

노동정책연구

2004. 제4권 제1호 pp. 89~110

© 한국노동연구원

연구논문

# 노사협의회와 노동조합의 법적 권한이 기술혁신에 미치는 영향

이상민\*

기업의 경쟁력 강화를 위한 기술혁신의 중요성이 대두되면서, 기술혁신에 영향을 미치는 요인들을 밝히기 위한 연구가 요구되고 있다. 본 논문은 사업장 수준의 노동자대표조직이 기술혁신에 미치는 영향을 연구 주제로 삼고 있다. 노동자대표조직은 집단적 발언 효과, 고용안정 효과, 임금인상 효과 등을 통하여 기술혁신에 긍정적인 영향과 부정적인 영향을 미친다. 노동자대표조직이 기술혁신에 긍정적인 순효과를 갖게 될 것인가 아니면 부정적인 순효과를 갖게 될 것인가 하는 문제는 기본적으로 노동자대표조직이 행사할 수 있는 권한의 수준에 달려 있다. 노동자대표조직이 행사할 수 있는 권한은 조직 수준의 변수들, 업종 특수적 변수들 그리고 국가 특수적인 변수에 의하여 결정되는데, 이들 변수 중에서 본 연구는 국가특수적인 변수, 특히 특정 국가에서 법제화되어 있는 노동자대표조직의 권한 수준에 초점을 두고자 한다. 노동자대표조직이 실증분석에 의하여 기술혁신에 긍정적인 영향을 미치고 있는 것으로 나타나면 노동자대표조직의 법적 권한은 기술혁신을 장려하는 수준이고, 실증 결과 부정적인 영향을 미치고 있는 것으로 나타나면 기술혁신에 장애가 되는 수준이라고 할 수 있다. 285개 한국 사업장을 대표적 표본으로 추출하여 실시한 실증분석에 따르면, 「근로자참여 및협력증진에관한법률」에 기반하여 협의권을 행사할 수 있고 1년에 4회 이상 회의를 개최한 유효노사협의회는 기술혁신에 긍정적인 영향을 미치는 반면에, 「노동조합및노동관계조정법」과 기업별 단체교섭제도에 기반하여 개별 기업에서 파업권을 행사할 수 있는 노동조합은 기술혁신에 부정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다.

핵심용어 : 기술혁신, 노사협의회, 노동조합, 노동자대표조직

투고일: 2004년 2월 6일, 심사의뢰일: 2월 17일, 심사완료일: 2월 27일

\* 한국노동연구원 초빙연구위원(sangmin@kli.re.kr)

## I. 문제 제기

기업의 기술혁신(technological innovation)은 기업의 장기적인 성과뿐만 아니라 국민경제의 지속적인 성장에 중대한 영향을 끼친다. 생산성이 정태적인 기업 효율성을 측정하는 대표적 지표라면, 기술혁신은 효율성 향상과 동태적 기업성과를 대변하는 지표라고 할 수 있다. 기업들은 제품혁신(product innovation) 또는 공정혁신(process innovation)을 통하여 그들이 공급하는 제품이나 서비스의 종류를 확대하고, 그 품질을 향상시키거나 생산비용을 절감할 수 있다. 이를 통하여 기업들은 새로운 시장을 개척하거나 기존 시장에서 경쟁기업에 대한 차별화 우위 혹은 가격 우위를 획득한다 (Porter, 1985). 그러므로 기술혁신은 기업의 생산성 향상과 경쟁력 제고를 위한 핵심적인 전제 조건이라고 볼 수 있다.

기술혁신은 또한 기업의 고용 변화에도 지대한 영향을 미친다. 이론적으로 볼 때, 기술혁신은 기업의 고용수준에 긍정적인 영향뿐만 아니라 부정적인 영향을 미친다. 제품혁신은 시장의 수요를 증대시키는 효과를 낳게 되어 일단 기업의 고용수준을 높이게 된다. 그렇지만 제품혁신을 실행에 옮기기 위하여 새로운 생산설비 투자가 요구되고 이러한 시설의 도입으로 인하여 노동에 대한 자본의 대체 현상이 나타나서 제품혁신은 기업의 고용수준을 낮출 수 있다. 반면에 공정혁신은 일반적으로 실행단계에서는 노동력 수요를 감소시키지만, 그 이후에 비용절감을 통한 가격 인하를 통하여 제품이나 서비스에 대한 시장의 수요를 증대시켜서 기업의 고용수준에 긍정적인 영향을 미칠 수 있다(Franz, 1999: 180-187; Bellman & Kohaut, 1999: 416-417). 그러므로 기술혁신이 기업의 고용수준에 미치는 순효과는 오직 실증연구를 통해서만 밝혀질 수 있다. 기업 혹은 사업장 수준을 분석 대상으로 한 대부분의 실증연구 결과에 따르면, 기술혁신은 기업의 고용수준을 높이는 효과를 낳는 것으로 나타났다(König, Buscher & Licht, 1995; Franz, 1999; Smolny, 1998). 그러므로 기술혁신은 기업의 일자리 창출에도 긍정적인 영향을 미칠 수 있을 것이다.

최근 정보통신기술의 급속한 발달과 국제시장에서의 경쟁이 심화되면서, 제품수명주는 점차 짧아지고 있고 기업들의 혁신 부담은 가중되고 있다. 그래서 점점 더 많은 기업들은 기술혁신을 기본적인 경영목표로 삼고서 혁신활동을 강화하고 있다. 이러한 기술혁신의 중요성이 커지면서, 경영학에서는 ‘기술경영론(technology management)’

또는 ‘혁신관리론(innovation management)’이 탄생하여 분과 학문으로 자리잡게 되었다.

혁신관리론에서 개별적인 노동자들의 전문기술적인 지식이나 혁신지향성은 기업 혁신역량의 핵심적인 요소로 인정받고 있다. 그러나 그들을 대표하는 조직이 기업의 혁신과정에서 어떠한 역할을 수행하는가 하는 질문과 관련하여 지금까지 별다른 논의가 진척되지 않고 있다. 본 논문은 이러한 연구의 공백을 메우기 위하여 사업장 수준의 노동자대표조직이 기술혁신에 미치는 영향을 연구 주제로 삼고 있으며, 특히 한국의 노사협의회와 기업별 노동조합의 영향을 초점에 두고자 한다.

기존의 이론적 논의를 종합해 보면, 노동자대표조직은 기술혁신에 부정적인 영향뿐만 아니라 긍정적인 영향을 미치고 있다고 할 수 있다. 노동자대표조직의 기술혁신에 대한 긍정적인 효과가 부정적인 효과보다 큰 경우에 노동자대표조직은 기술혁신에 긍정적인 순효과를 갖게 되고, 반대로 긍정적인 효과가 부정적인 효과보다 작은 경우에 노동자대표조직은 기술혁신에 부정적인 순효과를 미치게 된다. 본 논문에서는, 노동자대표조직이 기술혁신에 긍정적인 순효과를 갖게 될 것인가 아니면 부정적인 순효과를 갖게 될 것인가 하는 문제는 기본적으로 노동자대표조직이 행사할 수 있는 권한의 수준에 달려 있다고 본다. 노동자대표조직이 행사할 수 있는 권한 수준은 조직 수준의 변수들, 업종 특수적인 변수들 그리고 국가 특수적인 상황에 의하여 복합적으로 결정될 것이다. 이들 변수 중에서 본 연구는 국가특수적인 상황, 특히 특정 국가 수준에서 제도화되어 있는 노동자대표조직의 권한에 초점을 두고자 한다. 그러므로 본 연구의 핵심적인 질문은, “제도적으로 특정한 수준의 권한을 보장받고 있는 노동자대표조직이 기술혁신에 긍정적인 영향을 미치는가 아니면 부정적인 영향을 미치는가?”이다. 만약에 실증분석 결과 노동자대표조직이 기술혁신에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타나면, 노동자대표조직에게 특정한 수준의 권한을 부여하고 있는 제도적 환경이 기업의 기술혁신을 촉진하고 있다고 평가할 수 있을 것이고, 반면에 부정적인 영향을 미친다면 이러한 제도적 환경이 기업의 기술혁신을 방해하고 있다고 판단할 수 있을 것이다.

