

제 13 장 노동조합과 노동시장

노동조합에 대한 견해:

- ① 부정적 견해 … 노동조합 → 조합원의 이익을 추구 → 사회 다른 구성원의 비용증가 → 독점의 형태.
- ② 긍정적 견해 … 노동조합 → 조합원의 경제적 지위 향상 → 근로자의 사회적 지위 향상

1. 노조의 구조와 조합원의 자격

정의와 목적 … 조합원들의 금전적, 비금전적 고용조건을 향상시키려는 근로자들의 조직.

종류 … 산업별 노조(industrial union): 직종에 관계없이 한 산업 또는 기업 내 노동자…자동차산업 노조, 금속노조, 탄광노조

직업별 노조(craft union): 단일 직종 내 노동자… 부두근로자 노조, 건설근로자 노조, 화물연대노조

노조의 고용계약:

- (i) 내용 … 보수와 부가급여, 근로조건, 초과근무, 승진, 일시해고 등을 사용자와 협상
- (ii) 형태 … ① 협상대표에 의한 중앙 집중화 협상
② 단일기업 또는 기업 내 공장 별 분권화 협상
③ 중간형태
④ 정치세력화 → 정당

(1) 조합주의의 국제비교

특징 ① 미국, 캐나다, 일본은 단체협약에 커버되는 노동자비율이 낮다.
단체협약 조항은 조합원 이외의 노동자들에게는 적용되지 않는다.

- ② 유럽과 호주는 단체협약 조항들이 조합원 이외의 노동자들에게도 적용된다.
- ③ 미국의 분권화추세가 세계적으로 확산되는 경향.

국가 간 역사적 및 법적 배경이 다르다.

표 13.1 ■ 주요 국가들의 노동조합원 비율과 단체협약의 적용범위, 2004년		
국가	전체 근로자들에 대한 노동조합원의 비율(%)	단체교섭협약의 적용을 받는 근로자들의 비율
오스트리아	37	98
프랑스	10	93
스웨덴	81	93
호주	25	83
이탈리아	35	83
네덜란드	23	83
독일	25	68
스위스	18	43
영국	31	33
캐나다	28	32
일본	22	18
미국	13	14

자료: Organisation for Economic Co-operation and Development, <http://www.oecd.org>; search under "union density, 2004"

** Home Work: 위 표에 2010년(또는 2009년) 한국자료 포함한 표 작성. !!!

(2) 미국 노조의 법적구조

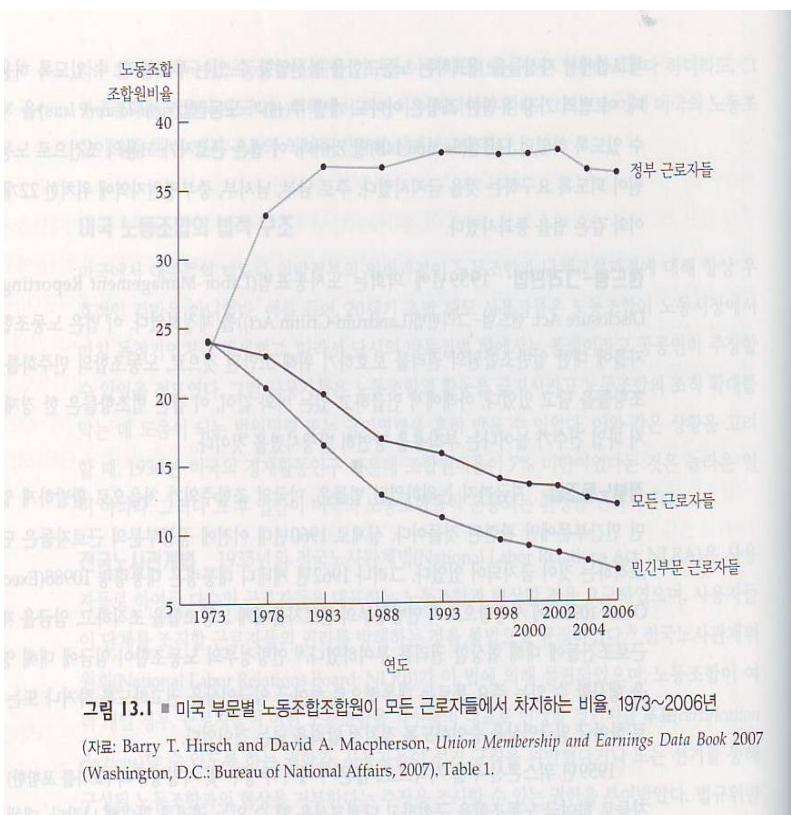
- (i) 전국노사관계법 … 1935. 사용자는 노조와 협상할 것. 노동자들이 단체를 조직할 권리 방해는 위법.
- (ii) 태프트-하틀리법 … 1947. 반노조의 방향 → 노조활동의 일부 제한. 노동자들이 노조를 불신임하는 투표 허용. 노동권법(right-to-work laws: 노동자가 고용조건으로 노조원이 되도록 요구하는 것을 금지)제정.
- (iii) 랜드럼-그리핀법 … 1959. 노사공표법(labor-management reporting and disclosure act). 노조지도부에 대한 일반노조원의 권리보호, 노조의 민주화 조항들을 포함.
- (iv) 정부노조(government unions) … 1962. 연방정부 근로자들이 임금이

외의 근로조건들을 협상할 권리부여.

