

# 노동조합 가입성향 결정요인

## - 불만가설, 효용가설, 이념가설을 중심으로 -

김 유 선\*

노조가입성향과 노조가입 결정요인을 실증 분석한 결과 다음과 같은 사실을 확인할 수 있다. 첫째, 2005년 노조 조직률 11.4%는 1970년대 이래 가장 낮은 수준이다. 이처럼 낮은 노조 조직률은 노동자들의 노조가입성향(노조수요)이 낮아서가 아니라 대기업 정규직 중심의 기업별 노사관계에서 노조가입 가능성(노조공급)이 차단되고 있기 때문이다. 노조에 가입할 의사가 있는 비조합원은 32.6%, 노조수요는 42.8%, 노조공급 부족은 31.4%로 추정된다.

둘째, 태도(가치관)가 노조가입성향(노조수요)에 미치는 영향은 크지만, 노조가입에 미치는 영향은 작다. 이에 비해 노조유무 등 노조가입 가능성(노조공급)이 노조가입성향에 미치는 영향은 작지만, 노조가입 여부를 좌우하는 규정적 요인으로 작용하고 있다. 종속변수가 비조합원의 노조가입성향일 때는 불만가설, 효용가설, 이념가설 모두 지지되지만, 노조가입일 때는 '노조 수단성 지각' 즉 효용가설만 지지된다.

셋째, 노조의 사회경제적 역할에 대한 긍정적 평가는 노조가입성향에 정(+)의 영향을 미치고, 부정적 평가는 노조가입성향과 노조가입에 부(-)의 영향을 미친다. 대기업 정규직 조합원 중심의 노조활동은 비조합원의 노조가입성향에 정(+)의 영향을 미치지만, 노조가입 가능성을 차단함으로써 노조가입에 부(-)의 영향을 미친다. 전투적 실리주의는 노조가입성향과 노조가입에 부(-)의 영향을 미치고 있다. 노사협의회 등 노조 이외의 근로자대표기구는 노동조합과 대체관계가 아닌 보완관계에 있다.

주제어 : 노조조직률, 노조가입성향, 노조수요, 불만가설, 효용가설, 이념가설

## 1. 서론

노동조합의 성장과 쇠퇴에 관한 연구는 분석대상과 방법을 기준으로 할 때 크게 둘로 나눌 수 있다. 하나는 거시 수준에서 노동조합을 둘러싼 정치·경제·사회·제도 등 환경 요인이 미치는 영향을 시계열(또는 국제비교) 분석하는 것으로, 경기변동 가설, 구조변화 가설, 좌파정당 지배력 가설, 노사관계제도 가설, 노사관계 패러다임 전환 가설 등으로 구분할 수 있고, 국내 연구로는 김유선(2001)이 있다.

---

\* 한국노동사회연구소 소장

다른 하나는 미시 수준에서 노동자 개인의 노조가입(의사)에 영향을 미치는 요인을 횡단면 분석하는 것으로, 불만가설, 효용가설, 이념가설로 구분할 수 있다. 불만가설은 직무불만을 해소하기 위한 하나의 수단으로 노조가입을 선택한다는 것이고, 효용가설은 노조가입에 따른 편익과 비용을 합리적으로 계산하여 효용을 극대화하는 방향에서 노조가입을 선택한다는 것이며, 이념가설은 노동자 개인의 정치적, 사회적 신념에 따라 노조가입을 선택한다는 것이다(Guest & Dewe, 1988 : 179-181, Wheeler & McClendon, 1991 : 50-59, Charlwood, 2002, 463-491). 국내 연구로는 김현희(1994), 이재열·권현지(1996), 홍성우(1997), 조우현·유경준(1997), 김유선(2002), 윤진호(2002), 김유선(2005) 등이 있다. 그러나 이들 연구는 대부분 이용 가능한 자료의 제약으로 효용가설과 이념가설은 검증하지 못한 채, 인적 속성과 일자리 속성, 일자리 지위에 따른 차이를 분석하고 불만가설을 검증하는데 머무르고 있다.

김유선(2002)은 ‘한국에서 노조가입은 노동자 개인의 노조가입 의사(수요측면)가 아닌 노조가입 가능성(공급측면)에 좌우되며, 노조유무는 기업체 규모와 밀접한 상관관계를 가지고 있다. 직장만족도는 무노조기업 노조가입 의사에 유의미한 영향을 미치지 않지만, 노조가입에는 유의미한 영향을 미치지 않는다. 노조유무와 가입자격 등 노조가입 가능성이 노조가입을 결정하는 지배적 요인으로 작용하고, 그만큼 개인이 선택할 여지가 좁기 때문이다. 앞으로 노조 조직률을 제고하려면 노조가입 가능성을 확대해야 하며, 이를 위해서는 제도적 요인과 행위주체 요인을 중시해야 한다.’라 결론짓고 있다.

이 글은 김유선(2002)의 연장선에서 노조가입 의사와 노조가입 행위 결정요인을 분석하고, 이들 각각에 대해 불만가설, 효용가설, 이념가설을 검증하는 것을 목적으로 작성되었다. 이밖에 노조수요를 추정하고 노조활동방식과 노사협의회 등 근로자대표기구의 존재가 노조가입성향에 미치는 영향도 함께 분석한다. II장에서는 KLI 노동패널 자료를 검토한 뒤 로짓분석에 사용할 종속변수와 설명변수를 요약하고, 연구가설을 제시한다. III장에서는 인적 속성, 일자리 속성, 일자리 지위별로 노조조직률과 노조수요 등 기술통계를 요약하고, IV장에서는 로짓분석(logistic regression analysis)을 통해 노동자의 노조가입, 조합원의 노조탈퇴(계속가입) 의사, 비조합원의 노조가입 의사를 분석한다. 인적 속성, 일자리 속성, 일자리 지위를 통제한 상태에서 태도(가치관)와 노조관련 변수가 미치는 영향을 분석한다. V장에서는 지금까지 분석결과를 요약하면서 그 함의를 살펴본다.

## II. 자료와 변수, 연구가설

### 1. 자료 검토

이 글은 KLI 노동패널 8차년도(2005년) 자료 중 ‘노동조합과 노사관계 부가조사’ 결과를 분석한다. KLI 노동패널 8차년도 자료는 가중치를 고려한 노동자수가 1,156만 명으로, 통계청 경제활동인구조사에서 임노동자수(1,519만 명)와 상당한 차이가 있다. 이것은 KLI 노동패널이 표본추출 및 조

