

## 한국의 노동조합 임금효과 : 1987~2001

김황조\* · 성백남\*\* · 최강식\*\*\*

### 요약

본 연구의 목적은 1987~2001년 사이에 한국에서의 노동조합 임금 프리미엄의 변화와 그 원인에 대해 분석하는 것이다. 민주화 선언 직후 노사분규가 폭발하면서 1987~1989년에 노조의 임금 프리미엄은 증가하였다. 1990~1995년에는 정부의 적극적인 임금 가이드라인 정책 등으로 노조의 임금 프리미엄은 하락하였으나 경제위기 이후 구조조정 과정에서의 대량 실직 사태에도 불구하고, 2001년까지 임금 프리미엄은 다시 증가하였다.

1987년 이후 노동운동이 주로 대규모 사업장의 남성근로자 주도로 이루어져 왔음에도 불구하고, 남성보다는 여성이, 대규모 기업보다는 소규모 기업의 근로자가 노동조합으로 인한 임금 혜택을 더 많이 누린 것으로 나타났다. 또한 1987년 이후 사무직의 노동조합 활성화 역시 이들의 노동조합 임금 프리미엄을 높이는 데는 별로 기여하지 못한 것으로 나타났으며, 학력별로는 저학력 근로자가 노조의 혜택을 더 많이 받은 것으로 나타났다.

연도별·산업별로 노동조합 임금 프리미엄의 결정요인을 살펴본 결과 실업률과 노동조합 조직률은 노동조합 임금 프리미엄과 정(+)의 관계, 그리고 인플레이션율과 노동조합 임금 프리미엄은 부(-)의 관계를 가지는 것으로 나타났다.

핵심 주제어 : 노동조합 임금 프리미엄

## I. 서 론

1987년 6월의 민주화 선언 이후 한국의 노사관계는 전환점을 맞이하는

\* 연세대학교 상경대학 경제학과 교수, 서울특별시 서대문구 신촌동 134, 우편번호 120-749, joekim@base.yonsei.ac.kr

\*\* 연세대학교 상경대학 경제학과 교수, 서울특별시 서대문구 신촌동 134, 우편번호 120-749, baiknam@base.yonsei.ac.kr

\*\*\* 연세대학교 상경대학 경제학과 교수, 서울특별시 서대문구 신촌동 134, 우편번호 120-749, kschoi@yonsei.ac.kr

계기가 되었다. 노사분규는 폭발적으로 증가하였고, 노동조합의 조직률과 노동조합의 임금 프리미엄 역시 급속히 상승하였다. 이후 정부는 노사관계에 다시 개입하기 시작하였고, 노동조합의 임금 프리미엄은 1996년까지 하락세를 보이다가 외환위기를 맞은 1997년이 지나서야 다시 상승하기 시작하였다.

노동조합의 임금 프리미엄은 경기변동, 노동조합의 교섭력, 정부의 노동정책 등 여러 가지 요인에 의해 영향을 받아 왔다. 본 연구에서 분석대상이 되는 기간중에 한국 경제는 외환위기, 세계화, 정치적 변동 등으로 변화가 있었으며, 정부의 노동정책 역시 경제적·정치적 여건에 따라 바뀌어 왔다. 노조조직률은 6·29선언 직후 3년간 급속히 증가했으나 이후에는 지속적인 하락세를 보이고 있다.

본 연구의 목적은 한국의 노사관계 및 경제적 변화에 따른 노동조합 임금 프리미엄의 추세를 살펴보고, 그 원인을 규명하고자 하는 것이다. 특히 연도별, 성별, 교육수준별, 기업규모별, 직종별로 노동조합 임금 프리미엄의 변화를 살펴보고자 한다. 또한 이러한 변화들이 노동운동의 변천과 정부의 노동정책의 변화, 그리고 경기변동과 어떻게 연관되어 있는가를 살펴볼 것이다. 아울러 연도별·산업별 노동조합 임금 프리미엄의 변화가 어떤 거시지표에 의해 영향을 받는지 분석할 것이다.

본 연구의 구성은 다음과 같다. 제Ⅱ장에서는 1987~2001년 기간에 한국의 노동운동에 대해서 간략히 살펴볼 것이다. 또한 노동조합 조직률과 노사분규를 시기별로 분석할 것이다. 제Ⅲ장에서는 같은 기간에 노동조합의 임금 프리미엄을 반복횡단면 자료(repeated cross-section)인 노동부의 임금구조기본통계조사를 이용하여 추정하고, 분석할 것이다. 제Ⅳ장에서는 노조조직률과 기타 거시지표가 노동조합 임금 프리미엄에 미치는 영향을 산업고유 효과를 제거한 후 분석할 것이다. 제Ⅴ장에서는 요약과 결론이 제시될 것이다.

## Ⅱ. 1987년 이후 한국의 노사관계 개관

한국의 노사관계는 1987년 6월을 기점으로 전환점을 맞게 된다. 1987년 6월 이후 2001년까지 노사관계는 정치적 변동과 경기변동, 정부의 노

동정책 변화, 노동운동의 내적인 변화 등에 따라서 대략 세 기간으로 구분할 수 있다.<sup>1)</sup>

첫 번째 기간은 1987년에서 1989년 사이이다. 이 시기에는 1987년 6월 민주화 투쟁 이후 노동운동이 폭발한 시기였다. 개발국가의 압축성장 과정에서 그 동안 억눌려 왔던 노동자들의 권리와 이익을 요구하는 주장이 폭발적으로 터져 나왔다. <표 1>에 따르면 노동조합의 숫자는 1987년 6월에 2,742였으나, 1988년에는 6,164개로 늘어났고, 노동조합 조직률 역시 1987년에 13.8%(조합원 127만 명)에서 1988년에 17.8%(조합원 171만 명)로 상승하였다. 이 당시 노동자들의 주요 요구사항은 임금인상과 노동조합 활동의 보장을 요구하는 것이었다. 1986년부터 경기는 호황이었으므로 노동자들의 임금인상 요구는 쉽게 받아들여졌다. 1986년에 5.3%였던 실질임금 상승률은 1987년 6.9%, 1988년 7.8%, 1989년에는 14.6%까지 치솟았다.

두 번째 기간은 1990년에서 1995년까지이다. 이 시기는 노동운동이 성장하면서 노동운동 내에서는 분화와 경쟁이 이루어지고, 노사관계는 대립적인 양상을 보인 시기라고 할 수 있다. 정치적으로는 민주화가 진행되어 갔으나, 경제적으로는 1989년부터 경제성장률이 하락하면서 1990~1992년에 경기침체를 겪었다. 1993~1995년 경기는 다시 호황국면이었으나 노동운동에 있어서는 1990년 1월 전노협 발족 등 노동계 연대강화에 대응하여 불법분규에 대한 엄정대응, 무노동 무임금 원칙확립 등 정부가 종전에 자율, 방임하던 자세에서 노사분쟁에 적극적으로 개입하는 정책기조로 전환하였다. 특히 생산성을 증가하는 임금상승과 환율의 급등 등으로 정부는 임금 가이드라인 정책, 총액 임금제 등을 도입하여 임금을 안정화시키려고 하였다. 이에 따라 노동조합의 숫자는 1989년에 7,883개에서 1995년에는 6,606으로, 노동조합 조직률은 18.6%에서 12.6%로 지속적으로 감소하였다. 또한 <표 2>에 따르면 노사분규 발생 건수 역시 지속적으로 감소하여, 1989년에 1,616건이던 분규가 1995년에는 88건으로 줄어들었다. 동시에 불법 파업의 빈도도 감소하였다.

세 번째 기간은 1996년에서 2001년까지이다. 이 시기는 노사관계의 환경 변화와 새로운 노동관계의 모색기라고 할 수 있다. 즉, 노동법 개정을 포함한 노사관계 제도개선과 노사정의 사회협약을 실험한 시기였다. 경제

1) 이하는 주로 최영기 외(2001)를 참조하였다.

