

노동시장

요 증가에 대응해 기업이 생산을 증가시킬 때 어떤 변화가 발생하는지 생각해 보자—생산 증가는 고용 증가를 유발한다. 고용 증가는 실업률을 낮춘다. 실업 감소는 임금 상승을 낳는다. 임금 상승은 생산비용을 높이고 기업은 제품가격 인상으로 대응한다. 가격 상승은 근로자로 하여금 높은 임금을 요구하게 한다.

지금까지는 이러한 연쇄반응을 단순히 무시했다—물가가 일정하다고 가정함으로써 실질적으로 기업이 주어진 가격에서 어떤 수준의 산출량도 공급할 수 있으며, 또한 실제로 공급한다고 가정한 셈이 되었다. 분석의 초점이 단기에 있는 한 이러한 가정은 납득할 만하다. 그러나 분석의 초점을 중기로 돌릴 경우 이러한 가정은 완화해야 하고, 시간이 흐름에 따라 가격과 임금이 어떻게 변화해 가며 산출에 어떻게 영향을 미치는지를 살펴봐야 한다. 이 장과 이어지는 3개 장은 이러한 주제를 다룬다.

이러한 연쇄반응의 중심에 임금이 결정되는 노동시장이 있다. 그래서 이 장에서는 6개의 절로 나누어 노동시장을 살펴본다.

6.1절은 노동시장을 개관한다.

6.2절은 실업에 초점을 맞추어 실업이 어떻게 변해 가며 실업의 움직임이 어떻게 개별 근로자에게 영향을 미치는지를 살펴본다.

6.3절과 6.4절은 임금과 가격결정을 살펴본다.

6.5절은 노동시장의 균형을 다룬다. 중기에 있어 경제가 복귀하려는 실업률 수준인 *자연실업률*의 특성을 살펴본다.

6.6절은 다음에 어디로 향할지 살펴본다. ●

6.1 노동시장의 개관

2010년 미국의 총인구는 3억 870만 명이다(그림 6.1). 근로연령(16세)에 미달되거나 군대 또는 감옥에 있는 사람을 제외하고 고용될 수 있는 사람들, 즉 **생산가능인구**(noninstitutional civilian population)는 2억 3,780만 명이다.

경제활동인구(labor force, 일하고 있는 사람과 일을 찾고 있는 사람의 합)는 단지 1억 5,380만 명이다. 나머지 8,400만 명은 **비경제활동인구**(out of the labor force)로서 시장에서 근로활동을 하지 않거나 일자리를 찾지 않고 있는 사람들이 이에 해당한다. 따라서 생산가능인구에 대비한 경제활동인구의 비율로 정의되는 **경제활동참가율**(participation rate)은 15,380/23,780 또는 64.7%이다. 경제활동참가율은 꾸준히 증가해 왔는데 이는 대부분 여성의 경제활동참가율 증가를 반영한다—1950년에 3명 중 1명꼴로 여성은 경제활동인구에 속했지만 지금은 3명 중 2명꼴로 경제활동인구에 속하고 있다.

생산가능인구 중 1억 3,900만 명이 고용되어 있고 1,480만 명은 실업 상태에 있어 일자리를 찾고 있다. 따라서 경제활동인구 대비 실업자의 비율로 정의되는 **실업률**(unemployment rate)은 1,480/15,380 또는 9.6%이다.

근로자의 대규모 흐름

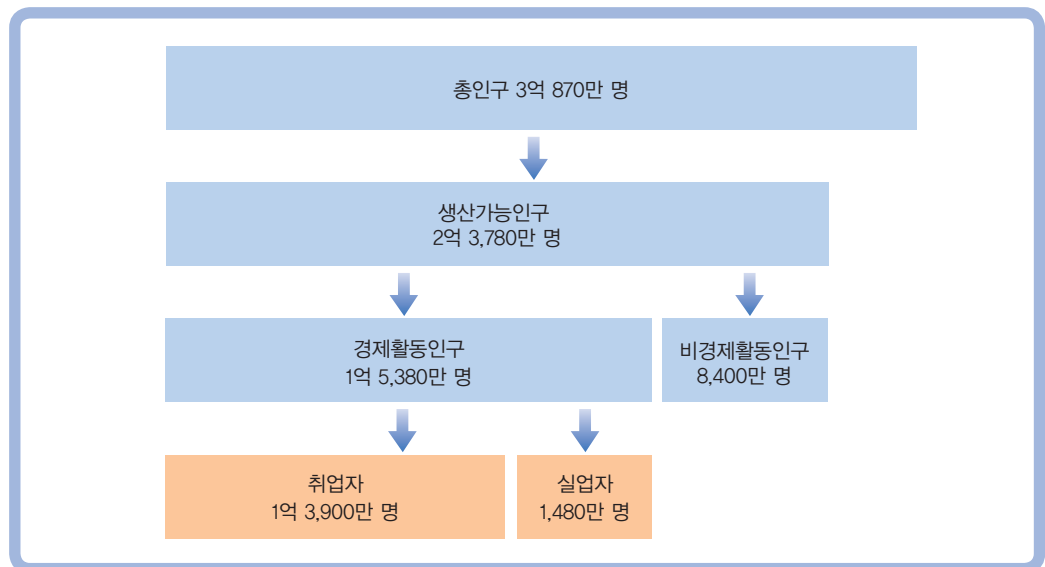
개별 근로자에게 있어 일정한 실업률이 무엇을 의미하는지 감을 잡기 위해 다음을 생각해 보자.

먼저 여행객으로 가득 찬 공항을 상상해 보자. 공항이 붐비는 이유는 많은 항공기가 오가고 많은 여행객이 공항을 빠르게 진출입하기 때문일 것이다. 또는 날씨가 좋지 않아 비행기 운항이 지연되고 승객들의 발이 묶여 날씨가 좋아지기만을 기다리고 있기 때문일 수 있다. 공항의 승객 수는 두 경우 모두에 있어 높겠지만 내부 사정은 크게 다르다. 두 번째 상황에 놓인 고객들은 그

▶ 요리나 육아 등 가사 노동은 공식 통계에서 노동으로 분류되지 않는다. 이는 이 활동을 측정하기 어렵다는 점을 반영한 것이지 노동이 무엇이어야 하는지에 대한 가치판단 때문은 아니다.

그림 6.1 미국의 인구, 경제활동인구, 고용과 실업 (2010년, 백만 명)

자료 : Current Population Survey. <http://www.bls.gov/cps/>



리 유쾌하지 않을 것이다.

마찬가지로 똑같은 실업률이라 해도 매우 다른 상황을 반영할 수 있다. 매우 활성화된 노동 시장을 반영할 수도 있고, 동맥경화 상태를 보이는 노동시장을 반영할 수도 있다. 활성화된 노동시장에서는 **입직(hire)**도 활발하고 **이직(seperation)**도 활발하여 많은 근로자들이 실업 상태에 들어갔다가 곧 빠져나온다. 경직된 노동시장에서는 입직도 적고 이직도 적어 정체된 실업군을 형성한다.

총실업률 뒤에 숨어 있는 실제 상황을 이해하기 위해서는 근로자의 이동에 관한 데이터가 필요하다. 미국의 경우 **인구동향조사(Current Population Survey, CPS)**라 불리는 월간 조사 자료를 활용하면 된다. 1994년부터 2011년까지 미국에서의 CPS로부터 계산된 월평균 흐름이 그림 6.2에 나타나 있다. (CPS에서의 근로자 유·출입에 관한 자세한 논의는 초점상자 ‘인구동향조사’를 참조하라.)

그림 6.2는 세 가지 놀라운 특징을 보여 준다.

■ 취업 상태에서 유·출입하는 근로자의 흐름은 매우 크다.

평균적으로 매월 850만 명의 이직(취업자 1억 3,240만 명)이 발생하며 310만 명이 한 직장에서 다른 직장으로 직접 이동(그림 맨 위쪽의 원형 화살표)한다. 또 다른 360만 명은 고용 상태에서 비경제활동 상태로 이동한다(고용에서 비경제활동으로 향하는 화살표). 그리고 180만 명은 고용 상태에서 실업 상태로 이동한다(고용에서 실업으로 향하는 화살표).

왜 이렇게 많은 이직이 매월 발생하는 것일까? 모든 **이직(quits)**의 3/4은 보다 나은 대안을 찾아 직장을 **떠나는** 근로자이고 나머지 1/4은 **해고(layoffs)**이다. 해고는 기업별로 고용 규모가 달라지는 데서 대부분 기인한다. 서서히 변화하는 총취업자는 각 기업에서 발생하는 끊임없는 직업 소멸과 직업 생성의 현실을 감추고 있다. 매 순간 일부 기업은 수요 침체로 고통을 받으며 고용을 줄이지만, 다른 기업은 수요 증가를 즐기며 고용을 늘린다.

◀ 의학용어인 경화증(Sclerosis)은 동맥이 경화되는 것을 의미한다. 이 용어는 경제학에서 기능이 제대로 작동되지 못하고 거래가 미미한 시장을 묘사하기 위해 사용된다.

그림 6.1에서 고용, 실업, 비경제활동인구 수치는 2010년 기준이다. 그림 6.2의 동일한 변수에 대한 수치는 1994~2011년간 평균값이다. 이로 인해 두 수치가 다르다.

◀ 보다 극적으로 달리 말한다면 평균적으로 미국에서 매월 6만 명의 근로자가 실업자가 된다.

