

産業構造 變化와 職業不一致*

趙英哲** · 崔榮燮***

논문초록:

기존 연구들은 제조업 생산직 인력부족의 주요 원인을 주로 한계기업들의 지불능력 제약에서 찾았다. 그러나 1990년대 전반기의 인력부족자료를 분석해 보면, 지불능력이 제약된 사양산업보다 지불능력과 임금수준이 높은 성장산업이 인력부족이 더 심각했기 때문에 지불능력 제약가설의 설명력은 한계가 있다. 이 글은 직종별 상대임금구조의 경직성이란 관점에서 인력부족 현상을 실증한다. 즉, 산업구조 변화에 따라 직종별 인력수요구조도 급변했는데, 직종별 상대임금구조의 경직성 때문에 성장산업부문의 새로운 숙련수요 증가에 대해 노동공급이 제대로 대응하지 못했던 것이며 그 결과 직업 불일치란 노동시장 실패현상이 발생한 것이다.

핵심주제어 : 인력부족, 임금경직성, 토빗(tobit)모형
경제학문헌목록 주제분류 : J6

I. 서론

선진국들의 경우 1970년대부터 정보통신기술 혁명에 기반한 새로운 생산력발전이 진행되었고, 이것은 이후 경제제도, 생산관계, 산업구조 등 경제 전반에 걸쳐 근본적인 구조조정을 요구하고 있다. 따라서 기술변화와 산업구조 변화는 인력수요구조를 급속히 변화시키고 있지만, 이에 대응해 인력공급 구조는 신속하게 변화하지 못하고 있다. 그 결과 노동시장의 유연성을 확립한 나라들은 소득분배구조가 악화되고 있지만, 노동시장의 유연한 조정을 통해 낮은 실업률을 달성하고 있는 데 반해, 노동시장이 경직적인 나라들은 인력수요구조 변화에 적응하지

* 이 글을 쓰는 데 많은 조언을 주신 한국노동연구원의 유길상 박사, 금재호 박사, 익명의 심사위원들께 깊이 감사드린다. 물론 이 글의 오류는 전적으로 필자들의 책임이다.

** 국회 입법조사분석실 연구관

*** 통계청 통계사무관

못한 장기실업자들이 급증하고 있다(Lipsey, 1997, p.79). 최근 유럽에서는 산업구조 및 기술변화에 따라 숙련인력의 수요는 증가하는 데 반해, 비숙련인력의 수요는 급속히 감소하는 추세이기 때문에 새로운 숙련인력의 부족과 비숙련 장기실업자가 공존하는 현상이 심화되고 있다(Philpott, 1997, pp.6-7).

우리 나라는 경공업에서 중화학공업으로, 사양산업에서 성장산업으로 격렬한 산업구조 변화를 겪고 있다. 산업구조 변화에 따라 인력수요구조는 급속히 변하고 있으나 이에 대한 노동시장의 조정이 신속하게 이루어지지 못한다면 우리 나라도 베버리지곡선(beveridge curve)이 우상방으로 이동(outward shift)하는 독일의 경우처럼 직종별 노동시장에서 수급불균형이 발생하는 직업불일치(job mismatching) 현상(Schettkat, 1992)이 심화될 수 있는 것이다.

노동시장이 생산물시장과 다른, 고유한 조정메커니즘을 갖는다는 점은 케인스 이후 많이 지적되어 왔다. 예컨대, 케인스는 명목임금의 하방경직성에 따른 비자발적 실업의 구조적 성격을 지적하면서 거시적 개입의 필요성을 강조하고 있다. 즉, 노동시장에서의 불균형은 생산물시장과 달리 가격기구의 상하방의 신속적 조정을 통해 신속하게 해소되지 않으며, 이러한 시장실패가 정부개입의 이론적 근거를 이루게 된다.

이 글은 인력부족문제를 직업불일치라는 노동시장 실패의 관점에서 살펴볼 것이다. 우리 나라에서 인력부족현상이 나타난 것은 1980년대 중반부터였다. 즉, 신규인력공급 증가가 둔화되면서 3D노동을 비롯해 생산직 노동시장에서 인력부족현상이 본격화되었다. 따라서 인력부족에 대한 정부대책은 주로 인력공급을 양적으로 확대시키는 것이었다.

그간 제조업 생산직 인력부족문제를 다룬 연구들을 살펴보면, 조우현·강창희(1996)와 남성일(1996)은 인력난의 원인을 한계기업의 지불능력 부족에서 찾고 있다. 즉, 지불능력이 있는 산업은 임금상승을 통해 필요인력을 끌어들이 수 있었지만, 저임금산업은 지불능력의 한계로 심각한 인력부족을 겪게 되었다고 본다. 그러나 지불능력제약가설은 저임금 단순기능인력의 부족문제를 설명하는 데는 효과적이지만, 지불능력이 있는 성장산업부문도 숙련기능인력의 부족문제를 겪고 있는 현상을 설명하는 데는 부적절하다. 한편, 이주호(1996)는 산업구조 변화에 따라 발생한 새로운 숙련수요에 대해 인력공급체계가 제대로 대응하지 못함에 따라 인력난이 가중되고 있음을 지적하고 있다. 이주호의 연구는 성장산업에서 발생하는 인력난도 적절하게 설명한다는 점에서 다른 연구보다 진일보했지만, 노

동시장의 가격기구가 왜 신속하게 조정되어 노동시장 불균형을 해소하지 못하는가에 대해서는 충분히 설명하지 못하고 있다.

이 글은 기존의 연구들과는 달리, 제조업 생산직 인력부족문제가 발생한 이유를 노동시장에서의 직업불일치현상에서 찾고자 한다. 이에 따라 이 글에서는 다음과 같은 점에 초점을 두고 제조업 생산직 인력부족문제를 다룬다.

첫째, 이 글에서는 인력부족현상이 이른바 3D업종이라는 사양산업에 국한된 문제가 아니며, 오히려 성장산업의 중소기업에서 더 심각하게 나타나고 있음을 보여 주고자 한다. 임금과 부가가치 생산성이 높은 성장산업에서 나타나는 인력부족현상은 임금지불능력제약가설로 설명할 수 없기 때문에 보다 구조적인 설명이 필요한 것이다.

둘째, 이 글에서는 제조업 생산직의 인력부족이 단순히 지불능력의 제약 때문이 아니라 노동시장의 구조적 실패에 기인한 것이며, 이러한 노동시장 실패는 직종별 상대임금구조의 경직성과 제도화된 노동공급 시스템의 경직성에 기인한다는 것을 제시하고자 한다. 인력부족을 인력공급체계의 조정실패에서 접근하는 것은 이주호(1996)와 같지만, 이 글은 더 나아가 공급체계의 문제에 따른 인력부족을 가중시킨 원인으로 직종별 상대임금구조의 경직성을 제시한다.

최근 금융·외환위기로 실업문제가 심각하게 대두된 반면, 인력부족문제는 부각되지 않고 있다. 본 연구는 인력부족을 중심으로 논의를 전개할 것이지만, 이 글에서 사용하는 직업불일치모형은 인력부족만이 아니라 실업문제에 대해서도 매우 유용한 정책적 시사점을 도출할 수 있다. 즉, 인력부족이 단순히 저임노동력의 총량적 부족문제인 것만이 아니라 인력수요 구조변화에 따른 직업불일치현상에 기인하는 바가 크다면 유럽에서 나타난 것처럼 인력부족과 장기실업이 공존하는 노동시장 실패현상이 심화될 가능성이 높으며 이에 대한 대책이 필요한 것이다.

이 글에서 다룰 내용은 다음과 같다. 제Ⅱ절에서는 노동시장에서의 조정기구의 특성을 설명하는 이론들을 살펴본다. 특히 임금구조의 경직성을 통해 실업과 인력부족이 공존하는 직업불일치현상을 설명하는 신케인지언의 논리를 중심으로 살펴본다. 제Ⅲ절에서는 노동부의 『노동력수요동향조사』, 『임금구조기본통계조사』자료와 통계청의 『광공업통계조사보고서』 등을 이용해 제조업 생산직 인력부족 현상의 특징과 원인을 분석하게 된다. 특히 사업체별, 직종소분류별 인력부족률에 대해 토빗(tobit)모형을 이용한 분석을 통해 우리 나라 노동시장 실패의 특

정을 살펴본다. 마지막으로 제IV절에서는 이상의 내용을 요약하고 노동시장의 불균형을 해소하기 위한 효과적 정책방향을 제시한다.

II. 인력부족이론

시장이 완전하고 노동이 동질적이라면 한 부문에서의 노동수요 변화는 가격기구의 상하방운동을 통해 신속하게 조정될 수 있다. 그러나 현실의 노동시장에서 거래되는 노동은 동질적이지 않으며, 숙련과 직무내용 등에 따라 서로 구별된다. 따라서 특정 직종의 노동시장에서 노동수요가 증가할 때 이에 상응해 노동공급이 신속히 조정되지 않는다면 현실의 노동시장에서는 실업과 공석(vacancy)이 공존하는 직업불일치현상이 나타난다. 특히 교육과 훈련을 많이 필요로 하는 직종의 경우, 이러한 현상은 더욱 두드러진다. 즉, 직종별 노동시장이 서로 이질적이고 노동공급이 비탄력적일 경우 수요변화에 대한 공급조정의 지연으로 직업불일치현상이 두드러지게 나타날 수 있다.

그러나 특정 직종의 노동수요가 증가하더라도 가격기구가 신속적으로 작동한다면 임금상승을 통해 초과수요가 해소되고, 인력부족현상은 지속되지 않는다. 즉, 비탄력적 노동공급하에서도 임금조정이 충분히 신속하게 이루어지면 인력부족현상은 나타나지 않게 된다. 따라서 인력부족문제는 단순히 노동공급의 비탄력성만으로 설명할 수는 없으며, 노동시장에서 불균형이 나타날 때 왜 임금이 빠르게, 신속적으로 조정되지 않는지를 설명해야 한다. 그간 노동경제학에서는 노동수요가 감소하는 경우 왜 임금이 빠르게 조정되지 않고, 그에 따라 비자발적 실업이 발생하는가에 대해서는 많은 논의가 이루어져 왔다. 그러나 노동력부족이라는 노동시장 불균형문제는 상대적으로 실업이라는 노동시장 불균형 문제에 비해 주요 관심대상이 아니었다. 따라서 경제학에서 인력부족에 대한 임금 경직성 문제는 별로 활발히 논의되지 않았던 것이 사실이다. 다음은 임금 경직성의 관점에서 노동력부족문제를 설명하는 노동경제학의 최근 논의를 살펴보고자 한다.

