



저작자표시-비영리-변경금지 2.0 대한민국

이용자는 아래의 조건을 따르는 경우에 한하여 자유롭게

- 이 저작물을 복제, 배포, 전송, 전시, 공연 및 방송할 수 있습니다.

다음과 같은 조건을 따라야 합니다:



저작자표시. 귀하는 원저작자를 표시하여야 합니다.



비영리. 귀하는 이 저작물을 영리 목적으로 이용할 수 없습니다.



변경금지. 귀하는 이 저작물을 개작, 변형 또는 가공할 수 없습니다.

- 귀하는, 이 저작물의 재이용이나 배포의 경우, 이 저작물에 적용된 이용허락조건을 명확하게 나타내어야 합니다.
- 저작권자로부터 별도의 허가를 받으면 이러한 조건들은 적용되지 않습니다.

저작권법에 따른 이용자의 권리는 위의 내용에 의하여 영향을 받지 않습니다.

이것은 [이용허락규약\(Legal Code\)](#)을 이해하기 쉽게 요약한 것입니다.

[Disclaimer](#)

공기업정책학 석사 학위논문

노동조합의 특성이

조직 생산성에 미치는 영향

- 복수노조 및 상급단체 가입여부 중심으로 -

2017년 8월

서울대학교 행정대학원

공기업정책학과

김민상

노동조합의 특성이

조직 생산성에 미치는 영향

- 복수노조 및 상급단체 가입여부 중심으로 -

지도교수 전 영 한

이 논문을 공기업정책학 석사 학위논문으로
제출함

2017년 4월

서울대학교 행정대학원

공기업정책학과

김 민 상

김민상의 석사 학위논문을 인준함

2017년 6월

위 원 장 이 수 영 (인)

부위원장 우 지 숙 (인)

위 원 전 영 한 (인)

국문초록

본 연구는 조직의 생산성에 직·간접적으로 영향을 미치는 요소가 많이 있지만 그 요소 중 노동자를 대표하는 노동조합이 갖는 특성이 조직 생산성에 어떤 영향을 미치고 있는지 알아보았다. 노동조합이 갖는 특성 중 복수노조 존재여부, 상급단체 가입여부, 노사관계로 세분화하여 조직 생산성에 긍정적이거나 부정적인 영향을 미치는지 연구하였다. 기존의 연구가 노동조합 유무에 관련된 연구가 대부분이었다면 본 연구는 최근 노동법 개정에서 나타난 복수노조 허용, 노동조합 상급단체 가입 탈퇴 등 노동조합의 적지 않은 변화를 반영한 연구라 할 수 있다. 사업장 내 복수노조가 있을 경우 조직생산성에 부정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 노동조합이 복수노조가 될 경우, 노동자와 사용자간 소통의 채널이 다양해지고 노동자의 많은 의견이 조직경영에 반영되면서 생산성에 긍정적인 영향을 줄 것으로 보였으나 복수노조를 구성하더라도 교섭창구는 단일화 한다는 법률적 한계로 복수노조가 갖고 있는 본래의 순기능이 차단되었다. 또한 노동자의 단체교섭권과 단체행동이 제한되는 결과를 초래하였다고 판단된다. 더불어, 상호 협조적이고 다툼이 적은 노사관계는 조직생산성에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 노동자가 상호 협조적인 노사관계를 통해 조직의 운영여건, 경영전략, 수익의 재분배 구조 등에 대해 충분히 이해하고 일을 한다면 강한 소속감으로 이직률이 적어지고 조직몰입은 자연스럽게 커질 것이다. 결국 강한 조직몰입은 혁신적인 노동활동으로 이어져 조직생산성에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 판단된다.

주요어 : 노동조합, 복수노조, 노사관계, 상급단체 가입, 조직생산성

학 번 : 2016-24411

목 차

제 1 장 서 론	1
제 1 절 연구목적 및 필요성	1
제 2 절 연구대상 및 방법	2
제 2 장 이론적 배경 및 선행연구 검토	4
제 1 절 노동조합에 관한 이론적 논의	4
1. 노동조합의 개념과 역할	4
2. 노동조합의 생산성 및 기업성과에 대한 효과	6
3. 복수노동조합 제도의 의의와 변천과정	7
4. 노동조합 상급단체 종류 및 현황	11
5. 선행연구 검토	15
제 2 절 협력적 노사관계에 관한 이론적 논의	19
1. 노사관계의 개념 및 특징	19
2. 노사협력의 개념	22
3. 선행연구 검토	24
제 3 장 연구설계 및 분석방법	26
제 1 절 연구의 자료	26
제 2 절 가설설정 및 연구모형	27

제 3 절 변수의 측정 및 분석방법	29
1. 변수의 측정	29
2. 분석방법	35
제 4 장 실증연구 분석	36
제 1 절 기초통계 분석	36
1. 기술적 통계분석	36
2. 변수간 상관관계 분석	44
제 2 절 회귀분석 및 가설검증	46
1. 가설검증 방향	46
2. 노동조합 특성이 인당매출액에 미치는 영향	47
3. 노동조합 특성이 노동생산성에 미치는 영향	51
제 5 장 결 론	55
제 1 절 연구의 요약 및 결론	55
제 2 절 연구의 시사점	59
제 3 절 연구의 한계	61
참고문헌	63
Abstract	67

표 목차

[표 2-1]	복수노조 관련 노동법의 변화	9
[표 2-2]	노동조합 상급단체별 평균 조합원수 현황	14
[표 2-3]	노사관계의 유형별 특징	21
[표 3-1]	노사관계 상태 설문항목	30
[표 3-2]	노조성향 설문항목	31
[표 3-3]	노동생산성(주관적 생산성) 설문항목	33
[표 3-4]	변수 정의	34
[표 4-1]	사업장 구분	36
[표 4-2]	산업분류코드(9차)에 따른 대분류	37
[표 4-3]	노동조합 결성여부	38
[표 4-4]	노동조합의 수	38
[표 4-5]	노동조합이 가입한 상급단체	39
[표 4-6]	유노조 및 복수노조의 산업분류	40
[표 4-7]	노사관계 상태	41
[표 4-8]	사업장 구분	42
[표 4-9]	동종업계 평균대비 노동생산성	42
[표 4-10]	분석에 사용된 변수종합	43
[표 4-11]	변수들간의 상관관계	45
[표 4-12]	E1 다중회귀 분석	50
[표 4-13]	E2 다중회귀 분석	54

그림 목차

[그림 2-1] 노동조합 상급단체별 조합원수 추이	14
[그림 3-1] 연구모형	28
[그림 4-1] 회귀식	46

제 1 장 서 론

제 1 절 연구목적 및 필요성

기업의 성장과 생산성에 영향을 미치는 요인이 많이 있지만 기업 내부적으로 중요한 요인을 언급한다면 노동조합을 들 수 있을 것이다. 노동조합은 S. Webb(1920)이 언급한 바와 같이 ‘노동자가 주체가 되어 자주적으로 단결하여 노동 조건의 유지·개선, 기타 경제적, 사회적 지위의 향상을 도모함을 목적으로 조직하는 단체이다.’ 따라서 노동조합은 기업과 단체교섭을 통하여 임금, 단체협상을 체결함으로써 기업의 성과나 가치에 적지 않은 영향을 미친다. 조윤기(1997)는 노동조합은 단체교섭을 통해 임금수준 뿐만 아니라 부가 임금이나 고용조건 등과 같은 비금전적 조건 등에 대해 사측과 협상하게 되고 이러한 과정에서 노동조합은 임금구조 및 소득분배, 고용안정성, 기업의 생산성 등에 일정한 영향을 미치게 된다고 하였다. 노동조합이 생산성에 긍정적인지 부정적인지에 대한 물음과 더불어 어떤 방법으로 혹은 어떤 경로를 통해서 긍정적 영향을 미치는지 부정적 영향을 미치는지 또한 중요한 궁금증 중에 하나이다. 독점노조 모형에 의하면, 사측은 노조의 임금인상에 대응하여 1인당 자본을 늘리든지 질 높은 근로자를 채용함으로써 생산성을 높일 수 있다고 한다. 반면에 소통 모형에 의하면, 노동조합과의 원활한 소통을 통해 이직을 줄이고 노사간의 소통을 통해 합리적인 경영이 이루어짐으로써 생산성이 높아진다고 한다.

위에서 언급한 바와 같이 기업의 생산성에 직·간접적으로 영향을 미치는 노동조합은 최근 다양한 변화를 보이고 있다. 2010년 ‘노동조합 및 노

동관계조정법' 개정안이 국회 본회의를 통과함에 따라 노조전임자에 대한 임금지급이 금지되었고 2011년 7월부터 복수노조 설립이 가능하게 되었다. 더불어, 2016년 2월 대법원이 근로자의 노조 설립과 조직형태 선택의 자유를 인정, 산별노조에서 기업별 노조로의 전환이 합법적이라는 판결을 내렸다. 사회적인 분위기와 여러 가지 제반여건에 따라 노동조합의 특성 또한 빠르게 변화하고 있다. 기존의 상급단체 가입을 통한 노동조합이 주를 이루었다면 이제는 상급단체 탈퇴를 통한 미가입 노동조합이 늘어나고 있고 복수노조가 법률적으로 인정받게 됨에 따라 기존의 노조를 탈퇴하거나 노조에 가입되지 않았던 노동자가 기존 노조와는 다른 별개의 노조를 결성하고 있다.

본 연구에서는 기존에 일반적으로 다루었던 노동조합의 유무 중심의 연구가 아니라, 최근 다양한 노동시장 변화를 통해 나타난 노동조합 특성의 변화가 조직 생산성에 어떤 영향을 미치는지 분석하고자 한다.

제 2 절 연구대상 및 방법

설정된 연구모형 및 가설에 따라 노동조합의 특성이 조직 생산성에 미치는 영향 분석을 위해 2013년 한국노동연구원이 조사한 사업체패널조사 데이터를 근거하여 실증적으로 분석하고자 한다.

사업체패널조사는 한국노동연구원에서 노동수요와 고용구조 및 기업의 인적자원관리체계, 노사관계 실태 등을 체계적으로 파악하여 노동시장 정책을 수립하는데 기초자료로 활용하기 위하여 사업체 단위 실태조사를 패널화하여 격년으로 실시하고 있다.

조사대상은 민간부문 1,656개와 공공부문 119개 사업장이다. 이 중 노동조합이 있는 666개의 사업장을 대상으로 복수노조 존재 여부와 상급단체

가입여부에 대해 조사하고 노동자와 사용자간의 상호 협력적인 노사관계를 유지하고 있는가에 따라 조직 생산성에 어떤 영향을 미치는지를 본 연구를 통해 밝혀 보고자 한다. 사업체패널조사는 설문에 참여한 기관명을 제시하지 않고 있어 구체적으로 어떤 기관이 응답했는지는 확인할 수 없는 한계가 있다. 본 연구를 통해 노동조합이 갖는 다양한 특성 중 사회적인 변화와 더불어 나타나고 있는 복수노조, 노동조합의 상급단체 가입, 노사관계의 상호 협력적 여부 등이 조직 생산성에 직·간접적으로 어떤 영향을 미치고 있는지 확인하고 시사점을 도출하고자 한다. 이를 위해 사업체 패널 데이터를 SPSS라는 통계 분석도구를 활용하여 변수간 상관관계를 확인하고 다중 회귀분석을 통하여 본 연구를 진행하고자 한다.

제 2 장 이론적 배경 및 선행연구 검토

제 1 절 노동조합에 관한 이론적 논의

1. 노동조합의 개념과 역할

노동조합은 자본주의 사회의 고유한 노동자 조직이라 볼 수 있으며, 노동자가 주체가 되어 근로조건을 유지, 개선 및 근로자의 경제적, 사회적 지위의 향상을 목적으로 하는 단체를 말한다. 류재우(2005)는 임금과 근로조건 등을 결정함에 있어서 사용자에 비해 상대적으로 약자의 위치에 있는 노동자들은 노동조합을 조직하여 교섭에 있어 보다 나아진 위치에 설 수 있게 된다고 하였다. 이런 의미에서 노동조합은 노동자들의 임금과 근로조건을 개선하는 목적으로 하면서 분배조직의 역할을 하고 노동자들의 고충처리 등을 통해 조직에 대한 귀속감과 성취동기를 북돋아 생산성을 향상시키는 생산성조직 역할을 한다고 하였다. 더불어, 노동자가 개별적으로 해결하기 어려운 사업장 내의 안전문제, 근무여건 등을 해결하는데도 큰 도움을 주고 있다고 하였다. 이와 같이 조직내에 노동자의 근로조건을 위해 중요한 역할을 하는 노동조합의 역사 및 변천과정을 간략하게 살펴보면 다음과 같다. 우리나라 최초의 노동조합은 1898년에 조직된 성진본정부두조합이었고, 현재와 같은 노동조합의 개념과는 달리 노동자들에 대한 계몽단체 성격을 가졌었다. 그 이후 1920년대에 들어서면서 노동조합 고유의 내용을 갖추게 되고 그 기능을 발휘하게 된다. 이 시기에 각 지방에서는 노동쟁의를 통해 수많은 노동조합이 결성되었으며 지역적, 직종별 노동조합이 생겨나게 된다. 1953년 최초로 노동관계법이

제정되었으나 노동자들의 권리의식이 부족하였고 사용자와 정부가 법률을 실제적으로 적용하지 않아 노동조합이 유명무실한 상황이었다. 이후 1960년대에 들어서면서 기존 정권의 붕괴와 더불어 노동조합의 조직이 활발하게 진행되었고 내부의 민주화를 추진하는 움직임이 활발하게 전개되는 듯 보였다. 하지만 70, 80년대 군사정권을 거치면서 노동탄압이 다시 이루어지고 이에 대하여 노조운동은 비합법적 방법까지 동원하면서 연대투쟁을 벌이는 등 활발한 활동을 전개하였으며 많은 대학생들이 위장 취업을 하는 등 노동조합의 민주화, 노동조합 신규 조직 등에 많은 노력을 기울였다. 90년대에 들어서면서 정치적 민주화가 이루어지면서 노동운동은 더욱 더 활발해졌고 우리나라 경제가 세계화, 정보화가 됨에 따라 노동의 유연성 문제는 더욱 더 대두되었다. 이후 IMF 외환위기로 노동자의 대량 해고사태로 노동조합은 위기를 맞이하게 되고 이를 극복하기 위해 노동운동은 실리주의적 성향을 띄게 되는 등 적지 않은 변화를 추구하게 된다. 이후 2010년 노동법 개정안이 통과되면서 노조전임자 급여지급금지가 이루어지고 2011년 7월 에는 복수노조가 법률적으로 허용되어 노동조합에도 적지 않은 변화가 나타난다. 이처럼 노동조합은 시대적 변화와 사회적 합의를 통해 끊임없이 변화하였고 노동자들을 대변하기 위해 단체교섭, 정치활동, 경영참여 등의 역할을 이행에 왔다.

S. Webb(1920)이 언급한 바와 같이 노동조합은 노동자가 주체가 되어 근로조건을 유지·개선, 노동자의 경제적·사회적 지위 향상을 도모함을 목적으로 조직하는 단체라고 볼 수 있다. 또한 단체 교섭과 경영참여를 통해 노동자의 근로조건을 향상시키는 경제적 기능이 조합의 가장 중심적인 역할이라 할 수 있다. 이밖에도 조합원 복지향상을 위한 기능과 국가의 노동제도 및 정책 등에 대한 조합의 참여, 영향력 증대를 위한 정치적 기능도 있다.

2. 노동조합의 생산성 및 기업성과에 대한 효과

노동조합(union)의 생산성 및 기업성과에 대한 영향에 대해서는 전통적으로 상반된 두 관점의 이론이 존재한다. 하나는 신고전학파의 독점적 노동조합모형(monopoly unionism model)이며, 노동조합을 하나의 독점체로 간주하고 독점의 비효율성으로 인한 문제점이 기업 생산성에 부정적인 영향을 미친다는 측면에서 노동조합을 바라보는 입장이다.

