

ISSUE PAPER 09-07

노동유연화가 일자리 변동에 미치는 영향
- 사업체를 중심으로 -

박성준
한국경제연구원 선임연구위원

노동유연화가 일자리 변동에 미치는 영향

- 사업체를 중심으로 -

1판1쇄 인쇄/ 2009년 7월 27일

1판1쇄 발행/ 2009년 7월 31일

발행처/ 한국경제연구원

발행인/ 김영용

편집인/ 김영용

등록번호/ 제318-1982-000003호

(150-705) 서울특별시 영등포구 여의도동 27-3 하나대투증권빌딩

전화 3771-0001(대표), 3771-0057(직통)/ 팩스 785-0270~1

<http://www.keri.org>

© 한국경제연구원, 2009

한국경제연구원에서 발간한 간행물은

전국 대형서점에서 구입하실 수 있습니다.

(구입문의) 3771-0057

값 4,000원 / ISBN 978-89-8031-550-5

Contents

요 약 / 7

I. 문제제기 / 9

II. 기업의 노동유연화 / 14

III. 일자리 변수 및 자료 / 17

1. 일자리 변수 / 17

2. 자 료 / 19

IV. 기술적 분석 / 22

1. 기본 변수 / 22

2. 노동의 유연화 / 26

V. 계량분석 / 30

VI. 결 론 / 34

참고문헌 / 36

부 록 / 38

노동유연화가 일자리 변동에 미치는 영향
- 사업체를 중심으로 -

ISSUE PAPER 09-07

기업은 일반적으로 구조조정의 일환으로 노동의 유연화를 단행한다. 이는 기업의 급변하는 대내외 환경에 신속히 대응함으로써 경쟁력을 제고하기 위한 것이다. 기업은 노동의 유연화 방안으로 임금체계를 보다 탄력화하는 방안(임금유연화), 정리해고, 비정규직 비중 확대 및 외주화(수량적 유연화) 그리고 근로자의 다기능화(기능적 유연화) 등을 고려해야 한다.

본 연구는 이러한 노동유연화가 일자리 창출에 어떠한 영향을 미치는지에 대해 사업체 실태조사 자료를 토대로 살펴보았다. 분석결과에 따르면 임금의 유연화는 비록 유의한 수준은 아니지만 그런대로 일자리 창출에 긍정적인 영향을 미치는 반면 수량적 유연화 및 기능적 유연화는 모두 일자리 창출에는 부정적으로 그리고 소멸에는 긍정적으로 나타나 일자리 실질적 증가에 부정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다.

이러한 연구결과는 최근에 문제가 되고 있는 일자리 문제를 단순히 경기 탓으로만 돌리기에는 무리가 있음을 보여준다. 즉, 기업은 경기와 무관하게 경쟁력 제고 차원에서 조직의 유연화를 추구하고 있다. 이로써 노동의 유연화 효과도 거두고 있다. 그러나 기업 차원에서 추구하는 어떠한 노동유연화도 일자리를 늘리는 데는 부정적인 것으로 나타났다. 결국 기업은 노동유연화를 통해 경영효율화를 이뤄 성장하더라도 일자리는 소멸되는 소위 기업 차원에서의 ‘일자리 창출 없는 성장’이 일어나고 있는 것으로 판단된다.

그러나 본 연구에는 몇 가지 한계가 있다. 먼저 분석대상이 일정 규모의 최소 2년 이상된 사업체들이었기에 소규모 단위로 일어나는 창출과 소멸을 다루지 못한 점, 두 번째로 사용한 자료의 기간(time span)이 1년에 불과해 장기적 관점에서 실제 노동유연화가 일자리 창출에 부정적인지를 판단하기가 어렵다는 점이다. 실제 기업이 장기적으로는 노동유연화를 통해 기업의 경쟁력이 제고되면 새로운 일자리가 생겨날 개연성이 있기 때문이다.

I. 문제제기

시장경제에서는 세계화의 진전, 기업 간 경쟁의 격화, 산업 구조의 고도화 등 경제 환경의 변화가 빠르게 진행되는 가운데, 사업체의 확장(expansion)과 축소(contraction)는 물론 도산·소멸(death) 그리고 창업(birth)이 동시에 끊임없이 전개된다. 이에 따라 기업 수준에서 일자리의 확대와 축소, 일자리의 창출(creation)과 소멸(destruction) 등이 이어진다.

