勞 動 經 濟 論 集
第19卷(1), 1996. 7. pp.151~178
© 韓 國 勞 動 經 濟 學 會

遊休人力과 人力難 竝存의 經濟分析

조우현* · 강창희**

< 目 次 >

Ⅰ. 머리말
Ⅱ. 老大한 遊休人力과 人力難
Ⅲ. 人力難과 老大한 遊休人力 竝存의 理論的 解明
Ⅳ. 몇가지의 實證的 根據 : 製造業을 中心으로
Ⅴ. 要約 및 人力政策에 던지는 含意

Ⅰ. 머리말

이 논문은 상호관련된 네 가지 목적을 갖는다.

첫째, 遊休人力을 정의한 후 새로운 자료와 방법을 이용하여 우리 나라에는 최소한 59만 1천명에 달하는 유휴인구가 존재함을 밝히고, 노동부 조사 결과인 노동력 부족인원 약 18만명과 대비시켜 우리 나라 노동시장에서 실로 심각한 인력난과 방대한 유휴인력이 병존함을 보일 것이다.

둘째, 이 논문은 인력난과 유휴인력 병존이라는 상호모순되는 경제현상을 어떻게 해명할 것인가를 二重勞動市場模型을 이용하여 간결히 보인다.

셋째, 이 논문은 심각한 인력난과 방대한 유휴인력의 병존이 노동시장의 二重構造에 기인한다는 이론적 논의를 뒷받침하는 몇 가지 실증적 근거를 제시한 후, 마지막으로 유휴인

* 숭실대 경제학과 교수
** 서울대 경제학과 박사과정

력 활용과 인력난 해소를 위한 인력정책방향을 논의한다.

우리 나라의 심각한 인력난을 분석한 선행연구로는 남성일(1992), 어수봉(1991, 1992), 성제환(1993), 박기성(1995) 그리고 이주호(1995) 등을 들 수 있다. 인력난의 원인으로 남성일(1992)과 이주호(1995)는 노동수요측 요인인 중소기업의 한계적인 지불능력 때문에 중소기업부문에 인력난이 관찰됨을 보다 강조하고 있으며, 어수봉과 성제환·이대창은 3D직종 회피 및 빈번한 이직에 의한 노동력의 제조업 이탈이라는 노동공급측 요인을 보다 강조하고 있다. 인력난에 대한 대책으로 이주호는 중소기업의 지불능력향상을 위해 직업·기술교육제도에 의한 양질의 기술·기능 인력공급을 중시하며, 어수봉·성제환·이대창은 노동력의 제조업 이탈을 막을 수 있는 기업에서의 유인제도 설계인 근속에 따른 생산직의 경력관리와 기업의 기능적 유연성 강화 및 제조업으로의 인력의 양적 공급증대(여성 및 청년층의 고용기회 확대)를 가능하게 하는 수량적 유연성 확대를 중시한다.

이 논문에서는 우리 나라 산업구조를 저생산성·저임금부문(또는 기업群)과 고생산성·고임금부문(또는 기업群)으로 나누어, 저임금업체群으로부터 비정규직·무직으로의 대규모 노동력 이탈이 저임금업체의 심각한 인력난의 원인임을 지속관찰자료(longitudinal data)인 대우경제연구소의 「한국가구패널조사」(앞으로 '패널')(1993, 1994) 분석결과를 이용하여 보인다. 우리는 '패널'을 이용하여 이러한 노동력 이탈이 노동자들의 취향·선호체계의 변화로 인하여 3D직종을 회피함에 따라 발생한다는 가설이 사실과 부합하지 않음을 보인다. 우리의 분석결과에 의하면, 3D직종 회피라는 취향·선호체계의 변화가 있었더라면 제조업 저임금기업群에서 저임금서비스업으로의 노동의 순유출이 있었어야 할 것이나 오히려 저임금서비스업에서 제조업 저임금기업群으로의 순유입이 나타나고 있다. 또한 이 논문은 제조업 저임금기업群 내에서의 높은 이직률의 결과 구인·구직 연결과정에서의 높은 노동력 부족률이 관찰된다는 가설도 설득력이 없음을 보이게 된다. 구체적으로 우리는 제조업 저임금업체 내에서의 높은 이직률보다는 제조업 저임금업체로부터 비정규직(무급가족종사자 포함)이나 무직으로의 실로 방대한 유출이 제조업 저임금업체의 높은 인력난과 직결됨을 '패널'을 이용하여 보인다. 이와 같이 3D직종 회피와 중소기업부문 내에서의 빈번한 노동이동 등 노동공급측 요인에 의해 저임금업체의 인력난이 발생한다는 가설이 실증적 근거를 결여하고 있다면, 과연 인력난은 왜 발생하는가가 중요한 이슈로 등장하게 된다.

우리는 남성일과 이주호가 제시한 중소기업의 한계적인 지불능력가설을 논리적으로 연장하여, 한계산업에 속하는 중소기업부문이라는 저임금기업群뿐만 아니라 고성장·고부가가치산업의 대기업부문이라는 고임금기업群을 설정함으로써, 고임금기업群에서 비교적 동질적인 노동에 대해 대단히 높은 임금, 예컨대 효율성 임금(efficiency wage)이 지급될 때

이는 저임금기업群 노동자의 높은 노동력 이탈을 낳을 가능성을 논의하게 된다. 현재 저임금기업群에 취업하고 있으나 고임금기업群에 취업할 가능성 때문에 대기실업(wait unemployment) 또는 대기과정에서 비경제활동인구로 되는 구조적 성격의 유휴인력이 있으면, 한편으로는 저임금기업群에서의 심각한 인력난, 다른 한편에서는 방대한 유휴인력이 병존하게 된다는 가설을 이 논문은 제시한다.

인력난과 방대한 유휴인력의 병존에 관한 구체적인 성격의 경제적 해명은 기존 문헌에서와는 다른 인력정책의 시각을 제시한다는 측면에서 대단히 중요하다고 할 것이다. 産業의 二重構造가 저생산성 · 저임금부문에서의 심각한 인력난과 밀접한 관계를 갖는다면, 장기적으로 산업구조 고도화정책은 유휴인력의 활용도를 높이는 수단이 된다. 구체적으로 우리는 산업구조 고도화의 정책수단으로서 인력정책을 부각시키고자 한다. 한편으로는 우리나라 인력의 質이 대단히 낮은 결과 저임금기업群에서 저생산성이 초래되고 중부가가치의 중임금기업群이 대량 형성되고 있지 않으므로 저임금기업群에 고용된 인력의 질을 높이는 국가 직업 · 기술교육체계의 혁신이 있어야 산업구조의 二重性을 완화시킬 수 있을 것이다. 다른 한편으로는 고임금기업群과 연관된 협력 · 하청 중소기업이 한계기업화하는 것은 고임금기업群에서 높은 임금으로 인한 경쟁력 약화 및 공장 해외이전의 결과이므로, 고임금기업群이 유연제조공법을 효율적으로 운영하는 유연다기능 노동자의 대량형성에 의거하여 경쟁력을 강화해 나갈 때 고임금기업群과 네트워크(network) 관계에 있는 협력 · 하청기업의 한계기업화가 완화될 수 있을 것이다. 이러한 국가 직업 · 기술교육체계의 혁신과 고임금업체의 유연다기능 노동자의 대량형성을 위한 인적자원개발 방식의 혁신은 産業의 二重構造를 완화시키며 인력난과 유휴인력의 병존현상을 해소하는 주요한 방법이 될 것이다. 즉 산업구조의 이중적 구조해소를 위한 인력정책이 이 논문이 제기하는 주된 시각이 된다.

이 논문의 구성은 다음과 같다.

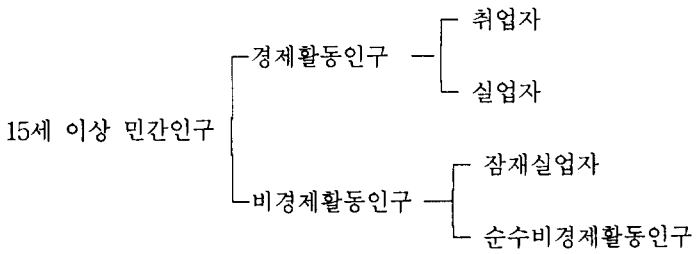
제Ⅱ장에서는 유휴인력을 정의하고 유휴인력의 구체적인 규모를 추정한다. 제Ⅲ장에서는 한국 노동시장에서 현재 나타나고 있는 인력난과 방대한 유휴인력의 병존이라는 모순된 현상을 이중노동시장 모형을 이용하여 설명한다. 제Ⅳ장에서는 위에서 시도된 이론분석을 토대로 인력난이 어떠한 원인으로부터 발생하고 있는지를 제조업을 중심으로 실증분석할 것이다. 마지막으로 제Ⅴ장에서는 우리의 분석이 유휴인력과 인력난을 해소하기 위해 정부의 인력정책에 던지는 함의를 설명할 것이다.

Ⅱ. 尨大한 遊休人力과 人力難

1. 勞動力 接近方法에 의한 遊休勞動力의 定義

'노동력 접근방법'에 의하면 노동력이란 취업자와 실업자로 구성되는 경제활동인구이다(그림 1 참조). 이때 개인의 노동공급 선택시의 여러 제약조건이나 노동수요측 요인에 기인하는 비자발적 요인에 의하여 현재는 비경제활동인구에 속하나 장래에는 취업할 의사를 갖는 자를 잠재실업자라고 하자. 잠재실업자는 비경제활동인구 중에 은폐되어 있는 실업자이다. 잠재실업자와 현재의 실업자는 遊休勞動力(idle labor force or idle human resource)의 주된 구성요소가 된다. 一國의 경제에는 自然失業率에 해당하는 실업자수가 있다는 점을 감안하여 잠재실업자수와 실업자의 합에서 자연실업률에 해당하는 실업자수를 제외한 인력규모가 노동력상태의 관점에서 접근한 유휴노동력 또는 유휴인력의 규모가 된다. 즉 '유휴노동력규모=실업자수+잠재실업자수-자연실업율 해당 실업자수'로 정의된다.

