

勞 動 經 濟 論 集
第19卷(1), 1996. 7. pp.131~150
© 韓 國 勞 動 經 濟 學 會

高賃金·人力難, 무엇이 問題인가?*

南 盛 日**

< 目 次 >

I. 序 論	IV. 人力難과 賃金과의 關係 分析
II. 勞動力 需給構造 變化의 總量分析	V. 建設需要와 人力難
III. 人力不足의 部門別 分析	VI. 結 論

I. 序 論

한국 노동시장의 현실은 '고임금'과 '인력난'으로 표현되고 있다. 그리고 이 두 가지 특성의 관계에 대해서 몇 가지 견해가 존재하고 있다. 우선 이른바 고임금은 인력난, 즉 인력부족에 의해 발생하는 자연적 결과라는 견해가 있고, 다른 한편으로는 특정부문의 고임금상승이 여타 부문에 연쇄적으로 임금상승을 일으키고 임금상승이 상대적으로 낮은 부문에서 높은 부문으로 노동이동에 의하여 인력난이 발생하였다는 견해도 있다. 본 연구는 '고임금'과 '인력난'의 관계규명보다 '인력난' 문제에 초점을 맞추고자 한다. 그러나 임금과 노동력 수급은 노동시장에서 상호의존적 관계에 있음에 비추어 인력난과 임금간의 현상구조도 파악될 수 있으리라 믿는다.

본 연구의 목적은 현재 인력문제의 특징과 원인을 규명하는 데 있다. 우선 인력난이 총

* 본 논문은 한국노동경제학회·대한상공회의소 주최로 열린 1992년 춘계정책세미나의 주제발표 논문이다.

** 서강대 경제학과 교수

량적인 수급 불균형에 의해서인지, 혹은 부문간 수급 불일치에 의해서인지를 인력수급 구조변화의 특성분석을 통하여 규명하고자 한다. 그리고 이와 같은 일차적인 문제점 배후에 있는 근본적 원인들을 분석·추출하고자 한다. 이를 위하여 본 연구는 다음의 순서로 전개된다. 제II장에서는 경제활동인구조사 등을 통해 나타나는 노동력 수급구조 변화의 특성을 조사하며 제III장에서는 인력부족률의 추세와 부문별 차이 등을 분석한다. 제IV장에서는 한국 노동시장에서의 인력부족과 임금상승간의 구조를 실증분석하고 제V장에서는 최근 인력수요의 충격요인인 건설수요가 인력난에 미치는 영향도와 의미를 분석한다. 마지막으로 제VI장에서는 이제까지의 분석을 요약·종합하여 현재 인력난 문제의 핵심적 원인들을 규명하고자 한다.

II. 勞動力 需給構造 變化의 總量分析

1985년 이후 한국 노동시장 수급구조 변화의 일차적 특징은 노동공급의 원천이라 할 수 있는 15세 이상 인구의 증가율이 구조적으로 둔화되기 시작하였다는 점이다. <표 1>에서 보는 것처럼 15세 이상 인구증가율은 1987년 이래 매년 지속적으로 감소하고 있으며 1990년부터는 연평균 증가율이 2% 이하로 떨어지고 있다. 이는 인구증가율의 하락에 따른 노동시장 환경의 구조적 변화로 볼 수 있다.

한편 경제활동인구는 노동수요의 변화 및 진학률의 변화에 따라 반응하기도 하지만 15세 이상 인구증가율 둔화의 영향에 따라 1981년 이후 연평균 증가율이 2%대로 감소하고 있다. 그러나 15세 이상 인구증가율보다는 더 높아서 경제활동참가율은 지속적으로 상승하여 1991년 말 현재 60.6%를 기록하고 있다. 반면에 노동수요의 변화를 반영하는 취업자 증가율은 1985~90년 기간중 매년 3% 이상의 높은 증가율을 보임에 따라 실업률은 1985년의 4%로부터 지속적으로 하락하여 1991년 말 현재는 지금까지 가장 낮은 2.3%를 기록하고 있다.

총량적 인력난을 측정하는 한 지표로서 실업률을 이용할 때 2.3%의 실업률이 인력난을 말해주는 수치인가를 판단하는 비교기준으로서 자연실업률(natural rate of unemployment)을 이용할 수 있다. 한국은행(1992)에 따르면 1987년 3/4분기 이후 한국의 자연실업률은 3.02%로 추정되고 있다. 이 추정치를 기준으로 하면 우리나라는 1988년 이후부터 인력수요가 공급을 초과하는 총량적 인력부족시대에 들어섰다고 판단할 수 있다. 그러나 3.02%

<표 1> 경제활동인구 추이

(단위 : 천명, %)

연 도	15세 이상 인구		경제활동인구		취 업 자		실업자	경제활동 참 가 율	실업률
		증가율		증가율		증가율			
1980	24,463	2.84	14,431	2.04	13,683	0.60	748	59.00	5.20
1981	25,100	2.60	14,683	1.75	14,023	2.48	660	58.50	4.50
1982	25,638	2.14	15,033	2.38	14,379	2.54	654	58.60	4.40
1983	26,212	2.24	15,118	0.57	14,505	0.88	613	57.70	4.10
1984	26,861	2.48	14,997	-0.80	14,429	-0.52	568	55.80	3.80
1985	27,553	2.58	15,592	3.97	14,970	3.75	622	56.60	4.00
1986	28,225	2.44	16,116	3.36	15,505	3.57	611	57.10	3.80
1987	28,955	2.59	16,873	4.70	16,354	5.48	519	58.30	3.10
1988	29,602	2.23	17,305	2.56	16,870	3.16	435	58.50	2.50
1989	30,217	2.08	17,971	3.85	17,511	3.80	460	59.50	2.60
1990	30,801	1.93	18,487	2.87	18,036	3.00	451	60.00	2.40
1991	31,367	1.84	19,012	2.84	18,576	2.99	436	60.60	2.30

자료 : 통계청, 「경제활동인구연보」, 각년호; 「한국통계월보」, 1992. 2.

자연실업률 추정치의 오차 가능성을 감안할 때 확정적 판단은 내리기 어렵다. 다만 1988년 이후 실업률의 하락과 임금 및 물가의 상승이 같이 진행되고 있음에 비추어 현재의 실업률은 자연실업률 이하의 인력 초과수요 상태를 가리킨다고 하겠다.

한국 노동시장의 경제활동참가율 및 실업률을 연령별 및 성별로 분류한 결과는 <표 2>로 요약되어 있다. 여기에서 나타나는 특징들은 우선 노동공급의 여성화와 고령화를 들 수 있다. 그리고 10대 노동력에서 수급내용의 불일치를 발견할 수 있다.

