

글로벌 금융위기 이후 고용형태와 노동조합 조합원 여부에 따른 노동조합 우호도 변화에 관한 연구

이영면*, 나인강**, 박재희***

노동조합에 대한 태도나 인식에 대한 연구는 그 역사가 오래되었음에도 불구하고 여전히 향후 노동조합 조직률이나 노사관계를 전망하는데 매우 중요한 역할을 한다. 우리는 지난 2008년에 글로벌 외환위기를 겪었지만, 노동조합 조직률은 큰 변화를 보이지 않고 정체하는 추이를 보이며, 고용형태의 다양화는 지속적으로 확대되어 갔다. 비정규직을 포함한 고용형태의 다양화는 근로자들 간의 연대감을 약화시키는 요인으로 작용하지만 외환위기와 같은 공통적인 위기에 대해서는 함께 대응하려는 요인을 강화하기도 한다. 2009년 이후 노동조합 우호도에 대한 추이를 살펴본 결과 예상대로 비정규직보다는 정규직, 비조합원보다는 조합원의 우호도가 높았다. 그러나 고용형태에 상관없이 정규직과 비정규직 모두 우호도가 증가하고 있었으며, 노동조합 조합원 여부에 있어서는 비조합원의 경우만 상승하는 추이를 보이고 있었다. 따라서 고용형태 다양화보다는 외부의 고용불안 요인이 노동조합에 대한 태도에 더 많은 영향을 미치는 것으로 해석할 수 있을 것이다.

1. 연구목적

노동조합에 대한 인식과 태도는 노사관계 분야에서 오랫동안 연구되어 온 전통적인 주제이며, 노동조합의 조직률과 함께 한 국가나 산업 등의 미래 노사관계를 예측할 수 있는 중요한 지표가 된다. 특히 우리나라와 같이 과거 20여 년간 노동조합의 조직률이 하락 또는 정체되는 추이를 보이고 있는 상황에서는 중요성이 더욱 크다고 하겠다. 물론 시기적으로는 조금 다르지만 주요 국가들과도 유사한 점을 보인다(Deery & Cieri, 1991; Farber, 2005; Riley, 2003; Scruggs, 2002). 우리나라의 대표적인 패널조사인 한국노동패널은 지난 10차 조사부터 지속적으로 노동조합에 대한 태도를 조사하고 있는데, 패널조사의 특징상 특정 시점이 아닌 시간 경과에 따른 추이를 살펴 볼 수 있다는 점에서 의미가 있는 자료라 할 것이다. 본 연구에서는 최근 노동조합에 대한 전반적인 태도가 어떻게 변화하였는지 그 추이를 살펴보고, 고용형태와 조합원 가입 여부에 따라 노동조합에 대한 태도가 어떻게 다른지 그리고 어떻게 변화하는지를 살펴보고자 한다.

* 동국대학교-서울, 경영대학 교수, 제1저자, youngman@dongguk.edu

** 인천대학교, 경영대학 교수, 교신저자, igna@incheon.ac.kr

*** 동국대학교 경영학과 박사과정, cplapjh@naver.com

구체적으로는 2008년 글로벌 금융위기로 인하여 경기침체와 구조조정 등이 활발하였던 시기에 근로자를 포함한 일반 시민들의 노동조합에 대한 태도가 어떻게 변화하였는지 그 추이를 살펴본 후, 비정규직과 정규직, 조합원과 비조합원을 구분하여 서로 다른 집단 간에 노동조합에 대한 인식이 어떻게 다른지 그리고 어떻게 변화하였는지를 살펴보고자 한다.

이 같은 연구목적의 설정은 우리나라에서 단시간에 비정규직이 급격하게 증가하였다는 사실과 노동조합 운동이 정규직을 중심으로 이루어지고 있다는 것을 염두에 둔 것이다. 비정규직의 경우에는 정규직과 달리 노동조합에 대한 가입이 어려운 경우가 많고, 이로 인해 노동조합에 대한 태도도 상대적으로 부정적일 가능성이 크다. 한편, 노동조합 활동의 결과물을 직접 누리는 조합원과 달리 비조합원은 노동조합 활동의 결과물을 수혜하지 못하고 배제되거나 간접적인 영향을 받는 경우가 많다. 이 과정에서 비조합원들은 소외감을 느낄 수 있을 것이며, 노동조합에 대한 태도도 더 부정적으로 형성될 수 있다. 하지만 2008년의 글로벌 금융위기는 고용형태나 조합원 여부에 상관없이 고용불안을 가중시켰다. 과거 1997년 아시아의 금융위기 시절 처음으로 인력 구조조정의 경험을 가진 우리나라 근로자들은 다시한번 극심한 고용불안에 시달려야 했다. 특히 1989년 최고의 노동조합조직률을 기록한 뒤 지속적으로 정체와 하향 추이를 보인 노조조직률로 인해서, 노동조합을 실제로 경험한 근로자들은 지속적으로 줄어들었다고 할 수 있다. 이는 거꾸로 말하면 노동조합의 역할에 대한 기대감을 부여하는 근로자들이 증가했다고 할 수 있다.

II. 노동조합에 대한 태도

우선 노동조합에 대한 태도 그 자체에 대해 살펴보고, 이후에는 서로 상반되는 영향을 미칠 수 있는 관점에 대해 좀 더 구체적으로 살펴보기로 한다.

1. 노동조합에 대한 태도와 노동조합가입

노동조합에 대한 태도는 일반적으로 ‘근로자가 노동조합에 대해 느끼는 호감이나 비호감의 정도’라고 할 수 있다. Van de Vall(1970)은 노동조합에 대한 태도는 ‘노동조합에 대한 이미지이며, 이에는 노동조합에 대한 호불호 감정과 신념적 요소가 포함된다’고 하였다. 그는 노동조합에 대한 태도를 두 가지로 파악하는데, 노동조합에 대한 일반적 태도와 노동조합의 역할에 대한 태도로 구분된다. 노동조합에 대한 일반적 태도는 노동조합에 대한 호불호 감정을, 노동조합의 역할에 대한 태도는 노동조합의 기능 및 역할에 대한 근로자의 신념을 나타낸다고 설명한다.

노동조합에 대한 태도에 관심을 가지는 이유는 그 태도가 실제 노동조합에 가입하는 결정적 요인이 되기 때문이다. 즉 의도를 가지면 이후 행동에 옮길 가능성이 높다는 일반적 설명과도 연계된다. 따라서 초기 노동조합에 대한 태도에 대한 연구는 궁극적으로 노동조합 가입여부와 연계된다. 왜 근로자들

이 노동조합에 가입하는가에 대해 Bakke(1945)는 노동조합가입에 대한 선호도는 ‘자신의 좌절과 짜증을 해결해 줄 수 있다고 믿는 정도’와 ‘노동조합가입이 성공적인 삶을 살아갈 수 있도록 도와준다고 믿는 정도’에 달려 있다고 설명한다. 구체적으로는 근로자가 소속된 집단의 응집성, 근로자가 소속된 집단내 근로자 간 가치관이나 철학의 유사정도, 그리고 신념의 공유 수준 정도에 따라 노동조합에 가입 의지가 좌우된다고 한다.