본 연구의 제Ⅲ장은 노동자대표조직이 기술혁신에 미치는 영향에 관한 이론적 모형을 설계하고, 제Ⅳ장에서는 이론적 모형을 한국의 사업장 수준 노동자대표조직인 노사협의회와 노동조합에 적용하여 실증분석을 실시한다. 노사협의회에서 노동자대표들은 「근로자참여와협력증진에관한법률」에 따라 협의권을 행사할 수 있는 반면에, 노동조합은 「노동조합및노동쟁의조정법」과 한국의 기업별 단체교섭구조에 기반하여 노동자들의 이해를 증진하기 위하여 소속 기업에서 파업권을 행사할 수 있다. 실증분석을 통하여 사업장 수준 노동자대표조직의 이러한 제도적 권한 수준의 차이가 기술혁신에 미치는

영향을 비교한다. 마지막 제IV장에서는 실증분석의 결과가 함의하고 있는 시사점에 관하여 논의된다.

## II. 이론적 모형

### 1. 노동자대표조직이 기술혁신에 미치는 영향

일반적으로 노동자대표조직이 기술혁신에 미치는 영향은 크게 집단적 발언 효과, 고용보장 효과, 임금인상 효과 등 크게 세 가지 효과를 기초로 하여 구분된다.<sup>1)</sup> 각각의 효과는 기술혁신에 양면적인 영향, 즉 긍정적인 영향과 부정적인 영향을 갖게 된다.

#### 가. 집단적 발언 효과

노동자대표조직들은 부여된 권한 수준과는 상관없이 모두 집단적 발언 효과에 따른 긍정적 영향과 부정적 영향을 가질 수 있다.

혁신관리자들은 주로 시장분석이나 경영전략 수립과 관련한 정보와 전문지식을 소유하고 있는 반면에, 노동자들은 생산설비 혹은 생산과정과 관련한 작업장 지식을 갖고 있다. 노동자들의 이러한 작업장 지식은 혁신관리자들의 정보와 지식 영역에 포괄되지 않으며 기술혁신에서 매우 중요한 의미를 갖는다. 예를 들어서, 경영진이 기술혁신을 위한 의사결정을 실행하고자 할 때에 작업장의 생산과정에서 발생할 수 있는 구체적인 문제점에 관하여 알기 어렵지만, 작업장에서 생산과정에 종사하고 있는 노동자들은 그것을 알 수 있다. 또는 노동자들은 기술혁신이 작업장에서 문제없이 실행에 옮겨지기 위하여 어떠한 교육훈련이 필요한가에 관하여 알 수도 있다. 그러므로 혁신관리자들은 기술혁신을 실행에 옮기기 위하여 노동자들의 작업장 지식을 적극적으로 활용해야 한다.

---

1) Freeman과 Medoff(1984)에 따르면, 노동조합은 일반적으로 집단적 발언 측면(collective voice face)과 독점적 측면(monopoly face)을 갖는다. 이들에 따르면 독점적 측면이란 임금인상 효과를 의미하는데, 본 연구는 문헌 연구에 기초하여 노동조합의 독점적 측면이 임금인상 효과뿐만 아니라 고용보장 효과를 갖는다고 본다. 본 연구의 이론적 모형에서 노동자대표조직의 집단적 발언 효과는 Freeman과 Medoff가 제시한 노동조합의 집단적 발언 측면에 조응한다고 할 수 있으며, 고용보장 효과와 임금인상 효과는 이들이 제시한 노동조합의 독점적 측면에 해당한다고 볼 수 있다.

그러나, 개별 노동자들은 작업장 지식을 경영진에게 전달하려고 하지 않는 경향이 있다. 그 이유는 그들의 작업장 지식을 전달하는 것이 일종의 공공재(public goods)이기 때문이다. 즉, 개별 노동자가 작업장의 문제를 경영진에게 전달하면, 모든 노동자들이 그 혜택을 보게 되지만, 작업장 지식 전달의 그 비용과 위험은 전달자 개인이 모두 부담해야 하기 때문이다. 만약에 작업장 지식을 전달하는 과정에서 경영진의 의사결정을 비판하게 되면, 개별 노동자들은 해고의 위험까지 감수해야 한다. 그래서 개별 노동자들은 작업장 지식을 경영진에게 전달하는 데에 소극적인 태도를 보일 수 있다. 그러나 노동자대표조직이 존재한다면, 노동자 대표는 개별 노동자들의 의견을 적극적으로 수렴하여 경영진에게 비판적인 의견조차 개진할 수 있는데, 그 이유는 노동자대표조직의 간부들이 일반 노동자들에 비하여 해고의 위험으로부터 더 많은 보호를 받고 있기 때문이다. 그러므로 노동자대표조직은 노동자들의 작업장 지식을 대변함으로써, 기술혁신과 관련한 의사결정의 질을 높이며, 혁신에 대한 종업원들의 수용성을 향상시킬 수 있다. 또한, 경영진과 노동자대표조직 사이의 협의 과정을 통하여 시장분석과 경영전략에 관한 혁신관리자의 지식과 노동자들의 작업장 지식이 결합하면서 혁신 관련 의사결정의 창의성을 향상시키고 기업의 혁신역량을 강화할 수 있다.

노동자대표조직의 집단적 발언 효과는 기술혁신에 대하여 이러한 긍정적인 영향력뿐만 아니라 동시에 부정적인 영향력을 행사한다. 집단적 발언 효과에서 발생하는 혁신 과정의 대표적 비용 요인은 의사결정의 지연(遲延)이다. 노동자대표조직이 기술혁신과 관련된 의사결정과정에 참여함으로써 의사결정의 복잡성을 높이게 되고, 시장 상황에 따라 신속하고 적절한 시기에 내려져야 할 의사결정의 시기를 지연시키게 될 수 있다. 새로운 제품 또는 서비스의 출시 시점이 매우 중요한 시장에서 이러한 기술혁신 관련 의사결정의 지연은 기술혁신에 의한 기업의 이윤을 낮추거나 기업의 기술혁신 역량을 저하시키는 역할을 하게 된다.

## 나. 고용보장 효과

노동자대표조직의 고용보장 효과도 기술혁신에 대하여 긍정적인 영향과 부정적인 영향을 미치게 된다. 그러나 집단적 발언 효과와 같이 모든 노동자대표조직이 고용보장 효과를 갖는 것은 아니다. 지금까지의 실증연구 결과에 따르면, 한국의 노사협의회와 같이 법적으로 협의권을 보장받고 있는 노동자대표조직은 행사할 수 있는 권한의 결핍으로 인하여 노동자들의 고용안정성을 유의미하게 향상시키지 못하는 것으로 나타났다(Kleiner & Lee, 1997). 반면에 파업권을 갖고 있는 한국의 기업별 노동조합은 노동

자들의 고용안정성을 향상시킬 수 있는 것으로 나타났다(어수봉, 1993; 김훈이영면, 1993). 그러므로 한국의 노사협의회는 고용보장 효과를 통하여 기술혁신에 유의미한 영향력을 행사할 수 없는 반면에, 노동조합은 고용보장 효과를 통하여 기술혁신에 긍정적인 영향과 부정적인 영향을 미칠 수 있다.