남성의 경제활동참가율은 1985년 72.3%에서 1991년 74.7%로 2.4%포인트 증가한 반면 여성의 참가율은 같은 기간 동안 41.9%에서 47.3%로 5.4%포인트 증가를 보이고 있다. 1987년도 일본 여성의 경제활동참가율이 48%이었고 동년도 한국여성의 참가율이 45%이었던 점을 감안하면 1991년의 여성 경제활동참가율 47.3%는 괄목할 만한 증가라고 판단된다.

한편 실업률은 남성의 경우 1985~91년 기간중 5.0%에서 2.5%의 빠른 감소를 보이고 있으나 여성의 경우 1985년 2.4%에서 1988년 1.7%까지 감소하였고 그 이후는 오히려 증가하는 현상을 보이고 있다. 후술하겠지만 이는 15~19세 여성 노동력의 대기실업화 현상에 기인한다고 판단된다.

노동공급구조의 연령별 변화의 가장 큰 특색은 남녀 모두 15~19세 그룹의 경제활동참

<표 2> 연도별·연령별·성별 경제활동 참가율 및 실업률

	연도	계		15~19세		20~24세		25세 이상	
		P	U	P	U	P	U	P	U
계	1985	56.60	4.00	17.50	11.10	58.50	9.60	64.10	2.80
	1986	57.10	3.80	16.70	9.50	59.80	8.80	64.80	2.80
	1987	58.30	3.10	17.40	8.70	60.30	7.20	66.10	2.20
	1988	58.50	2.50	15.10	8.30	60.70	6.80	66.60	1.70
	1989	59.50	2.60	15.00	8.00	62.10	6.40	67.80	1.80
	1990	60.00	2.40	14.50	9.10	62.70	6.30	68.20	1.70
	1991	60.60	2.30						
남 자	1985	72.30	5.00	14.50	12.40	63.30	13.70	86.40	3.90
	1986	72.10	4.90	13.60	11.50	62.10	12.60	86.40	3.90
	1987	72.50	3.90	14.00	9.50	60.60	10.10	86.60	3.20
	1988	72.90	3.00	11.40	10.50	59.60	9.50	87.20	2.30
	1989	73.30	3.00	11.60	7.80	59.90	9.40	87.80	2.40
	1990	73.90	2.90	10.70	10.20	59.90	9.20	88.10	2.20
	1991	74.70	2.50						
여 자	1985	41.90	2.40	21.10	10.00	55.00	6.30	43.30	0.80
	1986	43.10	2.10	20.20	8.10	58.20	5.90	44.60	0.70
	1987	45.00	1.80	21.20	8.20	60.10	5.20	46.80	0.60
	1988	45.00	1.70	19.10	6.90	61.50	5.00	47.00	0.70
	1989	46.50	1.80	18.60	7.90	63.50	4.60	48.80	0.90
	1990	47.00	1.80	18.60	8.70	64.60	4.50	49.20	0.70
	1991	47.30	2.00						

주 : P=경제활동참가율, U=실업률

자료 : 통계청, 「경제활동인구연보」, 각년도 ; 「한국통계월보」, 1992. 2.

가율의 지속적 감소이다. 또한 남성의 경우 20~24세 그룹 역시 경제활동참가율의 감소추세를 보여 실업률의 감소와 함께 젊은 인력계층의 인력난은 일시적인 것이 아니라 구조적인 것임을 보여준다. 즉 이 연령층의 진학을 증가에 따른 결과로 해석된다.¹⁾

그러나 15~19세 그룹의 인력난은 총량 공급감소에 따른 구조적인 것이면서 부분적인 불균형도 동시에 보이고 있다. 왜냐하면 경제활동참가율이 지속적으로 하락함에도 불구하고 실업률은 감소하다가 오히려 증가하는 현상을 보이기 때문이다. 남성의 경우 1989년 이후 실업률이 상승하고 특히 여성의 경우 1988년 이후 실업률이 계속 상승하고 있다. 이는

1) 고학력화에 대한 자세한 노동시장 분석은 이효수(1991) 및 어수봉(1991) 참조.

노동수요가 감퇴하였다기보다는 10대 노동력이 특정산업부문에의 취업을 기대하며 대기하고 있기 때문이라고 보여진다.

이와 같은 노동력 수급 균형의 불일치는 <표 3>을 통하여 확인할 수 있다. <표 3>은 주요 산업에 있어 취업자의 연령별·성별 비중을 보여주고 있다. 여기에서 알 수 있는 것은 광공업 15~24세 취업자 비중이 타산업보다 높다는 것이다. 따라서 젊은 연령층의 노동공급의 감소는 광공업에 가장 큰 영향을 준 것으로 판단된다. <표 3>은 1985~90년 기간 중 광공업에서 15~24세 연령의 비중이 27.5%에서 20.2%로 7.3%포인트나 감소하였음을 보여준다. 반면 SOC 및 서비스업 분야의 같은 연령층 취업비중은 1987년 13.3%에서 1990년 13.8%로 오히려 증가한 사실에 주목할 필요가 있다. 산업 전체의 15~24세 연령층 비중이 지속적으로 감소하고 있음에 비추어 이와 같은 현상은 젊은 노동력들이 제조업을 기피하고 서비스업으로 몰리고 있음을 단적으로 말해준다.

한편 15~24세 연령층의 노동공급의 또 다른 특징은 인문화로 요약될 수 있다. 1981~90년 기간 동안 인문계 고교는 315개가 증가한 반면, 공업계 고교는 겨우 4개 증가하였으며 이 결과 <표 4>에서 보는 것처럼 인문계 고교 졸업생수는 1990년도에 약 52만명에 이르나 공교 졸업생은 6만 5천명에 불과하다.

또한 4년제 대학 졸업자의 경우 <표 5>에서 보는 것처럼 1981~90년 기간중 인문사회계·이공계 비중이 점차 높아지고 있다.

<표 3> 취업자의 연령별·성별 비중

연 도		총취업자수	15~24세	25~29세	30세 이상	남자	여자
농림·어업	1985	3,733	7.0	8.1	84.9	56.6	43.4
	1987	3,580	5.0	6.7	88.3	55.0	45.0
	1990	3,292	2.5	4.3	93.2	54.4	45.6
광공업	1985	3,659	27.5	21.4	51.1	62.9	37.1
	1987	4,602	25.0	21.0	54.0	59.5	40.5
	1990	4,928	20.2	19.7	60.1	58.2	41.8
SOC 및 서비스업	1985	7,578	13.8	17.0	69.2	62.2	37.8
	1987	8,172	13.3	16.7	70.0	61.5	38.5
	1990	9,816	13.8	14.5	71.7	61.4	38.6
전 체	1985	14,970	15.5	15.9	68.6	61.0	39.0
	1987	16,354	14.8	15.7	69.5	59.5	40.5
	1990	18,036	13.5	14.0	72.5	59.2	40.8

자료 : 통계청, 『경제활동인구연보』, 각년도 ; 『한국통계월보』, 1992. 2.

