

[제7판]

노동경제학 추록

(내용추가)

공인노무사 김우탁 · 손승주 · 심현우

法學社

제1장

노동수요이론

제6판 p5

제2절 개별기업의 단기노동수요

II. 단기노동수요

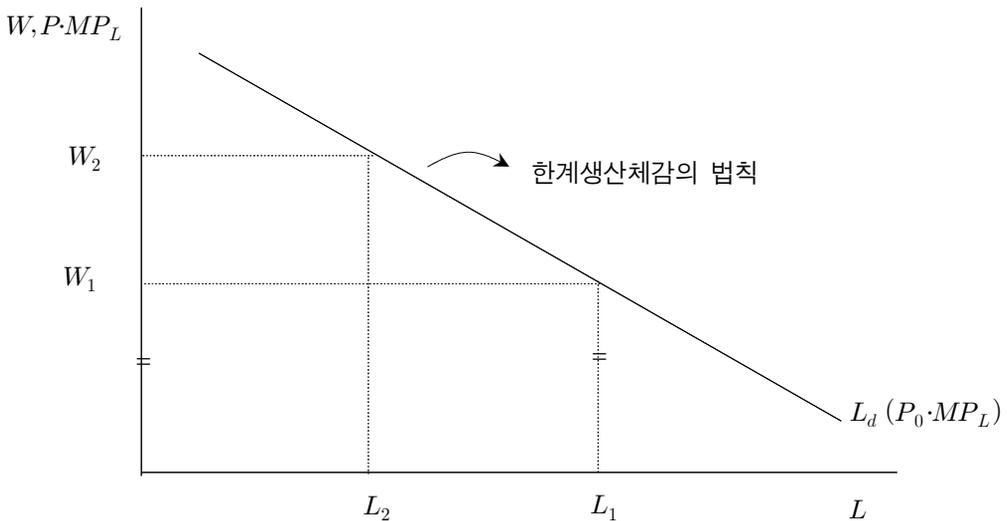
개별기업의 단기노동수요는 아래와 같이 도출된다.

기업의 이윤함수를 $\Pi = P_0 \cdot f(L, K_0) - (WL + RK_0)$ ($K = K_0$ 로서 고정)이라고 하면 이윤극대화의 조건은 다음과 같다.

$$\frac{d\Pi}{dL} = \frac{d(P_0 \cdot f(L, K_0))}{dL} - W = 0 \quad (①\text{식})$$

(P_0 : 재화가격, L : 노동시간, W : 명목임금, K : 자본량 R : 명목이자)

위 ①식을 정리하면 $P \cdot \frac{df(L, K_0)}{dL} = P \cdot MP_L = W$ (②식)



<그림 1-1. 개별기업의 단기노동수요>

제3장

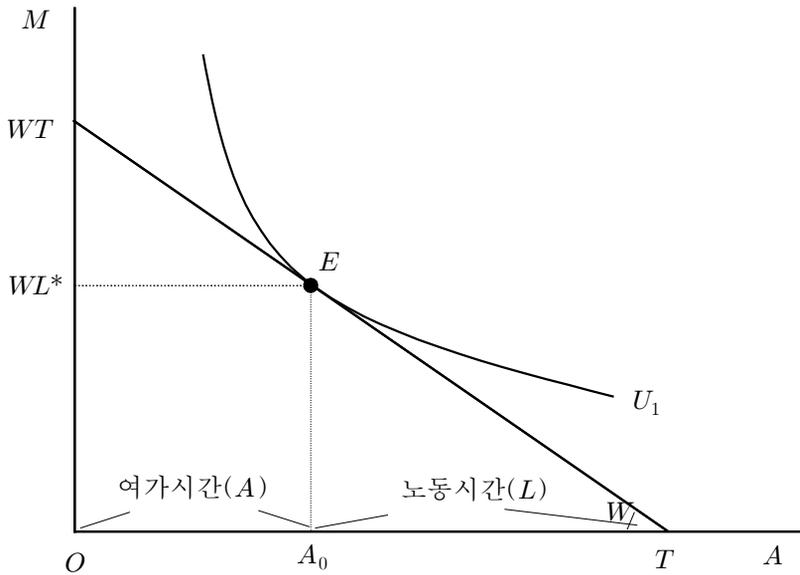
노동공급이론

제6판 p96

제2절 효용극대화 이론과 소득-여가 모형

Ⅲ. 개인의 효용극대화 조건

위 효용함수와 예산제약을 그림으로 나타내면 다음과 같다.



<그림 3-3. 개인의 효용극대화와 균형>

주어진 제약조건하에서 가장 높은 효용을 달성하는 지점은 E점으로서

$$MRS_{AM} = \frac{-dM}{dA} = \frac{MU_A}{MU_M} = W \text{ 가 성립}^{1)2)} \text{한다.}$$

1) 이에 대한 수학적 구조는 <노동수요이론>에서 설명한 기술제한계대체율과 동일하다.

2) 2015년 기출(계산형)

제4장

노동공급이론의 응용(1) [소득 - 여가모형을 중심으로]

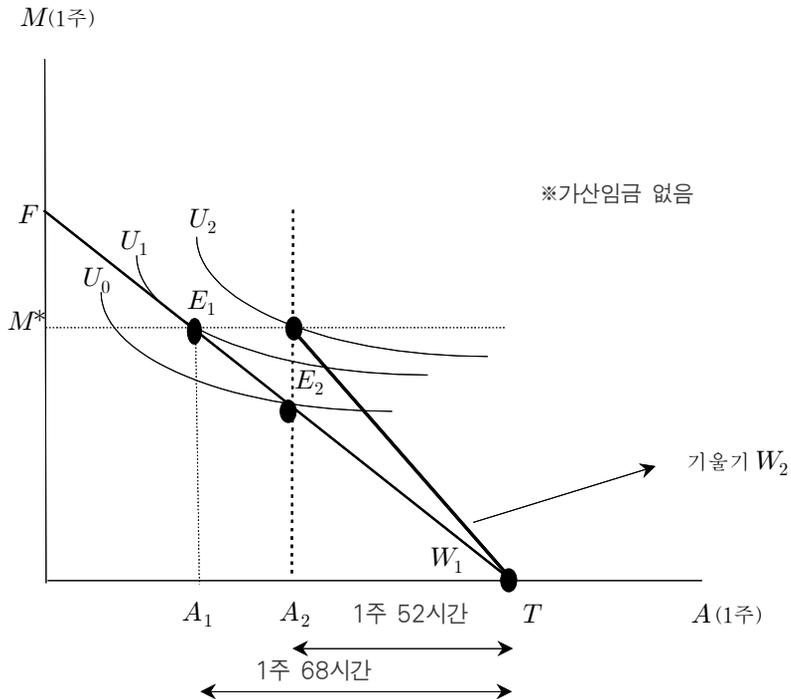
제6판 p129

제 3 절 법정근로시간제도와 노동공급

Ⅲ. 연장·휴일근로 제한과 노동공급

2. 가산임금 미적용과 임금(근로소득)저하 방지

위 사례와 달리 모형을 단순히 하기 위해 근로기준법상 가산임금이 없다고 가정하고 논리를 전개하도록 한다.



<그림 4-11. 연장-휴일근로 12시간 제한과 임금저하 방지>



근로기준법 개정으로 1주 68시간 근로가 1주 52시간으로 통제되는 상황에 대하여 가산임금이 없다고 가정하면 근로시간 감소로 (시간급 통상임금이 W_1 으로 불변이라면) 소득은 저하되게 된다. 이에 근로자의 효용은 U_1 에서 U_0 로 감소하게 될 것이다. 그런데 만약 노사합의를 통해 기존소득인 M^* 를 유지한다면 근로자는 이전보다 적은 근로시간(1주 52시간)을 근로하면서 이전(以前) 소득이 불변으로 유지되므로 1주 68시간 근로의 효용수준(U_1)보다 더 큰 효용수준(U_2)이 달성될 것이다.¹⁾ 더불어 시간급 통상임금은 W_1 에서 W_2 로 상승하게 될 것이다.²⁾

1) 본 모형은 이미 장시간근로를 가정하므로 근로자의 한계대체율은 낮게 표현되어 있다.

