

무노조 기업 근로자들의 노조 가입성향 분석

— KLIPS 8차년도 부가조사 자료의 소개 —

성재민*

I. 머리말

한국노동패널조사(Korean Labor and Income Panel Study: 이하 KLIPS)는 8차년도 조사(2005년)에서 노동조합과 노사관계를 주제로 부가조사를 실시했다. KLIPS는 부가조사 이전에도 노동조합 가입과 관련된 간단한 설문을 포함하고 있었다. 본고에서는 먼저 부가조사 및 이미 존재해 오던 노동조합 가입 관련 설문 문항들을 소개할 것이다. 그리고 나서 KLIPS가 아닌 다른 이용 가능한 통계치들과 얼마나 부합되는지 검토하여 우리 자료의 활용가능성을 확인한 후, 무노조 기업 근로자들의 노동조합 참가 성향을 간단히 분석해 볼 것이다.

II. KLIPS 노사관계 관련 설문과 특징

KLIPS는 가구 설문이다. 우리나라 도시에 거주하는 가구를 표집한 후 그 가구에 사는 개인을 조사하는 설문이므로 경영자의 노사관계에 대한 인식, 개별 사업장의 각종 교섭에서 있었던 다양한 사안들, 노동조합이 올 한 해 무슨 일을 했고 결과는 어떠했는지와 같이 노사관계 연구자들이 주로 궁금해 하는 사항들을 설문에 담기에는 원천적인 한계가 있다. 이런 사항들은 우리나라에 존재하는 사업체를 표집한 후 그 사업체에 있는 경영자, 노조 등을 대상으로 조사해야 원하는 답변을 얻을 수 있다. 그러나 사업체를 표집하는 방식으로는 우리나라 국민 개개인이 갖고 있는 노사관계에 대한 생각, 국민 중 일

* 한국노동연구원 책임연구원(seongjm@kli.re.kr).

마나 되는 사람들이 노동조합원인지, 왜 어떤 사람은 가입하고 어떤 사람은 안 하는지, 노조나 노사협의회가 하는 일에 얼마나 관심들을 갖고 사는지, 조합원 개개인의 활동수준은 얼마나 되는지, 회사에서 일하면서 뭐가 주로 불만이고 어떤 식으로 불만을 해소하는지, 우리나라 전체 임노동자 중 몇 퍼센트가 새롭게 떠오르는 인적자원관리 기법들에 노출되어 있는지, 그런 사람들의 비중이 늘어나고 있는지와 같은 사항들에 대해 보여주기에는 원천적인 한계를 갖고 있다. 이런 사항들에 대해서는 사업체를 통하는 표집 방법이 대표성을 갖기 어렵고, 또한 사업체를 통해 들어가 응답을 요구할 때 정직한 대답을 기피할 가능성이 높기 때문이다. KLIPS의 노사관계 설문은 사업체를 통한 설문이 장점을 갖기 어려운 이와 같은 사항들을 조사해 보여주기 위한 목적으로 기획되었다.

KLIPS는 8차년도 부가조사와는 별도로 노동조합이 회사에 있는지, 노동조합원인지 등을 묻는 간단한 설문을 이미 유형설문지에 담고 있었다.¹⁾ 이 설문 항목을 이용하면 사람들의 노동조합 지위가 변동하는 데에서 중요한 원인이 무엇인지, 이미 한 번 가입했던 사람이 다시 가입할 가능성이 높은지, 인적 특성은 노동조합 지위에 영향을 미치는지, 같은 사람을 계속 추적하므로 시간이 흐름에 따라 어떻게 노동조합 지위가 변화하는지를 분석할 수 있다.

8차년도 유형설문지를 기준으로 설문 구성을 보면, 먼저 직장에 노동조합이 존재하는지를 질문한 후, 직장에 노동조합이 있다면 노동조합에 가입해 있는지를 묻는다. 가입하고 있지 않다면 왜 가입하고 있지 않은지를 질문한다. 직장에 노동조합이 없는 경우에는 직장에 노동조합이 생길 경우를 가정할 때 가입을 원하는지를 질문한다. 이와 같은 설문 구성 체제는 3차년도에 확정된 것으로 1차년도와 2차년도에는 직장에 노동조합이 있는지, 노동조합원인지 정도를 질문하는 형태로 되어 있었다. 이보다 더 간략한 형태로 응답자가 노동조합원인지만 한 문항으로 질문하는 방식은 외국의 여러 패널조사에서도 공통적으로 발견되는 것이다. 이 문항만으로도 기본적인 노동조합 참여 성향 분석이 가능하다는 점을 고려하면, KLIPS는 좀더 상세한 설문을 예전부터 가지고 있었던 셈이다.

