

노조의 임금프리미엄과 노동조합의 성격 변화

노 용 진 · 김 미 란

본 연구는 임금에 있어 노조프리미엄이 노동조합의 온건화와 조직률에 미치는 영향에 대해 WPS 2007과 2009를 이용해 분석하였다. 임금에 있어 노조 프리미엄 예측치(2007년)를 주요 설명변수로 하여 유노조기업의 노조가 온건화(2009년) 했는지, 노조가입률 증가에 어떤 영향을 주었는지 추정하였다. 노조의 온건화는 2009년에 무노조화 또는 비가맹화한 것으로 정의했다. 분석결과 노조임금프리미엄이 클수록 노동조합이 무노조화 하거나 연맹을 탈퇴 하는 등으로 그 성격이 온건화 했다. 또 회귀분석결과 통계적 유의성이 충분하지는 않지만, 노조임금프리미엄은 유노조 사업장에서 조합원들의 가입률 증가가 둔화되도록 할 수 있는 것으로 나타났다. 지난 몇 년간 우리나라의 노동조합이 성장하지 못하고 있는 점을 고려할 때 이런 노조 정체국면에서 일부 유노조 (대)기업의 큰 노조임금프리미엄은 조합의 온건화를 가져올 수 있으며, 향후에 조합원 가입률의 증가 폭이 둔화하도록 작용 할 수 있음을 시사한다.

주제어: 노조임금프리미엄, 노동조합, 가입률, 온건화

1. 들어가는 말

하나의 사회구성체로서 노사관계체제도 성장단계에서 시작하여, 성숙단계, 정체단계, 그리고 아마도 쇠퇴단계까지 이어지는 생명주기를 거치고 있다. 노사관계체제가 생명주기 속에 있는 것은 노사관계체제도 각 성장국면에 특화된 정책이 필요하게 됨을 말해주는데, 특히 쇠퇴국면에 접어들게 되면 그 국면에 적합한 새로운 노사관계체제의 필요성이 제기됨을 의미하고 있다. 그리고 연구자의 입장에서는 성장국면의 연구와 정체·쇠퇴국면의 연구가 서로 달라야 한다는 의미가 함축되어 있다.

1987년 등장하여 우리나라 노사관계 발전의 견인차 역할을 했던 87년 노사관계체제도 수명주기로부터 벗어나 있는 것 같지는 않다. 광풍처럼 몰아치면서 노조 조직률과 근로자들의 고용조건을 대폭 개선해왔던 87년 노사관계체제에 2000년대 중반 이후 몇 가지 균열의 징후들이 보이고 있기 때문이다. 무엇보다 노조 조직률이 조금씩이나마 계속 감소하고 있고, 노동조합의 해체 또는 비가맹 독립노조로 전환되는 노동조합의 수와 조합원수가 계속 증가하고 있다. 파업 횟수가 현저하게 줄어들고 있고, 2005년 이후 유노조기업의 임금인상률이 무노조기업의 그것보다 낮게 나타나고 있다(노용진, 2011a). 우리나라 노동조합운동의 활력이 떨어지고 있으며, 노동조합운동의 성장에 뭔가

제동이 걸린 것 같은 느낌을 주고 있다.

이와 같은 노동조합운동의 침체현상은 아직 학계의 주목조차 받지 못한 상태이기 때문에 그것이 무엇을 의미하는지, 그리고 그것의 배경과 원인은 무엇이고, 그것이 우리나라 노사관계에 어떤 영향을 미칠 것인가 등에 대한 연구가 거의 이뤄지지 않고 있다. 예외적으로 노용진(2011a; 2011b)이 존재하지만, 그 연구들은 그와 같은 침체현상이 단체교섭 결과에 어떤 영향을 미치는지를 실증적으로 확인하는 선에 머물러 있다. 「사업체패널조사」의 2005년과 2007년 자료들에 기초한 그 연구들의 분석 결과들에 따르면, 유노조기업의 임금인상률이 무노조기업의 그것보다 낮다는 점이 확인되고 있지만 유노조기업에서 임금체계의 개별화가 진행되지 않고 있어서 교섭결과 측면에서 노동조합의 둔화 현상이 부분적으로 발견되고 있었다.

2000년대 중반의 우리나라 노사관계에 발견되고 있는 여러 가지 변화들을 해석하기 위한 접근법의 하나로써 본 연구는 노동조합의 조직률 변화, 노동조합의 해체나 또는 노동조합의 상급단체 변경으로 표현되는 노동조합의 약화 또는 온건화가 왜 발생하고 있는지를 분석해보고자 한다. 본 연구가 주목하고 있는 주된 요인은 노조의 임금프리미엄이다. 노동조합의 조직률 하락이나 노동조합의 상급단체 변경을 통한 온건화 등이 기본적으로 사용자측의 반격에 따를 가능성이 높고, 사용자측 반격의 강도는 노조의 임금 프리미엄에 의해서 영향을 받을 가능성이 높다고 보기 때문이다. 노조의 임금 프리미엄은 노동조합이 일련의 임금교섭을 통해서 이루어 놓았던 과거의 성과이기 때문에, 만약 과거의 성과인 노조의 임금 프리미엄이 노동조합의 약화나 온건화에 영향을 미친다는 것이 입증된다면 노사관계체제도 결국 수명주기 속에 있음이 확인되는 것이다.

