

영국 노동조합의 경제적 효과*

이명숙

경상대학교 경영학과 부교수

본 연구는 1980년대 보수당 정부에 의한 영국노동시장의 개혁과 더불어 노동조합이 임금, 노동생산성, 고용, 수익성 및 투자에 미친 효과를 분석하는 것이다. 노동조합의 경제적 효과는 근로자, 경영자 및 정부의 상호작용의 결과인데, 이는 아직도 열띤 논쟁의 대상으로 남아 있다. 평균적으로 볼 때, 노동조합원의 임금소득은 비노조원보다 높게 나타났는데, 평균 임금 프리미엄은 10%에 채 못미치는 수준에 있다. 클로드 슝이 임금인상에 결정적인 역할을 하고 있다. 그러나 노조활동의 한 결과로써 개인간의 임금 편차가 적어졌고, 인종간, 성별 및 직업간의 임금격차는 노조가 없는 경우에 예상할 수 있는 것보다 좁혀져 있다. 노동조합은 생산성에 긍정적 효과가 있다고 보는 견해가 있는가 하면, 다른 한편에서는 이는 생산성을 감소시키고 경제력을 쇠퇴시킨다고 주장한다. 최근 1990년대의 고용에 대한 영국 정부의 백서(White Paper)에 의하면, 노동조합의 의사결정은 노동비용, 생산성 및 고용에 불리한 영향을 미치는 방향으로 이루어져 왔다고 한다. 그리고 노동조합을 인정하고 이와 협상해 온 기업은 그렇지 않은 기업보다 더 많은 일자리를 잃게 되었으며, 일반적으로 노동조합은 조합원의 높은 소득의 원천이 되는 생산성 향상을 차단하면서 그들의 이익만 끌어 올리려고 하는 경향이 있다고 하였다. 높은 임금과 낮은 생산성은 고용창출에 역효과를 가져오게 하였다. 노조가 있는 기업은 낮은 수익성과 관련이 있는 것으로 보아 노조의 재정적 효과는 부정적이다. 기업투자에 대한 노조의 영향도 이와 비슷한 맥락에서 이해할 수 있다. 본 연구에서 밝혀진 내용을 보면, 노동조합의 경제적 효과에 관한 한, 부정적인 견해가 지배적이다. 그러나 1980년대 노조세력을 약화시키기 위한 일환으로 클로드 슝이 위법화되고 여러 가지 입법조치가 단행되므로써 노조의 부정적인 효과는 감소되고 있다.

1. 서 론

1970년대 말까지 영국 노동시장의 특징은 비유연적(inflexible)이고, 노동조합의 행위에 의하여 제약을 받아 왔고, 그리고 높은 실업수당이 야기한 무기력에 의하여 영향을 받아 왔다. 그러나 1980년대 들어 노동시장의 기능을 개선하기 위한 일련의 개혁이 있었다. 이의 초점은 실업수당을 삭감하여 근로의욕을 높이고, 노동조합의 힘을 약화시키기 위하여 노사관계 관련 법령을 마련하는 데 맞추어졌다. 이와 함께 1980년대 영국의 노동조합은 여러 가지 새로운 국면에 직면하였다. 즉, 노조조합원 수가 급격히 감소하였고,

* 본 논문은 1996년도 교육부 해외지역연구 학술연구조성비(지역연구)에 의하여 연구된 "영국의 노동조합, 노사관계제도 및 경제적 효과"의 제V장 노동조합의 경제적 효과 부분임.

정부와 사회 전반에 미치는 이들의 영향이 줄어들었으며, 그리고 사용자와 비교할 때 협상력도 현저히 위축되었다. 노조자체의 조직이나 정책 그리고 이들의 행위에 어떤 결함이 없다는 것이 아니라 하더라도 노동조합을 에워싼 정치적 경제적 및 경영정책적 환경이 이들 문제의 결정적인 원인으로 보고 있다.

이러한 노동조합의 영향과 노동조합의 역할에 대한 지속적인 논의와 1970년대 말 급세기 가장 높은 50%를 상회하는 노조조직률에도 불구하고, 1980년대 말경까지만 해도 임금, 생산성, 수익성과 고용 등에 대한 노조의 영향에 대하여 알려진 바가 거의 없다. 노조의 효과에 관하여 강도 높은 실증연구가 진행된 것은 1980년대 말경이다. 그래서 1990년대에 들어와서야 노동조합이 기업의 성과, 국민경제 및 개인의 복지에 미치는 효과를 규명할 수 있었다 (Blanchflower and Oswald, 1988b; Mercalf, 1994).

1970년에 Flanders(1970)는 “노동조합은 무엇을 위한 것인가”라는 질문에 대한 가장 좋은 해답은 노동조합이 “무엇을 하는 것인가”를 분석하는 것이라고 결론을 내렸다. 이제 노동조합이 무엇을 하는 것인가에 대하여 확실한 사실을 기초로 하여 일관성 있는 논의를 할 수 있게 된 셈이다.

노동조합이 있는 사업장이나 기업은 주로 생산성은 낮고 임금은 상대적으로 높은 것으로 나타나고 있다. 더구나 1980년 이후 약 10여년 동안 노조화된 사업장은 그렇지 않은 사업장보다 고용이 적게 창출되었고 그리고 더 많은 고용손실을 겪었다 (노조의 기득권 효과). 그러나 노조활동의 한 결과로써 개인간의 임금 편차가 적고, 그리고 인종간, 성별 및 직업간의 임금격차는 노조가 없는 경우에 예상할 수 있는 것 보다 좁혀져 있다 (노조의 사법권 효과).

클로즈드 숍이나 높은 조직률로 지칭되는 강력한 노동조합은 단체교섭을 위하여 노조는 인정되어 있지만 그 조직률이 낮은 결집력이 약한 노동조합보다 비용과 성과에 큰 부담이 된다. 클로즈드 숍의 협정이 이루어지면, 조합원이 되어야 고용이 유지되는 것이다.¹⁾ <표 1>에서는 이에 대한 증거가 요약되어 있다. 비노조 사업장을 기준으로 볼 때 클로즈드 숍은 클로즈드 숍 없이 단지 노조인정만 되어 있는 경우보다 노동생산성에 나쁜 영향을 미치고 있다. 이와 비슷하게, 비노조원에 비하여 노조원이 받는 추가 임금은 단지 노조인정만 되어 있는 경우(4-7%) 보다 클로즈드 숍의 적용을 받는 노조원이 2배(9-14%)나 높다. 사업장의 경영자 중에 단지 1/4만 자기들의 기업의 재정적 성과가 그 산업의 평균보다 우수하다고 보고했다. 이와 대조적으로, 비노조사업장의 3/5이 그들의 재정적 성과가 평균보다 나은 것으로 보고되었다. 비노조사업장이 노조사업장보다 고용촉진 가능성은 높고 고용축소 가능성은 낮다. 1980년과 1984년 사이 비노조사업장의

1) 입직전 클로즈드 숍(Pre-entry Closed Shop)은 고용되기 전에 조합원 자격이 요구되고, 입직후 클로즈드 숍(Post-entry Closed Shop)은 근로자가 고용되자마자 조합에 가입해야 하는 제도이다.

33%가 20%이상 고용을 증가시켰는데 비하여, 클로즈드 쉘이 있는 경우는 37%가 20%이상의 고용 손실이 있었다.

