

辭職과 解雇 : 그 理論과 安定雇傭에의 適用*

韓 鎮 守**

< 目 次 >

- I. 머리말
- II. 模型과 勤勞者의 勞力水準
- III. 勤勞者의 移動費用
- IV. 安定雇傭을 위한 政策的 示唆點
- V. 勞動力의 調整費用
- VI. 맺음말

I. 머리말

勞動市場에서 離職(separations)이 발생 하는, 다시 말해서 한 근로자와 한 기업과의 고용관계가 끊어지는 원인에 대해서 기존의 연구들은 대부분 自發的인 것과 非自發的인 것으로 나눈 바 있다. 통상적으로 근로자가 自發的으로 더 좋은 조건을 찾아 다른 기업으로 가는 것을 辭職(quits)이라 하고, 노동의 수요측면에서 근로자가 더 이상 필요없어짐에 따라 기업이 고용관계를 단절하는 것을 解雇(layoffs or fires)라 하며 이 경우는 근로자에게는 非自發的인 離職이다.¹⁾ 이러한 분류는 임금이 硬直的(rigid)이며 그로 인해 초래되는 고용관계 결과도 非效率的이라는 기본 가정하에서 가능한데, 기존의 연구들도 이 가정에 안주한 채 사직과 해고의 차이점 및 이론을 전개하였다. 그러나 임금이 경직적이라는 가정을 사용하는 모형은 노동시장에서의 많은 실증적 발견

* 이 논문에서의 모든 발견은 본인의 견해이며, 대우경제연구소의 공식의견과는 전혀 무관하다. 아울러 이 논문은 본인이 대우경제연구소에서 행한 이전의 연구를 보완 및 확장한 것이다.

** 大宇經濟研究所

1) 辭職은 自進離職, 혹은 自進辭退라고도 하며 기업이 근로자를 면직시키는 것에는 엄밀히 말하여 解雇(fires)와 一時解雇(layoffs)의 두 가지가 있는데 우리나라에서는 일시해고가 아주 드문 제도이므로 여기서는 해고라는 용어로 기업주도의 離職을 통칭하기로 한다.

을 지지하지 못한다. 하나의 예를 들면 경직적 임금으로는 生産性增加와 함께 증가하는 임금수준을 설명할 수 없다.

반면에 최근의 고용관계 및 노동이동(labor turnover)에 대한 연구들에서는 最適化를 추구하는 경제주체에 의해 달성되는 노동이동이 非效率的이 아니라 效率的(Labor turnover is efficient.)이라는 사실을 보여주었다.²⁾ 그러나 이들 연구는 사직과 해고의 차이에 대해 전혀 설명하지 못하며 따라서 離職을 원인별로 분석하거나 이에 대한 대응방안을 강구할 수 없다. 이런 문제점을 해결하기 위하여 본 연구에서는 사직과 해고의 구분을 명확히 할 수 있는 모형을 개발한다. 본 연구에서 개발하는 노동이동 모형의 특징은 임금이 可變的(flexible)이라는 가정에 기초한다는 것과 可變賃金下에서도 離職이나 기존의 雇傭關係 유지가 모두 效率的이라는 사실을 아울러 보여준다는 것이다. 기존의 연구와 다른 또 하나의 요인은 노동이동 모형을 개발함에 있어서, 勤勞者의 勞力水準이 生産性에 영향을 미친다는 가정을 도입한다는 사실이다.

이러한 노동이동에 관한 연구는 현재 우리나라의 노동력부족과 관련하여 많은 시사점을 제공한다. 최근 우리나라의 기업, 특히 중소기업들은 노동력부족으로 인하여 생산활동에 큰 어려움을 겪고 있으며 생산에 필요한 노동력을 확보하기 위하여 많은 비용과 시간을 투자하고 있지만 이 애로는 쉽게 해결되지 않고 있다. 그 이유는 한 마디로 오늘날 우리나라의 노동시장이 完全雇傭에 매우 근접해 있기 때문이다. 즉, 우리나라는 1991년에 2.3%라는 낮은 失業率을 기록하였는데, 이는 그 동안의 고도성장으로 인한 勞動需要의 증대와 출생률 저하로 인한 勞動供給率의 감소가 동시에 나타나는 데에서 기인한다. 따라서 노동력부족 문제를 해결하기 위해서는 노동수요를 줄이거나 노동공급을 확대하면 된다는 原論적인 처방이 가능한데 고도성장을 적정수준의 성장으로 전환시키거나 인구증가율(즉 노동인구증가율)을 변화시키는 문제는 巨視적이고 長期的인 정책문제이므로 기업의 입장에서 고려할 수 없는 성질의 것이다.

그러므로 이들 거시적 정책과는 별도로 기업의 입장에서 노동력부족 문제를 해결할 수 있는 방안을 강구할 필요가 있다. 2.3%라는 낮은 실업률은 국가 전체적으로 볼 때 새로 고용될 수 있는 遊休 勞動者群이 충분하지 못하다는

2) 예를 들면, Burdett(1978), Jovanovic(1979), Mortensen(1988) 등과 같은 연구가 있다.

것을 의미한다. 하지만 하나의 기업의 관점에서 보면 주어진 노동력을 효율적으로 사용할 여지가 남아있다고 본다. 그 한 가지 방안은 근로자의 離職을 최소한으로 줄이는 것이다. 이는 동일한 노동력수준에 대해서 근로자의 이직이 없다면 어느 한 時點에서 노동력을 최대한로 활용할 수 있지만, 이직이 빈번하게 나타난다면 그나마 보유하고 있는 노동력마저도 최대한으로 활용할 수 없다는 명백한 사실로부터 유추된다.

다른 나라에 비해 우리나라 근로자의 離職率이 높다는 것은 잘 알려진 사실인데, 우리나라의 경우 대부분의 젊은 男性勤勞者들이 병역문제로 인하여 직장을 떠나야 하는 특수한 사정을 감안하더라도 이처럼 높은 이직률이 반드시 젊은 남성근로자에게만 국한되는 것이 아니라 전체 근로자에게서 공통적으로 나타나는 현상이라는 사실에서 우리나라 근로자의 이직이 非效率的으로 빈번하다는 문제의식을 갖게 되며 이를 줄일 필요가 있고 또 줄일 수 있는 여지가 있다고 보여진다. 따라서 기업의 당면과제는 근로자의 이직을 최소화시키는 정책을 수립하는 일인데 이를 위해서는 먼저 離職의 원인을 알아야 한다.

본 연구에서는 이직 혹은 포괄적으로 노동이동(labor turnover)의 원인을 구명하고 노동이동 중 辭職과 解雇의 차이점 및 특성을 파악함으로써 노동이동을 감소시키는 방안을 찾는다. 이를 위하여 여러 가지 특수한 가정을 사용하는 기존의 모형에서 벗어나 경제학의 가장 기본적인 가정을 사용하는 새로운 노동이동 모형을 제II절에서 제시하고 模型의 示唆點을 도출한다. 제III절에서는 근로자가 이동할 때 소요되는 費用이 존재하는 경우를 분석하며, 제IV절에서는 이 모형으로부터 유도할 수 있는 政策的 示唆點을 언급한다. 아울러 근속기간에 비례하여 높은 賃金を 지불하는 것이 기업의 관점에서 경제적인가 하는 문제를 勞動力의 調整費用과 연관지어 제V절에서 논의하고, 맺음말은 제VI절에서 다룬다.

II. 模型과 勤勞者の 勞力水準

1. 辭職과 解雇

사직과 해고의 이론 및 차이점을 분석하기 위해서 본 연구에서는 두 期에 걸친 한 근로자와 한 기업간의 고용관계 변화에 중점을 두고자 한다. 전체 근로자수는 N 으로 고정되어 있으며 필요한 핵심만 도출하기 위하여 두 개의 기

업이 각각 한 가지의 상품을 생산하는 경우를 가정한다. 물론 이러한 기업의 수에 관한 假定은 쉽게 완화될 수 있다.

한 근로자가 $t-1$ 기에 기업 1에 고용되어 임금 $W_{1,t-1}$ 을 받았다고 할 때에 이 임금수준은 그 근로자의 限界生産價値를 초과하지 않는 수준에서 결정되었음에 분명하다. 기업 1과 이 근로자는 t 期の 고용관계를 결정하기 위하여 각자의 정보를 이용하여 고용조건을 검토할 것이다. 기업 1은 근로자의 限界生産性(MP_1)의 價値를 계산하여 임금이 그 가치보다 낮으면 계속하여 그 근로자를 고용하고자 할 것이며 임금이 한계생산성 가치보다 높다고 생각되면 그 근로자를 해고한다. 기업 2에서 생산하는 상품의 가격을 1로 正規化(normalize)시켰을 때 기업 1에서 생산하는 상품의 가격은 P_t 로 표시될 수 있으므로 위의 고용관계를 요약하면 다음과 같이 된다.

$$\begin{aligned} P_t MP_{1t} &\geq W_{1t} \text{ 이면 고용관계 지속,} \\ P_t MP_{1t} &< W_{1t} \text{ 이면 해고.} \end{aligned} \quad (1)$$

근로자의 입장에서 기업 1이 제시하는 임금수준 W_{1t} 를, 만약 자신이 다른 기업에서 일한다면 받을 수 있다고 여겨지는 代替賃金(alternative wage) W_{2t} 와 비교하여 前者가 後者보다 높다면 기업 1과의 고용관계를 지속하고자 할 것이고 前者가 後者보다 낮다면 기업 1과의 고용관계를 청산하고 기업 2와 새로운 고용관계를 맺고자 할 것이다. 이상의 논의는 다음과 같이 요약될 수 있다:

$$\begin{aligned} W_{1t} &\geq W_{2t} \text{ 이면 기업 1에 잔류,} \\ W_{1t} &< W_{2t} \text{ 이면 사직.} \end{aligned} \quad (2)$$

식(2)에서 等式이 성립할 경우는 이동에 관련된 각종 비용이 존재하지 않더라도 근로자가 기존의 기업에 그대로 남아있는 것으로 간주하였다.

