

노동시장의 동태적 변화와 특징

이 규용 · 김 기민

I. 제1절 연구배경

노동시장에서 일부 사업체는 고용을 늘리고 다른 일부 사업체에서는 고용을 줄인다. 또한 이때, 새로 생겨나는 사업체도 있고 폐업 등으로 소멸되는 사업체도 있다. 이러한 과정 속에서 일자리는 창출 혹은 소멸되면서 전체 일자리의 수는 끊임없이 변화한다. 이러한 변화는 사업체가 속한 시장 상황에 의한 것일 수도, 정부정책 등에 의한 것일 수도, 사업체의 인사정책에 의한 것일 수도 있다. 노동시장을 총체적으로 이해하고 노동이동의 행태에 관한 기초적 연구를 위해서는 일자리에 대한 동태적 분석은 필수적이다. 본 논문에서는 노동수요의 주체인 기업과 노동공급의 주체인 근로자 간의 연계 자료를 통해 일자리 변화 및 근로자의 노동이동 변화를 기술하고 이 변화에 미치는 요인에 대해 심층적으로 분석하여 우리나라 노동시장의 동태적 변화와 특징을 살펴보고자 한다.

일자리 창출과 소멸에 대한 연구는 Davis & Haltiwanger(1992) 이후 지속적으로 수행되고 있다. Davis & Haltiwanger(1992)는 1972년부터 1986년까지의 사업체 패널 자료를 활용하여 미국 제조업 사업체에서 고용의 변화를 분석하였다. 이때, 일자리 창출과 소멸을 구하여 일자리 재배치비율을 측정하고, 일자리 재배치와 노동력 재배치 간의 관계를 수량화하였다. 이후 Davis and Haltiwagner and Schuh(1996)는 일자리 또는 일자리 기회를 '사업체 수준에서의 순고용 변화'로 추정하는 방법을 개발하였다. 또한, 일자리 순증가율이 높은 사업체는 규모가 크고 오래되었으면 부가가치와 임금 수준이 높은 기업이라는 연구결과를 보였다. 이후 Davis and Haltiwanger(1999)는 여러 나라의 일자리 및 노동력 변동성을 평가하여 종합적으로 정리하였다.

우리나라에서는 김혜원(2000)이 일자리 창출과 소멸에 대한 연구를 본격적으로 시작하였다. 통계청의 '광공업사업체' 자료를 통해 일자리 창출과 소멸을 분석하였으나 자료의 한계로 다양한 사업체 특성에 대해서는 분석하지 못하였다. 전병유(2001)는 고용보험 DB를 활용하여 구성된 사업체-근로자 패널자료를 활용하여 일자리 창출과 소멸에 대해 분석하였다. 김혜원 · 전병유(2003)는 사업체 및 종업원 동시 패널자료를 구축하여 일자리 변동의 동학을 분석하였다. 일자리 변동의 특성, 경기변동과 일자리 창출·소멸 구조 간의 관계를 분석하였고, 일자리 변동과 노동력 변동 간의 관계를 분석하였다. 권혜자(2004)는 2001년과 2002년의 사업체패널자료를 사용하여 일자리 창출

과 소멸, 일자리 순증가율에 미치는 요인을 분석하였다. 사업체의 일자리 변화에는 경영환경 변화와 사업체의 경영 및 인적 속성들이 주된 요인이었으며, 노동유연화 변수와 노사관계 변수들의 효과는 유의하지 않았다. 이시균·김기민(2013)은 노동력 변동 개념을 도입하여 고용보험DB와 사업체패널 결합자료를 활용해 우리나라의 고용구조를 동학적으로 분석하였다. 분석결과, 우리나라의 노동력 변동수준은 매우 크며, 노동력 변동은 일자리 변동의 4배가 넘게 나타났다. 이는 대체고용의 비중이 매우 큼을 의미하고 단순 일자리 창출과 소멸의 요인만으로는 이를 설명할 수 없음을 뜻한다.

본 연구는 다음과 같이 구성된다. 제2절에서는 사업체패널 자료와 고용보험 DB의 피보험자 연계자료에 대해 소개한 후, 이 자료를 활용하여 우리나라의 일자리 및 노동력 변동을 사업체와 근로자의 인적 특성에 기초한 기술통계를 제시하겠다. 제3절에서는 순고용 증가량, 일자리 재배치량, 노동력 변화율, 초과노동 이동률에 영향을 미치는 요인을 계량 모형으로 추정한다. 끝으로 제4절에서는 요약 및 정책적 시사점을 제시한다.

II. 제2절 노동시장에서의 고용변화

1. 사업체패널-고용보험 DB 연계자료 소개

본 연구에서는 노동시장에서의 고용변화를 살펴보기 위하여 한국노동연구원의 『사업체패널 조사』 1-5차 자료와 그 해당사업체의 근로자를 고용노동부의 『고용보험 DB』 피보험자 자료를 통해 결합한 자료¹⁾를 활용하였다. 사업체에서의 일자리 수 변화와 개별 근로자의 노동력 변화를 모두 살펴보기 위해서는 사업체와 근로자의 연계자료가 반드시 필요하기 때문이다.

사업체패널 조사는 상용근로자 30인 이상²⁾ 사업체³⁾를 대상으로 2005년부터 2013년까지 격년주기로 사업체의 고용 및 재무현황, 경영특성, 인적자원관리 및 개발, 임금 및 보상체계, 노사관계 등에 대해 조사를 실시하였다. 그러나 예산제약으로 근로자조사는 진행하지 못해, 해당 사업체의 근로자 개개인에 대한 정보는 포함하고 있지 않다.

고용보험 DB 피보험자 자료는 고용보험 가입사업장을 대상으로 개별근로자(피보험

1) 이 자료를 『사업체패널-고용보험 DB 연계자료』라 칭한다.

2) 공공부문 사업체는 상용근로자 20인 이상을 대상으로 조사를 실시하였다.

3) 금융·보험업, 전기·가스·수도업은 기업, 공공부문은 기관단위로 조사를 실시하였고, 그 외 업종에 대해서는 사업체 단위로 조사를 실시하였다.

자)의 성별, 연령, 입·이직 시기, 이직사유 등의 정보를 제공한다. 다만, 행정자료이므로 고용보험에 가입하지 않는 근로자에 대한 정보는 없으며⁴⁾, 근로자의 고용형태(정규/비정규)를 구별할 수 있는 정보나 명확한 임금수준 등에 관한 자료는 포함되지 않는다.

2005년, 2007년, 2009년, 2011년 및 2013년의 사업체패널 조사에 속한 사업체들의 고용보험관리번호를 통해 연결되는 사업장의 피보험자 자료를 결합하여 사업체-근로자 연계자료를 구축하였다. 그러나 이 자료는 생·소멸 사업체에 대한 정보가 부족할 뿐 아니라 완벽한 근로자(피보험자)패널 자료는 아니라는 한계가 있다.

<표 1> 사업체패널-고용보험 DB 연계자료 개요

(단위 : 개소, 명, %)

		2005	2007	2009	2011	2013
사업체패널조사 사업체 수		1,905	1,735	1,737	1,770	1,775
결합 사업체 수		1,728 (90.7)	1,558 (89.8)	1,542 (88.8)	1,549 (87.5)	1,548 (87.2)
평균 근로자 수		453.4	365.2	350.6	363.8	345.7
전체 근로자 수	당기	783,527	568,947	540,542	563,511	535,154
	전기	745,399	555,140	536,513	540,832	518,968
	증가율	5.12	2.49	0.75	4.19	3.12
성별	남성	70.6	68.3	69.8	68.4	69.0
	여성	29.4	31.7	30.2	31.6	31.0
연령	30세 미만	27.3	24.1	20.7	19.4	19.0
	30~50세 미만	63.0	63.6	63.8	63.2	61.9
	50~65세 미만	9.7	12.3	15.5	17.4	19.1

자료 : 사업체패널-고용보험 DB 연계자료 (2005, 2007, 2009, 2011, 2013)

주 : ()는 결합된 사업체 비중임

<표 1>은 사업체패널-고용보험 DB 연계자료의 사업체와 소속된 근로자 현황을 보여준다. 우선, 사업체패널 조사와 고용보험 DB 피보험자 자료가 결합되는 사업체 비율은 87.2~90.7%로 나타났다.