(V) 노조원 수

노조원 비율이 2차 대전 이후 몇 년간 1/3 수준 → 이후 꾸준히 감소(전후 냉전 체제의 영향으로 반노조성향 확대)

그림 13.1: 1973년: 24% → 2006년: 민간부문 7.4%, 정부 36.2%, 전체 12%



Home Work: (그림 13.1과 같은 형태로) 한국의 노조(모든 근로자들)비율의 그림 작성 !!!

미국 노동총연맹산업별회의(the American Federation of Labor and Congress of Industrial Organization: AFL-CIO(산별노조)) … 노조가 아니고 노조 연합회, 정치적 운동, 노조 간 의견 조율, 사용자와 협상하지 않는 다.

표 13.2 ■ 미국의 임금 및 급여근로자들의 주요 특성별 노동조합 가입률, 2006년	
남성	13.0
여성	10.9
흑인	14.5
히스파닉	9.8
백인	11.7
산업별	
광업	7.5
건설업	13.0
제조업	11.7
운송업, 전기, 가스 및 수도업	23.2
도매업, 소매업	5.0
금융업, 보험업	1.4

자료: Barry T. Hirsch and David A. Macpherson, *Union Membership and Earnings Data Book 2007* (Washington, D.C.: Bureau of National Affairs, 2007), Table 3a; and U.S. Bureau of Labor Statistics website, <http://www.bls.gov/news.release/union2.t03.htm>.

표 13.2 남성, 흑인, 운송업의 노조비율이 높다.

(3) 노동조합 목표달성의 제약요소

노조의 목표 … 조합원들의 복지향상

- ① 임금.
- ② 연금, 건강보험, 휴가 등 부가급여.
- ③ 작업장관리 방식, 직무할당, 초과근무 안전, 인사관리.

그러나

제약 … 사용자의 비용 증가 → 노동의 자본으로의 대체. 규모축소 및 생산량 감소 → 노조는 우하향하는 노동수요곡선의 위치 및 탄력성에 제약을 받는다.

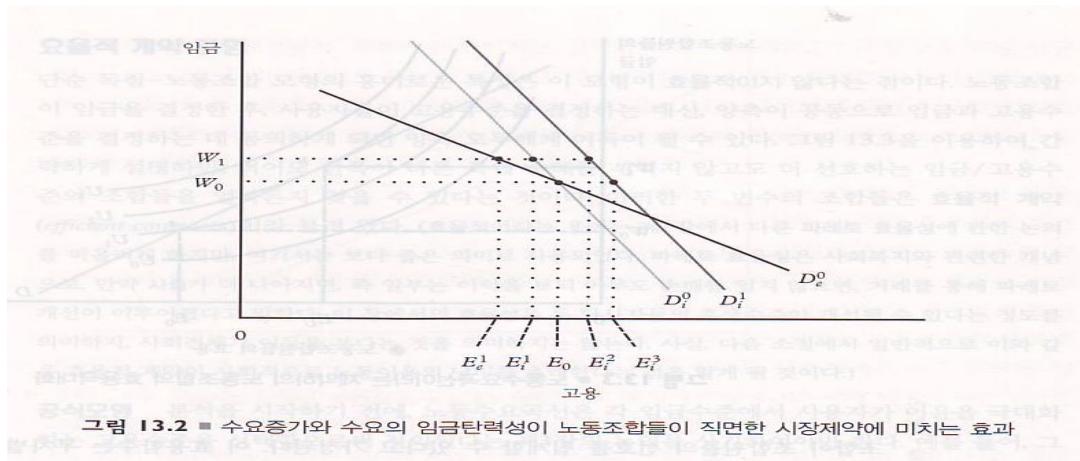
그림 13.2에서,

최초 : W_o 와 E_0 에서 두 개의 수요곡선 D_e^o (탄력적 노동수요곡선: 단순노동자)와 D_i^o (비탄력적 노동수요곡선: 숙련노동자).

노조가 $W_o \rightarrow W_1 \uparrow$: D_e^o (탄력적 노동수요곡선) 일 때 $E_e^1 \rightarrow$
고용량은 큰 폭 감소.

: D_i^o (비탄력적 노동수요곡선) 일 때 $E_i^1 \rightarrow$
고용량은 적은 폭 감소.

$\therefore D_L$ 이 탄력적 일수록 $W \uparrow \rightarrow E$ 는 크게 감소한다.



만일 협상진행 중에 최종생산물 수요 \uparrow 이면:

비탄력적인 노동수요곡선인 $D_i^o \rightarrow D_i^1$ 로 우측이동. 이 경우 $W_1 \uparrow$ 에서 고용은 $E_0 \rightarrow E_i^1$ (고용감소) $\rightarrow E_i^2$, 즉 고용은 E_i^1 대신 E_i^2 로 오히려 증가