8차년도 부가조사는 가구 표집이 장점을 가질 수 있는 주제들을 위주로 설문을 개발하여 조사하였다. 노동조합 가입과 관련하여 조합원을 위해서는 탈퇴할 의향이 있는지, 비노동조합원을 위해서는 가입할 의향이 있는지를 질문하여 보다 완벽한 노동조합 참가요인 분석을 할 수 있도록 하였으며, 노동조합 가입에서 중요한 요인이라고 지적되어 온 평소의 정치 사회적 가치관, 태도, 노조가 근로조건 향상에 도움이 된다고 생각하는지를 묻는 노조 도구성 인식 등의 설문도 포함하였다. 노동조합에서 얼마나 적극적으로 활동하고 있는지, 노동조합원이 아니라면 조합원이 되었다고 가정할 때 얼마나 활동할 것 같은지도 질문하였다.

노사협의회에 대한 질문도 개발하였다. 노사협의회가 있는지, 관심이 있는지, 노사협의회가 실제 잘 운영되고 있는지, 노사관계에 어떤 기여를 하고 있는지, 어떤 식으로 근

1) 유형설문지가 따로 존재하지 않았던 1차년도의 경우에는 임금근로자 설문에 들어 있었다.

로자측 대표를 선정하는지 등을 14개의 질문으로 구성하였다.

다니고 있는 회사의 인적자원관리와 근로자참여제도에 대해서도 질문하였다. 어떤 제도가 존재하는지, 내실 있는 운영 여부, 직장에 이런 제도들이 필요하다고 생각하는지 등을 질문하였다. 직장에서 업무나 복리후생 등과 관련된 개별 근로자들이 행사하는 영향력 정도에 대해서도 질문하였다.

직장에서 근로조건과 관련하여 불만을 느끼고 있는지, 불만이 있다면 어떤 식으로 해소하는지도 임금, 근로시간, 노동강도, 승진, 고용계약의 연장 등 11가지 항목을 이용해 조사하였다.

이 외에도 의견 설문으로 노동조합에 대한 부정적인 인식과 긍정적인 인식을 약 20여 가지 항목으로 나누어 질문하였다. 이를 통해 사람들이 노동조합에 대해 가지고 있는 인식을 분석해 볼 수 있는 기본적인 자료를 구축하였다. 패널자료이므로, 몇 년 뒤 이 부가조사가 거듭 실시된다면 인식의 변화 흐름을 인적 특성과 결부시켜 분석할 수 있는 국내 유일의 질 높은 자료가 될 것이다.

8차년도 부가조사의 응답 대상은 문항에 따라 차이가 있다. 노조에 대한 인식을 알아보는 문 23~26, 정치사회적 가치관을 알아보는 문 27, 28은 전체 응답자로부터 응답을 받았다. 노조와 노사협의회, 인적자원관리, 일자리에서의 고충처리 등 부가조사의 핵심 설문이라 할 수 있는 문 1부터 문 22까지는 현재 취업자 중 임금근로자와 점포를 가지고 있지 않은 자영업자를 응답 대상으로 했다. 후자를 포함시킨 이유는 보험설계사나 골프장 캐디, 학습지 교사 등 이른바 ‘특수고용’인 사람들로부터도 노조와 노사관계 관련 응답을 받기 위해서였다. 물론, 점포를 가지고 있지 않은 자영업자 모두가 ‘특수고용’인 것은 아니다. 이를테면 과외교사도 점포를 가지고 있지 않은 자영업자일 수 있다. 응답 대상인 자영업자들은 a0800b 변수를 통해 무슨 일을 하는 사람인지 알 수 있다. 참고로, KLIPS는 1차년도부터 임금/자영업 구분 기준으로 소득 중 유동적인 성과급의 비중이 얼마든 간에 고정된 액수의 임금이 조금이라도 나오고 있는지 아닌지를 가장 중시하고 있다.²⁾

III. 무노조 기업 근로자들의 노동조합 가입 희망

본격적인 분석에 앞서, KLIPS가 얼마나 다른 통계와 유사하게 노동조합 관련 수치를

2) 따라서 이미 임금근로자로 분류되었다면, 보험설계사 일을 하더라도 a0800b 변수에는 일자리 이름이 나오지 않는다.

보여주는지 확인해 보기 위해 <표 1>에서 노동조합 조직률 추이를 살펴보았다. 아래의 KLIPS의 조직률 추이는 유형설문을 통해 1차년도부터 조사되어 온 노동조합 가입 여부 문항을 이용하여 계산한 것이다.