【표 1】 노동조합의 조직

연도	노동조합 숫자	노동조합원 숫자 (1,000명)	노동조합 조직률 (%)
1965	2,634	-	-
1970	3,500	473	12.6
1975	4,091	750	15.8
1980	2,635	948	14.7
1985	2,551	1,004	12.4
1986	2,675	1,036	12.3
1987	2,742 (6.30)	1,267	13.8
	4,103 (12.31)		
1988	6,164	1,707	17.8
1989	7,883	1,932	18.6
1990	7,698	1,887	17.2
1991	7,656	1,803	15.8
1992	7,527	1,735	14.9
1993	7,147	1,667	14.1
1994	7,025	1,659	13.5
1995	6,606	1,615	12.6
1996	6,424	1,599	12.2
1997	5,733	1,484	11.2
1998	5,560	1,402	11.5
1999	5,637	1,481	11.8
2000	5,698	1,527	11.6
2001	6,150	1,569	11.8

자료: 노동부.

적으로는 1996~1997년에 경기침체를 겪다가 1998년과 1999년에는 외환위기로 촉발된 공황으로 대량실업을 경험하였다. 2000년 이후 경기는 다시 회복 단계에 접어들었다. 하지만 국제적인 경쟁이 심화되면서 그동안 한국의 노동시장에서 암묵적으로 보장되어 왔던 고용의 안정성(employment security)이 기업의 경쟁력에 걸림돌로 떠 올랐다. 또한 외환위기의 촉발 등으로 인하여 기업구조조정의 필요성이 더욱 커지게 되자 정부는 경영상의 이유로 인한 해고조항을 포함한 노동시장의 유연화를 꾀하는 노동법 개정안을 1998년 초에 통과시켰다.

이 같은 변화 속에서 노동조합 조직률은 지속적으로 하락하여 1997년에는 11.2%를 기록하였으며, 교원노조가 합법화되면서 조직률은 소폭 상승하여 2001년에는 11.8%를 기록하였다. 노사분규 발생건수는 1997년에

【표 2】 노사분규

연도	발생건수	작업손실일수 (1,000일)	생산차질액 (억원)
1980	206	61	
1985	265	64	
1986	276	72	
1987	3,749	6,947	
1988	1,873	5,401	
1989	1,616	6,351	
1990	322	4,487	14,387
1991	234	3,271	12,317
1992	235	1,528	19,586
1993	144	1,308	20,872
1994	121	1,484	15,026
1995	88	393	10,757
1996	85	893	17,983
1997	78	445	29,929
1998	129	1,452	16,363
1999	198	1,366	18,908
2000	250	1,894	16,357
2001	234	1,083	21,269

자료: 노동부.

78건이던 것이 1998년 이후 다시 급격히 상승하여 2000년에 250건, 2001년에는 234건을 기록하였다.

### Ⅲ. 노동조합 임금 프리미엄

#### 1. 시계열 자료

노동조합 임금 프리미엄을 추정하기 위해 사용된 자료는 1987~2001년까지 노동부의 임금구조기본통계조사(과거 직종별 임금조사)이다. 그런데 임금구조기본통계조사에는 근로자가 노조원인지의 여부는 표시되어 있지 않고, 다만 그 근로자가 속한 사업장에 노조가 설치되어 있는지 유무만을 표시하고 있다. 그러므로 본 연구에서 살펴볼 수 있는 노동조합의 임금효과는 엄밀히 보면 같은 (관찰 가능한) 특성을 지닌 근로자 중에서

노동조합이 존재하는 사업장에 근무하고 있는 근로자의 임금과 그렇지 않은 사업장에 근무하는 근로자의 임금 격차이다.

하지만 한국은 기업별 노동조합, 즉 기업별 조직과 기업별 교섭체계를 갖추고 있다. 또한 전체 근로자의 과반수 이상이 노동조합원이면, 노동조합과 체결한 단체협약(임금협약 포함)은 모든 종업원에게 효력을 가진다.<sup>2)</sup> 더구나 우리나라의 노동조합 조직률과 단체협약 적용률의 비율이 거의 비슷하다. 이를 가지고 추론해 본다면 노조가 있는 사업장의 모든 노동자들은 노동조합이 체결한 단체협약의 적용을 받는다고 보여진다. 그러므로 개별 근로자의 노조가입 여부가 표시되어 있지 않더라도, 사업장의 노조유무만으로 노동조합의 임금효과를 구분할 수 있을 것이다.

## 2. 노조 · 비노조의 시간당 임금격차

노조가 있는 사업장과 노조가 존재하지 않는 사업장 간에 근로자의 임금격차는 다음과 같이 구할 수 있다.

$$G = (W_u - W_n) / W_n \quad (1)$$

여기서  $W_u$ 는 노조가 있는 사업장의 임금이며,  $W_n$ 은 노조가 없는 사업장의 임금이다. 식 (1)은 다음과 같이 임금대수치의 차이로 변환시킬 수 있다.

$$G \approx \ln(W_u) - \ln(W_n) \quad (2)$$

노조와 비노조의 임금격차  $G$ 를 추정하기 위해서 본 절에서는 분석대상 기간을 세 기간(1987~1989, 1990~1995, 1996~2001)으로 구분하여 아래의 임금함수를 추정하였다.

$$\ln W_{it} = a + bU_{it} \quad (3)$$

여기서  $W_{it}$ 는 근로자  $i$ 의  $t$ 년도에 시간당 실질임금이며,  $U$ 는 노동

2) 노동조합 및 노동관계 조정법 35조 규정을 참조하시오.

조합 더미변수이다. 근로자가 노동조합이 있는 사업장에 종사하고 있는 경우 노조더미는 1의 값을, 그렇지 않으면 0의 값을 가진다. 현 단계에서 사업장이나 근로자의 다른 특성은 통제하지 않은 상태이며, 이 때 식 (3)에서 노조더미의 계수(=  $b$ )는 노조가 있는 사업장과 노조가 존재하지 않는 사업장 간에 근로자의 평균적인 임금격차를 나타낸다.

〈표 3〉에는 식 (3)을 이용하여 성별, 연령별, 학력별, 직업별, 산업별, 사업체 규모별로 노동조합과 비노동조합의 평균적인 임금격차를 세 기간에 걸쳐 구한 값이 나타나 있다.

먼저 전체 근로자의 경우 제1기(1987~1989)에는 임금격차가 약 19.7%였다. 그러나 제2기(1990~1995)에는 노동조합의 임금효과가 18.3%로 줄어들었다. 이는 당시 정부의 강력한 임금가이드라인 정책의 영향이 있었다고 보여진다. 제3기(1996~2001)에는 임금격차가 23.4%로 커졌다. 즉, 노동법 개정으로 인한 정리해고제의 도입과, 경제위기 이후 대규모 정리해고 등으로 노조의 조직률은 감소하지만 노동조합의 임금효과는 오히려 커졌다. 노동조합이 정리해고제는 수용하면서(고용이 줄어들면서) 임금상승을 선택한 것으로 보여진다. 이로 인하여 근로자들의 임금소득분배는 더욱 악화된 것으로 보인다(유경준·김대일, 2002).

성별로 보면 여성의 경우 노동조합과 비노동조합 간의 임금격차가 남성보다 더 큰 것으로 나타났다. 남성은 제1기에 임금격차가 14.2%였으나 제2기에 11.7%로 감소하였다. 그리고 제3기에는 18.1%로 다시 증가하는 양상을 보였다. 그러나 여성은 제1기에 15.7%로 남성보다 높았으며, 제2기에도 노동조합 임금 프리미엄이 증가하였고, 제3기에는 더 증가하는 추세를 보였다.

