

勞 動 經 濟 論 集
第18卷(1), 1995. 12. pp.69~105
© 韓 國 勞 動 經 濟 學 會

人力需給 不均衡의 原因과 人力需給政策의 基本方向*

- Causes of and Measure to Improving Mismatch between Labor
Demand and Labor Supply -

金 在 源**

< 目 次 >

I. 問題의 提起	III. 人力需給政策의 基本方向
II. 人力需給 不均衡의 現況과 原因	

I. 問題의 提起

21세기를 앞두고 모든 기업들은 변화하는 국내의 환경에 적응하여 살아남지 못하면 시장에서 도태되는 적자생존의 원리가 엄격하게 적용됨을 인식해야 할 것이다. 근년에 들어 나타나고 있는 일련의 국내의 경제·경제외적인 변화는 기업에게 기회와 위협이라는 두 가지 서로 다른 양면성을 제공하고 있다. 기업이 처한 환경 중 두드러진 특징을 보면 올해부터 세계무역기구(WTO)가 출범하게 되며, 이 WTO체제의 출범은 GATT를 대신할 새로운 국제무역 규범을 시행한다는 의미와 UR에서 못 다른 이슈들을 논의하게 될 뉴라운드와의 진전을 알리는 의미를 갖게 된다.

* 본 논문의 작성과정에서 귀중한 도움을 주신 韓國勞總 中央研究院의 黃錫萬 박사와 자료수집 및 원고정리과정에서 도움을 준 한양대 경제학부 류재완, 조현승, 손종수, 정현규, 김용균, 허찬권군에게 고마움을 표한다.

** 漢陽大學校 經商大學 經濟學部 教授

이와 같이 오늘날 우리 경제를 둘러싼 대내외 경제여건은 빠르게 변화하고 있다. 특히 우리나라의 경우 인력수급의 불균형이 경제에 미치는 영향은 매우 크게 나타나고 있다. 즉 생산직의 구인난, 사무직의 구직난이 지속되고 있다. 우리 경제가 지속적으로 발전하기 위해서는 양질의 노동이 공급되고 기업은 인력공급구조를 감안하여 최적기술을 선택하는 노력이 있어야만 국제경쟁력에서 뒤지지 않을 것이다. 이와 같이 인력수급의 균형화가 중요시되는 이유는 과거에는 우리나라의 경우 인력의 무제한적 공급시대에서는 언제든지 소요 인력을 충당할 수 있었으나, 현재는 우수인력의 확보가 기업생존의 관건이 되기 때문이다. 나아가 인력공급은 一國의 잠재성장능력을 결정짓는 주요요인이기 때문이다. 요약하면 이제는 우리나라도 인력공급의 변화가 기업의 경영전략을 좌우하는 제약요인으로 작용하며, 이는 과거에는 기업의 성장여력에 따라 인력수요가 결정되었으나(demand deterministic) 이제는 인력공급능력에 따라 기업의 경영전략을 바꾸어야만 하는(labor supply deterministic) 시대가 도래했음을 의미한다.

본 논문에서는 이러한 인력수급의 불균형의 문제를 다루고자 한다. 제Ⅱ장에서는 인력수급 불균형의 현황과 원인을 살펴보고, 제Ⅲ장에서는 이상의 논의를 토대로 하여 인력수급 정책의 기본방향을 논의하고자 한다.

Ⅱ. 人力需給 不均衡의 現況과 原因

1. 人力需給 不均衡의 現況

가. 人력수급 불균형의 현황

우리나라 산업인력의 수급동향을 보면 1988년 이후 실업률이 2%대로 총량적으로 안정된 수준이나, 부문별로 중소기업의 생산직은 부족한 상태이다. 인력부족의 현황을 보면 전체 인력부족률은 3.54%에서 1991년에는 5.48%로 정점에 달했으나, 1992~93년에는 각각 4.26%, 3.62%를 보이고 있다. 1993년 현재 인력부족률은 제조업이 4.39%, 300인 미만 사업체가 4.59%, 생산직이 6.04%로 나타났다. 즉 중소기업 생산직의 부족률이 상대적으로 높게 나타났다. 한편 실업률을 보면 1993년 현재 실업률은 2.8%이나 대졸 이상의 경우 4.1%, 청소년 계층(15~24세)의 경우 9.0%로 상대적으로 높은 수준을 보이고 있다(표 1 참조).

<표 1> 인력부족의 변동추이

(단위: %)

	1988년	1989년	1990년	1991년	1992년	1993년
인력부족률						
전 체	3.54	3.21	4.43	5.48	4.26	3.62
제조업	4.66	4.15	5.55	7.02	4.87	4.39
300명 미만	4.48	4.27	5.65	7.09	5.23	4.59
생산직	5.24	4.92	6.95	9.07	6.76	6.04
실업률						
전 체	2.5	2.6	2.4	2.3	2.4	2.8
대졸 이상	4.7	4.8	4.4	3.6	3.5	4.1
15~24세	7.2	6.8	7.0	7.4	7.7	9.0

이와 같이 전반적인 인력난에도 불구하고 1993년 현재 유휴인력의 「풀」은 (추가 취업을 희망하는) 불완전취업자 319천명, 취업의사가 있는 비경제활동인구(잠재적 실업자) 2,096천명, 완전실업자 484천명으로 총 290만명 수준에 달하고 있다. 1994년 3월 현재 조사한 「고용전망조사」 결과(노동부) 총부족인원은 174,827명, 이 중에서 이직자 총원 부족인원(66,119명)을 뺀 순부족인원은 108,708명으로서, 이는 총유휴인력의 각각 6.0(2.3)%에 달하고 있다 (표 2 참조).

이상을 볼 때 일견 인력부족률은 상당히 높으나 유휴인력의 「풀」이 상당히 커서 인력부족은 그다지 크지 않다고 판단할 수도 있다. 예를 들어 총부족인원(순부족인원)은 완전실업자의 36.1(22.5)%에 불과하다. 그러나 1994년 11월의 실업률은 2%로 마찰적 실업 수준 이하에 머물고 있어서 이들의 활용을 통한 인력난의 해소를 기대하기는 어렵다고 보여진다. 취업의사가 있는 비경제활동인구의 규모는 210만명, 추가 취업을 희망하는 불완전취업자수는 32만명이나 되나 이들이 노동시장에 進入하는 데에는 많은 제약요인이 있을 것이 전망된다. 우선 노동수요 측면에서 이들이 관련기업이 원하는 기능수준을 지니고 있고 이들의 留保賃金이 기업이 지급하고자 하는 임금수준과 어느 정도 괴리가 있는가를 파악해야 된다. 한편 노동공급 측면에서 볼 때 기업이 원하는 인력 중 소위 3D직종 분야에 이들이 취업을 하고자 하는지가 의문시된다.

이 3D업종에는 7만~13만명의 외국인 취업자가 일하고 있다고 추정되고 있다. 단기체류자의 국별 분포를 보면 이들이 대부분 불법취업하고 있을 가능성이 크다고 보여진다. 즉 단기체류자의 국별 분포를 보면 중국 28,494명, 필리핀 11,119명, 방글라데시 6,723명, 네팔 3,059명, 파키스탄 2,884명으로 이들 5개국의 단기체류자가 52,279명에 달한다. 국내취업

<표 2> 유휴인력의 풀 : 1994

(단위 : 천명, %)

- 추가 취업을 희망하는 불완전취업자	319(11.0)
- 취업의사가 있는 비경제활동인구(잠재적 실업자)	2,096(72.3)
- 완전실업자	484(16.7)
계	2,899(100.0) ¹⁾

주 : 1) 1994년 3월 현재 「고용전망조사」 결과(노동부) 총부족인원은 174,827명으로 이는 총유휴인력의 6.0%에 달한다.

<표 3> 국내취업 외국인 근로자 규모의 추정 : 1994년 8월 기준

유 형	근로자수	비 고
I. 전문기술직 ¹⁾	4,481	합 법
II. 단순기능직		
산업연수생 ¹⁾	27,129	합 법
지역의 취업가능자 ²⁾	50,000	불 법
불법체류자 중 취업가능자 ³⁾	50,000	불 법
외국인의 총계 추정 상한 약 13만명 하한 약 7만명		

- 주 : 1) 법무부 출입국심사과, 「외국인관련 현황」, 1994. 8. 참조.
 2) 단기체류자 중에서 선진국의 단기체류자를 제외한 숫자임.
 3) 자격의 취업자를 모두 배제하고 불법체류자의 약 80%가 취업한다고 가정한 것임.

외국인 근로자는 상한선인 13만명에 근접하리라고 보아진다(표 3 참조).

인력부족이 심각한 분야를 보면 다음과 같다. 부족인원 기준으로 보면 직종별로는 총부족인원 174,827명 중 생산 및 관련직이 전체의 72.7%, 전문·기술 및 사무관리직이 24.2%를 차지하고, 단순노무직은 3.1%에 불과하다. 특히 제조업의 생산 및 관련직의 부족인원 비중이 52.6%, 전문기술 및 사무관리직이 9.3%, 운수·창고 및 통신업이 생산 및 관련직이 14.1%로서 이들 부족인원이 차지하는 비중이 전체의 76%에 달하고있다(표 4 참조).

한편 산업별·규모별 부족률이 5%가 넘는 분야는 제조업, 도·소매업, 운수·창고·통신업의 99인 미만 사업체의 생산관련직, 제조업(10~29인, 100~299인 규모)의 단순노무직, 전기·수도업(100~299인)과 도·소매업(500인 이상)의 단순노무직과 영세 음식숙박업으로 나타났다. 특히 제조업 1규모(10~29인)과 2규모(30~99인)의 경우 부족률이 각각 11.8%, 8.30%로 매우 높을 뿐 아니라 부족인원도 34,247명, 34,652명으로 전체 부족인원의 39.1%

<표 4> 인력부족이 심각한 부문 : 부족인원 기준

(단위 : 명, %)

		부족인원	구성비
총부족인원		174,827	100.0
전산업	생산 및 관련직	127,064	72.7
	전문·기술 및 사무관리직	42,385	24.2
제조업	생산 및 관련직	91,912	52.6
	전문·기술 및 사무관리직	16,252	9.3
운수·창고 및 통신업	생산 및 관련직	24,704	14.1
건설업	생산 및 관련직	7,972	4.6
	전문·기술 및 사무관리직	4,074	2.3
도소매 및 소비자용품 수리업	전문·기술 및 사무관리직	4,989	2.9
	생산 및 관련직	4,787	2.7

<표 5> 인력부족이 심각한 부문 : 부족률 기준¹⁾

	전규모	1규모 (10~29인)	2규모 (30~99인)	3규모 (100~299인)	4규모 (300~499인)	5규모 (500인 이상)
전산업	생 산	생 산	생 산	생 산	생 산	-
제조업	생 산	생 산	생 산	단순노무직	-	-
전기·수도업	단순노무직	-	-	단순노무직	-	-
도·소매업	생 산	생 산	생 산	-	-	단순노무직
음식·숙박업	-	전문·기술	-	-	-	-
운수·창고·통신	생 산	생 산	생 산	-	-	생 산

주 : 1) 부족률이 5% 이상일 경우를 표시하였음.

를 차지하고 있어서 소규모 제조업의 인력난이 심각함을 알 수 있다(표 5 참조).

나. 인력수급 불균형의 경제적 비용

인력수급 불균형의 경제적 비용은 사실상 그 추정이 매우 어렵기 때문에 인력수급 불균형에서 야기되는 인력부족의 경제적 비용을 추정해 보면 다음과 같다. 한국노동연구원은 지난 1992년 5월에 각 업종별로 생산의 고용탄력치와 인력부족률을 이용하여 생산차질분(단위 : %)을 계산하고 이에 업종별 GDP를 곱하여 생산차질액을 산정하였다. 이에 의하면

인력부족의 경제적 손실은 산업재해(GDP의 1.7%), 노사분규(GDP의 0.6%)보다 훨씬 큰 GDP의 5~6%로 나타났고 그 규모는 10조~12조원에 이르는 것으로 추정되었다(표 6 참조).

<표 6> 인력부족의 경제적 비용 추정(1992. 5.)

· 추정방식 : $\eta = \text{생산의 고용탄성치} = \frac{\% \Delta \text{ in } E_j}{\% \Delta \text{ in } \text{GNP}_j}$, j sector

생산차질분 j = 인력부족률 j $\times \frac{1}{\eta_j}$

생산차질액 j = 생산차질분 j $\times \text{GDP}_j$

(단위 : 10억원, %)

	1991 부족률	η	생산차질분	GDP	생산차질액
광업	8.85	3.61	2.45	897	22
제조업	7.02	0.30	23.32	57,070	13,309
건설업	3.17	1.28	2.48	32,056	795
운수·창고업	5.99	0.54	11.05	14,650	1,619
소계	-	-	-	-	15,745

인력부족의 대 GDP 비중

(단위 : 兆원, %)

	추정손실액	GDP 비중
노동력부족 ¹⁾	10~12	5~6
산업재해 ²⁾	3.5	1.7
노사분규 ³⁾	1.2	0.6

주: 1) 한국노동연구원 추정

2) 노동부 추정

3) 상공부 추정

이곳에서는 인력부족의 경제적 비용을 추정하기 위해서 다음의 자료를 이용하였다.

