

노동정책연구
2016. 제16권 제3호 pp.27-54
한국노동연구원

연구논문

노조 미가입 근로자의 근로자대표제도 인식에 대한 영향요인 연구*

- 노동조합과 노사협의회 관계를 중심으로 -

최준하*
이영면**

이 연구에서는 한국노동연구원의 한국노동패널조사 결과를 활용하여 근로자대표제도에 대한 근로자들의 인식변화에 대한 분석을 실시하였다. 2005년과 2013년 조사에 대해 둘 다 응답한 자를 대상으로 살펴본 결과, 조합원과 비조합원 집단 모두에서 인식수준이 낮아진 것으로 나타났다. 이는 노동조합 조직률 정체상태, 소규모 사업장 대표성 한계 등이 향후에도 계속될 수 있음을 시사한다. 한편, 2013년 패널조사 결과를 이용하여 노동조합 미가입 근로자들의 근로자대표제도 인식요인을 분석한 결과, 근로자 직무만족도가 높을수록 노동조합뿐 아니라 노사협의회에 대한 필요성 인식이 낮아졌다. 또한 근로조건 개선 등에 있어 노동조합의 역할, 즉 노조수단성이 높을수록 노사협의회 필요성에 정(+)의 영향을 미치고, 노사협의회가 있는 사업장의 경우 노동조합 필요성에 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이는 노동조합과 노사협의회 관계에 대한 근로자들의 인식이 대체적이기보다는 보완적일 수 있음을 시사한다.

핵심용어 : 근로자대표제도, 노동조합, 노사협의회, 노동조합 조직률

논문접수일: 2015년 11월 10일, 심사의뢰일: 2015년 11월 25일, 심사완료일: 2015년 12월 31일

* 본 논문의 초고는 2015년 1~17차년도 한국노동패널 학술대회에서 발표된 바 있으며, 2016년 이태리 밀라노에서 개최된 세계고용노사관계학회 유럽지역대회에서 영문으로 요약하여 번역한 후, “Factors Affecting Non-union Workers' Perceptions of Employee Representation Systems in Korea”라는 제목으로 발표된 바 있습니다. 또한 본 연구는 2016학년도 동국대학교 논문게재장려금 지원으로 이루어졌습니다.

** (제1저자) 동국대학교(서울) 대학원 경영학과 박사과정(cjha27@korea.kr)

*** (교신저자) 동국대학교(서울) 경영대학 교수(youngman@dongguk.edu)

I. 연구의 목적

노동조합이나 노사협의회와 같은 근로자대표제도는 근로자 이익대변 기능뿐 아니라 사용자와 근로자들 사이의 의사소통을 촉진하고, 장기적 협력을 가능하게 하여 기업의 생산성을 높이고, 나아가 산업민주주의를 촉진하는 등 여러 가지 긍정적 역할을 한다고 알려져 있다(Freeman & Rogers, 1999). 이에 따라 세계 여러 나라에서는 단체교섭이나 쟁의권 등 노동조합에 대해 특별한 제도적 보호를 하고 있으며, 독일이나 우리나라의 경우 별도의 근로자대표제도로서 일정 규모 이상 사업장은 노사협의회제도 도입이 법률상 의무화되어 있다.

한편 이와 같은 근로자대표제도의 중요성에도 불구하고 노동시장 인구구조 변화, 고용형태의 다양화 및 성과중심의 경영전략 등이 서로 맞물려 근로자대표제도의 가장 대표적인 유형인 노동조합의 조직률이 공공부문을 제외하고는 전반적으로 하락하는 현상이 각국에서 공통으로 나타나고 있다.

우리나라의 경우에도 노동조합 조직률은 노동자 대투쟁의 시기인 1989년도에 19.8%로 정점을 기록한 이래, 점진적으로 하락하여 2004년 10.6%까지 떨어졌다. 이후 2011년 7월 사업장 단위 복수노조제도 도입에도 불구하고, 10%대에서 큰 변화가 없이 정체상태가 이어져 2013년 기준으로 10.3%를 나타내고 있다. 이러한 비율도 공무원·교원 등의 공공부문을 제외한 순수한 민간부문만을 파악해볼 때는 2013년 기준으로 9.1%로 더 낮아진다(고용노동부, 2014). 하지만 이러한 현실적인 노동조합의 세력약화에도 불구하고 근로자들의 노동조합 대표성에 대한 수요나 요구는 여전히 높은 수준으로 인식되고 있어서, 노동조합을 포함한 근로자대표제도에 대한 참여요구와 현실 사이에 괴리 현상이 큰 것으로 알려져 있고, 이에 따라 근로자를 위한 대안적 형태의 집단적 목소리 기능을 발휘할 수 있는 새로운 방안 등에 대해 관심이 높은 상황이다(Freeman & Lazear, 1995).

이와 관련 유럽의 여러 나라에서는 대안적 근로자대표제도로써 독일식 노사협의회제도에 대한 관심이 크고, 이 제도를 활성화하는 것이 중요한 과제로 제

시되고 있다(Helfen and Schuessler, 2009). 한편 미국의 경우 1994년 클린턴 행정부 당시 1970년대 이후 노동조합의 근로자대표성 하락에 대응하여 노사관계 개혁을 위한 대통령 직속 노사관계개혁위원회, 즉 단롭위원회에서 독일식 노사협의회제도 도입을 의무화하는 개혁안이 제시되기도 하였으나 제도화에 이르지 못한 채 여전히 위축상태가 지속되고 있다. 이에 따라 미국·영국 등 신자유주의적 성향이 강한 나라들을 중심으로 1970년대 이래 사용자 주도의 인적자원관리전략, 소위 고성과작업시스템에 따른 근로자의 직접참여 경영전략이 강화되고 있고, 이러한 고성과작업시스템에 의해 근로자대표조직에 의한 간접참여가 상당 부분 대체되고 있다는 연구결과가 제시되고 있다(Kochan, Katz & McKersie, 1986). 이러한 움직임은 1990년대 중반 이후 일부 대기업을 중심으로 성과주의 임금체계 등 고성과작업시스템이 강화되어 온 우리나라의 경우에도 예외는 아닌 것으로 보인다.

이와 관련하여 노동조합 조직률 변화 추이뿐 아니라, 근로자의 목소리 기능이 어떤 형태와 강도로 고용시스템 내에서 역할을 하느냐는 관련 법제도나 사회문화적 환경 등 다양한 요인이 상호작용한다고 볼 수 있다(Kaufman, 2014). 이러한 요소 중 노사관계 당사자라고 할 수 있는 근로자들이 근로자대표제도에 대해 어떤 요구와 기대를 갖고 있는가도 중요한 요인이 될 것이다. 따라서 노동조합이나 노사협의회와 같은 간접적 형태의 근로자대표제도에 대해 근로자들이 어떤 인식을 하고 있으며, 그러한 인식이 어떤 요인에 의해 영향을 받는 것인가 살펴보는 것은 국가 고용시스템의 현황과 변화 방향을 가늠하는 데 중요한 의의가 있다고 할 것이다. 이러한 근로자대표제도에 대한 근로자들의 인식에 관한 국내 연구는 많지 않은 상황이나 노동조합 조직률 하락에도 불구하고 근로자들의 노조가입 의사나 노동조합에 대한 태도는 우호적인 상황이 지속되고 있다는 일부 연구결과가 있다(이영면·나인강·박재희, 2014; 이시균·김정우, 2007 등).

이와 관련하여 본 논문에서는 한국노동패널 조사결과를 이용하여 노동조합과 노사협의회에 대한 근로자들의 인식이 어떤 방향으로 변화하였고, 어떤 요인의 영향을 받는가에 대해 살펴보고자 한다. 특히 근로자대표제도에 대한 잠재적 수요층이면서도 노동조합에 의해 대표되지 못하고 있는 비노조원들을 중

심으로 살펴보고자 한다. 비노조원을 대상으로 한 이유는 기존의 근로자대표제도 인식 관련 국내 연구들이 주로 조합원을 중심으로, 노조수단성 인식이나 노조몰입, 근로자참여 등에 대해 이루어졌지만(Kim & Kim, 2004; 노용진·박우성, 2007 등) 비조합원에 초점을 맞춘 연구는 노조가입 의사 등을 제외하고는 매우 드물기 때문이다.

II. 이론적 배경

1. 노동조합과 노사협의회의 관계

대표적 근로자대표제도라고 할 수 있는 노동조합과 노사협의회의 상호관계에 대한 근로자들의 인식은 서로 간에 대체적일 수도 있고 보완적일 수도 있다. 20세기 초 유럽국가의 노동조합들은 사업장 단위에서 별도의 근로자대표조직이 노조의 세력을 약화시킬 수 있다고 우려하면서 노사협의제를 반대하였다(Brewster, Wood, Croucher & Brookes, 2007).¹⁾ 이후 노사의 대립적 입장과 역학관계의 작용을 거쳐서 노사협의제는 이후 독일을 비롯한 유럽대륙 국가들에서 노동조합의 반대를 극복하고 점차 활성화된다. 특히 1920년에 독일 바이마르 헌법은 노사협의제를 헌법상 기구로 제도화함으로써 제도 발전에 큰 전환점을 이루었다. 그 결과 산별 차원의 노동조합과 사업장 차원의 노사협의제가 이원적인 구조로서 근로자대표조직의 근간을 형성하게 되었고, 2차대전 이후에는 이러한 사업장 차원의 공동의사결정제도가 산별 노동조합에 의해 공식적으로 지지되고 노동조합의 전략으로까지 승인되게 된다(이영면·이동진, 2009). 그러나 이러한 노사협의제는 독일을 중심으로 발전되어 왔으며 유럽에서도 일반적인 유형이라고 하기는 어렵다.

