

사업체의 특성이 일자리 창출과 노동자의 이동에 미치는 효과

- 하도급 거래, 청년비중, 노동조합의 효과를 중심으로

권혜자*

이 논문에서는 사업체 특성에 따라 일자리 변동과 노동자들의 이동에 차이가 있는가를 분석하였다. 기존의 연구들과 같이, 업력, 규모, 경영체제, 공기업여부, 산업 등의 사업체의 일반적 특성에 따른 일자리 변동과 노동이동을 분석하는 한편, 사업체의 하도급거래관계, 청년층 비중, 노동조합의 존재가 일자리 변동과 노동이동에 미치는 효과에 주목하였다. 분석 결과 하도급업체는 하도급 거래가 없는 사업체에 비해 노동이동은 높지만 일자리 순증가율이 낮았다. 사업체의 청년비중과 노동조합의 효과는 상반된 부호를 보이는데, 사업체의 청년비중이 높을수록 노동이동과 일자리 순증가율이 높지만, 노동조합은 노동이동과 일자리 순증가율을 모두 낮춘다는 결과를 얻었다.

1. 들어가는 말

현실 노동시장에서는 경쟁노동시장 모형으로는 완전히 설명되지 않는 사업체 특성과 관련된 현상들이 존재한다. 기업규모간 임금격차, 독과점기업의 이윤, 노동조합의 존재 등은 경쟁노동시장 가설로는 완전히 설명되지 않으며, 기업의 진입장벽이 노동시장에 일정한 영향을 미치고 있음을 보여준다. 마찬가지로 사업체의 특성에 따라 일자리 창출과 소멸, 그리고 노동자들의 노동이동에 차이가 존재할 것으로 추론할 수 있다.

일자리 창출 연구의 선구자인 Davis, Haltiwanger, Schuch(1996) 등은 대기업, 업력(業歷)이 오래된 기업, 고부가가치, 고설비, 고임금기업들의 일자리 순증가율이 높다는 연구결과를 보인 바 있다. 한국의 일자리 창출에 관한 연구에서는 다른 사업체 특성을 통제했을 때 사업체의 업력과 규모 등이 일자리 순증가율에 부의 효과를 미치고 있음을 지적한다(김혜원, 2004). 권혜자(2006)는 사업체의 출하액이 산업에서 차지하는 비중을 시장지배력 점유율의 대리변수로 사용하여 사업체의 임금 수준, 부가가치, 기계장비율, 사업체 규모 등을 통제했을 때에도 사업체의 시장지배력이 일자리 순증가율에 부의 효과를 미친다는 것을 보고한 바 있다.

* 한국고용정보원 부연구위원

한국의 경우 사업체의 하도급 거래관계, 인력구성, 노동조합의 존재 등이 일자리 창출에 미치는 효과를 분석한 연구는 찾아보기 어렵다. 하도급 거래관계에서 위탁업체와 수탁업체간에 불공정 거래가 존재할 경우 수탁업체의 수익률 저하로 인해 하도급업체의 임금과 고용에 영향을 미칠 수 있다. 비정규직, 여성, 청년층의 비중과 같은 사업체의 인력구성은 사업체의 인적 자본의 특성을 보여 준다. 노동조합의 효과는 사업체의 시장지배력과 대비되는 대표적인 진입장벽으로서의 의미를 갖는다.

이 논문에서는 사업체 특성에 따라 일자리 변동과 노동자들의 이동에 어떤 차이가 존재하는가를 분석하였다. 이를 위하여 기존의 연구들에서 사용된 변수와 마찬가지로 업력, 규모, 경영체제, 공공 부문 여부, 산업 등 사업체의 일반적 특성에 따른 일자리 변동과 노동이동을 분석하는 한편, 특히 하도급거래관계, 사업체의 청년층 비중, 노동조합의 존재가 일자리 변동과 노동이동에 미치는 효과에 주목하였다.

II. 일자리 변동과 노동자의 이동의 이론적 설명과 측정

1. 일자리 변동과 노동자의 이동의 이론적 설명

사업체 특성이 일자리 창출에 미치는 효과에 대한 기존의 연구들은 주로 기업규모, 업력과 같은 사업체 특성들이 일자리 창출에 미치는 효과를 분석하고 있다. 일자리 창출 연구의 선구자인 Davis, Haltiwanger, Schuch(1996) 등은 대기업, 업력(業歷)이 오래된 기업, 고부가가치, 고설비, 고임금기업들이 일자리 순증가율이 높다는 연구결과를 보였다. 소기업은 일자리 창출이 높지만 동시에 일자리 소멸도 높기 때문에 소기업의 일자리 창출률에 대한 신화는 통계적 오류임을 지적하고, 오히려 대기업과 업력이 오래된 기업들이 일자리 순증가율이나 일자리 지속성도 높다는 것이다.

그러나 사업체 규모와 일자리 창출의 관계에 관한 실증연구들의 결과가 항상 일치하는 것은 아니다. 캐나다(Picot and Durpuy, 1996), 독일(Wagner, 1995), 일본(Genda, 1998)에 대한 연구결과는 소기업일수록 일자리 창출률이 높다고 보고하고 있으며, 호주(Borland and Home, 1994), 영국(Konings, 1995)에 관한 연구들은 대기업이 일자리 창출의 주된 부분을 담당한다는 결과를 보였다. 한국의 일자리 창출에 관한 연구에서는 광공업에서 다른 사업체 특성을 통제했을 때 사업체의 업력과 규모가 일자리 순증가율에 부의 효과를 미치고 있음을 지적한다(김혜원, 2004, 권혜자, 2006).

그 외 사업체 특성과 노동시장의 관계에 대한 기존의 연구들은 주로 독점기업과 노동조합의 임금 및 고용결정을 다루고 있다. 기존의 연구들은 주로 상품시장 지배력이 임금에 미치는 효과를 분석하고, 독과점적 임금프리미엄의 입증에 관심을 집중해 왔다(조우현, 1992, Nickell, Vaintomaki and Wadhvani, 1994). 상품시장 지배력이 고용에 미치는 효과에 관한 연구들은 독점기업이 산출량 제한을 통해서 과소고용을 하거나(Nickell, 1999), 상품시장에서 일정한 시장 지배력을 갖는 기업이 독점 지대(monopoly rent)의 일부를 노동자에게 배분하거나, 노동조합이 지대추구와 함께 임

금교섭자들의 일자리 안전성을 보장함으로써 결과적으로 고용에 부정적인 영향을 미친다는 점에 집중하고 있다(Stewart, 1983, Geroski, Gregg and Van Leenen, 1996).

임금수준과 노동이동의 관계는 여러 가지 모형이 있는데, 고생산성과 고임금을 받는 노동자는 일자리를 유지하는 반면, 저임금 노동자는 이직하기 때문에 임금은 이직률과 역관계를 갖는다(Jovanovic, 1979). 효율임금이론에서는 이직률이 임금수준에 의해 결정되는데, 고임금은 양질의 후보자를 유도하는 한편 노동자들의 태만을 줄임으로서 이직을 감소시킨다고 본다.

노동력의 구성이나 성격도 일자리를 바꾸는 비용에 영향을 미치기 때문에 노동이동에 영향을 미칠 수 있다. 여성의 경우에는 가족 때문에 일자리 이동이 남성에 비해 제한될 수 있지만, 반대로 여성이 출산 및 육아로 인한 경력단절(career interruption)을 경험하기 때문에 인적자본이 상대적으로 낮고 저임금을 받게 됨으로써 이직률이 높을 수도 있다(Royalty, 1998).

사업체의 비정규직 비중, 평균연령, 학력수준과 같은 사업체의 노동력 구성도 노동이동에 영향을 미친다. 비정규직이나 청년층은 상대적으로 이직성향이 높다. 고학력 노동자는 숙련수준이 다양한 작업에 적합하기 때문에 저학력자에 비해 이직이 높을 수도 있지만, 반대로 고학력자의 숙련이 기업특수적이거나 현장내 숙련이 증가할 경우에는 이직비용을 높임으로써 이직이 낮을 수도 있다(Neal, 1998).

경기상황이나 수요가 변동하면 사업체는 채용과 해고를 통해서 노동력의 규모를 조정하게 되는데, 실질적인 조정의 수량은 채용과 해고비용에 의존한다(Ilmakunnas and Maliranta, 2007). 만약 노동조합의 존재로 인해서 해고비용이 높다면 사업체들은 해고보다는 (신규)채용률의 조정에 의존하거나, 자발적인 이직으로 발생한 공석을 채우지 않는 등 일자리 소멸을 통해 대응할 것이다. 신규 채용의 조정을 통한 대응은 현재 대기업에서 나타나는 바와 같이 사업체의 고령화와 청년층의 대기 실업을 가져오는 한편, 일자리 소멸을 통한 대응은 대기업의 일자리 순증가율을 하락시키게 될 것이다.

2. 자료와 일자리 변수의 측정

본 연구에 사용된 자료는 한국노동연구원에서 2006년 7월부터 11월까지 약 5개월간 조사한 『2005 사업체패널조사』 원자료를 사용하였다. 『2005 사업체패널조사』는 공공부문 359개와 공공부문을 제외한 3,916개 사업장을 포함한 총 4,275개 표본을 대상으로 조사했는데, 이 가운데 사업체패널의 패널사업장인 1,715개(민간부문 1,615+공공부문 100개) 사업체와 특별조사로 수행한 공공부문 190개 사업체를 포함하여 전체 1,905개 사업체에 관한 조사 자료이다. 이 조사의 모집단은 통계청의 『사업체기초통계조사』에 수집되어 있는 전국의 사업장 가운데 농림어업 및 광업을 제외한 전산업에서 상용근로자 30인 이상 규모인 모든 사업장을 모집단으로 하였다. 그러므로 이 조사에 나타난 사업체들은 모두 상용근로자 30인 이상의 사업체이며, 30인 이하의 규모가 제외되어 있음을 밝혀둔다.