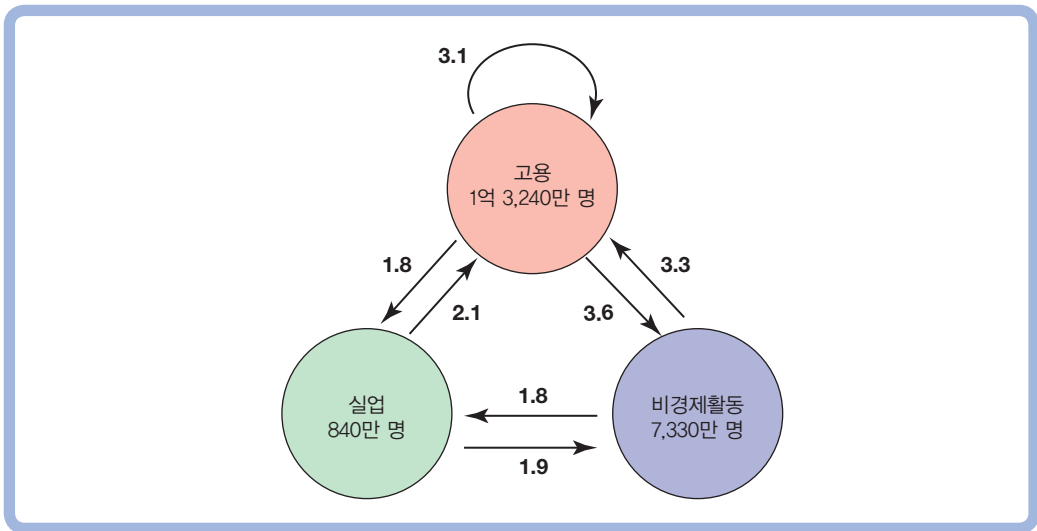


그림 6.2 미국에서의 고용, 실업 그리고 비경제활동의 평균적인 월별 흐름 (1994~2011년, 백만 명)

(1) 고용에서 유·출입하는 근로자 규모가 크다. (2) 실업에서 유·출입하는 근로자의 규모가 실업자 규모에 비해 상대적으로 크다. (3) 경제활동인구로부터도 대규모의 유·출입이 있는데 상당수가 고용으로부터의 직접적인 유·출입이다.

자료 : Fleischman and Fallick, <http://www.federalreserve.gov/econresdata/research-data.htm>

▶ 실업의 평균지속기간은 매월 실업 상태를 벗어나는 실업자의 비율의 역수(逆數)이다. 한 가지 예를 보자. 실업자 수가 일정하여 100명이라 하고 각 실업자는 2개월간 실업 상태로 남는다고 하자. 결국 매 시점에서 1개월간 실업 상태에 있는 사람이 50명이 있고 2개월간 실업 상태에 있는 사람이 50명이 있다. 매월 2개월간 실업 상태에 있던 50명이 실업 상태를 벗어난다. 이 예에서 실업 상태를 벗어나는 실업자의 비율은 매월 50/100 또는 50%이다. 이 경우 실업지속기간은 2개월로 1/50%의 역수이다.

▶ 반대방향으로도 작용한다. 실업자 중 일부는 자신에게 주어진 취업기회를 받아들이려 하지 않을 수 있기 때문에 실업자로 계산되어서는 안 될 것이다. 실제로는 적극적으로 직장을 찾고 있지 않기 때문이다.

▶ 2010년에 취업자 수는 1억 3,900만 명이고 생산가능인구는 2억 3,780만 명이다. 이에 따라 고용률은 58.5%였다. 고용률은 때때로 인구 대비 취업자 수의 비율이라고도 불린다.

- 실업에서 유·출입하는 사람들의 규모가 실업자 규모에 비해 상대적으로 더 크다—실업 상태에서 빠져나오는 근로자가 매월 평균적으로 400만 명이다. 이 중 210만 명은 새로운 일자리를 얻지만 190만 명은 일자리 찾기를 포기하고 경제활동인구에서 빠져나간다. 다시 말해 실업자 중 실업 상태를 벗어나는 사람이 매월 47%(400/840)에 달한다. 즉 평균적인 **실업지속기간(duration of unemployment, 사람들이 실업에 놓여 있는 평균 기간)**은 2~3개월이다.

이러한 사실은 중요한 시사점을 제공한다. 실업자들을 무작정 직장을 찾아 기다리고 있는 사람들의 정제된 그룹으로 생각하면 안 된다. 실업자가 모두 다 그런 것은 분명히 아니겠지만 대부분에게 있어 실업 상태는 직장 간의 긴 대기시간이기보다는 빠른 이전기간이라고 보아야 한다. 하지만 이 지점에서 두 가지를 지적해야겠다. 첫째, 미국은 이 점에서 예외적이다. 많은 유럽국가들의 평균 실업지속기간은 미국보다 훨씬 길다. 둘째, 아래에서 보겠지만 미국에서조차도 오늘날처럼 실업률이 높을 때에는 평균실업지속기간은 훨씬 길어진다. 실업 상태가 훨씬 고통스러워진다.

- 경제활동 상태로부터 유·출입하는 근로자 역시 놀라울 정도로 많다. 매월 550만 명(360만 명 + 190만 명)의 근로자가 경제활동을 포기한다. 그리고 이보다 약간 더 많은 510만 명(330만 명 + 180만 명)이 경제활동에 뛰어든다. 이러한 두 가지 흐름이 학교를 졸업하고 처음 노동시장에 진입하는 사람들과 은퇴하는 사람들로 구성되었을 것이라고 예상할 수 있다. 그러나 실제로 이런 사람들은 그리 많지 않다. 매월 40만 명의 새로운 근로자들이 노동시장에 진입하고 30만 명만이 은퇴할 뿐이다. 그러나 노동시장에 유·출입하는 실제 규모는 1,060만 명으로 약 15배 정도 크다.

이 사실이 의미하는 것은 ‘노동시장을 빠져나오는’ 또는 ‘경제활동 상태로부터의 이탈’로 분류되는 많은 사람들이 실제로는 일할 의사를 갖고 있으며 노동시장을, 또는 경제활동 상태와 비경제활동 상태를 넘나든다. 사실상 비경제활동 상태라고 분류되는 사람 중 500만 명 가까이는 직장을 찾고 있지는 않지만 ‘직장을 원한다’고 답하고 있다. 이 표현이 실제 무엇을 의미하는지는 불분명하지만 이들에게 직장이 제공되면 많은 사람들이 실제로 직장을 선택한다고 한다.

이 사실은 또 다른 중요한 시사점을 갖는다. 경제학자, 정책당국자 그리고 언론에서 보여주는 실업률에 대한 민감한 관심은 부분적으로 그 방향이 잘못되었다는 것이다. ‘경제활동인구에서 이탈’하는 일부의 사람들을 마치 실업자인 것처럼 분류하고 있다. 사실 이들은 **실망실업자(discouraged workers)**이다. 이들은 적극적으로 직장을 찾지는 않지만 직장을 발견할 수 있다면 취업할 것이다.

이런 이유로 경제학자들은 때때로 실업률보다는 생산가능인구 중 고용된 인구의 비율인 **고용률(employment rate)**에 초점을 맞춘다. 실업률이 높을수록, 또는 경제활동인구에서 빠져나오는 인구가 많을수록 고용률은 낮아진다. 물론 이 책에서는 전통을 따라 실업률에 초점을 맞추겠지만, 실업률이 취업할 수 있는 사람들에게 대한 최선의 추정치가 아니라는 점을 기억해야 한다.

인구동향조사

인구동향조사(CPS)는 미국의 노동력, 고용, 경제활동 참가, 소득에 대한 주요 통계 자료원이다.

1940년에 CPS가 시작되었을 때는 8,000명의 가계에 대한 설문조사에 기초했다. 이후 표본은 상당히 증가했고, 현재는 매월 5만 가계 이상에 대해 설문조사가 이루어지고 있다. 가계는 표본이 미국 인구를 대표할 수 있도록 선택되었다. 각 가계는 4개월간 표본에 포함되고 이후 8개월간 표본에서 누락된 후 다시 4개월 동안 표본에 포함되며 이후에는 표본에서 영원히 누락된다.

조사는 컴퓨터의 도움을 받은 인터뷰에 기초한다. 인터뷰는 사람이 직접 하거나(이 경우 조사자는 랩톱 컴퓨터를 사용한다) 전화로 이루어진다. 일부 질문은 모든 조사에서 사용되지만 다른 질문은 노동시장의 특별한 측면을 파악하기 위해 특정 조사에서만 사용된다.

노동부는 이 데이터를 이용해 고용, 실업 그리고 연령별, 성별, 교육수준별, 산업별 참여율에 대한 수치를 계산하고 발표한다. 경제학자들은 이들 컴퓨터 파일

데이터를 두 가지 방식으로 사용한다.

첫째는 노동시장이 각 시점에서 어떤 상황에 있는지에 대한 스냅사진을 얻기 위해 다음과 같은 질문에 답을 구하는 것이다—초등교육만을 받은 스페인계 미국 근로자에 대한 임금 분포는 어떠한가? 그리고 이러한 분포는 10년 전 또는 20년 전의 동일한 분포와 어떻게 비교되는가?

두 번째는 그림 6.2가 한 예로서 설문조사가 사람들의 동태적 행태를 조사한다는 사실을 활용한다. 동일한 사람을 대상으로 인접한 두 달을 살펴봄으로써, 예를 들면 지난달에 실업자였던 사람들 중 얼마나 많은 사람이 이번 달에 고용되었는지를 조사할 수 있다. 이 수치는 전월의 실업자가 직업을 발견할 확률에 대한 추정치를 제공한다.

CPS에 대한 보다 자세한 내용을 알아보려면 CPS의 홈페이지(www.bls.gov/cps/home.htm)를 방문하라.

