

노동정책연구

2006. 제6권 제1호 pp.141~171

© 한국노동연구원

연구논문

노동조합의 전투성에 관한 연구

이병훈*
윤정향**

이 연구는 3차 사업체패널 자료를 이용하여 노동조합의 전투성에 대한 영향요인을 검출하고자 하였다. 조합원 투쟁성과 노조 투쟁성으로 구분하여 각각에 대한 영향요인들의 실증분석을 실시한 결과, 조합원의 투쟁성(쟁의행위참가성향)에 대해서는 열성조합원 비율(+), 노조집행부 능력(+), 이전년도 파업경험(+), 사업장 고용규모(-), 사업장 승진직체(+), 경영자의 노사관계 태도(-), 비가격경쟁 시장전략(+), 제조업종(+)¹이 유의하게 영향을 미치는 것으로 확인되는 한편, 노조 투쟁성에 대해서는 이전년도 파업경험(+), 경영자의 노사관계 태도(-), 상급단체(민주노총 +, 비가맹 -), 노노갈등(+), 사업장 고용규모(+), 노조집행부 능력(-), 해외시장 비중(+)²이 중요하게 작용하는 것으로 드러났다. 이러한 분석 결과로부터 노조 전투성이 노조의 병리적인 문제가 아니라 노조 안팎의 복합적인 요인들에 의해 형성·재생산되는 사회현상의 하나라는 점을 인식하여, 기업 사용자들이 상생적인 교섭원칙과 노사 동반자 지향의 노무관리정책, 그리고 중업원의 체계적인 경력개발 등을 적극 도입, 시행하는 것이 요구된다.

핵심용어: 노조 전투성, 조합원 투쟁성, 노조 투쟁성

투고일: 2006년 1월 31일, 심사의뢰일: 2월 7일, 심사완료일: 3월 20일

* 중앙대학교 사회학과 교수(bhlee@cau.ac.kr)

** 중앙대학교 사회과학연구소 전임연구원(jhyoun@wm.cau.ac.kr)

I. 머리말 : 문제제기

개선될 기미를 보이지 않는 대립적인 노사관계가 우리 사회의 고질적인 문제로 지적되고 있다. 노사관계의 문제 실상은 1990년대 중반에 두 자리수로 감소세를 보이던 노사분규건수가 지난 1997년 외환위기를 겪으면서 다시 세 자리수로 늘어난 이래 최근 수년 동안 300~400건을 기록하고 있는 것에서 잘 드러나고 있다.¹⁾ 이처럼, 우리 노사관계의 갈등적 관행이 구조적인 사회불안 요소로 고착화됨으로써 국가경쟁력의 핵심적인 저해요인으로 정부 당국이나 국내 언론기관에 의해서뿐 아니라 해외연구기관에 의해서 집중적으로 문제시되고 있다. 실제, IMD World Competitive Center와 WEF(World Economic Forum)에 의한 2005년 국가경쟁력 평가에 있어 우리나라는 노사관계 부문이 적대적이며 비협력적인 관행으로 인해 유독 최하위(IMD 조사대상 60개 국 중 60위, WEF 조사대상 11개 국 중 81위)를 차지하여 경쟁력 순위를 크게 하락시킨 주요인으로 지적되고 있기도 하다(경쟁력평가원, 2005).

그런데, 우리 학계와 언론, 그리고 정부 관료들이 노사관계의 소모적이며 적대적인 관행을 대외적으로 비교함에 있어서나 그 배경 원인을 논구함에 있어 피상적인 수준의 분석에 기반함으로써 그 문제 개선의 치유책을 제공하기보다는 여론몰이식의 캠페인이나 비현실적인 정책대안 찾기에 치우쳐 있다는 지적을 면치 못하고 있다. 이를테면, 파업 산정방식의 국가별 차이를 무시한 채 노사분규건수 및 생산손실일수 등의 외형적인 노사관계 지표를 기준으로 다른 나라와 비교하여 우리 노사관계의 문제점을 부각시키는 것은 파업실태를 왜곡·과장하여 경쟁력 악화 담론을 확산시키려는 엉뚱한 의도로 비추어지기도 한다(김정우, 2005).²⁾ 또한, 노사관계가 기본적으로 다양한 주체들과 외부 환경 및

1) 외환위기 직전인 1997년에 78건으로 줄었던 노사분규건수가 1998년에 129건으로 급증하였으며, 그 이후 2004년의 462건에 이르기까지 지속적인 증가세를 보여주었다. 다만, 2005년에는 노사분규건수(11월 말 현재 274건)가 전년도에 비해 현저하게 줄어들기는 하였으나, 노사정 갈등구도를 고려할 때 그 감소세가 지속될지는 지켜볼 일이다.

2) 김정우(2005)는 노동쟁의 통계의 최소기준, 정치파업 포함 여부, 비조합원 참여의 포함 여

제도의 상호작용에 의해 성격지어지는 것임에도 불구하고, 현행의 갈등적인 관행에 대한 주된 문제 책임을 노동조합의 탓으로만 돌리는 논의가 무성하기도 하다. 이처럼, 우리 사회에 노사갈등의 소모적인 관행이 지속되는 배경에는 그 문제 실상과 원인들을 엄밀하고도 객관적으로 천착하려는 관련 연구들이 충분히 축적되지 못한 점도 작용해 온 것으로 자평하게 된다. 더욱이, 갈등적인 노사관계가 사회적 핵심이슈로 대두되고 있음에도 불구하고 그 핵심지표라 할 수 있는 노조의 파업행위 관련연구는 아직도 일천한 수준에 머물러 있다고 해도 과언이 아닐 것이다(김성희, 2005).

이 같은 문제의식에 기반하여 본 연구에서는 우리 사회의 대립적인 노사관계를 초래해 온 주범으로 지목되고 있는 노동조합의 전투성(militancy)에 대해 실증적으로 검토해 보고자 한다. 노사관계에서 쟁의행위가 기본적으로 노동조합에 의한 것이라 한다면, 자연히 다른 선진국들에 비해 우리나라의 노동조합이 갖은 파업행위³⁾를 전개하는 배경에는 그만큼 원인들이 작용할 것으로 판단하게 된다. 따라서, 이번 연구에서는 제3차년도 사업체패널 자료를 이용하여 우리 노조들의 전투성 또는 파업성향(strike propensity)을 촉발하는 배경 원인을 탐색적으로 검출하려 한다. 이 연구는 전투적인 노조 태도 또는 노조의 파업성향에 주요하게 작용하는 사업장 수준의 영향요인을 파악함으로써 우리 노사관계의 대립적 관행을 개선하기 위한 여러 시사점을 도출하는 데에 그 의의가 있다고 하겠다.

부, 통계수집/작성방식 등에 있어 노사분규 통계의 산출방법이 국가별로 매우 다양하므로 이들 국가에 의해 보고된 쟁의행위 관련 통계자료를 그대로 비교하는 것은 적잖은 오류를 안게 된다는 문제점을 지적하고 있다. 주요 국가의 노동쟁의 산정방법에 대해서는 김정우(2005)를 참조할 수 있다.

3) 경제규모와 임노동자수를 고려한 객관적 비교지표로서 산출된 ‘파업성향(strike rate, 파업/직장폐쇄의 근로손실일수 ÷ 임노동자(피용자)수)’을 적용하여 1994~2003년 기간을 우리나라와 OECD국가들을 비교하면, 우리나라가 약 90일로 EU국가 평균(63일)과 OECD국가 평균(51일)보다 상당히 높은 것으로 계산되고 있다(김정우, 2005).

II. 선행연구 검토

노조의 전투적인 행태(militant behavioral attitude)와 관련된 국내외 연구는 경제학·사회학·정치학·심리학·노사관계학 등의 다양한 학문분야에서 걸쳐 이루어져 왔다. 영미권에서는 일찍이 1950년대에서부터 당시의 활발한 노조 파업행위를 배경으로 노동자들의 전투성에 관한 이론적·경험적인 연구들이 활발하게 축적되어 온 반면, 국내에서는 1987년의 민주화 이후 노조운동의 활성화를 반영하듯 1980년대 말에 노동자들의 집단행동에 관한 실증연구(예: 이선구, 1989)가 등장하기 시작하여 1990년대에 들어 노조의 파업행위와 전투적 행태에 관한 연구가 제한적이거나 진행되어 왔다.

노조의 전투성 및 파업성향에 대한 기존 연구들은 그 연구 대상 또는 분석 단위에 따라 크게 두 개 흐름으로 나누어 살펴볼 수 있는바, 파업발생 사건을 대상으로 하는 거시적 연구와 노동자 개인 또는 사업장을 연구 단위로 하는 미시적 연구로 구분하게 된다(문옥륜·이기효, 1991). 거시적인 연구가 파업의 빈도(frequency), 기간(duration), 참가자수(participation)의 총량자료(aggregate data)를 이용하여 파업발생의 경향성에 대한 국가간 비교, 국가내 시계열/종단 분석, 산업간 비교를 수행하는 것임에 비해, 미시적 연구는 개인노동자(또는 조합원) 및 사업장(또는 교섭단위⁴⁾)을 대상으로 이들 분석단위의 파업태도(attitude), 쟁의행위 지지의사(intention/willingness), 실제 파업경험(behavior) 등에 대한 영향요인을 검증하는 내용을 주로 하고 있다.

파업 또는 노동자들의 투쟁행위가 자본주의 경제체제에 내재하는 노동·자본간의 모순관계를 현재화하여 표출된 구조적 갈등인 만큼 그 사회적 중요성과 파장을 고려하여 여러 학문분야에서 인과메커니즘을 이론화하려는 시도가 실로 다양하게 존재하여 왔다(Edwards, 1992). 우선, 경제학 분야에서는 거시적인

4) 영미권의 연구문헌에서는 이들 국가의 독특한 직종별 노조조직 및 단체교섭 체계를 반영하여 직종 구분에 따른 사업장 내 교섭단위가 복수로 존재함에 따라 분석단위를 사업장이 아닌 교섭단위로 설정하고 있는 것을 발견하게 된다.

