

비정규직의 노동조합 가입 결정요인 분석

이시균 · 김정우*

I. 머리말

2003년 말을 기준으로 우리나라의 노조조직률은 10.8%에 불과하다. 이는 1970년대보다도 낮은 수준으로 노조조직률은 1989년에 18.6%로 정점을 보인 이후 지속적으로 하락하는 추세를 보이고 있다.

낮은 조직률 자체보다 더욱 큰 문제는 현행 기업별 노동조합 체계하에서 노동조합원의 대다수가 정규직 노동자들로 구성되어 있어 전체 임금노동자의 절반 정도를 차지하는 비정규직 노동자들의 이해와 요구가 제대로 반영되지 않는 ‘대표권의 갭’ 현상이 발생할 수 있다는데 있다. 실제 2004년 8월에 실시된 「경제활동인구 부가조사」 결과에 따르면 상용근로자의 노조조직률은 22.5%인 반면, 임시근로자와 일용근로자의 노조조직률은 각각 1.5%, 0.4%에 불과한 것으로 나타났다. 최근의 노조조직률 하락에는 비정규직의 규모 증가와 함께 이들에 대한 조직화 부재도 영향을 미쳤을 것으로 추측된다.

이 글의 목적은 고용형태에 따른 노동조합 조직률 차이의 원인을 살펴보는 것이다. 이를 위해 고용형태별 노동조합 조직률의 차이에 관한 정보를 알 수 있는 유일한 자료인 「경제활동인구 부가조사」를 사용했고, 방법론으로 프라빗 모델을 활용했다.

* 이시균=한국노동연구원 책임연구원(lsk@kli.re.kr).

김정우=한국노동연구원 데이터센터 동향분석팀 책임연구원(kjw@kli.re.kr).

II. 노조조직률 결정에 관한 이론

노동조합의 조직화에 관한 이론에는 여러 가지 접근방법이 있으나 경제학적 관점에서서는 개별 노동자가 노동조합에 가입함으로써 얻게 되는 효용과 이때 발생하는 비용의 크기를 비교하여 합리적 선택을 하게 된다는 기대효용이론에 입각한 설명이 가장 전통적이다. 이러한 효용이론에 입각한 개인선택이론은 단순하면서도 명쾌한 설명을 제공함에도 불구하고 개별 노동자가 노동조합 가입을 희망함에도 불구하고 가입할 수 없는 제도적이고 구조적인 제약을 고려하지 못한다는 치명적 한계를 가지고 있고, 이 때문에 여러 차원의 비판을 받은 바 있다.

Faber(1982) 등에 의해 정식화된 노동조합에 관한 수요-공급이론은 개인의 노조가입 선택과 이를 제약하는 제도적·구조적 요인을 결합하여 노조가입률을 설명하고자 하는 시도로서 전통적인 개인선택이론이 갖는 한계를 극복하는 이론이라 할 수 있다. 이 이론에 따르면 노조조직률은 노동조합에 대한 수요와 노동조합의 공급간의 상호작용에 의해 결정되는데, 여기서 노조에 대한 수요란 기대효용에 입각한 개별노동자의 노조가입 성향을 의미하고 노조의 공급은 미조직 노동자들에게 노조가입 기회가 얼마나 주어지는가를 뜻하며 이 또한 노동조합 조직화에 따른 수익과 비용에 의해 결정되는 함수이다.

결국 노조조직률은 노조에 대한 수요, 즉 개별 노동자들의 노조가입 성향(개인의 특성, 심리적 요인, 경제적 요인, 이념적 지향 등)과 노동조합의 공급, 즉 노조가입 제약요인(거시경제변수, 산업·직종구조, 정부정책, 사용자 태도, 노조의 구조 및 조직화 노력 등) 사이의 관계에 의해 결정된다는 것이다.

이상의 이론적 틀을 비정규직의 노조조직화와 관련해서도 적용할 수 있을 것이다. 특히 대공장 정규직 중심의 기업별 노조체제하에 있는 우리나라의 경우, 개별 노동자의 선택이라는 수요측 요인보다는 기업규모와 고용형태 같은 공급측 요인이 노조조직률에 더 큰 영향을 미칠 것으로 예상된다.

