

# 노동조합의 보이스(voice) 효과

이 시 균\*

## I. 서론

노동조합의 효과에 관하여 가장 널리 알려진 이론적 모형 중 하나는 Freeman and Medoff(1984)에 의해 제기된 exit/voice 모형이 있다. 이 모형은 Hirschman(1970)의 exit/voice 모형을 노동조합의 행태에 적용한 것으로 노동자들이 ‘직장 내 불공정 대우’에 대해서 직장을 떠나기보다는 노동조합을 통해 집단적 보이스로 대응한다는 것이다. 여기서 이탈(exit)은 조용히 직장을 떠난다는 것을 의미하며, 보이스란 불만을 직장 내에서 시끄럽게 표출한다는 것을 의미한다.

Freeman and Medoff(1984)는 “노동조합은 무엇을 하는가(What Do Unions Do)”에서 exit/voice 모형을 통해 노동조합이 기업 조직에 긍정적인 역할을 하고 있음을 주장하였다. 그 이전까지 대부분의 주류경제학자들은 노동조합이 노동시장에서 독점체로 기능하여 시장기능을 제약하는 걸림돌로 간주되었다. 일부 조직행동이론가들이 ‘충격 효과’를 통해 기업 조직에 긍정적인 역할을 수행할 수 있다고 주장하기는 하였으나 대부분의 경제학자들은 노동조합의 독점적 기능으로 인해 기업 조직에 비효율성을 가져다 준다고 믿었다.

그러나 Freeman and Medoff(1984)는 노동조합이 보이스 기능을 통해 기업 조직에 유용한 영향을 미칠 수 있다고 강조하였다. 노동조합의 보이스 효과는 노동자의 자발적 이직을 방지하고 근로조건을 개선하여 근로동기를 유발하게 될 것이고 이를 통해 기업의 성과를 높이는 방향으로 작용하게 된다. 보이스 메커니즘을 통해 노동자 개개인의 불만을 내부적으로 표출하도록 유도하여 노동자의 장기근속을 유도할 뿐만 아니라 노동자 개개인의 노동생활에 대한 훨씬 좋은 양질의 정보를 확보할 수 있다. 이러한 정보는

---

\* 한국노동연구원 책임연구원(lsk@kli.re.kr).

노동조합과 사용자 모두에게 제공될 수 있으며, 이를 통해 근로조건의 개선, 노동자 협력의 강화를 추구할 수 있게 된다. 물론 장기근속은 기업 특수적 숙련형성에 긍정적으로 작동하게 될 것이고 이는 생산성 향상으로 이어져 기업 성과에 긍정적인 영향을 미치게 될 것이다.

노동조합의 보이스 효과에 대한 실증연구는 상당히 일관된 결과를 보여주고 있다. 비록 몇몇 연구 결과들은 노동조합의 보이스 기능이 거의 없는 것으로 나타나기도 하였지만 대부분의 실증연구 결과는 노동조합이 자발적 이직에 대해서 부(-)의 효과를 갖는 것으로 나타나고 있다. 이러한 결과는 노동조합의 보이스 기능으로 인해 불만을 가진 노동자들이 현 직장을 이탈하지 않고 불만을 내부에서 해결하기 때문으로 해석된다.

반면 우리나라에서 노동조합의 보이스 효과에 대한 실증연구는 거의 전무한 실정이다. 물론 이직, 근속기간과 노동조합과의 상관관계를 연구한 몇몇 연구들은 있지만 노동조합의 보이스 효과를 중점적으로 한 연구는 없었다. 이러한 연구 결핍은 실증분석 자료가 미비한 측면도 있었으나 연구자들의 기업에 대한 노동조합의 부정적인 인식도 중요한 역할을 하였다고 판단된다.

