

2022 년도 3 번 문항

경제학박사 | 노동경제학 해설

노동조합의 임금효과

2022 년 노동경제학 · 노조 조직 부문과 비조직 부문 간 임금격차 (25 점)

문제 3. 동일 산업 내 일부 기업에 노조가 조직되었고(노조 조직 부문) 나머지 기업들은 무노조 상태로 남아있다고(노조 비조직 부문) 할 때, 노동조합의 임금효과에 대한 다음 물음에 답하십시오. (단, 노조 설립 이전에는 모든 기업의 임금 수준이 동일하다고 가정한다.) **(25 점)**

- (1) 노조 조직 부문과 비조직 부문간 임금격차를 확대시키는 2 가지 효과에 대해 설명하십시오. (10 점)
- (2) 노조 조직 부문과 비조직 부문간 임금격차에 관한 위협효과(threat effects)와 대기실업효과(wait unemployment effects)를 각각 설명하십시오. (10 점)
- (3) 노조 조직 부문과 비조직 부문간 임금격차를 노동조합의 진정한 임금효과로 보기 어려운 이유를 설명하십시오. (5 점)

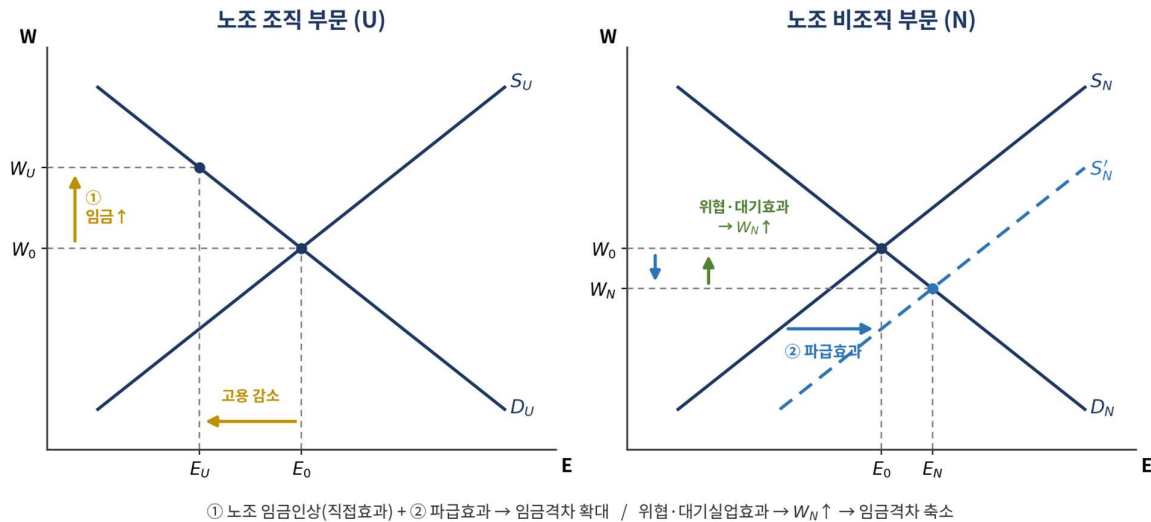
출제의도

이 문제는 동일 산업의 노동시장이 노조 조직 부문(U)과 비조직 부문(N)으로 **분단(segmented)**되었을 때, 노동조합이 두 부문 간 임금격차에 미치는 효과를 이해하고 있는지를 묻는 전형적인 **2 부문 모형(two-sector model)** 문제이다. 핵심 채점 포인트는 세 가지이다. 첫째, 격차를 **확대**시키는 힘과 **축소**시키는 힘을 구분할 수 있는가. 둘째, 위협효과·대기실업효과의 메커니즘을 정확히 설명할 수 있는가. 셋째, 관찰되는 임금격차가 왜 노조의 '진정한' 임금효과와 다른가(측정상의 편이)를 논리적으로 설명할 수 있는가이다.