<표 4> 공업계 고교의 기능직 인력 배출규모

(단위 : 천명)

	1981	1985	1990
공업계	59	64	65
일반계	279	366	519

자료 : 문교부, 『문교통계연감』, 각년호

<표 5> 계열별 대학 졸업자수 추이

	1981	1983	1985	1987	1989	1991
인문·사회계	16,310	24,498	46,298	63,792	73,488	73,626
이공계	18,560	27,418	35,976	42,806	42,900	43,601
인문사회계:	46.7:	47.2:	56.3:	59.8:	63.1:	62.8:
이공계	53.3	52.8	43.7	40.2	36.9	37.2

자료 : 문교부, 『문교통계연감』, 각년도.

지금까지의 논의를 요약하면 다음과 같다.

첫째, 1985~90년 기간중 취업자수는 연평균 3% 이상의 높은 증가를 보여왔으나 노동공급의 증가는 이에 못 미쳐 실업률이 감소하고 인력부족 현상을 보이고 있다. 둘째, 인력공급구조가 여성화·고령화·고학력화·인문화되고 있다. 셋째, 15~19세 계층의 경우 경제활동참가율의 감소에도 불구하고 실업률이 최근 증가함으로써 인력난 속의 대기실업현상을 보이고 있다.

Ⅲ. 人力不足의 部門別 分析

인력부족의 현황을 부족인원의 현재 취업자수에 대한 비율로 표시하는 인력부족률을 기준으로 살펴볼 때 우리 나라 노동시장의 인력부족률은 1987~91년 기간중 1989년의 경기후퇴 시기를 제외하고는 계속 증가하여 1991년 현재 전산업의 부족률은 5.48%에 달하고 있다. 그리고 <표 6>에 의하면 이같은 부족률의 증가는 전산업에서 일어나고 있다. 다만, 건설업만이 약간 감소하였을 따름이다.

산업별로는 특히 광업, 제조업과 운수·통신업의 인력부족이 심하며 제조업 내부에서는

섬유·의복 및 가죽산업(10.11%), 목재 및 나무제품산업(9.52%), 그리고 기타제조업(8.23%) 등에서 인력부족이 심각함을 보이고 있다.

인력부족의 이유를 부족인원 중 이직에 따른 부족인원이 차지하는 비중으로 따져 볼 때 제조업의 인력부족은 이직에 따른 부족의 비중이 점차 높아져서 이직에 의한 인력부족이 타산업보다 상대적으로 심각함을 알 수 있다. 반면에 서비스산업의 경우 이직부족률의 비중이 점차 줄어들므로 신규인력수요를 채우지 못하여 생기는 인력부족임을 알 수 있다. 제

<표 6> 산업별 인력부족률

	부족률(%)					이직 부족률의 비중(%)			
	1987	1988	1989	1990	1991	1988	1989	1990	1991
전산업	3.29	3.54	3.21	4.34	5.48	36.2	33.3	38.2	39.2
2	2.15	2.48	3.56	7.11	8.85	52.0	27.8	50.9	46.0
3	4.35	4.66	4.15	5.55	7.02	36.7	33.2	39.6	42.0
4	0.17	0.20	0.10	0.61	1.02	-	-	29.5	46.1
5	3.32	1.39	2.07	5.05	3.17	15.1	21.7	10.7	15.8
6	1.74	1.29	1.44	1.28	1.87	34.1	55.6	39.1	35.8
7	2.16	2.48	2.04	4.15	5.99	37.1	39.7	35.9	32.2
8	0.48	1.26	1.50	1.2	.69	3.0	3.3	47.5	17.2
9	0.49	0.95	0.91	1.16	1.25	38.9	24.2	22.4	14.4
31	2.41	2.91	2.91	4.46	4.13	36.8	40.5	48.6	63.9
32	6.34	5.85	6.04	8.27	10.1	33.	35.	38.1	44.8
33	3.75	6.96	6.75	6.75	9.52	12.1	17.8	40.4	23.5
34	2.00	3.50	3.12	3.78	3.82	40.3	40.1	26.7	41.4
35	2.84	3.32	2.62	4.47	4.85	35.5	38.5	36.7	43.9
36	3.54	8.16	4.10	4.70	4.65	59.8	33.7	41.1	41.7
37	2.11	2.49	3.46	2.77	5.21	13.6	10.1	37.5	47.6
38	3.78	4.29	3.65	4.58	6.40	38.2	31.2	41.7	37.5
39	7.40	3.51	3.53	4.18	8.23	46.7	26.3	43.1	43.6

주 : 부족률 = $\frac{\text{부족인원}}{\text{현취업인원}} \times 100$

이직부족률의 비중 = $\frac{\text{이직에 의한 부족인원}}{\text{부족인원}} \times 100$

2=광업, 3=제조업, 4=전기가스 및 수도사업, 5=건설업, 6=도·소매 및 음식·숙박업, 7=운수·창고 및 통신업, 8=금융·보험·부동산 및 사업서비스업, 9=기타 제조업, 31=음식료품 및 담배제조업, 32=섬유·의복 및 가죽 산업, 33=목재 및 가구 제품 제조업, 가구 포함, 34=종이 및 종이제품 제조업, 인쇄 및 출판업, 35=화학물, 석유, 석탄, 고무 및 플라스틱 제품 제조업, 36=비금속광물 제조업, 석유 및 석탄제품 제조업, 37=제1차 금속산업, 38=조립금속제품, 39=기타제조업

자료 : 노동부, 『고용전망 조사보고서』, 각년도.

조업 중에서도 음식료품산업, 섬유류산업 및 제1차 금속산업 등에서 이직에 의한 인력부족이 더욱 심각한 반면, 운수·창고업에서는 신규수요를 채우지 못하여 인력부족이 심화되고 있는 것으로 판단된다.

인력부족을 직종별로 살펴보면 인력부족이 가장 심한 직종은 생산 및 관련직으로 1991년 현재 부족률이 9.07%에 달하여 다른 직종보다 단연 높은 부족률을 보이고 있다(표 7 참조). 그리고 전문기술직에서 부족률이 빠른 증가세를 보이고 있다. 반면에 사무직과 서비스직의 부족률은 1991년 현재 1% 내외에 그쳐 매우 낮은 뿐만 아니라 1987년 이래 부족률이 오히려 줄어들어 인력수급이 직종간에 큰 차이를 보이고 있음을 나타낸다.

