

보도자료

보도일시	2015년 5월 12일(화) 조간
담당자	김대일 KDI 재정·복지정책연구부 겸임연구위원 서울대학교 경제학부 교수 (02-880-6364, dikim@snu.ac.kr)
배포일시	2015년 5월 11일(월) 09:00
배포부서	KDI 홍보팀(044-550-4030, press@kdi.re.kr)

노동시장의 인적자원 배분기능 효율성

김대일 KDI 겸임연구위원 겸 서울대학교 교수

본고는 5월 말 발간 예정인 2015년 상반기 『KDI 경제전망』에 수록될 예정이며, 주요 내용은 권혁욱·김대일(「노동시장의 인적자원 배분기능 효율성 분석」, 『우리 경제의 역동성: 일본과의 비교를 중심으로』, 한국개발연구, 2014)을 바탕으로 작성됨.

노동시장의 인적자원 배분기능 효율성

서울대학교 교수 김대일

1. 문제의 제기

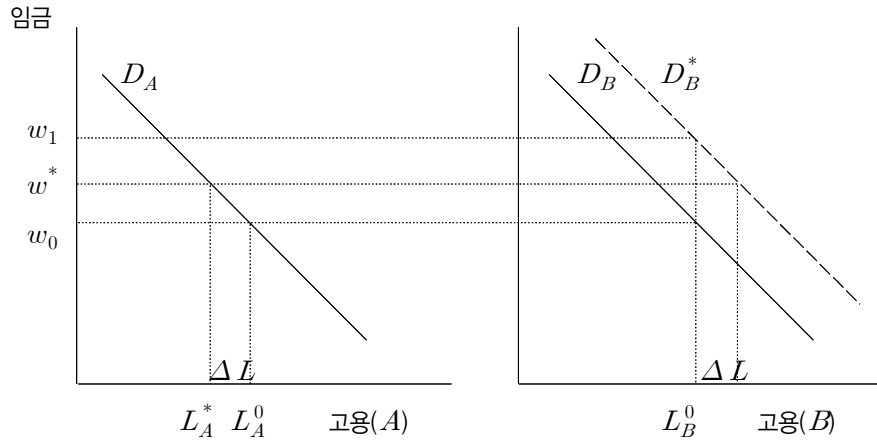
- 우리 경제가 보유하고 있는 인적자원을 노동시장이 효율적으로 배분하지 못함에 따라 경제 전반의 생산성 향상이 지체되고 있을 가능성에 대한 우려가 지속
 - 인적자원이 저생산성 부문에서 고생산성 부문으로 신속하게 유입될수록 경제 전반의 인적자원 활용 효율성이 증대되어 성장잠재력이 제고될 수 있음.
- 따라서 본고에서는 우리나라 노동시장의 인적자원 배분기능 효율성이 어떻게 변화해 왔는지 살펴보고, 그 원인으로 어떠한 요인들을 고려할 수 있는지 분석하고자 함.

2. 분석의 틀

- 이하에서는 Kim and Topel¹⁾의 방법론에 따라, 부문별로 상이한 생산성 충격(예: 기술 발전, 재화수요의 증대 등)이 발생하여 노동수요가 변화할 때 고용 및 임금이 어느 정도 반응하는지 살펴봄으로써 노동시장의 인적자원 배분 효율성을 측정하고자 함.
 - 양(+의) 생산성 충격은 산출수요를 증대시켜 노동력과 자본 등 해당 산업의 모든 생산요소 수요를 증가시키는 효과를 가짐.
 - 효율적 노동시장을 상정한 다음의 그림은, 두 부문으로 구성되어 있는 경제에서 한 부문의 노동수요가 증가할 경우 부문 간 고용이동이 발생하여 임금은 두 부문에서 비슷한 정도로 상승한다는 점을 보여주고 있음.
 - 즉, B부문의 노동수요 증가($D_B \rightarrow D_B^*$)는 현재의 고용수준(L_B^0)에서 임금을 w_1 로 상승시키는 압력으로 작용할 것이나, 이때 상대적으로 임금이 낮은 A부문으로부터 노동력이 B부문으로 이동하게 됨에 따라 두 부문의 임금이 w^* 에서 다시 같아지게 됨.