III. 실증분석

본 연구에서 활용하는 자료는 2004년 8월에 조사된 「경제활동인구조사」 부가조사이

다. 「경제활동인구조사」 부가조사는 약 3만의 표본가구를 조사가구로 추출하고 생산가능인구 만 15세 이상인 자를 조사대상(7만명 내외)으로 한 「경제활동인구조사」에 ‘지난 3개월간의 평균임금’과 ‘부가급여 적용여부’, ‘다양한 고용형태의 분류’에 관한 질문 등을 추가로 포함하고 있다. 특히 노동조합 존재유무와 노동조합 가입유무를 포함하고 있어 노동조합에 관한 다양한 분석을 할 수 있다. 2004년 8월 자료에서 임금근로자만을 추출한 후 종사상 지위상의 상용직을 정규직으로, 임시직과 일용직을 비정규직으로 분류하여 노동조합 가입 결정요인을 분석하였다. 전체 임금근로자의 표본은 25,297개였으며 그 중 비정규직으로 분류된 표본은 12,730개였다.

표본의 기본적인 특성은 <표 1>과 같다. 우선 연령은 임금노동자 평균 37.8세로 나타난 가운데 정규직 조합원은 36.8세, 비정규직 조합원은 39.2세로 비정규직 조합원의 연령이 조금 더 높았다. 교육년수는 임금노동자 평균이 12.5년으로 나타난 가운데 정규직 조합

<표 1> 표본의 기술통계량

변 수	임금노동자 평균	정규직 조합원 평균	비정규직 조합원 평균	
연령	37.8	36.8	39.2	
교육년수	12.5	13.6	11.2	
근속년수	4.4	7.1	1.4	
구 분	비정규직 비율	노동조합 조직률		
		전 체	정규직	비정규직
전 체	47.2	12.4	22.5	1.1
남성	36.9	16.1	24.5	1.7
여성	61.5	7.3	18.0	0.6
농림업	87.8	1.9	12.2	0.5
광공업	32.5	17.5	25.2	1.3
건설업	72.4	3.4	10.7	0.4
공공서비스업	30.6	21.4	29.5	2.9
민간서비스업	62.5	4.8	11.8	0.5
관리전문직	25.3	13.3	17.6	0.7
사무직	22.1	16.7	21.1	1.1
판매·서비스·농업종사자	81.1	2.2	9.2	0.5
기능공	64.0	9.8	25.5	0.6
조립공	29.9	30.4	41.1	5.5
단순노무직	76.3	5.0	17.9	0.9
1~4인	91.2	0.8	3.7	0.4
5~9인	67.4	2.3	5.7	0.6
10~29인	46.6	7.8	13.7	0.9
100~299인	27.5	16.2	21.5	2.1
300~499인	16.9	24.7	28.3	7.0
500인이상	9.0	36.3	39.6	3.7

주: 통계청, 「경제활동인구 부가조사」 원자료, 2004년 8월 자료를 표본으로 함.

원이 평균 13.6년, 비정규직 조합원이 평균 11.2년으로 비정규직 조합원의 교육년수가 조금 더 짧았다. 근속기간은 임금노동자 전체 평균은 4.4년이었지만 정규직 조합원은 평균 7.1년인 반면, 비정규직 조합원은 평균 1.4년으로 나타나 비정규직 조합원의 근속기간이 훨씬 더 짧은 것으로 나타났다.

특성별 노조조직률을 살펴보면, 모든 부문에서 정규직의 노조조직률이 비정규직의 노조조직률보다 압도적으로 높은 가운데, 여성의 비정규직 비율이 61.5%로 남성(36.9%)에 비해 훨씬 높았고 노동조합 조직률 역시 남성이 16.1%로 여성(7.3%)보다 높은 것으로 나타났다. 산업별로 살펴보면 특히 농림업(1.9%), 건설업(3.4%), 민간서비스업(4.8%) 등의 노조조직률이 낮았는데, 이들 산업의 비정규직 비율은 각각 87.8%, 72.4%, 62.5%로 평균을 크게 상회하고 있다. 직종별로는 판매, 서비스, 농업종사자(2.2%)와 단순노무직(5.0%)의 노조조직률이 매우 낮았고 이들 직종 역시 비정규직 비율이 81.1%, 76.3%에 달하는 등 비정규직의 비율이 평균보다 크게 높았다. 기업규모별 현황은 이러한 낮은 조직률과 높은 비정규직 고용비율간의 상관관계를 극명하게 드러내 준다. 5인 미만 기업 규모의 비정규직 비율은 무려 91.2%에 달한 반면, 노조조직률은 0.8%에 불과했다. 한편 500인 이상 규모에서는 비정규직 비율이 9.0%로 크게 낮아졌고, 노조조직률은 36.3%로 크게 높아졌다.