사업체의 평균 근로자수는 2005년 453.4명, 2007년 365.2명, 2009년 350.6명, 2011년 363.8명, 2013년 345.7명으로 나타났다. 2005년에 평균 근로자 수가 다른 해에 비해 많은 것은 2005년에는 특별조사로 공공부문에 대해 전수조사를 실시했기 때문이다.

여성 근로자의 비율은 전체 근로자 대비 약 30% 수준을 유지하고 있고, 30세 미만의 청년 근로자는 감소하는 반면 50세 이상 65세 미만의 고령 근로자는 증가하는 경향을 보인다.

4) 통계청의 경제활동인구 부가조사에 따르면 2015년 8월 기준으로 정규직 근로자의 고용보험 가입률은 82.4로 나타났다.

2. 일자리 및 노동력 변동 현황

먼저, 사업체 단위에서 채용(입직)과 이직을 통해 고용의 변화에 대해 살펴보겠다.

<표 2> 채용·이직 추이 분석

		2005	2007	2009	2011	2013
채용률(A)		27.9	25.8	24.6	33.6	31.1
연령	30세 미만	57.4	58.2	56.9	54.6	50.2
	30~50세 미만	35.9	32.4	32.3	33.9	36.7
	50~65세 미만	6.7	9.4	10.8	11.5	13.1
성별	남성	58.7	52.8	55.3	54.6	55.6
	여성	41.3	47.2	44.7	45.4	44.4
이직률(B)		20.1	24.5	23.8	34.5	30.4
연령	30세 미만	49.5	46.8	46.4	43.6	42.0
	30~50세 미만	39.0	40.0	37.5	41.7	41.3
	50~65세 미만	11.5	13.2	16.1	14.6	16.7
성별	남성	54.1	53.1	55.4	53.6	55.6
	여성	45.9	46.9	44.6	46.4	44.4
채용률-이직률 (A-B)		7.8	1.3	0.8	-0.9	0.7

자료 : 사업체패널-고용보험 DB 연계자료 (2005, 2007, 2009, 2011, 2013)

<표 2>를 보면, 채용률⁵⁾은 2005년 26.2%, 2007년 24.8%, 2009년 24.0%, 2011년 31.7%, 2013년 30.03%, 이직률⁶⁾은 2005년 20.1%, 2007년 23.5%, 2009년 23.2%, 2011년 32.6%, 2013년 28.9%로 추세적으로 증가했다. 이직률의 증가속도는 채용률에 비해 더 빨랐다. 이때 2009년의 낮은 채용률은 2008년의 국제금융위기 때문인 것으로 추측된다. 고용의 순변화(채용률-이직률)을 보면, 2005년 7.8%p, 2007년 1.3%p, 2009년 0.8%p, 2011년 -0.9%p, 2013년 0.7%p로 나타났다.

연령계층별로 보면, 30세 미만의 청년층 근로자의 채용 비율⁷⁾은 2005년 57.4%에서 2013년 49.4%로 감소하였다. 이는 청년층 노동력의 감소와 더불어 청년층 노동력에 대한 수요 감소가 복합적으로 작용한 것으로 보인다. 반면, 50세~65세 미만의 고령층 근로자의 채용 비율은 2005년 6.7%에서 2013년 13.1%로 증가하였다. 이는 인구 구조의 변화가 우리나라 사업체의 인력구성에도 영향을 미치고 있음을 보여준다.

성별로 보면, 남성 근로자의 채용 비율은 2005년 58.7%에서 2013년 55.6%로 감소하였고, 여성 근로자의 채용 비율은 2005년 41.3%에서 2013년 44.4%로 증가하였다.

지금까지 채용과 이직의 기술통계를 통해 고용의 변화를 살펴보았다. 다음으로는

5) 채용률은 연초 피보험자 수 대비 1년간 채용한 건수로 계산하였다.

6) 이직률은 연초 피보험자 수 대비 1년간 이직한 건수로 계산하였다.

7) 청년층 근로자의 채용 비율은 전체 채용자 중 청년층 근로자의 채용 비율을 계산한 것임.

일자리 창출과 소멸을 통해 사업체간 일자리 재분배 현황과 개별 근로자의 노동력 변동을 분석하여 일자리 변동과 노동력 변동 간의 관계에 대해 살펴보겠다.

일반적으로 고용의 변화는 사업체의 확장·축소 및 생성·소멸 등으로 인해 나타나는 일자리의 창출·소멸이나 채용과 이직으로 나타나는 노동력 변동을 통해 이루어진다. 따라서 고용 변화량만으로는 사업체 수준에서 이루어지는 복잡한 일자리 구조의 변화를 파악하기에 한계가 있다. 지금부터 일자리 창출·소멸, 일자리재배치, 노동력 변동 등의 변화를 통해 동학적 고용구조를 살펴보고자 한다. 특히, 고용변동성의 수준과 그 수준에 영향을 미치는 요인에 대해 중점적으로 살펴보겠다.

분석에 앞서, 일자리 변동(job flows)의 개념에 대해 살펴보겠다. 경제전체적으로 일자리의 수는 시간과 경기에 따라 변화하며, 일자리의 창출량과 소멸량은 일자리 수의 순변동량에 비해 훨씬 큰 값을 가진다. 이는 일자리 수의 순변동량만을 가지고 일자리 변동의 분석을 하는 것은 많은 한계가 있음을 의미한다. 예를 들어, $t-1$ 기에 50명의 근로자가 일자리를 갖고 있고 t 기에 60명의 근로자가 일자리를 가지고 있다 하자. 일반적으로 경제전체적으로는 10개의 일자리가 늘었다고 할 수 있다. 그러나 실제 변동 과정은 이처럼 단순하지 않을 수 있다. 1년 동안 단순히 10개의 일자리가 늘어난 것일 수도 있지만, 예를 들어, 25개의 일자리가 새로 생기고 15개의 일자리가 사라졌을 수도 있다. 이처럼 일자리 수의 순증가에는 무수히 많은 일자리 창출과 소멸의 조합이 가능하다. 앞의 예시를 보면, 10개의 일자리 수 순증가는 25개의 일자리 창출과 15개의 일자리 소멸로 인한 것이며, 이는 1년간 총 40개의 일자리가 변동한 것이다. 40개의 일자리의 총변동량에서 순변동량 10개를 빼면 30개의 일자리 수 변동은 거시경제적인 요인에 의한 일자리 변동이 아니라 사업체별 이질성에 의해 야기된 일자리수 변동량, 즉 초과일자리 변동량이라 할 수 있다.

이러한 일자리 변동은 아래와 식을 통해 측정할 수 있다. 사업체 i 에서 일자리 창출(Job Creation ; JC)는 두 시점 간에 새롭게 사업체가 생성되거나, 기존 사업체에서 고용량이 팽창된 경우 채용(hires)과 이직(seperations)의 차이로 측정된다. 마찬가지로 일자리 소멸(Job destruction ; JD)은 사업체가 폐지되거나 기존 사업체에서 고용량이 축소된 경우 채용과 이직의 차이로 측정된다.

$$JC_t = \sum_{i \in S^+} (H_{it} - S_{it})$$

$$JD_t = - \sum_{i \in S^-} (H_{it} - S_{it})$$

여기서 S^+ 는 사업체의 고용량 팽창 혹은 새로 생성된 사업체를 의미하고 S^- 는 사업체의 고용량 축소 혹은 새로 소멸된 사업체를 의미한다. 일자리 순증가량은 일자리 창출량과 소멸량의 차이이며, 일자리 재배치량(Job reallocation)은 일자리 창출량과 소멸량을 합한 것이다.

다음으로 노동력 변동의 개념을 살펴보겠다. 노동력 변동은 개별 노동력 단위의 채

용과 이직으로 구성되며, 이를 측정하는 방법은 크게 두 가지가 있다. 하나는 재배치 측정방법(reallocation measure), 다른 하나는 노동이동 측정방법(turnover measure)이다.