수준에서의 파업발생 원인으로 실업률, 물가, 임금변동, 시장구조 등과 같은 거시적인 경제지표와 파업발생 사이의 상관관계를 이론적 가설로 논증해 오고 있는바, 그 대표적인 이론모형으로 ① 사고모형(accident model), ② 정치모형(political model), ③ 교섭모델(bargaining model 또는 비대칭정보모형 asymmetric information model)을 꼽을 수 있다(윤봉준·김태기, 1993; 정초시, 1992). 사고모형은 Hicks(1966)의 임금교섭이론을 원용한 이론화 흐름으로서 파업발생을 노사의 교섭당사자들이 경제 및 기업환경, 그리고 상대방의 기대수준에 대한 불완전한 정보(imperfect information)를 갖고 그릇된 협상(faulty negotiation)을 진행한 결과로 빚어진 사고(accident)로 간주하고 있다(Cousineau & Lacroix, 1986; Gramm, 1986; Siebert & Addison, 1981).⁵⁾ Reder와 Neumann(1980)은 사고모형이론을 변용하여 장기간의 교섭경험(학습)에 기반하여 사고비용을 최소화하려는 교섭틀(bargaining protocol)을 형성·발전시키게 된다는 ‘총파업비용이론’을 제시하기도 하였다. 두 번째의 정치모형은 Ashenfelter와 Johnson(1969)에 의해 Hicks의 노사교섭대표 중심모형을 확장하여 노조 조합원들의 존재를 포괄하여 파업발생을 설명하려는 이론적 가설로서 서구의 당시 파업 연구에 상당한 영향을 미쳤다. 구체적으로, 소위 ‘A-J모델’에 따르면 독자적인 이해관계(간부직 유지)를 갖고 있는 노조 지도자들은 일반 조합원의 신임을 얻기 위해, 그리고 제한된 교섭 정보에 따른 조합원들의 높은 기대수준을 하향 조정하기 위해 정치적인 의도에서 원만한 타협보다는 파업을 선택하게 되는 것으로 분석하고 있다. 세 번째의 교섭모델은 교섭과정에서 노사 교섭당사자가 상대방의 양보곡선을 파악하기 위해 소요되는 비용으로 파업을 이해하는 것인바, 특히 노조는 기업의 수익성과 생산물시장 지위 관련 정보의 비대칭성을 극복하기 위한 수단으로 파업행위에 의존하게 된다는 이론적 가설이다(Mauro, 1982; Abowd & Tracy, 1989).

거시분석에서 파업발생에 대한 주류경제학의 이론화모형들이 국가 차원의 제도환경과 정치체제를 간과하고 있는 점을 문제삼는 지적이 제기되면서 이들 비경제적 요인을 고려, 강조하는 연구들이 등장하였다. Robertson(1990)⁶⁾은 기

5) Siebert와 Addison(1981)은 Hicks의 불완전정보의 적용범위를 확장하여 외부 경제환경의 불확실성에 따른 소위 정보 불확실성(information uncertainty)모형으로 노사갈등 발생을 설명하고 있기도 하다.

존의 경제적인 파업이론모형들이 교섭과정에 작용하는 제도의 영향을 무시하고 있는 한계점을 지적하면서 거래비용(transaction cost)이론을 원용하여 파업행위에 대한 시장과 제도의 상호작용을 검증하려는 대안모형을 제시하고 있다. 또한, 정치학자들을 중심으로는 파업 관련 경제적 이론모형들이 단순히 임금교섭을 둘러싼 노사 주체들의 합리적 선택행위와 경제환경의 작용만을 전제하고 있는 것을 비판하면서, 유럽국가에서의 정치파업 경험과 장기적인 파업발생 추세에 대한 검토를 통해 정치적인 변인의 중요성을 강조하고 있다. 그 대표적인 예를 살펴보면, Shalev(1980)를 비롯하여 Franzosi(1989)와 Cohn과 Eaton(1989)은 공통적으로 파업발생에는 권력자원 또는 투쟁자원을 동원할 수 있는 노조 능력의 여부에 좌우된다는 ‘자원동원이론(resource mobilization theory)’ 또는 교섭능력이론(bargaining power theory)’을 보다 설명력 있는 연구모형으로 주장하고 있는 한편, Korpi와 Shalev(1979)는 노조의 파업행위가 정치적 환경, 특히 정치권력의 향배에 따라 좌우된다는 ‘정치교환이론(political exchange theory)’을 제시하고 있다.⁸⁾

미시적인 연구에서는 조합원 또는 노동자 개인의 전투성(militancy) 또는 파업성향(strike propensity)에 대한 영향요인들을 이론화하는 연구들이 주된 흐름을 차지하고 있다. 이때, 전투성의 개념이 연구자들간에 매우 다양하게 정의, 조작화됨으로써 그 분석 내용이나 결과 해석에 있어 적잖은 혼란을 낳고 있다는 점에 유의할 필요가 있다. 이를테면, Alutto와 Belasco(1974)는 전투성을 노조, 단체교섭, 파업에 대한 노동자들의 우호적인 태도로 매우 폭넓게 정의하는 반면, 다른 연구자들은 ‘파업 및 작업중단 행위에의 참여지지 의사’(Fox & Wince, 1976; Cole, 1969; Schutt, 1982; Shirom, 1977; Martin, 1986), 또는 실제 파업에

6) 신제도주의 경제학자인 Robertson(1990)은 노사분쟁에 관한 선행연구 유형을 ① 전략모델(strategic model; Ashenfelter & Johnson, 1969), ② 의사소통모델(communication model; Hicks, 1963), ③ 이념모델(ideological model-노사 주체의 이념갈등 강조)로 구분하기도 하였다.

7) Korpi와 Shalev(1979)는 스웨덴 노조들이 1930년대 중반 친노동적인 사민당 정권의 출범과 더불어 이전의 과격한 파업을 자제하기 시작하여 그 이후 노사관계 안정화를 이룬 사례를 들어 노조의 파업행동에 대한 정치환경의 중요성을 강조하고 있다.

8) 이에 더하여, Kelly와 Nicholson(1980)은 기존 파업이론을 환경모델, 제도모델, 사회학모델(사회집단 관계와 의사소통, 지도자 역할 강조), 심리학적 모델로 분류하면서 이들 모델을 하나로 묶는 통합적인 설명모델을 제시하고 있기도 하다.

의 가담 여부(Ng, 1991; Snarr, 1975) 등과 같이 보다 협소하게 개념화하고 있다.9) 이런 가운데, 노동자 또는 조합원들의 전투성에 관한 연구모형에 있어 종속 변수로는 대체로 파업태도(strike attitude: 지지 여부), 파업참가의사(willingness of strike participating), 실제 파업가담행위(actual strike behavior) 중에서 모두 또는 일부를 선택하여 분석하고 있는 것으로 확인된다.

노동자 개인 대상의 전투성 또는 파업성향에 대한 영향요인을 이론화하는 미시적인 수준의 연구모형 역시 매우 다양하게 제시되고 있다(Cole, 1969; Alutto & Belasco, 1974; Snarr, 1975; Roomkin, 1976; Fox & Wince, 1976; Shirom, 1977; Dolan, 1979; Schutt, 1982; McShane, 1985; Martin, 1986; Bacharach, Bamberger & Conley, 1990; NG, 1991; Rollinson, 1991; McClendon & Klaas, 1993).10) 그동안 관련 선행연구에서 검토된 미시적 이론모형들을 종합해 보면 다음의 4개 범주로 설명변인들을 구분하여 정리·예시될 수 있다.

(1) 개인 속성 또는 인구학적 특성(demographic feature): 성, 인종, 연령, 학력, 근속연수, 직종, 결혼관계, 종교, 부양가족수/취업가족수(파업위험부담모형 striking risk model).

(2) 일자리 특성: 임금수준, 임금만족도, 임금형평성, 직무만족, 직장몰입, 직위좌절(기대불일치 incongruity model), 승진경력기회 또는 관리직 승진희망, 직장내 위치, 상사-동료와의 관계, 고용형태(정규 또는 비정규), 업무행정/관리 서비스만족, 소속 직장의 지리적 위치.

(3) 사회적 지원/배경(social support/background): 출신계급, 부모의 노조출신 여부와 노조태도, 동료와의 신뢰관계 또는 소속 직종 결합정도(co-worker

9) 이에 더하여, Dubin(1973)은 노조 전투성(union militancy)을 ‘노조가 자신의 교섭 목표를 관철시키기 위해 경제적·물리적 실력을 행사하려는 공격적인 의도(aggressive willingness)’로 개념짓는 한편, Margerison과 Elliott(1970)은 ‘노조다움(unionateness)’이라는 개념을 만들어 ‘전투적 행위에의 동조성향’으로 정의하였다. 또한, 전투성의 개념 정의를 둘러싸고 Fox와 Wince(1977)는 단일 차원의 개념조작화를 주장하는 반면, McClendon와 Klaas(1993)는 파업에 대한 태도(attitude)와 지지/참가의사(supportive intention or willingness), 그리고 실제 파업행위 경험(behavior)이라는 세 가지 하위 범주를 포괄하는 3차원의 개념이라는 점을 경험적으로 입증하고 있기도 한다.

10) 전투성에 관한 미시적인 이론모형들의 개괄적인 비교 검토로는 문옥륜·이기효(1991)를 참조할 수 있다.

integration), 친구와 직장 동료의 노조태도와 파업참가/지지여부/압력, 준거집단(reference group) 또는 중요타자(significant other)의 지지 여부.

(4) 노조 관련 태도(정치모형 political model): 노조몰입, 노조목표 일체감/만족, 노조활동 만족, 노조수단성(union instrumentality), 노조투표성향, 노조(지지)태도, 노조내 위치, 노조간부 경력, 대의원 의존 정도, 이전파업경험, 파업징계 부담, 노조조직구조/활동예산/입후보자수/투표율(간부태도 대상).