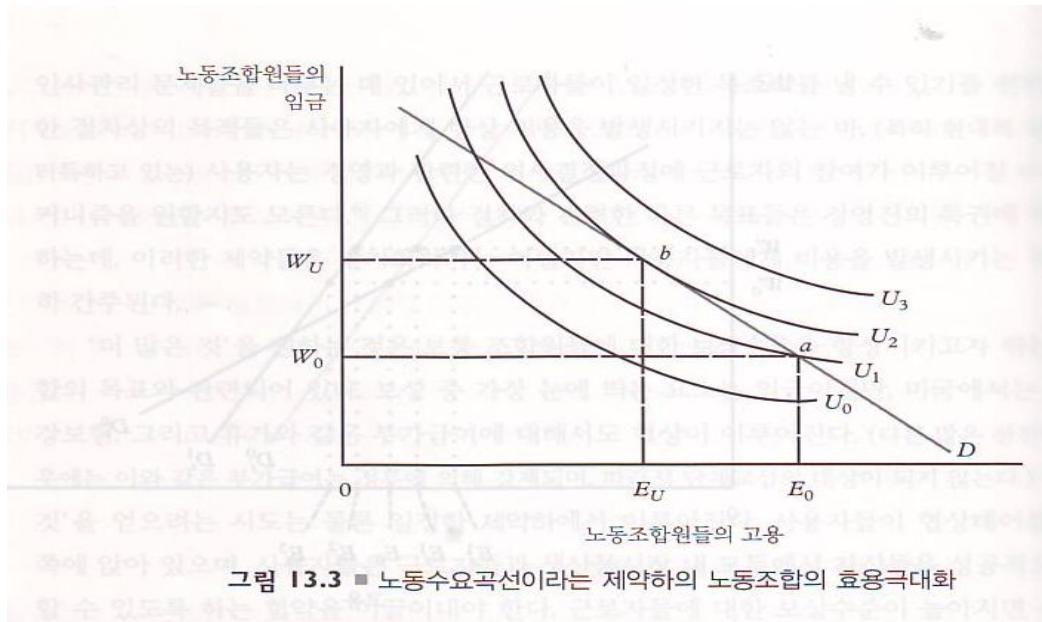
\therefore 최종생산물 수요 \uparrow 로 인해 D_L 이 우측 이동 할수록 $W \uparrow \rightarrow$ 고용감소(또는 증가둔화)는 작아진다.

결과적으로, 노조의 임금인상 능력은;

- ① D_L 이 비탄력적, 그리고 최종생산물의 수요가 증가하는 성장산업(D_L 의 우측 이동)에서 크다.
- ② D_L 이 탄력적, 최종생산물의 수요가 감소하는 사양산업(D_L 의 좌측 이동)에서 작다.

(4) 독점노동조합 모형 (the monopoly - union model)

독점노동조합주의: 노조가 W 를 결정, 기업은 이 W 를 주어진 것으로 하여 이윤극대 고용량 결정.



노조의 무차별곡선 ... 노조원의 총 효용을 동일하게 하는 임금 / 고용수준의 조합 점들 켈적

- ① 우 하향
- ② Convex
- ③ 원점에서 멀수록 노조의 높은 총 효용.

[그림13.3]에서,

노조가 없을 때는 : a 점 (W_0 , E_0)

그러나 노조의 단체교섭으로 : 임금협상은 기업의 노동수요곡선 D 을 제약 조건으로 → 노조는 무차별곡선 U_2 상의 b 점(W_u , E_u)에서 균형.

(5) 효율적 계약모형 (the efficient contracts model)

“독점 - 노동조합 모형”은 “효율적” 이지 않다. 양측 모두가 공동으로 임금/고용수준의 조합 점을 결정하면, 양측 모두가 이익이다.

또는 적어도 한 쪽이 손해를 안 보고, 다른 쪽의 이익이 증대.

** Home Work: 파레토 효율성 ***

(i) 공식모형 (the formal model)

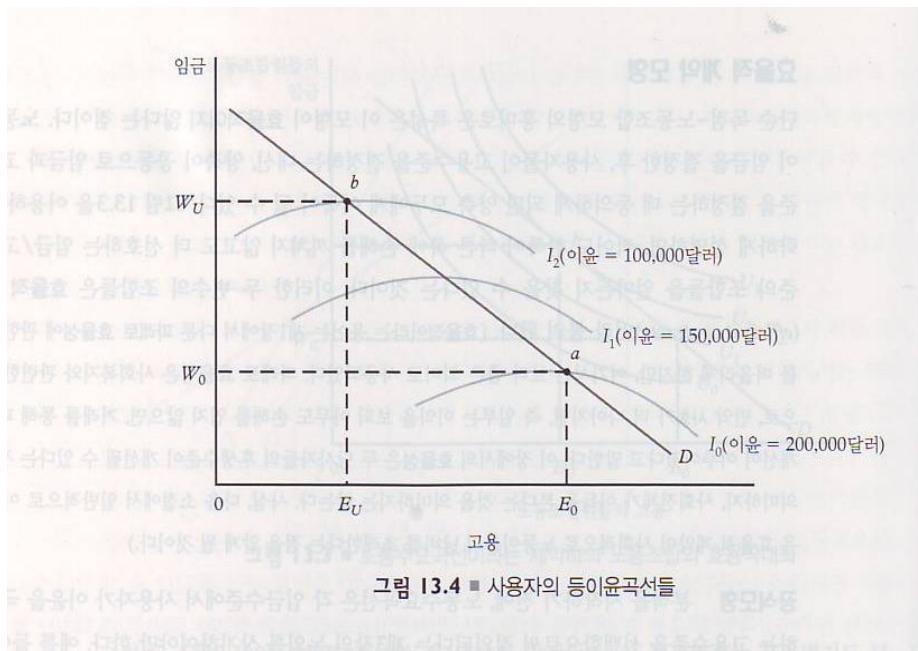
노동수요곡선 상의 모든 점들은 기업의 이윤극대 고용량 수준이다. (앞의 3장에서 이미 설명하였음)

예를 들어, 그림 13.3(또는 그림 13.4)에서 a점 (W_0 , E_0)에서 고용수준 E_0 을 늘리거나 줄이면 기업의 이윤은 감소. 따라서 기업이 E_0 에서 고용수준을 변화시키면서 동일 이윤을 유지하려면 $W \downarrow$.