[그림 1] 노동력상태 분류



주 : 순수비경제활동인구란 비경제활동인구에서 잠재실업자를 제외한 인구로 정의함.

2. 使用된 資料

노동력 접근방법에 의거하여 유휴노동력의 규모를 측정하고자 할 때는 특히 잠재실업자를 정의할 수 있어야 한다. 통계청의 「경제활동인구조사」와 「고용구조통계조사」에서는 유

휴인력규모의 직접적 측정은 사실상 불가능하다. 대우경제연구소의 1993년과 1994년의 「한국가구패널조사」(이하 '패널')는 잠재실업자를 식별할 수 있는 정보를 포함하고 있으므로 우리는 '패널'을 주로 이용하여 유휴인력규모를 추정하고자 한다. 이 논문에서 주로 사용되는 1993년과 1994년의 「한국가구패널조사」는 층화확률 표본추출방식(stratified random sampling)에 의거, 1993년 전국 4,547개 가구의 18세 이상 가구원 10,460명에 대하여 1993년 8월 1일에서 10월 31일까지 면접조사 방식으로 실시되었다. 이 자료는 1994년에도 1차년도와 동일한 표본가구로부터 가구 및 가구구성원의 사회경제활동이 조사된, 우리 나라 최초의 持續觀察資料(longditudinal data)이다. 1994년 조사에서는 주거지 이동으로 지속관찰이 불가능하여 탈락된 표본 때문에 3,625개 가구의 8,566명이 1차년도와 동일한 기간, 즉 8월 1일~10월 31일까지 조사되었다. '패널'을 이용하여 유휴인력규모를 노동력 접근방법에 의거하여 추정할 때 참고하게 될, 자연실업률에 해당하는 실업자수를 계측하는 데 있어서는 한국은행에서 1996년 2월에 발간한 자연실업률 통계(장동구, 1996)를 이용할 것이다.

3. 遊休人力 規模의 推定

'패널'에는 "조사대상자가 현재 하고 있는 가장 주된 활동은 무엇인가"라고 묻는 질문 항목이 있는데, 이에 대한 응답 카테고리는 ① 봉급생활(상근직, 정규피고용), ② 자영업 · 자유업, ③ 농림수산업, ④ 비정규직 종사(계약, 임시, 일용직), ⑤ 미취업(취업준비), ⑥ 무급가족종사자, ⑦ 가사 · 전업주부, ⑧ 학업(학생, 재수생 포함), ⑨ 청소년 · 아동, ⑩ 연로, ⑪ 군복무(의무), ⑫ 기타 등이다.

또한 '패널'은 조사대상자가 현재 하고 있는 가장 주된 활동이 ① 봉급생활 ② 자영 · 자유업 ③ 농림수산업이라는 범주에 속하지 않는 자에 대해 첫째, 지난 주에 1시간이라도 수입을 목적으로 일한 적이 있었는가, 둘째, 지난 주 구직활동을 했는가, 셋째, 지난 주 즉시 취업가능했는가를 확인하고 있다.

우리는 노동력 접근방식에 따라 취업자와 실업자를 정의[1]하며, 경제활동인구에 속하지 않은 '패널'의 조사대상자는 비경제활동인구로 정의한다. 비경제활동인구 중 잠재실업자와 순수비경제활동인구를 구분하는 방식은 다음과 같다. '패널'은 조사대상자가 현재 하고 있는 가장 주된 활동이 봉급생활, 자영업, 농림수산업이 아닌 자에 대해, 조사대상자가 "현재 일정한 직장에 정규직원으로 취직하기 위해 직장을 찾고 있는가" 라는 질문을 하고, 이에 '그렇다' 라고 답하면 구직방법, 희망직장, 희망직장형태, 희망월평균급여 등을 묻고 있다.

1) 구체적 분류방법에 대해서는 조우현(1995a) 참조.

필자는 '비경제활동인구에 속하는 자로서 현재 일정한 직장에 정규직원으로 취직하기 위해 구직활동을 하는 자'를 잠재실업자로 정의할 것이다.

통계청의 「경활」과 「고용구조」는 비경제활동인구에 대해 "지금이라도 알맞는 직장이나 일거리가 있다면 하겠는가"라고, 조사대상자에게 취업에 관한 주관적 의사를 물어보고 있으나, '패널'은 현재 구직활동을 하는지 여부와 구직방법을 묻고 있기 때문에 우리는 비경제활동인구 중 그들의 활동상태를 기준으로 하여 보다 객관적으로 잠재실업자를 포착할 수 있게 된 것이다. 또한 비경제활동인구 중 잠재실업자를 식별하는 전통적 방법은 지난 4주간(또는 지난 6개월간) 구직활동 여부를 묻는 것이었다. 여기서는 조사시점기준인 지난 주에는 비경제활동인구였으나 조사시점인 현재 구직활동을 하고 있으면, 지난 주 기준으로 잠재실업자로 간주하는 방법을 택한다. 전자의 전통적인 방법은 지난 주 기준으로 과거의 구직정보를 묻는 것이며, 후자의 방법은 지난 주 기준으로는 미래인 현재에 있어서 정규직 구직활동 정보를 물어 조사기준시점인 지난 주에 비경제활동인구에 속한 자 중에서 잠재실업자를 식별해 내는 방법이다.

우리는 이 논문에서 잠재실업자를 제외한 비경제활동인구를 '순수 비경제활동인구'로 정의한다. 그리고 실업자와 잠재실업자의 합을 '사실상의 실업자'로 정의하고 이 개념이 유휴인구 추정에 이용된다. 이와 같이 노동력 접근방식에 따라 취업자, 실업자를 정의하고 잠재실업자, 순수비경제활동인구로 구분했을 때 1993년 1차년도의 노동력 분포는 <표 1>과 같다.

'패널'의 실업자를 U1, 잠재실업자를 U2, 순수비경제활동인구를 POLF로 표시하고, 『경제활동인구연보』의 비경제활동인구, 실업자수 경제활동인구를 각각 OLF, UN, LF로, 한국은행(장동구, 1996)의 자연실업률을 nun으로 표시하면, 유휴노동력(IHR)은 다음과 같이 표시할 수 있다.

$$IHR = \left[\sum_{i=1}^{2}\sum_{j=1}^{3}\left(\frac{U1_{ij}+U2_{ij}}{U1_{ij}+U2_{ij}+POLF_{ij}}\right)\times(OLF_{ij}+UN_{ij})\right]-(nun\times LF) \quad \cdots\cdots\cdots\cdots (1)$$

(단, i는 성, j는 연령구분을 표시함)

$(U1_{ij}+U2_{ij})/(U1_{ij}+U2_{ij}+POLF_{ij})$를 a_{ij}로 표시하면,

$$IHR = [\sum_{i=1}^{2}\sum_{j=1}^{3}a_{ij}(OLF_{ij}+UN_{ij})]-(nun\times LF) \quad \cdots\cdots\cdots\cdots\cdots\cdots\cdots\cdots\cdots\cdots (2)$$

<표 1> 노동력상태별 분포

(단위 : 명, %)

	경제활동상태	청년층 (18~29세)	장년층 (30~54세)	노년층 (55세 이상)	전연령층 (18세 이상)
전체	경제활동인구				
	취 업 자	1,378(48.1)	4,005(67.8)	828(49.2)	6,211(59.4)
	실 업 자	130(4.5)	100(1.7)	26(1.5)	256(2.5)
	비경제활동인구				
	잠재실업자	121(4.2)	70(1.2)	8(0.5)	199(1.9)
	순수비경제활동인구	1,235(43.1)	1,729(29.3)	821(48.8)	3,785(36.2)
	전 체	2,864(100.0)	5,904(100.0)	1,683(100.0)	10,451(100.0)
남자	경제활동인구				
	취 업 자	719(59.62)	2,930(95.16)	542(69.85)	4,191(82.81)
	실 업 자	68(5.64)	38(1.23)	17(2.19)	123(2.43)
	비경제활동인구				
	잠재실업자	58(4.81)	19(0.62)	6(0.77)	83(1.64)
	순수비경제활동인구	361(29.93)	92(2.99)	211(27.19)	664(13.12)
	소 계	1,206(100.0)	3,079(100.0)	776(100.0)	5,061(100.0)
여자	경제활동인구				
	취 업 자	659(39.75)	1,075(38.05)	286(31.53)	2,020(37.48)
	실 업 자	62(3.74)	62(2.19)	9(0.99)	133(2.47)
	비경제활동인구				
	잠재실업자	63(3.80)	51(1.81)	2(0.22)	116(2.15)
	순수비경제활동인구	874(52.71)	1,637(57.95)	610(67.25)	3,121(57.90)
	소 계	1,658(100.0)	2,825(100.0)	907(100.0)	5,390(100.0)

자료 : '패널', 1993.

여기서 a_{ij}는 <표 1>에 의거 계산되는 1993년 '패널'의 표본 통계치이며($OLF_{ij}+UN_{ij}$) 는 1993년 『경제활동인구연보』에 나타난 비경제활동인구와 실업자의 합이다. nun은 한국은행이 추정한 1993년 분기별 비농자연실업률의 단순평균값으로 그 값은 2.9%이며, LF는 1993년 『경제활동인구연보』에 나타난 경제활동인구의 총수이다. 1993년 기준(nun×LF)는 자연실업률에 해당하는 실업자수 56만 2천명이다.

