

노동조합이 기업 이윤율에 미치는 영향의 장기적 추세*

이 제 민** · 조 준 모***

요약

이 논문은 기업 이윤율에 대한 노동조합의 영향이 1980년대 권위주의 시기, 민주화 이후 경제위기 전까지 시기, 위기 후 시기에 있어서 기업 규모에 따라 어떻게 나타나고 있는지를 분석한다. 권위주의 시기 대기업에서는 노동조합이 이윤율을 낮추는 효과는 없는 반면 여타기업에서는 이윤율을 낮추는 효과가 있었다. 민주화 이후 위기 전까지의 시기에 두 그룹 모두에서 노동조합이 이윤율을 낮추는 효과가 있었다. 위기 후에는 대기업에서는 노동조합이 여전히 이윤율을 낮추고 있지만, 여타기업에서 노동조합은 이윤율을 낮추는 힘을 잃어버렸다. 위기 후 시기를 권위주의 시기와 비교해 보면 대기업에서는 노동조합이 이윤율을 낮추는 힘이 더 강한 반면, 여타기업에서는 더 약해졌다.

주제분류 : B030400, B030903, B030112

핵심 주제어 : 노동조합, 이윤율, 권위주의, 민주화, 위기

I. 서 론

이 논문의 목적은 한국 기업에 있어서의 이윤율에 대한 노동조합의 영향력을 장기데이터를 사용해서 분석하는 것이다. 구체적으로 1981년에서 2007년까지에 걸쳐서 기업 이윤율에 대한 노동조합의 영향을 분석하되, 적절하게 시기를 나누어 각 시기 간에 어떤 차이가 있는지를 살펴보고자

* 이 논문의 작성 단계에서 논평을 해 주신 이근 교수, 윤진호 교수와 익명의 두 분 심사자에게 감사 드린다. 물론 오류는 필자들의 몫이다.

** 제1저자, 연세대학교 경제학부 교수, e-mail: leejm@yonsei.ac.kr

*** 제2저자, 성균관대학교 경제학부 교수, e-mail: trustcho@skku.edu

한다.¹⁾ 나아가서 이 논문은 그런 시기별 차이가 기업규모별로 어떻게 다르게 나타나고 있는지를 분석해 본다.

기업 이윤율에 대한 노동조합의 영향력을 분석하는 이유는, 그것이 그 자체로서 중요한 연구과제가 되어 왔을 뿐 아니라, 다른 연구 방법, 예컨대 임금 함수를 분석하는 것보다 노동조합의 영향력을 분석하는 더 나은 방법이라고 생각되기 때문이다. 이윤율에 대한 노동조합의 효과를 분석함으로써 비임금성 급여, 노동조합에 대한 기업의 지원, 노동조합의 기업 및 작업 조직 등에 대한 영향력 등도 같이 고려할 수 있을 것이다.

지금까지 노동조합이 이윤율에 미치는 영향에 대한 전형적 연구 결과는 노동조합이 일반적으로 이윤율을 낮추지만, 그것은 조건에 따라 달라진다는 것이다. 그 조건으로서 대표적으로 거론되는 것이 생산물 시장에서 기업이 시장 지배력을 갖는지 여부와 노사관계가 협조적인지 여부다(Metcalf, 2003; Addison and Hirsch, 1989; Batt and Welbourne, 2002).

그러나 이런 조건뿐 아니라 노동시장이나 자본시장의 조건도 노동조합의 영향력을 결정하는 요인이 될 것이다. 예컨대 노동시장이 낮은 실업률과 구인난으로 판매자 시장의 성격을 띠면 노동조합의 교섭력은 올라가는 반면, 높은 실업률과 구직난으로 노동시장이 구매자 시장의 성격을 띠면 노동조합의 교섭력도 낮아질 것이다. 자본시장의 조건도 중요한 변수가 될 수 있다. 주주의 권리가 잘 보호되어 있으면 경영자는 노동조합의 요구에 더 강하게 저항하는 반면, 주주 권리 보호가 약하면 경영자는 노동조합과 적당히 타협하려 할 것이다(Pagano and Volpin, 2005; Atanassov and Kim, 2008). 또한 기업에 대한 채권자인 금융기관이 기업에 가하는 규율도 중요하다. 금융기관이 기업이 부실할 경우 즉각 도산시키거나 구조조정을 요구한다면 노동조합은 이윤율을 잘 낮추지 못할 것이다. 그것은 노동조합의 중요한 목표 중 하나가 조합원의 고용 안정성이고, 따라서 기업의 도산은 피하려 하기 때문이다(Freeman and Medoff, 1984; Freeman and Kleiner, 1999). 물론 금융기관이 그렇게 하지 않을 경우

1) 여기서 27년간이 과연 '장기'일 수 있는가라는 의문을 제기할 수 있을 것이다. 경제학에서 '장기'와 '단기' 구분은 분명하게 규정할 수 있는 문제가 아니다. 단 한국에서는 1981년부터 2007년까지 27년간이라는 기간도 민주화, 경제위기 등 큰 변화를 겪은 기간이고, 지금까지 어떤 연구도 이 만큼 장기간을 다룬 적이 없다는 점을 감안하여 장기적 추세라고 정의하였다.

에는 노동조합이 이윤율을 낮출 여지가 생긴다.

나아가서 장기적으로는 이런 경제적 조건 외에도 법이나 제도적 조건, 그리고 그것을 결정하는 정치적 환경에 따라 노사관계는 달리 규정될 것이고, 따라서 노동조합이 이윤율에 미치는 영향도 다를 것이다. 예컨대 영국에서는 1980년대 ‘신자유주의’ 시대에 노동조합의 활동을 제약하는 조치가 취해졌으며, 그 결과 노동조합이 이윤율에 미치는 영향이 무의미하게 되었다(Menezes-Filho, 1997). 그러나 노동조합의 영향력이 법이나 제도적 조건, 그리고 궁극적으로 정치적 환경에 영향을 받는 것은 개도국에서 더 자주 나타나는 현상이라고 생각된다. 선진국에서는 정치 자체가 비민주적인 경우는 없으나 개도국에서는 그렇지 못하다. 개도국에서 대체로 노동조합의 영향력이 권위주의 정치체제하에서는 약하고 민주정치체제하에서는 강해지는 경향이 있다. 그러나 권위주의 정치체제하에서도 노동조합이 일종의 정권의 동맹자로서 영향력을 갖는 경우도 있다(Nelson, 1991). 따라서 일률적으로 정치적 환경과 노동조합의 영향력을 논할 수는 없지만, 개도국에서 노동조합의 영향력을 장기적 관점에서 분석하려면 정치적·제도적 조건의 변화를 감안해야 한다는 데는 별 異議가 있을 수 없다고 생각된다.

한국에 있어서도 노동조합의 영향력의 장기적 추세를 연구하려면 시장 조건의 변화와 함께 법적·제도적 조건과 정치적 환경의 변화를 살펴보아야 한다는 것은 두말 할 필요가 없을 것이다. 실제로 과거 권위주의 시절 한국의 노동조합은 심한 제약을 받았고 이 논문에서 다루는 1980년대 5공화국 시절이 특히 그랬다. 이런 한국의 모습은 국제 비교 연구에서도 분명히 그런 것으로 드러난다(Nelson, 1991: 50). 그러다가 1987년 정치 민주화에 따라 법적·제도적 조건이 달라지고 그 결과 노동조합의 영향력도 달라졌을 것이다. 이런 점에서 1987년의 정치 민주화는 결정적인 분수령이라고 생각된다. 그럼에도 불구하고 한국에서 민주화 전과 후에 노사간의 힘의 관계가 어떻게 다른지에 대한 계량적 연구는 놀랍게도 지금까지 없는 실정이다.

한편 1997년의 경제위기(이하 위기)도 1987년 민주화에 못지않게 노동조합의 영향력이 변하는 계기가 되었으리라 생각된다. 위기 후 한국경제의 모든 면이 바뀌면서 노사관계도 바뀌었을 가능성이 크다. 위기 후 기업-금

용-정부-노사관계 4대 부문 개혁은 바로 노사관계를 하나의 의제로 포함하고 있었고 그 결과 법제도 바뀌었다. 그뿐 아니라 위기 후 노동시장과 자본시장이 모두 근본적 변화를 겪었으며 이러한 환경변화는 노사관계에 큰 영향을 미쳤을 것으로 추론해 볼 수 있다. 그럼에도 불구하고 위기 전과 후에 노동조합의 영향력이 어떻게 달라졌는가에 대한 연구는 아직 부족해 보인다.²⁾

이 논문은 이런 연구의 부족을 메워 보려는 시도다. 나아가서 이 논문은 각 시기에 있어서 기업을 일정한 기준을 사용하여 정의한 ‘대기업’과 ‘여타기업’으로 나누어 각각에 있어서의 노동조합의 영향력을 분석한다. 그렇게 하는 이유는 우선 대기업은 시장지배력이 강할 것이고, 대기업 노동조합은 그러한 시장지배력에서 오는 초과이윤을 공유함에 따라 이윤율을 낮추는 효과가 더 강하리라고 생각되기 때문이다. 그러나 한국에서는 이것보다 더 근본적인 이유가 있다. 주지하는 것처럼 1960년대 이후 한국의 경제발전은 ‘산업정책’으로 대기업을 육성하는 것을 주축으로 하였다. 1970-80년대 권위주의 정치하에서 노사관계에 대한 정책도 산업정책에 종속되어 있었기 때문에 정부가 대기업 노동조합에 대해 더 억압적이었을 가능성이 있다. 민주화 이후에는 대기업에서 그런 억압 장치가 풀려서 노동조합이 활성화 되었고 대기업의 노사 분규가 주목을 받기도 하였다. 그런 한편 위기 후에는 일부 대기업의 노동조합의 집단이기주의가 노동자 간의 임금 격차에 책임이 있다는 인식도 광범위하게 퍼진 것 같다. 그러나 그에 대한 체계적인 실증적 연구는 아직 없다.

이 논문은 이처럼 시기에 따라 달라진 것으로 생각되는 노동조합의 영향력을 권위주의 시기, 민주화 이후 위기 전까지의 시기, 위기 후 시기로 나누어 분석하고, 각 시기에 있어서 대기업과 여타기업 간에 노동조합의 영향력이 다르게 나타나는지를 살펴본다. 제Ⅱ장에서는 노동조합의 영향력을 분석하기 위해 이윤율을 분석하는 이유, 시기를 나누는 근거, 대기업과 여타기업으로 나누는 근거, 노동조합 이외의 이윤율 결정 요인에 대해 좀 더 상세히 살펴보고, 자료 및 분석의 방법에 대해 설명한다. 제Ⅲ장에서는 실증분석의 결과를 제시하고 해석한 뒤 제Ⅳ장에서는 분석한 결과를 정리하

2) 위기 전과 후에 노동조합의 영향력이 어떻게 달라졌는가에 대해 이 논문과 다른 맥락에서 분석한 논문으로서 이제민(2010)을 볼 것.