6.2 실업률 변화

이제 실업률의 변화를 살펴보자. 그림 6.3은 1948년 이래 연평균 실업률을 보여 준다. 음영이진 부분은 경기침체를 나타낸다.

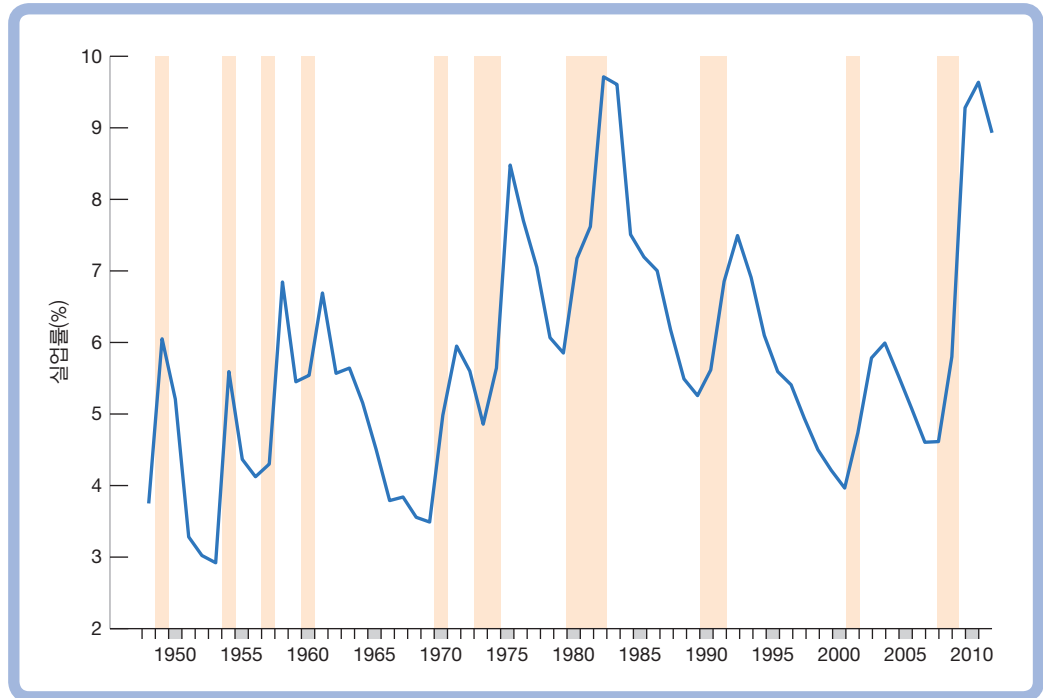
그림 6.3은 두 가지 중요한 특성을 보여 준다.

- 1980년대 중반까지 미국의 실업률은 상승 추세에 놓여 있었던 것처럼 보인다. 실업률은 1950년대 4.5%, 1960년대 4.7%, 1970년대 6.2%, 1980년대에는 7.3%로 올라섰다. 하지만 1980년대 이후 실업률은 20년 이상 꾸준히 하락하고 있다. 2006년 실업률은 4.6%였다. 이러한 실업률 하락에 근거해 많은 경제학자들은 미국 경제의 1950년부터 1980년대까지의 실업률 추세가 반전되었고, 미국의 정상적인 실업률이 하락했다고 결론 내리고 있다. 2007년 이후의 큰 폭의 실업률 증가 중 어느 정도가 일시적인지 그리고 2000년대 중반의 낮은 실업률로 복귀할 수 있는지의 여부는 두고 볼 일이다.
- 추세 변화를 제외한 실업률의 연간 변화는 경기침체 및 경기팽창과 관련된다. 예를 들어 그림 6.3을 통해 실업률에 있어서의 4개의 정점을 살펴보자. 가장 최근의 정점인 2010년의

**그림 6.3 1948~2010년
미국 실업률의 변동**

1948년 이래 미국의 연평균 실업률은 3~10% 사이에서 변동해 왔다.

자료 : Federal Reserve Economic Data(FRED)의 UNRATE 시계열을 사용해 계산. <http://research.stlouisfed.org/fred2/>



9.6%는 위기의 결과이다. 2001년의 경기침체, 1990~1991년의 경기침체와 관련된 이전의 두 정점은 약 7%로 훨씬 낮다. 1982년 경기침체 시의 실업률 9.7%만이 현재의 위기과 비교될만하다. (연평균 수치는 연중 발생한 높은 수치를 감출 수 있다. 1982년 경기침체에 연평균 실업률은 9.7%였지만, 실제로 1982년 12월 실업률은 10.8%에 달했다. 마찬가지로 위기 중 가장 높은 월별 실업률은 2009년 10월의 10.0%였다.)

▶ 실업률은 때때로 경기침체가 발생한 해가 아니라 그다음 해에 정점에 도달한다. 예를 들어 2001년 경기침체 때도 그랬다. 산출이 높아지고 성장률이 양의 값을 보여 경제가 더 이상 경기침체는 아니지만, 산출 증가는 새로운 일자리가 충분히 생겨나지 않더라도 실업률 감소로 이어질 수 있다.

이러한 경제 전체의 실업률 변동은 개별 근로자에게 어떤 영향을 미칠까? 이는 중요한 질문인데, 이에 대한 답이 다음의 두 효과를 결정하기 때문이다.

- 실업률 변동이 개별 근로자의 후생에 미치는 파급효과
- 실업률의 임금에 대한 파급효과

이제 기업들이 수요 위축에 대응해 어떻게 고용을 감소시킬 수 있는지부터 보자. 기업들은 신규 채용 규모를 감소시키거나 기존 근로자를 해고할 수 있다. 일반적으로 기업들은 우선 신규 채용을 지연시키거나 중단하고 퇴직과 은퇴를 통해 고용 규모를 감소시키는 것을 선호한다. 그러나 수요 위축이 크다면 이것만으로는 충분하지 못하며 결국 근로자를 해고한다.

이제 취업자와 실업자에 대한 시사점을 생각해 보자.

- 만약 고용조정이 신규 채용 억제를 통해 이루어진다면 실업자가 직장을 얻을 기회는 줄어든다. 채용의 감소는 취직자리가 적어졌다는 것이고 실업률의 증가는 직장 지원자가 많아졌다는 것을 의미한다. 취직자리 감소와 지원자 증가는 함께 결합해 실업자가 직장을 얻는 것을

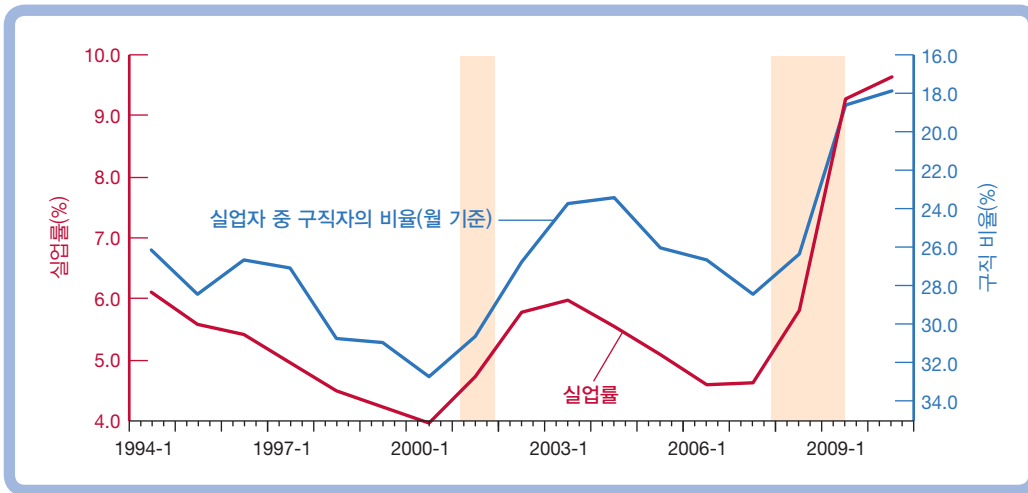


그림 6.4 실업률과 구직자의 비율(1994~2010년)

실업률이 높아지면 직장을 잡은 실업자의 비율은 낮아진다. 오른쪽의 수직축에서 위치가 높을수록 비율이 낮아진다.

주 : 오른쪽 축의 구직 비율은 척도가 거꾸로 되어 있음에 주의하라.

자료 : 그림 6.2

어렵게 만든다.

- 대신 고용조정이 해고를 통해 이루어진다면 취업자가 직장을 잃을 위험이 높아진다.

일반적으로 기업은 두 가지 형태의 고용조정방식을 모두 사용한다. 결국 높은 실업률은 실업자에게는 직장을 발견할 가능성을 낮추고 취업자에게는 직장을 잃을 가능성을 높인다. 그림 6.4와 그림 6.5는 1994년부터 2010년까지의 미국을 대상으로 이러한 두 효과를 보여 준다.

그림 6.4는 실업률(왼쪽의 수직축)과 매월 직장을 얻은 실업자의 비율(오른쪽의 수직축)의 추이를 보여 준다. 이 비율은 월중 실업에서 취업으로의 흐름을 월초의 실업자 수로 나누어 구한 것이다. 이들 두 변수 간의 관계를 보다 분명히 보기 위해 직장을 찾은 실업자 비율의 추이는 축을 뒤집어 나타냈다. 따라서 오른쪽의 수직축에서는 축에서의 위치가 높을수록 비율이 낮아진다는 점에 주의해야 한다.

