

# 노동조합 조직률의 현황과 추세

김 정 우\*

## I. 머리말

2003년말을 기준으로 한국에는 6,257개의 노동조합이 조직되어 있고, 노동조합 조합원수는 1,549,949명인 것으로 나타나 전체 임금근로자를 조직대상으로 볼 때, 노동조합 조직률은 10.8%였다.<sup>1)</sup> 이는 2002년말과 같은 수준으로, 한국의 노조 조직률은 1989년의 19.8%를 정점으로 완만한 하락세를 지속하고 있는 것으로 나타났다. 10.8%의 조직률은 스웨덴, 독일과 같은 서구 복지국가보다 훨씬 낮을 뿐 아니라 영국(29.1%), 미국(12.9%), 일본(19.6%)과 같은 자유주의 시장경제 체제가 지배적인 국가들에 비해서도 낮은 수준이다.

특히 한국은 단지 조직률만 낮은 것이 아니라 기업별 노조에 입각한 노동조합 조직화 방식으로 인해 비정규직의 조직정도가 매우 낮고 협약적용률(coverage)의 확대에도 한계가 있어, 실제 노동조합 가입에 따른 혜택이 대규모기업과 공공부문의 정규직 조합원이라는 소수에게만 귀결된다는 점에서 문제점이 지적되고 있다.

아래에서는 2003년말 기준 한국의 노동조합 조직현황의 특징과 1987년 이래의 노조 조직률 추세를 살펴보고, 노조조직률 저하에 따른 부작용을 줄일 수 있는 방안을 모색해보고자 한다.

\* 한국노동연구원 책임연구원(yhk08@kli.re.kr).

1) 이때 노동조합 조직률은 노동부에 의해 매년 조사되는 「전국노동조합 조직현황조사」를 통해 전체 조합원의 수를 파악하고, 이를 통계청의 「경제활동인구조사」상의 임금근로자수로 나누어 계산한 것인데, 이는 국제비교 등에 활용되는 가장 일반적인 계산방법이다.

## II. 노동조합 조직현황

2003년 12월말을 기준으로 한국에는 6,257개의 노동조합이 조직되어 있고, 조합원수는 1,549,949명으로 이중 남성이 78.9%인 1,223,330명, 여성이 21.1%인 326,619명으로 남성 조합원이 대부분을 차지하고 있다(이 책의 주요통계 <표 28> 참조). 총연맹별로 보면 한국노총의 노동조합수와 조합원수는 각각 3,951개소, 831,660명으로 2002년말 수치인 4,063개소, 809,416명과 비교해보면, 조합수는 112개소 감소하였으나 조합원수는 22,244명 증가했다. 반면에 민주노총의 노동조합수와 조합원수는 각각 1,332개소, 673,880명으로 2002년말 수치인 1,529개소, 85,147명과 비교해보면, 조합수와 조합원수가 각각 197개

<표 1> 노동조합 조직률 추이

(단위: %)

연 도	조 직 률(A)			조직률(B)
	전 체	남 자	여 자	
1985	12.4	13.1	11.1	16.9
1986	12.3	13.2	10.5	16.8
1987. 6. 30	11.7	13.0	9.5	15.7
1987. 12. 31	13.8	15.3	11.1	18.5
1988	17.8	20.1	13.7	19.5
1989	18.6	21.8	13.4	19.8
1990	17.2	20.5	12.0	18.4
1991	15.4	18.5	10.4	17.2
1992	14.6	17.9	9.1	16.4
1993	14.0	17.2	8.7	15.6
1994	13.3	16.6	7.9	14.5
1995	12.5	15.7	7.3	13.8
1996	12.1	15.5	6.6	13.3
1997	11.1	14.7	5.5	12.2
1998	11.4	15.2	5.3	12.6
1999	11.7	15.4	6.1	11.9
2000	11.4	15.3	5.7	12.0
2001	11.5	15.7	5.4	12.0
2002	10.8	14.9	5.1	11.0
2003	10.8	14.5	5.5	11.0

주: 조직률 A=조합원수÷임금근로자×100

조직률 B=1987년 이전은 조합원수÷(상시고-공무원-사립학교 교원)×100

1988년 이후는 조합원수÷(임금근로자-공무원-사립학교 교원)×100

1999년 이후는 조합원수÷(임금근로자-공무원(철도, 체신 등 기능직 공무원과 국공립교원은 제외)×100

조직률 B는 노동부 집계방식.

