

한국경제와 노동체제의 변화

조성재 · 정준호 · 황선웅

발간사

1987년 노동운동이 활성화된 이후 20여년의 세월이 흘렀다. 노사관계와 노동시장 측면에서 심대한 변화들이 이루어져 왔는데, 이것이 한국경제와는 어떠한 상호작용을 하면서 전개되었는가에 대한 평가는 그동안 찾기가 쉽지 않았다. 이는 워낙 방대한 자료와 다각적인 검토를 필요로 하는 작업이기 때문일 것이다. 그렇지만 한국경제와 노동체제에 대한 평가와 이를 기초로 한 거대담론이 없이는 현재 벌어지고 있는 노사관계 및 노동시장 개혁에 대한 노·사·정 및 학계의 각기 다른 지향점들의 차이를 분명히 드러내고 논쟁을 심화시키기 어려울 것이다. 이 보고서는 이러한 목적을 위하여 준비되었다. 이 보고서가 지난 20년간의 한국경제와 노동체제에 대한 완결된 평가보고서가 아니라 현재와 미래 시점에서 논쟁의 촉매제가 되기를 희망하는 것이다.

한국경제와 노동체제라는 거대담론을 다루기 위하여 본 보고서는 혁신 및 숙련체제와 제품 아키텍처 이론을 포함하여 자본주의 다양성(Varieties of Capitalism) 논의들을 주로 참조하였다. 자본주의 다양성 논의에서 활용하는 주요 지표들을 한국을 포함하여 재평가한 결과 한국은 이미 상당한 정도로 영미식에 근접해 있는 것으로 나타났다. 또한 혁신 및 숙련체제에서도 유사한 증거들을 다수 발견할 수 있었다. 이는 1987년 이전에는 일본형 발전국가 모델의 특징이 강했지만 지난 20여년간, 특히 1997년 외환위기를 거치면서 영미형 자유주의 시장질서가 대거 도입되고 안착되었음을 의미하는 것이다.

그렇지만 필자들은 한국경제를 다른 나라들과 구분짓는 주요한 특징인 재벌체제에 주목하여 완전한 영미식 자본주의라고 볼 수도 없다는 주장을 펴고 있다. 일본형과 라틴유럽형 특성들도 일부 공유하고 있다는 점에서 필자들은 한국을 LME(Liberal Market Economy)도, CME(Coordinated Market Economy)도 아닌 MME(Mixed Market Economy)로 조심스럽게 분류하고 있다. 이에 기초하면서 양극화 극복 등이 쉽지 않을 것이란 우울한 전망을 제시하고 있다. 그럼에도 불구하고 경로의존성을 뛰어넘어 미래를 개척해야 한다면 노-사는 물론, 노-노, 사-사간의 조정(coordination)의 정도를 높이면서 산업과 경제에서 수평적 혁신 네트워크를 발전시킬 것을 제안하고 있다.

‘87년 이후 노동 20년 연구시리즈의 하나로 기획된 본 보고서는 본원 조성재 연구위원에 의하여 주도되었다. 외부 필자로서 결코 쉽지 않은 본 연구에 참여해 준 강원대 정준호 교수와 연세대 황선웅 박사에게 특별한 고마움을 표하고자 한다. 아울러 자료정리를 도와준 구자현 연구조교와 행정적인 일을 포함하여 여러 지원을 차질 없이 뒷받침해 준 이지희 주임 연구조원, 그리고 정철 전문위원을 비롯한 출판관계자 분들에게도 필자를 대신하여 깊은 감사의 뜻을 전하고자 한다.

끝으로 본 보고서에 수록된 모든 내용은 필자들의 개인적인 의견이며, 본원의 공식적인 견해가 아님을 밝혀둔다.

2008년 5월

한국노동연구원

원장 최영기

목 차

발간사

제1장 서 론	(조성재)	1
제2장 자본주의 다양성 논의와 노동체제	(조성재)	6
제1절 자본주의 다양성 논의		6
제2절 기업간 관계와 혁신		9
제3절 제품아키텍처론과 자본주의 다양성		12
제4절 숙련 모형의 국제비교		15
제5절 소 결		17
제3장 거시경제와 노사관계	(황선웅)	19
제1절 머리말		19
제2절 기존 연구 개괄		21
제3절 연구방법과 자료		32
1. 연구방법		32
2. 자료의 출처		33
제4절 분석결과		34
1. 노사관계의 사회경제적 효과: 시계열 분석결과		34
2. 노사관계의 사회경제적 효과: OECD 횡단면 분석결과		45
3. 제도적 보완성의 사회경제적 효과: OECD 횡단면 분석결과		60
제5절 소 결		67

제4장 기업지배구조와 노동	(정준호)	71
제1절 재벌을 둘러싼 기업지배구조의 변화		71
1. 1987년 이전		71
2. 1987년 민주화 이후 1997년 외환위기 이전까지		73
3. 1997년 외환위기 이후의 재벌개혁		75
제2절 재벌의 현황과 기업지배구조		77
제3절 재벌개혁의 논의지형을 넘어서서		85
1. 인적 자산		86
2. 투 자		89
3. 국가의 역할		94
제5장 산업, 고용, 숙련과 노사관계 ... (조성재 · 정준호 · 황선웅)		97
제1절 산업구조 및 고용과 노동조합		97
제2절 부문별 격차와 노사관계		104
제3절 숙련 및 고용과 제도적 · 시장적 환경		109
<보론> 생산방식과 노사관계의 전개과정 - 현대자동차 사례		124
제6장 결 론	(조성재)	142
제1절 연구결과의 요약		142
제2절 미래 전망과 과제		147
참고문헌		150

표 목 차

<표 2- 1> 세 가지 유형의 혁신체제 비교	11
<표 2- 2> 국가별 조직능력의 편재와 아키텍처(가설)	13
<표 3- 1> 교섭집중에 따른 경제적 이득과 비용: 이론적 가능성	24
<표 3- 2> 노사관계의 사회경제적 성과에 관한 기존의 실증연구 결과 ...	28
<표 3- 3> 국가별 조정지수와 응집지수: Hall and Gingerich(2004)의 연구결과	30
<표 3- 4> 노동조합조직률과 거시경제 성과: 교차상관계수	41
<표 3- 5> 평균근속연수와 거시경제 성과: 교차상관계수	42
<표 3- 6> 이직률과 거시경제 성과: 교차상관계수	43
<표 3- 7> 임시일용직 비율과 거시경제 성과: 교차상관계수	43
<표 3- 8> 피용자 1,000인당 노동손실일수와 거시경제 성과: 교차상 관계수	44
<표 3- 9> 노사관계의 사회경제적 효과에 대한 시계열 분석 결과: 한국의 경우	45
<표 3-10> OECD 국가들의 노동조합조직률과 단체협약적용률	47
<표 3-11> 교섭집중과 교섭조정	50
<표 3-12> 노사관계 지표간의 Pearson 상관계수(1995~2000년)	52
<표 3-13> 노사관계 지표 순위 종합	53
<표 3-14> OECD 각국의 거시경제 성과 비교	54
<표 3-15> 노사관계의 사회경제적 효과에 관한 OECD 횡단면 분석 결과: 전 기간	57
<표 3-16> 노사관계의 사회경제적 효과에 관한 OECD 횡단면 분석 결과: 기간별 분석	58
<표 3-17> 집중 및 조정수준에 따른 OECD 국가별 분류	59

<표 3-18> 노사관계의 사회경제적 효과에 관한 OECD 횡단면 분석 결과: 비선형 가설	60
<표 3-19> OECD 국가들의 금융구조	61
<표 3-20> 노사관계 지표와 금융구조 지표간의 Pearson 상관계수	62
<표 3-21> 요인부하량 추정 결과	63
<표 3-22> 국가별 조정지수와 응집지수	64
<표 3-23> 부문별 조정지수 산출 결과	65
<표 4- 1> 재벌을 둘러싼 기업지배구조의 변화	74
<표 4- 2> 기업구조개혁 '5+3 원칙'과 주요 개혁조치	76
<표 4- 3> 소유자별 주식분포 현황(시가총액 기준)	78
<표 4- 4> 5대 재벌의 자금조달 구조(가중평균 기준)	79
<표 4- 5> 재벌의 내부지분을 추이	80
<표 4- 6> 기업집단의 평균 계열회사 수의 변화(1987~2003년)	82
<표 4- 7> GDP 대비 재벌기업의 부가가치 비중 추이	83
<표 4- 8> 전산업 취업자 대비 재벌기업의 종사자 비중 추이	83
<표 4- 9> 제조업 부문의 종업원 규모별 설비투자 점유비중 추이	90
<표 5- 1> 제조업의 조합원수 변동	98
<표 5- 2> 제조업의 규모별 조합원수 변동(1993~2005년)	99
<표 5- 3> 산업별 조합원수 및 임금근로자수 변동의 비교	101
<표 5- 4> OECD 19개국의 고용보호제도	110
<표 5- 5> OECD 19개국의 실업보호제도(2003년 기준)	111
<표 5- 6> 직업훈련자수 비중 및 지원금액 추이	117
<표 5- 7> 직종별 고용구성 변화	117
<표 5- 8> 직종별 인지적 숙련 점수	119
<표 5- 9> 전체고용성장에서 임시직 및 상용직이 차지하는 비율 (1990~2003년)	120
<표 5-10> 소득격차 현황:OECD 국가들을 중심으로	122
<표 5-11> 직종별 근로자의 평균교육연수, 평균근속연수, 평균경력	

연수의 변화 추이	123
<표 5-12> 현대차 생산방식 발전의 시기구분	127
<표 5-13> 대량생산 기술체계 확립단계의 특징	131

그림목차

[그림 1- 1] 한국 노사관계의 불안정성과 상이한 노동시장 지향	3
[그림 2- 1] 아키텍처의 기본 유형	13
[그림 2- 2] 사회 보호(social protection)와 예측되는 숙련 프로파일 ...	15
[그림 2- 3] 직업훈련의 포괄정도와 임금격차 국가별 비교	16
[그림 3- 1] 노사관계와 기업지배구조 간의 제도적 보완성: Hall and Gingerich(2004)의 연구결과	31
[그림 3- 2] 제도적 보완성과 경제성장의 관계: Hall and Gingerich(2004) 의 연구결과	31
[그림 3- 3] 한국의 노사관계 지표 추이	36
[그림 3- 4] 한국의 거시경제 성과 지표 추이	39
[그림 3- 5] 노동조합조직률과 단체협약적용률의 관계(2000년 기준) ...	48
[그림 3- 6] 교섭집중과 교섭조정간의 관계(1995~2000년)	50
[그림 3- 7] 피용자 1,000인당 노동손실일수(2000~05년 평균)	51
[그림 3- 8] 노사관계와 금융구조간의 제도적 보완성	65
[그림 3- 9] 국가별 조정지수와 거시경제성과 간의 관계	66
[그림 4- 1] 금융시장 추이(1987~2005년)	77
[그림 4- 2] 재벌의 부채비율 추이	80
[그림 4- 3] 재벌기업의 고용유발계수 추이	84
[그림 4- 4] 다중 대리인관계로서의 기업지배구조	85
[그림 4- 5] 한·일 간의 직종분업 모형 비교	88
[그림 4- 6] 투자의 타이밍과 기업지배구조	90
[그림 4- 7] 설비투자 괴리도와 설비투자 순환변동치	91
[그림 4-8] 설비증가율과 원/엔 환율 사이의 변동 추이	92

[그림 4- 9] 설비투자율 추이 비교	93
[그림 5- 1] 노조조직률과 조합원수 추이	98
[그림 5- 2] 제조업 고용비중 추세의 국제비교	102
[그림 5- 3] 1990~2000년간 산업별 생산성증가율	102
[그림 5- 4] 1990~2000년간 OECD 국가들의 산업별 고용증가율	103
[그림 5- 5] 사업체규모간 임금격차 추이	105
[그림 5- 6] 중소기업 수급기업 비중 추이	106
[그림 5- 7] 하도급구조와 고용관계의 계층화	107
[그림 5- 8] 중소기업의 상대 실효임금 변화 추이(대기업=100)	108
[그림 5- 9] 사회보호 장치와 숙련유형: OECD 19개국의 경우	112
[그림 5-10] 평균근속연수와 숙련근로자(대졸자 이상)의 비중 추이	114
[그림 5-11] IT산업부문의 변화 추이	116
[그림 5-12] 교육투자수익률(임금의 교육 프리미엄)의 추이	116
[그림 5-13] OECD 국가 대비 특허출원건수 비중과 저임금서비스의 비중 추이	119
[그림 5-14] 경제활동상태별 월간 이행확률의 시각화(1994년과 2002년)	121
[그림 5-15] 현대차 공장자동화의 발전단계	134
[그림 6- 1] 경제발전경로의 세 가지 옵션	149

제 1 장

서론

1987년 6월 민주화 운동에 이어진 7, 8, 9월 노동자 대투쟁은 병영적 노동통제를 무너뜨린 데서 나아가, 열려진 민주화의 공간에서 노동의 시민권을 획득하도록 하고 사회경제의 운영원리에도 커다란 영향을 미쳤다. 그 이후 20년의 세월이 흘렀다. 한국과 같이 역동적으로 변화하는 사회에서 강산이 두 번 변할 수 있는 시간의 두께는 노사관계와 사회경제에서 다시 엄청난 변화를 겪도록 하였다. 특히 1997년 말에 닥친 IMF 구제금융 사태는 이른바 '1987년 노동체제'에 심각한 균열을 초래하고, 결과적으로 새로운 질서로의 재편을 요구하였던 것으로 보인다.

이러한 지난 20년의 노사관계를 서술적이거나 회고적으로만 평가하는 것은 무미건조하다. 어떤 부문에서는 20년의 세월에도 불구하고 여전히 과거의 잘못된 관행을 답습하고 있을 뿐 아니라 새로운 도전과 과제가 대두되기도 하였기 때문이다. 언제나 현재진행형인 역사를 해석함에 있어 본고에서는 최근 노동운동의 고립에도 불구하고 노사관계가 경제와 맺는 관계는 일의적이지 않다는 점에 주목하고자 한다. 다시 말해서 노동조합 혹은 노사관계는 경제와 산업에 긍정적인거나 부정적인 영향을 모두 미칠 수 있으며, 그 정도는 부문과 시기에 따라 달라질 수 있다는 것이다. 더욱 중요한 것은 경제와 노사관계의 관련성은 매우 다면적이고 다층적이어서 일부의 경험이나 분석결과를 전체로 단순 확장하는 것은 과일반화의 오류를 범하기 쉽다는 점이다.

이 같은 함정을 벗어나기 위해서는 보다 큰 개념의 논의틀이 필요할

것으로 보인다. 노사관계(industrial relations)를 제대로 이해하기 위하여 집단적 노사관계(labor relations)뿐 아니라 이와 상호작용하는 노동시장, 인적자원관리, 노사정 주체의 전략과 이데올로기까지 포괄하는 Dunlop (1958)의 개념을 따를 경우 그 외연이 상당히 넓다. 한편 ‘노동체제’는 노동시장, 노사관계, 노동정치와 통제의 총합으로 정의(장홍근, 1999)되기¹⁾ 때문에 역시 경제학에 익숙한 부분균형분석으로 접근하는 것 자체를 불허한다. 이러한 노동체제가 경제시스템과 맺는 관계와 그 역사적 변화를 추적하는 작업은 2장 이하에서 소개할 자본주의 다양성(Varieties of Capitalism)과 관련한 풍부한 논의에 기대는 것이 필요할 것이다.

결국 본고는 거대담론을 논하게 될 것인데, 이는 때로 숲을 그려본 이후에 다시 나무를 보는 전략이 필요하기 때문이다. 그러한 점에서 본고는 철저히 시론의 성격을 갖는다. 거칠지만 큰 그림을 그려본 이후에 다시 미시적으로 엄밀한 논의들이 축적되기를 기대해 보는 것이다. 우리는 지난 20여년 이상의 시간 동안 어디서 와서, 어디로 가고 있는 것일까? 이러한 거대담론에 대한 논의는 현재 한국의 노, 사는 물론 연구자들과 정책당국자들 사이에 합의된 미래상이 없기 때문에 노사관계 및 노동시장 개혁이 교착국면에 빠져 있다는 사정에 착안한 것이다.²⁾ 현 국면은 영미식, 유럽대륙식, 일본식 노동체제, 더 넓게는 경제체제에 대한 상이한 인식 속에서 각자 다른 방향으로 나아가려는 힘이 충돌하고 있는 상태로 해석되기 때문이다.

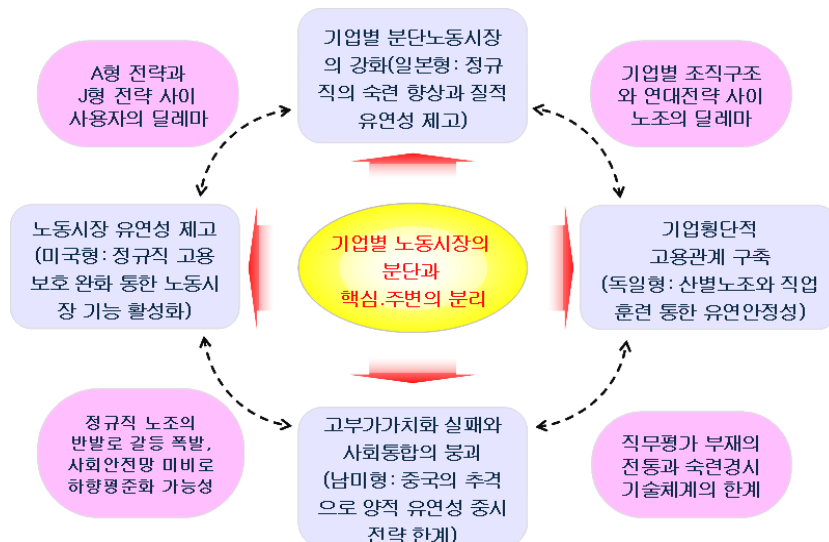
1) 보다 상세한 노동체제의 개념과 이를 중범위 수준(meso-level)인 항만산업의 노동에 적용한 사례로 백두주(2007)를 참조할 만하다.

2) 기존의 많은 연구들과 정책연구기관들의 숱한 보고서에도 불구하고 한국경제가 직면한 양극화와 글로벌 경쟁의 심화, 그리고 그것이 노동체제의 불안정성과 맺는 관계라고 하는 것이 워낙 방대한 정보와 복잡한 이론체계를 필요로 하기 때문에 아무도 전체 그림을 그리려 하지 않는 상황이 지속되고 있다. 전체적인 패러다임의 위기에 대한 논의가 필요함에도 불구하고, 부분균형분석에 익숙한 연구자들의 습성상 일반균형과 전체 사회경제의 위기에 대한 논의는 저널리즘의 차원이나 개별 정책의 나열 차원에서 벗어나지 못하고 있는 것이다. 이 글은 이러한 교착상태를 벗어나기 위하여 사실에 대한 엄밀한 증정보다는 한국 사회경제의 큰 그림에 대한 가설 중심의 과감한 논의를 제기하고자 한다. 때로는 직관적 논의가 엄밀한 과학적 증명을 위한 토대를 제공하기도 한다는 것으로 위안을 삼으면서, 한국경제와 노동체제의 전반적 문제에 대하여 쟁점과 가설들을 제기하고자 하는 것이다.

다시 말해서 한국형 노사관계 모델에 대한 상이한 지향은 우리나라 노사 갈등의 근본 요인을 형성하고 있다. 한국은 최근 활성화된 산별조직화 노력에도 불구하고 기업별 노조체제의 관성이 지속되고 있다는 점에서 일본형 구조와 유사하나, 사용자 일각에서는 영미형의 분권화된 노사 자율교섭주의를 선호하며, 노동계는 유럽대륙형을 선호한다는 점에서 각기 다른 방향의 발전을 모색하고 있는 것으로 보인다.

부연 설명을 하자면, 우선 우리나라는 구조적으로 일본의 기업별 노조체제와 유사하나 사용자간, 노조간 조율이 원활하게 이루어지지 않고 기업 내부에서도 노동배제적 노무관리가 지배적이며, 국가에 대한 의존성이 높다는 점에서 일본형과 구별된다. 또한 사용자는 일본형의 종업원 의식을 기대하지만, 일본의 사용자만큼 노동자들을 포섭하려는 노력이 부족하며, 산별교섭과 사회적 대화 등에 소극적이라는 점에서 오히려 영미식 시장질서와 자율교섭주의(voluntarism), 더 나아가 노조기피전략을 선호하는 경향도 강한 것으로 보인다.

(그림 1-1) 한국 노사관계의 불안정성과 상이한 노동시장 지향



주: A형 전략은 미국식 경영방식을, J형 전략은 일본식 경영방식을 의미하며, 개념은 青木昌彦/奥野正寛 編著(1996)에 의거함.
자료: 조성재 외(2005).

노동계는 기업별 노조체제의 한계를 극복하기 위하여 서유럽식의 산별 교섭과 노동자 정당을 오랜 동안 추구하여 일부 목표를 달성하기도 하였으나, 사회적 대화 및 협의와 관련해서는 이미 여러 차례 드러난 바와 같이 극심한 내부 이견을 보이고 있다. 정부와 사회지도층은 산업평화의 유지라는 일차원적 목표 이외에 보다 고도의 노사관계 발전 모델을 갖고 있지 못한 것으로 보이며, 따라서 표면적 노사분규의 안정화를 넘어서는 본원적 갈등 관리 메커니즘을 마련하는 데 실패하고 있는 것으로 보인다.

요컨대, 한국형 노사관계 모델과 관련하여 서로 다른 방향의 탐색, 혹은 역할의 방기 속에서 노사관계의 발전은 표류하고 노사정 각각은 단기 현안에 대한 대처에 급급한 것으로 보인다. 노사관계의 모델 혹은 체제는 경로의존성을 떠나는 점에서 비교노사관계의 관점과 더불어 한국 노사관계의 변화 과정과 현상에 대한 면밀한 검토를 필요로 하고 있다. 그러한 점에서 기업별 교섭의 관행을 극복하고 향후 산별교섭이 어떻게 정착될 것인가가 미래 노사관계 지형에 커다란 영향을 미칠 것이다. 현재까지의 노사 움직임을 보았을 때 조직의 집중도가 높아지는 만큼 조정의 정도도 빨리 높아질 것으로 보이지 않는다. 이 경우 라틴유럽형 노사관계에 빠져 현재보다 파업성향이 더욱 높아질 가능성도 배제할 수 없을 것이다(조성재·김정우, 2007).

나아가 본고에서는 이러한 노사관계의 물적 토대에 대해서도 주목하고자 한다. 단지 노동시장이나 고용문제가 노사관계와 맺는 관련성뿐 아니라 생산자 집단으로서의 노사가 어떠한 생산방식, 숙련시스템을 구축해왔는지, 그것이 거시경제나 재벌체제, 혹은 산업구조 등과는 어떤 연관성을 갖는지 등에 대한 고찰이 필요하다는 점이다. 왜냐하면 노사관계의 목표는 단지 파업이 없는 산업평화를 달성하는 것에 국한되지 않으며, 보다 많은 질 좋은 일자리(more and better job)와 고부가가치를 창출할 수 있는 생산적 노사관계의 구축, 그리고 노동의 인간화와 내실 있는 민주주의의 발전까지도 겨냥하기 때문이다. 그러한 점에서 본고에서 노동체제와 한국경제 전반에 대한 큰 그림을 그려보고자 하는 것이다.

제2장에서 자본주의 다양성 논의와 그와 관련되어 있는 혁신체제, 제품아키텍처, 숙련의 국가별 유형론 등의 이론적 기반을 소개한 후에, 제3장

에서는 거시경제에 대한 노동조합과 노사관계의 영향을 실증적으로 분석한다. 특히 자본주의 다양성 이론에서 한국에 대한 논의가 누락되어 있던 것에 대하여 한국 자료를 포함한 새로운 실증분석 결과를 도출하고자 하였다. 제4장에서는 한국경제와 노동체제에 대한 재벌의 규정력을 감안하여 재벌에 대한 이해를 시도해 보았다. 특히 그것이 기존의 장하준(2007)과 김상조(2007), 혹은 ‘대안연대’와 ‘참여연대’의 대립각을 넘어서서 ‘노동’을 포함하는 광의의 기업지배구조론과의 관련성하에서 새롭게 해석되어야 한다는 독창적 논의를 전개할 것이다. 이러한 광의의 기업지배구조론과 노사관계가 맺는 연관성에 대해서는 이미 조성재(2000)가 제기한 바 있는데, 이러한 연관성에 대한 이해와 실천적 전략 속에서 ‘노동’의 지위가 올바르게 복원될 수 있을 것이다. 제5장에서는 보다 미시적이고 부분적인 주제로서 산업, 고용, 노조조직률, 생산방식, 숙련 등과 한국경제 및 노동체제가 어떻게 연관될 수 있는지를 살펴본다. 이를 통하여 노동체제 논의의 미시적 기초(micro-foundation)를 다지는 작업은 거대담론이 빠질 수 있는 공허함을 완화시켜 줄 것이다. 마지막으로 제6장에서 지난 20년을 종합적으로 평가해 보고, 향후 전망과 과제를 간단히 언급하도록 한다.

제 2 장

자본주의 다양성 논의와 노동체제

제1절 자본주의 다양성 논의

노동 부문뿐 아니라 경제의 운영원리 및 각종 제도의 설계 혹은 변경과 관련하여 글로벌 스탠다드를 운위하는 목소리가 높다. 특히 글로벌 경제의 통합성이 높아지면서 이러한 요구들이 증대해 왔는데, 이는 암묵적으로 영미식 자본주의로의 수렴(convergence)을 전제로 하고 있는 것으로 보인다. 그렇다면 글로벌 스탠다드란 무엇인가? 보다 근본적으로 글로벌 스탠다드가 존재하기는 하는가?

이와 관련하여 다양한 자본주의 유형의 병존과 공영 가능성을 주장하는 연구의 흐름이 존재한다. Hollingsworth & Boyer (ed.)(1997)는 하나의 봉우리를 형성하며, 일미 경제체제 비교의 대가인 青木昌彦・奥野正寛 編著(1996) 등을 거쳐 Hall & Soskice(2001)가 기존의 논의들을 집대성하여 자본주의 다양성(VoC: Varieties of Capitalism) 논의를 더욱 발전시킨 것으로 평가된다. 이후 이에 대한 찬반 논쟁과 실증분석이 활발하게 전개되어 왔는데, Hancké, et al. (eds.)(2007)은 이러한 비판과 반비판을 잘 요약해서 보여주면서 자본주의 다양성 논의를 한층 더 발전시키고 있다.

“자본주의 다양성” 논의는 주체 중심(actor-centered)의 접근법을 취한다. Hall & Soskice(2001)에서는 특히 자본주의 경제의 핵심적인 주체로 간

주되는 기업을 중심으로 하는 정치경제학을 전개한다. 기업의 핵심적 과제는 내부적으로는 종업원들, 그리고 외부적으로는 다양한 주체들, 예컨대, 하청업체, 고객, 협력업체, 노조, 사용자협회 등 간에 조정(coordination)의 문제를 해결하는 것이다. Hall & Soskice(2001)에서는 기업이 조정의 문제를 해결하기 위해 전략을 발전시키는 5개의 제도적 영역을 들고 있는데, 그것은 ① 노사관계(임금과 작업조건에 대한 조정), ② 직업훈련과 교육(적절한 숙련과 숙련에 대한 투자문제), ③ 기업의 지배구조(기업자본 조달의 문제), ④ 기업간 관계(정보 공유와 공동연구개발의 문제), ⑤ 근로자들과의 관계(단기 또는 장기 고용의 문제)이다.

이처럼 5개의 영역에서 기업이 어떻게 조정의 문제를 해결하느냐에 따라 국가별 정치경제시스템은 크게 두 가지 시장경제로 분류할 수 있는데, 그것은 자유주의 시장경제(LME: Liberal Market Economy)와 조정된 시장경제(CME: Coordinated Market Economy)이다.

자유주의 시장경제(LME)에서 기업은 기본적으로 위계와 경쟁적인 시장에 의해 조율된다. 즉, 시장관계는 경쟁과 공식적인 거래에 기반한 등거리(arm's length) 관계로 특징지어지는 것이다. 이 때 주체들은 시장에서의 가격신호를 기반으로 하여 그들의 전략을 조정하게 된다. 반면 조정된 시장경제(CME)에서 기업은 다른 주체들과의 관계를 조정하는 데 있어서 보다 더 비시장적인 요소들에 의존한다. 기업행위는 다른 기업과 주체들의 전략적 행위에 기반하여 조정되며, 관계적이고 불완전한 계약관계, 그리고 네트워크에 기반한 정보교환 등이 특징적으로 나타난다.

그런데, 특정 영역에서의 조정기제는 다른 영역에서의 조정기제를 발전시키는 경향이 있는데, 이를 제도적 보완성(institutional complementarities)이라고 한다. 이로 인해 LME와 CME에 속하는 각 국가 내에서는 금융, 지배구조, 노사관계, 생산방식 등에서 일정한 제도적인 클러스터를 형성하게 된다는 것이다. 이미 널리 알려진 바와 같이 LME에는 미국, 영국, 오스트레일리아, 캐나다, 뉴질랜드, 아일랜드 등 이른바 앵글로색슨 국가들이 속하고, CME에는 독일, 일본, 네덜란드, 스웨덴, 노르웨이, 덴마크, 핀란드 등 유럽 강소국을 포함한 독일형, 일본형 등 다양한 부문 국가군이 속한다.

그렇다면 한국 자본주의의 유형은 무엇인가? 김윤태(2007)는 1960년대 이후 20년 동안 고도성장을 이룬 박정희 모델은 ‘일본 모델’과 유사하다고 볼 수 있지만, 1980년대 이후 20년 동안 ‘탈(脫)박정희 모델’은 경제자유화와 개방을 통해 미국 모델과 유사해지고 있다고 주장한다. 순수한 형태는 아니겠지만, 만약 한국의 모델을 규정할 수 있고 그것이 변모했다면 1970년대 일본형 발전국가 모델에서 영미식 신자유주의로 언제, 왜, 어떻게 변모하였는가? IMF의 개혁 요구 이외에 내적인 요인과 동력은 무엇이었는가? 그것은 노동체제와 어떻게 연관되는가? 이러한 물음에 대한 해답을 모색하는 과정에서 미래 전략을 구상할 필요가 있을 것이다. 또한 실태에 대한 분석 이외에 규범적 판단도 중요할텐데, 영미식 모델은 경쟁력과 삶의 질 차원에서 우리의 미래가 될 수 있는가에 대해서도 답해야 할 것이다.³⁾

실증적, 규범적 판단과 관련하여 신정완(2005)의 논의는 흥미롭다. 그는 Hall & Soskice의 논의를 발전시키면서 ‘한국형 사회적 시장경제 모델’ 구상을 전개한다. 그는 특히 ‘복선형 제도 클러스터’를 구상하는 것이 합리적이라고 주장하는데, 왜냐하면 한국의 경우 IT산업 등 급진적 혁신이 중요한 산업들의 비중이 커 가는 가운데, 점진적 혁신이 중요한 전통적 제조업의 비중이 현재로선 매우 크고 또 향후 발전 가능성도 여전히 남아 있다고 판단되기 때문이라고 한다. 당연한 논리적 귀결이지만, 노동관련 제도 클러스터에서도 일반적 숙련과 특수적 숙련, 그리고 유연성과 안정성이 각각 강조되는 클러스터들의 병존을 주장하는데, 과연 이러한 복선형이 하나의 국민국가 내에 동시에 존재할 수 있을 것인가에 대해서는 의문의 여지가 있다고 하겠다. 다만, 이러한 복선형 클러스터가 존재할 수 있는 가능성이 국가의 규모와 관련되어 있다면, 우리나라는 중규모 국가로서 그 가능성이 없는 것은 아니라고 하는 점은 인정할 필요가 있고, 또 그 가능성을 적극적으로 개발해 나갈 필요도 있다고 할 것이다.

3) 조영철(2007)은 이와 관련하여 미국식 모델의 장점이 과대평가되어 있음을 주장하면서, 암묵적으로 미국식 모델은 우리가 따를 만한 모델이 아니라는 것을 주장하고 있다.

제2절 기업간 관계와 혁신

자본주의 다양성 논의에서 핵심 분석 단위는 이미 언급한 바와 같이 ‘기업’이다.⁴⁾ 기업은 기본적으로 고립적이라기보다는 생산의 네트워크로 존재하는 것이 현실의 정확한 반영이다. 혁신을 새로운 연구개발 활동만을 의미하는 것이 아니라, 광범위한 경제·사회적 맥락에서 생산네트워크 또는 가치사슬 내에서의 다양한 행위자간의 상호작용, 즉 협력, 지식교환을 필요로 하는 상호작용적 학습과정으로 이해한다면(OECD, 1999), 대부분의 혁신활동은 다양한 경제주체들을 수반하고 이들이 보유한 전문적·보완적 지식의 조합을 통해 발생한다. 이처럼 기업의 주위 환경에 대한 의존성의 증대와 이로부터 발생하는 외부경제의 시너지를 전유하려는 필요성은 기업간 협력의 증대와 클러스터 형성으로 표출된다.

이러한 의미에서 다른 무엇보다도 기업간 관계를 중심으로 혁신체제의 유형을 구분하는 것은 대·중소기업간 관계와 지역클러스터를 중심으로 경제발전모델과 고용시스템을 탐색하는 데 중요한 실마리를 제공한다고 할 수 있다. 다양한 기업간 관계에 기초하여 혁신체제의 유형을 구분하여 보면, ‘프로젝트에 기초한 혁신체제’, ‘안정적 관계의 네트워크에 기초한 혁신체제’, 그리고 ‘노동집약적인 재래(지연)산업에 기초한 혁신체제⁵⁾’로 구분할 수 있다(표 2-1 참조). 첫 번째 유형은 영미형의 시장경제(LME)

4) 본고는 여기서 더 미시적으로 들어가 제품 아키텍처에까지 도달하는 것이 필요하다고 보는데, 이에 대해서는 후술한다.

5) ‘노동집약적인 재래(지연)산업에 기초한 혁신체제’의 경우는 기업간 관계라기보다는 산업특성에 기초한 분류라고 할 수 있다. 엄밀한 구분에 의한다면 이 유형도 ‘안정적 관계의 네트워크에 기초한 혁신체제’의 하위 유형으로 구분될 수 있을 것이다. 그럼에도 불구하고 독자적인 유형으로 구분하는 것은 전통적인 중소기업 영역에서의 기업간 관계의 특성과 국민경제상의 그 지위를 강조하기 위해서이다. 반면에, 안정적 관계의 네트워크에 기초한 혁신체제는 일정 정도 규모의 설비투자를 필요로 하는 산업들에서의 대기업과 중소기업 간, 중소기업 상호간 관계를 포괄한다. 이는 현재 우리나라의 주력 기간산업들을 사례로 제시하면 쉽게 연상이 될 것이다.

모델과, 두 번째와 세 번째 유형은 유럽과 일본의 조정시장경제(CME) 모델과 제도적으로 잘 부합된다고 할 수 있다.

비연속적인 생산이 지배적인 산업(예: 건설), 소비자의 취향이 다양하거나(예: 패션, 영화, 음악), 맞춤형(예: 광고, 컨설팅) 서비스가 필요한 산업들은 특정 고객의 수요를 만족시키기 위해 일정한 기간 내에 일시적 협력을 유지하는 프로젝트에 기초한 네트워크 관계를 형성할 수 있다(Grabher, 2002). 이들 세계의 사업관계는 주로 개인적이며 프로젝트별로 이루어지기 때문에 벤처 중심의 시장거래 금융체계가 이에 잘 어울린다. 이러한 산업세계의 대표적인 예는 영미자본주의 모델의 심장부인 영국의 런던, 미국의 뉴욕과 캘리포니아 실리콘밸리 지역이다. 기업간 사업관계 자체가 프로젝트별로 이루어지기 때문에 고용관계는 일시적인 계약관계에 의존하는 경우가 많고 이직률이 높고 창업이 활발한 편이다.

기계·자동차, 항공우주, 반도체, 석유·화학 등 장치산업에서 볼 수 있는 바와 같은 안정적인 기업간 관계의 네트워크에 기초한 산업세계의 경우에는 주로 반복적인 상호작용으로 인해 점진적 혁신이 일어날 가능성이 높다. 기업간의 관계특수적 자산이 매몰비용적 성격을 강화함에 따라 기회주의적인 행태의 범위가 축소될 여지가 있다. 최근에는 이들 산업에서도 IT, BT 등 이종산업들과의 기술융합이 발생함으로써 급진적 혁신과 점진적 혁신이 동시에 추구되고 있다. 또한 규모의 경제만이 아니라 제품의 범위를 다양화함으로써 유연적인 기업간 관계를 추구하는 경향이 최근에 강화되고 있다. 안정적인 기업간 관계가 이루어진다는 점에서 고용관계는 장기간의 계약관계에 의존하고, 노동시장이 기업 내부와 외부 시장으로 분단되어 존재하는 경우가 많다. 그리고 대규모의 설비투자에 따르는 장기간의 불확실성과 리스크를 관리·조절할 수 있는 산업에 대한 금융혁신 시스템(ex: patient capital)이 잘 갖추어져 있다. 일본의 도요타시, 독일의 바덴뷔르템베르크, 이탈리아의 토리노 등이 이러한 유형의 대표적인 산업집적지에 해당된다.

섬유, 가죽, 의류, 도자기, 농산물, 일부 부품·소재 등과 같이 노동집약적인 재래(지연)산업에 기초한 혁신체제는 고품질의 제품을 생산함으로써 틈새시장을 겨냥하고 있다. 주요한 혁신은 점진적 혁신의 유형이고,

이러한 산업세계는 사회적으로 오래된 전통과 신뢰를 기반으로 하는 장인적 생산방식을 택하는 경우가 많다. 기업간 관계는 유연안정성을 추구하며, 경험과 지식이 지속적인 창업을 통해 전파되는데, 제3의 이탈리아나 우리나라의 동대문 클러스터가 대표적이다.

<표 2-1>에서 보는 바와 같이, 상이한 혁신체제는 각기 다른 제도적 장치와 구성요소를 필요로 한다. 이러한 측면에서 세 가지 유형의 혁신체제들을 아우를 수 있는 국가혁신체제를 기획한다는 것은 사실상 힘든 일이고 어쩌면 불가능한 일일지도 모른다. 하지만 각 국민경제는 정도의 차이는 있지만 세 가지 유형의 혁신체제를 모두 보유하고 있으며, 현실에서 대면하게 되는 국민경제는 이들 혁신체제의 특정한 결합이다.

<표 2-1> 세 가지 유형의 혁신체제 비교

유형	프로젝트에 기초한 혁신체제	안정적 관계의 네트워크에 기초한 혁신체제	노동집약적인 재래(지연)산업에 기초한 혁신체제
기업간 관계	- 일시적 협력에 기초한 네트워크 형성	- 안정적인 기업간 네트워크 형성(유연성 추세 강화)	- 유연안정성을 추구
금융조절	- 단기의 시장거래 (arm's length) 금융	- 관계적 금융	- 관계적 금융
주요 혁신유형	- 급진적 혁신 중심	- 급진과 점진적 혁신 혼합(기술간 융합 가속화 추세)	- 주로 점진적 혁신
고용	- 높은 이직률, 높은 기업간 노동 이동성	- 직업훈련, 낮은 기업간 노동 이동성	- 가족내 장인교육 또는 직업훈련, 활발한 창업
주요 산업	- 첨단 IT·BT, R&D, 금융, 디자인 등 지식기반서비스업	- 기계·자동차, 항공우주, 반도체, 석유·화학 등 장치산업	- 섬유, 가죽 의류, 도자기, 농산물, 일부 부품·소재 등
발전경로	- 비즈니스 허브화	- 고부가가치화 (첨단산업 기지화)	- 내포적 경제 지향 (inclusive economy)
입지 요소	- 도시화 경제	- 국지화 경제 (일부 도시화경제)	- 국지화 경제
대표적 사례	- 영미권 실리콘밸리, 런던, 뉴욕 등	- 독일 바덴뷔르템베르크, 일본의 도요타 등	- 이탈리아의 제3이탈리아, 북유럽(예: 덴마크) 등

자료: 정준호·조성재(2005)를 일부 수정.

한국은 반도체, 기계, 자동차, 통신, 석유화학 등 주력기간산업에서 국제경쟁력을 확보하고 있지만, 이들 산업부문에서 개도국 특히 중국으로부터 기술추격 위협을 받고 있는 상황이다. 이러한 상황을 돌파하여 과연 우리나라에서 다양한 혁신전략을 균형적으로 배치하고 그를 통하여 지속 가능한 고용시스템을 구축하는 것은 가능할 것인가? 그를 위한 자본과 노동의 전략은 과연 어떠해야 하는가? 제도적 환경은 그에 부합하게 발달해 왔는가?

제3절 제품아키텍처론과 자본주의 다양성

제품 아키텍처 이론은 미국에서 발전한 이론을⁶⁾ 일본의 藤本隆宏(2003a, 2003b) 등이 자동차산업과 전자산업에 적용하여 주목을 받은 것인데, 제품특성과 생산현장으로부터 전략을 구상하는 일본식 경영에 부합한 이론 체계로 해석된다. 여기서 제품 아키텍처란 제품이 담당하는 기능을 부품들의 어떠한 조합방식으로 달성할 것인가에 관한 기본적인 사고방식을 지칭하는데, ‘제품의 설계사상’이라고 말할 수 있다. 이에선 통합형과 모듈형의 두 가지 종류가 있는데, 통합형 아키텍처란 자동차 등으로 대표되듯이 부품설계를 상호 조정해서 최적화하지 않으면 전체로서 충분한 기능이 발휘되지 않는 제품 특성을 일컬으며, 모듈형 아키텍처란 PC 등과 같이 부품의 연결부분(interface)의 표준화에 따라 기존 설계부품을 이리저리 모으는 것만으로 훌륭한 신제품을 만들 수 있는 제품 특성을 지칭한다.⁷⁾

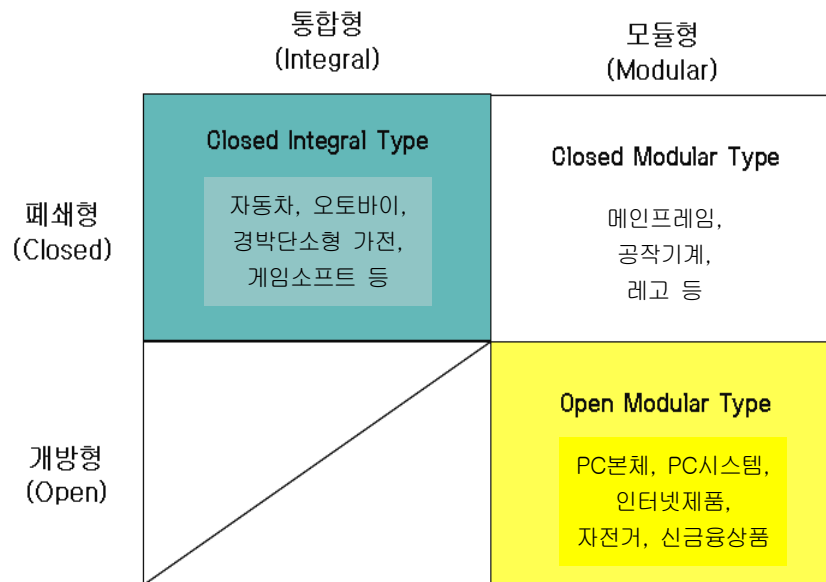
제품특성에 따라 경영행태가 달라질 뿐 아니라 관련산업이 발전할 수 있는 경제 및 산업 환경 등도 다르기 때문에 과감하게 단순화하면 미국에

6) 대표적으로 Ulrich(1995)를 들 수 있다. 또한 아키텍처의 모듈화 경향과 전략에 대해서는 Baldwin & Clark(2000)을 참조하시오.

7) 이 밖에 제품 아키텍처는 개방형과 폐쇄형으로도 구분할 수 있다. 자세한 것은 조성재 외(2005, p.69)의 <표 3-6>과 조성재 외(2006)의 제2장을 참조하시오.

서는 모듈형 아키텍처 제품이 발달하고, 일본에서는 통합형 아키텍처 제품이 발달한 것으로 이야기된다. 그러나 일본만큼 강한 경쟁력을 갖고 있는 것은 아니지만, 미국과 유럽에서도 자동차산업이 발전한 데서 알 수 있듯이 기계적으로 이러한 구분법이 적용되는 것은 아니며, 더욱이 중국과 같이 산업발전의 초기 단계에 처한 국가, 그리고 광대한 지리적 공간을 갖고 있는 국가에서는 복선의 발전 경로를 상정해 볼 수도 있을 것이다.

(그림 2-1) 아키텍처의 기본 유형



〈표 2-2〉 국가별 조직능력의 편재와 아키텍처(가설)

국가(지역)	편재하는 조직능력	相性이 좋은 아키텍처
일본	현장의 통합력	제조중시의 통합형 제품
유럽	대고객 표현력	디자인, 브랜드 중시의 통합형 제품
미국	시스템 구상력	지식집약적인 개방형 모듈제품
한국	자금과 의사결정의 집중력	자본집약적인 개방형 모듈제품
중국	풍부한 저임노동력	노동집약적인 개방형 모듈제품

자료: 藤本隆宏(2004).

아키텍처 이론에서는 제품 아키텍처의 특성에 따라 기업과 국가의 장단점이 구분되고 전략의 선택이 좌우될 수 있다고 본다. 藤本隆宏(2005)에 따르면 중국은 개방형 아키텍처 제품을 풍부한 단능공을 토대로 대량 생산하는 데 강점을 갖는다. 반면 일본은 폐쇄통합형 제품을 다능공을 토대로 변량생산하는 데 강하다는 것이다. 그의 논의는 여기서 그치지 않고 미국, 한국 등에 대한 가설 제기로도 이어진다. <표 2-2>에서 볼 수 있듯이 국가와 기업에 따라 강점이 있는 조직능력이 있는데, 이것이 아키텍처의 특성과 상호작용하면서 경쟁력 있는 산업과 부문이 결정되는 것이다. 과감하게 단순화한 것이기 때문에 다소의 무리가 있지만, 일본이 자동차와 전자부품 등에서 강한 국제경쟁력을 갖고 있고, 미국의 실리콘밸리가 낳은 IT산업의 뛰어난 경쟁력, 그리고 한국 재벌시스템의 과감한 투자에 의한 반도체와 철강, 석유화학 산업의 발전에 대한 의미있는 시사점을 제공하고 있는 것으로 보인다.

이러한 아키텍처 이론을 고용관계와 관련지어 해석하면, 일본기업에서 발달한 기업특수적 숙련은 藤本隆宏의 용어로 표현하자면 통합형 아키텍처 제품과 相性[‘궁합’]이 좋고, 미국기업에서 발달한 일반적 숙련은 모듈형 아키텍처 제품과 상성이 좋다는 것이다. 이는 다양한 경로를 통하여 기존의 제도경제학 논의에 연결되는데, 예를 들어 폐쇄형 네트워크라는 강한 연계(strong tie)를 통하여 생산네트워크의 정점에 있는 완성품업체의 기업특수적 숙련은 관계된 부품업체들로 전파되어 네트워크 전체에서 점진적 혁신이 일어나며, 개방형 네트워크라는 약한 연계(weak tie)를 통하여 모듈형 아키텍처 제품의 다양성이 창출되고 근본적 혁신이 이루어진다는 것이다. 여기서 또 다른 중요한 파생 명제를 제기할 수 있는데, 그것은 (일본형) “기업특수적 숙련이 더욱 발달하기 위해서는 직종간 통합을 핵심으로 하는 노동에 대한 포섭 전략이 중요하다”는 것이다. 이는 직종과 직무별로 노동시장이 차별화된 서구 및 중국의 특성과 대비되는 것이며, 따라서 직종별로 기업 내외와 무관하게 노동시장이 분절된 일반적 숙련 모형과 구분된다.

제4절 숙련 모형의 국제비교

숙련모형의 국제비교와 관련해서는 Estevez-Abe, Iverson & Soskice (2001)의 논의를 주목할 만하다. 그들은 국가별로 기업특수적, 산업특수적, 일반적 숙련이 발달하는 양상이 국가별 산업전략은 물론 고용보호 및 실업보호, 그리고 임금보호 관련 제도와 밀접히 관련되어 있다고 본다.

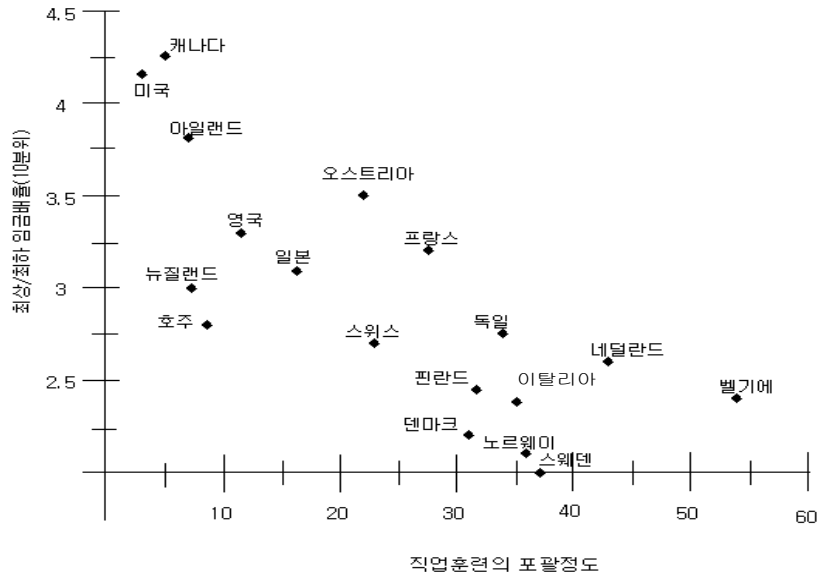
[그림 2-2]에서 보는 바와 같이 고용보호의 정도(해고의 자유 정도)와 실업보호(실업수당의 크기, 지속기간 등)의 정도에 따라 관련된 숙련이 발달할 가능성이 높은데, 이는 기존의 자본주의 다양성 논의와 마찬가지로 일본형, 독일형, 미국형 등으로 구분된다. 흥미로운 것은 유연안정성 모델의 대표적 국가인 덴마크로서, 고용보호 수준은 낮지만 실업보호 수준이 높아서 산업특수적 숙련이 발달하기 쉽다는 것이다. 이렇듯 영미형 국가 이외의 나라들에서는 각종 사회적 보호가 발달하여 특수한 숙련 균형(specific skills equilibrium)이 존재한다고 주장한다. 만약 이런 보호 시스템이 없는 경우 노동자는 외부노동시장에서 인정받는 일반적이고 이동가능한 숙련에 투자하려고 할 것이다. 또한 만약 기업들이 일반적 숙련을 추구한다면 낮은 고용보호가 기업에게 경쟁력을 부여하게 될 것이다. 결국 노동시장의 각종 규제를 완화하는 유연성 일방 모델이 성립하게

[그림 2-2] 사회 보호(social protection)와 예측되는 숙련 프로파일

		고용 보호	
		저	고
실업 보호	고	특정 산업 숙련 (덴마크)	특정 산업&기업 혼합 숙련 (독일)
	저	일반 숙련 (미국)	특정 기업 숙련 (일본)

자료: Estevez-Abe, Iverson & Soskice(2001).

(그림 2-3) 직업훈련의 포괄성과 임금격차 국가별 비교



자료: Estevez-Abe, Iverson & Soskice(2001).

되며, 이것이 신고전파 경제학이 말하는 ‘효율’을 위한 제도적 기반이 된다. 이 또한 하나의 일반적 숙련 균형 상태라고 볼 수 있을 것이다.