본 연구에서는 일자리 변동과 노동이동을 모두 다룬다. 일자리 변동은 사업체 단위에서의 고용

변동을 의미하는데, 일자리는 ‘사업체 단위에서 노동자들로 채워진 고용 지위를 나타내며, ‘피용자와 고용주의 관계 또는 결합’으로서의 일자리를 나타낸다. 주요 일자리 변수의 정의는 Davis, Haltiwanger, Schuch(1996)가 사용했던 일자리 창출률과 소멸률, 일자리 순증가율 등의 정의를 사용하였다.

개별 사업체 i 의 t 기 일자리 창출률(job creation rate: JCR_{it})은 일자리 창출량(JC_{it})을 두 기간의 평균 종업원 수(JS_{it})로 나눈 값이다. 마찬가지로 개별 사업체 i 의 t 기 일자리 소멸률(job destruction rate: JDR_{it})과 t 기 일자리 순증가율(net job growth rate: JGR_{it})은 각각 일자리 소멸량(JD_{it})과 순일자리 증가량(JG_{it})을 두 기간의 평균 종업원 수(JS_{it})로 나눈 값이다.

$$\text{개별 사업체 } i \text{의 } t \text{기 일자리 창출률: } JCR_{it} = \frac{JC_{it}}{JS_{it}} \dots\dots\dots(1)$$

$$\text{개별 사업체 } i \text{의 } t \text{기 일자리 소멸률: } JDR_{it} = \frac{JD_{it}}{JS_{it}} \dots\dots\dots(2)$$

$$\text{개별 사업체 } i \text{의 } t \text{기 일자리 순증가율: } JGR_{it} = \frac{JG_{it}}{JS_{it}} \dots\dots\dots(3)$$

개별사업체의 일자리 변동을 집계한 일자리 창출률(JCR_t), 일자리 소멸률(JDR_t), 일자리 순증가율(JGR_t)은 다음과 같이 정의된다.

$$t \text{기의 부문의 일자리 창출률: } JCR_t = \Sigma JC_{it} / \Sigma JS_{it} \dots\dots\dots(4)$$

$$t \text{기의 부문의 일자리 소멸률: } JDR_t = \Sigma JD_{it} / \Sigma JS_{it} \dots\dots\dots(5)$$

$$t \text{기의 부문의 일자리 순증가율: } JGR_t = JCR_t - JDR_t \dots\dots\dots(6)$$

$$t \text{기의 부문의 일자리 재배치율: } JRR_t = JCR_t + JDR_t \dots\dots\dots(7)$$

일자리 창출과 관련된 변수와는 다르게 노동자들의 이동(worker turnover)은 입직률(hiring rate)과 이직률(separation rate), 노동이동(worker turnover: 입직률+이직률), 그리고 초과 노동이동(excessive turnover)으로 구분한다. 입직률은 $t-1$ 기에는 사업체에 존재하지 않았지만 t 기의 사업체에는 존재하는 노동자들의 수로 파악되는데, 개별 사업체의 t 기의 입직률은 입직자 수를 두 기간의 평균 종업원 수(JS_{it})로 나눈 값이다. 마찬가지로 이직률은 $t-1$ 기에는 사업체에 존재했지만 t 기에는 사업체에 존재하지 않는 노동자들의 수로 파악되며, t 기의 이직자 수를 두 기간의 평균 종업원 수로 나눈 값이다. 그러므로 개별사업체의 입직률과 이직률, 노동자의 노동이동은 다음과 같이 정의된다.

$$t\text{기의 노동자 입직률(hiring rate): } HR_t = \Sigma H_t / \Sigma JS_t \quad \dots\dots\dots (8)$$

$$t\text{기의 노동자 이직률(seperation rate): } SR_t = \Sigma S_t / \Sigma JS_t \quad \dots\dots\dots (9)$$

$$t\text{기의 순고용변화율(the net rate of change of employment): } NET_t = HR_t - SR_t \dots (10)$$

$$t\text{기의 노동이동율(worker turnover rate): } WF_t = HR_t + SR_t \quad \dots\dots\dots (11)$$

노동자의 이동(worker turnover)과 일자리 이동(job turnover)의 차이는 초과노동이동율(churning flow rate)로 정의된다. 초과노동이동은 노동자의 노동이동에서 일자리 재배치로 인한 이동을 제외한 것으로서, 입직량에서 일자리 창출량을 초과하는 부분과 이직량에서 일자리 소멸량을 초과하는 부분으로 구성된다. 따라서 초과노동이동은 사업체의 수요 변동이나 고용변동에 의해 영향을 받지 않는 부분으로, 주로 잘못된 일자리 매칭이 해소되는 과정에서 발생한다.

t기의 초과노동이동율(churning flow rate):

$$\begin{aligned} CF_t &= WF_t - JRR_t = (HR_t + SR_t) - (JCR_t + JDR_t) \\ &= (HR_t - JCR_t) + (SR_t - JDR_t) \quad \dots\dots\dots (12) \end{aligned}$$

III. 사업체 특성별 일자리 변동과 노동자의 이동에 대한 기술통계

이 절에서는 사업체 특성별로 일자리 변동과 노동이동의 특징을 살펴보기 위하여, 먼저 전체 자료에서 추정된 일자리 변동과 노동자의 이동 규모를 살펴본다. 다음으로 사업체 특성별로 (1) 기존 연구들에서 주로 사용된 변수들인 업력, 규모, 복수사업체 여부, 전문경영체제 여부, 외국인 투자비중, 공공부문 여부, 임금수준, 산업 등에 따른 분석결과를 제시하고, (2) 기업집단 소속 여부, 하도급 거래관계의 분석결과를 제시하고, (3) 비정규직 비율, 여성비율, 청년비율, 노동조합의 효과를 제시한다. 여기에서 사용된 일자리 변동과 노동이동은 사업체 특성별로 식(4)~식(12)를 추정한 결과이다.

1. 총 일자리 변동과 노동자의 총 노동이동

2004년말과 2005년말 사이의 일자리변동을 살펴보면(<표 1> 참조), 1년간 전체 일자리를 100개로 볼 때 4.9개의 일자리가 창출되었고 2.4개의 일자리가 소멸됨으로써 2.5개의 순일자리가 증가한 것으로 나타났다. 일자리 창출과 일자리 소멸을 합제한 일자리 재배치율은 100개의 일자리 중에서 7.3개로 나타났다. 같은 기간동안 노동자들의 이동은 일자리 변동에 비해 더욱 크게 나타나는데, 100명의 노동자 중에서 18.2명이 새로 입직하였고 15.7명이 이직함으로써 전체 노동이동량은 33.9명

에 달하는 것으로 나타났다.1)

사업체의 일자리 변동보다 실제로 사업체에서 일어나는 노동이동량이 더욱 크게 나타나는 것은 모든 나라에서 일반적이다. 그 이유는 노동자들은 하나의 일자리에서 다른 일자리로 옮겨갈 뿐만 아니라, 개인적인 결정에 의해 고용에서 실업이나 비경제활동인구로 이동하기 때문이다 (Alogoskoufis and others, 1995). 사업체의 일자리 개수의 변화는 수요변동이나 경영상의 사유로 인해 결정되는 데 비해서, 노동자 이동의 결정은 일자리에 대한 불만족이나 자발적 이직, 징계 및 정리해고, 정년퇴직 등에 의해서 발생한다. 그러므로 1년간 10명으로 구성된 사업체에서 일자리가 1개 늘었다면, 이는 노동이동으로 볼 때에는 5명이 이직하고 6명이 입직한 결과일수도 있고, 1명이 이직하고 2명이 입직한 결과일수도 있다. 이 경우 일자리 창출률은 동일하게 10%이지만, 노동이동률(입직률+이직률)은 전자의 경우에는 110%이며, 후자의 경우에는 30%가 된다.

<표 1>에서 나타나는 특징은 노동자의 총 노동이동 중에서 일자리 변동에 의한 기여분(일자리 재배치율/노동이동률)이 21%에 불과하다는 것이다. 일자리 창출은 입직률의 26.9%를 설명하는 반면, 일자리 소멸은 이직률의 15.3%만을 설명한다. 즉 노동이동의 상당부분이 수요측 일자리 변동보다는 개인의 선택에 의해서 이루어지고 있음을 보여준다.

<표 1> 사업체 조사에 나타난 일자리 변동 및 노동자 이동 기초통계

변수명	변수 설명	값
일자리창출률	$\Sigma(2기간의\ 일자리\ 창출량)/\Sigma(2기간\ 평균노동자수)$	4.9
일자리소멸률	$\Sigma(2기간의\ 일자리\ 소멸량)/\Sigma(2기간\ 평균노동자수)$	2.4
일자리 순증가율	일자리 창출률-일자리소멸률	2.5
일자리 재배치율	일자리 창출률+일자리소멸률	7.3
입직률	$\Sigma(2기간\ 입직자\ 수)/\Sigma(2기간\ 평균노동자\ 수)$	18.2
이직률	$\Sigma(2기간\ 이직자\ 수)/\Sigma(2기간\ 평균노동자수)$	15.7
노동이동률	입직률+이직률	33.9
빈도수		1,905

이를 보다 세부적으로 살펴보기 위하여 <표 2>에서는 총 노동자 이동의 수를 입직자와 사유별 이직자 수로 구분하여 살펴보았다. 총 입직자수는 2005년 채용자 수인 157천여명이며, 이직자수는 (조기)퇴직, 해고, 자발적 이직, 계약해지자, 본사 계열사 이직자 수를 더한 값인 135천여명이다. 이직자의 대다수는 자발적 이직에 의해 설명되는데, 총 노동이동자 중에서 자발적 이직의 비중이 72.5%로 나타난다.