실증분석 방법은 우선 비정규직의 노동조합 가입 결정요인을 분석하기 위하여 프라빗 분석방법을 사용하였으며, 각 설명변수의 평균값을 산입하여 한계효과(marginal effect)¹⁾를 추정하였다. 또한 노동조합 가입 결정요인에서 설명변수에 해당하는 비정규직 변수는 종속변수와 표본선택 편이문제를 내포하고 있어 추정계수의 편이가 발생할 수 있다. 이와 같은 문제를 해결하기 위하여 본 분석에서는 선택편이를 포함한 프라빗 모형을 사용할 것이다. 선택편이를 포함한 프라빗 모형에서는 이항종속변수로 구성된 두개의 방정식을 두 단계로 나누어 분석한다. 먼저 첫번째 모형은 비정규직 선택식에 해당하며 두번째 모형은 비정규직 중에서 노동조합 가입의 결정요인을 분석하게 된다. 두 모형을 수식으로 정리하면 다음과 같다.

$$y_1^* = Z_1\gamma + u_1 \quad (1)$$

$$y_2^* = X_2\beta + u_2 \quad (2)$$

$$\text{corr}(u_1, u_2) = \rho$$

1) 프라빗 분석은 비선형모형이기 때문에 계수값을 직접적으로 한계효과로 해석할 수 없다. 본 모형의 한계효과는 각 설명변수의 평균에서의 기울기를 계산한 값이다.

여기서 식 (1)은 임금근로자가 비정규직을 선택하는지의 여부를 나타내는 식이며, 식 (2)는 비정규직 노동자가 노동조합 가입여부를 결정하는 식이다. 식 (2)는 y_1^* 가 0보다 큰 경우에만 관찰된 표본을 대상으로 분석하게 된다. 최대우도추정법을 위한 로그우도 함수는 다음과 같다.

$$L = \sum_{i \in S}^{y_i = 1} \ln[\Phi_1(X_i\beta, Z_i\gamma, \rho)] + \sum_{i \notin S}^{y_i = 0} \ln[\Phi_1(-X_i\beta, Z_i\gamma, \rho)] + \sum_{i \notin S} \ln[1 - \Phi_2(Z_i\gamma)]$$

여기서 S 는 y_2^* 에서 관찰된 표본을 의미하며, Φ_1 는 누적 이항정규분포이고 Φ_2 는 표준 누적정규분포이다.

〈표 2〉 노동조합 가입 결정요인(프라빗 모형: 전체 노동자 대상)

	추정계수	p-값	한계효과
남자	0.158	0.000	0.012
교육년수	0.066	0.004	0.005
교육년수제곱	-0.004	0.000	0.000
연령	0.011	0.268	0.001
연령제곱	0.000	0.013	0.000
근속년수	0.083	0.000	0.006
근속년수제곱	-0.002	0.000	0.000
농림어업	0.277	0.199	0.027
건설업	-0.082	0.236	-0.006
공공서비스업	0.351	0.000	0.032
민간서비스업	0.087	0.032	0.007
관리전문직	-0.375	0.000	-0.024
사무직	-0.225	0.000	-0.016
판매·서비스·농업종사자	-0.626	0.000	-0.035
기능공	0.051	0.412	0.004
조립공	0.405	0.000	0.041
10~29인	0.422	0.000	0.041
30~299인	0.572	0.000	0.062
300~499인	0.806	0.000	0.111
500인 이상	1.101	0.000	0.174
비정규직	-0.883	0.000	-0.074
상수항	-2.193	0.000	
로그우도함수	-6191.4		
전체 표본수	25297		

주: 1) 공공서비스업=공공행정, 교육서비스업, 보건사회복지사업, 운수창고통신업, 금융보험업
민간서비스업=도소매업, 숙박음식점업, 부동산사업서비스업, 기타서비스업, 가사서비스업

2) 성별더미변수는 여성, 산업더미변수는 제조업, 직종더미변수는 단순노무직, 규모더미변수는 5인 미만이 기준임.