이상의 문제의식에서 본 연구는 노동조합의 대표적인 성과변수 중의 하나인 임금프리미엄이 노동조합 조합원수 및 조직률 변화, 그리고 노동조합의 상급단체 변경 또는 해체 등에 어떤 영향을 미치는지를 실증적으로 분석해보고자 한다. 우리나라에서는 아직 이와 관련된 선행연구가 발견되지 않고 있지만, 1980년 이후 쇠퇴국면에 접어든 것으로 평가되고 있는 미국에서는 쇠퇴국면 이후 유노조기업의 임금변동이 노동조합의 조직률 등에 어떤 영향을 미치는지에 관한 연구들이 일부 발견되고 있다(Belman & Voos, 2006; Blanchflower & Freeman, 1992; Freeman, 1986; Hirsch & Schumacher, 2001; Linnenman et al, 1990). 이들 연구들은 대체로 노조의 임금 프리미엄이 노동조합 조직률 하락을 촉진하는 것을 확인하고 있다. 건설산업의 개인별 자료에 근거하고 있는 Belman & Voos(2006)만이 예외적으로 노조 프리미엄이 노조 조직률 하락에 영향을 미치지 않는 것으로 나타나고 있다. 이들 연구들은 각각 CPS 개인데이터나 산업별 데이터, 시계열자료, 국가간 비교 연구 등에 기초한 실증분석들이기 때문에 사업체자료를 사용하고 있는 본 연구의 분석모형의 직접적 근거가 되기 어렵지만, 본 연구의 이론적 맥락은 Freeman(1986)에 근거를 두고 있다.

본 연구는 우리나라 노사관계의 향후 전개방향을 예측하는데 중요한 실증자료를 제공해줄 것으로 기대된다. 특히 금년 7월 1일부터 시행되고 있는 기업단위의 복수노조 허용 이후 노사관계의 변화의 지렛대가 많아져서 노사 어느 쪽이든 노사관계의 변화를 원하는 경우 급격한 변화시킬 수 있는 제도적 환경이 만들어져 있기 때문에 노사관계의 급격한 변화가 생길 수도 있게 되었는데, 그 방향성을 예측하는데 본 연구 결과가 일정하게 도움이 될 것으로 기대된다.

본 연구의 다음 절들은 다음과 같이 구성되어 있다. 제 2 절에서 이론적 논의를 통해 연구모형을 도출하고, 제 3 절에서 본 연구의 사용 자료와 기초통계를 소개하고자 한다. 그리고 제 4 절에서 본 연구의 실증결과를 설명하고, 마지막으로 제 5절에서 본 연구의 결과를 요약하고 정책적 시사점을 논의하고자 한다.

II. 이론적 논의와 연구모형

노동조합과 임금 사이의 관계는 통상 노동조합을 독립변수, 임금을 종속변수로 설정하는 통계모형에 기초하여 노동조합의 임금 프리미엄이 어느 정도되는지를 중심으로 분석되어 왔다(김우영·최영섭, 1996; 김장호, 2008; 류재우, 2005; 조우현·유경준, 1997; 조동훈, 2008). 이러한 임금 프리미엄 모형의 저변에는 노동조합이 시장수준을 상회하는 임금수준을 도출해낼 수 있는 제도적 힘이 있다는 전제가 깔려 있다. 시장임금을 초과하는 프리미엄을 도출하는 노조의 힘을 노조의 교섭력이라고 부르는데, 그것은 양적인 측면에서 노조 조직률로 측정되고 있지만, 질적인 측면까지는 감안하면 노조의 파업조직능력을 가리키는 지표들(가령, 노동조합원의 단결력, 적극적 조합원의 비율, 노동조합의 전투적 능력, 조직역량 등)도 포함할 수 있다. 이 맥락에서 볼 때, ‘노조 조직률이나 노동조합의 조직역량 등이 임금수준에 어떤 영향을 미치는 가하는 문제는 노조의 임금 프리미엄을 측정하는 모형의 연장선상에 있는 것으로 볼 수 있다(노용진·이규용, 2001).

이러한 임금에 있어 노동조합 프리미엄 모형은 교섭력이 임금수준에 의해서 영향을 받지 않는다는 가정에 근거하고 있는데, 그 가정은 다시 노동조합의 조직률이나 조직역량이 순수하게 근로자들의 노조 수요에 의해서만 결정된다는 가정으로 이어지게 된다¹⁾. 이모형이 가지고 있는 한 가지 결정적인 한계는 노동조합의 조직률이나 조직역량의 결정에서 사용자측의 정책적 의도나 행위가 빠져 있다는 점이다. 노동조합이 기본적으로 근로자들의 자주적 조직이라는 법적 규정에도 불구하고 사용자측은 여러 가지 경로와 방식을 통해서 직·간접적으로 노동조합의 조직률이나 조직역량에 영향을 미치고 있다는 것은 현실에서 많이 목격할 수 있다. 경영자가 노동조합의 활동에 개입하는 부당노동행위가 대표적인 사례이지만, 노동조합의 가입대상 근로자수를 줄인다는가 근로자의 조직태도 개선을 통해 노조가입 의지를 약화시키든가, 또는 고용조정 등의 지렛대를 이용하여 조합원의 단결력을 약화시키는 등의 여러 가지 합법적인 방법들도 들 수 있다. 특히 노동조합운동이 정채국면이나 퇴조국면에 들어서게 되면 노동조합의 조직률이나 조직역량 등에 사용자측의 영향력이 더욱 커지게 되기 때문에 정채·퇴조국면의 노동조합 교섭력을 연구할 때에는 사용자측의 효용함수와 정책의도가 포함될 필요가 있다. 그와 동시에 노조의 조직률이나 교섭력이 임금 프리미엄의

1) 노동조합의 조직률이나 교섭력이 근로자들에 의해서만 결정되더라도 그것들이 임금수준의 영향을 받지 않는다고 주장하는 것도 타당한 것은 아니다. 가령, 근로자들의 노조 조직화 가능성은 노조를 통해서 임금 프리미엄을 얻을 수 있는 가능성, 즉 기대효용에 근거를 두고 있기 때문에 임금 프리미엄에 대한 합리적 기대가 노동조합의 조직률이나 교섭력에 영향을 줄 수 있기 때문이다(Belman & Voos, 1993). 그렇기는 하지만 사용자측의 요소를 고려하는 것이 더욱 중요하기 때문에 여기서는 그 점에 관해서는 상세하게 다루지 않고자 한다.