한편 사업장 차원에서 강력한 노조가 자리 잡고 있는 나라들에서는 노사협의제가 노동조합과 병렬적 관계를 유지하게 된 것으로 보인다. 우리나라나 일본

1) 독일의 노사협의제는 영어로는 works council로 표현되며 우리나라에서 근로자평의회 등으로 번역되나, 여기서는 노사 간에 협의를 강조한다는 점에서 노사협의제로 부르기로 한다.

의 경우 기업별 노조가 자리 잡고 있었고, 미국의 경우 전국단위 노조와는 별개로 독립적인 지역별노조가 사업장 차원에서 대표하고 있었다. 이러한 환경하에서 사용자들은 협조적 노사관계를 모색하는 의도에서 사업장 차원의 근로자대표제도에 대해 관심을 가지게 되었고, 이에 따라 노사협의제는 노동조합과 경쟁적 관계를 형성하게 되었다(Kim & Kim, 2004). 이와 관련하여 미국의 경우 1980년대 들어 노동운동이 정체되는 반면에, 근로자들의 대표제도에 대한 요구는 상당 수준에 이르러 노사협의제가 대안적 근로자대표제도로써 상당 기간 주목받은 바 있다.

그러나 이러한 움직임은 사업장에서 근로조건 교섭은 노조가 해야 한다는 Electromation 관례와 클린턴 행정부 당시 던롭위원회의 노사협의제 제도화 노력이 실패한 이후 정체상태를 유지하고 있다. 이후에는 오히려 기업들이 주도하여 근로자의 업무몰입을 유도하기 위한 참여형태가 더욱 발전하게 된다. 소위 고몰입 인적자원관리(High Involvement Human Resource Management) 내지 고성과작업시스템(High Performance Work System)이라고 불리는 흐름이 그것이다(이영면·이동진, 2009; Appelbaum & Batt, 1994; Cappelli & Neumark, 2001; Pil & Macduffe, 1996).

이러한 양 제도의 이론적 관계에 대하여 노사협의제 등 비노조 근로자 대표제도(Non-union Employee Representation : NER)에 대한 비평가(Gollan, 2002; Terry, 1999)들은 비노조 근로자 대표제도가 노동조합과 달리 법적으로 보장된 협상력(bargaining power)이 주어지지 않기 때문에 경영진의 위협 앞에 무력화되고 굴복하기 쉽다고 본다. 즉 비노조 근로자 대표제도는 단체교섭이나 파업의 권한을 행사할 수 없기 때문에 노사 간 힘의 균형을 저해할 수 있다는 것이다. 이에 따라 비노조 대표제도는 자주 “이빨 없는 개(toothless dog)”, “당나귀 협의회(donkey council)” 또는 “애완용 곰(pet bear)” 등으로 비하되어 불리기도 한다.

하지만 노동조합의 역할에 대비해서 노사협의제와 같은 비노조 근로자 대표제도는 보완적 기능을 할 수도 있다. Kaufman & Taras(2000)와 같은 학자들은 노사협의제는 일반적으로 산업안전, 정보공유, 기업특수적 직업훈련 등과 같은 노사 공동의 이해관계 이슈를 보다 효과적으로 다룰 수 있고, 노동조합은 임금

이나 고용안정과 같은 분배적 성격의 이슈를 다루는 데 적합하다고 주장한다. 즉 비노조 근로자 대표제도는 교섭력에 의해 영향을 받지 않는 공통 관심사를 다룸으로써 기업 생산성 향상과 근로자 만족도 제고에 기여하고, 나아가 협력적 노사관계를 형성하는 데도 기여할 수 있다는 것이다. 이와 관련하여 Rogers & Streeck(1995)는 서구 9개국의 노사협의제 사례를 연구한 결과, 노사협의제가 사용자와 근로자 간에 다양한 사업장 내 문제를 해결함에 있어 또 다른 효과적인 통로로서, 노동조합과 상호보완적으로 근로자대표 기능을 할 수 있다는 결론을 내린 바 있다.

이렇게 볼 때 노동조합 조직률 하락에 따른 근로자대표제도의 위축에 대응하여 노사협의제가 노동조합에 대한 보완적 근로자대표제도로써 발전할 수 있는 가능성을 평가하는 데 있어 양 제도 사이의 관계에 대한 근로자들의 인식을 살펴보는 것은 의의가 클 것이다. 이에 따라 양 근로자대표제도 사이의 인식에 대해 아래와 같이 가설을 설정하여 검증하고자 한다.

가설 1 : 노조 미가입 근로자들의 노동조합과 노사협의회 사이의 관계에 대한 인식이 서로 보완적일 것이다.

2. 근로자대표제도 인식에 대한 선행연구

근로자대표제도 중에서도 노동조합에 대해서는 지난 반세기 동안 노동조합의 조직률이 하락한 국가를 중심으로 많은 연구가 이루어졌으며, 그중에서도 노동조합 가입의도가 핵심 변수로 연구가 진행되었다. 미국의 경우 노동조합에 대한 근로자들의 태도가 노동조합 결성을 위한 선거운동이나 노동조합 찬반 투표, 노동조합 활동참여 등에 있어서의 다양한 행태에 영향을 미친다는 연구결과들이 있다(Glick, Mirvis & Harder, 1977). 우리나라와는 달리 노동조합 결성을 위해서는 노조 찬반선거가 요구되는 미국의 경우 근로자들의 직무 불만족이 노동조합 찬성투표와 높은 상관관계가 있었다(Brett, 1980; Kochan, 1970). 또한 임금수준보다는 근로자들의 노동조합에 대한 긍정적 태도가 노동조합 찬성투표에 상관관계가 높다는 연구결과도 있었다(Bigoness & Tosi, 1984).

한편 노동조합 수단성 인식이 근로자들의 노동조합 선호도에 영향을 미친다

는 연구결과들도 있다. McClend, Wheeler & Weikle(1998)는 근로자들의 고용 불안정이나 사용자의 근로자에 대한 존중감 부족 외에, 근로자의 노동조합 수단성 인식이 노동조합 선호도에 큰 영향을 미친다는 연구결과를 나타내고 있다. 이와 같이 노조의 수단성 인식이 노동조합 가입의사에 영향을 미친다는 연구결과들은 다수 제시되고 있는 상황이다(Charlwood, 2002; Montgomery, 1989; Premack & Hunter, 1988). 그렇지만 다른 한편으로는, 근로자들의 참여 욕구 충족과 관련하여 사용자 주도의 근로자들의 직접참여가 노동조합에 대한 선호도를 낮추는 요인으로 작용했을 수 있다. 이와 관련하여 무노조기업의 인적자원관리전략이나 근로자들의 의사결정 참여가 노사관계 시스템 변화의 주된 원인 중 하나라는 지적도 있다(Kochan, Katz & McKersie, 1986).

다른 한편, 우리나라의 경우 노동운동의 시각에서 노조활동을 바라보는 연구가 많기 때문에 노동운동 차원에서의 노동조합 활동, 노동조합의 구조 등에 대한 연구는 비교적 많았으나, 개별 근로자를 대상으로 한 노동조합의 태도에 대한 연구는 그리 많지 않은 것으로 알려져 있다(이영면·나인강·박재희, 2014). 더욱이 노사협의회제도에 대한 근로자들의 인식에 대한 연구는 거의 발견되지 않는다. 이와 관련하여 오계택(2007)은 8차 한국노동패널 부가조사 자료를 활용하여 노동조합과 노사협의회 사이의 관계에 대한 근로자들의 인식을 연구한 바 있다. 그리고 우리나라 근로자들의 노동조합 가입성향과 관련하여 김유선(2001)은 1990년대 말 노동조합 조직률 하락은 근로자들의 가입성향인 수요 측 요인보다는, 노조 가입을 제약하는 공급 측 요인의 영향이 더 크게 작용한다는 결과를 밝힌 바 있다.

관련하여 흥미로운 사실은, 이시균·김정우(2007)의 연구에서 8차 한국노동패널 자료를 분석한 결과 비정규직 근로자의 노동조합 가입률이 정규직에 비해 현저히 낮음에도 불구하고, 가입의지는 오히려 높다는 연구결과를 보여주고 있다는 점이다. 또한 사용자 주도의 근로자 직접참여의 영향과 관련하여 노용진·박우성(2007)은 근로자 직접참여가 오히려 노동조합 가입의사에 통계적으로 유의한 정(+)의 영향을 미치는 결과를 보여 주었다. 이에 대해 근로자의 직접참여가 직무에 대한 근로자의 참여의 긍정적 효과보다는, 사용자의 인적자원관리의 부정적 효과가 더 크게 영향을 미친 결과로 보인다고 해석하고 있다.

한편 근로자들의 일반적인 노동조합 도구성 인식과 관련하여 이영면·나인강·박재희(2014)는 외환위기 이후 노동패널 12차(2009)년도부터 15차년도까지의 자료를 활용한 시계열 분석을 통해, 노동조합 조직률 정체상태에도 불구하고 조사기간 중 노동조합 도구성에 대한 인식이 정규직 근로자뿐 아니라 비정규직 근로자의 경우에도 증가하고 있고, 이는 2008년 글로벌 금융위기 이후 고용불안 요인이 노동조합에 대한 우호적 태도의 형성에 상당 부분 영향을 미친 결과로 보인다는 연구결과를 제시한 바 있다.

