

KLI 고용·노동 리포트

K o r e a L a b o r I n s t i t u t e

2013. 3. 29 | 통권 제39호(2013-03) |

경제활동인구 및 인적자본 증대를 통한 성장잠재력 제고*

[요약]

- 지나친 인구증가율 감소로 인한 인구 연령구조의 변화가 성장잠재력에 미치는 부정적 영향을 고려할 때, 저출산 해소 및 기타 노력을 통해 경제활동인구를 증대해나갈 필요성이 제기됨.
- 한편 전통적 인적자본 제고 방안인 교육의 질 제고와 더불어 우리나라 특유의 과잉 교육 타개를 위한 정책을 수립하고 시행함으로써 노동시장에서 활용되는 실질적인 인적자본을 제고하는 것이 시급함.
- 출산율 제고를 위해서는 보육예산 확충 및 효율적 집행, 국공립 보육시설 확대, 보육교사 인력관리 개선, 출산휴가/육아휴직제도 실효성 강화, 직장 내 보육시설 확대, 근로시간/형태 유연화 등의 정책수단을 동원할 필요가 있음.
- 여성의 경우 경력단절 발생 방지 및 발생 시 재취업을 원활하게 하기 위한 정책을 추진해야 하고, 고령자의 경우 정년연장을 점진적으로 추진하되 고령자 재취업/전직 지원 프로그램 강화 및 활용도 제고가 이뤄져야 함.
- 외국 인력의 경우 당분간 저숙련 인력 도입 제한을 일부 완화하여 중소기업 생산 현장의 애로를 덜어주되, 장기적으로 내국인 근로자 부족이 해결된 후에는 저숙련 외국인 근로자 대신 고숙련 인력의 선별적 유입을 장려해야 함.
- 과잉학력으로 인한 노동시장 미스매치의 해소를 위해서는 산학연계 강화, 병역 관련 사안 해소, 중소기업 환경 개선, 정부의 적극적인 고졸 일자리 창출 노력 등을 꾸준히 병행하여 중장기적으로 학력 간 임금격차를 해소해야 함.

* 이 글은 「경제활동인구 및 인적자본 증대를 통한 성장잠재력 제고」(김세움(2013), 『노동리뷰』 2월호, 한국노동연구원)를 정리하여 작성한 것임.

경제활동인구와 실질적인 인적자본 증대 필요성

- 경제활동인구 증대 필요성
 - 맬서스 모형¹⁾과 솔로우 모형²⁾은 인구 수 혹은 증가율의 상승이 장기 경제성장에 미치는 부정적인 영향을 시사함.
 - 그러나 이들 모형에서 간과된 부분, 즉 지나친 인구증가율 감소로 인한 인구 연령구조의 변화가 성장잠재력에 미치는 부정적 영향을 고려해야 함.
 - 우리나라의 경우, 저출산·고령화로 인해 전체 인구 중 생산가능인구의 비중이 점차 줄어드는 추세임. 이는 한 사회의 후생수준과 직결되는 1인당 GDP 수준과 성장률에 직접적으로 부정적인 영향을 미침.
 - 이를 예방하기 위해서는 저출산 해소 및 기타 노력을 통해 경제활동인구를 증대해 나갈 필요성이 제기됨.

- 실질적인 인적자본 제고를 위한 과잉교육 해소 필요성
 - 선행연구에 따르면 대체로 한 국가의 평균 교육연한 증가는 장기 성장잠재력 제고에 긍정적인 영향을 미침.

- 다만 교육연한과 경제성장 사이의 관계가 선형이라는 명확한 증거는 없음. 즉 노동시장 필요 수준 이상으로 교육에 과잉 투자하는 경우, 사회적 비용에 비해 편익이 더 낮을 가능성이 있음.³⁾
- 특히 70%를 상회하는 대학진학률을 감안할 때, 우리나라에서 실제로 과잉교육 현상이 존재할 가능성이 높은 것으로 판단됨.⁴⁾
- 더불어 고학력화 현상이, 성장잠재력 확충과 직결된 요인 중 하나인 사회적 자본(social capital) 제고에도 별다른 기여를 하지 못하였음.⁵⁾
- 따라서 전통적 인적자본 제고 방안인 초·중등 및 고등교육의 질 제고와 더불어, 과잉교육 타개를 위한 정책 방안을 시행함으로써 노동시장에서 활용되는 실질적인 인적자본을 제고하는 것이 시급함.