이상에서 우리는 辭職과 解雇의 차이점을 발견할 수 있다. 만약 기업이 근로자에게 임금수준을 제시했을 때 근로자가 이를 받아들이지 않으면 기업은 그 근로자를 해고한다. 한편 근로자에게 적용되는 代替賃金(W_{2t})이 현재 고용관계를 맺고 있는 기업이 제시하는 임금수준(W_{1t})보다 낮으면 근로자는 現企業의 조건을 받아들이지만, 만약 $W_{2t} > W_{1t}$ 이라면 근로자는 임금인상을 요구하게 되고 기업이 이를 거절한다면 근로자는 사직을 한다. 그러므로 해고와

사직은 둘 다 기업과 근로자와의 고용관계 이탈을 의미하지만 누가 그 이탈을 주도했느냐에 따라 구분되어지는 개념이다.³⁾

2. 模型의 設定

이러한 매칭模型(matching model)을 구체화하기 위하여 다음과 같은 基本式을 상정한다 :

$$MP_{1t} = f_1(L_{1t}, E_{1t}, \theta_{1t}), \quad (3)$$

$$MP_{2t} = f_2(L_{2t}, E_{2t}, \theta_{2t}). \quad (4)$$

근로자의 限界生産性(MP_i , $i=1, 2$)은 物理的 勞動力(L_i), 勞力水準(E_i), 그리고 生産性 衝擊(productivity shocks, θ_i)에 의존하며 노동력과 한계생산성의 관계는 기존의 일반적인 生産函數가 지니는 관계와 일치한다. 따라서

$$\frac{\partial f_i}{\partial L_i} < 0, \quad i=1, 2.$$

식 (3)과 (4)에서 특이한 것은 첫째, 한계생산성이 노력수준에도 의존한다는 사실이다. 物理的인 勞動力뿐만 아니라 근로자들이 생산에 쏟는 노력 정도에 따라 생산성이 달라진다는 것은 명백한 사실이다. 이러한 兩者간의 正의 상관관계를 인지하면 다음이 성립함을 알 수 있다 :

$$\frac{\partial f_i}{\partial E_i} < 0, \quad i=1, 2.$$

둘째로, 두 기업은 異質的(heterogeneous)이라는 것이다. 만약 두 기업이 同質的이라면 $f_1=f_2$ 가 성립하고 두 기업의 고용수준과 임금수준 또한 동일하여 $L_{1t} = L_{2t}$ 및 $W_{1t} = W_{2t}$ 가 모든 t 에 대해 성립할 것이다. 그러한 경우에는 근로자가 기업간에 이동할 필요가 전혀 없으며 노동이동에 관한 분석도 할 수가 없으므로 여기서는 두 기업이 異質的이며 企業特定的(firm-specific)인 要因들이 존재한다고 가정한다.

근로자의 노력수준은 여러 요인에 의해 결정된다. 노력수준이 높아질수록 근로자의 效用은 떨어지므로 근로자는 동일한 조건 하에서 될수록 노력을 덜

3) 이는 Parsons(1972)나 McLaughlin(1991)의 구분과 일치한다.

하고자 한다. 반면 노력수준이 너무 낮으면 기업에 의해 간파되어 해고되는 위험에 처하게 된다. 이런 점들을 고려하여 근로자는 最通의 勞力水準을 결정한다. 하지만 근로자가 태만 등의 이유로 인해 해고당한다 하더라도, 해고 즉시 다른 기업에 고용될 수 있다고 믿는다면 노력수준은 最低水準에서 결정될 것이다. 왜냐하면 한 기업에서 해고되더라도 다른 기업에 어려움 없이 다시 고용될 수 있고 해고당한 前歷이 근로자의 求職에 전혀 나쁜 영향을 미치지 않기 때문이다. 이러한 현상은 노동시장에 完全雇傭이 이루어져 있을 때 발생하는데, 현재 우리나라에서도 이러한 현상이 다소 나타나고 있다. 우리나라의 失業率 수준이 완전고용에 근접해 있고 대부분의 기업이 노동력부족을 경험하고 있다는 사실을 알고 있는 근로자들은—職種 및 年齡層에 따라 다소의 차이는 있지만—생산과정에서 최선을 다하지 않는 경향이 있다. 설사 근무태만이 기업에 의해 간파된다 하더라도 代替勞動力이 풍부하지 못하기 때문에 기업 또한 이들을 해고시킬 수 없는 어려움이 있다.

이상의 논의로부터 노력수준은 失業率의 增加函數라는 사실을 알 수 있다:⁴⁾

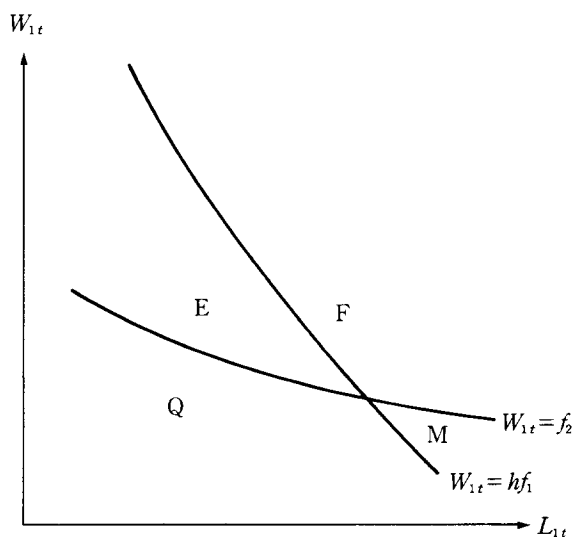
$$E_{it}=g(U_i, A_{it}), \quad \partial g/\partial U_i > 0, \quad i=1, 2. \quad (5)$$

단 U_i 는 t 期の 失業率을 나타내며, 다음과 같이 정의된다:

$$U_i = 1 - \frac{L_{1t} + L_{2t}}{N} \quad (6)$$

또 식 (5)에서 A_{it} 는 기업 i 에서 생산활동을 하는 근로자의 노력수준에 영향을 미치는 失業率 이외의 모든 요소로 구성되어 있는 벡터이다. 예를 들어, 어느 기업의 名聲이 다른 기업에 비해 월등하여 그 기업과 고용관계를 맺고 있는 것이 근로자의 自負心을 고취시키는 역할을 한다면 근로자들은 그 기업으로부터 해고당하지 않기 위하여 더 열심히 일할 것이다. 혹은 어느 기업의 근로조건이나 근로환경이 다른 기업보다 낫다면 이 역시 근로자의 노력수준을 증가시키는 역할을 한다. 이외에도 기업이 근로자의 근무상태를 파악하고 監

4) 勞力水準에 관한 대표적인 연구로는 Shapiro and Stiglitz(1984)의 것이 있다. 그들은 기업들이 근로자의 노력을 유도하기 위하여 프리미엄을 얹어 지불하는 경향이 있으며 이로 인해 勞動市場에 失業이 존재한다고 주장한다.



<그림 1>

視하는(monitoring) 技法이 뛰어나 동일한 노력수준 하에서도 기업에 의해 적발되어 해고될 確率이 높아질수록 근로자의 노력수준은 증가한다.

기업 1에서 생산하는 상품의 相對價格 P_t 는

$$P_t = h(L_{1t}, \theta_{rt}), \quad \partial h / \partial L_{1t} < 0, \quad \partial h / \partial \theta_{rt} < 0$$

으로 표시될 수 있으며, θ_{rt} 는 기업 2에 대한 기업 1의 상대적인 생산성 충격을 나타내는 지수이다.⁵⁾ 다시 말해서 $\theta_{rt} > 0$ 이면 기업 1에 상대적으로 긍정적인 생산성 충격이 발생함을 의미하며 이로 인해 기업 1의 생산이 상대적으로 증가하고 가격 P_t 는 하락한다. 반대로 $\theta_{rt} < 0$ 이면 P_t 는 상승한다.

이상의 논의를 요약하면 다음과 같다. 만약

$$W_{1t} = h(L_{1t}, \theta_{rt}) f_1(L_{1t}, E_{1t}(U_t, A_{1t}), \theta_{1t})$$

이면 근로자는 $t-1$ 기에 고용관계를 맺고 있었던 기업과 고용관계를 계속 유지하며 만약

$$W_{1t} > h(L_{1t}, \theta_{rt}) f_1(L_{1t}, E_{1t}(U_t, A_{1t}), \theta_{1t})$$

5) 일반적으로 P_t 는 L_{1t} 뿐만 아니라 L_{2t} , E_{1t} , E_{2t} 의 함수인데, 이들은 L_{1t} 의 함수이므로 P_t 는 L_{1t} 만의 함수로 표시될 수 있다.