노동자들은 고용안정성이 개선되면서 고용관계에 관하여 장기적인 관점을 갖게 된다. 만약에 기업 경영진이 기업 경영과 관련하여 충분히 장기적인 관점을 갖고 있지 않다면, 고용안정을 통하여 장기적인 관점을 갖고 있는 노동자대표조직은 경영진에게 자본 투자 수준을 높일 것을 요구할 수 있다. 왜냐하면 장기적인 기업의 경쟁력은 노동자들의 미래소득과 관련을 맺고 있으며, 장기적인 기업경쟁력의 원천은 무엇보다도 자본투자가기 때문이다. 이를 통하여 고용안정 효과를 갖는 노동자대표조직이 존재하는 기업의 기술혁신 역량은 이러한 노동자대표조직이 존재하지 않는 기업의 기업혁신 역량보다 높을 수 있다.

또한 노동자의 고용안정성을 향상시킬 수 있는 노동자대표조직은 기업특수적 인적자본(firm-specific human capital)에 투자하고자 하는 노동자들의 동기를 강화할 수 있다(Smith, 1991; Freeman & Lazear, 1995: 49; Zwick, 2000: 4; Dilger, 2002: 72-77). 노동자들의 기업특수적 인적자본에 대한 투자는 기술혁신의 중요한 전제 조건이다. 새로운 생산설비 또는 생산과정이 도입되면 노동자들의 기업특수적 인적자본 투자가 강도 높게 요구된다. 만약 이 때에 노동자들이 기업특수적 인적자본에 충분히 투자하지 않는다면 기술혁신을 도입하는 시기가 지연되거나 또는 기술혁신으로 인한 이익이 감소될 수 있다.

고용보장 효과를 갖는 노동자대표조직은 기술혁신에—위에서 설명한 바와 같이—긍정적인 영향을 미치지만, 동시에 부정적인 영향을 미칠 수 있다. 예를 들어서 기술혁신을 통하여 새로운 생산설비나 생산과정이 도입됨으로써 노동자들의 일자리가 감소하는 경우가 발생할 수 있다. 노동자들의 고용안정을 향상시키고자 하고 또한 그러한 능력을 갖추고 있는 노동자대표조직은 이처럼 일자리를 감소시키는 기술혁신의 도입을 지연시키고자 하거나 또는 저지하고자 할 것이다. 이를 통하여 해당 기업의 기술혁신 도입 계획은 차질을 빚게 되고 결국 이러한 노동자대표조직이 존재하지 않는 기업과의 기술혁신 경쟁에서 뒤떨어질 수 있게 된다.

## 다. 임금인상 효과

노동자대표조직은 고용보장 효과와 마찬가지로 임금인상 효과를 통하여 기술혁신에

대하여 긍정적인 영향과 부정적인 영향을 미칠 수 있다. 기존의 실증연구에 따르면, 협의권에 기반한 한국의 노사협의회는 노동자들의 임금수준을 유의미하게 높일 수 없었던 반면에(Kleiner & Lee, 1997), 파업권에 근거한 한국의 노동조합은 노동자들의 임금을 인상시킬 수 있는 것으로 나타났다(배무기, 1991; 정인수, 1991; 김창호, 1991; 채창균, 1993).

기술혁신을 수행한 기업은 일반적으로 기술혁신을 수행하지 않는 기업보다 더 많은 부가가치를 획득하게 되는데, 이를 혁신지대(innovation rent)라고 한다. 이 때에 임금인상 효과를 갖는 노동자대표조직은 기술혁신을 통하여 얻게 된 기업의 혁신지대 중에서 사용자의 몫을 줄이고 노동자의 몫을 확대시킬 수 있다. 그러므로 노동자들의 임금을 인상시킬 수 있는 노동자대표조직이 존재하는 사업장의 노동자들은, 이러한 노동자대표조직이 존재하지 않지만 그 이외에 모든 조건이 동일한 사업장의 노동자들보다 동일한 기술혁신을 통하여 더 많은 임금을 받을 수 있다. 기술혁신활동을 수행함으로써 더 많은 금전적 보상을 받은 노동자들은, 동일한 기술혁신활동을 수행했음에도 불구하고 더 적은 금전적 보상을 받은 노동자들에 비하여 기술혁신활동에 더욱 적극적으로 참여할 것이다. 이를 통하여 임금인상 효과를 갖는 노동자대표조직은 노동자들의 혁신활동을 고무하고 해당 사업장의 혁신 역량을 강화할 것이다.

반면에 노동자의 임금수준을 높일 수 있는 노동자대표조직은 호울드업(hold-up) 문제에 따른 자본투자 기피 현상을 야기하여 기술혁신에 부정적인 영향을 미칠 수 있다. 기업이 일단 기업특수적인 물적자본에 투자를 하게 되면, 자본의 기업특수성으로 인하여 여타 기업에서 이 자본의 가치는 상대적으로 낮아지게 된다. 이처럼 해당 기업과 여타 기업에서의 물적자본 가치 사이의 차이를 유사지대(quasi-rent)라고 하는데, 기업은 유사지대가 0 이상일 경우에, 즉 해당 기업에서의 물적자본 가치가 여타 기업에서의 그것보다 높은 경우에 투자된 자본을 유지하려고 하지만, 유사지대가 0 이하로 떨어지면, 즉 해당 기업에서의 물적자본 가치가 여타 기업에서의 그것보다 낮아지면 투자된 자본을 회수하고자 할 것이다. 노동자들의 임금수준을 인상시킬 수 있는 해당 기업의 노동자대표조직은 기업의 이러한 태도를 미리 알고 있기 때문에, 기업의 유사지대가 0 값에 근접할 때까지 임금인상을 함으로써 유사지대를 강탈하고자 할 수 있다. 사용자측도 역시 노동자대표조직의 이러한 태도에서 발생하는 호울드업 문제를 예견할 수 있기 때문에, 애초에 물적자본 투자를 기피할 수 있다. 이처럼 노동자의 임금을 인상시킬 수 있는 노동자대표조직은 기업의 물적자본 투자 동기를 저하시켜서 기업의 혁신 역량을 훼손시킬 수 있다(Baldwin, 1983; Grout, 1984; Connolly, Hirsch & Hirschey, 1986; Hirsch & Connolly, 1987; Crawford, 1988).

<표 1> 노동자대표조직의 보유 권한에 따른 발생 가능 효과 비교

	집단적 발언 효과	고용안정 효과	임금인상 효과
협약권 (예: 한국의 노사협의회)	+	-	-
파업권 (예: 한국의 노동조합)	+	+	+

주: ‘-’는 효과를 갖지 못하는 경우, ‘+’는 강력한 효과를 갖는 경우를 의미함.  
자료: 필자 작성.

정리하자면, 노동자대표조직이 보유하고 있는 권한 수준에 따라서 기술혁신에 미치는 효과는 <표 1>에서 보는 바와 같이 상이하게 나타난다.

협약권에 기반한 한국의 노사협의회는 집단적 발언 효과를 갖는 반면에 고용안정 효과나 임금인상 효과는 갖지 않는다. 그러므로 한국의 노사협의회는 집단적 발언 효과에 기반하여 기술혁신에 긍정적인 영향과 부정적인 영향을 미친다. 한편 해당 기업에서 합법적인 쟁의행위를 행사할 수 있는 한국의 노동조합은 집단적 발언 효과, 고용안정 효과 및 임금인상 효과를 가지며, 이들 효과에 기초하여 기술혁신에 긍정적인 영향과 부정적인 영향을 미치게 된다.

