

사업체 수준에서의 일자리 창출과 소멸

권혜자*

이 글은 한국노동연구원의 2001년, 2002년 사업체패널조사 자료를 이용하여 사업체 수준에서의 일자리 창출과 소멸, 일자리 순증가에 영향을 미치는 요인들을 분석하고 있다. 이를 위하여 사업체의 특성을 경영환경, 사업체의 경영 및 인적 속성, 노동유연화 방식, 노사관계 특성으로 구분하였는데, 분석결과에 의하면 사업체의 일자리 변화에는 대체적으로 경영환경의 변화와 사업체의 경영 및 인적 속성들이 주요한 영향을 미치고 있으며, 노동유연화 변수들과 노사관계 변수들의 효과는 유의미하지 않았다. 신규채용비율을 비롯한 기업의 일자리 창출은 경영환경이 호전된 사업체일수록 높고, 사업체 연령이 낮거나 전문경영체제일수록 높았다. 고용조정 비율을 비롯한 일자리 소멸은 경영환경이 악화될수록 높고, 사업체의 인건비 수준과 이직률이 높을수록 높았다. 사업체의 규모가 일자리에 미치는 영향을 보면, 소규모 사업체와 대규모 사업체가 모두 중간 규모에 비해 일자리 창출과 소멸이 원활한 것으로 나타났으나, 일자리 순증가에 대해서는 유의하지 않았다. 그러나 제조업에 한정된 결과에서는 사업체의 시장지배력을 통제한 이후에도 소규모 사업체와 대규모 사업체에서 모두 중간 규모에 비해 일자리 순증가가 높게 나타나고 있어 일반적인 인식과는 달리 대규모 사업체에서도 소규모 사업체와 같은 순고용 효과가 있음을 보여준다.

1. 머리말

일자리 창출에 대한 국내 연구들은 주로 광공업서비스 등의 사업체 자료를 사용해 왔으나, 자료의 한계로 인하여 사업체가 갖는 다양한 속성들이 일자리 창출에 미치는 영향을 분석하는 데 한계를 가졌다. 기존의 연구들은 주로 기업규모, 산업, 사업체 연령, 자본장비율과 같은 사업체 속성들의 고용효과에 치중하였으나, 시장구조나 경쟁조건의 변화, 인건비 수준이나 사업체가 보유한 인력의 인적 속성, 사업체가 채택하고 있는 노동유연화 전략, 사업체의 노사관계 요인들이 고용에 미치는 효과 등에 대한 연구는 상대적으로 부족한 상태이다.

이 글에서는 기존의 사업체 속성은 물론, 사업체 규모, 주력상품의 시장점유율 및 내수 의존도 등과 같이 일자리 창출에 영향을 미치는 주요 사업체 특성을 고려하고, 사업체가 채택하고 있는 노동유연화 방식과 노사관계 변수들이 일자리 변화에 미치는 효과를 분석

* 한국노동사회연구소 연구위원

하고자 하였다.

이를 위하여 일자리에 영향을 미치는 사업체의 속성을 경영환경, 사업체의 경영 및 인적 속성, 유연화 전략, 노사관계 등 네 가지로 구분하고, 이러한 속성들이 일자리 창출과 소멸에 미치는 영향을 분석하고자 하였다. 이러한 속성들이 사업체의 신규채용비율과 고용조정비율에 미치는 효과를 분석하고, 2기간 동안 지속관찰된 사업체에 한정하여 사업체의 일자리 창출과 소멸, 일자리 순증가에 미치는 영향을 분석하였다.

II. 자료

이 글에서 사용된 자료는 한국노동연구원의 한국사업체패널 2001년과 2002년의 자료이다. 이 자료는 노동시장과 인적 자원 관리 및 노사관계에 관한 정책개발과 연구를 목적으로 실시되었는데, 사업체에 대한 직접 설문조사를 통하여 인적 자원 관리와 노무관리 정보를 조사하였다. 또한 사업체 패널 자료에 한국 신용정보 주식회사에서 제공한 사업체별 재무정보와 기업개요를 포함시켰으며, 고용보험 DB에서 산출한 종업원수 관련 정보를 담고 있다.

이 자료는 사업체 수준에서의 일자리 창출 및 소멸의 분석에 적합한 정보들을 조사하고 있으나, 이에 필수적인 종업원 수에 관한 정보 이용에는 한계가 있다. 사업체 패널조사에서는 종업원 수에 관한 정보를 직종별로 구분하여 조사하고 있으며, 직종별로 각각 비정규직과 정규직에 대한 구분을 포함하고 있어 일자리 창출연구에 주요한 시사점을 줄 수 것으로 기대되었다. 그러나 패널조사의 2001년과 2002년의 종업원 수를 이용해 본 결과 분석의 유의성은 높아지지만, 2년간 종업원 수 변화의 정확성과 일관성이 떨어지는 것으로 확인되었다. 이에 따라 이 글에서의 종업원 수 자료는 사업체 자료에 부가되어 있는 고용보험 DB에서 산출한 종업원 수 자료를 이용하여 분석하였다.

일자리창출 및 일자리 소멸 사업체를 구분하기 위해서는 2년간의 지속 사업체의 추출이 필요하다. 2년간 종업원 수 정보를 담고 있는 관측치는 총 2,367개 사업체이므로, 기초 통계 분석에서는 이용 가능한 2,367개 자료를 모두 이용하였다. 그러나 분석에 필요한 자료를 재조정 한 결과 회귀분석에서는 총 565개의 사업체 자료를 사용하게 된다.

다음으로, 사업체가 속한 산업의 시장지배력 변수가 일자리 창출에 미치는 영향을 분석하기 위하여 2001년 광공업센서스에서 나타난 관련변수를 사업체패널자료에 결합시켰다. 광공업센서스에서 제조업 5자리별로 상위3사 출하집중률과 산업별 사업체 수를 계산하여 산업 5자리별로 사업체패널자료와 결합하였으며, 그 결과로 얻은 327개의 제조업 자료를 별도로 이용하였다.

III. 주요 변수와 가설

1. 일자리 변수들의 정의

이 글에서 일자리 변화의 정의는 Davis, Haltiwanger, Schuh(1996)의 정의를 그대로 사용한다.

사업체의 일자리 창출량: t기와 t-1기 사이에 문을 열거나 고용이 증가한 사업체에서 증가한 일자리 수의 합계

사업체의 일자리 소멸량: t기와 t-1기 사이에 문을 닫거나 고용이 감소한 사업체에서 감소한 일자리 수의 합계

사업체의 일자리 순증가량: t 기와 t-1기 사이의 순 일자리의 변화
(일자리 창출-일자리 소멸)

사업체별 일자리 변화의 지표들은 다음과 같이 계산된다.

사업체의 일자리 창출량: $JC_t = \Delta EMP_t$ if $\Delta EMP_t > 0$, $\Delta EMP_t = EMP_t - EMP_{t-1}$

사업체의 일자리 소멸량: $JD_t = | \Delta EMP_t |$ if $\Delta EMP_t < 0$

사업체의 평균 일자리수: $JS_t = \frac{EMP_t - EMP_{t-1}}{2}$

사업체의 일자리 창출률: $JCR_t = \frac{C_t}{JS_t}$

사업체의 일자리 소멸률: $JDR_t = \frac{D_t}{JS_t}$

사업체의 일자리 순증가율: $JGR_t = \frac{EMP_t - EMP_{t-1}}{(1/2)(EMP_{t-1} + EMP_t)}$

부문별 집계 일자리 창출률(JCR_s)은 부문내 사업체의 일자리 창출(JC)의 합계를 부문내 평균 사업체규모(JS)로 나누어준 값이다. 부문내 일자리 소멸률(JDR_s)은 부문내 사업체의 일자리 소멸(JD)의 합계를 부문내 평균 사업체 규모(JS)의 합계로 나누어 준 값이다. 이 경우 부문내 집계 일자리 변수들은 다음과 같다. 부문내 일자리 재배치율(JRR_s)은 부문내의 모든 사업체의 일자리 창출률과 소멸률의 합계이며, 부문내 초과 일자리 변동율(JER_s)은 일자리 재배치율과 순일자리 증가율의 절대값의 차이를 말한다.

부문내 총 순일자리 증가율: $JGR_s = JCR_s - JDR_s$

부문내 총 일자리 재배치율: $JRR_s = JCR_s + JDR_s$

부문내 총 초과일자리 재배치율: $JER_s = JRR_s - | JGR_s |$

사업체 패널자료에서 나타난 집계 일자리 변수들의 값은 <표 1>과 같다. 2001년과 2002년의 지속사업체 2,367개 중에서 일자리를 창출한 사업체는 924개 사업체이며, 일자리가 소멸된 사업체는 1,325개 사업체로 나타났다. 일자리의 수가 변동하지 않은 사업체는 118개 사업체이다. 일자리 창출 사업체보다 일자리 소멸 사업체가 많은 것은 불황을 반영한 것으로 보인다.

