

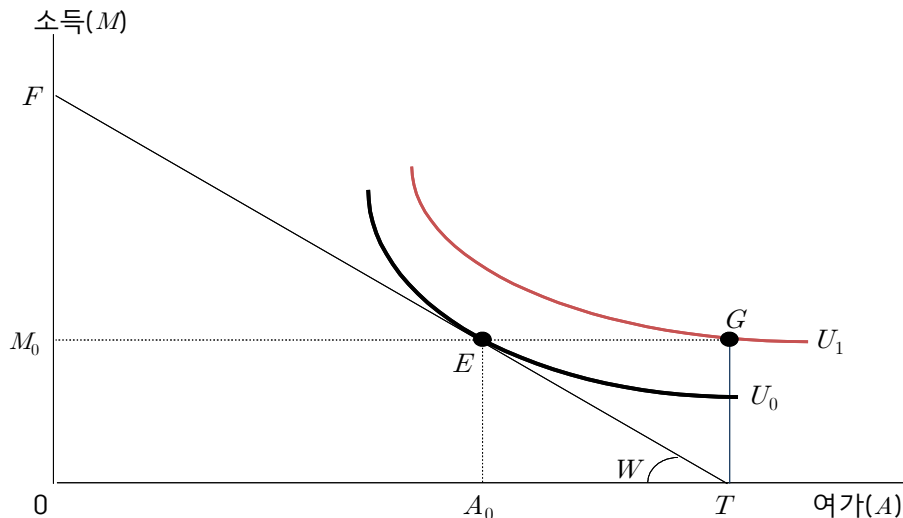
### 2016년도 제25회 공인노무사 제2차 시험 노동경제학 총평

큰 문제의 출제주제는 평이하였으나 본격적인 계산문제가 추가가 되었고, 아울러 어떤 내용을 쓰라는 것인지 명확치 않은 문제도 포함되어 있어 답안 작성에 어려움이 크셨을 것이라고 생각합니다. 특히 문3으로 인한 논쟁이 많을 것으로 예상되며, 그렇기 때문에 문제에 맞는 결론으로 마무리 하셨다면 점수부여가 가능할 것으로 생각합니다.

고생하셨습니다!

1. 소득-여가 선택이론에서 개별근로자의 노동공급에 관한 다음 물음에 답하십시오.(50점)

(1) 산업재해를 입은 근로자에게 산재직전 임금의 100%가 휴업급여로 지급되고, 직장에 복귀하여 근로할 경우에는 휴업급여 지급이 중지된다고 가정할 때, 근로자의 노동공급 결정을 그래프를 그리고 설명하십시오.(단, 여가는 정상재임)(20점)<sup>1)</sup>



<그림 1> 휴업급여가 근로시간에 미치는 효과

[그림 1]은 휴업급여가 개인의 노동공급에 미치는 영향을 보여주고 있다. 개인의 비근로소득이 없을 때, 휴업급여가 없으면 개인은  $U_0$ 의 효용으로  $E$ 점에서 균형이 이루어지고,  $TA_0$ 의 노동공급으로  $M_0$ 의 소득을 갖게 된다.

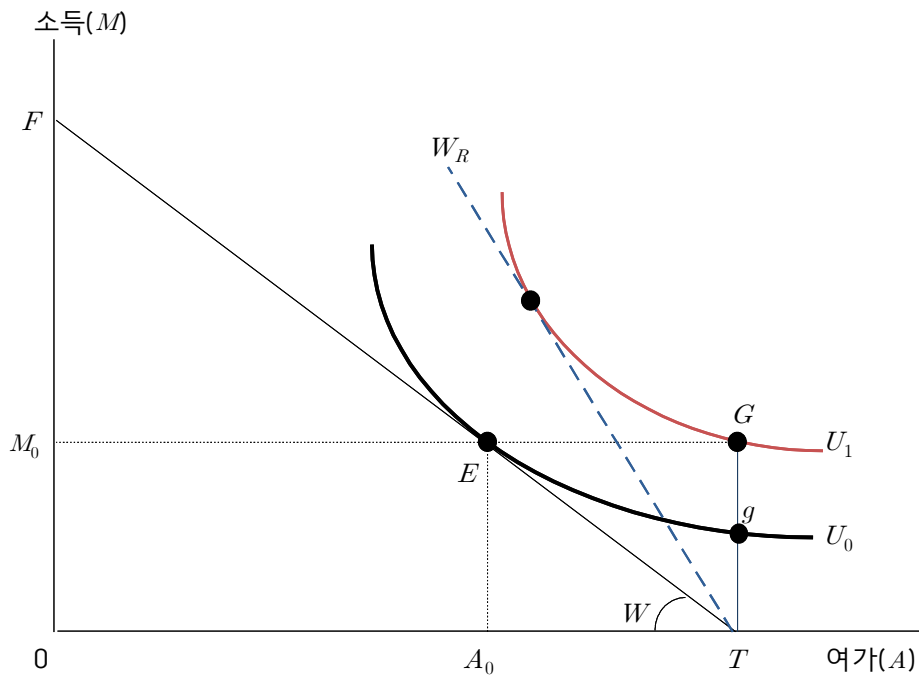
그러나 산업재해를 입은 근로자에게 산재직전 임금의 100%가 휴업급여로 지급되고, 직장에 복귀하여 근로할 경우 휴업급여 지급이 중지된다고 하면, 근로시간이 0일 때 개인의 소득을  $M_0$ 와 동일한 수준인  $GT$ 만큼 만든다. 따라서 산업재해를 입은 근로자가 직면하는 예산선은  $GTF$ 가 된다.

