

노동시장의 균형, 불균형 그리고 조정에 관한 동적 분석

(The Dynamics of Equilibrium, Disequilibrium and Adjustment)

고 필 수*
(Ko, Pil-Soo)

목 차

- I. 서 론
- II. 노동시장에서의 조정의 내부적 원천
- III. 내부노동시장과 외부노동시장의 상호작용
- IV. 외부노동시장에서의 인력부족의 유형
- V. 노동시장의 일반모형
- VI. 고용과 다른 형태의 조정
- VII. 결 론

I. 서 론

일반적으로 노동시장이든 상품시장이든 불균형에서 균형으로의 회복은 가격의 변동을 통하여 이루어진다는 신고전학파의 견해가 우세한 것이 사실이다. 그러나 일부 제도학과 학자들은, 특히 노동시장에서의 균형회복은 전적으로 가격을 통한 조정이 이루어진다는 것에 대하여 반론을 제기하고 있다. 또한 노동시장의 균형회복은 실업 또는 과소고용(underemployment)에서 출발점을 찾는 것이 통상적이다. 그러나 이 연구에서는 기술부족(skill shortage)에 초점을 맞추어 노동시장이 어떻게 균형을 찾아가는가를 보려고 한다.

이 연구의 구성은 크게 두 부분으로 나누어져 있다. 첫 번째 부분은 전통적인 임금적응과정을 고려하며, 둘째 부분은 노동시장에서의 인력공급의 시차문제, 인력의 풀(pool)등과 같은

* 제주대학교 경상대학 경제학과 교수

** 본 연구는 2008학년도 (재)제주대학교 발전기금 지원에 의해 수행되었음.

다른 형태의 조정을 중심으로 살펴보려 한다.

2절에서는 전통적인 임금-고용조정모형의 소개로 내부노동시장에서의 노동력 부족과 과잉의 서술과 이 현상들이 외부노동시장으로 어떻게 파급되는가를 묘사하는데서 그 출발점을 삼는다. 내부노동시장과 외부노동시장의 상호작용이 3절에서 다루어진다. 4절에서는 외부노동시장에서의 노동력부족에 대해 초점을 맞추어 장단기 그리고 정적, 동적 부족에 관하여 다룬다. 외부노동시장의 제약된 균형모형을 추정하는 과정에서 나타나는 문제점 특히 불균형과 시장청산 결과가 동시에 나타나는 특별한 경우들을 고려한다. 이 연구의 두 번째 부분은 6절에서 다루어진다. 즉 노동시장이 임금-고용간의 균형상태에 있지 않을 때 의도적이든 의도하지 않았던 임금이외의 다른 어떤 형태의 조정이 발생하는가에 대해서 재조명하는데, 여기에는 고용, 노동시간, 노력, 노동력의 이용가능성, 적응시차 등이 다루어진다. 여기에서는 지금까지 노동시장을 보다 신속하게 균형상태로 회복시키기 위하여 채용비용 및 해고비용 등 노동시장의 경직성을 감소시키는데 주안점을 두어 온 노동시장에서의 유연화(flexibilization)를 고려함으로써 이 아이디어를 보다 더 발전시킨다.

II. 노동시장에서의 조정의 내부적 원천

대부분의 기업들은 이미 고용하고 있는 노동자들로부터 부를 수 있는 잠재적 노동서비스의 풀을 가지고 있다. 넓은 의미에서 말을 하면, 어느 한 시점에서 볼 때 이 노동자 풀은 고정되어 있는 것으로 생각할 수 있다. 물론 몇몇 기업들은 시시때때로 소환할 수 있는 일단의 노동자들과 매우 유연한 협약을 맺고 있거나, 하도급을 통하여 유연성을 증대시키기도 한다. 따라서 어느 한 기업이 자사 제품에 대한 수요가 고정되어 있지 않다면, 여러 분야에서의 생산 활동이 시장상황에 따라 변함에 따라 그 기업은 기술의 불균형 또는 기술수준의 격차를 경험하기 쉽다. 여기서 기술의 부족(skill shortage)과 기술격차(skill gap)간에는 관련성은 있으나 분명한 차이가 있다는 것에 대해서 명확히 해 둘 필요가 있다. 전자는 기업이 기업내부는 물론 외부노동시장에서조차 어느 특정한 포지션을 채울 적격자를 찾아낼 수 없는 경우를 이르는 것이고, 후자는 그 기업의 노동력의 일부 또는 전체가 전반적으로 적절한 기술의 결핍을 이른다. 그렇지만 여기에서는 주제가 광범위한 이유로 인하여 주로 전자에 관하여 살펴보기로 한다. 그리고 전자의 경우에도 크게 볼 때, 기술 불균형 문제의 정확한 본질은 현재의 생산 활동과 그 기업의 미래의 성장과 발전과 관련된 투자를 행했을 때의 경우는 다르기 때문에 분석을 단순화하기 위하여 현재의 생산 활동으로부터 나타나는 경우만 고려한다.

상호 관련성을 가지는, 보다 보편적인 생산요소수요모형을 다음과 같이 정의하자.

$$(1) Y = f(K, KU, E, H)$$

여기서 Y 는 현재의 산출량, K 는 자본 스톡, KU 는 자본스톡의 이용도, E 는 고용수준, H 는 피고용자 1인당 노동시간을 나타낸다. 제품수요의 증가, 정상근로시간의 감소, 피고용자들의 예기치 않은 낭비 등은 현재의 요소수요와 바람직한 요소 수요 간의 갭(gap)을 야기시킨다. 식 (1)은 이러한 경우 기업이 어떻게 반응할 것인가에 대한 하나의 실마리를 줄 수 있다. 단기에서는 기업은 단시간 노동을 줄이든가, 초과근로시간을 연장하든가, 또는 단시간(part-time) 노동자를 full-time 노동자로 계약을 변경함으로써 노동시간을 증가시킬 수 있다. 이것은 자본스톡의 이용도(KU)의 증가와 긍정적으로 관련되어 있을지 모른다. 기업은 또한 피고용자 1인당 평균노동시간의 감소를 동반하더라도 자본장비의 보다 집중적인 가동시스템을 도입할 수도 있다. 마지막으로 기업으로서의 피고용자 1인당 평균노동시간 (EH)과 유효 노동자 노력($E'H'$)사이의 차이를 파생시키고, 노동자의 노력수준을 끌어올리기 위한 유인구조를 변경시키는 것도 하나의 가능한 방법이다.

