

勞 動 經 濟 論 集
 第28卷(1), 2005. 4, pp. 105~133
 © 韓 國 勞 動 經 濟 學 會

노동조합의 임금과 고용효과*

류재우**

우리나라에서는 대기업을 중심으로 한 노조기업과 대다수 비노조기업 간의 경제적 간극이 매우 크고 그것이 근래에 더욱 확대되었다는 인식이 퍼져 있는데, 본 연구는 그 같은 인식이 실제로 경제적인 근거를 갖고 있는지를 검증하고자 하였다. 사업체에 노동조합이 존재하는가의 여부에 따른 임금격차로 측정된 노조의 임금프리미엄은 1990년대에 들어 안정적인 수준을 유지하고 있었으나 외환위기 이후 급증한 것으로 나타난다. 또한 비노조 부문과 비교해서 노조 부문에서는 초과노동의 비중이 크고 근속연수가 길며 그 격차가 꾸준히 증대되어 온 반면, 신규 입직자의 비중은 낮고 상대적인 크기도 계속 감소해 왔다는 점도 확인된다. 이 같은 결과들은 노조가 강제하는 시장균형과 노동조합이 없었을 경우의 '경쟁균형' 간에 존재하는 간격이 최근에 크게 확대되어 왔음을 제시한다.

— 주제어 : 노동조합, 임금격차, 내부자 고용보호

I. 서 론

임금과 근로조건을 정함에 있어서 기업에 비해 약자의 위치에 서 있는 개별 노동자들

* 본 연구의 여러 단계에서 도움을 주신 이승훈 교수님, 자료와 관련한 도움을 준 박성준 박사, 연구비 지원을 해준 나라발전연구회에 감사의 뜻을 표한다. 박영범·박덕제 교수님, 노동경제연구회 세미나 참석자들, 그리고 익명의 심사자들의 유익한 코멘트에 대해서도 감사드린다.

** 국민대학교(jryoo@kookmin.ac.kr)

은 노동조합을 조직함으로써 교섭에 있어 보다 유리한 위치에 설 수가 있게 된다. 그런 의미에서 노동조합은 노동자들의 임금과 근로조건을 개선을 목적으로 하는 ‘분배조직’이다. 다른 한편으로 노동조합은 고충처리 등을 통해 노동자들의 귀속감과 성취동기를 북돋아 생산성을 향상시키고 개별 노동자가 해결하기 어려운 작업장 내의 안전 문제 등을 해결하는 데 도움이 될 수 있으며, 그러한 점에서 기업과 동반자적인 관계에 있는 ‘생산성 조직’이 될 수 있다.

노동조합의 분배조직으로서의 측면이 지나치게 부각될 경우 노조는 경제에 부담요인으로 작용하게 될 것이다. 즉 노동조합이 기업이나 경제의 상황을 고려하지 않고 무리하게 임금인상과 고용조건 개선을 추구할 경우 기업경쟁력의 손상, 기업 투자의 위축, 경제성장 잠재력의 저하 등을 결과하게 될 것이다. 노동조합 운동이 과도하게 정치화되거나 경영권을 포함하는 사유재산권의 행사를 간섭하는 방식으로 행해지는 경우에도 사회적인 비용을 발생시키게 될 것이다.

스위스의 국제경영개발원(IMD)은 2001년 우리나라 노사관계 경쟁력을 OECD 회원국 및 중진국 49개국 중 46위로 기록하고 있다. 그리고 그와 같은 낮은 노사관계 경쟁력의 원인으로서는 잦은 파업으로 인한 생산차질, 대립적인 노사관계, 노동시장의 경직성 등이 제시되고 있다. 현재 어려움을 겪고 있는 우리 경제가 앞으로 나아가기 위해서는 노사관계의 안정 또는 선진적 노사관계의 정착이 이루어져야 할 것이다.

불행히도 우리나라에서는 특히 외환위기 이후 노사관계의 불안정성이 오히려 증폭되어 왔다. 노사분규 발생건수를 보면 1990년대에 들어 지속적으로 감소를 하여 1997년에는 78건까지 떨어졌으나 외환위기 이후 다시 급증하여 2003년에는 320건에 달하였다. 파업으로 인한 근로손실일수의 경우 1995~97년간에는 연평균 576천일이었던 것이 1998~2003년간에는 연평균 1,475천일로 급증하였다. 이 같은 노사관계의 불안정성이 외환위기 이후의 기업들이 주도한 구조조정, 신경영전략의 채용에 맞서 노동조합이 방어적으로 대응한 결과인지 아니면 경제가 악화되는 상황에서 조합 이기주의를 추구한 결과이었던지에 따라 최근의 노동조합의 경제적 효과에 대한 평가도 달라질 것이다.

본 연구는 우리나라의 노동조합에 의해 주도된 근래의 노동쟁의들이 공격적(aggressive)인 것이었으며, 그로 인해 노조에 의해 보호되는 ‘내부자’ 노동시장에서의 ‘균형’이 경쟁적인 균형으로부터 더욱 멀리 벗어나게 되었다는 가설을 갖고 이를 검증하고자 한다. 이 가설이 타당하다면 노조의 임금프리미엄의 증가와 함께 고용시장에서의 경직성이 증가하는 양상이 관찰될 것이다.

우리나라에는 이미 노동조합의 임금효과를 추정한 다수의 연구들이 있다. 그러나 그 대부분은 통상적인 임금함수 추정식에 노조효과를 통제하기 위해 더미변수를 추가하는 정도였고 노동조합이 임금과 고용에 미치는 효과 그 자체에 초점을 맞춘 연구는 많지 않은 편이다.

노동부의 「임금구조기본통계조사(이하 ‘임금구조’ 자료로 약칭)」를 이용한 연구들에 의하면 1987년 이전에는 노동조합의 효과가 음으로 나타나며 노동운동이 폭발적으로 늘어났던 1987~90년 기간에는 1~10%의 임금프리미엄이 관찰된다.¹⁾ 가구조사로서 인적 속성이 보다 상세하게 기록되어 있는 「대우패널자료」를 이용하여 노조 선택과 관련한 개인들의 선택성을 통제한 위에 노조의 효과를 분석한 연구에서 김우영·최영섭(1996)은 노동조합의 임금효과가 나타나기는 하지만 통계적인 유의성은 없다는 결과를 얻고 있다. 동일한 자료를 사용한 조우현·유경준(1997) 역시 남자 전체 표본에 대해 동일한 결론을 얻고 있지만, 남자 생산직으로 한정할 경우 임금프리미엄이 11.2%에 이르는 것으로 보고 있다. 최근에는 이종훈(2003)이 1991~2001년 ‘임금구조’ 자료를 이용하여 노조의 임금프리미엄이 외환위기 이후 증가하였음을 보고하고 있다.

이상의 연구들은 노조의 임금효과에 초점을 맞추고 있지만 그로부터 노동조합의 임금 효과에 대한 확정적인 추정치를 차용하기는 힘들다. 우선 일관된 추정치들이 제공되지 않고 있다. 사용된 자료나 자료 가공방식이 서로 다르기 때문이다. 예컨대, 같은 임금구조 자료를 사용하더라도 비교되는 변수가 임금수준인가 아니면 시간당 임금인가, 추정에 가중치가 사용되었는가 여부 등은 결과에 중요한 영향을 미친다. 추정치가 일관되지 않게 나타나는 것은 노조의 임금효과에 영향을 미치는 환경적 요인이 변해 온 것에도 일부 기인한다. 노조가 임금을 올릴 수 있는 능력에 영향을 미치는 노동관련 법과 제도, 정부의 노동정책, 노조지도부의 지향, 경제의 순환변동상의 위치, 사회가 노조를 용인하는 수준 등이 변화하여 온 것이다. 본 연구는 동일한 자료에 대해 동일한 방법론을 적용하여 노조 임금프리미엄의 중장기적 변화 양상을 분석함으로써 노조의 경제효과의 시계열적인 상대규모를 추론하는 접근법을 취한다.

1) 관련 문헌은 김우영·최영섭(1996) 참조.

II. 개념 틀

노동조합은 파업 위협을 배경으로 하여 노동자들이 고용주를 상대로 보다 큰 협상력을 가질 수 있게 한다. 노조원이 비노조원에 비해 누리는 높은 소득이나 고용안정 등은 노동조합이 내부자(insiders; 즉 노동조합의 구성원)들을 외부시장의 경쟁으로부터 보호함으로써 얻어진다. 노동조합이 존재할 경우에 임금과 고용을 결정되는 메커니즘에 대해서는 몇 가지 모형들이 제시되고 있다.

독점 모형에서는 노동조합이 노동수요곡선을 주어진 제약조건으로 보고 수요곡선상의 점들 중에서 조합원들의 총효용을 극대화하는 임금과 고용량을 선택하는 것으로 묘사한다. 효율계약(efficient contract) 모형에서는 노사의 협상을 통해 독점 모형에서 선택된 점보다 파레토 효율적인 점을 선택할 수 있다. 이 점들은 노동수요곡선을 벗어나 위쪽에 위치하며 거기서 결정되는 임금은 경쟁균형에 비해서는 높고 독점해의 경우보다는 낮다. 중위투표(median voter) 모형에서는 선임 순으로 보아 중간에 해당하는 조합원의 선호에 의해 임금이 결정되는데, 그 점은 수요곡선상에서 독점 모형에서보다도 높은 곳에 위치하게 된다.

본 연구에서의 관심은 노동조합이 존재할 때의 임금과 고용이 노동시장에 노동조합이 존재하지 않았을 때의 '경쟁균형'에 비해 얼마큼 벗어나 있는가에 있다. 이를 살펴보기 위해 본 연구는 이미 언급한 바와 같이 노동조합이 있는 기업과 없는 기업을 비교함으로써 노동조합이 임금 및 고용에 미치는 효과를 분석하고자 한다.

