

한국노동패널을 이용한 노동조합의 대표성 격차 (Representation Gap) 분석

박 경 원*

1987년 이후 노동조합 조직률은 계속해서 하락해왔다. 본 연구는 노동조합 대표성과 그 격차를 정의하고 노동조합 대표성 격차의 현황을 분석하였다. 첫째, 제도적 요인에 따른 노동조합 가입 의사와 가입간 불일치는 상대적으로 크지 않았다. 둘째, 정규직 노동조합에 의한 비정규직의 “적극적 배제”는 노동조합 가입자수의 약 3.2-9%에 해당하는 것으로 나타났다. 셋째, 노동조합에 대한 가입의사의 감소와 노동조합 조직률의 감소가 밀접한 관련이 있다. 또한 Logit 고정효과모형을 이용하여 노동조합 조직여부, 가입의사, 그리고 가입여부의 결정요인을 파악하였다. 노동조합의 도구성 인식과 주관적 직무만족도의 유의한 영향 등 이전 연구들과 비슷한 결과를 보여주었다. 한편 노동시장에서의 이동은 노동조합 직무 수행과 가입의사를 낮추는 것으로 나타났다. 마지막으로 본 연구의 결과는 노동패널의 가중치가 확정되지 않았기 때문에 잠정적으로 받아들일 필요가 있다.

I. 서론

1987년 이후 우리나라 노동조합 조직률은 1989년 약 19.8%로 정점에 이른 후 2012년 현재까지 지속적으로 감소하고 있다. 선행 연구들은 노동조합 조직률의 감소를 설명하기 위해 거시수준의 변동요인과 기업 및 개인수준 등 미시수준의 분석에 초점을 두어왔다. 구체적으로, 제조부문에서 서비스부문으로의 산업구조 변동은 전통적으로 노동조합 조직수준이 높은 제조부문의 고용감소와 노동조합 조직수준이 낮은 서비스부문의 고용증가로 나타났다. 동시에 노동자들의 학력과 기술수준의 변화, 그리고 여성의 노동시장 진출 증가 등 노동자들의 인적구성 및 기술수준의 변화를 경험하였다. 이는 잠정적인 노동조합 수요자들이 노동조합이 조직된 일자리의 기회가 줄었을 뿐만 아니라 잠정적인 노동조합 수요자들의 감소를 의미한다(Chaison and Rose, 1991). 또한 Budd(2003)는 작업장 안전에 대한 규제나 가족친화제도의 법제화 등 국가 정책이 노동조합이 수행해 왔던 역할들을 대신하고 있어 노동자들의 노동조합에 대한 수요를 감소시킬 수 있음을 지적한다.

* 한양대 경영학부

고용주의 반노조의적 의도와는 상관없이, 기업수준에서 전향적인 인적자원관리제도의 도입과 확산은, 특히 비노조기업에서 목소리내기(voice) 제도의 도입과 실행은, 노동자들의 불만요인들을 제거하고, 나아가 그들의 이해와 요구를 수용함으로써 노동조합의 수요를 감소시키고 있음을 지적한다(Machin & Wood, 2005). 이러한 맥락에서 노동조합이 정책형성과 실행과정에서 조합원들의 이해와 요구를 얼마나 잘 수렴하고 실행하는가가 중요하다. 즉, 노동자들의 관점에서 노동조합 활동이 만족스럽지 못하다면 조합원들뿐만 아니라 조직화 대상인 비노조원들의 노동조합의 필요성을 감소시킬 수 있다(Budd, 2003). 마지막으로, 최근 E-mart나 삼성의 사례에서 나타나듯 고용주들의 공공연한 노동조합에 대한 적대를 들 수 있다.

본 논문은 “노동조합 조직률이 노동자 개인의 노동조합 선호도를 반영해 왔는가?”라는 문제를 분석한다. 노동자의 노동조합에 대한 선호도가 노동조합 가입에 중요한 영향을 미치는 잠재적 요인이라면, 현재 우리나라의 노동조합 조직률이 노동자들의 노동조합에 대한 선호도를 적절히, 또는 과대/과소 대표하는지를 파악하는 것이 중요해진다. 예를 들어, 노동조합이 노동자들을 과소대표한다면 노동조합에 가입할 의사가 있으나 노동조합에 가입하지 않은 잠재적 노동조합 수요자들의 규모를 추정하는 동시에 이러한 노동조합 수요가 노동조합 가입으로 나타나지 않게 하는 구조적·제도적 요인들을 파악하고 이에 맞는 대안을 마련하는 것이 중요하다.

본 논문의 구성은 제II장에서는 노동조합 대표성을 정의하고 격차를 유발하는 구성요소들을 살펴보고, 제III장에서는 분석자료 및 기초통계를 설명한다. 제IV장에서는 노동조합 대표성 격차 현황과 노동조합 존재여부, 가입의사, 그리고 가입여부의 결정요인들을 분석한다. 제V장에서는 결과를 정리한다.

II. 노동조합 대표성 격차(Representation Gap)

본 논문에서 노동조합 대표성은 “노동자가 노동조합이 자신을 대표하기를 바라는 바가 실현되는 정도”라 정의된다. 노동자가 노동조합 가입을 원하고 노동조합에 가입한 경우와 노동조합 가입을 원하지 않고 노동조합에 가입한 경우를 의미한다. 만약 노동조합 조직률이 노동자들의 선호도를 정확히 반영한다면, 이는 노동조합이 조직률만큼 노동자들을 대표한다고 할 수 있다. 노동조합 대표성에 격차가 존재한다면, 노동자의 노동조합에 대한 선호도가 실현되지 않음을 의미한다. 현실적으로 노동조합 가입의사가 있다할 지라도 구조적·제도적 이유로 노동조합에 가입할 수 없을 수 있다. 이는 노동조합 탈퇴의사가 있는 경우에도 해당된다.

아래 [그림 1]은 노동조합 대표성 격차를 분석하기 위해 필수적인 세 가지 차원, 즉 사업장내 노동조합 조직여부, 노동조합 가입의사여부, 실제 가입여부에 따른 8 가지 조합을 제시한다. 먼저 A와 A', 그리고 D와 D'는 노동자들의 노동조합 가입의사와 실제 노동조합 가입여부가 정확히 일치하는 경우인 반면, B와 B', 그리고 C와 C'는 일치하지 않는 경우이다.

[그림 1] 노동조합 대표성 격차

		사업장내 노동조합 조직 및 가입여부			
		노동조합 조직		노동조합 미조직	
		노동조합 가입	노동조합 미가입	노동조합 가입	노동조합 미가입
노동자의 선호도	노동조합 가입을 원함	A	B	A'	B'
	노동조합 가입을 원하지 않음	C	D	C'	D'

보다 구체적으로 살펴본다면, A와 A', 그리고 D와 D'는 노동자들의 노동조합 가입의사와 가입 여부가 일치하는 경우이다. 특히 A'는 노동자가 근무하는 사업장에 노동조합이 조직되어 있지 않지만, 기업별 노조 단위를 넘어선 산별노조나 지역별노조에 가입한 경우이다. 한편 노동조합에 가입하지 않고 임금 및 단체협약의 적용(Coverage)을 받아 노동조합원과 같은 혜택을 누리는 무임승차(free-ride)(Olson, 1965)의 가능성을 배제하지 않는다.¹⁾

노동조합 대표성 격차에서 가장 중요한 B와 B', 그리고 C와 C'처럼 노동자들의 노동조합 가입의사와 가입여부가 일치하지 않는 경우는 왜 발생하는가? 먼저 B'는 사업장에 노동조합이 조직되어 있지 않아 노동조합에 가입할 기회(availability)가 없는 경우이며, B는 노동조합 가입의사가 있을지라도 노동조합의 단체협약 또는 규약에 의해 가입자격이 제약되는 경우(qualification)이다. B는 크게 정규직 외 다른 노동형식에 해당하는 노동자에게 노동조합 자격을 부여하지 않거나 노동조합 및 노동관계조정법 제 2조 2항의 "사용자"에 해당되는 경우로 구분할 수 있다.²⁾

반면 C는 주로 노동조합 가입의사가 없으나, 노동조합 가입이 고용조건과 맞물린 경우(Union-shop clause)에 발생한다. 노동조합 및 노동관계조정법 제81조 제2항은 이를 부당노동행위로 규정하나 "노동조합이 당해 사업장에 종사하는 근로자의 3분의 2 이상을 대표하고 있을 때에는 근로자가 그 노동조합의 조합원이 될 것을 고용조건으로 하는 단체협약의 체결은 예외"로 하고 있다. 한편 C'은 논리적으로 가능하나 현실에서는 의미있는 경우는 아닐 것으로 생각된다.