이러한 연구들은 노동조합을 포함한 근로자대표제도에 대한 근로자들의 인식이 노동조합 조직률 등 근로자대표제도 발전방향에 중요한 변수가 될 수 있음을 시사한다. 근로자들의 선호나 인식이 곧바로 노동조합 가입률 변화 등으로 나타나지는 않을 수 있으나, 근로자대표제도나 고용시스템의 장기적 변화 방향을 전망하는 데 있어 근로자들의 인식이나 태도는 보다 근본적이면서도 영향력이 큰 변수일 것이다.

직무만족과 같은 근로자의 태도특성이 노동조합 가입의도에 미치는 영향과 관련하여 일찍이 Kochan(1970)은 노동조합 가입의도가 임금이나 복리후생을 개선하기 위한 것이고, 직무가 불만족스럽기 때문이라는 실증분석 결과를 제시하여 노동조합 가입의도와 직무만족 간에는 부(-)의 관계가 있다는 결과를 제시한 바 있다. 한편으로 직무만족이 노동조합에 대한 태도나 가입의사, 투표성향에 미치는 영향에 대한 연구에 있어서도 직무불만족 수준이 높을 때 노동조합에 대한 긍정적 태도가 나타나고(Hammer & Smith, 1978), 노동조합에 대한 찬반투표에 있어서도 직무만족도가 낮을 때 찬성투표가 많다는 결과가 제시된 바 있다(Schresheim, 1978). 이후 노동조합 조합원 여부가 직무만족에 영향을 미치지 않는다는 연구도 있으나(Gordon & Denisi, 1995), 대부분의 연구는 직무만족도가 높으면 노조몰입 등의 노동조합에 대한 태도가 부정적이라는 연구결과를 보이고 있다(Bamberger, Kluger & Suchard, 1999). 다만 일부 다중회귀분석에서는 통계적으로 유의하지 않다는 결과들도 제시되고 있다(DeCotis & LeLourn, 1981; YoungBlood et al., 1984).

한편 우리나라의 사례에서 노용진·박우성(2007)은 8차 노동패널 자료를 활용하여 근로자의 의사결정 참여가 노조가입 의사에 미치는 영향을 연구하면서,

직무만족과 노조의 수단성이 노조가입 의사에 각각 통계적으로 유의한 부(-)와 정(+)의 효과를 갖는다고 보이고 있다. 한편 직무만족이나 조직몰입과 같은 변수가 노사협의회에 대한 선호나 태도에 미치는 영향에 대해서는 노사협의회가 근로자 이익대변과 관련해서 어떤 기능을 수행하는지, 예컨대 고충처리와 같은 근로조건 불만족을 해결하는 수단으로 인식되는지 아니면 노사 간 공동협력을 위한 협의·조언 기구로서의 역할을 더 크게 평가하는지에 따라 다를 것이라고 상정해 볼 수 있다. 이렇게 볼 경우 양 기대효과에 상대적 크기에 따라 그 방향이 달라지거나 혼재하여 뚜렷하지 않을 수 있다고 본다. 이와 관련 오계택(2007)의 한국노동패널자료 연구에서는 노사협의회 선호에 대한 직무만족이나 조직몰입은 유의미한 상관관계가 없는 것으로 나타났다. 이러한 논의들을 기초로 노동조합 수단성인식이나 근로자 직무만족이 근로자대표제도 선호 미치는 영향에 대한 가설을 아래와 같이 설정한다.

가설 2 : 노조 미가입 근로자들은 노동조합 수단성 인식이 높을수록 노동조합에 대한 선호가 높아질 것이다.

가설 3 : 노조 미가입 근로자들은 직무만족이 높을수록 노동조합이나 노사협의회와 같은 근로자대표제도에 대한 선호가 줄어든 것이다.

Ⅲ. 연구방법

1. 분석자료 및 방법

이 연구에서 사용한 자료는 한국노동연구원의 『한국노동패널』 16차(2013)년도 조사자료이다. 가장 최근에 조사된 활용 가능한 노동패널 자료는 17차 조사이나 동 조사에는 근로자대표제도로써 노동조합과 노사협의회 필요성에 대한 인식조사 항목이 제외되어 있어 16차 조사자료를 활용하게 되었다.

이와 관련하여 16차 노동패널은 2013년 6~12월의 실사기간을 거쳐 조사에 성공한 6,457개 가구 13,303명의 근로자에 대한 자료를 담고 있다. 이 중 근로자

대표제도에 대한 연구성격상 비임금근로자를 제외한 후 5,462명의 임금근로자를 대상으로 분석을 실시하였고, 이 중에서 다시 노동조합 조합원은 제외하고, 근로자대표제도 필요성에 대해 모르겠다고 응답한 답변 등을 제외한 후 임금근로자로서 비노조원인 3,738명을 대상표본으로 하여 분석하였다. 비조합원만 분석한 이유는 앞에서 설명한 바와 같다. 한편, 근로자대표제도 필요성 인식에 대한 설문은 16차 노동패널 이외에 8차(2005)년도 조사에서 한차례 더 조사가 있었던 것으로 파악되었다. 이에 따라 16차 노동패널에 대한 분석 이외에 8차 패널과 16차 패널의 동일 응답자를 대상으로 근로자 인식이 어떻게 변화하였는지도 살펴보았다. 이에 따라 8차 패널의 임금근로자 1,301명의 자료도 활용되었다.

한편 실증분석 방법은 관심을 갖는 결과변수가 노동조합 필요성에 대한 정성적 성격의 범주형 변수인 점을 감안하여 다항로지 분석과 이항로지 분석 방법을 활용하였고, 이를 위한 분석도구는 IBM SPSS Statistics 21 통계패키지를 사용하였다.

2. 변수측정

가. 종속 변수

이 연구의 목적인 노동조합과 노사협의회에 대한 인식이 어떤 요인에 의해 영향을 받는지 살펴보기 위하여 종속변수로 노동조합과 노사협의회 필요성에 대한 아래 질문항목을 활용하였다. 먼저 다항로지분석을 통해 ‘둘 다 필요없다(둘 다 불필요)’는 종속변수를 준거변수로 하여 ‘노동조합만 있으면 된다(노동조합만 필요)’, ‘노사협의회만 있으면 된다(노사협의회만 필요)’, ‘노동조합과 노사협의회 둘 다 필요하다(둘 다 필요)’는 종속변수에 대한 요인을 비교하였다. 한편 노동조합과 노사협의회 필요성에 대한 영향요인을 보다 명료히 규명하고자 답변항목을 ‘노동조합 필요’와 ‘노동조합 불필요’로 구분하여 이항로지 분석을 실시하였다. 이를 위해 ‘노동조합만 필요’ 및 ‘둘 다 필요’는 ‘노동조합 필요’로, ‘노사협의회만 필요’ 및 ‘둘 다 불필요’는 ‘노동조합 불필요’로 묶었다. 또한 유사한 방식으로 ‘노사협의회만 필요’, ‘둘 다 필요’는 ‘노사협의회 필요’로, ‘노동조합만 필요’ 및 ‘둘 다 불필요’는 ‘노사협의회 불필요’로 분류하여 분

석해 보았다.

문14) 노동조합과 노사협의회의 필요성에 대한 ____님의 생각은 다음 중 어느 것에 가깝습니까?

- (1) 나의 직장(일자리)에는 노동조합과 노사협의회 둘 다 필요없다.
- (2) 나의 직장(일자리)에는 노동조합만 있으면 된다.
- (3) 나의 직장(일자리)에는 노사협의회만 있으면 된다.
- (4) 나의 직장(일자리)에는 노동조합과 노사협의회 둘 다 필요하다.
- (5) 모르겠다.

나. 독립 변수

그간의 선행연구를 통해 노동조합과 같은 근로자대표제도에 대한 가입 의사나 선호도 등의 태도는 인구통계학적 변수, 직무특성, 직무관련 태도변수 등의 영향을 받는 것으로 알려져 있다(오계택 2007; 이영면·나인강·박재희, 2014 등). 이에 따라 본 연구에서도 이러한 선행연구의 이론적 논의 및 연구모형 등을 참고하여 근로자대표제도에 대한 근로자 인식에 영향을 미치는 요인들을 독립변수로 설정하였다. 이를 위한 인구통계학적 변수로는 성·연령·학력·결혼상태를 포함하였고, 직무특성으로는 정규직 여부·월평균임금·기업형태·고용안정 인식·근속연수를 선택하였으며, 태도특성으로는 직무만족·노조수단성·사회경제적 지위향상가능성 인식을 설정하였고, 근로자가 노사협의회 운영사업장에 근무하는지 여부를 추가하였다.

이들 독립변수 중 성은 남성을 1로 하는 더미 변수로, 학력은 “중졸 이하”를 준거변수로 하여 ‘고졸’, ‘전문대졸’, ‘대졸 이상’의 네 개 범주로 구분하였고, 결혼상태도 ‘미혼’을 준거변수로 하여 ‘기혼 배우자 유’ 및 ‘기혼 배우자 무’의 세 개 범주로 파악하였다. 고용형태는 정규직 더미를 1로 하였고, 월평균임금은 로그값으로 변환하였으며, 기업형태는 사기업 더미를 1로 하여 공공부문과 구분하였고, 고용안정 인식은 안정 여부를 묻는 질문항목에서 안정 집단을 1로 하는 더미변수를 추가하였다.