그러나 잘 알려져 있는 것처럼, 노조 유무별 임금격차를 가지고 노조의 임금효과를 측정하는 데에는 몇 가지 문제가 존재한다. 우선 노동조합은 근로조건이 열악하거나 근로시간이 경직적이고 재해의 위험이 높은 곳에서 설립될 가능성이 높다. 이러한 곳은 노동조합이 없었더라도 적정한 양의 노동을 공급받기 위해서 보상적 격차가 주어졌을 부문이다(Rosen, 1986). 노조 설립에 있어서의 이 같은 선택성(selectivity)은 노조의 임금효과가 과대평가되게 하는 요인이 된다. 높은 임금이 이끌려 우수한 노동자들이 노조 부문에 몰리는 경우, 그리고 노조 부문의 고용 감소에 의해 발생한 실업자들이 비노조 부문으로 몰리면서 비노조 부문의 임금이 하락하는 소위 파급(spillover)효과가 발생하는

경우에도 마찬가지이다. 반대로 비노조 기업이 노조가 설립되는 것을 방지하기 위해 노조에 버금가는 임금을 지불하는 ‘위협효과’가 존재할 경우 노조 유무별 임금격차는 진정한 노조효과를 과소평가하게 된다.

현재의 사용가능한 자료로는 이들 여러 효과를 통제하고 노조의 임금효과를 정확히 추정하기가 어렵다. 본 연구가 취하는 단순한 접근법은 노조의 임금효과가 위의 여러 요인들의 복합적인 작용의 결과로 어느 수준에서 ‘장기적 균형’을 이룬다고 가정하는 것이다. 이 가정하에서, 노조의 임금프리미엄 추정치는 노조의 교섭력의 변동(및 경기변동)에 따라 균형 주변에서 변동하는 것으로 해석할 수가 있다. 그리하여 만약 최근의 노조-비노조 간의 임금격차가 커졌다면 그것은 노조가 상대적인 힘의 우위를 바탕으로 임금 및 고용 수준을 경쟁균형 수준으로부터 보다 멀리 벗어나게 한 때문이라고 추론하는 것이 가능해진다.

Ⅲ. 자 료

본 연구에서는 한국노동연구원에서 조사하는 「한국노동패널조사(KLIPS)」를 일부 사용하지만 대부분의 경우 노동부에서 수집한 「임금구조기본통계조사」 원자료를 사용하였다. 이 자료는 사업체조사 자료로서 표본이 크고 기업체 규모 등 기업체 특성에 대한 정보가 신뢰할 만하다는 장점을 갖고 있다. 분석대상 기간은 사업체의 노동조합 설립 여부를 식별할 수 있는 1987년부터 2002년까지이다. 그 중 2001년까지는 원자료에서 무작위로 10% 표본을 선정하였으며 2002년의 경우 원자료의 관측치가 적은 점을 감안하여 12.5%를 추출하였다.

또한 농업-비농업 간의 취업분포의 변화 및 노조 가입성향이 서로 다른 남녀간의 구성의 변화가 노동조합의 역할에 미치는 효과를 제거하기 위해 분석대상을 비농업-남자 집단에 한정하였다. 노동자간의 이질성을 줄이기 위해 근로시간이 월 144시간(36시간x4주) 미만인 사람들도 제외하였다. 또한 임금구조조사는 10인 이상 사업체를 조사해 오다가 2000년부터 5인 이상 사업체로 범위를 확대하였는데, 본 연구는 분석의 일관성을 위해 10인 미만 사업체를 제외하였다. 최종 선정된 표본의 관측치 수는 가장 적을 때가 2만 7천여 개(1992년), 가장 많을 때가 4만 2천여 개(1989년)이다. 모든 분석에는 원자료

에 주어져 있는 가중치를 적용하였다.

본 연구에서의 ‘경력연수’는 ‘나이-교육연수-6’으로 정의하였다. ‘나이’는 2001년까지는 원자료에 있는 수치이며, 생년월만 기록되어 있는 2002년의 경우 ‘2002-생년’으로 정의하였다. ‘근속연수’의 경우, 임금이 보통 연 단위로 조정된다는 점을 감안해서 현 사업체 근무기간 중에서 월 단위를 절삭하였으며, 입사 연월만 기록되어 있는 2002년의 경우에는 2002에서 입사 연도를 빼서 계산하였다.

<표 1> 기초통계 (1998~2002년, 비농 전산업 남자)

	구성비 (%)	평균 교육연수	제조업 비중(%)	서비스업 비중(%)	생산직 비중(%)	10~29인 사업체에 속한 노동자의 비중(%)	500인+ 사업체에 속한 노동자의 비중(%)	월간 총 노동시간	총액임금 (원)
비노조	57.0	12.4	43.0	20.2	41.9	40.4	7.7	210.6	170.2만
노 조	43.0	12.3	46.3	12.5	49.8	9.3	36.3	211.4	221.8만

자료: 노동부, 『임금구조기본통계조사』.

자료 중 최근 5년간에 대한 기초통계는 <표 1>에 제시되어 있다. 전체 임금근로자 중 노조 가입 비율은 12% 내외이지만, 임금구조 자료에서는 노조사업체에 근무하는 근로자의 비율이 43%에 이른다. 노조사업체의 노동자들은 평균 교육기간은 상대적으로 짧으며, 제조업 종사자의 비율은 큰 반면 서비스직 종사자의 비중은 작다. 또한 생산직 비중이 높으며 대규모 사업체의 비중은 매우 높다. 마지막으로, 노조사업체 근로자는 노동시간이 약간 길며 평균 임금은 높다.

<표 2> ‘노조조직률’(1998~2002년, 비농 전산업 남자)

(단위: %)

종류	교육 수준			산 업					
	고졸	대졸	제조업	전기가스 수도	건설	도소매	운수광고 통신	금융보험 부동산	서비스
46.5	41.0	44.5	41.2	92.5	19.2	26.3	79.3	50.4	31.9
생산직	직 종			사업체 규모					
	전문직, 기술공	사무	판매	서비스	10~29	30~99	100~299	300~499	500+
47.3	23.4	44.9	33.0	41.2	14.6	23.8	59.9	72.0	78.2

자료: 노동부, 『임금구조기본통계조사』.

<표 2>에는 인적 속성이나 사업체 특성별로 노조사업체에 속한 노동자들의 비율, 즉 일종의 ‘노조 조직률’이 나타나 있는데, 학력과 노조가 결성된 사업체에서 일하고 있을 확률 간에는 일관된 관계가 나타나지 않는다. 산업별로는 전기·가스나 운수·창고·통신업의 노조 조직률이 매우 높으며 건설, 도소매·음식·숙박, 서비스업에서는 낮다. 직종별로는 전문직·준전문가·기술공과 판매직의 조직률이 낮다. 한편, 사업체 규모는 조직률과 강한 양의 상관관계를 가지고 있다. 예컨대, 30인 미만 사업체의 ‘조직률’은 15%에 불과한 반면 500인 이상 사업체의 경우 그 비율은 78%에 이른다.

IV. 노조의 임금 및 고용효과

1. 임금효과

가. 노조의 임금프리미엄의 규모

노조의 임금효과는 다음과 같은 통상적인 임금함수를 사용하여 추정하였다.

$$\ln w_i = \alpha + \beta X_i + \gamma D_i + u_i \quad (1)$$

여기서 종속변수는 임금의 자연대수이며, 설명변수는 노동자의 인적 속성 및 노동자가 속한 사업체의 속성을 나타내는 특성들의 벡터(X_i)와 노동조합을 나타내는 더미변수(D_i)이다. 노동조합의 임금프리미엄은 위의 회귀식을 최소자승법(OLS)으로 추정할 다음 얻는 노조더미 계수의 추정치이다.

설명변수들 중에서 인적 속성에 관한 변수로는 근속연수 및 근속연수의 제곱, 경력연수 및 경력연수의 제곱, 결혼 여부 더미, 시간제 근로 여부 더미, 교육수준 더미(초졸 이하, 중졸, 고졸, 전문대졸, 대졸 이상), 직종대분류 더미가 포함되었으며, 산업체의 특성으로는 산업대분류 더미와 사업체 규모 더미(10~29인, 30~99인, 100~299인, 300~499인, 500인 이상) 등이 포함되었다. 이 중에서 기준 집단(reference group)은 기혼으로서 제조업의 500인 이상 사업체에서 (시간제가 아닌) 정상제로 근로를 하는 고졸의 생산직 노동자이다.

종속변수로는 두 가지를 사용하였다. 그 하나는 ‘시간당 정규임금’인데, 그것은 정액급여(기본급+통상적 수당+기타 수당)에 연간 특별급여의 월할분을 더한 것으로 정의된 ‘정규임금’을 ‘정상근로시간’으로 나눈 것이다. 다른 하나는 ‘총액임금’으로서 ‘정규임금’에 초과급여를 더한 것이다.²⁾ 여기서 총액임금을 함께 고려하는 것은 노동조합이 고용을 줄이고 대신 기존 조합원의 초과노동을 선택하여 총액임금을 높이고 있을 가능성을 짚어보기 위해서이다.

