

노동조합이 소득분배에 미치는 영향

李 廷 雨*
南 相 變**

<목 차>

- I. 머리말
- II. 노동조합의 상대적 임금효과
 - 1. 과급효과와 위협효과
 - 2. 노조의 임금효과와 실증연구
 - 3. 한국의 실증연구
- III. 노동조합과 임금불평등
 - 1. 노동조합과 임금분산
 - 2. 노동조합의 임금표준화전략
- IV. 노동조합의 분배효과
 - 1. 프리만 - 메도프의 노동조합관
 - 2. 노동조합의 분배효과 : 실증연구
- V. 노동조합과 상대적 분배율
- VI. 맺음말

I. 머 리 말

이 글에서는 노동조합이 소득분배에 미치는 영향에 관한 기존의 연구성과를 정리해보려 한다. 제2차대전 이전에는 세계적으로 여러나라의 노조가입율이 증가하는 추세에 있었고, 경제학계에서도 제도학과경제학이 강세를 띄면서 노동조합의 연구가 상당히 활발하였다. 그러나 2차대전이 끝난 뒤 각국의 노조가입율이 하락하면서 노동조합에 관한 연구도 퇴조를 보였던 것이 사실이다.

* 경북대학교 경제학과 부교수

** 경북대학교 경제학과 박사과정

특히 1960년대에 인간자본이론 연구가 대두하면서 노동조합연구는 현저히 감소하였다. 그러나 1980년대에 와서 미국에서는 갑자기 노동조합 연구의 붐이 일어났는데 1980년 이후의 노동조합에 관한 연구는 과거의 연구를 모두 합한 것보다 많을 정도이다. 이런 학문적 경향은 1987년 대과업 이후 한국의 학계에서도 나타나고 있으며, 앞으로 상당 기간 동안 이런 추세가 계속될 것으로 전망된다. 한국에서도 노조가입율이 상승하고 있고, 노동운동이 발전하고 있으며, 앞으로 노동조합에 관한 연구도 많이 나올 것으로 기대된다.

노동조합이 조합원의 임금을 상승시킨다는 것은 익히 알려진 사실이다. 그러나 중요한 문제는 노동조합이 어떤 조건 하에서 어느 정도로 임금을 상승시키고, 경제 전체에 대해서는 어떠한 영향을 줄 것인가 하는 것이다. 노동조합이 소득분배에 미치는 영향에 관해서는 아직 의견의 일치가 없다. 노동조합이 노동의 고용을 감소시켜 노동자 전체에게 손해를 끼칠 뿐만 아니라 비조합원의 고용기회를 제약함으로써 노동자계급의 소득분배상태를 보다 더 불평등하게 한다는 견해가 있는가 하면, 그와 반대로 노동자들의 대표기관으로써의 노동조합의 집단적 발언(voice)과 제도적 반응을 중시하는 하바드학파에서는 노동조합은 경영자의 임금결정에 관한 자유재량권을 크게 제약하고 임금표준화 정책을 추진하기 때문에 동등한 직무를 행하는 노동자 사이의 임금격차를 축소시킴으로써 노동자간의 소득분배를 평등하게 한다고 본다.

노동조합이 소득분배에 미치는 영향은 세가지로 크게 나누어 고찰해 볼 수 있을 것이다. 첫째는 노동조합이 조직부문의 임금을 비조직부문의 임금에 비해 얼마나 높은 수준으로 인상시키는가 하는 상대적 임금효과(relative wage effect) 문제이고, 둘째는 노동조합이 사업체, 산업 및 노동시장의 집단들 내부와 그들간의 각종 임금격차를 어느 정도로 축소 혹은 확대시키는가 하는 임금격차와 임금분산효과(wage dispersion effect) 문제로서, 노동조합이 임금불평등을 확대시키는가 혹은 축소시키는가 하는 문제이다. 셋째로 노동조합이 소득분배에 미치는 영향을 고찰하기 위해서는 노동조합이 상대적 임금과 임금격차에 미치는 효과 뿐만아니라, 노동조합의 독점임금효과와

조합원의 상대적 임금이득(wage gain)이 비노조원 노동자의 노동소득의 희생으로 획득되는지 아니면 자본가의 이윤의 희생하에 획득되는지의 여부, 즉 노동조합의 상대적 소득분배에 대한 효과도 역시 함께 고려해야 한다.

본고에서 이러한 문제점을 중심으로 노동조합이 소득분배에 미치는 영향에 관한 지금까지의 논의를 전통적인 독점적 노동조합관과 대비하여 개관해 보고자 한다. 이 글을 통해 알 수 있는 것은 지금까지 노동조합이 소득분배에 미치는 부정적인 측면을 강조하는 독점적 노동조합관이 수정되어야 하며, 노동조합은 소득분배면에서 부정적인 면보다는 긍정적인 면이 훨씬 크다는 것이다.

II. 노동조합의 상대적 임금효과

1. 파급효과와 위협효과

노동조합이 소득분배에 미치는 영향은 노조가 조합원의 임금을 상승시키는 직접효과와 비조합원의 임금에 미치는 간접효과를 통해 나타난다고 할 수 있다. 또한 노동조합이 비조합원의 임금에 미치는 상대적 임금효과는 서로 반대 방향으로 작용하는 두가지 상이한 효과에 의해 결정된다. 하나는 波及效果(spillover effect)이며, 다른 하나는 威脅效果(threat effect)이다.

파급효과는 노동조합이 조직됨으로써 노동조합 조직부문에서의 상대적 노동수요가 감소하고 그 결과 일자리를 잃은 노동자들이 비조직부문으로 이동함으로써 말미암아 그 쪽의 노동공급을 상대적으로 증가시켜 비조직부문의 임금을 하락시키는 효과이다. 예컨대 노동조합이 조직되어 있지 않은 상태에서 경제의 한 부문에 노동조합이 조직되어 노동의 공급독점력을 행사하여 조직부문의 임금을 시장의 균형임금보다 높은 수준으로 인상시키게 되면 조직부문의 고용은 감소하게 된다. 조직부문의 신규 실업자들이 비조직부문으로 이동하여 구직을 한다면 비조직부문의 노동공급의 증가로 비조직부문의 임금은 하락하고 고용은 증가할 것이다. 이러한 과정에서 조직부문에서 발생한 신규 실업자는 없어지고, 실직되지 않은 조직부문 노동자들의 임금은 인상되지만, 비조직부문에서는 조직부문에서의 노동이동에 따른 초과노동공

급이 발생하여 기존 비조직노동자의 임금을 하락시키게 된다.

또 과급효과가 매우 강한 경우에는 노동조합이 이중노동시장(dual labor market)을 형성시키는데 공헌하게 된다(L.M.Kahn, 1978, p.215). 그러므로 이러한 경우에는 조직부문의 임금인상이 비조합원을 저임금의 불안정한 직무로 몰아내는 간접효과를 가지기 때문에 비조합원들은 직무안정성과 승진기회가 낮은 2차 노동시장으로 내몰려 저임금으로 고용될 가능성이 더 커지게 된다.

그러나 노동조합이 항상 비조직노동자들의 임금을 하락시키는 것은 아니다. 노동조합의 상대적 임금효과는 조직부문의 임금인상에 따른 비조직부문의 사용자의 반응에 따라 달라질 수 있다. 즉, 노동조합은 위협효과(threat effect)를 통하여 비조직부문의 사용자로 하여금 임금을 인상시키게 할 수도 있다. 비조직부문의 사용자는 노동조합이 노동비용을 증가시키고 경영재량권을 제약하는 바람직하지 못한 조직으로 생각하여 노동자들이 노동조합을 조직하는 것을 싫어하는 경향이 있다. 그래서 사용자는 비조직노동자에게 임금인상이라는 유인을 제공하여 노동조합의 조직을 막으려고 노력할지도 모른다. 즉 비조직 사업체가 조직 사업체에 비하여 낮은 임금을 지불할 경우 그것은 노동조합의 결성을 불러일으킬 가능성이 있기 때문에 비조직 사업체의 사용자는 이러한 사태를 미연에 방지하기 위한 선제행동으로서 노동자들의 임금수준을 미리 인상시켜 주는 것이 하나의 경영전략으로 채택될 수 있다는 것이다.