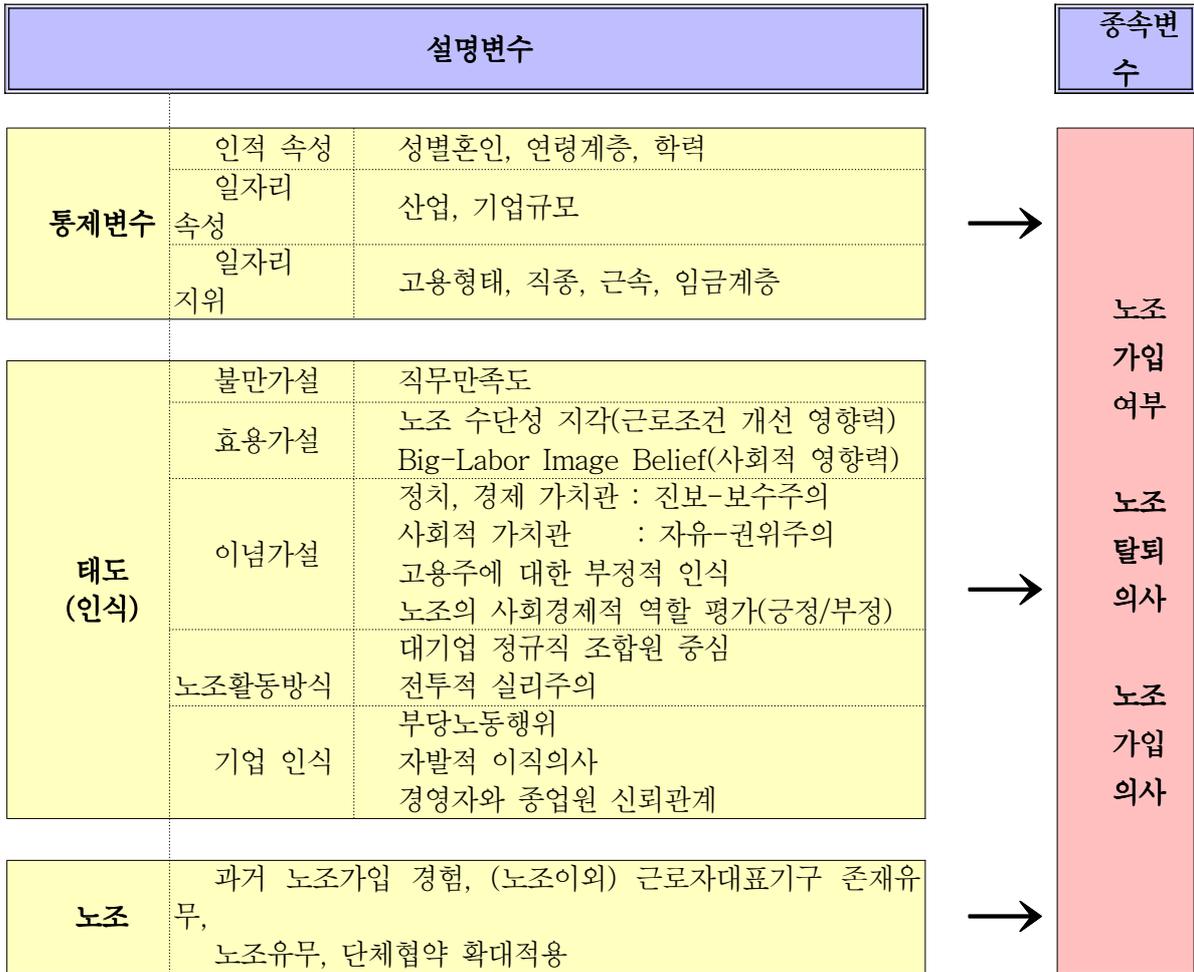
사과정에 상당한 편의(bias)가 있음을 의미하는 바, KLI 노동패널을 근거로 노동조합 조합원수는 132만 명이라고 규모를 추정한다면 심각한 오류를 범하게 될 것이다. 따라서 이 글에서는 각 변수(속성)별 특성(비율)에 한정해서 자료를 사용하도록 한다.

## 2. 변수 검토

종속변수는 모형에 따라 노조가입(조합원), 노조탈퇴(계속가입)의사, 노조가입의사 3가지를 사용한다. 통제변수는 인적 속성(성별혼인, 연령계층, 학력), 일자리 속성(산업, 기업규모), 일자리 지위(고용형태, 직종, 근속, 임금계층) 9개 변수를 사용하고, 설명변수는 불만가설(직무만족도), 효용가설(노조 수단성 지각, Big-Labor Image), 이념가설(가치관, 고용주에 대한 부정적 인식, 노조의 사회경제적 역할), 노조활동방식(대기업 정규직 중심, 전투적 실리주의), 기업에 대한 태도(부당노동행위, 자발적 이직의사, 경영자와 종업원 신뢰관계), 노동조합(과거 노조가입 경험, 노조유무, 근로자대표기구 존재, 단체협약 확대적용) 등 18개 변수를 사용한다.<그림1> 참조바람)

설명변수 가운데 태도(가치관) 변수는 ‘자발적 이직의사, 경영자와 종업원 신뢰관계, 경영자와 노조관계’ 등 3개 변수 이외에는 모두 요인분석(factor analysis)과 신뢰도분석(responsibility analysis)을 통해 추출한 변수이다(자세한 것은 <부표1> 참조바람). ‘경영자와 종업원 신뢰관계’(5점 척도)는 점수가 높을수록 불신이 심하고, ‘경영자와 노조관계’(5점 척도)는 점수가 높으면 ‘대립적 노사관계’, 낮으면 ‘협력적 노사관계’이다.

<그림1> 분석모형과 변수



### 3. 연구가설

위 분석모형에 따라 이 글에서 검증하고자 하는 연구가설은 다음과 같다.

- (가설1) 노동자의 직무만족도가 높으면 노조가입성향은 낮을 것이다.
- (가설2) ‘노조가 근로조건 개선에 도움이 된다’는 노동자의 노조 수단성 지각(Perceived Union Instrumentality)은 노조가입성향에 정(+ )의 영향을 미칠 것이다.
- (가설3) 노동조합이 각종 선거와 입법, 국정운영, 조합원 의사결정에 미치는 영향력은 노조가입 성향에 정(+ )의 영향을 미칠 것이다.
- (가설4) 가치관이 진보적이면 노조가입성향이 높고, 보수적이면 낮을 것이다.
- (가설5) 가치관이 자유주의적이면 노조가입성향이 높고, 권위적이면 낮을 것이다.
- (가설6) ‘고용주가 ‘자신의 이익을 위해 근로자들을 희생시킨다’는 부정적 인식이 강하면 노조가 입성향이 높을 것이다.

- (가설7) 노조의 사회경제적 역할을 긍정적으로 인식하면 노조가입성향이 높고, 부정적으로 인식하면 노조가입성향이 낮을 것이다.
- (가설8) 노조활동이 대기업 정규직 조합원 중심으로 이루어지면 노조가입성향이 낮아질 것이다.
- (가설9) 노조활동이 전투적 실리주의 중심으로 이루어지면 노조가입성향이 낮아질 것이다.
- (가설10) 기업이 근로자들의 노조활동을 제한하고 조합원에게 불이익을 주고, 노동법이 노조활동을 제대로 보호하지 못 한다고 인식하면 노조가입성향이 낮아질 것이다.
- (가설11) 앞으로 1년 이내에 지금 일자리를 자발적으로 그만 둘 의사가 있는 사람은 노조가입성향이 낮을 것이다.
- (가설12) 경영자와 종업원 사이에 불신이 심하면 노조가입성향이 높을 것이다.
- (가설13) 과거 다른 직장에서 노조가입 경험이 있는 사람은 노조가입성향이 높을 것이다.
- (가설14) 노사협의회 등 노조 이외의 근로자대표기구가 있으면 노조가입성향이 낮을 것이다.
- (가설15) 단체협약을 적용받는 비조합원은 노조가입성향이 낮을 것이다.