노동조합의 대표성 격차는 노동조합 가입의사가 있지만 가입하지 않은 노동자들(B+B')과 탈퇴의사가 있는 노동조합원들 (C+C')의 상대적 크기에 의해 결정된다. 즉, 노동조합 대표성 격차는 $((B+B')-(C+C'))/(A+B+C+D+A'+B'+C'+D')$ 으로 계산할 수 있으며, B+B'가 C+C'보다 클(작을) 경우, 대표성 격차는 +(-)의 값을 가지며 노동조합은 노동자들을 과소(과대) 대표하게 된다. 만약 B와 B', 그리고 C와 C'가 모두 0이라면, 즉 노동조합 가입의사를 가진 모든

1) 무임승차 이슈와 관련된 노동조합 및 노동관계조정법은 제35조 "일반적 구속력"과 제36조는 "지역적 구속력"으로 단체협약의 구속력을 규정한다. 전자는 하나의 사업 또는 사업장의 동종의 상용근로자 반수 이상이, 후자는 하나의 지역에서 동종 근로자 3분의 2 이상이 하나의 단체협약의 적용을 받을 경우 다른 동종의 근로자에 대하여도 단체협약이 적용된다.

2) 노동조합 및 노동관계조정법 제 2조 2항의 "사용자"는 "사업주, 사업의 경영담당자 또는 그 사업의 근로자에 관한 사항에 대하여 사업주를 위하여 행동하는 자를 말한다."로 정의되며, 이는 보통 노동조합 규약에서 보통 과장급 이상의 어느 정도 부하직원을 통제하는 직급과 인사, 총무, 비서, 운전기사, 전산, 재무 분야와 같이 사용자와 회사경영과 관련된 부서에 해당되는 직원을 제외하는 경우이다.

노동자가 노동조합에 가입하고 노동조합 탈퇴의사가 있는 모든 노동자들이 탈퇴한다면 노동조합 대표성 격차는 0이 된다. 이때 노동조합 조직률 $(A+A')/(A+A'+D+D')$ 과 같게 된다. 한편 대표성 격차가 0이라 할지라도, B와B', 그리고 C와 C'가 0이 아니라면 노동조합 조직률은 노동조합 대표성을 반영하지 않으며, 과소(또는 과대) 대표하게 된다.

현재 우리나라의 노동조합 대표성 격차와 관련하여 중요한 문제는 비정규직 노동조합 가입의 결정요인을 분석한 선행연구들이 초점을 두어온 B와 B'의 영역이다 (김유선, 2002; 신은종, 2005; 안정화·정주연, 2012). B'은 제조업에서 서비스업으로의 산업구조 변화와 함께 여성과 청년들의 비정규직으로서의 시장 참여로 인해 노동조합이 조직된 사업체로 취업할 가능성(availability of union jobs)이 감소하는 현상을 반영한다. 동시에 제조업부문의 경우, 노동조합의 임금 프리미엄과 보다 좋은 근무조건 등 노동조합의 존재로 인한 여러 혜택으로 인해, 그리고 높은 수준의 기술수준과 자격요건들로 인해 노동조합 직무 (Union job)로의 유입이 어려운 현상을 반영한다 (Budd, Booth, & Munday, 2010a, 2010b). B는 노동조합이 조직된 기업들이 경영효율화 과정에서 외부하청과 파견직 고용확대 등을 통해 고용규모를 통제하거나, 직원 이직과 은퇴에 따른 직원의 자연적 감소를 정규직이 아닌 비정규직으로 충원하는 경향을 반영한다. 동시에 정규직 중심의 노동조합이 그들의 이해를 보호하기 위해 비정규직 노동자들을 노동조합 가입자격에서 제외시킴으로써 발생할 수 있다. 안정화·정주연 (2012: p.6)이 노동시장의 분절(segmentation)을 통한 노동조합 가입 가능성의 원천적 봉쇄, 즉 “소극적 배제”라 칭한 영역이 B'에 해당하며, 그리고 대표권 분절을 통한 정규직 노동자들에 의한 비정규직 노동자들 차별, 즉 “적극적 배제”라 칭한 영역이 B에 해당한다.

III. 자료분석

1. 데이터

본 연구는 한국노동패널데이터(KLIPS)의 9차년도(2006년)부터 15차년도(2012년)까지의 7개년도 자료를 사용하였다. 한국노동패널은 1998년부터 전국의 5,000가구를 대상으로 매년 조사하고 있으며, 11차년도(2009년)에 새로운 1,457가구를 노동패널에 포함한 통합샘플을 2014년 5월 현재 15차년도까지 제공하고 있다. 본 논문은 9차년도부터 데이터를 분석하는 이유는 본 연구의 주요 변수인 “노동조합 가입의사”, “노동조합 탈퇴의사”, 그리고 “노동조합 미가입 이유”를 일관된 방식으로 측정하고 있기 때문이다.

본 논문은 두 가지 방식으로 데이터를 분석한다. 첫째, 횡단면 가중치를 이용하여 노동조합 대표성 격차의 현황을 추정한다. 한국노동패널의 임금근로자의 대표성을 가지지만, 통계청의 8월 경제활동인구조사 고용형태별 부가조사(이하 경활조사)를 이용한 노동조합 조직여부와 가입여부의 추정치와 의미있는 차이를 보인다는 점에 유의할 필요가 있다. 둘째, 개인의 측정되지 않은 이질성 등을 통제하기 위하여 패널분석의 고정효과모형을 이용하여 노동조합 조직여부, 가입의사, 그리고 노동조합 가입여부의 결정요인을 분석한다. 한국노동패널은 개인의 고용상태와 이직, 임금, 근로시

간, 직무만족도, 고용형태, 산업 및 직종 특성, 규모별 고용 현황 등 다양한 설문을 포함하고 있어 보다 심층적인 연구를 할 수 있는 장점을 가진다.

2. 변수의 측정

노동조합의 대표성 격차를 분석하기 위해서는 노동조합 조직여부, 가입여부, 그리고 가입 의사를 측정하는 것이 중요하다. 본 논문은 노동조합 조직여부와 가입여부를 “주된 일자리”를 기준으로 “이 일자리에 현재 노동조합이 있습니까? (통합서베이 문19)”와 “현재 노동조합에 가입하고 계십니까? (문20)”를 이용하여 측정하였다. 노동조합 가입의사는 “만약 노조가 있다면 가입하실 의사가 있습니까?(조1)/향후 노동조합을 가입할 의향이 있으십니까? (문20-4)”를 이용하여 측정하였다. 이 설문항목들을 조사하는 방식은 패널조사가 진행되는 과정에서 변화하였다. 예를 들어, 3차부터 8차 패널조사에는 응답자가 주된 일자리에 노동조합이 있다고 응답한 경우에만 노동조합 가입여부를 질문하였고, 그 응답이 “(2) 없다.”와 “(3) 모른다.”인 경우에만 가입의사를 질문하였다. 한편 노동조합 가입의사의 경우, 1-2차 패널조사에서는 조사하지 않았으나, 9차 패널조사 이후로는 노동조합 조직여부와 상관없이 가입여부를 질문하였으며, 노동조합이 조직되어 있는 경우에도 노동조합에 가입하지 않았으면 가입의사를 질문하였다. 본 논문은 노동조합 가입의사를 “(1) 가입하겠다.”와 “(2) 가입할 의향이 조금 있다.”를 가입의사가 있는 것으로 “(3) 가입할 의향이 별로 없다.”와 “(4) 가입할 의향이 없다.”를 가입의사가 없는 것으로 코딩하였다.

