

勞 動 經 濟 論 集
第37卷 第3號, 2014. 9, pp.45~73
© 韓 國 勞 動 經 濟 學 會

임금분산에 대한 노동조합의 효과: 제조업을 중심으로*

강 승 복·박 철 성**

「임금구조기본통계조사」 자료를 이용하여 1988년부터 2012년까지 한국의 노동조합이 제조업에 종사하는 남성 근로자의 임금분산에 미친 영향에 대해 분석하였다. 그 결과는 다음과 같다. 첫째, 지난 20여 년 동안 노조·비노조부문 간 임금분산의 격차가 확대된 것은 비노조부문에서 사업체 간 임금분산이 급격히 확대되었기 때문이었다. 노조부문의 사업체 간 임금분산이 별로 변하지 않은 것은 사업체 노조 사이에 연대임금정책이 작동하고 있기 때문인 것으로 보인다. 둘째, 노조와 비노조부문 간 임금분산의 격차를 분해한 결과 최근에 인적자본에 대한 보상의 차이로 인한 분산의 격차가 확대되었음을 발견하였다. 셋째, 노동조합은 전체 근로자의 임금분산을 축소시키는 역할을 하였으며 이는 노동조합의 약화가 임금불평등을 확대하는 데 기여하였음을 시사한다.

-주제어 : 임금분산, 노동조합, 사업체 내, 사업체 간, 연대임금정책

논문 접수일: 2014년 7월 14일, 논문 수정일: 2014년 9월 4일, 논문 게재확정일: 2014년 9월 18일

* 이 연구는 강승복의 박사학위논문 제1장에 기초하였으며, 필자들이 ‘한국노동경제학회 2014년 춘계학술대회’(2014.5)에서 발표한 논문을 수정한 것이다. 논문에 대해 좋은 논평을 해준 정진호 박사와 강창희 박사, 그리고 익명의 2분 심사자에게 감사드린다.

** (교신저자) 한국노동연구원 전문위원(kangsb@kli.re.kr).
한양대학교 경제금융학부 교수(cheolsung@hanyang.ac.kr).

I. 머리말

1990년대 중반부터 한국의 임금불평등이 증가하였다는 것은 잘 알려진 사실이다. 그 간 임금불평등의 증가 원인에 대해 여러 연구가 있었는데 숙련편향적 기술진보와 중국과 같은 개발도상국과의 무역확대가 임금불평등을 증가시켰는가에 대한 연구가 상대적으로 많았고, 노동조합과 같은 노동시장의 제도적 요인에 대해 주목한 연구는 소수였다(박철성, 2013). 그러나 DiNardo and Lemieux(1997)나 Card(2001)의 미국의 임금불평등에 대한 연구에 의하면 노동조합의 약화가 1980년대 이후 미국의 임금불평등 확대에 상당히 기여한 것으로 보이며, 지난 20여 년간 노동조합 조직률의 하락을 경험한 한국에서도 노동조합의 약화가 임금불평등을 높이는 데 상당히 기여했을 가능성이 있다. 이 논문에서 우리는 노동조합이 임금불평등, 즉 임금분포의 분산에 주는 영향과 노조 부문과 비노조부문의 임금분산의 차이가 발생하는 원인을 분석함으로써 노동조합의 약화가 과연 임금불평등의 확대에 기여하였는가라는 질문에 대한 답을 찾고자 한다.

노동조합의 약화가 임금분산에 끼칠 영향은 이론적으로 불명확하다. 노동조합은 노조 사업체와 비노조 사업체 간 임금격차를 발생시켜서 전체 임금분포의 분산을 크게 할 수 있는 반면에 노조 사업체 내의 임금분포를 압축시킴으로써 전체 임금분포의 분산을 줄일 수도 있기 때문이다. 노동조합의 활동이 전체 임금분포에 미치는 효과에 대해서 외국에서는 비교적 오래 전부터 연구가 있었으나 한국에서는 노동조합의 임금프리미엄 외에 노조가 임금분포에 미치는 다른 영향에 대한 연구는 많지 않았으며, 그나마 대부분의 기존 연구는 연대임금정책 등을 통한 노동조합의 임금불평등 완화효과 등을 다루는 데 그치고 있다. 이 연구에서는 한국의 기존 연구에서 다루지 않았던 노동조합이 임금분산에 미치는 순 효과와 노조-비노조 간 임금분산 격차의 원인을 다음의 세 가지 분석을 통하여 살펴보았다.

첫째, 지난 20여 년 동안 노조부문과 비노조부문의 임금분산의 변화를 보면 두 부문에서 모두 1990년대 중반부터 2000년대 말까지 임금분산이 증가하였으나 비노조부문에서 그 증가속도가 훨씬 빨랐던 것을 발견할 수 있다. 그 원인을 알기 위해 이 연구에서는 한국 제조업 남성 근로자의 임금분산을 사업체 간 분산과 개별 사업체 내 분산으

로 분해한 후 노조부문과 비노조부문에서 각 분산이 어떻게 변화해 왔는가를 보았다. 그 결과 두 부문 간 가장 큰 차이는 2000년대부터 비노조부문에서는 사업체 간 임금분산이 계속 늘어난 반면에 노조부문에서는 사업체 간 임금분산이 안정적이었던 데에 있다는 것과 이 차이는 노동조합의 연대임금정책에 의한 것일 수 있다는 것을 이 연구에서 밝혔다.

둘째, 노조-비노조 간 임금분산의 격차가 어떤 요인에 의해 설명되는지, 그리고 1980년대 말부터 각 요인이 어떻게 변화해 왔는지를 분석하였다. 구체적으로 노조-비노조 간 임금분산의 격차를 Freeman(1980)이 제시한 방법을 이용하여 두 부문의 근로자의 인적자본의 차이에 의해 발생하는 격차, 두 부문의 임금결정방식(즉, 임금결정식에서 인적자본의 파라미터의 차이)의 차이에 의해 발생하는 격차, 기타 잔차의 격차로 분해하여 한국 제조업에서 노조-비노조 간 임금분산의 차이가 어떤 요인에 의해 설명되는지, 그리고 1980년대 말부터 세 가지 요인이 각각 어떻게 변화해 왔는지를 분석하였다. 특히 최근에 진행된 노동조합 조직률의 감소가 노동조합의 임금분산 축소 효과를 약화시켰는지와 만약 그렇다면 그 주요 원인이 어디에 있는지를 보았다. 그 결과 노동조합 조직률이 비록 1990년대 초반을 정점으로 하락하고 있지만 노동조합이 노조 기업 내에서 임금구조에 미치는 영향은 줄어든 것이 아니라 오히려 더 커졌으며 이것이 노조-비노조부문 간의 임금불평등의 격차를 확대시킨 원인임을 밝혔다. 위에서 언급한 연대임금정책의 강화가 그런 영향의 한 가지 일 수 있다.

셋째, 1988년 이후의 시계열 자료를 이용하여 한국의 노동조합이 전체 임금분산에 미친 효과의 크기를 측정하였다. 이를 위해 Card et al(2004)가 제시한 방법론을 이용하여, 관찰된 전체 임금분산에서 모든 근로자들이 비노조 사업체에서 근무한다고 가정할 때 예상되는 가상의 임금분산을 빼 값을 노동조합이 임금분산에 미치는 순 효과로 정의하고 그 크기와 추이를 살펴보았다. 그 결과 1990년대 중반 이후에 한국에서 노동조합의 존재가 전체 제조업 남성 근로자의 임금분산을 줄이는 효과가 있었음을 밝혔는데, 이는 지난 20여 년 동안 한국에서 임금불평등이 늘어난 이유의 하나가 노동조합의 약화란 것을 시사하는 결과다.

이 연구는 다음과 같이 구성되어 있다. 제Ⅱ장에서는 관련된 기존 연구에 대해 간략히 서술하였고, 제Ⅲ장에서는 이 연구에서 사용한 노조-비노조부문의 사업체 내 및 사업체 간 분산분해 방법, 노조-비노조 간 임금분산 격차에 대한 요인분해 방법, 노동조합이 임금분산에 미친 효과의 크기 측정방법에 대해 기술하였다. 제Ⅳ장에서는 실증분

석을 통해 한국에서 노조-비노조부문 간 사업체 내와 사업체 간 분산이 어떻게 변했는지, 그리고 노동조합의 연대임금정책이 존재하였는지의 여부를 살펴보고 노동조합의 임금정책이 노조-비노조 간 임금분산 격차에 기여한 정도, 노동조합이 전체 임금분산에 미친 순 효과를 추정하였다. 마지막으로 제V장에서는 본문의 분석 결과를 요약·정리하였다.

II. 기존의 연구

노동조합이 임금불평등에 미치는 효과는 외국의 경우 비교적 오랜 기간 동안 연구되어 온 주제다. 시기별 연구의 흐름을 보면, 1970년대 이전에는 노동조합의 임금인상에 대한 독점성으로 인해 노조-비노조 간 평균임금 격차가 확대되며, 결과적으로 전체 노동시장의 임금불평등도 확대된다는 논리가 지배적이었다. 하지만 1980년대 들어 Freeman(1980, 1982, 1984) 등에서 노동조합이 임금불평등을 완화시킨다는 주장이 제기되었고, Card(1992, 1996, 2001), DiNardo et al(1997), Gosling et al(1995, 2001) 등도 이와 같은 가설을 실증분석을 통해 입증한 바 있다. 현재는 노동조합이 임금불평등을 완화한다는 주장에 대해 크게 반박하는 주장이 제기되지 않고 대체로 받아들여지고 있는 상황이다. 1980년대 이후 노동조합이 임금분산에 미친 영향을 다룬 주요 연구들은 다음과 같다.

Freeman(1980)은 미국의 CPS(Current Population Survey) 자료를 이용하여 노동조합이 블루칼라 근로자와 화이트칼라 근로자의 임금불평등에 미치는 영향을 분석하였다. 그는 노조부문과 비노조부문의 임금분산의 차이를 개인의 특성에 의해 발생한 부분, 노동조합이 사업체의 임금구조를 변화시켜 발생한 부분, 설명되지 않는 나머지 이유로 발생한 부분 등의 세 가지로 요인분해(factor decomposition)하였으며, 이를 통해 노동조합이 사업체 내 임금분산 축소에 기여하고 있음을 밝혔다.