또 다른 특징은 일자리 창출사업체도 해고, 계약해지 등의 비자발적 이직자를 배출하고 있으며, 일자리 소멸사업체도 상당수의 신규채용을 수행하고 있다는 것이다. 대체로 일자리 창출사업에서는 입직자 수가 더 많고, 일자리 소멸 사업체에서는 이직자의 수가 더 많지만, 일자리 창출 사업체에서 1년간 해고자 수는 전체 해고자의 약 22.4%에 달하는 한편, 일자리 소멸사업체의 신규채용도

1) 입직률-이직률로 계산되는 고용변동량은 일자리 순증가율과 동일하다.

전체 신규채용의 약 29.1%에 달한다. 그러므로 일자리를 창출하는 사업체는 일자리를 창출하는 동시에 고용을 조정하며, 일자리를 소멸하는 사업체에서도 신규채용이 상당 수 존재함을 보여준다.

<표 2> 사업체 조사에 나타난 노동자 이동 기초통계

노동이동 변수	전체 사업체		일자리 창출사업체		일자리 소멸사업체	
	인원	(%)	인원	(%)	인원	(%)
총 노동자 이동 수	291,596	(100.0)	206,755	(70.9)	84,841	(29.1)
입직자수(채용자수)	156,539	(100.0)	124,361	(79.4)	32,178	(20.6)
이직자수	135,057	(100.0)	82,394	(61.0)	52,663	(39.0)
(조기)퇴직	9,261	(100.0)	3,848	(41.6)	5,413	(58.4)
해고(징계+정리+기타해고)	4,657	(100.0)	1,044	(22.4)	3,613	(77.6)
자발적 이직	97,956	(100.0)	62,610	(63.9)	35,346	(36.1)
계약해지자	18,626	(100.0)	13,807	(74.1)	4,819	(25.9)
본사계열사 이직	4,557	(100.0)	1,085	(23.8)	3,472	(76.2)
2년간 평균노동자수	860,540	(100.0)	561,339	(65.2)	299,201	(34.8)
사업체 수	1,905		1,208		697	

주 : 고용불변사업체는 일자리 창출사업체에 포함

2. 사업체의 일반적 특성별 일자리 변동과 노동자의 이동

업력, 규모, 복수사업체 여부, 전문경영체제 여부, 외국인 투자비중, 공공부문 여부, 임금수준, 산업 등에 따른 일자리 변동과 노동자의 이동을 분석해 보자.

사업체의 업력에 따른 일자리 집계변수의 값은 일자리 측면과 노동이동 측면에서 볼 때 일관성을 갖지 않는다. 업력이 길수록 일자리 창출률이 높은 반면에, 일자리 소멸률은 크게 차이가 없어서 일자리 순증가율이 하락하는 경향을 보인다(<표 3> 참조). 이와는 달리 노동자의 이동을 보면 업력이 5년 이상 20년 미만의 중견사업체에서 모두 높게 나타난다는 특징을 보인다. 5년 이하의 업력이 짧은 기업이나 20년 이상의 업력이 긴 기업에서는 입직률과 이직률이 상대적으로 낮다.

사업체 규모별 분석결과는 <표 4>에 나타나 있다. 일자리 창출과 소멸은 사업체 규모가 작을수록 크고 사업체 규모가 클수록 작아지고 있지만, 대규모 사업체일수록 일자리 창출이 소멸을 압도함으로써 일자리 순증가율은 대규모사업체에서 상대적으로 더 크다는 특징을 보인다. 일자리 소멸률과 창출률을 합한 일자리 재배치율은 50인 미만 규모에서는 약 13.0%이지만, 1000인 이상에서는 5.6%에 불과하다. 노동이동을 보여주는 변수들은 소규모 사업체일수록 크고 대규모사업체일수록 작은 것으로 나타나지만, 이러한 규모별 노동이동의 차이는 1000인 이상 규모에서만 두드러진 것으로 나타난다. 이에 따라 입직률과 이직률을 합한 총 노동이동률도 50인 미만에서는 약 59.4%가 이동하는 것으로 나타나고 있으며, 1000인 이상에서는 25.9%로 떨어진다.

<표 3> 사업체의 업력별 일자리 변동과 노동이동

	3년 미만	3-5년	5-10년	10-20년	20-30년	30년 이상
일자리창출률	6.7	7.4	6.1	5.8	5.4	3.2
일자리소멸률	1.9	3.3	2.0	2.6	2.0	2.6
일자리 순증가율	4.8	4.2	4.2	3.2	3.4	0.7
일자리 재배치율	8.7	10.7	8.1	8.3	7.4	5.8
입직률	15.9	22.0	23.5	26.0	17.1	12.6
이직률	11.0	17.8	19.3	22.8	13.8	12.0
노동이동률	26.9	39.8	42.8	48.8	30.9	24.6
빈도수	74	113	379	546	340	453

<표 4> 사업체 규모별 일자리 변동과 노동이동

	50인 미만	50-99인	100-299인	300-499인	500-999인	1000인 이상
일자리창출률	7.2	6.7	6.1	4.8	5.1	4.4
일자리소멸률	5.8	5.4	6.0	3.5	2.0	1.2
일자리 순증가율	1.4	1.3	0.1	1.3	3.1	3.2
일자리 재배치율	13.0	12.1	12.2	8.3	7.1	5.6
입직률	30.4	25.4	22.7	20.0	23.4	14.5
이직률	29.0	24.0	22.5	18.7	20.3	11.4
노동이동률	59.4	49.4	45.2	38.7	43.7	25.9
빈도수	345	361	538	280	211	170

<표 5> 복수사업체 여부별 일자리 변동과 노동이동

	단독사업체	복수사업체
일자리창출률	6.2	4.2
일자리소멸률	2.4	2.4
일자리 순증가율	3.8	1.9
일자리 재배치율	8.7	6.6
입직률	27.7	13.6
이직률	23.9	11.7
노동이동률	51.7	25.3
빈도수	1,117	788

<표 6> 공공부문 및 민간부문의 일자리 변동과 노동이동

	민간부문	공공부문
일자리창출률	4.9	4.9
일자리소멸률	3.1	0.7
일자리 순증가율	1.8	4.2
일자리 재배치율	8.0	5.6
입직률	20.2	13.5
이직률	18.4	9.4
노동이동률	38.6	22.9
빈도수	1,615	290

복수사업체 여부별 일자리 변동을 살펴보면(<표 5> 참조), 복수 사업체가 단독사업체에 비해서 일자리 창출이 낮지만 일자리 소멸은 동일한 것으로 나타나고 있어, 결과적으로 복수사업체의 일자리 순증가율이 낮게 나타난다. 이는 노동이동에서도 동일한 모습을 보이는데 복수사업체는 단독사업체에 비해 입직률과 이직률이 낮아서 총 노동이동률도 작다. 이는 복수사업체들이 단독사업체에 비해서 업력이 길고 경영상태가 안정된 사업체일 확률이 높기 때문에 일자리 순증가율이 낮게 나타난 것으로 보인다.

일자리 창출은 공공부문과 민간부문에 차이가 없지만, 일자리 소멸은 민간부문에서 높아 일자리 순증가율이 공공부문에서 매우 높게 나타난다. 이는 공공부문에서 일자리 소멸이 거의 없는 반면에 민간부문에서는 일자리 소멸률이 높기 때문에 결과적으로 순일자리 증가가 공공부문에서 높게 나타난 것이다(<표 6> 참조). 노동이동율도 유사한 특징을 보이는데, 공공부문은 민간에 비해서 입직률과 이직률이 모두 낮아 노동이동률도 낮게 나타난다. 이는 공공부문이 일자리는 적지만 안정성이 높기 때문에 대기실업이 나타나는 이유를 설명한다.

기업의 소유체제가 전문경영인체제인가, 소유경영체제인가도 일자리 창출에 영향을 미치는 요인이다. 설문지에서 기업경영체제는 소유경영체제, 소유주중심의 경영체제, 주요 경영문제에 대한 결정권을 소유주가 갖는 체제, 전문경영체제로 구성되어 있는데, 이중 전문경영체제를 제외한 나머지 경영체제는 비전문경영체제로 분류하였다. 전문경영체제는 일자리 창출률은 비전문경영체제와 크게 차이가 없는 반면, 일자리 소멸률이 낮아서 일자리 순증가율이 높은 것으로 나타났다. 전문경영체제의 경우에는 입직률과 이직률도 비전문경영체제에 비해서 낮다는 특징을 보인다(<표 7> 참조).

<표 7> 전문경영체제 여부별 일자리 변동과 노동이동

	비전문경영체제	전문경영체제
일자리창출률	4.8	5.0
일자리소멸률	2.6	1.8
일자리 순증가율	2.2	3.2
일자리 재배치율	7.4	6.9
입직률	20.4	13.3
이직률	18.3	10.1
노동이동률	38.7	23.4
빈도수	1,589	316

사업체를 외국인 지분율이 50% 이상인 사업체와 50% 미만인 사업체로 구분하고, 외국인지분이 전혀 없는 국내자본 사업체들은 외국인 지분율 50%미만인 사업체에 포함시켰다. 외국인 지분이 높은 사업체의 일자리 창출률은 국내 사업체에 비해서 낮은 반면, 일자리 소멸률이 높아서 일자리 순증가율은 마이너스로 나타나고 있다. 마찬가지로 입직률과 이직률도 국내 사업체에 비해서 매우 낮아서 총 노동이동률도 낮게 나타난다(<표 8> 참조).