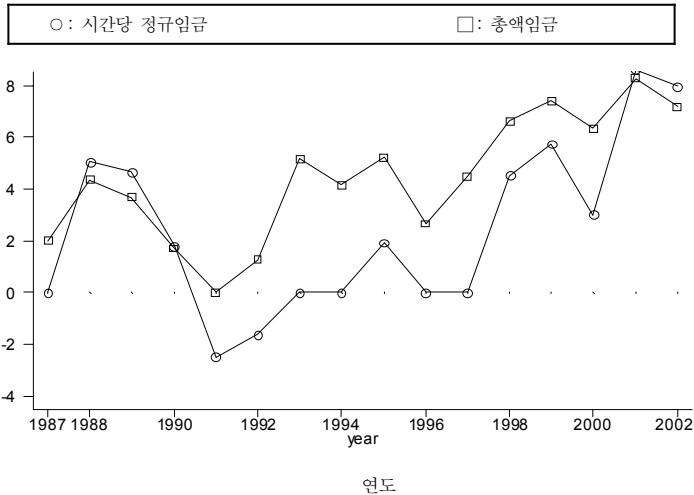
식 (1)을 남자 전체에 대해 추정한 결과는 <부표 1>에 제시되어 있다. 표에는 정규임금의 자연대수를 종속변수로 하는 추정결과도 제시되어 있는데 시간당 정규임금으로 측정할 경우에 비해 노조프리미엄 추정치가 일관되게 낮아 최근의 예는 그 차이가 4.7% 가량이나 된다. 이는 시간당 임금 대신 정액임금이나 정규임금을 종속변수로 사용한 기존의 연구들이 노조의 임금효과를 상당히 과소평가했음을 보여준다. 또한 표에는 시간당 총액임금으로 측정할 임금프리미엄도 제시되어 있는데 총액임금으로 측정할 때보다는 프리미엄이 작게 나타난다.

[그림 1]은 <부표 1>에 기초하여 노조 임금프리미엄의 추이를 보여주고 있다. 이 때 노조더미 추정계수 중에서 통계적인 유의수준이 5% 이하인 경우에는 추정치가 의미가 없는 것으로 판단하고 추정치 대신 0을 지정하였다. 사용된 임금 척도에 따라 시점이 약간 다르기는 하지만, 근래에 노조의 임금프리미엄이 증가하는 추세는 뚜렷하다. 총액임금으로 측정할 프리미엄의 경우 1990년대 초반 이후 증가 추세를 유지해 왔다. 예컨대, 1991년의 경우 통계적 유의성은 없지만 그 수치가 -0.9%로 음이었으나 이후 꾸준한 증가하여 최근에는 7%를 상회하고 있다. 외환위기 이후로 노조프리미엄이 한 단계 상승한 모습도 확인된다. 1993~97년의 5개년 평균이 4.5%인 데 반해 1998~2002년의 경우 7.2%에 이르는 것이다.

시간당 정규임금으로 측정할 임금효과의 추세는 보다 불연속적이다. 노조사업체에 소속된 노동자들은 노동운동이 폭발적으로 일어났던 1980년대 후반에는 그렇지 않은 사람들에 비해 4% 내외의 임금프리미엄을 받았으나 그 같은 프리미엄은 1990년부터 1997년까지는 거의 존재하지 않았다. 그러나 1998년에 다시 4.5%로 급증한 이후 증가추세를 유지하여 최근에는 8% 정도에 달하고 있다. 이 같은 사실들은 노조가 강제하는 노동

2) ‘임금총액’이라는 용어는 이미 원자료에서 정액급여와 연간특별급여의 월할분을 합한 것을 가리키는 데 사용되고 있기 때문에 여기서는 혼란을 피하기 위해 ‘총액임금’이라는 용어를 사용한다.

(그림 1) 노조 사업체의 임금프리미엄: 남자-전체



자료: 노동부, 『임금구조기본통계조사』.

시장 균형이 경쟁 균형의 그것들로부터 최근에 멀리 벗어나게 되었다는 가설을 뒷받침 해준다.

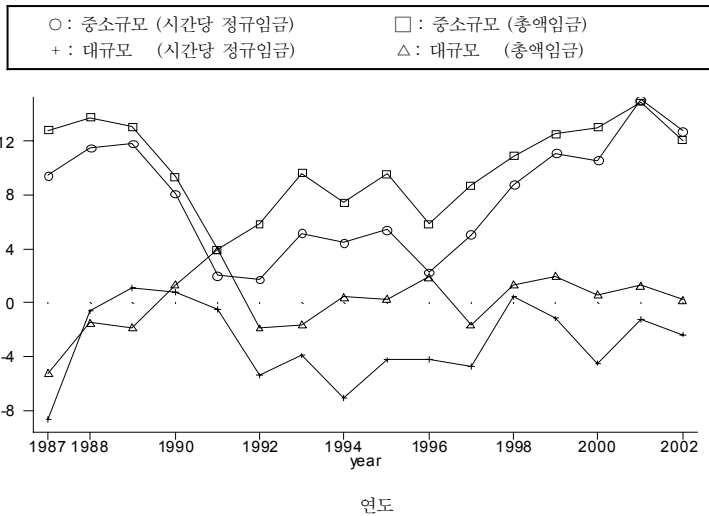
시간당 정규임금의 경우 총액임금에 비해서 임금프리미엄이 작게 나타나는 것은 뒤에서 언급하듯이 총근로시간 중에서 초과노동이 차지하는 비중이 노조 부문에서 더 크기 때문이다. 한편, 두 가지 척도로 측정된 노조의 임금프리미엄은 최근에 수렴현상을 보이고 있다. 이는 최근의 노조프리미엄의 급증이 초과노동시간의 증가에 의해서보다는 주로 정상근로에 대한 시간당 임금의 상승에 의한 것이었음을 의미한다.

나. 사업체 규모와 노동조합의 임금효과

사업체 규모와 임금 간에는 강한 양의 상관관계가 존재한다. 이 때문에 앞의 임금식에서는 사업체규모를 더미변수의 형태로 포함시킨 회귀식을 추정하였다. 그러나 기업규모의 차이는 지불능력의 차이 등으로 인해 노조의 임금효과에 차별적으로 영향을 미칠 수도 있다. 대기업일수록 시장에서 독과점적인 위치를 차지하고 있어서 노조가 독과점적 지대를 이전받을 수 있는 여지가 상대적으로 큰 반면, 소기업일수록 경쟁적인 시장 환경에서 조업하고 있어서 노동조합이 (존재한다고 하여도) 임금을 올릴 여지가 작을 가능성이 있기 때문이다.

사업체규모에 따라 노동조합효과가 달라질 수 있는 가능성을 고려하여 노조의 임금프리미엄을 추정하는 방법은 여러 가지가 있을 수 있으나 우선 이종훈(2003)에서처럼 사업체규모와 노조의 상호작용항을 식 (1)에 더한 식을 추정하는 방법을 고려해 보도록 하자. 여기서 사업체규모는 500인 이상의 '대규모'와 500인 미만의 '중소규모'로만 구분하였다. 남자 전체에 대한 추정 결과는 <부표 2-a>에, 그리고 제조업-생산직에 한정된 결과는 <부표 2-b>에 제시되어 있다. [그림 2]는 <부표 2-a>의 노조더미의 추정계수 중에서 앞서서와 마찬가지로 통계적인 유의수준이 5% 이하인 추정치의 경우에는 0의 값으로 대체한 다음 그 추이를 나타내고 있다.

(그림 2) 사업체규모별 노조의 임금프리미엄: 남자-전체



자료: 노동부, 『임금구조기본통계조사』.

먼저 중소기업체에 있어서의 노조의 임금효과를 보면, 시간상의 변화 패턴은 앞의 그림에서와 비슷하나 그 수준이 3~6% 정도 높아진 것을 볼 수 있다. 제조업-생산직에 한정할 경우 패턴은 비슷하지만 최근의 임금프리미엄 급증 현상은 약간 덜 뚜렷하다. 그러나 우리의 예상과는 달리 500인 이상의 대규모 사업체에서는 노조의 임금프리미엄이 없거나 오히려 음으로 나타난다. 제조업-생산직으로 한정할 경우 그 같은 음의 프리미엄은 최근에 더욱 크다.

이에 대한 설명으로는 위협효과가 제시되고 있다. 즉 대기업들이 노조가 조직되는 것을 회피하기 위해 임금을 미리 올려준다는 것이다. 그러나 본래의 의미에서의 위협효과는 음의 임금프리미엄의 이유가 될 수 없다. 노조를 회피하기 위해서는 노조 수준에 근접하는 임금을 지불하는 것으로 충분하기 때문이다. 설사 위협효과에 의해 음의 프리미엄이 존재한다고 하여도 그러한 현상이 왜 대기업에 대해서만 나타나야 하는가 하는 의문도 남는다.