이와 같은 노동조합의 잠재적인 조직위협에 의해서 비조직부문의 노동자의 임금이 인상되는 효과를 위협효과(threat effect)라고 한다. 다시 말하면 노동조합이 조직되어 있는 기업의 임금이 노조가 없는 기업의 임금정책에 영향을 준다는 것이다. 즉 노조가 없는 기업들은 노동조합이 조직되는 것을 예방하기 위하여 노조가 결성되지 않도록 미리 조직부문의 임금수준 정도의, 혹은 그보다 더 높은 수준의 임금을 지불할지도 모른다.

노동조합이 조합원과 비조합원 간의 소득분배에 미치는 영향은 결국 이들 두가지 효과 - 과급효과와 위협효과 - 의 상대적 크기에 의해 결정된다고 할 수 있다. 만약 노동조합이 비조직부문에 미치는 위협효과가 과급효과보다 더 크다고 한다면, 노동조합부문의 임금인상이 비조합원의 임금수준도

함께 인상시키게 되기 때문에 조합원과 비조합원 간의 소득불평등은 작을 것이다. 반대로 노동조합이 비조직부문의 노동자의 임금을 하락시키는 파급효과가 위협효과보다도 더 크다고 하면, 노동조합부문의 임금인상이 비조직부문의 임금을 조합원의 임금에 비하여 상대적으로 하락시키게 되어 조합원과 비조합원 간의 임금격차가 더 커지게 되고 소득의 불평등도는 증대될 것이다. 따라서 노동조합이 비조합부문의 임금을 하락시키거나 혹은 조합부문의 임금인상률보다도 비조합부문의 임금인상률이 더 작은 경우에는 노동조합이 노동자에게 내부의 소득분배를 왜곡시켜 소득불평등을 증대시킨다고 할 수 있을 것이다.

2. 노조의 임금효과의 실증연구

결국 노동조합이 조합원과 비조합원 간의 소득분배에 미치는 영향은 전술한 바와 같이 파급효과와 위협효과의 상대적 크기에 의해 결정된다. 그러나 이 두가지 효과는 상호 반대방향으로 작용하기 때문에 이들이 소득분배에 미치는 순효과를 선형적으로는 알 수 없으며 실증적인 연구를 통하여 분석할 수 밖에 없을 것이다.

그런데 노동조합이 임금수준에 미치는 영향을 정확하게 파악하기 위해서는 조직부문의 임금(W_u)을 노동조합이 존재하지 않는 경우의 가상적인 경쟁균형 임금(W_o)과 비교해야 한다. 그러나 가상적인 시장균형임금은 관측 불가능한 변수이어서 W_u 와 W_o 를 비교하는 노동조합의 절대적 임금효과(union absolute wage effect)는 계측되지 않는다. 또한 비조직부문의 임금(W_n)을 가상적인 시장균형임금 대신 사용하여 절대적 임금효과를 계측하는데에도 또다른 문제점이 있다. 왜냐하면 조직부문의 임금수준은 비조직부문의 임금수준에 간접적인 영향을 미치기 때문이다.

요컨대 가상적인 시장균형임금의 계측이 불가능하고 조직부문의 임금이 비조직부문의 임금에 영향을 미치는 문제로 인해 노동조합의 절대적 임금효과의 추계는 어렵다. 따라서 대개의 경우 조직부문의 임금이 비조직부문의 임금에 비해 상대적으로 얼마나 높은 수준에 있는가? 즉 노동조합의 상대적 임금효과(relative wage effect)의 추계로 노동조합의 임금효과에 대한

분석을 대체하고 있다. 그러면 노동조합의 상대적 임금효과는 다음과 같이 표시할 수 있다. $\lambda = (W_u - W_n) / W_n$ (단, $W_u =$ 조직부문의 임금, $W_n =$ 비조직부문의 임금). 여기서 λ 는 기타 조건이 비슷한 조직부문의 노동자와 비조직부문의 노동자와의 평균임금격차(wage gap)의 비율을 나타내며, 대부분의 실증연구들은 로그(log) 평균임금격차의 추정치 $\alpha = (\ln W_u - \ln W_n)$ 로 도출하고 있다.

미국의 경우 노동조합운동의 목표가 경제적 조합주의에 치중되어 왔고, 자료가 방대하여 상당히 많은 연구가 진행되어 왔다. 아래에서는 주요한 몇 가지 연구결과를 살펴보기로 한다. 노동조합의 임금효과에 크기에 관한 1940-50년대의 초기 실증연구들로는 던롭(J. T. Dunlop, 1944)의 연구와 시카고대학과 하버드대학을 중심으로한 많은 연구가 있으며, 이 분야에서 가장 선구적으로 연구성과를 쌓아온 그레그 루이스(H. Gregg Lewis)의 상대적 임금효과에 관한 저서(1963)에 논의되어 있다. 루이스는 미국의 노동조합의 상대적 임금효과를 추정하여 <표 1>에서 보는 바와 같이 노동조합의 임금효과는 시기별로 또 상이한 노동자집단에 따라 상당히 분산되어 있으며, 경제 전체에 있어서 노동조합이 조합원과 비조합원간의 임금격차에 10-15% 정도의 효과가 있음을 발견하였다.

<표 1> 노동조합의 상대적 임금효과 추정결과
(단위 : %)

기간	노동조합의 평균조직율	조합원/ 비조합원	조합원/ 전체노동자	비조합원/ 전체노동자
1923-29	7 - 8	15-20	14-18	-1
1931-33	7 - 8	25	23	-1
1939-41	18-20	10-20	8-16	-4~-2
1945-49	24-27	0 - 5	0- 4	-1~ 0
1957-58	27	10-15	7-11	-4~-3

자료 : H. Gregg Lewis, *Unionism and Relative Wages in the United States*, 1963, p. 193.

노동조합의 임금효과에 관한 초기의 연구들은 산업별, 직종별, 지역별 및

노동자집단별 집계자료(aggreated data)를 이용하여 임금효과를 추정하고 있다. 이 중에는 조직노동자의 임금을 미조직노동자의 임금과 비교하는 연구도 있지만, 대부분은 조직율이 높은 집단의 평균 임금과 조직율이 낮은 집단의 평균임금을 비교하여 임금격차의 원인을 조직율의 차이에서 찾는 간접적인 방법을 이용하고 있다.

최근에는 여러 경제학자들이 상이한 자료와 분석방법을 이용하여 상대적 임금효과를 추정하고 있다. 개개인에 관한 횡단면자료(cross-section data)를 이용하여 업종, 직종 및 지역이 같고 동일한 인구학적 특성을 갖는 조직노동자와 미조직노동자의 임금을 미시적 연립방정식으로 하거나, 혹은 노동자의 조합가입과 조합탈퇴에 관한 종단면자료(longitudinal data)를 이용하여 노동자 개개인의 임금이 조합에의 가입과 탈퇴에 의해 어떻게 변하는가를 고찰하고 있다. 예컨대 스태포드(F.P. Stafford, 1968), 보스킨(Michael J. Boskin, 1972) 및 칸(L.M.Kahn, 1979) 등은 루이스의 추정치보다 더 큰 15 - 25%의 상대적 임금격차를 추정한 바 있다.

횡단면자료를 이용하는 경우 임금효과의 추정치에 추정기법과 표본자료의 選擇偏倚(selectivity bias)문제가 발생하여 추정치의 변동폭이 아주 클 뿐만 아니라 조합의 임금효과가 上向偏倚상향편기되어 있음을 주의해야 할 것이다. 프리만과 메도프의 연구에 의하면 횡단면자료를 이용한 경우 21-32%의 높은 임금상승추정치를 제시하고 있다.(R.B. Freeman and J.L.Medoff, 1984, 표 3.1) 횡단면분석에서는 노동자의 숙련도와 능력 등의 차이로 인한 임금격차가 노조의 임금효과로 해석될 수 있는 것이다.