<표 1> 생산성, 임금, 수익성 및 고용에 대한 노조의 영향

		클로즈드 쉘	비클로즈드 쉘으로 노조인정	비노조
노조원의 수 (백만)	1978년도	5.2	7.9	9.1
	1987년도	3.0	7.3	10.8
노동 생산성	엔지니어링기업 1978/82 (비노조와 비교했을 때)	상당히 부정적	어느 정도 부정적	-
상대임금	비노조에 대한 프리미엄 (%)	9 - 14	4 - 7	-
수익성	1984년도 평균 이상의 재정적 성과를 보고한 기업 (%)	25	44	60
고용변화 (1980-84)	20%이상 고용손실을 보고한 기업의 비중 (%)	37	27	15
	20%이상 고용이 증가한 기업의 비중 (%)	9	18	33

자료: Blanchflower and Oswald(1988b), Blanchflower et al. (1990), Metcalf(1989), Stewart(1987)

註: 노조인정은 임금과 고용조건에 대하여 단체교섭의 목적으로 경영층에 대하여 적어도 하나의 노조가 인정되어 있다는 것을 의미. 클로즈드 쉘은 어떤 형태로든지 강제로 조합에 가입하여야 된다는 것을 의미

1980년대의 노동입법으로 클로즈드 쉘이 쇠약해짐에 따라²⁾ 임금, 생산성, 수익성 및 고용에 대한 노동조합의 부정적 효과도 감소되었다. 그러나 이런 무력함은 자동적으로 발생하는 것은 아니다. 클로즈드 쉘은 단순히 상징적 중요성이 될 수 없고, 그리고 사실 높은 노조조직률은 <표 1>에서 제시된 노조의 영향에 결정적으로 중요할 수 있다. 노조조직률이 높은 곳에서는 - 클로즈드 쉘 제도가 없다하더라도 - 성과에 대한 노조의 효과는 잔존할 수 있다.

이러한 배경하에서, 본 연구의 제II장에서는 노동조합이 임금에 미치는 효과를 노조

2) 입직후 클로즈드 쉘은 1988년, 입직전 클로즈드 쉘은 1990년에 법률로 금지되었고, 노조의 가입은 전적으로 개인의 자유에 따르도록 했다.

의 임금 프리미엄, 노조의 소득균등화 역할, 단체교섭 및 임금결정에 영향을 주는 요인을 중심으로 고찰하고, 그 다음으로, 노동조합이 노동생산성, 고용, 수익성 및 투자에 미치는 효과를 제Ⅲ장, 제Ⅳ장, 제Ⅴ장, 그리고 제Ⅵ장에서 차례로 분석하고 제Ⅶ장의 결론에 이른다.

II. 노동조합과 임금

1. 노조와 비노조간의 임금격차

영국의 노동조합원은 비노조원보다 평균하여 임금이 높다. 얼마나 높은지를 보기 위하여는 비교 가능한 기준임금 수준이 있어야 하는데, 보통 기준임금이란 비노조임금률(non-union wage rate)을 말한다. 이것도 하나의 어려운 질문을 제기하게 된다. 왜냐하면, 영국의 비노조원의 임금수준이 노조화된 부문이 없다고 하면 달라질 것인지, 아닌지를 알기가 어렵기 때문이다³⁾.

<표 2>는 1980년대 말 노조의 임금 프리미엄 또는 임금격차, 말하자면, 노조원이 비노조원보다 추가로 더 받는 임금에 대하여 연구한 결과를 제시하고 있다. 임금은 기능수준, 산업의 본질, 기업규모 및 지역 등과 같은 요인에 따라서 결정된다. 이런 모든 요인들이 통제되고 나면 노조의 효과가 통계적으로 계산될 수 있다. 이런 요인들을 통제할 필요성은 분명한데, 즉, 영국 남부(The South of England)의 노조화된 기업에서 근무하는 기능공이 북쪽의 Cleveland에서 근무하는 비노조화된 사무원 임金的 2배라고 해서 노조의 임금 프리미엄이 100%라는 것은 아니다.

<표 2>로부터 네 가지 종합적인 결론이 가능하다. 첫째, 영국 노동조합이 임금에 미치는 평균적인 효과를 나타내는 정도를 알고자 하면, 이는 약 10% 또는 10%를 약간 밑도는 수준이라고 보아도 큰 무리는 없다⁴⁾. 둘째, 임금인상은 주로 클로즈드 샵이 주도하고 있다. 입직전 샵(pre-entry closed shop)은 가장 높은 임금인상을 실현하였고 입직후 샵(post-entry closed shop)은 정도는 적지만 그래도 긍정적인 효과를 보이고 있다. 그리고 영국에서 전형적인 형태인 오픈 샵의 영향력은 무시할 정도이다. 셋째, 1980년대 중반을 전후하여 노조의 임금 프리미엄이 변화하였다는 증거는 보이지 않고 있다. Blanchflower and Oswald(1988a)의 연구결과를 보게 되면 1980년과 1984년의 사업장 노사관계조사(WIRS)자료에 의한 입직전 클로즈드 샵의 평균 효과는 임금을 약 7% 인상시킨 셈이다. 넷째, 임금 프리미엄이 아주 높은 클로즈드 샵이 있는 기업의 수는 극소수이다. Stewart(1987)의 계산에 의하면 임금 프리미엄이 25%이상인 기업의 수는 불과 3%이다.

3) 일반적인 논의는 노조의 임금인상은 노조부문의 고용을 줄인다. 그래서 근로자가 비노조부문으로 이동하면 이번에는 비노조 부문의 임금을 낮추게 된다.

4) Layard & Nickell(1987)의 조사연구도 이 판단과 일치하고 있다. 그러나 Minford(1985)는 이 보다 훨씬 큰 임금프리미엄을 제시하고 있다.

<표 2> 노동조합의 임금프리미엄

연구대상 연도	추정된 임금프리미엄	단체교섭 형 태	근로자 분 류	자료 샘플	연구자 및 발표 년도
1968	약 10%	노조	생산직	근로자 1,038명	Shah(1984)
1975	약 8%	노조	생산직	근로자 5,352명	Stewart(1983)
1980	7% - 14%	입직전 클로즈드 쉘	숙련 및 준숙련생산직	약 1,400사업장	Blanchchflower (1984) Stewart(1987) Blanchflower and Oswald(1990)
1980	0% - 9%	입직후 클로즈드 쉘	"	"	"
1984	6% - 7%	입직전 클로즈드 쉘	미숙련생산직	약 1,300사업장	Blanchflower, Oswald and Garrett(1990)
1984	0% - 8%	입직후 크로즈드 쉘	"	"	"

자료: Blanchchflower and Oswald (1988b)

註: 1) 극소수의 클로즈드 쉘은 프리미엄이 아주 높았다.

2) 1980년과 1984년 자료가 동일한 방법으로 사용되었을 때 클로즈드 쉘의 추정된 프리미엄은 두 연도간에 대충 같다.

2. 노동조합의 소득균등화 효과

노동조합은 사업장에서의 소득을 균등화시키는 힘을 가지고 있다. 단체협약에 의하여 임금이 결정되는 근로자들간의 임금의 편차는 그렇지 않은 근로자들의 편차보다 더 적다. 더구나 임금이 낮은 그룹이나 소수집단(minorities)은 조합원이 됨으로써 조합에 가입하지 않은 근로자들의 소득보다 소득이 높아진다. 임금에 대한 노조의 영향이 노조원에 대한 정보와 결합될 때 임금구조는 노조가 없을 때 보다 더 축소된다.

노동조합원들의 임금이 비조합원들과 비교하여 보다 더 균등하다는 것은 두 가지 요인을 반영한다. 첫째는 노조원들은 비노조원들보다 덜 이질적이고, 둘째는 노조의 목표가 중요한 역할을 한다는 것이다. 금세기 초 Webb and Webb (1902)은 “어떤 노조의 규정에는 실제로 보편적인 것이 두드러지게 나타나는데, 즉, 정확하게 동일한 기준을 적용

하고 있고, 균등한 임금을 주장하고 있다”고 서술하고 있다. 보다 최근에는, 엔지니어링 산업에서 복수공장이 있는 경우에 직장의 노조대표 합동위원간에는 임금과 근무조건에 관한 정보를 교환하지만, 때때로 각 공장간의 임금과 근무조건을 같게하기 위하여 단순한 정보교환 이상의 역할을 하여왔다 (Clegg, 1970). 제2차 사업장노사관계조사(WIRS II)에 의하면, 노조부문에서는 계속해서 집단적으로 목표를 달성하고자하는 것이 지배적인 것으로 확인되었다. 이와 대조적으로, 최근 대부분의 임금타결에서, 임금수준에 영향을 주는 요인을 열거해 달라는 요청을 받았을 때, 비노조부문의 경영자들은 노조부문 보다 6배나 많이 개인의 업적이나 공로를 중요시하였다 (Blanchflower and Oswald, 1988a).