이러한 일자리 변화는 고용수준을 가늠한다는 차원에서 거시경제적 주요 정책변수로 이에 대한 연구는 대부분 집계적(aggregate) 자료를 중심으로 이루어지고 있다.

실제 최근 통계청에서 발행한 『2007년도 전국 사업체조사』를 보면 경제위기 이후 2007년도까지 총체적인 사업체 수와 종사자 수의 순변동 추이만을 알 수 있다. 그러나 실제 그 배후에는 수많은 새로운 일자리와 소멸되는 일자리가 공존하며, 이러한 일자리의 변화는 집계적 자료에서 나타나는 순일자리 변화보다 훨씬 많다. 가령 2007년 12월 말 기준 210만 명의 노동자가 일자리를 가지고 있었다면 2007년 12월 말 210만 개의 일자리가 존재한다고 말할 수 있다. 그리고 2006년 12월 말 기준 200만 명의 노동자가 일자리를 가지고 있을 경우 2006년 말 200만 개의 일자리가 존재한다. 이때 2006년과 2007년을 비교할 때 일자리가 10만 개가 늘어났으나 실제 일자리 수의 변동 과정을 자세히 살펴보면 단순히 기존 210만 개의 일자리 중에

서 10만 개가 생긴 것이 아니라, 40만 개의 일자리가 새로 생기고 30만 개의 일자리가 사라져 결과적으로 10만 개의 일자리가 늘어난 것일 수 있다. 다시 말해 10만 개의 일자리 수 순증가의 이면에는 40만 개의 일자리의 창출과 30만 개의 일자리의 소멸, 합해서 70만 개의 일자리 변동이 숨어 있다는 의미이다.

따라서 집계적 통계로는 일자리 창출 및 소멸 등 일자리 변동의 원인을 분석하기에는 한계가 있다. 물론 일자리의 변동은 경기의 영향을 받는다. 호황인 경우에는 일반적으로 기업의 제품 수요가 늘어 일자리가 늘어나고 불황의 경우에는 수요 감소로 인해 일자리가 줄어든다. 그러나 이러한 경기 이외에 일자리 창출과 소멸에 영향을 미치는 요인은 매우 다양하다. 생산성, 기업 규모, 노조, 인건비 수준, 자본장비율 등등 사업체 자체의 속성이 일자리에 영향을 미친다.

이러한 일자리 창출 및 소멸에 대한 연구는 Davis & Haltiwanger(1992) 이후 과거 20여 년간 꾸준히 이어지고 있다. Davis & Haltiwanger(1992)는 이 분야의 선구적인 연구로 이들은 미국의 사업체 패널자료(LRD)를 이용하여 미국 제조업의 일자리 창출과 소멸 패턴에 대해 연구하였다. 이후 Davis and Haltiwanger and Schuh(1996), Davis and Haltiwanger(1999) 등은 대기업, 오래된 기업, 고부가가치, 고설비·고임금 기업들이 일자리 순증가율이 높다는 결과를 보였다.

미국 이외의 나라에서도 많은 연구가 진행되어 캐나다[Baldwin et al.(1995)], 독일[Wagner(1995)], 프랑스[Nocke(1994)], 호주[Boland and Horne(1994)] 등 선진국뿐만 아니라 Roberts(1996)는 칠레와 콜롬비아 등 남미국가에 대해서 연구하였고, OECD 국가

들에 대해서는 OECD(1996) 등의 연구가 있다. 최근에는 시장경제로 이행하는 일부 국가들에 대한 연구도 활발히 이루어지고 있다.

우리나라도 일자리 창출 및 소멸에 대한 연구가 2000년대 들어서면서 활발해지고 있다. 특히 최근 세계적인 경기불황으로 일자리 문제가 심각한 경제·사회 이슈로 떠오름에 따라 이에 대한 연구가 조명을 받고 있다. 그러나 우리의 경우 이미 한 차례 경제위기를 겪으면서 일자리에 대한 연구가 있었다. 김혜원(2000, 2004), 전병유(2001), 이규용·김용현(2003), 권혜자(2004, 2006) 등이 대표적인 예라고 볼 수 있다.

김혜원(2000, 2004)이 우리나라에서는 처음으로 일자리 창출 및 소멸에 대해 체계적으로 연구하였다. 특히 2000년도 논문은 그 이후 나오는 연구들에 많은 영향을 미쳤다고 볼 수 있다. 단지 아쉬운 점은 본 논문 집필 당시 사업체에 대한 구체적인 자료가 없어 통계청의 「광공업사업체」 자료를 사용한 관계로 일자리 창출 및 소멸에 영향을 미칠 수 있는 다양한 사업체의 특성을 보는 데 한계가 있었다.