1991년 이후 경제활동인구의 시계열 조정에 따라 수치를 보정함.

자료: 노동부, 『전국노동조합 조직현황』, 각년호.

통계청, 「경제활동인구조사」 원자료.

소, 11,267명 감소한 것으로 나타났다.)<sup>2)</sup>

2003년말 기준 한국의 노동조합조직률은 국가부문 등 조직대상에서 제외되는 부문을 빼고 계산하는 노동부 집계방식에 따르면 11.0%이고(<표 1>의 조직률 B), 임금근로자를 기준으로 계산하는 일반적인 방법에 따르면 10.8%로 나타났다(<표 1>의 조직률 A).

<표 2> 조합원규모별 노동조합 조직현황

(단위: 개소, 명)

조합규모	노조수	조합원수		
		전 체	남 성	여 성
1~49인	2,995	55,969	44,586	11,383
50~99인	1,099	78,871	64,292	14,579
100~299인	1,393	231,695	195,069	36,626
300~499인	250	94,985	76,292	18,693
500~999인	195	133,337	106,367	26,970
1,000~4,999인	140	273,856	218,848	55,008
5,000인 이상	34	681,236	517,876	163,360
조합원수 무 또는 불명	151	0	0	0
전 체	6,257	1,549,949	1,223,330	326,619

자료: 한국노동연구원, 『2003년 노동조합 조직현황 분석』, 2004.

조합원규모별로 노동조합 조직현황을 살펴보면 조합원수가 5,000명 이상인 대규모 노동조합에 속하는 조합의 개수는 34개로 전체 노동조합수 6,257개의 0.5%에 불과하나, 이들 대규모 노동조합에 소속된 조합원의 수는 681,236명으로 전체 조합원수 1,549,949명의 44.0%에 달하고 있다. 조합원수 기준을 1,000명으로 잡으면, 조합원수가 1,000명 이상인 노동조합의 수는 174개로 전체 노조수의 2.8%이나 조합원수가 1,000명 이상인 노동조합에 소속된 조합원의 수는 955,092명으로 전체 조합원수의 61.6%를 차지하고 있어, 현재 노동조합에 소속된 조합원의 다수는 대규모 기업에 소속된 것으로 나타났다.

다음으로 종사상 지위(고용형태)별 노동조합 조직현황을 살펴보자. <표 3>은 경제활동인구 부가조사 원자료를 이용하여 2003년 8월과 2004년 8월의 노동조합 가입률을 종사상 지위(고용형태)별로 나누어 살펴본 것이다.<sup>3)</sup>

- 2) 한편 민주노총에 따르면 2004년말 현재 민주노총 소속 조합원의 수는 629,204명인 것으로 집계되었다(노동과 세계 320호 2005. 1. 6~1. 12).
- 3) 노동부에 의해 매년 시행되는 노동조합 조직현황 조사는 노동조합 필증이 교부된 전국의 노동조합을 대상으로 조사표를 배포, 수거하는 자기기입방식으로 조사가 이루어지므로 고용형태별 조직률 등을 계산해낼 수 없는 반면, 경제활동인구 부가조사는 가구조사의 형식으로 이루어지므로 고용형태별 조직현황의 파악이 가능하고 공무원노조 등 법외노조의 조합원이 분석에 포함되므로 노조를 대상으로 하는 전수조사에 비해 조직률이 약간 상회하는 경향이 있다. 실제 경제활동인구 부가조사