선행변수로만 상정될 수 없게 된다. 시계열자료를 이용하여 노조의 임금 프리미엄과 노동조합 조직성공률의 관계에 관해 분석하고 있는 Freeman(1986)에 따르면, 미국에서도 경영진의 부당노동행위가 노조 조직화 성공에 부정적인 영향을 미치고 있다. 이처럼 경영진의 정책이 노동조합의 조직역량에 영향을 미친다는 점은 2000년대 중반 노동조합운동의 침체국면을 맞이해서 노조의 임금 프리미엄이 노동조합 조직률과 조직역량 등에 어떤 영향을 미칠 수 있을까를 분석하고자 하는 본 연구의 이론적 토대가 되고 있다.

2000년대 중반 우리나라의 노사관계가 성장의 정체국면 또는 퇴조국면에 도달했는가는 논란의 여지가 있지만, 최소한 노동조합운동이 이전보다 침체되고 성장이 둔화되고 있다는 현상적인 특징들은 많이 보인다. 본 연구에서는 그 중 노동조합 조직률의 감소와 노동조합의 상급단체 변경을 통한 온건화 경향 등 2 가지를 주목하고자 한다. 노동조합 조직률은 노동조합의 조직역량이나 교섭력의 가장 기본이 되는 조건이고 측정이 비교적 간편하기 때문에 노동조합운동의 성장이나 쇠퇴의 가장 중요한 지표로 사용되고 있다. 상급단체의 변경은 2004년 이후 우리나라 노동조합운동의 가장 뚜렷한 특성 변화 중 하나로서 노동조합의 전투적 특성과 파업조직의지와 조직력 정도를 가리키는 중요한 지표이다. 또한 노동조합의 변화 지속성 측면에서도 비교적 장기간의 변화를 가리키고 있어서 노동조합의 특성 변화를 측정하는데 좋은 지표로 여겨진다.

2000년대 중반에 우리나라 노사관계에 왜 그러한 변화가 발생하고 있는가는 사용자측의 노조 전략과 떼어놓고 생각하기 어렵다. 노동조합의 침체국면이 초래되는 주된 이유는 어쨌든 그로부터 이득을 보고 또 그럴 힘을 가지고 있는 집단의 의지 및 행위와 직·간접적인 관련을 가지고 있을 것이라는 자연스러운 추측을 낳기 때문이다. 가령, 노조의 파업이 패배로 끝나는 등 극심한 노사갈등을 겪고 난 후 전투적 노동조합주의 계열로부터 이탈하여 비가맹노조로 전환한 사례들의 경우 사측의 입김이나 간접적인 영향력 행사를 배제하고 생각하기 어렵다. 노동조합의 정체국면 또는 퇴조국면 자체는 말 그대로 노동조합의 힘보다 사측의 힘이 더 많이 작용하는 국면을 함축하기 때문에 노동조합의 성격 규정에서 사측의 영향력이 종전보다 더 많이 작용할 가능성이 있다고 볼 수 있다.

노동조합에 대한 사측의 영향력 행사 의지나 개입 방향은 사측이 노동조합의 활동에 대한 영향력 행사를 함으로써 얻는 긍정적 부정적 효용들의 함수에 근거를 찾을 수 있다. 이렇게 보면 노조 활동 개입에 대한 사측의 효용함수는 결국 사측의 노사관계철학과 기존 노사관계의 특성에 의해서 영향을 받을 것으로 보인다. 먼저 사측이 얼마나 노동조합의 존재를 경영 파트너로서 인정하는가, 기업의 경영전략에서 인적자원이 어떤 위상을 가지고 있는가 등 기업의 경영철학이 노동조합의 존재나 성격에 대한 개입의 정도에 영향을 줄 것이다. 그리고 동시에 기존의 노사관계 상태가 기업의 경쟁력에 어떤 영향을 미치는가도 사측의 노조활동 개입 효용함수에 영향을 줄 수 있다. 즉, 기존의 노동조합이 기업의 경영성과에 긍정적으로 작용한다든가 또는 부정적 영향이 약한 경우에는 그 노동조합의 성격을 변화시키고자 하는 정책적 의지가 약할 것으로 기대된다. 반면에 기존의 노동조합이 기업의 경쟁력이나 재무성과에 부정적인 영향을 크게 미친다고 하면 사측이 노조활동에 개입하여 노동조합의 성격을 변화시키고자 하는 동인이 커질 것이다.

이런 맥락에서 보면, 노조의 임금프리미엄은 사측의 노조개입 정도에 영향을 미칠 수 있는 중요한 변수로 볼 수 있다. 노조의 임금 프리미엄은 기업의 인건비와 제품가격에 직접적인 영향을 미치고 있어서 기업의 제품경쟁력과 밀접한 관계를 가지고 있기 때문이다. 그리고 노조의 임금 프리미엄이 커지면 커질수록 노동조합원들도 더 보수화되고 투쟁력이 약화되는 경향이 있기 때문에 사측이 노동조합에 개입할 수 있는 여지가 커지게 된다. 따라서 노조의 임금 프리미엄이 크면 클수록 사측은 노동조합의 성격을 온건화하던가 또는 노동조합의 조직률을 떨어뜨려서 힘을 약화시키고자 하는 등의 동인을 가지게 되고, 또 그러한 시도의 성공 가능성도 높아지는 경향이 있다.

