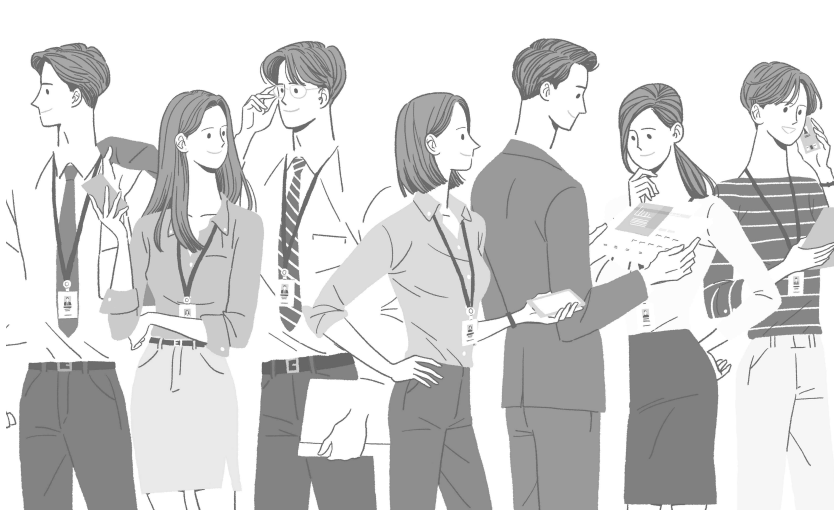


노동시장의 평등성 이야기

C.W. 베어드 지음/박동운 옮김



훔 어 보 기

이 글은 미국의 헤이워드에 있는 캘리포니아 주립대 경제학과의 찰스 베어드Charles W. Baird 교수가 1996년에 발표한 논문 Equality for the Labour Market : An appreciation of W. H. Hutt(The Free Market Foundation of Southern Africa, FMF Monograph No.13)를 번역한 것이다.

베어드 교수는 1968년 미국 UCLA에서 경제학 박사 학위를 받고, UCLA에서 5년간 교수로 재직한 후 헤이워드에 있는 캘리포니아 주립대 경제학과에서 지금까지 노동경제학을 가르쳐 오고 있다. 그는 자유시장원리를 이해하고 이를 공공정책에 적용하는데 기여하고자 이 대학에 The Smith Center for Private Enterprise Studies를 설립하여 지금까지 소장으로 일해 오고 있다. 베어드 교수는 현재 The Freeman을 비롯하여 세 가지 학술지의 편집위원으로 일하고 있으며, Heritage재단과 Cato연구소와도 관계를 맺고 있다. 그동안 그는 네 권의 저서와 60여 권의 논문을 발표해 오고 있다.

베어드 교수가 분석대상으로 삼은 허트William H. Hutt는 20세기 남아프리카의 가장 중요한 경제학자들 중의 하나로 인정받고 있다. 베어드 교수는 노조주의에 관한 허트의 가장 중요한 두 권의 책 『단체협약이론The Theory of Collective Bargaining, 1930』과 『파업위협제도The Strike-Threat System, 1973』를 분석하고 있다. 베어드 교수의 핵심주제는, 허트가 노동시장에 관한 경제학은 일반 상품시장 이룰테면, 사과, 컴퓨터, 자동차, 생선 등에 관한 경제학과 똑같다고 올바르게 주장했다는 것을 강조하려는 데 있다. 허트에 따르면, 인습적인 노동경제학자들이 범한 잘못의 전부는 노동을 '특별한 경우'로 취급한 데서 온 결과라는 것이다.

노조와 관련된 인습적인 지혜란 다음과 같은 네 가지 예를 통해서 잘 표현될 수 있다. 성공적인 노조는 근로자들이 더 이상 '비조직화되고 착취받는' 계층이 아니라는 것을 의미한다, 성공적인 노조활동은 자본가계층의 희생으로 근로자계층의 후생을 향상시켜 준다, 성공적인 노조활동은 근로자들로 하여금 '저임금'에 대항하여 '저노동생산성'으로 맞서 싸우게 한다, 성공적인 노조활동은 근로자들에게 '공공정책결정에의 참여'를 마련해 준다.

베어드 교수는 허트가 노조와 관련된 인습적인 지혜를 공격하기 위해서 세이의 시장법칙에다 통찰력을 추가하여 오스트리아학파의 시장과정이론을 노동시장에 어떻게 적용하고 있는가를 소상하게 보여주고 있다. 그 핵심적인 내용은, 부단히 이윤을 추구하고 손실을 회피하려는 경쟁적인 기업가정신은 시장에서 균형이 이루어지게 하고 이

결과 모든 경제주체의 후생은 극대화된다는 것이다. 베어드 교수는 허트의 저서를 바탕으로, 앞에서 언급한 인습적인 지혜는 모두 잘못된 것이라고 지적하고 있다. 그 중 착취에 관한 예를 살펴보자.

노동에 대한 자본의 착취는 이들 생산요소가 대체재인가 또는 보완재인가에 따라서 두 가지로 일어날 수 있다. 만일 보완재라면(자본과 노동은 생산과정에서 서로를 필요로 한다), 착취는 사용자가 근로자를 저임금속에 감금shut-in함으로써 일어날 수 있다. 그러나 사용자는 근로자들이 다른 일자리를 찾고자 하는 것을 거부할 수 있겠는가? 만일 사용자가 근로자들이 받고자 하는 액수보다 더 적은 임금을 제시한다면 근로자들은 다른 사용자를 선택할 것이다. 이때 사용자가 카르텔을 형성하여 서로가 경쟁하지 않기로 합의를 볼 가능성은 매우 낮다. 특히 이때 부단히 이윤을 추구하려는 어떤 기업가가 '착취받는' 저임금근로자를 채용하면 이익이 있다는 것을 곧 알아차리게 됨으로써 경쟁원리는 결국 노동시장에 균형을 가져오게 되는 것이다.

만일 노동과 자본이 대체재라면, 자본이 노동을 착취할 수 있는 유일한 방법은 노동을 추방shut-out하는 것이다. 그러나 추방도 감금만큼이나 어렵다. (정부의 개입없이는) 기업가가 노동의 희생으로 자본을 사용하여 임금을 하락시키고, 그리고 나서 이윤을 추구하려는 어떤 기업가가 (자본의 희생으로) 저임금 근로자를 채용하는 것을 막을 방법은 없는 것이다.

이같은 분석결과, 허트는 노조란 세상 사람들이 생각하는 것과는 전혀 다른 것을 해 오고 있다는 것을 보여준다. 즉, 노조는 '자본'과 대항하여 싸우는 '노동'을 돕기 위해서 결성된 조직이라기보다는 소비자들과 노조에 가입하지 않은 근로자들을 착취하기 위해서 만들어진, 약탈을 일삼는 근로자 카르텔이라는 것이다.

또 노조는 자본가계층의 희생으로 근로자계층에게 혜택을 주어진 것이 아니고, 일반적으로 근로자들을 더욱 가난하게 만들었고, 이 과정에서 소비자들에게 피해를 주었으며, 국민소득의 흐름을 감소시켰다는 것이다. 따라서 파업위협제도 밖에서 사는 직업노조지도자와 일부 학자들의 특수이익보다는 오히려 일반후생을 증진시키기 위해서 우리는 우리가 알고 있는 것과 같은 노조는 없애버릴 필요가 있다고 허트는 주장하고 있다.

허트의 노동경제학에 관한 주장을 연구한 베어드 교수는 노동경제학의 미래를 낙관적으로 내다보고 있다. 이에 관해서 베어드 교수는 다음과 같이 쓰고 있다.

“사회주의자 세계관과, 좋은 의도를 가진 많은 사람들에게 사회주의자 세계관을 매력적으로 만든 동정심은 붕괴되고 말았다. 결국에는 노조를 찬성하는 노동경제학자들까지

지도 이 사실을 받아들여야 할 것이다. 내가 믿기로는 노동을 특별한 경우로 취급하려는 총동은 사회주의자 정서에 바탕을 둔 것이다. 민간부문의 노조주의는 선진국을 통해서 쇠퇴하고 있다.”

21세기를 눈앞에 두고 국내외적으로 시장경제원리의 중요성이 확산되어 가고 있는 시점에서, 노조주의에 관심을 갖는 전문가나 비전문가는 한번쯤 읽어볼 필요가 있는 글이 아닐까 생각된다.

1. 서론

허트 W. H. Hutt는 학자로서 평생 동안 인습적인 지혜 conventional wisdom를 공격했다. 그는 1926년에 발표한 최초의 논문에서 사회주의자, 신문기자, 정치가들의 음해성 폭로에 맞서서 영국의 19세기 초반기 공장제도를 옹호했다. 허트에 따르면, 그 제도는 근로자들을 착취한 것이 아니라 오랫동안 헤어지지 못하고 있던 “비참한 가난”으로부터 점진적으로 해방시켰다는 것이다. 더군다나 의회가 그 제도의 잘못된 점을 개선할 목적으로 통과시킨 공장법안도, 실제로는 공장제도를 지지한 기업가정신 때문에 신분을 위협받았던 엘리트세력의 명령으로 인해 통과된 것이라고 허트는 주장한 것이다. 허트의 최초의 저서는 1930년에 출간된 『단체협약이론 The Theory of Collective Bargaining』(이하 TCB라고 씀)이다. 이 책은 그가 노동시장의 평등성을 평생동안 탐구하기 위한 단초가 되었다. 그의 주제는 노동시장이란 다른 시장과도 똑같다는 것이었다.

경제학자들은, 당시에 그렇고, 아직도 그렇게 습관이 들어 있는 것처럼, 노동을 사과나 자동차와는 다르게 취급해서는 안 된다는 것이다. 경제학자들이 노동에 관한 경제학, 사과에 관한 경제학, 자동차에 관한 경제학을 연구하는 것은 적절한 일이지만 어떤 경우에도 경제적 사고방식은 엄격하게 적용되어야 한다는 것이다. 허트는 대부분의 “노동경제학자들”이란 노동조합이라고 하는 억압적이고 약탈적인 노동카르텔 옹호주의자에 불과하다며 이들을 비웃었다. 『단체협약이론』 2판은 1930년에 출간된 본래의 텍스트에다 최신 분석 한 장이 추가되어 구성되었는데, 이는 1975년 영국의 IEA에 의해서 출간되었다.

1980년에는 필자의 서문을 곁들여 미국의 케이트연구소 Cato가 2판을 재출간했다. 노조주의에 관한 허트의 가장 폭넓은 연구는 1973년에 출간된 『파업위협제도 The Strike-Threat System』(이하 STS라고 씀)인데, 그는 이 책에서 『단체협약이론』의 주장을 확대하여 노조가 자본가계층의 희생으로 근로자계층에게 혜택을 주어왔다는 신화를 철저히 깨뜨려버렸다. 허트의 주장에 따르면, 노조는 일반적으로 근로자들을 더욱 가난하게 만들었고, 이 과정에서 소비자들에게 피해를 주었으며, 국민소득의 흐름을 감소시켰다는 것이다.

분석 결론과는 상관없이 노조에 대한 허트의 반감은 적어도 근로계층 식자공이었던 그의 아버지가 미친 영향까지 거슬러 올라가서 생각할 수 있다. 모간 레이놀드 Morgan Reynolds는 한 저널 Journal of Labour Research과의 인터뷰에서 허트의 아버지는 “노조를 폭군같이” 생각했다고 주장했다. 이어서 레이놀드는 허트가 “내 아버지는 노조에 가입하든가, 아니면 회사가 틀림없이 해고시키리라는 것을 받아들이지

않을 수 없었는데, 아버지는 자신이 신뢰하지 않은 노조운동을 지지하지 않을 수 없었다”고 말한 것으로 쓰고 있다. 허트의 학생이었고, 허트가 1928년부터 1965년까지 가르쳤던 남아프리카 케이프타운대학의 경제학 교수인 브라이언 칸토Brian Kantor에 따르면, 허트의 노조에 대한 반감의 또 하나의 원인은 남아프리카에서 흑인을 억압한 인종차별주의자인 백인노조의 역할이었다고 한다. 예를 들면, 1922년 백인노조는 신문이 “붉은 폭동”이라고 명명한 장기적이고, 폭력적이며, 격심한 파업을 단행한 적이 있었다. 시위자들이 이 때 가장 많이 사용했던 슬로건은 “세계의 노동자들이여, 백인의 남아프리카를 위해서 싸우고 연합하라”였던 것이다.

