분쟁 등의 갈등을 해결하는 과정을 거치게 될 것이며, 또한 때로는 협상이 결렬되고 극한 대립상황에 직면하게 될 수도 있을 것이다.

노사관계 과정에서 노동조합은 그 과정을 진행시키는 중요한 매개이다. 여기서 근로자들이 노동조합을 어떻게 인식하고 있는가는 매우 중요하다. 즉, 노동조합 활동의 동기를 어디에서 찾는가, 그리고 노동조합의 본질적 특성(대립과 갈등 혹은 참여와 협력 등)을 어떻게 파악하는가는 노동조합 인식과 관련된 중요한 항목이라 할 수 있다.

또한 노사관계 과정에서 교섭의 쟁점이 무엇일 수 있는가 역시 직장내와 직장 내의 상호작용을 결정하고 노동윤리관을 형성하는 중요한 요소일 수 있다. 흔히 논의되는 교섭대상의 쟁점으로는 경제적 쟁점(임금수준, 임금 격차, 복지후생), 제도적 쟁점(노동조합의 위상과 역할, 노동조합의 의무와 경영권과의 관계, 노동조합 조합비제도), 그리고 관리적 쟁점(직무안정과 seniority, 고용과 해고, 안정과 위생, 생산수준과 정원, 자동화 등) 등이 있을 수 있다.

2) 우리 나라 노사문제의 특징과 쟁점⁴⁾

1980년대 후반의 격렬했던 노사분규를 경험하면서 우리 사회는 오늘날의 노사분규가 근로자와 사용자만의 문제가 아니라 사회전체가 영향을 받는 우리 모두의 문제임을 인식하기 시작했다. 산업사회는 어디에서나 그 발전단계와 사회문화적 전통에 따라 특유의 노사관계를 만들어 낸다. 이러한 노사관계제도는 산업화 단계에 의해 규정되는 여타의 경제 및 사회제도와 어느 정도의 조화를 이룰 때, 그리고 노사관계 당사자들의 진정한 합의에 기초한 정통성을 확보하고 있을 때에만 산업평화를 가져오고 경제사회발전에 기여할 수 있다. 그러나 노사관계가 다른 사회 부분과의 조화와 내부적인 정통성을 상실할 때에는 노사갈등이 생기게 마련이며, 이러한 갈등에서 비롯된 전사회적인 분규상태는 경제사회의 발전을 오히려 후퇴시키는 중요한 요인이 된다.

우리 나라의 노사분규는 「6·29 선언」을 기점으로 그 이전과는 대단히 다른 양상을 보이고 있다. 1980년대 중반까지는 정부가 경제성장과 수출신장에 초점을 두고 노동조합의 활동을 의도적으로 억제하려는 정책을 취했다. 그러나 1987년에 와서는 치열하게 전개된 사회전반의 민주화 운동과 맞물려 소위 「6·29 선언」으로 대표되는 정부의 권위주의적 통제력 발휘 자체의 영향을 받아 거의 모든 사업장에서 노동쟁의가 폭발적으로 일어났다.

다음 표 1은 이러한 사정을 잘 보여준다.

이와 함께 노동조합 조직률도 크게 불어났다. 1987년 하반기 동안만 1,200여 개의 신규노조가 조직되었을 정도로 노동조합 신규결성이 활발했으며, 아울러 기존 노조의 조직개편도 활발하게 이루어졌다. 「6·29 선언」 이전까지는 노동조합 설립수의 증가가 미미한 수준이었으나 그 이후는 노동조합의 조직이 급격하게 증대되어 현재는 약 8,000여 개를 상회하고 있다.

이상과 같은 실태인 우리 사회의 노사분규는 그 원인별로 검토했을 때, 임금의 인

4) 본 절은 주로 『민주사회 민주시민』(조영달 편, 한국교육개발원, 1993)의 제10장을 참고하여 서술되었다.

〈표 1〉 연도별 노사분규의 발생추이

연 도	발 생 빈 도
1985	265
1986	276
1987	3,749
1988	1,873
1989	1,616
1993	144

자료: 노동부, 「노동통계연감 1994」, 각년도

상이 가장 중요한 이슈가 되었었다. 다만, 특기할 일은 과거에 비해 1987년 이후에는 노동조건의 개선을 이슈로 노사분규를 일으키는 경우가 증대되고 있는 실정이다.

이와 함께 1987년 이후의 노사분규에서 도출할 수 있는 몇 가지의 특징을 정리하면 다음과 같다.

첫째, 많은 노동쟁의가 비합법적 쟁의였다. 쟁의가 비합법적이라 함은 알선과 조정 기간을 거친다거나 쟁의의 돌입을 신고하는 등의 법절차를 무시하고 쟁의가 이루어졌다는 의미 이외에, 쟁의 원인에서 그 이유를 발견할 수 있다. 많은 수의 쟁의들이 단체협약의 유효기간이 만료되기 전에 추가적으로 임금인상을 요구한 것이어서 쟁의 발생 원인도 합법적이 아닌 경우가 많았다. 분규기간 동안 공장점거, 기물파괴, 시가지 진출, 방화 등의 폭력현상도 나타났다. 한편 사용자 측에서도 노동조합의 결성을 의도적으로 방해한다든지, 단체교섭을 기피하거나 구사대를 동원하는 등의 행동을 하거나, 위장폐업, 분규노동자의 해고 등 비합법적인 행위를 많이 하였다.

이처럼 노사분규가 비합법적으로 진행되는 사례가 많은 까닭은 사용자와 노동자들이 단체교섭과 단체행동의 절차에 미숙하며, 사용자들의 비합법적 행위가 노동자들에게도 비합법적 행위를 부채질하였고 평소에 노동자들의 요구사항이 전달될 수 있는 통로가 차단되어 있었기 때문이었다. 또한 이와 더불어 우리 나라의 정치적 분위기도 노동자의 의식이나 행동에 영향을 주어 분규자체를 비합법적으로 몰았다. 예를 들면, 기업들의 거액 기부금이나, 부동산 투기에 거액을 투자한 것을 알게 된 노동자들은, 유효기간이 만료되기도 전에 추가적으로 임금인상을 요구하게 되었고 쟁의를 과격하고 비합법적으로 몰아가게 되었다는 것이다.

둘째, 노동자들의 요구사항이 매우 다양하고 사용자 측의 대폭적인 혹은 일방적인 양보를 요구하는 것이 많았다. 요구가 다양했던 것은 평소 기업이 노동자들의 요구를 수용할 수 있는 제도적 장치를 충분히 마련하지 못한 데서 비롯된 것이었다. 노동자들이 무리한 요구를 한 이유는 사용자 측이 평소에 경영에 관한 정보제공을 소

홀히 하며, 노동자 측 역시 그에 대한 객관적인 조사에 바탕하지 않고 우선 최대한의 요구를 제시해 놓고 보자는 심리가 작용한 때문으로 보인다. 예를 들어, 1989년도의 임금교섭에서 근로자측의 최초임금 인상률은 34%로써 노조없는 사업체의 22.5%보다 높았으나 실제의 성취율(타결인상률/최초 요구율)은 비노조사업에서 91%, 노조 사업체에서 69%로 노조가 없는 경우의 성취율이 오히려 더 높았다.