이상의 맥락에서 보면, 교섭결과 측면에서 노동조합의 성과가 높으면 단기적으로는 조합원들의 노조 가입을 촉진하고 조합원들의 결집력을 높일 수 있는 장점이 될 수 있다. 그러나 장기적으로는 노동조합의 좋은 교섭성과가 누적되면 경영진의 반격을 받을 가능성이 높아지고, 노조가 그것을 지켜낼 수 있을 전투력이 약화되고 있어서 사측의 개입 성공이 점차 높아지게 된다고 볼 수 있다. 만약 이것이 사실이라면, 노사관계의 정체국면이나 퇴조국면은 그것 자체의 재생산구조 속에서 뿌리를 두고 있는 것으로서 노사관계체제도 수명주기운동 속에 있음을 말해주는 것이다. 그리고 그것은 전투적 노동조합주의에 기초를 두고 있었던 우리나라의 87년 노사관계체제는 근본적인 도전을 받고 있으며 따라서 기존의 노사관계체제와는 다른 새로운 접근법을 요구받고 있음을 시사하고 있다.

이상의 주장에 근거하여 본 연구는 2000년대 중반 이후의 노사관계 침체현상 이면에 노조의 임금 프리미엄이 작용하고 있는가를 분석해보고자 한다. 그것을 위해서 노동조합의 조직률 변화와 상급단체 변경 등을 종속변수로 하고 노조의 임금프리미엄을 주된 독립변수로 하는 통계모형을 구성해보고자 한다.

$$TUC_t = f(UWP_{t-1}, X_t, Z_{t-1}, \epsilon) \quad (1)$$

여기서 TUC는 노조 조합원수 변화, 조직률 변화, 상급단체 변경 등 노동조합의 특성 변화, UWP는 노조의 임금 프리미엄, X와 Z는 다른 통제변수들, ϵ 은 오차항이고, t와 t-1은 시점을 가리킨다.

본 통계모형의 몇 가지 특성들은 다음과 같다.

첫째, 노조 조직률이나 상급단체 등은 임금수준에 영향을 미치는 변수들이기 때문에 내생성 문제가 발생하게 된다. 이 문제를 해결하기 위해서 노조의 임금 프리미엄과 일부 다른 변수들은 시간적으로 이전 시점의 변수들을 사용하였다.

둘째, 어떤 유노조 기업의 임금 프리미엄은 그것이 무노조사업장일 경우 예측되는 임금수준과 실제 임금수준 사이의 차이로 측정하였다. 이것을 위해 먼저 무노조 사업장을 대상으로 해서 경영성과, 조직규모, 산업중분류, 인적자원의 특성 등을 독립변수로 하는 회귀분석을 통해서 무노조기업의 임금결정식을 정하고 그것을 근거로 유노조기업이 무노조기업일 경우의 임금수준 예측치를 구

한 다음에 그 값을 실제 임금에서 차감하였다.

$$UWP = w - \hat{w} \quad (2)$$

여기서 w 는 실제 임금, \hat{w} 는 유노조 기업이 무노조기업일 경우의 예측치이며 둘다 로그 값임.

셋째, 노조 조직률 변화와 조합원수 변화는 측정이 간단하기 때문에 여기에서 따로 설명하지 않고자 한다. 상급단체의 성격은 민주노총 → 한국노총 → 비가맹 독립노조 → 무노조 등의 순서로 온건화되고 있다고 보고, 오른쪽으로 이동한 경우에는 온건화, 왼쪽으로 이동한 경우에는 강경화로 보고 있다.

III. 자료와 기초통계

본 연구의 분석자료는 □사업체패널조사□(이하 WPS) 2007년과 2009년에 노조 유무가 식별되는 1,743개를 대상으로 하였다. 이 자료는 2007년과 2009년도 두 시점에 대한 사업체 근로자의 평균임금과 함께 노조유무와 소속 최상급단체에 대한 정보를 포함하고 있다. 본 연구는 노조 유무와 소속단체에 대한 정보를 이용하여 ‘노동조합의 성격 변화’를 분류하였다.

먼저 두 시점에서 노조유무와 소속 최상급단체 상황에 대한 기초통계를 살펴보면 <표 1>과 같다. 2007년에 노조 유무가 식별된 1,515개 사업체 중 565개 사업체를 대상으로 하며, 노조의 성격변화를 <표 2>과 같이 정의하여 분류했다.

<표 1> 노조유무와 소속 최상급단체 유형

2007년	노조: 2009년			2007년	소속 최상급단체 유형: 2009년			
	계	무	유		계	한국노총	민노총	비가맹
계	1515 ¹⁾	928	587	계	565 ¹⁾	251	241	73
무	936	915	21	한국노총	294	224	48	22
유	579	13	566 ¹⁾	민노총	220	17	182	21
				비가맹	41	8	8	25
				기타	10	2	3	5

주: 1) 가중치를 적용하지 않은 표본 총 수는 1774개임.

2) 2009년도에 1개 미관찰 발생

<표 2> 노동조합의 성격 변화에 대한 분류

	2007년에서 2009년 사이	관찰치 수 ¹⁾
온건화	①유노조→무노조, ②비가맹화	56=13+43
강경화	①가맹화, (②무노조→유노조)	16=8+8(+21)
불변	소속 최상급단체 불변 또는 비가맹유지	493

주: 1) 2007년에 유노조 사업체 565개 만을 대상으로 함

그래서 노동조합의 온건화에 대한 프로빗 모형의 추정에 사용할 종속변수는 온건화를 1로 나머지는 0으로 정의하였다. 단, 2007년에 민주노총에서 2009년에 한국노총으로 소속 가맹이 바뀐 사례(17개)의 경우 연도에 대한 응답과 모순이 있어서 온건화에서 제외했다²⁾.