<표 1> 사업체 패널에서 나타난 집계 일자리 변수

	집계 일자리 변수	빈도
총 일자리 창출률	3.7	924
총 일자리 소멸률	-7.7	1,325
총 순일자리 증가율	-4.0	2,367
총 일자리 재배치율	11.4	2,367
총 초과일자리 재배치율	7.4	2,367

자료에 나타난 총 일자리 창출률은 3.7이며, 총 일자리 소멸률은 7.7이다. 이는 2001년에서 2002년 동안 100개 일자리 중에서 약 4개의 새로운 일자리가 생기고 8개의 일자리가 사라짐으로써, 전체적으로 4개의 일자리가 감소했다는 의미이다.

일자리 창출률과 일자리 소멸률의 절대값을 더한 일자리 재배치율은 전체 일자리의 변동량을 보여주는데, 11.4로 나타나고 있어 100명 중 총 11명의 일자리 변동이 있었음을 보여준다. 초과일자리 변동률은 전체 일자리 변동량 중에서 사업체의 상황에서 필요했던 순 일자리 변동을 제외하고 초과로 이루어진 일자리 변동을 보여준다. 초과 일자리 재배치율은 7.4로 나타나, 전체 일자리 변동량 11명 중 7명이 필요를 초과한 일자리 재배치로 나타났다.

이러한 집계 일자리 변수들은 부문별 일자리 변화를 살펴볼 때 사용되며, 회귀분석에서는 사업체의 일자리 변수들이 종속변수로 사용될 것이다. 사업체의 일자리 변수들은 <표 2>에 나타나 있다. 사업체 일자리 창출률의 평균값은 14.5이며, 사업체 일자리 소멸률의 평균값은 16.5이다. 사업체의 순일자리 증가율의 평균값은 -3.6으로 나타났다.

<표 2> 사업체 일자리 변수와 평균값

변수	빈도	평균값	표준편차
일자리 창출률	924	0.145	0.231
일자리 소멸률	1,325	0.165	0.238
순일자리 증가율	2,367	-0.036	0.273

2. 주요 설명변수들과 기존의 결과

분석에 사용된 주요 변수들은 경영환경, 사업체의 경영속성과 인적 속성, 노동유연화 전략, 노사관계의 특성으로 구분하였다.

<표 3> 일자리 변화에 영향을 미치는 변수들

구분		변수
경영 환경		당기순이익, 경쟁사업체 수의 변화, 수요 변화, 시장 점유율의 변화, 경쟁사업체 수, 상위 3사 출하집중률
사업체의 경영 및 인적자원의 속성		사업체 연령, 내수사업체 여부, 복수 사업체 여부, 전문경영체제 여부, 인건비수준, 자본장비율, 종업원 규모, 산업 사무직 비중, 평균 연령, 평균이직률
노동유연화	수량적	비정규직 비율, 고용조정 여부, 선택적 탄력적 근로시간 제도
	기능적	현장내훈련, 다숙련 여부
노사관계		고용보장 약속여부, 노조 유무, 대립적 노사관계 여부

사업체의 경영환경의 변화를 보여주는 주요 변수들은 다음과 같다. 순이익률은 당기순이익이 출하액에서 차지하는 비중을 사용하였다. 순이익률이 높을수록 일자리 창출 및 일자리 순증가율이 높을 것으로 기대되는데, 반대로 기업의 이윤률이 시장지배력을 반영하므로 일자리 순증가를 감소시킬 것으로 기대할 수도 있다(Antelius and Lundberg, 2000). 기업은 경영환경의 변화에 따라 노동력을 확대하거나 감소할 것이다. 이를 살펴보기 위하여 지난 3년간 경쟁기업수의 변화, 제품 및 서비스의 수요의 변화, 시장점유율의 변화를 설명변수로 사용하였다. 이 변수들은 5점 척도로서 5점으로 갈수록 경쟁사업체의 수나 수요 혹은 시장점유율이 증가했음을 의미한다. 대체적으로 경쟁기업수가 감소할수록, 제품 및 서비스의 수요가 증가할수록, 시장점유율이 확대될수록 일자리 창출과 순일자리 증가율이 높을 것으로 기대할 수 있다.¹⁾

그 외 제조업에 한정된 분석에서는 사업체가 속한 산업의 시장집중도를 반영하기 위하여 산업 5자리별 상위 3사 출하집중률을 사용하였으며, 산업 5자리별 사업체수를 경쟁사업체의 수로 사용하였다. 산업내 경쟁 사업체 수와 상위 3사 출하집중률은 고용에 상반된 영향을 미칠 것으로 기대된다. 산업내 경쟁 사업체의 수는 사업체가 속한 산업이 경쟁산업인가 고집중 산업인가를 보여주기 때문에, 산업내 경쟁사업체의 수가 많을수록 사업체의 순일자리 증가가 높을 것으로 기대된다. 산업의 상위 3사 출하집중률도 산업의 집중도

1) 지난 3년간의 변화는 2002년의 자료를 사용하였는데, 2차년도 조사에서만 조사된 사항이기 때문이다.

를 보여주는데, 고집중 산업일수록 순일자리 증가가 미약할 것으로 기대된다. Antelius and Lundberg(2000)은 산업내 경쟁사업체의 수 등을 이용하여 시장구조가 일자리 재배치율에 미치는 효과를 분석한 결과 경쟁산업에 속한 사업체일수록 일자리 재배치율이 높다는 결론을 얻고 있다. 그러나 경쟁사업체의 수가 많을수록 일자리 순증가율에도 정의 효과를 미칠 것인가는 분명치 않다. 경쟁산업에 속한 사업체일수록 일자리 창출률과 소멸률이 동시에 높을 경우 일자리 변동량은 높아도 순일자리 증가율은 낮을 수 있기 때문이다.

사업체의 속성을 보여주는 변수로는 사업체 연령, 사업체 규모, 내수사업체 여부, 복수사업체 여부, 전문경영체제 여부, 인건비수준, 자본장비율, 산업 등을 사용하였으며, 그 외 인적 속성을 보여주는 변수로 사무직 비중, 평균 연령, 평균이직률을 사용하였다.

사업체의 연령과 규모가 일자리에 미치는 영향은 많은 연구들에서 지적되었던 것처럼 순일자리 증가에 반비례할 것으로 기대된다. Hall(1987), Evans(1987), Dunne(1989) 등은 기업규모를 통제해도 순 일자리 증가가 기업의 연령증가에 따라 감소함을 보이고 있다. 이는 신생기업들이 오래된 기업들에 비해 소규모로 출발하며, 기업규모와 일자리 증가 사이에는 반비례 관계가 존재하기 때문이다. 그러나 다른 결과들은 소기업의 일자리 창출효과에 대한 인식이 잘못된 것임을 지적한다. 소기업들은 일자리 창출과 일자리 소멸률은 높지만, 순 일자리 증가율은 대기업에 비해서 낮다는 것이다. 이는 소기업들에서 일시적인 고용변화가 크게 나타나기 때문에 이를 통제할 경우에는 소기업의 고용효과가 사라진다는 것이다. 기업규모에 따른 일자리 창출과 소멸은 평균적인 개념이기 때문에, 일자리 순증가가 일부 소기업에 집중적으로 편중되어 있을 경우 평균적으로 소기업의 일자리 성장이 높게 나타난다는 것이다(Haltiwanger, Davis and Schuh, 1996, Blanchflower and Burgess, 1994).

사업체가 단일 사업체인가 복수 사업체인가의 여부도 순일자리 증가에 영향을 미치는 요인들이다. 복수사업체는 단일사업체에 비해서 전문경영체제로 운영될 가능성이 높으며 관료적 운영과 위험 기피적 경영을 할 가능성이 높다. Dunne(1989)은 순일자리 증가가 단일 사업체에서는 규모 증가에 따라 감소하며, 복수 사업체에서는 U자형으로 증가하고 있음을 보여주었다. 이에 따라 이 글에서도 단일 사업체 더미변수와 전문경영체제 여부를 보여주는 더미변수를 사용하였다.

1인당 자본장비율은 사업체의 유형고정자산을 종업원 수로 나눈 값을 사용하였다. 자본장비율의 일자리에 대한 영향은 기업규모와 마찬가지로 대규모 투자와 같은 높은 진입장벽을 의미하므로 고용효과도 반비례할 것으로 기대된다. 그 외에도 사업체의 속성으로 R&D 집약도, 공공부문과 민간부문의 차이, 출하액의 수출비중 등을 고려할 수 있을 것이다. Antelius and L. Lundberg(2000)는 해외시장 의존 사업체와 외국인 소유 사업체가 상대적으로 일자리 재배치율(JRR)이 낮음을 분석한 바 있다. 이 글에서는 자료의 성격을 고려하여 내수사업체 여부만을 고려하고 있는데, 주요 출하액의 90% 이상을 내수시장에 의존하고 있는 사업체를 내수사업체로 정의하였다.

