

근로자들의 노조 가입의향

- 무노조 사업장을 중심으로 -

정재우*

I. 머리말

노동조합은 '노동자가 주체가 되어 자주적으로 단결하며 근로조건의 유지·개선 기타 노동자의 경제적·사회적 지위 향상을 도모함을 목적으로 조직하는 단체 또는 그 연합단체'를 말한다(노동조합 및 노사관계조정법 제2조 제4호). 근로자들의 권리와 이익을 지키기 위한 조직임에도 불구하고, 이들의 가입률은 지속적으로 하락 추세이다. 노동조합 조직률 통계를 볼 때마다, 문득 '현재의 조직률로 노동조합이 가진 순기능을 최대한 발휘할 수 있을까?'라는 우려 섞인 마음도 든다.

최근에는 기업별노조 체계에서 복수노조가 가능하게 되었다. 그리고 2000년을 전후로 하여 한국의 금속·금융·보건의료 노조가 산별노조로 전환되었다. 하지만 기대되었던 노조설립 및 조합원수 변화, 그리고 조직화 및 운영방식의 변화를 평가하기에는 그 차이가 아직은 미미해 보인다. 따라서 현재의 낮은 노동조합 조직률이 지속된다면, 노동조합이 가고자 하는 목적지까지는 수많은 난관들이 존재할 것으로 예상된다. 본고는 어떻게 하면 노동조합 가입률을 올릴 수 있을까라는 단순한 질문으로 시작하였다. 이제 이 질문에 대한 답을 고민해 보고자 한다.

II. 무노조 기업 근로자들의 노동조합 가입 희망

분석을 위해 15차 한국노동패널(KLIPS) 자료를 이용하였다. 먼저 KLIPS의 노동조합 정보가 다른 통계자료들과 유사한지 알아보자. <표 1>은 노동조합 조직률 추이를 고용노동

* 한국노동연구원 연구원(jungx315@kli.re.kr).

〈표 1〉 KLIPS와 노동부 및 통계청 경제활동인구조사의 노동조합 조직률 추이 비교

(단위 : %)

	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
KLIPS 조사년도	8차	9차	10차	11차	12차	13차	14차	15차
노동부 집계 조합원 수 ÷ 전체 임금근로자 수	10.3	10.3	10.8	10.5	10.1	9.8	10.1	10.3
경제활동인구조사 부가자료	11.8	11.3	12.1	12.7	12.2	11.4	10.9	11.5
KLIPS	11.5	11.2	10.9	10.5	10.6	9.3	9.4	9.3

자료 : 한국노동연구원, 「한국노동패널(KLIPS)」, 각 연도; 고용노동부, 「전국노동조합 조직현황」, 각 연도; 통계청, 「경제활동인구조사 부가자료」, 각 연도.

부 집계자료, 경제활동인구조사 부가자료, 그리고 본고에서 다룬 KLIPS 자료를 이용해 정리한 것이다. 2005년부터 2012년까지 KLIPS의¹⁾ 노동조합 조직률은 9.3~11.5%의 안정적인 추이를 보이고 있다. 그리고 고용노동부와 경제활동인구조사 부가자료로 집계한 값들과 유사성을 보이기에 KLIPS를 자료로 활용하는 데 큰 문제점은 없었다.

15차년도 한국노동패널에서 노조가 있는 사업체는 전체의 17.6%로 나타났고, 이 가운데 노조에 가입되어 있는 노조원은 53.1%로 나타났다. 유노조 사업체에서 노조에 가입하지 않은 임금근로자의 대부분은 상용직 근로자(88.5%)였다. 이들 대부분은 노동조합에 가입하지 않은 이유로 “노동조합 가입의 필요성을 느끼지 못한다(36.2%)”고 답했다.

〈표 2〉 사업체 노조 유무 및 임금근로자의 노조가입 여부

(단위 : %)

	사업체 노조 유무		노조 가입 여부
노조 있음	17.6	가입하고 있음 가입하지 않고 있음	53.1 46.7
노조 없음	80.6		
모름	1.8		
전 체	100.0		

주 : 노조 가입 여부에서 무응답 또는 모른다는 답을 제외하여 총합이 99.8%임.

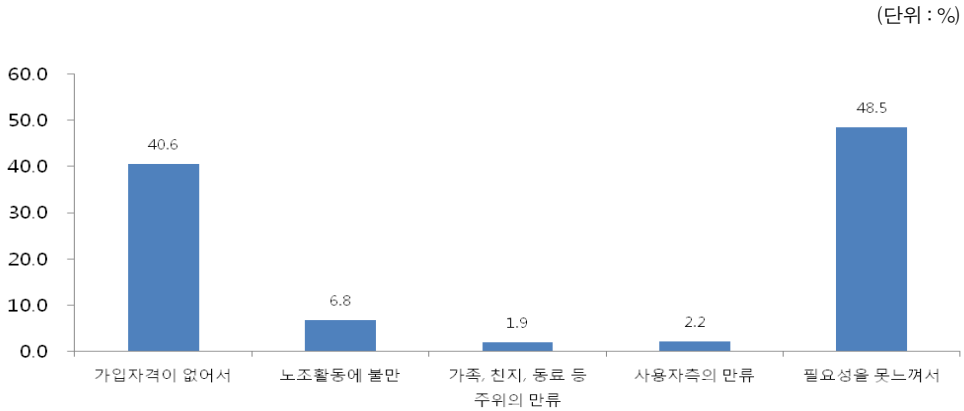
자료 : 한국노동연구원, 「15차년도 한국노동패널(KLIPS)」.

