

▣ 연구논문

합리적 차별이론과 고용관계 및 거래관계에 대한 영향 Rational Theories of Discrimination and the Implications for Employment Relations and Transactions

이 세 재*
Lee, Sae-Jae

ABSTRACT

Group level discriminations are observed in employment relations and other transactions in the form of residential, occupational and production segregation and differential treatments. Recent developments in the rational theories of discrimination both on the market level and the non-market level are reviewed in terms of their relative strengths, weaknesses and complementarities. Taste discrimination could remain much suppressed in the market, but could effect much chain reaction through various ways of statistical discrimination, price discrimination, human capital investment and segregation. Taste discrimination could also take the more structured form of co-workers' requiring compensation for reduced productivity due to increasing interactions with members of different language and culture in a non-segregative system. It could also be viewed in the framework of brand learning models. Non-market models of discrimination are seen to be an essential part to explain extended modes of discrimination.

1. 서론

집단적인 차별행위는 거주, 소비, 생산, 직업 등에서 광범위하게 집단적 분리와 차별대우의 형태로 나타나고 있다. Blau & Ferber(1987)에 의하면 미국의 경우 전통적으로 흑인과 백인사이, 여성과 남성사이에 인적자본 등 개인변수에 의해 설명할 수 없는 임금격차가 20% 정도 또는 이상이라고 한다. 또 Monk Turner & Turner(2000)는 한국의 경우 여성임금이 1980년 남성의 44.5%에 불과하여 세계최고의 격차였고, 1988년 51.4%, 1997년 62.1%로 그 격차가 감소하고 있는데, 1988년 데이터의 경우 학력, 경험 등 인적자본과 개인 변수가 동일하다면 남자는 여자보다 26.2% 더 높은 임금을 받고 있는데 이는 주로 연공서열에서 차별을 받는 형태로 보인다.

이러한 차별적인 구조는 빠른 속도의 세계화와 함께 변할 수밖에 없다. 여성과 외국인 노동자의 진출이 가속화되고 국내외의 사업 통합 환경이 조성되며 예전보다 실질적인 고용관계물 구조조정과 리엔지니어링 상황에서 관리해야 한다. 불합리한 성, 인종, 연령 등에 근거한 차별로 부당하게 해고되었다는 저항을 받을 가능성이 커지고 있으며, 더욱이 한국과 같이 남녀별 직업분리가 심한 경우 공격적인 비교가치론(comparable worth)에 근거한 차별행위관련 소송도 가능하다. 최근의 미국의 경향은 Lewin(2001)에 의하면 차별에 의한 부당 해고 판결이 1987년 원고승소율 11%에서 1997년 3%로 하락하여 절반 이상의 경우 재판전 합의(pre-trial settlement)로 끝나서, 고용주의 사업권에 비해 근로자의 직업상 재산권을 인정하는 정도가 약화되고 있다. 그러나 이는 이미 지속적 구조조정이 이루어지고 있는 상태에서 비교한 것이고, 연령과 성차별에 대한 저항은 빠르게 증가할 것으로 예상된다. 그러므로 합리적 차별의 논리를 이해하고 고용 및 거래관계에 미치는 영향을 구조적으로 이해할 필요가 있다.

* 금오공과대학교 신소재시스템공학부 산업시스템공학전공

2. 차별의 종류

차별행위는 이유의 합리성여부에 따라 합리적 차별(rational discrimination)과 비합리적 차별(irrational discrimination), 차별의 제도화 여부에 따라서 사적차별(private discrimination)과 공적차별(public discrimination), 대상에 따라서 개별적 차별(individual discrimination)과 집단차별(group discrimination)로 나눌 수 있다.

2.1 합리적 차별과 비합리적 차별 (rational vs. irrational discrimination)

합리성의 기준은 장단기적인 효율성 즉 비용을 제외한 순 수익을 극대화하는 선택이 장기적으로 효율적 예측하에서 단기적으로 적절하게 이루어지고 있다는 것이다. 차별행위는 소비의 측면과 투자의 측면에서 고려될 수 있는데, 소비란 투자에 비해서 상대적으로 궁극적인(사회적) 생산성이 불확실한 자원의 소모를 의미한다. 후술할 기호에 의한 이유이든 이윤을 목적으로 하든 차별행위가 시장내 또는 시장외적인 맥락에서 최적화의 틀에서 벗어나지 않는 한 합리적 차별이라고 할 수 있다.

소비측면의 차별행위는 마치 흡연행위와 같이 그 자체로서는 어느 정도 합리성이 불분명한 소비행위로 볼 수 있다. 이 경우 개인의 소비행위가 자신에게 미치는 해악 또는 비효율성은 중독의 심도에 따라 다를 것이다. 또 그러한 개인적인 소비행위가 주위에 영향을 주는 외부효과(externalities)의 합리성도 비용과 수익의 사회적 평가에 의해서 결정될 것이다.

투자측면의 차별행위는 집단적인 효율성 내지 생산성을 증진하기 위한 집단적, 사회적 투자(social investment)의 일부로서 행하는 경우이다. 합리성과 윤리성의 개념을 지나치게 편협하게 설정하지 않는 한, 합리성이 장기적으로 윤리성의 요체라 할 수 있다. 법이 최소한의 사회 윤리적 가치의 표현으로 볼 때, 또 장기적인 사회적 합리성이 윤리의 바탕이라고 볼 때, 윤리적으로 의심스러운 측면이 많은 차별행위가 사회전체의 법 규범화하는 경우는 희귀하겠으나, 하위집단 내에서의 사회적 규범으로 지속되는 경우는 상대적으로 빈번할 것이고, 그 지속성을 위해서는 그 집단 내에서 합리적인 투자임이 지속적인 설득력을 가져야 할 것이다.