경제활동인구 증대 방안

- 출산율 제고
 - 통계청 추정에 따르면 2012년 합계출산율은 가임여성 1인당 1.30명에 그침. 이처럼 심각한 저출산 문제의 해소를 위해 OECD 권고 수준인 GDP 대비 1%에 훨씬 미달하

1) Malthus, Thomas R.(1798), *An Essay on the Principle of Population*, London: Printed for J. Johnson in St. Paul's Church-Yard.

2) Solow, Robert M.(1956), "A Contribution to the Theory of Economic Growth," *Quarterly Journal of Economics* 81, pp.592-609.

3) Cohn, Elchanan and Ying Chu Ng(2000), "Incidence and Wage Effects of Overschooling and Underschooling in Hong Kong," *Economics of Education Review* 19, pp.159-168; Dolton, Peter and Anna Vignoles(2000), "The Incidence and Effects of Overeducation in the U.K. Graduate Labour Market," *Economics of Education Review* 19, pp.179-198; Duncan, G. J. and S. D. Hoffman(1981), "The Incidence and Wage Effects of Overeducation," *Economics of Education Review* 1(1), pp.75-86; Freeman, R. B.(1976), *The Overeducated American*, New York: Academic Press; Groot, Wim and Henriette Maassen van den Brink(2000), "Overeducation in the Labor Market: A Meta-Analysis," *Economics of Education Review* 19, pp.149-158; Hartog, Joop(2000), "Over-education and Earnings: Where Are We, Where Should We Go?," *Economics of Education Review* 19, pp.131-147.

4) 김세움·김진영·조영준(2010), 『학력별 노동시장 미스매치 분석과 교육제도 개선 과제』, 한국노동연구원.

5) 김안국·임언·최지희·유한구·김기현(2011), 『고학력화의 사회경제적 성과와 한계』, 한국직업능력개발원.

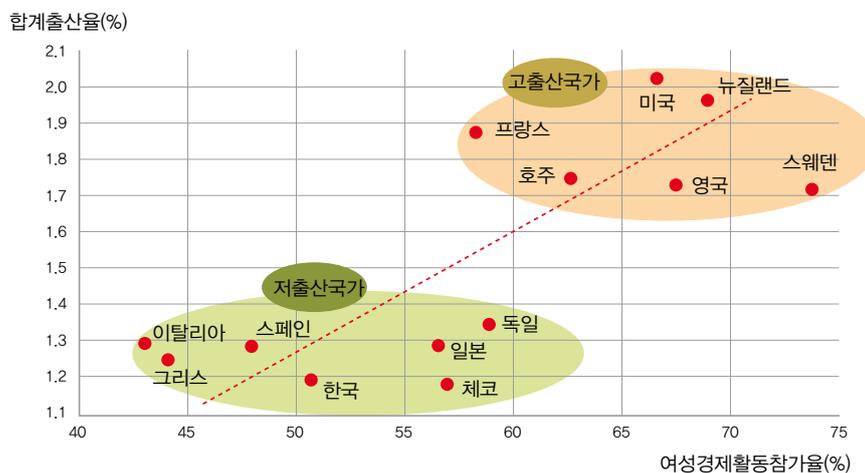
- 는 영유아 보육예산의 적극 확충 및 효율적 집행이 중요하다.
- 더불어 국공립 보육시설 확대, 보육교사 인력관리 및 처우 개선, 출산휴가 및 육아휴직제도 실효성 강화 지원, 자발적인 직장내 보육시설 확대 유도, 근로시간 유연화 및 재택근무 활성화 등 정책수단을 모두 동원해야 함.⁶⁾
- 다만 지방재정자립도가 평균 50% 정도로 낮은 상황에서 보육예산 지출 증대로 나타난 문제를 유념해야 함. 재원구조 개선을 통해 지방재정자립도를 높여 가는 장기 해결책⁷⁾과, 단기적인 국고-지방비 분담률 조정을 동시에 모색할 필요가 있음.⁸⁾