다른 하나는 집단적 의사표현모형(collective voice model)으로 노동자의 선호 등에 대해 기업의 경영진에 강력하게 전달될 수 있는 의사표현기구를 노동조합이 제공함으로써 노동자의 생산성을 증대시키고 이것이 결국 기업의 생산성 증대로 이어진다는 노동조합의 순기능에 대해 주목하는 입장이다. 독점적 노동조합모형(monopsony unionism)은 노동조합은 조합 분배 몫의 극대화에만 중점을 둘 뿐 기업 전체의 분배 몫의 크기를 증가시키기 위한 노력은 하지 않는 단체로 간주하는 것이다.

따라서 이러한 노동조합의 지대추구 행위(rent seeking behavior)가 생산성 및 기업성과에 음(-)의 영향을 미칠 뿐만 아니라 경영권에 대한 간섭 및 파업 등과 같은 노동조합의 집단적 행동(collective behavior)은 시간적·비용적 손실을 야기하여 기업의 효율적 경영을 저해한다는 관점이다. 즉, 노동조합은 독점력을 가지고 기업의 시장경쟁력 수준 이상으로 조합원의 임금을 상승시켜 기업의 비용을 높이고 이로 인해 기업의 시장경쟁력을 감소시켜 판매량의 감소를 초래한다.

이에 반해 집단적 의사표현모형은 노동조합의 생산성 효과에 관하여 가장 알려진 이론적 모형중 하나이며 노동조합을 생산성 및 기업성과를 향상시키는 충분한 유인의 역할을 한다고 보고 있다. Addison, J. T & C. R Belfield(1983)는 근로자의 제안이나 선호가 경영진에게 원활하게 전달

될 수 있는 ‘의사표현기구’의 기능을 노동조합이 제공함으로써 근로자의 생산성을 증대시킨다는 주장이다.

근로자가 자신의 생각 또는 관심사를 직접 표현할 수 있는 노동조합이라는 수단을 가지고 있으므로 동기유발이 잘 이루어지고 사직할 가능성이 낮아지는 등의 육체적·정신적 능력의 증가가 가능하게 되며, 이것이 곧 생산성의 증가와 기업성과의 향상으로 이어진다는 것이다. Freeman, R. B. & J. L. Medoff(1984)는 이러한 집단적 의사표현모형은 노동조합이라는 의사표현기구를 통해 근로자의 부당대우나 인사관리에 대한 폐해를 방지할 수 있고 고충처리를 통해 근로자의 근로의욕을 고취시킬 수 있다. 또한 고용의 안정성이 보장되기 때문에 기업에 대한 몰입이나 소속감의 증가를 가져와 생산성 증가와 기업성과의 향상이 가능하다는 주장이다.

3. 복수노동조합 제도의 의의와 변천과정

1) 복수노조의 의의

복수노조란 한 사업장 내에서 다수의 노동조합이 존재할 수 있도록 법적으로 허용한 것을 말하며, 이를 통해 기존 노동조합과 다른 견해가 있거나 불만이 있는 노동자에게 ‘결사의 자유’를 보장하는 것이다. 이는 기존의 노동조합을 탈퇴하거나 노동조합에 가입하지 않았던 노동자가 기존 노동조합이 있음에도 불구하고 별도로 다른 노동조합을 결성할 수 있는 것을 말한다. 우리나라는 헌법 제 33조 1항에 노동 3권을 보장하고 있으며, 이는 노동자의 자유로운 노동조합 설립권을 보장하고 있음을 의미한다. 하지만 최근 복수노조가 허용되기 전까지는 ‘사업장 단위 복수노조

금지'로 노동조합 설립의 자유는 아주 제한적으로 보장되고 있었다. 헌법에는 분명히 자유로운 노동조합 설립권이 보장되고 있었지만 하위 법에서는 이와 배반되는 논리로 '1사 1노조'만을 인정해 왔다.

이로 인해 이른바, 국내의 유명한 대기업들이 노동자들의 실질적인 단결권을 박탈하고자 노동자들을 위한 활동을 하지 않는 유령노조를 페이퍼 상으로 등록해놓고 운영해왔다. 이로 인해 노동자들이 별도의 노동조합을 만들 수 없었으며 노동자의 목소리를 전달하는데 한계가 있었다. 이런 점에서 우리나라는 그 동안 진정한 의미의 노동자의 단결권을 보장하지 못했다. 2011년 7월부터 노동조합 및 노동관계조정법이 개정되면서 노동자들은 사업장에서 2개 이상의 노동조합을 자유롭게 설립하고 가입할 수 있게 되었다. 노동자로 하여금 자신이 원하는 노조에 가입하여 활동할 수 있도록 길이 열렸다는 점에서 큰 의의가 있다고 할 수 있다. 김상호(2012)는 복수노조·교섭창구 단일화 개정 내용의 평가에서 기존 노조가 스스로 조직대상을 제한하여 노조활동을 하지 못했던 근로자가 자유롭게 자신이 원하는 노조를 선택하거나 아예 노조를 설립할 수 있게 했다는데 큰 의미가 있다고 하였다. 하지만 복수노조 허용과 함께 도입된 '교섭창구 단일화제도'에는 숨겨진 비밀이 있다. 노동자들이 노동조합을 만든 이유는 단체교섭권 실현에 그 의미가 있는데 단체교섭의 효율성과 사업장 노사관계의 안정이라는 명분으로 교섭창구를 단일화하는 것은 복수노조의 순기능이 차단될 수 있는 문제점이 있다.

위에서 언급한 바와 같이 복수노조가 허용됨에 따라 사업장에 노동조합 존재 유무를 떠나 누구나 자유롭게 노동조합을 구성할 수 있게 되었다. 다만, 교섭창구 단일화 제도의 도입으로 소수 노동조합의 경우 단결권은 보장되지만 단체교섭권과 단체행동권을 행사할 수 없게 되어 복수노동조합 제도의 본래 취지와 의미에는 한계가 있다고 볼 수 있다.

2) 복수노조제도의 변천 과정

1963년 4월 노동조합법으로 단일 사업장에서 복수노조 설립이 금지된 이후 약 48년이 지난 2011년 7월에서야 복수노조 설립의 자유를 회복하게 되었다. 김현수(2012)는 복수 노동조합과 노동조합 전임자에서 노동조합법을 중심으로 복수노조가 시대에 따라 어떤 변천과정을 가졌고 법률적으로 어떤 변화를 거쳤는지 표 2-1과 같이 언급하였다. 최근에 들어서야 복수노조 설립 자유를 회복하였지만 법률적으로 상당기간 동안 복수노조 설립에 대한 제한을 두었으며, 단체교섭에 대한 부분은 그마저도 보장받지 못하였다.

[표 2-1] 복수노조 관련 노동법의 변화

일 시	주 요 내 용	
'53. 3. 8	'노동조합법'의 복수노조 허용	<ul style="list-style-type: none"> ○ 우리나라는 1953년 3월 8일에 제정되어 시행된 '노동조합법'에서부터 노조설립이 법률에 보장됨 ○ 이 법에 따르면 하나의 사업 내에 하나의 노동조합을 설립해야 한다는 제한규정은 없음
'63. 4.17	'어용' 복수노조 설립금지	<ul style="list-style-type: none"> ○ 제 3조의 노조 정의 규정의 결격사유에 제 5호를 신설하여 “조직이 기존 노조의 정상적인 운영을 방해하는 것을 목적으로 하는 경우”에는 노조가 아니라는 방법으로 복수노조 설립을 제한함

일 시	주 요 내 용	
'80.12.31	'사업장 내' 복수노조의 설립 금지	○ 노조 설립절차를 제 13조에 규정하면서, “단위노조의 설립은 근로조건의 결정권이 있는 사업 또는 사업장 단위”로 하도록 함. 이 규정과 기존 노동조합 정의 규정의 단서 제 5호의 복수노조 설립금지 규정이 결합되면서 사업장 내에서의 복수노조 설립이 금지됨
'87.11.28	복수노조의 금지 범위 확대	○ 노조의 결격사유 제 5호에 “조직이 기존의 노조와 조직대상을 같이 하는 경우”에도 기존의 “노조의 정상적인 운영을 방해하는 것을 목적으로 하는 경우”에 추가하여 노동조합으로 보지 않도록 함. 이 규정을 근거로 ‘1기업 1노동조합의 원칙’을 노동부는 견지함
'97. 3.13	복수노조의 허용과 시행유예	○ ‘노동조합법’과 ‘노동쟁의 조정법’을 통합한 ‘노동조합 및 노동관계 조정법’을 제정, 이 과정에서 복수노조 설립을 금지하는 근거인 ‘조직이 기존 노동조합과 조직대상을 같이 하거나 그 노동조합의 정상적 운영을 방해하는 것을 목적으로 하는 경우’가 삭제됨 ○ 이에 따라, 노동조합의 형태나 수에 제한 없이 설립이 가능해짐 다만, 5년간 연기하는 규정을 두고 그 5년이 되는 시점에 다시 복수노조 허용을 연기하는 법 개정 등으로 2009년 말까지 복수노조 설립을 금지함

일 시	주 요 내 용	
‘10. 1. 1	복수노조 설립 금지 유 예	<ul style="list-style-type: none"> ○ 정부는 복수노조 설립을 허용하는데, 준비 부족, 노사 단체의 반대 등의 이유로 법 개정을 통해 2011년 7월 1일부터 복수노조를 허용하기로 함 ○ 다만 이 개정 법률에는 노조 단체교섭 창구의 단일화 방안 등이 포함되어 있음 이로 인해, 노조 설립은 자유로운 반면, 단체교섭은 제한을 받는 당초 복수노조 개념과는 다소 차이가 있었음
‘11. 7. 1	복수노조 시 행	<ul style="list-style-type: none"> ○ 제5조 “근로자는 자유로이 노동조합을 조직하거나 이에 가입할 수 있다.” 로 개정됨에 따라 복수노조의 시행이 법률로 허용됨

4. 노동조합 상급단체 종류 및 현황

1) 노동조합 상급단체 종류 (한국노총과 민주노총)

노동조합의 상급단체의 역사는 노동운동의 역사와 유사하다고 해도 과언이 아닐 만큼 긴 시간동안 지속되어 왔다. 윤진호(2011)는 노동조합은 기본적으로 개별주의에서 집단주의로의 이행을 지향한다고 언급하였다. 즉, 노동조합의 의의는 사용자와 노동자와의 관계에서 발생하는 각종 불평등, 억압, 불합리한 이익의 재분배 문제 등에 대한 해소를 위하여 노

동자들이 집단적 행위를 통해 공통의 이해관계를 추구하는 것이라 볼 수 있다.

더불어, 노동조합이 상급단체를 만들고 집단주의 적인 행동을 하는 이유 또한 유사한 맥락에서 이해할 수 있다. 대한민국에서 오랜 역사를 가지고 현재 유지되고 있는 상급단체로는 한국노총과 민주노총을 들 수 있다. 한국노총은 1946년에 결성된 대한독립촉성노동총연맹이 그 전신이며, 당시 좌익계 노동단체인 전평에 대항하여 반공투쟁과 근로자의 복리증진을 위하여 결성한 단체이다. 이후 1953년 노동조합법을 비롯한 노동3법이 제정·공포됨에 따라 대한노총으로 개칭하였으나 정부에 종속적인 어용노조 성격이 보다 강했다.

이후 4·19 민주화혁명 등을 거치면서 노동자들의 임금인상과 어용노조 민주화 등을 추진하면서 대한노총을 재편성하고 전국노동조합협의회와 통합하여 1960년에 한국노총을 결성하였다. 그 후 한국노총은 1970년대를 지나면서 노동운동을 억압했던 정부의 행정체제를 크게 벗어나지 못하고 온건한 의견개진에 머물며 어용성격을 크게 벗어나지 못하였으며, 이후 지도층에 대한 비판이 거세어지면서 1980년대에 들어서 한국노총 지도부 내에서도 어용성을 탈피하고자 하는 움직임이 크게 일어나기도 했다.

한국노총과 양대 노총으로 언급되는 민주노총은 1987년 6월 민주화 운동, 노동자 대투쟁 등을 거치면서 친정부적인 노동운동을 펼쳤던 한국노총의 한계를 인식하면서 새롭게 만들어진 또 다른 노동조합의 상급단체이다. 기존 노동조합의 민주화를 추구하고 민주노조 건설을 주장했던 노동조합들은 유일한 전국 조직이던 한국노총 가입을 거부하고 1990년 초 제조업 노동조합을 중심으로 전국노동조합협의회 결성하였다.

그 이후 1995년 후반 민주노총 창립대의원대회를 개최하여 총 862개 노조 42만여 명의 조합원을 지닌 조직으로 정식 출범하였다. 출범 후 민주

노총은 노동조합 경영참가, 전국적인 임금 및 단체협약 갱신 투쟁, 근로소득세율 인하 등 세제개혁을 요구하는 등 노동자와 관련된 전반적인 사회개혁 활동을 추진하였다.

2) 노동조합 상급단체 현황

최근 고용노동부에서 제공하고 있는 우리나라 전국노동조합 현황 통계자료(2015)를 살펴보면 아주 큰 변화를 찾아볼 수 있는데 이는 바로 상급단체에 가입하지 않는 미가맹 노조의 증가다. 미가맹 노조는 2000년대 중반 2005년을 전후로 증가추세가 뚜렷이 나타났다.

2000년 약 4만명이었던 조합원수가 2015년 기준으로 약 44만 5천명에 이르며 전체 조합원의 약 23%를 차지하고 있으며 15년 만에 미가맹 노조의 조합원 수는 약 11배 증가했다. 미가맹 노조의 증가는 우리나라를 대표하는 한국노총, 민주노총 양대 노총을 탈퇴했거나 신규 설립된 노동조합중에서 양대 노총에 가입하지 않는 노동조합의 수가 많아졌다는 것을 의미한다.

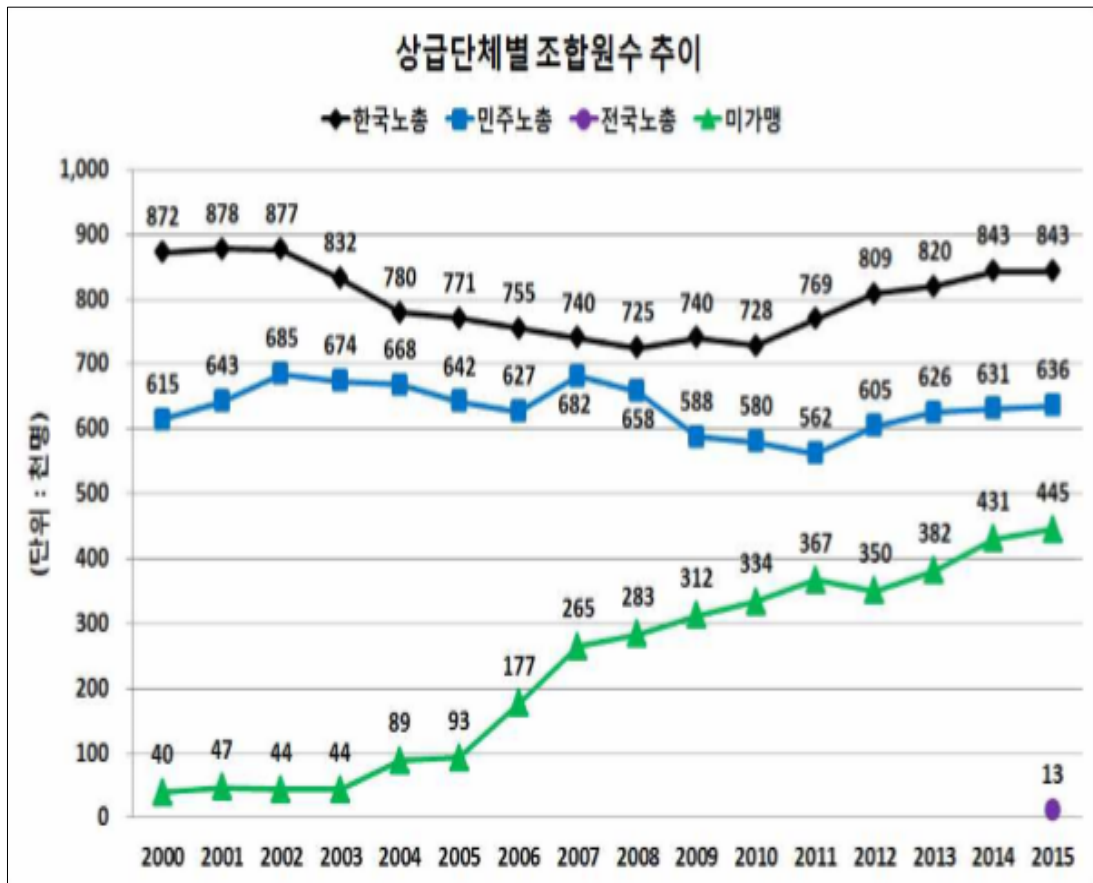
이 밖에 제 3노총에는 국민노총과 전국노총을 들 수 있는데 이 중 2011년도에 출범한 국민노총은 서울메트로 노조를 기반으로 ‘실용노선’과 ‘탈이념’을 외치며 출범했지만 약 3년 만인 2014년 12월 노동계의 분열을 종식하고 1국 1노총 시대를 열기 위한다는 명분으로 한국노총으로 통합되었다. 전국노총은 2015년 9월에 설립된 제 3노총으로 건설플랜트 현장 근로자와 운송근로자등을 중심으로 구성되어 있으며 양대 노총이 대변하지 않는 중소기업 근로자와 비정규직 근로자를 위한 노동조합을 만들겠다는 뜻을 가지고 활동하고 있다. 아래 표 2-2와 그림 2-1은 상급단체별 평균 조합원수 현황 및 추이를 나타낸 것이다.