나의 주제와 계획

이 논문에서 내가 할 일은 『단체협약이론』과 『파업위협제도』에 나타나 있는 노동조합주의에 대한 허트의 분석을 밝히는 것이다. 이를 위해서 나는 먼저 이 두 저서 간의 관계를 설명한 다음, 허트의 경제적 사고의 세 가지 기동인 오스트리아학파의 시장과정이론, 자발적 교환의 성격, 그리고 세이Say의 시장법칙을 논의할 것이다. 허트는 오스트리아 경제학파의 확고한 지지자는 아니었지만 그의 저서를 이해할 수 있는 가장 좋은 방법은 1949년 미제스Mises가 처음으로 설명하고 그 후 커즈너Kirzner가 보완한 기업가적 시장과정에 관한 오스트리아학파적 분석의 맥락에서 찾아보아야 할 것이다. 세이의 시장법칙은 자발적 교환과정에 관한 논리적 암시에 지나지 않는데, 이는 항상 허트의 마음속에 자리잡고 있었다.

그는 두 저서에서 이를 자주 언급했다. 실제로 허트는 케인즈의 논박에도 불구하고 세이의 법칙이 시장과정을 적절히 이해하는 데 지극히 중요하다는 것을 보여주기 위한 노력으로, 『파업위협제도』를 출간한 다음해에 책을 또다시 출간했다. 다음에 나는 허트가 이들 도구를 내가 노동시장과정이론이라고 부르는 것과 어떻게 연결시키고 있는가를 보여줄 것이다. 그리고 나서 나는 앞에서 언급한 두 책에서 허트의 시장과정 이론은 아니지만 그 자체가 중요한, 네 가지의 흥미 있는 이슈를 논의할 것이다.

두 책에서 허트는 초기의 유명한 경제학자, 예를 들면 애덤 스미스Adam Smith, 존 스튜어트 밀John S. Mill, 그리고 알프레드 마샬Alfred Marshall이 노동을 다루었던 방법에 대해서 매우 비판적이었다. 그는 이들 경제학자들이 노동을 전통적인 경제분석에 속하지 않고 특별한 경우에 속한 것으로 다룬 점을 비난하기 위해서 위의 세 경제학자 뿐만 아니라 다른 경제학자들까지 내세우고 있다. 이와 관련해서 나는 노동이슈에 관한 경제학자들의 견해를 놓고 허트가 얼마나 실망했는가를 나타내기 위해서 그가 이들 세 경제학자들에 관해서 한 말을 언급할 것이다.

내 동료 제임스 아히악포James Ahiakpor는 경제학철사를 전공하는데, 허트가 인용

한 구절에도 불구하고 이들 경제학자들이 쓴 저서의 모든 장들은 그들이 노동에 대해서 표준분석방법을 적용했다는 것을 나타내고 있기 때문에, 이들 세 경제학자들에 대한 허트의 비판은 공정하지 않았다고 주장한다. 나는 여기에서 공정성 이슈는 다루지 않기로 한다. 그것은 다른 논문의 주제이기 때문이다. 결론에서 나는 노동경제학의 미래와 이와 관련된 허트의 역할에 관해서만 언급할 것이다.

두 저서 간의 관계

만일 허트에게 일관성이 없었다면 그는 아무것도 아니었을 것이다. 그의 두 책은 한 가지 분석에 대한 다른 부분들이다. 그가 1930년 『단체협약이론』을 썼을 때, 그는 그의 동료경제학자들로 하여금 노동경제학이 어떻게 되어 있었는가, 즉, 노동경제학이 감상에 기초를 둔 논리적 모순과 주장에 관한 일련의 특수한 집합체임을 한 번쯤 검토하게 하고, 노동경제학을 이치에 맞게 재구축하도록 하면 충분하리라고 기대했다. 그러나 이 책은 거의 무시당하고 말았다.

아마 그 이유는 이 책이 남아프리카에서 씌어졌다는 점 때문일 것이다. 북반구 경제학자들은 유럽과 미국 밖에서 이루어진 것에 관해서는 관심조차 두지 않았다. 이유야 어떻든, 1971년까지 허트는 똑같은 주제를 놓고 『파업위협제도』라는 보다 폭넓은 책을 저술함으로써 다시 시도했다. 그러나 전통적인 노동경제학의 오류는 훨씬 더 깊이 뿌리내린 뒤여서 허트의 메시지는 더욱더 저항을 받았다. 1975년 『단체협약이론』 2판에다 초판에는 포함되지 않았던 『파업위협제도』의 주요 부분을 간략하게 요약하여 새 장으로 추가했다. 그럼에도 불구하고 대부분의 노동경제학자들은 그의 주장을 무시해 버렸다.

두 책의 관계에 관해서 허트의 생각은 다음과 같은 표현에서 가장 잘 나타나고 있다.

1930년에 나는 『단체협약이론』이라는 제목이 붙은 작은 책 하나를 출판했다... 나의 최초의 기여는 파업권이 특수조합원들의 이익이 되도록 소득재분배를 할 수는 있으나 일반적인 자본을 희생으로 일반적인 노동의 이익이 되도록 소득재분배를 할 수는 없다는 것이었다. 논제는 매우 분명함에도 불구하고 그것은 여전히 성공적으로 논박되지 않으면 안 된다. 그럼에도 불구하고 만일 그 주장이 타당하다면 현 세계에 대한 그 중요성은 별로 과장될 수가 없다. 현재의 저서 『파업위협제도』는 똑같은 결론이 다소 다른 길을 통해서 도달하는, 전적으로 새로운 설명을 보여준다. 그 목적은 현대 사회에서 파업위협 성격, 분배효과, 정책적 시사점, 그리고 윤리적 의미를 분석하려는 데 있다. 이 분석을 통해서, 내가 1930년에 도전했던 것들을 정당화하기 위해서 '노동경제학자들'이 사용하는 전형적인 주장들을 검토한다.

나는 내 저서 『단체협약이론』의 분명한 도전이, 내가 제기한 문제를 다루는 데 나보

다 더 훌륭한 경제학자들로부터 주요 기여를 촉진할 수 있게 되기를 기대한다. 나는 학자로서 한 권의 권위 있는 저서가 나타나기를 기대하고 있다. 그러나 그 동안 많은 뛰어난 기여가 있었다 할지라도 그 기여들은 정책효과를 별로 가져다 주지 못했다.(여기에서 그는 미제스Mises, 하이에크Hayek, 매클럽Machlup, 프리드만Friedman, 그리고 알치안Alchian과 같은 학자들의 기여는 인정한다) ... 그럼에도 불구하고 이들 경제학자들은 파업위협 이슈에 관한 자신들의 주장이 영향을 미치게 하는 데는 실패했다. 그들은 특히 마음이 열려 있는 학문적 동료들로부터조차도 동정을 얻는 데 실패한 것이다(불행하게도 이러한 사람들의 수는 조금밖에 되지 않는다고 나는 오늘날 가끔 생각한다). 것처럼 뛰어난 경제학자들이 이루지 못한 것을 내가 이루고자 노력한다는 것은 건방지다고 생각된다. 그럼에도 불구하고 나는 노력하지 않으면 안 된다. 나는 '대화'를 거부하지 않는 경제학자들에게 말하는 것이다.(STS, pp.vii-viii)

조합주의와 관련된 경제학자들과 비전문가들 사이에서 인습적인 지혜는 아직도 엄청나게 잘못 알려져 있다. 내가 거만할지도 모르지만 나는 허트의 사상에 관한 내 설명이 이들로 하여금 좀 더 잘 이해할 수 있게 되기를 바란다.

2. 시장과정이론

오스트리아학파의 시장과정 분석은 한 개의 공리axiom와 두 개의 관측observation을 가지고 시작한다. 행동공리는 사람이란 누구나 다 자신이 당면한 상황을 어느 것이든 최선의 것으로 만들려고 노력한다는 것을 말한다. 이는 모든 경제행위자들이 부를 극대화하기 위해서 노력한다는 것을 의미하는 것은 아니다. 그 이유는 한 사람의 "가장 좋은 것"이 다른 사람의 가장 좋은 것과는 매우 다를지도 모르기 때문이다. 이 공리는, 사람들은 최선을 다하여 자신들이 가치를 부여한 목적을 달성하기 위해서 수단을 마음대로 적용한다는 것을 말할 뿐이다.

첫번째 관측은 인간의 행동은 목적추구를 위해서 방법들을 의도적으로 적용하는 것, 희귀성의 여건에서 나타난다는 것이다. 어떤 사람이든지 자신이 추구하는 모든 목적을 달성하는 데 수단은 충분하지 않다.

두 번째 관측은 모든 개인들이 상호간에 일관성 있는 생산계획과 교환계획을 세워서 이를 성공적으로 수행하는 데 필요한 지식은 "어느 곳에서나 완전하게 존재하지 않는다"는 것이다. 그러한 지식은 오히려 자연스럽게 나뉘어 있다. 어느 누구도 한 경제 내의 모든 경제행위자들의 기호와 선호, 생산 및 교환의 능력과 한계를 알지 못한다. 지식은 작게 조각어져 경제행위자들 사이에 널리 분산되어 있다. 개개인은 자신에 관해서는 가장 잘 알지만 몇몇 다른 사람들에 관해서는 아마도 약간밖에 모를 것이다.

더군다나, 지식의 많은 부분은 주관적이고 또 자주 변한다. 만일 우리가 성공적인 경제를, 생산계획과 교환계획, 그리고 모든 경제행위자들의 행동에 대한 조정이 다소나마 존재하는 경제라고 정의한다면, 중앙집중계획과 규제는 실패할 수밖에 없을 것이다. 계획자들과 규제자들은 적합한 지식을 대부분 모른 채 결정해야 하기 때문이다.

경제활동의 조정이 이루어질 수 있는 유일한 방법은 경제 내에서 실제적인 희귀성 가치를 반영하는 투입가격과 산출가격을 만들어내는 경쟁적 시장과정이다. 간단하게 말하면, 개개인은 다른 사람들과 거래할 때 마주치게 되리라고 기대하는 매매가격과 입찰가격을 바탕으로 생산과 교환계획을 세운다. 매매가격이란 어떤 것을 얻기 위해서 구매자가 지불하고 싶어하는 가격이고, 입찰가격이란 판매자가 팔기 위해서 제시하고 싶어하는 가격이다. 만일 판매자가 높은(낮은) 매매가격을 만나게 되면 그는 보다 많이(더 적게) 공급할 계획을 세울 것이다. 만일 구매자가 높은(낮은) 입찰가격을 만나게 되면 그는 더 적게(더 많이) 살 계획을 세울 것이다. 사람들은 생산과 교환계획을 수행하고자 할 때 실제적인 매매가격과 입찰가격을 발견하게 된다.

낮은 요구가격을 찾기를 기대하는 지나치게 낙관적인 구매자가 자신의 잘못을 알게 될 때 그는 계획된 구매량을 감소시킬 것이다. 높은 매매가격을 마주치기를 기대하는 지나치게 낙관적인 판매자가 자신의 잘못을 알게 될 때 그는 계획된 판매량을 감소시킬 것이다. 지나치게 비관적인 구매자와 판매자가 적어도 시장에 진입할 것을 선택한다면, 그들은 자신들의 가격예상이 잘못된 것을 알고나서는 계획을 바꿀 것이다. 만일 비관적인 구매자와 판매자들이 시장을 아주 탈퇴해 버린다면, 그들은 자신들의 예상이 잘못된 것을 바로 깨달을 기회를 갖지 못할 것이다. 그러나 정신을 집중하는 기업가들은(다음에 논의함) 자신들의 계획을 시장현실에 맞추어 조정해 갈 것이다. 경제행위자들은 시장에서 발견한 실제 매매가격과 입찰가격에 맞추어 생산과 교환계획을 변경함과 동시에, 자신들의 최대 이익에 맞추어 매매가격과 입찰가격을 조정해 갈 것이다.

균형 매매가격과 입찰가격은 누구에게나 주어져 있는 것은 아니다. 이들 가격은 경제행위자들이 시행착오를 통해서 가장 좋은 교환조건을 모색할 때 발견되는 것이다. 불균형에서 어떤 구매자들은 다른 구매자들이 발견한 것보다 더 높은 가격으로 구매할 것이다. 어떤 판매자들은 다른 판매자들이 성공적으로 요구한 것보다 더 낮은 가격으로 판매할 것이다. 경제행위자 자신들이나, 더욱 중요한 것은 기업가들 중 어느 한쪽은 가격괴리를 알게 될 것이고, 그래서 이들은 적게 구매하고 많이 판매함으로써 이들 가격으로부터 이득을 얻고자 노력할 것이다. 이는 중재를 통해서 요소가격과 산출가격을 균형가격에 더 가깝게 끌어올릴 것이다. 균형가격은 모든 경제행위자들로 하여금 상호간에 일관된 계획을 세우고, 상호간에 일관된 행동을 하게 하는 가격이다. 투입과 산출의 균형가격은 이들 투입과 산출의 “당연한 희귀성 가치”이다.