본 연구는 노동조합이 보이스 기능을 통해 조합원들의 자발적 이직을 방지하여 장기근속을 유도하고 있음을 증명하고자 한다. 특히 우리나라와 같이 기업별 노동조합체계 하에서 기업별로 노동조합의 보이스 효과는 더 뚜렷하게 나타날 수 있을 것이다.<sup>1)</sup> 물론 우리나라의 사업장에서 미국과 같이 공식적인 보이스 메커니즘<sup>2)</sup>이 정착되어 원활히 작동하는 것은 아니다. 그러나 1987년 이후 활성화된 우리나라 노동조합운동은 현장을 중심으로 활동하여 왔다. 많은 노동조합은 공식적인 고충처리 작동 방식뿐만 아니라 비공식적인 경로를 통해 조합원들의 고충을 처리하는 역할을 수행하고 있다고 판단된다.

한편 노사협의회사 경영참가와 같은 노동조합의 보이스 기능을 대체할 수 있는 비노조 영역에서의 보이스 기능이 기업 조직에서 많이 도입되어 왔다. 이러한 비노조에 의한 보이스 메커니즘은 노동조합의 보이스 기능을 대체하여 노동조합의 보이스 기능을 약화시키거나 아니면 노동조합의 보이스 기능을 보완해 주는 역할을 수행할 수도 있을 것이다. 본 연구에서는 비노조 영역에서의 보이스 기능이 자발적 이직에 어떠한 영향을

- 
- 1) 산별노동조합 체계라면 노동조합의 보이스 효과는 상이한 양상을 보일 것이다. 노동조합이 산별 교섭구조를 가진다면 노동조합의 보이스 기능을 산별 단위에서 영향을 미칠 것이기 때문에 기업의 이직에 미치는 효과는 그만큼 감퇴할 것으로 보인다.
  - 2) 일반적으로 보이스 메커니즘은 제도화된 공식적 고충처리절차를 의미한다. 미국은 고충처리절차가 단체협상을 통해 잘 마련되어 있으며 우리나라는 대부분 노사협의회 차원에서 고충처리절차가 마련되어 있다. 그런데 미국의 고충처리는 주로 단체협상의 위반에 대해서 처리하는 제도적 장치인 반면 우리나라는 노동자 개인의 애로사항을 처리하는 장치로 인식된다. 따라서 우리나라에서 고충처리절차로 노동조합의 보이스 효과를 직접적으로 측정하는 것은 일정한 한계가 있다.

미치는지도 분석하게 될 것이다. 분석 결과는 경영참가나 노사협의회와 같은 비노조의 보이스 효과는 거의 없는 것으로 나타나 이들 기능들이 형식적인 수준에서 작동하는 것으로 판단된다.

결과적으로 우리나라의 노사관계 조건에서 노동조합의 보이스 기능이 강하게 나타날 것으로 예측된다. 그리고 노동조합의 보이스 기능만큼 기업 조직에도 긍정적으로 작용할 수 있을 것이다.

## II. 분석 자료 및 분석 방법

본 연구는 노동조합의 보이스 효과를 정확하게 추정하기 위하여 개인 자료와 사업체 자료를 이용하였다. 개인 자료는 한국노동패널 1차년도~7차년도의 직업력 자료를 이용하였고, 사업체 자료는 한국노동연구원의 2004년도 사업체패널 자료를 사용하였다. 기존연구에서 개인 자료를 이용한 노동조합의 보이스 효과는 대부분 자발적 이직 여부에 관하여 로짓모형이나 프라빗모형을 이용하였다. 그러나 이러한 이항모형은 자료의 절단 문제로 인해 추정계수의 편의를 야기할 수 있다. 이러한 자료 절단의 문제를 해결하기 위해서는 기간분석 모형을 이용하여야 한다. 한국노동패널의 직업력 자료는 거의 유일하게 연속적인 근속기간과 이직의 자발성 여부, 그리고 노동조합 유무에 대한 정보를 제공하여 기간 분석을 통해 노동조합의 보이스 효과를 측정하기에 적합하다. 또한 노동조합의 독점효과 역시 노동자의 자발적 이직에 영향을 미치기 때문에 이러한 독점 효과를 통제하기 위해서 임금 및 경제적 보상의 효과를 통제하여야 하며, 자발적 이직에 직접적인 영향을 미치는 직무만족도 역시 통제변수에 포함되어야 한다. 물론 이직의 거래비용에 영향을 미치는 개인특성 정보 역시 통제되어야 한다. 다행히도 한국노동패널 직업력 자료는 이러한 자료를 모두 제공하고 있을 뿐만 아니라 시간 변동에 따른 정보를 활용할 수 있다는 장점을 가지고 있다.

