

일자리 창출 및 소멸의 구조와 특징*

윤윤규 · 고영우*

I. 들어가는 말

현실세계에 존재하는 기업들은 경제이론에서 가정하듯 영원히 존속하는 것이 아니라 팽창과 축소, 도산·소멸과 창업을 끊임없이 되풀이한다. 이러한 사업체 동학의 현상을 반영하여 일자리의 창출과 소멸 또한 동시적으로, 그리고 복잡한 양상으로 발생한다. 따라서 기업의 팽창·축소, 생성·소멸이라는 동태적 측면에 대한 고려 없이 일자리의 구조 및 성격 변화를 파악하는 접근방식으로는 일자리 창출·소멸을 비롯한 노동시장의 복잡한 현상을 정확히 파악하는데 한계가 있으며, 이러한 분석결과에 근거하여 설계되는 노동시장정책의 유용성은 제한적일 수밖에 없을 것이다. 이러한 점에서 전체 고용변화의 배후에 있는 일자리 변동의 구성요소, 즉 사업체의 생성·소멸 및 확장·축소에 따른 일자리 변동의 세부적인 양상에 대한 규명이 필요하다.

본 연구는 이상의 문제인식을 바탕으로 현실에서 광범위하게 전개되는 사업체의 생성·소멸과 확장·축소, 그리고 이에 따른 일자리 창출·소멸이 어떻게 이루어지는지를 실증적으로 분석함으로써 우리나라 일자리 변동의 구조와 성격을 규명하고자 한다. 본 연구에서 이루어지게 될 논의와 분석 결과는 보다 효과적이고 현실성 있는 일자리 창출 및 노동시장정책을 설계하는데 유용한 기초정보를 제공해 줄 것으로 기대한다.

본 연구의 주요 내용은 다음과 같다. 제II장에서는 일자리 변동의 구조 및 특징 파악에 필요한 개념 및 측정방법에 대해 논의한다. 제III장에서는 고용보험DB(2001~2007)를

* 본고는 본원의 2008년 기본연구과제인 『일자리 창출과 소멸에 관한 연구』 중 일부를 발췌·편집한 것이다.

** 윤윤규=한국노동연구원 연구위원(yy27@kli.re.kr).
고영우=한국노동연구원 연구원(ywko@kli.re.kr).

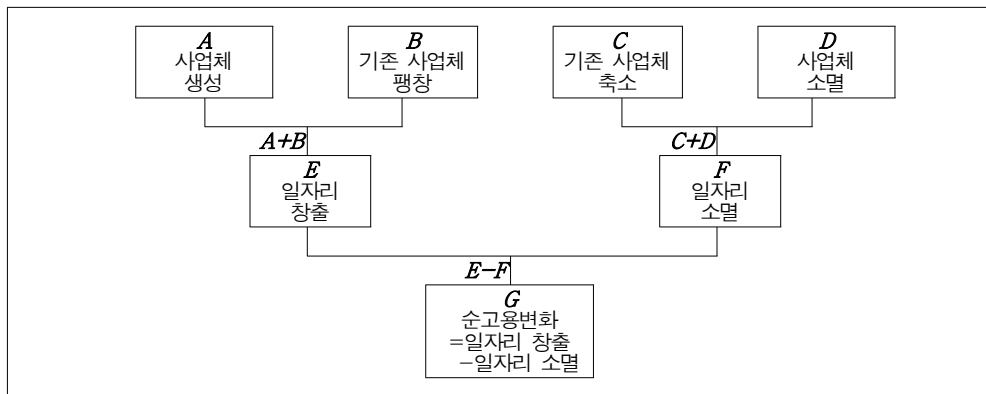
사용하여 우리나라 일자리 변동의 구조와 성격을 분석한 결과를 제시한다. 제IV장에서는 사업체 규모, 지역, 산업 등 사업체 특성별로 일자리 변동의 구조가 어떻게 다른지를 살펴본다. 끝으로 제V장에서는 주요 분석결과와 결론을 정리하고 정책적 함의를 제시한다.

II. 일자리 변동의 개념 및 측정

일자리 변동 측정·분석하기 위해서는 직관적으로 쉽게 이해할 수 있는 일자리의 개념을 정의할 필요가 있다. 본 연구에서 사용되는 핵심 개념인 일자리(job)란 사업체(또는 기업)에서 근로자에 의해 채워진 고용지위를 의미한다(Davis et al., 1996). 예를 들어, 2006년에 100명의 근로자가 일자리를 가진다면, 100개의 일자리가 존재하는 것이고, 1년 후인 2007년에 110명의 근로자가 일자리를 가지면 110개의 일자리가 존재한다고 할 수 있다.

[그림 1]에서 제시된 것처럼 일자리의 창출은 기존 사업체의 팽창(B)만이 아니라 새로운 사업체 생성(A)을 통해, 그리고 일자리 소멸은 기존 사업체 축소(C)와 함께 사업체 소멸(D)의 결과로서 발생한다. 실제로 주요 선진국의 경우 정도의 차이는 있으나 순고용 변화의 뒤에는 기존 사업체의 확장·축소만이 아니라 사업체 생성·소멸에 따른 일자리 변동이 매우 활발하게 이루어진다. 예를 들어, 1977~82년 동안 미국 제조업에서 순고용 증가는 3.8%에 불과하지만, 그 구성요소를 보면, 사업체의 생성(17.6%), 소멸(-17.7%), 확장(11.7%), 축소(-15.4%)에 따른 일자리 창출·소멸이 놀라울 정도로 활발한 것으로 나

[그림 1] 일자리 창출 및 소멸의 구조



타났다(OECD, 1987). 뿐만 아니라 기존 사업체 확장에 따른 일자리 창출보다도 새로운 사업체 생성에 따른 일자리 창출규모가 더 크며, 또한 사업체 소멸에 따른 일자리 소멸이 기존 사업체 축소보다 더 큰 것으로 나타났다.