오스트리아학파의 시장과정이론에서 특정상품이나 특정서비스시장은 투입시장과 산출시장이라는 두 개의 부차적시장sub-market으로 나뉘어진다. 각 시장에는 판매자와 구매자가 있다. 투입시장의 판매자는 자원소유자들이다. 이들은 비인적 자본을 소유한 사람들(자본가들)이고, 토지를 소유한 사람들이며, 노동을 소유한 사람들이다. 토지는 자연자원과 자연의 모든 선물로 구성되어 있다. 노동은 인간이 자신의 정신적 육체적 능력(그들의 인적자본)을 사용함에 따라서 만들어내는 서비스이다. 근로자는 누구나 다 청소부에서 최고경영자에 이르기까지 자기자신을 소유하기 때문에 결국 자신의 노동을 소유한다.

비인적 자본재는 시설 및 설비와 도구로 구성되어 있는데 본래 자연의 선물에다가 노동을 혼합해서 얻은 결과이다. 후에 만들어지는 자본재는 토지와 노동에다 전에 만들어진 자본재서비스를 혼합해서 생산된다. 토지, 노동, 자본 등 자원은 물리적으로 생산에 필요한 것들이다. 이들은 신고전학파 생산함수에서 투입이다.

투입시장의 구매자들은 기업가들이다. 자본가나 근로자나 토지소유자 역시 기업가가 될 수 있지만 순수한 기업가는 자원소유자가 아니다. 오스트리아학파의 입장에서 기업가정신은 생산요소가 아니다. 그것은 생산을 위해서 물리적으로 필요한 것이 아니다. 그러나 엔지니어는 누구나 생산함수를 가동시키기 전에 우선 그렇게 해야 할 가치가 있는가에 관해서 기업가적 통찰력을 반드시 가져야 할 것이다. 순수한 기업가의 역할은 자신이 이윤기회라고 생각하는 것에 정신을 집중하고 또 이를 붙잡는 것이다. 그는 이윤을 추구하고 손실을 회피하는 이윤청구자residual claimant이다. 순수한 기업인은 “어떻게 할 것인가how-to”에 관한 지식이 없다.

그 지식은 그가 자원소유자로부터 모아들이는 노동의 일부분이다. 순수한 기업인의 지식이란(통찰력이 더 좋은 말이다) 어떤 것이 이루어지게 하는 것이다(기업가에 의해서 정의된 말로는 ‘이익이 있는’이라는 뜻). 기업가의 지식이 실제로 무엇인가가 이루어지게 하는 것은 자원의 결합에 의해서 가능하다.

신고전학파 생산함수의 생산요소와는 달리, 기업가의 정신집중은 더 사용하거나 덜 사용함으로써 증가하거나 감소할 수가 없다. 정신집중은 이윤기회를 알아차리기 위한 동기유발적인 성향이다. 기업가는 이윤기회를 눈치채기도 하고 그렇지 못하기도 한다. 만일 한 기업가가 그의 정신집중을 남에게 빌려준다면 그는 모순된 행동을 하게 된다.

기업가적 행동에는 중재, 투기, 그리고 혁신이라는 세 가지 유형이 있다. 중재란 같은 물건이 같은 시간에 가진 두 개 이상의 가격으로부터 이윤을 얻으려는 시도이다. 투기란 시간 차이에서 오는 가격불일치로부터 이윤을 얻으려는 시도이다. 혁신은 새로

운 상품, 새로운 생산기법, 자원의 새로운 결합, 새로운 마케팅 전략 등으로부터 이윤을 얻으려는 시도이다.

내가 위에서 암시했듯이 자원소유자는 역시 기업가가 될 수 있다. 헨리포드는 모델 T를 대량생산하기 위해서는 자본은 물론 토지와 노동의 결합이 이윤을 가져오리라는 것을 깨달은 자본가였다. 기업가로서 그는 기업의 이윤청구자였다. 그는 자신에게 갈 청구서까지 포함하여 모든 청구서가 계산된 후에 남는 몫을 챙겼다. 기업을 위해서 자본을 이용가능하게 한 자본가들은 자기자신을 포함해서 계약상의 청구자들이었다. 그들은 다른 곳에 투자함으로써 얻는 희생된(정상적인) 배당과 자본이득 형태로 계약상의 이자와 기회비용을 받았다. 근로자들 역시 계약상의 청구자들이었다. 그들은 자신들과 기업가들이 고용계약에서 합의한 임금과 봉급을 받았다. 토지소유자들 역시 계약상의 청구자들이었다. 그들은 자신들과 기업가들이 채용계약에서 합의한 지대와 보수를 지급받았다.

애플 컴퓨터 창업자인 스티브 잡스Steve Jobs와 스티브 와즈니악Steve Wozniak은 근로자일 뿐만 아니라 기업가이기도 했다. 그들은 다른 사람들의 자본과 토지와 함께 다른 사람들의 노동서비스는 물론 자신들의 노동서비스도 한 곳으로 모아들였다. 그들은 자신들의 노동의 기회비용과 똑같이 자신들과 계약상의 청구계약을 맺었고, 또 자본가와 토지소유자들과도 계약상의 청구계약을 맺었다. 그들은 계약상의 청구계약의 다른 측면에서 볼 때 이윤청구자였다.

위에서 논의한 비관적인 구매자와 판매자를 생각해 보자. 그들의 비관은 그들로 하여금 시장에서 아주 탈퇴하게 할 것이고, 이 결과 그들은 다른 사람들의 매매가격과 입찰가격을 알아차려서 자신들의 잘못을 발견하지 못하게 될 것이다. 그러나 잘못을 알아차린 기업가에게는 중재를 통해서 이윤기회가 있을 것이다. 비관적 판매자가 기대했던 것보다도 구매자들이 더 많이 가격을 올리고 있다는 것을 기업가가 알게 되면, 그는 중개인으로 행동하여 비관적 판매자를 만족시키는 가격으로 물건을 사서 이를 비관적 구매자를 만족시키는 가격으로 팔 것이다. 기업가의 구매가격과 판매가격 간의 차이가 거래비용보다 클 경우 판매자, 구매자, 중간상인 세 파트의 후생은 증가할 것이고 시장은 조정을 가져오게 될 것이다.

기업가가 자발적 교환계약에 의해서 시간을 포함하여 새로운 상품생산에 필요한 모든 자원을 한 곳에 모을 때, 자원소유자에게 지급되어야 할 투입가격의 합은 아직은 정리가 안 된 형태의 상품가격이다. 상품구매자들이 지불할 것을 성공적으로 요청할 수 있는 가장 높은 가격에 대한 기업가의 비전은 똑같은 상품이 갖고 있는 상이한 가격이다(우리가 자원에다 시간을 포함하여 필요한 자원을 모두 포함하고 있음을 기억하라). 만일 최종상품의 상상가격이 모든 필요한 자원의 가격의 합보다도 더 크다면 기

업가의 마음속에는 이윤기회가 있을 것이다. 만일 기업가가 옳다면 그는 이윤을 보게 될 것이고, 만일 틀린다면 그는 손해를 보게 될 것이다. 기업가는 이윤청구자로서 위험을 안고 있다. 만일 그가 계약상의 의무를 수행할 수 없으면 그는 파산하게 되는 것이다.

오스트리아학파의 시장과정이론에서 핵심적인 운용상의 통찰력은 계획의 불일치(또는 불균형)가 어느 경우에도 정신을 집중하는 기업가에게는 이윤기회를 내포하고 있다는 점이다. 만일 기업가정신이 성공한다면(즉, 이윤이 발생한다면), 이 기업가정신은 이윤기회를 먼저 알아차릴 수 있을 만큼 충분히 정신을 집중하지는 않았으나 성공을 흉내 낼 만큼 정신을 집중한 기업가에 의해서 모방될 것이다. 모방과정이 진행함에 따라서 가격불일치는 좁혀질 것이며, 혁신은 확산될 것이다. 만일 최초의 기업가정신이 성공하지 못한다면(즉, 그것은 손실을 가져온다), 그것은 모방되지 않을 것이다. 손실을 가져온 기업가의 활동은 기피될 것이다.

이는 불균형상태가 어떻게 해소되는가를 보여주는 것이다. 이는 발전이 어떻게 이루어지는가를 보여주는 것이다. 이는 경제성장과 생활수준 향상의 원인이 무엇인가를 보여주는 것이다. 돈벌기 위해서 발견된 것은 모두 채택될 것이고, 돈벌지 못하는 것은 모두 폐기될 것이다. 이 과정은 지식의 분할이 효율적으로 대처하게 되는데, 그 이유는 이 과정에서 모든 지식이 나름대로 능력을 발휘하기 때문이다. 사람은 누구나 다 자신의 목적을 추구하기 위해서 자신의 지식과 판단, 예지를 사용한다. 무수히 많은 사람들의 다양한 계획과 행동은 이 경쟁적 발견과정에서 나오는 무수한 가격신호에 의해서 조화롭게 조정된다.

하나의 사례

『파업위협제도』에서 인용한 것으로 약간의 수정을 거친 시장과정에 관한 한 가지 사례는 도움을 줄 수 있다. 어떤 근로자들이 현재의 고용에서 보수를 적게 받는다고 생각해 보자. 말하자면, 이들 근로자들은 자신들이 제공하는 것과 같은 종류의 노동을 채용하고자 하는 다른 사용자를 위해서 일할 경우에 받는 보수보다도 적게 받는다. 설사 이들 근로자들이 다른 일자리를 전혀 알지 못한다 할지라도, 임금차이를 알아차린 한 사용자가 현재의 고용과 상관없이 이들 근로자들에게 임금을 올려주는 것은 이익이 될 것이다.

만일 다른 일자리의 사용자가 임금차이를 알아차리지 못한다면, 중개인이 이를 알아차리고 근로자들에게 이들이 현재 받고 있는 액수보다는 더 많으나 이 중개인이 다른 일자리의 사용자에게 청구하는 액수보다는 더 적게 임금지불을 제시하는 것은 이익이 될 것이다. 자발적인 교환체제에서 근로자들은 자신들이 이익을 얻으리라고 생각하지

않는 한 이동하지 않을 것이고, 다른 사용자는 자신이 지불해야 하는 액수가 근로자의 비용분기점이라고 생각하는 액수보다 적지 않은 한 근로자들을 채용하지 않을 것이다. 또 중개인은 자기가 근로자들에게 지불하는 액수와 사용자가 자기에게 지불하는 액수 차이가 그 서비스를 마련하는 데 드는 비용보다도 더 많다고 인식하지 않는 한 그 거래를 주선하지 않을 것이다.

성공적인 기업가정신은 1라운드에서는 가격이 낮게 책정된 근로자를 놓고 다른 기업가들과 경합할 것이고, 결국 그 근로자에 대한 경쟁은 심화되어, 근로자들의 보수는 증가하는 반면, 중개인의 몫은 줄어들 것이다. 따라서 사용자들은 결과적으로 만일 어느 한 사람의 근로자가 사퇴할 때 한 사용자가 잃게 될 수입(절약된 다른 추가적 비용을 제외하고)과 거의 비슷한 액수의 임금을 각 근로자에게 지불해야 할 것이다.

신고전학파 경제학자들은(오스트리아학파는 이 개념이 도움이 된다고 보지 않는다) 각 근로자는, 극단에 있어서, 자신의 한계수입생산을 지불받게 되리라고 말할 것이다. 다음과 같은 경우를 가정해 보자. 노동의 가격이 낮게 책정된 불균형이 있다. 그래서 노동의 배분이 잘못되어 있다. 희귀한 노동은 가장 높은 가치까지 사용되지 않는다. 이러한 불균형은, 다른 사용자이건 중개인이건 심지어는 가격이 낮게 책정된 근로자 자신들이건 간에 불균형을 알아차린 사람은 누구에게나 이윤기회를 만들어 준다. 이로 인해 상호간에 이익을 가져다주는 자발적 교환이 이루어지고, 이 결과 불균형은 점진적으로 사라지게 되는 것이다.

몇 가지 규범적 관찰

오스트리아학파의 시장과정이론은 기업가를 가치창조자로 간주한다. 규범적으로 기업가들은 지불하기로 계약한 비용을 제외하고 잔여분을 가질 자격이 있다. 그 이유는 모든 가치창조를 가능하게 하는 것은 기업가적 통찰력이기 때문이다. 어떤 기업에서나 생산함수가 가동되기 전에는 과연 그렇게 해야 할 가치가 있는가에 관한 아이디어가 기업가에게 떠오르지 않으면 안 된다. 기업가의 통찰력은 원천적인 창조행위이다. 기업가들은 가치를 창조하기 위해서 자원을 필요로 하지만 그들은 가치창조과정을 수행하기 위해서 자원을 얻는다. 자원소유자들은 자발적 교환계약에 의해서 자원을 기업가에게 빌려준다.

일단 그러한 계약에 의해서 자원이 모아지게 되면, 자원(자본재와 토지의 구매 경우에) 또는 자원의 사용(자본재, 토지, 노동의 임대 경우에)은 기업가에게 속한다. 자원소유자가 기업에 대해서 내세울 수 있는 유일한 요구는 임대계약에서 명문화되어 있는 내용들뿐이다. 경쟁시장과정의 결과로 균형이 일단 이루어지게 되면, 자원소유자들은 그들 자원의 한계수입생산을 지불받게 된다는 것은 사실이다. 그러나 오스트리아

학파에서 분배적정의를 위한 규범적 경우는 균형한계생산성이론이 아닌 채용계약의 자발적교환 성격에 근거를 두고 있다.