그리고 부족률이 높아지는 직종에서도 생산직은 이직부족률의 비중이 높아져서 이직에 의한 부족이 심한 반면, 전문기술직은 신규인력수요를 채우지 못하여 부족률이 높아지는 현상을 보이고 있다.

<표 7>을 통하여 볼 때 1987년 이후 생산직과 전문직의 수요증가는 공급보다 훨씬 큰 반면 사무직, 행정관리직, 서비스 직종 등은 인력부족을 느끼지 않음으로써 부문간 불균형이 심화되고 있음을 알 수 있다.

인력부족이 심각한 생산 및 관련직의 부족률을 기능정도별 및 기업규모별로 조사한 것이 <표 8>에 요약되어 있다. 우선 기능정도별로 살펴볼 때 숙련직보다는 반숙련 기능직과 미숙련 기능직에서 인력부족이 보다 심각하며 부족률이 큰 폭으로 증가하고 있음을 알 수 있다. 반숙련 기능직의 경우 1987년의 부족률 5.3%에서 1991년에는 10.39%로 5%포인트

<표 7> 직종별 인력부족률

	부족률(%)					이직 부족률의 비중(%)			
	1987	1988	1989	1990	1991	1988	1989	1990	1991
전산업	3.29	3.54	3.21	4.34	5.48	36.2	33.3	38.2	39.8
0/1	1.06	1.13	0.98	1.73	2.51	21.2	30.6	15.6	19.1
2	0.70	0.70	1.16	1.10	0.84	24.3	34.5	21.8	25.0
3	1.23	1.22	1.08	1.17	0.99	28.7	27.8	44.4	27.3
4	1.49	1.39	1.45	2.15	2.41	34.5	45.5	24.6	24.9
5	1.15	1.14	1.25	1.10	1.08	31.6	40.8	41.8	47.2
7/8/9	4.79	5.24	4.92	6.85	9.07	37.6	33.5	39.0	40.9

주 : 이직부족률의 비중 = $\frac{\text{이직에 의한 부족인원}}{\text{부족인원}} \times 100$

0/1 : 전문 기술 및 관련직, 2 : 행정 및 관리직, 3 : 사무 및 관련직, 4 : 판매 종사자, 5 : 서비스 종사자, 7/8/9 : 생산 및 관련직

자료 : 노동부, 『고용전망 조사보고서』, 각년도

<표 8> 생산 및 관련직의 기능정도별, 기업규모별 부족률

	연 도	전 체	S1	S2	S3	S4	S5
전 체	1987	4.79	6.18	5.94	5.84	3.48	3.22
	1988	5.24	10.22	7.79	5.36	3.57	2.63
	1989	4.92	9.71	7.79	4.99	3.87	2.12
	1990	6.85	15.24	8.93	7.07	5.16	2.26
	1991	9.07	15.32	12.58	7.86	7.86	3.29
지도기능	1987	1.42	2.65	1.97	1.74	0.83	0.53
	1988	2.49	3.80	4.09	2.89	2.12	0.71
	1989	4.05	7.70	6.88	4.88	2.62	0.52
	1990	4.45	9.87	6.82	3.07	3.65	1.16
	1991	5.94	14.17	8.11	8.22	2.18	1.06
숙련기능	1987	3.56	3.72	5.01	4.05	2.59	2.24
	1988	3.94	8.01	5.92	3.95	2.14	1.74
	1989	3.60	7.00	5.71	3.68	2.49	1.15
	1990	5.31	11.63	7.31	5.40	3.23	1.38
	1991	7.32	11.00	10.52	8.14	7.24	2.18
반숙련기능	1987	5.30	9.94	5.98	6.96	3.12	3.60
	1988	5.27	10.53	9.00	5.66	3.61	2.48
	1989	5.25	10.11	10.00	5.84	3.48	2.06
	1990	7.92	19.77	10.72	8.85	5.21	2.40
	1991	10.39	20.35	16.44	12.19	7.13	3.04
미숙련기능	1987	11.12	21.83	12.56	14.02	9.57	7.24
	1988	12.29	29.40	16.23	12.71	11.62	7.03
	1989	11.82	28.82	13.29	10.96	12.93	7.45
	1990	16.23	39.36	17.72	18.18	17.05	7.41
	1991	20.13	44.83	22.06	23.45	18.27	11.05

주 : S1=상용근로자 10~29인, S2=상용근로자 30~99인, S3=상용근로자 100~299인, S4=상용근로자 300~499인, S5=상용근로자 500인 이상.

자료 : 노동부, 『고용전망조사보고서』, 각년도.

부족률 상승을 보였으며, 미숙련 기능직의 경우 이보다 훨씬 큰 9%포인트의 부족률 상승을 보여 1991년 현재 20.13%의 부족률을 보이고 있다.

기업규모별로 보면 인력부족은 대기업보다 중소기업에서 더욱 심각함을 알 수 있다. 그런데 문제는 인력부족의 기업규모간 격차가 시간이 지남에 따라 더욱 커지고 있다는 것이다. 생산직 전체로 볼 때 종업원 500인 이상의 기업은 1987~91년 기간중 인력부족률의 증가가 0.07%포인트에 그쳤으나 종업원 10~29인의 소기업에서는 동기간중 인력부족률의 증

가가 9.14%포인트에 이르고 있다.

이와 같은 부족률의 기업규모간 격차 확대는 생산직의 모든 기능분야에 공통된 현상이나 반숙련 기능직 및 미숙련 기능직으로 갈수록 더욱 심해진다. 그 결과 50인 이상 대기업의 미숙련 기능직 부족률은 1991년에 11.25%이지만 10~29인 기업의 미숙련 기능직의 부족률은 1991년에 무려 44.8%에 달하고 있다.

지금까지 살펴본 인력수요구조의 부문별 현황을 앞장에서 살펴본 인력공급구조의 변화와 비교할 때 다음과 같은 결과들을 도출할 수 있다. 첫째, 인력공급은 고학력화되고 있으나 인력수요는 반숙련 혹은 미숙련 기능직에 상대적으로 더욱 편중되어 있다. 둘째, 인력공급은 인문화 현상 등으로 탈제조업화하고 있으며, 제조업으로부터의 이직증가 등으로 제조업은 심한 인력부족을 겪고 있다. 셋째, 기업규모별로 볼 때 인력부족 현상은 대기업 보다 중소기업에서 심각하며 이같은 규모간 격차가 갈수록 확대되고 있다.