Card(1992)는 1980년대 노조조직률의 하락으로 미국의 임금불평등이 약 20% 증가하였다고 분석하였으며, Freeman(1984)도 패널자료를 이용하여 1978년부터 1988년까지 노조조직률의 하락으로 미국 남성임금의 표준편차가 약 20% 증가하였다고 분석하였다. 또한 Gosling et al(1995)도 영국에서 1980대와 1990년대의 노조조직률의 하락이 남성

임금불평등 증가에 약 15%가량 기여하였음을 밝혔다.

DiNardo et al.(1997)는 기술수준별 가중치를 고려한 임금분산 측정식을 사용하여 1981년과 1988년의 미국과 캐나다의 임금불평등을 계산하였는데, 노동조합은 1981년에 미국과 캐나다 남성의 임금분산을 각각 6%, 10% 감소시켰지만 1988년에는 이들 수치가 각각 3%, 13%로 변화하였다. 즉 이들에 따르면 1980년대에 노동조합은 미국의 임금불평등을 감소시키는 역할이 작아지고, 캐나다에서의 역할은 증가하였다.

Card(2001)는 미국의 공공부문과 민간부문에서 노동조합이 임금불평등에 미치는 영향을 1973~1974년과 1993년 데이터를 이용해 분석하였다. 미국에서는 해당기간 동안 공공부문의 노조조직률은 증가하였고 민간부문은 감소하였다. 분석 결과 민간부문에서 남성 임금분산 증가분의 약 15~20%가 노조조직률의 하락으로 인한 것이며, 공공부문에서는 남성 임금분산 감소분의 약 30~40%가 노조조직률의 증가로 설명된다고 하였다.

Gosling et al.(2001)는 미국과 영국의 1983년과 1998년 임금자료를 이용하여 노조조직률 변화에 따른 임금불평등 변화를 연구하였다. 이들에 의하면 1983년과 1998년 사이에 영국과 미국 남성의 노조조직률 하락이 해당기간 각국의 임금불평등 증가에 대해 약 30%와 40%가량 기여하였다.

Card et al.(2004)는 미국, 영국, 캐나다의 가구조사를 이용하여 전체 임금분산을 노조 및 비노조의 부문 내 효과와 노조-비노조의 부문 간 효과로 분해하였다. 그 결과 노조의 부문 내 효과는 임금분산을 작게 하고, 노조-비노조의 부문 간 효과는 임금분산을 크게 하였는데, 전자가 후자보다 영향이 크기 때문에 전체적으로는 임금분산이 작아진다고 하였다.

한국의 노동조합이 임금불평등에 미치는 효과에 대한 연구는 노동조합이 임금격차(wage difference)에 미치는 효과를 다룬 연구들에 비하면 매우 적은 편이다. 내용적으로는 한국의 연구들 대부분이 외국의 선행연구들과 마찬가지로 노동조합이 임금불평등을 완화한다는 결론을 내리고 있다. 이에 대한 연구는 어수봉·이태현(1992), 이정우·남상섭(1994), 황덕순(2005), 류재우(2007), 정재민(2009) 등이 있다.

어수봉·이태현(1992)은 노동부의 「직종별임금실태조사」 중 1986년과 1989년 자료를 이용하여 한국 노동조합의 임금불평등에 미치는 영향을 분석하였다. 분석 대상은 조립 금속산업의 생산직 근로자로 한정하였으며, 분석 결과 노동조합이 임금불평등을 완화시키는 효과가 있다고 하였다.

이정우·남상섭(1994)은 최저임금심의위원회의 「1989년도 임금실태조사」를 이용하여

한국의 노동조합이 임금불평등에 미친 기여도를 분해하였다. 이들은 Freeman(1980)의 분석방법을 이용하여 노조부문의 임금불평등도가 비노조부문보다 작게 나타나며, 노조부문의 임금불평등을 축소시킨 효과는 임금결정 요인들의 파라메타 값이 비노조부문에 비해 작은 것, 즉 노조의 임금표준화 관행 때문이라고 하였다.

황덕순(2005)은 통계청의 「경제활동인구조사」와 노동부의 「임금구조기본통계조사」 자료를 이용하여 임금의 변이계수로 측정한 임금불평등도와 노조조직률 간의 상관관계를 분석하였으며, 그 결과 노조조직률이 높은 산업일수록 임금불평등도가 낮게 나타난다고 하였다.

류재우(2007)는 한국직업능력개발원의 2005년 「인적자본기업패널(HCCP)」 자료를 이용하여 한국의 노동조합이 임금격차와 임금분산에 미치는 영향을 분석하였다. 분석 결과 임금분산은 노조부문이 비노조부문보다 작게 나타나지만 인적숙성을 통제한 후에는 오히려 노조부문의 임금분산이 비노조부문보다 크게 나타난다고 하였다.

성재민(2009)은 통계청의 「경제활동인구 부가조사」 자료를 이용하여 한국의 노동조합은 임금불평등을 감소시키는 효과를 갖지만 낮은 노조조직률로 인해 그 크기는 미약하다고 하였다.

한편 임금분산을 사업체 내 및 사업체 간으로 나누어 분석한 외국의 연구는 Freeman(1982), Davis et al.(1991) 등 몇 편이 있으며, 한국의 연구로는 류재우(2007)의 연구에서 간략한 분석과 함께 향후 자세한 분석의 필요성을 언급한 바 있다. 임금불평등을 사업장 내와 사업장 간으로 나누어 분석한 연구가 활발히 이루어지지 못한 이유는 아마도 개인의 임금자료와 이들이 속한 사업장 정보를 동시에 제공하는 데이터를 찾기가 어렵기 때문일 것이다.

이상의 연구들과 비교하여 본 논문은 몇 개 연도에 대한 단편적인 분석이 아니라 한국에서 노동조합이 폭발적으로 증가한 1988년 이후 지속적으로 노동조합 조직률이 하락한 2012년까지의 기간 동안 노조가 임금분포에 미친 영향을 장기적으로 분석하였으며, 한국의 선행연구에서 일부 이용되었지만 사용 데이터의 한계 등으로 결과가 모호했던 ‘노조·비노조 간 임금분산 격차 원인’, ‘노동조합이 임금분산에 미친 순 효과’, ‘전체 임금분산의 사업체 내, 사업체 간 분해’ 등을 모두 단일한 자료를 이용하여 분석함으로써 한국의 노동조합이 임금분포에 미치는 효과를 종합적으로 분석하였다.

Ⅲ. 분석방법

1. 임금분산의 사업체 내와 사업체 간 분해 및 노동조합의 연대임금정책 실현에 대한 검증

한 국가의 노동시장에서 관찰되는 임금분산의 변화는 사업체들의 평균임금 간 분산이 변화하여 발생하는 사업체 간 효과(between establishments effect)와 개별 사업체 내부의 임금분배구조가 변화하여 발생하는 사업체 내 효과(within establishments effect)가 결합되어 나타난 것이다. 사업체 간 임금분산과 사업체 내 임금분산은 각각 ‘증가’와 ‘감소’의 두 가지 변화 방향을 가지므로, 이를 종합하면 <표 1>과 같이 임금분산 변화에 대한 네 가지 경우를 도출할 수 있다. 여기서 경우 2와 3은 사업체 간 및 사업체 내 임금분산 변화의 방향이 모두 같아 전체 노동시장에 동일한 방향의 효과를 발생하지만 경우 1과 4는 두 부문의 변화 방향이 다르므로 사업체 간과 사업체 내 임금분산 변화의 상대적 크기에 따라 전체 노동시장의 임금불평등이 심화될 수도 혹은 완화될 수도 있을 것이다. 만약 노동시장에서 임금불평등이 심화되었다면 <표 1>의 경우 1, 2, 4가 모두 가능성이 있으므로 정책적으로 임금불평등을 완화시키기 위해서는 임금불평등 변화를 사업체 간 및 사업체 내로 분해하여 정확한 원인을 파악할 필요가 있을 것이다.

<표 1> 사업체 간 및 사업체 내 임금분산의 변화가 전체 노동시장 임금불평등에 미치는 영향 경로

경우	사업체 간 및 사업체 내 임금분산 변화	전체 노동시장의 임금불평등 변화
1	사업체 간 임금분산 증가	임금불평등 심화 또는 완화
	노조 사업체 내 임금분산 감소	
2	사업체 간 임금분산 증가	임금불평등 심화
	노조 사업체 내 임금분산 증가	
3	사업체 간 임금분산 감소	임금불평등 완화
	노조 사업체 내 임금분산 감소	
4	사업체 간 임금분산 감소	임금불평등 심화 또는 완화
	노조 사업체 내 임금분산 증가	

일반적으로 노동조합은 사업체 간에는 연대임금정책(solidarity wage policy) 중 하나인 표준임금률(standard wage rate)을 적용하고, 사업체 내에서는 동일 직종에서 개인 간 차이를 두지 않는 단일임금률(impersonal wage rate)을 적용하여 임금분산을 축소시키려 한다. Freeman(1980)에 따르면 시장이 경쟁적일 경우 사업체 간 동일임금률을 유지하는 것이 노사 양측에 모두 유리한 전략이 될 수 있다. 사업주 입장에서는 노조와 협상 시 경쟁기업보다 높은 임금을 지급하는 것을 원하지 않으며, 노동조합 입장에서는 임금이 경쟁기업보다 높다면 경기가 위축될 경우 임금삭감 압력을 받게 되는데 이때 조합원들 간의 갈등이 일어날 수 있으므로 사업체 간 표준화된 단일임금률을 선호한다는 것이다.

또한 노동조합은 사업체 내 유사한 기술수준을 가진 근로자들에게 차등임금이 적용되는 것을 반대함으로써 사업체 내 임금분산을 축소시키려 한다. Freeman(1982)은 사업체 내 임금분산이 노조부문에서 더 작은 이유에 대해 다음과 같은 가설로 설명한다. 첫째, 근로자들은 개인별로 차등되는 임금을 일에 대한 책임과 직무 등의 차이로 발생한 것으로 생각하기보다는 차별과 상급자의 편애에 의해 발생하였다고 생각한다는 것이다. 따라서 근로자들은 상급자의 주관적인 평가보다는 객관적인 기준을 확립하는 것을 선호하게 된다. 둘째, 사업체 내부의 정치적 관점에서 보면 만약 한 기업에서 평균 임금이 중위임금보다 높을 경우 조합원의 적어도 50% 이상이 평등한 임금분배를 요구할 것이며 이 경우 노조는 민주적 원리에 입각하여 사업체 내 단일임금률을 추진할 것이다. 셋째, 노동조합의 연대의식과 조직력 등은 근로자들이 각각 다른 수준의 임금을 지급받을 때보다 동일한 임금을 지급받을 때 더 강력해질 것이다.