① 고용-소득탄력치 산정 .

취업지수 : 통계청, 『경제활동인구연보』, 각년도

GDP : 한국은행, 『국민소득계정』, 각년도¹⁾

② 인력부족률

산업별 인력부족률 : 노동부, 『고용전망조사보고서』, 1994. 3.

우선 1993년 인력부족의 경제적 비용 추정은 한국노동연구원과 같은 방식에 의거하였다. 노동부의 「고용전망조사보고서」에 의하면 인력부족률을 총부족인원기준 부족률과 이직에 의한 부족을 제외한 순부족인원기준 부족률을 보여주고 있다. 소득-고용탄성치의 경우에는 1993년 단일년도의 탄성치와 1991~93년 기간중 탄성치(즉 기간중 고용증가/기간중 GDP 증가)를 사용하였다. 즉 이 경우 인력부족의 경제적 비용을 산정할 경우 업종을 어느 정도 세분하느냐에 따라 결과가 다르게 나타난다. ① 농림어업을 제외한 8個 산업대분류별, ② 2차·3차산업별, ③ 비농림어업 전체, 이와 같이 세가지 방식에 의하여 인력부족의 경제적 비용을 추정하였으며, 이는 <표 7>에서 <표 8>까지에 나타나 있다.

이제 이들 서로 다른 추정방식에 의해 나타난 인력부족의 경제적 손실을 요약해 보면 <표 7>과 같다. 이 표에서 발견되는 점은 1993년의 탄성치를 사용하는 경우 제조업과 2차 산업이 마이너스 수치를 보여서 인력부족이 클수록 오히려 경제적 이익이 커진다는 문제점이 있다. 따라서 <표 7>에서 1991~93년 기간중 소득-고용탄성치를 1993년 한해 자료만을 이용한 것을 제외하면 인력부족의 경제적 비용은 <표 8>과 같이 요약된다.

<표 8>에 의하면 총부족인원을 기준으로 할 경우 인력부족의 경제적 비용은 GDP의 6.8~7.4%가 되며, 이직에 의한 부족률을 제외한 순부족인원 기준으로 한 경제적 비용은 GDP의 4.2~4.6%가 되는 것으로 추정되었다. 인력부족은 그 이유가 이직에 의한 것이든, 인력수급간의 불균형에 의한 것이든, 또는 노동력의 공급부족에 의한 것이든 모두 포함되어야 할 것이다. <표 8>에 의하면 1993년 현재 인력부족의 경제적 비용은 GDP의 약 7%

1) GDP시리즈를 어떻게 추정하였는지는 김재원, 「95년 임금인상의 적정수준」, 『1994년도 한국노사 관계학회 동계정책토론회』, 중소기업중앙회 대강당, 1994. 12. 15. 참조.

<표 7> 추정방법에 따른 인력부족의 경제적 비용의 추정 : 요약 I

방 법	추 정 방 법							경제적 비용의 추정	
	부족인원의 기준		소득-고용탄성치		산업분류			추정액 (10억원)	GDP 대비 (%)
	총부족인원	순부족인원	1993년	1991~93 기간중	8개	2개	1개		
1	0		0		0			102,664	42.8
2		0	0		0			56,133	23.4
3	0			0	0			17,400	7.2
4		0		0	0			10,810	4.5
5	0		0			0		1,533	0.6
6		0	0			0		1,375	0.6
7	0			0		0		16,304	6.8
8		0		0		0		10,143	4.2
9			0				0	19,240	8.0
10	0		0				0	11,964	5.0
11				0			0	17,767	7.4
12	0		0				0	11,048	4.6

<표 8> 추정방법에 따른 인력부족의 경제적 비용의 추정 : 요약 II¹⁾

방 법	추 정 방 법					경제적 비용	
	부족인원의 기준		산업분류			추정액 (10억원)	GDP 대비 (%)
	총부족인원	순부족인원	8개	2개	1개		
3	0		0			17,400	7.2
4		0	0			10,810	4.5
7	0			0		16,304	6.8
8		0		0		10,143	4.2
11	0				0	17,767	7.4
12		0			0	11,048	4.6

주 : 1) 소득-고용탄성치는 1991~93년 기간중을 기준으로 하였음. 이 경우 탄성치가 마이너스가 되는 산업은 없는 것으로 나타남.

내외가 되며²⁾, 이는 1992년 5월의 5~6%에 비해 다소 높아진 수준이다. 참고로 1993년의 산업재해와 노사분규에 의한 생산차질액(수출차질액 포함)은 각각 43,625억원, 25,430억원으로 각각 GDP의 1.6%, 1.0%에 해당한다(표 9 참조).³⁾

2) 인력부족률은 1994년 3월의 인력부족률에 의거하였다.

<표 9> 인력부족의 경제적 손실 : 요약

(단위 : 兆원, %)

	추정손실액	GDP 비중
노동력부족 ¹⁾	16~17	6.8~7.2
산업재해 ²⁾	4.4	1.6
노사분규 ³⁾	2.5	1.0

주 : 1) <표 7> 참조.

2) 노동부 추정

3) 상공부 추정

3. 人力需給 不均衡의 原因

지금까지 우리는 인력수급 불균형의 경제적 비용과 인력수급 불균형의 현황을 살펴보았다. 인력수급 불균형의 경제적 비용은 상당수준에 달하며, 인력부족은 주로 중소기업, 건설업, 그리고 저기능 생산직에서 심각한 것으로 나타났다. 과연 우리나라에서 이와 같이 업종간·규모간 인력수급 불균형이 심각한 이유는 무엇인가? 이하에서는 인력수급 불균형의 원인을 구조적·행태적·제도적 세 가지 측면에서 살펴보려고 한다.

가. 노동시장 요인

인력수급 불균형의 요인 중 구조적 요인은 거시적 측면에서 파악할 수 있고 행태적 요인은 미시적 측면에서 파악할 수 있을 것이다. 또한 구조적 요인은 크게 보아 인력수요 측면과 인력공급 측면에서 나누어 볼 수 있다.

1) 인력공급 측면

인력공급 측면에서 인력수급 불균형을 야기시킨 원인을 살펴보면 다음과 같다. 戰後 베이비 붐의 영향으로 우리나라의 경제활동인구는 1970년대에는 3.7%나 증가하였으나 그후 점차 그 증가세가 감소하고 있다. 이와 같이 경제활동인구의 증가율이 둔화됨에 따라 1990년대에 들어서는 노동력의 증가율이 2%대로 하락하였다. 박명수(1990)⁴⁾에 의하면 경제활동인구의 증가율은 1970년대의 3.7%에서 1980년대에는 2.5%, 1990년대에는 2.0%에 이를

3) 자료 출처는 노동부, 상공부임.

4) 박명수, 「중장기 노동력 수급전망」, 한국노동연구원, 1990. 9.

것으로 전망하고 있다. 한편 이종훈(1993)⁵⁾에 의하면 노동력의 증가율은 1990년대 전반에 2.6%, 1990년대 후반에 2.0%, 2000~2005년 기간중에는 1.6%, 2005~2010년 기간 중에는 1.2%에 이를 것으로 전망하고 있다.

어수봉(1991)⁶⁾에 의하면 노동공급 측면에서 한국노동시장의 특징은 노동력의 고학력화·여성화·노령화로 특징지을 수 있는데, 이 중에서 고학력화와 노령화가 노동력의 증가율을 둔화시키는 요인으로 작동한다고 볼 수 있다. 우리나라의 평균 교육년수는 1970~90년 기간중 5.74에서 9.54년으로 늘었고, 남자의 경우 6.86년에서 10.55년, 여자의 경우 4.72년에서 7.70년으로 크게 늘었다. 특히 20~29세, 30~39세 여자의 교육년수가 크게 증가된 점이 주목된다. 가구주의 자녀에 대한 기대교육수준을 보면 대학교 이상 교육을 시키겠다는 가구주의 비중이 아들의 경우 1987년에 84.5%, 1990년에 86.3%, 1993년에 86.5%이고, 딸의 경우 1987년에 70.4%, 1990년에 75.7%, 79.4%에 달하고 있다. 대졸 가구주의 경우 1993년 현재 대학교(대학원) 이상 교육을 시키겠다는 비중은 아들의 경우 99.0%(45.7%), 딸의 경우 98.0%(33.8%)나 되고 있다.

한국의 경우 교육수준이 높고 훈련이 잘된 작업동기가 높은 근로자들이 풍부하였다는 점이, 한국이 오늘날과 같은 발전을 이룩한 계기가 된 것은 사실이나, 이는 동시에 노동력 인구 증가의 둔화를 초래한 가장 큰 요인이 되었다. 이는 특히 15~19세, 20~24세 연령계층의 경제활동인구가 크게 감소하였거나 증가율이 크게 둔화된 점에서도 잘 나타난다. 즉 소득이 증가함에 따라 경제활동참가율을 저하시키는 요인으로 작용하고 있다고 볼 수 있다.

2) 노동수요 측면

노동수요는 성장과 소득-고용탄성치에 의해서 결정된다. 즉 一國의 고용흡수력은 성장률이 높을수록 그리고 노동집약적 기술을 채택할수록 높아지게 마련이다. 그런데 최근 우리나라의 임금증가세가 두드러져서 勞動節約的 기술진보가 이루어지고 있고 이러한 성향은 앞으로도 지속될 것으로 전망된다. 현재 우리나라가 겪고 있는 구인난은 절대적인 노동공급의 부족이나 수요의 과다현상이라기보다는 인력수급간의 괴리현상에서 비롯되는 것이라고 볼 수 있다. 이는 1994년 현재 현인력부족 인원은 약 17만명인 데 비해, 유휴인력의 「풀」은 290만명에 달하고 있기 때문이다. 따라서 노동수요 측면에서 인력수급 불균형이 비롯되는 요인으로는 다음을 들 수 있다.

5) 이종훈, 「노동시장 전망과 인력개발」, mimeographed, 한국개발연구원, 1993. 3.

6) 어수봉, 「한국의 여성노동시장」, 한국노동연구원, 1993. 12; 여기 대한 comment는 진수희, 「서평: 한국의 여성노동시장」, 『여성연구』, 제10권 제1호, 1992 봄을 참조할 것.

우선 경쟁상대국에 비해 생산성을 증가하는 임금인상이 이루어지고 있고, 특히 제조업 부문이 노임단가 인상률이 매우 빠르고 부문별 노동생산성 수준이 경쟁상대국에 비해 매우 낮게 나타나고 있다. 김재원(1994)⁷⁾에 나타난 임금생산성의 국제 비교를 보면 다음과 같다.

- ① 우리나라는 경쟁상대국인 대만, 싱가포르에 비해 임금수준이 비슷하고, 임금이나 노임단가는 매우 빠른 속도로 상승하였다.
- ② 그 결과 1인당 GDP가 상대적으로 낮음에도 불구하고, 시간당 임금수준이나 노동분배율이 경쟁상대국과 비슷하거나 오히려 높게 나타났고, 임금-생산성의 격차도 크게 나타났다.
- ③ 부문별 노동생산성을 비교해 보면 그 수준이 우리나라의 경우 상대적으로 낮고, 노동생산성 증가율도 과거와는 달리 이들 경쟁상대국에 비해 높지 않게 나타났다.
- ④ 우리나라 근로자의 근로의 질이 경쟁상대국에 비해 열악하고 전반적인 국가경쟁력이 낮게 나타났다.⁸⁾
- ⑤ 우리나라의 경우 시간당 임금수준은 비슷하나 1인당 GDP가 경쟁상대국이 비해 크게 떨어지는 이유는 가구당 취업인구가 적고, 취업구조가 불안정한 데 기인한다. 또한 우리나라는 경쟁상대국에 비해 환율의 시련(즉 자국통화의 평가절상)을 적게 받은 것으로 나타나 향후 환율이 낮아지게 될 경우 이에 대한 적응력이 문제시될 것으로 예상된다.

3) 우리나라의 인력수요 구조

우리나라의 인력수요 구조를 보면 대기업은 인력이 부족하지 않으나 중소기업 특히 3D 업종의 인력이 크게 부족하게 나타났다(제Ⅱ장 1항 참조). 한국경영자총협회의 조사(1992. 10~11월)에 의하면 귀사의 기능인력은 적정한지에 대한 설문으로 4.8%의 사업체가 기능인력이 '매우 부족하다'고 응답했으며, 44.2%가 '부족하다', 48.2%가 '적정하다', 2.7%가 '과다하다'고 답하였다. 전반적으로 보아 건설업의 인력부족이 제조업에 비해 더 심각한 것으로 나타났다. 전사업체를 대상으로 보면, 49%가 기능인력이 부족하다고 응답한 반면, 2.7%가 과다하다고 응답하고 있다.

7) 김재원, 『한국의 임금구조와 임금정책』, 한양대학교 출판원, 1994. 9. 제6장 참조.