이런 기업은 근로자와의 고용관계를 끊고 근로자를 해고시킨다. 이와 비슷하게 근로자는 자신이 갖고 있는 정보를 이용하여 만약

$$W_{1t} < f_2(L_{2t}, E_{2t}(U_t, A_{2t}), \theta_{2t})$$

이런 $t-1$ 期에 고용관계를 맺고 있던 기업에 그대로 남아 t 期에도 고용관계를 유지하며, 만약

$$W_{1t} < f_2(L_{2t}, E_{2t}(U_t, A_{2t}), \theta_{2t})$$

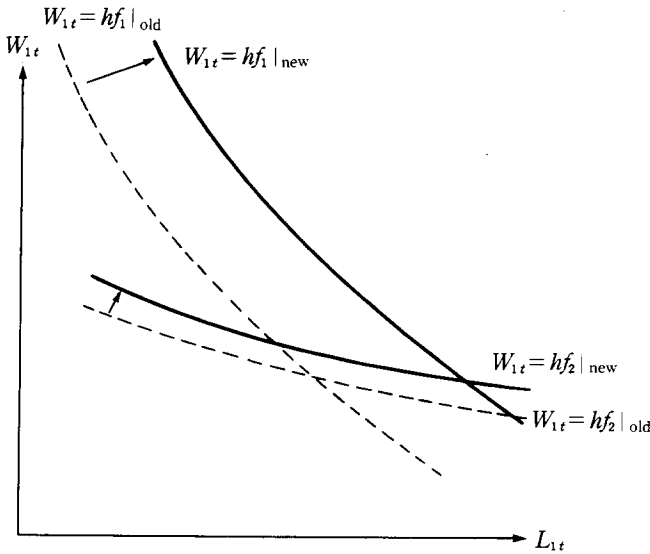
이런 스스로 기존에 고용관계를 맺고 있던 기업을 떠나 t 期에는 다른 기업으로 옮겨가고자 한다.

그림을 사용하면 이상의 논의를 쉽게 이해할 수 있다. 만약 hf_1 이 f_2 보다 더 傾斜지다면, 즉 다음이 성립한다면 <그림 1>을 얻을 수 있다:

$$-\frac{\partial h}{\partial L_{1t}} f_1 + P_t \left(\frac{\partial f_1}{\partial L_{1t}} + \frac{\partial f_1}{\partial E_{1t}} \frac{\partial g}{\partial U_t} \frac{\partial U_t}{\partial L_{1t}} \right) < \frac{\partial f_2}{\partial E_{2t}} \frac{\partial g}{\partial U_t} \frac{\partial U_t}{\partial L_{1t}}$$

두 곡선의 기울기는 모두 陰이며 f_1 과 f_2 의 구조가 상당히 차이가 나지만 않는다면 이 가정은 쉽게 받아들여진다. 뿐만 아니라 <그림 1>은 두 곡선이 $0 < L_{1t} < N$ 영역에서 한 번 교차하는 것을 가정하고 있다. 두 곡선이 만나지 않는 경우도 가정할 수 있지만, 이 경우를 고려하더라도 본 연구의 결론은 전혀 영향을 받지 않는다. 따라서 앞으로의 논의는 이들 가정을 채택하고서 진행하기로 한다.

주어진 W_{1t-1} 과 L_{1t-1} 하에서 t 期の 임금조건이 제시되면 기업과 근로자의 意思決定規則에 따라 전체 영역이 4分되어 계속적인 雇傭關係領域(E), 解雇領域(F), 辭職領域(Q) 등이 각각 결정된다. 마지막 남은 영역은 F영역과 Q영역이 중복되는 영역(M)으로서, 근로자는 $t-1$ 期の 고용기업으로부터 해고당하기도 하지만 代替賃金이 기업 1에서 제시하는 임금보다 높아 기존기업을 떠나 다른 기업으로 기꺼이 이동할 의도가 있는 영역이다. 이는 어느 한쪽이 이직을 주도하는 것이 아니고 양쪽이 동시에 이직을 원하게 되는 相互離職(mutual separations)의 경우이다. 단, 앞에서 언급한 것과 같이 두 곡선이 서로 교차하지 않는다면 전체 영역은 3分되고 상호이직 영역은 존재하지 않는다. 협상결과가 E영역, Q영역, F영역에 떨어지는 확률에 의해 각각 再雇傭率(continued employment rate), 辭職率(quit rate), 解雇率(layoff rate)이



〈그림 2〉

결정되며, 이로부터 離職率(separation rate)이 결정된다. 이들 比率은 경제 상황(각종 외생변수들)의 변화가 근로자의 한계생산성의 가치 등에 영향을 미침으로써 每期 변동한다.

3. 模型의 分析

경제의 모든 변수가 $t-1$ 期로부터 t 期에 걸쳐 동일하다면 $t-1$ 期에 맺은 고용 관계를 변화시킬 동기가 전혀 발생하지 않기 때문에 노동이동은 일어나지 않고, 경제는 均齊狀態(steady state)가 될 것이다. 이러한 때 노동이동을 유발시키는 것은 生産性 衝擊인데 생산성 충격은 종류에 따라 경제 전체에 영향을 미치는 충격과 한 기업에게만 영향을 미치는 충격의 두 가지로 크게 구분된다. 이 두 가지를 차례로 분석해보자.

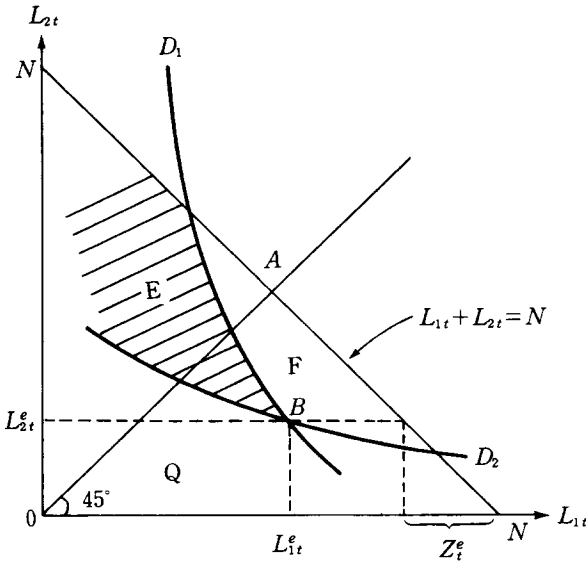
첫째, 생산성 충격이 경제전체의(본 연구에 있어서는 두 기업의) 생산성을 모두 상승시키는 경우를 상상할 수 있다. 全般的인 기술혁신으로 인한 생산성 증가는 〈그림 1〉에서 두 개의 곡선을 동시에 右上向으로 이동시킨다. 이 경우에 두 개의 곡선이 동일한 정도로 이동한다면 E영역은 크기에 있어서 변화가 전혀 없다. 다시 말해서 再雇傭率 또는 調和率(matching rate)은 t 期和 $t-1$ 期에 동일하며 離職率도 변하지 않는다. 그렇다고 해서 모든 것이 不變이라는

뜻은 아니다. 離職中 辭職과 解雇가 차지하는 비율이 달라지기 때문이다.

그렇지만 두 곡선의 구조가 다르기 때문에 總體的 生産性 衝擊(aggregate productivity shocks)에 대한 두 곡선의 탄력성 또한 상이하여 두 곡선이 이동하는 정도가 다르다고 보는 것이 더 타당하다. 만약 f_1 곡선이 더 탄력적이라고 한다면 f_1 곡선이 f_2 곡선보다 상대적으로 더 많이 우측으로 이동하지만 이 경우에 한 가지를 더고려해야 한다. 즉, 총체적인 생산성 충격이 기업 1에게 상대적으로 더 肯定的이라면 P 는 하락하고 이것이 f_1 곡선의 이동을 어느 정도 상쇄하는데 이 상쇄효과보다 f_1 곡선의 이동효과가 더 크다는 것을 가정한다면 (한계생산성의 가치는 생산성 충격의 증가함수이므로 이 가정은 무리없이 받아들여진다.) 두 곡선은 최종적으로 <그림 2>에서와 같이 이동하게 되며 그 결과 기업 1의 E영역과 Q영역이 확대되고 F영역은 축소된다. 이는 생산성 충격이 기업 1의 생산성 증가에 상대적으로 더 큰 기여를 하여 기업 1에서 일하는 근로자의 한계생산성 가치가 기업 2에서 일하는 근로자의 그것보다 더 많이 증가하기 때문이다. 만약 f_1 곡선이 덜 탄력적이라고 한다면 기업 1의 E영역은 축소되는데 이는 근로자들이 상대적으로 생산성이 향상된 기업 2로 이동하고자 하기 때문이다.

두 곡선의 탄력성에 대한 이상의 세 가지 경우에 있어서 E영역에 대한 결과는 모두 상이하지만, 한 가지 공통된 결과에 주목할 필요가 있다. 그것은 바로 어느 경우에 있어서든지, 긍정적인 생산성 충격이 발생할 때 Q영역은 확대되고 F영역은 축소된다는 사실이다. 이로부터 好景氣에 辭職率은 증가하고 解雇率은 감소한다는 것을발견할 수 있다. 이와 같은 발견은 辭職率은 景氣順應的(procyclical)이고 解雇率은 景氣逆行的(countercyclical)이라는 실증적 결과와 일치하여 모형의 타당성을 뒷받침한다.

둘째, 생산성 충격이 企業特定的이어서 기업 1에게만 긍정적인 효과를 주는 경우를 고려해보자. 이 경우 f_2 곡선은 전혀 영향을 받지 않아 이동하지 않는 반면 h 와 f_1 곡선은 충격의 영향을 받아 이동한다. 긍정적인 충격은 f_1 곡선을 右上向으로, h 곡선을 左下向으로 이동시키는데 총체적 생산성 충격의 경우에서와 마찬가지로 hf_1 곡선은 결국 右上向으로 이동할 것이다. 그러므로 기업 1에게만 영향을 미치는 생산성 향상은 기업 1의 E영역을 확대시키는 결과를 낳는다. 반면에 늘어난 E영역만큼 F영역은 감소하며 Q영역 또한 늘어난다. 기업 1에 있어서 근로자의 한계생산성의 가치가 증가함으로 말미암아 노동에 대한



〈그림 3〉

수요가 늘어나고 이것이 賃金上昇을 유발하여 근로자와 기업 1 사이의 調和率이 증가하는 것이다. 또 기업 1의 노동에 대한 수요가 증가함에 따라 기업이 근로자를 해고시킬 동기도 줄어들어 解雇率은 감소한다. M영역에서는 동일한 이유로 인하여 해고의 동기가 감소하므로 그만큼 M영역은 줄어들고 Q영역은 확대된다. 결론적으로 사직률의 해고율에 대한 비율은 증가한다.