여 결론을 내린다.

II. 분석의 배경, 자료 및 분석방법

1. 노동조합과 이윤율

이 논문의 분석 방법은 간단하다. 기업 이윤율을 피설명변수로 하고 노동조합 변수를 그 주요 설명 변수로 하여 회귀분석하되, 시기와 기업 규모를 감안하는 것이다.

이 논문에서 사용하는 표본은 1981년부터 2007년 간 한국증권거래소에 상장된 12월 결산법인(금융회사 및 국영기업 제외)이다. 기업 재무상태 등에 대한 자료는 한국상장회사협의회에서 발간한 「상장협 DATABASE」에서 구하였다. 노동조합에 대한 자료는 노동부가 발간하는 「전국 노동조합 조직 현황」에서 구하였다. 1981년부터 2007년까지를 분석하는 이유는 자료가 이용 가능한 첫째 연도와 마지막 연도이기 때문이다. 여기서 노동조합 자료는 각 기업에 노동조합이 결성되어 있는지 여부만 알 수 있어서 미흡한 자료다. 그것보다 더 바람직한 수치로 노동조합 조직률이 있지만, 「전국 노동조합 조직 현황」에서 1981-2007년 27년에 걸쳐 노동조합 조직률을 구하기는 불가능하다. 그리고 어떤 기업에 노동조합이 조직되어 있으면 조직률과 관계 없이 비노조원도 노동조합의 교섭력에 영향을 받을 수 있으므로 조합 결성 여부가 꼭 조직률보다 열등한 지표라고 보기도 어렵다. 그렇게 구한 자료에 대해 1981년부터 2007년 27개년에 대해 패널자료를 구성하였다. 27년 간 상장기업 수는 최대 618개(1999년)로부터 최소 186개(1982년)까지 연도에 따라 다르다.

1981년부터 2007년 27년 간 상장기업 자료는 물론 같은 기업으로 구성된 것이 아니다. 1982년 상장기업 수가 186개에 불과한 데서 알 수 있듯이 그 후 새로 상장되는 회사가 다수 있었고, 위기 후에는 많은 기업이 상장 폐지되었다. 이와 같은 장기적 추세 말고도 각 연도 간에 새로 상장되거나 상장 폐지되는 기업이 있었다. 이처럼 연도 간에 상장기업의 구성이 다르다고 하더라도, 모든 연도에 공통으로 존재했던 기업만을 표본으

로, 즉 균형표본으로 추정한다면 그런 차이와 무관하게 노동조합이 이윤율에 미치는 영향을 분석할 수 있을 것이다. 그러나 1982년 상장기업 수가 186개에 불과한 데서 알 수 있듯이 초기에는 상장기업 수가 적고, 그 중에서도 나중에 상장 폐지된 기업이 있기 때문에 27년 동안 지속적으로 상장되어 있었던 기업 수가 적을 뿐 아니라, 그런 기업 중에서도 어떤 연도에 대해서는 자료가 없는 경우가 많아서 균형표본으로 추정하는 것은 불가능하다. 따라서 여기서는 불균형표본 추정만 하기로 한다. 그러므로 여기서 분석하는 노동조합의 이윤율에 대한 효과는 27년 간 같은 기업을 대상으로 한 것이 아니라, 각 연도에 따라 달라질 수 있는 표본을 대상으로 한 것이라는 것을 염두에 두어야 할 것이다. 1981-2007년 간에 걸쳐 총 관찰치는 13,338개다.

이윤율에 대한 노동조합의 영향을 분석하는 이유는, 이 논문의 목적에 비추어 볼 때 그 유력한 대안인 Mincer류의 임금함수 분석에 비해 더 나은 방법이라고 생각되기 때문이다.

첫째, 노사간의 단체협약에 의해 영향 받을 수 있는 임금성 프리미엄으로 학자금이나 주택 제공 등 임금에 바로 잡히기 어려운 급여가 있다. 그런 급여는 특히 민주화 이후 대기업에서 자주 나타나는 현상이라고 생각되므로, 이 논문에서처럼 기간과 규모를 구분하여 분석할 경우에는 주요 고려 사항이다.

둘째, 노동조합은 이러한 임금성 프리미엄 외에도 단체협약을 통해 비임금성 프리미엄을 추구할 수 있다. 노동조합이 고용 안정 등 목표를 위해 기업 조직이나 작업 조직 또는 투자 결정 등에 영향을 미친다면 이것은 비임금성 프리미엄이라 할 수 있다. 비임금성 프리미엄은 임금함수에는 잡히지 않지만 이윤율에는 영향을 미친다.

셋째, 노동조합은 사용자로부터 그 자체를 위한 다양한 편의를 얻어내어 온 것이 현실이다. 노조전임자에 대한 사용자 임금 지급 외에도 노동조합 사무실 운영경비 및 노동조합 채용 직원에 대한 인건비 지원 등을 들 수 있다. 이런 것은 임금함수에는 안 잡히지만 이윤율 추정에서는 잡힌다.

넷째, 자료 문제다. 임금 자료로 노동조합 프리미엄을 일관되게 추정하는 것은 대체로 위기 이후부터 가능한 반면, 이윤율에 대한 노동조합의 영향력을 분석하는 것은 1981년부터 가능하다.³⁾

2. 시기 구분

이 논문에서 시기를 나누어 분석하는 이유는 노동조합의 영향력을 결정하는 여건들이 시기에 따라 다르다고 생각되기 때문이다.

우선 법제가 달랐다. 1981년 이후부터 본다면 한국은 1987년 정치 민주화를 계기로 노동법을 전면적으로 손질했으며, 이 법은 1997년까지 지속되다가 위기를 겪으면서 1998년에 개정되었다. 이렇게 노동법이 두 차례에 걸쳐 개정된 결과 노동법이 1차로 개정되기 전, 1차 개정 후부터 2차 개정 전까지, 그리고 2차 개정 후의 세 기간에 따라 적용되는 노동법이 확연하게 달랐다(한국노동연구원, 2000: 19-20).

1981년부터 1987년 민주화 이전까지는 5공화국 시기로서, 이 시기는 3공화국과 4공화국을 거쳐 강화되던 노동조합에 대한 제약이 그 절정에 달하였다. 이 때 기업별 노동조합 강제, 제3자 개입 금지, 유니언 쉘 금지, 사업장 이외에서의 쟁의행위 금지, 파업의 냉각기간 연장 등이 시행되었다. 또한 행정관청에게 임원 개선 명령권, 노동조합 해산 명령권, 노동조합의 임원 자격 제한 등의 권한을 부여하였다. 그런 한편 노동자에 대한 개별적 보호 입법은 상대적으로 강하여 3,4공화국을 거치면서 그런 취지로 도입된 법들이 유지·강화 되었다. 종업원 해고를 어렵게 한 근로기준법을 비롯해서 직업안정, 산업재해보상보험, 직업훈련, 최저임금법 등이 시행되었다. 이처럼 1987년 민주화 이전 한국의 노동법은 대체적으로 집단적 노사관계법 분야에 있어서 노동3권의 제약과 이에 대한 반대급부로 주어진 강한 노동보호법으로 요약될 수 있다.

1987년 정치 민주화에 이은 노동자 대투쟁으로 기존 법률이 사실상 효력을 상실함에 따라 법 개정이 이루어져 노동기본권 침해 조항이 상당 부

3) 물론 이윤율에 대한 영향을 추정하는 것이 임금합수를 추정하는 데 비해 단점도 있다. 이윤율은 임금보다 경기변동의 영향을 더 크게 받는데다, 경기변동에 따라 노동조합이 이윤율에 미치는 효과 자체가 달라질 수 있을 것이다. 그러나 연도 간의 경기변동에 따르는 이윤율 차이는 이 논문의 분석에서 쓰는 고정효과 모델(아래에서 언급)의 연도 더미에 의해 잡힐 것이다. 한편 경기변동에 따라 노동조합이 이윤율에 미치는 효과 자체가 달라지는 것 중에서 세 기간(민주화 전, 민주화 이후 위기 전, 위기 후) 간의 차이는 바로 이 논문의 검증 대상이다(아래에서 설명). 세 기간 간의 차이 이외의 계수 차이는 이 논문에서는 분석할 수 없고 추후의 연구과제로 남겨야 할 것이다.

분 시정되었다. 노동조합 설립 형태의 자유화, 노동조합 설립 요건 상의 규제 완화, 노동조합 임원의 자격 제한 폐지, 업무 검사제의 폐지, 노동조합 해산 명령제의 폐지, 유니언 쉐프의 허용 등이 시행되었다. 그러나 이 때의 개정에서는 복수노조 금지, 제3자 개입 금지, 노동조합의 정치활동 금지 등 노동기본권에 대한 제약이 남아 있었다. 한편 노동보호법은 큰 관심의 대상이 아니어서 일부 조정에 그쳤다.

1987년 개정된 노동법이 불완전하다는 인식 하에 1996년 노사관계개혁위원회 논의에 따라 노동법 개정이 시도되었지만 1997년 총파업으로 좌초되었다가, 그 후 위기를 겪으면서 1998년 들어 노동법이 개정되었다. 1998년 노동법 개정에서 제3자 개입 허용, 超 기업단위 복수노조 허용, 노동조합의 정치활동 보장, 교원노조 허용 등이 시행되어 노동기본권이 국제적 기준에 가깝게 부여되었다. 한편 사용자 측에서 그 전부터 주장해 왔고 위기 후 IMF가 요구한 노동시장 유연화 조치가 도입되어 정리해고제, 파견근로제, 변형근로제가 법제화되었다. 즉 1998년의 노동법 개정은 과거 권위주의 시절의 유산인 집단적 노사관계법 분야에 있어서의 노동3권의 제약을 완화하여 국제적 기준에 가깝게 바꾸면서 그 반대급부였던 노동보호법은 약화시킨 것이라고 할 수 있다.