<표 8> 외국인 투자지분 수준별 일자리 변동과 노동이동

	외국인지분 50% 미만	외국인지분 50% 이상
일자리창출률	5.0	2.3
일자리소멸률	2.3	3.7
일자리 순증가율	2.7	-1.4
일자리 재배치율	7.3	6.1
입직률	18.7	9.1
이직률	16.0	10.5
노동이동률	34.6	19.6
빈도수	1,877	28

<표 9> 사업체의 임금수준별 일자리 변동과 노동이동

	하위 임금수준	중하위 임금수준	중상위 임금수준	상위 임금수준
일자리창출률	9.2	6.0	3.3	3.7
일자리소멸률	3.8	2.7	1.6	3.3
일자리 순증가율	5.4	3.4	1.7	0.5
일자리 재배치율	13.0	8.7	4.8	7.0
입직률	43.4	20.7	9.7	11.9
이직률	38.1	17.3	8.0	11.4
노동이동률	81.6	37.9	17.7	23.3
빈도수	374	386	387	387

주 : 결측값이 371개 존재.

사업체의 1인당 임금수준에서 4분위수를 구하여 하위, 중하위, 중상위, 상위계층으로 구분한 후 일자리 변동과 노동이동을 살펴보았다(<표 9> 참조). 일자리 창출률은 저임금업체일수록 높고 고임금업체일수록 낮았다. 그러나 일자리 소멸률은 저임금업체와 고임금업체에서 모두 높게 나타나는 한편, 중위임금업체에서는 상대적으로 낮다는 특징을 보인다. 이에 따라서 일자리 순증가율은 저임금업체에서 가장 높고, 고임금업체로 갈수록 낮아지게 된다. 노동이동도 사업체의 임금수준에 따라 서로 다른 특징을 보이는데, 입직률과 이직률 모두 저임금업체에서 높고, 고임금업체의 입직률과 이직률은 중상위임금업체보다 높게 나타나는 특징을 보인다.

산업별 일자리 변동과 노동이동은 일자리 창출에 있어 중요한 주제이다. 산업대분류별로 자료의 관측치가 충분하지 않기 때문에 여기에서는 제조업과 서비스업간의 일자리 변동과 노동이동이 어떠한 차이가 존재하는지를 살펴보기 위하여 산업을 <표 10>에 나타난 바와 같이 제조업, 물류유통 서비스업, 생산자 서비스업, 사회서비스업, 개인서비스업으로 재분류하고, 재분류된 산업별로 일자리 변동과 노동이동을 <표 11>에서 보고하였다. 산업대분류별 일자리 변동의 계산된 값은 <부표 1>에 나타나 있다.

<표 10> 산업의 재분류

	산업분류		재분류
제조업	제조업	-	제조업
서비스업	물류유통서비스 (distributed service)	도소매업, 운수보관업	도소매업, 운수업
	생산자 서비스 (produce service)	통신, 금융, 보험, 부동산업, 사업서비스, 기계장치임대업, 광고 및 방송	통신업, 금융 및 보험업 부동산 및 임대업, 사업서비스업
	사회서비스 (social services)	공공행정 및 국방, 교육, 의료, 사회복지	공공행정, 국방, 사회보장 행정 교육서비스업, 보건 및 사회복지사업
	개인서비스 (Personal Services)	음식업, 영화 및 오락, 문화서비스, 기타 서비스업	숙박 및 음식점업, 오락, 문화 및 운동관련 서비스업, 기타 공공 수리 및 개인서비스업
기타산업			전기, 가스 및 수도사업, 건설업

자료 : 서비스업의 분류는 Schettkat and Yocarini(2005, "The Shift to Service Employment : A Review of the Literature", Structural Change and Economic Dynamics의 체계에 따름. 허봉찬(2006), 서비스 산업의 생산성 정체현상과 시사점, KIET 산업경제(2006, 9) p.17에서 재구성

<표 11> 산업별 일자리 변동과 노동이동

재산업분류	제조업	물류유통 서비스	생산자 서비스	사회 서비스	개인 서비스	전기가스 수도 및 운수업
일자리창출률	4.8	4.5	5.5	3.8	7.2	4.2
일자리소멸률	4.2	2.3	1.9	0.8	1.8	0.7
일자리 순증가율	0.6	2.3	3.7	3.0	5.4	3.4
일자리 재배치율	9.0	6.8	7.4	4.6	9.0	4.9
입직률	15.7	16.1	22.7	16.4	23.8	15.9
이직률	15.1	13.8	19.0	13.5	19.4	12.4
노동이동률	30.8	29.9	41.7	29.9	42.2	28.3
빈도수	722	252	389	302	111	129

산업별 일자리 변동을 살펴보면 일자리 창출률은 개인서비스, 생산자 서비스, 제조업의 순서로 나타나고 있어, 제조업의 일자리 창출률이 대체로 서비스업에 비해 낮은 반면, 일자리 소멸률은 제조업이 가장 높게 나타난다. 이에 따라 일자리 순증가율도 제조업이 타 서비스업에 비해서 가장 낮은 것으로 나타난다. 일자리 순증가율은 의외로 개인서비스업에서 가장 높게 나타나는데, 이는 개인서비스업에서 일자리 창출률이 높은 반면에 일자리 소멸률이 매우 낮은 것에 연유한다. 이상과 같은 결과는 서비스업이 일자리 창출도 높고 일자리 소멸도 높아서 일자리 순증가율이 제조업에 비해 낮을 것이라는 일반의 인식과는 다른 결과인데, 자료의 특성상 조사된 서비스업체들이 상대적으로 대규모의 안정적 사업체이기 때문인 것으로 판단된다. 노동이동을 보면 입직률과 이직률은 제조업이 낮은 반면에 생산자 서비스와 개인서비스업에서 상대적으로 높게 나타나 서비스업에 비해서 제조업이 노동이동이 작다는 것을 보여준다.

3. 하도급 거래, 인력구성, 노조 유무별 일자리 변동 및 노동이동

독점기업집단의 소속여부는 사업체의 시장지배력 여부를 나타내는 대리변수이다. 여기에서는 설문지에 나타난 출자총액제한 기업집단의 계열사인가의 여부를 기준으로 하여 독점기업집단 소속 사업체와 비소속 사업체를 구분하였다. <표 12>에 따르면 기업집단 계열사는 일자리 창출률에 비해 소멸률이 낮아 일자리 순증가율은 비소속 사업체와 큰 차이를 보이지 않는다. 기업지배집단에 소속된 사업체들이 비소속 사업체에 비해서 노동이동률도 낮은 것으로 나타났다.

<표 12> 기업지배집단 소속여부별 일자리 변동과 노동이동

	출자총액제한 기업집단 비계열사	출자총액제한기업집단 계열사
일자리창출률	5.0	4.2
일자리소멸률	2.5	1.6
일자리 순증가율	2.5	2.6
일자리 재배치율	7.5	5.8
입직률	18.9	13.0
이직률	16.5	10.4
노동이동률	35.4	23.4
빈도수	1,802	103

<표 13> 하도급 거래형태별 일자리 변동과 노동이동

하도급거래형태	하도급거래 없음	위탁거래	수위탁거래 (1차밴더)	수위탁거래 (2차밴더)	수탁거래 중심
일자리창출률	5.5	4.1	3.6	5.2	3.8
일자리소멸률	2.3	2.6	2.3	1.9	3.1
일자리 순증가율	3.1	1.5	1.3	3.3	0.8
일자리 재배치율	7.8	6.7	5.9	7.1	6.9
입직률	20.1	15.6	13.7	16.6	26.0
이직률	17.0	14.1	12.4	13.3	25.2
노동이동률	37.1	29.7	26.1	29.9	51.2
빈도수	1,229	299	266	68	43

하도급 거래형태를 위탁거래, 1차 밴더, 2차 밴더, 위탁거래 중심, 수탁거래 중심, 하도급거래가 없는 사업체로 구분하여 일자리 변동과 노동이동을 살펴보았다(<표 13> 참조). 위탁거래만 하는 사업체와 2차 밴더를 중심으로 살펴보면, 2차 밴더 사업체는 위탁거래 사업체에 비해 일자리 창출은 높고 일자리 소멸이 낮아서 일자리 순증가율이 높은 것으로 나타났다. 그러나 노동이동 변수들은 위탁거래 사업체와 큰 차이를 보이지 않는다. 그러나 이러한 결과만으로는 하도급 거래형태에 따라 일자리 변동에 차이가 있음을 확인하기 어렵지만, 위탁거래업체들은 대체로 일자리 변동과 노동이동이 수탁거래 중심 사업체에 비해서는 작게 나타나고 있다.

사업체의 인력구성별로는 사업체의 비정규직 비율, 여성비율, 청년층의 비율을 사용하여 이러한

인력의 비율이 일자리 변동과 노동이동에 미치는 효과를 살펴보았다.