기업에 있어서 주요한 조정메커니즘중의 하나는 노동시간인데, 그 이유는 비교적 짧은 시간 안에 통보가 가능하기 때문이다. 더욱이 최소한 몇몇 나라에서는 기업제품에 대한 수요의 증가로 인한 필요한 시간을 확보하기 위한 수단으로 초과노동시간 사용에 대한 사회적, 법적 또는 경제적 제약을 거의 두고 있지 않기 때문에 조정 메커니즘으로서 가장 쉽게 사용되고 있다. 물론 어느 특정분야에서는 노동시간의 상한선이 정해져 있어 불가능한 경우도 있으며, 어떤 나라에서는 노동자의 건강과 안전을 위하여 일주일에 노동시간이 상한선을, 예를 들면 48시간, 넘을 수 없다는 사회적 협약을 맺은 경우도 존재한다. 개개인의 노동자들이 단체협상의 일원인 경우, 기업은 이들에게 협약에 따라 25%, 50%, 100%의 초과근로수당을 지불한다. 마지막으로, 장기적으로 노동자들이 장시간 노동에 육체적으로 또한 정신적으로 소진될 가능성 때문에 노동할 수 있는 상한선이 존재할지도 모른다. 이렇게 명확한 한계가 존재함에도 불구하고 고용주들은 임금과 고용수준을 변경시킬 때 직면하는 매우 어려운 문제 때문에 노동시간의 변화를 선호한다. Blandy & Richardson(1982)은 이미 호주의 경우 조정 메커니즘으로서 노동시간의 변경을 채택하고 있다는 상당량의 증거를 찾아냈다. 그러나 모든 경우에 그 중요성이 일률적으로 같지는 않은 것으로 나타났다. 예를 들면, 숙련된 판매원들의 경우 초과노동이 매우 중요한 조정 메커니즘 역할을 하였지만, 경찰의 경우에는 상대적으로 약한 역할관계를 보였다. 법조계에서도 조정 메커니즘으로 근로시간의 변경을 이용하였지만, 초과노동에 대한 수당은 따로 지

불하지 않았으며, 조정의 한 방편으로 노력 수준(업무수행 강도)의 변화로 생각할 수 있다.

노동자의 노력수준에 대한 연구는 개념적, 이론적으로 매우 중요한 초점이 되고 있으며, 검 증적 측면에서 보더라도 노동경제학 분야에서 해법을 제시해야 할 큰 문제들 중 하나로 남겨져 있다. 노력의 잠재적 중요성은 투입요소와 산출량간의 고정된 기술적 관계의 개념을 없애기에 충분하다. 노동자의 노력은 노동시간과 마찬가지로 내부노동시장의 특징이다. 물론 이것은 잠재적 피고용인이 자신은 특정 기업의 임금을 받고 얼마나 열심히 일을 해야 하는가를 생각해야 한다는 점에서 외부노동시장으로 까지 그 영향이 미칠 수도 있다. 효율임금 가설은 임금을 변경시킴으로써 노동자의 노력수준이 달라진다는 것을 전제로 하고 있다. 이 가설을 따를 때, 추가적인 임금비용과 그로 인한 추가적인 노력투입에 의한 산출량의 증가분이 같게 되는 적정수준의 임금이 존재한다고 할 수 있을 것이다.

단시간 노동이나 교대근무를 포함한 노동패턴은 노동시간과 자본의 이용도와 매우 밀접하게 상호 연관되어 있다. 기업 제품에 대한 수요가 증가했을 경우 기업은 단기에서는 노동시간과 자본 이용도의 증가를 통하여 대응하며, 장기에서는 각 노동자가 보다 낮은 평균노동시간을 갖도록 보다 집중적인 교대 시스템의 구축을 통하여 대응할 수 있다. 그러나 기존의 기업이 교대근무 횟수를 증가시킨다는 것은 새로운 조를 편성하기 위하여 추가고용을 해야 함을 의미한다. 만일 즉각적인 자본/노동 계수의 변경이 단기에 가능하다면, 기존의 노동력을 보다 많은 수의 교대조로 분산하는 것도 가능할 지도 모른다. 이것은 곧 자본/노동 비율을 상승시키고 노동생산성을 끌어올리는 효과를 낳을 것이다. 노동자들에게 있어서 자본이용도의 상승으로 인한 추가적인 비효용은 단기에서는 교대근무체계가 수정될 때 까지는 초과근로수당으로 보상을 받고, 장기에서는 초과근로수당이 교대수당으로 교체됨에 따라 보상을 받게 된다. 보다 집중적인 교대제로의 이행은 궁극적으로 생산방법이 전보다 적은 노동을 투입하는 자본집약적이 된다 하더라도 합리적일 수 있다. 왜냐하면 보다 최신의 비싼 장비를 사용한다하더라도 이 장비가 생산비용차원에서 가장 효율적이라면 시간이 갈수록 비용절감효과는 더욱더 크게 나타나기 때문이다. 그동안 교대패턴에는 중요한 변화가 있어왔지만, 그 변화는 종종 치밀한 계획과 협상이 요구되었다. 따라서 교대근무의 증가는 단기의 유연성을 제공하는 방법이라기보다, 장기적인 관점에서 볼 때 피고용인당 근로시간의 단축에 대응한 자본의 이용도를 유지하기위한 방법으로 사용되었다. (Anxo 등, 1995).

일반적으로 산출물을 내생변수로 취급하는 것이 보다 유용하게 쓰인다. 사실 기업들은 산출물의 수량 또는 품질을 어느 수준까지는 조정할 수 있다. 어느 한 연구를 보면, 조사대상 기업 12개중 5개의 기업에서는 인력부족에 대응하여 임금구조, 직무구조 또는 배분과정 등의 제약된 조정을 택하기보다 생산량을 줄인 것으로 나타났다. (Mace & Taylor, 1975). 직관적으로

수량은 단기적인 반응인 반면, 품질은 장기적인 반응이라고 생각하기 쉽다. 그러나 이러한 장 단기에 대한 구분은 매우 단순한 생각이라 할 수 있는데, 그 이유는 생산율이 증가함에 따라 그 생산물의 품질을 같은 비율로 개선시킬 수는 없다하더라도, 많은 기업들은 산출물의 질을 변경시킬 수 있기 때문이다. 예를 들면, 학교 교원의 부족이나 예산삭감으로 인한 교원 수의 감축에 대한 대응중의 하나는 학급규모를 확대시키는 것이라 할 수 있다. 그러나 이러한 대응은 잠재적으로 매우 불안정한 것이라 할 수 있는데, 이러한 조치는 직업만족도를 낮추고, 교원 수의 부족을 더욱더 부채질하는 결과를 야기할 가능성이 높기 때문이다. 초과공급이 빠르게 증가하는 시장에서는 제품의 질 또한 향상하는 경향을 보이는 현상은 쉽게 볼 수 있다는 연구결과도 나오고 있다. 산출물의 품질의 변화는 불균형 기간동안에는 채용기준을 수정하는 결과로 나타나는 아주 자연스런 현상이라 할 수 있을 것이다.