<표 1> KLIPS와 노동부 및 통계청 경제활동인구조사의 노동조합 조직률 추이 비교

(단위 : %)

	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005
KLIPS 조사년도	1차년도	2차년도	3차년도	4차년도	5차년도	6차년도	7차년도	8차년도
노동부 집계조합원수 ÷비농가상시근로자수	13.7	14.7	14.3	14.2	13.5	13.0	12.4	-
노동부 집계조합원수 ÷전체 임금근로자수	11.4	11.7	11.4	11.5	10.8	10.8	10.3	-
경제활동인구조사 부가자료	-	-	-	-	-	11.4	12.4	11.8
KLIPS	14.9	11.9	13.4	11.7	10.2	11.6	10.5	11.1

주 : KLIPS 통계를 제외하고는 모두 『2006 KLI 노동통계』(한국노동연구원)에서 인용.

KLIPS의 조직률 추이를 보면 1998년 14.9%, 1999년 11.9%, 2000년 13.4%로 조사 초기에는 수치가 다소 불안하게 움직이지만, 그 이후로는 11~10% 안팎의 안정적인 조직률 추이를 보여준다. KLIPS가 1998년 도시 거주 가구를 대상으로 표집하였다는 점을 감안하면 첫 번째 줄의 비농가 상시근로자수를 분모로 하여 계산한 조직률 추이와 비슷한 규모를 보여야겠지만, 조사가 진행됨에 따라 농촌 지역으로 이동하는 가구들이 많이 나타나므로 약간의 차이가 발생하는 것은 불가피한 것으로 보인다. 그렇다 하더라도 둘째 줄의 전체 임금근로자수 대비 조직률 추이와 유사해지는 움직임을 보일 것이다. 이런 점을 감안해 <표 1>의 수치를 해석한다면, 대략 유사한 값을 보여준다고 평가할 수 있고, 따라서 KLIPS 자료를 활용하는 데에 문제는 없을 것이다.

<표 2> 사업체 노조 유무 × 노동조합원 여부

(단위 : %)

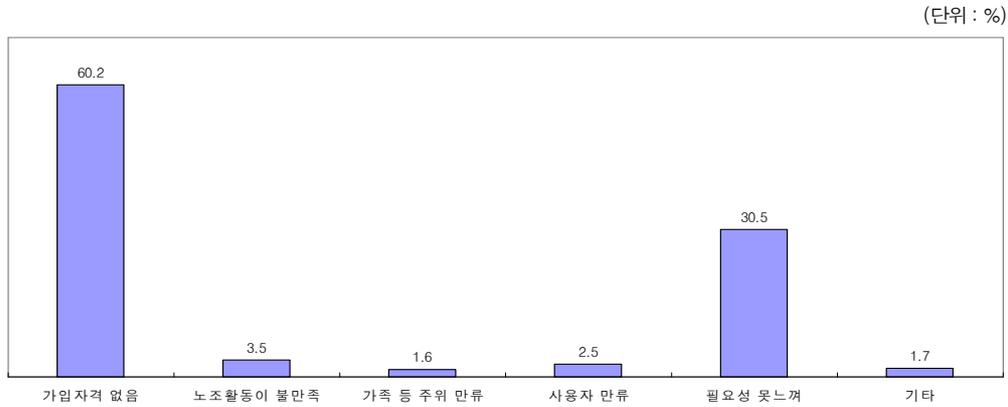
사업체 노조 유무	노조원 여부	
	노조원이다	노조원 아니다
노조 있다	22.2	50.2
노조 없다	76.4	49.6
있는지 없는지 모른다	1.4	
전 체	100	99.8

주 : 노조원이다+노조원 아니다=99.8%인 이유는 항목 무응답 때문.

한편, 8차년도 유형자료를 기준으로 보면 노조가 있는 사업체(기업)에 근무하고 있는 근로자 비중은 전체 임금근로자의 22.2%로 나타났다. 이들을 100으로 놓을 때 노조원인 사람은 50.2%였고, 노조원이 아닌 사람은 49.6%였다(표 2 참조). 이 49.6%에 해당하는