### III. 기술통계

임금노동자 가운데 노동조합에 가입한 조합원은 11.4%이고, 비조합원은 88.6%이다. 조합원 가운데 ‘노동조합에의 가입과 탈퇴가 자유롭다면 노동조합에서 탈퇴할 의사가 있다’는 사람은 1.2%(반드시 탈퇴 하겠다 0.1%, 탈퇴할 의사가 조금 있다 1.1%)이고, 비조합원 가운데 ‘직장에 노조가 생기거나 가입자격이 부여된다면 노동조합에 가입할 의사가 있다’는 사람은 32.6%(반드시 가입 하겠다 7.0%, 가입할 의사가 조금 있다 25.6%)이다. 따라서 노조 수요(조합원 - 탈퇴의사 조합원 + 가입의사 비조합원)는 42.8%이고, 노조 공급부족은 31.4%로 추정된다. 유노조 기업에서 노조규약이나 단체협약에 따른 노조가입 자격제한을 제거한다면 조직률을 3.5% 끌어올릴 수 있고, 무노조 기업에 노동조합이 충분히 공급된다면 조직률을 29.1% 끌어올릴 수 있다(<표1> 참조).

<표1> 노조 조직률과 노조 수요

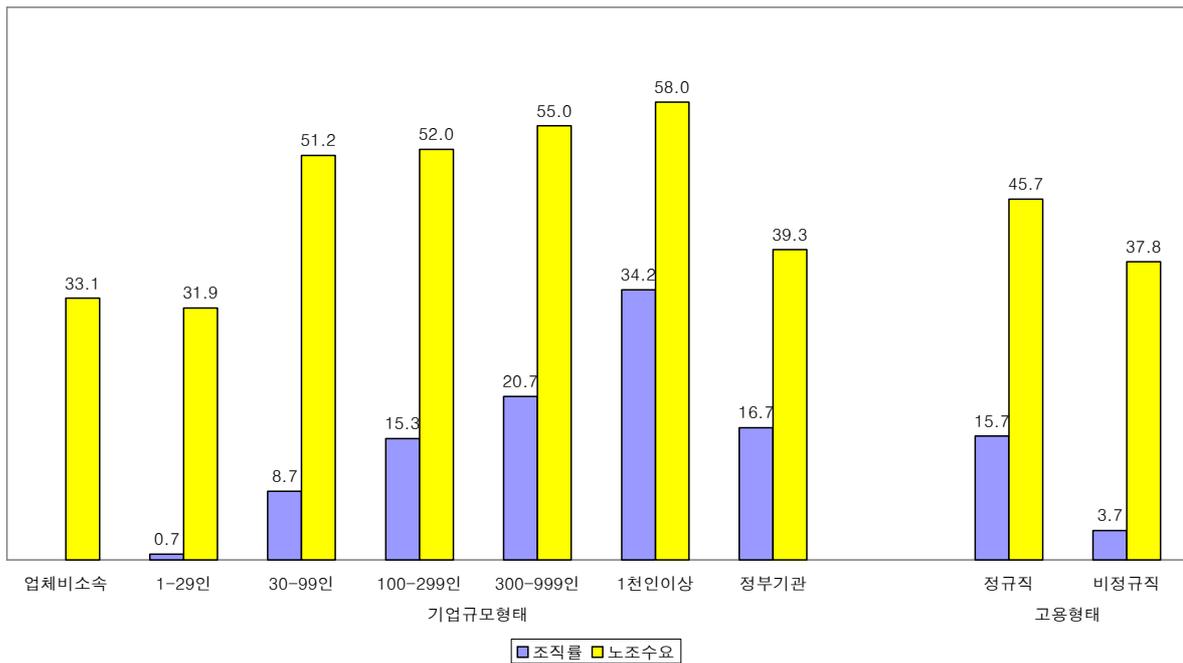
노조가입 노조유무	수(천명)						비율(%)					
	조합원		비조합원		노조 수요	노동 자	조합원		비조합원		노조 수요	노동 자
	전체	탈퇴 의사	전체	가입 의사			전체	탈퇴 의사	전체	가입 의사		
유노조	1,297	128	1,275	409	1,578	2,572	<b>11.2</b>	1.1	11.0	<b>3.5</b>	<b>13.7</b>	22.3
무노조	18	7	8,968	3,363	3,374	8,986	<b>0.2</b>	0.1	77.6	<b>29.1</b>	<b>29.2</b>	77.7
전체	1,315	135	10,243	3,772	4,952	11,558	<b>11.4</b>	1.2	88.6	<b>32.6</b>	<b>42.8</b>	100.0

주 : 노조수요=조합원 - 탈퇴의사 조합원 + 가입의사 비조합원

인적 속성(성별혼인, 연령계층, 학력), 일자리 속성(산업, 기업규모), 일자리 지위(고용형태, 직종,

근속, 임금계층) 별로 노조조직률과 노조수요를 추정하면, 모든 범주에서 노조수요(28.2~58.0%)가 노조 조직률(0.0~34.2%)보다 크게 높고, 노조공급 부족이 19.1~42.5%에 이르고 있다. 예컨대 노조 조직률이 34.2%로 가장 높은 1천인 이상 대기업에서 노조수요는 58.0%, 노조공급 부족은 23.8%이고, 노조 조직률이 0%인 업체비소속에서 노조수요는 33.1%이다. 노조조직률이 15.7%인 정규직은 노조수요가 45.7%로 노조공급 부족이 30.0%에 이르고, 노조조직률이 3.7%인 비정규직은 노조수요가 37.8%로 노조공급 부족이 34.1%에 이르고 있다(<그림2>와 <표2> 참조).

<그림2> 노조 조직률과 노조 수요(단위:%)