전병유(2001)의 경우 고용보험 DB를 활용하여 일자리 창출과 소멸을 분석했는데 사업체 자료가 미비하여 일자리 창출, 소멸의 평균적 특징을 분석하는 데 그치고 있다.

이규용·김용현(2003)의 경우 사업체 1차년도 자료를 사용하여 연구하였으나 감원과 일자리 소멸에 대해 그 원인을 분석하였을 뿐 일자리 창출 및 순증가율에 대한 분석이 빠져 있다.

권혜자(2004, 2006)의 경우 사업체 자료 1~2차년도 그리고 5차년도 자료를 사용하여 일자리 창출 및 소멸에 미치는 사업체 특성을 살펴보았다.

이규용·김용현(2003)과 권혜자(2004)의 경우 노동의 유연화 변수를 일부 사용하였으나 본 연구에서 보고자 하는 노동의 유연화 전략- 수량적 유연화, 기능적 유연화 그리고 임금의 유연화 변수들의 일부만을 사용하였다는 한계를 가지고 있다.

본 연구는 일자리 변동에 미치는 사업체 특성을 다루던 기존 연구들과는 달리 사업체의 노동유연화가 일자리 변동에 미치는 영향을 살핀다. 가령 동종 산업의 같은 규모 등 사업체의 특성이 같더라도 인력을 어떻게 운용하느냐에 따라 기업의 성과는 크게 달라질 것이다. 임금체계에 대한 예로 다른 타 조건이 동일할 때 연공급제를 채택하는 기업과 연봉제를 채택하는 기업이 그 성과가 같을까? 다르다면 분명 이로 인해 파생되는 일자리의 규모도 달라질 것이다.

조금 더 일반화하면 사업체가 외부환경의 변화에 따라 경쟁력 강화를 위해 구조조정을 단행할 경우 인력을 조정할 것인지(수량적 유연화), 임금을 조정할 것인지(임금의 유연화) 아니면 인력을 다기능화할 것인지(기능의 유연화)에 따라 일자리 규모는 달리 나타날 것이다. 비록 사업체는 경쟁력 강화를 위해 노동유연화를 하더라도 어떤 식의 유연화를 하느냐에 따라 일자리가 창출되기도 하고 소멸되기도 하여 결과적으로 일자리의 실질적 증가도 달라질 것이다.

본 연구는 이와 같이 노동유연화의 방식에 따른 일자리 변동량을 가늠하는 데 그 목적이 있다.

본 연구는 먼저 제II장에서 기업차원에서 실시할 수 있는 노동유연화를 소개하고 제III장에서는 노동유연화가 일자리에 미치는 영향을 분석하기 위한 일자리 변동에 대한 개념을 소개하고, 사용할 자료에 대한 기초통계를 살펴본다. 제IV장에서는

먼저 기술적 분석을 하고 제V장에서 계량분석을 통하여 노동 유연화가 일자리 변동에 미치는 영향을 살핀다. 그리고 제VI장에서 분석결과에 따른 정책적 함의와 본 연구의 한계를 담음으로써 끝을 맺고 있다.

II. 기업의 노동유연화¹⁾

기업의 노동유연화라 함은 외부 환경변화에 인적자원을 신속하고 효율적으로 배분 및 재배분하는 기업의 인력 운용을 지칭한다고 볼 수 있다. 일반적으로 기업이 사용할 수 있는 노동의 유연화로는 (i)외부적 수량적 유연성(external numerical flexibility), (ii)외부화(externalization),²⁾ (iii)내부적 수량적 유연성(internal numerical flexibility), (iv)기능적 유연성(functional flexibility), (v)임금유연성(wage flexibility) 등 다섯 가지 형태로 구분할 수 있다.

첫째, 외부적 수량적 유연성이란 고용과 해고 등에 있어 단체교섭의 수정을 통해서 해고를 좀 더 자유롭게 하고, 종신고용이 아니라 제한된 기간계약을 도입하며, 다양한 형태의 파트타임직을 확장하는 것이다.