주: 통계청, 「경제활동인구 부가조사」 원자료, 2004. 8.

<표 2>는 전체 임금근로자를 대상으로 노동조합 가입 결정요인을 분석한 결과이다. 우선 노조 가입성향이 성별로 볼 때 통계적으로 유의한 차이가 나는 것으로 나타났다. 남자가 여성에 비해 1.2% 더 노조에 가입할 가능성이 높은 것으로 나타났다. 노조가입 성향과 교육년수와의 관계를 살펴보면 대략 9년까지는 교육년수가 증가할수록 노조가입 성향도 증가하는 것으로 나타났으나 이후에는 감소하였다. 연령과 노조가입 성향은 별다른 관계를 보이지 않는 것으로 나타났다. 연령변수는 노조가입 성향과 통계적으로 유의하지 않은 관계를 보였고 연령제곱은 통계적으로 유의한 계수치를 보였지만 거의 0에 가까운 값이었다. 이것은 연령이 증가하더라도 노조가입 성향은 거의 변화가 없다는 것을 의미한다. 다음으로 근속효과를 살펴보면 근속년수가 증가하면 거의 20년 동안은 노조가입 성향도 증가하는 것으로 나타났다.

다음으로, 노조가입 성향의 산업별 효과를 살펴보면 제조업에 비해 공공서비스업이나 민간서비스업의 가입성향이 다소 높은 것으로 나타났다. 반면 농림어업이나 건설업은 제조업과 노조가입 성향의 차이가 없는 것으로 나타났다. 직종별로 노조가입 성향은 비교적 의미있는 차이를 보이고 있다. 대체로 관리직, 전문직, 사무직에 종사하는 노동자는 단순노무직에 비해 노조가입 가능성이 낮은 것으로 나타난 반면, 기능공이나 조립공과 같은 생산직은 단순노무직과 노조가입 가능성이 별 차이가 없거나 높은 것으로 나타났다. 노조가입 성향의 기업규모별 효과를 살펴보면 강한 양의 효과를 발견할 수 있다. 10인 미만 규모의 사업장에 종사하는 노동자에 비해 10인에서 29인 규모의 사업장에 종사하는 노동자가 노조에 가입할 가능성이 4.1% 높았으며, 30인에서 299인 규모의 사업장의 경우에는 6.2%, 300인에서 499인 규모의 사업장은 11.1%, 500인 이상 규모는 17.4% 더 높게 나타났다.

비정규직은 이미 알려진 바와 같이 정규직에 비해 노조에 가입할 가능성이 낮게 나타났는데, 대략 7% 정도 낮게 나타났다.

이상의 분석결과로 노조가입 성향은 노동자 개인의 속성과 일자리 속성의 영향을 모두 받고 있다는 것을 확인시켜 준다. 특히 기업규모 효과는 강력한 양의 효과를 보이고 있으며, 고용형태(정규직/비정규직)에 따라 노조가입 성향도 커다란 차이를 보이고 있다.

<표 3>은 정규직과 비정규직의 노동조합 가입 결정요인을 분석한 결과이다. 정규직과 비정규직간에 가장 두드러진 특징은 정규직은 연령을 제외한 인적속성 변수들이 노조가입 성향에 일정한 영향을 미치는 것으로 나타나고 있지만 비정규직은 인적속성 변수들이 노조가입 성향에 거의 영향을 미치지 않는 것으로 나타난다는 점이다. 비정규직도 정규직과 마찬가지로 남자가 노조에 가입할 확률이 더 높은 것으로 나타났으나 한계효과는 크게 차이가 났다. 교육년수는 통계적으로 유의하지 않았으며, 근속효과는 통계적으로 유의한 값을 보이기는 하였으나 한계효과는 정규직에 비해 매우 작았다. 결국 이