① 등 이윤곡선 … 그림 13.4에서, 사용자의 이윤이 동일한 임금/고용 조합 점들의 궤적.

첫째, 각각의 등 이윤곡선은 D 과 만나는 점에서 극대.

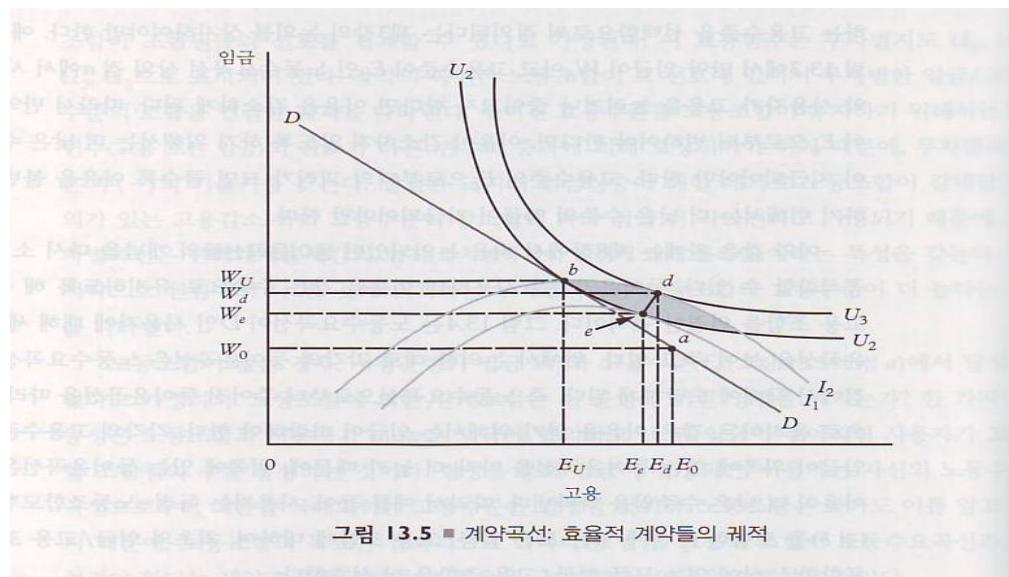
둘째, 위쪽의 등 이윤곡선일수록 낮은 이윤수준.



- ② 균형 … 그림 13.5에서, b 점은 ‘효율적 계약’점이 아니다. 왜냐하면;
 첫째, 협상을 통해 $b \rightarrow d$ 로 균형점 이동 : 노조의 총 효용증가, 기업
 은 동일 이윤
 둘째, 협상을 통해 $b \rightarrow e$ 로 균형점 이동 : 노조의 총 효용동일, 기업
 이윤 증가

(ii) 계약 곡선(contract curve): **교재521쪽 오류 !!!**

- ① [그림13.5]에서 검은 영역은 b 와 같거나(I_2 또는 U_2 곡선상의 점들),
 또는 노조의 더 높은 효용, 또는 기업의 더 높은 이익의 점들.



그 중에서도,

- ② 노조의 무차별곡선과 기업의 등 이윤곡선이 접하는 점들의 궤적 ed 선
 은 다른 한 쪽의 희생 없이는 한 쪽의 이익이 증가할 수 없는 상태
 의 점들 \rightarrow 따라서 ed 선은 계약 곡선
 ③ 협상력 : ed 선 상의 점 중, e 와 d 중 어느 쪽에 가깝게 균형점이
 되는 가는 협상력 크기에 의해 결정

결과적 특징 :

① [그림13.5]에서, 계약 곡선 ed 선은 노동수요곡선 D 의 우측에 존재.

따라서 독점노조에 의해 기업의 고용량이 정해 질 때(예, b점)보다 고용량이 많다. → 단체협약으로 공장의 초과 노동사용 가능성(최소한의 고용수준 규정 등) → 비용극소화 실패, 사회적 낭비

② 계약 곡선은 반드시 우 상향하지는 않는다. 즉 계약 곡선은 수직 또는 좌 상향 할 수도 있다.

2. 단체교섭의 활용과 수단

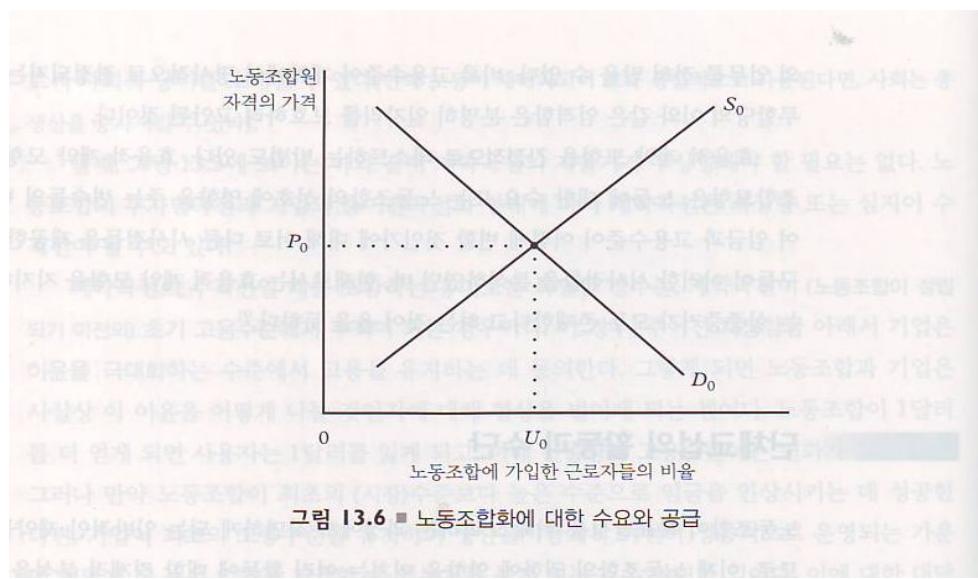
(1) 노동조합원 : 수요 및 공급 분석

① 수요 … 조합원이 되고자 하는 욕구(노조 가입비율)는 조합원 자격의 ‘가격’함수.