그러므로 자연실업률에 해당하는 실업자수를 감안하지 않은 유휴인력규모는 <표 2>에 나타난 바와 같이 115만 3천명이고, 자연실업률에 해당하는 실업자수를 감안한 유휴인력규

모(IHR)는 59만 1천명이 된다. 즉

IHR1993 = 59만 1천명 ····· (3)

노동력 접근방식에 의해 추정된 유휴인력규모(IHR)인 59만 1천명은 단기에 있어서 활용 가능한 규모라고 할 수 있다.

4. 勞動力 不足의 規模와 不足率

노동부의 1994년 『고용전망조사보고서』에 의하면 전산업 노동력 부족인원은 17만 5천명이며 부족률은 3.57%이고, 1995년부터 조사보고서의 이름이 바뀐 「노동력수요동향조사」에 의하면 전산업 부족인원은 18만 2천명으로 부족률은 3.71%이다.[2] 부족률 자료를 보면 1985년 1.75%였으나 1990년 4.34%, 1991년 5.48%로 그 피크에 도달하였다가 1994년

<표 2> 유휴인력규모 추정결과

(단위 : 천명, %)

	남 자			여 자		
	18~29세	30~54세	55세 이상	18~29세	30~54세	55세 이상
경제활동인구(LF)	2,683	7,429	1,617	2,299	4,200	1,167
실업자(UN)	203	140	11	115	32	3
비경제활동인구(OLF)	1,159	320	902	2,146	3,227	2,234
UN+OLF	1,362	460	913	2,261	3,259	2,237
a_{ij}[1]	0.259	0.383	0.098	0.125	0.065	0.018
A_{ij}[2]	353	176	89	283	212	40
					A_{ij}의 합계	1,153

주 : 1) a_{ij}는 실업자, 잠재실업자, 순수비경제활동인구 중 실업자와 잠재실업자의 비중, <표 1>에 의거 계산.

2) A_{ij}는 $a_{ij} \times$(UN+OLF)임.

자료 : LF, UN, OLF는 통계청 『지난 30년간 고용사정의 변화』에 나타난 1993년 수치임. 단 15~19세 경제활동인구의 40%를 18~19세의 인구로 가정하여 여기에 20~29세 연령계층의 인구를 합한 것이 18~29세 경제활동인구이며, 18~29세 실업자, 비경제활동인구도 동일한 방법에 의해 계산함. a_{ij}는 '패널'(1993) 이용.

2) 노동부 「고용구조전망조사」 및 「노동력 수요동향조사」는 10인 이상 사업체 중에서 추출한 표본사업체의 부족률을 조사한다.

3.57%, 1995년 3.71%로 다소 낮아졌으나 여전히 대단히 높은 편이다. 특히 산업별로는 제조업, 제조업 중 기업규모별로는 중소기업의 경우에 인력부족이 더욱 심하다고 할 수 있다. 「노동력수요동향조사」에 따르면 제조업 전체의 부족률은 1995년 현재 4.49%로서 전산업 부족률보다 0.87%포인트 높고, 이를 제조업 규모별로 세분하여 각각의 부족률을 보면 1규모(10~29인) 9.78%, 2규모(30~99인) 5.37%, 3규모(100~299인) 3.70%, 4규모(300~499인) 2.69%, 5규모(500인 이상) 1.26%로서 중소규모 제조업부문의 인력부족의 심각성을 확인할 수 있다.

18만명에 달하는 부족한 노동력과 우리의 추정결과에 의한 최소 59만명 이상에 달하는 유휴노동력의 공존은 상호모순되는 경제현상임에 분명하다. 방대한 유휴인력이 존재함에도 불구하고 왜 지난 10여 년간 심각한 인력난이 있어 왔던가 하는 문제는 경제학적 해명이 요청되는 분야이다.

Ⅲ. 人力難과 尨大한 遊休人力 竝存의 理論的 解明

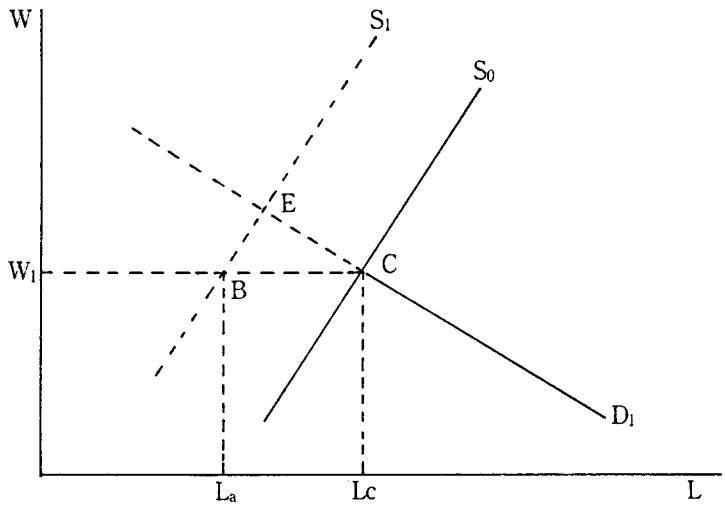
1. 深刻한 人力難에 대한 旣存의 理論的 解明

인력난과 방대한 유휴인력의 동시적 존재를 해명하려는 노력은 없었으나, 인력난에 국한하여 남성일(1992)과 박기성(1992) 및 이주호(1995)는 이론적 해명을 시도하였다.

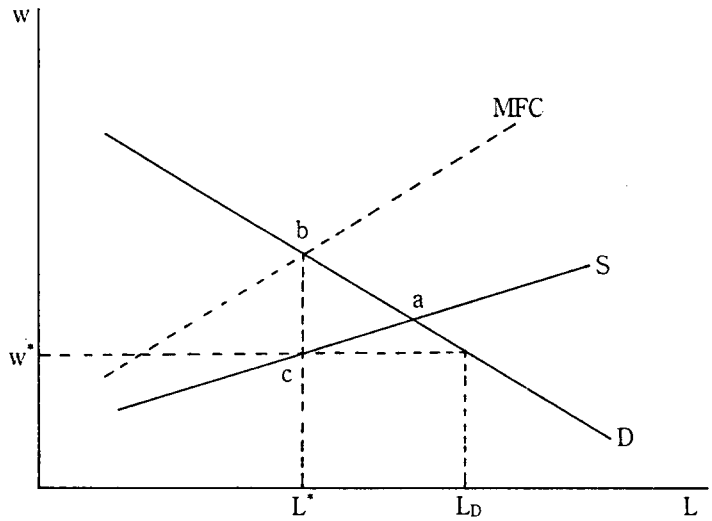
남성일(1992)과 이주호(1995)는 동일한 관점을 취하였는데 중소기업의 한계적인 지불능력 때문에 중소기업부문에 인력난이 관찰된다고 하였다. 남성일은 '절단된' 노동수요곡선을 이용하여 인력난의 해명을 시도하였다. 그는 [그림 2]에서 한계 중소기업의 노동수요곡선은 W_1BCD_1으로 파악하였고 중소기업은 C점 이상의 임금을 지불할 수 없는 지불능력의 한계를 갖고 있기 때문에 한계기업의 노동수요곡선은 W_1BCD_1이라는 것이다. 이 부문에서 노동공급이 감소하여 노동공급곡선이 S_0에서 S_1으로 이동할 때 실제 고용량은 L_B, 이 임금 수준에서 기업이 고용하고자 하는 고용량은 L_C로서, BC만큼의 인력난이 발생한다. 이와 같이 인력난이 있음에도 불구하고 중소기업의 지불능력이 W_1 수준으로 한계지워져 있으므로 임금은 E 수준으로 상승하지 않는다는 것이다. 이주호 역시 중소기업의 낮은 지불능력→저임금→높은 인력부족률이라는 논리에서 중소기업은 높은 인력부족률에도 불구하고 임금이 상승하지 않는다고 하여, 남성일의 '한계지불능력 가설'을 지지하였다.

반면, 박기성은 수요독점모형에 의거하여 인력난을 해명하려고 하였다. [그림 3]에서 수요독점기업의 이윤극대화 고용량은 노동의 한계요소비용(MFC)과 노동수요(한계수입생산물, MRP)곡선과 만나는 점인 b와 관련된 고용량 L^*이고 임금은 w^*가 된다. 기업은 w^*의 임금을 유지하면서(L_D-L^*)만큼의 근로자가 부족하다고 보고한 것이므로, 경제는 만성적인 인력난에 직면한다는 것이다.

[그림 2] 한계지불능력과 초과노동수요



[그림 3] 우상향 노동공급곡선을 이용한 초과수요



남성일의 '절단된' 노동수요곡선이나 박기성의 수요독점모형에 의한 인력난 해명시도는 부분적 타당성을 지닌다고 하더라도 다음과 같은 세 가지 비판이 제기될 수 있다. 첫째 박기성의 수요독점모형이 우리 나라 노동시장에 과연 적합한 것인가라는 의문이 제기되며, 둘째, 남성일이 설명한 바와 같은 '절단된' 노동수요곡선에 의해 인력난을 설명한다 하더라도 왜 노동공급곡선(그림 2에서 S_0에서 S_1으로 이동)이 발생하는가 라는 의문이 제기된다. 셋째, 방대한 유휴인력의 존재는 과연 어떻게 설명될 수 있는가 라는 의문은 박성일과 박기성의 이론적 시도에 모두 제기된다.

2. 二重勞動市場模型에 의한 解明

필자는 二重勞動市場模型(조우현, 1991 · 1992)에 의거, 심각한 인력난과 방대한 유휴인력규모의 병존을 해명하고자 한다. 우선 노동시장이 고임금기업群으로 구성되는 1차 노동시장과 저임금기업群으로 구성되는 2차 노동시장으로 나누어진다고 하자. 동질적인 노동자라고 하더라도 1차 노동시장에 고용되면, 2차 노동시장보다 현격히 높은 임금을 받는다는 것이 二重勞動市場의 핵심이다. 노동시장이 二重的이지 않다면 동일노동에 동일임금이 확립되는 경쟁적 단일노동시장이 된다.