그런데, 노조가 설립될 때 한 기업이 감내해야 하는 비용에는 원론적인 위협효과이론이 제시하듯이 노조에 의한 임금 상승분만큼만 있는 것이 아니다. 우선 기업주 또는 경영자의 재량권이 제약되는 데 따른 심리적 비용이 있을 수 있다. 노조에 의해 채용, 전환배치, 해고 등에 제약이 가해지면서 인력 활용에 있어서의 비효율성이 발생하는 데 따른 금전적 비용, 경영권에 대한 간섭으로 인한 기업 이윤의 감소라는 금전적인 비용도 있을 수 있다. 만일 이 같은 비임금비용이 노조의 임금프리미엄으로 측정되는 비용보다도 크다면 기업은 현재의 노조사업장에서보다 더 높은 임금을 지불할 용의가 있을 것이다. 대기업일수록 그 같은 비용(및 지불능력)이 더 크다면 음의 임금프리미엄이 관찰될 수 있을 것이다. 그리고 이 같은 논리가 현실을 반영하는 것일 경우, 음의 임금프리미엄은 대기업에서 노동조합이 과도한 비용을 발생시키고 있다는 간접적인 증거가 될 수도 있을 것이다.³⁾

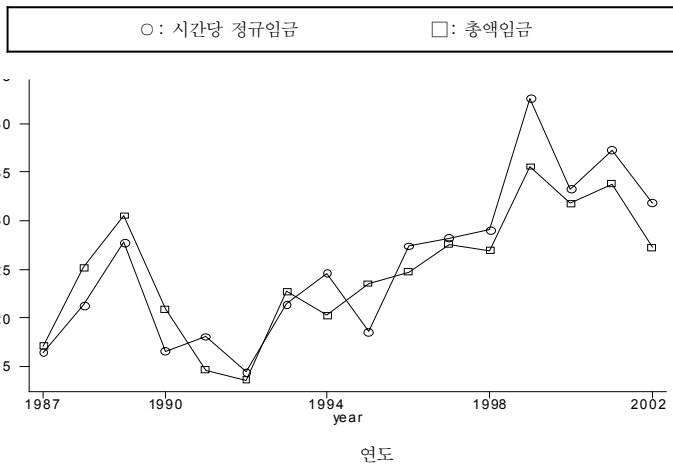
앞에서는 중소기업체와 대규모 업체를 나누어 노조의 임금프리미엄의 추이를 보았다. 그러나 아마도 일반인들이 체감하는 노조의 임금효과는 각 사업체규모별로 노조의 유무에 따라 존재하는 임금의 격차보다는 노조가 없는 것이 전형적인 중소기업체와 노조가 있는 것이 전형적인 대규모 사업장의 노동자들 간의 임금격차일 것이다. 이 때 ‘규모효과’- 즉 대기업일수록 임금이 높은 효과-가 충분히 크다면 노조의 임금효과를 실제보다 크게 인식할 수가 있다.

3) 전체 노동자의 경우 노조 가입률은 12% 내외에 불과하여 노조가 ‘특수한’ 경우에 속하나 대규모 사업체에서는 노조가 일반적이며(표 2 참조) 무노조가 오히려 특수한 경우이다. 대규모 비노조사업체의 특수성으로 생각해 볼 수 있는 것의 하나가 월등한 시장 지배력이다. 이들 사업체가 우수한 노동력으로 질 높은 제품을 생산하여 시장에서 우월적 지위를 가지고 독과점적인 이윤을 얻고 있다면, 노조의 위협이 없더라도 임금을 ‘초과’ 지불하는 것이 가능할 것이다. 나아가 생산과정의 특성상 노조결성으로 인한 비임금 비용이 상대적으로 매우 크다면 이들 업체는 지불능력의 뒷받침하에 노조 결성을 회피하기 위해 노조프리미엄 이상의 초과지불을 할 용의가 있을 것이다.

<부표 2>에서 보듯이 500인 미만 업체와 비교할 때 500인 이상 사업체의 노동자들은 시간당 정규임금으로 따져서 최근 5년 동안 25% 정도의 임금프리미엄을 받고 있는데, 이는 1990년대 초에 비해 5% 이상 상승한 것이다. 제조업-생산직으로 한정할 경우 규모 효과의 증가폭은 더 크다. 1990~93년 평균은 17.6%이었으나 1999~2002년에는 36.2%가 되어 두 배가 넘는 증가를 한 것이다.

[그림 3]은 <부표 2>에 기초하여 비노조-중소업체의 임금 대비 노조-대규모 사업체의 임금프리미엄의 크기를 계산한 결과를 보여주고 있다. 노조-대기업 노동자들은 1990년대 초의 경우 비노조-중소기업의 경우에 비해 15% 내외의 임금을 더 받고 있었으나 이후 프리미엄은 계속 증가하여 최근에는 30% 정도에 이르고 있다.

(그림 3) 비노조-중소사업체 대비 노조-대규모 사업체의 임금프리미엄: 남자-전체



자료: 노동부, 『임금구조기본통계조사』.

그림으로 제시하지는 않았지만 제조업-생산직으로 한정할 경우, 대기업에서의 임금노조효과로 인해 임금격차의 최근의 증가세가 상대적으로 완만하게 나타난다. 그럼에도 1993년에 비해 최근에는 임금프리미엄이 두 배 정도 증가한 것으로 나타난다. 요약하면, 제조업-생산직을 중심으로 규모효과가 급격하게 증가하면서 노조가 일반화된 대기업과 비노조가 일반적인 중소기업 간의 임금격차가 확대되었다.

다. 노조 유무별 임금격차의 요인분해

지금까지는 ‘숙련에 대한 가격’이 노동조합 유무에 관계없이 동일하다는 가정하에서 임금함수를 추정하였다. 그러나 노조는 내부자들의 이익을 극대화하고 구성원간의 경쟁을 방지하기 위해 내부에서 형성된 숙련에 대한 가격을 높게 하고 외부 숙련에 대해서는 가격을 낮게 유지하는 정책을 채택할 수가 있다. 이 경우 노조 유무별 임금격차는 각 부문 근로자의 관찰된 인적 속성(또는 생산적 특성)의 차이에 의해서뿐 아니라 각각의 특성에 대한 ‘가격’의 차이에 의해서도 발생하게 된다. 물론 관찰되지 않은 생산특성의 차이도 역할을 할 수 있다.

이러한 관계를 다음과 같은 Oaxaca(1973) 분해식을 통해 나타내자.

$$\overline{\ln W_U} - \overline{\ln W_N} = (\alpha_U - \alpha_N) + (\beta_U - \beta_N) \overline{X_U} + \beta_N (\overline{X_U} - \overline{X_N}) \quad (2)$$

여기서 하첨자 U 와 N 은 각각 노조와 비노조를 가리키며, $\overline{\ln W}$ 는 시간당 정규임금의 로그 평균, \overline{X} 는 관찰된 특성의 평균(벡터), β 는 추정된 계수(의 벡터)이다.

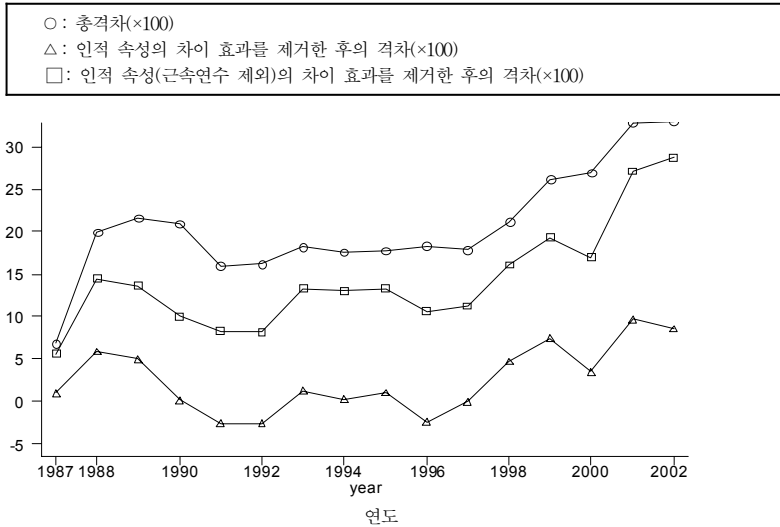
식의 좌변은 노조 유무별 평균임금의 차이를 나타낸다. 우변의 첫째 항은 관찰되지 않은 생산성의 차이 등으로 인해 노조 부문에서 기본적으로 더 받는 임금이며, 둘째 항은 관찰된 특성이 동일하더라도 각 특성의 ‘가격’이 서로 다르기 때문에 생기는 격차이다. 우변의 마지막 항은 인적 속성의 차이에 따른 임금격차를 나타낸다. 위 식은 비노조 부문에서는 ‘정상적’인 가격이 형성되고, 노조 부문에서는 특혜적인 ‘특수한’ 가격이 설정되는 상황을 상징하고 있다. 우리의 관심은 우변의 셋째 항을 제외한 부분, 즉 인적 특성의 차이에 의한 부분을 제외한 임금격차이다.

임금함수의 추정에서 인적 속성을 나타내는 변수로는 근속, 경력 및 그들의 제곱, 교육연수뿐 아니라 노동자가 속한 사업체의 규모, 직종, 산업 등의 변수도 포함하였다. 계수 추정치의 2000~2002년 평균을 보면, 근속연수의 경우 노조와 비노조에서 각각 5.72와 5.18로서 근속에 대한 한계보상이 노조사업체에서 더 큰 반면, 경력이나(2.98 대 4.21), 교육연수(4.97 대 5.90)에 대한 한계보상은 노조 부문에서 훨씬 작다. 즉 우리의 예상대로 노조 부문에서는 경력, 학력 등 기업 외부에서 형성된 숙련의 가격이 낮고 근속연수에 따른 보상은 상대적으로 작다.

식 (2)를 추정한 결과는 <부표 3>과 [그림 4]에 제시되어 있다.⁴⁾ 식 (2)의 좌변은 그

4) 이미 언급한 바와 같이 기업체의 노조 설립 여부를 나타내는 변수는 내생성을 가지고 있다.

〔그림 4〕 노조-비노조간 시간당 로그임금의 격차: 남자-전체



자료: 노동부, 『임금구조기본통계조사』.

림 맨 위에 ‘총격차’로 표시되어 있는데, 1998년 이후에 노조 유무별 임금격차가 급증하는 모습을 볼 수 있다. 그림의 로그임금격차는 실제의 임금격차의 대략 두 배에 해당하는 바, 노조의 시간당임금 평균은 1996년에는 11.5% 더 높았으나 2002년에는 21.8% 더 높아 그 격차가 두 배나 증가한 것으로 나타난다.