그러나 한국노동패널의 직업력 자료로는 보이스 메커니즘의 기능에 해당하는 고충처리절차, 노사협의회 유무 등의 정보를 포함하고 있지 않기 때문에 노조 외에 직접적이고 공식적인 보이스 메커니즘에 대한 효과를 추정하기는 어렵다. 본 연구는 이러한 한계를 극복하기 위해서 보이스 메커니즘에 관한 정보를 포함하고 있는 사업체패널 자료를 이용하고자 한다. 사업체패널 자료는 노동조합 유무, 노사협의회, 파업 유무, 경영참가 수준 뿐만 아니라 공식적 보이스 메커니즘에 해당하는 고충처리절차, 노사간담회, 의사소통장치, 질의응답장치에 관한 정보를 포함하고 있다. 이러한 정보를 이용하여 직접

적인 보이스 메커니즘의 효과를 추정할 수 있다. 다만 사업체패널 자료는 월평균 이직률은 제공하고 있으나 자발적 이직률에 대한 직접적인 정보를 제공하지 않고 있다는 한계를 지니고 있다. 본 연구는 이러한 문제를 해결하기 위해서 평균 이직률에서 비자발적 이직률을 제거하는 방식으로 자발적 이직률은 간접적으로 추정하여 사용하였다.<sup>3)</sup>

본 연구에서 사용하는 분석방법은 헤저드 기간분석 모형과 로버스트 회귀분석 모형을 이용한다. 기간에 대한 분석에서 단순회귀분석이나 로짓모형이나 프라빗모형과 같은 이항분석을 사용하게 되면 중요한 결점을 가진다. 기간 자료가 정규 분포를 가진 것도 아니거니와 자료의 절단으로 인해 측정오차를 발생시킨다. 따라서 이러한 문제를 해결하기 위한 분석방법은 헤저드모형이 적당할 것이다. 본 연구에서 활용하는 기간분석 모형은 콕스(cox) 비례 헤저드모형을 사용한다. 콕스 비례 헤저드 모형은 단일 기간 자료뿐만 아니라 다수의 기간 자료(multi-spell)에 대해서도 분석이 용이하며, 시간 변동 변수가 포함되어 있는 경우에도 분석이 가능하다.

다음으로 사업체패널 자료를 이용한 로버스트 회귀모형을 사용한다. 사업체패널 자료는 이상값(outlier)을 포함하여 단순회귀분석에서 비효율적이고 편의를 가진 추정치를 도출하거나 추정치의 분산을 부풀리기도 한다. 이러한 문제를 해결하는 방법으로 로버스트 추정모형을 이용한다. 로버스트 추정모형은 이상값에 해당하는 것으로 추계된 관찰치를 배제하고 분석하는 방법이다. 우리는 로버스트 회귀모형을 통해 이상값에 의해 야기된 비효율성과 편의성을 제거한 추정치를 얻을 수 있다.

### III. 노동조합의 보이스(voice) 효과 추정

<표 1>은 노동조합 유무별 주요 변수들의 평균값을 보여주고 있다. 우선 조합원인 경우에 비조합원에 비해 평균 근속기간이 상당히 긴 것으로 나타났다. 또한 자발적 이직률도 유노조기업이 무노조기업에 비해 낮은 것으로 확인되었다. 한편 임금수준은 조합원인 경우에 비조합원에 비해 높게 나타났으며, 부가급여 수준도 노조부문이 비노조부문에 비해 높은 것으로 나타났다. 노동조합의 독점적 효과가 노조부문의 경제적 보상수준을 높이는 것으로 판단된다.