〈표 3〉 종사상 지위별 노조가입 현황

(단위 : 천명, %)

		무노조 사업체	유노조 사업체		
			가입대상 배제	자발적 미가입	노동조합원
2003년 8월	전 체	11,022 (77.9)	786 (5.6)	727 (5.1)	1,615 (11.4)
	상용근로자	4,526 (62.6)	511 (7.1)	661 (9.1)	1,538 (21.3)
	임시근로자	4,515 (92.7)	230 (4.7)	58 (1.2)	69 ( 1.4)
	일용근로자	1,981 (97.1)	44 (2.2)	8 (0.4)	8 ( 0.4)
2004년 8월	전 체	11,143 (76.4)	918 (6.3)	708 (4.9)	1,815 (12.4)
	상용근로자	4,730 (61.4)	1,126 (7.7)	1,212 (8.3)	3,286 (22.5)
	임시근로자	4,430 (92.0)	757 (5.2)	186 (1.3)	218 ( 1.5)
	일용근로자	1,983 (95.7)	516 (3.5)	48 (0.3)	58 ( 0.4)

자료 : 통계청, 「경제활동인구 부가조사」 원자료.

〈표 4〉 산업별 노조가입 현황

(단위 : 천명, %)

		무노조 사업체	유노조 사업체		
			가입대상 배제	자발적 미가입	조합원
2003년 8월	농림어업	134 (96.0)	2 ( 1.4)	1 ( 0.4)	3 ( 2.1)
	제조업	2,498 (72.0)	244 ( 7.0)	173 ( 5.0)	553 (16.0)
	건설업	1,228 (93.2)	23 ( 1.7)	21 ( 1.6)	45 ( 3.4)
	도소매업	1,593 (89.3)	74 ( 4.2)	47 ( 2.6)	71 ( 4.0)
	숙박 및 음식점	978 (96.0)	14 ( 1.4)	8 ( 0.8)	19 ( 1.8)
	운수업	225 (37.8)	55 ( 9.3)	54 ( 9.1)	260 (43.8)
	금융 및 보험업	334 (48.1)	106 (15.2)	55 ( 7.9)	200 (28.8)
	사업서비스업	1,035 (87.3)	51 ( 4.3)	46 ( 3.8)	53 ( 4.5)
	교육서비스업	724 (61.7)	91 ( 7.8)	237 (20.2)	121 (10.3)
	보건 및 사회복지사업	366 (73.2)	36 ( 7.3)	36 ( 7.3)	61 (12.2)
	기타공공·수리 및 개인서비스업	504 (91.6)	10 ( 1.8)	4 ( 0.8)	32 ( 5.8)
	전체	11,022 (77.9)	786 ( 5.6)	727 ( 5.1)	1,615 (11.4)
	2004년 8월	농림어업	137 (95.2)	3 ( 2.0)	1 ( 1.0)
제조업		2,521 (70.1)	282 ( 7.8)	164 ( 4.6)	627 (17.4)
건설업		1,192 (91.5)	47 ( 3.6)	19 ( 1.5)	44 ( 3.4)
도소매업		1,612 (88.6)	87 ( 4.8)	54 ( 3.0)	67 ( 3.7)
숙박 및 음식점		1,014 (95.5)	16 ( 1.5)	6 ( 0.6)	26 ( 2.5)
운수업		263 (41.9)	56 ( 9.0)	43 ( 6.8)	265 (42.3)
금융 및 보험업		325 (47.2)	111 (16.1)	47 ( 6.8)	205 (29.8)
사업서비스업		1,103 (85.2)	58 ( 4.4)	61 ( 4.7)	74 ( 5.7)
교육서비스업		734 (61.7)	93 ( 7.8)	209 (17.5)	154 (12.9)
보건 및 사회복지사업		394 (71.2)	43 ( 7.8)	33 ( 6.0)	84 (15.1)
기타공공·수리 및 개인서비스업		551 (90.5)	13 ( 2.2)	13 ( 2.2)	31 ( 5.1)
전체		11,143 (76.4)	918 ( 6.3)	708 ( 4.9)	1,815 (12.4)

주 : 주요산업만 기입하였으므로 각 항목의 합이 전체와 일치하지 않음.