셋째, 노사분규 중에 노사간의 대립 뿐만 아니라 노동자와 노동자끼리의 대립도 매우 격렬하였다. 분규가 진행되는 동안 노조의 지도부가 수차례씩 바뀐 경우도 허다했으며, 노조의 지도부가 체결한 단체협약을 조합원들이 거부하는 사례도 있었다. 이는 노동자들이 단체교섭의 관행에 익숙하지 않은 상태에 있고, 노동조합 자체가 취약하여 노조의 지도부가 일반 조합원을 충분히 대표하지 못하기 때문에 나타난 현상이었다. 이 밖에 노조의 대표성을 제도화시켜 주지 않고 등록만 하면 대표라고 인정하는 제도적 미비점도 이를 부채질하였다.

이와 같은 양상들을 종합해 볼 때, 현재의 노사분규는 우리 사회가 과도기적으로 거치고 있는 진통이라고 생각할 수 있다. 향후, 이러한 것들이 보완되어 제도화되고 이를 바탕으로 안정적인 노사관계가 확립되기 위해서는 사회전체 구성원의 꾸준한 관심과 노력이 뒷받침되어야 할 것이다.

노사분규에서의 주요 쟁점은 임금인상이다. 87년 이후 그 중요도는 감소하고 있으나 90년 이후에도 여전히 전체 분규의 45.9%가 임금인상과 관련된 것으로서 합리적인 임금인상 결정의 관행을 정립하는 것이 얼마나 중요한 것인가를 보여주고 있다.

다음으로는 단체협약 관련 분규가 크게 증가하고 있다. 여기에는 단체협약 체결의 거부, 단체협약 내용의 해석이나 단체협약체결 절차와 관련된 분규가 포함되는데, 단체협약과 관련하여서는 노동조합의 專任者의 수, 경영 및 인사 관련 사항 등이 중요한 쟁점으로 부각되고 있다.

이외에도 기타 여러 가지 사항들이 쟁점으로 부각하고 있다. 구속자 석방, 파업기간 중의 임금지급 등과 같은 것이 포함되어 있으며, 해고, 임금체불, 휴폐업(외국기업의 철수 등에 의한), 조업단축 등이 주요 쟁점이 되기도 하며, 최근에는 근로시간 단축에 따른 임금보전 문제도 노사간의 쟁점으로 부각되고 있다. 이러한 쟁점들 중에서 노사관계 제도와 관행의 정착이란 측면에서 특히 관심을 가져야 할 것은 노조의 전임자 수, 경영인사 사항, 파업기간 중의 임금지급 등이다.

위에서 열거한 현재 우리사회에서의 노사분규의 쟁점들은 보다 근원적으로는 (1) 임금제도의 왜곡과 저임금 문제, (2) 노동조건 열악성, (3) 노사 관계의 前近代性과 같은 원인에서 파생된 것이라고 볼 수 있다. 처음의 두 가지는 이미 상당 부분 앞에서 언급되었다. 여기서는 노사관계의 전근대성에 대해 보다 자세하게 알아보고

자 한다.

우리 나라의 노사관계는 서구의 노사관계와는 다른 특수성을 지니고 있다. 서구사회에서는 산업혁명과 시민혁명을 동시에 수행하였으므로 근대적 노사관계가 정치적 조류의 영향으로 함께 이루어져 왔다. 그러나 우리 나라의 공업화는 식민지하에서 시작되었고 봉건적 고용질서 속에서 진행되어 왔기 때문에 지배-복종적인 노사관계가 정착되어 왔다. 따라서 근로자의 노동3권과 기업의 이윤에 대한 이윤균점 및 권리보장과 같은 근대적 권리가 인정될 만한 분위기가 형성되어 있지 않았었다.

해방이 되고 1945년 11월에 각종 산업별 노조가 결성되고 이를 규합하여 조선노동조합전국평의회(全評)가 결성되었으나, 전평은 프롤레타리아 혁명을 완수하려는 계급투쟁에 전념하였을 뿐, 노사관계를 올바르게 정립하는 데에는 관심을 기울이지 않았다. 그리고 1946년 3월에 결성된 대한독립촉성노동총연맹(대한노총)은 전평과의 이데올로기적 헤게모니 투쟁에 치중하였다. 1948년 정부수립 이후 전평이 해산되고 나서도, 좌익사상을 분쇄하는데 주안점이 두어져 근로자의 권익신장이나 민주적 노사관계의 정립을 위한 노력은 크게 이루어지지 않았다.

1960년대 이후 경제개발 정책의 추진과정에서는 정부가 정책적으로 노동자들의 단체활동이나 권리주장을 억제해 왔다. 정부는 경제성장과 수출에 우선 순위를 두고 기업주에게 제정, 금융 등의 각종 지원을 강화하는 한편, 근로자들에 대해서는 저임금정책을 추진하면서 근로자의 단체활동을 억제하였는데, 이는 대외적으로 한국 상품의 국제경쟁력을 높이는 데 크게 기여하였다. 이처럼 정부가 경제성장을 위한 효율성에 역점을 두고 근대적 노사관계의 수립을 보류해 오던 정책내용은 1960년대, 70년대에 수차례 개정된 노동법에서도 잘 나타나 있다. 따라서 기업인들은 저임금 체제에 주로 의존하면서도 근로자의 생산성을 높이는 생산환경의 개선이나 기술혁신 및 경영조직의 개혁 등에 대해서는 크게 관심을 두지 않았다.

그 결과 기업주는 대등한 노사관계의 정립에는 소극적이고 부정적인 자세를 취하게 되었다. 노사간의 해결방식도 협상이나 대화보다는 대립과 경쟁회피의 방식을 고수하게 되었다. 기업가의 그와 같은 태도가 가장 잘 드러난 것이 노조결성을 억제하려는 태도나 기업사정을 공개하지 않는 것, 그리고 기업 내에서 발생한 노사문제에 정부의 공권력을 동원하여 해결하려는 자세 등이다.

한편 노동자들은 저임금과 열악한 노동환경 등에 불만을 가지고 상대적 박탈감에 젖어 있었기 때문에 노사갈등의 동기가 항상 내재되어 있었다. 게다가 근대적 노사관계에 대한 경험이 없는 노동자들은 대화와 타협, 조정의 관행에 익숙하지 못하고 폭력적이거나 자신들이 선출한 노조대표자들의 타협안을 거부하는 등의 비민주적 태도를 보여 왔었다. 최근의 노사분규에서 이들이 사용자를 대화나 협상의 상대자로 보기 보다는 이윤배분의 공정한 시행에 역행하는 상대로 부각시켜 상호대립을 첨예

화시키려고 하는 것이 이러한 사정을 잘 보여주고 있다. 즉 일반적인 노사분쟁의 해결방식인 협상과 타협보다는 생산성을 상회하는 과도한 임금 인상 요구와 15-23개의 다양한 요구조건을 내세워 사용자와의 대립을 고집하는 행동에는 노동자들의 상대적 박탈감과 근대적 노사 관행의 미성숙 및 근로자와 사용자의 훈련부족 등이 자리잡고 있는 것이다.