한편 직무만족도는 잘 알려진 바와 같이 조합원인 경우에 비조합원에 비해 낮은 것으로 나타났다. 이러한 결과는 보통 노동조합의 보이스 효과에 의해 불만족 수준이 높은

3) 비자발적 이직은 고용조정(명예퇴직, 조기퇴직, 정리해고, 권고사직, 계열사나 협력업체로 진출, 단기계약직/시간제 감축, 분사, 외주)에 의한 이직으로 하였다.

조합원이 기업을 이탈하지 않았기 때문으로 해석된다. 노동자의 보이스 효과에 영향을 직간접적으로 주는 변수들을 살펴보면 노사협의회는 대부분의 노조부문에 많이 개최되고 있는 것으로 나타났으며, 무노조부문에서는 약 60%만이 개최되는 것으로 나타났다. 경영참가 수준도 노조부문이 비노조부문에 비해 훨씬 높은 것으로 확인되었다. 여기서 경영참가 수준은 노동자들이 노동조합과 노사협의회 등 다양한 통로를 통해 경영계획, 조직개편, 경영혁신운동, 고용조정 등 경영정책에 대한 참여하는 정도이다. 보이스 기능 수준도 노조부문이 비노조부문에 비해 높은 것으로 나타났다. 보이스 기능 수준은 고충처리절차, 종업원 간담회 개최, 사내전자게시판 설치, 현장에서 노사간 대화, 핫라인 운영, 직제라인별 경영정보 공유, 정기적 설문조사가 실시되면 1, 그렇지 않으면 0으로 하고 이를 모두 합하여 측정하였다.

<표 1> 노동조합 유무별 기초통계량

(단위 : 평균)

변수(한국노동패널)	조합원	비조합원	전체
평균근속기간(월)	99.09	46.83	51.95
로그임금	4.93	4.49	4.53
부가급여	3.82	1.78	2.00
직무만족도	2.88	3.02	3.00
변수(사업체패널)	유노동조합	무노동조합	전체
로그 자발적 이직률	0.18	0.20	0.20
일반사원 로그임금	7.61	7.42	7.48
노사협의회 여부	0.99	0.63	0.74
경영참가 수준	2.36	1.83	2.00
보이스 기능 수준	4.38	3.95	4.08

주 : 1) 경영참가 수준은 "0=사전정보도 공유하지 않음, 1=사전정보 공유, 2=의견개진 수준, 3=의사결정 고려, 4=거부권 행사, 5=공동결정"임.

2) 보이스 기능 수준은 고충처리절차 등 7가지 보이스 기능이 모두 실시되면 7, 모두 실시되지 않으면 0임.

자료 : 한국노동패널(1~7차년도) 직업력 자료와 사업체패널 2004년도 자료 이용.

<표 2>는 한국노동패널 직업력 자료를 이용하여 근속기간에 대한 콕스(cox) 비례 해저드모형을 활용한 결과이다. 직업력 자료는 연속적인 근속기간에 대한 정보를 포함하고 있어 콕스 비례 해저드모형을 사용하는 것이 가능할 뿐만 아니라 다기간(multi-spell)의 근속기간과 시간 변동 변수를 포함하여 분석할 수 있다. 분석 결과, 조합원은 비노조원에 비해 해저드율이 훨씬 낮은 것으로 나타났다. 조합원은 비조합원에 비해 83% 더 해저드율이 낮은 것으로 나타나 자발적으로 이직할 가능성이 매우 낮은 것으로 나타났다. 이러한 결과는 임금 및 부가급여 효과를 통제하여 노동조합의 독점 효과에 의한 영향을 제거한 결과이다. 또한 자발적 이직에 직접적으로 영향을 미치는 직무만족도의 차이에 의한 영향을 제거하였고 이직의 거래비용에 영향을 미치는 인적 속성과 사업체 속성 변수를 통제한 결과이다. 결과적으로 노동조합의 독점 효과와 직무만족도의 영향을