- 더불어 정부의 출산장려정책이 포퓰리즘이 아닌, 장기 성장잠재력을 제고하는 데 직결되는 중요 정책임을 적극 홍보해야 함. 이를 통해 향후 보육예산 등을 증액하는데 필요할 수 있는 증세에 대한 국민들의 자발적 동의를 끌어낼 수도 있을 것임.

■ 여성 및 고령자 고용률 제고

- 여성의 경우 2011년 기준 경제활동참가율은 49.4%, 고용률은 48.1%에 불과하여, 전체 60.9% 및 59.1%에 비해 현저히 낮음.⁹⁾
- 여성 고용률 제고에 있어 가장 큰 문제는, 재직 중 결혼 혹은 출산으로 인한 경력단절 후 노동시장 재진입상의 애로 및 재취

[그림 1] 여성경제활동참가율 대비 합계출산율



자료: 서문희 외(2011), 『출산수준 제고를 위한 육아지원 내실화 방안 연구』, 육아정책연구소, p. 15 [그림 II-2-1].

6) 김용하·이삼식·배다영·최효진·이지혜·김태홍·서문희·이규용·이미화·이석·이진면·장지연·정기선·황수경(2011), 『미래 인구정책의 비전과 전략』, 한국보건사회연구원; 류연규·김영미·정익중(2011), 『여성고용 증진을 위한 여성·아동·가족복지정책』, 허재준 외, 『고용친화적 복지전략 연구』, 한국노동연구원, pp.99~152; 백선희(2011), 『보육의 공공성 강화를 위한 정책 방안』, 한국보건사회연구원; 서문희·이윤진·유해미·송신영·김세현(2011), 『출산수준 제고를 위한 육아지원 내실화 방안 연구』, 육아정책연구소; 양인숙·문미경(2011), 『기업의 유연근무제 도입 실태 및 활성화 방안』, 한국여성정책연구원; 이삼식·이지혜(2011), 『일가정양립정책과 보육정책 간 연계방안 연구』, 한국보건사회연구원.

7) 박종서·김유경·이지혜·김하나·박희숙(2011), 『지방자치단체 저출산 대책의 효율적인 운영방안 연구』, 한국보건사회연구원.

8) 백선희(2011), 앞의 책.

9) 한국노동연구원(2012), 『KLI 노동통계』.

- 업 시 겪는 커다란 임금손실임.¹⁰⁾
- 경력단절을 미연에 방지하기 위해, 출산장려와 유사한 정책들, 즉 보육에 대한 공적 책임 확대, 출산휴가 및 육아휴직제도 내실화, 직장 내 보육시설 확대 유도, 근로시간 및 형태 유연화 지원 등을 추진해야 함.¹¹⁾
- [그림 1]에서 여성경제활동참가율과 함께 출산율 간에 정의 상관관계가 존재함. 즉 동일한 제3의 요인이 두 변수를 동시에 증가시키는 것으로 추측됨. 이러한 공통의 요인으로서 위의 정책들이 역할을 할 수 있을 것임.¹²⁾
- 더불어 경력단절이 발생하더라도, 숙련 수준에 맞는 일자리로의 재취업을 원활하게 하기 위한 직업교육훈련제도의 확충 및 개선, 재취업 알선기능의 강화 등이 병행되어야 함.¹³⁾
- 고령자의 경우, 중장기적으로 주된 직장에서의 정년연장이 불가피함. 다만 단기적으로 모든 세대가 선호하는 소위 좋은 일자리가 한정되어 있으므로, 청년고용과의 충돌을 피하기 위해 당장 전면 실시보다는 점진적인 추진이 바람직함.
- 즉 청년 구직자들이 공공부문 및 대기업 외에 중소기업 등에도 적극 지원 가능한 환경이 조성되어 소위 세대 간 일자리 전

쟁 가능성이 사라져야만 전면적인 법정 정년연장 실시가 가능함.