임금과 노동시간의 차이는 일자리의 질과 관련된 문제이기 때문에 일자리변화에 중요

한 영향을 미치는 요인이다. Picot and Dupy(1996)은 기업규모별 일자리 창출을 분석하면서 임금수준의 차이를 고려하였는데, 소기업에서는 임금이 증가가 고용증가에 비해서 낮은 반면, 대기업에서는 임금이 증가가 고용증가에 비해서 높다는 결과를 보여주고 있다. 이는 일자리 변화에 있어 노동시간과 임금을 포함하는 상대적인 일자리의 질의 변화를 측정할 필요성을 제기한다. 또한 임금은 각 사업체의 인적자본의 속성을 반영하고 있다는 점에서 일자리 변화에 영향을 미치는 요인이다. 이 글에서 사용된 임금수준은 사업체의 총인건비를 종업원수로 나눈 1인당 인건비의 개념이다. 1인당 인건비는 기업특수 인적자본의 크기를 의미하므로 순일자리 증가에 반비례할 것으로 기대된다.

그외 사업체가 보유한 인력의 인적 속성을 보여주는 지표로는 사업체 종업원의 평균연령, 평균이직률, 총 종업원수 중 관리직/연구기술직/사무직의 비중을 사용하였다. 관리직/연구기술직/사무직의 비중은 2001년의 자료를 사용하였으며, 사업체의 평균연령과 평균이직률은 사업체의 일자리 변화에 영향을 미치는 요인들이지만 2001년 자료에서 누락되어 있으므로 2002년의 자료를 사용하였다.

노동 유연화 방식의 채택 여부를 보여주는 변수로는 수량적 유연화방식을 보여주는 지표로서, 사업체내의 비정규직 비중, 지난 1년간 조기퇴직, 해고 및 권고사직, 전출, 비정규직 감축, 분사 혹은 외주화의 경험 여부와 선택적/ 탄력적 근로시간 제도의 도입여부를 사용하였으며, 기능적 유연화 방식을 보여주는 지표로는 현장내 훈련 실시여부와 다기능 훈련 실시 여부를 사용하였다. 그 외 노사관계지표로는 고용안정에 관한 약속의 유무와 노사관계가 대립적인가의 여부, 노동조합 유무를 더미변수로 사용하였다.

3. 가설

이 글의 목적은 사업체의 특성이 일자리 창출과 소멸, 일자리 순증가에 어떤 영향을 미치는가를 분석하는 데 있다. 분석에 사용된 주요 변수들은 <표 3>에 나타난 바와 같이 사업체의 경영환경의 변화, 사업체의 경영 및 인적 속성, 노동유연화 전략, 노사관계의 특성으로 구분하였다. 이러한 변수들이 일자리에 미치는 영향을 일자리 순증가율을 중심으로 살펴보면 다음과 같이 기대된다.

(1) 경영환경의 변화는 순일자리 증가에 영향을 미칠 것이다. 순이익률은 순일자리에 긍정적인 영향을 미칠 것으로 기대된다. 지난 3년간 경쟁사업체 수의 감소, 수요 증가, 시장점유율의 증가 등은 순 일자리 증가에 긍정적인 영향을 미칠 것으로 기대된다.

(2) 시장 지배력을 보여주는 변수들은 순일자리 증가에 부정적 영향을 미칠 것이다. 산업 5자리 상위 3사 출하집중률이 60% 이상인 고집중 산업에 속한 사업체들은 순일자리 증가가 낮을 것이다. 또한 산업의 경쟁정도를 보여주는 경쟁사업체의 수도 일자리 창출과 일자리 소멸은 높지만, 양 효과가 상쇄된 결과 순일자리 증가에는 부정적인 영향을 미칠 것으로 기대된다.

(3) 사업체 연령이 높고 규모가 클수록 순일자리 증가율이 낮을 것이다. 사업체 연령이

높고 사업체 규모가 클수록 대규모투자와 같은 진입장벽의 존재할 것이기 때문이다. 같은 이유에서 자본장비율 역시 순일자리 증가율에 반비례할 것이다.

(4) 복수 사업체와 전문경영체제일수록 단일사업체나 소유경영체제에 비해서 순일자리 증가율이 낮을 것이다. 이는 복수사업체나 전문경영체제를 취한 사업체가 상대적으로 관료적 안정적 운영과 위험기피적 경영을 할 것이기 때문이다. 내수사업체는 해외의존 사업체보다 순 일자리 증가율이 높을 것으로 기대된다.

(5) 인건비 수준은 기업내 인적 자본의 크기를 보여주므로 인건비수준이 높을수록 순일자리 증가가 낮을 것이다. 사업체의 인적 속성을 보여주는 사무직 비중은 일자리 순증가에 부의 효과를 미칠 것으로 기대되는데, 관리직, 연구기술직, 사무직 비중은 양질의 인적 자원을 의미하므로 이러한 부문에서 일자리 순증가가 낮을 것이기 때문이다. 같은 이유에서 사업체에 속한 노동자들의 평균연령은 일자리 순증가에 부의 효과를, 평균이직률은 일자리 순증가에 정의 효과를 미칠 것으로 기대된다.

(6) 기업이 채택하고 있는 노동유연화 방식도 순일자리 증가에 영향을 미칠 것이다. 비정규직 비율이 높을수록 정규직의 일자리 순증가가 낮을 것이며, 고용조정을 경험했거나 선택적 탄력적 근로시간제도를 채택한 사업체일수록 상대적으로 일자리 순증가가 낮을 것이다. 현장내훈련이나 다기능훈련제도를 수용한 기업에서도 일자리 순증가가 낮을 것이다.

(7) 고용보장 약속 여부, 노조 유무, 대립적 노사관계 여부 등의 노사관계 변수들은 모두 순일자리 증가에 부정적인 영향을 미칠 것으로 기대된다. 특히 단체협약이나 경영자의 약속을 통해 고용을 보장한 사업체에서는 일자리 소멸률과 순일자리 증가율이 낮을 것이다.

IV. 부문별 일자리 창출과 소멸

이 절에서는 부문별 일자리 변수를 사용하여 사업체의 주요 특성별로 일자리의 변화를 살펴보았다.

1. 기업규모와 사업체 연령별 일자리 변화

기업규모별 총 일자리 창출률은 대기업보다 소기업에서 높다는 일반적인 인식과 같다. 일자리 창출률은 50인 미만 사업체에서 7.2%, 50-100인 사업체에서 6.9%로 나타나고, 기업규모가 커질수록 감소하여 1000인 이상 기업규모에서는 2.9%에 불과하다. 그러나 일자리 소멸률은 소기업에서 10% 이상으로 크게 나타나지만, 사업체규모가 커져도 일자리 소멸은 7%대에서 줄어들지 않는다. 대규모사업체일수록 일자리 창출은 적는데 비해서, 일자리 소멸은 적지 않다는 것이다. 이에 따라 순 일자리 증가율은 U자형의 모습을 보이는

데, 50인 미만과 1000인 이상에서 각각 -4.9%, -4.5%로 크게 나타나며, 중간규모의 기업에서 3% 수준으로 낮게 나타난다.

총 일자리 재배치율과 총 초과일자리 재배치율은 기업규모가 증대될수록 감소하고 있다. 총 일자리 변동량을 보여주는 일자리 재배치율은 50인 미만 소기업의 경우에 전체 인원의 20%가 변화하였으며, 초과일자리 변동도 14%로 크게 나타났다. 그러나 1000인 이상 사업체에서는 총 일자리 변동량이 10%로 나타나며, 초과일자리 변동도 7%로 나타났다. 이는 기업규모가 클수록 소기업에 비해 일자리 변동이 작다는 것을 보여준다.

<표 4> 기업규모별 일자리 변화

	JCR	JDR	JGR	JRR	JER
50인 미만	7.2	-12.1	-4.9	19.3	14.4
50-100	6.9	-10.1	-4.2	17.0	13.8
100-500	4.1	-7.8	-3.7	11.9	8.2
500-1000	4.5	-7.6	-3.1	12.1	9.0
1000 이상	2.9	-7.4	-4.5	10.3	5.8

사업체 연령별로는 10년 미만의 사업체들이 일자리 창출률과 일자리 소멸률이 모두 높았으며, 20년 이상된 사업체들은 일자리 창출률은 낮은 반면에 일자리 소멸률이 높았다. 이에 따라 순일자리 증가율은 10년 미만의 역사가 오래되지 않은 사업체들에서 나타났다. 이는 신생기업들이 일자리 창출과 일자리 소멸이 모두 원활해서 일자리 변동이 매우 크다는 것을 보여준다.