제거하여도 조합원이 비조합원에 비해 자발적 이직 가능성이 낮아지는 것은 노동조합의 보이스 효과로 해석할 수 있다. 그러나 이러한 개별 자료를 통한 분석 결과는 노동조합의 보이스 효과 외에 다양한 보이스 기능의 효과를 측정할 수 없다는 한계를 가지고 있다. 이러한 분석은 사업체패널 자료를 이용하면 가능하다.

<표 2> 다기간(multi-spell) 콕스(cox) 비례 해저드모형

	<모형 1>		
	추정계수	p-값	해저드율
노동조합원 유무	-1.309	0.000	0.270
가구주 여부	-0.679	0.000	0.507
기혼 여부	-0.085	0.081	0.919
연령	-0.049	0.000	0.952
남성	-0.243	0.000	0.785
교육연수	0.009	0.345	1.010
농림어업, 광업	-0.003	0.990	0.997
전기가스수도업	-0.209	0.400	0.811
건설업	-0.317	0.007	0.729
도소매숙박업	0.135	0.085	1.145
운수통신업	-0.154	0.196	0.857
금융보험업	-0.376	0.001	0.687
부동산임대서비스업	0.054	0.566	1.056
기타공공서비스업	-0.469	0.000	0.626
기타민간서비스업	-0.388	0.001	0.679
관리, 전문직	-0.336	0.011	0.714
기술직	-0.173	0.114	0.841
사무직	-0.033	0.754	0.968
서비스직	-0.052	0.615	0.950
판매직	-0.387	0.001	0.679
농림어업 숙련직	-0.813	0.061	0.444
기능직	-0.618	0.000	0.539
조립공	-0.153	0.161	0.858
10~100인 미만	0.221	0.001	1.248
100~300인 미만	0.342	0.001	1.407
300~500인 미만	0.193	0.141	1.213
500인 이상	0.106	0.212	1.111
비정규직 여부	0.143	0.029	1.154
직업훈련여부	0.019	0.802	1.019
직무만족도	0.088	0.034	1.092
로그임금	-0.385	0.000	0.680
부가급여 적용수준	-0.271	0.000	0.762
사례수	19,678		
로그우도합수값	-17,086		

- 주: 1) 산업더미는 제조업, 직업더미는 단순노무직, 사업체규모더미는 10인 미만을 기준변수로 함.  
 2) 직무만족도는 임금, 취업안정성, 일의 내용, 근로환경, 근로시간 인사, 개인발전, 의사소통, 복지후생에 대한 만족도를 모두 합계하여 평균값으로 측정함. 각각의 만족도는 5점 척도(매우만족 1, 매우 불만족 5)로 측정함.  
 3) 부가급여 적용수준은 국민연금, 건강보험, 고용보험, 산재보험에 각각 가입하면 1, 가입하지 않으면 0으로 하고 이를 합계하여 측정함 수치임.

자료: 한국노동패널(1~7차년도) 직업력 자료 이용.

사업체패널 자료는 이상값이 많아 추정치의 편의와 효율성이 떨어지는 단점을 가지고 있다. 이러한 단점은 로버스트 회귀분석을 통해 해결할 수 있다. <표 3>은 사업체패널 자료를 이용하여 로그 자발적 이직률을 종속변수로 한 로버스트 회귀분석을 실행한 결과이다. 분석 결과는 한국노동패널의 직업력 자료를 이용한 콕스모형의 분석 결과와 대동소이하게 나타났다. 일반직 사원의 임금 및 복지후생 수준을 통제한 후에도 노동조합이 있는 사업장은 노동조합이 없는 사업장에 비해 자발적 이직률을 낮추는 것으로 나타났다. 노동조합이 있는 사업장은 무노조 사업장에 비해 자발적 이직률은 2.5% 정도 낮추는 것으로 나타났다. 한편 평균연령이 높을수록, 여성 비중이 낮을수록, 일반직 사원의 임금수준이 높을수록 자발적 이직률이 낮아지는 것으로 나타났다.