1980년대 후반 이후, 정치적 민주화의 바람과 함께, 정부의 보호 속에 지속되어 왔던 전근대적 노사관계는 이제 중대한 정립의 시기에 직면하고 있다. 오늘날 치열하게 전개되는 노사분규가 합리적 해결책을 찾지 못하는 근저에는 이 같은 한국적 노사관계형성의 역사적 특수성이 도사리고 있다고 보아야 할 것이다. 즉, 1980년대 후반 이후 그 이전까지의 협박체제에 의한 노사관계 인식이 무너지고, 협박체제와 교환체제 및 통합체제가 산업과 사업의 종류에 따라 또는 같은 사업과 산업 내에서도 서로 공존하는 상대라 하겠다.

3. 학생의 노동윤리관 형성: 가정의 경제사회화

다른 사회체제에서와 마찬가지로 가정의 구성원이 된다는 것은 동시에 가족들과 상호작용하면서 학습의 과정을 밟는다는 것을 의미한다. 이러한 의미에서 학생들의 경제행위양식도 상당부분 가정에서 사회화된다고 볼 수 있다. 이때 사회화는 한 체제 내에서 개인이 다른 사람과 상호작용하면서 같이 살 수 있는 지식, 기능, 가치 등을 습득하는 것을 의미한다(Karl-Erik. W, 1988). 그리고 경제적인 행위양식의 사회화를 흔히 경제사회화(Economic Socialization)라 부른다.

경제 사회화 과정의 심리적인 견해 형성과 관련된 연구는 지금까지 대략 두 가지 방향에서 진행되어 왔다. 하나는 사회화 기제(Socialization agents)의 영향에 의한 사회적 학습과정으로 사회화를 바라보는 연구의 경향이고, 또 하나는 인지적 발달의 결과로서 나타나는 서로 다른 질적 발달단계를 규명하려는 연구의 경향이다. 전자는 환경의 영향을 크게 강조하고, 후자는 사회적 학습 이전에 학생들이 일정수준의 질적 인지 단계에 도달하여야 함을 강조한다(경제사회화 과정의 두가지 연구경향은 연구방법의 측면에서도 상당한 차이가 있다. 전자의 경우는 주로 경제사회화의 정도나 유형을 종속 변수로 허용하여 회귀분석을 하거나, 집단간의 차이 검증을 중심으로 하는 연구방법이 사용되었다. 이에 대하여 후자의 경우는 주로 아동을 대상으로 깊이 있는 면접을 하고 이를 내용분석하는 연구방법이 사용되었다). 물론 본 연구에서는 기본적으로 전자의 연구전통을 따르고 있다. 즉, 학생의 노동윤리관 형성에 개인의 특성과 가정배경변인이 영향을 끼치는지의 여부를 확인하는 것은 곧 사회화 기제에 의한 학습과정을 다루는 연구의 한 예로 볼 수 있기 때문이다.

노동윤리관의 형성도 상당부분 이러한 경제사회화 과정의 산물일 수 있다. 특히 학

생들의 경우 대부분의 시간을 가정과 학교에서 보낸다고 한다면, 가정은 대중매체나 동료집단과 함께 매우 중요한 사회화 기재(agents)일 수 있다.

여기서 경제사회화(Economic Socialization)의 개념은 극히 최근에 구성된 것이다. 신맑스주의의 입장에서 커밍스나 태벨(Cummings and Taebel, 1978)에 의해 이 개념이 사용되긴 했지만, 소비, 저축, 고용과 노동 등을 중심으로 어린이들이 언제, 어떻게 경제사회화의 실체를 학습하느냐에 대한 연구는 준딘(Jundin, 1983)에 의해 이루어졌다. 준딘(Jundin)은 이 연구를 통하여 노동관의 형성에 부모와 가족이 중요한 역할을 한다는 사실을 밝혔다. 이러한 사실은 그후 편햄과 루이스(Furnham and Lewis, 1986)에 의해서도 재입증되었다.⁵⁾

여기서 가족은 다음과 같은 몇 가지 특성을 지니는 것으로 지적되고 있다. 즉, 가족은 이질적인 구성원들로 이루어져 있지만(남, 녀, 노, 소 등) 상당히 감정적인 관계를 유지하며, 문제해결의 방식이 비슷한 유형으로 오랫동안 지속되고, 가족이 속해있는 가정은 최적의 의사결정을 위한 이상적인 곳은 아니라는 점이다(Davis, 1976). 그리고 이러한 특성을 지닌 가족 내에는 많은 재화와 용역이 집적되고 그것이 가족 구성원에 의해 사용된다.

이러한 가정변인의 영향과 함께 노동윤리관의 형성에 인구학적인 변인이 작용할 수 있다는 사실은 PWE(Protestant Work Ethic)의 연구를 통해서 충분히 논의되었다.

베이트-할라흐미(Beit-Hallahmi, 1979)는 PWE의 스코어가 종교적-정치적 자기 정체성이나 일에 대한 접근 정도의 차이에 의해 유의미하게 달라지나, 사회경제적 지위는 크게 중요하지 않다고 주장하였다. 여기서 종교적-정치적 정체성은 우리의 경우 가족의 영향이 매우 큰 것으로 여겨져 사실상 가정변인으로 취급될 수 있다. 그리고 일에 대한 접근 정도는 우리의 경우 인문계와 실업계의 구분에서 확연히 나타난다. 즉, 실업계는 인문계보다 더욱 일과 직장에 접근해 있다고 볼 수 있다. 이와 비슷한 사실은 레이(Ray, 1982)에 의해서도 입증되었다.

그러나, 남녀의 차이나 나이에 따른 차이는 일정한 유형을 보여주고 있지 않다. 즉, 브리프(Aldag & Brief, 1975)에 의한 나이와의 상관관계가 발견되었지만, 그후 편햄(Furnham, 1982)의 연구는 이를 부인하였다. 그리고 이 연구는 성별차이에 대하여도 그 상관성을 부인하였다.

5) 물론 이러한 연구가 본 연구의 노동윤리관을 대상으로 한 것은 아니지만 노동윤리관 역시 심리적 터전에 기반해 있음에 비추어 본 연구에 인용될 수 있을 것으로 여겨진다.

4. 본 연구의 연구 틀과 가설

1) 본 연구의 연구 틀

1, 2, 3을 바탕으로 본 연구에서는 개인적 특성 및 가정 배경 변인을 중심으로 설명변수를 구성하고, 계량화된 노동윤리관을 중심으로 반응변수를 구성한다. 즉, 설명변수는 나이, 성별, 학생의 학업계열(인문계, 실업계), 부모의 교육수준, 부모의 직장 선호유형, 직장 안정성 선호도, 부모의 노동과 일에 대한 인식, 부모의 노동조합에 대한 인식, 부모의 보수관, 부모의 기업윤리관(회사관) 등으로 구성된다. 그리고 반응변수로서의 노동윤리관은 노동관(일에 대한 의식정향), 직장관(직장에 대한 의식정향), 노사관(직장내 상호작용에 대한 의식 정향) 등으로 분리되어 논의된다.