물론 노동법 그 자체가 노사관계를 완전하게 규정한다고 볼 수는 없고, 노사관계 당사자들 간의 세력관계 등에 따라 상이하게 적용되는 불완전한 '지침'에 불과하다. 행정부는 시행령과 행정규칙을 통하여 언제나 실질적 개입이 가능했으며, 이것은 행정부가 입법부나 사법부를 압도했던 권위주의 시절에는 두말할 필요가 없고 민주화 이후에도 그래 왔다(한국노동연구원, 2000: 55). 그리고 민주화 이후에도 노사 모두 자유로운 노동조합 활동에 익숙하지 못한 상태에서 법을 지킨다는 개념이 강하지 못하였는데, 그럴 때 국가 권력이 노사 간에 공평했는지 의문이다. 이것은 특히 민주화 이후에도 노사관계는 공안의 관점에서 보는 세력이 정부 내에 있어 왔기 때문에 그럴 가능성이 크다. 물론 현실적으로 정부가 노사 간에 얼마나 공평했는지에 대한 객관적인 자료나 연구는 없다. 그러나 대체로 권위주의 시기보다 민주화 시기가 더 나왔을 것이고, 위기 후 "진보정권" 하에서 정부의 태도는 상대적으로 노동조합에 유리한 쪽으로 개선되었으리라고 추측해 볼 수 있다.

한편 경제적 조건을 보면 법제만큼 기준이 분명하지 않지만, 역시 시기를 나누어 볼 이유가 있다고 생각된다. 이것은 시장의 조건이 시기에 따라 매우 달랐다고 생각되기 때문이다.

생산물 시장을 보면 특별히 어떤 단절적 계기가 있었다고 보기는 어렵다. 한국은 1970년대 모든 면에서 규제가 심화되고 있었으나, 1980년대 이후 꾸준히 규제가 완화되어 왔다(설광연, 2005). 시장 개방의 경우도 1980년대 5공화국 이후 시장이 꾸준히 개방되어 온 것이 사실이다.

한편 노동시장의 조건을 보면 시기에 따라 큰 변화를 겪었다. 한국의 노동시장은 1960-70년대에도 큰 변화를 겪었지만, 1980년대 이후를 본다면 1980년대 후반의 3저호황과 1997년 경제위기를 계기로 크게 바뀌었다. 3저호황의 마지막 해인 1988년에 실업률은 사상 처음으로 2%대로 떨어진 후 1997년까지 한국 역사상 유일하게 10년간 지속적으로 실업률이 2%대에 머물렀다. 당연히 이 시기 노동력, 특히 생산직 노동자 부족 현상이 나타났다. 반면 1997년 위기 후 1998년에 실업률은 6.8%로 상승하였고 140만명 이상의 실업자가 생겨났다. 실업률은 2001년 이후 3%대를 유지하게 되지만, 그 내용을 들여다보면 노동시장은 뚜렷한 변화를 나타내고 있다. 정규직 일자리 수는 감소하고 임시 일용직, 기간제와 같은 비정규직 일자리 수는 증가하였다. 기업들의 인사관리 방식도 외환위기 이전에는 종업원의 기업에 대한 충성심과 애착심 제고에 비중을 두던 것이 인건비 절감과 종업원의 단기성과 및 업적 제고에 비중을 높이는 방향으로 전환하였다(Cho Joonmo, 2005, 2004).

자본시장의 조건도 위기 전과 후의 차이가 두드러진다. 위기 후 기업의 거버넌스 개혁으로 경영자로 하여금 이윤율을 더 올리도록 하는 장치가 광범위하게 도입되었다. 그 결과 경영자들이 노동조합의 요구를 들어줄 수 있는 여지가 줄었을 것이다. 위기를 거치면서 20,000개 이상의 기업이 도산하였고, 위기 후에는 금융 개혁으로 금융기관이 기업 부실을 인내하는 정도가 크게 줄었다. 그 결과 금융기관이 기업에 가하는 규율은 '연성예산 제약(soft budget constraint)'으로부터 경성예산제약(hard budget constraint)으로 바뀌었다(Alexeev and Kim, 2008). 이것은 기업이 부실해질 경우 도산으로 이어질 가능성이 커졌다는 것을 의미한다.

노동시장과 자본시장의 조건이 이렇게 바뀐 결과 노동자들은 위기 이전

에 비하여 급속도로 증가한 고용 불안정을 경험하게 되었다. 이것은 노동조합의 행태에 큰 영향을 미쳤을 것이다. 노동조합의 주요 목표 중의 하나가 조합원들의 고용 안정이라는 것을 감안할 때, 노동자들이 고용 불안정을 느끼고 있는 상태에서 노동조합이 기업 이윤율을 낮추는 효과를 약해졌을 가능성이 크다. 이것을 짐작하게 하는 하나의 증거가 위기 후 나타난 파업 목적의 변화다. 위기 전에는 파업의 가장 큰 목적이 임금 인상이었던 반면, 위기 후에는 그것이 고용 안정으로 바뀐 것이다(Choi and Kim, 2004).

이상의 법적 차이, 그 배후에 있는 정치적 환경의 차이, 그리고 시장의 조건으로 규정되는 경제적 차이를 고려할 때 역시 정치 민주화가 이루어졌던 1987년과 경제위기가 일어났던 1997-98년이 중요한 분수령이라고 볼 수 있다. 실제로 노동운동의 역사에서 1987년의 민주화가 분수령이라는 것은 당연한 사실로 간주되어 왔다(예컨대 Sookon Kim and Ju-Ho Lee, 1997; 김금수, 2004). 1997년의 위기를 분수령으로 보는 것은 아직 당연한 것으로 받아들여지고 있지는 않은 것 같으나, 노동법이 개정되고 정치적 환경도 바뀌었을 뿐 아니라, 노동시장과 자본시장에서 큰 변화가 있었다는 점에서 또 하나의 분수령이라고 보아도 좋을 것이다.

이런 이유로 이 논문에서는 1981부터 2007년까지의 기간을 1981-86년, 1988-96년, 1999-2007년의 세 시기로 나누어 분석한다. 1987년과 1997-98년을 제외하는 이유는 분수령이 된 이들 연도 전후가 어떻게 서로 다른가에 초점을 맞추기 위해서다. 민주화가 진행되는 과정과 위기를 겪는 과정에서 노동조합의 영향력이 어떻게 변해 가는가도 매우 중요하고 흥미로운 주제지만, 이 논문에서는 일단 세 시기 간의 차이를 분석하고 그 세 시기를 가르는 민주화와 위기 자체의 기간은 관심의 대상에서 제외하기로 한다.⁴⁾ 이처럼 세 시기를 구분하기 위해서는 더미변수를 사용한다.

4) 이것이 같은 시기 내에서도 차이가 난다는 것을 부인하는 것은 물론 아니다. 5공치하에서도 1984년 이후는 좀 유희적이었다(이원보, 2004: 3장). 위기 후에도 기업 규모별 임금 격차가 시간이 갈수록 증대했기 때문에 노동조합의 영향력의 규모에 따른 차이도 그에 따라 달라졌을 가능성이 있다. 그러나 여기서는 그런 차이는 상대적으로 작다고 보고 세 기간 간의 차이에 초점을 맞추기로 한다.

3. 기업 규모 구분

한편 시기 구분과 더불어 기업 규모에 따른 구분을 하는 이유는 '대기업'과 '여타기업'에서 노동조합의 영향력이 다르게 나타나리라고 생각되기 때문이다. 우선 다른 나라에서와 마찬가지로 대기업 노동조합은 생산물 시장에서의 높은 점유율에서 오는 초과이윤을 공유할 수 있다. 한국에서는 생산물 시장뿐 아니라 중간재나 자본재 구입 시장에서 하청업체를 압박하여 얻은 초과이윤을 노동조합이 공유할 수도 있다. 그러나 이러한 요인 이외에도 한국에서는 노동조합의 영향이 대기업과 여타기업 간에 다르고, 그것이 시기에 따라 다르게 나타날 가능성이 크다.

주지하는 것처럼 한국의 경제발전은 정부 주도로 대기업을 육성하는 방식으로 이루어졌다. 1970년대에는 그러한 '산업정책' 목표에 재정·금융·무역 등 모든 정책이 종속되었으며, 당연히 노사관계 정책도 그랬다고 볼 수 있다(Lee, 2002 참조). 이 논문에서 분석 대상이 되는 1980년대 이후는 재정·금융·무역정책에서는 자유화가 시작되었지만, 대기업과 정부의 밀접한 관계는 그대로 유지되었다. 정부와 대기업의 이러한 유착관계가 노사관계에 어떤 영향을 미쳤는지에 대한 체계적 연구는 아직 없다. 노동운동에 대한 연구는 대체로 한국의 경제발전이 대기업 중심으로 이루어졌다는 것을 언급하면서도 대기업과 여타기업 간의 차이를 직접 연구한 것은 없는 실정이다(예컨대 이원보, 2004; Kwon and O'Donnell, 1999). 그러나 여러 정황을 종합하여 추론해 볼 수는 있다.

권위주의 시절 정부와 대기업의 유착 관계를 고려할 때 정부의 노사관계 정책이 대기업에서 더 억압적이었으리라고 추측할 수 있다. 노동법은 기업 규모와 무관하게 적용되는 것이 원칙이었지만, 행정부의 재량이 크게 작용하는 상황 하에서 현실적으로 법의 집행이 그랬을지는 의문이다. 그리고 정부는 노사관계를 공안 차원에서 다루는 경향이 강했기 때문에 대기업 노동조합이 체제에 더 위협이 된다고 생각하고 그에 대해 더 억압적이었을 가능성은 충분히 있다. 이에 대한 통계적 연구는 물론 없지만 그 방증(傍證)이 되는 것이 파업의 양상이다. 민주화 이전 노사분규는 영세사업장에서의 생계형 분규가 주를 이루었으나, 1987년 이후 그 전에는 노동운동의 불모지대라 일컬어지던 대기업 노동자들의 집단행동이 출현하게 된다(김금

수, 2004: 2장). 물론 노사분규 자체가 노동조합의 교섭력을 나타내는 것은 아니고, 상장기업은 영세사업체가 아니어서 이 논문의 표본과 다르다. 그러나 이것은 대기업에 관한 한 1987년 이전에 억압이 여타 기업보다 두드러졌지만 그 후 사정이 달라졌다는 것을 시사한다고 볼 수 있다.