다음에는 기업 1에서 생산하는 상품에 대한 수요가 어떤 이유로 인해서 증가하는 경우를 고려해보자. 동일한 조건 하에서 이것은 상품 가격의 상승으로 이어지고 이 모형에서는 相對價格 P 의 증가로 나타난다. 이러한 상품에 대한 嗜好 衝擊(taste shocks)은 기업 2에 있는 근로자의 한계생산성 가치에는 아무런 영향을 미치지 않고 기업 1에 있는 근로자의 한계생산성 가치만 증가시킨다. 그 결과 hf_1 곡선이 右上向으로 이동하여 F영역(解雇率)은 감소하고 고용관계 지속을 나타내는 E영역(再雇傭率)은 증가한다. 이것은 근로자의 가치가 증가하여 노동에 대한 수요가 늘어나고 기업이 근로자와 고용관계를 지속하려는 확률이 커지기 때문이다.

근로자의 特性別 差異가 離職率에 미치는 영향도 동일한 그림에 의해서 확인할 수 있다. 이를 위해 한 근로자가 다른 근로자보다 교육수준이 높다든지 혹은 직업훈련을 더 받았든지 혹은 적성이 더 잘 맞는다든지 하여 기업 1에

있어서 한 근로자가 다른 근로자보다 생산성이 더 높은 경우를 상상해보자.⁶⁾ 이 근로자에 해당되는 hf_1 곡선은 다른 근로자의 그것보다 바깥쪽에 위치하게 된다. 따라서 생산성이 좋은, 혹은 좀더 일반적으로 말해 유능한 人力으로 간주되는 근로자는 상대적으로 그렇지 않은 근로자보다 낮은 이직률을 보인다는 사실을 알 수 있다.

지금까지의 매칭模型은 <그림 3>과 같이 요약될 수도 있으며 이의 도출은 附錄에 자세히 나와있다. <그림 3>에서는 매칭모형을 $L_{1t}-L_{2t}$ 영역에 나타내고 있으며 이는 우리에게 또 다른 시사점을 던져준다. 이 그림에서 D_1 과 D_2 곡선은 각각 hf_1 과 f_2 곡선이 일정한 값을 갖게 하는 L_{1t} 와 L_{2t} 의 결합을 나타내는 자취이다. 또 對角線 $L_{1t}+L_{2t}=N$ 은 완전고용상태를 의미하며 45度線은 두 기업의 對稱性을 나타낸다. 예를 들어 고용이 점 A에서 이루어진다면 노동시장은 완전고용이 되어있고 두 기업이 동일한 수준의 노동력을 고용하고 있음을 의미한다. 즉, $L_{1t}=L_{2t}=N/2$ 이다. 고용결과가 45度線에서 멀어질수록 두 기업의 非對稱性이 커지고 또 대각선 $L_{1t}+L_{2t}=N$ 에서 原點 쪽으로 옮겨갈수록 완전고용으로부터 失業이 증가함을 의미한다. 두 곡선 D_1 과 D_2 는 직각삼각형 형태의 雇傭可能領域($N0N$)을 4分하여 각각의 영역을 측정한다. 두 기업이 근로자와 점 B에서 고용관계를 맺는다고 하면 기업 1은 L_{1t} 를, 기업 2는 L_{2t}^e 를 각각 고용하는 것이 되며 失業者數는 Z_{te}^e 로 측정된다.

경제 전체에 긍정적인 생산성 증가가 나타나면 두 곡선은 동시에 右上向으로 이동하고 두 기업은 모두 노동에 대한 수요를 확대하며 辭職率은 경기순응적이고 解雇率은 경기역행적이라는 사실을 다시 한번 보여준다. 또한 기업 1의 생산성만 증가하는 경우에는 D_1 곡선만 右上向으로 이동하여 E영역이 확대되고 F영역은 축소된다. 이 때기업 1의 고용수준은 증가하는 반면 기업 2의 고용수준은 감소하여 기업 2로부터 勞動力의 流出이 있음을 의미한다.

6) 일반적으로 말해서 한 기업에서 生産性이 높은 근로자는 다른 기업에서도 生産性이 높을 확률이 크며, 이 相關關係는 두 기업이 같은 산업 내에서 비슷한 생산활동을 할수록 높아진다. 반대로 근로자가 한 기업에 특정적인 기술이나 지식을 갖고 있거나 혹은 기업들이 서로 상이한 산업에 속해 있거나 하는 경우에는 이 상관관계가 낮아진다.

III. 勤勞者の 移動費用

지금까지 한 근로자와 한 기업간의 고용관계 持續과 離脫에 관한 아주 단순한 매칭모형을 살펴보았는데, 이로부터 기존에 고용관계를 맺고 있던 기업이 제시하는 賃金보다 代替賃金이 높을 경우 근로자는 다른 기업으로 이동한다는 것을 알았다. 이는 한 근로자가 직장을 옮길 때 費用이 전혀 들지않는다는 것을 暗默的으로 가정하고 있는 것이다. 그렇지만 실제로는 근로자가 한 직장을 떠나 다른 직장으로 이동할 때에는 여러 가지 비용이 들게 마련인데 이 비용을 勤勞者の 移動費用(mobility costs)이라 한다. 여기에는 移住에 필요한 금전적 비용 뿐만아니라 제시된 임금수준이 낮아 기존의 직장을 떠났을 때 새로운 직장을 구하는 데까지 드는 機會費用도 포함된다. 새로운 직장을 구하는데 드는 비용은 일반적으로 失業率에 비례한다고 볼 수 있다. 즉 失業率이 높을수록 새로운 직장을 구하는 데 드는 비용이 커지므로 근로자의 移動費用 C_t 는 다음과 같이 표시될 수 있다:

$$C_t = C(U_t), \quad C' > 0, \quad C'' > 0. \quad (7)$$

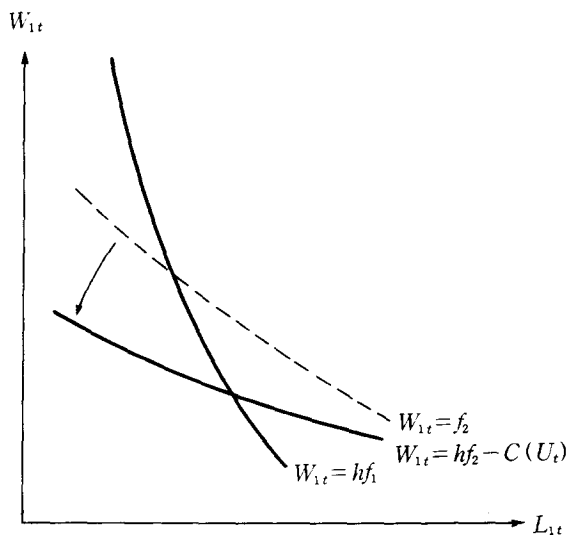
그런데 근로자의 이동비용에 관한 분석은 일반적으로 말해서 그 비용을 누가 부담하는가에 대한 가정을 명백히 할 필요가 있는데 왜냐하면 이 비용을 근로자가 모두 부담하느냐, 혹은 기업이 모두 부담하느냐, 또 혹은 兩者가 공동으로 부담하느냐에 따라 분석이 달라지기 때문이다. 이들의 차이점을 분석하기 위하여 근로자가 이동비용을 모두 부담하는 극단적인 경우로부터 먼저 고려한 후, 兩者가 공동으로 부담하는 경우를 고려해보자.

이동비용을 근로자가 모두 부담한다고 하면 이 근로자의 意思決定規則은 다음과 같이 수정된다:

$$\begin{aligned} W_{1t} &\geq W_{2t} - C_t \text{ 이면 기업 1에 잔류,} \\ W_{1t} &< W_{2t} - C_t \text{ 이면 사직.} \end{aligned} \quad (8)$$

다시 말해서, 代替賃金이 이동비용까지 보상할 만큼 충분히 높지 않으면 근로자는 기존의 기업을 떠날 이유가 없을 것이다. 새로운 意思決定規則인 식 (8) 하에서의 곡선의 기울기는

$$\frac{\partial f_2}{\partial E_{2t}} \frac{\partial g}{\partial U_t} \frac{\partial U_t}{\partial L_{1t}} - C' \frac{\partial U_t}{\partial L_{1t}}$$



〈그림 4〉

가 된다. 두번째 항은 陽이므로 기존의 f_2 곡선보다 기울기가 絶對値로 볼 때 작아지지만 기울기는 여전히 陰의 값을 갖는다고 가정한다. 이상을 요약한 것이 〈그림 4〉이다. 이 그림에서 알 수 있듯이 근로자가 기업을 옮기는 데 필요한 이동비용이 존재할 때가 그렇지 않을 때에 비해 E영역은 팽창한다. 즉 기존의 기업과 근로자간에 지속적인 고용관계가 유지될 確率이 커진다. 이는 근로자가 이동비용 때문에 기업을 옮기는 것을 더욱 꺼려하기 때문이다. E영역의 팽창은 移動費用의 彈性性이 클수록 더욱 커지며 이동비용이 무한히 커짐에 따라 사직률은 0으로 접근한다.

이번에는 새로 고용관계를 맺고자 하는 代替企業 측에서 근로자 이동비용의 일부, 혹은 전부를 부담하는 경우를 분석해보자. 人力難이 심각하거나 고급 혹은 특수기능을 소지하고 있는 근로자를 기업에서 스카우트하며 이동비용을 보상하는 경우가 이에 해당된다. 만약에 기업과 근로자간에 이동비용을 나누어 부담한다면 근로자의 意思決定規則은 다음과 같다:

$$W_{1t} \geq W_{2t} - (1-\beta)C_t \text{ 이면 기업 1에 잔류,} \quad (9)$$

$$W_{1t} < W_{2t} - (1-\beta)C_t \text{ 이면 사직.}$$

여기서 β 는 총 이동비용중 기업이 부담하는 비율이고 $0 \leq \beta \leq 1$ 을 만족한다.