<표 3> 로버스트 회귀분석 모형 결과 I

	<모형 2>		<모형 3>	
	추정계수	p-값	추정계수	p-값
상수항	0.459	0.000	0.461	0.000
평균 연령	-0.002	0.010	-0.002	0.010
여성 비중	0.068	0.000	0.067	0.000
생산직 비중	0.000	0.067	0.000	0.071
서비스영업직 비중	0.001	0.010	0.001	0.010
연구직 비중	0.001	0.022	0.001	0.021
단일사업장 여부	0.024	0.005	0.024	0.005
로그 종업원규모	0.001	0.718	0.001	0.852
농림어업, 광업	-0.004	0.908	-0.005	0.894
전기가수도, 건설업	-0.017	0.245	-0.017	0.255
생산자서비스업	0.000	0.986	0.000	0.990
유통서비스업	0.004	0.739	0.004	0.699
개인서비스업	-0.005	0.728	-0.006	0.688
사회서비스업	0.015	0.757	0.014	0.776
경쟁기업수 변화	0.006	0.240	0.006	0.241
수요변화	-0.005	0.330	-0.005	0.341
시장점유율 변화	-0.003	0.532	-0.003	0.550
복지후생 수준	0.008	0.105	0.008	0.109
1인당 유형고정자산	-0.002	0.300	-0.002	0.283
비정규직 활용 여부	0.001	0.904	0.001	0.902
노동조합 유무	-0.025	0.011	-0.025	0.009
일반사원 로그임금	-0.041	0.005	-0.041	0.005
노사협의회 유무			0.007	0.521
사례수		1,058		1,058

주 : 1) 산업더미는 제조업이 기준변수임.

2) 생산자서비스업은 사업서비스업·금융보험업·부동산 및 임대업, 유통서비스업은 도소매업·운수통신업, 개인서비스업은 음식숙박업·오락문화사업·가사서비스업·기타개인서비스업, 사회서비스업은 공공행정서비스업·보건서비스업·교육서비스업·기타사회서비스업임.

자료 : 사업체패널 2004년도 자료 이용.

<모형 3>은 노동조합의 보이스 효과와 더불어 노사협의회를 통한 보이스 효과를 측정한 결과이다. 분석 결과는 노사협의회와 자발적 이직률과의 상관관계가 없는 것으로

나타나 보이스 효과는 거의 없는 것으로 나타났다. 또한 <모형 4>와 <모형 5>는 경영참가 수준과 보이스 기능 수준을 포함하여 분석한 결과이다. <모형 3>과 마찬가지로 경영참가 수준과 보이스 기능 수준은 자발적 이직률과 상관관계가 없는 것으로 나타난 반면, 노동조합은 통계적으로 유의미하게 자발적 이직률과 상관관계가 있는 것으로 나타났다. 결국 경영참가 수준이나 보이스 기능 수준은 노동조합의 보이스 효과를 대체하지 못하고 있는 것으로 나타났으며, 자발적 이직률을 낮추지 못하는 것으로 확인되었다. 한편 여기서 제시하지는 않았지만 고충처리절차, 간담회, 핫라인 등 각각의 보이스 기능과 자발적 이직률과의 상관관계를 추가로 분석하였는데, 이 또한 모든 보이스 기능이 자발적 이직률과 상관관계가 없는 것으로 나타났다. 이러한 결과는 우리나라에서 노동조합 이외에 다른 집단적 보이스 메커니즘은 제대로 작동되지 않기 때문으로 해석된다.