그림 맨 아래에는 총격차에서 우변의 셋째 항을 뺀 것이 나타나 있는데 [그림 1]에서와 비슷한 패턴을 보인다. 1997년 이전의 경우 노조-비노조 간의 임금격차의 대부분이 사라져 버리는데, 이는 노조 유무별 임금격차의 대부분이 양 부문간의 인적 속성 등의 차이에 의해 발생하고 있다는 점과 아울러 1998년 이후의 임금격차의 확대는 노조 부문에서 각 속성(생산적 특성)에 대한 가격이 높아졌기 때문이라는 점을 보여준다.

그런데 노조 부문에서는 노조의 작용에 의해 근속에 대한 한계보상이 높을 뿐 아니라 뒤에서 보듯이 노조의 고용보호정책 추구의 결과 근속연수 또한 노조 부문에서 훨씬 길다. 이는 임금함수 추정에서 인적 속성을 나타내는 변수의 하나로 취급한 ‘근속연수’는 내생성의 문제를 가지고 있음을 의미한다. 노조 부문 노동자가 더 얻는 임금 편익을 제

따라서, 임금 분해식을 해석함에 있어서는 거기서 추정된 노조 유무별 임금격차 모두가 반드시 노조의 존재로 인해 생긴 것은 아니라는 점을 염두에 두어야 할 것이다.

대로 측정하기 위해서는 학력이나 경력과 같이 노조의 영향 없이 외생적으로 결정된 인적 속성만을 통제한 이후의 임금에 대한 비교를 해야 할 것이다.

그림의 중간에 있는 것이 이처럼 근속을 제외한 인적 속성(및 사업체 특성)의 차이에 의한 임금격차를 제거한 이후의 노조 유무별 임금격차이다. 1997년 이후에는 노조 부문에서는 6% 내외의 임금프리미엄을 얻고 있던 것이 2002년에는 15% 정도로 급증하는 모습이 나타난다. 외생적으로 주어진 인적 속성에 근속을 포함하여 격차를 추정하는 경우보다 최근의 격차의 증가 속도가 훨씬 빠른 것이다. 따라서 총임금격차 중에서 노조가 근속에 대한 한계보상 및 근속기간을 높였기 때문에 생기는 부분이 차지하는 비중이 1996년에는 58%였던 것이 2002년에는 87%로 증가하였다. 다시 말해, 최근의 노조 부문의 임금상의 이득 증가의 대부분은 노조가 고용보호를 통해 근속기간을 길게 한 위에 근속연수에 대한 '가격'을 증가시켜 온 데 따른 것이다.

라. 토론

이상의 추정 결과를 해석하는 데 있어서는 다음과 같은 점들을 염두에 두어야 할 것이다. 우선 임금구조조사는 사업체조사이기 때문에 노동조합과 관련해서는 조사대상 사업체에 노조가 조직되어 있는가 여부만이 파악된다. 그로 인해 본 연구에서 추정된 것은 노조의 구성원인지 여부와 관계없이 노조가 존재하는 사업체의 근로자들이 받고 있는 것으로 추정되는 프리미엄이다.⁵⁾

이미 언급한 바와 같이 노동조합은 노동자들이 기피하는 근로환경을 제공하는 사업체에서 결성될 가능성이 크다. 아울러 높은 임금을 지불하는 노조사업체는 생산성이 높은 노동자들을 채용할 수가 있다. 본 연구의 노조프리미엄 추정치에는 그와 같은 불리한 근로조건에 대한 보상적 임금격차와 노동자의 선택성(selectivity)에 따른 임금효과가 모두 포함되어 있다. 본 연구는 프리미엄의 시간상의 변화 양태로부터 노조의 경제적 효과를 추론하고자 하였는데, 이러한 접근법은 노조사업체의 특성이나 특성별 구성이 분석기간 내에 크게 변화하지 않았다는 전제하에서 타당성을 가질 수 있다.

한편, 한 기업이 여러 사업체를 갖고 있는 경우 임금은 공통의 정책에 의해 정해질 것이며, 따라서 임금은 기업체 단위로 분석되어야 할 것이다. 그러나 2000년 이후의 임금

5) 노조 가입자에 한정하여 임금프리미엄을 추정해 보기 위해 '직급'이 부장 이상인 자들을 제외한 회귀식도 추정해 보았으나 결과는 별로 다르지 않았다.

구조자료에서는 기업체 규모가 식별되지 않는바, 분석의 일관성을 위해 전 기간에 대해 사업체 변수를 사용하였다.⁶⁾ 그로 인한 편의를 확인하기 위해 ‘기업체규모’가 확인되는 1999년 남자 전체에 대해 시간당 정규임금(의 로그)을 종속변수로 하는 회귀식을 추정해 보면 노조의 임금효과는 4.1%로 <부표 1>에서의 4.6%보다 낮다.⁷⁾ 즉 여기서 추정된 노조효과는 ‘기업규모’ 변수를 사용할 때보다 과다추정된다. 단, 편의의 규모는 크지 않은 편이며, 각 효과의 시간상의 변화 모습을 크게 왜곡시키지는 않는 것으로 보인다.

본 연구는 10인 이상의 사업체를 대상으로 하여 노조효과를 추정하였다. 사업체규모가 임금수준 및 노조 조직률과 강한 양의 상관관계를 갖고 있다는 점을 고려하면, 여기서의 추정치는 모든 규모의 사업체를 대상으로 하는 경우에 비해 과소추정된 것일 가능성이 높다. 또한 본 연구의 자료에는 상용직 노동자가 절대다수를 점하고 있어서 상용직이 50% 이하로 나타나는 여타의 통계자료와 큰 차이가 있다. 비정규직이 더 많이 포함된 자료에서는 더 큰 추정치가 얻어졌을 수가 있는 것이다. 이는 비노조-중소사업체-비정규 노동자와 노조-대규모 사업체-상용직 노동자 간의 임금격차는 본 연구에서 보인 노조의 임금효과보다 더 빠른 속도로 확대되어 왔을 가능성을 제시한다. 예컨대, 본 연구의 결과는 (사회 일반이 체감하는) 진정한 노동조합의 임금상승효과를 과소추정하고 있을 가능성이 있다.

2. 고용효과

가. 노동조합과 노동시간

노동조합은 임금을 증대시키는 것 이외에 단체교섭을 통해 근로조건을 개선하는 것도 중요한 목표로 하고 있다. 임금이라는 요인을 고려하지 않는다면 노동조합은 가급적 짧은 노동시간과 보다 긴 여가를 선택함으로써 ‘삶의 질’을 높이고자 할 것이다. 그러나 분석기간 전체를 통틀어 노조사업체의 경우가 노동시간이 더 길다. 월간 총 근로시간은 1990~2002년간의 경우 노조사업체에서는 214.8시간으로 비노조사업체의 211.0시간보다 1.8% 가량 더 긴 것이다.

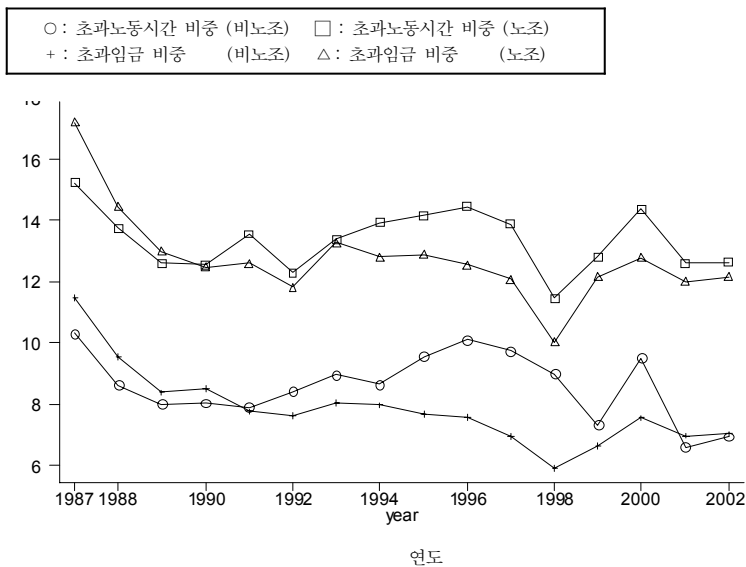
6) 그로 인해 일부의 대기업에 속한 노동자들이 중소기업 사업체에 속한 것으로 분류되었다. 기업규모를 확인할 수 있는 최근 연도인 1999년도의 경우, 500인 이상의 기업에 속한 노동자들의 34.2%가 500인 미만의 사업체에 속한 것으로 나타난다.

7) 상호작용 항을 추가로 포함하여 추정할 경우 노조효과, 규모효과, 상호작용효과는 각각 10.2%, 23.9%, -10.1%로 <부표 2a>에서의 11.1%, 27.7%, -12.2%보다 절대규모에서 모두 작다.

또한 총근로시간 중에서 초과노동시간이 차지하는 비중도 [그림 5]에서 보듯이 노조 부문에서 훨씬 크다. 예컨대, 2002년도의 경우 그 비중은 비노조에서는 7.0%인 데 반해 노조에서는 12.6%로서 거의 두 배에 이른다.⁸⁾ 제조업-생산직 노동자에 한정할 경우 그 비율들은 각각 16.6%와 23.4%로서 격차가 더욱 커진다. 총액임금 중에서 초과근로에 의한 임금이 차지하는 비중에 있어서도 사정은 비슷하다. 그 비율은 2002년도의 경우 비노조와 노조사업체에서 각각 7.1%와 12.2%이며, 제조업-생산직으로 한정하면 각각 16.5%와 21.5%이다.