8) 김재원, 『주요 경쟁상대국 근로자의 근로행태 비교연구』, 대한상공회의소, 1994. 12. ; 김재원, 『한국의 임금구조와 임금정책』, 한양대학교 출판원, 제6장 ; IMD & World Economic Forum, *World Competitiveness Report*(1994) 참조.

그러나 기능인력의 과잉 또는 부족현상은 업종별·규모별로 보아 큰 차이를 보일 것으로 추정된다. 제조업의 경우 규모별 인력이 '부족하다' ('매우 부족' 포함)고 응답한 비율을 보면 300인 미만 사업체가 46.8%, 300~3,000인 미만인 사업체가 51.0%, 3,000인 이상 사업체가 29.2%로 나타났으며, 기능인력이 '과다하다'고 응답한 비율은 각각 1.1%, 2.1%, 20.8%로 나타났다. 제조업의 경우 300~3,000인 미만 중견기업의 인력부족이 가장 심각한 것으로 보이며, 대기업의 경우 인력부족 못지 않게 불필요한 인력의 과다보유(redundancy 문제)가 경영상의 애로요인으로 대두되고 있는 것으로 추정된다.⁹⁾

나. 행태적 요인

1) 노동공급행태의 변화

근년에 들어 3D업종에 대한 노동공급을 기피하는 등 우리나라 근로자들의 노동공급행태가 변화하고 있어서 이것이 업종별·부문별 인력수급 불균형을 심화시키는 요인으로 제공하고 있다. 즉 근년의 동향을 보면 노동강도가 낮은 서비스업종은 인력이 남아 도는 반면 건설업과 제조업은 인력을 구하지 못해 조업을 단축해야 하는 등 인력수급상의 불균형상태가 지속되고 있다. 건설현장의 일당이 일용직의 경우 3만~5만원이 되는 점을 감안하면 과연 건설부문에 대한 인력공급이 원활하지 못한 이유가 무엇인지를 진단하기가 쉽지 않다. 즉 노동강도가 높고 남이 하기 싫어하는 직종에 대해 임금면에서 사실상 補償隔差(compensating differential)가 이루어졌는데도 이 부문에 구인난이 지속되는 요인을 식별하기가 어렵다는 점이다.

이에 대해 몇가지 진단을 내려보면 다음과 같다. 우선 所得效果를 들 수 있다. 최근 국민소득이 높아지고, 동시에 학력별·직종별·성별 임금격차가 점차 완화되어 所得分配도 개선되고 있기 때문에 이런 현상이 나타난다고 볼 수 있다. 그러나 「플로우」 개념인 임금만 보더라도 업종별·규모별 임금격차는 오히려 확대되고 있는 실정이다. 더욱이 「스톡」을 나타내는 富의 분배의 불균형이 심화되고 있는 실정이다. 따라서 건설현장에서 노동을 공급하는(또는 공급해야 되는) 당사자나 그 가족의 소득이나 富가 과거에 비해 크게 개선되었다고 보기는 어려울 것으로 보이며, 이것이 사실이라면 소득효과 때문에 이런 현상이 발생했다고 보기는 힘들 것이다.

두번째로 생각할 수 있는 것은 展示效果이다. 이 전시효과는 소비에만 나타나는 것이 아니고 노동공급행태에서도 나타날 수 있다. 즉 집값이나 땅값 등 부동산가격의 상승으로 예

9) 김재원·진수희, 『사업내 직업훈련의 실태와 개선방안』, 한국경영자총협회, 1993. 4. p.39 참조.

상 외의 많은 재산상의 이득(windfall gain)을 본 사람들이 노동시장에서 일하기보다는 餘暇를 선호할 것이므로, 이런 노동공급형태를 닮아서 소위 저소득층의 근로의욕이 떨어지고, 따라서 노동시간이 단축되고 보상격차가 크다 하더라도 굶은일은 하지 않겠다는 노동공급형태가 발생했다고도 볼 수 있으나, 이는 한마디로 비합리적 의사결정이라고밖에 볼 수 없다.

마지막으로 失望效果를 생각해 볼 수도 있다. 이는 실망노동자 효과를 일컫는 것은 아니며 경제학 용어도 아니다. 여기서 일컫는 실망효과란 부동산 가격의 상승 등으로 집 장만에 자가용 자동차를 구입하는 등의 비합리적 소비, 노동공급 등의 형태를 일컫는 것이다. 즉 내일에 대한 꿈이 없기 때문에 미래를 위해서 부지런히 일하기보다는 오히려 가족과 함께 지내는 시간을 늘리는 등 여가에 대한 시간배분을 늘리는 것을 의미한다. 이것 역시 비합리적이고 근시안적 意思決定이라고 볼 수밖에 없다.

최근에 나타나고 있는 저소득계층의 노동공급형태를 이론적으로 설명하기는 쉬운 일이 아니며, 현상진단이 불충분한 상태에서 올바른 政策代案을 기대하기는 더욱 힘든 일이다. 이와 같이 근년에 들어 나타난 근로의욕의 저하는 勞動供給行態의 變化, 즉 ① 일보다는 여가를 선호하는 행태(근로시간의 단축), ② 노동강도의 약화, 그리고 ③ 3D 직종에서의 노동공급을 회피하는 것 등으로 나타나고 있다. 이에 대한 설문조사결과 '所得效果' 때문이라는 답변이 28.5%, '展示效果'가 27.5%로 비슷하게 나타난 반면 '失望效果'가 37.3%로 가장 높게 나타났고, 인력의 비효율적 운용 때문이라는 예시에는 5.3%만이 응답하고 있다. 이런 결과는 사회적 변수의 영향이 근로의욕의 저하, 노동공급형태의 부정적인 면을 초래한 가장 큰 요인임을 재확인시켜 주고 있다.¹⁰⁾

2) 직장만족도, 직장몰입도의 저하

최근 들어 우리나라 인력부족의 상당부분이 移職에 기인함에서 알 수 있듯이 한국 근로자들의 직장만족도와 직장몰입도가 저하되고 있는 것으로 보인다. 직장만족도에 대한 경영학자·경제학자들의 견해는 매우 다양하다. 근로조건 개선 등을 통해 종업원의 직장만족도가 높아지면 작업동기, 근로의욕이 제고되어 이들의 생산성이 높아진다는 것이 전통적인 견해인 반면, 다른 한편에서는 이는 생산성이 높은 사람이 더 많은 보상을 받게 되어 표면상으로 그렇게 보이는 것이라고 설명하고 있다. 즉 이 논쟁의 핵심은 인과관계 문제에 있다. 종업원을 만족시켜 주고 이를 통해 이들의 작업동기, 근로의욕이 개선되어 작업성과

10) 이에 대한 자세한 논의는 김재원·진수희, 『산업내 근로행태의 변화와 근로의 질 제고방안』, 대한상공회의소, 1992. 참조.

(결과)가 개선된다면 사용주는 당장 근로자들에게 더 나은 근로조건을 제공하는 것이 유리할 것이다. 그러나 성과가 높은 사람은 보상을 많이 받게 되고 이에 따라 근로의욕, 작업동기가 개선된다면 위의 명제는 성립되지 않는다.¹¹⁾

직장만족에 대한 Hamermesh는 이들 두 그룹의 견해를 잘 설명하고 있다. 이를 인용하면 다음과 같다.¹²⁾

지난 십여년간 고용주와 구직자들은 직장만족에 관해 많은 관심을 표현하였는데, 그들 대부분은 종업원의 불만족은 업무, 작업환경 및 보상에 관련된 사용주의 방침에서 비롯된다고 보는 경향이 있었다. 그러나 경제학자들은 직장만족의 현상을 다른 각도에서 파악하고 있다. 경제학자들의 견해에 따르면 만약 근로자들이 특정 고용주 혹은 특정 직장에 대해 만족하지 못한다면, 그들은 다른 직장을 구하려 할 것이다.

직무수행에서 금전적인 면과 비금전적인 면은 상호 대체적 관계에 있다. 예를 들어 높은 임금은 열악한 근무조건을 보상할 것이며, 따라서 전반적인 직장만족도를 가져다 줄 것이다. 즉 경제학자들은 직장만족이 단지 고용주의 정책에 의해 좌우되는 것이 아니라 고용주와 근로자가 서로 연계(match)에 의해 결정된다고 보는 것이다.

만약 이 고용주와 근로자간의 연계과정이 종업원들의 직장이동 면에서의 장애요인에 의해 방해받는다면 근로자들은 자신들이 원하지 않는 직장에 남아 있게 될 수밖에 없다. 만약 근로자들이 직장에 대한 다른 代案을 알고 있다면 그들이 만족을 느끼지 못하는 직장을 그만두고 궁극적으로 그들이 최선이라고 생각하는 직장에 근접하는 직장을 찾게 될 것이다.

1970년 직장만족도에 관한 설문조사에서 '별로 만족스럽지 못하다' 또는 '전혀 만족스럽지 못하다'라고 응답한 근로자는 전체근로자의 15%밖에 되지 않는 반면, '매우 만족스럽다'는 47%, '다소 만족스럽다'는 응답은 38%로 나타났다.

직장만족도에 대한 이 설문조사의 더 자세한 통계분석에 의하면, 근로자들은 나이가 많을수록, 그리고 자신의 실질소득이 다른 직장에서 얻을 수 있는 소득의 추정치보다 많

11) 이에 대한 연구는 수없이 많다. 이에 대해서는 김재원·진수희, 『산업내 근로행태의 변화와 근로의 질 제고방안』, 대한상공회의소, 1992. pp.131~135에 나타난 참고문헌을 참조하기 바란다.

12) Daniel S. Hamermesh, "The Economics of Job Satisfaction," Technical Analysis Paper no.22, Office of the Assistant Secretary for Policy, Evaluation, and Research, U.S. Department of Labor (May 1974), Appendix. ; 이 논문의 개정판은 *Essays in Labor Market Analysis*, ed. Orley Ashenfelter and Wallace Oates(New York: John Wiley & Sons, 1978)에 실렸음. ; R. G. Ehrenberg, and R. S. Smith, , *Modern Labor Economics : Theory and Public Policy*(3rd ed) ; Scott, Foresman and Company, 1988, p.356에서 인용.

을수록 더 큰 만족을 느낀다는 점이 발견되었다.

이를 종합해 볼 때, 위의 결과들은 경제학자들의 견해를 뒷받침해 준다. 직장만족도가 나이가 들면서 떨어진다는 점에도 불구하고 직장에 대해 미미한 불만이 있는 사람들이 존재한다는 것은 직장이동이 직장 불만족의 한 해결방안이 될 수 있음을 시사하는 것이다. 종업원들은 직종과 고용주와 자신의 적성을 맞추어 보고 그들이 싫어하는 상황에서 일해야만 할 경우 이를 회피하고자 한다. 만약 종업원들은 이들이 종사하는 직장이 다른 代案보다 전반적으로 더 나은 보수를 준다는 사실을 알게 되면, 근로자들은 만족을 하게 되고 직장을 그만둘 유인이 적어지게 된다. 따라서 장기적으로 근로자가 선택할 수 있는 代案에 대한 정보를 가지고, 시행착오 과정을 통해 종업원들은 장기적으로 자신에게 만족을 주는 직장을 찾는 노력을 할 것이다.

이러한 일련의 직장만족도와 직장몰입도에 대한 국내연구는 정연양·정병은 등에 의해 이루어졌다.¹³⁾ 한편 높은 임금이 궁극적으로 생산성을 제고시킨다는 소위 효율임금가설에 대한 국내의 연구가 다수 있으나 이의 가장 큰 이론적 문제점은 이 경우 기업주는 왜 이런 사실을 알면서 임금이나 근로조건을 더 일찍 개선해 주지 않았느냐는 의문이 제기된다.¹⁴⁾ 정연양(1992)에서는 Porter와 그의 동료들이 제시한 조직몰입에 대한 개념을 이용해 기업의 인사·조직관리와 관련된 변수들이 조직몰입에 어떠한 영향을 주고 있는지를 실증 자료를 통해 분석하였다. 조직몰입의 구성요소별로는 결과가 어느 정도 차이는 있지만 동료들과의 상호관계, 내적 직무만족, 임원진에 대한 만족, 인간관계 교육, 임금수준 그리고 승진기회 등이 조직몰입과 깊이 관련되어 있는 것으로 나타났다. 정연양(1993)의 임금만족도에 의한 연구에서는 동기부여, 생산성, 이직, 결근 등과 깊이 관련되어 있기 때문에 기업의 인사관리 및 임금관리에서 매우 중요한 개념이며, 또한 임금관리의 효율성은 개별근로자들의 수용의 폭을 넓혀서 임금만족도를 높일 수 있을 때 기대할 수 있다고 보고 근로자들의 임금에 대한 전반적인 만족도가 어떠한 특성을 가지고 있는지 실증적인 의식조사를 통해 분석하였다. 그 결과 개인간 임금의 公正性이 임금만족도의 가장 큰 결정요인으로 나타났다, 직무간 임금의 衡平性과 기업간 임금의 比較性이 그 다음 순으로 나타났다. 따라

13) 정연양, 「임금만족도에 관한 연구」, 『한국노동연구』, 제4집, 한국노동연구원, 1993 ; 정연양, 「조직몰입의 결정요인에 관한 연구」, 『한국노동연구』, 제3집, 한국노동연구원, 1992 ; 정연양, 「근로자의 회사와 노동조합에 대한 동시 몰입도의 연구방법에 관한 연구」, 『한국노동연구』, 제2집 한국노동연구원, 1991 ; 정병은, 『제조업 근로자의 이직에 관한 K기업 사례연구』, 연세대 사회학과 석사학위 논문, 1992.