연령별로는 45세 이상의 중고령층이 청년층에 비해서 현격히 높은 노조혜택을 누렸다. 특히 55세 이상의 고령층은 제1기에 노동조합으로 인한 임금 프리미엄이 약 43%이었으며, 제2기와 제3기에도 지속적으로 증가하여, 1996~2001년 기간에는 무려 78.2%라는 높은 노동조합 임금 프리미엄을 누렸다. 반면 25세 미만의 청년층은 1987~1989년 기간에 약 13.9%의 노동조합 임금 프리미엄을 누리다가 지속적으로 감소하여, 1996~2001년 기간에는 5.9%로 하락하였다.

학력별로는 고졸 이하의 저학력근로자의 노동조합 임금 프리미엄이 가장 크고, 이들 집단은 시간이 지날수록 노동조합 임금 프리미엄의 증가가

이루어졌다. 고졸 이하 집단의 경우 1987~1989년에 약 34.6%의 노동조합 임금 프리미엄을 누렸으며, 1996~2001년에는 48.9%로 증가하였다. 고졸 집단 역시 1987~1989년에 19.9%의 노동조합 임금 프리미엄을 누렸고, 1996~2001년에는 27.3%로 증가하였다. 그러나 대졸 이상의 집단은 1987~1989년에 노동조합 임금 프리미엄이 10.7%에 불과하였으며, 1996년 이후에도 12.8%로의 상승에 그쳤다.

근속년수별로는 근속년수 10년 이하인 근로자만이 노동조합 임금 프리미엄을 누렸고, 그 이상 근무하는 경우는 오히려 노동조합 임금 프리미엄을 누리지 못하는 것으로 나타났다.

직종별로는 생산직 근로자의 노동조합 임금 프리미엄이 사무직 근로자보다 훨씬 더 큰 것으로 나타났다. 생산직의 경우 1987~1989년 기간에 노동조합 임금 프리미엄이 31.7%였으며, 1996년 이후 39%로 증가하였다. 반면에 사무직 근로자의 경우 1987~1989년에 16%에서 1996년 이후 20%로 증가하는데 그쳤다.

산업별로는 1987~1989년 기간에 광업의 노동조합 임금 프리미엄이 50.5%로 가장 높았다. 그러나 1996년 이후 23.4%로 크게 감소하였다. 그 다음으로는 금융·보험·부동산 및 용역업이 1987~1989년에 48%였다. 하지만 이 산업의 노동조합 임금 프리미엄은 광업과 달리 1996년 이후 57%로 오히려 증가하였다. 또한 사회 및 개인 서비스업 역시 1987~1989년에는 31.6%로 크게 증가하였다. 제조업과 건설업은 1987~1989년 기간의 노동조합 임금 프리미엄이 1990~1995년에 하락한 후 1996년 이후 다시 증가하는 경향을 보였다. 한편, 운수·창고 및 통신업과 도·소매 및 음식숙박업은 1987년 이후 지속적으로 노동조합 임금 프리미엄이 감소하고 있다.

특히 운수·창고 및 통신업은 1987~1989년에 노동조합 임금 프리미엄이 16.2%였다가 1996년 이후 1.2%로 감소하여, 이 분야의 근로자들은 노동조합 임금 프리미엄을 거의 누리지 못하고 있는 것으로 나타났다.

기업규모별로는 소규모 기업의 노동조합 임금 프리미엄이 대규모 기업보다 높으며, 소규모 기업의 노동조합 임금 프리미엄은 시간이 지날수록 증가하고 있다. 30인 미만의 소기업은 1987~1989년에 37.1%의 노동조합 임금 프리미엄을 누렸으며, 1996년 이후에는 노동조합 임금 프리미엄이 45.4%로 증가하였다. 반면에 500인 이상의 대기업에서는 1987~



【표 3】 노조·비노조 시간당 임금격차

		1987~1989	1990~1995	1996~2001	
전체		0.197	0.183	0.234	
성	남자	0.142	0.117	0.181	
	여자	0.157	0.182	0.217	
연령	15~24	0.139	0.069	0.059	
	25~44	0.150	0.098	0.136	
	45~54	0.301	0.406	0.397	
	55+	0.430	0.671	0.782	
교육수준	중졸 이하	0.346	0.347	0.489	
	고졸	0.199	0.186	0.273	
	전문대졸	0.174	0.130	0.224	
	대졸 이상	0.107	0.099	0.128	
근속년수	3년 이하	0.150	0.091	0.112	
	4~10년	0.065	0.009	0.055	
	11~15년	-0.032	-0.087	-0.053	
	16년 이상	-0.100	-0.079	-0.079	
직종	생산직	0.317	0.288	0.390	
	사무직	0.160	0.171	0.200	
산업	광업	0.505	0.198	0.234	
	제조업	0.207	0.153	0.193	
	전기·가스 및 수도업	0.131	-0.091	0.245	
	건설업	0.320	0.139	0.249	
	도·소매 및 음식·숙박업	0.109	0.078	0.073	
	운수·창고 및 통신업	0.162	0.059	0.012	
	금융·보험·부동산 및 용역업	0.480	0.550	0.570	
	사회 및 개인서비스업	0.140	0.205	0.316	
	사업체	종업원 10~29인	0.371	0.332	0.454
		종업원 30~99인	0.207	0.211	0.302
	규모	종업원 100~299인	0.302	0.176	0.211
종업원 300~499인		0.182	0.112	0.152	
종업원 500인 이상		0.129	0.045	0.069	

주: 여기서 임금격차는 시간당 임금 대수치를 종속변수로 하는 회귀분석에서 노조더미의 계수를 뜻함. 임금에 영향을 미치는 근로자나 사업체의 특성은 고려되지 않은 상태임.

1989년에 12.9%만의 노동조합 임금 프리미엄을 누렸으며, 1996년 이후에는 오히려 6.9%로 노동조합 임금 프리미엄이 줄어들었다.

### 3. 노동조합 임금 프리미엄 추정

#### 1) 노동조합 임금 프리미엄의 추세

본 절에서는 근로자와 사업장의 특성을 통제한 상태에서 노동조합의 임금 프리미엄을 추정하고자 한다. 노동조합의 임금효과에 대해서 종합적이고 체계적으로 분석을 한 Lewis (1986)에 따르면 거시자료를 사용하여 노동조합의 임금격차를 추정하는 것은 불가능하다고 결론짓고 있다. 방법론상으로는 임금을 종속변수로 하고, 독립변수에 노조더미 변수와 기타 임금결정 변수를 포함시켜 통상최소자승법(Ordinary Least Square)을 사용하는 것이 가장 바람직하다는 것이다. 패널자료의 경우 측정오차와 분류오류 등의 문제가 존재하고, 노조가입 여부와 노조의 임금효과를 결정하는 연립방정식을 설정할 경우 적절한 도구변수를 찾지 못하기 때문에 식별이 제대로 되지 않는 문제점이 있다는 것이다.