노동조합에 가입한 것으로 응답한 노동자에게 “노동조합에 가입하셨다면 의무적으로 가입하신 것입니까? (문20-1)”와 “향후 노동조합을 탈퇴할 의향이 있으십니까?(문20-2)”를 추가적으로 질문하였다. 이 설문항목들을 이용하여 각각 노동조합의 의무적 가입여부와 탈퇴 의사를 측정하였다. 노동조합 가입의사와 같은 방식으로 탈퇴의사를 “(1) 탈퇴하겠다.”와 “(2) 탈퇴할 의향이 조금 있다.”를 탈퇴의사가 있는 것으로, “(3) 탈퇴할 의향이 별로 없다.”와 “(4) 탈퇴할 의향이 없다.”를 탈퇴의사가 없는 것으로 코딩하였다. 본 논문은 노동조합 가입의사와 탈퇴의사를 비노조원과 노조원의 노동조합에 대한 선호도를 반영하는 것으로 구성하였다.

마지막으로, “노동조합에 가입하지 않으신 이유는 무엇입니까?(문20-3)” 설문항목을 이용하여 노동조합 미가입 이유를 측정하였다. 3차년도부터 8차년도 노동패널조사에서는 이 질문에 대한 응답항목들이 일관되지 않았으나, 9차년도 이후로 일관된 응답항목들을 사용하였다. 응답항목들은 “(1) 가입자격이 없어서, (2) 노조활동이 불만족스러워서, (3) 가족, 친지, 동료 등 주위의 만류로, (4) 사용자 측의 만류로, (5) 필요성을 못 느껴서, (6) 노동조합이 없어서, 그리고 (7) 다른 이유로.”이다.

위 설문항목들에 “모른다”는 응답과 응답 오류가 있는 경우 결측치를 최소화하는 방향으로 코딩하였다. 예를 들어, 응답자가 노동조합 조직여부에 “모른다”로 응답하였으나, 노동조

합 가입여부에 “아니오”로 응답하고 미가입 이유로 “노동조합이 없어서”로 응답한 경우 노동조합 조직여부를 0으로 코딩하였다($n=169$). 또한 노동패널이 가진 다른 정보들을 이용하여 노동조합이 존재하지만 존재하지 않는 것으로 응답한 응답 오류를 수정하였다($n=40$).

[표 1]은 본 논문의 분석에 이용된 변수들과 통합서베이 설문항목, 그리고 기초통계값을 보여준다.

[표 1] 변수와 통합서베이 설문항목, 그리고 기초통계

변수	통합서베이 설문항목	obs	평균	표준편차
노동조합 관련 변수				
노동조합 조직여부	p2501	33,750	0.18	0.38
노동조합 가입여부	p2504	34,249	0.10	0.30
노동조합 가입의사	p2502	30,764	0.22	0.42
노동조합 탈퇴의사	p2503	3,403	0.06	0.23
노동조합 미가입 이유				
가입자격이 안되서	p2506=1	30,767	0.09	0.29
노조활동이 불만족스러워	p2506=2	30,767	0.01	0.11
가족,친지,동료등 주위의 만류로	p2506=3	30,767	0.00	0.04
사용자측의만류	p2506=4	30,767	0.01	0.07
필요없어서	p2506=5	30,767	0.20	0.40
노동조합이 없어서	p2506=6	30,767	0.69	0.46
다른 이유로	p2506=7	30,767	0.00	0.02
비정규직(=1)	*	34,286	0.33	0.47
비경제활동 _{t-1}	p2801=1 & p2806=1	34,286	0.02	0.13
실업 _{t-1}	p0201=1	34,286	0.08	0.28
비임금노동 _{t-1}	*	34,286	0.09	0.28
임금노동간이직 _{t-1}	jobclass=5	34,286	0.02	0.13
나이(년수)	p0107	34,286	41.32	11.94
여성(=1)	p0101=2	34,286	0.40	0.49
기혼(=1)	p5501=2	34,286	0.67	0.47
고등학교졸업(=1)	*	34,286	0.57	0.50
2년제대학졸업(=1)	"	34,286	0.16	0.36
4년제대학졸업(=1)	"	34,286	0.23	0.42
석사이상(=1)	"	34,286	0.04	0.19
직무만족도	($\sum p4301-p4305$)/5	34,033	3.45	0.61
노동조합의 도구성	($\sum p6602-p6604$)/3	33,911	3.46	0.67
현직장의근속연한(년수)	p0301, p0302	33,199	8.86	6.71
1주일평균노동시간	아래 주 참조	34,194	47.52	13.81
ln(월평균임금)	p1642: 2012년 기준	34,144	5.19	0.65
사기업(=1)	p0401=1/2	34,265	0.78	0.41
공공기관(=1)	p0401=3/5	34,265	0.13	0.33

비영리 및 기타(=1)	p0401=4/6/7/8	34,265	0.09	0.28
30인미만(=1)	*p0403=1/2/3	29,690	0.50	0.50
30인 이상99명(=1)	p0403=4/5/6	29,690	0.16	0.37
100명 이상299명(=1)	p0403=7	29,690	0.10	0.30
300명 이상499명(=1)	p0403=8	29,690	0.04	0.19
500명 이상999명(=1)	p0403=9	29,690	0.04	0.19
1,000명 이상(=1)	p0403=10	29,690	0.16	0.16
단순노무자(=1)	*p0313=900	34,248	0.12	0.33
제조업(=1)	150<=*p0312<=399	34,265	0.25	0.43

주: *저자에게 요청시 자세한 코딩을 제공함.

비정규직과 고용상태와 이직 변수의 측정과 관련하여 짧게 언급할 필요가 있다. 먼저, 비정규직은 통계청의 경활조사에서 사용하는 비정규직 정의를 이용하였다. 구체적으로 임금노동자 중에서 한시적 노동자, 시간제 노동자, 그리고 비전형노동자(파견, 용역, 특수고용, 가정내, 그리고 일일노동자)를 측정하였다. 마지막으로 퇴직금을 받을 수 있는지 여부로 장기임시직을 측정하였다. 이 근로형태 중 어느 하나에 속하면 비정규직 노동자로 측정하였다 (남재량, 2012: p. 199). 정규직 노동자는 임금노동자 중 비정규직 노동자를 제외한 노동자들로 측정하였다.

