

논문 27

노동조합이 조직의 인적자본 형성에 미치는 영향에 관한 연구

이영면* · 나인강**

요약

노동조합으로 인해 노동비용이 증가함에도 불구하고 유노조기업이 시장경제에서 살아남는 이유에 대해, 노조가 인적자본 형성에 기여한다는 주장이 있다. 외국의 실증분석 결과는 이러한 주장을 지지하고 있다. 본 연구에서는 우리나라에서도 노동조합이 인적자본 형성에 기여하는가를 실증적으로 분석하고자 하였다.

실증분석을 위해 HCCP 패널자료를 이용하였으며, 인적자본 형성수준을 측정하기 위해 구체적으로 기업단위 수준에서 숙련도라는 개념을 적용하였다. 패널분석결과를 보면 종합적으로 볼 때 노동조합이 기업수준의 인적자본 즉 숙련도 형성에 기여하지 않는 것으로 정리되었다. 제조업의 경우 임의모형에서는 정(+)의 영향을 보였으나 고정모형에서는 업종에 상관없이 통계적인 유의성을 보이지 않았다. 추가적으로 연도별 자료를 단순회귀모형으로 분석한 결과도 노조가 인적자본형성에 기여하는 결과를 보이지 않았다. 하지만 본 연구에서 인적자본 형성수준을 숙련도로 정의했다는 점, HCCP가 100인 이상 기업을 대상으로 했다는 점 등을 고려해서 분석결과를 해석할 필요가 있을 것이다.

주제어: 노동조합, 인적자본, 숙련, 인적자원관리

1. 들어가기

노동조합은 일반적으로 근로자에 대한 임금과 근로조건 개선이 목적이므로 노조가 있는 기업의 근로자 임금이 높고 복리후생이 좋다는 점은 누구나 인정하며 실증적으로도 뒷받침되어 왔다(Freeman & Medoff, 1984). 그러나 노조가 결성된 기업의 노동비용이 높는데 유노조 기

* 동국대학교(서울) 경영대학 교수, youngman@dongguk.edu

** 인천대학교 경영대학 교수, igna@incheon.ac.kr

업이 무한경쟁 시장에서 살아남고 성장하는 이유에 대해서는 충분한 설명이 제기되지 못하고 있는 점 또한 사실이다. 물론 미국을 중심으로 집단목소리(collective voice) 등의 주장이 있어 왔지만, 구체적으로 인적자본의 형성도가 높아서 높은 노동비용을 상쇄하고도 생산성 향상과 기업경쟁력 유지에 기여한다는 주장은 아직 실증적으로 뒷받침되지 못하고 있다.

본 연구에서는 이러한 주장에 대해 한국직업능력개발원의 인적자본기업패널을 이용해 실증적으로 한국의 경우를 분석해 보고자 한다. 우선 노동조합과 인적자본에 대한 기존의 이론적 연구를 검토하고자 한다. 다음으로는 인적자본의 수준을 측정할 수 있는 요인을 검토하여 현재 인적자본기업패널에서 제시하는 정보를 활용하여 인적자본의 수준을 측정하는 변수를 만들어 보고자 한다. 이를 바탕으로 회귀분석을 포함한 통계적 분석방법론을 활용하여 노동조합이 인적자본 형성에 기여하는 가를 실증적으로 분석하고자 한다.

본 연구는 최근 우리나라에서도 노사간에 협력적인 노사관계 구축이 많은 긍정적인 평가를 받고 있다. 이러한 기업과 해당 노조는 소위 어용이라고 비판을 받기도 하지만 해당 조합원들의 인적자본형성도가 높다면 노동조합의 역할에 대해 합리적인 대안으로 설명할 수 있을 것이다. 또한 기존의 노동조합의 역할에 대한 연구결과와 함께 우리나라에서 노동조합의 역할과 향후 기대방향에 대한 시사점을 도출하여 제출할 수 있을 것이다.

2. 노동조합과 인적자본

노동조합의 경제적 역할과 효과에 대해서는 오랫동안 긍정적인 입장과 부정적인 입장이 공존해 왔다. 긍정적인 입장은 대체로 노동계의 입장을 반영한다. 임금이나 복지 및 고용안정과 같은 부분에 있어서 노동조합은 임금과 복지수준의 상승 그리고 고용안정도 제고에 기여한다는 연구결과가 많이 제시되어 왔다. 우선 임금수준에 대해서는 유럽과 같이 전국수준의 단체 교섭이 일반적이고 사회적 조합주의가 강한 국가들에서는 상대적으로 노조의 임금효과가 작게 나타나지만, 영국이나 미국처럼 기업단위의 교섭이 일반적이고 실리적 조합주의가 강한 국가들에서는 상대적으로 노조의 임금효과가 크게 나타나는 것으로 정리되고 있다(Lewis, 1986; Blanchflower & Bryson, 2003).

우리나라에서도 노조의 임금효과에 대해서는 오랫동안 연구되어 왔다. 배무기(1990)와 채창균(1993)의 연구결과를 보면, 1987년 이전에는 임금효과가 없거나 음(-)의 값을 가졌지만 노동자대투쟁이 시작된 1987년 이후에는 양(+)의 값을 갖기 시작했다고 보고하고 있다. 이후 1990

년대 중반이후에는 노조의 임금효과를 분석하는데 발생하는 통계적 방법론에 대한 논의가 많았다(김우영·최영섭, 1996; 조우현·유경준, 1997; 강창희, 2003; 조준모·전병유, 2004; 류재우, 2005) 이후 류재우(2007)나 김장호(2008)는 1997년 외환위기 이후 그 효과가 더 커진 것으로 분석하고 있다. 이와 같이 그 정도에 대해서는 연구결과마다 차이가 있어서 정확한 효과를 분석하기는 어렵다고 하겠으나 노동조합이 임금에 양(+)의 효과가 있다는 점에 대해서는 일관성 있는 연구보고가 이루어지고 있다고 하겠다. 임금 외에 근로조건이나 복리후생에 대한 연구도 많으나 그에 대한 논의는 생략하기로 한다.

가. 인적자본과 기업단위 인적자원관리

인적자본은 원래 거시경제학적인 수준에서 논의가 활발하게 진행되었다. Schultz(1961)는 인적자본이란 ‘시장에서 상품이나 서비스 등을 생산하는데 사용되는 개인이나 집단에 포함되어 있는 지식, 기술, 역량 및 기타 속성’으로 정의한 바 있고, Becker(1964)도 ‘기술, 경험, 지식으로 구성된 사람의 생산적인 능력’으로 정의한 바 있다. Becker(1964)나 Schultz(1961, 1971)는 이러한 인적자본에 대한 개인적·사회적 투자를 통해 기술이나 생산성을 제고할 수 있으며, 궁극적으로 국가의 경제성장과 밀접한 관련이 있다는 연구를 제시하였다. 이후 인적자본은 경제성장이나 소득, 고용, 직업 등에서 중요한 요인으로 작용한다고 받아들여지고 있다. 이후 Lucas(1988)도 인적자본의 수준차이에 따라 국가간의 성장률에 차이가 발생한다고 설명하면서, 인적자본의 원천은 교육(education)과 경험을 통한 학습(learning by doing)이라고 주장하였다.

초기의 모형에서는 거시경제적인 차원에서는 인적자본에 대한 측정을 위해 신고전학과 모형을 이용한 Mankiw, Romer & Weil(1992)는 중등학교 진학률을 사용하였고, Benhabib & Spiegel(1994)는 초등학교, 중등학교 그리고 대학교의 등록률을 종합해서 인적자본을 측정하였다. 국내에서는 이은우(2001)가 Lucas(1988) 모형과 이 모형의 문제점을 개선한 세대중첩모형(overlapping generation model)에 대해 실증분석을 시도한 바 있다. 이후 이남철(2006)은 한국경제의 성장을 설명하는데 Mankiw et al.(1992)의 내생적 성장이론보다 Solow(1956)의 전통적인 신고전학과 경제성장이론이 잘 설명하고 있다는 실증분석 결과를 제시한 바 있다.

임금수준과 관련하여 인적자본이 임금인상을 가져온다는 주장도 있다. 정광호(2002)는 임금 불평등 현상의 심화가 임금결정에서 교육이나 기술이 차지하는 비중이 증가함에 기인한다는 가설을 검증하면서, 미국이나 독일 등 5개 선진국에 대해 문맹률(literacy)과 대학졸업이 임금 결정에 상당한 영향력을 미친다는 연구결과를 제시한 바 있다.

국가적인 차원에서 넓은 의미의 총체적 인적자본형성(total human capital formation)에 있어서는 기존의 공식적인 학교교육을 포함하여, 경험(숙련), 직업훈련(현장훈련), 지식, 의료보건, 이주, 영양, 그리고 정보의 수집과 여가활동에 대한 투자액을 모두 포함하는 넓은 개념으로 확대되어 갔다. 하지만 좁은 의미의 인적자본형성에는 교육비 투자액만을 포함하는 것으로 받아들여져 왔다(송위섭·이효기, 2002: 56).

이후 인적자본에 대한 연구는 이후 사회적 측면을 강조한 사회적 자본(social capital)으로 확대되었고 이후 사회적 연결망이나 규범까지 연계되는 시민적 자본 등과 같은 개념으로 논의가 확대되고 있다(나영선·이재열·한준상·이경묵·한성안, 2005; 이재혁, 2008). 하지만 여기서는 그에 대한 논의는 생략하기로 한다.

1) 기업과 전략적 인적자원관리

국가적인 차원에서 인적자본의 형성과 그 효과가 논의의 중심이었다면, 기업단위에서는 인적자본의 형성이 기업의 성과에 영향을 미친다는 전략적 인적자원관리(strategic human resource management)가 강조되어 왔다. 전략적 인적자원관리가 강조된 이유는 기존의 인적자원관리를 경영전략과 연계시키려는 노력의 결과라고 할 수 있다. 기업이 경쟁환경 하에서 다른 기업과 차별화되려면 경쟁우위 요인을 찾아내야 하고 이를 전략적으로 활용해야 하는데 (Porter, 1980, 1985), 차별화된 경쟁우위 요인 중 인적자원 또는 인적자본의 역할이 중요하다는 주장이다(Pfeffer, 1994).

기업단위에서 인적자본은 기업의 성과에 긍정적인 영향을 미치는 핵심역량으로서 가치가 있는 인적자원을 의미한다(Amit & Shoemaker, 1993; Zandere & Kogut, 1995). Snell & Dean(1992)는 인적자본을 ‘기업 구성원이 보유한 기술, 경험, 그리고 지식’으로 정의하고 기업의 인적자원관리가 인적자본을 향상시킬 수 있다고 주장하였다.