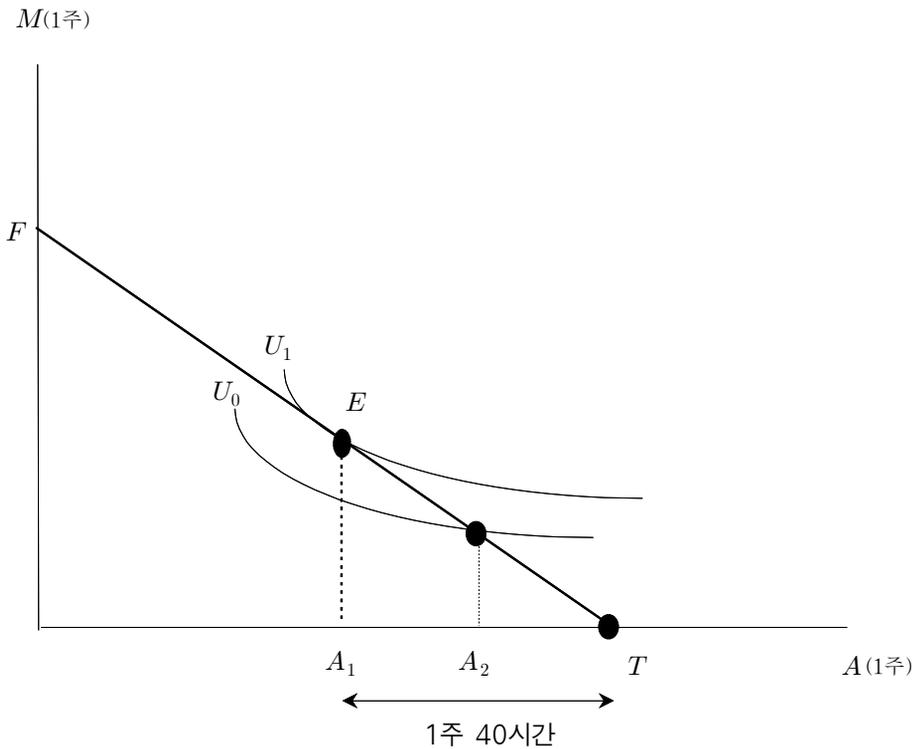
2) 시간급 통상임금을 상승시키는 전원합의체 판결을 적용하더라도 근로소득은 유지될 가능성이 크다.



제 4 절 단시간근로제도(파트타임)와 노동공급

제6판 p132

Ⅲ. 신축적인 노동시장 - 한계대체율이 상이한 경우



<그림 4-13. 파트타임시장과 한계대체율>

신축적인 노동시장과 관련하여 근로자의 한계대체율이 낮은 경우 즉, 일에 대한 선호도가 더 큰 경우에는 근로자의 효용에 미치는 영향이 달라질 수 있음에 주의하여야 한다. 만약 기존 풀타임 근로자(1주 40시간)를 파트타임으로 전환할 경우 해당 근로자는 근로시간단축으로 인하여 효용 수준이 U_1 에서 U_0 로 감소하게 된다. 이를 정리하면 신축적인 노동시장이 모든 근로자의 효용을 증가시키는 것은 아니며 근로자별 한계대체율에 따라 상이한 결과를 초래할 수 있다.



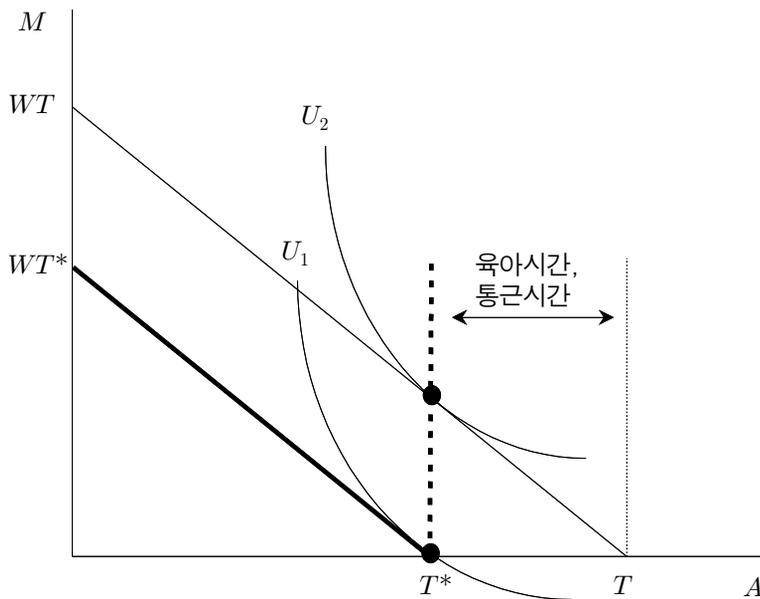
제9절 고정비용 · 고정시간의 존재와 노동공급

제6판 p152

V. 육아시간 또는 통근시간과 노동공급

2. 육아시간 또는 통근시간이 있는 경우

만약 육아시간 또는 통근시간이 T^* T 인 경우 총가용시간은 T 에서 T^* 로 절대적으로 감소한다. 임금(W)은 변화가 없더라도 예산선이 $WT^* - T^*$ 로 변화하게 되는데 근로자는 T^* 를 선택할 수 있다. 근로자가 T^* 를 선택한다는 것은 비경제활동인구로 전환될 수 있음을 의미한다.¹⁾²⁾



<그림 4-28. 육아시간 또는 통근시간과 노동공급>

1) 배무기, 노동경제학, 경문사, 2003, p57

2) 위 그림에서 T 점과 T^* 에서 기재된 세로축은 비근로소득이 아니라 부존시간의 절대적인 감소를 표현한 것이다.

제5장

노동공급이론의 응용(2) [기혼여성의 노동공급]

제6판 p168

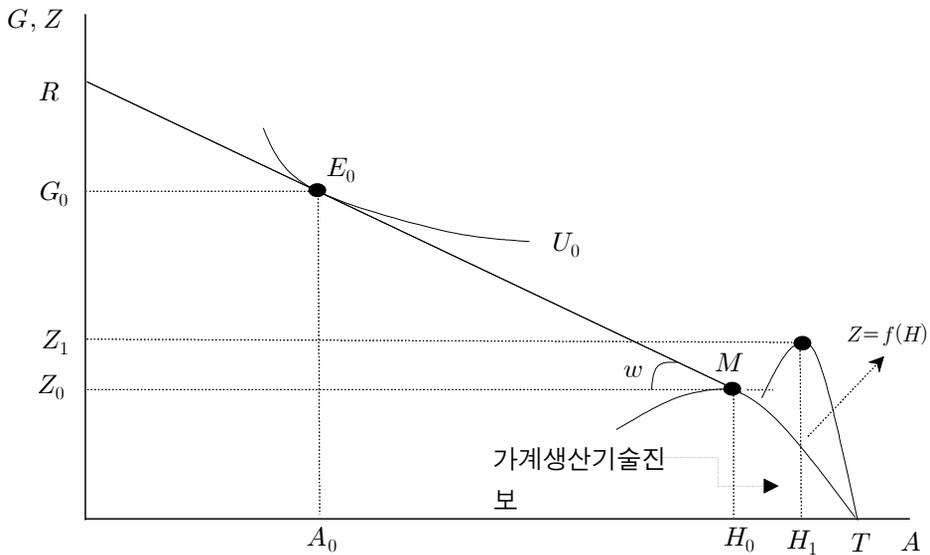
제1절 여성의 노동공급

II. 모형의 해석

2. 가계생산기술의 진보

진공청소기, 세탁기, 세척기 등 기혼여성의 가사노동을 절약하게 하는 기술진보를 가계생산기술의 진보라고 하는데 이를 그림으로 나타내면 다음과 같다.

다음 그림처럼 가정재의 생산량은 Z_0 보다 증가($Z_0 < Z_1$)되었고 투입된 가사시간이 TH_0 에서 TH_1 으로 감소된 경우 가계생산기술이 진보되었다고 한다.(가사시간 절약적인 기술진보)



<그림 5-2. 가계생산기술의 진보>

제6장

노동이동

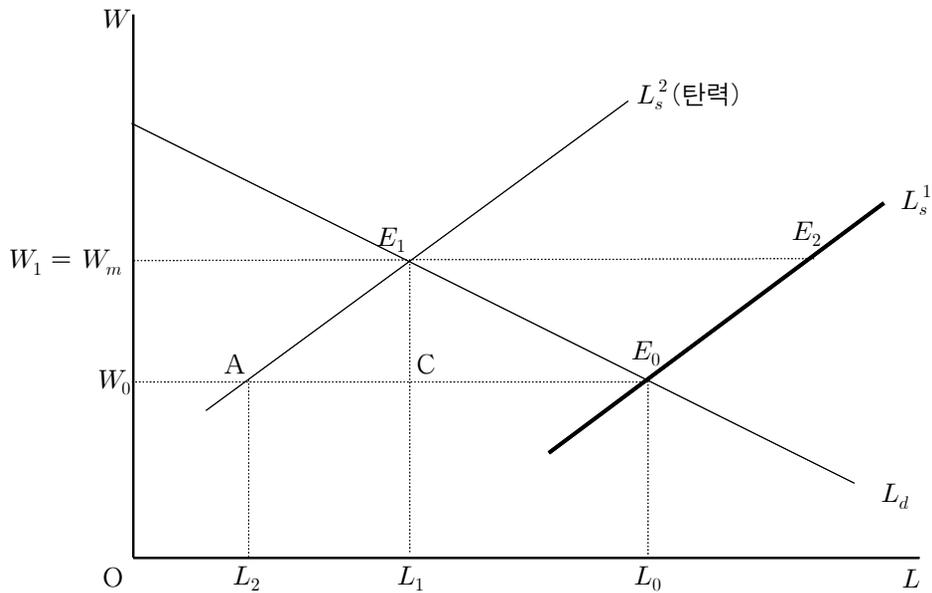
제6판 p213

제 4 절 한국의 외국인 근로자

Ⅲ. 내국인과 외국인의 1:1 대체 조건

1. 기존 내국인 노동시장 균형임금 수준의 최저임금 설정

<그림 6-4>의 W_1 의 임금수준은 외국인 유입이전 내국인 노동시장의 균형임금이다. 이 지점에서 최저임금이 W_m 으로 설정된다면 내국인의 노동공급곡선은 $W_1 - E_1 - L_s^{\text{탄력}}$ 으로 변화한다. 즉 최저임금(W_m)수준에서 즉시 OL_1 만큼 노동공급할 의사가 있는 것으로 해석할 수 있다.