1980년대에 노조할증임금 인상률(union mark-up: 단지 노조원이기 때문에 더 많이 받는 추가분)이 추정된 바 있다 (Nickell, 1977; Blanchflower, 1984; Blanchflower and Stewart, 1987). 이들 연구에 의하면, 저임금 근로자나 소수집단은 노조에 가입함으로써 이득을 보았다는 것이 확인되었다. 노조임금 인상률은 남성보다 여성, 백인보다 흑인, 숙련공보다는 미숙련공, 그리고 정상인보다는 장애자에게 높았다는 것이 확인되었다. 이렇게 차별이 나게되면, 남성, 백인, 숙련공 그리고 정상인이 노조에 가입하였기 때문에 이들의 비노조원 동등 자격자보다 더 받는 임금보다 생산성이 낮은 집단 - 여성, 흑인, 미숙련공, 장애자 - 이 노조 산하에 들어와서 이들의 비노조원의 동등 자격자에 비하여 상대적으로 더 받는 임금이 더 높다는 것이다. 말하자면, 같은 노동조합원으로서 생산성이 낮다고 기대되는 집단이 높다고 여기는 집단보다 이들 각 집단의 비노조원 동등 자격자에 비하여 임금의 측면에서 상대적으로 더 많은 혜택을 받고 있다는 것이다.

1982년에 영국 노동시장에서 남성 생산직 근로자의 경우, 노동조합원은 인종간 임금 격차를 좁혔다. 그러나 이런 결과로부터 노조가 비노조에 비하여 자동적으로 임금 불균등을 감소시킨다고 보지는 않는다. 불균등에 대한 노조의 전반적인 효과는 임금에 대한 노조의 영향과 연령분포, 기능 및 숙련도, 성별, 인종, 그리고 노조에 가입된 직종의 비율에 따라 달라진다. 그러나 모든 정보를 종합하면 노동조합은 실제로 평등주의 효과를 가지고 있는 것으로 나타났다. 즉, 노조의 활동은 임금구조를 좁힌다는 것이다.

1980년대 이후 노조가 결성된 기업의 임금상승은 노조가 없는 기업보다 완만했다는 것을 경험했다. 그리고 이는 1980년대 후반 이후 노조와 비노조간의 평균 임금격차가 줄어들고 있다는 사실과 일치하고 있다 (Gregg and Machin, 1992). 결론적으로 볼 때 1980년대에 들어와서 노동조합의 세력이 약화됨에 따라 임금의 불균등이 상당히 증가되었다 (Schmitt, 1993)⁵⁾.

5) 1977년에 영국의 지니계수는 0.23이었는데 1991년에는 0.34로 높아졌고, 1977년에 가장 부유한 계층의 20%의 소득이 가장 가난한 계층의 20%의 소득의 4배였는데 1991년에는 7배로 증가하였다. 가장 중요한 요인이 임금소득이라고 한다. 이런 자료가 수집되기 시작한 1880년대 이후 영국 남성 최고임금과 최저임금의 차이가 가장 크다. 그런데 대부분의 유럽 국가에서는 임금격차가 많이 변하지 않았다. 이에 대한 해답은 1980년대 이후 영국은 규제를 완화하고, 시장기능을 강화하였

3. 임금결정과 단체교섭

1980년대에 접어들면서 단체교섭은 단지 소수의 사업장에서만이 임금결정의 기준으로 남아 있다. 지난 약 15년(1980-1995)동안 이는 민간 제조업과 서서비스업뿐만 아니라 공공분야에서도 이전 시대에 비하여 그 중요성이 위축되었다. 1990년 제3차 사업장노사관계조사(WIRS III)에 의하면, 단체교섭에 근거한 영국 노사관계제도는 이제 더 이상 영국 노동시장의 특징이 아닌 것으로 나타났다. 더군다나 단체교섭에 의하여 임금이 결정되는 근로자의 비율은 겨우 50%를 넘을 정도이다 (54%). 그리고 이는 이를 이용하는 사업체의 비율보다 더 빨리 감소하고 있다는 것이다.

단체교섭이 존재하는 경우에, 중앙집권적 교섭이나 또는 교섭이 분권화되어 있어도 통합 노사관계제도를 가지고 있는 나라들은 그렇지 않은 나라보다 양호한 임금/고용의 상충관계를 가지고 있는 것으로 밝혀졌다 (Layard, 1990; Soskice, 1990). 제3차 사업장노사관계조사(WIRSIII)는 단체교섭을 하는 사업체 중에 지난 15년동안 분권화가 상당히 진행되고 있다는 것을 보여주고 있다. 이와 더불어 단일 사용자 교섭이 - 특히 기업수준에서 - 증가하는 반면에 복수 사용자 교섭은 감소하고 있다.

영국의 제도는 단체교섭의 적용범위가 감소하며, 교섭이 보다 분권화 되어가고 있지만, 협상당사자간에 협조 내지 조정은 되지 않고 있는 것으로 특징지어진다. Layard와 Soskice의 주장이 옳다고 하면, 이는 임금과 고용간의 상충관계의 어려움이 계속되고 있다는 것을 의미한다. 즉, 1980년대 내내 분권화는 계속되고 있었지만 균형실업률(rate of equilibrium unemployment)은 계속해서 증가하고 있다는 것이다. 임금/고용의 상충관계를 완화시킬 수 있는 영국의 임금교섭제도에 변화가 있다는 것은 분명한데, 문제는 이를 실현시키는 것이다. 민간 부문에서의 분권화된 교섭은 가까운 장래에 정착할 것 같아 보이고, 지방의 몇몇 대학과 최근에 설립된 국립공공의료서비스 트러스트 등의 사례를 보면 공공부문에서도 민간부문과 같은 방향으로 가고 있다는 것을 실감할 수 있다. 이제 이런 분권화는 노무관리의 필수적인 부분이 되어 있다 (Brown and Walsh, 1991; Purcell, 1991).

분권화가 사실로 받아들여진다면, 임금결정을 둘러싼 협력체제는 아마도 실업과 인플레이션과 같은 거시적인 문제에 대한 해결의 실마리를 제시하여야 한다. 그러나 노동조합총협의회(TUC)와 영국산업연맹(CBI)의 임금결정에 대한 시각차는 좁혀지지 않고 있는 것 같다. 사실 임금 인플레이션의 근본적인 해결은 보이지 않고 있다는 것이다. 그리고 1990년대 초반 실업이 3백만에 육박하고 있는데도 실질임금은 떨어질 기미를 보이지

는 데 비하여, 유럽 대륙에서는 강력한 노동조합, 중앙집권적 임금교섭과 높은 수준의 최저임금 등이 저임금 계층의 임금소득을 지탱해 주고 있었기 때문이다. 실제로 1980년대 내내 독일의 임금격차는 좁아 졌는데 여기서는 과거 20여년 동안 노조조직률이 약 40% 정도로 지속적으로 유지되었다 (The Economist, Nov. 5th 1994: 19-20).

않는다는 데 문제가 있다고 보아야 할 것이다.

4. 임금결정에 영향을 주는 요인

임금결정의 토대가 되는 요인에 관하여는 상당한 견해의 차이가 있다 (Blanchflower and Oswald, 1988a). 협상이나 교섭(bargaining)을 강조하는 사람들 - 내부자·외부자 이론의 한 형태 - 은 기업 자체의 경제적 및 재정적 성과의 중요성을 강조한다. 이와 같은 접근방법에서는 임금은 주로 사용자가 얼마나 경영을 잘 하느냐에 따라 결정된다.

이와는 대조적으로, 경쟁 또는 고전 이론은 임금은 사용자나 근로자에 의하여 통제될 수 없다고 주장한다. Blanchflower and Oswald (1988a)가 제시한 것처럼 임금결정은 통상임금률(the going rate of pay)을 기준으로 해야되는데 이는 경제 전체의 상황과 그리고 특히, 노동에 대한 총수요와 공급에 의하여 대부분 고정되어 있다고 한다. 개별 기업은 이 통상임금을 지불해야 한다는 것이다. 생산성이 증가할 때나 또는 판매가 증대될 때 임금을 인상할 필요가 없다는 것이다. 만약 그렇다면 다른 부문의 근로자가 이 부문에 일자리를 얻기 위하여 지원자가 범람할 것이고, 이 경우 내부자(insiders)는 전혀 힘이 없어진다.⁶⁾

일반적으로 노사관계 전문가들은 교섭에 의한 임금결정방법을 선호하고 대부분의 경제학자들은 경쟁이론을 강조한다 (이들 경제학자들 중 일부는 최근 제도(institution)의 중요성을 강조하여 왔다 (Blanchflower et al., 1990; Carruth and Oswald, 1987)).