그러나 기업이 주문과 납품기간의 길이를 변경시킬 용의가 있는 경우에는 수요와 생산은 독립적으로 변할 수 있다. 그러나 그 기업제품에 대한 수요의 증가가 발생했을 때, 생산을 증가시키는 대신 대기자수를 증가시키는 것 역시 비용이 수반함은 물론이다. 왜냐하면 대기자 행렬이 길고 많을 경우 이에 불만이 있는 고객들이 그들의 주문을 취소하여 그 기업과 거래를 끊거나, 새로운 기업이 그 산업에 진입할 유인을 제공해주기 때문이다. 대기자 명단은 어느 정도 유연성을 더하는 역할을 하지만, 하방으로는 대기자의 수가 음의 값을 가질 수 없는 이유로 해서 한계를 보인다. 여기에 재고(inventories)의 존재는 어떤 제품의 생산에서는 노동수요의 변동 폭을 완화시키는 메커니즘을 제공한다. 생산이 수요를 능가하면 재고량은 증가하고, 반대의 경우에는 재고량은 감소한다. 그러나 재고 또한 비용을 수반한다. 재고로 쌓아둔 반제품 또는 완제품 생산에 사용된 부품 등 투입물들은 이미 값을 치른 것들이며, 이들은 기업에 어떤 형태로든 보상이나 현금흐름, 이윤에 영향을 주지 못하기 때문이다. 이 외에도 재고는 공간을 차지함은 물론 제품의 성질에 따라 일정기온, 청결도 등을 유지하기 위하여 특별한 관리가 필요한 경우도 비일비재하다. 또한 재고로 오래 동안 쌓여있을 경우 감가상각이 되거나 한물간 제품으로 남을 수 있다. 전력 생산과 같이 저장비용이 매우 높은 경우에는 이러한 조정방법은 처음부터 배제될 수도 있다.

기업은 생산에 사용된 기술을 변경함으로써 달라진 시장 환경에 대응하기도 한다. 특히 대규모 생산에서 얻는 규모의 경제의 이점을 획득할 수 있는 새로운 생산 공정을 도입하거나, 희소한 기술을 절약할 수 있는 새로운 생산 공정의 도입을 통하여 자신의 제품에 대한 수요의 증가 또는 필요한 특수 기술의 부족에 대하여 대응할지도 모른다. 이것은 시장 환경에서의 중요하면서도 지속적인 변화에 대한 장기적인 대응일 수 있다. 광의의 신고전학파의 문헌은 유도된 기술공학적 변화(induced technological change)의 개념을 중심으로 성장해왔다. 가장 단

순한 모형들에서는 특정의 생산요소의 부족은 상대가격의 변화로 반영이 되어 왔으며, 고안자들은 그 변화를 기술공학적 변화의 방향에 관한 신호(signal)로 받아들였다. 이 문제에 관한 제도학적 견해는 Nelson & Winter(1982)의 기술변화의 발전이론에서 찾아 볼 수 있다. 몇몇 기업들이 외부충격에 대응하여 그와 같은 전략을 채택했다는 증거는 많이 있다. 반면에, 유도된 변화에 대한 계량경제학적 증거는 매우 혼란스럽게 나타나고 있는데, 이것은 기술부족 자체가 혁신과 확산의 장애라는 사실의 결과일지도 모른다. 사실 매우 높은 자질이 요구되는 사람들에게 대한 노동시장은 상당히 복잡한 특성을 가지는 것으로 나타난다.

Ⅲ. 내부노동시장과 외부노동시장의 상호작용

상호 대체가능한 생산요소간의 변동을 경험적으로 보면 노동시간과 자본재의 활용도가 매우 빠르게 적응하게 되며, 고용과 자본재의 스톡변화가 그 뒤를 따르는 것이 보편적이다. 기업이 일단 피고용인의 숫자를 변경시키려 시도한다면, 그 기업은 불경기에는 노동자를 방출하고, 호경기에는 외부로부터 추가고용을 함으로써 관심을 내부에서 외부로 돌리는 반응을 보인다. 즉 각적인 추가고용의 지체는 단기에서는 기업은 필요 노동시간을 내부노동시장으로부터 충당하는 것 이외에는 다른 선택의 여지가 없다는 것을 의미한다. 외부노동시장을 통한 모집비용은 모집기간이 단축될수록 증가폭은 커진다. 이 비용은 광고비, 면접비용 등의 채용비용을 의미한다. 확실히 기업은 비용측면에서 외부모집이 내부노동시장보다 효과적이라면 필요한 인력을 충원하는데 외부로 관심을 돌리는 것은 당연하다고 할 수 있다. 물론 두개의 방법은 모두 채용규모와 속도가 커질수록 비용은 증가한다. 기업은 어떤 모집기간동안 목표를 달성하는데 투입되는 비용이 과다하다면 기술부족이 존재한다고 느낄지도 모른다. 특히 외부노동시장이 빠듯한 기간에는 이러한 견해가 팽배해진다.

Bosworth & Warren(1990)은 한 기업이 증가한 제품수요에 대응할 수 있도록 내부노동시장으로부터 과외의 노동서비스를 얻을 수 있게 하는 초과노동시간의 공급은 시간외 임금수준과 정의 관계를 보인다는 잠재적 불균형 상태를 논의하고 있다. 그러나 제품수요의 증가가 오래 동안 지속될수록 내부노동시장을 통한 초과노동시간을 공급받는 것은 매우 높은 비용을 수반한다. 보다 긴 안목에서 볼 때는 기업은 새로운 노동자를 끌어오고, 초과근로를 줄여야하는 것은 당연한 것처럼 보인다. 그러나 기업들은 현존하는 노동자들 사이에 후방굴절형의 공급곡선과 직면하게 될지도 모른다. 이러한 현상은 현재의 시간외 임금으로는 기업내부에서 충분한 노동시간을 확보할 수 없는 상황에서 외부노동시장으로부터 보다 많은 지원자들을 끌어들이기

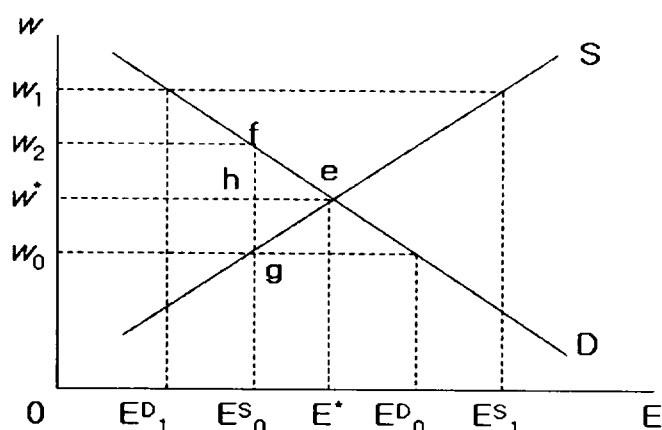
위하여 기본임금을 올리려고 시도할 때 발생할 수 있다. 여기에서 기업은 매우 중요한 dilemma, 즉 산출량을 잠재적인 수요수준보다 적게 유지하거나, 노동자들이 초과근로를 기대할 정도로 노동자들을 끌어들이기 위하여 기본임금과 이에 따른 시간외 임금수준을 인상할 것이나 중 하나를 선택해야 하는 문제에 부딪치게 된다.

