

글로벌 금융위기 이후, 근로자의 노조도구성에 대한 인식 변화에 관한 연구¹⁾

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. 한국노동연구원의 노동패널 자료를 분석한 결과 2009년 이후 노조도구성의 인식에 대한 추이를 살펴본 결과 예상대로 비정규직보다는 정규직, 비조합원보다는 조합원의 도구성 인식이 높았다. 그러나 고용형태에 상관없이 정규직과 비정규직 모두 도구성 인식은 증가하고 있었으며, 조합가입여부에 있어서도 조합원과 비조합원 모두 도구성 인식이 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. 이는 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 노조도구성(labor instrumentality)에 대한 인식을 조사하고 있다. 노조도구성에 대한 인식은 향후 노동조합 활동을 전망해 볼 수 있는 지표가 된다는 점에서 중요하며, 특히 패널조사의 경우 시간 경과에 따른 추이를 살펴 볼 수 있다는 점에서 더욱 의미가 있다고 할 것이다. 본 연구에서는 최근 노동조합 도구성에 대해 우리나라 근로자들의 태도가 어떻게 변화하였는지를 살펴보고, 고용형태와 조합원 가입 여부에 따라 노조도구성에 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-서울, 대학원 경영학과 박사과정, cplapjh@naver.com

1) 본 논문은 2014년 한국노동패널조사 학술대회에 발표했던 논문 “글로벌 금융위기 이후 고용형태와 노동조합 조합원 여부에 따른 노동조합 우호도 변화에 관한 연구”를 수정하고 최근 조사결과를 포함하여 재분석하고 보완한 논문임을 밝힙니다.

먼저 2008년 글로벌 금융위기로 인하여 경기가 침체되고 구조조정 등이 활발하였던 시기 이후에 근로자들 전반의 노조도구성에 대한 인식이 어떻게 변화하였는지 그 추이를 먼저 살펴보고자 한다. 경기 침체는 근로자들의 고용형태나 조합 가입 여부와 관계없이 고용불안을 가중시키고 근로조건을 악화시킨다. 이는 근로자들의 공통적인 위기라고 할 수 있으며, 이러한 상황에서는 근로자들이 서로 연대하는 수단으로서 노동조합의 가치를 재평가할 수도 있을 것이다.

다음으로는 비정규직과 정규직, 조합원과 비조합원을 구분하여 서로 다른 집단 간에 노동조합에 대한 인식이 어떻게 다른지 그리고 어떻게 변하였는지를 살펴보고자 한다. 이는 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 전반적 태도가 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, 노조도구성에 대한 태도도 더 부정적으로 형성될 수도 있을 것이다.

II. 노동조합에 대한 태도와 노동조합 가입

노조도구성에 대한 인식은 넓게 보아 노동조합에 대한 태도의 일부로 다루어질 수 있다. 태도는 행동과 밀접한 관련이 있으며, 태도를 측정함으로써 행동을 예측할 수 있다. 즉, 노조도구성을 비롯한 노조태도의 측정을 통해 향후의 노조 관련 활동을 예측할 수 있다. 이하에서는 먼저 노동조합에 대한 전반적인 태도나 인식, 노동조합의 가입·탈퇴 및 노조몰입, 노조참여, 노조지원인식, 노조시민행동 간의 관계에 대한 국내외 선행연구를 살펴보고자 한다. 이어 노동조합에 대한 태도와 노조가입의 관계에 대해 서술한다.

1. 노동조합 태도에 관한 해외연구

가. 노동조합 태도에 관한 초기의 연구

노동조합에 대한 태도는 일반적으로 ‘근로자가 노동조합에 대해 느끼는 호감이나 비호감의 정도’라고 할 수 있다. 초기의 노동조합에 대한 태도에 관한 영어권의 연구는 궁극적으로 노동조합 가입여부와 연계되었는데, Bakke(1945)는 ‘자신의 좌절과 짜증을 해결해 줄 수 있다고 믿는 정도’와 ‘노동조합가입이 성공적인 삶을 살아갈 수 있도록 도와준다고 믿는 정도’에 따라 노동조합 가입에 대한 선호도가 결정된다고 설명하였다. 이는 근로자들이 노조수단성(union instrumentality)을 높게 인식할수록 노조가입의도(intention to join union)가 커진다는 것으로 해석할 수 있다.

이후 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. Van de Vall이 노동조합의 역할에 대한 태도라고 설명한 것이 노조도구성에 대한 태도나 인식이라고 할 수 있다.