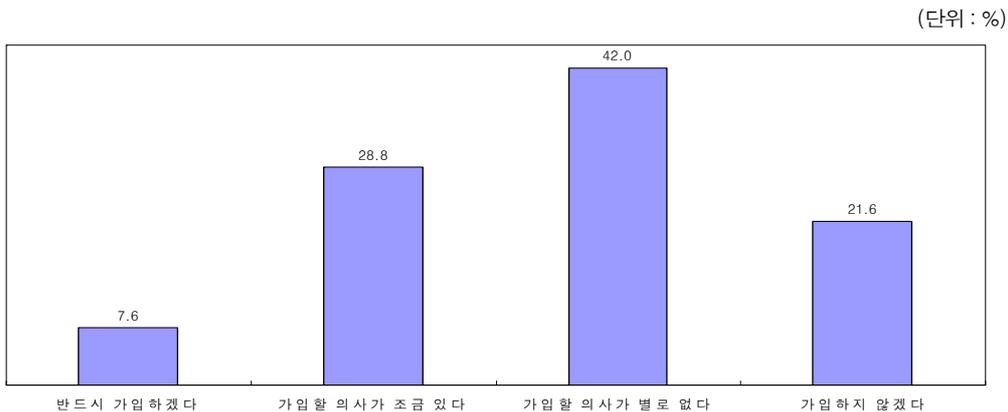
비조합원들의 노조 비가입 이유를 [그림 1]에서 보면, 전체의 60.2%가 가입자격이 없어서 가입하지 못했다고 응답했으며, 30.5%는 필요성을 못 느껴서 가입하지 못했다고 응답했다. 노조활동에 불만족하기 때문이라고 응답한 사람은 3.5%였다.

[그림 1] 유노조 사업체의 비조합원들의 노조 비가입 이유



본절의 분석 대상은 <표 2>에서 전체 임금근로자 중 노조가 없다고 응답한 76.4%이다. [그림 2]를 보면, 이들을 100으로 놓을 때 63.6%는 가입하지 않을 의사를 표명했지만, 7.6%는 노동조합에 가입할 기회가 생긴다면 반드시 가입하겠다고 응답했으며, 28.8%는 가입할 의사가 조금 있다고 대답했다. 약 36.4%가 기회만 되면 가입할 의사가 있다는 것이므로, 노동조합에 가입하고 싶으나 노조가 없어 가입하지 못하는 잠재된 노조 수요가 상당히 존재한다는 것을 보여주는 것이며, 산별노조로의 전환 등 노조가입의 장애물을 낮추는 개혁들이 이루어진다면 지금보다 노동조합 조직률이 상당히 올라갈 수 있음을 암시하는 것이다.

[그림 2] 무노조 사업체 근로자들의 노조가입 의향



무노조 사업체에서 일하면서 노동조합을 희망하는 사람들은 어떤 특성을 가지고 있을까? 노동조합을 통해 상황을 개선할 수 있는 낮은 지위에 있는 사람들이 주로 가입 희망자일 것이라 예상해 볼 수 있을 것이다. 영국의 무노조 기업 종업원들의 노동조합 참가 성향을 분석한 Charlwood(2002)³⁾의 논문을 보아도 학력 등 지위가 낮은 쪽의 노동조합 참가 성향이 높게 나타났다. 이 가설을 확인해 보기 위해 노조가입 성향에 따라 임금을 분석해 보았다. 흥미롭게도 예상과는 달리 노조가입을 원하는 사람⁴⁾의 평균 임금은 월 152만 원인 데 반해 노조가입을 원하지 않는 사람⁵⁾의 평균 임금은 140만 원으로 나타났다, 이와 같은 차이는 통계적으로 유의했다. 분포가 어떻게 다른지 보기 위해 분위별로 임금을 쪼개 보았다(표 3). 가장 낮은 10%에 해당하는 사람의 임금은 각각 75만 원, 50만 원으로 노조가입을 원하지 않는 사람들의 임금이 낮았고, 80% 분위까지 가서야 임금이 같아졌다. 일정한 임금수준에 도달하기 전까지는 낮은 쪽보다 높은 쪽의 노동조합 선호가 높다는 것을 의미한다.

<표 3> 무노조 사업체 근로자들의 노조가입 의향별 분위별 임금

노조가입 원하는 사람의 분위별 임금		노조가입 원하지 않는 사람의 분위별 임금	
분위	월평균 임금액 (만원)	분위	월평균 임금액 (만원)
10	75	10	50
20	90	20	70
30	100	30	85
40	120	40	100
50	140	50	120
60	150	60	140
70	180	70	160
80	200	80	200
90	250	90	250