2.2 사적차별과 공적차별 (private or personal vs. public discrimination)

공적차별의 가장 대표적인 현상으로 인종, 성별, 나이에 따른 공적차별을 들 수 있다. 대부분의 국가에서 여자나 노인에게 병역의무가 없다는 점을 보면 그 차별이유가 대체적으로 합리적일 것이라는 점, 또 여자나 노인에게 병역의무가 있는 국가도 있으므로 이러한 차별의 합리성은 그 사회의 자원사용여건하의 합리적 사회적 선택으로 볼 수 있으리라는 점을 유추할 수 있다. 과 체중, 동성애자에 대해 사회적으로 불법화하지는 않아도 병역체제에서는 차별을 당하는 경우도 조직의 합리성의 맥락에서 이해될 수 있다. 법제도는 최소한의 사회 윤리적 가치의 표현으로 볼 때, 사회적인 합리성이 의문시되는 종류의 공적차별과 집단차별은 존속하기 어렵다고 볼 수 있다. 최소한 공적차별의 경우는 거의 예외없이 그 취지가 다수가 쉽게 수긍할 수 있는 합리적 이유가 있을 가능성이 크다.

반면 사적차별의 경우는 주로 기호에 의한 특정집단과의 거래 혐오를 말하며 그러한 기호의 근거는 다양하고 자의적일 수 있다. 이는 차별비용이 예산제약을 초과하지 않는 한, 불법적이거나 비윤리적으로 인식되는 한, 법적인 한계를 넘지 않는 범위에서 불분명하고 우회적 차별을 시도할 것이다.

마지막으로 순수하게 사적인 차별보다는 사적인 하위집단(subgroup)을 형성하고 공공연하지

않은 중간적인(semi-public) 형태의 차별이 자행될 가능성이 크다. 그래서 공적이고 법제화된 차별보다는 법적인 근거가 불분명한 사적차별의 합리성은 더욱 문제시되는 부분이다. 그러므로 사회적 네트워크하에서 조직적 합리적 차별행위를 이론화할 필요가 있다.

2.3 개별적 차별과 집단차별 (individual vs group discrimination)

여기서는 물론 개인에 대한 차별이라도 특정집단에 속한 개인을 대상으로 행한 차별이 문제가 된다. 그리고 사회적으로 비중이 있는 차별문제란 개인이나 집단이 특정 집단에 대한 차별을 지속적으로 또는 빈번하게 행할 경우이다. 예를 들어 개별적으로는 채용과정의 불유쾌한 차별경험에도 불구하고 차후에 차별하지 않는 고용자를 다시 만나서 일반적인 수준의 대우를 받고 고용될 수 있다. 이런 경우 비록 차별행위가 존재함을 부인할 수 없으나, 집단에 대한 차별의 이유라도 개별적인 차별의 경우가 발견된다는 사실로서 차별문제가 사회적으로 심각한 이슈라고 볼 이유는 없다.

가장 논란이 될 수 있는 경우는 전술한 조직적 집단의 집단에 대한 차별이 지속적이고 체계적으로 일어나는 경우이며, 이를 가장 좁은 의미의 집단차별이라 부를 수 있겠다.

3. 시장중심의 합리적 차별 이론들

3.1 기호차별(taste discrimination) 이론

차별의 기호가 존재한다는 그 자체는 부인할 수 없으며, 기호자체에 대한 시비를 가리기는 어려울 것이다. Becker(1971)에 의하면 거래관계에서의 차별집단(discriminated group)과의 접촉은 차별기호를 가진 사람에게 차별프리미엄이라는 일종의 세금과 같은 형태의 심리적 부담을 부과하므로 이를 기피하게 되는데, 각종 계약관계와 고용자, 동료, 고객관계에서 나타날 수 있으며, 거래관계를 넓은 의미의 시장의 개념에서 볼 때, 경쟁압력이 존재하는 시장에서는 지속되기 어렵다. 고용자는 또한 많은 경우 기업의 계층구조(hierarchy)하에서 피고용자를 집단적으로 완전히 분리하여 고용, 감독 및 생산하는 형태인 완전 집단적 분리생산체제(completely segregated production system)를 도입할 수 있다. 분리체제하에서는 집단간 생산성에 지불되는 임금수준이 다를 이유는 없다.

Arrow(1998)에 의하면 Becker의 기호차별이론은 다윈적(Darwinistic) 경쟁하에서 차별행위가 지속적으로 유지될 수 없다는 점에서 이론적 결함이 있다고 본다. 예를 들어 시장지배력을 가지는 독과점사업의 경우 기호차별을 통해 고용주는 초기에는 개인적 뿐만 아니라 기업 또는 팀 다수의 심리적 순이익(psychic profits)을 극대화할 수 있다. 그러나 결과적으로 객관적인 효율성과 금전적 순이익을 저하시킬 것이다. 주주들은 차별기호가 약한 고용주와 동료들을 새로 채용하기를 원할 것이다. 또 Becker의 이론은 산업 또는 기업내의 인종 또는 성적 분리생산을 설명할 수는 있어도 직업내의 분리 즉 소수민족이나 여성이 저급 직종에 배치되는 현상을 설명할 수 없다. 나아가 Arrow는 Becker의 이론이 기호에 대한 구조가 없이 이윤에 추가적인 목적변수로 작용하여 오컴(Occam)의 원리 위반으로 본다.

경험적으로는 Becker의 주장과 같이 경쟁압력이 존재하는 한 통상적으로 기호차별에 의한 소득 격차가 통계적 차별 등 다른 이유의 합리적 차별에 의한 소득격차만큼 크지 않으며, 고용주의 차별보다는 동료나 고객의 차별형태가 더 중요한 소득격차요인으로 나타나는 경향이 있다. 이는 주주의 1차적 대리인인 고용주의 의도보다 2차적 대리인의 경우에 주주의 의도가 불완전하게 반영되는 경우로 볼 수 있다.

Arrow의 지적과 같이 기호차별보다는 후술할 통계적 차별이론이 집단적 레벨에서의 차별지

속성을 설명할 수 있는 강점이 있다. 그러나 경쟁압력 때문에 차별기호가 억압된다고 해도 소위 “hold up”을 이용한 기회주의적인 지역적 시장지배력(local market power)을 완전히 배제할 수 없다. 또한 기호차별은 제한된 차원에서 시작해도 다양한 통계적차별의 기반으로 이용될 수도 있고, 나아가 후술할 중독이론이나 지연이론 등에 보듯이 사회적 네트워크를 통해 조직적으로 발전할 수 있다.