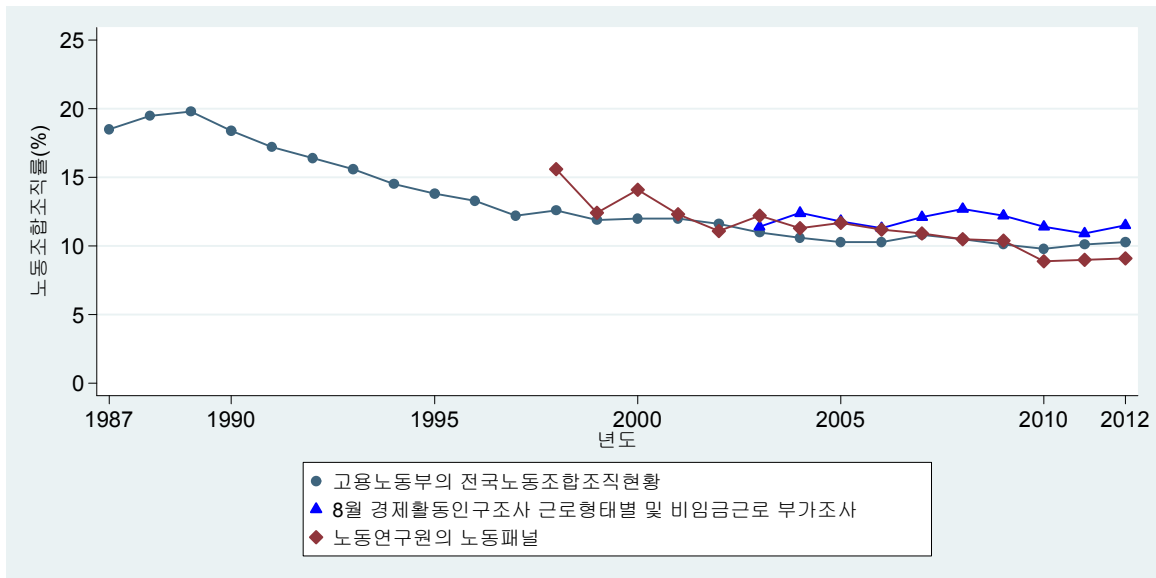
개인의 고용상태와 이직과 관련하여 먼저 비경제활동 여부(비경제활동_{t-1}), 경제활동시 취업과 실업여부(_{t-1}), 취업시 임금/비임금노동자 여부(비임금노동_{t-1})를 측정하였다. 또한 설문유형을 이용하여 이직여부(임금노동간이직_{t-1})를 측정하였다. 이 변수들은 전년도와 올해 설문 사이에 발생한 노동시장에서의 지위변화와 노동조합이 조직된 기업으로의 진입관계를 살펴보기 위하여 포함하였다.

IV. 자료분석

1. 노동조합 대표성 격차 분석

[그림 2]는 노동패널과 고용노동부, 그리고 통계청의 경활조사를 통해 추정한 노동조합 조직률간 관계를 보여준다. 노동패널과 고용노동부의 노동조합 조직률간 상관관계는 0.86으로 완벽하지는 않지만 상당히 높은 값을 보여주지만 노동패널과 경활조사의 상관관계는 0.33으로 낮은 상관관계를 보여준다. 우리나라 노동조합 조직률의 계산 방법의 타당성과 신뢰성을 분석한 광상신(2012)이 고용노동부의 계산방법보다 경활조사에 의한 노동조합 조직률을 선호한 것을 고려할 때, 본 논문의 분석 데이터인 노동패널의 추정치가 경활조사보다 낮게 추정된 것으로 볼 수 있다.

[그림 2] 기관별 노동조합 조직률 추이, 1987-2012



자료: 고용노동부의 『전국노동조합조직현황』, 각 연도

자료: 통계청의 『경제활동인구조사 근로형태별 및 비임금근로 부가조사』, 각 연도

자료: 1차-15차 한국노동패널조사

주: 노동조합조직률 (2)과 (3)은 저자가 추정한 것임.

마찬가지로 고용형태에서 비정규직에서도 경합조사보다 낮게 추정되었다. 예를 들어, 2009년 경합조사에서 정규직과 비정규직의 노동조합 조직률이 각각 17.3%와 2.5%([부록 표 1])인 반면 2009년 노동패널의 추정치는 각각 9.4%와 1.2%([표 4])로 낮게 추정되었다. 특히 2007년 비정규직의 노동조합 조직률에서 가장 큰 격차를 보이는데 경합조사는 5.1%, 노동패널은 0.8%로 추정되었다. 이는 노동패널 고유의 문제로 보인다(남재량, 2012).

아래 [표 2]는 [그림 1]의 노동조합 대표성 격차를 구성하는 요소들의 노동자수를 횡단면 가중치를 이용하여 추정한 노동자수와 그 비율을 보여준다. 2006년 이후 노동조합 대표성 격차의 변화를 우선 살펴본다. 첫째, 앞서 언급한 바와 같이 본 연구의 노동조합 가입자수와 조직률은 경합조사보다 낮게 추정되었다. 이는 A와 A'이 상대적으로 낮게 추정되었음을 의미한다. 낮은 추정치가 노동조합대표성 격차에 미치는 영향은 명확하지 않은데 이는 노동조합 가입의사의 명확한 확률적 분포가 알려져 있지 않기 때문이다.³⁾ 둘째, 노동조합 가입의사가 있으나 가입하지 않은 B와 B'를 살펴보자. 노동조합이 조직된, “사용자”에 해당하는 노동자들을 포함하는 B는 2006년 2.5%이지만, 조직

3) 노동조합 조직여부, 가입의사와 가입여부 정보와 정규직 여부 등의 정보를 이용하여 추정할 수 있으나 본 연구에서는 노동패널의 원데이터에 의한 결과값을 보여주는데 중점을 둔다. 이는 학술대회 이후 가중치를 조정할 것이기 때문이다.

되지 않은 경우인 B'은 21.5%로 추정된 노동조합 조직률의 2배에 이른다. 사업장내 노동조합 조직 여부, 또는 노동조합이 조직된 사업체로의 취업가능성이 가장 중요한 요인으로 생각된다. 노동조합 가입이 가입의사에 의해 결정된다고 할 때 노동조합이 현실적으로 조직화 가능한 상한값으로 볼 수 있다. 셋째, 노동조합 가입의사가 없으나 가입한 C와 C'의 비율은 그리 크지 않다. 특히 C에서 유니언샵 규정에 의해 의무적으로 가입한 정규직 수는 다음 표를 통해 구체적으로 검토한다. 마지막으로, 노동조합 가입의사가 없으며 가입하지 않은 D와 D'을 살펴보자. 우선 D는 무임승차의 가능성을 포함하고 있듯이 노동조합의 조직화 대상이지만 조직화가 힘든 영역이다. D'은 대표성 격차를 구성하는 요소들 중 가장 큰 비중을 차지하고 있으며 지속적으로 증가하고 있다.

이미 언급한 바와 같이 본 연구에서 추정된 노동조합 조직률이 경찰조사보다 상대적으로 낮게 추정되었다. 그렇다면 노동조합 가입률은 어떠할까? 노동조합이 조직된 사업장의 노동조합 가입률은 2007년, 2009년, 2011년 각각 54.3%, 55%, 53.5%로 추정되었다. 같은 기간 노동연구원의 사업체 패널조사의 노동조합 가입률은 58.9%, 59.6%, 58.2%로 나타났다. 사업체패널조사가 전국 30인 이상 사업체를 모집단으로 한다는 점을 고려할 때, 그리고 30인 미만 사업체에서 노동조합 가입률이 작은 점을 고려할 때 노동조합 가입률에 있어서는 큰 차이가 없다고 해석할 수 있다. 이러한 이유로 낮게 추정된 노동조합 조직률의 주된 원인이 D'에서 비롯되었다고 볼 수 있다.

그 규모가 어떠한 노동패널의 불편추정치를 통해서 현재 우리나라의 노동조합 조직률 감소가 비노조 사업체에서 근무하는 노동자들의 감소하는 노동조합 가입의사와 밀접한 연관이 있다고 추론할 수 있다. 즉, 비노조부문에서 노동조합 가입의사의 결정요인을 파악하는 것이 중요하다.