종단면자료를 이용한 연구는 노동자들의 질적 특성 차이를 통제할 수 있기 때문에 選擇偏倚 혹은 생략된 변수로 인한 偏倚 등은 발생되지 않는다. 그러나 표본기간 동안에 조합원자격을 변경한 사람의 수가 한정되기 때문에 대상이 되는 표본의 수가 적을 뿐만 아니라, 표본 중에는 특별한 이유로 이직 또는 전직을 하여 평균적인 노동자를 대표할 수 없는 사람도 포함되어 있다는 문제도 있다. 더구나 노동자가 수입을 올리기 위해 자발적으로 전직 한 경우에는 추정치를 下向偏倚(downward bias)시켜 조합의 임금효과를 과소평가하게 할 것이다. 따라서 프리만(R.B.Freeman, 1984)과 멜로우(W. Mellow, 1981) 등 대개의 종단면연구에서는 추정치가 8-10%로 횡단면 연

구보다 낮게 나타나고 있다.

루이스(H.G. Lewis, 1986)도 최근의 연구에서 1963년 이후의 연구들을 표본, 변수 등을 조정하여 추정한 결과 미국의 경우 1967-79년 기간 동안에 연도별로 약간 차이는 있으나 평균 15%의 임금효과가 있음을 제시하고 있다. 그리고 호경기에는 그 격차가 감소하지만 불경기에는 오히려 증가하는 경향이 있는데, 이는 조직부문에서의 임금협약의 경직성에 연유한다. 또한 상대적 임금효과는 특히 저임금집단에서 보다 크게 나타나고 있다. 이것은 中位投票者(median voter) 모형이 시사하는 바와 같이 임금분포에서 평균이 하인 노동자들의 영향력이 보다 커서 저임금집단이 상대적으로 더 큰 혜택을 받기 때문이다.

3. 한국의 실증연구

다음으로 우리나라의 노동조합의 상대적 임금효과를 실증적으로 분석한 주요 연구결과를 간략히 보기로 하자. 최초의 실증분석인 박세일(1983)의 연구는 1980년 노동부의 「직종별임금실태조사보고서」의 테이프를 이용하여 섬유, 의류산업에서 조직부문이 비조직부문에 비해 시간당임금이 7.3%(남자 4%, 여자 8%)정도 높다는 결과를 얻었다. 또 박세일, 장창원(1983)의 연구에서는 전자산업의 경우 노동조합의 상대적 임금효과가 거의 제로이고, 화학산업에서는 7.7% 정도라는 결과를 도출하였다. 한편 박원구, 박영범(1989)의 연구에서는 위의 결과보다 낮은 남자 2.5%, 여자 4.3%의 상대적 임금효과를 추정하였다.

배무기(1990)의 연구는 제조업 전체의 시계열적 분석에서 한국의 상대적 임금효과가 노동조합운동의 강약에 비례한다는 결과를 도출하였다. 그에 의하면 노동조합의 상대적 임금효과는 1976년에 1.8%, 1981년에 0.5%, 1986년에는 -1.4%였으나 1988년에는 8.4%나 되었다. 즉, 1987년 이후 노동운동의 활성화가 노조의 임금효과를 증가시켰다는 것을 알 수 있다.

위의 연구들과는 다른 초기의 자료를 쓴 연구로서 송호근(1989)의 연구를 들 수 있다. 1976년의 서울대 경제연구소/ILO의 한국제조업 노동관계 자료를 이용하여 송호근은 노동조합이 남자 2.2%, 여자 6.4%의 상대적 임금효

과를 가짐을 추정하였다. 이상에서 본 다섯가지 연구는 한국의 상대적 임금 효과가 노조조직율의 변동과 노조운동의 활성화 여부에 따라 다르게 나타난다는 점을 시사해주고 있다.

III. 노동조합과 임금불평등

1. 노동조합과 임금분산

경제학자들에 의한 노동조합과 임금불평등에 관한 대부분의 실증연구는 기타 조건이 비슷한 노동자들간의 노조/비노조의 임금격차에 초점을 두고 있다. 노동조합이 있음으로 인해 임금격차가 존재한다면 이는 노동조합이 전체 근로소득분배에 영향을 줄 수 있다는 것을 의미한다. 따라서 노동조합의 기능별 소득분배 및 계층별 소득분배에 대한 효과 뿐만 아니라, 여러 사업체, 산업 및 노동시장의 집단내부 및 집단간의 임금분산에 대한 효과도 고찰할 수 있다.

노동조합이 근로소득 분배에 영향을 줄 수 있는 경로는 여러가지가 있다. 우선 노동조합이 임금불평등에 영향을 주는 가능한 방법을 검토하고, 그 다음 노동조합이 왜 사업체 내부 및 사업장 간의 임금율을 표준화하려고 하는지를 고찰해보고난 뒤에 임금분배에 대한 실증연구를 살펴보기로 한다. 노동조합이 소득분배에 미치는 영향에 대해서는 대립되는 두가지 견해가 있다. 노동조합에 관해 과거부터 내려오는 가장 신랄한 비판의 하나는 노동조합이 소득불평등을 확대시킨다는 것이다. 즉, 노동조합이 독점력을 가지고 있으며 노동조합은 임금을 경쟁수준 이상으로 올리기 위해 이러한 독점력을 이용한다는 독점적 노동조합관이다. 나아가서는 노동조합운동으로 인한 조직부문의 임금인상이 과급효과를 유발하여 생산물의 가격을 인상시킴과 동시에 판매량 및 고용량을 감소시키고 그 결과 조직부문의 노동력이 비조직부문으로 이동함으로써 비조직부문의 노동자들의 임금을 하락시킨다는 것이다.

그리고 노동조합은 다른 독점적 조직과 마찬가지로 시장의 자유경쟁을 제한하는 일종의 독점조직이기 때문에 노동력의 이용방법을 왜곡시켜 효율성

을 저해하면서 노동자 전체뿐만 아니라 사회전체에 손해를 끼쳐 왔으며, 혜택받지 못한 노동자들의 기회를 제약하고 소수의 이익을 도모하는 폐단이 있기 때문에 노동자계급의 소득분배를 더욱 불평등하게 만들어 왔다는 것이다. 이것은 노동조합을 독점체로 보는 밀턴 프리드만(Milton Friedman)을 비롯한 시카고학파의 전통적, 보수적 勞動組合觀이다.

예를 들어 고소득층인 의사나 비행기조종사들이 노조를 조직하여 보수를 한층 인상시키면 소득분배를 불평등화시키는 결과를 가져올 것이다. 밀턴 프리드만은 노조가 원래 높은 소득을 벌고 있는 숙련공이나 전문가에게 더욱 큰 이익을 가져다줄 것이라고 본다. 왜냐하면 이들은 임금수준 자체는 높더라도 워낙 소수이므로 임금총액에서 따진다면 미숙련생산직에 비해 훨씬 작은 비중을 차지하게 되고, 따라서 기업측의 노동수요가 이들에 대해서는 비탄력적이어서 비교적 임금인상이 용이하다는 것이다. 이것은 바로 19세기말 신고전파경제학의 완성자인 알프레드 마샬이 “비중요성의 중요성”(The importance of being unimportant)이라고 불렀던 바로 그 원리이다. 즉, 기업내에서 전체의 임금중 작은 비중을 차지하는 이들 고임금직종이 임금인상이 더 쉬워서 노조가 있음으로써 오히려 소득불평등이 커질 가능성이 있다는 것이고, 따라서 자원배분의 왜곡과 더불어 이런 부작용을 갖는 노동조합을 프리드만은 반대하는 것이다.

