

공무원 초과근무수당 개선방안: 지식사회에서의 보상문제와 유인합치성

양채열
(2015.11.5)

<초록>

공무원의 초과근무수당과 관련한 여러 가지 부조리가 발생하며, 부조리의 방지를 위한 개선안이 시도됨에도 여전히 문제가 되고 있다. 현행 초과근무수당제도에서는 낭비와 비리에 의한 비효율성이 발생하는 것은 물론이며, 공식적 법제도와 실제 현실의 괴리로 인하여 법제도에 대한 무시와 허위가 만연한 비정상적인 상황이다.

이러한 문제점에 대하여 게임모형을 활용하여 원인을 파악하고 개선안을 제안한다. 산업사회에서는 노동과정에 대한 관찰가능성 높아 투입위주의 관리가 가능하였으나, 지식정보사회에서는 노동과정의 관찰가능성이 낮아졌다. 따라서 과거 산업사회 방식의 투입에 근거한 보상제도는 유인합치성을 결여하고 있으며 필연적으로 낭비와 비리를 유발하게 된다. 이러한 비효율성을 감소하는 방안은 특수직군과 특별상황의 극히 예외적인 경우를 제외하고는 공무원 초과근무수당제도를 폐지하고, 기본급여를 인상하는 것이다.

Preliminary and incomplete. Please do not quote w/o author's permission.

양채열 전남대학교 경영대학 경영학부, cyyang@jnu.ac.kr

I. 서론

현행 공무원의 초과근무수당 제도에서 여러 가지 부조리가 발생하며, 부조리의 방지를 위한 개선안이 시도되에도 여전히 문제가 되고 있다. 다음이 기사를 보자.

... 시간 외 근무수당은 사무관 기준으로 시간 당 1만2천원 가량 지급돼 도청 직원들은 한 달 최대 80만원 가량(기본 10시간 + 최대 57시간)의 시간 외 근무수당을 지급받을 수 있다. 1년에 약 1천만원에 가까운 시간 외 근무수당을 받고 있는 것이다. 이렇다 보니 시간 외 근무수당을 최대치로 받기 위해 실제로는 할 일이 없음에도 억지로 시간을 채우는 사례가 적지 않은 실정이다. 도청 A 사무관은 “시간 외 근무수당을 떼뺏하게 받아가는 공무원이 얼마나 있겠느냐”라며 “시간을 채우려고 일부러 저녁 식사를 하고 퇴근하기도 하고 산책을 하는 공무원도 많다. 전반적인 제도 점검이 필요한 시점”이라고 말했다.(경기일보, 2015.04.15)

... 초과근무수당 부당 수령이 좀처럼 근절되지 않는 것은 조직 내 구성원 상당수가 공범이기 때문. 한 공공기관은 자신도 공범인 내부자가 큰 용기를 낸 덕에 최근에야 부정 사례가 적발됐다. 이 제보자는 “다른 동료들이 내 이름까지 대신 야근으로 기록해주는 탓에 받을 빼기 어려웠다”며 “양심의 가책 때문에 제보를 했지만 동료들에게 피해를 준 것 같아 죄책감에 시달리고 있다”고 진술한 것으로 알려졌다.“ (동아일보 2015.3.3, 근무시간 부풀리기 이제 그만, 공무원 초과근무수당은 눈먼 돈?)

현행 제도에서 불필요한 낭비와 허위가 발생함은 물론 이러한 허위와 위변조를 방지하기 위한 시스템 구축 등에 추가적인 낭비적인 비용이 발생하고 있는 실정이다.¹⁾ 현행 공무원초과근무수당 제도 관련한 더 큰 문제는 공직사회에 만연된 허위가 사회 문화 전반에 미치는 영향이다. 이는 초과근무수당 허위신청을 “민간에 비해 낮은 임금에 대한 보전 성격으로 간주해 지급하는 생계형 수당”으로 인식하여서 도덕적으로 나쁘다고 할 수 없다는 일반공무원의 정서도 하나의 주요한 원인일 것이다. 사회적 신뢰가 사회를 지탱하는 사회적 자본이라는 말도 필요없을 정도지만, 현행 제도 관련 문제는 허위와 낭비를 초래함은 물론 궁극적으로 공식적인 법제도 자체에 대한 무신과 불신을 초래하게 된다는 것이다.