마찬가지로 유노조 사업장의 비조합원들(임금근로자)의 노조 비가입 이유를 살펴보았다(그림 1 참조). 40.6%가 가입자격이 없어서 가입하지 못했다고 응답했고, 48.5%는 필요성을 못 느껴서 가입하지 않았다고 답하였다. 노조활동에 불만족하기 때문이라고 응답한 임금근로자는 6.8%로 나타났다. 표로 나타내진 않았으나 상용직과 임시·일용직을 분류

1) KLIPS는 1998년 전국도시지역 가구를 대상으로 조사하여, 전체 임금근로자로 집계한 고용노동부 방식의 노동조합 조직률과는 차이가 있다.

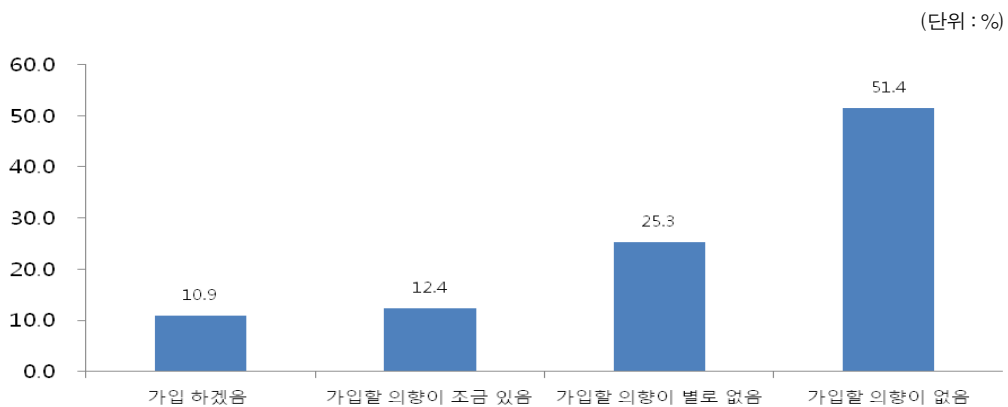
해 분석하면, 유노조 사업장의 임시직과 일용직 대부분은 가입자격이 없어서 노조가입을 못 한다(74.3%)고 답변하였고, 상용직의 경우에는 노동조합의 필요성을 못 느낀다(52.3%)는 답변이 많았다. 이는 한국의 기업별노조가 정규직을 중심으로 조직되었다는 것을 보여주는 하나의 예이다.

[그림 1] 유노조 사업체 임금근로자들의 노조 비가입 이유



노조가 없는 무노조 사업체에 노조가 만들어진다면, 전체 노동조합 조직률은 어떻게 될까? 이를 알아보기 위해 무노조 사업체 임금근로자의 노동조합 가입의향을 살펴보았다. 노동조합이 존재하지 않아 가입을 못했지만 노조가 생기면 임금근로자의 약 23.3%가 “노동조합에 반드시 가입하겠다” 또는 “노동조합에 가입할 의사가 있다”고 답하였다. 노동조합의 잠재된 수요자가 무노조 사업장에 상당수 존재하고 있는 것이다.

[그림 2] 무노조 사업체 임금근로자들의 노조 가입의향



하지만 노조 가입에 대해 부정적인 답변(76.7%)이 높아 노조 가입을 원하는 사람들 수를 압도하였다. 그렇다면, “무노조 사업체에서 일하면서 노동조합을 희망하는 사람들은 어떤 특성을 가지고 있고, 희망하지 않는 사람들은 왜 이런 선택을 했을까?”라는 의문이 생긴다. 이 궁금증을 풀어보기 위해 무노조 기업 임금근로자들의 노조 가입의향이란 주제에 한 발 더 가까이 다가가 보자.

Ⅲ. 노조 가입의향과 인식된 근로환경

노조 가입의향을 결정하는 다양한 이론들 중에 부조화 이론이 있다. 사회심리학적 접근 이론으로 큰 틀에서 이야기하면, 노동자들은 현재 근로조건(임금, 직무불만족 등)과 바람직한 근로조건 사이의 부조화를 인식하고 해결하기 위해 노동조합에 가입한다는 이론이다. 근로조건이 불만족은 노조가입에 영향을 미치는 촉발요인임에 틀림없다. 하지만 충분조건에는 부합하지 못한다. 그래서 실제 노조에 가입이 이루어지기 위해서 필요한 것이 바로 노조의 도구성이다(노용진·박우성, 2007).