3.2 인종적 기호차별에 의한 노동공급, 비용, 생산의 파급이론

Becker(71)의 경우 집단별로 완전히 분리된 생산이 가능하다고 보고 다른 (인종)집단간의 노동을 완전대체요소(perfect substitutes)로 간주하였으나 실제로는 그러한 제도는 예외적으로만 존재한다. 언어적 장벽때문에 분리가 불가피하거나 또는 동료의 차별기호 때문에 심리적 생산비용이 극심하거나, 불완전 정보하의 직업탐색의 단기적 마찰적 현상의 측면을 제외하면, 대체로 집단간의 노동은 혼재되어 상호 보완적이거나, 중대형 기업이 아니면 완전 분리가 현실적이지 아니기 때문이다.

Bodvarsson-Partridge(2001)는 차별계수를 고용주, 동료, 고객에 의한 차별요소로 구분하며, 집단간 노동이 상호 보완성이 있도록 집단간 멤버가 혼재된 프로농구팀을 모델로 하되 양방향 기호차별이 가능하도록 가정을 완화하였다. 이론적으로 고용주, 동료, 고객의 종족차별기호 완화는 집단간 임금 격차면에서 모호한 결과를 낳는다. 경험적으로는 흑백인종이 혼재된 프로농구팀의 데이터를 사용하여 고용주의, 동료의, 고객의 차별기호를 평가하기 위해, 선수의 연봉결정 회귀 방정식에서 고용주의 종족이라는 변수, 팀의 종족 배합(racial mix) 비율, 팀소속지역의 종족배합 비율을 대리(proxy)설명변수로 놓고 분석한 결과, 백인고용주의 차별은 미약하고, 백인의 동료차별, 흑인의 고객차별이 강한 것으로 나타났다. 즉 팀의 종족배합비율이 흑인쪽으로 기울 때 백인선수의 연봉은 양(+)의 보상을 받으나, 백인쪽으로 기울어도 흑인선수의 연봉에 대한 보상은 뚜렷하게 존재하지 않는다. 흑인의 동료차별이 미약한 이유는 대부분의 팀이 흑인비율이 지배적이기 때문으로 해석하고 있다.

Bodvarsson-Partridge의 모델에서는 고객차별의 정도가 심각하지 않은 경우, 경쟁압력 때문에 고용주차별이 심각하지도 않고, 상대적으로 동료차별이 더 중요해진다고 볼 수 있다. 집단적으로 혼재된 경우 타인종이나 집단의 비율이 증가할 경우 최소한의 수락용의임금(reservation wage)의 (비례적) 상승이 필요하게 되어 노동비용이 상승한다.

3.3 통계적 차별(statistical discrimination)

Arrow(1973), Phelps(1972) 등이 제시한 통계적 차별이란 개인별 특성을 직접 측정하기보다 특정 집단의 멤버십이 더 저렴한 근사(proxy) 변수로 사용할 수 있는 경우를 말한다. 예를 들어 여성이 남성보다 운전중 위급한 상황에서 더 사고율이 높다고 판단하여, 여성에 대한 보험료를 높이거나, 흑인이 대출금에 대한 상환을 중단하는 확률이 더 높다고 판단하여 대출요건이나 이자율면에서 차별하거나, 비만자의 경우 전투백이 떨어진다고 판단하는 것과 같은 경우이다. 이 경우 개인 정보 파악의 장벽이나 불완전 정보로 인해 개인간 특성을 완전히 차별할 수 없다는 장벽이 경험적으로 불완전한 정보에 근거한 집단적 차별의 결과를 낳으며, 항상 개인적으로는 불공평하게 차별을 당하는 경우가 발생할 수밖에 없다. 그러나 개별적 특성을 완벽하게 측정하여 파악하는 것은 많은 정보비용이 수반되므로, 파악이 쉬운 집단특성을 기준으로 차별적 규정(discriminatory rules)을 만드는 것이 더 경제적일 수 있다.

정보파악을 위한 편의성 내지 경제성 때문에 표면적이고 명백하게 관찰 가능한 변수들을 대리적인 변수(surrogate variable) 또는 근사 변수(proxy variable)로 사용하는 것은 예측의 효율

성을 높이기 위해 기본적으로는 당연한 것이고 이를 불법화하는 데는 법적 실효성의 문제가 있다. 예를 들어 명백하게 관찰할 수 있는 학력, 경력, 학점 등의 인적자본 변수들도 궁극적으로 측정하려는 개인적인 생산성에 대한 근사적인 관찰 가능한 변수에 불과하다. 관찰이 불가능하거나 어려운 교육의 질, 문화적 배경, 인내심, 협동심 등과 조직내의 생산성과 상관이 있는 지표들 간접적인 평가 도구로 사용하기 위해서 상기한 인적자본 데이터를 사용하는 것과 종족이나 성에 대한 정보를 사용하는 이유는 근본적으로 동일하다.

집단적 통계적 차별이 발생하는 유형에 따라 첫째, Arrow(1973)와 같이 집단적으로 생산성, 상환거부율(default rate) 등 최종특성이 차이가 있다고 믿는 사전정보가 있는 경우, 예를 들어 흑인이나 여성의 경우 동일한 인적자본에도 불구하고 생산성이 낮다고 사전에 판단될 때, 차별 집단에 속한 사람들은 관찰가능한 부분과 관찰불가능한 인적자본에 투자의욕을 상실하거나 소극적 학습태도를 취하게 되는데 이는 관찰가능한 성적 등에 부분적으로 반영되지만, 이러한 정보들은 완전히 사용되지 않을 가능성이 크고, 자기 성취적 예언(self-fulfilling prophecies)의 악순환을 영속화시킨다.

둘째, Phelps(1972), Lundberg-Startz(1983)와 같이 집단에 따라 특성을 파악하는 효율이 다른 경우, 또는 차별집단에 대한 생산성에 대한 정보의 소음대비신호비율이 낮은 경우 생산성 지표에 대해 보상비중이 떨어지고 이 경우 평균생산성이 두 집단간 동일할 경우 평균적으로는 차별할 이유가 없으나, 인적자본에 대한 투자가 내생적으로 결정되면 인적자본에 대한 투자가 지속적으로 부진해지는 악순환이 발생한다.

셋째, Lundberg-Startz(1998)의 탐색모델에서는 최종특성에 대한 사전 정보차이는 없어도 차별집단에 대한 시그널을 파악하지 못한다는 뜻에서 차별집단에 대해 이해하지 못하면 최적의 탐색전략으로 차별집단과 거래가 단절되고 분리상태가 지속되며, 특히 소수집단에 대한 탐색활동에 대한 대가가 작으므로 차별집단에 대한 평균적 차별의 지속이 가능하다.