제3차 사업장노사관계조사(WIRSⅢ)는 이와 같은 논의에 대한 아주 유용한 정보를 제공하고 있다 (Millward et al., 1992). 임금결정은 경쟁적 압력과 교섭이라고 하는 양 요인에 의하여 영향을 받는다는 것이다. 채용과 같은 노동시장의 요소들은 경쟁의 중요성을 강조한다. 그러나 사업장이나 기업의 경제적 성과도 노동시장요인만큼이나 자주 언급된다. 더구나, 비노조사업장의 많은 경영자들은 개인의 업적을 높이 평가하고 있다. 이 제3차 사업장노사관계조사(WIRS Ⅲ)의 결과를 보면 - 노조 및 비노조 노동시장 양측에서 - Blanchflower and Oswald가 제2차 사업장노사관계조사에서 얻은 정보에 근거를 둔 주장은 고전이론의 임금결정과는 일치시키기가 어렵다는 것이다.

지금까지의 사례를 볼 때 기업과 개인의 업적이 임금결정에 미치는 영향력이 더 커 보인다. 1990년까지 많은 임금타결이 지역적으로 해결되었고, 그리고 이는 아마도 지역

6) 임금의 결정이 완전경쟁시장에서 상품가격처럼 결정될 수 있으나, 없느냐는 오랫동안 논의의 대상이 되어왔다. 특히, 이 문제가 제2차 세계대전 이후에 활발히 진행되었지만 1960년대와 1970년대에 출현한 인적자본 학파의 영향으로 이 문제는 경제학의 논의에서 사라졌다. 그런데 이것이 다시 문제가 된 것은 높은 실업이 지속되고 있는 현실에 대한 세계인의 관심의 표출 때문이다.

노동시장과 사용자의 형편에 보다 민감한 반응을 보였다. 이런 현상은 1980년대 내내 지속되었던 하나의 수수께끼에 대한 설명을 제공한다 (Carruth and Oswald, 1987). 높은 실업과 치열한 경쟁 그리고 노조에 대한 법적 맹슴에도 불구하고 실질임금은 전후 어느 기간 보다 더 빨리 증가하였다 (Bayliss, 1993). 내부자(Insiders)들은 그들의 작업관행을 바꾸었고(Ingram, 1991), 그리고 그들 기업의 효율성, 생산성 및 수익성이 증가되었다. 이는 적어도 제조업에 있어서는 자명한 사실이다. 이로 인하여 내부자들은 높은 실질소득의 증가로 보상을 받았다. 이와 동시에 외부자(Outsiders) - 실직자 - 들의 수는 증가하고 있었다. Millward et al.(1992)은 노동시장은 전적으로 경쟁적 시장이 아니고, 지불능력, 수익성 및 생산성의 증가 등과 같은 모든 요인들도 역시 중요하다고 주장했다. 이와 같은 상황에서 외부자는 임금결정과정에서 이전보다 그들의 영향력이 줄어들었다. 이러한 현상이 지속됨으로써 임금 인플레이션을 통제하기 위한 필요성이 절실히 짐에 따라 높은 수준의 실업은 그대로 방치될 뿐이었다.

한 가지 관심을 끄는 것은 노조부문의 임금결정에 영향을 주는 요인이 비노조부문의 요인들과 다르나, 아니냐이다. 이에 대한 설명이 <표 3>에 제시되어 있다. 이 표를 보면, 한 가지 예외만 제외하고 나면 이들 요인들은 서로 다르지 않다. 이 표는 Blanchflower and Oswald가 1984년 1,267명의 민간부문 경영자들에게 보낸 설문지의 답변을 정리한 것이다. 질문의 요지는 가장 최근 임금결정에 가장 큰 영향을 미친 요인을 제시해 달라는 것이다. 이 답변에서 한 가지 가장 공통적인 요인은 수익성과 생산성이었다. 비록 결정적일 수는 없지만 이 결과는 시계열 자료와 거의 일치하고 있다 (Blanchflower and Oswald, 1988b).

<표 3> 노조부문과 비노조부문의 임금결정에 영향을 주는 요인

경영자의 답변항목	생 산 직		비 생 산 직	
	노조부문	비노조부문	노조부문	비노조부문
수익성/생산성	34%	35%	37%	38%
생활비 증가	34%	29%	37%	32%
산업의 통상임금	15%	23%	13%	19%
개인의 공헌도/업적	4%	20%	5%	33%

자료: Blanchflower and Oswald(1988b)

註: 경영자들은 한 가지 이상 언급하도록 질문을 받았는데 공통성이 없는 여러 가지 답변은 생략되었기 때문에 합이 100%가 되지 않고 있다.

<표 3>에서 처음 세 요인에 대하여는 노조와 비노조 사업장의 경영자들간의 견해가 비슷하다. 그러므로 영국의 노조부문과 비노조부문이 임금결정에 있어서 완전히 서로 다

른 입장을 가지고 있다고 생각하는 것은 오해일 수도 있다. 네번째로 제시된 공헌도/개인의 업적은 노조부문 경영자들로부터는 별로 언급이 없지만, 비노조부문의 경영자들에게는 1/5과 1/3정도가 이 요인을 인정하고 있다. 노조 부분에서는 이를 인정하는 비율이 낮은 것으로 보아 노동조합은 임금구조의 균일성과 표준화를 강요한다고 하는 견해와 일치하고 있다.

III. 노동조합과 노동생산성

노동조합이 있는 사업장은 일반적으로 노동생산성이 낮은 것으로 여겨진다. 그러나 단체교섭의 목적으로 노동조합이 인정되어 있는 사업장에서 노조는 노동생산성을 높일 수도 있고 낮출 수도 있는 상반된 영향을 미칠 수 있기 때문에 어느 쪽의 효과가 더 크냐에 따라서 노동생산성에 대한 노조의 효과는 달라진다. 즉, ① 노동조합에 제한적인 일의 관행이 허용되고, ② 노동쟁의(Industrial Action)가 역효과를 가지고 있고, ③ 노조가 있는 기업이 그렇지 않은 기업보다 투자를 적게 하든지, ④ 노동조합과 사용자간의 신뢰가 낮고 협력이 결여되어 있는 등의 경우에 노조의 존재는 노동생산성을 낮추게 된다. Freeman and Medoff(1984)는 네번째 요인을 강조하였다:

“노사가 좋은 관계를 가지고 있고, 보다 더 큰 파이를 만들기 위하여 함께 일을 할 뿐만 아니라, 각자 몫의 크기에 대하여 함께 노력한다면 노조가 있어도 생산성은 높을 수 있다. 그러나 노사관계가 좋지 않고, 양자가 서로 노력하는 공동의 목적을 무시할 때, 노조가 있으면 생산성은 낮아진다.”

그러나 다음과 같은 경우에는 노동조합이 있을 때도 노동생산성이 높을 수 있다: ① 기업이 노동을 자본으로 대체하여 노조의 상대임금 효과를 낮출 때 ② 노동조합이 사용자를 대신하여 모니터링 역할을 할 때 ③ 집단적 발언(collective voice)이 좋은 결과를 가질 때 ④ 경영자의 행동과 사고가 경직되지 않을 때 ⑤ 노동자에 대한 착취가 없을 때. 이러한 다섯 가지 요소 중에서 첫번째는 사회적으로 이롭지 못한 것이나, 나머지는 유익한 것으로 볼 수 있다.

기업에 대한 연구결과가 <표 4>에서 제시된다. 이 연구에서 사용된 자료는 아주 광범위한 여러 산업에서 추출된 것인데, 이들 연구는 결국 한 방향으로 초점이 맞추어진다. 즉, 노동조합을 조직하게 되면 노동생산성이 낮아지든지 아니면 기껏해야 효과가 나타나지 않는다는 것이다.