여기서 설명변수는 반응변수의 유형에 따라 조금씩 달라지게 될 것이다. 즉, 개인의 특성변수인 나이, 성별, 계열 등은 모든 반응변수에 적용될 것이지만, 가정배경 변인은 반응변수에 따라 달라지게 된다. 예를 들어 노동의 인식이 반응변수인 경우는 개인적 특성과 학생부모의 노동관이 설명변수가 된다. 나머지 가정변인은 일에 대한 인식과 관련없는 것으로 여겨지기 때문에 설명변수에서 제외된다. 이는 본 연구의 주요 목적이 노동윤리관 형성에 개인적 특성과 가정변인이 영향을 미치는가를 확인하는 것이기 때문에 허용될 수 있는 조치이기도 하다.

이와 같이 생각하면 우리는 각 반응변수에 대하여 다음과 같은 설명변수를 설정할 수 있다. 이는 또한 가설설정의 기본 바탕을 제공할 것이다.

2) 가 설

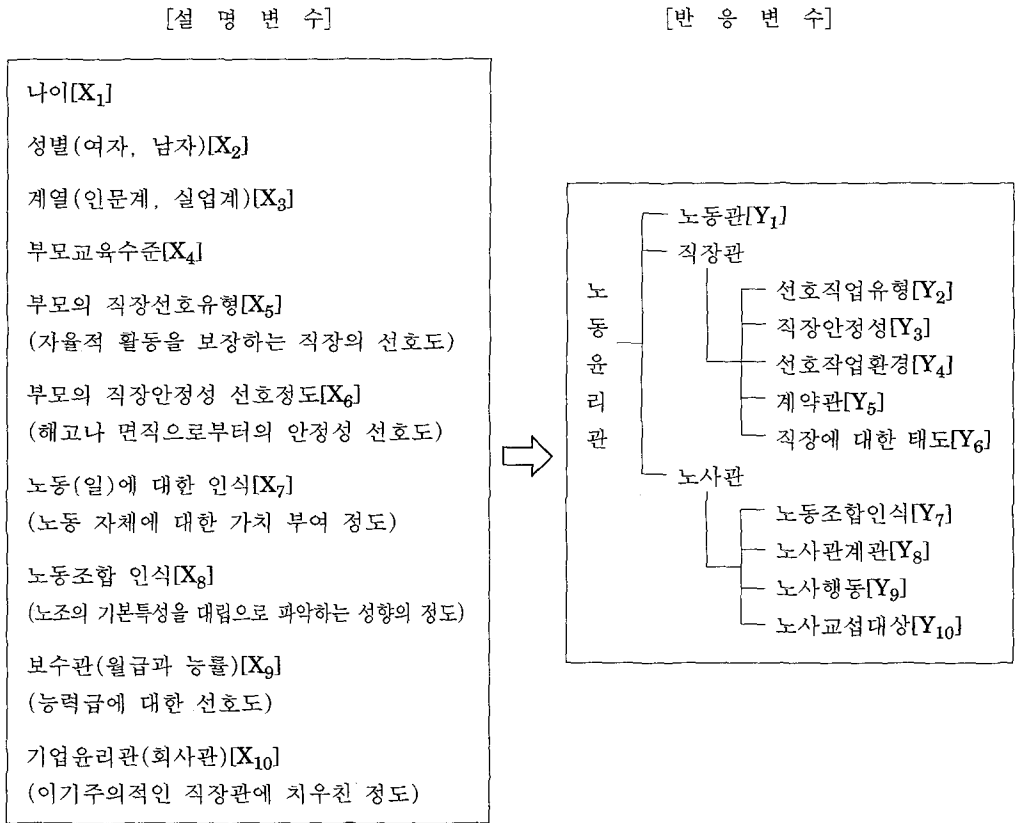
위와 같은 이론적인 배경을 중심으로 본 연구는 '전체적으로 학생 개인의 특성과 가정변인은 학생의 노동윤리관 형성에 영향을 줄 것'이란 가설을 검증하려 한다. 물론 본 연구는 학생의 노동윤리관 형성에 영향을 미치는 개인적 특성 및 가정변인을 찾으려는 것이기 때문에 반드시 가설을 필요로 하지는 않는다. 그러나 연구의 엄밀성을 위해 가설을 설정하고자 하였다. 이러한 전체 가설은 다음과 같은 3가지의 하위 가설로 나누어질 수 있다.

(1) 학생의 나이, 성별, 계열의 개인적 특성과 부모의 노동관은 학생의 노동관 형성에 영향을 줄 것이다.

(2) 학생의 나이, 성별, 계열의 개인적 특성과 부모의 직장관(직장선호유형, 직장 안정성선호도, 보수관, 기업윤리관)은 학생의 직장선호, 직장안정성선호, 작업환경관, 계약관, 직장에 대한 태도 등의 직장관 형성에 영향을 줄 것이다.

(3) 학생의 나이, 성별, 계열의 개인적 특성과 부모의 노동관, 직장관 및 노사관(특히 노동조합 인식)은 학생의 노동조합인식, 노사관계관, 노사행동관, 노사교섭대

〈표 2〉 연구분석 모형



여기서 X₁-X₁₀까지는 설명변수를 의미하며, Y₁-Y₁₀은 반응변수를 의미한다.

상관 등의 노사관 형성에 영향을 줄 것이다.

Ⅲ. 한국 학생의 노동윤리관 형성에 미친 개인 및 가정 요인 분석

1. 연구의 방법과 절차

1) 연구의 변인: 설명변수와 반응변수

본 연구는 개인적 특성 및 가정 배경 변인이 학생들의 노동윤리관 형성에 영향을 미치는가에 대한 검토이기 때문에 학생의 개인적 특성과 가정배경은 설명변수(독립변수; 앞장에서 X₁-X₁₀으로 표현)를 구성하고, 학생의 노동윤리관은 반응변수(종속변수; 앞장에서 Y₁-Y₁₀으로 표현)를 구성한다.

앞장에서 이미 언급한 바와 같이 설명변수는 학생의 개인적 특성으로 나이(중학생, 고등학생 연령), 성별(남, 여), 학생의 학업계열(인문계, 실업계) 등이 고려되고, 가정배경변인으로 부모의 교육수준, 부모의 직장 선호유형, 직장 안정성 선호도, 부모의 노동과 일에 대한 인식, 부모의 노동조합에 대한 인식, 부모의 보수관, 부모의 기업윤리관(회사관) 등이 고려(앞장에서 X_1 - X_{10} 으로 표현)된다.