기본 모형 설정

분석의 출발점은 다음과 같다. 동일 산업의 노동시장을 노조가 조직된 부문(U 부문)과 문제에서 제시된 노조 비조직 부문(무노조 부문, N 부문)으로 구분한다. 문제의 가정에 따라 노조 설립 이전에는 두 부문의 임금이 경쟁수준 W_0 로 동일하다(고용량은 도식상 단순화를 위해 두 부문 모두 E_0 로 표시한다). 산업 전체의 노동공급은 일정하고, 노동자는 두 부문 사이를 이동할 수 있다고 본다. 노조 결성 후에는 단체교섭을 통해 U 부문 임금이 W_0 보다 높은 W_U 로 인상된다. 이때 관찰되는 임금격차는 다음과 같이 정의된다.

관찰 임금격차 = $W_U - W_N$



[그림] 노동조합의 임금효과 — 2 부문 모형

설문 (1) 임금격차를 확대시키는 2 가지 효과 (10 점)

① 직접효과(독점효과, 노조 부문의 임금 상승효과)

노동조합이 단체교섭력을 행사하여 U 부문 임금을 경쟁수준 W_0 에서 $W_U(> W_0)$ 로 직접 인상시킨다. 이것이 임금격차를 발생시키는 1 차적이고 직접적인 원천이다. 그래프 좌측에서 보듯이 임금이 W_U 로 오르면 U 부문의 노동수요곡선(D_U)을 따라 고용량은 E_0 에서 E_U 로 감소한다. 즉 노조의 임금 인상은 그 자체로 $(W_U - W_0)$ 만큼의 격차를 만들어낸다.

② 파급효과(spillover effect, 이전효과·노동이동효과)

U 부문에서 임금 인상으로 고용이 E_0 에서 E_U 로 줄면, 그 감소분만큼의 노동자가 일자리를 찾아 N 부문으로 이동한다. 그 결과 그래프 우측에서 보듯이 N 부문의 노동공급곡선이 우측으로 이동($S_N \rightarrow S_N'$)하고, N 부문 임금이 W_0 에서 $W_N(< W_0)$ 으로 하락한다. 따라서 한쪽은 오르고 다른 쪽은 떨어지므로, 두 효과가 결합하여 임금격차($W_U - W_N$)는 더욱 확대된다.

$$W_U - W_N = (W_U - W_0) + (W_0 - W_N)$$

앞항 = 직접효과(노조 임금 상승분), 뒷항 = 파급효과에 의한 비조직 부문 임금 하락분

설문 (2) 위협효과와 대기실업효과 (10 점)

설문 (1)의 직접효과·파급효과가 임금격차를 '확대'시키는 힘이라면, 위협효과와 대기실업효과는 **파급효과만 있는 경우에 비해** 비조직 부문 임금 W_N 을 높이거나 하락 폭을 줄여 임금격차를 **축소**시키는 힘이다(그래프 우측 녹색 화살표).

위협효과(threat effects)

비조직(N 부문) 기업주들은 자기 기업 노동자들이 노동조합을 결성할 **위협(threat of unionization)**을 사전에 차단하려 한다. 임금이 너무 낮으면 노조 결성 유인이 커지므로, 사용자는 노조가 없는데도 **노조화 방지에 충분한 수준(시장임금 이상)**으로 자발적으로 임금을 인상한다. 그 결과 W_N 이 상승하여 임금격차($W_U - W_N$)가 축소된다. 즉 노조의 존재 자체가 무노조 부문 임금까지 끌어올리는 **위협효과에 따른 비조직 부문 임금 프리미엄**을 만든다. 다만 시장청산임금보다 높은 임금을 지급하므로 비조직 부문 노동수요가 줄어 일부 초과공급(실업)이 발생할 수 있다.

대기실업효과(wait unemployment effects, 대기효과·줄서기효과)

U 부문 임금이 N 부문보다 **충분히 높아 대기 비용을 감수할 만하므로**, U 부문에서 밀려났거나 신규로 진입하는 노동자 중 일부는 저임금 N 부문 일자리를 즉시 받아들이지 않고 고임금 U 부문 일자리가 나기를 기다리며(queue) 대기실업 상태에 머문다. 이는 노조 일자리의 **기대임금**(취업확률 $p_U \times$ 임금 W_U)이 비조직 부문 임금 W_N 보다 클 때 발생한다. 그 결과 N 부문으로 유입되는 노동공급이 줄거나(공급 좌측이동) 파급효과에 따른 하락 압력이 완화되어 W_N 의 하락이 방어되거나 오히려 상승하고, 임금격차가 축소된다. 이는 고임금 일자리를 기다리는 줄서기 실업이라는 점에서 **해리스-토다로(Harris-Todaro) 모형**의 기대임금 비교 논리와 유사하다.