Machin(1987)은 엔지니어링 산업에서 노조조직률의 영향을 검토하였다. 연구결과는 대규모 기업에서 노동조합은 노동생산성을 상당히 감소시키는 것으로 나타났다. 이러한 효과는 클로즈드 슱이 있을 경우에는 특히 강한 효과를 보였다. Wilson(1987)은 같은 자료를 이용하였는데, 특정 기업에서 근로자의 절반 정도가 노조에 가입한 경우는 노조조

직화가 낮은 기업보다 노동생산성이 약 20% 낮은 것으로 나타났다. 이와 같은 부정적인 효과는 노조조직률이 20-80%범위에서는 부분적으로나마 상쇄된다. 그러나 80% 이상인 경우는 노동생산성이 상당히 낮았다. 이들 결과는 다른 경쟁국과는 달리, 영국은 모든 가능한 규모의 경제로부터 이득을 볼 수 있도록 대규모 사업장을 관리할 능력이 부족하다고 주장하는 다른 연구들과 전적으로 일치하고 있다.

<표 4> 노동조합과 생산성

표 본	노동조합 효과	연구자
52개 엔지니어링 기업 (1978-82)	클로즈드 솅/대규모 공장은 상당히 낮은 노동생산성과 관련이 있다.	Machin(1987) Wilson(1987)
50명 이상 종업원 규모의 650개 제조업체 (1977-78)	높은 노조조직률은 약간 낮은 노동생산성과 관련이 있다.	Edwards(1987)
250명 이상 종업원 규모의 대규모 제조업체 (1980년대 중반)	노조조직화와 노동생산성과는 관계가 없다.	Edwards(1987)
4개 탄전 (1900-13)	높은 노조조직률은 낮은 노동생산성과 관련되어 있다.	Pencavel(1977)

자료: Machin(1987), Wilson (1987), Edwards(1987), Pencavel(1977)

Edwards(1987)는 전 제조업에 걸쳐 노조의 생산성 효과를 검토하였는데, 종업원 50명 이상인 650개 공장에서 노조조직률이 증가함에 따라 전반적으로 생산성이 떨어졌다는 사실을 발견하였다. 그러나 이 관계는 강력한 것은 아니고 조직률이 높은 곳에서는 이 관계는 희석되는 경우도 있었다. 이렇게 통계적으로 밝혀진 사실은 경영자들의 인식과도 일치하고 있다. 이들 공장에서 생산되는 제품에 대한 수요의 수준과 경쟁의 정도를 통제한 후 노동조합이 없는 기업의 근로자당 생산수준이 높다는 사실이 경영자들에 의하여 보고되었다. 1900년대 초 영국 탄광산업을 조사한 Pencavel(1977)도 노조는 생산성을 위축시킨다고 하였다.

Metcalf(1988a), Wragg and Robertson(1978), Caves(1980), 그리고 Davies and Caves(1987) 등은 제조업에 관한 정보를 이용하여 생산성 수준과 변화에 대한 노동조합의 효과를 연구하였다. 이들 연구의 결과는 노동조합은 노동생산성에 관련이 없는 것이 일반적이고, 있다해도 그 관계가 미미한 것으로 나타나고 있다.

지금까지의 연구결과의 분석으로 노동생산성에 대한 노조의 효과의 방향이 어느 쪽인지 확인할 수 있다 하더라도 대부분의 연구는 그 영향을 설명하지 못하는 결점을 지니고 있다는 사실을 알아야 한다 (Leadbetter, 1988). 대부분의 연구는 모든 노동조합이 동일한 것으로 보고 조사를 한다. 그러나 비슷한 힘을 가진 노조라 하더라도 서로 다른 문화와 협상전략에 따라 생산성 협상을 할 때는 아주 다른 접근방법을 취할 수 있다. 더구나 멤버쉽 수준은 비슷하다 하더라도 노조의 구조가 다르면 생산성에 미치는 효과도 다를 수 있다. 예를 들어, 직능별노동조합(craft union)은 일반 노조보다 기술변화를 차단할 가능성이 훨씬 높다. 단일노조가 유연성을 촉진시킬 수 있는 반면에 복수노조는 생산성 증가를 저지할 수 있다.

노동조합의 효과는 관리적 행위와 기타 기업의 특성과 독립적인 것은 아니다. 엔지니어링 산업에서 중소기업의 경우는 노조가 생산성에 미치는 효과는 미미하지만 종업원 1,000명 이상인 대기업에서는 상당한 영향을 미치고 있다. 이는 노조조직화 - 특히, 클로즈드 쉘 - 와 기업의 크기간의 상호작용의 결과이다. 끝으로, 생산성이 낮은 오래된 기업과 산업에서는 노동조합이 과잉득세를 한다는 간단한 시사점에 대하여는 어느 연구도 관심을 보이지 않고 있다.

IV. 노동조합과 고용

고용변화에 대한 제1, 2차 사업장조사관계조사(WIRS I, II)와 총화자료(aggregate data)에 의한 분석을 보면, 노조조직화와 고용변화의 관계가 단일 사업장 및 경제전체의 성과에서 가장 두드러진 효과를 제시하는 것 같다. 즉, 일반적으로 노조활동은 고용증대를 방해하는 것으로 밝혀져 있다.

<표 5> 노동조합과 고용

	고용의 변화(%)		
	20%이상 감소	-19%에서 +19%	20%이상 증가
1975 - 80			
비노조	14	47	39
클로즈드 쉘 없는 노조인가	23	49	28
클로즈드 쉘	21	62	17
1980 - 84			
비노조	15	62	33
클로즈드 쉘 없는 노조인가	27	55	18
클로즈드 쉘	37	55	9

자료: Blanchflower and Oswald(1988b)

註: 이 표에서 사용된 자료는 종업원 24명 이상인 민간부문 사업장에서 수집한 것이다. 제시된 자료의 해석은 다음과 같다. 왼쪽 첫째의 14%는 1975-1980년 사이 비노조 기업의 14%가 그들 고용의 20% 또는 이 이상 감소시켰다는 뜻이다.

1980년과 1984년 사이 비노조기업의 33%가 그들 고용의 20%이상 증가시킬 가능성이 있고, 15%가 20%이상 감소시킬 가능성이 있다. 그래서 전자에 속하는 기업의 수가 후자에 속하는 기업의 2배 정도 되었다. 이와 대조적으로, 노조화된 사업장은 20%이상 감소시킬 가능성이 20%증가시킬 가능성의 2배 정도나 되었다. 그리고 클로드 슝 사업장은 고용을 증가시킬 가능성보다 잃을 가능성이 약 4배이다. 정도의 차이는 있지만 1975-80년에도 이와 비슷한 현상이 일어났다 (<표 5>참조).

분명한 사실은 고용의 변화는 노조조직화의 수준에 의하여 설명될 필요는 없다. 이유는 다르지만 소규모 사업장은 고용을 증가시킬 가능성이 농후하고 그리고 노조조직화의 가능성이 낮다. 비슷하게, 영국에서 노조화의 가능성이 높다고 하는 노후산업에서는 고용이 줄어들 가능성이 있다. 고용에 대한 이러한 이질적 요인을 통제하기 위하여 Blanchflower and Millward(1988)는 기업의 크기, 산업의 특성, 당해 기업이 생산한 제품에 대한 수요 및 전년도의 고용수준 등을 일정하게 유지하고, 1,000개 사업장에서의 고용변화를 노조조직화에 회귀시키기 위하여 제1, 2차 사업장노사관계조사(WIRS I, II) 자료를 이용하였다. 이런 세밀한 연구로부터의 결론은 다음과 같다:

적절한 통계적 통제수단이 부적당하다 치더라도, 노조화가 고용의 증가 또는 감소율에 영향을 미친다는 것은 분명해 보인다. 노조조직화는 1980년대 영국의 고용성장을 저지시켰다.

노동조합이 고용에 미치는 영향은 보통 총화자료(aggregate data)를 이용하여 분석되어 왔다. 노조의 호전성은 실질임금을 생산성이 보장하는 수준 이상으로 끌어올리는 경향이 있는데, 이는 실질임금과 고용의 상대적 가치의 변화를 반영할 수 있다. 그리고 이 호전성의 정도는 노조원이 아닌 근로자가 받는 임금수준에 비하여 노조원 근로자가 받는 임금 프리미엄에 의하여 측정될 수 있다. 전후기간 동안 전자에 대한 후자의 임금 인상폭이 상당히 높았다. Layard and Nickell(1986)은 이렇게 하여 인상된 노동비용의 증가는 1956-83년간 실업 증가의 1/6이상을 직접 설명한다고 추정했다. 여기에는 어느 정도 간접적인 효과가 있었는데, 이는 노조의 세력이 강화될 때 인플레이션을 통제하기 위하여 보다 제한적인 거시경제정책이 필요하였기 때문이다. Nickell and Andrews(1983)도 제조업에 대하여 이에 상응하는 증거를 제시하였고, 1957-79년간 노조세력의 상승으로 일자리가 30만이나 줄어들었다고 주장하였다.