[표 2] 노동조합 조직률과 대표성 격차 추이, 2006-2012⁽¹⁾

년도	사업장내 노동조합 조직				사업장내 노동조합 미조직				전체 임금 노동자수	노동 조합 가입자수 (3)	노동 조합 대표성 격차 (4)	잠재적 노동 조합 가입자수 (5)
	노동조합 가입원함 ⁽²⁾		노동조합 가입 원하지 않음		노동조합 가입원함 ⁽²⁾		노동조합 가입 원하지 않음					
	가입 (A)	미가입 (B)	가입 (C)	미가입 (D)	가입 (A')	미가입 (B')	가입 (C')	미가입 (D')				
2006	1,126,296 (10.2)	270,457 (2.5)	62,221 (0.6)	897,815 (8.2)	32,670 (0.3)	2,362,578 (21.5)	3,824 (0.0)	6,247,769 (56.8)	11,003,629 (100)	1,225,011 (11.1)	2,566,990 (23.3)	3,792,001 (34.5)
2007	1,111,368 (10.1)	229,897 (2.1)	67,200 (0.6)	760,506 (6.9)	17,715 (0.2)	2,355,931 (21.4)	3,150 (0.0)	6,461,618 (58.7)	11,007,384 (100)	1,199,432 (10.9)	2,515,478 (22.9)	3,714,910 (33.7)
2008	1,145,350 (10.1)	168,171 (1.5)	36,142 (0.3)	798,619 (7.1)	10,506 (0.1)	2,153,593 (19.0)	-	6,994,616 (61.9)	11,306,997 (100)	1,191,999 (10.5)	2,285,621 (20.2)	3,477,620 (30.8)
2009	1,131,173 (9.8)	191,417 (1.7)	69,046 (0.6)	804,963 (7.0)	22,475 (0.2)	2,228,667 (19.3)	3,146 (0.0)	7,108,374 (61.5)	11,559,260 (100)	1,225,839 (10.6)	2,347,892 (20.3)	3,573,731 (30.9)
2010	959,405 (8.1)	164,563 (1.4)	69,948 (0.6)	730,044 (6.1)	15,080 (0.1)	1,842,706 (15.5)	2,779 (0.0)	8,131,110 (68.2)	11,915,635 (100)	1,047,213 (8.8)	1,934,541 (16.2)	2,981,754 (25.0)
2011	1,075,197 (8.6)	123,548 (1.0)	36,922 (0.3)	843,655 (6.7)	9,793 (0.1)	2,100,083 (16.8)	5,431 (0.0)	8,308,276 (66.5)	12,502,906 (100)	1,127,343 (9.0)	2,181,277 (17.4)	3,308,621 (26.5)
2012	1,024,874 (8.2)	159,081 (1.3)	34,136 (0.3)	904,042 (7.2)	16,117 (0.1)	2,286,056 (18.3)	1,604 (0.0)	8,049,465 (64.5)	12,475,375 (100)	1,076,731 (8.6)	2,409,396 (19.3)	3,486,127 (27.9)

자료: 한국노동패널 9-15차 조사.

주: ⁽¹⁾ [표 1]의 노동패널 조직률과 차이가 있는데 이는 결측치로 인한 것임; ⁽²⁾ 노동조합 탈퇴의사가 없는 경우를 노동조합 가입원함으로 측정함; ⁽³⁾ 노동조합조직률=A+C+A'+C'; ⁽⁴⁾ 노동조합 대표성 격차=B+B'-C-C'; ⁽⁵⁾ 잠재적 노동조합 조직률=A+A'+B+B'

다음은 노동조합 가입자격과 가입의사간 관계를 살펴본다. 이를 위해 정규직과 비정규직으로 구분한다. 먼저 2조 2항 “사용자” 규정에 해당하는 노동자수를 추정하기 위하여 노동조합이 조직되어 있고 가입의사가 있으나 가입하지 않은 정규직수를 추정하였다. 다음으로 82조 2항 유니온샵 규정에 해당되는 노동자수를 추정하기 위하여 노동조합이 조직되어 있고 탈퇴의사가 있는 정규직 노동조합원을 추정하였다. “사용자”에 해당하는 노동자수와 “유니온샵” 규정에 의해 노동조합원인 노동자수는 전체 노동조합 가입자 대비 4-8%와 1.3-3%에 해당한다.

한편 사업장내 노동조합이 있으며 노동조합 가입의사가 있으나 가입안한 노동자들(B)을 정규직과 비정규직으로 구분한 후 B에 해당하며 미가입이유로 “가입자격이 안되서”로 응답한 비정규직 노동자를 정규직 노동조합에 의한 “적극적 배제”에 해당하는 노동자로 보았다(노동조합 미가입이유는 [부록 표 2]를 참조). “적극적 배제”로 인해 가입자격이 없는 비정규직 노동자수는 노동조합원수 대비 3.2-9%로 나타났다. 이 비율은 사업장내 노동조합이 있으며 노동조합 가입의사가 있으나 가입안한 노동자들(B)의 27-40%로 나타났다.

[표 3] 노동조합 가입자격과 가입의사, 2006-2012

연도	2조 2항 “사용자”	82조 2항 유니온샵	“적극적 배제”	사업장내 노동조합이 있으며 노동조합 가입의사가 있으나 가입안함 (B)	노동조합 가입자수
2006	95,993 (7.8)	34,839 (2.8)	109,719 (9.0)	270,457 (22.1)	1,225,011 [11.1]
2007	81,529 (6.8)	35,485 (3.0)	75,110 (6.3)	229,897 (19.2)	1,199,432 [10.9]
2008	63,820 (5.4)	22,076 (1.9)	53,893 (4.5)	168,171 (14.1)	1,191,999 [10.5]
2009	68,105 (5.6)	33,949 (2.8)	68,438 (5.6)	191,417 (15.6)	1,225,839 [10.6]
2010	41,791 (4.0)	45,340 (4.3)	44,913 (4.3)	164,563 (15.7)	1,047,213 [8.8]
2011	45,871 (4.1)	17,298 (1.5)	36,268 (3.2)	123,548 (11.0)	1,127,343 [9.0]
2012	82,755 (7.7)	14,175 (1.3)	67,127 (6.2)	159,081 (14.8)	1,076,731 [8.6]

주: ()은 노동조합 가입자수 대비 비율을, []는 전체 임금노동자수 대비 비율을 보여준다.

마지막으로, 고용형태에 따른 노동조합 조직률과 잠재적 노동조합 조직률의 추이를 살펴본다. 2006년부터 2012년까지 정규직과 비정규직의 노동조합원 비율이 각각 8.0-10.2%와 0.6-1.6%인 반면 [부록 표 1]의 경향조사는 각각 15.1-17.3%와 2.5-5.2%이다.

[표 4] 고용형태에 따른 노동조합 조직률과 잠재적 노동조합조직률 추이, 2006-2012

연도	노동조합원			탈퇴의사가 없는 노동조합원 (A+A')			가입의사가 있는 노동자수 (B+B')			잠재적 노동 조합률
	정규직	비정규직	소계	정규직	비정규직	소계	정규직	비정규직	소계	
2006	1,044,548 (9.5)	180,463 (1.6)	1,225,011 (11.1)	989,531 (9.0)	169,436 (1.5)	1,158,967 (10.5)	1,781,642 (16.2)	851,393 (7.7)	2,633,035 (23.9)	3,792,002 (34.5)
2007	1,117,875 (10.2)	84,083 (0.8)	1,201,958 (10.9)	1,055,387 (9.6)	73,696 (0.7)	1,129,083 (10.3)	1,738,490 (15.8)	847,338 (7.7)	2,585,828 (23.5)	3,714,909 (33.7)
2008	1,103,127 (9.8)	91,773 (0.8)	1,194,900 (10.6)	1,064,083 (9.4)	91,773 (0.8)	1,155,856 (10.2)	1,647,163 (14.6)	674,601 (6.0)	2,321,764 (20.5)	3,477,620 (30.8)
2009	1,088,848 (9.4)	138,915 (1.2)	1,227,763 (10.6)	1,034,251 (8.9)	119,397 (1.0)	1,153,648 (10.0)	1,633,815 (14.1)	786,269 (6.8)	2,420,084 (20.9)	3,573,731 (30.9)
2010	951,649 (8.0)	95,563 (0.8)	1,047,212 (8.8)	893,574 (7.5)	80,911 (0.7)	974,485 (8.2)	1,323,304 (11.1)	683,964 (5.7)	2,007,268 (16.8)	2,981,755 (25.0)
2011	1,023,211 (8.2)	104,132 (0.8)	1,127,343 (9.0)	994,651 (8.0)	90,339 (0.7)	1,084,990 (8.7)	1,539,504 (12.3)	684,127 (5.5)	2,223,631 (17.8)	3,308,622 (26.5)
2012	1,006,861 (8.1)	69,870 (0.6)	1,076,731 (8.6)	979,529 (7.8)	61,461 (0.5)	1,040,990 (8.3)	1,624,781 (13.0)	817,135 (6.5)	2,441,916 (19.5)	3,486,127 (27.9)

9차-15차 노동패널

[표 4]는 노동조합 조직률이 시간에 따라 감소하며, 이러한 경향은 탈퇴의사가 없는 노동조합원의 비율과 가입의사가 있는 노동자수의 비율에서도 함께 나타났다. 흥미로운 사실은 가입의사가 비정규직의 비율은 상대적으로 안정적이며 대략적으로 비정규직 노동조합원의 8-10배 정도에 이른다는 점이다.