<그림 6-4. 외국인 노동자 유입>



2. 초과노동공급(비자발적 실업) 발생

이때 외국인까지 고려한 총 노동공급곡선은 $W_1 - E_1 - E_2 - L_s^1$ 이므로 최저임금수준 W_m 에 대하여 선분 $E_1 E_2$ 만큼의 초과노동공급(비자발적 실업)이 발생한다. 물론 비자발적인 실업은 내국인과 외국인 모두에게 해당된다.

3. 내외국인의 혼재 근무

선분 OL_1 의 길이만큼 내외국인이 취업하게 되는데 취업자의 대내적인 구성이 내국인뿐만 아니라 외국인도 존재할 것이다. 만약 외국인을 강제추방하는 조치가 취해질 경우 「취업한」 외국인만큼 내국인이 즉시 1:1비율로 대체될 것이다.

제7장

인적자본이론

제6판 p233

제 3 절 개인의 인적자본이론

I. 대학진학 모형

1. 고졸자와 대졸자의 연령-임금곡선¹⁾

(1) 고졸자

고졸노동시장과 대학교육의 선택에 직면한다. 18세에 H_0 , 19세에 H_1 , 20세에 H_2 의 임금을 받고 정년의 도달한 R 년 후에 H_R 의 임금을 받는다고 하면 고졸자의 미래소득의 현재가치(PV_H)는 다음과 같다.

$$PV_H = H_0 + \frac{H_1}{(1+r)} + \frac{H_2}{(1+r)^2} + \dots + \frac{H_{R-18}}{(1+r)^{R-18}} = \sum_{t=0}^{R-18} \frac{H_t}{(1+r)^t}$$

(2) 대졸자

대학교육 후에 22세가 되는 해에 U_4 라는 임금을 받고 정년에 도달한 R 년 후에는 U_R 이라는 임금을 받는다고 하면 대졸자의 미래소득의 현재가치는 다음과 같다.

$$PV_U = \frac{U_4}{(1+r)^4} + \frac{U_5}{(1+r)^5} + \dots + \frac{U_{R-18}}{(1+r)^{R-18}} = \sum_{t=4}^{R-18} \frac{U_t}{(1+r)^t}$$

1) 조우현, 노동경제학, 법문사, 2000, p212; 에렌버그 현대노동경제학, 한홍순 외 역, 교보문고, 2007, p312



6판 p248

5. 시그널링 가설과 인적자본이론의 공통점

(1) 고학력자(고숙련)의 높은 취업 가능성

인적자본이론에 따르면 교육훈련과 같은 인적자본투자가 생산성을 상승시켜 결과적으로 임금을 상승시킨다. 시그널링 가설의 경우 본래 생산성이 높은 자가 이를 신호하기 위해 높은 교육수준을 달성한다고 설명하는데 결과적으로는 높은 임금을 달성하게 된다. 교육훈련과 생산성과의 관계에 대해 양 이론의 견해 차이가 있지만 임금을 기준으로 살펴보면 공통점을 쉽게 유추할 수 있다. 기업이 근로자에게 높은 임금을 지급하려면 높은 생산성이 담보되어야 하는데 양 이론 모두 (높은 생산성과 관련하여) 높은 임금 이전(以前)에 높은 교육훈련 수준이 설정된다. 이러한 이유로 고학력(고숙련)근로자가 취업할 가능성이 더 크다.

(2) 시장실패 유발 가능성

인적자본이론에 의하면 동료근로자의 생산성 향상이라는 외부편익이 존재하고 시그널링가설에 따르면 기업의 선별비용감소라는 외부편익이 존재한다. 따라서 교육이 과소소비되는 시장실패가 발생하여 정부개입이 정당화된다는 공통점이 있다.

제8장

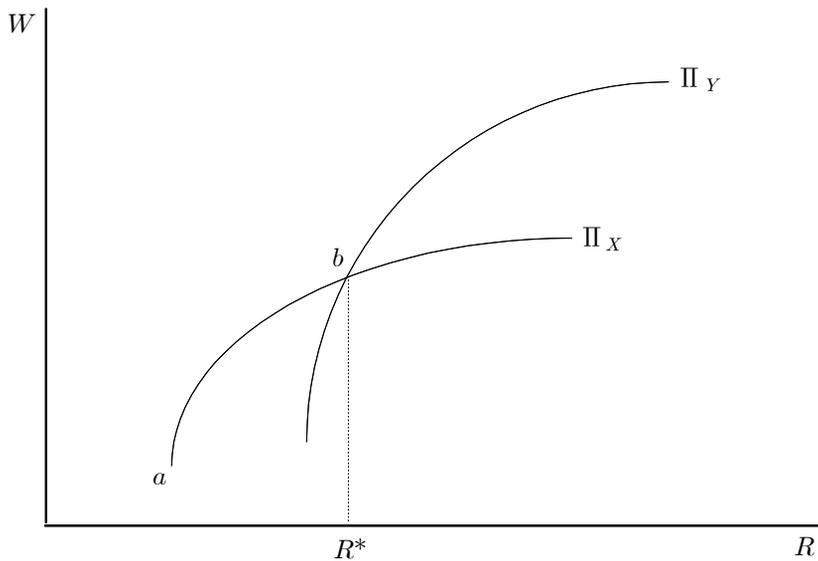
임금론

제5절 헤도닉 임금이론

제6판 p300에 추가

V. 헤도닉 임금의 결정(2)

1. 오퍼곡선



<그림 8-12. 오퍼곡선 도출>

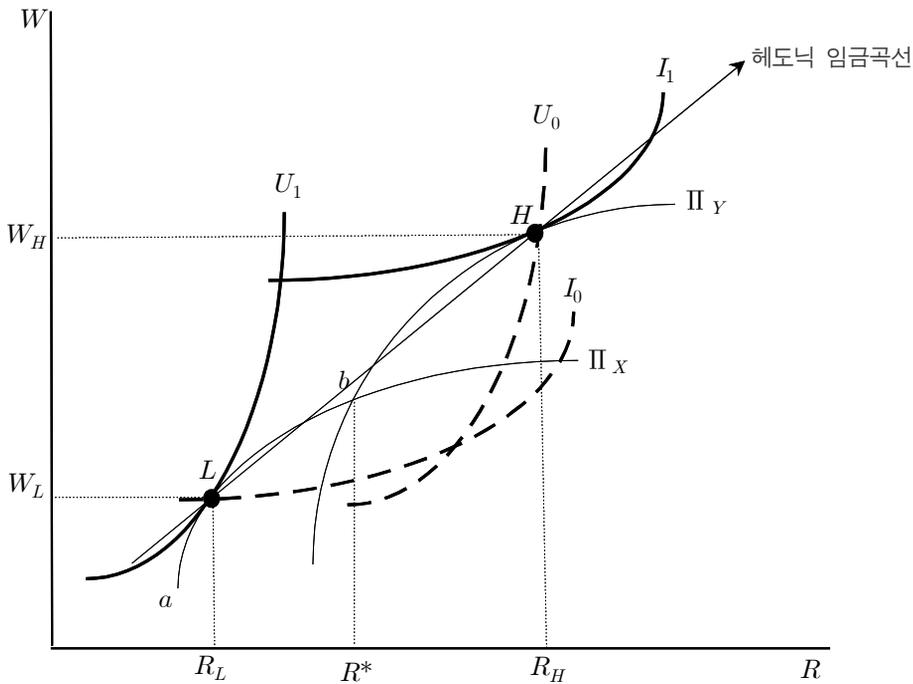
위에서 도출한 방식과 약간 달리 오퍼곡선과 무차별곡선의 기울기(위험기피 성향)를 통해 $[W-R]$ 평면에서 우상향하는 헤도닉 임금곡선을 도출할 수 있다.¹⁾

위 그림에서 개별기업 X와 Y의 등이윤선이 도출되어 있다. 등이윤선이 서로 교차하는 지점에서 결정되는 R^* 를 기준으로 살펴보면 R^* 미만의 위험수준에서 근로자는 X기업으로부터 더 많

1) 에렌버그 현대노동경제학, 한홍순 외 역, 교보문고, 2007, p283

은 임금을 제안받을 수 있다.(ab 곡선) 반면 R^* 이상의 위험수준에서 근로자는 Y 기업으로부터 더 많은 임금을 제안받을 수 있다.($b - \Pi_Y$ 곡선)
 즉 근로자 입장에서는 기업으로부터 사실상 제안받는 구간은 $a - b - \Pi_Y$ 라고 할 수 있는데 이를 오퍼곡선이라고 한다.

2. 위험기피 성향과 효용극대화 과정



<그림 8-13. 위험기피성향과 효용극대화>

상술한 오퍼곡선이 주어졌을 때 위험기피성향이 상대적으로 큰 근로자(=무차별곡선이 가파른 형태)는 더 적은 위험(R_L)과 적은 임금(W_L)의 조합인 L 지점을 선택하여 U_1 수준에서 효용을 극대화할 것이다. 반면 위험기피성향이 상대적으로 적은 근로자(=무차별곡선이 평평한 형태)는 더 높은 위험(R_H)과 높은 임금(W_H)의 조합인 H 지점을 선택하여 U_0 수준에서 효용을 극대화할 것이다. 이때 만약 개별근로자에게 상대방의 선택을 강요한다면 개별근로자 모두의 효용은 감소하게 됨에 주목할 필요가 있다. R_L 을 선택한 근로자에게 R_H 의 위험수준을 강요할 경우 효용수준은 U_1 에서 U_0 로 감소한다. 반면 R_H 를 선택한 근로자에게 R_L 수준의 위험수준을 강요할 경우 효용수준은 I_1 에서 I_0 로 감소하게 된다.