앞에서의 논의는 내부노동시장과 외부노동시장에서의 노동서비스는 동일한 것으로 취급했었다. 실제로 내부노동시장은 이질적인 노동과 승진구조와 관련되어 있기 때문에 고위직이 비었을 때는 내부에서 충원을 하지만, 외부노동시장으로부터는 상대적으로 낮은 기술수준을 가진 노동자들을 채용한다. 승진과 임금상승은 가끔은 근무연수와 현장학습과 훈련으로 얻어지는 능력의 결합으로부터 이루어진다. 기업내부에서의 인력부족은 승진구조에 따른 인력공급의 지속성이 이루어지지 않을 때 발생할 수 있다. 즉, 고위직에서의 예상치 못한 대량의 공석은 그 자리들을 채울 하위직에 속한 사람들이 충분하지 않다는 것을 의미한다. 보다 중요한 것은 충분한 수의 사람들이 있지만, 불충분한 근무경력, 경험부족 또는 적절한 훈련부족과 같은 질적 격차(quality gap)가 존재할지 모른다는 것이다. 더더구나 상당량의 기업 특수적 훈련이 요구되는 수준의 빈자리를 채우기 위하여 외부노동시장에 의존하는 것은 문제를 더욱 더 복잡하게 만들 가능성이 높아진다. 게다가, 상위직에 외부자를 채용하는 것은 내부 시장에서의 기회제공과 승진가능성을 억제함으로써 종업원의 사기는 물론 충성도에도 심각한 훼손을 야기시킬 수도 있다.

IV. 외부노동시장에서의 인력부족의 유형

4.1. 정적 인력부족 (Static Shortage)

여기에서의 논의는 전통적, 부분균형의 틀을 사용하려고 한다. 즉, 한 시장만을 고려하여 다른 시장의 영향을 전혀 고려치 않고 분석한다고 가정한다. <그림 1>은 어떤 특정, 예를 들면, 어느 지역에서의 특정 수준의 기술을 가진 노동자의 시장에서의 노동서비스의 수요와 공급을 나타낸다. 공급곡선, S는 주어진 (실질)임금 w 수준에서 개개인들이 자신들의 만족을 극대화하는 노동서비스의 공급량을 나타내며, 수요곡선, D는 주어진 (실질)임금 w 수준에서 기업의 이윤을 극대화시키는 노동서비스의 수요량을 보여준다는 것은 주지의 사실이다. 시장균형 임금 w^* 에서 E^* 의 노동서비스를 교환함으로써 양당사자 모두 만족하고 있음을 알 수 있다.

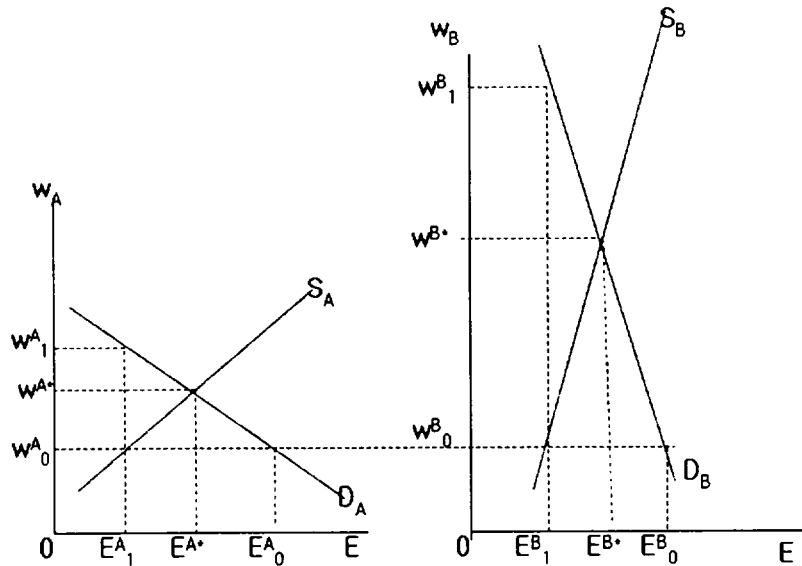


<그림 1> 정적 인력부족

만일 이 노동시장에서 균형상태가 유지되지 못하고, 시장임금수준이 w_0 또는 w_1 수준이라면, 이 시장은 균형상태에 있지 못하고, 공급자 또는 구매자 어느 한쪽이 이 현상에 대하여 만족하고 있지 않다는 것을 가리키고 있다. 임금수준이 w_1 이라면, 이 시장은 $E^{S_1} > E^{D_1}$ 으로 초과공급 상태에 있으며, 임금수준이 w_0 일 때는 $E^{D_0} > E^{S_0}$ 으로 초과수요, 즉 인력부족 상태에 있음을 나타낸다. 여기서 후자의 경우처럼 인력부족의 정도는 어떻게 표현되는가에 대하여 보도록 하자. 전통적인 방법을 따르면, 인력부족의 크기는 $(E^{D_0} - E^{S_0})$ 의 절대치 또는 $(E^{D_0} - E^{S_0})/E^{S_0}$ 의 비율로 측정되어왔다. 그러나 임금모형에서는 $(w_2 - w_0)$ 와 같이 절대치 또는 $(w_2 - w_0)/w_0$ 의 비율로 측정한다고 해도 그 타당성에 대하여 부정할 수는 없다. w_2 수준은 시장에서는 측정할 수 없지만, 노동공급이 E^{S_0} 으로 고정되어 있을 때 고용주가 지불할 용의가 있는 임금수준, 즉 E^{S_0} 번째 노동서비스의 한계가치라고 가정할 수 있으며, 인력부족의 크기에 대한 고용주의 인식에 매우 강력한 영향을 줄 것이다.

임금수준의 차이보다 노동서비스의 양으로 시장상태를 측정하는 것이 일반적으로 많이 쓰이는데, 그 이유는 보다 자세한 data의 이용가능성이 높기 때문이다. 그럼에도 불구하고, 가끔은 노동서비스의 차이로만 인력부족현상을 측정하는 것은 노동시장의 상태를 파악하는데 매우 잘못된 신호를 줄 수 있다는 것을 간과해서는 안 된다. <그림 2>에서 볼 수 있는 바와 같이 두 시장의 균형고용수준은 같다고 하자. 그러나 현재의 임금수준 $w_0 = w^A_0 = w^B_0$ 에서 두 시장은 모두 인력부족을 경험하고 있다. 노동서비스의 공급과 수요의 절대치를 비교할 때 시장 A가 시장 B보다 더 큰 부족현상을 보이고 있고, 이에 따라 시장 A에 속한 고용주들은 인력부족에 대하여 매우 큰 불평불만을 쏟아놓을 것으로 예상할 수 있다. 그러나 임금수준의 절대적인 차

이를 보면 오히려 시장 B가 시장 A보다 훨씬 큰 격차를 보이고 있음을 알 수 있다. 이것은 곧 시장 A에서는 조금의 임금조정을 통하여서도 다시 균형수준으로 되돌아올 수 있지만, 시장 B에서는 매우 큰 폭의 임금조정이 없이는 균형을 찾을 수 없다는 것을 말해주고 있기 때문에 노동서비스의 양의 차이로만 노동시장 상태를 이야기하는 것은 잘못된 결론에 다다를 수 있다는 것을 항상 염두에 두어야 할 것이다.