이 경우에 기업 2가 이동하는 근로자에게 지불하는 임금은 한계생산성의 가치와 더 이상 일치하지 않는다. 기업 2는 $\beta > 0$ 일 때 다음의 總利益을 최대화하도록 고용수준을 결정하는데 $L_{2t} \geq L_{2t-1}$ 일 때의 총이익은

$$TR_{2t} - W_{2t}L_{2t} - \beta C(U_t)(L_{2t} - L_{2t-1})$$

이 되며 여기에서 TR_{2t} 는 기업 2의 t 기의 總收入이다. 위의 식은 이번 期의 고용수준이 지난 期의 고용수준보다 낮으면 이동비용을 지급할 필요가 없으므로 이런 경우는 무시하고 $L_{2t} \geq L_{2t-1}$ 인 경우만 고려한 것이다. 최대화의 1階條件은 다음의 식으로 정리된다:

$$W_{2t} = MP_{2t} - \beta C_t + \beta C' \frac{1}{N} (L_{2t} - L_{2t-1}) \quad (10)$$

여기에서 두 가지 사실에 주목할 필요가 있다. 첫째, 기업 2는 이동하는 근로자에게 단순히 한계생산성의 가치만큼의 임금을 지불하는 것이 아니라 그 근로자의 '한계생산성 가치-이동비용의 기업부담+고용증가로 인한 외부비용의 감소분'에 해당하는 수준의 임금을 제공한다. 둘째, 식 (10)에서 $\beta = 0$ 이라면 $W_{2t} = MP_{2t} = f_2$ 가 성립하여 근로자가 모든 비용을 부담할 때의 기율기로 귀착된다.

식 (10)을 식 (9)에 대입하면 $\beta > 0$ 일 때의 근로자의 意思決定規則을 구할 수 있다:

$$W_{1t} \geq f_2 - C_t + \beta C' \frac{1}{N} (L_{2t} - L_{2t-1}) \text{ 이면 기업 1에 잔류,} \quad (11)$$

$$W_{1t} < f_2 - C_t + \beta C' \frac{1}{N} (L_{2t} - L_{2t-1}) \text{ 이면 사직.}$$

이에 해당하는 곡선의 기율기는

$$\frac{\partial f_2}{\partial E_{2t}} \frac{\partial g}{\partial U_t} \frac{\partial U_t}{\partial L_{1t}} - C' \frac{\partial U_t}{\partial L_{1t}} + \beta C'' \frac{\partial U_t}{\partial L_{1t}} \frac{1}{N} (L_{2t} - L_{2t-1})$$

이 된다. 이 때에도 여전히 陰의 기율기를 갖지만 이는 이동비용이 존재하지 않을 때보다는 덜 경사지고 근로자가 모든 비용을 부담할 때의 것보다는 더 경사진 모양이다.

그러므로 이 경우는 더 포괄적인 모형이 되고 만약에 $\beta=0$ 이라면 이 모형은 근로자가 모든 비용을 부담하는 첫번째 경우로 귀착된다. 반면에 새로 근로자를 고용하는 기업이 근로자의 이동비용을 부담하는 비율이 커질수록, 즉 β 의 값이 커질수록 E영역의 팽창은 줄어들며 이동비용의 존재로 인한 안정적인 고용관계의 효과도 점점 잠식당한다.

이節을 마감하기 전에 한 가지 부연할 것은 지금까지의 논의는 모두 노력수준이 한계생산성과 陽의 관계에 있으며, 그 결과 두 곡선의 기울기가 모두 陰이라는 假定下에서 전개되었다는 것이다. 간혹 이에 관한 異見이 있을 수도 있으나 기울기에 관한 가정은 분석의 편의를 위한 것일 뿐, 본 연구의 모든 결과와 시사점은 가정에 관계없이 성립한다. 이에 관한 자세한 논의는 附錄에 나와있다.

IV. 安定雇傭을 위한 政策的 示唆點

1. 理論的 政策示唆

앞부분에서 이미 밝혔듯이, 일정하게 주어진 노동력수준 하에서 노동이동이 심할수록 노동력부족 현상은 심하게 나타난다. 그러므로 노동력부족으로 심각한 어려움을 겪고 있는 기업들로서는—노동력수준 자체를 변화시키는 것은 기업의 영향력 밖의 일이므로—노동이동을 최소화시키는 것이 노동력부족 문제를 극복할 수 있는 한 방법이다. 지금까지의 논의는 하나의 기업에 있어서 노동이동을 최소화시키는 방법에 관하여 많은 시사점을 제공한다. 앞에서의 그림상으로 볼 때 기업의 당면과제는 E영역을 확대시키는 방법을 모색하는 것이다. 이는 hf_1 곡선을 右上向으로 이동시키거나 f_2 곡선을 左下向으로 이동시키거나 혹은 곡선의 기울기를 변화시킴으로써 가능해진다. 각각의 경우를 차례로 살펴보자.

첫째, hf_1 곡선을 右上向으로 이동시킬 수 있는 變數에는 노력수준이 있으므로 기업은 근로자의 노력을 제고시킬 수 있는 동기를 제공하여야 한다. 이를 위해서는 먼저 근무환경을 개선하고 능력에 따른 적절한 보상을 보장해야 한다. 또 근무기간에 비례하는 임금체계를 구축하여 한 기업에 장기근속하려는 동기를 부여하는 것도 불필요한 노동이동을 줄이는 데 기여한다. 이로 인한 費用增加는 노동이동으로 초래되는 각종 費用의 節減을 통해 상쇄될 수 있을

것이다.

노력수준의 제고를 통한 생산성 향상을 성취할 수 있는 또 한 가지 방법은 근로자를 적재적소에 배치시키는 것이다. 각자의 적성에 따라 일하고 싶은 자리에서 일을 하게 함으로써 근로자의 성취의욕이 제고되어 생산성도 높아지고 근로자의 만족감도 충족되어 離職에 대한 動機가 축소된다. 이런 것들은 모두 불필요한 노동이동을 줄여 안정적인 고용관계 유지에 도움을 준다. 또한 서두에서 밝혔듯이 정확하고 과학적인 監視技法(monitoring techniques)의 개발도 노력수준을 향상시킨다.

h)곡선을 右上向으로 이동시킬 수 있는 또 하나의 요인은 相對價格의 上昇이다. 여기서 말하는 가격의 상승은 생산비의 증가로 인한 供給側面에서의 상승이 아니라 需要側面에서의 상승이다. 다른 조건이 동일한 상태에서 기업 1의 상품에 대한 소비자의 기호가 좋게 변한다면 그 상품의 가격은 수요증가로 인하여 상승할 것이다. 이를 위해서 기업은 상품의 품질향상이나 신상품의 개발 등 新需要의 창출에 노력을 기울여야 한다.

둘째, 곡선의 기울기는 β 에 의해 변화된다. 앞의 모형에서 알 수 있듯이 기업은 β 의 값을 줄임으로써 E영역을 확대시키고 노동이동을 감소시킬 수 있다. 그러므로 기업이 서로의 인력확보를 위하여 이직하는 근로자에게 각종 혜택을 주어 근로자의 이동비용을 보상해주는 정책은 바람직하지 못하다. 왜냐하면 이는 결국 근로자의 이동동기를 더욱 강화시키고(β 가 증가하므로) 잦은 이동으로 인한 플로우(flow)의 증가로 가뜩이나 부족한 노동력 스톡(stock)을 더욱 감소시키는 효과를 낳으며 장기적으로 기업들 모두의 제살까기 결과를 초래하기 때문이다. 다시 말해서, 한 기업이 스스로의 단기적인 목적만을 위하여 노동자의 이동비용을 부담해준다면 모든 기업이 이를 따를 수밖에 없을 것이고 그 결과 비용부담의 효과가 소멸되어 모든 기업이 피해를 입는 이른바 構成의 虛僞(fallacy of composition) 현상이 나타나기 때문이다. 기업은 인력이 부족할 때 근로자를 다른 기업으로부터 유인하려고 해서는 안 되고 기업 자체 내에서 해결책을 찾아야 한다.

셋째, 근로자의 이동비용을 간접적으로 증가시킴으로써 E영역을 확대시킬 수 있다. 이에는 이동하는 근로자를 새로 채용할 때 既存企業으로부터의 추천이나 참고서류(references)를 살펴보는 방법 등 여러 가지가 있을 수 있다.

하지만 보다 근본적이고 바람직한 것은 企業特定的인 人的資本(firm

〈表 1〉 性別 勤勞者 種類別 企業體 規模別 月 離職率 (單位：%)

	全 體	男 子	女 子
全 產 業	3.02	2.79	3.51
	3.12	2.88	3.62
	3.17	2.81	3.97
생 산근로자	3.96	3.82	4.16
	4.27	4.23	4.32
	4.11	3.71	4.70
관리사무기술근로자	2.32	2.19	2.69
	2.31	2.15	2.82
	2.53	2.33	3.15
全 規 模	3.02	2.79	3.51
	3.12	2.88	3.62
	3.17	2.81	3.97
상용근로자 10~29인	3.58	3.48	3.80
	3.81	4.02	3.33
	4.27	4.17	4.49
상용근로자 30~99인	3.63	3.69	3.49
	3.70	3.58	3.94
	3.46	3.25	3.90
상용근로자 100~299인	2.91	2.71	3.36
	3.27	3.00	3.87
	2.88	2.57	3.62
상용근로자 300~499인	2.37	2.14	2.87
	2.34	1.99	3.09
	2.79	2.55	3.32
상용근로자 500인 이상	2.43	1.81	3.64
	2.32	1.77	3.47
	2.61	1.89	4.16

資料：노동부, 『매월노동통계조사보고서』, 1991년 1월, 8월, 1992년 1월.