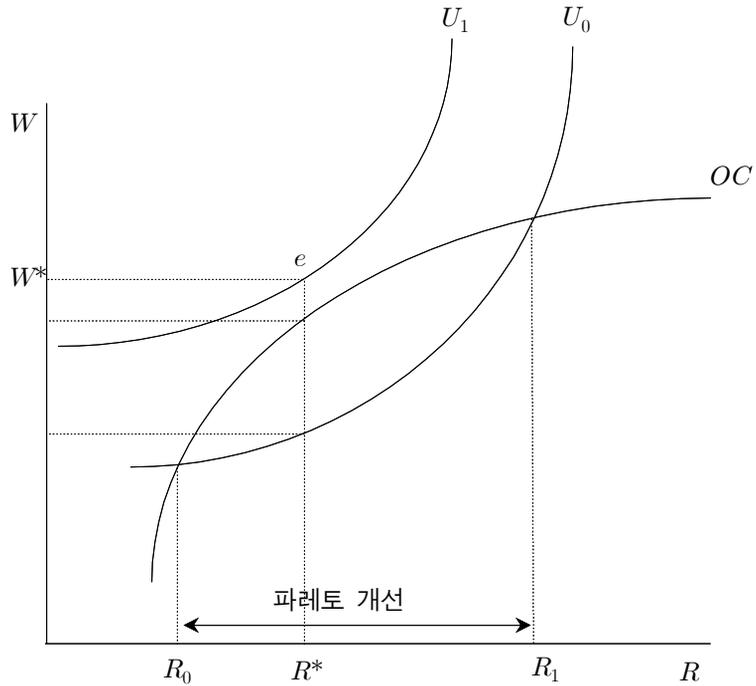
3. 헤도닉임금곡선의 도출

이러한 과정을 통해 저임금-저위험, 고임금-고위험의 조합을 연속으로 연결하면 $[W-R]$ 평면에서 우상향하는 헤도닉임금곡선이 도출된다. 이는 근로자에게 보다 위험한 직무를 부여하려면 임금을 인상해야 함을 의미한다.



6판 p308

8. 최적산업재해(R) 규제 「범위」



<그림 8-21. 최적 산업재해 규제의 범위>

(1) 근로자의 정보부족

만약 석면과 같이 위험이 매우 장기에 나타나는 경우 근로자는 석면의 해악을 과소평가하여 e 점을 선택하고 U_1 의 효용을 가진다고 오해할 수 있다. 그러나 석면의 해로움을 인지하면 해당 근로자의 실제 효용은 U_0 로 감소하게 된다.

(2) 파레토 개선과 산업재해 규제의 범위

이러한 상황에서 정부는 R_0 와 R_1 사이에서 산업재해를 규제해야 한다. 이 범위에서 규제를 하게 되면 이윤개선과 효용개선이 가능하다. 즉 파레토 개선을 도모할 수 있는 규제의 범위는 R_0 와 R_1 사이의 구간이 된다.¹⁾

1) <2015년 기출>



제8절 보상적 임금격차

제6판 p312에 추가

I. 의의

보상적 임금격차라 함은 특정 직종 등에 ①불리한 조건과 ②추가적인 비용에 대해 보상을 해주는 임금격차로서 ③균등화 임금격차라고도 한다. 근로기준법에서 연장·야간·휴일근로에 대해 각각 50%의 가산임금을 규정하고 있는데 본 규정이 보상적 임금격차의 대표적인 사례라 할 수 있다.

II. 발생원인

1. 작업환경

(제5절 해도닉임금이론)에서 살펴본 바와 같이 직종 등에서 작업환경이 더 위험한 경우 이를 보상해주기 위한 보상적 임금격차가 발생한다.

2. 소득의 안정성 여부(일시해고제 사례)

(1) 일시해고의 의의

일시해고(lay-off)라 함은 노동시장 유연화의 일환으로서 계절적 업무에 종사하는 근로자에 대하여 매출감소 등을 이유로 일시적인 기간에 대해 근로관계를 종료시키는 것을 의미한다. 주로 미국에서 많이 활용되며 한국의 경우에는 거의 활용이 되지 않는다.¹⁾

(2) 일시해고의 보상적 임금격차 : 소득-여가 모형

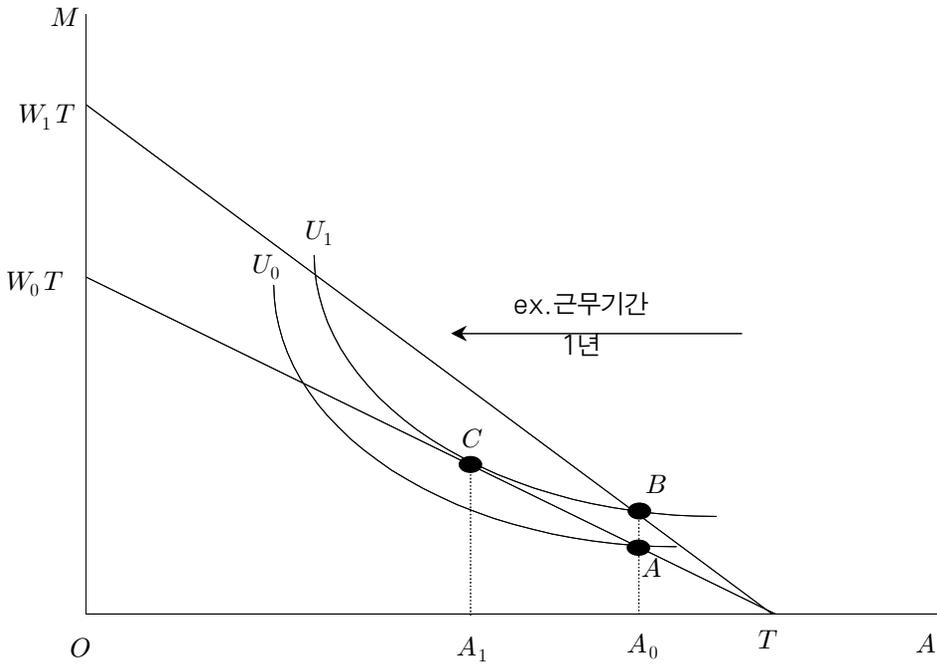
일시해고는 근로자의 소득을 불안정하게 만드는 단점이 있으나 일시해고 기간을 근로자가 직접 선택할 수 있다면 근로자에게 더 큰 효용을 줄 수 있다. 예를 들어 9개월의 근로기간을 근로자가 직접 선택하고 3개월의 일시해고 기간을 보낸 후 다시 복직될 수 있다면 통제할 수 있는 여가시간을 확보할 수 있기 때문이다.

예를 들어 1년을 풀타임으로 근무하는 기간이 A_1T 라면 해당 근로자는 U_1 의 효용을 얻을 것이다. 그러나 일시해고제로 인하여 (예를 들어 9개월 정도의 기간인) A_0T 과 같이 선택의 제약(상한선 설정)이 가해지는 경우 근로자는 더 적은 근로기간뿐 아니라 더 적은 U_0 의 효용을 얻을 것이다.

1) 우리나라는 법정퇴직금제도가 있기 때문에 일시해고가 불가능하다. 만약 일시해고제를 허용한다면 퇴직금 지급을 하지 않기 위한 편법으로 활용될 가능성이 크다.



이러한 효용감소를 보상하기 위해 A_0T 라는 근무기간에 대하여 U_1 의 효용을 보장하려면 B 점을 선택하게끔 임금을 W_0 에서 W_1 으로 상승시켜야 한다. 이때 $[W_1 - W_0]$ 를 소득의 안정성 여부에 기인한 보상적 임금격차라고 한다.¹⁾



<그림 8-26. 보상적 임금격차와 소득-여가 모형>

3. 교육훈련비용

특정 직종의 경우 교육훈련비용이 발생하고 그 기간이 상당한 경우가 종종 있다. 이때 근로자는 이러한 비효율을 보상해달라고 사업주에게 요청할 수 있다.

4. 특정 직업에서 성공가능성

특정 직업에서 성공가능성이 적은 경우 이러한 비효율은 보상적 임금격차의 원인이 된다.

