

< 要 約 >

I. 序論: 問題의 提起

- 90년대 이후 대기업과 사무직 부문에는 노동력 과잉이, 중소 제조업 부문에는 노동력 부족이 발생하는 부문별 노동력의 수급 불균형 현상이 일어나고 있음
 - 부문별 노동력 수급 불균형의 심화로 노동력 수급 구조의 변화에 대한 정확한 파악과 이에 기반한 효율적인 노동정책을 수립할 필요성이 증대함
- 이 글에서는 노동력 수급 구조의 변화에 대응한 효율적인 노동력 배분 방안을 모색하고 이를 이루기 위한 정책 과제를 제시하고자 함

II. 勞動力 供給 構造의 變化

- 노동력 공급의 규모 자체가 축소됨
 - 출산율 저하와 베이비 붐 세대의 노동시장 진입 마감으로 신규 노동력의 공급이 감소하고 근로시간이 지속적으로 단축되고 있어 노동력 공급 규모 자체가 감소함
- 노동력 공급의 구성은 경제활동인구에서의 청년층 감소, 여성화, 중장년화, 고학력화의 특징을 보임
 - 인구 구조가 유소년층의 비중이 줄어든 항아리형으로 바뀌고 고학력화가 진전되면서 경제활동인구에서 청년층이 차지하는 비중이 감소함
 - 여성 및 고령자의 경제활동 참여가 증가함

III. 勞動力 需要 構造의 變化

- 노동력 수요 증가율이 둔화됨
 - 경제의 성장 둔화와 산업구조의 고도화에 따라 성장의 고용흡수력이 저하됨에 따라 노동력 수요 증가율이 둔화됨
- 노동력 수요의 구성면에서 보면 산업별로는 제조업 부문의 노동력 수요가 감소하고 직종별로는 전문직종에 대한 노동력 수요가 증가하는 특징을 보임

IV. 部門別 勞動力 需給 不均衡의 現況 및 原因

- 노동력 공급 구조와 수요 구조의 변화는 학력별, 기업 규모별, 직종별, 기능 정도별로 인력 수급의 불균형을 야기하고 있음
 - 노동력의 급속한 고학력 추세를 수용할 수 있는 노동력 수요의 부족으로 인해 고학력 실업이 증가하고 있음
 - 기업 규모가 작을수록, 직종별로는 생산관련직이, 기능 정도로는 미숙련 노동자에 대해 노동력 부족이 집중되는 양상을 보이고 있음
 - 노동력 공급 규모의 축소와 고학력화, 여성화로의 구성 변화는 제조업 생산직 분야로의 노동력 공급을 기피하는 요인으로 작용함
 - 87년 이후 발생한 급격한 임금 상승은 노조의 교섭력과 기업의 지불능력의 차이에 의해 중소기업과 대기업간의 임금 수준의 격차를 확대하며 이루어져 중소기업 부문 인력난의 원인으로 작용함

V. 結論: 政策的 示唆點

- 노동시장에 대한 정책은 외부 환경 변화를 고려하여 산업구조 정책 등과 보조를 맞추어 신중히 시행되어야 함
 - 노동시장은 노동의 수급 뿐만 아니라 교육제도, 노사관계, 산업구조의 변화 등 여러 가지 외적 요인들이 영향을 미치는 곳이기 때문임
- 노동력 공급 규모의 확대를 위해 유휴 노동력의 활용 방안이 필요함
 - 현재 취업을 희망하고 있으면서도 잠재실업 상태에 있는 유휴 노동력을 적극 활용할 수 있는 기반을 조성하여야 함
 - 여성 인력의 확보를 위해서는 탁아시설의 지자체 운영 확대와 지원이 필요함. 또한 여성의 경력 개발의 불연속성을 극복하기 위한 교육 과정의 개편과 직종의 개발이 필요함
 - 중고령자 인력 활용을 위해서는 이들에 대한 재교육 제도가 활성화되어야 함
 - 장애 인력의 활용 방안도 마련되어야 함. 장애 등급에 따른 기술 및 직종 개발 역할을 정부가 담당하고 '장애인력은행'의 활성화를 통해 장애 인력의 공식적인 고용 경로를 열어 주어야 함

- 생산직에 대한 공급 기피 해소를 위해 생산직에 대한 인센티브 제도 필요함
 - 생산직과 기능인 양성을 위한 교육 지원 및 생산직 경력개발의 인센티브 제도의 도입이 필요함

- 고용의 유연성 확대와 노동력의 질적 향상 유도 정책이 필요함
 - 노동력의 여성화, 고학력화 추세에 부응하기 위하여는 파트 타임이나 탄력 근무제 등의 확대 등을 통한 고용의 유연성 확보가 필요함
 - 동시에 국가 직업 교육, 훈련 체계의 혁신을 통한 노동력의 질적 향상이 이루어져야 함
 - 현재 인력 부족의 어려움을 겪고 있는 미숙련 노동에 대한 수요 감소를 유도하기 위해 기술의 고도화 및 생산 설비의 자동화 등에 대한 투자 지원도 필요함
 - 단기적인 인력난 극복을 위한 외국인 노동자의 활용은 이에 대한 철저하고 효율적인 관리가 함께 수반되어야 할 것임

- 장기적으로는 노동 시장이 노동력 수급에 의해 효율적으로 작동할 수 있는 기반을 만들어 주는 노동 시장 정책이 필요함
 - 노동력 공급과 수요 사이에 존재하는 정보의 부족을 제거하기 위해 직업 정보망의 확충이 필요하며 현재 공공부문이 독점하고 있는 직업 소개, 알선 사업의 활성화를 위해서는 민간 직업 소개 기관이 합법적으로 활동할 수 있도록 규제를 완화하여야 함
 - 노동시장의 유연성 확보와 직업 재훈련 등을 통해 근로자의 고용 가능성(employability)을 확대해 주는 것이 중요함
 - 노동시장의 유연성 확보를 위해서는 기업 활동을 제한하는 각종 정부 규제의 완화와 인력 양성이 필요함

I. 序論: 問題의 提起

- 90년대 이후 대기업과 사무직 부문에는 노동력 과잉현상이 발생하는 반면 중소기업 부문에서는 노동력 부족 현상이 발생하는 등 부문별 노동력의 수급 불균형이 발생하고 있음
 - 이에 따라 노동력 수급 구조 변화에 대한 정확한 파악과 이에 기반한 효율적인 노동정책을 수립할 필요성이 증가함
- 이 글에서는 노동력 수급 구조의 변화에 대응한 효율적인 노동력 배분 방안을 모색하고 이를 이루기 위한 정책 대안을 제시하고자 함