직장을 잡은 실업자의 비율과 실업률 간의 관계는 놀랍다. 실업률이 높아진 시기에는 직장을

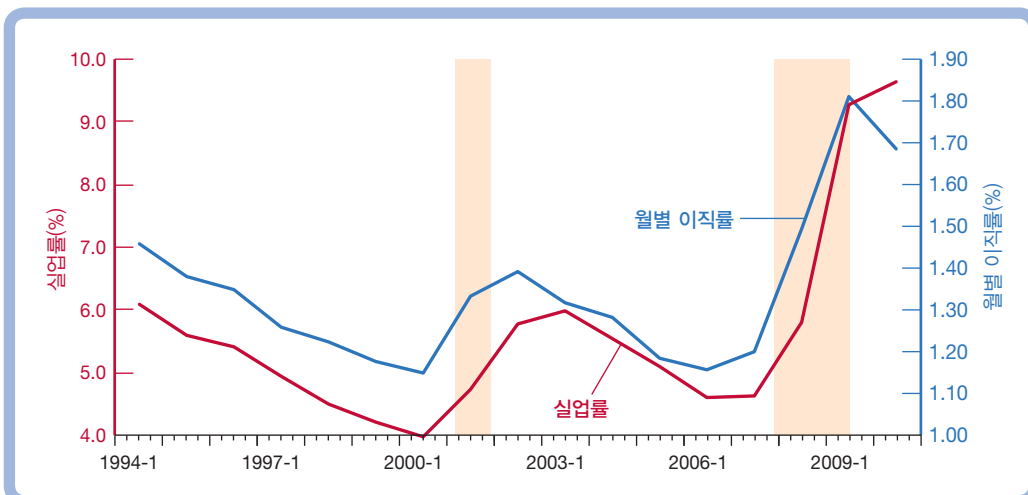


그림 6.5 실업률과 월별 이직률(1994~2010년)

실업률이 높아지면 보다 많은 근로자들이 직장을 잃는다.

잡은 실업자의 비율이 훨씬 낮다. 예를 들어 실업률이 10%에 근접한 2010년에 월중에 직장을 잡은 근로자의 비율은 약 18%에 지나지 않았는데, 실업률이 훨씬 낮았던 2007년의 28%와 잘 대비된다.

유사하게 그림 6.5는 실업률(왼쪽 수직축)과 고용으로부터의 월별 이직률(오른쪽 수직축)의 추이를 보여 준다. 월별 이직률은 월중 취업 상태로부터의 (실업과 비경제활동인구로의) 흐름을 월초의 취업자 수로 나누어 구했다. 그림 6.5의 이직률과 실업률 간의 관계는 분명하다—실업률이 높아지면 이직률도 높아진다. 즉 취업자가 직장을 잃을 가능성이 높아진다. 실업률의 증가는 이직률의 증가를 시사한다. 즉 현재 고용된 근로자가 직업을 잃을 확률이 높아진다. 실업률이 높은 시기의 이 확률은 실업률이 낮은 시기에 비해 거의 2배 가까이 높아진다.

이상의 논의를 요약해 보자—실업률이 높아지면 근로자들은 두 가지 방식으로 열악해진다.

- 취업자는 직장을 잃을 가능성이 높아진다.
- 실업자는 직장을 발견할 가능성이 낮아져 오랫동안 실업 상태를 지속할 수 있다.

6.3 임금의 결정

실업을 보았으므로 임금이 어떻게 결정되는지와 임금과 실업 간의 관계를 살펴보자.

임금은 여러 방식으로 결정된다. 때때로 임금은 기업과 노조 간의 협상, 즉 **단체협상**(collective bargaining)에 의해 결정된다. 그러나 미국의 경우 단체협상이 하는 역할은 적으며 비제조업의 경우에는 더욱 그러하다. 오늘날 미국 근로자 중 10%를 조금 상회한 인원만이 단체협약에 의해 임금을 결정한다. 나머지는 고용주가 결정하거나 개별 근로자가 결정한다. 해당 직업에서 필요한 기능 수준이 높을수록 협상이 발생할 가능성이 크다. 맥도날드와 같이 노조시장에 최초로 진입하는 사람에게 제시되는 임금은 무조건 받아들이거나 거절해야 하는 임금이다. 다른 한편으로, 갓 졸업한 대학생은 통상 계약의 일부 항목만을 협상한다. 하지만 기업의 최고 경영자나 야구 스타들은 보다 많은 계약 내용을 협상할 수 있다.

국가별로 작지 않은 차이가 존재하기도 한다. 일본과 대부분의 유럽국가에 있어서는 단체협상이 중요한 역할을 한다. 협상은 기업 단위에서 결정되기도 하고, 산업 단위에서도 결정되기도 하며 경제 전체의 임금이 협상되기도 한다. 때때로 협상된 임금은 협상에 동의한 기업에게만 적용되지만, 다른 경우 해당 산업이나 경제 전체의 모든 기업과 모든 근로자에게 자동적으로 확장되기도 한다.

근로자별로 그리고 국가별로 이러한 차이가 존재하는데 과연 임금결정에 관한 일반 이론과 같은 것을 기대할 수 있을까? 답은 ‘그렇다’이다. 비록 제도적 차이가 임금결정에 영향을 미치지 않지만 모든 국가에서 작동하는 공통 요인은 존재한다. 특히 두 가지 사실이 부각된다.

- 근로자는 통상 자신의 유보임금을 넘어서는 임금을 지급받는다. **유보임금(reservation wage)**이란 직장에서 일하거나 실업 상태에 있거나 근로자에게는 아무런 차이가 없는 임금수준이

▶ 좀 더 정확히 말한다면 그림 6.5에서는 실업률이 높을 때 이직률도 높아진다는 것을 알 수 있을 뿐이다. 이직은 사직과 해고의 합계와 같다. 다른 자료에 따르면 실업률이 높을 때 사직률은 낮아진다. 일자리가 많을 때 사직하는 것이 보다 유리할 것이다. 따라서 이직률이 올라가고 사직률이 하락하면(이직률에서 사직률을 차감한) 해고는 이직률보다 훨씬 더 올라가야 한다.

▶ 단체협상은 노동조합(또는 노동조합 집단)과 기업(또는 기업 집단) 간의 협상이다.

다. 다시 말해, 대부분의 근로자는 실업보다는 직장을 계속 다니는 편이 유리할 만큼 충분히 높은 임금을 지급받고 있다.

- 임금은 통상 노동시장의 상황에 의존한다. 실업률이 낮을수록 임금은 높다. (이에 대해서는 다음 절에서 보다 자세히 다루어진다.)

이러한 두 가지 사실을 고려하기 위해 경제학자들은 두 가지 설명 방식에 초점을 맞추어 왔다. 첫째로, 단체협상 과정을 거치지 않는다 해도 근로자들은 자신들의 유보임금을 넘어서는 임금을 얻을 수 있고 실제 얻는 데 사용할 수 있는 일종의 협상력을 갖는다. 둘째로, 기업은 다양한 이유 때문에 근로자에게 유보임금 이상의 임금을 지불하길 원한다. 각각의 설명을 차례로 살펴보기로 하자.

협상

근로자가 얼마나 강한 **협상력(bargaining power)**을 갖는지는 두 가지 요인에 좌우된다. 첫째는 기업이 퇴직하는 근로자를 대체하는 데 얼마나 많은 비용을 치를 것인지를, 둘째는 퇴직할 경우 근로자가 다른 직장을 잡는 것이 얼마나 어려울 것인지를, 기업이 퇴직근로자를 대체하는 것이 어려울수록 그리고 근로자가 다른 직장을 찾는 것이 쉬울수록 근로자는 보다 강한 협상력을 갖는다. 이는 두 가지 시사점을 제공한다.

- 근로자가 얼마나 강한 협상력을 갖는지는 우선 그가 가진 직업의 성격에 의존한다. 맥도날드에서 근로자를 대체하는 것은 그리 많은 비용이 들지 않는다. 필요한 기능은 쉽게 가르칠 수 있고 수많은 사람들이 이미 지원서를 제출해 놓고 있다. 이러한 상황에서 근로자는 그리 강한 협상력을 갖지는 못할 것이다. 근로자가 임금을 올려 달라고 하면 기업은 그를 해고하고 최소비용으로 대체인력을 찾을 수 있다. 반대로 기업이 어떻게 움직이는지 자세히 알고 있는 매우 숙련된 근로자를 대체하기란 쉽지 않고 비용이 뒤따른다. 결국 근로자는 보다 강한 교섭력을 가지며 해당 근로자가 높은 임금을 요구하면 기업은 임금을 올려주는 것이 최선이라고 결정할 것이다.
- 근로자가 얼마나 강한 협상력을 갖는지는 노동시장 상황에도 의존한다. 기업은 실업률이 낮을 때 만족할 만한 대체인력을 찾기가 더 어렵다. 동시에 근로자로서는 새로운 직장을 찾기가 더 쉽다. 이런 상황에서 근로자는 강해진 협상력을 가지며 더 높은 임금을 획득할 수도 있을 것이다. 역으로, 실업률이 높아지면 기업으로서는 양질의 대체인력을 찾기가 쉽고 근로자로서는 새로운 직장을 잡기가 쉽지 않다. 협상력이 약화된 상태에서 근로자로서는 낮은 임금을 받아들이는 것 외에는 대안이 없을 것이다.

효율성 임금

근로자의 협상력과 상관없이 기업은 유보임금보다 더 많이 지불하려 할 수 있다. 기업은 근로자가 생산적이길 원하고 높은 임금은 이러한 목표를 달성하는 데 도움이 될 수 있다. 예를 들어 근

◀ Peter Diamond, Dale Mortensen, Christopher Pissarides는 노동시장의 특성을 대규모의 유동적 흐름과 임금협상으로 규명한 업적으로 2010년에 노벨경제학상을 받았다.