V. 노동조합과 수익성

노동조합이 임금을 높이고 노동생산성을 낮춘다면, 노조가 있는 기업은 수익성이 낮다고 하는 것은 새삼스런 것은 아니다.

1984년 제1차 사업장노사관계조사에서 경영자들에게 다음과 같은 질문을 하였다: “동

중산업의 다른 기업과 비교하여 당해 기업의 재정적 성과를 어떻게 평가하는가?" Blanchflower and Oswald(1987)는 노조의 재정적 성과에 대한 노조의 영향을 파악하기 위하여 이 정보를 이용하였다. 이 결과는 <표 6>에 제시되어 있다. 기업의 크기에 따라 그룹을 지었는데 비노조기업이 단체교섭을 위하여 노조가 인정되어 있는 기업보다도 수익성이 훨씬 나은 것으로 나타났다. 후자의 경우 클로즈드 숅이 있는 기업은 노조는 인정되나 클로즈드 숅은 금지되어 있는 기업보다 재정적 성과가 못하다.

Machin and Stewart(1988)는 제품시장을 들여와서 이들 결과를 보충했다. 재정적 성과에 대한 이런 노조의 효과는 기업의 시장점유율이 높든지 그리고/또는 집중화 정도가 높은 산업에 속해 있는 기업일수록 효과가 두드러진다. 그래서 기업자체가 제품시장에서 행사하는 영향력이 높은 경우에 초과수익을 얻을 수 있는 노조의 능력이 크다.⁷⁾

<표 6> 노조와 재정적 성과

	평균 이상의 수익성(%)				
	기업의 크기				
	25 - 49	50 - 99	100 - 199	200 - 499	500이상
비 노 조	50	59	58	66	67
노 조 인 정	34	43	42	50	51
클로즈드 숅	18	24	24	30	31

자료: Blanchflower and Oswald(1987)

노조는 낮은 수익성과 관계될 수 있다는 것은 여러 가지 경로를 통하여도 확인할 수 있다. 노조가 상대적으로 임금과 노동생산성에 미치는 효과를 통하여 높은 비용을 야기시킨다면 이는 수익성과도 인과관계를 수반할 수 있다. 제II장과 제III장에서 제시된 내용은 이런 경로와 일치한다. 또 다른 경로는 노조에 화살을 돌리지 않는다. 예를 들어, 노조화된 기업은 국제시장에서 경쟁을 하기 때문에 제품가격을 낮출 수 있다는 것이다. 또는 기업의 관리이론이 강조하는 것처럼(Leibenstein, 1988), 수익은 기업 내부에서 소비될 수 있고 그리고 노조화된 기업은 이를 가능성이 농후하다는 것이다. 끝으로, 이런 관계는 단순히 라이프사이클 효과일 수도 있다. 즉, 높은 노조조직화와 낮은 수익성은 노후한 기업과 산업에서 나타난다는 것이다. 그러나 Machin and Stewart는 기업의 연령을 고려했기 때문에 이 마지막 경로는 이들 관계에 대한 중요한 설명은 아닌 것 같다.

7) 수익성에 대한 노조의 영향은 단지 영국 기업의 연구에서만 확인이 된다. Machin and Stewart(1988)는 1984-1985년에 걸쳐 145제조업체를 대상으로 매출에 대한 수익 비율에 대한 영향을 분석하였다. 자본, 시장점유율, 집중도 및 수출점유율 등을 통제한 후, 매출에 대한 평균 수익 비율은 9%였다. 그러나 노조가 인정되는 경우에는 수익성은 1/3정도 낮은 6%였다.

노동조합은 확실히 낮은 수익성과 관련이 있다. 이 문제가 심각하냐, 아니냐는 또 다른 문제이다. 하나의 결과로써, 노조화된 기업이 인적, 물적 투자와 연구개발 투자를 적게 한다면 이는 문제가 될 수 있다. 그러나 이런 중요한 문제에 대한 신빙성 있는 증거는 없는 것 같다. Metcalf(1988b)는 이에 대한 가능한 자료를 검토하고, 노조활동은 1970년대에는 영국의 경제력 쇠퇴에 어느 정도 책임이 있다고 보지만, 1980년대에는 이런 부정적인 효과는 아마도 줄어드는 것 같다고 결론을 내렸다 (Metcalf, 1989).

VI. 노동조합과 투자

자본축적은 경제성장에 결정적 역할을 한다. 그러므로 신기술, 제품개발과 혁신, 연구개발 및 인적자본 등의 투자에 대한 노사관계제의 영향은 지극히 중요하다. 1981년에 고용부(Department of Employment)는 “적어도 약 100여년 동안 노사관계는 투자와 혁신을 방해했기 때문에 영국을 실패로 이끌어 갔다”고 주장했다.

노동조합의 조직화와 투자간의 관계는 실증적 문제이다. 왜냐하면, 이론적인 논의는 긍정적 부정적 양면성을 지니고 있기 때문이다. 노조의 임금압력은 비싼 노동력이 야기한 비용을 상쇄하기 위하여 기업이 많은 투자를 하게된다고 볼 수 있다. 이와 반면에 기업이 변동비만 거두어 들일 수 있다면 사업을 계속하기 때문에, 이를 알아차린 노조는 변동비가 가격 바로 밑에 놓일 수 있도록 임금을 결정함으로써 자본에 대한 수익을 전유해 버린다. 그래서 기업은 간접적으로 투자를 꺼리게 된다 (Simons, 1944). 노조는 새로운 기계의 설치를 지연시키거나, 또는 비유연적(inflexible)인 작업규칙에 고수하려는 경향이 짙기 때문에 기업의 투자 의사결정에 직접적인 방해가 될 수 있고, 그리고 나아가서 투자의 효과를 낮춘다.

지금까지 밝혀진 바에 의하면, 노조의 효과는 서로 엇갈린다. 전반적으로 보아 사업장, 기업 및 산업에 대한 횡단면(cross-section)분석에서는 노조화된 조직이 그렇지 않은 조직보다 투자에 좋은 효과를 가지고 있는 것으로 나타났다. 이와는 대조적으로 시계열(time-series)분석에서는 노조는 투자를 억제하는 것으로 나타났다.

제2차 사업장노사관계조사(WIRS)에서 얻은 자료가 세 연구(Machin and Wadhvani, 1991a; Latreille, 1992; Denny and Nickell, 1991, 1992)에서 사용되었는데 그 연구 결과는 서로 일치하지 않고 있다. Machin and Wadhvani는 세 가지 요인을 분석하고 노동조합과 투자는 정의 상관관계를 가진다고 했다. 즉, 노조화된 사업장은 그렇지 않은 사업장보다 높은 임금을 지급하고 있는데, 이는 직접적으로 더 많은 투자가 이루어지도록 했다. 둘째, 노조화된 사업장은 그렇지 않은 경우보다 많은 조직의 변화를 경험했는데 - 특히 제한적인 관행의 철폐 - 이런 조직 변화는 많은 투자와 관련이 있다. 셋째, 노조의 발언권은 보다 공식화된 자문 절차를 통하여 높은 투자를 유도하는 배경 역할을 한다는 것이다.

Latreille은 사업장이 초소형전자기술에 투자를 하였느냐, 하지않았느냐를 고려한다. 노조가 인정된 사업장은 그렇지 않은 사업장보다 12%나 많이 이런 설비를 이용하고 있었다.