1. 효율임금이론

신고전파 경제학에 따르면 노동력이 이질적인 경우 직종별 임금은 직종별 노

동시장의 수급조건에 따라 결정된다. 그러나 효율임금이론에 따르면 직종별 임금은 단순히 직종별 노동시장의 수급조건에 의해서만 결정되는 것이 아니라 노사 간 기업내부조건의 특성에 따라 산출당 단위노동비용을 최소화할 수 있도록 임금이 결정된다고 한다. Akerlof and Yellen(1988)은 생산물시장과 달리, 노동시장에서는 노사 간, 그리고 노동조직 구성원 간의 인간관계가 중요하다는 것을 지적한다. 특히 이들은 유효노동의 결정에 있어 임금프리미엄 외에 사회적 인간관계 차원에서의 임금의 공정성(fairness) 원리가 중요함을 강조한다. 임금의 공정성 문제에서 중요한 것은 절대임금이 아니라 근로자들이 자신이 받는 임금과 동료 근로자 임금 간의 상대격차, 즉 상대임금에 대해 주관적으로 동의하는가 여부이다. 기업이 노동시장의 직종별 수급조건에 따라 기업 내의 직종 간 상대임금을 변경시켰을 때 상대적으로 불리한 평가를 받은 근로자들이 동의하지 않는다면 직종별 노동시장의 수급조건에 따라 기업 내 상대임금을 신축적으로 조정하는 임금정책은 오히려 부작용을 야기할 것이다. 즉, 상대임금 구조변경에 대해 노동자들이 불만을 품는다면 근로자들의 근로의욕은 떨어질 것이고, 특히 동료근로자들 간의 협업관계가 중요하고 개별 노동성과를 정확히 측정하기 어려운 팀생산의 경우 노동생산성이 크게 저하되는 결과가 초래될 것이다. 따라서 직종별 노동시장의 수급조건이 변하더라도 기업은 기업 내의 직종별 상대임금구조를 시장수급 변화에 따라 수시로 변경시키는 정책을 실시하는 데 있어서 보다 신중할 수밖에 없다(Cohen, 1995).

또한 Akerlof(1982)는 근로자들의 유효노동 지출과 이에 대한 기업의 임금보상이라는 선물교환형태의 사회적 규범(norm)¹⁾이 작업현장에 형성되어 있다는 것을 강조한다. 특히 팀생산의 경우 이러한 묵시적 노동규범이 팀구성원 간의 비협조와 태만을 억제하는 중요한 역할을 하고 있다. 작업현장에서 형성된 자생적 질서(spontaneous order)인 묵시적 노동규범은 노동자들 간의 협업관계 속에서 고참 노동자로부터 신참노동자로 전수된다.²⁾ 기업특수숙련도 이러한 과정 속에서 고

1) 노동집단 내에서의 사회적 규범의 존재는 노동자들이 노동과정에서 어느 정도의 자율권을 갖는 것을 전제로 한다. Burawoy(1979, p. 89)는 노동자가 자신의 기계를 다루는 데, 그리고 他勞働者와의 복잡한 협업을 원만하게 진행시키는 데 있어서 상당한 자율권을 갖고 있다는 것을 보여 주고 있다.

2) Akerlof는 노동규범의 사회적 성격을 강조하지만, Solow는 노동규범도 개별 경제주체들의 이기적 행동의 결과라고 보면서 다음과 같이 설명한다. 개별노동성과 측정이 어려운 경우 비반복적 일회성 게임에서는 팀구성원들이 무임승차를 추구하는 죄인의 딜레마문제가 발생한다. 그러나 반복적 게임의 경우 각 구성원들은 태만선택이 장기적으로 모두에게 손해라는

참노동자로부터 신참노동자로 전수되고 형성되는 것이다. 따라서 사용자가 묵시적 노동규범을 파괴하는 정책을 쓴다면 팀생산의 협업관계가 파괴될 뿐만 아니라 고참근로자와 신참근로자 간에 이루어지는 기업특수숙련의 전수과정도 파괴될 수 있는 것이다. 기업이 이러한 현장의 노동규범을 존중하지 않고 지나치게 시장 수급조건에 따라 임금을 결정하는 것은 기존의 노동규범을 훼손시켜 팀생산의 협업적 효율을 떨어뜨릴 수 있다. 따라서 팀생산의 성격이 강할수록, OJT 과정에서 근로자 간의 묵시적 협조가 중요할수록 임금보상방식에 있어서도 기존의 기업내부 임금규범을 존중하게 된다.³⁾

기업이 운영되기 위해서는 여러 직종의 근로자를 채용하게 되며 직종별 외부노동시장의 수급조건은 수시로 변한다. 만일 기업이 기존의 기업내부 임금규범과 상대임금구조를 무시하고 외부노동시장 수급조건에 따라 각 직종의 임금을 지급하는 경우 그에 따른 부작용이 매우 심각하다면 기업은 기존의 임금규범과 상대임금구조를 유지하기 위해 두 가지 선택을 할 수밖에 없다. 즉, 노동시장에서는 특정 직종의 시장임금만이 상승했다라도 임금의 공정성을 위해 기업내 모든 직종의 임금을 똑같이 올려 주거나, 아니면 시장수급조건을 무시하고 기존의 기업내부 임금규범과 상대임금구조를 그대로 유지하는 것이다. 전자는 막대한 노동비용 상승을 감수해야 하기 때문에 후자가 선택될 가능성이 높다. 즉, 특정 직종의 외부노동시장에서 초과수요가 발생해도 현재의 기업내부 임금구조를 유지하면서 그 특정 직종의 노동력부족을 감수하는 것이다.

임금조정의 부작용 때문에 노동시장의 수급조건에 따라 임금을 신축적으로 조정할 수 없다면 기업은 인력부족에 대해 다른 방식의 대응을 취할 수 있다. 예를 들어, 기업이 특정 직종 노동시장의 인력부족으로 근로자를 충분히 확보하지 못하는 경우 그 직종의 임금을 상승시키기보다는 그 직무와 관련된 부분을 외주로 돌리거나 업무의 일부를 다른 직종 근로자들에게 넘기는 업무조정을 통해서 대응하는 것이 더 효율적일 수 있는 것이다(Cohen, 1995, p. 10). 따라서 외생적 요인에 의해 직종별 노동시장에서 초과수요의 불균형이 발생하더라도 직종별 임금은 즉각적으로 조정되기 어려우며 상당히 비신축적으로 조정되기 때문에 인력부

인식을 하게 되기 때문에 대만선택을 자제하는 전략을 선택하게 된다. 이와 같이 개별 경제주체들은 반복적 경험 속에서 이기적인 전략행동을 수정하게 되는데, 노동규범은 이러한 진화에 의해 형성된 자생적 질서이다(Costabile, 1995, pp. 615~9).

3) 이에 관한 보다 자세한 설명은 조영철(1996a), 최영섭(1996) 참조.

죽문제는 단기적 현상으로 그치지 않고 장기적으로 지속될 수 있는 것이다.

2. 내부자(insider) · 외부자(outsider) 모형

내부자·외부자 모형은 노사 간의 관계특수투자(relationship-specific investments), 거래비용, 근로자의 위험기피성, 노조나 노동규범 같은 제도적 요인 등이 중요한 경우, 기업 내부노동시장의 내부자(insider)와 외부노동시장의 외부자(outsider)는 완전대체적인 경쟁관계에 있지 않으며, 노동시장은 一時市場(spot market)의 성격을 상실한다는 것을 강조한다.

기업특수숙련의 문제가 존재하거나 노사 간 거래비용이 매우 큰 경우 노동자가 이직을 하거나 기업이 외부자로 내부자를 대체하면 노사 모두 손해를 보게 된다. 따라서 노사 모두 장기 거래관계가 유지되는 것을 선호하며 임금계약도 외부노동시장의 수급조건보다는 노사의 내부교섭에 의해서 결정된다. 물론 노사 모두 자기에게 유리한 조건, 예컨대 기업외부의 시장임금이 상승하거나 하락했을 때 기회주의적 행동을 취할 가능성은 있다. 그러나 내부자·외부자모형에 따르면 노사는 기회주의적 행동을 취하는 데 따르는 비용을 감안하여 행동하게 된다. 예컨대, 기업이 시장임금이 하락하였다고 내부자를 외부자로 대체하는 경우, 기업은 신규채용자에 대한 훈련비용과 채용비용, 신뢰관계 파괴에 따른 손실 등을 감내해야만 한다. 따라서 기회주의적 행동의 순편익(net benefit)이 충분히 크지 않으면, 노사는 양자 간의 묵시적 장기계약관계를 유지하려고 노력하게 된다(Adnett, 1996). 이같이 노동시장 수급조건 보다는, 노사 간 신뢰에 기초한 내부교섭에 의해서 관리되는 경우 임금은 경직성을 갖게 된다(Cohen, 1995).⁴⁾ 즉, 기업외부의 노동시장조건이 변화하여 임금변화에 대한 압력이 존재하더라도, 기존의 타결임금수준을 조정하는 것이 기업에 긍정적인 결과를 가져오지 않는다면 기업 내의 임금수준은 외부노동시장 상황과 무관하게 고정되게 된다.⁵⁾

4) 영·미 노동시장이 一時市場(spot market)의 성격을 많이 띠고 있고, 일본 노동시장은 장기 고용관계를 특징으로 한다. 즉, 미국의 노동시장이 가장 숙련수준이 높은 상위근로자에게 고임금을 지급하고 비숙련 하위근로자를 차별함으로써 숙련향상의 동인을 부여하는 인센티브 체제인 데 반해, 일본 노동시장은 숙련수준이 낮은 하위근로자에게 안정적 임금과 장기 고용을 보장함으로써 하위근로자의 숙련향상을 격려하는 인센티브 체제를 제도화하고 있다(Tachibanaki, 1994).

5) 근로자의 위험기피 성향은 임금경직성을 더욱 심화시킨다. 즉, 노사간 임금교섭 과정에서 근로자는 실질임금의 안정성을 요구할 수 있다. 예컨대 임금(W)이 $w = s + rQ$ 와 같이 고

내부자·외부자모형은 직종별 상대임금구조의 안정성에 대해서도 시사점을 제공한다. 즉, 기업과 노조는 기존의 직종별 상대임금구조가 주어져 있는 상태에서, 근로자 전체의 임금상승률을 결정하게 된다. 노조는 노조원 내부에서의 직종별 상대임금구조의 변화를 둘러싼 갈등을 야기시키기를 꺼리고, 기업 또한 상대임금에 대한 재량권을 행사할 수 있더라도 기존의 근로자들이 수용하는 정도에서만 재량권을 행사하게 될 것이다. 따라서 직종별 노동시장에서 초과수요가 발생하더라도 기업들이 직종별 상대임금구조를 신축적으로 조정하기 힘든 것이다.