그리고 반응변수로서의 노동윤리관은 노동관(일에 대한 의식정향), 직장관(직장에 대한 의식정향), 노사관(직장내 상호작용에 대한 의식 정향) 등으로 구성된다. 여기서 노동관은 일에 대한 의식정향 하나만을 측정하게 될 것이지만, 직장관은 선호직업유형, 직장안정성, 선호작업환경, 계약관, 직장에 대한 태도 등으로 구성되며, 노사관은 노동조합인식, 노사관계관, 노사행동, 노사교섭대상 등으로 구성될(앞장에서 Y_1 - Y_{10} 으로 표현) 것이다.

여기서 설명변수는 반응변수의 유형에 따라 조금씩 달라지게 될 것이다. 즉, 개인의 특성변수인 나이, 성별, 계열 등은 모든 반응변수에 적용될 것이지만, 가정배경변인은 반응변수에 따라 달라지게 된다. 노동관이 반응변수인 경우는 개인적 특성과 학생부모의 노동관이 설명변수가 된다(가설(1)과 관련됨). 직장관이 반응변수인 경우는 개인적 특성과 부모의 직장선호유형(자율의 선호)[X_5], 부모의 직장안정성 선호정도[X_6], 보수관(월급과 능률)[X_9], 기업윤리관(회사관)[X_{10}] 등이 설명변수가 된다(가설(2)와 관련). 노사관이 반응변수인 경우에는 개인적 특성 변수를 포함하여, 부모의 직장선호유형(자율의 선호)[X_5], 부모의 직장안정성 선호정도[X_6], 노동(일)에 대한 인식(노동관)[X_7], 노동조합인식[X_8], 보수관(월급과 능률)[X_9] 등이 설명 변수가 된다(가설(3)과 관련). 여기서 노사관은 직장내의 상호작용과 관련된 것으로 실제로 종합적인 성격의 것으로서, 노동관, 직장관, 노사관계관이 모두 합쳐져서 성립되는 것으로 보여지기 때문에 설명변수는 이 3영역에서 모두 잡혀져 있다.

여기서 반응변수(Y_1 - Y_{10})를 대략 노동관, 직장관, 노사관의 3유형으로 구성하고, 반응변수 각각에 대하여 설명변수를 나누지 않은 것은 통계분석의 기법과 관련되어 있다. 즉, 설명변수를 각각 독립적인 것으로 전제(물론 개인적 특성 변수 상호 간 및 이들과 가정변인 사이는 당연히 독립적이다)하고 다중회귀분석을 할 경우, 설명변수를 일일이 나누지 않더라도 유의미하지 않은 것은 없어지기 때문이다. 이러한 전제와 방법은 본 연구가 매우 정교한 분석을 요하기 보다는 학생의 개인적 특성 및 가정변인이 단순히 노동윤리관 형성에 미치는가에 중점이 있기 때문에 가능한 것이라 여겨진다.

2) 설문 문항

본 연구의 각 변인을 계량화하기 위한 설문문항은 『日中 靑少年 勤勞意識 研究』(日

本青少年研究所, 1987)와 『韓日 青少年 市民意識 比較 研究』(서울대학교 사범대학-일본 쓰쿠바대학 공동연구, 1993)] 가운데 노동의식 부분을 참고하여 작성하였다. 참고로 설문문항의 응답은 1에서 5까지 사이에서 연속적으로 응답할 수 있도록 하였으며, 등간척도와 응답의 정규분포를 가정하였다. 물론 설명변수로서의 기업윤리관과 반응변수의 노사교섭대상, 노사행동 등에 대한 몇몇 문항은 본 연구를 위해 새로이 만들어졌으며, 각 설문 문항이 본 연구를 위해 어느 정도 손질되었음은 사실이다. 그러나 이러한 부분이 문항의 신뢰도를 떨어뜨리리라고는 보지 않는다. 이들 문항의 신뢰도는 이미 언급한 연구들에서 검증된 바 있다.

3) 설문대상의 표집

이 연구를 위한 설문대상은 주로 서울시내 중고등학교 학생과 그 학생의 학부모들을 중심으로 층화추출하였다. 서울의 강북과 강남에서 각각 5개교씩 추출하고, 학생의 성별, 학교급별, 계열별 분포를 고려하여 표집하였다. 즉, 전체 982개의 케이스(학생에 대한 설문과 그 학생의 부모에 대한 설문을 포함하여 하나의 케이스를 구성함) 가운데에서, 남녀별로는 남자 479명, 여자 503명이고, 학교급별로는 중학생 471명, 고등학생 511명이며, 계열별(고등학교 학생의 경우만 해당)로는 인문계 173명, 실업계 338명으로 구성되었다.

4) 연구 절차와 통계처리

이 연구를 위한 설문은 1993년 8월에서 12월 사이에 만들어져 몇몇 검토위원과 연구자의 논의를 거친 다음 서울의 학생들에게 사전검사되었으며, 이를 토대로 다시 수정되어 1994년 10월에서 1995년 2월 사이에 설문대상 학생과 학부모들에게 설문되었다.

조사가 끝난 후, 돌려 받은 설문은 코딩되어 자료파일로 만들어져 SPSS PC+(3.0) 프로그램에 의해 분석되었다. 분석은 전체 반응변수 10개(Y_1 - Y_{10})에 대하여 앞에서 주어진 설명변수들을 중심으로 단계적 방법(stepwise)으로 다중회귀분석(multiple regression)하였다. 다중회귀 분석의 경우 설명변수들간의 다중공선성이 문제될 수 있으나 본 연구에서는 각 종속변수들간의 독립성을 전제하였을 뿐만 아니라 실제로 각 설명변수간의 관련성은 무시할 수 있는 것으로 나타났다.

2. 노동윤리관 형성과 개인 및 가정 요인의 분석

1) 학생의 노동관 형성

본 연구는 '전체적으로 학생 개인의 특성과 가정변인은 학생의 노동윤리관 형성에 영향을 줄 것'이란 가설을 검증하려 하며, 이는 3가지의 하위 가설로 나누어져 있었다. 그 첫번째 가설이 노동윤리관 중 학생의 노동관—일(노동)에 대한 인식—부분이

었다. 즉, 가설은 「학생의 나이, 성별, 계열의 개인적 특성과 부모의 노동관은 학생의 노동관 형성에 영향을 줄 것이다」이었다.

이 가설에 대하여 우리는 다음과 같이 분석할 수 있다(표 3 참고).

〈표 3〉 노동관: 일(노동)에 대한 인식

$$Y_1 = 1.584 + 0.443X_2 - 0.334X_3 + 0.124X_7^{(6)(7)(8)}$$

(.0008) (.0156) (.0192)

**유의수준 $p < 0.05$

전체적으로 위의 식에서도 나타나는 바와 같이 학생 개인의 특성인 성별[X₂], 학교 계열[X₃] 등과 부모의 노동관[X₇]은 학생의 노동관 형성에 영향을 끼치는 것으로 나타났다. 그러나 학생의 노동관 형성에 중요한 영향을 끼칠 것으로 생각되었던 연령변인은 큰 영향이 없는 것으로 나타났다.