그렇지만 영미형 일반적 숙련 모델은 대학을 중심으로 한 전문교육에 중점을 두기 때문에 직업훈련이 덜 발달하게 된다. Estevez-Abe, Iverson & Soskice(2001)은 영미정보다 조정시장경제의 불평등도가 낮은 이유는 특수적 숙련을 위한 훈련제도가 발달해 있기 때문이라고 본다. CME 국가들은 학습능력이 낮은 자도 직업훈련을 통해 안정적 직업을 얻을 가능성이 높기 때문에 이들의 학습의욕이 유지되며, 결국 [그림 2-3]에서 볼 수 있듯이 이들은 고임금자와 격차가 크게 벌어지는 것을 방지할 수 있게 된다.

다음으로 Thelen(2004)은 독일, 영국, 미국, 일본의 숙련 및 훈련제도의 발달 과정을 비교 연구하면서 각국의 특징이 계급투쟁과 기존 숙련공에 대한 경영자의 대응방식 고안 등의 과정에서 이미 1930년대 이전에 형성·고착되었다고 주장한다. 국가별 비교에서 흥미로운 것은 금속산업의 경우 20세기 초반 각국 기업가들이 주요 관심을 가진 영역이 달랐는데, 독일에서는 숙련의 인증에, 영국에서는 경영통제권을 확보하는 것에, 일

본에서는 노동이동을 약화시키는 것에, 그리고 미국에서는 숙련노동에 대한 의존성을 약화시키는 것에 각각 중점을 두었다는 것이다. 그리고 그것이 그대로 현재의 모습으로 남아 있는 것은 주지의 사실이다.

이 중 미국의 사례는 우리나라의 상황과 관련하여 주목을 끄는데, 경영 관리(manual control)를 둘러싼 숙련노동조합과 금속산업 고용주간의 갈등이 도제제도를 적절하게 운영할 수 없게 만들었을 뿐 아니라, 영국과 달리 미국은 제1차 세계대전 이전과 대전 중 노조를 소외시키고 생산을 재조직해서 숙련에 대한 의존성을 낮추는 방식을 택했다는 것이다. 결국 미국에서는 현장통제를 둘러싼 생사를 건 노사분쟁으로 발전하였는데, 미국의 사용자들은 충성하는 현장감독자(foreman)와 손잡고 노조와 대립하였다. 이 과정에서 제1차 세계대전 이전의 노동자를 위한 직업훈련은 노조를 제압하기 위한 현장감독자나 관리자의 인간관계기술(people skills)로 변모해 나갔다. 개혁적 자본주의자들은 생산직 노동자들에게 다양한 보상정책을 제공했지만 이미 숙련배제적인 인사정책은 노동자들에게 체계적인 승진에 대한 확신을 주지 못하게 되었으며, 이는 다시 노사 대립과 저숙련 함정을 심화시키게 되었다. 이후 미국에서는 비교적 낮은 관리직조차도 대졸자를 고용하는 관행이 성립하였으며, 노동자들과 관리자들의 경계가 더 굳어지게 되었다. 이제 젊은이들은 직업훈련을 피하고 노동시장에서 더 나은 기회가 보장되는 학문 중심의 교육(대학교육)에 눈을 돌리게 되었다는 것이다.⁸⁾

제5절 소 결

이상에서 자본주의 다양성 이론과 그 인접 논의들이 매우 풍부한 내용

8) 마치 1990년대 이후 우리나라의 상황을 보는 것 같지 않은가? 여기에 우리나라는 중소 제조업의 외국인력 활용이 증가하면서 이등시민만이 3D 제조현장에서 일한다는 낙인효과까지 더해짐으로써 우수한 인력이 제조업으로부터 이탈해 갔던 것으로 보인다.

들을 담고 있으며, 역시 다양한 각도에서 조명되고 있음을 알 수 있었다. 그런데 자본주의 다양성의 중요한 요소인 고용관계에 있어서 수렴(convergence)인가, 다양성의 지속(divergence)인가 하는 이분법보다는 Katz & Darbshire(2000)가 표현하듯이 ‘수렴된 다양성(converging divergence)’ 현상에 천착할 필요가 있다. Katz & Darbshire(2000)는 자동차와 통신산업에 대한 사례연구를 통하여 국가별·기업별로 상당한 다양성과 분화 현상이 존재하지만, 이러한 다양성 속에서 네 가지 작업장 관행의 유형이 각국마다 공통적으로 나타난다고 주장한다. 그것은 각각 저임금(활용)형, 인적자원관리(HRM)형, 일본형, 그리고 (자율적) 팀작업형이다. 본고는 Katz & Darbshire(2000)의 접근방식과 용어법에 동의하지만, 다양성은 고용관계에서 여전히 중요한 국가의 법제도와 노동시장 상황, 관행과 문화 등에 따라 좌우되며, 수렴현상은 제품 아키텍처의 특성을 포함한 생산체제(production regime)의 영향을 받는다고 본다. 따라서 다양성과 수렴현상의 상호작용 속에서 각국에 강한 산업이 결정될 것이며, 아울러 산업의 동태적 변화와 혁신 전략에서 고용관계 역시 매우 중요한 영향을 미치게 될 것이다.

자본주의 다양성 논의에 비추어 볼 때 한국은 어떤 특성을 갖고 있는가? 그것을 역사적 관점에서 접근하여 생성과 변화의 다이내믹즘을 밝혀볼 필요가 있을 것이다. 지난 20년을 평가해 볼 때 우리는 어디서 와서, 어디로 가고 있는가? 이와 관련하여 혁신과 숙련 모델은 성장뿐 아니라 분배의 방식까지도 규정한다고 볼 수 있으며, 거꾸로 Estevez-Abe, Iverson & Soskice(2001)이 주장하듯이 재분배와 사회적 보호 시스템이 숙련의 성격에 영향을 줄 수도 있다. 그러한 점에서 혁신과 숙련 유형은 미래지향적인 핵심 논의 영역이 될 것이다. 또한 혁신과 숙련 전략에 부합하는 생산체제와 기업지배구조, 금융시스템 등은 어떠해야 하는가? 한국경제의 중심인 재벌시스템은 어떠한 혁신전략을 추구해 왔고, 앞으로는 어떻게 변화해 나갈 것인가?

제 3 장

거시경제와 노사관계⁹⁾

제1절 머리말

최근 우리나라 노사관계의 발전 방향을 둘러싼 논의가 활발히 진행되고 있다. 그런데 그동안의 논의 흐름을 살펴보면 특정 모델에 대한 공감대가 형성되어 가기보다는 두 가지 극단적인 견해가 팽팽히 맞서고 있는 실정이다. 한편에서는 노동조합의 부정적 측면을 강조하며 자유시장경제의 원칙에 입각한 노사관계의 발전을 주장하고 있다(삼성경제연구소, 2004). 그에 반해 다른 한편에서는 시장의 실패를 극복하고 경제성장의 지속가능성을 높이기 위해서는 노동조합의 역할 강화와 노사정 상호간의 전략조율이 중요하다고 강조하고 있다(임상훈 외, 2005).

그런데 이와 같은 기존의 접근법은 노동조합의 부정적 측면과 긍정적 측면 중 어느 하나만을 강조하고 있다는 점에서 문제가 있다. 본 연구의 목적은 기존 문헌 검토 및 몇 가지 실증분석을 통해 노동조합과 노사관계의 사회경제적 효과에 대한 종합적인 이해를 도우려는 것이다. 이를 통해 노조에 대하여 막연한 반감을 갖거나 거꾸로 노조가 모든 사회경제적 문제를 해결해 줄 것으로 맹신하는 오류를 지양하고, 올바른 정책대안을 모

9) 본 장의 내용은 2007년도 노동부의 연구용역사업인 조성재 외(2004), 「노사관계 및 노동조합의 사회경제적 영향 분석」을 위해서도 동시에 연구되었다.

색하는 데 도움이 되고자 한다.

노사관계가 국가경쟁력 제고와 사회발전의 중요한 요소라는 인식이 확산되면서 여러 연구자들에 의해 노동조합 및 노사관계의 사회경제적 효과에 관한 이론적·실증적 연구가 수행되었다. 그동안의 논의 흐름을 보면, 노동조합의 활동이 경제성장률과 실업률, 노동생산성증가율, 임금상승률, 물가상승률에 미치는 효과는 연구자별로 상이하게 나타나고 통계적으로 유의하지 않은 경우가 많지만, 소득불평등에 미치는 효과는 통계적으로 유의한 부(-)의 결과가 나타난다는 실증결과가 우세한 상황이다. 이는 반드시 자유시장 원칙에 입각한 노사관계시스템을 발전시켜야 경제 전반의 효율성이 제고된다는 주장은 실증적 근거가 희박하지만, 노동조합의 발전과 노사정의 전략조율이 경제의 형평성을 제고한다는 주장은 비교적 설득력이 높음을 의미하는 것이다. 본 연구에서는 이러한 선행 연구들을 참조하여 우선 한국의 시계열 자료를 대상으로 노사관계의 변화가 거시경제적 성과에 미친 영향을 살펴본 후, 다음으로 OECD 자료를 이용하여 국가별 거시경제적 성과간의 차이가 각국의 교섭조정 수준상의 차이와 어떠한 연관이 있는지를 분석한다.

한편, 제2장에서 논의한 바와 같이, Hall and Soskice(2001)는 노사관계 시스템을 아우르는 다양한 제도적 영역들 간의 상호보완성이 거시경제적 성과를 결정하는 중요한 요소라고 주장하였다. 이와 같은 관점은 모든 나라들이 수용해야 할 어떤 이상적인 노사관계 모델이 존재하는 게 아니라 각국이 처한 사회경제적 조건과 역사적 배경에 따라 노사관계의 발전전략도 달라질 수 있음을 시사한다. 본 연구에서는 이와 같은 Hall and Soskice(2001)의 논의를 참조하여, OECD 주요국의 노사관계와 금융구조간에 일정한 상관관계가 존재하는지를 검토하고 제도적 보완성의 사회경제적 효과에 관한 실증분석을 수행한다.

이하의 구성은 다음과 같다. 제2절에서는 노동조합과 노사관계의 사회경제적 효과에 관한 기존의 논의를 소개한 후, Hall and Soskice(2001)가 제기한 자본주의 다양성 가설의 주요 내용과 의의를 설명한다. 제3절에서는 연구 방법과 자료의 출처를 설명한다. 제4절에서는 노사관계의 사회경제적 효과에 관한 시계열 분석결과와 OECD 횡단면 분석결과를 제시한

후, 제도적 보완성의 사회경제적 효과에 관한 OECD 횡단면 분석결과를 제시한다. 제5절에서는 주요 연구결과를 정리하고 소결을 제시한다.

제2절 기존 연구 개괄

노사관계의 사회경제적 효과에 관한 기존의 연구는 노사관계 그 자체의 특징에만 주목하여 사회경제적 효과를 평가하는 연구와 경제시스템의 다른 부문까지 고려하여 제도적 보완성의 사회경제적 효과를 평가하는 연구로 구분될 수 있다. 아울러 각각의 접근법 내에서도 노사관계의 유형을 어떤 방식으로 평가하고 어떠한 사회경제적 성과를 고려하느냐에 따라 다양한 연구 흐름이 존재한다.

우선, 노사관계의 유형을 파악하기 위한 지표로는 노동조합조직률, 단체협약적용률, 교섭집중(centralisation), 교섭조정(coordination) 등이 주로 이용되어 왔다. 이들 지표로 파악되는 노사관계의 특징이 거시경제 성과에 미치는 효과에 관한 기존의 논의를 보면 대체로 긍정적 효과와 부정적 효과 중 어느 것이 특별히 우세하다고 판단하기는 어려운 상황이다. 단, 예외적으로 임금 및 소득불평등에 대해서는 노동조합조직률과 단체협약적용률이 높을수록, 교섭구조가 집중되어 있을수록, 교섭조정 수준이 높을수록 소득불평등이 완화되는 경향이 있다는 연구결과가 우세한 편이다.¹⁰⁾

노동조합의 부정적 효과를 강조하는 이들은 노동조합이 시장에서 결정되는 것보다 높은 수준의 임금을 요구함으로써 물가가 상승하고 고용이 위축된다고 주장한다(Maloney, 1994; Kahn, 2000). 아울러, 노동조합이 투자의 비용은 분담하지 않고 그에 따른 과실만 향유하려 함으로써 기업의 투자가 위축되고 생산성이 둔화된다는 주장도 있다(Hirsch, 1992;

10) 노사관계의 사회경제적 효과에 관한 문헌 정리는 Booth(1995)의 제7장, Cahuc and Zylberberg(2004)의 제7장, OECD(1997), Flanagan(1999), Aidt and Tzannatos (2002, 2005)를 참조할 것.

Bronars, et al., 1994; Odgers and Betts, 1997). 반면, 노동조합의 긍정적 효과를 강조하는 이들은 개별 노동자와 고용주의 힘 관계가 불균등한 상황에서 노동자들은 노동조합을 통해서만 정당한 권익을 보호받을 수 있다고 주장한다. 고용의 경우에도, 교섭의 내용이 임금에 관한 것으로만 한정되는 경우에는 실업이 증대될 수 있지만, 임금뿐 아니라 노동시간 조정과 고용계획 전반에 관한 사항이 교섭의 의제에 포함될 경우에는 임금과 고용이 반드시 상충관계에 있는 것은 아니라는 주장도 제기되고 있다 (Nickell and Wadhawani, 1990; Boal and Pencavel, 1994). 아울러, 노동조합의 활동은 인적자본에 대한 투자를 활성화시키고 작업장 민주주의를 증진시켜 생산성 제고와 숙련형성에도 기여할 수 있으며(Hirshman, 1970; Freeman and Medoff, 1984; Tan, et al., 1992), 소득불평등을 개선하여 내수 진작에 도움이 된다는 주장도 있다.

특히, 노동조합의 활동이 경제 전반의 임금소득불평등을 완화시키는 이유는 다음과 같이 이해할 수 있다. 한편으로 노동조합의 활동은 조합원의 상대임금 수준을 증대시켜 비조합원과의 소득격차를 확대시킬 수 있다. 하지만, 다른 한편으로는 조합원 내에서의 임금불평등을 축소시켜 소득불평등을 완화시키는 효과도 있다. Freeman(1980), Fortin and Lemieux (1997)는 경제 전체의 임금의 분산 v 가 다음과 같이 노동조합조직률 α 와 노조부문 내에서의 임금 분산 v_u , 비노조부문 내에서의 임금 분산 v_n 의 함수로 분해될 수 있다고 설명한다.¹¹⁾

$$v = \alpha(1-\alpha)(w_u - w_n)^2 + \alpha v_u + (1-\alpha)v_n$$

즉, 경제 전체에서 임금불평등은 집단내 불평등과 집단간 불평등의 합으로 구성된다. 우변의 첫 번째 항 $\alpha(1-\alpha)(w_u - w_n)^2$ 는 노동조합의 활동에 의해 노조부문과 비노조부문의 임금격차가 확대될 경우 경제 전반의 임금불평등이 심화될 수 있음을 나타낸다. 우변의 나머지 항 $\alpha v_u + (1-\alpha)v_n$ 는 노조부문의 임금분산 v_u 가 비노조부문의 임금분산 v_n 보다 작을 경우에는 노동조합조직률 α 가 상승할수록 경제 전반의 임

11) 이와 같은 식의 도출과정은 Cahuc and Zylberberg(2004)를 참조할 것.

금불평등이 완화될 수 있음을 나타낸다.¹²⁾

결국, 노동조합의 활동이 임금 또는 소득불평등에 미치는 효과는 이러한 두 가지 상반된 효과 중 어느 것이 현실에서 더욱 크게 나타나느냐에 따라 달라질 수밖에 없는데, Freeman and Medoff(1984), Blau and Kahn(1996, 1999), Rowthorn(1992), Kahn(2000) 등 대부분의 선행 연구에서는 노조부문의 임금분산이 비노조부문의 임금분산보다 작고, 총효과 면에서도 노동조합의 활동과 임금불평등은 부(-)의 상관관계를 갖는다고 지적하고 있다. 특히, 최근 주요 선진국에서 소득불평등이 확대되는 현상과 관련하여, DiNardo, et al.,(1996)은 미국경제를 대상으로 노동조합조직률 하락이 5분위 소득배율 확대의 1/3 가량을 설명할 수 있다는 실증결과를 제시하였다. Card(2001) 역시 미국의 노동시장을 대상으로 노동조합조직률의 하락이 소득불평등 확대의 15~20%를 설명할 수 있다는 실증결과를 제시하였다.

한편, 단순한 노동조합의 조직률뿐 아니라 단체협약적용률과 교섭집중, 교섭조정 등 노사관계의 구조가 어떠한가에 따라 노동조합의 사회경제적 효과가 다르게 나타날 수 있다는 점에 주목할 필요가 있다.¹³⁾ <표 3-1>은 교섭집중에 따른 이득과 비용을 정리하여 보여준다.

먼저 부정적 효과의 가능성을 살펴보면, 교섭구조가 산별 또는 국가 단위 수준으로 집중화될수록 노동조합이 느끼는 생산물 시장의 경쟁압력이 감소하여 임금과 노동조건이 외부환경 변화에 비탄력적으로 반응하게 될 가능성이 있다. 아울러, 효율임금 설정을 제약하고 작업장 참여 유인을 저하시켜 생산성 제고에 부정적인 영향을 미칠 수도 있다. 반면, Calmfors and Driffill(1988), Calmfors(1993)가 주장하듯이, 교섭집중은 분권화된 교섭이 야기하는 부정적 외부효과(negative externalities)를 감소시켜 경제적 성과를 제고하는 데 도움이 될 수도 있다.¹⁴⁾ 아울러, 개별 산업(기업)이 처한 상황과 무관하게 결정되는 임금 체계는 성장산업(기업)에게는

12) 여기서 α 는 단체협약적용률로도 해석할 수 있을 것이다.

13) 단체협약적용률, 교섭집중, 교섭조정에 대한 자세한 설명은 다음 절을 참조할 것.

14) 부정적 외부효과는 특정인의 행위로 인해 그와 무관한 제3자 또한 비용을 치르게 되는 것을 말한다.

〈표 3-1〉 교섭집중에 따른 경제적 이득과 비용 : 이론적 가능성

이슈	이득	비용
외부효과의 내부화: 노동조합과 기업의 개별적 행위가 경제의 여타 부문에 의도하지 않은 부정적 효과(외부효과)를 미칠 수 있음(예를 들어, 임금상승에 따른 물가상승과 실업률 증대).	교섭집중은 이러한 부정적 외부효과를 내부화시킴. 조직률이 높아질수록 부정적 외부효과가 줄어듦.	
경쟁압력: 생산물 시장의 경쟁은 노조와 기업의 행위 원칙을 강제함. 이와 같은 효과는 개별 기업 수준의 교섭 단계에서 더욱 강하게 작용함(경쟁압력이 클수록 임금 상승을 생산물 가격의 상승으로 전가할 수 있는 여지가 축소됨).		교섭구조가 집중될수록 생산물 시장의 점유율이 축소될 여지가 줄어들어 경쟁압력이 줄어듦(개별 기업 수준보다 산업 수준에서 생산물 수요가 비탄력적임). 이는 임금상승압력을 증대시켜 실업률을 상승시킴. 개방경제의 경우에는 이와 같은 효과가 상대적으로 덜함.
임금압착: 집중화된 교섭체계하에서 평등주의적 임금목표가 쉽게 달성될 수 있고, 기업 특수적인 조건이 임금 계약에 반영될 여지가 줄어듦. 이는 임금의 분산을 축소시킴.	임금결정이 개별 산업의 환경에 관련되기보다 국가수준으로 집중화될 경우 임금이 균등화됨. 이는 성장산업에는 유리하고 쇠퇴산업에는 불리함. 순효과는 산출증대와 경제성장으로 이어지기 쉬움. 덧붙여, 집중화된 임금결정은 사회보장의 기능도 수행.	임금 분산의 축소는 자원배분을 왜곡시키고 국지적인 차원에서 생산성 조건과 임금의 괴리를 야기함으로써 경제성장을 저해함.
교섭의제의 범위: 특정 의제들은 교섭구조가 일정한 수준 이상으로 집중되어야 다뤄질 수 있음(예를 들어, 훈련, 건강, 산업안전 등).	예를 들어, 일반훈련(general training)은 공공재의 성격을 갖기 때문에 집중화된 교섭단위의 의제가 되기 쉬움. 훈련은 경제전반의 노동생산성을 제고하고 경제성장을 이끔.	효율임금 등 임금과 고용에 관한 효율적 교섭(efficient bargaining)은 분권화된 시스템에서만 가능함. 교섭집중은 작업장 차원의 협력과 여타의 참여민주주의적 행동을 감소시킴.
투자억제 문제: 기업들은 미래의 이윤에 영향을 미치는 투자 결정을 현재 시점에서 추진함. 만약 노동자들이 단체교섭을 통해 비용을 지불하지 않고 그러한 이윤의 일부를 누릴 수 있다면, 기업들이 투자를 적정 수준 이하로 줄일 것임.	개별 기업 차원에서 교섭 이전의 투자의사결정과 단체교섭의 결과에 영향을 미칠 수 없기 때문에 교섭집중은 투자억제 문제를 완화시킴. 이는 기업들의 투자를 고취시킴.	

〈표 3-1〉의 계속

이슈	이득	비용
내부자-외부자 문제: 오직 내부자(조합원과 취업자)만이 임금협상에 관여할 수 있음. (경기침체에 따른 일시해고 등으로 인해) 내부자의 수가 감소할 경우 다 음기의 임금협상에서 더 높은 임금을 요구함으로써 높은 실업상태를 지속시킬 수 있음(내부자-유발 이력현상).	노동조합이 경제 전반의 실업 문제도 고려하는 한 교섭집중은 내부자로 인식되는 노동자(실업자 포함)의 수를 증대시켜 내부자-외부자 문제를 완화시킴.	
파업성향: 정보의 불완정성으로 인해 파업이 증대될 수 있음.	교섭집중은 수요조건에 관한 정보를 증대시킴으로써 파업의 가능성을 낮춤. 특히, wild-cat strike.	교섭집중은 총파업(general strike)의 위험을 증대시킴.
협상력: 노동자와 고용주의 상대적 협상력은 협상결렬시의 선택지에 의존함.	교섭집중은 산별분쟁시 노동자들의 일자리 대안을 감소시킴으로써 고용주의 협상력을 높이고 임금상승압력을 낮출 수 있음.	만약 노동공급에 대한 독점권을 바탕으로 교섭력을 행사하면 교섭구조의 집중이 임금상승압력을 증대시킬 수 있음. 파업발생시 산별 또는 국가 전체 차원보다 개별 기업차원에서 노동력을 대체하기가 수월함.

자료: Aidt and Tzannatos(2005), p.5, Table 1.

유리하게 기능하고 쇠퇴산업(기업)에게는 불리하게 기능하여 경제성장을 촉진할 수 있다. 한편, 일반적 기능에 대한 훈련은 공공재(public goods)의 성격을 갖기 때문에 분권화된 교섭구조보다 집중화된 교섭구조에서 다루어지기가 쉽다. 끝으로, 노동조합이 경제 전반의 실업문제도 고려하는 한 교섭집중은 내부자(insider)로 인식되는 노동자(실업자 포함)의 수를 증대시켜 내부자-외부자 문제를 완화시킬 수 있다.

상술한 연구에서 노동조합의 특징과 거시경제성과를 선형관계로 가정하고 있는 데 반해 Calmfors and Driffill(1988)은 교섭집중 수준과 거시경제적 성과 간에 U자형의 비선형 관계가 존재한다고 주장하였다.¹⁵⁾ 분

15) 이는 교섭집중과 실업률, 물가상승률, 임금상승률 간에는 낙타 등 모양의 관계

권화된 교섭구조는 부정적 외부효과의 크기를 증대시키지만, 생산물 시장의 경쟁압력에 의해 임금인상 요구가 제약된다. 반면, 집중화된 교섭구조는 생산물 시장의 경쟁압력으로부터 상대적으로 자유롭지만 많은 수의 조합원을 동시에 고려해야 하기 때문에 부정적 외부효과를 최소화시킨다. 따라서 생산물 시장의 경쟁압력과 부정적 외부효과의 내부화 유인이 모두 적은 중간 수준의 집중화된 교섭구조에서 거시경제적 성과가 가장 나빠지는 것이 Calmfors and Driffill(1988)의 주장이다. 하지만, 이와 같은 가설은 근거의 가정에 크게 의존하고 있다. 우선, Rama(1994)와 Danthine and Hunt(1994)가 설명한 대로, 폐쇄경제가 아닌 소규모 개방경제를 가정할 경우에는 모든 수준의 집중화 구조에서 경쟁압력에 의해 교섭의 내용이 제약되는 정도가 상당히 크기 때문에 교섭집중 수준과 거시경제성과 간에 U자형 관계가 존재하지 않을 수 있다. 아울러, 노동조합조직률과 단체협약적용률이 낮을 경우에는 교섭구조의 집중이 부정적 외부효과를 내부화하는 데 도움이 되지 못할 수도 있다. 무엇보다 중요한 점은 이상의 관점이 정태적인 관점에만 의존하고 있다는 점이다. 즉, 교섭집중의 가장 큰 이점은, Calmfors and Driffill(1988)이 설명하는 것과 달리, 경제환경 변화에 대하여 이해당사자들의 의견을 가장 신속하고 효과적으로 조율하게 한다는 점일 수 있고, 이와 같은 경우에는 교섭구조가 집중화될수록 거시경제적 성과가 개선되는 단순한 선형관계가 나타날 수 있다 (Adit and Tzannatos, 2005).

결국, 노사관계의 부정적 효과와 긍정적 효과 중 어느 것이 크냐는 문제는 이론적 가능성만으로는 평가하기가 어렵고 구체적인 실증분석을 통해 가려질 수밖에 없다. <표 3-2>는 노사관계의 사회경제적 성과에 관한 몇 가지 대표적인 실증연구 결과를 정리하여 보여주고 있다.

우선, 노사관계가 경제성장률과 노동생산성증가율에 미치는 효과에 대해서는 OECD(1997, 2004), Hicks and Kenworthy(1998), Nickell and Layard(1999)를 위시한 다수의 연구에서 두 변수간의 관계가 통계적으로 유의하지 않다는 실증결과가 우세한 편이다. 다음으로, 노사관계가 실업률에 미치는 효과에 대해서는 Jackman(1993), Scarpetta(1996), Hicks

(hump-shaped relationship)가 존재함을 의미한다.

and Kenworthy(1998), Nickell and Layard(1999) 등은 부정적인 효과가 강하다는 연구결과를 제시한 반면, Elmeskov, et al.,(1998) 등은 긍정적인 효과가 강하다는 실증결과를 제시하였고, OECD(1997, 2004)는 추정 결과가 분석모형에 따라 달라질 수 있고 대체로 통계적으로 유의하지 않다는 실증결과를 제시하였다. 물가상승률과 임금상승률에 대해서는 Hicks and Kenworthy(1998)와 Traxler(2004) 등에 의해 노사관계의 발전이 이들 두 변수의 상승을 억제한다는 실증결과가 제시된 바 있지만, Adit and Tzannatos(2005)에 의하면 이 경우에도 통계적 유의성은 상당히 낮은 것으로 보고되고 있다. 한국의 경우에는 김동원 외(2007)에 의해 코포라티즘의 발전은 실업률과 소비자물가상승률에 긍정적인 영향을 주지만, 경제성장률과 노동생산성증가율에 대한 효과는 통계적 유의성이 떨어진다는 실증결과가 제시되었다.

그런데, 경제성장률과 실업률, 노동생산성증가율, 물가상승률, 임금상승률의 경우에는 연구자에 따라 혼재된 실증결과가 제시되고 있는 반면, 소득불평등에 대해서는 노사관계의 조정수준이 높을수록 소득불평등의 정도가 낮다는 실증결과가 압도적으로 많다는 사실에 주목할 필요가 있다. 이와 같은 결과는 노사관계의 조정수준이 경제의 효율성 제고에는 중립적, 혹은 불확정적인 효과를 미치는 데 비해 소득분배구조의 악화로 인한 사회적 갈등을 완화하고 경제의 형평성을 제고하는 데에는 매우 긍정적인 효과를 미칠 수 있음을 시사한다.

한편, 이상의 연구들이 노사관계 그 자체의 특징에 초점을 맞추고 있는데 비해 최근 Hall and Soskice(2001)는 제도적 보완성의 중요성을 강조하여 많은 연구자들의 관심을 끌고 있다. 제2장에서 이미 살펴본 바 있는 이러한 자본주의 다양성(VoC) 가설에 대한 실증분석 연구로는 Hall and Gingerich(2004)와 Kenworthy(2006)의 연구가 있다. 그 중 Hall and Gingerich(2004)는 OECD 20개국의 주주권력, 통제권 분포, 주식시장의 규모, 교섭집중, 교섭조정, 이직률 등 노사관계와 기업지배구조를 평가하는 6개의 지표를 대상으로 주성분분석(principal component analysis)을 수행하여 하나의 공통요인을 추출하였고, 이를 이용하여 제도적 보완성의 사회경제적 효과를 검토하였다. <표 3-3>은 Hall and Gingerich(2004)

〈표 3-2〉 노사관계의 사회경제적 성과에 관한 기존의 실증연구 결과

연구자	설명변수	분석결과
<노사관계의 사회경제적 효과>		
Calmfors & Driffill (1988)	교섭집중	실업률: 역U자형 관계 물가상승률: 역U자형 관계
Jackman(1993)	단체협약적용률	실업률: 플러스 효과
Scarpetta(1996)	노동조합조직률	실업률: 플러스 효과
OECD(1997)	노동조합조직률 단체협약적용률 교섭집중×교섭조정	경제성장률: 플러스 효과 또는 n.s. 실업률: 혼재된 효과 또는 n.s. 물가상승률: 혼재된 효과 또는 n.s. 소득불평등: 마이너스 효과 ※ U자형 가설 지지되지 못함
Elmeskov, et al.(1998)	교섭집중 교섭조정	실업률: 마이너스 효과
Hicks & Kenworthy (1998)	코포라티즘	실업률: 플러스 효과 노동생산성증가율: n.s. 물가상승률: 마이너스 효과
Nickell & Layard (1999)	노동조합조직률 단체협약적용률	실업률: 플러스 효과 노동생산성증가율: n.s.
Minnich(2003)	코포라티즘	지니계수: 마이너스 효과
Traxler(2004)	교섭집중	임금상승률: 조건부 마이너스 효과
OECD(2004)	노동조합조직률 단체협약적용률 교섭집중×교섭조정	실업률: 혼재된 효과 또는 n.s. 노동생산성증가율: n.s. 임금상승률: n.s. 물가상승률: 혼재된 효과 또는 n.s. 임금불평등: 마이너스 효과 또는 n.s.
김동원 외(2007)	코포라티즘	경제성장률: 마이너스 효과 또는 n.s. 실업률: 마이너스 효과 노동생산성증가율: 플러스 효과 또는 n.s. 임금상승률: 마이너스 효과 또는 n.s. 물가상승률: 마이너스 효과 또는 n.s. 지니계수: 마이너스 효과 또는 n.s.
	민간시장 경제활성화	경제성장률: 플러스 효과 실업률: 마이너스 효과 노동생산성증가율: 플러스 효과 임금상승률: 혼재된 효과 또는 n.s. 물가상승률: 플러스 효과 또는 n.s. 지니계수: 플러스 효과

〈표 3-2〉의 계속

연구자	설명변수	분석결과
<제도적 보완성의 사회경제적 효과>		
Hall & Gingerich (2004)	조정지수	경제성장률: U자형 관계
	노사관계 조정지수	경제성장률: 마이너스 효과
	기업지배구조 조정지수	경제성장률: 마이너스 효과 또는 n.s.
	제도적 보완성	경제성장률: 플러스 효과
Kenworthy(2006)	제도적 응집지수	노동생산성증가율: n.s. 고용증가율: n.s.

가 제시한 국가별 조정지수(coordination index)를 보여준다. 이를 보면, OECD 주요국의 정치경제시스템이 조정수준의 크기에 따라 미국과 영국, 캐나다 등을 위시한 자유주의 시장경제와 북구 유럽과 독일, 일본 등의 조정된 시장경제로 뚜렷이 구분됨을 확인할 수 있다. [그림 3-1]은 노사관계의 조정방식과 기업지배구조의 조정방식 간에 높은 정(+)의 상관관계가 있음을 보여준다. 마지막으로, [그림 3-2]는 Hall and Gingerich (2004)가 추정한 제도적 보완성과 경제성장 간의 관계를 보여주는데, VoC 가설에서 제기하듯이, LME와 CME 중 어느 것이 더 나은가 하는 문제라기보다는 해당 경제시스템을 구성하는 제도적 응집성의 수준에 따라 거시경제적 성과가 달라짐을, 즉 양극단으로 치우칠수록 경제성장률이 높아짐을 확인할 수 있다.

이러한 Hall and Gingerich(2004)의 실증결과와 달리 Kenworthy(2006)는 분석기간을 달리하거나 Hicks and Kenworthy(1998)의 연구에서 제시된 코포라티즘 지표를 이용할 경우에는 자본주의 다양성 가설이 지지되지 않는다는 연구결과를 발표하였다. Kenworthy(2006)는 Hall and Gingerich (2004)의 연구에서 회귀식의 설명변수는 주로 1990~95년의 자료로 구성된 반면, 종속변수는 1971~97년 동안의 자료로 구성되어서 결과가 원인에 선행하는 오류를 범하고 있다고 지적한다. Kenworthy(2006)는 이와 같은 문제를 조정하면 제도적 보완성이 경제성장률과 고용증가율에 유의

미한 영향을 미친다는 결과를 얻을 수 없다는 실증결과를 제시하였다. 아울러, Hicks and Kenworthy(1998)의 연구에서 제시된 코포라티즘 지표를 이용할 경우에도 자본주의 다양성 가설에 반하는 결과가 추정되는 것으로 나타났다.

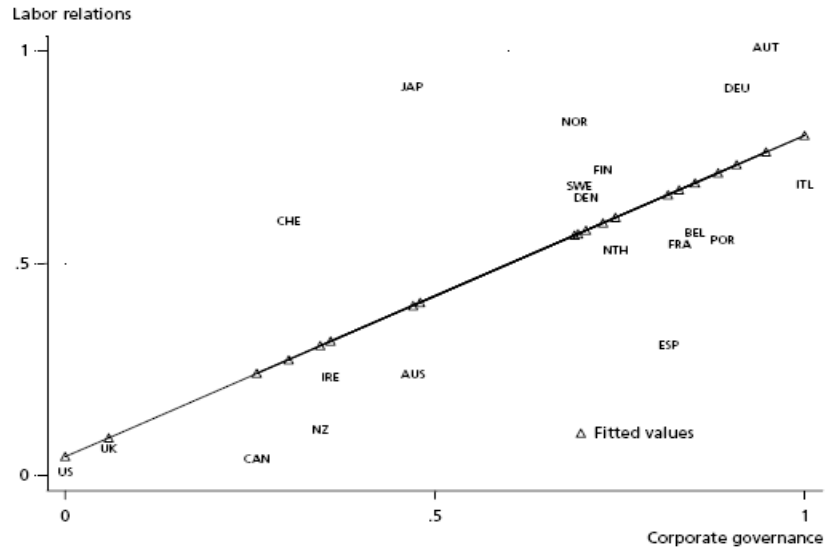
〈표 3-3〉 국가별 조정지수와 응집지수 : Hall and Gingerich(2004)의 연구결과

	조정지수 (coordination index)	응집지수 (coherence index)
미국	0.00	1.00
영국	0.07	0.86
캐나다	0.13	0.74
뉴질랜드	0.21	0.58
스위스	0.51	0.02
호주	0.36	0.28
일본	0.74	0.48
프랑스	0.69	0.38
스페인	0.57	0.14
네덜란드	0.66	0.32
스웨덴	0.69	0.38
덴마크	0.70	0.40
독일	0.95	0.90
이탈리아	0.87	0.74
노르웨이	0.76	0.52
벨기에	0.74	0.48
핀란드	0.72	0.44
오스트리아	1.00	1.00
포르투갈	0.72	0.44

주: 조정지수(coordination index)는 요인의 수를 1로 제약하였을 때의 국가별 요인 점수(factor scores)를 0과 1 사이의 값으로 정규화한 결과를 나타냄. 응집지수(coherence index)는 (조정지수-0.5)의 절대값을 0.5로 나눈 수치임.

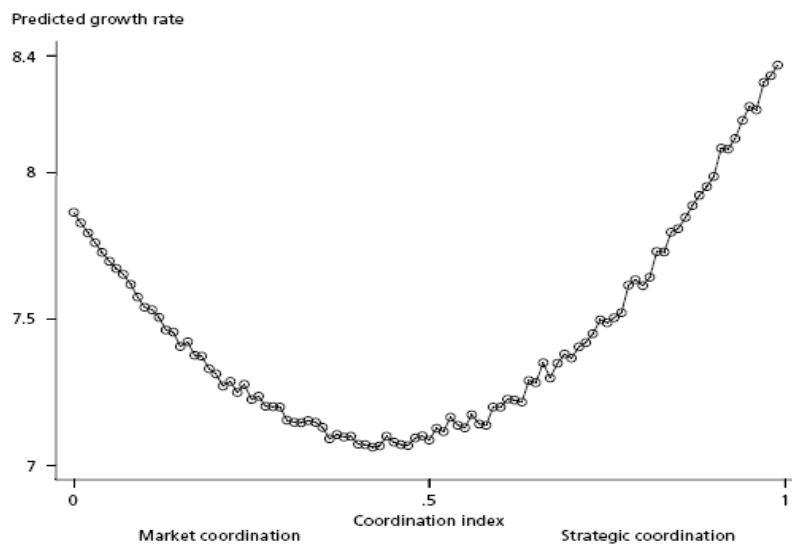
자료: 조정지수는 Hall and Gingerich(2004), p.14, Table 2를 인용함. 응집지수는 Kenworthy(2006)가 제시한 방법에 의거하여 필자가 계산함.

(그림 3-1) 노사관계와 기업지배구조 간의 제도적 보완성 : Hall and Gingerich (2004)의 연구결과



자료 : Hall and Gingerich(2004), p.16, Figure 2.

(그림 3-2) 제도적 보완성과 경제성장의 관계 : Hall and Gingerich(2004)의 연구결과



자료 : Hall and Gingerich(2004), p.29, Figure 3.

제3절 연구방법과 자료

1. 연구방법

본 연구에서는 앞 절에서 살펴본 기존의 연구를 참조하여 다음과 같은 세 가지 실증분석을 수행한다.

- ① 노사관계의 사회경제적 효과에 대한 시계열 분석
- ② 노사관계의 사회경제적 효과에 대한 OECD 횡단면 분석
- ③ 제도적 보완성의 사회경제적 효과에 대한 OECD 횡단면 분석

본 연구가 기존의 연구와 다른 점은 다음과 같다.

첫째, 기존의 연구들은 대부분 국가간 횡단면 분석에 치우쳐 있다. 따라서 본 연구에서는 한국의 자료를 대상으로 시계열 분석을 수행하여 종합적인 판단을 돕고자 한다.

둘째, OECD(1997, 2004) 등 기존의 국가간 횡단면 분석에서는 미국, 일본, 유럽국가만을 포함하는 경우가 대부분이었다. 이와 달리 본 연구에서는 한국을 분석대상에 포함하여 기존의 표본범위를 확장한다. 아울러, 그 과정에서 우리나라 노사관계의 특징을 다른 국가들과 비교하여 객관적인 시각에서 한국의 상황을 평가할 수 있게 한다.

셋째, OECD(1997, 2004) 등 기존의 국가간 횡단면 분석에서는 설명변수가 측정된 시점과 종속변수가 측정된 시점이 일치하여 두 변수간의 상관관계가 어떠한 인과관계에 의한 것인지를 해석하기가 어려운 면이 있다. 아울러 설명변수의 내생성은 추정결과에 편의를 야기할 수도 있다. 본 연구에서는 설명변수는 1990년대 자료를, 종속변수는 2000년대의 자료를 이용하여 이와 같은 문제를 피하고자 한다.

넷째, 제도적 보완성의 사회경제적 효과에 관한 Hall and Gingerich (2004), Kenworthy(2006)의 연구에는 한국이 포함되어 있지 않았다. 이와 달리 본 연구에서는 한국을 분석대상에 포함하여 기존의 표본범위를 확

장하고, 우리나라의 정치경제시스템이 LME와 CME 중에서 어느 유형에 가까운지를 평가한다. 한편, Hall and Gingerich(2004)와 Kenworthy(2006)는 노사관계 지표와 기업지배구조 지표를 다소 자의적인 기준에서 선정하였다. 이와는 달리 본 연구에서는 OECD(1997, 2004) 등에서 이용되어 온 공신력 있는 노사관계 지표와 금융 관련 논의에서 자주 이용되어 온 Demirgüç-Kunt and Levine(2001)의 금융구조 지표를 이용하여 분석 결과의 신뢰성을 높이하고자 한다.

2. 자료의 출처

본 연구에 이용된 자료의 출처는 다음과 같다.

① 노사관계의 사회경제적 효과에 대한 시계열 분석

<설명변수>

- 노동조합조직률: 노동부, 노동행정자료
- 평균근속연수: 노동부, 노동통계정보시스템, 임금구조기본통계
- 이직률: 노동부, 노동통계정보시스템, 매월노동통계
- 임시일용직 비율: 통계청, 국가통계포털
- 피용자 1,000인당 노동손실일수: 노동부, 노동행정자료

<종속변수>

- 2000년 기준 실질GDP: 한국은행, 경제통계시스템
- 노동생산성: 실질GDP/전산업 취업자수
- 단위노동비용: OECD, Economic Outlook database
- 소비자물가지수: 한국은행, 경제통계시스템
- 5분위 소득배율: 통계청, 국가통계포털

② 노사관계의 사회경제적 효과에 대한 OECD 횡단면 분석

<설명변수>

- 노동조합조직률, 단체협약적용률, 교섭집중, 교섭조정: OECD(2004), OECD Employment Outlook database

<종속변수>

- 경제성장률, 실업률, 노동생산성, 물가상승률, 단위노동비용증가율 :
OECD Economic Outlook database
- 5분위 소득배율 : OECD Earnings database

③ 제도적 보완성의 사회경제적 효과에 대한 OECD 횡단면 분석

<설명변수>

- 노사관계 관련 지표 : ②와 동일
- 금융구조 관련 지표 : Demirgüç-Kunt and Levine(2001)

<종속변수>

- 사회경제적 성과 관련 지표 : ②와 동일

제4절 분석결과

1. 노사관계의 사회경제적 효과 : 시계열 분석결과

노사관계에 대한 지표는 대부분 연간 자료로 발표되고 있고 종류 역시 많지 않다. 이와 같은 이유로 그동안 노사관계의 사회경제적 효과에 관한 연구 중에서 시계열 분석을 수행한 경우는 매우 드물었다. 본 연구 역시 동일한 자료상의 한계를 가질 수밖에 없다. 다만, 아래의 글에서는 현 상황에서 이용가능한 몇 가지 지표를 활용하여 한국경제의 노사관계와 거시경제 성과 간의 상관관계에 대한 기초적인 정보를 구하고자 한다.

가. 노사관계 추이

노사관계의 특징을 파악하기 위한 지표로는 노동조합조직률, 평균근속연수, 이직률, 임금근로자 대비 임시일용직 비율, 피용자 1,000인당 노동손실일수를 고려한다.

노동조합조직률은 노동조합 조합원수를 전체 근로자수로 나눈 값으로,

노사관계의 범위와 강도를 보여주는 가장 대표적인 지표이다. 본 연구에서는 노동부의 노동행정자료를 이용하였고,¹⁶⁾ 표본기간은 1977~2004년까지이다.

평균근속연수와 이직률, 임금근로자 대비 임시일용직 비율은 모두 한 나라의 노동시장이 얼마나 유동적인가를 나타내는 지표이다. 노동시장이 유동적일수록 노사관계에서 조정지향적 성격보다 시장지향적 성격이 강하다고 판단할 수 있다(Hall and Gingerich, 2004). 평균근속연수와 이직률은 노동부의 임금구조기본통계와 매월노동통계를, 임금근로자 대비 임시일용직 비율은 통계청의 경제활동인구조사에서 구하였다.¹⁷⁾ 표본기간은 평균근속연수의 경우 1993~2005년, 이직률은 1993~2005년, 임시일용직비율은 1977~2005년까지의 자료를 이용한다.

피용자 1,000인당 노동손실일수는 노사관계의 갈등 정도와 조정수준을 파악하기 위한 지표이다. 노동쟁의행위에 대한 지표로는 피용자 1,000인당 노동손실일수 외에 노동쟁의 조정신청, 노사분규 발생건수, 노사분규 참가자수, 노동손실일수 등도 고려할 수 있다. 하지만 이들 지표는 경제규모를 고려하지 못하는 한계가 있기 때문에 임금근로자 1,000인당 노동손실일수가 각국의 파업성향을 비교하기 위한 기준으로 자주 이용되고 있다. 본 연구에서는 노동부 노동행정자료를 이용하였고, 표본기간은 1995~2005년까지이다.

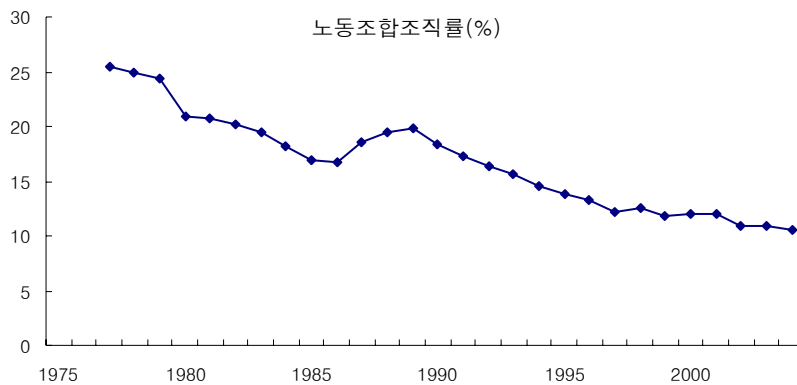
[그림 3-3]은 각 노사관계 지표들의 추이를 보여준다. 노동조합조직률은 1980년대 후반 일시적으로 상승했던 기간을 제외하면 그동안 지속적으로 하락해 왔다. 이는 1990년대에 노동운동의 세력이 강화되었다고 하는 일반적인 인식과 사뭇 다른 패턴이라고 할 수 있다. 전산업 평균근속연수는 1990년대 초반~1998년까지 상승하다가 1999년 이후에는 5.6~5.9

16) 우리나라의 노동조합 조합원 자료에는 임금근로자가 아닌 실업자, 자영업자, 퇴직자 등도 포함되고 있기 때문에 해석에 주의할 필요가 있다.

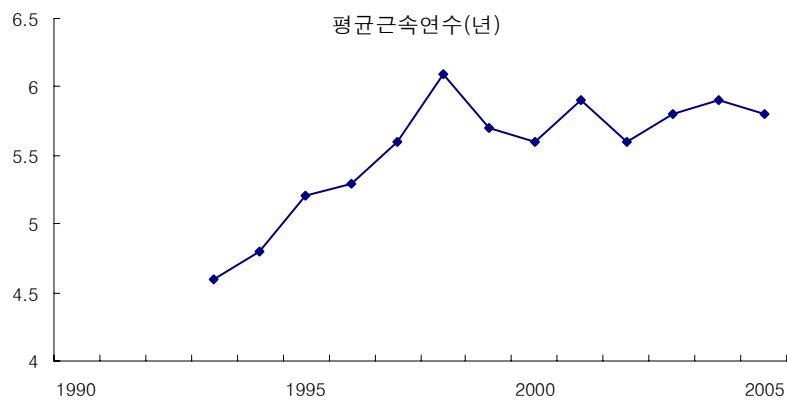
17) 통계청의 경제활동인구조사에서는 고용계약기간이 1개월 미만인 노동자를 일용직, 1개월 이상 1년 미만인 노동자를 임시직, 1년 이상이거나 특별한 고용계약기간을 정하지 않고 계속 근무가 가능한 노동자를 상용직으로 분류하고 있다. 임시일용직은 임시직과 일용직을 더한 값이며, 임시일용직 비율은 이들 집단이 전체 임금근로자 중에서 차지하는 비중을 나타낸다.

년 사이에서 등락을 거듭하고 있다. 이직률은 그동안 지속적으로 하락해 왔다. 임시일용직 비율은 1980년대 중반부터 빠르게 상승한 후 1990년대 초반 잠시 주춤하다가 1990년대 중반을 기점으로 다시 또 빠르게 증가하였고, 2000년 이후에는 40% 후반 대에 고착된 모습을 보이고 있다. 피용자 1,000인당 노동손실일수는 1995년 31일에서 1997년 경제위기 이후 100일 이상으로 증가하였다. 하지만, 2002년 이후 또다시 3년 연속으로 하락하여 2005년에는 56일 수준으로 떨어졌다.

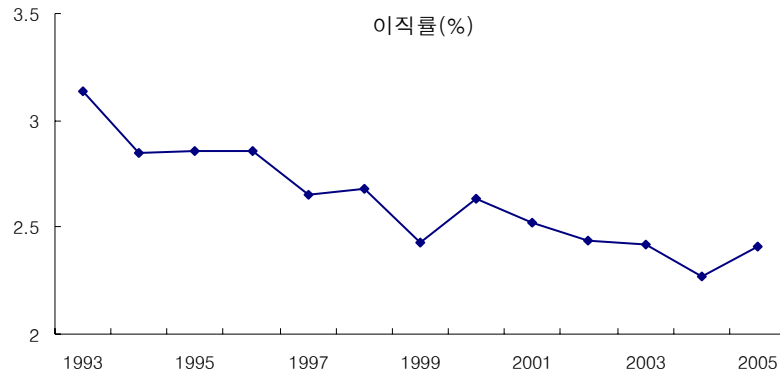
[그림 3-3] 한국의 노사관계 지표 추이



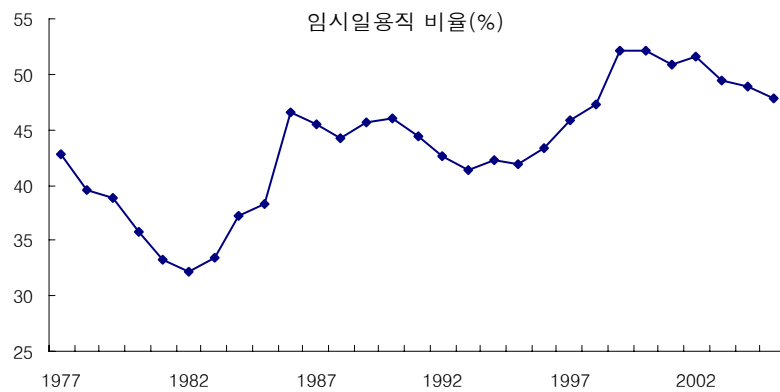
자료: 노동부, 노동행정자료.



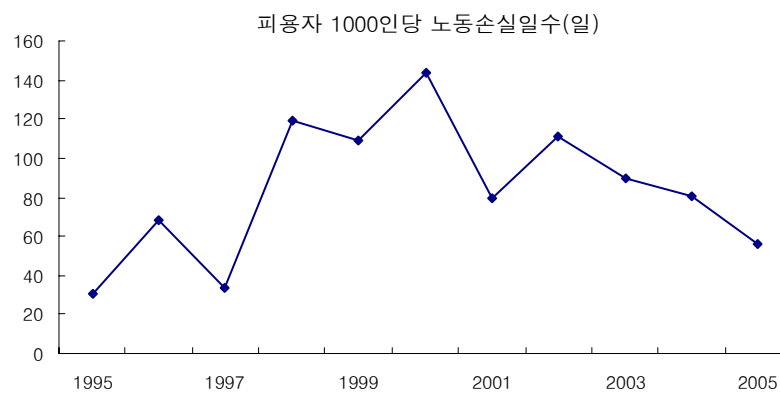
자료: 노동부, 노동통계정보시스템, 임금구조기본통계(<http://laborstat.molab.go.kr/>).



자료: 노동부, 노동통계정보시스템, 매월노동통계(<http://laborstat.molab.go.kr/>).