[표 2-2] 노동조합 상급단체별 평균 조합원수 현황

[단위 : 개, 명]

구 분	한국노총	민주노총	전국노총	미가맹
조합원수	843,442	636,249	13,451	445,603
조합수	2,372	373	21	3,028
평균 조합원수	356	1,706	641	147

[그림 2-1] 노동조합 상급단체별 조합원수 추이



5. 선행연구 검토

노동조합의 생산성 및 기업성과에 대한 효과는 이론적인 시각에 따라 서로 상반된 실증분석 결과를 도출할 수 있으며 일관되지 않는 결과를 보여준다. 또한 몇몇 연구에서는 각각의 단체교섭이 진행되는 환경 내에서의 노사관계에 의해서도 노동조합 노동자의 생산성 및 기업성과에 대한 효과는 크게 달라질 수 있다고 언급하고 있다 위에 언급한 바를 구체적으로 정리하면 다음과 같다. Freeman and Medoff(1984)는 Hirschman(1970)의 '퇴장(exit)/발언(voice) 모형을 노동조합에 도입·적용함으로써 집단적 의사표현모형과 관련하여 노동조합에 대한 분석을 최초로 시도하였다. 근로자들이 “직장 내 불공정 대우”에 대해서 직장을 떠나기 보다는 노동조합을 통해 집단적 의사표현으로 대응한다는 것을 보임으로써, 노동조합이 기업조직에 긍정적인 역할을 수행하고 있음을 제시하였다. 여기서 퇴장(exit)은 조용히 직장을 떠난다는 것을 의미하며, 발언(voice)이란 직장 내에서 불만에 대한 부분을 주변인들이 충분히 인지할 수 있도록 시끄럽게 표출하고 나타낸다는 것을 의미한다. Addison-Belfield(2003)는 노동조합의 의사표현 효과에 대해 분석한 결과, 노동조합이 있는 사업장에서 의사표현기구가 더 많이 관찰되었으며 퇴직률이 낮고 근속연수도 더 길게 나타나 노동조합의 의사표현 효과를 지지하는 결과를 도출하였다.

반면 Hirsch(2004)는 노동조합이 경제성과에 어떠한 영향을 미치는가를 민간부문의 생산성, 이윤, 투자, 성장에 관해 연구하였다. 연구결과 노동조합이 경제성과에 미치는 영향은 평균적으로 양(+)으로 나타났으나, 실질적으로 보았을 때, 양(+)의 효과가 지속되지 않는 것으로 나타났으며 노조가 생산성에 미치는 효과는 거의 0(Zero)에 가깝게 나타나

Addison의 연구와는 상반된 결과를 보였다. 또한 Karier(1985)는 노동조합의 존재가 기업성과 및 부실화에 미치는 영향을 분석한 결과, 노동조합이 고임금과 저 이윤을 유발한다고 지적하고 간접적으로 노동조합이 기업 부실화를 촉진시킬 가능성이 있다고 했다.

이와 같이 외국의 경우에는 노동조합이 생산성 및 기업성과에 미치는 영향에 대한 연구가 상대적으로 활발히 진행된 반면, 국내에서는 그 연구가 다소 미흡한 편이다.

채창균(1993)은 국내 기업자료를 활용하여 노동조합이 생산성에 미치는 영향을 분석한 최초의 연구라 할 수 있다. 채창균(1993)은 노동조합의 존재 여부가 생산성에 유의한 영향을 미치지 못함을 확인하였다. 그는 노동조합의 존재로 인해 발생하는 작업규제력으로 인해 생산성에 미칠 수 있는 부정적인 효과를 상쇄할 수 있는 어떤 긍정적인 다른 요인이 존재한다고 판단하며, 그것이 근로자의 근속연수의 증가 및 이직 성향의 감소 등의 요인이 될 수 있음을 보였다.

조준모·김기승(2006)은 1997년에서 2002년까지 노동부에서 작성한 『노동백서』 및 『매일경제 회사연감』 자료를 이용하여 패널자료를 구축한다. 이렇게 구축된 패널자료를 분석하여 노동조합의 존재 및 파업 횟수가 기업성과에 미치는 영향을 분석하였다. 분석결과, 노동조합의 존재가 기업성과를 반드시 낮추는 것만은 아니지만 파업이 잦을수록 기업은 부실화되는 것으로 나타난다고 결론지었다. 노동조합과 임금에 관련된 국내 선행연구에서 류재우(2007)는 노동조합이 임금수준 및 분포에 미치는 효과를 분석하여 노동조합과 기업의 수익성간의 관계에 관해서는 노동조합이 흑자를 얻고 있는 기업들의 수익성을 낮춘다는 사실을 확인하였다. 이에 반해, 남기섭·유병주(2006)는 직무불안정성에 대한 지각이 조직성과 변수에 영향을 미치는데 있어서 노조가입여부에 따라 검증한 결과, 노조

가입이 된 경우 무력감과 조직몰입, 무력감과 이직의도 사이에 준조절효과가 있는 것으로 보았다.

유병홍·김동주(2011)는 노사협의회를 통한 간접참여가 기업성장에 긍정적인 영향을 미친다는 결과를 보여주면서 노사협의회를 통한 간접참여에 대해 기업들이 좀 더 적극적으로 대응할 필요성이 있음을 시사하고 있다. 남성일·전재식(2013)은 노동조합이 생산성에 미치는 효과에 대해 경로별로 세분화하여 추정하였는데 노동조합의 생산성 증대효과는 1인당 매출액 기준으로 17~18% 정도이고, 1인당 부가가치 기준으로는 약 15~19% 정도라고 결론지었다.

이명기·이시환·김진산(2014)은 1998년부터 2012년까지 거래소에 상장되어 있는 비금융 기업을 대상으로 노동조합과 노동조합의 주요 협상 대상이라 할 수 있는 임금수준, 종업원 증가가 기업가치에 미치는 영향을 실증분석하였다. 그 결과 노조의 존재는 기업가치에 긍정적인 측면으로 작용한다고 결론지었다. 노조의 영향력에 의해 고용이 안정되고 임금이 상승하게 되면, 인적자원에 대한 효율적인 운영으로 기업의 생산성이 증가하고 결국 기업가치가 높아진다.

한편 동일한 논문 내에서 전제조건이나 분석기간에 따라 역할에 대해 상이한 결과가 나오거나 양자의 관계가 무관하다는 주장도 있다. 노동조합의 유무에 따른 조직민첩성이 기업성장에 미치는 영향을 연구한 허찬영·이흥기(2010)에 따르면 노동조합의 역할이 순기능과 역기능이 동시에 작용하고 있음을 주장하고 있다. 현재 제품이나 기술을 기반으로 하는 수요변화에 대한 대응에는 적극적인 참여메커니즘을 통해 순기능적으로 작용해 기업의 생산성 제고에 기여를 하지만, 새로운 기술의 획득이나 신속성 중심의 조직민첩성을 통한 기업성과 제고에는 역기능적으로 작용하고 있음을 언급했다. 또한 노동조합이 기업의 이윤율에 미치는 영향에

대해 연구한 이제민·조준모(2011)에 따르면 IMF 외환위기 이후에는 대기업에서는 노동조합이 이윤율을 낮추고 있지만, 여타 기업에서는 노동조합이 이윤율을 낮추는 힘을 잃어버렸다고 했다.

또한 곽상신(2013)은 노동조합이 어떤 상급단체에 가입되어 있는지에 따라 교섭횟수, 1인당 노동생산성을 종속변수로 하여 노동조합의 효과성을 분석하였다. 분석 결과 1인당 노동생산성의 경우 한국노총과 민주노총 모두 부(-)의 효과가 있는 것으로 나타났고 미가맹 사업장보다는 양대 노총 사업장의 노동생산성이 낮다는 것을 알 수 있었다.

2011년 복수노조가 법적으로 허용된 이후 국내연구에서는 복수노조 허용과 관련된 노사관계, 조직의 영향에 대한 연구가 활발하게 이루어졌다. 이성희(2011)는 복수노조 설립 가능성이 높은 사업장은 종업원 규모가 크거나, 미조직 직종이 많은 사업장인 것으로 조사되었다. 또한 복수노조 설립 시 사업장 노사관계는 불안정해지고 파업 발생 가능성은 약간 증가할 것으로 조사되었다. 그러나 장기적으로 노사간 세력관계는 사용자가 우세해지는 방향으로 변화할 것으로 조사되었다.

최광주(2013)는 사례연구로 협력적 노사관계가 기업의 재무적·비재무적 성과에 미친 영향을 분석한 결과, 재무적 성과측면에서는 사례기업 모두 복수노조 제도 시행 후 매출액이 증가된 공통점을 확인할 수 있었으나 협력적 노사관계와 재무적 상관관계는 발견하지 못했다.

선행연구에서 확인한 바와 같이 노동조합이 갖는 다양한 특성이 조직생산성 혹은 기업 이윤율에 적지 않은 영향을 미치는 것을 확인할 수 있었다. 이를 바탕으로 본 연구에서는 노동조합의 다양한 특성 중 복수노조 유무, 노동조합의 상급단체 가입여부 및 상호 협력적인 노사관계에 따라 조직생산성에 어떤 영향을 미치는지 연구하고자 한다. 또한 연구를 통해 우리나라의 합리적인 노사관계에 대해서도 짚어보고자 한다.

제 2 절 협력적 노사관계에 관한 이론적 논의

1. 노사관계의 개념 및 특징

협력적 노사관계를 살펴보기 전에 우선 노사관계의 일반적인 개념에 대해 언급하고자 한다. 흔히 노사관계는 노동자와 사용자와의 관계를 일컫는다. 노동시장에서 노동력을 제공하여 임금을 받는 노동자와 사용자가 형성하는 관계이다. 단위 사업장에서는 노동시장을 기반으로 개별노동자와 사용자가 형성하는 관계를 개별적 노사관계라고 하며, 노동자 집단과 개별적 사용자 또는 노동자 집단과 사용자 집단의 관계를 집단적 노사관계라고 한다. 일반적으로 노사관계는 집단적 노사관계를 말한다. 산업화가 이루어지는 과정에서 노동자와 사용자간에는 많은 노동문제가 발생하였고, 이런 문제를 해결하고 사용자에게 노동자의 입장을 피력하는 과정에서 노동조합이 구성되게 되었다.

결과적으로 집단적 노사관계는 근대적 계약관계와 전근대적 신분관계가 교차하는 시점에서 노동자들이 자신들의 권리와 이익을 확보하는 과정에서 만들어진 것이라고 할 수 있겠다. 정재훈(2006)은 노사관계란 산업사회에서 고용의 직접 당사자인 노동자측과 사용자측, 그리고 이들 간의 제 관계에 사회적 노동정책을 통해 개입하는 정부측 사이에서 고용을 중심으로 나타나는 행위주체들 간의 관계라고 규정하였다.

또한 이규창(2004)은 노사관계란 노동조합과 기업의 관계인 동시에 노동조합 간부와 기업 경영자간의 관계로 언급하였고, 김성수(2010)는 노사관계에는 세 주역이 있고 그 구성은 경영자 및 감독적 대표자의 계층조직, 근로자 및 그 계층, 그들의 관계를 다루는 정부를 포함시킨 상호관계

라 말하였다.

최종태(2003)는 현대노사관계론에서 위에서 언급한 노사관계에 대해 크게 3가지 특성으로 분류하였다. 첫째는 노사관계의 대립성이다. 노사관계를 대립적인 관계로 보는 것은 사용자와 근로자간의 개별적인 관계에서 살펴 볼 수 있다. 사용자는 최소의 임금으로 최대의 대가를 얻으려고 하는 입장인데 반해, 근로자는 노동력을 매매할 때 더 높은 가치를 인정 받으려는데 상호 대립하는 것이라고 볼 수 있다.

둘째는 노사관계의 이중성이다. 이는 노사관계의 대립성에서 보다 진전한 것으로 대립과 협력의 이중관계를 나타낸 것이다. 노동자들이 단결을 통해 노동조합을 구성하고 사용자와 대등한 입장에 놓여 생산과 분배의 구조에서 이중관계를 구성하는 것을 말한다. 후지바야시는 노사관계의 이중성을 이원적 노사관계라 칭하고 1차 관계와 2차 관계로 구분 지었다. 1차 관계는 사용자와 근로자의 관계로 노사협력, 상호 우호적인 관계를 바탕으로 성립됨을 나타냈으며 2차 관계는 사용자의 비용 최소화를 통한 수익성 제고 측면과 노동자의 임금, 복지, 근로조건 등에 대한 개선 요구가 상반된 대립적인 관계를 형성한다고 말하였다.

셋째는 이중성에서 보다 진전한 개념인 노사관계의 협력성이다. 공통된 목적에 의해 구성된 인간의 조직활동은 협력을 전제로 이루어지게 마련이다. 하지만 이와 같은 협력이 원활하게 이루어지기 위해서는 조직 구성원의 공동체적 의식과 공통된 목적 달성을 위한 상호 이해와 노력이 필요하다. 최종태(2003)는 20세기 이후의 경제여건에서는 노사관계에 대한 많은 연구결과에서 살펴볼 수 있는 것과 같이 노동자들의 자발적인 협력과 지속적인 노력없이 조직의 생산성을 기할 수 없다고 말하였다. 조직을 구성하는 자본, 노동, 경영이 조화가 되어 노동자가 기업경영에 참여하고 적절한 임금과 근로여건을 확보하는 것을 제도화한다면 노사관

계의 대립성, 이중성이 존재할 이유가 없을 것이라고 하였다. 사실 노사관계의 특성으로 언급했던 이중성과 협력성은 같은 맥락에서 분류 할 수 있다. 이중성 중 협력의 크기가 대립적 성향보다 커지게 되면 노사관계의 협력성이 나타난다고 볼 수 있는 것이다. 이창규(1994)는 생산적 노사관계의 정립방향 및 노동정책 문제에서 이와 같은 노사관계의 유형별 특징을 아래와 같이 4가지로 세분화하였다.

