노동시장차별(Labor Market Discrimination):1

- 같은 직장에서 고용되어 있으며 동일한 숙련도를 가지고 있는 근로자들간 임금과 고용기회에 있어서 차이를 노동시장 차별이라고 정의함.

- 이에는 근로자의 인종, 성별 등에 존재함.

- 고용주가 왜 특정 성이나 인종에 더 호의를 베풀거나 차별을 하는지에 대한 이유는 경제학자가 통상 다루는 내용이 아님.

- 실증경제학에서는 실제로 '차별'이 노동시장에서 존재하는지 –주로 임금부분에서–와 그 규모가 얼마나 큰지에 관심이 있음.

- 남성대비 여성의 임금격차는 미국뿐만 아니라 전 세계적인 현상임.

- 2005년도 기준 OECD 발표에 의하면 한국여성의 평균임금은 남성의 평균임금을 100을 기준했을 때 61수준에 머무르고 있음.

- 참고로 미국은 81, 영국 79, 캐나다 79, 호주 84 등이며 OECD 평균도 무려 81에 이르고 있음.

- 한국의 성별임금격차는 다른 OECD 국가에 비해 매우 현저하게 나타나고 있음 → 그 이유는?

차별계수(Discrimination Coefficient)

- 차별에 대한 경제적 분석은 노벨상 수상자인 Becker(1957)의 연구 “The Economics of Discrimination” 에 기원하고 있음 → taste discrimination.

- 예를 들어 백인근로자와 흑인근로자가 노동시장에 존재한다고 가정하면 완전경쟁 근로자는 이 두 형태의 근로자들에 대해 일정한 가격, 즉 임금을 지불해야 함. 예를 들어 백인과 흑인의 시간당 임금 → w_w & w_B

- 만일 고용주가 흑인을 어떤 이유로 싫어한다면 흑인을 고용함으로써 비효용(disutility)을 초래하게 됨.

- 1명의 흑인을 1시간 고용한다면 비용은 w_B 이지만 실제로는 $w_B*(1+d)$의 비용이 초래함. 이때 d는 양수임 → 'd'가 차별계수임.

- 물론 흑인이 운영하는 회사의 경우 흑인을 더 선호하는 현상이 발생 할 수 있음 → 차별계수 d 가 음수의 값을 가질 수 있음.

- Becker의 '선호차별' 개념은 보상임금격차(compensating wage differentials) 의 이론으로도 설명이 가능함.

- 차별에는 다양한 요인들이 있는데 (1)고용주차별, (2)피고용주차별, (3)소비자차별 그리고 (4)통계적 차별이 있음.

고용주차별(Employer Discrimination)

- 완전경쟁시장에 존재하는 한 기업이 근로자를 고용하고자 하는데 노동시장에는 흑인과 백인이 존재하며 서로 완전대체관계에 있음.

- 즉, 생산량 함수 Q = 백인 + 흑인, 혹은 일반적 형태로 Q = f(백인+흑인)

- 고용주 차별이 없는 경우 흑인과 백인의 생산성이 동일한 경우 만일 시장에서 결정된 흑인에 대한 임금이 백인보다 낮다면 이윤을 극대화하는 기업은 흑인만을 고용할 것임.

- 이때, 고용양은 임금이 노동의 한계생산가치(Value of Marginal Product: VMP)가 일치하는 수준에서 결정됨.

- 백인을 선호하는 기업을 가정하면 백인의 임금은 w_W 인데 반해서 흑인의 임금은 $w_B*(1+d)$로 기업에게 인식됨.

