

노조조직률에 영향을 미치는 공급측면 요인 분석

- 사업체패널을 이용한 사업장 단위 분석

김수현*

기존의 노조조직률의 결정요인에 대한 분석은 노동자 개인을 단위로 한 수요 측면 중심의 분석이었다. 이러한 분석방법은 국가 수준의 노조나 산별노조 중심의, 쉽게 노동조합을 만들고 가입할 수 있는 국가의 경우 적절하지만, 기업 노조 중심의 국내 사정을 감안할 경우 공급 측면에 대해서는 충분한 분석을 하지 못한다는 약점을 가지게 된다. 이에 본 연구는 노조조직률에 영향을 미치는 요인을 분석함에 있어 공급적 측면을 중심으로 분석한다. 이를 위해 2005년 사업체패널 자료를 활용하여, 노동자 개인 단위가 아닌 사업장 단위에서 노동조합 존재확률과 사업장의 노조조직률에 영향을 미치는 요인에 대해 분석하고 있다.

이를 위해 선진국의 문헌검토를 통해 산업(공공서비스업, 민간서비스업, 제조업과 건설업), 공공부문, 설립연한, 사업체 규모, 여성 노동자의 비율, 생산직 노동자의 비율, 비정규직 노동자의 비율, 비정규직 사용에 대한 사용자의 전략과 같은 변수를 도출하였다. 그리고 이 변수들을 바탕으로 노동조합 존재확률에 영향을 미치는 요인을 찾기 위해 프로빗 모델을 이용하여 분석하였고, 사업장의 노조조직률에 영향을 미치는 요인을 찾기 위해 Heckman 2단계 분석 모델을 이용하여 노조조직률을 분석하였다.

분석 결과는 선진국의 노동자 개인을 바탕으로 한 분석과 크게 다르지 않았다. 공공서비스업, 공공부문, 설립연한, 사업체 규모, 생산직 노동자 비율은 노동조합 존재확률과 노조조직률에 긍정적인 영향을 미쳤고, 민간서비스업, 제조업과 건설업, 여성 노동자의 비율, 비정규직 노동자의 비율, 비정규직 사용에 대한 사용자의 전략은 부정적인 영향을 미쳤다. 이와 같이 사업장 단위의 노조조직률에 영향을 미치는 공급측면의 요인에 대한 분석 역시 유용하며, 기업 노조 중심이 국내 상황을 감안할 경우 앞으로도 계속 이와 같은 연구가 진행되어야 할 것이다.

1. 서론

1. 연구의 목적

노조조직률의 하락은 최근 선진국 노사관계에서 보이는 가장 중요한 특징 중의 하나이다. 덴마크, 핀란드, 스웨덴 등의 스칸디나비아 국가들을 제외한 OECD 국가 대부분에서 노조조직률이 하락하는 추세를 보였다(Ebbinhaus and Visser, 2000; Blanchflower, 2007). 이는 한국의 경우도 예외가 아니다. 국내의 경우 1989년 18.6%의 노조조직률을 정점으로 지속적으로 하락하여, 2006년 8월

* 고려대학교 경제학과 대학원

현재 11.3%의 노조조직률을 보인다¹⁾).

이와 같은 노조조직률의 하락과 관련하여 여러 선진국들에서는 노조조직률에 영향을 미치는 요인에 대한 활발한 연구가 진행되었다. 이 연구들은 크게 국가 수준의 노조조직률에 대해 거시적 측면에서 분석한 연구와, 이와 달리 노동자 개인을 중심에 둔 미시적 측면의 연구 두 가지로 구분할 수 있다. 본 연구는 노조조직률에 영향을 미치는 요인에 대해 이 두 가지 측면 중 미시적 측면에서 접근한다. 노동조합 가입 여부는 노동자 개인의 의사에 의해 결정될 것이기 때문이다.

선진국의 노조조직률에 영향을 미치는 요인에 대한 미시적 연구들은 노동자 개인의 노동조합 가입 의사가 노동조합 가입 여부를 결정짓고, 이것이 결과적으로 노조조직률을 결정한다는 접근방법을 따른다. 노조조직률에 영향을 미치는 요인에 대한 국내 연구에서도 주로 이와 같은 방법이 사용된다. 하지만 노동자 개인의 노동조합 가입 결정에 대한 연구들은 일반적으로 노동조합이 공급되어 있다는 가정 하에 이루어지기 때문에 노동조합의 존재여부, 노동조합의 공급에 대한 충분한 고려나 분석을 하지 못한다. 국가 수준의 노동조합이나 산별 수준의 노동조합이 주를 이루고 노동조합의 설립이 자유로운 선진국의 경우 노동조합의 존재여부에 대한 연구의 중요성은 상대적으로 약하다. 국가 수준의 노조나 산별 노조가 존재하고 노동자 개인이 이들 노조에 자유롭게 가입할 수 있는 국가들의 경우 노동자 개인의 가입 여부에 대한 분석만으로도 노조조직률에 영향을 미치는 요인에 대해 충분히 분석할 수 있기 때문이다.

하지만 한국의 경우 노동조합은 기업별 노조를 중심으로 구성, 운영되고 있다. 노동자 개인의 노동조합 가입 의사와 상관없이 기업에 노동조합이 존재하지 않는다면 그 기업의 노동자는 노동조합에 가입할 수 없다. 대부분의 국내 연구에서는 이와 같은 한국의 기업별 노조가 가지는 특성에 대해서는 반영하지 않고 있다. 선진국의 연구와 마찬가지로 수요적 측면, 즉 노동자 개인의 의사에 대한 연구에 집중해왔다. 이는 노동자 개인의 노동조합 가입이 노동조합의 존재여부라는 공급적 측면과 개인의 노동조합 가입의사라는 수요적 측면 중 공급적 측면에 대한 연구가 결여되어 있는 것이다.

이에 본 연구에서는 노조조직률에 영향을 미치는 요인에 대해 노동조합 존재 여부와 같은 공급적 측면에서 접근한다. 노조존재에 영향을 미치는 요인에 대해 알아볼 것이고, 그것이 다시 노조조직률에 어떤 영향을 미치는가에 대해서 알아볼 것이다.

2. 연구방법 및 구성

본 연구는 노조조직률에 미치는 영향을 기존의 연구과 달리 수요적 측면보다는 공급적 측면을 중심으로 분석하고자 한다. 이를 위해 노동자 개인에 대한 자료가 아닌 사업장에 대한 자료를 사용하고 있다.