노동시장의 전체적인 임금분산과 사업체 내 및 사업체 간 임금분산을 산출하는 방법은 다음과 같다. T 를 전체적인 임금분산, W 를 사업체 내의 개인 간 임금분산, B 를 사업체 평균임금들 간의 분산이라 하면 다음과 같은 항등식을 만들 수 있다.

$$T = W + B$$

위의 식의 각 부문은 다음과 같은 식을 통해 산출할 수 있는데, i 는 근로자 개인, j 는 사업체, t 는 분석기간을 의미한다.

$$T(t) = \frac{1}{N_t} \sum_{i=1}^{N_t} (w_i - \bar{w}_t)^2, \quad W(t) = \frac{1}{N_t} \sum_{j \in K} \sum_{i=1}^{N_{jt}} (w_i - \bar{w}_{jt})^2, \quad B(t) = \frac{1}{N_t} \sum_{j \in K} N_{jt} (\bar{w}_{jt} - \bar{w}_t)^2$$

이를 통해 전체 임금분산(T)을 구성하는 데 있어 사업체 간 효과(B)와 사업체 내 (W) 효과 중 어느 부분의 기여도가 높은지 파악할 수 있다. 또한 이 중에 사업체 간 효과(B)만 떼어내어 이를 노조부문과 비노조부문으로 나누어 산출하면 노동시장에서 노동조합의 연대임금정책이 어느 정도 실현되고 있는지 분석할 수 있다.

2. 노조-비노조 간 임금분산 격차에 대한 요인 분해

노동조합은 노조-비노조부문 간 상대임금 수준을 변화시키는 소위 노동조합의 임금 효과(union wage effect)를 발생시키는 한편, 노조부문에서 임금분포를 보다 압축 (compress)함으로써 노조-비노조부문 간 임금불평등 수준도 변화시키는 것으로 알려져 있다.

노조부문에서 비노조부문보다 임금분산이 작은 이유에 대해서는 다음 두 가지를 생각해 볼 수 있다. 첫째, 노조부문의 근로자들이 비노조부문의 근로자보다 동질적이기 때문에 분산이 작을 수 있다. 둘째, 노조부문의 기업에서 비노조부문의 기업에서보다 근로자들의 기술차이에 대한 보상(return to skill)이 적은 임금구조의 차이 때문일 수 있다. Parrell(1978) 등의 연구에 의하면 비노조부문에서 임금의 교육수익률(rate of return to education)이 노조부문의 두 배로 나타난다고 한다. 이는 전술한 바와 같이 노조가 임금협상 과정에서 임금균등화(pay equity) 정책을 선호하기 때문에 사업주가 생산성에 따라 임금을 차등 지급하지 못하기 때문에 발생할 수 있다. Freeman et al.(1984)의 연구에 의하면 노동조합이 표준화된 임금(standardizing wage)을 선호함으로써 노조조직 부문의 임금분산이 축소되는 효과와 노조-비노조 간 임금격차 확대를 발생하는 임금분산의 증가효과를 비교해 보면 전자의 효과가 후자보다 크게 나타난다고 한다.

Freeman(1980)에 따르면 노동조합이 임금분산에 미치는 효과는 다음과 같이 계산할 수 있다. 먼저 근로자 특성들을 설명변수로 하고 로그임금을 종속변수로 하는 임금식을 다음과 같이 설정한다.

$$\ln W_u = a_u + \sum_i b_{ui} X_{ui} + e_u \quad (1)$$

$$\ln W_n = a_n + \sum_i b_{ni} X_{ni} + e_n \quad (2)$$

여기서 W 는 임금, X 는 결정요소, a 는 상수항, b 는 추정계수, e 는 잔차, u 는 노조 사업장, n 은 비노조 사업장을 각각 뜻한다.

다음으로 위의 회귀분석을 통해 얻어진 각종 파라미터들과 결정요소들을 이용하면 노조부문과 비노조부문의 임금분산 격차를 다음과 같이 분해할 수 있다.

$$\sigma^2(\ln W_n) - \sigma^2(\ln W_u) \quad (3)$$

$$= \sum_i (b_i)^2 [\sigma^2(X_{ni}) - \sigma^2(X_{ui})] + \sum_i \sum_j b_i b_j [\sigma(X_{ni} X_{nj}) - \sigma(X_{ui} X_{uj})] \quad (A)$$

$$+ \sum_i [(b_{ni})^2 - (b_{ui})^2] \sigma^2(X_i) + \sum_i \sum_j (b_{ni} b_{nj} - b_{ui} b_{uj}) \sigma(X_i X_j) \quad (B)$$

$$+ \sigma^2(e_n) - \sigma^2(e_u) \quad (C)$$

다시 말하면, 노조부문과 비노조부문 간 임금분산의 격차는 근로자 특성의 차이로 인한 임금분산의 차이(A), 노조부문과 비노조부문 간 임금결정 파라미터의 차이로 발생한 임금분산의 차이(B), 잔차분산의 차이(C)로 분해할 수 있게 된다. 여기서 (A)의 b_i 와 (B)의 X_i 는 b_{ni}, X_{ni} 와 b_{ui}, X_{ui} 즉, 노조부문과 비노조부문의 추정계수 및 결정변수 중 어느 것을 사용해도 되며 i 와 j 는 결정요소들을 의미한다.

이와 같이 계산된 (B)의 값을 통해 노조-비노조 간 임금불평등 격차에 있어 개인 간 특성에 의한 차이(A)와 설명되지 않은 특성(C)들을 제외한 노조-비노조의 임금결정 파라미터의 차이, 즉 노조-비노조 간 임금구조의 차이에서 발생한 부분을 추정할 수 있다.

3. 노동조합이 전체 임금분산에 미친 순 효과와 요인 분해

노동조합이 전체 근로자의 임금분산에 미치는 효과의 크기는 다음과 같은 방법으로 추정할 수 있다. Card et al.(2004)에 따르면, 근로자 i 가 접하게 되는 노조부문과 비노조부문에서의 로그임금을 각각 W_i^U , W_i^N 이라 하고, 노조가입 상태를 U_i (노조가입=1, 노조비가입=0)라 하면 개인의 임금은 다음과 같이 나타낼 수 있다.

$$W_i = U_i W_i^U + (1 - U_i) W_i^N \quad (4)$$

이를 경제 전체로 확장하여 W^U 와 W^N 은 노조부문과 비노조부문에서 $E(W^U) = W^U$ 및 $E(W^N) = W^N$ 의 값을 갖는 잠재임금(potential wage)의 평균값, V^U 와 V^N 은 이에 따르는 노조부문과 비노조부문의 분산, 그리고 W 와 V 는 관찰된 경제 전체의 평균임금과 분산이라 정의한다. 이제 임금분산의 노조효과(union wage dispersion effect)는 경제 전체의 관찰된 임금분산 V 와 만약 모든 사람이 비노조부문의 임금을 받게 될 경우의 임금분산 V^N 의 차이인 $V - V^N$ 이라고 할 수 있다.

여기서 V^N 을 어떻게 측정할 것인가의 문제가 제기되는데, V^N 을 노조부문의 크기(u , $0 \leq u \leq 1$)에 영향을 받는 함수, 즉 $V^N(u)$ 로 가정하면 노조가 전혀 존재하지 않을 경우의 임금분산은 $V^N(0)$ 으로 나타낼 수 있다. 따라서 임금분산에 대한 노조효과는 $V - V^N(0)$ 가 된다. 하지만 현실에서 $V^N(0)$ 을 관찰하기 어렵기 때문에, $V^N(0)$ 대신에 관찰된 노조조직률 U 를 사용한 $V^N(U)$ 로 대체한다. 여기서 $V^N(U)$ 은 노조조직률이 U 로 주어진 상황에서 모든 사람이 현재의 비노조부문 임금구조에 의해 임금을 지급받으 시에 예상되는 분산을 의미한다. 이제 임금분산에 대한 노조효과는 $V - V^N(U) = V - V^N(0) + \{V^N(0) - V^N(U)\}$ 으로 나타낼 수 있으며, 노조효과의 참값 ($V - V^N(0)$)에 비해 $V^N(0)$ 과 $V^N(U)$ 의 차이만큼 편차(bias)가 있게 된다. 이후에 서술되는 V^N 은 $V^N(U)$ 을 의미한다.

다음으로 다양한 기술수준의 근로자들이 존재하는 현실에서 임금분산의 노조효과는 다음과 같이 계산할 수 있다. $W_i^N(c)$ 를 기술수준이 c 인 근로자 i 가 비노조부문에서 받게 되는 로그임금이라 하고, $W_i^U(c)$ 를 기술수준이 c 인 근로자 i 가 노조부문에서 받게 되는 로그임금이라 하면 다음과 같은 임금식을 가정할 수 있다.

$$W_i^N(c) = W^N(c) + e_i^N \tag{5}$$

$$W_i^U(c) = W^U(c) + e_i^U \tag{6}$$

여기서 $W^U(c)$ 와 $W^N(c)$ 는 각각 노조부문과 비노조부문에서 기술(skill) 그룹 c 의 평균 로그임금 값이다. 마찬가지로 $V^U(c)$ 와 $V^N(c)$ 는 노조부문과 비노조부문에서 기술(skill) 그룹 c 의 로그임금 분산 값으로 정의할 수 있다. 이때 노조-비노조부문 간 기술(skill) 그룹 c 의 평균임금 격차와 분산의 격차는 각각 다음과 같이 표시할 수 있다.

$$\Delta W(c) = W^U(c) - W^N(c) \quad (7)$$

$$\Delta V(c) = V^U(c) - V^N(c) \quad (8)$$

다음으로 $U(c)$ 를 기술(skill) 그룹 c 에서의 노조원 비율이라 하면, 기술(skill) 그룹 c 의 평균임금과 분산은 다음과 같이 표시할 수 있다.