재배치 측정방법에서 노동력 변동은 두 시점 간에 고용된 사업체가 달라지는 노동력의 수로 정의되며(Burgress et al. 1996, 2000a, b), 노동이동 측정방법에서 노동력 변동은 일정기간 동안 발생한 채용과 이직을 합한 노동력의 수로 정의된다(Anderson and Meyer 1994, Haltiwanger and Vodopivec 2002, Lane et al 1996). 위의 두 가지 중 어떤 방법을 택하느냐에 따라 노동력 변동량의 차이가 발생하는데, 그 차이는 단기 간의 고용에 의하여 발생하는 것이다. 즉, 재배치 방식은 t기와 t-1기 사이에 발생한 채용과 이직에 대해서는 측정하지 않는다. 따라서 노동이동 측정방식에 의한 노동력 변동량이 재배치 측정방식에 의한 노동력 변동량보다 반드시 클 수밖에 없다(Haltiwanger and Davis 1999). 노동이동 측정방식은 노동력 변동을 측정하면서 경제 전체적으로 초과노동이동(churning flows)의 정도를 측정할 수 있는 장점이 있다. 전체 노동력 변동(WF)은 아래의 식을 통해 측정할 수 있다.

$$WF_t = - \sum_i (H_{it} + S_{it})$$

다음으로 초과노동이동(CH)은 다음과 같이 측정된다.

$$CH_t = - \sum_i (H_{it} + S_{it}) - JC_t - JD_t$$

여기서는 노동이동 측정방법에 따른 노동력 변동량을 통해 분석하겠다(이시균·김기민(2013) 재인용).

사업체패널-고용보험 DB 연계자료는 사업체패널 조사에 해당되는 표본사업체에 대해서만 분석하기 때문에 특히 사업체의 생성·소멸 등에 대한 정보가 부족하여 일자리 변동량을 측정하는데 한계가 있으므로 해석시 주의해야 한다.

<표 4> 일자리 및 노동력 변동 현황

(단위 : 명, %)

	일자리변동(A)			노동력변동(B)			순고용 증가	대체 채용 (대체 이직)	초과 노동 이동 (CH :B-A)
	창출 (JC)	소멸 (JD)	일자리 재배치량 (JR)	채용 (H)	이직 (S)	노동력 변동량 (WF)			
2005	68,319 (8.7)	21,419 (2.7)	89,738 (11.5)	204,313 (26.1)	157,413 (20.1)	361,726 (46.2)	46,900 (6.0)	135,994 (17.4)	271,988 (34.7)
2007	28,081 (4.9)	20,857 (3.7)	48,938 (8.6)	140,792 (24.7)	133,568 (23.5)	274,360 (48.2)	7,224 (1.3)	112,711 (19.8)	225,422 (39.6)
2009	22,605 (4.2)	18,381 (3.4)	40,986 (7.6)	129,791 (24.0)	125,567 (23.2)	255,358 (47.2)	4,224 (0.8)	107,186 (19.8)	214,372 (39.7)
2011	29,126 (5.2)	34,195 (6.1)	63,321 (11.2)	178,624 (31.7)	183,693 (32.6)	362,317 (64.3)	-5,069 (-0.9)	149,498 (26.5)	298,996 (53.1)
2013	21,030 (3.9)	17,413 (3.3)	38,443 (7.2)	158,200 (29.6)	154,583 (28.9)	312,783 (58.4)	3,617 (0.7)	137,170 (25.6)	274,340 (51.3)

자료 : 사업체패널-고용보험 DB 연계자료 (2005, 2007, 2009, 2011, 2013)

<표 4>는 2005년부터 2013년까지 해당 1년 기간 동안의 일자리 및 노동력의 현황을 보여준다.

일자리 변동을 보면, 일자리 창출은 2005년 8.7%에서 2013년 3.9%로 감소, 일자리 소멸은 2005년 2.7%에서 2013년 3.3%로 증가하여 단순 채용과 이직에 비해 작음을 알 수 있다⁸⁾. 일자리 재배치량은 2005년 11.5%, 2007년 8.6%, 2009년 7.6%, 2011년 11.2%, 2013년 7.2%로 나타났다.

노동력 변동은 2005년에 46.2%, 2007년에 48.2%, 2009년에 47.2%, 2011년에 64.3%, 2013년 58.4%로 나타났다⁹⁾. 2005년부터 2013년까지 우리나라의 노동력 변동수준은 일자리 변동에 비하여 5.6배 높게 나타났다. Hermermesh et al.(1996)의 연구에서 노동력 변동량은 일자리 변동량의 3배가 넘는다는 측정결과를 제시하였는데, 우리나라의 분석 결과는 이보다 크게 나타났다.

2005년부터 2013년까지 일자리 변동과 노동력 변동의 수준 차이는 평균 21.8%로 나타났다. 2005년부터 2013년까지 채용자 중 79.9%가 대체채용자, 이직자 중 85.1%가 대체이직자이다. 이렇게 초과노동이동이 크다는 것은 노동력 변동을 단순히 일자리 창출과 소멸의 요인으로 설명하는데 한계가 있음을 의미한다.

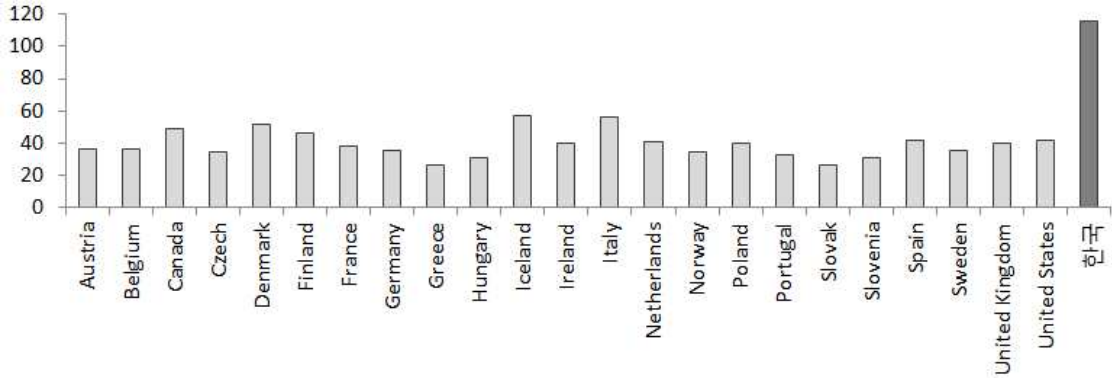
특히, 사업체패널은 상용근로자 30인 이상을 대상으로 하는 사업체에도 불구하고 변동성이 크게 나타나 만약, 소규모 사업체를 포함하여 분석하게 되면 고용변동은 더

8) Anderson and Meyer(1994), Lagarde et al.(1995)를 보면, 채용과 이직은 일자리 창출과 소멸의 3배로 나타났다.

9) 고용보험 DB를 통해 2012년의 노동력 변동률은 99.9%, 초과노동이동은 74.7%로 나타났다(이시균·김기민, 2013).

심하게 나타날 것이다. 또한, 고용보험에 가입하지 않은 근로자가 포함되면 고용변동은 더욱 심할 것이다.

[그림 2] 국가별 총 노동력 변동 비중 비교



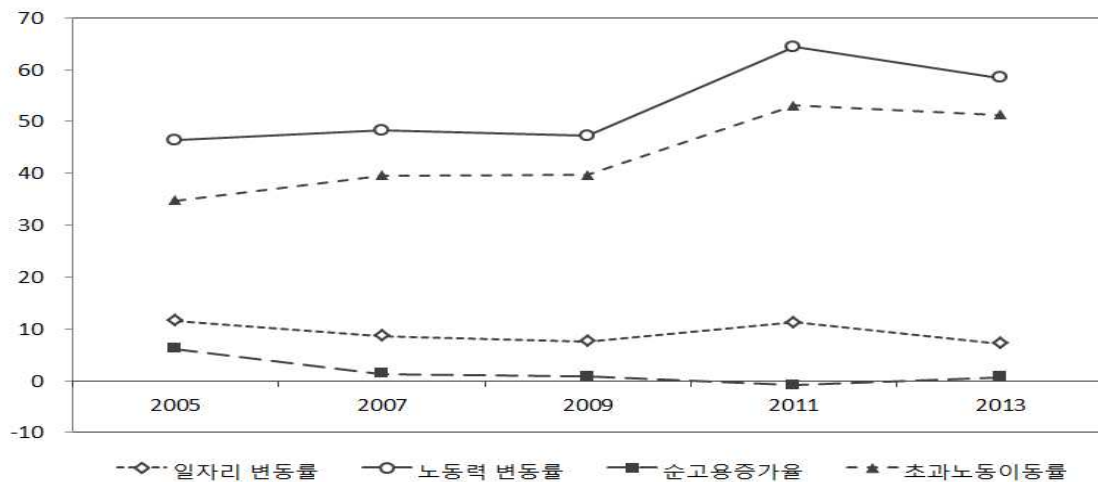
자료 : 이시균 외 (2014) 재인용 및 OECD(2010), Institutional Determinants of Worker Flows, OECD Social, Employment and Migration Working Papers No. 107.