▶ 2001년 9월 11일 이전에 항공 보안에 대한 접근방식은 낮은 임금이 근로자를 고용하되 그로 말미암은 높은 노동 이동을 감수하는 것이었다. 그러나 항공 보안은 매우 높은 우선권을 갖게 되었기 때문에 이 일자를 더 매력적으로 만들기 위해 임금 인상을 도모하고 있다. 이를 통해 근로 동기가 더 강하고 더 능력 있는 근로자를 얻는 한편 노동이동률도 줄이고자 하는 것이다.

로자가 직무를 올바르게 수행하는 것을 배우기까지 시간이 걸린다면, 기업 입장에서는 근로자가 좀 더 오랫동안 머물기를 원할 것이다. 그러나 유보임금만 지불된다면 근로자들은 해당 기업에 머물거나 떠나는 것 간에 아무런 차이를 못 느낄 것이다. 이 경우 많은 근로자가 그만둘 것이고 근로자의 회전율은 높을 것이다. 유보임금 이상을 지불하면 근로자로서는 머무는 것이 금전적으로 더 유리하다. 이에 따라 근로자의 회전율은 낮아지고 생산성도 높아진다.

이러한 예의 배경에는 보다 일반적 명제가 담겨 있다. 대부분의 기업은 소속 근로자가 자신들의 직무에 좋은 감정을 갖길 원한다. 만족감은 작업의 질을 개선하고 높은 생산성으로 이어진다. 높은 임금은 기업이 이러한 목적을 달성하는 데 사용할 수 있는 한 가지 수단일 수 있다(초점상자 ‘헨리 포드와 효율성 임금’을 참조하라). 근로자의 생산성 또는 효율성을 지급받는 임금과 관련짓는 이론들을 경제학자들은 **효율성 임금이론**(efficiency wage theory)이라 부른다.

협상에 기초한 이론처럼 효율성 임금이론 역시 임금이 직무의 속성과 노동시장 상황에 의존한다고 하고 있다.

- 근로자의 사기와 헌신이 작업의 질에 있어 핵심적이라고 보는 첨단산업의 기업들은 근로자의 작업이 보다 정형적인 산업의 기업들보다 더 많은 임금을 지불할 것이다.
- 노동시장 상황은 임금에 영향을 미친다. 낮은 실업률하에서 근로자는 퇴직하는 것이 보다 유리할 것이다. 즉 실업이 감소할 때 퇴직이 늘어나는 것을 피하고자 하는 기업은 근로자가 기업에 머물도록 하기 위해 임금을 인상해야만 할 것이다. 이런 일이 벌어지면 낮은 실업률은 고임금을 낳고 높은 실업률은 저임금으로 이어질 것이다.

임금, 물가 그리고 실업

다음의 식은 임금결정에 대한 지금까지의 논의를 나타낸다.

$$W = P^e F(u, z) \quad (6.1)$$

(-, +)

즉 국민경제 전체의 명목임금 W 는 세 가지 요인에 의존한다.

- 기대물가 수준 P^e
- 실업률 u
- 임금결정에 영향을 미칠 수 있는 그 외의 모든 변수인 기타변수 z

이제 각 요인을 차례로 살펴보기로 하자.

기대물가 수준

우선 기대물가와 실제물가 간의 차이를 무시하고 “왜 물가는 임금에 영향을 미치는가?”를 검토하자. 이에 대한 답은 근로자나 기업 모두 명목임금이 아닌 실질임금에 관심을 갖기 때문이라는 것이다.

헨리 포드와 효율성 임금

1914년 당시 세계에서 가장 대중적인 차인 Model-T를 제조했던 헨리 포드(Henry Ford)는 놀라운 발표를 했다. 모든 적격 근로자에게 일당(8시간) 최소 5달러를 지급할 것이라고 하였다. 이는 대부분의 근로자들에게 대해서는 매우 큰 폭의 임금 증가였다. 당시 근로자들은 일당(9시간) 평균 2.30달러를 받고 있었다. 포드사의 관점에서 볼 때 이러한 임금 증가는 무시할 수 없는 수준으로 당시 회사 이윤의 약 절반에 해당되었다.

포드의 동기가 어떤 것이었는지는 분명하지 않았다. 포드는 너무 많은 이유를 제시했기 때문에 그가 실제로 믿었던 것이 무엇인지는 알 수 없다. 이전의 임금으로 근로자를 발견하는 데 어려움이 있었기 때문은 아니었다. 그러나 근로자가 회사에 계속 다니게 하는 데 있어 어려움이 있었다는 것은 분명하다. 근로자의 이동률은 매우 높았고 근로자들의 불만 또한 매우 높았다.

포드의 의사결정에 담긴 이유가 무엇이든 간에 표 1에서 보듯이 임금 인상의 결과들은 놀라운 것이었다.

연간 이직률(이직자 수/근로자 수)은 1913년 370%의 높은 수준에서 1915년 16%의 낮은 수준으로 급락했다. (연간 이직률이 370%라는 것은 평균적으로 회사 근로자의 31%가 매월 회사를 떠난다는 것을 의미한다.

다. 이에 따라 연중 고용 대비 이직의 비율은 $31\% \times 12 = 370\%$ 이다.) 해고율은 62%에서 거의 0%로 급락했다. 표에는 나타나지 않은 평균 결근율은 1913년에 10%에 가까웠지만 1년 뒤 2.5%로 하락했다. 높아진 임금이 이러한 변화의 주요 원천이라는 점에는 의문의 여지가 없다.

포드사에서의 생산성은 이러한 임금 증가 비용을 상쇄하기에 충분했는가? 이에 대한 답은 덜 분명하다. 생산성은 1913년보다 1914년에 훨씬 높아졌다. 30~50%의 범위에 속하는 생산성 추정치의 증가율이 나타났다. 높아진 임금에도 불구하고 이윤 역시 1913년보다 1914년에 더 높아졌다. 그러나 이러한 이윤 증가의 어느 정도가 근로자의 행태 변화에 기인한 것인지 아니면 Model-T의 성과에 기인한 것인지는 밝히기 더 어렵다.

이상의 효과가 효율성 임금이론을 지지하지만, 최소한 이윤극대화 시점에서 볼 때 일당 5달러의 임금 상승액은 지나친 것일 것이다. 그러나 헨리 포드는 다른 목표도 염두에 두었다. 여기에는 노동조합의 약화, 자신과 기업의 대중성 제고 등이 포함된다. 이러한 목표는 달성되어 노동조합은 약화되었고 포드 자신이나 포드사의 지명도는 확실히 높아졌다.

표 6.1 포드사에서의 근로자 이동률과 해고율(1913~1915년)

구분	1913년	1914년	1915년
이동률	370%	54%	16%
해고율	62%	7%	0.1%

자료 : Dan Raff, and Lawrence Summers, "Did Henry Ford Pay Efficiency Wages?" *Journal of Labor Economics*, 1987 5 (No. 4 Part 2): pp. S57-S87.

- 근로자들은 얼마나 많은 금액을 받는지에 관심은 없지만 그 돈으로 얼마나 많은 재화를 살 수 있는지에 주의한다. 다시 말해 근로자들이 관심 있는 것은 명목임금이 아니라 자신이 구매하는 재화의 가격 P 에 대비한 명목임금, 즉 W/P 이다.
- 마찬가지로 기업들이 관심 있는 것은 지급하는 명목임금이 아니라 자신들이 판매하는 재화의 가격(P)에 대비한 명목임금(W), 즉 W/P 이다.

다른 방식으로 생각해 보자—근로자들은 자신들이 구매하는 재화의 가격, 즉 물가가 2배가 될 것으로 예상한다면 명목임금이 2배가 되기를 요구한다. 기업들은 자신들이 판매하는 재화의 가격, 즉 물가가 2배가 될 것으로 기대한다면 명목임금을 2배 지불하려 한다. 따라서 근로자와 기업이 물가가 2배가 될 것으로 기대한다면, 양자는 명목임금을 2배로 인상해 실질임금을 일정하게 하는 데 동의할 것이다. 이러한 논리가 식 (6.1)에 담겨 있다. 물가가 2배 상승할 것으로 기대된다면 임금이 설정될 때 2배가 되는 명목임금이 선택될 것이다.

▶ 기대물가의 상승은 동일한 비율만큼의 명목임금의 상승을 낳는다.

이제 위 단락을 시작하였을 때 염두에 두지 않았던 개념문제를 따져 보자. 왜 임금은 실제물가 P 보다는 기대물가 P^e 에 의존할까? 이것은 임금이 명목 단위, 또는 통화 단위로 설정되기 때문이며, 더욱이 임금이 설정될 때 관련된 물가는 아직 알려지지 않았기 때문이다.

예를 들어 미국의 경우, 대부분의 노조 계약에서 명목임금은 미래의 3년을 대상으로 설정된다. 노조와 기업은 향후 3년에 걸친 물가가 어떻게 될 것인지에 관한 예상에 기초해 향후 3년에 걸친 명목임금을 결정해야 한다. 임금이 기업에 의해 결정되거나 기업과 각 근로자 간의 협상에 의해 결정될 때조차도 통상 향후 1년을 대상으로 명목임금이 결정된다. 설령 물가가 연중에 예상치 않게 상승해도 명목임금은 통상 재조정되지 않는다. 근로자와 기업이 물가에 대한 기대를 어떻게 형성하는지는 다음 3개 장 내내 주관심사가 될 것이다. 하지만 잠시 이 문제를 제쳐 놓자.

실업률

식 (6.1)에서 총임금에 영향을 미치는 중요한 요인으로 실업률 u 를 들 수 있다. u 밑의 음의 부호는 실업률의 증가가 임금을 감소시킨다는 것을 나타낸다.