자격의 가격 = 가입비, 월 조합비, 조합 내에서의 소비시간 등등.
→ $D_U = f(P_U)$

② 노조 서비스의 공급 … 단체교섭현상에서 근로자들을 대표하기 위한 비용, 교섭 계약 이행의 감독비용이 발생 → 조합의 조합원에 대한 서비스는 비용의 증가함수이다.

③ 균형 : 수요 = 공급에서 노조 가입 근로자비율(U_0), 노조 서비스의 균형 가격(P_o)가 결정



노조에 대한 수요곡선, 공급곡선의 위치를 결정하는 요인들은?

- ① 수요, 공급곡선이 우측으로 이동 → 노조화 수준증가
- ② 수요, 공급곡선이 좌측으로 이동 → 노조화 수준감소
- ③ 수요곡선 … ㄱ. 노조화로 인한 임금 ↑ → 노조화 수요곡선 우측이동
ㄴ. 노조화에 대한 사회적 선호 ↑ → 노조화 수요곡선 우측이동
- ④ 공급곡선 … 노조의 조직 활동비용을 변화시키는 요인들은 공급곡선을 이동시킨다.
 - ① 노조 대표성을 쉽게 하는 노동법 → 공급곡선 우측이동
 - ② 노조 대표성을 어렵게 하는 노동법 → 공급곡선 좌측이동

수요곡선, 공급곡선의 위치 이동에 영향을 주는 요인들은?

- ① 인구 통계학적 구성변화 … 경제활동인구 중 여성비율 ↑, 여성들은 상대적으로 노조 가입경향이 낮음
- ② 산업간 고용비중 변화 … (표13.2 참조) 제조업, 광업, 건설업, 운송, 전

기가스 등의 고용비중 ↓, 도소매, 금융, 유통 등 서비스 고용 비중 ↑

- * 서비스업 : ① 완전경쟁시장에 접근 → 경쟁심화 → 생산물수요탄력성 ↑ → 노동수요 탄력성 ↑ ∴ 임금 ↑ → 고용의 큰 폭 ↓ → 노조의 임금인상능력 ↓ : 노조화 수요곡선 좌측이동.
- ② 소규모 → 경영참여 및 경영주와 상대적으로 친밀 → 노조화 유인이 낮음.

③ 지역 간 고용비중의 변화 … 노동권법이 적용(the right - to - work laws) 되는 남부와 남서부로 인구 이동

④ 경쟁 압력 … 제조업에서 외국과의 경쟁 격화, 항공, 트럭운송, 전화서비스 산업의 규제완화 → 경쟁 ↑ → 생산물 수요 탄력성 ↑ → 노동수요 탄력성 ↑

⑤ 사용자의 저항

표 13.3 ■ 노동조합대표선거와 NLRB에 의해 제기된 부당노동행위에 대한 제소, 1970~2005년

연도	대표선거		사용자들에 대한 NLRB의 제소	
	횟수	승리비율	횟수	제소건 수
1970	8,074	55.2	1,474	0.183
1975	8,577	48.2	2,335	0.272
1980	8,198	45.7	5,164	0.630
1985	4,614	42.4	2,840	0.616
1990	4,210	46.7	3,182	0.756
1993	3,586	47.6	3,576	0.997
1996	3,277	44.8	2,919	0.891
1999	3,585	50.5	2,036	0.568
2003	2,937	53.8	1,767	0.601
2005	2,649	56.8	1,160	0.438

자료: Annual Report of the National Labor Relations Board, Appendix Tables 3A, 13 (various years).

(2) 노동수요곡선을 변화시키기 위한 노조의 활동

노조 … 노조가 직면하는 시장 제약들을 완화시키려고 활동

(i) 생산물 수요의 변화 ↑

- ① 외국생산물의 수입제한
- ② 국내 부품 조달(domestic content) 법안의 통과 로비
- ③ 관세의 강화, 또는 관세약화(예, NAFTA)의 반대
- ④ 국산품 애용 캠페인

(ii) 대체의 제약: 법제화

노조노동자를 대체할 요소비용을 증가시키기 위한 법안,
예; 최저임금 ↑ → 노조의 숙련노동 → 비숙련 노동으로의 대체가
어려움

(iii) 대체의 제약: 노사 간 협상

단체교섭을 통해 최소직원조항(staffing requirements), 하도급(subcontract) 제약, outsourcing 제약.