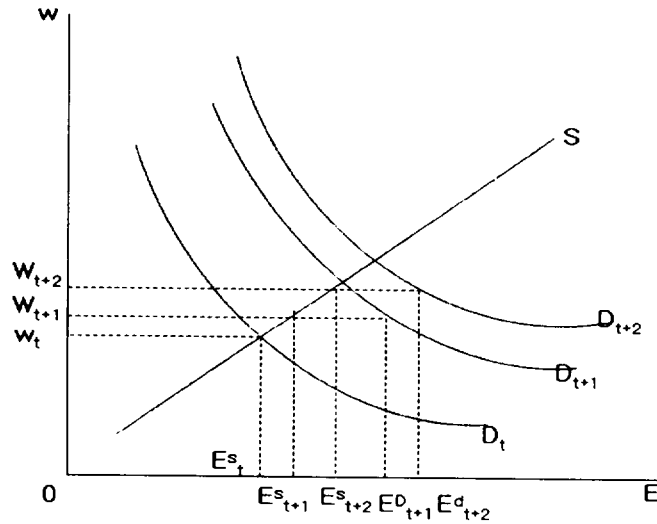


<그림 2> 인력부족의 범위

4.2. 단기 불균형과 장기 균형

위에서 보았던 유형의 불균형 상태는 시간이 흐름에 따라 임금이 $w_0 \rightarrow w^*$ 방향으로 균형을 찾아가도록 임금조정을 통하여 해소된다. 다시 말하면, 기업들은 보다 많은 노동서비스를 확보하기 위해서는 현재의 임금을 올릴 수밖에 없다는 것이다. 이 정적분석에서 <그림 1>에서의 $\Delta efg = \Delta hef + \Delta heg$ 는 효율에서의 공급자 잉여와 수요자 잉여의 손실, 즉 사중손실에 해당된다. 동태적인 측면에서의 후생손실은 인력부족이 지속되는 기간동안 나타나는 Δefg 와 유사한 형태인 삼각형 면적의 후생손실의 현재가치로 측정된다. 여기서 확실한 것은 시간이 지남에 따라 임금과 고용이 균형으로의 수렴 과정을 거치면서 삼각형 면적의 크기는 작아질 것이라는 점이다. 따라서 기업들은 조정기간동안에 일시적으로 인력부족 또는 공급과잉에 대하여 불만을 표출하게 된다. 후생손실의 크기와 불만표출기간의 장단은 임금조정의 속도에 의하여 결정된다. 일반적으로 기업들은 인력부족을 해소하기 위하여 즉각적으로 임금을 인상시키지는

않거나, 할 수 없다. 그 이유는 임금인상을 억제하려는 외부환경에 의해 영향을 받는다면, 내부적으로 임금체계를 바꿔야하는 절차상의 문제 등이 작용하기 때문이다. 그 결과 기업은 일정기간 관리된 가격 억제(administered price shortage)상태에 놓이게 된다.



<그림 3> 동적 인력부족

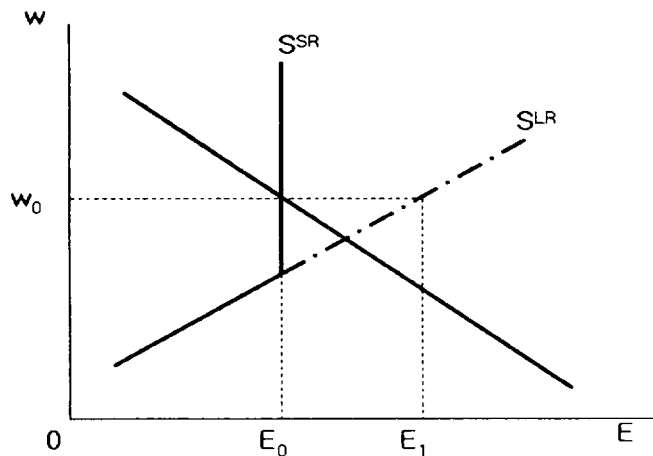
동적 인력부족의 개념은 일찍이 Arrow & Capron (1959)에 의하여 소개되었으며, 위에서 언급된 개념은 그 연장선상에 있다고 할 수 있다. 이 예에서 볼 수 있는 것은, 임금조정은 장기균형점을 향하여 서서히 접근한다는 것이다. 그리고 그 균형점은 고정되어 있는 것이 아니고, 수요곡선의 끊임없는 이동 등의 이유로 "moving target"을 형성함으로써 장기균형점도 변화하게 된다. <그림 3>은 수요곡선이 $D_t \rightarrow D_{t+1} \rightarrow D_{t+2}$ 로 지속적으로 밖으로 이동하는 경우에 균형점도 아울러 변화하는 모습을 보여주고 있다. 또한 수요곡선이 외부로 이동하는 속도와 임금조정 속도에 따라 달라지지만, 시간이 지남에 따라 인력부족의 크기는 오히려 증가하는 현상도 얼마든지 가능하다는 것을 <그림 3>은 보여주고 있다. 이러한 유형의 현상은 특정 기술수준을 가진 기술자에 대한 수요가 급증함에 따라 나타날 수 있다. 우리나라의 경우 1960-70년대 대졸자중 토목, 건축, 전자 부문 등에 수요의 증가가 공급의 증가를 상회함으로써 대졸자 임금의 급등과 대학교육에 대한 만성적인 초과수요가 존재했다는 점도 하나의 좋은 예라고 할 수 있다.

노동수요는 제품수요 또는 바람직한 산출량 수준으로부터 파생되는 수요이기 때문에 양자간의 연관관계는 매우 중요하다. 만일 실질 산출량이 목표치에 지속적으로 미치지 못할 때, 기업의 산출량에 대한 목표는 하향 조정될지 모른다. 또한 제품의 질이나 생산성이 계획했던 것만큼 개선을 보이지 않는다면, 판매량 목표치는 달성되지 않을 것이다. 이것은 Senker(1992)가 묘사

한 것과 같이 하루살이 부족(ephemeral shortages)을 야기 시킨다. 기업들의 동태적인 성과는 성공적으로 이루어진 혁신적인 행위는 기술집약적이라는 사실에 의해서도 보다 명확하게 각인된다. 역설적으로 기술혁신적인 기업들은 기술부족을 경험할 가능성이 높고, 이러한 기술 부족은 기술 변화와 기업 성과의 개선에 심각한 걸림돌로 작용할 가능성이 높다는 것을 암시한다.