5. 책임과 권한의 정도

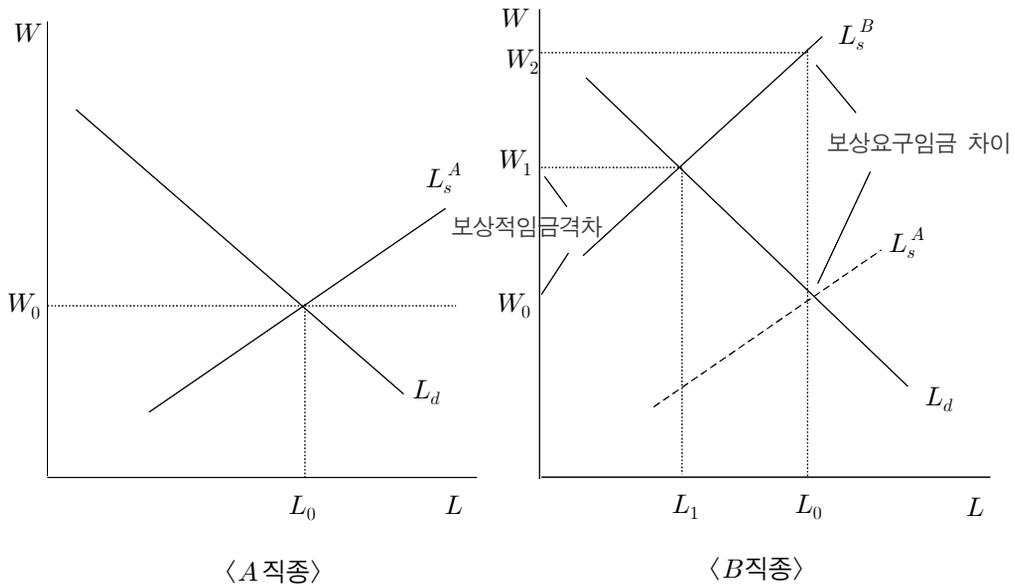
업무수행과정과 결과에 대해 책임과 권한의 정도가 큰 경우 비효율을 보상해줄 보상적 임금격차가 발생할 수 있다.

1) 파트타임모형, 총근로시간단축의 경우에도 동일한 원리가 적용된다.



Ⅲ. 2부문 노동시장 모형

상술한 보상적 임금격차를 2부문 노동시장 모형으로 설명하되 A 와 B 두가지 직종이 존재한다고 가정하도록 한다.



<그림 8-27. 2부문 노동시장과 보상적 임금격차>

1. 특정직종에 따른 보상요구임금의 차이 발생

A 직종보다 B 직종이 작업환경이 좋지 않고 소득이 불안정하고 교육훈련비용이 많이 발생하는 등 비효용이 더 크다면 B 직종에서 근무하는 근로자의 보상요구임금이 더 높을 것이다.

이에 L_s^B 가 L_s^A 보다 더 높은 곳에 위치해 있는데 노동공급곡선 높이의 차이는 보상요구임금의 차이(= $W_2 - W_0$)를 의미한다.

2. 보상적 임금격차

이러한 보상요구임금의 차이로 인해 양 직종의 노동시장별로 결정되는 시장임금은 각각 W_0 와 W_1 으로 결정된다. 이때 [$W_1 - W_0$]를 보상적 임금격차라고 한다.¹⁾

1) B 직종과 같이 비효용이 큰 노동시장에서 노동조합이 결성될 가능성이 더 크다. 따라서 노동조합 결성 이전에 이미 보상적 임금격차가 발생했을 가능성이 매우 크다.

제9장

임금론의 응용

제5절 총보수와 부가급여

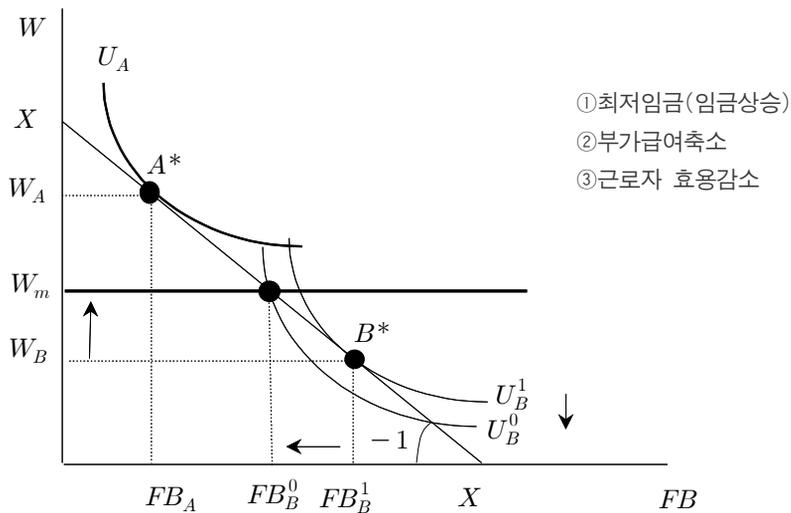
제6판 p351

VII. 부가급여와 최저임금제

최저임금제에서 매년 고시하는 최저임금 인상률이 높다면 사업주들은 어떻게 대응할 것인가를 부가급여와 관련하여 논의하도록 하겠다. 직관적으로 알 수 있듯이 근로자에 대한 총보수는 임금과 부가급여로 구성되므로 (총보수가 일정할 때) 임금의 인상은 부가급여의 축소로 나타날 것이다. 이를 그림으로 설명하면 다음과 같다.

총보수가 일정할 경우 임금이 상승하는 경우 그만큼 부가급여를 줄일 것이고 반대의 경우에는 부가급여를 늘릴 것이다. 따라서 등이윤선의 기울기는 -1값을 가지게 된다. 이와 같이 등이윤선의 기울기가 -1을 갖는다면 임금과 부가급여는 負의 관계를 가질 것이다.

다음 그림에서 볼 수 있듯이 총보수를 X 라고 하면 등이윤선은 -1의 기울기를 가진다. 이때 개인의 선호에 따라 근로자 A 는 W_A 와 FB_A 의 구성을 선택하고 근로자 B 는 W_B 와 FB_B 를 선택할 수 있다.



<그림 9-13. 최저임금제와 부가급여>



최저임금제의 시행은 임금의 강제적 상승을 의미하기 때문에 사용자는 총보수 범위안에서 임금을 상승시키고 부가급여를 축소시킬 것이다. 위 그림에서 볼 수 있듯이 W_m 의 최저임금제가 시행되면 근로자 B 는 W_B 의 임금수준을 선택할 수 없고 근로자 A 처럼 이전보다 「적은 수준」의 부가급여($FB_B^1 > FB_B^0$)를 선택해야 할 것이다. 또한 효용극대화 지점이 아닌 지점을 선택해야 하므로 효용수준도 감소하게 된다. ($U_B^1 > U_B^0$)¹⁾

1) 반대로 근로자 A에게 임금규제를 통해 B지점을 강요할 때 근로자 A의 효용수준은 감소한다.

제1절 실업의 의의와 유형

제6판 p386

IV. 마찰적 실업[탐색적 실업]

2. 직업탐색모형¹⁾

(1) 실업확률 · 취업확률

불확실한 상황에서 구직자가 취할 수 있는 전략은 유보임금(W_R)²⁾을 기준으로 취업 여부를 결정하는 것이다.

위 그림과 같이 구직자의 유보임금 W_R 인 경우 기업이 W_R 보다 적은 임금수준을 제시하면 구직자는 취업을 거부하고 실업을 선택할 것이다.

반면 위 그림과 같이 구직자의 유보임금(W_R)보다 큰 $W^*(K^*)$ 의 임금수준을 기업이 제시하면 구직자는 이를 수락하고 취업할 것이다.

따라서 $\int_{W_R}^{W^*(K^*)} f(W)dW$ 는 구직자의 취업확률이 된다.

또한 실업확률은 [1-취업확률]로서 $1 - \int_{W_R}^{W^*(K)} f(W)dW$ 가 된다.

1) 에렌버그 현대노동경제학, 한홍순 외 역, 교보문고, 2007, p599

2) 수락임금, 눈높이임금이라고도 한다.



제6판 p400

VI. 체감실업률과 실업률 보조지표[고용보조지표]

1. 고용보조지표 구성도¹⁾



<그림 11-14. 고용보조지표 구성도>

2. 용어의 설명

(1) 시간관련 추가취업가능자(U_1)

취업자(E)에 이미 포함되어 있으며 실제 취업시간이 ①36시간 미만인면서 ②추가취업을 희망하고 ③추가 취업이 가능한 자를 의미한다.

(2) 잠재취업가능자(U_2)

비경제활동인구(N)에 포함되어 있으며 비경제활동인구 중에서 ①지난 4주간 구직활동을 하였으나 조사대상주간에 ②취업이 가능하지 않은 자를 의미한다.

(3) 잠재구직자(U_3)

비경제활동인구(N)에 포함되며 비경제활동인구 중에서 ①지난 4주간 구직활동을 하지 않았지만 조사대상주간에 취업을 희망하고 ②취업이 가능한 자를 의미한다.