자료 : 통계청, 「경제활동인구 부가조사」 원자료.

를 분석하여 계산한 노조가입률은 노동부에서 조사하여 계산한 노조조직률보다 1.0%p 이상 높았다.

전체근로자를 100으로 봤을 때 노동조합이 없는 무노조 사업체에 근무하는 비중은 2003년 8월과 2004년 8월에 각각 77.9%, 76.4%였고, 나머지 유노조 사업체에 근무하는 근로자 중 실제 조합원은 각각 11.4%, 12.4%이고 가입대상에서 배제되어 조합원이 아닌 근로자는 5.6%, 6.3%, 자발적으로 가입하지 않는 근로자는 5.1%, 4.9%에 달했다.

즉 전체 근로자를 대상으로 하는 노동조합 가입률은 2003년 8월에는 11.4%, 2004년 8월에는 12.4%인 것으로 해석할 수 있다. 그러나 이를 고용형태별로 살펴보면 상용(정규직) 근로자의 노조가입률은 21%를 상회하는 반면 임시근로자의 노조가입률은 1.5%이하, 일용 근로자의 노조가입률은 0.4%에 불과해 정규직근로자들의 노조가입률이 압도적으로 높았다.

산업별로 노동조합 가입현황을 살펴보면, 운수업의 노조가입률이 42.3%로 가장 높았는데, 이는 버스 및 택시 등 운수업 근로자들의 노조조직화가 잘 되어있기 때문으로 추정된다. 다음으로 금융 및 보험업이 29.8%, 제조업이 17.4%로 상대적으로 높은 가입비율을 보였다. 한편 사업서비스업, 기타공공·수리 및 개인서비스업의 노조가입률은 각각 5.7%, 5.1%로 상대적으로 낮았다(<표 4> 참조).

이상의 노동조합 조직현황조사 및 경제활동인구 부가조사의 결과를 통한 분석결과를 통해 볼 때, 한국의 노동조합은 규모별로는 대규모기업, 고용형태별로는 정규직, 산업별로는 운수업, 금융 및 보험업, 제조업 등을 중심으로 조직되었다는 사실을 확인할 수 있다.