- 90년대 이후 대기업과 사무직 부문에는 노동력 과잉 현상이 발생하여 인문계 고학력자의 실업은 증가하고 있는 반면, 중소기업과 사무직 부문에서는 노동력 부족 현상이 발생하는 등 부문별 노동력 수급 불균형이 발생하고 있음
 - 특히 중소기업의 경우 심각한 구인난으로 인해 20여 만명에 가까운 외국인근로자들이 합법적으로 혹은 비합법적으로 취업을 하고 있는 실정임

노동력 공급 구조의 변화에 대한 정확한 파악과 이에 기반한 효율적인 노동 정책의 필요성이 증가함

- 노동력 수급의 부문별 불균형 현상은 노동력 수급 구조의 변화에 대한 정확한 파악과 이에 기반한 효율적인 노동 정책을 수립할 필요성을 증가시키고 있음
 - 60년대 이후 우리 경제의 성장은 무엇보다도 양질의 풍부한 저임 노동력에 의존하였음
 - 산업화 초기 제조업의 성장에 필요한 노동력은 농촌의 유희 노동력 유입을 통하여 거의 무제한으로 공급되었음
 - 이때의 노동시장에 대한 정책은 증대하는 노동력 수요에 부응할 수 있도록 신속적인 노동력 공급을 가능하게 하는 것에 국한되는 것이었음
 - 산업화의 진전에 따라 노동력 공급이 제한되고 노동력 수요가 증대하게 되면서 제조업을 중심으로 노동

력 부족 현상이 발생하였고, 이에 노동시장의 기능에 대한 관심이 대두되게 됨

- 또한 노동력 수요 부문의 중요성과 함께 과거에는 별 관심을 두지 않았던 노동력 공급에 대한 정책적 중요성이 커지고 있음
- 노동력 수급 구조의 변화에 대한 정확한 파악과 전망이 장기적이고 효율적인 노동 시장 정책의 기반이 됨

○ 최근 노동시장에서 가장 문제가 되고 있는 중소기업 부문과 생산직 부문의 노동력 부족도 노동력의 수급 구조 변화에 기업이나 교육제도가 적절하게 대응하지 못하고 이에 대한 적절한 정책이 시행되고 있지 못한 결과라고 할 수 있음

- 노동력 공급의 규모 감소와 구성의 고학력화, 여성화 등에 기업이 생산의 자동화 및 고도화, 소프트화 등의 방법으로 적절하게 대응하지 못하였음
- 또한 노동력 공급 구조도 첨단 산업으로의 산업 구조 조정에 맞게 고기능 노동력을 제때에 양성하고 공급할 수 있는 것이 아니었음
- 그 결과 고학력자 실업 증가를 유발하였으며, 생산 기능 노동력의 부족은 임금 상승을 야기하여 기업의 경쟁력을 약화시키는 하나의 요인으로 작용함
- 또한 전기, 전자, 정보통신 등 첨단 산업의 발전을 뒷받침 할 과학 기술 노동력 및 생산 노동력의 부족으로 고부가가치 산업으로의 산업 구조 조정이 지연되고 있음

노동력 공급 구조의 변화와 부문별 노동력 수급 불균형의 원인에 대해 살펴 보고 이에 대한 정책 대안을 제시함을 목적으로 함

2. 勞動力 供給 構造의 變化

- 노동력 공급 구조의 변화: 노동력 공급 규모의 축소와 노동력의 여성화, 중장년화, 고학력화
 - (노동력 공급 규모의 축소) 신규 노동력 공급 규모의 축소와 근로시간의 단축에 따라 노동력 공급 규모가 감소하고 있음
 - (노동력 공급 구성의 변화) 유소년층의 비중이 줄어든 항아리형으로의 인구 구조 변화와 고등교육 기회 증가로 경제활동인구에서 청년층이 차지하는 비중이 감소하기 시작하였고, 여성 및 고령자의 경제활동 참여가 증가함
- 이러한 노동력 공급 규모의 축소와 고학력화, 여성화로의 구성 변화는 기대 임금(Reservation Wage)을 상승시켰을 뿐만 아니라, 제조업 생산적에 대한 노동력 공급 규모가 상대적으로 더욱 축소되는 근본 원인이 되고 있음

공급 규모 자체가 줄어들고 경제활동인구에서 청년층의 비중이 감소하고 여성 및 고령자의 참가가 증가하고 있음

- 노동력 공급 구조의 변화는 노동력 공급의 규모와 구성이라는 측면으로 나누어 살펴볼 수 있음
 - 최근 노동력 공급 규모면의 특징으로는 신규 노동력 공급 규모의 축소와 근로시간의 단축에 따라 공급 규모 자체가 감소하고 있는 것을 들 수 있음
 - 노동력 공급의 구성면에서 보면 청년층의 비중은 감소하고 있는 반면 여성과 고령자의 비중은 증가하는 특징을 보이고 있음

1) 노동력 공급 규모의 변화

출산율의 저하와 베이비 붐 세대의 노동시장 진입 마감으로 신규 공급 규모 자체가 줄어들고 있음

- 최근 노동력 시장 구조 변화의 가장 큰 특징은 출산율의 저하로 노동시장에의 신규 공급 자체가 줄어들고 있다는 것임
 - 출산율 저하와 베이비 붐(Baby Boom) 세대의 노동시장에 대한 진입이 마감됨으로써 신규로 노동시장에 진입하는 인구는 줄어들고 있음
 - 또한 근로자의 평균 근로시간이 점점 짧아지는 추세도 노동력 공급의 규모를 축소시키는 주요 요인으로

작용하고 있음

- 우리 나라의 근로자의 주당 평균 근로시간이 짧아지고 있음

< 주당 근로시간의 변화 >

	1970	1975	1980	1985	1987	1989	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996
비농전산업	51.6	50.0	51.6	51.9	51.9	49.2	48.2	47.9	47.5	47.5	47.4	47.7	47.3
제조업	52.5	50.5	53.1	53.8	54.0	50.7	49.8	49.9	48.7	48.9	48.7	49.1	48.4

자료: 노동연구원, 『'96 해외노동통계』, 1996.