(4) 잠재경제활동인구($U_2 + U_3$)

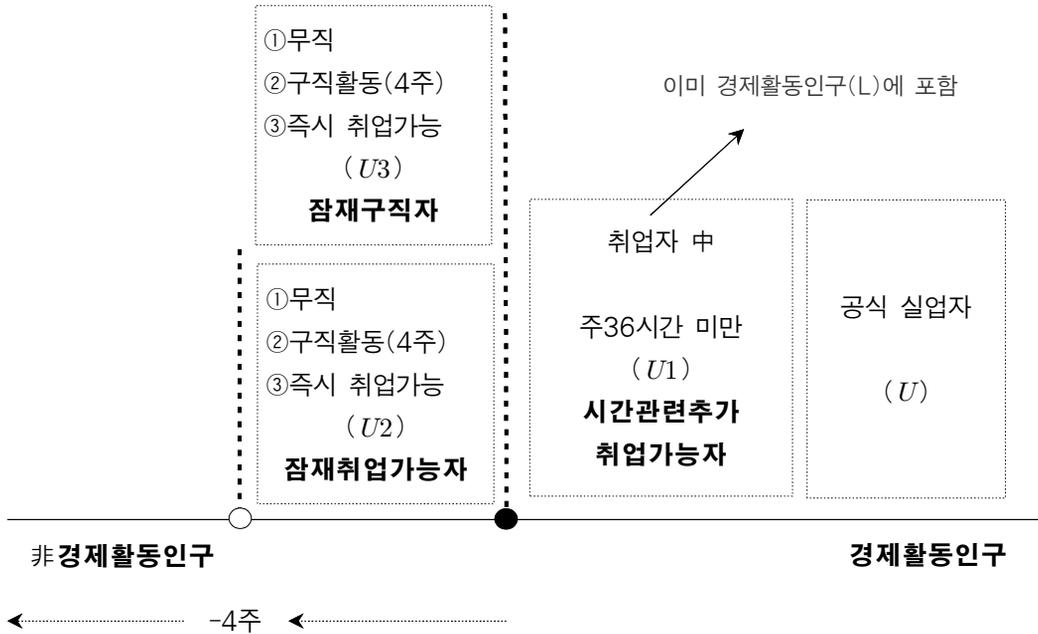
상술한 잠재취업가능자와 잠재구직자를 합한 인구의 크기를 의미한다.

1) 통계청_경제활동인구조사 참고자료



(5) 확장경제활동인구($L + U_2 + U_3$)

상술한 경제활동인구와 잠재경제활동인구를 합한 인구의 크기를 의미한다.



<그림 11-15. 고용보조지표와 구성요소>

3. 보조지표 수식

(1) 고용보조지표1 = (시간관련추가취업가능자+실업자) ÷ 경제활동인구 × 100

$$= \frac{U + U_1}{L + U_1 - U_1} \times 100 = \frac{U + U_1}{L} \times 100$$

(2) 고용보조지표2 = (실업자+잠재경제활동인구) ÷ 확장경제활동인구 × 100

$$= \frac{U + U_2 + U_3}{L + U_2 + U_3} \times 100$$

(3) 고용보조지표3

= (시간관련추가취업가능자+실업자+잠재경제활동인구) ÷ 확장경제활동인구 × 100

$$= \frac{U + U_1 + (U_2 + U_3)}{L + U_1 + (U_2 + U_3) - U_1} \times 100 = \frac{U + U_1 + (U_2 + U_3)}{L + (U_2 + U_3)} \times 100$$



4. (공식) 실업률과 고용률의 한계¹⁾

(1) 실업률

실업률(= $\frac{\text{실업자}}{\text{취업자} + \text{실업자}}$)로서 비경제활동인구를 전혀 반영하지 않는다.

(2) 고용률

고용률(= $\frac{\text{취업자}}{\text{취업자} + \text{실업자} + \text{비경제활동인구}}$)은 비경제활동인구를 고려하지만 비경제활동인구 중 취업을 희망하는 자와 희망하지 않는 자가 혼재되어 있음을 구분하지 않는다.

1) 통계청에서 [고용보조지표]를 개발한 이유이기도 하다.

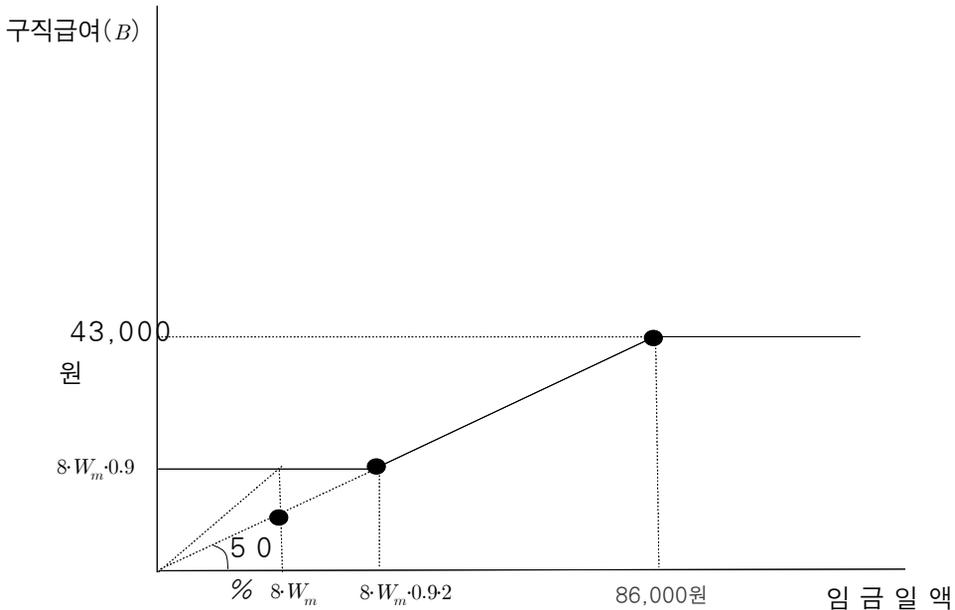


제 3 절 소극적 노동시장정책으로서 실업급여사업

제6판 p411

Ⅲ. 구직급여의 소득대체율

1. 구직급여 산정방식



<그림 11-22. 구직급여 산정방식>

고용보험법에 의하면 구직자의 근로소득과 기간을 기준으로 구직급여를 산정한다. 근로소득을 통해 임금일액(기초일액)을 먼저 산정한 후 50%의 소득대체율¹⁾을 적용한다. 고용보험법 제45조(급여의 기초가 되는 임금일액)에서 구직급여의 산정 기초가 되는 임금일액은 근로기준법상 평균임금으로 정한다고 규정하고 있다. 다만 1일 최저임금보다 낮은 경우에는 1일 최저임금액을 임금일액(기초일액)으로 한다고 규정하고 있다. 또한 고용보험법 제46조(구직급여일액)에서 구직급여일액은 임금일액(기초일액)의 50%임을 원칙으로 하되 예외적으로 임금일액이 1일 최저임금액 미만일 경우 1일 최저임금액의 90%를 구직급여일액으로 한다고 규정하고 있다. 마지막으로 구직급여일액의 상한을 규정하고 있는데 그 금액은 43,000원이다.²⁾³⁾

1) 추후 고용보험법이 개정될 경우 60%로 상향조정할 계획이다.
 2) 고용보험법 시행령 제68조(급여기초 임금일액의 상한액)에서 임금일액의 상한을 8만6천원으로 규정함.
 3) 추후 고용보험법이 개정되면 1일 구직급여 상한을 5만원으로 조정할 예정이다.

제6판 p474

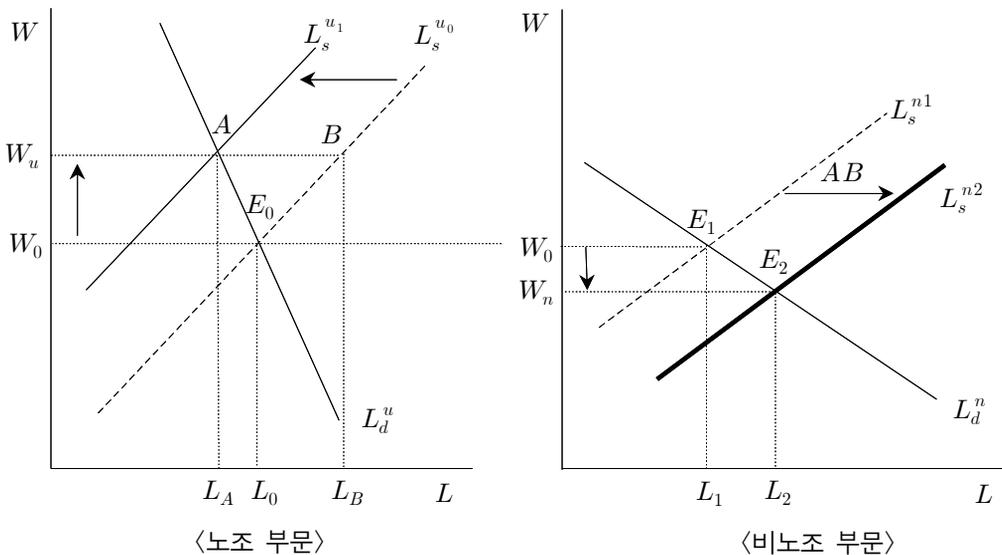
제 2 절 노동조합의 경제적 효과

I. 임금효과

노동조합이 임금에 미치는 영향은 크게 ①파급효과 ② 위협효과 ③ 임금평준화 효과로 구분할 수 있다.¹⁾

1. 파급효과

노동조합이 결성된 부문에서 축출된 노동자들이 노동조합이 없는 부문으로 이동하여 노동공급곡선이 우측이동(또는 하방이동)함에 따라 비노조부문의 임금을 하락시키는 효과를 파급효과라 한다.