<표2> 속성별 노조 조직률과 노조 수요

		노동자 (천명)	조합원(%)		비조합원(%)		노조수 요 (%)	노조공 급 부족(%)
			전체	탈퇴 의사	전체	가입 의사		
전체		11,558	11.4	1.2	88.6	32.6	42.8	31.4
성별 혼인	미혼남자	1,803	8.8	0.8	91.2	39.2	47.1	38.3
	기혼남자	5,137	15.8	1.6	84.2	32.4	46.7	30.9
	미혼여자	1,586	9.1	1.3	90.9	33.7	41.5	32.4
	기혼여자	3,031	6.5	0.6	93.5	28.5	34.4	27.9
연령 계층	25세미만	856	4.6	1.6	95.4	32.6	35.5	30.9
	25-34세	3,655	11.8	1.1	88.2	39.3	50.0	38.2
	35-44세	3,354	14.1	1.5	85.9	33.6	46.2	32.1
	45-54세	2,375	11.7	1.3	88.3	26.5	37.0	25.3
	55세이상	1,316	7.0	0.2	93.0	22.8	29.6	22.6
학력	중졸이하	2,207	5.3	0.5	94.7	28.8	33.6	28.3
	고졸	4,466	10.9	1.1	89.1	33.9	43.6	32.7
	전문대졸	1,587	11.7	1.2	88.3	38.8	49.2	37.5
	대졸이상	3,294	16.1	1.7	83.9	30.4	44.8	28.7
산업	광공업	2,850	14.8	1.3	85.2	36.3	49.8	35.0
	농림어업건설업	1,414	4.0	0.1	96.0	36.5	40.3	36.3
	사업서비스업	1,622	12.2	0.7	87.8	35.0	46.5	34.3
	유통서비스업	1,986	15.4	2.0	84.6	33.2	46.6	31.2
	개인서비스업	1,535	3.5	0.2	96.5	25.3	28.7	25.2
	사회서비스업	2,151	12.9	1.9	87.1	28.2	39.2	26.3
기업 규모	업체비소속	649	0.0	0.0	100.0	33.1	33.1	33.1
	1-29인	4,588	0.7	0.0	99.3	31.2	31.9	31.2
	30-99인	1,474	8.7	0.9	91.3	43.5	51.2	42.5
	100-299인	998	15.3	2.4	84.7	39.1	52.0	36.7
	300-999인	706	20.7	2.4	79.3	36.7	55.0	34.3
	1천인이상	1,959	34.2	3.4	65.8	27.2	58.0	23.8
	정부기관	1,081	16.7	1.3	83.3	23.9	39.3	22.6
고용 형태	정규직	7,403	15.7	1.4	84.3	31.4	45.7	30.0
	비정규직	4,156	3.7	0.7	96.3	34.8	37.8	34.1
직종	관리전문기술직	3,312	12.9	1.7	87.1	30.8	41.9	29.0
	사무직	2,074	15.7	1.4	84.3	34.3	48.6	32.9
	서비스판매직	1,635	2.4	0.3	97.6	31.9	34.1	31.7
	생산직	3,065	15.3	1.4	84.7	36.8	50.7	35.4
	단순노무직	1,472	3.7	0.1	96.3	26.6	30.2	26.5
근속 년수	1년미만	2,806	2.4	0.2	97.6	34.4	36.6	34.2
	1-2년미만	1,777	4.7	1.0	95.3	39.6	43.3	38.6
	2-3년미만	1,215	8.4	0.6	91.6	34.6	42.4	34.0
	3-5년미만	1,674	7.6	0.7	92.4	34.6	41.6	34.0
	5-10년미만	1,817	14.9	1.7	85.1	31.8	45.0	30.1
	10년이상	1,721	32.9	3.3	67.1	22.4	52.0	19.1
임금 계층	1분위	2,362	1.4	0.1	98.6	26.9	28.2	26.8
	2분위	2,605	3.4	0.3	96.6	38.3	41.3	37.9
	3분위	1,940	7.2	0.4	92.8	40.9	47.8	40.6
	4분위	2,302	18.5	2.0	81.5	33.2	49.7	31.2
	5분위	2,309	26.8	3.1	73.2	24.3	48.0	21.2

주 : 1) 노조수요=조합원 - 탈퇴의사 조합원 + 가입의사 비조합원 ; 노조공급부족 = 노조수요-조직률

2) 카이스퀘어 검정 결과 '탈퇴의사 조합원'은 성별혼인, 학력, 기업규모, 고용형태, 직종, 임금계층별로 유의미한 차이가 없고, '가입의사 비조합원'은 고용형태별로 유의미한 차이가 없음. 그밖에 변수는 모두 5% 유의수준에서 유의미한 차이가 있음.

## IV. 로짓분석 결과

### 1. 모형

<표3>과 <표4>에서 (모형1)과 (모형2)는 임노동자를 대상으로 노조가입(조합원) 여부를 로짓 분석한 결과이다. (모형1)의 설명력은 0.533이지만, ‘노조유무’ 1개 변수를 추가한 (모형2)의 설명력은 0.725로 크게 증가한다. 이것은 노조유무 등 노조가입 가능성(노조공급)이 노조가입 여부를 좌우하는 규정적 요인으로 작용하고 있음을 말해준다(자세한 것은 김유선 2002 참조바람). (모형3)은 조합원을 대상으로 노조탈퇴 의사를 로짓 분석한 결과이고, (모형4) 내지 (모형7)은 비조합원을 대상으로 노조가입 의사를 로짓 분석한 결과이다. (모형4)의 설명력은 0.197이고, ‘노조유무’ 변수를 추가한 (모형5)의 설명력은 0.203으로 거의 차이가 없다. 이것은 노조유무 등 노조가입 가능성(노조공급)이 비조합원의 노조가입 의사(노조수요)에 미치는 영향은 미미함을 말해준다.

설명변수를 단계적으로 투입하였을 때 모형의 설명력 변화를 살펴보면 다음과 같다. 설명변수로 태도(가치관) 변수만 사용하였을 때 (모형1)과 (모형2)의 설명력은 0.162이고, (모형3) 내지 (모형7)의 설명력은 0.129~0.272로 그다지 차이가 없다. 그러나 설명변수로 통제변수와 노조변수를 사용하였을 때<sup>1)</sup> (모형1)과 (모형2)의 설명력은 0.490과 0.709로 매우 높고, (모형3) 내지 (모형7)의 설명력은 0.092~0.225로 매우 낮다. 여기에 태도변수를 추가하였을 때 (모형1)과 (모형2)의 설명력은 각각 0.043과 0.016 증가로 거의 변함이 없지만, (모형3) 내지 (모형7)은 0.105 내지 0.234 증가한다. 이것은 태도(가치관) 변수가 노조가입 의사에 미치는 영향은 상대적으로 크지만, 최종적으로 노조가입 여부(행위)에 미치는 영향은 매우 미약함을 말해준다.

<표3> 설명변수 투입에 따른 모형의 설명력 변화

	임노동자		조합원	비조합원			
	(모형1) 노조가입	(모형2) 노조가입	(모형3) 계속 가입 의사	(모형4) 가입의사	(모형5) 가입의사	(모형6) 가입의사 (유노조)	(모형7) 가입의사 (무노조)
통제 변수만 사용	0.449	0.449	0.186	0.084	0.084	0.254	0.094
태도(가치관) 변수만 사용 (1)	0.162	0.162	0.272	0.129	0.129	0.190	0.129
노조 변수만 사용	0.198	0.630	0.030	0.014	0.021	0.028	0.020
통제 + 노조 변수 사용 (2)	0.490	0.709	0.205	0.092	0.098	0.225	0.102
통제 + 태도(가치관) 변수 사용	0.489	0.489	0.431	0.189	0.189	0.375	0.201
통제 + 노조 + 태도변수 사용 (3)	0.533	0.725	0.439	0.197	0.203	0.391	0.209
태도변수 추가 시 R <sup>2</sup> 변화 (3)-(2)	0.043	0.016	0.234	0.105	0.105	0.166	0.107

1) 통제변수와 노조변수는 태도(가치관) 변수보다는 덜 가변적이며, 노동자 개인에게는 단기적으로 주어진 조건으로 볼 수 있다.

## 2. 가설 검증 결과

1) 직무만족도는 비조합원의 노조가입 의사에 유의미한 (-)영향을 미친다. 따라서 직무만족도가 낮을수록 노조가입성향이 높다는 불만가설(가설1)은 지지된다. 그렇지만 종속변수가 임노동자의 노조가입 여부이거나 조합원의 계속가입 의사일 때는 지지되지 않는다.