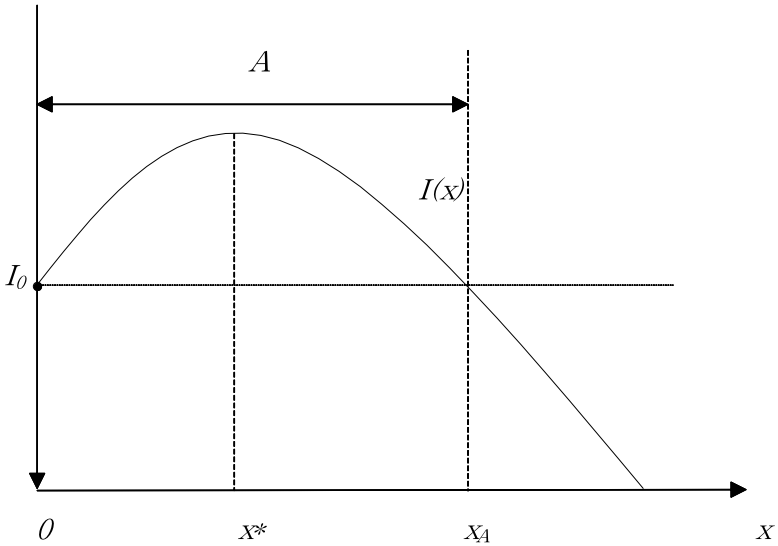
## 2. 노동자대표조직의 보유 권한이 기술혁신에 미치는 순효과

위에서 설명한 바와 같이 노동자대표조직은 기술혁신에 긍정적인 영향뿐만 아니라 부정적인 영향을 미치게 된다. 기술혁신에 대한 노동자대표조직의 긍정적인 영향력이 부정적인 영향력을 압도한다면, 이 노동자대표조직은 기술혁신에 긍정적인 순효과를 갖게 될 것이고, 반대로 부정적인 영향력이 긍정적인 영향력을 압도한다면 이 노동자대표조직은 기술혁신에 부정적인 순효과를 갖게 될 것이다. 본 연구의 이론적 모형은 “어떠한 조건하에서 노동자대표조직은 기술혁신에 대하여 긍정적인 혹은 부정적인 순효과를 갖게 될 것인가?”라는 질문을 초점에 두고 설계되었다.

이론적 모형의 출발점은 노동자대표조직의 권한(power) 수준과 지대(rent)의 상관관계를 분석한 Freeman과 Lazear(1995)의 모형이다. 본 논문은 노동자대표조직이 기술혁신에 미치는 영향을 연구 대상으로 삼고 있기 때문에, Freeman과 Lazear의 모형에서 종속변수인 지대(rent)를 기술혁신활동에 따른 지대인 혁신지대(innovation rent)로



[그림 1] 노동자대표조직의 보유 권한이 혁신지대에 미치는 영향



자료: Freeman & Lazezar (1995) 모형 수정

한정하였다. 즉 Freeman과 Lazezar는 노동자대표조직에게 부여된 권한 수준의 변화가 전체적인 기업성공에 어떠한 영향을 미치는가 하는 문제를 다루었다면, 본 연구에서 변형된 모형은 노동자대표조직에게 부여된 권한 수준의 변화가 전체적인 기업성과 중에서 특히 혁신활동의 성과에 미치는 영향에 주목하고 있다<sup>2)</sup>. 본 연구의 변형된 모형을 상술하면 다음과 같다.

[그림 1]에서  $x$ 는 노동자대표조직에게 부여된 권한의 수준이다. 기업의 기술혁신활동으로 나타나는 성과의 지표인 혁신지대  $I$ 는  $x$ 의 함수이다.

$$I = I(x)$$

2) 익명의 심사자에 따르면, Freeman과 Lazezar 모형의 종속변수를 지대에서 혁신지대로 한정하였음에도 불구하고 Freeman과 Lazezar 모형을 적용할 수 있을 것인가 하는 문제가 제기될 수 있다. 그러나 본 연구의 이론적 모형은 Freeman과 Lazezar 모형을 출발점으로 삼아서 그 모형의 서술틀을 이용하고 있지만, 앞서 살펴본 바와 같이 노동자대표조직이 기술혁신에 미치는 영향에 관한 문헌 연구에 기반을 두고 그들의 모형을 내용적으로 새롭게 변형하였다. 그러므로 본 연구는 Freeman과 Lazezar 모형을 형식적으로 적용하고 있지만 내용적으로는 여타 다양하고 광범위한 선행연구의 논의에 기초하고 있다고 할 수 있다.

노동자대표조직에게 아무런 권한도 주어지지 않는 경우, 즉 노동자대표조직이 존재하지 않는 경우에 혁신지대는  $I_0$ 이다. 만약에 노동자대표조직이 한 기업에 결성되어 행사할 수 있는 권한이 증대된다면, 집단적 발언 효과, 고용보장 효과, 임금인상 효과 등에 기반한 노동자대표조직의 긍정적 순효과(net effect)에 의하여 혁신지대  $I$ 도 증대하게 된다. 즉, 노동자대표조직에게 주어지는 권한  $x$ 가 특정 수준에 도달할 때까지 노동자대표조직이 집단적 발언 효과, 고용보장 효과, 임금인상 효과 등에 의하여 기술혁신에 미치는 긍정적 영향이 이들 효과에 따른 부정적 영향을 압도하게 된다. 그러나  $x$ 가 일정 수준을 넘어서게 되면 세 가지 효과의 부정적인 영향이 세 가지 효과의 긍정적인 영향을 압도하게 되어 혁신지대  $I$ 는 감소하게 된다. 그러므로 [그림 1]에서 보는 바와 같이 함수  $I$ 는 얹어 놓은  $U$ 자형을 보이게 된다.

[그림 1]에서  $A$ 는 0부터  $x_A$ 까지의 노동자대표조직 권한 수준을 나타내고 있으며, 이러한 권한 수준의 범위에 대응하는 혁신지대  $I$ 는 노동자대표조직이 존재하지 않을 때의 혁신지대  $I_0$ 보다 크다.

$$I(x) > I_0 \quad (0 < x < x_A)$$

다시 말하면, 한 기업의 노동자대표조직이  $A$ 에 속하는 권한 수준을 갖는다면, 이 기업의 혁신지대는 노동자대표조직이 존재하지 않는 기업의 그것보다 크다. 만약에 한 기업의 노동자대표조직에게  $x_A$  이상의 권한 수준이 주어지게 되면, 그 기업의 혁신지대는 노동자대표조직이 존재하지 않는 기업의 그것보다 작다. 즉,  $x_A$  이하의 권한 수준을 가진 노동자대표조직은 기술혁신에 긍정적인 영향을 미치지만,  $x_A$  이상의 권한 수준을 가진 노동자대표조직은 기술혁신에 부정적인 영향을 미친다.