〈표 3〉 노동조합 가입 결정요인(프라빗 모형: 고용형태별)

	정 규 직			비정규직		
	추정계수	p-값	한계효과	추정계수	p-값	한계효과
남자	0.152	0.000	0.039	0.242	0.009	0.002
교육년수	0.084	0.002	0.022	-0.004	0.919	0.000
교육년수제곱	-0.004	0.000	-0.001	0.001	0.824	0.000
연령	0.015	0.207	0.004	0.026	0.211	0.000
연령제곱	0.000	0.009	0.000	0.000	0.126	0.000
근속년수	0.082	0.000	0.022	0.087	0.000	0.001
근속년수제곱	-0.002	0.000	-0.001	-0.002	0.074	0.000
농림어업	0.373	0.177	0.114	0.041	0.915	0.000
건설업	-0.041	0.607	-0.011	-0.216	0.187	-0.002
공공서비스업	0.349	0.000	0.096	0.377	0.001	0.005
민간서비스업	0.085	0.051	0.023	0.071	0.537	0.001
관리전문직	-0.289	0.000	-0.072	-0.667	0.000	-0.003
사무직	-0.152	0.029	-0.039	-0.368	0.015	-0.002
판매·서비스·농업종사자	-0.544	0.000	-0.113	-0.786	0.000	-0.006
기능공	0.142	0.059	0.039	-0.145	0.281	-0.001
조립공	0.487	0.000	0.146	0.195	0.088	0.002
10~29인	0.423	0.000	0.123	0.297	0.008	0.003
30~299인	0.537	0.000	0.158	0.698	0.000	0.014
300~499인	0.765	0.000	0.244	1.046	0.000	0.038
500인 이상	1.080	0.000	0.346	1.070	0.000	0.041
상수항	-2.359	0.000		-3.255	0.000	
로그우도함수	-5608.79			-553.928		
전체 표본수	12558			12739		

주: 1) 공공서비스업=공공행정, 교육서비스업, 보건사회복지사업, 운수창고통신업, 금융보험업
민간서비스업=도소매업, 숙박음식점업, 부동산사업서비스업, 기타서비스업, 가사서비스업

2) 성별더미변수는 여성, 산업더미변수는 제조업, 직종더미변수는 단순노무직, 규모더미변수는 5인 미만이 기준임.

주: 통계청, 「경제활동인구 부가조사」 원자료, 2004. 8.

상의 결과로 볼 때 비정규직은 정규직에 비해 노동자 개인의 인적속성과는 거의 무관하게 노조가입 성향이 결정되어진다고 볼 수 있다.

산업별 효과는 정규직과 비정규직이 비슷하게 나타났으나 민간서비스업만 차이나 났다. 정규직의 경우에는 광공업에 종사하는 노동자보다 민간서비스업에 종사하는 노동자가 노조에 가입할 가능성이 높은 것으로 나타났으나 비정규직은 광공업과 민간서비스업 간에 별다른 통계적 차이를 보이지 않았다. 직종별 노조가입 성향을 살펴보면 정규직의 경우 관리전문직, 사무직과 판매·서비스직 및 농업종사자는 단순노무직에 비해 노조가입 성향이 낮은 것으로 나타났으며 기능공과 조립공은 단순노무직에 비해 노조에 가입할 가능성이 3.9%에서 14.6% 높은 것으로 나타났다. 반면 비정규직은 전반적으로 정규

직에 비해 한계효과의 크기가 상당히 작은 것으로 나타나고 있어 단순노무직과 비교하여 노조가입 가능성이 크게 차이가 나지는 않았다. 기업규모별 노조가입 성향을 보면 비정규직은 기업규모의 증가에 따라 노조가입 가능성이 커졌지만 그 크기는 정규직에 비해 크게 작았다. 예컨대 정규직은 10인 미만 규모에 속한 노동자보다 500인 규모의 사업장에 종사하는 노동자가 노조에 가입할 가능성이 34.6%포인트 높았으나 비정규직은 단지 4.1% 수준에 그치고 있다.