$$W(c) = W^N(c) + U(c)\Delta W(c) \quad (9)$$

$$V(c) = V^N(c) + U(c)\Delta V(c) + U(c)(1-U(c))\Delta W(c)^2 \quad (10)$$

이제 경제 내에 많은 기술(skill) 그룹들이 있다면, 경제 전체적인 로그임금의 분산은 다음과 같이 그룹들 간 평균임금들의 분산($Var[W(c)]$)과 그룹 내 분산들의 평균($E[V(c)]$)으로 나눌 수 있다.

$$V = Var[W(c)] + E[V(c)] \quad (11)$$

이를 식 (9)와 식 (10)을 이용하여 다시 전개하면 다음과 같다.

$$\begin{aligned} V &= Var[W^N(c) + U(c)\Delta W(c)] \\ &\quad + E[V^N(c) + U(c)\Delta V(c) + U(c)(1-U(c))\Delta W(c)^2] \\ &= Var[W^N(c)] + Var[U(c)\Delta W(c)] + 2Cov[W^N(c), U(c)\Delta W(c)] \\ &\quad + E[V^N(c)] + E[U(c)\Delta V(c)] + E[U(c)(1-U(c))\Delta W(c)^2] \end{aligned} \quad (12)$$

만약 모든 근로자들이 비노조부문의 임금구조에 따라 급여를 지급받게 된다면 식 (9)와 식 (10)에서 $U(c)=0$ 이 되므로 이때의 임금분산은 다음과 같다.

$$V^N = Var[W^N(c)] + E[V^N(c)] \quad (13)$$

따라서 최종적으로 임금분산의 노조효과는 다음과 같이 계산된다.

$$V - V^N = Var[U(c)\Delta W(c)] + 2Cov[W^N(c), U(c)\Delta W(c)]$$

$$+ E[U(c)\Delta V(c)] + E[U(c)(1-U(c))\Delta W(c)^2] \quad (14)$$

식 (14)는 임금분산에 대한 노동조합의 효과 $V - V^N$ 이 노조가 없을 경우와 대비한 노조부문의 임금분산 정도를 나타내는 부문 내 효과(within sector effect) $E[U(c)\Delta V(c)]$, 노조비노조 간 평균임금 격차로 나타나는 부문 간 효과(between sector effect) $E[U(c)(1-U(c))\Delta W(c)^2]$, 그리고 숙련집단 간 관계항들의(between skill group terms)의 합 $Var[U(c)\Delta W(c)] + 2Cov[W^N(c), U(c)\Delta W(c)]$ 으로 분해된다. 는 것을 의미한다.

IV. 분석 결과

1. 노동조합 현황 및 임금분포 개괄

이 연구는 고용노동부의 「임금구조기본통계조사」의 25년간(1988-2012) 자료를 이용하였다. 「임금구조기본통계조사」는 개인별 임금 자료와 각 개인이 속한 사업체 코드를 모두 제공하므로 인별 분석과 사업체별 분석을 동시에 진행할 수 있는 장점이 있다. 분석대상은 제조업에 종사하는 남성 근로자¹⁾로 한정하고 분석 값들은 근로자 가중치(weight)를 고려하여 산출하였다. 분석대상을 제조업 남성 근로자로 한정된 것은 첫째, 이 집단의 노조조직률이 다른 집단의 근로자들보다 현저히 높아서 노동조합의 임금분산에 대한 효과를 분석하기에 가장 적합한 집단이기 때문이고, 둘째, 동질적인 근로자들을 대상으로 분석함으로써 산업 특성에서 발생하는 차이를 최소화하고, 셋째, 여성의 경우 경력단절과 재취업 등으로 그 이전과 이후의 노동시장에서 나타나는 직종 및 보상의 변화가 있으므로 이에 따르는 분석의 문제를 피하기 위한 것이다. 임금분포 상황을 나타내는 지표로는 자연대수(natural log)를 취한 시간당 임금(월 정액급여/월 정상근로시간)의 분산 값을 사용하였다. 시간당 임금 계산 시 초과급여와 연간 특별급여를 제

1) 「임금구조기본통계조사」의 근로자 범위는 임금대장에 등록되어 있는 정규직 근로자들만을 대상으로 하고 있으며, 시간제 근로자 등 비정규직 등을 제외된다.

외하고 정액급여만을 사용한 이유는 급여의 계절적·경기적 요인들을 제거하여 최대한 안정된 자료를 사용하기 위한 것이다.²⁾

「임금구조기본통계조사」는 최초 조사 이후 2007년까지는 노동조합 유무 항목에 대해 개별 근로자들의 가입 여부가 아닌 사업장의 노동조합 존재 여부에 대해서 조사하였지만 2008년 이후의 조사들에서는 사업장의 노동조합 존재 여부가 아닌 개인의 노조가입 여부를 조사하는 것으로 변경되어 이를 하나의 기준으로 통일할 필요가 있다. 이를 위해 이 연구는 2008년 이후의 조사들에서 근로자가 1명 이상 노조에 가입했다고 응답한 사업장은 노조사업장인 것으로 간주하여 2007년 이전의 자료들과 내용적으로 일치시켰다.³⁾

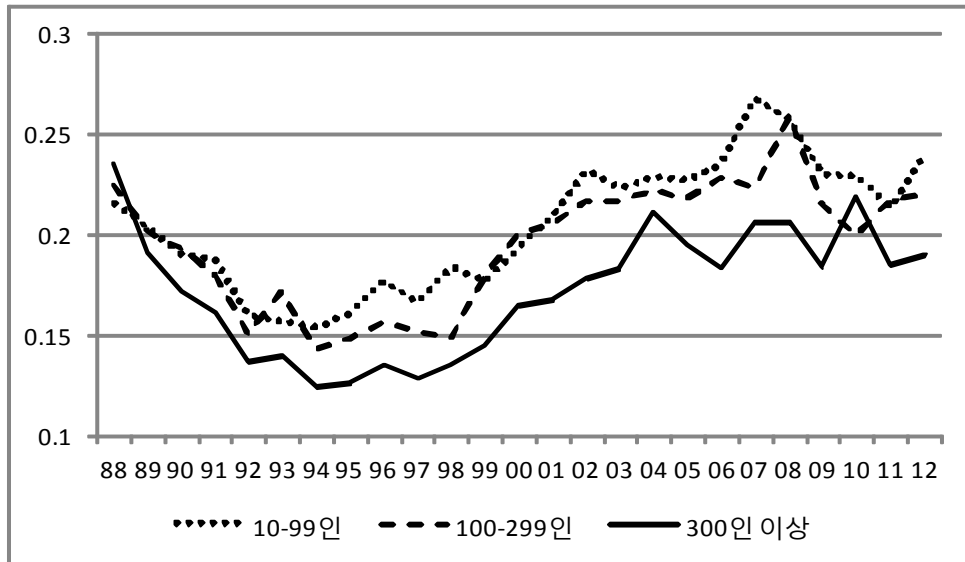
분석대상 근로자들의 사업체 규모별 로그임금의 분산값을 그림으로 나타내면 [그림 1]과 같다. 이를 보면, 1988년 이후 1990년대 중반까지는 분산값이 감소하였지만 이후 증가세로 반전하여 2000년대 후반까지 이어졌으며 최근에는 증가세가 다소 정체된 상태가 지속되고 있음을 알 수 있다. 또한 로그임금의 분산값은 사업체 규모가 클수록 작게 나타나는데, 이는 작은 규모의 사업체나 그런 사업체에 종사하는 근로자의 이질성이 높아서 그럴 수도 있고, 만약 노조의 임금분산 축소 효과가 존재한다면 대규모 사업체일수록 노동조합 비중이 높아 이와 같은 현상이 발생하였을 것으로 추측해볼 수 있다.

분석대상 사업체들의 노동조합 조직률을 살펴보면 다음과 같다. 아래 [그림 2]는 「임금구조기본통계조사」를 이용하여 필자들이 직접 계산한 이 논문의 분석 대상인 제조업 남성 근로자의 ‘노조조직률 1’(노조설립 사업체에서 근무하는 근로자 수/전체 근로자 수)과 고용노동부가 발표하는 행정통계인 전체 근로자의 ‘노조조직률 2’(조합원 수/조직대상 근로자수)의 추이를 함께 나타낸 것이다. 이를 보면 ‘노조조직률 1’이 ‘노조조직률 2’보다 훨씬 높지만 두 조직률 모두 1990년대 이후 하락추세가 되고 있음

2) 시간당 임금 계산 시 정액급여에 초과급여를 추가한 결과 임금분산의 노조효과 정도가 다소 확대되지만 본 연구의 분석 결과는 그대로 유지되는 것으로 나타났다.

3) 자료의 한계로 인해 노조가 조직되어 있는 사업장의 모든 근로자는 노조원으로 계산되어 노조조직률이 다소 과대추정되었음을 유의하기 바란다. 2008년 이후부터 「임금구조기본통계조사」의 노조가입 분류가 기존 사업체 기준에서 개인 기준으로 변경되었으므로 향후 개인 기준의 데이터를 통한 분석 결과와 본 연구의 분석 결과를 비교하는 것도 의미 있을 것이다. 이를 향후 연구과제로 남겨둔다.

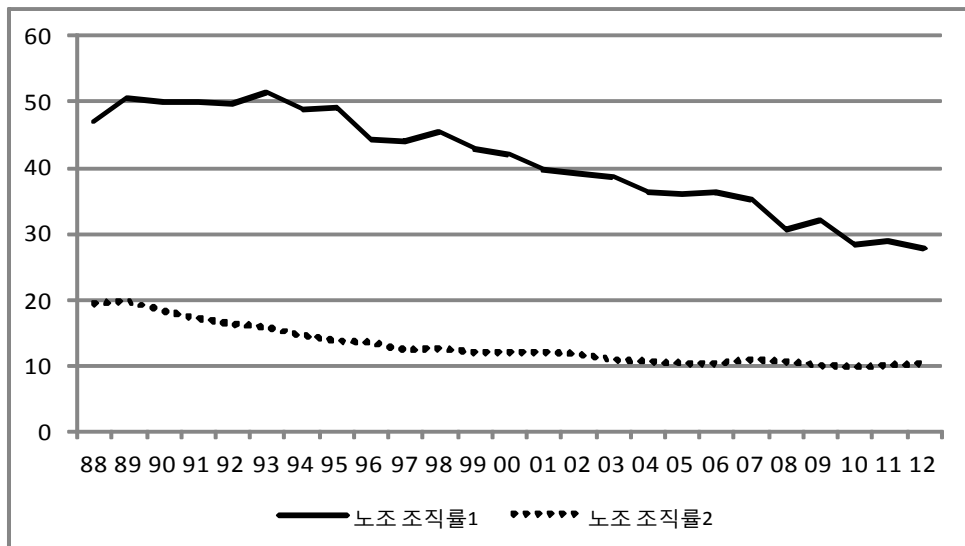
[그림 1] 사업체 규모별 로그임금분산



주: 제조업에 종사하는 남성 근로자를 대상으로 분석
 자료: 고용노동부, 「임금구조기본통계조사」 원자료, 각 연도.