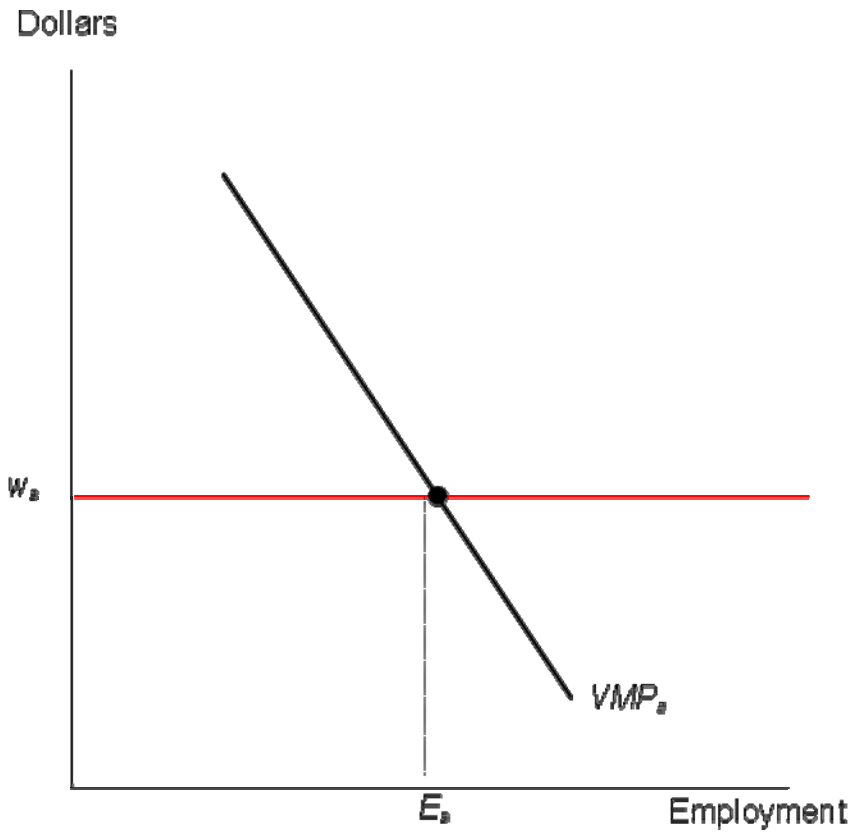
- 고용주는 효용을 고려한 가격(utility-adjusted price)이 낮은 근로자를 고용할 것임.

- 만일 $w_B*(1+d) < w_W$ 이면 흑인만을 고용하고 반대의 경우는 백인만을 고용할 것임.

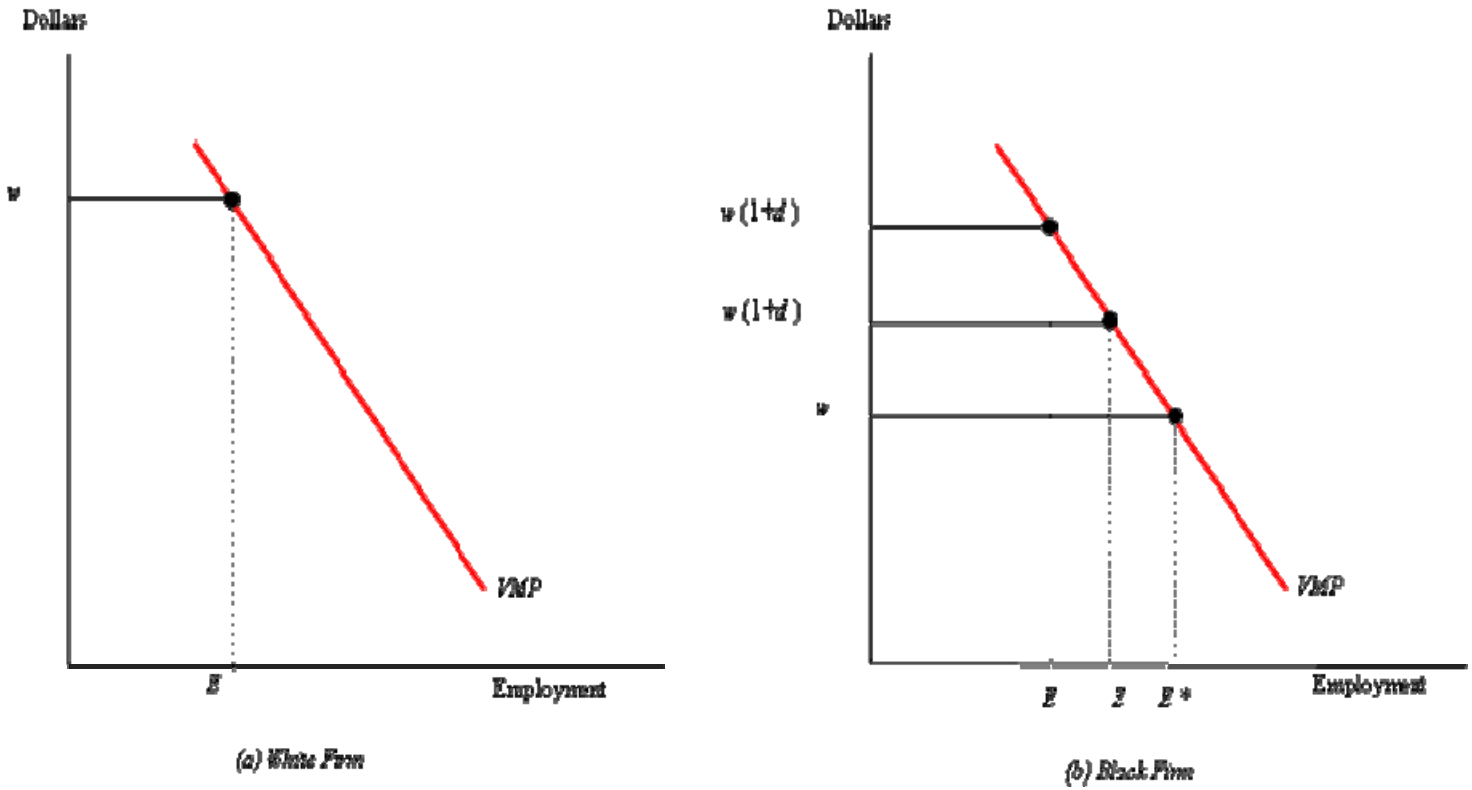
- Becker's model → firm have a segregated workforce