이 같은 주장은 후속연구에서도 이어져서 Blanchflower and Bryson (2002) 등도 같은 방법을 사용하고 있다. 본 연구에서 사용된 자료인 노동부의 임금구조기본통계조사 역시 연립방정식 식별에 적절한 변수를 포함하고 있지 않다. 따라서 본 연구에서도 결국 기존의 연구에서 사용한 통상최소자승법을 사용할 수밖에 없다. 본 절에서 노동조합의 임금 프리미엄을 추정한 식은 다음과 같다.

$$\begin{aligned} \ln W_{it} = & b_0 + b_1 U_{it} + b_2 EDU_{it} + b_3 EXP_{it} \\ & + b_4 EXP^2 + b_5 dsize2 + b_6 dsize3 + b_7 dsize4 \\ & + b_8 dsize5 + b_9 + 9 dreg + b_{10} dsex + U_{it} \end{aligned} \quad (4)$$

식 (4)는 근로자 개인의 시간당 임금 대수치를 종속변수로 하고, 노조더미가 독립변수인 식 (3)에 근로자 및 사업체의 특성을 통제해 주는 교육년수, 경력(연령 - 교육년수 - 6), 경력의 제곱항, 사업체 규모 더미(4개), 지역더미 및 성 더미를 추가한 것이다. 여기서 노조더미의 계수가 우리가 구하고자 하는 노동조합 임금 프리미엄의 추정치가 된다. <표 4>에는 이같이 구한 노동조합 임금 프리미엄이 연도별로 나타나 있다. 1987년에서 2001년 사이에 노동조합의 임금 프리미엄은 4.1~15.2%로 변화

**[표 4] 노동조합 임금 프리미엄 추정치, 1987~2001**

연 도	전 체	남 자	여 자
1987	0.040639	0.027519	0.028805
1988	0.090763	0.071706	0.081718
1989	0.097252	0.065550	0.106668
1990	0.090601	0.047630	0.126455
1991	0.045438	0.006810	0.081634
1992	0.081212	0.046981	0.109834
1993	0.086502	0.058063	0.112826
1994	0.082112	0.040323	0.130275
1995	0.076043	0.036953	0.121825
1996	0.072518	0.039858	0.112695
1997	0.087421	0.058523	0.115250
1998	0.122161	0.089777	0.163268
1999	0.132470	0.098482	0.167705
2000	0.137467	0.103056	0.162176
2001	0.152091	0.117957	0.180636
단순평균	0.092979	0.060613	0.120118

주: 여기서 임금 프리미엄 추정치는 시간당 임금 대수치를 종속변수로 하는 회귀분석에서 노조더미의 계수를 뜻함. 노조더미 이외의 독립변수로는 교육년수, 경력, 경력제곱, 사업체 규모 더미, 지역 및 성 더미 등임.

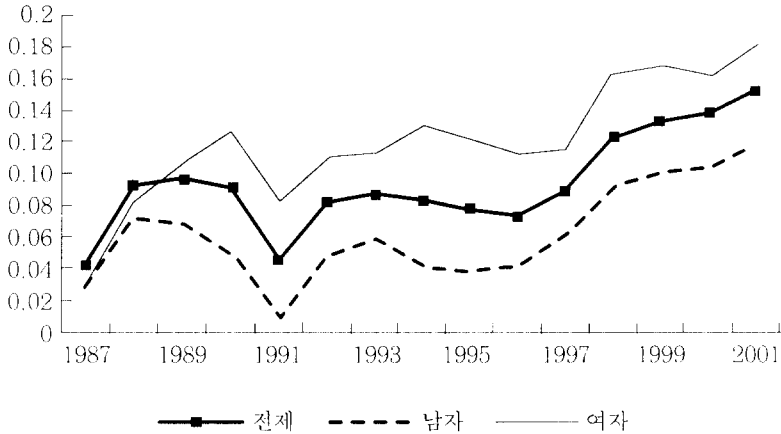
하였고, 전 기간의 단순 평균은 9.3%였다. 추세를 보면 1987년에 노조 프리미엄은 약 4.1%였으며, 이후 1989년까지 상승 추세를 보였다. 그러나 1990년부터 하락하여 1996년 7.3%까지 지속적으로 하락하였다. 1997년부터 다시 상승하기 시작하였으며, 특히 경제위기를 거치면서 상승 폭이 더 커져서 2001년에는 15.2%를 기록하였다. 이 같은 변화추세는 앞에서 구분한 노사관계의 세 기간과 밀접한 연관이 있어 보인다.

이 같은 변화는 미국과 비교하면 짧은 기간중에 변화가 심한 편이라고 할 수 있다. 미국의 경우 1967년부터 1979년까지 노조의 임금 프리미엄은 12~19% 사이이며, 평균 15% 정도였다(Lewis, 1986). 1990년대에도 노조의 임금격차는 상당히 안정적이라는 것이 후속 연구 결과이다(Blanchflower and Bryson, 2002).

한편, 성별로 노동조합 임금 프리미엄을 살펴보면, 여성이 남성의 두 배 가까운 노조혜택을 누렸음을 알 수 있다. 남성의 경우 분석대상 기간 중에 약 6.1%의 임금 프리미엄을 누린 반면, 여성은 무려 12.0%의 효과

**그림 1** 노동조합 임금 프리미엄 추정치, 1987~2001

노조 임금 프리미엄



를 본 것으로 나타났다. 이 같은 사실은 1987년 이후의 노사관계와 비교해 보면 매우 특이하다고 하겠다. 1987년 이후 우리나라의 노사관계는 과거 경공업에서 중공업 중심으로, 그리고 여성근로자 중심에서 남성근로자 중심으로 그 축이 바뀌면서 과격한 양태를 띠게 되었다(김원배, 2003; 배규식·조성재, 2003). 그럼에도 불구하고 여성의 노조 프리미엄이 남성보다 높다는 것은 결국 노동운동의 결실이 여성에게 더 많이 돌아갔다는 것을 의미한다.

시간에 따른 임금 프리미엄은 남녀가 비슷한 추세를 보이고 있다. 남자의 경우 1988년에 노동조합 임금 프리미엄이 급격히 상승하였다가 이후 1995년까지 하락하였고, 1996년부터 다시 상승하였다. 여자 역시 1988년부터 1990년까지 상승하였고, 1991년에 8.2%까지 하락하였다가, 이후 1997년까지는 11~13%에 머물렀다. 경제위기 이후인 1998년부터 다시 임금 프리미엄이 크게 상승하였다.

## 2) 산업별 노동조합 임금 프리미엄 추정치

1987~1989년 기간에 노동조합 임금 프리미엄이 가장 높았던 산업은 금융·보험·부동산·용역업으로서 30.8%였다. 그 다음이 광업으로

27.5%를 기록하였고, 제조업 중 나무·나무제품·가구 산업과 제1차 금속산업의 노동조합 임금 프리미엄이 높은 것으로 나타났다. 하지만 중화학공업인 조립금속·기계·장비제조업은 노동조합 임금 프리미엄이 7.3%로서 평균에 미치지 못하는 것으로 나타났다.

그러나 노동조합 임금 프리미엄이 높았던 광업과 제1차 금속산업, 나무·나무제품·가구산업, 건설업 등은 1990~1995년 기간에는 노동조합 임금 프리미엄이 큰 폭으로 감소하였다. 하지만 금융·보험·부동산·용역업에서 노동조합 임금 프리미엄은 소폭의 감소에 그쳤다.

1990~1995년 기간에는 전기·가스·수도산업과 종이·종이제품·인쇄출판업을 제외한 나머지 모든 산업에서 노동조합 임금 프리미엄은 감소하였다.

1996~2001년 기간에는 노동조합 임금 프리미엄이 증가한 산업과 감소한 산업이 나뉘어졌다. 광업, 금융·보험·부동산·용역업, 그리고 제조업 중 섬유·의복·가죽, 나무·나무제품·가구, 종이·종이제품·인쇄출판업, 비금속광물 등 경공업 산업에서는 노동조합 임금 프리미엄이 감소하였으나, 다른 산업에서는 노동조합 임금 프리미엄이 증가하였다.

1987~1989년과 1996~2001년 사이에 노동조합 임금 프리미엄이 가장 감소한 산업은 광업, 나무·나무제품·가구, 비금속광물산업이었으며, 가장 증가폭이 컸던 산업은 전기·가스·수도산업과 음식료품·담배제조업이었으며, 사회 및 개인 서비스업 역시 1.4%의 증가를 보였다.