이상의 결과를 보면 일자리의 속성이 비정규직의 노조가입 결정요인에 중요한 변수로 작용하고 있는 것을 확인할 수 있다. 그러나 한계효과의 크기는 정규직에 비해 매우

〈표 4〉 노동조합 가입 결정요인(선택편이를 포함한 프라빗 모형)

	정 규 직		비정규직	
	추정계수	p-값	추정계수	p-값
남자	0.109	0.004	0.088	0.329
교육년수	0.084	0.002	0.019	0.641
교육년수제곱	-0.005	0.000	-0.001	0.600
연령	0.015	0.180	0.018	0.349
연령제곱	0.000	0.010	0.000	0.265
근속년수	0.065	0.000	0.018	0.424
근속년수제곱	-0.002	0.000	0.000	0.722
농림어업	0.409	0.137	0.053	0.884
건설업	0.013	0.875	-0.107	0.499
공공서비스업	0.360	0.000	0.443	0.000
민간서비스업	0.107	0.015	0.155	0.153
관리전문직	-0.369	0.000	-0.865	0.000
사무직	-0.240	0.002	-0.646	0.000
판매·서비스·농업종사자	-0.532	0.000	-0.732	0.000
기능공	0.108	0.154	-0.140	0.266
조립공	0.418	0.000	0.025	0.821
10~29인	0.323	0.000	0.191	0.078
30~299인	0.407	0.000	0.483	0.000
300~499인	0.620	0.000	0.695	0.000
500인 이상	0.933	0.000	0.659	0.000
상수항	-2.009	0.000	-3.079	0.000
rho	-0.230	0.007	0.621	0.000
로그우도합수	-14506		-9449.733	
전체 표본수	25297		25297	
절단된 표본수	12739		12558	

- 주: 1) 공공서비스업=공공행정, 교육서비스업, 보건사회복지사업, 운수창고통신업, 금융보험업
 민간서비스업=도소매업, 숙박음식점업, 부동산사업서비스업, 기타서비스업, 가사서비스업
 2) 성별더미변수는 여성, 산업더미변수는 제조업, 직업더미변수는 단순노무직, 규모변수는 5인 미만이 기준변수임.
 3) 선택식의 종속변수는 비정규직 여부였으며, 설명변수는 성, 결혼여부, 가구주여부, 연령제곱, 교육년수, 교육년수제곱, 근속년수, 근속년수제곱의 인적속성변수와 산업더미, 직종더미, 규모더미변수를 포함하고 있음.
 주: 통계청, 「경제활동인구조사」 부가조사 자료, 2004년 8월 자료를 표본으로 함.

작은 것으로 나타났다.

<표 4>는 비정규직과 정규직 중에서 선택편이를 제거한 노조가입 성향을 추정하기 위하여 선택편이를 포함한 프라빗 모형을 활용한 결과이다. 우선 선택식과 노조가입 결정모형의 에러항간의 상관관계를 나타내는 ρ 는 0이 아닌 것으로 나타나 두 모형간에 에러항간의 상관관계가 있는 것으로 나타나고 있다. 이러한 결과는 선택편이를 포함한 프라빗 모형이—앞에서 분석한 방법인—정규직과 비정규직을 구분하여 프라빗 모형을 활용한 모형보다 적합하다는 것을 의미한다.

실증분석 결과는 앞의 모형들의 분석결과를 더욱 뚜렷하게 보여주고 있다. 비정규직은 정규직과는 달리 모든 인적속성 변수가 노조가입 성향에 영향을 미치지 않은 것으로 나타났다. <표 3>에서는 성별효과, 근속효과는 미약하나마 비정규직에게 통계적으로 유의미한 효과를 보였으나 <표 4>의 분석결과는 통계적으로 유의하지 않은 결과를 보여주고 있다. 이러한 결과는 비정규직의 경우, 그들의 인적속성이 노동조합의 가입결정에 거의 영향을 미치지 못한다는 것을 뜻한다.