이때 산업재해를 입은 근로자는 보다 높은  $U_1$ 의 효용으로  $G$ 에서 효용극대화를 달성하게 된다. 이처럼  $GT$ 만큼의 휴업급여로 인한 소득효과로 모서리에서 균형을 취함으로써, 산업재해를 입은 근로자는 노동시장을 떠나게 된다.

1) Ehrenberg 외(2015), 현대노동경제학, 퍼스트북. p205  
조우현·황수경(2016), 새로운 노동경제학, 법문사. p666  
George J. Borjas(2015), 노동경제학, 시그마프레스. p57

2. 소득-여가 선택이론에서 개별근로자의 노동공급에 관한 다음 물음에 답하시오.

(2) (1)번 문제와 관련하여 산재 근로자에 대한 적정 휴업급여 수준을 그래프를 그리고 설명하시오.(10점)<sup>2)</sup>



<그림 2> 적정 휴업급여 수준의 결정

산재직전 임금의 100%가 휴업급여로 지급되고, 직장에 복귀하여 근로할 경우 휴업급여 지급이 중지된다고 하면 근로자의 유보임금을 부상 이전의 임보다 높은 수준으로 증가시킨다.

[그림 2]에서와 같이  $U_1$ 의 효용으로  $G$ 에서 머물고 있는 개인의 경우 경제활동참가가 유발되기 위해서는 유보임금은  $W_R$ 이 된다.

따라서 [그림 2]에서  $gT$ 보다 약간 낮은 수준의 휴업급여는 신체적으로 가능하게 되면 곧 근로에 복귀할 인센티브를 계속 제공하면서 최소한도의 효용손실이 보장되도록 한다.

즉 근로를 통해서만 무차별곡선  $U_0$ 에 도달하게 되는 반면, 일하지 않으면서  $A_g$ 보다 낮은 수준의 급여를 받게 되면 이에 도달하지 못하도록 하는 것이다.

다만 근로자들은 선호가 서로 다르므로 근로인센티브를 제공하면서 최소한의 효용손실을 보장하는 적정 휴업급여 수준은 각 개인에 따라 다르게 될 것이다.

2) Ehrenberg 외(2015), 현대노동경제학, 퍼스트북. p205

(3) 초과근로에 대하여 할증임금을 지급하도록 하는 제도가 새로 도입되었다고 가정할 경우 근로자의 노동공급 결정을 그래프를 그리고 설명하시오.(20점)<sup>3)</sup>

### 1. 초과근무와 할증임금

초과근로에 대한 할증임금을 지급하는 제도가 새로 도입되었다고 가정할 경우 이것은 근로자 보호라는 관점에서 규정된 것이다. 그러나 사용자측의 입장에서 노동력의 신규채용에는 채용, 훈련 등의 비용이 추가적으로 지출되므로 일정한 범위내에서 초과근무를 시키는 경우가 유리할 수가 있다.

### 2. 예산선

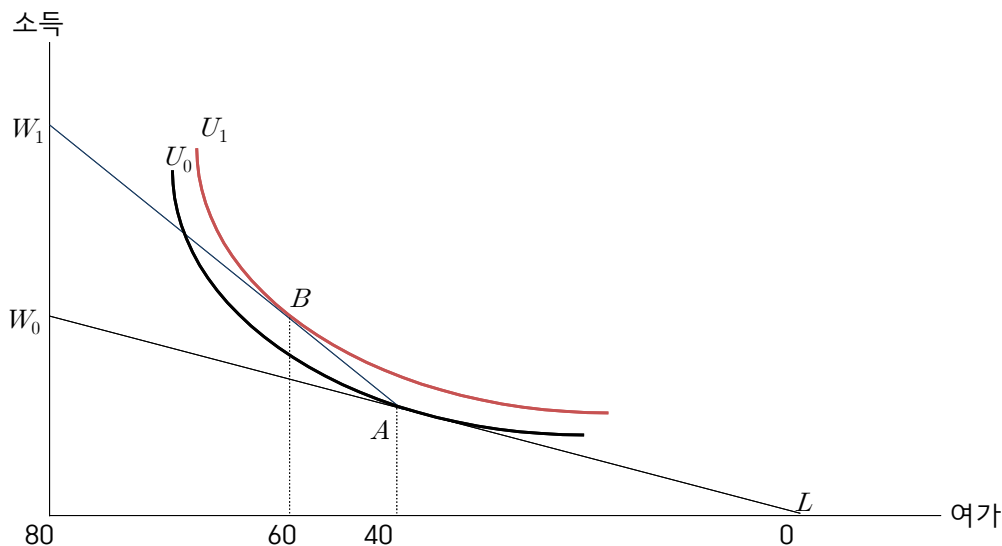
1주일 중에 최대한 공급될 수 있는 노동시간을 168시간 대신 그림처럼 80시간이라고 가정하자. 이 80시간 중에서 일정한 노동시간이 공급되고 나머지는 여가로서 사용된다고 가정한다. 그런데 이 임금의  $LW_0$ 는 정규시간인 1주당 40시간인 노동공급에 적용되는 임금률이다.

그러나 40시간을 초과한 경우에는 할증임금을 지급하도록 하여  $AW_1$ 의 새로운 임금률이 적용된다고 하자. 이것이 한국의 경우 1.5배의 임금률에 해당된다.

### 3. 무차별곡선

[그림 3]에는 무차별곡선  $U_0$ ,  $U_1$  이 있는데,  $U_0$ 은 40시간인 A점에서 기본임금률선과 접하고 있다. 즉, 보통의 경우엔, 40시간에서 일하는 것을 만족하게 생각하고 있다.