미국의 경우 산업별로 노동조합 임금 프리미엄이 안정화되어 가고 있는 추세이다(Bratsberg and Ragan, 2002). 그러나 한국의 경우는 여전히 산업간의 노동조합 임금 프리미엄은 수렴하고 있지 않다. 산업간의 노조 프리미엄의 중요성과 정도를 테스트하기 위해, 16개 산업에서 임금 프리미엄의 표준편차를 시간변수로 회귀분석하였다. 그 결과는 다음과 같다.

$$stdDev_i = 0.1210 - 0.0002time_i + e_i$$

$$t\text{-값} \quad (11.27) \quad (-0.21)$$

$$R^2 = 0.0033, N = 16$$

위의 결과에서 시간변수의 값이 -0.0002로 음(-)의 값을 나타내고 있으며, 통계적으로도 유의하지 않다. 이것은 아마도 한국의 산업구조의 변화가 미국보다 더 동태적으로 변하고 있기 때문으로 추측된다.

【표 5】 산업별 노동조합 임금 프리미엄

	임금 프리미엄			임금 프리미엄의 변화(%P)	
	1987~ 1989 (I)	1990~ 1995 (II)	1996~ 2001 (III)	(II) ~ (I)	(III) ~ (II)
광업	0.275	0.052	0.023	-22.3	-2.9
제조업	0.094	0.004	0.015	-9.0	1.1
음식료품·담배제조	0.091	0.089	0.165	-0.2	7.6
섬유·의복·가죽	0.085	0.014	-0.014	-7.1	-2.9
나무·나무제품·가구	0.199	0.066	-0.016	-13.3	-8.1
종이·종이제품·인쇄·출판	0.007	0.011	-0.010	0.5	-2.1
화학·석유·석탄·고무·플라스틱	0.129	-0.035	0.047	-16.4	8.3
비금속광물(석탄석유 제외)	0.136	0.024	-0.092	-11.3	-11.6
제1차 금속	0.199	-0.010	0.127	-20.9	13.8
조립금속·기계·장비	0.073	-0.051	-0.013	-12.3	3.8
기타제조업	0.129	0.016	0.060	-11.3	4.5
전기·가스·수도	-0.044	-0.018	0.068	2.6	8.6
건설	0.171	-0.002	0.076	-17.3	7.8
도소매·음식숙박업	0.077	0.027	0.042	-5.0	1.5
운수·창고·통신업	0.039	-0.050	-0.008	-8.9	4.3
금융·보험·부동산·용역업	0.308	0.305	0.278	-0.4	-2.7
사회 및 개인서비스업	0.111	0.075	0.125	-3.6	5.0

주: 산업별 노조 임금 프리미엄은 식 (4)를 산업별로 회귀분석한 식의 노조더미 계수임.

### 3) 학력별 노동조합 임금 프리미엄

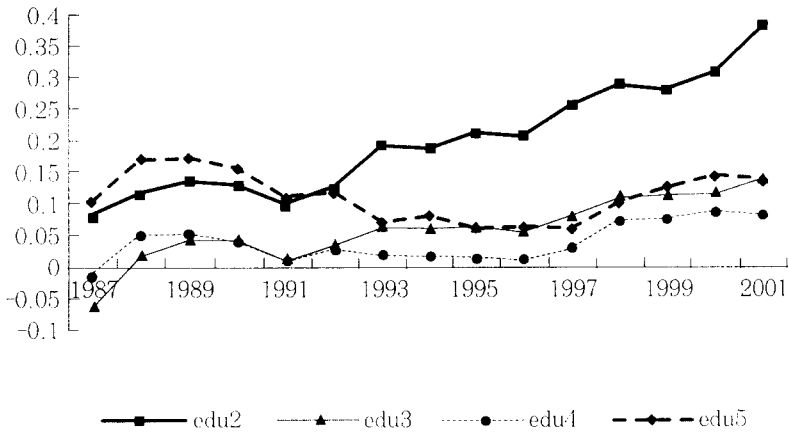
학력별로 노동조합 임금 프리미엄을 살펴보기 위해 식 (4)에 산업별 더미(7개), 고졸더미×노조더미, 전문대졸더미×노조더미, 대졸더미×노조더미를 추가하였다. <표 6>에 따르면 1987~1989년 기간에는 대졸자가 가장 큰 노조 프리미엄을 누렸으며, 고졸자와 2년제 전문대학졸업자는 오히려 노동조합의 혜택을 보지 못한 것으로 나타났다. 그러나 1990년부터 1996년까지 대졸자들의 노동조합 임금 프리미엄은 감소하였다. 1997년부터 대졸자의 노동조합 임금 프리미엄은 다시 상승하는 추세를 보이고 있다.

한편, 중졸 이하의 저학력 계층은 분석대상 기간중에 가장 큰 상승폭을

【표 6】 학력별 노동조합 임금 프리미엄

연 도	진 체					남 자					여 자				
	edu2	edu3	edu4	edu5		edu2	edu3	edu4	edu5		edu2	edu3	edu4	edu5	
1987	0.081	-0.063	-0.016	0.090	0.062	-0.090	-0.039	0.090	0.048	-0.009	0.179	0.213			
1988	0.119	0.020	0.047	0.170	0.108	0.001	0.018	0.166	0.063	0.040	0.191	0.308			
1989	0.136	0.046	0.050	0.172	0.119	0.013	0.019	0.167	0.080	0.082	0.189	0.346			
1990	0.129	0.042	0.039	0.154	0.114	-0.006	-0.004	0.143	0.082	0.084	0.155	0.363			
1991	0.099	0.010	0.008	0.102	0.098	-0.034	-0.027	0.094	0.048	0.041	0.084	0.280			
1992	0.123	0.033	0.025	0.117	0.123	-0.018	-0.020	0.110	0.076	0.066	0.114	0.272			
1993	0.190	0.061	0.015	0.069	0.208	0.025	-0.020	0.073	0.106	0.085	0.088	0.191			
1994	0.183	0.059	0.011	0.078	0.170	0.000	-0.030	0.081	0.112	0.106	0.110	0.227			
1995	0.206	0.065	0.009	0.060	0.207	0.011	-0.033	0.065	0.115	0.105	0.094	0.172			
1996	0.203	0.054	0.005	0.063	0.220	0.007	-0.032	0.060	0.129	0.095	0.078	0.147			
1997	0.251	0.079	0.023	0.060	0.286	0.039	-0.005	0.057	0.153	0.108	0.072	0.122			
1998	0.283	0.108	0.070	0.097	0.317	0.064	0.039	0.095	0.172	0.151	0.141	0.167			
1999	0.276	0.113	0.071	0.122	0.317	0.066	0.027	0.113	0.147	0.148	0.133	0.216			
2000	0.305	0.113	0.082	0.140	0.337	0.069	0.032	0.133	0.171	0.126	0.127	0.197			
2001	0.377	0.138	0.077	0.131	0.432	0.103	0.023	0.118	0.233	0.147	0.127	0.185			

주: edu2 = 중졸 이하, edu3 = 고졸, edu4 = 전문대졸, edu5 = 대졸.

**그림 2** 학력별 노동조합 임금 프리미엄

주: edu2 = 중졸 이하, edu3 = 고졸, edu4 = 전문대졸, edu5 = 대졸.

기록하였다. 중졸의 노동조합 임금 프리미엄은 1987년에는 8.1%였으나 1988년과 1989년에 계속 상승하였고, 1990년에 일시적으로 하락하였지만 1992년에는 19.0%로 상승하였다. 특히 1997년 이후에는 가파른 상승세를 보여 2001년에는 노동조합 임금 프리미엄이 무려 37.7%에 달하였다.

고졸자와 전문대졸업자들의 노동조합 임금 프리미엄은 전체의 노동조합 임금 프리미엄과 비슷한 추세를 보이고 있지만 그 규모가 크지는 않았다.

성별로 보면 저학력에서는 남성근로자들이, 그리고 고학력에서는 여성근로자들이 노동조합의 혜택을 많이 받은 것으로 나타났다. 중졸 이하의 경우 2001년에 남성의 노동조합 임금 프리미엄은 무려 43.2%였으나 여성은 23.3%였다. 반면에 대졸 이상의 경우 남성의 노동조합 임금 프리미엄은 2001년에 11.8%이지만, 여성은 18.5%였다. 하지만 추세적으로 보면 대졸 남성의 경우 1987년에 9.0%에서 2001년에 11.8%로 증가한 것이고, 여성은 1987년에 21.3%에서 오히려 2001년에 18.5%로 감소한 것이다. 특히 여성 대졸자는 1988~1990년 사이에는 노동조합 임금 프리미엄이 30%를 상회하는 수준이었다.