경제 전체적으로 일자리수는 시간에 따라 변동하고, 순변동량의 배후에는 그보다 훨씬 큰 규모의 일자리 창출량과 소멸량이 존재한다. 위의 예에서 2007년과 2006년을 비교하면 1년 동안 일자리수가 10개 늘어났다. 하지만 실제 일자리수의 변동과정을 자세히 살펴보면 단순히 기존에 존재하였던 일자리에 10개의 일자리가 추가로 늘어난 것이 아닐 수 있으며, 이를 가능하게 하는 일자리의 창출량과 소멸량의 조합은 무수히 많이 존재한다. 이처럼 일자리수의 순변동량만을 보는 것은 노동시장에서 실제로 얼마나 큰 변화가 있었는지를 제대로 평가하기 어렵다.

일자리 변동에 덧붙여 일자리 이동도 존재한다. 근로자가 일자리를 바꾸는 이유는 크게 세 가지로 구분된다. 첫째 일자리가 사라졌거나, 둘째 기존 일자리보다 나은 일자리가 생겨 옮겼거나, 셋째 개인적 사정으로 일자리를 그만두는 경우이다. 이 중에서 첫 번째와 두 번째는 일자리 창출소멸에 기인한 것이므로 일자리의 창출량과 소멸량은 근로자 이동량의 최소값을 결정한다. 거시경제적 요인에 의한 일자리 변동의 필요를 넘어서 사업체별 이질성에 의해 야기된 일자리수 변동량을 의미하는 초과일자리 변동량은 일자리 변동으로 인한 취업과 실업상태 사이의 노동이동의 최대값이 된다.

<표 1> 일자리 변동 관련 주요 개념의 정의

	정 의
일자리 창출량	t시점에서 시작하거나 고용규모가 늘어난 사업체에서 (t-1)시점과 t시점 사이에 늘어난 일자리수의 합
일자리 소멸량	t시점에서 문을 닫거나 고용규모가 축소된 사업체에서 (t-1)시점과 t시점 사이에 감소한 일자리수의 합
순일자리 증가량	t시점에서의 일자리 창출량에서 일자리 소멸량을 뺀 값의 합
일자리 재배치량	t시점에서 모든 사업체의 일자리 창출량과 일자리 소멸량의 합
초과일자리 변동량	t시점에서의 일자리 재배치량에서 순일자리 증가량의 절대값을 뺀 값
근로자 이동량	(t-1)시점과 t시점 사이에 일자리를 바꾼 근로자의 수
최소필요근로자 이동량	t시점에서의 일자리 창출량과 일자리 소멸량 중 큰 값

Ⅲ. 우리나라 일자리 변동의 수준 및 추이

1. 분석자료

일자리 변동의 창출-소멸현상을 파악하기 위해서는 우선 사업체가 인식되어야 하고 그 사업체의 근로자수 정보가 있어야 하며, 동태적 변화를 살펴야 하므로 연도별 자료를 가지는 통계자료가 필요하다. 이러한 조건들을 만족하는 적절한 자료가 한국에 그리 많지 않은 실정이다. 본 연구에서는 노동부의 ‘고용보험DB’ 2008년 5월 자료를 사용하는데, 이는 고용보험이 시작된 1995년 7월 이후 2008년 5월까지의 노동부 고용보험 행정관리 정보가 누적된 자료를 의미한다.¹⁾ 다만 분석대상 기간인 2001~2007년 ‘고용보험DB’에서 측정되는 피보험자수(근로자수)는 평균 약 530만 명으로, 해당 기간 전체 평균 취업자수 2,250만 명의 일부만을 포함한다는 한계를 지니므로 이를 활용한 분석결과는 주로 정규직에 가까운 고용보험 적용대상자에 한정된다는 점에 유의할 필요가 있다.

‘고용보험DB’를 일자리 창출과 소멸 연구에 사용하기 위해 사업체 및 근로자 이력에 관한 정보를 결합하였다.²⁾ 개별 근로자의 직업력(job spell history)에는 해당 사업장에 근로자가 언제 근로를 시작하여 언제 그만두었는지가 연계된 패널형태로 정리되기 때문에 직업력과 사업체DB를 연결하여 ‘사업체-피고용자 연계 패널자료’를 생성할 수 있다. 본 연구는 이렇게 구축된 ‘사업체-피고용자 연계 패널자료’를 각년도 12월 31일을 기준으로 사업체별 피고용자 자료를 구축함으로써 기준시점 사이에서 발생하는 일자리 변동의 동태적 분석을 수행하였다.³⁾ 여기서 계속적으로 존재하는 지속사업체뿐만 아니라, 전년에는 없었으나 금년에 존재하는 진입사업체와 전년에는 존재했지만 금년에는 존재하지 않

-
- 1) 고용보험은 1995년 7월 출범 당시 30인 이상 사업체 상용직을 대상으로 시작하여 1998년 1월 10인 이상으로, 1998년 3월 5인 이상으로 확대되었으며, 1998년 10월 1일부터는 전사업체로 확대적용되었다. 따라서 고용보험의 확대적용이 실시된 시점 전후에는 근로자수 차이가 발생할 수 있고, 이로 인해 일자리 변동의 측정 및 파악이 용이하지 못한 면이 존재한다. 하지만 본 연구는 분석대상 기간을 2001~07년으로 삼고 있기 때문에 이러한 자료상의 문제점으로부터 비교적 자유롭다고 할 수 있다.
 - 2) 본 연구에서는 사업체(Establishment) 개념을 사용하며, 이는 기업의 개념과 다르다는 점에 주의해야 한다. 통계청의 정의에 의하면, 사업체는 개개의 공장, 작업장, 광산, 사업소 등과 같이 ‘일정한 물리적 장소에서 단일 소유권 또는 단일 통제하에 경제활동을 하는 경제단위’를 의미한다. 즉, 1개의 기업이 여러 장소에서 경제활동을 할 경우, 각 장소별로 사업체는 달라진다는 것을 말한다.
 - 3) 본 연구에서는 (t-1)시점과 t시점의 평균 피보험자수가 5인 이상인 사업체를 분석대상으로 하고, t시점에 1인 이상의 피보험자가 존재하는 사업체를 해당 시점에 존재하는 사업체로 간주했다.