또한 Van de Vall(1970)은 근로자의 노동조합가입행위는 의사결정과정의 결과라 하였다. 이 의사결정은 노동조합에 대한 태도(이미지), 노동조합을 통해서 만족시키려고 하는 욕구, 그리고 근로자의 노동조합 이미지에 영향을 미치는 사회적 환경이 영향을 준다고 하였다. 태도는 다시 개인·집단·사회에 이익을 가져다주는 노동조합의 활동에 대한 태도로 나누었고, 욕구는 자기 자신에게만 도움이 되는 개인중심적 욕구와 동료 및 전체 사회를 포함하는 사회중심적 욕구로 대별하였다. 사회적 환경도 가족환경, 사용자·상사·동료환경 그리고 친구 및 이웃환경으로 구분하였다.

나. 1990년대 이후의 노조 태도 연구

초기의 연구가 노동조합 가입에 중점을 두었다면, 1990년 이후에는 노조에 대한 태도가 노조몰입(union commitment)이나 노조참여(union participation)에 미치는 영향에 대해서도 관심을 가진 연구를 많이 찾아볼 수 있다.

Barling, Fullagar, and Kelloway(1992)는 친노조태도(pro-union attitude), 노조수단성, 직무만족, 조직몰입이 모두 독립적이고 직접적으로 노조몰입에 영향을 미치며, 이는 곧 노조참여에 영향을 준다고 하였다. Newton and Shore(1992)는 직무만족, 조직몰입, 친노조태도는 직접적으로 노조몰입에 영향을 주나, 노조수단성은 친노조태도를 매개하여 노조몰입에 간접적인 영향을 준다고 하였다. Iverson and Kuruville(1995)는 조직몰입, 친노조태도, 노조수단성 인식은 노조몰입에 직접적인 영향을 주고, 직무만족은 조직몰입을 매개하여 노조몰입에 영향을 준다고 하였다.

Bamberger, Kluger and Suchard(1999)는 메타분석을 통해 이상의 세 모델은 서로 경쟁적이라기보다는 보완적인 것이며, 친노조태도는 최소한 노조·직무·조직과 관련된 다른 요인 이상으로 강하게 노조몰입에 직접적인 영향을 준다고 하였다.

다. 최근의 연구경향

2000년 이후에는 기존 연구에 더하여 노조에 대한 태도를 노조지원인식(perceived union support), 노조시민행동(UCB, union citizenship behavior)과 같은 더 많은 개념들과 연계시켜 연

구한 것이 눈에 띈다.

Fullar and Hester(2001)는 북미 지역을 대상으로 한 연구에서 노조지원인식이 노조도구정보 다 노조몰입에 더 큰 변수가 된다고 하였다. 반면, Aryee and Chay(2001)는 싱가포르의 조합원을 대상으로 한 연구에서 노조지원인식보다는 노조도구성이 노조시민행동에 더 강력한 영향을 미친다고 하였다. 이 같은 차이가 문화적인 것에 기인하는 것인지 노사관계시스템의 차이나 노동조합의 발전단계에 따른 것인지는 불분명하다고 했다(Snape and Redman, 2004).

Friorito, Gall and Martinez(2010)는 친노조태도는 노조참여에 있어서 노조도구성 이상으로 강력한 변수이며, 조직화하고자 하는 의도(willingness to help organize)와 더 강하게 연관되어 있다고 하였다. Goeddeke and Kammeyer-Mueller(2010)은 미국의 교원(faculty)을 대상으로 한 연구에서 조직지원(organizational support)은 노조 참여에 음의 상관관계가 있고 노조지원(union support)은 양의 상관관계에 있으며, 노조도구성은 노조참여와 가장 강력한 관계에 있다고 하였다.

그런데, 최근 Fiorito, Padavic and DeOrtentiis(2015)가 미국의 공립대학 교원을 대상으로 한 연구에서는 노조도구성과 노조활동(activism)이 통계적으로 유의하지 않다고 하였으며, 친노조태도와 노조몰입을 통해 무언가를 이루어 낼 수 있다는 인식만 노조활동과 연관이 있다고 하였다. 노조도구성과 노조활동 또는 참여가 관계가 없다는 것은 선행연구에 비추어 볼 때 이례적인 것이다. 비슷한 시기에 유사한 집단을 대상으로 한 Fiorito, Padavic and Russell(2014)의 연구에서도 도구성과 노조활동은 통계적으로 유의한 양의 상관관계가 있다는 결론이 있었다. 2014년의 연구에서 친노조활동은 향후 노조활동의도와 상관관계가 있고, 노조를 통해 무언가를 이루어 낼 수 있다는 생각은 현재의 노조활동과 향후 노조활동의도 모두와 상관관계가 있다고 하였다. 2015년의 연구 결과에 대해 Fiorito 등은 참여를 측정하는 방법에 차이가 있었기 때문일 것이라고 설명하고 있다.

2. 국내의 노동조합에 대한 태도 관련 연구

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.

그 결과 국내에서 진행된 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 인식 조사를 시행하였는데, 연구당시 공무원 노동조합이 허용되지 않고 있었기 때문에 공무원들은 노

동조합의 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.