[그림 1] 고용주 차별이 없는 경우 고용결정:

흑인의 시장임금이 백인보다 낮은 경우



[그림 2] 고용주 차별이 있는 경우 고용결정:



- Becker's model → Discrimination does not pay

- 고용주차별이 있는 경우 결국 그 회사는 이윤을 극대화하지 못하는 결과를 초래함.

- 백인을 선호하여 백인만을 고용한 기업의 경우 더 적은 비용(낮은 임금)으로 흑인을 고용해서(백인과 흑인이 동일한 생산성을 소유하고 완전대체재라는 가정하에) 같은 양의 생산을 할 수 있음 → 고용주차별은 비효율적임.

- 고용측면에서 효율적인 고용량 보다 적은 수준을 고용하게 됨.

- 고용주차별은 두 그룹간 임금격차를 생성하는 원인이 됨.

피고용주차별(Employee Discrimination)

- 예를 들어 백인근로자가 같은 직장내에서 흑인근로자와 일하는 것을 싫어한다고 가정하자.

- 이때, 백인임금은 w_W 이지만 그들이 인식하는 임금은 $(1-d)*w_W$ 로 감소함.

- 흑인은 백인근로자와 일하는 것이 상관없기 때문에 그들의 실질임금은 w_B

- 회사는 백인근로자가 흑인근로자와 일하는 것을 싫어한다는 사실을 알고 있기 때문에 동일한 임금수준을 흑인과 백인에게 제공하지 않을 것임.

- 백인과 흑인을 같이 고용하기 위해서는 백인만을 고용하는 기업이 제공하는 임금수준보다 높은 임금을 제공해야만 함.

- 기업의 입장에선 백인을 고용하기 위해서 다른 기업보다 높은 임금을 제공할 유인이 없음.

- 백인의 경우 백인만을 고용하는 기업에 취업하는데, 흑인과 백인을 고용하는 기업이 제공하는 임금을 낮게 평가함.

- 고용주가 근로자에 대해 특별한 선호도가 없는 경우 integrated workforce 를 선택할 유인이 없음.

- Employee discrimination → completely segregated workforce

- 고용주 차별과는 달리 피고용주 차별은 동일한 숙련도를 가진 근로자들간 임금격차를 초래하지 않음.

- 고용주 차별이 없는 기업은 어느 노동력이건 값싼 근로자를 고용할 것임.

- 만일 흑인의 임금이 싸다면 그들에 대한 수요가 증가하고 백인의 수요가 감소하여 결국 두 그룹의 임금격차는 사라지게 됨.

- 따라서 employee discrimination 은 동일한 숙련도를 가진 근로자들간 임금격차를 설명하지 못함.

- 또한 회사의 이윤에도 영향을 미치지 않음

소비자차별(Customer Discrimination)

- 만일 백인 소비자가 흑인 판매자로부터 물건 구입을 꺼려 한다면 자신이 흑인구매자로부터 물건을 구입하는 경우 느끼는 가격은 p*(1+d) 가 됨.