두 번째 종속변수는 노동조합 가입율의 변화(%p)인데, 07년도에 유노조 사업장대상으로 09년도의 가입률에서 뺀 값이다.

다음으로 임금에 있어 노조 프리미엄을 추정하기 위한 회귀식은 노조가 없는 사업장의 고교 졸업 신규입사자와 과장 1년차를 대상으로 하였다. 종속변수는 2007년도 연봉의 로그값이며 설명변수로 경영성과, 조직규모, 산업중분류, 인적자원의 특성을 포함하여 그 계수(beta_hat)를 추정하였다(<표 4> 참조).

프로빗과 회귀분석에 사용한 변수들의 기초통계에 대해 2007년도 노조 유무를 기준으로 보면 노조가 있는 사업장이 무노조사업장에 비해 연봉이 더 높으며, 임금프리미엄도 더 크다(<표 3 참조). 또한 유노조 사업장일수록 사업장 규모가 크며, 공공부분에 속하며, 영업이익(2007년도)과 매출액 증가(전년대비 2007년)도 더 높다. 유노조 사업장일수록 숙련 및 생산기능직 근로자의 비중이 높았으나 비정규직 비율과 이직자 비율을 더 낮았다. 주요 직종에 속한 근로자의 평균적 속성에서는 무노조 사업장에 비해 유노조 사업장이 더 나이가 높았으며, 학력도 높으며, 평균근속기간이 더 길었다.

<표 3> 기초통계

변수	변수설명	무노조			유노조		
		평균값	s.d.	N	평균값	s.d.	N
tu07	유노조(07)=1	0.00	0.00	1086	1.00	0.00	657
tu09	유노조(09)=1	0.02	0.15	936	0.98	0.15	578
Lwhighs07	로그(고졸 연봉 07)	7.50	0.21	828	7.66	0.35	485
Lwgwa07	로그(과장 연봉 07)	8.07	0.31	1069	8.29	0.36	641
dG07	임금차이_과장	6.01	0.28	763	6.21	0.26	479
dhs07	임금차이_고졸	5.50	0.21	611	5.70	0.23	373
usoft9	노조온건화(07->09)=1	0.00	0.00	936	0.10	0.30	578
duratio	조합원 가입률 변화(09-07; %p)	-	-	-	-6.38	24.37	564

2) 문p09105의 년도값 확인요망

<표 3> 의 계속

변수	변수설명	무노조			유노조		
		평균값	s.d.	N	평균값	s.d.	N
ind7	산업(7개)	3.91	2.11	1086	4.29	2.11	657
strk07	과업(07)=1	-	-	-	0.05	0.21	572
fsize	사업장규모	245.24	546.66	1086	715.97	1335.08	657
fsizesq	규모제곱	358.71	4645.54	1086	2292.35	13268.43	657
seoul	서울지역=1	0.35	0.48	1086	0.28	0.45	657
pubfirm	공공부문=1	0.03	0.17	1086	0.14	0.35	657
ind7191	제조	0.44	0.50	1086	0.35	0.48	657
ind7192	전기가스수도	0.01	0.10	1086	0.02	0.15	657
ind7193	하수환경	0.01	0.09	1086	0.00	0.07	657
ind7194	건설	0.07	0.26	1086	0.02	0.15	657
ind7195	도소매	0.08	0.27	1086	0.04	0.21	657
ind7197	숙박음식	0.02	0.15	1086	0.02	0.13	657
ind7198	방송통신svs	0.05	0.21	1086	0.04	0.20	657
ind7199	금융보험	0.03	0.18	1086	0.05	0.22	657
ind71910	부동산임대	0.01	0.07	1086	0.00	0.06	657
ind71911	전문과기svs	0.05	0.22	1086	0.06	0.24	657
ind71912	사업지원svs	0.07	0.26	1086	0.02	0.15	657
ind71914	교육svs	0.05	0.21	1086	0.07	0.26	657
ind71915	복지svs	0.05	0.22	1086	0.07	0.25	657
ind71916	예술svs	0.00	0.07	1086	0.02	0.15	657
ind71917	기타svs	0.02	0.14	1086	0.01	0.10	657
Lprofit7	로그(영업이익07)	5.34	5.53	790	5.70	7.58	494
irs07	전년대비 매출증가(로그, 07)	0.08	0.40	781	0.09	0.24	497
craftratio	숙련 및 생산기능직 비중(%)	26.60	31.85	1086	32.84	36.07	657
outratio	비정규직 비중(%)	19.21	79.34	1086	13.19	41.43	657
lvratio	이직자 비율(%)	30.46	87.16	1086	16.04	35.92	657
age	평균 나이	36.92	6.73	1086	40.14	6.32	657
eduy	평균 학력년수	14.01	2.56	1086	14.17	2.72	657
tenuyr	근속년수	5.27	4.19	1084	9.69	6.14	652

주: 1) 산업더미의 기준은 운수업임. 이 중 13공공svs/18가구내/19외국기관 산업은 관찰치 없어 더미 생략함.

IV. 실증분석 결과

1. 노조임금프리미엄 예측치를 구하기 위한 회귀추정

노조 임금프리미엄을 추정하기 위해 2007년도 비노조 사업장을 대상으로 한 회귀식 추정 결과는 <표 4>와 같다. 중분류 수준의 산업더미(기준: 운수업)를 통제변수로 사용하여 추정할 때 사업장 규모, 영업이익, 나이, 학력, 평균근속 등의 변수가 통계적으로 유의하였다.