[그림 2] 노동조합 조직률 추이

(단위: %)



주: 노조 조직률 1은 제조업에 종사하는 남성 근로자, 노조 조직률 2는 모든 근로자 대상임.
 자료: 고용노동부, 「임금구조기본통계조사」 원자료 및 「전국노동조합 조직현황」 각 연도.

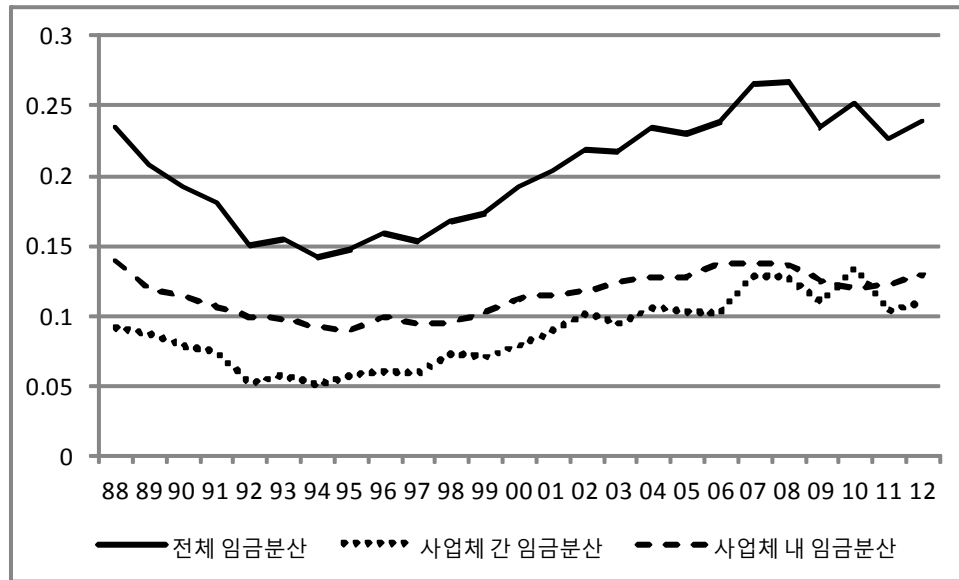
을 알 수 있다. 이 중 ‘노조 조직률 1’은 1990년대 중반까지 50%에 육박하였으나 이후 지속적으로 감소해 2012년 현재 27.9%를 기록 중이며, ‘노조 조직률 2’는 1988년 19.5%를 기록한 후 꾸준히 하락하여 2012년 현재 10.3%를 기록하고 있다.

2. 사업체 내 및 사업체 간 임금분산과 노동조합의 연대임금정책

본 절에서는 노조부문과 비노조부문의 임금분산을 다시 사업체 내 임금분산과 사업체 간 임금으로 나누어 그 크기를 비교해 보고 한국에서 노동조합의 연대임금정책이 작동하는지에 대해 살펴보았다.

[그림 3]은 1988년 이후 한국의 임금분산을 사업체 간 임금분산과 사업체 내 임금분산으로 분해한 결과이다. 이를 보면 전체 임금분산에 대한 사업체 내 임금분산의 기여도는 약 50~60%, 사업체 간 평균임금분산의 기여도는 40~50%로 나타나 사업체 내

[그림 3] 전체 및 사업체 간, 사업체 내 임금분산 추이(전규모)



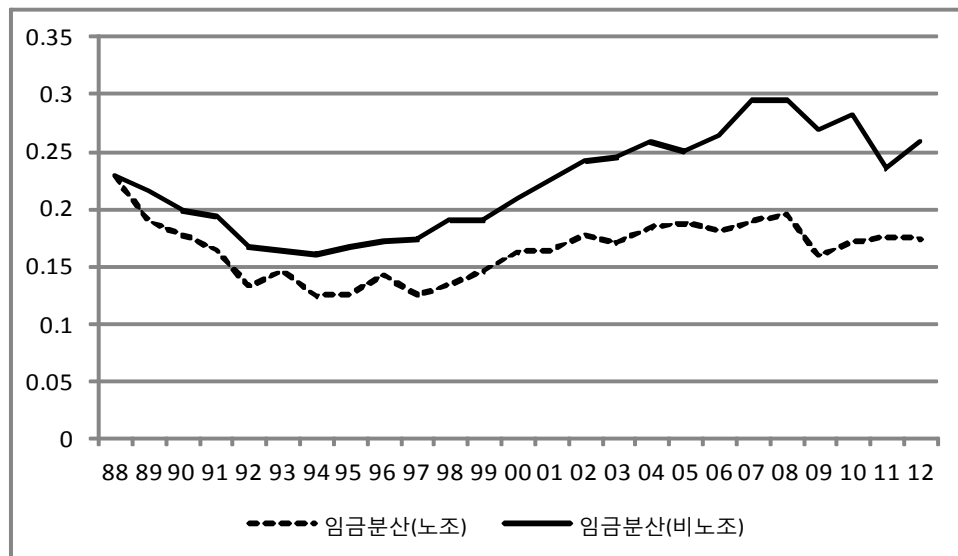
주: 제조업에 종사하는 남성 근로자를 대상으로 분석
 자료: 고용노동부, 「임금구조기본통계조사」 원자료, 각 연도.

임금분산의 기여도가 약간 높은 것으로 나타난다.⁴⁾ 또한 사업체 간 임금분산과 사업체 내 임금분산의 격차는 90년대 초, 중반에 가장 크게 나타났으며, 2000년대 중반 이후로는 매우 밀접한 모습을 보이고 있다.⁵⁾

다음으로 노조유무별 사업체 간 임금분포와 사업체 내 임금분포의 추이를 살펴보았다. 먼저 사업체 내와 사업체 간으로 나누지 않은 전체적인 노조부문과 비노조부문의 임금분산 추이를 비교하면 [그림 4]와 같다. 이를 보면 분석기간 동안 비노조부문의 임금분산이 노조부문보다 더 큰 양상이 지속되었으며, 그 격차는 2000년대 들어 비노조 부문 임금분산이 노조부문보다 크게 증가하며 확대되었음을 알 수 있다.

아래 [그림 5]의 노조유무별 사업체 내 임금분산의 추이를 보면 기대되는 바와 같이 노조부문의 사업체 내 임금분산은 비노조부문보다 항상 작았고, 2000년대 들어 노조부

[그림 4] 노조사업체와 비노조사업체의 임금분산 추이(전 규모)



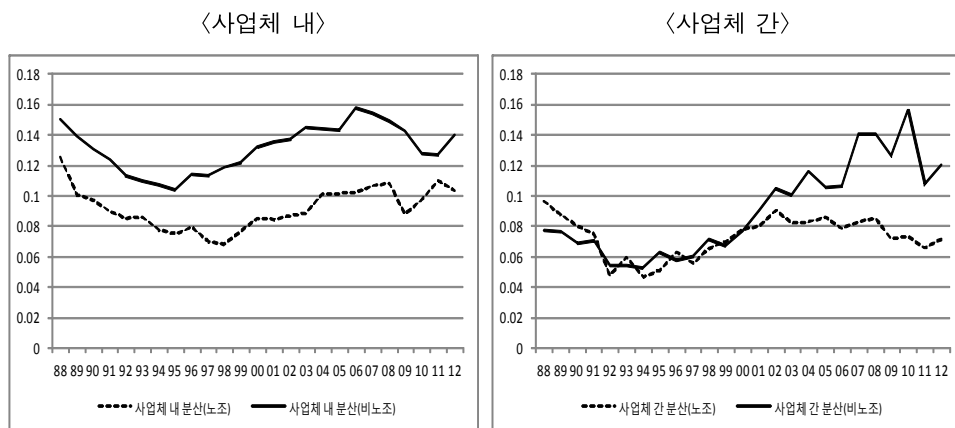
주: 제조업에 종사하는 남성 근로자를 대상으로 분석
 자료: 고용노동부, 「임금구조기본통계조사」 원자료, 각 연도.

4) 이와 같은 결과는 1970년대 미국의 데이터로 분석한 기존 연구(Freeman, 1982) 결과와 상반되는 것인데, Freeman의 연구에서는 사업체 간 기여도가 약 60%로 약 40%로 나타난 사업체 내 기여도보다 높은 것으로 나타났다.
 5) 사업체 내-사업체 간 임금분산의 격차는 1990년 0.036, 1995년 0.033, 2000년 0.033, 2005년 0.026, 2010년 -0.014로 나타나 2000년대 이후 수치가 매우 작아진 것을 확인할 수 있다.

문과 비노조부문의 격차가 다소 확대되었지만⁶⁾ 그 격차가 많이 변하지는 않았다. 반면 노조유무별 사업체 간 임금분산 추이를 보면 2000년 이전에는 노조-비노조부문 간 임금분산에 차이가 거의 없었으나 2000년 이후에 노조부문의 사업체 간 임금분산은 커지지 않은 반면에 비노조부문에서는 거의 지속적으로 커져서 노조-비노조부문 간에 그 격차가 매우 커졌다.⁷⁾ 따라서 [그림 4]의 노조유무별 임금분산 추이에서 나타난 2000년 대 이후 노조-비노조부문 간 임금분산 격차확대의 원인은 주로 비노조부문에서 사업체 간 임금분산이 급격한 확대되어 나타난 것임을 알 수 있다.