이후 Seidman, London, and Karsh(1951)는 다수의 조합원들이 신념을 가지고 노동조합에 가입하지만 일부는 그렇지 않다고 설명한다. 신념이 없는 경우라고 하더라도, 주변 동료들의 압력에 의해 노동조합에 가입한다고 설명한다. 우리는 특히 집단주의 성향이 강하고, 제조업의 경우 대부분 근로자들이 밀집된 형태로 작업을 했던 전통을 가지고 있기 때문에 동료들의 압력이 행사될 가능성이 더욱 높다. 하지만 최근 고용형태의 다양화는 이러한 동료 간 압력의 수준을 낮추는 경향을 보인다. 작업공간이나 작업형태, 그리고 근무시간 등이 다양하고, 일하게 된 동기 등도 다양해서 서로 간에 동일성을 찾기가 어려워지고, 결과적으로 동료 간의 압력은 과거에 비해 낮을 수밖에 없다. 그 결과는 노동조합 조직 하락으로 이어질 가능성이 높다.

영국의 Van de Vall(1970)에 따르면 근로자의 노동조합가입행위는 의사결정과정의 결과인데 이 의사결정은 노동조합에 대한 태도(이미지), 노동조합을 통해서 만족시키려고 하는 욕구, 그리고 근로자의 노동조합 이미지에 영향을 미치는 사회적 환경을 포함한다고 정리하였다. 이상의 세 가지 즉, 태도, 욕구, 사회적 환경은 서로 밀접히 연결되어 있으며 서로 영향을 준다. 태도는 다시 개인·집단·사회에 이익을 가져다주는 노동조합의 활동에 대한 태도로 구성되고, 욕구는 자기 자신에게만 도움이 되는 개인중심적 욕구와 동료 및 전체 사회를 포함하는 사회중심적 욕구로 구분된다. 사회적 환경도 가족환경, 사용자·상사·동료환경 그리고 친구 및 이웃환경으로 구분된다.

Schnabel(2003)은 경제학을 중심으로 미시적 수준에서 기존의 노조 가입 요인에 대한 연구는 크게 두 그룹으로 구분되는데 하나는 지역이나 산업으로 구분하여 그 특징을 찾는 연구이고 다른 하나는 기업단위에서 그 특징을 찾는 연구로 구분하였다. 개인차원에서는 급여수준, 이념적 성향 등도 중시하였지만 종합적으로 보면 개인의 인구통계학적 특징, 직종과 산업, 그리고 태도나 사회적 변수가 중요하다고 정리하고 있다,

2. 노동조합에 대한 태도와 직무만족

위의 Van de Vall(1970)은 노동조합에 대한 인식이 개인적 욕구와 사회적 환경의 상호작용 속에서 형성된다고 하였지만, 좀 더 구체적으로 노동조합에 대한 인식에 영향을 미치는 요인으로서는 직무와 관련된 만족도가 많이 언급된다. Hammer and Smith(1978)는 직무에 대한 불만수준이 높을 때, 특히 상사에 대한 불만이 높을 때 노동조합에 대해 긍정적이며 노동조합 활동에 적극적이라고 했다. Schriesheim(1978)은 생산직 근로자를 대상으로 분석한 결과 경제적 만족과 노동조합 찬성과는 -0.74의 관계를, 비경제적 만족과는 -0.38, 그리고 전반적 만족과는 -0.64의 관계를 보여서 노동조합 찬성도를 낮추려면 만족도 특히 경제적 만족도를 높여야 한다고 주장했다. 공무원의 노동조합에 대한 태도

를 예측한 Smith and Hopkins(1979)도 지위, 인생관, 임금·작업·복리후생에 대한 불만족, 조직몰입 및 조직규모를 분석하였다. 그 결과 직위와 인생관, 그리고 조직몰입은 부(-)의 관계를, 임금·작업·복리후생에 대한 불만족과 조직규모는 정(+)의 관계를 보였다. 이 같은 결과는 민간기업 근로자를 대상으로 한 기존의 연구결과와 유사한 것이다.

Kochan(1970)도 노동조합가입을 종속변수로 하고 직무만족, 직무와 관련된 영향력 행사, 작업조건, 임금 및 복리후생, 학력, 성, 지역, 기업규모, 산업, 직종을 독립변수로 하여 상관관계를 분석하였다. 그 결과 직무만족과 임금 및 복리후생은 부(-)의 상관관계를 보였고, 직무와 관련된 영향력 행사나 작업조건과는 정(+)의 관계를 보였다. 또한 노동조합에 가입하는 첫 번째 이유는 임금 및 복리후생이며 노동조합에 반대하는 첫 번째 이유는 직무가 만족스러웠기 때문이라고 밝혔다. 이후 Brett(1980)도 노동조합에 대한 찬성 수준이 임금·복리후생·고용안정·상사·승진에 대한 불만족과 밀접한 관계가 있음을 보여주었다. 이후 Gordon and Denisi(1995)는 노동조합원 여부가 직무만족이나 이직의도에 영향을 미치지 않는다는 연구결과를 보여준 바 있다. Bryson, Cappellari and Lucifora(2004)도 여러 요인들을 통제한 이후 분석한 결과 조합원과 비조합원간의 직무만족 차이는 없다고 밝혔다,

Bamberger, Kluger, and Suchard(1999)는 노조몰입에 대한 기존의 15개 연구를 활용하여 분석한 결과 직무만족이 노조몰입에 미치는 영향에 노조에 대한 태도가 매개변수 역할을 한다고 분석하였다. 이후 대부분의 실증분석 결과는 직무에 대한 만족도가 높으면, 노동조합에 대한 태도나 노조가입행동은 낮아지는 결과를 보였다.

3. 노동조합가입과 변화가능성

물론 노동조합에 대한 태도가 바로 노동조합가입이나 탈퇴로 이어지지 않는다는 심리적인 요인 외에 조직특성, 환경특성 등이 실제 행동에는 많은 영향을 미치는 것이 일반적이다. 이는 이직의사(또는 이직에 대한 태도)가 바로 이직행위로 이어지지 않는 것과 같은 이치이다. 일반적으로 노동조합에 대한 가입은 직무에 대한 불만족 그리고 노동조합가입을 통한 효용제고 가능성에 달려있다고 분석한다(Wheeler and McClendon, 1991). 직무에 대한 불만족은 심리적인 상태 즉, 원하는 근로조건과 실제 근로조건의 차이에 따른 불만을 해소하기 위해 노동조합에 가입한다는 설명이다. 반면에 효용제고 가능성은 노동조합가입을 통해 자신들의 복지가 향상된다고 생각할 때 노동조합에 가입한다는 설명이다. Lucy and Shore(1992)도 노동조합 조합원의 유형을 분류하면서 절반 정도는 노동조합이 변화를 가능하게 할 것으로 믿기 때문에 조합에 가입하게 된다고 설명한다.