1) Dae Il Kim and Robert H. Topel, "Labor Markets and Economic Growth: Lessons from Korea's Industrialization, 1970~1990," in R. Freeman and L. Katz (eds.), *Differences and Changes in Wage Structure*, Chicago: The University of Chicago Press, 1995.

부문별 노동수요 변화에 따른 노동력 재배분 과정



- 그러나 부문별 노동력의 이동 또는 인적자원의 재배분을 제약하는 요인이 존재하면 저생산성 부문(A)에서 고생산성 부문(B)으로의 노동력 재배분이 억제되고, 이는 경제효율성 또는 자원배분의 효율성이 훼손되는 결과를 초래
 - 노동력이 전혀 재배분되지 못하는 극단적인 경우, 부문별 고용에는 변화가 없고 A부문의 임금은 w_0 에 머물러 있는 반면, B부문에서의 임금만 w_1 로 상승하면서 재화가격 상승에 따라 소비자 효용이 감소하게 되는 비효율적 결과를 초래하게 됨.
- 따라서 노동수요의 상대적인 증가가 해당 부문의 고용증가로 연계되는지 혹은 임금 상승으로 연계되는지를 분석함으로써 노동시장의 인적자원 배분기능이 효율적으로 발휘되고 있는지를 판단할 수 있음.
- 보다 구체적으로는, 노동수요 변화를 유발하는 생산성 충격이 해당 산업의 고용 및 임금 변화율에 미치는 효과를 추정하여, 그 계수의 크기를 통해 노동시장의 인적자본 배분 효율성을 측정하고자 함.
 - 즉, t 연도의 j 산업에 대하여 연도효과와 산업효과를 통제한 고용 및 임금을 각각 생산성 충격에 다음과 같이 회귀분석한 결과 β^N 이 크고 β^W 가 0에 가까울수록 노동시장이 효율적으로 인적자본을 배분하는 것으로 평가
 - 노동력과 자본 등 생산요소의 수요증가를 유발하는 생산성 충격은 근로자 1인당 부가가치의 변화로 측정함.

$$\text{고용}_{jt} = \alpha^N + \beta^N \text{생산성 충격}_{jt} + \text{잔차}_{jt}^N$$

$$\text{임금}_{jt} = \alpha^W + \beta^W \text{생산성 충격}_{jt} + \text{잔차}_{jt}^W$$

3. 생산성 충격의 고용 및 임금에 대한 효과

■ 통계청의 「광업·제조업조사」에서 추출된 제조업 중분류 자료를 사용²⁾하여 이와 같은 회귀분석을 수행해 본 결과, 생산성 충격의 고용효과가 2000년대 중반 이후 크게 하락한 것으로 나타나 노동시장의 인적자본 배분기능이 저하된 것으로 해석됨.

- 생산성 충격에 의해 유발된 산업별 노동수요의 증가는 2006년까지 해당 산업의 고용을 증가시키는 효과($\beta^N > 0$)를 보여 왔으나, 2005년 이후에는 그 효과가 거의 0으로 크게 하락한 것으로 추정됨.
- 반면, 산업별 노동수요 증가가 해당 산업의 임금을 증가시키는 효과(β^W)는 전 기간에 걸쳐 어느 정도 유지되고 있는 것으로 나타남.

생산성 충격의 고용 및 임금에 대한 효과(제조업)

	1971~1990년	1991~2006년	2005~2012년
고용효과(β^N)	0.431 (0.086)***	0.467 (0.080)***	0.033 (.074)
임금효과(β^W)	0.173 (0.028)***	0.285 (0.017)***	0.130 (.045)***
관측치 수	180	368	192

주: 1) () 안의 숫자는 추정계수의 표준오차임.

2) *는 10%, **는 5%, ***는 1% 수준에서 유의함을 의미함.

3) 기간을 1971~90년, 1991~2006년 및 2005~12년으로 나눈 이유는 「광업·제조업조사」의 산업분류가 동 기간별로 변화하여 이에 따른 자료의 일관성을 유지하기 위해서임.