IV. 人力難과 賃金과의 關係分析

한국노동시장의 현실은 고임금과 인력난으로 묘사되고 있다. 그렇다면 고임금과 인력난은 어떠한 관계에 놓여 있는가? 이를 규명하고자 하는 것이 이 장의 목적이다. 보다 구체적으로 고임금은 인력부족으로 인해 나타나는 필연적 결과인가, 아니면 다른 이유가 있는가? 그리고 인력부족 문제는 전산업에 걸친 총량적 부족인가, 아니면 부문간의 임금격차로 발생하는 불균형의 문제인가 등을 다루고자 한다.

우리 나라 근로자의 임금은 1987년 이래 매년 15~20%의 높은 상승을 지속하여 왔다. 그 결과 제조업의 경우 1987년 1인당 월 평균임금 329,000원에서 1991년에는 692,000원으로 4년간 두 배 이상 상승하였다(표 9 참조). 제조업 근로자의 임금상승은 전산업 근로자의 평균임금상승보다 더 높은 것으로 제조업과 타산업과의 임금격차는 축소되었다고 할 수 있겠다. 또한 사무직·생산직간의 임금격차, 성별 및 학력간 임금격차도 축소되었다.²⁾

그러나 <표 9>에서 보는 것처럼 기업규모간 임금격차는 확대되고 있다. 전산업에서 소기업과 50인 이상 대기업의 임금격차는 1987년의 13.6%에서 1990년에는 35%로 확대되었고, 이 비율은 1991년에도 지속되고 있다. 이러한 현상의 이유로서 대기업의 노조 활성화와 노동생산성의 차이를 생각할 수 있는데 전자의 이유가 현실을 더 잘 설명한다고 판단된다.

2) 6·29 이후의 임금구조 변화는 정인수(1991) 참조.

<표 9> 전산업 및 제조업의 규모별 임금지수 추이(1987~91)

		전규모 월평균 임금액	전 체	S1	S2	S3	S4	S5
전산업	1987	386,000	118	110	114	113	123	125
	1988	446,000	136	121	124	129	146	152
	1989	540,000	164	140	147	155	178	189
	1990	642,000	195	167	174	184	212	226
	1991	752,000	226	197	202	222	235	266
제조업	1987	329,000	100	84	91	94	102	111
	1988	393,000	120	98	203	108	122	138
	1989	491,000	150	116	105	133	154	175
	1990	591,000	180	141	150	159	188	210
	1991	692,000	207	176	178	200	220	241

주 : 1) 임금지수는 1987년 제조업 임금을 100으로 지수화한 것임.

2) 1991년의 임금액은 1990년 3/4~1991년 3/4분기의 임금증가율을 기준으로 추산한 것임.

자료 : 노동부, 『매월노동통계월보』, 각호.

<표 10>은 제조업의 기업규모별 임금의 변화와 부가가치 노동생산성의 변화를 보이고 있다. 우선 1987~90년 기간중 임금상승률이 노동생산성 상승률보다 높았음을 알 수 있다. 그리고 생산성증가율은 종업원 300인 이하의 중소기업이 300인 이상의 대기업보다 더 높게 나타났다. 그러나 임금상승률은 대기업이 더 높게 나타났다. 따라서 제조업의 기업규모간 임금격차는 생산성 증가의 차이에 기인한다고 보기 어렵다. 그보다는 대기업 중심의 노동조합의 강한 교섭력과 대기업의 지불능력이 합쳐져서 일어난 결과라고 판단된다. 이러한 결과는 1970년대와 1980년대의 시계열 분석 결과 우리 나라 제조업의 임금은 부가가치 노동생산성에 正의 영향을 받는 것으로 나타난 南盛口(1991)의 분석과는 상반된 것이라 하겠다.

그러면 이같은 임금구조의 변화와 인력부족률의 변화는 어떠한 관계를 갖는가? <표 11>은 제조업의 규모별 임금지수와 부족률지수의 추이를 보여주고 있다. 이미 앞에서 설명한 대로 인력부족률은 시간이 지나감에 따라 점차 증가하고 기업규모간 격차도 더욱 확대되고 있다. 한편 임금의 규모간 격차 또한 확대되고 있다. 그렇다면 임금수준의 기업규모간 격차 확대가 인력부족의 기업규모간 격차 확대를 가져온다고 가설화할 수 있다. 즉 대기업의 상대적으로 높은 임금상승으로 신규인력 및 중소기업의 인력이 대기업으로 이동하여 중소기업의 인력난이 심화된다고 볼 수 있는 것이다.

<표 10> 제조업 임금수준과 생산성의 변화

	임 금			생산성(부가가치기준)		
	전 체	중소기업	대기업	전 체	중소기업	대기업
1987	100	100	100	100	100	100
1988	120	114	132	120	119.8	120.6
1989	150	139	156	143	141.6	143.2
1990	180	168	188	172	171.5	168.8

주 : 1) 임금 및 생산성은 1987년을 100으로 하여 지수화하였음.

2) 중소기업·대기업 구분은 종업원 300인을 기준으로 하였음.

자료 : 노동부, 『매월노동통계월보』, 각호 ; 한국은행, 『기업경영분석』, 각년도.

<표 11> 제조업 임금수준과 인력부족률의 변화

		전 체	1	2	3	4	5
임금수준	1987	100	84	91	94	102	111
	1988	120	98	203	108	122	138
	1989	150	116	105	133	154	175
	1990	180	141	150	159	188	210
	1991	207	176	178	200	220	241
인력부족률 지수	1987	100	139	196	127	67	63
	1988	107	197	171	116	65	52
	1989	95	196	164	102	73	37
	1990	128	287	182	134	84	37
	1991	161	288	259	173	104	54

주 : 임금수준과 인력부족률은 1987년을 100으로 하여 지수화 하였음.

자료 : 노동부, 『매월노동통계월보』, 각호 ; 『고용전망조사보고서』, 각년도.

그러나 동시에 인력난이 심화되는 부문에서는 그렇지 않은 부문보다 임금이 더 높이 상승하여야 함이 경제이론상의 귀결이다. 즉 임금상승률은 인력부족률의 증가함수라는 가설을 세울 수 있다. 그리고 이렇게 될 경우 인력난의 부문간 격차는 완화될 수 있을 것이다.

이하에서는 이상의 두 가지 가설을 회귀분석을 통하여 검증하고자 한다. 우선 인력부족률의 차이가 임금수준의 차이에 의해 영향받는다는 가설을 검증하기 위하여 다음의 회귀방정식을 세운다.

$$ST = \beta_0 + \beta_1 YEAR + \beta_2 SIZE + \beta_3 LWAGE + \varepsilon \dots\dots\dots (1)$$

ST = 인력부족률, YEAR = 연도, SIZE = 기업규모

LWAGE = log(임금), ε = 오차항

‘연도’ 변수는 인력부족률이 다른 변수와 관계없이 시간이 지남에 따라 증가하는지, 즉 인력부족률의 증가가 임금차이 등과는 별도로 총량적 수요 초과로 발생하는지 분석하기 위하여 포함된다. log(임금)변수의 추정계수가 陰일 경우 낮은 임금수준이 높은 인력부족을 야기한다는 가설이 채택된다.