1) 공무원의 시간외수당 문제는 10여년전의 실정도 현재와 유사했으며 지금까지 계속되어온 문제이며 (기사1), 공무원의 허위방안 도입, 허위적발 시스템의 도입 또 다른 방안의 고안 등 규제의 변증법을 따르는 현상이 지속적으로 나타나고 있음(기사 2) 알 수 있다. (기사 1) “새벽에 운동복 차림으로 지문 찍으러 뛰어 들어오는 어느 사무관의 모습, 술이 떡이 돼 비틀 거리면서 찍고, 모임 갔다오다 찍고, 부끄럽지 않습니까” 충북의 한 공무원이 시간외 근무수당을 타 먹기 위해 지문인식기를 찍는 공무원의 행태를 공무원노조 게시판에 올려 비판한 글 내용이다. ... 문제는 이같은 비양심적인 근무를 근본적으로 막을 방법이 없다는 점이다. 감시자가 24시간 지문인식기 옆에 붙어 있을 수도 없어 결국 본인의 양심에 맡길 수 밖에 없다는 것이다. 자치단체에서는 허위근무를 막기 위해 종전 수기(手記) 방식에서 주민등록 입력, 카드 입력, 지문인식기 등 다양한 선진기법을 도입, 운영하고 있다. 그 결과 한 사람이 여러 명을 입력시키는 대리 입력은 사라졌지만 지문인식을 통한 편법 수령을 완전히 근절시키지는 못하고 있다(경향, 2004.07.20). (기사 2) 상당수 공무원은 지문인식 대신 입력이 가능한 카드나 비밀번호를 이용해 대리출석하는 수법을 이용했다. 고발대상 10명 중 7명은 대리입력하고, 실제 부당수령자는 상사 3명인 것으로 전해졌다. ... 대리기록을 원천 봉쇄하기 위해 지문인식 단말기에 얼굴촬영이 가능한 기종으로 교체하기도 했다(제주의소리, 2013.07.29).

이러한 공무원의 초과근무수당 관련 부조리는 공식적 법제도와 실질적 현실의 괴리를 극명하게 보여주는 하나의 사례라고 할 것이며, 이는 현재의 관련 법제도가 유인합치성(incentive compatibility)을 결여하고 있음을 웅변해준다. 게임이론적 관점에서는 현재의 낭비와 허위가 만연한 상태도 하나의 균형상태라고 할 수 있다. 단 “나쁜” 균형인 것이다. 따라서 낭비, 허위, 비리가 없는 사회적으로 바람직한 “좋은” 균형을 달성하기 위해서는 현재의 게임의 룰에 대한 분석이 필수적이다. 이러한 분석을 기반으로 현재의 “나쁜 균형”을 “좋은 균형”으로 이동시킬 수 있는 방안을 생각해본다.

정보비대칭이 존재하는 상황에서 시간 투입에 근거한 초과근무수당의 지급은 공무원의 도덕적 해이를 조장한다. 노동과정에 대한 관찰가능성 높아 투입위주의 관리가 가능하였던 산업사회 방식의 관리기법은 현재의 변화한 지식정보 사회에는 맞지 않을 수가 있는 것이다. 노동과정의 관찰가능성이 낮아진 지식정보사회에서는 정보비대칭의 문제가 더욱 심해지며 따라서 과거 산업사회 방식의 투입에 근거한 보상제인 초과근무수당 제도는 유인합치성을 결여하여 낭비와 비리를 유발하게 된다. 이러한 문제를 해결하기 위한 방안으로 특수직군과 특별상황의 극히 예외적인 경우를 제외하고는 공무원 초과근무수당제도를 폐지하는 것을 제안한다. 개인합리성인 참여계약조건을 만족하기 위하여 필요하면 기본급여를 인상하는 것이 필요할 것이다. 과거 3년간 보수와 초과수당 지급 총액을 감안하여 초과수당을 폐지하고 급여로 전환하는 것이다.

II. 이론적 모형

2.1. 게임 모형

공무원 초과근무수당 게임은 전개형 게임 모형으로서 공무원과 정부 순서의 순차 게임으로 설정한다. 참가자는 공무원(경기자 1)과 공무원의 초과수당을 지급 및 조사 판단을 내리는 정부(경기자 2)로 구성된다. 먼저 0기에 자연(N)에 의해서 달성해야 할 업무의 양이 확률적으로 결정된다. 업무양이 적은 경우(L)는 확률은 p , 업무의 양이 많은 H는 확률은 $1-p$ 로 주어지게 된다. 공무원의 업무의 양은 사적정보로서 경기자 1의 type이며 정부는 관찰 불가능하다.