그러나 실제로 노동조합에 가입하기 위해서는 세 가지 조건이 충족되어야 하는데 첫째는 노동조합이 작업장 개선에 도움이 될 것이라는 믿음이고, 두 번째 노동조합에 대한 부정적인 태도가 없어야 하며, 세 번째 작업장의 전반적인 분위기가 노동조합결성이나 노동조합가입에 긍정적이어야 한다는 점이다(Budd, 2008: 239). 본 연구는 여기서 두 번째 노동조합에 대한 일반적인 태도를 중심으로 살펴보고자 한다. 첫 번째 조건이 구체적인 상황이라고 한다면 두 번째는 노동조합에 대한 일반적인 태도를 의미한다. 노동조합에 대한 부정적인 태도라면 독재적, 차별, 부패, 구시대적, 관료적 또는 너무 강하다는

태도 등을 들 수 있다. 반대로 긍정적인 태도라면 근로조건의 개선, 차별해소에 대한 역할, 근로조건 보호를 위한 입법 활동 등을 들 수 있다. 긍정적인 태도는 노동조합이 있는 작업장에서의 경험 또는 조합원인 가족 등으로부터도 생겨날 수 있다.

세 번째 조건은 사회적 압력이라고 할 수 있는데 이는 동료 중에 훌륭한 동료들이 노동조합을 지지하느냐 하는 여부라고 할 수 있다(Davy & Shipper, 1993). 작업장이나 근로조건에 대해 불만이 있더라도 동료들 간에 연대감이 부족하고 개인적인 성향이 강한 경우에는 노동조합결성이나 노동조합가입으로 이어질 가능성이 낮다. 미국이나 우리나라의 경우는 여전히 기업별 노동조합 성향이 강하지만 유럽의 경우는 산별노동조합의 전통이 강하며 이러한 배경을 바탕으로 노동조합가입이 정치적인 신념에 기인하기도 한다(Wheeler and McClendon, 1991).

다만 본 연구에서는 외적인 요인 즉, 2008년 이후 글로벌 금융위기가 영향을 미침에 따라 고용에 대한 불안감이 증가하고, 그 결과 비조합원의 경우는 오히려 노동조합에 대한 기대감이 높아져서 결국 긍정적인 태도를 가질 수 있다는 점을 고려한다.

4. 노동조합에 대한 태도의 측정

미국에서는 노동조합에 대한 태도(union attitude, attitude toward union)가 다양한 노동조합 활동과 관련된 의사결정, 예를 들면 노동조합결성선거(Getman, Goldberg, and Herman, 1976; Kochan, 1970; Schreisheim, 1978), 노동조합해산선거(Bigoness and Tosi, 1984), 그리고 노동조합활동참여 (Glick, Mirvis, and Harder, 1977; Huszycz, 1983; McShane, 1986) 등에서 중요한 역할을 한다고 알려져 있다. 그러나 이러한 중요성에도 불구하고 노동조합에 대한 태도를 제대로 측정하지 못했다는 비판도 있다. McShane(1986)은 1950년대부터 1980년대 중반까지 발표된 노동조합에 대한 태도 관련 논문에서 사용된 측정도구의 타당도를 분석하였으며 대체로 큰 문제가 없음을 발표한 바 있다. 아쉽게도 우리의 경우는 이러한 구체적인 노력이 없음을 알 수 있다.

고용형태를 구분하여 노동조합에 대한 태도를 분석한 Goslinga and Sverke(2003)에 따르면 스웨덴, 이탈리아, 그리고 네덜란드에서 일하는 근로자를 대상으로 풀타임과 단시간 근로자를 구분하고, 정규직과 임시직을 포함한 비정규직으로 구분하여 노동조합에 대한 태도(몰입도, 지원수준, 신뢰, 도구성, 그리고 만족도)를 확인한 결과 큰 차이를 보이지 않았다고 보고하였다.

그러나 임시직을 포함한 비정규직의 경우에는 일반적인 몰입이론을 적용하는데 한계가 있음을 지적하고 있다(Gallagher & Sverke, 2005). 따라서 향후 노동조합의 다양한 비정규직을 제대로 대표하기 위해서는 비정규직에 대한 이해도 제고가 필수적이라는 점을 강조하고 있다.

5. 국내에서 노동조합에 대한 태도관련 선행연구

우리나라에서 노동조합에 대한 연구는 주로 거시적인 차원, 즉 노동운동 차원에서의 노동조합, 노동조합에 대한 구조 등에 대한 연구가 많았다고 할 수 있다. 이는 1980년대까지 노동조합에 대한 가입이

사실상 자유롭지 못했고, 주로 노동운동 차원에서 노동조합을 바라보았기 때문일 것이다.

그렇기 때문에 우리나라에서 개별 근로자의 노동조합에 대한 태도 연구는 많지 않다. 한국학술정보시스템(KISS)에서 노동조합과 태도 두 단어로 검색을 했을 때 단지 9편만이 검색되었고 그 중에서도 일반인, 즉 비조합원 근로자에 대한 연구는 찾지 못했다. 다음으로는 노동조합과 인식 두 단어로 검색하였으나 몇 편의 연구만이 개인수준의 노동조합에 대한 태도와 관련이 있었다.

가장 유사한 연구로 김재기(2001)는 현직 공무원과 시민에 대해 공무원 노동조합에 대한 인식조사를 시행하였는데 연구당시 공무원 노동조합이 허용되지 않고 있었기 때문에 공무원들은 노동조합의 필요성에 대해 강한 찬성의견을 제시하고 있었다. 그러나 일반시민은 전혀 불필요하다는 의견도 12% 수준이었고 대체로 중립적인 수준이었다. 다른 유사 연구로는 윤영삼·양윤희(2002)가 전교조 조합원의 노동조합태도에 영향요인을 살핀 연구가 있다. 이 연구에서는 노동조합몰입의 정도와 노동조합관련행동의 지향성을 종속변수로 하고 그 영향요인으로 노동조합특성과 사용자특성을 살펴본 바 있다. 일반적인 노동조합에 대한 태도를 분석한 연구는 아니라고 하겠다. 이상준(2010)은 러시아 생산직 노동자의 노동조합 인식에 대해 연구하였는데 러시아의 체제전환이후 많은 기업들이 파산하고, 2008년의 금융위기 때도 대량해고가 많았음에도 눈에 띄는 노사갈등이 없었다는 점에서 노동조합을 통해 노동자의 목소리를 내는 것은 제한적일 수밖에 없다는 점을 강조하였다. 다만 이 연구는 국내 연구가 아니라는 한계가 있다고 하겠다.

