효율임금은 실업을 유발하는가?†

Does the Efficiency Wage Induce the Involuntary Unemployment?

고 필 수*
(Pil Soo Ko)

목 차

Ⅰ. 서론
Ⅱ. 효율임금가설
Ⅲ. 효율임금 모형
Ⅳ. 실증 연구
Ⅴ. 결론

Ⅰ. 서 론

효율임금의 기본적인 아이디어는 기업이 필요한 노동력을 확보하는데 필요한 임금보다 더 높은 대가를 지불함으로써 오히려 이득을 얻을 수도 있다는 것이다. 다른 말로 표현하면, 현재 시장 임금보다 낮은 임금으로도 일을 할 용의가 있는 비자발적 실업자들이 있음에도 불구하고 기업은 임금을 낮추어서 이윤을 증가시키려는 시도를 하지 않는다는 것이다.

이 연구의 목적은 비자발적 실업이 존재하는데 임금을 삭감하는 것이 오히려 기업의 이윤을 낮출지 모른다는 조리있고 신빙성있는 설명을 제공해주는 연구결과를 review함으로써, 효율임금은 실업을 유발하는 요인 중의 하나라는 것을 밝히는데 있다. 조사된 모형들은 노동 생산성은 실질임금에 의존한다는 효율임금가설들의 여러 형태들이다. 임금삭감이

† 이 논문은 2013학년도 제주대학교 학술진흥연구비 지원사업에 의하여 연구되었음.
* 제주대학교 경상대학 경제학과 교수

생산성을 저하시킨다면 이것은 곧 노동비용을 상승시키는 결과를 초래할지 모른다.

이 연구의 구성은 다음과 같다. Ⅱ절에서는 가장 단순한 형태로 효율임금가설의 일반적인 함의를 서술한다. Ⅲ절에서는 임금과 생산성간의 긍정적인 관계를 정당화시키는 네 개의 모형을 살펴본다. 이 모형들이 제시하는 고임금지불의 이점은 일자리 상실의 높은 비용으로 인한 근무태만의 가능성이 줄어든다는 것, 즉 근로열의의 상승, 낮은 이직률, 종업원들의 자질 향상, 종업원들의 높은 사기 등이다. Ⅳ절에서는 효율임금가설들의 실증분석의 결과를 들여다본다. 마지막으로 Ⅴ절에서는 간단한 결론이 뒤따른다.

Ⅱ. 효율임금가설

비자발적 실업과 다른 노동시장의 특성을 설명하는데 있어서의 효율임금가설의 잠재적인 적절성은 기본적인 모형을 통해서 볼 수 있다. 완전경쟁상태에서 생산함수 $Q = F(e(w)N)$를 가지고 있는 동일한 기업들을 상정하자. 여기서 N은 종업원수, e는 노동자당 노력의 정도, w는 실질임금, $e(w)$는 노력 또는 근로열의는 실질임금의 함수임을 나타낸다. 자신이 선택한 임금수준에서 원하는 수의 종업원을 채용할 수 있는 이윤극대화 기업은 임금에 대한 노력의 탄력성이 1이 되는 조건을 충족시키는 실질임금 w^*를 제의할 것이다 (Stiglitz, 1976; Solow, 1979). 기업이 제시한 임금 w^*는 효율임금으로 알려져 있으며, 이것은 노동의 효율단위당 노동비용을 최소화하는 수준이 된다. 이에 따라 각 기업은 노동의 한계생산성과 효율임금이 같은 점에서 최적의 고용을 이루게 된다. 즉 $e(w^*)F'(e(w^*)N^*) = w^*$인 점에서 고용량이 결정된다. 총노동수요가 총노동공급보다 작고, w^*이 유보임금을 상회하는 한 기업은 자신의 고용수준에 대한 최적결정을 내리고 수행하는데 있어서 노동시장조건에 의한 어떤 제약도 받지 않게 되며, 그 결과 비자발적 실업으로 특징지어지는 균형 상태가 이루어진다. 고용이 되지 않은 노동자들은 실업상태에 있는 것보다 실질임금 w^*을 받고 일하는 것을 확실히 선호하겠지만, 기업은 w^*수준 또는 이 이하의 임금에서도 그들을 고용하지 않을 것이다. 그 이유는 간단하다. w^*이하로 임금을 낮추는 것은 이미 고용되어 있는 모든 노동자들의 생산성을 하락시키는 결과를 초래하기 때문이다. 이러한 연유로 효율임금가설은 비자발적 실업을 설명할 수 있다.