14) 최근 이에 대한 국내의 연구 발표는 황인태, 「임금격차가 기업성과에 미친 영향 분석」, 『1994년 도 하반기 연구발표회 논문집』, 한국노동경제학회, 1994. 11. 26. 참조.

서 기업의 특성에 따라 차이는 있겠지만 임금만족도를 높이기 위해서는 성과급이나 직무와 관련된 요소를 임금제도에 도입할 것을 주장하고 있다.

이상의 이론적·실증적 모형에서 보듯이 조직몰입은 현재 우리 경제가 당면한 인력부족을 해결하는 데 가장 중요한 요소의 하나이다. 조직몰입에 대한 기존연구는 많이 축적되어 있으나, 이 중 몇몇을 보면 다음과 같다. Wanous(1977)는 개인이 career와 조직을 선택하는 경로, 즉 조직에의 進入問題를 논의하고 있고 Steer와 Porter(1983)는 態度的 沒入을 검토하고 이를 바탕으로 경영층에 몇 가지 충고를 하고 있다. 出勤率의 결정요인, 그리고 특히 출근의 動機와 實際出勤은 구별해야 된다는 점이 Steer와 Rhodes(1978)에서 다루어지고 있으며, Mobley(1977)는 職務滿足과 移職간의 連繫性을 검토하고 있으며, Steer와 Mowday(1981)는 이직의 動態的 模型을 시도하고 있다. 이제 Steer와 Porter(1973)는 이직률을 줄이기 위한 방안으로서 경영층에 주는 권고를 살펴보면 다음과 같다.

- ① 종업원이 자신에게 의미있는 目標設定을 할 수 있는 기회를 제공하여 몰입을 높이도록 한다. 즉 조직이 개인이 요구하는 만족을 줄 수 있다면 歸屬感, 沒入度는 증대될 것이다.
- ② Career counseling program 등 다양한 방안을 강구하여 관리층이 종업원의 福祉에 관심을 가지고 있음을 인지하도록 한다.
- ③ 경우에 따라서는 종업원들이 수행하는 職務의 自律性 및 責任感의 提高, 실제 수행한 직무에 대해 一體感을 높일 수 있도록 직무를 수정한다.
- ④ 종업원들로 하여금 조직의 目的과 目標를 이해하고 식별할 수 있도록 한다. 종업원 자신의 목표와 조직의 목표가 조화되도록 하며, 쌍방이 서로 신뢰하고 도움을 줄 수 있는 분위기를 조성한다. 예를 들어 종업원과 조직이 상대방의 목표를 위해 서로 기여할 수 있으며, 이렇게 상호 가능한 교환을 통한 공동의 이익을 추구하는 경우 종업원의 요구를 적절히 고려하는 분위기 조성이 요구된다.
- ⑤ 언제 발생할지도 모르는 潛在的인 移職에 대해 早期 警戒태세를 갖추기 위해, 때로는 時差를 두어 종업원의 직무와 조직에 대한 태도를 모니터하는 것이 바람직스러운 것이다. 이런 모니터링은 公式的 또는 非公式的으로 행할 수 있다.

結論으로 組織沒入이 移職 문제를 풀 수 있는 만병통치약은 아닌 것이 사실이나, 분명히 이것은 종업원의 定着性을 제고시키는 가장 중요한 수단의 하나이며, 따라서 종업원들이 組織의 目標達成에 도움이 될 수 있도록, 조직과 一體感을 느끼고 組織沒入度を 높이는

노력이 중요시된다고 볼 수 있다.

3) 주요 경쟁상대국의 근로행태 비교

이상에서 설명한 소득이 향상됨에 따라 나타나는 근로의욕 저하와 노동공급행태의 변화는 정도의 차이는 있으나 어느 나라이든 경험하게 되는 보편적 현상이다. 문제는 이 근로의욕과 근로의 질의 저하가 우리나라의 경우 경쟁상대국에 비해 더 심각하다는 점에 있다. 즉 일본, 대만, 싱가포르 등 우리의 주변국가의 근로행태에 비추어 본 우리나라 근로자의 근로행태의 변화의 공통점과 상이점을 요약해 보면 다음과 같다.

첫째, 임금인상 등으로 1인당 국민소득이 증가함에 따라 일보다는 여가를 선호하는 경향이 증대하고 있다. 즉 소득효과가 대체효과보다 크게 나타나 노동공급이 줄어들고, 어렵고 힘든 일을 기피하는 현상이 발생한다.¹⁵⁾

둘째, 1인당 국민소득이 증대하는 경우, 노동보다는 여가를 선호하는 경향은 舊世代보다 新世代에 더 많이 나타나게 된다. 특히 젊은 세대는 일보다 여가를 선호하는 경향을 보일 뿐 아니라 일과 여가, 회사와 개인생활을 확실히 하려는 경향이 강하게 나타나고 있다.

셋째, 한국, 일본, 대만, 싱가포르 모두 인력의 부족을 경험하고 있어서 노동집약적 斜陽産業의 경우 인력난이 큰 문제시되고 있다. 따라서 이들 국가는 외국인 근로자를 활용하거나 노동집약적 업종의 경우 공장의 해외이전이나 자동화 등을 통해 인력부족난을 극복하기 위해 노력하고 있다. 대만은 중국의 인력을, 일본, 한국, 싱가포르는 동남아 여러 나라의 인력을 활용하고 있는 실정이다.

이렇듯 근로행태의 변화 측면에서 이들 국가들은 공통적인 고민을 안고 있으나, 이들 국가들이 당면한 어려움의 정도는 각기 다른 것으로 보인다. 첫째, 깨끗한 정부, 정부정책의 투명성 등이 보장된 경우 근로행태의 변화에 따른 작업동기 저하의 정도가 덜 심각할 것이다.

둘째로, 사용자가 근로자를 이해하려고 노력하고 근로자들도 회사의 발전없이 '나' 자신의 발전이 있을 수 없다는 共存共生の 정신이 어느 정도 정착되어 있느냐가 중요하다. 이를 위해서 사용자는 근로자와의 다양한 대화채널을 마련하고 정보를 分節없이 공개하는 자세가 요구된다. 근로자는 당장의 근로소득에 연연하지 않고 平生의 순소득을 극대화하려

15) 소득효과란 임금률(시간당)이 인상되는 경우 소득의 한계효용이 체감하게 되어 일보다는 여가를 선호하는 것을 의미하고, 대체효과란 임금률이 인상되는 경우 일하지 않고 여가를 취하는 기회비용이 증대하여 여가보다 일을 선호한다. 즉 임금이 인상되는 경우 소득효과가 발생하면 노동공급이 줄어들고, 대체효과가 발생하면 노동시간이 늘어난다. 궁극적으로 노동시간이 증가 또는 감소하는지는 이 두 효과 중 어느 것이 지배적이냐에 따라 결정된다.

는 노력이 중요시된다. 소위 이와 같이 노사가 모두 승리하려는 win-win 정신이 정립된 국가와 그렇지 못한 국가간에는 근로행태에 큰 차이가 나타나게 마련이다.

셋째는, 근로행태의 변화에 따른 작업동기의 저하를 막기 위한 사용자의 노력이 중요하다. 日本, 대만, 싱가포르를 위해 여러 가지 임금지급체계의 개선(예를 들어 직능급제도, 성과배분제도, 능력급제도)을 포괄하는 新人事制度가 강조되고 있다. 우리나라에서도 대기업을 중심으로 이들 제도가 채택되고 있으나 아직은 이들 제도의 成果를 측정하기에는 이르다.¹⁶⁾

넷째로, 국민들이 자유경제체제, 경쟁질서 등에 대한 容認 정도가 근로의욕과 무관하지 않다. 예를 들어 임금의 지급기준으로 개인의 능력에 상응하는 성과급을 받아들이는 경우와 형평(equity)보다는 평등(equality)을 중시하는 경우를 비교하여 볼 때, 종업원이 평등을 선호하는 경우 기업은 작업동기를 유발하기 위한 새로운 제도를 도입하는 데 한계를 느끼게 마련이다. 소득분배의 경우에도 못 사는 것이 내탓이라는 인식과 이것이 사회적·구조적 원인 때문이라는 시각간에는 거시정책 운용상의 어려움이 크게 나타난다.

다섯째로, 노동시장의 유연성(flexibility) 정도가 요소시장의 효율성과 근로행태에 영향을 미치게 된다. 노동시장은 생산물시장에서의 경기, 이익, 생산성 등에 탄력적으로 순응하는 것이 바람직스럽다. 요소시장의 순응방식에는 두 가지가 있다. 예를 들어 생산물시장이 不況에 처한 경우 이를 해결하는 방식으로 物量調整(고용조정)과 價格調整(임금조정) 방식이 있으며, 전자가 미국에서, 후자가 일본에서 전통적으로 사용되고 있다.¹⁷⁾

지금까지 우리는 일본과 동남아 신흥산업국가들이 공통적으로 겪고 있는 근로행태면에서 겪는 어려움을 살펴보았다. 이들 문제점의 심각성과 이를 치유하는 데 따르는 어려움은 ① 깨끗한 정부 또는 정부에 대한 국민의 신뢰, ② 협조적 노사관계, ③ 新人事制度 등 작업동기 유발을 위한 사용자의 노력, ④ 국민들의 자유경제체제, 경쟁질서 특히 임금의 형평성에 대한 용납 정도, ⑤ 노동시장의 유연성 등과 밀접한 관계가 있음을 살펴보았다.

우리나라의 경쟁상대국은 싱가포르, 홍콩, 대만뿐만 아니라 말레이시아, 태국, 인도네시아, 중국 등 동남아 후발개도국까지 확대되고 있다. 우리나라의 근로의욕의 저하가 상대적으로 이들 국가에 비해 크게 추정되어 우려를 자아내고 있으며, 사실상 이러한 조짐은 우리 경제가 建國 이래 최대의 好況을 누리던 三低 기간(1986~88) 중까지 거슬러 올라가게 된다. 우리나라의 근로의욕의 저하는 이미 거의 10년전부터 그 징후가 나타났다고 보아야

16) 한국인사관리학회·대한상공회의소, 『한국 기업에서의 新人事制度의 도입방향과 과제』, 1994. 10. 15. 참조.

17) 노동시장의 유연성과 이에 따른 새로운 고용형태의 예는, 한국경영자총협회, 『고용형태 다양화 시대의 고용관리』, 1995. 6. ; 한국경영자총협회, 『고용조정의 이론과 실제』, 1994. 2. 참조.

할 것이다. 이는 IMD나 BERI(*Business Environment Risk Intelligence*)의 보고서에서 나타나고 있다.

이렇게 한국 근로자의 근로태도가 문제시된 이유는 이미 앞에서 언급한 근로태도에 간접적으로 영향을 주는 다섯 가지 요인에서 찾아볼 수 있다. 한국은 경쟁대상국가에 비해 국민의 정부에 대한 신뢰성이 적었으며, 장기적으로 보아 노사가 모두 승리하는 협조적 노사관계의 정착을 소홀히 하였고, 사용자들은 新人事制度 등 근로자의 작동동기 유발을 상대적으로 등한시하였다. 이의 한 원인은 한국 근로자들이 지나치게 형평보다는 공평을 선호하는 태도에 기인한다. 노동시장에서의 임금조정, 고용조정이 작동되지 않아 그동안 한국은 생산물시장의 好·不況에 따른 노동시장의 순응은 연장근로시간의 조정에 의존해 온 정도이다. 이상을 종합해 볼 때, 장기적으로 보아 젊은 세대의 근로의욕의 감퇴는 공통적인 현상이나 이를 방지하기 위한 대안 장구의 소홀과 경쟁상대국에 불리한 정치·사회적 여건의 개선은 더 이상 방치할 수 없는 당면과제임을 강조하고자 한다.

다. 제도적 요인

인력수급 불균형과 인력부족을 겪게 된 원인 중 제도적 요인의 중요성은 재삼 강조할 필요가 없다. 이 중 주요 요인만을 識別해 보면 다음과 같다.