III. 한국노동패널조사와 노동조합에 대한 태도

이제 이상의 선행연구를 바탕으로 한국노동패널조사와 노동조합에 대한 태도의 조사 결과를 살펴 보기로 한다.

1. 한국노동패널과 노동조합에 대한 태도 조사

한국노동패널조사(Korean Labor & Income Panel Study)는 비농촌지역에 거주하는 5천여 가구의 가구원을 대상으로 경제활동을 포함한 다양한 활동을 추적조사하는 종단면 조사(longitudinal survey)로 1998년에 1차 조사가 실시된 이후 매년 조사가 이루어지고 있다. 본 연구에서는 연구가설을 검증하기 위해 한국노동연구원의 한국노동패널(Korean Labor & Income Panel Study)의 12차 조사(2009년 시행)부터 15차 조사(2012년 시행)까지의 자료를 사용하였다.

한국노동패널조사는 일정시점을 기준으로 한 횡단면 조사의 단점을 보완하고 동적인 차원에서 개인의 장기간에 걸친 변화를 확인할 수 있다는 장점을 가진다. 2012년에 시행된 15차 조사는 조사성공가구수는 5,469가구이다. 원가구수는 4,770 가구 중 3,517가구를 조사하는데 성공하여 14차 대비 15차 원가구 성공률은 73.7%였다. 유효원가구 성공률은 1차년도 원표본 5,000 가구중 사망 등으로 소멸한 가구를 제외한 수치이다. 분가가구수는 1,952 가구이며 가구원수는 11,444 명이다. 조사실시기간은 2012년 6월부터 12월까지이다.

표본추출은 1995년 인구주택총조사의 10% 표준조사구 (전국 21,675조사구)를 모집단으로 하고 있다. 이중 제주도를 제외한 전국의 도시지역만을 대상으로 층화하였고, 조사구의 추출 방법은 계통추출방법을 사용하였고 제주도를 제외한 전국을 대상으로 1,000개의 조사구를 선정하고, 각 조사구 내에서는 5가구를 임의 선정하였다. 조사대상은 5,000 가구와 그 가구에 속한 15세 이상의 인구를 대상으로 조사하였다.

조사대상자에 대한 조사방법은 면접원이 질문하고 그 응답을 면접원이 기록하는 면접타계식을 원칙으로 하되, 조사대상자를 만나기 어려운 경우에는 개인용 설문지에 한해 유치조사 방법을 사용하였다. 조사 설계 및 결과에 대한 자세한 내용은 한국노동패널 홈페이지에서 확인할 수 있다. 본 연구에서 사용한 표본의 숫자는 각 연도별로 다음의 <표 1>과 같다.

<표 1> 노동패널조사의 표본수 : 2009-2012

		2009	2010	2011	2012
전체 패널 표본수		14,000	14,000	14,000	14,000
정규직여부	정규직	3,407	3,386	3,378	3,404
	비정규직	1,784	1,899	1,982	2,046
	계	5,191	5,285	5,360	5,450
노동조합 조합원여부	조합원	541	473	484	501
	비조합원	4,650	4,812	4,876	4,948
	계	5,191	5,285	5,360	5,449

한국노동패널조사에서는 제 10차 조사부터 노동조합에 대한 태도를 세 개의 설문문항을 통해 조사하고 있으며, 구체적으로는 노동조합이 사용자의 부당한 대우나 해고의 위험으로부터 근로자를 보호한다고 생각하는지와 노동조합이 근로자들의 임금인상에 기여하는지에 대한 것이다. <표 2>는 실제 설문지의 내용이다. 다만 응답에 있어서 더 큰 값이 더 부정적인 응답임에 유의해야 할 것이다.

<표 2> 노동조합에 대한 태도 관련 설문내용

아래는 우리나라 노동조합이 근로자들의 근로조건과 관련하여 실질적으로 도움이 되는지에 대한 견해입니다. _____님께서도 노동조합에 대한 아래의 견해에 대해 어떻게 생각하십니까?

	매우 그렇다	대체로 그런 편이다	그저 그렇다	그렇지 않은 편이다	전혀 그렇지 않다
(1) 우리나라 노동조합은 고용주의 부당한 대우로부터 근로자들을 보호한다	1	2	3	4	5
(2) 우리나라 노동조합은 근로자를 해고의 위험으로부터 보호한다	1	2	3	4	5
(3) 우리나라 노동조합은 근로자들의 임금을 인상시킨다	1	2	3	4	5

2. 표본의 기술통계와 변수의 측정

표본에 대한 추적조사가 이루어지는 패널데이터의 특성을 고려하여 최근 조사 자료인 2012년의 15차 조사를 기준으로 표본의 특성을 살펴보면 총 표본수는 14,000 개이며 표본의 특성은 다음 <표 3>과 같다.

<표 3> 표본의 특성 : 2012기준

구 분		예		아니오		무응답(결측치)	
		빈도	%	빈도	%	빈도	%
규모	중소기업 종사여부	2,144	15.3	971	6.9	10,885	77.8
업종	제조업종	1,463	10.5	6,475	46.3	6,062	43.3
성별	남성	6,726	48.0	7,274	52.0	0	0
학력	고졸미만	4,093	29.2	9,907	70.8	0	0
	고졸	4,700	33.6	9,300	66.4	0	0
	대졸	4,764	34.0	9,236	66.0	0	0
	대학원졸	443	3.2	13,557	96.8	0	0
연령	30세 미만	2,449	17.5	11,551	82.5	0	0
	30-39세	2,807	20.1	11,193	80.0	0	0
	40-49세	2,599	18.6	11,401	81.4	0	0
	50-59세	2,441	17.4	11,559	82.6	0	0
	60-69세	1,824	13.0	12,176	87.0	0	0
	70세 이상	1,880	13.4	12,120	86.6	0	0
정규직	정규직 근로자	3,404	24.3	2,046	14.6	5,450	61.1
조합원	노동조합 조합원	501	3.6	4,948	35.3	8,551	61.1

종속변수인 노동조합에 대한 부정적 인식은 “우리나라 노동조합은 고용주의 부당한 대우로부터 근로자들을 보호한다” 등 노동조합에 대한 태도를 5점 리커트 척도로 측정한 3개 질문에 대한 응답을 역코딩한 다음 평균하여 사용하였다. 3개 질문의 내적 일치성은 <표 4>에서 보는 바와 같이 연도별 전체 표본에서 Cronbach's alpha가 .9 이상으로 매우 높은 신뢰도를 보였다.