이상에서 예시되고 있는 수많은 변인들 중에서 그동안의 경험연구를 통해 일관된 결과를 보이는 변인은 연령(전투성의 반비례), 동료들의 노조태도(정비례), 승진기회(반비례) 정도이고, 여타 대부분의 변인들은 유의하지 않거나 연구마다 상반된 결과를 보이고 있다는 점에 주의할 필요가 있다.

노조 전투성에 관한 또 다른 미시적 연구 단위로는 사업장(또는 교섭단위)을 꼽을 수 있는바, 사업장 수준의 실증분석은 거시연구와 개인 수준의 미시연구에 비해서는 상대적으로 제한적인 수준에서 진행되어 왔다.¹¹⁾ 그런데, 사업장 수준의 미시연구는 해당 사업장 소속 구성원들의 개인적 속성과 외부환경 여건을 상호 결합시킬 수 있는 분석모형의 설계를 가능케 할 뿐 아니라, 노조와 경영자의 조직적 태도와 전략, 그리고 세력구도 등과 같은 사업장 수준의 고유한 특성을 헤아릴 수 있다는 점에서 여타 연구 접근이 갖지 못하는 장점을 가지는 것으로 평가될 수 있다. 구체적으로 이들 사업장 단위의 미시연구에서는 거시연구와 개인 수준의 미시연구에서 다루어지는 변인들 이외에 경영자요인(예: 경영스타일, 대노조태도, 인사정책 및 인적자원관리제도, 사업전략, 매출/수익 변동) 노조내부요인(예: 노조조직률, 노조내부정치, 노조수, 노조습유형, 노조활동체계, 교섭구조/방식, 조합간부-조합원관계, 노사협의 유무), 사업장특성요인(예: 조직규모, 생산기술, 자본집약도, 근무교대제방식) 그리고 시장환경요인(예: 시장점유 및 지위, 해외경쟁 수준, 외부 경영단체 가입 및 경제-노동정책

11) 이번 문헌 검토를 통해 사업장 단위의 미시적 파업 연구로는 거시연구와 개인 수준의 미시연구에 비해 상대적으로 매우 적은 수로 나타나고 있는바, 해외 연구로서는 Edwards(1981), Blanchflower & Cubbin(1986), Gramm(1986), Godard(1992), 국내 연구로는 정초시(1992)와 김유선(2004) 등이 해당된다고 하겠다. 이 같이, 거시연구와 개인 수준의 미시연구에 비해 사업장 수준의 미시연구가 제한된 배경으로는 상대적 조사비용 부담과 조사 접근성의 제약 등이 작용하는 것으로 판단된다.

영향) 등이 설명변인으로 새롭게 분석되고 있다(Edwards, 1981; Blanchflower & Cubbin, 1986; Gramm, 1986; Godard, 1992).¹²⁾

사업장 차원의 실증분석에 있어서도 개인 수준의 미시연구와 마찬가지로 기존 연구들을 통해 상기한 많은 변인들 중에서 고용규모(노조전투성/파업성향과 정비례), 노조조직률(정비례), 성과연계 임금제도의 시행(정비례), 경영자의 전향적 노사관계태도(반비례) 등의 일부 변인만이 유의하게 동일한 방향의 분석 결과를 보이는 한편, 여타 변인들은 비일관된 결과를 보이고 있음을 밝혀둔다.

II. 분석모형

본 연구에서는 선행연구 문헌의 검토 결과와 제3차 사업체패널의 가용한 자료 범위를 주되게 고려하여 [그림 1]에서 예시하는 연구모형을 설계하고 있다. 우선, 노동조합의 전투성을 측정하는 종속변인으로서 세부적으로 ‘조합원 투쟁성’과 ‘노조 투쟁성’으로 구분하여 두 개의 분석모형을 검증하고자 한다.

조합원 투쟁성과 노조 투쟁성을 구분하여 분석하는 것은 노조 조직이 크게 노조간부 및 활동가들과 일반조합원들로 구성되고 있는 것을 고려하여 노조 전투성의 개념 구성(conceptual construct)에서 노조활동을 주도하는 전자 집단의 투쟁성(노조투쟁성)과 일반조합원들의 투쟁성으로 세분화하여 검증해 보려는 연구 의도에 근거하고 있다. 이 같은 접근은 기존의 미시적 실증연구에서 분석 단위를 노동자 개인 또는 사업장으로 나누어 선택적으로 분석하는 것과는 달리 조합원들의 전투성과 노조조직(특히 노조집행부 및 활동가집단)의 전투성에 대한 인과메커니즘을 비교·분석해 볼 수 있는 이점을 제공하게 된다.

이때, ‘조합원 투쟁성’은 개인 수준의 미시연구들이 전투성의 지표로서 주되게 사용하고 있는 파업참가성향에 해당되는 파업과 노조 집회의 조합원 참가

12) Godard(1992)는 사업장 수준의 분규행위 설명모형으로서 집단목소리가설(collective voice argument)을 주장하는 한편, Blanchflower와 Cubbin(1986)은 사업장 차원의 파업 영향변인들을 ① 갈등(friction), ② 조직적 힘(organizational power), ③ 동기부여(incentive), ④ 조직규모(size)의 4개 범주 모형으로 구분하여 논증하고 있다.

수준에 대한 노무관리자의 설문응답을 사용하고 있다. ‘노조 투쟁성’은 윤영삼·양윤희(2002)가 지적하듯이 한국의 노사관계 분위기(labor relations climate)의 특수성을 고려하여 ‘노조 요구의 실현이나 노사 쟁점의 해결에 있어 온건-합리적인 타협보다는 물리적인 실행행사에 의존하려는 노동조합의 비타협적인 태도성향(uncompromising attitudinal propensity)’¹³⁾으로 정의하여, 이와 관련된 노조태도의 노무관리자 설문응답을 종속변인으로 가공하여 분석하였다. 따라서, 조합원의 투쟁성과 노조조직의 투쟁성은 노조 전투성 개념(construct)의 상이한 범주/차원임을 밝혀줄 것으로 기대된다.

[그림 1]에서 예시하듯이, 본 연구의 분석모형의 설명변인에 대해서는 거시연구모형과 미시연구모형(개인 수준과 사업장 수준 포괄)에서 다루고 있는 영향요인들 중에서 선행 분석에서 유의한 효과를 보여온 변인들을 네 개의 범주-사업장 속성, 노조 속성, 사업장 인력관리 속성, 시장환경 속성-로 편제, 구성하여 분석하고 있다.

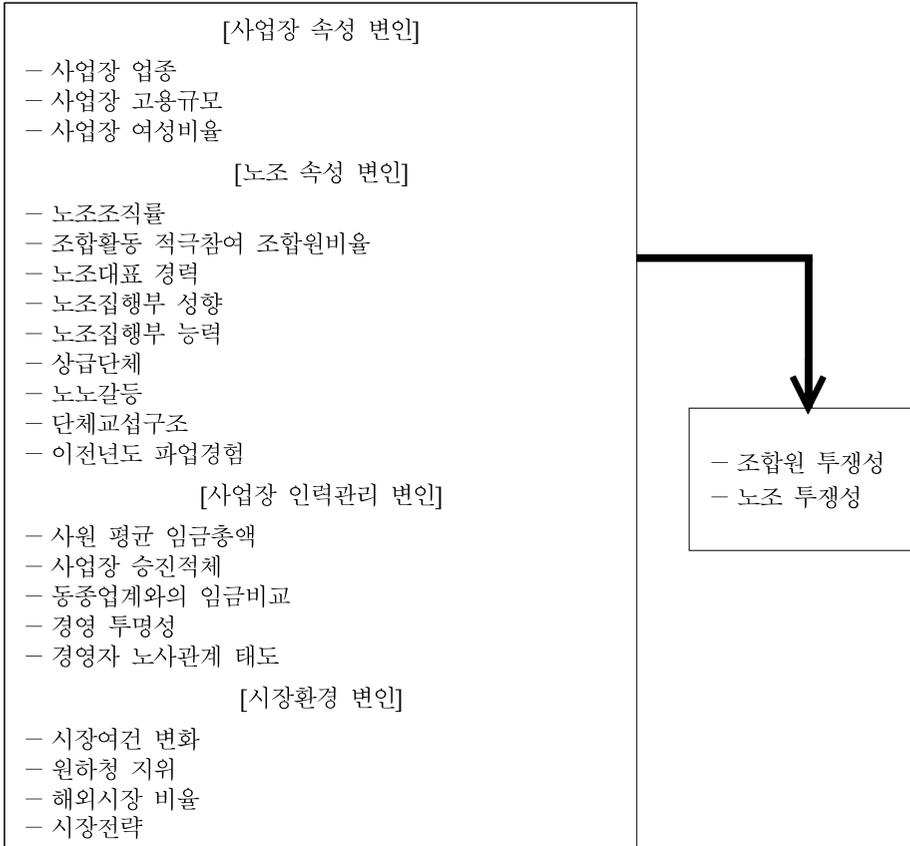
이때, 사업체패널로부터 추출·측정하기 어려운 거시 지표(예: 실업률, 물가, 임금인상률)와 미시자료(예: 노동자/조합원 개인의 태도-성향)는 당연히 본 연구모형의 설명변인에 포함될 수 없었으며, 또한 일부 사업체패널 설문자료에서 유의한 결과를 보이기는 하나 그 사례수가 지나치게 적은 변인들(예: 연봉의 성과분배 비중, 영업수익률)과 설문자료의 측정 가용성(measurability)이 의심스러운 변인들 역시 최종 분석모형에 제외되었음을 밝혀둔다.¹⁴⁾

13) 이와 유사하게, Kelly(1996)는 노조의 태도성향을 전투성(militancy)과 온건성(moderatism)으로 구분하여 아래 표에서 예시하는 바와 같이 그 주요 특성들을 비교하고 있다.