3. 임금경직성과 인력부족의 측정문제

기업의 인력부족상태를 정확히 측정하는 것은 비용이 많이 드는 어려운 문제이다. 이론적으로는 비자발적 실업에 대한 정의와 같은 논리적 연장선 속에서 노동력부족을 정의해야 한다. 즉, 인력부족이란 기업이 현행 임금수준을 지급할 의사를 갖고 구인활동을 실제로 하고 있지만, 인력을 확보하지 못하고 있는 공석을 의미한다(Cohen, 1995). 그런데 노동력부족을 측정하는 데 있어서 문제가 되는 것은 기업이 실제로 현행 임금수준을 지급할 의사를 갖고 있는지, 현행 임금수준을 지급할 의사를 갖고 있지만 찾고 있는 인력의 질이 너무 높은 것이 아닌지, 그리고 구체적으로 구인활동을 하지 않고 통계조사자에게만 인력이 부족하다고 보고하는 것이 아닌지를 구분하는 문제이다. 또한 기업의 구체적 구인활동을 어떻게 정의하느냐도 문제가 된다. 공석을 공공고용정보망에 등록을 한 경우, 구인광고를 낸 경우, 학교·직업훈련기관·직업소개소에 구인의뢰를 한 경우, 또는 비공식적인 개인적 연고관계를 통해 구인하는 경우 등 구인활동은 다양한 형태로 전개될 수 있기 때문이다. 특히 비공식적인 개인적 연고관계를 통한 구인의 경우 적극적으로 구인활동을 하기보다는 쓸 만한 사람이 있다면 채용하겠다는 소극적인 경우가 많기 때문에 통계조사시 구체적 구인활동을 정의하기가 더욱 어려워진다.

기업이 현행 임금이 높다고 판단하고, 현행 임금보다 낮은 수준에서 구인활동을 함으로써 인력부족이 과대측정되는 경우를 살펴보기로 하자. 노동시장이 고임금을 지급하는 1차노동시장과 저임금을 지급하는 2차노동시장으로 구분되어 있

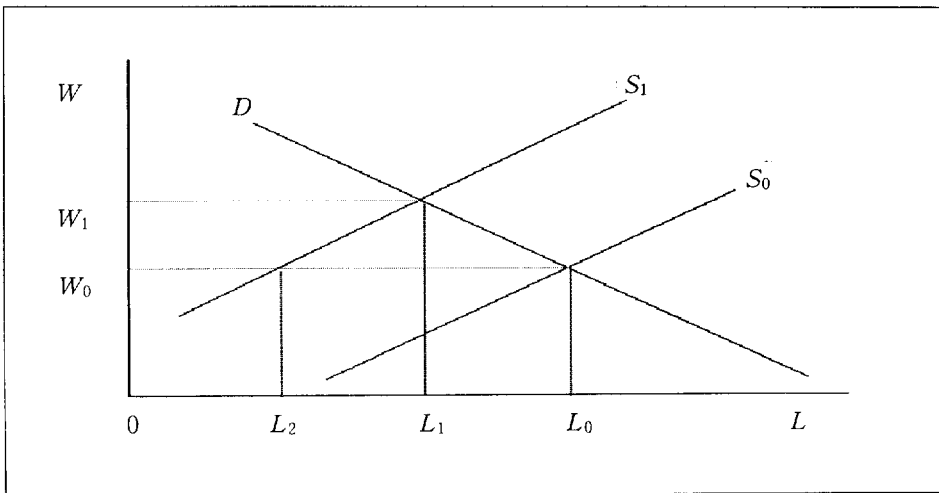
정임금(s)과 생산물시장 조건(Q)에 의해서 결정된다면(단, $0 < r < 1$) 시장 수급 조건의 변동에 비해서 임금은 상대적으로 더 안정적 성격을 띤다.

는 이중노동시장의 상황에서, 2차노동시장의 노동자가 1차노동시장으로 이동하면 1차노동시장의 노동공급은 증가하고 2차노동시장의 노동공급은 〈그림 1〉처럼 S_0 에서 S_1 으로 이동한다. 이 때 1차 노동시장에서 효율임금의 지급, 노조의 존재 등의 요인으로 임금이 하방경직적이라면 임금은 하락하지 않고 비자발적 형태의 대기실업이 지속될 것이다. 2차노동시장의 경우 인력공급 감소로 W_0 임금수준에서 L_0-L_2 의 노동의 초과수요가 발생한다. 만일 앞 절에서 논의한 요인들로 인해 2차노동시장에서 초과수요가 발생했는 데도 불구하고 임금상승이 제대로 이루어지지 못한다면 초과수요상태는 그대로 유지될 것이고, 초과수요 L_0-L_2 만큼 부족인원으로 측정될 것이다. 이 경우 L_0-L_2 의 부족인원은 현행 임금 수준에서 인력공급이 감소한 데 따라 나타난 실제의 인력부족규모를 나타낸다.

그러나 만일 2차노동시장에서 임금조정이 신속적으로 이루어지면 2차노동시장에서 임금상승(W_1)과 고용감소(L_1)로 새로운 균형에 도달한다. 이 때 2차노동시장은 실제로 인력이 부족하지 않은 상황이지만, 기업들은 새로운 균형상태(W_1, L_1)보다 임금상승과 고용감소가 이루어지기 전의 균형상태(W_0, L_0)를 더 선호할 것이다. 이 경우 기업들은 현행 임금하에서는 인력이 부족하지 않은데도 불구하고, 기존의 임금수준하에서 L_0-L_1 만큼 인력이 부족하다고 보고할 수 있다. 따라서 이 경우 인력부족을 과대평가하는 측정오류가 발생할 수 있다.

노동부의 『노동력수요동향조사보고서』는 노동력부족을 “조사기준일 현재 경기 변동, 생산설비 확장 등에 의해, 또는 조사기준일 이전의 이직 및 해고에 따라

〈그림 1〉 노동공급 감소와 인력부족



중원 또는 보충이 필요한 근로자”로 정의하고 있다. 따라서 『노동력수요동향조사 보고서』의 인력부족은 구직자가 있더라도 현행 임금을 지급할 의사가 없거나, 구인자가 구체적 구인활동을 하지 않고 있으면서도 인력이 부족하다고 보고한 경우를 포함하고 있을 가능성이 있다. 『노동력수요동향조사』자료가 일정한 한계를 지니고 있는 것은 사실이나 현실적으로 이용할 수 있는 정부의 유일한 공식통계이기 때문에 이 글에서는 이 자료를 이용한다.

Ⅲ. 산업별·기업규모별 인력부족을 분석

1. 산업별·규모별 인력부족현황

제Ⅲ절에서는 산업별 인력수요의 특징과 인력부족의 원인을 회귀분석을 통해 분석하게 된다. 분석에 이용된 자료는 노동부의 1995년도 『노동력수요동향조사』의 사업체별·직종별 인력부족률 및 사업체 특성에 관한 원자료와, 1995년도 『임금구조기본통계조사』의 원데이프의 10% 표본자료, 통계청의 1995년도 『광공업통계조사보고서』의 산업별 특성 자료 등이다.

이 글의 주요 관심이 성장산업에서의 인력부족현상이므로, 제조업을 산업주기 이론에 따라 성장산업, 성숙산업과 사양산업으로 구분한다. 산업주기이론에 따르면 산업은 진입기→성장기→성숙기를 거치면서 발전하며 중국에는 사양산업으로 쇠퇴한다. 각 단계에서 성장률을 비교하면 성장단계의 성장률이 가장 높고 성숙기에 비교적 높은 성장률을 보이며 사양단계에서는 성장률이 낮거나 음의 성장률을 나타낸다. 따라서 이 글에서는 성장산업, 성숙산업, 사양산업 구분기준으로 산업별 성장률을 중심으로 하고, 부수적으로 각 산업의 성격 및 발전 정도를 고려했다.⁶⁾

사양산업은 각 산업의 1990년 기준 산업생산지수가 1996년에 100이하인 산업들로, 생산이 감소하거나 정체상태에 있는 산업을 포함한다. 그런데 방송수신기 및 기타 영상수신기산업과 우주항공산업은 산업의 성장률은 매우 낮지만 산업의 성격상 사양산업이 아니라 진입기의 산업이기 때문에 성장산업에 포함시켰다. 성장산업과 성숙산업은 1990년 기준 1996년의 제조업 평균생산지수를 기준으로 분

6) 산업을 3자리 소분류로 구분하는 경우 진입기의 산업으로 구분되는 산업이 많지 않았기 때문에 진입기산업을 따로 구분하지 않고 성장산업에 포함시켰다.

류하였다. 즉, 1990년 기준 1996년 생산지수의 평균치인 163.2보다 생산지수가 높은 산업은 성장산업, 낮은 산업은 성숙산업으로 구분했다.⁷⁾

성장산업, 성숙산업, 사양산업의 산업별 특성을 보면(〈표 1〉) 성숙산업이 제조업 전체 고용의 40% 정도를 차지하고 있고 성장산업 36%, 그리고 사양산업이 23% 정도 차지하고 있다. 산업별 임시고 및 일용직의 비중은 성숙산업(3.1%), 사양산업(3.3%)에 비해 성장산업(1.7%)이 낮았다. 노동장비율과 1인당 부가가치생산성도 성장산업이 가장 높았고 성숙산업, 사양산업의 순이었다. 성숙산업과 사양산업 간에는 노동장비율 격차가 1인당 부가가치생산성 격차보다 더 큰 것으로 나타나 성숙산업과 사양산업 간의 1인당 부가가치생산성 격차는 주로 노동장비율 격차에 기인하고 있다고 볼 수 있다. 그러나 성장산업과 성숙산업 간에는 노동장비율 격차가 크지 않은 데 반해, 1인당 부가가치생산성 격차는 상당히 큰 것으로 나타나고 있다. 따라서 성장산업과 성숙산업 간의 생산성 격차는 단순히 노동장비율의 격차 때문만이 아니라 생산물시장, 숙련, 기술적 특성의 차이 등 다른 요인이 작용하고 있다고 추측할 수 있다.