4.3. 교육과 훈련의 시차: 단기 와 장기 공급

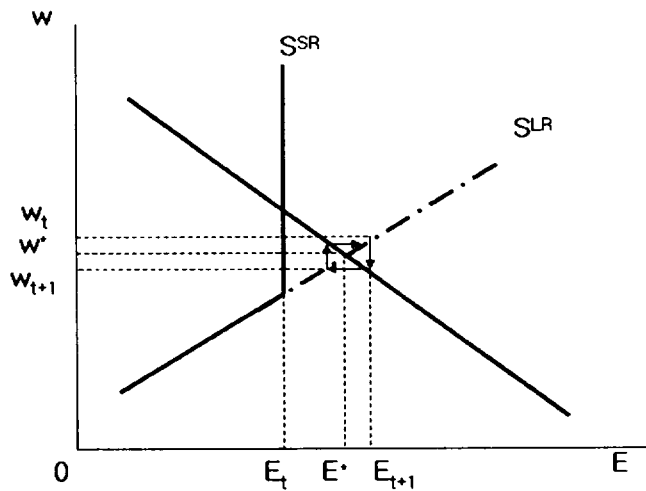
숙련공 또는 고도의 자질을 요구하는 사람과 관련된 세 번째 주요 쟁점은 교육 또는 훈련을 통하여 필요한 사람을 양성하는데 걸리는 시간과 관련되어 있다. 이것의 함의는 <그림 4>에서 볼 수 있는 것과 같이 유자격자의 단기와 장기공급곡선을 구별할 수 있다는 것이다. 적절한 기술의 보유자 또는 유자격자의 수가 한정되어 있을 때 단기 공급곡선은 S^{SR} 과 같이 어느 수준 (E_0)에서는 매우 비탄력적이거나 완전 비탄력적인 형태를 취하게 된다. 그러나 공급에서의 단기 제약은 교육과 훈련제도를 통하여 유입된 새로운 유자격자로 인하여 장기에서는 S^{LR} 과 같이 사라지게 된다. 그러나 극단적인 경우에 단기공급곡선은 교육/훈련기간 동안 변함이 없고, 훈련을 마친 신규 인력이 이 시장에 진입할 때 단속적으로 한번의 이동이 있을 수 있다. 만일 교육/훈련기간이 길어진다면, 임금이 조정역할을 못하던가, 매우 느리게 작용할 때 인력부족 또는 과잉공급은 오래 동안 지속될 수 있다. 심지어 임금이 단기 조건에 매우 빠르게 적응한다하더라도 현행의 임금수준에서 수요와 장기공급 사이의 격차와 같은 장기 불균형은 계속 될지도 모른다. 이러한 경우가 <그림 4>에서 임금이 w_0 일 때, $E_1 - E_0$ 의 차이로 설명될 수 있다.



<그림 4> 단기 및 장기 노동공급

cobweb 현상은 이미 잘 알려진 것으로 여기에서도 간략하게 그 과정을 설명하려한다. 노동수요곡선은 공급곡선 S^{SR} 이 굴절되는 점에서 교차하다가 최근에 D로 이동했다고 가정하자. <그림 5>에서 볼 수 있는 바와 같이 t시점에서의 공급곡선 S^{SR} 은 해당되는 범위 내에서는 완전 비탄력적인 수직선으로 나타나 있다. 이에 따른 균형임금과 고용량은 각각 w_t 와 E_t 가 된다. 그러나 임금이 w_t 와 같이 높은 수준에서 현재 적절한 기술을 가지고 있지 않은 많은 사람들이 기술 습득을 위한 훈련을 받는 것이 가치가 있다고 생각하게 된다. 그 수효는 임금이 w_t 일 때의 단기와 장기 공급곡선간의 차이로 나타난다. 따라서 (t+1) 시점에서의 자격을 갖춘 신규인력의 공급은 $E_{t+1} - E_t$ 이 된다. 그러나 시장은 현재의 임금 w_t 에서 신규로 진입한 인력을 모두 흡수하지 못한다. 오히려 E_{t+1} 만큼의 공급을 모두 고용하려면 시장의 (단기)균형임금은 w_{t+1} 이 되어야 하지만, 이 수준에서는 일부 노동자들은 이 시장에서 빠져나갈 것이며, 시장은 임금 w_{t+1} 에서 S^{LR} 상에 있는 새로운 위치로 이동한다. 따라서 cobweb 모형이 예시하는 것처럼 <그림 5>에서와 같이 화살표 방향으로 순환이 시작된다.

Cobweb 모형은 미국에서는 어느 정도 검증이 이루어졌다(Freeman, 1971, 1975, 1976). 이 연구들은 가장 단순한 형태로 대졸 신규 진입자와 초임에 초점을 맞추고 있다. 그러나 영국 등 다른 나라에서는 이와 비교할 만한 연구결과가 없다. 그 이유는 세부적인 직종과 자격에 따른 임금과 고용에 관한 정보의 부족뿐만 아니라, 시장의 유연성에서 찾아볼 수 있다. 미국의 노동시장에서는 다른 나라와 달리 단기 임금변동 폭이 크게 나타나고 있는데, 이러한 현상은 개인들이 훈련을 받으려는 하나의 신호로 작용한다고 Freeman(1981)은 보고 있다. 만일 임금 조정속도가 상하 양방향 모두 느리다면, cobweb 현상을 실현시키는 시장 고유의 힘은 많이 상실된다고 할 수 있다. 그럼에도 불구하고, cobweb 현상에 대한 몇 가지 의문점이 남는다. 현시점에서 이미 훈련을 받았으나 시장에서 받아들여지지 않은 사람들은 어디로 갔는가? 그들은 그들이 보유하고 있는 기술이 쓰이지 않는 다른 시장에서 일을 하고 있는가? 그리고 이러한 사실은 다음 기간에 그들의 시장가치가 제일 높은 시장이 초과수요를 보일 때에도 그 시장으로 회귀하지 않는다는 것을 의미하는가?