<그림 13-2. 임금효과 - 파급효과>

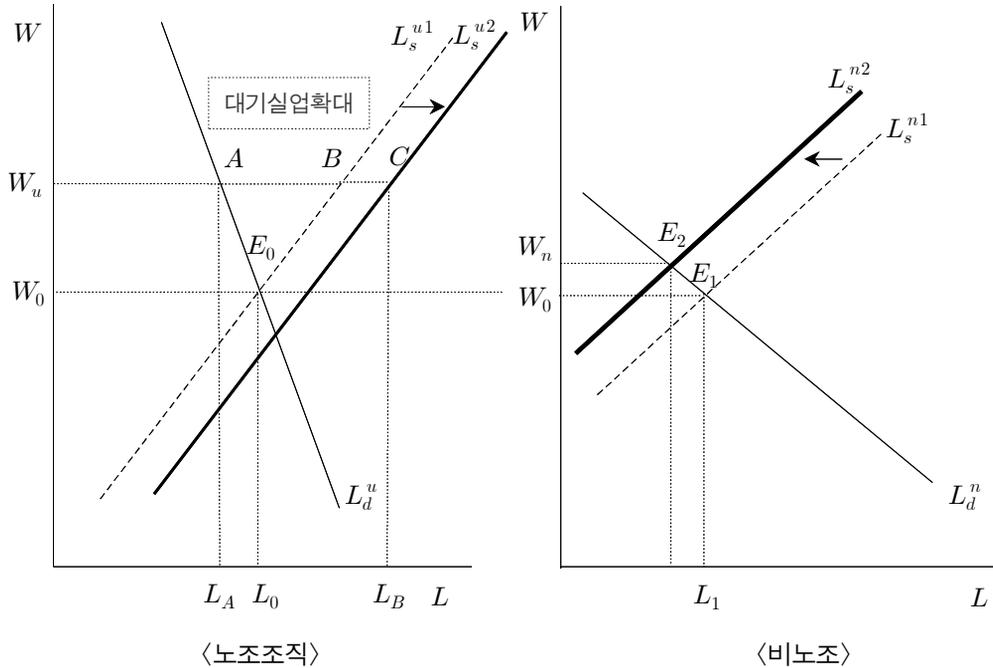
1) 배무기, 노동경제학, 경문사, 2003, p412; 조우현, 노동경제학, 법문사, 2000, p685; 김유배, 노동경제학, 박영사, 2006, p449



제6판 p478

II. 고용효과(대기실업효과)

2. 대기실업증가와 비노조 부문 임금상승(2차 대기실업효과)



만약 비노조부문에 노조부분으로 노동이동이 가능하다면 위 그림과 같이 노조조직 부문의 노동공급곡선은 L_s^{u1} 에서 L_s^{u2} 로 우측이동하게 된다. 그런데 노조부문의 임금은 W_u 수준에서 하방경직적이기 때문에 대기실업은 AB 에서 $AC(=L_A L_B)$ 로 확대된다.¹⁾ 이와 더불어 본 대기실업효과는 양 부문의 임금격차에 유의미한 변화를 초래한다. 비노조부문에 노조부분으로 노동이동이 발생함에 따라 비노조부문의 노동공급곡선은 L_s^{n1} 에서 L_s^{n2} 으로 좌측이동하게 되며 비노조부문의 균형임금은 W_0 에서 W_n 으로 상승하게 된다. 이에 노조와 비노조부문의 임금격차는 축소되는 결과가 나타난다.

1) 〈2013년〉기출(효율성임금)



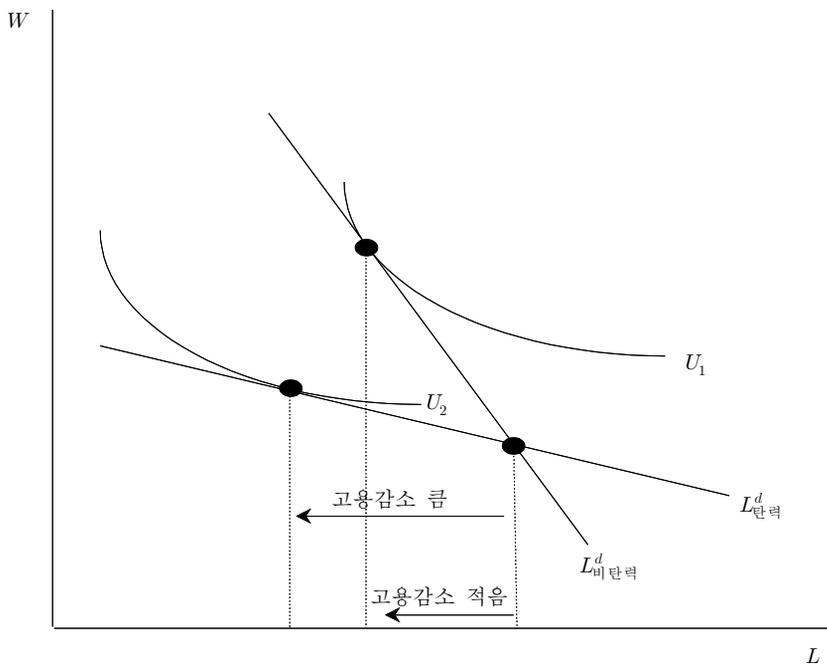
제6판 p478

 <참고> 절대적 · 상대적 임금이익

구 분	수 식	파급효과	위협효과 · 대기실업효과
절대적 임금이익	$\frac{W_u - W_0}{W_0}$	$A < R$	$A > R$
상대적 임금이익	$\frac{W_u - W_n}{W_n}$		

제6판 p480

4. 노동조합의 효용극대화



<그림 13-7. 노동조합의 효용극대화>

일반적으로 노동조합은 임금상승에 대해 고용감소가 적은 「비탄력적」인 노동수요곡선을 선호한다. 따라서 탄력적인 노동수요곡선보다 비탄력적인 노동수요곡선상에서 효용을 극대화하는 특징이 있다.¹⁾

1) <2014년 기출>

제2절 채용과 선별

제6판 p549

V. 기업의 선별전략

1. 임용유예 계약(Probationary Contracts)¹⁾과 자기선택

임용유예 계약이란 ①현재직에 채용하여 채용된 근로자의 특성을 관찰한 후 ②장래직으로 승진 시키는 전략을 의미한다.

현재직에서는 ③낮은 임금, 낮은 권한과 책임이 주어지며 ④생산성 관찰 후 승진하지 못한 자는 해고되는 계약을 의미한다.²⁾³⁾

어떤 회사에서 총 3년 동안의 근무기간을 제시하되 높은 생산성을 가진 자에게 5,500만원의 월급을 지급하고 낮은 생산성을 가진 자에게 3,200만원의 월급을 지급한다고 하자.

또한 최초 3개월은 임용유예 계약(시용기간)이고 시용임금은 매월 3,500만원이고 회사 외에 대안적인 직장에 입사하면 4,200만원의 월급을 받는다고 하자.

또한 (좀 복잡하지만) 이 회사에서 생산성을 제대로 판별할 확률이 95%라고 하고 논의를 진행 하겠다.

이 경우 생산성이 높은 근로자의 기대임금을 $E(W_H)$ 라고 하면

$$E(W_H) = 3 \cdot (3,500) + 33(0.95 \cdot 5,500 + 0.05 \cdot 3,200) = 188,205 \text{이 된다.}$$

반면 생산성이 낮은 근로자의 기대임금을 $E(W_L)$ 이라고 하면

$$E(W_L) = 3 \cdot (3,500) + 33(0.95 \cdot 3,200 + 0.05 \cdot 5,500) = 119,895 \text{이 된다.}$$

또한 대안적인 직장에서 받을 수 있는 임금을 W_{alt} 이라고 하면

$$W_{alt} = 4,200 \cdot 36 = 151,200 \text{원이 된다.}^4)$$

계산된 임금을 정리하면 $E(W_L) < W_{alt} < E(W_H)$ 가 됨을 알 수 있다.

1) W.S. Neilson, PERSONNEL ECONOMICS, Prentice Hall, 2007, p197 [Adverse Selection]

2) 조우현, 일의 세계 경제학, 법문사, 2010, p371

3) 이러한 제도는 근로기준법 판례에서 다루는 시용기간(또는 인턴제도)을 의미하는데 시용기간은 채용이 유보된 조건부 계약으로서 정당한 사유없이 시용기간 만료를 이유로 해지하는 것을 금지하고 있다.

4) W.S. Neilson, PERSONNEL ECONOMICS, Prentice Hall, 2007, p196~199[probationary contract]



즉 임용유예기간이 적절히 설정되면 생산성이 낮은 근로자는 이러한 회사에 지원할 유인이 없기 때문에 근로자로 하여금 자기선택을 유발할 수 있다.

2. 임용유예계약의 2기간 분석¹⁾

다음 사례에서 어떤 회사가 임용유예기간인 제1기에는 248이라는 임금을 지급하고 생산성에 대한 확인절차가 끝나고 본 채용이 되는 제2기에는 560을 지급받는다고 하면 제1기부터 제2기까지 받을 수 있는 임금총액은 808이 된다.(단 시차할인율은 0이다)

생산성이 낮은 *D*근로자의 경우 다른 회사에서 받는 기회임금이 700이고 이 회사에서는 제1기에 248의 임금만 받고 제2기에 100% 해고된다면 이 회사에 입사할 유인이 없다.