넷째, Sattinger(1996)의 탐색모델에서는 소수집단을 채용하기 위한 탐색비용이 크므로 다수집단을 집중적으로 채용하는 경향이 발생하여 동일한 조건하에서도 소수집단에 대해 채용비용이 낮아지고 소수집단의 인적자본투자가 하락하는 지속적인 악순환과 특히 직업적 분리의 가능성을 지적한다.

다섯째, Rosen(1997)의 짝찾기모델(search-matching model)에서는 기업과 근로자의 짝이 잘 맞는 정도(match-quality)가 생산성에 영향을 주는데, 차별집단은 다수집단에 비해 아무런 특성차이가 없어도 구직가능성이 상대적으로 낮다고 판단하여 탐색 과정에서 더 조급하게 부적합한 직장을 선택하게 되고 고용주는 결과로 차별집단의 생산성이 더 낮다고 판단하게 된다. 이 경우 집단간 임금격차, 실업을 격차, 직업별 집중도 차이를 설명할 수 있게 된다.

Posner(1999)의 표현에 의하면 차별적 정책은 많은 개별적 사안에 대한 오류를 수반하므로 오류비용(error costs)은 높아지지만 개별적으로 특성을 파악하여 집행하는 집행비용(administrative costs)은 감소된다. 정보화되고 정보비용(information costs)이 저렴해지는 현대적인 추세에서는 규정중심의 행정이 행정 편의주의적 규제주의로 비난받을 수 있고, 개별적 특성표준(characteristic standards)을 따르는 관리가 바람직하지만, 이는 이윤을 추구하는 경우 오류비용과 집행비용의 상대적 경중에 의해 결정될 문제이다. 그러므로 사적인 차별행위를 규제하지 않는 것이 개인적으로는 효율적이거나, 인종과 성차별에 대해서는 이윤추구목적이든 기호차별이든 불문하고 포괄적인 규정에 의해 인종과 성을 근거로 하는 차별대우를 금지하고 있다. 이러한 법의 실효성에 대해서는 의견이 엇갈리고 있고, 주택부금대출이나 자동차 딜러에서 여전히 소수민족과 여성에 대한 차별이 심한 것으로 나타나고 있다.

퇴직 연령을 규정하는 정책은 연령에 따른 통계적차별로 볼 수 있는데, 이의 합리성은 대부분의 나라가 이를 실시하는 점에서 대체로 설득력을 가진다고 보이며, 기타 통계적 방법을 활용하여 사안별 보완조치들을 취할 수 있다고 보인다. 그러나 모든 개인에 대한 엄밀한 평가가

없이 퇴직연령규정을 시행할 수 없도록 법제화할 수는 없다.

3.4 기호차별과 통계적 차별의 관계

Yinger(1998)는 몇 가지 차별이유를 나열하는데 특히 차별의 결과 이윤을 증가시킬 수 있는 가능성을 강하게 제기한다. 경험적으로 흑인 남자, 흑인 여자, 백인 여자, 백인 남자 순서로 최고가격(reservation price)가 높다고 하면, 이론적으로 소비자의 협상력을 기준으로 한 달러의 가격차별행위로 이해될 수 있다. 흑인 달러도 흑인고객에 대한 가격차별을 행한다는 관측은 이러한 추측을 더욱 경험적으로 뒷받침한다. 또한 달러의 지역독점력이 존재하는 고급 수입차 딜러의 경우에 특히 이러한 차별은 강력해질 것이다.

이 경우 통계적 차별은 기호차별에 의해 발생한 문제를 불완전 경쟁시장에서 강화시키며 악순환을 지속시키는 역할을 한다. 어떤 이유에서든 기호차별이 발생할 때 차별집단은 거래상 탄력성 또는 협상력이 약화될 것이고 이러한 정보를 아는 거래자는 상대의 집단 멤버십에 의해 상대의 약점을 파악하고 이용하는 가격차별행위를 할 것이다. 그러므로 기호차별인지 이윤추구형 통계적 차별인지의 구분이 어려워지는 경우가 발생한다.

3.5 기호차별과 언어차별, 문화차별과의 비교

언어차별은 객관적인 인적자본 내지 생산요소로서 커뮤니케이션인 언어능력에 따른 차별이므로 기본적인 인적자본방정식에 포함되는 것이 당연하다. 또 Lang(1986)이 지적한 바와 같이 생산효율을 위해 인종적 분리보다는 언어적 분리생산체제가 합리화하기 쉽다. 그러나 추가적으로 언어적 차이도 미세한 문화적 차이에 의한 인종적 성격 교류장벽으로 작용할 수 있다. 예를 들어 흑인의 언어를 백인이 잘 이해하지 못하는 경우, 여성의 언어를 남성이 미세한 면에서 이해하지 못하는 경우 등이다.

동료의 차별방식이 동태적인 증득의 성격을 가지지 않는 고정된 심리적 마찰비용 발생의 형태의 기호차별일 때 동료간의 커뮤니케이션의 효율성 때문에 발생하는 단순한 언어차별이나 문화적 차별과 비교하면 마치 가격에 비례적인 조세의 적용과 같이 유사한 점이 있다. 분리생산이 불가능하면 차별동료집단의 노동공급곡선이 상승 또는 위축되어 동료의 차별 프리미엄만큼 차별자에 추가적 보상이 요구될 것이다.

반면 언어적 및 문화적 차이에 의해 일인당 고정된 비용이 발생하면 차별집단의 노동에 대한 수요곡선이 하강 또는 위축되어 반대로 사용자가 그 차액을 보상받게 된다. 즉 차별동료의 고용량을 x , 차별집단의 고용량을 y 로 놓고, 언어문화적 마찰이 없을 경우 양자를 차별할 필요가 없는 생산량(가치)을 $Q = F(x+y)$ 라는 생산함수로 정의할 때, 언어문화적 마찰에 의한 추가적 생산량 감소비율이 상수 c 로 고정되고, $Q = F(x+y) - c*y$ 라고 하면, y 의 한계생산물(가치) 곡선 또는 y 에 대한 수요 곡선은 c 만큼 하락할 것이다. 이 경우 x (차별 동료)의 집단은 y 집단에 의한 언어, 문화적 마찰의 문제로 직접 피해를 보지 않으므로 고용자만 언어, 문화차별 프리미엄을 요구할 것이고, 그만큼 차별집단의 임금은 삭감될 것이다.