<그림 5> 노동시장에서의 cobweb 모형

현실적으로 볼 때, 이분법적으로 단기와 장기공급곡선으로 구분하여 분석하는 것을 받아들이기 어려울 만큼 공급곡선의 위치에 영향을 주는 다른 요인들이 있을 수 있다는 것을 간과해서는 안 된다. 하나의 가능한 원인은 외국인의 이민과 내국인의 출국이다. 일반적으로 매우 높은 자격요건을 요구하는 노동시장일수록 다른 그룹보다 보다 글로벌화 되어 있다고 볼 수 있기 때문에 시장이 자유롭게 작동하고 국가간의 인적 교류에 제약이 별로 없다면, 이러한 시장에서 노동서비스에 대한 초과수요가 발생하더라도 짧은 시간 내에 그 시장은 어렵지 않게 균형을 되찾을 수 있을 것이다.

cobweb 사이클 모형은 임금은 단기공급과 수요조건에 적응하며, 교육/훈련이 이루어지도록 시장에 신호를 보내는 역할을 한다는 것을 보여주고 있다. 그러나 어떤 특정시장에서는 상대가격의 상승과 같은 단기불균형 신호들도 무시될지 모르고, 이에 따라 필요한 교육/훈련이 이루어지지 않을 수도 있다. 이것은 기업이 자체 훈련 프로그램을 통하여 필요한 인력을 충당한다는 것 보다 외부에서 훈련을 받은 사람들의 채용에 의존하는 가로채기의 결과일지도 모른다.

기업이 훈련에 투자했을 때 기업이 얻는 투자수익과 그와 수반하는 투자량은 종업원들의 이직률에 의해 결정된다. 이와 같은 유형의 모형에서는 보다 높은 임금제외는 이직률을 낮추고, 어느 수준까지는 투자수익률을 상승시킴에 따라 최적수준의 임금과 훈련은 내생변수화 된다. 그러나 정부정책도 최적 임금수준에 영향을 미친다. 만일 정부가 외부노동시장의 유연성을 제고시키고, 외부노동시장에서의 훈련에 대한 지원을 줄이는 정책을 채택한다면 기업들은 자체 훈련 프로그램을 통해 얻은 종업원들을 계속 붙잡아두기 위해서는 임금을 인상시켜야하는 결과를 초래하기 때문이다.

V. 노동시장의 일반모형

Goldfeld & Quandt(1986)는 불균형 모형의 표준화된 형태는 다음과 같다고 주장하고 있다.

$$(2) \quad D_t = a_1 w_t + \beta_1 X_{1t} + \mu_{1t}$$

$$(3) \quad S_t = a_2 w_t + \beta_2 X_{2t} + \mu_{2t}$$

$$(4) \quad w_t = w_{t-1} + \phi(D_t - S_t) + \beta_3 X_{3t} + \mu_{3t}$$

$$(5) \quad Q_t = \min(D_t, S_t)$$

여기서 식(4)를 제외시키는 것은 임금 w_t 는 외생적이라고 가정하는 것과 동일하다. 이와 같이 가정을 할 때, 식 (2), (3), (5)를 구성하는 모형은 가격이 외부적으로 가격이 외부적으로 통제되고 있는 시장을 살펴보는 데 매우 유익한 도구라고 할 수 있다.

그러나 식(4)와 같이 가격조정등식을 포함시키는 것은 자신의 과거 값, μ_{1t} , μ_{2t} , μ_{3t} 등의 과거 값, 외생변수의 벡터인 X_{1t} , X_{2t} , X_{3t} 의 값으로 D_t , S_t , w_t 를 표현할 수 있게 해준다. X_{1t} , X_{2t} , X_{3t} 의 시간 프로파일(time profile)이 주어지면, D_t , S_t , w_t 의 예상 time profile을 추론하는 것은 가능하다. 이러한 프로파일의 전개는 초과공급과 초과수요가 있는 기간들을 포함하지만, 실제로 우리가 관찰하는 것은 거래가 이루어지는 양, 즉 식(5)에 나타나듯이 수요량과 공급량중 작은 쪽이다. 불균형이 일반적인 경우에 속하지만, 식(4)로부터 최소한 두 개의 특수한 경우가 있음을 볼 수 있는데, 하나는 전통적인 시장청산의 결과, 즉 가격 $w_t - w_{t-1}$ 의 변화가 잠재적 불균형 $D_t - S_t$ 를 그 기간내에 완전히 해소시키는 것이고, 다른 하나는 $w_t = w_{t-1}$ 로 가격의 변화가 없는 경우 시장을 새로운 균형점으로 이동시키기 위한 가격조정이 없는 경우이다. 그러나 보다 일반적으로 보면, 관심은 시장에 영향을 주는 어떤 충격의 크기나 빈도수를 통하여 임금이 조정되는 속도에 모아지고 있다. 이 문제는 신고전학파의 임금-경쟁모형과 제도학과 사이의 논쟁의 핵이라고 할 수 있다.

계량경제학적인 추정결과를 보면 많은 문제점들을 내포하고 있지만, 가장 강력한 특징 중의 하나는 영국의 노동시장에는 불균형이 존재한다는 것이다. 다시 말하면, 임금 조정은 불균형에 상대적으로 속도가 느리게 나타나 시장을 균형상태로 되돌리는데 그 힘이 미약하게 나타나고 있다는 것이다. 두 번째 발견된 특징은 임금 조정 속도가 상향으로 갈 때는 빠르게 나타나고 있지만, 하향일 때는 상대적으로 느리다는 점이다. 이것은 임금이 하방경직성을 보이는 것으로 해석이 가능하다는 것을 의미한다. Hall et al(1985)의 미국 시장에 관한 연구는 이전의 연구와는 달리 만족스러

은 결과를 보여주고 있다. 그 결과를 요약해보면, 산출량에 대한 장기노동수요 탄력성은 “1”에 근접하고 있으며, 실질 임금에 대한 탄력성은 “-0.33”을 보여주고 있다. 이 결과는 정책측면에서 볼 때 매우 흥미로운 것일 뿐만 아니라, 다른 노동시장 모형들을 이용한 Layard & Nickell(1985)의 연구 결과와도 매우 유사하다는 점에서 주목을 받을 만하다. 이 모형이 제시하는 것을 보면, 1964-1980년 사이에서는 수요와 공급이 서로 근접한 수치를 보이고 있는데, 이것은 곧 노동시장이 균형상태에 있었음을 이야기하고 있다. 반면 1980-1982년 사이에서는 노동수요의 급격한 감소로 인하여 매우 큰 규모의 초과공급 상태가 나타나고 있어, 이 시기의 노동시장은 불균형상태에 있음을 말해주고 있다.

VI. 고용과 다른 형태의 조정

지금까지의 논의는 주요 조정변수로서의 임금에 초점을 맞추었다. 그러나 제도학파의 관점에서 볼 때 다른 형태의 조정변수를 이야기하고 있으며, 심지어는 임금은 상대적으로 중요하지 않은 메커니즘으로 보고 있다. 사실상 제도학파의 주장은 위에서 본 연구 결과인 불균형의 존재 또는 균형으로 되돌아가는데 있어서의 매우 느린 속도 등에 의해서 어느 정도 타당성을 인정받고 있다고 할 수 있다. 조정 메커니즘으로서의 임금은 상당한 정도의 제약된 성격을 띠고 있는데, 이것은 곧 조정은 다른 변수들에 집중되어 있음을 의미한다고 이들은 주장하고 있다. 하나의 접근 방법은 기업의 채용과 해고 정책의 변화를 통하여 고용된 사람의 숫자를 변경시키는 것이다. 그와 같은 행위의 변화는 중요한 경제학적 함의를 내포하고 있다. 한 예를 들어 보면, 기업이 정상상태를 벗어난 고용행위를 확대 (또는 축소)시키는데 발생하는 한계비용은 확실히 증가한다는 것이다.