학생의 노동관 형성에 영향을 끼치는 각 설명변수의 영향을 좀더 자세히 설명하면 다음과 같다. 즉, 여학생일수록 남학생보다 일 자체에 대한 가치를 더욱 높이 평가한다. 또, 실업계 학생일수록 인문계에 재학하고 있는 학생보다 일 자체의 가치를 더욱 소중하게 생각하는 것으로 나타났다. 그리고 부모의 노동관도 학생의 노동관 형성에 영향을 주는 것으로 나타났다. 다시 말해, 일 자체의 가치를 소중하게 여기는 부모의 의식 정향은 그 자녀에게도 반영된다는 사실을 알 수 있다.

이러한 분석을 바탕으로 생각할 때, 우리가 앞장에서 세웠던 가설(1)은 학생의 개인적 특성인 나이변인을 제외하고는 그대로 성립된다고 볼 수 있다. 여기서 연령변인이 영향을 끼치지 못한 것은 아마도 중학교와 고등학교에서 공히 사회 또는 도덕 및 윤리시간에 노동의 가치에 대하여 학습하였기 때문으로 풀이된다. 노동관을 제외한 평등에 대한 인식이나 소유에 대한 인식 등의 경우에는 한국 학생의 경우에도 연

6) 다중회귀식에서 R²가 문제될 수 있다. 그리고 실제로 본 연구의 식들은 대부분 0.3이하 수준의 R²을 지니고 있다. 그러나 본 연구는 인간의 가치관이나 심리상태에 깊이 관련되어 있기 때문에 R²가 낮은 것이 커다란 결함은 아닐 수 있다. 물론 본 연구가 자료 및 식과 관련하여 고려해야 할 다른 설명변인이 있다는 사실은 인정하여야 하지만, 이것은 개인적 특성이나 가정변인의 영향을 보려는 본 연구의 목적에 비추어 용인할 수 밖에 없는 일이다. 이러한 점들이 분석의 Fitness를 떨어뜨린다는 점은 어쩔 수 없는 연구의 한계로 지적되어야 할 것이다. 이러한 점과 관련된 연구분석의 타당성은 이 분야 통계분석의 전문가들에 의해 분석과정에서 논의-검토되었다.

7) ()안은 각 변인의 T값에 따른 유의수준(significant T)이며, 회귀계수는 소수점 4자리 이하 버림.

8) 각 부호는 다음을 표현한다. 일(노동)에 대한 인식[Y₁], 성별[X₂], 계열[X₃], 노동관[X₇].

령에 따라 커다란 차이를 보여주고 있다(김경보, 1993; 조영달, 1990).

2) 학생의 직장관 형성

학생들의 직장관 형성에 영향을 끼치는 개인적 특성 및 가정변인에 대한 논의는 앞장의 가설(2)에 대한 검토이다. 직장관을 구성하는 것으로 여겨진 [Y₂: 자율적이고 창조적인 일에 대한 선호], [Y₃: 직장의 안정성(해고나 실직의 우려)], [Y₄: 작업환경에 대한 선호 (근로자의 의사가 존중되고 인간적인 대우를 받는 직장에 대한 선호)], [Y₅: 계약에 대한 인식], [Y₆: 직장에 대한 태도(이유없이 회사에 충성)] 등에 대한 각각의 검토는 다음과 같다(표 4 참고).

먼저 [Y₂: 직장의 일에 대한 선호]에 대하여 검토하면 다음과 같다. 학생의 개인적 특성 가운데 성별 변인이나, 가정변인 가운데 부모의 직장선호 유형 및 부모의 보수관은 학생의 직장유형 선호에 영향을 끼치는 것으로 나타났다. 즉, 여학생일수록 자율적이고 창의적인 일에 대한 선호가 강하고, 부모가 자율적인 직장을 선호하면 할수록 학생 역시 이에 영향을 받는다.

[Y₃: 직장의 안정성]에 대하여는 가정변인의 영향은 발견되지 않았으나 개인적 특성 변인으로서의 재학 계열은 영향을 끼치는 것으로 나타났다. 즉, 실업계 학생일수

〈표 4〉 직장관⁹⁾

$$Y_2 = 1.526 + 0.174X_2 + 0.135X_5$$

(.0075) (.0000)

$$Y_3 = 2.341 - 0.281X_3$$

(.0047)

$$Y_4 = 2.868 - 0.098X_1 + 0.160X_2 + 0.081X_5 + 0.099X_6$$

(.0195) (.0203) (.0123) (.0141)

$$Y_5 = -1.069 + 0.251X_1 + 0.132X_{10}$$

(0.0170) (.0311)

$$Y_6 = 3.874 - 0.289X_2 + 0.110X_{10}$$

(0.0276) (.0188)

9) 각 부호의 의미는 다음과 같다: [Y₂]자율적이고 창조적인 일에 대한 선호, [Y₃]직장의 안정성(해고나 실직의 우려), [Y₄]작업환경에 대한 선호(근로자의 의사가 존중되고 인간적인 대우를 받는 직장에 대한 선호), [Y₅]계약에 대한 인식, [Y₆]직장에 대한 태도(이유없이 회사에 충성), 나이[X₁], 성별[X₂], 계열[X₃], 부모의 직장선호유형(자율의 선호)[X₅], 부모의 직장안정성 선호정도[X₆], 보수관(월급과 능률)[X₉], 기업윤리관(회사관)[X₁₀].

록 실적과 해고로부터 안정된 직장을 원하고 있는 것으로 나타났다.

[Y₄: 작업환경에 대한 선호]에 대하여는 연령변인이나 성별 및 가정변인으로서의 부모의 자율적 속성을 지닌 직업에 대한 선호도 및 직장안정 선호도가 영향을 미치는 것으로 밝혀졌다. 즉, 중학생일수록 그리고 남자일수록 근로자의 의사가 존중되는 직장을 선호하며, 부모의 자율적 직업 선호 정도가 높을수록 그리고 직장안정성을 중시하는 선호를 지닐수록 자녀인 학생은 인간적으로 대우받는 직장을 선호한다는 것이다.

[Y₅: 계약에 대한 인식]에 대하여는 개인적 특성으로서의 연령과, 가정변인으로서의 부모의 기업윤리관이 영향을 끼치는 것으로 나타났다. 즉, 연령이 낮을수록, 그리고 부모가 이기주의적인 기업관의 성향이 강할수록 학생은 계약을 고정불변의 약속으로 파악하는 경향이 있었다.

[Y₆: 직장에 대한 태도 또는 직장에 대한 충성도]에 대하여는 개인적 특성 변인으로서의 성별과 가정변인으로서 부모의 기업윤리관이 영향을 끼치는 것으로 나타났다. 즉, 남학생일수록, 그리고 부모의 기업관이 이기적일수록 학생은 회사에 충성해야 한다고 생각하는 경향이 상대적으로 강한 것으로 나타났다.