[그림 5]에 나타난 바와 같이 2000년대 들어 사업체 간 임금분산의 값이 비노조부문에서는 급등하였지만 노조부문에서는 상대적으로 안정된 모습을 보인 것일까? 두 가지 설명이 가능하다. 한 가지 설명은 노조들의 연대임금정책이 2000년 이후 강화되었을 수 있다. 1997년 외환위기 직후에 구조조정 및 임금억제를 단행했던 기업들이 위기에서 벗어나면서 비노조 기업들 중에 임금이 생산성에 조응하여 유연하게 작동한 기업들은 임금증가율이 높아졌지만, 임금이 경직적으로 작동한 기업들은 계속 낮은 임금 증가율을 유지하였다면 결과적으로 기업들 간 임금분산은 크게 증가하였을 것이다. 반면에 노조부문에서는 노조와 기업의 임금협상이 노동조합의 상급단체의 연대임금정책에

(그림 5) 노조사업체와 비노조사업체의 사업체 내, 사업체 간 임금분산 추이(전 규모)



주: 제조업에 종사하는 남성 근로자를 대상으로 분석
자료: 고용노동부, 「임금구조기본통계조사」 원자료, 각 연도.

6) 두 부문의 사업체 내 임금분산 격차는 1990년 0.033에서 2000년 0.047로 증가하였다.

7) 두 부문의 사업체 간 임금분산 격차는 1990년 -0.011에서 2005년 0.020, 2010년 0.082로 크게 증가하였다.

의해 영향을 받았거나⁸⁾ 상급단체의 의도적 개입이 없었다고 하더라도 노동조합이 임금협상 시 유사업종의 근로조건이 우수한 노동조합 사업장과 임금수준을 동일하게 요구한 결과로 노조부문 사업체들의 평균임금들이 균등해졌을 수 있다. 다른 설명은 노동조합 조직률이 떨어지면서 비노조 기업체들의 동질성은 줄어들고 노조 기업체들의 동질성은 강화되어서 노조 기업들 간 임금분산은 줄어든 반면 비노조 기업들 간 임금분산은 커졌을 수 있다.

이 중 첫 번째 가능성에 대해 살펴보면, 연대임금정책 실현의 정도 및 강도에 대해서 정확히 통계수치로 발표되는 자료는 없지만 유사자료로 이를 추정해볼 수 있다. 한국노동연구원에서는 1998~2003년에 매년 약 600~800개 사업체의 사업주 및 근로자 대표를 대상으로 「임금실태조사」를 실시하였는데, 이 중 임금교섭방식, 즉 기업별 교섭, 산별 교섭, 대각선 교섭 등에 대해 질문한 항목이 있다. 여기서 산별 교섭, 대각선 교섭, 업종별·지역별 공동교섭 등 기업별 교섭이 아닌 상급단체가 개입한 공동교섭 비율을 보면, 1998년 7.6%, 1999년 11.5%에서 2000년에 19.1%로 증가하였고 이후 2001년 25.9%, 2003년 21.9%로 나타나 비록 통계의 시계열은 짧지만 상급단체의 연대임금정책이 2000년대 이후 강력해졌음을 볼 수 있다.⁹⁾ 이러한 추세는 한국노동연구원의 「사업체패널조사」 결과에서도 유지되는데 기업별교섭 외의 공동교섭(초기업교섭) 비율은 2004년 16.6%, 2007년 32.0%, 2009년 29.5%로 나타나고 있다.¹⁰⁾ 즉 간접적이거나 2000년 이후 노동조합의 연대임금정책이 강화되었다는 증거가 있다.

반면, 2000년대 이후 노조부문 사업체들의 동질성(homogeneity)이 강화되었는지의 여부를 살펴보기 위해 노조사업체들의 규모별 비중, 생산직 근로자 비중, 산업별 비중을 나타낸 <표 2>를 보면, 노조부문 사업체들의 각종 특성별 비중이 비노조부문에 비해 두드러지게 높아진 부분은 없는 것으로 나타난다. 오히려 대규모 사업체의 비중이 노조부문에서는 줄고 비노조부문에서는 늘어나서 노조부문에서 비노조부문에 비해 사업체가 더 동질화되었다고 할 수 없고 생산직 근로자의 비중이나 각 산업의 비중은 두 부문에서 비슷하게 변하였다. 이를 종합하면 2000년대 이후 노조부문의 사업체 간 임금

8) 한국노총, 민주노총 등 한국의 최상위 노동조합 단체에서는 매년 3월경 해당연도의 임금요구안을 발표하여 소속된 단위 노동조합에서 임금협상 시 일종의 가이드라인으로 사용하도록 독려하고 있으며, 이보다 하부조직인 금속연맹 등의 산별노조 차원에서도 독자적인 임금인상 지침을 마련하여 산별교섭 시 소속 단위노조 간 통일된 임금인상 수준을 추구하고 있다.

9) 「임금실태조사」는 한국노동연구원의『KLI 노동통계(1999~2004)』에 재인용된 수치를 참조하였다.

10) 한국노동연구원 『WPS 2005 한국의 사업체와 노동 - 사업체패널 기초분석보고서』, 2008.

<표 2> 노조사업체들의 특성별 비중

(단위: %)

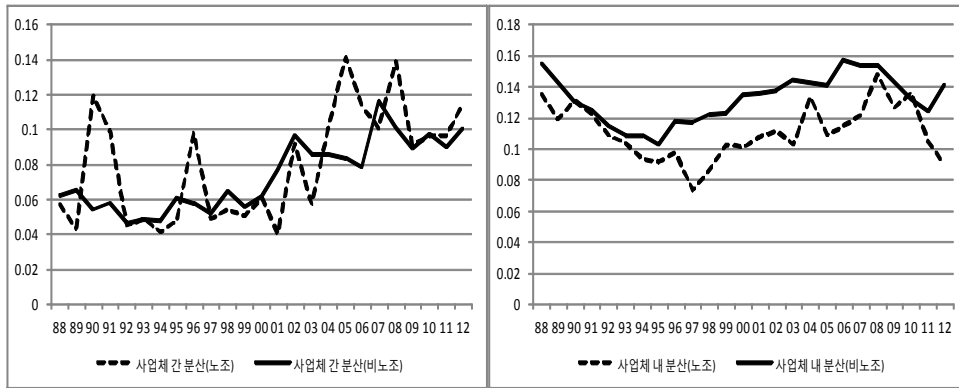
		대규모 사업체 비중	생산직 근로자 비중	산업 비중							
				음, 식료품	섬유, 의복	목재	종이, 인쇄	화학물	비금속	1차 금속	조립 금속 등
노 조 부 문	1990	72.6	66.7	7.2	11.1	1.8	5.3	12.3	5.6	6.7	50.0
	1995	66.5	64.5	7.0	8.8	0.6	4.6	12.5	5.4	6.7	54.3
	2000	70.8	63.1	7.4	5.3	0.4	4.5	15.5	4.9	6.7	55.2
	2005	63.9	56.7	7.9	4.2	0.4	3.4	15.9	4.3	8.9	55.1
	2010	63.1	60.7	5.7	2.6	0.4	3.0	15.3	2.8	9.6	60.4
비 노 조 부 문	1990	13.2	58.7	4.7	21.5	3.2	5.3	12.7	4.8	2.2	45.7
	1995	14.5	56.1	4.0	15.8	1.7	6.7	13.2	5.4	3.1	50.1
	2000	8.4	55.1	4.5	14.3	1.2	6.1	11.5	4.5	4.8	53.2
	2005	14.1	50.2	3.5	8.4	1.0	6.0	13.3	3.6	3.7	60.4
	2010	15.6	50.9	4.6	5.8	1.0	2.4	13.1	3.2	5.2	64.6

주: 제조업에 종사하는 남성 근로자를 대상으로 분석
 자료: 고용노동부, 「임금구조기본통계조사」 원자료, 각 연도.

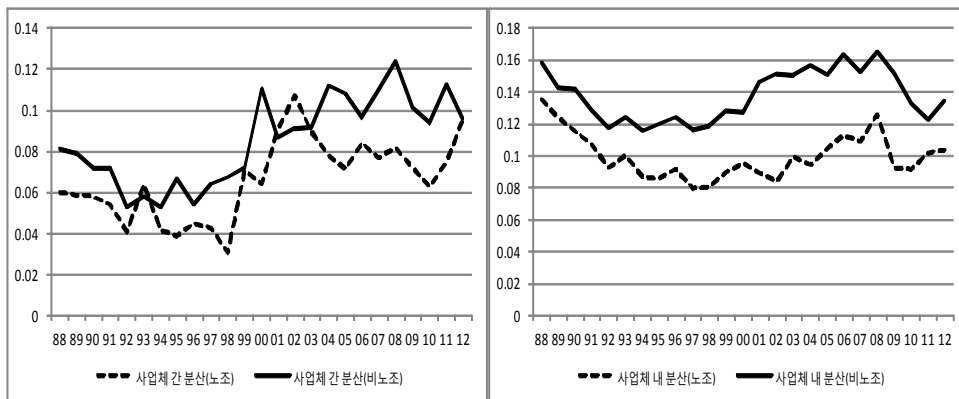
분산이 감소한 이유는 노조 상급단체의 연대임금정책이 더욱 강해진 결과로 보인다.

다음의 [그림 6]~[그림 8]는 사업체 규모를 10~99인, 100~299인, 300인 이상의 3개 그룹으로 나누어 각 규모의 노조유무별 사업체 간, 사업체 내 임금분산 추이를 나타낸 것이다. 먼저 사업체 내 임금분산을 보면 모든 규모에서 비노조부문의 값이 노조부문보다 항상 높게 나타나며 규모별 특이점은 발견되지 않았다. 반면, 사업체 간 임금분산의 추이는 규모별로 상이한 모습을 나타내고 있다. 즉 소규모 사업체인 10~99인 규모에서는 노조부문과 비노조부문의 사업체 간 임금분산 크기가 유사한 수준을 보이며 변화하고 있으며 다만 노조부문에서 비노조부문보다 변동폭이 크게 나타나고 있다. 그리고 100~299인 규모에서는 비록 2000년대 들어 두 부문 간의 격차가 다소 확대되었지만 대체적으로 비노조부문과 노조부문의 변동 방향이 유사하게 나타난다. 반면, 300인 이상 규모에서는 노조부문의 임금분산은 큰 변화 없이 일정하게 유지되는 반면 비노조부문은 2000년 이후 임금분산이 급증하여 두 부문 사이의 격차가 크게 벌어졌다. 따라서 노조의 연대임금정책이 노조부문에서 사업체 간 분산을 축소시키거나 일정하게 유지시키는 작용을 한다면, 이와 같은 효과는 대규모 사업체일수록 뚜렷이 나타난다고 볼 수 있다.