다음으로 산업별 기업규모별 인력부족현황을 살펴보기로 하자. 기존에 발표된 인력부족현황은 주로 노동부 『노동력수요동향조사보고서』의 산업대분류별·기업규모별 부족률을 이용했다. 그러나 이 글에서는 제조업 내에서의 성장산업, 성숙산업과 사양산업의 인력부족현황을 기업규모별로 비교하는 데 초점이 있으므로

〈표 1〉 제조업의 산업별 특성

	성장산업	성숙산업	사양산업
근로자 구성(%)	36.0	40.6	23.4
임시고 및 일용직 비중(%)	1.7	3.1	3.3
노동장비율(백만 원)	72.1	68.6	28.4
1인당 부가가치(백만 원)	74.2	57.8	32.9

자료: 근로자구성과 임시고 및 일용직 비율은 『사업체노동실태조사보고서』의 1996년도 자료임. 노동장비율과 1인당 부가가치는 『광공업통계조사보고서』의 1995년 자료이며, 모두 10인 이상 사업체에만 국한함.

7) 철강산업, 1차비철금속산업과 구조금속제품, 탱크 및 증기발생기산업은 생산지수가 제조업 평균보다 약간 더 높지만 성숙산업으로 분류하는 것이 일반적이기 때문에 성숙산업에 포함시켰다. 의료, 측정, 시험 및 기타 정밀기기산업은 생산지수가 철강산업보다 낮지만 향후 높은 성장이 기대되는 산업이기 때문에 성장산업에 포함시켰다.

〈표 2〉 산업별·규모별 제조업 생산직 인력부족률

(단위: %)

	중소기업	대 기 업	전 체
성 장 산 업	7.5	2.2	4.4
성 숙 산 업	6.9	1.6	5.3
사 양 산 업	4.8	1.8	3.9

자료: 노동부, 『노동력수요동향조사』, 1996.

로, 노동부의 기존 발표자료 대신, 『노동력수요동향조사』의 원자료로부터 인력부족률을 다시 계산했다. 인력부족률은 부문별 (부족인원/현원)으로 구했다.⁸⁾

〈표 2〉에 따르면 인력부족률이 가장 높은 부문은 성장산업의 중소기업으로, 부족률이 7.5%에 달하고 있다. 그리고 다음으로 인력부족률이 높은 부문이 성숙산업의 중소기업으로 나타나고 있으며, 사양산업의 인력부족률은 중소기업 4.8%, 대기업 1.8%로 비교적 낮게 나타나고 있다. 이러한 결과는 인력부족현상에 대한 통상적인 인식과 상당한 거리를 갖는 것이다. 즉 사양산업 중소기업이 가장 인력부족이 심하다는 주장이 인력부족과 관련하여 많이 제기되어 왔지만, 실제로는 성장산업 중소기업의 인력부족이 가장 심각한 것이다.⁹⁾

〈표 3〉 산업별·규모별 1인당 부가가치생산성

(단위: 백만원)

	중소기업	대 기 업
성 장 산 업	38.1	106.9
성 숙 산 업	46.2	88.5
사 양 산 업	27.6	54.5

주: 『광공업통계조사보고서』는 5인 이상 사업체에 대해서 조사하고 있지만, 『노동력수요동향조사』자료는 10인 이상 사업체만을 대상으로 조사하고 있기 때문에 양 자료의 대상을 일치시키기 위해 『광공업통계조사보고서』의 자료 중 10인 이상 사업체만을 대상으로 삼았다.

자료: 통계청, 『광공업통계조사보고서』, 1995.

8) 중소기업은 종업원 300인 미만 대기업은 300인 이상 사업장이다.

9) 이 글을 심사한 한 논평자는 1980년대 후반 사양산업을 중심으로 시작된 인력부족문제가 그 동안의 구조조정을 통해 상당부분 해소되면서 1996년에 이르러서는 인력부족문제가 주로 성장산업의 인력부족문제로 국면전환된 것으로 볼 수 있다고 했다. 필자들도 이 주장이 상당히 타당하다고 생각한다.

그러나 성장산업의 인력부족이 성장산업에서 실제로 저임금이 지급되기 때문 이라면 기존의 지불능력한계에 따른 인력난주장도 계속 설득력을 가질 수 있을 것이다. 이를 검토하기 위해 부문별 임금수준과 부가가치 생산성을 비교해 보자. 산업별·규모별 1인당 부가가치생산성을 보면(〈표 3〉) 1인당 부가가치는 각 산업 에서 모두 대기업이 중소기업보다 더 큰 것으로 나타났다. 성장·성숙산업의 대 기업이 1인당 부가가치가 가장 높고, 그 다음이 사양산업 대기업, 성장산업, 성숙 산업의 중소기업순이며, 사양산업 중소기업의 1인당 부가가치가 가장 낮았다.

다음으로 임금수준 비교를 위해 『임금구조기본통계조사』의 10% 추출자료에 대해 통상적인 임금합수를 설정하고, 성장산업의 중소기업을 기준으로 성장산업 대기업, 성숙산업 대기업, 사양산업 대기업, 성숙산업 중소기업, 사양산업 중소기업더미를 추가하여 회귀분석하였다. 회귀분석한 결과는 〈표 4〉에 실려 있다. 이 에 따르면 임금수준이 가장 높은 것은 성장산업 대기업이고, 성숙산업 대기업과 성숙산업 중소기업의 임금수준이 다음으로 높게 나타나고 있다. 반면 사양산업 대기업은 성장산업 중소기업과 임금격차가 유의하지 않으며, 사양산업 중소기업 의 임금수준은 성장산업 중소기업보다 유의하게 낮은 것을 볼 수 있다.

〈표 4〉 임금합수 추정결과(제조업 생산직)

변 수	계 수	표준오차	변 수	계 수	표준오차
절 편	7.454545	0.05222	상용근로자	0.1069***	0.02067
성장산업 대기업	0.1639***	0.00950	직급	0.0515***	0.01310
성숙산업 대기업	0.1299***	0.00965	연령	-0.0003*	0.00037
사양산업 대기업	0.0093	0.01022	교육	0.0021	0.00911
성숙산업 중소기업	0.0201*	0.01052	교육 ²	0.0012***	0.00045
사양산업 중소기업	-0.0917***	0.01085	근속	0.0703***	0.00122
노조	-0.0114*	0.00588	근속 ²	-0.0013***	0.00005
성	0.2647***	0.00569	경력	0.0099***	0.00079
기혼	0.0863***	0.00710	기술기능	0.0921***	0.00606
N	R ²	Adj R ²	F value	Prob>F	
12864	0.7005	0.7001	767.489	0.0000	

주: 종속변수는 시간당 임금의 자연대수임. *** 1% 유의수준, ** 5% 유의수준, * 10% 유의수준.

자료: 노동부, 『임금구조기본통계조사』, 1995.

이러한 결과를 산업별, 규모별 부족률과 비교하면 흥미로운 점을 발견할 수 있다. 즉, <표 3>와 <표 4>에서 알 수 있듯이 성숙·사양산업에서는 대기업이 중소기업보다 임금수준과 지불능력이 높고 인력부족률은 대기업이 중소기업보다 낮다. 또 성숙산업 대기업과 사양산업 대기업을 비교하면 임금과 지불능력은 성숙산업 대기업이 사양산업 대기업보다 높고 인력부족률은 성숙산업 대기업이 사양산업 대기업보다 낮다. 따라서 이 경우 임금과 지불능력이 낮을수록 인력부족률이 높은 것으로 나타나기 때문에 지불능력 제약이 인력부족의 주요 원인이라는 주장이 지지될 수 있다.

그러나 성장산업 중소기업은 사양산업 대기업과 임금격차가 거의 없을 뿐만 아니라 사양산업의 중소기업보다 더 높은 임금수준을 지급하고 있다. 또 성장산업 대기업은 성숙·사양산업 대기업보다 높은 임금수준을 지급하고 있다. 지불능력면에서도, 성장산업 대기업은 성숙·사양산업 대기업보다 높게 나타나고 있으며, 성장산업 중소기업도 사양산업 중소기업보다 높게 나타나고 있다. 이에 반해 인력부족률은 성장산업 대기업이 성숙·사양산업 대기업보다 높게 나타나고, 성장산업 중소기업이 사양산업 중소기업보다 높게 나타나고 있다. 따라서 이 경우에는 저임금과 지불능력 제약이 인력부족의 원인이라는 주장이 설득력을 갖기 힘들다.

그러므로 성장산업에서의 인력부족, 특히 성장산업 중소기업의 인력부족은 이 부문의 기업들이 지불능력이 취약하고 임금수준이 낮기 때문이라고 볼 수 없으며 지불능력 제약가설과는 다른 설명이 필요한 것이다. 즉, 성장산업에서 급속히 증가하고 있는 새로운 숙련인력 수요에 대해서 인력공급이 원활히 되지 않기 때문이라는 해석이 제시될 수 있다. 특히 성장산업에서 새로이 요구하는 새로운 숙련과 기능을 갖춘 인력이 원활히 공급되지 않으면서 성장산업 전반에 심각한 인력부족현상이 나타나는 것으로 보인다.

Atkinson and Meager(1994)에 따르면 중소기업은 기업규모가 작을수록 인력확보를 위한 노동시장 내의 기업 간 경쟁에서 절대적으로 불리하다. 즉, 중소기업의 경우 외부노동시장에 진입하기 힘들며, 주로 지역노동시장에 의존하게 된다. 소규모 기업일수록 인력확보는 공식적 자본주의 고용관계보다는 가족, 친인척, 친구 등 개인적 인간관계에 크게 의존하는 경향이 크다. 더욱이 가족, 친인척, 친구 등 개인적 인간관계에 의존해 채용이 이루어진 소기업의 경우 노사관계가 개인적 인간관계에 기초한 대인적 노동통제방식의 성격을 띤다.