한편 직무만족은 ‘나는 현재 하고(맡고) 있는 일에 만족하고 있다’, ‘나는 현

재 하고(맡고) 있는 일을 열정적으로 하고 있다’, ‘나는 현재 하고(맡고) 있는 일을 즐겁게 하고 있다’, ‘나는 현재 하고(맡고) 있는 일을 보람을 느끼면서 하고 있다’, ‘별다른 일이 없는 한 현재 하고(맡고) 있는 일을 계속하고 싶다’라는 5개 항목의 5점 척도 응답에 대한 평균값을 사용하였다. 또한 노조수단성 인식은 ‘노동조합은 고용주의 부당한 대우로부터 근로자들을 보호하는 데 도움이 된다’, ‘노동조합은 근로자의 고용안정에 도움이 된다’, ‘노동조합은 근로자의 임금인상에 도움이 된다’의 3개 항목의 5점 척도 응답 값을 평균한 후 긍정적인 태도가 높은 값을 갖도록 역코딩 값을 취하였다. 사회경제적 지위향상 가능인식은 ‘사회경제적 지위향상이 가능하다고 생각하느냐’는 질문에 대한 5점 척도 응답 값의 역코딩 값을 취하였다.

〈표 1〉 독립변수의 기술통계량

| 변수설명 | | 표본수 | 빈도(평균) | %(SD) | |
|-----------------|----------------------|---------------|--------|-------|------|
| 인구변수 | 성(남성=1) | 3,738 | .59 | .49 | |
| | 연령(세) | 3,738 | 43.27 | 11.99 | |
| | 학력 | 대졸 이상 | 3,736 | 1,263 | 33.8 |
| | | 전문대졸 | 3,736 | 665 | 17.8 |
| | | 고졸 | 3,736 | 1,245 | 33.3 |
| | | 중졸 이하(기준) | 3,736 | 563 | 15.1 |
| | 결혼 상태 | 기혼 배우자 무 | 3,738 | 336 | 9.0 |
| | | 기혼 배우자 유 | 3,738 | 2,568 | 68.7 |
| | | 미혼(기준) | 3,738 | 834 | 22.3 |
| | 직무특성 | 정규직 여부(정규직=1) | 3,736 | .62 | .48 |
| 월평균임금(ln를 취한 값) | | 3,730 | 5.23 | .62 | |
| 기업형태(사기업=1) | | 3,738 | .80 | .40 | |
| 고용안정(안정=1) | | 3,738 | .79 | .40 | |
| 근속연수 | | 3,726 | 5.9 | 6.7 | |
| 태도특성 | 직무만족(5점 척도) | 3,738 | 3.46 | .59 | |
| | 노조수단성(5점 척도) | 3,738 | 3.49 | .63 | |
| | 사회경제적 지위향상 가능(5점 척도) | 3,737 | 3.46 | .71 | |
| | 노사협의회 운영(운영=1) | 3,531 | .06 | .24 | |

이러한 독립변수의 기술통계량을 살펴보면 <표 1>에서와 같이 응답자 중 남성이 약 59%, 연령은 평균 약 43세로 나타났고, 학력은 전문대졸 이상이 51.6% 고졸 33.3%, 중졸 이하는 15.1%로 파악되었다. 결혼 상태는 기혼으로 배우자가 있는 응답자가 68.7%로 가장 높은 비중을 나타내고 있다. 또한 응답자 중 약 62%가 본인을 정규직이라고 답변했으며, 월평균임금은 약 170만 원(ln 5.23)으로 나타났고, 사기업에 근무하는 근로자가 약 80%로 나타났다. 약 79%의 근로자가 고용이 안정적이라고 응답했으며, 근로자 평균 근속연수는 5.9년으로 파악되었다. 직무만족은 5점 만점에 평균 3.46점으로 나타났고, 노조수단성에 대한 인식 또한 5점 만점에 3.49점이었으며, 사회경제적 지위향상 가능성에 대한 응답은 5점 만점에 3.46점이었다. 노사협의회 운영에 대해서는 약 6%의 근로자가 일하는 사업장에 노사협의회가 운영되고 있다고 답변하였다.

<표 2> 상관분석 결과

| | 1) | 2) | 3) | 4) | 5) | 6) | 7) | 8) | 9) | 10) | 11) | 12) | 13) | 14) | 15) | 16) | 17) |
|-----|---------|---------|--------|---------|---------|--------|--------|--------|---------|--------|--------|--------|---------|---------|---------|--------|-----|
| 1) | 1 | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 2) | .613** | 1 | | | | | | | | | | | | | | | |
| 3) | .082** | .089** | 1 | | | | | | | | | | | | | | |
| 4) | -.039** | -.074** | .032* | 1 | | | | | | | | | | | | | |
| 5) | .112** | .115** | .144** | -.495** | 1 | | | | | | | | | | | | |
| 6) | .115** | .138** | .156** | -.306** | .375** | 1 | | | | | | | | | | | |
| 7) | .098** | .121** | .118** | -.258** | .334** | .775** | 1 | | | | | | | | | | |
| 8) | .164** | .184** | .449** | -.206** | .432** | .515** | .430** | 1 | | | | | | | | | |
| 9) | -.014 | .011 | .044** | -.090** | -.133** | .015 | .039** | -.019 | 1 | | | | | | | | |
| 10) | .089** | .096** | .072** | -.209** | .264** | .538** | .543** | .355** | .008 | 1 | | | | | | | |
| 11) | .060** | .060** | .168** | .244** | .045** | .192** | .147** | .361** | -.232** | .111** | 1 | | | | | | |
| 12) | .208** | .253** | .075** | -.071** | .191** | .146** | .113** | .292** | -.158** | .109** | .107** | 1 | | | | | |
| 13) | .027 | .043* | -.012 | -.108** | .291** | .235** | .280** | .302** | -.200** | .230** | .148** | .125** | 1(,898) | | | | |
| 14) | .024 | .033* | -.029 | -.109** | .243** | .228** | .202** | .231** | -.154** | .177** | .108** | .030* | .726** | 1(,912) | | | |
| 15) | .187** | .166** | .030 | -.022 | .048** | .036** | .036** | .030** | .010 | .058** | .024 | .055** | .061** | .080** | 1(,951) | | |
| 16) | .010 | .021 | -.009 | -.043** | .171** | .144** | .149** | .141** | -.117** | .119** | .087** | .122** | .241** | .240** | .162** | 1 | |
| 17) | .236** | .354** | .116** | -.070** | .173** | .155** | .129** | .266** | -.010 | .105** | .145** | .407** | .132** | .000* | .108** | .089** | 1 |

주: 1) *P<.05, **P<.01.

- 2) ① 노동조합 필요(필요=1), ② 노사협의회 필요(필요=1), ③ 성별(남성=1), ④ 연령, ⑤ 학력(1~9), ⑥ 정규직 여부(정규직=1), ⑦ 상용직 여부(상용직=1), ⑧ 임금ln, ⑨ 사기업 여부(사기업=1), ⑩ 고용안정 여부(안정=1), ⑪ 근속연수, ⑫ 근로자 수 범주(1~3), ⑬ 조직몰입(1~5), ⑭ 직무만족(1~5), ⑮ 노조수단성(1~5), ⑯ 사회경제적 지위향상 가능(1~5), ⑰ 노사협의회 운영(운영=1).

3) () 안은 Cronbach's α값.

한편 노동조합 필요, 노사협의회 필요 종속변수를 포함하여 여러 가지 직무 특성 및 태도특성 변수들을 포함한 상관분석 결과는 <표 2>와 같이 나타났다. 이러한 변수들 중에 정규직 더미변수와 상용직 더미변수는 표준상관계수가 0.775로 높게 나타났고, 조직몰입과 직무만족 변수 간에도 0.726을 보임에 따라 독립변수 간 상호영향이 높은 점을 감안하여 상용직 더미변수와 조직몰입 변수는 각각 회귀분석 시 독립변수에서 제외하였다. 또한 복수 문항으로 측정된 조직몰입, 직무만족 및 노조도구성 변수의 Cronbach's α 값은 모두 0.7보다 높은 것으로 나타나 측정의 신뢰도 문제는 없는 것으로 파악된다. 근로자 수 범주 변수의 경우 종속변수와 상관계수가 유의하게 나타났으나 결측값이 2,425개로 너무 많아서 독립변수에서 제외하였다.

IV. 분석결과

1. 근로자대표제도에 대한 인식변화 : 2005~2013년

이 연구의 관심사항인 근로자대표제도에 대한 필요성을 묻는 설문은 2005년 8차 부가조사에서 최초로 포함되었고, 이후 조사가 이루어지지 않다가 2013년 16차 부가조사에서 다시 한번 조사 문항에 포함되었다. 이에 따라 연도별 변화 추이를 살펴보는 데는 한계가 있으나, 2005년에서 8년이 경과한 2013년 조사 결과를 비교하는 것은 가능하다. 더욱이 동일가구 및 근로자를 대상으로 추적 조사를 하는 패널자료의 특성을 감안할 때 노동패널을 이용하여 근로자 속성에 따른 편의를 통제할 채, 동일인을 대상으로 인식이 어떻게 변화하였는지 살펴볼 수 있는 장점이 있다.