먼저, 비정규직 비율이 일자리 창출에 미치는 영향을 살펴보기 위하여 비정규직이 없는 사업체와 비정규직을 활용하는 사업체로 구분하여 비중별로 일자리 변동과 노동이동을 살펴보았다. 여기에서 비정규직은 설문지에서 외국인, 파견, 재택, 독립도급, 사내하청, 일용과 같이 사외 비정규직 및 일시적 근로자를 제외하고, 직접 고용되었을 것으로 추정되는 기간제(계약직 및 한시근로자)와 파트타임 근로자만을 포함하였다. <표 14>에 따르면, 비정규직 비율이 높은 사업체일수록 일자리 창출이 높지만 일자리 소멸은 크게 영향을 받지 않는 것으로 나타난다. 이에 따라 비정규직 비율이 높을수록 일자리 순증가율이 높다는 특징을 보인다. 입직률과 이직률은 비정규직 비율에 비례하여 증가한다. 비정규직 비율이 50% 이상인 부문에서는 입직률과 이직률이 각각 50% 내외에 육박하고 있다. 노동이동이 높은 것은 비정규직의 성격상 일정한 기간 후에 계약이 만료되기 때문에 당연한 현상이다. 이와 같이 비정규직 비율이 높을수록 노동이동이 높지만 일자리 소멸이 낮게 나타나는 것은 비정규직이 이동이 잦지만 일자리의 수량적 변동에는 큰 변화를 주지 않기 때문이다. 다시 말해서 인력수요의 증가로 일자리 창출은 늘어나지만, 늘어난 비정규직 일자리가 상시적으로 활용됨으로써 일자리의 총량으로 본다면 일자리 소멸은 크지 않은 것으로 포착되기 때문인 것으로 해석된다.

<표 14> 비정규직 비율별 일자리 변동과 노동이동

비정규직 비율(cd)	비정규직 없음	5% 미만	5-10%	10-20%	20-30%	30-50%	50%이상
일자리창출률	5.4	4.4	3.6	3.3	4.6	7.0	11.6
일자리소멸률	3.3	2.4	1.2	2.9	2.0	0.9	2.7
일자리 순증가율	2.2	2.0	2.4	0.4	2.6	6.1	8.9
일자리 재배치율	8.7	6.8	4.8	6.2	6.6	7.9	14.3
입직률	22.3	12.6	10.7	15.0	16.8	26.2	57.3
이직률	20.1	10.6	8.3	14.6	14.2	20.1	48.3
노동이동률	42.4	23.2	19.1	29.6	31.1	46.3	105.6
빈도수	853	353	189	192	109	102	107

<표 15> 여성비율별 일자리 변동과 노동이동

	10% 미만	10-20%	20-30%	30-50%	50% 이상
일자리창출률	3.6	4.5	5.4	5.1	6.6
일자리소멸률	2.3	2.3	3.7	2.1	2.3
일자리 순증가율	1.3	2.2	1.7	3.0	4.3
일자리 재배치율	5.8	6.8	9.0	7.2	8.9
입직률	11.3	13.6	19.1	18.7	30.5
이직률	10.0	11.4	17.4	15.7	26.2
노동이동률	21.3	25.1	36.5	34.4	56.7
빈도수	510	395	258	361	381

비정규직 비율과 마찬가지로 사업체의 여성비율도 사업체의 인적 특성을 보여주는 변수로 사용된다. 여성 비율이 높을수록 일자리 창출은 높지만 일자리 소멸에는 큰 변화가 없어서 일자리 순

증가율이 높은 것으로 나타난다. 또한 여성 비율이 높을수록 입직률과 이직률이 높아서 총 노동이동률도 상대적으로 높다(<표 15> 참조).

사업체의 청년비율이 높을수록 일자리 창출률은 높고, 일자리 소멸률은 크게 차이가 없다. 이에 따라 청년층 비율이 높을수록 일자리 순증가율이 높으며, 입직률과 입직률도 동시에 높은 것으로 나타났다. 이는 청년층이 50% 이상을 차지하는 사업체는 신생 소규모 사업체이거나, 최소한 중장년 비율이 낮아서 신규채용이 가능한 사업체이기 때문에, 일자리 순증가율도 높고 노동이동률도 높은 것으로 해석된다(<표 16> 참조).

<표 17>을 보면 노동조합 조직 사업체는 무노조 사업체에 비해 일자리 창출률과 소멸률이 모두 낮고 일자리 순증가율 또한 낮게 나타난다. 노동조합 조직 사업체의 입직률과 이직률, 총노동이동률도 무노조 사업체의 절반 이하로 낮게 나타난다. 이는 노동조합이 임금인상 뿐만 아니라 고용안정을 요구하기 때문에 노동조합 조직사업체는 일자리 창출과 소멸, 일자리 순증가율이 모두 낮은 것으로 보인다.

그러나 이러한 결과들은 다른 사업체 특성을 통제하지 않은 결과이므로, 각각의 사업체 특성이 일자리 변동과 노동이동에 미치는 순효과를 살펴보기 위해서는 보다 확장된 분석이 요구된다.

<표 16> 청년층 비율별 일자리 변동과 노동이동

	10% 미만	10-20%	20-30%	30-50%	50% 이상
일자리창출률	2.7	4.2	5.6	4.9	10.0
일자리소멸률	2.8	1.8	1.8	2.7	3.0
일자리 순증가율	-0.2	2.4	3.8	2.2	7.0
일자리 재배치율	5.5	5.9	7.4	7.6	13.0
입직률	13.1	14.8	17.6	20.0	34.6
이직률	13.2	12.4	13.8	17.8	27.6
노동이동률	26.3	27.2	31.3	37.9	62.2
빈도수	484	449	335	416	221

<표 17> 노조유무별 일자리 변동과 노동이동

	무노조 사업장	유노조사업장
일자리창출률	7.5	3.9
일자리소멸률	3.8	1.8
일자리 순증가율	3.7	2.1
일자리 재배치율	11.4	5.7
입직률	31.6	13.2
이직률	27.9	11.1
노동이동률	59.5	24.4
빈도수	1,121	784

IV. 모형과 분석결과

이상에서는 사업체의 특성별로 일자리 변동과 노동이동의 기술통계를 살펴보았다. 사업체 특성이 일자리변동(본 절에서는 일자리 순증가율을 중심으로 살펴봄)에 미치는 효과는 대규모, 공공부문, 전문경영인 체제, 하도급사업체, 비정규직, 여성비율, 청년비율이 높은 사업체일수록 일자리 순증가율이 높은 반면, 업력이 긴 사업체, 제조업, 복수사업체, 외국인지분이 높은 사업체, 노조조직 사업체일수록 일자리 순증가율이 낮은 것으로 나타났다. 이와는 달리 사업체 특성이 노동이동에 미치는 효과는 하도급 사업체, 비정규직, 여성비율, 청년층 비율이 높은 사업체일수록 높고, 업력이 긴 사업체, 대규모사업체, 공공부문, 시장지배적 사업체 등 상대적으로 안정된 사업체일수록 총노동이동이 낮은 것으로 나타났다. 그러나 이러한 결과는 각각의 사업체 특성을 통제하지 않은 결과이므로, 이 절에서는 각각의 사업체 특성이 일자리 변동이나 노동이동에 미치는 영향을 통제한 이후 사업체 특성의 순효과를 중심으로 살펴보려고 한다. 이를 위하여 각각의 사업체 특성을 통제한 이후에 사업체 특성이 일자리변동과 노동이동에 미치는 효과를 회귀분석 하였다.

<모형 1> 일자리 변동의 회귀분석에서는 종속변수로 사업체의 일자리 창출률과 일자리 소멸률, 일자리 순증가율을 각각 사용하였다.²⁾ 종속변수로 사용된 사업체의 일자리 창출률과 소멸률은 각각 0에서 좌측 절단(left-censored data)되어 있으므로 최소자승법(ordinary least square method)으로 분석할 경우에는 일자리 창출이 없었거나 또는 일자리 소멸이 없었던 사업체에 대한 정보를 잃어버리게 된다. 이에 따라 일자리 창출률과 일자리 소멸률을 종속변수로 사용한 회귀분석 모형은 일자리 창출이 0이거나 또는 일자리 소멸이 0인 사업체에 대한 정보를 포함하기 위해서 토빗 모형(Tobit model)으로 추정하였다. 일자리 순증가율을 종속변수로 사용한 모형은 종속변수의 값이 -2에서 2의 값을 가지므로, 최소자승법에 의한 회귀분석 방법을 사용하였다.

<모형 2> 노동이동의 회귀분석에서는 종속변수로 입직률과 이직률, 입직률과 이직률을 더한 총노동이동률을 사용하였다. 입직률에서 이직률을 차감한 순노동이동량은 일자리 순증가율과 같기 때문에, 일자리 변동에서 일자리 순증가율의 회귀분석 결과와 동일하다. 여기에서는 종속변수들이 모두 연속변수이므로 최소자승법에 의한 회귀분석방법을 사용하였다. 두 가지 모형에서 모두 종속변수의 값은 부문별 집계변수가 아닌 개별사업체의 값을 밝혀둔다.

독립변수로는 업력, 산업, 규모, 복수사업체 여부, 공공부문 여부, 전문경영인체제 여부, 매출액 대비 당기순이익률, 임금수준, 외국인 투자비중, 경영환경 등 사업체의 일반적인 특성을 고려하였으며, 이 글의 주된 관심사인 기업집단 소속 여부, 하도급 거래관계, 비정규직 비율, 청년비율, 여성비율, 노동조합 및 조직률과 같은 사업체의 인력구조 및 노동조합 변수를 포함시켰다(<표 18> 참조). 이러한 특성 중에서 당기순이익률과 사업체의 임금수준은 별도의 분석한 결과를 제시하게 되는데,

2) 일자리 변수는 식(1)-식(3)을 사용하였다.

이는 이 변수들에 대한 정보가 누락된 사업체들이 많아서 이를 포함할 경우에는 분석에 사용할 수 있는 관측치가 1905개에서 1490개로 감소하기 때문이다.