자료: 통계청, 「광업·제조업조사」.

■ 특히 생산성 충격의 효과가 시간추세를 갖는 경우를 상정하여 회귀분석한 결과, 생산성 충격이 고용에 미치는 효과는 시간이 흐름에 따라 낮아지는 반면 임금이 미치는 효과는 강화되는 추세가 가속화되고 있는 것으로 나타남.

- 즉, 상기 모형에 시간추세를 포함시킨 다음의 모형에서 β_2^N 과 β_2^W 를 추정

$$\text{고용}_{jt} = \alpha^N + \beta_1^N \text{생산성 충격}_{jt} + \beta_2^N (\text{시간추세} \times \text{생산성 충격}_{jt}) + \text{잔차}_{jt}^N$$

$$\text{임금}_{jt} = \alpha^W + \beta_1^W \text{생산성 충격}_{jt} + \beta_2^W (\text{시간추세} \times \text{생산성 충격}_{jt}) + \text{잔차}_{jt}^W$$

2) 분석대상을 제조업에 국한하는 이유는 통계청의 「광업·제조업조사」가 제조업 부문에 대한 유형고정자산 정보 등 다른 산업에 대해서는 정확한 통계를 얻기 어려운 변수들에 대해 자료를 제공하고 있기 때문이며, 부가가치 등 생산성 추정에 필요한 정보가 세분화된 서비스부문 등에 대해 아직 제한적으로만 존재하기 때문임.

- 그 결과, 생산성 충격이 고용에 미치는 효과는 시간이 흐름에 따라 하락(즉, $\beta_2^N < 0$)하고 있을 뿐 아니라 하락 속도가 최근에 올수록 빨라지고 있는 것으로 나타남.
- 반면, 생산성 충격이 임금에 미치는 효과는 시간이 흐름에 따라 강화(즉, $\beta_2^W > 0$)되고 있으며, 그 속도 또한 급격해지고 있음.

고용 및 임금에 대한 효과의 시계열 변화 추세(제조업)

	1971~1990년	1991~2006년	2005~2012년
고용효과의 추세(β_2^N)	-0.009 (0.012)	-0.025 (0.015)*	-0.052 (0.030)*
임금효과의 추세(β_2^W)	0.003 (0.004)	0.011 (0.003)***	0.033 (0.018)***

■ 한편, 동일한 방법론을 또 다른 생산요소인 자본(총유형고정자산)투입에 대해 적용하여 분석한 결과, 생산성 충격의 자본투입에 대한 효과는 점차 증가하고 있는 것으로 나타나, 기업들이 생산성 충격에 대해 노동보다 자본투입 조정으로 대응하고 있음을 시사

- 특히 2000년대 중반 이후에는 생산성 충격에 대한 고용조정이 거의 발생하지 않는 대신, 근로자 1인당 자본투입액에 의한 조정이 크게 증가한 것으로 나타남.

생산성 충격의 자본(유형고정자산)에 대한 효과 추정(제조업)

	1973년, 1978~90년	1991~2006년	2005~2012년
고용효과(β^N)	0.431 (0.086)***	0.467 (0.080)***	0.033 (0.074)
총유형자산 투입	0.561 (0.111)***	0.713 (0.077)***	1.001 (0.336)***
근로자 1인당 유형자산	0.281 (0.092)***	0.246 (0.047)***	0.969 (0.326)***

■ 이상의 추정결과들은 생산성 충격에 따른 요소수요의 증가가 해당 산업의 자본투입을 증가시키는 효과는 강화되고 있는 반면, 노동력의 경우 고용은 증가되지 않고 임금만 빠르게 인상되는 양상이 고착화되고 있음을 일관되게 나타냄.

- 이와 같은 결과는 우리나라 노동시장의 인적자원 배분기능 효율성이 심각하게 저해되고 있다는 점을 시사하고 있음.