임금이 실업률에 의존한다는 사실은 앞에서 내렸던 중요한 결론 중 하나이다. 만약 임금이 협상에 의해 결정되는 것으로 간주한다면, 높은 실업률은 근로자의 협상력을 약화시켜 낮은 임금을 받아들이게 만들 것이다. 만약 효율성 임금요인이 고려되어 임금이 결정된다면 실업이 높아질 때 기업은 좀 더 낮은 임금을 지불하더라도 근로자의 근로의욕을 이전과 같이 유지할 수 있다.

▶ 실업률 상승은 명목임금 하락을 낳는다.

기타 요인

식 (6.1)의 세 번째 변수 z 는 기대물가 수준과 실업률이 일정할 때 임금에 영향을 미치는 모든 요인을 나타낸다. 관례상 z 의 상승이 임금의 상승을 시사하도록 z 변수를 정의하기로 하는데 z 변수 밑의 양의 부호는 바로 이를 나타낸다. 앞에서 논의한 대로라면 수많은 잠재적 요인이 이에 속한다.

▶ z 의 정의에 따라 z 의 상승은 명목임금 상승을 낳는다.

예를 들어 근로자가 직장을 잃었을 때 받게 되는 실업수당의 지급, 즉 **실업보험(unemployment insurance)**을 생각해 보자. 사회가 직장을 잃었지만 다른 직장을 찾는 데 어려움을 겪는 근로자에게 일정한 보증을 제공해야 하는 당연한 이유가 있다. 하지만 여유로운 실업수당은 실업가능성에 따른 스트레스를 줄이기 때문에 실업률이 일정한 상황에서도 임금 상승을 야기할 수 있을 것이다. 극단적인 예로 아무런 실업보험이 존재하지 않는다고 가정해 보자. 일부 근로자들은 생활의 근거가 사라질 것이고 실업 상태로 남아 있는 것을 피하기 위해 매우 낮은 임금을 기꺼

이 받아들일 것이다. 그러나 실업수당이 존재하면 실업자는 보다 높은 임금을 바라며 기다릴 것이다. 이 경우 z 는 실업수당의 규모를 나타낸다. 실업률이 일정할 때 실업수당의 상승은 임금을 상승시킨다.

다른 요인들도 쉽게 이해될 수 있다. 최저임금의 인상은 최저임금을 상승시킬 뿐만 아니라 최저임금 바로 위의 임금 역시 상승시킬 것이다. 결국 실업률이 일정하다고 해도 평균임금 W 가 상승할 것이다. 아니면 **고용보호**(employment protection)가 강화되었다고 하자. 이 경우 기업들이 근로자를 해고하는 비용이 높아진다. 이러한 변화는 해당 규제의 도움을 받을 수 있는 근로자의 협상력을 높일 것이고(기업으로서는 근로자를 해고하거나 다른 근로자를 고용하는 것에 더 많은 비용을 지불해야 한다) 결국 실업률이 일정하다고 해도 임금 상승으로 이어진다.

앞으로 논의가 진행됨에 따라 이들 요인들을 심도 있게 살펴볼 것이다.

6.4 가격결정

임금결정을 살펴보았으므로 이제 가격결정으로 관심을 돌려 보자.

기업이 결정하는 가격은 자신들의 비용에 의존한다. 그리고 다시 이들 비용은 생산과정에 사용된 투입과 생산된 산출 간의 관계인 **생산함수**(production function)의 특성과 이들 투입의 가격에 의존한다.

기업이 노동만을 투입해 재화를 생산한다고 가정하자. 이 경우 생산함수는 다음과 같이 나타낼 수 있다.

$$Y = AN$$

여기서 Y 는 산출, N 은 고용 그리고 A 는 노동생산성이다. 이러한 생산함수는 근로자 1인당 산출, 즉 **노동생산성**(labor productivity)이 일정하며 A 와 같다는 것을 시사한다.

당연히 이는 지나치게 단순화한 것이다. 현실세계에서 기업들은 노동 외에도 다양한 생산요소를 사용한다. 기계와 공장 등 자본을 사용하며 석유와 같은 원자재도 사용한다. 더욱이 기술은 계속 진보하여 노동생산성 A 는 일정하지 않으며 지속적으로 상승한다. 후에 이러한 요인을 모두 고려할 것이다. 석유가격 변화에 따른 파급효과를 분석하는 7장에서 원자재를 도입할 것이다. 10~13장에서 장기에 있어서의 산출결정 문제를 다룰 때 자본의 역할과 기술진보에 초점을 맞출 것이다. 하지만 여기서 설정한 산출과 고용 간의 단순한 관계는 현재의 목적에 충분하다.

노동생산성 A 가 일정하다는 가정하에서 논의를 더 단순화할 수 있다. 즉 근로자가 1단위의 산출을 생산한다고 산출의 단위를 표준화하자. 즉 A 는 1의 값을 갖는다. 이러한 가정을 하면 문자 A 를 계속 끌고 다닐 필요가 없고 수식을 단순화할 수 있다. 즉 생산함수는 이제 다음과 같다.

$$Y = N \tag{6.2}$$

이 생산함수는 산출 1단위를 생산하는 비용이 W 의 임금으로 근로자를 1명 더 고용하는 비용

◀ 미시경제학의 용어를 사용하면 이 가정은 생산에서 노동에 대한 수확불변을 시사한다. 기업이 고용인원을 2배 증가시키면 생산하는 산출물 역시 2배 증가한다.

임을 시사한다. 미시경제학의 용어를 사용한다면 산출을 1단위 더 생산할 때의 비용, 즉 생산의 한계비용은 W 와 같다.

재화시장이 완전경쟁적이면 산출 1단위의 가격은 한계비용과 일치한다— P 는 W 와 일치한다. 그러나 많은 재화시장이 경쟁적이지 못하며 기업은 제품가격을 자신의 한계비용보다 더 높게 설정한다. 이 사실을 나타내는 단순한 방식이 바로 기업이 제품가격을 다음 식을 따라 설정한다고 가정하는 것이다.

$$P = (1 + m)W \tag{6.3}$$

여기서 m 은 제품가격 중 비용을 초과하는 부분으로 **마크업(markup)**이라 불린다. 재화시장이 완전경쟁적이면 m 은 0의 값을 가지며 가격 P 는 단순히 비용 W 와 일치한다. 재화시장이 경쟁적이지 못하고 기업이 시장지배력을 가지면 m 은 양의 값을 가지며 제품가격 P 는 임금 W 를 $1 + m$ 만큼 초과한다.

6.5 자연실업률

이제 임금과 가격설정이 실업률에 제공하는 시사점을 살펴보자. 이 장의 나머지에서는 명목임금이 기대물가 P^e 보다는 실제물가 P 에 의존한다고 가정한다. (왜 이 가정이 필요한지는 곧 분명해진다.) 이 가정을 추가하면 균형실업률은 임금설정과 가격설정에 의해 결정된다. 이제 어떻게 이런 결과에 도달하는지 살펴보자.

임금설정 관계

명목임금이 기대물가(P^e)보다는 실제물가(P)에 의존한다는 가정하에서 임금설정의 특성을 규정하는 식 (6.1)은 다음과 같이 된다.

$$W = PF(u, z)$$

양변을 물가로 나누면

$$\frac{W}{P} = F(u, z) \tag{6.4}$$

(−, +)

결국 임금설정식은 실질임금 W/P 와 실업률 u 간에 음의 관계가 성립함을 시사한다—실업률이 높아질수록 임금설정자에 의해 선택되는 실질임금은 낮아진다. 직관적으로 보면 당연하다. 실업률이 높아질수록 근로자의 협상력은 약화되며 결국 실질임금도 낮아진다.

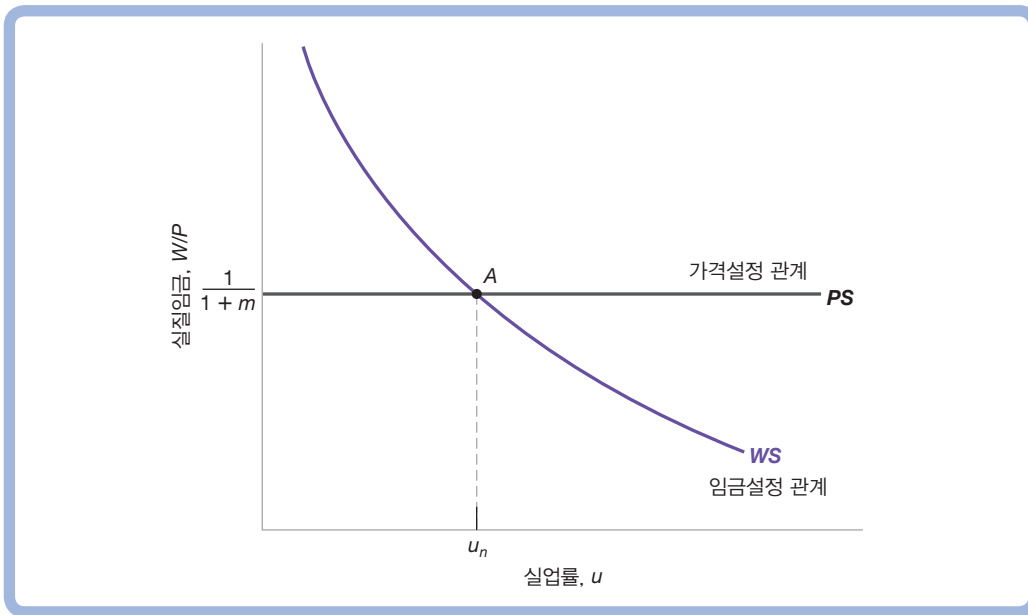
실질임금과 실업률 간의 관계는 통상 **임금설정 관계(wage-setting relation)**라 부르는 데, 이는 그림 6.6과 같이 나타낼 수 있다. 여기서 수직축은 실질임금, 수평축은 실업률이다. 임금설정 관계는 음의 기울기를 갖는 곡선 **WS(wage setting의 첫 글자)**로 나타나 있다—실업률이 높을수록 실질임금은 낮아진다.