앞서 설명한 바와 같이, 노동자대표조직이 행사할 수 있는 권한은 조직 수준의 변수들, 업종 특수적인 변수들 그리고 국가 특수적인 상황에 의하여 결정될 것이지만, 이들 변수 중에서 본 연구는 국가특수적인 상황, 특히 특정 국가에서 제도화되어 있는 노동자대표조직의 권한 수준에 초점을 두고 있다. 만약에 한 국가에서 제도적으로 정정한 수준의 권한을 행사할 수 있는 노동자대표조직이 존재하고 있는 기업들의 혁신지대가 그렇지 않은 기업들의 혁신지대보다 더 높은 수준을 보인다면, 그러한 노동자대표조직의 존재가 해당 기업의 혁신지대의 증가에 긍정적인 영향을 주고 있는 것으로 해석할 수 있으며, 노동자대표조직이 제도적으로 부여받은 권한의 수준이 [그림 1]에서  $A$ 에 속한다고 할 수 있을 것이다. 그러므로 그 국가에서 노동자대표조직에게 제도적으로 부여한 권한은 기술혁신을 장려하는 수준으로 정해져 있다고 평가할 수 있을 것이다. 마찬가지로 노동자대표조직이 기술혁신에 부정적인 영향을 준다면, 노동자대표조직

이 제도적으로 부여받은 권한이 [그림 1]에서  $x_4$ 를 넘어서고 있는 것이며, 그 국가에서 노동자대표조직이 부여받은 제도적 권한이 기술혁신을 방해하고 있는 수준으로 정해져 있다고 판단할 수 있다. 한 국가에서 노동자대표조직에게 제도적으로 부여한 권한이 기업의 기술혁신활동을 장려하는가 아니면 오히려 방해하는가 하는 판단은 결국 실증분석에 달려 있다.

### III. 실증분석

위의 이론적 모형을 기반으로 한국의 노사협의회와 기업별 노동조합이 사업장의 기술혁신에 미치는 영향을 실증분석하고자 한다. 한국의 사업장을 분석하기 위하여, 한국 노동교육원(KLED)에서 2001년도에 주관한 노사협의회 설문조사시에 연구자의 설문조사 항목을 추가하여 얻은 설문조사 결과를 활용하였다. 한국노동교육원의 노사협의회 설문조사의 모집단은 2001년 8월 말 현재 노사협의회를 설치한 29,348개 사업장이며, 업종, 노조 유무, 기업규모를 기준으로 한 다단계층화추출법에 의하여 300개 사업장이 표본으로 추출되었다. 설문 응답자는 해당 사업장에서 인사·노무, 총무, 노사협력, 인력개발부서 등 노사협의회를 담당하는 부서의 부서장 혹은 노사협의회 책임자였다(허찬영 외, 2001). 300개 표본 가운데 1998년 이전에 설립된 민간부문의 사업장 285개를 본 연구의 최종 실증분석 대상으로 삼았다<sup>3)</sup>.

독립변수인 두 가지 형태의 노동자대표조직 중에서 노사협의회는 분석을 위하여 재정의할 필요가 있다. 왜냐하면, 거의 모든 사업장들은 법적인 설치의무조항에 따라 공식적으로는 노사협의회를 설치하고 있으나 실제적으로는 이를 법적인 규정에 따라 제대로 운용하지 않고 있는 경우가 많기 때문이다. 형식적으로 운영되고 있는 노사협의회와 제대로 운영되고 있는 노사협의회를 구분하는 기준은 조직 수준, 업종 수준, 그리고 법적 혹은 제도적 수준에서 다양하게 존재할 수 있다. 그러나 본 연구에서는 노동자대표조직의 제도적 권한 수준에 초점을 두고 있기 때문에, 최소한 법적인 규정을 제대로 지키고 있는 노사협의회를 유효노사협의회로 보고자 한다. 즉 ‘유효노사협의회’

3) 1999년 이후에 설립된 사업장을 분석에서 제외한 이유는, 차후에 다시 언급되겠지만, 종속변수가 조사 시점 이전의 2년 동안, 즉 1999년에서 2000년까지 제품혁신활동을 다루고 있기 때문이다. 이외에도 300개 표본 중에서 민간 부문으로 분류하기 어려운 사업장인 ‘아파트관리사무소’를 분석에서 제외하였다.

란 「근로자참여와협력증진에관한법률」 제12조에서 규정한 바대로 노사협의회의 회의를 1년에 4회 이상 개최하는 노사협의회를 지칭한다4).

종속변수인 기술혁신은 더미변수를 통하여 측정하였고, 기술혁신의 내용은 OECD 매뉴얼(1997)에서 채택하고 있는 제품혁신이다. 여기서 제품혁신이란, “해당 사업장에서 지난 2년간 ① 기존 제품 혹은 서비스를 크게 개선하거나, ② 시장에서 존재하고

<표 2> 변수의 조작적 정의와 기술적 통계

조작적 정의	평균	표준편차
유효노사협의회 존재 유무 (1 = 존재, 0 = 부재)	0.747	0.436
노동조합 존재 유무 (1 = 존재, 0 = 부재)	0.340	0.475
지난 2년간 제품혁신 시행 여부(1= 예, 0= 아니오)	0.632	0.483
연구개발업무에만 종사하는 인력의 비중	0.038	0.075
해당 업종에서 사업장 설비의 기술 수준(자체 평가) (1= 매우 낮음, 5 = 첨단 수준이다.)	3.311	0.761
협력적 노사관계 분위기 (1 = 매우 대립적이다, 5 = 매우 협력적이다.)	3.860	0.710
성과배분제 시행 여부 (1 = 그렇다, 0 = 그렇지 않다)	0.330	0.472
종업원지주제 시행 여부 (1= 예, 0= 아니오)	0.120	0.321
제안제도 시행 여부 (1 = 그렇다, 0 = 그렇지 않다)	0.510	0.501
팀제 시행 여부 (1 = 그렇다, 0 = 그렇지 않다)	0.410	0.492
전문인력 채용난 존재 유무 (1 = 예, 0 = 아니오)	0.260	0.439
교육훈련 시행 여부 (1 = 그렇다, 0 = 그렇지 않다)	0.656	0.476
평균 근속연수	5.814	3.237
상용근로자 수	223.22	505.382
기업 연령	19.484	13.585
서울 입지 여부 (1 = 서울 지역, 0= 기타 지역)	0.379	0.486
업종 (1 = 서비스업, 0 = 제조업)	0.570	0.496

자료: 한국노동교육원, 『2001년도 노사협의회 설문조사』.

4) 익명의 두 심사자가 지적한 바와 같이, 개최횟수만을 근거로 하여 노사협의회의 실질적 운영 여부를 판단하기는 매우 어렵다. 그러나 본 연구는 조직 수준이나 업종 수준의 변수보다는 국가 수준의 변수, 특히 노동자대표조직에 관한 법적 규정에 초점을 두고 있기 때문에, ‘실질적으로 운영되는 노사협의회’가 아니라 ‘법적인 규정에 따라 운영되는 노사협의회’를 ‘유효노사협의회’로 보고자 한다. 이와 관련하여 ‘제IV장 연구의 한계와 시사점’에서 다시 논의하도록 하겠다.

있는 제품이나 서비스를 새로이 도입하여 생산하였거나, 또는 ③ 기존 시장에서 존재하지 않는 제품이나 서비스를 개발하여 시장에 내놓은 경우“를 말한다(OECD, 1997). 종속변수에 영향을 미치는 여타 변수들의 효과를 통제하기 위하여 인사제도, 노동력 구조, 사업장 특성 등 다수의 변수들이 분석에 포함되었다.

기술적 통계 결과에 따르면, 전체 사업장의 74.7%에 유효노사협의회가 존재하며, 34%의 사업장에 노동조합이 존재하였다. 또한 1999년부터 2000년까지 제품혁신을 도입한 사업장의 비중은 63.2%에 달하였다. 기타 독립변수의 조작적 정의와 기술적 통계 결과는 <표 2>에서 제시된 바와 같다.