<표 5> 사업체 연령별 일자리 변화

	JCR	JDR	JGR	JRR	JER
0-10년	13.7	-11.2	2.5	24.9	22.4
10-20년	3.4	-6.7	-3.3	10.1	6.8
20년이상	1.9	-7.8	-5.9	9.7	3.8

2. 내수 사업체와 외수 의존 사업체의 일자리 변화

사업체 패널조사에서는 사업체가 공급하는 주력제품이나 주력 서비스의 국내 및 해외 시장 비율을 질문하고 있다. 내수사업체는 주력 제품 및 서비스의 해외시장 비율이 10% 미만인 사업체로 정의하고, 해외시장 비율 50% 이상인 사업체를 외수의존 사업체로 정의하였다. 이 경우 내수의존 사업체의 일자리 창출률은 4.9인데 비해서 외수의존 사업체의 일자리 창출률은 1.7에 불과하여 현격한 차이를 보이고 있다. 일자리 소멸률은 내수사업

체가 상대적으로 낮은 반면, 외수의존 사업체가 더 높았다. 이에 따라 외수의존 사업체의 순일자리 감소율도 내수사업체에 비해 높은 것으로 나타났다.

이는 내수업체가 일자리 창출에 긍정적인 효과를 미친다는 것을 의미하며, 외수의존 사업체는 일자리는 늘리지 않고 일자리 소멸효과가 크다는 것을 보여준다. 다른 조건을 통제하고도 이러한 결과가 나타난다면 이는 최근 수출의 증대에도 불구하고 고용이 늘어나지 않는 현실을 보여주는 결과가 될 것이다.

<표 6> 주력제품/서비스의 해외시장 비율별 일자리 변화

	JCR	JDR	JGR	JRR	JER
해외의존 10% 미만 (내수 사업체)	4.9	-7.3	-2.4	12.2	9.8
해외의존 10-50%	4.2	-9.0	-4.8	13.2	8.4
해외의존 50%이상	1.7	-9.4	-7.7	11.1	3.4

3. 산업별 일자리 변화

산업별 일자리 창출은 제조업과 비제조업 간에 큰 차이가 없지만, 일자리 소멸은 비제조업이 제조업보다 높게 나타나기 때문에, 순일자리 증가는 제조업이 더 높다. 경공업이 중공업에 비해서 일자리 창출률이 높고 일자리 소멸이 낮아 순일자리 증가율이 높게 나타났다. 그러므로 고용창출이라는 측면에서만 본다면 기존의 전통적 노동집약적 산업이 일자리 창출효과가 크다는 것을 보여준다.

<표 7> 산업별 일자리 변화

	JCR	JDR	JGR	JRR	JER
제조	3.7	-6.5	-2.8	10.2	7.4
경공업	6.6	-7.8	-1.2	14.4	13.2
중공업	2.9	-8.9	-6.0	11.8	5.8
비제조	3.6	-8.7	-5.1	12.3	7.2
건설	2.0	-13.5	-11.5	15.5	4.0
도소매음숙	5.4	-6.3	-0.9	11.7	10.8
통신	5.4	-12.1	-6.7	17.5	10.8

비제조업 중에서 대표적인 산업을 살펴보면 건설업은 일자리 창출률은 낮은 반면 일자리 소멸률이 높아 순일자리 증가율이 낮은 편이다. 도소매 음식 숙박업은 일자리 창출률이 5.4이지만, 일자리소멸률도 -6.3으로 나타나, 일자리 순증가율에는 영향을 미치지 못한다. 고용창출 효과를 기대했던 통신업의 경우에는 비교적 일자리 창출률이 5.4로 높은 편

이지만, 일자리 소멸률이 매우 높게 나타나(-12.1) 일자리 변동이 크다는 특징을 보인다.

4. 경영체제와 사업체형태별 일자리 변화

경영체제가 전문경영인체제인가 소유경영체제인가의 여부도 일자리 변화의 차이를 갖는다. 소유와 경영의 분리가 이루어져 독립적인 전문경영체제를 구축한 사업체는 전체의 1,159 사업체 중 190개 업체로 나타났다. 전문경영체제를 채택한 사업체의 일자리 창출은 소유경영체제와 유사하지만, 일자리 소멸률은 소유경영체제보다 매우 높게 나타난다. 이에 따라 전문경영체제가 순일자리 증가율이 낮다.

복수 사업체인가 단일사업체인가에 따라서도 일자리 창출에 차이가 있다. 복수사업체는 단일사업체에 비해 일자리 창출은 낮은 반면에 일자리 소멸률이 높아 순일자리 증가율이 낮다. 이에 비해서 단일 사업체는 일자리 창출과 일자리 소멸이 유사한 수준으로 나타난다.

<표 8> 경영체제 및 노조 유무별 일자리 변화

	JCR	JDR	JGR	JRR	JER
<경영체제>					
전문경영	4.8	-13.1	-8.3	17.9	9.6
소유경영	3.6	-7.5	-3.9	11.1	7.2
<복수사업체여부>					
복수사업체	2.6	-8.2	-5.6	10.8	5.2
단일사업체	6.8	-6.2	0.6	13.0	12.4

5. 인건비 수준별 노조유무별 일자리 변화

사업체의 인건비 수준은 일자리 창출에 영향을 미칠 수 있다. 인적자본이론에 의하면 고임금 사업체는 양질의 기업특수숙련을 받은 인력을 고용함으로써 일자리 변동이 크지 않을 것으로 기대할 수 있다. 사업체 패널에서는 직접적인 임금률을 제공하지 않으므로, 사업체의 총인건비를 총종업원수로 나눈 1인당 인건비를 사용하였다. 저인건비와 고인건비의 기준은 사업체의 평균 1인당 인건비 4분위수를 구하여 하위 25%미만인 사업체를 저인건비사업체로, 상위 25%로 이상인 사업체를 고인건비 사업체로 구분하였다.²⁾

이러한 구분에 따르면 저인건비 사업체의 일자리 변화는 고인건비 사업체의 일자리 변화와 뚜렷한 차이를 보인다. 저인건비 사업체는 고인건비 사업체에 비해 일자리 창출률이 높은 반면에 일자리 소멸률은 상대적으로 낮으며 순일자리 증가율이 높다. 총 일자리 변

2) 저인건비 사업체의 인건비 기준은 인건비 4분위수의 25% 미만인 연간 1인당 인건비 1,494만원 미만의 사업체이며, 고인건비 사업체는 75% 이상인 3,408만원 이상으로 구분함.

동도 저인건비 사업체가 높고 고인건비 사업체가 낮게 나타난다.

노조 유무별 일자리 변화는 뚜렷한 차이가 없다.

<표 9> 인건비 수준별 일자리 변화

	JCR	JDR	JGR	JRR	JER
<인건비 수준별>					
저 인건비	4.9	-7.3	-2.4	12.2	9.8
중위 인건비수준	4.2	-9.0	-4.8	13.2	8.4
고 인건비	1.7	-9.4	-7.7	11.1	3.4
<노조 유무별>					
노조 유	3.3	-8.7	-5.4	12.0	6.6
노조 무	4.1	-7.6	-3.5	11.7	8.2

6. 제조업의 상위 3사 출하집중률(CR3)과 산업내 평균사업체수

제조업의 상위 3사 출하집중률과 산업 세세분류별 평균 사업체 수는 광공업센서스 자료에서 추출하여 사업체패널자료와 결합한 변수이다. <표 10>을 보면, 경쟁산업일수록 산업내 사업체수가 수가 많다는 것을 알 수 있는데, 두 가지 변수 모두 산업의 집중 정도를 보여주는 변수로 사용될 수 있다.

경제력 집중정도별로 일자리 변화를 살펴보면, 경쟁산업에 속한 사업체일수록 일자리 창출률과 일자리 소멸률, 총일자리 변화율이 높다는 것을 알 수 있다. 상위 3사 출하집중률 80% 이상의 고집중 산업에 속하는 사업체들은 일자리 창출률은 1%에 불과한 반면 일자리 소멸률은 상위 3사 출하집중률 40-80% 사이의 중위집중 산업에 속한 사업체들보다 일자리 소멸률이 매우 높게 나타난다. 또한 고집중 산업에 속한 사업체들은 초과일자리 재배치율이 낮은 반면에 일자리 재배치율이 상대적으로 높게 나타난다.

<표 10> 제조업의 상위 3사 출하집중 수준별 일자리 변화

	JCR	JDR	JGR	JRR	JER	산업내 평균사업체수
0-20%	4.0	-10.4	-6.4	14.4	8.0	477
20-40%	8.9	-10.3	-1.4	19.2	17.8	320
40-60%	2.9	-5.8	-2.9	8.7	5.8	198
60-80%	1.9	-2.5	-0.6	4.4	3.8	54
80-100%	1.0	-7.4	-6.4	8.4	2.0	20

<표 11>은 산업내 경쟁사업체 수의 범위별 일자리 변화를 보여준다. 산업내 사업체수가 늘어날수록 경쟁산업을 의미하는데, 경쟁산업의 일자리 변화는 50개미만의 비경쟁산업에 비해서 차이가 있다. 산업내 경쟁사업체가 적은 사업체, 곧 고집중산업에 속한 사업체에서는 일자리 창출률과 소멸률이 모두 낮아 순일자리 증가율이 낮은 반면, 경쟁사업체가 50개에서 500개인 산업에 소속된 사업체에서는 일자리 창출률과 소멸률이 매우 높다. 특징적인 것은 산업내 경쟁사업체가 500개 이상인 사업체들에서는 일자리 창출이 2.9로 매우 낮은 반면, 일자리 소멸률이 12.4로 높게 나타나고 있어, 순 일자리 증가율이 음의 값으로 매우 크다는 것이다. 이는 경쟁산업에 소속된 사업체들의 일자리 창출이 높을 것이라는 가설과 배치되는 결과인데, 영세 제조업의 인력부족이나 불황에 대한 일시적인 반영일 가능성이 있다.