註：1) 월 이직률 = (당월이직자수/전월말근로자수) × 100

2) 각 해당간에서 첫번째 숫자는 1991년 1월, 두번째 숫자는 1991년 8월, 세번째 숫자는 1992년 1월의 이직률을 나타냄

-specific human capital)에의 投資이다. 근로자가 특정한 하나의 기업에 대해서 지니게 되는 (經濟的) 價値는 그 근로자가 갖고 있는 지식이나 기술, 특히 그 기업에 특별하게 필요한 지식이나 기술 정도에 달려있다. 이러한 企業 特定的인 지식이나 기술에 대한 투자는 비록 비용이 많이 소요되기는 하지만 (기술이나 지식이 더욱 企業 特定的일수록 그에 필요한 비용 또한 체증할 것이다.) 이직률을 줄이는 데 큰 기여를 한다. 기업의 측면에서는 근로자를 해고시켰을 때의 손실이 막대하므로 해고시킬 동기가 감소하며, 근로자의 측면에

서는 다른 기업에서의 자신의 價値에 해당되는 代替賃金이 현재의 임금수준보다 높아질 확률이 줄어들어 辭職할 동기가 감소한다.⁷⁾ 뿐만아니라 근로자가 갖고 있는 지식이나 기술을 필요로 하는 새로운 기업을 발견할 확률도 줄어들며 失業의 기간이 길어질수록 지식이나 기술의 소모(decumulation)가 진행되어 그만큼 機會費用이 증가한다. 따라서 기업은 企業特定的인 人的資本에 대한 投資와 離職率 사이에 逆의 상관관계가 있다는 사실을 명심하여 人的資本에 대한 投資를 과감히 실행해야 할 것이다.

2. 離職率과 勤勞者에 대한 差別

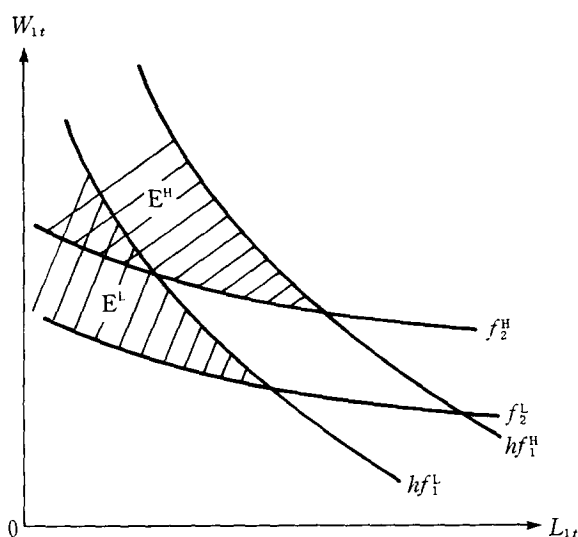
特性別 離職率에 관한 통계를 보면 이상의 간단한 매칭모형이 우리나라 근로자의 빈번한 노동이동을 이해하고 개선시키는 데 도움을 준다는 것을 확인할 수 있다. 이를 위해서는 근로자 특성별로 이직률의 차이를 요약한 <表 1>을 볼 필요가 있다.

<表 1>에서 발견할 수 있는 가장 뚜렷한 특징은 女性勤勞者와 生産職 勤勞者의 이직률이 男性勤勞者와 事務職 勤勞者의 이직률보다 높다는 사실이다. 이처럼 여성 및 생산직 근로자의 높은 이직률에 대한 설명은 다음과 같이 여러 가지 방향으로 시도될 수 있다.

첫째, 이들의 높은 이직률은 낮은 생산성으로부터 기인한다. 모형에 따르면 한 기업에서 다른 조건이 동일하다면 생산성이 낮은 근로자의 이직률이 생산성이 높은 근로자의 이직률보다 높으므로 여성 및 생산직 근로자의 높은 이직률은 그들의 낮은 생산성 때문으로 해석할 수 있다.

그러나 오직 낮은 생산성 때문에 <表 1>의 결과가 나왔다고 보는 것은 타당치 못하다. 특히 여성근로자의 경우 결혼이나 출산 등으로 인한 여성 특유의 상황을 제외하더라도 여성근로자의 의식수준에서 한 요인을 찾을 수 있다. 여성근로자들은 처음부터 한 기업과의 장기적인 고용관계를 스스로 기대하지 않는 경향이 있다. 여기에는 自發的으로(결혼하면 어차피 그만 둘 직장이라는 의식 등으로 인하여) 장기적인 관계를 포기하는 수도 있고 非自發的으로(직장

7) 이 때 Becker(1962)가 지적하였듯이 投資費用을 누가 부담하느냐가 이직률감소의 구성에 영향을 미친다. 즉, 투자비용을 기업이 부담하면 이직률의 감소 중 해고율의 감소가 차지하는 비중이 높아지고 투자비용을 근로자가 부담하면 이직률이 감소하는 데에 사직률의 감소가 크게 기여한다.



〈그림 5〉

내에서 여성이 고위직으로 승진하는 데 있어서 불평등이 존재하는 현실로 인하여) 포기하는 수도 있을 것이다. 따라서 여성근로자의 의식개혁도 요구되며, 기업으로서는 여성근로자에게도 남성근로자와 동일한 기준으로 능력에 따른 승진 및 임금인상을 적용함으로써 여성근로자의 생산성을 높이며 E영역의 확대까지도 도모하여 안정적인 고용관계를 유지할 필요가 있다. 여성근로자의流入이 우리나라의 노동력부족을 극복하는 데에 필수적이라는 현실을 감안한다면 이상의 논의는 더욱 중요성을 띤다.

뿐만 아니라 생산직 근로자의 생산성을 사무직 근로자의 생산성과 직접 비교하는 데에도 무리가 따른다. 비록 비교가 가능하다 하더라도 생산직 근로자의 생산성이 사무직 근로자의 생산성보다 과연 낮은가라는 질문에 명쾌한 답을 하기가 힘들다. 설령 생산직 근로자의 생산성이 사무직 근로자의 생산성보다 낮다 하더라도 한 가지 문제점이 수반되는데 그것은 다음과 같다. 예를 들어 여성 및 생산직 근로자의 생산성이 남성 및 사무직 근로자의 생산성보다 낮다면 두 근로자 그룹에 대한 기업 1의 意思決定曲線은 각각 hf_1^L 과 hf_1^H (여기에서 L은 낮은 생산성 그룹을, H는 높은 생산성그룹을 나타낸다.)가 되며 後者が 前者보다 높은 곳에 위치한다. 만약 이 생산성의 차이가 현재 그들이 고용되어 있는 기업에서만 찾을 수 있는 특성이라면 앞의 첫번째 설명은 모형에

부합되며 더 이상의 논의는 불필요해진다.

그렇지만 생산성의 차이는 모든 기업에서 공통적으로 나타날 수도 있다. 우리나라와 같은 노동시장에서 특히 여성근로자의 생산성이 남성근로자의 생산성보다 낮다는 것은 거의 모든 기업이 느끼고 있다. 이것이 사실이라면 낮은 생산성 그룹에 속하는 근로자에 해당되는 代替賃金曲線 f_2^L 은 f_2^H 보다 낮은 곳에 위치한다. 왜냐하면 이들이 다른 기업으로부터 받을 것으로 예상되는 대체임금은 생산성이 높은 근로자들이 직면하는 대체임금보다 낮을 것이기 때문이다.

이상을 요약한 것이 <그림 5>이며 이 그림에서 알 수 있듯이 전체적인 離職率과 再雇傭率은 두 그룹에 있어서 동일하다. 즉 hf_1^H 과 f_2^H 사이의 영역과 hf_{1L} 과 f_{2L} 사이의 영역은 동일하여 $E^H=E^L$ 이 성립한다. 유일한 차이점은 생산성이 낮은 근로자는 생산성이 높은 근로자에 비해 사직률은 낮은 반면 해고율은 높다는 것뿐이다. 이처럼 두 그룹간의 동일한 이직률은 <表 1>의 자료와 모순되어 모형의 타당성을 저해하는 것처럼 보인다. 그렇지만 사실은 그렇지 않다. 지금부터 현 매칭모형이 <表 1>을 어떻게 설명할 수 있는지 보기로 하자.

위에서와 마찬가지로 현재 기업 1이 두 그룹에 대해 갖고 있는 곡선은 각각 hf_1^L 과 hf_1^H 이다. 이는 실제로 생산성에 있어서 차이가 있기 때문일 수도 있고 아니면 기업 1이 동일한 생산성을 갖고 있는 여성 및 생산직 근로자를 고의적으로 차별하여 다른 곡선을(즉 限界生産性의 價値를) 적용하기 때문일 수도 있다. 이와는 대조적으로 여성 및 생산직 근로자들은 자신의 생산성이 남성 및 사무직 근로자의 생산성과 동일하다고 믿는다. 따라서 이들이 다른 기업에 고용되면 받을 수 있다고 주관적으로 믿는 임금수준은 f_2^L 이 아니라 f_2^H 인 것이다. 그 결과 여성 및 생산직 근로자의 E영역은 hf_1^L 과 f_2^H 사이의 영역으로 구해지며 이들의 이직률은 남성 및 사무직 근로자의 이직률보다 높게 된다. 이처럼 현 매칭模型은 여성 및 생산직 근로자의 높은 이직률을 설명할 수 있는 틀을 제공한다.