$$p_U \cdot W_U > W_N$$

노조 일자리 기대임금이 비조직 부문 임금보다 클 때 대기실업이 발생한다

설문 (3) 진정한 임금효과로 보기 어려운 이유 (5 점)

노동조합의 **진정한 임금효과**란 “노조가 없었더라면 받았을 임금(W_0)”과 비교한 $W_U - W_0$ 이어야 한다(절대액 기준이며, 실증에서는 비율 $(W_U - W_0)/W_0$ 또는 로그임금 차이로도 표현된다). 그러나 우리가 실제로 관찰하는 것은 $W_U - W_N$ 이며, 다음의 이유로 양자가 일치하지 않는다.

첫째, 비교기준의 오염. 관찰되는 비조직 부문 임금 W_N 은 노조 부재 시 임금 W_0 과 같지 않다. W_N 은 파급효과(하락 압력)와 위협효과·대기실업효과(상승 압력)에 의해 동시에 영향을 받으므로, 진정한 효과를 재는 올바른 비교기준(반사실, counterfactual)이 될 수 없다.

둘째, 편의 방향의 불확실성. 파급효과가 우세하면 $W_N < W_0$ 이 되어 관찰격차가 진정효과를 **과대평가**(상방편의)한다. 반대로 위협효과·대기실업효과가 우세하면 $W_N > W_0$ 이 되어 **과소평가**(하방편의)한다. 어느 쪽이 우세한지 사전에 알 수 없으므로, 과대·과소 여부조차 단정하기 어렵다.

셋째, 노동자 질의 이질성(선택편의)과 역인과성. U 부문은 고임금이므로 기업이 더 우수한 노동자를 선별 고용할 수 있고, 애초에 지불능력이 높은 대기업·고생산성(독과점) 기업에 노조가 결성되었을 가능성(역인과성)도 있다. 따라서 관찰격차에는 순수한 노조효과뿐 아니라 노동자의 질·근속·숙련 차이와 기업 특성에 따른 임금 프리미엄이 섞여 있어, 격차 전부를 노조 때문이라고 볼 수 없다.

결론. 분해식 $W_U - W_N = (W_U - W_0) + (W_0 - W_N)$ 에서 **뒷항(파급·위협·대기·기업특성 효과)이 0이 아니므로**, 관찰격차는 노조의 진정한 임금효과 ($W_U - W_0$)를 정확히 측정하지 못한다. 편의의 방향과 크기를 알 수 없으므로, 단순 비교로 정책적 시사점을 도출할 때에는 신중해야 한다.

4 대 효과 종합 비교표

효과	메커니즘	W_N 변화	임금격차	키워드
① 직접효과	노조 단체교섭 → W_U 직접 인상	—	확대 ▲	bargaining
② 파급효과	실직자 N 부문 이동 → S_N 우측이동	↓	확대 ▲	spillover
③ 위협효과	노조화 방지 위한 자발적 임금 인상	↑	축소 ▼	threat
④ 대기실업효과	고임금 대기($p_U W_U > W_N$) → 공급 유입 ↓	↑	축소 ▼	queue / H-T

※ 확대(▲) 효과 2 종은 설문 (1), 축소(▼) 효과 2 종은 설문 (2)에 대응한다. 시험장에서 방향 혼동을 막는 핵심 요약이다.

채점 기준표 (배점)

총 25 점 · 부분점수 인정. 우측 '획득점수'란에 채점 결과를 기입한다.