이들 연구에 비하여 Denny and Nickell의 연구는 노조의 인정은 투자를 위축시키는 것으로 나타났다. 그러나 노조조직률이 증가함에 따라 이 부정적인 효과가 상쇄되고 있다. 발언권 효과(voice effect)가 여기서도 분명히 나타나는데 많은 근로자가 공동자문위원회에 소속되어 있는 경우에는 투자율이 높았다. 그러나 하나 주목할 일은 노조의 부정적 효과가 1960-70년대와 비교하여 1980년대에는 약화되었다는 것이다. 1980년대 중반까지 노동조합의 인가와 투자간에는 10년전과 비교하여 반으로 줄었다.

영국 노사관계 전통의 한 가지 양상은 공동결정에 대한 구조화된 제도가 없고 그리고 기능별로 작업이 분리구분되어 있었기 때문에 단체교섭에서 전통적으로 교육훈련에 대한 투자가 중요한 문제로 대두되지 않았다. - 단, 직능별 노동조합(craft union)에서는 예외로 볼 수 있다. 그러므로 일반 근로자로부터 훈련기회의 개선을 위한 압력의 소리는 없었다 (Keep and Mayhew, 1988). 이런 전통은 노조가 인적자원 투자를 위축시킨 사례라고 볼 수 있다. 그러나 최근 영국사회의견조사(British Social Attitudes Survey)에서 밝혀진 정보를 이용한 한 연구에 의하면, 다른 조건이 모두 같다고 하면, 남녀 모두 노조화된 사업장에서 그렇지 않은 사업장에서 보다 일과 관련된 훈련을 더 많이 받고 있는 것으로 나타났다 (Booth, 1991). Claydon and Green(1992)은 자료가 더 풍부한 일반가계조사(General Household Survey)표본을 이용하여 노조조직화와 교육훈련간의 긍정적 관계가 소규모 사업장 생산직 근로자들에게 더욱 강하게 나타나고 있다는 사실을 발견하였다. 이와 같은 사실은, 모든 조건이 동일하다면, 노조가 있는 기업이 없는 기업보다 더 큰 인적자본 축적이 일어나고 있다는 것을 보여준다.

이렇게 볼 때 노조 조직화와 투자간의 관계는 (아주)복잡한 것 같다. 적어도 1980년대 이후에는 노조가 투자에 아주 나쁜 영향을 주지는 않는다고 본다. 이것은 아마도 법적, 제도적 환경의 변화가 사용자와 경제의 효율성 제고를 지지해 온 결과로 보여 진다.

VII. 결 론

1980년대 초 영국의 보수당 정부는 노사자치주의 전통에 고수해 온 노동조합이 산업의 경제적 성과에 부정적인 영향을 미쳐왔다고 믿고 이에 대한 처방으로 노사관계관련 법률을 개혁하기에 이르렀다. 이런 개혁조치와 함께 노조조직률이 감소함에 따라 노조의 위상이 위축되기 시작하였고 그리고 사용자와의 협상력도 줄어들었다. 뿐만 아니라, 노동조합을 에워싼 경제적, 정치적 및 경영정책적인 환경이 노조활동을 제약하게 되었다.

이런 배경하에서 본 연구에서 밝혀진 것은 다음과 같다. 영국의 노동조합은 전반적으

로 노조원의 임금을 인상하는 역할을 하지만 노조의 형태에 따라 차이를 보이고 있다. 즉, 단순히 노조만 인정되어 있는 경우에는 노조의 임금효과는 미미하지만, 클로즈드 솅의 경우에는 평균 10%정도의 높은 임금을 유지하고 있는 것으로 드러났다. 더군다나 입직전 클로즈드 솅은 임금수준을 더 높이는 경향이 있다. 노사개혁이 진행되던 1980년대에 단체교섭에 의한 임금타결은 점점 줄어들고 있었지만, 이의 적용을 받은 노조원들에게는 유리하게 작용하였다. 임금결정요인에 있어서도 노동조합은 개인의 공헌도나 업적을 중요하게 여기지 않고 있다. 이는 노동조합이 조합원의 동질성을 강조한 결과이며, 이것 때문에 노조는 사업장내 뿐만 아니라 인종간, 성별 및 직업간의 임금 불균등을 감소시키는 효과를 가지고 있는 것으로 나타났다.

대기업에서 노조는 노동생산성을 감소시키며, 클로즈드 솅이 있는 경우에는 더욱 강한 효과를 보였다. 즉, 노조조직률이 증가함에 따라 전반적으로 생산성이 떨어졌다. 노조의 고용 효과도 비슷한 맥락에서 이해할 수 있는데, 노조가 없는 기업의 고용창출 효과가 있는 기업의 2배 정도나 되었다. 또한, 클로즈드 솅이 있는 사업장은 고용을 감소시킬 가능성이 약 4배이다. 결국, 노조의 임금 인상효과가 고용의 감소로 이어 진다는 것이다. 노동조합의 수익성 효과는 노조가 임금을 높이고 노동생산성을 낮춘다는 사실로 유추할 수 있고, 그리고 본 연구에서도 확인되었다. 끝으로, 노동조합의 기업투자에 대한 효과는 양면성을 지니고 있는데, 인적자원에 대한 투자는 위축시키는 경향이 있었으나 1980년대 이후에는 노조의 부정적인 효과는 없는 것 같다.

노조조직화와 노조가 재정적 성과, 고용 및 투자에 미치는 효과와의 관계가 부정적이라는 것은 지금까지 제시된 증거를 종합해 볼 때 1970년대보다는 1980년대에 들어와서 훨씬 약해졌다. 즉, 노사관계 환경변화가 확실히 이들 성과를 변화시키는 효과를 지니고 있다고 보아야 할 것이다.

노동시장의 환경변화에 따라, 1980년대는 노조의 임금인상률(union wage mark-up)이 낮아졌다. 보다 중요한 것은 클로즈드 솅이 불법화되고, 노조인가의 취소가 발생하고 그리고 노조조직률이 낮아짐에 따라 임금 프리미엄을 받는 근로자 수는 줄어들었다. 그래서 총임금에서 이들 노조 프리미엄에 의하여 설명되는 부분이 10년 전보다 훨씬 적어졌다. 이는 부분적으로는 환경을 변화시키기 위한 정부의 의도적인 정책의 결과일 수도 있다. 집권을 계속한 보수당 정부는 치열한 제품시장의 경쟁을 조장하였다. 결과적으로, 기업의 독점력은 경감되었는데 이는 노조가 협상으로 얻어 낼 수 있는 잉여분이 삭감된 셈이다. 그러나 아직도 노조조직률이 높은 사업장에서는 기업의 재정적 성과와 고용에 대한 노조의 효과는 건재하고 있다고 볼 수 있다.

참 고 문 헌

- Bayliss, F. 1993. *Does Britain Still Have a Pay Problem?*. Employment Policy Institute. January.
- Blanchflower, D. 1984. "Union Relative Wage Effects: A Cross-Section Analysis Using Establishment Data." *British Journal of Industrial Relations*. 22(3). pp.311-332.
- Blanchflower, D. and N. Millward. 1988. "Trade Union and Employment Change: An Analysis of British Establishment Data." *European Economic Review*. 32. pp. 717-726.
- Blanchflower, D. and A. Oswald. 1988a. "Internal and External Influences upon Pay Settlements." *British Journal of Industrial Relations*. 26(3). pp.363-370.
- _____. 1988b. "The Economic Effects of Britain's Trade Unions." Centre for Labour Economics, LSE, Discussion Paper No.324.
- Blanchflower, D. and M. Stewart. 1987. "Trade Unions and the Relative Pay of Radical Minorities in Britain." Warwick University, mimeo, June.
- Blanchflower, D. Oswald, A. and M. Garrett. 1990. "Insider Power and Wage Determination." *Economica*. 57. pp.143-170.
- Booth, A. 1991. "Job-Related Formal Training: Who Receives it and What is it Worth?." *Oxford Bulletin of Economics and Statistics*. 53(3). pp.281-294.
- Brown, W. 1986. "The Changing Role of Trade Unions in the Management of Labour." *British Journal of Industrial Relation*. 24(2) July.
- Brown, W. and J. Walsh. 1991. "Pay Determination in British in the 1980s: The Anatomy of Decentralisation." *Oxford Review of Economic Policy*. 7(1).
- Carruth, A. and A. Oswald. 1987. "On Union Preferences and Labour Market Models: Insiders and Outsiders." *Economic Journal*. 97. pp.431-445.
- Caves, R. 1980. "Productivity Differences among Industries." *Britain's Economic Performance*. edited by R. Caves and L. Krause. Brookings Institution, Washington DC.
- Claydon, T and F. Green. 1992. "The Effects of Unions on Training Provision." Department of Economics. University of Leicester. Discussion Paper 92/3. January.
- Clegg, H. 1970. *The System of Industrial Relations in Great Britain*. Oxford, Blackwell.
- Davies, S. and R. Caves. 1987. *Britain's Productivity Gap*. Cambridge University Press.
- Denny, K. and S. Nickel. 1991. "Union and Investment in British Manufacturing Industry." *British Journal of Industrial Relations*. 29(1). pp.113-122.
- _____. 1992. "Union and Investment in British Industry." *Economic Journal*. 102. pp.874-887.
- Department of Employment. 1987. *Trade Union and Their Members*. CM95, London, HMSO.