2) 노동력 공급 구성의 변화

청년층의 경제활동 참여 규모가 감소하고 여성 및 중·장년 인구의 경제활동 참여가 증가하고 있음

○ 노동력 구성의 변화의 특징

- 향아리 형으로의 인구 구조 변화와 고학력화의 진전으로 청년층의 경제활동 참여 규모가 감소하고 있음
- 반면 여성 및 중·장년 인구의 경제활동 참여가 증가하고 있음

○ 고학력화 및 인문화

- 고학력화는 80년대 중반 이후 빠르게 진행되고 있으며 고등학교의 경우 인문화의 경향을 띠며 고등교육기관의 학생 수는 80년과 85년 사이 107.6%, 90년과 95년 사이 57.2% 증가하여 80년 대비 96년의 학생 수는 무려 313%나 증가함

< 학생수 및 실업률 추이 >

(단위: 천 명, 개, %)

	고등학교		고졸 실업률	고등교육기관	대졸 실업률
	인문계	실업계			
1980	932,605	764,187	9.3	615,452	6.2 (5.2)
1985	1,266,840	885,962	5.8	1,277,828	6.6 (4.0)
1990	1,473,155	810,651	3.4	1,490,809	4.4 (2.4)
1995	1,246,427	911,453	2.5	2,343,894	2.7 (2.0)
1996	1,303,874	939,433	-	2,541,659	-

주: ()안은 전체 실업률임.

고학력화는 저연령, 저학력 노동력의 유입을 축소시키고 노동력 공급자의 시장보상가격을 상승시켜 저임금 부문에의 취업을 어렵게 하는 원인으로 작용

- 고등학교 학생수의 인문계 및 실업계 학생의 비는 80년 100 : 81.9에서 96년 100 : 72.1로 인문계 학생의 비율이 증가하였음
- 인구의 고학력화는 노동시장에 두 가지 영향을 미치게 됨
 - 고학력화의 진전은 15~19세 인구의 경제활동참가율을 감소시켜 저연령, 저학력 노동력의 노동시장 유입을 축소시킴
 - 고학력화는 노동력 공급자의 시장보상가격(reservation wage)을 상승시켜 현재 저임금 부문인 제조업 및 생산직에의 취업을 회피하게 하는 요인이 됨

○ 베이비 붐 세대의 증·장년화 및 청년층 경제활동 인구의 감소

- 80년대 이후 노동시장에 진입한 베이비 붐 세대는 현재 25~40세의 두터운 생산연령 계층을 형성하고 있음
 - 이들은 2005년경에는 35~50세, 2010년에는 40~55세의 연령층에 위치하여 기간 노동력 연령 계층을 형성하게 될 것으로 전망됨
 - 선진국의 경우 95년 현재 15~64세 인구의 총인구에 대한 비중이 미국 65.4%, 일본 69.6%, 독일 68.8%로 우리의 70.7%보다 낮게 나타나고 있음
- 이와 같이 베이비 붐 세대가 증·장년화되고 출산율의 저하가 지속되면서 유소년층 및 청년층(15~24세)의 인구 증가율이 급격히 둔화되어 92년 이후 음(-)의 증가율을 보이고 있음

< 청년층 인구 증가율 및 경제활동 인구 추이 >

(단위: 천 명, %)

		1987	1989	1991	1992	1993	1994	1995
15세 이상 인구 증가율		2.6	2.2	1.7	1.5	1.6	1.6	1.9
15~24세 (청년층)	인구 증가율	-0.2	1.5	0.2	-1.3	-2.2	-0.6	-1.2
	경제활동 인구	1,080	999	1,022	1,032	1,016	1,026	1,001
	경제활동참가율	18.5	16.9	17.4	17.8	18.0	18.3	18.0

자료 : 통계청, 「경제활동인구연보」, 각연도.

- 이러한 청년층 인구의 마이너스 성장은 이들 세대의 진학률 증가와 더불어 경제활동에 참여하는 청년층 인구의 절대 규모를 감소시키는 원인임

여성의 경제활동참가율은 지속적으로 증가하고 있지만 25~35세 연령층의 경제활동참가가 낮게 나타나고 있음

○ 여성 및 고령자의 경제활동참가 증대

- 우리 나라 여성의 경제활동참가율은 지속적으로 증가하고 있음
 - 96년 현재 여성의 경제활동참가율은 48.7%로 85년의 41.9%에 비해 빠른 속도로 증가하고 있음
 - 이러한 참가율은 95년 일본의 50.2%, 미국의 58.2%에 비해 낮은 편이지만 대만의 44.9%, 홍콩의 48.0%보다는 높은 수준임
- 여성의 연령별 경제활동참가율 추이를 살펴보면 자녀의 출산과 양육에 따른 부담으로 25~35세 인구의 경제활동참가가 낮은 소위 M자형을 띠며
 - 이처럼 25-35세 연령층의 경제활동참가가 현저하게 낮은 것은 출산기의 여성 고용을 위한 탁아 시설, 파트타임, 아르바이트, 퇴직후 재고용, 육아 휴직 등 유연한 근무 형태와 다양한 제도의 시행이 부족하기 때문임
 - 일본의 경우 여성의 단기시간 취업비율을 살펴보면 1970년 12.2%, 1980년 19.3%, 1990년 27.9%, 1995년 31.6%로 꾸준히 증가하여 이것이 여성의 노동시장 참여를 활성화시켰음을 알 수 있음¹⁾
- 고령층 인구(55세 이상 인구)의 경제활동참가가 증가하고 있음
 - 1980년 39.5%에 불과하였던 고령자의 경제활동참가율이 84년 37.7%를 저점으로 하여 이후 지속적인 증가세를 보여 94년에는 47.9%의 비교적 높은 참가율을 보이고 있음

1) 일본 노동성, 『勞働白書』, 1996, p.416 참조.