- 따라서 전면적인 정년연장의 시행 가능 시기는 대기업·중소기업 간 상생발전 유도 노력 등 최근 활발히 추진되고 있는 정책의 실효성에 따라 좌우될 것임.
- 전면적인 정년연장 실시 전까지는, 고령자 재취업 및 전직 지원 프로그램 강화 및 활용도 제고가 우선되어야 함.¹⁴⁾

■ 외국 인력 활용 효율화

- 고용규모가 작은 기업일수록 외국 인력의 존도가 급격히 높아지는 양상이 나타남. 5인 이하 고용 기업의 경우 40%가 넘는 인력을 외국인 근로자에 의존하고 있음.¹⁵⁾
- 이처럼 외국 인력 활용이 국내 기업, 특히 중소기업 중심으로 활발히 이루어져 왔으나, 외국 인력 도입의 내국인 근로자에 대한 부정적 영향 등에 대한 우려가 여전히 강함.
- 그러나 이러한 우려는 다소 과장된 것으로 보임. 이규용 외(2011)¹⁶⁾는 외국 인력 유입이 내국인 근로자에 미세하게 부정적 영향을 끼치나, 기업 재무성과에는 긍정적인 영향을 보임. 더불어 이삼식 외(2011)¹⁷⁾

10) 김주영·우석진(2009), 『노동시장 재진입에 관한 연구』, 한국노동연구원; 김종숙·이택면(2011), 『경력단절의 임금손실 추정』, 한국여성정책연구원.
 11) 김종숙·이택면(2011), 위의 책; 김정호(2010), 『여성의 경력단절과 인적자본 형성 분석』, 한국개발연구원; 류연규·김영미·정익중(2011), 앞의 글, pp.99~152; 백선희(2011), 앞의 책; 서문희·이윤진·유해미·송신영·김세현(2011), 앞의 책; 양인숙·문미경(2011), 앞의 책; 이삼식·이지혜(2011), 앞의 책.
 12) 서문희·이윤진·유해미·송신영·김세현(2011), 앞의 책.
 13) 김종숙·이택면(2011), 앞의 책; 박성정·최윤정·전혜숙(2011), 『직업능력개발계좌제 참여 경력단절여성의 훈련성과 제고 방안』, 한국여성정책연구원.
 14) 손유미·김치훈(2010), 『베이비붐 세대 일자리 창출과 지원』, 한국직업능력개발원.
 15) 이규용·이승렬·박성재·노용진(2011), 『외국인력 노동시장 분석』, 한국노동연구원.
 16) 이규용 외(2011), 위의 책.
 17) 이삼식·전영준·신화연·최효진(2011), 『저출산·고령사회에서 외국인 유입의 파급효과 분석』, 한국보건사회연구원.

는 외국 인력의 생산성이 지나치게 낮지 않은 한 외국 인력 유입이 경제성장에 긍정적인 영향을 미침을 보임.

- 따라서 외국 인력 유입의 과도한 규제보다, 저출산 문제의 해소 및 내국인 근로자의 3D업종 기피 완화가 가시화될 때까지 저숙련 외국 인력 도입에 대한 제한을 일부 완화하여 인력난을 겪는 중소기업 생산 현장의 애로를 덜어줄 필요가 있음.
- 다만 외국 인력 사용 기업 중에는 구조조정이 필요한 한계기업이 많음.¹⁸⁾ 즉 저숙련 외국 인력에 대한 과도한 의존이 장기간 지속될 경우 한계기업 구조 조정과 기업 혁신을 저해할 것임.
- 따라서 장기적으로 내국인 근로자 부족이 해결된 후에는 저숙련 외국인 근로자의 유입은 최소화하고 생산성 향상에 직접 기여하는 고숙련 인력의 선별적 유입을 장려해야 함.¹⁹⁾