<표 11> 산업내 평균 사업체수별 일자리변화

	JCR	JDR	JGR	JRR	JER	상위3사 출하집중률
1-50개	2.2	-3.4	-1.2	5.6	4.4	0.689
50-500개	8.6	-7.2	1.4	15.8	14.4	0.305
500개 이상	2.9	-12.4	-9.5	15.3	5.8	0.251

V. 일자리 변화의 회귀분석 결과

1. 변수의 설명

이 절에서는 사업체 특성이 일자리 변화에 미치는 효과를 분석하기 위하여, 먼저 사업체의 신규채용비율과 고용조정비율을 종속변수로 사용하여 분석하고, 다음으로 일자리 창출률, 소멸률, 순증가율을 종속변수로 회귀분석하였다. 마지막으로, 제조업에 한정하여 일자리 창출률과 소멸률, 순증가율에 산업 집중 정도가 미치는 영향을 분석하였다.

먼저 신규채용 비율과 고용조정 비율을 종속변수로 하여 사업체의 주요 특성들의 효과를 분석하였다. 이들을 종속변수로 사용한 이유는 신규채용과 고용조정이 모두 고용에 중요한 영향을 미치기 때문이다. 사업체의 종업원수 변화로 살펴본 일자리 창출률, 소멸률, 순증가율에 대한 정보는 그 자체 사업체 내부의 신규채용이나 고용조정, 내부 이동에 대한 정보를 보여주지 않으며, 이러한 이동이 모두 집약된 결과만을 보여준다. 그러므로 일자리 창출률이 높은 사업체라고 하더라도 그 내부에는 대량의 고용조정과 대량의 신규채용이 동시에 나타난 결과일 수 있다. 그러므로 사업체에서 일어난 일자리 변화를 살펴보기 위해서는 신규채용과 고용조정의 결정요인을 분석할 필요가 있다.

사업체 패널 자료에서 나타난 자료상의 한계 때문에도 신규채용과 고용조정에 대한 분석이 요구된다. 이 글에서 사용한 일자리 창출률, 소멸률, 순증가율은 고용보험DB에서 산출한 종업원수 관련정보를 이용하였는데, 고용보험 DB의 종업원수는 고용보험을 적용받

는 대상자만을 보고하고 있어 정규직 중심의 자료로 보아야 한다. 그러나 일자리 창출과 소멸, 순증가에는 고용기간이 짧은 비정규직의 변화가 중요한 영향을 미치기 때문에 비정규직을 포함한 자료가 요구된다. 이를 고려하여 사업체 패널자료에서 조사한 총 종업원수와 비정규직 수를 이용하여 비정규직을 포함한 총종업원수의 일자리 변화를 분석하였으나 양 년도간의 종업원수 변화와 비정규직 수의 변화가 일관성을 갖지 못했다.

여기에서 종속변수로 사용된 사업체의 신규채용비율과 고용조정 비율은 비정규직과 정규직이 모두 포함된 자료이다. 신규채용 비율은 <표 12>에 나타난 바와 같이 2002년 사업체의 신규채용비율을 2001년의 종업원수를 고려한 값이며, 고용조정 비율은 2002년의 고용조정 인원을 2001년의 종업원수로 나눈 값이다.

<표 12> 종속변수와 평균값

변수	변수 설명	평균값	표준편차
일자리 창출률	양의 일자리 증가인원/2기간 평균 종업원수	0.145	0.231
일자리 소멸률	음의 일자리 증가인원/2기간 평균 종업원수(절대값)	0.165	0.238
순일자리 증가율	일자리 순증가/2기간 평균 종업원수	-0.036	0.273
신규채용비율	2기신규채용인원/(2기 신규채용자수+1기 종업원수)	0.134	0.141
고용조정비율	2기 고용조정인원/1기 종업원수	0.025	0.115

다음으로 고용보험 DB의 총종업원수를 사용하여 사업체의 일자리 창출률, 소멸률, 순증가율을 종속변수로 사용하였다. 고용보험 DB의 종업원수는 실업급여를 받는 사람들에 한정되므로, 주로 정규직 중심의 일자리 변화를 분석한 것이다. 일자리 창출률의 분석자료는 일자리 증가업체만으로 한정되며, 일자리 소멸률의 분석자료는 일자리 감소업체만으로 한정된다. 일자리 순증가율의 분석자료는 일자리 증가, 불변, 감소업체를 모두 포괄한 것이다.

이상의 분석에서 주된 설명변수는 사업체 경영환경의 변화, 경영 및 인적 속성, 노동유연화의 성격, 노사관계의 성격을 나타내는 변수들을 사용하였다. 설명변수들의 설명은 <표 13>에 나타나 있다.

마지막으로 경제력 집중이 일자리 변화에 미치는 영향을 분석하기 위하여 일자리 변화의 주된 설명변수로 산업 5자리 상위 3사 출하집중률(CR₃)과 산업 5자리 사업체수를 분석에 포함시켰다. 상위 3사 출하집중률 더미변수는 고집중산업과 경쟁산업에 속한 사업체들의 일자리변화를 보여주며, 산업별 사업체수는 경쟁사업체수가 많을수록 경쟁산업에 속한다는 것을 의미한다. 이를 위하여 광공업센서스에서 2001년의 산업 5자리별 상위3사 출하집중률과 사업체수를 계산하여 사업체 패널자료에 결합시켰다. 상위 3사 출하집중률이 70% 이상인 산업에 속하는 사업체를 고집중산업 사업체로 정의하였다(<표 14> 참조).

<표 13> 설명변수와 평균값

변수명	변수설명	평균값	표준편차
사업체 경영 환경			
순이익율	당기순이익/매출액	-0.071	1.380
경쟁기업수 증가	지난 3년간 경쟁기업의 증가(5점척도)	3.387	0.823
수요 증가	지난 3년간 제품/서비스의 수요증가(5점척도)	3.311	0.850
시장점유율 증가	지난 3년간 시장점유율의 증가(5점척도)	3.107	0.824
사업체 속성			
사업체 연령	사업체 연령	18.823	14.775
내수사업체	주요 출하액의 내수시장 비율 90% 이상(더미변수)	0.831	0.374
단일사업체	단일 사업체이면 1, 복수 사업체이면 0(더미변수)	0.318	0.465
전문경영체제	내용적 소유/경영의 분리면 1, 아니면 0(더미변수)	0.080	0.271
인건비수준	1인당 인건비의 자연대수값	9.981	1.153
자본장비율	유형고정자산/종업원수의 자연대수값	12.537	1.965
종업원규모	종업원수 1-50	0.235	0.424
	50-100	0.197	0.398
	100-500(기준그룹)	0.398	0.489
	500-1000	0.092	0.290
	1000이상	0.073	0.260
제조업더미	제조업이면 1, 아니면 0(더미변수)	0.498	0.500
사업체 인적속성			
평균연령	종업원의 평균 연령	36.654	5.448
평균이직률	종업원의 평균 이직률	0.032	0.051
사무직 비중	종업원 중 관리/연구 기술/사무직의 비중	0.378	0.282
노동 유연화			
비정규직 비중	총종업원 중 비정규직 비중	0.089	0.163
고용조정 더미	2002년 조기퇴직, 해고/권고사직, 전출, 비정규직 감축, 분사, 외주를 경험한 사업체이면 1, 아니면 0	0.125	0.331
flex time 더미	선택적/탄력적 근로시간제도 도입 1, 아니면 0	0.045	0.209
OJT 더미	현장내훈련 여부(더미변수)	0.212	0.409
다기능 훈련 더미	다기능 훈련의 실시여부(더미변수)	0.080	0.271
노사관계			
고용안정협약 더미	고용안정 약속의 유무(더미변수)	0.190	0.392
대립적노사관계더미	대립적 노사관계 여부(더미변수)	0.617	0.486
노동조합 더미	노동조합 유무(더미변수)	0.182	0.386

<표 14> 경제력 집중 변수들의 평균값

변수	변수설명	평균값	표준편차
CR ₃	산업 세세분류 내 상위 3사 출하집중률	0.399	0.252
저집중산업 소속 사업체	CR ₃ 70% 이상	0.443	0.497
중위집중산업 소속 사업체	CR ₃ 30-70%	0.414	0.492
고집중산업 소속 사업체	CR ₃ 30% 이내	0.142	0.349
경쟁 사업체수	산업 세세분류 내 사업체수	271.9	340.1

2. 사업체의 신규채용 비율과 고용조정 비율의 토빗분석 결과

<표 15>는 각각 사업체의 신규채용 비율과 고용조정 비율을 종속변수로 분석한 결과를 보여준다. 두 가지 모형 모두 종속변수가 0에서 절단되고 있기 때문에 토빗모형으로 추정하였다. 신규채용비율을 종속변수로 사용한 자료는 모두 564개 자료이며, 이 중에서 신규채용률이 0의 값을 갖는 사업체수는 41개 사업체이다. 고용조정비율을 종속변수로 사용한 자료는 모두 565개 자료이며, 이 중에서 고용조정비율이 0의 값을 갖는 사업체수는 399개이고, 나머지 166개의 사업장이 명예/조기퇴직, 해고 및 정리해고, 전출, 비정규직 감축, 분사화 및 외주화 등의 방법을 통해 고용조정을 수행했다.