이러한 주장을 바탕으로 Wright & McMahan(1992), Youndt, Snell, Dean, & Leapk(1996), Guest(1997), Sheppeck & Militello(2000), 정재훈·김준성(2002), 배종석(2006) 등은 인적자본 이론에 근거하여 인적자원관리가 인적자본형성에 기여하며 궁극적으로 조직성과에 기여한다는 메카니즘을 제시하고 있다. 구체적으로 개인에게 체화된 기술이나 능력, 경험 그리고 지식 등과 같은 인적자본은 조직의 경제적 목표 달성에 중요한 영향을 미치며(Jackson & Schuler, 1995), 따라서 인적자원관리는 구성원들의 인적자본형성을 촉진하며, 결과적으로 생산성향상과 성과제고에 기여하는 것으로 정리되고 있다(McMahan, Virick, & Wright, 1999; Tharenou, Saks, & Moore, 2007; 허문구, 2007). 인적자본은 무형자원이라고 할 수 있는데 인적자원관리

분야에서는 물적자원과 달리 인적자본의 무형성으로 인해 독특하고 사회적 복잡성을 가지고 있어서 모방이나 대체가 어려워 경쟁우위의 창출과 유지에 중요한 역할을 한다고 주장한다 (Black & Boal, 1994).

2) 인적자본형성과 기업의 성과

기업단위에서 인적자본이 형성되기 위해서는 인적자원관리활동이 필수적이며, 특히 구성원에 대한 지속적이고 체계적인 교육훈련, 의사결정에 대한 참여, 성과에 기초한 보상정책 등은 기업의 구성원에게 동기부여로 작용하여 기업이 필요로 하는 인적자본을 형성하기 위한 중요한 방법이다(김영천, 2006; Guest, 1997; Knoke & Kalleberg, 1994; Sheppeck & Militello, 2000). 또한 Drucker(1988)에 따르면 기업의 구성원들에게 자율성을 부여하는 방안도 인적자본형성에 중요한 대안이 될 수 있으며, 조직의 내적 핵심역량을 제고하는 주요 요소로 작용한다(Deci, Cornell, & Ryan, 1989; Galbraith & Lawler, 1993).

좀 더 구체적으로는 선발, 훈련, 보상 그리고 일반적인 HRM제도들을 통해서 인적자본이 개발된다는 주장이 제시되고 있다(Snell & Dean, 1992; Jackson & Schuler, 1995; Youndt et al., 1996). 국내연구에서 김영천(2006)은 전략적 인적자원관리가 잘 이루어지면 인적자본이 증가할 것으로 가설을 설정하였는데 여기서 전략적 인적자원관리에는 요원화, 교육·훈련, 경력관리, 성과평가, 성과기반보상 등을 포함하였으며, 인적자본에는 구성원의 숙련, 재량행동 및 업무관련 노하우를 포함하였다.

하지만 좀 더 폭넓게 살펴보면 Wright, McMahan & McWilliams(1994)는 기업의 전체 인적자본풀(human capital pool)에 초점을 두어야 한다고 주장하면서 조직을 구성하는 전체 구성원들의 지식, 기술, 능력이 조직의 역량이며, 이것이 바로 경제우위의 원천으로서 인적자원임을 강조하였다. 하지만 기업차원의 인적자본에 있어서도 측정의 문제는 통일성을 기하기 어렵다. 과거 지식경영차원에서는 과업수행의 노하우나 기술적 숙련 등이 제시되었다(Davenport, 1988; Kelly 1998).

하지만 인적자본이 기업의 성과에 기여한다는 주장에 대한 실증적인 분석이 일관성을 보여 주지는 못하고 있다. Youndt, Subramaniam, & Snell(2004)는 광범위한 교육훈련, 성과피드백, 신중한 선발, 고임금으로 구성된 인적자원관리에 대한 투자가 인적자본의 향상에 기여하고, 궁극적으로 재무성과가 향상됨을 보여주었다. 또한 Skaggs & Youndt(2004)도 인적자본을 훈련비용, 훈련시간, 직원의 경험수준, 교육훈련수준, 그리고 교육수준의 다섯 가지로 측정하여 기업의 ROE와 ROI에 긍정적인 영향을 미친다는 실증분석 결과를 제시하였다. Takeuchi,

Lepak, Wang, & Takeuchi(2007)도 선발제도, 차별적인 보상제도, 유연한 직무설계로 구성된 고성능작업시스템이 기업의 인적자본수준과 조직내 사회적교환수준을 제고한다고 실증분석결과를 제시하였다. 그 외에 인적자본이 중요한 역할을 수행하는 법률회사, 회계법인 등을 예로 인적자원이 조직성과에 유의한 영향을 미치고 있음을 실증적으로 제시하였다(Hitt, Bierman, Shimizu, & Kochhar, 2001).

그러나 인적자본과 재무성과에는 관계가 없다는 연구결과도 제시되고 있다. Carmeli & Schubroeck(2006)은 인적자본을 인지된 교육수준, 교육훈련정도, 직무경험 유무, 숙련도 등의 4개 문항을 개발하여 실증분석한 결과 재무성과와는 관련이 없었고, 다만 서비스품질에는 긍정적인 영향을 미치고 있었다. 이들의 연구는 국내에서 김종관·배상림(2006)이 같은 방식으로 진행된 바 있는데 국내에서도 인적자본이 HRM시스템과 재무성과의 관계는 매개하지 않았고, 다만 서비스성과의 관계는 매개하고 있다는 실증분석결과를 제시한 바 있다.

3) 고성능작업시스템과 인적자본

전략적 인적자원관리가 인적자원관리 활동에 대한 포괄적인 연구라고 한다면 고성능작업시스템(high performance work system, HPWS)은 인적자원개발 활동을 좀 더 집중적으로 분석하는 노력의 결과라고 할 수 있다. 국내연구를 보면 김기태·이광영(2009)은 고성능작업시스템이 인적자본형성에 기여하며 결과적으로 조직성과에 영향을 미친다는 가설을 설정하고 이를 실증적으로 지지하는 분석결과를 제시하고 있다. 이러한 분석결과는 기존의 김재구·임상훈·김동배(2003), 송보화(2006) 등의 연구와 일치하는 분석결과이다.

그러나 이상의 연구들은 대부분 인적자본과 HRM시스템이나 고성능작업시스템과 기업의 성과를 분석하였고 분석에서 통제된 변수들은 주로 업종, 기업규모, 기업형태 등이어서 노사관계나 노조결성유무 등에 대한 검토는 하지 않은 경우가 대부분이다.

하지만 현실적으로 볼 때 노동조합은 근로조건이나 교육훈련 등 기업의 인적자원관리 관행에 큰 영향을 미칠 수 있기 때문에 이를 제외하는 것은 분석방법론적으로 볼 때 바람직한 것은 아니다. 예를 들어 고성능작업시스템, 차별적인 보상제도 등은 노동조합이 있는 경우에 노사간 협력수준이 낮다면 쉽게 도입하기 어려운 제도라고 할 수 있다. 하지만 반대로 노사관계가 협력적이라면 노조의 적극적인 협조를 얻어내는 것이 더욱 쉬울 수도 있다. 왜냐하면 조합원의 임금수준이나 근로복지조건이 상대적으로 좋다는 점은 시장에서는 인건비 상승으로 불리하게 작용할 수 있다는 점도 알고 있기 때문이다.

4) 교육훈련투자와 인적자본

인적자본과 관련하여 기업단위에서는 가장 대표적인 교육훈련에 대한 연구도 별도로 오랜 기간 이루어져 왔다. 이런 관점의 연구는 경제학이나 경영학을 포괄하여 다양한 학문적인 접근으로 이루어졌다. 연구의 시작은 미국을 중심으로 기업단위에서 교육훈련에 대한 투자저조로 기업의 경쟁력, 특히 인적자원의 경쟁력이 약화되었다는 주장에 기인한다(Lynch, 1994; Brown, Nakata, Reich, & Ulmen, 1997). 이러한 논의는 국내에서도 많은 연구가 진행되는 데 기여하는데 한 가지 흐름은 교육훈련과 기업성과의 관계 그리고 다른 한 가지는 교육훈련투자의 결정요인에 대한 연구였다. 교육훈련과 조직성과의 관계에 대한 연구는 배진한(2009), 이덕로·김소영(2009), 이만기(2009) 등이 있으며 국외연구로는 Bassi & McMurrer(1998), Berman(2006) 등을 들 수 있다. 교육훈련투자의 결정요인에 대한 연구로는 김안국(2001), 김형만(1999), 노용진(2007), Bae & Rowley(2007) 등의 연구를 들 수 있다. 국외연구로는 Osterman(1995), MacDuffie & Kochan(1995) 등을 대표적인 연구로 들 수 있다. 하지만 그럼에도 불구하고 교육훈련투자에 노동조합이 미치는 영향에 대한 연구는 활성화되지 않았다고 하겠다.

좀 더 구체적으로 인적자본 중에서 교육훈련 특히 기업단위의 교육훈련투자의 결정요인을 분석하려는 연구는 전략적 인적자원개발이라는 관점에서 다양하게 진행된 바 있다. Kochan & Osterman(1994)는 기업단위의 교육훈련이 고도의 성과문화 구축이나 구성원의 만족도를 제고하여 고용안정성을 높인다는 실증분석을 제시하였고, Kau(1998)는 생산성 향상이나 비용절감에 기여한다는 결과를 제시하였다. 하지만 국내연구결과는 조금 다르게 나타난다. 류장수(1995)나 노용진·채창균(2009)의 연구를 보면 교육훈련은 경영성과가 통계적으로 유의한 관계가 없으나, 김안국(2002), 김진덕(2011), 정진철(2008), 조세형(2010) 등의 연구에서는 통계적으로 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다.

노경란·변정현·허선주·임현선(2011)은 기업단위의 교육훈련투자에 대한 결정요인을 크게 세 가지 범주로 나누어 제시하고 있다. 우선은 물리적 특성이다. 구체적으로는 기업규모와 사업이다. 이에 대해서는 류장수(1997), Knoke & Kalleberg, 1994; Osterman, 1995; Felstead & Green, 1996; Whitfield, 2000) 등의 연구가 있는데 대부분 기업의 규모가 커질수록 교육훈련투자가 증가한다고 예측할 수 있으나, 그럼에도 불구하고 Whithead(2000)의 연구를 제외하고는 유의미한 관계가 제시되지 못했다. 업종에서도 크게 차이를 보이지는 않았다.

다음으로는 상황 특성인데 기업의 기술 수준이나 제품시장, 경기 등의 주요 요인으로 포함되는데 실증분석에서는 다양한 방향으로 분석결과가 제시되고 있다. 세 번째로는 인적특성요인인데 구체적으로는 이직률이나 평균근속연수와 숙련수준, 성비, 학력 등이다. 이직률을 낮

추기 위해 인적투자를 확대하고, 그 결과 이직률이 낮아질 수 있으며, 여성의 경우는 가사나 육아로 인한 높은 이직률로 인해 인적투자가 낮을 것으로 예측된다. 이러한 예측에 대해서는 대체로 지지받는 실증분석결과가 많이 제시되고 있다(류장수, 1997; 김안국, 2008; Osterman, 1995; Knoke & Kalleberg, 1994). 숙련과 관련해서는 숙련수준과 교육훈련투자와 긍정적인 관계를 보일 것으로 예측되는데 실증분석을 보면 조우현(1995), Osterman(1995)에서는 긍정적이었으나 강순희(2010)의 연구에서는 통계적으로 유의한 관계가 없었다.