실질적인 인적자본 증대 방안: 과잉학력으로 인한 노동시장 미스매치 해소

- 우리나라는 대학진학률 등 지표상으로는 인적자본 투자에서 최고 수준의 모범 국가임.
 - 2012년 기준 전체 고교 졸업자의 대학진학률은 최고 정점에 비해 낮아졌으나 71.3%의 여전히 매우 높은 수준을 나타냄. 최근 고졸자 취업 확대에도 특성화고

졸업자조차 50.0%의 여전히 높은 진학률을 보임.²⁰⁾

- 그러나 우리나라의 인적자본 활용은 과잉학력으로 인한 노동시장에서의 심각한 미스매치로 인해 상당히 비효율적임.
 - 즉 4년제 대졸자가 대졸 학력이 필요 없는 직무에 종사하거나 아예 일자리를 찾지 못하는 경우가 지나치게 많음. 이때 대졸학력 취득을 위해 투자한 비용에 비해 투자 수익이 크게 떨어지는 문제점이 발생함.
 - 김세움 외(2010)²¹⁾는 과잉학력으로 인한 노동시장에서의 스킬 미스매치로 초래되는 근로자들의 평생 임금 손실 총액의 현재가치가 7.71조 원에 달한다는 결과를 도출함.
 - 더불어 대학 진학 최우선시 풍조로 인해 우리 사회가 치르는 사회적 비용 역시 막대함. 김세움 외(2010)²²⁾가 연간 사회적 비용을 공교육비 및 사교육비, 기타 각종 기회비용을 망라하여 계산한 결과, 42.73조 원의 막대한 액수가 도출됨.

- 다행히 최근 공공부문 및 대기업과 금융회사에서 고졸자를 다수 채용하는 사례가 급증하면서 대학진학률이 하락하고 특성화고 진학률이 상승하는 것은 고무적임.
 - <표 1>을 보면 2009년 16.7%로 저점을 찍은 특성화고 졸업자의 취업률이 2011년에는 25.9%까지 반등함. 그에 반해

18) Hur, Jai-Joon and Nho Yongjin(2012), "The Impact of Temporary Immigration of Unskilled Workers on Firm Performances: Evidences from the Korean Small-Medium Business Sector," unpublished manuscript.

19) 이삼식·전영준·신화연·최효진(2011), 앞의 책; 최경수(2010), 『이민 및 외국인력 유입이 노동시장에 미치는 중장기 효과』, 한국개발연구원.

20) 한국교육개발원(2012), 『유초중등통계』.

21) 김세움 외(2010), 앞의 책.

22) 김세움 외(2010), 앞의 책.

〈표 1〉 특성화 고등학교 졸업자의 취업 및 진학 추이(1999~2011)

연도	졸업자	취업자	진학자	취업률(%)	진학률(%)
1999	290,892	148,478	112,130	51.0	38.5
2000	291,047	149,543	122,170	51.4	42.0
2001	270,393	130,968	121,411	48.4	44.9
2002	231,127	104,138	115,103	45.1	49.8
2003	189,510	7,212	109,234	38.1	57.6
2004	183,835	60,062	113,944	32.9	62.3
2005	170,259	47,227	115,164	27.7	67.6
2006	162,600	42,151	111,601	25.9	68.6
2007	158,708	32,075	113,487	20.2	71.5
2008	158,408	30,036	115,407	19.0	72.9
2009	151,410	25,297	111,348	16.7	73.5
2010	156,069	29,916	111,041	19.2	71.1
2011	114,690	29,756	69,968	25.9	61.0

자료 : 박병영 외(2012), 『교육-고용 연계를 위한 교육시스템 선진화 연구』, 한국교육개발원, p.10 〈표 3〉.

특성화고 졸업 후 진학을 택한 비율은 2009년 73.5%에서 2011년 61.0%로 유의하게 낮아짐.²³⁾

- 그러나 이를 장기간 지속된 사회적 추세, 즉 대학진학 최우선시 풍조 및 학력 인플레이션 만연 현상의 완전한 전환이라고 판단하기에는 아직 많이 이른 감이 있음.