1) 1989년 노조조직률은 노동부의 자료이고 2005년 노조조직률은 통계청의 경제활동인구조사 2006년 8월 자료를 이용하여 직접 계산하였다. 이 때 노조조직률은 노동조합을 만들 수 있고 가입할 수 있는 임금근로자 전체 중 2006년 8월 현재 노동조합에 가입하고 있는 임금근로자의 비율로 계산하였다.

노조조직물에 미치는 공급측면의 영향은 우선 노동조합 존재여부에 미치는 영향이 될 것이다. 노동조합 존재에 영향을 미치는 요인을 찾기 위해 “2005년 사업체패널” 자료를 이용하여 분석한다. 이 때 종속변수로는 노동조합 존재유무를 사용하기 때문에 프로빗 분석을 이용한다.

그리고 본 연구는 기존의 노조조직물의 공급측 요인에 대한 연구들에서는 하지 않았던, 이 요인들이 노조조직물에는 어떤 영향을 미치는가에 대해서도 분석할 것이다. 노동조합 존재유무에 영향을 주었던 요인들이 각 사업장의 노조조직물에는 어떤 영향을 주는가에 대해 알아볼 것이다. 이를 위해 Sample Selection 모델 중 Heckman 2단계 분석 모델을 사용한다. 이것은 노조조직물의 경우 대부분 노동조합이 존재하는 경우에만 그 값을 구할 수 있기 때문에 일반적인 OLS 모델의 경우 편향된 결과를 가져올 수 있기 때문이다.

2장에서는 노조조직물의 결정요인에 대한 선행연구들을 다룰 것이다. 이것은 노조조직물의 결정요인에 대한 이론적 논의로서, 기존의 개별 노동자 중심의 논의(기대효용가설, 불만가설, 이념가설)와 기존 논의의 단점을 보완하기 위한 수요-공급 모델을 알아볼 것이다. 그리고 그것을 토대로 노조조직물에 미치는 영향에 있어 공급측 요인에 의한 분석이 왜 필요한 것인지도 알아볼 것이다.

3장에서는 선진국의 문헌검토를 통해 노조조직물에 영향을 미친 요인들에 대해 자세히 알아볼 것이다. 유럽 선진국의 경우 노조조직물에 미치는 영향에 대해 많은 문헌들이 있다. 이를 이용하여 한국의 노조조직물을 분석하기 위한 변수들을 찾을 것이다.

그리고 4장에서는 3장에서 문헌검토를 통해 도출한 변수를 이용하여 직접 실증분석을 할 것이다. 노조조직물의 결정에 있어 공급측 요인이 어떤 영향을 미치는지 알기 위해 노동조합 존재확률에 대한 프로빗 분석과 노조조직물에 대한 Heckman 2단계 분석을 할 것이다. 이를 통해 기존의 공급측면에서 노동조합 존재율을 분석한 연구들과의 비교도 가능할 것이며, 나아가 이 요인들이 실제 개별 사업장의 노조조직물에는 어떤 영향을 미치는가에 대해서도 알 수 있을 것이다.

II. 노조조직물 결정요인에 대한 선행 연구

노동조합 가입에 관한 전통적인 경제학적 설명은 노동자 개인의 의사에 집중하고 있다. 가장 대표적인 것은 기대효용 접근방법으로 노동자들은 노조가입에 관한 안정적인 선호를 가지고 있고, 합리적으로 행동하는 개별 노동자는 노동조합 가입 후 기대되는 효용이 비노조원으로 머물러 있을 때보다 클 경우 노동조합에 가입한다는 것이다(Crouch, 1982). 이 외에도 노동자 개인의 노동조합 가입에 영향을 미치는 요인에 대한 분석으로는 불만가설, 이념가설이 있다. 불만가설은 노동자 개인이 임금, 작업환경 등 기업에 대한 불만을 해소하기 위해 노동조합 가입을 선택한다는 것이고, 이념가설은 노동자 개인의 정치적, 사회적 신념에 따라 노조가입을 선택한다는 것이다.

이와 같은 개별 노동자의 선택에 의해 노동조합 가입과 노조조직물이 결정된다는 모델은 일부 노동자의 경우 노동조합에 가입하고 싶어도 노동조합이 있는 직장에 취직할 수 없어 노동조합 가

입이 불가능하다는 점을 고려하지 못하고 있다. 그리고 노동조합이 특정 사업장을 조직하는 데는 여러 가지 비용이 드는데, 사업장의 특성상 노동조합 조직에 드는 비용보다 이로부터 얻을 수 있는 편익이 적을 경우 노동조합은 그러한 사업장에 대한 조직화를 포기하게 되고, 그 결과 일부 노동자들은 노동조합에 가입하고 싶어도 원천적으로 노조가입이 봉쇄된다(윤진호, 2005). 또한 사용자의 특성이나 환경적 요인으로 인해 노조가 존재하지 않는 경우 역시 노동자들은 노동조합에 가입하려는 의지를 가졌다고 하더라도 자신의 의지와 다르게 노동조합에 가입 할 수 없다.

이러한 문제를 개선하기 위하여 개인의 노동조합 가입 성향과 이를 제약하는 환경적, 구조적 요인을 결합하여 노동조합 가입을 설명하는 노동조합 가입에 대한 수요-공급이론이 등장하였다(Booth, 1985; Schnabel, 2003). 이에 의하면 노조조직률은 노동조합에 대한 수요와 공급 간의 상호작용의 결과로 결정된다. 여기서 노동조합에 대한 수요는 개별 노동자의 노동조합 가입 성향을 말하고, 노동조합의 공급은 미조직 노동자들에게 노동조합을 가입할 수 있는 기회가 얼마나 주어지느냐를 말한다. 노동조합에 가입하기를 원하면 즉시 가입할 수 있을 경우 노조조직률은 높아질 것이며, 반대로 노동조합 가입에 대한 법률적, 제도적 요인으로 인해 노동조합 가입이 제한된 경우나, 사용자의 반노조적 행위, 기업 규모, 산업, 직종의 특성으로 인해 노동조합의 조직이 불가능할 경우, 노동조합의 조직화 노력이 미약할 경우 노동조합 가입이 봉쇄되어 노조조직률은 낮아질 것이다. 노동조합의 존재에 대해 선거의 과반수를 차지해야 한다는 제약이 있는 미국에 비해 자유롭게 노동조합을 만들고 가있는 스웨덴에서 노조존재율이나 노조조직률이 높은 것이 그 예이다(Clegg, 1976).