- Donovan Commission. 1968. *Royal Commission on Trade Unions and Employers Associations Report*. Cmnd, 3623. London, HMSO.
- _____. 1987. *Managing for the Factory*. Oxford, Blackwell.
- Flanders, A. 1970. *Management and Union: The Theory and Reform of Industrial Relations*. Faber and Faber. London.
- Freeman, R. and J. Medoff. 1984. *What Do Unions Do?*. New York. Basic Book.
- Freeman, R. and J. Pelletier. 1990. "The Impact of Industrial Relations Legislation on British Union Density." *British Journal of Industrial Relations*. 28. pp.141-164.
- Gregg, P. and S. Machin. 1992. "Unions, the Demise of the Closed Shop and Wage Growth in the 1980s." *Oxford Bulletin of Economics and Statistics*. 54(1). pp.53-72.
- Ingram, P. 1991. "Ten Years of Manufacturing Wage Settlements 1979-89." *Oxford Review of Economic Policy*. 7(1). Spring. pp.93-106.
- Keep, E. and K. Mayhew. 1988. "The Assessment: Education, Training and Economic Performance." *Oxford Review of Economic Policy*. 4(3). i-xv.
- Latreille, P. 1992. "Unions and the Inter-Establishment Adoption of new Microelectronic Technologies in the British Private Manufacturing Sector." *Oxford Bulletin of Economics and Statistics*. 54(1). pp.31-51.
- Layard, R. 1990. "How to End Pay Leapfrogging." *Employment Institute Economic Report*. 5(5). July.
- Layard, R. and S. Nickell. 1986. "The Causes of British Unemployment." *National Institute Economic Review*. February.
- _____. 1987. "The Performance of the British Labour Market" in *The Performance of the British Economy*. edited by R. Dornbush and R. Layard. Oxford University Press.
- Leadbetter, C. 1988. *Financial Times*. 1 June.
- Leibenstein, H. 1998. *Inside Firm*. Cambridge Mass. Harvard University Press.
- Machin, S. 1987. Union Productivity Effects in British Engineering, mimeo. University of Warwick.
- Machin, S. and M. Stewart. 1988. Unions and Financial Performance of British Private Sector Establishments. mimeo, University of Warwick.
- Machin, S. and S. Wadhvani. 1991a. "The Effects of Unions on Investment and Innovation: Evidence from WIRS." *Economic Journal*. 101. pp.324-330.
- _____. 1991b. "The Effects of Unions on Organisational Change and Employment." *Economic Journal*. 101. pp.835-854.
- Metcalfe, D. 1988a. Industrial Relations and Labour Productivity: The Impact of Union Presence on Labour Productivity in British Manufacturing Industry. LSE memo.
- _____. 1988b. "Water Notes Dry Up." Centre for Labour Economics, LSE. Discussion

- Paper No.314.
- _____. 1988c. "Labour Market Flexibility and Jobs." in *The Fight Against Unemployment* edited by Calmfors, L. and Layard, R. MIT Press.
- _____. 1989. "Trade Union and Economic Performance: The British Evidence." *LSE Quarterly*. 3. pp.21-42.
- _____. 1994. "Transformation of British Industrial Relations? Institution. Conduct and Outcomes 1980-1990." in *The UK Labour Market* edited by R. Barrell. Cambridge University Press.
- Millward, N. and M. Stevens. 1986. *British Workplace and Industrial Relations 1980-1984*. Aldershot: Gower.
- Millward, N. and M. Stevens, D. Smart and W. Hawes. 1992. *Workplace Industrial Relations in Transition*. Aldershot, Dartmouth.
- Minford, P. 1985. *Unemployment: Cause and Cure*. Martin Robertson.
- Nickell, S. 1977. "Trade Unions and the Position of Women in the Industrial Wage Structure." *British Journal of Industrial Relations*. 15(2).
- Nickell, S and M. Andrews. 1983. "Unions, Real Wages and Employment in Britain 1951-79." *Oxford Economic Paper*. 35. pp.183-206.
- Pencavel, J. 1977. "Distributional and Efficiency Effects of Trade Union in Britain." *British Journal of Industrial Relations*. 15(2). pp.137-56.
- Purcell, J. 1991. "The Rediscovery of the Management Prerogative: the Management of the Labour Relations in the 1980s." *Oxford Review of Economic Policy*. 7(1). Spring. pp.37-43.
- Schmitt, J. 1993. "The Changing Structure of Male Earnings in Britain 1974-88." in *Changes and Differences in Wage Structures* edited by R. Freeman and L. Katz. University of Chicago Press.
- Shah, A. 1984. "Job Attributes and the Size of Union/Non-Union Differential." *Economica*. 51. pp.437-46.
- Simons, H. 1944. "Some Reflections on Syndicalism." *Journal of Political Economy*. 52. pp.1-25.
- Soskice, D. 1990. "Wage Determination: the Changing Role of Institutions in Advanced Industrial Companies." *Oxford Review of Economic Policy*. 6(4). Winter. pp.36-61.
- Stewart, M. 1983. "Relative Earnings and Individual Union Membership in the UK." *Economica*. 50. pp.111-126.
- _____. 1987. "Collective Bargaining Arrangements Closed Shops and Relative Pay." *Economic Journal*. 97. pp.140-56.
- Wadhvani, S. 1989. "The Effects of Unions on Productivity Growth, Investment and Employment: A Report on Some Recent Work." Centre for Labour Economics, LSE.

- Discussion Paper No.356.
- Wadhvani, S. and M. Wall. 1989. "The Effects of Unions on Corporate Investment: Evidence From Accounts Data, 1972-86." Centre for Labour Economics, LSE. Discussion Paper No.354
- Webb, S. and B. Webb. 1902. *Industrial Democracy*. London: Longmans, Greer and Co.
- Wilson, N. 1987. *Unionisation, Wages and Productivity: Some British Evidence*. Bradford University Management Centre.
- Wragg, R. and J. Robertson. 1978. "Post-war Trends in Employment, Productivity, Output, Labour Costs and Prices by Industry in the United Kingdom." Research Paper No.3. Department of Employment.

THE ECONOMIC EFFECTS OF TRADE UNIONS IN THE U. K.

Myung Sook Lee
*Department of Business Administration,
Gyeongsang National University*

This Study is to analyse the effect of unions on pay, productivity, employment, profitability and investment, in conjunction with labour markets reforms launched by the Conservative Government in the 1980s. The economic effects of trade unions are results of interactions among workers, employers and the government. It still remains as a hot debatable issue. Union members earn more, on average, than comparable non-union members. It is said that the average wage premium is 10% just under. The closed shop is the key to extra pay for union members. However, as a consequence of union activities, there is less wage dispersion among individuals, and pay differentials by race, sex, and occupations are narrower than they otherwise would be. Union effects on productivity have two directions. That is, one is the positive effect, the other negative. The net effect of the two opposing set of forces is that unionisation is associated with lower labour productivity or, at best, has no effect. Union militancy may raise real wage above the level warranted by productivity. This in turn has adverse effects on employment. If unions bring about higher costs via their effects on relative pay and labour productivity, union presence may be associated with lower profitability. Unions may or may not deter investment. But the negative effect of unions on investment appears to have fallen after introduction of the anti-union legislation.

Overall, we find that the negative economic effects of unions may diminish as union density falls and the closed shop withers throughout the 1980s. However, where density remains high, the union effects on financial performance and employment may survive.