### Ⅲ. 노동조합 조직률 추세

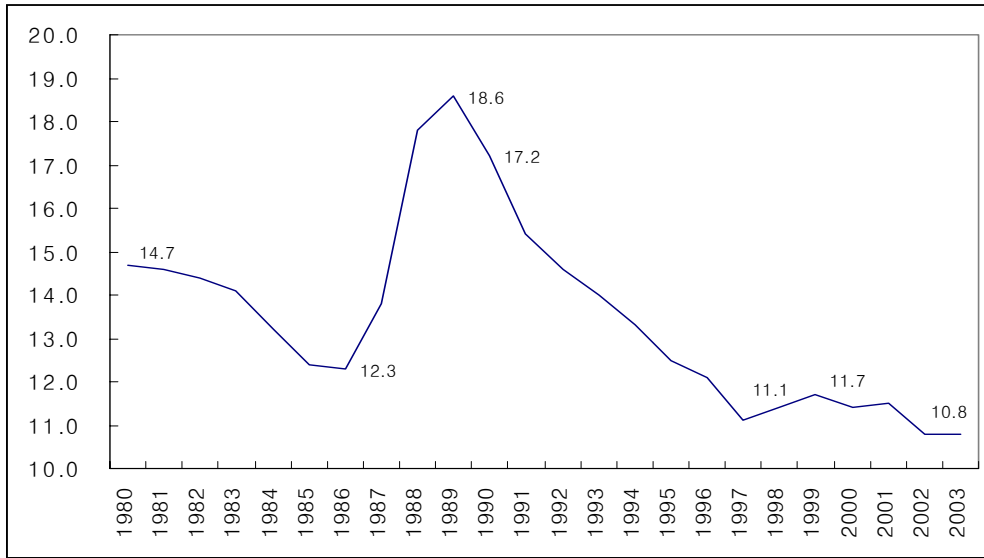
조직률 A를 중심으로 노동조합 조직률의 추세를 살펴보면 다음의 [그림 1]과 같다. 한국의 노조조직률은 1980년의 14.7%에서 꾸준히 하락하여 1986년에는 12.3%까지 하락하다가 1987년 7월~9월까지의 노동자대투쟁을 계기로 급격히 증가하기 시작했다. 이후 1989년의 18.6%를 정점으로 1997년까지 꾸준히 하락하여 노조조직률은 11.1%까지 떨어졌다. IMF 외환위기 이후에는 다소간의 등락을 거듭하고 있지만 추세적으로는 하락세가 지속되었고, 2002년과 2003년의 노조조직률은 10.8%를 기록해 1965년 이래 최저치를 보였다.

노조조직률의 하락의 원인은 노사관계를 둘러싼 산업구조 및 고용구조 등의 변화가 노조조직률의 변화를 가져온다는 경제구조변화설과 노동자를 조직하는 주체인 노동조합의 대응과 조직되는 대상인 미조직노동자의 의식변화, 노조조직화에 대한 경영자의 태도, 정부정책의 변화 등 노사관계 주체들의 구조와 의식적 행동의 결과가 조직률에 작용하고 있다는 노사관계주체설, 이 두 가지로 설명할 수 있다.<sup>4)</sup>

한편 이러한 노조조직률의 하락에 대응하여 한국노총, 민주노총 등 총연맹은 산별노

[그림 1] 노동조합 조직률의 추이(1980년~2003년)<sup>5)</sup>

(단위: %)



주: 조직률=조합원수÷임금근로자×100

자료: 노동부, 『전국노동조합 조직현황』, 각년도.

조로의 조직형식 전환, 비정규직 조직화 사업 등 다양한 수준의 조직확대 사업을 벌여나갔다. 그러나 기업별노조체제가 굳건하게 유지되는 상황에서 아직까지 이러한 총연맹 차원의 노력이 큰 성과를 거두었다고 평가하기는 어렵다. 산별노조로 조직형식을 전환한 금속노조나 보건의료노조에서도 산별노조의 장점이라 할 수 있는 미조직 사업장의 조합원 직가입이나 미조직 사업장의 조직화에는 아직 큰 성공을 거두지 못했다고 볼 수 있다. 기업별노조라는 조직형태는 노조의 과편화, 소규모 노조로의 자생력 부재로 인한 노조유지 곤란, 재정적, 인적자원의 기업별노조 집중으로 인한 미조직 노동자 조직화사업 곤란 등 자원배분의 비효율성과 규모별 격차를 발생시켜 조직률의 제고를 어렵게 만든다.

[그림 2]와 <표 5>는 1999년에서 2003년까지 한국노총과 민주노총의 조합원수 추이를 나타내고 있다. 우선 같은 기간동안 전체조합원수는 69,883명 늘어났는데, 이 중 민주노총은 109,106명 늘어난 반면 한국노총은 56,843명 줄어들어 양대노총간의 조합원수 격차는 1999년의 323,729명에서 2003년에는 157,780명으로 크게 줄어들었다.