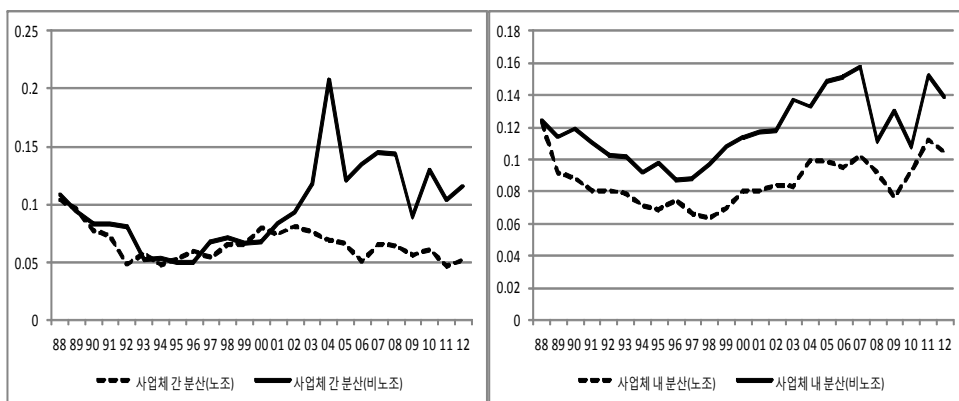
[그림 6] 노조사업체와 비노조사업체의 사업체 간, 사업체 내 임금분산 추이(10~99인)



[그림 7] 노조사업체와 비노조사업체의 사업체 간, 사업체 내 임금분산 추이(100~299인)



[그림 8] 노조사업체와 비노조사업체의 사업체 간, 사업체 내 임금분산 추이(300인 이상)



3. 노조-비노조 간 임금분산 격차의 원인

본 절에서는 노조-비노조 간 임금분산 격차의 원인을 앞장 제2절에서 설명한 Freeman(1980)의 임금분산 격차 분해방법을 이용하여 분석하였다. 모든 분석에서 근로자 가중치가 이용되었다.

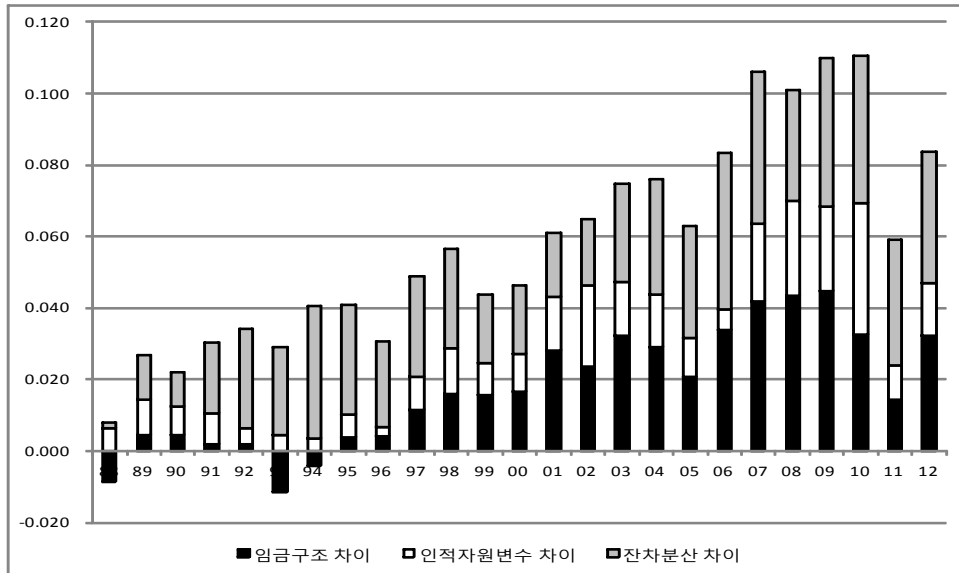
[그림 9]는 한국의 비노조부문과 노조부문의 임금분산의 차이에 대해 식 (3)을 이용하여 분해한 결과다.¹¹⁾ 분석에 사용된 인적자본변수들은 생산직 더미변수, 교육연수, 연령, 연령의 제곱, 근속연수, 근속연수의 제곱이다. 전체적으로 보면 평균적으로 인적자본변수에 의한 차이가 두 부문 간 임금분산 격차의 약 20%, 인적자본변수의 임금결정 파라미터, 즉 임금구조의 차이가 약 25%, 그리고 인적자본변수가 잡아내지 못하는 잔차 차이가 약 55%를 설명한다. 잔차 차이 안에는 두 부문의 근로자 간 관찰되지 않는 특성의 차이, 사업체나 기업체의 특성의 차이가 포함된다.

세 가지 요소의 시간에 따른 비중 변화를 보면 노조-비노조부문 간 임금분산의 차이가 증가한 2000년 이후에 두 부문 간 잔차 차이의 비중은 줄어든 반면에 임금구조의 차이의 비중은 늘어난 것을 알 수 있다. 즉 최근에 임금분산의 격차가 노조-비노조부문 간에 늘어난 것의 주요 원인은 2000년 이후 비노조부문에 비해 노조부문의 임금결정 방식이 균등화를 더 추구하는 방향으로 변화한 데서 기인하였다고 할 수 있다. 이는 앞 절에서 논의한 바와 같이 노조 간 연대임금정책이 노조 기업체의 임금결정에 미치는 영향이 더 컸다면 충분히 일어날 수 있는 현상이다.

이를 통해 노동조합 조직률이 비록 1990년대 초반을 정점으로 하락하고 있지만 노동조합이 노조 기업 내에서 임금구조에 미치는 영향은 줄어든 것이 아니라 오히려 더 커졌으며 이것이 노조-비노조부문 간의 임금불평등의 격차를 확대시킨 원인이라고 할 수 있다(물론 노동조합이 임금구조에 미치는 영향이 큰 기업체에서만 노동조합이 유지되었을 수도 있다).

11) 노조-비노조 간 임금분산 격차 값은 (A),(B),(C)항에 대한 항등식이므로 (A)항과 (C)항을 계산한 후 이를 합하여 노조-비노조 간 임금분산 격차 값에 대해 빼는 방법으로 (B)항의 값을 계산하였다.

[그림 9] 노조-비노조 간 임금분산 격차에 대한 요인 분해(전 규모)



주: 제조업에 종사하는 남성 근로자를 대상으로 분석
 자료: 고용노동부, 「임금구조기본통계조사」 각 연도 원자료를 이용하여 계산.

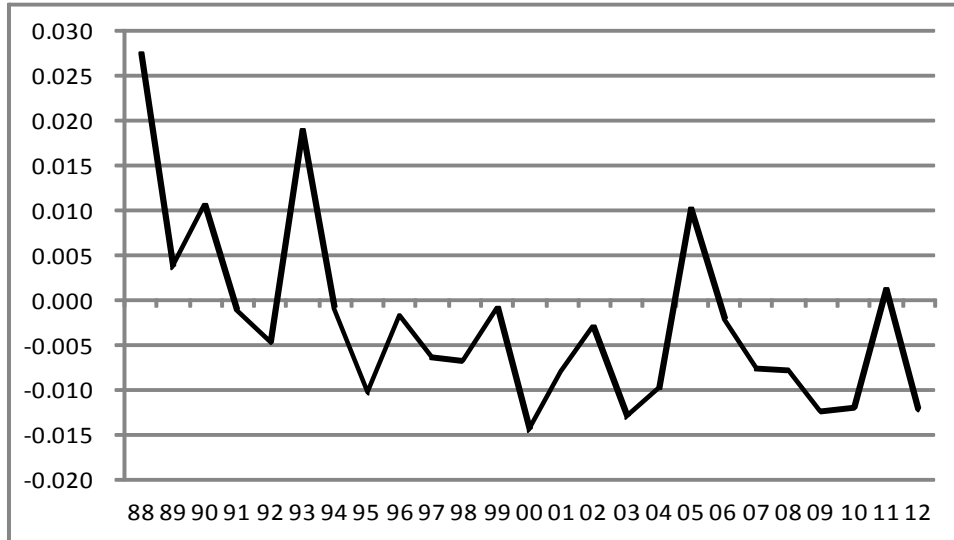
4. 노동조합이 전체 임금분산에 미친 순효과와 요인 분해

지금까지는 노조-비노조부문 간 임금분산의 격차에 대해서 살펴 본 반면에 이 절에서는 앞에서 소개한 식 (14)를 이용하여 노동조합이 제조업 남성 근로자의 전체 임금분산에 미치는 효과의 크기를 추정한다. 노동조합이 임금분산에 미치는 효과를 분석하기 위해서는 먼저 숙련집단(skill group) c 를 정의한 후 각 숙련집단들의 노조조직률 $U(c)$, 각 숙련집단들의 노조부문과 비노조부문별 평균임금 $W^U(c), W^N(c)$ 및 각 숙련집단들의 노조부문과 비노조부문별 분산 $V^U(c), V^N(c)$ 를 각각 측정해야 한다. 이 연구에서는 숙련집단 c 를 ‘연령-학력그룹(age-educational attainment group)’으로 정의하였는데, 만 15세 이상 연령을 5세 단위로 구분한 10개 연령그룹¹²⁾과 중졸 이하, 고졸, 전문대졸, 대졸 이상 등 4개 학력그룹의 조합인 40개의 연령-학력그룹을 설정하였다. 또한 임금 값은 근로자 가중치를 고려한 시간당임금의 자연로그 값을 사용하였다.

이제 식 (14)에 따라 임금분산에 대한 노조효과를 노동조합의 부문 내 효과(within

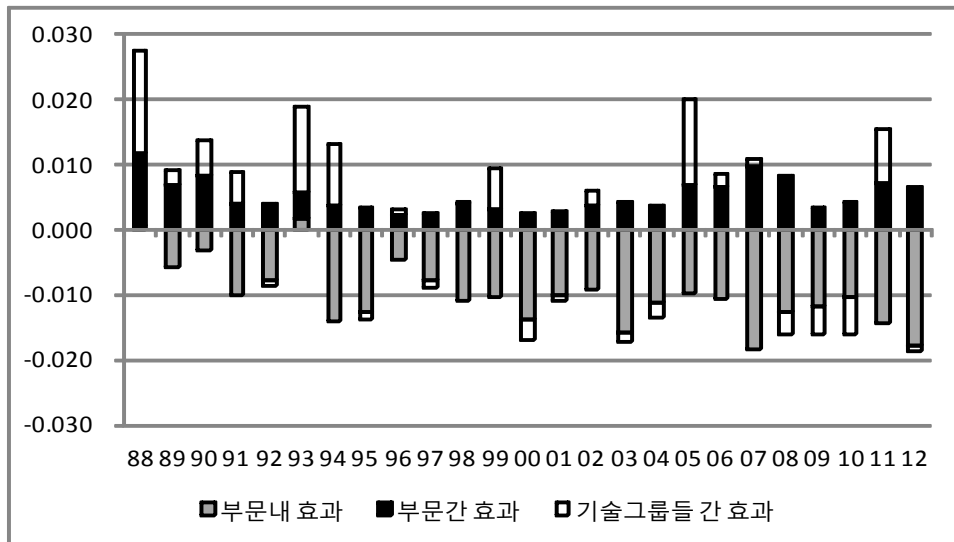
12) 60세 이상 인구는 하나의 범주로 통합하였다.