수요와 공급 중 Green(1990)은 노조의 실제 가입수준에 영향을 주는 핵심변수는 노조 가입성향 이라기보다는 노조 가입기회의 제공이라고 주장하였다. 또한 윤진호(2005)는 이러한 노조조직률 결정에 관한 수요-공급 모형이 한국이나 일본과 같은 기업별 노조를 취하고 있는 나라에서 특히 시사점이 크다고 하면서, 기업별 노조체제 하에서는 노조가 없는 중소기업에 취업한 노동자는 아무리 노조에 가입하고 싶더라도 가입 가능성 자체가 봉쇄되고, 기업별 노조 자체가 정규직 중심으로 되어 있으므로 비정규직 노동자 역시 노조 가입이 어려워지는 상황을 강조하면서, 이런 상황 하에서는 노동자 개인의 노조가입 성향(수요측 요인)보다는 노조 가입 기회의 제공(공급측 요인)이 노조 조직률 결정에 있어 더욱 중요한 요인으로 작용한다고 하였다.

노조조직률 결정요인에 대한 계량 분석은 이런 논의들에 대한 실증적 분석이다. 노조조직률 결정요인에 대한 분석은 거시적 수준에서의 분석과 미시적 수준에서의 분석으로 나눌 수 있다. 거시적 수준에서의 분석은 정치, 경제, 사회적 환경 요인이 노조조직률에 미치는 영향에 대해 분석한 것으로 국가 수준의 노사관계를 분석하는데 사용된다(Ashenfelter and Pencavel, 1969; Booth, 1983, Schnabel, 1989). 미시적 수준의 분석은 부문, 산업, 기업이 가지는 구조적 특성, 개인의 특징이 노조조직률에 미치는 영향에 대한 분석으로 국가 내 다양한 노조조직률의 분석하는데 사용된다(Antos et al., 1980; Bain and Elias, 1985; Hirsch and Berger, 1984; Windolf and Haas, 1989). 본 연구에서는 노조조직률에 영향을 미치는 요인에 대한 미시적 접근방법을 택하고 있다.

국가 내 노조조직률에 영향을 미치는 요인들에 대한 미시적 수준의 계량분석은 미국, 영국 등의 선진국을 바탕으로 행해졌다. 1976년 미국의 블루칼라 노동자 38,132명의 자료를 바탕으로 로짓

(logit) 모형을 이용한 분석을 한 결과, 노조가입 여부에 여성, 교육 수준, 화이트칼라, 시간제 (part-time) 등의 특성들은 부정적인 영향을 미치고, 높은 연령, 유색인종, 공공부문, 초과적 시각, 대도시 거주 여부와 같은 특성들은 긍정적인 영향을 미쳤다(Antos et al., 1980). 영국의 경우 1975년과 1976년 30,281명의 개인 자료에 대한 다중회귀분석에 따르면, 개인의 노조가입 확률에 남성, 높은 연령, 큰 기업 규모, 노조조직률이 높은 산업에 종사하는 특성들은 긍정적인 영향을 미치고, 교육수준, 화이트칼라, 시간제 여부는 부정적인 영향을 미쳤다(Bain and Elias, 1985). 독일의 경우 1980년 2,510명에 대한 로짓(logit) 모형을 이용한 분석에 따르면, 노조 가입에 대하여 남성, 육체적 노동, 공공부문, 사양화되는 산업에 종사, 산업의 평균 수입, 기업규모, 노조에 대한 신뢰 등은 긍정적인 영향을 미쳤고, 시간제, 결혼, 교육수준은 부정적인 영향을 미쳤다(Windolf and Haas, 1989).

기존의 노조조직률과 관련된 계량적 연구의 성과를 모아놓은 연구에 의하면 영국, 미국, 독일에 대한 기존연구에서 <표 1>과 같은 공통된 결과들을 얻을 수 있다(Schnabel, 2003). 남성일수록, 근속연수가 길수록, 블루칼라일수록, 전일제 노동자일수록, 공공부문일수록, 기업의 규모가 클수록 노조에 가입할 확률이 높아진다는 것이다.

<표 1> 노조조직률에 영향을 미치는 구조적 요인

	성별	경력	작업특성	전일제 여부	공공/민간	기업 규모
긍정적	남성	높음	블루칼라	전일제	공공부문	크다
부정적	여성	낮음	화이트칼라	시간제	민간부문	작다

출처 : Schnabel(2003), pp.28-29

국내에서도 노동자 개인의 노동조합 가입 여부에 영향을 주는 요인에 대한 연구가 있었다(홍성우, 1997; 김유선, 2002). 홍성우(1997)는 광주지역 노동자 603명에 대한 설문조사를 통해 자발적 노조가입 의사를 물었는데, 그것을 바탕으로 한 프로빗(probit) 분석에 의하면 조합원수가 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타났고, 한국노총, 직장만족도 중 산업안전, 학력이 부정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 김유선(2002)은 한국노동연구원 노동패널 3차년도 자료 로짓분석을 통해 분석하였는데, 남성, 산업(제조업, 공공서비스업), 규모, 생산직, 근속3년 이상이 긍정적인 영향을 미치고, 연령, 산업(민간서비스업), 정부기관, 임시일용직, 관리전문직, 사무직, 판매서비스직, 노무직은 부정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다.

이러한 분석들은 종속변수로 개인의 노동조합 가입 여부를 설정하고 있는데, 이는 개인의 수요적 측면이 강조되었다고 볼 수 있다. 본 연구는 노조조직률에 영향을 미치는 요인에 대해 노동조합의 공급적 측면에서 다루고 있다. 이와 같은 연구로는 윤진호(2005)가 있다. 윤진호(2005)는 노동조합 유무를 종속변수로 하여 로짓(logit) 분석을 통해 노동조합 존재확률에 영향을 미치는 요인에 대해 분석하였다. 이에 따르면 산업별로는 광공업에 비해 건설업 사업체에서 노동조합 존재확률이 낮은 반면, 공공서비스 사업체에서는 노동조합 존재확률이 높았고, 대도시 위치한 사업체가 노동조합 존재확률이 높은 것으로 나타났다. 그리고 기술구성비, 복수사업장은 노동조합 존재확률에 긍정

적인 영향을 미치고, 소유경영자, 단일사업장, 외국인 지분률, 대립적 노사관계, 노사협의회 유효 여부, 여성노동자 비율, 비정규직 비율이 부정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다.