그러나 일반적으로 노동조합은 평등주의적인 세력으로서 경제 전체적으로 소득을 균등화시키는 경향이 있기 때문에 소득불평등을 오히려 축소시키는 역할을 한다는 주장이 과거부터 있었으며, 아래에서 보게 되겠지만 노동조합의 집단적 發言과 제도적인 反應을 중시하는 이런 주장은 특히 최근에 와서 상당히 활발히 제기되고 있다. 물론 노동조합이 기타 비조합원인 노동자들을 희생시키고 일부 조합원들만의 임금을 상승시킨다고 하는 독점임금효과가 존재하지 않는 것은 아니다. 그러나 이러한 독점임금효과에 의한 불평등의 확대효과는 불평등을 축소시키는 노동조합의 임금정책에 의해 상쇄되어 버린다. 왜냐하면 노동조합의 대표성은 다수파가 지배하는 정치적 과정에 근거하기 때문에 다수가 원치 않는 임금격차의 확대를 목표로 하지 않으며, 오히려 조직의 결속을 위해 임금의 분산이 작은 것을 선호한다. 노동조합이 불평등을 축소시키는 임금정책은 첫째, 노동조합이 동일 사업체 내부

의 임금격차를 줄이려고 노력한다는 것, 둘째, 노동조합이 다른 사업체 간에도 동일노동 동일임금의 원칙을 관철시키려고 노력한다는 것, 셋째, 노동조합에 의한 블루칼라 노동자의 임금인상효과는 상대적으로 화이트칼라와 블루칼라의 임금을 축소시킨다는 것 등이다.

이와 같이 현실적으로 노동조합은 독점적인 측면과 집단적 발언 측면을 동시에 갖고 있다. 따라서 어떤 측면이 어느 정도 중요한가에 따라 노동자 계급 내부의 소득분배를 평등하게 할 수도 있고 불평등하게 할 수도 있는 것이다. 즉 노동조합은 모든 노동자들의 임금을 똑같은 비율로 상승시키지는 않으며, 노동조합의 임금인상효과는 실제로 노동자 사이의 인구학적 특성과 직종 및 업종에 따라 현저히 다르게 나타나는 것이 일반적이다.

노동조합이 임금불평등을 증가 혹은 감소시킬 수 있는 방법은 여러가지 있다. 노동조합의 주요 효과가 조합원들의 임금율을 인상시키는 독점적 임금효과라고 가정해보자. 조합원들이 평균임금 이하의 임금을 받고 있는 경우에는 노동조합이 각 사업체(혹은 산업, 직종 및 노동시장) 내부의 임금불평등을 감소시킬 것이고, 또 반대로 조합원들이 평균 이상의 임금을 받고 있는 경우라면 임금불평등을 증가시킬 것이다. 물론 노동조합의 임금인상 분석의 초점이 각 사업체에 있느냐 혹은 개별노동시장에 있느냐에 따라 임금불평등에 상이한 효과를 가질 것이다. 예컨대 고임금 사업체에서 평균이하의 임금을 받고 있는 노동자들에게 영향을 주는 노동조합의 임금인상은 한편으로는 사업체 내의 불평등을 줄이겠지만, 그러나 다른 한편 노동시장 내의 전체적 불평등은 오히려 증가시킬 것이다.

노동조합이 조직사업체 내부의 임금불평등과 조직사업체간의 임금불평등을 감소시킨다 하더라도, 각 산업, 노동시장 및 경제 전체의 임금불평등을 반드시 감소시킨다고 볼 수는 없을 것이다. 만약 비조합부문이 크고 조합부문이 작은 경우에 비조합부문에 비해 임금수준은 더 높지만 임금분산도는 더 낮은 조합부문의 임금상승이 산업내의 임금불평등을 증가시킬 수도 있다. 노동시장내에서 만약 조합원들이 평균이상의 임금을 받는 경향이 있다고 하면, 노동조합이 조합부문내의 임금불평등은 감소시키지만, 경제 전체의 임금불평등은 오히려 증가시킬 수도 있는 것이다.

마찬가지로 노조조직율이 높은 노동시장과 낮은 노동시장간의 임금분산도

는 노조의 상대적 임금효과에 따라서 증가 혹은 감소할 것이다. 노조의 임금정책은 역시 사업체간의 비교가능한 근로자들간의 임금율도 표준화하려고 하기 때문에, 동일 산업 혹은 동일 생산물시장내에서 비교가능한 조직노동자들 사이의 임금분산도를 낮출 것이다.

2. 노동조합의 임금표준화전략

노동조합이 기타 조건이 비슷한 노동자들간의 임금격차를 야기하는 경우에는 노동조합은 전체 임금분산도를 증가시킬 것이다. 그러나 성별이나 연령과 같은 인구학적 특성이 같고 동일한 직무에 일하고 있는 노동자들에 대한 조합의 임금효과는 노동조합의 賃金標準化(wage rate standardization)를 위한 노력에 따라 크게 좌우된다. 노동조합의 임금표준화전략은 인구학적 속성과 직종이 같은 노동자들에게 기업으로 하여금 “동일노동 동일임금”을 지불하도록 요구하고 경영자측이 선별적으로 개개인의 임금을 결정하는 권리를 제한하는 것이다. 동일한 기능을 갖고 동일한 직무에 근무하는 노동자에 대한 경영자측의 임금지불방식에는 두가지가 있을 수 있다. 즉 하나는 개별임금을 방식인데 감독자가 작업의 성과를 노동자 개별적으로 평가하여 개개인의 임금을 결정하는 방식이다. 다른 하나는 단일임금율(표준임금율) 방식으로서 일정한 직무분류의 노동자에게 동일한 임금을 지불하는 방식이다. 말하자면, 개별임금을 방식은 임금을 노동자 개인에 결부시키는 방식이고, 표준임금율 방식은 임금을 일정한 분류의 직무에 관련시키는 것이다.

사업체내에서 임금표준화는 일반적으로 개별적인 보수율보다는 職務率(job rates)로 이루어지고, 사업체내에 한정된 수의 직무등급(job classification)을 갖는다. 각각의 직무등급은 전형적으로 많은 다양한 활동범위(activities)를 포함하지만, 동일한 직무범주내에서의 임금을 격차는 적고, 또 각각의 직무범주내에는 일반적으로 年功에 기초를 둔 임금단계(wage step)도 훨씬 적다. 이러한 경우 임금율은 개인별 특성과 개별적인 업적에 의존하기 보다는 직무와 직무단계에 의해 결정된다.

노동조합이 임금표준화전략을 추구하는 이유는 무엇인가? 첫째는 노동조합이 한계노동자(marginal workers)들의 선호보다는 평균적인 노동자들의

선호에 더 일치하는 정책을 추구하는 정치적 조직체로서 대다수 노동자에게 이익이 되는 임금정책을 채택하기 때문이다. 이것은 노조대의원이 표결을 통해 다수의 표를 얻어 당선되기 때문에 한계적 노동자보다는 中位投票者 (median voter)의 의사를 존중하지 않을 수 없게 되어 있기 때문이다. 예컨대 기업의 평균임금이 중위임금보다 더 큰 경우에는 일반적으로 다수의 노동자들이 임금격차의 확대보다는 오히려 임금의 평준화를 원하고 노동조합도 이를 따르지 않을 수 없다는 것이다. 이것은 파버와 삭스(Farber, H.S. and D.H.Saks, 1980)의 연구에 의해 검증된 바 있다. 즉 이들은 노동자들이 노동조합을 지지하고 가입하는 주요 결정요인으로 부당한 대우와 임금불평등을 들고 있다.

둘째로 노동조합은 임금결정과정에서의 경영자측의 자의적인 임금결정권을 줄이고 보다 객관적으로 임금을 결정하도록 하기 위하여 임금표준화전략을 선호한다는 것이다. 각 노동자의 기업에 대한 공헌도를 객관적으로 측정하는 것은 대단히 어려울 뿐만 아니라 하나의 사실을 놓고 감독자의 자의적인 평가는 상당한 편차를 가질 수 있기 때문이다. 그러므로 노동조합은 “동일직무 동일임금”을 강하게 요구하는 정책을 추진함으로써 조합원들을 감독자의 자의적 임금결정에 대한 불안으로부터 보호하려고 할 것이다. 마찬가지로 노동자들은 자신의 분배상의 위상을 확실하게 모르는 경우라면 위험회피의 속성상 아무래도 임금격차가 작은 쪽을 선호하게 된다. 이런 점은 노동자들의 생산성을 관찰하는 것이 어려운 경우나, 혹은 감독자들의 업적평가가 부당하고 자의적인 것으로 간주되는 경우에 더욱 중요할 것이다.