둘째, 외부화란 작업을 하청의 형태로 외부 업체에 의뢰하거나 파견근로의 형태로 노동자를 고용하거나 용역업체에 의해 근로자를 고용하거나 또는 소사장제라는 내부하청을 통해 근로자를 고용하는 것이다. 외부화의 주요한 목적은 생산의 불확실성과 관련된 위험을 다른 기업에 전가하는 것이다.

셋째, 내부적 수량적 유연성이란 기업이 기업 내 근로자 수를 조정하지 않고 노동시간을 조정할 수 있는 능력을 말하는

1) 본 장은 조우현(1998)의 pp.306-308의 상당부분을 인용하였다.

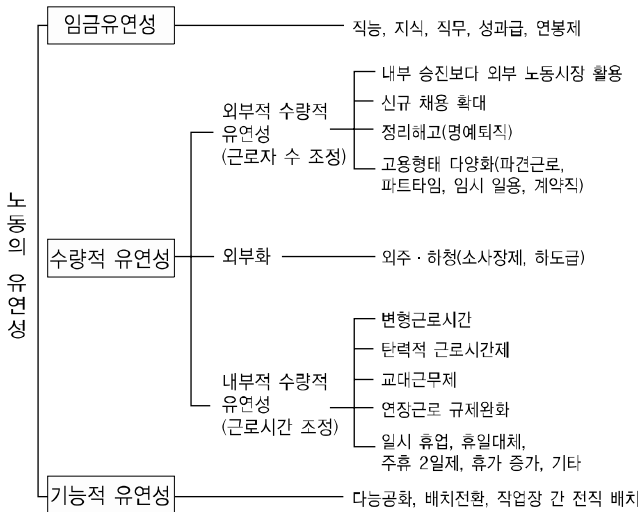
2) 일반적으로 고용유연화는 노동유연화 중 외부적 수량 유연화를 의미하며 보다 넓게는 외부화도 포함하는 개념이다.

데 변형근로시간제, 변형근무일제, 교대근무제, 탄력적 근로시간제 등이 이에 속한다.

넷째, 기능적 유연성이란 다능공화, 배치전환, 작업장 간 노동이동 등을 통해 생산과정 변화에 대한 근로자의 적응력을 높이는 것을 말한다. 근로자로 하여금 여러 가지 기술을 갖도록 하여 그들이 보다 많은 기술을 가지면 가질수록, 어떤 직무에서 다른 직무로 전환하기가 쉬워지며 생산조건이 변할 때 근로자들은 직무를 전환할 수 있다.

다섯째, 임금유연성이란 과거의 연공서열이나 단체협상에 의해 결정되었던 경직적 임금제도를 개인이나 팀별 능력과 성과에 연동되는 직능급, 성과급 등의 임금체제로 전환하는 것을 의미한다.

<그림 1> 노동유연화와 취업형태 다양화의 개념



이들 5가지 개념은 크게 수량적 유연화, 기능적 유연화, 임금유연화로 정리된다. 본 연구는 <그림 1>에 정리된 노동유연화와 관련된 취업 형태를 중심으로 일자리 창출 및 소멸을 논의하기로 한다.

Ⅲ. 일자리 변수 및 자료

1. 일자리 변수

본 연구에서 사용할 일자리(job)는 (사업체에서) ‘노동자에 의해 채워진 고용지위’(Davis and Haltiwanger and Schuh(1996))라고 정의한다. 그리고 일자리 변동, 즉 일자리 창출, 소멸 그리고 순증가 등은 다음과 같이 정의한다.

사업체의 일자리 창출량:

t기와 t-1기 사이에 창업을 하거나 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:

t기와 t-1기 사이의 일자리의 실질적 변화량
(일자리 창출량 - 일자리 소멸량)

이를 수식으로 재정의하면 다음과 같다.

먼저 EMP_t 를 t기의 일자리 수라고 정의하면 다음과 같다.

사업체의 일자리 창출량:

$$JC_t = \Delta EMP_t \quad \text{if } \Delta EMP_t > 0$$

$$\text{단, } \Delta EMP_t = EMP_t - EMP_{t-1}$$

사업체의 일자리 소멸량:

$$JD_t = |\Delta EMP_t| \quad \text{if } \Delta EMP_t < 0$$

사업체의 일자리 규모:

$$JS_t = \frac{EMP_t + EMP_{t-1}}{2}$$

사업체의 일자리 창출률:

$$JCR_t = \frac{JC_t}{JS_t}$$

사업체의 일자리 소멸률:

$$JDR_t = \frac{JD_t}{JS_t}$$

사업체의 일자리 순증가율:

$$JGR_t = JCR_t - JDR_t$$

본 연구는 향후 일자리 변수로 사업체의 일자리 창출률 (JCR_t), 소멸률(JDR_t) 그리고 순증가율(JGR_t)을 중심으로 이들 변수가 이미 앞 장에서 언급한 사업체의 노동유연화에 어떠한 영향을 받는지를 살펴기로 한다.