앞의 사례에서 “착취” 라는 말이 나타나지 않는 것을 보라. 만일 “착취”가 A라는 사람이 자신의 이익을 증진시키기 위해서 B라는 사람에게 해를 끼친다는 것을 의미한다면 앞의 사례에서 그 말이 적절하게 적용될 수 있는 여지란 전혀 없다. 허트는 착취를 다음과 같이 정의하고 있다.

식별할 수 있는 사적강요(결탁)를 통해서이건 또는 정부강요를 통해서이건 간에 다른 사람의 재산가치나 소득을 감소시키거나 그 가치가 빠르게 증가하는 것을 방해하는 효과가 (a)어떤 특권을 없애거나 (b)어떤 목적을 성취하는 방법을 더 값싼 방법으로 대체하거나 (c)소비자 선호의 변화를 나타내거나 (d)민주적으로 인정된 조세부과를 통해서 이루어지지 않는 한, 이 같은 효과를 가져오는 행위는 어떤 것이든지 나는 “착취”라고 정의한다.(STS, p.3)

“강요”는 비자발적 교환을 의미한다(허트는 조세가 합법적인 정부목적에 위한 것일 경우, 조세의 강요를 너그럽게 본다). 특권해체, 비용절감형으로의 생산방법대체, 소비자 선호에의 대응은 경쟁시장과정의 모든 부분이다. 기업가는 정신을 덜 집중한 채 사업을 하는 사람들에게 더 좋은 거래조건을 제시함으로써 정신집중을 덜하는 경제행위자의 자산가치나 소득을 감소시킬 수 있다. 이것은 비자발적 교환이 아니고 경쟁이다. 간단히 말해서, A가 어떤 형태가 되건 비자발적 교환 형태로 B와 관계를 가질 때 A는 B를 착취하는 것이다.

구체적으로 말하면, 사용자 B가 자신에게 제공하는 한 근로자의 노동의 최고가치보다는 더 적지만 이 근로자가 두 번째로 좋은 고용에서 벌어들일 수 있는 액수보다는 더 많이 지급한다면, 그것은 이 근로자가 더 좋은 고용기회를 찾다가 이를 발견하여 수락하는 것을 B가 어떻게든지 막지 않는 한 착취가 아니다. 실제로, B가 한 근로자에게 다음으로 좋은 고용에서 벌어들일 수 있는 액수보다 더 적게 지급한다 할지라도, 그것은 이 근로자가 다음으로 좋은 일자리를 발견하거나 수락하는 것을 B가 어떻게든지 막지 않는 한 착취가 아니다. 허트는 이와같이 사로잡힌 근로자captive worker 경우를 ‘감금된 근로자shut-in labour’라고 부르고, 특히 대부분의 노동자들이 자동차를 타고 움직이기가 매우 쉬울 때는 사용자가 근로자를 감금한다는 것은 거의 불가능하다고 우스개로 말한다.

자발적 교환 기준

자발적 교환 계약은 네 가지 기준을 충족해야 한다.

a) 권한부여entitlement: 계약을 맺는 모든 당사자들은 교환을 위해서 제시하는 모든 것을 소유해야 하든가 또는 소유자들이 위임한 대리자로서 행동하지 않으면 안 된다. 고용계약에서 근로자들은 노동을 소유하고 기업가들은 직업을 소유한다(그들은 직업을 만들어냈고 이를 수행하는 데 필요한 보완적 자원을 샀거나 고용했다는 의미에서). 근로자들과 기업가들은 노동시장에서 그들을 대표할 대리인을 자유롭게 고용하거나 고용하지 않을 수 있다.

b) 동의: 계약 당사자들은 1)계약관계를 갖는 것, 즉, 서로가 협상하는 것과 2)실제적인 교환이 일어나는 기간, 즉, 협상의 최종 결과에 동의해야 한다. 강요된 협상은 어떤 것도 자발적 교환계약을 가져올 수 없다.

c) 회피: 모든 협상 당사자들은 좋아하지 않는 제안은 어떤 것이든지 거부할 수 있어야 하고, 권한이 부여된 어떠한 것도 잃지 않으며, 협상과정에서 탈퇴할 수 있어야 한다. 만족할 만한 거래가 이루어질 때까지 협상을 계속해야 한다거나 쌍방이 양보를 해야 한다는 조건은 없다.

d) 허위진술: 계약 당사자들은 어느 편도 상대방을 속일 수 없다. 말하자면 누구도 거짓말을 할 수 없다. 이는 정직한 잘못의 경우를 위해서는 여지를 남긴다. 후에 잘못된 것으로 밝혀질지라도 사실로 믿는다고 주장할 수 있다.

또한 사실진술은 당사자들이 알고 있는 것, 전부를 말할 것을 요구하지는 않는다. 다만 어떤 사람이 잘못된 것으로 알고 있는 것을 말하는 것을 금지할 뿐이다. 이는 반드시 그렇게 되어야 하는데, 그 이유는 만일 그렇지 않으면 어떤 기업도 존재할 수 없기 때문이다. 기업가는 최종상품을 판매할 때 고객으로부터 받게 될 액수보다 더 적은 전체비용을 위해서 자원을 결합함으로써 이윤을 남긴다. 만일 기업가가 자신이 아는 대로 자원소유자들에게 자원의 완전한 가치를 도덕적으로 또는 법률적으로 말해야 한다면 그는 결코 이윤을 남기지 못할 것이다.

그러나 만일 기업가들이 이윤을 남길 수가 없다면 그들은 시정될 필요가 있는 불균형 상태에 정신을 쏟을 이유가 없을 것이다. 이윤에 대한 희망, 그리고 성공하기만 하면 이윤을 얻을 수 있으리라는 지식은 기업가들로 하여금 기업가가 되게 하는 모든 것이다. 기업가정신이 없다면, 전체 시장과정은 중단되고 말 것이다. 기업가정신이 없다면, 우리들의 운명은 아무리 자비롭고 의도가 좋다 할지라도 어찌면 한 시장의 조정 방법도 잘 알지 못할 뿐만 아니라 모든 시장의 조정방법은 더더욱 모르는 중앙집중적 계획자와 규제자들의 마음대로 좌우될지도 모른다.

세이의 시장법칙

자발적 교환과정에서, 재화와 용역은 다른 사람들이 생산한 비경쟁적 재화와 용역을 얻으려고 하는 생산자들을 위해서 생산된다. 자동차를 생산하는 사람들은 자동차구매자들에게 팔기 위해서 자동차를 생산한다. 자동차 구매자들에게서 받은 수입에서 다른 생산자들로부터 중간재 재화와 용역을 구매하기 위해서 지불한 액수를 제외한 액수는 임금과 봉급, 지대, 이자, 이윤이 된다. 이들은 모두 누군가가 받는 소득이다. 이들 소득을 받는 사람들은 음식, 컴퓨터, 오락 등과 같은 비경쟁적 재화와 용역의 구입에 지출한다.

달리 말하면, 자동차 생산은 비경쟁적 재화와 용역에 대한 수요의 원천이다. 달리 말하면, 한 물건의 공급은 다른 물건의 수요이다. 세이의 법칙은 케인즈에 의해서 “공급은 그 자체의 수요를 창출한다supply creates its own demand”고 표현되었는데, 케인즈의 표현은 컴퓨터의 공급은 자동적으로 컴퓨터에 대한 똑같은 수요를 증가시킨다는 의미이다. 세이는 결코 그런 말을 한 적이 없다. 세이는 A를 공급하는 행위는 구매자의 머리 속에서는 역시 A의 대체재가 아닌 A 이외의 다른 재화와 용역을 수요하는 행위라는 것을 관찰했을 뿐이다. 허트의 표현으로는, “어떤 특수한 투입이나 생산된 산출에 대한 수요의 원천은 그와 경쟁관계가 아닌 다른 모든 물건의 투입과 산출의 흐름인데 그 이유는 그 흐름의 어떤 부분은 그와 교환될 것이기 때문이다”는 것이다. 일반적으로 생산은 수요의 원천이다. 생산이 생산된 물건을 수요할 수 있는 능력을 증가시킨다 할지라도 특정용역과 재화의 공급과 수요 간에는 부조화가 있을 수 있다.

모든 재화와 용역의 경우에, 어떤 사람들에 의해서 공급된 양이 다른 사람들에 의해서 수요된 양과 같아지도록 투입과 산출가격을 창출해 내는 것은 시장과정의 과제이다. 지속적인 부조화, 경쟁적 시장과정에 의해서 시정되지 않은 부조화는 가격기능의 실패 때문인데, 허트에 따르면, 이는 항상 민간과 정부가 강제적인 힘을 사용하기 때문에 오는 결과라고 한다. 예를 들면, 노조가 어떤 근로자들을 위해서 임금을 시장 임금률보다 높게 유지할 수 있을 때, 이는 다른 근로자들이 생산의 흐름에 자신들의 노동서비스를 추가할 수 없게 함으로써만 가능한 것이다. 노조는 경쟁적 노동을 추방시킨다. 이는 실질 재화와 용역의 생산 흐름을 위축시키고, 다른 비경쟁적 재화와 용역에 대한 수요의 원천을 감소시킴으로써 구체적으로는, 임금의 흐름과 일반적으로는 소득의 흐름을 감소시키게 되는 것이다.

3. 허트의 노동시장과정 이론

허트는 노동시장과정에서 기업가정신이 핵심적이라는 것을 분명히 깨달았다. 가장 중요한 경제적 결정들은 ‘기업가적’ 결정인데 이들은 관습, 법, 그리고 지식의 제도적 틀 안에서 이루어진다. 계속적으로 이루어지는 이들 결정들은 어느 경우에도 여러 가지 가능한 결함을 위해서 사용된 자원을 유지하고, 대체하고, 축적하고, 해체하는 데 관심을 둔다. 어떤 특수한 활동에서는 이 과정에 맞추어 노동을 유지하고 보충하고 대체한다. 그런데 어느 활동에 있어서나 그 활동에 투자된 자원의 증가분마다 기업가적 보상이 가능하다고 판단되지 않는다면 자본장비, 원료, 그리고 노동의 사용은 일어나지 않을 것이다(STS, pp.3~4).

허트는 역시 기업가정신에서 정신집중과 불확실성이 중요하다는 것을 깨달았다. 커즈너와 마찬가지로 허트도 기업가정신을 모든 생산성의 결정적인 원천이라고 생각했다. 『단체협약이론』 2판의 “「노동생산성」은 흔히 틀린 이름이다”라는 제목이 붙은 절에서 허트는 다음과 같이 썼다. 경영재능과 총명을 배제한다면, 인류의 후생에 기여한 재화와 용역과 관련된 인간의 기술이 산업시대가 시작한 이래로 하나라도 향상시킨 것이 있는지 의심스럽다.(TCB, p. 91)

허트는 『파업위협제도』 15장 노동과정이론에서 경제주체를 분류하고 있다. 여기에서 그는 “경제학자들이 유용하다고 보는 분류와 개념을 통계학자들이 만족해야 하는 더 조잡한 분류와 개념에 맞게 만든다는 것은 불가능하다”고 논의했다. 15장과 16장에서 나타난 허트의 관심은 국민소득 가운데서 노동의 절대적 및 상대적 분배분의 결정요인을 설명하는 것이었다. 노조가 노동의 절대적 및 상대적 분배분 두 가지를 모두 증가시켰다는 것을 끔찍이도 나타내고 싶어한 많은 경제학자들이 여러 해 동안에 걸쳐서 이루어 놓은 실증연구는 노동의 상대적 배분은 적어도 150년 또는 그 이상 동안 거의 일정하게 유지되어 왔다는 것을 한결같이 보여주었다. 노동의 절대적 소득이 증가했고, 또 모든 경제주체의 소득도 증가했지만 노조가 이 중 어느 것에도 관련이 있다는 실증은 없다.

허트는 “생산주체를 토지, 노동, 자본, 그리고 기업으로 분류한 초기 경제학자들”과 견해를 같이했다. 그는 ‘기업’과 ‘기업가정신’을 동의어로 사용했다. 그리고 나서 그는 당대의 경제학들은 여러 가지 생산주체에게 돌아오는 보수를 측정할 때 토지를 자본과 함께 놓고, 기업에 돌아오는 수익을 자본에 돌아오는 수익의 한 부분으로 다룬다고 말했다. 그 이유는 자산 소유자들(토지와 자본의 소유자들)은 근로자들과는 달리 위험을 더 잘 분산시킬 수 있어서 보통 기업가적 위험부담을 안고 있는 사람들이기 때문이라는 것이다.