#### 4) 사업체 규모별 노동조합 임금 프리미엄

1987년 이후 한국의 노동운동은 조직측면에서 볼 때, 노조조직률이 대규모 사업장일수록 높았으며, 대기업에서 노동조합이 새로이 결성되고, 이들이 노동운동과 쟁의를 주도하였다(김원배, 2003). 이에 비해 시장에서 불리한 지위, 특히 대기업의 하청계열적 중소기업에서 일하는 노동자, 비정규직 노동자들은 노조가 없어 사용자들이 결정하는 임금과 노동조건 의 적용을 받게 되고, 따라서 노조가 있는 중·대기업 노동자들과 노조가 없는 중소기업, 비정규직 노동자들 사이에 임금과 노동조건, 복지혜택 격차는 점차 벌어져 노동시장이 분단되어 왔다(배규식·조성재, 2003). 특히 1987년 이후 노동운동을 주도해 왔던 주요 사업장들은 대부분 시장지배적 지위를 확보하고 있었기 때문에 자신의 의도와는 상관없이 독점지대의 배분에 참여해 왔다고 알려졌었다(최영기, 2001).

그러나 실제 자료의 추정에서 보면 기업의 규모가 작을수록 노동조합 임금 프리미엄을 더 많이 누린 것으로 나타났다. <표 7>에 따르면 30인 미만의 소규모 기업은 1987년에 8.7%의 노동조합 임금 프리미엄을 누렸다. 1988년에는 무려 36.7%로 커졌으며, 1989~1994년 기간에는 20%대의 노동조합 임금 프리미엄으로 줄어들었다가, 1995년부터 다시 증가하여 2001년에는 무려 39.7%의 프리미엄을 누렸다. 반면에 1987년에 종업원 30~99인 기업의 노동조합 임금 프리미엄은 7.8%, 100~299인 기업은 7.2%, 300~499인 기업은 1.9% 등으로 기업규모가 커질수록 노동조합 임금 프리미엄은 감소하는 추세를 보였다. 특히 500인 이상의 대규모 기업에서는 1987년에는 노동조합 임금 프리미엄이 음(-)이었으며, 이후 1988년에 4.7%로 증가하였고, 등락을 거듭하다가 2001년에는 6.1%에 머물렀다.

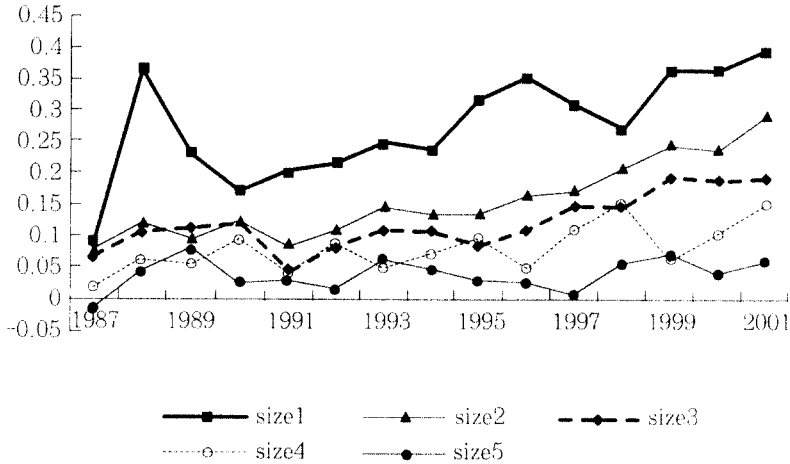
성별로 보면 종업원 100~299인 규모의 중기업을 제외하고는 모두 남성보다 여성의 노동조합 임금 프리미엄이 더 컸다. 특히 1987년에는 소규모 기업의 남성의 노동조합 임금 프리미엄은 3.6%였으나, 여성은 무려 27%나 되었다. 다음 해에는 남성의 노동조합 임금 프리미엄이 34.1%로, 여성은 35.8%로 증가하여 수렴하는 경향을 보였다.

【표 7】 사업체 규모별 노동조합 임금 프리미엄

연도	전 체					남 자					여 자				
	size1	size2	size3	size4	size5	size1	size2	size3	size4	size5	size1	size2	size3	size4	size5
1987	0.087	0.078	0.072	0.019	-0.015	0.036	0.057	0.079	-0.011	-0.049	0.270	0.097	0.005	0.060	0.020
1988	0.364	0.121	0.110	0.060	0.047	0.341	0.105	0.093	0.053	0.035	0.358	0.148	0.098	0.074	0.038
1989	0.228	0.097	0.114	0.056	0.082	0.187	0.071	0.124	0.050	0.045	0.299	0.175	0.082	0.060	0.087
1990	0.170	0.125	0.118	0.095	0.027	0.142	0.101	0.086	0.066	-0.005	0.211	0.142	0.142	0.109	0.043
1991	0.202	0.085	0.045	0.040	0.032	0.148	0.047	0.032	-0.005	0.021	0.252	0.126	0.052	0.082	0.012
1992	0.214	0.111	0.085	0.090	0.016	0.189	0.078	0.062	0.056	-0.004	0.209	0.132	0.102	0.111	0.024
1993	0.249	0.149	0.111	0.052	0.063	0.206	0.116	0.090	0.014	0.061	0.323	0.190	0.128	0.101	0.045
1994	0.239	0.138	0.110	0.075	0.049	0.170	0.092	0.070	0.030	0.033	0.363	0.212	0.157	0.125	0.052
1995	0.319	0.137	0.089	0.096	0.032	0.297	0.083	0.062	0.063	0.012	0.315	0.231	0.115	0.139	0.037
1996	0.351	0.167	0.111	0.050	0.027	0.302	0.118	0.054	0.037	0.021	0.411	0.256	0.201	0.074	0.012
1997	0.311	0.176	0.149	0.110	0.009	0.245	0.141	0.101	0.094	0.006	0.394	0.224	0.223	0.148	-0.024
1998	0.273	0.209	0.150	0.152	0.059	0.233	0.173	0.119	0.129	0.045	0.372	0.292	0.209	0.180	0.066
1999	0.363	0.247	0.194	0.065	0.070	0.318	0.205	0.176	0.042	0.045	0.429	0.297	0.198	0.095	0.093
2000	0.364	0.240	0.190	0.103	0.041	0.343	0.192	0.172	0.086	0.005	0.368	0.294	0.187	0.088	0.088
2001	0.397	0.296	0.196	0.150	0.061	0.366	0.250	0.185	0.122	0.037	0.421	0.352	0.173	0.181	0.071

주: size1 = 종업원 10~29인, size2 = 종업원 30~99인, size3 = 종업원 100~299인, size4 = 종업원 300~499인, size5 = 종업원 500인 이상.

**그림 3** 사업체 규모별 노동조합 임금 프리미엄



주: <표 7> 참조.