효율임금가설은 이외에도 네 가지 다른 노동시장의 현상, 즉 실질임금의 경직성, 이중노

동시장, 동일한 특성을 가진 노동자들 간의 임금 분포, 명백한 차이 - 외모, 남녀, 피부색 등 -를 나타내는 집단에 대한 차별을 설명하는데 유익하다. 실질임금의 경직성에 관하여 보면 다음과 같이 요약할 수 있다. 노도의 한계생산성을 하락시키는 실질적으로 나쁜 충격이 있을 경우 실질임금을 낮추기보다는 고용을 변경시킨다는 것이다. 물론 조금 더 정교한 모형에서는 나쁜 충격은 실질임금도 변화시키지만, 실업을 변경시킬 만큼 크지 않다는 것을 보이고 있다.

이중노동시장은 임금-생산성 관계가 경제의 어떤 부문에서는 중요하지만, 다른 부문에서는 그렇지 않다는 가정에 의하여 설명될 수 있다. 효율임금 가설이 적절한 1차 부문시장(primary sector)에서는 일자리 배분과 시장균형임금을 초과하는 임금을 자발적으로 지불하는 기업을 쉽게 발견할 수 있지만, 임금-생산성 관계가 약하거나 거의 없는 2차 부문시장(secondary sector)에서는 신고전학파의 행태가 관찰된다. 2차 부문 시장의 일자리에 관한 시장은 수요와 공급에 의하여 시장이 움직이며 누구라도 이 부문에서는 일자리를 얻을 수 있다. 그러나 2차 부문시장의 존재 자체가 비자발적 실업을 소멸시키지는 못한다. 왜냐하면 1차 부문과 2차 부문시장 간의 임금격차가 1차 부문시장에서의 일자리를 얻기 위하여 대기하는 구직자들 중 일부를 실업상태로 유도하기 때문이다 (Robert Hall, 1975; Malcolmson, 1984).

직업탐색과정의 마찰로 인한 실업의 중요성을 강조하는 사람들은 시장에서의 임금제의의 분포가 다양한 이유를 설명하는데 어려움을 자주 겪는다. 효율임금가설은 Edmund Phelps와 여러 학자들에 의하여 제시된 탐색과정의 중요성을 강조하는 동기를 부여한 임금격차의 존재에 대한 간단한 설명을 제시해 주고 있다. 만일 기업마다 임금과 노력과의 관계가 다르다면 각각의 기업의 효율임금은 다르게 되며, 균형 상태에서도 동일한 특성을 가진 개별 노동자들에게 제의되는 임금은 다를 수밖에 없게 된다.

효율임금가설은 또한 성별, 인종, 외모 등 외견상 상이한 특성을 가진 노동자들에 대한 차별을 설명해준다. 예를 들면, 고용주가 단순히 여자보다 남자를 선호한다면 이러한 차별은 발생한다. 일자리를 배분함에 있어서 고용주는 아무런 비용을 들이지 않고 차별에 대한 취향을 충족시킬 수 있디 때문이다. 다른 가능한 경우를 보면 다음과 같다. 고용주들은 임금-노력 간의 관계가 외견상 구분되는 집단에 따라 다르다는 것을 알고 있을 수 있다. 이에 따라 각각의 집단은 자신의 효율임금과 이에 상응하는 "효율노동비용(efficiency labor cost)"을 가지게 된다. 만일 집단 간 이 비용이 다르면 기업은 가장 낮은 노동비용을 가진 그룹부터 고용하기 시작할 것이며, 채용되지 않은 그룹은 효율단위로 볼 때 고비

용 집단의 노동력으로 분류되는 결과로 남게 될 것이다. 또한 어떤 이유든지 노동수요에 대한 변동이 발생하면 해고의 부담은 그룹마다 다르게 나타날 것이다.

Ⅲ. 효율임금 모형

위에서는 노동생산성이 왜 실질임금에 의존한다는 것에 대한 이론적 논의는 없었다. 효율임금 개념이 먼저 적용되었던 저개발국의 경우에는 임금과 영양상태, 건강과의 연관관계가 강조되었다. 근자의 이론적 노력은 선진국에서도 이 이론의 적용은 아주 적절하다는 견해가 받아들여 있는데, 이 절에서는 네 가지 종류의 미시경제적 모형이 서술되고 평가된다.

3.1. The Shirking Model

대부분의 직업에서 사람들은 그들의 업무수행에 대한 스스로의 평가를 내린다. 한 노동자의 업무수행의 모든 측면을 엄격히 명시한 고용계약은 찾아보기 어렵다. 개수임금(piece rates)제도 감독비용이 너무 높고 부정확해서 실행하기가 어렵다. 개수임금제 역시 기준에 입각한 측정이 노동자에 의해 입증될 수 없고, 이것은 곧 도덕적 해이 문제를 야기하기 때문에 지속되기 어렵다. 이러한 상황에서 시장 청산 임금을 상회하는 임금을 지급하는 것이 노동자들로 하여금 일 할 유인을 제공하고 근무태만을 억제하는 효과적인 방법이 될 수도 있다.