셋째로 노조사업체의 連帶(solidarity)의 필요성이 역시 사업체간의 임금격차를 제한하는 요구로 귀착할 것이다. 노동조합은 노동자의 연대와 조직의 통일성을 위해 동일한 직무에 근무하는 노동자의 임금을 균일하게 하려고 한다. 왜냐하면 한 직종에서 개인간의 임금격차가 현저히 큰 경우에는 노동조합이 조직력을 계속 유지하기 어려울 것이기 때문이다. 이상과 같이 노동조합이 사업체내의 임금을 표준화 시키는 경우 임금불평등은 감소할 것이다. 표준화된 임금은 비슷한 연공을 갖는 노동자들에게 노동조합이 없는 경우에 성립할 임금보다 개별적인 편차를 적게 할 것이기 때문에 임금분산을 줄일 것이다.

더구나 단체협약은 직무(혹은 보수)범주의 수를 제한하고, 노동자간에 가급적 임금격차를 두려는 기업의 영향력을 약화시키고, 임금을 개인별로 설정하기보다는 주어진 직무에 대해 설정하는 경향이 있다. 따라서 노동조합이 조직된 사업체들은 일반적으로 先任權(seniority)과 같은 요소에 더 큰 비중을 주는 반면에, 차별화된 개별평가에는 별로 의존하지 않는다. 단체협약에 적절히 규정될 수 있는 직무와 보수계단의 수가 고용주들이 비조직부문에서 개별평가에 기초하여 만든 계단 수보다 적기 때문에 노동조합은 임금분산도를 줄인다고 할 수 있을 것이다.

노동조합은 동일한 속성을 갖고 있는 노동자에 대한 사업체간의 임금격차를 축소시키기 위하여 한 산업 또는 한 지역시장내에서의 임금을 표준화하려는 임금정책을 추진한다. 이와 같이 기업간의 임금평준화를 추구하는 노동조합의 목표도 또한 임금구조에 영향을 줄 수 있을 것이다.

사업체내부와 사업체간의 노동조합의 임금표준화는 노동조합이 임금분산도에 영향을 주는 주요 수단이다. 노동조합의 임금표준화전략에 의해 노동자의 임금은 균등화되는 경향이 나타날 것이고, 상대적 저임금 노동자의 임금이 고임금 노동자의 임금보다 더 많이 상승할 것이다. 노동조합의 임금효과가 일반적으로 저임금 노동자에게서 더 크다는 것은 인적자본모형에서 임금을 상승시키는 방향으로 작용하는 노동자의 개별적 특성의 영향력이 조합부문에서는 비교적 약하기 때문에 불평등도가 보다 축소된다는 것을 의미한다. 즉 학력, 연령, 직종 및 산업 등의 임금결정요인이 조직노동자에게 주는 영향은 미조직노동자에게 주는 영향만큼 명백하지 않기 때문에 조직 노동자의 임금분산은 작아지는 것이다. 그러나 이 경우 저임금노동자 집단 내에서는 조직노동자와 미조직노동자 사이의 임금격차는 오히려 더 확대될 것이다. 따라서 임금분산도에 대한 노동조합의 전체적인 효과는 선형적으로는 알 수 없고 결국 실증연구를 통해서만 알 수 있는 것이다.

IV. 노동조합의 분배효과

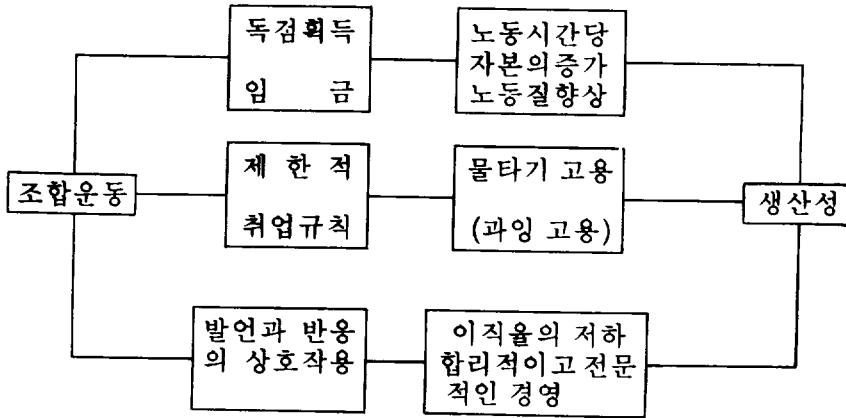
노동조합이 과연 불평등을 줄이는가 하는 문제에 대한 실증적 연구결과를 알아 보자. 노동조합과 임금분산에 관한 가장 포괄적인 증거는 하바드대학

의 프리만-메도프(Richard B. Freeman and James L. Medoff)가 쓴 『노조는 무엇을 하는가?』(What Do Unions Do? 1984)란 책에서 제시되고 있다. 이들은 종래의 시카고학파적 관점에서의 노동조합=독점이라는 시각을 대체할만한 새로운 제도학파적 입장의 노조이론을 제시하면서 그것을 실증적으로 뒷받침하고 있다. 이들을 가리켜 노동조합연구에서의 하버드학파라고 부르기도 한다.

1. 프리만-메도프의 勞動組合觀

과거에는 노동조합이 노동공급을 독점하여 시장메카니즘에 대한 부작용을 가져온다고 보는 시카고학파적 관점이 우세하였던 것이 사실이다. 이런 관점에 의하면 노조가 결성되면 조직부문의 고용이 감소하고 실직자들이 다른 부문으로 이동하는 과정에서 사회적 비용이 발생한다. 노동조합의 독점임금 효과는 배분적 효율성 측면에서 바람직하지 않는 결과를 초래하지만, 그러나 자원배분을 왜곡시키는 데서 발생하는 이런 비용은 사실 양적으로 따지면 얼마 되지 않는다. 아마 GNP의 1%에 훨씬 미달할 것이다. 예컨대 프리만과 메도프의 연구에 의하면 노조의 독점적 임금인상으로 인한 경제 전체의 손실은 GNP의 0.2-0.4%에 불과하다고 한다. 또 드피나(R.H. DeFina, 1983)도 노조의 독점임금효과로 인한 배분적 효율성의 감소는 0.2% 정도에 지나지 않는다는 연구결과를 제시하고 있다. 그러나 이런 자원배분상의 비용보다 실제로 큰 비용은 다른 데에 있다고 볼 수 있을 것이다. 첫째, 노조가 있음으로 인해 생기는 여러가지 규제와 규칙, 회의비용 등이 생산성을 하락시킨다. 둘째, 파업(strike)으로 인한 생산성의 하락이 있다. 자원배분의 왜곡에서 오는 비용보다는 이 두가지 비용이 사실 더 크다. 하버드학파의 주장은 이것을 인정하되 노조가 가지는 플러스의 효과에 주목하는 것이다.

〈그림 1〉 노동조합과 생산성



자료 : R.B.Freeman & J.L.Medoff, 1984. 〈표 11-1〉

과거 노조가 가지는 플러스의 측면으로 충격효과(shock effect)라는 것이 논의되었다. 즉, 노조가 결성되면 나태한 경영자에게 충격을 주어 생산성을 증대시키는 효과가 있음을 인정한 것이다. 그러나 이것은 단기적 효과에 그친다. 하버드학파의 새로운 주장은 보다 장기적인 긍정적 효과를 인정하는 것이다. 프리만-메도프는 한때 불균형성장론으로 유명했던 경제학자 허쉬만(Albert O. Hirschman)의 퇴장/발언 모델(exit/voice model)을 노조에 적용하여, 노동조합을 기본적으로 노동자들을 대표하는 발언기관(voice)으로 간주한다. 〈그림 1〉은 이들이 주장하는 노동조합이 생산성에 영향을 미치는 경로를 나타낸 것이다. 이들에 의하면 노동조합의 생산성에 대한 영향을 좌우하는 가장 중요한 요소는 사용자의 조합운동에 대한 반응, 즉 노사관계의 상태라는 것이다.

즉, 노조는 노동자들의 불만이 있을 때 그것을 퇴장=사표라는 형태가 아니라 보다 적극적인 목소리를 냄으로써 노동자들의 불만을 처리하고 회사에 대한 충성심을 가져와 생산성을 높이는 효과가 있을 뿐 아니라 임금불평등의 축소에도 기여한다는 것이다. 퇴장(exit)은 기껏해야 한계적인 저임금노동자(marginal worker)의 행동에 불과하지만 반대로 발언(voice)은 평균적인(전체)노동자(median voter)의 의견을 반영하는 수단이 된다는 것이다.