나. 노동조합, 교육훈련 및 인적자본형성

노동조합과 인적자본에 대한 이론들은 서로 상반된 주장으로 전개되고 있다. 노동조합의 독점이론에 따르면 노동조합이 있는 기업들은 시장임금 수준 이상으로 임금을 지급해야 하기 때문에 교육훈련과 같은 인적자본형성에 덜 투자하게 된다고 주장한다. 또한 노동조합이 있는 경우에 근속연수를 강조하는 연공급과 같은 임금체계를 가지고 있기 때문에 조합원들은 교육훈련을 통한 인적자본형성에 덜 관심을 가지게 된다. 결국 노동조합으로 인해 기업의 인적자본형성수준이 더 낮을 것이라는 주장을 한다(Mincer, 1981).

또한 전통적인 인적자본이론에서도 노조가 있는 기업에서 인적자본형성을 위한 교육훈련은 그 비용을 감당할 수 있는 근로자에 대해서만 제한적으로 시행되므로 회사의 전반적인 인적자본형성수준은 낮다고 주장한다(Becker, 1964). 이러한 주장, 즉 노동조합과 교육훈련간의 관계가 부(-)라는 주장은 Frazis, Gittleman, & Joyce(2000)이 자료를 제시한 바 있다.

하지만 이에 대한 반론도 존재한다. 노동조합으로 인해 높은 임금을 지급하기 때문에 이를 상쇄할 수 있는 생산성을 유지하기 위해 더 많은 교육훈련을 시행한다는 주장이다(Freeman & Medoff, 1984; Boheim & Booth, 2004). 또한 유노조기업의 높은 임금수준은 이직률을 낮추고, 그 결과 교육훈련에 투자한 비용을 더 장기적인 기간 동안 회수할 수 있으므로, 기업은 교육훈련에 대한 유인을 갖게된다는 주장도 있다(Booth & Chatterji, 1998; Green, Machin, & Wilkinson, 1999).

집단목소리가설(collective voice hypothesis)에서도 노동조합이 직접 기업과 교섭하기 때문에 인적자본의 형성 즉 교육훈련이 증가한다고 주장한다(Freeman & Medoff, 1984) 즉 조합원들은 높은 임금을 받기 때문에 똑같은 교육훈련에 대해서도 더 많은 임금인상효과를 가지며, 그래서 조합원들이 교육훈련을 더 원한다는 주장이다(Booth et al., 2003).

1) 노동조합과 인적자본형성

우선 노동시장이 불완전한 경우, 노동조합이 있는 기업은 굳이 시장에서 높은 임금을 높은 생산성으로 보완할 필요가 없기 때문에, 교육훈련의 정도가 낮다는 주장이 있다(Duncan & Stafford, 1980; Barron, Fuess, & Loewenstein, 1987). 또한 노동조합은 숙련도에 따른 임금격차를 축소하기 때문에 교육훈련효과가 비조합원에게 더 크게 나타나고, 그 결과 교육훈련은 비조합원에게 더 많을 수도 있다. 관련하여 Zangelidis(2008)은 연공급 임금체계가 노동조합에 의해 어떻게 영향을 받는지를 실증적으로 분석하였다. 노동조합이 존재하는 경우 연공급에 따른 임금인상률이 높게 나타났으며, 비노조 기업의 경우 상대적으로 직종의 전문성이 더 중요한 결정요인으로 나타났다. 이러한 결과는 노동조합과 교육훈련과는 부(-)의 관계를 보일 것이라는 가설을 지지하는 결과라고 할 수 있다.

노동조합의 활동방향과도 연계된다. 임금만이 아니라 고용안정을 동시에 추구하는 경우 노동조합은 조합원들의 인적자본을 최적화하려고 할 것이며, 그 결과 조합원들에 대해 추가적인 교육을 요구할 수 있다. 이 경우는 노동조합과 교육훈련은 정(+)의 관계를 보일 것이다.

이직률도 영향을 미친다. 노조가 임금을 올리고 작업장환경을 개선하는 등 근로조건을 개선한다면 해당 기업의 이직률은 당연히 낮아질 것이다. 그렇게 되면 기업은 낮은 이직률을 고려하여 상대적으로 교육훈련에 적극적으로 투자할 것이며 그 결과 노동조합과 교육훈련은 정(+)의 관계를 보일 것이다.

또한 표본편의(selection bias) 문제를 고려할 필요가 있다. 노동조합으로 인해 임금이 상승하므로 기업은 사원채용에 더 신중을 기하고, 그 결과 채용된 근로자들은 상대적으로 더 많은 능력을 보유하고 있고, 생산성도 높다는 주장이다. 또한 근로자 입장에서도 더 높은 임금 수준에 맞는 노동력을 제공하기 위해서 자기선택(self-selection) 문제가 작용할 수도 있다.

이러한 다양한 주장들의 상대적인 영향력은 사실상 서로 비교하기가 어려우므로 결국 노동조합과 교육훈련의 관계는 실증적으로 검증할 수밖에 없는 문제가 된다.

2) 노동조합과 교육훈련에 대한 실증분석 결과

노동조합과 교육훈련에 대한 실증분석은 위의 이론적 주장과 함께 국가별로 다양한 결과를 보이고 있다. 먼저 미국의 자료를 실증분석한 결과는 일관성을 보여주지 못하고 있다. 1980년대 이루어진 Duncan and Stafford(1980), Mincer(1981), Barron et al.(1987) 등의 연구결과는 노동조합이 교육훈련에 부정적인 영향을 미친다고는 결과를 제시하였다. 그러나 1990년대 들어

서 Lynch(1992), Frazis, Herz, & Horrigan(1995), Osterman(1995), 그리고 Veum(1995) 등은 긍정적인 결과를 제시하고 있다. 노동조합 조합원은 직무관련 교육훈련을 받을 가능성도 높고, 직무관련 교육훈련의 양도 더 많다는 결과를 보여주었다. 물론 Lynch & Black(1998)은 1994년 조사자료를 근거로 노동조합 결성과 교육훈련 수행빈도 간에 통계적 유의성이 없음을 보여준 바 있다.

영국의 자료를 분석한 다수의 연구 결과들은 직무관련 교육훈련의 빈도가 노조변수(단체교섭에서 협약의 적용 비율, 노조 결성, 노조조직률)와 정(+)의 상관관계가 있음을 보여주고 있다(Green, 1993; Arulampalam & Booth, 1998; Green, Machin, & Wilkinson 1999; Harris, 1999). 이후 2000년대 들어서도 Booth, Francesconi, & Zoega(2003), Boheim and Booth(2004), Sutherland(2004), Almeida-Santos & Mumford(2005), TUC(2006), Hoque and Bacon(2008)도 모두 노조와 교육훈련의 정(+)의 관계를 보여주고 있다.

호주의 자료를 분석한 Kennedy, Drago, Sloan, & Wooden(1994)은 단체교섭에 적극적인 노동조합은 통계적으로 유의미하게 교육훈련이 많다는 점을 보여주었다. 단순한 노조가입률보다는 질적인 노동조합의 적극적인 활동이 교육훈련에 긍정적인 영향을 미친다는 점을 실증적으로 제시하였다. 독일의 자료를 분석한 Dustmann & Schönberg(2004)는 노동조합이 교육훈련에 정(+)의 효과를 미친다고 보고하였으며, 특히 노동조합의 임금격차 감소 효과가 노조와 교육훈련의 정(+)의 관계에 중요한 영향을 미친다고 밝혔다. 추가적으로 기초통계 분석결과 노조사업장에서 교육훈련의 유무, 근로자1인당 투자 등에서 더 높은 것으로 분석하였다.

종합하면 국가별로 노동조합과 교육훈련간에는 대체로 정(+)의 관계를 보이지만 그렇지 않은 연구들도 있기 때문에 지속적인 실증분석을 필요로 한다고 하겠다.

3) 국내의 노동조합과 교육훈련에 관한 연구

우리나라에서 이루어진 노동조합과 교육훈련간의 관계에 관한 기존의 연구는 주로 기업의 인적자본형성에 대한 의지와 노력부족에 대한 비판적인 성향으로 시작된다. 1990년대는 특히 그런 경향이 강했다. 최종태(1992)는 기업이 숙련형성에 무관심함을 비판한 바 있고, 홍장표·류장수(1999)도 우리나라 자동차 기업들이 일본의 경쟁기업들에 비해 교육훈련에 대한 투자가 부족하다는 점을 강조하였다. 이호창(2000)도 우리나라 기업들이 비용중심의 전략을 추진함에 따라 숙련에 대한 투자가 부족함을 비판하였다. 김주섭·임상훈·황준욱(2003)도 기업이 교육훈련에 관심을 가지려면, 우선 노동조합이 기업내 인적자본형성 즉 구체적으로 교육훈련에 대해 관심을 가지고 역할을 수행해야 한다고 강조하였다.

실증적인 분석결과를 보아도 류장수(1997)의 경우 노동조합과 교육훈련투자에 관계가 있음을 보여주지 못하였고, 노용진 외(2003)는 노동조합과 기업의 교육훈련투자가 부(-)의 관계임을 보여주었다. 정승국(2004)이 한국노동연구원의 3차년도 사업체패널조사 자료를 이용해 분석한 결과를 보면 제조업에서는 노동조합과 교육훈련시간이 부(-)의 관계를 보였고, 비제조업인 서비스업에서는 정(+)의 관계를 보였다. 하지만 이후 정승국(2006)은 서비스업에서 정(+)의 관계를 보인 이유는 개인주의적인 업적과 능력요소를 강조함으로써 조합원들이 높은 임금과 승진을 위해 교육훈련을 요구했기 때문으로 해석하였다.

김기태·이광영(2009)은 고성과작업시스템, 인적자본, 그리고 기업성과의 관계를 실증분석했는데 노조유무는 인적자본이나 1인당매출액에 의미있는 영향력이 없었다. 엄동욱(2011)은 성과급 차이의 원인을 분석함에 있어서 노동조합을 독립변수로 포함했는데 예상과는 다르게 노조의 존재가 같은 직급내 성과급차이 확대에 정(+)의 영향을 미치고 있었다. 기초분석인 t-검정에서는 통계적인 유의성이 없었고, 회귀분석결과에 대해 자세한 분석은 하지 않았지만 이는 일반적인 논의인 노조가 성과급 차이를 줄인다는 주장과 대비되는 결과라고 할 수 있다. 노경란 외(2011)에서도 한국기업의 교육훈련비투자 결정요인을 실증분석하였지만 노동조합유무를 독립변수에 포함시키지 않았다. 다만 정규직과 고학력자는 긍정적인 영향을, 비정규직의 규모는 부정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다.

이영면·나인강(2012)은 교육훈련과 관련하여 노동조합의 효과를 확인하기 위해 제3차 인적자본기업패널자료를 분석한 결과 흥미로운 결과를 제시하고 있다. 교육훈련과 관련하여 다섯 가지의 변수를 이용하였는데 다른 변수들을 통제한 이후에 조합원의 교육훈련의 참여정도나 자기주도 학습지수에서는 부(-)의 관계를 보였고, 교육훈련비 비중이나 교육훈련지수 그리고 HRD지수에서는 부(-)의 관계를 보였으나 통계적으로는 유의미하지 않았다. 추가적으로 평생교육투자를 확인하기 위해 숙련도 향상과 자격증 유무를 살펴보았는데 숙련도 향상에는 조합원이 정(+)의 효과를 보였으나 자격증에는 통계적으로 관계가 없었다.