(3) 협상과 파업의 위협

- ① 생산성 교섭(productivity bargaining) … 사측의 생산성 향상을 위한 작업규칙 변경과 노조의 임금인상 합의
- ② 노조는 노동수요의 임금 탄력성 ↓,
그리고, 노조화 수요곡선을 우측으로 이동시키기 위해 노력:
임금 ↑ → 기업의 생산비용 ↑
∴ 사용자에게 비용증가를 부담시키는 방법 … 태업(slow down)과 파업(strike : 노조 전체가 노동 서비스를 거부하는 행위)

(i) 파업과 협상의 단순모형 : Hicks model

① 가정 … 노사는 임금에 대해서만 협상

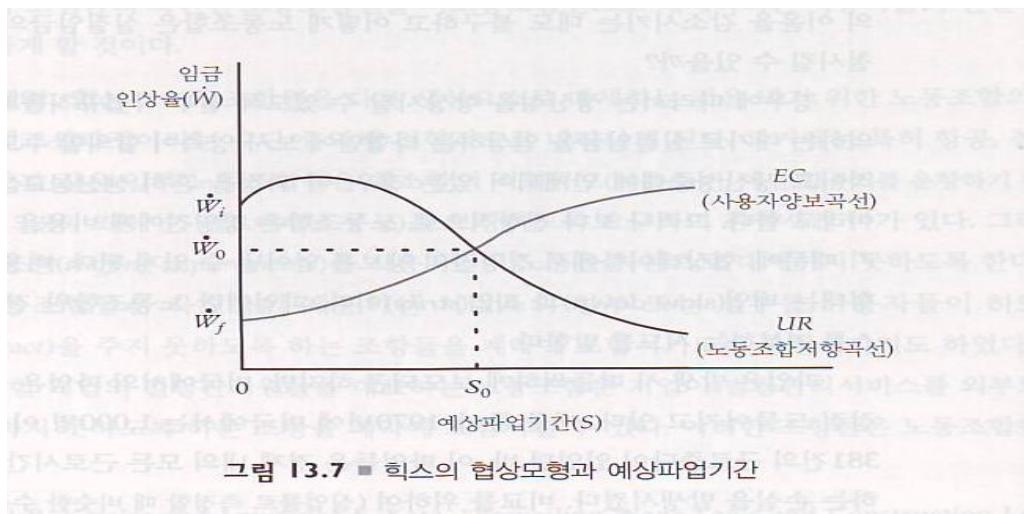
② 내용 … \dot{W} 는 노사 간 협상 대상인 임금인상을.

사용자 양보곡선(EC) … 파업 이전에 기업이 제시할 수 있는 최대 인상률

$\dot{W}_f \rightarrow$ 제안거부로 파업, 초기에는 재고 및 비노조원의 생산
투입, 파업 진행으로 사업 손실과 소비자불만누적 $\rightarrow \dot{W}_f$ 는
EC의 우상향 하는 사용자 양보곡선

노조 저항곡선(UR) … 초기의 \dot{W}_i 는 노조가 받아들일 수 있는 임금인상의
정도 \rightarrow 파업시작으로 강경화 \rightarrow 파업진행으로 무소득으로 인
한 노조원의 태도 변화 \rightarrow 우하향

균형 … S_0, \dot{W}_0 에서 균형



(ii) 모형의 시사점

① UR곡선의 상향 이동:

EC 곡선 불변일 때, 노조의 저항을 증대 시키는 모든 요인들은 UR곡선
을 상향 이동시킨다. \rightarrow 파업기간 연장 및 임금 인상을 상승.

노조의 저항↑ 요인들 : 파업 전 \dot{W}_i 가 높아지는 경우, UR곡선의 수평

화 (노조가 임금인상요구를 수정할 용의가 없다는 뜻으로, 실업률이 낮아 대체임시직이 흔하거나, 정부나 노조로부터 소득지원을 받는 경우).

현실적으로 호황기에 파업은 자주, 길게 나타난다.

② EC곡선의 하향 이동:

사용자의 저항을 강하게 하는 요인들은 EC곡선을 아래로 이동시켜 예상 파업기간을 연장시키고 타결임금을 낮춘다.

사용자의 저항↑요인들 : 기업의 이윤획득가능성 ↓, 생산물 수요곡선이 탄력적, 생산물 재고 확보, 대체 근로자 채용이 용이.

③ 파업의 낭비적 효과

파업의 비용이 양측 모두 클 때, 파업회피도 가능하다. 즉 $\dot{W}_i = \dot{W}_f$ 되게끔 사전 협상타결.

파업은 노조내부결속의 유용한 도구로 이용되기도 한다.

파업은 정보의 불완전성 때문에 발생한다.

(iii) 파업의 비대칭정보모형

사업자가 임금을 인상할 용의와 능력이 있는지 불확실할수록, 파업발생확률과 파업기간이 커진다.

비대칭정보는 협상대상자가 사용자, 노조지도부, 평 조합원(rank-and-file union members)로 구성될 때, 이들 간의 불신이 클수록 커진다.

노조지도부는 호전적인 것처럼 행동함으로써 평 조합원의 불신을 감소시킨다. 또는 평 조합원을 설득, 설명하여 불신을 감소시킨다.

3. 노동조합의 효과

노조는 임금, 그리고 이외에도 (부과급여를 포함한) 총 보수, 고용수준, 근로시간, 생산성, 이윤에 영향을 준다.