한국의 노동시장은 부조화 이론에 비추어 보았을 때 어떤 형태일지 궁금하였다. 이미 수많은 연구들이 근로자가 가진 근로환경 인식이 노조가입 성향 결정에 영향을 미친다고 주장하고 있다. 따라서 한국의 임금근로자들도 자신들이 인지하는 직무만족도와 노조 가입의향이 관계하고 있을 것으로 예상된다.

<표 3>은 위에서 이야기한 노조가입에 영향을 주는 촉발요인을 확인하기 위해, 임금근로자들의 직무만족도를 노조 가입성향에 따라 나누어 분석하였다. 노조가입을 원하는 임금근로자들이 모든 영역에서 직무만족도가 낮을 것으로 예상하였으나, 주로 임금, 근무환경, 개인의 발전 가능성, 인사고과의 공정성과 복지후생 제도 등에서 낮게 나타났다. 이 밖의 요인들에서는 가입의향이 없는 임금근로자보다는 조금 높거나 비슷한 수준으로 나타났다.

흥미로운 것은 정규직과 비정규직으로 나누어 보면 또 다른 다른 모습으로 나타났다는 것이다. 표로 나타내지는 않았으나, 정규직의 경우 노동조합에 가입을 원하는 집단이 모든 요인별 직무만족도에서 만족도가 낮게 나타났다. 반면에 비정규직의 경우, 노동조합에 가입을 원하는 집단과 그렇지 않은 집단 모두 만족도가 상당히 낮게 나타나 어떤 의미를 찾기는 어려웠다.

〈표 3〉 무노조 사업체 임금근로자들의 노조 가입의향에 따른 직무만족도

(단위 : %)

노조가입 원하는 임금근로자	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	만족도 ¹⁾	평균 ²⁾
	매우 불만족	불만족	보통	만족	매우 만족		
요인별 직무만족도 - 1. 임금 또는 보수	3.1	27.0	57.1	12.7	0.1	-17.3	2.8
요인별 직무만족도 - 2. 취업의 안정성	0.2	12.0	46.5	40.4	0.9	29.1	3.3
요인별 직무만족도 - 3. 하고 있는 일의 내용	0.7	9.4	41.1	48.3	0.6	38.8	3.4
요인별 직무만족도 - 4. 근무환경	0.9	16.3	45.0	37.3	0.4	20.5	3.2
요인별 직무만족도 - 5. 근로시간	1.4	15.4	42.0	40.7	0.6	24.5	3.2
요인별 직무만족도 - 6. 개인의 발전 가능성	0.6	14.4	58.1	26.2	0.7	11.9	3.1
요인별 직무만족도 - 7. 의사소통 및 인간관계	0.5	4.9	53.8	40.1	0.7	35.4	3.4
요인별 직무만족도 - 8. 인사고과의 공정성	0.6	18.6	68.2	12.4	0.3	-6.5	2.9
요인별 직무만족도 - 9. 복지후생제도	4.3	34.7	47.6	13.3	0.2	-25.5	2.7
노조가입 원하지 않는 임금근로자	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	만족도	평균
	매우 불만족	불만족	보통	만족	매우 만족		
요인별 직무만족도 - 1. 임금 또는 보수	2.3	27.0	51.1	19.2	0.4	-9.7	2.9
요인별 직무만족도 - 2. 취업의 안정성	0.6	11.4	50.4	35.2	2.4	25.6	3.3
요인별 직무만족도 - 3. 하고 있는 일의 내용	0.2	7.7	47.3	42.6	2.2	36.9	3.4
요인별 직무만족도 - 4. 근무환경	0.4	10.5	50.0	37.6	1.5	28.2	3.3
요인별 직무만족도 - 5. 근로시간	0.7	13.7	46.3	37.3	2.0	24.9	3.2
요인별 직무만족도 - 6. 개인의 발전 가능성	0.4	12.8	55.4	29.6	1.9	18.3	3.2
요인별 직무만족도 - 7. 의사소통 및 인간관계	0.3	5.9	55.3	36.6	1.9	32.3	3.3
요인별 직무만족도 - 8. 인사고과의 공정성	0.4	11.2	70.4	17.2	0.8	6.4	3.1
요인별 직무만족도 - 9. 복지후생제도	4.0	27.8	51.7	15.8	0.8	-15.2	2.8

주 : 1) 만족도는 각 분포를 [5. 매우만족+4. 만족]-[2. 불만족+1. 매우 불만족]의 식으로 계산한 값임.

2) 평균은 높을수록 만족하고, 낮을수록 불만족하게 인식함.

다음으로 노동조합 역할에 대한 동의정도를 통해 노동조합 가입의향의 차이를 알아보았다. 이를 통해 노조가입이 이루어지기 위해 필요한 노조 도구성에 대해 고민해 보고자 한다. KLIPS 자료에서 노조 도구성 인식을 파악하기 위해 다음의 세 가지 질문을 활용하였다. 아래 질문은 5점 척도(1. 전혀 그렇지 않다 ~ 5. 매우 그렇다)로 구성되어 있다.

1) 노조는 고용주의 부당한 대우로부터 근로자들을 보호하는 데 도움이 된다.