연고채용은 사용자와의 연고관계에 의해서만 채용되는 것이 아니라 기존 종업원과의 연고관계에 의해서도 채용될 수 있다. 신규채용된 근로자가 작업장의 노동규범, 관습 등에 익숙해지고 기존 근로자들과 친밀해지려면 상당한 노력과 시간을 투자해야 한다. 그런데 이러한 익숙함과 친밀성 정도는 노동생산성에 영향을 미치는 중요한 숙련요소이기 때문에 이러한 숙련을 사회숙련(social skill)이라고 한다.¹⁰⁾ 기존 근로자와의 연고관계를 통해 신규채용을 하면 사회숙련을 형성하는 비용을 크게 줄일 수 있다. 신규채용시 기술적 노동능력에 대한 정보는 노동시장에서 비교적 쉽게 얻을 수 있지만 사회숙련의 자질에 관한 정보는 고용을 하기 전에 얻기가 매우 힘들기 때문에 개인적 연고관계를 통해 얻는 것이 효율적이다.¹¹⁾ 따라서 기술적 분업관계가 엄격하지 않고 노동통제방식이 관료적·기술적 통제방식에 크게 의존하지 않는 중소기업의 경우 생산방식의 특성상 개인적 인간관계가 작업효율을 결정하는 중요한 요소이기 때문에 고용확대가 필요한 경우에도 외부노동시장의 공식적 고용관계를 통한 신규인력 채용을 기피하고 개인적 연고관계에 의존해 신규채용을 하는 경향이 발생한다. 그러나 기업규모가 일정 수준을 넘어서면 개인적 인간관계에 기초한 인력채용방식은 한계에 도달하며 공식적 채용방식은 규모의 경제가 있기 때문에 기업규모가 커질수록 외부노동시장의 공식적 고용관계에 의존하게 된다.

Atkinson and Meager(1994, p. 45)는 영국의 기업규모별 신규인력 채용의 어려운 정도를 실증분석했는데, 10인 미만 사업체의 경우 규모가 작을수록 신규인력 확보의 어려움이 적은 것으로 나타나고 있다. 이것은 10인 미만 사업체의 경우 규모가 작을수록 가족, 친인척, 친구 등 개인적 인간관계에 의존해서 쉽게 신규채용을 할 수 있기 때문이다. 10~30인의 소규모 사업체들이 신규채용을 하는데 가장 큰 어려움을 겪고 있는데, 이것은 이들 사업체가 개인적 인간관계에만 의존해 인력을 채용하기도 힘들 뿐만 아니라 외부노동시장에 진입하기도 어려운 입장에 있다는 것을 반영한다. 30인 규모를 초과한 범위에서는 기업규모가 커질수록 신규채용의 어려움이 줄어드는 것으로 나타났다. 즉, 기업규모가 클수록 외부노동시장에 진입하기가 용이하고 노동력 공급자들에 대한 인지도도 높아지며

10) 사회숙련에 대한 자세한 설명은 김홍배(1994) 참조.

11) 기존 종업원과의 연고관계를 통해서 신규채용하는 것을 확장형 내부노동시장(extended internal labor market)이라고 한다. 기술적 숙련이 사회숙련보다 훨씬 중요한 고속전력중의 경우에는 보다 공식적인 채용방식이 선호된다(Adnett, 1996, p. 147).

지역노동시장에 대한 의존도도 줄어들기 때문에 유능한 신규인력을 확보하기 쉬워지는 것이다. 그러므로 중소기업이 대기업보다 인력을 확보하기 어려운 것은 단순히 지불능력이 대기업보다 취약하기 때문만이 아니라 외부노동시장에 대한 진입의 어려움도 중요한 이유가 되는 것이다.

〈표 5〉 중소기업체들의 생산직인력 채용방법을 보면 소기업일수록 공개채용과 학교추천비율이 낮고 연고채용비율이 높았다. 즉, 소기업일수록 외부노동시장의 공식적 채용관계보다는 비공식적인 개인적 인간관계에 의존해 신규인력을 확보하는 경향이 뚜렷한 것이다. 이런 현상이 발생하는 것은 소기업이 개인적 인간관계에 기초한 대인적 노동통제방식을 유지하기 위해 비공식적 인간관계에 의존한 채용방식을 선호하기 때문이기도 하겠지만, 그보다는 소기업일수록 외부노동시장에 진입하기 어렵기 때문이라고 생각된다. 회사 게시판 공고에 의해서 채용하는 비율을 보면 기능직의 경우 기업규모 간에 별차이가 없었지만 기술직의 경우 5-19인 규모의 기업이 20-299인 규모의 기업보다 비율이 높은 것으로 나타났다. 즉, 중소기업체들은 비숙련기능직의 경우 기업규모와 관계없이 지역노동시장에 크게 의존하고 있지만 숙련기술직의 경우 기업규모가 클수록 지역노동시장에 의존하는 정도가 낮아진다는 것을 의미한다.

우리 나라의 중소기업체들의 연고채용비중이 높은 것을 놓고 채용방식이 아직 전근대적이기 때문이라고 평가하는 경우가 종종 있다. 그러나 소기업일수록 연고채용과 같은 비공식적 채용방식을 선호하고 기업규모가 커질수록 공식적 채용방식이 확대되는 것은 선진국에서도 일반적인 현상이다. 외부노동시장에서 공식적이고 체계적인 채용을 하는 데는 규모의 경제가 작용한다. 따라서 연고채용처럼 비공식적이고 임기응변적(ad hoc) 채용방식에서 보다 공식적이고 체계적인 채용방식으로 전환하려면 일정 정도의 기업규모가 전제되어야 한다. 기업규모가 작을수록 외부노동시장에서 인력을 확보하기 위한 기업 간 경쟁에서 불리한 위치에 있기 때문에 다른 기업과의 경쟁에 덜 노출될 뿐만 아니라 사용자와 종업원 간에 협력적·비공식적 인간관계가 형성되어 있는 고용관계를 선호한다 (Atkinson and Meager, 1994). 그러므로 소기업일수록 연고채용방식에 대한 의존도가 높은 것은 나름대로 합리적인 이유가 있는 것이다.

그러나 기술직의 경우 50인 이상 기업에서, 기능직의 경우 100인 이상 기업에서 공개채용의 비율이 연고채용비율을 능가하기 시작한다. 즉, 50-100인 이상 기업만 해도 연고채용과 같은 비공식적인 개인적 인간관계에 의존하는 채용방식

〈표 5〉 중소기업체의 생산직인력 채용방법

(단위: %)

		공개 채용	학교 추천	연고 채용	직업안 정기관 추천	사설직 업안내 소 추천	타기업 스카웃	회사 계시판 공고	기타
기술직	중소제조업	36.9	8.0	33.9	3.9	3.5	2.1	8.8	2.9
	5- 9인	21.7	2.2	47.8	1.1	8.7	2.2	13.0	3.3
	10- 9인	20.4	6.1	48.5	4.1	2.5	2.6	12.2	3.6
	20-49인	30.8	5.6	37.9	3.8	5.4	2.7	9.6	4.2
	5-99인	46.8	10.6	27.8	6.0	0.7	1.0	5.3	1.8
	100-199인	49.4	11.7	22.2	3.8	2.5	2.1	6.7	1.6
	200-299인	54.8	12.9	17.2	1.1	2.1	1.1	9.7	1.1
	5-19인	20.8	4.9	48.3	3.1	4.5	2.4	12.5	3.5
	20-299인	41.1	8.9	30.1	4.1	3.3	2.0	7.8	2.7
기능직	중소제조업	16.8	11.8	32.2	8.2	3.4	2.3	22.6	2.7
	5- 9인	6.3	3.8	56.1	5.1	1.7	5.5	19.0	2.5
	10-19인	9.6	8.6	41.4	7.1	4.6	2.3	22.6	3.8
	20-49인	15.7	11.1	32.4	7.6	4.2	2.3	23.7	3.0
	50-99인	21.6	15.8	22.4	9.3	3.3	1.0	24.6	2.0
	100-199인	26.8	17.6	17.9	13.0	1.8	1.1	19.7	2.1
	200-299인	32.7	17.4	16.3	6.1	2.0	3.1	21.4	1.0
	5-19인	8.4	6.8	46.9	6.4	3.5	3.5	21.2	3.3
	20-299인	20.2	13.8	26.3	8.9	3.4	1.8	23.1	2.5

주: 기술직은 전문대졸 이상의 자격증 소지자이고 기능직은 고졸 이하의 생산직임.

자료: 중소기업협동조합중앙회, 『중소제조업기술실태조사보고서』, 1993.

으로 필요한 인력을 확보하기 어려워지며, 공식적인 채용방식에 더 의존하게 되는 것이다. 노동시장의 불완전성 때문에 중소기업체들이 대기업보다 외부노동 시장에 진입하기 어렵고 50-100인 이상 기업의 경우 공식적인 채용방식에 의존하지 않을 수 없다는 사실을 감안하면 중소기업이 겪는 외부노동시장에 대한 진입애로를 완화시키기 위한 공식적인 장치가 마련될 필요가 있다. 따라서 중소기업체들이 외부노동시장에 저렴한 비용으로 쉽게 진입해 대기업과의 인력확보 경쟁에서 차별받지 않도록 공공직업소개소나 공공직업안정기관과 같은 공개적이고 공식적인 노동시장정보망을 확충시키는 문제는 중소기업의 인력난 해소를 위해 매우 중요한 일이다.

2. 인력부족률에 대한 토빗모형 분석

앞에서의 주장을 좀더 엄밀하게 검토하기 위해 사업체별·직종별 인력부족률에 대해 회귀분석을 실시한다. 인력부족률(R_i)은 사업체별, 3자리 직종소분류별 [부족인원/(현원+부족인원)]을 이용한다. 인력부족률을 부족인원/현인원으로 하지 않고 부족인원/(현원+부족인원)으로 정의한 것은 특정 직종에 대한 신규수요가 나타나는 경우, 현원은 0인 상태에서 부족인원이 0보다 커질 수 있는데, 이런 경우도 표본에 포함시키기 위해서이다. 추정모형은 인력부족률 변수가 갖는 특성을 고려하여 아래와 같은 토빗모형을 이용한다. 즉, 노동에 대한 초과수요가 존재하는 경우에는 부족률이 0보다 큰 값으로 정확히 관찰되지만, 음의 초과수요, 즉 인력과잉이 존재하는 상태에서는 부족률이 0으로만 관찰된다. 따라서 노동에 대한 초과수요의 정도를 나타내는 인력부족률은 전형적인 표본절단(censored sample)의 문제를 가지며, 이에 따른 추정치편의를 없애기 위해 토빗모형을 이용한다. 초과노동수요함수가 임금, 산출량 등의 함수로 정의되면 인력부족률을 다음의 식으로 나타낼 수 있다(Greene, 1993).

$$R_i^* = X_i \beta + e_i, \quad e_i \sim N(0, \sigma_e^2)$$

이 경우 추정회귀식은 다음과 같이 나타낼 수 있다.

$$R_i = X_i \beta + e_i, \quad e_i \sim N(0, \sigma_e^2)$$

$$R_i = R_i^* \quad \text{if } R_i^* > 0,$$

$$R_i = 0 \quad \text{if } R_i^* \leq 0$$

여기서 R_i^* : 잠재 인력부족률,

R_i : 관찰되는 인력부족률

인력부족률에 대한 자연로그 우도함수(log-likelihood function)는 다음과 같이 정의된다.

$$L = \sum_1 \ln \left[\frac{1}{\sigma_e} \phi \left(\frac{R_i - X_i \beta}{\sigma_e} \right) \right] \sum_0 \ln \left[1 - \phi \left(\frac{X_i \beta}{\sigma_e} \right) \right]$$

(1, 0은 각각 인력부족률이 0보다 큰 경우와 0인 경우 표시)

이를 최우추정법(MLE)으로 추정하여 σ_e 와 β 에 대한 일치추정치들을 구한다. 독립변수들로는 기업규모와 노동조합더미, 산업별·사업체규모별 평균임금, 직종별 임금격차, 부가가치, 자본장비율, 숙련 정도를 나타내는 인적 자본특성치들이 포함된다. 기업규모는 100인 미만의 소규모 기업(DSZIE1), 100인 이상 500인 미만의 중규모 기업(DSIZE3), 500인 이상의 대규모 기업(DSIZE5)으로 설정했다. 노동조합더미(UNION)는 『노동력수요동향조사』의 노조유무자료에 따라 노조가 있는 경우를 1로 설정했다.