자료: 통계청, KOSIS 국가통계포털(<http://www.kosis.kr/>).



자료: 노동부, 노동행정자료.

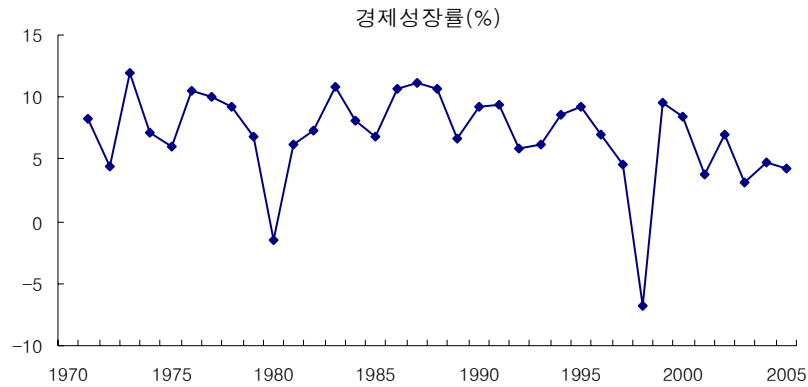
나. 거시경제 추이

거시경제 성과를 나타내는 지표로는 경제성장률, 실업률, 노동생산성증가율, 단위노동비용증가율, 물가상승률, 소득불평등을 고려한다.

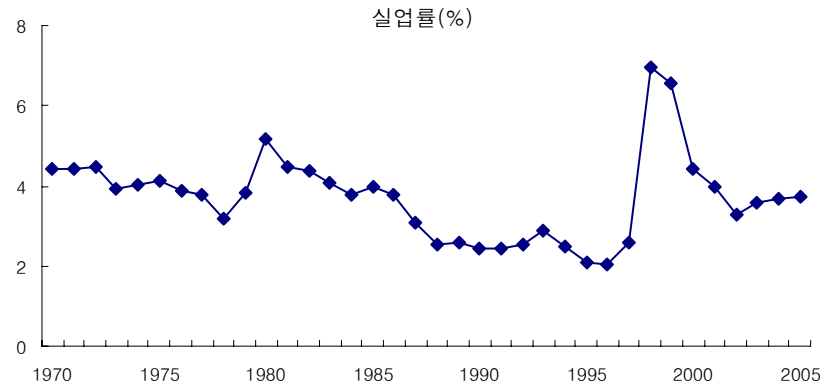
경제성장률은 2000년 기준 실질GDP의 전년 대비 증가율을 이용한다. 노동생산성증가율은 실질GDP를 취업자수로 나눈 평균노동생산성 자료를 이용한다. 단위노동비용(unit labor cost)은 총노동비용을 실질GDP로 나눈 값으로, 생산성을 고려한 노동비용 부담을 나타낸다. 물가상승률은 GDP디플레이터 증가율을 이용한다. 소득불평등 지표는 도시근로자 하위 20% 집단의 소득 대비 상위 20% 집단의 소득 비율(5분위 소득배율)을 이용한다. 실질GDP와 GDP디플레이터는 한국은행 경제통계시스템에서 구하였고, 실업률과 단위노동비용증가율은 OECD Economic Outlook database에서, 5분위 소득배율은 통계청, 국가통계포털에서 구하였다.

[그림 3-4]는 각 거시경제 성과 지표들의 추이를 보여준다. 경제성장률은 경기변동국면에 따라 순환 변동하는 양상을 나타냈고, 2000년 이후 전보다 조금 둔화된 모습을 보이고 있다. 실업률은 경기와 역행하는 모습을 나타냈고, 1970년대 말~1980년대 초반과 1997년 경제위기 기간을 제외하면 대체로 꾸준히 감소해 왔다. 노동생산성증가율은 대체로 경기 국면별로 순환 변동하는 양상을 나타냈고 뚜렷한 추세를 나타내지는 않았다. 단위노동비용증가율은 1980년대 초반에 급격히 하락한 후 1980년대 후반 소폭 상승하는 움직임을 나타냈고, 1990년대 초반과 중반에는 지속적으로 하락하다가 1998년에 다시 한 번 소폭으로 하락하였다. 물가상승률은 단위노동비용증가율과 대체로 비슷한 움직임을 보였다. 소득불평등도는 1990년대 초반부터 후반까지 빠르게 개선되다가 1997년 경제위기 이후 급격히 악화되었다.

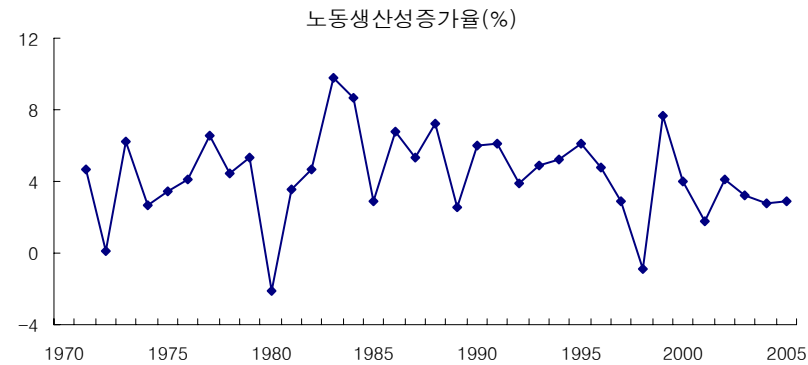
〔그림 3-4〕 한국의 거시경제 성과 지표 추이



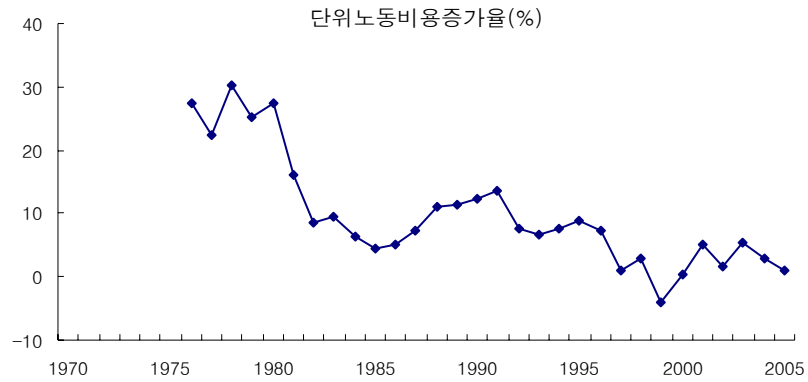
자료: 한국은행, 경제통계시스템.



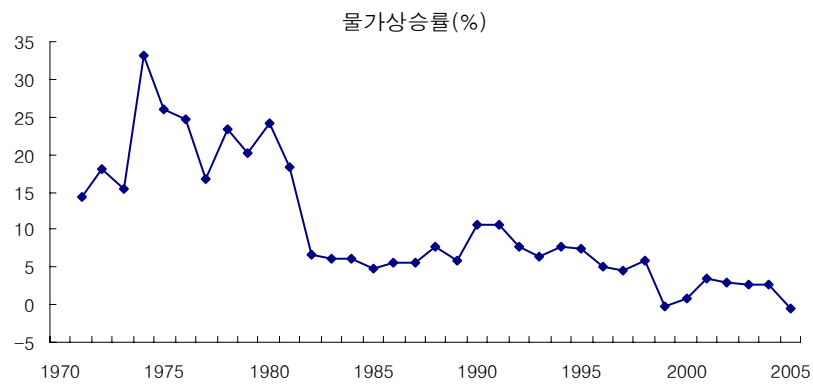
자료: 통계청, 국가통계포털.



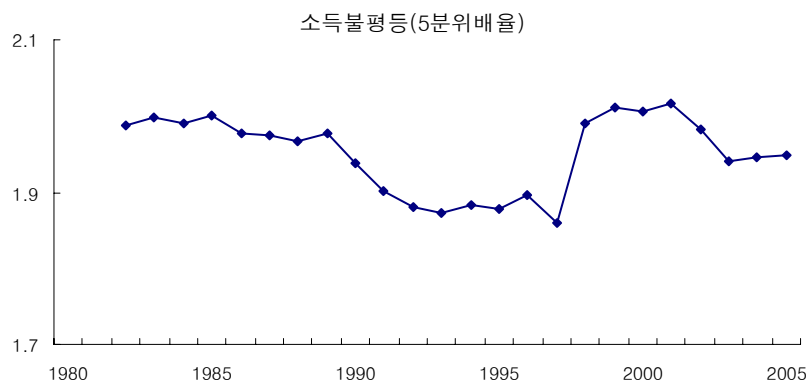
자료: 한국은행, 경제통계시스템; 통계청, 국가통계포털.



자료: OECD, Economic Outlook database.



자료: 한국은행, 경제통계시스템.



자료: 통계청, 국가통계포털.

다. 노사관계의 사회경제적 효과 : 시계열 분석 결과

<표 3-4>~<표 3-8>까지는 $t+i$ 시점 노사관계 지표와 t 시점 거시경제 성과의 교차상관계수(cross correlation coefficient)를 추정한 결과를 보여준다. 이러한 교차상관분석을 이용하면 변수들 간의 선후행 관계에 대한 기초적인 정보를 구할 수 있다. 아래의 표를 해석하는 방법은, 1행과 2행에서 제시되는 $i < 0$ 일 때의 $t+i$ 시점 교차상관계수가 3행에서 제시되는 동시점 상관관계수보다 크면 노사관계 지표가 거시경제 성과를 선행(precede)한다고 판단한다. 반면, 4행과 5행에서 제시되는 $i > 0$ 일 때의 $t+i$ 시점 교차상관계수가 3행에서 제시되는 동시점 상관관계수보다 크면 노사관계 지표가 거시경제 성과를 후행(lag)한다고 판단한다. 통상 교차상관계수의 크기가 0.5보다 크면 추정결과가 유의하다고 판단한다.

<표 3-4>는 $t+i$ 시점 노동조합조직률과 t 시점 거시경제 성과의 교차상관계수를 추정한 결과를 보여준다. 이를 보면, 노동조합조직률은 물가상승률과 단위노동비용증가율을 제외한 다른 거시경제변수와의 상관성이 높지 않은 것으로 나타났다. 한편, 물가상승률과 단위노동비용증가율에 대해서는 노동조합조직률의 움직임이 이들 두 변수들의 움직임과 정(+)의 상관관계를 갖는 것으로 나타났고, 특별한 선후행 관계는 발견할 수 없었다.

〈표 3-4〉 노동조합조직률과 거시경제 성과 : 교차상관계수

기준시점	경제성장률	실업률	노동생산성 증가율	단위노동비용 증가율	물가 상승률	소득 불평등
2년 전	0.09	-0.02	0.08	0.60	0.64	-0.17
1년 전	0.18	-0.07	0.11	0.79	0.77	-0.02
동시점	0.28	-0.07	0.20	0.85†	0.80†	0.11
1년 후	0.28	-0.05	0.16	0.73	0.69	0.14
2년 후	0.20	0.00	0.11	0.61	0.56	0.19

주: $t+i$ 시점 노동조합조직률과 t 시점 거시경제 성과의 교차상관계수(cross correlation coefficient)를 나타냄. 음영부분의 굵은 글씨는 상관관계수의 크기가 0.5를 상회하는 결과를 나타냄. † 표시는 교차상관계수의 크기가 가장 큰 시점을 나타냄.

<표 3-5>는 $t+i$ 시점 평균근속연수와 t 시점 거시경제 성과의 교차상관계수를 추정한 결과를 보여준다. 평균근속연수의 증가는 경제성장률, 노동생산성증가율, 단위노동비용증가율, 물가상승률과 부(-)의 상관관계를 갖고, 실업률 및 소득불평등과는 정(+)의 상관관계를 갖는 것으로 나타났다. 평균근속연수는 노동시장의 유동성과 부(-)의 관계를 갖는다. 따라서 이상의 결과는 노동시장의 유동성이 경제성장률과 노동생산성을 제고하고, 실업률과 소득불평등을 낮춘다는 것을 의미한다. 이는 대체로 일반적인 견해에 부합하는 결과이다.¹⁸⁾

<표 3-6>은 $t+i$ 시점 이직률과 t 시점 거시경제 성과의 교차상관계수를 추정한 결과를 보여준다. 이직률은 단위노동비용증가율, 물가상승률과 동시점 정(+)의 상관관계를 갖고, 소득불평등과 동시점 부(-)의 상관관계를 갖는 것으로 추정되었다. 이는 대체로 평균근속연수에 대한 결과와 반대되는 것으로, 이직률과 평균근속연수는 부(-)의 관계에 있을 가능성이 높다는 점에서 이론적 예상과 일치하는 결과로 해석된다.

<표 3-5> 평균근속연수와 거시경제 성과 : 교차상관계수

기준시점	경제성장률	실업률	노동생산성 증가율	단위노동비용 증가율	물가상승률	소득불평등
2년 전	-0.04	0.36	-0.17	-0.46	-0.61	0.54
1년 전	-0.19	0.61†	-0.17	-0.77†	-0.83†	0.70†
동시점	-0.55†	0.60	-0.59†	-0.55	-0.59	0.69
1년 후	-0.18	0.18	-0.29	-0.40	-0.38	0.30
2년 후	0.03	0.06	0.04	-0.15	-0.20	0.21

주: $t+i$ 시점 평균근속연수와 t 시점 거시경제 성과의 교차상관계수(cross correlation coefficient)를 나타냄. 음영부분의 굵은 글씨는 상관계수의 크기가 0.5를 상회하는 결과를 나타냄. † 표시는 교차상관계수의 크기가 가장 큰 시점을 나타냄.

18) 하지만 평균근속연수가 단위노동비용증가율, 물가상승률과 부(-)의 관계를 갖는 이유에 대해서는 특별한 해석이 어려워 보인다. 그리고 평균근속연수는 노동시장의 유동성을 나타내는 지표이기도 하지만, 숙련 수준(skill level)을 평가하는 지표이기도 하다는 점에서 해석에 주의할 필요가 있다.

〈표 3-6〉 이직률과 거시경제 성과: 교차상관계수

기준시점	경제성장률	실업률	노동생산성 증가율	단위노동비용 증가율	물가상승률	소득불평등
2년 전	0.04	-0.14	0.17	0.24	0.48	-0.36
1년 전	0.22	-0.33	0.31	0.44	0.73	-0.52
동시점	0.14	-0.40	0.23	0.61†	0.75†	-0.62†
1년 후	0.38	-0.34	0.44	0.27	0.40	-0.52
2년 후	0.03	-0.15	0.13	0.36	0.39	-0.40

주: $t+i$ 시점 이직률과 t 시점 거시경제 성과의 교차상관계수(cross correlation coefficient)를 나타냄. 음영부분의 굵은 글씨는 상관계수의 크기가 0.5를 상회하는 결과를 나타냄. † 표시는 교차상관계수의 크기가 가장 큰 시점을 나타냄.

〈표 3-7〉 임시일용직 비율과 거시경제 성과: 교차상관계수

기준시점	경제성장률	실업률	노동생산성 증가율	단위노동비용 증가율	물가상승률	소득불평등
2년 전	-0.21	-0.10	-0.31	-0.19	-0.25	0.00
1년 전	-0.17	-0.04	-0.31	-0.34	-0.40	0.07
동시점	-0.09	0.03	-0.15	-0.56	-0.59	0.11
1년 후	-0.15	0.09	-0.15	-0.70	-0.72	0.20
2년 후	-0.11	0.05	-0.02	-0.81†	-0.80†	0.13

주: $t+i$ 시점 임시일용직 비율과 t 시점 거시경제 성과의 교차상관계수(cross correlation coefficient)를 나타냄. 음영부분의 굵은 글씨는 상관계수의 크기가 0.5를 상회하는 결과를 나타냄. † 표시는 교차상관계수의 크기가 가장 큰 시점을 나타냄.

<표 3-7>은 $t+i$ 시점 임시일용직 비율과 t 시점 거시경제 성과의 교차상관계수를 추정한 결과를 보여준다. 임시일용직 비율은 단위노동비용증가율, 물가상승률과 부(-)의 관계를 갖는 것으로 나타났다. 하지만 시차구조는 단위노동비용증가율과 물가상승률이 상승한 지 2분기 후에 임시일용직 비율이 가장 큰 폭으로 하락하는 것으로 나타났는데, 그와 같은 결과에 특별한 해석을 가하기는 어려워 보인다.

<표 3-8>은 $t+i$ 시점 피용자 1,000인당 노동손실일수와 t 시점 거시경제 성과의 교차상관계수를 추정한 결과를 보여준다. 피용자 1,000인당

〈표 3-8〉 피용자 1,000인당 노동손실일수와 거시경제 성과 : 교차상관계수

기준시점	경제 성장률	실업률	노동생산성 증가율	단위노동비용 증가율	물가상승률	소득불평등
2년 전	0.12	-0.24	-0.15	0.25	-0.10	0.33
1년 전	0.38	0.13	0.26	-0.23	-0.47	0.48
동시점	-0.16	0.67†	-0.13	-0.46	-0.43	0.82†
1년 후	-0.14	0.56	-0.02	-0.58†	-0.24	0.37
2년 후	-0.46	0.33	-0.49	-0.23	0.02	0.18

주: $t+i$ 시점 피용자 1,000인당 노동손실일수와 t 시점 거시경제 성과의 교차상관계수(cross correlation coefficient)를 나타냄. 음영부분의 굵은 글씨는 상관계수의 크기가 0.5를 상회하는 결과를 나타냄. † 표시는 교차상관계수의 크기가 가장 큰 시점을 나타냄.

노동손실일수의 상승은 실업률, 소득불평등과 동시점 정(+)의 상관관계를 갖는 것으로 나타났다. 이는 본고의 맥락에서는 노사갈등이 악화되면 실업률과 소득불평등이 심화됨을 의미하는 것으로 해석될 수도 있지만, 반대로 실업률과 소득불평등이 악화될수록 노사분규가 증대됨을 의미하는 것으로 해석될 가능성도 배제할 수 없다. 한편 단위노동비용증가율과의 상관관계도 비교적 유의하게 나타났는데, 단위노동비용증가율이 상승하면 1년 후 피용자 1,000인당 노동손실일수가 하락하는 것으로 나타났다.

〈표 3-9〉는 거시경제 성과 지표를 종속변수, 노사관계 지표를 설명변수로 포함한 동태 모형을 추정한 결과를 보여준다. 자기상관(autocorrelation) 문제를 감안하여 각각의 회귀식에는 종속변수의 1기 시차변수를 포함하였고, 설명변수의 시차는 $t+i$ 시점(단, $i \leq 0$)의 노사관계 지표와 t 시점 거시경제 성과 지표 중 교차상관계수가 가장 큰 시차를 선택하였다.

추정 결과를 보면, 노동조합조직률, 이직률, 피용자 1,000인당 노동손실일수는 경제적 성과에 미치는 효과가 대부분 통계적으로 유의하지 않은 것으로 나타났다. 단, 피용자 1,000인당 노동손실일수는 단위노동비용증가율에 통계적으로 유의한 부(-)의 효과를 미치는 것으로 추정되었는데, 노사분규의 증대가 단위노동비용증가율을 낮춘다는 것은 쉽게 이해하기 어려운 결과로 보인다.

이와 달리 평균근속연수와 임시일용직 비율이 거시경제변수에 미치는

〈표 3-9〉 노사관계의 사회경제적 효과에 대한 시계열 분석 결과 : 한국의 경우

설명변수	종속변수 경제성장률	실업률	노동생산성 증가율	단위노동비용 증가율	물가상승률	소득불평등
노동조합조직률	1.18 (0.27)	1.50 (0.59)	-0.68 (-0.25)	3.69 (0.89)	-0.66 (-0.15)	0.00 (0.04)
평균근속연수	-13.70 ** (-2.32)	3.21 ** (2.00)	-2.39 (-0.39)	-5.22 * (-1.77)	8.38 (0.69)	0.12 (1.26)
이직률	9.83 (0.38)	-8.99 (-0.71)	7.03 (0.60)	-15.90 (-0.74)	18.65 (0.71)	0.15 (0.81)
임시일용직비율	0.78 *** (2.70)	-0.23 * (-1.92)	0.07 (0.13)	0.83 *** (2.95)	-1.71 (-0.93)	0.02 *** (2.66)
파용자 1,000인당 노동손실일수	0.07 (0.95)	0.02 (1.02)	0.04 (0.59)	-0.12 *** (-2.64)	0.02 (0.37)	0.00 (0.22)

주: ()안의 수치는 t 값을 나타냄. ***, **, *는 각각 1%, 5%, 10% 수준에서 유의함을 나타냄. 시차는 $t+i$ 시점(단, $i \leq 0$)의 노사관계 지표와 t 시점 거시경제 성과 지표 중 교차상관계수가 가장 큰 시차를 선택함.

효과는 통계적으로 유의한 결과가 많았다. 특히, 두 변수 모두 경제성장률, 실업률, 단위노동비용증가율에 통계적으로 유의한 효과를 미치고, 회귀계수의 부호가 서로 상반되는 것으로 나타났다. 이는 평균근속연수의 감소와 임시일용직 비율의 상승이 노동시장의 유동성 제고를 의미한다는 점에서 납득할 만한 결과이다. 구체적인 내용을 보면, 노동시장의 유동성은 경제성장률을 높이고, 실업률을 감소시키는 것으로 나타났다. 하지만 단위노동비용증가율에는 이론적 예상과 달리 정(+)의 효과를 미치는 것으로 추정되었다. 끝으로, 임시일용직 비율이 상승하면 소득불평등이 심화되는 것으로 나타났는데, 이는 노동시장 유동성 제고에 따르는 긍정적 효과보다 저위 수준 일자리 증가에 따르는 부정적 효과가 더욱 크게 작용했기 때문으로 생각된다. 이상의 내용은 본 거시분석 결과가 상당히 불안정하다는 것을 시사하는 것으로서 추가적인, 보다 정교한 연구가 요망된다고 할 것이다.

2. 노사관계의 사회경제적 효과 : OECD 횡단면 분석결과

이 절에서는 OECD 20개국의 자료를 이용하여 노사관계의 사회경제적

효과에 관한 국가간 횡단면 분석(cross-section analysis)을 수행한다. 분석대상 국가로는 네덜란드, 노르웨이, 뉴질랜드, 덴마크, 독일, 미국, 벨기에, 스웨덴, 스위스, 스페인, 영국, 오스트리아, 이탈리아, 일본, 캐나다, 포르투갈, 프랑스, 핀란드, 한국, 호주(이하 가다나순)를 고려한다.

가. 노사관계 추이

노사관계 지표로는 OECD(1997, 2004)를 참조하여 노동조합조직률과 단체협약적용률, 교섭집중, 교섭조정을 고려한다. 추가로 피용자 1,000인당 노동손실일수를 이용하여 각국의 파업성향을 비교하고자 한다.

<표 3-10>은 1980년, 1990년, 2000년의 노동조합조직률과 단체협약적용률을 보여준다.

2000년 자료를 기준으로, 한국과 프랑스, 미국, 스위스, 스페인은 노동조합조직률이 10%대에 불과하지만, 덴마크와 스웨덴, 핀란드는 노동조합조직률이 70%를 상회하고 있다. 2000년 기준 단체협약적용률 역시 한국과 미국, 일본은 10%대에 불과하지만, 오스트리아, 스웨덴, 핀란드, 벨기에, 프랑스 등은 90%를 상회하는 것으로 나타나고 있다.

지난 20년간의 변화 양상을 보면, 대부분의 국가에서 노동조합조직률이 큰 폭으로 하락했음을 확인할 수 있다. 노동조합조직률의 20개국 평균 수준은 1980년 39%에서 2000년 25%로 하락하였다. 분석대상 20개국 중 핀란드, 벨기에, 스페인 등 3개국을 제외한 나머지 모든 국가에서 조직률이 하락하였고, 특히 호주, 포르투갈, 영국, 뉴질랜드의 조직률 하락이 두드러졌다.

그에 비해, 단체협약적용률은 상대적으로 안정적인 모습을 나타냈다. 단체협약적용률의 20개국 평균 수준은 1980년 65%에서 2000년 62%로 소폭 하락하였다. 특히 스웨덴, 프랑스, 덴마크, 포르투갈, 네덜란드, 스페인은 단체협약적용률이 상승한 것으로 나타났다. 반면, 영국과 뉴질랜드는 노동조합조직률과 마찬가지로 단체협약적용률 역시 큰 폭으로 하락한 것으로 나타났다.

[그림 3-5]는 2000년 기준 노동조합조직률과 단체협약적용률 간의 관

계를 보여준다. 대부분의 국가들은 단체협약적용률이 노동조합조직률을 상회하고 있다. 그와 같은 특징이 나타나는 이유로는 ① 당사에 노동조합이 설립되어 있지 않은 고용주라도 산별 차원에서 결정된 단체협약 사항을 해당 사업장의 피고용인에게 적용하려는 유인을 갖는다는 점, ② 단체협약 사항이 법령을 통해 다른 비조합원에게도 적용될 수 있다는 점을 들 수 있다(OECD, 1997).

한국은 미국, 영국, 캐나다 등 영미식 국가 및 일본과 함께 노동조합조직률과 단체협약적용률이 매우 낮은 그룹에 속한다(조사대상 중 최저수

〈표 3-10〉 OECD 국가들의 노동조합조직률과 단체협약적용률

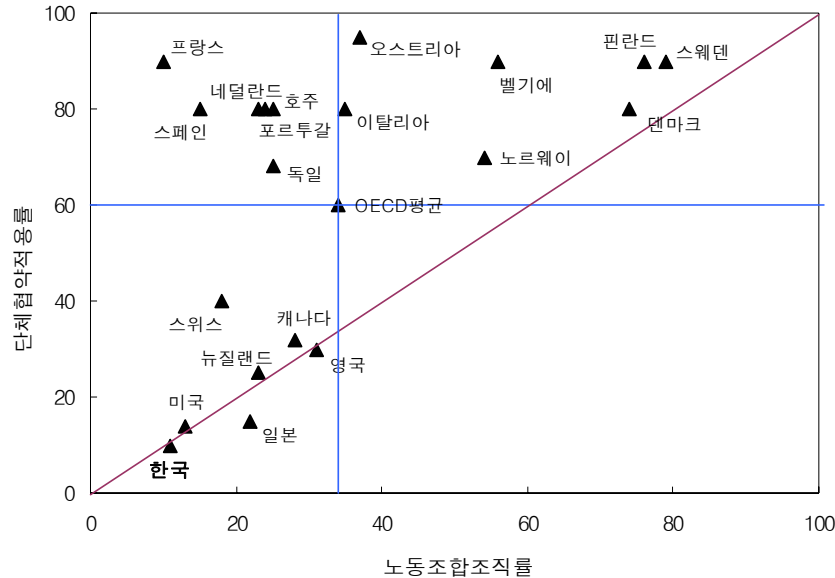
	노동조합조직률			단체협약적용률		
	1980	1990	2000	1980	1990	2000
오스트리아	57	47	37	95+	95+	95+
스웨덴	80	80	79	80+	80+	90+
핀란드	69	72	76	90+	90+	90+
벨기에	54	54	56	90+	90+	90+
프랑스	18	10	10	80+	90+	90+
덴마크	79	75	74	70+	70+	80+
이탈리아	50	39	35	80+	80+	80+
호주	48	40	25	80+	80+	80+
포르투갈	61	32	24	70+	70+	80+
네덜란드	35	25	23	70+	70+	80+
스페인	7	11	15	60+	70+	80+
노르웨이	58	59	54	70+	70+	70+
독일	35	31	25	80+	80+	68
스위스	31	24	18	50+	50+	40+
캐나다	35	33	28	37	38	32
영국	51	39	31	70+	40+	30+
뉴질랜드	69	51	23	60+	60+	25+
일본	31	25	22	25+	20+	15+
미국	22	15	13	26	18	14
한국	15	17	11	15+	20+	10+
전체 평균	39	31	25	65	64	62

주: 1) 행의 배열은 2000년 기준 단체협약적용률이 높은 순서를 기준으로 함.

2) 단체협약적용률에서 ‘+’사인은 추정치의 하한을 나타냄.

자료: OECD(2004).

(그림 3-5) 노동조합조직률과 단체협약적용률의 관계(2000년 기준)



준). 프랑스, 독일, 네덜란드, 스페인, 포르투갈 등의 대륙 및 남부 유럽국가와 호주는 단체협약적용률이 노동조합조직률을 크게 상회한다. 노르웨이, 덴마크와 핀란드, 스웨덴 등 북부 유럽국가들은 노동조합조직률과 단체협약적용률 모두 매우 높은 편이다.

<표 3-11>과 [그림 3-6]은 각국의 교섭집중 수준(centralisation)과 교섭조정 수준(coordination)을 보여준다. 이는 OECD에서 각계 전문가의 의견과 관련 문헌을 검토하여 평가한 수치로, 수치가 높을수록 개별 기업단위의 파편화된 교섭보다 중앙 차원의 공식적 조정이 이루어지고 있음을 나타낸다. 자세한 평가 기준은 다음과 같다(OECD, 1997).

- 교섭집중(centralisation)

1=개별 기업 또는 사업장 수준이 우세함.

2=산별교섭과 기업별/사업장 교섭의 조합. 기업별 교섭에 더 높은 비중.

3=산별교섭이 우세함.

4=산별교섭이 우세함. 하지만 정기적으로 국가 단위의 교섭도 수행함.

5=국가 단위의 협약이 우위에 있음.

- 교섭조정(co-ordination)

1=파편화된 기업별/사업장 교섭. 상급노조의 조정이 극히 드물거나 부재함.

2=파편화된 기업별·산별 교섭. 패턴교섭이 극히 드물거나 부재함.

3=산별교섭. 주기적이지 않은 패턴교섭. 주요 교섭 주체간의 부분적 조정.

4=a) (복수의) 최상급 노조에 의한 기업별·산별 교섭의 비공식적 조정.

b) 3자 위원회와 사회협약 등 정부의 지원을 받는 최상급 위원회에 의한 교섭 조정. 또는 정부에 의한 임금 스케줄 결정.

c) 정기적인 패턴 교섭. 높은 집중화 수준. 또는 대기업에 의한 교섭 조정.

d) 정부의 임금 중재.

5=a) 노동조합 총연맹에 의한 산별 교섭의 비공식적 조정.

b) 평화의무(peace obligation) 조항과 함께 최상급 연맹에 의한 교섭 조정 또는 정부에 의한 임금 스케줄 결정/동결.

이와 같은 기준에 의하여 각국의 노사관계를 평가한 결과를 보면, 대체로 핀란드, 노르웨이, 포르투갈 등이 교섭집중 수준이 높은 것으로 나타나고 있다. 독일, 네덜란드, 덴마크, 스웨덴, 프랑스, 호주 등은 중간 수준의 집중화 구조를 갖고 있는 것으로 평가되고 있다. 한편, 한국은 미국, 영국, 캐나다, 뉴질랜드 등과 함께 교섭집중 수준이 가장 낮은 그룹에 속하고 있다.

[그림 3-6]은 교섭집중 수준과 교섭조정 수준을 한 그림에 나타낸 것이다. 이를 보면, 한국은 미국, 영국, 캐나다, 뉴질랜드 등 영미식 국가들과 함께 교섭집중 수준과 교섭조정 수준이 모두 매우 낮은 그룹에 속하고 있다(역시 조사대상 중 최저수준). 프랑스, 이탈리아, 덴마크, 호주, 스위스, 네덜란드, 독일, 오스트리아, 아일랜드 등은 교섭집중 수준과 교섭조정 수준이 모두 중간 그룹에 속한다. 스웨덴, 핀란드, 노르웨이 등 북구 유럽국가는 교섭집중 수준과 교섭조정 수준이 모두 매우 높은 그룹에 속한다. 일본은 기업별 교섭이 주를 이루는 교섭구조를 갖고 있음에도 불구하고 교섭조정 수준은 매우 높은 예외적인 경우에 해당한다.

〈표 3-11〉 교섭집중과 교섭조정

	교섭집중			교섭조정		
	1985~89	1990~94	1995~2000	1985~89	1990~94	1995~2000
핀란드	5	5	5	5	5	5
벨기에	3	3	3	(4)	(4)	(4.5)
노르웨이	(4.5)	(4.5)	(4.5)	(4.5)	(4.5)	(4.5)
호주	3	3	3	4	4	4
덴마크	3	3	2	(4)	3	(4)
독일	3	3	3	4	4	4
이탈리아	2	2	2	2	(3)	4
일본	1	1	1	4	4	4
네덜란드	3	3	3	4	4	4
포르투갈	3	4	4	3	4	4
스위스	3	2	2	4	4	4
스페인	(3.5)	3	3	(3.5)	3	3
스웨덴	3	3	3	3	3	3
오스트리아	4	2	2	4	2	2
프랑스	2	2	2	2	2	2
뉴질랜드	3	1	1	4	1	1
캐나다	1	1	1	1	1	1
영국	1	1	1	1	1	1
미국	1	1	1	1	1	1
한국	1	1	1	1	1	1

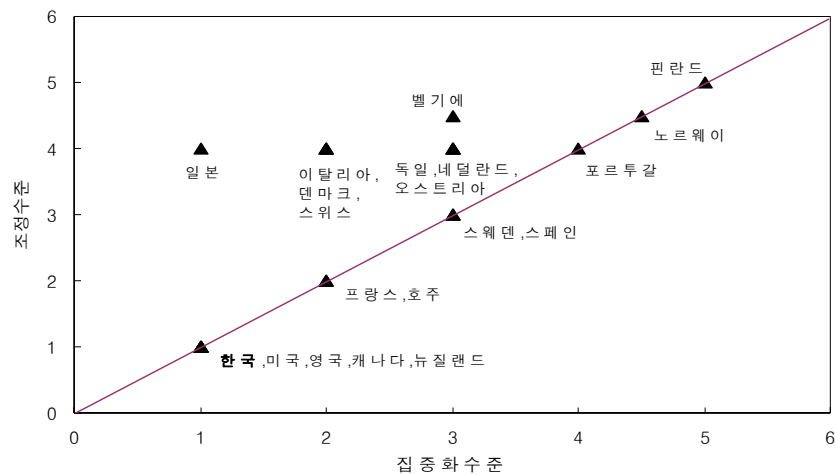
주: 1) 행의 배열은 2000년 기준 조정수준이 높은 순서를 기준으로 함.

2) ()안의 수치는 기간 중 평균을 나타냄.

3) 교섭집중과 교섭조정에 대한 자세한 설명은 본문을 참조할 것.

자료: OECD(2004).

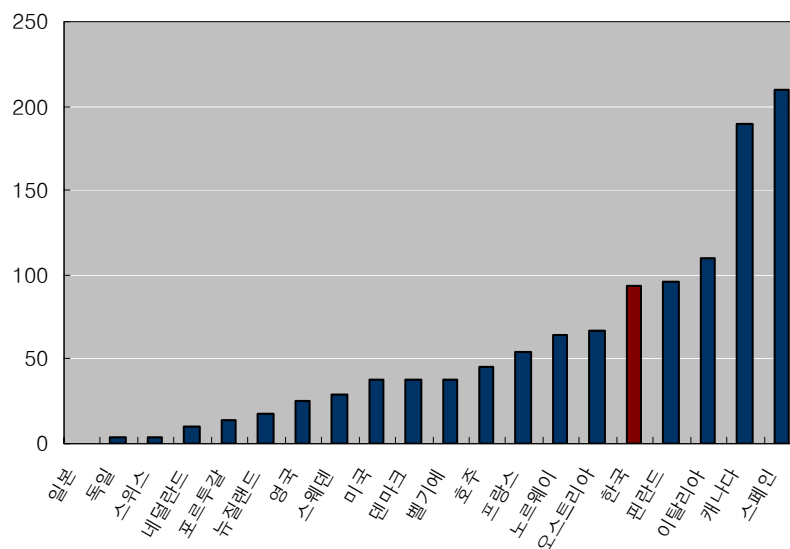
(그림 3-6) 교섭집중과 교섭조정간의 관계(1995~2000년)



[그림 3-7]은 2000~05년간 피용자 1,000인당 노동손실일수를 보여준다. 한국은 피용자 1,000인당 노동손실일수가 OECD 상위 그룹에 속하고 있다. 한국의 노사분규는 1987년 큰 폭으로 증가했다가 이후 지속적으로 감소하였다. 하지만 경제위기 이후 다시 증가한 것으로 조사되고 있다(조성재·김정우, 2007). OECD 국가 중에서 한국보다 파업성향이 높은 국가는 핀란드, 이탈리아, 캐나다, 스페인 등이다. 독일과 일본, 스위스는 파업성향이 매우 낮고, 미국과 영국, 덴마크, 스웨덴, 호주, 프랑스, 네덜란드 등은 중간 그룹을 이루고 있다.

<표 3-12>는 노사관계 지표간의 Pearson 상관계수를 추정한 결과이다. 이를 보면, 노동조합조직률과 단체협약적용률, 교섭집중, 교섭조정간에 비교적 높은 정(+)의 상관관계가 존재함을 알 수 있다. 반면, 이들 네 가지 변수와 피용자 1,000인당 노동손실일수간의 상관관계는 높은 것은 아니므로 나타났다.

(그림 3-7) 피용자 1,000인당 노동손실일수(2000~05년 평균)



자료: Hale(2007), "International Comparisons of Labour Disputes in 2005," *Economic & Labour Market Review* 1(4), April, p.24; 한국노동연구원, 『KLI 노동통계』, 각년도.

〈표 3-12〉 노사관계 지표간의 Pearson 상관계수(1995~2000년)

	노동조합 조직률	단체협약 적용률	교섭집중	교섭조정	파업성향
노동조합조직률	1.00				
단체협약적용률	0.497 ** (0.026)	1.00			
교섭집중	0.517 ** (0.020)	0.738 *** (0.000)	1.00		
교섭조정	0.496 ** (0.026)	0.619 *** (0.004)	0.752 *** (0.000)	1.00	
파업성향	0.268 (0.253)	0.149 (0.531)	0.075 (0.755)	-0.197 (0.405)	1.00

주: 1) ***, **, *는 각각 1%, 5%, 10% 수준에서 유의함을 나타냄(양측 검정 기준).
()안의 수치는 한계유의수준(p값)을 나타냄.

2) 파업성향은 피용자 1,000인당 노동손실일수를 나타냄.

3) 노동조합조직률과 단체협약적용률은 2000년, 교섭집중과 교섭조정은 1995~2000년, 파업성향은 2000~05년을 기준으로 함.

<표 3-13>은 이상에서 살펴본 노사관계 지표별로 국가별 순위를 정리한 결과이다. 노동조합조직률, 단체협약적용률, 교섭집중, 교섭조정은 수치가 클수록 높은 순위를 부여하였고, 파업성향은 피용자 1,000인당 노동손실일수가 적을수록 높은 순위를 부여하였다. 평균 순위는 항목별 순위를 단순평균한 값이다. 이를 보면, 한국은 노동조합조직률과 단체협약 적용률, 교섭집중, 교섭조정 등이 조사대상 국가 중 가장 낮은 편에 속하고, 파업성향은 중간 그룹에 속함을 확인할 수 있다.¹⁹⁾

19) 하지만, 이와 같은 자료만으로는 노동조합조직률의 분포 상황, 파업의 특징(불법 파업 여부 등) 등은 비교할 수 없기 때문에 해석에 주의할 필요가 있다.

〈표 3-13〉 노사관계 지표 순위 종합

	노동조합 조직률 (2000년)	단체협약 적용률 (2000년)	교섭집중 (1995~ 2000)	교섭조정 (1995~ 2000)	파업성향 (2000~05)	평균 순위
오스트리아	6	1	4	4	1	3.2
벨기에	4	2	4	2	8	4
핀란드	2	2	1	1	17	4.6
스웨덴	1	2	4	12	10	5.8
포르투갈	12	6	3	4	5	6
네덜란드	13	6	4	4	7	6.8
독일	10	13	4	4	4	7
노르웨이	5	12	2	2	16	7.4
이탈리아	7	6	10	4	12	7.8
덴마크	3	6	10	4	20	8.6
스위스	16	14	10	4	3	9.4
일본	15	18	15	4	2	10.8
호주	10	6	10	14	14	10.8
스페인	17	6	4	12	18	11.4
영국	8	16	15	16	6	12.2
프랑스	20	2	10	14	15	12.2
뉴질랜드	13	17	15	16	9	14
캐나다	9	15	15	16	19	14.8
미국	18	19	15	16	11	15.8
한국	19	20	15	16	13	16.6

주: 1) 파업성향은 피용자 1,000인당 노동손실일수를 나타냄.

2) 노동조합조직률, 단체협약적용률, 교섭집중, 교섭조정은 수치가 클수록 높은 순위를 부여함. 파업성향은 피용자 1,000인당 노동손실일수가 적을수록 높은 순위를 부여함.

3) 평균 순위는 항목별 순위를 단순평균한 값임.

나. 거시경제 추이

거시경제 지표로는 앞 절에서와 마찬가지로 실질GDP증가율, 실업률, 노동생산성증가율, 단위노동비용증가율, 물가상승률, 소득불평등을 고려한다. <표 3-14>는 이러한 각국의 거시경제 지표들이 1990~94년, 2000~04년 사이에 어떻게 변해 왔는지를 보여준다.

1990년대 초반과 2000년대 초반을 비교하면, 실질GDP증가율의 20개국 평균은 1.9%에서 2.3%로 상승한 것으로 나타났다. 실업률은 7.4%에서

6.1%로 하락하였고, 노동생산성증가율은 1.9%에서 1.3%로 하락하였다. 단위노동비용증가율과 물가상승률도 각각 3.2%, 3.4%에서 1.9%, 2.2%로 하락하였다. 5분위 소득배율(=상위 20% 집단의 소득/하위 20% 집단의 소득)로 측정한 소득불평등도는 두 기간 모두 1.6배로 크게 변화하지 않은 것으로 나타났다.

〈표 3-14〉 OECD 각국의 거시경제 성과 비교
〈1990~94년〉

	실질GDP 증가율	실업률	노동생산성 증가율	단위노동 비용증가율	물가상승률	소득 불평등도
네덜란드	2.5	5.9	1.0	2.3	2.29	
노르웨이	3.2	5.6	3.2	0.5	1.49	
뉴질랜드	2.2	9.2	1.1		1.78	
덴마크	2.0	8.2	2.4	0.9	1.88	1.38
독일	2.8	5.9	2.5	3.1	0.70	1.61
미국	2.3	6.6	1.4	2.4	2.78	2.06
벨기에	1.7	7.7	1.7	3.7	2.99	
스웨덴	0.1	5.2	2.4	3.6	4.71	1.34
스위스	0.8	2.6	-0.6		3.18	1.61
스페인	1.7	14.8	1.7	6.8	5.70	
영국	1.2	9.1	2.2	3.9	4.38	1.82
오스트리아	2.7	4.8	2.0	3.6	3.20	
이탈리아	1.1	9.4	1.4	4.8	5.39	
일본	2.1	2.3	1.1	2.4	1.36	1.66
캐나다	1.2	10.3	1.0	1.7	1.98	
포르투갈	1.6	5.1	1.6		9.39	
프랑스	1.3	10.5	1.4	2.4	2.00	1.63
핀란드	-1.5	12.2	2.7	1.4	2.31	1.42
한국	7.5	2.5	5.1	9.1	8.24	1.92
호주	2.3	9.3	1.8	2.1	2.11	1.65
전체 평균	1.9	7.4	1.9	3.2	3.4	1.6

〈2000~04년〉

	실질GDP 증가율	실업률	노동생산성 증가율	단위노동 비용증가율	물가상승률	소득 불평등도
네덜란드	1.6	3.5	1.0	3.2	3.12	
노르웨이	2.3	4.0	2.1	2.5	4.47	1.42
뉴질랜드	3.4	5.0	0.9		2.56	1.53
덴마크	1.4	4.8	1.5	2.1	2.36	1.47
독일	1.1	7.9	0.9	0.3	0.76	1.67
미국	2.5	5.2	2.2	1.9	2.23	2.05
벨기에	2.0	7.5	1.2	1.7	1.93	1.31
스웨덴	2.6	4.6	1.9	2.6	1.59	1.38
스위스	1.4	3.3	0.8	1.1	0.94	1.85
스페인	3.5	10.7	0.1	3.2	3.94	1.65
영국	2.8	5.1	1.8	2.6	2.42	1.80
오스트리아	1.7	5.2	1.4	0.9	1.88	
이탈리아	1.4	9.0	-0.1	2.9	2.83	
일본	1.5	5.0	2.1	-2.6	-1.46	1.62
캐나다	3.0	7.3	1.0	2.2	2.49	1.99
포르투갈	1.4	5.2	0.5		3.17	1.44
프랑스	2.0	9.4	1.0	2.0	1.86	1.58
핀란드	2.9	9.2	1.9	1.6	1.37	1.42
한국	5.3	3.8	3.2	3.0	2.47	2.04
호주	3.1	6.2	1.2	2.5	3.40	1.66
전체 평균	2.3	6.1	1.3	1.9	2.2	1.6

주: 두 번째 표 b)에서 소득불평등도는 2000~03년간 자료임.

자료: OECD Economic Outlook database; OECD earnings database; OECD productivity database.

다. 노사관계의 사회경제적 효과 : OECD 횡단면 분석 결과

<표 3-15>는 각국의 노사관계 지표를 설명변수로, 거시경제 성과 지표를 종속변수로 포함하는 회귀방정식을 통상최소자승법(OLS)으로 추정된 결과를 보여준다. 분석기간은 1990년대 초반과 2000년대 초반을 모두 고려하였고, 시기별 차이는 더미변수를 이용하여 통제하였다. 한편, 변수간의 내생성 문제를 해소하기 위하여 거시경제 성과 지표는 노사관계 조

사 시점 이후 5년 동안의 평균값을 이용하였다. 즉, 노사관계 지표가 2000년(노동조합조직률, 단체협약적용률) 또는 1995~2000년 자료(교섭집중, 교섭조정)일 경우 거시경제 성과 지표는 2000~04년까지의 자료를 이용하였다. 아울러, 5년간 평균자료를 이용하였기 때문에 경기변동에 의한 효과도 어느 정도 통제할 수 있을 것으로 기대된다.

분석결과를 보면, 노사관계 관련 변수 중 교섭조정의 정도가 거시경제 지표에 유의하면서도 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 즉, 교섭조정 정도가 높을수록 실업률, 단위노동비용증가율, 물가상승률, 소득불평등도를 모두 낮추는 것으로 나타남으로써 노사관계의 거시경제에 대한 영향과 관련하여 매우 중요한 변수임을 보여주었다. 그러나 교섭조정은 노동생산성증가율도 유의하게 낮추는 것으로 나타났으며, 경제성장률에는 영향이 없는 것으로 나타났다. 사실 본 모형에서 어떠한 노사관계 관련 변수도 경제성장률에 유의한 영향이 없는 것으로 나타나, 노사관계가 성장에 미치는 영향은 중립적이라고 볼 수도 있을 것이다.

그렇지만 여타 변수와 관련해서는 분석 결과가 엇갈리고 있는데, 예를 들어 노조조직률은 노동생산성증가율을 높이는 반면, 단체협약적용률은 이것을 낮추는 것으로 나타났다. 또한 교섭조정은 물가상승률을 낮추는 반면, 교섭집중은 이를 높이는 것으로 나타난 것 역시 일반적으로 조정과 집중의 정도가 비례한다는 사정을 감안하면 의외의 결과라고 할 것이다. 이처럼 노사관계변수들이 거시경제에 미치는 효과는 불확정적이며, 불안정하다. 다만, 노조조직률, 단협적용률, 교섭조정 정도가 소득불평등도를 낮추는 것으로 일관된 결과를 얻음으로써 노사관계 지표들이 형평성을 제고할 수 있다는 OECD(1997, 2004) 등의 선행연구 결과와 일치한 것은 주목할 만하다. 또한 앞서 강조한 바와 같이 노사관계변수 가운데서는 교섭조정의 정도가 거시경제에 매우 중요하다고 요약할 수 있을 것이다.

<표 3-16>은 이상의 회귀식을 시기별로 나누어 추정한 결과를 보여준다. <표 3-16>에서 무엇보다 눈에 띄는 결과는 노사관계가 소득불평등에 미치는 효과가 1990년대에는 통계적으로 유의했지만, 2000년대에 들어 그와 같은 효과의 유의성이 크게 줄어들었다는 것이다. 이는 앞서 전 기간을 대상으로 한 추정결과가 주로 1990년대의 효과에 의한 것이고 현재

는 그와 같은 효과마저 상당히 약화되고 있을 가능성을 시사한다. 역으로 2000년대에는 실질GDP 증가율에 유의미한 영향이 나타났으나, 교섭 집중과 조정의 부호가 반대였으며, 그 밖에도 부호의 방향들이 엇갈리고 있어 상당히 불안정한 결과를 얻었다. 다만, 어떤 기간이더라도, 그리고 전 기간을 대상으로 하더라도 교섭조정이 물가상승률을 낮추는 것으로 나타난 것은 교섭조정이 임금인상의 억제 등을 통하여 물가안정에 기여한다는 사실을 확인시켜 주는 것이다.

끝으로, 본 연구에서는 노사관계와 거시경제 성과 간의 관계가 비선형적일 수 있다는 Calmfors and Driffill(1988)의 가설을 검토하였다. 앞서 설명한 대로, Calmfors and Driffill(1988)의 논의는 교섭구조의 집중 및 조정수준이 아주 높거나 낮은 국가들이 중간수준의 어정쩡한 국가들보다 더 나은 거시경제적 성과를 보인다는 것이다. 이와 같은 가설의 타당성을 확인하기 위해, 본 연구에서는 OECD(1997)와 마찬가지로 분석대상 국가

〈표 3-15〉 노사관계의 사회경제적 효과에 관한 OECD 횡단면 분석 결과 : 전 기간

	실질GDP 증가율	실업률	노동생산성 증가율	단위노동 비용증가율	물가상승률	소득 불평등도
노동조합 조직률	-0.01 (-0.57)	-0.02 (-0.80)	0.02 ** (2.29)	-0.01 (-0.81)	-0.01 (-0.59)	-0.003 *** (-2.77)
단체협약 적용률	-0.02 (-1.40)	0.05 ** (2.08)	-0.02 ** (-2.10)	0.02 (1.06)	0.01 (0.63)	-0.004 *** (-3.04)
교섭집중	0.34 (1.01)	0.70 (1.03)	0.36 (1.55)	0.32 (0.70)	0.77 * (1.72)	0.04 (0.96)
교섭조정	-0.40 (-1.59)	-0.87 * (-1.74)	-0.31 * (-1.82)	-0.77 ** (-2.28)	-0.98 *** (-2.95)	-0.06 ** (-2.41)
1990년대 더미변수	-0.39 (-0.94)	1.15 (1.38)	0.40 (1.41)	1.26 ** (2.17)	1.09 ** (1.96)	0.02 (0.51)
R^2	0.23	0.27	0.30	0.32	0.30	0.77

주: ()안의 수치는 t 값을 나타냄. ***, **, *는 1%, 5%, 10% 수준에서 유의함을 나타냄.