그리고 임금증가율이 부족률의 증가함수라는 가설의 검증을 위하여 다음의 회귀방정식을 세운다.

$$GW = \beta_0 + \beta_1ST + \beta_2LP + \varepsilon \dots\dots\dots (2)$$

GW = 임금증가율, LP = 부가가치 노동생산성

회귀분석을 위한 자료는 1987~91년 기간의 각 산업별·규모별 자료를 총합(pooling)하여 사용하였다.³⁾

<표 12>는 식 (1)의 추정결과를 보여준다. 전산업 및 제조업, 비제조업 표본에서 log(임금) 변수는 음의 계수추정치로 가지며 또한 유의하다. 따라서 인력부족률은 임금수준이 낮을수록 더욱 커진다는 ‘임금격차’ 가설을 지지한다. 그리고 연도변수 역시 陽이면서 유의한

<표 12> 종속변수 : 인력부족률

독립변수	전산업	제조업	비제조업
상 수	-45.708* (4.01)	-41.678* (2.29)	-39.804* (3.81)
연 도	1.233* (6.36)	1.018* (3.14)	1.321* (8.16)
규 모	-0.618* (3.90)	-1.598* (6.40)	0.517* (3.6)
LOG 임금	-4.476* (5.11)	-2.976* (2.18)	-5.762* (7.07)
제조업더미	1.543* (3.47)	-	-
	R ² = 0.218 n = 450	R ² = 0.31 n = 250	R ² = 0.265 n = 200

주 : *=유의수준 5%에서 유의함.

()안은 t값을 나타냄.

3) 식 (2)의 회귀분석 자료는 1991년 부가가치 노동생산성 지표 및 비제조업 산업의 기업규모별 자료가 없는 관계로 1987~90년 기간의 대분류 비제조업 및 중분류 제조업 자료를 이용하였다.

추정치를 보임으로써 인력부족률은 다른 요인과는 독립적으로 매년 증가해 오고 있다는 것을 말해준다. 이는 다시 말해 인력부족이 총량적 수요초과의 결과이기도 하다는 것을 의미한다. 기업규모변수는 제조업에서는 陰의 추정치를, 비제조업에서는 陽의 추정치를 가짐으로써 상반된 결과를 보이고 있다. 즉 제조업에서는 대기기업일수록 인력부족이 덜한 반면 비제조업에서는 대기기업일수록 인력부족이 크다는 것이다. 이는 아마 비제조업종의 경우 신규인력에 대한 수요가 대기업에서 발생하는 데 기인하지 않은가 추정된다.

<표 13>은 식 (2)의 추정결과를 보여준다. 전산업 표본의 경우 제조업더미를 포함시키지 않았을 경우 부족률 변수는 陽이면서 유의한 추정치를 가짐으로써 부족률이 높을수록 임금증가율이 높다는 가설을 지지하지만 제조업더미를 추가시켰을 경우 전혀 유의성을 보이지 않는다. 이는 제조업더미와 부족률간의 높은 공선성(collinearity)에 따른 결과로 풀이되며, 따라서 부족률이 임금증가율에 正의 영향을 미친다는 가설이 틀리다고 해석할 수 없을 것이다.

표본을 비제조업으로 국한시켰을 경우에도 부족률 및 생산성 변수는 모두 陽이면서 유의한 추정치를 갖는다. 즉 임금증가율은 인력부족률이 높을수록 그리고 생산성이 높을수록 크다는 것이다.

그러나 표본을 제조업으로 국한시킨 경우 인력부족률과 생산성은 제조업의 임금증가율을 설명하지 못하는 것으로 나타났다. 즉 제조업의 임금증가율은 모형에서 제시하는 요인들 외의 요인에 의해서 영향받아 왔다는 것이다. 따라서 임금증가율이 인력부족률의 증가

<표 13> 종속변수 : 임금증가율

독립변수	전 산업		제조업	비제조업
상 수	8.619* (3.53)	7.095* (2.32)	21.339* (4.89)	-3.130 (0.96)
부족률	1.120* (3.21)	0.007 (0.02)	-0.480 (0.91)	0.811* (2.07)
생산성	0.037 (1.36)	0.044* (1.89)	0.008 (0.26)	0.112* (4.41)
제조업더미	- -	7.335* (4.93)	- -	- -
	R ² = 0.19 n = 68	R ² = 0.41 n = 68	R ² = 0.02 n = 40	R ² = 0.53 n = 28

주 : *=유의수준 5%에서 유의함.

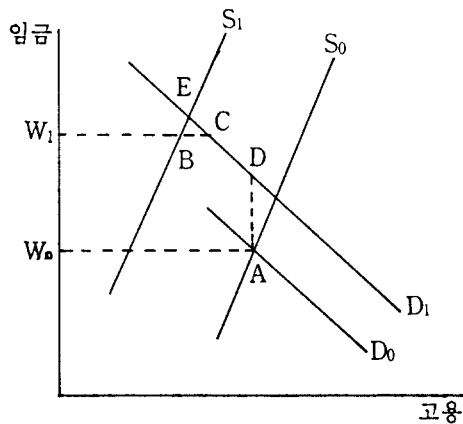
합수라는 가설은 제조업에서는 실증적으로 지지받지 못한다.

위의 결과는 제조업의 인력난 심화현상에 대하여 중요한 시사점을 제공해 준다. 그것은 제조업의 경우 부문간의 임금격차 때문에 저임금 제조업체의 인력부족은 점점 심각해지지만 이러한 인력난을 해소할 만큼의 상대적 임금증가는 크게 이루어지지 못한다는 것이다. 이러한 환경이 지속된다면 결국 인력난은 가중되고 해당기업은 도산하게 될 것이다.

그러면 이와 같은 현상, 즉 고임금 속의 인력난을 어떻게 설명할 수 있는가? 하나의 가설은 이른바 '한계지불능력'설이라고 할 수 있겠다. 즉 특정부문의 기업들(예컨대, 섬유산업의 중소기업체)은 생산성 이상의 고임금을 지불하고도 지불능력의 한계에 도달하여 이탈하는 노동력을 유인할 수 있는 더 이상의 임금인상이 불가능한 경우이다. 이를 그림으로 나타내면 [그림 1]과 같다.