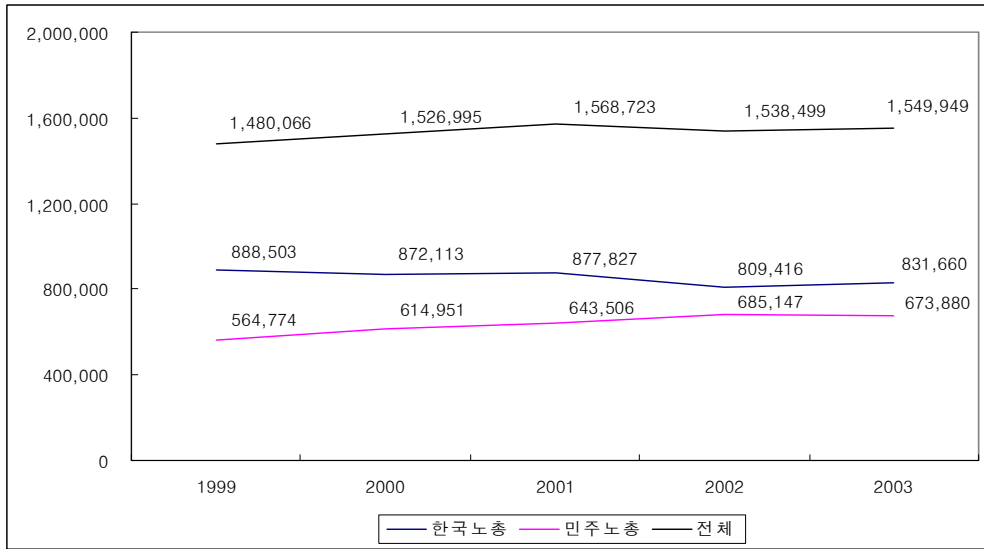
그러나 전체조합원수의 증가 자체가 미미한 것을 보아도 알 수 있듯이, 이러한 양노

4) 한국에서 노조조직률의 하락원인에 대한 실증연구로는 홍성우(1996), 이시균(2001), 윤진호(2002)의 연구가 대표적이라 할 수 있는데, 세 연구결과 모두 탈제조업화, 비정규직의 증대 등 산업 및 고용구조의 변화가 노조조직률을 낮추는 방향으로 작동했음을 보여주고 있다.

5) 보다 자세한 연도별 노조조직률은 이 책의 주요통계, <표 29>를 참조.

[그림 2] 총연맹별 노동조합원수 추이(1999~2003년)

(단위 : 명)



주: 총연맹에 가입하지 않는 노동조합도 있으므로 양노총의 합이 전체와 일치하지는 않음.  
 자료: 노동부, 『전국노동조합 조직현황』, 각년도.

총간 조합원수 격차의 감소는 신규조직화의 증가에 기인한 것이라기보다 기존 노동조합의 상급단체 변경에 의한 것일 가능성이 높다. <표 5>에서 2002년을 제외하면 한국노총의 조합원수가 줄어들 때마다 민주노총의 조합원수가 증가했다는 사실은 이런 추론을 뒷받침해 주고 있다.

물론 총연맹의 자기정체성을 명확히 하고 선명성을 부각함으로써 논리적, 도덕적 우위를 선점하고, 이를 통해 기존 노동조합을 끌어들이는 것도 중요하지만 앞으로는 신규 조직사업을 통해 새로운 노동조합 지원을 발굴 육성해내는 것이 노동조합 조직률의 하락을 막아내기 위한 더 효과적인 방안으로 작용할 것이다.

<표 5> 양대노총 조합원수 격차(1999~2003년)

(단위 : 명)

연도	양대노총 조합원수 격차	전년대비 전체조합원수 증감	전년대비 한국노총조합원수 증감	전년대비 민주노총조합원수증감
1999	323,729	-	-	-
2000	257,162	46,929	-16,390	50,177
2001	234,321	41,728	5,714	28,555
2002	124,269	-30,224	-68,411	41,641
2003	157,780	11,450	22,244	-11,267

자료: 노동부, 『전국노동조합 조직현황』, 각년도.