그와 같은 변화는 많은 형태를 취한다. 인력부족의 시기에서는 기업은 인사부를 확대 개편하고, 광고를 보다 집중적으로 하거나, 취업전문기관의 도움을 이용할 것이다. 이외에도 기업은 자기가 원하는 사람의 유형과 관련한 스펙(specification)을 낮추는 등의 채용기준을 완화할 지도 모른다. 이것은 기업이 통상적으로 요구하던 주요 기술을 습득하지 않은 사람들을 고용한 후 훈련을 제공하는 경우도 발생할 수 있다. 반면, 공급과잉이 있는 시기에는 기업은 채용기준을 높이거나, 제품에 대한 수요가 감소했을 때 일시적이거나 종업원을 해고할 수 있다. 이러한 형태의 행위는 암묵적 제약모형과 일맥상통한다고 볼 수 있다. 그러나 미국을 제외한 다른 나라는 일시적 해고가 그리 흔한 풍경이 아니다. 대부분의 나라에서는 해고는 곧 기업과 종업원사이의 영원한 결별을 의미한다.

유휴인력은 두개의 주요 경로를 통하여 발생하는데, 하나는 작업장 폐쇄이고 다른 하나는 선별적 폐쇄로 인한 결과물이다. 대량의 유휴인력의 발생은 기업에 의한 임금협상의 도구로 사용될 수 있다. 특히 다국적 기업인 경우 유휴인력의 존재는 생산기반을 옮길 수 있는 이점을 이용하여 끊임없이 잠재적인 위협수단으로 종업원들을 압박하는데 보다 효과적으로 악용될 소지가 상존한다.

작업장별 유휴인력과 기업 전체의 유휴인력은 시장이 유발시킨 과잉인력의 일종의 대체라고 할 수 있다. 시장내의 어떤 에이전트도 조정에 개입하지 않는다 해도 외부 충격으로 인한 노동시장의 조정은 이론적으로는 가능하다. 특히 비효율적인 기업이 조정을 보이지 않는다면, 시장이 궁극적으로 변화를 유도하는 신호를 보냄으로써 조정을 강요하거나 시장에서 퇴출되는 극단적인 결과를 통해 조정은 이루어진다.

노동시장의 유연화는 노동시장에서의 여러 가지의 규제와 경직성을 제거하거나 감축시키는 과정을 묘사하는데 사용되는 단어이다. 예를 들면, 일반적으로 노동조합의 힘을 축소시키거나, 채용을 행할 때 기업이 지불하는 준고정요소 비용을 줄이거나, 해고를 보다 자유롭게 할 수 있다든가 하는 것이 노동시장의 유연화를 의미한다. 하나의 결과는 노동력의 연속적인 임시직 또는 비정규직화이다. 비정규직화는 조정 메커니즘으로서의 신기술의 도입과는 많은 측면에서 정반대의 성격을 띠고 있다. 실상은 이러한 노동력의 임시직화는 정규직에게 지불되는 비임금비용 등을 줄임으로써 얻어지는 비용절약의 수단으로 사용되고 있다.

VII. 결 론

지금까지 임금이 시장을 청산하는 역할을 하는가에 대하여 살펴보았다. 제도학과 학자들은 신고전학파의 견해와는 달리 임금이 상대적으로 덜 중요하다고 주장한다. 이에 대해 신고전학파의 학자들도 노동시장은 다른 시장과는 다른 특수성을 가지고 있다는데 동의하고 있지만, 균형회복을 위한 임금의 부분적인 조정능력을 포함한 특수한 성격도 용납되어야한다고 주장하고 있다. 이 연구에서 소개한 실증분석들은 논쟁을 해결하는데 약간의 도움은 얻을 수 있었지만, 완전한 해결책을 제시하는데 만족스럽지가 않았다. 현 시점에서 볼 때, 실증분석의 결과들은 즉각적으로 반응하는 spot market으로 보기 보다는 오히려 시장의 실패와 일치하는 것으로 나타났다. 아마도 이 두개 사이에서 노동시장을 보아야하지 않을까하는 생각을 해본다. 이 문제들을 해결하기 위해서는 균형/불균형 모형의 괄목할 만한 개선이 요구된다. 따라서 앞으로

더욱 더 많은 논의가 필요한 부분은 첫째, '노동시장이 어떻게 작동 하는가' 이며, 둘째 '노동 시장에서의 제도적 요인들의 역할은 무엇인가'라고 할 수 있다. 또한 임금의 역할에 대해서도 보다 심도있는 논의가 필요하다고 사료된다.

참고문헌

- Anxo, D., G. Bosch, D. Bosworth (1995). *Work Patterns and Capital Utilization: An International Comparative Study*. Boston: Kluwer Press
- Arrow, K.J. and W.M. Capron (1959), "Dynamic Shortages and Price Rises: the Engineer-Scientist Case", *Quarterly Journal of Economics*, vol. 73, no. 2, pp. 292-308
- Blandy, R. and S. Richardson (1982). *How Labor Markets Work: Case Studies in Adjustment*. Sydney: Longman Cheshire.
- Bosworth, D.L. and P. Warren (1990). "Disequilibrium, Basic Wage Rigidity and Adjustment", *Journal of Employment and Productivity*, 2, 1, pp. 46-58
- Freeman, R. (1971). *The Market for College Trained Manpower*. Cambridge: Cambridge University Press.
- _____ (1975). "Supply and Salary Adjustment to the Changing Science Manpower Market". *American Economic Review*, 65, 1, pp. 27-39
- _____ (1976). "A Cobweb Model of the Supply and Starting Salary of New Engineers", *Industrial Labor Relations Review*, January, pp. 57-76
- _____ (1981). "Response to Change in the U.S.". in R.M. Lindley (ed.) *Higher Education and the Labor Market*. Guildford.
- Hall, S.G. et al (1985). *The UK labor market: Expectations and Disequilibrium*, London: National Institute for Economic and Social Research
- Layard, R. and S. Nickell (1985). "The Causes of British Unemployment" *National Industrial Economic Review*, February, pp. 62-85
- Mace, J.D. and S.M. Taylor (1975). "The Demand for Engineers in British Industry: Some Implications for Manpower Forecasting" *British Journal of Industrial Relations*, 13, 2, 175-192
- Nelson, R.R. and S. Winter (1982). *An Evolutionary Theory of Economic Change*. Cambridge(MA): Harvard University Press
- Senker, P. (1992). "Skill Shortages and Britain's International Competitiveness". *Skill Shortages*, Aldershot: Avebury