는 퇴출사업체를 포함하여 분석을 수행하였다.4)

2. 일자리 변동의 수준 및 추이

<표 2>는 2001~2007년 사이에 진입과 퇴출사업체를 포함한 우리나라 전체 사업체의 일자리 변동률을 보여주는 결과이다. 해당 기간 동안 평균적으로 일자리 창출률은 15.19 정도이고 일자리 소멸률은 약 11.00로 나타났는데, 이는 매년 100개의 일자리에 대해 약 15개의 일자리가 새로 생겨나고, 약 11개의 일자리가 사라지는 것으로 이해할 수 있다. 또한 경제 전체적으로 일자리량이 얼마나 변동했는지를 보여주는 일자리 재배치율은 평균 26.19이고, 일자리 변동의 규모에서 경제 전체에서 필요했던 순일자리 증가분을 제외하고 초과로 이루어진 일자리 변동을 보여주는 초과일자리 변동률은 평균 21.99로 나타났다.

[그림 2]는 전체 사업체의 일자리 창출률과 일자리 소멸률, 그리고 그 차이인 순일자리 증가율의 연도별 추이를 경제성장률과 함께 나타낸 그래프이다. 일자리 창출률의 경우 2006년에 다소 큰 폭으로 증가한 경우를 제외하면 대체로 약 15% 수준에서 안정적으로 유지되며, 일자리 소멸률은 2001년 이후 지속적으로 감소하는 추세를 보여준다. 따라서 일자리 창출률과 일자리 소멸률의 차이인 순일자리 증가율이 2001년 이후 증가하는 추세를 나타내는 것은 일자리 창출률의 증가보다는 일자리 소멸률의 감소에 기인한 결과라는 것을 보여준다.

앞의 <표 2>와 [그림 2]에서 보듯이 일자리 변동 지표들은 시간에 따라 변화하며, 시간에 따른 변화의 양상이나 크기에서도 차이가 존재한다. 우선, 일자리 소멸률이 일자리 창

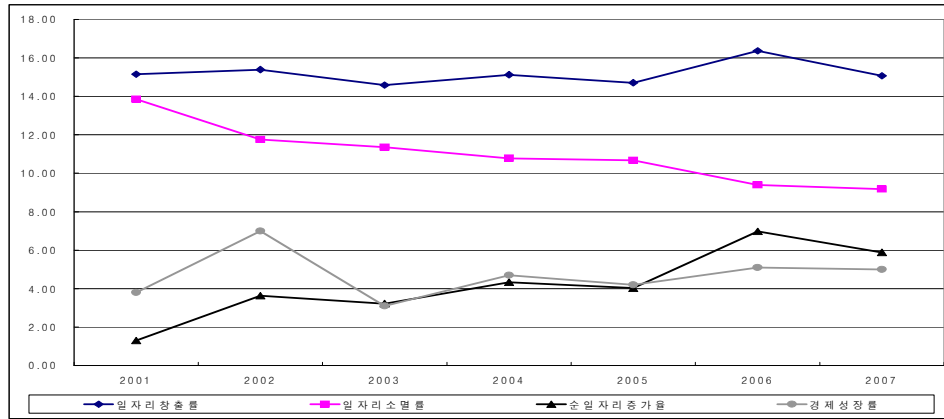
<표 2> 전체 사업체 대상 일자리 변동률 추이

	일자리 창출률	일자리 소멸률	순일자리 증가율	일자리 재배치율	초과일자리 변동률	최소필요근로자 이동률
2001	15.15	13.85	1.30	28.99	27.69	15.15
2002	15.39	11.75	3.63	27.14	23.51	15.39
2003	14.58	11.36	3.22	25.94	22.71	14.58
2004	15.12	10.78	4.34	25.90	21.55	15.12
2005	14.70	10.68	4.03	25.38	21.35	14.70
2006	16.36	9.39	6.98	25.75	18.77	16.36
2007	15.06	9.17	5.89	24.23	18.35	15.06
평균	15.19	11.00	4.20	26.19	21.99	15.19

자료: 노동부(2008), 「고용보험DB」 원자료.

4) 필요에 따라 지속사업체만을 대상으로 분석을 수행한 경우도 존재한다.

[그림 2] 일자리 변동률과 경제성장률 추이



자료 : 「고용보험DB」 원자료.

출률에 비해 시간에 따른 변동성이 상대적으로 크게 나타남을 발견할 수 있다. 아울러 일자리 창출과 일자리 소멸 사이에 상이한 경기변동적 패턴(cyclical pattern)을 보여준다. [그림 2]에서 나타나듯이 대체로 일자리 창출률은 순일자리 증가율과 같은 방향으로, 일자리 소멸률은 순일자리 증가율과 반대 방향으로 움직이는 경향이 발견된다. 순일자리 증가율은 경기변동이 노동시장에서 실현된 결과를 반영하는 지표로 볼 수 있으며, 실제로 실질GDP 증가율로 측정된 경제성장률과 순일자리 증가율은 유사한 패턴을 나타낸다. 이러한 결과는 경기후퇴(확장)기에 일자리 창출은 하락(증가)하고 일자리 소멸은 증가(하락)하는 경향을 보여주는 것으로 일자리 창출이 경기순응적(procyclical)이고, 일자리 소멸이 경기역행적(countercyclical)이라는 기존 연구결과들과 부합한다(Davis et al., 1996; 전병유·김혜원, 2003; 김승택·김용현, 2003).