종속변수인 기술혁신이 더미변수이므로, 로짓분석(logit analysis)을 통하여 기술혁신 도입에 미치는 노동자대표조직의 영향 측정이 이루어졌다. 로짓분석은 크게 두 단계로 구성되어 있다. 첫 번째 단계에서는 유효노사협의회와 노동조합의 존재가 기술혁신 도입에 미치는 영향을 분석하였으며, 측정된 결과가 <표 3>에 나타나 있다. 두 번째 단계에서는 노동조합이 존재하는 사업장과 존재하지 않는 사업장을 구분하여 유효노사협의회가 기술혁신 도입에 미치는 영향을 분석하였다. 이처럼 표본을 두 집단으로 구분하여 실증분석을 실시한 이유는, 노동조합의 존재 여부에 따라 노사협의회의 제도적 권한 수준이 상이하기 때문이다. 30인 이상을 상시 고용하고 있는 300개 사업장을 대표 표본으로 추출하여 실시한 한국노동교육원의 2001년도 노사협의회 실태조사에 따르면, 노동조합이 존재하는 90개 사업장 중에서 31.1%의 사업장만이 노사협의회에서 단체교섭 사항을 다루지 않는 것으로 나타났으며, 나머지 68.9%의 사업장에서는 노사협의회와 단체교섭이 밀접하게 연결되어 있는 것으로 나타났다(허찬영 외, 2001). 이러한 조사 결과로 미루어 볼 때, 노동조합이 존재하는 경우 노사협의회는 고유의 역할을 수행하지 못하고 실질적으로는 노동조합의 사전적 교섭창구 역할을 수행할 가능성이 높다. 두 번째 단계의 로짓분석 결과는 <표 4>에 제시되어 있다.

<표 3>과 <표 4>에서 제시된 로짓분석의 Wald 값은 회귀분석에서 회귀계수의 t 값과 마찬가지로 로짓회귀계수(logistic regression coefficient)의 유의도 검증에 이용된다. 또한 Tolerance 값은 독립변수들간의 상관성을 의미하는 다중공선성을 나타내는데 일반적으로 0.20 이하이면 다중공선성 문제가 제기되어 회귀계수를 해석하는 데에 무리가 따르지만, 0.20 이상이면 다중공선성의 문제가 없는 것으로 본다(Menard, 1995). 회귀분석에서 ‘조정된 R<sup>2</sup>’ 계수를 통하여 적합도(goodness of fit) 검정이 이루어지듯이, 로짓분석에서는 ‘유사 R<sup>2</sup>(pseudo-R<sup>2</sup>)’ 계수를 통한 적합도 검정이 이루어지는데, 본 연구에서는 유사 R<sup>2</sup>의 대표적 지표인 ‘Cox & Snell R<sup>2</sup>’와 ‘Nagelkerke R<sup>2</sup>’ 계수 값을 제시하였다(Backhaus et al., 2000).

<표 3> 유효노사협의회와 노동조합이 기술혁신에 미치는 영향을 측정하기 위한 로짓 분석

변 수	b	Wald	Tolerance
유효노사협의회	0.821 **	6.410	0.919
노동조합	-0.936 ***	6.832	0.707
연구개발인력 비중	-0.902	0.200	0.841
사업장 기술 수준	0.460 **	4.865	0.822
협력적 노사관계	0.124	0.338	0.868
성과배분제	0.086	0.066	0.778
종업원지주제	0.391	0.520	0.725
제안제도	0.267	0.645	0.669
팀제	0.826 **	5.781	0.699
교육훈련	0.180	0.328	0.842
전문인력 채용난	-0.228	0.491	0.939
근속연수	0.000	0.000	0.689
상용근로자 수	0.001	1.919	0.105
상용근로자 수 제공	0.000	1.565	0.114
기업 연령	0.006	0.219	0.677
서울 입지	-0.812 **	6.582	0.848
업종 구분(서비스업)	-0.647 **	4.762	0.909
상수	-1.849 *	2.936	-
N		274	
$\chi^2$		51.867***	
Cox & Snell R <sup>2</sup>		0.172	
Nagelkerke R <sup>2</sup>		0.236	

주: b는 비표준화 계수, \*/\*\*/\*\*는 각각 10%/5%/1%의 통계적 유의도를 의미한다.

자료: 한국노동교육원, 『2001년도 노사협의회 설문조사』.

274개의 유효 표본을 대상으로 실증분석한 결과는 <표 3>에 제시되었다. ‘상용근로자 수’ 및 ‘상용근로자 수 제공’ 변수를 제외한 모든 변수들의 Tolerance 값은 0.20 이상이므로 다중공선성 문제가 발생하지 않았다고 할 수 있다. 첫 번째 단계의 로짓분석 결과를 종합하면, 협의권에 기반한 유효노사협의회는 기술혁신에 긍정적인 영향을 미치고 파업권에 기반한 기업별 노동조합은 부정적인 영향을 미치는 것으로 밝혀졌다.

〈표 4〉 노조 존재 사업장과 노조 부재 사업장에서 유효노사협의회가 기술혁신에 미치는 영향 측정을 위한 로짓 분석

변 수	노조 존재 사업장			노조 부재사업장		
	b	Wald	Tolerance	b	Wald	Tolerance
유효노사협의회	0.476	0.398	0.823	1.116 ***	7.595	0.887
연구개발인력 비중	-4.116	0.219	0.721	-1.191	0.297	0.823
사업장 기술 수준	0.138	0.151	0.771	0.847 ***	7.928	0.791
협력적 노사관계	0.373	1.043	0.749	-0.073	0.063	0.889
성과배분제	0.056	0.009	0.749	0.098	0.045	0.704
종업원지주제	-0.053	0.004	0.556	0.582	0.267	0.681
제안제도	0.845	1.791	0.578	-0.089	0.040	0.673
팀제	0.553	0.928	0.665	0.954 **	3.987	0.661
교육훈련	0.471	0.543	0.722	0.142	0.128	0.852
전문인력 채용난	-0.764	1.811	0.840	0.049	0.912	0.893
근속연수	-0.016	0.038	0.741	-0.008	0.010	0.694
상용근로자 수	0.001	0.545	0.075	-0.032 **	4.294	0.079
상용근로자 수 제곱	0.000	0.635	0.078	0.000 **	4.184	0.087
기업 연령	-0.008	0.221	0.769	0.029	1.759	0.662
서울 입지	-0.370	0.426	0.743	-1.215 ***	8.087	0.844
업종 구분(서비스업)	-0.923 *	2.981	0.849	-0.921 **	5.085	0.885
상수	-1.955	0.881	-	-1.111	0.489	-
N	91			183		
$\chi^2$	18.355			51.902***		
Cox&Snell R <sup>2</sup>	0.183			0.247		
Nagelkerke R <sup>2</sup>	0.245			0.342		

주: b는 비표준화 계수, \*\*\*/\*\*/\*는 각각 10%/5%/1%의 통계적 유의도를 의미한다.

자료: 한국노동교육원, 『2001년도 노사협의회 설문조사』.

이러한 결과에 근거하여, 노동조합과 유효노사협의회가 공존하는 대부분의 사업장에서는 유효노사협회의 긍정적인 효과가 노동조합의 부정적인 효과가 상쇄되어, 노동자 대표조직이 기술혁신에 유의미한 영향력을 행사하기 어렵다고 추정해 볼 수 있다. 이러한 추정을 확인하기 위하여, 두 번째 단계의 로짓분석에서는 노동조합의 존재 여부에 따른 유효노사협회의 영향을 구분하여 측정하고자 하였다.