Calvo(1979), Eaton-White(1982), Shapiro-Stiglitz(1984), Stoft(1985) 등은 이 모형의 이론적 전개를 위하여 기업은 개별 노동자의 업무수행을 완전치는 않더라도 평가할 수 있다는 가정으로부터 출발한다. 그리고 노동자들은 열심히 일을 할 것인지 게으름을 부릴 건지 속임수를 사용할 것인지를 결정한다. 직무에 태만한 노동자는 발각될 가능성이 있으며, 이 경우 그 직장으로부터 해고된다. 이러한 현상을 "cheat-threat"이라고 하는데, 속임수가 들킬 때의 비용이 해고라면, 이 위협에서 벗어나는 것은 게으름을 부리지 않으려는 유인이 발생한다는 것이다. 그 결과 균형은 실업을 남기게 된다. 만일 모든 기업이 동일 임금을 지불하고 완전고용이 이루어진다면, 근무태만에 대한 비용은 사라지게 되고 근

무 중 빈둥거리면서 놀아도 모든 노동자들은 보수를 받게 된다. 이러한 상황아래서 개별 기업은 근무태만을 없애기 위하여 임금을 올릴 수밖에 없다. 모든 기업이 똑 같은 행태를 보이면 평균 임금은 상승하고 고용은 감소한다. 균형 상태에서 모든 기업은 시장 청산 임금수준보다 높은 동일한 임금을 지급하며, 일자리 상실 비용이 따르는 실업은 노동자 길들이기 장치로서의 역할을 하게 된다. 실직노동자는 낮은 임금으로라도 일을 하겠다는 제의로 일자리를 얻을 수 없다. 만일 기업이 낮은 임금으로 그를 고용하면, 직무에 열의를 보이지 않는 것이 이 노동자에게 이익이 될 것이다. 기업은 이것을 알고 있으며, 이 노동자는 그가 채용되면 열심히 일을 한다는 신뢰성을 보여 줄 방법이 없다.

그러나 Shirking 모형은 어느 때든 대부분의 실업자들이 게으름으로 인한 해고된 사람이라고 예단하지 않는다. 해고될 수도 있다는 위협이 매우 효과적이라면 근무태만이나 해고되는 일은 실제로 발생하지 않을 것이다. 오히려 실업자들은 개인적인 사유로 인해 일을 그만 둔, 즉 자진사퇴한 사람과 노동시장에 새로 들어 온 신규 진입 노동자, 기업 제품의 수요 감소로 인해 해고된 사람들의 집합체라고 할 수 있다. 감독비용이 높은 상황에서의 파레토 최적은 오히려 약간의 실업을 수반하는 형태를 띠게 될지도 모른다. 왜냐하면 실업은 사회적으로 근면하게 일할 인센티브를 만들어내는 유익한 역할을 하기 때문이다.

단순한 효율임금 모형에 반해 shirking 모형은 기업의 노력함수 $e(w)$ 대신 $e(w,u,b_u)$의 형태로 확장한다. 즉 노력은 실질임금 외에 전체실업률 (u)와 실업보상(b_u)의 영향을 받는다고 주장한다. 노력을 실업률의 함수로 놓음으로써 우리는 노동공급의 변화가 균형임금과 고용수준에 영향을 미치는 메커니즘을 얻을 수 있다. 예를 들면, 신규 노동자의 노동시장 진입은 일차적으로 실업을 증가시키고, 이것은 이어서 기존의 노동자가 해고되었을 경우 재취업 가능성의 하락과 이로 인한 관련된 비용을 상승시킴으로써 주어진 임금수준에서의 노력이 증가하는 효과를 유도한다. 기업들은 이에 따라 임금을 낮추고 고용을 늘리는 행동을 보인다. Weisskopf, Bowls와 Gorden(1984)은 미국의 장기적인 생산성 하락을 설명하기 위하여 노력함수에 실업보상변수를 가미하였다. 그들은 생산성 하락의 큰 부분은 일자리 상실로 인한 비용의 감소 때문에 고용주의 노동자에 대한 통제권의 상실에 기인한다고 주장한다. Calvo(1979)는 생산성 차이와 더불어 사내 직위별 임금격차에 대한 설명을 shirking 모형을 이용하여 제공하고 있다.