신규채용비율의 분석 결과는 대체적으로 경영환경의 변화와 사업체의 경영속성 및 인적 속성의 효과가 유의미하게 나타나고 있으며, 노동유연화 방식이나 노사관계 변수들은 유의미하지 않다. 유의미한 결과들을 중심으로 요약해보면 다음과 같다.

먼저 경영환경의 변화를 보면 지난 3년간 주력 제품이나 서비스의 수요증가와 시장점유율의 증가는 모두 신규채용을 높이는 것으로 나타났으며(10% 내에서 유의), 당기순이익률은 신규채용에 정의 영향을 미쳤으나 유의하지 않다.

단일사업체더미와 전문경영체제 더미는 서로 상반된 모습을 보이는데, 단일사업체는 복수사업체에 비해 신규채용비율이 높으며(5%내에서 유의), 전문경영체제는 소유경영체제에 비해 신규채용비율이 낮으나 유의성이 없다. 이는 복수사업체의 경우 전문경영체제를 채택하고 있을 확률이 높기 때문에, 전문경영체제가 소유경영체제에 비해 신규채용을 낮추는 것으로 해석될 수 있다.

인건비수준이 높을수록 신규채용비율이 높은 것으로 나타나(1%내에서 유의함), 예상된 가설과는 다른 모습을 보인다. 순일자리 증가의 회귀분석결과와도 상반된 결과를 보인다. 이는 신규채용비율에 비정규직이 상당부분 포함되어 있을 가능성을 보여준다. 자본장비율은 기대한대로 신규채용에 부의 영향을 미치는 것으로 나타났으나, 유의하지 않다.

사업체규모는 50인 미만의 소기업과 1000인 이상 대기업에서 각각 5% 이내, 1%이내에서 유의한 결과를 보인다. 소규모 사업체일수록 신규채용률이 높으며, 1000인 이상 대규모 사업체일수록 신규채용률이 낮았다. 이는 사업체 규모가 클수록 일자리 창출이 낮다는 기존의 결과와 일치하는 것이다.

사업체의 인적속성이 신규채용에 미치는 영향을 보면, 사업체에 종사하는 직원들의 평균연령이 높을수록 신규채용률이 낮고, 평균이직률이 높은 사업체일수록 신규채용률이 높은 것으로 나타났다(모두 1%이내 유의).

노동유연화 변수에서는 고용조정 경험과 다기능훈련만이 통계적 유의성을 보이는데, 각각 고용조정 경험이 있는 사업체와 다기능훈련을 수행하는 사업체의 신규채용비율이 그렇지 않은 사업체에 비해서 낮았다.

고용조정 비율을 종속변수로 회귀분석한 결과에서는 경영환경의 변화와 현장내 훈련, 고용보장 약속만이 유의한 결과를 보였으며, 그외 사업체의 경영 혹은 인적 속성과 노사

관계 변수들은 유의하지 않았다. 경영환경의 변화에서는 지난 3년간 경쟁사업체의 수가 증가할수록 고용조정비율이 높았으며(10%내에서 유의), 시장 점유율이 증가한 사업체일수록 고용조정 비율이 낮았다. 또한 현장내훈련을 채택한 사업체일수록 고용조정 비율이 낮았으며, 노사간의 고용보장 협약도 고용조정 비율을 낮추는 것으로 나타났다. 그 외, 복수사업체, 전문경영체제, 인건비, 자본장비율, 사업체 규모 등은 유의하지 않았다.

<표 15> 신규채용비율 및 고용조정비율에 대한 회귀분석 결과(토빗분석)

변수	신규채용 비율		고용조정 비율	
	추정계수	표준오차	추정계수	표준오차
상수	0.153	0.073 **	-0.376	0.213
당기순이익률	0.002	0.002	0.004	0.008
경쟁사업체수 증가	0.005	0.006	0.048	0.017 *
수요증가	0.011	0.006 *	0.000	0.016
시장점유율 증가	0.012	0.006 *	-0.041	0.017 **
사업체 연령	-0.000	0.0004	-0.001	0.001
내수사업체	0.000	0.011	-0.012	0.032
단일사업체	0.029	0.012 **	0.017	0.036
전문경영체제	-0.024	0.015	0.052	0.041
인건비	0.015	0.004 ***	0.011	0.013
자본장비율	-0.004	0.003	0.014	0.009
1-50인 규모	0.067	0.017 ***	0.059	0.048
50-100인 규모	0.008	0.013	-0.009	0.039
500-1000인 규모	-0.018	0.015	0.010	0.044
1000인 이상 규모	-0.038	0.018 **	0.024	0.053
제조업	0.017	0.012	-0.005	0.037
직원 평균연령	-0.006	0.001 ***	-0.001	0.003
평균 이직률	0.423	0.096 ***	0.069	0.279
사무관리직 비중	-0.004	0.023	0.021	0.067
비정규직 비중	-0.007	0.032	0.016	0.092
고용조정 경험	-0.023	0.010 **	-	-
선택/탄력근로시간	0.015	0.016	-0.031	0.048
현장내 훈련	-0.008	0.010	-0.056	0.030 *
다기능 훈련	-0.023	0.012 *	-0.037	0.038
고용보장 약속	0.014	0.010	-0.064	0.031 **
대립적 노사관계	-0.012	0.011	-0.038	0.031
노동조합	-0.012	0.011	0.044	0.033
	N	564	N	565
	Log Likelihood	367.22	Log Likelihood	-168.19

주 : * p<0.1, ** p<0.05, p<0.01

3. 일자리 창출, 일자리 소멸, 일자리 순증가율의 회귀분석 결과

<표 16>은 자료를 일자리 창출 사업체 자료, 일자리 소멸 사업체자료, 전체자료로 구분하여 각각 일자리 창출률, 일자리 소멸률, 순일자리 증가율을 종속변수로 하여 회귀 분석한 결과이다. 주된 결과를 살펴보면 다음과 같다.

전년도의 순이익율이 높을수록 일자리 창출이 높고 일자리 소멸이 낮으며, 순일자리 증가율을 높이는 것으로 나타났다(순일자리 증가만 5%내에서 유의). 지난 3년간 경영환경의 변화에서는 수요 증가만이 순일자리 증가에 통계적으로 유의미한 결과를 보인다(5% 이내 유의).

<표 16> 일자리 창출, 소멸, 순증가율의 회귀분석 결과

변수	일자리 창출률		일자리 소멸률		순일자리 증가	
	추정계수	표준오차	추정계수	표준오차	추정계수	표준오차
상수	0.235	0.179	0.274	0.163	-0.078	0.143
당기순이익률	0.011	0.012	-0.008	0.005	0.014	0.005 **
경쟁사업체수 증가	-0.029	0.016	-0.004	0.013	-0.0006	0.012
수요증가	0.030	0.015	-0.019	0.013	0.030	0.011 **
시장점유율 증가	-0.012	0.014	-0.020	0.013	0.013	0.012
사업체 연령	-0.002	0.0009 *	0.00001	0.000	-0.001	0.0007
내수사업체	0.026	0.026	0.009	0.025	0.019	0.021
단일사업체	0.040	0.028	-0.045	0.028	0.051	0.024 *
전문경영체제	0.111	0.038 **	-0.009	0.032	0.028	0.029
인건비	-0.020	0.011	0.022	0.010 *	-0.025	0.008 **
자본장비율	0.013	0.007	-0.003	0.007	0.007	0.006
1-50인 규모	0.085	0.037 *	0.101	0.041 *	0.010	0.033
50-100인 규모	-0.012	0.031	-0.000	0.032	0.005	0.026
500-1000인 규모	0.001	0.041	0.001	0.031	-0.028	0.029
1000인 이상 규모	0.145	0.048 **	0.047	0.039	-0.014	0.036
제조업	0.030	0.030	0.016	0.029	0.009	0.025
직원 평균연령	-0.003	0.002	-0.005	0.002 *	0.001	0.002
평균 이직률	-0.105	0.271	0.740	0.196 ***	-0.582	0.189 **
사무관리직 비중	0.109	0.054 **	-0.018	0.052	0.095	0.045 *
비정규직 비중	0.103	0.079	-0.022	0.073	0.056	0.064
고용조정 경험	0.028	0.029	0.012	0.022	-0.045	0.021 *
선택/탄력근로시간	0.026	0.038	0.073	0.036 *	-0.033	0.031
현장내 훈련	-0.030	0.025	0.025	0.023	-0.001	0.020
다기능 훈련	0.035	0.028	-0.003	0.029	0.023	0.025
고용보장 약속	0.020	0.026	-0.0009	0.022	-0.006	0.020
대립적 노사관계	-0.023	0.027	0.009	0.024	-0.023	0.021
노동조합	-0.014	0.030	-0.026	0.025	0.009	0.023
N	215		334		565	
r2	0.257		0.152		0.117	