산업별·규모별 평균임금은 『광공업통계조사보고서』의 산업소분류별, 사업체규모별 평균임금의 자연로그값(LNWAGE)을 모형에 포함시켰다. 이 경우 산업별·규모별 임금격차가 각 산업 및 규모에 속한 근로자들의 인적 자본이 통제되지 않은 총임금격차이다. 따라서 이 경우 임금이 인력부족률에 미치는 효과가 순수하게 추정되지 않는 문제점이 있으나, 임금수준과 인력부족률의 관계를 어느 정도 통제할 수 있으리라 기대된다.

직종별 특성 변수로는 직종별 임금격차(OCWAGE)와 직종별 인적 자본 변수들이 포함되었다. 직종별 임금격차는 1995년도 『임금구조기본통계조사』에서 표본추출한 근로자들을 대상으로, 직종소분류별 더미를 설정한 후 통상적인 임금함수를 추정하여 구한 계수값을 이용했다. 이 경우 직종별 임금격차는 위의 산업별·규모별 임금격차와 달리, 순수하게 직종의 차이에 따른 임금순격차를 나타낸다. 연령(AGE), 학력(EDU), 근속(TEN_Y), 경력(CARR), 기술기능 정도(SKILL)¹²⁾ 등 직종별 인적 자본 변수들은 1995년도 『임금구조기본통계조사』의 표본추출자료에서 직종소분류별로 계산한 값을 이용했다. 직종별 인적 자본평균은 각 직종에 요구되는 숙련수준을 나타내는 것으로 해석한다. 이 중 연령, 학력, 경력과 기술기능 정도 변수들은 각 직종이 요구하는 일반숙련(general skill)의 정도를 나타내며,¹³⁾ 근속 변수는 각 사업체가 요구하는 특수숙련(specific skill)의 정도를 나타내는 것으로 가정하였다. 즉, 연령, 학력, 경력 등은 각 사업체의 외부에서 형성되는 숙련을 나타내는 것으로 간주하고, 근속연수는 각 사업체에 근로자가

12) 기술기능 정도는 『임금구조기본통계조사』자료에서 기술사, 기사 1·2급, 기능장, 기능사 1·2급, 기능사보, 자격중소지자, 자격중 없는 기능자면 1로 처리하고 수습근로자거나 단순 및 기타근로자이면 0으로 처리했음.

13) 『임금구조기본통계조사』의 경력은 현직종의 경력만을 말하기 때문에 타직종의 경력을 포함하지 않는다. 따라서 연령변수는 타직종의 경력 정보를 내재하고 있다고 볼 수 있다.

고용되어 각 사업체가 요구하는 특수 숙련을 형성하는 기간으로 가정하였다.

산업별·규모별 1인당 부가가치의 자연대수 값(LNVAL)은 1995년도 『광공업 통계조사보고서』의 산업별·규모별 부가가치를 산업별·규모별 종사자수로 나누어 구했다. 생산의 기술적 특성을 나타내는 노동장비율의 자연대수 값(LNKL)은 1995년도 『광공업통계조사보고서』의 산업별·규모별 유형고정자산 연말잔액을 종사자수로 나누어 구했다.

성장산업과 성숙산업, 사양산업별로 토빗모형을 분석한 결과는 <표 6>에 실려 있다. 분석결과에 따르면 전반적으로는 독립변수들의 영향력이 대동소이하지만, 부분적으로 상이함을 보여 주고 있다. 우선 기업규모더미(DSIZE3, DSIZE5)를 보면 성숙산업의 경우 기업규모 증가에 따른 인력부족률 하락이 뚜렷하게 나타나며 성장산업부문에서도 500인 이상 대기업이 100인 미만 소기업보다 인력부족률이 낮은 것으로 나타났다. 또한 연령(AGE)과 기술기능 정도(SKILL)는 모두 음의 유의성을 보여 주어 청년층 비숙련근로자들에 대한 인력부족도 모든 산업에서 공통적인 현상임을 알 수 있다. 그러나 학력(EDU), 근속(TEN_Y)과 경력(CARR)의 경우 성장산업에서만 학력과 근속이 양의 유의성을 보이고 경력이 음의 유의성을 보이고 있어서 숙련의 특성에 따른 인력부족률의 차이가 비교적 잘 나타나고 있을 뿐, 다른 산업에서는 유의성이 없었다.

이는 성장산업에 대한 인력공급 정책과 관련하여 중요한 시사점을 제공한다. 즉, 성장산업에서 인력난이 많이 나타나는 직종은 기업외부의 경력보다는 기업내 부에서의 체계적인 훈련, 양성을 필요로 하는 직종으로, 성장산업에서 작업현장에서의 기술적 내용이 복잡해지고 현장직무훈련의 중요성이 커지는 상황을 반영한 것으로 보인다. 따라서 성장산업에서의 인력난을 해소하려면 노동공급규모의 확대뿐만 아니라, 효과적인 기업내 인력양성체계를 확립하는 것도 중요하며, 이를 위해 기업 내 직업훈련에 대한 지원확대와 근로자들의 직장안정성을 높일 수 있는 대책마련이 긴요하게 된다.

산업별·직종별 임금수준이 인력부족에 미치는 효과는 산업별로 다소 다르게 나타나고 있다. 먼저 산업별·규모별 임금수준(LNWAGE)은 성장산업과 성숙산업에서는 음의 유의성을 보이는 반면, 사양산업에서는 유의성이 없는 것으로 나타났다. 따라서 사양산업의 경우 기업규모나 임금수준에 관계없이 인력부족률의 유의한 차이가 없는 것이다. 반면, 성장산업에서는 임금수준의 계수가 유의할 뿐 더러 그 값도 상대적으로 크게 나타나 고임금 성장산업으로의 노동공급 확대

〈표 6〉 산업별 토빗모형 분석결과(제조업 생산직)

	성장산업		성숙산업		사양산업	
	계 수	표준오차	계 수	표준오차	계 수	표준오차
constant	5.2864***	0.83993	1.9378***	0.45843	1.7710***	0.67973
DSIZE3	-0.0689	0.04529	-0.0638*	0.03702	0.0288	0.04289
DSIZE5	-0.1258*	0.06707	-0.1562***	0.05099	-0.0841	0.06043
UNION	-0.0490	0.03985	-0.1159***	0.03495	0.0607	0.04100
LNWAGE	-0.4510***	0.12539	-0.1489*	0.08063	0.1204	0.17114
OCWAGE	0.6301**	0.32023	-0.2670	0.22374	-0.5529*	0.29257
AGE	-0.0669***	0.00962	-0.0372***	0.00536	-0.0411**	0.00732
EDU	-0.1982***	0.04493	-0.0418	0.02751	-0.0611	0.03937
TEN_Y	0.0333*	0.01824	0.0146	0.01150	0.0221	0.01936
CARR	-1.7707**	0.89453	-0.1683	0.59754	0.1023	0.99529
SKILL	-0.3144**	0.13040	-0.1857*	0.09986	-0.3868**	0.14203
DREG1	-0.0037	0.05709	-0.0569	0.04331	0.0544	0.04582
DREG2	-0.1064*	0.05856	-0.0809*	0.04545	-0.0372	0.06848
DREG3	-0.0304	0.06512	-0.2517***	0.07444	-0.2239**	0.05832
DREG4	0.0145	0.08246	-0.0221	0.05136	-0.0536	0.05281
LNVAL	0.0183	0.06649	-0.0604	0.05656	-0.0829	0.05457
LNKL	0.0251	0.05532	0.0396	0.03808	-0.0220	0.03297
σ	0.4183***	0.02328	0.4370***	0.01863	0.4336***	0.02215
log-likelihood	-521.1188		-936.7802		-575.3994	
N	2266		3655		2053	

주: * 10%, ** 5%, *** 1% 수준에서 유의함.

가 이루어지고 있음을 알 수 있다.

직종별 임금격차(OCWAGE)가 인력부족률에 미치는 효과의 경우 성장산업과 사양산업에서 반대로 나타나고 있다. 성장산업의 경우 직종별 임금격차는 양의 유의성을 보이고 있으나, 사양산업에서는 음의 유의성을 보이고 있다. 특히 성장 산업에서 직종별 임금격차가 클수록 인력부족률이 높다는 결과는 산업별·규모별 임금수준이 인력부족률과 음의 상관관계를 갖는 결과와 상충되는 것처럼 보인다.