▶ 이장의 나머지는 $P^e = P$ 의 가정에 기초한다.

▶ 단체협상에 의해 임금이 설정되면 임금설정자는 노조와 기업이 되고, 근로자별로 설정되면 임금설정자는 개인 근로자와 기업이 되며, 양자택일 식으로 결정되면 임금설정자는 기업이 된다.

그림 6.6 임금, 물가, 자연실업률

자연실업률은 임금설정에서 선택된 실질임금이 가격설정이 시사하는 실질임금과 동일한 실업률이다.



가격설정 관계

이제 가격설정의 시사점을 살펴보자. 가격설정식 (6.3)을 명목임금으로 나누면 다음을 얻는다.

$$\frac{P}{W} = 1 + m \quad (6.5)$$

기업의 가격설정 행태가 시사하는 임금에 대한 물가의 비율은 $(1 + \text{마크업})$ 이다. 이제 식의 양변의 역수를 취하면 실질임금에 관한 식을 얻을 수 있다.

$$\frac{W}{P} = \frac{1}{1 + m} \quad (6.6)$$

이 식이 무엇을 말하는지 주의하자—기업이 가격을 설정하면, 이와 동시에 기업이 지급하는 실질임금이 결정되는 것이다. 마크업의 상승은 기업이 지급해야 하는 임금이 일정한 상태에서 제품가격의 인상을 낳는다. 다시 말해 마크업의 상승은 실질임금의 하락을 낳는다.

식 (6.5)에서 식 (6.6)으로의 변환은 수식으로는 간단하다. 그러나 실제로 어떻게 가격설정이 기업이 지불하는 실질임금을 결정하는지는 직관적으로는 분명하지 않을 수 있다. 이렇게 생각해 보자—여러분이 일하는 기업에서 마크업을 증가시켰고 그에 따라 제품가격이 상승했다고 하자. 여러분의 실질임금은 크게 변화하지 않았다. 여러분은 여전히 똑같은 임금을 지급받고 여러분이 일하는 기업에서 생산한 제품이 여러분 소비에서 차지하는 비중도 아주 적다.

이제 여러분이 일하는 기업뿐만 아니라 경제 내의 모든 기업이 모두 마크업을 증가시켰다고 하자. 이 경우 모든 가격이 상승한다. 여러분은 똑같은 명목임금을 받고 있지만 이번에는 여러분의 실질임금이 하락한다. 따라서 기업들이 설정하는 마크업이 높아질수록 여러분의 실질임금은 낮아진다. 식 (6.6)은 이를 보여 준다.

식 (6.6)의 **가격설정 관계**(price-setting relation)는 그림 6.6의 수평선 PS (price setting의 첫 글자)로 나타나 있다. 가격설정 관계가 시사하는 실질임금은 $1/(1+m)$ 이며 이는 실업률에 의존하지 않는다.

균형 실질임금과 실업

노동시장의 균형은 임금설정에서 선택된 실질임금이 가격설정에서 시사하는 실질임금과 일치할 것을 요구한다. 물론 이런 식으로 균형조건을 나타내는 것이 이상하게 보일지 모른다. 미시경제학을 배운 사람이라면 당연히 노동수요와 노동공급으로 균형을 바라보는 사고방식을 배웠을 것이기 때문이다. 임금 및 가격설정과 노동 수요 및 공급은 첫인상보다 훨씬 밀접한 관계를 가지며 이는 부록에서 더 깊이 다루어진다. 그림 6.6에서 균형은 결국 A 점으로 결정되며 균형 실업률은 u_n 으로 주어진다.

균형은 수식으로도 나타낼 수 있다. 식 (6.4)와 식 (6.6)에서 실질임금 W/P 를 소거하면 다음을 얻는다.

$$F(u_n, z) = \frac{1}{1+m} \quad (6.7)$$

여기서 균형실업률 u_n 은 임금설정 관계(좌변)에서 선택된 실질임금과 가격설정 관계(우변)가 시사하는 실질임금이 일치하는 실업률이다.

균형실업률 u_n 은 **자연실업률**(natural rate of unemployment, 이런 이유로 아래 첨자 n 이 사용된 것이다)이라 불린다. 사실 이러한 용어는 표준적이지만 그리 적절한 단어는 아니다. ‘자연’이라는 단어는 제도나 정책에 의해 영향을 받지 않는 자연의 본성을 시사한다. 도출과정에서 분명히 알 수 있듯이, ‘자연’실업률이란 자연스러운 것이 아니다. 임금설정곡선과 가격설정곡선의 위치 그리고 균형실업률은 z 와 m 에 동시에 의존한다. 두 가지 예를 살펴보자.



자연은 Webster 사전에 따르면 ‘인공에 의한 변화 없이 자연에 의해 주어진 상태’를 의미한다.

실업수당의 증가는 임금설정곡선을 위로 이동시킨다. 이때 경제는 가격설정곡선을 따라 이동하며 균형실업률은 증가한다.



이는 일부 경제학자로 하여금 실업을 ‘훈련 수단’으로 부르게 만들었다. 실업을 증가는 기업이 지급하려는 수준으로 임금을 복귀시키는 수단이라는 것이다.



마크업의 상승은 가격설정곡선(이 경우는 가격설정선을) 이동시킨다. 경제는 임금설정곡선을 따라 이동하고 균형실업률은 증가한다.

- 실업수당의 증가—실업수당의 증가는 z 의 증가로 나타난다. 실업수당의 증가는 실업에 처할 경우 예견되는 고통을 완화시키므로 실업률 수준이 똑같아도 임금설정자가 설정하는 임금을 높이게 된다. 따라서 실업수당 증가는 임금설정 관계를 WS 에서 WS' 로 상승시키며(그림 6.7) 경제는 PS 선을 따라 A 에서 A' 로 움직여 간다. 자연실업률은 u_n 에서 u'_n 로 증가한다.

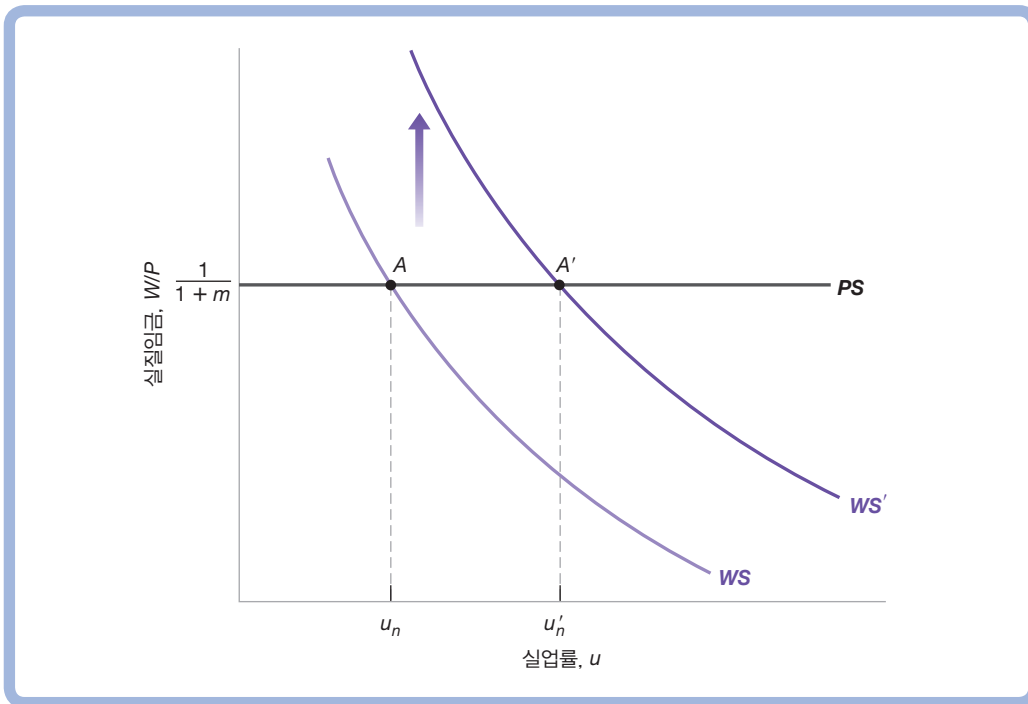
즉 실업률이 일정할 때 실업수당만 증가하면 실질임금이 상승한다. 실질임금을 기업들이 기꺼이 지불하려는 수준까지 하락시키려면 실업률의 증가가 필요하다.

- 독점규제의 완화—규제 완화에 따라 기업들이 보다 쉽게 결탁하고 시장지배력을 높일 수 있다면 이는 결국 마크업의 증가로 이어진다. 마크업 m 의 증가는 기업이 지불하는 실질임금의 하락을 시사하며, 그림 6.8에서 임금설정 관계는 PS 에서 PS' 로 하향 이동한다. 즉 경제는 WS 를 따라 움직이고 균형은 A 에서 A' 로 이동하므로 균형실업률은 u_n 에서 u'_n 로 증가한다.