[표 2-3] 노사관계의 유형별 특징

구 분	개별적 노사관계	경쟁적 노사관계	협력적 노사관계	신협력적 노사관계
당 사 자	사용자	사용자 및 사용자 단체 노조 및 노조 단체	사용자 및 사용자 단체 노조 및 노조단체	주로 내셔널 레벨노조와 사용자 단체 및 정부
중심이슈	노 동	경제성 원리 생활성 원리	분배몫의 확대	경제현황과 이해조정
노조태도	-	대립적 경쟁적 노사관계	협력적 노사관계	협력적 노사관계
조 정 메커니즘	사용자 전체 은혜적 관리	교섭과 집단행동	노사협조 경영참여	노사정 협조 각 계층 부문 정책참여

위에서 분류된 노사관계에서도 확인할 수 있지만 경쟁적이고 대립적인 노사관계는 노동자와 노동조합의 참여가 배제되는 갈등이 유발되고 상호 불신과 대립으로 조직의 인사 및 경영활동 등에 부정적인 영향을 미치게 된다. 하지만 협력적 노사관계는 노동자와 사용자와의 참여와 협력이 커지게 되어 노사간 신뢰가 구축되고 활발한 파트너십의 노사관계가 형성되어 조직의 경영환경에서 경쟁력과 생산성을 자연스럽게 높이게 된다.

2. 노사협력의 개념

앞에서 살펴본 노사관계 중 하나인 협력적 노사관계는 연구의 방향 또는 목적에 따라 그 의미와 정의를 달리하고 있는데, Nadler, L과 Nadler, Z(1989)는 노사협력이란 노사 간 문제해결을 위해 공동노력을 기하는 것이며, 이를 통해 상호이익이 되는 방향으로 변화를 추구하는 것으로 정의하고 있다. Cooke(1985)는 노사협력 시에 얻는 이익이 비용을 초과하고 전통적 적대관계로 얻을 수 있는 순이익과 최소한 동등할 때 노사가 협력전략을 선택한다는 분석을 언급하였다. 또한 노사협력은 노사 당사자에게 작업성과의 커짐에 대해 분배가 이루어진다는 전제 하에 작업성과를 증대시키고 책임을 상호 공유하는 것으로 말하였다. 결과적으로 협력적 노사관계는 노사의 상호 이득을 위해 공동으로 노력하는 것이라 볼 수 있다.

위에서 살펴본 바와 같이 협력적 노사관계를 정리해보면 아래와 같은 의미를 포함하고 있다. 첫째, 노사간의 문제해결을 위해 노사 공동으로 상호이익이 되는 변화를 유도하는 것이며, 하나 이상의 공동목표를 설정하고 목표달성을 위해 공동으로 방법을 모색하는 것이라 하겠다. 둘째, 노사간의 상호 협력적 관계를 유지하기 위해 생기는 불가피한 갈등의 구조를 임금인상, 근로조건의 개선 등 경영성과의 합리적인 배분을 통해 양자의 입장을 조정하여 대립과 분쟁이 발생하지 않도록 안정적인 노사관계를 유지하는 것이라 할 수 있다. 또한 Deery & Iverson(2005)은 협력적 노사관계 형성에 미치는 선행요인과 조직성과에 관한 연구를 통해 경영관련 요인, 노조관련 요인, 개인관련 요인으로 세부 요인을 3가지로 구분하였다.

첫째 경영관련 요인으로 정보공유, 노동조합의 사업 및 프로젝트 추진

에 대한 도움, 의사소통, 성과분배에 대한 절차의 공정성을 들었으며 둘째, 노동조합의 요인으로는 단체교섭의 접근방법, 조합원들의 요구와 관심에 대한 민감도, 노조의 내·외부적 수단성을 언급하였다. 마지막으로 개인관련 요인으로는 개인의 협력에 대한 신뢰, 좋은 관계에 대한 확신을 언급하였다. 언급된 선행요인들을 통해 협력적 노사관계가 형성되고 이는 조직과 노동조합의 몰입으로 이어져 조직의 생산성, 고객에 대한 서비스의 질에 정(+)¹의 영향을 미치고 결근율에는 부(-)²의 영향을 미친다고 하였다. 결국 사용자의 자발적 정보공유 등의 협력적 노사관계 형성은 노동조합과의 정보 불균형, 비대칭성을 해소하여 근로자들로 하여금 기업의 경영여건 및 현황을 현실적으로 이해할 수 있게 하여 노사간 신뢰가 증진되고 공동체 의식을 함양할 수 있는 효과를 얻을 수 있다.

위에서 살펴본 바와 같이 협력적 노사관계는 노동조합과 사용자 모두에게 긍정적인 영향을 미칠 수 있다고 본다. 근로자는 협력적 노사관계를 통해 조직몰입과 직무만족을 높일 수 있으며 근로조건을 개선할 수 있고 조직은 근로자의 결근, 지각, 이직률 등을 감소시켜 이윤 등 생산성을 향상시킬 수 있다.

Cooke(1985)는 사용자가 조직내 노사관계를 대립적 관계에서 협력적 관계로 변화하고자 하는 근로자의 요구를 파악하여 협력적인 노사관계로 전환시키는 노력이 있을 때 노사간의 협력관계가 형성된다고 하였다. 협력적 노사관계는 사용자가 노동조합과 근로자들의 신뢰를 얻기 위하여 기존의 노무관리 방식을 개선하는데부터 시작된다고 볼 수 있다.

공정하고 지속 가능한 경영, 합리적인 보상체계, 경영정보의 공개, 사용자와 근로자간의 활발한 의사소통 등에 대한 노력이 기존의 노무관리 방식을 변화시키는 것이라 할 수 있다. 하지만 이런 협력적 노사관계를 추진한다고 해서 성과배분에 대한 노사간의 입장과 대립 그 자체가 완전히

사라진다고는 볼 수 없다. 노사 모두 합리적인 방향을 가지고 상호 신뢰 관계를 기반으로 성과배분을 추구하지만 결국 사용자가 만들어 놓은 협력적 관계로 노사양측이 보다 나은 방향으로 작용되도록 유도하는 메커니즘이 작동된다고 보는 것이다.

Cooke는 대립적 노사관계에서는 사용자만의 노력으로 이익이 발생되고 그 이익과 관련된 분배에 대해 노동조합과 투쟁한다고 언급하였다. 그러나 협력적 노사관계에서는 이익을 만들 때 그 역할, 책임과 노력에 대해 노사가 어느 정도 분담을 통해 이루어진다는 것이다.

3. 선행연구 검토

최근 세계경제와 무역시장의 급변한 변화로 인해 국가간 경쟁이 시간이 흘러갈수록 치열해 지고 있다. 이에 따라, 대립적 노사관계의 한계가 드러나고 있으며 갈등의 노사관계로는 국제 경쟁에서 살아남을 수 없음을 노사가 모두 인식하면서 노사관계가 대립적인 관계가 아니라 협력을 통한 공동운명체라는 인식의 변화가 나타나게 되었다. 따라서 참여, 협력적 노사관계가 대두되었고 대립이 아닌 협력, 투쟁과 갈등이 아닌 화합과 공존으로 그 형태가 변화하고 있다.

Snape & Chan(2000)은 노동조합의 몰입과 조직의 몰입은 유의한 상관 관계를 보이며, 노조몰입과 조직몰입에 대한 결정요인은 서로 상이하기 때문에 노사간의 경쟁은 필요하지 않으며, 협력적 노사관계 형성만이 노조몰입과 조직몰입의 유일한 선행요인이 될 수 있다고 하였다. 또한 Angle & Perry(1986)는 협력적 노사관계는 노조 및 조직몰입 모두를 유인하며 이중몰입을 더 높게 하여 조직의 노동조합 참여를 유발시킨다고 하였다.

Dastmalchian, Blyton & Adamson(1989)은 노사관계와 조직유효성의 관계에서는 노사안정성의 중요성을 강조하면서 노사관계가 조화 및 책임 지향적일수록 과업, 이직률에 대한 안정성이 높아지고 대립적이거나 투쟁성이 강할수록 안정성이 낮아진다고 하였다.

Pearlstein(1988)은 협력적 노사관계는 조직의 생산성과 효율성에 정(+)의 영향을 미치며 상품과 서비스의 질을 향상시킨다고 주장하였고 Harrison & Martocchio(1998)는 협력적 노사관계가 결근, 지각, 이직률 등 조직의 생산성에 적지 않은 영향을 미치는 요인들에 긍정적인 영향을 미친다고 주장하였다.

이원덕(1997)은 세계화와 정보화 시대에 노사협력을 통한 이익은 예전에 비해 매우 크며 노사의 협력만이 근로자의 고용안정과 삶의 질을 보장할 수 있으며 조직의 성장과 발전에도 큰 영향을 미친다고 하였다.

이와 더불어, 하종명(1996)은 노사관계가 안정적이고 협력적일수록 조직의 유효성이 높게 나타난다고 하였으며, 엄동욱, 이정일, 김태정(2009)은 협력적 노사관계는 인적자원관리의 혁신을 통해 조직성장에 긍정적인 영향을 미치지만 대립적 노사관계는 조직성장에 미치는 영향이 뚜렷하지 않고 제한된 영역에서만 영향이 있다고 하였다.

이러한 선행연구들을 살펴볼 때 협력적 노사관계가 조직의 생산성에 직, 간접적으로 긍정적인 영향을 미치고 있음을 확인할 수 있었으며 이를 바탕으로 노사관계가 좋거나 상호 협력적인 경우 조직 생산성에 어떤 영향을 미치는지 실증 분석한다.

제 3 장 연구설계 및 분석방법

제 1 절 연구의 자료

본 연구에서는 노동조합 복수노조 여부, 상급단체 가입여부 등 노동조합이 갖는 특성이 조직의 생산성에 어떤 영향을 미치는지 실증적으로 분석하는 것을 목적으로 한다. 이를 위해 한국노동연구원의 「사업체 패널조사 (Workplace Panel Survey : 이하 WPS)」를 활용하였다.

WPS는 우리나라의 노동수요와 고용구조 및 기업의 인적자원 관리체계, 노사관계 실태 등을 체계적으로 파악하여 노동시장 정책을 수립하는데 있어서 기초자료로 활용하기 위하여 사업체단위 실태조사를 패널화하여 격년으로 실시하고 있다.

복수노조가 허용된 2011년 7월 이후 2012년과 2014년 두 차례 자료가 수집되었으며 2012년에 조사된 WPS 2011은 복수노조가 설립된 이후 1년이 채 경과하지 않은 기간에 만들어진 자료로 분석에 충분하지 않다고 판단했다. 따라서 최신 자료에 해당하는 사업체 패널 「WPS 2013」을 활용하여 본 연구를 시행하였다. WPS 2013은 민간부문 1,656개와 공공부문 119개 사업장을 대상으로 최종적으로 조사가 이루어졌다. 이 중 노동조합이 있는 666개의 사업장을 대상으로 복수노조 여부와 상급단체 가입여부, 노사관계에 대해 조사하여 본 연구를 시행하고자 한다.

제 2 절 가설설정 및 연구모형

노동조합의 기업성과에 대한 영향과 관련하여 부정적인 측면을 나타낸 독점적 노동조합모형(monopsony unionism)과 이와 달리 조직의 생산성에 긍정적인 영향을 미친다는 집단적 의사표현모형(collective voice model)의 서로 상반된 이론적인 관점이 있다. 이와 같은 이론은 노동조합이 갖는 특성이 조직에 어떤 형태로든 영향을 미친다는 점을 시사하고 있다. 본 연구의 목적은 노동조합의 여러 가지 특성 중 상급단체 가입여부와 사업장내 복수노조 유무에 따른 조직 생산성에 어떤 영향을 미치는지 분석하는 데 그 목적이 있다. 즉, 사업체 패널에서 제공하는 민간기업과 공공기관을 연구 대상으로 설정한 후, 노동조합이 있는 기업과 공공기관을 대상으로 노동조합 상급단체 가입여부 및 복수노조 유무를 확인한다. 상급단체 가입이 되어 있는 기업의 경우 어떤 상급단체에 가입되어 있는지를 확인하고 복수노조의 경우는 가입된 노동조합의 수를 확인한다. 이에 따라 설정된 본 연구의 가설과 분석틀은 아래와 같다.

가설 1. 사업장의 복수노조 유무는 조직 생산성에 영향을 미칠 것이다.

가설 1-1. 사업장내 복수노조가 있을 경우 조직 1인당 매출액에 긍정적(+)인 영향을 미칠 것이다.

가설 1-2. 사업장내 복수노조가 있을 경우 조직의 노동생산성에 긍정적(+)인 영향을 미칠 것이다.

가설 2. 노동조합의 상급단체 가입여부는 조직 생산성에 영향을 미칠 것이다.

가설 2-1. 노동조합의 상급단체 가입은 조직 1인당 매출액에 부정적(-)인

영향을 미칠 것이다.

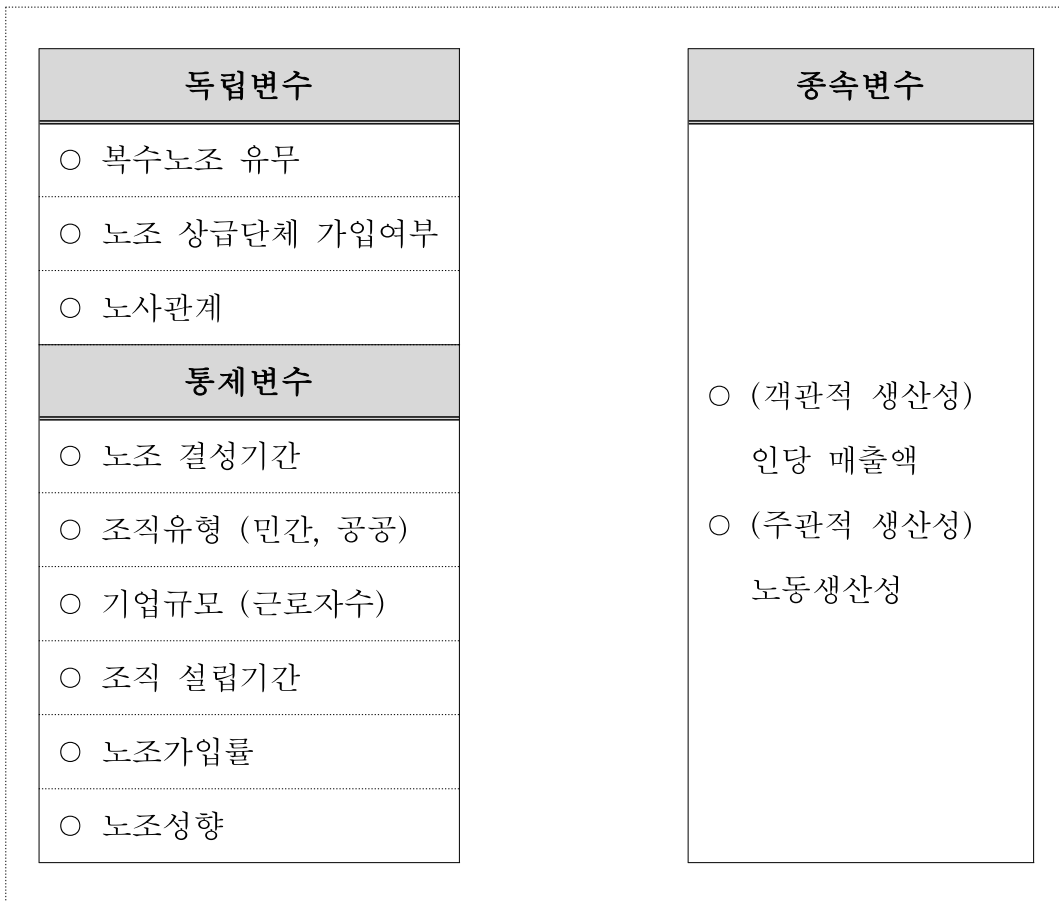
가설 2-2. 노동조합의 상급단체 가입은 조직의 노동생산성에 부정적(-)인 영향을 미칠 것이다.

가설 3. 노동조합과 사측과의 관계는 조직 생산성에 영향을 미칠 것이다.

가설 3-1. 노사관계가 좋거나 상호 협조적일 경우 조직 1인당 매출액에 긍정적(+)인 영향을 미칠 것이다.

가설 3-2. 노사관계가 좋거나 상호 협조적일 경우 조직의 노동생산성에 긍정적(+)인 영향을 미칠 것이다.