이 모든 모형들은 위에서 언급된 간단한 임금체계보다 정직한 고용계약은 비자발적 실업을 축소시키거나 제거시킬 수 있다는 이론적 어려움으로부터 자유롭지 못하다. cheat-threat모형에서 고용 수수료(employment fees)의 도입은 노동자들이 그것을 지불

할 충분한 자금이 있는 한 시장은 효율적인 균형에 도달할 수 있다고 EAton-White과 Stoft(1982)는 주장하고 있다. 구직자들은 일자리를 얻기 위하여 고용 수수료를 지불할 용의가 있게 되며, 노동비용은 낮아져 기업으로 하여금 보다 많은 사람을 고용하려는 유인이 발생한다. 모든 기업이 employment fees를 부과한다면, 게으름을 피우다 발각되는 어떤 노동자라도 그가 다시 일자리를 얻기 위해서는 다른 수수료를 지불해야 한다는 것을 안다. 비슷한 기능을 하는 장치는 처음 채용될 때 노동자가 보증금을 지불하고, 속임수나 게으름을 피울 경우 그 보증금을 압수하거나 다른 형태의 벌금을 지불하는 것이다. 보증금 압류의 위협이나 벌금 지불은 해고되는 위협과 교환하는 것과 같은 효과를 나타낸다. Lazear(1981)는 유인문제를 해결하기 위하여 서열 임금(seniority wage)제의 사용을 제시하고 있다. 노동자는 처음 채용되었을 때는 그의 한계생산성보다 낮은 보수를 받는다는 동의를 하는 대신 나중에는 생산성을 초과하는 보수를 받음으로써 생애근로소득의 현재가치는 동일하다는 약속을 받는다. 그러나 이러한 연령-근로소득의 profile은 shirking에 대한 예방 수단을 보여주고 있는데, 만일 암묵적 고용기간이 만료되기 전에 해고될 정도의 cheating이나 직무 태만이 발각되면 노동자는 그 시점까지의 임금의 현재가치가 시장청산 수준의 현재가치에 미치지 못하여 손실을 보기 때문에 그러한 행동을 하지 않게 되며 비자발적 실업은 사라지게 된다.

이러한 설계에 대한 이론적인 반대로 노동자의 노력을 평가하는데 있어서 사용자의 도덕적 해이 문제가 제기된다. 기업은 노동자의 근무태만을 지적하고, 그의 보증금의 압류, 벌금 징수 또는 employment fees를 지불하는 다른 노동자로의 대체하는데 명확한 인센티브를 가지고 있다. Lazear의 모형에서는 나이 든 노동자를 해고시키고 자신의 생산성보다 낮은 보수를 지급해도 되는 젊은 노동자를 채용하고자하는 유인이 존재한다. 이러한 도덕적 해이 문제의 심각성은 기업이 정직성을 이행하도록 하는 종업원들의 능력에 달려있다. 기업과 노동자 양측의 노력이 관찰가능하고, 외부 감사자에 의해 검증이 된다면, 기업은 노동자들을 속일 수 없을 것이다. Lazear는 외부 감사자가 없더라도 기업의 외부 평판에 대한 관심이 어떻게 사용자의 도덕적 해이 문제를 극복할 수 있는지를 보여주고 있다. 만약 어떤 사용자가 과오가 없는 노동자들을 해고하지 않겠다는 암묵적 계약에도 불구하고 나이 든 노동자들을 해고한다는 평판을 얻는다면 그 사용자는 새로운 노동자들을 모집하는데 어려움을 겪게 되기 때문에 사용자의 도덕적 해이 문제는 사라지게 된다. 이 문제를 극복하기 위한 다른 방법으로 Bognanno (2001)는 토너먼트 계약을 제시하고 있다. 기업은 노력수준의 순위에 따라 노동자의 일부에게 고임금을, 나머지에게 낮은 임금을

지급하겠다는 고정된 임금지급계획을 사전에 발표하여 스스로 자신의 행동을 묶어 놓음으로써 사용자측에서 발생할 수 있는 도덕적 해이 문제를 해결할 수 있다.