노조사업체의 총근로시간은 비노조사업체에 비해 1% 남짓하게만 더 긴 데 반해, 총근로시간 중에서 초과근로시간이 차지하는 비중은 5% 이상 차이가 나는 원인은 무엇인가? 그것은 아마도 노조가 존재할 경우 정상근로시간의 범주를 보다 엄격하게 정하고

(그림 5) 초과노동시간과 초과임금의 비중



자료: 노동부, 『임금구조기본통계조사』.

8) 익명의 심사자는 노조 유무별 초과노동시간의 비율의 차이는 단순히 기업규모간의 차이를 반영하고 있을 가능성을 지적하였다. 그러나 규모를 통제하더라도 노조 유무별 초과노동시간 비율의 차이는 분명히 존재한다. 예컨대, 2002년의 경우, 500인 이상 사업체에 한정하여 초과노동시간의 비율을 계산해 보면 비노조가 8.6%, 노조가 14.6%이며, 500인 미만 사업체의 경우 그 비율들은 각각 6.8%와 11.5%이다.

그 밖의 시간은 초과근로로 계산하도록 하였기 때문일 것이다.

한편, 외환위기 이후 경제 부진이 지속됨에 따라 경쟁시장에서 임금이 하방 압력을 받아왔다면, 기업들은 상대적으로 낮은 임금에 노동자들을 고용할 수 있으므로 초과노동을 시킬 필요가 상대적으로 줄어들었을 수 있다. 이 경우 노조부문에서 초과노동의 사용이 상대적으로 더 커졌을 것으로 예상할 수 있다. 실제로 [그림 5]로부터 계산해보면, 1990년대 초반에는 노조에서의 초과노동 비중이 비노조의 1.6배 정도였던 것이 1997년에는 1.3배로 감소하였다가 다시 최근에는 1.8배 내외로 급증하는 모습을 볼 수 있다. 이처럼 노동시간 자료는 고용 면에 있어서 경쟁균형에 가까워지는 방향으로의 움직임은 없었음을 보여준다.

노조 사업체에서 초과노동이 더 일반화되어 있는 것에 대해서는 공급과 수요측 요인을 나누어 생각해 볼 수 있을 것이다. 우선 공급측에서 볼 때 보상적 격차나 생산성 차이에 의한 임금격차 이상으로 존재하는 노조프리미엄은 노조가 노동시장이 경쟁적이었을 때에 비해 고용이 작아지게 함으로써 가능해진다. 이 때 발생하는 노동 인시(人時; employee-hours)의 부족은 초과근로로 해결되는데, 노조는 할증료가 부가되는 초과노동을 적극적으로 선택할 수가 있다.⁹⁾ 물론 이는 할증료만큼 임금이 높아질 때의 대체효과가 소득효과보다 크다는 것을 전제로 한다.

노동수요측에서 보면, 노조사업체에서는 해고(및 채용)의 자유가 크게 제약되며, 따라서 노동자에 대한 준고정적인 비용이 더 높아진다. 기업은 자연스럽게 채용을 줄이고 초과노동을 늘리는 방향으로 대응을 할 것이다. 그리고 그 같은 경향은 노조가 전투적일수록 더 강해질 것이다. 이러한 관점에서 볼 때, 최근에 초과노동의 비중이 상대적으로 늘어났다는 것은 노조가 채용과 관련하여 더욱 큰 비용을 부과하고 있다는 간접 증거가 될 수도 있을 것이다.

나. 근속기간과 연령구조

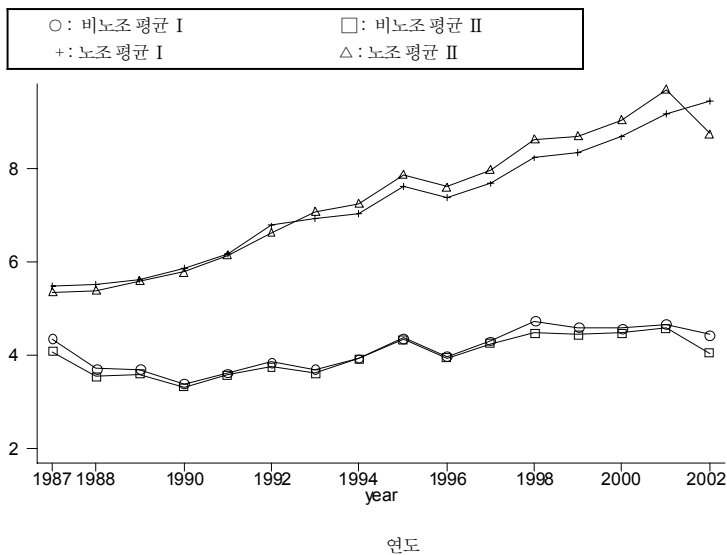
우리나라 노조는 외부노동시장에서의 수급상황이 나빠지고 있는 상황에서 내부자들의 고용보호정책을 강력히 추구하여 왔다. 한편, 우리나라에서는 외환위기 이후의 구조조정 과정에서 기업들의 경력직 채용비중이 증가하는 등 외부노동시장이 활성화되고 있

9) 국내 D중공업에서는 노조가 매월 일정시간 이상의 초과근로를 보장할 것을 요구하여 단체협약에 명문화시킨 사례가 있다(白弼圭, 『韓國勞使關係の新構造』(1996). 박덕제 교수의 토론 자료에서 재인용).

으며, 동시에 기업 근속에 대한 보상이 줄어들고 내부노동시장이 약화되는 징후가 나타나고 있다(류재우, 2002; 류재우·박성준, 2003). 비노조 부문에서의 해고와 채용이 증가하는 상황에서의 노조의 고용보호정책의 고수는 기업의 노동유연성을 제약할 것이며, 그것은 노조 부문의 근속연수의 상대적인 증가, 신규 채용인력 비중의 상대적인 하락 등으로 나타날 것이다.

이를 확인하기 위해 우선 근로자들의 근속연수의 추이를 보자. [그림 6]은 노조사업체의 평균 근속연수가 상대적으로 매우 훨씬 길며 그 상대 수준은 점점 높아져 왔다는 사실을 분명히 보여준다. 예컨대, 1990년에는 노조와 비노조사업체에서의 평균 근속연수가 각각 5.86년과 3.39년이었는데, 2002년에는 각각 9.44년과 4.43년으로 변화하였다. 비노조에서의 증가율이 약 31%인 데 반해 노조의 경우는 61%나 된다. 이에 따라 평균 근속기간의 상대비율은 1990년의 1.7배에서 2002년에는 2.1배로 증가하였다. 노조가 있는가 여부에 따른 근속기간에 있어서의 차이가 근래에 더욱 확대되어 왔다는 점은 노조에 의한

(그림 6) 노조 유무별 평균 근속기간 추이



주: '평균 I'은 단순평균이며 '평균 II'는 인적 속성의 구성 변화를 통제한 후의 근속평균임.

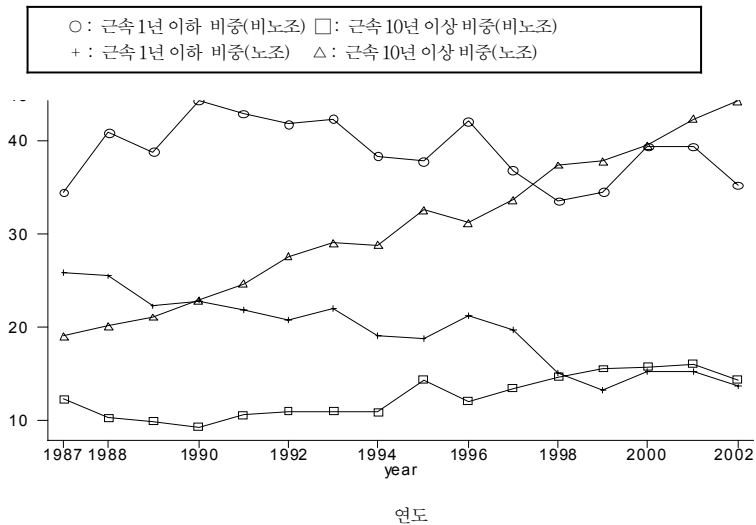
자료: 노동부, 『임금구조기본통계조사』.

고용 경직성이 상대적으로 더 강해져 왔다는 가설과 합치한다.10)

그림에는 한 기업에서 계속 근속할 ‘성향’이 서로 다른 인구 집단간의 구성의 변화에 의한 효과를 통제하기 위해 직업, 산업, 교육수준, 사업체규모 등을 설명변수로 포함하여 추정한 평균 근속연수(‘평균 II’)도 제시하고 있다. 구성 변화를 통제하지 않은 경우에 비해 근속연수가 조금 더 커지지만 추이는 비슷하게 나타난다.

그러면 근속기간의 차이는 어떤 요인에 의해 확대되었는가? [그림 7에서 전체 노동자 중에서 근속기간 1년 이하의 ‘신규 입직자’가 차지하는 비중을 보면 1990년에는 노조와 비노조에서 각각 44.3%와 22.8%였던 것이 2002년에는 각각 35.2%와 13.6%가 되었다. 신규 입직자의 비중이 두 부문에서 크게 감소했지만 노조 부문에서의 감소폭이 훨씬 컸던 것이다. 그리하여 1990년에는 비노조에서의 신규 입직자의 비중이 노조에서의 비중의 두 배에 못 미치던 것이 12년 후에는 2.6배로 증가하였다.

(그림 7) 노조 유무별 단기 및 장기 근속자 비중(%)의 추이



자료: 노동부, 『임금구조기본통계조사』.