이상과 같이 국내의 연구결과는 외국과는 달리 노동조합과 대표적인 인적자본형성인 교육훈련의 관계가 부(-)의 결과를 보인 경우가 많았다. 하지만 여기서는 교육훈련을 포함하여 좀 더 포괄적으로 인적자본을 정의하고 그에 미치는 노동조합의 영향력을 분석해 보고자 한다.

3. 노동조합과 인적자본 형성: 실증분석

이상의 이론적인 검토를 바탕으로 여기서는 우리나라에서 노동조합이 과연 인적자본 형성

에 기여하는지를 실증적으로 분석하고자 한다. 실증분석에 사용되는 자료는 한국직업능력개발원의 인적자본기업패널이다.

인적자본기업패널은 2005년에 제1차 조사가 이루어진 이후 격년 단위로 진행되었으며 제4차 조사는 2011년 7월부터 12월까지 진행되었다. 이 인적자본기업패널은 기업 전반에 대한 기업조사과 기업 구성원에 대한 조사인 근로자 조사로 구성되며 근로자조사는 팀장 조사와 팀원 조사로 구분된다. 현 4차년도 조사대상은 기업 500개, 근로자 15,000명이며 조사결과는 기업 500개, 근로자 10,000명이다.

분석을 위한 자료는 인적자본기업패널자료가 패널의 강점을 가지고 있기 때문에 1차부터 4차 자료 모두를 연결하여 패널 자료화하였다. 다만 종속변수인 인적자본 형성의 대변수인 숙련도 변수가 2차부터 조사되어 최종 자료는 2차부터 4차 자료만을 대상으로 하였다. 본 연구에서는 유사한 연구인 이영면·나인강(2012)의 개인 근로자의 숙련도 분석과는 다르게 기업의 인적자본 형성을 살펴보기 위하여 기업 단위 자료를 사용하였다.

가. 분석모형과 변수정의

본 연구의 핵심은 과연 노동조합이 기업의 인적자본형성에 기여하는 가를 파악하는 것이다. 기여하는지에 대한 여부는 앞의 이론적 검토에서 살펴 본 대로 양쪽의 상반되는 이론적인 주장과 일관성이 부족한 실증분석결과가 제시되고 있다는 점으로 인해 다시 한번 실증적인 분석을 필요로 한다고 판단하였다.

1) 인적자본

기업단위에서 인적자본은 추상적인 정의에 따라 그 조작적인 정의가 쉽지 않으나 과거의 단순한 학력이나 근속연수 등에서 벗어나 다양한 측면의 숙련도 등을 포함하는 최근의 추세를 반영하여 조작적으로 정의하고자 하였다. 하지만 HCCP 자료에서 인적자본은 숙련도라는 측면에서 조작적 정의를 선택하여 조사한 바 있다. 따라서 본 연구에서는 다수가 동의하는 인적자본의 정의를 택하기 어려워, 숙련도를 인적자본으로 조작적 정의하였다.

HCCP 자료에서는 숙련도를 근로자군별로 나누어 리커트 5점 척도로 조사하고 있다. 근로자군을 8개로 나누어 연구개발인력, 영업 및 서비스 인력, 엔지니어(생산/제조기술)인력, 관리(경영지원)인력, 생산기능직인력, 상품개발 및 영업기획인력, 자금운용 및 투자인력, 핵심전문직 인력 등으로 구분하고 있다. 마지막 3개 군인 상품개발 및 영업기획인력, 자금운용 및 투

자인력, 핵심전문직 인력 등은 대한 관측치가 상대적으로 적어 이를 제외하고, 앞의 5개 근로자 군의 숙련도만을 대상으로 분석하였다. 또한 제조업의 경우, 이들 5개 군의 숙련도가 조사되고 있으나, 비제조업(금융업, 비금융업)의 경우 업종의 특성상 연구개발인력, 영업 및 서비스 인력, 그리고 관리(경영지원)인력만의 숙련도가 측정되고 있다. 따라서 기업의 총숙련도를 조작적으로 정의함에 있어서, 제조업인 경우 5개 근로자군의 숙련도의 평균값을 사용하였고, 비제조업인 경우 총 숙련도는 3개 근로자군의 숙련도 평균값을 이용하였다.

2) 독립변수

가) 노동조합

노동조합에 대한 가장 기본적인 정의는 노조가 결성되어 있는가 하는 점이다. 단순한 노조 존재 여부뿐만 아니라 노동조합의 역할과 영향력을 조합원 가입률 등으로 고려하고자 하였다. 하지만 HCCP 자료의 패널화 과정에서 노동조합 가입률 변수는 3차 자료부터 공식적으로 조사되어, 이에 대한 분석을 하지 못하였다. 따라서, 본 연구에서는 기업의 노동조합 존재 여부를 노동조합의 변수로 선정하였다.

나) 인적자본 변수

인적자본축적에 대해서 포괄적인 접근을 시도한 박기성(1992: 24-33)의 연구를 보면 근로자의 숙련형성에 영향을 미치는 요인들을 근로자 개인의 속성, 사업체의 특성 그리고 사업체의 관행 및 제도를 대별하고 있다. 먼저 (1) 근로자개인의 속성은 학력, 경력과 근속, 성 등을 포함한다. 다음으로 (2) 생산방식에 있어서는 노동의 분업화, 설비의 자동화, 제품의 규격화, 대량생산화, 일관작업화, 계획생산화 정도를 포함한다. (3) 교육훈련은 먼저 집체식 사내 훈련이나 재교육훈련을 포함한다. (4) 전환배치는 연공급과 연계되며 다능공화 및 반간 이동 등을 포함한다. (5) 근로자간 상호작용은 생산단위의 팀워크, 현장교육(on-the-job training)을 포함하며, 근로자간 경쟁유무 등을 포함한다. (6) 근로자의 위치는 생산직 사이의 사수·조수의 관계를 포함한다. (7) 현장감독자의 역할은 리더십, 근로자의 태만을 방지하고 작업 및 숙련활동의 감독을 포함한다. (8) 근로자의 직장내 의사결정참여는 작업방식, 작업부여 및 작업순환을 결정하는 현장근로자의 경영참여 허용을 포함한다. (9) 노동조합과 사장의 경력은 먼저 노조의 경우 근로자의 사내교육이나 훈련 및 현장학습에 대한 참여도에 영향을 미치며, 근로자

의 배치전환을 억제하여 숙련형성이나 유연생산에 방해할 수도 있다. 사장의 경우 인사노무 출신이라면 근로자의 숙련형성에 더 많은 관심을 가질 수 있다.

박기성의 연구(1992)를 기본으로 하여 분석 대상이 기업이므로, 인적자본 형성에 영향을 주는 요인을 다음과 같이 조작적으로 정의하였다. 인적자본 형성에 영향을 주는 인적자원 정책을 네 가지 군으로 나누어 교육훈련, 근로자 참여, 보상제도, 평가제도로 나누었다.

우선 교육훈련은 집체식 사내 교육훈련 실시 여부, 집체식 사외 교육훈련 실시 여부, 인터넷 학습 실시 여부, 경력개발 제도 실시 여부, 교육훈련 휴가제 실시 여부, 멘토링 또는 코칭 실시 여부, OJT 실시 여부, 직무 순환 실시 여부 등의 정보를 바탕으로 이들의 가산적 합으로 교육훈련 지수를 설정하였다. 근로자 참여는 제안제도 실시 여부, 지식마일리지 프로그램 실시 여부, QC(품질분임조) 실시 여부, 6-시그마 실시 여부 등으로 구성되어 있으며, 이들의 가산적 합으로 근로자 참여 지수를 설정하였다. 보상제도는 그 다양성을 고려하기 위하여, 연보제 실시 여부, 개인성과급 실시 여부, 팀성과급 실시 여부, 사업부 성과급 실시 여부, 전사 성과급 실시 여부, 우리스주제도 실시 여부, 스톡옵션 실시 여부 등의 정보를 바탕으로 이들의 가산적 합인 보상제도 지수를 설정하였다. 그리고 평가제도로는 균형성과표(BSC) 실시 여부, 목표에 의한 관리(MBO), 다면평가 실시 여부 등을 포함하고 있으며, 이들의 정보를 바탕으로 가산적 합인 평가제도 지수를 설정하였다.

따라서 교육훈련지수는 개별적 8개 항목의 가산적 합으로 구성하였으며, 참여지수는 4개 항목의 가산적 합으로, 보상지수는 7개 항목의 가산적 합으로 그리고 평가지수는 3개 항목의 가산적 합으로 구성하였다.

다) 기타 통제 변수

기타 통제 변수로는 기업의 연수, 전문경영인 여부, 외국인 지분역할 변수, 기업규모 변수, 그리고 인적자원부서 여부 등으로 구성하였다. 전문경영인 여부는 완전한 전문경영자체제를 갖추고 있을 경우 1의 값을 갖는 더미 변수이며, 외국인 지분역할 변수는 외국인 지분이 경영참여를 할 경우 1의 값을 갖는 더미로 구성하였다. 기업규모는 100인부터 299인 이하, 300인 이상 999인 미만, 1,000인 이상의 3개 더미군으로 구성하였으며, 인적자원부서 변수는 인적자원관리 전담조직이 있는 경우 1의 값을 갖는 더미로 구성하였다.

나. 기초통계 분석

다음의 <표 1>에는 사용된 자료의 기초 통계량을 보고하고 있다. 표본을 제조업과 비제조

업으로 나누어 통계량을 제시하고 있다. 숙련도를 살펴보면, 제조업과 비제조업간의 차이는 미미한 것으로 나타나고 있다. 두 산업간 공통되는 숙련도인 연구직 숙련, 영업직 숙련, 그리고 관리직 숙련에서 그 차이가 미미하며, 집단간 차이를 검증하는 t-test 결과 모두 차이가 없는 것으로 나타나고 있다. 두 업종간의 평균 숙련도 역시 차이가 비유의적인 것으로 확인하였다. 두 업종간의 차이는 업종의 특성상 엔지니어 및 생산직에 관한 정보가 제조업에만 있다는 점이다.

가장 확연히 차이가 나는 정보는 노동조합 존재 여부이다. 제조업의 경우 약 51%의 사업체가 노동조합이 있는 반면, 비제조업의 경우 26%만 사업체에 노동조합이 있는 것으로 나타나고 있다. 현재 우리나라 전체의 노동조합 조직률이 10%내외인 점을 감안하면, 사용된 표본의 노동조합 조직률이 매우 높으며, 이는 HCCP 자료 특성상 100인 이상의 기업을 대상으로 하기 때문인 것으로 보인다. 확실한 내용은 분석표본에서 노동조합의 비중이 매우 높으며, 이는 추후 결과의 해석시 일반화하는데 주의할 필요가 있다는 점을 시사한다.

인적자원 제도의 지표들을 살펴보면, 교육훈련지수는 8개 항목 중 평균 4개 제도를 시행하는 것으로 나타나, 두 업종간에 큰 차이는 없는 것으로 확인되었으나, 나머지 참여지수, 보상지수, 평가지수는 두 업종간에 차이가 존재하는 것으로 확인되었다($p < 0.00$). 참여지수는 제조업이 4개 항목 중 약 2개 제도를 시행하고 있는 반면, 비제조업의 경우 평균 약 1개의 제도를 시행하고 있는 것으로 확인하였다. 반면에, 보상지수 및 평가지수는 비제조업에서 제조업보다 많이 사용되고 있는 것으로 나타났다.