설문	채점 요소 (채점 포인트)	배점	핵심 키워드 · 채점 기준	획득 점수
설문 (1) 임금격차 확대 효과 [10 점]	① 직접효과 — 노조 단체교섭으로 임금을 $W_0 \rightarrow W_U$ 로 직접 인상 ($W_U > W_0$)	3	격차의 1 차적·직접적 원천 [직접효과]	
	① 직접효과 — 임금 상승 → 노동수요곡선(D_U) 따라 고용 $E_0 \rightarrow E_U$ 감소	2	고용 감소 메커니즘 [수요곡선]	
	② 파급효과 — 실직 노동자 비조직 부문 이동 → 노동공급 우측이동 ($S_N \rightarrow S'_N$)	3	노동이동·공급 ↑ [spillover]	
	② 파급효과 — 비조직 임금 $W_N < W_0$ 하락 → 격차($W_U - W_N$) 확대	2	$W_N \downarrow \rightarrow$ 격차 확대	
설문 (2) 위협· 대기실업 효과 [10 점]	위협효과 — 비조직 기업이 노조 결성 위협(threat) 차단 위해 자발적 임금 인상	3	노조화 방지 자발적 인상 [threat]	
	위협효과 — W_N 상승 → 임금격차 축소로 연결	2	$W_N \uparrow \rightarrow$ 격차 ↓	
	대기실업효과 — 고임금 노조 일자리 대기 위한 자발적 실업(queue) → 비조직 공급 감소	3	줄서기 실업·공급 ↓ [wait]	
	대기실업효과 — W_N 상승(하락 완화) → 임금격차 축소 (해리스-토다로 시 가점)	2	$W_N \uparrow \rightarrow$ 격차 ↓	
설문 (3) 진정한 임금효과 판단 [5 점]	비교기준의 오염 — 진정효과= $W_U - W_0$ vs 관찰= $W_U - W_N$, 즉 $W_N \neq W_0$	2	반사실 부재 [counterfactual]	
	편의 방향의 불확실성 — 파급(상방편의)·위협/대기(하방편의) 양방향	2	과대·과소 단정 불가	
	노동자 질의 이질성(선택편의) — U 부문 우수 노동자 선별	1	질 차이 혼재 [가점·심화]	
합 계		25	만점 기준	/ 25

채점 시 감점 · 유의사항

- 파급효과 ↔ 위협·대기효과의 **방향(확대/축소)을 혼동**하면 해당 요소 0 점 처리(치명적 오류).
- 2 부문 그래프(좌 $W_U \uparrow \cdot E_U \downarrow$ / 우 공급 우측이동· $W_N \downarrow$) 미제시 시 설문(1) 최대 -2 점. 단, 서술이 정확하면 부분 인정.
- 용어만 나열하고 임금·고용·공급 변화의 **메커니즘 설명이 없으면** 해당 배점의 50%만 인정.
- 설문(3)에서 상방·하방 편의 중 **한 방향만 언급**하면 '편의 방향 불확실성' 항목은 1 점만 인정.
- 핵심 키워드를 누락해도 **메커니즘 서술이 정확하면 득점 인정** (키워드는 보조 기준).

🔗 암기할 사항

- **격차 확대 2 효과** : ① 직접효과(노조 임금 \uparrow) ② 파급효과(spillover, 비조직 임금 \downarrow)
- **격차 축소 2 효과** : ① 위협효과(threat) ② 대기실업효과(wait unemployment)
- **위협효과** : 비조직 기업이 노조화 방지 목적으로 자발적 임금 인상 $\rightarrow W_N \uparrow \rightarrow$ 격차 \downarrow
- **대기실업효과** : 고임금 일자리 대기(기대임금 $p_U \cdot W_U > W_N$) \rightarrow 비조직 공급 유입 \downarrow 또는 좌측이동 $\rightarrow W_N$ 하락 완화·상승 \rightarrow 격차 \downarrow (해리스-토다로 논리)
- **분해식** : $W_U - W_N = (W_U - W_0) + (W_0 - W_N)$
- **진정효과** = $W_U - W_0$, **관찰격차** = $W_U - W_N \rightarrow$ 양자가 다른 이유가 (3)의 핵심

☑ **체크해야 할 내용**

- **방향 혼동 금지** : 파급효과(확대) ↔ 위협·대기효과(축소)를 절대 뒤바꾸지 말 것. 가장 흔한 실수 지점이다.
- **핵심 키워드** : " $W_N \neq W_0$ " — 비조직 부문 임금이 노조 부재 시 임금과 다르다는 점을 명시.
- **(3) 고득점 포인트** : 상방편의·하방편의 **양방향**을 모두 언급하고, 노동자 질의 이질성(선택편의)까지 적으면 만점 답안에 근접.
- **답안 작성 팁** : 2 부문 그래프를 함께 그려 좌측에 $W_U \uparrow \cdot E_U \downarrow$, 우측에 공급 우측이동· $W_N \downarrow$ 을 반드시 표시할 것.