3.2. The Turnover Model

turnover 모형은 shirking 모형과 많은 공통점이 있으며, 형식적인 구조도 많은 유사점을 보여주고 있다 (Salop, 1979; Stiglitz, 1974 & 1984). 노동자의 shirking이나 이직이 똑같이 기업에 손실을 끼치는 것도 마찬가지이다. 자진사퇴를 하는 노동자는 새로운 노동자로 대체되어야 하는데, 신규채용에는 모집비용과 훈련비용이 뒤따른다. 따라서 기업은 이직률을 적절한 수준 이하로 묶어두기 위하여 다양한 장치를 도입한다. 그 중 하나의 방안이 이직을 억제하는 수준에서 임금을 책정하는 것이다. 노동자는 그가 다른 곳에서 받을 수 있는 임금수준보다 현재의 임금수준이 높을수록, 또한 총실업률이 높을수록 자진사퇴하는 것을 꺼릴 것이라는 수긍할 만한 가정을 받아들이면, 보다 높은 임금을 지급하는 기업의 이직률은 낮을 것이다. 만일 모든 기업이 동일하다면, 하나의 가능한 균형은 모든 기업이 시장 청산임금보다 높은 공통의 임금을 지급하며, 이에 부수되는 실업은 이직을 감소시키는 역할을 하게 된다.

turnover모형이 예측하는 비자발적 실업의 발생에 대한 이론적인 반대는 보다 정교한 고용계약을 통하여 개선할 수 있다는 것이다. Salop이 설명했듯이 신규채용을 위한 시장은 청산되지 못하는데, 훈련을 받은 노동자와 그렇지 않은 노동자에게 동일한 임금이 지급되기 때문이다. 그 대신에 신규노동자의 임금은 그의 한계생산성과 훈련비용의 차이로 결정될 수 있다. 훈련비용이 크고, 비용 발생이 단기간에 이루어진다면 신규노동자에게 그 비용을 부담시키는 것이 용납 가능한 방법이 될 수 있지만, 연공 서열형 임금체계는 이러한 목적을 이루는데 도움을 줄 수 있을지 모른다. shirking모형과 반대로 employment fees 또는 훈련비용을 징수하는 설계는 도덕적 해이 문제없이 수용가능하다. 훈련을 받은 노동자를 해고시키는 것은 기업에 더 이상 이롭지 않기 때문에 훈련비용은 노동자가 부담한다는 명시적 계약을 체결하는 것이 바람직한 해결책이 될 수 있다. 비용 징수나 보증금 제도를 통한 신고전학파의 결론에 도달하는 것이 shirking모형에서 보다는 덜 부담스러운 면이 있지만, 자본시장의 불완전성 또는 제도적 사회적 제약이 이러한 설계의 유효성을 약화시킬지 모른다.

3.3. Adverse Selection Model

역선택도 효율임금을 설명하는데, 기본 아이디어는 임금이 노동자에 대한 보상이라는 것 이외에 분류의 기능을 한다는 것이다. 높은 임금을 지불하는 어떤 기업은 생산적인 노동자에게 그 기업이 매우 매력적이라고 생각한다는 것을 알게 될 것이다. 그래서 그 기업은 보다 생산적인 노동자들을 보유하게 되고, 향상된 생산성은 높은 임금비용을 보상할지도 모른다. 즉 노동자의 능력과 유보임금이 정의 관계를 가지고 있다면 고임금은 보다 능력이 많은 지원자를 끌어드릴 것이다(Malcolmson, 1981: Weiss, 1980)). 이 모형에서는 기업은 효율임금을 지불하고, 그 임금보다 낮은 임금으로 일할 용의가 있다는 지원자들을 거절하는 형태로 나타난다. 현행 임금보다 일을 하겠다는 개인은 스스로 자신의 능력의 상한 가치가 현재 임금수준보다 낮다는 것을 자백하는 것과 같기 때문에, 기업은 이 노동자를 "lemon"으로 평가하게 된다. 예를 들면, A, B 두 사람의 잠재적 지원자가 있는데, A의 유보임금은 10이고, B의 경우는 5라고 하자. 기업이 임금을 7을 제시하면 A는 거절, B는 수락할 것이다. 즉 유능한 사람 A인 Apple은 이 시장에서 떠나고 능력이 조금 떨어지는 사람 B인 lemon만 남는 현상이 나타난다. 이 결과 노동시장은 수요량과 공급량이 일치하는 균형을 이루게 된다. 그러나 유능한 노동자를 고용하고 싶은 기업이 임금을 10이상으로 책정하면 공급량은 2명, 수요량은 1명으로 초과공급이 발생하고 이 임금 수준에서 비자발적 실업이 발생하게 된다.

관찰만으로 구분이 가능한 상이한 집단 간의 능력과 유보임금의 분포가 조금만 다르더라도, 이 모형은 통계적 차별에 기인하여 이들 집단 간의 임금격차와 수요 감소 등으로 인한 일시적 해고 때의 다른 처우에 대한 설명을 제공해준다. 그러나 역선택 모형이 비자발적 실업의 유발에 대하여 신뢰성있는 설명을 주기 위해서는 기업은 노력의 측정도 어렵고, 채용 뒤에는 개수임금을 지불하지 못하고 생산성이 아주 낮은 노동자를 해고할 수 없어야 한다는 전제 조건이 따라야 한다. 오히려 현명한 기업이라면 노동자 개인의 특성을 잘 파악할 수 있는 방안, 예를 들면 선별방법의 개선, 자기선택(self-selection)과 같은 방법을 고안하여 역선택의 오류를 감소시키는 노력을 기울여야할 것이다.