[그림 4-a]에는 1차 노동시장, [그림 4-b]에는 2차 노동시장이 묘사되어 있다. 저임금기업群으로 구성되는 2차 노동시장에서는 노동수요곡선이 대단히 탄력적이며, 저생산성 때문에 노동수요곡선은 낮게 위치하며, 노동의 수요 · 공급곡선이 만나는 점에서 결정되는 w_L은 1차 노동시장의 w_H보다 상대적으로 낮다. 이때 2차 노동시장의 노동자들은 당연히 1차 노동시장으로 이동하려는 경제적 유인을 갖게 되어 2차 노동시장의 노동공급이 $S^L_1S^L_1$에서 $S^L_2S^L_2$로 좌측 이동한다고 하자. 반면 1차 노동시장의 노동공급곡선은 $S^H_1S^H_1$에서 $S^H_2S^H_2$로 우측 이동하게 될 것이다.

이때 두 가지 가능성이 있을 수 있다. 하나의 가능성은 남성일이 설명한 바와 같이, 저임금기업들의 저생산성으로 인해 이들 기업들이 w_L 이상의 임금을 지불할 수 없는 한계기업이라고 하면 실제 고용은 L_3에서 이루어지지만 이 임금수준에서 고용하려는 노동량은 L_1이므로 L_1L_3의 인력난을 보고하게 될 것이다.

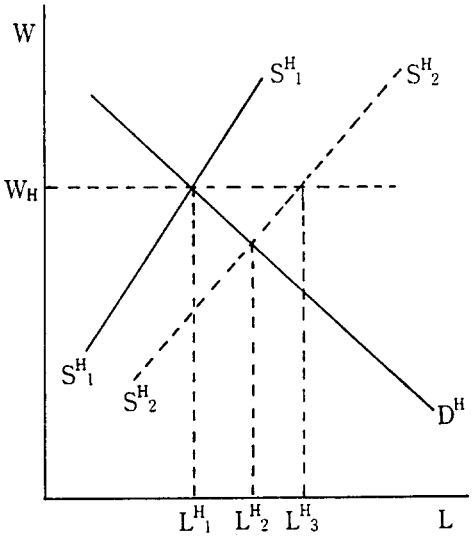
다른 하나는 저임금기업들이 실제 고용량은 D^L과 S^L_2이 만나는 점인 E점과 관련된 L_2이지만 계속 종전과 같이 L_1만큼의 노동을 고용하기를 희망한다면 기업은 L_1L_2만큼의 인력난을 보고하게 될 것이다. 2차 노동시장에서의 높은 노동수요탄력성으로 인하여 임금은 근소하게 상승하나 고용은 크게 감소할 때 저임금기업은 왜 계속 L_1만큼의 고용을 희망하는

가, 즉 왜 고용감축을 대체로 회피하는가? 그 이유는 첫째, 가동중인 기계설비의 고정비용 때문에 이러한 대규모의 인원감축을 행하려 하지 않을 수가 있고, 둘째 자신의 상대적인 사회적 지위가 종업원 규모에 의해 평가되면 이러한 대규모 고용감축을 행하지 않으려 할 수도 있다. 이때는 실제 L_2를 고용하나 고용하려는 노동량은 L_1이기 때문에 기업가는 L_1L_2 만큼의 인력난을 느끼게 되고 이를 정부의 「노동력수요동향」 조사시에 보고하게 될 것이다.

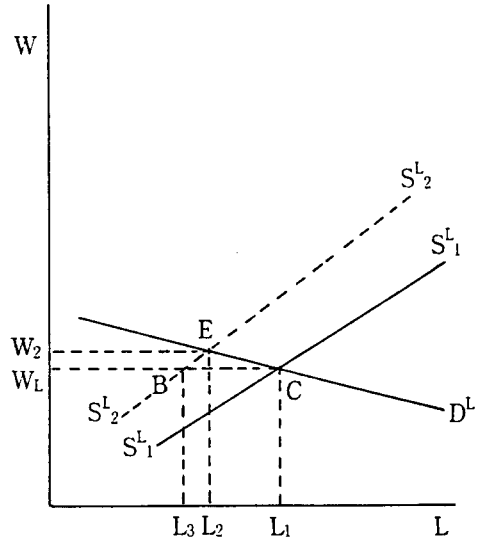
반면에 1차 노동시장에서는 임금이 하방경직적인 경향성을 갖는다는 점이 특징적이다. $S^H_1S^H_1$에서 $S^H_2S^H_2$로 노동공급이 증가한 결과 임금이 충분히 탄력적이라면 1차 노동시장에서 임금은 하락하였을 것이나 1차 노동시장에는 대부분 노동조합이 조직되어 있거나, 조직되어 있지 않다면 노동조합을 회피하기 위해 비노조기업은 노조기업보다 높은 임금을 지급하려 하기 때문에 또는 기업들은 효율성 임금을 계속 유지하여 노동자의 성실한 근무를 자극하려 하기 때문에 임금은 상방신축성, 하방경직성을 갖는다. 노동공급이 $S^H_1S^H_1$에서 $S^H_2S^H_2$로 증가하여도 임금이 w_H, 고용이 L^H_1에 머무는 한 $L^H_1L^H_2$만큼의 초과공급, 즉 유휴노동력이 존재하게 되며 이 부문에서는 인력난이 관찰되지 않는다. 저임금기업群에서 이탈해 온 노동자들은 대기실업상태에 있다가 고임금기업群에서 취업이 이루어지지 않으면 다시 저임금기업群으로 되돌아갈 것이다.

[그림 4] 1차 노동시장과 2차 노동시장

a. 1차 노동시장



b. 2차 노동시장



만약 고임금기업群은 고생산성, 고성장을 누리고 저임금기업群은 저생산성, 저성장에 직면하여, 경제 전체의 성장은 고성장이라도 경기의 이중화가 진전된다면 고임금기업은 노동수요 증가시 저임금기업群에서 이동해 온 노동자 또는 신규인력을 쉽게 충원할 수 있어 인력난을 겪지 않게 된다. 반면 저임금기업群에서는 종전과 같은 노동수요에서는 여전히 L_1L_3 또는 L_1L_2만큼의 인력난이 존재하게 될 것이며 노동수요의 감퇴시에는 다소 감소되나 여전히 인력난이 발생하게 될 것이다. 그리고 고임금기업群의 고성장은 1차 노동시장에서 노동에 대한 수요를 증대시키는데 고임금기업群에서는 경영성과 배분결과 임금은 높아져, 종전의 저임금기업과의 상대임금격차 w^H/w^L을 유지하거나 아니면 w^H/w^L이 확대된다. 그러면 인력난이 심각한 기업의 임금상승은 낮고, 인력난이 없는 기업의 임금상승은 높아지게 되는 결과를 낳는다.

이중노동시장 모형에 의하면 다음의 몇가지 예측이 가능하다.

첫째, 고임금기업群에서는 인력난이 일어나지 않으며 저임금기업群에서는 인력난이 심각하다.

둘째, 저임금기업群에서의 노동공급감소 또는 저임금기업群으로부터의 심각한 인력유출(예컨대 그림 4의 노동공급곡선 $S^L{}_1$에서 $S^L{}_2$로의 이동)이 일어난다.

셋째, 저임금기업群에서 노동공급의 감소 및 인력난은 노동공급측의 선호 · 기호체계의 변화나 노동공급측의 빈번한 노동이동의 결과라기보다는 산업의 이중구조에 기인하는 구조적 성격을 지닌다.

넷째, 저임금기업群에서 노동공급의 감소는 무직으로의 인력유출을 낳고 이는 대기실업의 성격을 지닌다. 그 결과 저임금기업群에서의 심각한 인력난과 실업 또는 비경제활동인구 속에 방대한 규모의 유휴인력이 병존한다.

Ⅳ. 몇가지의 實證的 根據 : 製造業을 中心으로

우리는 우선 산업의 이중구조를 포착할 수 있도록 산업분류방식을 설명한 후, 앞절에서 제시된 네 가지 예측을 대우경제연구소의 '패널' 및 노동부의 「노동력수요동향조사」를 이용하여 검증하고자 한다.

1. 産業의 分類 및 産業의 二重構造

우리가 사용하게 될 산업분류방법은 다음과 같다.

첫째, 산업을 대분류로 농림어업, 제조업, 서비스업 등으로 나눈다.

둘째, 제조업내의 업종간·기업규모간 차별성을 부각시키기 위해 우리는 이주호(1995)가 사용했던 방법에 의거, 제조업부문을 경공업부문과 중공업 素材部門 및 중공업 加工部門이라는 세 부문[3]으로 나눈 후 각 부문에서 300인 미만의 중소기업과 300인 이상의 대기업을 고려하여 경공업 중소기업, 경공업 대기업, 중공업 소재 중소기업, 중공업 소재 대기업, 중공업 가공 중소기업, 중공업 가공 대기업으로 나눈다.

셋째, 우리는 <표 3>에서와 같이 A·B 對 C·D라는 산업의 이중구조(industrial dualism)를 예상할 수 있다. 고부가가치생산성 산업의 고임금기업들은 중공업 가공 대기업과 중공업 소재 대기업이며, 저부가가치생산성의 저임금기업들은 경공업·중공업의 중소기업 및 경공업의 대기업이다. 즉 고임금기업群(A·B)과 저임금기업群(C·D)간의 이중구조를 우리는 상상할 수 있다(조우현, 1995b). 1990년 제조업을 1.00으로 했을 때 1인당 부가가치생산성은 중공업 소재 대기업 2.96, 중공업 가공 대기업 1.40으로 이들 산업의 기업들은 고부가가치생산성 기업들이다. 반면 경공업 대기업은 1.07, 중공업 소재 중소기업 1.12, 중공업 가공 중소기업 0.70, 경공업 중소기업 0.64로 이들은 저부가가치생산성 기업이라고 할 수 있다. 마찬가지로 1990년 제조업을 100으로 했을 때 1인당 월급여액은 중공업 소재 대기업 1.55, 중공업 가공 대기업 1.37로 이들 산업의 기업들은 고임금기업들이다. 반면 경공업 대기업은 1.04, 중공업 소재 중소기업 1.00, 중공업 가공 중소기업 0.88, 경공업 중소기업 0.79로 이들을 저임금기업이라고 할 수 있다. 1990년 전후 4~5년간은 1990년의 경향성이 그대로 재현되고 있다.