주 : 한국은 2005~2012년 시점에서 노동력 변동 비중이며, 한국 외 OECD 국가는 2000~2007년 시점에서 노동력 변동 비중임

[그림 2]는 OECD 국가의 노동력 변동률을 분석한 결과이다. 미국 49.5%, 스페인 47.1%, 영국 45.1%로 비교적 높은 편, 독일 34.4%, 프랑스 37.7%로 낮은 편이다. 우리나라의 노동력 변동률은 116.3%(채용률 71.7%, 이직률 44.6%)로 다른 나라에 비해 월등히 높았다.

[그림 3] 일자리, 노동력, 순고용, 초과노동이동 변동 추이

(단위 : %)



자료 : 사업체패널-고용보험 DB 연계자료 (2005, 2007, 2009, 2011, 2013)

[그림 3]는 2005년부터 2013년의 일자리변동률, 노동력변동률, 순고용증가율, 초과노동이동률에 대한 변화를 보여준다. 2009년을 시점으로 노동력변동률, 초과노동이동률

이 증가하고, 순고용증가율이 감소하는 것으로 나타났다. 이는 2008년 국제 금융 위기로 인한 것으로 판단된다. 노동력 변동성의 증가는 초과노동이동의 증가로 인한 것으로 판단된다. 국제 금융 위기 이후 대체고용/대체이직의 비율이 더욱 커지면서 고용 불안정성이 확대되고 있음을 확인할 수 있다.

그렇다면, 사업체 특성과 근로자의 인적 속성에 따라 일자리 및 노동력 변동이 어떠한지 살펴보겠다.

<표 5>는 사업체 특성에 따른 2005년부터 2013년까지의 일자리변동률, 노동력변동률, 고용순증가율, 초과노동이동률 추이이다. 이때, 사업체 특성은 사업체 규모, 산업을 고려하여 분석하였다. 다른 연구들과 달리 사업체 연령에 대해 분석하지 않았다. 사업체패널 조사는 2005년에 원표본 사업체를 추출한 후 패널 조사가 진행됨에 따라 탈락된 사업체를 일부 대체표본 방법을 통해 표본 대표성을 보완하고 있긴 하지만 조사 당해의 사업체의 생·소멸을 반영하여 표본추출을 하지 않기 때문에 상대적으로 신규 사업체의 비중이 지나치게 작아 이를 분석한 결과는 강건(robust)하게 나오지 않아 분석시 생략하였다.

사업체 규모별로 보면, 300인 미만 사업체는 300인 이상 사업체에 비하여 일자리 변동률, 노동력 변동률, 초과노동이동률은 크고, 순고용증가율은 작게 나타났다. 산업별로 보면, 비제조업 사업체는 제조업 사업체에 비하여 일자리 변동률, 노동력 변동률, 순고용증가율, 초과노동이동률이 모두 크게 나타났다.

외국의 연구에서 보면 노동력 변동은 산업과 사업체 규모의 특징에 따라 영향을 받는다고 나타났으나 우리나라는 전반적으로 높게 나타났다.

<표 5> 사업체 특성에 따른 일자리 및 노동력 변동 현황

(단위 : 명, %)

			2005	2007	2009	2011	2013
일자리 변동률	규모	300인 미만	12.0	13.2	10.0	11.4	10.0
		300인 이상	11.3	7.4	6.8	11.2	6.3
	산업	제조업	9.9	8.9	7.9	9.7	7.2
		비제조업	12.6	8.4	7.4	12.1	7.2
노동력 변동률	규모	300인 미만	66.1	65.6	63.5	77.2	74.8
		300인 이상	42.0	43.8	41.9	60.7	53.4
	산업	제조업	32.3	34.9	33.2	42.0	37.7
		비제조업	56.2	56.6	54.6	76.6	70.6
순고용 증가율	규모	300인 미만	-0.2	-1.4	-0.4	-0.1	0.7
		300인 이상	7.3	1.9	1.2	-1.1	0.7
	산업	제조업	3.0	-0.1	-0.1	2.1	1.4
		비제조업	8.1	2.1	1.3	-2.5	0.3
초과노동 이동률	규모	300인 미만	54.2	52.3	53.5	65.8	64.8
		300인 이상	30.6	36.4	35.1	49.5	47.0
	산업	제조업	22.4	26.0	25.4	32.3	30.5
		비제조업	43.7	48.2	47.2	64.5	63.4

자료 : 사업체패널-고용보험 DB 연계자료 (2005, 2007, 2009, 2011, 2013)

<표 6>는 근로자의 인적특성에 따른 2005년부터 2013년까지의 일자리변동률, 노동력변동률, 고용순증가율, 초과노동이동률 추이이다. 이때, 인적 특성은 연령과 성별을 고려하였다. 안타깝게도 고용보험 DB 피보험자 자료에 학력과 경력에 대한 정보가 없어 이에 대해서는 분석하지 못하였다.

먼저, 연령계층별로 보면, 노동력 변동률은 2005년에 비하여 2013년에 연령에 상관 없이 증가하였지만, 30세 미만의 증가는 매우 높고 50~65세 미만의 증가는 2%p 수준이었다. 순고용증가율을 보면, 2005년에 비하여 2013년에 30세 미만 근로자와 30~50세 미만 근로자는 감소, 50~65세 미만 근로자는 큰 차이를 보이지 않았다. 초과노동이동률을 보면, 2005년에 비하여 2013년에 모두 증가하였다.

다음으로 성별로 살펴보았다. 일자리 변동률과 순고용 증가율은 전체 평균과 큰 차이를 보이지 않았다. 노동력 변동률과 초과노동이동률은 남성에 비하여 여성이 크게 나타났다.

<표 6> 근로자 인적속성에 따른 일자리 및 노동력 변동 현황

(단위 : 명, %)

			2005	2007	2009	2011	2013
일자리 변동률	연령	30세 미만	22.8	21.2	20.3	32.2	22.2
		30~50세 미만	9.6	6.5	6.4	9.2	6.2
		50~65세 미만	17.3	12.4	11.7	10.8	9.3
	성별	남성	11.8	7.5	7.0	9.9	6.7
		여성	12.0	12.4	10.5	15.6	9.8
	노동력 변동률	연령	30세 미만	88.0	101.1	113.2	155.8
30~50세 미만			28.2	28.0	26.4	39.6	37.6
50~65세 미만			44.3	44.8	41.7	49.7	46.4
성별		남성	37.1	37.4	37.4	50.9	47.1
		여성	67.9	71.5	69.9	93.3	83.7
순고용 증가율		연령	30세 미만	18.3	14.6	14.7	16.5
	30~50세 미만		2.5	-2.2	-1.4	-4.5	-1.7
	50~65세 미만		-4.8	-6.1	-7.1	-6.4	-4.6
	성별	남성	6.3	0.9	0.6	-0.3	0.6
		여성	5.2	2.1	1.3	-2.3	0.9
	초과노동 이동률	연령	30세 미만	65.2	79.9	92.9	123.7
30~50세 미만			18.5	21.5	20.0	30.4	31.4
50~65세 미만			27.0	32.4	30.0	38.9	37.1
성별		남성	25.3	29.9	30.4	41.0	40.4
		여성	55.9	59.1	59.4	77.7	73.8

자료 : 사업체패널-고용보험 DB 연계자료 (2005, 2007, 2009, 2011, 2013)

산업과 규모에 상관없이 노동력 변동은 크게 나타났고, 노동시장 취약계층인 여성과 청년층 근로자의 노동력 변동이 다른 집단에 비해 크게 나타났다. 이를 통해 고용이 불안정한 근로자들이 대체채용/대체이직 등의 임시직 일자리로 이동하고 있는 것으로 보인다. 이를 확인하기 위해서 전체 근로자 대비 비자발적 이직 사유 중 ‘계약만료’ 근로자¹⁰⁾의 비중을 살펴보았는데 이는 <표 7>과 같다. 2005년부터 2013년까지 ‘계약만료’로 이직한 근로자의 비중은 증가하였다.

먼저, 사업체 특성에 따라 살펴보겠다. 300인 이상 사업체는 300인 미만 사업체에 비하여 ‘계약만료’로 인한 비자발적 근로자의 비중이 약 5~10%p 높았다. 서비스업 사업체가 제조업 사업체에 비하여 약 23%p 높았다. 인적 특성에 따라 살펴보면, 연령이 높을수록 ‘계약만료’로 인한 비자발적 근로자의 비중이 높았고, 남성에 비해 여성이 높게 나타났다.