2. 자료

일자리 변동이 사업체의 노동유연화에 어떠한 영향을 받는지를 살피기 위해 노동연구원의 「2005 사업체패널조사」를 사용한다. 본 자료는 사업장 단위의 표본조사로 통계청의 「사업체기초통계조사」를 모집단으로 2006년 7월부터 11월까지 5개월간 조사한 1,905개의 사업장으로 구성되어 있다.³⁾ 이 중 본 연구에서 일부 결측치를 제외한 1,885개의 사업체를 연구대상으로 하였다.

<표 1>에는 본 연구에서 사용할 변수들에 대한 정의와 기초통계가 수록되었다. 먼저 본 연구의 중심과제인 일자리 변동률을 살펴보면 일자리 창출률은 0.065로 이는 1년간 전체 일자리 수가 100개라 할 때 6.5개의 일자리가 창출되었음을 의미하고, 소멸률이 0.038로 이도 마찬가지로 3.8개의 일자리가 소멸되어 일자리는 2.7개가 실질적으로 증가한 것으로 나타나고 있다. 다음으로 본 연구의 중심 변수인 유연화는 각 유연화, 즉 임금유연화, 수량적 유연화 그리고 기능적 유연화를 구성하고 있는 변수들을 표준화하여 지수로 나타냈다. 이는 본 연구가 이들 유연화를 구성하고 있는 변수가 일자리 변동에 미치는 영향을 보는 것이 아니라 유연화 자체가 미치는 영향을 보기 때문이다. 통제변수로는 사업체 업력, 사업체 규모, 제조업 여부, 노조 유무 그리고 시장수요 상황을 사용하였다. 사업체 업력은 19.7년으로 나타나고 있는데, 이는 본 조사가 30인 이

3) 보다 자세한 내용은 「2005 사업체패널조사」 User's Guide를 참조하기 바란다.

상의 규모에 2년 이상 된 사업체를 대상으로 하다 보니 창출과 소멸이 활발한 소규모 사업체들이 빠졌기 때문이다. 즉, 예를 들어 2004년도에 종업원 수가 29명이었는데 2005년에 31명인 경우와 마찬가지로 2004년에는 31명이었는데 2005년에는 29명인 경우 모두 제외되었다. 사업체 규모는 클수록 차지하는 비중이 낮아지는 것으로 나타났으며 노조가 있는 사업체보다 없는 사업체의 비중이 높다. 또한 제조업보다 비제조업부문이 더 큰 비중을 차지하고 있다.

끝으로 일자리 변동은 경기적 요인에 의해 큰 영향을 받기 때문에 노동유연화의 일자리 변동의 순수 효과를 보기 위해서는 경기요인을 통제해야 한다. 이를 위해서는 사업체의 재무제표에 대한 정보가 필요한데 이를 갖고 있는 사업체의 수가 70여 개로 극히 적어 경기 변동적 요인을 제거하는 데 한계가 있어 본 연구에서는 설문응답자의 다소 주관적인 변수인 시장수요 상황 변수⁴⁾를 사용하였다.

4) 사업체 패널 자료에서는 시장수요 상황을 묻는 항목이 있는데 '(i)빠르게 늘고 있다 (ii)늘어나는 편이다 (iii)늘어나지도 줄어들지도 않는다 (iv)줄어드는 편이다 (v)빠르게 줄어들고 있다'로 되어 있어 이를 (i)과 (ii)를 좋을 때, (iii)을 보통, (iv)와 (v)를 나쁠 때로 재편성하여 분석하였다.