[그림 3-1] 연구모형



제 3 절 변수의 측정 및 분석방법

1. 변수의 측정

1) 독립변수

독립변수는 노동조합의 다양한 특성 중 복수노조 유무와 노조의 상급단체 가입여부, 노사관계를 사용하였다. 복수노조는 '11. 7월 노동법 개정과 더불어 여러가지 형태로 나타나고 있다. 무노조 사업장에서 신생노조가 설립된 경우, 산별노조지부에 만들어진 기업별 노조, 기존 노동조합 내 분열에 의한 복수노조 설립 등 다양한 형태를 보이고 있다.

본 연구에서 복수노조 유무는 조직의 사업장 내 노동조합의 수를 통해 복수노조 유무를 판별하였고 사업장내 2개 이상의 노동조합이 구성되어 있으면 복수노조로 보고 1, 복수노조로 구성되어 있지 않고 단일노조로 구성되어 있으면 0으로 구분 하였다.

다음으로 사업장의 노동조합이 상급단체(한국노총, 민주노총, 국민노총)에 가입되어 있으면 1, 어떤 상급단체에도 가입하지 않은 미가맹의 경우에는 0의 값으로 구분 하였다.

또한 노동조합과 사측과의 관계는 아래의 [표3-1]과 같이 노사간 약속 이행, 근로조건에 대한 중요한 부분에 대한 노사간 공동협의 정도 등에 대해 노사관계 상태 설문조사를 통해 확인하였다.

「노사간 사소한 일로 자주 다툰다」 라는 설문의 경우 약속이행, 공동협의 설문과 일관성을 유지하기 위해 설문결과를 역으로 변환하여 타 설문항목의 결과값과 합산 후 평균값을 산출하여 사용하였다. 설문항목은 「WPS 2013」 노사관계(유노조 사업장) 노동조합 일상 활동 및 노동조

합 현황을 활용하였다.

[표 3-1] 노사관계 상태 설문항목

구 분	① 전혀 그렇지 않다	② 그렇지 않다	③ 보통 이다	④ 그렇다	⑤ 매우 그렇다
노사는 서로 약속을 잘 지킨다.					
근로조건의 중요한 변화는 대부분 노사가 공동으로 협의한다.					
노사는 사소한 일로도 자주 다툰다.					

2) 통제변수

조직의 생산성에 영향을 미칠 수 있는 조직의 환경 변수를 통제변수로 설정하였다. 통제변수로는 조직규모, 조직유형(민간, 공공), 회사연령(조직 설립기간), 노조연령(노조 결성기간), 노조가입률, 노조성향을 반영하였다.

조직규모의 크기 즉 근로자수에 따라 노동조합의 구성, 역할, 노사관계 등 다양한 특징이 나타내기 때문에 통제가 필요하다고 판단하여 조직규모(종업원 수)를 통제변수로 두었다. 또한 조직이 민간조직인지 공공조직인지에 따라 조직의 근무여건, 분위기 등의 뚜렷한 차이가 있어 노동조합의 특성이 크게 달라지기 때문에 조직유형을 공공과 민간으로 구분하

여 통제변수로 사용하였다.

회사연령과 노조연령 변수는 노동조합 영향 혹은 효과에 관련된 연구에 자주 사용되는 통제변수 중 하나이다. 회사의 연령 즉 설립년도가 오래 될수록 안정적인 회사로 판단되고 성장성이 둔화되어 1인당 매출액, 당기순이익 등의 생산성이 설립년도가 짧은 회사보다 일시적으로는 낮을 수 있다. 같은 맥락에서 노조연령 변수도 회사연령 변수와 더불어 통제변수로 사용하였다.

또한 노조에 얼마나 많은 근로자가 가입이 되어 있는지에 대한 비율이 노조가입률인데 가입률이 높고 낮음에 따라 노조특성에 적지 않은 영향을 미치고 노사관계, 노조성향, 조직 생산성에 직·간접적으로 영향을 줄 수 있어 통제변수로 사용하였다.

국내연구 중 이명기, 이시환, 김진산(2014)은 노조가입비율이 기업가치에 부정적인 영향을 미친다는 가설을 검증하면서 노조가입비율이 노조의 조직 장악력 정도로 볼 수 있어 조직에 영향을 줄 수 있다고 언급하였다. 또한 노조가입비율은 노조가입인원 수를 종업원 수로 나누어서 변수로 사용했고 본 연구에서도 동일한 방법으로 적용하였다.

노조성향은 노동조합이 회사와 적대적 관계 여부에 있는지와 관련하여 [표 3-2]의 설문항목 결과를 사용했다. 설문항목은 「WPS 2013」 노사관계(유노조 사업장) 노동조합 일상 활동 및 노동조합 현황을 활용하였다.

[표 3-2] 노조성향 설문항목

구 분	① 전혀 그렇지 않다	② 그렇지 않다	③ 보통 이다	④ 그렇다	⑤ 매우 그렇다
노사는 서로 적대적이다.					

3) 종속변수

노동조합의 영향, 효과를 분석하는데 있어 자주 사용되는 변수가 바로 생산성 변수이다. 생산성 변수는 어떤 요인 혹은 영향으로 인해 어떤 부분이 나아졌는지 확인 할 수 있는 좋은 변수이기 때문에 많은 연구자들을 통해 그리고 다양한 지표를 통해서 생산성 변수를 나타내고 있다.

국내 연구를 살펴보면 조민수(2007)는 1인당 노동생산성 변수를 사용하면서 매출액을 종업원 규모로 나누어서 적용하였고 고영우, 남준우(2013)는 생산성 지표로 1인당 매출액 변수를 사용하면서 매출액을 전체 근로자수로 나누어서 활용하였다.

남성일, 전재식(2013)은 노동조합이 기업의 생산성을 높이는가? 라는 연구에서 기업의 생산성 부분을 매출액을 활용하여 연구를 진행하였다.

생산성은 어떤 재화를 생산하는데 투입된 생산요소의 양에 대한 산출량의 비율로 일반적으로 구해진다. 따라서 생산성은 생산과정에서 생산요소를 얼마나 적절하게 효율적으로 활용하였는가의 정도를 계량적으로 나타낸 것을 볼 수 있다.

또한 혁신활동 및 신기술도입에 대한 노력, 유연근무제 등 근로시간을 탄력적으로 운영하여 동종업계 평균대비 업무효율성, 노동생산성이 얼마나 높은편인지 낮은편인지 사업장 내 근로자가 인식하는 정도도 생산성의 범위로 볼 수 있다 다만, 위에서 언급한 인당 매출액과 달리 계량적으로 나타낼 수 없기 때문에 설문조사를 통해 기업의 주관적 생산성으로 분류할 수 있다.

본 연구에서는 조직 생산성의 세부지표로 계량화가 가능한 1인당 매출액을 객관적 생산성으로 사용하였고 설문조사를 통해 동종업계 대비 생산성이 높고 낮은지를 비교하는 노동생산성 지표를 주관적 생산성으로

사용하였다.

매출액은 기업의 주요 영업 또는 경상적 활동을 통해 얻은 수익으로서 상품 등의 판매 또는 용역의 제공으로 얻어진 금액을 말한다. 또한 주관적 생산성으로 사용된 노동생산성은 근로자가 본인이 속한 조직이 동종업계 평균대비 생산성이 높고 낮음을 근로자들의 주관적 인식과 판단을 가지고 평가한 것을 조직 생산성으로 활용하였다.

위에서 언급한 설문항목은 표 3-3과 같으며 동종업체 평균에 비하여 노동생산성이 낮은편인지 높은편인지 조사해 독립변수로 사용하였다. 설문조사 중 ⑥해당없음, ⑦모름 항목은 분석 시 제외하였다.

[표 3-3] 노동생산성(주관적 생산성) 설문항목

노 동 생 산 성	① 동종업체 평균에 비하여 매우 낮다.
	② 동종업체 평균에 비하여 낮은 편이다.
	③ 동종업체와 비슷하다.
	④ 동종업체 평균에 비하여 높은 편이다.
	⑤ 동종업체 평균에 비하여 매우 높다.
	⑥ 해당없음
	⑦ 모름

[표 3-4] 변수 정의

변수명		정의
종속변수	1인당 매출액 (객관적 생산성)	근로자 1인당 조직 매출액의 자연로그값
	노동생산성 (주관적 생산성)	동종업종 평균에 비해 노동생산성의 높고 낮음에 대한 설문조사 (1=매우 낮다, 5=매우 높다)
독립변수	복수노조 유무	1=복수노조 (2개 이상의 노조 구성) 0=단일노조
	상급단체 가입여부	1=가입 (한국노총, 민주노총, 국민노총) 0=미가입
	노사관계	노사 약속이행, 공동협약 등의 상호관계에 대한 설문조사 (1=전혀 그렇지 않다, 5=매우 그렇다)
통제변수	노조 결성기간	노동조합 결성기간의 자연로그값
	조직유형	1=민간기업, 0=공공기관
	조직규모	근로자수의 자연로그값
	조직연령	조직 설립기간의 자연로그값
	노조가입률	근로자수를 전체 근로자수로 나눈 비율
	노조성향	노사관계의 적대적 여부에 대한 설문조사 (1=전혀 그렇지 않다, 5=매우 그렇다)

2. 분석방법

회귀분석은 행정학, 사회과학분야 등에서 가장 강력하고 많이 사용되는 분석으로 통계의 꽃이라고도 불리운다. 회귀분석은 독립변수가 종속변수에 어떤 영향을 미치는지 두 변수간 인과관계를 분석하는 기법이다.

본 연구에서는 독립변수인 복수노조 유무, 노동조합의 상급단체 가입여부, 노사관계가 종속변수인 1인당 매출액(객관적 생산성), 노동생산성(주관적생산성)에 미치는 영향을 분석하고자 다중 회귀분석을 사용하였다.

또한 변수간 상관관계 분석을 통하여 하나의 변수가 다른 변수와 상관성이 있는지, 두 개 이상의 변수에서 한 변수가 변화함에 따라 다른 변수가 어떻게 변화하는지를 알아보고 관계가 있다면 어느 정도의 상관성이 있는지, 강도와 방향은 어느 정도 되는지를 알아보았다.

제 4 장 실증연구 분석

제 1 절 기초통계분석

1. 기술적 통계분석

2013년 사업체 패널조사 「WPS 2013」는 표 4-1과 같이 일반사업장 1,562곳(88.0%), 전기가스수도업 18곳(1.0%), 금융보험업 48곳(2.7%), 통신업 28곳(1.6%), 공공부문 119개(6.7%) 기관이 참여하여 총 1,775개 사업장이 설문조사에 참여하였다. 전체 사업장 중 민간기업이 1,656곳(93.3%), 공공기관이 119곳(6.7%)을 구성하였다.

[표 4-1] 사업장 구분

구 분		사업체 수	비율 (%)
민간	일반사업장	1,562	88.0
	전기가스수도업	18	1.0
	금융보험업	48	2.7
	통신업	28	1.6
공공	공공기관	119	6.7
합 계		1,775	100.0

위에서 언급한 사업장을 한국 표준산업 분류코드 9차에 따라 분류하면 표 4-2와 같으며 제조업 740곳(41.7%), 건설업 102곳(5.7%), 도매 및 소매업 117곳(6.6%), 운수업 163곳(9.2%), 교육 서비스업 113곳(6.4%) 등

총 17개 분류, 1,775곳의 사업장으로 구분 지을 수 있다.

[표 4-2] 산업분류코드(9차)에 따른 대분류

구 분	사업체 수	비율 (%)
제조업	740	41.7
전기, 가스 및 수도사업	25	1.4
하수폐기물 처리, 원료재생/환경복원업	12	0.7
건설업	102	5.7
도매 및 소매업	117	6.6
운수업	163	9.2
숙박 및 음식점업	31	1.7
출판, 영상, 방송통신 및 정보서비스업	65	3.7
금융 및 보험업	62	3.5
부동산업 및 임대업	9	0.5
전문, 과학 및 기술 서비스업	104	5.9
사업시설관리 및 사업지원 서비스업	76	4.3
공공행정, 국방 및 사회보장 행정	8	0.5
교육 서비스업	113	6.4
보건 및 사회복지 서비스업	102	5.7
예술, 스포츠 및 여가관련 서비스업	21	1.2
협회 및 단체, 수리/기타 개인 서비스업	25	1.4
합 계	1,775	100.0

WPS 2013에 참여한 사업체 중 노동조합 결성여부는 표 4-3과 같으며, 노동조합이 결성되어 활동중인 사업체는 666곳(37.5%), 결성되어 있지 않은 사업체는 1,101곳(62.0%), 노동조합이 결성되었지만 활동이 중단된 휴면 노조는 8곳(0.5%) 이다. 휴면노조는 노동조합의 활동이 중단 상태이므로 본 연구에서는 별도로 구분 짓고 「유노조(노동조합 있다)」분

류에서 제외하고 분석하였다.

[표 4-3] 노동조합 결성여부

구 분	사업체 수	비율 (%)
있 다	666	37.5
없 다	1,101	62.0
휴면노조	8	0.5
합 계	1,775	100.0

사업체별 노동조합의 수는 표 4-4와 같으며 노동조합이 1개인 단일노조 사업체는 580곳(87.1%)으로 가장 높은 비율을 차지하며, 2개인 사업체는 81곳(12.2%), 3개인 사업체는 3곳(0.5%), 4개 이상의 사업체는 2곳(0.3%)으로 나타났다. 노동조합이 2개 이상인 복수노조는 총 86곳으로 전체 유노조 사업체 중 약 12.9%를 차지했다.

[표 4-4] 노동조합의 수

구 분	사업체 수	비율 (%)
노조 1개	580	87.1
노조 2개	81	12.2
노조 3개	3	0.5
노조 4개 이상	2	0.3
합 계	666	100.0

노동조합이 상급단체에 가입한 현황은 표 4-6과 같으며 총 666개의 사업체 중 상급단체에 가입한 사업체는 548곳(82.3%)이며, 상급단체에 가입하지 않은 사업체는 117곳(17.7%), 기타 1곳(0.2%)이 있었다. 노동조합이 가입한 상급단체를 분류해 보면 한국노총이 344곳(51.7%)으로 절반 이상을 차지하고 가장 많았으며, 뒤를 이어 민주노총이 199곳(29.9%)이었고, 제3노총(국민노총)이 5곳(0.8%)이 있었다.

[표 4-5] 노동조합이 가입한 상급단체

구 분	사업체 수	비율 (%)
한국노총	344	51.7
민주노총	199	29.9
제3노총(국민노총)	5	0.8
미가맹	117	17.6
기 타	1	0.2
합 계	666	100.0

노동조합이 있는 유노조 사업체 666곳과 복수노조가 있는 사업체 86곳을 대상으로 제 9차 한국산업분류 체계를 활용하여 업종별로 분류했더니 표4-6과 같은 결과가 나왔다. 먼저 유노조 사업체의 경우, 제조업(232곳, 34.8%)이 가장 높은 비율을 차지했고 다음 순으로 운수업(135곳, 20.3%), 교육 서비스업(46곳, 6.9%)이 그 뒤를 이었다.

복수노조의 경우, 유노조 경우와 비슷하게 운수업(33곳, 38.4%)이 가장 높은 비율을 차지했고 그 다음으로 제조업(13곳, 15.1%), 보건 및 사회복지 서비스업(8곳, 9.3%)이 그 뒤를 이었다.

[표 4-6] 유노조 및 복수노조의 산업분류

구 분 [①사업체 수(곳), ②비율(%)]	유노조		복수노조	
	①	②	①	②
제조업	232	34.8	13	15.1
전기, 가스 및 수도사업	15	2.3	2	2.3
하수폐기물 처리, 원료재생/환경복원업	4	0.6	-	-
건설업	13	2.0	1	1.2
도매 및 소매업	26	3.9	1	1.2
운수업	135	20.3	33	38.4
숙박 및 음식점업	13	2.0	3	3.5
출판, 영상, 방송통신 및 정보서비스업	26	3.9	-	-
금융 및 보험업	26	3.9	4	4.7
부동산업 및 임대업	2	0.3	1	1.2
전문, 과학 및 기술 서비스업	46	6.9	2	2.3
사업시설관리 및 사업지원 서비스업	12	1.8	4	4.7
공공행정, 국방 및 사회보장 행정	8	1.2	-	-
교육 서비스업	46	6.9	8	9.3
보건 및 사회복지 서비스업	41	6.2	8	9.3
예술, 스포츠 및 여가관련 서비스업	15	2.3	4	4.7
협회 및 단체, 수리/기타 개인 서비스업	6	0.9	2	2.3
합 계	666	100	86	100

노동조합이 있는 사업체 중 노사관계 상태는 여러가지 측면에서 고려되어야 하지만 본 연구에서는 노사 간 약속이행 여부, 근로조건의 중요한 변화에 대해 노사간 공동 협의여부 등 3개 항목을 바탕으로 노사관계의 상태를 알아보았다. 표 4-7에서 언급된 바와 같이 노사관계의 상태에 대해 긍정적인 답변(그렇다, 매우 그렇다)을 했던 비율은 약 66.8%였고 부정적인 답변(그렇지 않다, 전혀 그렇지 않다)을 했던 비율은 6.6%였다.