3. 노동조합에 대한 태도와 노동조합 가입

노동조합에 대한 태도가 바로 노동조합가입이나 탈퇴로 이어지지는 않는다. 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 가능성과 관계가 있다고 분석한다(Wheeler and McClendon, 1991).

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 이 중 노동조합이 작업장 개선에 도움이 될 것이라는 믿음을 중심으로 살펴보고자 한다.

세 번째 조건은 사회적 압력이라고 할 수 있는데 이는 동료 중에 훌륭한 동료들이 노동조합을 지지하느냐 하는 여부라고 할 수 있다(Davy and Shipper, 1993). 이는 오래전에 Seidman, London, and Karsh(1951)가 다수의 조합원들이 신념을 가지고 노동조합에 가입하지만 일부는 그렇지 않다는 주장과 같은 내용이다. 신념이 없는 경우라고 하더라도, 주변 동료들의 압력에 의해 노동조합에 가입한다는 설명이다. 작업장이나 근로조건에 대해 불만이 있더라도 동료들 간에 연대감이 부족하고 개인적인 성향이 강한 경우에는 노동조합결성이나 노동조합가입으로 이어질 가능성이 낮다.

이 관점에서 보면 우리나라는 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, 근무시간, 고용안정성 등이 다르고, 일하게 된 동기 등도 다양해서 서로 간에 동일성을 찾기가 어려워졌다. 결과적으로 동료들의 노조가입 압력은 과거에 비해 낮을 수밖에 없고 이는 노동조합 조직률 하락으로 이어질 가능성이 높다.

다만 본 연구에서는 이와 더불어 외적인 요인 즉, 2008년의 글로벌 금융위기가 우리 경제에 영향을 미침에 따라 고용안정과 제반근로조건에 대한 불안감이 증가하였다는 점을 감안한다. 이는 다양한 고용형태를 가진 사람들에게 공통적으로 작용하는 외부요인이므로 근로자들 간 집단성과 연대성을 강화하는 요인이 될 수 있다.

그 결과 노동조합의 역할에 대한 기대감이 높아져서 결국 긍정적인 태도를 가질 수 있으며 이것이 노동조합 결성과 가입에 긍정적인 영향을 줄 수 있다는 점을 고려한다.

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, KLIPS)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(KLIPS)의 12차 조사(2009년 시행)부터 17차 조사(2014년 시행)까지의 자료를 사용하였다.

한국노동패널조사는 일정시점을 기준으로 한 횡단면 조사의 단점을 보완하고 동적인 차원에서 개인의 장기간에 걸친 변화를 확인할 수 있다는 장점을 가진다. 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 : 2009-2014

		2009	2010	2011	2012	2013	2014
전체 패널 표본수		14,263	14,081	13,578	13,574	13,606	13,169
정규직여부	정규직	3,407	3,386	3,378	3,404	3,422	3,275
	비정규직	1,784	1,899	1,982	2,046	2,033	2,046
	계	5,191	5,285	5,360	5,450	5,455	5,321
노동조합 조합원여부	조합원	541	473	484	501	542	532
	비조합원	4,650	4,812	4,876	4,948	4,919	4,794
	계	5,191	5,285	5,360	5,449	5,461	5,326

한국노동패널조사에서는 제 10차 조사부터 노조 관련 태도 중 노조도구성에 대한 인식을 세 개의 설문문항으로 조사하고 있다. 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> 노조도구성에 대한 관련 설문내용

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

	매 우 그렇다	대체로 그런 편이다	그 저 그렇다	그렇지 않은 편이다	전 혀 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 2014년의 17차 조사를 기준으로 표본의 특성을 살펴보면 총 표본수는 13,169개이며 표본의 특성은 다음 <표 3>과 같다.

<표 3> 표본의 특성 : 2014 기준

구 분		예		아니오		무응답(결측치)	
		빈도	%	빈도	%	빈도	%
규모	중소기업 중사여부	2,125	16.1	58	0.4	10,986	83.4
업종	제조업종	1,420	10.8	6,251	47.5	5,498	41.7
성별	남성	6,217	47.2	6,952	52.8	0	0
학력	고졸미만	3,715	28.2	9,451	71.8	3	0
	고졸	4,433	33.7	8,733	66.3	3	0
	대졸	4,578	34.8	8,588	65.2	3	0
	대학원졸	440	3.3	12,726	96.7	3	0
연령	30세 미만	1,823	13.8	11,346	86.2	0	0
	30-39세	2,440	18.5	10,729	81.5	0	0
	40-49세	2,587	19.6	10,582	80.4	0	0
	50-59세	2,430	18.5	10,739	81.5	0	0
	60-69세	1,866	14.2	11,303	85.8	0	0
	70세 이상	2,023	15.4	11,146	84.6	0	0
정규직	정규직 근로자	3,275	61.5	2,046	38.5	7,848	59.6
조합원	노동조합 조합원	532	10.0	4,794	90.0	7,843	59.6