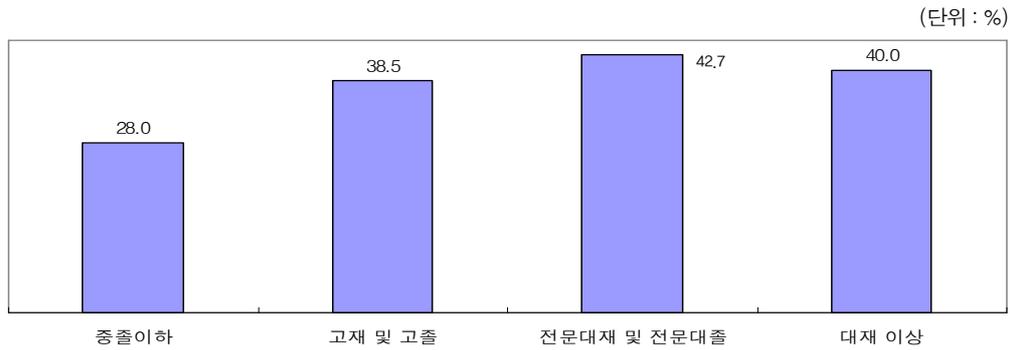
학력별로 노조가입 희망자의 비중을 볼 때에도 비슷한 현상이 나타난다(그림 3). 중졸 이하 학력을 가진 임금근로자 중 28%만이 노조가입을 희망해 가장 낮은 가입 성향을 보였다. 전문대 재학중퇴·졸업 학력을 가진 사람들은 가장 높은 42.7%가 노조가입을 희망했다. 4년제 대학 재학 이상의 학력을 가진 사람들 중에는 40.0%가 노조 가입을 희망했는데, 4년제 출신들의 특성상 고위임직원, 관리자들이 포함되었을 가능성이 높아 이들을 제외하면 이보다 노조가입 희망이 더 올라갈 것이다.

3) Charlwood, A.(2002), "Why do Non-union Employees Want to Unionize? Evidence from Britain", *British Journal of Industrial Relations* 40 (3).

4) 반드시 가입하겠다+가입할 의사가 조금 있다.

5) 가입할 의사가 별로 없다 + 가입하지 않겠다.

[그림 3] 무노조 사업체 근로자들의 학력별 노조가입 희망자 비중



<표 4>는 기타 인적 속성과 사업체 특성별로 노조가입 의향을 정리하고 있다. 연령별로 보면 39세 이하 젊은 층에서 노조가입 성향이 높았으며, 성별로는 남성이 높았다. 근속기간별로는 1~2년이 가장 높긴 하지만, 근속기간의 길고 짧음은 그리 큰 차이를 유발하는 것으로 보이지 않는다. 가구주인 것도 큰 영향을 미치는 것으로 보이지 않는다. 앞서 임금 및 학력의 사례와 비슷하게 정규직의 노조가입 의향이 비정규직보다 상당히 높게 나타났다는 것은 주목할 만한 것이다. 사업체 규모별로는 소규모 사업장보다는 대규모 사업장에서, 직종별로는 고위임직원 및 관리자전문가준전문가사무직원을 포괄하는 화이트칼라의 노조가입 의향이 가장 높은 것으로 나타난 것도 연장선상에 있는 것이다. 업종별로는 제조업이 서비스업보다 높게 나타났다.

이와 같이 노동시장에서 아주 낮은 지위에 있는 사람이 아니라 그보다 나은 사람들이 노조가입을 선호하는 현상은 현재 노동조합의 포괄범위 때문에 나타난 것일 가능성이

<표 4> 무노조 사업체 근로자들의 특성별 노조가입 의향

특성별	연령별					성별	
	30세 미만	30-39세	40-49세	50-59세	60세 이상	남성	여성
조합원 되고 싶은 근로자 비중	40.1	44.7	33.3	25.5	23.8	39.5	32.3
특성별	근속기간별				가구주 여부별		
	1년 미만	1-2년	3-6년	7년 이상	가구주	가구원	
조합원 되고 싶은 근로자 비중	32.4	39.1	36.4	35.4	37.1	35.7	
특성별	정규직 여부별		사업체규모별				
	정규직	비정규직	5인 미만	5-29인	30-99인	100-499인	500인 이상
조합원 되고 싶은 근로자 비중	40.0	31.9	25.0	35.1	48.5	50.3	47.0
특성별	직종별			업종별			
	화이트칼라 및 고위직	서비스판매종사자	육체 근로자	제조업	서비스업		
조합원 되고 싶은 근로자 비중	39.3	30.8	36.1	41.9	33.6		