계약직 근로자의 활용은 더욱 커지고 있으며, 일반적으로 고용이 안정되어 있다고 생각하는 300인 이상 대규모 사업체에서 조차 계약직 근로자를 활용하는 관행이 널리 퍼져 있는 것으로 보인다.

10) 이직 사유가 ‘계약 해지’이므로 이를 계약직 근로자로 칭하겠다.

<표 7> '계약만료'로 이직한 근로자의 비중

			2005	2007	2009	2011	2013
전체			16.8	17.1	23.8	22.9	27.7
사업체 특성	규모	300인 미만	9.8	12.2	18.8	18.0	20.7
		300인 이상	19.6	19.1	26.3	24.5	30.7
	산업	제조업	4.1	5.9	6.6	8.2	10.2
		비제조업	22.4	21.6	29.4	26.9	33.0
인적 특성	연령	30세 미만	14.9	15.2	22.4	18.2	23.3
		30~50세 미만	18.2	16.6	23.8	24.0	29.4
		50~65세 미만	20.5	22.4	25.4	30.9	32.2
	성별	남성	12.1	14.8	19.8	19.7	22.9
		여성	22.3	19.6	28.7	26.5	33.6

자료 : 사업체패널-고용보험 DB 연계자료 (2005, 2007, 2009, 2011, 2013)

III. 제3절 실증분석

앞에서 사업체 단위의 일자리 변동과 개별 근로자 단위에서의 노동력 변동 현황을 기술통계를 통해 살펴보았다. 여기서는 2005년부터 2013년까지의 사업체패널-고용보험 DB 연계자료를 활용하여 사업장 단위에서 일자리 변동의 차이와 근로자의 이동을 결정하는 요인들에 대해서 패널자료 분석을 하고자 한다.

1. 기술통계

<표 8>은 2005년부터 2013년까지의 분석자료에 대한 기초통계이다. 평균적으로 일자리창출률은 0.064, 일자리소멸률은 0.051, 일자리 재배치율은 0.115, 순일자리증가율은 0.013, 노동력 변동률은 0.624, 초과노동이동률은 0.506로 나타났다.

사업체의 특성을 평균적으로 살펴보겠다. 우선 재무 현황을 보면, 평균 매출액은 653,660백만원, 평균 유형자산은 279,321백만원, 1인당 평균 인건비는 47백만원으로 나타났다. 전기 근로자 수는 평균 429명이었고, 제조업의 비중은 51.4%, 유노조 사업체의 비중은 38.8%이다. 평균 사업체 연령은 24.4세이고, 단독사업체의 비중은 55.2%, 서울에 있는 사업체의 비중은 33.9%이다. 최근 2년 동안 정규직 근로자를 해고한 적이 있는 사업체의 비중은 17.0%, 사업체의 평균 이직률은 19.8로 나타났다.

사업체의 인적구성 특성을 평균적으로 보면, 여성 비중은 26.8%, 청년 비중은 20.8%, 고령자 비중은 15.4%, 간접고용 비정규직 근로자의 비중은 4.9%, 직접고용 비정규직 근로자의 비중은 13.8%, 사무직 근로자의 비중은 48.8%, 생산·단순직 근로자의 비중은 39.8%로 나타났다.

전체 표본 중 2005년도 자료에 있는 사업체는 19.4%, 2007년도는 21.0%, 2009년도는 20.0%, 2011년은 19.9%, 2013년도는 19.7%이다.

<표 8> 기초통계량 (N=5,732)

	Mean	Std	Min	Max
일자리 창출률	0.064	0.161	0.000	4.848
일자리 소멸률	0.051	0.115	0.000	1.250
일자리 재배치율	0.115	0.181	0.000	4.848
순일자리 증가율	0.013	0.214	-1.250	4.848
노동력 변동률	0.624	0.663	0.001	16.700
초과노동이동률	0.506	0.594	0.000	16.400
log(매출액)	11.066	2.070	1.609	17.867
log(유형자산)	9.468	2.746	0.693	17.243
log(1인당 인건비)	3.743	0.467	0.068	5.015
전기 근로자 수	428.7	1235.4	1.000	46469.0
제조업=1	0.514	0.500	0.000	1.000
유노조=1	0.388	0.487	0.000	1.000
사업체 연령	24.4	15.7	1.000	113.0
단독사업체=1	0.552	0.497		
서울=1	0.339	0.470		
정규직 근로자 해고 여부=1	0.170	0.376		
이직률	19.8	21.0	0.000	198.4
여성 비중	0.268	0.219	0.000	1.000
청년 비중	0.208	0.186	0.000	1.000
고령 비중	0.154	0.173	0.000	1.000
간접고용 비정규직 비율	0.049	0.114	0.000	0.904
직접고용 비정규직 비율	0.138	0.478	0.000	13.909
관리자급 비율	0.242	0.186	0.000	1.000
사무직 비중	0.217	0.235	0.000	1.000
생산·단순직 비중	0.398	0.340	0.000	1.000
2005년=1	0.194	0.395		
2007년=1	0.210	0.408		
2009년=1	0.200	0.400		
2011년=1	0.199	0.400		
2013년=1	0.197	0.397		

자료 : 사업체패널-고용보험 DB 연계자료 (2005, 2007, 2009, 2011, 2013)

2. 실증분석 결과

일자리 변동과 노동력 변동, 초과노동이동에 대해 동태적 패널분석을 수행한 결과를 <표 9>부터 <표 11>에 제시하였고, <표 12>는 초과노동이동과 고용형태에 따른 근로자의 증감을 간의 관계에 대해 분석하였다. 이때, 동태적 패널모형을 활용하였다.

먼저, <표 9>는 일자리창출률, 일자리소멸률, 순고용증가율에 대해 분석한 결과이다.

먼저, 시차변수인 전기 순고용증가율의 추정계수를 보면, 0.247로 나타나 1보다 작은 양의 값을 보였고 통계적으로 유의미하였다. 이 결과를 통해 부분조정모형(partial adjustment model)에서 말하는 조정계수(1-시차종속변수 계수)가 0.75임을 알 수 있는데, 이는 사업체가 외적 충격에 대응하여 균형상태의 순일자리증가율로 향하는 조정과정의 75% 정도가 2년 이내에 이루어짐을 의미한다. 윤윤규·고영우(2009)의 연구에서 나타난 조정계수인 0.8과 비슷한 수치를 보였다.

먼저, 재무현황과 일자리 변동과의 관계를 살펴보겠다. 매출액은 순고용증가율과는 정(+의) 관계를, 일자리소멸률과는 부(-)의 관계를 보였다. 유형자산은 통계적으로 유의하지 않았다. 1인당 인건비는 순고용증가율 및 일자리창출률과 부(-)의 관계를 보였고, 일자리소멸률과는 정(+의) 관계를 나타내 임금증가율이 높을수록 고용증가율이 둔화된다는 일반적인 결과와 부합되게 나타났다.

일자리 변동에 영향을 미치는 또 다른 중요한 변수로는 사업체의 규모와 사업체의 연령이 있다. Jovanovic(1982)에 의하면 신생 기업은 소규모이고 오래된 기업보다 빠르게 성장한다. 즉, 사업체 규모와 연령은 순일자리 창출 및 일자리재배치율과 반비례 관계를 가진다는 것이다. Evan(1987) 등은 기업의 연령과 기업의 규모는 성장률과 반비례함을 보였다. 일자리창출률과 근로자 수는 부(-)의 관계, 일자리소멸률과 근로자 수는 정(+의) 관계를 보였고, 순일자리 증가율은 근로자 수와 부(-)의 관계를 보였으며 통계적으로 유의했다. 일자리 소멸률과 사업체 연령은 부(-)의 관계, 순일자리증가율과 사업체 연령은 정(+의) 관계를 갖는다. 사업체의 규모와 성장률 간의 반비례 관계는 선행연구 결과와 일치하였고, 사업체 연령과 성장률 간의 관계는 정의 관계를 보여 선행연구 결과와는 다르게 나타났다.

일자리 변동의 차이는 단독/다수 사업체에서 다르게 나타날 수 있다. 다수사업체는 단독사업체에 비해 전문경영인에 의해 사업체가 운영될 가능성이 높고, 위험 기피적 경영을 할 가능성이 높다. 여기서는 단독/다수 사업체 여부 및 전문경영인체제 여부와 성장률 간의 관계가 통계적으로 유의하지 않았다.