2.. 노동조합 조직여부, 가입의사, 그리고 가입여부 분석

[표 5]는 Logit 고정효과 모델을 이용한 노동조합 조직여부, 노동조합 가입의사, 그리고 노동조합 가입의 분석 결과를 보여준다. 고정효과 모델에서는 이 기간 동안 종속변수가 일정한, 예를 들어 한 개인이 노동조합이 조직된(또는 조직되지 않은) 사업체에서 계속 근무하는 샘플들은 분석에서 제외된다. 따라서, 아래 결과들은 독립변수의 한계적(marginal) 변화와 종속변수의 한계적 변화 간 확률을 보여준다. 먼저 노동조합 조직여부를 통해서 노동자의 노동조합이 조직된 사업체에 취업을 결정짓는 요인을 살펴본다. 전체 샘플에서는 개인의 고용상태와 이직 변수들 중 임금노동간 이직이 (-)의 관계를 보인 반면 4년제 대학 졸업과 석사이상의 학력, 그리고 노동조합에 대한 도구성 인식과 단순노무자가 (+)의 관계를 보였다. 비정규직의 경우, 비경제활동과 실업에 있었던 노동자는 (-), 4년제 대학 졸업은 (+) 관계를 보였다. 반면 정규직의 경우, 석사 이상의 학력과 단순노무자가 (+)의 관계를 보였다. 사업체 규모는 전체 모델에서 30인 미만 사업체에 비해 모두 (+)의 관계를 보인 반면 제조업은 유의하지 않았다.

[표 5] 노동조합 조직여부, 가입의사, 그리고 가입여부의 고정효과모델, 2006-2012⁽¹⁾

	노동조합 조직여부			노동조합 가입의사			노동조합 가입여부	
	전체	비정규직	정규직	전체	비정규직	정규직	정규직1	정규직2
노동조합 조직여부(=1)				0.182 (0.148)	-0.389 (0.326)	0.214 (0.186)		5.673*** (0.477)
비경제활동 _{t-1}	-0.189 (0.199)	-0.932* (0.438)	0.367 (0.269)	-0.183+ (0.101)	-0.262 (0.198)	-0.271+ (0.140)	-0.778 (0.665)	-0.878 (1.089)
실업 _{t-1}	-0.588 (0.372)	-2.417* (1.127)	-0.298 (0.522)	0.093 (0.163)	-0.005 (0.361)	0.242 (0.221)	0.148 (0.326)	0.269 (0.538)
비임금노동 _{t-1}	-0.142 (0.470)	0.133 (1.080)	0.093 (0.736)	0.098 (0.206)	-0.172 (0.457)	0.246 (0.272)	-0.547* (0.264)	-0.715 (0.448)
임금노동간 이직 _{t-1}	-0.276+ (0.143)	-0.490 (0.361)	-0.268 (0.185)	-0.152+ (0.080)	-0.341+ (0.180)	-0.170 (0.104)	-0.530 (1.033)	-0.414 (1.506)
기혼(=1)	-0.225 (0.214)	0.111 (0.732)	-0.153 (0.254)	-0.094 (0.129)	0.038 (0.372)	0.012 (0.153)	-0.076 (0.289)	0.652 (0.492)
2년제 대학 졸업(=1)	0.209 (0.650)	-1.336 (1.393)	1.292 (1.012)	-0.138 (0.302)	-0.085 (0.768)	-0.386 (0.430)	0.709 (1.062)	1.091 (1.360)
4년제 대학 졸업(=1)	0.832+ (0.444)	2.822* (1.277)	0.535 (0.571)	0.370 (0.293)	0.755 (0.597)	0.108 (0.399)	1.389 (0.876)	2.162 (1.545)
석사 이상(=1)	1.839** (0.645)	-0.010 (1.946)	2.883** (0.964)	0.365 (0.547)	-0.321 (1.541)	0.268 (0.671)	1.617 (1.358)	2.125 (1.967)
비정규직(=1)	0.077 (0.115)			0.036 (0.065)				
노동조합의 도구성	0.127* (0.058)	0.172 (0.165)	0.105 (0.067)	0.676*** (0.038)	0.736*** (0.085)	0.661*** (0.048)	0.595*** (0.085)	0.726*** (0.126)
직무만족도				-0.143** (0.046)	-0.081 (0.100)	-0.180** (0.059)	0.060 (0.110)	-0.369* (0.174)
현직장의 근속연한(년수)				0.012 (0.014)	0.003 (0.029)	0.007 (0.020)	0.065* (0.033)	-0.062 (0.059)
1주일 평균 노동시간				0.007** (0.002)	0.004 (0.005)	0.008* (0.003)	-0.002 (0.006)	-0.001 (0.009)
ln(월평균임금)				0.164 (0.105)	0.427* (0.211)	0.069 (0.154)	0.062 (0.243)	0.155 (0.340)
가입자격이 안되서				1.936*** (0.125)	2.293*** (0.292)	1.784*** (0.156)		
노조활동이 불만족스러워				0.677* (0.290)	0.564 (0.558)	0.737* (0.363)		
가족, 친지, 동료 등 주위의 만류/사용자측의 만류				1.768*** (0.308)	1.553+ (0.880)	1.618*** (0.359)		
노동조합이 없어서				1.863*** (0.099)	1.792*** (0.235)	1.715*** (0.117)		
다른 이유로				1.796 (1.306)	- -	- -		
사기업(=1)	0.009 (0.191)	-0.535 (0.510)	0.174 (0.236)	0.091 (0.156)	-0.183 (0.362)	0.367+ (0.210)	0.118 (0.315)	0.072 (0.542)
공공기관(=1)	0.206 (0.251)	0.329 (0.640)	-0.482 (0.309)	0.195 (0.236)	-0.376 (0.500)	0.499 (0.353)	0.008 (0.394)	0.696 (0.674)
30인 이상 99명(=1)	1.027*** (0.175)	2.202*** (0.554)	0.940*** (0.217)	0.140+ (0.078)	0.565** (0.192)	0.032 (0.098)	0.729** (0.279)	0.333 (0.539)

100명 이상 299명(=1)	1.933*** (0.177)	2.504*** (0.565)	2.006*** (0.221)	0.170+ (0.100)	0.457* (0.232)	0.005 (0.128)	1.702*** (0.271)	0.489 (0.562)
300명 이상 499명(=1)	2.340*** (0.205)	3.659*** (0.663)	2.341*** (0.252)	0.345* (0.151)	0.599+ (0.326)	0.351+ (0.196)	1.699*** (0.314)	0.265 (0.607)
500명 이상 999명(=1)	2.557*** (0.208)	2.732*** (0.648)	2.713*** (0.259)	0.149 (0.160)	0.516 (0.330)	0.004 (0.216)	1.916*** (0.318)	0.740 (0.605)
1,000명 이상(=1)	2.806*** (0.186)	3.697*** (0.616)	2.806*** (0.232)	0.220+ (0.122)	0.530* (0.250)	0.210 (0.166)	2.107*** (0.293)	0.362 (0.568)
단순노무자(=1)	0.562** (0.189)	0.391 (0.587)	0.521* (0.231)	-0.042 (0.114)	-0.502 (0.327)	-0.007 (0.140)	0.342 (0.264)	0.243 (0.412)
제조업(=1)	0.168 (0.185)	0.402 (0.697)	-0.074 (0.229)	0.307** (0.119)	-0.065 (0.324)	0.440** (0.151)	0.497 (0.344)	0.425 (0.595)
Year-fixed	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes	(0.205)	(0.296)
d.f	25	24	24	35	33	33	28	29
pseudo- R^2	0.13	0.26	0.12	0.12	0.16	0.12	0.11	0.59
pseudo-log likelihood	-1540.92	-176.61	-1093.21	-3889.90	-686.28	-2476.39	-777.06	-347.27
Obs	4,727	648	3,311	11,626	2,188	7,392	2335	2297
Group	962	197	721	2,518	656	1,752	495	489

자료: 9차-15차 노동패널

주: + $p < 0.10$; * $p < 0.05$; ** $p < 0.01$; *** $p < 0.001$; (1) 추정계수는 승산비(odds ratio)로 변형되어 제시됨.