2) KLIPS 응답자 '1. 매우 그렇다~5.전혀 그렇지 않다'를 역코딩하였다.

- 2) 노조는 근로자들의 고용안정에 도움이 된다.
- 3) 노조는 근로자들의 임금인상에 도움이 된다.

노조 도구성 인식에 대해 간략히 설명하면, 개인이 노조에 가입하는 선택을 하였을 때 얼마나 자신에게 도움이 되는지 생각하는 것을 의미한다. 즉 ‘노조원이 되면 나에게 좋을 까?’에 대한 답을 구하는 사고과정의 한 단계이다. 일반적으로 노조 도구성 인식을 측정하기 위해 경제적·신분상의 이익인 임금과 고용안정 같은 근로조건을 중심으로 다룬다.

<표 4>에 따르면 노조가입을 원하는 임금근로자들이 노동조합에 긍정적인 노조 도구성 인식을 가지고 있음을 파악할 수 있다. 노동조합과 관련한 세 가지 질문들에 노조 가입 의향이 있는 임금근로자의 동의 수준이 상대적으로 높게 나타났다.

이상의 결과들을 요약하면, 임금근로자들은 주관적으로 인식하는 근로조건이 상대적으로 열악하다고 판단될 때, 그리고 노조가 근로조건 개선에 도움이 된다고 인식할 때에 노조원이 되기를 희망하고 있을 것이다.

<표 4> 무노조 사업체 임금근로자들의 노조 가입의향에 따른 노조 도구성 인식

(단위 : %)

노조가입 원하는 임금근로자	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	동의 정도 ¹⁾	평균 ²⁾
	전혀 그렇지 않음	그렇지 않음	보통	대체로 동의	매우 동의		
노조는 고용주의 부당한 대우로부터 근로자들을 보호하는 데 도움.	0.6	4.4	26.3	62.2	6.5	63.7	3.7
노조는 근로자들의 고용안정에 도움.	0.3	5.3	26.0	61.8	6.5	62.7	3.7
노조는 근로자들의 임금인상에 도움.	0.1	4.4	22.3	65.4	7.8	68.7	3.8
노조가입 원하지 않는 임금근로자	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	동의 정도	평균
	전혀 그렇지 않음	그렇지 않음	보통	대체로 동의	매우 동의		
노조는 고용주의 부당한 대우로부터 근로자들을 보호하는 데 도움.	0.6	5.7	51.8	39.2	2.7	35.6	3.4
노조는 근로자들의 고용안정에 도움.	0.6	6.1	51.0	39.4	2.8	35.5	3.4
노조는 근로자들의 임금인상에 도움.	0.7	5.7	47.3	42.2	4.1	39.9	3.4

주 : 1) 동의정도는 각 분포를 [5] 매우 동의함+[4] 대체로 동의함-[2] 그렇지 않은 편임+[1] 전혀 그렇지 않음]의 식으로 계산한 값임.

2) 평균은 높을수록 동의하고, 낮을수록 동의하지 않음.

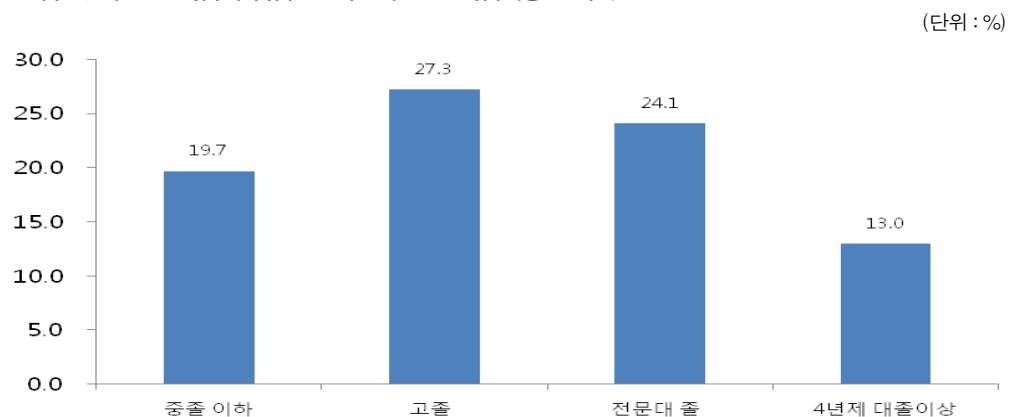
IV. 노조 가입의향과 인적·사업체 특성

앞에서는 무노조 사업체의 임금근로자들의 주관적인 인식에 초점을 맞추어 노조 가입 의향을 살펴보았다. 이 장에서는 그들의 실제 근로환경을 비교해 보고자 한다. Charlwood (2002)의 연구에 따르면, 임금 등 지위가 낮은 집단에서 노동조합 참가 성향이 높게 나타난다고 밝혔다. 한국의 무노조 기업 근로자들 또한 지위가 낮은 쪽에서 노동조합 참가 성향이 높을 것인지 판단하기 위해 학력과 임금을 분석해 보았다.