그러나 이러한 현상은 제Ⅱ절에서 설명한 바와 같이 산업별·직종별 노동수급에 불균형이 발생했을 때 조정되는 속도의 차이 때문으로 생각할 수 있다. 즉,

직종별 상대임금구조가 경직적인 경우에는 노동수요가 증가한 직종의 임금이 느리게 증가하게 된다. 이 경우 노동공급의 조정 또한 지체되면서 노동수요가 증가한 직종에서 임금상승과 인력부족이 동시에 나타나게 된다. 따라서 직종별 상대임금구조가 경직적인 상황에서 임금과 인력부족률 간의 관계를 횡단면자료로 나타내면 우상향하는 관계가 나타나게 된다. 반면, 산업별로 노동수요가 변화하는 경우에는 임금조정속도가 더 빠르게 나타날 것이다. 즉, 직종별 노동시장이 이질적 노동(heterogeneous labor)시장으로 분할되어 있는 반면, 산업별 노동시장은 동질적 노동시장의 성격을 강하게 가질 것이다. 따라서 산업별 동질 노동수요의 변화는 비교적 신속한 임금조정과 고용조정을 가져올 것이다. 이 과정에서 노동수요가 증가한 산업에서는 임금상승과 노동공급 증대로 높은 임금과 낮은 인력부족률이 나타나며, 반대로 지불능력이 제약된 저임금산업에서는 인력이 유출되고 높은 인력부족률이 나타나게 된다.¹⁴⁾

이러한 점은 경기변동에 따른 노동시장의 조정과정과 경제구조의 변화에 따른 노동시장의 조정과정이 상이할 수 있음을 함축한다. 즉, 경기호황에 따라 모든 직종의 노동수요가 증가하는 경우에는 모든 직종의 임금이 전반적으로 상승하면서 노동시장에서의 전반적 초과수요가 빠르게 조정될 수 있지만, 경제구조의 변화에 따라 특정 직종에 대한 노동수요가 변화하는 경우에는 사회적으로 제도화된 공급구조에 따라 공급량은 신속히 조정되지 못하고, 기존의 상대임금구조를 유지하려는 압력이 존재하면서 임금 또한 신속하게 조정되지 못하는 상황이 벌어진다. 즉, 경제구조의 변화에 따른 직종별 노동수요구조의 변화가 발생하는 경우 노동시장에서 수량조정과 가격조정이 신속히 이루어지지 못하는 시장실패가 발생할 가능성이 큰 것이다.

다음으로 산업별·규모별 인력부족률의 차이를 좀더 분명히 보기 위해 산업별·규모별더미를 설정하여 분석한 결과를 살펴보자.¹⁵⁾ 우선 전체 표본을 대상으로 한 결과를 보면(〈표 7-A〉), 성숙산업 중소기업의 계수만 유의성을 갖지 못하고 모든 산업별·규모별더미의 계수가 유의한 음으로 나타나고 있다. 이는 성숙산업 중소기업과 성장산업 중소기업 사이에만 인력부족률의 차이가 뚜렷하지 않

14) 인력이 유출된 산업에서 임금이 낮게 유지되는 이유로는 이들 산업에서의 지불능력 제약 등을 고려할 수 있다.

15) 산업별·규모별더미는 앞절과 마찬가지로 종업원 300인 사업체를 중심으로 성장산업 대기업, 성숙산업 대기업, 성숙산업 중소기업, 사양산업 대기업, 사양산업 중소기업으로 설정하고 성장산업 중소기업을 기준으로 하여 분석하였다.

을 뿐, 다른 경우에는 모두 성장산업 중소기업이 다른 부문보다 동일 조건에서 인력부족이 더 심각하다는 것을 의미한다. 이같이 성장산업 중소기업의 인력부족이 가장 심각한 것은 앞의 분석결과와 일치하는 것으로, 인력대책의 초점이 성장산업 중소기업의 인력난 해소에 맞춰져야 한다는 것을 보여 준다.

〈표 7〉 산업별·규모별더미를 포함한 토빗모형 분석결과(제조업 생산직)

	전체표본대상 (A)		숙련표본대상 (B)	
	계 수	표준편차	계 수	표준편차
Constant	2.7635***	0.33267	4.0802***	0.5096
UNION	-0.0756***	0.02091	-0.0610***	0.02228
LNWAGE	-0.1865***	0.05952	-0.1531**	0.06294
성장산업 대기업	-0.1447***	0.03836	-0.1637***	0.04001
성숙산업 대기업	-0.0749**	0.03526	-0.1038***	0.03757
사양산업 대기업	-0.0647*	0.03766	-0.0906***	0.04066
성숙산업 중소기업	-0.0083	0.02656	-0.0307	0.02835
사양산업 중소기업	-0.1176***	0.03097	-0.1347**	0.03441
OCWAGE	-0.1815	0.14851	0.1752***	0.2602
AGE	-0.0438***	0.00383	-0.0536	0.00650
EDU	-0.0842***	0.01901	-0.1543***	0.02977
TEN_Y	0.0196**	0.00845	0.0162	0.01080
CARR	-0.4540	0.43569	-1.7910***	0.54226
SKILL	-0.2485***	0.06740	-0.4502***	0.13422
DREG1	-0.0056	0.02717	0.0134	0.02872
DREG2	-0.0809**	0.03152	-0.0738	0.03324
DREG3	-0.1621***	0.03738	-0.1419***	0.04110
DREG4	-0.0252	0.03273	-0.0032	0.03441
LNVAL	-0.0285	0.03119	-0.0163	0.03386
LNKL	-0.0040	0.02127	0.0044	0.02314
σ	0.4379***	0.01237	0.4068***	0.01317
log-likelihood	-2073.884		-1508.557	
N	7974		5721	

주: * 10%, ** 5%, *** 1% 수준에서 유의함.

전체 표본을 숙련직종과 비숙련직종으로 나눈 후,¹⁶⁾ 숙련직종 표본에 대해 토빗 모형으로 분석한 결과(〈표 7-B〉)에 따르면 전체 표본의 경우와 마찬가지로 성숙산업 중소기업의 계수만 유의성을 갖지 않을 뿐 다른 산업별·규모별 더미변수의 계수들은 모두 유의한 음의 값을 보여주고 있다. 이는 숙련직종에서도 성숙산업 중소기업을 제외하면 모두 성장산업 중소기업보다 인력난이 덜하다는 것으로, 숙련직종에 대해서도 성장산업 중소기업의 인력부족이 심각함을 잘 보여준다.

전체 표본과 숙련직종 표본을 대상으로 한 이 같은 분석결과는 모두 성장중소기업이 심각한 인력부족을 겪고 있으며 단순기능인력만이 아니라 숙련인력에 대해서도 심각한 인력부족을 겪고 있다는 것을 잘 보여 주고 있다. 전체 표본의 경우(〈표 7-A〉) 직종별 임금격차의 유의성이 없었지만 숙련직종표본의 경우(〈표 7-B〉) 직종별 임금격차(OCWAGE)의 계수가 유의한 양으로 나왔다. 이것은 〈표 6〉에서 성장산업에 국한해 회귀분석했을 때 직종별 임금격차가 유의한 양의 결과가 나왔던 것처럼 숙련직종의 인력부족은 인력수요 증대에 대해 노동공급 증대와 임금상승이라는 노동시장 조정이 제대로 이루어지지 않은 결과임을 함의한다. 따라서 숙련직종과 성장산업의 인력부족은 저임금으로 인한 노동공급 감소 때문에 발생한 것이라기보다는 인력수요 변화에 대해 노동시장의 조정이 신속하게 이루어지지 못한 데 기인하는 것이다.

IV. 결론 및 시사점

이 글에서는 인력부족에 대한 기존 연구들과 달리, 노동시장의 조정기능 실패에 주목하여 분석하고 있다. 기존의 인력부족에 대한 연구는 총량부족이라는 관점과 구조적 불균형이라는 관점에 따라 이루어져 왔다. 그러나 이 글에서는 이러한 관점들이 인력부족문제의 초점을 놓치고 있음을 지적하였다. 즉, 저임노동력의 총량적 부족이 문제라는 주장은 성장산업 중소기업의 숙련노동력부족을 설명하지 못하고 있으며, 구조적 불균형을 지적하는 경우에도 그것이 지속되는 원인에 대해 충분히 설명하지 못하고 있다. 반면, 이 글에서는 국민경제적으로 인력부족이 가장 심각한 부문은 성장산업 중소기업이며, 저임노동력의 공급확대가 아

16) 숙련표본대상(B)은 SKILL변수들의 직종소분류별 평균값이 0.5이상인 경우이다. 비숙련직종의 경우에 대해서도 토빗모형 분석을 시도하였으나 수렴에 실패하였다.

나라 인력공급체계와 상대임금구조의 경직성에 따른 시장실패를 해결하는 것이 중요하다는 것을 지적하였다.

경제 전체의 수요증가로 모든 직종의 임금이 상승하는 경우에는 기존의 상대임금구조가 그대로 유지되어 노동시장 조정이 비교적 신속하게 이루어질 수 있다. 그러나 산업구조 변화로 인력수요 구조가 변할 때 직종별 상대임금 구조의 변화가 근로자집단 간의 이해조정을 반영해야 한다면 그 변화는 더디게 나타나게 된다. 이러한 상대임금구조의 경직성은 특히 직종별로 노동수요가 급변하는 경우 노동시장의 불균형을 심화시킨다. 즉, 특정 직종의 수요충격이 발생하는 경우, 임금이 그에 따라 신속히 조정되면 그 직종에 대한 공급이 그에 따라 조정되고 시장은 다시 균형을 회복할 것이다. 그러나 상대임금구조가 경직적이면 시장 조정은 실패하고 인력부족현상이 지속되며, 노동공급이 비탄력적일수록 더욱 심각할 것이다. 예를 들어, 직종별 노동공급이 교육·훈련제도 등에 따라 고정되어 있는 상황에서 임금조정의 지체는 인력부족현상을 더욱 장기화시킨다.

이는 이후 인력정책의 초점이 노동공급 구조의 경직성과 상대임금 구조의 경직성에 따른 직종별 직업불일치를 해소하는 데 두어야 함을 의미한다. 즉, 성장산업 중소기업에서 나타나는 인력부족을 해소하기 위해서는 총량차원의 노동공급 확대가 아니라, 직종별 수급불일치를 해소하기 위한 대책이 필요하다.

직업불일치에 의한 노동시장 실패를 완화하기 위한 노동시장정책방향은 다음과 같다. 첫째, 인력정책의 기본방향은 한국 경제가 보유하고 있는 생산요소를 최대한 신속하게 사양산업부문에서 성장산업부문으로 이동시킴으로써 산업구조를 고도화하고 생산성을 향상시키는 것이다. 따라서 인력정책은 단순히 기능인력의 공급량을 증대시키는 것이 아니라, 성장산업이 요구하는 새로운 형태의 숙련수요에 대응해 기능인력의 질을 높이는 정책으로 전환되어야 한다.