주: * p<0.1, ** p<0.05, p<0.01

사업체 연령은 낮을수록 일자리 창출률과 소멸률이 높고(창출률만이 10%에서 유의) 순일자리 증가율이 낮았으나 통계적으로 유의하지 않았다. 이는 사업체 규모의 효과와 유사한데, 신규사업체일수록 소기업일 가능성이 높기 때문에 일자리 창출과 소멸이 높은 소기업의 특성을 보이는 것으로 해석된다.

사업체 규모의 효과를 보면, 100-500인규모의 사업체에 비해 50인 미만 사업체는 9%(10%이내 유의), 1000인 이상 대규모 사업체는 15% 정도(5% 이내 유의) 일자리 창출률이 높은 것으로 나타났다. 일자리 소멸률도 50인 미만의 소규모 사업체가 중규모에 비해 10% 정도 높고(5% 이내 유의), 대기업도 약 5% 정도 높은 것으로 나타났으나 통계적으로 유의하지 않았다. 순일자리 증가율은 대기업일수록 낮은 것으로 나타났으나, 모든 사업체 규모에서 유의하지 않았다.

이러한 결과는 기초통계에서 살펴본 바와는 달리, 여타의 조건들을 통제할 경우 대규모 사업체의 일자리 창출률은 소규모 사업체와 마찬가지로 높은 편이며, 일자리 소멸률도 높다는 결과를 보여준다. 대기업의 일자리는 불황기의 영향을 받지 않기 때문에 일자리 창출이 높게 나타날 수 있으며, 동시에 지속적인 고용조정の結果로 일자리 소멸률도 높게 나타날 수 있을 것이다. 그러나 이러한 결과가 불황기라는 특성에서 나타난 것인지는 확실치 않다.

그 외 사업체 속성의 영향을 보면, 단일사업체는 복수사업체에 비해 일자리 순증가가 높았으며(10%이내 유의), 전문경영체제는 소유경영에 비해 일자리 창출효과가 높고(5% 이내 유의), 일자리 소멸은 낮으며, 순일자리 증가가 높았다(유의성 없음). 이는 전문경영체제일수록 안정적이고 관료화된 경영을 할 것이라는 사실을 보여준다. 내수사업체 더미는 통계적으로 유의하지 않으나, 순일자리 증가에 정의 영향을 가졌다.

인건비가 높을수록 양질의 인적자본을 고용하고 이직률이 낮을 것이므로, 인건비 수준이 높을수록 일자리 창출이 적을 것으로 기대된다. 인건비수준은 기대한대로 일자리 창출에 부의 효과를 보이며(유의하지 않음), 일자리 소멸을 높이고(10% 이내), 순일자리 증가를 낮추는 것으로 나타났다(5% 이내 유의). 그 외 사업체의 평균 이직률은 일자리 소멸률이 높고(1% 이내 유의) 일자리 순증가를 감소시킨다(5% 이내 유의). 사무관리직의 비중이 높을수록 일자리 창출률을 높였으며(5% 이내), 일자리 소멸률이 낮고, 순일자리 증가가 높았다(10% 이내). 사무관리직 비중을 제외한다면 이러한 결과는 양질의 인적자본을 보유한 기업에서 순일자리 증가가 낮을 것이라는 인적자본의 가설을 뒷받침하는 결과이다.

사업체가 채택하고 있는 노동유연화 전략은 수량적 유연성인가 기능적 유연성인가와 무관하게 일자리에 유의미한 영향을 미치지 않았다. 다만, 선택적 탄력적 근로시간을 채택한 기업이 그렇지 않은 기업에 비해서 일자리 소멸률이 높았다(10%이내 유의). 고용조정의 경험한 사업체에서는 순일자리 증가가 낮았는데(10% 이내 유의), 이는 당연한 결과이다.

고용보장 약속여부, 노조 유무, 대립적 노사관계 여부 등의 노사관계 변수들은 모두 순

일자리 증가에 부정적인 영향을 미칠 것으로 기대되었으나, 모두 유의하지 않았다. 이러한 결과만으로는 노사관계의 성격이 일자리에 어떤 영향을 미친다고 단언하기 어렵다.

이상의 결과들은 대체적으로 일자리 창출이나 소멸, 일자리 순증가에 미치는 영향들이 주로 수요 변화 등 경영환경의 변화나 사업체의 경영 속성 혹은 인적 속성으로 설명될 수 있음을 보여준다. 특히 일자리에 영향을 미치는 주된 사업체의 속성은 순이익률, 복수 사업체 여부, 전문경영체제, 기업규모, 인건비수준과 사업체의 인적 자본 등이다.

4. 제조업의 경제력 집중과 일자리 창출

여기에서는 제조업의 시장 지배력을 보여주는 변수들이 일자리에 어떤 영향을 미치는가를 분석하였다. 사업체의 시장지배력이 높을수록 순일자리 증가에 부정적인 영향을 미칠 것으로 기대되는데, 산업 5자리 상위 3사 출하집중률이 70% 이상인 고집중 산업에 속한 사업체들은 순일자리 증가가 낮을 것이며, 산업내에서 경쟁사업체의 수가 많을수록 순일자리 증가에 긍정적인 영향을 미칠 것으로 기대된다.

CR₃를 포함한 제조업의 관측치는 총 342개인데, 관측치의 손실을 막기 위해서 인건비, 사업체의 인적 속성, 수요변화와 같은 변수들을 배제하였다.

주된 변수인 상위 3사 출하집중률(CR₃)을 연속변수로 회귀분석한 결과, CR₃는 일자리 창출에는 -효과를, 소멸률에는 +효과를, 순증가율에는 -효과를 보였으나, 모두 통계적으로 유의하지 않았다. 이 모형에서 산업내 경쟁사업체의 수는 일자리 창출에는 -효과를, 일자리 소멸에는 +효과를, 일자리 순증가에는 -효과를 보였다(모두 통계적으로 유의함). CR₃를 연속변수로 회귀분석한 결과의 보고는 생략한다.

CR₃를 70% 이상인 고집중산업과 경쟁산업으로 구분해보면, 고집중 산업에 속한 사업체들은 경쟁산업 사업체에 비해서 일자리 소멸률이 높았으며 일자리 순증가율이 상대적으로 낮았다. 이러한 결과는 시장 지배력이 높은 산업에 속한 사업체일수록 일자리 순증가가 낮다는 것으로 예상과 동일한 결과를 보인다.

그러나 산업내 사업체의 수도 예상된 결과를 보인다. 분석결과에 의하면, 사업체의 수가 많을수록 일자리 소멸률이 높고 일자리 순증가율이 낮다는 결과를 보인다(모두 5% 이내 유의함). Antelius and Lundberg(2000)은 산업내 경쟁사업체의 수가 시장의 낮은 집중도를 반영하여 일자리 재배치율을 높인다는 결과를 보였다. 그러나 일자리 재배치율은 대체로 일자리 순증가율과 반비례관계에 있고, 경쟁산업에서 일자리 소멸률이 일자리 창출에 비해 높을 경우 일자리 순증가가 낮아진다는 점을 고려할 수 있을 것이다. <표 11>의 기초통계를 참조해보면, 산업내 사업체수 500개 이상의 경쟁산업에서 일자리 창출률은 2.9%인 반면 일자리 소멸률이 -12.4로 높아서 순일자리 증가율이 -9.5로 낮게 나타나고 있기 때문에 이러한 결과가 나타난 것으로 해석될 수 있다.