분석 결과 예상과 조금 다른 경향을 볼 수 있었다. 먼저 무노조 기업 임금근로자들의 학력별 노조가입 희망자 비중을 보면, 중졸 이하 학력을 가진 임금근로자가 19.7%로 상대적으로 낮게 나타났다. 고졸 이하 학력자는 27.3%로 비중이 가장 높았다. 전문대졸 이하의 학력자들 중 24.1%의 근로자들이 노조가입을 희망하여 둘째로 큰 비중을 보였고, 4년제 대졸 이상의 학력이 가장 낮은 13.0%를 차지하였다. 하지만 학력이 높은 4년제 대졸 이상의 학력 집단의 경우, 고위 임원이나 관리직들이 포함되었을 가능성이 있어 이들은 제외하면 그 비중은 좀 더 높아진다.³⁾

아래의 그림은 기준을 어디에 둘 것인지에 따라 판단이 달라진다. 1) 학력이 높아질수록 노동조합 가입 희망자들의 비중이 감소한다고 판단할 수도 있고, 2) 학력이 낮아질수록 노동조합 가입 희망자들의 비중이 증가하는 것으로 볼 수도 있다.

[그림 3] 무노조 사업체 임금근로자들의 노조 가입의향별 학력



3) 무노조 사업체에서 대졸자 이상 학력자 중 관리직을 제외하면 노조가입 희망자 비중은 16.3%로 나타난다.

〈표 5〉 무노조 사업체 임금근로자들의 노조가입 의향별 임금

(단위: %, 만 원)

노조가입 원하는 집단의 분위별 임금		노조가입 원하지 않는 집단의 분위별 임금	
분위	월평균 임금액(만 원)	분위	월평균 임금액(만 원)
5	78	5	50
10	100	10	70
25	135	25	110
50	190	50	160
75	260	75	250
90	350	90	350
95	400	95	408
평균	209	평균	193

그렇다면 임금은 어떨까? 임금을 분석해 보자. 분석결과, Charlwood(2002)의 연구와는 조금 상이한 결과가 나타났다. 임금이 낮은 쪽의 노동조합 참가 성향이 높게 나타난 그의 주장과 달리, 임금근로자들은 일정한 임금이 미치지 전까지는 임금이 높은 집단에서 노동조합 선호도가 높았고, 이 분석 결과는 성재민(2006)의 결과와도 부합된다.

<표 5>를 보자. 평균임금은 노조가입을 원하는 집단에서 209만 원으로 나타났다. 노조 가입의향이 없는 집단의 평균임금(193만 원)보다 16만 원 높은 수치이다. 분위별 임금을 보면, 하위 10%에 해당하는 근로자들 중 노조가입 의향이 있는 집단의 임금액이 높았다. 노조가입을 원하는 집단의 월평균 임금이 계속 높게 나타나다가, 3/4분위(75%) 이후 비슷한 수준으로 나타나는 것을 알 수 있다.

이 밖에도 노동조합 가입의향에 영향을 줄 것으로 누구나 예상할 수 있는 변수들이 있다. 바로 사업체 특성과 업무적 특성이다. 사업체 속성(업종, 사업체 규모)과 직종별 특성을 알아보고, 가입의향에 따른 차이를 살펴보자.

먼저 업종별로 보면, 제조업(26.1%)에서 노동조합에 가입하려는 근로자의 비중이 가장 높았다(표 6 참조). 직종별로는 근로조건이 상대적으로 열악한 곳이 많다고 판단되는 서비스·판매직종(20.4%)과 기능·기계조작·단순노무직(21.2%) 근로자들보다 조금 더 좋은 일자리가 많은 전문·기술·행정관리직(22.4%)과 사무직(23.4%)에서 노조 가입의향이 높은 근로자들의 비중이 컸지만 사실상 큰 차이는 없었다고 봐야 할 것이다.

마지막으로 사업체 규모에 따르면, 근로자가 300인 이상이나 29인 이하 규모의 사업체보다 중간 규모의 사업체에서 가입의향이 높았다. 특히 100~299인이 근무하는 사업체의 경우 가입의향이 42.8%로 가장 높았다. 이를 토대로, 서비스업보다는 제조업, 사업체 규모가 소규모나 대규모보다는 중간 규모일수록 노동조합에 가입하려는 의향이 높을 것으

로 예상된다. 즉 무노조 사업체의 객관적인 근로조건을 비교해 보면 상대적으로 괜찮은 일자리에서 노동조합 가입의향이 높다고 예상해 볼 수 있다.

〈표 6〉 노조 가입의향에 따른 업종·직종·사업체 규모 특성

(단위 : %)

임금근로자의 사업체 특성		노조 가입의향	
		있음	없음
무노조 사업체 전체 임금근로자		23.3	76.7
업종별	제조업	26.1	73.9
	서비스업	20.5	79.5
	기타	20.1	79.9
직종별	전문·기술·행정관리직	22.4	77.6
	사무직	23.4	76.6
	서비스·판매직	20.4	79.6
	농림어업직	8.1	91.9
	기능·기계조작·단순노무직	21.2	78.8
사업체규모	1~29인	22.6	77.4
	30~99인	34.0	66.0
	100~299인	42.8	57.2
	300인 이상	19.9	80.1

V. 노조가입의향 결정요인 분석

위의 빈도 분석을 바탕으로 현상을 좀 더 구체화시키기 위해 로짓분석(Logistic regression)을 활용하였다. 이를 통해 노조가입의향 결정요인이 무엇인지 살펴보았다.