<표 4> 노동조합에 대한 태도 변수 3개의 신뢰도

변수의 신뢰도	2009	2010	2011	2012
Cronbach's alpha	.943	.938	.919	.934

그리고 다음의 회귀분석을 위하여 일반적으로 노동조합에 대해 영향을 미칠 것으로 선행연구에서 논의된 변수들에 대해 통제변수를 구성하였다. 먼저 개인의 인구통계학적 특성변수들로 성별의 경우 남녀를 구분하는 더미변수로 취급하였고, 연령의 경우 표본의 규모를 고려하여 6개 그룹(30세 미만,

30-39세, 40-49세, 50-59세, 60-70세, 70세 이상)으로 더미변수로 구성하였으며, 학력의 경우 4개의 그룹(고졸 미만, 고졸, 대학(전문대포함), 대학원(석사 및 박사))으로 더미변수로 구성하였다. 다음으로 조직특성에 따른 영향을 통제하기 위해 기업규모는 중소기업 기준인 300인을 기준으로 300인 미만과 300인 이상으로 구분하였고, 업종은 노사관계에서 제조업이 가지는 특성을 고려하여 제조업 종사자의 경우 별도의 더미변수로 구분하였다.

3. 노동조합 우호도 변화 추이

노동조합에 대한 견해 조사는 2007년(10차)부터 실시하였으나, 본 연구에서는 2009년(12차)부터 2012년(제 15차) 조사 자료를 토대로 노동조합에 대한 태도의 변화 추이를 살펴보고자 한다. 이는 2008년 세계금융위기로 인한 경기침체가 노동조합에 대한 태도에 일시적인 영향을 주었을 가능성을 염두에 둔 것이다. 노동조합에 대한 태도의 변화 추이는 <표 5>와 같다. 설문지의 척도가 ‘매우 그렇다’를 1, ‘전혀 그렇지 않다’를 5로 한 것을 감안하여 역코딩을 하였고, 세 항목의 평균을 ‘노동조합에 대한 우호도’로 정의하였다. 이는 값이 커질수록 더 우호적이라는 의미이다.

<표 5> 노동조합 우호도의 변화추이(전체): 2009-2012

노동조합 우호도		2009	2010	2011	2012
부당한 대우로부터 근로자보호	평균	3.36	3.41	3.40	3.43
	편차	.729	.661	.654	.676
	표본수	14,245	14,083	13,570	13,568
해고의 위협으로부터 보호	평균	3.34	3.39	3.39	3.42
	편차	.724	.654	.649	.683
	표본수	14,247	14,081	13,572	13,570
임금인상	평균	3.36	3.43	3.44	3.48
	편차	.730	.660	.661	.693
	표본수	14,245	14,083	13,574	13,569
노동조합 우호도 (3개 평균)	평균	3.35	3.41	3.41	3.44
	편차	.697	.621	.611	.646
	표본수	14,263	14,081	13,578	13,574

<표 5>를 보면 노동조합 우호도가 전반적으로 향상되고 있음을 보여주고 있다. 최근 몇 년 동안 우리나라 노동조합 조직률이 10% 초반에 정체되어 있음에도 불구하고, 그와는 상반되게 노동조합 우호도가 향상되고 있다는 점은 주목할 만하다. 이는 일반적인 해석 외에 특히 비임금근로자가 다수 포함되어 있다는 점을 고려할 때 2008년 금융위기 이후 전반적으로 근로환경이 악화되면서 임금근로자와 비임금근로자 모두 오히려 노동조합에 역할에 대한 기대가 높아진 결과가 아닌가 짐작해 볼 수 있다.

<표 5>에서는 조합원 여부와 관계없이 세 가지 모두에 대해 2009년부터 2012년까지 지속적으로 노동조합 우호도가 상승하고 있음을 알 수 있다. 하지만 실제로 노조에 가입하고 있는 조합원들이 노동조

합에 대해 비조합원보다 상대적으로 긍정적인 태도를 보이고 있다. 이는 노동조합이 최소한 조합원들에 대해서는 기대를 저버리지 않고 성실하게 역할을 하고 있는 것으로 평가받고 있다고 하겠다. 그러나, 두 집단 간 우호도 상승 정도는 차이가 있을 수 있다. 우리나라의 경우 경기 침체 등으로 인해 정리해고를 하여야 할 때에는 일정한 요건을 갖춘 노동조합이 있는 경우 그 노동조합과 충분히 협의하도록 되어 있어 조합원들이 노동조합의 역할에 대해 갖는 기대가 커질 것으로 예상해 볼 수 있다. 반대로 비조합원들은 상대적인 박탈감이나 소외감을 경험하게 될 것이다. 또한, 조합원들은 법에서 정해놓은 정리해고의 절차를 회피하기 위해 행해질 수 있는 일련의 부당한 대우에 대해 노동조합이 대응하여 줄 것을 상대적으로 높이 기대하게 될 것이다.

통계청의 『경제활동인구조사 근로형태별 부가조사』를 살펴보면 <표 6>에서 보는 대로 우리나라의 최근 10여년 간(2003-2013) 노동조합 조직률은 10% 초반을 유지하고 있다. 그러나 정규직과 비정규직의 격차는 상당히 커서 정규직은 평균 15%를 상회하는 반면 비정규직의 경우 5%를 넘는 경우가 별로 없으며, 2009년 이후에는 정규직과 비정규직의 조직률 격차가 5배 이상으로 벌어져 있음을 보여주고 있다.

<표 6> 고용형태별 노동조합 조직률 추이

(단위: %)

	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
임금근로자	11.4	12.4	11.8	11.3	12.1	12.7	12.2	11.4	10.9	11.5	12.4
정규직	15.3	16.7	15.9	15.1	16.0	17.0	17.3	15.7	15.2	15.8	17.0
비정규직	3.4	5.2	4.6	4.3	5.1	4.4	2.5	2.8	2.6	2.9	3.0

자료: 통계청, 『경제활동인구조사 근로형태별 부가조사』, 각 년도 8월 기준.

위의 <표 5>에서 질문에 응답한 대상자는 임금 근로자 외에 비임금 근로자가 포함되어 있어서 오히려 우리 국민 전체의 일반적인 노동조합에 대한 태도라고 할 수 있다. 따라서 <표 7>에서는 우선 임금 근로자로 표본을 제한하고, 이를 노동조합 가입여부에 따라 구분하였다. 대체로 보면 조합원대비 비조합원의 비율은 1 : 9 정도의 비율을 보이고 있어서 우리나라 일반적인 노동조합 조직률과 비슷한 비율을 보인다고 할 수 있다.