따라서 노조는 여러가지 긍정적 효과를 가져오는 것으로 이들은 주장한다. 노동자의 고충(grievances)을 효과적으로 처리하여 회사에 대한 충성(loyalty), 애착이 증가하고 노동자들 사이에 단결, 사기의 개선이 있다. 이런 긍정적 효과는 결과적으로 이직율(quit rate)을 감소시키고 장기근속 경향을 증가시킨다. 이것은 현장훈련에 유리하고 생산성을 높인다. 나아가서 회사내의 비능률(slack)이 감소하고, 효율성, 특히 라이벤슈타인(Harvey Leibenstein)이 강조하는 X-효율의 증가가 나타난다. X-효율이란 자원배분의 개선으로 나타나는 配分的 效率과 대비되는 개념으로서 주로 조직의 개선과 노동자의 심리적 압박, 자발적 참여 등의 효과로 이루어지는 효율의 제고를 의미한다. 따라서 생산성 증가는 치열한 경쟁을 조장함으로써 나타날 수도 있으나 회사내부의 평등화, 노동자의 협동, 노조의 결성 등으로도 회사내 조직의 개선과 능률이 제고되고, 노동자들의 노력(effort) 증가가 나타날 수도 있는 것이다.

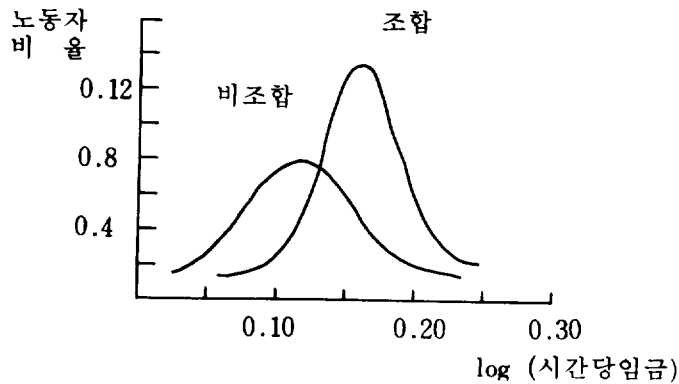
과거부터 노조가 생산성을 낮춘다는 주장도 있다. 예컨대 노조가 생김으로써 휴식시간(coffee break)이 길어지고, 회의시간이 길어지며, 기업측에서도 노동자들을 종전과 같이 강제로 작업시키기가 어렵다는 등의 이유로 생산성이 하락한다는 것이다. 그러나 하버드학과는 생산성 면에서도 최근 노조에 관한 긍정적 연구를 내놓고 있다. 예를 들어 노조가 결성되면 회사의 시설, 사내복지를 일종의 공공재로 인식하여 존중하는 경향이 있고 노사관계의 개선에도 도움이 된다는 것이다. 이런 관점에서 노조가 생산성을 증가시킨다는 클라크(Kim Clark, 1984)의 실증적 연구가 있으며, 또한 브라운과 메도프(C. Brown and J.L. Medoff, 1978) 및 알렌(S.G. Allen, 1984)의 연구에 의해서도 생산성증가가 입증되고 있다.

하버드학과는 임금불평등 문제에 대해서도 노조가 있음으로써 회사내부의 임금격차의 축소, 블루 칼라 임금의 인상, 임금표준화가 이루어질 뿐 아니라 회사간, 직업간, 산업간의 전반적 임금격차를 축소시키는 효과가 있다고 본다. 즉, 노조는 단순히 임금인상효과만 가지는 게 아니라 임금격차(불평등)의 축소효과를 동시에 가지고 있다는 긍정적 평가를 내리고 있는 것이다.

2. 노동조합의 분배효과 : 실증연구들

프리만(1980)은 미국의 제조업 및 비제조업부문의 노조가입 남성노동자와 비조합노동자 간의 임금분산도에 관한 연구에서 노동조합이 더 낮은 임금분산과 관계가 있다는 사실을 보여주었다. <그림 2>은 조합과 비조합 생산직 노동자간의 對數표시 임금분포의 차이를 나타내고 있다. 조합부문의 임금분포가 비조합 쪽의 임금분포보다 평균임금이 더 높고, 분산은 작다. 프리만은 제조업과 비제조업의 조직노동자 간의 임금의 표준편차는 각각 0.29와 0.35인 반면에 비조직노동자간의 표준편차는 0.40과 0.45임을 제시하고 있다. 이러한 연구결과는 전반적으로 노동조합이 제조업과 비제조업의 생산직 노동자 내부의 임금분산도를 상당히 감소시킨다는 유력한 증거를 제시해 주고 있는 것이다.

<그림 2> 조합과 비조합부문 생산직노동자의 임금분포 비교



또한 프리만은 화이트칼라(비생산직)와 블루칼라(생산직) 노동자간의 상대적 임금격차에 대한 노동조합의 효과를 다음과 같이 분석하였다. 일반적으로 평균적인 화이트칼라 노동자는 평균적인 블루칼라 노동자보다도 임금수준이 더 높다. 따라서 화이트 칼라와 블루칼라의 임금격차를 줄이는 것이라면 무엇이든 반드시 이들 사이의 임금불평등을 축소시킬 것으로 생각된다. 노동조합이 생산직노동자들 사이에서 주로 조직되고, 또 사업체 내의

생산직노동자들이 비생산직노동자들에 비해 상대적으로 더 적게 받기 때문에 노동조합의 독점임금효과는 생산직과 비생산직 사이의 임금격차를 줄이고 임금분산도를 낮출 것이다. 프리만의 실증연구에 의하면 노동조합은 생산직과 비생산직의 임금격차를 약 15% 정도 축소시킨다는 것이다. 따라서 노동조합의 독점임금효과는 일반적으로 블루칼라의 조직노동자와 비조직노동자 사이의 불평등을 확대시키지만, 동시에 블루칼라와 화이트칼라 사이의 임금격차를 줄이고 불평등의 축소에 기여한다는 것을 알 수 있다.

노동조합이 근로소득에 미치는 총효과를 알아보기 위해서는 한편으로는 앞에서 살펴본 임금표준화를 통한 불평등축소효과와 생산직/비생산직의 임금격차 축소효과를, 다른 한편으로는 노조가 있음으로 인해 발생하는 생산직 노동자의 조합원/비조합원간의 임금격차 확대효과를 합하여 그 순효과를 평가해야 한다. <표 2>에서 이들 세가지 효과를 합산해보면 결국 노동조합은 임금분산을 작게 하고 불평등을 3% 정도 줄인다는 것이 프리만-메도프의 결론이다.

<표 2> 노동조합이 소득불평등에 미치는 총효과

요 인	불평등의변화비율(%)
조직노동자 간의 불평등 축소	-2
생산직/비생산직의 임금격차 축소	-2
조합의 독점임금효과	1
노동조합의 총효과	-3

자료 : Richard B. Freeman and James L. Medoff, What Do Unions Do, 1984, <표 5-3>

결론적으로 현재의 노동조합 수준이 주어졌을 때 조합원과 조직사업체내의 임금분산도(소득불평등)는 비조합원과 미조직사업체내의 임금분산도보다도 상당히 낮다는 것을 보여주고 있다. 노동조합이 소득불평등을 확대하는 것이 아니라 오히려 불평등을 축소시킨다는 이와 같은 결과는 전혀 다른 분석방법을 이용하고 있는 실증분석에 의해서도 검증되었다. 예컨대 허쉬(B.

T.Hirsch, 1982)의 연구에 의해서도 확인된 바 있다. 허쉬는 노동조합운동이 제조업 및 비제조업의 임금분산과 유의미한 負의 상관관계가 있음을 발견하였으며, 또 소득분배상의 중상위부분에 있는 노동자들의 비율을 대부분 증가시키기 때문에 소득불평등을 상당히 축소시킨다고 주장하였다. 하이클라크(T.Hyclak, 1979)는 대도시권의 남성노동자들의 임금자료를 이용하여 횡단면분석을 한 결과, 소득불평등에 대한 노동조합 조직화의 효과는 통계적으로 유의미하지만 아주 작다고 한다. 즉 조직률이 10% 상승함에 따라 남성의 지니(Gini)계수는 0.58%씩 낮아진다고 주장하였다.