2) 노동조합이 근로조건 개선에 도움이 된다는 ‘노조 수단성 지각’은, 비조합원의 노조가입 의사, 조합원의 계속가입 의사, 노동자의 노조가입 여부에 유의미한 (+)영향을 미치고 있다. 따라서 노조 수단성 지각이 노조가입성향을 높인다는 효용가설(가설2)은 지지된다. 그러나 노동조합이 각종 선거, 입법, 조합원 의사결정 등에 영향을 미친다는 Big-Labor Image 인식은 비조합원의 노조가입 의사, 노동자의 노조가입 행위에 유의미한 영향을 미치지 않고, 조합원의 계속가입 의사에 유의미한 (-) 영향을 미치고 있다. 따라서 노동조합의 사회적 영향력 즉 Big-Labor Image가 노조가입성향을 높인다는 (가설3)은 지지되지 않는다.

3) 진보 또는 자유주의 가치관은 비조합원의 노조가입 의사에 유의미한 (+) 영향을 미치고, 보수 또는 권위주의 가치관은 (-) 영향을 미친다. 따라서 (가설4)와 (가설5)는 지지된다. 그러나 종속변수가 임노동자의 노조가입 여부이거나 조합원의 계속가입 의사일 때는 지지되지 않는다. 또한 고용주에 대한 부정적 인식은 비조합원의 노조가입 의사와 임노동자의 노조가입 여부에 유의미한 (+) 영향을 미친다. 따라서 (가설6)은 지지된다. 노조의 사회경제적 역할에 대한 긍정적 평가는 비조합원의 노조가입 의사에 (+) 영향을 미치고, 부정적 평가는 (-) 영향을 미친다. 따라서 (가설7)은 지지된다. 그렇지만 종속변수가 노조가입 여부이거나 계속가입 의사일 때는 긍정적 평가가 유의미하지 않다. 따라서 종속변수가 노조가입 여부이거나 계속가입 의사일 때 (가설7)은 부분 지지된다.

4) 대기업 정규직 조합원 중심의 노조활동방식은 무노조기업 비조합원의 노조가입 의사에 (+) 영향을 미치지만, 임노동자의 노조가입에는 (-) 영향을 미친다. 여기서 비조합원의 노조가입 의사에 (+) 영향을 미치는 것은 노동조합에 가입할 때만이 본인도 수혜자가 될 수 있다는 인식이 강화되기 때문으로 해석된다. 그렇지만 대기업 정규직 조합원 중심의 노조활동은 노조가입 가능성을 제한하여 노조가입에 부정적 영향을 미치고 있다. 따라서 종속변수가 임노동자의 노조가입일 때는 (가설8)이 지지된다. 이밖에 전투적 실리주의는 비조합원의 노조가입 의사, 조합원의 계속가입 의사, 노동자의 노조가입에 모두 (-) 영향을 미치고 있다. 따라서 노조활동에서 전투적 실리주의 경향이 강화되면 노조가입성향이 낮아진다는 (가설9)는 지지된다.

5) 기업의 부당노동행위는 비조합원의 노조가입의사에는 유의미한 영향을 미치지 않지만, 임노동자의 노조가입 여부, 조합원의 계속가입 의사에는 유의미한 (-) 영향을 미친다. 노동자의 자발적 이직의사는 유노조 기업에서는 유의미한 (-) 영향을 미치지만, 무노조기업에서는 유의미한 (+) 상

관관계를 보이고, 임노동자의 노조가입에는 유의미한 영향을 미치지 않는다. 가설과 달리 무노조기업에서 자발적 이직의사와 노조가입의사가 (+) 상관관계를 보이는 것은, 무노조기업에 노조가 조직되면 이직률이 감소하리라는 시사점을 제공한다. 경영자와 종업원 사이에 불신은 무노조기업에서는 비조합원들의 노조가입성향에 (+) 영향을 미치지만, 유노조기업에서는 유의미한 영향을 미치지 않는다.

6) 과거 다른 노조가입 경험은 무노조기업 노조가입의사에만 (+) 영향을 미친다. 노사협의회 등 노조 이외의 근로자대표기구가 노조가입성향을 낮춘다는 (가설14)은 지지되지 않고, 단체협약 효력확장이 비조합원의 노조가입성향을 축소한다는 (가설15)도 지지되지 않는다.

<표4> 로짓분석 결과

		임노동자		조합원	비조합원			
		(모형1) 노조가입	(모형2) 노조가입	(모형3) 계속 가입의사	(모형4) 가입의사	(모형5) 가입의사	(모형6) 가입의사 (유노조)	(모형7) 가입의사 (무노조)
불만	직무만족도	0.04	-0.03	0.83 ***	-0.25 ***	-0.25 ***	-0.23 *	-0.24 ***
효용 가설	수단성(근로조건 개선 영향력)	0.18 ***	0.17 **	0.35 *	0.32 ***	0.32 ***	0.21 *	0.34 ***
	Big-Labor Image(사회적영향력)	-0.05	-0.05	-0.52 **	0.01	0.01	0.17	-0.01
이념 가설	경제적가치관(진보-보수주의)	0.01	-0.03	0.25	-0.12 ***	-0.12 ***	-0.33 ***	-0.10 ***
	사회적가치관(자유-권위주의)	0.09 *	0.07	-0.19	-0.09 ***	-0.09 ***	-0.24 **	-0.08 **
	고용주에 대한 부정적 인식	0.11 *	0.17 **	0.12	0.10 ***	0.10 ***	0.29 **	0.08 **
	노조 사회경제적역할 (긍정)	0.08	0.09	0.19	0.14 ***	0.13 ***	0.26 **	0.13 ***
	노조 사회경제적역할 (부정)	-0.30 ***	-0.18 ***	-0.48 **	-0.21 ***	-0.22 ***	-0.31 **	-0.22 ***
노조 활동	대기업 정규직 조합원 중심	-0.39 ***	-0.28 ***	-0.10	0.13 ***	0.13 ***	0.02	0.14 ***
	전투적 실리주의	-0.31 ***	-0.31 ***	-0.40 **	-0.16 ***	-0.16 ***	-0.35 ***	-0.15 ***
기업 태도	기업의 부당노동행위 등	-0.10 *	-0.11 *	-0.65 ***	0.05	0.04	0.13	0.05
	1년 이내 자발적 이직의사	-0.15	0.08	-3.63 ***	0.32 **	0.31 **	-1.14 *	0.38 ***
	경영자 종업원 관계(신뢰-불신)	0.19 **	0.07	0.18	0.34 ***	0.35 ***	-0.05	0.40 ***
노조	경영자 노조관계(협력-대립)			-1.13 ***				
	과거노조가입경험	-0.18	-0.62 ***	-0.37	0.30 **	0.36 **	-0.03	0.44 ***
	근로자대표기구 존재	1.80 ***	1.18 ***	0.89	0.38 ***	0.44 ***	0.88 ***	0.37 ***
	노조유무		5.83 ***	1.73		-0.59 ***		
	단체협약대응					-0.19		
관측치		3,539	3,539	401	3,137	3,137	366	2,771
모형 $\chi^2$ (자유도)		3,165(47)	4,603(48)	276(48)	1,420(47)	1,468(48)	370(47)	1,332(47)
-2LL		3,918	2,480	493	10,616	10,568	1,049	9,270
Nagelkerke R <sup>2</sup>		0.533	0.725	0.439	0.197	0.203	0.391	0.209

주 : 1) 성별혼인, 연령계층, 학력, 산업, 기업규모, 고용형태, 직종, 근속년수, 임금계층 등의 변수를 통제한 상태에서 로짓 분석 결과임. 이들 통제변수 분석결과는 <표>에서 생략했음.