<표 7> 노동조합 우호도 변화추이(조합원과 비조합원): 2009-2012

노동조합 우호도		2009		2010		2011		2012	
		조합원	비조합원	조합원	비조합원	조합원	비조합원	조합원	비조합원
부당한 대우로부터 근로자보호	평균	3.73	3.37	3.80	3.42	3.78	3.43	3.81	3.44
	편차	.702	.739	.758	.671	.734	.670	.738	.697
	표본수	539	4,609	472	4,806	480	4,833	495	4,893
해고의 위협으로부터 보호	평균	3.73	3.36	3.79	3.41	3.82	3.41	3.78	3.43
	편차	.709	.732	.757	.660	.697	.659	.755	.704
	표본수	539	4,608	472	4,806	480	4,834	495	4,895

임금인상	평균	3.74	3.39	3.82	3.45	3.82	3.47	3.82	3.51
	편차	.707	.740	.719	.671	.724	.676	.731	.718
	표본수	539	4,608	472	4,806	480	4,835	495	4,894
노동조합 우호도 (3개 평균)	평균	3.73	3.37	3.80	3.43	3.81	3.44	3.80	3.46
	편차	.669	.700	.708	.626	.677	.618	.710	.666
	표본수	539	4,610	472	4,806	480	4,835	495	4,896

〈표 8〉 노동조합 우호도의 변화추이(정규직과 비정규직): 2009-2012

노동조합 우호도		2009		2010		2011		2012	
		정규직	비정규직	정규직	비정규직	정규직	비정규직	정규직	비정규직
부당한 대우로부터 근로자보호	평균	3.47	3.29	3.51	3.37	3.50	3.38	3.52	3.40
	편차	.738	.741	.694	.666	.695	.657	.714	.692
	표본수	3,378	1,770	3,384	1,894	3,355	1,958	3,375	2,014
해고의 위협으로부터 보호	평균	3.45	3.30	3.49	3.36	3.48	3.38	3.51	3.39
	편차	.737	.731	.687	.655	.687	.643	.723	.697
	표본수	3,378	1,769	3,384	1,894	3,356	1,958	3,376	2,015
임금인상	평균	3.48	3.32	3.52	3.41	3.55	3.43	3.59	3.45
	편차	.740	.741	.690	.665	.702	.656	.730	.707
	표본수	3,378	1,769	3,384	1,894	3,356	1,959	3,376	2,014
노동조합 우호도 (평균)	평균	3.46	3.30	3.51	3.38	3.51	3.40	3.54	3.41
	편차	.695	.713	.649	.624	.643	.607	.684	.660
	표본수	3,378	1,771	3,384	1,894	3,356	1,959	3,377	2,015

노동조합에 대한 인식은 두 집단 모두 상승하고 있으나, 그 상승 정도의 차이에 대해서는 다시 살펴볼 필요가 있다. 우리나라에서는 정규직 중심으로 조직화된 조합원의 경우 정리해고 등과 같은 구조조정에 어려움이 많아, 경기침체기에 비정규직을 대상으로 한 고용조정이 상대적으로 많이 활용된다. 반면, 정규직은 정리해고 과정에서 전술한 노동조합과의 협의절차 등을 통해 상대적으로 보호장치가 잘 갖추어져 있다고 할 수 있다. 이 같은 점을 감안할 때, 비정규직의 노동조합에 대한 인식의 상승정도가 상대적으로 더딜 것으로 생각되었다. <표 8>에서 보는 바와 같이 정규직의 우호도가 비정규직에 비해서 높았다.

이상에서의 차이에 대해 통계적 유의성을 확인하기 위해 먼저 연도별 노동조합 우호도의 차이가 유의한지를 일원배치 분산분석(One-way ANOVA)을 시행하였다. <표 9>에서 보는 바와 같이 전체, 정규직, 비정규직, 비조합원 표본에서 연도별 노동조합 우호도에 차이가 존재함을 확인할 수 있다.

<표 9> 집단간 차이에 대한 통계적 유의도 확인결과: 2009-2012

구 분		평 균	편 차	빈도	자유도		F	유의확률
전체	2009	3.35	.697	14,263	집단간 =	3	48.763	.000
	2010	3.41	.621	14,081	집단내 =	55,496		

	2011	3.41	.611	13,578	합계 =	55,499		
	2012	3.44	.646	13,574				
정규직	2009	3.46	.695	3,378	집단간 =	3	7.747	.000
	2010	3.51	.649	3,384	집단내 =	13,491		
	2011	3.51	.643	3,356	합계 =	13,494		
	2012	3.54	.684	3,377				
비정규직	2009	3.30	.713	1,771	집단간 =	3	10.251	.000
	2010	3.38	.624	1,894	집단내 =	7,636		
	2011	3.40	.607	1,959	합계 =	7,639		
	2012	3.41	.660	2,015				
조합원	2009	3.73	.669	539	집단간 =	3	1.378	.248
	2010	3.80	.708	472	집단내 =	1,982		
	2011	3.81	.677	480	합계 =	1,985		
	2012	3.80	.710	495				
비조합원	2009	3.37	.700	4,610	집단간 =	3	16.480	.000
	2010	3.43	.626	4,806	집단내 =	19,144		
	2011	3.44	.618	4,835	합계 =	19,147		
	2012	3.46	.666	4,896				

또한 변화의 추이를 확인하기 위해 각 표본별로 Waller-Duncan 검정을 추가로 실시한 결과 <표 10>에서는 확인한 바와 같이 외환위기 이후 전반적으로 노동조합우호도가 증가하고 있음을 확인하였다.

<표 10> 집단간 차이에 대한 통계적 유의도 확인결과: 2009-2012

구 분		2009	2010	2011	2012
전체표본	1	3.3530			
	2		3.4092	3.4116	
	3				3.4443
정규직	1	3.4638			
	2		3.5053	3.5113	3.5414
비정규직	1	3.3062			
	2		3.3791	3.3983	3.4165
조합원	N. A.				
비조합원	1	3.3717			
	2		3.4263	3.4362	
	3			3.4362	3.4635

주: 유의수준 = 0.05에 대한 부집단을 표시함.

4. 노동조합 우호도와 고용형태와 조합원여부의 관계

다음으로 고용형태가 노동조합 우호도에 미치는 영향을 살피기 위해 연도별 자료에 대한 분석과 패널분석을 시행하였으며 그 결과는 <표 11>과 같다.

<표 11> 고용형태와 조합원 여부가 노동조합에 우호도에 미치는 영향에 대한 분석결과

독립변수		종속변수 : 노동조합 우호도					
		연도별 분석				패널분석	
		2009	2010	2011	2012	임의모형	고정모형
규모	대기업=1	.033	.067 ***	.094 ***	.050 **	0.07 ***	0.01
업종	비제조업=1	-.038 *	-.048 **	-.018	-.051 ***	-0.06 ***	-0.07
성별	여자=1	-.029	.005	-.011	-.006	-0.01	-
학력 (기본 고졸미만)	고졸=1	.050	.002	-.028	.038	0.03	-0.35
	대졸=1	.042	.038	-.015	.036	0.05 *	-0.31 *
	대학원졸=1	.037	.037	.001	.039 *	0.09 **	-
연령 (기본 20대)	30~39세	-.034	.002	-.052 *	-.072 ***	-0.05 **	0.05
	40~49세	-.035	.029	-.033	-.034	-0.01	0.11 *
	50~59세	-.025	-.002	-.049 *	-.016	-0.02	0.15 *
	60~69세	.001	-.003	-.071 ***	-.026	-0.06	-0.01
	70세이상	-.013	-.015	-.004	.022	0.00	0.09
정규직	비정규직=1	-.021	-.035 *	-.026	-.032	-0.05 ***	-0.10 **
조합원	비조합원=1	-.157 ***	-.149 ***	-.152 ***	-.135 ***	-0.27 ***	-0.18 ***
R ²		.040	.048	.053	.038	.04	0.008
수정된 R ²		.035	.044	.048	.034		
Model F		8.246 ***	11.061 ***	12.429 ***	9.240 ***		
N		2,605	2,862	2,921	3,075	11,467	11,467

주 1) *:p<0.10, **:p<0.05, ***:p<0.01

2) 상수는 제외하였고, 표준화계수가 제시됨. 계수 유의성 검정은 양측검정임.