공무원인 경기자 1은 업무를 달성하여야 하며 업무량이 많은 H 타입의 경우에는 초과시간을 투입하는 초과근무(h)를 하여야 업무를 달성할 수 있으며, 업무량이 적은 L 타입의 경우에는 초과시간 투입 없이 정상근무(l)로 업무를 달성할 수 있다. 업무량이 많은 경우(H)에는 경기자 1은 다른 선택이 없고 초과근무하는 방안만이 존재한다. 초과근무 시에는 시간과 노력이 소요되며 이에 따르는 비효율을 e_h 라고 하자. (비록 작업과정은 관찰 불가능하지만, 업무 달성여부는 관찰 가능하기 때문에 forcing contract를 활용하여 업무 미달성시에 징계하고 등의 처벌이 가능하기 때문에 업무 달성하는 것이 경기자 1의 최선책이라고 가정한다. 업무량이 과다하게 많아서 업무를 달성하는 것보다 하지 않는 것이 좋은 극히 예외적인 경우는 제외한다.) 업무량이 적은 경우에 경기자 1은 적은 업무량에 맞는 정상근무(l)를 할 수도 있고, 노동과정의 관찰 가능성이 낮은 경우에는 이를 악용하여 정상근무시간에 충분한 노력을 투입하지 않으면서 정상 근무시간 이후에 초과근무(h)를 할 수도 있다.

업무량이 적은 경우(L) 경기자 1은 초과근무(h)를 할 수도 있고, 초과근무를 하지 않는 정상근무(l)를 할 수도 있다. 경기자 1이 초과근무를 한 경우에는 항상 초과수당을 신청한다. 신청하지 않는 경우는 비합리적이라고 판단하여 모형의 간결성을 위하여 배제하였다. 정상근무(l)를 하였을 때 정직하게 초과근무 수당을 신청하지 않을 수도 있고(미신청), 허위로 초과근무수당을 신청할 수도 있다(신청). 미신청 시에는 초과수당은 받지 못하며, 신청 시에

는 초과수당을 받지만, 실질적으로 허위보고이며 불법이기 때문에 허위보고에 따른 양심비용 β 가 발생한다고 하자. 업무량이 적은 경우에 초과근무를 할 경우에는 업무량이 많아서 초과근무한 것에 비하여 노력은 적게 소요된다($e_l < e_h$). 이 경우 초과근무수당 신청은 형식적 논리로 허위가 아니며 불법이 아니지만, 이상적인 상태와 비교할 때 정상근무시간에 충분한 노력을 쏟지 않고 필요 없는 초과근무를 하기 때문에 양심비용이 발생한다고 가정한다. 그리고 업무량이 적은데 초과근무하여 초과수당 신청수령 시 양심비용은 법적으로 허위보고는 아니므로 그때의 양심비용 α 는 초과근무하지 않고 초과수당 신청수령할 때의 양심비용인 β 보다 작다고 가정한다. ($\alpha < \beta$).

경기자 1의 초과근무 여부, 초과수당 보고 여부를 결정하고 난 후에 초과근무수당 신청이 있으면, 경기자 2는 조사할 것인가(조사) 조사 없이 바로 지급할 것인가(지급)를 결정한다. 문제는 경기자 2는 경기자 1이 정말로 초과근무하고서 초과근무수당을 신청하는지 아닌지를 알 수 없는 정보비대칭이 존재한다는 점이다. 따라서 경기자 1의 초과근무수당 신청에 대하여 실제 초과근무여부를 모르는 상태에서 지급 또는 조사 여부를 결정하여야 한다. 조사하는 경우에는 조사비용 c 가 소요되며, 초과근무 사실여부를 알 수 있다고 하자. 만약에 조사를 통해서 실제로 초과근무를 하지 않고서 허위 신청한 것이 밝혀지면 경기자 2는 경기자 1을 처벌한다. 처벌의 수준을 f 라고 하며, 경기자 1에게 추징하여 경기자 2의 수입이 된다고 하자.(지급한 초과수당 환수하고, 추가로 벌금 부과 가능, 또는 지급한 초과수당의 수배에 해당하는 금액을 추징 가능)

