

## < 임금격차와 임금차별 >

### 1. 임금 격차 원인

(1) **균등화 격차** : 직접적인 대책이 필요하지 않다.

- ① 작업조건
- ② 능력차이

(2) **노동시장의 불안정성으로 인한 격차** : 직접적인 대책이 필요하다.

- ① 노동의 이동성이 불완전
- ② 인종차별, 성차별, 학력차별
- ③ 노동조합
- ④ 임금이 근속년 수에 의해 결정
- ⑤ 이중구조(대기업과 중소기업, 근대부문과 전통부문)

### 2. 아담스미스의 보상적임금격차

(1) **직업의 쾌적성과 불쾌성** : 근로공간의 상태에 따른 것으로 공간적인 것과 정신적인 것을 모두 포괄하는 개념

(2) **직업의 지속성이나 불규칙성** : 임금소득이 매달 확실하게 보장 여부

(3) **직업기술 습득의 용이성(난이도)** : 해당기술을 습득하는 시간

(4) **직업에서의 성공가능성(실패 확률)** :

### 3. 보상적 임금격차와 헤도닉 임금

노동조건에 차이, 근로소득의 안정성, 훈련비용 등의 차이에 다른 불이익을 충분히 견딜 수 있는 정도의 임금을 **균등화 임금격차**이며 보상측면을 강조하면 **보상적 임금격차**이다.

#### (1) 보상적 임금격차 또는 보상임금격차(compensating Wage Differentials)

직업의 임금 외적인 불리한 측면을 상쇄하여 근로자에게 돌아가는 순이익을 다른 직업과 동등하게 해 주어야 한다는 원리로서 '균등화 임금격차(Equalizing Wage Differentials)'라고도 한다. 보상적 임금격차가 발생하는 원인은 다음과 같다.

##### ① 고용의 안정성 여부(금전적 위험)

어떤 직업의 고용이 불안정하여 실업할 가능성이 크다면, 실업으로 인한 소득상실을 보상해 줄 정도로 높은 임금을 지불해 주어야 한다.

##### ② 작업의 쾌적함(비금전적 차이)

어떤 직업의 작업내용이 다른 직업에 비해 위험이 따르고 작업환경 또는 열악하다면, 이 직업에 대해서는 더 많은 임금을 지불하여 비금전적 불이익을 보상해 주어야 한다.

##### ③ 교육훈련 비용의 여부(교육훈련의 차이 혹은 교육훈련 기회의 차이)

어떤 직업에 취업하기 위해 교육 및 훈련비용이 들어간다면, 이 비용은 이자를 붙여 임금으로 회수되어야 할 것이다.

#### ④ 책임의 정도

의사, 변호사, 보석 세공인 등은 막중한 책임이 따르는 일에 종사한다. 따라서 이러한 직업 종사자들은 그들에게 맡겨진 큰 책임으로 인해 높은 임금을 지불해 주어야 한다.

#### ⑤ 성공 또는 실패의 가능성

임금소득이 보장되지 않아 장래가 불확실한 일에 종사하는 사람들에게는 보다 높은 임금을 지불해 주어야 한다.

### (2) 헤노닉 임금(Hedonic Wage)-격차

고통스럽고 불유쾌한 직업에 대한 근로자의 보상요구를 반영한 임금 또는 편하고 쾌적한 직업에 대한 근로자의 대가 지불 의사를 반영한 임금을 말하는 것으로서, 특히 보상적 임금격차(보상임금격차)와 관련된다. 헤노닉 임금이론의 기본가정은 다음과 같다.

① 직장의 다른 특성은 모두 동일하나 산업재해의 위험도만은 다르다.(변수-산업재해의 위험도가 동일하지 않다라는 뜻)

② 노동자는 효용을 극대화하며, 노동자 간에는 산업안전에 관한 선호의 차이가 존재한다.

③ 노동자는 정확한 직업정보를 가지고 있으며, 직업 간에 자유롭게 이동할 수 있다.

④ 기업은 좋은 노동조건을 위해 산업안전에 투자해야 한다.

## 4. 노동시장에의 차별

### (1) 고용주에 의한 차별

고용주의 선호(기호)차별이란 보상적 임금격차에 의한 차이를 반영한 뒤에도 근로자간의 임금격차를 의미한다. 노동자를 선호차별하는 기업은 임금이 상승하여 불리하고, 차별을 하지 않는 기업은 임금이 하락하여 유리하므로 요소시장이 완전경쟁이라면 임금의 같아지는 노동량으로 조정이 된다.