III. 勞動力 需要 構造의 變化

- 노동력 수요 증가율의 둔화
 - 중성장시대에의 진입으로 경제 규모 확대에 의한 고용 창출이 제한되고 산업구조의 고도화로 성장의 고용 흡수력이 저하되고 있음
- 노동력 수요의 산업 및 직종별 구성 변화
 - 제조업 부문의 취업자 비중이 감소하고 SOC 및 서비스 부문의 취업자 비중이 증가하고 있음
 - 산업구조의 고도화에 따라 전문직에 대한 노동력 수요가 증가하고 있으며, 농림 어업 부문의 노동력은 특별한 기술을 요하지 않는 서비스 부문으로 이동하고 있음

- 노동력 수요의 변화는 노동력 수요의 규모와 구성이라는 측면으로 나누어 살펴 볼 수 있음
 - 최근 노동력 수요 규모면의 특징으로는 경제의 중성장기 돌입과 성장의 고용흡수력 저하에 따라 노동력 수요 증가율이 둔화되고 있는 것을 들 수 있음
 - 노동력 수요의 구성면에서 보면 제조업에서의 수요가 감소하고 전문직종에 대한 수요가 증가하는 특징을 보이고 있음

경제의 중성장기 돌입과 산업구조의 고도화에 따라 성장의 고용흡수력이 저하되고 있음

- 성장의 고용흡수력 저하
 - 90년대 들어 고도성장기가 마감되고 산업구조의 고도화되면서 성장의 고용 흡수 능력이 감소되기 시작함
 - 우리나라도 이제 연간 5~6%의 성장률을 보이는 중성장 단계에 진입할 것으로 전망되는데, 이렇게 되면 경제 규모 확대에 의한 고용 창출이 제한되게 됨
 - 고용 흡수력의 추이를 살펴 보면 제조업의 경우 90년대 들어 지속적으로 하락하고 있음을 알 수 있음
 - 이는 국제경쟁력의 약화로 고용 흡수력이 큰 경공업 부문이 급격히 퇴조한 반면, 고용 흡수력이 작은 정보통신 부문 등 고부가가치 산업이 성장함에 따라 우리나라 산업구조가 고도화된 결과라고 할 수 있음
 - 또한 87년 이후 급격한 임금 상승의 압박을 회피하

기 위해 기업들이 자동화와 기계화를 통한 노동력
 절감 노력을 시행한 결과임
 90년 이후 서비스 부문의 고용흡수력이 감소하면서
 제조업 부문의 취업자 감소를 흡수하지 못하는 것도
 고용흡수력 저하의 한 요인이라 할 수 있음

< 산업별 고용 흡수력 추이 >

	70-79	80-89	90-94	95	96
전산업	0.45	0.30	0.31	0.30	0.27
제조업	0.52	0.47	-0.21	0.15	-0.27
서비스업	0.54	0.85	0.65	0.51	0.58

주 : 고용흡수력=산업의 취업자 증가율/산업별GDP성장률.

제조업에서의 수요가
 감소하고 전문직종에
 대한 수요가 증가하
 는 특징을 보이고 있
 음

○ 산업별 취업구조 변화: 제조업의 취업자 비중 감소

- 80년대 후반 이후 제조업 부문의 취업자 비중이 감소하고 있는 반면 서비스 부문의 취업자 비중은 지속적으로 증가하고 있음
- 제조업의 취업자 수는 90년대 이후 감소 추세임
- 서비스 부문에서는 도소매 음식 숙박업 등 최종소비형 서비스 산업 뿐만 아니라 금융, 운수, 통신 등 제조업 지원 서비스 부문 비중도 증가하고 있음

< 산업별 취업자 비중 추이 > (단위: 천 명, %)

년도	총취업자 수	농림어업	광공업		사회간접자본 및 기타서비스업
				제조업	
1970	9,754 (100.0)	4,834 (50.3)	1,369 (14.3)	1,260 (13.2)	3,371 (35.2)
1980	13,706 (100.0)	4,658 (34.0)	3,095 (22.6)	2,972 (21.7)	5,952 (43.4)
1985	14,935 (100.0)	3,772 (24.9)	3,654 (24.5)	3,500 (23.4)	7,559 (50.6)
1990	18,085 (100.0)	3,237 (17.9)	4,990 (27.6)	4,911 (27.2)	9,858 (54.5)
1995	20,377 (100.0)	2,541 (12.5)	4,799 (23.6)	4,773 (23.4)	13,037 (64.0)
1996	20,764 (100.0)	2,405 (11.6)	4,701 (22.6)	4,677 (22.5)	13,657 (65.8)
1997 1/4분기	20,446 (100.0)	1,955 (9.6)	4,578 (22.4)	4,554 (22.3)	13,934 (68.0)

주 : ()안은 전체취업자에 대한 비중임.

- 직종별 취업 구조의 변화: 전문직의 취업 비중 증가
 - 전문 기술, 행정 관리직의 취업자 비중이 꾸준히 증가하여 96년의 경우 17.1%로 70년에 비해 4배 이상 증가함
 - 사무직의 경우 70년대 이후 꾸준히 증가하다 90년대 들어 정체 상태를 보이고 있음
 - 전문직의 취업자 비중 증가는 기술집약형 산업 구조로의 전환에 따른 고급 노동력의 수요 증가에 의한 것이라 할 수 있음
 - 판매직이나 서비스직의 점진적인 증가도 농림어업 부문에서 이직한 근로자들이 특별한 기술을 요하지 않는 판매직이나 서비스직으로 이동한 것에 기인함

<직종별 취업자 비중 추이>

(단위: 천 명, %)

년도	전문기술 및 행정 관리직		사무직	판매직	서비스직	농림수 산직	생산직	
1970	462 (4.8)		575 (6.0)	1,194 (12.4)	615 (6.4)	4,827 (50.2)	1,944 (20.2)	
1980	732 (5.4)		1,268 (9.3)	1,984 (14.5)	1,078 (7.9)	4,648 (34.0)	3,974 (29.0)	
1985	1,090 (7.3)		1,729 (11.6)	2,313 (15.5)	1,622 (10.8)	3,686 (24.6)	4,530 (30.3)	
1990	1,575 (8.7)		2,352 (13.0)	2,627 (14.5)	2,018 (11.2)	3,216 (17.8)	6,289 (34.8)	
	고위임직원 및 관리자	전문가 기술공 준전문가	사무직	서비스판매직		농림어업직	생산직	단순 노무직
1995	526 (2.6)	2,811 (13.8)	2,510 (12.3)	4,464 (21.9)		2,389 (11.7)	5,394 (26.5)	2,284 (11.2)
1996	550 (2.7)	2,989 (14.4)	2,564 (12.4)	4,672 (22.5)		2,295 (11.1)	5,398 (26.0)	2,295 (11.1)

주: 직종분류의 변경으로 93년 이전과 이후는 사계열 단절이 발생.
 ()안은 전체 취업자에 대한 비중임.