이러한 결과를 토대로 전체적으로 볼 때, 직장 안정성에 대한 선호를 제외하고는 비록 부분적이긴 하지만 학생 개인의 특성과 관련되는 가정변인은 모두 학생의 직장관 형성에 영향을 끼친다 할 수 있다. 이는 다시 말해, 앞장의 가설(2)를 상당부분 받아들일 수 있음을 의미하는 것이라 하겠다.

3) 학생의 노사관 형성

학생의 노사관 형성에 영향을 끼치는 개인적 특성 변인과 가정변인을 찾는 것은 곧 앞장에서 제시한 가설(3)에 대한 검토이다. 다음에서는 노사관을 구성하는 [Y₇: 노동조합인식(노동조합조직에 대한 인식)], [Y₈: 노사관계관(노조의 경영참가)], [Y₉: 노사행동관(파업에 대한 인식)], [Y₁₀: 노사교섭대상] 등의 반응변인에 대하여 가정변인과 개인적 특성 변인을 검토해 보기로 한다.

[Y₇: 노동조합에 대한 인식]에 대하여는 개인적 특성 변인으로서의 성별과 가정변인으로서 부모의 노동조합 인식이 영향을 끼치는 것으로 나타났다. 즉, 남학생일수록, 그리고 부모가 대립적인 노동조합관을 지닐수록 학생의 노동조합에 대한 인식도 대립적인 것으로 나타났다.

[Y₈: 노사관계관]에 대하여는 개인적 특성 변인으로서의 재학 계열과 가정변인으로서 부모의 노동관(일에 대한 인식)이 영향을 끼치는 것으로 나타났다. 즉, 여학생일수록, 그리고 부모의 노동관이 일 자체에 가치를 부여할수록 학생의 노사관계관은 노조의 경영참가를 긍정하는 경향이 있다.

[Y₉: 노사행동관]에 대하여는 개인적 특성 변인은 별 영향이 없으며 단지 가정변인으로서 부모의 직장안정선호도가 영향을 끼치는 것으로 나타났다. 즉, 해고와 실직이 없는 안정적인 직장을 원하는 부모의 자녀일수록 상대적으로 파업을 당연시하는 경향이 있는 것으로 나타났다. 여기서 개인적인 특성변인의 영향이 없는 것은 지금까지의 학교교육에서 대부분 노사화합을 배웠기 때문으로 풀이된다.

[Y₁₀: 노사교섭 대상관]에 대하여는 개인적 특성 변인으로서의 성별과 가정변인으로서 부모의 자율적 직장선호도, 직장안정성 선호도 등이 영향을 끼치는 것으로 나타났다. 즉, 남학생일수록, 부모가 비자율적인(일이 정형화되어 있는) 직장을 원할수록, 그리고 부모의 직장안정성 선호도가 높을수록 학생은 노사교섭대상을 임금을 중심으로 생각하는 경향이 강하다.

이와 같은 결과로 볼 때, 비록 부분적인 것이긴 하지만—또한 노사행동관의 경우는 예외이긴 하지만—대체로 학생 개인의 특성과 부모의 의식정향을 중심으로 한 가정배경변인은 학생의 노사관 형성에 영향을 끼치는 것으로 나타났다. 이는 다시 말해, 앞장의 가설(3)을 대체로 받아들이는 것이라 하겠다.

지금까지의 1), 2), 3)절의 논의를 종합하여보면, 결국 학생의 개인적 특성과 노동과 직장 및 직장내 상호작용에 대한 의식정향을 중심으로 하는 부모의 노동윤리관은 학생의 노동윤리관 형성에 영향을 끼치는 것으로—물론 학생의 직장안정성 선호와 노사행동관의 경우는 일부분 예외적이긴 했지만—결론지을 수 있다.

〈표 5〉 노사관¹⁰⁾

$$\begin{aligned}
 Y_7 &= 3.306 - 0.500X_2 + 0.211X_8 \\
 &\quad (.0002) \quad (.0000) \\
 Y_8 &= 1.453 + 0.364X_3 + 0.119X_7 \\
 &\quad (.0025) \quad (.0110) \\
 Y_9 &= 1.667 + 0.382X_6 \\
 &\quad (.0000) \\
 Y_{10} &= 4.351 - 0.404X_2 - 0.190X_5 + 0.132X_6 \\
 &\quad (0.0027) \quad (0.0059) \quad (.0328)
 \end{aligned}$$

10) 각 부호의 의미는 다음과 같다: [Y₇: 노동조합인식(노동조합조직에 대한 인식)], [Y₈: 노사관계관(노조의 경영참가)], [Y₉: 노사행동관(파업에 대한 인식)], [Y₁₀: 노사교섭대상: 나이[X₁], 성별[X₂], 계열[X₃], 부모의 직장선호유형(자율의 선호)[X₅], 부모의 직장안정성 선호정도[X₆], 노동(일)에 대한 인식(노동관)[X₇], 노동조합인식[X₈], 보수관(월급과 능률)[X₉].

IV. 결 언

1. 요약 및 논의

지금까지 논의를 통하여 우리는 학생의 노동윤리관을 구성하는 노동관, 직장관, 노사관 등 3부분의 형성에 학생 개인의 특성 변인과 가정변인이 영향을 미치는가에 대하여 검토하였다. 그 결과 우리가 제시하였던, 3가지 하위 가설—즉, (1) 학생의 나이, 성별, 계열의 개인적 특성과 부모의 노동관은 학생의 노동관 형성에 영향을 줄 것이다. (2) 학생의 나이, 성별, 계열의 개인적 특성과 부모의 직장관(직장선호유형, 직장안정성선호도, 보수관, 기업윤리관)은 학생의 직장선호, 직장안정성선호, 작업환경관, 계약관, 직장에 대한 태도 등의 직장관 형성에 영향을 줄 것이다. (3) 학생의 나이, 성별, 계열의 개인적 특성과 부모의 노동관, 직장관 및 노사관(특히 노동조합 인식)은 학생의 노동조합인식, 노사관계관, 노사행동관, 노사교섭대상관 등의 노사관 형성에 영향을 줄 것이다—을 모두 받아들였다. 이로써 ‘학생 개인의 특성과 가정변인은 학생의 노동윤리관 형성에 영향을 줄 것이다’라고 하는 전체 가설을 검증할 수 있었다.

물론 부분적으로 예외는 있었다. 학생의 직장안정성 선호와 노사행동관의 경우는 일부분 예외적이었다. 직장안정성 선호의 경우는 개인적 특성인 재학 계열만 영향을 끼칠 뿐 가정변인의 영향은 없는 것으로 나타났으며, 노사행동관의 경우는 학생의 개인적 특성 변인의 영향은 없고 부모의 직장안정성 선호가 영향을 끼치는 것으로 나타났다.

뿐만 아니라 이 연구는 앞에서 이미 언급하였지만 각 반응변수에 대하여 설명력이 약하다는 제한이 있음도 사실이다. 그러나 이러한 제한은 적어도 가치관이나 의식정향에 관련된 연구들이 보여주는 일반적인 경향으로 파악될 수 있다. 이 부분에 대하여는 사실상 전문가들 사이에서도 의견이 엇갈리고 있다.