낮은 조직률만 문제가 되는 것은 아니다. <표 6>에서 나타나듯이 한국의 협약적용률은 노조조직률과 거의 차이가 없다. 반면에 유럽의 대부분의 국가는 협약의 적용범위가 실제 노조조직률을 훨씬 상회하고 있는데, 특히 프랑스 같은 경우 노조조직률은 한국과 큰 차이가 없지만 협약적용률이 90%에 달하기 때문에 노동조합의 교섭력이나 영향력은 한국과 비교할 바가 아니다.

서구, 특히 유럽에서 노조조직률을 훨씬 상회하여 협약이 적용되는 것은 우선 노동조합의 조직방식과 교섭주체의 포괄범위가 산업 혹은 지역차원으로 되어 있고, 노사간에 맺어진 협약의 적용이 교섭당사자 이외의 동종업종 혹은 지역으로 확장 적용될 수 있도록 하는 단체협약 포괄적용에 관한 협정이 존재하기 때문이다. 우리나라에도 하나의 공장 혹은 사업장 기타 직장에 상시 사용되는 동종의 근로자 반수 이상의 근로자가 하나의 단체협약의 적용을 받게 된 때에는 당해 공장 혹은 사업장 기타 직장에 사용되는 다른 동종의 근로자에 대해서도 당해 단체협약이 적용된다고 규정하는 단체협약의 일반적 구속력이 노동조합및노동관계조정법 제35조에 의해 보장되고 있지만, 교섭의 주체가 기업별노조이기 때문에 일반적 구속력이 실제 광범위하게 확장 적용되기는 매우 어려운 것이 현실이다.

<표 6> OECD 주요국가의 노조조직률과 협약적용률

(단위: %)

	노조조직률			협약적용률		
	1980	1990	2000	1980	1990	2000
호 주	48	40	25	80+	80+	80+
프랑스	18	10	10	80+	90+	90+
독 일	35	31	25	80+	80+	68+
일 본	31	25	22	25+	20+	15+
한 국	15	17	11	15+	20+	10+
스웨덴	80	80	79	80+	80+	90+
영 국	51	39	31	70+	40+	30+
미 국	22	15	13	26	18	14

주: 한국의 협약적용률은 교섭단위에 속한 노동자의 약 20%가 조합원이 아니라는 가정 하에 추정된 값임.

자료: OECD, *Employment Outlook*, 2004, p.145.

#### IV. 노동조합의 영향력 제고방안

##### － 연대임금정책과 산별교섭의 확장 －

노동조합의 역할에 대해서는 상반된 견해가 존재한다. 일반적으로 신고전파 경제학에서 노동조합은 시장의 순조로운 작동에 의한 가격(임금) 및 수량(고용)결정을 왜곡시키



는 시장교란자로 이해되고, 노동조합에 의해 사회전체적 후생은 감소하는 것으로 간주된다. 한편 Freeman과 Medoff(1984) 등 제도학파는 노조가 대변 및 견제(voice) 기능을 통해 이직률을 낮추고 기업 내 숙련을 보호하는 등 인력관리의 효율성을 높이고 비용을 절감시키며, 근로조건 개선과 고충처리 등으로 근로의욕을 고취시키는 등의 긍정적 기능을 수행하는 것으로 본다.

또한 노동조합은 일차적으로 조직노동자의 임금인상을 추구하지만 이는 미조직 노동자에 대한 파급효과(spillover effect)를 통해 노동대중 전체의 임금과 소득을 증가시킴으로써 자본과 노동간의 분배평등화에 기여하고 임금불평등을 개선함으로써 성별, 학력별, 산업별, 업종별 임금격차를 줄이고 노동내부의 분배 평등화에 기여한다는 주장이나 실증분석 결과도 존재한다(윤진호, 2004 ; 황덕순, 2004).