<표 4> 임금에서 노조프리미엄 예측치를 구하기 위한 회귀추정결과

		고졸			과장		
		계수	s.e.		계수	s.e.	
산업	상수	6.75257	(0.2181)	***	7.11465	(0.2433)	***
	제조	-0.04310	(0.0458)		-0.03429	(0.0538)	
	전기가스수도	0.17618	(0.1969)		0.19245	(0.2094)	
	하수환경	0.11326	(0.0869)		-0.03636	(0.0915)	
	건설	-0.09289	(0.0580)		-0.07957	(0.0618)	
	도소매	-0.02739	(0.0494)		-0.02804	(0.0562)	
	숙박음식	-0.15599	(0.0674)	**	0.07360	(0.0736)	
	방송통신svs	-0.13859	(0.0628)	**	-0.02292	(0.0635)	
	금융보험	0.16840	(0.1486)		0.31139	(0.1041)	***
	부동산임대	-0.07424	(0.0970)		-0.20687	(0.1129)	*
	전문과기svs	-0.02433	(0.0691)		-0.09386	(0.0629)	
	사업지원svs	-0.06105	(0.0645)		-0.16487	(0.0711)	**
	교육svs	0.01812	(0.1048)		0.07447	(0.0964)	
	복지svs	-0.28093	(0.0655)	***	-0.07530	(0.0668)	
	예술svs	0.18963	(0.0949)	**	0.34296	(0.1081)	***
기타svs	-0.14697	(0.0690)	**	-0.06112	(0.0746)		
기업 특성	규모	0.00007	(0.0000)	*	0.00017	(0.0000)	***
	규모제곱	-0.00001	(0.0000)		-0.00001	(0.0000)	*
	서울=1	-0.01832	(0.0216)		0.03718	(0.0221)	*
	공공부문=1	0.27258	(0.2156)		0.21080	(0.2212)	
	로그(영업이익07)	0.00284	(0.0017)	*	0.00679	(0.0018)	***
	전년대비매출증가(로그, 07)	-0.00409	(0.0179)		-0.04254	(0.0219)	*
고용 특성	숙련·생산기능직 비중(%)	-0.00010	(0.0004)		0.00049	(0.0004)	
	비정규직 비중(%)	0.00002	(0.0002)		0.00021	(0.0001)	
	이직자 비율(%)	-0.00002	(0.0001)		0.00000	(0.0001)	
	평균 나이	0.03258	(0.0111)	***	0.02125	(0.0127)	*
	나이제곱	-0.00043	(0.0001)	***	-0.00033	(0.0002)	**
	평균 학력년수	0.00999	(0.0052)	*	0.03358	(0.0049)	***
	근속년수	0.00805	(0.0028)	***	0.01551	(0.0030)	***
R-Square		0.1524			0.2716		
N		611			763		
로그임금 평균치		7.4795			8.0102		

주: *는 통계적 유의수준 10% 미만, **과 ***는 통계적 유의수준 5%와 1% 미만임

2. 노동조합의 온건화에 대한 임금프리미엄의 영향: 프로빗 추정결과

노조 성격의 온건화에 대한 프로빗 추정된 결과는 <표 5>와 같다. 우리의 관심사인 노조임금프리미엄의 계수를 보면 통계적으로 유의한 양(+)으로 나타난다. 과장 1년차의 임금을 사용한 경우 +1.610이고 고졸 신입의 임금을 사용한 경우 +0.576로 나타난다. 2007년도 임금에서 노조프리미엄이 높을수록 2009년도에 노동조합의 성격이 온건화할 가능성이 높아진 것으로 해석할 수 있다. 이것은 해당 사업장의 산업이나 규모, 그리고 영업이익과 같은 특성 차이와 비정규직 비율이나 생산기능 및 숙련기능직 비율과 같은 고용구조의 특성, 그리고 근로자의 평균적인 나이나 학력, 근속기간 등의 인적속성 차이를 통제된 상태에서 나온 것이다.

노동조합 성격의 온건화 가능성에 대한 여타 독립변수의 영향에 대하여 (2)과장 1년차의 임금프리미엄을 사용한 추정결과를 중심으로 살펴보자. 사업장 규모가 작을수록, 서울 이외지역에 소재할수록, 그리고 공공부분일수록 온건화할 가능성이 높았다. 영업이익이 높은 사업장 일수록, 그리고 전년대비 매출액 증가가 적을수록, 그리고 정규직 비율이 높을수록 온건화 가능성이 높았다. 근로자의 특성에서는 평균연령이 낮을수록, 학력이 낮을수록, 그리고 근속년수가 짧을수록 온건화 가능성이 높았다.

<표 5> 노동조합의 온건화에 대한 프로빗 추정 결과

		(1)고졸 신입 임금 사용			(2) 과장 1년차 임금 사용		
		계수	s.e.		계수	s.e.	
	상수	-5.2473	(1.50970)	***	-9.5288	(1.10470)	***
	노조임금프리미엄	0.5760	(0.26350)	**	1.6104	(0.18100)	***
	과업(07년)=1	-8.0400	(10509.0)		-7.8547	(9283.93)	
산업	제조	0.0020	(0.12350)		0.0140	(0.11350)	
	전기가스수도	-7.0522	(19066.4)		-8.4119	(17561.2)	
	하수환경	-6.2480	(16297.3)		-7.1409	(15158.6)	
	건설	-6.1174	(13819.7)		-6.4554	(11412.7)	
	도소매	-6.0245	(11137.0)		0.4066	(0.19770)	**
	숙박음식	1.1033	(0.30390)	***	1.4269	(0.25610)	***
	방송통신svs	2.6131	(0.38610)	***	1.9391	(0.24380)	***
	금융보험	-3.9821	(27030.2)		1.3443	(0.27870)	***
	부동산임대	-4.4654	(73505.1)		-5.3383	(73527.7)	
	전문과기svs	-0.5590	(0.32210)	*	-0.7582	(0.29660)	**
	사업지원svs	2.8196	(0.22950)	***	1.6246	(0.16420)	***
	교육svs	-4.2844	(27222.5)		2.6588	(0.29260)	***
	복지svs	1.3729	(0.46080)	***	0.3501	(0.41870)	
	예술svs	-6.9296	(15925.8)		-0.6281	(0.35700)	*
	기타svs	-6.0089	(73505.1)		-6.7427	(25541.8)	