### 4. 할증임금과 효용극대화에 따른 노동공급 결정



<그림 3> 할증임금과 노동공급 결정

3) 배무기(2010), 노동경제학, 경문사. p58

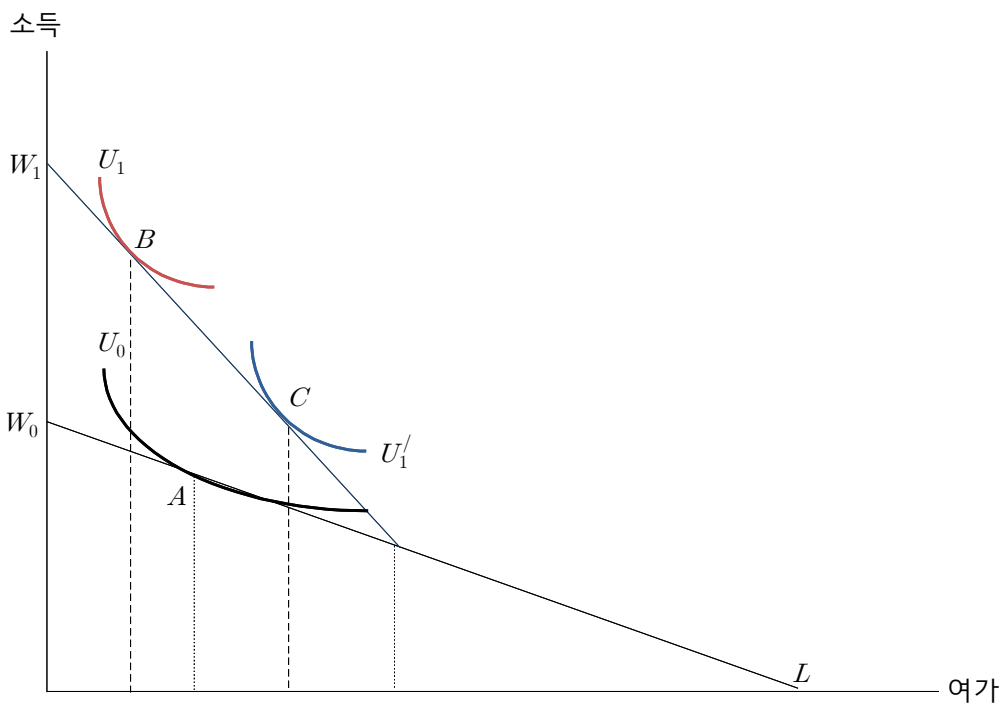
그러나 할증임금을 지급하는  $AW_1$ 라는 제도가 도입되면 새로운 균형점은  $B$ 가 된다. 이  $B$ 점은 더 높은 무차별곡선  $U_1$ 와 초과근무수당을 나타내는 임금률선과 접하는 점이다. 이때의 노동시간이 60시간이라고 되어 있다.

기업측은 이와 같은 사람들의 선호체계를 미리 알고 20시간의 초과근무시간을 확보하기 위하여  $AW_1$ 로 표시되는 임금을 제공하였다고 볼 수도 있다. 이러한 제도에 의하여 기업은 60시간의 노동공급시간을 확보할 수 있게 되며 노사 쌍방이 만족할 수 있게 된다.

### [다른 방식의 풀이]

할증임금으로 인한 대체효과로 여가소비는 감소하고 노동공급은 증가한다. 또한 소득효과로 여가가 정상재라면 소득증가로 인해 여가소비가 증가하고 노동공급은 감소한다.

이미  $A$ 점에서 장시간 근로를 하고 있는 경우, 대체효과가 소득효과보다 크다면 노동공급이 증가( $B$ 점)하고, 소득효과가 대체효과보다 크다면 노동공급은 감소( $C$ 점)한다.



2. 노동시장균형에 대한 다음 물음에 답하시오.(25점)

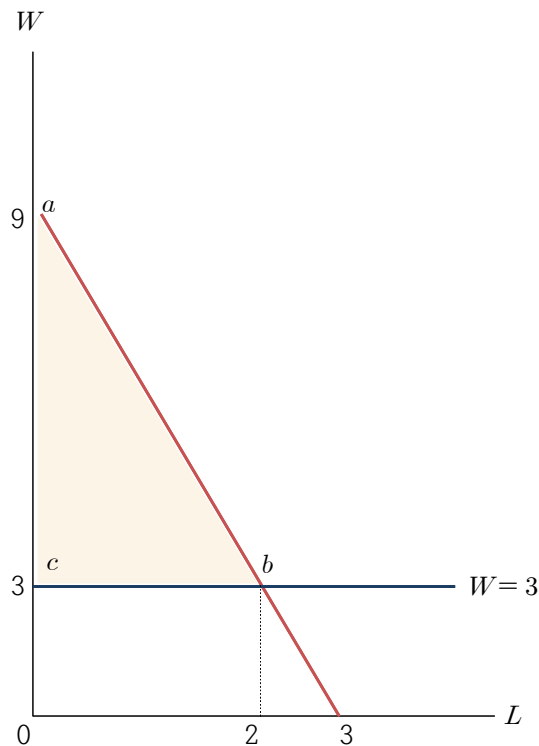
(1) 제품시장과 노동시장이 완전경쟁이고 노동이외의 생산비용은 존재하지 않으며, 노동만이 유일한 생산요소라고 가정하자. 어떤 기업의 단기 노동수요곡선이  $L_D = -\frac{1}{3}W + 3$ 일 때, 임금 ( $W$ )이 3일 경우 균형 고용량과 이윤을 구하고, 그래프를 그리고 설명하시오.(10점)

$L_D = -\frac{1}{3}W + 3$ 이고,  $W=3$  이므로 균형고용량을 구하면,

$$-\frac{1}{3} \times 3 + 3 = 2$$

즉, 균형고용량은 2이다.

이를 그래프로 표현하면 아래와 같다.