경기자1이 받는 임금은 기본임금(b)와 초과근무 수당(w)의 합계로 이루어진다. 논의의 단순화를 위해 기본임금 b 는 0으로 정규화 한다. 경기자 1의 보수함수(U)는 받는 임금과 업무를 달성하기 위해 들어가는 비용과 양심비용, 그리고 처벌비용에 의해 결정된다.

$$U = \text{임금} - \text{노력비용} - \text{양심비용} - \text{처벌비용}$$

경기자 2의 보수함수(V)는 지급되는 임금, 그리고 조사비용과 조사 후 처벌을 통해 회수하는 금액의 합계이다.

$$V = - \text{임금} - \text{조사비용} + \text{처벌환수금}$$

이론적 논의를 편리하게 하기 위하여 필요한 변수를 아래와 같이 정의한다. 사용되는 모든 변수는 화폐단위로 표현한 보수이며 모두 양수이다.

α (L-h 시 양심비용): 업무량이 적은데, 초과근무하여 초과수당 신청수령 시 양심비용(법적으로 허위보고는 아님)

β (L-l 시 양심비용): 업무량이 적은데, 초과근무하지 않고 초과수당 신청수령 시 양심비용(순수 허위보고임)

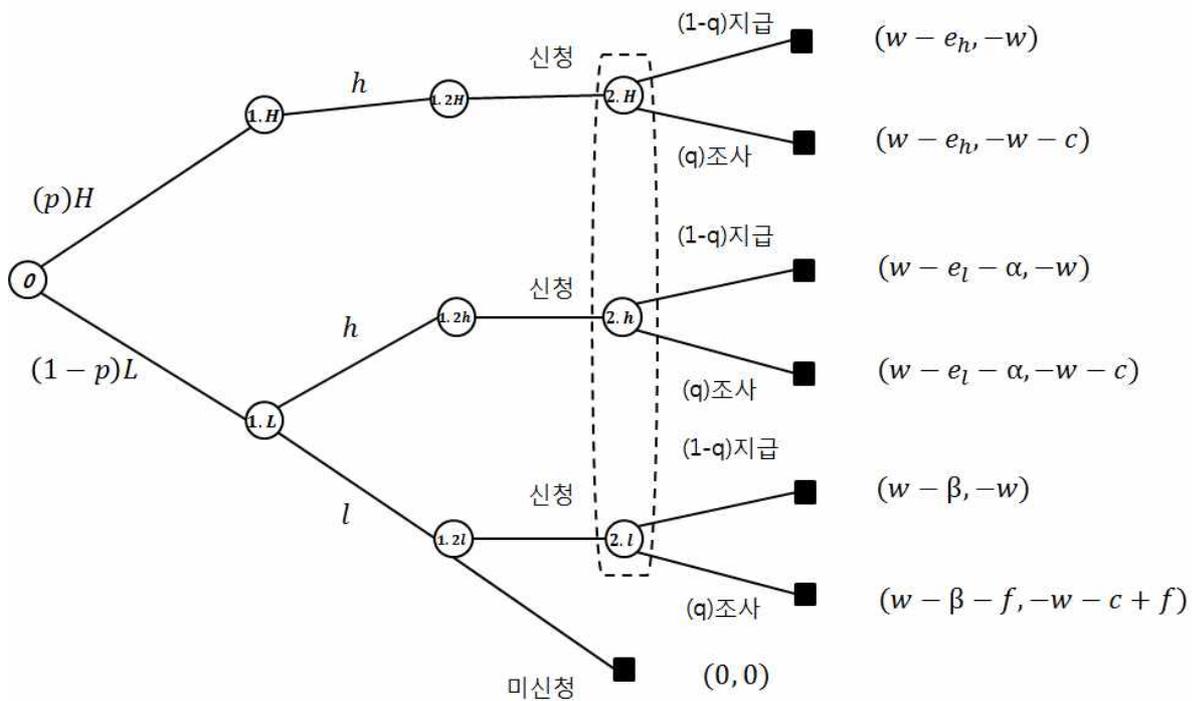
e_h (H 시 노력비용): 업무량이 많아서 초과근무할 경우 노력투입비용