<표 4>에 나타난 두 번째 로짓분석 결과를 보면, 첫 번째 단계의 로짓분석 결과와

마찬가지로 ‘상용근로자 수’ 및 ‘상용근로자 수 제공’ 변수를 제외한 모든 변수들의 Tolerance 값은 0.20 이상이므로 다중공선성 문제는 발생하지 않았다. 또한 노동조합이 존재하지 않는 사업장을 대상으로 실시한 모형의  $\chi^2$  값은 1% 수준에서 통계적으로 유의미하게 나타났다. 그러나 노동조합이 존재하는 사업장을 대상으로 실시한 모형의  $\chi^2$  값은 통계적으로 유의미하지 않았다. 비록 첫 번째 단계에서 추정된 바와 같이 유효노사협의회의 영향은 유의미하지 않은 것으로 나타났으나 측정 모형의 적합도가 통계적으로 유의미하지 않으므로 이러한 추정을 확인하기는 어렵다. 노동조합이 존재하지 않는 사업장에서 유효노사협의회의 기술혁신에 긍정적인 역할을 수행하고 있지만, 노동조합이 존재하는 사업장에서 유효노사협의회의 영향은 유의미하지 않았다.

지금까지 실증분석 결과에 근거하여 한국의 제도적 상황이 기업의 기술혁신활동에 미치는 영향을 평가할 수 있다. 한국의 노사협의회에 협의권을 보장하고 있으며 연 4회의 회의 개최를 규정하고 있는 「근로자참여및협력증진에관한법률」은 기업의 혁신활동을 제약하지 않고 오히려 장려하는 결과는 낫는다고 할 수 있다. 다시 말하면, 이들이 법적으로 보장받고 있는 권한은 기업의 혁신활동에 긍정적인 영향을 미칠 수 있는 수준으로 정해져 있다고 할 수 있다. 반면에 해당 기업에서 파업권을 행사할 수 있는 한국의 노동조합은 이러한 권한 수준을 넘어서고 있으며, 따라서 기업의 기술혁신에 장애요인으로 작용하고 있다고 볼 수 있다.

#### IV. 연구의 한계와 시사점

기업 혁신역량의 핵심 요소로서 개별 노동자들의 전문기술적인 지식이나 혁신지향성에 대한 관심이 증대하고 있지만, 그들을 대표하는 조직이 기업의 혁신과정에서 어떠한 역할을 수행하는가 하는 질문과 관련하여 지금까지 별다른 논의가 진척되지 않고 있다. 본 연구는 한국의 사업장 수준 노동자대표조직인 노사협의회와 노동조합이 기술혁신에 미치는 영향을 연구 주제로 삼아서 이러한 연구 공백을 메우고자 하였다.

본 연구의 한계는 실증분석의 대상을 노동자대표조직의 법적 권한 수준으로 한정된 점에 있다. 노동자대표조직이 행사하는 권한 수준은 법적인 수준의 변수뿐만 아니라 조직 수준 혹은 업종 수준 변수들에 의하여 복합적으로 결정된다. 노사협의회의 실질적 운영 여부는 법적 수준의 변수보다는 오히려 조직 수준의 변수를 통하여 실질적으로 판단할 수 있을 것이다. 또한 노동조합은 특정 사업장이나 업종의 특성에 따라 기



술혁신에 상이한 영향력을 행사할 수 있을 것이다. 그러나 사업장 수준 노동자대표조직이 기술혁신에 미치는 영향에 관한 체계적 연구가 거의 전무한 상황에서, 비록 법적 인 수준의 변수에 초점을 두었지만 본 연구의 이론적 논의와 실증분석 결과는 혁신관리를 연구하는 분야에서 중요한 시사점을 제기한다고 할 수 있다.

기술혁신에 대한 노사협의회와 영항은 집단적 발언 효과에 기반을 두고 있다. 근참법에 근거하여 협의권을 행사할 수 있는 노사협의회는 기술혁신과 관련한 경영의사결정의 질을 높이며, 혁신에 대한 종업원들의 수용성을 향상시킴으로써 기술혁신에 긍정적인 영향력을 행사할 수 있지만, 시장 상황에 따라 신속하고 적절한 시기에 내려져야 할 혁신 관련 의사결정의 시기를 지연시킴으로써 부정적인 영향을 줄 수도 있다. 실증분석 결과에 따르면, ‘연 4회 이상 회의 개최’라는 최소한의 법적 요건을 갖춘 유효노사협의회는 기술혁신에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 밝혀졌는데, 이를 근거로 기술혁신에 대한 유효노사협의회와 긍정적인 효과는 부정적인 효과를 압도한다고 판단할 수 있다.

본 연구의 이러한 결과는, 최근 기업의 경쟁력을 강화하기 위하여 각종 법적 규제를 완화해야 한다는 주장에 이의를 제기하고, 오히려 법적 규제가 기업의 혁신활동을 강화할 수 있음을 보여주고 있다. Freeman과 Lazear(1995)의 주장에 따르면, 기업의 수익(revenue)을 극대화시킬 수 있는 노동자대표조직의 권한 수준은 기업의 이익(profit)을 극대화시킬 수 있는 수준보다 오히려 높을 수 있다. 그들의 근본적인 질문은 “기업의 수익에 도움이 되는데 왜 기업은 노동자대표조직을 자발적으로 조직하지 않거나 낮은 수준의 권한만을 부여하고자 하는가?”이다. 그 이유는, 노동자대표조직의 권한 수준이 높아지면 긍정적인 순효과를 통하여 실제로 기업의 수익을 증대시킬 수 있지만, 권한이 증대되면서 임금을 인상시킬 수 있는 협상력도 강화하므로 수익에서 차지하는 기업의 이익 부분은 감소할 수 있기 때문이다. 그러므로 이익극대화를 추구하는 기업은 자발적으로 결정할 경우에 수익극대화를 가능하게 하는 권한보다 낮은 수준의 권한을 노동자대표조직에게 부여할 수 있다. 기업의 수익을 극대화시키는 노동자대표조직의 권한이 사회적인 최적 수준이라면, 이러한 권한 수준은 오직 법적 규제를 통해서만 도달 가능하다. 한국의 근참법에 따라 노사협의회 회의가 연 4회 이상 개최되는 사업장은 그렇지 않은 사업장에 비하여 보다 활발한 혁신활동을 수행하고 있는 것으로 나타났다. 그러나 이러한 노사협의회가 존재하는 사업장들이 기술혁신을 통하여 얻는 이익은, 노사협의회 운영과 관련하여 발생하는 각종 비용 때문에, 그렇지 않은 사업장보다 낮을 수 있다. 그러므로 기업이 자율적으로 결정하는 경우에 이러한 노동자대표조직을 조직하지 않거나 훨씬 낮은 권한 수준을 부여할 수 있는 것이다. 이것이 기업의 이익

극대화에는 긍정적일 수 있으나, 사회적으로 최적의 결과라고 할 수 없으며, 법적인 규제가 오히려 사회적으로 최적 수준의 권한을 노동자대표조직에게 부여한다고 볼 수 있다. 법적 최소 요건을 만족시키는 노사협의회가 존재하는 사업장이 그렇지 않은 사업장보다 더 적극적인 기술혁신활동을 수행하는 것으로 실증분석 결과 밝혀졌기 때문에 근감법이 기술혁신을 장려한다고 할 수는 있지만, 그 법에서 부여한 권한 수준이 사회적 최적 수준이라고 말할 수는 없다. 즉, [그림 1]에서 현재의 권한 수준은 A에 속해 있지만  $I(x)$ 를 최대화하는 권한 수준  $x^*$ 라고 판단할 수는 없다. 노동자대표조직이 행사하는 권한의 사회적인 최적 수준은 본 연구를 통하여 밝힐 수 없으며, 향후에 지속적인 이론적 논의와 실증분석 시도가 필요하다고 하겠다.