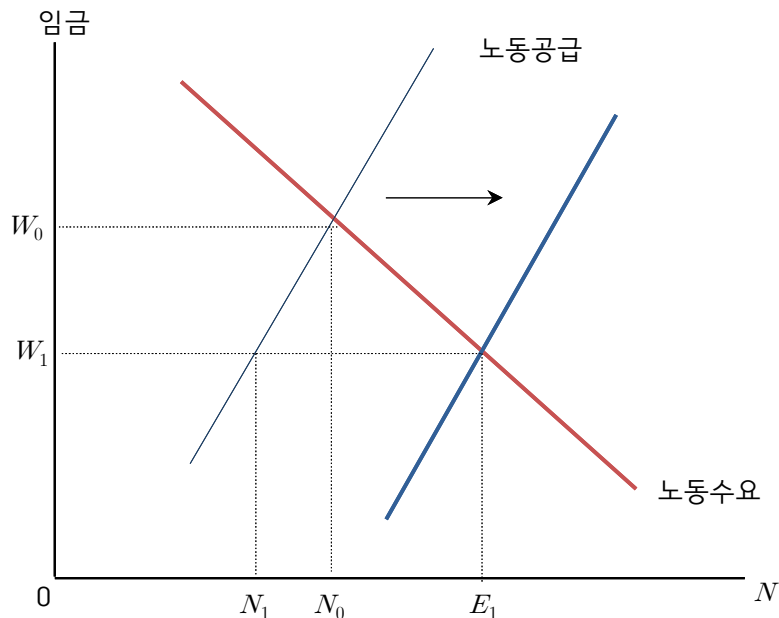


<그림 1> 균형 고용량과 이윤

이때 이윤은 색칠된 삼각형의 넓이  $abc$ 이고, 이 삼각형의 넓이는  $2 \times 6 \times \frac{1}{2}$  이므로, 이윤은 6이 된다.

(2) 내국인 근로자로만 구성되어 있던 국내 노동시장에 외국인 근로자 도입이 가능해졌다고 가정하자. 생산에 있어서 내국인 근로자와 외국인 근로자간의 관계가 대체관계일 경우와 보완관계일 경우로 나누어 외국인 근로자 도입이 단기적 측면에서 내국인 근로자의 임금과 고용에 미치는 영향을 그래프를 그리고, 비교·분석 하시오.(15점)<sup>4)</sup>

### 1. 외국인 근로자들과 내국인 근로자들이 대체관계일 경우



<그림 2> 대체관계일 경우 외국인 근로자 도입이 노동시장에 미치는 영향

외국인들과 내국인들이 생산과정에서 완전대체요소라고 가정하자. 즉 외국인 근로자와 내국인 근로자들이 똑같은 유형의 기술을 가지고 있어서 똑같은 유형의 일자리를 놓고 경쟁한다고 가정한다. 외국인 근로자들의 도입이 단기(자본이 고정되어 있는)에 노동시장에 미치는 영향이 [그림 2]에 표현되어 있다.

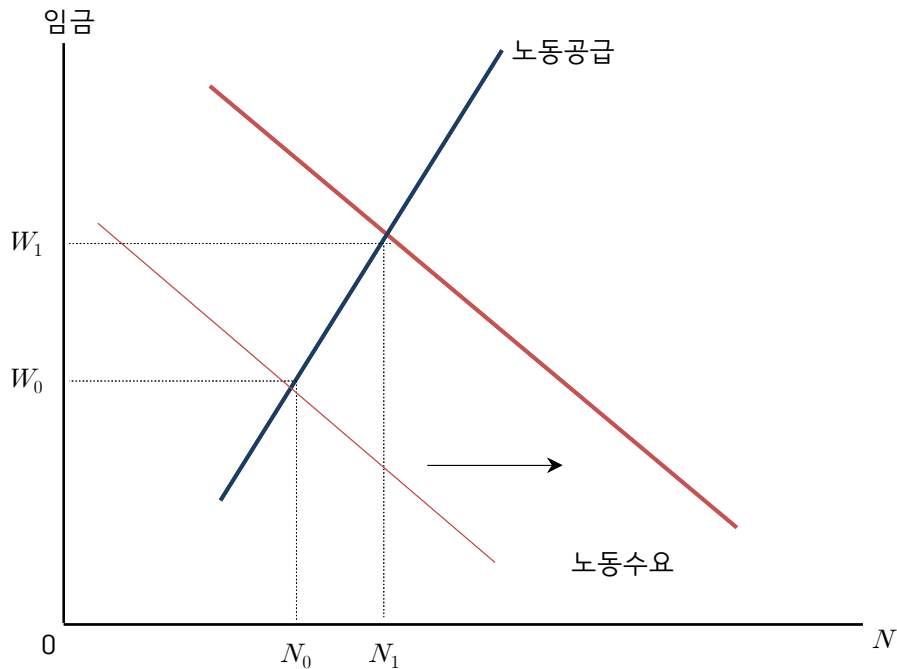
두 집단 근로자들이 동일한 노동시장에서 경쟁하므로, 외국인 근로자들이 노동시장에 진입하면서 노동공급곡선이 오른쪽으로 이동하여 총고용은  $N_0$ 에서  $E_1$ 으로 증가하고 임금은  $W_0$ 에서  $W_1$ 으로 하락한다.

이 정도의 임금수준에서는 이전보다 적은 수의 내국인 근로자들이 일을 하려고 할 것이므로 내국인 근로자들의 고용은 실제로  $N_0$ 에서  $N_1$ 까지 줄어들게 된다.

이처럼 국내 근로자들이 외국인 근로자들과 대체요소일 때 외국인 근로자 도입의 단기 영향은 모호하지 않고 분명하다. 노동수요곡선이 우하향하고 자본량이 고정되어 있는 한에서는 외국인 근로자들의 증가가 임금과 내국인 근로자들의 고용을 하락시킴으로써 시장이 수요곡선을 따라 아래쪽으로 이동하게 만들 것이다.