- ① 우리나라의 경우 인건비의 상승이 생산성 향상을 능가하고 있을 뿐 아니라 각종 노동법규에서 다른 나라에 비해 기업에 과도한 비용을 요구하는 조항이 많다는 점이 지적된다. 연월차휴가, 생리휴가 등과 각종 근로자 과보호 조항이 與小野大 시절에 제정되었으며, 초과근로시간에 대한 할증료(overtime premium)가 50%나 된다. 국가유공자, 장애인, 안전관리요원 등 법정 의무고용인원이 과다하여 기업에 큰 비용부담을 주고 있다.
- ② 고용보험이 도입되었으나 아직도 직업훈련분담금이 과다하고, 직업훈련의 내실화가 이루어지지 않고 있어서 특히 대기업의 경우 과다인력 보유에도 불구하고 훈련분담금이 과다책정되고 있는 점이 문제시된다.
- ③ 노동수요는 생산물 수요의 파생수요이며, 노동시장은 생산물 시장에서의 景氣의 好況·不況 등에 따라 順應하는 것이 바람직스럽다. 이러한 노동시장에서의 자동조절기능은 物量조정(고용)이나 價格조정(임금)으로 이루어질 수 있는데 미국은 前者에, 日本은 後者에 의존하고 있는 실정이다. 나아가 WTO체제하의 무한경쟁시대에서 日本에

서조차平生雇傭制가 점차 퇴색하는 등 노동시장의 유연성이 크게 제고되고 있다. 그러나 우리나라의 경우 이 두 기준이 작용하지 않고 있으며, 연장근로시간에 의한 기능이 주류를 이루어 왔으나, 법정근로시간이 여소야대 시절에 48시간에서 46시간, 44시간으로 줄어들었고 연장근로시간에 대한 할증료가 높고, 특히 인력난과 인력수급 불균형하의 법정 할증료 이상의 연장근로수당을 지급하는 경우가 많아서 기업에 큰 부담이 되고 있다.

- ④ 아직도 노사관계의 올바른 관행이 정착되지 않고 노조의 상부레벨에서의 이기주의적 선명성 경쟁이 尙存하고 있어서 파업의 경제적 손실이 선진국이나 경쟁상대국에 비해 과다하다. 따라서 사용자측은 협상이 타결에 이르지 못할 것을 두려워하여(fear of disagreement) 기본급을 낮게 타결하나 수당, 상여금(고정적, 변동적) 등의 과다한 인상으로 높은 수준에서 임금을 타결하는 관행이 지속되고 있다. 이를 반영하여 賃金浮上率(wage drift)이 매우 높게 나타나고, 실제 임금인상을 대비 노조의 성취율은 '91년 이후 100%에 근접하거나 오히려 100%를 넘는 경우가 발생하였다.
- ⑤ 제도적 요인으로 가장 중요한 것은 인력수요공급을 도외시한 교육정책 등 국가차원에서 인력관리의 不在라고 볼 수 있다. 이는 교육의 投資財的 성격보다는 消費財的 성격이 강조된 것이고, 인력수급보다는 고등교육에 대한 지속적인 수요의 상승을 더 중요시한 정책의 소산이라고 볼 수 있다. 이러한 학벌 중심의 풍토하에서는 직업훈련이 소기의 성과를 거두기 어려울 것이다.¹⁸⁾
- ⑥ 제도적 요인으로 중요한 또 다른 요인은 우리나라의 경우 직업안정제도가 잘 확립되어 있지 못하다는 점이다. 이는 구직자로 하여금 일과 직업의 세계에 대한 정보의 부족을 겪게 하고, 구인자·구직자간의 정보소통이 원활하지 못하여 고용창출이 적어지거나 무엇보다도 移職率이 높아지는 결과를 초래하고 있다.
- ⑦ 마지막으로 인력정책과 산업정책간의 연계성 부족을 들지 않을 수 없다. 과거 우리기업은 정부의 信號(signal)에 따라 경영을 해온 것에 익숙해져 있는데 중소기업정책 등 산업정책에 대한 정부의 정책(즉 기업에 대한 信號)이 불투명하다는 점이 지적된다. 예를 들어 임금에 대한 사회적 합의시 대기업, 중소기업 간의 양극화 현상 등 광의의 임금격차를 줄이기 위해 대기업에게는 낮은 임금인상률을, 중소기업에게는 높은 임금인상률을 유도해 왔으나, 임금격차 문제는 궁극적으로 인력정책-산업정책으로 풀

18) 근로소득의 차이를 설명하는 이론에는 인적자본이론, 선발가설이론, 이 중 노동시장이론, 급진적 견해가 있는데 우리나라의 경우 선발가설의 영향이 매우 크다고 보아야 될 것이다. 이들 이론에 대한 개략적 논의는 Elchanan Cohn, *The Economics of Education*, Ballinger Publishing Company, 1979, pp.28~32. 참조.

어야 될 것이다. 즉 인위적으로 임금조정을 시도하게 되는 경우 '지불능력'의 양극화 현상은 더욱 심화되고, 중소기업은 더욱더 어려움을 겪게 될 것이기 때문이다. 산업정책의 경우 산업구조 再編, 산업구조의 고도화 등은 분명히 중소기업에게는 인기가 없는 정책이나 이를 의식하여 산업정책의 장기적인 비전을 올바르게 전달하지 못할 경우 장기적으로 보아 그 피해 당사자는 결국 중소기업이 될 것이다. 중소기업의 인력난 해소를 위해 외국인력의 輸入에 의존하고 있는 실정이나 이에 대한 정부의 뚜렷한 정책방향이 결정된 것도 아니다. 이 경우 자칫 노동집약적 중소기업은 해외로의 공장이전의 기회를 잃게 되어 도산을 겪을 가능성이 크다는 점이 인식되어야 할 것이다. 중국 등에서 이미 노동집약적 업종, 3D업종 등의 국내진출은 점차 막고 있고 첨단산업의 유치에 중점을 두고 있는 점이 시사하는 바가 무엇인지를 면밀히 검토해야 될 것이다.

앞에서 열거한 수많은 문제점 가운데 직업안정과 교육의 역할을 좀더 논의하면 다음과 같다. 1993년 현재 우리나라에는 1,575개 직업안정기관이 있고, 이 중 국립이 52개, 公共이 298개, 私設이 1,225개이며, 이들이 취업을 시킨 사람은 각각 17,577명, 193,129명, 744,386명(계 955,092명)이다. 이 중 가장 公信力이 큰 국립직업안정기관은 전체 기관수의 3.3%에 불과하고, 구인·구직·취업의 비중은 각각 9.5%, 6.0%, 1.8%에 불과하다. 반면에 각종 사회적 물의를 일으키고 있는 사설직업안정기관의 비중은 기관수의 77.8%, 구인, 구직, 취업의 비중이 66.6%, 68.3%, 77.9%나 된다.

이제 교육을 보면 가장 근본적인 문제는 인력수급을 도외시한 교육기관별·학과별 定員配定政策이라고 볼 수 있다. 물론 이것은 대학진학에 대한 선호도가 너무 커서 改革이 쉬운 분야는 결코 아니다. 그러나 現 WTO체제하에서 정부가 민간기업을 돕는 가장 핵심적인 정책중의 하나가 인력수급의 원활화라고 볼 때 이에 대한 정부의 개입 또는 완전경쟁을 유발하는 시장기능(즉 인력수급 기능)에 맡기는 방안이 고려될 수 있을 것이다. 그러나 後者의 경우 앞에서 언급한 바와 같이 우리나라 학부모들의 끊임없이 상승하는 교육열을 고려해 볼 때 인력수급 원활화 방안을 민간부문에만 맡겨둘 수는 없는 형편이다.

최근 한국노동경제학회에서는 교육과 직업선택 및 교육수준 측면의 일궁합(job match)에 관한 실증적 논문이 발표된 바 있는데, 이 중 前者를 중심으로 교육-인력수급 문제를 살펴보면 다음과 같다.¹⁹⁾ 원창희 박사는 교육과 직업선택의 논문에서 입학생 구성비의 변

19) 원창희, 「대학생의 진로결정과 직업선택」, 『1994년도 상반기 연구발표회 논문집』, 한국 노동경제학회, 1994. 6. 18. ; 어수봉, 「우리나라 일궁합 실태와 노동이동(I)-교육수준 측면의 일궁합 분석을 중심으로」, 『1994년 하반기 연구발표회 논문집』, 한국노동경제학회, 1994. 11. 26.

화는 임금률의 변화보다 취업률의 변화에 더 의존하고 있는데 이는 취업률이 임금률보다 더 중요한 요소임을 의미하며, 대학 지원자 비율의 변화는 입학정원비율의 변화에 절대적으로 의존하고 있으며, 그 외에 남자의 경우에는 상대적으로 임금률 변화에 여자의 경우에는 상대적으로 취업률의 변화에 더 영향을 받고 있다고 결론짓고 있다.

원창희 박사는 이 연구를 통해서 대학정원정책이 노동시장 구조를 반영하지 못하고 있음을 다음과 같이 설명하고 있다.

우리나라에서 대학의 進路決定이나 系列選擇은 대학의 학과별 또는 계열별 입학정원에 의해 크게 제약받고 있다. 대학 지원자수의 변화는 대부분 정원변화에 의존하고 있으며, 입학생수도 定員변화에 따라 변하고 있기 때문에 얼핏 다른 說明變數가 없는 듯 보인다. 그러나 정원결정의 정책이 일관성이 없었고 실제 입학생수가 정원과 상당한 차이를 보이는 시기와 계열도 상당부분 되므로 대학계열의 지원과 입학은 교육부의 정원결정 외에 직업시장의 경제적 요소에 의해 설명되는 부분이 있음에 틀림이 없다.

진로선택에 대한 직업시장의 영향요인은 기존의 이론에 따라 졸업후 취업될 확률과 그 직업이 생애기간 동안 제공할 기대임금인 것으로 나타났다. 본 연구가 사용한 자료가 개인별 정보가 아니라 대학의 계열별 통계를 이용함으로써 각 계열선택에 따른 기대취업률과 기대임금은 測定誤差(measurement errors)를 내포할 가능성도 있다. 이러한 단점은 개인자료를 이용하지 않는 한 해소하기 어렵다.

집단자료의 결합에 의한 임금률의 측정오차는 진로결정이 임금률과 취업률에 의해 어떻게 영향을 받는지를 명확하게 분석하는 데 어려움을 더하고 있다. 이론적으로는 한 직장에 취업될 확률이 임금률 기대치 산출로 작용하는 것으로 알려졌으나 취업률로 가중 평균한 기대임금률을 포함했을 때 별 유의한 결과를 얻지 못했다. 다만 임금률과 취업률을 개별적으로 포함했을 때 취업률의 효과가 더 크게 나타났다.

우리나라의 대학 입학정원정책이 노동시장구조를 반영하여 이루어지지 않았던 점이 또한 취업선택의 한 지표가 될 수 있는 대학입학생 추세의 경제적 분석을 어렵게 하고 있다. 신입생의 수는 절대적으로 대학정원에 의해 결정되고 대학정원은 정부의 일관되지 못한 정원정책에 의해 결정되므로 임금률과 취업률의 효과는 예상된 부호를 갖지 못하고 있다. 그리하여 Freeman의 거미집 이론이 우리나라의 노동시장에 적용되기 힘들다.

마지막으로 우리나라에서는 학교·학과 선택시 취업률을 고려하기보다는 우선 대학에 합격하고 보자는 식의 풍토가 만연되어 있어서, 이는 비단 인력수급뿐만 아니라 대학생들

이 적성에 맞지 않는 학과에 계속 남아서 공부하거나 또는 再修를 선택하는 경향을 보이고 있어서 인력의 효율적 활용이 이루어지고 있지 못하다.²⁰⁾

라. 인력수급 불균형의 원인 : 요약

<표 10>에서는 인력수급 불균형의 요인을 요약하고 있다. 이 표에 의하면 인력부족 또는 인력이동이 영향을 주는 요인으로는 인구요인, 학력요인, 3D업종과 노동집약적 업종의 존재 등이 노동시장 요인이고, 노동공급행태의 변화, 직장만족도와 직장몰입도의 저하, 근로의욕과 근로의 질의 저하가 행태적 요인이며, 법정 의무고용인원의 과다, 경직적인 교육정책, 직업안정체계의 미발달 등이 제도적 요인으로 지적되고 있다. 한편 인력수요의 감소 또는 노동공급의 증대 요인으로는 유희인력의 「풀」이 상당히 크며, 성장의 둔화와 소득-고용탄성치의 둔화 등 省力化 경향, 생산성을 초과하는 임금인상과 경쟁상대국에 비해 낮은 노동생산성, 근로자 과보호조항에 따른 기업의 과다한 노동비용 등을 들 수 있다. 그런데 이상의 요인 중 인력수요의 감소요인은 인력부족의 완화에는 단기적으로 기여하나 장기적으로 볼 때 경쟁력 약화, 성장의 둔화를 초래하여 우리 경제의 전반적인 문제점을 야기시키는 요인이 더 크므로 이는 결코 바람직한 현상은 아니다.

20) 김재원, 『학교·학과 선택은 이렇게 하라』, 한양대학교 출판원, 1993. 12 ; 김재원, 「여대생 취업 활성화와 인턴사원제-채용패턴의 변화에 따른 여대생 취업활성화 방안의 모색」, 『여대생 취업 활성화를 위한 세미나 - 인턴사원제를 중심으로』, 한국여성단체협의회, 1994. 11. 4.