4. 인적자원 배분기능 위축의 원인

■ 본 절에서는 우리나라 노동시장의 자원배분 효율성이 저하되고 있는 원인으로 **고용보호 규제 강화에 의한 고용조정 비용의 상승**에 주목하고자 함.³⁾

- 근로자에 대한 고용보호는 기업의 고용조정비용(employment adjustment costs)을 높이고, 이는 장기적으로 노동수요의 규모를 위축시킬 뿐 아니라 노동수요의 변동 폭도 축소시키는 결과를 초래함(Nickell⁴⁾ 참조).

■ 이와 같은 시각에서 **고용보호 규제가 상대적으로 강한 상용직(혹은 정규직)과 그렇지 못한 비상용직(혹은 비정규직)을 구분하여 각각 앞에서와 동일한 방식의 회귀분석을 수행**

- 고용보호 규제라는 관점에서는 정규직과 비정규직의 구분이 보다 타당할 것으로 보이나, 자료의 제약으로 인해 상용직과 비상용직을 정규직과 비정규직의 대용변수로 각각 사용하였음.
 - 2006년 이전의 자료에는 상용직과 비상용직에 대한 자료가 존재하지 않아 동일한 분석을 수행할 수 없었으며, 2007년 이후에도 정규직 및 비정규직에 대한 자료는 산업별로 가용하지 않아 상용직 및 비상용직 자료를 사용
 - 상용직/비상용직의 구분은 정규직/비정규직의 구분과 정확히 일치하지는 않으나, 산업별로 비상용직과 비정규직의 비율이 비교적 높은 상관관계를 보이고 있다는 점에서 어느 정도의 유사성은 확보된 것으로 판단됨.

산업별 비상용직 및 비정규직 비율(2012년)

	제조업	건설업	서비스업
비상용직 비율	0.22	0.59	0.39
비정규직 비율	0.14	0.53	0.36

3) 이와 같은 제도적 요인들 이외에도 ① 신규 진입 인력의 감소, ② 인적자본의 기업/산업 특수성 심화, ③ 경제력집중 심화 등과 같은 시장환경의 변화들을 고려해 볼 수 있으나, 분석 결과 그와 같은 요인들로는 전 절의 추정결과들을 설명하기 어려운 것으로 나타남. 이에 대한 보다 자세한 논의는 권혁욱·김대일, 「노동시장의 인적자원 배분기능 효율성 분석」(2015) 참조.

4) Stephen J. Nickell, "Dynamic Models of Labor Demand," in O. Ashenfelter and R. Layard (eds.), *Handbook of Labor Economics*, Vol. 1, New York: North-Holland, 1986.

■ 분석 결과, 생산성 충격에 대한 고용 반응이 고용보호 규제가 상대적으로 약한 비상용직에 집중되고 있는 것으로 나타남.

- 생산성 충격에 의한 노동수요 변동에 대해 상용직은 고용이 거의 영향 받지 않고 임금만 유의하게 반응하는 반면, 비상용직은 임금 변동이 거의 없는 상태에서 고용만 크게 반응하는 것으로 나타나고 있어 고용조정이 비상용직에 집중되고 있음을 시사

생산성 충격의 고용 및 임금에 대한 근로자 유형별 효과(2007~12년, 제조업)

	전체	상용직	비상용직
고용효과(β^N)	0.033 (0.074)	0.004 (0.090)	1.370 (0.600)*
임금효과(β^W)	0.130 (0.045)***	0.133 (0.047)***	-0.069 (0.280)