[그림 10] 연도별 임금분산의 노조효과 추이



주: 제조업에 종사하는 남성 근로자를 대상으로 분석
 자료: 고용노동부, 「임금구조기본통계조사」 각 연도 원자료를 이용하여 계산.

[그림 11] 임금분산의 노조효과에 대한 요인분해



주: 제조업에 종사하는 남성 근로자를 대상으로 분석
 자료: 고용노동부, 「임금구조기본통계조사」 각 연도 원자료를 이용하여 계산.

sector effect), 노조-비노조의 부문 간 효과(between sector effect), 숙련집단들 간 효과(between skill group effect)로 분해한 결과는 다음과 같다. [그림 10]은 임금분산의 노조 효과 크기($V - V^N$)를 연도별로 나타낸 것이며, [그림 11]은 이에 대한 요인별 기여분을 나타낸 것이다.

[그림 10]과 [그림 11]을 보면, 임금분산의 노조효과 값은 1988년 이후 1990년대 초반까지의 일부 연도에서 양(+)의 값을 나타냈지만 1990년대 중반 이후에는 음(-)의 값이 뚜렷이 나타났다. 즉, 1988~1994년 평균 임금분산의 노조효과 값($V - V^N$)은 0.008이었지만 1995~2012년 평균값은 -0.006으로 나타났다. 1990년대 중반 이후 노조효과 크기가 음(-)의 값을 가지는 이유는 ‘부문 내 효과’가 ‘부문 간 효과’보다 컸기 때문인데 이는 다시 말해 노조부문의 분산 축소 효과가 노조부문과 비노조부문의 평균임금 격차 효과를 상쇄할 정도로 컸다는 것을 의미한다. 수치로 보면 1990년대 초반까지 ‘부문 내 효과’ 평균값은 -0.005, ‘부문 간 효과’ 평균값은 0.006으로 ‘부문 간 효과’의 값이 컸지만, 1990년대 중반 이후 ‘부문 내 효과’ 평균값은 -0.012, ‘부문 간 효과’ 평균값은 0.005로 ‘부문 내 효과’가 ‘부문 간 효과’를 압도하는 것으로 나타난다.

1990년대 중반 이후에 한국에서 노동조합의 존재가 전체 제조업 남성 근로자의 임금분산을 줄이는 효과가 있었다는 것은 지난 20년 정도의 기간 동안 한국에서 임금불평등이 늘어난 이유 중에 노동조합의 약화가 있었을 가능성을 시사한다. 그러나 이 장에서 제시된 증거는 제조업 남성 근로자에 한정된 것이므로 전체 근로자의 임금분산에 노동조합이 끼친 영향을 추측하기는 어렵다.

V. 맺음말

지금까지 제조업 남성 근로자의 임금 자료를 이용하여 한국의 노동조합과 임금분포의 관계에 대해 분석한 결과는 다음과 같이 요약할 수 있다.

첫째, 한국의 임금분산을 분해한 결과 사업체 내 임금분산이 사업체 간 임금분산보다 비중이 큰 것으로 나타났다. 이는 정부가 임금불평등 축소 정책을 시행한다면 사업체 간 평균임금의 축소 정책보다는 사업체 내 임금분산을 축소할 수 있는 정책이 보다 더 효율적일 것임을 시사한다.

둘째, 2000년 이후에 나타난 노조-비노조부문 간 임금분산의 격차 확대현상은 비노조 부문에서 사업체 간 임금분산이 급격히 확대된 것이 주요 원인으로 나타났다. 반면, 노조부문의 사업체 간 임금분산이 연도별로 크게 변화하지 않는 점은 노조부문에서 연대 임금정책이 2000년 이후에 더 강하기 작동하였기 때문인 것으로 보인다.

셋째, 노동조합 조직률이 1990년대 초반을 정점으로 하락하고 있지만 노동조합은 인적자본변수들의 파라미터 조정, 즉 임금구조 결정을 통해 노조-비노조 간 임금분산 격차에 전보다 더 강력한 영향을 끼치고 있는 것으로 나타났다.

넷째, 1990년대 중반 이후 노동조합의 임금분산 축소 효과가 지속적으로 나타나고 있다. 이론적으로 노동조합의 임금분산 효과를 분해하면 노조부문 내의 임금분산이 비노조부문 내의 임금분산 보다 작아 생기는 이른바 ‘부문 내 효과’는 전체 임금분산을 축소시키는 반면, 노조부문과 비노조부문 간 임금 평균의 차이로 발생하는 이른바 ‘부문 간 효과’는 전체 임금분산을 확대하는 방향으로 작용한다. 이에 대한 실증분석 결과 전반적으로 ‘부문 내 효과’의 크기가 ‘부문 간 효과’의 크기를 압도하며, 이에 따라 노동조합의 임금분산 축소 효과가 나타나는 것을 확인할 수 있다.

이 논문의 분석 결과는 한국에서 최소한 제조업 부문에서는 노동조합의 존재가 같은 사업체에서 일하는 근로자들 사이의 임금불평등과 노조 사업체 간에 임금불평등을 줄이는 효과가 있으며 산업 전체적으로도 임금불평등을 감소시키는 효과가 있다는 것을 시사한다. 이는 지난 약 20년 동안 한국에서 관찰된 임금불평등의 확대가 일정 부분은 노동조합의 약화에서 비롯하였을 수 있음을 보이는 결과다. 노동조합이 임금불평등에 끼치는 영향에 대한 연구를 제조업뿐만 아니라 비제조업 부문까지 확대시키는 것은 미래의 연구과제로 남겨둔다.

참고문헌

- 고용노동부. 『전국노동조합 조직현황』. 1988-2012.
- 류재우. 「노동조합과 임금구조」. 『노동경제논집』 30권 1호 (2007. 3): 31-53.
- 박철성. 「지난 30년간 한국의 임금구조의 변화」. 『한국 고용의 현황과 과제』, pp. 127-180. 서울: 한국노동연구원, 2013.

- 성재민. 「한국의 임금불평등에 관한 연구」. 고려대학교 박사학위 논문, 2009.
- 어수봉·이태현. 「노동조합의 임금평등효과」. 『한국노동연구』 3호 (1992. 5): 27-76.
- 이정우·남상섭. 「한국의 노동조합이 임금분배에 미치는 영향」 『경제학연구』 41권 3호 (1994. 2): 251-277.
- 한국노동연구원. 『KLI 노동통계』, 1999-2004.
- 한국노동연구원. 『WPS 2005 한국의 사업체와 노동 - 사업체패널 기초분석보고서』, 2008.
- 황덕순. 「노동조합이 임금격차에 미치는 효과에 대한 시론적 분석과 연대임금 정책」. 『동향과 전망』 63호 (2005. 2): 65-93
- Card, David. "The Effect of Unions on the Distribution of Wages: Redistribution or Relabelling?", NBER Working Paper 4195 (October 1992).
- _____, "The Effect of Unions on Wage the Structure of Wages: A Longitudinal Analysis", *Econometrica* 64 (2) (July 1996): 957-979.
- _____, "The Effect of Unions on Wage Inequality in the U.S. Labor Market." *Industrial and Labor Relations Review* 54 (2) (January 2001): 296-315.
- Card David, Thomas Lemieux, and W. Craig Riddell, "Unions and Wage Inequality." *Journal of Labor Research* XXV (4) (Fall 2004): 519-559.
- DiNardo, John and Tomas Lemieux, "Diverging Male Wage Inequality in the United States and Canada, 1981-88: Do Institutions Explain the Difference?" *Industrial and Labor Relatins Review* 50 (4) (July 1997): 629-651.
- Freeman, Richard B., "Unionism and the Dispersion of Wages." *Industrial and Labor Relations Review* 34 (1) (October 1980): 3-23.
- _____, "Union Wage Practices and Wage Dispersion Within Establishments." *Industrial and Labor Relations Review* 36 (1) (October 1982): 3-21.
- Freeman, Richard B. and James L. Medoff, "What do Unions do?", New York: Basic Books (1984).
- Gosling, Amanda and Lemieux Thomas, "Labor Market Reforms and Changes in Wage Inequality in the United Kingdom and the United States." NBER Working Paper 8413 (August 2001).
- Gosling, Amanda and Stephen Machin, "Trade unions and the dispersion of earnings in

British establishments, 1980-90.” *Oxford Bulletin of Economics and Statistics* 57 (2) (May 1995): 167-184

Steve J. Davis, and John Haltiwanger, “Wage Dispersion between and Within U.S. Manufacturing Plants, 1963-86.” *Brookings Papers on Economic Activity* (1991): 115-200.

abstract

The Effect of Labor Unions on the Wage Variance in Korean Manufacturing Industry

Seungbok Kang and Cheolsung Park

This study analyzes the effect of labor unions in Korean manufacturing industry on wage variance of men from 1988 to 2012. The results are as follows. Firstly, the wage variance within establishments is higher than that between establishments, and the wage variance between establishments in the non-union sector has increased significantly compared to that in the union sector since 2000. There is strong evidence that the latter is due to the solidarity wage policy of unions which has strengthened since the early 2000s. Secondly, the influence of labor unions on the wage structure within the union sector has gotten stronger recently despite the general drop in the labor union membership. Thirdly, since the mid-1990s labor unions have contributed to reducing the overall wage variance. It implies that decline in the unionization rate over the years in Korea is likely to have contributed to increasing wage inequality.

Keywords : wage variance, labor union, within establishments, between establishments, solidarity wage policy