- 기업이 회사내에서 다양한 위치 특정 근로자를 배치할 수 있다면, 우리 예에서 백인근로자를 판매직에 그리고 흑인근로자를 생산직에 배치한다면 소비자차별은 문제가 되지 않음 → workforce segregation.

- 그러나 만일 회사가 흑인을 판매직으로부터 쉽게 숨길 수 없다면 흑인과 백인의 임금격차를 초래하게 됨.

- 판매직에 흑인을 고용한 회사는 소비자가 흑인으로부터 구입하는 가격을 상대적으로 높게 평가하기 때문에 제품의 가격을 낮출 수 밖에 없음. 이는 흑인 근로자의 임금을 낮추어 이윤감소를 보상해야 됨 → 흑인과 백인의 임금격차가 발생함.

- 최근 실증연구 → Atlanta, Boston, Detroit and Los Angeles 에서 설문조사

- 회사를 근로자가 소비자와 접촉하는 유형에 따라 두 가지 분류를 함 → “contact” vs. “non−contact” firms.

- 대부분의 소비자가 흑인인 지역에서 기업의 판매직에 최근 고용된 근로자의 58% 이상이 흑인임.

- 반대로 대부분의 소비자가 백인인 지역에서 기업의 판매직에 최근 고용된 근로자 가운데 흑인 비율은 9%에 불과함.

- 이 두 통계치의 차이는 소비자차별이 흑인근로자의 비율을 49% points 감소시킨다고 결론을 내릴 수 있음.

- 그러나 이 차이는 다른 요인에 의해서 발생 할 수 있음. 예를 들어 흑인소비자가 많이 사는 지역에 흑인인구가 많아서 흑인근로자의 비율이 상대적으로 높게 나타날 수 있음. 이는 소비자차별과는 무관한 인구구성 효과임.

- 이를 통제하기 위하여 우리는 기준이 되는 통제그룹(control group)을 설정하여 비교그룹(treatment group)과 비교해야 됨 → Difference-in-differences method.

Holzer and Ihlanfeldt (QJE, 1998)

회사유형	소비자의 50%이상이 흑인	소비자의 75% 이상이 백인	차이
소비자와 접촉	58.8%	9.0%	49.0%
소비자와 비접촉	46.6%	12.2%	34.4%
DD			14.6%

통계적차별(Customer Discrimination)

- 사용주가 근로자를 고용할 때 고용자가 속한 그룹에 대한 통계정보를 이용함.
- 예를 들어 여성의 근속기간이 남성에 비해 훨씬 짧다는 통계를 사용하여 여성을 고용하기를 꺼리게 됨.
- 보이는 자료에 의해서 완전히 발견되지 않는 지원자의 능력과 생산성에 관한 불확실성을 줄이기 위해서 사용됨.
- 통계적 차별은 노동시장에서뿐만 아니라 다른 시장에서도 발생함. 예를 들어 자동차 보험시장에서 20대에 부과하는 보험료는 40대 보다 높음.

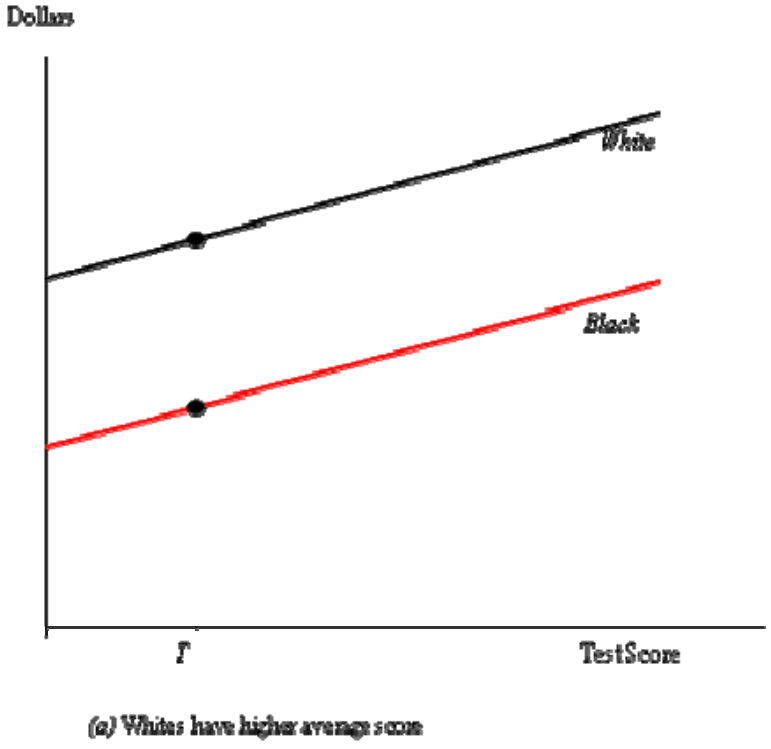
- 한 회사에서 많은 지원자들 가운데 한 명을 고용하기 위해서 그들의 이력서를 심사한다고 가정하자.