<표 5> 의 계속

		(1)고졸 신입 임금 사용			(2) 과장 1년차 임금 사용		
		계수	s.e.		계수	s.e.	
규모	99인이하	3.0105	(0.26760)	***	1.6685	(0.16020)	***
	100-299인	2.9924	(0.26930)	***	1.4179	(0.15610)	***
	300-499인	2.3097	(0.31590)	***	0.5632	(0.17280)	***
기업	서울=1	-0.5905	(0.16770)	***	-0.9727	(0.13020)	***
	공공부문=1	1.0887	(0.43040)	**	2.1553	(0.22390)	***
	로그(영업이익07)	0.0491	(0.01080)	***	0.0527	(0.00820)	***
	전년대비매출증가(로그, 07)	-1.8930	(0.39470)	***	-0.9947	(0.11480)	***
고용 특성	숙련·생산가능직 비중(%)	0.0043	(0.00180)	**	0.0038	(0.00170)	**
	비정규직 비중(%)	-0.0173	(0.00460)	***	-0.0293	(0.00340)	***
	이직자 비율(%)	-0.0012	(0.00090)		0.0002	(0.00080)	
	평균 나이	-0.0678	(0.00940)	***	-0.0474	(0.00730)	***
	평균 학력년수	0.0196	(0.03690)		-0.1021	(0.02090)	***
	근속년수	-0.0162	(0.00890)	*	-0.0202	(0.00760)	***
N		301			382		
Log Likelihood		-543.2926			-733.8525		

주: *는 통계적 유의수준 10% 미만, **과 ***는 통계적 유의수준 5%와 1% 미만임

3. 노조 가입률에 대한 회귀분석 결과

유노조(2007년도) 사업장을 대상으로 2009년도에 노동조합 가입률의 증가(%p)에 대해 회귀분석한 결과, 노조임금프리미엄의 계수는 음(-)으로 나타났다(<표 6> 참조). 통계적 유의수준이 충분히 충족되지는 않지만 노조임금프리미엄이 클수록 조합원 가입률의 증가가 적었다는 것이다. 이것은 유노조 사업장에서 사용자가 임금증가를 통해 조합원들을 유인할 때, 이것은 노조가 없는 상황과 비교하여 임금프리미엄이 커지도록 작용하는데, 이 때 노조임금프리미엄이 클수록 조합원의 가입률 증가폭이 감소했던 것으로 나타났다. 다시 말해 유노조 사업장의 경우, 사업주가 노조임금프리미엄을 통해 조합원들이 노동조합에 더 가입하지 않도록 영향을 주었다는 것이다.

노조 가입률에 대한 다른 독립변수들의 관계를 과장 1년차의 결과(2)로 보면, 2007년에 과업을 경험했을수록, 사업장 규모가 작을수록, 서울이외 지역 사업장일수록, 학력이 낮을수록 근속년수가 높을수록 조합원의 가입률 증가가 감소했던 것으로 나타났다.

<표 6> 노조 가입률 증가에 대한 회귀분석 추정 결과

		(1)고졸 신입 임금 사용			(2) 과장 1년차 임금 사용		
		계수	s.e.	Pr> t	계수	s.e.	Pr> t
	상수	-14.4463	(68.128)	0.8322	0.1056	(56.791)	0.9985
	노조임금프리미엄	-4.7571	(6.1343)	0.4387	-7.5459	(4.9524)	0.1285
	과업(07년)=1	-6.3785	(7.5833)	0.401	-18.8644	(6.4443)	0.0036 ***
산업	제조	-7.3499	(3.6826)	0.047 **	-3.7661	(3.6193)	0.2988
	전기가스수도	-17.5771	(11.968)	0.1431	-15.3175	(12.293)	0.2136
	하수환경	0.0722	(9.8169)	0.9941	-3.9843	(10.366)	0.7009
	건설	14.1532	(9.0989)	0.121	8.2911	(8.4821)	0.329
	도소매	-22.3534	(8.2623)	0.0073 ***	-24.5403	(5.9556)	<.0001 ***
	숙박음식	14.1066	(9.8047)	0.1514	-3.0930	(7.8484)	0.6938
	방송통신svs	16.0766	(11.559)	0.1654	11.1273	(8.3827)	0.1852
	금융보험	-6.6551	(19.418)	0.7321	-10.3605	(10.752)	0.3359
	부동산임대	-0.4743	(40.774)	0.9907	-10.4386	(42.131)	0.8045
	전문과기svs	14.1324	(9.4047)	0.1341	-4.9797	(8.1485)	0.5415
	사업지원svs	16.7816	(6.6795)	0.0126 **	15.9667	(6.0913)	0.0091 ***
	교육svs	16.3953	(18.320)	0.3716	-4.1689	(9.6730)	0.6667
	복지svs	-0.4697	(10.973)	0.9659	-4.8076	(10.142)	0.6358
	예술svs	-2.7835	(10.465)	0.7905	-3.1875	(10.133)	0.7533
기타svs	14.4353	(40.340)	0.7207	-0.9307	(15.683)	0.9527	
	기업규모	0.0060	(0.0019)	0.0021 ***	0.0028	(0.0014)	0.049 **
	서울=1	-10.9062	(4.1050)	0.0084 ***	-10.7960	(3.5774)	0.0027 ***
	공공부문=1	1.2785	(9.9240)	0.8976	4.6727	(7.2556)	0.52
	로그(영업이익07)	-0.0365	(0.2310)	0.8747	0.2721	(0.2222)	0.2215
	전년대비매출증가(로그, 07)	-5.5551	(9.3065)	0.5511	-17.7031	(8.1875)	0.0313 **
고용 특성	숙련·생산가능직 비중(%)	0.0202	(0.0463)	0.663	-0.0152	(0.0468)	0.7458
	비정규직 비중(%)	-0.0571	(0.0438)	0.193	-0.0436	(0.0333)	0.1907
	이직자 비율(%)	0.0202	(0.0260)	0.4365	-0.0010	(0.0272)	0.9709
	평균 나이	3.2466	(2.9743)	0.276	2.1318	(2.6478)	0.4213
	나이제곱	-0.0414	(0.0367)	0.2602	-0.0277	(0.0327)	0.3965
	평균 학력년수	-1.1292	(0.9303)	0.2259	1.1820	(0.7025)	0.0934 *
	근속년수	-0.5753	(0.2541)	0.0244 **	-0.6100	(0.2373)	0.0106 **
R-Square	0.2401			0.2095			
N	297			378			