소비자수요의 인식에서 발생하는 이윤기회에 맞춰 자원배치를 결정하는 사람은 자본가이건 지주이건 근로자이건 간에 기업가이다. 커즈너는 기업가는 이윤기회에 정신을 집중한다고 말하곤 한다. 그는 또 기업가정신이란 토지, 노동, 자본이 생산요소라는 점과 같은 의미에서 생산의 주체(요소)가 될 수 없는데, 그 이유는 기업가정신을 더 고용하거나 덜 고용한다는 것은 불가능하기 때문이라고 말한다.

이 점에서 허트는 기업가정신을 솔츠T. W. Schultz가 하는 것처럼 다루고 있다. 커즈너는 이 점에서 있어서 솔츠에 대해서 매우 비판적이지만, 이는 내 주제에서 중요한 것이 아니다. 중요한 것은 허트가 분명히 이윤을 추구하고 비용을 회피하려는 기업가 활동을 시장과정을 작동하게 하는 스파크 플러그로 보았다는 점이다. 더군다나, 허트의 기업가상은 커즈너의 기업가상과 매우 비슷하다. 바로 앞의 인용에서, 허트는 잔여분청구를 기업가정신과 연결시킨 바 있다. 허트는 정신집중의 중요성을 인정했다. 그는 역시 기업가적 기대의 주관적 성격을 깨달은 것이다.

잔여분 청구자는 투입의 시장가격을 결정하고(발견하고) 그 가격을 제시하거나 수락할 것을 노력해야 한다. 노동가격을 제시하는 경우에 그는 산출물가격을 책정할 때와 같이 신중할 것이다. 그러나 그는 산출물시장에서 자신의 책정가격이 가장 이익이 될 가격에 영향을 미치지 못하는 것과 똑같이, 근로자의 다른 일자리 기회에 의해서 결정되는 노동가격에도 영향을 미치지 못할 것이다.(STS, p.14)

허트는 기업가정신을 항상 발견의 시행착오과정으로 이해했으며, 그는 (불균형)시장과정에서의 의사결정을 잘 파악했다. 크기가 다른 투입혼합물을 순위매기는 과정에서 이윤극대화와 손실최소화를 모색할 때, 기업가들은(자신들의 성취가 목표로부터 아무리 넓게 떨어진다 할지라도) 특수 종류의 투입의 지속적인 추가가 지속적인 투입의 추가를 생산하는 데 필요한 자원이 달리 사용되어 얻을 수 있는 것보다 더 낮은 수익을 가져올 점을 목표로 하는 것을 회피할 수가 없다. 기업가의 예상에는 불가피하게 히트와 실패의 요소가 있는 것이다.

그러나 잠정적으로 직면한 가격에서 어떤 상품을 심사숙고하여 결정한 산출이 500이라면, 그 수치가 550이나 450이 아닌 유일한 이유는 책임있는 의사결정자가 500이 가장 이익이 될 것이라고 추측하기 때문이다. 그러한 문제에 관한 판단은 지속적이거나 갑작스러운 수정을 받게 된다.(STS, pp.129~130)

경제화대체과정

허트는 근로계층의 생활수준을 지속적으로 향상시키는 데 기여한 노동과정의 성격을 “경제화대체과정”이라고 불렀다.

임금소득자와 봉급계층의 실질임금 향상은 (a)내가 명명하기로는 ‘경제화대체과정’, 즉 기존의 고용에서 노동과 자산(자본과 토지)을 점진적으로 대체함으로써 추가적 산출을 마련하기 위해서 노력과 자원을 방출하는 경영적이고 기술적이고 과학적인 재능(혁신)과 (b)인간노력에 대해서 실질생산을 확대시키는 자원절약의 결과이다.(STS, p.19)

노동의 절대소득 수준의 증가를 설명하는 것은 조합주의가 아니라 바로 이 경제화대체과정이라는 것이다. 실제로 경제화대체과정은 “노조가 야기시킨 빈곤”을 극복해 왔다.

노조가 야기시킨 빈곤을 상쇄하는 요인은 주로 내가 부르고자 하는 ‘경제화대체과정’이다. 이 과정을 통해서 더 적은 숫자의 근로자(노동의 경제화)나 감소된 실질가치의 자산(자본의 경제화)을 가지고 주어진 산출을 생산하는 것이 가능하게 되었다. 생산과 마케팅 비용은 보통의 이익을 위해서 엄청나게 감소해왔다. 실로 자동차를 발명한 이후 줄곧 ‘경제화대체과정’은 추가 상품생산을 위해서 노동과 자산을 방출해 오고 있다…한 가지 활동에서 노동과 가격이 싸진 자산을 대체함으로써, 이 과정은 일반적으로 다른 활동에서 노동의 실질가치를 지속적으로 증가시켜 오고 있다. 이 과정은 비경쟁적 투자에 대한 예상수익과 실현수익을 증가시킬 뿐만 아니라 전체적으로 노동의 ‘완전고용’이 이루어질 수 있는 실질임금까지도 증가시켜 오고 있는 것이다.(TCB, 1980, p.92)

노조주의에 의해서 주도된 투쟁으로서, 근로계층으로 하여금 넉넉한 생활수준을 얻게 해 준 길고 힘든 투쟁은 없었다. 넉넉한 생활수준은, 지금까지 생산되지 않은 상품을 생산하는 데 쓰일 수 있도록, 더 적은 자원을 가지고 생산할 것인가를 계속적으로 주의를 기울임으로써 희소성과 효과적으로 싸움을 벌이는, 이익을 추구하고 손실을 회피하는 기업가가 가져온 결과였다. 이는 실질수요와 높은 임금의 소스를 증가시켰다. 노조의 역할이란 이와같이 부를 창출하고 임금을 증가시키는 과정을 방해하는 것이었다.

예측패턴

하이에크는 경제학은 쓸모있는 양적 예측은 못하지만 생산패턴예측은 할 수 있다고 말했다. 패턴예측은 질적인 것이다. 패턴예측은 원인과 결과의 방향과 일반적 성격을 나타낸다. 경제적 결과란 인간행동의 결과이고, 인간행동은 주관적이어서 측정할 수 없는 비용과 편익에 의해서 이끌리는 것이기 때문에, 경제학은 자연과학과는 달리 예측을 수량화시킬 수는 없다.

허트의 경제화대체과정에서 얻을 수 있는 한 가지 패턴예측은 기술적 실업은 장기 문제가 될 수 없다는 것이다. 경제화대체과정은 실업자 예비군을 쌓아둘 수가 없다. 왜 그럴 수가 없는가? 그 이유는 어떤 근로자가 기술혁신으로 인해서 쓸모없게 될 때, 다른 상품을 위해서 그 근로자를 재고용하는 것이 얼마나 이익이 되는가를 계산하는 기업가에게는 그 놓고 있는 근로자는 이윤기회가 되기 때문이다. 꿀이 벌을 유혹하듯이, 잠재이윤이 기업가를 유혹하기 때문에 이런 일은 일어나리라고 우리는 확신을 갖는다.

착취와 자본의 구성

허트의 노동시장과정이론의 핵심적인 부분은 파업위협 협박이 자본구성에 미치는 효과는 무엇인가에 대한 관심이다. 첫째, 자본재의 이질성과 자본구조 변화의 중요성을 인식한 것은 본래 오스트리아학파이다. 신고전학파자본이론은 보통 동질적 자본재를 가정하여 자본재의 균형 흐름률을 탐구한다. 오스트리아 학파의 자본이론은 자본재 종류가 다양하고 상이한 종류의 자본재는 상이한 종류의 생산에 적합하다는 인식에서 구축되었다.

오스트리아학파의 경기순환론에 따르면, 인플레이션은 상대가격의 왜곡을 가져오고, 이는 이어서 기업가로 하여금 투자가 잘못되게(실제적인 소비자수요 패턴과 일치하지 않는 투자) 하는 것이다. 인플레이션이 끝나거나 예견할 수 있게 될 때, 투자의 잘못은 인식될 것이고 따라서 자본재구조는 시정될 것이다. 이 시정기간은 경기후퇴기인데 그 이유는 잘못된 투자는 끝이 나고 장부에서 삭제되어야 하기 때문이다. 『단체협약이론』 2판에서 허트는 내가 이어서 논의할 오스트리아학파의 경기순환이론에다 흥미있는 전환 하나를 추가했다.

자본재구성에 미치는 파업위협의 효과에 관한 허트의 분석은, 『단체협약이론』 초판에서 처음으로 설명했고 『파업위협제도』에서 크게 수정한 자신의 착취이론에 바탕을 두고 있다. 나는 착취에 대한 허트의 정의를 이미 인용한 바 있다. 요약하면 B로부터 A에게 소득이나 부를 이전하기 위해서 B에게 비자발적 교환을 강요함으로써 A는 B를 착취한다고 할 수 있다. 허트는 자본가가 근로자를 착취할 수 있는지, 또는 근로자가 자본가를 착취할 수 있는지를 묻는다. 자본재와 노동은 두 가지 면에서 관련되어 있다. 대부분의 경우 이들은 보완적인 투입이다. 이들은 서로를 필요로 한다. 이들은 각자의 생산성을 증가시킨다.

일반적인 원칙은, 대체재 투입의 소유자들이 추방하는 방법을 사용함으로써 서로를 착취할 수 있고, 보완재 투입의 소유자들이 감금하는 방법을 사용함으로써 서로를 착취할 수 있다는 것이다. 보완재 경우에 자본이 노동을 감금할 수 있을 것 같은가? 근

로자들이 일할 수 있는 고용주가 단 한 명일 때 그 고용주는 수요독점자라고 불린다. 19세기에는 수요독점의 경우가 있었을지도 모른다. 요컨대 노동은 그다지 유동적이지 못했다. 재배치의 거래비용이 매우 높았다. 다른 고용에 관한 정보비용이 매우 높았다. 그러나 이 모든 것들이 맞다 할지라도 수요독점자가 자신의 근로자들에게 다른 고용기회를 어떻게 거부할 수 있었겠는가?

허트에 따르면, 근로자들을 서로 빼내가지 않기로 합의한 고용주 카르텔은 매우 드물었는데, 그러한 카르텔이 있는 경우에도 그들의 수요독점적 힘은 가격이 낮게 책정된 노동의 가능성을 계속해서 주시하는 사업가들에 의해서 깨지게 되었다는 것이다. 자본가들이 근로자들을 감금할 수 있는 방법이 또 하나 있다. 자본가들이 근로자들로 하여금 기업특수적 기술, 말하자면, 다른 고용주에게는 가치가 없는 기술에 투자하게 하는 것이다. 이를 위해서 고용주들은 투자가 가치 있는 것으로 생각하도록 근로자들을 속여야 할 것이고, 훈련을 받은 다음에는 근로자가 가장 좋은 고용에서 받을 수 있는 보수보다 더 많이 지불하는 것을 거절하는 것이다. 그러나 그같은 착취평판을 얻는 고용주는 미래의 희생자를 더 이상 발견하지 못하게 될 것이다. “착취예상은 회피된 착취Exploitation forecast is exploitation evaded”인 것이다.

근로자들이 자본을 감금함으로써 자본가들을 착취할 수 있는가? 그렇다. 만일 특수자본에 투자한 투자자들이 파업위협 협박을 받으리라고 기대하지 않으면서 안심한 상태이고, 후에 자본과 함께 일한 근로자들이 노조를 형성한다면, 근로자들은 자본가들로부터 임금을 강탈할 수 있을 것이다. 특수자본의 자본비용은 다른 사용처가 없기 때문에 침몰할 것이다. 자본가들은 높은 임금을 줄 수밖에 없을 것이다. 대부분 자본에 대한 수익으로 실현된 것은 노조에 의해서 몰수당할 수 있을 것이다. 그러나 이것 또한 “착취예상은 회피된 착취”라는 한계에 속한다.

자본과 노동이 대체재이면 자본은 노동을, 노동은 자본을 추방할 수 있는가? 어떻게 추방할 수 있는가를 상상하기란 어렵다. 기업가가 노동절약적 경영혁신이나 기술혁신을 채택할 때 대체된 근로자들이 그러한 대체는 계약기간 동안에는 이루어질 수 없다고 보장하는 문서상의 채용계약을 갖고 있지 않는 한 그것은 착취가 아니다. 계약 불이행이 없다고 가정하면, 그러한 대체는 새로운 생산이 비경쟁적 생산에 대한 수요의 소스를 증가시켜 줄 경제화대체과정의 일부분이 될 것이다. 자본절약적 기술혁신이나 경영혁신의 채택 경우에도 똑같이 말할 수 있다. 이들은 시간이 지남에 따라 임금과 소득 흐름을 증가시키는 지속적인 노동시장의 경쟁과정의 일부인 것이다.