<표 10> 인력수급에 영향을 주는 요인과 그 영향

인력수급에 영향을 주는 요인	인력수급에 주는 영향	비 고 ¹⁾
<p>1. 노동시장 요인</p> <p>(1) 인력공급측면</p> <ul style="list-style-type: none"> - 인구요인 : 경제활동인구의 노령화·여성화 - 학력요인 : 인구의 고학력화 - 유희인력의 「풀」 존재 (약 272만명) <p>(2) 노동수요측면</p> <ul style="list-style-type: none"> - 성장요인 : 장기적으로 저성장시대 돌입 - 소득-고용탄력치의 저하(省力化) - 생산성을 초과하는 임금인상 - 경쟁대상국에 비해 낮은 노동생산성 - 3D 업종의 尙存 - 노동집약적 업종의 尙存 	<p>노동공급의 저하</p> <p>경제활동참가율의 저하</p> <p>잠재 노동공급능력 풍부</p> <p>인력수요의 감소</p> <p>인력수요의 감소</p> <p>인력수요의 감소</p> <p>인력수요의 감소</p> <p>인력부족, 인력이동의 심화</p> <p>인력수요의 증대요인</p>	<p>○</p> <p>○</p> <p>×</p> <p>×</p> <p>×</p> <p>×</p> <p>×</p> <p>○</p> <p>○</p>
<p>2. 행태적 요인</p> <p>(1) 노동공급행태의 변화</p> <ul style="list-style-type: none"> - 3D 업종 등에 대한 취업기피 현상 <p>(2) 직장만족도, 직장몰입도의 저하</p> <ul style="list-style-type: none"> - 일궁합(job match)이 잘 이루어지지 않음 <p>(3) 경쟁상대국 대비 근로행태비교 :</p> <ul style="list-style-type: none"> - 근로의욕, 근로의 질의 저하 	<p>인력부족, 인력이동의 심화</p> <p>인력이동의 심화</p> <p>인력이동의 심화</p> <p>인력이동의 심화</p>	<p>○</p> <p>○</p> <p>○</p> <p>○</p>
<p>3. 제도적 요인</p> <p>(1) 노동법규 :</p> <ul style="list-style-type: none"> - 근로자의 과보호 조항에 따른 기업의 과다한 비용 범정의무고용 인원의 과다 - 노동시장의 유연성 결여(고용, 임금조정보다는 연장근로시간에 의존 ; 높은 overtime 할증료) - 노사관계의 관행정착 미흡 <p>(2) 교육정책</p> <ul style="list-style-type: none"> - 인력수급과 동떨어진 교육정책 <p>(3) 직업안정제도의 미발달과 공공 및 사립직업안정기관의 낮은 신뢰성</p>	<p>경쟁력 약화→인력수요 감소</p> <p>인력의 과다 보유 초래</p> <p>인력의 과소 보유 초래(?)</p> <p>-</p> <p>인력수급 불균형 심화</p> <p>인력수급 불균형 심화</p>	<p>×</p> <p>○</p> <p>×</p> <p>-</p> <p>○</p> <p>○</p>

주 : 1) 인력부족 또는 인력이동을 심화시키는 경우 '○', 그 반대의 효과를 가져오는 경우 '×' 표시를 하였음.

Ⅲ. 人力需給政策의 基本方向

1. 人力需給 不均衡의 改善方案

제Ⅱ장 2항에서 우리는 인력수급 불균형 또는 인력부족의 요인으로서 노동시장적 요인, 행태적 요인, 제도적 요인을 살펴보았다. 사회과학의 연구방법론의 경우 문제점을 식별하고 나면 이의 개선방안을 제시하는 것은 그리 어려운 일은 아니다. 그러나 이런 문제점이 과연 쉽게 치유될 수 있는 성격인지, 이것이 장기에 걸쳐서 개선 요구되는지, 또는 단기간 처방이 가능한지를 파악하여 실천적 대안을 제시하는 것이 어려운 일이다.

인력수급 불균형의 요인의 요약표가 <표 10>에 제시된 바 있다. 이 표에서 설명한 바와 같이 인력부족에 영향을 주는 요인에는 노동시장 요인, 행태적 요인, 제도적 요인 등 세 가지 요인이 있다. 이 중 노동시장 요인으로는 인구 요인, 학력 요인, 3D업종과 노동집약적 업종의 존재 등이 있고, 행태적 요인에는 3D업종 등에 대한 취업기피현상, 직장만족도와 직장몰입도의 저하, 일궁합(job match)이 잘 이루어지지 않는 문제, 근로의욕과 근로의 질의 저하 등을 들 수 있다. 법정의무고용인원의 과다, 경직적인 교육정책, 직업안정체계의 미발달 등이 제도적 요인으로 지적되고 있다.

이상을 염두에 두고 인력수급 불균형 해소방안을 모색해 보면 다음과 같다. 첫째, 인력수급 불균형을 완화시키기 위해서는 노동공급 측면에서 교육부문의 개혁과 직업훈련의 강화가 요구된다. 둘째, 개별 회사의 차원에서 종업원들의 직장만족도, 직장몰입도를 높이려는 노력이 요구된다. 이를 위해서는 무엇보다도 경제민주화(재정참여), 산업민주화(의사결정 및 통제과정의 참여)를 통한 종업원의 참여를 통해 근로의욕을 제고시키고, 회사의 실정에 맞게 종업원의 작업동기유발 및 직장정착도를 높이기 위한 경영전략이 요구된다.²¹⁾ 셋째, 노동시장의 유연성 제고를 위해 임금조정이나 고용조정 중 적어도 하나는 신축성을 띌 수 있도록 제도개선이 이루어져야 된다. 넷째, 직업안정법 체계를 강화하고, 특히 공립 및 사립 직업안정기관의 신뢰성 제고 노력이 요구된다.

21) 직장정착도 제고방안에 대한 논의는 김재원, 「人力스카우트 규제 제고방안」, 『생산성논집』, 제7권 제1호, 1993. 3. 참조.

2. 人力政策과 産業政策과의 關係

이상의 방안 이외에 가장 중요한 현안 이슈는 정부의 산업정책과 인력정책간의 정책대안을 어떻게 설정하느냐 하는 문제이다. 이 중 산업정책은 장기적인 측면에서 산업구조의 고도화를 기하고 국제경쟁력에서 살아남기 위해 시장원리의 도입이 바람직스러운 것은 장기적으로 보아 당연한 정책귀결이다. 그러나 이 경우 국내 중소·영세기업의 도산이 염려되므로 정부는 빠른 시일내에 이들 업체에 인력수급의 원활화를 기할 수 있는 대책을 마련해야 될 것이다. 그런데 문제는 이것이 쉽지 않다는 점이다. 우선 인력공급측면에서 보면 인구의 여성화·고령화·고학력화가 지속될 것으로 보이며, 유희인력의 「풀」이 약 290만명이나 되나 이들이 과연 영세중소기업에 취업을 희망할 것이라고 보기가 불투명하기 때문이다.

여성인력 활용의 극대화 방안을 생각해 볼 수 있으나, 탁아시설의 증설과 시설의 개선 등이 이루어진다 해도 이들이 과연 3D업종 등에 취업을 희망하는지는 의문시되며, 기업측면에서도 3D업종의 경우 여성보다는 남성인력이 더 요구되기 때문에 그 가능성이 불투명하다고밖에 볼 수 없다.

현재 우리 경제의 인력문제는 전반적인 인력공급의 부족이라기보다는 사무직·고학력의 경우 구직난, 생산직·저학력의 경우 구인난을 겪고 있다는 데 있다. 이 인력수급상의 불균형(mismatch)을 푸는 한 가지 방법은 인력이동에 의한 인력부족을 줄이는 것인데, 이는 전체 인력부족 인원 174,827명(부족률 3.57%) 중 이직자 총원 부족인원이 66,119명(부족률 1.35%)으로 전체 부족인원의 37.8%나 되기 때문이다. 그러나 우리나라 근로자의 노동공급이나 노동이동행태는 日本과 같이 평생고용제가 정착되었다기보다는 오히려 미국보다도 인력이동이 더 심한 것이 사실이고 이것이 단기간 내에 해소될 것으로 보이지는 않는다.

따라서 적어도 단기간에 인력부족 문제를 해소하기 위해서는 응분의 대가를 치르고 과감한 정책대안의 강구나 또는 차선택에 의존하는 도리밖에 없다. 우선 경제 전반에 다소 피해가 가더라도 장기적으로 인력수급 문제와 산업구조의 고도화를 해결하는 방안을 생각해 볼 수 있다. 즉 정부는 안정화에 중점을 두어 물가를 안정시키고 재정·금융정책을 통해 경기과열을 진정시켜, 중소기업 중 경쟁력이 있는 사업체는 살아남되, 경쟁력이 없는 사업체는 경영악화나 해외로의 공장이전 등을 방치하여, 노동집약적 산업의 인력수요를 줄이는 단기적 방안을 고려해 볼 수 있다. 이 경우 우리나라 산업구조의 특성상 하청업체의 영향이 중견기업, 대기업에까지 영향을 미치게 되면 경제 전반적인 경기침체가 우려되므로 적정수준에서 이러한 정책을 수행해야 될 것이다. 보다 바람직한 방향은 정부가 중소기업

에 대한 정책의 방향을 제시하고 유예기간을 두어(예를 들어 향후 2~4년 정도) 이 기간내에 중소기업이 독자적인 의사결정을 내리도록 하는 방안이다. 이런 정책이 현실화되면 일부 경영여건이 열악한 중소기업의 부도가 예상되어 실업률이 높아지게 되고, 이 경우 이들 실업자 중 일부는(특히 家長의 경우) 인력부족을 겪고 있는 근로조건이 열악한 직장에 취업할 가능성도 있다. 즉 이 정책의 핵심은 현재 2%의 실업률을 적정수준으로 상향 조정되도록 정부의 중소기업에 대한 정책을 시장원리에 맡기고 특히 통화금융정책의 긴축기조를 유지하는 것이라고 볼 수 있다. 우리나라는 아직도 外債규모가 많지만 올해의 경우 금융시장이 점차 개방됨에 따라 외국으로부터의 資金流入의 규모가 130억달러 규모에 달할 것으로 전망된다(KDI 전망). 이와 같이 해외부문으로부터의 인플레이션 압력과 공공부문의 요금인상 요인 등으로 긴축통화정책의 유지가 불가피하고 이 경우 민간부문의 배분되는 자금의 몫이 그만큼 줄어드는 소위 驅逐效果(crowding-out effect)가 발생할 가능성이 크기 때문에 국내부문의 통화긴축은 불가피한 선택이라고 볼 수 있으며, 이 경우 중소기업에 대한 정부의 특별한 배려가 없는 경우 시장기능이 작동하면, 국내자금 梗塞 → 중소기업의 경영악화 → 해고자의 증가 → 실업률의 상승이 전망된다. 이러한 일련의 정책기조를 선택하는데 따르는 가장 큰 장애요인은 과연 정부가 기업에게 피해가 큰 안정화정책을 추진할 수 있겠느냐 하는 문제이다. 그러나 영세기업 이외의 부문에서 근무하는 봉급생활자는 안정화정책을 선호할 것이라는 점도 고려되어야 한다.

3. 外國人 人力輸入政策과 關聯된 論議

중소기업의 입장에서 보면 단기적으로 인력수급 불균형 문제를 해소할 수 있는 가장 손쉬운 방법은 해외노동력의 국내 취업의 장려라고 보여진다. 노동부 외국인력정책연구반은 단순기능 외국노동력의 국내 취업에 관한 정책대안으로 고용허가제, 연수취업제도, 산업연수제도 등 세 가지 방안을 제시하고 있는데²²⁾, 이들 정책대안 간의 장단점을 살펴보면 다음과 같다.

가. 고용허가제도

고용허가제도는 기본적으로 노동관계법에 의거 외국인의 고용·취업을 규제하되 체류허가(법무부) 및 노동허가(노동부)로 구분하여 외국인력을 관리하는 제도이다. 미국, 독일 등

22) 노동부 외국인력정책연구반, 『단순기능 외국노동력의 국내취업에 관한 정책대안』, 1994. 12.

선진국은 물론 대만, 싱가포르 등 신흥 노동력 수입국에서도 채택하고 있는 제도이다. 노동부 외국인력정책연구반은 다음과 같은 내용의 고용허가제도를 채택할 것을 건의하고 있다.

- ① 고용허가제를 통해 외국노동력의 활용을 제한적으로 허용하며 합법취업의 인력은 국내인력과 동등대우한다.
- ② 고용분담금제도를 통해 탄력적 외국인력정책을 수행한다.
- ③ 불법취업에 대한 상벌제도의 강화 및 송출국 할당과의 연계제도로 불법취업자 규제를 최적화한다.
- ④ 고용분담금과 벌과금은 사회비용, 복지비용, 규제비용에 충당한다.
- ⑤ 고용개발기금을 통해 대체가능노동력의 기회손실을 보전한다.
- ⑥ 외국인력정책의 종합적 수행은 근로감독과 연계하여 노동부가 담당하고 공공직업안정기관의 활용으로 중간착취를 최소화한다.
- ⑦ 외국인력정책은 기본적으로 입법화하되 노·사·정으로 구성된 외국인력정책심의위원회에서 제도운영을 담당한다.