〈표 3-16〉 노사관계의 사회경제적 효과에 관한 OECD 횡단면 분석 결과 : 기간별 분석

〈1990~94년〉

	실질GDP 증가율	실업률	노동생산성 증가율	단위노동 비용 증가율	물가상승률	소득 불평등도
노동조합 조직률	-0.02 (-0.97)	-0.02 (-0.43)	0.02 (1.20)	-0.03 (-1.12)	-0.01 (-0.42)	-0.005 *** (-3.90)
단체협약 적용률	-0.02 (-0.94)	0.04 (1.03)	-0.01 (-0.70)	0.005 (0.15)	-0.01 (-0.19)	-0.005 *** (-3.44)
교섭집중	0.03 (0.05)	1.83 (1.42)	0.53 (1.13)	0.21 (0.23)	1.09 (1.16)	0.11 ** (2.39)
교섭조정	0.01 (0.03)	-1.78 * (-1.86)	-0.52 (-1.50)	-0.59 (-0.86)	-1.36 ** (-1.97)	-0.10 *** (-3.52)
R^2	0.22	0.31	0.20	0.24	0.24	0.93

〈2000~04년〉

	실질GDP 증가율	실업률	노동생산성 증가율	단위노동 비용 증가율	물가상승률	소득 불평등도
노동조합 조직률	0.01 (0.82)	-0.02 (-0.84)	0.02 ** (2.28)	0.004 (0.25)	-0.01 (-0.55)	-0.003 (-1.39)
단체협약 적용률	-0.01 (-1.30)	0.05 * (1.87)	-0.02 *** (-2.81)	0.02 (1.50)	0.01 (1.13)	-0.004 ** (-1.96)
교섭집중	0.54 ** (2.14)	-0.02 (-0.02)	0.25 (1.15)	0.53 (1.29)	0.74 ** (2.02)	0.01 (0.20)
교섭조정	-0.72 *** (-3.85)	-0.29 (-0.54)	-0.16 (-0.96)	-0.91 *** (-3.13)	-0.76 *** (-2.80)	-0.05 (-1.21)
R^2	0.58	0.24	0.46	0.48	0.42	0.71

주: ()안의 수치는 t 값을 나타냄. ***, **, *는 1%, 5%, 10% 수준에서 유의함을 나타냄.

를 교섭구조의 조정 및 집중 수준에 따라 세 그룹으로 분류하여 노사관계가 거시경제성장에 미치는 효과를 비교해 보았다. 우선, 분석대상 국가들을 교섭구조의 조정 및 집중 수준에 따라 세 그룹으로 분류한 결과는 <표 3-17>과 같다.

〈표 3-17〉 집중 및 조정수준에 따른 OECD 국가별 분류

	높은 집중/조정 수준	중간 집중/조정 수준	낮은 집중/조정 수준
1985~89년	핀란드, 노르웨이, 네덜란드, 뉴질랜드, 덴마크, 독일, 벨기에, 스위스, 스페인, 오스트리아	스웨덴, 포르투갈, 일본, 이탈리아, 프랑스, 호주	미국, 영국, 캐나다, 한국
1995~2000년	핀란드, 노르웨이, 포르투갈, 벨기에, 네덜란드, 독일, 오스트리아	덴마크, 스웨덴, 스위스, 스페인, 이탈리아, 일본, 프랑스, 호주	뉴질랜드, 미국, 영국, 캐나다, 한국

주: 교섭집중과 교섭조정을 더한 값을 기준으로 분석국가를 3그룹으로 분류하였음.

〈표 3-18〉은 이와 같은 그룹별 더미변수를 이용하여 노사관계의 경제적 효과를 추정한 결과이다. ‘높은 집중/조정’과 ‘중간 집중/조정’은 해당 국가들에 대해서는 1의 값을 그 외의 국가들에 대해서는 0의 값을 부여한 더미변수를 나타낸다. Calmfors and Driffill(1988)의 U자형 가설에 따르면, 노사관계가 거시경제에 미치는 효과는 ‘낮은 집중/조정 수준’과 ‘높은 집중/조정’보다 ‘중간 집중/조정’에서 더욱 부정적으로(혹은 덜 긍정적으로) 나타나야 한다.

분석결과를 보면, 단위노동비용증가율과 소득불평등의 경우에는 ‘중간 집중/조정’ 항의 회귀계수가 통계적으로 유의했지만 다른 항목의 추정결과는 통계적으로 유의하지 않았다. 한편, 단위노동비용증가율과 소득불평등의 경우에도 ‘중간 집중/조정’에 속하는 국가들의 경제적 성과가 다른 두 집단에 비해 특별히 나쁘다는 결과는 관찰되지 않았다. 우선, 단위노동비용증가율의 경우에는 집중 및 조정 수준이 높을수록 단위노동비용증가율이 낮아지는 선형관계가 나타났다. 특히, 소득불평등의 경우에는 ‘낮은 집중/조정’ 그룹에 속하는 국가들의 소득불평등이 가장 심각한 가운데, ‘높은 집중/조정’ 그룹에 속하는 국가들보다 ‘중간 집중/조정’ 그룹에 속하는 국가들에서 노사관계가 소득불평등을 완화시키는 효과가 조금 더 큰 것으로 나타났다.

〈표 3-18〉 노사관계의 사회경제적 효과에 관한 OECD 횡단면 분석 결과 : 비선형 가설

	실질GDP 증가율	실업률	노동생산성 증가율	단위노동 비용증가율	물가상승률	소득 불평등도
노동조합	-0.01	-0.03	0.02 **	-0.02	-0.02	-0.004 ***
조직률	(-1.01)	(-1.14)	(2.05)	(-1.46)	(-1.07)	(-5.05)
단체협약	-0.01	0.08 ***	-0.01	0.04 **	0.02	-0.001
적용률	(-0.59)	(3.46)	(-1.07)	(2.18)	(1.12)	(-1.23)
높은	-0.65	-3.26 **	-0.34	-2.71 **	-0.93	-0.27 ***
집중/조정	(-0.88)	(-2.28)	(-0.67)	(-2.35)	(-0.86)	(-4.62)
중간	-1.06	-2.24	-0.62	-2.31 **	-1.12	-0.30 ***
집중/조정	(-1.49)	(-1.63)	(-1.26)	(-2.17)	(-1.09)	(-5.54)
1990년대	-0.33	0.96	0.47	1.29 **	1.20 **	0.02
더미변수	(-0.77)	(1.17)	(1.60)	(2.19)	(1.94)	(0.65)
R^2	0.23	0.31	0.26	0.32	0.15	0.88

주: ()안의 수치는 t 값을 나타냄. ***, **, *는 1%, 5%, 10% 수준에서 유의함을 나타냄.

3. 제도적 보완성의 사회경제적 효과 : OECD 횡단면 분석결과

마지막 세 번째 실증분석으로 이 절에서는 Hall and Soskice(2001)의 자본주의 다양성 가설에 주목하여 과연 OECD 주요국의 노사관계와 금융구조 사이에 일정한 상관관계가 존재하는지, 만약 그렇다면 제도적 보완성이 높은 국가에서 더 나은 거시경제적 성과를 보이는지를 검토한다. 우선, 노사관계 지표는 앞 절에서 사용한 자료를 그대로 이용한다. 다음으로, 각국의 금융구조는 Demirciğ-ç-Kunt and Levine(2001)의 선행 연구를 참조하여 다음과 같은 세 가지 지표를 기준으로 은행중심(bank-based) 구조와 자본시장중심(financial market-based) 구조로 구분한다.

① 규모(size)=예금은행총자산/주식시장시가총액

→ 수치가 높을수록 절대적인 규모 면에서 은행의 비중이 높다고 판단함.

② 활동성=예금은행총자산/주식시장거래액

→ 수치가 높을수록 은행을 통한 금융행위가 더욱 활동적이라고 판단함.

③ 효율성 : 주식시장거래액*간접비비중²⁰⁾의 역수

→ 수치가 높을수록 은행의 금융행위가 더욱 효율적이라고 판단함.

이와 같은 설명변수의 표본기간은 1990년대를 대상으로 한다.²¹⁾ <표 3-19>는 분석대상 국가들의 금융구조를 보여준다. 이를 보면, 미국, 영국, 캐나다 등이 자본시장중심 구조로, 독일과 일본 및 북유럽 국가들이 은행 중심 국가로 분류되고 있음을 확인할 수 있다. 특징적인 점은 일반적인 인식과 달리, Demirgüç-Kunt and Levine(2001)의 지표에 따르면 한국 역시 상당히 자본시장 중심적인 금융구조를 갖는 것으로 나타났다는 것이다.

〈표 3-19〉 OECD 국가들의 금융구조

	규모	활동성	효율성
	예금은행총자산/ 주식시장시가총액	예금은행총자산/ 주식시장거래액	주식시장거래액* 간접비비중의 역수
네덜란드	1.63	2.11	0.004
노르웨이	2.69	4.01	0.003
뉴질랜드	1.73	5.44	0.004
덴마크	1.40	2.40	0.006
독일	5.01	3.40	0.008
미국	0.91	1.05	0.025
벨기에	3.31	10.81	0.002
스웨덴	0.86	1.38	0.010
스위스	1.80	2.18	0.038
스페인	3.20	2.98	0.007
영국	1.03	2.06	0.017
오스트리아	10.24	11.91	0.002
이탈리아	4.45	6.90	0.003
일본	1.66	4.11	0.003
캐나다	1.12	1.93	0.006
포르투갈	5.84	11.35	0.001
프랑스	3.11	5.21	0.007
핀란드	2.71	6.55	0.002
한국	1.48	1.21	0.009
호주	1.08	2.10	0.010

자료 : Demirgüç-Kunt and Levine(2001).

20) 간접비 비중은 예금은행총자산에 대한 간접비의 비중을 나타낸다.

21) 단, 자료상의 한계 때문에 국가별로 다소의 차이가 있을 수 있다. 자료의 출처와 특징에 대한 자세한 내용은 Demirgüç-Kunt and Levine(2001)를 참조할 것.

〈표 3-20〉 노사관계 지표와 금융구조 지표간의 Pearson 상관계수

		노사관계								금융구조			
		조직률		적용률		교섭집중		교섭조정		규모		활동성	효율성
노사 관계	조직률	1.00											
	적용률	0.497 (0.026)	**	1.00									
	교섭 집중	0.517 (0.020)	**	0.738 (0.000)	***	1.00							
	교섭 조정	0.496 (0.026)	**	0.619 (0.004)	***	0.752 (0.000)	***	1.00					
금융 구조	규모	-0.026 (0.914)		0.478 (0.033)	**	0.420 (0.065)	*	0.440 (0.052)	*	1.00			
	활동성	0.153 (0.519)		0.480 (0.032)	**	0.449 (0.047)	**	0.481 (0.032)	**	0.796 (0.000)	***	1	
	효율성	0.194 (0.413)		0.360 (0.119)		0.527 (0.017)	**	0.505 (0.023)	**	0.521 (0.019)	**	0.846 (0.000)	***
													1

주: ***, **, *는 각각 1%, 5%, 10% 수준에서 유의함을 나타냄(양측 검정 기준).

()안의 수치는 한계유의수준(p값)을 나타냄.

〈표 3-20〉은 노사관계 지표와 금융구조 지표 간의 Pearson 상관계수를 보여준다. 이를 보면, 대부분의 경우 노사관계 지표와 금융구조 지표 간에 상당히 큰 정(+)의 상관관계가 존재하는 것으로 나타나고 있다. 단, 예외적으로 노동조합조직률은 금융구조와의 관련이 낮은 것으로 나타났다.

〈표 3-21〉은 Hall and Gingerich(2004)와 마찬가지로, 이들 노사관계 지표와 금융구조 지표를 대상으로 주성분분석(principal component analysis)을 수행하여 관측되지 않는 공통요인을 구한 후 각 변수의 요인부하량(factor loading)을 구한 결과를 보여준다. 요인부하량은 추출된 공통요인과 각각의 변수 간의 상관관계를 나타낸다. 〈표 3-21〉의 두 번째 열과 세 번째 열은 요인의 수를 제약하지 않을 경우의 결과이다. 이 경우에는 고유근(eigenvalue)의 크기를 기준으로 2개의 공통요인이 추출되었다. 본 논문에서는 요인부하량의 크기를 기준으로 요인 1에 대해서는 ‘금융구조’라는 명칭을, 요인 2에 대해서는 ‘노사관계’라는 명칭을 부여하였다. 하지만 교섭조정 경우 두 요인에 대한 요인부하량이 모두 0.4를 초과하는 등 요인추출 결과가 만족스럽지 못한 것으로 나타났다. 〈표 3-21〉의 네 번째 열은 Hall and Gingerich(2004)와 같이 요인의 수를 1로 제약하는

〈표 3-21〉 요인부하량 추정 결과

	요인의 수를 제약하지 않을 경우		요인의 수를 1로 제약할 경우
	요인 1(금융구조)	요인 2(노사관계)	요인1(제도적 조정)
노동조합조직률	-0.137	0.856	0.496
단체협약적용률	0.368	0.760	0.793
교섭집중	0.383	0.814	0.841
교섭조정	0.408	0.757	0.819
금융구조-규모	0.875	0.114	0.708
금융구조-활동성	0.934	0.203	0.813
금융구조-효율성	0.807	0.265	0.765
고유근(eigenvalue)	2.757	2.670	4.001

주: 두 번째 열과 세 번째 열은 베리-맥스 방식으로 직교화한 결과임.

경우의 결과를 보여준다. 이를 보면, 추출된 요인의 설명력이 매우 높고, 그에 대하여 모든 노사관계 변수들과 금융구조 변수들이 정(+)의 상관관계를 갖는 것으로 나타나고 있다. 이는 노사관계의 조정방식과 금융구조의 조정방식간에 긴밀한 정(+)의 상관관계가 있다는 Hall and Soskice(2001)의 주장에 부합하는 결과이다.

<표 3-22>는 요인점수(component score)를 이용하여 국가별 조정지수(coordination index)와 응집지수(coherence index)를 구한 결과를 보여준다. 여기서, 조정지수는 Hall and Gingerich(2004)와 마찬가지로 국가별 요인점수를 0과 1 사이의 값으로 정규화한 결과를 나타낸다. 응집지수는 Kenworthy(2006)와 마찬가지로 (조정지수-0.5)의 절대값을 0.5로 나누는 수치를 나타낸다. <표 3-22>에서는 기존 논의와의 비교를 위해 Hall and Gingerich(2004)에서 제시된 국가별 조정지수와 이를 이용하여 Kenworthy(2006)가 계산한 국가별 응집지수를 함께 제시하였다. 이를 보면, 본 연구의 국가별 조정지수와 응집지수 산출 결과가, 일본과 스위스 등 일부 예외를 제외하면, Hall and Gingerich(2004), Kenworthy(2006)의 선행 연구와 그다지 다르지 않음을 확인할 수 있다. 상당히 놀라운 점은 한국의 경제사회시스템이 미국 다음으로 자유주의 시장경제적 특성이 강한 것으로 분류되고 있다는 것이다. 이는 노사관계의 특성과 금융구조의 특성에 관한 앞의 분석결과를 감안하면 일면 당연한 결과로도 보이지만, 일반적인

〈표 3-22〉 국가별 조정지수와 응집지수

	본 연구		Hall-Gingerich	
	조정지수	응집지수	조정지수	응집지수
미국	0.00	1.00	0.00	1.00
한국	0.02	0.95	-	-
영국	0.09	0.82	0.07	0.86
캐나다	0.12	0.76	0.13	0.74
뉴질랜드	0.19	0.62	0.21	0.58
스위스	0.29	0.42	0.51	0.02
호주	0.29	0.41	0.36	0.28
일본	0.31	0.39	0.74	0.48
프랑스	0.41	0.19	0.69	0.38
스페인	0.45	0.10	0.57	0.14
네덜란드	0.48	0.04	0.66	0.32
스웨덴	0.49	0.02	0.69	0.38
덴마크	0.50	0.01	0.70	0.40
독일	0.54	0.07	0.95	0.90
이탈리아	0.62	0.25	0.87	0.74
노르웨이	0.71	0.42	0.76	0.52
벨기에	0.89	0.78	0.74	0.48
핀란드	0.90	0.80	0.72	0.44
오스트리아	0.97	0.94	1.00	1.00
포르투갈	1.00	1.00	0.72	0.44

주: 조정지수(coordination index)는 요인의 수를 1로 제약하였을 때의 국가별 요인 점수(component scores)를 0과 1 사이의 값으로 정규화한 결과를 나타냄. 응집 지수(coherence index)는 (조정지수-0.5)의 절대값을 0.5로 나눈 수치임.

로 알려진 것과 상당히 다른 결과라는 점에서 후속 연구를 통해 다시 한번 검토될 필요가 있을 것으로 보인다.

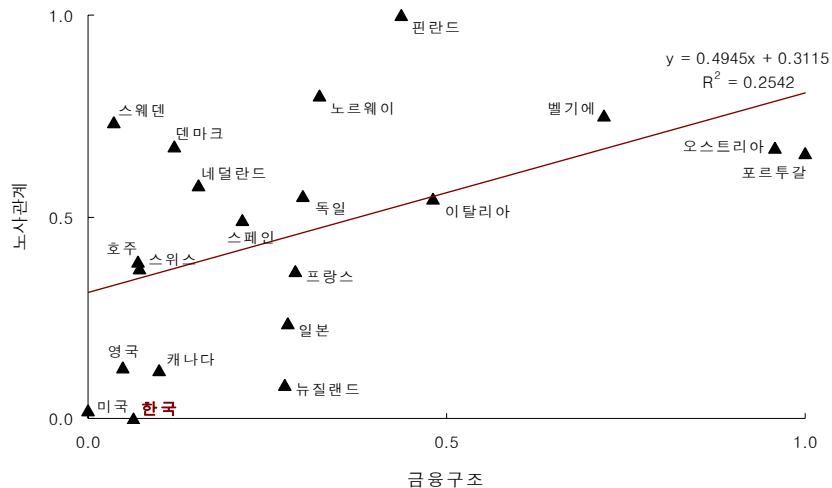
<표 3-23>은 노사관계와 금융구조 각각의 부문별 조정지수를 산출한 결과를 보여준다. [그림 3-8]은 이들 두 지표간의 상관관계, 즉 노사관계와 금융구조 간의 제도적 보완성의 정도를 보여준다. 이를 보면, Hall and Gingerich(2004)에서 제시된 것과 마찬가지로, 두 제도의 조정방식간에 상당히 긴밀한 정(+)의 상관관계가 있음을 확인할 수 있다.

〈표 3-23〉 부문별 조정지수 산출 결과

	노사관계		금융구조	
1	한국	0.00	미국	0.00
2	미국	0.02	스웨덴	0.04
3	뉴질랜드	0.08	영국	0.05
4	캐나다	0.12	한국	0.06
5	영국	0.13	호주	0.07
6	일본	0.24	스위스	0.07
7	프랑스	0.37	캐나다	0.10
8	스위스	0.37	덴마크	0.12
9	호주	0.39	네덜란드	0.15
10	스페인	0.49	스페인	0.22
11	이탈리아	0.54	뉴질랜드	0.27
12	독일	0.55	일본	0.28
13	네덜란드	0.58	프랑스	0.29
14	포르투갈	0.66	독일	0.30
15	오스트리아	0.67	노르웨이	0.32
16	덴마크	0.68	핀란드	0.44
17	스웨덴	0.74	이탈리아	0.48
18	벨기에	0.75	벨기에	0.72
19	노르웨이	0.80	오스트리아	0.96
20	핀란드	1.00	포르투갈	1.00

주: 요인의 수를 1로 제약하였을 때의 국가별 요인점수(factor scores)를 0과 1 사이의 값으로 정규화한 결과를 나타냄.

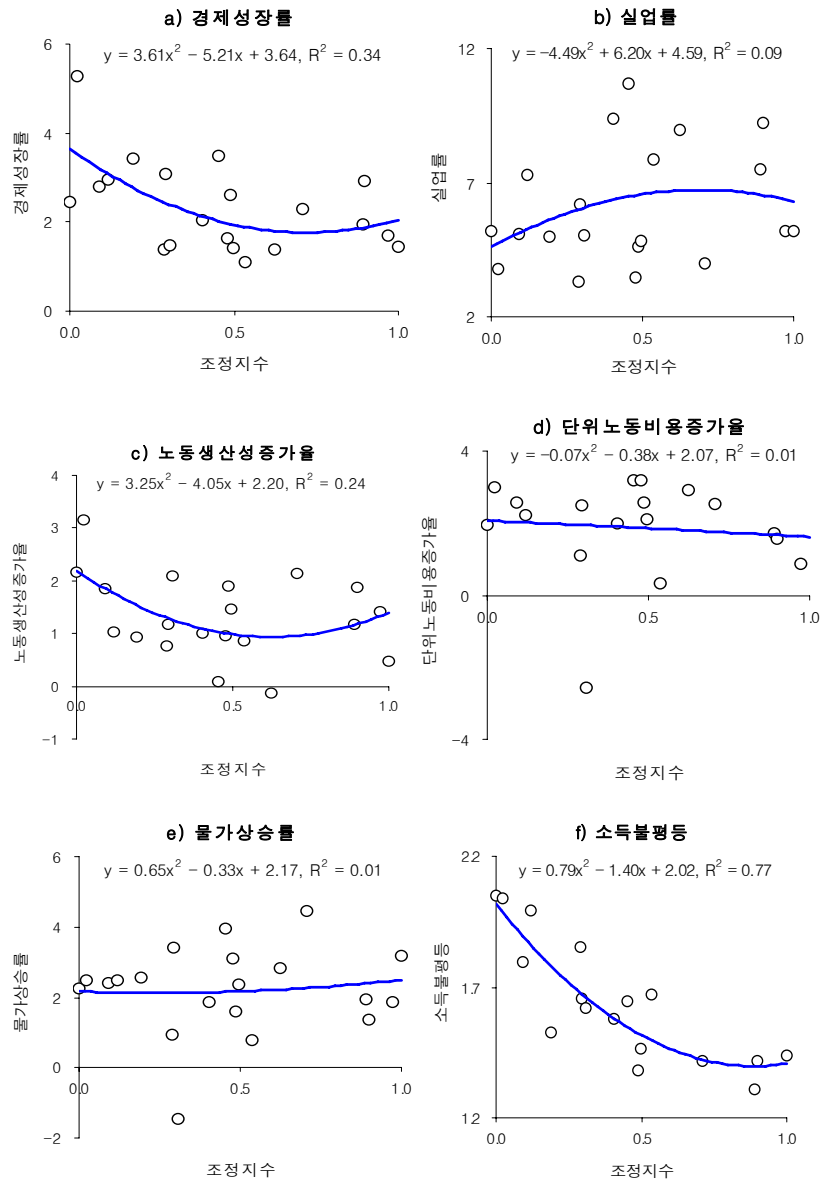
(그림 3-8) 노사관계와 금융구조간의 제도적 보완성



주: 0과 1 사이의 값으로 정규화한 부문별 요인점수(factor scores)의 분산형 도표임.

[그림 3-9]는 앞에서 추출한 국가별 조정지수(coordination index)와 거시경제 성과간의 관계를 보여준다. 이를 보면, 우선 Hall and Soskice(2001)

(그림 3-9) 국가별 조정지수와 거시경제성과 간의 관계



의 자본주의 다양성 가설에서 설명하듯이, 경제성장률과 실업률, 노동생산성증가율 등 실질변수의 경우에는 제도적 보완성이 증가할수록 거시경제 성과가 개선되는 양상이 관찰되긴 하지만 그와 같은 결과가 그다지 뚜렷하게 보이지는 않았다. 다음으로, 임금상승률과 물가상승률 등 명목변수의 경우에는 역U자형 패턴뿐 아니라 별다른 상관관계가 관찰되지 않았다. 끝으로, 소득불평등의 경우에는 금융시장이 자본시장 중심적이고 노사관계의 조정수준이 낮을수록 소득불평등이 심화되는 양상이 상당히 뚜렷하게 나타나고 있다. 특히, 제도적 보완성과 소득불평등의 관계는 역U자형 패턴이 아니라 우하향하는 형태이며 기울기가 갈수록 완만해지는 형태라는 결과는 한국과 같이 경제시스템의 조정수준이 낮은 국가들의 경우 조정수준을 조금만 높여도 소득불평등 완화효과가 상당히 크게 나타날 수 있음을 시사한다.

제5절 소 결

이 글에서는 문헌 검토 및 실증분석을 통해 노사관계의 사회경제적 효과에 대하여 살펴보았다. 주된 논의 내용을 정리하면 다음과 같다.

첫째, 기존의 이론적 논의를 살펴보면, 노사관계의 사회경제적 효과에는 부정적 효과와 긍정적 효과가 모두 가능하다. 노동조합은 한편으로는 시장에서 결정되는 것보다 높은 수준의 임금을 요구함으로써 물가상승과 실업을 유발할 수 있지만, 다른 한편으로는 노동자의 정당한 권리를 보호하고 생산성 제고와 숙련형성을 이끌 수 있다. 특히, 단순한 노동조합의 조직률뿐 아니라 단체협약적용률과 교섭집중, 교섭조정 등 노사관계의 구조가 어떠하냐에 따라 노동조합의 사회경제적 효과가 다르게 나타날 수 있다. 교섭구조가 분권화되어 있고 조정수준이 낮은 경제에서는 노동조합이 생산물 시장의 경쟁압력을 더욱 크게 느끼게 됨으로써 임금과 노동조건이 외부 환경에 따라 탄력적으로 변화할 수 있다. 반면, 교섭구조의 집중과 조정수준 제고는 분권화된 교섭이 야기하는 부정적 외부효과

를 감소시키고, 공공재의 성격을 갖는 일반적 기능에 대한 훈련을 증대시킬 수 있으며, 외부환경 변화에 대하여 이해당사자들의 의견을 신속하고 효과적으로 조율할 수 있게 한다.

둘째, 기존의 실증연구 결과를 보면, 경제성장률, 실업률, 노동생산성, 임금상승률, 물가상승률에 대한 노동조합의 효과는 비교적 중립적인 반면, 소득불평등에 대해서는 노사관계의 조정수준 제고가 소득불평등을 완화시킨다는 결과가 우세한 편이다. OECD 자료를 이용한 본 연구의 실증결과에서도 노사관계의 특징이 경제성장률, 실업률, 노동생산성, 임금상승률, 물가상승률에 미치는 효과는 대상 항목에 따라 부호가 다르게 나오기도 하고 통계적으로 유의하지 않은 결과가 많은 등 일관된 결론을 내리기 어려웠다. 그에 반해 소득불평등의 경우에는 노동조합의 조직률 상승과 적용률 확대, 조정수준 제고가 소득불평등을 완화시키는 것으로 추정되었고 그와 같은 결과가 통계적으로 유의한 경우가 많았다. 이와 같은 결과는 노동조합의 발전과 노사정의 전략적 조율이 경제의 형평성을 제고한다는 주장이 비교적 설득력이 높다는 사실을 확인시켜 준다.

셋째, 첫째 항목에서도 언급했지만 노조조직률이나, 혹은 하나 더 나아가 단체협약적용률 등만을 가지고 거시경제와의 상관성을 평가하는 것은 곤란하다. OECD 횡단면 분석결과는 거시경제에 대한 영향이 엇갈리는 가운데서도 특히 교섭조정의 정도가 각종 거시경제지표에 미치는 효과가 유의한 것으로 나타났다. 특히, 교섭조정은 임금안정(단위노동비용증가율 하락)을 통하여 물가상승률을 낮추는 효과가 뚜렷한 것으로 보인다. 따라서 우리는 표면적인 노사관계 지표만이 아니라, 구체적인 조정의 방식과 정도, 즉 행태와 관행의 측면에 대한 깊이 있는 고찰을 필요로 한다.

넷째, 최근 Hall and Soskice(2001)는 노사관계와 기업지배구조(금융구조), 교육훈련체계, 기업간 관계, 근로자들 간의 관계 등 5개의 제도적 영역에서 기업들이 어떠한 방식으로 주어진 조정의 문제를 해결해 나가느냐에 따라 각국의 정치경제시스템을 자유주의 시장경제(LME)와 조정된 시장경제(CME)로 구분할 수 있다는 가설을 제기하였다. 아울러, 기존의 논의에서는 노사관계 그 자체의 특징에 초점을 맞추었던 데 비해 Hall and Soskice(2001)는 노사관계시스템을 아우르는 다양한 제도적 영역들

간의 상호보완성이 거시경제적 성과를 결정하는 중요한 요소라고 주장하였다. 본 연구에서는 이러한 자본주의 다양성(VoC) 가설을 고려하여 금융제도와 노사관계의 보완성이 경제성장에 미치는 효과를 분석하였다. 이를 통해 첫째, 노사관계와 금융제도의 조정방식에서 국가간 편차가 상당히 크다는 점, 둘째, 두 제도의 조정방식간에 상당히 긴밀한 정(+)의 상관관계가 있다는 점, 셋째, 임금상승률과 물가상승률 등 명목변수의 경우에는 역U자형 패턴이 나타나지 않는다는 점, 넷째, 경제성장률과 실업률, 노동생산성 증가율 등 실질변수의 경우에는 제도적 보완성이 증가할수록 거시경제 성과가 개선되는 양상이 나타나긴 하지만 그와 같은 결과의 통계적 유의성은 낮다는 점, 다섯째, 소득불평등의 경우에는 금융시장이 자본시장 중심적이고 노사관계의 조정수준이 낮을수록 소득불평등이 심화되는 양상이 상당히 뚜렷하게 나타난다는 점을 확인할 수 있었다.

유감스럽게도 우리나라 자료만을 이용한 시계열분석(표 3-9 참조)은 자료와 분석틀이 모두 미진하여 안정적인 결과를 얻을 수 없었다. 다만, VoC 분석과 관련한 OECD 국가들과의 비교 과정에서 한국은 이미 노사관계의 조정수준이 상당히 낮고, 금융구조 역시 자본시장 중심적인 영미형 경제시스템에 근접해 있는 것으로 확인되었다. 더욱이 <표 3-9>에서 평균근속연수가 높아질수록 경제성장률이 떨어지고, 임시일용직 비율이 높아질수록 성장률이 높아지는 것은 영미형 시장중심국가에서 나타나는 특징이라는 점에서 경제의 효율성을 제고하기 위해서는 더욱 더 시장친화적인 방식으로 노사관계를 재편해야 한다는 주장을 펼 수도 있을 것이다. 그러나 이럴 경우 반대로 노사갈등이 심화되고 (산업, 기업 특수적) 숙련형성이 지체되며 소득불평등이 심화되는 등 막대한 비용을 치러야 할지도 모른다. 즉, CME 국가들에서 나타나는 장점은 포기해야 할 것이다.

우리는 반대로 노사정 각각의 교섭능력을 제고하면서 국가, 지역, 산업, 기업 단위의 중층화된 교섭구조를 발전시킴으로써 노사관계의 전반적인 조정수준을 제고하고 숙련 형성을 도모하며 소득불평등을 완화해 나가는 방향도 모색할 수 있다. 이러한 조정수준의 제고는 임금 및 물가의 안정에도 기여할 것이지만, 이는 대기업 부문의 임금인상 자체와 중소기업 부문의 임금 및 생산성 제고라는 연대임금(solidarity wage) 전략을 충분조

건으로 할 것이다.

마지막으로 VoC와 관련한 실증분석 결과들은 본고의 결과를 포함하여 애초의 Hall & Soskice(2001)의 이론과 가설을 절대적으로 지지해 주는 것이 아님을 보여주고 있다. 즉, 더욱 순수하게 LME 혹은 CME에 가까워질수록 거시경제 성과가 좋아진다는 가설은 지지되지 않았다. 이럴 경우 복선형 제도클러스터를 주장한 신정완(2005) 등에서의와 같이 산업별로 다양한 전략과 제도적 배치를 고민해 볼 수 있을 것이다. 예를 들어 IT산업 등에서는 유연한 노동시장 환경을 조성하고, 통합형 아키텍처의 특성을 갖는 자동차 등의 전통 제조업에서는 안정적 노동시장 및 기업간 거래(원하청관계)의 환경을 조성하는 것이다. 그러나 제도적 보완성을 감안할 때 금융시스템의 영향이 전일적으로 미치는 한, 국민국가 내에서 이러한 다기화된 전략이 가능할 것인지에 대해서는 여전히 의문이 남는다.

다만, 적어도 노사관계에 있어서는 소득불평등도를 완화할 수 있도록 조정의 수준을 제고하는 가운데서도 유연한 외부노동시장의 작동을 저해하는 요소를 최소화하고, 내부노동시장 자체적으로도 유연성을 확보해야 한다. 그것은 노사관계가 거시경제에 미치는 부정적 효과를 미연에 방지해야 한다는 것을 뜻하는데, 그러기 위해서는 산업, 업종, 지역과 같은 중범위 수준의 연구와 모색을 축적해 가면서 한국적 모델에 대한 논의로 나아가야 할 것이다.

제 4 장

기업지배구조와 노동

제1절 재벌을 둘러싼 기업지배구조의 변화

1. 1987년 이전

1987년 민주화 이전 재벌의 지배구조는 “은행에 기반한 고부채 모형”으로 요약될 수 있을 것이다(Wade, 1998). 이러한 체제에서 투자자금의 조달은 은행을 통해서 이루어지는데, 은행은 국가의 통제하에 있는 관치 금융체제, 즉 국가주도의 금융시스템의 중요한 구성요소를 이룬다. 이러한 까닭에 관계형 기업지배구조의 예로 자주 거론되는 일본 및 독일과는 달리 은행은 기업에 대한 감시와 통제 역할을 제대로 수행할 수 없었으며, 단순히 국가의 자원배분을 담당하는 창구에 지나지 않았다. 이와 같은 은행융자에 의존할 경우 재벌은 외부의 경제적 충격에 취약할 수 있다. 예를 들면, 자본공급이 위축되어 유동성의 제약이 생기면 재벌기업은 채무불이행 위험에 쉽게 빠질 수가 있다. 따라서 이러한 문제들을 해결하기 위해 정부는 은행과 기업 간의 협력체제를 구축하고 사실상 신용을 할당하게 된다(Wade and Veneroso, 1998).

기업경영에 대한 감시는 M&A 등을 통한 시장 또는 채권자인 은행을 통해서 이루어진 것이 아니라 국가가 직접 기업경영의 감시자 역할을 하

였다. 예를 들면, 수출실적 등을 초과달성할 경우 더 많은 특혜적인 금융 자원을 해당기업에게 제공하는, 이른바 조건부 지대의 배분을 통해 기업 경영의 감시가 이루어졌다. 이러한 국가주도의 감시체제는 대주주, 소액 지주, 그리고 채권자 사이의 대리인 문제를 조정할 수 있었다(World Bank, 1993).

상호출자 및 상호채무보증 등을 통해 재벌기업은 소액의 자본으로 가 공자본을 창출함으로써 기업경영권을 유지하고 비관련 다각화를 할 수 있었다. 또한 국가는 고성장체제를 유지하기 위해 재벌의 경영권을 보호 해 주는 바람에 재벌은 ‘소유와 경영의 미분리’라는 가족기업의 성격을 가지게 되었다. 따라서 비관련 다각화의 추구에 따른 기업집단의 형성과 가족기업의 특성은 재벌을 규정하는 주요한 구성요소들로 자리매김되었 다. 이를 통해 재벌총수가 소유지배구조의 정점에 위치하며 중앙집권적 인 상의하달식의 의사결정구조를 가지는 재벌체제가 형성되었다(홍장표, 2005).

소유와 경영의 미분리와 상호출자로 인한 비관련 다각화의 추구로 재벌총수는 자신이 보유한 잔여청구권 이상의 기업지배권을 행사할 수 있게 되었다. 이른바 ‘소유와 지배의 괴리’가 나타난 것이다(김진방, 2007). 이처럼 상호출자 등을 통해 가공자본을 창출하여 재벌일가가 기업의 현금흐름청구권 이상으로 기업지배권을 획득함으로써 ‘1주 1표’의 원리가 흔들리게 된다. 재벌총수는 가족 등 특수 관계인의 지분과 계열사 상호출자를 통해 적은 지분으로 계열사에 대한 지배권을 행사하는 것이다.

비관련 다각화의 추구로 형성된 재벌은 내부자본시장을 활용할 수 있다. 이는 자본투자자로서의 본사가 각 사업부를 소유하고 통제함으로써 자원의 효율적 사용을 꾀하는 것을 의미한다. 하지만 재벌총수가 사용할 수 있는 충분한 유휴현금흐름이 기업 내에 존재할 경우에 기업내 관료제적 투자결정이 과잉투자를 유발할 가능성이 있다. 이처럼 내부자본 시장은 외부의 감시가 사실상 어렵기 때문에 재벌은 내부금융거래를 통해 기업을 경영하면서 은행 등의 외부감시시스템을 무력화시켰다(송원근, 2001).

재벌체제는 갈등적인 노무관리시스템과 일치한다(홍장표, 2005). 경제

적 유인보다는 통제에 의존하는 갈등적인 노무관리시스템에서 노동통제 비용이 시장의 규율 또는 국가에 의해 기업 외부로 전가된다면, 즉 사회화된다면 그 비용은 크지 않을 수 있다. 1987년 민주화 이전에는 사실상 권위주의 국가가 이러한 노동통제 비용을 부담하였다.

1960년대 경제개발 이후 1987년 민주화시기 이전까지 한국경제를 지탱해 온 발전모델에서 중추적인 역할을 수행한 것은 바로 국가와 재벌이며, 노동은 여기서 완전히 배제되었다. 재벌의 입장에서 보자면 자본시장은 국가에 의한 조건부 지대의 배분을 통해 규율되었지만, 비관련 다각화에 의해 형성된 기업집단은 내부자본시장을 활용하였으며, 이는 사실상 은행 등의 외부자의 감시로부터 차단되었다. 다른 한편으로, 상대적으로 풍부한 과잉인구의 존재에 따른 해고의 위협효과라는 시장규율 및 노동에 대한 국가의 억압적 통제를 통해 노동시장은 사실상 외부노동시장으로 유지되었다(표 4-1 참조).

2. 1987년 민주화 이후 1997년 외환위기 이전까지

1990년대에 자본자유화가 본격적으로 시작되면서 국가에 의한 투자조정기구의 후퇴가 나타나기 시작하였다. 그 결과 국가-은행-재벌 간의 균형이 무너지기 시작하였으며 재벌의 독주가 발생하게 된다. 재벌은 주요 비은행 금융기관에 진출하여 사금고화시켰으며, 은행은 관치금융의 관습에서 벗어나지 못하면서 재벌을 제대로 감시할 수 없었다. 이처럼 재벌의 압축적 성장에 뒤를 이어 ‘국가가 재벌에 포획’되는 상황이 연출되었다(이병천, 1998). 국가가 후퇴한 자본시장에서는 재벌기업의 내부자본시장 체제가 더욱더 공고하게 되었으며, 이러한 내부자 통제체제는 재벌총수의 제국건설의 야망을 부추겼다(홍장표, 2005).

다른 한편으로 노동시장에서는 1987년 노동자 대투쟁을 계기로 국가의 억압적 노동통제체제는 위기에 처하게 되고 노동시장에서의 국가의 개입도 간접적인 조정자의 지위로 한 발자국 물러서게 된다. 이러한 국가의 후퇴 속에서 재벌주도의 대립적 노사관계가 전면에 등장한다. 1980년대 중반 이후 노동력의 부족에 따른 시장규율의 약화 및 1987년 노동자 대투

쟁의 성과에 의한 국가의 후퇴 등으로 재벌이 직접 치러야 할 노동통제비용이 급속히 증가하게 된다. 이에 직면하여 재벌은 당근과 채찍을 동시에 사용한다. 재벌기업 노동자에게 상대적인 고임금을 제공하고 기업복지를 강화하게 된다(조영철, 1996). 그 결과 기업별 규모에 따른 임금격차가 확대되면서 노동시장의 이중구조화가 형성된다. 기업별 노조체제에 근거하여 완전하지는 않지만 대기업 노동자를 내부자 통제의 일원으로 포섭을 시도한다.

1980년대 후반부터 고임금 및 노동자의 세력화에 대처하기 위하여 광범위한 노동배제적 자동화 설비투자가 이루어졌다. 이러한 설비투자는 수량적 유연성의 주도로 생산설비의 합리화를 추진하였다. 하지만 이러한 설비투자는 숙련제고 및 노동생산성 향상을 수반한 것이 아니라 노동장비율의 단순한 상승으로 이어지게 되었다(장하원, 1997). 그리고 노무관리가 강화되면서 감시감독체제가 체계화된다. 그 결과 제조업의 생산성제고는 숙련의 제고보다는 노동규율의 관리에 크게 의존할 수밖에 없었다.

요약하자면, 1980년대 후반의 3저 호황을 계기로 자본시장과 노동시장에서 국가의 후퇴가 나타나기 시작하였다. 이러한 후퇴는 자본시장의 개방, 재벌의 제2금융권 진출, 대립적 노사관계의 전면화 등과 궤를 같이한다. 자본시장에서 재벌은 내부자본시장을 더욱더 공고화할 수 있었으며, 노동시장에서도 불완전하나마 내부노동시장을 확립하면서 노동자를 내부자통제의 일원으로 포섭하게 되었다(표 4-1 참조).

〈표 4-1〉 재벌을 둘러싼 기업지배구조의 변화

	1987년 이전	1988~97년
외부조정 메커니즘	상황에 따른 퇴출 (조건부지대)	외부감시 사실상 차단 (국가의 후퇴)
금융제도	국가주도 은행 (내부자본시장)	은행, 재벌의 사금고화(제2금융권) (내부자본시장 강화)
노동시장	국가주도 억압적 노동통제 (사실상 외부노동시장)	대립적 노사관계 (내부노동시장)

3. 1997년 외환위기 이후의 재벌개혁

1997년 외환위기 이후의 재벌개혁은 과도한 차입경영, 무분별한 사업 다각화, 피라미드식 출자 등의 부당한 수단을 통한 가공자본의 창출 등에 기초한 재벌체제가 경제적 효율성을 저해한다는 인식과 반성에서 출발하고 있다.

기업지배구조 개선은 두 가지 차원에서 진행되었는데, 하나는 도덕적 해이의 타파, 금융감독의 개선, 경쟁압력의 제고 등과 같은 시장외부 규율의 강화이고, 다른 하나는 경영의 투명성 및 책임성 제고 등 기업내부의 통제 강화이다(임원혁, 2007). 기업경영의 투자결정에 대한 국가규율의 복원보다는 시장규율을 더욱더 강화하였으며, 대마불사(大馬不死)의 신화를 종식시키려고 노력하였다. 정부의 암묵적 보증에 의한 기대가 시장에서 통용될 수 없게 함으로써 차입금을 통해 가족기업으로 계속 성장할 수 있는 기회를 봉쇄하고자 하였다.

정부는 기업구조개혁 '5+3 원칙'을 제시하고 경영의 투명성 및 책임성 제고, 제2금융권의 지배구조 개선, 순환출자 억제 및 부당내역 거래 차단, 변칙적인 상속·증여의 방지 등을 통해 재벌을 둘러싼 기업지배구조를 개선하고자 하였다(표 4-2 참조). 이러한 조치 등을 통해 과거 정부의 지나친 개입, 특히 관치금융과 재벌의 독점적 지배라는 반시장적인 요소들을 제거하고자 하였다. 또한 주주권의 행사요건 완화, 사적 구제 수단의 확충, M&A 활성화 등의 제도개혁도 단행되었다.

이러한 일련의 개혁조치는 영미식 기업지배구조를 이식하는 과정이었으며, 국가규율보다 시장규율을 강조함으로써 가족기업 및 비관련 다각화에 의한 기업집단으로서의 재벌의 정체성을 재편하고자 한 것이다.

하지만 이러한 일련의 개혁조치가 성공적으로 이루어졌는가에 대해서는 논쟁의 여지가 많다. 이러한 논쟁을 검토하기 이전에 1987년 이후 재벌의 현황에 대해 살펴보는 것은, 이러한 일련의 재벌개혁이 정책목표를 얼마나 달성했는가에 대한 예비적인 판단을 할 수 있는 근거를 제공할 수 있다.

〈표 4-2〉 기업구조개혁 '5+3 원칙'과 주요 개혁조치

'5+3 원칙'	주요 개혁조치
기업경영의 투명성 제고	<ul style="list-style-type: none"> - 1999 회계연도부터 30대 대규모기업집단의 결합재무제표 작성의무화(1998. 1) - 국제적 회계기준에 따라 기업회계기준 개정(1998. 12) - 상장법인의 사외이사 선임 의무화(1998. 2) - 분기보고서 작성의무화(1999. 2) - 대규모 내부거래 이사회 의결 및 공시 의무화(1999. 12) - 일정규모 이상의 상장기업에 대한 감사위원회 설치 및 전체 이사 중 사외이사 1/2 이상 선임 의무화(1999. 12) - 분식회계 및 부실감사에 대한 처벌 강화(1999~)
상호지급보증 (채무지급보증) 해소	<ul style="list-style-type: none"> - 1998년 4월부터 신규 채무보증금지/기존 채무보증은 2000년 3월까지 해소(1998. 2)
채무구조 개선	<ul style="list-style-type: none"> - 자기자본 대비 과다차입금에 대한 이자의 손비불인정(1998. 2) - 기업의 부동산 매각 또는 주주의 자산증여로 부채를 상환하는 경우 양도세 면제(1998. 2) - 채무구조개선약정을 통한 부채비율 감축 유도(1998~99)
핵심주력사업으로 역량 집중	<ul style="list-style-type: none"> - 법인간 고정자산 교환시 법인세 및 특별부가세 면제(1998. 2)
지배주주 및 경영자의 책임성 강화	<ul style="list-style-type: none"> - 지배주주의 이사 등재 유도(1998. 1) - 회사정리 원인을 제공한 대주주의 주식을 소각하는 조항 도입(1998. 2) - 사실상의 이사직무를 수행한 자를 이사로 간주(1998. 12) - 부실채무기업에 대한 조사권을 예금보험공사에 부여(2001. 3)
제2금융권의 지배구조 개선	<ul style="list-style-type: none"> - 사외이사 및 준법감시인 제도 도입(1999~2000)
순환출자 억제 및 계열사간 부당내부거래차단	<ul style="list-style-type: none"> - 부당내부거래에 대한 제재 강화(1998~) - 2001년 4월부터 기업의 순자산 대비 25%로 출자를 제한하는 출자총액제한제도 재시행(1999. 12)
변칙적인 상속·증여의 방지	<ul style="list-style-type: none"> - 비상장주식의 상장시세 차익에 대해 과세(1999. 8) - 지분을 3% 이상 대주주의 보유 지분 거래시 보유기간에 따라 20~40%의 양도세 부과(1999. 8)

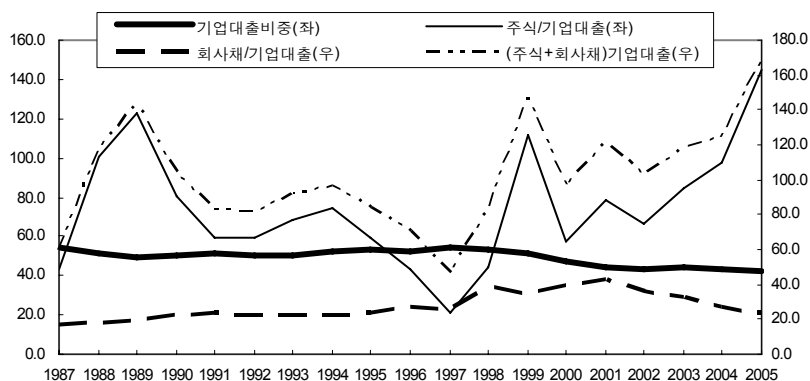
자료: 임원혁(2007: 209).

제2절 재벌의 현황과 기업지배구조

외환위기 이전까지 한국기업은 주로 은행대출을 통한 간접금융에 기대고서 경영활동을 영위하여 왔다. 하지만 외환위기 이후 정부는 뮤추얼 펀드제도 도입, 연기금의 주식보유비중 확대, 코스닥시장 진입제한 완화, 제3시장 개설 등을 비롯한 자본시장을 활성화하기 위해 대책들을 내놓았다. 정부의 자본시장 중심의 금융체제로 나아가려는 노력에 부응하듯이, 자본시장 비중은 외환위기 이후 크게 증가하였다(그림 4-1 참조). 기업대출금 대비 상장주식 시가총액 비중은 1987년 43.7%, 1998년 44.1%, 그리고 2005년에는 145.2%로 폭발적으로 증가하였다. 그리고 기업대출금 대비 상장회사채 잔액 비중도 1987년 16.7%, 1998년 27.0%였으나 외환위기 이후 2001년에는 43.1%로 최고에 이른 후에 다시 감소하여 2005년에는 23.8%를 기록하고 있다. 외환위기 이후에 발행된 회사채는 무보증사채로서 그 이전의 보증사채와는 다르다(김진방, 2007: 435). 반면에 기업대출금 비중은 1987년 54.0%, 1998년 52.8%, 그리고 2005년에는 42.6%로 지속적으로 감소하는 추세이다.

〔그림 4-1〕 금융시장 추이(1987~2005년)

(단위: %)



자료: 한국증권거래소(www.kse.or.kr) 및 한국은행(www.bok.or.kr).

〈표 4-3〉 소유자별 주식분포 현황(시가총액 기준)

(단위: %, 조 원)

	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005
정부 등	11.8	10.8	11.0	19.7	16.6	13.2	8.9	6.6	4.6	4.1	3.7
기관투자자	32.1	30.7	26.2	13.7	14.3	16.4	15.4	15.3	15.6	17.0	18.6
일반법인	12.8	14.8	19.5	19.8	19.0	19.9	17.1	19.8	18.8	18.0	18.0
개인	31.3	30.8	29.6	28.9	31.7	23.5	26.4	25.6	23.4	20.8	22.6
외국인	12.0	13.0	13.7	18.0	18.5	27.0	32.2	32.8	37.7	40.1	37.2
시가총액	139.7	117.1	70.3	135.6	473.9	216.0	307.9	296.1	392.7	443.7	726.0

주: 1998년 이전 코스피 기준, 1998년부터는 코스피 및 코스닥의 합계.

자료: 한국증권거래소(www.kse.or.kr).

외환위기 이후 외국인의 국내주식시장 참여에 대한 규제가 완화되면서 이들의 국내주식시장 보유비중이 1995년 12.0%, 1998년 18.0%, 그리고 2005년에는 37.2%로 급격하게 증가하였다(표 4-3 참조). 이는 다른 OECD 국가와 비교해도 높은 수치이다. 기관투자자, 개인, 정부 및 정부기관의 주식보유비중은 1987년에 비하여 2005년 모두 감소하였으나, 일반법인의 경우는 이와는 다르다. 그 비중이 1987년 12.8%, 1998년 19.8%, 그리고 2005년에는 18.0%를 유지하여 줄지가 않았다. 이들 대부분은 계열사 사이의 출자에 기반하고 있어 가공자본의 증가로 이해될 수 있을 것이다.

이러한 금융시장의 변화는 기업의 자본구조에도 반영이 되어 5대 재벌의 경우 전체자본 중에서 주식과 회사채의 비중이 크게 증가하였다. <표 4-4>에 보는 바와 같이, 1998~2002년 사이에 대규모의 주식발행이 이루어지고, 1998년 이후 차입이 급속히 줄어들고 그 공백을 사채가 메우고 있다. 이에 따라 은행차입으로 인한 과잉투자의 정도를 보여주는 것으로 자주 거론됐던 부채비율은 외환위기 이후 급속도로 감소하여 5대 재벌의 경우 200%를 훨씬 하회하고 있다(그림 4-2 참조). 그리고 내부자금의 규모도 증가하여 외환위기 이후 타인자금보다 자기자금 비중이 크게 증가하였다.

재벌은 총수나 그 가족이 적은 지분으로 그 지분 이상의 많은 기업들

〈표 4-4〉 5대 재벌의 자금조달 구조(가중평균 기준)

(단위: %)

	5대 재벌		
	1987~97	1998~2002	1987~2002
총계(순증기준)	100.0	100.0	100.0
자기자금	44.6	90.4	62.2
- 유상증자	7.4	21.6	12.9
- 내부자금	37.2	68.8	49.4
- 내부유보이익	3.9	4.6	4.2
- 고정자산감가상각비	19.6	36.8	26.1
- 기타	13.7	27.4	19.0
타인자금	55.4	9.6	37.8
- 이자발생부채	34.4	-12.3	16.4
- 차입금	26.5	-25.7	6.4
- 회사채	7.9	13.4	10.0
- 매입채무	10.6	4.9	8.4
- 기타부채	10.1	17.0	12.9
자금조달총액/매출액	18.2	10.7	14.3

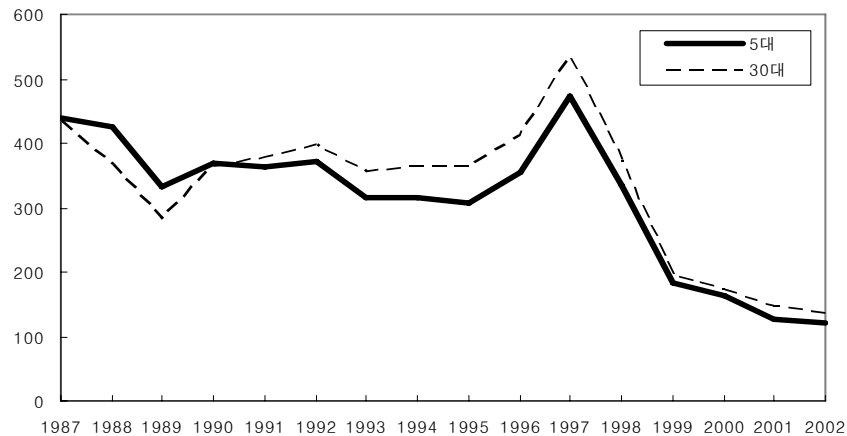
자료: 이윤호(2005: 201).