높다. 우리나라의 노동조합은 기업별노조 시스템으로 인해 기업주의 거부장적 통제의 영향력이 매우 큰 소규모 기업보다는 주로 대기업과 중규모 기업에 포진하고 있으며, 근로조건이 상대적으로 좋은 정규직 중심으로 운영되고 있다는 점은 주지의 사실이다. 이로 인해 노동조합 가입 경험을 가진 사람들은 상대적으로 근로조건이 괜찮을 가능성이 높은 인적 속성 및 사업체 속성을 가진 사람들로 한정될 것이고, 노동조합이 도움이 되었다는 간접 경험을 공유하는 사람들도 이와 같은 경험자와 비슷한 인적 속성을 가진 주변 인물들로 한정될 가능성이 높기 때문이다. 이와 같이 과거의 노동조합 경험이 현재의 노동조합 희망과 상관관계가 있을 것이라는 가설의 간접적인 증거를 얻기 위해 현재 일하는 직장은 무노조 사업체이지만 이전 직장에서 노동조합 가입 경험을 가진 사람들의 노동조합 가입 의향을 분석해 보았다. <표 5>를 보면, 이전 직장에서 노동조합 가입 경험을 가진 사람들의 노동조합 가입 의향은 50%로 2명 중 1명이 현 직장에서도 노동조합을 원하는 데 반해, 가입 경험이 없는 사람은 이번 직장이 첫 직장인 사람과 유사하게 3명 중 1명만이 노동조합 가입을 원하는 것으로 나타나, 위 가설에 대한 방증을 얻을 수 있다.

<표 5> 무노조 사업체 근로자들의 노조가입 의향 × 이전 직장에서의 노조가입 경험

(단위 : %)

	있다	없다	지금 이 첫 직장이다	전 체
반드시 가입하겠다	10.8 (17.7)	78.2 (6.9)	11.0 (8.5)	100.0
가입할 의사가 조금 있다	5.2 (32.3)	84.5 (28.5)	10.3 (30.4)	100.0
가입할 의사가 별로 없다	3.7 (33.3)	86.3 (42.3)	10.0 (43.0)	100.0
가입하지 않겠다	3.6 (16.7)	88.2 (22.3)	8.2 (18.0)	100.0

주 : 괄호는 세로로 합칠 때 100.0%가 됨.

무노조 사업체 근로자들을 대상으로 노조가입 성향을 분석하는 다른 나라의 논문들을 보면 대체로 각 근로자들이 가지고 있는 주관적인 인식이 노조가입 성향 결정에서 결정적으로 중요함을 지적하고 있다(영국의 경우 Charlwood, 2002; 미국의 경우 Farber, 1989). 이와 같은 현상이 우리나라에서도 나타나는지 확인하기 위해 <표 6>에서는 직장 및 직무 만족도를 분석해 보았다. 결과만 요약하면, 조합원이 되고 싶은 사람들이 그렇지 않은 사람에 비해 통계적으로 유의하게 더 많은 불만을 가지고 있었다. 이는 인적 속성이나 임금을 분석할 때 조합원이 되고 싶은 사람들의 사정이 더 좋은 편이었다는 것과는 다른 것으로, 객관적으로 드러나는 근로조건보다 주관적으로 나의 근로조건을

6) Farber, Henry S.(1989), "Trends in Worker Demand for Union Representation", *American Economic Review* 79 (2).

<표 6> 무노조 사업체 근로자들의 직장 및 직무 만족도별 노조가입 의향

(단위 : %)

항 목	조합원 되고 싶다	조합원 되고 싶지 않다
지금 근무하고 있는 직장은 다닐 만한 좋은 직장이다(p08079)	3.13	3.17
별 다른 일이 없는 한 이 직장을 계속 다니고 싶다(P08083)	3.48	3.52
임금 또는 보수 만족도(p08089)	3.40	3.31
현재 하는 일 전반적 만족도(p08098)	2.99	2.91

주: 항목에 있는 괄호는 개인 자료의 변수명. 노조가입의향별 항목 평균값의 차이는 통계적으로 유의. 각 항목은 5점 척도로 구성되어 있으며, 위의 두 항목은 1이 매우 불만족, 5가 매우 만족, 아래 두 항목은 5가 매우 불만족, 1이 매우 만족임.

어떻게 인식하는지가 더 중요하다는 방증이다.

<표 7>에서부터 <표 12>까지는 다양한 인식의 차원에서 노동조합 및 경영진에 대한 판단과 노조가입 의향을 교차분석하고 있다. 이를 보면, 대체로 <반드시 가입하겠다>가 <가입할 의사가 조금 있다>가 <가입할 의사가 별로 없다>가 <가입하지 않겠다>의 순으로 노동조합으로 인한 근로조건 개선 효과를 긍정적으로 예상하며, 현 직장에 노조가 필요하다고 응답했고, 직장을 옮기더라도 노조 있는 곳으로 가고 싶다고 하였다. 이 순으로 이직 의사도 높아 불만을 제기할 수 없을 때 아예 떠나고 싶어 하는 성향을 보여주고 있으며, 현 경영진을 신뢰하지 않는 비율도 높게 나타났다. 이는 주관적인 인식이 객관적으로 드러나는 상황보다 노조가입 의향에서 중요함을 보여주는 방증들이다.