3) 패널분석의 두 모형을 비교한 Hausman 검증값은 33.81로 p=0.01 수준에서 귀무가설이 기각됨

먼저 각 연도에 대한 분석 결과를 보면 노동조합 우호도는 정규직 여부와는 큰 차이를 보이지 않으나 조합원이 비조합원에 비해 높게 나타나고 있음을 알 수 있다. 이는 비조합원의 경우 노동조합에 대한 기대감이 상대적으로 낮음을 의미한다. 특히 글로벌 금융위기 이후에 그 내용이 지속적으로 유지되고 있음을 알 수 있다.

다만 <표 11>의 오른쪽에 제시된 패널분석 결과는 연도별 회귀분석 결과와 조금 다른 결과를 보여주고 있다. 우선 임의효과모형(random effect model)과 고정효과모형(fixed effect model)을 비교한 결과 하우스만 검증값이 33.81로 귀무가설이 기각되어 고정효과모형을 채택하고 있음을 알 수 있다. 고정

효과모형에 따르면 비정규직이 일관성있게 노동조합에 대한 우호도가 낮은 것으로 나타나고 있다. 조합원에 있어서는 연도별 분석결과와 동일하게 비조합원이 조합원에 비해 우호도가 낮은 것으로 나타나고 있다.

종합해 보면 양쪽의 분석결과가 동일하지는 않지만 비정규직과 비조합원이 정규직과 조합원에 비해 상대적으로 노동조합 우호도가 낮은 것으로 나타나고 있음을 알 수 있다. 다만 규모나 제조업여부에 따른 결과는 연도별 분석과 패널분석에 차이가 있어서 좀 더 심층적인 분석연구가 필요하다고 하겠다.

IV. 결론

지금까지 한국노동패널조사 결과 중에서 2009년 이후 지속적으로 측정된 노동조합 우호도의 변화추이와 고용형태별 차이를 살펴보고자 하였다. 이러한 논의는 현재뿐만 아니라 향후 노동조합에 대한 태도와 더 나아가 노동조합 조직률에 대한 방향지표로 활용될 수 있기 때문에 그 중요성을 간과해서는 안될 것이다. 2008년 글로벌 외환위기를 겪은 이후 우리나라 근로자들은 임금을 포함한 근로조건만이 아니라 고용불안이라는 요소까지 추가되어 더욱 어려운 상황을 경험하게 되었다. 특히 노동조합 조합원의 비율은 정체 또는 하락추이를 보이는데 반하여, 비정규직의 비율은 정체 또는 증가하는 추이를 보이기 때문에 전반적인 노동조합에 대한 태도를 파악하기는 쉽지 않다. 즉 그 방향을 예측하기가 쉽지 않다.

2009년 이후 4년 동안 한국노동패널조사에 응답한 대상자들은 전체적으로 노동조합에 대한 우호도가 상승하는 추이를 보이고 있었다. 물론 조사대상자의 과반수는 근로자가 아니기 때문에 이는 우리나라 국민의 일반적인 태도라고 해도 과언은 아닐 것이다. 우리의 관심사는 근로자이기 때문에 먼저 정규직과 비정규직으로 구분하여 살펴본 결과 정규직이 비정규직에 비해 높은 우호도를 보였다. 연도별 회귀분석과 패널분석 결과를 보면 연도별 분석에는 뚜렷한 차이를 보기 어려웠으나 패널분석결과를 보면 뚜렷하게 정규직이 비정규직에 비해 높은 우호도를 보이고 있었다. 이러한 결과는 연도별로 우호도가 증가하는 추이를 보였기 때문이 아닐까 생각해 볼 수 있다. 연도별 추이를 살펴보기 위해 연도별로 차이분석을 시행한 결과 전체집단의 경우 우호도 증가가 연도별로 통계적인 유의성을 보였고, 정규직의 경우는 2009년보다는 2012년에 확실히 우호도가 증가하였음을 보였기 때문이다.

다음으로 조합원과 비조합원을 구분하여 살펴본 결과 조합원의 우호도가 비조합원에 비해서 높은 것으로 나타났다. 이는 실제로 노동조합 활동을 경험한 조합원들이 노조의 역할에 대해서 긍정적으로, 즉 우호적으로 평가한다고 할 수 있다. 연도별로 집단을 구성해 비교한 결과를 보면 조합원의 경우에는 연도별 차이를 보이지 않았으나, 비조합원의 경우는 우호도 증가가 통계적으로 유의하였다. 마지막으로 회귀분석을 통해 살펴본 결과 연도별 분석이나 패널분석 모두에서 조합원이 비조합원에 비해 상대적으로 우호도가 높은 결과가 지속적으로 나타났다.

그러나 비조합원의 경우 조합원에 비해 우호도가 낮음에도 불구하고 매년 노동조합에 대한 우호도가 통계적으로 의미있는 수준으로 상승하고 있다는 점은 지난 수년동안 노동조합의 활동과 역할에 대

한 비판적인 사회적 여론에도 불구하고 여전히 비조합원들의 노동조합에 대한 기대감은 상승하고 있다는 점에서 노동조합과 노사관계 이해관계자들에게 시사하는 바가 크다고 하겠다.

마지막으로 본 연구는 처음 노동조합에 대한 사회적 평가와 태도를 살피고자 하였기 때문에 특히 비정규직의 다양한 형태를 제대로 구분하지 못하고 하나의 집단으로 평가하였으며 근로자 개인수준의 변수외에 조직의 특징이나 산업의 특징과 같은 중범위 수준의 영향요인을 충분히 고려하지 못하고 통계적 분석을 시도하고 결론을 도출했다는 한계점을 지니고 있다. 향후 좀 더 체계적인 영향요인 분석을 통해 노동조합에 대한 태도 연구가 활성화되었으면 하는 바램을 가진다.