한편 일자리 속성별로 노조가입 성향에 미치는 효과는 앞의 분석결과와 거의 동일한 것으로 나타났다. 정규직은 서비스업이 광공업보다 노조가입 가능성이 높은 것으로 나타났으며, 비정규직은 공공서비스업만이 광공업에 종사하는 노동자보다 노조가입 성향이 높은 것으로 나타났다. 직종별 효과도 <표 3>의 분석결과와 비슷하게 나타났는데, 정규직은 생산직을 제외한 모든 직종에서 단순노무직보다 노조가입 가능성이 통계적으로 유의하게 낮게 나타났으며, 생산직에 해당하는 기능공과 조립공은 단순노무직보다 높거나 비슷한 것으로 확인되었다. 비정규직의 경우에는 생산직은 단순노무직과 비슷한 패턴을 보였고 다른 직종은 모두 단순노무직보다 노조가입 가능성이 낮은 것으로 나타났다. 한편 기업규모별로 노조가입 가능성은 정규직이든 비정규직이든 기업규모가 증가할수록 노조가입 가능성이 높은 것으로 나타났다.

이상과 같은 결과로 볼 때 결국 일자리의 속성이 정규직과 비정규직 모두에게 중요한 요인인 것을 확인할 수 있다. 특히 비정규직은 인적속성이 노조가입 결정요인에 유의한 효과를 가지지 못하고 일자리 속성만이 유의미한 관계를 갖는 것을 알 수 있다. 이러한 결과는 비정규직의 노조가입은 정규직과 비교해 볼 때, 노조의 수요측면 요인보다는 노조의 공급측면이 더 큰 영향을 미치고 있음을 보여준다.

IV. 결론

경제활동인구 부가조사를 활용하여 비정규직의 노조가입 성향 결정요인을 살펴본 결과 다음과 같은 결론을 얻을 수 있었다. 비정규직 노동자들의 노동조합 가입성향에는 성별, 교육, 연령, 근속과 같은 인적속성 변수가 통계적으로 유의한 영향을 미치지 않고, 고용된 사업장의 규모, 직종, 산업과 같은 구체적 일자리의 속성만이 유의한 영향을 미친다는 사실이다. 이는 다시 말해 비정규직의 노동조합 조직률의 결정에는 노동조합의 수요측면 요인보다는 노동조합의 공급측면 요인이 더 큰 영향을 미치고 있다는 것으로 해석할 수 있다.²⁾ **KLI**

<참고문헌>

- 김정우, 「노동조합 조직률의 현황과 추세」, 『노동리뷰』 2월호, 한국노동연구원, 2005.
- 윤진호, 「비정규직 노동자의 실태와 조직화 문제」, 『산업노동연구』, 제8권 제2호, 산업노동학회, 2002.
- 윤진호, 「노동조합 존재확률의 결정요인과 대표권의 갭」, 『사회경제평론』, 제24호, 한국사회경제학회, 2004.
- Farber, Henry, “The Determinant of the Union Status of Workers,” *Econometrica*, Vol.51, 1982.

2) 이러한 결과는 비정규직에 대한 노동조합 조직률의 제고를 위해서는 개별 노동자들의 노조가입 성향(개인의 특성, 심리적 요인, 경제적 요인, 이념적 지향 등)을 자극하는 것보다 노조가입 제약요인(거시경제변수, 산업·직종구조, 정부정책, 사용자 태도, 노조의 구조 및 조직화 노력 등)을 완화하는 것이 더 효과적일 수 있음을 암시한다. 데이터의 제약 때문에 노동조합의 수요와 공급을 둘러싼 모든 변수들을 모델에 포함시키지 못했고, 노동조합 가입을 희망하지만 고용된 사업장에 노동조합이 없거나 있더라도 가입자격이 되지 못해 조합원이 되지 못하는 소위 ‘좌절된 노조수요’의 크기를 추정할 수 없었다. 이러한 노조대표권의 갭을 분석해야만 보다 유의미한 정책적 함의를 발견할 수 있을 것이다. 윤진호(2002)의 연구에 의하면 노조대표권의 갭은 상용직에서 22.8~63.6%, 비정규직에서 12.5~77.1%에 달한다고 한다. 이에 대한 본격적 분석은 추후 연구과제로 남겨둔다.