[그림 1]에서 당초의 노동수요와 노동공급은 D_0, S_0 이며 균형은 A점이고 임금은 W_0 를 지급한다고 가정하자. 이제 생산성이 증가하여 D_0 는 D_1 으로 상방이동하지만 노동공급은 S_0 에서 S_1 으로 줄어든다고 하자. 이 경우 수요곡선 D_1 의 끝점은 C이므로 임금상승은 더 이

[그림 1] 한계지불능력과 초과노동수요



상 이루어지지 않고 W_1 에서 지급되며 고용은 B에서 결정될 것이다. 그리고 여기에서는 BC만큼의 인력부족이 발생하게 된다. 이때 임금증가분($W_1 - W_0$)은 생산성 증가분 AD보다 크므로 그만큼 고임금 증가라고 할 수 있다.

이 가설의 특징은 수요곡선 D_1 이 D_0 의 기울기를 갖기는 하나 C점 이상으로 더 올라가지 않고 C점에서 끊긴다는 것이다. 즉 C점은 더 이상의 임금을 지불할 수 없는 지불능력의 한계점을 나타낸다. 만일 일반적인 수요곡선을 가정한다면 새로운 균형은 E점에서 이루어지고 인력부족은 없어야 할 것이다.

이와 같은 한계지불능력 상황을 초래하는 원인은 해당부분의 상대적으로 낮은 생산성 증가와 함께 노동공급의 감소를 들 수 있다. 그리고 노동공급이 감소하는 이유는 작업환경 등 비임금 근로조건, 승진기회의 봉쇄, 타부분의 상대적으로 큰 임금상승을 들 수 있겠다. 예컨대, 타기업 혹은 산업이 강한 노조의 교섭력 등으로 높은 임금상승을 이룰 경우이다.

본장에서의 논의를 요약하면 다음과 같다. 첫째, 1987년 이후 인력부족률의 증가는 부분적으로는 지속적인 노동수요의 초과현상에 기인하며 부분적으로는 부문간의 임금격차에 기인한다. 둘째, 산업 전체적으로는 인력부족이 고임금 상승으로 나타나지만 제조업의 경우 고임금 상승은 인력부족의 결과라고 해석되지 않는다. 셋째, 제조업 인력난 문제의 핵심중의 하나는 인력난을 해소할 만큼의 큰 임금상승을 기대할 수 없다는 점이다.

V. 建設需要와 人力難

1987년 이후 나타나는 인력부족 현상을 이해하는 데 꼭 필요한 것은 1988년 이래 폭등한 건설수요와 이에 따른 건설인력의 급증현상이다. 그리고 이러한 건설수요의 폭증은 정부의 경제정책과 깊은 관련이 있다는 점에서 더욱 주목된다. 정부의 200만호 주택건설계획으로 1988년부터 건설수요가 증가하기 시작하였다. 1989년 초의 전세값 폭등의 영향으로 정부는 신도시 건설계획을 발표하고 이어서 다세대주택의 건축규제를 완화하는 등 잇따른 주택공급 확대정책을 발표하였다. 따라서 주택건설은 당초 1988~92년 기간중 연간 건설계획 40만 가구를 훨씬 초과하는 규모로 이루어지기 시작하였다. 뒤이어 1990년부터 시행된 토지 초과이득세 제도는 공한지에 대량의 건설을 촉진시켜 기왕의 주택건설과 함께 엄청난 건설수요를 유발시켰다. 그 결과 건설부문의 인력수요가 폭증한 것은 불문가지이다.

<표 14>는 건설업의 취업자 증가가 1988년부터 10% 이상씩 이루어지고 있음을 보이고

있다. 특히 제조업의 취업자 증가와 비교하여 볼 때 1989~91년 기간중 제조업 취업자수가 9만 6천명 증가한 데 반하여 건설업 취업자수는 무려 40만 3천명이 증가하였다. 이는 동기간중 전산업 취업자수 증가의 40%에 달하는 것이다. 이와 같은 인력수요의 폭발적 증가가 현재 한국 경제가 겪고 있는 인력난의 주요한 원인 중의 하나임은 물론이다. 특정 산업의 이러한 인력수요 폭발은 산업 전체적인 인력난을 가져올 뿐 아니라 일용직 임금의 급격한 상승은 제조업으로부터의 인력이탈을 초래하고 인력난을 가중시키는 결과를 가져왔다고 판단된다.

더욱 문제가 되는 것은 이같은 인력수요 폭증이 생산성과 비교할 때 낭비적이라는 사실이다. <표 15>에 의하면 건설업 취업자의 건설부문 GNP탄력성은 1970년 이래 1985년까지 큰 폭으로 하락하여 왔다. 그러나 1988~90년 기간중 건설업 취업자의 GNP탄력성은 0.75로 크게 상승하였고, 다시 1991년에는 탄력성이 1.348로 더욱 크게 상승하였다. 이는 1991년 중의 건설부문 GNP증가율이 11.3%로 전년보다 낮아졌음에도 취업자 증가율은 15.23%로 GNP증가율을 초과하였기 때문이다. 이같은 취업자의 GNP탄력성 증가는 곧 취업자의 부가가치 생산성이 떨어지고 있음을 의미한다. 다시 말해서 타부문에 비하여 인력이 낭비되고 있음을 의미한다.

건설경기에 따른 인력난 문제는 그 원천이 정부의 경제정책이라는 점에서 주목된다. 경제 전체적인 인적·물적자원의 제약(constraint)을 무시한 특정부문의 공급확대정책은 타산업부문의 자원 이용을 제약하고 희소자원의 가격을 앙등시킬 수밖에 없다는 경제원론의 교훈이 현실로 나타나고 있다.

<표 14> 산업별 취업자수 추이(1987~91)

(단위 : 천명, %)

	전 산업		제조업		건설업		기타 서비스업	
	인원	증가율	인원	증가율	인원	증가율	인원	증가율
1987	16,354	5.48	4,416	15.42	920	3.49	7,252	4.48
1988	16,870	3.16	4,667	5.68	1,024	11.30	7,556	4.19
1989	17,511	3.80	4,840	3.71	1,140	11.33	8,021	6.15
1990	18,036	3.00	4,847	0.14	1,339	17.46	8,477	5.69
1991	18,576	2.99	4,936	1.84	1,543	15.24	8,925	5.28

자료 : 통계청, 『주요경제지표』, 1991년호; 『한국통계월보』, 1992. 2.