종속변수인 노조도구성에 대한 인식은 “우리나라 노동조합은 고용주의 부당한 대우로부터 근로자들을 보호한다” 등 노조도구성에 대한 인식을 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	2013	2014
Cronbach's alpha	.943	.938	.919	.934	.938	.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 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 도구성 인식의 변화 추이

노동조합에 대한 견해 조사는 2007년(10차)부터 실시하였으나, 본 연구에서는 2009년(12차)부터 2012년(제 15차) 조사 자료를 토대로 노조도구성에 대한 인식 변화 추이를 살펴보고자 한다. 이는 2008년 세계금융위기로 인한 경기침체가 노조도구성에 대한 인식에 일시적인 영향을 주었을 가능성을 염두에 둔 것이다. 노조도구성 인식의 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 ‘노조도구성 인식’으로 정의하였다. 이는 값이 커질수록 노조도구성에 우호적 인식을 가졌다는 것을 의미한다.

<표 5> 노동조합 도구성에 대한 인식의 변화추이(전체): 2009-2014

노동조합 도구성		2009	2010	2011	2012	2013	2014
부당한 대우로부터 근로자보호	평균	3.36	3.41	3.40	3.43	3.46	3.42
	편차	.729	.661	.654	.676	.666	.644
	표본수	14,245	14,083	13,570	13,568	13,608	12,863
해고의 위협으로부터 보호	평균	3.34	3.39	3.39	3.42	3.45	3.42
	편차	.724	.654	.649	.683	.676	.658
	표본수	14,247	14,081	13,572	13,570	13,608	12,866
임금인상	평균	3.36	3.43	3.44	3.48	3.50	3.46
	편차	.730	.660	.661	.693	.679	.652
	표본수	14,245	14,083	13,574	13,569	13,606	12,860
노동조합 도구성 (3개 평균)	평균	3.35	3.41	3.41	3.44	3.47	3.43
	편차	.697	.621	.611	.646	.635	.613
	표본수	14,263	14,081	13,578	13,574	13,606	12,860

<표 5>를 보면 노조도구성에 대한 인식이 전반적으로 향상되고 있음을 보여주고 있다. 최근 몇 년 동안 우리나라 노동조합 조직률이 10% 초반에 정체되어 있음에도 불구하고, 그와는 상반되게 노조도구성 인식이 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.

다만, 2014년에는 전반적인 노조도구성에 대한 인식이 다소 하락하였다. 한 번의 경제위기로 인해 노조도구성이 지속적으로 상승하기만 할 수는 없을 것이다. 시간이 경과됨에 따라 경제위기가 근로자들의 노조도구성에 대한 인식에 미치는 영향이 약해졌을 수 있다. 2008년 금융위기 이후 단 한차례 하락한 것이므로, 2015년 이후 노조도구성에 대한 인식 추이를 계속 살펴볼 필요

가 있다.

<표 5>에서는 조합원 여부와 관계없이 세 가지 모두에 대해 2009년부터 2013년까지 지속적으로 노조도구성에 대한 인식이 상승하고 있음을 알 수 있다. 하지만 실제로 노조에 가입하고 있는 조합원들이 노동조합에 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 노조도구성 인식의 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 10여 년 간(2003-2014) 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	2014
임금근로자	11.4	12.4	11.8	11.3	12.1	12.7	12.2	11.4	10.9	11.5	12.4	12.5
정규직	15.3	16.7	15.9	15.1	16.0	17.0	17.3	15.7	15.2	15.8	17.0	16.9
비정규직	3.4	5.2	4.6	4.3	5.1	4.4	2.5	2.8	2.6	2.9	3.0	3.1

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

위의 <표 5>에서 설문에 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.

노동조합에 도구성에 대한 인식은 두 집단 모두 상승하고 있으나, 그 상승 정도의 차이에 대해서는 다시 살펴 볼 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, 비정

규직의 노동조합에 대한 인식의 상승정도가 상대적으로 더딜 것으로 생각되었다.