일반적으로 말해서 어느 나라의 노동시장에서든지 차별을 받고 있다고 느끼는 근로자 그룹의 이직률이 매우 높다는 것을 발견할 수 있는데 現 매칭模型은 이와 같은 勞動市場의 定型化된 事實(stylized fact)을 설명할 수 있다. 이들의 이직률을 감소시키기 위한 기업의 정책과 연관지어볼 때 먼저 판단해야

〈表 2〉 學歷別 勤續年數

(單位: 年)

	全 體	男 子	女 子
1988년			
전 학 력	3.8	4.5	2.3
중 졸 이 하	3.3	4.2	2.1
고 졸	3.6	4.3	2.3
초대 (전문) 졸	3.7	4.1	2.7
대 졸 이 상	5.7	5.9	3.8
1989년			
전 학 력	4.0	4.7	2.6
중 졸 이 하	3.7	4.6	2.4
고 졸	3.8	4.5	2.6
초대 (전문) 졸	4.0	4.3	2.8
대 졸 이 상	5.5	5.8	3.6
1990년			
전 학 력	4.0	4.7	2.5
중 졸 이 하	3.8	4.8	2.5
고 졸	3.8	4.5	2.4
초대 (전문) 졸	3.7	4.0	2.5
대 졸 이 상	5.1	5.2	3.4

資料: 노동부, 『직종별임금실태조사보고서』, 1988년, 1989년, 1990년.

할 것은 과연 이들의 생산성이 다른 그룹의 생산성보다 낮은가하는 것이다. 만약 낮은 것이 사실이라면 이들이 낮은 생산성을 인정할 수 있도록 충분한 정보와 자료를 제공하여 이들이 믿는 代替賃金曲線을 f_2^H 로부터 f_2^L 로 낮추도록 유도하여야 하며 결과적으로 이직률은 자연스럽게 감소한다.

반대로 만약 이들의 실질적인 생산성은 결코 낮지 않은데 차별로 인한 노력 수준의 저하 때문에 현실적인 생산성이 낮은 것이라면 기업은 이들에 대한 昇進, 昇級, 賃金引上에 있어서의 모든 차별을 철폐하여 생산성 제고를 꾀하는 정책을 펼쳐야 한다. 이러한 차별의 철폐는 이직률을 감소시키는 데에 결정적인 역할을 할 것이다.

企業體 規模別로 볼 때에는 〈表 1〉로부터 기업체 규모가 클수록 이직률이 낮아진다는 것을(여성근로자는 예외) 발견한 수 있다. 이는 대기업일수록 근로환경이나 제반조건이 좋으며 대기업에 대한 높은 사회적 인식도와 근로자의 자부심이 결합되어 생산성이 높아지기 때문이다. 뿐만 아니라, 기업체 규모와 임금수준 사이에는 正의 상관관계가 존재하므로 더 높은 代替賃金을 찾아 기

존의 기업에서 사직하는 확률이 기업체 규모가 커짐에 따라 점점 작아지고 결과적으로 기업체 규모와 이직률 사이에는 逆의 관계가 존재한다.

또한 <表 2>는 1988년부터 1990년까지 3년 동안의 勤勞者 學歷別 勤續年數를 정리한 것인데 근속년수와 이직률은 逆의 관계에 있으므로 <表 2>는 학력별 이직률의 차이를 간접적으로 나타낸다. 이로부터 學歷이 높아짐에 따라 이직률이 감소한다는 것을 알 수 있는데,⁸⁾ 이 차이가 사직률의 차이에서 오는 것인지 아니면 해고율의 차이에서 오는 것인지는 자료가 없어 단정지을 수는 없다. 모형에 의하면 대졸 이하 근로자들은 승진에 있어서의 차별을 느껴 한편으로는 생산성이 저하되고(F영역의 확대), 또 한편으로는 한 기업에 장기 근속함으로써 오는 승진의 혜택이 대졸 근로자들보다 못하므로 장기근속에 대한 선호가 없고, 그 대신에 조금이나마 높은 임금을 제공하는 다른 기업으로 이동하려는 동기가 커서(Q영역의 확대) 결과적으로 높은 이직률을 보이는 것이다.

지금까지 우리나라의 노동이동에 관한 최근의 통계자료를 살펴봄으로써 매칭모형의 유익성을 확인하였다. 이 모형의 타당성을 위한 통계적 검증이 필요하지만 불행하게도 우리나라에는 근로자의 사직과 해고에 대한 통계가 없어 불가능하다. 이러한 문제를 조금이나마 보완하기 위해 최근에 McLaughlin (1991)이 미국의 경우에 대해 實證分析한 것을 결과만 간단히 살펴보기로 한다.

그의 實證分析結果에 따르면 이직률은 雇傭期間, 經歷, 産業의 雇傭增加率의 감소함수이며 失業率의 증가함수이다. 이밖에도 공무원일수록, 또한 勞組員일수록 이직률은 감소한다는 것을 보여주었다. 離職者들을 이직원인에 따라 사직과 해고로 분류하여 추정한 결과, 사직과 해고의 비율은 경기순응적이며 한 산업에만 긍정적인 충격이 발생했을 때(산업의 고용증가율이 상승했을 때) 이 비율은 증가한다는 것을 발견하여 본 연구가 시사하는 바와 일치함을 알 수 있다.

V. 勞動力의 調整費用

본 연구의 매칭모형이 노동이동을 줄이기 위하여 제안하는 하나의 정책은

8) 대졸 이하의 근로자에게서는 이 관계에 약간의 예외가 발견된다.

근로자의 근속기간에 비례하여 임금을 인상하는 것이다. 그런데 기업이 근속기간에 비례하여 한계생산성 가치 이상의 임금을 지불하는 것이 기업에게 유리한가 하는 것이 의문점으로 떠오른다. 만약 勞動力의 調整費用(adjustment costs of firms)이 크다면 기업의 관점에서 볼 때 한계생산성 가치 이상의 임금을 지불하는 것이 합리적일 지도 모른다.

기업이 원하는 最適 勞動力水準에서 일부 근로자가 기업을 떠난다면 이에 수반되는 비용은 여러 가지로 구성된다. 떠나는 근로자에 대한 퇴직금 부담을 포함한 각종 비용, 새로 근로자를 고용하기 위한 광고 및 선발비용, 그 후의 각종 훈련 및 교육비용, 새로 고용된 노동력이 생산과정에 투입되어 생산할 때까지 소요된 기간 동안의 생산손실 비용 등이 그것이며 따라서 노동이동에 수반되는 비용은 상당할 것으로 추정된다. 기업으로서는 근로자가 사직할 때 소요되는 비용 중 일부를 사전에 근로자에게 보상함으로써 사직 동기의 감소를 통한 안정적인 고용관계를 누려 總費用을 절감할 수 있을 것이다.

기업이 근로자에게 한계생산성 가치만큼의 임금을 제공할 때, 每期 전체 근로자의 一定比率(R)이 직장을 떠난다는 사실을 기업은 과거의 정보를 가지고 예측하고 있다고 하자. 이 비율은 다른 조건이 동일하다면 기업이 제시하는 임금수준의 감소함수이다. 기업이 근로자의 한계생산성 가치만큼의 임금을 제시한다면 이에 관련된 노동력의 調整費用으로 인한 기업의 損失은 RLK 가 되며 여기서 K 는 1인당 調整費用으로 정의된다. 한 가지 주목할 것은 1인당 調整費用 K 는 일반적으로 이탈하는 근로자의 근속기간에 비례하여 증가한다는 사실이다. 이와는 반대로 기업이 근로자를 계속해서 고용하기 위하여 한계생산성 가치 이상으로 프리미엄을 지불한다면 이에 드는 支出은 L 이 된다. 따라서 프리미엄 α 는 다음을 만족시켜야 한다.

$$0 \leq \alpha \leq RK \quad (12)$$

이 제약조건 하에서 기업은 노동력의 調整費用에 관련된 總支出을 최소화하기 위한 프리미엄의 값을 구해야 하는 문제에 직면한다. 즉,

$$\min_{\alpha_t} [R(\alpha_t)L_tK + \alpha_tL_t], \quad R' < 0, \quad R'' > 0 \quad (13)$$

여기에서 $R'' > 0$ 은 식 (13)이 최소값을 갖기 위한 充分條件이다. 최소화의 1階條件은 다음과 같이 구해진다:

$$R'(\alpha_i^e)K + 1 = 0 \quad (14)$$

우리는 식 (14)로부터 최적치 α_i^e 의 특성을 살펴볼 수 있다.⁹⁾ 첫째, 1인당 調整費用 K 의 값이 커질수록 α_i^e 의 값도 커진다. 즉,

$$\frac{d\alpha_i^e}{dK} = -\frac{R'}{R''K} > 0$$

이 성립한다. 따라서 노동력의 調整費用이 커질수록 勞動力의 流出을 예방하기 위해 지불해야 하는 프리미엄도 증가한다. 둘째, 1인당 調整費用 K 가 근속기간의 증가함수이므로 α_i^e 역시 근로자의 근속기간에 의해 결정되며 그것의 증가함수이다. 그러므로 기업이 근속기간에 비례하는 프리미엄을 지불하는 것은 費用을 최소화하기 위한 합리적인 행위이다.

이러한 경우 기업 1은 $W_{1t} \leq h_f(\cdot) + \alpha_t$ 가 성립하는 영역에서는 근로자와 계속 고용관계를 지속하고자 할 것이고 그렇지 않은 영역에서는 근로자를 해고할 것이다. 그러므로 근속기간에 비례하는 프리미엄의 도입은 <그림 1>에서의 h_f 곡선을 右上向으로 이동시키는 효과를 낳는다.