<표 7> 무노조 사업체 근로자들의 노조가입 의향×노조 생길 경우 근로조건 변화 예상

(단위 : %)

	크게 좋아질 것	조금 좋아질 것	변함 없을 것	조금 나빠질 것	크게 나빠질 것	전 체
반드시 가입하겠다	26.3 (68.6)	53.9 (11.3)	19.7 (2.5)	0.0 (0.0)	0.0 (0.0)	100.0
가입할 의사가 조금 있다	2.3 (23.0)	69.1 (54.8)	28.3 (13.6)	0.2 (7.8)	0.1 (26.5)	100.0
가입할 의사가 별로 없다	0.5 (7.6)	24.7 (28.5)	74.1 (51.8)	0.6 (39.6)	0.1 (20.2)	100.0
가입하지 않겠다	0.1 (0.8)	9.1 (5.4)	88.8 (32.1)	1.6 (52.6)	0.3 (53.3)	100.0

주: 괄호는 세로로 합칠 때 100.0%가 됨.

<표 8> 무노조 사업체 근로자들의 노조가입 의향×현 직장에 노동조합 필요한지 여부

(단위 : %)

	매우 필요하다	필요한 편이다	필요하지 않은 편이다	전혀 필요하지 않다	전 체
반드시 가입하겠다	38.6 (84.8)	47.7 (12.0)	9.1 (1.5)	4.6 (1.8)	100.0
가입할 의사가 조금 있다	1.6 (13.3)	67.7 (64.5)	26.9 (16.6)	3.8 (5.6)	100.0
가입할 의사가 별로 없다	0.0 (0.0)	14.7 (20.4)	70.8 (63.7)	14.4 (30.9)	100.0
가입하지 않겠다	0.3 (1.8)	4.4 (3.2)	39.2 (18.2)	56.0 (61.7)	100.0

주: 괄호는 세로로 합칠 때 100.0%가 됨.

<표 9> 무노조 사업체 근로자들의 노조가입 의향×직장을 옮길 때 노조 있는 직장에 취업하고 싶은지
(단위: %)

	매우 그렇다	그런 편이다	그렇지 않은 편이다	전혀 그렇지 않다	전 체
반드시 가입하겠다	43.6 (66.4)	50.7 (10.2)	5.7 (1.0)	0.0 (0.0)	100.0
가입할 의사가 조금 있다	3.6 (21.0)	80.9 (61.9)	14.7 (9.7)	0.7 (1.6)	100.0
가입할 의사가 별로 없다	1.0 (8.8)	21.1 (23.5)	69.3 (66.6)	8.6 (26.4)	100.0
가입하지 않겠다	0.9 (3.8)	7.8 (4.5)	45.9 (22.7)	45.4 (72.1)	100.0

주: 괄호는 세로로 합칠 때 100.0%가 됨.

<표 10> 무노조 사업체 근로자들의 노조가입 의향×1년 내 이직의사 있는지 여부
(단위: %)

	예	아니오	모른다	전 체
반드시 가입하겠다	11.4 (18.0)	71.9 (6.5)	16.7 (10.9)	100.0
가입할 의사가 조금 있다	5.3 (31.8)	83.8 (29.0)	10.8 (26.8)	100.0
가입할 의사가 별로 없다	3.8 (33.2)	84.8 (42.6)	11.4 (41.0)	100.0
가입하지 않겠다	3.8 (17.0)	84.7 (21.9)	11.5 (21.3)	100.0

주: 괄호는 세로로 합칠 때 100.0%가 됨.

<표 11> 무노조 사업체 근로자들의 노조가입 의향×직장에서 경영자와 종업원 간 신뢰관계
(단위: %)

	매우 좋다	좋은 편이다	보통이다	좋지 않은 편이다	전혀 좋지 않다	전 체
반드시 가입하겠다	3.3 (5.4)	34.7 (6.3)	48.9 (7.6)	10.2 (30.1)	2.9 (59.3)	100.0
가입할 의사가 조금 있다	2.3 (14.8)	39.1 (27.2)	54.9 (32.6)	3.4 (38.6)	0.3 (23.8)	100.0
가입할 의사가 별로 없다	4.1 (36.6)	45.9 (45.0)	48.6 (40.7)	1.3 (20.7)	0.1 (11.1)	100.0
가입하지 않겠다	9.7 (43.2)	43.6 (21.5)	45.3 (19.0)	1.3 (10.6)	0.1 (5.9)	100.0

주: 괄호는 세로로 합칠 때 100.0%가 됨.