우선 임금근로자로서 근로자대표제도 필요성에 대한 질문항목에 8차 조사와 16차 조사에서 모두 응답을 한 1,301명만을 대상으로 응답이 어떻게 달라졌는지 살펴보았다. 여기에는 노동조합 조합원과 비조합원 모두가 포함되어 있다. 그 결과 <표 3>에서 나와 있는 바와 같이 임금근로자를 기준으로 노동조합과 노사협의회가 모두 필요하다는 응답비율이 37.5%에서 24.3%로, 약 13.2%포인트 감소

한 것으로 나타났다. 유사한 형태로, 노동조합만 필요하다는 응답의 경우도 16.4%에서 11.1%로 약 5.3%포인트 감소하였다. 노사협의회만 필요하다는 응답은 상대적으로 큰 변화 없이 0.6%포인트 낮아진 것으로 파악된다. 반면 모두 불필요하다는 응답은 39.0%에서 58.0%로, 19.0%포인트 증가하여 근로자대표제도에 대한 근로자들의 인식이 전반적으로 부정적으로 변했음을 알 수 있다.

그러나 노조원인 근로자의 경우에는 모두 불필요하다는 응답이 2.7%에서 14.7%로 늘어나고, 모두 필요하다는 응답은 78.6%에서 59.1%로 줄어들어 부정적 변화경향을 보이는 가운데 노동조합만 필요하다는 응답만이 17.0%에서 24.8%로 늘어났다. 비노조원의 경우에도 모두 필요하다는 견해는 29.0%에서 18.0%로 줄어들고, 노동조합만 필요하다는 응답도 16.3%에서 8.7%로 줄어들어 부정적 태도가 늘어난 것으로 파악된다. 이러한 분석결과는 노동조합 조직률이 10% 수준에서 정체상태를 보이고 있는 가운데, 노동조합이나 노사협의회와 같은 근로자대표제도에 대한 필요성 인식 수준이 전반적으로 낮아지고 있음을 보여준다고 할 수 있다. 한편, 8차년도와 16차년도 조사 간 8년의 시차로 인한 연령효과에 따른 것일 수도 있으나, 동일인을 대상으로 하지 않은 임금근로자 전체 표본을 대상으로 하는 별도의 분석에서도 필요성 인식 수준이 전반적으로 낮아진 것으로 나타난다.

〈표 3〉 8차(2005)년도와 16차(2013)년도 조사 응답 비율 비교

(단위: 명, %)

| | | 모두 불필요 | 노동조합만 필요 | 노사협의회만 필요 | 모두 필요 | 전체 |
|-------------------|-------|-----------|-----------|-----------|-----------|--------------|
| 8차 조사 (2005년) | 임금근로자 | 507(39.0) | 214(16.4) | 92(7.1) | 488(37.5) | 1,301(100.0) |
| | 노조원 | 6(2.7) | 38(17.0) | 4(1.8) | 176(78.6) | 224(100.0) |
| | 비노조원 | 501(46.5) | 176(16.3) | 88(8.2) | 312(29.0) | 1,077(100.0) |
| 16차 조사 (2013년) | 임금근로자 | 755(58.0) | 145(11.1) | 85(6.5) | 316(24.3) | 1,301(100.0) |
| | 노조원 | 29(14.7) | 49(24.8) | 3(1.5) | 117(59.1) | 198(100.0) |
| | 비노조원 | 726(65.8) | 96(8.7) | 82(7.4) | 199(18.0) | 1,103(100.0) |

〈표 4〉 16차(2013)년도 조사에서 노동조합과 노사협의회 필요성 응답 분포

| | | 모두 불필요 | 노동조합만 필요 | 노사협의회만 필요 | 모두 필요 | 전체 |
|-----------|-----------------|-------------|-------------|--------------|------------|--------------|
| 성 | 남성 | 1,462(66.1) | 186(8.4) | 157(7.1) | 407(18.4) | 2,212(100.0) |
| | 여성 | 1,152(75.5) | 100(6.6) | 73(4.8) | 201(13.2) | 1,526(100.0) |
| 학력 | 대졸 이상 | 794(62.9) | 121(9.6) | 94(7.4) | 254(20.1) | 1,263(100.0) |
| | 전문대졸 | 455(68.4) | 46(6.9) | 51(7.7) | 113(17.0) | 665(100.0) |
| | 고졸 | 907(72.9) | 94(7.6) | 61(4.9) | 183(14.7) | 1,245(100.0) |
| | 중졸 이하 | 456(81.0) | 25(4.4) | 24(4.3) | 58(10.3) | 563(100.0) |
| 정규직 여부 | 정규직 | 1,505(64.6) | 200(8.6) | 180(7.7) | 446(19.1) | 2,331(100.0) |
| | 비정규직 | 1,108(78.9) | 86(6.1) | 50(3.6) | 161(11.5) | 1,405(100.0) |
| 산업 | 전기가스수도·운수·통신업 | 169(62.4) | 28(10.3) | 33(8.1) | 52(19.2) | 271(100.0) |
| | 건설업 | 268(73.8) | 22(6.1) | 19(5.2) | 54(14.9) | 363(100.0) |
| | 도소매·숙박음식점업 | 532(79.8) | 37(5.5) | 25(3.7) | 73(10.9) | 667(100.0) |
| | 금융보험·임대·사업서비스업 | 366(68.3) | 31(5.8) | 44(8.2) | 95(17.7) | 536(100.0) |
| | 보건사회복지·오락공연·기타 | 419(71.3) | 55(9.4) | 26(4.4) | 88(15.0) | 588(100.0) |
| 제조업 | 481(58.7) | 73(8.9) | 77(9.4) | 189(23.0) | 830(100.0) | |
| 직종 | 고위관리자·전문가·준전문가 | 615(65.1) | 87(9.2) | 67(7.1) | 176(18.6) | 945(100.0) |
| | 서비스·판매직 | 532(78.9) | 45(6.7) | 23(3.4) | 74(11.0) | 674(100.0) |
| | 기능직·기계조작·단순노무직 | 849(69.5) | 99(8.1) | 76(6.2) | 197(16.1) | 1,221(100.0) |
| | 사무직 | 461(64.5) | 46(6.4) | 61(8.5) | 147(20.6) | 715(100.0) |
| 기업 규모 | 300인 이상 | 14(37.8) | 1(2.7) | 5(13.5) | 17(45.9) | 37(100.0) |
| | 100인 이상~300인 미만 | 21(43.8) | 5(10.4) | 6(12.5) | 16(33.3) | 48(100.0) |
| | 100인 미만 | 989(81.4) | 56(4.6) | 56(4.6) | 114(9.4) | 1,215(100.0) |
| 기업 형태 | 사기업 | 2,100(70.0) | 219(7.3) | 190(6.3) | 489(16.3) | 2,998(100.0) |
| | 공기업 | 514(69.5) | 67(9.1) | 40(5.4) | 119(16.1) | 740(100.0) |

또한, <표 4>에는 16차 조사자료를 기초로, 인구 및 직무특성 변수별 응답에 대한 도수분포 결과가 제시되어 있다. 각 응답결과를 살펴본 결과, 기업형태를 제외하고는 다른 특성별로 모두 응답결과에 유의미한 차이가 있는 것으로 나타난다. 성별로는 남성의 경우에 여성에 비해 근로자대표제도에 대한 필요성을 보다 높게 평가하고 있음을 알 수 있고, 학력별로는 학력이 높을수록 긍정적 태도가 높게 나타났다. 고용형태별로는 정규직 근로자들이 비정규직 근로자들에 비해 근로자대표제도의 필요성을 높게 인식하고 있었다. 한편 산업별로는 제조업과 전기가스수도·운수·통신업, 금융보험·임대·사업서비스업에 종사하는 근로자들의 긍정적 답변이 상대적으로 높은 것으로 나타났다. 또한 직종별로는 사무직과 고위관리자·전문가·준전문가 직종에 종사하는 근로자들의

긍정적 인식이 큰 것으로 나타났다. 기업규모별로는 규모가 클수록 긍정적 답변이 높은 것으로 나타났다.

2. 근로자대표제도 인식에 대한 영향요인²⁾

<표 5>에는 노동조합과 노사협의회가 모두 필요하지 않다고 답변한 근로자들을 준거집단으로 하여 근로자대표제도가 필요하다는 견해에 영향을 미치는 변수들에 대한 다항로짓분석 결과가 나타나 있다. 종속변수가 일반적인 변수가 아니라 네 개의 집단으로 구분되는 경우이기 때문에 다항로짓분석 방법을 사용하였다. 근로자대표제도의 필요성에 대해 성·연령·학력·결혼여부 등의 인구통계학적 변수들은 전반적으로 통계적 유의성이 발견되지 않는다.

한편, 직무특성 변수 가운데에는 정규직 근로자인 경우 노동조합과 노사협의회가 모두 필요하다는 답변이 비정규직 근로자에 비해 $[\exp(.296)=]$ 1.344배 높은 것으로 나타났다. 이러한 결과는 노동조합이나 노사협의회와 같은 근로자대표제도가 정규직 중심으로 가입, 운영이나 이익대변이 이루어지는 상황을 반영한 결과로 보인다. 한편, 월평균임금의 경우 임금이 높을수록 모든 근로자대표제도 필요성 응답에서 긍정적 답변이 나타남을 알 수 있다. 또한 자신의 고용이 안정적이라고 인식하는 근로자들의 경우 노동조합만 필요하다는 의견이 $[\exp(.501)=]$ 1.650배, 노사협의회만 필요하다는 의견은 $[\exp(.529)=]$ 1.697배 높은 것으로 나타난다. 정리해 보면, 임금이나 고용안정 등 근로조건이 상대적으로 양호할수록 근로자대표제도에 대한 선호도가 더 높게 나타남을 알 수 있다.