III. 선진국 문헌 검토를 통한 노조조직률에 대한 공급 측면의 요인 분석

본 연구는 노조조직률에 영향을 미치는 요인에 대해 노동조합에 대한 공급적 측면에서 분석하고 있다. 이와 관련하여 우선 노동조합 존재유무를 종속변수로 하여 노동조합의 공급적 측면에 영향을 미치는 요인에 대해 알아볼 것이다. 이를 위해 이번 장에서는 선진국의 문헌검토를 통해 노조조직률에 영향을 미치는 변수들에 대해 알아본다. 노동조합 가입기회의 공급에 영향을 미치는 요인들은 크게 사업장 특성에 따른 요인, 노동력 특성, 사용자 특성에 따른 요인으로 구분할 수 있다.

1. 사업장 특성에 따른 요인

사업장 특성에 따른 요인이란 노동조합의 존재여부에 영향을 미치는 사업장 고유의 특성들을 말한다. 이와 관련된 변수로는 사업체가 속한 산업, 공공부문 여부, 사업체 규모, 복수사업장 여부, 사업체 설립연도가 있다.

선진국의 미시적 연구에 따르면 해당 사업체가 소속하고 있는 산업은 노조의 조직가능성과 밀접한 관련을 가지고 있다. 유럽 선진국에 대해 살펴보면 대체로 민간서비스업의 경우 아주 낮은 노조조직률을 보이는 것을 알 수 있다(Blyton and Turnbull, 2004; Dolvik and Waddington, 2005). 특히 영국의 경우 다른 산업들과 비교했을 때 노조조직률도 낮았고, 노조존재율도 낮았다. 반면, 공공서비스업의 경우 노동조합 존재율이나 노조조직률에 있어 긍정적인 관계를 가지는 것으로 나타났다(Kersley, 2006). 광업, 건설업, 제조업의 경우 국가별로 다른 모습을 보였다. 영국의 경우 노동조합 존재율이나 노조조직률과의 관계에서 긍정적 관계를 보이는 반면, 미국의 경우 오히려 제조업의 노조조직률이 전체 노조조직률의 평균보다 더 낮았다(Antos et al., 1980; Blanchflower, 2007; Fiorito and Dauffenbach, 1982). 광업, 건설업, 제조업의 경우 작업에 있어 작업표준화 정도가 높고 관리자와 작업자가 확연히 구분되어 있어 노동조합 조직화에 유리하기 때문이다. 그리고 공공의 특성을 지닌 교육, 금융업, 보건 등의 공공서비스업의 경우도 노동조합 존재율이나 노조조직률이 높았다. 이와 같은 현상에는 이들 산업에서 노조와 단체교섭이 일찍이 발전했다는 역사적 조건 역시 중요한 요인으로 작용했다(Laybourn, 1992; Reid, 2004; Riley, 1997).

해당 사업체가 공공부문에 속하느냐, 민간부문에 속하느냐도 노조조직률에 영향을 미친다. 미국을 포함한 유럽 선진국들의 경우 일반적으로 공공부문이 민간부문보다 노조조직률이 높았다. 미국의 경우 민간부문이 8.5%인데 반해 공공부문은 37.5%였다. 영국은 민간부문이 22%, 공공부문이

64%였다. 유럽연합 국가들의 경우 공공부문의 노조조직률은 약 50% 정도로 민간부문보다 높은 것으로 나타났다(Dolvik and Waddington, 2004; Katz and Kochan, 2004; Kersley, 2006). 이와 같이 일반적으로 공공부문에서 노동조합의 조직화가 보다 용이한 것으로 나타났는데, 이는 대체로 정부 부문, 공공부문 사용자의 경우 민간부문에 비해 노조조직화에 덜 적대적이며, 노동법과 같은 노동조합과 관련된 법률을 더 잘 지키기 때문이다(Bach and Winchester, 2003; Kersley, 2006, Deery and Cieri, 1991).

사업체 규모를 살펴보면, 여러 선진국의 연구에서 사업체의 크기가 작을수록 노동조합 조직화에 부정적인 영향을 미친다는 것을 알 수 있다. 규모가 큰 기업에서는 개개의 노동자들과 계약이나 협상을 하는 거래비용을 줄이고, 개개의 노동자들을 통제하기 위해 노조가 필요하기 때문에 규모가 큰 기업일수록 노동조합 존재, 노동조합 조직률에 긍정적인 영향을 미치는 것이다. 또한 노동조합에 대한 수요 측면에서는 대기업에서의 비인간적 관계, 관료제적 관리 등으로 인한 노동자 소외로 인해 개별 노동자들이 노동조합에 의한 보호의 필요성을 더 느끼게 되었기 때문으로 볼 수 있다(Andrews and Naylor, 1994; Bain and Price, 1983; Hirsch and Berger, 1984; Martinello and Meng, 1992; Schnabel, 2003). 그리고 시장에서 독과점적 지위를 가진 사업체의 경우 지불능력이 높아지게 되고, 그로 인해 노동조합을 인정하고 노조의 요구사항을 들어 줄 수 있는 지위를 갖게 된다. 하지만 규모가 작은 사업체의 경우 노동조합을 인정하고 노동조합의 요구를 들어줄 수 있는 자본적 능력이 되지 않는다. 때문에 노조가 없는 경우가 많다.

사업장의 규모 외에도 복수사업장 여부도 노동조합 존재율에 영향을 미친다. 복수사업장이나 지사가 있는 기업들의 경우 비슷한 규모의 단일사업장 기업들보다 노동조합 존재율이 더 높은 것으로 나타났다(Schnabel, 2006)

사업체 설립연도도 노조조직화에 중요한 영향을 미친다. 일반적으로 노사관계의 경험이 풍부하고 상대적으로 안정된 오래된 사업체에서는 새로 노조가 설립되거나 있던 노조가 없어지는 일이 매우 드물다. 따라서 사업체 설립연도가 오래될수록 노조조직률이 높을 것으로 예상된다. 반면 최근의 기업들은 (Disney et al. 1995; Beaumont and Harris, 1995; Machin, 2000; Schnabel, 2006)).