다음으로 언어, 문화적 마찰의 결과로 상수 d 에 대해 생산량 $Q = F(x+y) - d*x*y$ 라고 하면, 즉 x 의 한계생산성이 y 의 고용량이 늘어날 때 감소하는 형태이라면, x 집단은 자신의 한계생산성에 $d*y$ 만큼의 보상을 요구할 것이다. 그러면 고용주의 이윤극대화조건은 y 집단의 한계생산성에서 $d*x$ 만큼 감한 임금을 차별집단의 개인에 지불하는 것이다. 이 경우를 단순한 동료의 기호차별의 경우와 비교하면, 동료의 프리미엄 요구라는 점에서 동일하나, 프리미엄의 이유가 단순한 기호문제가 아니라 언어 및 문화마찰에 의한 실질적인 생산성하락의 문제의 보상을 요구하는 프리미엄이라는 점에서 더 현실적이다.

Arrow(1998)의 비판과 같이 기호차별은 차별 프리미엄 생성의 구조가 없고 막연하게 고정된 차별기호가 경쟁하에서 중요하게 남아있기 어렵다. 생산성이라는 경제적 이유가 없이 막연하게 접촉 자체에 대한 거부감의 보상을 요구한다는 것은 경쟁이 없는 고립된 지역을 제외하고는 세계화된 현실에서는 지속가능성이 의심스럽다. 그러므로 언어 및 문화마찰에 의한 생산성하락과 동료차별의 형태는 분리생산체제가 불가능한 상황에서 현실적 가정이다.

3.6 문화적 차별과 학습이론

Calomiris et al. (1994)는 대출심사에서 문화적 차이 때문에 대출신청자의 개인 신용평가에서 주관적 확률을 정하는데 비효율적인 경우를 언급하고 있다. 즉 평가시에 잘못된 모델을 적용하므로 평가 리스크의 문제보다 불확실성(uncertainty)문제가 발생하는 것이다. 이는 인종적, 성별로 분리된 평가제도로 해결될 수 있는 문제인데도 실제로는 분리평가가 잘 이루어지지 않고 있는 이유는 문화적 장벽으로 표현되는 많은 부분이, 재정적 문제에 대한 교육의 결핍과 연결되어 있다고 한다.

문화적 차별은 후술할 비시장적 사회적 네트워크와도 관련된 문제이나 위의 예에서 보듯이 단순화하면 진술한 언어적 커뮤니케이션 차별, 집단적 교육기회 내지 역사적 교육 축적 차이에 의한 정보교환 비용에 대한 기대에서 기본적으로 시작한다고 볼 수 있다. 그러므로 문화적 문제는 기본적으로 언어와 유사한 학습의 문제로 환원하여 볼 수 있고, 근로자에 대한 시그널 파악, 마찰적 생산성 영향 등의 문제는 시장적, 통계적 모델 안에서 구조를 정의할 필요가 있다.

문화적 차별에 학습모델을 적용하는 또 다른 접근방식으로 브랜드 차별의 학습모델을 참고할 필요가 있다. Ratchford(2001)는 인적자원이론에 의해 소비자들의 브랜드충성도(brand loyalty)를 일반적인 인적자본투자행위와 마찬가지로 시행에 의한 학습(learning by doing)으로 시작하여, 라이프사이클상 조기에 학습된 방향으로 학습이 강화되는 현상으로 본다. 브랜드 특정적 지식(brand-specific knowledge)이 습득되면 상품 특정적 지식과 마찬가지로 소비자의 기호와 결정에 영향을 주게 된다. 문화적 차별은 기본적으로 이러한 브랜드 차별과 같이 학습이라는 맥락에서 이해될 수 있다.

4. 비시장적 합리적 차별이론

4.1 비시장적 차별이론의 기본요소들

Arrow(1998)는 비시장적 사회적 네트워크를 이용한 차별이 시장적 모델과 마찬가지로 차별 현상을 잘 설명하고 있다고 한다. 여기서 시장적 vs. 비시장적 교환의 구분은 익명적(anonymous or depersonalized exchange) vs. 개인적 교환(personal or personalistic exchange)의 기준에 의한 것이다. 노동시장의 많은 부분이 이러한 네트워크에 의해서 채워지고, 네트워크는 외부인에 대한 차별을 장려하며 선택과 계약의 사후적 감시 도구로도 사용되고 있다. 네트워크를 통한 고용과 거래의 결과 이를 위한 준비, 학습단계에도 영향을 미치는데 Loury(1987), Akerlof(1997)는 특히 집단간 분리와 단절상태가 집단적 기술 습득과 학습 격차, 라이프 사이클 사건의 차이, 범죄율의 차이 등에 결정적인 원인이라고 한다.

나아가 집단적, 사회적 분리와 차이가 배경이 되어 집단이 집단을 차별하는 조직적 시스템이 발전할 수 있는데, 이의 기본요소들로서 첫째, 하위조직의 멤버십이 확연하게 구분될 수 있어야 한다. 이는 혈연(family connection)이나 기타 사회 경제적 관계(지연, 학연, 단체, 클럽)가 분명하거나 또는 인종, 성별, 나이와 같이 외부적으로 관측 가능한 특성(observable trait)이 분명할 때, 즉 보기에 듣기에 확연하게 차이가 날 때 멤버십이 확실히 결정될 때 분명한 차별이

용이해진다. 둘째, 멤버십과 정체성을 인위적으로 확연하게 구분하기 위한 인위적으로 추가된 다양한 활동을 추구하는 경향이 있다. 즉 조직의 효율성을 높이기 위해 멤버간의 협동 및 단결(loyalty, solidarity)을 추구하는 행위들에는 여러 가지 의식(ritual), 희생(sacrifice), 관례(tradition), 전설(legend) 등이 있는데 이들이 집단차별적인 요소를 포함하고 차별적 의식을 의도적으로 조성, 강화하게 된다. 셋째, 차별행위와 차별적 조직환경을 이용하여 집단이익(group interest)을 더욱 효율적으로 소비 또는 생산하는 시스템이 있어야 한다.