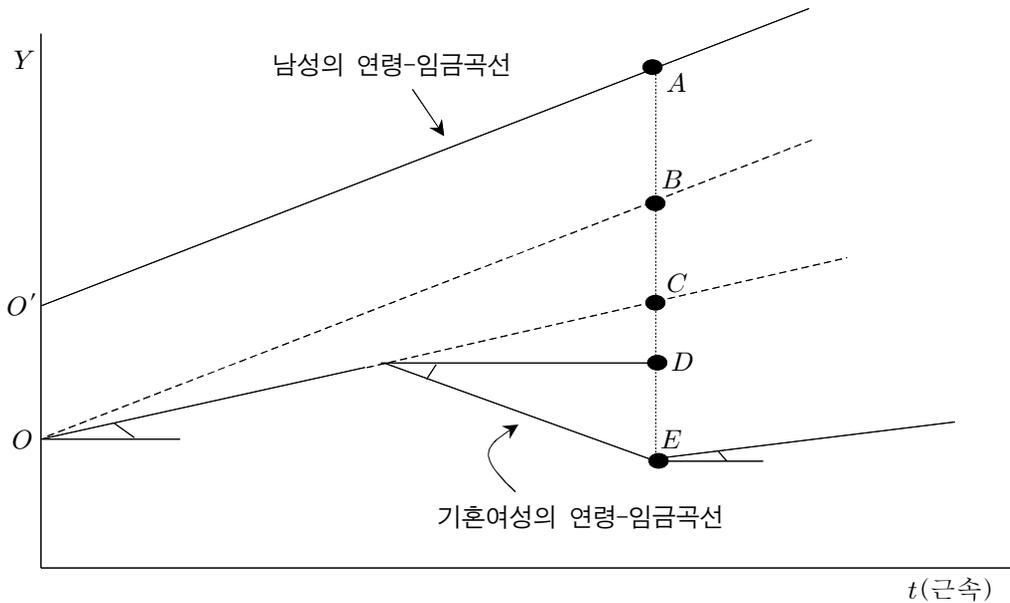
생산성이 높은 *E*근로자의 경우 다른 회사에서 받는 기회임금이 800이고 이 회사에서는 제2기에 100% 채용된다면 808의 임금을 받으므로 임용유예기간이 있더라도 이 회사에 지원하게 된다.

1) 조우현, 일의 세계 경제학, 법문사, 2010, p372~373

제 4 절 노동공급 측면 차별이론

제6판 p583

I. 경력단절 모형



<그림 16-7. 여성의 경력단절 모형>

경력단절 모형은 결혼, 출산, 육아 등으로 인한 여성의 인적자본량의 변화에 따른 소득(또는 임금)격차를 설명하는 모형이다.

위 그림에 남성의 연령-임금곡선과 여성의 연령-임금곡선이 표시되어 있다.

① AB 는 (입사이전) 교육에 의한 인적자본량의 차이 ② BC 는 경력단절을 예상한 기업의 과소 인적자본투자로 인한 차이 ③ CD 는 근속년수 상실로 인한 차이 ④ DE 는 인적자본 부식으로 인한 차이를 의미한다. 이러한 경력단절모형¹⁾은 남녀 임금격차의 상당부분을 설명할 수 있다고 알려져 있다.

1) 조우현, 노동경제학, 법문사, 2000, p473; Polacheck 외, Economics of Earning, Cambridge University, 1993, p161

제5절 일자리 양극화(Polarization)

제6판 p613

I. 개요)

1. 의의

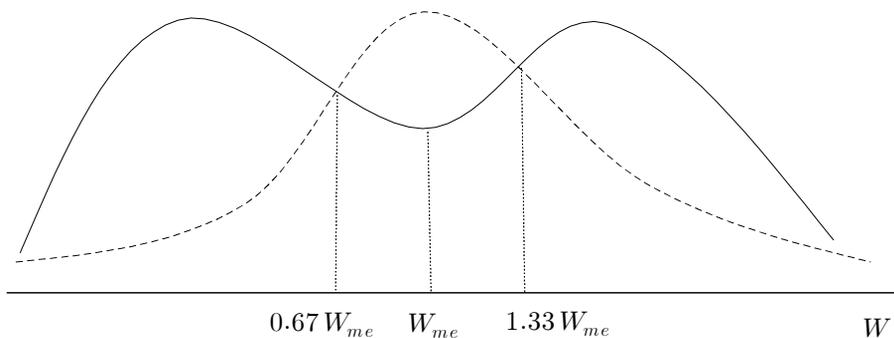
일자리 양극화라 함은 임금근로자 중간층이 줄어들고 상하 양극단이 확대되는 현상을 의미한다.

2. 특징

일자리 양극화는 중간 소득직종이 줄어들고 저임금 직종으로 이동하여 고임금 직종과 저임금 직종에 고용이 집중되는 현상을 그 특징으로 한다.

3. 소득불평등도와 비교

일자리 양극화와 소득불평등도(inequality)를 구분할 필요가 있다. 상위 소득집단과 하위 소득집단 간의 소득격차(10분위 배율)가 줄어 불평등도가 낮아지더라도 양극화 지수는 높아질 수 있다.



<그림 17-6. 일자리 양극화>

일자리 양극화를 측정할 때 중위임금의 $\pm 33\%$ 를 가감한 임금수준을 기준으로 3등분한다.

1) 국회예산정책처, NABO 경제동향&이슈 (2014.12.26), 일자리 양극화 문제점과 시사점



II. 발생배경

1. 기술진보

기술발전으로 컴퓨터 기계등이 도입되면서, 생산 요소가 노동에서 기계로 대체된다. 제조업의 생산직이나 사무직의 단순 업무가 자동화 업무로 대체된 결과 반복적이고 단순 업무의 중간층의 일자리가 감소한 것이다. 이 과정에서 제조업 노동시장에서 이탈한 노동자들은 저임금 노동시장으로 들어서게 된다.

이처럼 단순 반복의 중위노동은 기술 발달로 위축되고, 사람의 분석등이 강조되는 직종은 증가한다. 동시에 비(非)반복적인 저임금 대인업무도 증가하게 된다. 그 결과 양극화가 이루어지게 된다.

2. 해외이전(세계화)

생산시설의 해외이전도 중위직 노동수요의 감소를 초래한다. 공장을 해외로 이전하는 오프쇼어링(offshoring)이 늘게 된다. 생산시설의 해외이전은 생산직 노동의 수요를 줄이게 할 뿐 아니라 사무직 노동의 경우에도 현지 근로자를 고용함에 따라 노동수요가 감소하게 된다.

3. 경기침체

경기침체에 따른 기업의 구조조정도 반복 업무의 특성을 가진 일자리가 감소하게 된다.

III. 수급별 원인

1. 노동수요측면

(1) 탈 제조업화

노동 수요 측면에서 우리나라 산업구조가 급속히 제조업에서 서비스업으로 전환되고 있다. 외주 하청·공장이전 합리화·자동화 등으로 중위임금의 제조업 일자리가 감소하고 있는 것이다. 제조업에서 이탈된 인력이 서비스업으로 진출하게 되어 저임금 서비스시장에 노동공급이 늘게 된다. 제조업의 중위임금 영역의 감소로 서비스의 저임금이 늘게 된 것이다.

(2) 기업의 유연화 전략

노동시장의 유연화에 따른 비정규직 문제가 우리나라의 노동시장 내에서의 양극화에 크게 기여하고 있다. 대기업들이 정규직보다 비정규직을 활용하거나 중소기업체에 하청으로 아웃소싱을 주는 형태로 인해 일자리 양극화가 심화되고 있다.

(3) 기업규모별 임금격차

300명 이상의 근로자를 고용하는 사업장의 경우, 2001년~2009년 기간 동안 1인당 부가가치가 소폭 증가했으나, 50~249명 이상의 중소형사업장의 경우는 지속적으로 감소하였다. 10~49명의 소형 사업장은 그 기간 동안 큰 변화를 보이지 않았다.



2. 노동공급 측면

(1) 노동력 구성의 변화

저출산 고령화로 인하여 기혼여성들의 경제활동 참가가 증가한 점과 청년·고령자들이 서비스업에 저임금 노동력을 공급한 점도 양극화의 원인이다. 이러한 저임금노동 공급은 저임금직종의 경쟁을 심화시켜 비숙련 임금에 하방압력으로 작용하여 전체적으로 고용의 양극화를 초래하게 되었다.

(2) 기업별정규직 중심 노동조합

노동시장의 제도 변화의 차이도 양극화정도의 원인이 된다. 상대적으로 저임금 근로자의 노동조합 조직률이 높을수록 전체적인 임금격차가 줄어들며 산업별 노동조합이 단일 임금 협상 체제를 선택하는 비율이 높을수록 노조원간의 임금격차가 감소한다. 우리나라는 산별 임금협상보다 기업별 협상이 지배적이어서 노동시장 양극화를 초래 하고 있다.

IV. 정책적 시사

일자리 양극화는 상위 소득계층과 하위 소득계층의 격차를 확대시킬 가능성이 높기 때문에 소득 불평등을 초래할 가능성이 매우 크다. 또한 계층간의 이동이 차단되어 상하 양극단으로 계층이 고착화 되고 계층 간 갈등이 심화된다. 이는 양극단의 완충적인 역할을 하는 중간계층이 소멸했기 때문이다. 경제전체면에서 일자리 양극화는 가계의 임금수준 격차의 확대를 의미하는 바 중위소득 이하 가계소득악화 및 소비침체로 이어질 수 있다.