e_l (L 시 노력비용): 업무량이 적은데 초과근무할 경우 노력투입비용(근무시간에 적절한 노력투입을 하지 않음(태업?)으로, 노력비용이 낮음 ($e_l < e_h$))

w (초과근무 수당); 정상근무 시간 이상을 노동할 경우에 추가로 받는 시간외 근무수당

c (조사비용): 초과근무 사실여부를 경기자 2가 파악하는데 소요되는 비용

f (처벌 수준): 경기자 2가 조사를 하여, 경기자 1이 실제로 초과근무를 하지 않고서 허위 신청한 것이 밝혀지면 경기자 2가 경기자 1에게 부과하는 환수금 형태의 처벌.



<그림 1> 공무원 초과근무수당 게임
 q (조사 확률): 경기자 1의 초과근무 사실 여부를 파악하기 위해 경기자 1이 조사할 확률

2.2. 모형의 분석

역진귀납법에 따라 분석을 하되 경기자 2의 반응의 합리성을 감안한다. 정부인 경기자 2가 behavioral strategy 사용한다고 -- 즉 조사확률이 q 로 정해져 있다고 -- 가정하고 경기자 1의 전략을 분석하고 파악한다. 그 후에 경기자 1의 전략에 대하여 경기자 2의 전략과 신념 (belief) 이 합리적인지를 체크한다. H 유형의 경기자 1은 선택의 여지가 없이 모두 초과근무하고, 초과근무수당을 신청한다. 따라서 L 유형의 경기자 1의 의사결정만을 분석하면 된다. 따라서 이하의 분석에서 표현의 단순함을 위하여 L은 생략한다. 즉, $U[\cdot | L]$ 표현 대신에 $U[\cdot]$ 의 표현을 사용한다.

먼저 경기자 1의 의사결정을 살펴보자.

(1) 역진귀납법에 따라 의사결정점 1.2L에서의 선택을 보자. 즉, 업무량이 적은 경우(L)에 정상근무(l)를 한 경우이다(L- l).

의사결정점 1.2L에서 경기자 1이 '미신청'하려면 ($EU[\text{미신청} | l] \geq EU[\text{신청} | l]$)

$$EU[\text{미신청} | l] = 0,$$

$$\begin{aligned}
EU[\text{신청}|l] &= \Pr(\text{지급}) \times U(l - \text{신청}, \text{지급}) + \Pr(\text{조사}) \times U(l - \text{신청}, \text{조사}) \\
&= (1 - q) \times (w - \beta) + q \times (w - \beta - f) \\
&= w - \beta - qf
\end{aligned}$$

따라서

$$EU[\text{미신청}|l] \geq EU[\text{신청}|l] \Leftrightarrow qf + \beta \geq w \quad \text{---- (1)}$$

(2) 다음으로 의사결정점 1L에서의 선택을 보자. 즉, 업무량이 적은 경우(L)에 경기자 1의 선택이다. 경기자 1이 정상근무를 선택하려면 (For $EU[l] \geq EU[h]$)

i) 식 (1)이 성립할 경우 (즉, $EU[\text{미신청}|l] \geq EU[\text{신청}|l]$) 경우)
경기자 1이 정상근무를 선택한 후에는 식 (1)이 성립하여 미신청하므로, 정상근무 시 보수는 $EU[l] = 0$ 이다. 경기자 1이 초과근무를 선택할 경우 기대보수는 다음과 같이 표현된다.

$$\begin{aligned}
EU[h] &= \Pr(\text{지급}) \times U(h - \text{신청}, \text{지급}) + \Pr(\text{미지급}) \times U(h - \text{신청}, \text{미지급}) \\
&= (1 - q) \times (w - \alpha - e_l) + q \times (w - \alpha - e_l) \\
&= w - \alpha - e_l
\end{aligned}$$

$$\text{따라서 } EU[l] \geq EU[h] \Leftrightarrow w \leq \alpha + e_l \quad \text{---- (2) (w/ (1))}$$

즉 (1)과 (2)의 조건이 성립하면 경기자 1의 전략은 'l-미신청'이 된다.