을 절대적으로 지배하고 있다. 적은 소유와 절대적 지배의 병립으로 나타나는 대리인 문제가 심각한 실정이다. 이러한 구조는 외환위기 이후 대규모의 주식발행에도 불구하고 여전히 온전하고 있으며, 재벌총수의 기업 지배권은 절대적이며 소유와 지배의 괴리는 더욱 더 심각해지고 있다(표 4-5 참조). 여전히 재벌은 가족기업으로서의 정체성을 유지하고 있다.

5대 재벌의 경우, 내부지분율이 1988년 이후 60.3%에서 2003년 47.5%로 감소하고, 총수의 지분율도 마찬가지로 15.6%에서 4.5%로 감소하였다. 따라서 총수실질지분율은 1988년 22.6%에서 2003년 6.4%로 급격히 감소하였으나, 지배/소유비율은 1988년 2.0배에서 2001년 10.0에서 정점을 이루고, 2003년에는 6.7배로 약간 감소한 상황에 불과하다. 이는 2003년의 경우 총수는 자기지분 1%로 내부지분 6.7%를 지배한다는 것을 보여주고 있다(이윤호, 2005).

〔그림 4-2〕 재벌의 부채비율 추이

(단위: %)



자료: 이윤호(2005: 165, 166).

〈표 4-5〉 재벌의 내부지분율 추이

(단위: %)

		1988	1989	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003
5대 재벌	내부지분율	60.3	49.5	49.6	51.6	51.9	49.0	47.5	47.6	47.8	45.3	47.2	53.5	46.2	46.1	46.9	47.5
	총수	15.6	13.7	13.3	13.2	13.3	11.8	12.5	8.6	9.4	7.6	7.0	4.6	5.0	3.0	3.9	4.5
	계열사	44.7	35.7	36.3	38.4	38.6	37.2	35.0	39.0	38.4	37.7	40.2	48.9	41.2	43.1	43.0	43.0
	총수 실질지분율	22.6	18.6	18.1	18.3	18.4	16.2	16.9	12.0	13.0	10.5	9.8	6.8	7.1	4.3	5.6	6.4
	지배/소유비율(배)	2.0	1.9	2.0	2.1	2.1	2.3	2.1	3.3	3.0	3.6	4.1	7.1	5.8	10.0	7.7	6.7
30대 재벌	내부지분율	56.2	46.4	45.7	47.1	46.4	43.4	42.7	43.3	44.1	43.0	44.5	50.5	43.4	45.0	44.9	47.5
	총수	15.8	14.7	13.8	13.9	12.9	10.3	9.6	10.6	10.3	8.5	7.9	5.4	4.5	5.6	5.1	6.5
	계열사	40.4	31.7	31.8	33.2	33.5	33.1	33.1	32.8	33.8	34.5	36.6	45.1	38.9	39.4	39.8	41.0
	총수 실질지분율	22.2	19.4	18.2	18.5	17.2	13.7	12.8	14.1	13.8	11.4	10.8	7.8	6.3	7.8	7.1	9.2
	지배/소유비율(배)	1.8	1.6	1.7	1.8	1.9	2.4	2.6	2.3	2.5	3.0	3.4	5.8	6.2	5.0	5.6	4.5

주: 1) 총수지분율은 총수 및 특수관계인 지분율의 합, 계열사지분율은 계열사 및 자기주식 지분율의 합, 총수 실질지분율은 총수지분율과 계열사지분율에 대한 총수지분율의 지분권의 합, 그리고 지배/소유비율은 내부지분율을 총수 실질지분율로 나눈 값임.

2) 2002년과 2003년의 30대 재벌수치는 총수지배 35개 출자총액 제한 및 상호 출자제한 기업집단의 평균수치임.

자료: 공정거래위원회, 「대규모 기업집단 주식소유 현황」, 「대규모 기업집단 채무보증 현황」, 각년도; 이윤호(2005).

이러한 소유와 지배 사이의 괴리의 심화는 30대 재벌의 경우에도 대동소이하지만, 5대 재벌의 경우가 30대 재벌보다 지배와 소유의 괴리가 더욱더 심하다. 많은 연구들(예: 김진방, 2005; 이운호, 2005; 홍장표, 2005 등)이 지적하고 있듯이, 이는 외환위기 전후로 거의 동일한 현상이며, 특히 외환위기 이후에 더욱더 심화되고 있다. 외환위기 이후 계열사의 합병과 매각 인수, 차입감소, 사채발행 증가, 대규모 유상증자 실시에도 불구하고 내부 지분 규모는 크게 달라지지 않은 것이다.

이러한 높은 내부지분율은 한 계열사가 발행한 주식을 여러 계열사가 보유하는 교차출자, 다단계출자, 그리고 순환출자를 통해 유지되고 있다. 교차출자와 다단계출자는 외부주주의 중층적 분산을 의미하며, 이러한 외부주주는 감시와 통제에 대한 동기를 갖지 못한다. 재벌그룹의 경우 총수일가 지분이 많지 않은데도 총수의 그룹지배가 가능한 것은 이처럼 교차출자와 다단계출자에 의해 외부주주가 중층적으로 분산되어 있기 때문이다. 그리고 1997년 이후 순환출자가 증가하고 있으며, 총수일가의 재산 증식 및 상속의 경영권 세습이 주요 요인으로 작용한다(김진방, 2005).

요약하자면, 재벌의 소유구조는 외환위기 이후에도 소유와 지배의 괴리가 심화되었다. 이는 총수일가의 지분은 감소하였지만 계열사 지분이 증가하였기 때문이다. 여기에 순환출자가 더해지면서 계열사간 출자구조는 더욱 더 복잡해져 투명성과 책임성이 훼손되고 있는 것이다.

이러한 소유와 지배의 심각한 괴리에도 불구하고, 1997년 이후 재벌의 지배는 지배권의 과잉 속에 지배권 위기에 처해 있다(이병천, 2003). 외환위기 이후 소액주주의 권리강화, 기업지배권 시장의 개방, 외부 심사 강화와 공시규칙의 개선 등 기업정보 투명성 강화, 사외 이사제 도입 등 기업 내부의 감시 및 견제제도 강화와 경영구조 개선 등이 수반되고 재벌의 상호지급보증이 금지되고 출자총액제한이 제도입되면서²²⁾ 기업지배구조의 관행이 일정정도 개선된 것도 사실이다. 또한 SK(주)의 경영권에 대한 외국자본 소비린의 도전, 론스타 등의 외국자본의 행태, 현대그룹의 현대상선과 KCC 그룹 간의 지분경쟁에 의한 경영권 다툼 등이 발생하면서 경영권에 대한 시장위협을 핵으로 하는 자본시장 규율이 작동하는 모

22) 최근에 사실상 무력화되었다.

습을 보여주고 있다.

이러한 상황변화를 외환위기 이전 정부에 의해 수행되어 오던 재벌에 대한 사회적 감시통제의 역할이 시장규율과 사법적 감시통제로 대체되어 가는 것으로 해석할 수도 있다(이윤희, 2005). 하지만, 외환위기 이후 재벌의 지배권이 강화됨에도 불구하고 지배권의 위기에 처한 것은 외국자본에 의한 적대적인 M&A가 실제 또는 잠재적으로 가능한 것에 기인하기보다는 삼성의 에버랜드 사태 및 현대자동차의 비자금 사태로 대변되는 경영권의 상속여부이다. 즉, 가족기업으로서 재벌의 정체성이 사수될 수 있는지의 여부가 지배권 위기의 핵심이라고 할 수 있을 것이다.

재벌은 비관련 다각화한 기업집단으로서의 정체성을 가지고 있다. 이는 재벌의 경제력 집중 문제를 야기한다. <표 4-6>에서 보듯이 5대 및 30대 재벌 소속계열사가 1987년 이후 계속 늘어났었는데, 1997년 외환위기 과정에서 인수와 합병, 매각 등으로 감소하다 2000년 이후 다시 회복하는 모습이다. 계열사의 증가는 자산총액의 증가, 다각화의 정도를 가늠할 수 있으므로 재벌의 경제력 집중이 증가하고 있다는 것을 반증한다고 할 수 있을 것이다. 영위업종도 계열사의 수의 증감과 동일한 패턴이며, 30대 기업집단의 경우 1992년 19.1개에서 2003년 20.7개로 변화하여 큰 차이가 없다(송원근·이상호, 2005: 56).

재벌은 단기 이익 추구 및 위험분산을 목적으로 지나친 업종 다각화를 추구함으로써 전문적인 기술개발 능력이 상대적으로 취약하다. 또한 기업집단내 계열사간의 내부거래나 수직결합의 방법으로 독립 중소기업에 대한 경쟁을 제한하여 시장의 축소를 초래하기도 하였다. 이처럼 계열사

<표 4-6> 기업집단의 평균 계열회사 수의 변화(1987~2003년)

(단위: 개)

	1987	1988	1989	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003
5대	34.0	35.8	37.6	38.6	40.4	41.2	41.6	41.6	41.4	41.2	52.4	51.4	46.8	36.0	40.6	41.8	41.6
30대	16.3	16.8	17.1	18.0	18.7	19.1	20.1	20.5	20.8	22.3	27.4	26.8	22.9	18.1	20.8	20.3	20.7
30대 전체	490	504	513	539	561	574	604	616	623	669	819	804	686	544	624	608	620

자료: 송원근·이상호(2005: 52).

간의 내부거래는 상호보증 채무에 의한 한계기업의 퇴출 저해, 금융자원의 편중배분 등으로 자원의 효율적 배분 및 중소기업의 균형발전 저해, 시장경쟁의 원리에 의한 경제적 효율성 달성 곤란 등의 단점을 가지고 있다(송원근·이상호, 2005). 물론 이와는 반대로 신규분야에 대한 투자 추구 등 대기업의 규모와 범위의 경제를 동시에 향유할 수 있는 그룹집단의 경제를 추구할 수도 있다는 장점도 있다(장하준, 2007).

재벌의 국민경제 비중은 부가가치 측면에서는 지속적으로 증가하는 추세이다. <표 4-7>에서 보는 바와 같이, 5대 재벌의 GDP에 대한 부가가치 비중이 1995년에 9.2%로 정점을 기록한 후, 다소 그 값이 떨어지기는 했으나 8~9%에서 안정적인 모습을 보여주고 있다. 하지만 2000년 이후 그 비중이 점차로 증가하는 추세이며, 또한 30대 재벌의 경우에도 이와 비슷한 모습이다.

하지만 고용의 측면에서는 부가가치의 측면과는 상이하다(표 4-8 참조). 5대 재벌기업에 종사하는 자의 비중은 1987년 이후 2% 중반에서 안정적인 모습을 보여주다가 외환위기 이후 1% 중반으로 감소하는 추세이고, 이는 30대 재벌의 경우에도 반복되고 있다. [그림 4-3]에서 보듯이, 1인당 부가가치의 역수로 규정된 고용유발계수는 5대, 30대 재벌 상관없이 1987년 이후 지속적으로 감소하고 있다.

<표 4-7> GDP 대비 재벌기업의 부가가치 비중 추이

(단위: %)

	1987	1988	1989	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002
5대	6.2	6.4	8.1	7.1	7.0	7.4	7.5	7.8	9.2	8.1	8.2	8.3	7.5	8.4	8.2	9.3
30대	11.2	11.8	14.0	12.7	12.5	13.0	13.2	13.5	15.0	13.8	12.7	12.1	12.5	12.9	11.5	13.1

자료: 이윤호(2005: 337).

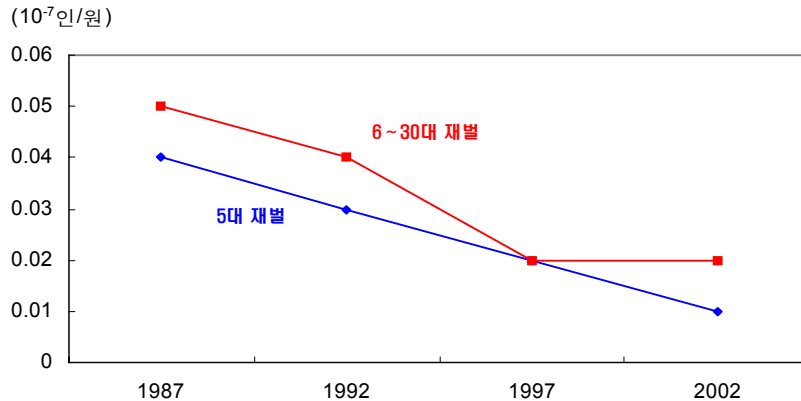
<표 4-8> 전산업 취업자 대비 재벌기업의 종사자 비중 추이

(단위: %)

	1987	1988	1989	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002
5대	2.7	2.7	2.6	2.5	2.5	2.4	2.4	2.5	2.6	2.7	2.6	2.5	2.0	1.9	1.5	1.6
30대	4.4	4.5	4.4	4.2	4.2	4.1	4.1	4.3	4.4	4.6	4.1	3.7	3.0	2.9	2.6	2.6

자료: 이윤호(2005: 343).

[그림 4-3] 재벌기업의 고용유발계수 추이



자료: 송원근·이상호(2005).

부가가치와 고용의 측면에서 보면, GDP 대비 부가가치 비중은 외환위기 이후 증가하는 추세이지만, 전산업 대비 고용은 감소하는 추세이다. 이는 외환위기 이후의 상시 구조조정과 비정규직 활용 등 비용의 외부전가 전략을 통해 얻어진 결과로 해석할 수 있을 것이다. 따라서 재벌에게 더 이상 고용의 대규모 창출자로서의 역할을 기대하기가 어렵다.

전술한 바와 같이 외국인 투자자에 의한 M&A 위협 등 자본시장의 규율이 작동하면서 과거와는 달리 배당금의 증가 및 주가의 관리(주식소각 등) 등을 통해 은행의 위상이 감소하고 주식시장의 역할이 증대하고 있다. 이는 우리만의 현상이 아니고 관계형 지배구조의 대명사로 알려진 일본에서도 마찬가지이다(Aoki, 2006). 하지만 이러한 현상들이 발생하는 것을 두고서 곧바로 한국경제가 영미형의 주주자본주의모델로 이행한다고 단언하기에는 무리가 있는 것으로 보인다(정건화, 2006).

엄밀히 말해서 가족기업과 비다각화된 기업집단으로서의 재벌의 정체성은 변함이 없으며, 그 정체성은 순환출자, 교차출자, 그리고 금융계열사를 통한 비금융계열사의 소유(금산분리 폐지의 시도) 등을 통해 강화되어 지배구조의 투명성과 책임성이 제고되고 있는 것으로 보이지 않는다. 이는 영미형의 지배구조와는 상이한 양상으로 재벌의 입맛에 맞는 자본시장 규율의 선별적인 수용이 발생하고 있으며, 간접투자자로서의 외국자

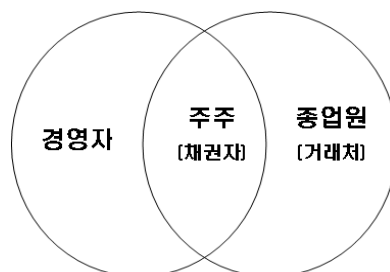
본은 이에 일정한 정도로 편승하고 있는 것으로 보인다.

간접투자자로서의 외국자본에게 중요한 것은 시장질서의 확립 그 자체보다, 이러한 시장질서하에서도 이득을 얻을 수 있다면 그 자체로 시장개혁은 종료된 것이나 다름없다. 론스타 사례가 보여준 바와 같이, 간접투자자로서의 외국자본 그 자체가 투명한 것도 아니며, 그들에게 중요한 것은 현금흐름의 확보일 뿐이다. 따라서 자본시장의 비대칭적, 불완전한 규율로 말미암아 기존 금융체제의 변화가 수반되고 있지만 그것의 규율형태는 국가규율이 아니라 일부 재벌과 시장과의 제휴 또는 담합으로 대체되고 있는 것으로 보인다. 특히 금산법에 관한 논쟁에서 드러난 바와 같이, 산업자본의 금융자본에의 진출이 허용될 경우, 자본규율이 이제는 시장, 정확히 말해 일부 재벌에 의해 대체될 수도 있을 것이다.

제3절 재벌개혁의 논의지형을 넘어서서

Aoki(2006)처럼 기업지배구조를 “기업을 지배하는 이해관계당사자간에 수용된 게임의 규칙”이라고 이해한다면, 중요한 것은 이해관계자의 범위와 이들 간의 견제와 균형이다. 주주자본주의 논의에 따르면 기업의 주인은 주주와 그 대리인인 경영자일 뿐이다. 하지만 이해관계자자본주의의 논의에 의하면 이들만이 아니라 종업원, 거래처, 심지어는 시민들까지도 여기에 포함될 수 있다(그림 4-4 참조). 기업지배구조는 이처럼 다양

[그림 4-4] 다중 대리인관계로서의 기업지배구조



한 이해관계자간의 다중 대리인관계로 이해될 수 있다.

이러한 논점에 따른다고 할 경우, 장하준(2007)과 김상조(2007)의 재벌 개혁에 관한 논의는 주로 주주와 경영자, 특히 주주간의 관계에 초점을 맞추고 있으며, 종업원(노동)을 포함한 다중 대리인 관계에 대해서는 사실상 건너뛰고 있다. 한국에서는 주주와 경영자가 사실상 동일시되기 때문에 이들이 설정하는 문제의식 속에서 경영자는 큰 의미가 없다. 장하준(2007)은 주주간의 대리인 문제, 즉 외국자본과 국적자본간의 관계²³⁾를, 반면에 김상조(2007)는 대주주와 소액주주 간의 관계에 초점을 두고 있다. 전자는 국민경제의 안위를 생각하며 경영권 보장 대신에 재벌의 사회적 통제, 즉 정치적 대타협을 주장하는 반면에 후자는 “구체적 현실문제에서 작지만 견고한 성공경험들의 축적을 위해서는 적극적인 주주행동주의”, 즉 “소수주주권이라는 소유권에 기초한 권리의 성공적 실현이 노동자의 경영참가라는 사회적 권리의 확립에 기여할 수 있다”고 주장한다. 이러한 점에서 이들 논의들은 주주자본주의론을 비판하고 있지만 부지불식간에 그 틀 안에 갇혀 있다고 이해할 수밖에 없다. 다른 이해관계자, 특히 종업원(노동)의 문제설정은 시야에서 사라지고 있다.

Aoki(2006)는 지속가능한 기업지배구조를 결정짓는 중요한 요소들로서 경영자와 종업원의 인적 자산(숙련수준), 물리적 자산(실물 투자), 그리고 국가의 역할을 강조하고 있다. 이러한 구성요소들은 주주간의 관계보다는 주주와 다른 이해관계자, 경영자와 종업원 간의 관계에 관심의 초점을 두고 있다. 물론 이는 연구자들이 처한 그 나라의 시급한 문제의식을 반영하고 있다. 이러한 세 가지 구성요소들을 가지고 현재의 재벌개혁에 대해 제기된 논의들을 비판적으로 검토할 수 있을 것이다.

1. 인적 자산

영미형 기업지배구조하에서 종업원의 숙련은 일반적 숙련, 독일형에서

23) 2003년 봄 소버린의 SK(주) 주식매입 사건을 계기로 본격적으로 시작된 자본의 국적성 논쟁은 1997년 외환위기 이후 공적 자금 투입으로 국유화된 금융기관들의 민영화를 계기로 더욱더 첨예화되고 있다.

는 기업특수적 숙련과 산업특수적 숙련의 혼합일 가능성이 크다(Estevez-Abe, et al., 2001). 하지만 이들 숙련은 개별 계약에 의해 식별되고 그 성과에 따라 보상이 뒤따른다. 전자의 경우 숙련의 책임은 전적으로 개인책임이지만, 후자의 경우 노조, 산업협회 등과 같은 사회적 제도가 숙련형성에 개입한다. 일본형에서는 숙련이 기업 특수적이고 이에 대한 보상은 기업전반의 가치(손실)의 공유를 기반으로 한다. 여기서 숙련형성은 개인보다는 기업이 담당한다.

한국기업의 성장전략은 IT 부문을 포함한 일부 과학기반산업 및 자동차, 조선 등의 규모집약산업에서의 조립형 전략(assembly strategy)으로 요약될 수 있다(Ley and Kuo, 1991; 핫토리 타미오, 2007). 이는 시장가격을 능가할 수 있는 단위비용에 직면해서도 대량의 생산조업을 감행하는 전략, 즉 규모에 의존하는 전략에 의하여 학습곡선을 아래로 이동시키고 생산성을 제고하고 단위비용을 줄일 수 있도록 한다. 경험이 쌓임에 따라 기업내부에서 제품디자인과 생산을 할 수 있는 역량이 축적될 수 있지만 이러한 전략을 수행하기 위해서는 막대한 초기자본 투자가 요구되어 대기업 위주의 산업구조를 가진 국가에 적합하다²⁴⁾.

이러한 전략은 기계가 쉽게 노동을 대체 또는 배제할 수 있는 생산시스템과 연관되기 때문에 숙련된 인력의 축적이 힘들 수 있다. 이것이 현실화될 경우 품질경쟁력이 제고되더라도 쉽게 모방이 되기 때문에 가격경쟁력이 우선적인 관심사로 등장할 수밖에 없다. 이 전략은 숙련절약형 모형이기 때문에 공정기술의 확보를 위한 엔지니어와 비용절감이 가능한 비정규직 사용에 대한 유인 확대 및 비용절감을 전가할 수 있는 기업간 관계, 비대칭적이고 수직적인 대기업과 중소기업 간 관계의 구축이 요구된다. 따라서 중간숙련의 위치가 협소해지고, 부품소재산업의 발달이 여의치 않으며 이를 담당하는 중소기업은 보완관계가 아니라 비용전가의 대체관계로 자리매김된다.

바로 이러한 논리로 인하여 1987년 민주화 이후 노동에 대한 국가규율

24) 한국처럼 대-중소기업간의 협력관계가 공고하지 못하고 중소기업의 수출 잠재력을 발굴하려는 중개업체가 부재한 상황에서 기업이 새로운 산업에 진입할 경우 초기비용이 막대할 수밖에 없다.

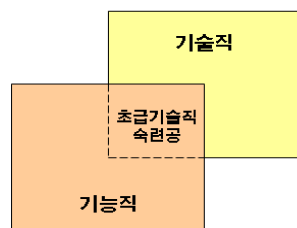
에서 재벌에 의한 사적 규율로 이행한 직후에 재벌들은 기계에 의한 노동의 대체전략을 추진하여 왔다. 고임금과 기업복지를 통하여 노동자를 내부자 통제로 편입하고, 다른 한편으로 중간숙련의 위치를 협소화시키는 자동화전략을 추진해 온 것이다. 이는 내부노동시장과 외부노동시장 사이의 대립과 반목을 초래하였으며, 결국 노동에 대한 지배분할전략이 유효하게 작동한 것으로 보인다.

이러한 숙련형성은 핫또리 타미오(2007)가 지적한 대로 ‘기술숙련 절약형’으로 간주될 수 있을 것이다. 이는 [그림 4-5]에서 볼 수 있듯이 직종 분리와 더불어 노동배제적 자동화 중심의 생산체제로 기능직 훈련의 수요가 적고, 기능직 사원의 교육훈련을 차출할 여유인력도 없는 상황이다. 그리고 근무경력에 따라 자연적으로 형성되는 숙련에 의존하여 숙련형성이 비체계적이고, 비조직적이다(조성재 외, 2006).

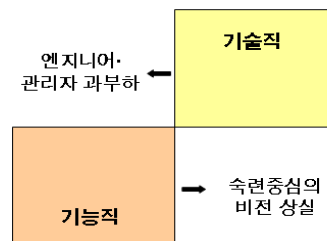
따라서 정건화(2007)가 지적하는 바와 같이, 재벌기업 내의 기업특수적인 숙련기반이 확고히 마련되어 있지 않다. 이는 우리나라 재벌의 기술숙련체계의 취약함을 보여주고 있는 것으로, 여전히 노동배제적인 설비투자에 의지하는 전략을 구사하고 있으며, 고숙련에 기반한 수익성의 창출은 여전히 지난한 과제로 나타나고 있다. 소위 5대 재벌, 특히 삼성 정도가 일정 정도의 기술적 지대를 반도체와 전자부문에서의 조립공정에서 확보하였을 뿐이며, 이러한 산업부문의 경쟁격화는 안정적인 기술지대의 획득이 쉽지 않아 이 부문의 매우 높은 국민경제적 비중이 국민경제 전반의 리스크로 작용할 수 있다. 특정 재벌의 산업부문이 우리나라 경제를

[그림 4-5] 한·일 간의 직종분업 모형 비교

〈일본형 기술-숙련 융합모형〉



〈한국형 기술-숙련 분리모형〉



자료: 조성재 외(2006: 324).

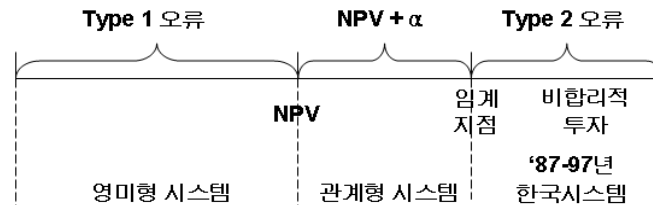
좌지우지하면서 한국경제의 성장경로가 특정재벌의 기업경쟁력에 좌지우지되는 경향이 심화되고, 이러한 과도한 수출에 입각한 특화전략은 다양한 고용을 창출할 수 있는 기반을 무너뜨리고, 즉 산업구조의 다양성의 기반을 와해시킬 뿐만 아니라 다양한 지식들의 재조합으로서의 슈퍼터적 기술혁신의 가능성의 여지가 좁혀지는 결과를 초래하고 있다.

영미형 모형처럼 숙련형성의 책임은 개인에게 있으며 내부노동시장과 외부노동시장으로 이중화되어 숙련형성의 보상이 기업의 성과와 공유되지 않는 상황이다. 이 때 관계형 기업지배구조의 전망을 도출하기 위해서는 종업원의 숙련형성에 일차적인 초점을 두어야 하지만 이러한 관심은 노동자 개개인에게 맡겨져 있다. 숙련형성의 책임은 개인뿐만 아니라 사회제도적으로 공유되어야 한다는 발상이 기업의 지배구조 논의에서도 일차적으로 고려되어야 한다. 환언하면, 노동에 대한 통제에서 숙련을 중심으로 노동에 대한 유인을 강화하려는 발상의 전환이 필요하다.

2. 투 자

영미형 모형에서 투자의사결정은 경영자의 배타적인 권리로서 이는 시장규율에 의해 감시된다. 하지만 독일형 모형에서 경영자와 종업원은 공동으로 의사결정을 할 수 있으며, 일본식 모형에서는 경영자가 의사결정을 하지만 경영자는 내부승진이 가능하다. [그림 4-6]에서 보는 바와 같이, 영미식 모형은 주주와 경영자 간의 심각한 대리인 관계를 수반하기 때문에 단기적 투자와 배당으로 이어져 1종 오류(type 1 error)를 저지를 가능성이 크지만, 내부자 통제가 가능한 독일과 일본식 모형에서는 장기적인 투자가 이루어져 순현재가(Net Present Value)에다 경영자와 종업원의 상황의존적이고 보완적인 관계에 의해 추가적인 옵션가치(α)를 포획할 수 있다. 하지만 그러한 옵션가치도 내부 또는 외부의 감시체제에 의해 일정한 합리성을 추구해야 하는데, 그 선을 넘을 경우 투자의사결정은 비합리적이다. 이것이 대마불사(大馬不死)의 신화로 이어질 경우 2종 오류(type 2 error)를 저지르거나 매몰비용 효과(sunk cost effect)를 초래할 수 있다. 이는 바로 외환위기 직전의 우리의 상황에 해당된다고 할 수 있다.

〔그림 4-6〕 투자의 타이밍과 기업지배구조



기업지배구조는 이처럼 투자에 대한 사전적·사후적 감시체제가 성립되어 있어야 한다. 이러한 조치를 시장규율로 마련하고자 했던 것이 외환위기 이후 일련의 계획이다. 문제는 이러한 영미식 시장규율 장치가 우리나라의 설비투자율을 떨어뜨리고 고용과 성장잠재력을 위축시키고 있다는 지적이다(장하준, 2007).

이러한 지적에 대해 김상조(2006)는 외환위기 이후 설비투자의 비중이 다소 줄어들기는 하였지만, 설비투자는 다른 동아시아 국가에 비해 상대적으로 높은 편이며, 특히 설비투자에서 종업원수 5,000인 이상의 대기업의 투자 점유비중이 절대적으로 높다는 점에 주목할 필요가 있다고 주장한다. <표 4-9>에 나타난 통계는 비재벌계 기업들을 포함할 수 있지만, 5,000인 이상의 종업원 규모를 가진 대기업이 주로 재벌계열이라는 점²⁵⁾에서 우리나라는 여전히 투자주도의 성장전략에 의거하고 있으며, 특히 대기업과 중소기업 사이의 투자 양극화가 나타나고 있다는 것을 시사하고 있다.

〈표 4-9〉 제조업 부문의 종업원 규모별 설비투자 점유비중 추이

	1989~92	1993~97	1998~2000	2001~05
300인 미만	6.2	4.7	4.7	5.8
300~999인	12.6	9.5	14.0	12.7
1,000~4,999인	40.1	37.8	26.6	22.5
5,000인 이상	41.1	48.1	54.7	59.0

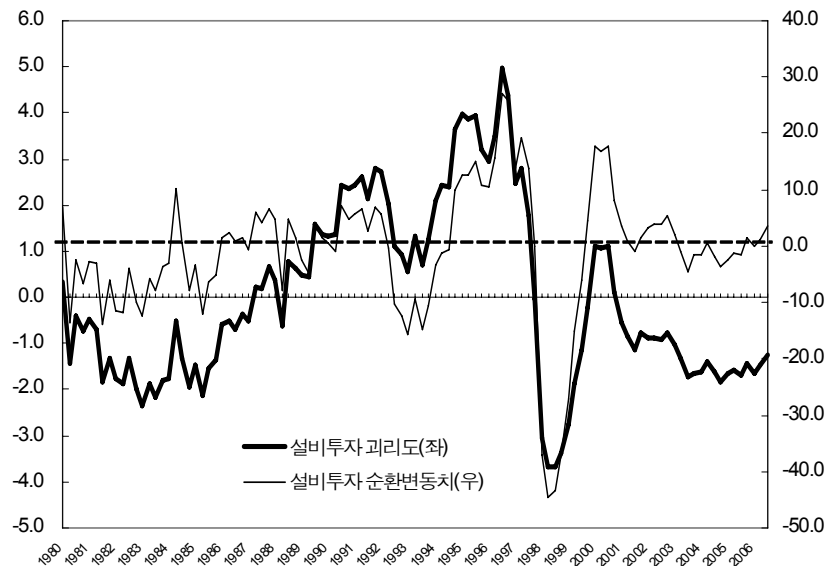
자료: 김상조(2006: 60); 산업은행 『설비투자』, 각호.

25) 2004년 당시 전경련 부회장이었던 현명관 씨가 “10대 그룹이 우리나라 투자의 80%를 차지하고, 그 중 80%를 5대 그룹이 차지한다”고 지적한 바 있다(김상조, 2006: 60).

[그림 4-9]에서 보는 바와 같이 외환위기 이후 실제투자는 장기균형 수준을 하회하고 있는 것이다. 하지만 1980년대 이후 1987~97년 사이를 제외하고는 장기균형수준을 하회하고 있다는 점에서 그 시기가 한국경제에서는 특이한 과잉투자의 시기로 이해될 필요가 있다. 그 시기는 앞에서 지적한 바와 같이 노동배제적인 자동화 투자가 본격적으로 이루어진 시기와 조응한다.

한국의 대기업은 기본적으로 규모의 경제에 의지하는 조립형 전략을 추구하기 때문에 최종재의 업그레이드에 전력을 기울인다. 이는 새로운 수치제어 또는 IT화를 동반한 최신기계의 도입과 빈번한 대체를 수반하고 이는 투자의 활성화로 이어지게 된다(하또리 타미오, 2007). 그리고 이에 필요한 중간재나 설비는 일본으로부터의 수입에 의존하게 되는데, [그림 4-8]에서 보는 바와 같이, 외환위기 이후에도 여전히 설비투자증가와 일본 엔의 가치 사이에는 강한 역(-)의 상관관계가 있다.

(그림 4-7) 설비투자 괴리도와 설비투자 순환변동치

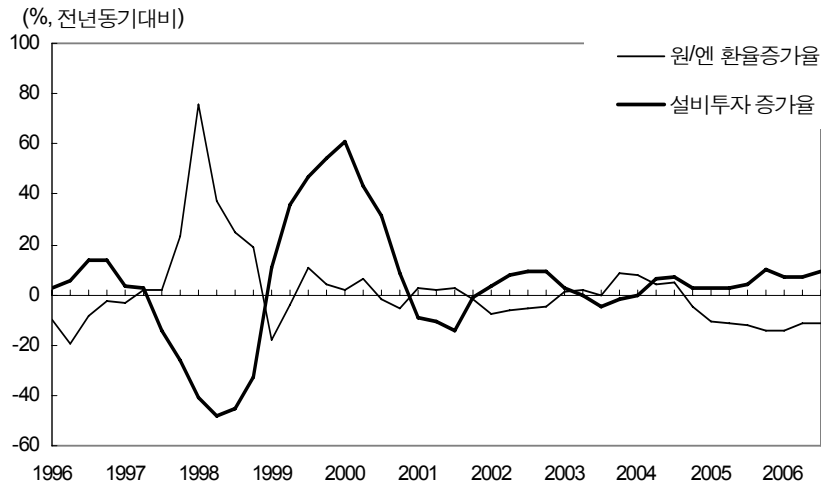


주: 1) 설비투자 괴리도는 설비투자 실제치-장기추세치를 의미.

2) 설비투자 순환변동치는 $\log(\text{설비투자}/\text{HP filtered 설비투자}) \times 100$ 으로 추계.

자료: 산업연구원.

[그림 4-8] 설비증가율과 원/엔 환율 사이의 변동 추이

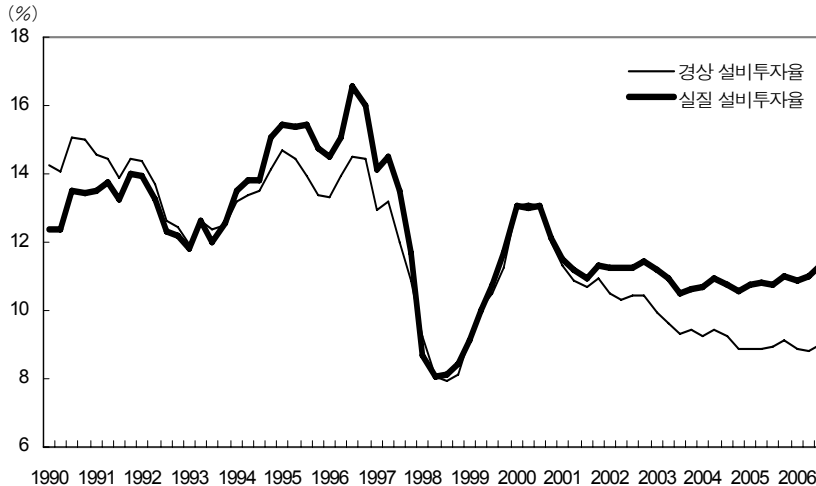


자료: 한국은행.

또한 최근에는 R&D 및 인적자원에 대한 투자비중의 확대가 효율성을 제고하여 기존설비의 유용성을 증가시키고 투자의 양적 확대를 제한하는 경향도 있다. IT 투자 비중이 증가하고 IT 설비의 특성상 내구연수가 짧고 감가상각률 및 폐기율이 높아짐에 따라 실제 설비투자 수준이 낮게 나타날 수도 있다. 그런데, [그림 4-9]에 보는 바와 같이 GDP 대비 명목 설비투자 비중은 하락하고 있으나 자본재가격의 하락을 반영하는 실질 설비투자 비중은 유지되는 추세이다. 이러한 추세는 1990년대 중반 이후 지속되고 있다. 이러한 경향은 기술-숙련절약형 발전모델과 부합되는 것으로서 IT 부문에 특화되고 이 분야의 특성상 기술진보 속도가 빨라 최종재의 경쟁력 제고를 위해서는 지속적으로 설비투자의 교체가 필요할 수밖에 없는 사정을 나타내고 있다. 그렇지만 이러한 투자는 소수의 기업에만 집중되고 있다. 따라서 최근의 전반적 투자율의 하락과 투자의 양극화는 우리나라 대기업의 기술적 조건과 그에 따른 기업전략에서 기인하는 바가 크다.

다른 한편으로, 규모와 범위의 경제를 향유하기 위한 그룹화 경제의 이점을 강조하는 장하준(2007)의 주장은 규모와 범위의 경제를 넘어서려는

〔그림 4-9〕 설비투자율 추이 비교



자료: 한국은행.

대안적인 생산시스템의 설계에 대해서는 아무런 함의를 던져주지 않고 있다. 재벌체제는 조직적인 차원에서 집합적 효율성을 추구하는 대표적 사례이지만, 이러한 생산시스템은 수직적 통합구조와 엄격한 소유관계에 기반하여 폐쇄적인 생산과 혁신시스템을 운영하고 있다(정준호, 2007). 이에 따라 수평적 관계에 입각한 집합적 효율성을 추구하기에는 힘든 측면이 있으며, 수직적 차원의 기술적 지식의 깊이를 반영하는 기술역량에 비해 다른 것과 차별화할 수 있는 기존 지식의 수평적 결합능력을 의미하는 혁신역량이 뒤떨어진다. 환언하면, 재벌체제하에서는 수평적 협력은 힘들고 기업 내의 계열사간의 협력만이 가능하다.

앞에서 지적한 바와 같이, 재벌 주도의 조립형 산업발전 경로는 수직적 조정을 위주로 하면서 보완적 관계의 수평적 의미의 사회적 분업을 확대시키지 못해 중소기업의 발전을 제약한 측면이 있다. 수직적인 기술적 분업의 심화는 생산성 향상에는 기여하지만, 생산의 우회도 증가나 다양한 지식의 재조합에 기반한 혁신의 창출을 통한 인간 능력의 계발과는 거리를 둘 수밖에 없다.

사회적 분업의 논의는 ‘규모 대 범위’라는 켈들리의 논의틀을 넘어서는

조직형태가 등장할 수 있음을 시사한다. 실리콘밸리는 상반된 해석들²⁶⁾이 있기는 하지만, 기업간 네트워크와 이에 대한 외부의 감시시스템(Aoki, 2006)으로 관계적 조정양식과 시장의 조정양식을 넘어서는 하이브리드 산업조직 형태이다(Sable and Zeitlin, 2004). 실리콘밸리의 생산체계는 수평적인 체제이며, 이를 통해 생산설비의 공동 활용, 지식의 공유 등을 통해 규모의 외부경제를 향유하는 것이 가능하다. Aoki(2006)는 실리콘밸리의 모형을 염두에 두고 대안적인 기업지배구조를 논의하면서 물리적 투자보다는 인적자원에 대한 투자가 더욱 더 중요한 모형이 될 수 있다고 주장한다.

수평적 차원의 조정은 다양한 참여기회의 확대와 권한의 분권화에 따른 권리와 책임의 동행을 강조하며, 성찰적 협력 또는 민주주의와 연결될 수 있다. 하지만 이러한 조정체계를 수반하는 생산체계 또는 기업지배구조에 관한 진보적 논의들은 현재의 논쟁지형에서는 발견하기 힘든 것이 현실이다. 재벌이 가지는 수직적인 폐쇄성의 구조를 허물고, 다양한 행위자와의 소통을 회복하는 것은 한국경제의 시급한 과제이다.²⁷⁾

3. 국가의 역할

영미형 모형에서 국가는 제3자의 계약을 이행할 수 있게 할 뿐, 실제로는 그렇지 않지만 이념형적으로 사적분야에 개입하는 것을 꺼린다. 반면에 독일형 모형에서는 국가는 해당 파트너들에게 일정한 권능을 배분하고 조정하는 역할을 수행한다. 일본식 모형에서 국가는 내부자 통제 시스템에 깊이 착근되어 있다. 장하준(2007)의 논의는 국가가 여전히 투자의

26) 예를 들면, Saxenian(1994)은 혁신적인 기업가 또는 기술엔지니어의 비공식적 네트워크에 의한 기술적 외부효과가 실리콘밸리의 경제적 성과의 주요 원천이라고 주장하는 반면에, Cohen and Fields(1998)는 실리콘밸리의 성공은 기업네트워크 이면의 신뢰보다는 연구대학, 정부의 자금지원, 벤처자본가, 로펌, 스톡옵션, 높은 이직률, 심한 경쟁, 평판 등을 통한 일련의 중첩하는 시장의 작동에 기인하는 바가 크다고 주장한다.

27) 최근의 삼성 사태에서 드러난 것처럼 폐쇄성, 음모성, 배제성 등은 삼성이 가진 역량을 제대로 활용하지 못하게 하는 질곡으로 작용하고 있다.

조정자로서 기능해야 한다는 생각을 가지고 있는 것으로 보인다. 과거에 산업정책을 추진하면서 국가는 자원동원, 배분, 그리고 이에 대한 자본규율의 역할을 수행하였다. 하지만 이러한 국가개입은 1986년 「공업발전법」을 도입하면서 사실상 종지부를 찍었다고 할 수 있다. 이에 반해 김상조(2007)는 조정자로서의 국가 역할의 강조와 함께 준사법적 규율의 공정성과 엄격성을 강조한다.

한국은 기능적 산업정책으로 정책방향을 선회한 이후에도 엄청난 규모의 R&D 투자, 중소기업 지원, 산업별 인력 양성 등에 주력해 왔으나 예전의 그것에 비하면 성과가 좋지 못하다. 과거의 선별적인 산업육성 정책 대신에 기능적인 산업 및 혁신정책을 수행하기 위해서는 정책입안과 실행, 감독, 그리고 평가체제는 서로 분리가 되어야, 즉 상호견제와 균형이 가능해야 정책형성과 집행의 투명성이 제고될 뿐만 아니라 상호학습의 효과가 발생할 수 있다는 점을 간과하고 있다. 예를 들면, 국가 관료주도적인 발전을 주도한 싱가포르의 경우에도 정책입안은 집중화되어 있지만 정책의 실행은 분권화되어 있어 입안, 실행, 평가 사이의 환류체계가 형성되어 정책의 투명성과 학습의 효과가 제고되고 있다(Ritchie, 2006). 하지만 여전히 우리나라 정책입안과 실행과정은 이러한 과정이 분리되지 않고 뒤죽박죽되어 일어나고 있으며 평가를 통한 학습메커니즘의 활성화는 초보단계이다. 이러한 상호학습은 기존 경제주체들의 지속적인 학습과 재교육을 위한 필요성을 제기하고 그 토대가 되지만, 현재의 평가는 단지 정책을 올바르게 수행했는가의 여부를 판단하는 감사와 별반 차이가 없으며 올바른 일을 수행했는가에 대한 진정한 의미의 평가와 이를 통한 학습은 요원한 실정이다.

최근 영미형 시스템으로의 강조와 함께 법적 규율이 강조되고 있다. 이는 김상조(2007)도 충분히 강조하고 있다. 사실 우리나라의 경우 사법기관의 역할이 제대로 수행되지 않았다는 점에서 이러한 비판은 정당한 것이다. 하지만 사법적 규율은 다양한 이해관계의 갈등과 조정이 개인 또는 개별적인 것으로 협소화될 수 있다는 위험이 도사리고 있다는 것을 명심할 필요가 있다. 즉, 사법 권력의 행사로 인하여 민주주의에 대한 다양한 주장들이 과묵할 수 있으며, 법정이 어떠한 사안에 대해 사회적 확정의

과정을 지배할 수 있다는 점에 경계해야 한다. 경합하는 주장들과 가치들에 기민하고 유연하게 대응할 수 있기 위해서는 법적 규율도 중요하지만 이를 넘어서는 사회적 규율도 중요하다. 바로 이 지점에서 노조와 산업협회 또는 사용자단체들이 기존의 협소한 이해관계를 넘어설 필요가 있다.

제 5 장

산업, 고용, 숙련과 노사관계

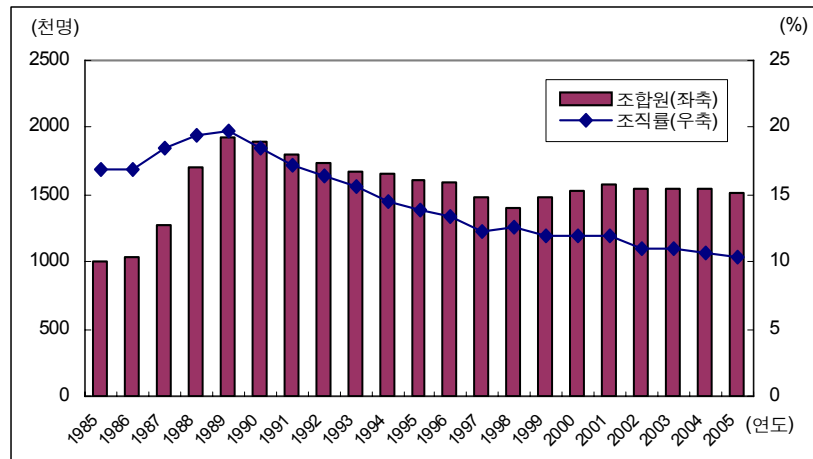
제1절 산업구조 및 고용과 노동조합

노동운동은 1987년 이후 얼마나 많은 노동자들을 조직하였는가? 노조 조직률은 이후 어떠한 흐름을 보이는가? 거꾸로 노동운동은 고용량의 변동과 관련하여 어떠한 영향을 미쳤는가? 이는 경제구조와는 어떻게 연관되는가?

정치적 민주화의 공간에서 1987년 7, 8, 9월에 노동운동이 폭발적으로 고양됨으로써 노조조직률은 1987년 6월 말의 15.7%에서 그 해 말 18.5%로 급등한다. 이후 1989년 19.8%를 정점으로 하락세로 반전, 1997~2001년 12%대, 2002~03년 11%대, 2005년 10.3%까지 떨어졌다. 조합원수 역시 1989년의 193만 명을 정점으로 하락세를 보여 왔으나, 외환위기 이후 재차 증가세를 보이기도 하였다. 그렇지만 증가폭은 크지 않았으며, 2002년 이후 다시 감소세로 돌아선 것으로 나타났다.

결국 [그림 5-1]에서 볼 수 있듯이 조합원수는 외환위기 이후 150만~160만 명 수준에서 등락 현상을 보이고 있는데, 이 기간 중 임금근로자수는 매년 증가함으로써 기술적 요인으로 보자면 분모의 증가로 조직률이 하락했다고도 볼 수 있을 것이다. 다시 말해서 노동조합의 조직은 고용량의 증가를 따라잡지 못했다는 것이고, 이는 노동운동의 조직화 전략이 그다지 성공적이지 못했음을 의미한다.

〔그림 5-1〕 노조조직률과 조합원수 추이



자료: 노동부.

〈표 5-1〉 제조업의 조합원수 변동

(단위: 명, %)

산업별	조합원수					임금근로자수		
	1993	비중	2005	비중	증감률	1993	2005	변화율 (1993~2005)
금속	407,540	23.8	261,082	17.5	-35.9	1,877,700	1,984,438	5.7
화학	71,601	4.2	58,272	3.9	-18.6	381,421	398,234	4.4
경공업	260,253	15.2	93,729	6.3	-64.0	1,676,565	1,068,221	-36.3
제조업	739,394	43.1	413,083	27.6	-44.1	3,935,686	3,450,893	-12.3

주: 금속산업은 표준산업분류표상 26, 27, 28, 29, 30, 31, 32, 33, 34, 35, 화학산업은 23, 24, 25, 경공업은 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 36, 37업.

자료: 조성재·김정우(2007).

노동조합 운동의 전통적 핵심 부문인 제조업만으로 조합원수 변동(1993~2005년)을 살펴보면 <표 5-1>에서와 같이 경공업의 임금근로자수가 감소한 폭 이상으로 조합원수가 감소하였으며, 금속과 화학산업의 경우는 임금근로자수는 늘었음에도 불구하고 조합원수가 감소한 것으로 나타났다. 결국 제조업의 조합원수 감소는 경공업의 상대적 침체라는 구조적 요인과 더불어 금속과 화학 산업의 조직보호 전략 혹은 신규 조직화 전략이 실패한 것을 반영하고 있는 것으로 해석된다.²⁸⁾

그렇다면 ‘전투성’ 측면에서 세계적으로도 유명한 한국의 노동운동이 어째서 이렇듯 조직보호 전략에 실패하였는가? 이를 위하여 규모별 근로자수 변동을 살펴볼 필요가 있다. 역시 제조업만 분석하고 있는 다음 <표 5-2>에서는 대규모 사업체의 임금근로자수가 크게 감소한 반면, 조합원수는 50인 이상 사업체에서 고른 감소를 보인 것으로 드러난다. 특히 50인 미만 사업체에서는 근로자수가 15%나 증가하였으나 조합원수는 70.3%나 감소하는 등 조직률 하락이 기업별 노조체제하에서 사업체 규모에 따라 불균등하게 진행되었음을 확인하게 된다.²⁹⁾ 그러나 1,000인 이상 대규모 사업체 역시 조합원수 감소율이 40.3%에 달하고 있는 것에 주목할 필요가 있다.

<표 5-2> 제조업의 규모별 조합원수 변동(1993~2005년)

제조업	조합원					임금근로자		
	1993	비중	2005	비중	증감률	1993	2005	변화율 (1993~2005)
1~49인	23,839	3.2	7,083	1.7	-70.3	1,626,297	1,870,531	15.0
50~99인	28,404	3.8	16,091	3.9	-43.3	395,045	404,855	2.5
100~299인	113,049	15.3	67,801	16.4	-40.0	524,284	484,813	-7.5
300~499인	64,704	8.8	35,178	8.5	-45.6	192,604	136,416	-29.2
500~999인	117,250	15.9	52,953	12.8	-54.8	276,210	140,888	-49.0
1,000인 이상	392,148	53.0	233,977	56.6	-40.3	921,246	413,390	-55.1
전 체	739,394	100.0	413,083	100.0	-44.1	3,935,686	3,450,893	-12.3

주: 임금근로자수 변화는 통계청, 『사업체기초통계조사』에 의거.

자료: 조성재·김정우(2007).

28) 금속산업 등의 조합원수가 크게 감소한 것은 무역과 해외투자의 확대 등 글로벌 경쟁의 심화가 조직보호를 어렵게 했을 가능성도 제기하게 한다.

29) 이 표에서 주목해야 할 것은 지난 시기 동안 제조업 고용이 전반적으로 줄어들기도 했지만, 대규모에서 소규모 및 영세규모로 노동자들의 이동이 매우 폭넓고 빠르게 일어났다는 점이다. 이는 제조업에서 고용이 안정적이고 근로조건이 양호한, 이른바 괜찮은 일자리(decent job)가 감소했음을 의미한다. 그리고 이것은 대기업 중심의 기업별 노사관계 시스템이 안고 있는 최대 문제점 중 하나라고 할 수 있을 것이다.