(1) 노조가 임금에 미치는 효과 : Lewis 모형

W_u … 노조 근로자의 임금

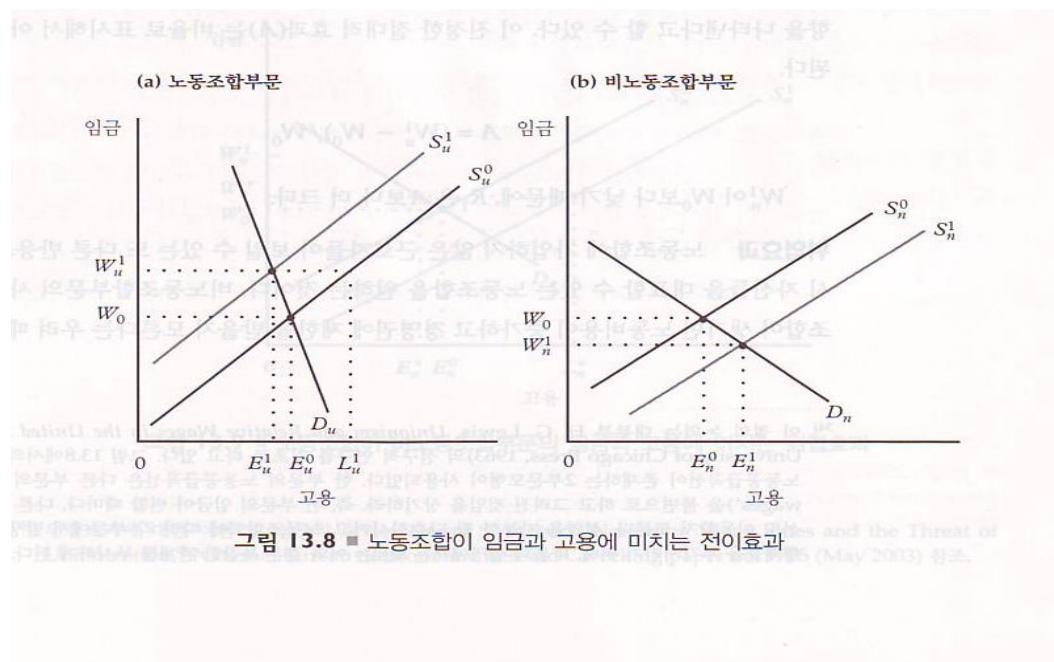
W_n … 비 노조 근로자의 임금

노조 근로자의 상대적 임금 이익: $R = (W_u - W_n)/W_n$

① 가정

첫째, 초기에는 두 부문 모두에 노조가 없다

둘째, 부문 간 이동 비용 = 0



② 내용

초기균형은 W_0 , E_u^0 , E_n^0 이다.

이제 한 부문(그림 a)이 노조 결정 $\rightarrow W_u^1$ 으로 상승.

예상되는 네 가지의 반응들은;

(i) 전이효과 (spillover effect)

그림 13.8: 노조부분(그림 a) 임금 $W_u^1 \rightarrow$ 고용은 $E_u^1 \rightarrow L_u^1 - E_u^1$ 의 실업발생 \rightarrow 비 노조부문(그림 b)의 전이되어 노동공급곡선은 각각 S_u^1, S_n^1 으로 이동 \rightarrow 비 노조부문(그림 b) W_n^1 , 고용 E_n^1

노조의 상대적 임금이익 R은;

$$R_1 = (W_u^1 - W_n^1) / W_n^1$$

이를 노조 초기 상태의 상대적 임금이익인

$$A = (W_u^1 - W_0) / W_0$$

과 비교하면,

$$W_n^1 < W_0 \text{ 이므로}$$

$$R_1 > A$$

가 된다. 즉 노조결성 초기보다 노조의 상대적 임금이익이 커진다.

(ii) 위협효과 (threat effect)

비 노조부분의 사용자는 비 노조 부분의 노조결성을 막기 위해 시장임금 이상의 임금을 제안, 매수(buy off).

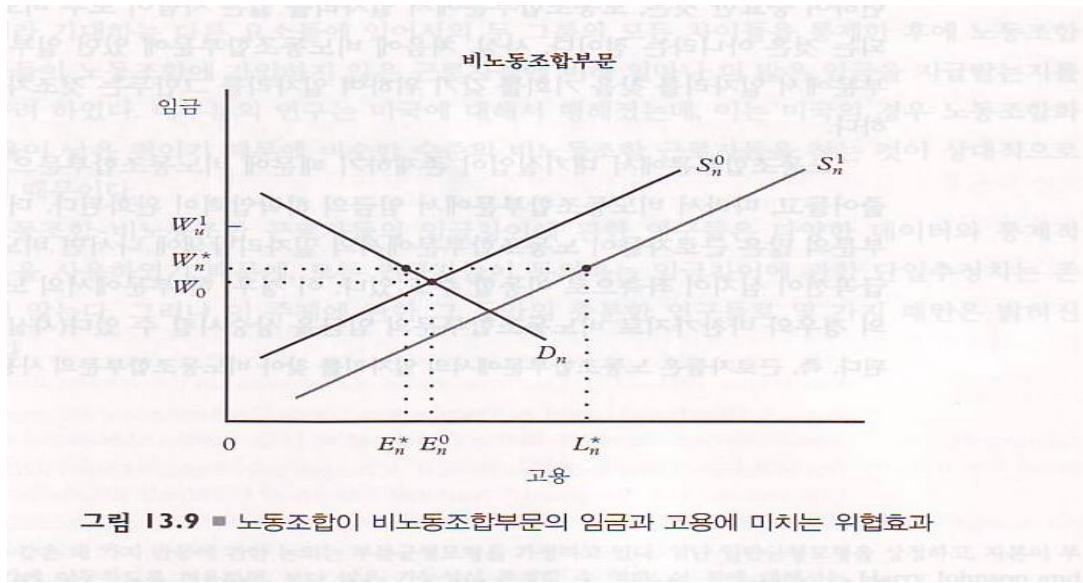


그림 13.9 ■ 노동조합이 비노동조합부문의 임금과 고용에 미치는 위협효과

그림 13.9: 노조 부분의 임금 $\uparrow \rightarrow$ 비 노조부분의 노동 공급곡선은 $S_n^0 \rightarrow S_n^1$ 으로 이동, 임금 \downarrow .
 비 노조사용자는 임금 W_n^* 을 $W_0 < W_n^* < W_u^1$ (그림 a의) 제시 \rightarrow
 비 노조 부분의 고용은 E_n^* 로 감소 \rightarrow 비 노조부분에서 $L_n^* - E_n^*$ 의 실업 발생.