### (2) 소비자에 의한 차별

### (3) 피고용자에 의한 차별

### (4) 통계적 차별

통계적 차별이란 사용자의 근로자에 대한 이해부족과 잘못된 정보로 근로자 간의 임금격차를 발생시키는 것이다. 고용주가 근로자에 대하여 불완전한 정보를 가지고 있을 때 발생된다. 통계적 차별 때문에 동일한 기능과 기술을 갖고 있어도 임금의 차이가 생기고, 기업에서는 평균수준의 임금을 지급함으로써 근로자가 자주 이직을 하게 되거나 직장을 잃게 되는 경우가 발생한다.

### (5) 성별 임금차별

생산성의 차이가 없는 경우 고용주가 남성을 더 높은 임금으로 고용하는 경우

### (6) 학력별 임금차별

생산성의 차이가 없는 경우 고용주가 고학력자를 더 높은 임금으로 고용하는 경우

## < 임금관련 이론 >

### 1. 인적 자본 이론 [人的資本理論, human capital theory]

인간이 교육과 훈련을 통하여 몸속에 축적시킨 지식·기술·창의력 등은 마치 기계가 가진 생산력과 동등한 역할을 하는데, 이때 물적자본인 기계가 가진 생산력과 비슷하게 인간의 몸에 갖추어진 생산력이 있다는 이론.

자본 개념을 전통적인 실물자본(physical capital)뿐만 아니라 교육이나 기능훈련 등으로 습득되어 인간에 체화(embodied)되는 자본인 인적자본(human capital)까지 고려하면 일반적으로 인적자본은 배제가능성 뿐만 아니라 경합성을 가지고 있다.

교육을 통해서 축적된 생산력은 결국 노동소득과 연결된다는 측면에서 인적자본의 개념은 교육의 투자적 효과를 강조하고 있다.

### 2. 선별가설(screen hypothesis)

인적자본에의 투자는 현장훈련(on-the-job-training), 현장경험, 직업탐색의 과정, 이주, 연수 등의 다른 형태로 나타나기도 한다. 그러나 교육은 인적자본형성의 과정이며, 국민소득을 증가시킨다고 하는 인적자본론에 대한 일부의 비판도 있다. 즉 교육은 노동자들의 생산능력을 증가시키는 것이 아니라, 단순히 그들의 생산능력을 만들어 내는 타고난 고도의 능력과 개인 특성을 가진 각 개인들을 걸러내는 선별장치(screen device)로 활동할 뿐이라는 비판이 있다.

### 3. 동일노동 동일임금원칙

동일노동 동일임금( Equal pay for equal work)은 성별, 정규직, 파트타임, 파견 사원 등의 고용 형태, 인종, 종교, 국적 등에 관계 없이 동일한 직업에 종사하는 노동자에 대하여 동일한 임금 수준을 적용하고 노동의 양에 따라 임금을 지급한다는 임금 정책의 원칙이다. 국제 노동 기구(ILO)는 이 원칙을 국제 노동 기구 헌장에 실었으며, 기본적 인권의 하나로 보고 있다. 국제 인권법에서도 경제적 및 사회적, 문화적 권리에 관한 국제 협약 제7조와 사람과 인민의 권리에 관한 아프리카 헌장 제15조에서 근로권에 대해 이 원칙을 명시하고 있다. 경제학적으로 일물일가의 법칙을 노동시장에 적용한 것이다.

### 4. 이중노동시장이론 [二重勞動市場理論, Dual Labor Market Theory]

한 나라의 노동시장이 1차노동시장과 2차노동시장으로 분단되어 있다고 본다.

#### (1) 1차노동시장

주로 내부 노동시장으로 형성되고 있으며, 임금수준도 상대적으로 높고 근로조건도 양호하며, 승진의 기회도 다양할 뿐만 아니라 고용의 안전성이 보장된 노동시장

#### (2) 2차노동시장

1차노동시장에 비하여 임금수준도 낮으며, 근로조건도 매우 열악하고, 승진의 기회도 부족할 뿐만 아니라 특히 고용의 불안정성이 심한 노동시장이다.