결국 노동운동은 조직화가 어려운 영세·소규모 업체의 고용량 증가를 조직으로 연결시키지 못했을 뿐 아니라, 특히 대기업 부문의 고용량 감소를 저지하지도 못한 것으로 나타났다. 이는 노동운동의 치열한 전투성에도 불구하고 민간이든 공공이든 대규모 사업체를 중심으로 구조조정은 사용자의 의도대로 이루어졌고, 영세사업체만큼 궤멸적 타격을 받지는 않았으나 전반적으로 조합원 보호에 그다지 성공적이지 못했음을 의미하는 것이다. 뒤집어 보면 구조조정 과정에서 사용자들은 유연성과 신속성이 없음을 항상 한탄해 왔지만, 적어도 다운사이징을 위주로 하는 구조조정의 방향과 관련해서는 자신의 의도를 그대로 관철했다고 볼 수 있을 것이다.

이와 관련하여 대기업을 대표하는 재벌의 고용비중과 고용창출효과를 살펴볼 필요가 있다. 제4장의 <표 4-8>에서와 같이 5대 재벌에 종사하는 자의 비중은 1987년 이후 2% 중반에서 안정적인 모습을 보여주다가 외환위기 이후 1% 중반으로 감소하는 추세이고, 이는 30대 재벌의 경우에도 동일한 양상이다. 특히 30대 재벌의 부가가치 비중이 13.1%(2002년)에 달하는 것과 대비해 보면 재벌의 고용창출효과는 매우 낮다는 것을 알 수 있다. 더욱이 부가가치 비중은 외환위기 이후 증가하는 추세이지만 고용은 감소하는 추세여서, 이러한 결과는 상시적인 구조조정과 비정규직 활용 등의 외부전가 전략을 통해 얻어진 결과로 해석할 수 있을 것이다. 따라서 재벌은 1980년대까지와는 달리 더 이상 고용의 대규모 창출자 역할을 한다고 보기 어렵다.

이상으로부터 전체적으로 보아 노조조직물은 하락하고 노동운동은 대기업의 고용량 감소를 저지하지 못해 왔음을 알 수 있었다. 그렇다면 산업부문별로는 어떠한 양상이 전개되었을까?

산업대분류별 조합원수 변동(1993~2005년)을 살펴보면 <표 5-3>에서와 같이 제조업의 비중 하락이 현저하며, 음식숙박업을 포함하여 서비스업 전반의 조직세 확대가 대비되고 있다. 이로써 제조업 조합원수의 급격한 감소에도 불구하고 전체 조합원수가 크게 감소하지 않은 것은 결국 서비스업 부문의 신규 조직화에 힘입은 것임을 알 수 있다. 한편 운수통신업과 금융보험업은 조합원수 비중을 유지하고 있는 것으로 나타났다.

〈표 5-3〉 산업별 조합원수 및 임금근로자수 변동의 비교

(단위: 천 명, %)

산업별	1993	비중	2005	비중	조합원수 증감률	임금근로자수 변화율(1993~2005)
농림어업광업	20,994	1.2	44,093	2.9	110.0	-37.5
제조업	739,394	43.1	413,083	27.6	-44.1	-12.3
전기가스수도	32,446	1.9	31,610	2.1	-2.6	69.0
건설	20,773	1.2	36,501	2.4	75.7	31.0
도소매	64,877	3.8	10,460	0.7	-83.9	1.9
음식숙박업	18,681	1.1	23,892	1.6	27.9	63.6
운수통신업	409,337	23.9	327,774	21.9	-19.9	51.3
금융보험업	204,763	11.9	153,346	10.3	-25.1	-19.1
각종서비스업	203,247	11.9	454,742	30.4	123.7	83.4
전 체	1,714,512	100.0	1,495,501	100.0	-12.8	23.7

주: 1) 각종서비스업에는 부동산 및 임대업, 사업서비스업, 공공행정업, 교육서비스업, 보건 및 사회복지사업, 오락, 문화 및 운동관련 서비스업과 기타공공, 수리 및 개인서비스업, 그리고 가사서비스업이 포함됨.

2) 서비스업 전체(도소매음숙, 운수, 금융 포함)로는 근로자수는 42.2%, 조합원수는 7.7% 증가.

3) 조합원수 일부 누락 등에 따라 공식통계와 약간의 수치 차이가 있음.

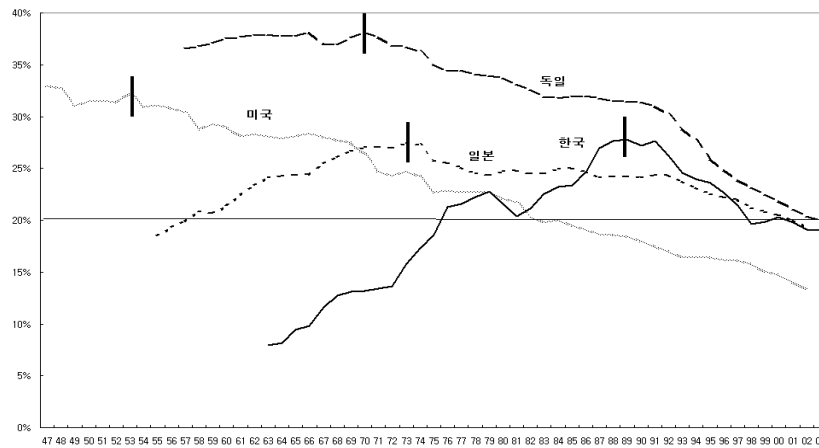
자료: 조성재·김정우(2007)를 일부 수정, 임금근로자수 변화는 통계청, 『사업체기초통계조사』에 의거.

한편 <표 5-2>와 <표 5-3>에서 흥미로운 것은 같은 기간의 제조업 근로자수 감소폭보다 훨씬 큰 폭으로 제조업 부문 조합원수 감소가 있었다는 점이다. 결과적으로 우리나라 조직률 하락은 제조업 비중의 하락, 다시 말해서 조직화가 상대적으로 용이한 산업의 구성비 하락에 따른 효과가 아니라고 하는 점을 알 수 있다.

이처럼 기업별 노조체제하에서 제조업의 고용감소에 노동운동이 저지 효과를 발휘하지 못하였다. 실제로 노조 효과와 무관하게 우리나라에서 제조업 고용비중은 급속도로 감소하여 ‘고용 없는 성장(jobless growth)’의 징후를 보여주고 있다. [그림 5-2]는 이와 관련하여 각국의 제조업 고용비중이 최고조에 이른 후 몇 년 만에 20% 이하로 떨어지는가를 보여준다. 우리나라의 경우 고도성장과정에서 제조업 고용비중이 매우 빠르게

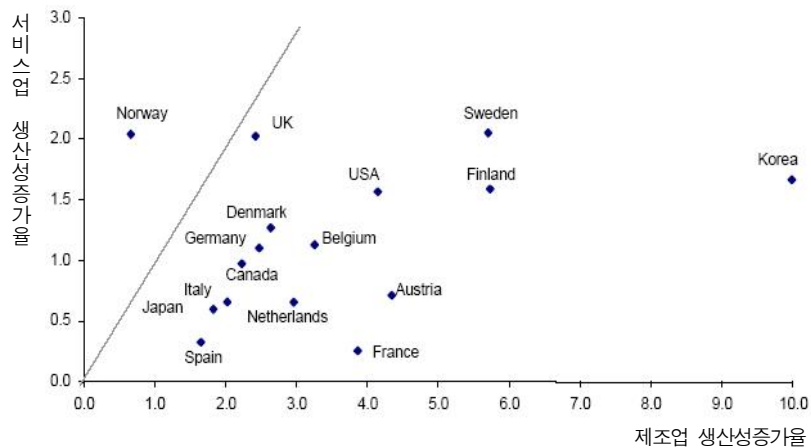
상승하였지만, 그 어떤 나라보다도 빠르게 하락하고 있음을 확인하게 된다. 즉, 지나치게 산업간 구조조정의 속도가 빠르다는 것이다.

(그림 5-2) 제조업 고용비중 추세의 국제 비교



주: 한국 14년('89년 27.8%→'03년 19.6%), 미국 30년('53년 32.3%→'83년 19.8%), 독일 33년('70년 38.1%→'03년 20.0%), 일본 28년('73년 27.4%→'01년 20.0%)
자료: 산업연구원 작성.

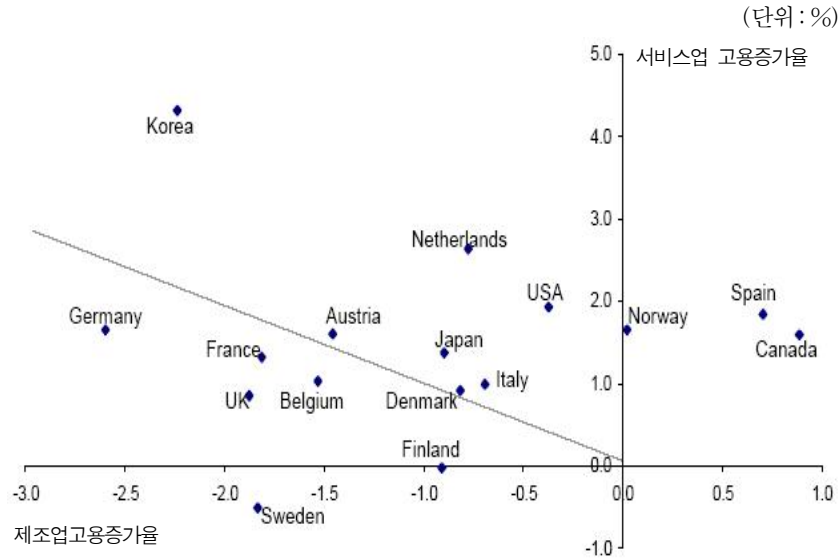
(그림 5-3) 1990~2000년간 산업별 생산성증가율



주: 실선은 서비스업의 생산성증가율과 제조업의 생산성증가율이 일치하는 점들을 나타냄.

자료: OECD STAN 데이터베이스, Wölfl(2003)에서 인용.

[그림 5-4] 1990~2000년간 OECD 국가들의 산업별 고용증가율



주: 실선은 서비스업의 고용증가율과 제조업의 고용감소율이 일치하는 점들을 나타냄.

자료: OECD STAN 데이터베이스, Wölfl(2003)에서 인용.

이렇게 제조업 고용비중이 급속히 하락하고 있는 것은 역으로 서비스업 고용비중의 급속한 증가로 연결되는데, 고용비중을 기준으로 한국의 서비스화 속도는 전세계적으로 가장 빠른 편에 속한다. 문제는 서비스업 중에서도 노동집약적인 생계형 서비스업 부문과 1~4인 규모의 영세업체가 전반적인 고용확대를 주도해 왔다는 점이다. 이와 관련하여 [그림 5-3]은 우리나라의 산업간 생산성 불균형이 매우 심하다는 것을 보여주고 있다. 이는 제조업이 고용부담을 서비스업으로 전가했을 가능성을 제기한다. 이는 다음 [그림 5-4]에서 확인할 수 있는 바와 같다.

생산성이 높은 제조업에서 생산성이 낮은 서비스 부문으로의 노동력 이동은 노동력 이용의 효율성을 떨어뜨려 경제성장률을 둔화시킬 수 있다는 점에서 주의를 요한다. 비록 제조업과 서비스업간의 불균형 성장은 다른 나라의 경우에도 관찰되는 현상이지만, 한국의 경우는 불균형의 정도가 매우 심하다는 데 문제의 심각성이 있다고 할 것이다. 결국 서비스 부문은 고용창출에 대한 기여도가 높았음에도 불구하고 빈곤문제 해결과

내수진작에는 큰 도움이 되지 못한 것으로 평가된다. 생산성이 낮은 서비스 부문에서는 고용창출이 빈곤과 불평등의 감소로 이어지는 선순환 구조가 작동하지 못했다는 것이다. 오히려 떠밀리기식 생계형 창업이 확산되고 비정규직 일자리가 늘어나면서 취업비중 확대와 함께 빈곤과 양극화가 심화되는 현상이 나타났다. 이는 앞에서 살펴본 대기업/재벌 고용비중의 현저한 축소와 동시에 진행되었다.

노동조합은 이러한 산업구조 변화에 대해서도 능동적 대응을 하지 못해온 것으로 보인다. 서비스산업 조합원수가 늘어나기는 했으나 역시 서비스산업 전체의 조직률도 하락했으며, 전투성과 교섭력은 떨어진다고 볼 수 있다. 결과적으로 저임금-저숙련 서비스업의 증가에 대하여 노조가 수동적으로 조직과 투쟁을 벌여온 것으로 추정될 뿐이다.

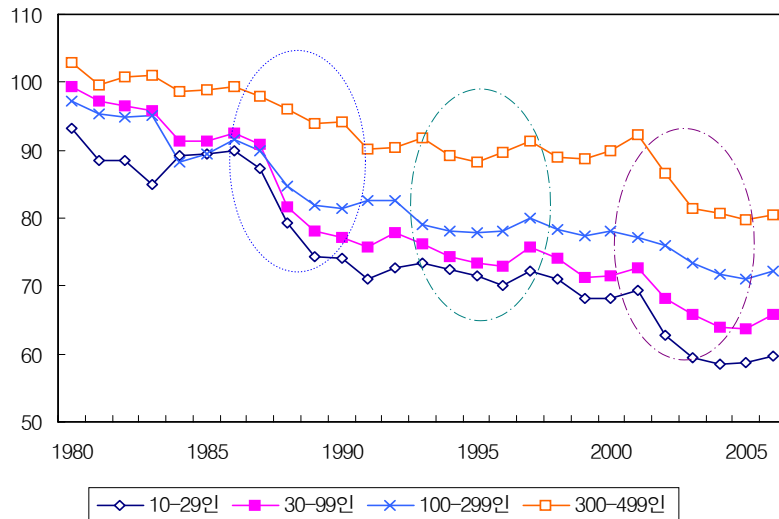
제2절 부문별 격차와 노사관계

지난 20여년간 기업규모별 임금격차가 시간이 지날수록 더욱 크게 확대되어 온 것으로 나타났다. [그림 5-5]에서 흥미로운 점은 1987년 직후 노동운동의 고양기에 임금격차가 확대되다가, 이후 1990년대 중반에는 격차가 안정추세를 보였다는 것이다. 이는 당시 대기업의 선도적 투쟁이 중소기업 등 여타 부문에 효과적으로 확산되는 메커니즘이 작동했을 가능성을 제기한다.

그렇지만 외환위기 이후 임금격차는 다시 한 번 크게 확대되는데, 이는 재벌³⁰⁾ 중심의 자유시장경제가 고착된 데 따른 결과인 것으로 보이며, 이러한 과정에서 노동운동은 자신의 고유한 연대(solidarity) 원리와 관련하여 제 역할을 하지 못한 것으로 보인다. 뒤늦은 산별전환 도미노 현상이 이러한 격차 확대를 저지할 수 있을 것인가? 적어도 2007년까지의 산별

30) 기업규모간 임금격차는 정액급여의 격차도 중요하지만, 대체로 초과급여와 특별 급여 항목을 통해 증폭되고 있다고 할 수 있다. 재벌을 비롯한 대기업들은 보통 성과급 등의 형식으로 지불능력의 우위를 고임금으로 연결시킨다.

〔그림 5-5〕 사업체규모간 임금격차 추이



주: 500인 이상 대규모 사업체=100.

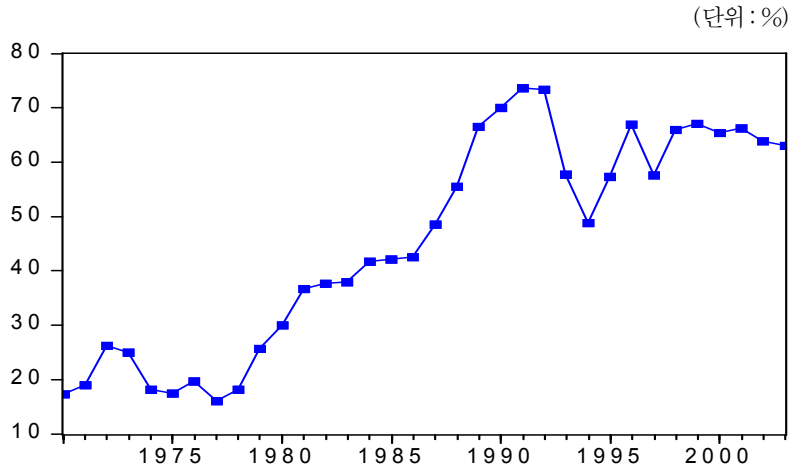
자료: 노동부, 『매월노동통계조사보고』, 각호.

교섭 현상을 볼 때 비재벌 부문인 보건의료노조에서는 이러한 임금격차 축소 전략이 분명한 반면, 재벌 부문인 금속노조에서는 2007년 현대차지부 교섭 결과에서도 볼 수 있듯이 아직까지도 전망이 불투명한 것으로 보인다.

이상에서 본 바와 같이 고용량은 대기업에서 중소기업과 서비스업으로 대거 전이되고, 대-중소기업간 임금격차가 확대되어 왔는데, 그 주된 원인 중 하나는 하도급 구조와 관련되어 있다. 제조업의 중소기업 중 다른 기업의 주문을 받아 생산하는 수급기업의 비중은 1980년대 초반부터 급속히 증가하기 시작하였다. 1970년대 말까지만 해도 수급기업의 비중은 채 20%에도 못 미쳤지만 1980년대 중반에는 이미 50%를 넘어섰고, 1990년대 초반 70%까지 육박한 후 2000년대 이후에는 65% 수준에서 횡보세를 보이고 있다.

이러한 양적 확대와 더불어 특히, 1997년 이후 한국의 하도급분업 구조는 새로운 질적 변화를 겪고 있는 것으로 평가된다. 그러한 질적 변화의 예로는 대기업으로부터의 지원과 육성 항목은 줄어들고, 납품단가 인하

[그림 5-6] 중소기업 수급기업 비중 추이

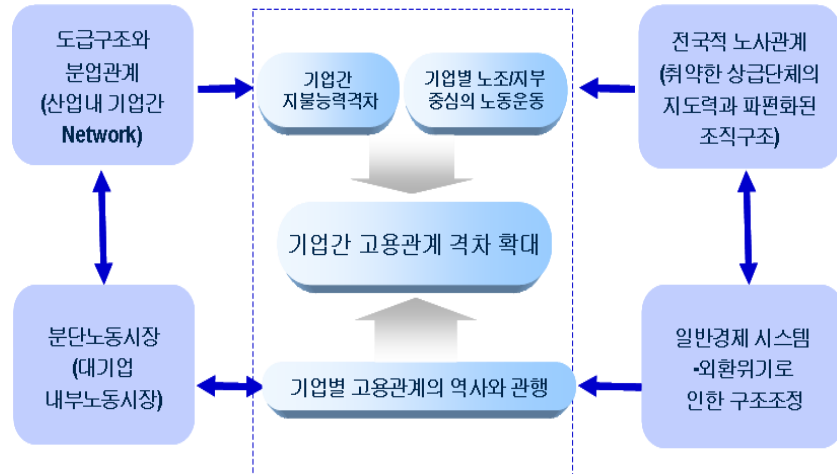


자료: 중소기업청·중소기업협동조합중앙회, 『중소기업실태조사』, 각년호.

요구가 더욱 증대되어 왔다는 점이다. 또한 2, 3차 수급기업 비중이 증대되고 중소기업 사이의 하도급 거래가 확대되는 등 하도급 분업구조가 증충화되고 있다는 점, 하도급분업의 네트워크가 국경을 넘어 확대되고 있다는 점 등이 지적되고 있다(조성재 외, 2004).

당초 중소기업의 하청계열화 정책은 1980년대 초반의 구조적 위기에 대응하여 한국 자본주의의 축적체제를 재편하기 위한 목적에서 추진되었다. 이를 통해 조립가공 부문의 재벌계 대기업들은 부품, 소재를 안정적으로 확보하여 생산가공의 완결성을 높이려고 하였고, 중소기업들은 하청생산이라는 새로운 축적영역을 마련할 수 있었던 것이다. 하지만 이러한 하도급분업의 성격은 1980년대 후반부터 크게 변화하기 시작하였다. 노동운동이 기업규모간에 불균등한 양상으로 전개되자 대기업들은 한편으로는 노동력을 절감하기 위한 생산방식으로서의 전환을 시도하면서 다른 한편으로는 외주나 하청을 통해 외부의 저임금 노동력을 유연하게 이용하고자 하였다. 그로 인해 노동집약적인 품목을 중심으로 기존에 대기업이 자체 생산하던 품목들도 중소기업으로 대거 이양되기 시작하였다. 특히, 1997년의 경제위기 이후에는 단기수익 극대화 전략이 부각되면서 증충적 하도급분업을 통해 비용을 절감하고 수량적 유연성을 제고하려는

(그림 5-7) 하도급구조와 고용관계의 계층화



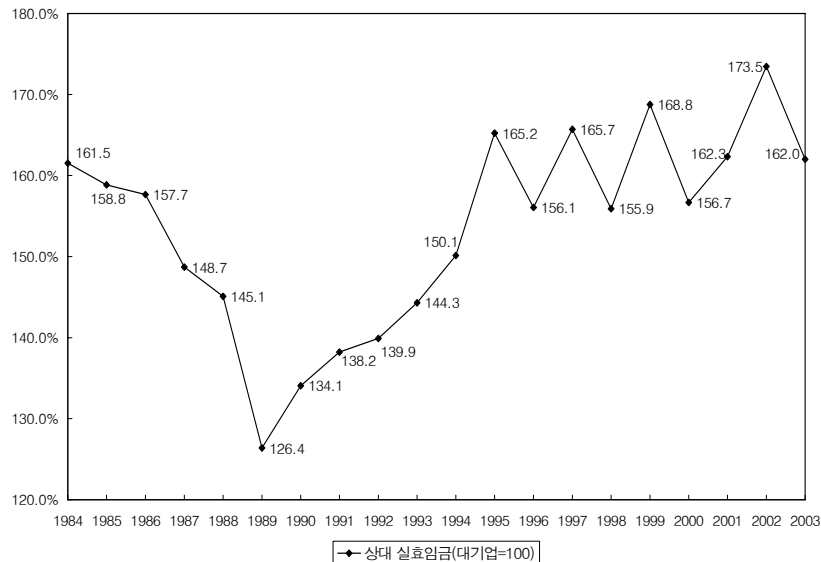
자료: 조성재 외(2004: 12)를 일부 수정.

추세가 한층 강화되었던 것이다.

이상의 내용을 [그림 5-7]로 표현한 것을 보면 분단노동시장 상황에서 임금격차를 활용하기 위하여 도급구조가 발달하게 되었으며, 단가인하 등의 불공정거래로 인한 지불능력 격차는 다시 임금격차를 더욱 확대하는 메커니즘으로 작동하게 된다. 이 과정에서 노조는 기업별 체제로 파편화되어 있었기 때문에 오히려 길항력(countervailing power)을 구사하지 못했다는 것이다(조성재 외, 2004).

이렇듯 대기업의 생산효율성이 빠른 속도로 개선될 수 있었던 것은 자신의 수요독점적 지위를 바탕으로 외부의 노동력을 효과적으로 활용할 수 있었기 때문이었고, 중소기업의 생산효율성이 둔화된 것은 대기업의 수익성 제고를 위한 부담이 그들에게 전가되었기 때문이었다. 더욱이, 대기업의 생산성 향상 중 상당부분은 단순히 저부가가치 사업영역을 하청기업으로 이전시킨 데 따른 것이기도 했다. 따라서 기업규모간 임금격차의 확대 역시 대기업의 기술혁신 노력이나 해당 부문 노동자의 숙련향상에 따른 결과라기보다 수직적 하청계열화의 확대와 노동운동의 불균등한 발전이라는 제도적 요인에 의해 지속적으로 심화되어 왔다고 할 수 있을 것이다.

(그림 5-8) 중소기업의 상대 실효임금 변화 추이(대기업=100)



자료: 중소기업협동조합중앙회, 중소기업통계 DB; 통계청, 『광공업통계조사보고서』, 각년도

문제는 중소기업의 생산성 제고 부진으로 저임금의 실질효과가 점차 약화되어 종사자 1인당 노동생산성과 임금수준을 감안한 중소기업의 실효임금 수준은 오히려 대기업을 상회하고, 1990년대 중반 이후 대기업을 1.6배 수준에 달하고 있는 점이다. 이와 같은 점을 감안하면 근래 들어 빠르게 증가하고 있는 중소기업의 생산시설 해외이전은 국내 생산을 위한 조건에서 한계점에 도달한 중소기업들이 경영상의 위기를 회피하기 위한 방편으로 추진하고 있다고 할 수 있을 것이다. 조성재 외(2005)는 한국노동연구원 사업체패널 자료에 대한 분석을 통하여 우리나라에서 해외에 진출하는 제조업체들은 중공업 대기업 부문의 우량한 업체들과 중소 한계기업들로 크게 양분되고 있는데, 후자의 경우 경영능력이나 인사노무 관리 능력이 떨어지는 도파성, 혹은 탈출성 해외진출을 하고 있기 때문에 국내에서 혁신노력을 통하여 일자리를 유지하는 전략이 필요함을 지적하고 있다. 물론 하도급기업의 경우는 원사업자의 육성 의지가 더욱 중요할 것이다.

제3절 숙련 및 고용과 제도적·시장적 환경

본 절에서는 숙련이 기업의 제품시장 전략과 사회, 경제 및 경제적 제도간의 상호작용에 의해 형성된다는 Estevez-Abe, et al.(2001)의 가설을 바탕으로 20여년 동안의 숙련형성 과정의 변화에 대해 살펴보고자 한다. 자본주의 다양성 논의를 숙련형성과 연결하려는 Estevez-Abe, et al.(2001)은 기업전략과 보완적인 사회경제적 제도를 숙련형성과 불가분의 관계로 자리매김한다. 이들에 의하면, 숙련은 기업특수적, 산업특수적, 그리고 일반적 숙련으로 구분되며, 이러한 유형의 숙련은 이를 형성케 하는 보완적인 사회경제적 제도, 즉 고용보호와 실업보호 제도를 필요로 한다는 것이다(제2장의 그림 2-2 참조). 예를 들면, 다각화된 대량생산 전략을 구사하는 일본은 기업특수적 숙련과 높은 고용보호와 낮은 실업보호 장치의 결합을 시현하고, 반면에 고품질의 틈새시장 전략을 추구하는 중소기업 중심의 덴마크는 산업특수적 숙련과 높은 실업보호와 낮은 고용보호 장치의 보완성을 유지한다. 독일처럼 고품질의 하이브리드형 전략을 추구할 경우 기업특수적 숙련과 산업특수적 숙련을 모두 필요하게 되어, 높은 고용보호와 실업보호 장치를 갖추게 된다. 마지막으로 미국처럼 IT와 같은 과학기술 기반, 금융과 지식기반서비스 등과 같은 생산자서비스 등에서 고도의 과학적·전문적 지식을 활용하는 전략을 구사할 경우에는 일반적 숙련을 요구하게 되며, 제도적으로 이러한 숙련형성을 가능케 하는 유연적인 사회보호 장치를 가정한다는 것이다.

OECD 국가를 대상으로 Estevez-Abe, et al.(2001)은 고용보호와 실업보호 제도에 관한 자료를 수집하여 네 가지의 패턴을 도출하였다. 하지만 한국의 경우는 누락되어 있기 때문에, 이를 보완하기 위해 Estevez-Abe, et al.(2001)의 경우와 유사하게 고용보호와 실업보호 장치에 대한 지수를 산정하였다. 이들 제도들에 대한 지수를 정확히 산정하는 것은 어렵기 때문에 여기에서 수행되는 것은 이와 같은 제도적 보완성의 윤곽을 보여준다는 데 의의가 있을 것이다.

고용보호제도의 경우에는 OECD(1999, 2004)가 작성한 고용보호제도 (EPL: Employment Protection Legislation) 지수를 활용하였다(표 5-4 참조). EPL 지수는 크게 정규고용, 임시고용, 그리고 집단해고 등으로 구분되어 있으며, 종합지수는 각 영역에 대해 5/12, 5/12, 그리고 2/12의 가중치를 적용하여 산정한 것이다(OECD, 1999). 이에 반하여 본고에서는 Estevez-Abe, et al.(2001)의 숙련형성의 가설이 주로 정규고용을 대상으로 한 것이기 때문에, 정규고용에 7/9, 임시고용에 1/9, 그리고 집단해고에 1/9의 가중치를 부여하였다. 집단해고 영역은 정규고용 영역에 이미 일부 반영되었기 때문에 그 비중을 낮추었다.

〈표 5-4〉 OECD 19개국의 고용보호제도

	정규고용		임시고용		집단해고		종합 EPL		수정 EPL	
	1990년 대 후반	2003	1990년 대 후반	2003	1990년 대 후반	2003	1990년 대 후반	2003	1990년 대 후반	2003
호주	1.5	1.5	0.9	0.9	2.9	2.9	1.5	1.5	1.6	1.6
오스트리아	2.9	2.4	1.5	1.5	3.3	3.3	2.4	2.2	2.8	2.4
벨기에	1.7	1.7	2.6	2.6	4.1	4.1	2.5	2.5	2.1	2.1
캐나다	1.3	1.3	0.3	0.3	2.9	2.9	1.1	1.1	1.4	1.4
덴마크	1.5	1.5	1.4	1.4	3.9	3.9	1.8	1.8	1.8	1.8
핀란드	2.3	2.2	1.9	1.9	2.6	2.6	2.2	2.1	2.3	2.2
프랑스	2.3	2.5	3.6	3.6	2.1	2.1	2.8	2.9	2.4	2.6
독일	2.7	2.7	2.3	1.8	3.5	3.8	2.6	2.5	2.7	2.7
아일랜드	1.6	1.6	0.3	0.6	2.4	2.4	1.2	1.3	1.5	1.6
이탈리아	1.8	1.8	3.6	2.1	4.9	4.9	3.1	2.4	2.3	2.2
일본	2.4	2.4	1.6	1.3	1.5	1.5	1.9	1.8	2.2	2.2
한국	2.4	2.4	1.7	1.7	1.9	1.9	2.0	2.0	2.3	2.3
네덜란드	3.1	3.1	1.2	1.2	3.0	3.0	2.3	2.3	2.9	2.9
뉴질랜드	1.4	1.7	0.4	1.3	0.4	0.4	0.8	1.3	1.2	1.5
노르웨이	2.3	2.3	3.1	2.9	2.9	2.9	2.7	2.6	2.5	2.4
스웨덴	2.9	2.9	1.6	1.6	4.5	4.5	2.6	2.6	2.9	2.9
스위스	1.2	1.2	1.1	1.1	3.9	3.9	1.6	1.6	1.5	1.5
영국	0.9	1.1	0.3	0.4	2.9	2.9	1.0	1.1	1.1	1.2
미국	0.2	0.2	0.3	0.3	2.9	2.9	0.7	0.7	0.5	0.5
OECD 평균	1.9	1.9	1.6	1.5	3.0	3.0	1.9	1.9	2.0	2.0

주: 1) 1990년대 후반 한국의 경우는 1998년 기준임.

2) OECD 평균은 19개국의 산술평균치임.

3) 수정 EPL은 OECD의 종합 EPL과 상이한 가중치를 적용하여 산정한 것임.

자료: OECD(2004).

〈표 5-5〉 OECD 19개국의 실업보호제도(2003년 기준)

	평균순대체율 ¹⁾	급여의 관대성 ²⁾	적극적 노동시장 조치 ³⁾	실업보호지수 ⁴⁾
호주	48.6	31.9	0.38	-2.7
오스트리아	74.2	52.5	0.62	0.4
벨기에	68.1	57.7	1.22	1.6
캐나다	48.9	55.0	0.37	-1.4
덴마크	78.0	76.9	1.88	4.7
핀란드	76.2	67.3	0.91	2.0
프랑스	70.6	65.0	1.07	1.9
독일	77.1	53.2	1.25	1.9
아일랜드	72.1	18.1	0.71	-1.6
이탈리아	5.5	40.0	0.68	-3.8
일본	63.2	59.3	0.30	-0.5
한국	42.6	50.0	0.14	-2.5
네덜란드	78.1	70.0	1.52	3.5
뉴질랜드	64.5	57.8	0.44	-0.2
노르웨이	68.4	66.9	0.80	1.3
스웨덴	76.8	80.0	1.27	3.5
스위스	83.5	80.0	0.72	2.7
영국	65.8	21.6	0.52	-2.1
미국	29.7	56.2	0.16	-2.7
OECD 평균	62.7	55.8	0.79	-

주: 1) 5년 실업기간 동안의 평균.

2) 2002년 기준 실업급여의 한계효율세율로 측정.

3) 적극적 노동시장 정책에 대한 GDP 대비 공공부문의 지출비중(%).

4) 각 항목을 표준화하고, 그 항목별로 1/3의 가중치를 부여한 평균치임.

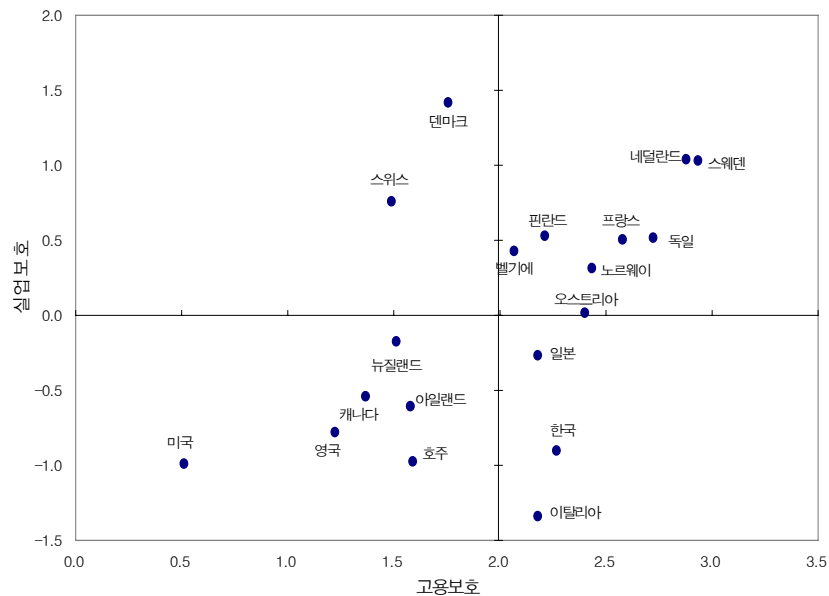
자료: OECD(2006).

다른 한편으로, 실업보호제도를 측정하는 가장 일반적인 지표인 실업 대체율이 우선 고려되었다. 이 지표는 실업급여가 실업자의 이전 임금을 얼마나 보전해 주는가를 나타낸다. 여기에서 사용되는 실업대체율은 국가간 비교를 위해 조세체계나 비소득보조금 등이 조정되고, 5년 실업기간 동안에 사회지원이 있는 경우의 상이한 네 가지 가족유형과 두 가지의 소득유형(APW의 67%와 100%) 사이의 평균 순대체율이다. 그리고 실업급여가 얼마만큼 관대하게 지출되고 있는가를 알아보기 위해 그 대리지표로 한계유효세율을 채택하였다. 여기에서 사용된 한계유효세율은 실업상

태에서 상용직으로 복귀할 경우에 적용되는 부모와 두 자녀의 4인 가족과 APW의 67% 소득수준 기준의 실업급여 한계유효세율이다. 이 수치가 높을수록 구직할 요인이 줄어들 수 있지만 다른 한편으로는 실업급여의 관대한 정도를 나타낸다고 할 수 있다. 마지막으로 덴마크의 유연안정성 모형이 제시하는 바와 같이 적극적 노동시장조치는 실업자를 보호하는 장치로 기능할 수 있다. 이를 반영하기 위해 GDP 대비 적극적 노동시장 부문의 지출액을 대리지표로 채택하였다. <표 5-5>에서 보는 바와 같이 이 세 가지 지표들에 대해 각각 1/3의 가중치를 적용하여 종합지수를 산정하였다.

이와 같은 방법으로 산정된 고용보호지수와 실업보호지수를 결합하여 네 가지의 패턴을 [그림 5-9]와 같이 도출하였다. 그 결과는 Estevez-Abe, et al.(2001)의 결과와 대동소이하다. 미국과 영국으로 대표되는 영미형 국가들은 고용과 실업보호 장치가 미약하지만, 대부분의 유럽 국가들은 사회보호제도가 잘 갖추어져 있다는 것이다.

[그림 5-9] 사회보호 장치와 숙련유형 : OECD 19개국의 경우



자료: <표 5-4>와 <표 5-5>.

한국의 경우 고용보호지수가 OECD 평균에 비해 높은 편으로 나타나 있다. 심지어 유럽국가보다는 낮지만 일본의 경우보다도 더 높은 수준이다. 이에 대해 유경준(2004)은 이러한 고용보호수준이 과소평가되었으며, 이러한 노동시장의 경직성이 일자리의 창출에 기여하지 않을 것이라고 주장하고 있다. 하지만 대기업 및 공공부문과 중소기업 부문 사이의 고용 조건의 심각한 격차를 감안한다면 이러한 수준은 과대평가되었다고 지적할 수도 있을 것이다. 따라서 한국의 고용보호수준은 사실상 일본보다는 낮지만 OECD 국가의 평균수준 또는 영미형 국가보다는 약간 나은 수준에 근접하여 있다고 보는 것이 타당할 것이다.

반면에 실업보호수준은 한국의 경우, 미국, 영국, 호주 등의 영미형 국가와 비슷한 수준이다. Estevez-Abe, et al.(2001: 169)이 지적하고 있는 바와 같이, 이탈리아가 가장 낮은 실업보호수준을 가지고 있지만, 이는 준공공부문에 의한 실업보호제도가 양적 수치에 반영되지 않아 이와 같이 과소평가되고 있다는 점을 밝혀둘 필요가 있다. 이러한 점을 감안하면 한국의 실업보호수준은 OECD 19개국 중에서 최하위권에 머물러 있다.

[그림 5-9]에서 예상한 바에 따르면, 한국은 일본과 같은 유형의 기업 특수적 숙련형성을 통해 다각화된 대량생산 전략을 펼치는 것으로 이해될 수 있을 것이다. 삼성, LG, 현대자동차 등 소위 재벌의 1980년대 후반 이후의 기술추격과정과 최근 일본 라이벌업체(예: 소니 등)를 추월한 것 등을 고려한다면 이러한 해석이 타당할지 모른다.

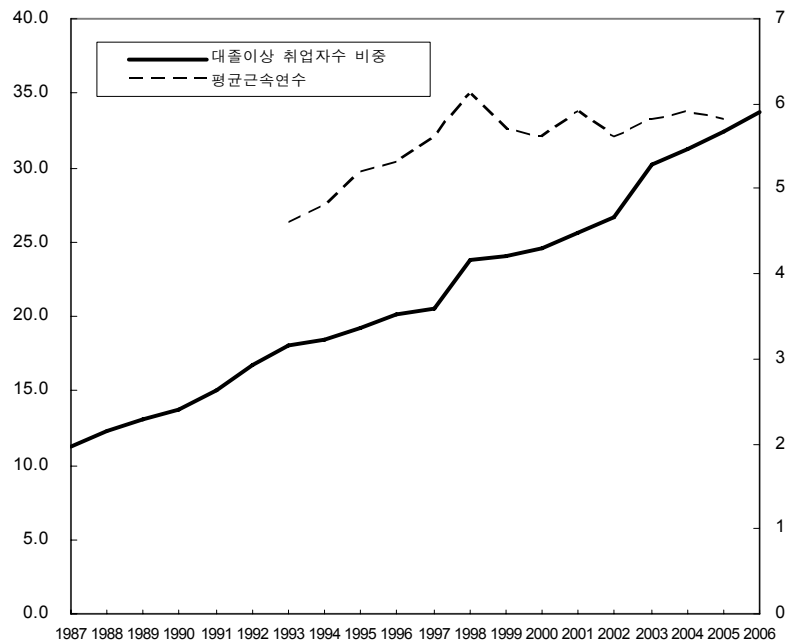
[그림 5-9]에 따른 한국의 위치는 2000년대 초반 상황을 토대로 하고 있다. 그렇다면 1980년대 후반과 1997년 외환위기 이전의 상황은 어디에 있었다고 가정할 수 있을까? 자료상의 한계로 지금으로서는 그 당시를 재현하기 힘들다. 숙련형성 과정을 이해하는 것은 힘든 작업이다. 앞의 사회적 보호제도와 마찬가지로 간접적인 숙련의 대리지표들을 활용하여 현재의 한국의 위치가 전통적인 기업특수적인 일본형 숙련형성 체제에서 영미형 일반적 숙련형성 체제로 이행하고 있는지, 아니면 그 반대인지를 이해할 필요가 있다.

근속연수의 차이는 숙련의 강도(intensity of skill)를 보여주는 지표이다(OECD, 1993). 이는 근속연수가 기업특수적 숙련의 형성에 미친 효과

를 전부는 아닐지라도 부분적으로나마 반영하고 있기 때문이다. 학력이라는 대리변수로 숙련의 정도를 간접적으로 측정하는 경우가 많다. 학력이 높을수록 일반적 숙련형성이 지배적이게 되는데, 특히 일반적 숙련형성 기제가 지배적인 미국과 같은 경우에 변동성이 심한 노동시장에 대비하기 위하여 고등교육을 통한 인적자본 투자가 활발하다(Estevez-Abe, et al., 2001: 172).

[그림 5-10]에서 보는 바와 같이, 평균근속연수는 외환위기 전까지는 지속적으로 증가하는 추세였으나, 외환위기 이후에는 경기변동에 영향을 받는 듯이 등락을 반복하고 있다. 그리고 대졸자 이상의 숙련근로자의 비중은 지속적으로 증가하고 있다. 평균근속연수가 1990년대에 지속적으로 증가하다 외환위기를 전후하여 정점을 기록한 후 그 수준을 회복하지 못하는 것으로 보아 기업특수적 숙련의 스톡의 축적이 원활치 않음을 시사하고 있다.

(그림 5-10) 평균근속연수와 숙련근로자(대졸자 이상)의 비중 추이



자료: 통계청, KOSIS.

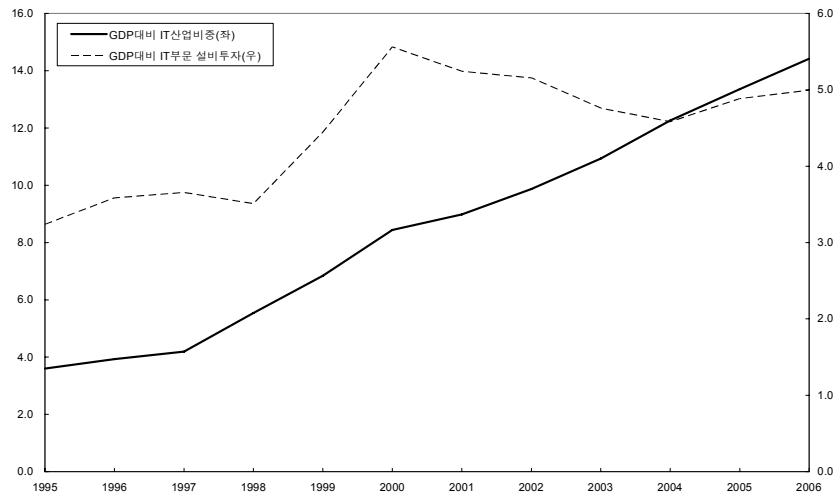
또한 대졸자 이상의 숙련근로자의 비중은 지속적으로 증가하고 있다는 점에 주목할 필요가 있다. 이러한 변화를 추동하는 요인으로는 IT산업과 같이 고숙련을 요구하는 산업구조로의 변화 및 산업전반의 IT화에 힘입은 바가 크며 이로 말미암아 미숙련 근로자의 노동수요가 둔화되었다. 지속적으로 숙련근로자의 비중이 외환위기 이전부터 상승하고 IT와 관련된 숙련편향적 기술변화도 지속되어 왔다는 점에서, 이는 사회적 조정비용으로 인해 머뭇거리던 구조조정이 외환위기 직후에 집중되었음을 반영하는 것이기도 하다(신석하, 2007). 이를 반영하듯이, GDP 대비 IT산업부문의 비중은 지속적으로 증가하고 있으며, GDP 대비 IT부문의 설비투자도 외환위기 직후에 크게 증가하다 2002년까지 감소하였지만 2003년 이후 다시 그 추세가 반전되는 양상이다(그림 5-11 참조).

이처럼 고학력 근로자가 IT부문의 성장과 관련하여 증가하는 것은 바로 숙련형성에서 일반적 숙련형성 기제가 지배적이 되고 있다는 것을 시사한다. 특히 한국경제에서 IT부문의 영향력을 감안한다면 이러한 추세는 강화될 가능성이 크다. 일반적 숙련체제가 우세한 경우에 개별 근로자는 앞에서 언급한 바와 같이 고등교육기관을 통한 교육만이 자기 자신을 보호할 수 있는 효과적인 보험으로 인식하게 된다. 이를 반영하듯이 학력별 범주를 교육연수로 환산하여 추정한 교육투자수익률, 즉 임금의 교육프리미엄이 1983년 이후 지속적으로 하락하다 1994년 이후 지속적으로 상승하는 추세를 보여주고 있다(전근하, 2006). 외환위기 직후에 일시 하락하기는 하였으나 추세는 전반적인 상승추세이다. 1980년대 초반의 졸업정원제의 실시 등으로 대졸자의 비중이 큰 폭으로 상승하여 1980년대에는 교육투자수익률이 하락하는 추세였으나, 1980년대 이후 대졸자의 비중이 지속적으로 증가하고 있는 추세를 감안할 경우 1990년대 중반 이후로 그 추세가 반전된 것은 주목할 만하다. 이처럼 대학진학률이 82%를 넘어서고 이 중 4년제 대학 진학자 비중이 51%를 차지하는 상황에서 한국경제가 일본처럼 기업특수적 숙련형성을 통해 기업의 경쟁전략을 유지하고 있다고 말할 수 있을지가 의문시된다.

다른 한편으로, 전체 취업자 대비 직업훈련자수는 외환위기 이후 지속적으로 증가하고 있지만, 지원금액은 외환위기 직후에는 증가하다 담보

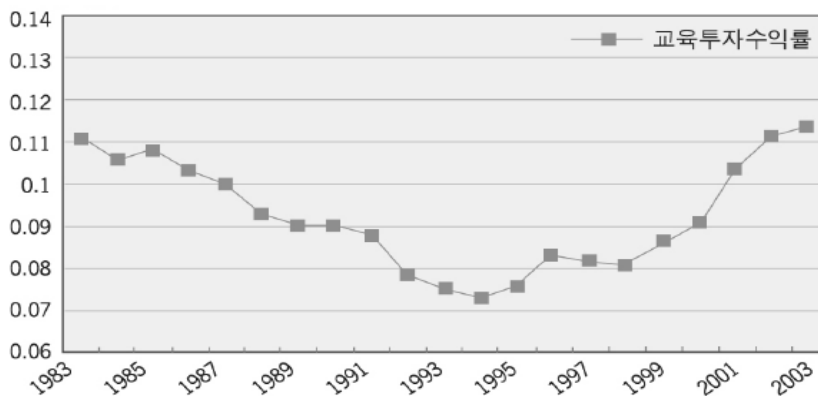
상태를 거듭하면서 약간 감소하고 있다(표 5-6 참조). 이는 외환위기 이후 대량실업에 직면하여 적극적 노동시장정책의 일환으로 이러한 결과를 낳은 것으로 보인다. 또한 정보화와 자동화에 따른 직무와 숙련의 변화에 의한 고용조직의 재조정에 따른 수요증가에 기인할 수도 있을 것이다. 이러한 직업훈련자수 비중 증가가 기업 및 산업특수적 숙련형성 기제의 강

(그림 5-11) IT산업부문의 변화 추이



자료: 한국은행 EOS.

(그림 5-12) 교육투자수익률(임금의 교육 프리미엄)의 추이



자료: 전근하(2006: 91) [그림 4-1], 「임금구조기본통계조사」 원자료 기준.

〈표 5-6〉 직업훈련지수 비중 및 지원금액 추이

(단위: 백만 원, %)

	1999	2000	2001	2002	2003	2004
1인당 지원금액	10.6	11.5	11.0	10.7	10.9	10.1
전체 취업자 대비 비중	3.9	5.8	7.2	7.1	7.5	8.7

자료: 통계청 KOSIS; 노동부, www.work.go.kr.

화를 시사하는 것으로 보기는 힘들다. 우선 지원금액이 획기적으로 늘어나지 않는다는 점에서 물론 공공부문의 지원이 감소하면서 자체적인 운영기반이 형성될 수도 있지만 내실 있는 직업훈련이 정착되어 있다고 보기는 힘들 것으로 보인다. 물론 이러한 지표는 기업자체가 투자하는 훈련 비용을 간과하고 있다. 만약 이를 포함한다면 광범위한 기업특수적 숙련형성이 이루어지고 있다고 판단할 수도 있을 것이다.

그렇다면 기업 또는 산업특수적 숙련형성의 기제에서 핵심적인 역할을 수행할 것으로 기대되는 기능인력에 대해 살펴볼 필요가 있다. <표 5-7>에서 보는 바와 같이 기능인력의 비중은 1990년대 초반 이후 지속적으로 감소하다 외환위기 직후 약간의 반전을 이루었으나 2003년 이후 다시 하락하고 있는 추세이다. 기능인력에서 핵심적인 역할을 수행할 것으로 기대되는 기술기능과 숙련기능직에서 전자의 비중은 증가하고 후자의 비중은 생산기능직의 그것처럼 감소하는 추세이다. 이처럼 줄어든 기능인력은 1990년대에는 사무관리직으로 전환하였지만 2000년에는 주로 단순노무직으로 대체되는 추세이다(황수경, 2007).

〈표 5-7〉 직종별 고용구성 변화

	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005
전문기술	4.8	4.9	5.5	5.4	6.3	6.0	4.9	4.1	4.3	4.0	4.0	3.9	4.5
기술기능	3.4	3.7	3.9	4.2	4.8	4.8	6.2	7.0	8.2	8.9	9.1	9.9	9.0
숙련기능	19.6	17.2	16.2	15.1	14.0	14.0	13.7	12.1	11.0	10.5	9.8	9.2	8.5
생산기능	26.0	26.5	26.0	25.8	24.5	22.4	19.7	23.4	23.7	22.2	22.2	21.5	21.2
기능인력 계	49.0	47.4	46.2	45.0	43.3	41.3	39.6	42.6	42.8	41.6	41.1	40.6	38.7
단순노무	5.5	6.9	6.4	6.8	7.1	7.2	6.3	6.7	6.4	8.5	8.3	9.7	8.9
사무관리	40.7	40.8	41.9	42.7	43.4	45.5	49.1	46.7	46.5	46.0	46.7	45.8	47.8

자료: 황수경(2007: 84) <표 4-1>.