4) George J. Borjas(2015), 노동경제학, 시그마프레스. p175  
Ehrenberg 외(2015), 현대노동경제학, 퍼스트북. p362

## 2. 외국인 근로자들과 내국인 근로자들이 보완관계일 경우



&lt;그림 3&gt; 보완관계일 경우 외국인 근로자 도입이 노동시장에 미치는 영향

외국인 근로자들과 내국인 근로자들이 같은 종류의 일자리를 두고 경쟁하지 않을 수도 있다. 외국인 근로자들의 존재가 내국인 근로자들의 생산성을 증가시키는 작용을 할 수도 있는데, 이러한 상황이라면 노동시장에서 외국인 근로자들과 내국인 근로자들은 서로 보완관계가 된다.

두 집단이 생산과정에서 보완적이라면 외국인 근로자의 증가는 내국인 근로자들의 한계생산을 향상시켜 이들에 대한 노동수요곡선을 오른쪽으로 이동시킨다.

[그림 3]와 같이 내국인 근로자들의 한계생산성 증가는 임금을  $W_0$ 에서  $W_1$ 으로 올리는 작용을 한다. 더욱이 이전에는 일을 하는 것이 별로 수익성이 없다고 판단했던 일부의 원주민들이 이제는 인상된 임금을 노동시장에 진입하게 만드는 유인으로 바라보기 때문에 내국인 근로자의 고용수준 또한  $N_0$ 에서  $N_1$ 으로 증가하게 된다.

3. 노동시장에 존재하는 임금격차(wage differential)에 대하여 다음 물음에 답하시오.(25점)

(1) 노동시장에 차별이 없더라도 임금격차가 나타날 수 있는 근본적 원인이 무엇인지 설명하시오.(8점)<sup>5)</sup>

## 1. 일자리의 상이한 특성

노동시장에는 수많은 일자리가 있다. 각 일자리는 상이한 특성을 갖는다. 아담 스미스는 일자리에 있어서 다섯 가지 차이를 식별하였다.

### ①일자리의 ‘쾌적함’ 또는 ‘불유쾌함’

일자리에는 먼지, 소음, 극도의 더위나 추위, 상해의 위험, 불명예스러움(과거의 사형집행인) 등과 같이 노동조건이 나쁜 일자리들이 있는 반면에 힘이 들지 않고 쾌적하며 기분이 유쾌하며 명예스러운 일자리들이 있다.

### ②일자리 기술 습득의 ‘어려움과 비용’의 많고 적음

어떤 일자리의 기술은 1주일이면 익힐 수 있는 것들인가 하면, 교육·훈련이 수년이 걸리는 것도 있다.

### ③일자리의 ‘지속성 또는 불규칙성’

어떤 일자리들은 1년 내내 꾸준히 취업할 수 있어 임금소득이 확실히 보장되는가 하면, 계절에 따라 일거리가 생기거나 간헐적으로만 필요 되어 임금소득이 불안정한 일자리들도 있다.

### ④작업수행자에게 요구되는 ‘책임’의 크기

일자리에 따라 타인에 대해 책임질 일 없이 자신의 일, 예컨대 단순반복적인 일에만 책임지는 일자리가 있는가 하면 의사처럼 타인에 대한 책임이 크거나 CEO처럼 조직전체의 구성원에 대한 지시·감독을 행하는 큰 책임을 갖는 일자리도 있다.

### ⑤일자리에서의 성공 가능성 또는 실패확률

어떤 일자리는 일자리에서 성공이 확실하게 보장되어 높은 사회적 평가를 받을 수 있는 반면에 어떤 일자리는 성공의 가능성을 전혀 갖지 않을 수도 있다.

## 2. 보상적 임금격차

두 산업의 생산직을 고려하자. 전자산업의 생산직 일자리( $X$ 라고 하자)와 조선산업에서의 생산직 일자리( $Y$ 라고 하자)를 비교해보자. 노동의 질적 수준이 동일하다고 가정되고 있으므로 노동의 한계생산물곡선  $D_A$ ,  $D_B$ 는 [그림 1]에서 같은 위치에 있다. [그림 1]의 (i)에는 전자산업에서 일하는 근로자에 대한 수요곡선과 노동공급곡선이 교차하는 점에서 임금과 고용량이 결정된다.