그 외의 변수에 대해 살펴보면, '최근 2년간 경영상의 이유로 정규직 근로자를 해고해 본적이 있는 사업체'와 이직률이 높은 사업체는 일자리창출률 및 순고용증가율과 부(-)의 관계를, 일자리소멸률과는 정(+의) 관계를 보였고, 이는 모두 통계적으로 유의했다.

간접고용 비정규직 근로자¹¹⁾는 일자리창출률 및 순고용증가율¹²⁾과 부(-)의 관계,

일자리소멸률과는 정(+)의 관계를 보였고, 직접고용 비정규직 근로자는 일자리창출률 및 일자리소멸률과는 정(+)의 관계, 순고용증가율과는 부(-)의 관계를 보였다. 그러나 이는 모두 통계적으로 유의하지는 않았다.

<표 10>은 일자리재배치율과 노동력 변동률을 종속변수로 한 동태적 패널모형 분석결과이다. 초과노동이동률은 일자리재배치율 및 노동력변동률과 통계적으로 유의한 정(+)의 관계가 발견되었다. 특히, 노동력변동률에는 매우 큰 상관관계를 보였다. 이는 이시균·김기민(2013)와 일치하는 결과를 보였다.

오래된 사업체일수록 높을수록, 다수사업장 일수록, 관리자급 비중이 높을수록, 비정규직 근로자를 덜 활용하는 사업체일수록, 유노조 사업체일수록 노동력변동은 낮았다. 일자리재배치율의 경우에도 거의 유사한 결과를 보였다.

11) 사업체패널에서 간접고용 비정규직 근로자는 사내하청/용역과 파견 근로자를 의미한다.

12) 순고용에 간접고용 비정규직 근로자는 포함되지 않는다.

<표 9> 일자리 변동에 대한 회귀분석 (동태적 패널분석)

	일자리 창출률		일자리 소멸률		순고용 증가율	
	Coef.	Std. Err.	Coef.	Std. Err.	Coef.	Std. Err.
상수항	0.233	(0.229)	0.812	(0.189)	** *	-0.574 (0.331) *
lag(종속변수)	0.345	(0.131)	** *	0.131 (0.066)	**	0.247 (0.080) ** *
log(매출액)	0.006	(0.006)	-0.030	(0.005)	** *	0.035 (0.008) ** *
log(유형자산)	-0.003	(0.004)	-0.001	(0.004)		-0.001 (0.006)
log(1인당인건비)	-0.031	(0.013)	**	0.055 (0.011)	** *	-0.087 (0.019) ** *
근로자 수(단위 : 백명)	-0.004	(0.001)	** *	0.005 (0.001)	** *	-0.009 (0.002) ** *
제조업=1	0.063	(0.048)	-0.014	(0.039)		0.073 (0.069)
유노조=1	0.003	(0.024)	-0.016	(0.020)		0.024 (0.034)
사업체 연령	-0.004	(0.009)	-0.030	(0.008)	** *	0.026 (0.014) *
전문경영인체제=1	-0.007	(0.011)	0.009	(0.009)		-0.018 (0.016)
단독사업장=1	0.036	(0.013)	** *	0.006 (0.011)		0.030 (0.019)
정규직해고경험유무=1	-0.008	(0.008)	0.029	(0.007)	** *	-0.037 (0.012) ** *
서울=1	-0.009	(0.025)	0.021	(0.021)		-0.031 (0.036)
여성비중	-0.107	(0.066)	0.012	(0.054)		-0.116 (0.095)
청년비중	0.005	(0.021)	0.005	(0.017)		0.000 (0.030)
고령비중	-0.010	(0.029)	-0.032	(0.024)		0.021 (0.042)
관리자급 비중	-0.065	(0.039)	0.020	(0.033)		-0.074 (0.057)
이직률	-0.001	(0.000)	** *	0.002 (0.000)	** *	-0.003 (0.000) ** *
간접고용 비정규 비중	-0.020	(0.031)	0.018	(0.025)		-0.039 (0.044)
직접고용 비정규 비중	0.003	(0.009)	0.007	(0.007)		-0.005 (0.012)
사무직 비중	-0.026	(0.020)	0.013	(0.017)		-0.034 (0.029)
생산/단순직비중	0.004	(0.020)	-0.025	(0.016)		0.031 (0.029)

자료 : 사업체패널-고용보험 DB 연계자료 (2005, 2007, 2009, 2011, 2013)

주 : 1) 연도더미 포함 2) ***는 유의수준 1%, **는 유의수준 5%, *는 유의수준 10%하에서 유의함

<표 10> 일자리재배치율과 노동력 변동률에 대한 회귀분석 (동태적 패널모형)

	일자리재배치율				노동력변동률			
	모형1		모형2		모형1		모형2	
	Coef.	Std. Err.	Coef.	Std. Err.	Coef.	Std. Err.	Coef.	Std. Err.
상수항	1.045	(0.257) ***	1.030	(0.253) ***	2.189	(0.702) ***	1.041	(0.230) ***
Lag(중속변수)	0.340	(0.196) *	0.308	(0.137) **	0.225	(0.168)	0.017	(0.008) **
초과노동이동			0.015	(0.010) *			1.018	(0.009) ***
log(매출액)	-0.025	(0.007) ***	-0.026	(0.006) ***	0.014	(0.019)	-0.029	(0.006) ***
log(유형자산)	-0.004	(0.005)	-0.003	(0.005)	-0.017	(0.014)	0.000	(0.004)
log(1인당 인건비)	0.025	(0.015) *	0.026	(0.014) *	-0.028	(0.041)	0.025	(0.013) *
근로자 수	0.002	(0.001) *	0.002	(0.001) *	-0.001	(0.003)	0.001	(0.001)
제조업=1	0.045	(0.054)	0.043	(0.053)	0.054	(0.144)	0.030	(0.048)
유노조=1	-0.022	(0.028)	-0.020	(0.027)	-0.070	(0.074)	-0.003	(0.024)
사업체 연령	-0.033	(0.011) ***	-0.033	(0.011) ***	-0.069	(0.029) **	-0.032	(0.010) ***
전문경영인체제=1	0.004	(0.013)	0.004	(0.012)	-0.052	(0.034)	-0.001	(0.011)
단독사업장=1	0.040	(0.015) ***	0.040	(0.014) ***	0.056	(0.040)	0.038	(0.013) ***
정규직 해고 경험 유무=1	0.027	(0.009) ***	0.027	(0.009) ***	-0.028	(0.026)	0.024	(0.008) ***
서울=1	0.017	(0.028)	0.017	(0.028)	0.011	(0.077)	0.015	(0.025)
여성비중	-0.062	(0.073)	-0.064	(0.072)	0.113	(0.199)	-0.053	(0.065)
청년비중	0.016	(0.023)	0.015	(0.022)	0.044	(0.065)	0.011	(0.021)
고령비중	-0.039	(0.033)	-0.039	(0.032)	-0.112	(0.091)	-0.042	(0.029)
관리자급 비중	-0.057	(0.048)	-0.049	(0.046)	-0.384	(0.126) ***	-0.020	(0.040)
간접고용 비정규 비중	0.004	(0.034)	0.004	(0.034)	0.002	(0.098)	0.005	(0.031)
직접고용 비정규 비중	0.012	(0.010)	0.011	(0.009)	0.060	(0.026) **	0.010	(0.009)
사무직 비중	-0.019	(0.024)	-0.017	(0.023)	-0.059	(0.062)	-0.008	(0.020)
생산/단순직 비중	-0.025	(0.022)	-0.025	(0.022)	0.025	(0.062)	-0.018	(0.020)

자료 : 사업체패널-고용보험 DB 연계자료 (2005, 2007, 2009, 2011, 2013)

주 : 1) 연도더미 포함

2) ***는 유의수준 1%, **는 유의수준 5%, *는 유의수준 10%하에서 유의함

<표 11>은 대체채용과 대체이직을 의미하는 초과노동이동에 대해 분석한 결과이다. 초과노동이동은 초과노동이동률 모형의 지속성을 확인하기 위하여 전년도 초과노동이동률을 포함하였고, 일자리변동과의 관계를 살펴보기 위하여 일자리창출률 및 일자리소멸률을 고려하였다.