■ Romer(1990)²⁴⁾의 내생적 성장모형은 인적자본을 일반 생산과정에 투입되는 인적자본과 생산성향상 및 기술혁신과정에 투입되는 인적자본으로 구분함.

- 즉 대졸 학력이 필요 없는 대다수 일반 생산과정의 경우 소위 좋은 일자리에도 고졸자가 취업하여 일하고, 필요에 따라 평생교육 차원에서 대학교육을 받는 데 어려움이 없는 환경을 조성해야 함.

■ 좀 더 구체적인 정책방안을 김세움 외(2010)²⁵⁾를 참조하여 제시하면 다음과 같음.

- 첫째, 실제 산업현장에서 필요한 스킬을 익힐 기회의 대폭 확대를 위해 정부 차원의 산학연계 조율 노력 확대가 절실함. 물론 현재도 정부의 적극적 역할 수행이 활발히 이루어지고 있으나, 더욱 확대된 형태로 지속되어야 함.

- 둘째, 입사 후 병역 의무 이행 문제에 대해 특성화고 졸업자 채용 확대 주무부처와 병력 수급 주무부처 간 본격적인 정책 협의가 필요함. 이를 통해 인증시스템을 거쳐 상당 인원에 병역특례업체 근무 인정을 보장하는 등 과감한 정책 집행이 가능할 것임.

- 셋째, 중소기업 환경 개선을 통해 즉각적인 대학 진학보다 중소기업 선취업을 유도하는 정책 지원이 절실함. 공생발전 유도 및 불공정거래 관행 근절 등을 통해

23) 박병영 · 차성현 · 류기락(2012), 『교육-고용 연계를 위한 교육시스템 선진화 연구』, 한국교육개발원.

24) Romer, P. M.(1990), "Endogenous Technological Change," *Journal of Political Economy* 98, pp.S71~S102.

25) 김세움 외(2010), 앞의 책.

〈표 2〉 연령대별 학력 간 임금격차(OES 2008년 자료)

	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
	26~30	31~35	36~40	41~45	46~50
고등	0.141 (3.77)**	0.201 (5.36)**	0.320 (12.43)**	0.351 (18.33)**	0.333 (23.41)**
전문대	0.250 (6.68)**	0.343 (9.00)**	0.507 (18.38)**	0.575 (23.27)**	0.551 (22.81)**
대학	0.392 (10.59)**	0.555 (14.87)**	0.746 (28.74)**	0.841 (41.84)**	0.845 (51.65)**
대학원	0.544 (12.27)**	0.674 (16.42)**	0.988 (30.34)**	1.065 (37.32)**	1.026 (36.65)**
연령	0.424 (2.85)**	0.215 (1.23)	-0.181 (0.94)	-0.005 (0.02)	0.277 (0.97)
연령제곱	-0.666 (2.51)*	-0.287 (1.09)	0.253 (1.00)	0.017 (0.06)	-0.280 (0.94)
남성	0.139 (15.52)**	0.331 (33.40)**	0.507 (50.33)**	0.560 (51.31)**	0.527 (45.34)**
수	-1.892 (0.91)	0.696 (0.24)	7.689 (2.10)*	4.307 (0.82)	-2.366 (0.35)
관측치 수 R ²	7880 0.14	9975 0.22	14082 0.30	12703 0.37	12694 0.36

주 : 괄호 안은 t-통계량이며, **는 1%에서, *는 5%에서 유의함을 의미.

자료 : 김세움 외(2010), 『학력별 노동시장 미스매치 분석과 교육제도 개선 과제』, 한국노동연구원, p.63 〈표 3-10〉.

중소기업 수익성 개선 시, 고졸 구직자들에게 중소기업이 갖는 일자리로서의 매력이 배가될 것임.