<표 1> 기초통계

변수명	정의	제조업	비제조업	전표본
연구직숙련	직무관련숙련수준_연구개발인력	2.95 (0.67)	2.98 (0.68)	2.96 (0.67)
영업직숙련	직무관련숙련수준_영업및서비스인력	2.97 (0.64)	2.96 (0.68)	2.97 (0.64)
엔지니어숙련	직무관련숙련수준_엔지니어(생산/제조기술)인력	3.07 (0.65)		3.07 (0.65)
관리직숙련	직무관련숙련수준_관리(경영지원)인력	3.08 (0.57)	3.08 (0.66)	3.08 (0.59)
생산직숙련	직무관련숙련수준_생산기능직인력	3.00 (0.59)		3.00 (0.59)
숙련도	평균 숙련도	3.01 (0.50)	3.00 (0.55)	3.01 (0.51)
노동조합	노동조합 터미	0.51 (0.50)	0.26 (0.44)	0.47 (0.50)
교육훈련지수	교육훈련 8개 항목의 가산적 합	4.00 (1.46)	3.90 (1.60)	3.98 (1.49)
참여지수	참여관련 4개 항목의 가산적 합	1.95 (1.08)	0.92 (0.89)	1.77 (1.12)
보상지수	보상관련 7개 항목의 가산적 합	2.44 (1.39)	3.14 (1.56)	2.57 (1.44)
평가지수	평가관련 3개 항목의 가산적 합	1.13 (0.95)	1.33 (1.04)	1.17 (0.97)
사업체연수	사업체 연수	34.04 (17.06)	19.88 (10.65)	31.51 (16.99)

<표 계속>

변수명	정의	제조업	비제조업	전표본
전문경영인	전문경영인 더미	0.15 (0.36)	0.29 (0.45)	0.18 (0.38)
외국인지분	외국인 지분 소유 더미	0.38 (0.49)	0.25 (0.43)	0.36 (0.48)
규모1	종업원수 (100인 ~299인) 준거변수	0.48 (0.50)	0.39 (0.49)	0.45 (0.50)
규모2	종업원수 (300인 ~999인)	0.38 (0.48)	0.36 (0.48)	0.37 (0.48)
규모3	종업원수 (1,000인 이상)	0.16 (0.37)	0.17 (0.38)	0.16 (0.37)
인적자원부서	인적자원부서더미	0.71 (0.45)	0.71 (0.46)	0.71 (0.45)
표본수		920	202	1,139

사업체의 연수는 제조업의 경우 평균 34년이며, 비제조업인 경우 평균 20년으로, 제조업의 사업체 연수가 긴 것으로 확인되었다. 전문경영인이 경영하는 비율을 보면, 제조업의 경우 약 15%로 비제조업의 29%보다 확연히 낮은 수치를 보이고 있다. 외국인 지분을 보면, 제조업의 외국인 지분이 비제조업 외국인 지분보다 유의적으로 높은 것으로 확인하였다. 그리고 인적자원 전담부서는 두 산업에 걸쳐 약 71%로 그 차이는 통계적으로 유의하지 않은 것으로 확인되었다.

다. 회귀분석 결과

기업의 인적자본형성에 노조가 미치는 영향을 파악하기 위해 회귀분석을 이용하였다. 앞서 정의한 바와 같이, 인적자본 형성을 숙련도로 측정하였으며, 근로자별 숙련도를 사업체 단위 평균으로 설정하여 분석하였다. 제조업은 5개 근로자군의 평균이며, 비제조업의 경우 3개 근로자군의 평균이다. 숙련도에 영향을 주는 독립변수로는 노동조합 존재여부이며, 다른 변수로는 인적자원 관련 제도, 그리고 사업체 연수, 전문경영인, 외국인지분여부, 규모, 인적자원부서 변수이다.

<표 2> 노동조합이 기업의 숙련에 미치는 영향

구분	제조업		비제조업		전체표본	
	임의모형	고정모형	임의모형	고정모형	임의모형	고정모형
노동조합	0.09 ** (0.04)	-0.17 (0.11)	-0.05 (0.10)	-0.05 (0.33)	0.07 * (0.04)	-0.03 (0.10)
교육훈련지수	0.03 *** (0.01)	0.01 (0.02)	0.00 (0.03)	0.09 * (0.05)	0.04 *** (0.01)	0.03 ** (0.02)
참여지수	0.02 (0.02)	0.04 (0.02)	0.07 (0.05)	0.08 (0.09)	0.02 (0.02)	0.04 * (0.02)

<표 계속>

구분	제조업		비제조업		전체표본	
	임의모형	고정모형	임의모형	고정모형	임의모형	고정모형
보상지수	0.03 * (0.01)	0.02 (0.02)	0.07 ** (0.03)	-0.01 (0.05)	0.03 *** (0.01)	0.01 (0.02)
평가지수	0.00 (0.02)	-0.01 (0.03)	-0.02 (0.05)	0.12 (0.09)	0.00 (0.02)	0.00 (0.03)
사업체연수	0.00 (0.00)	0.00 (0.01)	0.00 (0.00)	-0.04 (0.03)	0.00 (0.00)	-0.01 (0.01)
전문경영인	0.16 *** (0.05)	0.09 (0.06)	0.12 (0.09)	-0.17 (0.17)	0.13 *** (0.04)	0.01 (0.06)
외국인지분소유	0.04 (0.04)	0.08 (0.06)	0.07 (0.09)	-0.08 (0.20)	0.05 (0.03)	0.07 (0.06)
규모2	-0.04 (0.04)	-0.01 (0.08)	-0.01 (0.09)	0.19 (0.27)	-0.05 (0.04)	0.04 (0.08)
규모3	0.09 (0.06)	-0.26 * (0.15)	0.10 (0.13)	0.07 (0.48)	0.07 (0.06)	-0.26 * (0.14)
인적자원부서	0.05 (0.04)	-0.02 (0.05)	0.16 * (0.09)	-0.04 (0.19)	0.07 * (0.04)	-0.03 (0.05)
상수	2.65 *** (0.07)	3.04 *** (0.31)	2.52 *** (0.16)	3.26 *** (0.62)	2.61 *** (0.07)	3.02 *** (0.28)
R ²	0.11	0.03	0.13	0.12	0.10	0.03
N	439	439	106	106	552	552
NT	920	920	202	202	1139	1139
Hausman test	27.71 ***		23.78 **		33.47 ***	

주: *** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1. ()는 t-value 임

자료는 2차부터 4차 자료까지 패널자료이며, 패널 분석을 <표 2>와 같이 수행하였다. 분석은 임의모형(random effect model)과 고정모형(fixed effect model)의 결과를 동시에 제시하고 있다. 두 모형은 독립변수 및 통제변수와 오차항간의 상관관계에 대한 가정 차이에 근거한다. 두 모형 중 통계적 우월성은 하우스만 검증(Hausman test)에 의하여 판단하게 된다. <표 2>의 마지막 열에 두 모형간의 하우스만 검증 결과를 제시하고 있다. 하우스만 검증 결과는 임의 모형 결과보다는 고정모형 결과가 통계적으로 더 적합한 것으로 나타나고 있다. 두 결과를 한 표에 제시한 것은 모형의 선택에 관계없이 결과가 같은 지를 확인해 보기 위해서이다.

우선 <표 2>를 보면, 노동조합의 존재 여부는 임의모형에서만 유의한 정(+)의 영향을 제조업과 전체 표본의 경우에 주는 것으로 나타나고 있다. 고정모형에서는 통계적 유의성이 없는 것으로 나타났다. 따라서 노동조합은 인적자본 형성인 숙련도에 영향을 미치지 않는 것으로 정리할 수 있다.

숙련도에 영향을 주는 다른 변수들을 살펴보면, 임의모형 결과에서는 교육훈련지수, 보상지수, 전문경영인 변수가 제조업의 경우 숙련도에 통계적으로 유의한 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타나고 있으며, 비제조업의 경우 보상지수 및 인적자원부서 존재가 통계적으로 유의

한 정(+)의 영향을 주는 것으로 나타나고 있다. 전체 표본의 경우, 임의모형에서는 교육훈련 지수, 보상지수, 전문경영인, 인적자원부서가 통계적으로 정(+)의 영향을 주고 있다. 반면에 고정모형에서는 숙련도에 영향을 주는 변수가 소수임을 확인할 수 있다. 제조업의 경우 규모가 영향을 미치고 있으며, 비제조업의 경우 교육훈련지수가 통계적으로 유의한 정(+)의 영향을 주고 있다. 전체 표본에서도 교육훈련지수 및 규모가 숙련도에 영향을 주고 있다.

특이한 점은 교육훈련이 비제조업의 전체 숙련도에 영향을 미치고 있다는 점이다. 이는 다음의 근로자군별 숙련도에서 다시 확인하고자 한다.

노동조합이 근로자군별 숙련도에 미치는 영향은 <표 3>에 정리되어 있다. 기본 분석모형은 <표 2>에 적용한 독립변수와 통제변수를 같이 사용하였다. <표 3>에서 보듯이, 어떤 모형을 사용하는지에 따라 그 통계적 유의도가 다르게 나타난다. 하우스만 결과에 따르면, 전반적으로 임의모형보다는 고정모형이 더 적합한 모형으로 나타나고 있지만, 견고성 분석을 살펴 보면 다음과 같이 제시하고 있다. 특징적으로 고정모형일 경우 제조업의 경우, 노동조합이 근로자군별 숙련도에 영향을 미치는 것으로 나타나고 있다. 관리직 숙련을 제외한 연구직 숙련 및 엔지니어직을 제외한 나머지 근로자군의 경우 모두 통계적으로 유의한 정(+)의 영향을 주고 있다. 반면에 고정모형의 경우 모든 근로자군에 대하여 통계적으로 유의성이 없다. 하지만 비제조업의 경우 다른 패턴을 보이고 있다. 비제조업의 경우 임의모형에서는 통계적으로 유의성이 없으며, 고정모형에서 연구직 숙련도와 관리직 숙련도에 약하게 통계적 유의한 영향을 주고 있는 것으로 나타나고 있다. 비제조업의 경우 노동조합이 연구직 숙련에 정(+)의 영향을 주고 있으나, 관리직 숙련에는 오히려 부(-)의 영향을 주고 있다. 두 산업을 합친 전체 모형에서도 같은 패턴을 보이고 있다.