이러한 시스템은 온건한 집단차별의 범위를 넘어 극단적 조직적 차별로 발전할 수도 있다. 극단적인 집단차별의 경우 집단 이익의 개념도 좁은 의미의 경제적 이익보다 훨씬 넓은 의미로 발전하는 경우가 많다. 예를 들어 극우집단이 결성되어 일반인들의 인종차별, 성차별, 불구자 차별 등과 더불어 불법적인 가혹행위까지 부추기고 폭력을 선도하는 경우이다. 물론 반대로 좌익, 반체제적 집단의 경우도 동일하겠다. 이러한 경우 당근과 채찍을 혼용한 정치적 행동과 나아가 종교적 컬트(cult)현상으로 발전할 수 있다. 또 남성의 직업으로 분류되는 직종에서 여성의 유입을 방해하는 조직적 저항을 하는 경우도 극단적 차별로 발전할 수 있다.

합리적 선택이론은 기본적으로는 극단적 선택을 회피해야 하는데, 이와 같이 극단적 선택이 이루어지는 경우는 (1)지능과 판단력의 결여 (2)반대로 뛰어난 지능과 정보 (3)중독현상의 경우 (4)정치적 또는 전략적인 측면이 개입된 경우에 가능한 것으로 보인다. 그러므로 기본적으로는 여러 가지 중독과 정치적 종교적 학습이 문화사회적이고 정치적인 의도를 가지고 추진되는 사업으로 볼 수 있다. 단 후술할 Akerlof(1991)의 프레임워크에서 보면 조급함(impatience)의 차원에서 보면 어느 정도 불합리한 측면이 개입되고 있는 것으로 볼 수 있다.

합리적 선택의 프레임워크에 기초한 집단 차별의 이론은 첫째, 집단적 차별이유가 합리적이든 아니든 단순한 기호에 의한 것이든 이상의 세 가지 기본요소들과 관련하여 지속적으로 유지, 존속하는 메카니즘을 설명할 수 있어야 하고, 둘째로는 나아가 하위집단 또는 기업과 조직 내에서 목격될 수 있는 극단적 차별행위들과 관련된 다음의 정형화된 사실들(stylized facts)이 조직내의 수익생산체제의 합리성 내지 지속가능성의 맥락에서 설명할 수 있어야 한다. 표면적으로는 불합리한 측면이 있는 현상들의 극단적인 발전에 대해 어느 정도까지 합리적 측면이 있는지 설명하여야 한다. 여기에는 (1) 제삼자에게도 차별행위를 하도록 강제하는 행위(third party enforcement) (2) 표면적으로 불합리한 과도한 또는 경제외적인 강제와 폭력의 사용 (3) 차별을 위한 행위 쌍방의 희생(sacrifice) (4) 집단 의식(ritual)의 존재 (5) 윤리적인 의무를 억압하는 현상 내지 후회의 결여 (6) 집단간 교류와 결혼금지(anti-miscegenation) 등이 포함된다.

4.2 성차별, 미인차별, 성희롱의 고용관계 파급이론

성차별도 합리적 통계적 차별의 측면, 미인차별, 남성문화에 의한 차별 등이 복합된 문제이다. 성적으로 분리된 생산체제를 유지한다면 이러한 문제는 다소 회피될 수 있다. 그러나 이는 정부규제, 규모의 문제 등의 이유로 대개의 경우 현실적이지 아니다. 여성노동의 비율이 증가할수록 여성에 대한 채용단계와 내부노동시장에서 성차별은 통계적 차별의 분제보다는 미인차별이라는 기호차별의 형태를 띠 때 특히 성희롱문제와 연결되어 노동비용 내지 생산성문제에까지 파급효과를 가진다.

Hamermesh-Biddle(1994)은 남성에 대한 미인차별도 여성에 대한 미인차별에 비견될 정도로 소득의 중요한 결정요인이 된다고 한다. 그러나 여성에 대한 미인차별은 합리적 통계적 차별이라도, 성희롱문제와 얽혀서 더욱 복잡한 양상을 띤다. 일반적인 기호차별과 마찬가지로 미인차별은 고용주의 입장에서 보면 영리단체의 경우 경쟁압력이 약한 공공기관이나 비영리단체보다 약화될 것이다. 그러나 영리단체의 경우도 미인차별이 존속할 수 있는데, 일종의 대리인

문제(principal-agent problem)로 고용주의 이익에 반해서 채용단계에서 발생하거나, 이후에 승진이나 평가단계에서 미인차별이 지속될 수 있다. 차별을 받는 여성의 경우 합리적 통계적 성차별과 분리해서 자신이 불합리한 차별을 받는다는 것을 입증하기 어렵고, 자신의 경력경로와 인적투자를 설계하는데 어려움이 발생하고 이러한 미인차별을 보상하는 임금프리미엄이 주어지지 않으면 이직을 고려할 것이다.

Posner(1999)에 의하면 미인차별로 혜택을 받는 여성의 경우, 첫째, 미인차별로 혜택을 받는 남성의 경우와 마찬가지로 자신의 경력경로를 설계하는데 문제가 생길 수 있다. 특별히 생산성을 높이기 위한 투자를 기피할 것이다. 둘째, 미인차별로 혜택을 받을 것으로 기대하는 경우, 부(負)의 임금프리미엄으로도, 또는 저 낮은 임금수준에도 노동을 제공하고자 할 것이다. 그러므로 이는 채용과 승진단계에서 역선택(adverse selection) 현상이 심해지며 낮은 생산성을 대신에 제공할 것을 의미한다. 이는 장기적으로 성희롱환경과 결합될 때, 그러한 환경에 저항을 느끼지 않는 여성의 역선택현상에 의해서 지속될 수 있다.