- 고용주는 지원자의 공인된 성적 (ex: 토익점수)외에 그 지원자가 속한 그룹의 평균성적을 고려함 → 같은 성적을 받은 두 명의 지원자 가운데 자신이 속한 그룹의 평균성적이 높은 지원자가 고용됨.

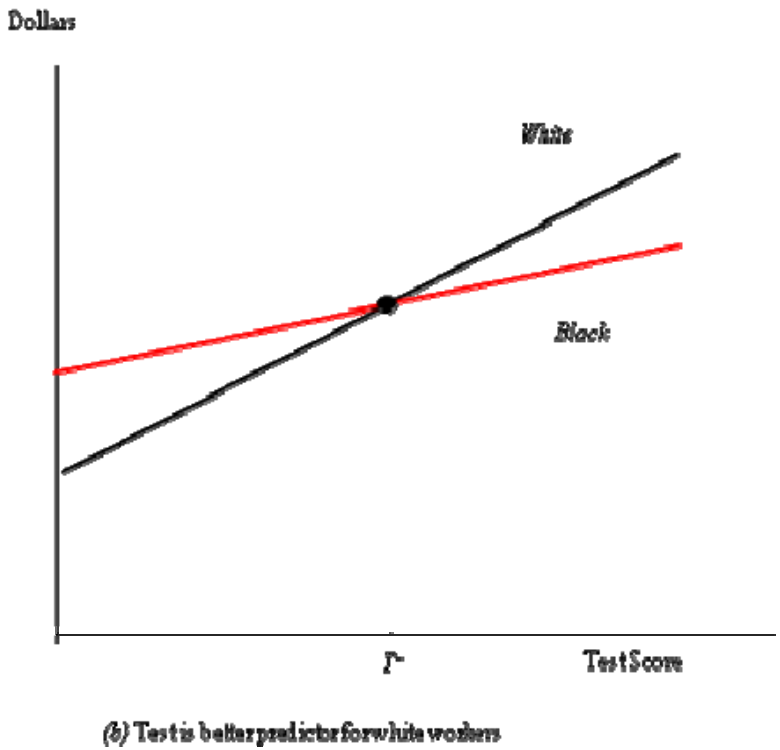
- 고용된 근로자의 임금이 만일 자신의 성적과 자기가 속한 그룹의 평균성적에 의해서 결정된다고 가정하면 $W = a*T + (1-a)\bar{T}$

- 만일 a=1 이면 개인의 임금은 자기 자신의 성적만으로 결정됨.

[그림 3] 통계적 차별이 임금에 미치는 효과



(a) Whites have higher average score



(b) Test is better predictor for white workers

- [그림 3](a)의 경우 개인의 성적이 흑인과 백인에게 미치는 한계효과는 동일함. 즉 임금-성적 곡선의 기울기는 동일함 → 'a' is the same.

- 그러나, 백인 그룹의 평균성적이 흑인 그룹보다 높은 경우 이는 각 근로자의 임금에 반영됨 → 동일한 성적인 경우 백인의 임금이 흑인보다 높음.

- [그림 3](b)의 경우 성적이 흑인보다 백인의 생산성을 보다 잘 측정하는 지표로 활용되는 경우임.

- 백인의 임금방정식 기울기 'a'의 값이 흑인보다 큰 경우임.

- 흑인들의 임금은 주로 그 그룹의 평균점수에 의존하나 백인들의 임금은 개인점수에 보다 큰 가중치를 두는 경우임.