### (1) 보상요구임금

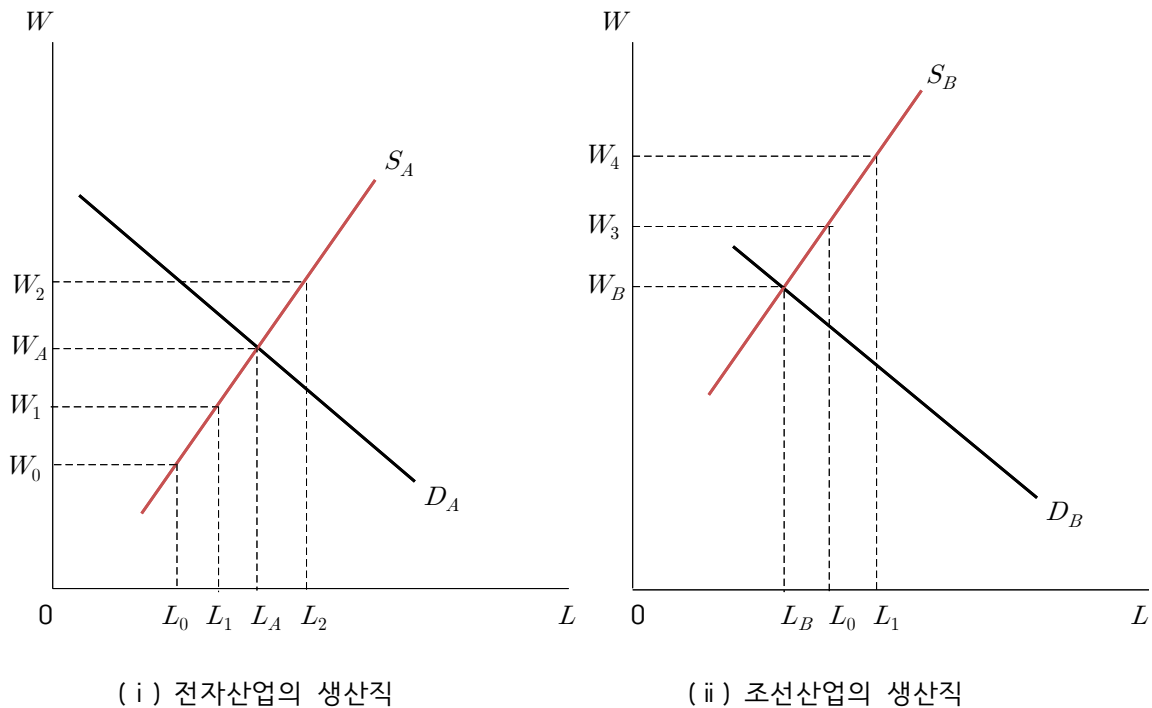
노동공급곡선은 예컨대 임금이  $W_1$ 일 때 공급량이  $L_1$ 이라는 의미를 지니지만, 다른 각도에서 보면  $L_1$ 이라는 공급량을 시장에 제공하기 위하여  $W_1$ 이라는 임금을 최소한 요구하는 것

5) 조우현·황수경(2016), 새로운 노동경제학, 법문사. p219



(보상요구임금)을 나타낸다. 이렇게 보면 각 고용수준에 대응하는 주관적 공급가격을 나타내는 곡선이 노동공급곡선인 것이다. 균형점에서 공급자의 보상요구임금은 고용주들이 지불하려는 가격(한계생산물가치)과 동일해진다.

위험작업환경을 갖고 있으며, 산업재해가 빈번히 발생하는 조선업에서는 근로자의 보상요구임금은 각 고용수준에서 높아져 [그림 1]의 (ii)에서  $S_B$ 는  $S_A$ 의 훨씬 위쪽에 위치한다. 예컨대  $L_1$ 이라는 노동공급을 위해서 조선업에서는  $W_4$ 를 요구하게 된다.



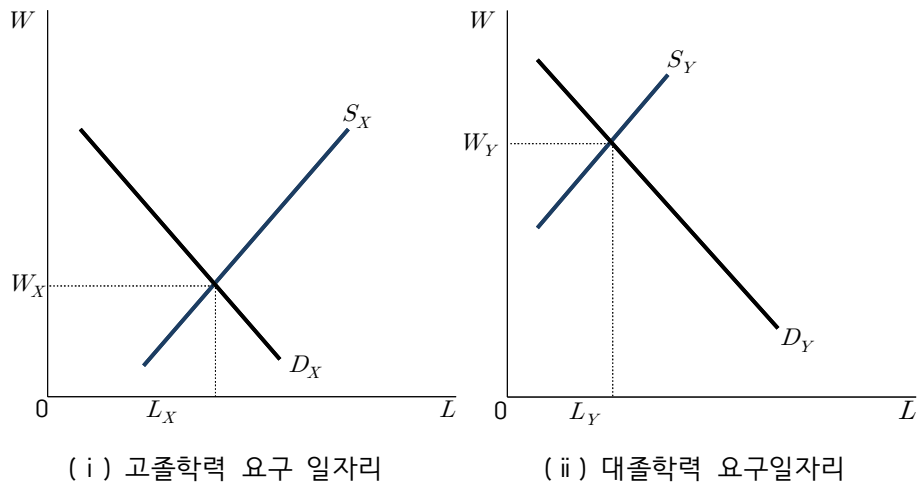
<그림 1> 보상적 임금격차의 결정

## (2) 장기에 있어서도 유지되는 임금격차: 보상격차

비록 양 산업에서의 노동에 대한 수요( $D_A$ 와  $D_B$ )는 동일하다고 하더라도(노동수요곡선에서 한계생산물의 크기와 기업의 수를 동시에 고려해야 하고 전자산업의 기업 수는 대단히 많을 것이 보통이어서  $D_A$ 와  $D_B$ 의 위치까지 동일할 수 없지만 분석의 단순성을 위하여  $D_A$ 와  $D_B$ 를 같은 위치에 놓았다)조선업의 임금은  $W_B$ 가 된다. 따라서 조선업에서의 높은 임금은 근로자가 위험하고 열악한 근로환경에서 일하는 것에 대해 요구하는 보상요구임금을 반영하는 것이며 기업의 입장에서는 그러한 곳에서 근로자가 자발적으로 일을 하게 유인하는 방법이 되

므로 장기에 있어서도 임금격차( $\frac{W_B}{W_A}$ )는 유지되는 경향이 있다. 그리고 이 임금격차는 위험성과 근로조건의 열악성에 대한 보상격차가 된다. 이것은 동질의 노동에 대해 비동질적 일자리 근무여건 차이에서 야기되는 보상격차인 것이다.