<표 7> 노동조합 도구성에 대한 인식의 변화추이(조합원과 비조합원): 2009-2014

노동조합 도구성		2009		2010		2011		2012		2013		2014	
		조합원	비조합원	조합원	비조합원	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	3.87	3.46	3.89	3.41
	편차	.702	.739	.758	.671	.734	.670	.738	.697	.702	.672	.625	.660
	표본수	539	4,609	472	4,806	480	4,833	495	4,893	540	4,886	530	4,743
해고의 위협으로부터 보호	평균	3.73	3.36	3.79	3.41	3.82	3.41	3.78	3.43	3.89	3.45	3.87	3.40
	편차	.709	.732	.757	.660	.697	.659	.755	.704	.718	.685	.647	.671
	표본수	539	4,608	472	4,806	480	4,834	495	4,895	540	4,884	530	4,743
임금인상	평균	3.74	3.39	3.82	3.45	3.82	3.47	3.82	3.51	3.89	3.51	3.88	3.44
	편차	.707	.740	.719	.671	.724	.676	.731	.718	.715	.692	.653	.669
	표본수	539	4,608	472	4,806	480	4,835	495	4,894	540	4,886	530	4,742
노동조합 도구성 (3개 평균)	평균	3.73	3.37	3.80	3.43	3.81	3.44	3.80	3.46	3.89	3.47	3.88	3.41
	편차	.669	.700	.708	.626	.677	.618	.710	.666	.682	.641	.612	.626
	표본수	539	4,610	472	4,806	480	4,835	495	4,896	540	4,884	530	4,741

<표 8>에서 보는 바와 같이 정규직의 노조도구성 인식의 정도가 비정규직에 비해서 높았다. 이상에서의 차이에 대해 통계적 유의성을 확인하기 위해 먼저 연도별 노동조합 도구성 인식의 차이가 유의한지를 일원배치 분산분석(One-way ANOVA)을 시행하였다.

<표 8> 노동조합 도구성에 대한 인식의 변화추이(정규직과 비정규직): 2009-2014

노동조합 도구성		2009		2010		2011		2012		2013		2014	
		정규직	비정규직	정규직	비정규직	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	3.55	3.42	3.52	3.36
	편차	.738	.741	.694	.666	.695	.657	.714	.692	.689	.672	.677	.652
	표본수	3,378	1,770	3,384	1,894	3,355	1,958	3,375	2,014	3,404	2,015	3,245	2,024
해고의 위협으로부터 보호	평균	3.45	3.30	3.49	3.36	3.48	3.38	3.51	3.39	3.53	3.43	3.49	3.36
	편차	.737	.731	.687	.655	.687	.643	.723	.697	.707	.685	.685	.671
	표본수	3,378	1,769	3,384	1,894	3,356	1,958	3,376	2,015	3,402	2,015	3,247	2,022
임금인상	평균	3.48	3.32	3.52	3.41	3.55	3.43	3.59	3.45	3.59	3.47	3.54	3.39
	편차	.740	.741	.690	.665	.702	.656	.730	.707	.711	.685	.681	.670
	표본수	3,378	1,769	3,384	1,894	3,356	1,959	3,376	2,014	3,404	2,015	3,246	2,022
노동조합 도구성 (3개 평균)	평균	3.46	3.30	3.51	3.38	3.51	3.40	3.54	3.41	3.56	3.44	3.52	3.37
	편차	.695	.713	.649	.624	.643	.607	.684	.660	.662	.643	.641	.627
	표본수	3,378	1,771	3,384	1,894	3,356	1,959	3,377	2,015	3,402	2,015	3,245	2,022

<표 9>에서 보는 바와 같이 전체, 정규직, 비정규직, 비조합원 표본에서 연도별 노동조합 도구성 인식에 차이가 존재함을 확인할 수 있다.

<표 9> 집단간 차이에 대한 통계적 유의도 확인결과: 2009-2014

구	분	평	균	편	차	빈	도	자유도	F	유의
전체	2009	3.353	0.689	14,224	집단간 =	104.695	51.790***	0.000		
	2010	3.409	0.621	14,079	집단내 =	33110.107				
	2011	3.411	0.608	13,567	합계 =	33214.802				
	2012	3.444	0.643	13,564						
	2013	3.466	0.635	13,606						
	2014	3.432	0.613	12,860						
정규직	2009	3.465	0.695	3,352	집단간 =	16.991	7.767***	0.000		
	2010	3.506	0.646	3,359	집단내 =	8776.999				
	2011	3.511	0.642	3,342	합계 =	8793.990				
	2012	3.542	0.680	3,367						
	2013	3.556	0.662	3,402						
	2014	3.516	0.641	3,245						
비정규직	2009	3.306	0.705	1,768	집단간 =	19.636	9.480***	0.000		
	2010	3.379	0.624	1,894	집단내 =	4832.105				
	2011	3.398	0.604	1,958	합계 =	4851.741				
	2012	3.416	0.659	2,013						
	2013	3.440	0.643	2,015						
	2014	3.371	0.627	2,022						
조합원	2009	3.733	0.669	539	집단간 =	8.546	3.741***	0.002		
	2010	3.803	0.708	472	집단내 =	1392.571				
	2011	3.807	0.677	480	합계 =	1401.117				
	2012	3.804	0.710	493						
	2013	3.886	0.682	540						
	2014	3.878	0.612	530						
비조합원	2009	3.372	0.697	4,607	집단간 =	31.060	14.909***	0.000		
	2010	3.426	0.626	4,806	집단내 =	11982.219				
	2011	3.436	0.616	4,834	합계 =	12013.280				
	2012	3.463	0.664	4,892						
	2013	3.472	0.641	4,884						
	2014	3.414	0.626	4,741						