2. 노동력 특성에 따른 요인

노동력 특성에 따른 요인이란 사업체를 구성하는 노조존재율과 노조조직률에 영향을 미치는 사업체의 노동력이 가지는 특성으로서, 여성 노동력 비율, 생산직 노동자 비율, 비정규직 비율 등이 이에 해당한다.

여성 노동자의 비율은 노동조합 조직화에 부정적인 효과를 미치는 것으로 나타날 것이다. 여성의 사회, 경제적 역할에 대한 기존의 인식으로 인해 여성이 종사하는 직종 및 산업은 남성과 구분되고, 이로 인해 여성은 남성과 비교해 노동조합이 존재하는 기업에 종사할 기회가 더 작아진다(Kersley et al., 2006; Rubery, Smith and Fagan, 1999). 특히, 노동조합 존재율이 낮은 보모, 패스트푸드 등의 음식점 종사자, 청소부, 콜센터 직원, 가사서비스 종사자 등의 경우 여성의 비율이 압

도적이다(Dolvic and Waddington, 2004). 이러한 이유로 높은 여성 노동자의 비율은 노동조합 존재율, 노조조직률과 상관관계를 가진다.

생산직 노동자의 비율은 노조조직률에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 기존 연구결과 나타난다. 이것은 우선 그들의 열등한 개별협상력 때문이다. 교육수준이 낮은 블루칼라 노동자의 경우 그들의 열등한 개별협상력을 극복하기 위해 노조를 조직하고, 가입한다. 때문에 생산직 노동자들은 집단적인 힘으로 사용자와 싸우는 노조를 선호하는 반면, 화이트칼라 노동자들은 노사화합과 개인을 중요시한다(Bain and Price, 1983). 또한 단일작업장 내 동질의 작업을 하는 사람들이 모여 있다는 점도 상대적으로 화이트칼라 노동자에 비해 쉽게 노동조합 조직화를 하거나, 쟁의활동을 할 수 있도록 해준다. 생산직 노동자는 일반적으로 일괄생산 공정에서 일하는 경우가 많으므로 조직화가 비교적 쉽고, 따라서 조직화 비용이 낮기 때문이다. 반면, 작업장이 분산된 화이트칼라의 경우 작업의 동질성이 약해짐에 따라 공통된 이해관계가 약화될 것이다. 또한 생산직보다 사무직 노동자들에 대해 노조를 더 인정해주지 않으려는 사용자들의 특성도 생산직 노동자의 비율이 노동조합 존재율이나 노조조직률에 긍정적 영향을 미치게 하는 하나의 요인이다(Clegg, 1976).

비정규직 노동자의 비율은 노조존재율과 노조조직률에 부정적인 영향을 미친다(Deery and De Cieri, 1991). 비정규직 노동자의 비율이 높을수록 노조조직 및 유지비용은 높아진다. 비정규직은 직장이동이 빈번하므로 노동조합의 조직 및 유지가 힘들고, 비정규직 노동자들은 일반적으로 임금은 낮은 반면 노동조합이 이들을 위해 해결해야 할 요구사항은 많기 때문에 노동조합의 조직비용은 높고, 노동조합이 얻는 수익은 낮아지게 된다. 이러한 사실들 때문에 높은 비정규직 노동자 비율은 사업장의 노동조합 존재율을 낮추는 요인으로 작용하며, 따라서 많은 비정규직 노동자들이 노동조합에 가입하고 싶어도 기회가 없어서 비노조원으로 남게 되는 것이다.

3. 사용자 특성에 따른 요인

사용자는 기본적으로 노동조합이 자기 사업장에 생길 경우 이윤이 줄어들므로 이를 가능하면 회피하고자 한다. 이를 위해 노동조합을 만드는 것을 탄압하거나, 노동조합을 대체하는 기구를 통해 종업원들의 불만을 해결함으로써 노동조합의 조직과 가입을 막는다(Clegg, 1976; Kochan, 1980). 사용자에 의해 노동조합의 조직이 방해받을 경우 노동조합에 있어 노동조합의 조직에 드는 비용은 증가한다. 또한 사업체 내에 노동조합의 대변기능을 대변할 수 있는 기구가 존재할 경우 노동조합에 대한 종업원의 수요는 감소하고, 노동조합 조직화에 대한 비용이 높아져, 조직화에 따른 수익은 감소할 것이다. 이와 같이 경영자가 노조가 아닌 대체적인 참여, 대변구조를 도입하여 효율적으로 운영하면 노동자들은 더 이상 노조에 의한 대표권을 원치 않게 된다(Freeman and Rogers, 1999; Gomez et al., 2002). 고용주의 노조 조직화에 대한 반대는 노동조합 조직화 비용에 부정적인 영향을 주어 노동조합 존재율에 부정적인 영향을 미치는 것이다(Freeman and Kleiner, 1990). 이와 같은 노동조합 조직화에 대한 고용주의 반대 증가가 미국, 영국 등에서 노조조직률이 하락한 주요 원인의 하나라는 것은 많은 학자들이 지적하고 있다.

IV. 노조조직률에 영향을 미치는 공급측면의 요인에 대한 실증분석

1. 자료 및 변수

본 연구에서 노동조합의 존재확률에 대해 분석하기 위해 한국노동연구원의 “2005년 사업체패널조사” 자료를 사용한다. 이것은 2005년 12월 말 현재 사업장 규모가 상용근로자 30인 이상 사업장 1905개의 정보를 담고 있으며, 이 사업장들은 조사기준 시점인 2005년 12월 말 기준 사업장 규모가 상용근로자 30인 이상인 사업장들이다.

변수는 앞의 선진국 문헌검토를 통해 살펴본 노조조직률에 영향을 미치는 요인들을 사용하여 도출하였다. 변수에 대한 기초통계는 <표 2>와 같다. 사업장 특성에 따른 요인으로는 사업체가 속한 산업, 공공부문 여부, 사업체 규모, 사업체 설립연도, 신입사원 적응 기간을 사용하였다. 이 때 산업은 민간서비스업, 공공서비스업, 제조업과 건설업으로 구분하였고, 이때 공공서비스업은 준공공서비스업(운수업, 통신업, 금융 및 보험업, 보건 및 의료산업)을 포함하고 있다. 공공부문 여부는 최대주주를 바탕으로 구하였으며, 정부와 공공이 최대주주인 사업체를 공공부문으로 분류하였다. 사업체 규모와 설립연도, 신입사원이 적응하는데 걸리는 개월수는 자연로그 값을 취하여 사용하였다. 신입사원 적응 기간은 개월 수로 환산하여 사용하였다.