[다른 방식의 풀이] : 개인간 생산성 격차에 따른 임금격차



①직업 X에서는 근로자의 낮은 생산성으로 인해 노동수요곡선이 상대적으로 낮은 곳에 위치하고, 직업 Y에서는 근로자의 높은 생산성으로 노동수요곡선이 높은 곳에 위치

②보상요구임금의 차이로 Y에서의 노동공급곡선 또한 X에서의 노동공급곡선보다 각 고용 수준에서 높게 위치

③임금격차( $\frac{W_Y}{W_X}$ )는 인적자본량(생산성)의 차이와 대학교육(높은 숙련) 투자비용에 대한 보상을 동시에 반영  
→ 학력별(숙련별)임금격차

④임금격차는 계속 유지되는 경향이 있으며, 경쟁노동시장에서 임금격차는 질적 수준이 다른 노동을 상이한 각 분야로 배분 시키는 순기능을 수행

(2) 노동시장에 나타날 수 있는 차별(discrimination)의 발생 원천(source) 또는 종류에 대해 설명하시오.(9점)<sup>6)</sup>

### 1. 고용주의 편견차별

베커(Gary Becker)의 분석은, 차별은 왜 발생하고, 누가 이익을 보며, 차별제거정책은 무엇인지에 대해 시사점을 제공한다. 베커의 모형을 설명하기 위해, 여기에서는 사용자가 여성은 너무 비논리적이고 비과학적이며 흐리멍텅하다는 개인적 편견을 가지고 있다고 가정하자.

그리고 기업은 남녀 간의 임금을 다르게 지급할 수 있는 힘을 가지고 있고 이윤 극대화 고용량은 노동의 한계수입생산물( $MRP_L$ )이 임금과 같아지는 점에서 성립한다고 하자. 남성에게 대해서는  $W^M$ 을 지급한다고 하자. 남성을 고용할 때 이윤 극대화조건은 다음과 같다.

$$W^M = MRP_L \text{ ----- 식①}$$

기업이 자신의 편견으로 여성의 생산성이  $D$ 만큼 낮다고 간주하면 여성임금  $W^F$ 는 다음과 같이 책정될 것이다. 즉

$$W^F = MRP_L - D \text{ ----- 식②}$$

기업이 편견을 갖지 않는다면, 남성과 여성의 생산성( $MRP_L$ )이 같다고 하자. 그러면,

$$W^M = W^F + D \text{ ----- 식③}$$

$$W^F = W^M - D \text{ ----- 식④}$$

가 된다. 이러한 산술적 방정식 이면에는 단순한 경제논리가 있다. ( $W^F = W^M - D$ )라는 식의 의미는 여성이 사용자 입장에서 바람직하지 않은 특성을 가지고 있으며, 여성이 사용자에게  $D$ 만큼의 보상을 해 주는 경우 여성을 채용할 수 있다는 것이다.

### 2. 고객의 편견차별

고객과의 접촉이 많은 직종인 경우 그 해당고객이 특정 근로자에 대한 차별이 있다면, 그 직종 채용되지 못할 확률 크며, 이는 직종분단 야기한다. 아울러 구매자가 특정 근로자에 대한 차별이 있다면 구매자들의 비효율을 보상하기 위해 제품 가격을 낮추어야만 할 것이며, 이는 한계수입생산성이 감소함을 의미하므로 특정 근로자들의 임금은 낮아질 것이다.

### 3. 근로자의 편견차별

소속근로자들이 차별대상근로자에 편견을 가지는 경우, 함께 일하는 것에 대한 임금프리미엄을 요구할 수 있고, 사용자는 차별제거 비용발생을 우려하여 임금프리미엄을 수용하게 되며, 사용자는 이런 임금프리미엄을 낮추기 위하여 사업장을 격리하거나 직무에 따라 분리 채용하여, 결국 직종 및 직무에 따라 분리가 가속화된다.

6) George J. Borjas(2015), 노동경제학, 시그마프레스. p381  
Ehrenberg 외(2015), 현대노동경제학, 퍼스트북. p205  
조우현·황수경(2016), 새로운 노동경제학, 법문사. p531

## [다른 방식의 풀이]

1. 직종과밀-버그만모형(혼잡가설)
2. 개인편견모형: 사용자차별
3. 통계적 차별
4. 경력단절 모형

(3) 어떤 직종에 외모가 뛰어난 사람(또는 키가 큰 사람)이 평균적으로 높은 임금을 받는다고 하면, 이 노동시장에 차별이 존재한다고 볼 수 있는지에 대하여 설명하시오.(8점)<sup>7)</sup>

## 1. 통계적 차별이란

## (1) 통계적 차별의 의미

경쟁이 노동시장의 차별을 어느 정도 줄일 수 있지만 사용자가 근로자를 채용할 때 근로자 생산성에 대한 불완전정보에 직면해 있는 경우, 차별은 이윤극대화와 부합할 수도 있다. 즉, 외견상 차별이라고 보이지만 실제로는 차별이 아닌 경우가 통계적 차별이론이다.

## (2) 불완전한 정보

사용자는 어떤 근로자가 채용되어 실제 직무를 수행할 때까지는 그의 생산성이 어느 정도인지를 알지 못한다. 대부분의 대기업과 고임금직을 포함한 많은 직업에서는 불완전한 정보가 보다 큰 역할을 수행한다. 많은 직장에서는 상당한 정도의 직장훈련을 필요로 한다. 그러한 훈련은 특수한 전문기술을 포함할 수도 있지만, 동료직원들이나 고객들과 효과적으로 커뮤니케이션하는 방법을 습득하는 것을 포함하기도 한다.

일부 전문직의 경우에는 기업이 적극적으로 노동시장에서 구인을 하면 상당한 채용비용이 들기도 한다. 기업이 상당한 훈련비와 채용비를 부담하는 경우, 사용자들은 그들이 채용하려는 사람들에 대해서 매우 신중을 기하려고 하는 유인을 갖게 된다.

그러한 경우에 기업은 근로자가 훈련을 얼마만큼 손쉽게 받을 것이고, 훈련을 마친 후에는 얼마만큼 생산적으로 될 것이며, 그 기업에서 얼마나 오랫동안 종사하려고 할 것인가를 예측해 보아야 한다.