3.4. Sociological Model

위에서 살펴 본 모형들은 모든 주체들에 의한 개별 이익의 극대화라는 가정에서 도출한

신고전학파 경제학적 분석을 통하여 이루어졌다. 그러나 Solow(1980)는 임금 경직성은 전적으로 개개인의 이기주의적이 아닌 적절한 행위의 원칙과 사회적 관습에 기인하고 있는지도 모른다고 주장한다. Akerlof(1982)가 효율임금가설을 설명한 사회학적인 모형을 처음으로 제시하는데, '고임금 지불은 그룹의 생산할당량을 증가 시킨다'는 "gift-exchange model"로 알려져 있다. 그의 분석의 출발점은 두 개의 관찰로부터 나오는데, 하나는 기업이 정한 품질, 수량 등에 그룹별로 할당된 최소의 기준을 수시로 초과한다는 것이고, 다른 하나는 이 노동자들은 같은 유형의 일을 하는 사람들의 임금보다 많이 받고 있다는 것이다. 그는 신고전학파적인 사고방식으로는 이러한 현상은 설명이 되지 않는다고 생각한다. 설명이 안 되는 질문은 "왜 노동자들은 기업이 설정한 기준보다 초과생산을 하며, 기업은 그 기준을 상향조정하거나 임금을 낮추지 않는가?"로 한 마디로 요약할 수 있다. Akerlof는 오히려 이러한 행위는 기본적인 사회학적 모형에 의해서 쉽게 설명이 가능하다고 주장한다. 노동자들과 회사 사이의 상호 작용을 통하여 양측은 상대방에 대한 애착 또는 감정을 키워나간다. 그러한 상황에서 상호간 선물을 주고받는 형태의 교환이 발생한다. Akerlof는 양측의 행위를 설명하기 위하여 선물교환이라는 용어를 사용한다. 즉, 그는 노동자들의 최소의 기준을 초과하는 업무 수행을 하는 것은 기업에 주는 선물이고, 이에 대한 답례로 고임금을 지불한다. 선물 교환은 근본적으로 다른 형태의 교환과 다르지 않다. 이 경우 고임금에 대한 교환으로 업무 목표의 초과달성이라는 거래조건이 존재하는데, Akerlof는 선물교환의 조건인 보상은 다른 통로로 이루어진다고 주장한다. 특히 상대방에 대한 공정과 존중이라는 사고가 중요한 역할을 한다. 이것은 상대방에 대한 기준을 갖게 하며, 이 경우는 초과 임금과 공정한 업무수행의 교환과 관련이 있게 된다. 이것이 한 기업 내에서 사용자와 노동자 그룹사이의 상부상조의 관행으로 굳어지면, 생산성이 조금 떨어지는 노동자들을 해고하지도 않으며, 개수 임금제가 가능한 작업에서도 이를 채택하지도 않고, 노동자 그룹이 주어진 업무를 초과 달성할 수 있도록 생산목표를 설정하는 기업의 행태는 설명이 가능해진다.

Ⅳ. 실증 연구

효율임금이론은 노동시장의 균형현상으로 신고전학파의 주장인 완전고용이 아니라 비자

발적 실업의 지속성에 대한 설명을 하기 위하여 개발되었고, 많은 사람들이 이 이론의 주장을 수용하면서도 이 이론의 직접적인 검증을 보고 싶어 하는 것도 사실이다. 그러나 이 이론에 대한 검증을 실행하기가 쉽지 않다. 예를 들면, shirking 모형을 검증하기 위하여 사람들은 임금-노력의 관계와 생산함수가 shirking이 없는 제약조건에 대한 윤곽을 그려내는데 어떻게 결합하고 있고, 결국은 유보임금보다 높은 임금을 지급하는 것을 확인하고 싶어 한다. 그러나 이것은 분석가들이 관찰 가능한 데이터로부터 노력에 대한 어떤 것을 추론할 수 있다는 것을 전제로 하고 있다. 만일 이것이 가능하면 기업도 마찬가지로 노력의 강도를 측정할 수 있음을 의미하며, 노력의 강도에 따라 임금을 지불하면 효율임금을 지불한다는 것은 사라져버리게 된다. 즉 기업이 노동자들의 노력을 추론할 수 있다면 노력의 정도를 포함시키는 계약은 불확정적인 임금이 되며, 더 이상 효율임금이 아니기 때문이다. 이러한 문제들을 감안할 때 효율임금가설에 대한 완전히 만족스러운 검증이 이루어지지 않았다는 것은 놀랄만한 일이 아니다. 이에 대한 대안으로 효율임금이 존재하는가 아닌가를 판별하는 검증을 함으로써 효율임금이 실업에 미치는 영향을 큰 어려움없이 유추 가능한 것이 된다. 이러한 관점에서 이 이론을 검증하기 위한 두 개의 주요한 시도가 있다. 하나는 산업간 임금격차의 지속성을 밝힘으로써 효율임금이 타당하다는 것을 보이는 것이고, 다른 하나는 속임수-감독간의 대체재로서의 효율임금은 존재하는가에 대한 연구이다.