〈표 18〉 주요변수의 설명과 평균값

	변수명	변수 설명	평균값	표준편차
종속 변수	일자리 창출률	(양의 일자리 증가인원/2기간 평균 종업원수)	0.071	0.004
	일자리 소멸률	(음의 일자리 증가인원/2기간 평균 종업원수)의 절대값	0.038	0.002
	일자리 순증가율	(일자리 순증가인원/2기간 평균 종업원수)	0.033	0.004
	입직률	(채용인원/2기간 평균 종업원수)	0.251	0.009
	이직률	(이직인원/2기간 평균 종업원수)	0.218	0.009
	노동이동률	입직률+이직률	0.470	0.018
	독립 변수	업력(년)	사업체의 업력	21.570
복수사업체		복수사업체이면 1, 단독사업체이면 0	0.414	0.011
공공부문		공공부문이면 1, 아니면 0	0.152	0.008
50인 미만 사업체		종업원수 50인 미만이면 1, 아니면 0	0.181	0.009
50-300인 사업체		종업원수 50-300인이면 1, 아니면 0(기준그룹)	0.472	0.011
300-500인 사업체		종업원 300-500인이면 1, 아니면 0	0.147	0.008
500인 이상 사업체		종업원수 500인 이상이면 1, 아니면 0	0.200	0.009
제조업		제조업이면 1, 아니면 0	0.379	0.011
물류유통서비스		물류유통서비스업이면 1, 아니면 0	0.132	0.008
생산자서비스		생산자서비스업이면 1, 아니면 0(기준그룹)	0.204	0.009
사회서비스		사회서비스업이면 1, 아니면 0	0.159	0.008
개인서비스		개인서비스업이면 1, 아니면 0	0.058	0.005
기타산업		기타산업이면 1, 아니면 0	0.068	0.006
경쟁격화		국내시장의 경쟁이 심하면 1, 아니면 0	0.681	0.011
전문경영인체제		전문경영체제이면 1, 아니면 0	0.166	0.009
기업집단소속		출자총액제한집단이면 1, 아니면 0	0.054	0.005
외국인지분 50%이상		외국인 지분율 50%이상이면 1, 아니면 0	0.015	0.003
하도급거래 없음		하도급 거래가 없으면 1, 있으면 0	0.645	0.011
하도급위탁업체		위탁거래만 하는 업체이면 1, 아니면 0	0.198	0.009
하도급수탁업체		수(위)탁거래를 하면 업체이면 1, 아니면 0	0.157	0.008
비정규직 비중(%)		종업원 중 비정규직(기간제+파트타임)의 비중	10.068	0.425
청년층 비중(%)		종업원 중 30세 미만 근로자의 비중	25.121	0.463
여성 비중(%)		종업원 중 여성근로자의 비중	28.606	0.536
노조조합 조직사업체		노조가 있는 사업체(기간제+파트타임)	0.412	0.011
1인당 임금수준		(총인건비/종업원수)에 로그를 취한 값	3.891	0.038
당기순이익률		당기순이익/매출액(단위: 천만원)	0.039	0.017

1. <모형 1> 사업체 특성이 일자리 변동에 미치는 효과

가. 사업체의 일반적 특성의 효과

기존의 연구결과에 의하면 Davis, Haltiwanger, Schuch(1996) 등은 대기업, 업력(業歷)이 오래된 기업, 고부가가치, 고설비, 고임금기업들이 일자리 순증가율이 높다는 연구결과를 보였으나, 한국의 경우에는 업력이 긴 사업체, 대규모 사업체, 시장지배적 사업체일수록 일자리 순증가율이 낮다는 특징을 보이고 있다(권혜자, 2006).

<모형 1>의 분석결과에 의하면, 사업체의 업력이 길수록 일자리 창출률이 낮고 일자리 소멸률이 높아서 일자리 순증가율이 낮은 것으로 나타났다. 그러나 사업체의 규모효과는 대규모 사업체일수록 일자리 순증가율이 높다는 결과를 보이고 있는데, 통계적으로 유의하지 않다. 복수사업체는 단독사업체에 비해서 일자리 창출은 낮고 일자리 소멸이 높아서 일자리 순증가율은 낮은 것으로 나타나지만 통계적 유의성은 없다.

공공부문 사업체는 민간부문에 비해서 일자리 창출률이 높고 일자리 소멸률이 낮아 일자리 순증가율이 높은 것으로 나타났다. 이는 사업체 특성을 통제하지 않은 결과와 유사한 결과인데, 사업체 특성을 통제한 이후에도 공공부문 사업체는 민간사업체에 비해서 일자리 창출은 8.0%p 높고 일자리 소멸이 6.2%p 낮아서 일자리 순증가율이 5.2%p 높은 것으로 나타났다(각각 1% 이내에서 유의).

산업별로는 생산자 서비스(통신업, 금융 및 보험업, 부동산 및 임대업, 사업서비스업)과 비교한 산업별 분석 결과를 보여준다. 생산자 서비스업 중에서 부동산 및 임대업과 사업서비스업이 대표적으로 고용이 증가하고 있는 업종임을 고려할 때 다른 산업들의 일자리 창출률이 낮을 것임을 예상할 수 있다. 우리가 관심을 갖는 산업은 제조업과 사회서비스의 일자리 창출인데, 제조업은 대표적으로 고용이 감소하고 있고 사회서비스업은 고용이 증가하고 있는 산업이다. 분석결과에 의하면 제조업의 일자리 변동은 생산자 서비스와 비교할 때 일자리 창출이 4.9%p 낮고 일자리 소멸이 4.1%p 높으며, 일자리 순증가율이 3.9%p 낮았다(각각 5% 이내에서 유의). 사회서비스업과 개인서비스업의 일자리 순증가율은 모두 생산자 서비스업에 비해서는 낮지만 제조업에 비해서는 높게 나타났다. 이러한 결과는 서비스업이 일자리 창출이 높다는 일반적인 인식에 부합하는 결과이다. 다만 서비스업에는 소규모 사업체들이 집중되어 있기 때문에, 여기에서 사용된 자료의 특성이 30인 이상 사업체라는 특성을 고려할 때 보다 확장된 분석이 요구된다.

사업체의 임금수준은 인건비총액을 종업원수로 나누어 자연대수를 취한 값이다. 사업체의 임금수준은 누락된 정보가 많아서 이를 독립변수로 포함시킬 경우 전체 관측치가 1905개에서 1490개로 감소한다.³⁾ 여기에서는 <표 19>와 동일한 모형에 사업체의 1인당 임금수준을 포함시킨 분석결과

3) 당기순이익에 대한 정보도 누락되어 있는데, 이를 포함시킨 결과는 통계적 유의성이 없어 분석결과의 보고를 생략함.

에서 1인당 임금수준의 추정결과만을 보고한다. 사업체의 1인당 임금수준이 일자리 변동에 미치는 효과는 일자리 창출에는 부의 효과, 일자리 소멸에는 정의 효과, 그리고 일자리 순증가율에는 부의 효과를 미친다(각각 유의도 1%, 10%, 5% 이내에서 통계적으로 유의). 즉 사업체의 임금수준이 높을수록 일자리 창출은 낮고 소멸은 높아서 순일자리 증가가 낮음을 보여준다. 이러한 결과는 앞서 살펴본 바와 같이 대체로 업력이 긴 사업체, 고임금 사업체들의 일자리 순증가율이 낮다는 결과와 일치하는 결과이다.

그 외 전문경영인체제, 외국인 지분, 기업지배집단 소속 여부, 경영환경, 당기순이익 등이 일자리 변동에 미치는 효과는 분석결과가 대체로 통계적인 유의성이 없는 것으로 나타났다.

나. 사업체의 하도급 거래관계, 인력구조, 노동조합의 효과

먼저 사업체의 시장지배력을 보여주는 대리 변수로는 출자총액제한 사업체의 소속사업체(기업지배집단 소속사업체)를 사용했다. 기업지배집단 소속 사업체는 기술통계에서는 다른 사업체에 비해 일자리 소멸이 낮을 뿐 큰 차이가 없었다. 그러나 사업체 특성을 통제한 이후에는 일자리 창출과 소멸, 일자리 순증가율이 모두 높은 것으로 나타났으나, 통계적으로 유의하지 않았다.

사업체의 하도급여부에 따른 일자리 변동의 효과를 보면, 하도급 업체의 경우에는 통계적으로 유의하다. 기준집단인 하도급 거래가 없는 사업체에 비교할 때 위탁거래만 하는 사업체는 일자리 창출과 소멸, 일자리 순증가율이 모두 낮은 것으로 나타나고 있으나, 통계적 유의성이 없다. 그러나 하도급 사업체(1차벤더, 2차벤더, 수탁거래업체)는 하도급 거래가 없는 사업체에 비교할 때 일자리 창출률은 4.5%p 낮고 일자리 소멸률은 4.5%p 높으며 일자리 순증가율도 3.9%p 낮았다(모두 5% 이내에서 유의). 즉 하도급업체는 위탁업체나 하도급 거래가 없는 사업체에 비해 일자리 순증가율이 낮아서 하도급거래가 일자리 변동에 미치는 효과가 존재함을 보여준다.

사업체의 인력구조는 사업체의 인적자본의 성격을 보여주기 때문에 일자리 변동에 중요한 영향을 미친다. 비정규직 비율이 높을수록 일자리 창출률과 소멸률이 모두 높아서 일자리 순증가율에는 부의 효과를 미칠 것으로 기대되었지만, 통계적으로 유의하지 않았다. 사업체의 여성비율은 높을수록 일자리 창출이 낮고 일자리 소멸이 높아서 일자리 순증가율이 낮은 것으로 나타났다.