지금까지 ‘고용보험DB’를 이용하여 최근 7년(2001~2007년) 동안 한국의 일자리 변동률을 살펴보았다. 그렇다면 과연 우리나라의 일자리 변동률은 다른 나라와 비교해서 상대적으로 어떤지를 비교해 보자. <표 3>은 지속사업체를 대상으로 한 미국과 한국의 기존 연구결과와 본 연구에서의 지속사업체 결과를 비교한 것이다. 이에 따르면, 전반적으로 한국의 일자리 변동률이 미국보다 높은 것으로 나타났음을 쉽게 알 수 있다. 또한 본 연구의 결과를 「광공업통계조사」 자료(1982~2000)를 분석한 기존의 연구결과(전병유·김혜원, 2003)와 비교하면, 일자리 창출률은 본 연구의 결과가 다소 크고, 일자리 소멸률은 다소 작은 것으로 나타났다.

다음으로 지속사업체뿐만 아니라 진입사업체와 퇴출사업체를 모두 고려한 전체 사업체를 대상으로 분석한 결과를 비교해 보자. 우리나라의 경우 [그림 3]에서 제시된 국가들과 비교하여 일자리 창출률과 순일자리 증가율, 일자리 재배치율 등은 상대적으로 높

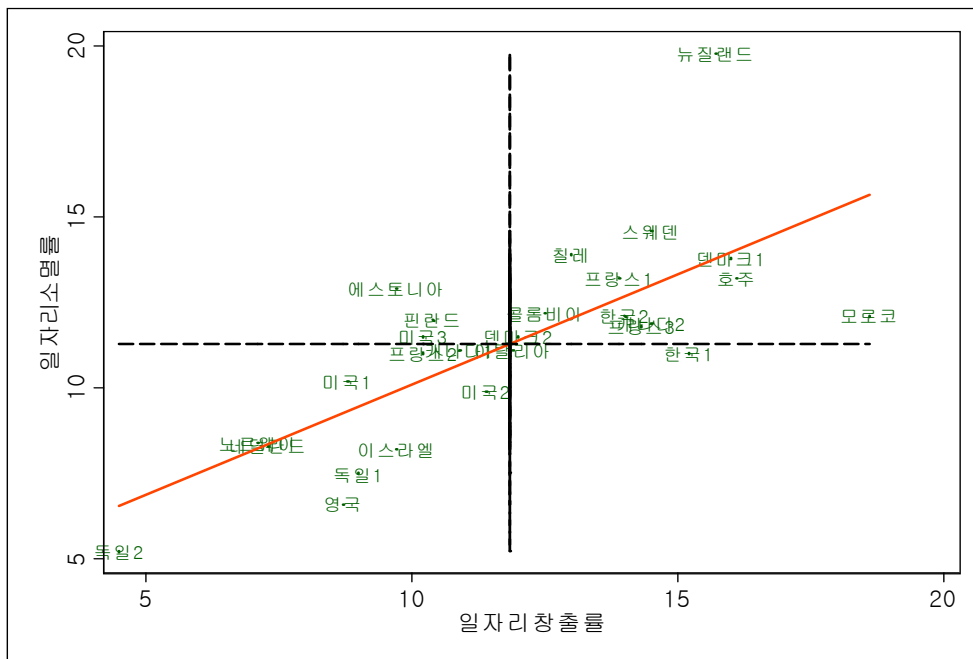
<표 3> 한국과 미국의 지속사업체 일자리 변동률 비교

	기간	범위	일자리 창출률	일자리 소멸률	순일자리 증가율	일자리 재배치율	초과일자리 변동률
미국	1973~1988	제조업	7.7	8.0	-0.3	15.7	15.4
	1982~2000	광공업	9.8	10.3	-0.6	20.1	16.2
한국	2001~2007	전체	11.7	8.5	3.1	20.2	16.9
	2001~2007	제조업	10.7	9.3	1.3	20.0	17.8

자료: Davis et al.(1996), 전병유김혜원(2003) 재인용 및 노동부(2008), 「고용보험DB」 원자료.

은 국가군에 속하는 반면, 일자리 소멸률은 평균 수준인 것으로 나타났다. [그림 3]에 따르면, 일자리 창출률과 일자리 소멸률 간에는 대체로 양(+)의 상관관계가 존재하며, 대부분 국가들이 이러한 양(+)의 상관관계에서 크게 벗어나 있지 않는 것으로 보인다. 비교대상 국가들의 일자리 창출률과 일자리 소멸률의 평균값으로 4개 구역으로 구분하여 보면, 대부분의 국가가 높은 창출률과 높은 소멸률 구역(프랑스, 스웨덴, 뉴질랜드, 덴마크, 호주 등)과 낮은 창출률과 낮은 소멸률 구역(미국, 독일, 영국 등)에 분포함을 발견할 수 있다.

[그림 3] 전체 사업체 대상 연간 일자리 변동률의 국제비교



주: 1) 2개 이상의 결과가 존재하는 국가의 자료는 국가명 뒤에 숫자를 표기함.

2) 회귀식 기울기의 추정치는 0.6455, 표준오차는 0.1175로 1% 유의수준에서 유의함.

자료: Davis and Haltiwanger(1999) 재인용 및 노동부(2008), 「고용보험DB」 원자료.

3. 일자리 변동의 지속성

일자리 변동이 매년 어떻게 이루어지는지도 중요하지만 이러한 일자리 변동의 지속성 역시 관심의 대상이 된다. 왜냐하면 이러한 일자리 변동의 지속성이 일자리의 질에 대한 평가 및 근로자의 고용안정성과도 직결된 문제이기 때문이다. 여기서 일자리 변동의 지속성이란 한 번 창출된 일자리가 얼마나 오랫동안 해당 사업체 내에서 유지되는지, 한 번 소멸된 일자리가 어느 정도의 기간 동안 다시 나타나지 않는지를 의미한다.