IV. 部門別 勞動力 需給 不均衡의 現況 및 原因

- 노동력 공급 구조와 수요 구조의 변화는 학력별, 기업 규모별, 직종별, 기능정도별로 부문별 노동력 수급의 불균형을 야기하고 있음
- 노동력의 급속한 고학력의 추세와 이에 대한 노동력 수요의 부족으로 인해 고학력 실업이 증가하고 있음
- 기업 규모가 작을수록, 직종별로는 생산관련직이, 기능 정도로는 미숙련 노동자에 대해 노동력 부족이 집중되는 양상을 보이고 있음
 - 그 원인으로는 노동력 수급 구조의 변화와 임금 상승에 있어서의 기업 규모별 차이를 들 수 있음

학력별, 기업 규모별, 직종별, 기능정도별로 노동력 수급의 불균형이 발생함

- 노동력 공급 구조와 수요 구조의 변화는 학력별, 기업 규모별, 직종별, 기능정도별로 노동력 수급의 불균형을 야기하고 있음
 - 노동력 공급 규모의 축소와 고학력화, 여성화로의 구성 변화는 전반적인 기대 임금의 상승과 함께 중소기업 생산직에 대한 노동력 공급을 기피하고 대기업이나 전문직종에 대한 선호를 가지게 만들어 고학력자의 실업을 증가시키고 중소기업의 노동력난을 유발하는 요인으로 작용함
 - 또한 전문직종 및 고기능 노동력에 대한 수요 증가가 이 부문에 대한 노동력 공급 부족을 야기하고 있음
 - 성장의 고용흡수력 저하로 인한 노동력 수요의 전반적인 증가율 둔화와 제조업의 노동력 수요 감소는 경제 전체적으로 실업을 증가시키는 요인으로 작용함

1) 학력별 노동력 수급의 불일치: 고학력 실업의 증가

- 노동력 공급은 고학력의 추세를 보이고 있지만 노동력 수요 측면에서는 이러한 고학력의 노동력을 충분히 수용할 만큼 준비가 되어 있지 못함으로 인해 고학력 실업이 증가하는 결과를 야기하고 있음
 - 90년대 이후 전문대졸 이상의 실업률은 전체 실업률

에 비해 1.5배 정도 높은 수준을 유지하고 있음

<학력별 실업자 추이>

(단위: 천 명, %)

	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996
합계	454 (2.4)	436 (2.3)	465 (2.4)	550 (2.8)	489 (2.4)	419 (2.0)	425 (2.0)
국졸이하	36 (0.7)	33 (0.6)	29 (0.6)	35 (0.8)	35 (0.8)	32 (0.7)	83 (1.1)
중졸	64 (1.8)	61 (1.7)	67 (1.9)	73 (2.2)	65 (1.9)	53 (1.6)	
고졸	240 (3.4)	241 (3.2)	261 (3.3)	302 (3.6)	259 (3.0)	226 (2.5)	232 (2.5)
전문대졸 이상	114 (4.4)	101 (3.6)	108 (3.4)	140 (4.0)	130 (3.6)	108 (2.7)	110 (2.6)

주 : ()안은 실업률임.

자료: 노동부, 『노동력 수요동향조사보고서』, 1996.

고학력자의 실업률이 높은 것은 근본적으로 학교 교육과 산업 노동력 수요가 제대로 연계되어 운영되지 못하기 때문임

○ 이처럼 고학력자의 실업률이 높은 것은 근본적으로 학교 교육과 산업 노동력 수요가 제대로 연계되어 운영되지 못하기 때문임

- 노동력 수요 측에서는 기술노동력에 대한 수요가 높은데도 불구하고 인문 계열 고교의 졸업자수가 지속적으로 증가하고 있고 또한 전문대 이상에서도 인문 사회계 졸업생이 증가하고 있음

· 또한 전문대 이상 졸업생에 대한 직업 교육이 제대로 이루어지고 있지 못한 것도 한 요인이라 할 수 있음²⁾

대체로 기업의 규모가 작을수록 심각한 노동력 부족 현상을 겪고 있으며 이러한 현상은 90년대 이후에 더욱 심화되고 있음

2) 사업체 규모별 및 직종별 노동력 수급의 불일치 : 중소기업 생산관련직의 노동력난

○ 기업 규모별 노동력 부족 현상은 대기업과 중소기업간에 큰 차이를 보이고 있음

- 즉 대체로 기업의 규모가 작을수록 심각한 노동력 부족 현상을 겪고 있으며 이러한 현상은 90년대 이후에

2) 93년 통계청이 조사한 『고용구조통계 조사보고서』에 의하면 전문대졸 이상 졸업자 중 90%이상이 직업 훈련을 받은 경험이 없었음.

더욱 심화되고 있음

- 500인 이상의 대기업의 경우 92년을 정점으로 노동력부족률이 하락세에 접어들어 95년 1.33%의 안정된 모습을 보이고 있음
- 반면 299인 이하의 중소기업의 경우 3%이상의 높은 노동력부족률이 지속되고 있음

<사업체 규모별 인력 부족률> (%)

	1990	1991	1992	1993	1994	1995
전 규모	4.34	5.48	4.26	3.62	3.57	3.71
10~29인	7.98	7.78	4.81	4.37	5.75	5.82
30~99인	5.08	7.17	4.76	5.03	4.40	3.97
100~299인	4.70	6.49	6.30	4.21	3.76	4.23
300~499인	3.33	4.87	4.21	2.21	1.89	2.17
500인 이상	1.78	2.25	3.76	1.66	1.33	1.38

자료: 노동부, 『노동력 수요동향조사보고서』, 1995.
 _____, 『고용전망조사보고서』, 각년도.

직종별로 노동력 부족 상태를 살펴보면 생산관련직의 인력부족률이 전체 평균을 크게 상회하고 있음

- 직종별로 노동력 부족 상태를 살펴보면 생산관련직의 인력부족률이 전체 평균을 크게 상회하고 있음
- 95년의 경우 전체 인력부족인원 18만 명의 68.7%인 12만 5천명의 노동력이 생산관련직에서 부족한 것으로 나타남

<직종별 노동력수요 현황(10인 이상 사업체 상용근로자 대상) >

(단위: 명, %)

	1994			1995		
	현원	부족인원	부족률	현원	부족인원	부족률
전직종	4,093,528	174,827	3.57	4,929,144	182,662	3.71
전문기술직	973,251	19,247	1.98	1,014,856	21,477	2.12
사무관련직	1,220,281	19,214	1.57	1,223,650	21,965	1.80
판매서비스직	190,775	3,909	2.05	196,642	3,749	1.91
생산관련직	2,251,006	127,064	5.64	2,160,659	125,397	5.80
단순노무직	265,574	5,378	2.03	333,337	10,074	3.02

자료: 노동부, 『노동력 수요동향조사보고서』, 1995.
 _____, 『고용전망조사보고서』, 각년도.