2) \*는 5%, \*\*는 1%, \*\*\*는 0.1% 유의수준에서 통계적으로 유의미.

<표5> 가설검증 결과 요약

		예상 부호	노조가입	계속가입의사	비조합원 노조가입 의사		
			임노동자	조합원	비조합원	유노조	무노조
가설1	직무만족도	(-)	×	×	○	○	○
가설2	노조 수단성 지각	(+)	○	○	○	○	○
가설3	Big-Labor Image	(+)	×	×	×	×	×
가설4	가치관(진보-보수주의)	(-)	×	×	○	○	○
가설5	가치관(자유-권위주의)	(-)	×	×	○	○	○
가설6	고용주에 대한 부정적 인식	(+)	○	△	○	○	○
가설7	노조역할 : 사회경제적 역할	(+)	△	△	○	○	○
가설8	노조활동 : 대기업 정규직 중심	(-)	○	×	×	×	×
가설9	노조활동 : 전투적 실리주의	(-)	○	○	○	○	○
가설10	기업의 부당노동행위 등	(-)	○	○	×	×	×
가설11	1년 이내 자발적 이직의사	(+)	×	○	×	○	×
가설12	경영자 종업원관계(신뢰-불신)	(+)	×	×	○	×	○
가설13	과거 다른 노조 가입 경험	(+)	×	×	○	×	○
가설14	근로자대표기구 존재	(-)	×	×	×	×	×
가설15	단협 확대적용	(-)				×	

## V. 결론 - 요약과 함의

지금까지 분석결과를 요약하면서 함의를 살펴보면 다음과 같다. 첫째, 2005년 노조 조직률 11.4%는 70년대 이래 가장 낮은 수준이다. 그러나 이처럼 낮은 노조 조직률은 노동자들의 노조가입성향(노조수요)이 낮아서가 아니라 대기업 정규직 중심의 기업별 노사관계에서 노조가입 가능성(노조공급)이 봉쇄되고 있기 때문이다. 이것은 ‘직장에 노조가 생기거나 노조가입 자격이 부여되면 노동조합에 가입할 의사가 있다’는 비조합원이 32.6%이고, 노조수요는 42.8%이며, 노조 공급부족이 31.4%라는 사실에서 확인할 수 있다.

둘째, 불만가설, 효용가설, 이념가설의 대위변수인 태도(가치관)가 노조가입성향(노조수요)에 미치는 영향력은 크지만, 노조가입(행위)에 미치는 영향력은 작다. 이에 비해 노조유무 등 노조가입 가능성(노조공급)이 노조가입성향에 미치는 영향력은 작지만, 사실상 노조가입 여부를 좌우하는 규정적 요인으로 작용하고 있다. 따라서 ‘노조 조직률을 제고하려면 노조가입 가능성을 확대해야 하며, 이를 위해서는 제도적 요인과 행위주체 요인을 중시해야 한다’는 김유선(2002)의 결론은 여전히 유효하다.

셋째, 종속변수가 비조합원의 노조가입성향일 때 불만가설, 효용가설, 이념가설 모두 지지된다. 그러나 종속변수가 임노동자의 노조가입행위이거나 조합원의 계속가입의사일 때는 ‘노조 수단성 지각’ 즉 효용가설만 지지된다. 이밖에 노동조합의 사회적 영향력(Big-Labor Image Belief)이 노조가입성향과 노조가입행위에 유의미한 영향을 미치지 못 하는 것은, 한국의 노동조합이 Big-Labor

가 아닌 Small-Labor인데서 비롯된 것으로 해석된다. (<표6> 참조)

<표6> 한국과 미국의 Big-Labor Image Belief 조사결과 비교

Big-Labor Image Belief		매우 그렇다 (1)	대체로 그런편 (2)	그저 그렇다 (3)	그렇지 않은편 (4)	전혀 그렇지 않다 (5)	그렇다 (1)+(2) =(6)	그렇지 않다 (4)+(5) =(7)	DI (6)-(7)
한국 (2005)	공직선거에 미치는 영향	1.5	29.0	38.6	27.6	3.3	30.5	30.9	-0.4
	법률 제개정에 미치는 영향	0.7	21.6	46.9	27.1	3.6	22.3	30.8	-8.5
	노조가 고용주보다 힘이세다	1.0	14.0	35.6	41.7	7.8	14.9	49.5	-34.6
	국정운영에 미치는 영향	0.6	17.0	48.1	29.6	4.7	17.6	34.3	-16.7
	조합원 의사결정에 미치는 영향	2.6	27.9	45.6	21.2	2.7	30.5	23.9	6.6
미국 (1977)	공직선거에 미치는 영향	37.5	46.0	1.8	12.7	1.1	83.5	13.8	69.7
	법률 제개정에 미치는 영향	24.0	56.6	3.8	14.4	1.2	80.6	15.6	65.0
	노조가 고용주보다 힘이세다	24.8	41.6	6.2	25.4	2.0	66.4	27.4	39.0
	국정운영에 미치는 영향	18.1	53.4	4.8	21.7	1.9	71.5	23.6	47.9
	조합원 의사결정에 미치는 영향	18.5	56.0	3.9	20.1	1.6	74.5	21.7	52.8

주 : 1) 한국(2005)은 KLI 노동패널 8차년도 부가조사; 미국(1977)은 미시간 대학이 노동성 용역으로 실시한 Quality of Employment Survey로 Kochan(1979)에서 재인용.

넷째, 노동조합의 사회경제적 역할(경제성장, 분배구조 개선, 정치적 민주화에 기여)에 대한 긍정적인 평가는 비조합원의 노조가입의사에 정(+ )의 영향을 미치고, 부정적인 평가는 비조합원의 노조가입의사는 물론 임노동자의 노조가입행위에 부(-)의 영향을 미치고 있다. 대기업 정규직 중심의 노조활동, 전투적 실리주의도 노조가입행위를 가로막는 요인으로 작용하고 있다. 따라서 노동조합이 조직률을 제고하기 위해서는, 전투적 실리주의를 극복하고 사회적 노동운동을 강화하고, 중소기업체 비정규직을 아우르고 산별노조를 건설하며, 사회개혁투쟁을 활성화하고 노동조합의 사회경제적 역할을 제고하는 등 노동운동의 이념, 조직, 투쟁 전반에 걸친 재검토가 필요할 것으로 판단된다.