전체 사업체에 비해 비교적 과대평가의 가능성이 적은 지속사업체의 일자리 변동을 중심으로 일자리 변동의 지속률을 살펴보면, 지속사업체의 경우 일자리 창출의 1년 지속률은 73.73이고 2년 지속률은 61.28인 것으로 나타나, 한번 창출된 일자리가 2년 이내에 상당히 많이 다시 소멸된다는 사실을 보여준다. 이에 반해 소멸된 일자리의 경우에는 1년 후에는 약 83.2%가 다시 생성되지 못하며, 2년이 지나도 여전히 약 75.6% 정도의 일자리가 재등장하지 못하는 것으로 나타났다(표 4 참조). 이러한 사실은 한번 창출된 일자리는 비교적 짧은 기간 내에 다시 소멸될 가능성이 많은 반면, 한번 소멸된 일자리는 다시 회복되는데 오랜 기간이 걸릴 가능성이 높다는 점을 시사한다.

4. 일자리 변동의 구성요소별 분해

<표 5>는 일자리 창출을 진입사업체의 창출과 지속사업체의 확장, 일자리 소멸을 퇴출사업체의 소멸과 지속사업체의 축소 등의 구성요소로 구분하여 그 비중을 나타낸 것이다. 일자리 창출 중 새롭게 진입한 사업체에 의해 창출된 일자리, 그리고 일자리 소멸량 중 퇴출사업체에 의해 소멸된 일자리는 공히 평균적으로 약 25% 정도인 것으로 나타났다. 이것은 전체 사업체의 96% 정도를 차지하는 지속사업체가 담당하는 일자리 변동

<표 4> 우리나라 일자리 변동의 평균 지속률

(단위 : %)

	전체 사업체				지속사업체			
	일자리 창출		일자리 소멸		일자리 창출		일자리 소멸	
	1년	2년	1년	2년	1년	2년	1년	2년
2001	74.03	60.75	88.69	83.43	72.09	58.37	85.62	78.95
2002	73.12	60.41	87.32	81.79	72.40	59.37	83.64	76.53
2003	74.44	61.43	87.85	82.57	74.14	61.38	83.78	76.74
2004	74.61	62.46	87.70	81.01	74.18	62.14	83.63	74.77
2005	76.35	65.12	84.70	78.66	75.82	65.12	79.28	71.17
평균	74.51	62.03	87.25	81.49	73.73	61.28	83.19	75.63

자료 : 노동부(2008), 「고용보험DB」 원자료.

량의 비중은 평균 약 75% 정도밖에 되지 않는다는 것을 의미한다. 반면, 약 4% 내외의 적은 비중을 차지하고 있는 진입 또는 퇴출사업체가 전체 일자리 변동의 약 25%를 담당하고 있는데, 이것은 지속사업체의 사업체당 평균 일자리 변동량이 진입 및 퇴출사업체에 사업체당 평균 일자리 변동량보다 훨씬 적은 규모로 이루어진다고 볼 수 있다. 한편 진입사업체의 일자리 창출의 비중은 2001년을 제외하면 25% 내외 수준에서 큰 변동이 없는 반면, 퇴출사업체에 의한 일자리 소멸의 비중은 2001년 이후 지속적으로 증가하는 추세를 보여준다.

다음으로 <표 5>에서 제시한 일자리 변동의 구조를 바탕으로 2001~2007년 동안 일자리 창출률과 일자리 소멸률을 지속사업체, 진입 및 퇴출사업체의 일자리 변동률로 분

<표 5> 일자리 변동의 구조

(단위: 명, %)

	일자리 창출 비중			일자리 소멸 비중		
	창출량	진입사업체 창출	지속사업체 확장	소멸량	퇴출사업체 소멸	지속사업체 축소
2001	677,557	31.25	68.75	619,308	22.00	78.00
2002	714,533	26.33	73.67	545,807	22.98	77.02
2003	707,193	23.66	76.34	550,812	25.49	74.51
2004	769,308	24.02	75.98	548,398	25.12	74.88
2005	787,387	25.41	74.59	571,670	26.74	73.26
2006	936,574	24.44	75.56	537,155	27.89	72.11
2007	931,307	25.81	74.19	567,272	26.96	73.04
평 균	789,123	25.84	74.16	562,917	25.31	74.69

자료: 「고용보험DB」 원자료.

<표 6> 일자리 변동률의 구성요소별 분해

	일자리 창출률		일자리 소멸률		순일자리 증가율
	진입	지속	퇴출	지속	
2001	4.73	10.41	-3.05	-10.80	1.30
2002	4.05	11.34	-2.70	-9.05	3.63
2003	3.45	11.13	-2.89	-8.46	3.22
2004	3.63	11.49	-2.71	-8.07	4.34
2005	3.74	10.97	-2.85	-7.82	4.03
2006	4.00	12.37	-2.62	-6.77	6.98
2007	3.89	11.17	-2.47	-6.70	5.89
평 균	3.93	11.27	-2.76	-8.24	4.20
표준편차	0.41	0.59	0.19	1.41	1.84

주: 일자리 소멸률은 본문의 정의와 달리 음수로 표시.

자료: 「고용보험DB」 원자료.

해한 결과를 살펴보자. <표 6>에 따르면, 7년 동안의 평균 15.2의 일자리 창출률 가운데 지속사업체의 일자리 확장이 야기한 일자리 창출률이 약 11.3이고, 진입사업체의 일자리 창출이 야기한 일자리 창출률이 약 3.9인 것으로 나타났다. 그리고 평균 11.0의 일자리 소멸률 중 지속사업체의 일자리 축소가 약 8.2, 퇴출사업체의 일자리 소멸이 약 2.8의 일자리 소멸률을 야기하는 것으로 나타났다.