사업체의 청년비율은 여성비율과는 달리 청년비율이 높은 사업체일수록 일자리 창출이 높고 일자리 소멸이 낮아서 일자리 순증가율이 높은 것으로 나타났다. 비정규직 비율이나 여성비율의 효과는 동 모형에서는 포함되지 않은 직업의 특성이나 숙련도의 차이를 포함하는 것으로 보인다. 청년비율이 높을수록 일자리 순증가율이 높다는 것은 사업체의 성장추세를 의미하거나, 장년층의 고용보호가 강하지 않은 사업체임을 의미하기 때문이다.

노동조합 조직사업체는 미조직 사업체에 비해서 일자리 창출은 낮고 일자리 소멸이 높아서 일자리 순증가율이 낮다는 결과를 보였다. 기술통계에서 살펴본 바와 같이, 노동조합은 임금인상 요구로 인해 고용비용을 높여 사업체의 일자리 창출을 낮추는 한편, 고용안정의 요구로 인하여 일자리 소멸도 감소시킬 것으로 기대되었다. 그러나 분석결과에서는 노동조합이 일자리 창출은 낮추지만,

일자리 소멸은 높이는 것으로 나타났다. 노조유무 대신 노조조직률을 독립변수로 사용해 보아도 같은 결과를 보이는데, 노조 조직률이 높을수록 일자리 창출은 낮고(1% 이내 유의) 일자리 소멸은 높으며(유의성 없음) 일자리 순증가율이 낮다는(5%이내 유의) 결과를 보인다(결과 생략). 기존의 연구들도 노동조합 조직률이 일자리 창출을 낮추는 것으로 보고한다(Junankar, Kapuscinsky and Meng, 2000).

<표 19> <모형 1> 일자리 변동의 회귀분석 결과(Tobit, OLS)

	일자리 창출률			일자리 소멸률			일자리 순증가율		
	추정계수	표준오차	유의도	추정계수	표준오차	유의도	추정계수	표준오차	유의도
업력	-0.002	0.000	***	0.001	0.000	*	-0.001	0.000	***
복수사업체	-0.017	0.012		0.005	0.011		-0.009	0.010	
공공부문	0.080	0.018	***	-0.062	0.019	***	0.052	0.015	***
50인 미만 규모	-0.046	0.021	*	0.061	0.020	**	-0.019	0.017	
50-100인 규모	-0.016	0.017		0.047	0.016	**	-0.010	0.014	
500인 이상 규모	0.010	0.019		-0.025	0.018		0.016	0.015	
제조업	-0.049	0.016	**	0.041	0.015	**	-0.039	0.013	**
물류유통서비스	-0.034	0.020		0.011	0.019		-0.021	0.016	
사회 서비스	-0.055	0.020	**	-0.047	0.019	*	-0.027	0.016	
개인 서비스	-0.062	0.026	*	0.008	0.024		-0.035	0.021	
기타산업	0.001	0.025		-0.020	0.024		0.000	0.020	
시장경쟁 격화	-0.010	0.013		0.020	0.012		-0.015	0.010	
전문경영인체제	0.002	0.015		-0.003	0.014		0.009	0.012	
기업지배집단	0.003	0.025		0.004	0.023		0.003	0.020	
외국소유 50%	-0.032	0.047		-0.037	0.045		-0.019	0.037	
위탁업체	-0.004	0.015		-0.005	0.014		-0.001	0.012	
하도급업체	-0.045	0.017	**	0.045	0.014	**	-0.039	0.013	**
비정규직비중	0.005	0.032		0.034	0.030		-0.002	0.026	
청년층 비중	0.197	0.029	***	-0.069	0.027	*	0.124	0.023	***
여성비중	-0.072	0.028	*	0.076	0.025	**	-0.061	0.022	**
노동조합 여부	-0.067	0.014	***	0.037	0.013	**	-0.042	0.011	***
상수항	0.084	0.027	**	-0.167	0.026	***	0.099	0.021	***
관측치		1,905			1,905			1905	
좌측절단 관측치		840			1,208			-	
log-likelihood		-420.5			-408.2			-	
수정 R2		-			-			5.8	

주 : * p<0.1, ** p<0.05, *** p<0.01

2. <모형 2> 사업체 특성이 노동자의 이동에 미치는 효과

업력, 산업, 규모, 복수사업체 여부, 공공부문 여부와 같은 사업체의 일반적 특성과 경영상의 특성이 입직률과 이직률, 노동이동률(입직률+이직률)에 미치는 영향은 <표 20>에 나타나 있다.

대체로 업력이 긴 사업체, 복수사업체, 공공부문, 전문경영인체제, 외국인 지분이 높은 사업체, 기업지배집단 소속사업체일수록 그렇지 않은 사업체에 비해서 입직률과 이직률, 노동이동률이 모두 낮은 것으로 나타나고 있어 일반적인 인식에 부합하는 결과를 보인다. 사업체 규모의 효과는 통계적으로 유의하지 않았다.

<표 20> <모형 2> 노동이동의 회귀분석 결과(OLS)

	입직률			이직률			노동이동		
	추정계수	표준오차	유의도	추정계수	표준오차	유의도	추정계수	표준오차	유의도
업력	-0.002	0.001	**	-0.001	0.001		-0.003	0.001	*
복수사업체	-0.068	0.021	**	-0.059	0.020	**	-0.126	0.040	**
공공부문	-0.003	0.032		-0.055	0.030		-0.059	0.060	
50인 미만 규모	0.010	0.036		0.029	0.034		0.040	0.068	
50-100인 규모	-0.009	0.029		0.001	0.028		-0.007	0.055	
500인 이상 규모	0.031	0.033		0.015	0.031		0.046	0.062	
제조업	-0.024	0.028		0.015	0.026		-0.009	0.053	
물류유통서비스	0.052	0.035		0.074	0.033	*	0.126	0.066	
사회 서비스	-0.087	0.034	*	-0.060	0.032		-0.148	0.064	*
개인 서비스	-0.038	0.045		-0.003	0.042		-0.042	0.084	
기타산업	0.125	0.044	**	0.125	0.041	**	0.250	0.082	**
시장경쟁 격화	0.027	0.022		0.042	0.021	*	0.069	0.041	
전문경영인체제	-0.049	0.026		-0.058	0.025	*	-0.107	0.049	*
기업지배집단	-0.040	0.043		-0.043	0.040		-0.083	0.081	
외국소유 50%	-0.102	0.080		-0.083	0.075		-0.184	0.150	
위탁업체	0.015	0.026		0.016	0.024		0.031	0.049	
하도급업체	-0.015	0.028		0.024	0.026		0.009	0.052	
비정규직비중	0.172	0.055	**	0.174	0.052	***	0.345	0.104	***
청년층 비중	0.214	0.051	***	0.090	0.048		0.305	0.095	**
여성비중	0.030	0.047		0.091	0.044	*	0.121	0.089	
노동조합 여부	-0.109	0.023	***	-0.067	0.022	**	-0.177	0.044	***
상수항	0.284	0.046	***	0.185	0.043	***	0.469	0.087	***
관측치		1,905			1,905			1,905	
수정 R2		7.3			5.5			6.35	

주 : * p<0.1, ** p<0.05, *** p<0.01

산업별로는 제조업의 경우에는 생산자 서비스에 비해 입직률은 낮고, 이직률이 높아서 총 노동이동률이 낮은 것으로 나타났으나 통계적으로 유의하지 않았다. 다만 사회서비스는 생산자 서비스에 비해 입직률이 낮고 노동이동률도 낮다는 특징을 보인다(10% 이내에서 유의).

노동이동의 분석에서는 사업체의 인력구조와 노동조합의 효과가 통계적으로 유의한 결과를 보인다. 비정규직 비중이 높은 사업체일수록 입직률과 이직률이 높아서 총 노동이동률이 높게 나타났는데, 이는 비정규직의 노동이동이 잦기 때문에 나타나는 현상이다. 마찬가지로 여성비중과 청년비중이 높은 사업체일수록 모두 입직률과 이직률, 총 노동이동률이 높는데, 역시 여성과 청년층이 남성이나 중장년층에 비해 노동이동이 높은 계층이기 때문이다.

노동조합이 조직된 사업체는 입직률과 이직률, 노동이동률이 모두 낮은 것으로 나타났다. 이는 노동조합이 진입장벽의 역할을 하고 있음을 보여주는데, 노동조합은 이직률을 낮춤으로써 신규채용도 낮추기 때문에 결과적으로 노조가 없는 사업체에 비해 노동이동이 낮은 것으로 해석된다.

VI. 요약 및 결론

이상에서는 사업체 특성이 일자리 변동과 노동자들의 이동에 미치는 효과를 분석하였다. 기존의 연구결과와 관련된 변수들인 사업체의 업력, 규모, 경영체제, 공공부문 여부, 산업 등의 효과 이외에도, 이 글에서 주로 관심을 갖는 특성은 사업체의 하도급구조, 인력구성의 특성, 노동조합의 존재가 일자리 변동과 노동이동에 어떤 효과를 미치는가에 대한 것이다. 이를 위하여 각각의 사업체 특성별로 일자리 변동과 노동이동을 분석하고, 여타의 사업체 특성을 통제한 회귀분석 결과를 통해서 각각의 사업체 특성의 효과를 추정하였다.

<표 21>은 기술통계와 회귀분석 결과에서 나타난 사업체 특성별 결과를 요약한 것이다. 각 사업체 특성별 부호는 다른 사업체 특성을 통제하기 전의 결과를 보여주며, 괄호안의 부호와 유의도는 사업체 특성을 통제한 이후의 결과를 보여준다.