1. 종속변수

종속변수로는 무노조 기업체 임금근로자들의 노동조합 가입의향을 분석모형에 사용하였다. 노동패널은 “귀하의 일자리에 노조가 생긴다면 노조에 가입하겠습니까?”라고 질문하고 4점 척도(1.가입하겠다, 2.가입할 의향이 조금 있다, 3.가입할 의향이 별로 없다, 4.가입할 의향이 없다)로 응답하게 설계되어 있다. 4점 척도로 된 변수를 ‘가입의향 있음(1)’과 ‘가입의향 없음(0)’으로 다시 코딩하였다.

2. 독립변수

앞서 논의한 부조화 이론에서 노동자들의 근로조건과 관계된 변수인 임금을 분석에 포함하였다. 임금은 월평균 임금에 log를 취하여 변수로 사용하였다. 또 다른 근로조건 변수로 고용안정성을 포함하였다. 고용안정성 변수는 근로자들에게 현 직장에서의 고용안정성에 대한 주관적 인식을 질문하고 있다.

다음으로 직무만족도와 노동조합의 도구성 인식과 관련된 질문이다. 본고에서 직무만족도(아홉 가지 요인별 직무만족도)와 노동조합 도구성 인식(노조는 1. 고용주의 부당한 대우로부터 근로자 보호, 2. 고용안정에 도움, 3. 임금인상에 도움)을 설명하였다. 각 항목에 해당하는 질문들은 요인분석(Factor Analysis)을 통하여 한 가지 요인들로 엮을 수 있었다(표 7 참조).

〈표 7〉 무노조 사업체 임금근로자의 직무만족도 및 노조 도구성 인식 요인분석¹⁾

요인별 직무만족도 설문문항	무노조 사업체 임금근로자			
	평균	표준편차	요인1	공통분산
요인별 직무만족도 - 1. 임금 또는 보수	2.86	0.01	0.330	0.392
요인별 직무만족도 - 2. 취업의 안정성	3.28	0.01	0.452	0.496
요인별 직무만족도 - 3. 하고 있는 일의 내용	3.39	0.01	0.673	0.622
요인별 직무만족도 - 4. 근무환경	3.27	0.01	0.734	0.683
요인별 직무만족도 - 5. 근로시간	3.25	0.01	0.655	0.542
요인별 직무만족도 - 6. 개인의 발전가능성	3.18	0.01	0.604	0.661
요인별 직무만족도 - 7. 의사소통 및 인간관계	3.34	0.01	0.608	0.611
요인별 직무만족도 - 8. 인사고과의 공정성	3.04	0.01	0.318	0.580
요인별 직무만족도 - 9. 복지후생제도	2.78	0.01	0.293	0.560
고유값 설명분산(%)			4.637 100.9	
요인별 직무만족도 설문문항	무노조 사업체 임금근로자			
	평균	표준편차	요인1	공통분산
1. 노조는 고용주의 부당한 대우로부터 근로자들을 보호하는 데 도움.	3.45	0.01	0.887	0.787
2. 노조는 근로자들의 고용안정에 도움.	3.45	0.01	0.910	0.828
3. 노조는 근로자들의 임금인상에 도움.	3.51	0.01	0.886	0.784
고유값 설명분산(%)			2.399 106.9	

sample 4,111

주 : 1) 직무만족도와 노조 도구성 인식의 요인분석 결과, Kaiser-Meyer-Olkin(KMO)은 각각 0.920과 0.766으로 높은 수준에서 관계를 가지고 있어, 표본이 요인분석을 시행하기에 적합함을 알 수 있음.

먼저 직무만족도의 9개의 질문은 하나의 요인으로 묶이고, 스크리 도표(Screplot) 확인 결과, 고유값(Eigenvalue)은 4.64로 나타나 분석에 사용하기에 적절하였다. 다음으로 노동조합 도구성 인식의 질문 3개 또한 하나의 요인으로 묶였다. 마찬가지로 스크리 도표(Screplot) 확인 결과, 고유값(Eigenvalue)이 2.40로 변수로 사용하기에 적절하였다.