<표 3> 제조업내 산업의 분류

	고성장(종업원수)	저성장(종업원수)
고부가가치생산성	중공업 가공 대기업 (A)	중공업 소재 대기업 (B)
저부가가치생산성	중공업 가공 중소기업 경공업 중소기업 (C)	중공업 소재 중소기업 경공업 대기업 (D)

3) 경공업부문은 음식료품, 섬유, 의류, 신발, 종이·출판인쇄, 고무·플라스틱제품, 비금속 광물제품, 가구, 재생재료처리업이며, 중공업 소재부문은 화학, 석유·석탄제품, 제1차금속이고, 중공업 가공부문은 조립금속, 일반기계, 전기·전자제품, 의료·정밀기기, 자동차 및 운송장비제조업 등이다.

2. 製造業 高賃金業體의 人力難 不在와 低賃金業體의 人力難

산업의 이중구조를 반영하는 이중노동시장에서 심각한 인력난은 고부가치생산성부문(고임금기업群)에서는 나타나지 않고 저부가가치생산성부문(저임금기업群)에 한정해서 나타나고 있다.

한국의 산업구조를 산업별 · 규모별로 세분했을 때 각각의 부문에서 보고되는 인력의 부족률이 1985~95년 기간 동안 노동부 「고용전망조사」 및 「노동력수요동향조사」에 의거, 작성되어 <표 4>에 나타나 있다. 산업별 · 규모별 평균 노동자 부족률은 전체적으로 1985~90년까지는 상승하고 1990~95년까지는 점차적으로 하강하는 추세를 보이고 있으나, 생산직 인력부족률을 살펴보면, 1990년 6.85%, 1995년 5.61%로서 상당히 높은 수준을 여전히 나타내고 있다. 1995년 제조업 생산직 인력부족은 중공업 가공 중소기업 8.25%, 경공업 중소기업 7.72%, 중공업 소재 중소기업 4.94%, 경공업 가공 대기업 2.46%의 순으로 나타나고 있다. 반면에 중공업 소재 대기업과 중공업 가공 대기업의 경우에는 생산직의 인력난이 없다고 할 정도로 낮다. 즉 저임금기업群의 인력난과 고임금기업群의 인력난 부재현상이 관찰된다고 할 수 있는 것이다.

이제 우리는 제조업 저임금업체에서 노동공급 감소(또는 인력유출)가 심각하다는 점 그리고 이러한 노동공급 감소 및 인력난이 노동공급측의 선호체계 변화나 잦은 노동이동의 결과라기보다는 산업의 이중구조에 기인한다는 점, 그리고 저임금기업群에서 무직으로의 심각한 인력유출이 인력난과 유휴인력 병존의 원인이 됨을 우리 나라 노동이동패턴 분석을 이용하여 실증적으로 보이기 위해 현실에 漸近的으로 接近한다. 노동이동패턴으로의

<표 4> 산업별 · 기업규모별 생산직 부족률

(단위 : %)

	1985	1990	1995
경공업 중소기업	4.25	11.54	7.72
경공업 대기업	2.30	3.80	2.46
중공업 소재 중소기업	1.06	9.28	4.94
중공업 소재 대기업	0.72	1.74	0.99
중공업 가공 중소기업	1.97	11.63	8.25
중공업 가공 대기업	1.00	1.39	1.56
생산직 평균	2.35	6.85	5.61

자료 : 1985, 1990년은 노동부, 「고용전망조사」, 이주호(1995)에서 재인용. 1995년은 「노동력 수요동향조사」를 이용하여 재작성.

漸近的 接近이란 먼저 산업대분류별로 접근한 후, 제조업 내에 경공업, 중공업 소재, 중공업 가공 부문별로 보다 세분화하여 접근하고, 마지막으로 제조업 각 부문별·기업규모별로 대단히 세분화된 접근을 한다는 것을 의미한다.

3. 産業構造의 서비스化와 製造業 人力充員의 問題

우리 나라에서는 그동안 서비스부문의 비중이 크게 증가하여 1993년에는 전산업 취업자 중 60.9%가 고용되어 있고 광공업은 24.4%, 농림어업은 14.7%이다(통계청, 1994). 산업구조의 서비스화는 2000년에 이르기까지 지속될 예정으로 있어, KDI자료(박훤구·이종훈, 1993)에 의하면 2000년에는 전산업 취업자 중 서비스부문 65.2%, 광공업 25.3%, 농림어업 9.5%로 될 것이다. 제조업의 구성비는 1993년 24.2%에서 2000년 25.2%로 다소 상승할 예정이지만, 1993년의 실제치와 2000년의 추정치 모두 일본의 1992년 24.2%와 비슷한 수준이나 독일의 28.2%, 대만의 31.9%보다는 낮은 수준이다.

'패널'[4]을 이용한 <표 5>에 의하면 1993년 농림어업 종사자는 502명에서 1994년 466명으로 감소하고, 1993년 서비스업 종사자는 2,341명에서 2,393명으로 증가하여 산업구조의 서비스화는 진전되고 있는 경향이 확인되고 있다. 그러나 제조업 종사자는 1993년 915명에서, 1994년 829명으로 감소하여, 제조업 인력충원체계에 변화가 없다면 2000년에는 광공업 취업자 비중이 KDI 예측과는 달리 오히려 감소할 수도 있음을 시사하고 있다.

또한 <표 5>는 제조업 인력충원구조, 즉 유입과 유출의 문제점을 제시하고 있다.

첫째, <표 5>에는 1993년 제조업 종사자 915명 중 23%에 이르는 210명이 타부문으로 유출되었는데, 이들 210명의 제조업 유출자 중 72명이 1994년 서비스업으로 유출되었으나 더 심각한 것은 210명의 제조업 유출자 중 130명이 1994년에 무직자로 되었다는 점이다. 이는 통상적으로 알려진 바와 같이 제조업 인력이 서비스업으로 빠져나가기 때문에 제조업의 인력난이 발생한다기보다는 그들이 무직자가 됨으로써 인력난이 가중된다는 점을 나타내고 있다.

둘째, 1994년 제조업 종사자 829명 중 타부문으로부터의 유입자는 124명인데, 이들 124명 중 51명은 서비스업으로부터 유입되었으며 무직으로부터의 유입은 71명이었다. 서비스업으로부터 제조업으로의 유입자 51명은 1993년 제조업→1994년 서비스업 유출자 72명보다 낮고, 무직으로부터 제조업 유입자 71명은 1993년 제조업→1994년 무직자로 유출된 자 130명보다 크게 낮다. 반면 서비스업→무직으로의 이탈자 200명은 무직→서비스업으로의

4) '패널' 분석에서 광업 취업자는 표본수가 적어 제외하였다.

<표 5> 산업간 노동의 유출과 유입

(단위 : 명)

1993 \ 1994	농 업	제 조 업	서비스업	무 직	합 계
농 업	422	2	17	61	502
제 조 업	8	705	72	130	915
서비스업	16	51	2,074	200	2,341
무 직	20	71	230	2,745	3,066
합 계	466	829	2,393	3,136	6,824

자료 : '패널' 1993, 1994.

유입자 230명보다 적어서 제조업부문의 인력유입에 문제가 있음을 보여주고 있다.

위의 분석결과에 의하면, 제조업에서 서비스업으로 인력이 계속 유출[5]되고 있다고 하더라도 무직자, 즉 유휴인력이 제조업으로 적절히 흡인된다면 전산업 취업자 중 제조업 취업자의 비중이 유지될 수 있을 것이나, 현재와 같이 무직자(유휴인력)가 제조업으로 흡인되지 않는다면 제조업 취업자의 비중은 낮아지게 될 것이다. 그러므로 우리는 현재 제조업의 인력난은 무직자를 적절히 끌어들이지 못하는 제조업 취업구조의 문제점에서 발생하고 있음을 지적할 수 있다.

4. 製造業內 勞動移動의 特徵과 製造業에서 서비스業으로의 勞動移動의 性格

산업구조조정이 경공업→중공업 가공산업으로 이루어지고 이에 따른 고용조정이 이들 부문간에 이루어졌던 시기, 즉 1970년대 말, 1980년대 초에는 부문간 이동이 활발하였을 것이다. 그러나 우리는 최근에 이르러 우리 나라 제조업부문에 있어서 경공업, 중공업 소재, 중공업 가공이라는 세 부문간 노동이동은 종료되고 있으며, 부문내 이동은 원활히 이루어짐을, 즉 우리 나라 노동이동이 산업간 노동이동이라는 패턴에서 산업내 노동이동이라는 패턴으로 변화하고 있는 것으로 나타나고 있다. '패널'을 이용한 <표 6>에 의하면 전체 취업자의 산업간 이동은 대단히 약한 것으로 나타나고 있다. 즉 산업간 이동이 거의 없어지고 제조업내의 부문간 노동이동이 일어나는 현상은 우리 나라 노동시장이 직면하는 새로운 특징으로 되고 있는 것이다.

5) 제조업으로부터 서비스업으로의 노동이동 성격은 다음 소절에서 논의된다.