<표 3> 노동조합이 직군별 숙련도에 미치는 영향

구 분		연구직숙련	영업직숙련	엔지니어숙련	관리직숙련	생산직숙련
제조업	임의모형	0.10 * (0.06)	0.18 *** (0.05)	0.10 * (0.05)	0.03 (0.05)	0.09 * (0.05)
	고정모형	-0.16 (0.15)	0.05 (0.14)	-0.07 (0.13)	-0.18 (0.13)	0.07 (0.13)
비제조업	임의모형	0.11 (0.13)	-0.05 (0.09)		-0.12 (0.08)	
	고정모형	0.64 * (0.38)	0.00 (0.28)		-0.52 * (0.28)	
전체표본	임의모형	0.10 ** (0.05)	0.12 *** (0.05)	0.10 * (0.05)	-0.01 (0.04)	0.09 * (0.05)
	고정모형	-0.03 (0.14)	0.06 (0.13)	-0.07 (0.13)	-0.24 ** (0.12)	0.07 (0.13)

주: 1. *** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1. ()는 t-value 임
 2. 독립변수와 통제변수는 <표 2>의 모형과 동일함

다음으로 교육훈련이 직군별 숙련도에 미치는 영향을 <표 4>에 제시하고 있다. <표 4>의 결과는 <표 2>의 모형을 기반으로 정리한 내용으로, 임의모형 결과와 고정모형 결과를 같이 제시하고 있다. 하우스만 검증 결과 고정모형이 더 적합한 모형으로 확인되었다. 임의모형 결과가 더 영향력이 발휘되는 경우가 많음을 알 수 있다. 고정모형 결과를 중심으로 설명하면, 제조업 연구직숙련 및 관리직숙련에 대하여 교육훈련이 통계적으로 유의한 정의 효과를 미치는 것으로 나타나고 있다. 비제조업의 경우에는 교육훈련이 연구직 숙련에 통계적으로 유의한 정의 영향을 발휘하는 것으로 나타났다. 이에 따라 전체 표본에서도 교육훈련이 연구직 숙련 및 관리직 숙련에 영향을 미치는 것으로 나타났다.

이러한 세부적 분석은 교육훈련이 모든 근로자들의 숙련도에 영향을 미치기보다는 근로자군별로 다른 영향을 미치는 것을 시사하고 있다. 특히, 연구직 숙련의 경우 제조업 및 비제조업을 막론하고 교육훈련이 숙련도에 영향을 주고 있음을 확인할 수 있고, 관리직 숙련의 경우 제조업에서만 그 영향이 나타나고 있음을 알 수 있다. <표 2>에서 확인하였던 교육훈련의 전체 비제조업에 미치는 약한 통계적으로 정의 영향력은 세부적 분석에서 발견할 수 없었다.

<표 4> 교육훈련이 직군별 숙련도에 미치는 영향

구 분		연구직숙련	영업직숙련	엔지니어숙련	관리직숙련	생산직숙련
제조업	임의모형	0.06 *** (0.02)	0.04 *** (0.02)	0.04 ** (0.02)	0.05 *** (0.01)	0.01 (0.01)
	고정모형	0.05 ** (0.02)	0.01 (0.02)	-0.01 (0.02)	0.04 ** (0.02)	0.00 (0.02)
비제조업	임의모형	0.04 (0.03)	0.02 (0.03)		0.01 (0.02)	
	고정모형	0.11 ** (0.05)	0.05 (0.04)		0.02 (0.04)	
전체표본	임의모형	0.06 *** (0.01)	0.04 *** (0.01)	0.04 ** (0.02)	0.04 *** (0.01)	0.01 (0.01)
	고정모형	0.06 *** (0.02)	0.03 (0.02)	-0.01 (0.02)	0.04 ** (0.02)	0.00 (0.02)

주: 1. *** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1. ()는 t-value 임
 2. 독립변수와 통제변수는 <표 2>의 모형과 동일함

추가적으로 패널자료화 하기 이전의 연도별 분석을 시행하였다. 그 결과가 <표 5>에 제시되고 있다. 분석 모형은 기본적으로 <표 2>의 모형과 같으며, 제조업만 대상으로 한 단순회귀 분석 결과이다. 전체적으로 앞서 패널 분석 결과와는 다른 형태의 결과가 제시되고 있음을 알 수 있다. 연도별로 노동조합이 전체 숙련도 및 근로자군별 숙련도에 영향을 다르게 미치

고 있다. 특징적으로 노동조합의 역할이 패널 분석의 결과치보다 높게 나타나고 있다는 점이 하나의 특징이며, 전체적인 유의도는 임의모형 결과와 유사함을 확인할 수 있다.

〈표 5〉 노동조합이 숙련도에 미치는 영향 (연도별 회귀분석, 제조업)

연도	연구직숙련	영업직숙련	엔지니어숙련	관리직숙련	생산직숙련	숙련도
2007	0.18 ** (0.09)	0.17 ** (0.08)	0.09 (0.08)	0.04 (0.07)	0.14 * (0.07)	0.12 * (0.06)
2009	0.05 (0.09)	0.26 *** (0.08)	0.09 (0.08)	-0.03 (0.07)	0.14 * (0.08)	0.13 * (0.07)
2011	0.12 (0.08)	0.17 ** (0.07)	0.10 (0.08)	0.09 (0.07)	-0.03 (0.07)	0.08 (0.06)

주: 1. *** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1. ()는 t-value 임
 2. 독립변수와 통제변수는 <표 2>의 모형과 동일함

연도별 차이를 보면, 연구직숙련의 경우, 2차에서는 정의 영향을 주는 것으로 나타났으나, 연도가 지나가면서 그 효과는 비유의적인 것으로 전환되었으며, 생산직숙련의 경우 2차 및 3차에서는 통계적으로 유의한 정의 영향을 미치고 있으나, 4차 자료에서는 이를 확인할 수 없었다. 반면에 영업직 숙련의 경우 시간의 경과와 상관없이 노동조합이 숙련도에 통계적으로 유의한 정의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 패널 분석과 횡단면 분석의 결과에서 서로 다른 결과를 산출할 수 있음을 확인하는 추가분석이다.

IV. 맺음말

노동조합이 인적자본 형성에 미치는 영향을 분석하기 위하여, HCCP 2차부터 4차 자료까지 자료를 패널화하여 분석하였다. 인적자본 형성을 측정하기 위하여 조작적 정의로 숙련도라는 변수를 사용하였다. 독립변수인 노동조합 존재여부이외에도 주요 통제 변수로 인적자원 제도 및 기업규모 등을 사용하였다. 패널 자료는 제조업, 비제조업으로 나누어 그 특성을 살펴보고, 패널 방법은 임의모형과 고정모형 양 모형의 결과를 제시하였다. 하우스만 검증 결과에 따르면, 모든 경우 고정모형이 더 적합한 모형으로 판단되었지만, 모형의 선정은 다른 관점을 가지고 있으므로 이를 모두 보고하였다. 일반적으로 미시적 접근법을 택하는 학자들은 고정모형을 더 선호하며, 이외의 학자들은 임의모형을 더 선호하는 경향을 반영하기 위한 것이다. 본 연구에서는 하우스만 검증 결과에 따라 고정모형 위주의 분석 결과를 해석하고 있다.

분석결과를 정리하면, 노동조합이 기업의 인적자본 형성 즉, 숙련도에 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다. 제조업의 경우 임의모형에서 영향을 주는 것으로 나타났으나, 고정모형에서는 제조업 및 비제조업 모두에서 노동조합이 기업의 숙련도에 영향을 미치지 않는 것으로 확인되었다. 주요 통제변수 중 교육훈련이 비제조업의 경우 기업의 숙련도에 통계적으로 유의한 정의 영향을 주고 있다.

전체 근로자를 대상으로 한 분석에 이어 근로자군별로 나눈 표본에서 같은 모형을 적용한 결과에서, 노동조합이 제조업의 경우 영향을 미치지 않는 것으로 나타났으나, 비제조업의 경우, 연구직 숙련에 정의 영향을 주고 있음을 확인할 수 있었다. 또한 비제조업의 관리직 숙련에는 부의 영향을 주고 있었다. 이 부분에 대한 해석은 추후 보다 심층적 연구를 요하는 내용이라고 본다.

주요 통제변수인 교육훈련이 각 근로자군별 숙련도에 영향을 주고 있는지에 대한 분석에서 교육훈련은 제조업의 경우 연구직 숙련 및 관리직 숙련에 정의 영향을 주고 있었고, 비제조업의 경우 연구직 숙련에만 영향을 주고 있었다. 공통적으로 교육훈련이 연구직 숙련에 정의 영향을 미침은 교육훈련의 효과가 모든 근로자가 아닌 개별적 근로자군에서만 시현되고 있음을 시사하고 있다.

마지막으로, 각 연도별 자료에 의거하여 노동조합이 숙련도에 미치는 영향을 제조업을 대상으로 단순 회귀분석을 통하여 검토하였다. 패널분석 결과와 상당히 상이함을 확인할 수 있었으며, 그 영향이 패널 추정치보다 크며, 연도별로 그 유의성에 차이가 있음을 알 수 있었다. 유의도면에서 살펴보면, 횡단면 분석의 결과가 임의모형의 결과와 유사한 패턴을 보이고 있었다.

첫째, 외국의 다수 실증분석결과와는 다르게 우리나라의 경우 노동조합이 기업의 인적자본에 기여하는지는 실증적으로 지지되지 못하였다. 그 이유는 여러 가지로 해석될 수 있다. 첫 번째는 우리나라의 경우 최근에 노조가 결성된 경우가 많지 않고 지난 1987년 이후 3년간 노동자대투쟁의 시기에 노조가 결성되어 이미 상당한 수준으로 노동조합 조합원에 대한 교육훈련투자가 이루어졌기 때문이라고 할 수 있다. 또한 다른 이유로는 우리나라 노동조합의 전통적인 전투성을 고려할 때 교육훈련과 같은 인적자본으로 기업의 경쟁력을 유지하도록 하였다 기보다는 강경투쟁으로 노조를 유지하고 조합원을 확보해 왔다고 할 수 있다. 하지만 이러한 두 번째 설명은 그 지속성에 한계가 있을 수밖에 없다고 하겠다. 비교적 완전한 자유경쟁체제라면 인건비 상승은 제품과 서비스의 가격상승으로 이어지고 궁극적으로 구매력 강화와 기업의 쇠퇴로 이어질 수밖에 없기 때문이다. 하지만 노조결성 기업들이 불완전한 경쟁을 하는

시장에 존재한다면 소비자들은 상대적으로 높은 가격을 감수해야하기 때문에 높은 인건비에도 불구하고 시장에서 지속적으로 존재할 수 있다는 설명을 할 수 있다. 예를 들어 자동차시장의 경우는 국내에서 사실상 현대자동차가 독점하는 형태이지만, 문제는 해외시장에서는 그러한 독점력을 행사하기 어렵다는 점을 고려할 필요가 있다.

본 연구에서는 노조가 기업의 인적자원형성에 기여한다는 실증적인 분석결과를 제시하지 못하였다. 하지만 본 연구의 다음과 한계점을 고려한다면 향후 좀 더 엄격한 실증분석을 할 필요가 있다고 할 것이다. 가장 큰 한계점은 인적자본 형성을 측정 가능한 변수화하는 문제이다. 본 연구에서는 단순히 숙련도로 정의하였으나, 이는 보다 단순한 조작적 정의임에 틀림없다. 국가나 기업의 인적자본을 측정하기는 매우 어려운 일이나, 보다 시사점을 가진 결과를 얻기 위하여 인적자본의 측정에 대한 연구가 선행되어야 할 것이다. 다음으로, 인적자본 형성에 영향을 주는 다양한 변수를 통제변수화 하지 못하였다는 점이다. 다양한 모형 설정을 위하여 결과의 견고함을 확인하여야 할 것이다. 마지막으로 본 연구의 결과를 확인하기 위하여 HCCP자료가 아닌 다른 자료를 통하여 분석이 필요하다. HCCP 자료는 100인 이상의 기업을 대상으로 하고 있으므로 결과의 일반화에는 다른 자료를 이용한 분석이 요구된다고 할 수 있다.

