노-사 관행을 혁신하라!

한국 회사원들이 직장과 일에 대해 느끼는 애착도가 세계 최저수준인 것으로 나타났다고 한다. 새삼스러운 것이 아니어서 그리 놀랄 일도 아니지만 막상 조사결과가 그렇게 나왔다니 충격이 아닐 수 없다.

다국적 여론조사 전문기업인 Taylor Nelson Sofres(TNS)가 33개국 1만9840명의 정규직 근로자를 대상으로 조사한 결과, 한국 회사원들은 일에 대해서는 36%, 직장에 대해서는 35%만이 애정을 느끼고 있다고 답했다고 한다. 절반이 넘는 55%가 일이나 직장 모두에 애정이 없다고 응답해 세계 평균 35%와 큰 격차를 보이고 있는 것이다.

한국 회사원들의 일에 대한 애착도가 36%에 그치는 것도 문제지만 조사 대상국가 중 최하위이고, 33개국 평균 57%에 비해 무려 21%p 낮다는 점은 문제의 심각성을 더해 준다. 한국인이 직장에 대해 느끼는 애착도 역시 35%로 일본 30%, 불가리아 34% 보다는 다소 높았지만 33개국 평균인 51%를 16%p 밑돌고 있다.

나이가 많을수록, 직급이 높을수록, 근무연수가 오래될수록 애착도가 높아지는 경향을 보였다는 것도 심각한 문제로 50세 이상 회사원들은 일과 직장에 대해 각각 47%, 51%가 애정을 갖고 있다고 답한 반면, 18-24세는 각각 23%, 27%에 불과했다고 한다.

애착도(Commitment)는 직장과 일을 위해 자신의 삶을 헌신하고 싶은 정도를 나타내는 지수로 조사대상자 중 <회사나 일에 대해 애정을 갖고 있다>고 응답한 사람의 비율을 나타내는데, 회사와 일 모두에 애착을 가지고 있는 회사원은 생산성이 높을 뿐만 아니라 회사에 남아 충성할 가능성도 높다.

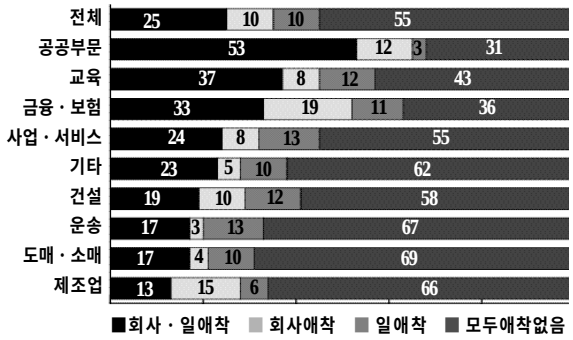
따라서 한국 회사원은 25%만이 회사에 충성할 가능성이 있고 나머지는 전혀 그렇지 않다는 것으로 세계 평균인 44%에 19%p 낮게 나타났으니 더욱 문제인 것이다.

일부에서는 세계에서 가장 열심히, 많은 시간을 일한다는 한국 회사원들이 일이나 직장에 애착을 가지고 있지 않다는 결과가 나온 데 대해 전혀 뜻밖이라고 말하고 있으나, 실상이 그렇지 않다는 것은 이미 오래전부터 나타난 현상이다. 또 일부에서는 IMF 경제위기를 계기로 정리해고와 연봉제 도입이 회사나 일에 대한 충성심을 빼앗아갔다고 말하고 있으나 IMF 이전부터도 그러했다고 보는 것이 타당할 것이다.

1987년 6.29 선언을 계기로 봇물처럼 터져나온 파업투쟁이 그렇고, 회사의 생존을 위협하는 무리한 요구, 그리고 경영진에 대한 폭력 등등 회사나 일에 대한 애정보다는 오직 나만의 존재가 중요하고, 나를 위한 일이라면 옳고 그름을 가리지 않는 반사회적 행태가 이미 자리를 잡고 있는 것이다. 그래서 회사가 망가지는 판국인데도 은행의 전산직들은 해고를 당할 수 없다는 이유로 전산을 마비시켰고. 화학섬유는 워크아웃으로 근근히 연명해가는 와중에서도 파업으로 중병을 들게 할 수 있는 것이 아니던가.

더 큰 문제는 제조업 종사자들의 애착도가 모든 직종 중 바닥이라는 점으로, 직장과 일 모두에 애정을 갖고 있다고 답한 사람은 공공부문 종사자들이 53%로 가장 많았고 교육이 37%, 금융·보험이 33%로 뒤를 이은 반면, 제조업 종사자는 13%에 불과했다.

한국 회사원들의 회사 · 일에 대한 애착도(2002)



한마디로 놀고먹을 수 있는 직종일수록 충성도가 높고 일해야 하는 직종은 충성도가 낮다고 해석해도 무방한 결과인 것이다. 한국의 제조업 경쟁력이 바닥을 헤매고 있는 것이 충분히 증명되고 있다.

따라서 두산중공업이 단체협약을 일방 해지한 것은 시사하는 바 크다. 두산중공업은 단체협약 해지 이유로 노조가 법과 원칙을 무시하기 때문에 취한 불가피한 선택이라는 점을 강조하고 있다. 법과 원칙이 지켜지지 않는 상태에서의 회사는 존재가치가 없다고 봄이 타당할 것이다.

한국경제가 경쟁력을 갖추기 위해 필요한 선행조건이 무엇인지 분명해지는 순간이다.

<화학저널 2002/12/2>