한편 기업 1과 고용관계를 맺고 있던 근로자의 입장에서든 이제는 代替賃金인 W_{2t} 와 기업 1로부터의 단순한 한계생산성 가치에 해당되는 임금을 비교하지 않고, 이에 프리미엄을 추가한 새로운 임금을 비교하게 된다. 이는 代替賃金이 기업 1에서 제공하는 임금보다 클 가능성을 줄여 사직률을 하락시키는 효과를 낳는다. 이상의 효과들은 궁극적으로 E영역의 확대와 F 및 Q영역의 축소를 가져와 이직률이 감소한다. 왜냐하면 기업으로서는 노동력의 調整費用이 감안되어 해고동기가 감소하며, 근로자로서는 전보다 기업이 제시하는 임금수준이 높아져 代替賃金과의 비교 후 사직하는 동기가 감소하기 때문이다. 결론적으로 근속기간에 비례하는 임금체제를 구축함으로써 노동력의 불필요한 이동을 막고 그에 수반되는 노동력의 調整費用을 經濟化할 수 있다.

9) 만일 식 (14)를 만족시키는 α_i^e 가 $[0, RK]$ 의 영역 밖에 있다면 기업은 $\alpha_i^e = RK$ 가 되도록 프리미엄을 정할 것이다.

VI. 맺음말

근로자와 기업간에 기존에 맺고 있던 고용관계가 끊어져 離職이 발생하는 경우는 勤勞者가 주도하는 것과 企業(雇用主)이 주도하는 것으로 兩分될 수 있다. 前者와 後者は 어떻게 구분되어지며 그 원인은 무엇인가를 알아보기 위하여 지금까지 사직과 해고의 이론 및 간단한 매칭모형을 설정, 분석하였다.

이러한 노동이동에 관한 연구는 理論 자체도 중요하지만 그로부터 도출할 수 있는 政策的 示唆點 또한 매우 중요하다. 특히 우리나라의 노동시장은 현재 심각한 노동력부족 현상을 보이고 있으며 새로 고용할 수 있는 유휴 노동자 또한 충분하지 못하기 때문에 모형이 제공하는 정책적 시사점에 유의할 필요가 있다. 왜냐하면 동일한 노동력 스톡에 대해서 플로우(노동이동)가 클수록 활용가능한 노동력은 축소되기 때문이다. 따라서 기업의 입장에서 볼 때 노동이동을 최소한으로 줄여 기존의 노동력을 효율적으로 사용하는 것이 필요하며, 이 연구에서의 매칭모형이 이에 대한 여러 가지 중요한 시사점을 던져 준다는 것을 알았다.

한편 지금까지 논의된 모형은 몇 가지 방향으로 확장이 가능하며 각 방향으로의 확장은 그 나름대로의 의미를 지닐 것으로 여겨진다. 첫째, 一般均衡模型으로 확장시키는 것이 가능하다. 본 연구의 매칭모형은 노동시장만을 고려한 상태의 部分均衡模型이라는 점에서 그 한계점을 지니고 있다.

둘째, 지금까지의 매칭모형은 노동시장에 不確實性이 존재하지 않는 것을 가정으로 하고 있다. 즉, 每期마다 기업과 근로자가 雇傭條件을 제시하고 그 조건들을 비교할 때 그 期의 임금수준 등을 정확하게 알고 있다는 암묵적 가정하에서 모형분석을 하였지만 실제로는 많은 불확실성이 존재한다. 그리고 본 모형에서 지난 期의 均衡으로부터 이탈을 유발시키는 요인은 生産性 衝擊인데 이는 불확실성을 갖고 있는 確率變數이므로 이에 대한 分布函數를 가정하고 이를 모형에 주입시킨다면 限界生産性도 分布函數를 갖게 되고 모형이 더욱 풍성해질 것이다. 그렇지만 이들 불확실성의 도입이 지금까지의 매칭모형의 주요 결과를 크게 바꾸지는 않는다.

마지막으로 實證分析이 가능하다. 그러나 애석하게도 현재 우리나라의 노동이동에 관한 자료가 충분하지 않으며 미국의 PSID(Panel Study of Income Dynamics) 자료같은 통계가 존재하지 않으므로 실증분석을 할 수는 없지만

이에 대한 자료가 축적되면 반드시 실행되어야 할 것이다.

〈附 錄〉

1. 〈그림 3〉의 導出

〈그림 3〉의 도출과정은 다음과 같다. 먼저 기업 1의 賃金曲線의 식은 본문으로부터 다음과 같이 주어진다:

$$W_{1t} = h(L_{1t}, \theta_{rt}) f_1(L_{1t}, E_{1t}(U_t, A_{1t}), \theta_{2t})$$

이를 全微分하면 기업 1의 等賃金曲線의 기울기를 구할 수 있다. 즉,

$$\left. \frac{dL_{2t}}{dL_{1t}} \right|_{hf_1} = \frac{f_1 \frac{\partial h}{\partial L_{1t}} + h \left(\frac{\partial f_1}{\partial L_{1t}} + \frac{\partial f_1}{\partial E_{1t}} \frac{\partial E_{1t}}{\partial U_t} \frac{\partial U_t}{\partial L_{1t}} \right)}{-h \left(\frac{\partial f_1}{\partial E_{1t}} \frac{\partial U_t}{\partial L_{2t}} \frac{\partial U_t}{\partial L_{1t}} \right)} < 0$$

이와 비슷하게 기업 2의 賃金曲線

$$W_{2t} = f_2(L_{2t}, E_{2t}(U_t, A_{2t}), \theta_{2t})$$

를 全微分함으로써, 기업 2의 等賃金曲線의 기울기를 다음과 같이 구할 수 있다:

$$\left. \frac{dL_{2t}}{dL_{1t}} \right|_{f_2} = \frac{-\frac{\partial f_2}{\partial E_{2t}} \frac{\partial E_{2t}}{\partial U_t} + \frac{\partial U_t}{\partial L_{1t}}}{\frac{\partial f_2}{\partial L_{2t}} + \frac{\partial f_2}{\partial E_{2t}} \frac{\partial E_{2t}}{\partial U_t} \frac{\partial U_t}{\partial L_{2t}}} < 0$$

이들을 나타낸 것이 〈그림 3〉의 D_1 과 D_2 곡선이다.

2. 限界生産性이 勞力水準의 減少函數일 경우

본 연구의 분석은 모두 勞力水準이 限界生産性에 영향을 미친다는 假說에 입각하여 이루어진다. 그 중에서도 특히 $\partial f_i / \partial E_i > 0 (i=1, 2)$ 를 가정하였는데

이에 대한 반론이 있을 수 있다. 그것은 勞動力의 한계생산성이 체감한다면 勞力水準의 한계생산성도 체감할 수 있다라는 것이다. 즉, $\partial f_i / \partial E_i < 0$ 이 성립한다고 추론한다. 그러나 이런 경우를 가정하더라도 본 모형의 결과는 전혀 영향을 받지 않는다는 것을 쉽게 보일 수 있다. 이를 구체적으로 보기로 하자.

본문으로부터 두 곡선의 기울기의 값(SL_i , $i=1, 2$)은 각각 다음으로 주어진다 :

$$SL_1 = \frac{\partial h}{\partial L_{1t}} f_1 + P_t \left(\frac{\partial f_1}{\partial L_{1t}} + \frac{\partial f_1}{\partial E_{1t}} \frac{\partial g}{\partial U_t} \frac{\partial U_t}{\partial L_{1t}} \right)$$

$$SL_2 = \frac{\partial f_2}{\partial E_{2t}} + \frac{\partial g}{\partial U_t} \frac{\partial U_t}{\partial L_{1t}}$$

여기에서 f_i/E_{it} 가 陰이면 $SL_1 \geq 0$, $SL_2 > 0$ 이다. 그런데 SL_1 이 기업 1에서 노동력의 限界生産性 價值曲線의 기울기이므로 이 값은 陰이라 할 수 있다. 따라서 $SL_1 < 0$, $SL_2 > 0$ 이 성립한다.

이 경우에 대해서 <그림 1>과 같은 그림을 그려보면 전체영역이 네 영역으로 나누어진다. 이것을 가지고 본문에서와 동일하게 각종 형태의 충격을 가했을 때에 초래되는 곡선의 이동과 그에 따른 각 영역의 변화를 분석하면 본문의 결과와 일치한다는 것을 쉽게 발견할 수 있다. 따라서 노력수준이 한계생산성에 미치는 영향에 대한 符號의 가정에 관계없이 본 연구의 결과들은 성립한다.

參 考 文 獻

1. 勞働部, 『職種別賃金實態調査報告書』, 1988, 1989, 1990.
2. 勞働部, 『毎月勞動統計調査報告書』, 1991. 1, 1991. 8, 1992. 1.
3. Becker, G.S., "Investment in Human Capital : A Theoretical Analysis," *Journal of Political Economy*, Vol. 70 No. 5, Supplement, October 1962, pp. s9~s49.
4. Burdett, K., "A Theory of Employee Job Search and Quit Rates," *American Economic Review*, Vol. 68 No.1, March 1978, pp. 212~220.

5. Jovanovic, B., "Job Matching and the Theory of Turnover," *Journal of Political Economy*, Vol.87 No. 5, October 1979, pp. 972~990.
6. McLaughlin, K.J., "A Theory of Quits and Layoffs with Efficient Turnover," *Journal of Political Economy*, Vol. 99 No.1, February 1991, pp. 1~29.
7. Mortensen, D.T., "Wages, Separations, and Job Tenure : On-the-Job Specific Training or Matching?," *Journal of Labor Economics*, Vol.6 No. 4, October 1988, pp. 445~471.
8. Parsons, D.O., "Specific Human Capital : An Application to Quit Rates and Layoff Rates," *Journal of Political Economy*, Vol.80 No.6, November/December 1972, pp. 1120~1143.
9. Shapiro, C., and J.E. Stiglitz, "Equilibrium Unemployment as a Worker Discipline Device," *American Economic Review*, Vol.74 No. 3, June 1984, pp. 433~444.