민주화 이후에는 대기업 노동조합도 활성화되었지만, 대기업과 여타기업 간에 차이가 있었을 가능성이 있다. 여전히 노동법이 노동조합의 권리를 불완전하게 규정하고 있었고, 행정부의 재량 역시 큰 상태에서 대기업의 노동조합 활동이 더 불리했을 가능성이 있다. 민주화 이후 노동운동이 갑자기 활성화된 상태에서 노사 모두 법을 지킨다는 개념이 약해서 불법 내지 위법 행위를 저지르는 수가 많았겠지만, 그럴 경우 정부의 개입이 대기업에 더 유리하게 이루어졌을 수 있다. 그런 한편 대기업 노동조합은 여타기업 노동조합에 비해 유리한 조건도 있었을 것이다. 일단 억압에서 풀려난 대기업 노동조합은 대기업의 시장 지배력이나 하청업체에 대한 우월적 지위에서 오는 초과이윤을 공유할 수 있게 되었을 것이다. 또한 금융기관이 대기업에 대해 부과하는 예산제약이 더 연성이었을 가능성이 있었을 것이고, 그것은 노동조합이 도산의 가능성을 염려하지 않고 이윤을 잠식할 수 있는 조건을 제공했을 것이다. 이런 이유로 특히 대기업 노동조합의 이윤 삭감이 1997년 위기의 원인이 되었다는 주장도 있다(Kim and Lee, 2001). 따라서 어느 쪽이 더 중요한지는 실증 연구로 가릴 문제다.

위기 이후에는 법 개정으로 노동기본권이 확대되고, 정치적으로도 1998년부터 2007까지 집권한 “진보정권” 아래에서 행정부가 대기업 노동조합에 대해 더 억압적인 구도도 약화되었을 가능성이 있다. 그런 한편 대기업 노동조합이 대기업의 시장 지배력이나 하청업체에 대한 우월적 지위에서 오는 초과이윤을 공유하는 구도는 약화될 이유가 없었기 때문에 그대로 유지되었을 가능성이 크다. 한편 위기 후 금융기관의 예산 제약이 경성화되어서 재무상태가 나빠질 경우 도산할 가능성은 위기 전보다 커졌고, 따라서 노동자들의 불안감도 커졌다고 보아야 할 것이다. 그러나 다 같이 고용 불안을 느끼지만 대기업 노동자가 느끼는 불안은 여타기업 노동자보다 덜했을 것이고, 그 결과 대기업 노동조합이 여타기업 노동조합 보다 이윤율을 낮출 가능성이 더 크다. 실제로 노동조합의 그런 행태로 말미암아 대기업 노동자와 여타기업 노동자 간의 임금 격차가 확대된 것이 위기 후 노동시

장의 주된 특징이라고 볼 수 있다(김대일, 2008). 이런 이유로 위기 후 노동운동 자체가 소수 조직 노동자의 이익을 대변하는 기득권 운동으로 변질됨으로써 노동운동이 연대성 위기에 직면하고 있다는 주장이 제기되기도 했다(박승욱, 2004; 이병훈, 2004).

이렇게 보면 대기업과 여타기업 간에는 세 기간에 걸쳐 노동조합의 영향력이 다르게 나타날 가능성이 크다. 대기업의 경우 권위주의 시기에는 노동조합의 영향력이 매우 약하다가 민주화 이후 영향력이 강화되고, 위기 이후 영향력이 유지되었을 가능성이 크다. 한편 여타기업의 경우 권위주의 시기에 노동조합이 영향력을 가졌는지는 분명하지 않지만, 민주화 이후 영향력이 강화되었다가 위기 이후에는 영향력이 강해질 수 있는 요인과 동시에 약해질 수 있는 요인이 있다. 어쨌든 실제로 어떻게 다른 패턴이 나타나는가는 실증적 검증을 해 볼 가치가 있는 문제라고 생각된다.

여기서 '대기업'과 '여타기업'을 분류할 객관적 기준은 없다. 광업, 제조업, 건설운수업 등에서 상시 근로자 300인 이상을 대기업으로 정의하지만, 이렇게 정의한 대기업이 이 논문에서 역점을 두어서 보는 시장 지배력, 노동시장 및 금융시장의 조건, 정치적 조건 등에 따라 여타기업과 구분된다고 보기는 어렵다고 생각된다. 그리고 이 논문에서 표본으로 쓰는 상장기업은 종업원 수가 평균 1,558명으로서 통상적인 기준으로 보면 대기업에 속하는 기업이 압도적으로 많다. 따라서 여기서는 종업원 300인을 기준으로 하는 통상적 방법이 아니라, '대기업'으로서 소수의 '초대기업'을恣意的으로 선택하고 그 이외의 '여타기업'으로 분류하는 식으로 접근하고자 한다. 그러면서 그 '초대기업'의 기준을 완화해서 분류했을 때 어떻게 다른 결과가 나오는가를 살펴보고자 한다. 기업 규모를 분류하는 데는 명목가치가 연도 간에 달라질 수 있는 자산 규모나 매출액 보다는 종업원 수를 사용하기로 한다. 먼저 종업원 5,000명 이상인 기업과 미만인 기업, 다음으로 4,000명 이상인 기업과 미만인 기업, 3,000명 이상인 기업과 미만인 기업으로 나누어 본다. 5,000명 이상인 기업에서 '대기업'에 나타날 것으로 기대되는 노동조합의 행태가 뚜렷이, 4,000명 이상 기업에서는 좀 더 약하게, 3,000명 이상 기업에서는 더 약하게 나타나리라고 기대하고 추정한다. 이것은 매우 불완전한 방법이지만, 이 논문에서는 이렇게 조악한 방식을 써서라도 일단 대기업과 여타기업 간에 차이가 있는지를 살펴 보고자

한다. 이렇게 규모에 따라 기업을 나눈 표본도 각각 패널자료로 구성한다.

〈표 1〉은 이윤율 변수와 노동조합 변수의 평균 및 표준편차를 제시하고 있다(이윤율 변수와 노동조합 변수의 구체적 내용에 대해서는 아래에서 다시 설명함). 전체 표본 기업뿐 아니라 각 부분 표본에 대해서도 통계치를 제시하였다.

【표 1】 이윤율 및 노동조합 변수의 평균, 표준편차

(단위: %)

변수 및 시기		전체 기업	5,000명 이상	5,000명 미만	4,000명 이상	4,000명 미만	3,000명 이상	3,000명 미만
$PROFIT_{it}$ 1981-2007	평균	7.8	9.2	7.8	9.1	7.7	9.1	7.3
	표준편차	12.1	7.8	12.4	8.3	12.4	8.0	12.3
$PROFIT_{it}$ 1981-1986	평균	14.2	13.4	14.2	12.9	14.3	13.1	12.2
	표준편차	10.2	7.3	10.4	7.4	10.5	7.3	7.2
$PROFIT_{it}$ 1988-1996	평균	8.6	8.3	8.6	7.6	8.7	7.1	8.8
	표준편차	11.0	5.8	11.4	7.6	11.4	7.1	11.5
$PROFIT_{it}$ 1999-2007	평균	4.8	7.7	4.7	8.8	4.5	8.7	4.5
	표준편차	13.2	9.8	13.3	9.2	13.4	9.1	13.4
$UNION(-1)_{it}$ 1981-2007	평균	63.5	72.5	62.9	73.9	62.6	74.4	62.7
	표준편차	48.1	44.6	48.2	43.8	48.3	43.6	48.3
$UNION(-1)_{it}$ 1981-1986	평균	41.8	56.5	40.0	56.4	39.4	55.5	37.3
	표준편차	49.3	49.8	49.0	49.7	48.9	49.8	48.4
$UNION(-1)_{it}$ 1988-1996	평균	63.2	43.2	48.4	41.2	48.6	39.4	48.8
	표준편차	48.2	43.2	48.4	41.2	48.6	39.4	48.8
$UNION(-1)_{it}$ 1999-2007	평균	73.1	76.4	73.0	72.9	72.7	80.0	72.5
	표준편차	44.3	42.5	44.3	40.6	44.5	40.0	44.6
1981-2007	표본 수	13,343	729	12,384	1,030	12,083	1,483	11,308
1981-1986	표본 수	1,543	131	1,388	181	1,338	308	895
1988-1996	표본 수	5,362	314	4,920	428	4,806	602	4,632
1999-2007	표본 수	4,727	187	4,507	294	4,400	401	4,288

〈표 1〉에 나타난 것처럼 종업원 5,000명 이상의 기업은 전체 표본의 5.6%(729/(729+12,384)), 종업원 4,000명 이상인 기업은 전체 표본의 7.9%(1,030/(1,030+12,083)), 종업원 3,000명 이상인 기업은 전체 표본의 9.1%(1,483/(1,483+11,308))로, 모두 실제로 '소수'의 '대기업' 범주에 들어간다고 볼 수 있을 것이다.⁵⁾

5) 여기서 5,000(4,000, 3,000)명 이상 기업과 5,000(4,000, 3,000)명 미만 기업

〈표 1〉에 나타난 이윤율 변수 $PROFIT_{it}$ 의 수치를 보면, 그 평균이 권위주의 시대에 높았다가 민주화 이후 위기 전까지 시기에 낮아지고 위기 후 더욱 낮아졌다는 것을 알 수 있다. 민주화 이후 위기 전 시기에 이윤율 평균이 낮아졌다는 것은 아마도 1980년대 ‘3저호황’기에 과거만큼 건전하지 못한 기업이 대거 상장되었기 때문이 아닌가 한다. 위기 후 이윤율 평균이 낮아진 것은 1999년처럼 위기 직후 이윤율이 아직 회복되지 못한 시기를 포함하고 있는데다, 위기 후 회계 기준과 관행이 대폭 강화된 결과일 수도 있다. 이런 것들을 감안하면 1981년부터 2007년간 27년에 걸친 자료의 정확성이 일관되지 못할 가능성이 있다. 그러나 이런 문제들을 다 감안하여 추정을 할 방법은 없다. 따라서 부정확한 자료라도 써서 일차적으로 추정을 해 보는 것이 이 논문의 목적이라는 것을 다시 한번 염두에 둘 필요가 있을 것이다.

한편 $UNION(-1)_{it}$ 의 수치를 보면, 권위주의 시기에 상장기업의 41.8%가 노동조합이 있었다는 것을 알려주고 있다. 민주화 이후 위기 전 시기에 이 비율은 63.2%로 올라갔고, 위기 후에는 다시 73.1%로 상승하였다. 그리고 종업원 수에 따라 분류한 경우를 보면 대기업의 노동조합 조직률이 여타기업의 조직률보다 일관되게 높다. 그러나 시기에 따른 추세는 조금 차이가 있어서, 대기업의 경우 권위주의 시기부터 민주화 이후 위기 전까지 노동조합 조직률이 올라 갔다가 위기 후에는 별 변동이 없는 반면, 여타기업에서는 위기 후 시기까지도 조직률이 상승하고 있다. 이 논문의 목적은 일단 설립된 노동조합이 이윤율에 미치는 영향을 분석하는 것이지만 노동조합의 조직률의 추세 자체를 분석하는 것은 아니지만, 이러한 조직률의 추세도 참고 사항으로써 의미가 있을 것이다.