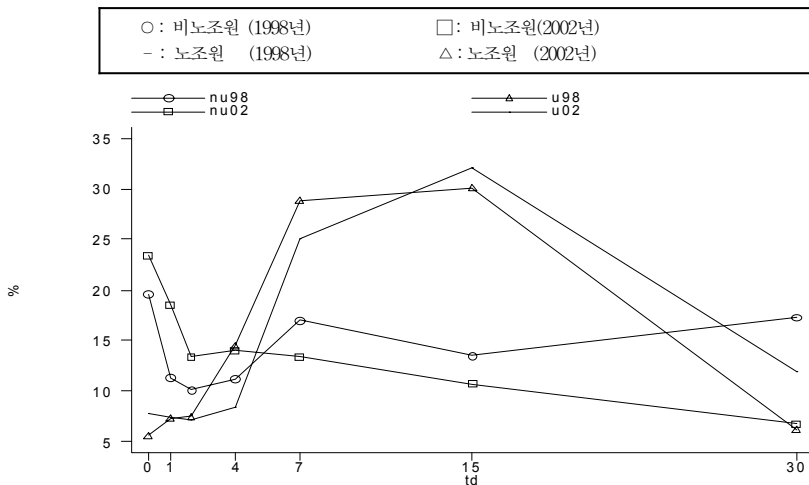
10) 이 같은 노조 유무별 근속연수의 (변화 패턴의) 차이는 단순한 기업규모간의 차이에 의한 것은 아니다. 1987~2002년동안 근속연수는 500인 이상 사업체에서는 노조의 경우 5.6년에서 11.1년으로 변화하여 5.2년에서 7.9년으로 변한 비노조보다 증가폭이 크다. 500인 미만 사업체의 경우, 비노조는 4.2%에서 4.2%로 거의 변화가 없는 데 반해 노조의 경우 5.4%에서 8.5%로 그 상대적인 증가폭이 더욱 크다.

이와는 대조적으로 근속이 10년 이상인 ‘장기 근속자’의 비중은 1990년에는 비노조와 노조 부문에서 각각 9.2%와 14.3%였던 것이 이후 노조에서의 훨씬 빠른 증가에 의해 2002년에는 각각 14.3%와 44.3%가 되었다. 그 결과 노조에서의 장기 근속자의 비중은 비노조 대비 1.6배로부터 3.1배로 급증하였다.

위에서 살펴본 근속기간 관련 지표들은 한국노동연구원에서 수집한 KLIPS 자료에서도 확인이 된다. [그림 8]에는 1998년과 2002년에 있어서의 노조원과 비노조원의 근속연수의 분포가 제시되어 있는데, 노조원들의 경우 5년 이하 근속자의 비중은 작고 5년 이상 근속자의 비중은 높은 현상이 뚜렷이 나타난다. 근속연수 1년 미만인 신규 입직자의 비중에 있어서는 노조원의 경우가 절반이 안 되는 것과는 대조적으로 10~20년간 장기 근속자들의 비중에 있어서는 두 배가 넘는다.

1998년과 2002년을 비교해 보면 비노조원 중에서는 신규 입직자 비중이 크게 증가한 반면 노조원 중에서는 큰 변화가 보이지 않는다. 반면 중장기 근속자의 비중에 있어서는 노조원 중에서는 큰 변화가 없는 데 반해 비노조원 쪽에서는 뚜렷이 하락하였다. 이와 같은 사실들은 최근에 있어서의 노조원의 상대적인 고용보호 수준의 증가는 주로 비노조원의 고용보호 수준의 하락에 의한 것이었음을 제시한다.

(그림 8) 노조 유무별 근속연수의 분포



주: td=0; 1년 미만 근속. td=1; 1~2년 근속. td=2; 2~3년 근속. td=4; 3~5년 근속. td=7; 5~10년 근속. td=15; 10~20년 근속. td=30; 20년 이상 근속.

자료: KLIPS.

임금구조 자료로부터 근속기간에 관해 발견되는 사실들은 다음과 같이 정리할 수 있겠다. 노동자 중에서의 신규 입직자의 비중은 줄어든 반면 장기 근속자의 비중이 증가하고, 그에 따라 평균 근속연수도 증가하는 현상은 노조 유무와 관계없이 1990년 이후 존재하여 왔다.¹¹⁾ 그러나 변화의 속도에 있어서는 차이가 있어서 노조사업체에서는 신규 진입자의 비중이 더 빨리 감소하였으며 반대로 장기 근속자의 비중은 더 빨리 증가하였다. 이러한 사실들은 노조 부문에서의 기존 노동자에 대한 고용보호는 외부자 노동시장에 비해 상대적으로 더 강화되어 왔으며, 신규 고용은 상대적으로 더욱 위축되어 왔음을 보여준다.

V. 결 론

우리나라에서 노동조합은 경제의 성과를 좌우하는 매우 중요한 기구로 자리하고 있다. 노동조합의 역할에 대해서는 긍정적인 평가를 하는 쪽이나 부정적인 평가를 하는 쪽 모두 상당히 극단에 치우쳐 있는 것이 현실이지만, 부정적인 인식은 최근 확산되는 모습이 나타나고 있다. 그 배경에는 외환위기 이후의 구조조정 과정과 뒤이은 경기침체 속에서도 노동조합들이 강경노선을 견지하였다는 점이 자리하고 있는 것으로 보인다.

최근에는 몇 개의 대기업이나 공기업에서는 노조원의 임금 및 복지수준을 공개하는 것을 (파업에 대한 부정적인 여론의 확산을 통해) 기업이 노조에 대항하는 가장 강력한 무기로 사용하는 현상이 나타났다. 이러한 사례들은 대기업을 중심으로 한 노조기업과 대다수 비노조기업 간의 간극이 매우 크고 그것이 근래에 더욱 확대되어 왔으며, 노동조합이 구조조정에 저항하고 임금을 보전하는 방어적 입장에 머물지 않고 임금수준의 인상과 조합원의 고용안정을 공격적(aggressive)으로 추구하여 왔다고 하는 사회적 인식이 퍼져 있음을 제시한다. 본 연구는 이 같은 인식이 실제로 경제적인 근거를 갖고 있는지를 검증하고자 하였다.

먼저 사업체에 노동조합이 존재하는가 여부에 따른 임금격차의 분석에서는 1990년에

11) 이와는 달리 KLIPS를 이용한 다른 연구들에서는 근래에 근속연수가 짧아지는 현상이 발견된다. 이 같은 차이는 본 연구의 자료가 10인 이상 사업체의 상용직 근로자에 한정되어 있다는 점과 관련되어 있을 것이다.

들어 안정적인 수준을 유지하던 노조의 임금프리미엄 수준이 외환위기 이후 급증하여 지금까지 유지되고 있는 사실이 확인되었다. 이는 노조가 강제하는 시장균형과 노동조합이 없었을 경우의 '경쟁균형' 간에 존재하는 간격이 일정 수준을 유지하고 있다가 최근에 크게 확대되어 왔음을 보여준다.

최근의 노조 임금프리미엄의 증가는 경제사정이 나빠진 데 따른 일시적인 결과일 뿐이라는 반론도 제기될 수 있을 것이다. 경기하강 시에 실질임금이 하락하는 경우 노동조합이 이를 막아내지만 해도 노조의 임금프리미엄이 증가할 수 있기 때문이다. 이를 확인하기 위해 1997년과 2002년 사이의 시간당 평균임금 변화를 보면 비노조의 경우 9,010원에서 11,628원으로, 그리고 노조의 경우 10,049원에서 14,162원으로 증가하였다. 이를 소비자물가지수로 환산하여 5년 동안의 실질임금 상승폭을 계산하면 비노조의 경우 8.9%, 노조의 경우 18.9%가 된다.¹²⁾ 즉 두 부문 모두에서 실질임금이 상승했으며 노조부문의 실질임금은 훨씬 크게 증가한 것이다. 이는 최근의 노조프리미엄의 증가는 노조가 경기하강기에 임금 방어를 한 결과이기보다는 완만한 경제성장 과정에서 공격적으로 임금인상을 추구한 결과임을 제시한다. 사실 노조프리미엄이 급증하기 시작하는 시기는 기존의 노조보다 전투성이 강한 민주노총이 활성화되고 합법화되던 시기와 일치한다.

고용과 관련해서 초과노동에 대한 자료에서는 노동조합 부문에서 초과노동의 비중이 크며, 비노조 부문과의 차이가 최근에 더욱 확대되었음이 나타난다. 이는 노동조합이 고용을 줄이고 초과노동을 사용하는 경향이 있으며 근래에 그 경향이 더 강화된 측면이 있음을 보여준다. 근속기간과 관련해서는 노조에서 근속연수가 길며 비노조와의 격차가 꾸준히 증대되어 왔다는 점이 나타난다. 또한 신규 입직자의 비중은 노조 부문에서 낮으며 상대적인 크기도 계속 감소해 왔다는 점도 발견된다.

이 같은 결과들은 노동조합에 의해 보호되는 '내부자' 노동시장에서의 '균형'이 경쟁적인 균형으로부터 근래에 더욱 멀리 벗어나게 되었다는 본 연구의 가설을 지지해 준다. 즉 본 논문에서의 분석 결과들은 노동조합이 근래에 공격적으로 임금인상을 추구하고 고용시장에서의 경직성을 증가시켜 왔음을 제시한다. 이러한 결과가 현실을 반영하는 것이라면 그것은 근래의 노동운동이 기업경쟁력의 약화, 하청 및 납품업체로의 비용 전

12) 참고로 1997~2002년 기간 중에 1인당 실질 GDP는 18.4%가 증가했으며, GDP 디플레이터로 환산한 시간당 실질임금은 비노조와 노조 부문에서 각각 13.8%와 24.3% 증가하였다. 즉 비노조 부문에서는 실질임금 증가율이 1인당 GDP 증가율에 못 미친 반면, 노조 부문에서는 훨씬 초과하고 있다.