	전투성(militancy)	온건성(moderatism)
목표	대부분 양보가 없고 규모나 범위에서 매우 공격적인 요구	다소간의 양보를 포함하는 온건한 요구(수용성)
조합원 기반	조합원의 동원전략 의존	사용자, 제3자, 법 의존(탈동원화)
제도적 기반	단체교섭/독자적 규제 의존	비교적 제도 활용/지지(예속성)
활동방식	빈번한 쟁의행위 위협/행사	쟁의행위 거의 배제(묵인)
이념	노사 적대의 이념 지향	노사 동반관계 이념 지향(포섭)

14) 초기 모형에서 검토되었으나, 유의한 결과를 보이지 않거나 다른 변인과의 중복 등으로 인해 최종 모형에서 제외된 변인들은 다음과 같다. 사업장 노동자 평균연령, 사업장 노동자 평균근속, 생산노무직 비중, 조합원 대비 노조 전임자비율, 노조 연령, 조합원 활동성향, 회사의 인사관리정책 방향, 직장내 임금형평성(관리자 대비 일반사원의 상대적 임금수준), 총급여 중 경영성과배분 비중, 동종업계와의 기업복지 비교, 작업조직 자율성, 기업지

[그림 1] 노동조합 전투성의 분석모형



IV. 연구방법

1. 분석자료와 변인

가. 분석자료

이 연구는 한국노동연구원이 2002년부터 시작한 사업체패널 조사의 3차년도

배구조, 매출 증가율(지난 3년), 매출 수익률 평균, 자본집약도, 외국인 주식지분 비율.

인 2004년 4-6월에 수집된 자료를 활용하고 있다. 아직 패널조사가 축적되지 않았기 때문에 시계열적인 변화를 살펴볼 수 있는 데는 한계가 있겠으나, 일반 조사 자료와 마찬가지로 노동조합의 전투적인 태도에 미치는 요인들을 횡단적으로 분석하는 데는 문제가 없을 것으로 판단된다. 총 2,164개 사업장의 표본¹⁵⁾을 대상으로 실시된 3차년도 사업체 조사에서는 1-2차년도와 마찬가지로 인사담당자와 노무담당자, 그리고 근로자대표에 대한 3개 설문지로 구성되고 있는 바, 조사 대상별로는 인사담당자 2,004개, 노무담당자 2,007개, 근로자대표 1,068개로 집계되었다.

노동조합의 전투성에 대한 본격적인 분석에 앞서 유노조사업장과 무노조사업장 간에 노동자집단의 투쟁 성향에 차이가 있는지를 살펴보았다. ‘근로자측(대표조직)이 힘으로 관철하려 한다’는 설문을 활용하여 노무관리자 응답과 노조대표 응답에 대한 유노조-무노조 사업장의 독립표본 T-Test를 실시한 결과 <부표 1>과 같이 매우 유의미한 집단간 차이가 발견되고 있다. 무노조사업장보다 유노조사업장이 상대적으로 더 전투적이라는 이 분석 결과는 아무래도 유노조사업장에서 노조라는 집합적 대변(collective voice)의 조직적·제도적 기제가 존재함으로써, 무노조사업장에 비해 실행행사에 의존할 가능성이 높기 때문(Godard, 1992)에 매우 당연한 것으로 이해될 수 있다.

본 연구는 노동조합의 전투성에 관한 분석을 시행하는 만큼 그 분석 대상을 유노조사업장으로 제한하였다. 이때, 사업체패널이 노사관계 설문에 대해 노무관리자와 노조대표 모두에게 질문하고 있다는 점에 유의할 필요가 있다. 참고로, 3차년도 자료에서는 노무관리자 응답에서 유노조사업장이 624개인 데 반해, 근로자대표 응답에서 유노조사업장은 509개로 적지 않은 차이를 보여준다.¹⁶⁾ 노무관리자의 응답이 노조 대표의 응답에 비해 결측사례(missing value)가 적고, 보다 중요하게는 종속변인인 노조의 전투적 행태에 대해 상대적으로 보수적인 평가¹⁷⁾를 제시하고 있을 것으로 판단되어 노무관리자 응답사례를 분

15) 사업체 조사의 표본은 통계청의 「전국사업체기초통계조사」의 사업체 분포를 기준으로 하여 「고용보험DB」의 등록사업체를 대상으로 사업체 규모 및 산업대분류로 층화추출하였다. 3차년도에는 비정규 실태와 임금교섭에 대한 부가조사가 포함되어 있다.

16) ‘휴면노조’를 갖고 있는 사업장은 유노조사업장으로 분류하여 포함시켰음을 밝혀둔다.

17) 노조대표의 응답은 노무관리자의 응답에 비교하여 자가진단(self-evaluated)되었다는 측면에서 상대적으로 과소 또는 과대 평가될 수 있다는 점을 고려하였다.

석표본으로 사용하기로 하였다. 이에 따라 최종 선택된 분석표본은 노무관리자 응답의 유노조사업장 사례 624개이다(부표 1 참조).

나. 변인설명과 분석방법

분석 변인의 가공에 있어 사업장 현황 및 시장환경 관련 변인은 인사관리자 응답으로부터 추출하였으며, 공동 응답 자료인 노조속성 변인들에 대해서는 그 응답의 보수성과 객관성을 고려하여 노무관리자 또는 노조대표의 출처 자료를 취사선택하여 이용하고 있다.¹⁸⁾ 우선, 종속 변인인 조합원 투쟁성과 노조 투쟁성을 보면, ‘조합원 투쟁성’은 노조집회와 노조파업의 참여 정도에 대한 요인분석의 점수를 변인으로 채택한 것인 한편, ‘노조 투쟁성’은 ‘노조가 지나치게 투쟁적’이라는 문항과 ‘근로자측이 전반적으로 힘으로 관철시킨다’는 문항의 요인점수를 변인으로 채택한 것이다.¹⁹⁾

<표 1>에서 예시하는 바와 같이, 첫 번째의 사업장속성 변인들로 ‘사업장업종’은 제조업과 비제조업으로 단순화시켰고, ‘사업장 고용규모’는 관리인력, 연구기술개발인력, 사무인력, 서비스 및 영업인력, 생산기능인력, 단순노무인력의 정규직과 비정규직의 수를 합하여 로그값을 취하였다. ‘사업장 여성비율’과 ‘사업장 비정규비율’, ‘50세 이상 근로자비율’은 ‘사업장 고용규모’를 분모로 하여 비율로 환산한 값으로 하였다. 두 번째의 노조속성 변인에서 ‘노조대표 경력’은 노조의 교섭경험과 노조의 전투성 간의 관계를 알아보기 위한 대리변수(proxy)로 사용하기 위한 것이며, ‘노조집행부 성향’은 노조집행부가 추구하는 활동 지향성을 지칭하는 분석 개념으로서 사회적 조합주의와 실리적 조합주의적 성향여부의 요인점수를 변수로 만든 것이고, ‘노조집행부 능력’은 조직운영의 민주성과 자주성, 경영진 견제력, 전문성 및 경영상황 숙지 정도, 그리고 안정적 지

18) 노조조직 현황의 사실자료(예: 조직률, 적극참여 조합원비율, 대표경력, 집행부 성향, 상급단체)는 노조대표의 응답자료를 선택한 반면, 노조집행부 능력·노노갈등·단체교섭 구조·이전년도 파업경험에 대해서는 객관성과 사례수 확보를 위해 노무관리자의 응답을 이용하였던 것이다. 특히, 노조집행부 성향은 조직의 지향 태도를 지칭하므로 노조 자체 평가가 보다 정확할 수 있을 것인 반면, 노조집행부 능력과 노노갈등은 노조대표의 평가가 노무관리자의 판단에 비해 축소·과대 응답될 가능성이 있을 것으로 판단하였음을 밝혀둔다.

19) 조합원 투쟁성과 노조 투쟁성은 그 강도의 크기를 잘 드러낼 수 있도록 역코딩하였다. 즉 두 변인의 점수 크기가 전투성의 강도를 의미한다.

도력 등으로 조합집행부의 활동능력을 측정하는 7개 설문문항으로 구성되는 요인변인을 가공·활용하고 있다.

〈표 1〉 변인 설명

변인 설명 (응답자)*		변수값 정의
사업장 속성 변인	사업장 업종(인사)	- 제조업=1, 비제조업=0
	사업장 고용규모(인사)	- 관리/연구기술개발/사무인력/서비스 및 영업/생산 기능/단순노무인력 정규직과 비정규직 합계의 로그값
	사업장 여성비율(인사)	- 여성 종업원수 / 사업장 고용규모
	사업장 비정규비율(인사)	- 비정규 노동자수 / 사업장 고용규모
	50세 이상 근로자비율(인사)	- 50세 이상 종업원수 / 사업장 고용규모
노조 속성 변인	노조조직률(노조)	- 조합원수 / 가입대상자수
	열성 조합원비율(노조)	- 노조활동에 적극 참여하는 조합원 비율
	노조대표 경력(노조)	- 2004년 - 노조대표 취임년도
	노조집행부 성향(노조)	- 노조집행부 활동성향 설문(2개항목)의 요인점수
	노조집행부 능력(노무)	- 노조집행부 활동능력(7개항목)의 요인점수
	상급단체(노조)	- 한국노총=0(기준), 민주노총=1, 비가맹=2의 더미값
	노노갈등(노무)	- 노노갈등 심각 정도를 1~4로 측정지표화
	단체교섭 구조(노무)	- 기업별교섭=1(기준), 초기기업교섭=2 더미값
이전년도 파업경험(노무)	- 있다=1(기준), 없다=0의 더미값	
사업장 인력 관리 변인	사원평균임금총액(인사)	- 일반사원의 연 임금총액 로그값
	사업장 승진적체(인사)	- 전혀 그렇지 않다=1 ~ 전적으로 그렇다=5
	동종업계 임금비교(인사)	- 매우 낮음=1, 약간 낮음=2, 비슷=3, 약간 높음=4, 매우 높음=5
	경영투명성(노무)	- 기업정보공개제도(7개)의 도입-시행건수 (0~7개)
	경영자 노사관계태도(노무)	- 경영자 노사관계태도 관련설문(5개)의 요인값
시장 환경 변인	시장여건 변화(인사)	- 제품·서비스 수요 변동과 시장점유율 변동의 요인값
	원하청 지위(인사)	- 원청=1(기준), 하청=2, 독립=3
	해외시장비율(인사)	- 주력제품/서비스 해외시장 비율
	시장전략(인사)	- 품질/제품다양성/개발속도/기술력(4개항목)의 요인값
중속 변인	조합원 투쟁성(노무)	- 파업과 집회에 대한 조합원 참여 정도의 요인값
	노조 투쟁성(노무)	- 노조의 실력행사와 과격행동 요인값

인사: 인사관리자, 노무: 노무관리자, 노조: 노조대표

‘단체교섭구조’는 기업교섭과 초기기업교섭(업종별 공동교섭, 산업별교섭, 지역별 공동교섭, 대각선교섭)으로 구분하여 노조 전투성과의 관계를 살펴보기 위한 것이다. 세 번째의 사업장관리 변인에서, ‘경영투명성’은 기업설명회, 근로자 설문조사, 소식지 발간, 사내전자게시판, 경영자의 근로자 현장 대화, 핫라인 운영, 직제라인별 정기 회합 등 7가지 정보공유 프로그램의 실시 여부를 묻는 것으로 하여 최대값으로 7점을 부여하였다.