여성에 대한 동료차별은 특히 여성노동이 새로 도입될 때 심각한 저항에 부딪힐 수 있는데, 남성지배적 직장이나 블루칼라의 경우 화이트칼라보다 더 심한 경향이 있다. 이는 부분적으로 남성지배적인 조직에서 남성위주의 문화를 형성하여 단결을 도모하는 경제성과 전통의 문제와 연결된 것이다. 그러므로 이 경우 나타나는 성희롱의 성격은 성적인 이익을 교환하는 목적의 성희롱과는 성격이 다를 수 있으며, 오히려 문화차별 내지 언어차별의 범주에 가깝게 이해될 수 있을 것이다. 즉 여성에 대해 멤버십을 부여하지 않고 배척하며 '왕따'를 시키려는 목적으로 성희롱이 이루어질 것이다. 물론 이 경우 양쪽 모두에게 차별감정을 보상하는 임금프리미엄이 지불되지 않는 경우 더욱 마찰이 강할 것이다. 후술할 정치적 집단내의 지위생산 목적으로 차별이 이루어지면, 차별을 내부적으로라도 공연히 행할 수 있으나, 대부분의 경우는 성희롱에 대한 사용자, 동료 처벌 제도가 존재하므로, 증명하기 어려운 은밀한 형태의 성희롱으로 존속할 것이다. 이 경우 사용자의 감독책임을 묻고 보상책임을 규정하는 것이 성희롱의 방지 및 조사비용을 사용자가 부담하도록 하는 인센티브로서 유지되고 있다. 동시에 이는 사용자가 성희롱자를 처벌하고, 성희롱 희생자에 보상하는 인센티브역할도 한다.

4.3 지연 이론(procrastination theory)과 합리적 중독이론(rational addiction theory)

Akerlof(1991)는 '오늘'을 특별히 강조하는 약간의 비합리성(small irrationality)만 있으면 동태적 비일관성(dynamic inconsistency)이 발생한다는 원리를 이용하여, 장기적인 문제를 수정하지 않고 개선을 지연하는 사태가 발생하는 후회(regrets) 현상을 합리적 선택의 프레임워크에서 설명한다. 또 조급하고(impatient), 근시적(myopic) 집단은 구성원에게 대내적인 혹은 대외적인 부당행위나 과도한 행위에 대해 저항을 지연하게 할 수 있다. 조급함 또는 불합리성의 정도에 따라 나아가 중독, 범죄 등 후회할 행위를 교정하지 않고 지속하는 과정을 설명하고 있다.

Becker(1988)의 합리적 중독 이론도 조급함이 심화됨에 따라 합리적 습관형성(habit formation) 모델안에서 다수의 균형점(multiple equilibria)을 따라 중독이 심화되고 중독에서 빠져나오는 과정을 설명하고 있다.

이들의 합리적 중독모델은 사회적 네트워크에 관련된 현상들이 조급함 내지는 할인율을 통해 단기적으로 부분적으로 불가역적인 학습, 중독, 표면적인 불합리성, 후회, 범죄와 연결되는 메카니즘을 제시한다.

4.4 클럽 이론(club theory)과 지위이론(status production model)

Landa(1981), Carr & Landa(1983), Cooter & Landa(1983), La Croix(1989) 는 Buchanan의 클럽이론을 발전시켜 동질적 배타적 상인집단의 운영원리를 설명한다. 개인적인 거래관계를 통한 소속감과 충성심, 정보소통, 감시 및 거래비용에 관한 효율성을 유지하기 위하여 적정규모를 유지해야 하고, 멤버십의 유지 및 박탈기준을 제시하여 집단에 대한 단결을 유지해야 하는 면에서 차별적이어야 하지만, 희생과 의식 등 표면적으로는 사회적 종교적 의미가 부여될지언정, 집단의 단결과 효율을 위한 경제적 목적의 차별이다. 물론 여기에는 소비행위로서의 기호차별과 통계적 차별, 문화차별 등을 이용할 수 있다.

McAdams(1995) 는 집단은 집단의 물질적 이익(material interest)를 생산할 뿐 아니라, 각 멤버에게 집단내 지위(intra-group status) 또는 정치적 지위를 생산하는 기회이다. 다른 멤버의 존경(esteeem)은 그 자체가 효용함수의 직접적 요소일 수 있고 나아가 향후의 조직의 대내적 혹은 대외적 지위획득경쟁이 유발된다. 이 과정에서 집단내 협동(intra-group cooperation)과 집단간 충돌(inter-group conflict)의 경우에 과도한 믿을만한 희생(credible sacrifice)을 과시하고 다른 멤버의 존경을 끌어들이는 필요가 발생한다. 그러므로 표면적인 불합리한 희생과 폭력, 강제행위는 정치적 목적의 합리적 전략이 될 수 있다

5. 결론

Arrow(1998)는 차별행위가 고용주, 동료, 고객, 판매자에 의해 빈번히 나타난다는 사실을 경험적으로 부정할 수 없으며, 고용관계의 인종적 성적 차별행위가 주로 직업적으로 고급부문에서 제외받는 형태로 나타나며 직업내에서의 임금차별방식으로 나타나는 정도는 상대적으로 약하다고 본다. Borjas & Bronars(1989) 는 고객의 차별에 대해, Renes & Ridder(1995) 는 직장내 성차별에 대해, Yinger(1998)는 주거적 인종분리현상에 대해, van Beek, et al. (1997)는 젊고 건강한 내국인 남성을 선호하는 고용주의 프리미엄에 대해, Borooah(1999)는 종교차별에 대해 증거를 제시하고 있다. 반면 Heckman(1998)은 차별행위가 한계적 개념으로 제시되지 않는 경향이 있으므로 강력한 집단적 차별로 나타난다는 증거들은 많은 경우 과장되어 있다고 본다.

집단적 임금격차에 대해서 대체적으로 경험적 연구는 고용주의 기호차별의 부분은 강하지 않은 것으로 나타나고 있다. 통계적 차별로 설명되는 부분이 대부분 더 강하게 나타나지만 설명되지 않는 부분에 대해서는 동료와 고객의 기호차별의 차원이 추가적으로 고려되거나 언어차별 등 누락된 인적자본변수나 선택편의(selectivity bias)를 포함시키거나 나아가 기호의 구조적인 형성을 정의할 필요가 있다.

본 논문에서는 다양한 시장중심, 비시장중심의 합리적 차별이론의 최근의 발전을 요약하고 각 이론들의 강점과 약점, 보완적 가능성을 논의하였다. 약간의 기호차별이 지속적으로 다양한 통계적 차별, 가격차별행위, 인적자본투자의 차이, 집단적 내지 직업적 분리를 발생시키고 합리화하는 단서를 제공할 수 있다. 동료의 기호차별을 언어차별과 생산성문제와 관련해서 구조적으로 설명하는 가능성을 제시하였으며, 문화적 차별은 언어적 차별과 학습모델을 통해서, 또 차별기호는 브랜드학습모델을 통해서 시장적 차별모델 안에서 파악될 수 있을 것이다. 비시장적 차별이론은 기호차별과 통계적 차별이 더욱 발전하고 확대되는 과정을 설명하기 위해 필수적이다. 성차별이 성희롱과 연결되고, 합리적 증독이나 약간의 비합리성이 후회할만한 과도한 증독과 윤리적 문제와 범죄로 발전하고, 순수하게 거래비용을 절약하기 위한 클럽이 종교적 희생과 의식, 정치적 강제행위로 발전하는 과정을 설명할 수 있다.