Ⅲ. 이윤율과 그 결정 요인

회귀 분석 식은 다음과 같이 설정한다.

의 표본 수를 합친 것이 전체 표본 수보다 적은 이유는 종업원 수에 대한 자료가 있는 기업과 다른 이윤율 결정요인 변수(다음 절에서 설명)의 자료가 있는 기업이 반드시 일치하지 않기 때문이다.

$$\begin{aligned}
 PROFIT_{it} = & \alpha + \beta_{0t} + \beta_1 UNION(-1)_{it} \\
 & + \beta_2 D2 * UNION(-1)_{it} + \beta_3 D3 * UNION(-1)_{it} \\
 & + \beta_4 D4 * UNION(-1)_{it} + \beta_5 X_{2it} + \dots + \beta_m X_{mit} + \epsilon_{it} \quad (1)
 \end{aligned}$$

여기서 $PROFIT_{it}$ 은 기업 i 의 연도 t 에 있어서의 이윤율을 나타내며, 이윤율은 경영자본영업이익률로 정의한다:

$$PROFIT_{it} = \text{영업이익} / \text{경영자본}.$$

경영자본은 총자산에서 투자자산, 이연자산, 건설 중인 자산, 미착기계 등을 제외한 것이다. $UNION(-1)_{it}$ 은 기업 i 의 연도 t 에 있어서의 노동조합 더미변수이다:

$$UNION(-1)_{it} = \begin{cases} 1 & \text{전 연도 말 현재 노동조합이 결성되어} \\ & \text{있는지를 나타내는 더미 변수.} \\ 0 & \text{그 외의 경우} \end{cases}$$

분석 대상이 되는 연도의 전 연도 말 현재 노동조합 존재 여부를 보는 이윤율의 편향성(偏倚)을 최소화하기 위해서다. X_{2it}, \dots, X_{mit} 는 노동조합 이외의 이윤율 결정 변수(아래에서 설명)이고 ϵ_{it} 는 오차 항이다.

$D2, D3$ 는 각각 1988-96년, 1999-2007년을 나타내는 더미변수이고, $D4$ 는 관심의 대상에서는 제외하지만 회귀분석에는 포함시키는 1987, 1997, 1998년을 나타내는 더미변수다. β_1 은 기저(base)로 설정된 권위주의 시대 1981-86년간의 노동조합 변수 $UNION(-1)_{it}$ 의 계수를 나타내고, β_2 와 β_3 는 기저연도인 1981-86년에 비해 1988-96년, 1999-2007년에 노동조합이 이윤율에 미치는 효과가 어떻게 다른지를 알려주는 계수다. 따라서 1988-1996년에 노동조합이 이윤율에 미치는 효과는 $\beta_1 + \beta_2$, 1999-2007년에 노동조합이 이윤율에 미치는 효과는 $\beta_1 + \beta_3$ 가 된다. 이하의 추정에서는 $\beta_1 + \beta_2$ 와 $\beta_1 + \beta_3$ 를 계산하고 Wald 계수 검증(F-검증)을 통해 그 통계적 유의성을 검증한다. 나아가서 세 시기 간의 노동조합의 영향력이 다른지 보기 위해 β_2 와 β_3 의 값과 유의성을 살펴볼 뿐 아니라

$\beta_3 - \beta_2$ 의 값을 계산하고 그 유의성을 보기 위해 Wald 계수 검증(F-검증)을 한다.

노동조합 변수 이외의 이윤율 결정 변수, 즉 식 (1)에서 X_{2it}, \dots, X_{mit} 로 표시한 변수는 통상적인 변수를 사용한다.

첫째 변수는 기업 규모다. 대기업은 규모의 경제의 이점을 누릴 수 있고 시장 점유율도 높으며, 투입물 구매에 있어서 하청업체와의 관계에서 우위에 설 가능성도 높다. 현실적으로 시장 점유율이나 하청업체와의 관계에 대한 자료를 구하는 것은 불가능하므로, 기업 규모가 그런 효과도 잡아 주리라고 기대된다. 따라서 기업 규모가 클수록 이윤율이 더 높으리라고 생각되고, 이것은 기업을 규모별로 나누어 추정했을 때도 기본적으로 차이가 없으리라고 생각된다. 기업 규모를 잡아주기 위해서는 일반적으로 하는 것처럼 로그 값을 취한다:

$$LOG(TA)_{it} = \text{총자산의 로그 값.}$$

$LOG(TA)_{it}$ 는 (+) 계수를 나타낼 것으로 기대된다.

또 하나의 변수는

$$ADS_{it} = \text{광고/매출액 비율}$$

이다. 광고/매출액 비율이 높으면 진입 장벽이 높아서 이윤율이 더 높을 가능성이 크다. 그리고 이윤율을 계산할 때 분모에 들어가는 총자산을 계산하는 데 있어서 광고로 축적된 무형자산이 충분히 계상되어 있지 않을 가능성도 있다. 그러므로 ADS_{it} 는 (+)의 계수를 나타낼 것으로 생각된다.

그 다음 고려할 변수는

$$RNDS_{it} = \text{연구·개발비/매출액 비율}$$

이다. 이 비율은 연구·개발을 많이 하는 기업이 기술혁신에 따른 높은 이

윤율을 누리든지, 연구·개발능력이 시장 지배력을 창출하여 다른 기업의 진입장벽으로 작용할 가능성을 고려한 것이다. 또는 광고/매출액 비율의 경우처럼 이윤율을 계산할 때 분모에 들어가는 총자산을 계산하는 데 있어서 연구·개발로 축적된 무형자산이 충분히 계상되어 있지 않을 가능성도 있다. 그러므로 $RNDS_{it}$ 는 (+)의 계수를 나타낼 것으로 기대된다.

또 하나 진입장벽으로 작용할 가능성이 있는 변수는 고정자산의 매출액에 대한 비율이다.

$$FAS_{it} = \text{고정자산/매출액 비율.}$$

고정자산의 양이 많으면 그것이 진입에 필요한 자본 규모를 증가시켜 진입장벽으로 작용할 가능성이 있다. 그럴 경우 FAS_{it} 의 계수는 (+)가 될 것이다. 반면 이 변수는 회계학에서 말하는 ‘고정자산회전율’의 역수로 FAS_{it} 가 높다는 것은 고정자산회전율이 낮다는 것으로 이윤율에는 (-) 영향을 미칠 가능성이 크다. 어느 쪽이 맞는지는 역시 실증적으로 가릴 문제다.⁶⁾

마지막으로 산업을 나타내는 변수를 포함시킨다. 산업을 일차산업, 경공업, 중화학공업, 건설, 전기가스업, 통신업, 도·소매업, 수송업, 개인 및 기업서비스업, 기타산업의 10개 부문으로 나누어 기타산업을 제외한 9개 산업에 대한 더미 변수를 포함시켰다.

패널자료의 추정 방법은 고정효과 모델(fixed effects model)로 하고, 계량분석 소프트웨어로는 E-View 5.1을 사용하였다.⁷⁾

6) 여기서 $UNION(-1)_{it}$ 이외의 변수도 시기에 따라 다른 계수를 나타낼 가능성이 물론 있다. 예컨대 위기 전에 기업 규모가 클수록 연성예산제약(즉 “대마불사”) 현상이 더 두드러져서 그 만큼 이윤율을 낮추었을 가능성이 있다. 기업 규모 이외의 변수들도 시기에 따라 다른 계수를 나타낼 가능성이 크다. 그러나 여기서는 노동조합을 중심으로 분석하는 데 초점을 맞추기 위해 그럴 가능성을 고려하지 않기로 한다.

7) 여기서 각 연도 간에 오차항의 분산이 달라서 이분산(heteroscedasticity) 문제가 발생하거나, 연도간 계열상관(serial correlation)이 발생할 가능성을 생각할 수 있다. 그러나 이분산을 감안하여 추정한 결과는 결정계수(R^2)를 높여 주기는 하지만 계수의 유의성 여부에는 영향을 주지 않는다. 그리고 Durbin-Watson 값에서 보는 바로는 계열상관은 나타나지 않는다. 따라서 여기서는 이런 것들을 감안하지 않고 추정한 결과를 중심으로 논하기로 한다.

IV. 추정 결과

〈표 2〉는 식 (1)에 대한 회귀분석 결과를 제시하고 있다. 제시한 수치의 첫째 열은 전체 기업에 대한 추정 결과인데, $UNION(-1)_{it}$ 의 계수 β_1 은 유의한 (-)로 나타내고 있다. 1981-86년간 권위주의 시기에 한국의 노동조합은 기업의 이윤율을 유의하게 낮추고 있다. 이 시기에도 일단 노동조합이 존재하면 이윤율을 잠식하는 힘을 가졌던 것이다. 이것은 아마 대다수의 사람들이 가지고 있는 기존의 관념과는 다른 결과라고 생각된다. 기존 관념은 이 시기 노동조합이 있어도 별로 힘을 쓰지 못했다는 것이 아닌가 한다.

$D2 * UNION(-1)_{it}$ 의 계수 β_2 는 10% 수준에서 유의한 (-)로 나타내고 있어서 1988-96년간 노동조합이 이윤율을 낮추는 효과는 1981-86년간 시기보다 더 크다는 것을 말해 주고 있다. 그 결과 표 아래쪽에 제시된 계수와 그에 대한 Wald 검증에서 보는 것처럼 1988-96년 시기의 노동조합의 효과를 나타내는 $\beta_1 + \beta_2$ 의 절대값도 β_1 의 절대값보다 당연히 더 크고 1% 수준에서 유의성이 있다. 예상대로 1987년 민주화 이후 노동조합이 이윤율을 낮추는 정도는 더 커진 것인데, 물론 그렇게 되는 데는 민주화뿐 아니라 노동조합에 유리한 노동시장의 조건 등도 작용했을 것이다.