[표 4-7] 노사관계 상태

구 분			① 전혀 그렇지 않다	② 그렇지 않다	③ 보통 이다	④ 그렇다	⑤ 매우 그렇다	합계
A	노사는 서로 약속을 잘 지킨다.	사업체수	7	32	203	376	48	666
		비율(%)	1.1	4.8	30.5	56.5	7.2	100
B	근로조건 의 중요한 변화는 대부분 노사가 공동으로 협약한다.	사업체수	12	33	188	371	62	666
		비율(%)	1.8	5.0	28.2	55.7	9.3	100
C	노사는 사소한 일로도 자주 다툼다.	사업체수	143	333	143	42	5	666
		비율(%)	16.4	52.9	24.0	6.0	0.8	100
합 계 ¹⁾ (사업체수)			24	107	534	1,080	253	1,998
평 균 (%)			1.2	5.4	26.7	54.1	12.7	100.0

노사간의 서로 적대적이다 라는 설문조사를 통해 노조성향을 확인하였다. 분석결과는 표 4-8과 같으며, 전혀 그렇지 않다 라고 답변한 사업체가 143곳(21.5%)을 차지하였으며, 그렇지 않다 라고 답변한 사업체는 333곳(50.0%)으로 가장 높은 비중을 차지하였다. 이외에도 보통이다 라고 답변한 사업체는 43곳(21.5%)이었으며 그렇다 라고 답변한 사업체는 42곳(6.3%)이 있었으며 매우 그렇다 라고 답변한 사업체는 5곳(0.8%)이었다. 전체적으로 노조성향이 적대적이기 보다는 우호적이라는 것을 확인할 수 있었다..

1) C 설문의 경우 “①전혀 그렇지 않다”라고 응답한 사업체가 A, B의 설문에 대해서는 “⑤매우 그렇다”와 동일한 의견으로 볼 수 있어 합계 산출시 역 변환하여 산출하였다.

[표 4-8] 노조성향 (적대적여부)

구 분		① 전혀 그렇지 않다	② 그렇지 않다	③ 보통 이다	④ 그렇다	⑤ 매우 그렇다	합계
노사는 서로 적대적이다.	사업체수	143	333	143	42	5	666
	비율(%)	21.5	50.0	21.5	6.3	0.8	100

중속변수로 사용하는 노동생산성은 1인당 매출액처럼 계량화된 지표가 아니라 근로자가 해당 조직의 노동생산성이 동종업계 대비 높은지 낮은지를 5점 척도로 설문조사를 통해 비교한 주관적 생산성 변수이다. 표 4-9에서 보는 바와 같이 노동생산성이 동종업계 평균대비 비슷하다라고 답변한 조직은 416곳(70.0%)으로 가장 많았으며, 매우 낮거나 낮은편이라고 한 조직은 48곳(8%), 매우 높거나 높은편이라고 한 조직은 130곳(21.9%)로 분석되었다.

[표 4-9] 동종업계 평균대비 노동생산성(주관적 생산성)

구 분	사업체 수	비율 (%)
매우 낮다	5	0.8
낮은편이다	43	7.2
비슷하다	416	70.0
높은편이다	121	20.4
매우 높다	9	1.5
합 계	594	100.0

[표 4-10] 분석에 사용된 변수 종합

변수명		분석결과
종속 변수	1인당 매출액 (객관적생산성)	○최소값 : 0.3, 최대값 : 458,144.7 ○평균 : 6,881.7, 표준편차 : 35,155.7
	노동생산성 (주관적생산성)	(동종업계 평균대비 높고 낮은정도) ①매우 낮다(0.8%), ②낮은 편이다(7.2%), ③비슷하다(70.0%), ④높은편이다(20.4%), ⑤매우 높다(1.5%)
독립 변수	복수노조 유무	○노조 1개 단일노조 (580곳, 87.1%) ○노조 2개 이상 복수노조 (86곳, 12.9%)
	상급단체 가입여부	○상급단체 가입 有 (548곳, 82.3%) ○상급단체 가입 無 (118곳, 17.7%)
	노사관계	①매우 좋음(12.7%), ②좋음(54.1%), ③보통(26.7%), ④나쁨(5.4%), ⑤매우나쁨(1.2%)
통제 변수	노조연령 (결성기간, 년)	○최소값 : 4, 최대값 : 71 ○평균 : 25.13, 표준편차 : 12.34
	조직유형 (유노조 대상)	○민간조직 (547곳, 82.1%) ○공공조직 (119곳, 17.9%)
	기업규모 (종업원수, 명)	○최소값 : 18, 최대값 : 9,510 ○평균 : 603.69, 표준편차 : 996.88
	회사연령 (설립기간, 년)	○최소값 : 6, 최대값 : 133 ○평균 : 37.86 표준편차 : 17.75
	업종 (산업분류)	○제조업 232곳(34.8%), 운수업 135곳(20.3%) 교육 서비스업 46곳(6.9%) 등 17개 분류
	노조가입률 (%)	○최소값 : 0.16 최대값 : 100 ○평균 : 55.39 표준편차 : 26.74
	노조성향	(사측에 대한 적대적 여부) ①전혀 그렇지 않다(21.5%), ②그렇지 않다 (50.0%), ③보통이다(21.5%), ④그렇다(6.3%), ⑤매우 그렇다(0.8%)

2. 변수간 상관관계 분석

상관관계 분석은 연구에 사용되는 변수들 간의 관련정도를 분석하기 위해 사용되는 방법으로서 한 변수가 변화함에 따라 다른 변수가 어떻게 변화하는지와 같은 변화의 강도와 방향을 상관관계라 한다. 송지준(2017)은 상관관계의 정도는 0에서 ± 1 사이로 나타나며, ± 1 에 가까울수록 상관관계는 높아지고 0에 가까울수록 상관관계는 낮아진다.

즉 변화의 강도는 절대값에 1에 가까울수록 높고, 변화의 방향은 + 는 정의방향, - 는 음의방향이라고 하였다. 상관관계분석은 가설검증에 앞서 연구가설에 사용되는 측정변수들 간의 관계의 강도를 제시함으로써 변수들 간 관련성에 대한 윤곽을 보여준다.

또한 연구에서 가설에 제시되고 있지 않은 변수들에 대해서도 변수간의 관련성의 정도와 방향을 제시함으로써 상관성을 가늠할 수 있다. 본 연구에서 사용되는 변수들간의 Pearson 상관관계 분석결과는 표4-11과 같으며, 세부내용은 아래와 같다.

0.01 유의수준 하에서 유의한 관계가 있는 것은 조직유형과 노동조합 결성기간 등에서 상관관계를 보였다. 노동조합 결성기관과 노동조합의 상급단체에 가입유무가 0.206, 기업규모(근로자수)와 노동조합 결성기간은 0.189, 노동조합 가입률과 노동조합 결성기간은 0.153으로 값은 낮았지만 작은 상관관계를 보였다. 특히, 조직 설립기간과 노동조합 결성기간은 0.580의 높은 상관관계를 보였고, 노동조합 성향과 노사관계는 -0.640의 음의 높은 상관관계를 보였다. 본 연구에서 가설로 두고 0.01 유의수준 하에서 유의한 관계가 있는 것으로는 인당매출액과 복수노조 유무로 -0.123을 나타내었고, 노동생산성과 노사관계는 0.110을 나타내었고 회귀분석 및 가설검증을 통해 세부적인 관계를 알아보려고 하였다.

[표4-11] 변수들간의 상관관계 분석

구 분		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
1. 복수노조 유 무	상관계수	1										
	유의수준											
	N	666										
2. 노동조합 상급단체 가입유무	상관계수	-.072	1									
	유의수준	.065										
	N	665	665									
3. 노사관계	상관계수	-.051	.027	1								
	유의수준	.189	.485									
	N	666	665	666								
4. 노동조합 결성기간	상관계수	-.041	.206**	.166**	1							
	유의수준	.293	.000	.000								
	N	665	664	665	665							
5. 조직유형 (민간,공공)	상관계수	-.084*	.069	.011	.135**	1						
	유의수준	.030	.077	.786	.000							
	N	666	665	666	665	666						
6. 기업규모 (근로자수)	상관계수	.075	.039	.013	.189**	-.154**	1					
	유의수준	.054	.310	.741	.000	.000						
	N	666	665	666	665	666	666					
7. 조 직 설립기간	상관계수	.012	.126**	.176**	.580**	.123**	.193**	1				
	유의수준	.748	.001	.000	.000	.001	.000					
	N	666	665	666	665	666	666	666				
8. 노동조합 가 입 륜	상관계수	-.068	.139**	.141**	.153**	.040	-.172**	.008	1			
	유의수준	.078	.000	.000	.000	.307	.000	.836				
	N	666	665	666	665	666	666	666	666			
9. 노동조합 성 향	상관계수	.033	.047	-.640**	-.095*	.026	-.052	-.040	-.038	1		
	유의수준	.400	.222	.000	.014	.496	.182	.305	.325			
	N	666	665	666	665	666	666	666	666	666		
10.인당매출액 (객관적생산성)	상관계수	-.123**	-.019	.088*	-.015	.116**	-.009	-.063	-.028	-.042	1	
	유의수준	.006	.662	.048	.739	.009	.846	.159	.528	.343		
	N	509	509	509	508	509	509	509	509	509	509	509
11.노동생산성 (주관적생산성)	상관계수	-.085*	-.003	.110**	-.043	-.121**	.088*	-.036	-.048	-.084*	.148**	1
	유의수준	.038	.945	.007	.291	.003	.032	.381	.242	.041	.001	
	N	594	594	594	593	594	594	594	594	594	458	594

*. $p < 0.05$ (양쪽). **. $p < 0.01$ (양쪽).

제 2 절 회귀분석 및 가설검증

1. 가설검증 방향

회귀분석은 독립변수(영향을 주는 변수)가 종속변수(영향을 받는 변수)에 어떠한 영향을 미치는 지를 파악하기 위해 실시하는 분석이다. 즉 두 변수간의 인과관계를 분석하기 위함이다.

본 연구에서는 독립변수인 복수노조 유무, 노동조합 상급단체 가입여부, 노사관계, 노동조합 결성기간, 조직유형(민간, 공공), 노동조합 가입률 등이 종속변수인 조직의 생산성을 나타내는 인당 매출액(객관적 생산성)과 노동생산성(주관적 생산성)에 미치는 영향을 분석하고자 다중회귀분석을 시행하였고 가설검증을 위한 회귀식은 아래와 같다.

[그림 4-1] 회귀식

$$\begin{aligned} E1(E2) = & \beta_0 + \beta_1(\text{복수노조 유무}) + \beta_2(\text{노동조합 상급단체 가입여부}) \\ & + \beta_3(\text{노조성향}) + \beta_4(\text{노동조합 결성기간}) + \beta_5(\text{조직유형}) \\ & + \beta_6(\text{기업규모}) + \beta_7(\text{조직 설립기간}) + \beta_8(\text{노동조합 가입률}) \\ & + \beta_9(\text{노동조합 성향}) + \varepsilon \end{aligned}$$

* E1 : 1인당 매출액(객관적 생산성), E2 : 노동생산성(주관적 생산성)

회귀식 E1은 가설 1-1, 2-1과 3-1을 분석하기 위한 것이고, E2는 가설 1-2, 2-2와 3-2를 분석하기 위해 독립변수와 종속변수간의 다중회귀식이

다. 또한 다중 회귀분석에서 독립변수끼리 높은 상관관계가 존재한다면, 다중공선성이 발생할 가능성이 높다.

다중공선성이란 입력변수들 간의 상관관계가 높아, 회귀 분석 시 추정 회귀계수를 믿을 수 없게 되는 문제점이 발생하는 경우를 말한다. 이러한 다중공선성을 진단하는 방법으로 분산팽창계수(Variation Index Factor, VIF), 공차한계(Tolerance), 상태지수를 조사하는 방법 등이 있는데 본 연구에서는 분산팽창계수와 공차한계를 사용하였다.

또한 분산팽창지수(VIF)가 10보다 크거나 공차한계가 0.1보다 작으면 독립변수간 상관관계가 지나치게 높다고 볼 수 있어 다중공선성에 문제가 있다고 볼 수 있다.

2. 노동조합 특성이 인당매출액(객관적 생산성)에 미치는 영향

본 연구에서는 가설 1-1, 2-1, 3-1 을 세워 노동조합의 다양한 특성 중 복수노조유무, 노동조합의 상급단체 가입유무, 노사관계를 중심으로 조직 생산성, 즉 인당매출액에 어떤 영향을 주었는지를 분석하였다. 이에 대한 결과는 표 4-12와 같다.

다중회귀분석 결과를 살펴보면 독립변수와 종속변수 간의 상관관계는 0.218로 나타났으며, R제곱은 0.048로 나타났다. 이는 독립변수간 상관관계가 4.8% 수준임을 설명하고 있다. 더불어, F값은 2.768, $p=0.004$ 로 회귀선 모델에 적합한 것으로 나타났다.

Durbin-Watson의 통계량은 잔차에 대한 상관관계(잔차의 독립성)을 알아보기 위해 시행하는 것인데 그 수치가 0 또는 4에 가까울 경우 잔차들 간의 상관관계가 있어 회귀모형이 부적합함을 나타내고 2에 가까울수록 정상분포에 가까워 회귀모형이 적합함을 나타낸다. 또한 그 수치가 0에

가까울수록 양의 상관관계가 있고, 4에 가까울수록 음의 상관관계가 있음을 의미한다.

Durbin-Watson 값은 1.684로 나타났는데 그 수치가 2에 가깝고 0 또는 4와 가깝지 않으므로 잔차들 간에 상관관계가 없어 회귀모형이 적합하다고 해석된다.

다중공선성을 진단하는 공차한계(허용오차) 값은 0.563~0.961로 0.1보다 크고 분산팽창계수(VIF)는 1.041~1.776으로 10을 넘지 않아 다중공선성의 문제는 없다고 본다.

노동조합의 특성이 조직 생산성(인당 매출액, 객관적 생산성)에 영향을 미칠 것이라는 가설 1-1, 2-1, 3-1의 검증결과는 다음과 같이 나타났다.

복수노조가 있을 경우 조직 1인당 매출액에 긍정적인 영향을 미칠 것이라는 가설 1-1의 검증결과, t값이 -2.591($p = .010$)로 통계적 유의수준 하에서 영향을 미치는 것으로 나타났지만 t값이 음수값이 나옴에 따라 가설 1-1은 기각되었다. 즉 본 연구에서 세웠던 최초 가설과 달리 복수노조가 있을 경우 조직 1인당 매출액에 부정적인 영향을 미친다는 것을 알 수 있었다.

노동조합이 상급단체에 가입되어 있을 경우 조직 1인당 매출액에 부정적인 영향을 미칠 것이라는 가설 2-1의 검증결과, t값이 -0.596($p = .551$)로 나타나 t값이 ± 1.96 보다 작으며, p값이 0.05 이상이므로 통계적으로 유의미하지 않은 결과가 나왔다. 따라서 가설 2-1은 기각되었으며 노동조합의 상급단체 가입여부가 조직 1인당 매출액에 영향을 미치지 않는다는 것을 알 수 있었다.