<표 1> 기초 통계

변수	정의 및 설명	평균값	표준 편차
업력	(2005-사업체 건립연도)의 자연로그값 (2005년, 2006년 건립 사업체 제외)	2.613	0.951
노조 유무	노조=1, 무노조=0	0.413	0.493
사업체 규모	100인 미만	0.369	0.483
	100인~300인 미만	0.282	0.45
	300인~500인 미만	0.148	0.355
	500인 이상	0.201	0.401
제조업 여부	제조업=1, 비제조업=0	0.385	0.487
시장수요 상황	시장수요 상황 항목에서 계산, 표준화(0-1)	0.546	0.202
임금유연성 지수	성과급제 여부, 연봉제 여부, 임금피크제 여부로부터 계산, 표준화(0-1)	0.483	0.315
수량적 유연성 지수	정규직 감원율, 비정규직 비중, 하도급 여부, 교대근무제 여부로부터 계산, 표준화(0-1)	0.25	0.205
기능적 유연성 지수	소집단 참여근로자 비중, 정기적 로테이션 근로자 비중, 다기능 교육훈련받은 근로자 비중으로부터 계산, 표준화(0-1)	0.21	0.228
일자리 창출률	일자리 창출량/사업체 평균 일자리	0.065	0.122
일자리 소멸률	일자리 소멸량/사업체 평균 일자리	0.038	0.094
일자리 순증가율	일자리 창출률-일자리 소멸률	0.027	0.169
표본수(N)	1,885개		

IV. 기술적 분석

본 장에서는 보다 정치한 계량분석에 앞서 기업체 특성과 일자리 변동 간의 관계를 기술하기로 한다. 먼저 통제변수로 사업체의 업력, 규모, 제조업 그리고 경기변동을 통제하기 위한 시장수요에 대해 논하고 다음으로 수량적 유연화, 기능적 유연화 그리고 임금유연화 순으로 기술하기로 한다.

1. 기본 변수

사업체 규모와 일자리와의 관계에 대한 기존의 연구를 살펴 보면 사업체 규모가 클수록 일자리 순증가율이 높다[Davis, Haltiwanger, Shuch(1996), Borland and Home(1994), Konings(1995)]와 규모가 작을수록 일자리가 늘어난다[Baldwin et al.(1995), Picot and Durpuy(1996), Wagner(1995), Nocke(1994), Genda(1998)] 등 일치된 결과가 없다. 물론 이는 사용하는 자료와 국가들의 차이에 기인한다고 볼 수 있다. 우리나라의 경우 김혜원(2004)은 「광공업 사업체조사」 자료를 이용해서, 권혜자(2006)는 과거 2005년 이전에 조사한 사업체 패널 조사를 통해서 규모와 일자리 순증가율 간에 부(-)의 관계가 있음을 입증하고 있다. 본 연구의 결과는 물론 타 변수를 통제해 보아야겠지만 <표 2>에서 보는 바

와 같이 규모가 작을수록 창출률과 소멸률이 높은 반면 큰 규모의 사업체는 창출률과 소멸률 모두 낮다. 그러나 순증가율을 보면 500인 이상 사업체가 가장 높게 나타나는데 이는 소멸률이 상대적으로 낮은 데 기인한다고 볼 수 있다.

<표 2> 사업체 규모별 일자리 변동

구 분	100인 미만	100~300인	300~500인	500인 이상
일자리 창출률	7.4	7.0	5.15	5.26
일자리 소멸률	4.72	4.57	3.02	1.69
일자리 순증가율	2.69	2.42	2.13	3.57

사업체의 업력에 있어서는 Davis·Haltiwanger·Shuch(1996)는 오래된 사업체가 일자리를 증가시킨다고 하였으나 대부분의 타 연구들은 신생 사업체와 일자리 증가율이 정(+)의 관계임을 보이고 있다. 본 연구에서도 <표 3>에서 보듯이 업력이 짧을수록 일자리 창출과 소멸이 활발하지만 창출률이 소멸률을 압도해 순증가율이 크게 늘어나는 양상을 띠고 있다.

<표 3> 사업체 업력별 일자리 변동

구 분	5년 미만	5~10년	10년 이상
일자리 창출률	11.8	8.66	5.73
일자리 소멸률	4.52	3.96	3.69
일자리 순증가율	7.29	4.7	2.04

다른 한편 노조가 일자리 변동에 미치는 영향을 살펴보면 <표 4>에서 보듯이 유노조 사업체가 무노조 사업체에 비해 일자리 창출률 및 소멸률 모두 낮고 일자리 증가율도 낮음을 알

수 있다. 이는 노조는 임금은 물론 고용안정을 중시하기 때문에 일자리 소멸이 어렵고, 따라서 창출 또한 쉽기 않기 때문이라고 해석된다.