〈표 8〉 변수들의 기초통계량

변수명	변수정의	평균	표준편차
전반적 직무만족도	직무만족도 질문에 대한 요인 점수	0.03	0.016
노동조합 도구성 인식	노동조합 도구성 질문에 대한 요인 점수	0.02	0.018
월평균 임금	log(월평균 임금)	5.13	0.011
고용 안정성	예 : 1, 아니요 : 0	0.74	0.008
노동조합 가입경험	가입경험 있음 : 1, 가입경험 없음 : 0	0.08	0.005
성별	남성 : 1, 여성 : 0	0.57	0.009
연령		41.64	0.231
학력	1) 중졸 이하(기준)	0.56	0.010
	2) 고졸 이하	0.17	0.007
	3) 전문대졸 이하	0.23	0.008
	4) 4년제 대졸 이상	0.05	0.004
경력		13.70	2.508
종사상지위	1) 상용직(기준)	0.70	0.009
	2) 임시직	0.19	0.008
	3) 일용직	0.11	0.005
정규직 여부	정규직 : 1, 비정규직 : 0	0.59	0.009
직종	1) 전문·기술·행정관리직(기준)	0.25	0.008
	2) 사무직	0.16	0.007
	3) 서비스·판매직	0.21	0.008
	4) 농림어업직	0.01	0.001
	5) 기능·기계조작·단순노무직	0.38	0.009
사업체 규모	1) 1~29인(기준)	0.34	0.009
	2) 30~99인	0.04	0.004
	3) 100~299인	0.01	0.002
	4) 300인 이상	0.61	0.009
산업	1) 제조업(기준)	0.21	0.008
	2) 서비스업	0.68	0.009
	3) 기타	0.11	0.006

Sample : 4,111

자료 : 한국노동연구원, 『노동패널(2012년 15차)』.

그 외의 통제 변수는 크게 인적 특성과 사업체 특성으로 분류된다.⁴⁾ 인적 특성에는 성별, 연령, 학력, 경력, 종사상지위, 정규직 여부, 직종, 노동조합 가입경험⁵⁾을 통제하였다. 그리고 사업체 특성은 사업체 규모와 산업을 통제하였다.

로지스틱 분석에 앞서 기초통계(표 8 참조)를 제시하고 있다. 고용 안정성을 묻는 질문에는 74% 임금근로자가 안정적이라 답하였고, 노조가입 경험은 전체 표본의 8%만이 가지고 있었다.

임시직과 일용직 근로자가 30%를 차지하고, 그 외는 상용근로자로 나타났다. 정규직과 비정규직은 각각 59%, 41%로 정규직 비중이 높게 나타났다. 이들의 주된 일자리는 서비스업종(68%)에 집중되어 있었으며, 29인 이하와 300인 이상 사업체 규모에 주로 분산되어 있었다. 직종으로는 기능·기계조작·단순노무직(38%)에 가장 많은 수의 임금근로자가 있었고, 다음으로는 전문·기술·행정관리직(25%), 서비스·판매직(21%), 사무직(16%) 순으로 나타났다.

노조 가입의향에 대한 로지스틱 분석 결과는 <표 9>로 나타내었다. 먼저 직무만족에 대해 만족하는 근로자보다 불만족하는 근로자들의 노조 가입의향이 높은 것으로 나타났다. 그리고 노동조합에 대한 도구성 인식이 높을수록 노동조합에 가입할 의향이 높은 것으로 나타났다. 이는 필자가 예상한 결과와 일치하였고, 통계적으로 유의하였다.

다음으로 근로조건 변수인 고용안정성 또한 통계적으로 유의미한 영향을 미치고 있었다. 고용안정성 변수는 안정성이 높을수록 가입의향을 높이는 것으로 나타났다. 반면에 또 다른 근로조건 변수인 임금은 낮을수록 노조 가입의향을 높이는 경향을 보였으나, 통계적으로 유의하지 않았다.

인적특성에서는 노조원이었던 경험이 있으면 가입의향이 높을 것으로 예상하였으나 노조가입 이력변수는 통계적으로 유의미한 영향을 미치지 않았다. 연령은 높을수록 노동조합에 가입의향이 높은 것으로 나타났고, 학력은 중졸 이하의 학력에 비해 4년제 대졸 이상의 학력일 때 가입의향이 감소하는 것으로 나타났으며 이는 통계적으로도 유의하였다.

사업체의 특성을 보면, 100~299인 규모의 사업체들은 1~29인 이하의 규모보다 노동조합의 가입의향이 약 1.5배 높은 것으로 추정되었다. 300인 이상의 대규모 사업체의 경우 오히려 1~29인 이하보다 노조 가입의향이 낮은 것으로 나타났지만, 통계적으로 유의하

4) 문영만(2013) 「노동문제에 대한 통계적 분석: 패널데이터를 이용한 정규직과 비정규직의 노동조합 가입의향 결정요인」; 노용진·박우성(2007), 「근로자의 의사결정참여와 노조 가입의사」에서 사용한 변수들을 선택적으로 사용한다.

5) 8차 KLIPS 부가자료에는 노동조합 가입경험에 대해 설문하고 있다. 그 응답과 그 이후(8~15차 자료)의 노동조합 가입 여부를 합하여 구성하였다. 근로자가 이전에 노동조합에 가입한 경험이 있고, 노조 가입으로 특정 이익을 얻었다면 노조 도구성 인식에 긍정적 영향을 받았을 것이라고 판단하였다. 즉 가입 경험의 존재 여부가 노조 가입의향과 관계하고 있을 것으로 예상되어 변수로 추가하였다.