나. 연수취업제도

이 제도는 일정기간 연수후 외국인 연수자에 대한 연수성과를 평가하여 일정기간 취업(日本의 「기능실습제도」)을 허용하는 제도이다. 이 제도 하에서 외국인력은 연수기간 동안에는 연수생(trainee) 신분을 갖게 된다. 따라서 앞에서 살펴본 고용허가제와의 차이점은 입국 시점에서의 신분상의 차이로 귀결된다. 참고로 日本의 「技能實習」 제도를 보면 기능을 습득하는 제도로써 기능의 습득효과를 擔保하는 관점에서 일정기간의 연수를 받고, 기능평가를 받아 일정수준에 달하는 등의 요건을 만족할 경우, 그 후 고용관계 하에서 기능실습을 인정한다. 기능실습생 수입의 요건으로서 수입인원을 한정, 체제기간은 2년 이내, 대상직종을 원칙적으로 한정, 연수는 필요최소한으로 행하지만 일본어 등의 능력이 있는 자에 대해서는 연수기간의 단축도 가능하다. 연수기간후 기능실습기간의 수당에 대해서는 통일적인 기준을 정한다. 연수 수료후 기능평가를 실시하여 일정수준에 달하는 등 요건을 만족하는 자는 그 후 기능실습을 행하도록 인정하고, 기능실습기간에 대해서는 원칙적으로 노동관계법령, 각종 사회보장 관계법령이 적용된다. 체제기간을 보면 실습기간은 연수활동기간의 대체로 1.5배 이내로, 그리고 체제기간은 연수활동기간을 포함하여 2년 이내로 한다.

연수후 취업하는 제도의 가장 큰 장점은 운영상의 편의성과 유연성(flexibility)에 있다. 고용허가제는 입국 이전에 이미 고용계약이 성립되어야 하지만 연수취업제도 하에서는 공공기관이 일단 연수생을 모집한 후 기업에 배분하는 방식이기 때문에 행정비용의 낭비가 적다. 또한 모집창구의 일원화로 경제사회 상황변화에 유연하게 대처할 수 있는 장점이 있다. 또한 일정기간 연수후 취업을 보장하는 제도이기 때문에 외국인력을 일방적으로 착취한다는 국제적 비난을 어느 정도 피할 수 있다는 장점도 있으며, 이것이 日本이 기능실습제도를 도입한 배경이다.

그러나 외국인력이 주로 활용될 중소기업에서 '연수'가 제대로 이루어지지 않을 경우 우리나라의 현행 산업연수제도의 단점이 그대로 나타나게 된다. 이를 보완하기 위해서는 공공훈련기관에서 일정기간 연수를 받도록 하거나 혹은 연수기간을 단기간으로 제한할 수 있다. 그러나 전자의 경우 추가비용이 발생하며 후자의 경우에는 고용허가제와 실질적으로 동일한 제도이다.

현재 근로기준법 하에서도 처음 3개월 기간의 실습기간에 대해서는 노동관계법의 적용예외가 인정되고 있으므로 3개월 미만 기간 동안의 연수후 취업이라는 정책대안은 기본적으로 앞에서 살펴본 고용허가제와 동일하다. 따라서 고용허가제도와 구별되는 연수취업제도는 연수기간이 3개월 이상 되는 제도이다. 중소기업의 경우 실질적 연수가 이루어지지 않을 가능성이 높기 때문에 공공훈련이 이를 보완해야 한다. 이때 문제는 추가적 훈련비용을 누가 부담해야 하는가이다.

노동부 외국인력정책연구반은 이에 대해 고용허가제도의 고용분담금과 마찬가지로의 이유에서 연수취업을 행하는 기업들이 부담해야 한다고 주장한다. 즉 '연수분담금' 제도를 도입하여 연수취업과 관련된 훈련비용은 물론 기타 사회적 비용에 대처해야 하며, 특히 연수취업제도를 운영할 관리기구를 별도로 설립하는 경우에는 더욱 '연수분담금제'를 활용하는 것이 바람직하다는 견해를 보이고 있다. 즉 외국인력정책연구반이 제안하는 연수취업제도는 기본적으로 日本의 기능실습제도와 동일하나 연수후 취업기간에 대해서는 앞의 고용허가제에서 검토한 정책수단들을 그대로 활용할 것을 제안하고 있다.

다. 산업연수제도의 개선

현행 산업연수제도의 가장 큰 취약점은 첫째, 연수기본수당(200~260 US달러)이 낮아 연수생의 이탈 요인이 된다는 것과 둘째, 연수생이 실질적인 근로자이면서 노동법의 보호를 받지 못한다는 것이다. 동 연구반이 검토한 현행 산업연수제도의 개선방안을 정리하면

다음과 같다.

- ① 最低研修手當을 국내의 최저임금과 동일하게 책정하고 그 이상의 연수수당은 연수업체의 자율적 판단에 따르도록 한다. 이에 따라 현행 국가별 최저연수수당의 차별화는 자연히 철폐되도록 한다.
- ② 연수생에 대한 노동관련법 적용을 부분적으로 확대한다. 노동법 적용은 우선 앞의 최저임금법과 더불어 産災報償保險法の 적용에서 시작하여 근로기준법 분야로 확대해 나간다. 그리고 연수생의 법적 지위는 職業訓練基本法上的의 훈련생이므로 직업훈련법상 훈련생에 대한 산재보험 적용 등 노동법적 보호조항을 명시하는 방식이 현행 제도하에서 연수생에 대한 노동법 적용확대의 방법으로 판단된다. 또한 산재 이외의 의료사고에 대해서는 醫療保險이 적용되도록 외국인 연수생의 의료보험 가입을 허용해야 할 것이다. 그러나 외국인 연수생은 체류기간이 단기간이기 때문에 현재로서는 국민연금이나 고용보험의 적용을 검토할 필요는 없을 것이다.
- ③ 송출기관에 대한 감독을 강화하여 중간착취를 최소화하여 연수생이 不法就業者化하는 유인을 제거해야 한다. 연수업체 및 송출기관 등의 지도·감독의 강화를 위해서는 현 중소기업협동조합중앙회의 외국인 산업기술연수협력단의 조직과 기능을 확충해야 할 것이다. 우선 노·사·정으로 구성된 운영위원회를 활성화하고 연수생 국내 적용을 위한 교육기능 및 선발과정에서의 기능을 확충해야 한다.
- ④ 연수생이 실질적인 연수를 받을 수 있는 기회를 제공해야 한다. 이를 위해 공공부문(산업인력관리공단 등)에서 1~3개월 정도의 외국인 교육훈련프로그램을 개발하고 훈련 희망자 중 연수성과 등을 평가한 후 선발하여 교육훈련을 받을 수 있도록 해야 할 것이다.

위와 같은 현행 산업연수제도의 개선방향은 산업연수제도에 대한 국내외의 비판을 일부 수용한다는 장점과 더불어, 향후 본격적인 외국인력정책의 추진을 위한 기초를 마련한다는 데 그 의의가 있다고 판단된다.

이상의 세 가지 방안에 대해서 연구반은 다음과 같이 결론짓고 있다. 외국인력정책이 입법을 통해 체계적으로 이루어진다는 전제하에 고려할 수 있는 정책대안은, ① 싱가포르나 대만型的 「고용허가제도」를 도입하는 방안과, ② 현재의 외국인 연수제도를 개선하여 일본型的의 소위 「연수취업제도」로 발전시키는 방안이다. 그리고 연구반은 상기의 두 가지 정책대안을 선택하기에 앞서 우선 현행 산업연수제도를 개선할 것을 제안하고 있다. 이는 한편

으로는 정책의 일관성을 유지하면서 다른 한편으로는 국내외에서 비판받고 있는 현행 외국인력정책에 대한 개선을 의미한다. 물론 연구반은 현행 연수제도의 개선은 상기 정책대안을 선택하기 위한 단기적이고 단계적인 정책구상임을 밝히고 있다.

이상의 세 가지 제도는 각각 장·단점이 있으나 외국인력정책연구반이 제안한 바와 같이 현행 산업연수제도의 개선도 중요하지만 소위 日本型의 연수취업제도(기능실습제도)를 채택하는 방안이 바람직스럽다고 보여진다. 이는 이미 연수취업제도의 장점에서 나타난 바와 같이 운영상의 편의성과 유연성이 크며, 외국인력을 일방적으로 착취한다는 국제적 비판을 어느 정도 피할 수 있으며, 기능실습의 강화를 통해 보다 나은 근로의 질을 지닌 외국인 근로자를 선택할 수 있으며, 체제기간이 연수기간을 포함하여 2년 이내로 제한되기 때문이다. 연구반의 보고서에서는 외국인 인력이 중소기업에서 제대로 活用되지 못할 가능성을 염려하고 있으나, 이는 중소기업에서 '연수'가 제대로 이루어지지 않기 때문이며, 이는 중소기업의 중장기적 발전을 위해서도 공동훈련 등 직업훈련의 강화가 요구된다는 점이 강조되어야 한다.

향후 우리나라의 산업구조의 고도화와 선진국 진입을 위해서도, 현재 경영여건이 열악하거나 앞으로의 成長性도 적은 중소기업은 해외로의 공장이전이 더 바람직스러울 것이다. 즉 중소기업이 외국인력에만 의존하는 것은 단기간에(예를 들어 향후 2~4년) 국한시키고, 중소기업도 우수인력을 확보할 수 있도록 국내의 가용인력의 活用을 극대화해야 될 것이며, 3D업종 등 내국인이 취업을 기피하는 업종을 끝까지 지원한다는 것은 시장원리나 국가적 차원에서 손실이 많을 것이다. 마지막으로 앞에서 언급한 바와 같이 현재 우리나라 노동시장을 볼 때 적정 실업률을 유지시키는 정책대안도 검토될 필요성이 있다.

4. 要約 및 結言

이상을 요약하면 정부는 안정화정책의 추구, 중장기적으로 시장원리에 입각한 경쟁정책의 확립과 산업구조의 고도화를 추구하고, 외국근로자의 이용도 궁극적으로는 이들의 기능습득을 강화시킬 수 있는 경쟁력 있는 기업에게 그 혜택이 주어지도록 하되, 외국인력의 활용방안은 「연수취업제도」의 장점을 극대화하는 방향으로 진전되어야 한다는 점이다. 이와 더불어 국내 유휴인력의 활용 등 국내 可用人力 이용의 극대화를 위한 제도적 개선이 뒤따라야 한다. 이러한 정책방안은 중장기적으로 보아 비단 인력수급 불균형 또는 인력부족의 완화에 도움이 될 뿐만 아니라 우리 경제가 선진국으로 진입하는데 요구되는 次善의 정책대안이 될 수 있다는 점이 인식되어야 할 것이다.

마지막으로 유희인력의 활용과 관련하여 인력정책-산업정책간의 연계성을 강화시킨다는 취지에서도 고학력 여성인력이 적극적으로 활용되어야 함을 강조하고자 한다. 우선 노동시장에서 차별을 하지 않는 것이 사회적 이익을 가져다 준다는 점이 인식되어야 한다. 그러나 현실적으로 보아 노동시장에서 여성차별이 존재하는 '합리적'인 이유도 존재한다.²³⁾

이상의 논의는 育兒의 비용을 사회가 부담해서라도 우수여성인력을 생산력화하는 것이 거시경제적으로 타당성이 있다는 점을 시사하고 있다. 즉 현재 우리나라의 인력수급 상황을 보면 인력부족 인원은 약 17만명이고 이 중 移職에 의한 인력부족이 38%에 달하고 있다. 반면 유희인력의 「풀」은 약 290만명이나 된다. 그동안 경제학자들은 이들 290만명의 활용에 큰 기대를 가져온 것이 사실이나, 결국 이들을 인력이 부족한 3D업종이나 영세중소기업으로 유인하는 데에는 한계가 있음을 인지하기 시작하였는바, 이는 소득효과가 대체효과를 지배하는 상황에서는 영세기업의 인력난이 유희인력으로 해결될 수 있다는 낙관적인 전망이 불투명하다는 점을 인식하였기 때문이다. 따라서 이 문제에 대한 차선택은 이들 限界企業이 값싼 인력이 있는 외국으로 진출하든지 또는 외국인력을 수입하여 이들 업종에 공급하는 일이다. 그런데 이들 영세업종의 경우 경영능력의 부족으로 외국에 나가 사업에 성공할 확률은 20% 정도밖에 되지 않을 것이라는 것이 현실적인 전망이며, 또한 외국으로부터 수입된 인력의 경우도 되도록이면 3D업종에서 이직하여 다른 곳에 불법취업하려는 성향을 보이고 있다.