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

<표 10> 집단간 차이에 대한 통계적 유의도 확인결과: 2009-2014

구 분		2009	2010	2011	2012	2013	2014
전체표본	1	3.353					
	2		3.409	3.411			
	3				3.432		3.466
	4					3.444	
정규직	1	3.465	3.506				
	2		3.506	3.511	3.542		3.516
	3				3.542	3.556	3.516
비정규직	1	3.306					
	2		3.379	3.398	3.416		3.371
	3			3.398	3.416	3.440	
조합원	1	3.7335	3.803	3.807	3.804		
	2		3.803	3.807	3.804	3.886	3.878
비조합원	1	3.372					
	2		3.426	3.436			3.414
	3			3.436	3.463		
	4				3.463	3.472	

주: 유의수준 = 0.05에 대한 집단간 차이를 구분하여 표시함.

4. 노조도구성 인식과 고용형태와 조합원여부의 관계

다음으로 고용형태가 노조도구성 인식에 미치는 영향을 살피기 위해 연도별 자료에 대한 분석을 시행하였으며 그 결과는 <표 11>과 같다.

<표 11> 고용형태와 조합원 여부가 노조도구성 인식에 미치는 영향에 대한 분석결과²⁾

독립변수		종속변수 : 노동조합 도구성						
		연도별 분석						
		2009	2010	2011	2012	2013	2014	
상수항		3.708 ***	3.748 ***	3.796 ***	3.772 ***	3.758 ***	3.883 ***	
업종	비제조업=1	-0.042 *	-0.058 ***	-0.041 *	-0.055 **	-0.067 ***	-0.025	
성별	여자=1	-0.007	-0.002	-0.003	0.011	-0.007	-0.036 **	
학력 (기본 고졸미만)	고졸=1	0.059 *	0.025	0.041	0.100 ***	0.053 *	0.040	
	대졸=1	0.087 **	0.102 ***	0.081 **	0.108 ***	0.118 ***	0.054	
	대학원졸=1	0.106 **	0.147 ***	0.094 **	0.110 **	0.087 *	0.093 **	
연령 (기본 20대)	30~39세	-0.012	0.026	-0.017	-0.062 **	0.047	-0.045	
	40~49세	-0.006	0.043	-0.027	-0.024	0.058 *	-0.022	
	50~59세	-0.034	-0.013	-0.049	-0.002	0.096 ***	-0.004	
	60~69세	-0.032	-0.014	-0.132 ***	0.000	0.049	-0.039	
	70세이상	-0.071	-0.120 *	0.013	0.127 *	0.153 **	0.033	
정규직	비정규직=1	-0.074 ***	-0.028	-0.025	-0.072 ***	-0.026	-0.067 ***	
조합원	비조합원=1	-0.319 ***	-0.333 ***	-0.339 ***	-0.305 ***	-0.379 ***	-0.472 ***	
R ²		0.034	0.039	0.037	0.029	0.042	0.054	

2) 필자들이 2014년 노동패별 학술대회에서 발표한 논문에서 분석한 내용에 비해 표본수가 많아진 것은 종업원수를 기준으로 정의한 ‘기업규모’가 결측치가 많아서 이번 분석에서는 기업규모를 분석에서 제외하였기 때문이다.

수정된 R ²	0.031	0.037	0.035	0.027	0.040	0.052
Model F	14.825***	17.906***	16.986***	13.257***	19.914***	24.828***
N	5,112	5,240	5,291	5,367	5,408	5,261

주 1) *.p<0.10, **.p<0.05, ***.p<0.01 이며 회귀계수 유의성 검정은 양측검정임

먼저 노조도구성 인식은 대체로 정규직이 비정규직에 비해 높고, 노동조합 조합원이 비조합원에 비해 높게 나타나고 있음을 알 수 있다. 이는 비정규직과 비조합원의 경우 노동조합에 대한 기대감이 상대적으로 낮음을 의미한다고 해석할 수 있다. 본 연구 표본의 1/3 정도를 차지하고 있는 비정규직의 경우에는 노동조합 가입률이 매우 낮아 노동조합에 대해 잘 모르거나 노동조합을 직접 경험해 본 적이 없는 사람이 다수이기 때문에 이 같은 결과가 나온 것으로 해석할 수 있다. 노동조합의 노력에도 불구하고 현재까지도 우리나라의 경우 정규직 위주의 노동운동으로 인해 비정규직 근로자가 노동조합에 대한 이해도나 기대감이 낮다고도 할 수 있다. 본 연구표본의 90% 정도를 차지하는 비조합원의 경우에도 직접적으로 노동조합을 경험해보지 않았기 때문에 노조도구성에 대한 인식이 낮다고 할 수 있다. 그리고 글로벌 금융위기 이후에도 그러한 상황이 지속적으로 유지되고 있음을 알 수 있다.