■ 이러한 결과를 감안할 때, 우리나라 노동시장의 배분효율성 저하는 정규직에 대한 고용보호 수준이 강화되어 온 점에 기인할 가능성을 시사

- 경제위기 이전까지는 고도성장에 따라 노동수요가 지속적으로 확대되어 왔었고, 대기업의 암묵적인 평생직장 관행도 정립되어 있었기 때문에 근로자에 대한 고용보호가 노동시장의 인적자원 배분에 큰 장애로 작용하지 않았음.
- 그러나 1998년 경제위기 이후 대기업도 시장에서 퇴출될 수 있다는 인식이 확산되면서 고용보호에 대한 요구가 크게 강화되었고, 실제 정리해고의 법제화 과정을 통해 정규직에 대한 고용보호의 강도가 오히려 높아진 것으로 판단됨.
 - 경제위기 극복과정에서 추진되었던 정리해고 관련 논의는 노사정위원회의 합의를 거치면서 근로기준법 제24조에 "사용자는 해고를 피하기 위한 노력을 다하여야 하며"(제2항), "성실하게 협의하여야 한다"(제3항)는 등의 객관적으로 확인하기 어려운 조항들이 삽입됨으로써 법정 논란의 여지를 확대하였음.
 - 실제 정리해고법 제정 직후 추진된 일부 대기업의 대규모 정리해고 계획이 노조의 장내외 투쟁과 정치인 및 정부의 개입을 거치며 사실상 무력화됨으로써 정리해고가 현실적으로 매우 어렵다는 점이 확인되었으며, 이후 우리나라 대기업 부문의 구조조정은 명예퇴직이라는 고비용 수단에 의존하게 되었다고 볼 수 있음.

■ 한편, 정규직 근로자에 대한 고용보호가 강화됨에 따라 기업들은 다양한 방식으로 비정규직 근로자를 활용하는 방안을 모색

- 이에 대응하여 비정규직 근로자 남용을 억제하는 취지의 기간제 근로자법이 제정되는 등 비정규직에 대한 고용보호도 점차 강화되는 추세

5. 요약 및 시사점

■ 우리나라 노동시장의 인적자원 배분기능 효율성이 점차 저하되고 있으며, 정규직에 대한 고용보호의 강화가 그 주요 요인인 것으로 보임.

- 산업별 노동수요의 증가가 고용의 확대로 연결되기보다는 해당 산업 내의 임금인상으로 연결되는 경향이 심화되고 있음.
- 정규직 고용보호 강화에 따른 조정비용의 상승으로 인적자원 배분기능이 비정규직에 집중되는 양상이 관측되었고, 이와 함께 해당 산업의 수요 확대가 노동 대신 자본의 투입을 탄력적으로 증대시키는 방향으로 연계되는 양상이 확인됨.

■ 이와 같은 노동시장 경직화는 우리 사회가 보유하고 있는 인적자원을 효율적으로 활용할 수 없게 함으로써 성장에 장애요인으로 작용할 뿐 아니라 양극화를 심화시키는 요인으로도 작용

- 상대적으로 생산성이 낮아 노동수요가 위축되는 산업에 종사하는 근로자들을 가급적 원활하게 생산성이 높은 산업으로 이동시킬 수 있어야 한정된 노동자원을 효과적으로 활용할 수 있을 뿐 아니라 임금격차 등의 사회적 문제도 완화할 수 있음.

■ 따라서 노동자원의 효율적 배분과 노동시장의 이중구조(dualism) 완화를 위해서는 정규직에 대한 고용보호 수준을 완화하는 한편, 비정규직에 대한 차별을 최소화하는 정책들을 병행할 필요

- 노동시장 유연화의 핵심은 정규직에 대한 고용보호 수준을 완화하는 것임.
 - 이미 정규직에 대한 경직적 고용보호로 인해 정규직/비정규직 격차가 크게 확대되어 있는 우리나라의 현 상황을 감안할 때, 비정규직에 대한 규제완화를 통해 노동시장 유연성을 제고하고자 하는 정책은 양극화에 따른 심각한 사회갈등을 유발할 가능성
- 정규직에 대한 고용보호 수준 완화를 전제로, 비정규직에 대한 차별을 최소화하고 노동공급을 확대하는 정책들을 병행하는 것이 노동시장의 자원배분 효율성 및 사회통합을 제고하는 보다 지속가능한 방향이라고 판단됨.
 - 정규직에 대한 고용보호 수준의 완화가 전제되지 않은 상태에서 기간제 근로자의 고용연한을 규제하는 등의 방식으로 비정규직 확산을 억제하고자 하는 정책은 정규직 고용을 증대시키기보다 비정규직 근로자의 계약갱신이 비효율적으로 거절되는 양상을 유발할 우려