<표 4> 노조 유무에 따른 일자리 변동

구 분	무노조	유노조
일자리 창출률	8.4	3.86
일자리 소멸률	4.24	3.22
일자리 순증가율	4.16	0.64

통계청의 「경제활동인구조사」 자료에 의하면 제조업 취업자의 비중은 2001년 19.8%였던 것이 2005년 18.5%로 해마다 떨어지는 반면 서비스 업종은 2001년 62.6%에서 2005년 66.2%로 해마다 증가하고 있다. 본 연구에서도 이를 반영한 듯 제조업의 일자리 창출률은 비제조업에 못 미치고 소멸률은 높아 일자리 순증가율은 비제조업 증가의 25%에도 못 미치고 있는 것으로 나타난다.

<표 5> 제조업 여부에 따른 일자리 변동5)

구 분	비제조업	제조업
일자리 창출률	6.92	5.89
일자리 소멸률	2.91	5.27
일자리 순증가율	4.01	0.62

5) 본 연구는 제조업과 비제조업으로 분리해 분석해 보았으나 본론의 결과와 차이가 없어 분석결과를 <부록>에 수록하였다.

경기가 일자리 변동에 미치는 영향을 보기 위한 대리변수로 사업체의 시장수요를 사용하였다. 일반적으로 경기가 좋으면 제품 수요가 증가하고 따라서 일자리도 상대적으로 증가한다. 실제로 <표 6>에서 보듯이 시장수요가 좋을 때가 나쁠 때에 비해 일자리 창출률이 높다. 반면 소멸률은 낮아 일자리 순증가율이 시장수요가 좋을 때에 크다는 것을 알 수 있다.

<표 6> 시장수요 상황에 따른 일자리 변동

구 분	좋을 때	보통	나쁠 때
일자리 창출률	8.25	5.47	4.58
일자리 소멸률	3.26	4.33	4.32
일자리 순증가율	4.99	1.15	0.27

2. 노동의 유연화

이제부터 본 연구의 주된 관심사인 사업체의 노동유연화가 일자리 창출 및 소멸에 미치는 영향을 임금유연화, 수량적 유연화 및 기능적 유연화 순으로 살펴보기로 한다.

1) 임금유연화

임금유연화란 사업체가 인력의 동기유발을 통해 생산성을 높여 기업의 경쟁력을 강화하기 위한 인력관리의 일환으로 생산성과 연계하여 임금을 탄력화하는 것이다. 이의 대표적인 예가 <그림 1>에서 본 바와 같이 성과배분제 및 연봉제라고 볼 수 있다. 본 연구에서는 이에 더하여 임금피크제를 포함하여 표준화하였다. 이는 우리나라의 독특한 임금체계인 경직적인 연공급제하에서 임금유연성을 확보하는 방안으로 확산되고 있기 때문⁶⁾이다.

임금유연성이 얼마만큼 일자리 변동에 영향을 주는지 <표 7>에서 살펴볼 수 있다. <표 7>에서 보다시피 임금유연화 정도가 클수록 일자리 창출률이 크고 소멸률은 낮아 순일자리 증가율이 높게 나타나고 있다.

6) 임금피크제는 일정 연령을 기준으로 임금을 조정하고 소정의 기간 동안 고용을 보장하는 제도이다. 기업의 입장에서는 인건비를 절감할 수 있고 명퇴로 인해 발생할 수 있는 경험과 노하우를 갖춘 우수인력의 유출을 막을 수 있고 또한 절감된 인건비로 일자리를 만들어 신규인력을 채용할 수 있다는 장점이 있다. 이러한 이점 때문에 경제위기 이후 2000년대에 들어서면서 임금피크제를 도입하는 기업들이 생기고 있다.

<표 7> 임금유연화 정도에 따른 일자리 변동

구 분	< 33th percentile	33th percentile ~ 67th percentile	67th percentile ≤
일자리 창출률	5.36	6.81	6.76
일자리 소멸률	3.92	3.82	3.78
일자리 순증가율	1.44	2.99	2.98

2) 수량적 유연화

수량적 유연화는 고용조정, 외부화 그리고 근로시간의 조정으로 구성된다. 본 연구에서는 고용조정의 대리변수를 정규직 감원율, 비정규직 비중 그리고 외부화로 하였다. 일반적으로 사업체는 경기 못지않게 경영의 효율화를 위해서 또는 신기술의 도입 등으로 고용을 조정한다. 이러한 경우 기존 일자리가 소멸하기도 하고 또한 동시에 새로운 일자리를 창출하기도 한다. 한 예로 컴퓨터의 도입으로 컴퓨터 프로그래머의 일자리가 창출되는 대신 기존의 타이프라이터의 일자리는 소멸되는 것이다. 컴퓨터의 1대 도입이 타이프라이터의 10대 몫을 한다면 하나의 일자리가 창출되는 반면 10개의 일자리가 소멸되는 것이다. 또한 사업체는 경영 효율화의 일환으로 핵심 인력 외의 인력을 비정규직화하거나 또는 외부화하는 경향이 있다. 이러한 경우 자연 정규직 일자리는 일부 소멸된다.