또한 노사관계가 좋거나 상호 협조적일 경우 조직 1인당 매출액에 긍정적인 영향을 미칠 것이라는 가설 3-1 검증결과, t값이 2.220($p = .027$)로 통계적으로 유의수준 하에서 영향을 미치는 것으로 나타나 가설 3-1

은 채택되었다. 즉 노사관계가 좋거나 상호 협조적일 경우 조직 1인당 매출액에 긍정적인 영향을 미친다는 것을 알 수 있었다.

결과적으로 가설 1-1, 2-1은 기각되었으며, 가설 3-1은 채택되었다. 즉 노동조합의 특성 중 노사관계가 상호 협조적일 경우 조직 생산성(인당 매출액)에 긍정적인 영향을 미친다는 것을 알 수 있었으며 사업장내 복수노조가 있을 경우 인당 매출액에 부정적인 영향을 다소 미친다는 것을 알 수 있었다.

더불어, 독립변수 이외에 통제변수에 대한 영향을 살펴본 결과 조직유형과 조직연령이 통계적으로 유의수준 하에서 영향을 미칠 것으로 나타났다. 조직유형은 민간과 공공조직의 차이에 따라 인당매출액에 영향을 미치는가를 알아보려고 했는데 t값이 2.743(p= .006)로 민간 조직이 공공 조직에 비해 상대적으로 인당매출액에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 결과가 나왔다. 이는 공공조직이 민간조직에 비해 실제 매출액이 낮지 않지만 총 인원이 상대적으로 많아 인당매출액은 낮게 나타났다고 볼 수 있다. 조직연령은 조직의 설립기간을 로그값으로 변환하여 조직연령의 많고 적음에 따라 인당매출액에 영향을 미치는가를 알아보려고 했는데 t값이 -2.088(p= .037)로 나와 조직연령이 많을수록 인당매출액에 부정적인 영향을 미치는 것으로 결과가 나왔다. 조직연령이 많은 조직일수록 종업원수가 많고 기업규모가 큼에 따라 매출액 자체가 커도 인당매출액은 크지 않을 수 있다. 더불어, 조직연령이 높지 않은 기업이 초기 성장률이 큼에 따라 인당매출액이 상대적으로 크게 나타날 수 있다고 본다.

[표4-12] E1 다중회귀분석(가설 1-1, 2-1, 3-1)

구 분	비표준계수		표준화 계 수	t	유의 확률 p	공선성통계량		
	B	표준 오차	β			공차	VIF	
E1	상 수	2.338	.477		4.899	.000		
	복수노조 유 무	-.308	.119	-.116	-2.591	.010	.961	1.041
	상급단체 가입유무	-.065	.109	-.027	-.596	.551	.932	1.073
	노사관계	.061	.027	.129	2.220	.027	.563	1.776
	노조연령	.083	.195	.025	.428	.669	.578	1.730
	조직유형	.295	.107	.125	2.743	.006	.922	1.085
	기업규모	.088	.082	.050	1.078	.282	.872	1.146
	조직연령	-.486	.233	-.118	-2.088	.037	.602	1.661
	노조가입률	-.002	.002	-.045	-.991	.322	.915	1.093
	노조성향	.033	.057	.033	.584	.560	.580	1.723
F		2.768	p				.004	
R		.218	R제곱				.048	
수정된 R제곱		.030	Durbin-Watson				1.684	

※ 종속변수 : 인당매출액(객관적 생산성)

3. 노동조합 특성이 노동생산성(주관적 생산성)에 미치는 영향

본 연구에서는 가설 1-2, 2-2, 3-2 를 세워 노동조합의 다양한 특성 중 복수노조유무, 노동조합의 상급단체 가입유무, 노사관계를 중심으로 조직 주관적 생산성, 즉 노동생산성에 어떤 영향을 주었는지를 분석하였다. 이에 대한 결과는 표 4-13과 같다.

다중회귀분석 결과를 살펴보면 독립변수와 종속변수 간의 상관관계는 0.225로 나타났으며, R제곱은 0.051로 나타났다. 이는 독립변수간 상관관계가 약 5% 수준임을 설명하고 있다. 더불어, F값은 3.454, $p=0.000$ 로 회귀선 모델에 적합한 것으로 나타났다.

Durbin-Watson 값은 1.911로 나타났는데 그 수치가 2에 가깝고 0 또는 4와 가깝지 않으므로 잔차들 간에 상관관계가 없어 회귀모형이 적합하다고 해석된다.

다중공선성을 진단하는 공차한계(허용오차) 값은 0.574~0.968로 0.1보다 크고 분산팽창계수(VIF)는 1.033~1.742로 10을 넘지 않아 다중공선성의 문제는 없다고 본다.

노동조합의 특성이 조직 생산성(노동생산성, 주관적 생산성)에 영향을 미칠 것이라는 가설 1-2, 2-2, 3-2의 검증결과는 다음과 같이 나타났으며 인당매출액에 대한 영향과 유사한 결과가 나왔다.

복수노조가 있을 경우 조직의 노동생산성에 긍정적인 영향을 미칠 것이라는 가설 1-2의 검정결과, t값이 $-2.507(p = .012)$ 로 통계적 유의수준 하에서 영향을 미치는 것으로 나타났지만 t값이 음수값이 나옴에 따라 가설 1-2는 기각되었다. 즉 최초 가설과 달리 복수노조가 있을 경우 조직 노동생산성에 부정적인 영향을 미친다는 것으로 나타났다.

노동조합이 상급단체에 가입되어 있을 경우 조직 노동생산성에 부정적

인 영향을 미칠 것이다 라는 가설 2-2의 검정결과, t값이 0.399(p= .690)로 나타나 t값이 ± 1.96 보다 작으며, p값이 0.05 이상이므로 통계적으로 유의미하지 않은 결과가 나왔다. 따라서 가설 2-2은 기각되었으며 노동조합의 상급단체 가입여부가 조직의 노동생산성에 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다.

또한 노사관계가 좋거나 상호 협조적일 경우 조직 1인당 매출액에 긍정적인 영향을 미칠 것이다라는 가설 3-2 검정결과, t값이 2.199(p= .0278)로 통계적으로 유의수준 하에서 영향을 미치는 것으로 나타나 가설 3-2 채택되었다. 즉 노사관계가 좋거나 상호 협조적일 경우 노동생산성에 긍정적인 영향을 미친다는 것으로 나타났다.

결과적으로 가설 1-2, 2-2은 기각되었으며, 가설 3-2는 채택되었다. 즉 노동조합의 특성 중 노사관계가 상호 협조적일 경우 조직 생산성(노동생산성)에 긍정적인 영향을 미친다는 것을 알 수 있었으며 사업장내 복수노조가 있을 경우 노동생산성에 부정적인 영향을 다소 미친다는 것을 알 수 있었다. 또한 상급단체 가입여부는 노동생산성에 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다.

더불어, 독립변수 이외에 통제변수에 대한 영향을 살펴본 결과 조직유형과 기업규모가 통계적으로 유의수준 하에서 영향을 미칠 것으로 나타났다. 조직유형은 민간과 공공조직의 차이에 따라 노동생산성에 영향을 미치는가를 알아보려고 했는데 t값이 -2.855 (p= .004)로 민간 조직이 공공조직에 비해 상대적으로 노동생산성에 부정적인 영향을 미치는 것으로 결과가 나왔다. 이는 공중조직이 민간조직에 비해 동종업계 평균대비 생산성이 낮지 않다는 인식이 작용한 것으로 보이며, 민간조직에 비해 상대적으로 경쟁체제에 덜 놓인다는 인식과 평가 또한 작용한 것으로 보여진다.

기업규모는 근로자수를 로그값으로 변환하여 나타냈으며 근로자수가 많고 적음에 따라 노동생산성에 어떤 영향을 미치는 가를 알아보고자 했는데 t값이 2.059(p= .040)로 나와 기업규모가 클수록 노동생산성에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 결과가 나왔다.

근로자수가 많을수록 동종업계에 비해 조직규모가 크고 체계적이고 전문화 될 수 있다는 면을 시사한다. 또한 이와 같은 조직규모를 유지하고 관리하기 위해서는 지속적인 혁신활동 및 연구개발, 교육훈련 등이 이루어진다고 볼 수 있어 동종업계에 평균에 비하여 생산성이 높은 것으로 인식하고 평가할 수 있다.

[표4-13] E2 다중회귀분석 (가설 1-2, 2-2, 3-2)

구 분		비표준계수		표준화 계 수	t	유의 확률 p	공선성통계량	
		B	표준 오차	β			공차	VIF
E2	상 수	3.039	.315		9.642	.000		
	복수노조 유 무	-.182	.073	-.103	-2.507	.012	.968	1.033
	상급단체 가입유무	.026	.066	.017	.399	.690	.924	1.082
	노사관계	.039	.018	.117	2.199	.028	.574	1.742
	노조연령	-.110	.117	-.048	-.943	.346	.620	1.613
	조직유형	-.229	.080	-.118	-2.855	.004	.950	1.052
	기업규모	.106	.052	.089	2.059	.040	.873	1.146
	조직연령	-.105	.143	-.037	-.733	.464	.638	1.567
	노조가입률	-.001	.001	-.048	-1.118	.264	.894	1.118
	노조성향	-.010	.037	-.014	-.268	.789	.593	1.685
F		3.454		p		.000		
R		.225		R제곱		.051		
수정된 R제곱		.036		Durbin-Watson		1.911		

※ 종속변수 : 노동생산성(주관적 생산성)

제 5 장 결 론

제 1 절 연구의 요약 및 결론

조직의 생산성에 영향을 미치는 요소는 아주 많다. 조직이 처한 대·내외적인 환경, 정부의 정책, 조직이 보유하고 있는 기술력, 시장 인프라 및 연구개발의 투자, 노동조합의 특성 등 수많은 영향요소가 있다. 이 많은 요소 중 어떤 부문이 조직의 생산성에 긍정적이거나 부정적인 영향을 미치고 있는지를 알아보는 것은 분명히 간단한 일이 아니다. 하지만 조직을 구성하는 가장 중요한 요소 중 하나인 근로자가 구성한 노동조합이 가지고 있는 특성이 조직 생산성에 어떤 영향력을 미치는지 알아보는 것은 의미가 있다고 본다. 본 연구에서는 노동조합이 가지고 있는 많은 특성 중 복수노조의 유무, 노동조합의 상급단체 가입유무, 노사관계가 협조적인지 여부에 따라 조직 생산성에 어떤 영향을 미쳤는지 알아보았다.

제 1장 서론에서는 연구목적과 필요성, 연구방법 및 대상에 대해 언급을 하였다. 본 연구는 한국노동연구원에서 제시하고 있는 사업체패널 데이터를 활용하여 실증적으로 분석하였다. 사업체패널 데이터의 경우 우리나라의 노동수요와 고용구조 및 조직의 인적자원관리체계, 노사관계 실태 등을 체계적으로 파악하여 노동시장정책을 수립하는 데 있어서 기초자료로 활용하고 있으며 사업체 단위 실태조사를 패널화하여 격년으로 실시하고 있다.

제 2장 이론적 배경에서는 노동조합의 개념과 역할, 노동조합의 생산성 및 기업성과에 대한 효과, 복수노조의 의의와 변천과정, 노동조합 상급단체 종류 및 현황에 대해 언급하였고 이와 관련된 선행연구 또한 정리를

하였다. 제 3장 연구설계에서는 변수들간의 관계에 대한 연구모형과 본 연구를 통해 검증하고자 하는 연구가설을 세우고 변수측정 및 분석방법을 언급하였다. 제 4장 실증연구분석 기술적 통계를 정리하고 변수간 상관관계를 분석한 후 다중회귀분석을 통해 가설을 검증하였다. 가설에 대한 검증결과는 아래와 같다.

가설 1-1 ‘사업장내 복수노조가 있을 경우 조직 1인당 매출액(객관적 생산성)에 긍정적(+)인 영향을 미칠 것이다.’ 와 가설 1-2 ‘사업장내 복수노조가 있을 경우 조직의 노동생산성(주관적 생산성)에 긍정적(+)인 영향을 미칠 것이다.’ 는 분석 결과 복수노조가 있는 조직의 경우 조직 1인당 매출액과 노동생산성에 부정적인 영향을 미치는 것으로 나타났으며 가설은 기각되었다.

최초 가설과 달리 부정적인 영향을 미치는 것으로 결과가 나온 것은 복수노조가 갖고 있는 본래의 순기능이 충분히 발휘되지 못하고 현재 법률에서 제한하고 있는 교섭창구 단일화제도가 노동조합의 의사표현기구(voice mechanism)의 기능을 약화시켜 순기능이 약화된 데 기인한다고 본다. 이로 인해 노동조합이 복수노조가 됨에 따라 다양한 근로자의 의견이 반영될 것이라는 당초 예상과는 달리 많은 근로자가 가지고 있는 근무여건에서의 어려움과 개선의견 등이 조직의 회사운영기조 및 경영전략에 사전에 충분히 반영되지 못하면서 조직생산성(인당매출액, 노동생산성)을 높이지 못하고 부정적인 영향을 미친 것으로 판단된다.

‘11. 7월 이전 복수노조가 허용되기 전까지는 노동조합을 결성하고 싶어도 활동하지 않는 일명 페이퍼 노동조합으로 인해 다수의 근로자들은 노동조합을 구성하지 못하고 단결권을 빼앗겨왔다. 하지만 최근 법의 개정으로 복수노조가 허용됨에 따라 근로자들의 자주적인 단결권은 확보되어 노동조합에 큰 변화가 찾아오고 근로자들의 다양한 의견이 반영될 수

있는 창구가 개설된 효과를 기대했었다.

하지만 교섭창구 단일화제도에 의해 복수노조가 갖고 있는 본래의 순기능이 차단되었고 근로자의 고유 권리인 단체교섭권과 단체행동이 오히려 제한되는 결과를 초래했다. 또한 단체교섭권이 과반수이상의 근로자가 속한 노동조합에게 주어짐에 따라 교섭권을 얻지 못한 노동조합과 교섭권을 확보한 노동조합간의 보이지 않는 갈등과 불화가 점점 커지게 되어 조직내에 부정적인 영향을 미치는 것을 확인할 수 있었다.

결론적으로 복수노조가 의사표현기구를 강화하여 조직 생산성에 긍정적인 영향을 미칠 것을 예상했지만 실제 모든 복수노조에 단체교섭권이 주어지지 않고 노동조합간의 갈등이 커짐에 따라 조직 생산성에 부정적인 영향을 미친 것으로 판단된다.

가설 2-1은 ‘노동조합의 상급단체 가입은 조직의 1인당 매출액에 부정적(-)인 영향을 미칠 것이다.’ 와 가설 2-2 ‘노동조합의 상급단체 가입은 조직의 노동생산성에 부정적(-)인 영향을 미칠 것이다.’ 는 유의미한 관계에 나오지 않아 본 가설은 기각되었다. 본 가설을 세울 때에는 한국노총, 민주노총에 가입된 조직은 독점적 모형모델을 추종하고 있어 집단적 행동으로 인해 많은 교섭비용과 교섭을 위한 장기간의 시간소요 등의 사유로 조직 생산성을 저해할 것으로 예상하였다. 또한 상급단체에 미가입한 노동조합의 경우 상급단체에 가입한 노동조합에 비해 의사결정의 자율성 확보로 의사결정 기간 단축 등으로 조직의 효율성을 높일 것으로 예상하였다.

하지만 최근 복수노조의 허용과 맞물려 상급단체를 탈퇴해 독자 노선을 걷는 노동조합이 많아지면서 기존 노동조합의 상급단체인 민주노총과 한국노총에도 적지 않은 변화의 물결이 찾아왔고 이를 통해 기업별 합리적인 노사관계를 추구하는 정책적 변화가 조금씩이나마 이루어지고 있다고

본다.