<표 4> 로버스트 회귀분석 모형 결과 II

	<모형 4>		<모형 5>	
	추정계수	p-값	추정계수	p-값
상수항	0.461	0.000	0.467	0.000
평균 연령	-0.002	0.014	-0.002	0.016
여성 비중	0.069	0.000	0.068	0.000
생산직 비중	0.000	0.074	0.000	0.068
서비스영업직 비중	0.001	0.011	0.001	0.011
연구직 비중	0.001	0.023	0.001	0.023
단일사업장 여부	0.024	0.006	0.024	0.006
로그 종업원규모	0.001	0.826	0.000	0.928
농림어업, 광업	-0.005	0.893	-0.005	0.905
전기가스수도, 건설업	-0.017	0.254	-0.017	0.243
생산자서비스업	0.000	0.996	0.000	0.997
유통서비스업	0.004	0.709	0.004	0.697
개인서비스업	-0.006	0.693	-0.006	0.718
사회서비스업	0.014	0.783	0.015	0.762
경쟁기업수 변화	0.006	0.224	0.006	0.228
수요변화	-0.004	0.355	-0.004	0.357
시장점유율 변화	-0.003	0.562	-0.003	0.538
복지후생 수준	0.008	0.115	0.008	0.104
1인당 유형고정자산	-0.002	0.274	-0.002	0.254
비정규직 활용 여부	0.001	0.926	0.000	0.952
노동조합 유무	-0.025	0.010	-0.024	0.014
일반사원 로그임금	-0.042	0.005	-0.043	0.004
노사협의회 유무	0.006	0.587	0.005	0.669
경영참가 수준	0.000	0.927	-0.001	0.762
보이스 기능 수준			0.002	0.493
사례수		1,056		1,056

주 : 1) 산업더미는 제조업이 기준변수임.

2) 생산자서비스업은 사업서비스업·금융보험업·부동산 및 임대업, 유통서비스업은 도소매업·운수통신업, 개인서비스업은 음식숙박업·오락문화사업·가사서비스업·기타개인서비스업, 사회서비스업은 공공행정서비스업·보건서비스업·교육서비스업·기타사회서비스업임.

자료 : 사업체패널 2004년도 자료 이용.



## IV. 결론

우리나라에서 노동조합의 보이스 효과를 실증적으로 분석한 연구는 거의 없었다. 물론 이직, 근속에 관한 결정요인 연구는 지속적으로 있었지만 노동조합과의 관계를 중심으로 한 연구는 거의 없었다. 미국을 비롯하여 유럽에서 이미 20여 년 전부터 노동조합의 보이스 효과에 대한 연구가 지속된 것과 비교하면 지나칠 정도로 방기되어 온 영역이다. 노동조합의 보이스 효과에 대한 연구의 결핍은 분석 자료의 제한 때문이기도 하지만 많은 연구자들이 노동조합이 궁극적으로 기업 조직에 긍정적으로 영향을 미칠 수 있다고 생각하지 않았기 때문일 것이다. 그러나 앞서 지적한 바와 같이 만약 노동조합이 노동자들의 장기근속을 유도하여 기업특수적 숙련형성에 기여하고 기업 조직 내에서 정보공유와 노동자의 불만을 표출하고 해소하는 기능을 수행한다면 이는 기업 조직에 긍정적으로 작용하게 될 것이고 이러한 영향은 기업의 성과로 이어질 가능성이 클 것이다. 본 연구는 Freeman and Modoff(1984)의 주장에 의거해서 우리나라의 노동조합이 독점적 기능만이 아니라 보이스 기능도 수행하고 있다고 판단하여 이를 실증적으로 증명하고자 하였다. 결과적으로 우리나라도 다른 대부분의 외국 사례와 같이 노동조합이 집단적 보이스 기능을 수행하는 것으로 확인되었다. 이러한 결과는 조합원이거나 노조부문에서 자발적 이직이 낮아지는 것으로 확인할 수 있었다. 또한 이러한 결과는 노동조합의 독점적 기능과 노동조합 외 직접적인 보이스 기능을 통제하고 난 후 얻은 결과로 노동조합의 직접적인 보이스 효과로 이해할 수 있을 것이다. 한편 고충처리절차나 노사협의회 등이 보이스 효과를 갖지 못한 것은 이러한 기능들이 제대로 작동되지 않고 있기 때문으로 해석된다. 노동조합 또한 이러한 공식적인 보이스 기능을 적극적으로 활용하여 보이스 기능을 수행하기보다는 파업과 같은 집단행동이나 비공식적인 행태를 중심으로 보이스 기능을 수행하는 것으로 판단된다. **KLI**