근로자에 의한 자본가 착취나 자본가에 의한 근로자 착취는 노동과 자본이 보완적 투입일 때 가장 가능하다고 생각된다. 그리고 대부분의 경우 그러하다. 노동시장과정 이론의 또 다른 패턴예측은 노동과 자본이 대체재이고 이중 하나가 경제화대체과정에

익해서 쓸모없게 될 때 그것이 새로운 생산을 위해서 다른 투입과 새롭게 보완적인 관계를 갖고 어떻게 결합될 수 있는가를 어떤 기업가는 눈치채리라는 것이다. 결국에는 모든 생산요소들이 서로 보완적인 관계를 갖고 결합되는 것이다. 내가 설명하지 않은 것으로 대체재와 관련해서 착취의 두 가지 가능한 경우가 있는데 그것은 노동 대신 노동, 자본 대신 자본을 대체하는 경우이다.

후자는 상상하기가 어렵지만, 그런 경우가 있다면 그것은 공정거래법에 저촉될 것이다. 전자는 상상하기가 쉽고 공정거래법에 저촉되지 않는다. 노조에 가입하지 않은 노동자는 분명히 노조에 가입한 노동자의 대체재다. 그리고 조합주의의 필수요건은 노조에 가입하지 않은 노동자를 추방하는 것이다. 노조지도자의 병기고에 있는 가장 중요한 무기는 계속해서 일하는 노조가입 근로자들의 임금을 시장임금률 이상으로 올리기 위해서 파업위협 협박과 단체행동과 같은 방법을 사용하는 것이다. 그러나 시장임금률보다 높은 임금률에서는 노조가 요구하는 임금률보다 더 적게 받고 일하고 싶어 하는 근로자가 많다. 노조임금률을 시장임금률보다 더 높게 유지하기 위해서 모든 경쟁적 노동자들은 추방되지 않으면 안 된다.

달리 말하면, 노조란 노조임금률보다 더 적게 받고는 일하지 않기로 합의함으로써, 경쟁으로부터 임금을 빼앗는 노동서비스 판매자의 카르텔이다. 또 노조는 정부의 지지를 받는다는 암시에 의해서 다른 근로자들이 임금을 낮게 요구하는 것을 못하게 한다. "파업위협"은 전적으로 또는 거의 전적으로 경쟁적 자원의 추방 대가로 이득을 얻는 것이지 보완적 자원의 감금 대가로 이득을 얻는 것은 아니다.

오스트리아학파의 경기순환론에 대한 허트의 해석

앞에서 언급한 대로 오스트리아학파의 경기순환이론은 자본량 구성에 대한 인플레이션의 효과에 바탕을 두고 있다. 인플레이션은 잘못된 가격을 유발하여 기업가로 하여금 투자결정이 잘못하게 유도한다. 인플레이션이 끝나거나 예측할 수 있게 되면 잘못이 발견되어 잘못에 대한 시정기간이 시작된다. 이 시정기간은 경기후퇴기이다. 『단체협약이론』 2판에서 허트는 인플레이션이 자본은 물론 노동의 사용에 미치는 효과를 논의했다.

그는 오스트리아학파 이론을 충실히 따랐지만 세이의 법칙과 노동조합에 대한 고려도 추가했다. 그는 하이에크를 인용하면서 논의를 끝냈다. 그는 다음과 같은 제목으로 얘기를 들려주었다. "예상되지 않은 인플레이션은 경제의 많은 부문에서 가격-비용비율을 향상시킬 수 있지만 생산이 중단된 후로는 살아남을 수 없는 종류의 생산으로 자원을 끌어들인다." 그는 불황의 원인을 가격의 왜곡된 패턴으로 보고 질문을 다음과 같이 던졌다.

만일 불황 때 정부가 임금회복과정을 막거나 노조에 의한 사적 좌절을 허용하지 않고 반대로 격려한다면 어떤 일이 일어날 것인가? 어떤 산업에서 비용삭감의 즉각적인 결과는 그 산업의 자본과 노동의 투자수익을 증가시키는 것이 될 것이다. 그러나 주요 결과는 간접적인 것이다. 시장청산을 위한 노동가격의 하나하나의 가격재책정 등은 추가적인 소득을 받는 사람들이 경제의 다른 곳에서 얻게 되어 있는 재화와 용역이 어떤 것이든지 간에 이에 대한 추가적인 수요를 나타낼 것이다. 가격-비용비율에 대한 유리한 반응을 통해서 인플레이션은 노동의 투입과 자산의 교체 또는 증가(재료와 시설)가 이익을 가져오게 될 마진을 확대시켜줄 수 있는 것이다.

그러나 치유의 미숙함이 가격책정 메카니즘에서 기본적 왜곡을 만들어냄으로써 우리는 흔히 불황을 호황으로 바꾸려는 노력이 전망이 좋고 실현된 실업을 악화시킨다고 비난한다. 왜냐하면 그 과정은 인플레이션이 완화되거나 끝날 때는 더 이상 이익이 없는 종류의 직업을 찾으려는 사람들을 남겨놓기 때문이다. 인플레이션이 유발하는 투자는, 그것이 우연히도 매우 융통성이 있는 자산에 투자되지 않는 한 인플레이션이 그 상품에 대한 수요를 보조하는 것을 끝내자마자 낭비였다는 것이 밝혀질 것이다. 그러나 근로자와 물리적 자원은 계속된 인플레이션이 산출가격을 인상해주지 않는 한 더 이상 비용을 포함할 수 없는 종류의 경제활동에 부착되어 있을 것이다. 하이에크는 이렇게 쓰고 있다.

‘인플레이션은 경제의 전체 구조를 왜곡되고 균형 잃게 함으로써 조만간 정부가 막으려고 하는 것보다도 훨씬 더 범위가 큰 실업을 만든다. 인플레이션은 지속적이거나 심지어는 가속적인 인플레이션에 의존하는 종류의 직업으로 더욱더 많은 근로자들을 끌어들이므로써 그렇게 만드는 것이다. 그리고 나서 인플레이션을 완화하려는 모든 노력은 금방 훨씬 더 많은 실업을 가져와 당국은 쟁쟁하게 인플레이션 완화노력을 포기하고 인플레이션을 받아들일 것이다. 우리는 사실 놀랄 만한 위치로 이끌려 와 있다. 모든 정치가들은 인플레이션을 중단시키고 완전고용을 유지하겠다고 약속한다. 그러나 정치가들은 이를 할 수가 없다.

이 마지막 문장에서 하이에크는, 정부가 최저임금법을 폐지하거나 파업위협 압력을 통해서 임금과 소득흐름을 제지하는 데 책임이 있는 노조에 반대입장을 취할 준비가 되어 있지 않다고 가정하고 있다.(TCB, pp.112~113)

실제로 허트는 마지막 문장에서 하이에크의 표현에 자신의 설명을 첨가했다. 하이에크의 실업은 공장폐쇄로 인한 것인데 그러한 공장에 대한 투자는 진짜 소비자 수요와 일치하지 않는 것으로 발견되기 때문이다. 하이에크는 최저임금과 파업위협을 언급하지 않았다. 허트가 매우 적절하게 이를 언급했는데 그렇게 함으로써 그는 하이에크의 분석을 상당히 향상시킨 것이다.

임금상승은 생산성 증가를 가져오는가?

마지막으로 허트는 노동시장과정이론을 곧바로 적용하여, 오늘날에도 어떤 노동경제학자들, 예를 들면, 프리만Freeman과 메도프Medoff의 주장은 노조를 정당화시키는 것이라고 도전했다. 그것은 곧 파업위협을 통해서 증가된 노동비용이 사용자들로 하여금 훨씬 더 효율적인 매니저가 되게 자극하여, 노동생산성이 임금상승을 정당화하기 위해서 증가할 것이라는 생각이다. 관련된 주장은 보수인상이 직접적으로 근로자들로 하여금 생산성을 증가시키게 하리라는 것이다. 허트는 『단체협약이론』 초판에서 첫번째 오류를 논의했다.

이같은 종류의 견해는 일반적이지만 매우 무비판적으로 받아들여지고 있다. 확실히 이같은 일반화는 수레를 말 앞에 놓는 것과 같다. 이유야 어떻든 저임금이 비효율성에 기인하는 한, 해야 할 일은 그 비효율성을 직접적으로 때려눕히는 것이다. 가격기구에 대한 개입은 이를 다루려고 하는 가장 나쁜 방법인 것 같다. 만일 그 생각 속에 뭔가가 들어 있다면 고용주가 그것을 몰랐겠는가? 증가된 소득을 향상된 효율성의 어떤 보수로 만드는 것이 근로자극에 어떤 효과를 미칠 것인가를 모르는 고용주는 거의 없다. 증가된 보수가 자동적으로 더 큰 효율성을 가져오리라는 점에 관해서 일반적으로 의심을 갖는 것은 그것이 일반적으로 그렇게 하지 않는다는 단순한 사실 때문이 아닐까?(TCB, pp.33~34)

여기에서 허트는 정신을 집중하고, 이윤을 추구하며, 손실을 회피하는 기업가들이 효율성을 제고하는 방안을 깨닫고 적용하는 것이 기대될 수 있는 시장과정 통찰력에 관해서 한가닥 희망을 가지고 있다. 그는 『파업위협제도』에서 간접증명법으로 첫번째 오류를 파괴하고, 기업가적 주의력에 구체적으로 호소함으로써 두번째 오류를 파괴하면서 두 가지 오류와 대결했다.

이 궤변은 19세기를 통해서 노동조합옹호자들에 의해서 매우 자주 표현되었는데 이는 궁극적으로 워커Walker, 마샬Marshall, 그리고 피구Pigou가 신봉하게 되었고 금세기에 와서는 계속해서 되풀이되었다. 방금 언급한 세 명의 유명한 경제학자들의 지적 관록에도 불구하고 그 주장은 전적으로 방어할 수 없다고 나는 믿는다. 만일 그것이 진실이라면, 정부가 육성하고자 하는 경제의 어떤 부문에 부담을 강요하는 것이 현명할 것이다(STS, pp.157~158).

속박을 강요하는 노동비용에 의해서 투자자들에게 부담을 주는 것이 경영을 더욱 효율적이 되게 한다는 견해와 나란히, 근로자들에게 임금을 더 많이 지급하는 것이 근로자의 효율성을 높여서 비용의 강제적 인상을 정당화한다는 견해가 있다. 나는 이

이론을 똑같이 받아들일 수 없을 것 같다. 만일 시장임금률보다 더 많은 임금을 지급한 기업가가 감소된 노동비용을 즐길 것이라는 것이 사실이라면, 그것은 확실히 적어도 어떤 기업가들에 의해서 본래 발견되어 경쟁자들로 하여금 따라하게 강요했을 것이다.(STS, pp.159~160)

4. 두 저서의 다른 네 이슈

나는 이제 허트가 『단체협약이론』과 『파업위협제도』 두 저서에서 보여준 다른 흥미있는 이슈를 검토하고자 한다. 이슈는 네 가지만 선택했는데, 이들은 협상력의 불공평성, 최소보수가설, 파업과 독점금지, 그리고 소득재분배와 공공자본이다. 나는 처음 두 이슈는 허트와 생각이 같고, 세 번째 이슈는 이해는 하나 생각이 다르고, 네 번째 이슈는 전적으로 당황할 뿐이다.

협상력의 불공평성

아마도 모든 것 가운데서 가장 고색창연한 신화는 근로자는 사용자에게 비해서 본래 협상력에서 불리하기 때문에 노조가 필요하다는 것이다. 『파업위협제도』 19장에서 허트는 “거짓 서문은 법령에서 너무나도 흔한 일이다”라고 말하고 있다. 미국의 국가노동관계법은 대표적인 예이다. 1935년 국가노동계법에 의해서 노조에게 주어진 면책특권은 노동의 이른바 협상력 불리인 것이다. 허트는 『파업위협제도』 5장 전부를 이 신화를 깨뜨리는 데 바쳤다.

허트의 주장은 다음과 같다. 어느 시장에서나, 그것이 노동시장이건 자동차시장이건 사과시장이건 간에 판매자들은 다른 판매자들과 경쟁하고 구매자들은 다른 구매자들과 경쟁한다. 판매자들은 구매자들과 경쟁하지 않는다. 그들은 서로가 교환조건을 놓고 협상하지만 자발적 교환은 구매자와 판매자 양측에 이득을 가져다 준다. 자발적 교환은 경쟁이 아닌 협동의 형태이다. 협상의 주제는 그 같은 협동이 가져다 줄 수 있는 총이득 중의 얼마를 누가 차지하느냐이다.

구매자와 판매자가 협상을 하게 될 때 협상력은 그들이 가지고 있는 대안에 의해서 결정된다. 예를 들면, 특수종류의 근로를 찾는 근로자들(판매자들)의 수가 정해져 있다면, 근로자를 채용하려는 사용자가 한 사람만 있는 경우보다도 경쟁하는 사용자들(구매자들)의 수가 많은 경우에 어느 한 근로자라도 어느 한 사용자와의 협상에서 더 강한 협상력을 갖는다. 마찬가지로 경쟁적 사용자들(구매자들)의 수가 정해져 있다면, 일자리를 찾는 근로자들(판매자들)의 수가 많은 경우에 어느 한 사용자도 어느 한 근로자와의 협상에서 더 강한 협상력을 갖는다.