결론적으로 이들 산업을 언제까지 국가가 보호해야 될지 의문시된다. 현재 국가의 중소기업정책의 근간은 유망 중소기업을 살리는 것이나, WTO체제 하에서는 이들에 대한 보조금의 지급 등 직접적인 지원은 불가능한 실정이다. 차선택으로 인력수급의 원활화를 돕는 방안을 생각해 볼 수 있으나 이 역시 쉬운 일이 아니다. 또한 이들 업종의 존속과 산업구조 고도화의 추구라는 정책과는 상호 배타적 관계에 놓일 가능성이 크다는 점을 지적을 하지 않을 수 없다. 그렇다고 해서 이들 업종을 시장에서 도태할 수밖에 없도록 방치할 경우에도 그 손실은 엄청나게 클 것이다. 제Ⅱ장 제1항에서 본 바와 같이 추정에 따르면 17만명 인력부족으로 인한 경제적 손실은 GDP의 약 7%에 달하며, 한계업종의 도태시 그 피해는 이보다 더 클 수도 있다. 결국 이들 업종을 대체할 미래지향적이고 소프트한 업종의 시장진입이 보다 자유로워지도록 유도하는 것이 손실을 최소화하는 한편 경제 재도약의 길을 터주는 일이 될 것이다. 그런데 이들 소프트 업종의 경우 고학력 여성의 수요가 비교적 많을 것으로 추정되므로, 육아의 사회화 등과 같이 여성인력을 생산력화할 수 있는 사회적 여건을 마련하는 노력이 산업구조의 고도화와 함께 수반되어야 할 것이다.

23) 김재원, 「고학력 여성인력, 왜 방치하나」, 『여의도 정책논단』, 창간호, 1975. 7.

요컨대 한계업종에 대한 정부의 지원이 한계가 있는 상황에서는 새로운 업종의 창출이 불가피한데, 이 경우 일반적인 저실업률 하에서도 고급여성인력은 풍부하다는 要素市場의 현실적 여건을 고려하여 산업구조 고도화의 방향이 설정되어야 할 것이다. 특히 육아비용의 사회적 부담이라는 간접적인 지원방식은 WTO체제 하에서도 문제가 되지 않는 동시에 복지사회의 실현을 앞당기는 정책방안으로서, 결국 장기적으로 보아 국가경쟁력을 강화시키리라는 점이 인식되어야 할 것이다.

마지막으로 한 가지 덧붙일 것은 현재의 인구증가추세를 감안할 때, 남북통일에 따른 북한 남성인력의 활용이 효율적으로 이루어진다는 전제가 없을 경우, 2010년경에 이르면 성장산업의 경우에도 우수인력 확보는 쉽지 않을 것이라는 점이다. 따라서 기업은 지금부터라도 우수여성인력의 활용방법을 터득하는 것을 주요 과제로 삼는 것이 미래를 내다보는 지혜로운 판단일 것이다.

이상에서 논의한 인력수급정책의 기본방향이 시사하는 바는 인력정책은 임금정책, 산업정책과 깊은 연관성을 가지므로 인력정책에 대한 정부의 정책대안도 이들 정책간의 연계성을 강화하는 포괄적이고 보다 장기적인 측면에서의 정책구상이 요구된다는 점이다.

參 考 文 獻

- 김수곤·박원규·하태현, 『복지사회의 인력사회의 직업안정』, 한국개발연구원, 1981. 1.
- 김재원, 『주요 경쟁상대국 근로자의 근로행태 비교연구』, 대한상공회의소, 1994. 12.
- _____, 「여대생 취업활성화와 인턴사원제-채용패턴의 변화에 따른 여대생 취업활성화 방안의 모색」, 『여대생 취업활성화를 위한 세미나-인턴사원제를 중심으로』, 한국여성단체협의회, 1994. 11. 4.
- _____, 『한국의 임금구조와 임금정책』, 한양대학교 출판원, 1994. 9.
- _____, 『학교·학과 선택은 이렇게 하라』, 한양대학교 출판원, 1993. 12.
- _____, 진수희, 『사업내 직업훈련의 실태와 개선방안』, 한국경영자총협회, 1993. 4.
- _____, 진수희, 『사업내 근로행태의 변화와 근로의 질 제고방안』, 대한상공회의소, 1992.
- 김재원·안종태·진수희, 「人力스카웃 규제제고 방안」, 『생산성논집』, 제7권 제1호, 1993. 3.
- 노동부, 외국인력정책연구반, 『단순기능 외국노동력의 국내취업에 관한 정책대안』, 1994. 12.

- 박명수, 「중장기 노동력 수급전망」, 한국노동연구원, 1990. 9.
- 배무기, 「한국노동시장의 구조적 변화」, 『한국경제의 구조적 변화』, 서울대학교 경제연구소, 1982.
- 법무부 출입국 심사과, 「외국인 관련현황」, 1994.
- 선한승, 「근로이익과 동기부여의 결정요인 분석」, 한국노동연구원, 1991. 7.
- 양병무·안희탁·김재원·박준성, 「한국기업의 임금관리」, 한국경영자총협회, 1992. 4.
- 양창삼, 「조직이론」, 박영사, 1990.
- 어수봉, 「우리나라 일궁합 실태와 노동이동(I)-교육수준 측면의 일궁합 분석을 중심으로」, 『1994년 하반기 연구발표회 논문집』, 한국노동경제학회, 1994. 11. 26.
- _____, 「한국의 여성노동시장」, 한국노동연구원, 1993. 12.
- 원창희, 「대학생의 진로결정과 직업선택」, 『1994년도 상반기 연구발표회 논문집』, 한국노동경제학회, 1994. 6. 18.
- 이종훈, 「노동시장 전망과 인력개발」, mimeographed, 한국개발연구원, 1993. 3.
- 장현준·김재원, 「한국의 적정임금」, 한국개발연구원, 1990. 11.
- 정병은, 「제조업근로자의 이직에 관한 K기업 사례연구」, 연세대 사회학과 석사학위논문, 1992. 6.
- 정연양, 「조직몰입의 결정요인에 관한 연구」, 『한국노동연구』, 제3집, 한국노동연구원, 1992. 5.
- _____, 「임금만족도에 관한 연구」, 『한국노동연구』, 제4집, 한국노동연구원, 1993.
- _____, 「근로자의 회사와 노동조합에 대한 동시몰입도의 연구방법에 관한 연구」, 『한국노동연구』, 제2집 한국노동연구원, 1991.
- 진수희, 「서평 : 한국의 여성노동시장」, 『여성연구』, 제10권 제1호, 1992. 봄.
- 한국경영자총협회, 「고용형태 다양화시대의 고용관리」, 1995. 6.
- _____, 「고용조정 의 이론과 실제」, 1994.2.
- 한국노동연구원, 「노동문제 및 노사관계에 대한 근로자 의식조사 연구」, 1990. 5.
- 한국인사관리학회·대한상공회의소, 「한국기업에서의 新人事制度의 도입방향과 과제」, 1994. 10. 15.
- 황인태, 「임금격차가 기업성과에 미친 영향 분석」, 『1994년도 하반기 연구발표회 논문집』, 한국노동경제학회, 1994. 11. 26.
- Ashenfelter, Orley and Wallace Oates(eds.), "Essays in Labor Market Analysis," New York : John Wiley & Sons, 1978.

- Brayfield, A.H., & Crockett, W.H., "Employee Attitudes and Employee Performance," *Psychological Bulletin*, 1955, 396~424.
- Calder, B.J., & Straw, B.M., "The Interaction of Intrinsic and Extrinsic Motivation : Some Methodological Note," *Journal of Personality and Social Psychology*. 1975. 599~605.
- Cohn, Elchanan , *The Economics of Education*, Ballinger Publishing Company, 1979.
- Ehrenberg, R.G., and Smith, R.S., *Modern Labor Economics : Theory and Public Policy* (3rd ed), Scott, Foresman and Company, 1988.
- Fisher, C.D., "On the Dubious Wisdom of Expecting Job Satisfaction to Correlate with Performance," in Steer, R.M., & Porter, L.W.,(ed.), *Motivation and Work Behavior*, McGraw-Hill, 1983.
- Freeman, S.M., & Montanari, J.R., "An Integrated Model of Managerial Reward Allocation", in Steer, R.M., & Porter, L.W.,(ed.), *Motivation and Work Behavior*, McGraw-Hill, 1983.
- Guest, R.H., "Quality of Work Life-Learning from Tarrytown," *Harvard Business Review*, 1979.
- Guzzo, R.A., "Types of Rewards, Cognitions,and Work Motivation," *Academy of Management Review*, 1979.
- Hamermesh, Daniel S., "*The Economics of Job Satisfaction*," Technical Analysis Paper no.22, Office of the Assistant Secretary for Policy, Evaluation, and Research, U.S. Department of Labor(May 1974), Appendix.
- Hamner, W.C., "How to Ruin Motivation with Pay," in Steer, R.M., & Porter, L.W.,(ed.) *Motivation and Work Behavior*, McGraw-Hill, 1983.
- Hatvany, N., & Pucik, V., "An Integrated Management System : Lessons from the Japanese Experience," in Steer, R.M., & Porter, L.W.,(ed.), *Motivation and Work Behavior*, McGraw-Hill, 1983.
- ILO, "The Role of Private Employment Agencies in the Functioning of Labor Markets," *International Labor Conference 81st Session 1994, Report VI*, 1994.
- IMD & World Economic Forum, *World Competitiveness Report*, 1994.
- Ivancevich, J.M., & Matteson, M.T., "Stress and Performance," in Steer, P.M., & Porter, L.W., (ed.), *Motivation and Work Behavior*, McGraw-Hill, 1983.

- Kerr, S., "On the Folly of Rewarding A, While Hoping for B," in Steer, R.M., & Porter, L.W.,(ed.), *Motivation and Work Behavior*, McGraw-Hill, 1983.
- Lawler, E.E., "Approaches to Total Compensation," in Steer, R.M., & Porter, L.W.,(ed.), *Motivation and Work Behavior*, McGraw-Hill, 1983.
- _____, "Satisfaction and Behavior," in Steer, R.M., & Porter, L.W.,(ed.) *Motivation and Work Behavior*, McGraw-hill, 1983.
- _____, and Porter, L.W., "The Effects of Performance on job Satisfaction," *Industrial Relations*, 1967.
- Likert, R., *New Patterns of Management*(2nd ed.), New York : McGraw-Hill, 1967.
- Maslow, A.H., "A Theory of Human Motivation," *Psychological Review*, 1943.
- Mills, T., "Europe's Industrial Democracy:An American Response," in Steer, R.M., & Porter,L.W., (ed.), *Motivation and Work Behavior*, McGraw-Hill, 1983.
- Mincer, J., *Schooling, Experience and Earnings*, New York : Columbia University Press, 1974.
- Mobley, W.H., "Intermediate Linkages in the Relationships between Job Satisfaction and Employee Turnover," in Steer, R.M., & Porter, L.W.,(ed.), *Motivation and Work Behavior*, McGraw-Hill, 1983.
- Mowday, R.T., "Beliefs about the Causes of Behavior : The Motivation Implications of Attribution Processes," in Steer, R.M., & Porter, L.W., (ed.), *Motivation and Work Behavior*, McGraw-Hill, 1983.
- Poole, Michael, *The Origins of Economics Democracy : Profit-Shareing and Employee-Shareholding Schemes*, Routledge, 1989.
- _____. & Jenkins, G., *The Impact of Economics Democracy : Profit-Shareing and Employee-Shareholding Schemes*, Routledge, 1989.
- Porter, L.W., "A Study of Perceived need Satisfactions in Buttom and Middle Management Jobs," *Journal of Applied Psychology*, 1961.
- _____, & Lawler, E.E.,*Managerial Attitudes and Performance* Homewood, Illinois : Irwin-Dorsey, 1968.
- Ross, I.E., and Zander, A.F., "Need Satisfactions and Employee Turnver," *Personnel Psychology*, 1957.
- Schein, E.H., "Does Japanese Management Style Have a Message for American

Manager?," in Steer, R.M., & Porter, L.W.,(ed.), *Motivation and Work Behavior*, McGraw-Hill, 1983.

Skinner, B.F.,*Contingencies of Reinforcement*,New York:Appleton-Century- Crofts, 1969.

_____. "Conversations With Skinner, B.F.," *Organizational Dynamics*, Winter 1973.

Staw, B.M., "Two Sides of Commitment," Paper presented at the National Meeting of the Academy of Management, Orlando, Florida, August, 1977.

Steers, R.M., & Mowday, R.T., "Employee Turnover in Organizations," in Steer, R.M., & Porter, L.W.,(ed.), *Motivation and Work Behavior*, McGraw-Hill, 1983.

_____. & Porter, L.M., "Employee Commitment to Organizations," in Steer, R.M. & Porter, L.W.,(ed.), *Motivation and Work Behavior*, McGraw-Hill, 1983.

_____. & Rhodes, S.R., "Major Influences on Employee Attendance : A Process Model," in Steer, R.M., & Porter, L.W.,(ed.), *Motivation and Work Behavior*, McGraw-Hill, 1983.

Vroom, V.H., *Work and Motivation*, New York : Wiley, 1964.