주: *는 통계적 유의수준 10% 미만, **과 ***는 통계적 유의수준 5%와 1% 미만임

V. 맺음말

최근 들어 노동조합의 조직률이 감소하고 유노조 기업의 임금인상률이 무노조기업보다 낮게 나타나는 등 우리나라 노동조합의 활력이 계속 떨어지고 있다. 이런 상황에서 금년 7월부터 복수노조가 허용되면서 노사관계에 있어 변화가 생길 수 있는 환경이 만들어 지고 있다. 이에 본 연구는 노동조합의 성격에 대한 노조임금프리미엄의 영향을 실증분석 함으로써 노사관계의 변화 방향에 대해 생각해 보았다.

노동조합의 대표적인 성과변수인 노조임금프리미엄이 노동조합 온건화와 조직률에 미치는 영향에 대해 WPS 2007과 2009를 이용해 분석하였다. 2007년도 유노조 사업장의 임금프리미엄 예측치를 주요 설명변수로 하여 2009년도에 이들 노조가 온건화하는데 미치는 영향을 프로빗으로 추정하고 또 노조 가입률의 변화에 대해 어떤 영향을 주었는지 회귀분석하였다. 여기서 노동조합의 온건화는 2007년 대비 2009년에 무노조화 했거나 비가맹화한 경우로 정의했으며, 노조프리미엄 예측에는 비노조 사업장의 평균임금을 이용했다.

추정 결과, 유노조 기업에서 2007년도에 노조임금프리미엄이 클 수록 노동조합이 무노조화 하거나 연맹을 탈퇴 하는 등으로 그 성격이 온건화 했다. 또 회귀분석결과, 통계적 유의성이 충분하지는 않지만, 노조임금프리미엄은 유노조 사업장에서 조합원들의 가입률 증가가 둔화되도록 할 수 있는 것으로 나타났다.

지난 몇 년간 우리나라의 노동조합이 성장하지 못하고 있는 점을 감안할 때, 이런 노조 쇠퇴국면에서 일부 유노조 (대)기업의 큰 노조임금프리미엄은 조합의 온건화를 가져올 수 있으며, 향후에 조합원 가입률의 증가 폭이 둔화하도록 작용 할 수 있음을 시사한다.

참고문헌

- 김우영·최영섭(1996), 「노동조합의 임금 프리미엄은 존재하는가?」, □노동경제논집□ 19(1): 29-52.
- 김장호(2008), 「노동조합 임금효과의 변화:1988~2007」, □노동경제논집□ 31(3) 75-105.
- 노용진(2011a), 「노동조합의 임금교섭성과 분석」, □노동정책연구□ 제11권 제1호, pp. 103-30
- 노용진(2011b), 「2000년대 중반의 노동조합과 생산직 근로자의 임금체계: 2005년과 2007년을 중심으로」, □산업관계연구□ 제21권 제3호.
- 노용진·이규용(2006), 「동태적 협약임금인상률 결정과정의 분석」, □산업관계연구□ 11(2): 85-105.
- 류재우(2005), 「노동조합의 임금과 고용효과」, □노동경제논집□ 28(1): 105-33.
- 조동훈(2008), 「패널자료를 이용한 노동조합의 임금효과 분석」, □노동경제논집□ 31(2): 103-28.
- 조우현·유경준(1997), 「노동조합 가입성향의 결정요인과 노조의 상대적 임금효과」, □경제학연구□ 45(3): 99-127.

- Belman, D. and P. B. Voos(1993) Wage Effects of Increased Union Coverage: Methodological Considerations and New Evidence, *Industrial and Labor Relations Review*, Vol. 46, No. 2, pp 368-80
- Belman, D. and P. B. Voos(2006) Union Wages and Union Decline: Evidence from the Construction Industry, *Industrial and Labor Relations Review*, Vol. 60, No. 1, pp 67-87
- Blanchflower, D. G. and R. B. Freeman(1992) Unionism in the United States and Other Advanced OECD Countries, *Industrial Relations*, Vol. 31, No. 1, pp 65-83
- Freeman, R. B.(1986) The Effect of Union Wage Differentials on Management Opposition and Union Organizing Success, *American Economic Review*, Vol. 76, No. 2, pp 92-6
- Hirsch, B. T., and E. J. Schumacher(2001) Private Sector Union Density and Wage Premium: Past, Present, and Future?, *Journal of Labor Research*, Vol. 22, No. 3, pp 487-518
- Linnenman, P. D., M. L. Wachter, and W. H. Carter(1990) Evaluating the Evidence on Union Employment and Wages, *Industrial and Labor Relations Review*, Vol. 44, No. 1, pp 34-53