<표 6> 제조업 전체취업자의 산업간 이동

(단위 : 명)

1993 \ 1994	경 공 업	중공업 소재	중공업 가공
경공업	362	2	2
중공업 소재	1	71	0
중공업 가공	6	2	259

자료 : '패널' 1993, 1994.

이와 같이 제조업내 부문간 노동이동이 거의 없기 때문에, 제조업과 서비스업간의 노동력 유입과 유출을 분석하자면, 제조업의 경공업, 중공업 소재, 중공업 가공이라는 3부문에 있어서 노동력의 유입·유출을 분석해야 한다. 우리는 중공업 소재부문의 표본수가 작다는 문제 때문에 경공업과 중공업 가공부문에 한정해서 서비스업과의 노동력 유입·유출에 초점을 맞출 것이다.[6)]

<표 7-a>는 경공업에 있어서 인력의 유출, 유입, 순유출(=유출인원수-유입인원수)을 나타내며, <표 7-b>는 중공업 가공에 있어서 인력의 유출·유입·순유출을 나타낸다. 우리는 서비스업을 고임금서비스업과 저임금서비스업으로 나눈다. <표 7>에서 고임금서비스는 전기·가스·수도사업, 운수·창고·통신업과 금융·보험업 등을 포함한 고임금 서비스업을 지칭하며, 저임금서비스는 숙박·음식업, 도·소매업 및 가사서비스업 등의 저임금 서비스업을 지칭한다.

경공업의 순유출(표 7-a 참조)을 살펴보면 고임금서비스부문으로 순유출이 크게 이루어지고 있으며 오히려 저임금서비스업과 건설업에서는 負의 순유출, 즉 순유입이 이루어지고 있다. 만약 3D(dangerous, difficult, dirty) 직종인 제조업 생산직 기피현상 때문에 서비스업으로 제조업 생산직 노동자가 전직한다는 가설이 타당하다면 경공업에서 저임금서비스업으로의 순유출이 있어야 할 것이나 그 반대로 순유입이 일어나고 있으므로 3D 직종 회피로 인한 인력난 가설은 그 실증적 근거를 결여하고 있다고 할 것이다.

서비스업으로의 유출보다 더 중요한 유출은 경공업에서 무직자로의 순유출이며 이는 48명이다. 1993년 경공업부문 취업자 505명에 대비하면 경공업→무직자로의 순유출은 약 9.5%에 이르는 방대한 규모로 나타나고 있다. 남녀별로 구분하였을 때 남녀 모두에서 경공업→고임금서비스업으로의 유사한 경향성이 나타나고 있으며, 다만 여성의 경우 경공업

6) '패널'을 이용하여 산업간·산업내 노동이동을 분석하는 경우에는 불가피하게 유의한 표본수를 확보하는 것과 산업을 세분하는 것 간에 상충관계가 존재한다. 그러므로 우리의 분석결과는 많은 표본수와 세분된 산업분류를 이용하는 분석을 통해 보완될 수 있다.

→무직자로의 순유출이 압도적인 것으로 나타나고, 남성은 경공업→무직자로의 순유출이 負의 값을 지니고 있다. 여성이 경공업의 주된 노동력이므로 경공업으로부터 여성이 유출되는 것을 방지하는 제도적 장치의 필요성이 부각된다고 하겠다.

<표 7> 주요 제조업의 노동력 유출 · 유입 및 순유출

a. 경공업의 유출 · 유입 및 순유출

(단위 : 명)

	유출노동자			유입노동자			순유출		
산 업[1]	전 체	남 자	여 자	전 체	남 자	여 자	전 체	남 자	여 자
농 업	5	3	2	2	2	0	3	1	2
경공업	362	278	84	362	278	84	0	0	0
중공업 소재	2	2	0	1	0	1	1	2	-1
중공업 가공	2	1	1	6	4	2	-4	-3	-1
고임금서비스	25	12	13	7	5	2	18	7	11
건 설	1	1	0	4	4	0	-3	-3	0
저임금서비스	12	6	6	13	9	4	-1	-3	2
무직자	96	10	86	48	14	34	48	-4	52
합 계	505	313	192	443	316	127	62	-3	65

b. 중공업 가공산업의 유출 · 유입 및 순유출

	유출노동자			유입노동자			순유출		
산 업[2]	전 체	남 자	여 자	전 체	남 자	여 자	전 체	남 자	여 자
농 업	1	0	1	0	0	0	1	0	1
경공업	6	4	2	2	1	1	4	3	1
중공업 소재	2	1	1	0	0	0	2	1	1
중공업 가공	259	222	37	259	222	37	0	0	0
고임금서비스	18	13	5	6	6	0	12	7	5
건 설	5	5	0	6	5	1	-1	0	-1
저임금서비스	6	5	1	7	5	2	-1	0	-2
무직자	29	3	26	18	8	10	11	-5	16
합 계	326	253	73	298	247	51	28	6	22

주 : 1) '유출'의 경우 산업은 경공업에서 유출된 노동자가 새로 진입한 1994년의 산업부문을 지칭하며, '유입'의 경우에는 경공업으로 유입된 노동자가 속했던 1993년의 산업부문을 나타냄.

2) 주 1)의 경우와 동일하게 중공업 가공산업을 중심으로 살펴본 결과임.

자료 : '패널' 1993, 1994.

<표 7-b>에 나타난 중공업 가공산업 또한 경공업에서 나타난 특징을 재현하고 있다. 즉 고임금서비스업으로 유출이 심각하며, 저임금서비스업과 건설업에는 負의 순유출을 보이며 무직으로의 순유출은 여성의 경우 압도적으로 크게 나타나고 있다.

이상의 논의는 다음 세 가지로 요약될 수 있다.

첫째, 제조업내 노동이동이 산업간 이동보다는 산업내 이동의 특징을 지니기 때문에, 제조업으로부터 서비스업으로의 노동력 유출은 경공업, 중공업 가공 등 보다 세분화된 제조업부문에서 서비스업으로의 유출을 검토하여야 한다. 둘째는 경공업부문에서 저임금서비스업으로의 노동력 유출은 이루어지지 않으므로 3D 직종 회피라는 노동공급측의 기호 및 선호체계 변화에 의한 인력부족은 실증적 근거를 결여하고 있다는 점이다. 셋째는 제조업부문 중 특히 경공업과 중공업 가공부문에서 무직으로의 순유출은 상당한 규모로 진행되고 있다.

5. 製造業 低賃金業體로부터의 深刻한 人力流出과 待期失業의 可能性

이제 산업부문을 좀더 세분하여 업종별·기업규모별로 분리해 본 후 노동이동의 특징을 살펴보기로 하자. '패널'의 1차 및 2차년도 자료에서 기업규모에 관한 정보는 정규직 노동자의 경우에만 이용할 수 있어, 우리는 정규직 노동자에 국한하여 산업별·기업규모별 노동력의 유출만을 살펴보기로 한다.

<표 8>에 의하면, 동일산업부문에서의 노동이동에서 기업규모를 고려하면, 대기업에서 중소기업으로의 하향이동이 그 반대의 경우, 즉 중소기업에서 대기업으로의 상향이동보다 크게 나타난다. 통계청의 「고용구조조사」(1986, 1989)에 의하면, 1990년 이전에는 중소기업에서 대기업으로의 이동이 크게 나타났으나, 1990년대 이후, 즉 1992년 조사에서는 대기업에서 중소기업으로의 하향이동이 특징적인 것으로 나타나고 있는데[7], 동일한 경향이 '패널'의 제조업 내에서도 포착되고 있다. 이러한 경향성은 우리 나라 노동이동의 또다른 새로운 특징이 된다.

경공업의 중소기업 및 중공업 가공 중소기업 등에서는 각 부문의 대기업으로부터 하향이동해 온 노동자가 있다고 하더라도 이를 능가하는 규모의 노동력 이탈이 비정규직·무직으로 이루어지고 있음이 <표 8>에 동시에 나타나고 있다. 비정규직 및 무직은 주변노동자(the marginally attached workforce)라고 할 수 있다. 비정규직 및 무직으로의 유출률은

7) 이병락·김형종(1995)은 『고용구조조사보고서』를 이용한 1991~92년간 기업규모별 노동이동에 관하여 대기업규모군으로부터 소기업규모군으로의 이동이 반대의 이동보다 크게 나타남을 보고하고 있다(26쪽 참조).

경공업 중소기업에서는 18.5%, 중공업 소재 중소기업은 16.5%, 중공업 가공 중소기업은 15.4%, 경공업 대기업은 9.3%, 중공업 소재 대기업은 6.3%, 중공업 가공 대기업은 5.2%의 순이다. 이는 <표 4>에 나타난 노동력 부족률 순위와 대체로 일치하고 있다. 따라서 노동력 부족 또는 인력난이란 비정규직이나 무직으로의 노동력 유출과 직결되어 있으며, 이는 주로 저임금기업群에 국한된 현상임을 알 수 있다.