한편 $D3 * UNION(-1)_{it}$ 의 계수 β_3 는 1% 수준에서 유의한 (+) 계수를 나타내고 있다. 그리고 $\beta_1 + \beta_3$ 는 (+)이면서 유의성이 없다. 즉 위기 이후인 1999-2007년간 노동조합이 이윤율을 낮추는 힘은 권위주의 시기인 1981-86년에 비해서도 유의하게 약하고, 실제로 위기 후에는 노동조합이 이윤율을 낮추는 힘 자체가 없는 것이다. 그리고 $\beta_3 - \beta_2 = 0$ 에 대한 Wald 계수 검증에 따르면, β_3 는 β_2 에 비해 1% 수준에서 유의하게 더 크다. 즉 위기 후 시기인 1999-2007년간 노동조합이 이윤율을 낮추는 힘은 그 전 시기인 1988-96년간에 비해 유의하게 약화되었다. 이것은 제2절에서 살펴 본 위기 후 노동조합에 유리하게 작용했을 노동기본권 확대, 즉 개별기업 노사관계에 제3자 개입 허용, 노동조합의 정치활동 허용, 상급단체로서의 민주노총의 합법화, “진보정권”의 등장 등의 효과를 상쇄하고도 남는 불리한 조건이 형성되었다는 것을 의미한다. 그런 불리한 조건이

형성된 이유는 주로 노동시장 및 자본시장에서의 조건 변화에서 찾아야 할 것이다. 외환위기 이후의 실업률 상승, 비정규직 노동자의 증가 등으로 인하여 노동시장이 구매자 시장으로 바뀌었고, 기업 내 구조조정의 상시화 등 기업의 경영 및 인사관리방식의 변화로 근로자들에 불리한 시장환경이 조성되었다. 그리고 기업 거버넌스 개혁으로 주주가 이윤율이 낮아지는 데 대해 인내하는 정도가 감소한 데다 금융 개혁으로 기업에 대한 예산제약이 경성화하여 기업이 부실화하는 데 대해 채권자가 인내하는 정도도 크게 줄었다. 개별적 노동보호제도가 약화된 것도 노동조합의 영향력을 약화시켰을 것이다. 정리해고제 도입으로 기업이 긴박한 경영상의 이유 혹은 경영 악화를 방지하기 위한 양도, 인수 및 합병의 경우에도 합법적으로 종업원을 해고할 수 있게 되면서 고용 안정을 중시하는 노동조합이 이윤율을 낮추기 어렵게 되었다.⁸⁾ 파견근로제 허용 및 업종확대와 변형근로제를 합법화한 것도 경영자가 비정규직을 고용하는 것을 쉽게 만들어서 아직 정규직 중심으로 되어 있는 노동조합의 교섭력을 떨어뜨렸을 것으로 추론된다.⁹⁾

이처럼 위기 후 노동조합은 민주화 이후 위기 전 시기에 비해 힘이 약해졌을 뿐 아니라, 1980년대 권위주의 시기에 비해서도 힘이 약화되었다. 이 중 전자는 사실상 별로 놀라운 일이 아니라고 생각할 수 있겠지만, 후자는 일반적 인식과 다른 놀라운 일이라고 생각된다. 결국 한국에서 노동조합의 영향력을 약화시키는 데는 정치적 권위주의보다 경제 위기와 그 후의 제도적 변화 내지 시장 조건의 변화가 더 효과적이었던 셈이다.

8) 이와 관련하여 법원에서도 정리해고를 상당한 범위까지 인정하는 판례가 축적되었다. 그 대표적인 예는 서울고법 판례(2002. 3.8. 선고 2000누15318판결)로서 사업전체의 경영사정을 종합하여 볼 때 전체경영실적에서 흑자를 기록하고 있다고 하더라도 일부 사업부문의 비효율로 인하여 그 사업부문에서 만성적인 적자를 기록하고 있고 그러한 만성적인 적자가 당해 사업부문의 구조적인 문제에 기인함을 원인으로 해당사업부문을 폐지하고 소속근로자를 정리해고한 데 대해 정당성이 인정되었다.

9) 여기서 노동조합의 존재가 기업으로 하여금 비정규직을 쓰게 하는 요인이 되므로 비정규직을 많이 쓰게 된 것이 노동조합의 교섭력이 강한 결과라고 볼 수도 있다. 이런 이유로 비정규직 고용과 노동조합의 교섭력 간의 인과관계는 여러 연구에서 논란의 대상이 되었다(예컨대 은수미, 2007: 11-14; 김유선, 2003; 이병훈·김동배, 2003). 그러나 이들 연구처럼 개별기업 데이터 혹은 사례들을 이용한 횡단면 연구의 관점에서 보지 않고 장기적으로 시기간 거시비교의 관점에서 보면, 경제위기 후 비정규직 고용을 쉽게 한 것이 정규직 노동자와 그들을 대변하는 노동조합의 집단적 교섭력을 떨어뜨렸을 가능성이 크다고 생각된다.

【표 2】 기업 이윤율의 결정요인(1981-2007)

	전체 기업	5,000명 이상	5,000명 미만	4,000명 이상	4,000명 미만	3,000명 이상	3,000명 미만
$UNION(-1)_{it}$	-1.753** (-2.745)	-0.862 (-0.649)	-1.720* (-2.492)	-1.237 (-1.011)	-1.730* (-2.442)	-0.676 (-0.766)	-1.858* (-2.274)
$D2 * UNION(-1)_{it}$	-1.290+ (-1.825)	-1.575 (-0.989)	-1.432+ (-1.879)	-1.204 (-0.821)	-1.342+ (-1.720)	-1.747 (-1.588)	-1.092 (-1.233)
$D3 * UNION(-1)_{it}$	2.255** (3.071)	-3.872* (-2.173)	2.304** (2.925)	-1.493 (-0.920)	2.235** (2.773)	-0.605 (-0.485)	2.243* (2.478)
$D4 * UNION(-1)_{it}$	0.011 (0.012)	-0.863 (-0.421)	0.119 (0.128)	0.049 (0.026)	0.088 (0.093)	-0.468 (-0.317)	0.238 (0.228)
$LOG(TA)_{it}$	0.820** (11.047)	1.733** (5.485)	0.941** (10.469)	1.615** (5.565)	0.954** (10.079)	1.091** (5.509)	1.047** (10.328)
ADS_{it}	59.804** (15.010)	91.820** (5.470)	59.316** (14.374)	90.616** (5.828)	58.203** (13.957)	86.428** (7.463)	52.610** (12.218)
$RNDS_{it}$	-26.396** (-3.186)	-20.916 (-0.801)	-27.172** (-3.136)	-25.531 (-0.968)	-27.539** (-3.153)	-15.512 (-0.668)	-27.031** (-3.058)
FAS_{it}	-0.212** (-5.532)	-3.509** (-4.902)	-0.207** (-5.279)	-3.960** (-5.560)	-0.204** (-5.193)	-3.840** (-6.587)	-0.201** (-5.028)
산업 더미	포함	포함	포함	포함	포함	포함	포함
연도 더미	포함	포함	포함	포함	포함	포함	포함
R ²	0.135	0.308	0.134	0.274	0.135	0.312	0.097
Adjusted R ²	0.132	0.269	0.130	0.243	0.132	0.292	0.094
F-값	129.993**	25.590**	118.782**	23.306**	116.982**	40.825**	75.654**
표본 수	13,338	729	12,179	1,030	12,078	1,483	11,304
1988-96년, 1999-2007년의 $UNION(-1)_{it}$ 의 계수와 Wald 검증(F-값)							
$\beta_1 + \beta_2$	-3.043** (87.604)	-2.437** (7.936)	-3.152** (83.218)	-2.441** (8.816)	-3.073** (76.670)	-2.422** (13.106)	-2.950** (64.793)
$\beta_1 + \beta_3^{1)}$	0.503 (1.787)	-4.734** (16.034)	0.583 (2.201)	-2.730* (6.362)	0.504 (1.604)	-1.280 (2.153)	0.385 (0.897)
$\beta_3 - \beta_2$	3.546** (53.126)	-2.297 (2.552)	3.736** (53.276)	-0.289 (0.047)	3.577** (47.480)	1.142 (1.101)	3.335** (38.875)

주: 1) $\beta_1, \beta_2, \beta_3$ 는 각각 $UNION(-1)_{it}, D2 * UNION(-1)_{it}, D3 * UNION(-1)_{it}$ 의 계수를 나타냄.

2) () 속의 숫자는 추정 결과는 t-값, Wald 계수 검증은 F-값임.

3) **, *, +는 각각 1%, 5%, 10%에서 유의함을 나타냄.

세계적으로 보면, $\beta_1 + \beta_3$, 즉 위기 후 시기에 노동조합이 이윤율에 미치는 효과가 유의성은 없지만 (+)라는 것은, 노동조합이 이윤율을 낮추는 것이 Thatcher 이후의 영국 등을 제외하고는 일반적 현상이라고 간주된다

는 점에 비추어 보아 예외적인 상태라고 볼 수 있다. 이것은 위기에서 한국의 노동조합(과 노동자들)이 받은 충격이 매우 컸으며, 그 뒤에 바뀐 조건들로 인해 노동자들이 느끼는 고용 불안 등이 심하다는 것을 시사하고 있다. 이런 사실은 위기 후 노동조합의 파업의 원인이 주로 고용 유지에 있다는 사실과 일관성이 있다.

〈표 2〉는 이러한 시기 간의 차이가 기업 규모에 따라 달리 나타나는가에 대해서도 알려주고 있다. 종업원 5,000명 이상의 '초대기업'에 대한 추정 결과를 보면, $UNION(-1)_{it}$ 이 유의성이 없다. 예상했던 대로 권위주의 시기에 '초대기업'에 있어서는 노동조합이 이윤율을 낮추지 못했던 것이다. 한편 $D2 * UNION(-1)_{it}$ 는 유의하지 않은 (-) 계수를 나타내고 있지만, $\beta_1 + \beta_2$ 는 Wald 검증에서 1% 수준에서 유의한 (-) 계수를 나타내고 있다. 민주화 이후 권위주의 시기에 비해 노동조합이 이윤율을 낮추는 효과가 유의하게 커지지는 않았지만, 민주화 이후 시기만 보면 초대기업에서도 노동조합이 이윤율을 낮추는 효과가 생긴 것이다. 한편 $D3 * UNION(-1)_{it}$ 는 5% 수준에서 유의한 (-) 계수를 나타내고 있고, $\beta_1 + \beta_3$ 도 1% 수준에서 유의한 (-) 계수를 나타내고 있어서, 위기 후 초대기업에 있어서 노동조합의 영향력이 권위주의 시기에 비해 유의하게 강하고, 그 자체로도 유의한 것으로 나타나고 있다.

한편 종업원 5,000명 미만의 '여타기업'에 대한 추정의 경우 전체 기업에 대한 추정과 기본적으로 같은 결과를 보여주고 있다. 노동조합은 권위주의 시기에도 이윤율을 낮추는 힘을 가지고 있다가 민주화 이후 그것이 더 커졌지만 위기 후 그런 힘을 잃어 버리고 말았다.