가로 인한 소득불평등의 확대, 비정규직의 확산, 중소기업의 도산, 청년층 실업의 확대 등과 무관하지 않을 것임을 의미한다.

21세기 들어 기술발전 속도의 증가, 제품 사이클의 단축, 소비자 기호의 수시적인 변화, 전 지구적 생산네트워크상에서의 구매선의 즉시적인 이동의 증가 등으로 인해 기업 환경의 변동성이 확대되고 있다. 노동조합은 이 같은 상황을 인식하여 힘의 논리를 앞세운 강경투쟁 일변도의 노동운동 대신 시장경제 상황의 변화를 고려하는 유연한 협상 자세를 유지할 필요가 있다고 본다. 아울러, 근래에 노조 부문에서 상대적인 경제적 지위의 증대가 노조의 힘의 우위에서 비롯되었다면 노사간 힘의 대등성을 회복시키기 위한 제도적인 장치들이 모색될 필요가 있을 것이다.

참고문헌

- 김우영·최영섭. 「노동조합의 임금프리미엄은 존재하는가?」. 『노동경제논집』 19권 1호 (1996. 7): 29-52.
- 류재우·박성준. 「기업근속에 대한 보상과 노동이동」. 『국제경제연구』 9권 2호 (2003. 8): 91-118.
- 류재우. 「근속급의 구조 및 근래의 변화」. 『경제학연구』 50권 2호 (2002. 6): 257-286.
- 박기성·김용민. 「다능화와 노동생산성 성장」. 『노동경제논집』 26권 3호 (2003. 12): 46-77.
- 이종훈. 「임금의 수준과 구조」, 한국노동경제학회 춘계정책토론회 발표논문, 2003. 4.
- 조우현·유경준. 「노동조합 가입성향의 결정요인과 노조의 상대적 임금효과」. 『경제학연구』 45권 3호 (1997. 9).
- Oaxaca, Ronald. "Male-Female Wage Differentials in Urban Labor Markets." *International Economic Review* 14 (4) (1973.10): 693-709.
- Rosen, Sherwin. "The Theory of Equalizing Differentials." In *Handbook of Labor Economics*. edited by Ashenfelter, Orley and Richard Layard, pp. 641-692 New York: North Holland, 1986.

부 록

〈부표 1〉 노동조합의 임금프리미엄: 남자-전체¹⁾

(단위: %)

	ln(정규임금) ²⁾	ln(시간당 정규임금) ³⁾	ln(총액임금) ⁴⁾	ln(시간당 총액임금) ⁵⁾
1987	-1.80	-0.43 [§]	2.01	-0.06 [§]
1988	2.61	5.03	4.33	3.26
1989	2.29	4.65	3.69	4.03
1990	-0.07 [§]	1.80 [*]	1.70	0.77 [§]
1991	-4.23	-2.47	-0.86 [§]	3.54
1992	-1.07 [§]	-1.63 [*]	1.26 [*]	0.35 [§]
1993	0.69 [§]	1.58 [§]	5.15	2.79
1994	0.48 [§]	1.71 [§]	4.16	-0.71 [§]
1995	1.10 [§]	1.92 [*]	5.20	2.85
1996	-1.71 [*]	-1.45 [§]	2.65	0.25 [§]
1997	1.15 [§]	1.13 [§]	4.47	3.95
1998	4.12	4.50	6.61	7.36
1999	2.65	5.72	7.39	5.44
2000	2.28 [*]	3.00	6.32	4.82
2001	3.96	8.60	8.27	6.74
2002	3.23	7.94	7.18	6.19

주: 1) *는 5% 수준에서 통계적으로 유의함을, 그리고 §는 5% 수준에서 유의하지 않음을 나타냄. 나머지 계수들은 모두 1% 수준에서 통계적으로 유의함.

- 2) '정규임금'은 '정액급여(즉, 기본급+통상적 수당+기타수당)'에 '연간특별급여/12'를 더한 것임.
- 3) '시간당 정규임금'은 '정규임금/정상근로시간' 으로 계산됨.
- 4) '총액임금'은 '정액급여+초과급여+연간특별급여/12' 으로 계산됨.
- 5) '시간당 총액임금'은 '총액임금/(정상근로시간+1.5×초과근로시간)'으로 계산됨.

〈부표2-a〉 사업체규모와의 상호작용항을 추가할 때의 노조의 임금효과: 남자-전체¹⁾

(단위: %)

	ln(시간당 정규임금)			ln(총액임금)		
	노조효과	규모효과	상호작용효과	노조효과	규모효과	상호작용효과
1987	9.45	19.11	-18.11	12.78	20.36	-18.02
1988	11.49	23.75	-12.14	13.76	25.85	-15.23
1989	11.79	27.35	-10.70	13.09	30.35	-14.95
1990	8.10	23.79	-7.31	9.34	23.67	-8.01
1991	2.02	20.65	-2.52*	3.91	16.96	-1.80 [§]
1992	1.73*	19.82	-7.14	5.83	18.13	-7.72
1993	5.18	17.86	-9.12	9.64	18.35	-11.26
1994	4.46	20.90	-11.51	7.40	16.63	-6.97
1995	5.39	20.42	-9.62	9.55	18.35	-9.26
1996	2.25*	20.18	-6.47	5.85	15.59	-3.97
1997	5.04	24.80	-9.77	8.71	21.62	-10.40
1998	8.77	24.48	-8.35	10.91	20.72	-9.60
1999	11.09	27.69	-12.24	12.52	23.17	-10.56
2000	10.58	25.76	-15.08	12.99	22.24	-12.38
2001	15.07	27.22	-16.32	14.90	24.34	-13.63
2002	12.77	23.82	-15.13	12.06	20.67	-11.88

주: 1) *는 5% 수준에서 통계적으로 유의함을, 그리고 §는 5% 수준에서 유의하지 않음을 나타냄. 나머지 계수들은 모두 1% 수준에서 통계적으로 유의함.

〈부표 2-b〉 사업체규모와의 상호작용항 추가 시의 노조의 임금효과: 제조업 생산직 남자¹⁾

(단위: %)

	ln(시간당 정규임금)			ln(총액임금)		
	노조효과	규모효과	상호작용효과	노조효과	규모효과	상호작용효과
1987	0.80 [§]	16.45	-13.71	6.81	17.10	-13.91
1988	5.29	21.32	-7.82	8.39	25.19	-13.54
1989	8.91	27.74	-10.00	11.39	30.54	-16.18
1990	5.22	16.59	0.41	8.79	20.91	-6.53
1991	-0.89 [§]	18.07	1.29 [§]	2.41	14.67	-0.42 [§]
1992	-2.35 [*]	14.44	-0.57 [§]	3.39	13.61	-3.07 [§]
1993	-4.42	21.40	-7.55	3.11 [*]	22.75	-12.59
1994	-4.73	24.59	-9.91 [§]	3.04 [§]	20.31	-8.26
1995	-2.36 [§]	18.57	-1.63 [§]	7.06	23.55	-11.12
1996	-3.10 [*]	27.39	-7.99	4.36	24.75	-10.47
1997	0.73 [§]	28.26	-4.04	8.30	27.63	-11.98
1998	3.31 [*]	29.08	-5.75	5.46	26.97	-11.85
1999	1.72 [§]	42.57	-16.74	9.23	35.56	-18.30
2000	8.07	33.29	-21.75	13.82	31.80	-21.61
2001	7.60	37.29	-21.34	13.45	33.79	-21.14
2002	11.33	31.84	-20.67	12.22	27.25	-18.17

주: *는 5% 수준에서 통계적으로 유의함을 나타내며, §는 5% 수준에서 유의하지 않음을 나타냄. 나머지 계수들은 모두 1% 수준에서 통계적으로 유의함.

〈부표 3〉 노조-비노조 사업체간 임금격차의 분해: 남자-전체¹⁾

	시간당 정규 임금의 상대비율(%)-100	ln(시간당 정규임금)의 격차		
		총격차	인적 속성의 차이에 의한 효과를 제거한 이후의 격차	인적 속성(근속연수 제외) 차이의 효과를 제거한 이후의 격차
1987	-7.91	6.83	1.02	5.61
1988	8.74	19.90	5.87	14.46
1989	13.76	21.62	5.04	13.62
1990	11.08	20.93	0.20	9.99
1991	5.99	16.00	-2.64	8.28
1992	8.80	16.17	-2.64	8.20
1993	9.87	18.22	1.27	13.32
1994	8.83	17.58	0.29	13.05
1995	7.93	17.68	1.04	13.25
1996	9.04	18.31	-2.44	10.64
1997	11.53	17.89	-0.00	11.24
1998	16.28	21.16	4.72	16.06
1999	14.63	26.18	7.42	19.28
2000	15.86	26.93	3.50	16.98
2001	16.65	32.89	9.68	27.14
2002	21.79	32.99	8.54	28.73
평균	10.80	20.71	2.55	14.36

abstract

The Impacts of Trade Union on Wages and Employments in Korea

Jae-Woo Ryoo

This paper attempts to verify that the economic gap between the workers in (large) firms with unions and those in (small and medium size) firms with no unions has recently been widened rapidly. A comparison of the wages of the workers belonging to the business establishments with and without trade union shows that the union premium has increased very sharply since 1997, after a relatively long periods with little changes. Also found is that union sector has witnessed a sharper decline in the share of the new entrants among workers as well as a faster increase of the average tenure of workers. These all indicate that the trade unions have forced a market equilibrium to move farther away from the competitive equilibrium in recent years.

Key Words: Labor Union, Wage Difference, Insider Employment Protection