또한, 근로자 태도특성이 근로자대표제도에 대해 미치는 영향을 살펴보면 직무만족도가 높을수록 노동조합만 필요하다는 답변이나 노사협의회만 필요하다는 의견이 확률적으로 유의미하게 낮아지는 것을 알 수 있다. 이와 관련, 모두 필요하다는 답변도 비록 유의하지는 않으나 직무만족도가 부(-)의 영향을 미치는 것을 알 수 있다. 이렇게 볼 때 노동조합이나 노사협의회와 같은 근로자대표

2) 근로자대표제도에 대한 인식에 대한 첫 번째 조사가 2005년에 이루어졌고, 다시 2013년에 이루어진 상황에서 사회환경적 변화가 큰 점을 고려할 때 근로자대표제도 인식에 미치는 영향요인을 분석하는 연구목적에 비추어 2013년 조사자료만을 대상으로 횡단면분석을 실시하였음.

제도는 근로자들이 직무만족도가 낮을 때, 근로자 이익대변 기능을 활성화하려는 차원에서 선호가 더 높아짐을 알 수 있다. 한편, 노동조합이 근로자의 이익대변, 임금인상 및 고용안정에 유효한 수단이라고 인식하는 노조의 수단성 인식의 경우 모든 답변에서 1% 유의수준에서 통계적으로 유효하게 정(+)의 영향을 미침을 알 수 있다. 예컨대 5점 척도의 노조의 수단성 인식에서 1점이 증가함에 따라 노동조합만 필요하다는 응답은 $[exp(.587)=] 1.799$ 배 높아지는 것이다.

이렇게 노조수단성이 미치는 정(+)의 영향은 노사협의회가 필요하다는 응답이나 노동조합과 노사협의회가 모두 필요하다는 응답에서도 나타나는 것으로 보아, 근로자들이 노동조합이 유효하다고 인식할 경우 노사협의회에 대한 선호도 역시 증가함을 알 수 있다. 이러한 노동조합과 노사협의회 인식에 대한 상호관계는 노사협의회 운영변수에서도 살펴볼 수 있다. 즉 노사협의회를 운영하고 있는 사업장의 근로자들은 노사협의회만 필요하다는 응답만이 아니라 노동조합만이 필요하다는 응답이나 노동조합과 노사협의회가 모두 필요하다는 응답에서도 모두 유의하게 정(+)의 영향을 미침을 알 수 있다. 이렇게 볼 때 비노조원인 근로자들의 경우 노동조합이나 노사협의회를 대체적이라기보다는 보완적 역할을 하는 것으로 인식하는 경향이 있음을 알 수 있다.³⁾ 한편 사회경제적 지위향상 가능성에 대한 인식이 높을 경우 노동조합과 노사협의회가 모두 필요하다는 응답이 통계적으로 유의하게 낮아짐을 알 수 있다. 이는 사회경제적 정의 인식이 높다고 느낄수록 근로자대표제도에 대한 선호가 낮아질 것이라는 추론을 뒷받침한다고 할 수 있다. 다만, 노동조합만 필요하다거나 노사협의회만 필요하다는 답변에서는 통계적 유의성이 나타나지 않는다.

3) 응답 근로자가 근무하는 사업장 규모변수를 통제한 별도의 분석을 실시한 결과, 다항로지 분석에서는 노사협의회 운영여부 변수와 규모변수를 함께 포함할 경우 통계모형상 한계로 인해 분석상 오류가 발생하였으나, 노동조합 필요여부 및 노사협의회 필요여부 이항로지 분석에서는 규모변수를 포함한 경우에도 상호 보완적 관계인식이 여전히 유의한 것으로 동일한 결과가 나타났다.

〈표 5〉 근로자대표제도 필요성 다항로지분석 결과

| | 노동조합만 필요 | 노사협의회만 필요 | 모두 필요 |
|-------------------------------------|-------------------|-------------------|------------------|
| 인구학적 변수 | | | |
| 성(남성=1) | .092(.161) | .150(.186) | .039(.123) |
| 연령(세) | -.007(.009) | -.006(.010) | -.002(.007) |
| 학력 (준거집단은 중졸 이하) | | | |
| 대졸 이상 | .476(.309) | -.273(.331) | .191(.223) |
| 전문대졸 | .237(.329) | -.089(.342) | .231(.234) |
| 고졸 | .425(.276) | -.258(.293) | .179(.195) |
| 결혼 여부(준거집단은 미혼) | | | |
| 기혼 배우자 유 | -.194(.193) | -.174(.217) | -.026(.150) |
| 기혼 배우자 무 | -.097(.323) | -.134(.384) | .125(.242) |
| 직무 특성 | | | |
| 정규직 여부(정규직=1) | .091(.196) | .313(.236) | .296(.154) * |
| 월평균임금(ln 값) | .260(.172) | .406(.203) * | .465(.130) *** |
| 기업형태(사기업=1) | -.096(.181) | .134(.214) | -.008(.141) |
| 고용안정(안정=1) | .501(.239) ** | .529(.299) * | -.048(.173) |
| 근속연수(년) | .019(.011) | .003(.013) | -.005(.009) |
| 태도 특성 | | | |
| 직무만족 | -.347(.122) *** | -.270(.139) * | -.110(.093) |
| 노조수단성 | .587(.114) *** | .287(.124) ** | .918(.089) *** |
| 사회경제적 지위 향상 가능 | -.085(.104) | .002(.119) | -.234(.076) *** |
| 노사협의회 운영(운영=1) | 1.299(.326) *** | 2.926(.256) *** | 2.691(.220) *** |
| 상수 | -4.769(1.053) *** | -5.256(1.195) *** | -6.498(.799) *** |
| 관측값(결측값 제외) | | 3,508 | |
| -2Log우도 | | 5,645,686 | |
| 카이제곱 | | 619.427*** | |
| 자유도 | | 48 | |
| Pseudo-R ² (Cox & Snell) | | .162 | |
| Pseudo-R ² (Nagelkerke) | | .194 | |

주: * P<.10, ** P<.05, *** P<.01

한편 이러한 다항로지분석 결과는 근로자대표제도에 대한 답변 결과가 4개 유형으로 나누어지다 보니, 노동조합 필요 여부나 노사협의회 필요 여부에 대한 설명이 명료하지 못하는 한계가 있다. 예컨대 정규직 여부가 노동조합만 필요나 노사협의회만 필요 응답에 대해서는 유의한 설명력이 없으나 모두 필요하다는 응답에 대해서는 유의한 것으로 나타나므로 정규직 근로자가 노동조합을

더 필요하다고 보는지 여부 등의 결론이 모호하게 되는 것이다. 이에 따라 근로자대표제도 필요에 대한 영향요인을 보다 명확히 규명하기 위하여 노동조합이 필요(노동조합만 필요+모두 필요)하다와 필요하지 않다(노사협의회만 필요+모두 불필요)로 구분하고, 노사협의회의 경우에도 유사하게 필요, 불필요로 구분하여 이항로지분분석을 실시하여 보았다.

〈표 6〉 노동조합이 필요하다는 응답에 대한 이항로지분분석 결과

| | 모형 1 | 모형 2 | 모형 3 | 모형 4 |
|-------------------------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|
| 인구통계학적 변수 | | | | |
| 성(남성=1) | .347(.083) *** | .091(.093) | .051(.096) | .045(.103) |
| 연령(세) | -0.07(.005) | -0.05(.005) | -0.05(.005) | -0.03(.006) |
| 학력(준거집단은 중졸 이하) | | | | |
| 대졸 이상 | .708(.158) *** | .299(.173) * | .211(.176) * | .311(.188) * |
| 전문대졸 | .427(.176) ** | .088(.184) | .053(.187) | .245(.198) |
| 고졸 | .379(.148) ** | .198(.153) | .182(.155) | .286(.165) * |
| 결혼 여부(준거집단은 미혼) | | | | |
| 기혼 배우자 유 | .104(.110) | -.104(.114) | -.114(.117) | -.074(.125) |
| 기혼 배우자 무 | .094(.188) | -.013(.189) | -.032(.193) | .044(.203) |
| 직무 특성 | | | | |
| 정규직 여부(정규직=1) | | .112(.117) | .146(.119) | .195(.127) |
| 월평균임금(ln값) | | .488(.099) *** | .517(.101) *** | .357(.108) *** |
| 기업형태(사기업=1) | | -.027(.104) | -.104(.107) | -.059(.117) |
| 고용안정(안정=1) | | .139(.134) | .124(.137) | .106(.145) |
| 근속연수(년) | | .004(.007) | .003(.007) | .002(.007) |
| 태도특성 | | | | |
| 직무만족 | | | -.135(.073) * | -.158(.078) ** |
| 노조수단성 | | | .760(.069) *** | .774(.074) *** |
| 사회경제적 지위 향상 가능 | | | -.144(.061) ** | -.184(.064) ** |
| 노사협의회 운영(운영=1) | | | | 1.440(.158) *** |
| 상수 | -1.592(.261) *** | -3.901(.527) *** | -5.688(.619) *** | -5.094(.665) *** |
| 관측값(결측값 제외) | 3,736 | 3,715 | 3,714 | 3,508 |
| -2Log우도 | 4,039.218 | 3,966.688 | 3,829.877 | 3,440.502 |
| 카이제곱 | 72.355 *** | 124.144 *** | 260.407 *** | 345.862 *** |
| 자유도 | 7 | 12 | 15 | 16 |
| Pseudo-R ² (Cox & Snell) | .019 | .033 | .068 | .094 |
| Pseudo-R ² (Nagelkerke) | .029 | .049 | .101 | .142 |