결국 종업원 5,000명 이상의 초대기업과 여타기업 간에는 민주화 이후 위기 전까지 노동조합이 이윤율을 낮춘다는 공통점이 있는 한편, 권위주의 시기와 위기 후 시기를 비교한다면 두 시기에 있어서 정반대의 모습을 보여주고 있는 것이다. 초대기업의 경우 권위주의 시기에 비해 위기 후 시기에 노동조합의 영향력이 강한 반면, 여타기업의 경우 권위주의 시기에도 가지고 있던 영향력을 위기 후에 잃어버렸다.

종업원 4,000명 이상인 기업에 대한 추정 결과는 종업원 수 5,000명 이상인 기업에 대한 추정 결과와 비슷하다. 단 $D3 * UNION(-1)_{it}$ 의 계

수가 유의성이 없다. 즉 종업원 4,000명 이상으로 초대기업의 기준을 약간 낮추어도 권위주의 시기와 위기 후 시기 사이에 차이가 있다고 말할 수 없게 되는 것이다. 한편 종업원 4,000명 미만 기업의 경우 종업원 5,000명 미만 기업과 거의 차이가 없다.

종업원 3,000명 이상인 기업에 대한 추정에서는 $UNION(-1)_{it}$ 의 계수와 그에다 $D3 * UNION(-1)_{it}$ 의 계수를 더한 $\beta_1 + \beta_3$ 도 유의성이 없다. 3,000명 이상으로 초대기업의 기준을 낮추면 권위주의 시기에 역시 노동조합의 영향력이 없는 한편, 위기 후에도 노동조합이 이윤율을 낮추는 효과가 있다고 말할 수 없는 것이다. 결국 권위주의 시기 노동조합이 억압을 받은 대기업의 기준 보다 위기 후 노동조합이 이윤율을 낮추는 대기업의 기준이 적어도 종업원 수 기준으로 보면 더 엄격한 것이다.

위기 후 시기에 노동조합이 이윤율을 낮추는 정도인 $\beta_1 + \beta_3$ 를 보면 종업원 5,000명 이상인 기업에서 4.7% 포인트, 종업원 4,000명 이상인 기업에서 2.7% 포인트, 종업원 3,000명 이상인 기업에서 1.3% 포인트씩으로 나타나, '초대기업'의 기준을 완화시킴에 따라 노동조합이 이윤율을 낮추는 정도가 약해지고, 종업원 3,000명 이상 기업에서는 유의성이 없는 것으로 나타난다. 이것은 위기 후 노동조합이 '일부' 소수의 대기업에서만 이윤율을 낮추는 효과가 있다는 것을 확인시켜 주는 하나의 증거라고 볼 수 있다.

여기서 대기업과 여타기업에 대해 추정 결과의 차이를 좀 더 자세히 들여다 보면, 권위주의 시기는 물론이고 민주화 이후 위기 전까지 시기에도 대기업의 노동조합이 여타기업의 노동조합에 비해 어떤 경우에도 이윤율을 낮추는 효과가 강하지 못했다는 것을 알 수 있다. 이것은 대기업이 생산물 시장, 투입물 구매 시장, 자본시장 등의 여건으로 보아 노동조합이 그 이윤율을 더 잠식할 수 있는 처지였다는 것을 감안하면 "비정상적" 모습이라고 할 수 있다. 권위주의 시기에 그런 모습이 나타나는 것은 정부가 대기업 노동조합에 대해 더 억압적이었던 데 원인이 있을 것이다. 민주화 이후 위기 전까지 시기에도 그런 모습이 나타나는 것은 여전히 정부가 대기업 노동조합에 대해 더 억압적이라는 불리한 요인이 대기업 노동조합에 유리한 조건을 상쇄했기 때문이라고 보아야 할 것 같다.

위기 후에는 그런 모습이 대기업에서 노동조합이 이윤율을 잠식하는 효

과가 더 큰 쪽으로 “정상화”되었다. 위기 후 노동조합의 이윤율에 대한 효과의 크기인 $\beta_1 + \beta_3$ 는 ‘대기업’인 종업원 5,000명 이상, 또는 4,000명 이상 기업에 있어서 유의하게 (-)인 반면 ‘여타기업’에 있어서는 그렇지 못하다. 그 이유는 위기 후 과거보다 정부가 대기업 노동조합에 덜 억압적으로 된 것, 그리고 노동시장 및 자본시장의 조건이 대기업 노동조합에 상대적으로 유리하게 바뀐 데서 찾을 수 있지 않을까 한다.

이처럼 위기 후 대기업과 여타기업에 있어서의 노동조합의 영향력이 일부 대기업과 여타기업 사이에 “정상화”된 것이 일부 대기업 노동조합의 영향력이 강해졌기 때문인지, 여타기업 노동조합의 영향력이 약해졌기 때문인지를 살펴 보기 위해 위기 전과 후의 노동조합 변수의 계수를 비교해 볼 수 있을 것이다. 종업원 5,000명 이상 기업에서는 위기 전에는 노동조합이 이윤율을 2.4% 포인트 낮춘 반면, 위기 후에는 4.7% 포인트 낮춘 것으로 나타난다. 그러나 Wald 검증 결과를 보면 $\beta_3 - \beta_2$ 는 유의하지 않게 나타나, 위기 전과 위기 후 사이에 유의한 차이가 없다. 종업원 4,000명 이상이 기업에서도 위기 전과 후 사이에 유의한 차이가 없다. 한편 여타기업에서는 모든 추정 식에서 위기 전과 후 사이에 유의한 차이가 있다. 따라서 위기 후 노동조합의 상대적 영향력이 “정상화”된 것은 대기업 노동조합의 힘이 강해졌기 때문이 아니라 여타기업 노동조합의 힘이 약해졌기 때문이라고 할 수 있다. 즉 위기 후 대기업을 제외한 ‘여타기업’에서 노동조합의 힘이 큰 폭으로 약화되어 세계적으로 보아도 ‘예외적’으로 약한 힘을 갖게 된 것이 그 원인인 것이다. 따라서 위기 전에 비해 대기업과 여타기업 사이에 임금 격차가 커진 데 대해 노동조합이 한 원인을 제공하고 있는 것은 사실이지만, 그 주원인은 여타기업에서 노동조합의 힘이 급격히 약화된 데 기인하는 것이라고 할 수 있다.

반면 권위주의 시기와 위기 후 시기를 비교했을 때는 위기 후 노동조합의 상대적 영향력이 “정상화”된 데에 대기업 노동조합의 힘이 강해진 것이 한 원인을 제공하고 있다고 할 수 있다. 즉 대기업 노동조합에 대해 심한 억압이 가해진 것으로 생각되는 권위주의 시기와 비교했을 때만 위기 후 대기업과 여타기업 사이에 임금 격차가 커진 데 대해 대기업 노동조합의 힘이 커진 것이 그 원인이라고 할 수 있는 것이다.

한편 노동조합 변수 이외의 변수에 대한 추정 결과를 보면 여러 가지 엇

갈린 결과를 나타내고 있다. 기업 규모 변수 $LOG(TA)_{it}$ 와 광고/매출액 비율 ADS_{it} 는 모든 추정 식에서 예상대로 유의한(+) 계수를 나타내고 있다. 한편 연구·개발집약도 $RNDS_{it}$ 는 전체 기업과 규모가 작은 '여타기업'에 대한 추정에서 예상과 다르게 유의한(-) 계수, '대기업'에 대한 추정에서는 유의성 없는 계수가 나와서 왜 이런 결과가 나오는지는 추후의 연구가 필요한 것으로 보인다. 반면 고정자산/매출액 비율 FAS_{it} 는 모든 추정 식에서 유의성 있는(-) 계수를 갖는 것으로 나타난다. 이것은 고정자산이 진입장벽이 되기 보다 고정자산회전율이 낮은 것이 이윤율을 낮추는 효과가 크다는 것을 시사해 주고 있다.

V. 결 론

이 논문은 이윤율에 대한 노동조합의 영향력을 1981-2007년 간의 장기 데이터를 사용해서 살펴 보았다. 구체적으로 1980년대 권위주의 시기, 민주화 이후 경제위기 전까지 시기, 위기 후 시기로 나누어 각 시기 간에 대기업과 여타기업에 있어서 어떤 차이가 나타나고 있는지를 분석하였다.

〈표 2〉에 제시된 회귀분석 결과를 〈표 1〉에 나타난 수치와 결합해서 보면, 권위주의 시기 대기업에서는 노동조합 조직률이 여타기업에 비해 높았지만 노동조합이 이윤율을 낮추는 효과는 없었다. 반면 여타기업에서는 노동조합 조직률은 낮았지만 일단 설립된 노동조합은 이윤율을 낮추는 효과가 있었다. 민주화 이후 위기 전까지의 시기에 두 그룹 다 노동조합 조직률이 권위주의 시기에 비해 올라갔지만 여전히 대기업의 조직률이 높았고, 두 그룹 모두에서 노동조합이 이윤율을 낮추는 효과가 있었다. 위기 후에는 대기업의 노동조합 조직률은 위기 전에 비해 별로 변하지 않은 반면, 여타기업의 조직률은 올라갔다. 그러나 여타기업에서 노동조합은 위기 후 이윤율을 낮추는 효과를 잃어버렸다.

이 논문의 분석에서 일반적으로 생각하고 있는 것과 다른 새로운 발견이라 할 만한 것이 있다면, 우선 권위주의 시기에 대기업을 제외한 대다수 기업에서 노동조합이 이윤율을 낮추는 효과가 있었다는 것이다. 이런 결과

가 나오는 이유는 다음과 같이 추정해 볼 수 있을 것이다.

〈표 1〉에서 보는 것처럼 권위주의 시기 노동조합 조직률이 민주화 이후에 비해 낮았다는 것은 권위주의 시기 노동조합 설립이 쉽지 않았음을 말해준다. 그런 어려운 여건을 뚫고 일단 노동조합이 설립되면 교섭력을 발휘했을 것이라고 생각해 볼 수 있다. 한국의 노동운동은 1980년대보다 훨씬 더 멀리까지 거슬러 올라가는 오랜 역사가 있고, 권위주의 시기에는 전반적 저항운동의 일부였기 때문에 현장에서의 노동운동은 각오가 없으면 안 되는 일이었을 것이다. 따라서 상급단체에서는 간부들의 어용 행태가 이어졌지만, 현장에서의 노동조합 간부의 행태가 사용자에게 결코 호락호락하지 않았을 가능성이 크다.