그런데 ((1)이 성립하면서) (2)가 성립하지 않으면, $EU[l|L] < EU[h|L]$ 이므로, 경기자 1은 초과근무를 선택한다. 즉, 경기자 1의 전략은 'h-신청'이 된다.

ii) 식 (1)이 미성립할 경우 ($EU[\text{미신청}|l] < EU[\text{신청}|l]$) 경우)
'L-l' 결정점에서 경기자 1은 '신청'을 선택하기 때문에 $EU[l] = w - \beta - qf$ 이 된다. 그리고 경기자 1이 'L-h' 선택할 경우의 보수는 $EU[h] = w - \alpha - e_l$ 이므로,

$$EU[l] \geq EU[h] \Leftrightarrow qf \leq \alpha - \beta + e_l \quad \text{---- (3) (w/ not(1))}$$

이 경우 (not(1) and (3)) [경기자 1은 전략 'l-신청'을 선택한다.
그리고, ((1)이 성립하지 않으면서) (3)이 성립하지 않으면, $EU[h] > EU[l]$ 이므로, 경기자 1은 전략 'h-신청'을 선택한다.

$qf \equiv F, \bar{w} \equiv \alpha + e_l$ 라고 정의하고, 중요한 조건식을 다시 정리한다.

$$\begin{aligned}
F &\geq w - \beta && \text{---- 식 (1)} \\
w &\leq \bar{w} && \text{---- 식 (2)} \\
F &\leq \bar{w} + e_l && \text{---- 식 (3)}
\end{aligned}$$

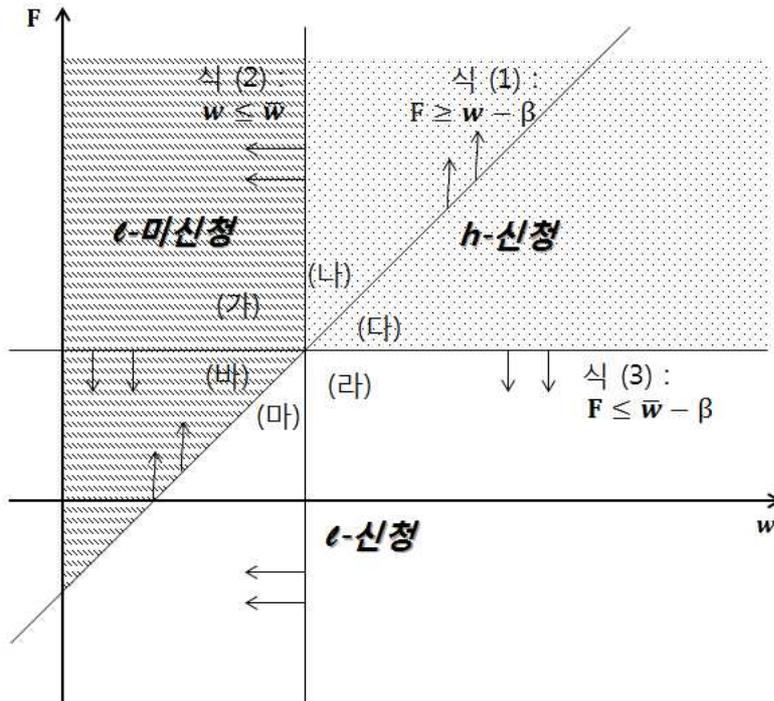
식(1), (2), (3)의 만족여부에 따라 (F, w) 공간이 다음과 같이 6개 영역으로 분할된다. 각 영역별로 경기자 1의 전략을 다음의 <표 1>과 같이 정리할 수 있다.

<표 1> 영역별 경기자 1의 전략

식 \ 영역	(가)	(나)	(다)	(라)	(마)	(바)
식(1) 만족?	○	○	X	X	X	○
식(2) 만족?	○	X	X	X	○	○
식(3) 만족?	X	X	X	○	○	○
경기자 1 전략	l -미신청	h -신청	h -신청	l -신청	l -신청	l -미신청
평가	정상	낭비	낭비	허위	허위	정상