V. 노동조합과 상대적 분배율

노동조합은 노동과 자본의 상대적 소득분배율에 어떤 영향을 미칠 것인가? 일반적으로 전통적인 견해는 노동조합이 상대적 분배율에 영향을 준다고 하더라도 그 영향이 작다는 것이다. 즉 프리드만 부부(Milton Friedman and Rose Friedman, 1980)는 “노조지도자들이 항상 이윤의 희생하에 조합원의 임금을 더 높인다고 주장하지만, 이윤이 그것을 가능케 할 만큼 크지 않기 때문에 이것은 사실이 아니며, 노동조합이 조합원을 위해 얻는 이득은 주로 다른 노동자들의 희생에 의한 것이다”(pp.233-4) 라는 주장을 펴고 있다.

또 존슨-미즈코우스키(Harry G. Johnson and P. Mieszkowski, 1970)는 소득분배에 관한 노동조합의 효과를 일반균형접근법으로 분석하여 조합부문의 노동자들이 얻는 상대적 임금효과는 대부분 자본소득(이윤)의 희생하에 얻어지는 것이 아니라 비조합원들의 희생으로 얻어진다는 것을 강력히 주장하였다. 이 주장의 논거는 조합부문의 임금상승과 고용감소는 비조합부문의 구직자를 증가시켜 비조합부문의 임금을 오히려 하락시킨다는 것이다. 결국 이들의 주장은 조합부문의 노동자들이 얻는 이득은 실제로 비조합부문 노동자들의 희생하에 얻는 것이며, 자본소득(이윤)은 기껏해야 조금 밖에 줄어 들지 않는다는 것이다.

그러나 노동조합이 상대적 소득분배율에 영향을 주지 않는다는 주장은 그대로 받아들이기가 곤란할 뿐만 아니라 노동조합부문의 임금인상이 반드시

비조합부문의 임금을 하락시키는 것은 아니다. 앞서 2절에서 본 바와 같이 여러가지 실증연구에서는 조합의 조직이 비조합 노동자의 임금에 미치는 효과는 대부분 플러스이면서 유의미한 영향을 가진다는 결과가 제시되고 있을 뿐만 아니라 노동조합운동이 기업과 산업의 이윤을 감소시키며, 노동조합운동과 관련된 이윤의 감소는 노조가 인상시킨 임금상승분과 거의 비슷하다는 연구결과도 있다.

물론 이윤분배율이 총소득에서 차지하는 몫이 작고, 또 조합이 조직되어 있는 기업과 조직되어 있지 않는 기업간의 한계투자수익율이 비슷해야 하기 때문에 노동조합이 자본의 희생하에 높은 독점임금을 획득할 수 있는 가능성에는 한계가 있을 것이다. 그러나 최근의 대다수 실증연구들에 의하면 노동조합이 기업과 산업의 이윤율을 감소시킨다는 것을 보여주고 있다. 이것은 프리만(1983), 클라크(K.B.Clark, 1984) 및 캐리어(T.Karier, 1985) 등의 연구결과에 의해서도 노동조합이 이윤율과 負의 관계가 있음이 검증되었다. 또 부스와 미셸(P.B.Voos & L.R.Mishel, 1986)의 추정에 의하면 노동조합운동과 관련된 이윤의 감소분은 노동조합의 임금효과로 증가된 임금액의 증가분과 비슷하다는 결과가 제시되고 있다. 요컨대 노동과 자본의 상대적 분배분에 아무런 효과를 갖지 않는다는 전통적인 견해는 잘못된 것임을 알 수 있다.

노조의 힘이 영국의 이윤압박을 가져왔다는 주장이 영국의 좌파 경제학자들에 의해 제기된 것도 흥미있다. 글린 - 섯클리프(A.Glyn and B. Sutcliffe, 1972)는 이윤압박(profit squeeze)의 가설을 내놓고 있는데, 이것은 2차대전 이후 영국경제가 국내에서는 강력한 노동조합의 요구에 의한 임금인상과 국제적으로는 경쟁의 심화로 인한 가격인상의 한계 사이에서 이윤마진이 축소하고, 자본축적이 쇠퇴하는 현상이 나타났다고 분석하였다.

그러나 지금까지 노동조합이 상대적 소득분배율에 미치는 효과에 관한 직접적인 증거는 거의 없으며, 학계의 의견도 일치하지 않고 있다. 예를 들어 레빈슨(H.M.Levinson, 1954)은 노동조합이 노동분배율을 증가시키고 이윤분배율과는 負의 관계가 있다고 주장한 반면, 심러(N.J.Simler, 1961)는 노동조합이 노동분배율에 아무런 유의미한 효과를 갖지 않기 때문에 상대적 노동분배율이 노동조합의 조직율과 正의 상관관계에 있다는 가설은 기각되

어야 한다고 주장하였다. 노조의 세력을 나타내는 가장 대표적인 지표는 아마 노조가입율이 될 것인데 플레이셔(B. Fleisher, 1970)에 의하면 미국에서 노조가입율이 높아진 시기는 1910-19년, 1930-9년, 1939-48년의 세 차례였으나 이 가운데 노동분배율이 증가한 것은 1930년대 뿐이라고 한다. 그에 의하면 노조가입율과 노동분배율이 장기적으로 함께 상승해왔다는 사실을 제외하고는 별다른 상관관계가 보이지 않는다는 것이다.

이 문제에 대한 다른 실증적 문헌으로는 펠프스 브라운(H. Phelps Brown, 1988)의 연구가 있다. 그에 의하면 영국에서 1차대전 이전 20년간 노조가입율이 상승했음에도 불구하고 노동분배율은 거의 증가가 없었다. 그 대신 미국에서는 1920년대와 1930년대의 불황기에 임금인하에 거부하는 데에는 비교적 노조가 성공적이었다는 것이다. 그리하여 펠프스 브라운은 노동조합이 임금을 인상시켜 이윤분배율을 감소시키기 보다는 임금인하를 거부함으로써 임금분배율이 줄어드는 데 소극적으로 저항해 왔다고 평가하고 있다.

그러나 최근 칼레버그-윌리스-라팔로비치(A. L. Kalleberg, M. Wallace and L. E. Raffalovich, 1984)의 연구에서는 노동조합주의가 노동분배율을 증가시켰지만 노동조합의 효과는 시간이 경과함에 따라 상당히 감소했다는 사실을 주장하고 있는데, 이는 전후 선진각국의 노조가입율 하락현상과 관련하여 상당히 주목할만한 가설이다. 결론적으로 말해 일반적으로 노동조합이 노동과 자본에 대한 상대적 소득분배율에는 아무런 효과도 갖지 않는다는 것이 통설이었으나 노동조합이 이윤과 비조합원의 임금에 미치는 효과에 관한 최근의 계량경제학적 연구결과에 의하면 전통적인 견해가 다소 수정을 요하는 것임을 시사해준다고 할 수 있다.

VI. 맺 음 말

우리나라에서도 1987년 이후 노동조합운동에 대전환기를 맞이하여 노동조합의 가입율이 최근 급속히 상승하였으며, 이러한 노동조합의 활동이 국민경제에 광범위한 영향을 미치고 있다. 그러므로 노동조합이 경제에 어떤 영향을 미치는가 하는 문제는 학문적, 실천적으로 대단히 중요한 연구과제라

하지 않을 수 없다. 본고에서는 노동조합의 효과 중에서도 특히 소득분배에 미치는 영향에 관심을 국한하여 지금까지의 학계의 연구결과를 정리해보았다.