7) 조우현·황수경(2016), 새로운 노동경제학, 법문사. p219  
George J. Borjas(2015), 노동경제학, 시그마프레스. p392  
Ehrenberg 외(2015), 현대노동경제학, 퍼스트북. p454

### (3) 외모(키)에 따른 평균 능력에 대한 신념과 이를 통한 예측

고용주 자신은 과거 통계나 경험에 의거하여 외모, 즉 키가 큰지 여부에 따른 평균 능력과 행동 차이에 대한 신념을 갖게 되며, 장래에 대한 예측을 한다고 가정하자.

과거 통계나 경험에 의거한 고용주의 판단이 키와 관련한 생산성 차이에 대하여 평균적으로 옳은 예측을 낳는다면, 차별은 단순히 외모, 즉 키와 관련하여 잠재적 생산성의 차이를 반영하는 것이기 때문에 차별은 이 경우에는 존재하지 않는다.

## 2. 통계적 차별과 임금격차

### (1) 성적에 따른 임금의 기댓값

개인이 그룹의 일원으로 파악될 때, 통계적 차별이 일어날 수 있다. 이제 보다 현실적으로 근로자가 그룹(키 차이)의 일원으로 파악되기도 하고 개인으로 파악되기도 한다고 하자. 그리고 개인의 능력과 생산성은 개인의 입사시험 성적( $T$ )으로 파악된다고 하자.

이 가정하에서는 개인의 능력에 따른 임금은 그의 입사시험 성적에 따른 임금이 된다. 통계적 차별이 없을 때, 즉 근로자가 개인으로서 판단될 때, 그의 임금은 그의 입사시험성적과 동일하다고 가정하기로 한다. 즉

$$W = T$$

그러나 사용자는 이 개인이 속한 그룹의 평균생산성, 즉 평균성적( $\bar{T}$ )도 고려하여 임금을 지불하면, 개인의 임금의 기댓값은 다음과 같게 된다.

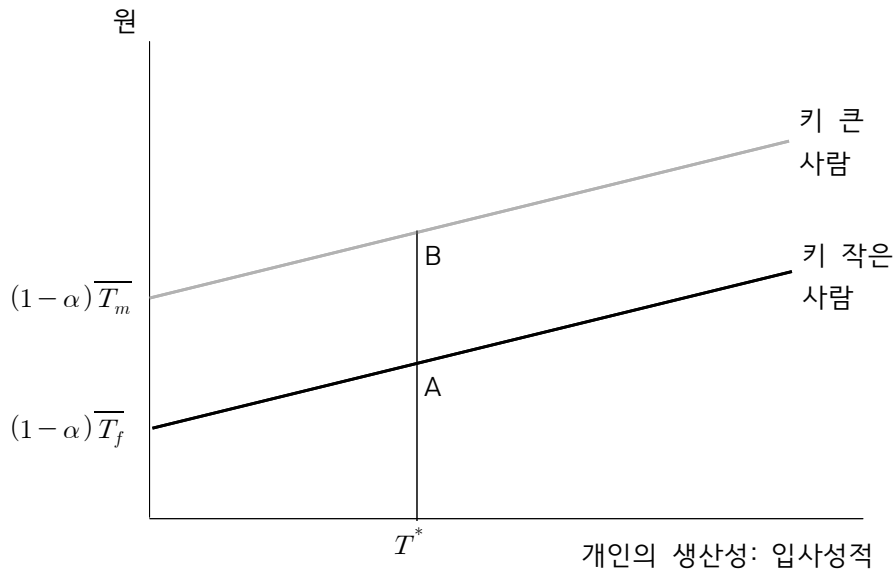
$$W = (1 - \alpha)\bar{T} + \alpha T$$

여기서  $\alpha$ 는 개인의 능력이 임금결정에 어느 정도 중요한지를 나타내는 일종의 가중치로서  $\alpha = 1$ 이면 근로자의 임금은 순수하게 자신의 능력에 의존하며,  $\alpha = 0$ 이면 근로자의 임금은 순수하게 자신이 속한 그룹의 평균생산성에 의존한다.

### (2) 통계적 차별이 임금에 미치는 영향

키가 큰 사람과 키가 작은 사람 두 근로자가 있고, 키 큰 사람들의 과거 평균생산성( $\bar{T}_m$ )이 키 작은 사람들의 과거 평균생산성( $\bar{T}_f$ )보다 높다고 하자. 그리고 개인의 능력이 임금결정에 영향을 미치는 척도를 나타내는  $\alpha$ 의 크기는 같다고 하자.

각각의 임금곡선을 [그림 1]에서와 같이 그릴 수 있다. 키 큰사람과 키 작은 사람이 개인적 능력에서는 동일하다고 하더라도, 즉 [그림 1]에서  $T^*$ 의 값을 갖더라도 키가 큰 사람의 임금은  $B$ 이며, 키가 작은 사람의 임금은  $A$ 가 된다. 그 차이  $AB$ 는  $(1 - \alpha)\bar{T}_m$ 과  $(1 - \alpha)\bar{T}_f$  간의 차이와 동일하다



<그림 1> 근로자의 생산성과 임금: 통계적 차별이 있는 경우

### (3) 생산성의 격차와 차별의 존재

그룹의 평균생산성 차이가 개인의 임금격차를 낳는다. 외형상 임금격차라는 차별은 그야말로 생산성 격차이다. 이는 이윤 극대화와 부합되기 때문에 진정한 차별이라고 볼 수 없다.

그러나 만약 고용주의 생각이 단지 잘못된 것이거나 과장된 것이라면, 잘못된 생각에 기초한 그들의 행동은 확실히 불공정하며 노동시장에서의 차별을 존재하게 만든다. 부당한 통계적 차별의 결과로 임금차별과 고용차별을 야기한다.