4.1. 산업간 임금 격차

효율임금이론이 동일한 특성을 가진 노동자들도 다른 임금을 받는다고 예측하지 않는다 하더라도, 이 이론은 그것이 가능한 이유를 제공해주고 있다. 감독비용, 노동이동비용과 역선택의 생산성 효과는 기업에 따라 다른 한, 효율단위당 노동비용을 최소화하는 임금인 효율임금도 기업에 따라 다를 것이다. 기업들이 명확히 동질의 노동자에게 다른 임금을 지급하는 것이 관찰된다면, 이 사실 자체로 표면적으로는 효율임금이론과 일치한다고 할 수 있다.

기업별 임금 자료의 부족으로 인해 이 분야에서의 대부분의 실증연구는 산업별 격차에 초점을 맞추고 있다. 가장 눈에 띄는 연구는 Krueger 와 Summer(1988)에 의하여 이루어졌다. 이들이 사용한 기본적인 테크닉은 (1) 근로소득을 결정짓는 변수인 교육, 연령, 성별, 혼인여부, 노동조합 가입여부 등의 특성으로 인한 임금의 차이와 (2) 일의 속성으로

인한 임금의 차이를 추정하는 것이다. 경쟁시장에서의 장기균형에서는 위의 (1)과 (2)의 요인들만이 임금격차에 영향을 줄 것이라고 생각할 수 있기 때문에, 이 변수들을 통제한 뒤의 격차는 사라질 것으로 예상할 수 있다. 그러나 그들의 연구 결과는 두 그룹의 변수들을 통제한 후에도 상당한 임금의 격차가 있음을 밝히고 있다. 예를 들면, 미국의 경우 산업별 log값을 취한 임금의 표준편차는 0.240 이지만, 위의 두 그룹의 변수를 통제한 후의 표준편차는 줄어들지만, 여전히 0.140 으로 의미있는 크기를 보여주고 있다. 이러한 연구 결과는 최소한 두 가지 측면에서 효율임금이론을 지지해주고 있음을 알 수 있다. 첫째, 이 격차가 장기간 안정적이라는 것은 장기균형상황을 설명하고 있다고 볼 수 있다. 둘째, 산업별 임금격차가 미국뿐만 아니라 다른 나라에서도 비슷한 패턴을 보여주고 있다. 이것은 나라에 관계없이 생산기술이 비슷하기 때문에 나타나는 현상으로 산업별 임금격차는 산업별로 사용하는 기술수준이 다르다는 것을 의미한다. 그리고 이러한 기술수준의 차이는 감독비용, 노동이용비용 등의 크기를 결정하기 때문에 산업별 임금격차는 효율임금의 프리미엄을 반영한다고 할 수 있다.

4.2. 임금과 감독의 trade-off

shirking 모형에서의 임금 프리미엄은 보다 높은 강도의 감독에 대한 비용효과적인 대체재라고 할 수 있다. Krueger(1991)는 한 회사가 소유하고 직접 운영하고 있는 fast food점과 프랜차이즈 회사의 fast food점의 보수를 비교해 본 결과 전자의 보수가 높다는 것을 찾아낸다. 그는 이러한 사실은 효율임금모형과 일치한다고 주장한다. 그 이유는 월급을 받는 회사소속의 매니저는 종업원을 보다 집중적으로 감독하려는 유인이 약한데 이를 보완하기 위해서는 높은 임금 지금이 필요하기 때문이라는 것이다.