다음으로 노동조합 가입의사를 살펴보자. 전체 샘플의 경우 노동조합 조직여부를 통제했을 때 비경제활동과 임금노동간 이직이 (-), 노동조합의 도구성 인식과 1주일 평균노동시간이 (+), 직무만족도는 (-)의 관계를 보였다. 노동조합 미가입이유와 관련해서 “필요없어서”에 비해 “가입자격이 없어서”와 “노조활동의 불만족”, “고용주를 포함한 주위 만류”와 “노동조합의 부재”가 (+)의 관계를 보였다. 사업체 규모와 제조업이 (+)의 관계를 보였다. 반면 비정규직 여부는 유의한 관계를 보이지 않았다. 비정규직 샘플의 경우, 임금노동간 이직이 (-), 노동조합 도구성 인식과 월평균임금이 (+)의 관계를 보였다. 미가입 이유에서는 “가입자격이 없어서”, “고용주를 포함한 주위 만류”와 “노동조합의 부재”가 (+)의 관계를 보여주었다. 한편 제조업은 유의하지 않지만 (-)의 관계를 보였다. 정규직 샘플의 경우, 비경제활동이 (-), 노동조합의 도구성 인식과 직무만족도가 각각(+)와 (-), 1주일 평균노동시간이 (+)의 관계를 보였다. 미가입이유는 전체 샘플분석과 같은 결과를 보여준다.

마지막으로, 노동조합 가입여부를 살펴본다. 우선 비정규직 노동자수가 많지 않아 정규직 샘플만 분석에 이용하였다. 비임금노동은 (-)의 관계를 보인 반면 노동조합의 도구성 인식과 근속연한은 (+)의 관계를 보였다. 사업체 규모는 모두 (+)의 관계를 보였다. 다음으로 노동조합 조직여부를 통제할 경우 노동조합의 도구성 인식과 직무만족도만이 유의한 관계를 보였다. 특히 사업체 규모의 영향은 노동조합 조직여부에 흡수되었다.

IV. 토론 및 결론

본 논문은 노동조합 대표성과 그 격차를 정의함과 동시에 노동조합 조직률과 대표성 관계를 논의하면서 시작하였다. 대표성 격차개념을 통해 최근 우리나라 노동조합 조직률과 노동자들의 노동조합에 대한 선호도가 함께 하락한다면 노동조합 대표성 격차는 변화하지 않음을 지적하였다.

본 연구의 노동조합 대표성 격차의 분석결과는 다음과 같다. 첫째, 제도적 요인에 따른 노동조합 가입의사와 가입간 불일치는 상대적으로 크지 않았다. 특히 “사용자” 규정에 따른 노동조합 미가입자가 유니온샵에 의한 의무적 노동조합 가입자보다 약 2.5배 높은 것으로 나타났다. 둘째, 정규직 노동조합에 의한 비정규직의 “적극적 배제”는 노동조합 가입자수의 약 3.2-9%에 해당하는 것으로 나타났다. 하지만 노동패널의 비정규직 노동자수가 낮게 추정되는 경향이 있어, 이 비율은 조심스럽게 해석될 필요가 있다. 셋째, 노동조합에 대한 가입의사의 감소와 노동조합 조직률의 감소가 밀접한 관련이 있다. 여러 요인 중 사업장내 노동조합 조직여부가 가장 중요한 것으로 파악되었다. 따라서 산별노조와 지역별노조와 같이 기업단위 노조의 적극적인 조직화 활동이 중요하다고 할 수 있다.

다음으로 본 연구는 Logit 고정효과모형을 이용하여 노동조합 조직여부, 가입의사, 그리고 가입여부의 결정요인을 파악하였다. 먼저 노동조합 조직여부 분석은 다음과 같은 결과를 보여주었다. 통계적으로 유의하지 않았지만 노동시장 참여와 직장이동은 노동조합 직무를 수행할 가능성을 낮추었다. 이는 노동조합이 조직된 사업체가 상대적으로 적기 때문에 노동시장에서의 빈번한 이동으로 비노조 사업체에 취업할 가능성이 높다는 것을 의미한다. 또한 학력의 증가가 유의하게 나온 이유로는 대기업 중심의 노동조합 현실을 반영한다. 노동조합의 도구성 인식과 노동조합 직무를 수행할 가능성이 유의하게 나타난 반면 정규직과 비정규직간 차이는 크게 나타나지 않았다.

둘째, 노동조합 가입의사 분석은 다음과 같은 결과를 보여주었다. 노동시장 참여와 직장 이동, 노동조합의 도구성 인식과 주관적 직무만족도가 노동조합 가입의사와 통계적으로 유의하였다. 노동조합 가입의사와 노동조합 미가입 이유 간 관계에서는, 노동조합이 “필요없다”고 응답한 노동자들에 비해 가입자격과 노동조합 부재, 주위사람들과 고용주에 의한 만류 등의 이유를 답한 응답자들은 약 1.8배 높은 가입의사를 보였다. 한편 흥미로운 것은 “노동조합 불만족”이 “필요없다”에 비해 약 0.7배 높은 가입의사를 보인 점이다. 이는 노동조합의 필요성을 인정지만 불만족스럽게 평가하는 노동자들의 가입의사와 가입을 노동조합의 활동에 따라 높일 수 있음을 제시한다.

마지막으로 정규직 샘플로 분석한 노동조합 가입여부의 분석은 다음과 같은 결과를 보여주었다. 노동조합의 조직여부는 노동조합 가입에 미치는 사업체 규모 효과를 흡수하였으며, 노동조합의 도구성 인식과 주관적 직무만족도가 노동조합 가입여부에 통계적으로 유의한 영향을 보였다.

참고문헌

- Olson, Mancur (1971) (1965]. *The Logic of Collective Action: Public Goods and the Theory of Groups* (Revised edition ed.). Harvard University Press.
- Leibenstein, H. (1966). "Allocative efficiency vs. "X-efficiency"." *The American Economic Review*, pp.392-415.
- Booth, J. E., Budd, J. W., & Munday, K. M. (2010a). "Never Say Never? Uncovering the Never Unionized in the United States." *British journal of industrial relations*, 48(1), pp.26-52.
- Booth, J. E., Budd, J. W., & Munday, K. M. (2010b). First-timers and late-bloomers: Youth-adult unionization differences in a cohort of the US labor force. *Industrial & Labor Relations Review*, 64(1), pp.53-73.
- 곽상신. (2012). 한국 노동조합 조직률의 신뢰도와 타당도 분석. *산업노동연구*, 18(2), 33-59.
- 김수현. (2009). 노조조직률에 영향을 미치는 공급측면 요인 분석. *노동연구*, 17, 75-114.
- 김영범·박준식. (2011). 노동조합 조직률 변화 분석. *동향과전망*, 216-243.
- 김유선. (2002). 노조가입 결정요인. *노동경제논집*, 25(1), 23-45.
- 김정우. (2005). 이슈분석: 노동조합 조직률의 현황과 추세. *노동리뷰*, 2005(2월) 50-59.
- 남재량. (2012). 한국노동패널 1-11차년도 조사자료 User's Guide. 한국노동연구원
- 박지은. (2013). 노동조합 조직률 국제비교. *노동리뷰*, 82-83.
- 안정화·정주연. (2012). 노동조합 대표권의 배제와 분절-한국과 영국의 노동자 그룹별 노조조직률 격차 분석. *산업노동연구*, 18(2), 1-32.
- 윤진호. (2002). 비정규노동 연구: 비정규 노동자의 실태와 조직화 문제. *산업노동연구*, 8(2), 1-40.
- 이상호. (2008). 패널연구: 노동패널 10 차년도 고용형태 부가조사의 개요 및 주요 결과. *노동리뷰*, 2008(7), 60-76.