인력난과 관련하여 문제가 되는 것이 경공업이나 중공업 가공 중소기업부문에서 비정규직·무직으로 이탈하는 경향이므로 비정규직·무직으로의 이탈자들의 1993년 임금수준과 인적 특성을 비이직자들과 비교함으로써 이러한 이탈의 원인을 짐작해 볼 수 있다. <표 9-a>에 나타난 1993년 산업별·기업규모별 평균임금을 비교해 보면, 중공업 소재부문을 제외하고 비정규직·무직으로의 이탈자들의 평균임금수준이 비이직자에 비해 크게 낮다. 또한 <표 9-b>의 결과에 의하면, 경공업과 중공업 가공부문 중소기업의 경우 비정규직·무직으로 이탈한 사람 중 여성의 비중이 비이직자의 경우보다 훨씬 높다. 따라서 우리는 경공업과 중공업 가공의 중소기업부문에서 비정규직·무직으로부터의 이탈자들은 1993년에 원래 상당히 불안정한, 낮은 지위에 있었던 노동자들이다. 이들 중에 일부가 경공업과 중공업 가공의 고임금대기업으로 취업하기 위해 대기하고 있다면 대기업부문에서는 유휴

<표 8> 산업별·기업규모별 노동력 유출

(단위 : %)

1993 \ 1994	경·중소	경·대	소재중소	소재대	가공중	가공대	비제조업 정규	비정규 기타	무직	계
경·중소	76.6	2.2	0.5	0.0	0.0	0.0	3.3	7.6	9.8	100 (184)
경·대	29.3	58.7	0.0	0.0	0.0	0.0	2.7	6.6	2.7	100 (75)
소재중소	2.8	0.0	77.8	2.8	0.0	0.0	0.0	8.3	8.3	100 (36)
소재대	0.0	0.0	21.9	65.6	0.0	0.0	6.3	3.1	3.1	100 (32)
가공중소	1.3	0.0	0.7	0.0	74.7	4.7	3.3	12.7	2.7	100 (150)
가공대	0.0	0.0	0.0	0.0	16.9	77.9	0.0	1.3	3.9	100 (77)

주 : 1) 경·중소, 경·대는 각각 경공업 중소기업, 대기업, 소재중소, 소재대는 각각 중공업 소재 중소기업, 대기업, 가공중, 가공대는 각각 중공업가공중소기업, 대기업을 의미함.

2) 합계란의 괄호안의 수치는 인원수를 의미함.

자료 : '패널', 1993, 1994년.

<표 9> 비이직자와 비정규·무직으로의 이탈자의 특성

a. 비이직자와 비정규직·무직으로의 이탈자의 임금변동

(단위 : 천원)

산업부문	비 이 직 자			비정규·무직으로 이탈자	
	빈 도[1]	1993년 월평균 임금	임금상승분	빈 도	1993년 월평균 임금
경·중소	100/184	843	143	21/184	515
경· 대	26/75	1,060	155	3/75	777
소재·중소	23/36	903	208	3/36	785
소재· 대	7/32	975	305	2/32	992
가공·중소	80/150	940	205	10/150	708
가공· 대	30/77	1,180	208	3/77	689

b. 비이직자와 비정규·무직으로의 이탈자의 인적 특성

(단위 : %)

1993년 산업부문	비이직자				비정규·무직으로의 이탈자			
	여 성	중졸 이하	고 졸	대 졸	여 성	중졸 이하	고 졸	대 졸
경·중소	33.0	36.4	49.5	14.1	63.6	59.1	36.4	4.6
경·대	3.9	8.0	68.0	24.0	66.7	66.7	33.3	0.0
소재·중소	17.4	26.1	65.2	8.7	33.3	33.3	66.7	0.0
소재·대	0.0	0.0	42.9	57.2	0.0	0.0	100	0.0
가공·중소	18.8	22.5	58.8	18.8	40.0	20.0	40.0	40.0
가공·대	16.7	10.0	56.7	33.3	100.0	0.0	66.7	33.3

주 : 분모는 1993년 해당 산업부문의 총 정규직 취업자수.

자료 : '패널', 1993, 1994년.

인력이 발생할 것이다. 대기실업자들이 고임금기업群에서 취업이 이루어지지 않으면 저임금 중소기업부문에서의 이탈자의 일부는 저임금기업群에서 재취업할 것이나, 재취업자는 이탈자보다 적어 이들 부문에서 인력난이 가장 심각하게 나타나고 있는 것처럼 보인다.

특히 중공업 가공 중소부문의 경우에는 비정규직·무직으로의 이탈자의 1993년 평균임금이 비이직자보다 낮다고 하더라도 학력수준은 대체로 높다. 이 부문 이직자들은 이 산업의 대기업으로 취업할 가능성이 상대적으로 높은 상태에 있으므로 중소기업부문에서 이탈하여 대기업부문에서 대기하는 상황인 것으로 보인다. 반면에 그러한 가능성이 상대적으로

적은 노동자들은 계속 중소기업부문에 머물고, 이탈자를 충원하는 메커니즘이 원활히 작동하지 않은 결과로 중공업 가공 중소기업의 인력난은 가장 심각하게 나타나고 있을지도 모른다.

이제 위의 기업규모별 · 업종별 노동이동에 대한 분석결과를 종합하면, 우리는 "왜 저임금기업群에서의 심각한 인력난과 실업자 · 비경제활동인구의 범주 속에 방대한 유휴인력이 병존하는가" 하는 문제에 답할 수 있게 된다. 그 이유는 고임금기업群에서는 무직자(신규학졸자 포함) 등에서 노동자를 성공적으로 채용할 수 있는 반면에, 저임금기업群에서는 인력 유출이 대단히 심하고 인력의 유입이 거의 이루어지지 않기 때문에 이 부문에서는 인력난이 심각하다. 저임금기업群에서는 동일산업 대기업에서 중소기업으로 하향이동하는 노동자도 있지만 워낙 많은 인원을 주변노동자로 유출시키기 때문에 높은 인력난을 겪게 된다. 그리고 이렇게 유출된 노동자들이 양호한 근로조건을 가진 고임금기업群으로 취업하기 위해 대기하는 상태가 되면 방대한 유휴인력이 발생하게 된다. 즉 저임금기업群이 저부가가치생산성→낮은 지불능력→낮은 임금을 지급하고 이것이 많은 인력을 유출시킨다고 할 때, 이 과정에서 유휴화되는 방대한 인력이 존재할 수 있게 되는 것이다.

V. 要約 및 人力政策에 던지는 含意

1. 實證分析의 要約

저임금기업부문의 인력난과 유휴인력의 광범한 병존현상을 우리는 한국 산업의 이중구조에 의거 해명하였다. '패널' 데이터를 이용하여 노동시장의 이중구조에서는 심각한 인력난과 방대한 유휴인력이 병존한다는 몇 가지 실증적 근거를 제시하였다. 패널 데이터를 이용한 분석은 위와 같은 주제를 다루는 데 있어서 이전의 연구들이 가졌던 한계를 극복할 수 있는 새로운 방법을 제공한다. 동일인에 대한 지속관찰자료의 미비로부터 발생하는 문제들이 우리의 분석에서는 상당부분 극복될 수 있는 것이다. 이러한 자료상의 이점을 활용하여 도출한 우리의 분석결과를 요약하면 다음과 같다.

첫째, 유휴노동력을 현재 실업자와 잠재적 실업자의 합에서 자연실업자를 차감한 규모로 파악했을 때 그 구체적인 규모는 59만 1천명에 달하고 있다. 이 규모는 노동부의 1994년 『고용전망조사보고서』에서 추계한 전산업 노동력 부족인원 17만 5천명, 1995년 『노동력

수요동향조사』에 의한 전산업 부족인원 18만 2천명을 3배 이상 초과하는 규모로서, 우리나라 노동시장에 방대한 유휴인력이 존재하고 있다는 사실을 확인할 수 있다.

둘째, 제조업부문과 저임금기업군에서의 심각한 인력난은 노동력이 3D 직종 회피 등의 이유로 이 부문으로부터 서비스업으로 이동하기 때문이 아니라 이 부문으로부터 무직자로 대규모로 유출되는 현상에서 발생한다. 광범하게 존재하는 유휴인력이 제조업으로 적절히 흡인된다면 전산업 취업자 중 제조업 취업자의 비중이 유지될 수 있을 것이나, 현재와 같이 무직자(유휴인력)가 제조업으로 흡인되지 않은 채 유출이 지속된다면 제조업 취업자의 비중은 계속 낮아지게 될 것이다. 그러므로 우리는 현재 제조업의 인력난은 무직자를 적절히 끌어들이지 못한 채 인력이 유출되는 제조업 취업구조의 문제점에서 발생하고 있음을 지적할 수 있다.

셋째, 제조업부문을 산업별·기업규모별로 분류하여 노동이동의 형태를 보면, 산업간 이동이 거의 없어지고 제조업내의 부문간 노동이동이 일어나고 있다. 또한 기업규모별로는 중소기업→대기업으로의 이동보다는 대기업→중소기업으로의 이동이 많은 것으로 나타나고 있다. 이와 같은 현상은 우리 나라 노동시장이 직면하는 새로운 특징으로 되고 있지만, 이러한 경향에도 불구하고 저임금기업부문에서의 방대한 인력 유출은 이 부문에서의 인력난을 심화시키고 있다.

넷째, 비이직자와 비정규직·무직으로의 이탈자들의 임금과 인적 특성을 비교해 보면, 중소기업부문에서 이탈한 노동자들은 일부는 대기업 고임금부문에서 대기실업 상태에 머물거나 또는 상대적으로 낮은 인적 특성으로 인해 일부는 저임금기업群에 재취업하게 되는 과정에서 광범한 유휴인력이 형성되고 있는 것으로 보인다.

2. 向後 人力政策의 方向

이와 같은 분석결과가 가지는 정책적 함의는 다음 두 가지이다.

① 산업의 이중구조가 저생산성·저임금부문에서의 인력난 및 유휴인력의 존재와 긴밀한 관계를 가지고 있기 때문에, 현재의 산업구조 고도화정책은 인력의 질을 상승시키는 인력개발정책과 병행되어야 한다는 점이다. 피상적으로 노동시장 수요공급의 원리를 적용하면, 저임금기업群의 2차 노동시장에서 높은 인력부족은 저임금기업群에서 높은 임금상승을 낳고, 고임금기업群의 1차 노동시장에서 인력난의 부재는 고임금기업群에서의 낮은 임금상승을 야기하여 고임금기업群으로부터 저임금기업群으로 노동이동이 발생하므로 저임금기업群의 인력난이 해소될 수 있게 된다. 즉 노동시장 메커니즘에 의해 저임금기업群의 인력

난이 해소될 수 있을 것이다. 그러나 우리가 이미 논의한 바와 같이, 저임금기업群의 경우에는 저부가가치생산성과 낮은 지불능력으로 인하여 저임금이 지급되고 고임금기업群에서의 임금과의 상대적 격차 때문에 발생하는 심각한 노동력 유출로 인하여 노동력 부족이 발생한다. 반면 고임금기업群에서는 여전히 방대한 유휴인력이 존재하게 된다. 그러므로 저임금기업群의 부가가치생산성과 지불능력이 향상되지 않는 한, 노동력 유출로 인력난은 지속되며 저임금기업들은 한계기업화 · 도산화될 것이다.