IV. 사업체 특성별 일자리 변동

1. 사업체 규모와 일자리 변동

사업체 규모별로 일자리 변동을 분석하기 위해서는 사업체의 규모를 먼저 정의해야 한다. 본 연구에서는 시간의 경과에 따른 사업체 규모의 변동을 합리적으로 통제하기 위해 t 기와 $(t-1)$ 기의 평균 일자리수를 사업체 규모로 정의하였다. <표 7>은 이렇게 정의된 사업체 규모를 총 7개 그룹으로 나누어 각 규모 그룹별로 2001~2007년 동안 매년 측정된 일자리 변동률의 평균치를 보여준다. <표 7>에 따르면, 사업체 규모가 커질수록 일자리 창출률과 소멸률이 모두 감소하여 일자리 재배치율 역시 감소한다는 것을 쉽게 발견할 수 있다. 이는 사업체 규모가 커질수록 일자리의 안정성이 높아져 일자리 변동이 잘 일어나지 않는 것으로 풀이된다. 반면, 순일자리 증가율은 사업체의 규모가 증가할수록 감소하다가 300인 이상 대기업에서는 다시 증가하는 것을 발견할 수 있다. 다시 말

<표 7> 사업체 규모별 연평균 일자리 변동률

	일자리 창출률	일자리 소멸률	순일자리 증가율	일자리 재배치율	초과일자리 변동률	최소필요근로자 이동률
5~9인	23.12	17.16	5.96	40.27	34.31	23.12
10~19인	18.20	13.98	4.22	32.18	27.96	18.20
20~49인	16.15	12.49	3.66	28.64	24.98	16.15
50~99인	13.86	10.33	3.53	24.18	20.65	13.86
100~299인	11.56	8.22	3.34	19.77	16.28	11.63
300~499인	11.66	7.52	4.14	19.18	14.07	12.15
500인 이상	10.35	5.60	4.75	15.94	10.30	10.79
평 균	14.98	10.75	4.23	25.74	21.22	15.13
표준편차	4.53	4.04	0.90	8.54	8.43	4.39

자료: 노동부(2008), 「고용보험DB」 원자료.

해 사업체 규모와 순일자리 증가율의 관계가 단순한 선형관계가 아닌 U자형의 비선형 관계를 가진다는 것을 의미하며, 이러한 결과는 기존의 연구결과와도 일치한다(전병유·김혜원, 2003; 김승택·김용현, 2003).

2. 지역별 일자리 변동

일자리 창출과 관련된 정책을 수립하고 집행하는데 있어서 중앙정부뿐만 아니라 지방정부의 역할이 점차 증대되고 있다. 따라서 각 지역별로 일자리 변동이 어떠한 차이를 보이는지를 비교분석할 필요가 있다. 본 연구에서는 사업체의 위치를 기준으로 하여 지역을 16개 시도로 구분하여 분석을 수행하였으며, 다음의 몇 가지 특징을 발견하였다(표 8 참조).

연평균 일자리 창출률은 대전, 충남, 광주, 울산 등에서 상대적으로 높고, 일자리 소멸률은 인천, 대구, 경북지역이 높은 것으로 나타났다. 또한 연평균 순일자리 증가율은 대전과 충남, 그리고 서울이 상대적으로 높고, 대구가 가장 낮은 것으로 나타났다. 서울과 제주도, 강원도 등은 ‘낮은 창출률과 낮은 소멸률’을 보여 비교적 안정적인 일자리 변동이 일어나는 반면, 울산, 광주, 경남, 경북 등은 ‘높은 창출률과 높은 소멸률’을 나타내어 상대적으로 일자리 변동이 활발하게 이루어지는 지역이라 할 수 있다. 한편 인천, 대구,

<표 8> 지역별 연평균 일자리 변동률

	일자리 창출률	일자리 소멸률	순일자리 증가율	일자리 재배치율	초과일자리 변동률	최소필요근로자 이동률
서울특별시	14.79	9.85	4.94	24.64	19.70	14.79
부산광역시	14.79	11.23	3.56	26.02	22.46	14.79
대구광역시	13.74	12.10	1.64	25.84	23.10	14.29
인천광역시	14.98	12.85	2.13	27.83	24.55	15.56
광주광역시	16.31	11.62	4.68	27.93	23.25	16.31
대전광역시	16.58	10.13	6.45	26.71	20.26	16.58
울산광역시	16.25	11.94	4.31	28.19	23.88	16.25
경기도	15.70	11.52	4.17	27.22	23.05	15.70
강원도	13.92	10.53	3.39	24.45	21.06	13.92
충청북도	15.30	11.99	3.30	27.29	23.58	15.50
충청남도	16.39	11.02	5.38	27.41	22.03	16.39
전라북도	14.44	11.67	2.76	26.11	23.28	14.47
전라남도	15.22	11.25	3.97	26.47	22.50	15.22
경상북도	15.61	12.20	3.41	27.81	24.40	15.61
경상남도	15.94	11.81	4.13	27.75	23.62	15.94
제주도	13.83	9.44	4.40	23.27	18.87	13.83
평 균	15.24	11.32	3.91	26.56	22.47	15.32
표준편차	0.94	0.93	1.20	1.43	1.68	0.89

자료 : 노동부(2008), 「고용보험DB」 원자료.

전북 등의 지역은 ‘낮은 창출률과 높은 소멸률’을 보여주며, 대전과 충남지역은 ‘높은 창출률과 낮은 소멸률’, 즉 상대적으로 순일자리 창출이 큰 지역으로 나타났다. 이처럼 일자리 변동률 구조의 지역간 편차가 어느 정도 존재하는 것은 지역별로 다른 산업적 특성과 더불어 지역별로 고용 및 일자리 창출정책이 상이한데 기인한 것으로 보인다.