이러한 제한에도 불구하고 전체적으로 말하여, 본 연구는 학생의 개인적 특성과 부모의 의식정향을 중심으로 한 가정변인이 학생의 노동윤리관 형성에 영향을 준다는 사실을 입증한 점에서 그 의미를 찾을 수 있다. 즉, 학생의 개인적 특성인 나이, 성별, 학생의 학업계열(인문계, 실업계) 등과 부모의 교육수준, 부모의 직장 선호유형, 직장 안정성 선호도, 부모의 노동과 일에 대한 인식, 부모의 노동조합에 대한 인식, 부모의 보수관, 부모의 기업윤리관(회사관) 등은 학생의 노동관(일에 대한 의식정향), 직장관(직장에 대한 의식정향), 노사관(직장내 상호작용에 대한 의식정향) 등의 형성에 영향을 끼치는 것으로 결론지을 수 있다.

2. 도덕교육으로서의 노동윤리 교육에의 시사점

이상에서 언급한 연구 결과를 바탕으로 현재의 노동윤리교육에 대한 다음과 같은 몇 가지 제안점을 추출할 수 있다. 물론 이러한 제안은 학습현장에 들어서기 전에 학생이 지닌 사전개념(pre-conception)이 교수학습에 커다란 영향을 미친다는 생각에 기반하고 있다. 실제로 학생이 어떤 상태의 사전개념을 지니는가하는 것은 교실에서의 학습을 강화할 수도 있고, 반대로 학습을 배격하는 요인이 될 수도 있다.

첫째, 앞장의 분석으로부터, 인문계와 실업계 학생에 대해 분리된 노동윤리교육 모형이 필요하다는 사실이다. 이미 밝혔듯이 학생의 노동관이나, 직장의 안정성을 중심으로 한 직장관 및 노동조합의 경영참가와 관련된 노사관계관 등에서 인문계 재학생과 실업계 재학생은 노동윤리관 형성에서 커다란 차이를 보여주었다. 이러한 점은 노동윤리관 교육에서 인문계와 실업계 학생은 그 출발점이 다르다는 사실의 반증이라 할 수 있을 것이며, 이에서 각 대상에 대한 수업 모형이 상이하야 함을 쉽게 주장할 수 있다.

둘째, 노동윤리관의 형성에서 남학생과 여학생의 차이 역시 심각하다는 사실에도 유의하여야 한다. 이는 노동관이나 노동조합에 대한 인식, 노사교섭대상관, 자율적인 일에 대한 선호 및 직장에 대한 태도 등에서 선명히 드러난다. 이러한 남녀 성별에 따른 노동윤리관 형성의 차이는 앞의 경우와 같이 교실의 노동윤리교육에서도 충분히 고려되어야 할 것이다.

셋째, 부모의 노동윤리관에 대한 의식정향을 중심으로 하는 가정배경은 학생의 사전적인(수업 이전의) 노동윤리관 형성에 크게 영향을 끼친다는 사실이다. 실제로 학교의 교수학습과 부모의 의식정향이 일치하면 학생의 노동윤리관 형성은 더욱 강화될 것이지만, 그 반대의 경우 학생은 커다란 갈등을 느끼게 될 것이다. 이러한 점은 교수학습의 결과에 치명적인 영향을 미칠 수도 있다.

이와 관련하여 노동윤리관의 교수학습 이전에 교사의 체크리스트 작성은 수업을 훨씬 효율적으로 이끌 수 있는 자료가 될 수 있다. 물론 이러한 체크리스트에는 부모의 노동관, 직장관, 노사관계관 등에 대한 확인란과 직장관련 사항 등이 포함될 수 있을 것이다. 이처럼 사전경험과 교수학습을 때로는 복합적으로 때로는 교정적으로 연결시키려는 노력은 우리의 노동윤리관에 대한 교수학습을 진일보시킬 수 있는 계기를 마련해 줄 것이다.

參 考 文 獻

- 김경모(1993), 한국학생의 소득분배개념 이해에 관한 연구, 서울대학교 대학원 박사 학위청구논문, 서울.
- 손봉호(1995), 『고통받는 인간—고통문제에 대한 철학적 성찰—』, 서울대학교출판부, 서울.
- 조영달(1990), “경제교육에 있어서의 경제적 사회화 이론의 역할에 대한 연구”, 『사회과교육』, 제14집, 한국사회과교육학회, 서울.
- Aldag, R. & Brief, A.(1975), “Some correlates of work values”, *Journal of Applied Psychology*, 60, 757-60.
- Beit-Hallahmi, B.(1979), “Personal and social components of Protestant ethic,” *Journal of Social Psychology*, 109, 263-267.
- Cummings, S. and V. Tabel(1978), “The economic socialization of children: A neo-Marxist analysis,” *Social Problems*, 26, 198-210.
- Davis, H. L.(1976), “Decision making within the household,” *Journal of Consumer Research*, 2, 241-260.
- Furnham, A.(1982), “The Protestant work ethic and attitudes towards unemployment,” *Journal of Occupational Psychology*, 55, 277-286.
- Furnham, A. and A. Lewis(1986), *The Economic Mind: The Social Psychology of Economic Behavior*, N. Y.: St. Martins Press.
- Holley, W. H. and K. M. Jennings(1984), *The Labor Relations Process*, N. Y.: The Dryden Press.
- Jundin, S.(1983), “Children’s economic socialization,” Paper presented at the International Colloquium on Economic Psychology, Italy.
- Karl-Erik, W.(1988), “Social Influence on Economic Behavior”, in *Handbook of Economic Psychology*, Kluwver Academic Pub..
- Maital, S.(1982), *Minds, Markets and Money*, N. Y.: Basic Books.
- Ray, J.(1982), “The Protestant ethic in Australia,” *Journal of Social Psychology*, 116, 127-138.

<Abstract>

A STUDY ON THE EFFECT OF SOME DEMOGRAPHIC
VARIABLES IN KOREAN STUDENTS' WORK ETHIC

Son, Bong Ho and Cho, Young Dal
(Department of Social Studies Education)

The purpose of the study is to investigate the effects of some person and family variables in Korean students' work ethic. The contemporary theories in economic psychology area show that person and family variables determine more or less students' work ethic; labor ethic, employment-place ethic and labor-relationship.

The study was designed as follows. Based on the above mentioned theoretical foundation, investigations on three arguments were performed; person and family variables will have an effect on (1) students' labor ethic, (2) employment-place ethic, and (3) labor-relationship. Based on the result of data analysis by using multiple-regression, above three hypotheses were accepted.

The result of this study leads us to the following three suggestions for work ethic education in Korean secondary school. First, teaching work ethic for pre-college students is different from that for vocational school students. Second, teaching work ethic for female students is different from that for male students. Third, as those family variables—especially parent's psychological trends—have an effect on students' work ethic, we have to check students' preconceptions from their family-ground for effective work ethic education.