<표 17> 경제력집중별 일자리 창출률의 회귀분석 결과

	일자리 창출률		일자리 소멸률		일자리 순증가율	
	추정계수	t-값	추정계수	t-값	추정계수	t-값
상수	-0.034	-0.17	-0.080	-0.52	-0.158	-1.15
고집중 산업더미	-0.075	-1.07	0.088	2.14 *	-0.099	-2.38 *
경쟁 사업체수	0.0000	0.08	0.0001	3.14 **	-0.0001	-3.28 **
순이익률	-0.444	-3.84 ***	0.007	1.04	0.0007	0.09
자본장비율	0.001	0.11	0.012	1.14	0.009	0.96
1-50인 규모	0.395	4.54 ***	0.072	1.08	0.100	1.73
100-500인 규모	0.055	0.91	-0.044	-1.08	0.037	0.98
500-1000인 규모	0.032	0.39	-0.041	-0.84	0.018	0.39
1000이상 규모	0.183	2.19 *	-0.089	-1.58	0.121	2.26 *
내수사업체 더미	0.050	0.79	0.035	1.00	-0.013	-0.38
복수사업체 더미	0.048	0.79	0.024	0.53	0.072	1.78
전문 경영체제더미	0.171	2.08 *	-0.054	-0.95	0.074	1.40
고용조정 경험	0.165	2.18 *	0.010	0.26	0.009	0.22
flex time	0.012	0.14	0.150	2.23 *	-0.086	-1.40
OJT	-0.124	-1.98 *	0.028	0.73	-0.068	-1.80
다기능 훈련 실시	0.050	0.76	-0.074	-1.19	0.122	2.46 *
고용안정 약속	0.127	2.23 *	-0.031	-0.73	0.076	1.96 *
대립적 노사관계	-0.040	-0.83	-0.009	-0.33	0.018	0.66
노동조합	0.028	0.38	0.053	1.29	-0.041	-1.01
N	113		218		342	
R2	0.391		0.133		0.119	

주: * p<0.1, ** p<0.05, p<0.01

그 외 제조업 자료의 분석에서는 사업체 규모의 효과가 보다 분명하게 드러난다. 50-100인 사업체규모에 비교할 때, 50인 미만 소규모 사업체와 1000인 이상 대규모 사업체의 일자리 창출률은 매우 높은 것으로 나타났다(각각 1%, 5% 이내에서 유의). 일자리 소멸은 소규모 사업체에서 매우 높았으나, 대규모 사업체에서는 낮은 것으로 나타났다(유의하지 않음). 그 결과 일자리 순증가율은 50인 미만 소규모사업체와 1000인 이상 대규모 사업체가 기준 사업체 규모에 비해서 10%이상 높았다(대기업만 10%이내 유의). 이러한 결과는 제조업에서 50인 미만 소규모 사업체와 1000인 이상 대규모 사업체가 모두 일자리 창출이 원활하며, 중간 규모 사업체에 비해 일자리 순증가에 기여를 하고 있다는 것을 보여준다.

VI. 요약 및 결론

이 글에서는 사업체의 경영환경의 변화, 시장지배력을 비롯한 효율성 지표들과 인적 자

본 변수, 노동유연화 변수, 노사관계 변수들이 일자리 창출과 소멸, 순일자리 증가에 미치는 영향을 분석하였다. 대체적으로 사업체의 일자리 변화에는 경영환경의 변화와 사업체 속성들이 주요한 영향을 미치고 있으며, 노동유연화 변수들과 노사관계변수들은 유의하지 않은 것으로 나타났다.

주된 분석결과를 요약하면 다음과 같다.

정규직과 비정규직을 포괄하는 신규채용비율의 분석결과에서는 단일사업체일수록, 인건비가 높을수록, 소규모 사업체일수록, 직원의 평균연령이 낮고 평균이직률이 높을수록 신규채용율이 높았다. 사업체의 고용조정비율에서는 경영환경의 변화와 고용안정 협약의 효과만이 유의했으며, 기타 사업체의 속성이나 노사관계변수들은 유의하지 않았다.

정규직 중심인 일자리 창출 분석결과에서는 사업체의 속성과 관련된 지표들의 영향이 강하게 나타났다. 주로 사업체 연령이 적고 전문경영체제일수록, 사무관리직 비중이 높을수록 일자리 창출률이 높았으며, 인건비 수준이 높고 이직률이 높을수록 일자리 소멸률이 높았다. 일자리 순증가율에서도 경영환경의 변화와 사업체 속성들이 주요한 영향을 미치고 있는데, 경쟁사업체수가 감소하고 사업체의 시장점유율이 증가할수록 순일자리가 증가했다. 또한 인건비 수준이 낮고 사업체의 평균 이직률이 낮은 사업체일수록 순일자리가 증가했다. 고용조정을 경험하지 않은 사업체일수록 순일자리 증가율이 높았으나, 비정규직 비중의 영향은 통계적으로 유의하지 않았다.

상위 3사 출하집중률을 설명변수로 도입한 제조업 자료에서는 고집중산업에 속한 사업체일수록 순일자리 증가가 적어 시장지배력이 순일자리 증가를 낮춘다는 결과를 얻었다. 그러나 산업내 경쟁사업체수의 수는 이와 상반된 결과를 보이고 있는데, 이는 경쟁산업에서의 일자리 소멸이 창출을 압도했기 때문으로 보인다. 이러한 결과가 불황을 반영한 일시적인 현상인가에 대해서는 보다 확장된 연구가 필요하다.

사업체규모가 일자리에 미치는 영향을 보면, 50인 미만의 소기업과 1000인 이상 대기업에서 모두 일자리 창출률과 소멸률이 높았다. 제조업에 한정된 자료에서도 동일한 결과를 보이고 있는데, 다른 사업체 규모에 비해서 소규모 사업체와 대규모 사업체에서 모두 순일자리 증가율이 높았다. 이러한 결과는 예상과는 달리 1000인 이상 대규모 사업체가 일자리 창출이 높고 일자리 소멸이 낮아 순일자리 증가에 기여하고 있을 가능성을 보여준다. 그러나 이러한 경향이 불황기를 반영한 일시적인 현상인지는 분명하지 않다.

이상의 결과에 의하면, 한국에서 사업체의 일자리 변화에 영향을 미치는 요인들이 주로 사업체의 경영환경의 변화와 사업체의 경영속성 및 인적 자원의 속성과 관련되어 있음을 알 수 있다. 특히, 사업체의 시장지배력이나 인건비 수준, 복수사업체, 전문경영체제, 사업체규모 등이 일자리변화에 미치는 영향이 중요하다. 이러한 결과들은 시장지배력이 높고 안정화되고 관료화된 기업일수록 일자리 순증가에 기여하지 않는다는 결과를 시사한다. 그러나 이상의 결과만으로는 비정규직 비율 등 사업체가 채택하고 있는 노동유연화방식이나 노사관계 요인들이 일자리 변화에 미치는 영향에 대해서 확증하기 어렵다.

이상의 분석결과들은 곧 이 글의 한계를 보여준다. 먼저 자료상의 한계를 지적할 수밖에

없다. 사업체 패널자료는 사업체의 일자리 변화에 적합한 변수들을 조사하고 있음에도 불구하고 자료에서는 일자리 변수의 신뢰성을 확보하기 어려웠다. 향후 패널자료 분석에 합당하도록 자료의 신뢰성을 높인다면 고용형태에 따른 일자리 창출이나 직업별 일자리 창출과 같은 다양한 연구가 가능할 것이다. 자료의 신뢰성 확보와 축적에 따라 고용의 총량만이 아니라 고용의 질을 고려한 연구도 가능할 것이다.

참고문헌

- 김혜원(2004), 한국의 일자리 창출과 소멸에 대한 연구, 서울대 경제학과 박사논문.
- 이규용·김용현(2003), 고용조정결정요인: 감원과 일자리 소멸을 중심으로, 사업체패널학술대회 자료집, 한국노동연구원
- 이규용·노용진·전병유(2001), 정리해고·명예퇴직의 결정요인: 인력구조와 노사관계를 중심으로, 한국노동경제학회 2001 추계학술세미나 발표문
- 전병유·김기현(2003), 정보통신산업에서의 일자리 변동과 노동이동, 지식정보화 시대의 노동, KLI-KAEA 공동세미나 발표문
- Allaart, Kerkhofs, Voogd-Hamelink(2000), Simultaneous Job Creation and Job Destruction on Establishment Level, OSA-working paper WP2000-7
- Andersson(1999), Job flows in Swedish Manufacturing 1972-1996
- Antelius and Lundberg(2000), Competition, Market Structure and Job Turnover, FIEF working paper series 2000, ISSN 1651-0852
- Blanchflower and Burgess, Job Creation and Job Destruction in Great Britain in the 1980s
- Blanchflower(1994), Job Creation and Job Loss: Research Questions Arising from the Use of Establishment Based Data
- Davis, Haltiwanger, Schuh(1996), Job Creation and Job Destruction, MIT press
- Davis and Haltiwanger(1999), Gross Job Flows, Handbook of Labor Economics, Vol 3
- Dunne(1987), The Growth and Failure of U.S. manufacturing Plants, Quarterly Journal of Economics 104
- Konings, Lehmann, Schaffer, Job Creation and Job Destruction in a Transition Economy: Ownership, Firm Size and Gross Job Flows in Polish Manufacturing 1988-91
- Picot and Dupuy(1996), Job Creation by Company Size Class: Concentration and Persistence of Job Gains and Losses in Canadian Companies