중소기업과 생산관련
직 部門의 노동력난
의 原因은 노동공급
구조의 變化와 임금
상승에 있어서의 기
업규모별 차이임

- 중소기업과 생산관련직 部門의 노동력 부족이 가중되고 있는 原因은 노동공급 구조의 變化와 임금 상승에 있어서의 기업 규모별 차이에 있음
 - 노동력 공급 규모 자체가 감소하고, 노동력 공급 구성이 여성화, 중고령화, 고학력화의 變化를 보이고 있음
 - 또한 기업 규모별 임금 수준의 차이도 주요 要因으로 작용함
 - 87년 이후의 임금 상승은 기업 규모별로 큰 차이를 보이며 이루어졌음
 - 대기업의 경우 임금 지불 능력 뿐만 아니라 노조의 교섭력도 커서 높은 임금 상승률을 기록하였지만, 중소기업의 경우 노조의 교섭력도 약할 뿐만 아니라 기업의 지불 능력도 허약하여 임금상승률이 상대적으로 낮았음
 - 이 결과로 80년 299인 이하의 중소 사업체의 임금 수준은 500인 이상 사업체의 90% 수준이었으나 87년 이후 그 격차가 벌어지기 시작하여 95년에는 70% 수준에 머무르고 있음

< 사업체규모별 1인당 임금 총액 추이 >

(단위: 천 원/월)

	1980	1985	1987	1989	1991	1993	1995
10~29인	166(93.3)	308(89.5)	360(87.4)	461(74.2)	633(71.0)	854(73.4)	1,082(71.6)
30~99인	177(99.4)	314(91.3)	374(90.8)	485(78.1)	676(75.8)	888(76.3)	1,108(73.3)
100~299인	173(97.2)	308(89.5)	370(89.8)	508(81.8)	736(82.5)	921(79.1)	1,175(77.8)
300~499인	183(102.8)	340(98.8)	404(98.1)	584(94.0)	804(90.1)	1,070(91.9)	1,334(88.3)
500인 이상	178(100)	344(100.0)	412(100.0)	621(100.0)	892(100.0)	1,164(100.0)	1,511(100.0)

자료: 노동부, 『매월노동통계조사보고서』, 각 호에서 발췌 재구성.

주: ()안은 500인 이상 기업의 임금총액을 100으로 하였을 경우의 비율.

- 임금 상승 부담을 자동화와 외부 노동력 사용으로 완화시켜 노동력 수요를 줄인 고임금·대기업 部門에 대한 고학력자의 노동력 공급이 증가하여 이들의 실업은 증가하였음
 - 저비용·중소기업 部門에 대하여는 취업 기피 현상

- 이 발생하였고 이미 취업해 있는 근로자들도 서비스 부문 등으로 빠져나가려고 하여 이 부문의 노동력난이 가중되었음
- 중소기업 부문의 취약한 지불 능력이 중소기업 노동력난의 근본 원인으로 작용하게 된 것임

지도기능자 및 숙련 기능자 보다 반숙련 및 미숙련 기능자에 대한 부족이 심함

- 3) 기능 정도별 노동력 수급의 불일치 : 미숙련 기능자의 노동력난 및 숙련 노동력의 부족 지속
- 생산관련직 기능정도별 노동력 수요 현황을 살펴보면 지도기능자 및 숙련기능자 보다 반숙련 및 미숙련 기능자에 대한 부족이 더욱 심하다는 것을 확인할 수 있음
 - 부족률의 추이를 보면 지도기능자와 미숙련노동력의 부족률은 감소세를 보이고 있는 반면 숙련노동력의 경우 부족률의 감소가 상대적으로 작음
 - 이는 전문기능 노동력과 미숙련 노동력의 부족은 다소 완화되는 추세이나 숙련 노동력의 부족은 계속되고 있음을 의미함
 - 이러한 현상은 생산 공정의 자동화가 활발하게 진행되어 미숙련 노동력에 대한 수요 증가는 둔화된 반면 기술구조가 복잡해져 숙련 기능노동력의 수요가 증가하고 있기 때문임

< 생산 관련직의 기능 정도별 부족률 >

	(%)					
	1990	1991	1992	1993	1994	1995
지도 기능자	4.45	5.94	1.74	1.75	4.16	2.87
숙련 기능자	5.31	7.32	6.97	5.07	4.45	4.97
반숙련 기능자	7.92	10.39	6.58	6.35	7.21	7.80
미숙련 기능자	16.24	20.13	10.86	14.74	12.90	11.41

자료: 노동부, 『노동력 수요동향조사보고서』, 1995.
 _____, 『고용전망조사보고서』, 각년도
 주: 부족률=(부족근로자수/현재근로자수)×100

V. 結論: 政策的 示唆點³⁾

- 노동시장을 효율적으로 만들기 위한 노동정책은 외부 환경 변화를 고려하여 산업구조 정책 등과 보조를 맞추어 신중히 시행되어야 함
- 노동력 공급 규모의 확대를 위해 유휴 노동력의 활용 방안이 필요함
 - 여성 노동력의 확보를 위해 탁아시설의 지자체 운영 확대와 지원이 필요하고 여성 교육 과정의 개편과 직종의 개발이 필요함
 - 중고령자 인력 활용을 위해서는 재교육 제도가 활성화되어야 함
 - 장애 인력의 활용을 위해 장애 등급에 따른 기술 및 직종 개발 역할을 정부가 담당하고 '장애인력은행'의 활성화가 필요함
- 생산직과 기능직에 대한 인센티브 제도 도입이 필요함
 - 생산직과 기능인 양성을 위한 교육 지원 및 경력개발의 인센티브 제도의 도입이 필요함
- 고용의 유연성 확대와 노동력의 질적 향상 유도 정책이 필요함
 - 파트 타임이나 탄력 근무제 등의 확대 등을 통한 고용의 유연성 확보와 동시에 국가 직업 교육, 훈련 체계의 혁신을 통한 노동력의 질적 향상이 이루어져야 함
 - 미숙련 노동에 대한 수요 감소를 유도하기 위해 기술의 고도화 및 생산설비의 자동화 등에 대한 투자 지원도 필요함
 - 단기적인 인력난 극복을 위한 외국인 노동자의 활용은 이에 대한 철저하고 효율적인 관리가 함께 수반되어야 할 것임
- 장기적으로는 노동 시장이 노동력 수급에 의해 효율적으로 작동할 수 있는 기반을 만들어 주는 노동 시장 정책이 필요함
 - 직업 정보망의 확충이 필요하며 현재 공공부문이 독점하고 있는 직업 소개, 알선 사업의 활성화를 위해서는 민간 직업 소개 기관이 합법적으로 활동할 수 있도록 규제를 완화하여야 함
 - 노동시장의 유연성 확보와 직업 재훈련 등을 통해 근로자의 고용 가능성(employability)을 확대해 주는 것이 중요함
 - 노동시장의 유연성 확보를 위해서는 기업 활동을 제한하는 각종 정부 규제의 완화와 인력 양성이 필요함

3) 이 부분은 1997년 2월 19일 현대경제사회연구원 주최 세미나에 참석하여 많은 조언을 해주신 허재준 박사(한국노동연구원), 고수일 박사, 장은미 박사(현대경제사회연구원)님의 코멘트를 참고하여 정리한 것임.