<표 12> 무노조 사업체 근로자들의 노조가입 의향×본인의 현 직장 경영자 신뢰여부
(단위: %)

	매우 신뢰한다	신뢰하는 편이다	보통이다	신뢰하지 않는 편이다	전혀 신뢰하지 않는다	전 체
반드시 가입하겠다	5.5 (8.3)	27.9 (5.3)	53.3 (8.2)	9.6 (28.6)	3.6 (45.7)	100.0
가입할 의사가 조금 있다	2.6 (14.8)	37.9 (27.4)	55.5 (32.5)	3.3 (37.1)	0.7 (34.7)	100.0
가입할 의사가 별로 없다	4.2 (34.0)	44.9 (45.6)	49.2 (40.5)	1.5 (24.7)	0.2 (13.7)	100.0
가입하지 않겠다	10.6 (42.9)	42.5 (21.7)	45.6 (18.8)	1.2 (9.6)	0.2 (5.8)	100.0

주: 괄호는 세로로 합칠 때 100.0%가 됨.

이 외에도 중요한 주관적인 인식의 차원은 노조 도구성 인식이다. Farber(1989)는 노조 도구성 인식에서의 변화를 미국에서 가장 중요한 노조조직물 쇠퇴의 원인으로 지적했다. 노조 도구성 인식이란 노조가 나에게 얼마나 도움을 줄 수 있는지를 의미하며, 보통 나의 임금을 올려줄 수 있는가로 측정한다. 부가조사에서는 노조 도구성 인식 측정을

위해 <표 13>과 같이 세 가지 항목에 얼마나 동의하는지를 5점 척도로 질문했다. 조합원 희망/비희망별 평균 점수 차이는 통계적으로 유의했으며, 조합원이 되길 희망하는 사람들이 보다 긍정적인 노조 도구성 인식을 가지고 있음을 보여주고 있다.

<표 13> 무노조 사업체 근로자들의 노조가입 의향별 노조 도구성 인식

(단위 : %)

항 목	조합원 되고 싶다	조합원 되고 싶지 않다
우리나라 노동조합은 고용주의 부당한 대우로부터 근로자들을 보호한다	2.76	2.98
우리나라 노동조합은 근로자를 해고의 위협으로부터 보호한다	2.76	2.96
우리나라 노동조합은 근로자들의 임금을 인상시킨다.	2.55	2.77

주: 각 항목은 5점 척도로 구성되어 있으며, 1이 매우 그렇다, 5가 전혀 그렇지 않다임.

이상의 결과들을 요약하면, 객관적으로 드러나는 근로조건이 나쁜 쪽보다는 그렇지 않은 쪽에서 노동조합원이 되기를 더 바라고 있었다. 이는 기존의 노동조합 활동이 아무래도 중대규모 기업, 정규직 중심이었기 때문으로 생각된다. 다른 나라의 연구들은 노조가입 희망을 결정하는 데에서 객관적인 상황보다 주관적인 노조에 대한 인식이 중요함을 지적하는데, 이 점은 우리나라도 유사하게 나타나는 것으로 보인다.

IV. 맺음말

KLIPS 8차년도 부가조사는 노조가입 및 가입 성향 분석과 관련해 그동안 노사관계 학자 및 관련자들이 궁금해 하던 사항들을 거의 다 망라할 수 있을 만큼 충분한 분석 도구를 제공하고 있다고 자부한다. 본문에서는 다루지 않았지만, 정치사회적 가치관의 대리변수로 사용할 수 있는 몇 가지 항목들도 조사하였다.⁷⁾ 특히, 본문에서 인용한 Farber, Charwood의 논문이 같은 사람들을 일정한 시간 간격을 두고 반복 조사하는 패널조사로부터 얻은 결과가 아니라는 점을 감안할 때, 이 부가조사를 일정한 주기를 두고 정기적으로 시행한다면 세계적으로 유례가 없는 질 높은 분석을 가능케 해 줄 것이다. 또한, 여기서는 가입 성향만 분석하였지만, 8차년도 부가조사는 앞서 소개했듯 다양한 분석 가능한 주제들을 담고 있음을 다시 한번 강조한다.

무노조 사업체 근로자의 노동조합 희망에 대한 본고의 추론은 좀 더 심층적인 분석을

7) 부가조사 문 27, 28.

통해 확고히 될 필요가 있다. 본고는 노동조합 희망에 영향을 미치는 각 요소들이 어떤 식으로 상호작용하고 있는지, 무엇이 더 중요하고 덜 중요한지까지 분석하지는 않았기 때문이다. 이는 다양한 회귀분석 모형을 시도해야 결론을 도출할 수 있는 영역이다. **□□**