노동력 특성에 따른 요인으로는 여성 노동자의 비율, 생산직 노동자의 비율, 비정규직 노동자의 비율을 사용하였는데, 모두 전체 노동자에 대한 비율을 사용하였다.

사용자 특성에 따른 요인으로는 노동자에 대한 사용자의 전략을 반영하기 위해 비정규직 활용과 정규직 노동자에 대한 인원감축이나 경영상의 이유로 인한 해고 여부를 변수를 사용하였다. 이 때 비정규직 활용에 대한 변수는 1번부터 5번까지로 이루어진 설문의 답으로 1번의 경우 사용자가 가능한 비정규직을 사용할 것이라는 답에서 5번의 가능한 정규직을 주로 사용할 것이라는 답으로 이루어져 있다.

<표 2> 변수들에 대한 기초통계

변수명	변수 개수	평균	표준편차
노동조합 존재유무	1,905	0.4115	0.4922
산업(제조업 / 건설업)	1,905	0.4273	0.4948
산업(민간서비스업)	1,905	0.2577	0.4375
산업(공공 / 준공공서비스업)	1,905	0.3149	0.4646
공공부문 여부(정부가 최대주주)	1,905	0.0346	0.1829
공공부문 여부(공공이 최대주주)	1,905	0.1228	0.3283
사업체 규모(ln(종업원수))	1,905	5.1950	1.2249
설립연도(ln(2005-설립연도))	1,885	2.6131	0.9506
신입사원이 적응에 걸리는 개월수(ln(개월수))	1,894	2.1358	1.0510
여성 노동자 비율	1,905	0.2861	0.2441
생산직 노동자 비율	1,905	0.2295	0.3156
비정규직(파트타임 포함) 노동자 비율	1,905	0.1007	0.1855
비정규직 활용에 대한 사용자 정책	1,905	4.0420	0.9633

출처 : 2005년 사업체패널 자료를 통해 계산

2. 노동조합 존재확률에 대한 실증분석

<표 3>은 노동조합 존재확률에 대한 실증분석 결과이다. 종속변수로는 노동조합 존재유무(0=존재하지 않음, 1= 존재함)를 사용하였고, 독립변수는 앞의 변수들을 사용하여 프로빗 (probit) 분석을 하였다. 결과는 선진국의 문헌연구를 통해 얻은 결과들과 비슷하였다.

노동조합의 존재확률에 사업체가 속한 산업은 영향을 미치는데, 공공서비스업의 경우 긍정적인 영향을 미치고, 제조업과 건설업은 미국에서와 같이 부정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 그리고 민간서비스업의 경우 역시 노동조합 존재확률에 부정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 공공부문의 경우 최대정부가 정부이든, 공공부문이던 모두 긍정적인 영향을 미쳤다. 사업체 규모, 설립연도도 역시 긍정적인 영향을 미쳤다. 신입사원이 적응하는데 걸리는 개월수는 긍정적인 영향을 미칠 것이라 보고 만든 변수이다. 신입사원이 적응하는데 걸리는 시간이 길수록 기업은 새로운 사원을 고용하기보다는 기존의 사원이 계속 일하길 바랄 것이고, 이와 같이 노동자가 계속 일하길 바라는 기업에서는 보다 쉽게 노동조합을 만들 수 있을 것이기 때문이다. 이것은 예상했던 것처럼 긍정적인 영향을 미쳤으나 통계적 유의성을 보여주지 못했다. 노동자의 특성에 따른 변수 역시 선진국의 문헌검토 결과와 비슷하게 나왔다. 여성 노동자의 비율은 노동조합 존재확률에 부정적인 영향을 미쳤으며, 생산직 노동자의 비율은 긍정적인 영향을 미쳤다. 비정규직 노동자의 비율 역시 선진국 문헌검토의 결과에서와 같이 부정적인 영향을 미치는 것으로 나타났으나 통계적 유의성이 없었다. 사업자의 특성에 따른 변수로 이용한 비정규직 활용에 대한 사용자의 정책은 부정적인 영

향을 미치는 것으로 나타났다. 이는 비정규직을 많이 사용하겠다는 사용자의 정책은 노동조합 존재유무에 부정적인 영향을 미친다는 것을 의미한다.

<표 3> 노동조합 존재확률에 대한 프로빗(probit) 분석 결과

변수명	계수값	표준오차
산업(제조업 / 건설업)	-0.8962***	0.09955
산업(민간서비스업)	-0.5635***	0.09251
공공부문 여부(정부가 최대주주)	0.9577***	0.2147
공공부문 여부(공공이 최대주주)	0.7777***	0.1108
사업체 규모(ln(종업원수))	0.5029***	0.0334
설립연도(ln(2005-설립연도))	0.3741***	0.0407
신입사원이 적용에 걸리는 개월수(ln(개월수))	0.0395	0.0345
여성 노동자 비율	-1.0575***	0.1617
생산직 노동자 비율	1.1836***	0.1430
비정규직(파트타임 포함) 노동자 비율	-0.1926	0.2138
비정규직 활용에 대한 사용자 정책	-0.1083***	0.0377
상수	-3.0764***	0.2656
N	1874	
Pseudo R2	0.3122	

주 : ***, **, *는 각각 1%, 5%, 10%에서 통계적으로 유의함을 나타냄

3. 노동조합 공급측 요인을 통한 노조조직률에 대한 실증분석

앞에서 노조조직률에 영향을 미치는 공급측 요인에 대한 분석을 위해 프로빗 분석을 이용하여 노조존재 유무에 영향을 미치는 요인들에 대해 알아보았다. 여기서는 노동조합 존재유무에 대한 위의 공급 측면의 변수들이 각 사업장의 노조조직률에 미치는 영향에 대해 알아본다.