주 : * P<.10, ** P<.05, *** P<.01

먼저 <표 6>에는 노동조합이 필요하다는 응답에 대한 이항로짓분석 결과가 제시되어 있다. 인구통계학적 변수만 포함한 모형 1에서 남성 근로자가 여성 근로자에 대해 통계적으로 유의하게 노동조합이 필요하다는 응답이 높게 나타나고 있고, 학력에 있어서는 중졸 이하 준거집단에 비해 대졸 이상이나 전문대졸, 고졸 근로자 모든 학력집단에서 노동조합 필요성 응답이 높게 나타남을 알 수 있다. 이러한 성별 변수의 경우 변수가 추가됨에 따라 유의하지 않는 것으로 나타났으나, 학력 변수의 경우 모형 4에서 대졸 이상 및 고졸 근로자의 경우 10% 수준에서 여전히 유의한 것으로 나타난다.

한편, 독립변수를 모두 포함한 모형 4를 기준으로 살펴볼 때 정규직 여부나 고용안정 여부는 노동조합 필요 인식에 유의한 영향이 없다는 결과를 나타낸다. 한편 월평균임금의 경우에는 임금이 높을수록 노동조합에 대한 필요성 인식이 커짐을 알 수 있다. 직무만족의 경우에는 근로자가 직무에 만족할수록 노동조합에 대한 필요성 인식이 낮아지는 것으로 나타난다. 한편 노조수단성에 대한 인식이 높을수록 노동조합에 대한 긍정적 인식이 큰 것으로 나타나고, 노사협의회를 운영하는 사업장의 근로자들이 그렇지 않은 경우에 비해 노동조합의 필요성에 대한 인식이 $[\exp(1.440)]=4.221$ 배 높게 나타남을 알 수 있다. 또한 사회경제적 지위 향상이 가능하다는 인식이 높을수록 노동조합의 필요성에 대한 인식에 부(-)의 영향을 미침을 알 수 있다.

다른 한편 <표 7>에는 노사협의회가 필요하다는 응답에 대한 이항로짓분석 결과가 제시되어 있다. 인구통계학적 변수만 넣고 살펴볼 경우에는, 노동조합이 필요하다는 응답과 유사하게, 남성이 여성에 비해 노사협의회 필요성을 더 크게 인식하고 있고, 학력의 경우 대졸 이상이나 전문대졸의 경우 중졸 이하보다 긍정적 응답이 높음을 알 수 있다. 그러나 모든 설명변수를 넣고 살펴본 모형4의 결과를 보면, 노동조합에 대한 이항로짓분석 결과와 달리 정규직인 경우 노사협의회에 대한 필요성 인식이 유의하게 높음을 알 수 있다. 한편 직무만족의 경우 통계적 유의성이 발견되지 않고 있으며, 노조수단성의 경우 1% 수준에서 통계적으로 유의하게 노사협의회 선호에 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타나 노동조합의 역할과 노사협의회 필요성 사이에 적어도 비조합원의 경우에 있어서는 보완적 관계인식이 있음을 추론해 볼 수 있다. 또한 사회경제적

지위향상 가능성의 경우, 노동조합에 대한 이항로짓분석 결과에서와 같이 사회경제적 정의인식이 높을 경우 노사협의회 필요성에 대한 인식이 낮아짐을 알 수 있다.

〈표 7〉 노사협의회가 필요하다는 응답에 대한 이항로짓분석 결과

| | 모형 1 | 모형 2 | 모형 3 | 모형 4 |
|-------------------------------------|------------------|------------------|------------------|-----------------|
| 인구통계학적 변수 | | | | |
| 성(남성=1) | .407(.085) *** | .071(.096) | .038(.099) | .061(.108) |
| 연령(세) | -.010(.005) * | -.005(.005) | -.006(.005) | -.002(.006) |
| 학력(준거집단은 중졸 이하) | | | | |
| 대졸 이상 | .564(.161) *** | -.060(.177) | .046(.180) | .025(.194) |
| 전문대졸 | .430(.177) ** | -.009(.187) | -.027(.189) | .138(.203) |
| 고졸 | .196(.151) | -.035(.157) | -.055(.158) | .032(.170) |
| 결혼 여부(준거집단은 미혼) | | | | |
| 기혼 배우자 유 | .131(.113) | -.109(.117) | -.120(.119) | -.045(.131) |
| 기혼 배우자 무 | .111(.194) | -.008(.196) | -.017(.199) | .065(.214) |
| 직무 특성 | | | | |
| 정규직 여부(정규직=1) | | .246(.123) ** | .276(.125) ** | .288(.134) ** |
| 월평균임금(ln값) | | .635(.104) *** | .655(.106) *** | .419(.115) *** |
| 기업형태(사기업=1) | | .140(.110) | .084(.112) | .040(.125) |
| 고용안정(안정=1) | | .077(.142) | .057(.144) | .051(.153) |
| 근속연수(년) | | .002(.007) | .001(.007) | -.006(.008) |
| 태도특성 | | | | |
| 직무만족 | | | -.104(.075) | -.107(.082) |
| 노조수단성 | | | .675(.069) *** | .670(.076) *** |
| 사회경제적 지위 향상 가능 | | | -.095(.063) | -.163(.068) ** |
| 노사협의회 운영(운영=1) | | | | 2.474(.181) *** |
| 상수 | -1.521(.268) *** | -4.715(.553) *** | -6.438(.642) *** | -5.357(.703) ** |
| 관측값(결측값 제외) | 3,736 | 3,715 | 3,714 | 3,508 |
| -2Log우도 | 3,903.240 | 3,805.152 | 3,702.005 | 3,192.445 |
| 카이제곱 | 74.119 *** | 154.090 *** | 256.728 *** | 489.706 *** |
| 자유도 | 7 | 12 | 15 | 16 |
| Pseudo-R ² (Cox & Snell) | .020 | .041 | .067 | .130 |
| Pseudo-R ² (Nagelkerke) | .030 | .062 | .102 | .200 |

주 : * P<.10, ** P<.05, *** P<.01

V. 결론 및 시사점

지금까지 대표적 근로자대표제도라고 할 수 있는 노동조합과 노사협의회에 대한 근로자들의 인식이 우리나라에서 지난 8년의 기간 동안에 어떻게 변화하였는지 살펴보고, 노동조합에 가입하지 않은 비조합원을 대상으로 어떤 요인의 영향을 받고 있는지를 실증분석을 통해 살펴보았다. 구체적으로 본 연구에서는 노동조합 조직률이 상당 기간 정체상태를 보이는 상황에서 근로자들의 근로자대표제도에 대한 선호나 인식은 어떻게 변화하였는지, 노동조합과 비교하여 노사가 함께 참여하는 다소 다른 성격의 대안적 근로자대표제도라고 할 수 있는 노사협의회에 대한 노동조합과의 관계에 대한 근로자들의 인식은 어떤 것인지, 노동조합이나 노사협의회에 대한 근로자들의 인식에 영향을 미치는 요인은 어떤 것인지 등을 살펴보았다. 그 결과는 우리나라 고용시스템의 발전방향을 전망하고, 근로자대표제도의 역할과 기능을 이해하는 데 정책적으로나 실무적으로 시사점을 제공할 수 있을 것으로 생각한다.

앞에서 살펴본 바와 같이 근로자대표제도 관련 질문 항목에 대한 2013년 조사 결과에 대해, 같은 질문 항목이 처음 포함된 2005년의 조사 결과와 비교해 볼 때, 노동조합과 노사협의회가 모두 필요없다는 의견은 증가한 반면에, 모두 필요하다는 의견이나 노동조합만 필요하다거나 노사협의회만 필요하다는 의견이 모두 감소하여, 전반적으로 근로자대표제도에 대한 근로자들의 인식이 부정적으로 바뀌었음을 알 수 있다.

이렇게 볼 때 경제위기나 대규모 구조조정 등에 따른 심각한 외부충격이 없는 한 노동조합의 조직률 정체상태는 상당 기간 지속될 가능성이 높다고 예측해 볼 수 있다. 한편으로 노사협의회가 소규모 사업장 등에서 자생적 근로자대표제도로 발전해 갈 가능성도 크지 않은 것으로 판단된다. 이러한 논의는 사회경제적 지위 향상 가능성이 근로자대표제도에 대한 인식에 부정적 영향을 미친다는 실증분석 결과에서도 살펴볼 수 있다. 우리 사회의 정치적·경제적 민주화나 사회적 형평성에 대한 긍정적 인식이 점차 높아진다면 노동조합 등 근로자대표

제도에 의존하려는 수요는 줄어들 것이라는 점을 시사한다고 보기 때문이다.