일단 노동조합이 조직내부의 그리고 사회전체의 불평등도를 낮추는 방향으로 작동한다는 전제에서 출발할 때 노동조합의 조직률 하락은 노동조합의 사회적 영향력의 하락을 가져오게 되고 이는 사회적 불평등도를 높이고 노동시장의 이중구조화를 가져오게 될 위험이 크다고 할 수 있으며, 따라서 노동조합의 영향력을 확대하는 것은 상당히 중요한 의미를 갖게 된다.

노동조합의 영향력을 확대하기 위해서는 일차적으로 조직률을 상승시키기 위한 노동조합 자체의 노력이 요구된다. 그러나 제조업, 남성, 정규직으로 대표되는 기존의 조직화대상, 그리고 기업별 노조(혹은 기업별노조의 연합 형식을 띤 다소 왜곡된 형태의 산별연맹건설)라는 기존의 조직화방식으로는 더 이상 조직률의 제고가 가능하지 않다는 것은 이미 노동조합 내외에서 여러 차례 지적된 바 있다. 그러나 지금까지의 산별노조 건설과정을 통해서도 드러나듯이 기업별노조로 조직되어있던 조직형식을 짧은 시기안에 산별노조로 전환하는 것은 현실적으로 쉽지 않은 과제이다.

따라서 앞으로는 한편으로는 산별노조로의 전환이라는 조직형식 변경과 더불어 산업구조의 변화, 고용구조의 변화에 대응할 수 있도록 서비스업종, 여성, 비정규직 등 미조직부문에 대한 조직화에 더욱 박차를 가하고 교섭의 집중화, 중소기업 및 저임금 노동자의 임금격차 축소를 지향하는 연대임금정책을 강화하는 방안이 필요하다고 할 수 있다(황덕순, 2004).

특히 산업별 교섭을 꾸준히 진행하여 산업별 교섭에 포함되는 노동조합의 규모를 확장하는 것은 협약적용률의 제고와 관련하여서도 여러 시사점을 던져 줄 수 있다. 이런 의미에서 볼 때 2003년과 2004년에 금속산업과 보건의료산업, 금융산업 등에서 산업별 최저임금을 설정하는 등 보다 진전된 교섭의 내용을 확보한 것은 긍정적으로 평가할 수 있을 것이다.

결론적으로 노동조합 조직률이 지속적으로 하락하고 노조대표성에 대한 문제제기가

계속되는 상황에서 노동조합의 영향력을 확대하기 위해서는 장기적으로는 산별노조로의 전환 등 다양한 조직확대 활동을 지속해야 하고 단기적으로는 연대임금정책을 강화하고 협약적용률을 제고할 수 있도록 산별교섭의 포괄대상을 확장하는 방향으로 노력하는 것이 중요하다고 할 수 있다.

#### <참고문헌>

- 권현지, 『노동조합 조직규모의 변화와 조직확대방안』, 한국노총 중앙연구원, 1999.
- 김정환·정진호·김정우, 『2003년 노동조합 조직현황 분석』, 한국노동연구원, 2004.
- 윤진호, 「비정규 노동자의 실태와 조직화 문제」, 『산업노동연구』, 제8권 제2호, 2004.
- 이시균, 「노동조합 조직률 변화와 가입성향 결정요인」, 『매월노동동향』, 12월, 한국노동연구원, 2001.
- 한국노동연구원, 『2004 해외노동통계』, 2004.
- 홍성우, 「한국의 노조 조직률 하락 원인에 관한 연구」, 『산업노동연구』, 제2권 제2호, 1996.
- 황덕순, 「노동조합이 임금격차에 미치는 효과와 연대임금정책」, 『매월노동동향』, 10월, 한국노동연구원, 2004.
- Freeman, R. B., Medoff, J. L., *What Do Unions Do?*, Basic Books, Inc. 1984.
- OECD, *Employment Outlook*, 2004.