둘째, 사양산업의 인력수요는 급속히 감소하고 있는 데 반해, 성장산업부문은 기존 생산직노동자의 숙련과는 상당히 다른 새로운 성격의 숙련을 요구하고 있기 때문에 중장년 이상의 기존 근로자들이 적응하기 힘들다. 즉, 인력수요구조가 급변할 때 이에 적응하지 못한 장기실업자의 문제가 발생하고 직업불일치현상이 심화될 가능성이 높다. 경기적 실업이 주류였던 과거에는 구조적 실업이 심각하지 않았지만, 이제는 구조적 실업이 심각한 사회문제로 등장할 가능성이 높다. 따라서 장기실업자가 노동시장에서 완전히 탈락하지 않도록 사회복지적 차원의 노동시장정책이 마련되어야 한다.

셋째, 산업구조가 사양산업에서 성장산업으로 급속히 변하고 있는 상황에서 인력정책의 구체적 방향은 인력수요 구조가 어떤 방향으로 변하고 있는지를 면밀히 검토한 후 결정되어야 한다. 사양산업은 향후 인력수요가 감소할 가능성이 높은 데 반해, 성장산업은 앞으로 인력수요가 계속 확장될 가능성이 높은 부문이기 때문에 성장산업의 직종별 인력부족률은 향후 제조업 생산직 인력부족의 방향을 예고해 준다. 따라서 직업교육 및 직업훈련정책은 성장산업부문에서 인력부족률이 높은 직종의 인력공급을 확대시키는 데 초점을 맞추어야 할 것이다.

넷째, 직업훈련정책은 일반숙련만이 아니라 기업특수숙련 형성을 강화시켜야 한다. 전체 표본에 대한 인력부족률의 회귀분석 결과(<표 7-A>)에 따르면 경력연수는 인력부족률에 유의한 영향을 미치지 않는 데 반해, 근속연수가 높은 직종일수록 인력부족률이 높은 것으로 나타나 일반숙련의 성격을 지닌 직종보다는 기업특수숙련의 성격을 띤 직종의 인력부족률이 더 심각했다. 그리고 정리해고제 도입으로 노동시장의 수량적 유연성이 지나치게 강화된다면 내부노동시장의 기업특수숙련 형성과정을 파괴시킴으로써 기업특수숙련 직종의 인력부족을 더욱 심화시킬 수 있다는 점도 유의해야 할 것이다(Philpott, 1997, p. 13). 따라서 기업특수숙련 형성을 촉진시킬 수 있도록 직업능력개발사업의 사내훈련에 대한 정부 지원은 앞으로 더욱 강화되어야 한다.

다섯째, 중소기업의 외부노동시장 진입애로를 완화시키기 위해서는 특히 공공고용정보망 확충이 중요하다. 실업자는 공공고용정보망에 자발적으로 실업을 등록하지만 기업은 공석을 공공고용정보망에 등록할 유인이 약하다.¹⁷⁾ 따라서 고용안정사업의 공공고용정보망이 성공하느냐 실패하느냐를 결정하는 관건은 고용안정기관이 제공하는 인력의 질에 관한 정보를 구인자가 얼마만큼 신뢰하느냐에 달려 있다. 구인자가 고용안정기관이 제공하는 구직인력의 질을 신뢰한다면 기업들은 자발적으로 공공고용정보망에 공석을 등록할 것이고, 공공고용정보망은 네트워크의 외부성과 규모의 경제를 실현하면서 노동시장의 정보비대칭성과 거래비용문제를 크게 완화시키는 데 기여할 것이다. 실업구직자만이 고용안정기관의 고객이 아니라 구인기업도 고용안정기관의 중요한 고객인 것이다. 따라서 고용안

17) 유럽국가들의 경우 현재 공공고용정보망에 기업들이 공석을 등록하는 비율은 약 50% 수준이다. 기업들이 공석을 공공고용정보망에 적극적으로 등록하지 않는 이유는 기업들이 공공고용정보망에서 얻을 수 있는 구직신청자가 다른 대안에서 얻을 수 있는 구직신청자를 완전히 대체하지 못한다고 보기 때문이다(Adnett, 1996, p. 150).

정기관은 공공고용정보망을 운영할 때 단순히 실업자 경력사항을 전산화하는 데 그치지 말고, 실업자의 노동능력과 특성, 고용가능성 정도 등을 정확히 파악해 구직자 노동력의 질에 관한 정확한 정보를 구인자에게 제공함으로써 구인자의 채용비용을 줄이고 기업들이 고용안정기관의 고용서비스를 신뢰할 수 있도록 하는 노력이 필요하다. 구직자의 노동능력을 선별해 고용가능성이 높은 구직자를 기업에게 소개하고 고용가능성이 낮아 장기실업자가 될 가능성이 높은 실업자들에게 대해서는 적극적인 직업훈련정책을 펼쳐야 할 것이다.

여섯째, 산업기능요원제도는 사양산업의 단순기능인력 부족을 해결하기 위한 단기적 목적으로 운영되어서는 안 되며, 산업기능요원이 미래의 핵심 숙련기능인력으로 성장할 수 있도록 성장산업부문에 집중적으로 배정해야 한다.

향후 한국 경제가 구조조정이 급속하게 이루어진다면 장기실업의 증대와 인력 부족이 공존하는 직업불일치문제가 중요한 이슈로 등장할 가능성이 크다. 따라서 이러한 노동시장 실패가 신속한 구조조정을 가로막는 장애요소가 되지 않도록 고용안정사업과 직업능력개발사업과 같은 적극적 노동시장정책은 더욱 강화되어야 한다.

參 考 文 獻

1. 김홍배, “통신기술혁신과 숙련수요의 변화”, 고려대학교 박사학위논문, 1994.
2. 남성일, “고임금·인력난, 무엇이 문제인가?”, 『노동경제논집』 제19권 1호, 한국노동경제학회, 1996.
3. 노동부, 『노동력수요동향조사보고서』, 각 연도.
4. 유길상, 『고용보험제도와 적극적 노동시장정책』, 한국노동연구원, 1995.
5. ———, “고용보험제도와 직업훈련”, 『노동경제논집』 제19권 1호, 1996, pp. 371-396.
6. 이주호, 『고용대책과 인적자원개발』, 한국개발연구원, 1996.
7. 조영철, “노동환경과 기업의 임금전략”, 『노동경제논집』 제19권 1호, 한국노동경제학회, 1996a, pp. 101-132.
8. ———, “規律失業과 勞動統制”, 『사회경제평론』 제9집, 한국사회경제학회, 1996b, pp. 203-250.
9. ——— · 최영섭, 『산업구조변화와 인력수급불균형』, 한국노동연구원 고용보험

연구센터, 1998.

10. 조우현 · 강창희, “유휴인력과 인력난 병존의 경제분석”, 『노동경제논집』, 제19권 1호, 한국노동경제학회, 1996, pp. 151~178.
11. 中小企業協同組合中央會, 『중소제조업 기술실태조사보고서』 1993.
12. 최영섭, “효율임금의 생산성 효과분석”, 고려대학교 박사학위논문, 1996.
13. ———, “효율임금론과 산업별 임금격차”, 『노동경제논집』 제20권 1호, 한국노동경제학회, 1997.
14. 통계청, 『광공업통계조사보고서』, 각 연도.
15. Adnett, N., *European Labour Markets: Analysis and Policy*, London: Longman, 1996.
16. Akerlof, G.A., “Gift Exchange and Efficiency Wage Theory: Four Views,” *American Economic Review*, Vol. 74, No. 2, 1984.
17. ———, “Labor contracts as partial gift exchange”, *Quarterly Journal of Economics*, Vol.97, No.4, 1982.
18. ——— and J.L. Yellen, “Fairness and Unemployment”, *American Economic Review*, Vol.78. No.2, 1988.
19. Atkinson, J. and N. Meager, “Running to stand still-The Small Firm in the Labour Market”, in J. Atkinson and D. Storey eds., *Employment, the Small Firm and the Labour Market*, London and New York: Routledge, 1994, pp. 28~102.
20. Bawden, D.L. and F. Skidmore, *Rethinking Employment Policy*, Washington D.C.: Urban Institute Press, 1989.
21. Burawoy, M., *Manufacturing Consent*, University of Chicago Press, 1992.
22. Christl. J., *The Unemployment/Vacancy Curve*, Heidelberg: Physica-Verlag, 1992.
23. Clarke, O., “Employment Adjustment: An International Perspective”, in K. Koshiro ed., *Employment Security and Labor Market Flexibility: An International Perspective*, Detroit: Wayne State University Press, 1992, pp. 218~244.

24. Cohen, M.S., *Labor Shortages as America Approaches the Twenty-first Century*, Ann Arbor: University of Michigan Press, 1995.
25. Costabile, L., "Institutions, Social Custom and Efficiency Wage Models: Alternative Approaches", *Cambridge Journal of Economics*, Vol.19, No.5, 1995, pp. 605-23.
26. Greene, W., *Econometric Analysis*, Prentice-Hall, Inc, 1993.
27. Gross, D.M., "Equilibrium Vacancy and Unemployment: A Flow Approach to the Beveridge Curve", *Journal of Macroeconomics*, Vol. 15, No. 2, Spring, 1993, pp. 301-327.
28. Janoski, T., "Explaining State Incentive to Prevent Unemployment: The Impact of Institutions on Active Labour Market Policy Expenditures in 18 Countries", in G. Schmid, J. O'Reilly and K. Schömann eds., *International Handbook of Labour Market Policy and Evaluation*, Cheltenham: Edward Elgar, 1996, pp. 697-724.
29. Layard, R., "Preventing Long-Term Unemployment: An Economic Analysis", in J. Gual ed., *The Social Challenge of Job Creation: Combating Unemployment in Europe*, Edward Elgar, 1996, pp. 55-69.
30. ———, S. Nickell and R. Jackman, *Unemployment*, Oxford University Press, 1991.
31. Lipsey, R.G., "Globalization and National Government Policies: An Economic View", in J.H. Dunning ed., *Governments, Globalization, and International Business*, Oxford: Oxford University Press, 1997, pp. 73-113.
32. Philpott, J., *Working for Full Employment*, London and New York: Routledge, 1997.
33. Schettkat, R., *The Labor Market Dynamics of Economic Restructuring-The United States and Germany in Transition*, New York: Praeger, 1992.
34. Solow, R., *The Labor Markets as a Social Institution*, Cambridge: Basil Blackwell, 1990.

35. Tachibanaki, T. ed., *Labour Market and Economic Performance: Europe, Japan and the USA*, New York: St. Martin Press, 1994.
36. Wood, A., *North-South Trade, Employment and Inequality*, Oxford: Clarendon Press, 1994.