다만 비록 비노조원을 대상으로 한 조사라 하더라도 노동조합과 노사협의회에 대한 근로자들의 인식이 대체적이라기보다는 보완적이라는 점은 노사협의회제도가 대안적 근로자대표제도로써 발전할 수 있는 가능성이 어느 정도 열려 있음을 시사한다. 그동안 노사협의회가 노동조합의 역할을 대체한다거나 노동조합의 세력을 약화시킬 목적으로 악용될 수 있다는 우려에서 노사협의회 발전에 소극적인 시각도 있었다. 그럼에도 불구하고 노사협의회가 근로자들의 경영 참여 활성화나 근로자 이익 옹호에 노동조합과의 보완적 역할을 할 수 있다면 노사협의회 역할을 전향적으로 고려할 필요가 있는 것이다.

그러나 본 연구의 결과를 일반화하는 것은 다음과 같은 연구의 한계점을 충분히 고려하고 극복한 후에 이루어져야 할 것이다. 먼저, 근로자대표제도 영향 요인에 대한 횡단면 분석에서의 역 인과관계의 가능성이다. 특히, 직무만족 등의 근로자 태도 변수가 근로자대표제도 인식에 미치는 영향은 제한적 의미로 해석되어야 할 것이다. 또한 결과변수와 설명변수가 모두 동일인을 대상으로 한 조사결과를 활용한 만큼 동일방법 편의에서 비롯된 오류가 있을 수 있다. 이러한 한계는 서로 다른 자료를 가지고 타당성을 검증해 봄으로써 보완할 수 있을 것이다. 마지막으로 2005년과 비교하여 2013년에 근로자대표제도에 대한 인식이 낮아진 원인은 규명하지 못한 한계가 있다. 노동조합이나 노사협의회 필요성 인식이 낮아진 것이 어떤 요인에 의하여 영향을 받은 것인지를 살펴봐야 보다 명확한 논리적 설명이 가능하다고 볼 수 있을 것이다. 이 과제는 향후 연구과제로 남기기로 한다.

참고문헌

- 고용노동부(2014. 10). 「2013년 노조조직률은 10.3%로 전년과 동일」.
- 김유선(2001). 「한국의 노동조합 조합원수 증감요인 분석」. 『사회경제평론』 16 : 287~312.
- 노동진·박우성(2007). 「무노조기업 내 근로자의 의사결정참여와 노조가입 의

- 사」. 제8회 한국노동패널학술대회논문집, pp.181~203.
- 오계택(2007), 「동조합과 노사협회의 관계: 대체재인가 보완재인가」. 제8회 한국노동패널학술대회논문집, pp.409~431.
- 이시균·김정우(2007), 『노동조합 가입성향 결정요인과 대표권의 갭-근로자의 의사결정참여와 노조가입 의사』. 제8회 한국노동패널학술대회논문집, pp.204~228.
- 이영면·나인강·박재희(2014). 「글로벌 금융위기 이후 고용형태와 노동조합 조합원 여부에 따른 노동조합 우호도 변화에 관한 연구」. 제11회 한국노동패널학술대회논문집, pp.128~145.
- 이영면·이동진(2009). 「성공적인 노사협회의 운영의 영향요인에 대한 연구」. 『노동정책연구』 9(4): 83~118.
- Appelbaum, E. and R. Batt(1994). “The New American Workplace : Transforming Work Systems in the United States.” ILR Press.
- Bamberger, Peter A., Avraham Kluger, N. and Ronena Suchard(1999). “Research Notes : The Antecedents and Consequences of Union Commitment : A Meta-Analysis.” *Academy of Management Journal* 42 (3) : 304~318.
- Bigoness, William J. and Henry L. Tosi(1984). “Correlates of Voting Behavior in a Union Decertification Election.” *Academy of Management Journal* 27 (3) : 654~659.
- Brett, Jeanne M.(1980). “Why Employee Want Unions.” *Organizational Dynamics*, 8 (4) : 273~282.
- Brewster, C., Wood, G., Croucher, R., and M. Brookes(2007). “Are Works Councils and Joint Consultative Committees a Treat to Trade Union? A Comparative Analysis.” *Economic and Industrial Democracy* 28 (1) : 49~77.
- Cappelli, P. and D. Neumark(2001). “High Performance Work Practice Improve Establishment Level Outcomes?” *Industrial and Labor Relations Review* 54 (4) : 737~775.
- Charlwood, A.(2002), “Why Do Nonunion Employees Want to Unionize? Evidence

- from Britain.” *British Journal of Industrial Relations* 40 (3) : 463~491.
- DeCotiis, T. A. and J. LeLouran(1981). “A Predictive Study of Voting Behavior in a Representation Election Using Union Instrumentality and Work Perceptions.” *Organizational Behavior and Human Performance* 27 (1) : 103~118.
- Freeman, R. B. and J. Rogers(1999). *What Workers Want*, Itchaca, NY : Cornell University Press.
- Freeman, B. R. and E. P. Lazear(1995). “An Economic Analysis of Works Councils” In Rogers, J. & W. Streeck(eds.), *Works Councils : Consultation, Representation, and Cooperation in Industrial Relations*, 27-50, University of Chicago Press.
- Glick, William, Phillip Mirvis, and Diane Harder(1977). “Union Satisfaction and Participation.” *Industrial Relations* 16 (2) : 145~151
- Gollan., P. J.(2002). “So What's the News? Management Strategies towards Non-union Employee Representation at News International.” *Industrial Relations Journal* 33 (4) : 316~331.
- Gordon, Michael and Angelo S. Denisi(1995). “A Re-Examination of the Relationship between Union Membership and Job Satisfaction.” *Industrial and Labor Relations Review* 48 (2) : 222~236.
- Hammer, W. C. and F. J. Smith(1978). “Work Attitudes as Predictors of Union Activity.” *Journal of Applied Psychology* 63 (4) : 415~421.
- Helfen, M., and E. S. Schuessler(2009). “Uncovering Divergence : Management Attitudes towards HRM Practices and Works Council Presence in German SMEs.” *Economic and Industrial Democracy* 20 (2) : 207~240.
- Kaufman, B. E.(2014). “The Future of Employee Voice in the USA” In Stewart Johnstone & Peter Ackers (eds.), *Finding a Voice at Work? New Perspectives on Employment Relations*, 278~299, Oxford University Press.
- Kaufman, B. E. and D. G. Taras(2000). *Nonunion Employee Representation : History, Contemporary Practice, and Policy*, NY, USA: M. E. Sharpe.
- Kim, Dong-One and Hyun-Ki Kim(2004). “A Comparison of the Effectiveness of

- Unions and Non-union Works Councils in Korea: Can Non-union Employee Representation Substitute for Trade Unionism?" *International Journal of Human Resource Management* 15 (6) : 1069~1093.
- Kochan, Thomas A.(1970). "How American Workers View Labor Unions." *Monthly Labor Review* 22 (4) : 23~31.
- Kochan, T. A., Katz, H. C. and R. B. McKersie(1986). *The Transformation of American Industrial Relations*, Basic Books.
- McClendon J. A., Wheeler, H., and R. Weikle(1998). "The Individual Decision to Unionize." *Labor Studies Journal* 23 (3) : 34~54.
- Montgomery, R. B.(1989). "The Influence of Attitudes and Normative Pressures on Voting Decisions in a Union Certification Election." *Industrial and Labor Relations Review* 42 (2) : 262~279.
- Pil, F. K. and J. P. MacDuffie(1996). "The Adaption of High Involvement Work Practices." *Industrial Relations* 35 (3) : 423~455.
- Premack, S. L. and J. E. Hunter(1988). "Individual Unionization Decisions." *Psychological Bulletin* 103 (2) : 223~234.
- Rogers, J. and W. Streeck(1995). "The Study of Works Councils : Concepts and Problems" In Rogers, J. and Streeck, W. (eds.), *Works Councils : Consultation, Representation, and Corporation in Industria! Relations*, pp. 3~26, University of Chicago Press.
- Schriesheim, Chester A.(1978). "Job Satisfaction, Attitude toward Unions and Voting in a Union Representation Election." *Journal of Applied Psychology* 63 (4) : 548~552.
- Terry, M.(1999). "System of Collective Employee Representation in Non-union Firms in the UK." *Industrial Relations Journal* 30 (1) : 16~30.
- Youngblood, S. A., DeNisi, A. S. Molleston J. L. and W. H. Mobley(1984). "The Impact of Work Environment, Instrumentality Beliefs, Perceived Labor Union Image, and Subjective Norms on Union Voting Intentions." *Academy of Management Journal* 27 (3) : 576~590.

Factors Affecting Non-union Workers' Perceptions of Employee Representation Systems in Korea

Choi Junha · Lee Youngmyon

This paper analyzes the perceptions held by workers about employee representation systems such as labor unions and works councils, using data from the Korean Labor and Income Panel Studies of 2005 and 2013. Superficially, data from the 1,301 respondents completing both surveys shows that perceptions of representation systems have worsened not only among non-union workers, but amongst union workers as well over the period. This finding suggests the stagnation in union density will continue for some time. Yet when examining the particular factors effecting perceptions held by non-union workers from the 2013 panel data, the labor instrumentality variable positively affected the favorability of respondents to work councils, and furthermore, employees working at a workplace with works councils responded positively to the necessity of labor unions. This finding indicates a potentially complementary relationship between works councils and labor unions, with works councils potentially expanding into the space left by the abatement of unions.

Keywords : employee representation system, labor union, works council, union density