노동시장에 대한 정책은 외적인 환경 변화를 고려하여 다른 여타 경제 정책들과 보조를 맞추어 시행되어야 함

- 노동시장에 대한 정책은 외적인 환경 변화를 고려하여 다른 여타 경제 정책들과 보조를 맞추어 시행되어야 함
 - 노동시장은 노동력 수급 뿐 만 아니라 교육 제도, 노사관계, 산업 구조의 변화 등 여러 가지 외적 요인들이 영향을 미치는 곳이기 때문임
 - 장기적이고 효율적인 노동력 공급과 수요가 이루어지기 위해서는 기본적으로 노동시장 자체의 시장 기능을 회복시켜 주는 방향으로 정책 방향이 세워져야 함

1) 노동 공급 규모 확대를 위한 정책

취업을 희망하고 있으면서도 잠재실업상태에 있는 유휴 노동력을 적극 활용할 수 있는 기반을 조성하여야 함

- 유휴 노동력 경제활동 참여 확대 방안 강구
 - 취업을 희망하고 있으면서도 잠재 실업상태에 있는 유휴 노동력을 적극 활용할 수 있는 기반을 조성해야 함
 - 인구 구조의 변화와 근로시간의 단축 등의 요인으로 향후 노동력 공급 규모는 줄어들 것으로 전망되기 때문임
 - 먼저 여성 노동력 확보를 위해 탁아시설을 확보하고 맞벌이 부부를 위한 조세상의 혜택 등이 고려되어야 함
 - 직장 생활과 가정 생활을 양립하려는 여성 근로자들에게 실질적인 도움을 주기 위해서는 일본에서 시행되고 있는 시군 단위의 Family Support Center⁴⁾를 설립하고 이러한 활동을 시행하는 지자체를 지원하는 정책도 고려해 볼만함
 - 여성 노동력의 활용에 있어 가장 문제가 되는 경력 개발의 불연속성을 극복할 수 있는 방안이 필요함
 - M자형의 특성을 보이는 여성의 연령별 경제활동참가에서 중장년기에 노동시장에 참여하는 여성들에게는 교육정도나 20대 초반의 경력과는 전혀 무관한 직종들만이 제공되는 경력 개발의 불연속성이 발생함

4) 육아를 원조 받고 싶은 사람과 육아의 원조를 주고 싶은 사람들로 이루어진 회원 조직

중·장년층을 위해서는 재교육 제도가 활성화 되어야 하며 장애인노동력의 활용을 위해서는 공식적인 고용 경로의 확보가 필요함

- 이의 극복을 위하여는 고교 교육과정부터 경력 개발 지도 프로그램을 정규 교육 과정에 삽입하여 단속성으로부터 벗어날 수 있는 직종을 염두에 두고 취업할 수 있도록 일찍부터 준비하게 하여야 함
- 정부도 기술변화에 따른 직종 변화에 대한 신속한 정보를 제공하여 줌으로써 이러한 과정을 원활히 해 줄 수 있어야 함

- 중·장년자들을 위해서는 이들에 대한 재교육 제도가 활성화되어야 하며 이들에 맞는 적합 직종⁵⁾을 지정하여 이들을 고용하는 기업들에게 보조금을 지급하는 방안도 고려해 볼 수 있음
- 여성 및 중고령자의 노동력 활용 방안외에도 장애인노동력에 대한 활용 방안도 강구되어야 함
 - 장애인노동력의 활용을 위해서는 시대에 맞는 직업 교육 및 공식적인 고용 경로의 확보가 필요함
 - 또한 '장애인노동력 은행'이 보다 활성화 되어 공식적인 고용 경로로써의 역할을 수행해 주어야 함

2) 생산직과 기능직의 노동력 부족 해소를 위한 정책

생산직과 기능인에 대한 인센티브 제도 도입이 필요하며 이를 위해서는 자격제도의 정비와 개편이 필요함

- 기능 자격 제도의 개편 및 생산직 경력 경로의 재 정비
 - 경제활동인구 중 고학력 노동력 인구가 증가하면서 교육 수준의 정도로 인적 자본의 가치를 평가하는 것은 별 의미를 가질 수 없게 되었음
 - 고학력의 노동력 구조에서 생산직과 기능인에 대한 인센티브 제도 도입이 필요하며 이를 위해서는 자격제도의 정비와 개편이 필요함
 - 국가기술 자격제도 기관을 독립된 기구로 설립하고

5) 이경희·홍성민(1995)에 의하면 고령자 적합 직종은 대표·검표원, 주유원, 민원상담원, 주차장 관리인, 검침원, 일반 건물관리원, 주정차 위반 단속원, 수금원, 기숙사 사감, 고원관리인, 실내환경미화원, 안내 수위, 교통정리원, 식물재배원, 조경관리원, 단순검사원, 일반포장원, 일납노무원 등이다.

자격제도가 학교 교육과 같은 기능을 지향하는 수준으로 유도하면 노동시장의 효율성이 보다 높아질 수 있을 것임

- 생산직에 대한 취업 기피 현상을 해소하기 위하여는 먼저 실업계 교육에 대한 실질적인 혜택이 필요함
 - 공고의 등록금 감면, 기능직 근로자에 대한 주택 및 세제상의 혜택, 대학의 실업계 고교생의 특별 전형 확대 등이 고려 될 수 있음
 - 생산직에 종사하더라도 지위 향상이 가능하도록 이들에 대한 경력 경로의 재정비가 이루어져야 함