### 5) 직종별 노동조합 임금 프리미엄

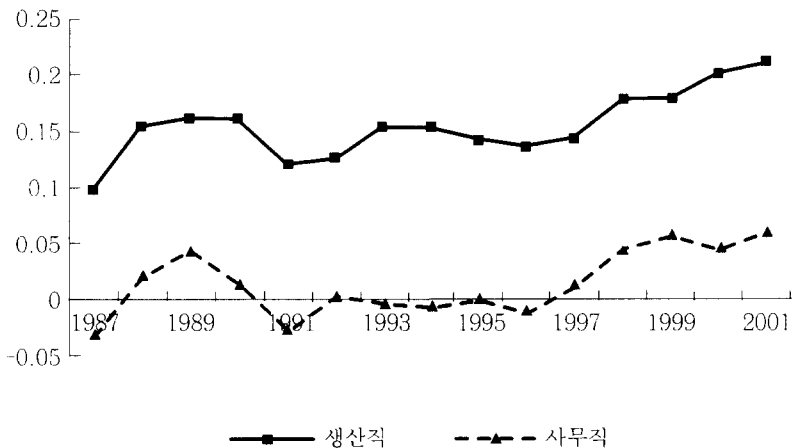
직종별로 보면 1980년대 후반에 금융, 병원, 연구소, 학교 등 사무직 근로자들의 조직화가 확대됨으로써 이른바 화이트칼라 노동운동이 활성화되기 시작하였다(배규식·조성재, 2003; 김원배, 2003). 이에 따라 1987년 이전에는 금융노조를 제외하고는 거의 불모지나 다름없던 사무전문직 부문의 노동운동이 1989년 말에 이르러서는 총 788개의 노동조합에 조합원수 약 30만 명(전체 노조 수의 약 10%, 전체 조합원 수의 약 15%)을 헤아리게 되어, 노동운동 내에서 그 위상이 뚜렷해졌다.

그럼에도 불구하고, 사무직 근로자들의 노동조합 임금 프리미엄은 생산직 근로자에 비해 현저히 낮은 것으로 나타났다. <표 8>에 따르면 생산직 근로자의 노동조합 임금 프리미엄은 1987년에 9.7%에서 1988~1990년에는 15% 이상이었으며, 1991~1997년에는 소폭 하락하였다. 그러나 1998년부터 다시 상승하여, 2001년에는 21.0%를 기록하였다. 반면 사무직 근로자는 1987년에 음(-)의 노동조합 임금 프리미엄을 기록하였고, 이후 소폭 상승하여 1989년에 4.3%를 보였다. 그러나 1997년까지 거의 제로 혹은 음(-)의 수준을 보이다가, 1998년 이후 상승하기 시작하여 2001

**【표 8】 직종별 노동조합 임금 프리미엄**

연 도	전 체		남 자		여 자	
	생산직	사무직	생산직	사무직	생산직	사무직
1987	0.097	-0.032	0.071	-0.067	0.169	-0.012
1988	0.154	0.021	0.136	-0.001	0.169	0.018
1989	0.160	0.043	0.136	0.009	0.178	0.054
1990	0.161	0.014	0.120	-0.017	0.205	0.026
1991	0.120	-0.027	0.085	-0.049	0.151	-0.016
1992	0.124	0.003	0.090	-0.021	0.155	0.016
1993	0.153	-0.004	0.128	-0.021	0.179	0.005
1994	0.152	-0.007	0.120	-0.047	0.190	0.029
1995	0.142	0.000	0.110	-0.032	0.183	0.022
1996	0.135	-0.011	0.110	-0.037	0.168	0.018
1997	0.143	0.012	0.121	-0.012	0.168	0.032
1998	0.177	0.044	0.158	0.015	0.198	0.089
1999	0.177	0.056	0.149	0.036	0.207	0.058
2000	0.201	0.044	0.179	0.022	0.202	0.044
2001	0.210	0.060	0.187	0.039	0.219	0.059

**그림 4** 직종별 노동조합 임금 프리미엄



년에 6.0%의 노동조합 임금 프리미엄을 보였다.

성별로는 생산직과 사무직 공히, 여성의 노동조합 임금 프리미엄이 남성보다 높았다.

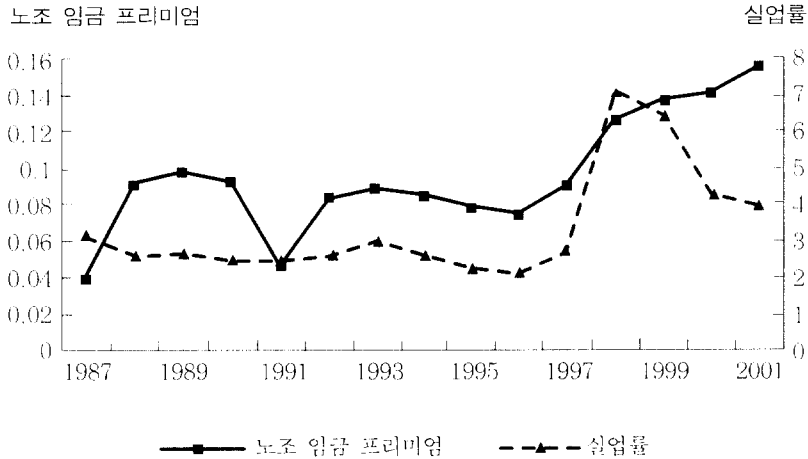
#### IV. 노동조합 임금 프리미엄의 결정요인

이 장에서는 앞서 살펴본 노동조합 임금 프리미엄의 결정요인을 살펴보고자 한다. 노동조합의 임금은 비노동조합의 임금보다 더 경직적이기 때문에 경기변화에 역행적이다. 노동조합의 임금이 경기에 경직적인 이유는 몇 가지가 있다. 첫째는 노조가 사용자와 체결하는 임금협약이 비노조가 체결하는 경우보다 더 장기적이기 때문이다. 결과적으로 노동조합의 임금은 비노동조합의 임금보다 경기에 민감하지 않게 된다. 그러므로 인플레이션율이 급속히 상승하면 비노동조합의 임금은 높은 인플레이션에 민감하게 반응하지만 상대적으로 노동조합의 임금은 둔하게 반응하여 노조의 임금 프리미엄이 감소할 수 있다.

두 번째 요인은 노동시장에서 노동수요가 감소할 경우 임금 역시 감소하는데 조직이 결성되어 있는 노동자들은 임금삭감에 저항할 능력이 비노조원보다 더 크다. 반대로 노동시장의 상황이 강화되면 노동조합의 임금은 비노동조합보다 적게 상승하게 된다. 따라서 실업률은 노동조합의 임금 프리미엄과는 정(+)의 상관관계를 누리게 된다.

세 번째 요인은 경제구조의 변화에 따른 노사관계 전반에 걸친 환경적인 요인을 들 수 있다. 한국의 경우 1987년 6월 민주화 선언 이후 노사관계의 전환점을 맞았다. <표 2>에서 살펴보았듯이 민주화 선언 직후부터 2~3년간 노사분규가 폭발적으로 증가하였고, 노동조합의 교섭력 역시 크게 증가하였다. 또한 외환위기 직후인 1998~1999년에 한국의 노동시장은 구조조정으로 인하여 대량실업 사태가 발생하였다. 이 같은 노동시장의 급속한 변화 역시 노동조합의 임금 프리미엄에 영향을 미쳤을 것으로 판단된다.