3. 산업별 일자리 변동

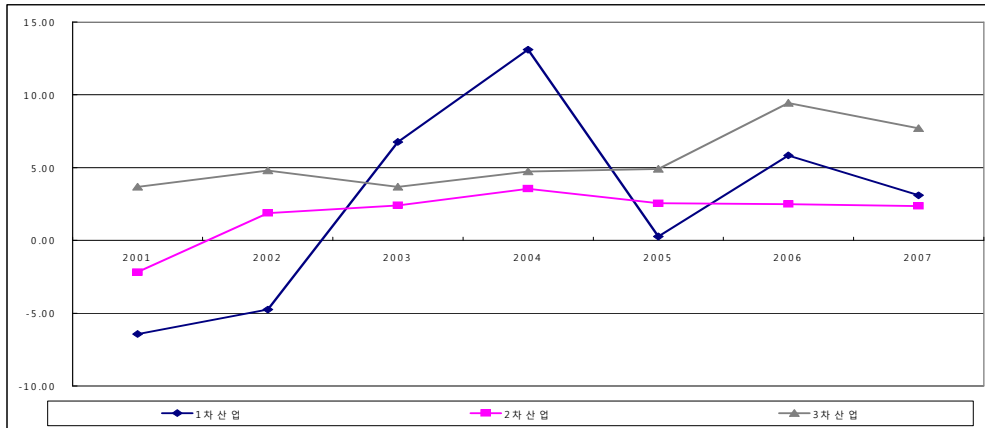
<표 9>에서 제시되었듯이 일자리 변동은 산업별로 큰 차이를 보여준다. 먼저, 2차산업은 일자리 창출률과 소멸률이 가장 낮으며 그 차이인 순일자리 증가율(1.87) 또한 가장 낮다. 3차산업은 일자리 창출률이 높고 일자리 소멸률이 매우 낮아서 결과적으로 가장 높은 순일자리 증가율(5.57)을 보여준다. 1차산업의 경우는 일자리 창출과 소멸이 가장 활발하게 이루어지고 있으나, 그 차이가 크지 않아 순일자리 증가율은 2.55로 1차산업과 2차산업의 중간 정도에 위치한다. 다음으로 산업별 순일자리 증가율의 추이를 살펴보면, 산업 사이에 상이한 패턴이 발견된다(그림 4 참조). 2차산업의 순일자리 증가율은 2004년까지 상승한 다음 이후 비슷한 수준이 유지되는 반면, 3차산업의 순일자리 증가율은 2003년 이후 대체로 증가하는 추세를 보여준다. 1차산업의 경우에는 일정한 패턴 없이 연도에 따라 급격하게 상승, 하락하는 변동 패턴을 보여준다.

<표 9> 산업별 연평균 일자리 변동률

	일자리 창출률	일자리 소멸률	순일자리 증가율	일자리 재배치율	초과일자리 변동률	최소필요 근로자이동률
1차산업	16.59	14.04	2.55	30.63	24.89	18.19
2차산업	14.02	12.15	1.87	26.17	23.68	14.33
경공업	11.68	13.78	-2.10	25.46	23.20	13.86
중화학공업	14.94	11.54	3.40	26.47	22.57	15.19
3차산업	15.87	10.30	5.57	26.17	20.61	15.87
건설업	17.14	15.26	1.87	32.40	29.72	17.54
생산자서비스업	16.92	9.99	6.93	26.92	19.99	16.92
유통서비스업	13.38	10.19	3.19	23.57	20.38	13.38
개인서비스업	17.27	10.72	6.55	28.00	21.45	17.27
사회서비스업	15.81	7.05	8.76	22.86	14.10	15.81

주: 경공업은 산업종분류 코드 15-22, 36-37, 중화학공업은 23-35의 산업을 포함함. 생산자서비스업은 전기·가스·수도사업, 금융·보험업, 부동산·임대업, 사업서비스업을, 유통서비스업은 도매·소매업운수업과 통신업을, 개인서비스업은 숙박·음식점업, 기타공공·수리·개인서비스업, 가사서비스업을, 사회서비스업은 공공행정, 국방·사회보장행정, 교육서비스업, 보건·사회복지사업, 오락·문화·운동관련서비스업, 국제·외국기관을 포함함.
 자료: 노동부(2008), 「고용보험DB」 원자료.

[그림 4] 산업별 순일자리 증가율 추이



자료: 「고용보험DB」 원자료.

한편, 제조업 내에서 경공업과 중화학공업을 비교하면, 경공업의 경우 순일자리 증가율은 -2.10으로 중화학공업(3.40)보다 매우 낮은 것으로 분석되었다. 이는 경공업의 경우 중화학공업에 비해 일자리 창출률이 낮은데다 일자리 소멸률도 높은데 따른 것이다. 이러한 결과는 최근 7년(2001~2007년) 사이 제조업에서는 경공업의 전반적인 순일자리 소멸과 중화학공업에서의 순일자리 창출이 병존하고 있음을 보여준다. 다음으로 서비스업의 산업별 일자리 변동률을 살펴보면, 모든 산업에서 순일자리 증가율이 양(+)의 값을 가지지만, 건설업(1.87)과 유통서비스업(3.19)의 순일자리 증가율은 다른 서비스업(생산자/개인/사회서비스업)에 비해 낮은 것으로 나타났다. 반면, 생산자서비스업과 개인서비스업은 모두 7%에 가까운 높은 순일자리 증가율을 나타내고, 특히 사회서비스업의 경우는 순일자리 증가율이 9%에 육박하는 매우 높은 순일자리 증가율을 보여준다.

V. 요약 및 정책적 함의

지금까지 노동부의 「고용보험DB」 자료를 이용해 최근 7년(2001~2007년) 동안의 기간에 관찰된 사업체를 중심으로 우리나라 일자리 변동의 구조와 특징을 살펴보았다. 주요 분석결과 및 이로부터의 정책적 시사점을 정리하면 다음과 같다.

먼저, 2001~2007년 동안 전체 사업체의 경우 평균적으로 매년 100개의 일자리에 대해 15.2개 일자리가 새로 창출되고 11.0개 일자리가 소멸되며, 지속사업체에서는 매년

100개의 일자리에 대해 평균 11.7개 일자리가 생성되고 8.5개 일자리가 소멸되는 것으로 측정되었다. 이를 주요 국가와 비교하면, 우리나라의 경우 일자리 창출률은 비교적 높고 일자리 소멸률은 평균 정도로 나타나 순일자리 증가율이 상대적으로 높은 국가군에 포함되는 것으로 판단된다.