〈표 9〉 노조 가입의향 결정요인 로지스틱 분석 결과

변 수 명		노동조합 가입의향(종속변수: 있음=1, 없음=0)			
		추정계수	표준오차	승산비	표준오차
직무만족도 (요인점수)		-0.112*	0.064	0.898*	0.048
노동조합 도구성 인식 (요인점수)		0.552***	0.060	1.686***	0.081
월평균 임금 (log 임금)		-0.121	0.122	1.079	0.105
고용 안정성(예=1)		0.690***	0.151	1.703***	0.219
노동조합 가입경험 (경험 있음=1)		0.105	0.169	1.044	0.147
성별 (남성=1)		0.061	0.118	1.115	0.109
연령		0.058**	0.030	1.041**	0.026
연령_제곱		-0.0009***	0.0003	0.999***	0.0003
학력 (기준: 중졸 이하)	2) 고졸 이하	0.151	0.139	0.964	0.113
	3) 전문대졸 이하	0.064	0.151	0.914	0.111
	4) 4년제 대졸 이하	-0.618**	0.283	0.578**	0.135
경력		-0.0002	0.0003	1.000	0.0002
종사상지위 (기준: 상용직)	2) 임시직	0.017	0.191	1.080	0.171
	3) 일용직	-0.348	0.232	0.852	0.166
정규직 여부 (정규직=1)		-0.056	0.168	0.969	0.137
직종 (기준: 전문·기술· 행정관리직)	2) 사무직	0.018	0.152	0.942	0.119
	3) 서비스·판매직	-0.001	0.172	0.893	0.124
	4) 농림어업직	-1.074	0.799	0.367	0.258
	5) 기능·기계조작·단순 노무직	0.133	0.162	1.015	0.133
사업체 규모 (기준: 1~29인)	2) 30~99인	0.342	0.245	1.668	0.351
	3) 100~299인	0.745**	0.375	1.560**	0.511
	4) 300인 이상	-0.101	0.104	0.925	0.080
산업 (기준: 제조업)	2) 서비스업	-0.090	0.125	0.867	0.091
	3) 기타	0.075	0.189	0.993	0.155
상수항		-1.813	0.725	0.102	0.061
LR-test		$x^2=207.24, p=0.000$			
Sample: 4,111					

주: 표는 측정된 계수값과 표준오차로 구성됨.
통계적 유의 수준 * 0.1, ** 0.05, *** 0.001 level.

지 않았다. 산업의 경우 제조업보다 서비스업에서 노동조합 가입의향이 적은 것으로 나타났다. 이 또한 통계적으로 유의하지 않았다.

이상의 결과를 요약하면 직무만족도, 노조 도구성 인식, 고용 안정성, 연령, 학력, 사업체 규모는 노조 가입의향에 통계적으로 유의하게 나타났고, 이는 서로 영향을 미치고 있을 것이라 추정된다. 반면에 임금, 노동조합 가입경험, 성별, 경력, 정규직 여부, 직종, 산업은 통계적으로 유의하지 않아 의미를 찾기 어려웠다.

VI. 맺음말

우리는 앞에서 무노조 사업체에서 근무하는 약 23.3%의 임금근로자들이 노조 가입의향이 있는 것을 확인하였다. 이는 감소 추세에 있는 노조 조직률을 높일 수 있는 여지가 남아있다는 의미로 해석해 볼 수 있다. 분석에서 우리는 직무에 불만족하는 근로자들과 노조 도구성 인식이 높은 근로자들이 노조 가입의향이 더 높은 것을 확인하였다. 그리고 고용안정성이 높을수록, 연령이 많을수록 가입의향은 높았다. 그 외에도 학력과 사업체 규모도 노동조합 가입의향과 관계하고 있는 것도 확인하였다. 무노조 사업체에 잠재적 수요가 존재하기에 노조공급이 이루어진다면 노조 조직화로 이어질 가능성을 확인한 것이다.

그렇지만 본 연구의 결과만으로 노조 조직률을 높이는데 필요한 것이 무엇인지를 단언하기는 어렵다. 그 이유는 현재 한국의 노동시장 구조나 이슈들이 너무나 복잡하게 얽혀 있기 때문이다. 따라서 이에 도달하기 위해서는 물론 노조의 노력도 중요하겠지만, 무엇보다도 노·사·정 모두가 힘의 균형을 유지하려는 의지와 협력을 위한 고민들을 지속적으로 강구하여야 할 것이다. **KL**

<참고문헌>

- 노용진·박우성(2007), 「근로자의 의사결정참여와 노조 가입의사」, 『산업관계연구』 17(1), pp.63~90.
- 문영만(2013), 「노동문제에 대한 통계적 분석: 패널데이터를 이용한 정규직과 비정규직의 노동조합 가입의향 결정요인」, 『산업노동연구』 19(2), pp.127~159.
- 성재민(2006), 「무노조 기업 근로자들의 노조 가입성향 분석」, 『노동리뷰』 11월호, pp.50~61.

Charlwood, A.(2002), “Why Do Non - union Employees Want to Unionize? Evidence from Britain”, *British Journal of Industrial Relations* 40(3), pp.463-491.