사업체의 일반적 특성이 일자리 변동과 노동이동에 미치는 효과는 사업체의 업력, 공공부문 여부, 복수사업체 여부, 전문경영인 체제 등에서 통계적 유의성을 보였다. 기존 연구 결과와 같이 사업체의 업력이 긴 사업체일수록 노동이동은 적으며, 일자리 창출률은 낮고 일자리 소멸률이 높아 일자리 순증가율이 낮았다. 복수사업체, 공공부문, 전문경영인체제, 외국인지분이 높은 사업체들은 모두 노동이동이 적은 것으로 나타나고 있다.

주된 결과를 중심으로 살펴보면, 사업체의 청년비중은 일자리 순증가율에 긍정적인 영향을 미치는 반면, 하도급거래와 노동조합의 존재는 모두 일자리 순증가율에 부정적 영향을 미친다는 것이다.

하도급업체의 경우 노동이동이 높고 일자리 순증가율이 낮은 것은 단가 인하(cost reduction)와 같은 불공정한 하도급 거래가 존재할 경우에 나타날 것으로 보인다. 불공정 하도급 거래가 존재하

여 하도급 업체의 수익성을 지속적으로 압박한다면, 하도급업체에서는 노동자의 이동은 높고 일자리 순증가율은 낮아지게 될 것이다. 그러나 이를 확증하기 위해서는 하도급 거래의 성격을 계량화할 수 있는 보다 확장된 연구가 필요하다.

<표 21> 사업체특성별 일자리 변동과 노동이동 요약

	일자리 창출률	일자리 소멸률	일자리 순증가율 (=입직률- 이직률)	입직률	이직률	총노동 이동률
사업체의 업력	-(-) ***	-(+) *	-(-) ***	-(-) **	-(-)	-(-) *
사업체의 규모	-(+)	-(-)	+(+)	-(+)	-(+)	-(+)
복수사업체 여부	-(-)	=(+)	-(-)	-(-) **	-(-) **	-(-) **
민간부문 대비 공공부문	=(+)	-(-) ***	+(+)	-(-)	-(-)	-(-)
전문경영체제	=(+)	-(-)	+(+)	-(-)	-(-) *	-(-) *
외국인지분 50%이상 사업체	-(-)	+(+)	-(-)	-(-)	-(-)	-(-)
생산자서비스 대비 제조업	-(-) **	+(+)	-(-) **	-(-)	-(+)	-(-)
기업지배집단 소속 사업체	-(+)	-(+)	=(+)	-(-)	-(-)	-(-)
도급거래 없는 사업체 대비 하도급사업체	+(+)	-(+)	+(+)	=(+)	=(+)	+(+)
사업체의 비정규직 비율	+(+)	=(+)	+(+)	+(+)	+(+)	+(+)
사업체의 여성비율	+(+)	=(+)	+(+)	+(+)	+(+)	+(+)
사업체의 청년비율	+(+)	=(+)	+(+)	+(+)	+(+)	+(+)
무노조 사업체 대비	-(-) ***	-(+)	-(-) ***	-(-) ***	-(-) **	-(-) ***
노조 조직 사업체						

주 : 1) 부호는 기술통계, () 부호는 <모형 1>과 <모형 2>의 회귀분석 결과를 종합한 것임.
 2) =는 양부문간에 크게 차이가 없음을 의미함
 3) * p<0.1, ** p<0.05, *** p<0.01

다음으로 사업체의 청년층 비율과 노동조합의 존재가 일자리 변동과 노동이동에 미치는 효과로서 상반되어 있다는 사실에 주목할 필요가 있다.

청년비중이 높은 사업체일수록 노동이동은 많지만, 일자리 창출이 높고 일자리 소멸이 낮아서 일자리 순증가율이 높다. 이는 청년비중이 높은 사업체일수록 성장추세에 있거나 장년층의 고용보호가 강하지 않은 사업체일 것임을 의미한다. 그러므로 신규인력 채용에 장벽이 없는 사업체들은 노동조합 조직사업체와는 반대로 일자리 순증가율이 높게 나타날 것이다.

노동조합이 조직된 사업체는 무노조 사업체에 비해서 일자리 창출과 일자리 순증가율이 낮게 나타난다. 또한 노동조합이 조직된 사업체는 무노조 사업체에 비해서 이직률이 낮지만 동시에 일자리 소멸은 높다는 특징을 보인다. 노조 조직 사업체의 이직률이 낮은 것은 노동조합이 조합원의 고용을 보호하기 때문이지만, 이직률이 낮으면서 동시에 일자리 소멸이 높다는 것은 노동조합이 조합원의 고용을 보장하지만 일자리의 총량에 대해서는 규제하지 못하기 때문에 발생할 수 있다. 이 경우 사용자들이 노조효과로 인해서 조합원의 고용을 보장해야 한다면, 일자리의 수를 감소시킴으로써 대응할 수 있다는 것이다.

이를 확장해본다면 노동조합이 일자리 창출에 미치는 효과는 사업체의 비정규직이나 여성 비율과도 연관성이 있을 것으로 예상된다. 기업별 노조체제 하에서 기업내 정규직에 대한 고용보장은 비정규직과 같은 비조합원의 증가에 영향을 미칠 것이기 때문이다. 그러나 사업체의 비정규직이나 여성의 비율은 사업체가 보유한 인적 자본의 성격과 연관되어 있기 때문에, 이를 확증하기 위해서는 사업체의 인적 구성에 대한 세부적인 정보가 포함된 보다 확장된 연구가 필요하다.

참 고 문 헌

- 권혜자·조우현(2006), 「사업체의 시장지배력이 일자리 창출에 미치는 효과」, 노동경제논집 2006년 29권 1호
- 김혜원(2004), 「한국의 일자리 창출과 소멸에 대한 연구」, 서울대학교 경제학과 박사학위 논문, pp. 13-51
- 조우현(1992), 「경제력 집중이 임금 및 임금구조에 미치는 영향」, 『노동경제논집』 제 15권.
- 하봉찬(2006), 「서비스 산업의 생산성 정태현상과 시사점」, 『KIET 산업경제』(2006, 9) pp. 16-24.
- Davis, S., J. Haltiwanger, S. Schuch(1996), *Job Creation and Job Destruction*, MIT press, pp. 57-82
- Genda Y(1998), "Job Creation and Job Destruction in Japan 1991-1995", *Journal of The Japanese and International Economies* 12, pp. 1-23
- Geroski, P., P. Gregg and J. Van Leenen(1996), "Market Imperfections and Employment", *OECD Economic Studies*, N. 26.
- Jovanovic, B.(1979), "Job matching and the theory of turnover", *Journal of Political Economy* 87, pp. 972-990
- Junankar, T., C. Kapuscinsky and X. Meng(2000), "The Impact of Technology and Trade on Job Creation and Job Destruction", Australian National University, Enero 2000.
- Neal, D.(1998), "The link between ability and specialization: An explanation for observed correlations between wages and mobility rates", *Journal of Human Resources* 33, pp. 173-200.
- Nickell, S., J. Vainiomaki and S. Wadhvani(1994), "Wages and Product Market Power", *Economica*, 61. pp. 457-473.
- Picot, G. and R. Dupuy(1996), "Job Creation by Company Size Class: Concentration and Persistence of Job Gains and Losses in Canadian Companies", *Research Paper* 93, Business and Labour Market Analysis Division, Statistics Canada.
- Royalty, A.B.(1998), "Job-to-job and job-to-nonemployment turnover by gender and educational level", *Journal of Labor Economics* 16, pp. 392-443.
- Wagner, J.(1995), "Firm size and Job Creation in Germany", *Small Business Economics* 7, pp. 469-474.

Ilmakunnas, P. ja Maliranta, M.(2007), Aging, labor turnover and firm performance.
Julkaisematon käsikirjoitus, January 2007.

Stewart, M.B(1990), Union Wage Differentials, Product Market Influences and the Division of Rents, The Economic Journal, Vol. 100, No. 403, pp. 1122–1137.

<부표 1> 산업별 일자리 변수

산업	일자리 창출률	일자리 소멸률	일자리 순증가율	일자리 재배치율	입직률	이직률	노동 이동률	빈도수
제조업	4.8	4.2	0.6	9.0	15.7	15.1	30.8	722
전기, 가스 및 수도사업	3.2	0.3	2.9	3.5	5.1	2.2	7.4	37
건설업	6.1	1.6	4.5	7.6	36.4	32.0	68.4	92
도매 및 소매업	4.6	4.1	0.5	8.8	22.1	21.6	43.8	114
숙박 및 음식점업	3.8	2.0	1.8	5.8	18.8	17.1	35.9	32
운수업	4.5	1.4	3.1	5.9	13.3	10.2	23.5	138
통신업	6.6	4.8	1.7	11.4	17.5	15.7	33.2	41
금융 및 보험업	3.4	1.2	2.2	4.6	16.7	14.4	31.1	82
부동산 및 임대업	11.7	1.0	10.7	12.7	17.7	6.9	24.6	11
사업서비스업	7.7	2.4	5.4	10.1	30.8	25.5	56.3	255
공공행정, 국방, 사회보장 행정	2.3	0.8	1.6	3.1	9.3	7.7	17.0	82
교육서비스업	5.5	0.7	4.7	6.2	19.0	14.3	33.3	111
보건 및 사회복지사업	3.8	0.9	2.8	4.7	19.8	16.9	36.7	109
오락, 문화 및 운동관련 서비스업	13.7	2.3	11.4	16.0	36.9	25.4	62.3	31
기타 공공 수리 및 개인서비스업	3.4	1.2	2.1	4.6	15.3	13.1	28.4	48