참고문헌

- 김재기 (2001), 「공무원노동조합의 인식에 관한 분석적 연구」, 『한국행정논집』, 13권 2호, 335-361.
- 윤영삼·양윤희(2002), 「노동조합태도에 대한 영향요인에 관한 연구 - 전교조조합원의 경우-」, 『인적자원관리연구』, 5권, 237-257.
- 이상준 (2011), 「러시아 생산직 노동자의 집단주의 가치관과 노동조합 인식」, 『중소연구』, 34권 4호, 139-167.
- 통계청, 『경제활동인구조사 근로형태별 부가조사』, 각 년도.
- Bakke, E. Wight (1945), “Why Workers Join Unions,” *Personnel*, 22(1): 2-11.
- Bamberger, Peter A., Avraham N. Kluger, and Ronena Suchard (1999), “Research Notes: The Antecedents and Consequences of Union Commitment: A Meta-Analysis,” *Academy of Management Journal*, 42(3): 304-318.
- Barling, Julian, E. Kevin Kelloway, and Eric H. Bremermann, “Preemployment Predictors of Union Attitudes: The Role of Family Socialization and Work Beliefs,” *Journal of Applied Psychology*, 76: 725-731.
- Bigoness, William J. and Henry, L. Tosi (1984), “Correlates of Voting Behavior in a Union Decertification Election,” *Academy of Management Journal*, 27(3): 654-659.
- Brett, Jeanne M. (1980), “Why Employee Want Unions,” *Organizational Dynamics*, 8(4): 273-282.
- Bryson, Alex, Lorenzo Cappellari and Claudio Lucifora (2004), “Does Union Membership Really Reduce Job Satisfaction?,” *British Journal of Industrial Relations*, 42(3): 439-459.
- Budd, John (2008), *Labor Relations: Striking a Balance*, 2nd Edition, New York, NY: McGraw-Hill Irwin.
- Davy, Jeanette A. and Frank Shipper (1993), “Voter Behavior in Union Certification Elections : A Longitudinal Study,” *Academy of Management Journal*, 36: 187-99.
- Deery, Stephen and Helen De Cieri (1991), “Determinants of Trade Union Membership in Australia,” *British Journal of Industrial Relations*, 29(1): 59-73.

Deshpande, Satish P. and Jack Fiorito (1989), "Specific and General Beliefs in Union Voting Models," *Academy of Management Journal*, 32: 883-897.

Farber, Henry S. (2005), *Union Membership in the United States: The Divergence between the Public and Private Sectors*, Working Papers (Princeton University, Industrial Relations Section), 503.

Gallagher, Daniel G. and Magnus Sverke (2005), "Contingent Employment Contracts: Are Existing Employment Theories Still Relevant?," *Economic and Industrial Democracy*, 26(2): 181-203.

Getman, Julius B., Stephen B. Goldberg, and Jeanne B. Herman (1976), *Union Representation Elections: Law and Reality*, New York: Russel Sage.

Glick, William, Phillip Mirvis, and Diane Harder (1977), "Union Satisfaction and Participation," *Industrial Relations*, 16(2): 145-151.

Gordon, Michael and Angelo S. Denisi (1995), "A Re-Examination of the Relationship between Union Membership and Job Satisfaction," *Industrial and Labor Relations Review*, 48(2): 222-236.

Goslinga, Sjoerd and Miagnus Sverke (2003), "Atypical Work and Trade Union Membership: Union Attitudes and Union Turnover among Traditional and Atypically Employed Union Members," *Economic and Industrial Democracy*, 24(2): 290-312.

Hammer, W. C. and F. J. Smith (1978), "Work Attitudes as Predictors of Union Activity," *Journal of Applied Psychology*, 63(4), 415-421.

Huszczo, Gregory E. (1983), "Attitudinal and Behavioral Variables Related to Participation in Union Activities," *Journal of Labor Research*, 4(3): 289-297.

Kochan, Thomas A. (1970), "How American Workers View Labor Unions," *Monthly Labor Review*, 22(4): 23-31.

Lipset, Seymour Martin and Noah M. Meltz (2004), with Rafael Gomez and ivan katchanovski, *The Paradox of American Unionism: Why Americans Like Unions More than Canadians Do But Join Much Less*, Ithaca, NY: Cornell University Press.

McShane, Steven L. (1986), "General Union Attitude: A Construct Validation," *Journal of Labor Research*, 7(4): 403-417.

Newton, Lucy A. and Lynn McFarlane Shore (1992), "A Model of Union Membership: Instrumentality, Commitment, and Opposition," *Academy of Management Review*, 17(2): 275-298.

Park, Heejoon Patrick P. McHugh, and Matthew M. Bodah (2006), "Revisiting General and Specific Union Beliefs : The Union-Voting Intentions of Professionals," *Industrial Relations* 45: 270-89.

Riley, Nicola-Maria (2003), "Determinants of Union Membership: A Review," *Labour*, 11(2): 265-301.

Schnabel, Claus (2003), "Determinants of Trade Union Membership, in John T. Addison and Claus Schnabel (eds.), *International Handbook of Trade Unions*, Edward Elgar Publishing Limited: Cheltenham, United Kingdom.

Schriesheim, Chester A. (1978), "Job Satisfaction, Attitude toward Unions and Voting in a Union Representation Election," *Journal of Applied Psychology*, 63(4): 548-552.

Scruggs, Lyle (2002), "The Ghent System and Union Membership in Europe, 1970-1996," *Political Research Quarterly*, 55(2): 275-297.

Seidman, Joel, Jack London, and Bernard Karsh (1951), "Why Workers Join Unions," *Annals of the American Academy of Political and Social Science*, 75-83.

Smith, Russel L. and Anne H. Hopkins (1979), "Public Employee Attitude towards Unions," *Industrial and Labor Relations Review*, 32(4): 484-495.

Van de Vall, Mark (1970), *Labor Organizations*, London: Cambridge University Press.

Wheeler, N. and John A. McClendon (1991), "The Individual Decision to Unionize," in George Strauss, Daniel G. Gallagher, and Jack Fiorito (eds.), *The State of Unions*, Madison, WI: Industrial Relations Research Association.

Korean Workers Attitude towards Union by Employment Type and Union Membership after Global Financial Crisis in 2008.

Young-Myon Lee, Dongguk University-Seoul
In-Gang Na, Incheon National University
Park, Jae-Hee, Dongguk University

Attitudes towards union have been researched for a long time. However, it is still very important topic to us because it helps to predict the future of union density rate or industrial relations in general. The global financial crisis in 2008 impacted the working condition of Korean workers but the union density did not change significantly although the employment types diversified further. Employment type diversification typically reduce the solidarity of workers while the impact of global crisis may increase the solidarity of workers to protect their common working conditions. This paper aims to analyze the net result of these two contradicting forces to the attitudes toward union. After the global financial crisis in 2008, the attitudes toward union of general citizen including both wage earning and non-wage earning workers, became more favorable to union in Korea. The absolute level of the attitude were higher for permanent workers than temporary workers and higher for union members than nonmembers. However, the employment type does not make difference to the attitude although the union membership increase the attitude. This means outside impact, from global financial crisis, to employment insecurity more severely affected the attitude toward union than employment type.