한편 기술혁신에 대한 노동조합의 영향은 집단적 발언 효과뿐만 아니라 고용안정 효과와 임금인상 효과에 근거하고 있다. 해당 사업장에서 파업권을 행사할 수 있는 노동조합은 고용안정 효과를 통하여 기업특수적 인적자본(firm-specific human capital)에 투자하고자 하는 노동자들의 동기를 강화함으로써 기술혁신에 긍정적인 영향을 줄 수 있지만, 일자리를 감소시키는 기술혁신의 도입을 지연시키고자 하거나 저지하고자 하여 기술혁신에 부정적인 영향력을 행사할 수 있다. 또한 노동조합은 혁신시대 중에서 사용자의 몫을 줄이고 노동자의 몫을 확대시킴으로써 노동자들의 기술혁신활동을 고무할 수 있는 반면에, 호울드-업(hold-up) 문제에 따른 자본투자 기피 현상을 야기하여 기술혁신에 부정적인 영향을 미칠 수 있다. 실증분석 결과에 따르면, 기술혁신에 미치는 노동조합의 영향은 부정적인 것으로 나타났는데, 이를 근거로 기술혁신에 대한 노동조합의 긍정적인 효과는 부정적인 효과보다 더 크다고 할 수 있다. 한국의 노동조합이 기술혁신에 부정적인 영향을 준다는 실증분석의 결과는 노동조합이 갖고 있는 권한 수준이 [그림 1]에서 A 범위를 넘어선다는 것을 의미한다. 즉, 노동조합이 소속 기업에서 행사할 수 있는 파업권은 기술혁신을 장려할 수 있는 노동자대표조직의 권한 수준을 넘어서고 있다고 볼 수 있다.

## 참 고 문 헌

- 배무기. 『한국의 노사관계와 고용』. 경문사, (1991).  
 채창균. “독점비독점부문별 노동조합의 상대적 임금효과”. 서울대 대학원 경제학과 박사학위 논문, (1993).

- 정인수. 『한국의 임금구조: 6·29 이후의 변화』. 한국노동연구원 (1991).
- 김훈이영면. 「노사협의회와 운영과 그 효과」. 『분기별 노동동향분석』 3 (4), (1993) pp.82-94.
- 어수봉. 「노동조합의 직장안정효과」. 『노동경제논집』 16권, (1993) pp. 231-262.
- 김장호. 「노동조합의 임금효과: 우리나라 제조업부문에서 노동조합 유무별 임금결정 메카니즘의 차이」. 『경제학연구』 39권 1호, (1991) pp.21-44.
- 허찬영 · 이의규 · 윤광희. 『노사협의회 운영실태 조사』. 한국노동교육원, (2001).
- Backhaus, Klaus, Bernd Erichson, Wulff Plinke & Rolf Weiber. *Multivariate Analysenmethoden*. Berlin: Springer (2000).
- Baldwin, Carliss Y.. “Productivity and Labor Unions: An Application of the Theory of Self-Enforcing Contracts”. *Journal of Business* 56, (1983) pp.155-85.
- Bellmann, Lutz & Susanne Kohaut. “Betriebliche Beschäftigungsentwicklung und Innovationsaktivitäten - Ergebnisse aus dem IAB-Betriebspanel 1998.” *Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung* 99 (4). (1999) pp.416-422.
- Connolly, Robert A., Barry T. Hirsch & Mark Hirschey. “Union Rent Seeking, Intangible Capital, and Market Value of the Firm”. *Review of Economics and Statistics* 68. (1986) pp.567-577.
- Crawford, V. “Long-term Relationships Governed by Short-term Contracts.” *American Economic Review* 78. (1988) pp.485-499.
- Dilger, Alexander. *Ökonomik betrieblicher Mitbestimmung: Die wirtschaftlichen Folgen von Betriebsräten*. München/Mering: Rainer Hampp Verlag (2002).
- Franz, W. *Arbeitsmarktkonomik*. Berlin: Springer (1999).
- Freeman, Richard B. & Edward P. Lazear. “An Economic Analysis of Works Councils”. In: Joel Rogers & Wolfgang Streeck (ed.). *Works Councils: Consultation, Representation and Cooperation in Industrial Relations*. Chicago/London: The University of Chicago Press (1995).
- Freeman, Richard B. & James L. Medoff. *What Do Unions Do?*. New York: Basic Books (1984).
- Grout, Paul A. “Investment and Wages in the Absence of Binding Contracts: A

- Nash Bargaining Approach”. *Econometrica* 52 (2). (1984) pp.449-460.
- Hirsch, Barry T. & Robert A. Connolly. “Do Unions Capture Monopoly Profits?” *Industrial and Labor Relations Review* 41. (1987) pp.118-136.
- Kleiner, Morris M. & Young-Myon Lee. “Works Councils and Unionization: Lessons from South Korea”. *Industrial Relations* 36 (1). (1997) pp.1-16.
- König, H., H. S. Buscher & G. Licht. “Employment, Investment and Innovation at the Firm Level”. In: OECD (ed.), *The OECD Jobs Study Investment, Productivity and Employment*. (1995) pp.67-80.
- Menard, Scott. *Applied Logistic Regression Analysis*. London: Sage (1995).
- Organisation for Economic Cooperation und Development. *Oslo manual: Proposed Guidelines for Collecting and Interpreting Technological Innovation Data*. (1997).
- Porter, Michael E. “Technology and Competitive Advantage”. *Journal of Business Strategy* 5 (3). (1985) pp.60-78.
- Smith, Stephen C. “On the Economic Rationale for Codetermination Law”. *Journal of Economic Behavior and Organization* 16. (1991) pp.261-281.
- Smolny, Werner. “Innovations, Prices and Employment: A Theoretical Model and an Empirical Application for West German Manufacturing Firms”. *The Journal of Industrial Economics* 46 (3). (1998) pp.359-381.
- Zwick, Thomas. “Empirical Determinants of Employee Resistance against Innovations”. Diskussionspaper No. 00-47: Zentrum für Europäische Wirtschaftsforschung (2000).

abstract

---

## **The Effect of the Legal Power of Joint Consultation Committee and Labor Union on Technological Innovation**

Sang-Min Lee

As technological innovation is considered crucial for improving firms' competence, the need to find out the factors that influence technological innovation in firms is increasingly required in innovation management. This study investigates the impact of employees' representative bodies on technological innovation in Korean firms. Employees' representative bodies have a positive and negative effect on technological innovation through providing employees as a group with a means of communicating with management, improving their job security and raising wages. It depends on the power of employees' representative bodies whether they support or hinder technological innovation. There are organizational, industrial and national variables which determine the power of employees' representative bodies. This study concentrates on variables on the national level, especially the level of legally granted power of employees' representative bodies. The question, whether employees' representative bodies with legally granted power have a positive or negative effect on technological innovation, can be only empirically answered. The data were obtained from a Korea Labor Education Institute (KLEI) survey that includes information on 285 Korean establishments with over 30 workers in private sector in 2001. Two kinds of employees' representative body at the establishment level are analysed, effective joint consultation committee, of which employees' representatives of joint consultation committee can exercise consultation right, and the estimated number of annual meetings are 4 or more in accordance with "Act Concerning the Promotion of Worker Participation and

Cooperation”, and labor union, which is organized practically on the firm level and can strike in their firms according to “Trade Union and Labor Relations Adjustment Act.” It was found that effective consultation committees have a significantly positive effect, but labor unions have a significantly negative effect on technological innovation.

Keywords : technological innovation, joint consultation committee, labor union, employees' representative body