사용자는 근로자의 노동서비스의 주어진 증가분에 대해서 얼마나 지불할 가치가 있는가에 관해서 상한선을 알고 있다. 그 “수요가격”은 근로자가 사용자에게 기여하는 순한계수입 생산물이다. 근로자는 자신의 노동의 증가분 공급에 대해서 얼마만큼 보수를 받을 것인가에 관해서 하한선을 알고 있다. 그 “공급가격” 또는 “예약임금”은 근로자가 가지고 있는 대안에 의존한다. 채용계약에서 합의된 실제임금은 두 가지 종류의 경쟁 - 사용자 간의 경쟁과 근로자 간의 경쟁의 정도에 의존한다.

어떤 경우에는 특수근로자가 사용자들에 비해서 협상력 우위를 차지할 것이고, 다른 경우에는 특수사용자가 피고용자들에 비해서 협상력 우위를 차지할 것이다. 사용자가 근로자의 보잘 것 없는 고용대안에 책임이 없는 한, 그는 근로자의 약한 협상력에 대해서 우위를 차지함으로써 근로자를 착취하지는 않는다. 마찬가지로, 근로자가 하나의 직업을 놓고 경쟁하는 근로자 수가 적다는 점에 책임이 없는 한, 그는 사용자의 약한 협상력에 대해서 우위를 차지함으로써 착취하지는 않는다. 그런데 근로자들에게 고용 기회 대안을 거부하는 사용자들 가운데서 성공적으로 결탁한 예는 설사 있다 할지라도 실제로는 거의 없다. 레이놀즈가 지적하듯이, 미국에서 실질임금과 근로자 주도의 직업전환은 둘 다 조합주의가 세력을 갖기 전인 19세기에 증가하고 있었다. 반대로, 경쟁으로부터 임금을 빼앗으려는 근로자 간의 결탁은 20세기에는 조합주의의 필수조건이다.

시장과정을 지지하는 경제학자들에게는, 모든 결탁은 나쁜 것이고 이는 시장과정 자체에 의해서 소멸되리라고 한다. 전형적인 노동경제학자들에게는, 사용자 간의 결탁은 나쁜 것이고 독점금지법으로 처벌되어야 하지만, 근로자간의 결탁은 좋은 것이고 국가의 노동관계법에 의해서 적절하게 지원받는다고 한다.

엡스틴Epstein은 협상력 불평등 논점이 안고 있는 불합리한 점을 다른 방법으로 설명한다. 그 논점은, 사용자는 피고용자에 대해서 항상 협상력 우위를 지니고 있기 때문에 모든 개별고용계약은 불공평하다는 것이다. 사용자가 갖는 유리한 점은 사용자가 개인이라는 점보다는 오히려 조직(기업)이라는 점에서 온다. 개인은 (큰)조직에 비해서 힘이 없는 것으로 간주된다.

만일 그같은 불평등성이 고용관계를 지배한다면 우리는 어떠한 노동시장에서도 존재하지 않는 상태를 보리라고 기대해야 할 것이다. 임금은 제로로 떨어져야 하는데 그 이유는 이전의 임금수준이야 어떠했던 간에 사용자는 임금을 더욱더 떨어뜨려서 제로가 될 때까지 막강한 협상력을 사용할 것이기 때문이다. 마찬가지로, 협상력의 불평등성은 사용자는 계약기간을 마음대로 종식시킬 수 있는 힘을 가지고 있지만 피고용자는 계약기간에 묶여 있다는 것을 시사한다. 그럼에도 우리는 현실에서 임금은 제로가

아니고 피고용자는 마음대로 사퇴할 수 있는 권리를 갖고 있음을 관찰한다.

나는 엡스틴의 가상적 세계에서든 임금이 제로로 떨어지리라는 것을 의심스럽게 생각한다. 근로자들은 항상 일을 하지 않을 선택권을 갖고 있기 때문에 생존은 하한선의 임금을 마련해 준다. 그러나 엡스틴의 지적은 적절하다. 우리는 오랫동안 생존임금 이상의 임금과 자유의사에 따른 사퇴를 보아온 것이다. 이는 협상력의 불균형을 강조하는 조합결성의 결과가 아니다.

허트는 다음과 같은 문장으로 『파업위협제도』 5장을 끝내고 있다. “수요독점적 힘이 어떻게 해서든 다른 일자리에 접근하는 것을 배제함으로써 임금을 자유시장 수준보다 낮게 유지하거나 삭감하려는 경영에 의해서 지배받게 될 때만 ‘협상에서의 노동의 불리’와 같은 표현은 의도하지 않은 완곡어법 이상의 것이라고 주장될 수 있다.”

허트의 최소보수 가설

희소성 여건에서 한 사회가 어떤 특수 목적을 달성하기 위해서 최소비용수단을 사용할 때만 희소자원으로부터 최대산출을 얻는다. 이는 기초적이다. 그것은 기초경제학이다. 10달러 가치가 있는 특수목적 달성할 수 있는 방법이 두 가지가 있다고 하자. 첫번째 방법은 5달러, 두 번째 방법은 8달러의 비용이 든다. 희소방법으로부터 최대산출을 얻기 위해서는 두 번째가 아닌 첫번째 방법이 사용되어야 한다. 이제 노동시장이 다른 시장과 같이 취급된다면, 이 상식에 속하는 기초원칙은 노동의 경우에도 적용되어야 한다. 물론 허트는 그렇게 했다. 그러나 그는 노조옹호자들은 기괴한 것을 생각하지 않으면 안 된다는 말로 그 원칙을 설명했다.

우리들의 논리가 그럴 듯하게 되기 위해서는 임금흐름과 임금분배의 결정요인에 관한 일반적인 원칙을 선언하는 것이 도움이 된다. 투자가를 위해서 계획된 노동의 감금이 없는 경우, 이익이 있다고 평가된 각각의 활동을 위해서 노동을 유지하거나 유지하는데 필요한 가장 낮은 수준에서 각 임금이 고정되어 있을 때, 임금률의 흐름은 가장 높고 흐름의 분배는 가장 공평할 것이다.(STS, p.103)

허트는 사용자가 가장 낮은 임금을 지급하는 것이 공익에 속한다고 주장한다. 근로자들이 경기부양을 위해서 충분한 돈을 지출할 수 있도록 높은 임금을 받아야 한다는 것을 그는 모르는가? 그는 약간 돈 사람 같다.

허트는 물론 옳았다. 자기가 원하는 노동의 양과 질을 얻기 위해서 제시해야 할 최저수준보다 더 높은 임금을 제시하는 고용주는 공익에 어긋나는 행동을 하는 것이다. 어느 특정고용의 근로자의 공급가격(또는 예비임금)은 그 근로자의 가장 좋은 고용대안이 제시하는 임금에 의존한다. 고용주가 제시하는 임금은 고용주가 인식하는 상품

가치가 소비자들에게 어떻게 보일 것인가에 의해서 제한을 받는다.

파업과 독점금지

허트는 방해가 전혀 없는 평화로운 파업조차도 법으로 금지되어야 한다는 것을 매우 분명히 했다. 그는 『파업위협제도』 4장을 이 주제에 바쳤다.

여론은 가끔 우롱당한다 할지라도 이따금 노조 공격성의 무자비함을 완화시킬 수가 있는데 오늘날에는 폭력과 협박을 불만스럽게 보는 경향이 있다. 그러나 폭력과 협박은 파업위협제도의 남용으로 여겨진다. 그같은 강제력의 사적 사용은 비난받고 있지 않다. 그럼에도 불구하고 확실히 아무리 평화적으로 이루어졌다 할지라도 타협을 본 파괴적 노동철수는 진실로 개탄할 만한 특권으로 간주되어야 한다. 노동철수는 협상이 아무리 평화적이거나 합법적이라 할지라도 그 자체만으로 파업무기인데, 이는 현대의 임금 불공정성과 고용불안의 원인이라고 나는 주장한다. 이러한 이유로 해서 파업위협이 물리적 태업, 폭행, 무질서의 공포를 가져오지는 않지만 단순히 교란만을 가져올 때에도 노동철수의 사용은 반대할 만하다는 주장에 대한 독자들의 지지를 나는 모색할 것이다.(STS, p.53)

여기에서 나는 허트에 동의하지 않는다. 기존계약이 명시하지 않는다면 개별 근로자는 고용주가 제시하는 임금이 마음에 들지 않을 때는 노동을 제공하지 않을 기본권을 가지고 있다. 만일 어느 한 근로자가 이같은 권리를 가지고 있다면 비슷한 생각을 가진 근로자 그룹은 다같이 노동서비스를 제공하지 않을 수 있다. 고용주의 자산을 침입하거나 위협하거나 협박하거나 대체근로자, 공급자, 고객들을 괴롭히거나 상처를 주지 않는 한 법은 파업중인 근로자들이 그들의 노동서비스를 단체로 제공하지 않는 것을 허용해야 할 것이다. 물론 현실세계의 파업은 피켓라인을 포함하는데 피켓라인의 이유는 대체근로자와 공급자와 고객을 위협하고 협박하고 가끔은 상처를 주려는 것이다. 그러나 허트는 허용될 수 없는 그러한 활동이 없는 경우에도 파업은 불법적이어야 한다고 완고하다.

그가 자신의 견해를 지지하기 위해서 만들어낸 유일한 주장은 평화적인 파업은 “파괴적”이라는 것이다. 그러나 어느 상품판매자라도 고객이나 경쟁자에 대한 공급자를 잃을 때에는 누구나 다 “파괴되는데” 허트는 이러한 종류의 파괴를 불법적으로 만드는 것을 원하지 않는 것이 분명하다.

평화적 파업에 대한 허트의 견해를 이해하기 위해서는 허트가 거래제한에 있어서 보통법을 허용하는 예외가 있어서는 안 된다고 생각했다는 것을 이해할 필요가 있다. 대부분의 시장과정 경제학자들은 적어도 미국에서 시행된 것과 같은 독점금지법을 반

대한다. 아르멘타노D. Armentano에 따르면 미국의 독점금지법은 경쟁과정보다는 오히려 특수경쟁자를 보호하기 위해서 사용되어 왔다고 한다. 만일 독점규제법을 갖고 있지 않고, 소비자와 근로자를 보호하기 위한 시장과정의 자동적인 독점규제 성격에 의존한다면, 우리의 후생은 증가할 것이다. 그러나 허트는 이 점에서 의견을 달리했다. 그는 거래제한의 모든 단결에 반대하여 적극적인 독점규제법의 시행을 옹호한 것이다. 허트는 역시 『단체협약이론』 초판에서 독점에 대해 반대견해를 나타냈다.

독점이 없는 경우에 자산조직은 여러 가지 생산요소가 사회에 의해서 결정된 것과 같은 가장 이익이 되는 채널로 움직이게 하는 바로 그러한 조직을 유지하게 될 것이다. 독점이 있는 경우에는 그러한 견해는 유지될 수 없다.(TCB, p.54)

소득재분배와 공공자본

허트는 낙오자에 대한 관심을 평생 동안 가지고 있었다. 그는 인종차별에 반대하여 1965년에 남아프리카의 여권자격을 잃었다. 노조가 사회에서 가장 못사는 근로자들에게 고통을 준다는 그의 신념은 그의 많은 반노조 변호의 이유를 설명해 주었다. 자유기업체제에 대한 그의 평가는 자유기업체제야말로 보통사람들이 능력에 따라 성공할 수 있는 유일한 제도라는 그의 확고부동한 신념에 바탕을 둔 것이었다.

그러나 보통 사람들에 대한 이 칭찬할 만한 관심은 그가 소득재분배에 관해 썼을 때 빛나가고 말았다. 『단체협약이론』 초판에서 그는 다음과 같이 썼다.

근로자의 단결은 비교적 가난한 사람들에게 유리하게 산업의 상품재분배를 확보하기에는 무력하다. 그같은 결과는 가치기구에 대한 개입으로는 이루어질 수 없다. 경제학자들은 보다 공평한 부의 분배가 바람직하다는 것을 분명히 깨닫고 있다. 그래서 경제학자들은 바람직한 분배를 위해서 경제적 후생의 극대화를 가져올 기업의 기초에 토대를 두고 있지 ‘자연법’이나 ‘정의’ 같은 추상적 개념에 토대를 두고 있지 않다. 아직도 더 큰 평등성을 이룩할 수 있도록 가치기구가 자유롭게 기능하게 해줄 방법은 많다. 그것은 경제조직에 대한 사려깊은 보완에 의해서 이룩될 수 있다. 그러나 이에 관한 논의는 이 글의 범위 밖에 있다.(TCB, pp. 73~74)

“자연법”과 “정의”에 관한 언급은 흥미롭다. 허트의 의도는 재분배 찬성자는 그러한 개념에 바탕을 두어서는 안 된다는 것을 말하려는 것이었다. 오히려 재분배 찬성자들은 자기들 주장을 위해서 후생경제학과 소득의 한계효용체감에 대한 인식에 바탕을 두어야 하는 것이다. (허트가 이를 1930년에 썼다는 것을 기억하라). 그 후 하이에크와 같은 소득재분배 찬성자들은 후생경제학은 그 이슈의 어느 편에서도 건전한 주장을 할 수 없다는 것을 깨달았기 때문에 이들 주장의 많은 부분은 “자연법”과 ‘정의’

에 분명히 의존했다.