다섯째, 노사협의회 등 노조 이외의 근로자대표기구는 노조가입성향을 높이고 노조가입행위를 촉진한다. 이것은 노사협의회 등 노조 이외의 근로자대표기구가 노동조합과 대체관계라기보다는 보완관계에 있음을 의미한다. 따라서 산별노조로의 조직형태 전환과 맞물려 기업수준에서 노사협의회 등을 활성화하는 방안을 보다 적극적으로 검토할 필요가 있다.

## 참고문헌

- 김유선(2001), "한국의 노동조합 조합원수 증감요인 분석". 『사회경제평론』 16호, pp.287-312.
- 김유선(2002), "노조가입 결정요인", 『노동경제논집』 제25권 제1호, pp.23 ~ 45.
- 김유선(2005), "비정규직 고용과 노동운동 : 임시근로가 노조가입에 미치는 부정적 효과를 중심으로", 『아세아연구』 2005년 봄호.
- 김현희(1994). "노동자의 조직화 성향에 관한 연구". 『한국사회학』 28집, pp.31-60.
- 윤진호(2002), "비정규 노동자의 실태와 조직화 문제", 『산업노동연구』 제8권 제2호, pp.1 ~ 39.
- 이재열·권현지(1996). 『90년대 한국의 노동조합』. 한국노총 중앙연구원.
- 조우현·유경준(1997). 『노동조합 가입성향의 결정요인과 노조의 상대적 임금효과』, 한국노동연구원.
- 홍성우(1997). "한국의 노조 조직율 하락 원인에 관한 연구". 『산업노동연구』 2권 2호, pp.197-224.
- Charlwood(2002), "Why do Non-union Employees Want to Unionize? Evidence from Britain", *British Journal of Industrial Relations* 40(3), pp.463 ~ 491.
- Guest and Dewe(1988), "Why Do Workers Belong to a Trade Union? : A Social Psychological Study in the UK Electronics Industry", *British Journal of Industrial Relations* 26(2) : pp. 178-194.
- Kochan(1979), "How American workers view labor unions", *Monthly Labor Review*, April 1979, pp.23 ~ 31.
- Wheeler and McClendon(1991), "The Individual Decision to Unionize". In *The State of the Unions*, edited by Strauss, Gallagher and Fiortio, pp.47-83. Industrial Relations Research Association.

<부표1> 요인분석 및 신뢰도 분석 결과

1. 직무만족도	5점 척도		요인1
	평균값	표준편차	
임금 또는 보수	2.77	0.77	0.642
취업의 안정성	3.18	0.80	0.728
하고 있는 일의 내용	3.34	0.70	0.780
근무환경	3.19	0.75	0.794
근로시간	3.15	0.80	0.698
개인의 발전가능성	3.02	0.76	0.764
의사소통 및 인간관계	3.27	0.67	0.729
인사고과의 공정성	2.97	0.67	0.743
복지후생제도	2.78	0.81	0.733
고유치			4.872
설명분산			54.132
신뢰도(크론바하 알파)			0.892

주 : 매우 불만족 1, 불만족 2, 보통 3, 만족 4, 매우만족 5

2. 노조 수단성 : 근로조건 개선 영향력	5점 척도		요인1
	평균값	표준편차	
우리나라 노동조합은 고용주의 부당한 대우로부터 근로자들을 보호한다	3.15	0.81	0.856
우리나라 노동조합은 근로자를 해고의 위험으로부터 보호한다	3.16	0.83	0.889
우리나라 노동조합은 근로자들의 임금을 인상시킨다	3.34	0.83	0.781
고유치			2.132
설명분산			71.058
신뢰도(크론바하 알파)			0.892

주 : 전혀 그렇지 않다 1, 그렇지 않은 편이다 2, 그저 그렇다 3, 대체로 그런 편이다 4, 매우 그렇다 5

3. Big-Labor Image : 노조 사회적 영향력	5점 척도		요인1
	평균값	표준편차	
우리나라 노조는 대통령, 국회의원 등 각종 선거에 상당한 영향력을 미친다	2.98	0.87	0.776
우리나라 노조는 법률의 제정 또는 개정에 상당한 영향력을 미친다	2.89	0.80	0.809
우리나라 노조는 고용주보다 힘이 세다	2.59	0.86	0.653
우리나라 노조는 국정 운영방식에 커다란 영향력을 미친다	2.79	0.80	0.810
우리나라 노조 지도부는 조합원들의 의사결정에 커다란 영향력을 미친다	3.06	0.84	0.725
고유치			2.864
설명분산			57.282
Cronbach's Alpha			0.810

주 : 전혀 그렇지 않다 1, 그렇지 않은 편이다 2, 그저 그렇다 3, 대체로 그런 편이다 4, 매우 그렇다 5

4. 노조 사회경제정치적 역할 : 경제성장, 소득분배, 정치민주화	5점 척도		요인1
	평균값	표준편차	
우리나라 노동조합은 경제성장에 기여한다	2.98	0.81	0.758
우리나라 노동조합은 분배구조 개선에 기여한다	2.97	0.81	0.850
우리나라 노동조합은 정치적 민주화에 기여한다	2.87	0.83	0.838
고유치			2.000
설명분산			66.666
신뢰도(크론바하 알파)			0.749

주 : 전혀 그렇지 않다 1, 그렇지 않은 편이다 2, 그저 그렇다 3, 대체로 그런 편이다 4, 매우 그렇다 5

5. 정치, 경제 가치관	5점 척도		(요인1) 정치경제 가치관 (진보-보수)	(요인2) 고용주에 대한 부정적 인식
	평균값	표준편차		
고용주는 근로자들의 처우 개선을 위해 항상 노력하고 있다	2.72	0.78	0.391	-0.586
고용주는 자신의 이익을 위해 근로자들을 희생시키고 있다	3.08	0.83		0.897
부자들 가난한 사람이든 법 앞에 평등하다	2.34	0.96	0.718	
경제성장의 성과가 근로자들에게 공정하게 분배되고 있다	2.23	0.78	0.859	
정부는 부자로부터 가난한 사람들에게 부를 재분배하고 있다	2.07	0.81	0.858	
고유치			2.151	1.177
설명분산			43.015	23.548
Cronbach's Alpha			0.563	

주 : 전혀 그렇지 않다 1, 그렇지 않은 편이다 2, 그저 그렇다 3, 대체로 그런 편이다 4, 매우 그렇다 5

6. 사회적 가치관(자유주의-권위주의)	5점 척도		요인1
	평균값	표준편차	
젊은 사람들은 전통적 가치를 존중해야 한다	3.84	0.75	0.712
인터넷 검열은 도덕 기준을 유지하기 위해 필요하다	3.66	0.80	0.691
악법도 법이므로 지켜야 한다	3.26	1.00	0.614
학교는 아이들이 권위를 존중하도록 가르쳐야 한다	3.77	0.87	0.750
고유치			1.926
설명분산			48.138
신뢰도(크론바하 알파)			0.629