인지적 숙련도의 측면에서 기능인력 내부에서 분단현상이 발생하고 있다(황수경, 2007). <표 5-8>에서 보는 바와 같이 인지적 숙련 점수가 숙련기능과 생산기능직 간의 격차는 작지만 기술기능직과는 큰 차이를 보여주고 있다. 기술기능직이 주로 전문대졸 이상의 학력을 보유하고, 숙련기능직과 생산기능직이 고졸정도의 학력을 가지고 있다는 점을 감안하면, 이는 숙련기능직이나 생산기능직에서 기업특수적 또는 산업특수적 숙련형성을 통해 기술기능직으로 상향 이전되고 축적되는 것이 아니라는 점을 시사하고 있다. 즉, 생산기능직에서 숙련기능직으로 상향이동이 가능하지만 그 이상은 불가능하다는 것이고, 기술기능직은 시장에서 신규로 충원되는 경우가 많다는 것을 의미한다. 이러한 기능인력에서의 인지적 숙련형성의 분단은 현대자동차를 사례로 한 조성재 외(2006)의 연구에서도 극명히 드러난다. 현재 한국 자동차산업의 경쟁력은 생산기능과 숙련기능직이 지배하는 작업장에서의 숙련형정보다는 엔지니어와 같은 기술기능직에 의한 숙련형성에 의존하고 있다는 것이다. 이러한 방식으로 기업특수적 숙련이 형성된다면 기술기능직은 시장에서 고학력자로 충원할 것이고, 이들에게는 작업장의 오랜 숙련형정보다는 작업장을 감독하는 등의 일반적인 숙련이 가능할 수 있는 교육에 중점을 둘 것이다. 이에 따라 생산기능직과 숙련기능직의 인지적 숙련도가 향상될 수 있는 기회가 봉쇄될 가능성이 크다. 더욱이 앞에서 지적한 대로, 자동화와 정보화는 이러한 경향을 강화할 가능성이 크다. 이는 외환위기 이후 미숙련근로자의 수요둔화로 나타나고 있는 것으로 보인다(신석하, 2007).

한국경제의 산업구조가 특허와 밀접한 연관을 가지는 IT관련 산업부문으로 특화됨에 따라 OECD 대비 한국의 특허출원건수의 비중은 지속적으로 증가하는 추세이며, 외환위기 이후 그 증가추세는 폭발적이다. 특허출원이 활발하다는 것은 점진적 혁신보다 급진적 혁신으로 한국의 기업들의 전략이 바뀌고 있다는 것을 간접적으로 보여주고 있다. 사실 이러한 특허건수의 증가만으로 급진적 혁신전략의 상대적 중요성을 논하기에는 부족한 것이 사실이다. 하지만 한국의 경쟁우위가 IT산업을 중심으로 이루어지고 있으며 그 산업의 고용이 대졸자 이상의 숙련노동을 요구한다는 점에서 과거와 같이 선진국을 추격하기 위해 생산기능과 숙련기능직

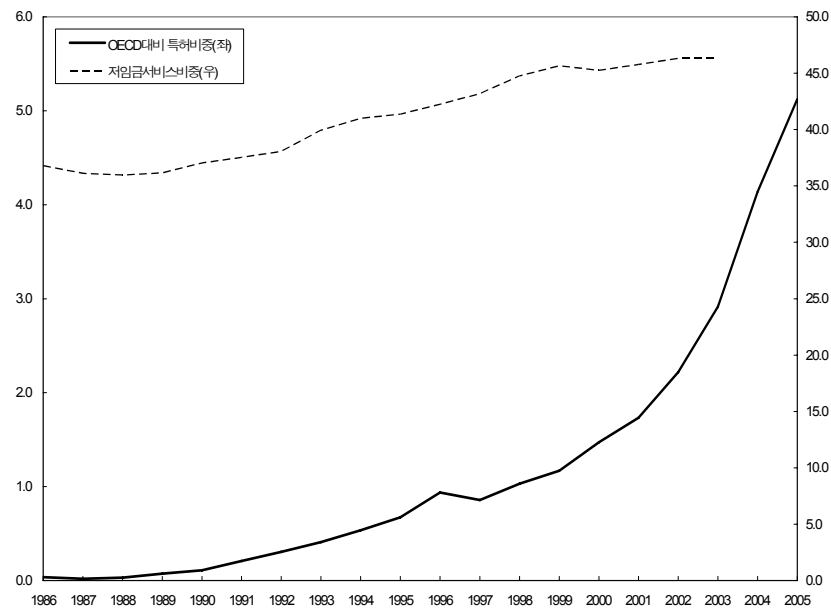
중심의 내부노동시장을 활용한 기업특수적 숙련형성 기제가 지속적으로 작동하고 있다고 보기는 힘들 것이다.

〈표 5-8〉 직종별 인지적 숙련 점수

	1993	1999	2000	2005
전문기술	1.87	1.86	1.64	1.61
기술기능	0.56	0.58	0.57	0.54
숙련기능	-0.54	-0.36	-0.45	-0.39
생산기능	-0.71	-0.71	-0.72	-0.66
단순노무	-1.26	-1.29	-1.40	-1.39
사무관리	0.16	0.22	0.26	0.26
전 체	-0.19	-0.04	-0.09	-0.05

자료: 황수경(2007: 107) <부표 1>에서 인용.

(그림 5-13) OECD 국가 대비 특허출원건수 비중과 저임금서비스의 비중 추이



주: 1) 특허출원건수는 미국, 유럽, 일본특허청에 출원된 특허건수의 합계임.

2) 저임금서비스는 도소매, 음식숙박, 공공개인사회서비스의 합계임.

자료: OECD STAN 데이터베이스; OECD(2007).

또한 저숙련 저생산성의 대표로 인식되는 도소매, 음식숙박, 공공 및 개인사회서비스, 즉 저임금 서비스업의 비중이 꾸준히 상승하는 추세이다. 이러한 부문의 비중이 높은 나라가 일반적 숙련형성의 기제가 작동하는 영미형의 국가이다(Estevez-Abe, et al., 2001: 176). 이들 국가에서는 고용의 사회보호 장치가 약해 노동시장의 유연성이 강화되어 있어 미숙련 노동자가 고등교육기관을 통해 고도의 일반적 숙련을 획득하지 않는 한 직업이동이 사실상 힘들다. 이러한 숙련형성체제에서는 빈부간 소득 격차가 심할 수밖에 없다.

<표 5-9>에서 보는 바와 같이, 1990년대 이후 비정규직의 고용이 증가하는 추세이다. 이는 고용의 질과 안정성의 측면에서 뿐만 아니라 소득의 측면에서 노동자간의 격차를 심화시킨다. 광범위한 비정규직의 사용은 숙련형성에서 고차원적인 인지적 숙련은 기업내부에서 고학력의 숙련근로자에 의해 수행되지만, 생산기능직과 숙련기능직의 일부는 자동화와 정보화의 진전 등의 기술변화로 인해 외부화된다는 것을 의미한다(황수경, 2007). 이러한 상황에서 기능인력 내부에서 지속적인 기술혁신을 담보하는 기술기능직과 숙련기능직 간의 숙련의 융합현상에 따른 기업특수적 숙련형성의 기제를 기대하기는 힘들 것으로 보인다.

외환위기 이후 특히 비정규직이 늘어나는 상황에서 실업상태에서 벗어나 상용직으로 이행할 확률이 낮아지는 대신에 임시직과 일용직, 심지어는 비경제활동상태로 이동할 확률이 높아지고 있다(그림 5-14 참조). 하지만 이러한 이동경로는 숙련수준에 따라 차이를 보여주고 있다. 유경준(2004)은 고학력의 취업자는 외환위기 이후 임시·일용직을 경유하여 상

<표 5-9> 전체고용성장에서 임시직 및 상용직이 차지하는 비율(1990~2003년)

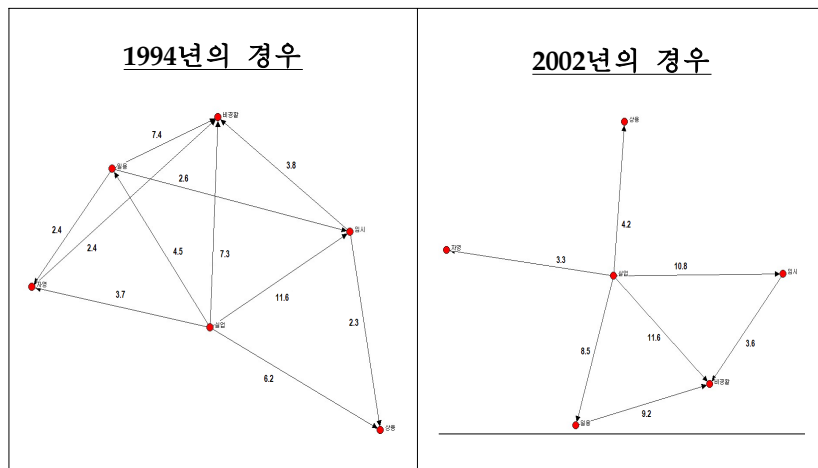
	1990~2003	1990~97	1998~99	2000~2003
전체고용의 누적성장(%)	33.9	26.0	-5.3	14.1
임시직의 기여(%p)	20.1	11.8	3.5	3.6
상용직의 기여(%p)	13.8	14.2	-8.8	8.5

주: 경제활동인구조사의 종사자 지위상 상용직과 임시·일용직의 비율 기준임.
자료: 유경준(2004: 474), <표 9-2>를 재구성.

용직으로 이동하는 경로가 활발히 활용되고 있지만 미숙련근로자는 이와 같은 경로를 통한 상용직으로의 입직이 제한을 받고 있다는 사실을 지적하고 있다. 이는 외환위기 이후 노동시장이 경력위주의 고숙련 노동시장과 그렇지 않은 시장으로의 분단화가 심화되고 있으며 이에 따라 기업특수적 숙련형성 기제가 그 이전보다 약화되고 있음을 시사한다.

이러한 현상을 반영하듯 전반적으로 취업자간의 소득격차가 벌어지고 있다. 이는 OECD 국가의 전반적 현상이지만, 기업 또는 산업특수적 숙련형성 기제를 갖고 있는 일본과 유럽 국가는 일반적 숙련형성 기제를 갖고 있는 미국, 영국 등의 영미형 국가보다 소득격차의 정도가 덜한 편이다. 이는 전자의 경우에 고용과 실업보호제도가 후자의 경우보다 잘 완비되어 있기 때문이다. 한국의 경우 OECD 평균에 비해 소득격차가 큰 것으로 나타나 있으며, 그 정도는 1995년에 비해 2005년에 더욱더 심한 편이다. 이러한 양상은 영미형 국가와 거의 유사한 패턴을 보여주고 있다(표 5-10 참조).

(그림 5-14) 경제활동상태별 월간 이행확률의 시각화(1994년과 2002년)



주: 1) 경제활동상태가 연속 2개월간의 변화를 반영.

2) 상이한 경제활동상태로의 변화가 있는 경우, 평균 이상이면 1, 그 이하이면 0을 적용하여 사회네트워크분석을 한 것이고, 화살표 방향이 경제활동상태의 변화방향을 지시함.

자료: 유경준(2004: 486), <표 9-3>을 재구성.

[그림 2-2]와 Estevez-Abe, et al.(2001)의 논의에 따르면, 한국은 일본 처럼 기업특수적 숙련형성 기제를 가질 가능성이 높은 것으로 예상이 된다. 실제로 한국의 고용보호제도는 상당히 경직적인 것으로 평가되고 있다. 하지만 기업규모에 따라 체감적인 고용보호제도는 이와는 다른 것으로 생각된다. 그리고 중소기업 위주의 산업구조가 아니기 때문에 산업특수적인 숙련기제의 형성은 발생하지 않을 것으로 충분히 예상되었다.

〈표 5-10〉 소득격차 현황 : OECD 국가들을 중심으로

	소득 10분위 배율		중위소득 10분위 배율		소득 5분위 배율		남녀간 임금 차이		저소득층 비율	
	1995	2005	1995	2005	1995	2005	1995	2005	1995	2005
호주	2.91	3.12	1.77	1.85	1.65	1.69	0.86	0.84	13.8	15.9
오스트리아	-	-	-	-	-	-	0.74	0.79	-	-
캐나다	3.50	3.74	1.74	1.87	2.01	2.00	0.74	0.79	22.0	22.2
체코	2.78	3.01	1.71	1.77	1.63	1.70	0.78	0.82	-	-
덴마크	2.47	2.64	1.69	1.73	1.46	1.53	0.86	0.88	-	-
핀란드	2.34	2.42	1.66	1.70	1.41	1.43	0.78	0.80	-	7.0
프랑스	3.08	3.10	1.93	2.01	1.59	1.54	0.90	0.89	-	-
독일	2.79	3.13	1.79	1.84	1.56	1.70	0.77	0.76	11.1	15.8
헝가리	3.88	4.46	2.08	2.30	1.86	1.94	0.84	0.96	19.9	-
아일랜드	4.01	3.57	1.98	2.07	2.02	1.72	0.76	0.82	20.4	17.6
일본	3.01	3.12	1.85	1.86	1.63	1.68	0.63	0.69	15.4	16.1
한국	3.64	4.51	1.87	2.14	1.95	2.11	0.57	0.61	22.9	25.4
네덜란드	2.77	2.91	1.71	1.76	1.62	1.65	0.77	0.80	13.8	-
뉴질랜드	3.04	3.49	1.74	1.98	1.75	1.76	0.85	0.91	14.9	11.5
노르웨이	1.89	2.21	1.40	1.50	1.35	1.48	-	-	-	-
폴란드	3.40	4.31	1.97	2.18	1.72	1.98	0.80	0.89	17.3	23.5
스페인	4.22	3.53	2.10	2.14	2.01	1.65	0.71	0.83	15.2	16.2
스웨덴	2.20	2.33	1.59	1.68	1.39	1.39	0.81	0.85	5.7	6.4
스위스	2.39	2.61	1.58	1.79	1.51	1.46	0.75	0.78	-	-
영국	3.48	3.51	1.88	1.96	1.85	1.79	0.73	0.79	20.0	20.7
미국	4.59	4.86	2.17	2.31	2.11	2.10	0.75	0.81	25.2	24.0
OECD 평균	3.12	3.39	1.81	1.93	1.70	1.73	0.77	0.82	17.0	17.1

주: 1) 남녀간의 임금격차는 남성 대비 여성근로자의 중위소득 비중임.

2) 저소득층 비율은 중위소득 2/3 이하의 소득수준을 가진 근로자의 비중임.

3) 캐나다, 헝가리, 아일랜드, 스웨덴의 경우는 1995년 대신에 1997년 기준, 독일과 스페인의 경우는 2005년 대신에 2002년 기준임.

자료: OECD Database on Earnings Distribution.

그러나 실상 외환위기를 전후로 하여 한국경제의 IT관련 산업구조로의 전환, 비정규직의 급속한 증가, 소득격차의 확대, 고학력 근로자의 비중 증대와 학력의 임금프리미엄 증대, 경력직 선호의 노동시장의 재편 등으로 기능인력 내부에서의 직종 분단화의 심화로 인한 기업특수적 숙련형성 기제의 한계붕괴 등이 가시화되고 있는 것으로 보인다. 이에 따라 숙련기능직과 생산기능직의 외주화 현상이 가속화되고 있으며, 미숙련근로자에 대한 고용수요는 둔화되고 있는 추세이다. 이러한 상황들을 종합하여 보았을 때, 한국의 숙련형성 기제는 과거의 기술추격 단계에서의 생산기능과 숙련기능직 중심의 기업특수적 숙련체제에서 고학력, 경력위주의 일반적 숙련체제로 점차적으로 이행하고 있는 것으로 보인다. 물론 이러한 과정은 산업별로 편차를 보일 것이라는 점은 염두에 두어야 한다.

〈표 5-11〉 직종별 근로자의 평균교육연수, 평균근속연수, 평균경력연수의 변화 추이

	1993			1996			1999			2000			2002			2005		
	A	B	C	A	B	C	A	B	C	A	B	C	A	B	C	A	B	C
전문기술	15.5	5.3	6.9	15.6	4.6	6.4	15.5	6.1	8.1	15.4	6.3	8.5	15.9	6.1	8.4	16.1	5.7	7.8
기술기능	12.7	5.8	7.5	13.2	5.7	7.2	13.7	5.6	7.5	14.1	5.6	7.2	15.5	5.7	7.2	14.6	5.9	7.3
숙련기능	10.3	4.5	6.5	10.9	5.0	7.0	11.3	5.6	8.0	11.2	6.1	8.1	11.8	5.9	7.7	12.1	6.5	8.0
생산기능	10.5	4.4	6.7	10.8	4.8	6.9	10.9	5.3	7.8	11.0	5.6	7.7	11.5	6.0	7.5	11.8	6.2	7.5
기능인력 계	10.6	4.5	6.7	11.0	5.0	6.9	11.5	5.5	7.8	11.6	5.8	7.7	12.2	5.9	7.5	12.5	6.2	7.5
단순노무	9.3	4.1	6.4	9.4	4.3	7.1	9.9	4.1	6.7	9.9	4.2	6.9	10.8	4.1	6.0	11.2	3.8	5.5
사무관리	13.3	5.7	7.1	13.5	6.0	7.4	13.6	6.1	7.7	13.8	6.4	7.7	14.2	6.2	7.5	14.4	6.5	7.5
전 체	11.8	5.0	6.8	12.2	5.3	7.1	12.6	5.7	7.7	12.6	6.0	7.7	13.2	5.9	7.4	13.5	6.1	7.3

주: A-평균교육연수, B-평균근속연수 C-평균경력연수.

자료: 황수경(2007: 113~115) <부표 6>, <부표 7>, <부표 8>.

〈보론〉 생산방식과 노사관계의 전개과정 - 현대자동차 사례

1. 문제의 설정

하도급 구조와도 관련되어 있지만, 1980년대 초반부터 부가가치 생산과 고용에서 대기업의 비중이 축소되고 중소기업의 비중이 확대되기 시작하였다. 이후 1990년대 중반에는 노동집약적 산업의 생산 감소와 대기업의 생산 증대로 중소기업의 비중이 정체상태를 유지하였는데, 1997년 경제위기 이후에는 사내하청과 모듈화가 확대되고 하도급 구조의 중층화가 진행되면서 중소기업의 비중이 또다시 빠른 속도로 상승하였다.

앞에서도 이미 언급하였지만 노동생산성의 변화는 이와 대조적인 양상으로 진행되었다. 1980년대 후반만 해도 기업규모가 작을수록 노동생산성 증가율이 높았다. 하지만, 1990년대 이후에는 형세가 완전히 역전되어 대기업의 노동생산성 증가속도가 중소기업을 앞지르게 되었다. 노동생산성의 극적인 변화가 일어난 배경 중 하나는 자본장비율 변화에 있다. 제조업의 기업규모별 자본장비율 격차는 1990년대와 2000년대에 걸쳐 큰 폭으로 확대되었는데(표 4-9 참조), 이는 대기업이 설비합리화 투자를 통해 노동력을 기계로 대체하였음을 보여주는 것이다.

이러한 설비투자 위주의 부가가치 창출과 성장 전략은 숙련경시형/노동배제적 생산방식과 관련되어 있으며, 앞선 논의들과 결부지어 생각하면 재벌이 고용친화적이지 않다는 것을 쉽게 짐작할 수 있다. 자동차산업을 사례로 한 조성재(2006)의 한중일 대표기업(도요타와 현대 등) 비교연구는 그러한 사실을 여실히 드러내 주고 있다. 단, 조성재 외(2006, 2007)에서는 LG전자 등의 생산방식이 일본형을 더욱 발전시킨 것으로 평가하고 있어 일부 기업에서는 작업장 혁신이 숙련과 노동친화적으로 이루어져 온 것 또한 사실일 것이다. 그렇지만 전체적으로는 역시 숙련경시형/노동배제적 자동화 중심의 생산방식을 채택하고 있음을 여러 지표와 조성재 외(2007)의 연구가 확인해 주고 있다. 한편 이러한 설비 중심의 생산 전략은 투자비 회수를 위한 공장의 장시간 가동을 필요로 하며, 따라서

우리나라의 장시간 노동이 불가피한 이유 중 하나는 바로 이러한 노동배제적 설비자동화 중심의 생산방식에 있다는 사실에도 주목할 필요가 있을 것이다. 본고에서는 지난 20년간 실제로 이러한 변화가 어떻게 일어났는가를 알아보기 위하여 산업발전이나 노사관계 측면에서 우리나라의 유형설정자(pattern setter)인 현대자동차의 생산방식과 노사관계 변화를 추적해 보았다.

2. 현대차 생산방식 전개에 대한 총론

현대자동차는 우리나라를 대표하는 완성차업체로서 1999년 기아자동차를 인수한 이후 세계 7위권의 생산능력을 보유한 메이저 업체로 도약하였다. 질적인 측면에서도 최근 수년간 경쟁력의 시험대라고 할 수 있는 미국시장에서 도요타와 유사한 초기품질지수(IQS; Initial Quality Survey)를 나타내는 등 지속적인 혁신 능력을 보여준 바 있다. 기계공업의 불모지에서 40여년만에 이룬 기적이라고 평가할 만한 것이다.

생산의 양과 질 측면에서 이러한 기적과 도약이 있었다면 당연히 생산방식 측면에서 현대자동차 나름대로의 경쟁력을 확보하고 있다고 볼 수 있다. 그렇다면 현대차 생산방식은 어떠한 경로를 통하여 발전해 왔을까? 현대차 생산방식의 전개과정을 분석하여 발전 동력을 밝혀내는 것은 현대차 생산방식 장단점의 역사적 근원과 경로를 이해하는 것은 물론 갈등적 노사관계와 현장 숙련의 물적 기반을 파악하도록 함으로써 향후 발전 방향을 탐색하는 데 큰 도움이 될 것이다.

생산방식은 조형제(2005)가 정의하듯이 생산의 기술적 요소와 인적 요소의 결합방식으로 이해할 수 있으며, 따라서 이영희(1993)가 소개하듯이 기술체계와 작업조직으로 분해될 수 있다. 이러한 생산방식은 19세기 말 유럽의 수공업적 방식에서 포드자동차로 대표되는 대량생산방식으로, 그리고 도요타로 대표되는 린 생산방식으로 발전해 온 것으로 평가된다(Womack, et al., 1990). MIT 대학을 중심으로 한 국제자동차연구프로그램(IMVP)의 도요타생산방식에 대한 긍정적 평가와 ‘린 생산방식’으로의 명명은 이후 긍정적이든 부정적이든 일본화(Japanization)에 대한 논의를 촉발시켰

다(Elger & Smith, 1994; Babson, 1995; Kochan, et al. 1997). 그러나 이후 파리를 중심으로 활동해 온 GERPISA는 이러한 단일한 발전 경로를 부정하면서 국가별, 업체별로 생산방식의 다양한 발전 가능성을 제기하였다. 'One Best Way?'(Freyssenet, et al., 1998), 'Between Immitation and Innovation'(Boyer, et al., 1998), 'Coping with Variety'(Lung, et al., 1999) 등이 그들로서 일본식 생산방식의 세계적 전일화에 강한 의문을 제기한다. 나아가 Boyer & Freyssenet (ed.)(2000)은 이를 정식화한 생산모델론(The productive models)을 제기하는데, 이는 기업마다의 생산방식이 해당국가의 성장모드(국민소득의 분배에 따른 시장의 위계화)와 이윤전략하에서 제품전략, 생산조직, 고용관계로 구성된다고 한다. 그리고 이 세 가지는 기업지배구조의 타협에 의하여 실현된다. 따라서 기존의 생산방식론을 뛰어넘어 시장과 경쟁의 조건 속에서 자본의 축적구조와 노동과의 타협 구도에까지 분석 영역을 확대한 의미를 지닌다.

이렇듯 생산방식 자체는 기술체제와 작업조직의 결합으로 이해할 수 있지만, 그 배후에는 기업이 처한 경쟁환경과 수요조건, 이윤전략과 기업지배구조의 특성이 자리하고 있다. 현대차 생산방식을 올바르게 이해하기 위해서도 이러한 전반적인 경영사에 대한 이해가 수반되지 않으면 안 될 것이다. 그러한 점에서 본질의 내용은 현대차 생산방식에 대한 잠정적인 평가에 머물 수밖에 없다. 보다 면밀하고 광범한 검토와 분석은 추후의 과제로 남겨두고 본고에서는 기존연구와 자료를 재가공하는 방식을 통하여 현대차 생산방식 전개를 개괄하고자 한다. 철저히 시론의 성격을 띠는 본고의 내용은 그러한 점에서 가설 제기의 수준에 가깝다고 할 것이다.

이제 가설적으로 현대차 생산방식 전개의 시기구분을 해보면 <표 5-12>와 같다. 현대차 생산방식 전개에 있어서 가장 큰 특징은 그 고유성과 독자성에 있다. 즉, 초기 몇 년간 포드자동차와의 합작사업을 추진하던 때를 제외하면 일찍부터 고유모델 포니의 개발에 착수하였고, 이후 1990년 독자엔진 개발이라는 분수령을 거쳐 1999년 이후 품질경영과 해외공장의 잇단 건설에 이르기까지 매우 자주적인 발전전략과 경로를 보여주고 있다. 결국 이러한 경영전략에 부합하는, 그리고 한국적 노사관계 상황에 조응하는 매우 고유한 성격을 지닌 생산방식이 발전해 올 수밖에

〈표 5-12〉 현대차 생산방식 발전의 시기구분

시기	경영(이윤)전략	기술체계	작업조직	생산방식
1기 (1967~79년)	고유모델개발	포드주의 도입	병행적 테일러주의와 일본식 작업관행의 병존	대량생산방식의 기반 구축
2기 (1980~89년)	성장을 위한 축적(저가소형차의 대량판매)	포드주의와 일본식 JIT	변형된 테일러주의와 노조의 등장	대량생산방식 성립
3기 (1990~98년)	모델구성의 다양화와 양적 성장의 지속(volume & diversity)	시스템 합리화 전략	네오테일러주의와 작업장 갈등	정보기술을 이용한 대량생산방식의 유연성 제고와 외연 확장
4기 (1999~현재)	글로벌화를 통한 이윤과 성장의 동시추구	시스템 합리화 전략, 모듈화, 품질경영	네오테일러주의의 변형(노조 위위의 작업장 노사관계)	불완전한 고품질·저비용 유연 대량생산방식

없었던 것이다. 그러한 점에서 <표 5-12>에서 볼 수 있듯이 기존 학계의 개념으로 포괄되지 않는 성격들을 다양한 수식어를 통하여 설명할 수밖에 없는 것으로 보인다. 즉, 본질적으로는 일관되게 양적 성장과 기술중심주의를 토대로 하는 대량생산방식을 향해 달려 왔으나, 일본식 생산방식과 대립적 노사관계의 영향 등으로 인하여 테일러-포드주의의 원형과는 상당한 차이를 보여 온 것으로 판단된다.

3. 시기별 특징

가. 1기 : 대량생산방식의 기반 구축

현대차는 당시 한국 자동차산업을 주도하던 신진자동차(후일 GM대우자동차)와 기아산업(후일 기아자동차)에 도전장을 내고 1967년 창립되었다. 여느 개도국 업체와 마찬가지로 현대차는 어떠한 산업기반도 갖추지 못한 상태에서 KD(Knock Down) 부품을 수입하여 조립하는 것으로부터 출발하였다. 최초 기술도입선은 포드자동차로서 코티나 모델을 도입하기로 하고, 울산에 생산공장을 건설하는 한편 정부가 정한 부품국산화를

21%를 맞추기 위하여 주로 경인지역에 있던 부품업체들을 끌어들었다.

대량생산방식의 선구자였던 포드로부터 현대차는 조립기술 매뉴얼과 조립작업순서 공정표 등을 도입하여 제대로 굴러가는 자동차를 만드는 것이 급선무였다. 1968년 12월부터 생산이 시작되어 1969년 6,200대를 생산한 데서 알 수 있듯이 처음에는 단일차종 소량생산에 불과하였으며, 이에 따라 초기 생산방식은 수공업적 숙련생산방식이라고 볼 수 있을 것이다. 현대그룹이 건설을 모태로 하기 때문에 건설을 비롯한 다양한 산업과 기업에서 선발되고 모집된 숙련노동자에 의존하는 생산시스템이었다. 부품국산화는 매우 어려운 과제였기 때문에 현대차는 포드사에서 파견된 기술자와 함께 부품업체들을 방문 지도하면서 시제품을 생산하였다. 이 시제품들은 호주포드에 보내져서 기술인정을 받고, 합격품에 한하여 양산에 착수할 수 있었다.

그러나 포드와의 합작사업은 오래 가지 못하였다. 포드는 다른 개도국에서 했던 것과 마찬가지로 현대차의 기술능력발전을 지원하기보다는 초국적기업의 한 부분으로서의 역할만을 수행할 것을 요구하였다. 비록 산업기반이 취약하지만, 자립적인 발전을 원했던 현대차 및 한국 정부는 이를 수용하지 않았으며, 결국 1973년 양사의 합작사업은 무산되게 된다.

이후 현대차는 고유모델 개발 사업에 착수하여 1974년 포니를 개발함으로써 자립적 발전의 길을 개척하게 된다. 이탈디자인사의 차체 디자인과, 엔진과 변속기에서의 미쓰비시와의 기술 제휴 등에 힘입어 현대차는 1975년 이후 일약 국내 1위 업체로 도약하게 되며, 흑자로 전환할 수 있었다. 1978년부터는 10만대 생산체제를 갖추으로써 대량생산시스템 구축을 향한 노력을 가속화하였다.

현대차는 제품기술에 있어서 독자적인 발전의 길을 개척했을 뿐 아니라 생산기술 측면에서도 어느 한 나라나 특정 업체의 기술을 모방하는 데 머무르지 않았다. 현대차는 독자적으로 기술도입 계획을 수립하고 다양한 학습경로를 개척한 것으로 특징지어진다. 『현대자동차 30년사』에 의하면 1974년 3월 영국 BLMC의 부사장을 지낸 조지 헨리 턴볼을 부사장으로 초빙하였다. 그로부터 공장건설을 위한 공학적, 기술적 자문을 얻었으며, 기술공여 회사들로부터 제공되는 기술정보를 검토, 평가하는 데 도

움을 받았다. 이어 차관도입과 연계하여 프랑스로부터 프레스, 금형기계를, 영국으로부터 엔진가공, 보디스탬핑, 주물가공, 디젤엔진, 단조, 금형 등 각 공장과 기술센터의 시설재를, 일본으로부터 주물, 단조기계 등을 구입키로 하고 협상에 돌입하기도 하였다. 이렇듯 포니 생산을 위한 종합 자동차공장에 설치될 기타 시설재는 주로 유럽에서 들어왔으나 실제 제품을 만드는 데 수반되는 노하우와 금형, 조립용 용접기, 치공구 등의 설비는 일본에서 들어온 경우가 많았다(현대차 30년사, p.235). 또 공장설비와 의장라인 설비는 주요부분만을 외국에서 구입하되 나머지는 도면만 사다가 국내에서 만들어 사용했다.

이렇듯 현대차의 생산방식이 자주적이고 독창적이라는 점은 이러한 다양한 기술습득 경로와 자체적인 소화 능력에서 입증되고 있다. 미국식, 유럽식, 일본식의 혼종화(hybridization)는 현대차의 출발부터 주어진 특성이라고 볼 수 있을 것이다. 예를 들어 “현대자동차 30년사”의 다음 구절은 포드 방식을 소화하는 과정을 보여주고 있다.

“하지만 이처럼 현대자동차가 초창기 경영기반을 구축하던 시절, 국내 자동차공업 수준은 아직 원시적인 단계에 머물러 있었다. 그러므로 현대자동차 경영은 상당부분이 우리나라에는 생소한 포드 시스템과 관련된 부분이 많을 수밖에 없었고, 이에 따라 개발, 판매, KD 발주 등에 관한 각종 양식과 근거서류 등은 신규로 창안하거나 여의치 않을 경우 포드 시스템에 상응하도록 제작해 사용해야만 했다.”

그런데 고유모델 포니의 개발과 더불어 영국, 프랑스, 일본 등의 학습 경로도 중요하게 작동했음은 이미 설명한 바와 같다. 특히 설비 이외에 소프트웨어 부문에서 미쓰비시, 오기하라 철공소 등의 영향은 매우 컸다. 현대차의 작업조직과 관련하여 일본의 영향은 매우 흥미로운데, 예를 들어 1975년 QC 서클, 분임조 활동이 실시되고, 1978년 TQC 본부가 신설되었으며, 1979년 현재 670여 개의 분임조가 조직되어 사내교육과 각종 품질개선활동을 추진하였다. 또한 이에 앞서 1969년에 이미 직업훈련원이 설립되어 미숙련 노동자들에 대한 훈련을 담당하였다. 아울러 임금체계 측면에서 현대차는 베이스업 방식을 채택하고 있었기 때문에 결과적으로 일본과 유사한 연공성을 특징으로 하였으며, 직무를 기초로 하지 않

기 때문에 서구와는 달리 조와 반 단위의 팀작업 방식이나 전환배치가 원활하게 이루어질 수 있었다. 그리고 당시 군사정권의 개발독재 체제하에서 산업현장에서 병영적 노동통제가 일반적이었음은 말할 것도 없다.

요컨대, 현대차 생산방식 발전의 제1기는 고유모델 개발을 주축으로 하여 포드주의 흐름생산방식을 도입하면서도 일본식 작업조직의 색깔도 지니는 혼종화의 양상이었던 것으로 판단된다. 더욱이 이러한 대량생산방식의 구축기에 병영적 노동통제가 일반적이었다는 점은 노동배제적 생산방식이 성립할 수 있는 한국적 기반으로 작용하였다고 할 것이다.

나. 2기 : 대량생산방식의 성립

1980년 대불황과 산업구조조정을 거치면서 현대차는 제2도약을 위한 준비를 진행하였다. 특히 GM과의 합작을 요구했던 정책 당국을 설득하여 자립적인 발전의 길을 고수한 것은 이후 한국 자동차산업의 지속적 발전 측면에서 중요한 갈림길이었다. 현대차는 1980년대 중반까지 승용차 시장의 복점 구조를 활용하여 생산량을 회복하고 창출된 이윤을 투자로 연결시켰다. 그리고 그 결과가 북미시장의 엑셀 신화로 나타난 것은 주지하는 바와 같다.

생산기술 측면에서 현대차는 이미 1980년에 ALC(Assembly Line Control) 시스템을 갖추는 한편, 1982년에는 CAD/CAM을 개발함으로써 흐름생산의 일보 진전을 이루었다. 이러한 기반 위에서 1981년 10월 X카(엑셀) 개발계획을 확정하였는데, 대량수출을 달성하기 위해서는 신공장을 필요로 하였다. 이에 따라 신공장 건설을 추진하여 1985년 2월 30만대 공장을 준공함으로써 총 45만대로 생산능력이 늘어났으며, 이에 힘입어 캐나다와 미국으로 엑셀 수출을 개시하였다. 수출호조와 더불어 올림픽 등을 계기로 내수시장도 급속히 팽창되고 있었기 때문에 현대차는 1988년 6월에는 울산에 승용2공장도 준공(30만대)하였으며, 1988년 8월에는 30만대 자동변속기 공장도 완공하였다. 이 같은 생산능력 확충에 힘입어 현대차는 대량생산방식의 확립으로 나아갔던 것이다.

부품조달체계와 관련하여 우리나라는 1970년대에는 1사 1부품을 모토

로 하는 수평적 계열화를 추진하였으나, 1980년대로 접어들면서 완성차 업체를 중심으로 하는 수직계열화로 산업정책의 방향이 바뀌게 된다. 이에 따라 현대차는 JIT를 비롯한 부품업체와의 협력관계 구축에 나서기도 하였다. 작업조직 측면에서는 특별한 전환의 계기를 갖기보다는 1970년대 이후의 병영적 통제와 일본식 작업조직의 결합이 양산체제하에서 보다 강력히 추진되었던 것으로 보인다. 그러나 1987년 7월 노동조합이 결성됨으로써 병영적 통제가 이완되는 물론 흐름생산의 기술적 통제 역시 전환점을 맞게 된다. 그러나 1980년대 후반까지 새로운 통제 방식, 예를 들어 일본식의 헤게모니적 통제, 혹은 미국식의 관료적 통제 등은 당시까지 충분히 발달했던 것으로 보이지 않는다.

이 당시 진행된 기술체계의 발전단계와 관련하여 박준식(1992)은 유사한 구분을 하고 있다. 즉, 1976~82년을 대량생산 기술체계의 도입단계, 1983~89년을 대량생산 기술체계의 확립단계, 1990년 이후를 대량생산 기술체계의 고도화 단계로 나누고 각각의 특징을 서술하고 있다. <표 5-13>은 확립단계의 특성으로서 이 시기에 진행된 기술체계상의 변화를 잘 요약해 보여주고 있다.

요컨대, 엑셀 신화로 대표되는 저가소형차의 대량수출 전략과 이후 내수시장의 자동차대중화(motorization)에 힘입어 현대차는 대량생산, 대량판매의 기회를 맞이하였으며, 이를 신속한 투자 결정과 강력한 추진력으로 선취함으로써 빠른 기업 성장을 실현하였다. 이 과정에서 현대차 생산 방식은 테일러-포드주의의 한국적 변형, 즉 1970년대의 독창적 발전 경로를 고도화하였으나, 노조의 등장과 병영적 통제의 이완 속에서 새로운 작업조직을 모색하는 데서는 그다지 성공적이지 않았던 것으로 판단된다.

<표 5-13> 대량생산 기술체계 확립단계의 특징

<ul style="list-style-type: none"> - 소품종 대량생산 - 생산의 국제화 - 단위공정의 부분적 자동화 - 전체공정의 일관작업화 - 공장자동화 착수 	<ul style="list-style-type: none"> - 계열생산체제의 확립 - CAD/CAM 시스템의 도입 - 용접, 도장용 로봇의 본격 도입 - NC 기기의 본격도입 - 일부 공장에 ALC의 도입
---	---

자료: 박준식(1992).

다. 3기 : 대량생산방식의 유연성 제고와 외연 확장

1990년대는 현대차에게 있어서 위기 극복과 새로운 도약, 그리고 외환 위기라는 더 큰 위기의 봉착 시기였다. 현대차는 1980년대 후반의 엑셀 신화에도 불구하고 품질이 뒷받침되지 않으면서 북미 수출이 급감하는 위기를 맞이하였다. 다행히 내수시장의 지속적 확장으로 ‘상대적 침체’(조형제, 1992)에 그쳤지만, 기존의 테일러-포드주의 양적 성장만으로는 소비의 다양화 시대에 글로벌 업체로 성장하기는 어렵다는 점이 분명해지고 있었다. 현대차로서는 두 가지 선택지가 있었을 것인바, 하나는 1980년대까지의 기술중심주의를 벗어나 일본식 생산방식에서와 같이 노동 포섭, 숙련공의 육성과 작은 개선의 집적에 의한 노동과 혁신 친화적인 생산방식을 구축하는 길이다. 둘째는 기술중심주의와 노동배제성을 한층 더 밀고 나가 유연한 자동화를 포함하여 설비와 기계에 의존하는 생산방식을 강화하는 길이다.

사후적으로 평가해 보면 현대차는 두 번째 길을 선택하였으며, 첫 번째 길은 간헐적으로 시도되었을 뿐 그다지 성공적이지 않았던 것으로 판단된다.³¹⁾ 현대차가 1990년을 전후로 하여 채택한 기계와 설비, 그리고 정보통신 기술을 이용한 기술체계를 ‘시스템 합리화 모델’로 명명할 수 있다. 그것은 테일러-포드주의적 합리화 전략의 생존능력이 소진했다고 보면서, 이후 합리화 전략의 지향은 노동이 아니라 기술의 탄력적 잠재력이며, 정보기술을 이용하여 합리화 전략이 개별 작업공정 또는 기업이 아니라 기업간 관계에까지 확장된다고 본다(정승국, 1995). 따라서 생산과 분배의 전 사슬의 차원에서 유연성과 경제성이 추구되는데, 신생산개념론과는 달리 탈숙련화가 진행되면서 엔지니어에 대한 의존이 더욱 심화된다고 주장한다. 다시 말해서 소비의 다양화와 극소전자(Micro Electronics) 기술 시대에 생산 유연성의 원천은 노동이나 숙련이 아니라 기술이라는 점이다. 현대차의 이러한 노동배제적인 자동화 중심 유연생산시스템이 노

31) 물론 시간적 선후 관계도 불분명하고 추가적인 사실의 발굴이 필요하다. 예를 들어 엑셀 신화의 붕괴 이전에 이미 유연자동화 공장의 건설은 추진되고 있었던 것이다.

동조합의 등장에 의하여 촉발된 것인지, 단지 더 촉진한 것인지, 아니면 무관한 것인지는 불분명하다. 다만 분명한 것은 독일에서와는 달리 현대차의 경우 네오테일러주의와 이러한 유연자동화 설비를 연계하였으며, 따라서 노동배제적 성격, 혹은 노동의 소외는 더욱 심화될 가능성이 높았다는 점이다.

보다 구체적으로 기술과 생산 측면의 변화를 살펴보자. 현대차는 엑셀과 쏘나타의 중간급인 J카 프로젝트(후일 엘란트라)를 추진하면서 이의 생산을 위해 제3공장 건설에 착수하고, 1990년 9월에 완공하였다. 이로써 현대차는 울산 1, 2, 3공장에서 100만대 생산체제 시대를 맞이하였다. 1988년 1월에 구상된 이 프로젝트는 최초부터 ‘자동화의 학교’로 설정되었다(현대차 30년사). 프레스공장은 전 파트를 트랜스퍼 라인화하여 자동화율을 94%까지 끌어올렸으며, 차체공장은 총 267대의 로봇을 도입해 자동화율을 97%까지 극대화하였다. 도장공정에는 독일로부터 기술을 도입하여 자동도장기 및 로봇을 설치하고, 독자적인 공정설계 및 신공법 적용을 통해 먼지 발생을 극소화시킴으로써 세계 최고수준의 영상 선명도를 유지하도록 하였다. 의장공장에서는 일정구간을 정지시켜 작업하는 두 개의 셔틀 라인을 만들어 향후 자동화 추진에 대비하는 한편 차체와 도어를 분리, 작업 이후 별도의 메인라인에서 조립하도록 하였다.

한편 시스템 합리화 모델의 가장 큰 특징은 유연자동화와 합리화 전략이 기업의 경계를 넘어 확장된다는 데 있다. 이를 위해서는 부품의 적기 공급과 각 부문 생산의 동기화 문제가 해결되어야 하는데, LAN과 VAN이 그 핵심 수단이다. 현대차는 울산 3공장의 건설 이전인 1988년 12월에 이미 LAN 시스템을 개통하였다. 이러한 LAN 개통에 있어서도 현대차는 독자적인 경로를 개척하였는데, 예를 들어 간선용으로는 스미토모 방식, 지선용으로는 IBM 사의 토큰링 방식을 채택하였던 것이다. 이렇게 LAN 시스템 개통으로 통합생산관리(CIM)로 나아갔던 것이다.

또한 현대차는 3공장에 적용하기 위하여 ALC시스템을 개선(1990년 9월)하였는데, 역시 세계 최초로 DAE(distributed automation edition) 시스템을 채택함으로써 현대차 ALC 시스템은 데이터 자동입력단계를 넘어 작업을 자동으로 지시하는 단계에 도달하게 되었던 것이다. 이 밖에 2공

장 차체공정에 FBL 방식을 적용(조형제, 2005)하는 등 유연자동화 투자는 1990년대에 걸쳐 일관되게 추진되었던 것으로 보인다. 현대차는 자체적으로 공장자동화의 발전단계를 [그림 5-15]와 같이 설명하고 있다.

기술체계에서 유연자동화 기계와 정보기술의 도입이 기업의 경계를 넘어서까지 확장되는 한편에서 작업조직 측면에서는 네오테일러주의와 결합되었던 것으로 평가된다(정승국, 1995). 1990년대 초반 대우조선으로부터 시작된 신경영전략은 현대차에도 일정한 영향을 미쳤던 것으로 보인다. 그렇지만 현대차 노사관계는 1993년 우리나라 노사관계 사상 두 번째로 긴급조정이 발동된 데서 알 수 있듯이 매우 갈등적으로 전개되었으며, 1993년 이후 다소 회복된 사용자의 작업장내 노무관리 능력은 1995년 양봉수 씨 분신사건과 민주파 집행부의 등장으로 끊임없이 도전받았다. 이러한 갈등의 지속은 결국 1998년 외환위기와 1만여 명의 고용조정을 통해 폭발하기도 하였던 것이다.

(그림 5-15) 현대차 공장자동화의 발전단계

시기구분	공업화	공법확립	양산화	대량생산화	다양화	유연화	무인화
생산형태	소종소량 생산		양산	대량생산	다종소량	유연한 생산	
생산기술 추이	메이커중심 → 고객중심						
	숙련, 단순조립, IE, 공구 표준화		가공의 기계화 단능기, 전용기		가공, 조립자동화 NC, Robot, 자동화		FMS CAD/CAM
							FA, CIM FA+MIS
	기계기술 → Mechatronics → M.E. 기술혁신						
	1960년	1970년	1980년	1990년			
생산주체	Man, Man-Tool		Man-Machine		CAD, CAM, FMS		CAD/CAM 시스템 통합

자료: 현대자동차(1997), 『도전 30년 비전 21세기-현대자동차 30년사』.

현대차 노사는 이러한 팽팽한 긴장상태를 극복하고 보다 생산적인 작업장 질서를 구축하기 위하여 직능자격제도 도입을 위한 검토를 진지하게 수행하기도 하였다. 그러나 노사의 신뢰가 부족한 상태에서 끝내 이러한 시도는 빛을 보지 못하고 사장되어 갔다. 그러한 작업장 혁신 시도와 좌절은 교육훈련체계(조형제, 2005)에서도 일부 발견되며, 그보다 더욱 광범위하고 의미있는 시도는 아산공장의 건설이었다. 그러나 조형제(2005)가 적절히 지적하고 있듯이, 유사한 도요타 미야타공장에 비하여 아산공장은 기술체계의 유연성을 뒷받침하는 인사노무관리와 노사관계 체제의 부조응으로 새로운 혁신 모델로 나아가지 못했던 것이다.

라. 4기 : 불완전한 유연 대량생산방식

현대차 생산방식을 포함한 경영시스템은 1999년 경영진의 교체에 의하여 또 다른 변화의 계기를 맞이하였다. 정몽구 회장 체제하에서 현대차는 네 가지 중요한 전략적 변화를 경험한다. 첫째는 1990년의 슬로건이었던 글로벌 TOP-10을 대체하여 글로벌 TOP-5가 새로운 목표로 제시되었다. 이는 당시 다임러크라이슬러, 르노닛산 등 대형 M&A의 영향으로 향후 세계에서 5대 메이커만 살아남을 것이라는 글로벌 과점화설이 유포된 데 따른 것으로 보인다. 둘째, 단지 양적 성장뿐 아니라 수익성의 제고와 이를 통한 주가중심의 경영이 채택되었다. 이는 외환위기 이후 IMF의 요구 등에 따라 재벌개혁이 추진된 결과 경영의 투명성과 주주에 대한 책임경영이 강조된 데 따른 것이다. 셋째, 현대차는 저가소형차의 대량수출 단계를 뛰어넘어 브랜드 가치를 높이기 위하여 품질 수준을 한 단계 업그레이드하는 것이 요구되었으며, 따라서 회장 이하 전 임직원이 품질향상을 위해 전력을 다하는 품질경영이 선포되었다. 넷째, 현대차는 판매의 세계화에 비하여 생산의 세계화 수준이 매우 낮았으며, 따라서 환율변동과 무역마찰, 현지소비자 취향변화 등에 능동적으로 대응하기 위해서는 해외 현지생산을 늘리는 것이 요구되고 있었다. 더욱이 한정된 내수시장을 돌파하여 글로벌 TOP-5를 달성하기 위해서도 해외에서 생산능력을 확대하는 것이 목표로 설정되었다.

지난 8~9년간 이러한 목표들은 어느 정도 달성된 것으로 보인다. 현대차는 성장성과 수익성, 품질과 글로벌화라는 함께 달성하기 어려운 과제들을 동시에 돌파하는 저력을 보여주었다. 그러나 노사관계만큼은 소모적 대립과 갈등이 반복되었으며, 이는 생산방식과 연관되어 있다는 점에서 현대차 경영의 마지막 아킬레스건이 생산방식과 노사관계라는 지적에 많은 전문가들이 동의하고 있는 것으로 보인다.

1999년 이후 현대차 생산방식의 전개에서 뚜렷한 특징 중 하나는 품질경영 이외에 모듈화가 적극적으로 추진된 것이다. 모듈화는 다양한 모델을 저비용으로 생산할 수 있는 효과적인 기법으로서 유럽으로부터 확산되어 왔는데, 현대차는 신경영진의 모태이자 현대차그룹의 지주회사였던 현대정공을 현대모비스로 재편하면서 모듈업체로 육성하였다.³²⁾ 새시모들과 프런트엔드 모듈을 비롯하여 다수 모델의 모듈을 공급하면서 현대모비스 역시 글로벌 부품업체로 성장해 왔다. 모듈화는 시스템 합리화 모델에서 설명하듯이 기업간 경계를 뛰어넘어 1차 모듈업체와 2차 부품업체에까지 이르는 생산의 동기화를 요구하기 때문에 정보기술을 활용한 현대차 생산방식의 유연합리화가 새로운 단계로 나아갔음을 의미한다. 현대차는 현대모비스 이외에 위아, 덕양산업 등 여러 업체를 모듈업체로 육성해 오고 있어서 부품조달체계를 포함한 생산방식의 전반적 변화를 추동해 온 것으로 보인다.

그러나 모듈화는 완성차 조립라인의 필요 인원을 축소하는 기술관리방식이기 때문에 고용불안을 우려한 노조의 반발을 불러일으켰다. 때로 이것은 사내모듈 형태로 귀착되었는데, 이 경우 기업규모간 임금격차를 사용자가 활용하지 못한다는 점에서 모듈화의 효과가 제한되기도 한다.

모듈화는 시스템 합리화 모델의 틀 내에서 이루어지기 때문에 1990년 이후 추진되었던 현대차의 유연 대량생산방식의 전략을 벗어나는 것이 아니다. 더욱이 현대차는 품질경영을 위하여 남양기술연구소 내에 모의

32) 1999년까지 국내 최고의 부품업체는 만도기계였으나, 한라그룹의 부도로 인하여 5개 부문으로 분할매각되었고, 이로 인하여 현대차로서는 새로운 모듈업체를 육성할 수밖에 없었다. 핵심 모듈업체는 완성차업체와 긴밀한 협조관계를 필요로 한다는 점에서 지주회사가 모듈업체로 등장한 것은 어쩌면 당연한 결과이기도 하였다.

생산라인을 건설하고 파일럿 생산을 진행하는 등 노동과 숙련에 대한 불신을 여과 없이 드러냈으며, 이러한 설비와 자동화기기들에 대한 투자비 회수를 위하여 생산량을 늘리고 가동률을 높이는 것이 지상과제로 대두되게 된 것이었다. 그리고 이것은 장시간노동과 작업장내 사용자의 교섭력 저하를 초래함으로써 다시 노사관계가 악화되는 악순환에 빠진 것이었다.

현대차의 생산방식에서 노동배제적인 특성이 강화된 것은 품질 활동에서도 확인된다. 작업장 내에서 인간의 실수를 교정할 수 있는 토크 측정 시스템 등이 도입되었을 뿐 아니라, 상향(bottom up) 방식의 일본식 제안, 분임조 활동 이외에 하향(top down) 방식의 6시그마 운동이 새로 도입되었다. 대리 이상의 사무기술직이 주로 참여하는 이 운동을 통하여 현장의 숙련보다는 대졸자의 전문적 지식에 더욱 의존하는 생산방식을 지향하였던 것이다. 1999년부터 생산을 개시한 에쿠스 라인에서는 셀 생산방식이 시도되었으나, 그것은 생산량이 적은 고급차에 국한된 것이었고, 그나마 우데발라 방식 등에 비하면 노동의 인간화나 숙련 지향은 매우 불완전하게 도입되었을 뿐이다(조형제, 2005; 필자의 2002년 현장조사 결과).

결국 기술체계 측면에서 1990년 이후 채택된 유연자동화와 정보기술을 활용한 엔지니어 위주의 합리화 전략은 곳곳에서 강화되는 것으로 나타났다. 고용조정 직후 작업장 내에서 사용자의 권력이 강할 당시에는 MODAPS 공법 등을 통하여 노동강도의 강화로도 이어졌다. 소위 네오테일러주의의 강화라고 이름 붙일 만한 변화 속에서 노조는 단결력과 현장력을 제고하면서 2000년 이후 재차 작업장 노사관계에서 힘의 역전을 모색하였다. 생산량이 중요한 경영목표 중 하나인 상태에서 노조와 대의원들의 잔업거부나 부분파업 등은 사용자의 잇단 양보를 끌어내게 되었으며, 이는 곧 작업장 권력관계의 새로운 재편을 의미하였다.