본고에서는 특히 노동조합이 노동자계급의 소득불평등을 더욱 확대한다는 전통적인 노동조합관과 그와는 반대로 노동조합이 노동자간의 임금격차를 축소시킴으로써 오히려 소득분배를 평등하게 한다는 새로운 노동조합관을 대비시켜 개관해 보았다. 노동조합을 독점조직으로 보는 보수적인 연구자들이 주장하는 노조의 독점임금효과도 있으며, 이것이 조직부문과 비조직부문간의 소득격차를 유발하여 소득불평등을 악화시키는 면도 없지는 않다. 그러나 상대적 임금효과가 소득분배에 미치는 실제적인 영향은 서로 반대 방향으로 작용하는 파급효과와 위협효과의 상대적 크기에 의해 결정되기 때문에 순효과의 크기는 그렇게 크지 않다고 할 수 있다.

또한 노동조합이 임금불평등에 미치는 영향에 대해서도, 노동조합이 독점조직으로 일부 조합원들의 임금만을 상승시켜 소득불평등을 확대한다는 견해도 일리가 있으나, 그 보다는 노동조합의 임금표준화전략을 비롯한 조합의 임금정책에 의해 나타나는 불평등 축소효과가 더 크기 때문에 독점임금효과에 의한 불평등 확대효과를 상쇄하고도 플러스의 불평등 축소효과를 갖는다는 것이 최근의 많은 실증연구를 통해 검증되고 있다. 특히 제도학적 관점에서 새로운 노동조합이론을 제시하고 있는 프리만을 위시한 하버드 학파의 연구결과는 우리에게 신선한 충격을 준다고 할 수 있다.

다른 한편 최근의 연구결과에 의하면 노동조합이 비조합 노동자들의 회생위에서 이득을 얻기 때문에 상대적 분배율에 영향을 주지 않는다는 전통적 견해도 재고될 필요가 있으며, 노동조합이 노동분배율을 증가시킨다는 새로운 연구결과도 있다. 결론적으로 말해 최근의 외국의 연구동향을 통해 살펴볼 때 노동조합은 소득분배에 부정적인 역할보다는 긍정적인 역할을 더 많이 가진다는 점이 부각되고 있음을 알 수 있다. 물론 노동조합의 영향이 소득분배에 국한되는 것은 아니지만 어쨌든 국내의 보수적 일각에서 가지고 있는 노동조합에 대한 뿌리깊은 부정적 인식은 학계의 이와 같은 새로운 연구성과에 비추어 재고를 요하는 것임을 강조하면서 이 정리논문을 마치려 한다.

참 고 문 헌

- 박세일, “노동조합이 임금수준 및 구조에 미친 영향분석 : 섬유 및 의류산업을 중심으로” 『춘당 정병휴박사 환력기념논문집』 비봉, 1983.
- 장창원 “노동조합이 임금 및 생산성에 미친 영향 분석 : 섬유, 금속, 전자, 화학산업을 중심으로” 『한국개발연구』 1983 여름호.
- 박원구, 박영범, 『단체교섭과 임금인상』 한국노동연구원, 1989.5월.
- 배무기, “노동조합의 상대적 임금효과”, 한국노동연구원 『한국노동연구』 제1권(1990.1).
- 송호근, “The State against Labor Segmentation : Union Wage Effect in the Manufacturing Industries” 『노동경제논집』 제12권, 1989년 12월.
- Allen, Steven G. “Unionized Construction Workers Are More Productive”, *Quarterly Journal of Economics* 99(May 1984) : pp. 251-74.
- Boskin, M. J. “Unions and Relative Real Wage”, *American Economic Review* 62(June 1972) : pp.466-72.
- Brown C. and J. L. Medoff, “Trade Unions in the Production Process”, *Journal of Political Economy* 86(June 1978) : pp. 355-78.
- Clark, K. B. “Unionization and Productivity ; Micro-Econometric Evidence”, *Quarterly Journal of Economics* 95 (December 1980) : pp.613-639.
- “Unionization and Performance : The Impact on Profits, Growth and Productivity”, *American Economic Review* 74(December 1984) : pp.893-919.
- DeFina, Robert H. “Unions, Relative Wages, and Economic Efficiency”, *Journal of Labor Economics* 1(Oct. 1983) : pp. 408-29.
- Farber, H., and D. H. Saks, “Why Workers Want Unions ; The Role of Relative Wages and Job Characteristics”, *Journal of Political Economy* 88(April 1980) ; pp.349-69.
- Fleisher, B., *Labor Economics : Theory and Evidence*, Prentice-Hall, 1970.
- Freeman, Richard B., “Unionism and the Dispersion of Wages”, *Industrial and Labor Relations Review* 34(October 1980) : pp.3-23

- , "The Effect of Trade Unionism on Fringe Benefits", *Industrial and Labor Relations Review* 34(July 1981) : pp.489-509.
- , "Union Wage Practices and Wage Dispersion within Establishments", *Industrial and Labor Relations Review* 36(October 1982) ; 3-21.
- , "Unionism, Price-Cost Margins, and the Return to Capital", NBER Working Paper No.1164(July 1983).
- , "Longitudinal Analyses of the Effect of Trade Unions", *Journal of Labor Economics* 2(January 1984) : pp.1-26.
- , and J. L. Medoff, "The Impact of Percentage Organized on Union and Nonunion Earnings", *Review of Economics and Statistics* 64(Novmber 1981) : pp.561-572.
- , and J. L. Medoff, *What Do Unions Do ?*, Basic Books, 1984.
- Friedman, M. and R. Friedman, *Free to Choose : A Personal Statement*, Harcourt, New York, 1980.
- Glyn, A. and B. Sutcliffe, *British Capitalism, Workers and the Profit Squeeze*, Penguin, 1972.
- Hirsch, Barry T. "The Inter-Industry Structure of Unionism, Earnings, and Earnings Dispersion", *Industrial and Labor Relations Review* 36(1982) : pp. 22-39.
- , and John T. Addison, *The Economic Analysis of Unions : New Approachs and Evidence*, Boston, Allen & Unwin, 1986.
- Hyclak J. T. "The Effect of Unions on Earnings Inequality in Local Labor Market", *Industrial and Labor Relations Review* 33(Oct. 1979) : pp. 77-84.
- Johnson, Harry G. and P. Mieszkowski, "The Effects of Unionization on the Distribution of Income ; A General Equilibrium Approach", *Quarterly Journal of Economics* 84(November. 1970) : pp. 539-61.
- Kahn, L. M., "Union Impact ; A Reduced Form Approach", *Review of Economics and Statistics* 59(November1977) : pp. 503-57.
- , "The Effect of Unions on the Earnings of Non-Union Workers", *Industrial and Labor Relations Review* 31(January 1978) : pp. 205-216.
- , "Unionism and Relative Wages ; Direct and Indirect Effects", *Industrial and Labor Relations Review* 32(July

- 1979) : pp. 520-532.
- Kalleberg, A. L., M. Wallace and L. E. Raffalovich, "Accounting for Labor's Share: Class and Income Distribution in the Printing Industry", *Industrial and Labor Relations Review* 37(April 1984) : pp. 386-402.
- Karier, T. "Unions and Monopoly Profits", *Review of Economics and Statistics* 67(February 1985) : pp. 34-42.
- Levinson, H. M. "Collective Bargaining and Income Distribution", *American Economic Review* 44(May 1954) : pp. 308-16.
- Lewis, H. G., *Unionism and Relative Wages in the United States*, Chicago : University of Chicago Press, 1963.
- , "Union Relative Wage Effects: A Survey of Macro Estimates", *Journal of Labor Economics* 1(1983) 1-27.
- , *Union Relative Wage Effects*, Chicago, University of Chicago Press, 1986.
- Mellow, W. "Unionism and Wages: A Longitudinal Analysis", *Review of Economics and Statistics* 63(Feb. 1981) : pp.43-52.
- Parsley, J. "Journal of Economic Literature and Wages: A Survey" *Journal of Economic Literature* Mar. 1980.
- Phelps Brown, H., *Egalitarianism and the Generation of Inequality*, Clarendon Press, 1988.
- Simler, N. J. "Unionism and Labor's Share in Manufacturing Industries", *Review of Economics and Statistics* 43(November 1961) : pp.369-78.
- Voos, Paula B. and Lawrence R. Mishel, "The Union Impact on Profits: Evidence from Industry Price-Cost Margin Data", *Journal of Labor Economics* 4(1986) : pp.105-133.