넷째, 시장환경 변인으로 ‘원하청 지위’는 기업간 거래관계의 구조와 노조 전투성의 인과성을 보기 위한 것으로서, 위탁거래만 할 경우 ‘원청’, 수·위탁 거래나 수탁거래를 할 경우 ‘하청’, 해당 없음은 ‘독립’으로 범주화하였다. ‘시장전략’은 기업의 상품시장전략과 노조 전투성의 관계를 알아보기 위한 것으로, 요인분석 결과 두 개의 요인이 도출되었다. 요인1은 가격전략으로 한 개 변수만 요인으로 묶였고, 요인2는 제품이나 서비스의 품질과 관련하여 4개의 요인이 묶여 최종적으로 요인2만을 사용하였다.

본 연구에서 사용한 분석방법은 노조 전투성(조합원 투쟁성과 노조 투쟁성)의 영향요인을 규명하기 위한 OLS 선형회귀분석²⁰⁾을 적용하였으며, 영향요인들의 위계적인 중요도를 파악하기 위해 추가적으로 stepwise 회귀분석을 실시하였다. 그에 앞서, 변인들의 기술통계분석을 실시·제시하였으며, 노무관리자와 노조대표의 공동응답 변인들에 대해서는 대응표본 T-Test를 실시하여 자료선택의 편의성(bias)을 검토하였다.

2. 기술통계

분석의 엄밀성을 확보하기 위해 노조 전투성 분석에 활용되는 공동 응답의 변인들에 대한 노무관리자와 노조대표의 대응표본 T-test를 실시하였다(부표 2 참조). 그 결과 종속변인과 대부분의 설명변인에 있어 두 집단간의 차이가 유의

20) 논평자에 의해 연구 모형의 종속변인과 경영자 태도간에 역인과성(reciprocal causality)이 존재하여 OLS분석의 오류 가능성(설명변인과 모형 오차항의 유의한 상관관계에 의해)이 제기되었던 바, ‘경영자의 인사전략’을 도구변인(instrumental variable)으로 이용한 2단계최소자승 회귀분석(two stage least square regression)을 실시하여 OLS결과와 비교·검토하여 그 차이가 별로 확인되지 않아 이들 변인간의 역인과성 문제가 심각하지 않은 것으로 판단되어 OLS분석 결과를 그대로 제시하였음을 밝혀둔다.

하지 않았기 때문에 노무관리자 또는 노조대표의 응답을 이용해도 방법론상으로 큰 무리가 따르지 않을 것으로 판단된다. <표 2>는 분석변인들의 기술통계를 예시하고 있다.

<표 2> 변인들의 기술통계

변인	사례수	평균	표준편차
[사업장 속성 변인]			
사업장 업종	624	0.409	0.492
사업장 고용규모	593	5.603	1.141
사업장 여성비율	590	21.88	22.57
사업장 비정규 비율	593	9.432	14.89
50세 이상 근로자 비율	592	11.589	12.94
[노조속성 변인]			
노조조직률	435	84.86	23.79
열성조합원비율	436	41.81	28.68
노조대표 경력	437	4.02	4.96
노조집행부 성향	435	-0.0049	0.99
노조집행부 능력	616	0.0	1.0
상급단체(민주노총)	439	0.33	0.47
상급단체(비가맹)	439	0.06	0.24
노노갈등	622	1.86	0.91
단체교섭 구조	375	0.77	0.42
이전년도 파업경험	364	0.06	0.23
[사업장관리 변인]			
사원 평균임금총액	556	10.1	0.37
사업장 승진 적체	594	3.13	0.96
동종업계와의 임금비교	587	2.9	0.83
경영투명성	624	3.86	1.94
경영자 노사관계 태도	624	0.06	0.98
[시장환경 변인]			
시장여건 변화	578	-0.11	1.01
원하청 지위(하청)	586	0.11	0.32
원하청 지위(독립)	586	0.73	0.45
해외시장비율	591	13.84	25.4
사업전략2(품질)	572	0.02	1.0
[종속 변인]			
조합원 투쟁성	587	0.0	1.0
노조 투쟁성	617	0.0	1.0

V. 분석 결과

1. 노조 전투성의 영향요인

<표 3>은 노조 전투성의 영향요인에 관한 OLS 회귀분석 결과이다. 조합원 투쟁성에 유의한 영향을 주는 요인을 살펴보면, 사업장 속성변인에서는 비제조업보다 제조업에서 조합원 투쟁성이 유의하게 높은 것으로 나타났다. 이는 ‘제조업=전투적’, ‘비제조업=비전투적’이라는 전통적 도식과는 일치된 결과이며, 또한 제조업/엔지니어링부문에서 비제조업중보다 노조전투성을 확인한 Blanchflower와 Cubbin(1986)의 영국 사업장 분석과도 부합한 결과를 보여주고 있다. 물론, 노조투쟁성의 경우에는 유의하지 않으나 정반대의 영향(비제조업>제조업)을 보이고 있어 다소 신중한 해석이 요구되기는 하나, 기존의 논의에 따라 제조업의 경우 비제조업에 비해 상대적이며 노동 과정의 집합적이며 노동집약적인 특성이 강해 파업과 집회 참가와 같은 조합원들의 투쟁 지향성이 일정하게 높은 반면, 노조조직 수준으로 분석 대상을 확대할 경우 비제조업부문(예: 의료보건, 공공부문, 운수·유통부문)이 파업다발부문으로 새롭게 등장되는 최근 경향과 연계시켜 이해해 볼 수 있을 것이다. 사업장의 여타 속성변인들(예: 규모, 성비, 연령, 고용형태)은 선행연구와 달리 유의한 결과를 보여주지 못하고 있는데, 이는 사업장 수준의 총량자료라는 특성을 고려할 필요가 있을 것이다.

노조속성 변인들 중에서는 조합활동에 적극적으로 참여하는 열성조합원 비율이 높을수록 조합원 투쟁성이 유의하게 높게 나타났다. 이는 많은 선행연구에서 검증된 사회적 지원(social support) 또는 준거집단(reference group)의 효과를 재확인하는 결과로서 노조에 대한 동료노동자의 우호적인 태도나 부서동료의 노조활동 참가 비율이 높으면 노동자간의 상호작용(Nelson & Crams, 1978)을 통해 조합원의 파업과 집회 참여에 긍정적 영향을 준다는 것을 밝혀주고 있다(McShane, 1985; McClendon & Klaas, 1993; Cole, 1969).

또한 민주적인 조직 운영과 전문적 활동 능력, 그리고 안정된 지도력 등을

포괄하는 것으로 측정된 노조집행부 능력이 높게 평가될수록 조합원들의 노조 쟁위행위 참가가 유의하게 높은 것으로 나타났다. 이는 노조의 리더십과 조합원 투쟁성 간에 정(+)의 관계가 존재한다는 Cole(1969)의 연구와도 부합하다.

흥미롭게도, 노조집행부 능력이 노조 전투성과는 유의한 부(-)의 상관관계를

〈표 3〉 노조 전투성의 영향요인들에 관한 OLS 분석 결과

변인		조합원 투쟁성		노조 투쟁성	
		B	t-value	B	t-value
사업장 속성 변인	(상수)	-2.344	-1.001	-3.214	-1.646
	사업장 업종	0.394*	2.357	-0.194	-1.403
	사업장 고용규모	-0.117	-1.556	0.091	1.438
	사업장 여성비율	0.004	1.163	0.001	0.311
	사업장 비정규비율	-0.001	-0.256	-0.001	-0.188
	50세 이상 근로자 비율	0.006	0.984	0.000	0.031
노조 속성 변인	노조조직률	0.003	0.843	0.002	0.701
	열성조합원 비율	0.007*	2.583	0.001	0.326
	노조대표 경력	-0.000	0.021	-0.002	-0.217
	노조집행부 성향	0.047	0.644	0.069	1.137
	노조집행부 능력	0.222**	2.912	-0.155*	-2.441
	민주노총	-0.083	-0.502	0.271*	1.977
	비가맹(한국노총)	0.218	0.622	-0.426	-1.531
	노노갈등	-0.094	-1.217	0.146*	2.26
	단체교섭구조	-0.112	-0.665	-0.206	-1.446
이전년도 파업경험	0.731*	2.371	1.464***	5.662	
사업장 관리 변인	사원 평균임금총액	0.176	0.739	0.207	1.04
	사업장 승진 적체	0.197*	2.50	0.044	0.67
	동종업계와의 임금 비교	0.003	0.032	0.088	1.232
	경영투명성	-0.051	-1.255	-0.035	-1.019
	경영자 노사관계태도	-0.144†	-1.67	-0.294***	-4.09
시장 환경 변인	시장여건 변화(요인)	0.034	0.458	0.003	0.052
	하청	-0.057	-0.228	-0.220	-1.051
	독립(원청)	0.291	1.607	-0.014	-0.09
	해외시장비율	-0.002	-0.631	0.006*	2.401
	시장전략	0.132†	1.802	0.093	1.518
	F(sig.)	2.048(25)**		8.027(25)***	
	R ²	0.211		0.503	
	Adj. R ²	0.108		0.44	
	사례수	218		224	

주: † p<.1 * p<.05 ** p<.01 *** p<.001

드러내고 있어 상충된 결과를 보여주는데, (회사 입장에서) 강력하고 안정적인 노조집행부가 등장할 경우 비록 조합원들의 지지와 동원(조합원 투쟁성)이 강화되더라도, 노사관계 측면에서는 비타협적이거나 과격한 경향을 띠기보다는 회사와의 합리적인 타협을 추구하는 안정적인 지도력을 발휘하는 것으로 이해될 수 있다. 다시 말해, 강한 노조집행부가 취약한 노조집행부보다 안정적인 노사관계를 형성·유지하게 된다는 매우 흥미로운 분석 결과를 확인케 된다.