이제 기술체계는 유연화되었으나, 작업조직 측면에서는 사용자의 노무관리 재량권이 크게 제약되었으며, 따라서 기계설비가 지닌 잠재적 유연성은 충분히 발휘되지 못해 온 것으로 보인다. 그럼에도 불구하고 네오테일러주의에서 상정하듯이 작업의 파편화와 탈숙련화가 일반적인 것도 아니다. 주무현(2006)의 연구에 의하면 현대차 작업자들의 기능수준은 자동

화가 진행됨에 따라 높아지는 것으로 나타났으며, 작업공정별 숙련습득 기간도 6개월 이상이라고 응답한 비중이 가장 높고, 또한 직무통합이 직무세분화 경향보다 우세한 것으로 드러났다. 이에 따라 주무현(2006)은 현대차 작업조직의 성격을 탈(脫)테일러주의로 규정하지만, 그것이 포스트 포드주의적인 것도 아니다. 조성재 외(2004: 61)의 다음 구절은 이와 관련한 작업장내 현황을 잘 요약해서 보여주고 있다.

“조와 반 단위에서 자발적으로, 혹은 반장이나 주임의 주도하에 직무순환이 이루어지기도 하지만, 그것은 작업자들끼리 업무의 공평성을 기하기 위해서, 혹은 직무의 단조로움을 극복하기 위해서 실시하는 것으로서, 체계적인 다능공화나 질적 유연성 확보를 위한 것과는 거리가 멀다. 또한 작업조직 내부에서 고근속자들이 자연적으로 형성된 기업특수적 숙련을 체화하고 있으나, 이것을 이론과 결부지어 현장의 개선으로 승화시키려는 노력은 제대로 이루어지고 있지 못한 것이다.”

결국 노측 우위의 작업장 노사관계 지형이 독특한 작업조직을 만들어 내고 있음을 알 수 있다. 이와 관련하여 주무현(2006: 181)은 “다기능화가 기업에 의해 주도된 것이 아니라 노동자 및 노동조합의 주도에 의해 이루어졌기 때문에 기업의 생산성 증대로 연결되지 않고 노동강도 완화 및 직무평등의 수단으로 활용되고 있을 뿐이다. 최근 조립라인에서 정규직 조직노동자 대신 비정규직 미조직 노동자가 배치되는 것에 대한 노동조합 및 노동자의 암묵적 방조는 직무평등주의의 가장 왜곡된 결과라고 보아야 할 것이다”고 적고 있다.

요컨대, 현대차 생산방식은 시스템 합리화 모델에 따라 기업의 경계를 넘어서까지 유연자동화가 극한까지 추구되고 모듈화와 결합되고 있으나, 작업조직 측면에서는 사용자의 유연합리화 전략이 미치지 못하고 있는 것이다. 이는 기업지배구조와 기술체계상의 노동배제적 성격이 구조화된 데 비하여 행태적 측면에서는 생산량 지상주의를 달성하기 위하여 노사담합이 지속되고 있기 때문이다. 따라서 박태주 외(2006)가 적절히 지적하듯이 현대차의 대립적 노사관계는 의사전투성(pseudo militancy)에 기초한 것일 뿐이다. 작업장내 노측 우위하의 담합관계는 낮은 편성효율과 장기간이 소요되는 M/H 협상과 전환배치, 그리고 높은 정규직의 임금수

준으로 인하여 수익성에 부정적 영향을 미칠 것임이 분명함에도 현대차는 2000년 이후 막대한 이익을 거두고 있다. 그 요인은 결국 내수시장에서 기아를 포함하여 70% 이상의 점유율을 확보하고 있기 때문에 소비자에게 부담의 일부를 전가하고, 마찬가지로 수요독점 상황하에서 부품업체에 대한 우월적 지위의 남용, 즉 정기적, 부정기적 단가인하(CR)를 통하여 달성된다고 볼 수밖에 없을 것이다. 물론 품질 향상과 브랜드가치의 제고 속에서 북미시장에서 현대차의 가격이 올라간 것도 사실이지만, 조성재 외(2004)가 종합적으로 보여주고 있듯이 도급구조의 중층화와 그를 통한 임금격차의 활용이 완성차 공장 내의 낮은 생산성을 만회하는 데 기여해 온 것으로 판단된다.

다시 말해서 현대차가 1999년 이후 고성장을 거듭하는 과정에서 다양한 모델을 대량으로 시장에 공급할 수 있었던 것은 주로 유연자동화와 정보기술을 이용한 부품업체 통제와 조달체계 효율화에 힘입은 것이었으며, 작업조직은 사용자가 네오테일러주의를 관철할 역량이 없는 상태 속에서 노동자들의 현장권력이 효율 증진에 공감하기보다는 ‘생산량 맞추어주기’에 초점을 둬으로써 유연자동화의 잠재적 생산성을 극대화하지 못했다. 그럼에도 불구하고 현대차가 성장성 및 품질과 더불어 수익성을 동시에 달성하는 기적을 보인 것은 일부 부담을 소비자, 부품업체 등에 전가한 때문인 것으로 추정된다.

글로벌화와 관련하여 현대차는 미국, 중국, 인도 등으로 주요 부품업체들과 동반진출 전략을 구사해 왔는데, 이는 시스템 합리화 모델을 유지하기 위한 방편이며, 다른 한편으로는 일본과 마찬가지로 통합형 아키텍처라는 자동차의 특성상 폐쇄적 부품조달구조를 구축하고자 하기 때문인 것으로 보인다(조성재 외, 2006). 최근에는 일부 현지에서 고전하고 있기도 하지만, 해외공장 건설 이후 수년간 비교적 양호한 성과를 거두어 온 것은 국내에서 형성된 현대차 생산방식이 해외에도 어느 정도 이전가능하다는 것을 시사하고 있다. 이는 현대차 생산방식이 도요타의 조직능력보다는 엔지니어와 중간관리자에 의존하는 방식(조성재 외, 2007)이기 때문에 조기에 실현가능한 것이기도 할 것이다. 이에 대한 보다 면밀한 분석이 필요할 것으로 보이며, 아울러 과연 해외공장의 경쟁력이 이러한 방

식으로 지속가능한가에 대해서도 추가 연구가 요망된다.

4. 소 결

현대차는 기계공업의 불모지에서 40년 만에 글로벌 메이저 업체로 성장하였다. 생산량만 보더라도 경쟁력 있는 생산방식의 뒷받침이 없었다면 불가능한 국내외 250만대(기아차 제외) 수준에 달하고 있다. 더욱이 미국시장에서 거두고 있는 업계 최저 수준의 초기품질지수(IQS)와 날로 늘어나는 모델수를 감당하는 유연성은 질적 측면에서도 현대차의 생산방식이 뛰어나다는 점을 시사하고 있다. 또한 중국, 미국, 인도 등에서 다른 선진업체들이 상상할 수 없는 ‘현대속도’로 양산체제를 구축하는 것은 현대차 생산방식이 지니는 일정한 보편성과 유연성, 현지적응성 등을 증명하고 있는 것으로 보인다.

이러한 현대차 생산방식의 경쟁력은 어떻게 구축되었으며, 단점이나 남은 과제는 무엇일까요 알아보기 위하여 본 <보론>에서는 기존 연구와 자료들을 참조하면서 개괄적인 역사적 평가를 시도해 보았다. 그 결과 현대차의 고유모델, 독자엔진 개발 전략과 마찬가지로 현대차 생산방식에 있어서도 자주성과 독창성이 넘치는 성장 의욕과 더불어 발전의 주요 동력이었던 것으로 보인다. 주체적으로 미국, 일본, 유럽 등지의 설비와 시스템을 도입하여 소화하였으며, 품질경영 등에서 보이듯이 자주적인 문제해결 의지와 능력이 이러한 독창적인 생산방식을 가능하게 하였던 것으로 보인다.

그럼에도 불구하고 기존 연구들의 틀을 이용하여 현대차 생산방식을 평가하자면 일본식 생산방식의 영향을 부단히 받아왔고 일부 특성을 공유하고 있지만, 전체적으로 보았을 때 테일러-포드주의의 대량생산방식으로부터 시스템 합리화 모델로 나아간 것으로 판단된다. 창립 이후 대량생산방식을 구축하려는 시도는 불과 20년도 안 된 1980년대에 거의 확립 단계에 도달한 것으로 보인다. 더 나아가 1990년을 전후로 한 시기에 유연자동화 기기 및 설비와 정보통신 기술을 이용한, 기업 경계를 넘어서는 시스템 합리화 모델이 성립한 것으로 보이는데, 신생산개념론에서 주장

하는 바와는 달리 엔지니어와 기술에 의존하는 체계가 강화되었다. 그렇지만 노동배제적 자동화와 선택적 친화성을 갖는 네오테일러주의는 온전히 관철되지 않았는데, 그것은 초기부터 일본식 생산방식의 영향이 있었을 뿐 아니라³³⁾ 한국 노동시장의 연공임금체계라는 특수성이 작용하고, 무엇보다 작업장 노사관계에서 현장 작업자들의 재량권이 상당한 정도로 확보되었기 때문이다. 결국 작업조직의 유연성은 존재하더라도 기업의 생산성과 결부되는 방식은 아니었으며, 생산량 등 기업 목표에 대한 노동자들의 최소한의 동의와 수십년간 축적된 현장의 암묵적 숙련과 결합된 유연자동화의 추구, 정보기술을 이용한 부품조달체계의 합리화가 현대차의 생산방식을 지탱해 온 힘인 것으로 보인다.

결국 현대차 생산방식의 전개과정을 통하여 다시 한 번 현대차 경영의 마지막 아킬레스건이 노사관계임을 확인하게 된다. 작업장내 참여적 혁신을 포함한 기업지배구조³⁴⁾에 대한 적극적 포섭이 결여된 상태에서는 노사관계도, 생산방식의 고도화도 불가능할 것이며, 따라서 그것은 글로벌 초일류기업으로 나아가기 위해 반드시 해결해야 할 과제일 것이다. 물론 그것은 기존 노동운동의 전략 변화를 요구하는 것이기도 하다.

33) 한국 자동차산업의 일본화(Japanization)에 대해서는 주무현(1997)을 참조하시오.

34) 'corporate governance'는 흔히 기업지배구조로 번역되지만, 협의의 개념에서 소유권과 경영권을 의미하는 것과는 달리 광의의 개념으로는 주주, 경영자, 종업원, 노조, 협력업체, 지역주민 등 다양한 이해당사자들(stakeholders) 간의 이해관계 조정과 협치구조를 의미한다. 조성재(2000)를 참조.

제 6 장

결 론

제1절 연구결과의 요약

본 연구는 기업간 관계의 혁신 유형, 제품아키텍처 이론, 그리고 숙련 모형의 국제비교에 관한 논의를 포함하여 자본주의 다양성(Varieties of Capitalism)의 시각에서 한국경제의 특성을 국제비교의 관점에서 규명하고, 그것이 노동체제와의 관련 속에서 지난 20여년 동안 어떤 역사적 변화를 겪어 왔는가를 밝혀보고자 하였다. 이제 현재적 관점에서 한국의 자본주의 유형을 평가해 보면, 1987년 이전 일본형 발전국가 모델에서 1998년 이후 영미형 자유시장경제로 이행하는 시기가 1987년 이후 10년간이었던 것으로 풀이된다. 이는 국가코포라티즘하에서 ‘강제된 일본형’의 특성을 보이다가 외형적으로는 일본형 기업별 노조체제까지 성립되었으나, 그 내용면에서 일본기업들의 노동자 포섭과 숙련 중심 생산방식을 이식하는 데는 성공하지 못했다는 것을 의미한다.

그렇다고 미시 코포라티즘을 대체할 거시 코포라티즘 실험은 1998년 2.6 사회협약이라는 획기적 사건 이후에는 지지부진함으로써 유럽형으로의 모색도 아직은 뚜렷한 성공의 경험들을 축적하고 있지 못하다. 이제 IT산업으로 대표되듯이 근본적 혁신 방식과 일반적 숙련 시스템이 전일적으로 되어 가고 있으며, 통합형 아키텍처의 특성을 띠기 때문에 점진적

혁신이 중요한 자동차산업 등에서는 일본과 달리 노동배제적/숙련경시형 생산방식을 채택함으로써 영미형 자본주의의 광범한 확산을 더욱 촉진하였다. 제5장에서 주로 다룬 바와 같이 고학력화 속에서의 교육투자수익률의 재상승, 하도급 구조의 중층화 등과도 연관되는 중간 숙련층의 분해, 특허건수의 급증과 저생산성 서비스부문의 확대는 이와 같은 사정을 확인시켜 준다. 또한 이러한 미시적 평가 이외에 제3장에서 새로 시도한 거시 계량분석 결과들을 통하여 우리나라의 금융과 노사관계시스템이 상당한 정도로 영미식에 근접해 있음을 확인하였다.

그러나 1998년 이후의 시기를 미국형 자유시장경제로 부르기에는 많은 난점이 있는 것 또한 사실이다. 그것은 제4장에서 본 바와 같이 미국과는 달리 한국의 경우 재벌의 규정성이 너무 크기 때문이다. 주지하다시피 재벌의 기업지배구조는 여전히 봉건적³⁵⁾인 특성을 띠고 있는데, 노동시장은 재벌 내부노동시장을 예외로 하면 매우 유연한 시스템의 특성을 보이고 있다. 이는 내부노동시장내 소수의 노동자들을 포섭한 대신에 하도급 기업이나 비정규직 등 외부의 대다수 노동자들을 배제하는 방식에 의하여 성립하며, 재벌 중심의 축적 구조를 더욱 강화하는 계기로 작용해 왔다. 이러한 국내적 기반을 토대로 재벌은 ‘나홀로 글로벌 기업’으로 성장해 나감으로써 국내 산업연관과 국민경제의 순환에 긍정적 기능을 하지 못하고 있는 것이다.

1987년 체제하의 노동운동은 노동의 시민권을 확립하고 정치세력화를 달성하였으며, 내수기반을 확충하는 데 크게 기여하였으나, 구조적으로는 일본형 발전국가의 전환기에 경제사회시스템에 유의미한 반작용을 하는데 실패한 것으로 보인다. 제5장에서 보았듯이, 이는 기본적으로 초기업

35) IMF의 요구에 따라 기업지배구조의 투명성이 제고되고, 국가가 강제 배분하고 위험을 부담해 주는 금융과 투자 메커니즘이 수정된 것은 사실이다. 그렇지만 5대 재벌과 30대 재벌의 총수(특수관계인 포함) 지분율은 2003년 현재 각각 4.5%와 6.5%에 불과한 반면, 최근 일련의 상속 관련 탈법·편법 경제사건이나 순환출자구조, 부당 내부거래를 통한 계열사 지원, 비자금 조성, 하도급 관련 불공정거래, 형제간 분쟁이나 총수의 폭력사건에 이르기까지 재벌의 경제사회적 위상과 책임성은 여전히 높지 않으며, 이 모든 것이 ‘황제경영’ 행태와 결합되고 있다는 점에서 자유시장경제(LME)에서 말하는 투명하고 책임지는 기업지배구조의 특성을 갖추었다고 말하기 어려울 것이다.

별 노동운동을 전개하는 데 실패했을 뿐 아니라, 기업 내에서조차도 생산 방식의 혁신 등 미시적 타협 질서를 만들어내는 데 실패했다는 사정과도 관련되어 있다. 물론 노동운동은 저지하는 힘(veto power)을 기본으로 하기 때문에 자본과 국가가 주도자(initiator)로서의 책임을 져야 하는 것은 분명한 사실일 것이다. 다시 강조하지만 재벌을 위시한 대기업들은 노동을 포섭한 작업장 혁신보다는 노동배제적 자동화에 더욱 주력하였고, 이는 고용과 숙련 경시형 생산체제로 귀착되었다. 또한 중소기업, 영세자영업과 서비스업 등으로 고용 덩핑³⁶⁾이 이루어지면서 광범하고 구조적인 양극화 현상을 초래함으로써 국민경제의 순환구조가 고장나고 적하효과(trickle-down effect)가 약화되는 데 큰 영향을 미쳤다.³⁷⁾

한편 재벌 내부로 포섭된 노동자들의 경우도 외환위기 이후 매우 유연한 성과보상시스템의 적용을 받거나 끝없는 구조조정과 해외공장이전 등으로 고용불안에 휩싸여 있는 것으로 보인다. 특히 노동시장이 분단되어 있을 경우 이러한 1차 노동시장 노동자들은 잃을 것이 너무 많기 때문에 고용불안 심리가 매우 고조될 수밖에 없으며, 이것이 2006년 산별전환 도미노 현상을 불러온 이유로 해석된다. 그러나 산별 등 초기업단위로 조직과 교섭구조를 집중하는 것만으로는 노동운동이 양극화를 저지하는 데 성공하기 어렵다. 3장에서 보았듯이 분배를 포함하여 물가상승률 등 거시

36) 이는 공공부문도 마찬가지이다. 외환위기 당시 30% 정도의 고용조정이 할당된 것은 널리 알려진 사실이며, 이후에도 간접고용으로 우회하는 양태가 광범하게 관찰되고 있다. 최근의 공공부문 간접고용에 대해서는 조성재(2006), 「공공부문의 간접고용 실태와 외주화에 대한 정책 방향」, 한국노동연구원, 『노동리뷰』, 2006년 9월호를 참조하시오.

37) 삼성경제연구소의 연구결과인 홍순영·장재철 외(2006)에 의하면 1987~97년 기간에는 소비와 설비투자가 선순환 구조를 형성한 반면, 1970~86년과 1997년 이후 기간에는 모두 수출이 성장을 견인했지만, 두 기간의 구체적인 메커니즘은 크게 달랐다. 즉, 1970~86년에는 수출과 내수, 소비와 설비투자 사이에 안정적인 순환구조가 나타났지만, 1997년 이후에는 수출과 내수 부문이 괴리되고, 소비와 설비투자의 상호 연관성이 변질됨으로써 거시경제적 안정성이 훼손되었다는 것이다. 이들의 대안은 기존 경영계의 주장과 크게 다르지 않은 작은 정부, 경제개방 등이지만, 사실 국민경제의 순환구조가 내수 중심으로 이루어진 것은 1987~97년 기간 중 이루어진 임금인상에 기반하고 있다는 점, 역으로 1998년 이후에는 비정규직의 증가 등 내수기반의 취약성 때문에 순환구조에 문제가 생겼다는 점을 간과하고 있다.

경제지표에 긍정적인 영향을 미칠 수 있기 위해서는 조정(coordination)의 정도가 높아질 것을 요구한다. 그렇지만 우리나라에서 파편화된 기업별 체제의 한계는 적어도 지난 20년간은 그대로 온존되었던 것으로 보인다.

결국 기업지배구조에서 재벌과 비재벌의 양분과 조정의 어려움, 노노간, 노사간 조정의 불충분성 등의 요인을 감안하면 한국경제와 노동체제는 미국식을 지향해 왔으면서도 한편으로는 라틴유럽형(프랑스, 이탈리아, 스페인 등)의 특성 또한 만만치 않게 갖고 있는 것으로 판단된다. 자본주의 다양성 논의에서는 라틴유럽형을 LME도 CME도 아닌 MME(Mixed Market Economy)로 분류하기도 하는데, 이 경우 MME는 다른 유형보다 경제적 성과가 상대적으로 좋지 않은 것으로 평가된다. 아울러 노사관계 유형에서도 라틴유럽형의 경우 갈등의 정도가 높은 것으로 잘 알려져 있는데, 조성재·김정우(2007)가 소개하듯이 우리나라보다 파업 성향(근로자 1,000명당 노동손실일수)이 더 높은 것으로 나타났다.

이상의 논의와 관련하여 본 연구의 특징 중 하나는 노동체제 혹은 거시 노사관계 및 자본주의 유형과 관련하여 생산방식, 혁신, 숙련과의 연관성을 탐색하였다는 점이다. 기존 연구들이 회소하기 때문에 관련 증거들을 충분히 확보하지 못하였으나, 제4장과 제5장 내용을 참조하면서 다음과 같이 정리하고자 한다. 우선 한국은 미국식 자유시장모델이 도입, 정착되어 가면서 일반적 숙련이 중요한 국가로 변모했을 가능성이 있으나, 기술직과 관리직의 경우 기업간 고용 자체의 유동화보다는 승진이나, 아니면 (중소기업이나 자영자로의) 탈락이나의 생존 게임에 처해 있으며, 기업들은 이들 직종에 대하여 기업내 성과보상의 유연화로 인력활용의 효과성을 확보하고 있는 것으로 판단된다.

제조업 생산직 인력과 관련하여 기업특수적 숙련이 발달해 오기도 하였으나, 일본형 모델을 끝까지 고수하고 발전시킨 경우는 LG전자, 현대중공업³⁸⁾ 등 일부에 국한되며, 현대자동차, SK(주) 등에서 보이는 현상은 기계와 설비에 의존하는 노동배제적 자동화 중심의 생산시스템이다.

38) 그러나 이들 기업도 최근 수년간 사내하청의 확산 등으로 포섭된 인력은 최소한도로 유지하고자 하며, 더욱이 핵심인력들의 고령화로 향후 이러한 방식이 지속될 수 있을 것인지에 의문을 제기하게 한다.

이는 숙련경시형 생산체제를 의미하는 것으로서, 언제든지 중소기업이나 비정규직으로 노동력 활용을 외부화하려는 유인을 갖게 된다. 극단적인 경우로 보전과 품질관리 등 거의 모든 생산작업을 사내하도급 업체에 맡기고 있는 현대모비스나 동희오토 사례를 들 수 있을 것이다.

일본형에서는 대기업의 숙련지향 생산시스템이 원만하고 신뢰에 기반한 대-중소기업 관계를 통하여 중소기업으로 자연스럽게 확산되는 데 비하여, 한국의 경우는 소수의 대기업을 제외하면, 대기업이 숙련 구조를 선도하지 못하면서 중소기업 역시 생산방식의 혁신을 이루지 못할 가능성이 높다. 이는 많은 중소기업이 인건비 상승 압력을 버티지 못하고 해외로 ‘탈출성 진출’(조성재 외, 2005)을 하는 이유를 설명해 준다.

결국 한국의 경우 혁신과 숙련 모형에서 소수 기술자 등에 의한 근본적 혁신 모델(반도체, 휴대폰 등), 혹은 우수한 생산기술자(engineer)층에 의존한 노동배제적 자동화 중심의 생산혁신이 지배적이게 되었으며, 이는 대다수의 생산직 노동자들을 소외와 저숙련 상태로 몰아가고 있다. 이러한 상황에서 현대차에서와 같이 노조가 임금 프리미엄만을 향유하고자 할 경우 당연히 외부의 비판에 직면할 수밖에 없는 것으로 보인다. 현대차 노조를 비롯하여 노동운동에 비판적인 시각이 거의 전일화된 것은 또한 대기업 고임금의 마지막 저지선을 붕괴시킴으로써 시장원리, 노동시장 유연화의 획일적 적용을 원하기 때문인 것으로 풀이된다. 이러한 시나리오가 현실화될 경우 저숙련-저임금 서비스업 등으로의 고용 덩핑은 완화된 수 있으나, 이는 전형적인 저숙련균형일 뿐이며, 점진적 혁신에 기초해야 하는 제조업 영역에서는 중국의 추격으로부터 결코 자유롭지 못할 것이다.

결국 대기업 노조의 임금 프리미엄 그 자체가 문제가 아니라, 그것이 생산성과 연결될 수 있는가가 더욱 중요하다고 보면 중소기업은 물론 대기업에서도 숙련에 기초한 작업장 혁신 등의 중차대한 과제를 안고 있다고 할 것이다. 그렇지만 작업장 노사관계는 노동체제의 최말단에 위치하면서도 국가 및 기업의 지배구조(governance structure)에 대한 참여 및 포섭 시스템과 상호 작용한다. 제4장에서 시도한 재벌과 노동에 대한 새로운 해석에 주목할 필요가 있다는 것이다. 그러한 의미에서 작업장 혁신

은 몇 가지 프로그램이나 구호에 의하여 도입되거나 완성되기 어려우며, 재벌체제의 개혁을 포함한 국가 정치·경제·사회 시스템 전반의 개혁과 연동될 수밖에 없을 것이다. 다시 거대담론이 필요한 이유를 확인하게 된다.

제2절 미래 전망과 과제

지난 20여년간 일본형과의 구조적 유사성에도 불구하고 한국의 재벌은 일본의 전후 게이레츠(기업집단/계열)보다는 전진 자이바츠(財閥)와 유사한 행태를 보여 왔다. 따라서 경제사회 전체의 미국식 지향에도 불구하고 우리나라는 완전한 LME로 전이하는 데 실패하였으며, 영미식과 라틴유럽식, 일부 일본식이 혼재된 MME의 특성을 보이고 있다. 그러나 MME 내부에서 혁신의 동력은 주로 기술자와 고급관리직에 의한 근본적 혁신에 치우쳐 있으며, 따라서 미국식 자본주의와 마찬가지로 광범한 저숙련-저임금 노동력을 부단히 창출하게 된다. 이는 비정규직이나 중소기업 노동자, 그리고 영세 자영업자 등 불안정 취업계층으로의 고용 덩핑이 지속적으로 확대되어 온 현상과 관련되어 있다. 결국 이러한 상황에서 양극화 해소는 불가능할 것이며, 오히려 더 심화될 것이라는 우울한 전망이 대두된다. 아울러 이러한 상황에서 잠재성장률을 다시 높일 수 있을까 역시 매우 불투명하다고 할 것이다.

기존의 제도적 보완성과 경로의존성을 감안하여 완전한 영미식을 지향할 수도 있는데, 그러기 위해서는 대기업 정규직 노동조합이 기득권을 포기하는 것보다 재벌 중심의 경제시스템을 완전하고 투명한 지배구조와 경쟁구조로 바꾸는 것이 선행되어야만 한다. 한국에서 이것이 과연 가능할 것인가? 그리고 그것이 바람직하기는 한가?³⁹⁾

39) 장하준은 이와 상반된 해법을 제시한다. 그는 재벌과 ‘국민’간의 사회적 대타협을 주장한다. 즉, 재벌은 소유권 안정과 상속을 원하므로 국민들이 이를 인정하고, 대신 재벌은 투자 확대와 복지 확충에 앞장섬으로써 성장과 일자리 창출 등을 달

현재의 자본주의 유형에 대해 규범적으로 수용하지 못한다면 경제사회의 패러다임 자체를 바꿔야 할 것이다. 그런데, 제도적 보완성을 감안했을 때 이는 금융시스템과 기업지배구조 등의 변화를 필두로 생산체제(production regime) 자체의 변화를 필요로 한다. 글로벌 경제에 대한 개방도가 높아지고, 따라서 금융과 외환 등의 정책 자율성이 현저히 떨어진 현재 이러한 패러다임 변화는 가능할 것인가?⁴⁰⁾

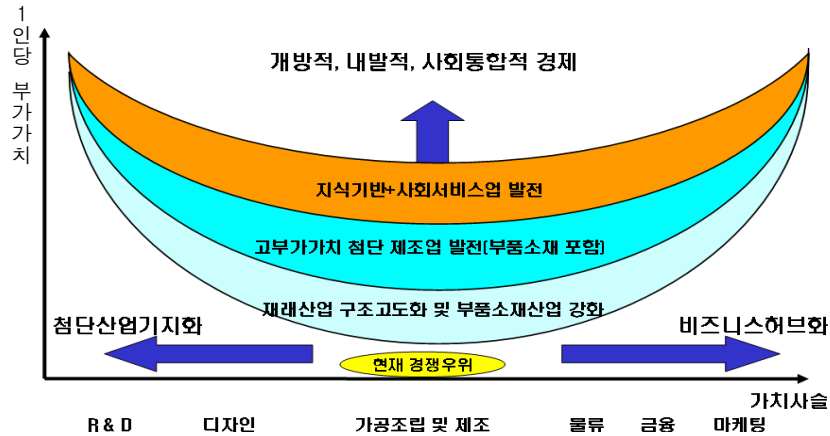
매우 어려운 일이겠지만, 경로의존성(path-dependency)을 뛰어넘어 만약 패러다임 변화가 가능하다면 [그림 6-1]과 같이 세 가지 방향의 혁신을 상정해 볼 수 있는데, 첫째는 기존 주력기간산업을 구조고도화하면서 새로운 첨단산업을 발굴하여 제조업 분야에서 기존의 경쟁우위를 지속적으로 확보하려는 첨단산업 기지화 전략이다. 둘째는 제조업과 서비스 간의 상호 침투와 융합이 가속화되는 경제의 서비스화를 반영하여 금융, 교육, 의료, 물류, 사업서비스 등 서비스분야에서 새로운 경쟁우위를 확보하려는 비즈니스 허브화 전략이다. 셋째는 경제와 사회에서의 참여기회의 확대, 즉 생산효율성의 추구뿐만 아니라 고용가능성의 제고를 도모하는 내발적이고 사회통합적인 경제를 구축하려는 전략이다. 이는 <표 2-1>에서 살펴본 세 가지 혁신체제 유형의 국민경제 내에서의 균형적·비례적 배치를 통하여 국민경제의 건전성을 최대한 도모하려는 전략이라 할 수 있다.

첫 번째와 두 번째 전략이 우리나라의 현 대학 및 과학기술 수준이나 영어권 국가를 중심으로 이루어지는 서비스산업의 국제화 환경에서 가능할 것인지에 대한 논의는 차치하고, 이 두 가지 전략이 고용에 대한 고민

성할 수 있다는 것이다. 자세한 것은 2007년 8월 22일 프레시안(www.pressian.com)에서 이루어진 특별강연 내용을 참조하시오. 기존 논의를 반복하고 있는데, 새로이 흥미를 끄는 것은 그가 노동운동의 약화를 근거로 하여 노사간 타협이 아니라 '국민'과의 타협을 주장하는 대목이다.

40) 유럽국가들과 달리 우리나라는 그나마 재정의 건전성이 유지되고 있기 때문에 사회복지에 대한 획기적 지출확대를 통하여 새로운 패러다임으로 나아갈 가능성도 없지 않다. 본고는 사회복지, 사회적 일자리, 사회서비스업 등 사회적 해법을 부정하지 않는다. 다만, 혁신과 숙련을 중심으로 하는 고용친화적 경제발전 패러다임이 없이 복지만으로는 고용시스템의 지속가능성을 담보할 수 없을 것이란 우려를 갖고 있다.

〔그림 6-1〕 경제발전경로의 세 가지 옵션



자료: 정준호·조성재(2005).

을 포함하고 있지 않으며, 기존의 불균형을 더욱 심화시킬 우려가 있다는 점은 지적해 둘 필요가 있다.

지속가능한 고용시스템을 위해서는 세 번째 전략에 대한 구체화를 강구할 필요가 있다. 즉, 기업경영과 관련한 가치사슬(value chain)의 전 영역에 걸쳐 첨단과 재래, 수도권과 지방, 기술과 노동, 그리고 다양한 산업들이 조화를 이룰 수 있는 종합적인 전략이 필요하다는 점이다. 글로벌 시장에 대한 개방성을 높이면서도 내적인 혁신 동력을 창출하고 유지하려는 전략을 함께 배치하고, 대기업들의 글로벌 전략이 부품소재 산업의 기술 및 숙련 고도화와 결부될 필요가 있다. 지식기반 서비스업뿐 아니라 사회서비스업과 재래산업이 조화를 이루면서 업그레이드되어야 한다. 이는 재벌 중심의 수직적 조정 방식이나 무차별적인 시장 조정 방식에만 의존하는 것이 아니라 지배구조에 참여하는 다양한 주체들 간의 수평적 조정 방식 혹은 혁신적 네트워크를 보다 더 개발해야 한다는 것을 의미한다. 그러나 현재의 빈약한 사회적 자본과 낮은 신뢰수준 등의 제도적 환경과 상호 갈등을 유발하는 주체들의 전략을 넘어서야 한다는, 역시 매우 어려운 과제에 직면해 있다. 노동체제, 보다 하위의 개념으로서의 노사관계와 관련해서는 조정(coordination)의 정도를 높이려는 노, 사, 정의 협주행동이 요구된다는 점을 다시 한 번 강조하고자 한다.

참고문헌

- 김동원 · 이규용 · 권순식 · 김영두 · 진숙경 · 김윤희 · 탁은광 · 홍순정
(2007), 『주요국 노사관계 안정과 산업 경쟁력의 상관관계 분석』,
산업연구원.
- 김상조(2006), 「고도성장의 종식과 새로운 성장모형의 모색: 재벌 중심의
성장 신화 극복을 중심으로」, 『경제와 사회』 69, pp.40~70.
- _____(2007), 「재벌 개혁: 이해관계 충돌 및 조정의 현실적 고려사항」,
이병천 엮음 『세계화 시대 한국 자본주의: 진단과 대안』, 한울,
pp.355~372.
- 김윤태(2007), 「자본주의 다양성과 한국의 발전모델」, 『동향과 전망』
70, 한국사회과학연구소.
- 김진방(2005), 『재벌의 소유구조』, 나남.
- _____(2007), 「한국 재벌의 현황과 정책과제」, 이병천 엮음. 『세계화
시대 한국 자본주의: 진단과 대안』, 한울, pp.433~447.
- 노동부, 『매월노동통계조사보고서』, 각호.
- _____, 노동통계정보시스템: <http://laborstat.molab.go.kr/>
- 박준식(1992), 「중공업 대기업의 노사관계에 관한 비교연구」, 연세대학교
박사학위논문.
- 박태주 외(2006), 『현대자동차 노사관계 진단과 대안』, 한국노동교육원.
- 백두주(2007), 「항만 노동체제의 전환과 동학」, 한국노사관계학회 2007
년 동계학술대회, 2007. 12. 21, 한국노동연구원.
- 삼성경제연구소(2004), 『국민소득 2만불로 가는 길』.
- 송원근(2001), 「재벌의 내부거래: 현황과 쟁점」, 『사회경제평론』 16, pp.213
~249.
- 송원근 · 이상호(2005), 『재벌의 사업구조와 경제력 집중』, 나남.
- 신석하(2007), 「경제위기 이후 기술변화가 미숙련 근로자의 고용상황에

- 미친 영향」, 『한국개발연구』 29(1), pp.1~39.
- 신정완(2005), 「한국 경제의 대안적 체제 모델로서 ‘한국형 사회적 시장 경제 모델’ 구상」, 『동향과 전망』 65, 한국사회과학연구소.
- 유경준(2004), 「비정규직 문제와 고용창출」, 유경준 편, 『한국경제 구조 변화와 고용창출』, 한국개발연구원, pp.463~524.
- 이병천(1998), 「발전국가 자본주의와 발전 딜레마」, 이병천·김균 편, 『위기, 그리고 대전환』, 당대.
- _____(2003), 「개발독재의 정치경제학과 한국의 경험」, 『개발독재와 박정희 시대』, 창비.
- 이운호(2005), 『재벌의 재무구조와 자금조달』, 나남.
- 이영희(1993), 「기술체계와 작업조직의 발전유형에 관한 비교연구 - 현대, 도요다, 볼보 자동차공장 사례를 중심으로」, 연세대학교 박사학위논문.
- 임상훈 외(2005), 『한국형 노사관계 모델의 탐색』, 한국노동연구원.
- 임원혁(2007), 「한국경제와 재벌개혁」, 이병천 엮음, 『세계화 시대 한국 자본주의: 진단과 대안』, 한울, pp.199~220.
- 장하원(1997), 「한국 산업정책의 진화과정과 이윤율 추세(1963~1990)」, 조원희 편, 『한국경제의 위기와 개혁과제』, 풀빛.
- _____(2007), 「경제 ‘개혁’의 방향을 다시 생각한다」, 이병천 엮음, 『세계화 시대 한국 자본주의: 진단과 대안』, 한울, pp.373~390.
- 장홍근(1999), 「한국 노동체제의 전환과정에 관한 연구: 1987~1997」, 서울대 박사학위논문.
- 전근하(2005), 「학력간 임금격차 및 경제위기 전후의 임금구조 변화」, 한국고용정보원 편, 『한국의 고용구조』, pp.82~104.
- 정건화(2007), 「시론: IMF 경제위기 이후 한국경제의 시스템 변화」, 『동향과 전망』 69, pp.235~261.
- 정승국(1995), 「유연적 생산을 향한 기술과 조직의 변화 - 현대자동차에 관한 사례연구」, 성균관대 박사학위논문.
- 정준호(2007), 「대안적 산업발전 경로에 대한 모색: 덴마크와 핀란드 사례의 시사점을 중심으로」, 이병천 엮음, 『세계화 시대 한국 자본

- 주의: 진단과 대안』, 한울, pp.221~264.
- 정준호·조성재(2005), 「혁신친화형 네트워크 경제발전모델」, 정건화 외 『참여정부 국가전략 연구: 개방, 혁신, 연대의 국가전략 모색』, 정책기획위원회 보고서.
- 조성재(2000), 「기업지배구조와 노사관계 - 기아자동차 사례를 중심으로」, 서울대학교 박사학위논문.
- _____ (2006), 「한중일 자동차산업의 고용관계 비교 - 도요타, 현대, 상하이폴크스바겐의 비정규직 실태를 중심으로」, 『노동정책연구』 6(2), 한국노동연구원.
- 조성재 외(2004), 『원하도급업체간 임금격차 실태분석 및 개선방안』, 노동부·한국노동연구원.
- 조성재·이병훈·홍장표·임상훈·김용현(2004), 『자동차산업의 도급구조와 고용관계의 계층성』, 한국노동연구원.
- 조성재·장영석·오재환·박준식·김혜원(2005), 『동북아 제조업의 분업구조와 고용관계(I)』, 한국노동연구원.
- 조성재·장영석·오재환·박준식·善本哲夫·折橋伸哉(2006), 『동북아 제조업의 분업구조와 고용관계(II)』, 한국노동연구원.
- 조성재·장영석·오재환·김용도(2007), 『동북아 제조업의 분업구조와 고용관계(III)』, 한국노동연구원.
- 조성재·김정우(2007), 『한국의 노사관계 변화 추이 분석 및 새로운 노사정책 방향』, 노동부·한국노동연구원.
- 조영철(1996), 「규율실업과 노동통제」, 『사회경제평론』 9, pp.203~250.
- _____ (2007), 「미국모델, 라인모델, 노르딕모델의 경제성과 비교평가: 미국모델은 따를만한 모델인가?」, 『동향과 전망』 70, 한국사회과학연구소.
- 조형제(1992), 「한국 자동차산업의 생산방식에 관한 연구 - 1980년대 국제분업의 변화를 중심으로」, 서울대학교 박사학위논문.
- _____ (2005), 『한국적 생산방식은 가능한가? - Hyundaism의 가능성 모색』, 한울.
- 주무현(1997), 「한국 자동차산업 생산체제의 ‘일본화’에 대한 연구」, 경

- 북대 박사학위논문.
- _____(2006), 「유연한 작업조직과 노동의 인간화」, 박태주 외(2006), 『현대자동차 노사관계 진단과 대안』, 한국노동교육원.
- 중소기업청·중소기업협동조합중앙회, 『중소기업실태조사』, 각년호.
- 통계청, 국가통계포털: <http://www.kosis.kr/>
- 한국노동연구원, 『KLI 노동통계』, 각년도.
- 한국은행, 경제통계시스템: <http://ecos.bok.or.kr/>
- 햇포리 타미오(유석춘·이사리 공역)(2007), 『개발의 경제사회학』, 진통과 현대.
- 현대자동차(1997), 『도전 30년 비전 21세기 - 현대자동차 30년사』.
- 홍순영·장재철 외(2006), 『한국경제 20년의 재조명 - 1987년 체제와 외환위기를 중심으로』, 삼성경제연구소.
- 홍장표(2000), 「재벌체제에서의 대리인 문제와 시장의 민주적 규제」, 『경제발전연구』 6(1), pp.1~31.
- 황수경(2007), 『한국의 숙련구조 변화와 핵심기능인력의 탐색』, 한국노동연구원.
- 青木昌彦·奥野正寛 編著(1996), 『經濟システムの比較制度分析』, 東京大出版部; 기업구조연구회·서울사회경제연구소(재벌연구팀)(1998) 공역, 『기업시스템의 비교경제학』, 연암사.
- 藤本隆宏(2003a), 『能力構築競争』, 中公新書; 김기찬·고기영(2005) 옮김, 『TOYOTA 진화능력: 능력구축경쟁의 본질』, 가산북스.
- _____(2003b), 「組織能力と製品アーキテクチャー - 下から見上げる戦略論」, 『組織科學』 36(4), pp.11~22.
- _____(2004), 『日本のもの造り哲學』, 日本經濟新聞社.
- _____(2005), 「アーキテクチャー發想で中國製造業を考える」, 藤本隆宏·新宅純二郎 編, 『中國製造業のアーキテクチャー分析』, 東洋經濟新報社.
- Aidt, T. S. and Z. Tzannatos(2005), "The Cost and Benefits of Collective Bargaining," Cambridge Working Papers in Economics, 0541.
- _____(2005), "Unions and Collective Bargaining," *Economic Effects in*

- a Global Environment*, World Bank, Washington DC, United States.
- Aoki, M.(2006), *Whither Japan's Corporate Governance?*, SIEPR Discussion Paper No.05-14, Stanford Institute for Economic Policy Research, Stanford University.
- Babson, S. (ed.)(1995), *Lean Work - Empowerment and Exploitation in the Global Auto Industry*, Wayne State University Press.
- Baldwin, Carliss Y. & Kim B. Clark.(2000), "Design Rules," *The power of Modularity* The MIT Press.
- Blau, F. and L. Kahn(1999), "Institutions and Law in the Labor Market," in Ashenfelter, O. and D. Card (eds.), *Handbook of Labor Economics* 3, North-Holland, Amsterdam, pp.1399~1461.
- Blau, F. and L. Kahn(1996), "International Differences in Male Wage Inequality: Institutions versus Market Forces," *Journal of Political Economy* 104, pp.791~837.
- Boal, W. and J. Pencavel(1994), "The Effects of Labor Unions on Employment, Wages and Day of Operation: Coal Mining in West Virginia," *Quarterly Journal of Economics* 109, pp.267~298.
- Booth, A. L.(1995), *The Economics of the Trade Union*, Cambridge University Press, Cambridge.
- Boyer et al(1998), *Between Imitation and Innovation*, Oxford Univ. Press.
- Boyer, Robert & Freyssenet, Michel (eds.)(2002), *Productive Models*, New York: Palgrave Macmillan.
- Bronars, S., Deere, D. and J. Tracy(1994), "The Effects of Unions on Firm Behavior: An Empirical Analysis Using Firm-Level Data," *Industrial Relations* 33, pp.426~451.
- Cahuc, P. and A. Zyllberg(2001), *Labor Economics*, MIT Press, Cambridge MA and London.

- Calmfors, L.(1993), "Centralisation of Wage Bargaining and Macroeconomic Performance: A Survey," OECD Economics Department Working Paper, No.131, Paris: OECD.
- Calmfors, L. and J. Driffill(1988), "Bargaining Structure, Corporatism and Macroeconomic Performance," *Economic Policy* 6, pp.14~61.
- Card, D.(2001), "The Effect of Unions on Wage Inequality in the U.S. Labor Market," *Industrial and Labor Relations Review* 54, pp.296~315.
- Cohen, S. S. and G. Fields(1998), "Social Capital and Capital Gains, or Virtual Bowling in Silicon Valley," Working Paper No.132, Berkeley Roundtable on the International Economy.
- Danthine, J. P. and J. Hunt(1994), "Wage Bargaining Structure, Employment and Economic Integration," *Economic Journal*, 104, pp.528~541.
- Demirgüç-Kunt, A. and R. Levine(2001), *Financial Structure and Economic Growth: A Cross-Country Comparison of Banks, Markets, and Development*, MIT Press, Cambridge MA and London
- DiNardo, J., N. Fortin, and T. Lemieux(1996), "Labor Market Institutions and the Distribution of Wages, 1973~1992: A Semi-Parametric Approach," *Econometrica* 64, pp.1001~1044.
- Dunlop, John T.(1958), *Industrial Relations Systems*; 이규창 역(1982), 『노사관계론』, 법문사.
- Elger, Tony, Chris Smith (ed.)(1994), *Global Japanization? - The Transnational Transformation of the Labour Process*, Routledge.
- Elmeskov, J., J. Martin, and S. Scarpetta(1998), "Key Lessons for Labour Market Reforms," *Swedish Economic Policy Review* 5, pp.205~252.
- Estevez-Abe, M., Iversen, T. and D. Soskice(2001), "Social Production and the Formation of Skills: a Reinterpretation of the Welfare

- State,” in Hall, P. and D. Soskice (eds.), *Varieties of Capitalism: the Institutional Foundations of Comparative Advantage*, Oxford: Oxford University Press, pp.145~183.
- Flanagan, R. J.(1999), “Macroeconomic Performance and Collective Bargaining: An International Perspective,” *Journal of Economic Literature* 37, pp.1150~1175.
- Fortin, N. and T. Lemiux(1997), “Industrial Changes and Rising Wage Inequality: Is There a Linkage?” *Journal of Economic Perspectives* 11, pp.75~96.
- Freeman, R. and J. Medoff(1984), *What Do Unions Do? Basic Books*, New York.
- Freeman, R.(1980), “Unionism and the Dispersion of Wages,” *Industrial and Labor Relations Review* 34, pp.3~23.
- Freyssenet, M., A. Mair, K. Shimizu, G. Volpato, (ed.)(1998), *One Best Way? - Trajectories and Industrial Models of the World's Automobile Producers*, Oxford Univ. Press.
- Grabher, G.(2002), “Cool Projects, Boring Institutions: Temporary Collaboration in Social Context,” *Regional Studies* 36(3), pp.205~214.
- Hale(2007), “International Comparisons of Labour Disputes in 2005,” *Economic & Labour Market Review* 1(4), pp.24~31.
- Hall, Peter. A. and David Soskice(2001), *Varieties of Capitalism - The Institutional Foundations of Comparative Advantage*, Oxford University Press.
- Hall, P. A. and D. W. Gingerich(2004), “Varieties of Capitalism and Institutional Complementarities in the Macroeconomy: An Empirical Analysis,” Discussion Paper 04/5, Cologne, Germany, Max Planck Institute for Study of Societies.
- Hancké, B., Rhodes, M., and M. Thatcher (eds.)(2007), *Beyond Varieties of Capitalism: Conflict, Contradictions, and Complementarities*

- in the European Economy*, Oxford University Press.
- Hicks, A. and L. Kenworthy(1998), "Cooperation and Political Economic Performance in Affluent Democratic Capitalism," *American Journal of Sociology* 103(6), pp.1631~1672.
- Hirshman, A.(1970), *Exit, Voice and Loyalty*, Harvard University Press, Cambridge, MA.
- Hirsh, B.(1992), "Firm Investment Behavior and Collective Strategy," *Industrial Relations* 31, pp.95~121.
- Hollingsworth, J. Rogers. and Robert Boyer (ed.)(1997), *Contemporary Capitalism - The Embeddedness of Institutions*, Cambridge University Press.
- Jackman, R(1993), "Mass Unemployment: International Experience and Lessons for Policy," Centre for Economic Performance, London School of Economics and Political Science, Discussion Paper, No.152.
- Kahn, L.(2000), "Wage Inequality, Collective Bargaining and Relative Employment From 1985 to 1994: Evidence from Fifteen OECD Countries," *Review of Economics and Statistics* 82, pp.564~579.
- Katz, Harry and Owen Darbishire(2000), *Converging Divergences: Worldwide Changes in Employment Systems*, Ithaca: Cornell Univ. Press.
- Kenworthy, L.(2006), "Institutional Coherence and Macroeconomic Performance," *Socio-Economic Review* 4, pp.69~91.
- Kochan, Thomas. A., Russell D. Lansbury, John Paul MacDuffie(1997), *After Lean Production*, ILR Press.
- Levy, B. and. Kuo, W-J(1991), "The Strategic Orientations of Firms and the Performance of Korea and Taiwan in Frontier Industries: Lessons from Comparative Case Studies of Keyboard and Personal Computer Assembly," *World Development* 19(4), pp.363~374.

- Lung, Y., Chanaron, J. J., Fujimoto, T. & D. Raff, (ed.)(1999), *Coping with Variety - Flexible productive systems for product variety in the auto industry*, Ashgate.
- Maloney, T.(1994), "Estimating the Effects of the Employment Contracts Act on Employment and Wages in New Zealand," *Australian Bulletin of Labour* 20, pp.320~343.
- Minnich, D. J.(2003), "Corporatism and Income Inequality in the Global Economy : a Panel Study of 17 OECD Countries," *European Journal of Political Research* 42, pp.23~53.
- Nickell, S. and R. Layard(1999), "Labor Market Institutions and Economic Performance," in Ashenfelter, O. and D. Card (eds.), *Handbook of Labor Economics* 3, North-Holland, Amsterdam, pp.3029~3084.
- Nickell, S. and S. Wadhawani(1990), "Insiders Forces and Wage Determination," *Economic Journal* 100, pp.496~509.
- Odgers, C. and J. Betts(1997), "Do Unions Reduce Investment?" *Industrial and Labor Relations Review* 51, pp.18~36.
- OECD(1993), *Employment Outlook*, Paris: OECD.
- _____(1997), *Employment Outlook*, Paris: OECD.
- _____(1999), *Employment Outlook*, Paris: OECD.
- _____(1999), *Managing National Innovation Systems*, Paris: OECD.
- _____(2004), *Employment Outlook*, Paris: OECD.
- _____(2006), *Employment Outlook*, Paris: OECD.
- _____(2007), *Compendium of Patent Statistics*, Paris: OECD.
- OECD database: <http://www.oecd.org>.
- Rama, M.(1994), "Bargaining Structure and Economic Performance in the Open Economy," *European Economic Review*. 38, pp.403~415.
- Ritchie, B. K.(2006), *Is Economic Development Probable? Labor and Skills Formation in a Coordinated Liberal Economy*, submitted

- to Comparative Politics, Oct. 19, 2006.
- Rowthorn, R.(1992), "Centralisation, Employment and Wage Dispersion," *Economic Journal* 102, pp.506~523.
- Sable, C. F., and J. Zeitlin(2004), "Neither Modularity nor Relational Contracting: Inter-Firm Collaboration in the New Economic History," *Enterprise and Society* 5(3), pp.388~403.
- Saxenian, A. L.(1994), *Regional advantage: culture and competition in Silicon Valley and route 128*, Cambridge, Massachusetts: Harvard University Press.
- Scarpetta, S.(1996), "Assessing the Role of Labour Market Policies and Institutional Settings on Unemployment: A Cross-Country Study," *OECD Economic Studies* 26, pp.43~98.
- Tan, H., Chapman, B., Peterson, C. and A. Booth(1992), "Youth Training in the United States, Britain and Austria," *Research in Labor Economics* 13, pp.63~99.
- Thelen, Kathleen(2004), *How Institutions Evolve - The political Economy of Skills in Germany*, Britain, The United States, and Japan, Cambridge University Press.
- Traxler, F.(2004), "The Metamorphoses of Corporation: From Classical to Lean Patterns," *European Journal of political Research* 43, pp.571~598.
- Ulrich, Karl(1995), "The Role of Product Architecture in the Manufacturing Firm," *Research Policy* 24, pp.419~440.
- Wade, R. and F. Veneroso(1998), "The Asian Crisis: the High Debt Model vs the Wall Street-Treasury-IMF complex," *New Left Review* 228, pp.3~23.
- Wade, R.(1998), "From Miracle to Cronyism: Explaining the Great Asian Slump," *Cambridge Journal of Economics* 12(6), pp.693~706.
- Womack, J. P., Daniel T. Jones, Daniel Roos(1990), *The Machine That*

Changed the World, Macmillan; 현영석 역(1991), 『생산방식의 혁명』, 기아경제연구소.

World Bank(1993), *The East Asian Miracle*, Oxford: Oxford University Press.