업종과 관련하여서는 비제조업 종사자가 제조업 종사자에 비해 도구성 인식이 낮다. 이는 동일 사업장에서 비교적 밀집되어 근무를 하는 제조업 종사자들에 비해, 비제조업 종사자들은 사업장이 산재해 있는 경우가 많아 종사자간에 서로 접촉할 기회가 낮고, 종사자의 특성상 서비스업 종사자들의 단결력이 약하고 노동조합 결성 가능성이 낮다는 것에 기인하는 것으로 추측해 볼 수 있다. 파견근로, 도급 등의 여지가 큰 비제조업 분야가 제조업에 비해 근로자들 간 동질성이 떨어진다는 점도 노조도구성 인식에 부정적인 영향을 줄 수도 있을 것이다.

학력이 높을수록 노조도구성에 대한 인식이 높다. 학력이 낮으면 노동조합 자체에 대한 이해가 부족하기 때문일 수도 있고, 저학력자가 종사하는 사업장의 사정이 상대적으로 영세한 경우가 많다면, 노동조합 등으로 인한 개선 가능성이 거의 없다고 판단할 여지도 있을 것이다.

IV. 결론

지금까지 한국노동패널조사 결과 중에서 2009년 이후 지속적으로 측정된 노동조합 도구성 인식의 변화추이와 고용형태와 조합가입여부에 따른 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 6년 동안 한국노동패널조사에 응답한 대상자들은 전체적으로 노조도구성에 대한

인식이 전반적으로 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 도구성 인식을 보였다. 이러한 결과는 정규직이 상대적으로 조합원 비율이 높고, 조합원을 경험하는 경우 긍정적인 평가, 즉 노조도구성에 대한 인식이 높아지는 것으로 해석해 볼 수 있다. 연도별 추이를 살펴보기 위해 연도별로 차이분석을 시행한 결과 전체 집단의 경우 2009년부터 2013년까지 도구성 인식의 증가가 연도별로 통계적인 유의성을 보였고, 정규직의 경우는 2009년과 비교할 때, 2012년 이후에 확실히 노조도구성에 대한 인식이 상승하고 있음을 볼 수 있었다.

다음으로 조합원과 비조합원을 구분하여 살펴본 결과 조합원의 도구성 인식이 조합원에 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 금융 위기 이후 2013년이 되어서야 다소 상승하였고, 비조합원의 경우는 금융위기 직후부터 노조도구성 인식의 증가가 통계적으로 유의하였다. 마지막으로 회귀분석을 통해 살펴본 결과에서도 정규직이 비정규직에 비해, 그리고 조합원이 비조합원에 비해 상대적으로 노조도구성의 인식이 높다는 결과가 나타났다.

그러나 비조합원의 경우 조합원에 비해 노조도구성 인식이 낮음에도 불구하고 2014년을 제외하고는 매년 노동조합에 대한 노조도구성에 대한 인식이 통계적으로 의미있는 수준으로 상승하였다. 이는 지난 수 년동안 노동조합의 활동과 역할에 대한 비판적인 사회적 여론이 있었음에도, 여전히 비조합원들의 노동조합에 대한 기대감은 상승하고 있다는 점에서 노동조합과 노사관계 이해관계자들에게 시사하는 바가 크다고 하겠다. 다만, 2014년에 이르러서는 상당히 하락하였는데, 이는 노동조합에 대한 기대감에도 불구하고 금융위기 이후 상당 기간 동안 노동조합이 제 역할을 해 주지 못한 것이 아닌가 하는 의문을 갖게 한다. 물론 표본추출에서 유의미한 변화가 있었을 가능성도 배제할 수는 없다.

마지막으로 본 연구는 처음 노동조합에 대한 사회적 평가와 태도를 살피고자 하였기 때문에 특히 비정규직의 다양한 형태를 제대로 구분하지 못하고 하나의 집단으로 평가하였으며 근로자 개인수준의 변수 외에 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 바람을 가진다.