이전년도 파업경험의 경우는 조합원 투쟁성과 노조 투쟁성 모두에 있어 유의한 정(+)의 관계를 보여주고 있어, 우리나라의 경우에는 파업경험이 추가적인 교섭비용이나 쟁의행위비용의 발생을 통해 학습효과(Reeder & Neumann, 1980)나 투쟁성의 마취효과(narcotic effect, Mauro, 1982)를 갖기보다는 사용자에 대한 적개심 증대를 통한 전투성의 촉진효과(Stagner & Eflal, 1982)가 보다 두드러지게 작용하는 것을 확인하게 된다. 또한, 이같이 전년도의 파업경험이 노조 전투성을 뚜렷하게 강화시키는 점과 관련해서는 파업행위의 구조화(structuring of strike behavior)로 이해되어 서구의 분석과는 달리 국내에서는 파업경험이 그릇된 학습효과(faulty learning effect)를 제공하고 있음에 유의할 필요가 있다. 아울러, 상급단체로서 민주노총과 노노갈등이 심한 사업장이 예상한 대로 강한 노조 전투성을 보이는 것으로 드러나고 있는바, 전자는 민주노총이 한국노총에 비해 투쟁적인 활동기조를 추구하는 것²¹⁾을 자타가 인정하는 만큼 당연한 결과라 판단되며, 후자의 경우 역시 기존 연구들(예: Shirom, 1977; Shalev, 1980; Godard, 1992; 박기성, 1996)이 공통적으로 입증하고 있는 것처럼 노조 내에 다양한 계파 또는 활동가 집단들에 의한 경쟁, 다시 말해 노조 내부정치가 치열해질수록 사용자에 대한 전투적인 활동 경향이 강화되는 것을 확인케 된다.

사업장 인력관리변인들 중에서는 사업장의 승진 적체가 조합원의 투쟁성과 유의하게 정의 인과관계를 보여준다. 이 같은 결과는 승진 가능성(McShane, 1985)이나 경력승진기회(Alutto & Belasco, 1974)가 조합원의 투쟁성과 반비례의 상관관계를 갖는다는 기존 연구를 재확인해 준다. 사업장 조직 내에서 자신의 경력발전의 기대가 좌절될 경우에, 즉 기대불일치(incongruity of expectation)

21) 안주엽·이시균(2002)은 민주노총 산하의 노조사업장이 한국노총 계열 노조사업장에 비해 파업기간이 상대적으로 장기화되고 있다는 실증분석을 제시하고 있다.

에 의해 조합원들이 파업이나 집회를 통해 자신의 의사를 적극적으로 표현한다는 것을 입증하는 것이다(Schutt, 1982). 또 다른 사업장 인력관리 변인으로 경영자의 노사관계 태도가 조합원 투쟁성과 노조 투쟁성에 유의하게 부정적인 영향을 미치는 것으로 드러났다. 이는 기존의 국내 연구 결과(문옥륜·이기효, 1991; 윤영삼·양윤희, 2002; 김유선, 2004)와 일치하는 것으로 경영진들이 노동조합을 ‘약화시키려 하지 않으며, 이해·협력하려 노력하고, 일방적으로 밀어붙이기보다는 정당한 노조 요구를 수용·양보하면’ 조합원들이나 노조집행부가 투쟁적인 입장을 버리고 합리적인 협력 의사를 보일 것이라는 중요한 시사점을 던져주고 있다.

시장환경 변인들 중에는 비가격경쟁 시장전략과 해외시장 비율이 각각 조합원 투쟁성과 노조 투쟁성에 대해 공통적으로 다소 의외인 정비례의 인과관계를 보여주고 있는바, 이는 품질, 제품다양성, 제품개발속도, 기술력 등의 비가격경쟁에 치중하는 기업일수록 종업원의 높은 조직몰입과 참여지향형 작업조직을 추구함으로써 이들 노동자에 의한 분규행위가 줄어들게 되고, 또한 해외시장에서의 경쟁에 더 많이 노출된 기업일수록 노조의 협력을 얻기 위한 경영자의 노력이 경주됨으로써 노사분쟁이 상대적으로 감소될 것(Godard, 1992)이라는 선행연구 또는 기존 인식과는 상충된 것이다. 이러한 결과는 비가격경쟁 시장전략이나 해외시장의 확대를 도모함에도 불구하고 한국의 기업 경영자들이 여전히 권위주의적이거나 노조배제적인 인력관리정책을 견지함으로써 조합원들과 노조에게 또 다른 기대 박탈을 안겨주게 되어 더욱 이들의 전투성을 강화하는 것으로 이해될 수 있다.

2. 노조 전투성에 대한 영향요인들의 우선순위 분석

<표 4>는 조합원 투쟁성과 노조 투쟁성에 유의한 영향을 미치는 요인들을 stepwise방식(cut off point $p < .05$)으로 그 중요도의 우선순위에 따라 추출한 결과를 보여주고 있다. 조합원 투쟁성에 대한 위계적 회귀분석에서는 총 5개의 변인이 열성조합원비율 > 노조집행부 능력 > 이전년도 파업경험 > 사업장 고용규모 > 사업장 승진 적체의 순으로 검출되고 있다. 조합원 투쟁성의 변이

(variance)에 대해 조합원 비율을 비롯한 이들 5개 변인이 12.9%의 설명력을 갖는 것으로 나타났으며, 유력한 영향요인들의 개별 설명력이 2~4%의 낮은 수준을 보이고 있다. 그 가운데 열성조합원 비율, 즉 노동조합 활동에 적극적인 조합원들이 많다는 사실이 노동조합 구성원들간의 사회적인 상호작용(social interaction)으로 상승되어 조합원들의 파업지향 조합활동에 대한 참가의사를 가장 높이는 요인으로 분석되었다는 점에 유의할 필요가 있다.

〈표 4〉 노조 전투성의 영향요인에 대한 stepwise 회귀분석 결과

모형	영향변인	B	F	R ²
[조합원 투쟁성 (N=218)]				
1	열성조합원 비율	0.007	8.445**	0.038
2	노조집행부 능력	0.149	6.632**	0.058
3	이전년도 파업경험	0.566	5.919**	0.077
4	사업장 고용규모	-0.157	6.229***	0.105
5	사업장 승진적체	0.176	6.277***	0.129
[노조 투쟁성 (N=224)]				
1	이전년도 파업경험	2.096	66.793***	0.231
2	경영자 노사관계 태도	-0.416	57.681***	0.343
3	상급단체 (민주노총)	0.468	45.284***	0.382
4	노노갈등	0.225	39.155***	0.417
5	사업장 고용규모	0.134	33.395***	0.434
6	노조집행부 능력	-0.135	29.163***	0.446
7	상급단체 (비가맹)	-0.558	26.072***	0.458

주: * p<.05 ** p<.01 *** p<.001

다른 한편으로, 노조 투쟁성에 대해서는 총 7개 변인이 이전년도 파업경험 > 경영자의 노사관계 태도 > 상급단체(민주노총) > 노노갈등 > 사업장 고용규모 > 노조집행부 능력 > 상급단체(비가맹)의 순으로 나타났다. 이전년도 파업경험 등의 7개 변인이 45.8%를 설명하는 것으로 드러났으며, 특히 이전년도 파업경험과 경영자의 노사관계 태도가 각각 23.1%와 11.2%(34.3%-23.1%)의 설명력을 보이고 있다는 점에 주목할 필요가 있다. 다시 말해, 노조조직 차원의 전투성(또는 비타협적 활동성향)이 발현되는 데에는 전년도의 파업경험과 경영자의 노사관계 태도에 의해 주되게(34.3%) 영향받고 있음에 주목할 필요가 있다.

그런데, 위계적 접근의 회귀분석을 통해 유의한 영향을 보여주는 변인들이

흥미롭게도 <표 5>의 회귀분석 결과와 비교하면 일정한 차이를 보이고 있는 점에 유의해야 할 것이다. 조합원 투쟁성에 대한 유의한 영향요인이었던 업종(제조업), 경영자의 노사관계 태도, 시장전략(비가격경쟁)이 유의하지 않은 것으로 제외된 반면, 사업장 규모가 포함되었다. 유사하게, 노조 투쟁성에 대한 위계적 회귀분석에서도 해외시장 비율이 탈락되는 한편, 사업장 규모와 상급단체(비가맹)가 추가되는 것으로 나타났다. 새롭게 그 유의한 영향을 드러낸 변인으로서 상급단체에 가입하지 않은 독립노조(비가맹)가 한국노총 노조에 비해 투쟁성이 낮은 것으로 나타나 이 결과를 상급단체의 연대와 지원이라는 투쟁지원의 결여 또는 상급단체의 영향 배제와 관련지어 이해될 수 있을 것이다.