### <참고문헌>

Addison, John T., and Clive R. Belfield(2003), "Union Voice", IZA Discussion Papers, No. 862.

Allen, Steven G.(1984), "Trade Unions, Absenteeism, and Exit-Voice", *Industrial and Labor*

- Relations Review* 37 (3), pp.331~345.
- Bender, Keith and Peter J. Sloane(1998), “Job Satisfaction, Trade Unions and Exit-Voice Revisited,” *Industrial and Labor Relations Review* 51, pp.222~240.
- Batt, Rosemary, Alexander J.S. Colvin and Jeffrey Keefe(2002), “Employee Voice, Human Resource Practices, and Quit Rates: Evidence from the Telecommunications Industry”, *Industrial and Labor Relations Review* 55, pp.573~594.
- \_\_\_\_\_ (2005), “The Impact of Employee Voice and Compliance Mechanisms on Absenteeism, Discipline, and Turnover”, *CAHRS Working Paper #05-13*.
- Boroff, Karen E., and David Lewin(1997), “Loyalty, Voice, and Intent to Exit a Firm: A Conceptual and Empirical Analysis”, *Industrial and Labor Relations Review* 51, pp.50~63.
- Changhee Won(1988), “Unionism and Turnover: Exit-Voice Tradeoff and Spillover Effect”, 1988년 한국경제학회 정기학술대회 논문.
- Delery, John E., Nina Gupta, J. Douglas Shaw, J.R. Jenkins and Margot L. Ganster(2000), “Unionization, Compensation, and Voice Effects on Quits and Retention”, *Industrial Relations* 39, pp.625~645.
- Freeman, Richard B.(1976), “Individual Mobility and Union Voice in the Labor Market”, *American Economic Review, Papers and Proceedings* 66, pp.361~368.
- \_\_\_\_\_ (1978a), “Job Satisfaction as an Economic Variable”, *American Economic Review, Papers and Proceedings* 68, pp.135~141.
- \_\_\_\_\_ (1978b), “A Fixed Effect Logit Model of the Impact of Unionism on Quits”, NBER working paper series 280, pp.135~141.
- \_\_\_\_\_ (1980), “The Exit-Voice Trade off in the Labor Market: Unionism, Job Tenure, Quits, and Separations”, *Quarterly Journal of Economics* 94, pp.643~673.
- Freeman, Richard B., and James L. Medoff(1979), “The Two Faces of Unionism”, *Public Interest* 57, pp.69~93.
- \_\_\_\_\_ (1984), *What Do Unions Do?* New York: Basic Books.
- Hirschman, Albert O.(1970), *Exit, Voice, and Loyalty*, Cambridge, Mass.: Harvard University Press.
- Iverson, Roderick D., and Douglas B. Curriuan(2003), “Union Participation, Job Satisfaction, and Employee Turnover: An Event-History Analysis of the Exit-Voice Hypothesis”, *Industrial Relations* 42, pp.101~105.
- Kraft, Kornelius(1986), “Exit and Voice in the Labor Market: An Empirical Study”, *Journal*

*of Institutional and Theoretical Economics* 142, pp.697~715.

Miller, Paul and Mulvey Charles(1991), “Australian Evidence on the Exit/Voice Model of the Labor Market”, *Industrial and Labor Relations Review* 45 (1), pp.44~57.

Spencer, Daniel G.(1986), “Employee Voice and Employee Retention”, *The Academy of Management Journal* 29 (3), pp.488~502.