$$R_2 = (W_u^1 - W_n^*) / W_n^*$$

$W_n^* > W_0$ 이므로 $R_2 < A$ 가 된다.

즉 노조 결성 초기보다 노조의 상대적 임금이익은 작아진다.

(iii) 대기 실업자 (wait unemployment)

앞의 (그림13.8의 a) 에서; 노조부문의 신규실업자 $L_u^1 - E_u^1$ 은 비 노조부문으로 이동하지 않고, 노조부문의 대기 실업상태로 남는다.

$$\text{기대임금 } E(W) = \pi \cdot W$$

$\pi \downarrow$, 그러나 $W \uparrow$ 로 인해 노조부문에 대기.

\therefore ① $(L_u^1 - E_u^1)$ 모두가 비 노조로 전이되지 않는다.

② 비 노조 노동자가 노조부문으로 이동 대기실업 상태 → (그림13.8)의

S_u^1 과 S_n^1 은 과대평가됨 → 비 노조 임금 하락은 과대평가됨.

(iv) 노동수요의 이동

노조는 자신이 속한 기업이 직면하는 생산물 수요곡선(따라서 그 기업의 노동수요곡선)을 우측으로 이동시키며, 그 결과 비 노조부문의 노동수요곡선은 좌측으로 이동 → 비 노조부문의 임금은 추가로 ↓.

(2) 노조가 임금에 미치는 실증적 증거

(i) 미국에서 R은 10 ~ 20 %

(ii) 1990년대 초반: 민간부분의 R은 19 %, 공공부문은 10 ~ 12 %

(iii) 1990년대 후반: R은 미국 18 %, 호주 12%, 영국 10 %, 독일 4 %,
캐나다 8%, 프랑스 3%

(iv) 노조는 근로자간 근로소득분배의 불평등을 완화.

① 고숙련노동자 임금에 비해 저 숙련노동자 임금을 상대적으로 더 올린다.

② 같은 산업 내 기업들 내의 임금을 표준화

③ 생산직, 사무직 임금 격차를 축소

④ 백인, 흑인 임금 격차를 축소

(v) 경기침체기에 R은 커진다.

(3) 노조가 총 보수에 미치는 효과에 대한 증거

R은 노조 효과의 일부분만 나타낸다. 왜냐하면

- ① 임금이외에 유급휴가, 휴가급여, 병가, 퇴직급여 등의 부가 급여는 노조 부분이 더 크다. → 노조효과가 크다; 과소평가
- ② 총 보수 이외의 근로조건 - 구조화된 근로환경, 보다 위험한 일, 근로 시간의 유연성 부족, 빠른 작업속도, 낮은 직무만족 - 은 노조 부문이 열악. ∴ R은 열악한 근로조건의 보상 → 노조효과는 낮다 과대평가

(4) 노조가 고용수준에 미치는 효과

(i) 이론

노조 → 고용수준 ↓

(ii) 실증

- 노조 → ① 1970년대 말, 고용 증가율이 비 노조부문보다 2 ~ 4 % 느리게 증가
② 고용수준 불변 → 총 근로시간 (연간) ↓

(5) 노조가 생산성과 이윤에 미치는 효과

(i) 이론

- 생산성 증가 … ① 노조는 경영진에 ‘의사표현’의 메카니즘 제공 → 근로자 생산성 ↑
② 노동자의 ‘의사 표현’ → 사직율 ↓ → 생산성 ↑
생산성 감소 … 비용극소화를 위한 사용자의 의사 결정을 방해 :
최소직원 수 요건, 직무 이외의 근로금지, 기타 생산성 ↓

(ii) 실증적 사실

상충되는 결과들이 나타남 → 노사 간 관계에 달려있음. 미국, 영국에 서는 노조 → 이윤 ↓

(6) 노조의 규범경제학적 분석

노조는 사회 후생을 증진 or 감소.

(i) 사회적 후생의 잠재적 감소

① 이론

노동시장 → 완전경쟁 → 파레토 효율점에 도달.

노조 … 노조노동자들의 이익만 대표.

∴ ① 파업

② 제한적 근로 규칙 → 초과 근로자 사용

③ 파레토 효율점으로의 노동배분을 방해 → 노동의 노동생산성이 높은 부문으로 이동 방해

② 실증

손실은 GDP의 0.2 ~ 0.4 %에 불과한 것으로 추정됨.

(ii) 사회 후생의 증가

노동 또는 생산물 시장이 불완전경쟁 → 파레토 비효율적 상태.

① 노동자가 높은 이동 비용에 직면하여 있을 때, 단체 의사표현의 메카니즘은 노동이동의 필요성 ↓ → 높은 이동 비용 유발 ↓

② 생산물 시장에서 독점 이윤 → 노조 임금 ↑ → 사회적 후생은 불변.