V. 결 론

효율이금은 단위효율노동비용을 최소화하는 임금이며, 기업이 일정량의 노동력을 끌어들이기 위하여 지불해야 할 필요가 있는 임금보다 높은 임금이다. 기업은 왜 효율임금을 지불해야하는가에 대하여 세 개의 주요 이유가 있다. shirking모형에서는 노동자들이 제공

하기로 계약한 노동서비스를 확보하기 위하여 기업은 효율임금을 지불한다. turnover모형에서는 노동자의 이직으로 인해 발생하는 비용을 낮추기 위함이며, 역선택 모형에서는 보다 생산적인 노동자를 채용하기 위하여 효율임금을 지불한다. 이러한 까닭에 효율임금의 지불은 비자발적 실업을 야기 시킬지도 모른다. 이러한 현상은 비효율적이기 때문에 이 이론의 비판자들은 계약형태의 조정을 통하여 실업을 유발하지 않으면서 이 문제점들을 풀 수 있다고 주장한다. 예를 들면, shirking모형과 turnover모형에서는 채용시 (입사시) 보증금을 예치함으로써 미 문제는 해결할 수 있다. 이 이론에 대한 실증 분석은 한계점을 나타내고 있다. 한마디로 이 이론의 직접적인 검증은 불가능하다.

임금 데이터의 부족으로 이 이론에 대한 직접적인 검증이 부족함에도 불구하고 효율임금이론은 최저임금제도, 노동조합의 존재와 함께 비자발적 실업의 발생을 설명하는데 신뢰할 만한 도구들 중 하나라는데 대부분의 학자들이 동의한다. 그러나 한 가지 주의 할 점은 실업현상을 설명하는데 있어서 다른 중요한 이론들을 제치고 효율임금이 유일한 또는 주요 원인이라고 간주한다는 것은 아니며, 비자발적 실업의 일정 부분은 효율임금에 기인한다는 것이 타당하다고 본다.

참고문헌

Akerlof, G. (1982). "Labor Contracts as Partial Exchange," *Quarterly Journal of Economics*, November 97, 543-69.

Bognanno, M. (2001). "Corporate Tournaments," *Journal of Labor Economics* 19, April 290-315

Calvo, G. (1979). "Quasi-Walrasian Theories of Unemployment," *Journal of Political Economy*, October 87, 991-1010.

Eaton, B. Curtis and White, William (1962). "Agent Compensation and the Limits of Bonding," *Economic Inquiry*, July, 20, 330-43.

Hall, Robert (1975). "The Rigidity of Wages and the Persistence of Unemployment," *Brookings Papers on Economic Activity*, 2. 301-335.

Krueger,A. (1991). 'Ownership, Agency and Wages: An Examination Franchising Food Industry". *Quaterly Journal of Economics*, 106, 75-103.

Krueger, A. & L. Summer (1988). "Efficiency Wages and the Inter-Industry Wage Structure". *Econometrica,* 56, 259-293.

Lazear, Edward. (1981): "Agency, Earnings Profiles, Productivity, and Hours Restrictions," *American Economic Review*, September, 71, 606-620.

Malcolmson, J. (1981). "Unemployment and the Efficiency Wage Hypothesis," *Economic Journal,* December, 91, 848-866.

Malcolmson, J. (1984). 'Work, Incentive, Hierarchy, and Internal Labor Markets," *Journal of Political Economy,* June, 92, 486-507.

Salop, S. (1979). "A Model of the Natural Rate of Unemployment," *American Economic Review,* March, 69, 117-125.

Shapiro, C. and Stiglitz, J. (1984). "Equilibrium Unemployment as a

WprkerOiscipline Device," *American Economic Review,* June, 74, 433-444.

Solow, R. (1979). "Another Possible Source of Wage Stickiness," *Journal of Macroeconomics,* Winter, 1, 79-82.

Solow, R. (1980). "On Theories of Unemployment," *American Economic Review,* March, 1980, 70, 1-11.

Stiglitz, J. (1974) "Wage Determination and Unemployment in L.D.C.s: The Labor Turnover Model," *Quarterly Journal of Economics,* May, 88, 185-207.

Stiglitz, J. (1976). "The Efficiency Wage Hypothesis, Surplus Labor, and the Distribution of Income in L.D.C.s," *Oxford Economic Papers,* July, 28, 185-207.

Stoft, S. (1984) "Cheat-Threat Theory: An Explanation of Involuntary Unemployment," *Journal of Labor Economics,* April, 12, 302-320.

Weiss, A. (1980) "Job Queues and Layoffs in Labor Markets with Flexible Wages," *Journal of Political Economy,* June, 88, 526-538.

Weisskopf, T. & Bowles, S. and Gorden, D. (1984). Heart and Minds: A Social Model od Aggregate Productivity Growth in the U.S., 1948-1979," *Brookings Papers on Economic Activity,* 3, 513-539.