[부록 표 1] 8월 경제활동인구조사 근로형태별 및 비임금근로 부가조사를 이용한
고용형태에 따른 노동조합 조직률 추이, 2003-2012

연도	정규직 임금노동자			비정규직 임금노동자			전체 임금노동자		
	노동자수	노조원수	조직률	노동자수	노조원수	조직률	노동자수	노조원수	조직률
2003	9,542,184	1,460,063	15.3	4,606,358	154,439	3.4	14,148,541	1,614,502	11.4
2004	9,190,346	1,535,026	16.7	5,394,018	280,345	5.2	14,584,364	1,815,371	12.4
2005	9,485,730	1,507,975	15.9	5,482,496	252,246	4.6	14,968,226	1,760,221	11.8
2006	9,894,440	1,498,992	15.1	5,456,543	234,833	4.3	15,350,983	1,733,825	11.3
2007	10,179,586	1,626,483	16.0	5,702,618	289,487	5.1	15,882,204	1,915,970	12.1
2008	10,658,435	1,811,970	17.0	5,445,027	239,290	4.4	16,103,462	2,051,260	12.7
2009	10,724,802	1,857,881	17.3	5,753,959	144,864	2.5	16,478,761	2,002,745	12.2
2010	11,362,365	1,783,543	15.7	5,685,380	161,718	2.8	17,047,745	1,945,261	11.4
2011	11,515,272	1,753,578	15.2	5,994,490	156,591	2.6	17,509,761	1,910,168	10.9
2012	11,822,512	1,866,193	15.8	5,911,301	172,970	2.9	17,733,813	2,039,163	11.5

자료: 8월 경제활동인구조사 근로형태별 및 비임금근로 부가조사, 각 연도

[부록 표 2] 노동조합 미가입 이유, 2006-2012

	가입자격이 없어서	노조활동이 불만족스러워	가족, 친지, 동료 등 주위의 만류로	사용자측의 만류로	필요성을 못 느껴서	노동조합이 없어서	기타	합계
B: 사업장내 노동조합이 있으며 노동조합가입의사가 있음								
2006	205,712 (78.1)	4,736 (1.8)	3,380 (1.3)	18,146 (6.9)	31,504 (12.0)	-	-	263,478
2007	156,639 (68.1)	4,243 (1.8)	8,551 (3.7)	18,772 (8.2)	41,691 (18.1)	-	-	229,897
2008	117,713 (70.0)	499 (0.3)	-	23,357 (13.9)	26,602 (15.8)	-	-	168,171
2009	136,543 (72.3)	1,765 (0.9)	6,605 (3.5)	-	44,050 (23.3)	-	-	188,964
2010	86,704 (52.7)	2,998 (1.8)	18,848 (11.5)	7,348 (4.5)	48,665 (29.6)	-	-	164,563
2011	82,139 (66.5)	5,107 (4.1)	2,213 (1.8)	6,061 (4.9)	28,029 (22.7)	-	-	123,548
2012	149,882 (94.2)	165 (0.1)	40 (0.0)	2,175 (1.4)	6,819 (4.3)	-	-	159,081
D: 사업장내 노동조합이 없으나 노동조합가입의사가 없음								
2006	323,618 (36.5)	33,411 (3.8)	13,259 (1.5)	35,685 (4.0)	480,836 (54.2)	-	-	886,810
2007	243,864 (32.3)	38,552 (5.1)	7,809 (1.0)	18,981 (2.5)	443,268 (58.7)	-	3,110 (0.4)	755,584
2008	282,908 (35.6)	44,160 (5.6)	3,864 (0.5)	20,644 (2.6)	443,062 (55.8)	-	-	794,639
2009	251,942 (31.4)	75,623 (9.4)	18,156 (2.3)	24,907 (3.1)	430,203 (53.6)	-	1,665 (0.2)	802,496
2010	242,684 (33.6)	47,628 (6.6)	5,747 (0.8)	12,093 (1.7)	414,740 (57.4)	-	-	722,892
2011	287,342 (34.1)	67,854 (8.0)	20,867 (2.5)	24,075 (2.9)	439,848 (52.1)	-	3,670 (0.4)	843,655
2012	303,344 (33.6)	60,153 (6.7)	18,587 (2.1)	8,445 (0.9)	513,513 (56.8)	-	-	904,042
B': 사업장내 노동조합이 없으며 노동조합가입의사가 있음								
2006	91,687 (3.9)	-	-	-	43,248 (1.8)	2,207,973 (94.2)	-	2,342,908
2007	56,595 (2.4)	2,507 (0.1)	-	6,599 (0.3)	31,527 (1.3)	2,258,704 (95.9)	-	2,355,931
2008	167,814 (7.8)	10,243 (0.5)	-	-	48,468 (2.3)	1,927,067 (89.5)	-	2,153,593
2009	234,155 (10.5)	7,720 (0.3)	4,044 (0.2)	-	49,302 (2.2)	1,933,446 (86.8)	-	2,228,667
2010	88,606 (4.8)	14,864 (0.8)	2,237 (0.1)	6,172 (0.3)	83,910 (4.6)	1,646,917 (89.4)	-	1,842,706
2011	117,448 (5.6)	16,933 (0.8)	-	2,366 (0.1)	93,138 (4.4)	1,870,053 (89.0)	145 (0.0)	2,100,083
2012	149,969 (6.6)	9,416 (0.4)	-	1,971 (0.1)	65,303 (2.9)	2,059,396 (90.1)	-	2,286,056
D': 사업장내 노동조합이 없으며 노동조합가입의사가 없음								
2006	192,094 (3.1)	15,848 (0.3)	-	7,257 (0.1)	1,096,899 (17.7)	4,901,610 (78.9)	-	6,213,707
2007	138,607 (2.2)	19,546 (0.3)	-	2,287 (0.0)	1,123,135 (17.5)	5,142,936 (80.0)	2,207 (0.0)	6,428,718
2008	511,032 (7.3)	68,340 (1.0)	-	18,620 (0.3)	1,221,997 (17.5)	5,174,627 (74.0)	-	6,994,617
2009	617,060 (8.7)	65,565 (0.9)	2,150 (0.0)	12,887 (0.2)	1,323,627 (18.6)	5,083,443 (71.5)	3,643 (0.1)	7,108,374
2010	478,214 (5.9)	75,235 (0.9)	-	39,460 (0.5)	2,528,944 (31.1)	5,006,516 (61.6)	2,741 (0.0)	8,131,111
2011	478,452 (5.8)	141,530 (1.7)	11,117 (0.1)	12,429 (0.1)	1,862,874 (22.4)	5,796,320 (69.8)	5,555 (0.1)	8,308,276
2012	558,176 (6.9)	80,719 (1.0)	5,424 (0.1)	18,428 (0.2)	1,793,917 (22.3)	5,590,395 (69.5)	2,405 (0.0)	8,049,464

자료: 한국노동패널 9-15차 조사.

주: 결측치로 인해 [표 2]의 합계와 차이가 있음.