우리의 관심사인 일자리 창출 및 소멸과의 관계를 살펴보겠다. 초과노동이동은 일자리창출률과 정(+)의 관계, 일자리 소멸률과는 부(-)의 관계를 보였다. 이는 일자리창출률과 일자리소멸률 모두 초과노동이동과는 부(-)의 관계를 보인 전병유·김혜원

(2003)과는 다른 결과이다. 이는 활용한 데이터의 차이에 의한 결과로 보이며, 특히 분석대상 자료의 기간과 그 자료에서의 사업체 규모가 다르기 때문인 것으로 보인다.

앞의 분석결과는 일자리를 늘리는 사업체에서는 초과이직이 늘어나고 그에 따른 대체 채용도 늘어나며, 일자리가 줄어드는 사업체는 초과채용이 줄고 그에 따른 대체 이직도 줄어든다는 것을 의미한다. 이는 일자리를 늘리는 사업체에서는 늘어난 일자리에 대해 노동력을 재배치하는 것이 아니라 주로 대체채용 등을 통해 노동수요 증가에 대처하고 있으며 일자리를 줄이는 사업체에서는 일자리가 사라진 근로자들을 다른 근로자가 이직한 일자리에 재배치함으로써 노동수요 감소에 대처하고 있다는 것을 보여준다. 일자리창출률 계수가 일자리 소멸률 계수에 비해 크게 나타났는데 이는 우리나라의 높은 초과노동이동은 주된 원인은 대체채용에 의해 발생하는 것으로 보인다.

매출액과 초과노동이동은 정(+)¹의 관계를, 사업체 연령과 초과노동이동은 부(-)²의 관계를, 관리자급의 비중이 높은 사업체는 초과노동이동과 부(-)³의 관계를 보였다.

직접고용 비정규직 비율이 높은 경우, 초과노동이동과 정(+)⁴의 관계를 보였고, 간접고용 비정규직 비율 또한 같은 관계를 보였으나 통계적으로 유의하지 않았다. 여성, 청년과 같은 취업 취약계층의 경우 통계적으로 유의하지는 않았지만 초과노동이동과 정(+)⁵의 관계를 보였다. 여성, 청년과 같은 취업 취약계층 근로자들은 높은 초과노동이동을 갖는 것으로 보인다.

유노조 사업체는 무노조 사업체에 비해 초과노동이동과는 부(-)⁶의 관계를 보였으나 유의하지는 않았다.

<표 11> 초과노동이동에 대한 분석 (동태적 패널분석)

	모형1			모형2		
	Coef.	Std. Err.		Coef.	Std. Err.	
상수항	1.083	(0.628)	**	1.325	(0.607)	**
Lag(종속변수)	0.061	(0.170)	***	0.088	(0.072)	*
일자리 창출률				0.630	(0.078)	***
일자리 소멸률				-0.454	(0.084)	***
log(매출액)	0.049	(0.017)		0.028	(0.016)	*
log(유형자산)	-0.010	(0.012)		-0.007	(0.011)	
log(1인당 인건비)	-0.058	(0.036)		-0.010	(0.035)	
근로자 수	-0.003	(0.003)		0.001	(0.002)	
제조업=1	0.002	(0.129)		-0.017	(0.124)	
유노조=1	-0.075	(0.069)		-0.089	(0.063)	
사업체 연령	-0.034	(0.026)	*	-0.046	(0.025)	*
전문경영인체제=1	-0.050	(0.030)		-0.044	(0.029)	
단독사업장=1	0.016	(0.035)		-0.002	(0.034)	
서울=1	-0.008	(0.069)		0.013	(0.066)	
여성비중	0.163	(0.178)		0.274	(0.172)	
청년비중	0.054	(0.058)		0.044	(0.054)	
고령비중	-0.085	(0.081)		-0.081	(0.077)	
관리자급 비중	-0.364	(0.117)	**	-0.306	(0.106)	***
간접고용 비율	-0.018	(0.088)		0.010	(0.082)	
직접고용 비율	0.042	(0.024)	**	0.052	(0.023)	**
사무직 비중	-0.036	(0.054)		-0.005	(0.053)	
생산/단순직 비중	0.028	(0.057)		0.019	(0.053)	

자료 : 사업체패널-고용보험 DB 연계자료 (2005, 2007, 2009, 2011, 2013)

주 : 1) 연도더미 포함

2) ***는 유의수준 1%, **는 유의수준 5%, *는 유의수준 10%하에서 유의함

앞서 초과노동이동에 영향을 미치는 요인에 대해 살펴보았다. 일반적으로 초과노동 이동은 사업체의 인사관행이나, 개인의 일자리 불일치 문제를 해결하는 과정에서 발생하는 것으로 인식되고 있다. 그러나 우리나라의 초과노동이동은 다른 나라들에 비해서도 높은 수치를 보이고 있어 추가적 설명이 필요하다. 이와 관련하여 이시균·김기민(2013)은 사업체의 생·소멸, 산업 구조, 사업체 규모, 특정 집단의 반복적인 채용과 이직 등을 높은 초과노동이동의 원인으로 파악해본 바 있다. 외국과는 달리 특이하게 대규모 사업체에서도 높은 초과노동이동이 발생하고 있음을 확인된다. 이는 대기업군이 여성, 저학력자, 청년 등의 노동시장 취약계층을 광범위하게 비정규직으로 채용하기 때문으로 판단하였다. 앞의 <표 7>에서도 300인 미만 사업체보다 300인 이상 사업체에서 ‘계약만료’로 이직한 근로자의 비중이 더 높게 나타난 바 있다.

여기서는 정규직과 계약직 근로자, 그리고 간접고용 비정규직 근로자의 증감율에 초과노동이 미치는 효과를 살펴보려고 한다. 그 결과는 <표 12>와 같다.

정규직 증감율은 초과노동이동과 부(-)의 관계, 계약직 근로자의 증감율과는 정(+)의 관계를 보였고, 이는 통계적으로 유의하였다. 간접고용 증감율은 초과노동이동과 정(+)의 관계를 보였지만, 통계적으로 유의하지는 않았다.

유노조 사업체는 무노조 사업체와 비교하여, 정규직 근로자의 증가와 정(+)의 관계를 보였고 계약직 근로자 및 간접고용 비정규직 근로자의 증가와 부(-)의 관계를 보였으나 통계적으로 유의하지는 않았다.

오래된 사업체일수록, 전문경영인 체제를 가지고 있는 사업체일수록, 다수사업장일수록, 지방보다는 서울지역에 위치한 사업체일수록, 간접고용 비정규직 근로자의 증가율과 정(+)의 관계를 보였다. 이들 사업체는 간접고용 비정규직을 주로 활용하는 노동력 활용전략을 가지고 있는 것으로 예측된다.

<표 12> 고용형태에 따른 근로자의 증감율에 대한 분석 (동태적 패널모형)

	정규직 증감율		계약직 근로자 증감율		간접고용 증감율	
	Coef.	Std. Err.	Coef.	Std. Err.	Coef.	Std. Err.
상수항	2.371	(3.154)	1.685	(3.419)	-5.571	(12.547)
Lag(증속변수)	-0.348	(0.116) ***	-0.567	(0.130)	-0.816	(0.090) ***
초과노동이동	-0.594	(0.268) **	0.741	(0.273) ***	0.413	(0.986)
log(매출액)	0.244	(0.241)	0.203	(0.264)	-0.066	(0.911)
log(유형자산)	-0.006	(0.132)	-0.169	(0.144)	0.322	(0.491)
log(1인당 인건비)	-0.466	(0.405)	-0.509	(0.437)	-1.133	(1.621)
근로자 수	0.024	(0.024)	0.009	(0.021)	0.143	(0.082) *
제조업=1	-0.250	(1.403)	-0.605	(1.522)	1.362	(6.005)
유노조=1	0.204	(0.692)	-0.189	(0.788)	-0.344	(2.853)
사업체 연령	-0.072	(0.051)	-0.007	(0.059)	0.296	(0.214)
전문경영인체제=1	-0.095	(0.323)	0.182	(0.352)	2.519	(1.396) *
단독사업장=1	-0.552	(0.395)	-0.001	(0.401)	-0.209	(1.553)
정규직 해고 경험 유무=1	-0.307	(0.256)	-0.338	(0.271)	-1.174	(1.044)
서울=1	-0.218	(0.699)	-0.092	(0.703)	2.113	(2.849)
여성비중	-0.624	(2.144)	0.666	(2.281)	-1.782	(8.014)
청년비중	0.876	(0.573)	-0.615	(0.708)	-0.654	(2.424)
고령비중	0.988	(0.890)	0.122	(0.909)	-5.044	(3.322)
관리자급 비중	-4.472	(1.154) ***	-0.280	(1.353)	0.246	(4.290)
이직률	0.034	(0.005) ***	0.003	(0.006)	0.024	(0.022)
사무직 비중	0.846	(0.585)	0.180	(0.647)	-2.303	(2.441)
생산/단순직 비중	-0.537	(0.593)	0.487	(0.657)	0.979	(2.222)

자료 : 사업체패널-고용보험 DB 연계자료 (2005, 2007, 2009, 2011, 2013)

주 : 1) 연도더미 포함

2) ***는 유의수준 1%, **는 유의수준 5%, *는 유의수준 10%하에서 유의함

IV. 제4절 소 결

본 연구는 사업체패널조사와 고용보험 DB를 연계한 자료를 활용해 우리나라 노동시장의 동태적 변화를 분석해보고자 하였다. 이를 위하여 일자리 변동 및 노동력 변동의 개념을 도입하여 우리나라의 노동력 변화를 살펴보았다.