참고문헌

- 강순희(2010). 「경력개발지원이 기업성과에 미친 영향: 교육훈련에 대한 보완 효과」, 『노동정책연구』, 제10권 제2호, 35-65쪽.
- 강창희(2003). 「노동조합 임금효과의 재고찰: 개인의 직장 내 지위를 고려하여」, 제4차 노동패널학술대회.
- 김기태·이광영(2009). 「고성과작업시스템, 인적자본, 조직성과의 관계」, 한국항공경영학회 2009년 춘계학술발표대회 발표논문집, 303-320쪽.
- 김안국(2001). 「기업 교육훈련의 경제적 성과와 분배: 한국 제조업을 중심으로」, 고려대학교 박사학위논문.
- _____ (2002). 「기업교육훈련의 생산성 효과 분석」, 『경제학연구』, 제50권 제3호, 341-367쪽.
- _____ (2008). 「한국 기업의 교육훈련 결정요인」, 『노동경제논집』, 제31권 제1호, 105-131쪽.
- 김영천(2006). 「기업의 전략적 인적자원관리활동이 인적자본에 미치는 영향」, 『창업정보학회지』, 제8권 제2호, 41-67쪽.
- 김우영·최영섭(1996). 「노동조합의 임금프리미엄은 존재하는가?」, 『노동경제논집』, 제19권 제1호, 29-52쪽.
- 김장호(2008). 「노동조합 임금효과의 변화: 1988-2007」, 『노동경제논집』, 제31권 제3호, 75-105쪽.
- 김재구·임상훈·김동배(2003). 「인사관리시스템과 경영성과 - 제조업의 생산직을 중심으로」, 『인사관리연구』, 제27권 제3호, 31-53쪽.
- 김종관·배상림(2006). 「인적자원관리시스템과 조직성과의 관계에서 인적자본의 매개효과에 관한 연구」, 『인사관리연구』, 제30권 제4호, 1-28쪽.
- 김주섭·임상훈·황준욱 (2003). 『노사 참여적 직업능력개발에 관한 연구-근로자 학습재원 운영방안을 중심으로-』, 서울: 한국노동연구원.
- 김진덕(2011). 「기업의 교육훈련이 경영성과에 미치는 영향」, 『HRD연구』, 제13권 제1호, 99-116쪽.
- 김형만(1999). 「근로자 숙련형성을 위한 기업의 훈련선택」, 『직업능력개발연구』, 제2권, 99-125쪽.
- 나영선·이재열·한준상·이경묵·한성안(2005), 『사회적 자본과 인적자원개발』, 서울: 한국직업능력개발원.

- 노경란·변정현·허선주·임현선(2011). 「한국기업의 교육훈련비 투자 결정요인 분석 - 2005~2009년도 인적자본기업패널 자료를 중심으로」, 『HRD연구』, 제13권 제3호, 1-27쪽.
- 노용진(2007). 「노사관계의 성격과 기업의 교육훈련투자」, 『인사관리연구』, 제31집 제1권, 1-26쪽.
- _____·김동배·박우성 (2003). 「혁신적 인사관리제도 도입의 영향요인」, 『경영학연구』, 제32권 제4호, 955-981쪽.
- _____·채창균(2009). 「기업 내 교육훈련의 경영성과 효과」, 『노동정책연구』, 제9권 제2호, 67-93쪽.
- 류장수(1995), 『한국기업의 교육훈련투자 결정요인과 효과분석』, 서울: 한국노동연구원.
- _____ (1997). 「한국 제조업의 교육훈련투자규모와 결정요인」, 『경제학연구』, 제45권 제4호, 4227-4249쪽.
- 류재우(2005). 「노동조합의 임금과 고용효과」, 『노동경제논집』, 제28권 제1호, 105-133쪽.
- _____ (2007). 「노동조합과 임금구조」, 『노동경제논집』, 제30권 제1호, 31-53쪽.
- 박기성(1992), 『한국의 숙련형성』, 서울: 한국노동연구원.
- 배무기(1990). 「노동조합의 상대적 임금효과」, 『한국노동연구』, 창간호.
- 배종석(2006). 『사람기반 경쟁우위를 위한 인적자원론』, 서울: 홍문사.
- 배진한(2009). 「벤처기업 인적자원개발 노력이 경영성과에 미치는 효과: 대덕연구개발특구 소재 벤처기업들을 중심으로」, 『벤처경영연구』, 제12권 제3호, 43-65쪽.
- 송보화(2006). 「인적자원관리시스템과 조직성과의 연계에 대한 실증적 고찰 - 제조업을 중심으로」, 『경영학연구』, 제35권 제1호, 331-353쪽.
- 송위섭·이효기(2002). 「우리나라의 총체적 인적자본형성과 경제성장」, 『한국북방학회논집』, 제10권, 53-83쪽.
- 엄동욱(2011). 「기업 내 임금격차와 기업성과: 인적자본기업패널을 활용한 잔차임금분산의 효과를 중심으로」, 『POSRI경영경제연구』, 제11권 제1호, 140-170쪽.
- 이남철(2006). 「인적자본과 경제성장」, 『국제지역연구』, 제10권 제1호, 54-71쪽.
- 이덕로·김소영(2009). 「기업 조직별 인적자원개발 성과 평가연구: 상대적 효율성과 판별요인 분석」, 『직업교육연구』, 제28권 제3호, 1-24쪽.
- 이만기(2009). 「기업의 인적자원개발 실태와 기업성과 분석」, 『인적자원관리연구』, 제16권 제3호, 193-208쪽.
- 이영면·나인강(2012). 「노동조합이 기업의 교육훈련투자 및 구성원의 숙련향상에 미치는 영

- 향에 관한 연구, 『산업관계연구』, 제22권 제2호, 31-58쪽.
- 이은우(2001). 「인적자본과 경제성장」, 『경제학논집(한국국민경제학회)』, 제10권 제1호, 97-120쪽.
- 이재혁(2008). 「시민사회와 시민적 자본: 시장적 관계 모형」, 『사회와 이론』, 제10집, 213-261쪽.
- 이호창 (2000). 『저숙련체제의 문제점과 숙련지향적 노사관계의 구축방안』, 한국노총 중앙연구원.
- 정광호(2002). 「인적자본의 임금에 대한 영향」, 『지방정부연구』, 제6권 제1호, 277-300쪽.
- 정승국(2004). 「교육훈련과 노동조합 효과분석」, 제2차 사업체패널 학술대회 발표논문집.
- 정승국(2006). 「교육훈련과 노동조합 효과 분석」, 『산업노동연구』, 제12권 제2호, 235-264쪽.
- 정재훈·김준성(2002). 「전략적인적자원관리의 이론과 실천: 한국기업의 SHRM 방향 설정을 위한 탐색적 연구」, 『인사관리연구』, 제26권 제3호, 193-230쪽
- 정진철(2008). 「인적자원개발에 대한 투자와 조직성과와의 관계: 이직률의 중재효과를 중심으로」, 『직업능력개발연구』, 제11권 제2호, 193-214쪽.
- 조세형(2010). 「기업의 인적자원개발 투자가 조직성과에 미치는 영향: 전략적 인적자원개발의 조절효과」, 『HRD연구』, 제 12권 제2호, 1-18쪽.
- 조우현(1995). 「청년층 노동자의 고용문제와 실업확률의 결정요인 분석」, 『노동경제논집』, 제 18권 제1호, 107-128쪽.
- _____·유경준(1997). 「노동조합 가입성향의 결정요인과 노조의 상대적 임금효과」, 『경제학 연구』, 제45권 제3호, 99-127쪽.
- 조준모·전병유(2004). 「한국 노동조합의 카르텔 효과에 관한 연구: 이직으로 인한 노조프리미엄 상실에 관한 실증분석」, 『국제경제연구』, 제10권 제3호, 113-144쪽.
- 채창균(1993). 「독점·비독점 부문별 노동조합의 상대적 임금효과」, 서울대학교 대학원 경제학과 박사학위논문.
- 최종태 (1992). 「경쟁력 강화를 위한 기술형성 인사관리전략 - 숙련형성적 내부노동시장 개발중심으로」, 『인사관리연구』, 제16집, 55-78쪽.
- 허문구(2007). 「인적자본, 인력구성 및 전략」, 『경영학연구』, 제36권 제1호, 35-64쪽.
- 홍장표·류장수(1999). 「한국과 일본 자동차산업 노동자의 숙련형성시스템에 관한 비교연구」, 『산업노동연구』, 제5권 제1호, 149-186쪽.
- Almeida-Santos, F. & Mumford, K.(2005). “Employee Training and Wage Compression in Britain,” *The Manchester School*, Vol.73 No.3, pp. 321-342.

- Amit, R., & Schoemaker, J. H.(1993). "Strategic Assets and Organizational Rent", *Strategic Management Journal*, Vol.14, pp. 33-46.
- Arulampalam, W. and Booth, A. L.(1998). "Training and Labour Market Flexibility: Is There a Trade-off?," *British Journal of Industrial Relations*, Vol.36, pp. 521-536.
- Bae, J., & Rowley, C.(2004). "Macro and Micro Approaches in Human Resource Development: Context and Content in South Korea", *Journal of World Business*, Vol. 39, pp. 349-361.
- Barron, John M., Fuess, Jr., Scott M., & Loewenstein, Mark A.(1987). "Further Analysis of the Effect of Unions on Training (Union Wages, Temporary Layoffs, and Seniority)," *Journal of Political Economy*, Vol.95 No.3, pp. 632-640.
- Bassi, L. J., & McMurrer, D. P.(1998). "Training Investment Can Mean Financial Performance", *Training and Development*, Vol. 52 No. 3, pp. 40-43.
- Becker, H.(1964). *Human Capital*, Chicago: The University of Chicago Press.
- Benhabib, J. & Spiegel, M. M.(1994). "The Role of Human Capital in Economic Development: Evidence from Aggregate Cross-country Data", *Journal of Monetary Economics*, Vol. 34, pp. 143-173.
- Berman, E.(2006). *Performance and Productivity in Public and Nonprofit Organizations*, Amank, NY: M. E. Sharpe, Inc.
- Black, J. A. & Boal, K. B.(1994). "Strategic Resources: Traits, Configurations and Paths to Sustainable Competitive Advantage", *Strategic Management Journal*, Vol. 15, pp. 131-148.
- Blanchflower, D. G. & Bryson, Alex(2003). "What Effect Do Union Have on Wage Now and Would 'What do Unions do?' be Surprised?," NBER Working Paper 9973.
- Boheim, R. & Booth, A.(2004). "Trade Union Presence and Employer-provided Training in Great Britain," *Industrial Relations*, Vol.43 No.3, pp. 520-546.
- Booth, A. L. & Chatterji, M.(1998). "Unions and Efficient Training," *The Economic Journal*, Vol.108, pp. 328-343.
- _____, Francesconi, M., & Zoega, G.(2003). "Unions, Work-related Training, and Ages: Evidence for British Men," *Industrial and Labor Relations Review*, Vol.57 No.1, pp. 68-91.
- Brown, C., Nakata, Y., Reich, M., & Ulmen, L.(1997). *Work and Pay in the United States and Japan*, NY: Oxford University Press.
- Carmeli, A. & Schubroeck, J.(2006). "How Leveraging Human Resource Capital with its