또한, 사업장 규모가 조합원 투쟁성과 노조 투쟁성에 대해 상반된 방향으로 유의한 영향을 미치는 것으로 나타나고 흥미롭다. 선행연구에서는 사업장 규모가 파업성향 또는 쟁의행위 발생 가능성과 정(+)의 인과관계를 갖는 것으로 드러나고 있는데, 이는 주로 사업장이 클수록 관리계층이 비대화되어 노동자들의 조직몰입이 낮아지고 노동소외가 증대하는 한편, 자본에 대항하는 노동계급의식의 형성이 용이한 것으로 설명되고 있다(Cousineau & Lacroix, 1986; Blanchflower & Cubbin, 1986; Edwards, 1991; Godard, 1992; 정초시, 1992). 그런데, 본 연구에서는 사업장 규모가 조합원 투쟁성과 노조 투쟁성에서 정반대 방향으로 작용하는 것에 대해서는 그 종속변인의 속성을 고려하여 두 개의 상반된 추론을 제기해 볼 수 있다. 우선 대사업장의 조합원들은 대기업 정규직과 중소기업 및 비정규직 간의 양극화 현실을 의식하여 1차 노동시장의 내부자로 안주함으로써 그들의 투쟁행위 성향을 상실하게 되는 반면, 노조조직 차원에서는 역시 대기업·중소기업 간의 경제양극화 여건 위에서 대사업장 경영자의 안정된 수익구조 또는 시장내 우월 지위를 이용하여 자신들의 비타협적인 활동을 전개하고 있는 것으로 해석되는 것이다. 다시 말해, 대사업장·대공장에서 조합원의 낮은 투쟁성과 노조조직의 높은 전투성은 매우 모순적인 듯이 보이지만, 우리 사회의 경제, 노동시장 양극화에서 비롯되는 노조의 양면적인 활동양태를 드러내는 소위 “노조활동의 이중성 가설”을 새롭게 제안하게 되는 바, 이 같이 사업장규모와 관련된 노조 전투성의 양면성은 추후 경험적 연구를 통해 이론화의 검증이 요구된다고 하겠다.

IV. 맺음말

노조 전투성, 보다 구체적으로는 조합원 투쟁성과 노조 투쟁성에 대한 영향 요인의 실증분석 결과, 조합원 투쟁성(쟁의행위참가 성향)에 대해서는 열성조합원비율(+), 노조집행부 능력(+), 이전년도 파업경험(+), 사업장 고용규모(-), 사업장 승진적체(+), 경영자의 노사관계 태도(-), 비가격경쟁 시장전략(+), 제조업종(+)이 유의하게 영향을 미치는 것으로 확인되는 한편, 노조 투쟁성에 대해서는 이전년도 파업경험(+), 경영자의 노사관계 태도(-), 상급단체(민주노총+ 및 비가맹 -), 노노갈등(+), 사업장 고용규모(+), 노조집행부 능력(-), 해외시장 비중(+)이 중요하게 작용하는 것으로 드러났다. 이번 분석을 통해 노조의 전투성을 세부화한 조합원 투쟁성과 노조(조직) 투쟁성의 인과메커니즘에 있어 적잖은 변인들(예: 노조집행부 능력, 업종, 고용규모, 민주노총 및 비가맹 여부, 노노갈등, 원청기업, 해외시장 비율)이 상반된 방향으로 작용하고 있음을 드러내 사업장 수준에서 노동자(조합원) 개인의 투쟁 성향과 노조조직 단위의 투쟁 성향이 상이하게 결정된다는 매우 흥미로운 결과를 제시하고 있는 만큼, 추후 연구를 통해 이에 대한 검증과 이론화가 요구되는 대목이라 하겠다.

끝으로, 이러한 분석 결과로부터 한국 노사관계의 혁신을 위해 다음의 몇 가지 함의를 도출해 볼 수 있을 것이다. 우선, 노조 전투성-조합원들의 투쟁 지향성 또는 노조조직의 비타협성-이 단순히 노동조합 내부의 병리적 문제로 치부되기보다는 노조 안팎의 복합적인 요인들에 의해 형성·재생산되는 사회현상의 하나라는 점을 분명히 인식할 필요가 있다. 다시 말해, 노동조합 및 그 조합원들이 보이는 투쟁적인 행동과 비타협적인 태도의 외양적인 측면을 부각하는 언론이나 정부와 사용자단체의 시각으로는 그 전투성을 재생산하는 배후문제 원인을 정확하게 진단하여 개선시킬 수 없다는 의미이기도 하다. 따라서, 향후 현행의 적대적인 노사관계 관행을 전향적으로 개선·발전시키기 위해서는 이처럼 노조 전투성에 대한 대중적인 접근을 취하기보다는 그 문제 뿌리에 천착하여 해소하려는 근원적인 해결 노력이 경영계와 정부측에게 요망된다고 하겠다.

둘째, 노조의 전투성에 따른 비용과 위험 부담을 덜기 위해서는 사용자들은 무엇보다 파업발생을 예방하는 노력과 노조 실체를 진정으로 이해와 존중으로 포용하려는 경영자의 개명된(enlightened) 태도를 갖추는 것이 요망된다. 이번 분석을 통해 파업경험이 서구 연구들에서 제시하듯 노동조합에게 그 비용 부담 등에 따른 재발 억제 학습효과로 기능하기보다는 오히려 노사관계의 적대적 감정을 고착화하는 전투성 축진의 왜곡된 학습(faulty learning)으로 작용하고 있다는 점과 경영자의 노동배제적인 태도가 조합원들의 투쟁 성향과 노조집행부의 비타협성을 더욱 강화시키는 핵심요인이라는 점을 각별히 유의할 필요가 있다. 따라서, 사용자들은 파업의 후유증을 깊이 새겨 노조대표와 함께 교섭 과정의 원만하고도 합리적인 타결을 위한 소위 상생적인 협상(mutual gains bargaining)의 원칙과 기법을 도입·시행하도록 하고, 노조와 더불어 기업경영을 책임지고자 하는 동반자 관계를 구축하여 일관되게 견지하려는 성의 있는 노력을 보여주어야 할 것이다. 또한, 이번 연구를 통해서나 해외의 선행연구를 통해 승진기회 박탈에 따른 기대 좌절(incongruity)이 조합원들의 투쟁 성향을 크게 촉진한다는 점에 유의하여 노사관계의 개선을 위해서라도 조합원들의 체계적인 경력개발 프로그램을 적극 마련·시행하는 것이 필요하겠다. 아울러, 약한 노조 지도력과 지나친 노노갈등이 사용자에게 유리하게 작용하기보다는 오히려 노조의 전투성을 증대하는 것으로 확인되는 만큼, 사용자들은 노조 내부정치에의 적극적인 개입을 통한 노조의 무력화를 도모하던 구태의 통제방식이나 노무관리정책에서 벗어나 노조의 자주적인 활동과 강력한 리더십을 보장·공존하고자 하는 새로운 정책 접근이 요망된다. 다른 한편으로, 노동조합의 입장에서도 최근 조직률 하락과 노조 활동 및 조직화에 대한 조합원·비조합원의 무관심 증대 등에 따른 조직 위기(organizational crisis)를 심각하게 고려할 때, 이번 분석을 통해 조합원들(예비조합원 포함)의 효과적인 집단동원(collective mobilization)을 위해서는 노조 내에서 사회적 지원(social support)의 역할을 담당하는 열성조합원 중심의 조직기반을 확대함과 동시에 노조집행부의 민주적이며 전문적인 운영을 정착시키기 위한 활동 관행의 일대 혁신을 추진하도록 하여야 할 것이다.

다만, 이번 분석이 사업장 수준의 미시분석에서 비롯되는 문제점으로서 노조

전투성에 대한 거시 요인들의 미반영과 사업장 차원의 총량지표(예: 사업장 노동자 속성변인들) 사용에 따른 측정 오류의 가능성, 횡단분석에 따른 인과성 검증의 제한성, 노조 전투성에 대한 주관적 평가의 자의 가능성 등을 내포하고 있다는 점을 인정하게 되는데, 이는 추가적인 실증연구의 정교화를 통해 극복·해소되어야 할 것이다. 또한, 본 연구의 탐색적 성격에 의해 특정의 이론적 모형을 제시할 수 없었던 대신에, 이번 분석 결과를 기반으로 이후 노조 전투성 또는 파업 연구에서의 세부적인 이론화가 보다 구체적으로 이루어질 것을 기대하게 된다.

참고문헌

- 경쟁력평가원. 「2005년도 IMD·WEF 국가경쟁력 비교분석: 주요 선진국 및 아시아 경쟁국을 대상으로」. 국가경쟁력분석협의회 보고자료, (2005).
- 김상호. 「파업의 국가별 다양성에 관한 연구」. 한국국제경제학회 동계학술대회 발표논문, (1999).
- 김성희. 「파업을 통해 본 재벌 노사관계와 한국 노동운동」. 경제학회 공동학술대회 발표논문, (2005).
- 김유선. 「파업발생 결정요인」. 제2차 사업체패널 학술대회 발표논문. 한국노동연구원, (2004).
- 김정우. 「파업성향 국제비교」. 『노동리뷰』 1권 7호, 한국노동연구원, (2005) pp. 65~72.
- 문옥륜·이기효. 「병원 근로자의 파업성향과 관련요인」. 『사회보장연구』 7권, 한국사회보장학회, (1991) pp.53~87.
- 신광영·이병훈. 「경영자의 노사관계 태도에 관한 탐색적 연구」. 『산업노동연구』 11권 1호, (2005) pp.67~85.
- 안주엽·이시균. 「2001년 노동조합 파업기간분석: 노동조합총연맹의 역할」 (미발표논문), (2002).
- 윤봉준·김태기. 「한국 노사관계의 현황분석」. 『경제학연구』 47집 1호, (1993) pp. 181~211.
- 윤영삼·양윤희. 「노조태도에 대한 영향요인에 관한 연구: 전교조 조합원의 경

- 우]. 『인적자원관리연구』 5집, (2002) pp.237~257.
- 이선구. 「근로자의 집단행동 성향: 파업성향 모형을 중심으로」. 『노동경제논집』 12집, (1989) pp.111~139.
- 이병훈. 「구조조정기 노사분쟁의 사례비교연구: 현대자동차와 발전회사의 분규를 중심으로」. 『노동경제논집』 27권 1호, (2004) pp.27~53.
- 정초시. 「파업행위의 결정요인에 관한 미시적 분석」. 『산업관계연구』 2호, (1992) pp.58~80.