L 유형 경기자 1은 경기자 2가 정하는 F 와 w 의 값에 따라 다음과 같은 전략을 선택하게 된다. 이를 <그림 2>에서 정리하였다.²⁾

<그림 2> 영역별 경기자 1의 전략



2) (정부인 경기자 2의 전략과 신념을 체크할 필요가 있다. 특히 경기자 2는 정보집합 $\{(2.H), (2.h), (2.l)\}$ 에서 어떤 node에 있는지에 대한 신념(belief)에 따라 조사할 확률을 선택할 수가 있으며, 그 신념이 합리적이어야 한다. 그런데, 영역(가)와 (나)에서는 L 유형의 경기자 1은 'l-미신청' 전략을 선택하므로, 경기자 2는 정보집합에서는 모두 H 유형의 경기자임을 알게 된다. 즉, 경기자 2의 신념은 L 유형일 확률이 0가 된다. 이 경우에는 조사의 실익이 없기 때문에 조사확률인 q 는 0가 될 것이다. 그러면 (가) (바) 영역은 null 집합이 된다. 따라서 경기자 2의 조사확률에 대해서는 behavioral strategy를 사용하여 작은 일정한 값을 선택한다고 가정한다. **

추가로 필요한 합리적인 가정들을 생각해보자. 경기자 1의 ‘l-신청’, ‘h-신청’의 2 가지 경우에 대하여 조사를 받지 않고 바로 초과수당을 지급받는 경우는 L유형의 경우에는 이 때의 효용은 각각 $U(l\text{-신청}, \text{지급}|L)$, $U(h\text{-신청}, \text{지급}|L)$ 이다. 그리고 H 유형은 ‘h-신청’의 선택만이 있으므로, H 유형의 경기자 1의 효용은 $U(h|H)$ 이다. 이 3가지 효용에 대하여 $U(l\text{-신청}, \text{지급}|L) \geq U(h\text{-신청}, \text{지급}|L) \geq U(h|H) \geq 0$ 를 가정한다. 경기자 2가 조사를 하지 않고 바로 지급한다면, 경기자 1은 업무량이 적을 경우에 초과근무하지 않고 (허위로) 초과근무수당을 신청하여 지급받는 것이, 필요 없는 초과근무를 하여 초과수당을 지급받는 것보다 더 높은 효용을 제공한다. 또한 필요 없는 초과근무를 하여 초과수당을 지급받는 것이 업무량이 많아서 어쩔 수 없이 초과근무하여 초과수당을 받는 것보다 더 높은 효용을 준다. 또한 업무량이 많은 타입(H)의 경기자 1의 참여제약 조건으로 $U(h|H) \geq 0$ 을 가정한다. 이상을 아래에 정리한다.

$$U(l\text{-신청}, \text{지급}|L) \geq U(h\text{-신청}, \text{지급}|L) \\ \Rightarrow \beta \leq \alpha + e_l \quad \text{--- 식 (A1) (* 가정)}$$

$$U(h\text{-신청}, \text{지급}|L) \geq U(h|H) \\ \Rightarrow \alpha \leq e_h - e_l \quad \text{--- 식 (A2) (* 가정)}$$

$$U(h|H) \geq 0 \\ \Rightarrow w \geq e_h \quad \text{--- 식 (A3) (* 가정)}$$

그리고 α (L-h 시 양심비용)는 업무량이 적을 경우에, 초과근무하여 초과수당 신청수령 시 양심비용으로 법적으로 허위보고는 아니다. 그런데 β (L-l 시 양심비용)는 업무량이 적을 경우에, 초과근무하지도 않고 초과수당을 신청하여 수령한 경우 양심비용으로 순수 허위보고이다. 따라서 β (L-l 시 양심비용)가 α (L-h 시 양심비용)보다 크다고 가정한다. 즉,

$$\alpha < \beta \quad \text{--- 식 (A4) (* 가정)}$$

“좋은” 균형은 허위가 없으면서 낭비가 발생하지 않는 균형이다. 업무량이 적을 경우에(L) 경기자 1이 정상근무를 하고 초과근무 수당을 신청하지 않는 균형이 좋은 균형인 것이다. 즉 경기자1이 ‘l-미신청’ 전략을 취하는 영역으로 (가)와 (바) 영역이다.

그런데 ‘l-미신청’ 전략을 취하는 영역인 (가)와 (바)는 기본적으로 식(2) $w \leq \alpha + e_l$ 조건이 만족되어야 한다. 가정 (A3) H 유형의 경기자 1의 참여제약 조건 $U(h|H) \geq 0$ 인 $w \geq e_h$ 을 고려 시 식(2)와 가정 (A3)의 공통영역이 존재하려면 $\alpha + e_l \geq e_h$ 가 성립하여야 한다. 그런데 가정 (A2)에서 $\alpha \leq e_h - e_l$ 이므로, 공통영역은 존재하지 않게 된다. 즉, “좋은” 균형을 달성하는 합리적인 가정을 만족하는 영역이 존재하지 못한다.