또한 권위주의 시기 노동보호는 법적으로는 강했으나, 현실적으로 근로기준법 등이 노동현장에서는 잘 준수되지 않는 상황이었는데, 그런 상황에서 노동조합이 있으면 사용자가 노동보호의 최저기준을 준수하게 촉구하고 감시하는 기능을 수행할 수 있었을 것이다. 그 결과 법이 지켜지지 않는 무노조 기업에 비해 노동조합이 있는 기업이 이윤율이 낮았을 가능성이 있다.

그런 반면 대기업에서는 어려운 여건을 무릅쓰고 노동조합이 설립되었더라도 앞에서 살펴 본 것처럼 정부의 적극적 개입 등 노동조합이 힘을 쓰지 못하도록 하는 여러 조건이 작동했을 것이다.

민주화 이후 경제위기 전까지 시기에 대기업과 여타기업 모두에서 노동조합 조직률이 올라감과 동시에 이윤율을 삭감하는 효과도 커졌다. 이러한 사실은 대체로 누구나 짐작하고 있던 일로 별로 새로운 이야기가 아니라고 할 수 있다.

한편 경제위기 후 소수의 대기업에서는 노동조합의 이윤율 삭감효과가 여전히 큰 것으로 나타난다. 그러나 대다수 기업에서 노동조합의 조직률은 올라갔지만 이윤율을 낮추지 않게 되었다는 것도 지금까지 분명하게 밝혀졌던 사실이 아니다. 그 원인에 대해서는 기본적으로 두 가지 해석이 가능할 것이다. 하나는 위기 후 노동조합 스스로가 이윤율을 잠식하는 것을 자제하게 되었을 가능성이고, 또 하나는 경제위기 후의 환경 변화가 노동조합의 교섭력을 일방적으로 약화시켰을 가능성이다. 이것을 구분하기 위해서는 각 기업에 있어서의 협력적 노사관계의 정도 등을 나타내는 지표가

있어야 하겠지만, 이 논문에서는 물론 그런 자료를 쓰지 못했다. 그러나 경제위기 후 노사정위원회 등에서 몇 건의 '대타협'을 끌어내었지만 민주노총이 불참한 상태에서 한국노총 주도의 타협안이었으며 상급단체의 타협안이 현장에 실질적으로 미치는 효과는 미미했고, 앞에서 살펴 본 것처럼 노동 관련법 등 제도적 여건 변화와 노동시장 및 자본시장 등에서 제반 여건 변화가 있었다는 것을 감안하면 후자가 사실이라고 보아야 할 것이다. 실직의 불안 때문에 양보하는 것을 '협조적'이라고 할 수 없다면, 노사관계는 여전히 갈등적이지만 노동조합의 힘이 약해진 결과 이윤율을 낮추지 못하게 된 것이다. 물론 그에 대한 예외가 소수의 대기업으로서, 노사관계는 갈등적이지만 노동조합의 힘이 약해지지 않은 결과 여전히 이윤율을 낮추고 있다고 할 수 있다.

이러한 사실은 경제위기 후 노동운동이 위기를 맞고 있다는 것을 말해주고 있다. 상장기업에서 노동조합은 일반적 추세와 달리 조직률이 올라갔음에도 불구하고 그 중 일부 초대기업을 제외하고는 교섭력이 약화되었다. 그리고 상장기업이 상대적으로 대기업인 만큼, 이것은 흔히 생각하는 대기업과 중소기업 간에 노사관계가 분절화하는 현상이 상대적 대기업 내에서 일부 '초대기업'과 많은 대기업을 포함한 '여타기업' 간에 일어나고 있다는 것을 의미한다. 그 만큼 초대기업 노동조합이 예외적 존재가 되어버린 것이고, 예외적으로 극히 소수의 노동조합만 교섭력을 유지하고 있는 노동운동이 위기 상태에 있다는 것을 부인하기는 어려울 것이다.

이 논문은 본문에서 누차 지적했듯이 자료의 제약 등으로 분석을 하는데, 그리고 그 결과를 해석하는 데 한계가 있었다. 그러나 그러한 한계에도 불구하고 개별 사례의 연구나 노동전문가들의 현장 경험을 통해서 정성적으로만 인식되어오던 것을 장기데이터를 통한 실증분석을 통해 계량적으로 확인했다는 데서 본 논문의 의의를 찾고자 한다. 앞으로 보다 나은 자료와 분석방법에 근거한 세부적인 실증연구가 나오기를 기대해 본다.

◆ 참고 문헌 ◆

- 김금수, 『한국노동운동사 6: 민주화 이행기의 노동운동/1987-1997』, 지식마당, 2004.
- 김대일, “외환위기 이후 노동시장의 변화와 분석,” 박영철 외, 『한국의 외환위기 10년(하)』, 한국경제연구원, 2008, pp.150-226.
- 김유선, “기업의 비정규직 사용 결정요인,” 『노동정책연구』, 3(3), 2003, pp.27-47.
- 박승욱, “한국 노동운동, 종말인가 재생인가,” 『당대비평』, 제27호, 2004.
- 설광언, “우리나라 규제개혁의 비판적 회고,” 차문중(편), 『기업환경 개선을 위한 규제개혁 연구: 규제의 영향과 개혁정책 분석』, 한국개발연구원, 2005, pp.29-80.
- 신광영, “노동운동과 공공성,” 『문화과학』, 제23호, 2004.
- 은수미, 『비정규직과 한국 노사관계 시스템 변화 (I)』, 한국노동연구원, 2007.
- 이병훈, “한국 노동조합운동의 연대성 위기,” 『아세아연구』, 고려대학교 아세아문제 연구소, 2004.
- 이병훈·김동배, “비정규직 인력활용의 노조효과에 관한 탐색적 연구,” 제1회사업체패널 학술대회논문집, 2003, pp.47-66.
- 이원보, 『한국노동운동사 5: 경제개발기의 노동운동/1961~1987』, 지식마당, 2005.
- _____, “경제개발기의 노동운동/1961~1987,” 『한국노동운동사』, 지식마당, 2004.
- 이제민, “기업 이윤율에 나타난 위기 후 구조조정 성과: 재벌과 노동조합을 중심으로,” 『국제경제연구』, 16(1), 2010, pp.79-105.
- 한국노동연구원, 『한국의 노동법 개정과 노사관계: 87년 이후 노동법 개정사를 중심으로』, 2000.
- Addison, John T. and Barry T. Hirsch, “Union Efforts on Productivity, Profits and Growth: Has the Long Run Arrived?,” *Journal of Labor Economics*, 7(1), 1989, pp.72-105.
- Alexeev, Michael and Sunghwan Kim, “The Korean Financial Crisis and the Soft Budget Constraint,” *Journal of Economic Behavior & Organization*, 68, 2008, pp.178-193.
- Atanassov, Julian and E. Han Kim, “Labor Laws and Corporate Governance: International Evidence from Restructuring

- Decisions,” Working Paper, Ross School of Business, University of Michigan, 2008.
- Batt, Theresa M. and Rosemary Welbourne, “Performance Growth in Entrepreneurial Firms: Revisiting the Union-performance Relationship,” in Jerome A. Kats and Theresa Welbourne(eds), *Research Volume on Entrepreneurship*, Vol. 5, JAI Press, 2002, pp.1-29.
- Cho, Joonmo, “Human Resource Management, Corporate Governance and Corporate Performance: A Comparative Study of Japan, U.S. and Korea,” *Japan and the World Economy*, Vol. 17, No. 4, 2005, pp.417-430.
- _____, “Flexibility, Instability and Institutional Insecurity in Korean Labor Market,” *Journal of Policy Modelling*, 26(3), 2004, pp.315-351.
- Choi, Yoing-Ki and Dae Il Kim, “Changes in the Labor Markets and Industrial Relations,” in Duck-Koo Chung and Barry Eichengreen (eds.) *The Korean Economy beyond the Crisis*, Cheltenham, UK: Edward Elgar, 2004.
- Freeman Richard B. and Morris M. Kleiner, “Do Unions Make Enterprises Insolvent?,” *Industrial and Labor Relations Review*, 52(4), July, 1999, pp.510-527.
- Freeman, Richard B. and James I. Medoff, *What Do Unions Do?* New York: Basic Books, 1984.
- Kim, Dae Il and Ju-Ho Lee, “Labor Reforms in Korea,” in Lee-Jay Cho, Yoon Hyung Kim, and Chung H. Lee (eds.) *Restructuring the National Economy*, Seoul: Korea Development Institute, 2001, pp.87-129.
- Kim, Sookon and Ju-Ho Lee, “Industrial Relations and Humand Resource Development,” in Cha, Dong-Se, Kim, Kwang Suk and Dwight H. Perkins (eds.) *The Korean Economy 1945-1995: Performance and the Vision for the 21st Century*, Korea Development Institute, 1997.
- Kwon, Sung-Ho and Michael O’Donnell, “Repression and Struggle: the State, the Chaebol and Independent Trade Unions in South Korea,” *Journal of Industrial Relations*, 41, 1999,

pp.272-294.

Lee, Jaymin, "A Half Century of Korean Economic Development," *The Korean Economic Review*, 18(2), 2002, pp.389-432.

Metcalf, David, "Unions and Productivity, Financial Performance and Investment: International Evidence," *International Handbook of Trade Unions*, Edward Elgar Publishing Limited, 1990.

Menezes-Fiho, Narcio Aquino, "Unions and Profitability over the 1980s: Some Evidence on Union-Firm Bargaining in the United Kingdom," *Economic Journal*, 107(442), May, 1997, pp.651-70.

Nelson, Joan M., "Organized Labor, Politics, and Labor Market Flexibility in Developing Countries," *The World Bank Research Observer*, 6(1), 1991, pp.37-56.

Pagano, Marco and Paolo F. Volpin, "Managers, Workers, and Corporate Control," *Journal of Finance*, LX, No. 2, April, 2005, pp.841-868.

The Long Run Trend of the Effects of Labor Unions on Firm Profitability

Jaymin Lee* · Joonmo Cho**

Abstract

This paper analyzes the effect of unions on firm profitability from 1981 to 2007. The paper investigates the difference among the authoritarian period (1981-86), democratization period (1988-96), and the post-crisis period (1999-2007) alongside the difference between very large firms and the other firms. During the authoritarian period, unions failed to lower the profitability of very large firms while they lowered the profitability of the other firms. During the democratization period, unions lowered the profitability of both groups of firms. After the crisis, unions lower the profitability of very large firms while unions fail to lower the profitability of the other firms.

KRF Classification: B030400, B030903, B030112

Key Words: labor unions, profitability, authoritarianism, democratization, crisis

* Professor, School of Economics, Yonsei University, e-mail: leejm@yonsei.ac.kr

** Professor, School of Economics, Sungkyunkwan University, e-mail: trustcho@skku.edu