『파업위협제도』에서 허트는 “가치기구에 대한 개입”없이 소득재분배에 대한 자신의 주장에 도움이 될 “경제조직에 대한 사려깊은 보완”을 시사했다.

상속된 부로부터 야기되는 불공정이라고 널리 느껴지는 것은 모두 내 판단으로는 해로운 반발없이 물질적으로 완화될 수 있다. 누진세를 반대하는 경우는 부분적으로, 정부가 누진세를 통해서 얻는 추가적 세입은 거의 무시할 만한 하지만 누진세가 인센티브에 심각하게 해로우며, 더욱 중요한 것은, 누진세를 통해서 임금증가를 가져오는 사람들의 자산의 한 부분은 투표구매과정에서 지속적으로 낭비되고 있다고 주장된다는 점이다. 그러나 매우 누진적인 상속세조차도 조세수입은 집단적으로 소유된 자본형태로 그대로 유지되어야 한다는 취지에서 시행(헌법이 더 나을 듯)이 된다면 자본낭비 가능성을 배제할 것이다. 그리고 그 수익은 조세수준을 감소하는 데 사용될 수 있을 것이다. 그러한 여건에서 누진원칙에 대한 한 가지 반대는 사라질 것이다.(STS, p.286)

적어도 이는 오도되고 순진한 시사이다. 자산 소유자의 재산권의 일부는 어느 누구도 비자발적 교환을 겪지 않는다는 제약조건하에서, 소유자가 적절하다고 생각하는 대로 처분될 수 있기 때문에 오도된 것이다. 소유자는 받기를 원하는 사람 누구에게나 자신의 재산을 팽개칠 수 있다. 그것은 소유자가 할 일이다. 더군다나 더 나쁜 조세를 나쁜 조세로 대체한다는 것이 의미는 있지만(나는 허트의 의도가 소득세를 감소시키는 것이었다고 가정한다), 헌법에서 인정된 정부활동이 자금지원을 받는다는 제약조건하에서 조세부담을 최소화하는 것은 더 의미가 있다. 그러나 이는 허트에 관한 논의의 대상이 아니다.

5. 18세기와 19세기 노동경제학들에 대한 비판

『단체협약이론』 초판에서 허트는 대여섯 명의 유명한 경제학자들이 노동을 다룬 방법에 대해서 매우 비판적이었다. 허트는 특히 “노동의 불이익” “노동가격의 미결정성”이니, 그리고 “예비하지 않고 판매된 노동”과 같은 애매모호한 개념에 대해 비판적이었다. 그는 저명한 경제학자들의 발에 짓밟혀 노동을 정상적인 경제이론에 속하지 않고 특별한 경우로 다룬 현대경제학의 경향을 비난했다.V후에 단체협약이론으로 발전한 것과 관계가 있는 애덤 스미스의 견해는 생존이론에서 출발했다. 애덤 스미스는 ‘모든 보통의 경우에’, ‘고용주들은 분쟁에서 유리하고’ 그래서 ‘사원들을 조건에 따라 강요할 수 있다’라고 썼다.

이 막연한 파워에 대한 그의 설명은 세 가지의 아이디어로 나누어 설명될 수 있다.

첫째, 임금을 생존수준으로 떨어뜨리기로 합의한 고용주의 특별단결이 존재했다. 둘째, 임금을 하락시키려는 고용주 가운데 잠잠하지만 확실적인 단결이 있었다. 셋째, 비록 장기에서 고용주가 근로자에게 필요한 것처럼 근로자가 고용주에게 필요하다 할 지라도 그 필요성은 매우 즉각적이지는 않다.

한 명의 근로자도 고용하지 않았다 해도 이미 확보해둔 자산으로 일반적으로 일 이 년은 살아갈 수 있는 반면 많은 근로자들은 고용되지 않고는 일 주일을 살 수가 없고 한 달을 살아갈 수 있는 사람은 거의 없으며 일 년을 살아갈 수 있는 사람들은 찾아 보기 어렵다.

허트가 생각한 바로는 이러한 요인들이 임금을 생존수준으로 감소시킬 수 있는 고용 주의 파워를 설명했다는 것이다. 허트는 근로자들이 고용주들에게 이처럼 대단한 파 워를 어떻게 주었는가는 자명하다고 가정한 것 같다.

우리가 이 점에서 그가 고용주에게 부여한 한계를 생각할 때 이론의 공허함은 분명하 게 된다. 한계는 생존을 위한 개인의 최저필수조건에 의해서가 아니라 가족의 최저필 수조건에 의해서 결정되는데 그 이유는 스미스가 말한 바로는 그렇지 않으면 ‘개인이 가족을 부양하는 것이 불가능하고 그래서 근로자의 종족은 첫 세대 이상 존속할 수 없기 때문인 것이다.’ 그러나 캐넌Cannan 교수가 질문하는 것처럼 만일 고용주가 이 같은 파워를 갖는다면 왜 그들은 다음 세대의 노동공급에 관심을 가져야 하는 가?(TCB, p.15~16)

허트에 따르면, 이윤을 추구하는 기업가들이 낮게 가격이 책정된 노동을 얻기 위해서 불가피하게 서로서로 입찰한다는 것을 깨달았을 때 이러한 생각을 암묵적으로 포기했 다 할지라도 고용주의 유리함과 임금을 무한하게 깎아내릴 수 있는 힘과 그로 인한 근로자의 불리함에 관한 아이디어는 오늘날까지 줄곧 지속되어오고 있다는 것이다.

허트는 밀이 임금기금이론을 포기한(많은 사람들은 이것이 노조주의에 반대한 유일한 이론적 기초라고 생각했다) 1869년에 쓴 한 논문에서는 밀을 파렴치한 노조옹호자라 고 비난했다. 허트는 밀을 인용했는데 인용에서 밀은 추방shut-out을 옹호하는 노조 주의자 목소리로 찬성하는 조로 쓴 것이다.

우리가 배제하는 사람들은 도덕적으로 우리들보다 열등한 계층이다. 그들의 노동은 무가치하고 그들의 분별과 자제의 부족은 그들로 하여금 인구 증가를 더욱 가속화시 키게 만든다. 우리는 근로자들의 경쟁이 자신들의 임금을 감깐만 올리고 생존수준에 서 살고 있는 사람들의 수만 증가시킬 뿐 우리들의 임금을 감소시키는 사람들을 배제 하기 위해서 우리 자신들을 울타리 뒤에 가둬둔 채 그들을 부당하게 다루는 것은 아

니다.(TCB, p.10)

일찍이 허트는 밀과 밀의 1869년 논문에 관해서 다음과 같이 썼다.

밀의 1869년 논문에 나타나 있는 노조주의에 대한 공격적인 옹호 - - 독점에 대한 과감한 합리화는 그가 아직도 임금기금을 신봉하는 동안 경제학원론에서 제시한 합리화와 어느 모로 보나 차이가 없었다……“임금상승을 위한 단결”은 그러므로 그 효과를 갖기 위해서 실제로 계산될 수 있는 경우에는 언제든지 허용할 수 있을 뿐만 아니라 도움이 된다고 그는 썼다.(TCB, p.4)

앞에서 나는 덜거덕거리는 이론의 선전에서 나타난 마샬의 공범에 관한 허트의 견해를 『파업위협제도』에서 인용했다. 『단체협약이론』 초판에서 허트는 노동가격의 미결정이슈에 관해서 역시 마샬을 비판했다. 여기에서 그 아이디어란 공급과 수요의 힘은 노동의 유일한 균형가격을 설정하지 않는다는 것이다. 기껏해야 시장은 가능한 임금 범위를 결정할 뿐이고 임금협상의 실제 결과는 협상력의 문제라는 것이다. 노조는 그들이 노동의 협상력을 증가시킬 수 있기 때문에 합리화된다. 허트에 따르면, 어느 한 점에서 노동가격의 미결정은 변화하는 소득의 한계효용에 의존한다고 믿었다.

허트는 다음과 같이 마샬을 인용했다. “근로자가 굶주림의 두려움에 쌓여 있을 때 화폐의 한계효용은 그에게 매우 높고, 만일 일을 처음 시작할 때 그가 협상에서 가장 불리하고 그래서 낮은 임금으로 고용된다면, 그의 임금은 낮고 그래서 그는 그의 노동을 계속해서 낮은 임금률에 판매하게 될 것이다.” 그러나 허트는 이는 임금의 미결정과 무관한 것이라고 말했다. 미결정 임금이 유일하게 타당한 경우는 쌍방독점으로서 여기에서 노조는 독점가이고 고용주는 수요독점가일 때이다.

노동을 정규 경제분석에 포함시키지 않고 특별한 경우로 취급했다는 점을 놓고 허트는 『단체협약이론』에서 스미스Smith, 밀Mill, 마샬Marshall에 추가하여 손튼Thornton, 제본스Jevons, 에즈워드Edgeworth와 여러 명의 덜 알려진 경제학자들까지도 비판했다. 그는 『파업위협제도』에서 이러한 비판을 많이 되풀이했다.

내가 앞에서 말했듯이 나는 이들 유명한 경제학자들과 다른 초기의 분석가들에 대한 허트의 비판이 공정한 것인지에 관한 질문에 답할 수가 없다. 이 문제에 대한 해답을 찾기 위해서 나는 충분한 연구를 해보지 않았다. 확실히 스미스의 국부론(예 : I 권 8장), 밀의 정치경제원론(예 : II 권 11장), 그리고 마샬의 경제학원론(예 : 6권 3장)에는 노동에 대한 꽤 간단한 공급과 수요 분석이 있는데 이들은 허트가 인용한 구절들이 초기 저자들의 노동이론의 대부분과 일치하지 않은 문맥에서 발췌되었거나 잘못 쓰여진 것임을 시사해준다.

예를 들면, 허트는 소득의 한계효용을 바탕으로 마샬이 사용한 화폐의 한계효용을 비판한 것이다. 두 가지는 같지가 않다. 이들 질문에 대한 고려는 경제학설사가에 의해서 이후에 이루어져야 할 것이다. 그럼에도 불구하고 허트는 커C. Kerr와 던롭J. Dunlop과 같은 많은 현대 노동경제학자들에 대한 비판에서는 전적으로 옳다. 그에 관해서 그는 다음과 같이 썼다.

명성과 권력을 추구하는 많은 경제학자들은 조심스럽게 현재의 인기있는 상투적인 문구에 영합하면서, 눈에 띄 정도로 조류를 타고 수영을 해왔다. '노동경제학'의 가장 영향력 있는 교과서가 내게는 이 점에서 비난할 만하다고 생각된다.(STS, p.285)

7. 결론에서

나는 노동경제학의 미래에 관해서 낙관적으로 생각한다. 사회주의자 세계관과, 좋은 의도를 가진 많은 사람들에게 사회주의자 세계관을 매력적으로 만든 동정심은 붕괴되고 말았다. 결국에는 노조를 찬성하는 노동경제학자들까지도 이 사실을 받아들여야 할 것이다. 내가 믿기로는 노동을 특별한 경우로 취급하려는 충동은 사회주의자 정서에 바탕을 둔 것이다. 민간부문의 노조주의는 선진국을 통해서 쇠퇴하고 있다. 트로이 L. Troy에 따르면, 미국의 민간부문의 노조조직률은 2000년까지는 7%가 되리라고 하는데, 이는 1900년에도 정확하게 7%였던 것이다. 트로이는 이를 역사의 대칭이라고 부른다. 민간부문에 관심을 둔 노동경제학자들은 노조주의를 현대분석에 적합하지 않는 것으로 가일층 간주하게 될 것이다. 그들은 허트가 항상 그랬던 것처럼, 노동경제학이란 노동시장에 대한 경제원리의 적용 바로 그것이어야 한다는 것을 가일층 믿게 될 것이다. 허트는 20세기 대부분의 다른 경제학자들보다도 더 많이 노동경제학의 재건으로 통하는 길을 바르게 놓아주었다.

노동시장의 평등성 이야기

1998년 2월 4일 1판 1쇄 발행

2020년 3월 12일 1판 2쇄 발행

저자_C.W. 베어드, 박동운

발행자_최승노

발행처_자유기업원

주소_서울특별시 영등포구 국회대로62길 9

전화_02-3774-5000

팩스_0502-797-5058

비매품