<** 추가 작업 필요? !

업무량이 많은 타입(H)의 경기자 1의 참여제약 조건인 $U(h|H) \geq 0$ 을 완화할 수가 있는가? 이 경우 달성 가능한 균형은? >

2.3. 분석결과의 요약 및 토론

현행 공무원 초과수당제도에 대한 이론적 모형을 통하여 현재의 가능한 여러 균형을 알아보고, “좋은” 균형을 달성할 수 있는 가능성에 대하여 분석해보았다. 현재 제도에서는 “좋은” 균형을 달성하는 합리적인 가정을 만족하는 영역이 존재하지 못한다.³⁾

이 경우에 다른 대안을 생각해볼 수 있다. 게임 자체를 다른 게임으로 변화시키는 것이다.

1. 초과수당 제도 자체를 폐지한다.
2. 참여제약조적을 고려하여 필요시 기본급을 인상한다. 예를 들면 과거 3년간 평균 초과근무수당을 감안하여 기본급을 인상한다.
3. 특수직, 특수 상황 등 극히 예외적으로 초과수당제도를 유지한다. 특수 분야는 노동과정의 관찰이 가능한 특수직과 특수 상황(재난 사태 등)에 대해서만 초과근무제도를 운영.
4. 필요서 낭비와 허위를 방지하기 위하여 업무 자체를 조정하며 성실근무자에 대한 업무성과에 따른 보상제도로 보완한다.

근로자가 보고한 노력투입에 근거하여 보상을 받는 경우에, 만약에 근로자가 업무량에 영향을 미칠 수 있는 방안이 있다면, 과도한 도덕적 해이가 발생할 소지가 있다. 미국의 사례에서 산불 진압을 위한 출동에 근거하여 근무수당을 받는 소방대원의 경우에 자신의 보상을 증대시키기 위하여 일부러 방화를 한 사건이 있었다.⁴⁾

III. 결론 및 시사점

허위가 일상이 되는 “비정상”상황은 개선이 필요하다. 산업사회에서는 노동의 관찰가능성이 높아서 투입에 근거하여 노동을 관리하는 것이 가능하였을 것이다, 그러나 지식정보사회에서는 노동과정의 관찰이 불가하며 투입 파악이 어렵다. 따라서 지식정보사회에서는 투입보다는 산출에 근거한 보상체제가 필요하다. 현재의 투입에 근거한 초과수당제도는 비효율/낭비적이고 법제도에 대한 무시와 멸시 감정을 조장하는 “나쁜” 균형을 초래하는 제도이다. 낭비와 허위를 덜 초래하는 “좋은” 균형을 달성하기 위해서는 제도의 변경이 필요하다.

참고문헌 ..

3) Arrow의 impossibility theorem과 유사한 상황?

4) “18만ha의 삼림과 400여채의 가옥을 태운 미국 애리조나주 사상 최대의 산불이 근무수당을 노린 임시직 소방대원의 방화 때문인 것으로 밝혀져 충격을 주고 있다. 미 검찰은 인디언담당국 소속 시간제 소방대원 레너드 그레그(29)가 진화 업무에 투입돼 근무수당을 받을 목적으로 일부러 불을 질렀다고 지난달 30일 발표했다. 그레그씨는 이날 플래그스태프에서 열린 예비심리에 출두해 지난달 18일 포트 아파치 인디언보호구역 내 시베크 마을 부근 두 군데에 불을 놓은 사실을 시인했다. 유죄 판결을 받을 경우 그는 최고 10년의 징역형과 50만달러의 벌금형에 처해질 수 있다. 그가 놓은 두 건의 산불 중 하나는 진압됐지만 또 다른 산불은 가파른 경사면을 타고 번져 인구 7700명의 쇼로마을을 위협하고 서쪽으로 번져갔으며, 길을 잃은 등산객이 헬리콥터에 구조요청을 하기 위해 지른 불과 합쳐져 애리조나주 사상 최대의 산불로 확대됐다.... (동아일보, 2002.7.2, 애리조나 산불은 소방대원의 방화)”