이를 위해 노조조직률을 종속변수로 한 Heckman 2단계 분석 방법을 사용한다(Heckman, 1979). 노조조직률은 일반적으로 노동조합이 존재하는 사업장의 경우에만 존재하는 경우가 대다수이므로, 일반적인 OLS 모델을 이용할 경우 편향된 결과를 얻을 것이다. 이것을 해결하기 위해서는 토빗(tobit) 모델이나, Heckman 2단계 모델, 비모수 추정법, 검열순위회귀 추정 등을 사용할 수 있을 것이다. 그 중에서도 본 연구에서는 Heckman 2단계 모델을 사용하고 있다.

<표 4>는 Heckman 2단계 모형의 분석 결과이다. 종속변수로 사업장의 노조조직률을 사용하였으며, 독립변수로는 앞의 노동조합 존재확률에 대한 분석에서 신입사원이 적용하는데 걸리는 시간을 제외한 다른 모든 변수를 사용하여 분석하였다. Selection된 종속변수로는 노동조합 존재유무를 사용하였다.

분석결과는 앞의 결과와 비슷하다. 산업의 경우 노동조합 존재에 대한 분석과 마찬가지로 제조업과 건설업, 민간서비스업은 노조조직률이 부정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 하지만 민간서비스업 변수의 경우 통계적 유의성이 없어졌다. 공공부문 여부 또한 노동조합 존재유무에 대한 결과와 마찬가지로 모두 노조조직률에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타났고, 사업체 규모도 통계적으로 유의하게 긍정적이 영향을 미치는 것으로 나타났다. 하지만 설립연도의 경우 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나왔지만 통계적 유의성이 없다. 여성 노동자의 비율과, 생산직 노동자 비율 역시 노동조합 존재확률에 대한 분석과 같이 각각 노조조직률에 각각 부정적, 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 비정규직 노동자 비율의 경우 노동조합 존재확률에 대한 분석에서와 같이 노조조직률에도 부정적 영향을 미치는 것으로 나타났지만, 이전 경우와 달리 통계적 유의성을 가졌다. 그리고 사용자 특성에 대한 변수인 비정규직 활용에 대한 사용자의 정책은 노동조합 존재확률에서와 같이 노조조직률에서도 비정규직을 많이 사용할수록 노조조직률이 낮아지는 부정적인 결과를 보였다.

<표 4> 노동조직률에 대한 Heckman 2단계 분석

변수명	계수값	표준오차
산업(제조업 / 건설업)	-0.0930***	0.0338
산업(민간서비스업)	-0.0394	0.0287
공공부문 여부(정부가 최대주주)	0.1167***	0.0425
공공부문 여부(공공이 최대주주)	0.0938***	0.0315
사업체 규모(ln(종업원수))	0.0274*	0.0154
설립연도(ln(2005-설립연도))	0.0218	0.0158
여성 노동자 비율	-0.3120***	0.0515
생산직 노동자 비율	0.2162***	0.0464
비정규직(파트타임 포함) 노동자 비율	-0.3721***	0.0597
비정규직 활용에 대한 사용자 정책	-0.0227**	0.0098
상수	0.4652***	0.1486
rho	0.4974	
sigma	0.2391	
lambda	0.1189	0.0577

주 : ***, **, *는 각각 1%, 5%, 10%에서 통계적으로 유의함을 나타냄

V. 요약 및 결론

앞에서 선진국의 문헌검토를 통해 도출한 변수들을 이용하여 노조조직률에 영향을 미치는 공급측 요인들에 대해 알아보았다. 본 연구는 공급측면의 요인들을 분석하기 위해 기존의 노동자 개인이 아닌 사업장을 분석의 대상으로 하고 있다. 분석결과 한국에서도 선진국 문헌검토를 통해 살펴본 수요측 요인이 미치는 영향과 비슷한 결과를 공급측 요인 또한 보이고 있었다.

우선 노동조합의 존재확률에 대한 분석에서 공공서비스업, 공공부문, 사업체 규모, 설립연도, 생산직 노동자의 비율은 긍정적인 영향을 미치고, 제조업과 건설업, 민간서비스업, 여성노동자의 비율, 비정규직 사용에 대한 사용자의 정책은 부정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이외에도 통계적 유의성은 없지만 신입사원이 적응하는데 걸리는 시간은 긍정적인 영향을 미쳤고, 비정규직 노동자의 비중은 부정적인 영향을 미쳤다. 두 개의 변수들이 통계적 유의성은 잃었지만, 모든 변수들이 이전 문헌검토를 통해 예상했던 것과 동일한 방향으로 영향을 미치는 것을 확인할 수 있었다.

두 번째로 각 사업장의 노조조직률에 앞에서 살펴본 변수들이 어떤 영향을 미치는 것인가에 대해 알아보았다. 분석결과는 노동조합 존재확률에서 나온 결과와 비슷하였다. 공공서비스업, 공공부문, 사업체 규모, 생산직 노동자의 비율은 사업장의 노조조직률에 긍정적인 영향을 미쳤으며, 제조업과 건설업, 여성 노동자의 비율, 비정규직 노동자의 비율, 비정규직에 대한 사업자의 정책은 부정적인 영향을 미쳤고, 이 변수들은 모두 통계적 유의성을 가졌다. 설립연도의 경우와 민간서비스업의 경우는 노동조합 존재확률에서와 마찬가지로 각각 노조조직률에 긍정적인 영향과 부정적인 영향을 미쳤으나, 통계적 유의성이 없었다.

이들 두 분석은 거의 비슷한 결과를 보여주고 있으며, 이는 선진국에서의 노동조합 개인의 노동조합 가입에 대한 분석, 즉 노조조직률에 대한 수요적 측면의 분석과도 비슷한 결과를 보여준다는 것을 알 수 있었다. 이는 개인의 노동조합 가입에 있어 수요적 측면과 마찬가지로 공급적 측면 역시 중요한 의미를 지니고 있으며, 기업 노조 중심의 국내 상황에서 이 후 노동조합 존재유무와 같은 사업장 수준에서의, 노조조직률에 대한 공급측면의 분석도 계속해서 이루어져야 한다는 것을 가리킨다.