3) 고용의 유연성 확대 정책

시간제 근무나 탄력적인 근무형태를 활성화 할 수 있는 기반을 제공해 주어야 함

○ 고용의 유연성 확대 기반 마련

- 노동력 공급의 변화에 맞추어 기업이 여성과 고령인구를 충분히 활용할 수 있도록 시간제 근무나 탄력적인 근무형태를 활성화 할 수 있는 기반을 제공해야 함
 - 우리 나라 노동력 공급 구조가 여성화, 고학력화 되어 가는데 비해 기업의 고용형태의 다양화가 이루어지지 않고 있어 파트타임 등으로 일하고자 하는 유휴노동력이 존재하게 된다는 것을 주지하여야 함
- 이러한 노동의 수량적 유연성은 국가 직업교육, 훈련체계의 혁신을 통한 질적 향상과 동시에 이루어져야 함
- 또한 노동공급 시장에서의 장·노령층 인구의 증가는 이들이 노동시장에서 실망노동자화 될 가능성이 매우 크며 취업하더라도 임시직이나 일일고용 혹은 자영업이나 무급가족종사자 등 불완전 취업자화할 가능성이 매우 커 고용의 불안정을 가져올 수 있음을 주지하고 이들에 대한 정책적 배려가 필요함

○ 미숙련 노동에 대한 수요 감소 및 중소기업의 지불능력 제고 방안 마련

생산 기술의 낙후성을 극복하고 기술의 고도화와 자동화에 대한 투자 지원을 통해 이들 저임금 미숙련 기능인의 노동력 수요를 줄여나가야 함

외국인 노동자에 대한 고용주의 책임을 강화하고 외국 노동력의 탄력적인 운용 및 효율적 관리를 위한 전담 기구의 설치도 고려해 볼만 함

- 기술 고도화 투자에 대한 지원은 미숙련 노동력에 대한 노동력난을 극복하는 방안이 될 수 있음
 - 단순 노동력에 의존하는 생산 기술의 낙후성을 극복하고 기술의 고도화와 자동화에 대한 투자 지원을 통해 저임금 미숙련 기능인의 노동력 수요를 줄여나가야 함
- 중소기업의 지불 능력을 증진시켜 주기 위한 정책적 지원도 필요함
 - 중소기업에 대한 금융 지원 및 대기업의 결제 방식 개선 등의 유도 정책과 필요한 경우 취약한 중소기업의 해외 이전이나 업종전환을 유도하는 산업 구조조정 정책이 필요함
 - 또한 중소기업의 취약한 지불 능력은 생산성이 낮은 데에도 원인이 있으므로 중소기업의 생산성 제고 방안도 병행되어야 함. 이를 위해서는 유망 중소기업의 설비 투자에 대한 지원 및 세제상 혜택 부여 방안이 강구될 수 있음
- 현재의 중소기업과 생산직의 노동력난에 대한 해결책으로 외국인 노동자를 활용하는 방안도 고려해 볼 수 있음
 - 물론 외국인 노동자의 유입은 국내에서 대체 가능한 노동력의 고용 기회 상실 및 임금 인상 억제, 문화적·사회적 문제와 같은 부작용을 유발할 수 있음
 - 따라서 외국인 노동자의 활용은 효과적인 외국 노동력 관리가 수반되어야 함
 - 외국인 노동자에 대한 고용주의 책임을 강화하여 불법 취업 알선자와 고용주를 모두 처벌할 수 있는 법적인 근거의 마련과 외국 노동력의 탄력적인 운용 및 효율적 관리를 위한 전담 기구의 설치도 고려해 볼만 함

4) 장기적인 노동시장 정책의 방향: 노동시장의 유연성 확보와 고용가능성 확대 기반 마련

현재 공공부문이 독점하고 있는 직업 소개, 알선 사업의 활성화를 위해 민간 직업 소개 기관이 합법적으로 활동할 수 있도록 규제를 완화하여야 함

- 장기적으로는 노동력 시장이 노동력 수급에 의해 효율적으로 작동할 수 있는 기반을 만들어 주는 노동력 시장 정책이 필요함
 - 단순한 노동력의 공급의 양적 확대가 생산직과 중소기업의 노동력난을 해소하는 근본적인 방안은 될 수 없을 것임
 - 노동 공급의 사무직이나 서비스업에 대한 선호가 바뀌지 않고 대기업과 중소기업간의 임금 격차가 해소되지 않는다면 확대된 노동력 공급은 생산직이나 저임금 부분에 취업하지 않으려고 할 것이기 때문임
 - 노동력 공급과 수요 사이에 존재하는 정보의 부족을 제거하기 위해 직업 정보망의 확충이 필요함
 - 일자리에 대한 신속하고 충분한 정보 제공을 위해서는 전국적인 직업 정보망의 구축이 시급함
 - 또한 현재 공공부문이 독점하고 있는 직업 소개, 알선 사업의 활성화를 위해서는 민간 직업 소개 기관이 합법적으로 활동할 수 있도록 규제를 완화하여야 함
 - 외국의 경우에도 초기에는 정부 주도의 직업안정 체계로 출발하였으나 최근에는 민간의 역할이 증대하고 있음
 - 직업 정보망의 확충은 유휴 노동력의 활용 뿐만 아니라 가용 자원의 효율적인 이용이라는 측면에서 중요한 의미를 가질 것임

노동시장의 유연성 확보와 직업 재훈련 등을 통해 근로자의 고용가능성(employability)을 확대해 주는 것이 중요함

- 노동시장의 유연성 확보와 직업 재훈련 등을 통해 근로자의 고용 가능성(employability)을 확대해 주는 것이 중요함
 - 노동시장의 유연성 확보는 노동력 배분의 효율성을 높여 줄 수 있고 이는 장기적으로 근로자에게

노동시장의 유연성 확보를 위해서는 기업 활동을 제한하는 각종 정부 규제의 완화와 노동력 양성이 필요함

- 더 많은 일자리를 제공해 줄 수 있음
 - 미국 기업의 경우 노동력 시장이 유연하여 기업이 과도한 잉여 노동력을 쉽게 조정할 수 있어 기업의 경쟁력이 향상되고 더 많은 새로운 일자리를 창출할 수 있었음
 - 반면 지나치게 고용 안정을 강조한 유럽의 경우 아직도 고실업 상태에서 벗어나지 못하고 있음
- 노동시장의 유연성 확보를 위해서는 기업 활동을 제한하는 각종 정부 규제의 완화와 노동력 양성이 필요함
 - OECD에서도 고실업에 대한 대책으로 회원국들에게 노동시장의 유연성을 높이는 대책을 강구할 것과 기업의 활력을 제고하기 위한 규제 완화와 교육 및 기술에 대한 투자를 강조하고 있음
 - 정부의 기업 활동에 대한 지나친 규제는 기업의 투자 의욕을 저하시켜 새로운 일자리를 창출하지 못하게 할 것임