둘째, 창출된 일자리의 지속률을 살펴보면, 1년 지속률의 경우 74.5%이고, 2년 지속률은 62.0%로 외국의 경우와 유사한 결과가 도출되었다. 소멸된 일자리는 1년후 지속률이 87.3%이고, 2년후 지속률도 81.5%에 이른다. 이러한 사실은 한번 창출된 일자리는 상대적으로 짧은 기간 내에 소멸될 가능성이 많은 반면, 한번 소멸된 일자리는 다시 회복되는데 오랜 기간이 걸릴 가능성이 높다는 점을 시사한다. 한편 우리나라 일자리 변동의 지속률을 선진국과 비교할 때, 일자리 소멸의 지속률이 다소 높은 것으로 관찰되지만 전반적으로 일자리 창출과 소멸의 지속률 모두 선진국과 크게 다르지 않다고 판단할 수 있다.

셋째, 사업체 규모가 클수록 일자리 창출률과 일자리 소멸률이 모두 낮아져서 일자리 재배치율이 낮아지는 경향을 발견되었다. 이러한 사실은 사업체 규모가 클수록 일자리가 안정적으로 유지되는 경향이 있음을 의미한다. 아울러 순일자리 증가율에서는 사업체 분포의 양 끝, 즉 20인 미만과 500인 이상 사업체가 높게 되는 U자형의 비선형관계가 존재함을 보여준다. 즉, 소규모 사업체와 대규모 사업체가 상대적으로 높은 순일자리 증가율을 보여준다. 이와 관련하여 중소기업이 일자리 창출력의 원천이라는 단순한 인식에 따라 중소기업이 기업지원정책의 우선적인 대상집단으로 설정되어야 한다는 당위론적 시각에 대한 논의가 필요한 것으로 생각된다. 본 연구에서 관찰되었듯이 중소기업은 분명 대기업에 비해 높은 일자리 창출률을 보여주지만, 동시에 일자리 소멸률 또한 높은 경향이 있다. 따라서 순일자리 증가율의 측면에서 모든 중소기업이 대기업에 비해 우월하다고 할 수 없다. 사업체 규모별 순일자리 증가율에서 관찰되는 이러한 사실은 중소기업과 대기업이라는 단순한 이분법적 구분보다는 세분화된 사업체 규모별 특성에 부합하는 차별화된 일자리 창출정책이나 기업지원정책이 필요함을 보여준다.

넷째, 지역별 일자리 변동률을 비교한 결과를 보면, 우리나라의 경우 일자리 창출률과 일자리 소멸률에서 지역별 편차가 일정하게 존재하는 것으로 나타났다. 그러나 양자를 합한 일자리 재배치율에 있어서는 지역별 편차가 그렇게 크지 않는 것으로 나타났다. 이러한 일자리 변동률의 지역간 차이는 지역의 산업구조나 일자리 창출구조 등을 비롯한 지역의 여건이나 특성을 중요하게 고려하는 차별화된 일자리 창출정책이나 기업지원정책을 수립집행하는 것이 필요함을 보여준다.

끝으로, 산업별로는 산업특성이나 산업을 구성하는 사업체 특성 차이로 인해 일자리 변동에서 많은 차이가 있는 것으로 관찰되었다. 제조업의 경우 순일자리 변동이 큰 변

화 없이 유지되는 반면, 서비스업에서는 순일자리가 지속적으로 증가하는 것으로 나타났다. 보다 세분하면, 제조업 가운데 경공업의 순일자리가 감소하고 중화학공업의 순일자리가 증가하는 것으로 나타났다. 서비스업의 경우에는 사회서비스업, 생산자서비스업, 개인서비스업의 순으로 순일자리가 많이 창출되고, 유통서비스업과 건설업은 순일자리 증가율이 상대적으로 낮은 것으로 나타났다. 이러한 일자리 변동의 수준과 구조에서 발견되는 산업별 차이를 고려한다면, 경제 전체로 보아 활발한 일자리 창출을 유도하기 위해서는 순일자리 증가율이 정체된 제조업보다는 순일자리 증가율 추세가 최근까지 증가하는 서비스업에서 사업체 및 일자리 창출을 유도하고 경쟁력을 강화하는 정책 수립이 필요한 것으로 판단된다. 특히 서비스업 가운데 순일자리 증가가 우월한 사회서비스업과 생산자서비스업에서 고용창출력을 높이는 서비스산업 육성정책이 필요하다. 또한 산업정책이나 일자리 창출정책에 있어서 산업 특성이나 사업체 특성의 차이, 이에 따른 일자리 변동의 구조 및 성격의 차이 등을 중요하게 고려하는 차별화된 정책수립 노력이 요구된다. **KLI**

<참고문헌>

김승택·김용현(2003), 『산업별 일자리 창출 현황분석 및 정책과제 연구』, 산업자원부.

전병유·김혜원(2003), 『디지털경제와 일자리 창출』, 한국노동연구원.

정인수·전병유·임상훈(2003), 『지역노동시장연구』, 한국노동연구원.

Caballero, R. J., E. M.R.A. Engel, and J. Haltiwanger(1995), “Aggregate Employment Dynamics : Building From Microeconomic Evidence”, NBER Working Paper No. 5042, 1.

Davis, S. J. and J. Haltiwanger(1999), “Gross Job Flows”, in *Handbook of Labor Economics* 3b, ed. O. Ashenfelter and D. Card, Elsevier.

Davis, S. J., J. Haltiwanger, and Schuh(1996), *Job Creation and Destruction*, MIT Press.

Hamermesh and Pfaan(1996), “Adjustment Costs in Factor Demand”, *Journal of Economic Literature* 34(3).

Nickell(1986), “Dynamic Models of Labour Demand”, in *Handbook of Labor Economics* 1, (ed.), O. Ashenfelter and R. Layard, Elsevier.

OECD(1987), *Employment Outlook*.

Sargent(1978), “Estimation of Dynamic Labor Demand Schedules under Rational Expectation”, *Journal of Political Economy* 86(6).