참고문헌

- 김재기(2001), 「공무원노동조합의 인식에 관한 분석적 연구」, 『한국행정논집』, 13권 2호, 335-361.
- 윤영삼·양윤희(2002), 「노동조합태도에 대한 영향요인에 관한 연구 - 전교조조합원의 경우-」, 『인

- 적자원관리연구』, 5권, 237-257.
- 이상준 (2011), 「러시아 생산직 노동자의 집단주의 가치관과 노동조합 인식」, 『중소연구』, 34권 4호, 139-167.
- 통계청, 『경제활동인구조사 근로형태별 부가조사』, 각 년도.
- Aryee, Samuel, and Chay, Yue Wah (2001), "Workplace Justice, Citizenship Behavior, and Turnover Intentions in a Union Context: Examining the Mediating Role of Perceived Union Support and Union Instrumentality," *Journal of Applied Psychology* 86(1):154 - 60.
- Bakke, E. Wight (1945), "Why Workers Join Unions," *Personnel*, 22(1): 2-11.
- Bamberger, Peter A., Kluger, Avraham N., and Suchard, Ronena (1999), "Research Notes: The Antecedents and Consequences of Union Commitment: A Meta-Analysis," *Academy of Management Journal*, 42(3): 304-318.
- Barling, Julian, Kelloway, E. Kevin, and Bremermann, Eric H. "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, Cappellari, Lorenzo, and Lucifora, Claudio (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 Shipper, Frank (1993), "Voter Behavior in Union Certification Elections : A Longitudinal Study," *Academy of Management Journal*, 36: 187-99.
- Deery, Stephen and De Cieri, Helen (1991), "Determinants of Trade Union Membership in Australia," *British Journal of Industrial Relations*, 29(1): 59-73.
- Deshpande, Satish P. and Fiorito, Jack (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.
- Fiorito, J., Gall, G., and Martinez, A. D.(2010), Activism and Willingness to Help in Union Organizing: Who are the Activist?, *Journal of Labor Relations*, 31: 263-284.
- Fiorito, J., Padavic, Irene, and DeOrtentiis, Philip S. (2015), Reconsidering Union Activism and Its Meaning, *British Journal of Industrial Relations*, 53(3): 556-579.
- Fuller, Jerry Bryan, and Hester, Kim (2001), "A Closer Look at the Relationship Between Justice Perceptions and Union Participation," *Journal of Applied*

- Psychology*, 86: 1096-1105.
- Gallagher, Daniel G. and Sverke, Magnus (2005), "Contingent Employment Contracts: Are Existing Employment Theories Still Relevant?," *Economic and Industrial Democracy*, 26(2): 181-203.
- Getman, Julius B., Goldberg, Stephen B., and Herman, Jeanne B. (1976), *Union Representation Elections: Law and Reality*, New York: Russel Sage.
- Glick, William, Mirvis, Phillip, and Harder, Diane (1977), "Union Satisfaction and Participation," *Industrial Relations*, 16(2): 145-151.
- Goeddeke, F. X. Jr, and Kammeyer-Mueller, J. D. (2010), Perceived support in a dual organizational environment: union participation in a university setting, *Journal of Organizational Behavior*, 31: 65-83.
- Gordon, Michael, and Denisi, Angelo S. (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 Sverke, Miagnus (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 Smith, F. J. (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.
- Iverson, R., and Kuruvilla, S. (1995), "Antecedents of union loyalty; The influence of individual dispositions and organizational context," *Journal of Organizational Behavior*, 16: 557-582.
- Kochan, Thomas A. (1970), "How American Workers View Labor Unions," *Monthly Labor Review*, 22(4): 23-31.
- Lipset, Seymour Martin and Meltz, Noah M. (2004), with Gomez, Rafael and Katchanovski, Ivan, *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 Shore, Lynn McFarlane (1992), "A Model of Union Membership: Instrumentality, Commitment, and Opposition," *Academy of Management Review*, 17(2): 275-298.
- Park, Heejoon, McHugh, Patrick P. and Bodah, Matthew M. (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 Addison, John T. and Schnabel, Claus (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, London, Jack and Karsh, Bernard (1951), "Why Workers Join Unions," *Annals of the American Academy of Political and Social Science*, 75-83.
- Smith, Russel L. and Hopkins, Anne H. (1979), "Public Employee Attitude towards Unions," *Industrial and Labor Relations Review*, 32(4): 484-495.
- Snape, E. and Redman, T. (2004), "Exchange or Covenant? The Nature of the Member-Union Relationship," *Industrial Relations*, 43(4): 855-873.
- Van de Vall, Mark (1970), *Labor Organizations*, London: Cambridge University Press.
- Wheeler, N. and McClendon, John A. (1991), "The Individual Decision to Unionize," in Strauss, George, Gallagher, Daniel G., and Fiorito, Jack (eds.), *The State of Unions*, Madison, WI: Industrial Relations Research Association.

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

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

Attitudes towards union instrumentality 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 severely 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 instrumentality . After the global financial crisis in 2008, the attitudes toward union instrumentality of general citizen including both wage earning and non-wage earning workers, became more favorable to unions 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 increase consistently the attitude to union instrumentality although the union membership increase consistently the attitude during the period of 2009 and 2014.

Key Words: Union Instrumentality, Employment Type, Union Membership, Global Financial Crisis, Union Density