<표 15> 주요 산업별 취업자의 GNP 탄력성

		1970~75	1975~80	1980~85	1985~88	1988~90	1990~91
전 산업	A	3.98	3.19	1.80	4.06	3.40	2.90
	B	8.74	7.46	8.40	12.76	8.05	8.40
	A/B	0.455	0.427	0.215	0.318	0.422	0.345
제조업	A	11.39	6.32	3.46	10.02	1.91	1.84
	B	17.82	14.08	8.48	16.80	6.04	8.50
	A/B	0.639	0.449	0.408	0.596	0.316	0.216
건설업	A	12.60	10.60	1.56	3.97	14.35	15.23
	B	8.32	13.12	8.90	9.01	19.10	11.30
	A/B	1.514	0.808	0.175	0.441	0.751	1.348
기타 서비스업	A	2.99	7.19	5.47	4.26	5.91	5.28
	B	10.56	9.08	7.26	13.23	9.55	10.60
	A/B	0.28	0.792	0.753	0.322	0.619	0.498

주 : A=취업자의 연평균 증가율(%), B=산업별 GNP 연평균 증가율(%), A/B=취업자의 GNP 탄력성

자료 : 통계청, 『주요경제지표』, 1991년호; 『한국통계월보』, 1992. 2월호.

VI. 結 論

현재의 인력난에 대하여 일반적으로 제기되는 의문은 인력난이 총량적인 인력부족에 의한 것인가, 아니면 부문간 수급의 불일치에 의한 것인가이다. 지금까지의 분석을 토대로 평가할 때 본 연구는 현재의 인력난이 총량적임과 동시에 부문간 수급불일치를 포함하고 있다고 판단한다.

현재의 인력난이 총량적이라고 판단하는 근거로서 두 가지를 들 수 있는바 첫째로 1988년 이후의 실업률은 자연실업률이라고 추정되는 3% 수준 이하로 떨어짐으로써 임금과 물가를 상승시키고 있다는 점과, 둘째로 제IV장의 인력부족을 회귀분석에서 총량적 노동력 수급 변화를 나타내는 '연도' 변수가 인력부족을 증가에 강한 陽의 영향을 보이고 있다는 점이다.

인력난이 부문간 수급불일치를 보인다고 판단하는 근거로서 첫째, 인력공급구조가 고학력화·인문화·여성화하는 데 비하여 인력수요구조는 반숙련 및 미숙련 기능직 수요에 머

물러 있다는 점, 둘째, 이에 따라 전문기술직 및 생산관련직은 인력부족이 심한 반면 사무직 및 서비스 직종 등은 인력부족이 없다는 점, 셋째, 중소기업에서는 인력부족이 심한 반면 대기업의 인력문제는 상대적으로 훨씬 경미하다는 점 등을 들 수 있다.

인력난에 대한 이상의 표면적 문제점들을 분석하는 데 있어서의 핵심, 즉 문제의 핵심은 어떠한 원인으로 해서 인력난이 총량적이 되었으며 왜 노동시장은 부문간 인력수급의 불일치를 해소시키지 못하고 있는가를 규명하는 것이다.

현재의 인력난이 총량적이 된 주요 원인으로 본 연구는 노동공급 잠재력의 약화보다도 1980년대 후반에 일어난 노동수요의 급격한 증가를 지적하고자 한다. 그리고 그것이 문제가 되는 이유는 이러한 노동수요 증가가 생산성 증가에 비교하여 지나치게 크기 때문이다. 즉 인력수요의 비효율적인 증가이기 때문이다. <표 15>에서 보는 것처럼 1980년대 후반의 인력수요의 비효율적 증가는 1988년까지는 제조업이 주도하였고 그 이후는 건설업이 주도하고 있다. 우리나라 취업자의 GNP탄력성은 1970~85년 기간중 지속적으로 감소되어 왔으나 1985~90년 기간에는 오히려 크게 증가하고 있다. 이는 곧 인력의 부가가치생산성 증가가 둔화됨을 의미하며 환원하면 인력 이용의 효율성이 떨어짐을 뜻한다. 여기에 가장 큰 기여를 한 것은 앞장에서 밝힌 대로 1988년 이후 지속되고 있는 건설수요의 폭증이다. 그리고 이는 정부의 자원제약을 무시한 경제정책의 소산이다.

1980년대 후반 이후의 인력수요가 비효율적이라는 근거는 1990년대의 인력수요 전망과 비교하여 보아도 알 수 있다. 국민경제제도연구원(1991)과 한국은행(1991)은 1990년대의 GNP년 증가율이 7%라는 가정하에 취업자 증가율을 DUS평균 2.2%로 예측하고 있다. 이는 취업자의 GNP탄력성이 0.31 정도가 됨을 의미한다. 그러나 1991년 현재의 취업자의 GNP탄력성은 0.345이며 취업자 증가율은 2.9%로 모두 적정수준을 넘고 있다.

현재의 노동시장이 부문간 인력수급 불일치를 해소시키지 못하는 원인으로 본 연구는 근로자의 비제조업 선호도 증가와 함께 한계점 지불능력으로 인하여 중소기업들이 인력부족을 해소할 만큼의 임금상승을 못하고 있는 점을 지적하고자 한다. 그리고 대기업의 무리한 임금상승이 또한 여기에 기여하고 있다고 본다. 근로자들의 제조업 기피현상의 예로써 성제환(1992)의 조사연구에 따르면 제조업체에서 이탈한 근로자들의 85~91.4%가 전직복귀를 전혀 고려하고 있지 않은 것을 들 수 있다.

본 연구의 분석결과 인력부족은 임금격차에 의해 심화되는 것으로 나타났다. 그리고 산업 전체적으로는 인력부족이 증가하는 부문에서 임금상승률이 높은 것으로 나타나서 노동시장의 임금조절기능이 부문간 인력수급 불일치를 해소하는 데 기여하는 것으로 보인다. 그러나 제조업의 경우 인력수급 불일치를 해소하는 시장의 임금조절기능은 제대로 작동되

고 있지 않다. 그 이유는 인력부족을 완화하고자 생산성 증가 이상의 고임금을 지불하지만 기업의 지불능력이 한계에 달하여 인력부족을 해소할 만큼의 임금인상을 할 수 없기 때문이라고 생각된다.

參 考 文 獻

- 국민경제제도연구원, 『인력정책의 과제와 방향』, 1991. 7.
남성일, 『한국의 노동생산성과 적정임금』, 한국경제연구원, 1991. 9.
성제환, 「노동력 부족과 노동이동에 관한 연구」, 한국경제연구원, 1992. 3.
어수봉, 「노동시장 변화와 정책과제」, 한국노동연구원, 1991. 6.
이효수, 「고학력화 현상과 고용」, 한국노동연구원, 1991. 5.
정인수, 「한국의 임금구조」, 한국노동연구원, 1991. 2.
한국은행 조사2부, 「우리나라 산업의 고용변동요인 분석」, 한국은행, 1991. 5.
 , 「우리나라 잠재 GNP의 추정」, 『조사통계월보』 1992. 2.