본 연구는 기존의 노동자 개인의 노조가입에 대한 분석을 통한 노조조직률에 영향을 미치는 요인에 대해 분석하는 수요적 측면에서 벗어나 국내 기업 노조 상황에 맞는 노조조직률에 대한 공급측면에서의 분석을 하였다. 우선 프로빗(probit) 분석을 통해 노동조합 존재확률에 영향을 미치는 요인에 대해 분석을 하였고, 다시 Heckman 2단계 분석을 통하여 노조조직률에 영향을 미치는 변수들에 대해서도 알아보았다. 이 때 변수들은 사업체패널의 사업장 단위의 변수를 사용하였는데, 앞으로 기업 수준의 분석에 이용할 수 있도록 사업장 단위의 자료와 함께 기업 수준의 자료 또한 같이 있어야 할 것이라고 생각이 되었다. 실제 국내의 기업 노조를 분석하기 위해서는 사업장 단

위의 자료도 중요하지만 기업 단위의 자료가 더 필요하기 때문이다. 그리고 이 후 사업장패널 자료를 바탕으로, Heckman 2단계 모형이나 비모수추정법, 검열순위회귀 순위 등의 분석방법을 이용하여, 사업장, 사업체의 특징과 노조조직률의 결정요인 뿐만 아니라 단체협상, 산별노조, 산별수준의 단체협상의 결정요인에 대한 연구로도 발전할 수 있을 것이다.

참 고 문 헌

1. 국내문헌

- 김유선 (2002), 「노조가입 결정요인」, 『노동경제논집』 25호 1권: 23-45.
윤진호 (2005) 「노동조합 존재확률의 결정요인과 대표권의 갭」, 『사회경제평론』, 제 24호
홍성우 (1997) 「한국의 노조조직률 하락 원인에 관한 연구」, 『산업노동연구』, 2권 2호

2. 해외문헌

- Andrews, M. and Naylor, R. (1994) 'Declining union density in the 1980s: what do panel data tell us?', *British Journal of Industrial Relations*, 32(3).
- Antos, J., Chandler, M. and Mellow, W. (1980) 'Sex differences in union membership', *Industrial and Labor Relations Review*, 33(2).
- Ashenfelter, O., Pencavel, J. (1969) 'American trade union growth: 1900-1960', *Quarterly Journal of Economics*, 83(3).
- Bach, S. and Winchester, D. (2003) 'Industrial relations in the public sector', in Edward, P.(ed.) *Industrial Relations: Theory and Practice*(second edition) Malden, MA: Blackwell.
- Bain, G. and Price, R. (1983), 'Union growth: dimensions, determinants and destiny', in Bain, G.(ed.) *Industrial Relations in Britain*, Oxford: Basil Blackwell.
- Bain, G. and Elias, P. (1985) 'Trade union membership in Great Britain: an individual level analysis', *British Journal of Industrial Relations*, 23(1).
- Blanchflower, D. (2007) 'International patterns of union membership', *British Journal of Industrial Relations*, 45(1).
- Blyton, P. and Turnbull, P. (2004) *The Dynamics of Employee Relations* (third edition). New York, NY: Palgrave Macmillan.
- Booth, A. (1983) 'A reconsideration of trade union growth in the United Kingdom', *British Journal of Industrial Relations*, 21(3): 377-391
- Booth, A. (1985) 'The free rider problem and a social custom model of trade union membership', *Quarterly Journal of Economics*, 100(1).
- Crouch, C. (1982) *Trade Unions: the Logic of Collective Action*, Glasgow: Fontana Paperbacks.

- Clegg, H. (1976) *Trade Unionism under Collective Bargaining: A Theory Based on Comparisons of Six Countries*. Oxford: Basil Blackwell.
- Dolvik, J. and Waddington, J. (2004) 'Organizing marketized services: are trade unions up to the job?', *Economic and Industrial Democracy*, 25(1).
- Dolvik, J. and Waddington, J. (2005) 'Can trade unions meet the challenge? Unionization in the marketised services', in Bosch, G. and Lehdorff, S. *Working in the Service Sector: a Tale from Different Worlds*. New York, NY: Routledge.
- Ebbinhaus, B. and Visser, J. (2000) *Trade Unions in Western Europe since 1945*, London: Macmillan.
- Fiorito, J. and Dauffenbach, R. (1982) 'The determinants of occupational unionization', *Journal of Labor Research*, 3(4).
- Freeman, R. and Kleiner, M. (1990) 'Employer behavior in the face of union organizing drives', *Industrial and Labor Relations Review*, 43(4).
- Freeman, R. and Roger, J. (1999) *What Workers Want*, Ithaca, NY: Cornell University Press.
- Gomez, R., Gunderson, M., and Meltz, N. (2002) 'Comparing youth and adult desire for unionization in Canada', *British Journal of Industrial Relations*, 40(3).
- Green, F. (1990) 'Trade Union Availability and Trade Union Membership in Britain' *The Manchester School of Economic & Social Studies*, 58(4).
- Hirsch B. and Berger, M. (1984) 'Union membership determination and industry characteristics', *Southern Economic Journal*, 50(3).
- Katz, H. and Kochan, T. (2004) *An Introduction to Collective Bargaining and Industrial Relations*(third edition). New York, NY: McGraw-Hill Irwin.
- Kersley, B. et al. (2006) *Inside the Workplace: Findings from the 2004 Workplace Employment Relations Survey*. New York, NY: Routledge.
- Kochan, T. (1980) *Collective Bargaining and Industrial Relations*, Homewood.
- Laybourn, K. (1992) *A History of British Trade Unionism c. 1970-1990*. Phoenix Mill: Alan Sutton Publishing Ltd.
- Martinello, F. and Meng, R. (1992) 'Effects of labor legislation and industry characteristics on union coverage in Canada', *Industrial and Labor Relations Review*, 46(1).
- Reid, A. (2004) *United We Stand: a History of Britain's Trade Unions*. London: Penguin Group.
- Riley, N. (1997) 'Determinants of union membership: a review', *Labour*, 11(2).
- Scoville, J. (1971) 'Influences on unionization in the U. S. in 1966', *Industrial Relations*, 10(3).
- Schnabel, C. (1989) 'Determinants of trade union growth and decline in the Federal Republic of Germany', *European Sociological Review*, 5(2): 133-146

- Schnabel, C. (2003) 'Determinant of trade union membership', in Addison, J. and Schnabel, C.(eds) *International Handbook of Trade Unions*. Northampton, MA: Edward Elgar Publishing.
- Schnabel, C. (2006) 'Collective bargaining structure and its determinants: an empirical analysis with British and German establishment data', *European Journal of Industrial Relations*, 12(2).
- Windolf, P. and Hass, J. (1989) 'Who joins the union? determinants of trade union membership in West Germany 1976-1984', *European Sociological Review*, 5(2).