이때 산업의 이중구조의 해소는 기계류, 부품, 원자재 등을 생산하는 중소기업 금융지원, 자금난지원이라는 산업구조 고도화정책에 의해서만 이루어지는 것이 아니라, 인력의 質을 획기적으로 높이는 인력개발정책에 있다고 할 것이다. 국가의 직업기술교육체계에 의해서 자격소지의 기술공 · 기능숙련공이 대량으로 공급될 때 인력의 질이 높아지고 이는 저임금기업群으로 하여금 생산성과 경쟁력을 높이게 하는 유인이 되며, 동시에 중부가가치의 중임금기업群을 두텁게 형성시켜 산업구조의 이중성이라는 경직성을 완화시키게 될 것이다.

산업수요에 부응하는 기술 · 기능인력이 대량으로 공급되는 직업교육 · 훈련체계가 갖추어 질 때 산업구조의 이중성이 해소될 전망을 갖는다는 의미에서, 그리고 산업구조의 이중성이 해결되어 경쟁적 산업구조가 형성될 때 방대한 유휴인력이 존재하지 않게 된다는 의미에서, 국가의 직업교육 · 훈련체계는 단순한 기술 · 기능인력 공급제도가 아니라 산업구조 고도화와 직결되어 있으며, 노동시장의 효율성을 높이는 데 결정적인 역할을 행하는 제도적 장치가 되는 것이다. 유휴인력이 방대하게 존재하는 것은 국가의 직업교육 · 훈련체계가 산업수요에 신축적으로 적응하지 못한 경직성에 그 원인이 있다고 할 수 있기 때문이다[8].

② 우리는 고임금기업群에 있어서는 현대 기업 특유의 인적자원개발체계 형성의 중요성을 강조하고자 한다. 우리 나라의 고성장 · 고부가가치 기업들은 체계화 · 조직화된 노동자 숙련형성제도를 갖고 있지 않다(조우현(1995c), 조우현 · 황수경(1992)). 고성장 · 고부가가치의 고임금기업들은 단순히 고임금을 지불함으로써 노동시장에서 필요한 기술 · 기능인력을 충원해 왔던 것이다.

'패널'의 조사에서도 전문가 · 기술공들이 빈번히 이직하는 성향을 보이고 있어 우리 나라 제조업에서는 전문가 · 기술공에 대한 내부노동시장이 체계화되어 있지 않음을 시사하고 있다. <표 10>에는 정규직 봉급생활자에 한하여 지난 1년간 직장을 바꾼 전문가 · 기술공의 비중이 나와 있고, 동시에 현재 다니는 직장을 그만두거나 옮길 의향을 갖고 있는 전문가 · 기술공의 비중이 나와 있다. 지난 1년간 직장을 바꾼 경험이 있는 전문가 · 기술공의

8) 최근 급격한 산업구조의 변동과 쇠퇴를 경험하고 있는 경공업부문에서 특히 무직으로의 이탈이 심각한 현상은 산업간 노동이동보다는 산업내 노동이동이 주된 경향이 되었음을 감안할 때 산업구조의 변동에 대응하는 인력의 질 향상이 시급한 문제임을 보여준다 할 것이다.

<표 10> 전문가·기술공의 이직성향

	현원 중 지난 1년간 이직경험자 비중	현원 중 이직희망자 비중
경공업 중소기업	0.43	0.32
경공업 대기업	0.17	0.43
중공업 소재 중소기업	0.26	0.57
중공업 소재 대기업	0.09	0.29
중공업 가공 중소기업	0.36	0.29
중공업 가공 대기업	0.13	0.17

자료 : '패널', 1993, 1994.

비중은 중공업 가공 대기업과 소재 대기업에서는 낮다. 그러나 이 중공업 가공 대기업과 소재 대기업의 전문가·기술공에 있어서는 각각 17%, 29%에 이르는 많은 근로자들이 현 직장을 그만둘 의향을 갖고 있어 생산직 노동자는 말할 것도 없고 전문가·기술공에 대해서 조차도 체계적인 내부노동시장이 형성되어 있지 않음이 간접적으로 나타나고 있다.

고임금업체의 임금수준이 높아진 결과 경쟁력이 약화되고, 이로 인해 연관된 협력·하청 중소기업들이 한계기업화되는 악순환을 방지하기 위하여 고임금업체에서는 유연한 제조공법과 이를 뒷받침할 수 있는 다기능의 유연한 노동자를 양성할 수 있는 체계적인 기업내 인력자원개발제도를 설계·운영하는 현대적 기업으로 변화하는 데 노력할 필요가 있다. 이러한 노력은 세계적 규모의 경쟁에서 우리 나라 산업이 발전을 지속할 수 있는 중요한 원천이며, 우리 나라의 노동시장이 현재 직면하고 있는 인력난과 유휴인력의 병존현상을 해소하는 주요한 방법일 것이기 때문이다.

우리들이 마지막으로 첨언하고자 하는 바는 우리 나라 노동력 구성에서 여성의 경제활동참가가 높아지고 재학중의 대학생·전문대생들이 취업을 희망하는 방향으로 선호가 바뀌어지고 있으므로, 기업의 고용형태 다양화가 이루어지지 않고 경직적이면 저임금기업群의 인력난에도 불구하고 파트타임, 탄력근무제(flex-time) 등으로 일하고자 하는 유휴인력이 큰 규모로 존재하게 된다는 것이다. 노동시장의 수량적 유연성은 우리가 제시한 ① 국가 직업교육·훈련체계의 혁신, ② 고임금기업群의 유연다기능 노동자의 두터운 형성이라는 정책과제와 동시에 수행되어야 할 것이며, ①과 ②에 없는 노동시장의 수량적 유연성 추구는 산업의 이중구조를 온존시킨다는 의미에서 이 논문에서 제시한 산업의 이중구조 완화정책으로서의 인력정책과는 거리가 먼 극히 단기적인 정책이 될 것이다.

參 考 文 獻

南盛日, 「고임금, 인력문제 무엇이 문제인가?」, 한국노동경제학회 · 대한상공회의소, 1992.

大宇經濟硏究所, 『한국가구패널조사』, 1993, 1994.

朴基性, 「청년층 노동시장과 교육개혁」, 『분기별 노동동향분석』, 제7권 제3호, 1995.

朴㘝求 · 李宗勳, 「장기인력 공급 및 수요전망」, 『한국경제의 선진화를 위한 정책과제와 대응전략』, KDI, 1993.

裵震漢, 「서비스산업화와 경제성장」, 한국경제학회 발표논문, 1996. 2.

成濟煥, 『우리 나라 노동시장의 노동공급형태와 고용조정의 특성』, 한국경제연구원, 1993. 7.

魚秀鳳, 『노동시장 변화와 정책과제』, 한국노동연구원, 1991. 6.

_____, 『한국의 노동이동』, 한국노동연구원, 1992.

魚秀鳳 · 朴基性, 「한국의 노동이동」, 『분기별 노동동향분석』, 제4권 제3호, 한국노동연구원, 1991.

李京姬 · 洪成旻, 「우리 나라 잠재인력의 현황과 활용방안」, 『분기별 노동동향분석』, 제7권 제2호, 한국노동연구원, 1995.

李炳駱 · 金炯宗, 「노동시장 구조변화와 산업인력수급의 효율화 방안」, 『산은조사월보』, 제471호, 한국산업은행, 1995. 2.

李周浩, 「청년층 고용문제와 교육 · 노동대책」, 한국개발연구원, 1993. 11.

_____, 「중소제조업 고용문제에 대한 제도적 접근」, 한국개발연구원, 1995. 8.

장동구, 「우리 나라 잠재 GNP의 추정」, 『경제분석』, 제2권 제1호, 한국은행 금융경제연구소, 1996. 2.

鄭秉錫, 「한국노동시장에서의 노동이동형태 연구」, 중앙대 경제학과 박사학위논문, 1994, 6.

鄭寅樹, 「제조업 전직자 및 실업자 분석과 노동공급정책방향」, 『노동경제논집』, 제17권 제1호, 한국노동경제학회, 1994. 12.

吉尤鉉, 「공업화과정에 나타난 노동수요측 특성과 임금 및 임금구조의 결정」, 『한국의 공업화와 노동력(II)』, 한국경제연구원, 1991.

_____, 「경제력 집중이 임금 및 임금구조에 미치는 영향」, 『노동경제논집』, 한국노동경제

학회, 제15권, 1992.

_____, 「청년층 노동자의 고용문제와 실업확률의 결정요인 분석」, 『노동경제논집』, 제18권 제1호, 한국노동경제학회, 1995a.

_____, 「중소제조업 고용문제에 대한 제도적 접근의 논평」, KDI 정책연구, 1995 가을(제17권 제3호), 1995b

_____, 「전략적 핵심기업의 인적자원개발방식, 그 중요성과 실상」, 『경제학연구』, 제43집 제3호, 1995c

曺尤鉉·朴基性, 『유휴인력의 활용 및 노동시장 효율성 제고 방안』, 한국경제전략연구원, 1996. 1.

崔慶洙, 『80년대 이후의 한국 청년층 노동시장과 교육제도』, 한국노동연구원, 1995.

統計廳, 『지난 30년간 고용사정의 변화』, 1994. 12.