따라서 상급단체에 가입되어 있는 노동조합이 사측과의 장기간 교섭과 많은 교섭횟수로 조직 생산성에 비효율적인 부분을 유발시킨다고 단정하는 것은 그 한계가 분명히 있다고 본다. 임금협상, 성과연봉제 도입 등 근로자의 여건에 큰 변화를 초래하는 중요한 사안의 경우, 신중한 접근과 많은 교섭횟수와 기간을 통해 노동조합과 조직간의 충분한 입장확인을 통해 좋은 중재안을 도출하는 것이 중장기적으로 조직의 생산성을 높일 수도 있다고 본다. 본 연구를 통해 노동조합의 상급단체 가입이 조직에 어떤 영향을 미치는지 구체적으로 밝혀내지 못했지만 최근 미가맹 노동조합이 지속적으로 증가함에 따라 기존 노동조합의 상급단체 또한 이런 변화의 배경과 방향을 인지하고 시대의 흐름에 맞는 변화가 조금씩이지만 지속적으로 이루어지고 있다는 점은 분명히 확인할 수 있었다.

가설 3-1은 '노사관계가 좋거나 상호 협조적일 경우 조직 1인당 매출액에 긍정적(+)인 영향을 미칠 것이다.' 와 가설 3-2는 '노사관계가 좋거나 상호 협조적일 경우 노동생산성에 긍정적(+)인 영향을 미칠 것이다.' 는 분석결과 협조적인 노사관계는 조직생산성(인당매출액, 노동생산성)에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 본 연구에서는 노사간의 약속 이행 여부, 근로조건의 중요변화에 대한 협의정도, 노사간의 분쟁정도를 가지고 노사관계의 협조적 여부를 알아보았다.

노사관계가 좋거나 상호 협조적일수록 사측이 근로자들의 임금, 복지, 근무여건 등 많은 부분에 대해 투자를 통해 회사의 비용이 일시적으로 상승될 수 있다. 하지만 근로자들의 근무여건 개선으로 혁신활동이 증가되고 업무의 효율성이 높아지면서 중장기적으로 조직의 생산성이 높아질 수 있는 요소가 더 크게 작용할 수 있다고 볼 수 있다.

Freeman and Medoff(1984)가 언급했던 것처럼 노동조합과 사측의 의

사소통이 활발해지면 합리성에 바탕을 둔 경영이 이루어지고 비효율성이 사업장내에 점차 사라지면서 조직의 생산성이 향상될 수 있다는 부분과 같은 부분이라 볼 수 있다.

제 2 절 연구의 시사점

본 연구를 통해 노동조합이 가지고 있는 특성이 조직생산성에 어떤 영향을 미치고 있는지 알아보았다. 노동조합은 사실 근로자의 노동권을 기본적으로 보장하기 위해 만들어진 단체이며 조직 생산성에 어떤 영향을 미치는가에 상관없이 반드시 필요하고 유지되어야 하는 부분이다. 그럼에도 불구하고 본 연구를 통해 노동조합의 특성이 조직생산성에 어떤 영향을 미치는지를 알아본 사유는 노동조합이 가지는 특성이 조직생산성에 어떤 영향을 미치는지 그 상관관계 자체를 알아보고 그 상관관계를 통해 시사점과 나아가야 할 방향에 대해 살펴보고 싶었다. 상관관계 자체만으로도 연구에 의미가 있다고 판단하였고 노동조합의 많은 특성 중 최근 큰 변화를 통해 이슈가 되고 있는 복수노조 여부, 상급단체 가입여부, 노사관계의 상호 협조정도를 중심으로 본 연구를 시행하였다.

첫째, 복수노조는 최근 노동조합에서 가장 큰 이슈였으며, 현재도 중요한 사항으로 여러 가지 쟁점이 언급되고 있는 사항이다. 본 연구에서는 복수노조가 단일노조에 비해 조직생산성에 부정적인 영향을 미친다는 연구결과가 나왔다. 당초 복수노조가 되면 조직 내에 의사소통 채널이 다양해져서 근로자의 다양한 의견이 사용자에게 전달되고 이를 통해 근로자의 업무 몰입, 창의적인 활동 등이 활발해져 조직 생산성에 긍정적인 것이라고 생각했었다. 하지만 연구결과에서도 확인할 수 있듯이 현재 우리나라가 시행하고 있는 복수노조 관련 법적 테두리에서는 부정적인 영

향을 미칠 수 밖에 없다. 가장 큰 이유는 단체교섭권의 단일화 문제이다. 단체교섭권의 단일화 문제는 노사갈등이 아닌 노동조합과 노동조합간의 갈등을 야기시키며, 결국 근로자간의 갈등으로 이어져 조직생산성에 부정적인 영향을 미치는 요소로 작용 할 수 있다. 복수노조가 법적으로 허용됨에 따라 기존의 억눌렸던 노동환경에 큰 변화가 일어나고 복수노조의 순기능이 작용 할 것으로 예상했지만 예상과 달리 역기능이 더 많이 나타나는 것으로 확인되고 있다. 따라서 실질적인 복수노조 활동이 이루어져 근로자의 다양한 생각과 의견들이 잘 반영될 수 있도록 단체교섭권 단일화, 쟁의권 행사의 제한 등과 같은 현재의 법률적 한계부분이 개선되는 것이 시급하다고 본다.

둘째, 노동조합의 상급단체 가입이 조직 생산성에 영향을 미치는데 유의미한 연구결과를 도출하지 못하였다. 본 연구에서는 노동조합이 상급단체에 가입하게 되면 상급단체의 정치적 성향만 강조되어 각 사업장의 자율성과 특수성이 반영되지 못해 조직 생산성에 부정적인 영향을 미칠 것으로 예상하였으나 유의미한 상관관계를 확인하지 못하였다. 하지만 본 연구를 통해 최근 노동조합이 민주노총과 한국노총이라는 양대 노총의 조직력에 영향을 받다가 이를 벗어나 사업장 운영여건 및 자율성을 고려한 미가맹 노조가 지속적으로 늘어나고 있음을 확인할 수 있었으며, 양대 노총 역시 노동조합의 상급단체 역할을 재정립하는 움직임이 나타나고 있다는 것을 확인할 수 있었다. 또한 변화하는 대내·외 환경을 고려할 때 노동조합의 정책이 과거처럼 상급단체의 정치적 성향에 따라 움직이는 것이 아니라, 노동조합의 정치적 지향점과 사업장의 특수성 또는 자율성을 결합하는 새로운 방향의 정책이 필요하다는 것을 확인할 수 있었다. 결국 노동조합의 정책, 지향점 역시 시대의 변화를 반영하는 것이 중요하며 필요하다는 것을 확인할 수 있었다.

셋째, 수많은 노사관계 사항 중 정보교환 정도, 중요 근로조건의 변화에 대한 상호 협의정도 등은 근로자의 회사경영에 대한 기본적인 알권리로써 매우 중요하며, 근로자와 사용자간의 신뢰를 쌓는 의사소통 행위의 기본이라 볼 수 있다. 본 연구에서 확인한 바와 같이 상호 협조적이고 다툼이 적은 좋은 노사관계는 조직생산성에 긍정적인 영향을 미치는 것을 알 수 있었다. 근로자가 상호협조적인 노사관계를 통해 회사의 국내·외 운영여건, 경영전략, 수익의 재분배 구조 등에 대해 충분히 이해하고 조직내에서 일을 한다면 강한 소속감으로 이직률이 적어지고 조직몰입은 자연스럽게 커질 것이다. 또한 강한 소속감과 조직몰입은 혁신적인 근로활동으로 이어져 조직 생산성에 긍정적인 영향을 줄 것이다. 결국 상호협조적인 노사관계는 조직 생산성에 긍정적인 영향을 미치며 조직의 지속적인 성장을 위해 반드시 필요한 부분이라 볼 수 있다. 더불어, 요즘과 같은 글로벌 경쟁시대에 중요한 조직의 성장원동력으로 볼 수 있으며 지속적으로 관리 및 유지가 필요한 부분이라 볼 수 있다.

제 3 절 연구의 한계

본 연구는 노동조합 특성 중 복수노조, 상급단체 가입, 노사관계를 중심으로 조직 생산성에 어떤 영향을 미치는지에 관한 내용을 담고 있다.

본 연구에 활용된 사업체패널 데이터는 한국노동연구원에서 우리나라의 노동 수요와 고용구조, 노사관계 실태 등을 체계적으로 파악하여 노동시장정책을 수립하는데 기초자료로 활용하기 위해 실태조사를 격년으로 실시하고 있다. 하지만 사업체패널 데이터의 경우, 어떤 조직이 설문에 참여했는지에 대해 공개하지 않아 본 연구에 활용된 조직의 현황과 특성을 충분히 파악하고 고려하지 못하는 한계가 있다.

특히, 복수노조에 관한 부문은 법률개정이 '11. 7월에 이루어짐에 따라 관련 설문 데이터 축적이 많지 않고 진행중에 있으며, 보다 현실적이고 구체적인 분석에 한계가 있다. 본 연구에 활용된 데이터를 살펴보면 노동조합이 존재하는 666개 조직 중 86개 조직만이 복수노조로 구성되어 있어 표본이 적었던 한계 또한 존재한다. 향후 관련 데이터가 지속적으로 축적될 것으로 보이고 조직 중 단수노조 혹은 무노조에서 복수노조 구성으로의 변화가 예상되는 만큼 장기적으로 자료를 수집하고 분석하여 조직에 어떤 영향을 미치는지 연구할 필요가 있다.

더불어, 본 연구에서는 노사관계에 관한 설문항목을 약속이행 등 3가지 항목을 활용했는데 다소 부족한 부분이 있으며 이외에도 노사관계를 나타낼 수 있는 설문항목을 추가하여 보다 다양한 부분에서 종합적으로 노사관계를 살펴보는 것이 필요하다고 본다.

참 고 문 헌

- 채창균(1993), “독점·비독점 부문별 노동조합의 상대적 임금효과”, 서울대학교 대학원 박사학위논문
- 조준모·김기승(2006), “노동조합의 파업이 기업성과에 미치는 효과에 관한 동태적 분석 : 패널자료 분석”, 한국경제연구학회
- 남기섭·유병주(2006), “조직구성원의 직무불안정성 지각이 조직성과와 노조태도에 미치는 영향에 관한 연구”, 한국기업경영학회
- 류재우(2007), “노동조합과 임금구조”, 한국노동경제학회
- 허찬영·이흥기(2010), “노동조합 유무에 따른 조직민첩성이 기업성과에 미치는 영향”, 한국고용노사관계학회
- 유병홍·김동주(2011), “무노조사업장에서 노사협의회를 통한 간접참여와 근로자 직접참여가 기업성과에 미치는 영향”, 한국기업경영학회
- 이제민·조준모(2011), “노동조합이 기업 이윤율에 미치는 영향의 장기적 추세”, 한국경제학보
- 남성일·전재식(2013), “노동조합은 기업의 생산성을 높이는가?”, 한국고용노사관계학회
- 고영우·남준우(2013), “노동조합이 기업성과에 미치는 영향”, 한국경제연구학회
- 이명기·이시활·김진산(2014), “노동조합의 역할이 기업가치에 미치는 영향”, 한국기업경영학회
- 남성일, 전재식(2013), “노동조합은 기업의 생산성을 높이는가?, 경로별 요인분해를 통한 분석“, 한국고용노사관계학회
- 김재덕(2015), “노동조합이 직원 교육훈련에 미치는 영향, 공공과 민간

- 비교 분석“, 서울대학교 행정대학원 학위논문
- 곽상신(2013), “상급단체 차이에 따른 노동조합 효과성 연구”, 노동연구 26
- 전인(2009), “복수노조 허용에 따른 현장 노사관계의 도전과 기회 : 대기
업경제주의 노동조합의 의식조사 사례 중심”, 노동정책
연구 9
- 이성희(2011), “복수노조 제도가 노사관계 변화에 미치는 영향”, 노동정책
연구 11
- 김종규(2013), “복수노조 시행이 노사관계에 미친 영향에 관한 연구 : 발
전회사 사례를 중심으로”, 노동연구 25
- 최광주(2013), “복수노조 사업장의 노사관계와 기업성과에 관한 연구”,
동국대학교 경영대학원 학위논문
- 박영순(2015), “공기업에서 복수노조 선호도에 관한 연구”, 서울대학교
행정대학원 학위논문
- 김지영(2016), “복수노조의 시행이 노사갈등에 미치는 영향”, 서울대학교
행정대학원 학위논문
- 이동현, 최정운, 안성희(2016), “기업 내 노동조합의 존재와 이익 비교가
능성의 관계“, 회계저널 제 25권 제 2호
- 박상목(2011), “노사 상생을 위한 협력적 노사관계 구축방안에 관한 연구”,
한양대학교 산업경영디자인대학원
- 전동화(2012), “협력적 노사관계의 영향요인과 기업성과의 관계”,
경성대학교 대학원
- 정재우(2014), “주체들이 인식하는 협력적 노사관계 차이”, 한국노동연구원
월간 노동리뷰 2014년 10월호
- 류성하(2015), “노조만족도와 노조신뢰가 조작시민행동, 조직몰입, 노조몰
입에 미치는 영향 : 협력적 노사관계의 조절효과”, 울산

대학교 경영대학원

- 강순희(1998), “한국의 노동운동-1987년 이후 10년간의 변화”, 한국노동연구원
- Addison, J. T. and Clive R. Belfield(2003), “Union Voice”,
IZA Discussion Papers No.862
- Addison, J. T.(2005), “The Determinants of firm Performance: Unions, Work Council, and Employee Involvement / High Performance Work Practice,” Scottish Journal of Political Economy
- Budd, John W(2004), “Employment with a human face : balancing efficiency, equity, and voice, Cornell University Press.
- Brown, Charles and James Medoff(1978), “Trade Unions in the Production Process”, Journal of Political Economy, Vol.86
- Cooke, W. N.(1985), “Toward a general theory of industrial relations”, in David B. Lipsky, Editor, Advances in Industrial and Labor Relations, Vol.2, Greenwich, CT : JAI Press
- Deery, S., & R Iverson.(2005), “labor-management cooperation: antecedents and impact on organizational performance”, Industrial and Labor Relations Review
- Freeman, R. B.(1983), “Unionism, Price-Cost Margins, and the Return to Capital”, NBER Working Paper No. 1164.
- Freeman, R. B. and J. L. Medoff(1984), “What Do Unions Do?”, New York: Basic Books.

Hirsch, B. T.(2004). “What Do Unions Do for Economic Performance?”

Journal of Labor Research 25

Karier, Tomas(1985), “Unions and Monopoly Profits”, Review of Economics and Statistics, Vol67.

Metcalf, David, Jonathan Wadsworth and Peter Ingram(1993),

“Multi-unionism, Size of Bargaining Group and Strikes.” Industrial Relations Journal 24

Webb, Sidney; Webb, Beatrice(1920), “History of Trade Unionism”, Longmans and Co. London. ch. I

Abstract

The Effect of Characteristics of Labor Union on Organizational Productivity : Focusing on whether to join multiple unions and senior labor unions

Kim Min Sang

Department of Public Enterprise Policy

The Graduate School of Public Administration

Seoul National University

This study examined the effects of the characteristics of the labor unions representing the workers on organizational productivity, among many factors that directly or indirectly affect the productivity of the organization. Among the characteristics of trade unions, we studied whether they had positive or negative effects on organizational productivity by subdividing them into the existence of multiple unions, joining higher-level groups, and labor relations. If the existing studies were mostly related to the existence of labor unions, this study can be regarded as a study that reflects the small changes of trade unions, such as the permissibility of multiple unions and the

withdrawal of membership of higher unions in accordance with the revision of the labor law. The presence of multiple unions in the workplace has a negative effect on organizational productivity. In the case of unions with multiple unions, the channels of communication between workers and users would be diversified and many opinions of workers would be reflected in organizational management, which would have a positive effect on productivity. Even if multiple unions are constituted, legal intrinsic functions of multiple unions are blocked due to the legal limit of unification of bargaining windows. Also, it is considered that the result of the restriction of collective bargaining rights and collective action of the workers is caused. In addition, it was found that the labor relations, which have mutual cooperation and low contention, have a positive effect on organizational productivity. If a worker fully understands and operates the organization 's operating conditions, management strategy, and redistribution structure of profit through cooperative labor - management relations, the turnover rate will decrease with a strong sense of belonging and the organizational commitment will grow naturally. As a result, strong organizational commitment leads to innovative labor activities and positively affects organizational productivity.

Key words : Labor unions, multiple unions, labor relations, joining higher level unions, organizational productivity

Student Number: 2016-24411