즉 독점규제의 완화는 명목임금이 똑같아도 가격 상승을 가능하게 하고 이는 결국 실질임금의 하락을 낳는다. 실업률이 높아진 상황에서 근로자는 낮아진 실질임금을 수용할 수밖에 없으므로 자연실업률의 상승이 생겨난다.

그림 6.7 실업수당과 자연실업률

실업수당의 증가는 자연실업률의 상승을 낳는다.



이상의 실업수당의 증가나 독점규제의 완화와 같은 요인들은 자연의 결과물이라 보기 어렵다. 이들은 오히려 경제 구조가 갖는 다양한 특성을 반영한다. 이런 이유로 균형실업률을 **구조적 실업률**(structural rate of unemployment)이라 부르는 것이 보다 나은 명칭일 것이다. 하지만 지금까지 이런 명칭은 그리 널리 사용되고 있지 못하고 있다.

실업에서 고용으로

자연실업률에 대해 **자연고용 수준**(natural level of employment)이 대응되는데 이는 실업률이 자연률과 일치할 때의 고용 수준을 의미한다. 이제 실업, 고용, 경제활동인구 간의 관계를 다시 살펴보자. 우선 U 를 실업자 수, N 을 취업자 수, L 을 경제활동인구라 하면 다음이 성립한다.

$$u \equiv \frac{U}{L} = \frac{L - N}{L} = 1 - \frac{N}{L}$$

위 식에서 첫 번째 등호관계는 실업률 u 의 정의에서 유도된다. 두 번째 등호관계는 경제활동인구의 정의로부터 실업자 수 U 가 경제활동인구 L 에서 취업자 수 N 을 뺀 값과 일치한다는 사실로부터 도출된다. 세 번째 등호관계는 분수를 단순화한 것이다. 결국 실업률 u 는 1에서 경제활동인구 L 대비 취업자 수 N 의 비율을 뺀 값과 일치한다.

이 식을 정렬하면 취업자 수를 경제활동인구와 실업률로 나타낼 수 있다.

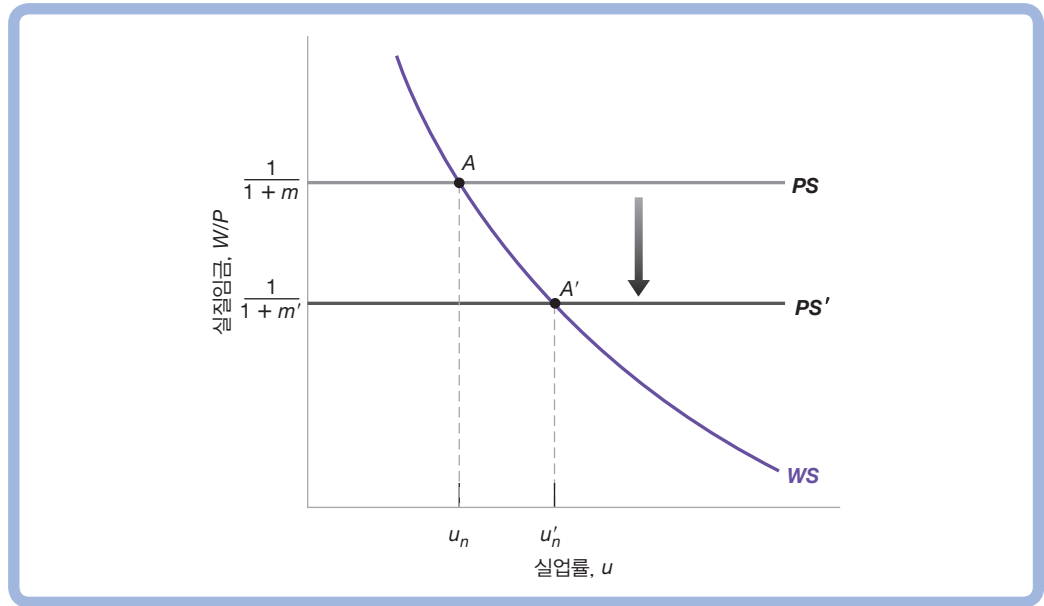
$$N = L(1 - u)$$

이 이름은 컬럼비아대학의 펠프스(Edmund Phelps)가 제안하였다. 펠프스는 2006년에 노벨 경제학상을 수상하였다. 펠프스의 업적에 대한 보다 자세한 내용은 8장과 25장을 참조하라.

▶ $L = N + U \Rightarrow U = L - N$

그림 6.8 마크업과 자연 실업률

마크업의 증가는 실질임금을 하락시키고 자연실업률의 증가로 이어진다.



즉 취업자 수 N 은 노동력을 $(1 - \text{실업률})$ 로 곱한 값과 일치한다. 결국 자연실업률이 u_n 이고 경제활동인구가 L 이라면 자연고용 수준 N_n 은 다음으로 주어진다.

$$N_n = L(1 - u_n)$$

예를 들어 경제활동인구가 1억 5,000만 명이고 자연실업률이 5%라면 자연고용 수준은 1억 4,250만 명[1억 5,000만 명 \times $(1 - 0.05)$]이다.

고용에서 산출로

마지막으로 자연고용 수준에 **잠재산출 수준** 또는 **자연산출 수준**(natural level of output)이 대응한다. 잠재산출 수준은 고용이 자연고용 수준과 일치할 때의 생산수준을 나타낸다. 이 장에서 사용된 생산함수 $Y = N$ 하에서 잠재산출 Y_n 은 다음으로 손쉽게 유도될 수 있다.

$$Y_n = N_n = L(1 - u_n)$$

식 (6.7)과 방금 유도한 실업률, 고용 그리고 산출 간의 관계를 활용하면 잠재산출은 다음 식을 만족함을 알 수 있다.

$$F\left(1 - \frac{Y_n}{L}, z\right) = \frac{1}{1 + m} \tag{6.8}$$

잠재산출(Y_n)은 그와 관련된 실업률($u_n = 1 - Y_n/L$)에서 임금설정 관계[식 (6.8)의 좌변]에서 결정된 실질임금이 가격설정 관계[식 (6.8)의 우변]가 시사하는 실질임금과 일치하는 경우의 산출 수준이다. 식 (6.8)은 다음 장에서 매우 유용하게 사용될 것이므로 잘 기억해 둘 필요가 있다.

이 절에서 지금까지 많은 단계를 지나왔는데 이를 간단하게 요약해 보자. 우선 기대물가가 실제물가와 일치한다고 가정하면 다음이 성립한다.

- 임금설정 관계에서 선택된 실질임금은 실업률의 감소함수이다.
- 가격설정 관계는 실질임금이 일정하다는 것을 시사한다.
- 노동시장의 균형은 임금설정 관계에서 선택된 실질임금이 가격설정 관계가 시사하는 실질임금과 일치할 것을 요구한다. 이는 균형실업률을 결정한다.
- 이렇게 결정된 균형실업률은 자연실업률이라 불린다.
- 자연실업률에 자연고용 수준과 잠재산출 수준이 대응한다.

6.6 어디로 가는가?

지금까지 노동시장의 균형이 어떻게 실업률을 결정하고 그에 따라 산출 수준이 어떻게 결정되는지를 살펴보았다. 이렇게 결정된 균형실업률을 자연실업률, 균형산출 수준을 잠재산출 수준이라 불렀다.

현 시점에서 볼 때 지난 4개의 장에서 무엇을 한 것일까? 만약 노동시장에서의 균형이 실업률과 그에 따른 산출 수준을 결정한다면 왜 재화시장과 노동시장을 분석하는 데 그렇게 많은 시간을 보냈을까? 아울러 산출 수준이 통화정책, 재정정책, 소비자 신뢰와 같은 요인들에 의해 결정된다고 앞서 결론 내린 바 있다. 그러나 이러한 요인들은 식 (6.8)에 포함되어 있지 않고 따라서 잠재산출 수준에 영향을 미치지 않는 것이 아닌가?

이러한 질문들에 대한 답은 간단하다.

- 자연실업률과 그에 대응하는 고용 및 산출 수준을 두 가지 가정하에서 도출했다. 첫째, 노동시장의 균형을 가정하였다. 둘째, 물가가 기대물가와 일치한다고 가정하였다.
- 그러나 실제물가는 명목임금이 결정될 때 예상했던 물가와 얼마든지 다를 수 있다. 따라서 단기에 실제 실업률이 자연실업률과 또는 산출이 잠재산출 수준과 일치할 이유는 없다. 다음 장에서 보겠지만, 단기에 있어 산출의 움직임을 결정하는 요인들은 사실상 앞서 3개의 장에서 다루었던 요인들, 즉 통화정책, 재정정책 등이었다. 여러분이나 저자의 시간이 낭비된 것은 아니었다.
- 그러나 기대가 항상 체계적으로 잘못될(예를 들어 기댓값이 항상 지나치게 높거나 항상 지나치게 낮음) 가능성은 크지 않다. 바로 이런 이유로 중기에 있어 실업률이 자연 수준으로 복귀하는 경향이 있으며 산출은 잠재산출 수준으로 복귀하는 경향을 갖는다. 중기에 있어 실업과 산출을 결정하는 요인들은 식 (6.7)과 식 (6.8)에 나타나는 요인들이다.

요약하면 이것이 이 장의 첫 문장에서 던졌던 질문들에 대한 답이다. 이들 답변을 더 자세히 발전시키는 것이 다음 3개의 장이다.

◀ 단기에 있어 산출의 변화를 결정하는 요인은 앞서 3개의 장에서 초점을 맞춘 요인들이다
— 통화정책, 재정정책 등.

◀ 중기에 있어 산출은 자연수준으로 복귀하는 경향이 있으며 산출을 결정하는 요인은 이 장에서 초점을 맞춘 요인들이다.