예상대로 <그림 5>에서는 실업률과 노동조합의 임금 프리미엄이 정(+)의 관계를 보이고 있으며, <그림 6>에서는 인플레이션과 노동조합의 임금

**그림 5** 노동조합 임금 프리미엄과 실업률


프리미엄이 부(-)의 관계를 보이고 있다. 이 같은 관계를 엄밀하게 분석하기 위해서 본 절에서는 2단계 추정법을 사용하여, 노조의 임금 프리미엄의 결정요인을 살펴보았다. 첫 번째 단계에서는 1987~2001년 사이에 16개 산업에서 각각 식 (4)를 추정하여 240개의 노조 임금 프리미엄을 구하였다. 이렇게 구한 노조의 임금 프리미엄을 종속변수로 하고, 이에 영향을 미칠 수 있는 독립변수를 이용하여 아래의 식을 추정하였다.

$$UP_{jt} = a + bUR_t + UD_t + YD1 + YD2 + U_{jt} \quad (5)$$

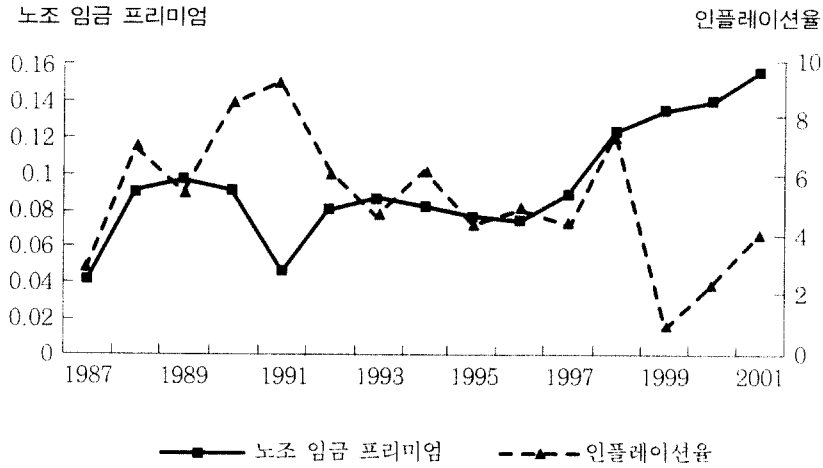
여기서  $UP_{jt}$ 는  $t$ 년도의  $j$ 산업에서 추정된 노조의 임금 프리미엄이며,  $UR_t$ 는  $t$ 년도의 실업률,  $I_t$ 는  $t$ 년도의 인플레이션율,  $UD_t$ 는  $t$ 년도의 노조조직률이다. 그리고  $YD1$ 은 1988~1989년 연도더미이며,  $YD2$ 는 1998~1999년의 연도 더미로서 위에서 살펴본 특정년도의 노동시장 및 노사관계 변화를 포착하기 위한 것이다.

한편, 오차항은 다음과 같이 가정하였다.

$$U_{jt} = \nu_j + \theta_{jt}$$

$$\theta_{jt} = \rho_j \theta_{j,t-1} + \omega_{jt}$$

**그림 6** 노동조합 임금 프리미엄과 인플레이션을



**【표 9】 노동조합 임금 프리미엄의 결정요인, 1987~2001**

변 수	(1)	(2)	(3)	(4)
실업률 ( $UR$ )	0.00987 (3.62)	0.00572 (1.50)	0.00338 (5.43)	0.03021 (4.89)
인플레이션율 ( $I$ )	-0.01043 (-4.66)	-0.00760 (-3.04)	-0.00595 (-2.29)	-0.00820 (-3.24)
노조조직률( $UD$ )	0.01192 (6.95)	0.01075 (4.51)	0.00908 (3.87)	0.01035 (5.42)
1988~1989년 더미			0.01630 (1.06)	
1998~1999년 더미			-0.1121 (-4.12)	-0.10987 (-4.01)
시간 ( $t$ )		0.00378 (2.51)		
$N$	238	238	238	238

여기서  $\nu$ 는 산업효과를 나타내고,  $\rho_j$ 는 산업별 고정효과를 제거하고 난 이후에 산업  $j$ 에서의 자기상관계수를 나타낸다. 그리고  $\omega_{jt}$ 는 순수한 에러항(white noise)을 나타낸다. 결국 산업별 고정효과를 통제한 AR(1)

process 모형을 추정한 것이다. 그리고 1단계 추정에서 산업의 관찰치를 2단계 추정에서 각각의 관찰치에 가중치로 사용하였다.

이 같은 방법을 사용하여 추정한 결과가 <표 9>에 나타나 있다. <표 9>에는 네 가지의 다른 모형을 추정한 결과가 있다. 예상대로 네 가지 모형 모두 노동조합의 임금 프리미엄과 실업률은 양(+ )의 관계를, 그리고 인플레이션율과는 음(-)의 관계를 보이고 있다. 그리고 노조조직률과 노조 프리미엄의 관계 역시 양(+ )의 관계를 보이고 있으며, 연도별 터미 효과 역시 모두 통계적으로 유의하게 나타났다.

## V. 요약 및 결론

지금까지 우리는 1987년에서 2001년 사이에 한국의 노사관계를 간략히 살펴보고, 노동조합 임금 프리미엄의 추세를 분석하였다. 분석대상 기간중 한국의 노사관계는 크게 3시기로 구분할 수 있다. 제1기는 노동운동 폭발기, 제2기는 노동운동의 분화와 경쟁, 그리고 노사관계에 정부의 적극적 개입기, 제3기는 경제위기 이후 사회적 협약 등 새로운 노사관계의 방향을 모색하는 기로로 볼 수 있다.

노동조합 임금 프리미엄 역시 시기별로 상이한 추세를 보였는데, 제1기에는 노동운동의 분출로 인한 노동조합 임금 프리미엄 상승기였으며, 제2기는 정체기, 그리고 제3기는 노조의 임금 프리미엄이 다시 상승하는 추세를 보였다. 특히 경제위기 이후 대규모 구조조정이 있었으나 노동조합의 임금효과는 오히려 커졌다. 이로 인하여 근로자들의 임금소득분배는 더욱 악화된 것으로 보인다.

성별로 보면 여성이 남성보다 높은 노동조합 임금 프리미엄을 누려왔으며, 학력별로는 저학력일수록 더 큰 혜택을 누렸다. 그러나 저학력에서는 남성이, 그리고 고학력에서는 여성이 유리하였다. 직종별로는 사무직 근로자보다는 생산직 근로자가 지속적으로 더 큰 프리미엄을 누렸으며, 기업규모별로는 소규모 기업일수록 노동조합 임금 프리미엄이 더 큰 것으로 나타났다.

이 같은 발견은 1987년 이후 한국의 노동운동이 남성 위주, 대기업 위주로 이루어졌다는 사실과는 대조적인 것으로 보인다. 또한 1987년 이후



사무직의 노동조합 활성화 역시 이들의 노동조합 임금 프리미엄을 높이는 데는 별로 기여하지 못한 것으로 나타났다.

연도별·산업별 노동조합 임금 프리미엄의 결정요인을 살펴본 결과 실업률과 노동조합 조직률은 노동조합 임금 프리미엄과 정(+)의 관계, 그리고 인플레이션율과 노동조합 임금 프리미엄은 음(-)의 관계를 가지는 것으로 나타났다.

#### ◆ 참고문헌 ◆

- 김원배 (2003), "노사관계정책", 『한국의 노동, 1987~2002』 이원덕 편, 한국노동연구원.
- 김황조 (2001), "21세기 한국노동운동의 방향", 『산업관계연구』, 제11권, 제2호.
- 배규식·조성재 (2003), "노동운동", 『한국의 노동, 1987~2002』, 이원덕 편, 한국노동연구원.
- 유경준·김대일 (2002), 『외환위기 이후 한국의 소득분배 구조변화와 재분배 정책 효과분석』, 한국개발연구원.
- 이성희 (2003), "노사관계개관", 『한국의 노동, 1987~2002』, 이원덕 편, 한국노동연구원.
- 최영기 (2001), "서론", 『1987년 이후의 한국의 노동운동』, 한국노동연구원.
- Blanchflower, David G. and Alex Bryson (2002), "Changes Over Time in Union Relative Wage Effects in the UK and the US Revisited," NBER Working Paper 9395, Cambridge, MA, December.
- Bratsberg, Bernt and James F. Ragan, Jr. (2002), "Changes in the Union Wage Premium by Industry," *Industrial and Labor Relations Review*, vol. 56, no. 1, October.
- Kim, Hwang-Joe, "The Korean Union Movement in Transition," in *Organized Labor in the Asia-Pacific Region: A Comparative Study of Trade Unionism in Nine Countries*, ed. by Stephen Frenkel, ILR Press, Ithaca, New York.
- Lewis, H. G. (1986), *Union Relative Wage Effects: A Survey*, Chicago, IL, University of Chicago Press.