참 고 문 헌

1. Akerlof, George, "Procrastination and Obedience", *American Economic Review*, 81(2), pp. 1-19 (May 1991)
2. Akerlof, George, "Social Distance and Social Decisions", *Econometrica*, 65(5), pp. 1005-1028(September 1997)
3. Arrow, Kenneth, "The Theory of Discrimination", in Ashenfelter, Orley and Rees, Albert eds., Discrimination in Labor Markets, Princeton, N.J.: Princeton University Press, pp. 3-33, (1973)
4. _____, "What Has Economics to Say about Discrimination", *Journal of Economic Perspectives*, 12(2), pp. 91-100, (Spring, 1998)
5. Becker, Gary S, The Economics of Discrimination, Second Edition, University of Chicago Press, (1971)
6. _____, and Murphy, Kevin M. "A theory of rational addiction." *Journal of Political Economy*. 1988, August. 96(4): 675-700.
7. van Beek, Krijn W. H. , Koopmans, Carl C. and van Praag, Bernard M. S., "Shopping at the labour market: A real tale of fiction", *European Economic Review*, 41(2), pp. 295-317 (February 1997)
8. Blau, Francine D. and Ferber, M. A., "Discrimination: Empirical Evidence from the U.S.", *American Economic Review*, v77, pp. 316-320 (1987)
9. Bodvarsson, Orn B., and Partridge, Mark D., "A Supply and Demand Model of Co-worker, Employer and Customer Discrimination", *Labour Economics*, 8(3), pp. 389-416, (June 2001)
10. Borjas, George J, and Bronars, S. G., "Consumer Discrimination and Self-employment", *Journal of Political Economy*, 97(3), (1989)
11. Borooah, Vani K., "Is There a Penalty to Being a Catholic in Northern Ireland: an Econometric Analysis of the Relationship between Religious Belief and Occupational Success", *European Journal of Political Economy*, 15(2), pp. 163-192(June 1999)
12. Cain, Glen G., "The Economic Analysis of Labor Market Discrimination: A Survey", in Ashenfelter, Orley, and Layard, Richard eds. Handbook of Labor Economics. v1, Elsevier Science. 1986

13. Calomiris, Charles W., Kahn, Charles M. and Longhofer, Stanley D., "Housing-Finance Intervention and Private Incentives: Helping Minorities and the Poor," *Journal of Money, Credit, and Banking*, 26(2) pp. 634-74. (August 1994)
14. Carr, Jack L., and Landa, Janet T., "The Economics of Symbols, Clan Names, and Religion", *Journal of Legal Studies*, 12, pp. 135-56 (1983)
15. Cooter, Robert, and Landa, Janet T., "Personal versus Impersonal Trade: The Size of Trading Groups and Contract Law", *International Review of Law and Economics*, v4, pp. 15-22 (1983)
16. Hamermesh, D. S. and Biddle, J. E., "Beauty and the Labor Market", *American Economic Review*, 84(5), (December 1994)
17. Heckman, James, J., "Detecting Discrimination", *Journal of Economic Perspectives*, 12(2), pp. 101-116, (Spring 1998)
18. La Croix, Sumner J., "Homogeneous Middleman Groups: What Determines the Homogeneity?", *Journal of Law, Economics and Organization*, 5(1), pp. 211-22. (Spring 1989)
19. Landa, Janet T., "A Theory of the Ethnically Homogeneous Middleman Group: An Institutional Alternative to Contract Law", *Journal of Legal Studies*, 10, pp. 349-62 (1981)
20. Lang, Kevin, "A Language Theory of Discrimination", *Quarterly Journal of Economics*, (May 1986)
21. Lewin, David, "IR and HR perspectives on workplace conflict: What can each learn from the other?", *Human Resource Management Review*, 11(4), pp. 453-485 (Winter 2001)
22. Longhofer, Stanley D., "Rooting Out Discrimination in Home Mortgage Lending", *Economic Commentary*, 1996 Series, FRB of Cleveland (1996)
23. Loury, Glenn C., "Why Should We Care about Group Inequality?", *Social Philosophy and Policy*, 5, pp. 249-71, (Autumn 1987)
24. Lundberg, Shelly J. and Startz, Richard, "Private Discrimination and Social Intervention in Competitive Labor Markets", *American Economic Review*, 73(3), pp. 340-347 (June

1883)

25. _____, "Race, Information and Segregation", Working Paper, University of Washington, (1998)
26. McAdams, Richard H, "Cooperation and Conflict: The Economics of Group Status Production and Race Discrimination", Harvard Law Review, pp. 1003-1084 (Mar 1995)
27. Monk-Turner, Elizabeth and Turner, Charlie G., "The Relative Pay of Men and Women in South Korea", Journal of Asian Economics, 11(2), pp. 223-236, (Summer 2000)
28. Rosen, Asa, "An Equilibrium Search-matching Model of Discrimination", European Economic Review, 41(8), pp. 1589-1613 (August 1997)
29. Phelps, Edmund S., "The Statistical Theory of Racism and Sexism", American Economic Review, v62, pp. 659-661 (September 1972)
30. Posner, Richard A., "Employment Discrimination: Age Discrimination and Sexual Harassment", International Review of Law and Economics, 19(4), pp. 421-446 (December 1999)
31. Ratchford, Brian T., "The Economics of Consumer Knowledge", Journal of Consumer Research, 27, (March 2001)
32. Renes, Gusta and Ridder, Geert, "Are Women Overqualified", Labour Economics, 2(1), pp. 3-18 (March 1995)
33. Sattinger, Michael, "Search and Discrimination", Labour Economics, 3, pp. 143-167 (1996)
34. Yinger, John, "Evidence of Discrimination in Consumer Markets", Journal of Economic Perspectives, 12(2), pp. 23-40, (Spring 1998)