우선, 사업체패널-고용보험 DB 연계자료를 활용하여 사업체의 미관측 이질성을 통제한 동적패널모형으로 일자리 변동과 노동력 변동의 결정요인을 분석하였고, 다음으로 초과노동이동과 일자리창출·소멸 간의 관계를 살펴보고, 초과노동이동의 주요 원인이 비정규직 근로자의 활용 때문인지 분석해보았다.

분석결과는 다음과 같다.

첫째, 순고용증가율은 과거 시차 변수에 의하여 영향을 받고, 1인당 매출액과 사업체 연령과는 정(+의) 관계를, 1인당 인건비, 사업체 규모, 정리해고 경험, 이직률과는 부(-)의 관계를 갖는다. 이는 일반적으로 예측하는 결과와 부합된다.

둘째, 일자리재배치율과 노동력 변동률을 보면, 사업체의 연령이 높을수록, 다수사업장일수록, 경영상의 이유로 정규직 근로자를 해고하지 않은 사업체일수록, 관리자급 비중이 높을수록, 비정규직 근로자를 덜 활용하는 사업체 일수록, 유노조 사업체일수록 노동력 변동은 낮았고, 일자리재배치율 또한 유사한 결과를 보였다.

셋째, 초과노동이동은 대체채용과 대체이직으로 구성된다. 초과노동이동과 일자리 변동과의 관계를 살펴본 결과, 일자리창출률과는 정(+의) 관계, 일자리소멸률과는 부(-)의 관계를 갖는다. 이를 통해 일자리가 생성 혹은 확장되는 사업체는 늘어난 일자리에 다른 근로자를 재배치하는 것이 아니라 대체채용 등을 통해 노동수요 증가에 대처하고 있으며, 일자리가 소멸 혹은 축소되는 사업체는 줄어든 일자리로 인하여 일자리가 사라진 근로자를 다른 근로자가 이직한 자리에 재배치함으로써 노동수요 감소에 대처하고 있음을 알 수 있다. 일자리창출률 계수는 일자리소멸률 계수에 비해 크게 나타나 우리나라의 높은 초과노동이동은 대체이직보다는 대체채용에서 발생하고 있는 것으로 보인다.

마지막으로, 우리나라의 초과노동이동은 노동력 변동의 5.6배로 외국의 결과에 비해서 매우 높은 수치를 보였다. 이런 높은 값을 갖는 원인으로 사업체의 잦은 생·소멸률, 산업구조적인 원인, 특정 노동력 구성의 매우 큰 이질성 등 여러 가지가 있을 수 있다. 여기서는 우리나라 노동시장의 유연화에 초점을 맞춰 살펴보았다. 고용형태에 따른 근로자의 증감율과 초과노동이동과의 관계를 살펴보면, 정규직 근로자의 증감율과 초과노동이동은 부(-)의 관계, 계약직 근로자의 증감율 및 간접고용 비정규직 근로자의 증감율과 초과노동이동은 정(+의) 관계를 보였다. 그리고 그 계수의 크기 또한 크게 나타났다. 특히, 초과노동이동과 계약직 근로자의 증감률의 수는 0.741로 높은 양의 상관관계를 보였다. 즉, 우리나라의 높은 초과노동이동의 원인 중 하나는 불안정한 고용에서 비롯된다고 볼 수 있다.

본 연구는 사업체패널 자료와 고용보험 DB의 피보험자 자료를 가지고 분석한 결과이다. 사업체패널 자료는 상용근로자 30인 이상의 어느 정도 규모가 있는 사업체를 대상으로 하고 있고, 사업체의 생·소멸에 대한 정보가 부족하다. 따라서 일자리 창출과 소멸 계산시 일부 사업체가 체계적으로 배제되어 편의가 발생할 수 있다. 또한, 현재 결합한 고용보험 피보험자 자료에는 학력, 경력 등 근로자(피보험자)에 관한 일부 중요정보 역시 누락되어 있다.

그럼에도 불구하고 사업체패널 자료는 다른 어느 자료보다 고용현황, 재무현황, 경영환경, 인적자원관리, 노사관계 등에 대해 풍부한 정보를 담고 있어 실제 일자리 변동과 노동력 변동의 분석시 인사정책을 비롯한 구체적인 사업체 특성을 통제할 수 있다는 장점이 있다.

본 연구에서는 재무, 고용, 인적구성 등 경제환경 변수만을 활용하여 일자리 변동 및 노동력 변동의 결정요인에 대해 살펴보았지만, 일자리 변동과 노동력 변동은 경제환경의 변화에 의해서만 발생하는 것은 아니다. 사업체의 인사정책, 고용주의 성향 등은 일자리 변동 및 노동력 변동을 추동하는 중요한 사업체의 특성변수가 될 수 있다. 향후 인사정책, 노동조합의 노선, 사업주의 성향 등을 포함하여 우리나라의 노동시장의 변화를 보다 더 풍부하게 분석해볼 필요가 있는데 이는 본 연구의 한계이자 향후의 연구과제로 남긴다.

참고문헌

- 권혜자 (2004), “사업체 수준에서의 일자리 창출과 소멸”, 제2회 사업체패널 학술대회
- 김혜원 (2000), “한국의 일자리 변동과 생산성 분석”, 서울사회경제연구소 위킹페이퍼 시리즈
- 박진희 · 이시균 · 윤정혜 · 양수경 (2014), “고용보험 DB를 활용한 노동시장 동향 분석”, 한국
고용정보원
- 윤윤규 · 고영우 (2009), “일자리 창출과 소멸에 관한 연구”, 한국노동연구원
- 이시균 · 김기민 (2014), “노동력 변동(Worker flows) 결정요인 분석”, 제7회 사업체패널 학술
대회
- 전병유 (2001), “정보통신기술과 노동시장”, 한국노동연구원
- 전병유 · 김혜원 (2003), “디지털경제와 일자리창출”, 한국노동연구원
- Anderson, Patricia M., and Bruce D. Meyer (1994), “The Nature and Extent of Turnover”,
Brookings Papers on Economic Activity : Microeconomics, pp.177-237
- Burgess, S., J. Lane and D. Stevens (1996). “Worker and Job Flows”, Economics Letters
51, pp. 109-113
- Burgess, S.; J. Lane and D. Stevens (2000a). “The Reallocation of Labour and the
Lifecycle of Firms”, Oxford Bulletin of Economics Statistics 62(0), pp.885-907
- Burgess, S., J. Lane and D. Stevens (2000b). “Job Flows, Worker Flows and Churning,
Journal of Labour Economics”, 18(3), pp.473-502
- Davis, S. J. and J. Haltiwanger (1992), “Gross Job Creation, Gross Job Destruction, and
Employment Reallocation”, The Quarterly Journal of Economics, Vol. 107, No. 3,
pp. 891-863.
- Jovanovic, B.(1982), “Selection and the Evolution of Industry”, Econometrica Vol. 50, No.
3
- Lagarde, S. and Maurin, E. and Constance, T.(1995) “Flows of Workers and Job
Reallocation”, Working Paper.
- Davis, S. J. and J. Haltiwanger (1999), “Gross Job Flows”, in O. Ashenfelter and D.
Card(eds.,) Handbook of labor Economics, Vol.3b, Elsevier. pp. 2711-2805
- Haltiwanger, J. and M. Vodopivec (2002). “Worker Flows, Job Flows and Firm Wage
Policies”, IZA Discussion Paper No. 569
- Lane, Julia, Stevens, David and Burgess, Simon. (1996), “Worker and Job Flows.”
Economics Letters 51, pp.109-113.