Abowd, John & Joseph Tracy. "Market Structure, Strike Activity, and Union Wage Settlements." *Industrial Relations* 28 (2). (1989) pp. 227~250.

Alluto, Joseph & James Belasco. "Determinants of Attitudinal Militancy among Nurses and Teachers." *Industrial and Labor Relations Review* 27. (1974) pp.216~227.

Ashenfelter, Orley & George Johnson. "Bargaining Theory, Trade Unions, and Industrial Strike Activity." *American Economic Review* 59 (1). (1969) pp.35~49.

Bacharach, Samuel, Peter Bamberger, & Sharon Conley. "Professional and Workplace Control: Organizational and Demographic Models of Teacher Militancy." *Industrial and Labor Relations Review* 43 (5). (1990) pp.570~586.

Black, Alan. "Some Factors Influencing Attitudes toward Militancy, Membership, Solidarity, and Sanctions in a Teachers' Union." *Human Relations* 36 (11). (1983) pp.973~985.

Blanchflower, David & John Cubbin. "Strike Propensities at the British Workplace." *Oxford Bulletin of Economics and Statistics* 48 (1). (1986) pp.19~39.

Cohn, Samuel & Adrienne Eaton. "Historical Limits on Neoclassical Strike Theories: Evidence from French Coal Mining, 1890~1935." *Industrial and Labor Relations Review* 42 (4). (1989) pp.649~662.

Cole, Stephen. "Teacher's Strike: a Study of the Conversion of Predisposition into Action." *American Journal of Sociology* 74 (5).

- (1969) pp.506~520.
- Cousineau, Jean-Michel & Robert Lacroix. "Imperfect Information and Strikes: an Analysis of Canadian Experience, 1967~82." *Industrial and Labor Relations Review* 39 (3). (1986) pp.377~387.
- Dolan, Shimon. "Determinants of Officers' Militancy: the Case of the National Union of Teachers in Israel." *Relations Industrielle* 34 (2). (1979) pp.287~311.
- Dubin, Robert. "Attachment to Work and Union Militancy." *Industrial Relations* 12. (1973) pp.51~64.
- Edwards, P. K. "Industrial Conflict: Themes and Issues in Recent Research." *British Journal of Industrial Relations* 30 (3). (1992) pp.361~404.
- _____. "The Strike-proness of British Manufacturing Establishments." *British Journal of Industrial Relations* 19 (2). (1981) pp.135~148.
- Fox, William & Michael Wince. "The Structure and Determinants of Occupational Militancy among Public School Teachers." *Industrial and Labor Relations Review* 30. (1977) pp.47~48.
- Franzosi, Roberto. "One Hundred Years of Strike Statistics: Methodological and Theoretical Issues in Quantitative Strike Research." *Industrial and Labor Relations Review* 42 (3). (1989) pp.348~362.
- Godard, John. "Strikes as Collective Voice: a Behavioral Analysis of Strike Activity." *Industrial and Labor Relations Review* 46 (1). (1992) pp.161~175.
- Gramm, Cynthia. "The Determinants of Strike Incidence and Severity: a Micro-level Study." *Industrial and Labor Relations Review* 39 (3). (1986) pp.361~376.
- _____. Wallace Hendricks, and Lawrence Kahn. "Inflation Uncertainty and Strike Activity." *Industrial Relations* 27 (1). (1988) pp.114~129.
- Hicks, John. *The Theory of Wages*. London: Macmillan (1966).
- Kelly, John. *Rethinking Industrial Relations: Mobilization, Collectivism and Long Waves*. London: Routledge (1998).

- Kelly, John & Nigel Nicholson. "The Causation of Strikes: a Review of Theoretical Approaches and the Potential Contribution of Social Psychology." *Human Relations* 33 (12). (1980) pp.853~883.
- Korpi, Walter & Michael Shalev. "Strikes, Industrial Relations and Class Conflict in Capitalist Societies." *British Journal of Sociology* 30 (2). (1979) pp.164~187.
- Margerison, C. & C. Elliott. "A Predictive Study of the Development in Teacher Militancy." *British Journal of Industrial Relations* 8. (1970) pp.408~417.
- Martin, James. "Predictors of Individual Propensity." *Industrial and Labor Relations Review* 39 (2). (1986) pp.214~227.
- Mauro, Martin. "Strikes as a Result of Imperfect Information." *Industrial and Labor Relations Review* 35 (4). (1982) pp.522~538.
- McClendon, John & Brian Klaas. "Determinants of Strike-related Militancy: an Analysis of a University Faculty Strike." *Industrial and Labor Relations Review* 46 (4). (1993) pp.560~573.
- McShane, Steven. "General Union Attitude: a Construct Validation." *Journal of Labor Research* 7 (4). (1986) pp.403~417.
- _____. "Sources of Attitudinal Union Militancy." *Relations Industrielle* 40 (2). (1985) pp.284~301.
- Nelson, Joel & Robert Crams. "Union Militancy and Occupational Communities." *Industrial Relations* 17 (3). (1978) pp.342~346.
- Ng, Ignace. "Predictors of Strike Voting Behavior: the Case of University Faculty." *Journal of Labor Research* 12 (2). (1991) pp.123~134.
- Perez-Diaz, Victor. "Union's Uncertainty and Workers' Ambivalence: the Various Crises of Trade Union Representation and their Moral Dimension." *International Journal of Political Economy* 17 (3). (1987) pp.108~138.
- Reder, Melvin & George Neumann. "Conflict and Contract: the Case of Strikes." *Journal of Political Economy* 88 (5). (1980) pp.867~886.
- Robertson, John. "Transaction-Cost Economics and Cross-National Patterns Of Industrial Conflict: a Comparative Institutional Analysis."

- American Journal of Political Science* 34 (1). (1990) pp.153~189.
- Rollins, Derek. "Attitudes of Trade Union Activists: Some Evidence on the Theory of Workplace Incorporation." *Work, Employment & Society* 5 (1). (1991) pp.81~100.
- Roomkin, Myron. "Union Structure, Internal Control, and Strike Activity." *Industrial and Labor Relations Review* 29 (2). (1976) pp.198~217.
- Schutt, Russell. "Models of Militancy: Support for Strikes and Work Actions among Public Employees." *Industrial and Labor Relations Review* 35 (3). (1982) pp.406~422.
- Shalev, Michael. "Trade Unionism and Economic Analysis: the Case of Industrial Conflict." *Journal of Labor Research*, 1 (1). (1980) pp. 133~173.
- Shirom, Arie. "Union Militancy: Structural and Personal Determinants." *Industrial Relations* 16 (2). (1977) pp.152~162.
- Siebert, Stanley & John Addison. "Are Strikes Accidental?" *Economic Journal* 91 (362). (1981) pp.389~404.
- Snarr, Neil. "Strikers and Nonstrikers: a Social Comparison." *Industrial Relations* 16 (2). (1975) pp.371~374.
- Stagner, R. & B. Eflal. "Internal Union Dynamics During a Strike." *Journal of Applied Psychology* 67 (1). (1982) pp.37~44.
- Stern, Robert. "Methodological Issues in Quantitative Strike Analysis." *Industrial Relations* 17 (1). (1978) pp.32~42.
- Walsh, William. "Economic Conditions and Strike Activity in Canada." *Industrial Relations* 14. (1975).

〈부표 1〉 노동자집단의 전투성에 대한 유노조/무노조 사업장의 독립표본 T-Test

변인	집단	SD	자유도	t-value
근로자측은 힘으로 주장 관철(노무관리자)	유노조(N=624)	0.93	2,001	-12.699***
	무노조(N=1379)	0.71		
근로자측은 힘으로 주장 관철(노조대표)	유노조(N=509)	0.82	1065	-10.39***
	무노조(N=558)	0.65		

〈부표 2〉 대응표본 T-Test²²⁾

대응표본	사례수	상관계수	평균	SD	t-value
노조조직률	431	0.81	-0.064	14.43	-0.092
열성조합원 비율	433	0.29	11.59	33.47	7.205***
노조대표 경력	434	0.70	0.56	3.68	3.145**
노조 집행부 성향	434	0.22	-0.0003	1.23	0.0
노노갈등	437	0.37	-0.07	1.06	-1.403
단체교섭구조	260	0.48	-0.03	0.44	-1.132
이전년도 파업경험	252	0.88	0.004	0.11	0.577
조합원 투쟁성	383	0.34	0.024	1.13	0.42
노조 투쟁성	433	0.28	0.009	1.21	0.171

주: 1) ** p<.01 *** p<.001

22) 설명변인 중에서 열성조합원 비율과 노조대표 경력에 대한 두 집단 간의 차이가 유의미한 것으로 드러났는데, 두 변인 모두 노무관리자보다는 노조대표가 보다 정확한 관련 내용을 파악하고 있을 것으로 판단되어 후자의 응답을 사용하였다.

abstract

Militancy of Korean Labor Unions and its Determinants

Byoung-Hoon Lee · Jeong-Hyang Yoon

Drawing upon the 3rd Workplace Panel Data, this study examines factors influencing militancy of labor unions, analyzed in two dimensions - union member militancy and union leadership militancy. Union member militancy, which is measured by their attitude toward participation in strike action, is significantly affected by the share of active union members (+), the capability of union leadership (+), strike experience of the previous year (+), employment size (-), lack of job promotion opportunity (+), top management's attitude (-), non-price business strategy (+), manufacturing sectors (+). Union leadership militancy, which is measured by their strike-proneness, is also significantly influenced by the following factors: trike experience of the previous year (+), employment size (-), top management's attitude (-), national center affiliation(KCTU +, independent -), internal union strife (+), the capability of union leadership (+), the share of overseas market (+). These findings reveal that union militancy is not a pathological problem within a labor union, but a complicated social issue derived from various factors inside and outside labor unions. Thus, it is suggested that employers need to build the principle of mutual gains bargaining and undertake labor-management partnership and systemic employee career management, in order to prevent labor unions from becoming militant.

Keywords: militancy of labor unions, union member militancy, union leadership militancy