주 : 전혀 그렇지 않다 1, 그렇지 않은 편이다 2, 그저 그렇다 3, 대체로 그런 편이다 4, 매우 그렇다 5

7. 노동조합에 대한 부정적 견해	5점 척도		(요인 1) 노조 사회 경제 적역할부 정적 인식	(요인 2) 기업 의 부당노동 행위등 인식	(요인 3) 노조 활동 대기 업정규직 조합원중 심	(요인 4) 노조 활동 전투 적 실리 주의
	평균값	표준편차				
(1) 우리나라 노조는 근로자들 권익 보호에 힘이 너무 없다	2.96	0.81				-0.689
(2) 우리나라 노조들은 경제성장을 저해하고 있다	2.81	0.84				
(3) 우리나라 노조들은 기업의 성장에 대해 무관심하다	2.70	0.81	0.717			
(4) 노조 없는 기업보다 노조 있는 기업 도산 가능성이 높다	2.75	0.85	0.763			
(5) 노조 때문에 근로자와 기업 사이 갈등이 더 커진다	3.07	0.86	0.698			
(6) 노조가 편한 생산방식을 추구하여 생산성을 떨어뜨린다	2.82	0.83	0.635			0.339
(7) 우리나라에서 파업은 대부분 정당하지 못하다	2.92	0.87	0.680			0.485
(8) 우리나라 노조는 너무 투쟁적이다	3.46	0.88	0.551			0.538
(9) 우리나라 노조들은 조합원들의 이익만을 대변하고 있다	3.20	0.84	0.457			0.335
(10) 우리나라 노조는 비조합원 이익을 대변하지 못 하고 있다	3.26	0.81			0.615	
(11) 노동조합이 최근 비정규직 증가에 상당한 책임이 있다	3.23	0.83			0.803	
(12) 대기업 노조가 중소기업 근로자들에게 피해를 주고 있다	3.19	0.85			0.795	
(13) 우리나라 회사들은 근로자들의 노조활동을 제한하고 있다	3.25	0.78			0.668	
(14) 우리나라 회사들은 노조 조합원에게 불이익을 주고 있다	3.04	0.79		0.743		
(15) 근로자들이 노조를 조직하려 하면 해고될 가능성이 높다	3.19	0.82		0.799		
(16) 우리나라 노동법은 노조활동을 보호하지 못 하고 있다	3.11	0.73		0.824		
				0.725		
고유치			3.156	2.498	2.357	1.360
설명분산			19.725	15.610	14.730	8.499
신뢰도(크론바하 알파)			0.799			

주 : 전혀 그렇지 않다 1, 그렇지 않은 편이다 2, 그저 그렇다 3, 대체로 그런 편이다 4, 매우 그렇다 5

<부표2> 기술통계(평균값, listwise)

분석대상		임노동자	조합원	비조합원	유노조 비조합원	무노조 비조합원
관측치		10,860	1,228	9,628	1,214	8,414
종속변수	노조가입(조합원) 여부 노조탈퇴의사 노조가입의사	0.113	0.104	0.374	0.325	0.381
불만	직무만족도	-0.007	0.449	-0.066	0.478	-0.144
효용가설	수단성(근로조건 개선 영향력)	0.048	0.402	0.002	0.110	-0.013
	Big-Labor Image(사회적 영향력)	-0.066	-0.030	-0.071	0.008	-0.082
이념가설	경제적가치관(진보-보수주의)	-0.083	0.000	-0.093	0.002	-0.107
	사회적가치관(자유-권위주의)	-0.038	-0.022	-0.041	-0.004	-0.046
	고용주에 대한 부정적 인식	0.046	0.116	0.037	-0.093	0.055
	노조 사회경제적역할 (긍정)	-0.007	0.362	-0.055	-0.017	-0.061
	노조 사회경제적역할 (부정)	-0.110	-0.572	-0.051	-0.068	-0.048
노조활동	대기업 정규직 조합원 중심	0.030	-0.131	0.051	0.045	0.052
	전투적 실리주의	-0.088	-0.385	-0.050	-0.024	-0.053
기업태도	기업의 부당노동행위 등	0.016	-0.015	0.020	-0.008	0.024
	1년 이내 자발적 이직의사	0.044	0.019	0.047	0.025	0.051
	경영자 종업원 관계(신뢰-불신)	2.533	2.612	2.523	2.545	2.520
	경영자 노조관계(협력-대립)		2.654			
노조	과거노조가입경험	0.055	0.082	0.051	0.117	0.041
	근로자대표기구 존재	0.459	0.899	0.403	0.760	0.352
	노조유무 단협확대적용	0.224	0.991	0.126	0.427	0.002

주 : ANOVA 검정 결과 ‘기업 부당노동행위, 사회적가치관’은 조합원과 비조합원 사이에 유의미한 차이가 없고, ‘노조 사회경제적 역할, 노조활동방식, 기업 부당노동행위, 경영자 종업원 신뢰관계, 사회적 가치관’은 유노조 비조합원과 무노조 비조합원 사이에 유의미한 차이가 없음(이탈릭체). 그밖에 변수는 모두 5% 유의수준에서 유의미한 차이가 있음.

<부표3> 상관분석(listwise)

분석대상 종속변수		임노동자 노조가입	조합원 계속 가입의 사	비조합원 가입의사 (유노조) 가입의사 (무노조)		
관측치		10,860	1,228	9,628	1,214	8,414
종 속 변 수	노조가입(조합원) 여부 노조탈퇴의사 노조가입의사	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00
불 만	직무만족도	0.17 ***	0.12 ***	-0.10 ***	-0.21 ***	-0.08 ***
효 용 가 설	수단성(근로조건 개선 영향력) Big-Labor Image(사회적 영향력)	0.12 *** 0.01	0.09 ** -0.04	0.15 *** 0.04 ***	0.08 ** 0.02	0.16 *** 0.05 ***
이 념 가 설	경제적가치관(진보-보수주의)	0.03 **	0.08 **	-0.07 ***	-0.16 ***	-0.06 ***
	사회적가치관(자유-권위주의)	0.01	0.12 ***	-0.08 ***	-0.13 ***	-0.07 ***
	고용주에 대한 부정적 인식	0.03 **	-0.08 **	0.07 ***	0.12 ***	0.06 ***
	노조 사회경제적역할 (긍정)	0.13 ***	0.16 ***	0.14 ***	0.12 ***	0.14 ***
	노조 사회경제적역할 (부정)	-0.16 ***	-0.17 ***	-0.14 ***	-0.17 ***	-0.14 ***
노 조 활 동	대기업 정규직 조합원 중심	-0.06 ***	-0.01	0.07 ***	0.01	0.07 ***
	전투적 실리주의	-0.10 ***	-0.11 ***	-0.09 ***	-0.12 ***	-0.08 ***
기 업 태 도	기업의 부당노동행위 등	-0.01	-0.08 **	0.07 ***	0.06 *	0.07 ***
	1년 이내 자발적 이직의사	-0.04 ***	-0.18 ***	0.06 ***	0.03	0.06 ***
	경영자 종업원 관계(신뢰-불신)	0.04 ***	-0.11 ***	0.14 ***	0.09 **	0.14 ***
	경영자 노조관계(협력-대립)		-0.17 ***			
노 조	과거노조가입경험	0.04 ***	-0.00	0.04 ***	0.01	0.06 ***
	근로자대표기구 존재	0.32 ***	0.01	0.09 ***	0.08 **	0.11 ***
	노조유무 단협확대적용	0.66 ***	0.16 ***	-0.04 ***	-0.08 **	0.01