- Competitive Distinctiveness Enhances the Performance of Commercial and Public Organization”, *Human Resource Management*, Vol. 44, pp. 391-412.
- Davenport, T. H.(1988). *Working Knowledge: How Organizations Manage They Know*, Harvard Business School Press.
- Deci, E. L., Cornell, J. P., & Ryan, R. M.(1989). “Self-determination in a Work Organization, *Journal of Applied Psychology*, Vol. 74, pp. 580-590.
- Duncan, Greg J., and Stafford, Frank P.(1980). “Do Union Members Receive Compensating Differentials?,” *American Economic Review*, Vol.70 No.3, pp. 355-371.
- Dustmann, Christian & Schönberg, Uta(2009). “Training and Union Wages”, *Review of Economics & Statistics*, Vol.91 No.2, pp. 363-376.
- Drucker, P. F.(1988). “The Coming of the New Organization”, *Harvard Business Review*, Vol. 66, pp. 45-53.
- Felstead A., and Green, F.(1996). “Training and the Business Cycle”, in Booth, A. L. & Snower, D. J. (eds). *Acquiring Skills: Market Failures, Their Symptoms and Policy Responses*, Cambridge University Press.
- Frazis, H., Herz, Diane, & Horrigan, Michael W.(1995). “Employer-Provided Training: Results from a New Survey”, *Monthly Labor Review*, Vol.118 No.5, pp. 3-17.
- Frazis, H., Gittleman, M. & Joyce, M.(2000). “Correlates of Training: An Analysis Using both Employer and Employee Characteristics”, *Industrial and Labor Relations Review*, Vol.53 No.3, pp. 433-462.
- Freeman, Richard B. & Medoff, James L.(1984). *What Do Unions Do?*, New York: Basic Books.
- Galbraith, J. R. and Lawler III, E. E.(1993). “Introduction: Challenges to the Established Order”, in Galbraith, J. R. & Lawler III, E. E. (eds.), *Organizations for the Future: The New Logic for Managing Complex Organizations*, Jossey-Bass, pp. 1-12.
- Green, F.(1993). “The Impact of Trade Union Membership on Training in Britain”, *Applied Economics*, Vol.25, pp. 1033-1043.
- _____, Machin, S., & Wilkinson, D.(1999). “Trade Unions and Training Practices in British Workplaces”, *Industrial and Labor Relations Review*, Vol.52 No.2, pp. 179-195.
- Guest, D. E.(1997). “Human Resource Management and Performance: A Review and Research Agenda”, *The International Journal of Human Resource Management*, Vol. 8 No. 3, pp.

263-276.

- Harris, R. I. D.(1999). "The Determinants of Work-related Training in Britain in 1995 and the Implications of Employer Size", *Applied Economics*, Vol.31, pp. 451-463.
- Hitt, M. A., Bierman, L., Shimizu, K., & Kochhar, R.(2001). "Direct and Moderating Effects of Human Capital on Strategy and Performance in Professional Service Firms: A Resource-based Perspective", *Academy of Management Journal*, Vol. 44, pp. 13-28.
- Hoque, Kim and Bacon, Nicolas(2008). "Trade Unions, Union Learning Representatives and Employer-Provided Training in Britain", *British Journal of Industrial Relations*, Vol.46 No.4, pp. 702-731.
- Jackson, S. E. & Schuler, R. S.(1995). "Understanding Human Resource Management in the Context of Organizations and their Environments", *Annual Review of Psychology*, Vol. 46, pp. 237-264.
- Kau, W.(1998). "Cost and Benefits of Vocational Training on Microeconomic Level", in Cedefop (ed.), *Vocational Education and Training: The European Research Field Background Report*, Volume I, Luxemburg: Office for Official Publications of the European Communities.
- Kelly, R. E.(1998). *How to be a Star at Work: Nice Breakthrough Strategies You Need to Succeed*, New York: Random House.
- Kennedy, S., Drago, R., Sloan, J., and Wooden, M.(1994). "The Effect of Trade Unions on the Provision of Training: Australian Evidence", *British Journal of Industrial Relations*, Vol.32, pp. 565-578.
- Knoke, D. & Kalleberg, A. L.(1994). "Job Training in U.S. Organizations", *American Sociological Review*, Vol., 59, pp. 537-546.
- Kochan, T. A. & Osterman, P.(1994). *The Mutual Gains Enterprise*, Boston: Harvard Business School Press.
- Lewis, H. Gregg(1986). *Union Relative Wage Effects: A Survey*, Chigago: The University of Chicago Press.
- Lucas, R. E.(1988). "On the Mechanics of Economic Development", *Journal of Monetary Economics*, Vol 21 No 1, pp. 3-42.
- Lynch, Lisa M.(1992). "Private Sector Training and the Earnings of Young Workers", *American*

Economic Review, Vol. 81 No.1, pp. 299-312.

- _____ (1994). *Training and the Private Sector: International Comparisons*, Chicago: University of Chicago Press.
- Lynch, Lisa M. & Black, Sandra E.(1998). “Beyond the Incidence of Employer-Provided Training”, *Industrial and Labor Relations Review*, Vol. 52 No. 1, pp. 64-81.
- MacDuffie, J. P., & Kochan, T. A.(1995). “Do U.S. Firms Invest Less in Human Resources?: Training in the World Auto Industry”, *Industrial Relations*, Vol. 34 No. 2, pp. 147-168.
- McMahan, G. C., Virick, M. & Wright, P. M.(1999). “Alternative Theoretical Perspectives for Strategic Human Resource Management Revisited: Progress, Problems, and Prospects”, *Research in Personnel and Human Resource Management*, Supplement, Vol. 4, pp. 99-122.
- Mincer, J.(1981). “Union effects: Wages, Turnover, and Job Training”, *Research in Labor Economics*, Supplement 2. Greenwich, Conn.: JAI Press, pp. 217-252.
- Mankiw, F., Romer D., & Weil, D.(1992). “A Contribution to the Empirics of Economic Growth”, *Quarterly Journal of Economics*, Vol. 107, pp. 407-438.
- Osterman, P.(1995). “Skill, Training, and Work Organization in American Establishments”, *Industrial Relations*, Vol. 34 No. 2, pp. 125-146.
- Pfeffer, J.(1994). *Competitive Advantage through People*, Boston: Harvard Business School Press
- Porter, M. E.(1980). *Competitive Strategy: Techniques for Analysing Industry and Competitors*, New York: The Free Press
- _____ (1985). *Competitive Advantage: Creating and Sustaining Superior Performance*, New York: The Free Press.
- Schultz, T. W.(1961). “Investment in Human Capital”, *American Economic Review*, Vol. 51, pp. 1-17.
- _____ (1971). *Investment in Human Capital: The Role of Education and Research*, Free Press: New York.
- Sheppeck, M. A. & Militello, J.(2000). “Strategic HR Configurations and Organizational Performance”, *Human Resource Management*, Vol. 39 No. 1, pp. 5-16.
- Skaggs, B. C. & Youndt, M.(2004). “Strategic Positioning Human Capital and Performance in Service Organizations: A Customer Interaction Approach”, *Strategic Management Journal*, Vol. 25, pp. 85-99.

- Snell, S. A. & Dean Jr., J. W.(1992). "Integrated Manufacturing and Human Resource Management: A Human Capital Perspective", *Academy of Management Journal*, Vol. No. 3, pp. 467-504.
- Solow, R. M.(1956). "A Contribution to the Theory or Economic Growth", *Quarterly Journal of Economics*, Vol. 70, pp. 65-94.
- Sutherland, J. (2004). "The Determinants of Training", *Economic Issues*, Vol.9 No.1, pp. 24-38.
- Takeuchi, R., Lepak, D. P., Wang, H., & Takeuchi, K.(2007). "An Empirical Examination of the Mechanisms Mediating between High Performance Work Systems and the Performance of Japanese Organizations", *Journal of Applied Psychology*, Vol. 92, pp. 1069-1083.
- Tharenou, P., Saks, A. M., & Moore, C.(2007). "A Review and Critique of Research on Training and Organizational-level Outcomes", *Human Resource Management Review*, Vol. 17, pp. 251-273.
- TUC(2006). "High Performance Workplaces-Impact of Union Presence and Training Arrangements," Available at <http://www.unionlearn.org/policy/learn-950-f0.cfm>
- Veum, Jonathan(1995). "Sources of Training and Their Impact on Wages", *Industrial and Labor Relations Review*, Vol.48 No.4, pp. 812-826.
- Whitfield, K.(2000). "High-performance Workplace, Training and the Distribution of Skills", *Industrial Relations*, Vol. 39 No 1, pp. 1-25.
- Wright, P. M. & McMahan, G. C.(1992). "Theoretical Perspectives for Strategic Human Resource Management", *Journal of Management*, Vol. 18, pp. 295-320.
- _____, McMahan, G. C., & McWilliams, A.(1994). "Human Resources and Sustained Competitive Advantage: A Resource-based Perspective", *International Journal of Human Resource Management*, Vol. 5, pp. 301-326.
- Youndt, A. M., Snell, S. A., Dean Jr., J. W. and Lepak, D. P.(1996). "HRM, Manufacturing Strategy and Firm Performance", *Academy of Management Review*, Vol. 39 No. 4, pp. 836-866.
- _____, Subramaniam, M. and Snell, S. A.(2004). "Intellectual Capital Profiles: An Examination of Investments and Returns", *Journal of Management Studies*, Vol. 41, pp. 335-362.
- Zandere, U. & Kogut, B.(1995). "Knowledge and the Speed of the Transfer and Imitation of

Organizational Capabilities: An Empirical Test, *Organization Science*, Vol. 6 No. 1, pp. 76-92.

Zangelidis, Alexandros(2008). "Seniority Profiles in Unionized Workplaces: Do unions still have the edge?", *Oxford Bulletin of Economics and Statistics*, Vol. 70 No. 3, pp. 327-345.

Abstracts

Does Union Contribute to the Accumulation of Human Capital in Korea?

Young-Myon Lee* · In-Gang Na**

In addition to the effect on the member's wage and working conditions, the effect of union on firm's human resource management and its performance has been researched for many decades in many countries including Korea. However, the effect of the union on human capital at firm is not empirically finalized yet. So the authors searched empirically the effect of union on firm's human capital accumulation.

The data up to 4th human capital company panel collected by Korean Research Institute on Vocation and Training in 2011 was used. For the analysis, the human capital is defined here as the sum of human resource management related programs adopted at firms surveyed. The number of those programs was 8 in training and education, 4 in participation, 7 in compensation, and 3 in evaluation.

The data does not support the hypothesis that unions in Korea contribute the accumulation of human capital at firm level. The authors used fixed and random effect models to check the hypothesis in analyzing the panel data. This result is not consistent to the results based on other countries where unions positively affect the accumulation of human capital. However, additional research is necessary to confirm the result of this paper because the definition of human capital is different from those of other previous researches. Also, the HCCP data is collected from firms with at least 100 employees. This may be the reason to have the above result in Korea.

Key Words: Union, Human Capital, Skill, Human Resource Management

* Professor, Business School, Dongguk University-Seoul, youngman@dongguk.edu

** Professor, Incheon University, igna@incheon.ac.kr