- 넷째, 고졸자의 채용 기회 확대를 위한 좀 더 적극적인 정부 개입이 필요함. 향후 공공부문에서 정규직 형태의 특성화고 졸업자 채용을 적극 늘려야 함. 한편 민간기업의 경우 특성화고 졸업자에 한정된 의무 고용할당제의 추진을 검토할 필요가 있음.
- 다섯째, 학력 간 임금격차를 줄여나가는 정책적 노력이 요구됨. 김세움 외(2010)²⁶⁾가 분석한 고졸자와 4년제 대졸자 간 임금격차는 20대 후반 근로자의 경우 22.0%에 달하고, 연령대가 높아질수록 더욱 벌어져 40대 후반에는 38.4%에 달함(표 2 참조).
- 다만 학력 간 임금격차 해소 자체가 중장

기적 과제의 성격을 가지므로, 앞서 제시된 산학연계 강화, 병역 관련 사안 해소, 중소기업 환경 개선, 정부의 적극적인 고졸 일자리 창출 노력 등을 꾸준히 병행해 가는 것이 우선적으로 요구됨.

- 이를 통해 기업들이 고졸 인력의 우수성을 느끼고 채용 수요를 늘려갈 기회를 제공하며, 학생과 학부모들이 특성화고 진학 및 졸업 후 취업을 선택하도록 유도함으로써 선순환을 일으키는 것이 중장기적인 학력 간 임금격차 해소를 위한 사실상 유일한 정책 방안임.

개별 방안의 복합적 기대효과

- 위에 제시된 각 개별요인 개선 방안이 가질 것으로 기대되는 복합적인 효과는 다음과 같음.

26) 김세움 외(2010), 앞의 책.

- 영유아 보육지원 정책의 경우, 출산율 제고뿐만 아니라 여성 고용 증대를 통해서도 경제활동인구를 늘리는 효과를 발생시킴.
- 더 나아가, 영유아 보육지원 정책은 조기 인적자본투자 정책으로서의 의의를 가지며, 경제정책으로서는 매우 드물게 효율성과 형평성을 동시에 제고한다는 의미를 가짐.²⁷⁾
- 대기업과 중소기업 간 상생 발전 유도 정책의 경우, 고령자 고용 극대화에 필요한 전면적인 정년연장의 원활한 도입을 위한 환경 조성에 기여할 것임. 즉 세대 간 일자리 전쟁 가능성을 최소화한다는 의미를 가질 수 있음.
- 중소기업 업무 환경이 크게 개선되면, 스킬 적합도가 높은 고졸자 채용의 대폭 확대가 가능함. 더불어 내국인 근로자의 중소기업 일자리 선택을 유도하여 저숙련 외국인 근로자에 대한 과도한 의존으로 인한 부작용 해소에도 기여할 것임.
- 고졸자 채용 확대 장려 정책의 경우, 이를 통해 과잉학력으로 인한 노동시장 미스매치 해소 및 인적자본 활용의 효율성 제고가 가능함.
- 더불어 고교 졸업 직후 조기 사회 진출을 장려함으로써 결혼연령 하향화 유도가 가능할 것이며, 이는 중장기적인 출산율 제고를 통한 경제활동인구 증대에 상당히 기여할 것임.²⁸⁾
- 한편 과도한 사교육비 지출로 파생되는, 저출산으로 인한 경제활동인구 부족, 생애 근로기간 중 자녀 교육비 조달 목적의 장시간 근로 선호로 인한 노동생산성 저하 문제 등에 대한 부분 해결책도 고졸자 채용 확대 장려를 통해 제공될 수 있음.

김세움(한국노동연구원 연구위원)
02-3775-5561 / konstr@kli.re.kr

27) Cunha, Flavio, James J. Heckman, and Susanne M. Schennach(2010), "Estimating the Technology of Cognitive and Non-cognitive Skill Formation," *Econometrica* 78(3), pp.883-931.

28) 김용하 외(2011), 앞의 책.

※ 본 자료는 한국노동연구원 홈페이지 www.kli.re.kr 을 통하여 항상 보실 수 있습니다.



발행인: 이인재 / 편집인: 남재량 / 편집·교정: 정 철
150-740 서울시 영등포구 은행로 30
Tel : 02-3775-5514 / Fax : 02-3775-0697 / www.kli.re.kr