다른 한편 비정규직의 경우 전체 근로자에서 차지하는 비중이 높을수록 일자리 창출률도 높고 또한 소멸률도 높을 것으로 예상된다. 이는 사업체에서는 경기변동에 따라 비정규직의 일자리를 정규직 일자리의 완충역할로 볼 수 있기 때문이다. 즉, 기업 제품의 수요가 늘어나면 단기적으로 비정규직 일자리

를 늘리고 수요가 줄면 또한 우선적으로 비정규직 일자리를 소멸시킬 수 있기 때문이다.

외주화의 경우 이는 기존에 보유하고 있던 일자리를 외부로 하청하는 형태이다. 이는 결국 일자리 소멸을 의미한다. 본 연구에서는 하도급거래를 외주화의 대리변수로 하여 하도급거래 유무로 대신하였다.

근로시간의 유연화⁷⁾로 탄력적 근무시간제 및 교대근무를 들 수 있다. 우리나라에서 탄력적 근무시간제를 채택하고 있는 사업체는 일부에 불과해 본 연구에서는 이를 제외하고 교대근무제 채택 여부만을 살펴보았다. 교대근무제는 일종의 일자리 나누기로 볼 수 있다. 가령 24시간 가동하는 사업체를 보자. 일반적으로 이 사업체는 3교대제를 채택하여 한 조당 8시간 일을 할당한다. 경기가 어려울 경우 이 사업체는 일부 근로자를 해고하기보다는 3교대제를 4교대제로 바꾸어 한 조당 6시간씩 일을 할당할 수 있다. 즉, 기존의 근로자를 그대로 보유한 채 근로시간을 조정하는 것이다. 따라서 교대근무제는 일자리 변동이 거의 없다고 볼 수 있다.

<표 8> 수량적 유연화 정도에 따른 일자리 변동

구 분	< 33th percentile	33th percentile ~ 67th percentile	67th percentile ≤
일자리 창출률	7.3	6.64	5.64
일자리 소멸률	3.15	3.41	4.89
일자리 순증가율	4.15	3.23	0.75

7) 수량적 유연화는 노동 수요에 맞춰 맨 아워(M/H)를 조정하는 것으로 일반적으로 고용조정(M)은 외부적 수량 유연화라고 하고, 근로시간 조정(H)은 내부적 수량 유연화라고 칭한다.

실제 이들로 구성된 수량적 유연화는 그 정도가 높으면 높을수록 일자리 창출률은 저조한 반면 소멸률은 높아 새로운 일자리 증가율이 낮게 나타나고 있다.

3) 기능적 유연화

기능적 유연화는 근로자로 하여금 다양한 기술을 익혀 직무 간 전환이 용이하여 외부 환경변화에 따라 직무를 바꿀 수 있다는 것을 의미한다고 할 수 있다. 본 연구에서는 기능의 유연화로 소집단 참여 근로자 비중, 로테이션 비중 그리고 교육훈련받는 근로자의 비중을 포함하였는데 이는 근로자의 다기능화를 의미한다. 따라서 내부 인력의 다기능화는 한 사람이 여러 업무를 수행할 수 있게 하는 것으로 많은 인력을 필요로 하지 않을 것이고, 또한 제품의 수요에 따라 업무의 전환이 용이하기 때문에 고용의 변함없이 일자리 소멸이 상대적으로 수월할 것으로 예상된다. 따라서 새로운 일자리 증가는 커녕 오히려 감소시킬 것으로 예상된다. <표 9>는 기능적 유연성의 정도에 따라 일자리 창출률 및 소멸률 모두 변동하여 그 결과인 순증가율도 변동함을 알 수 있다.

<표 9> 기능적 유연화 정도에 따른 일자리 변동

구 분	< 33th percentile	33th percentile ~ 67th percentile	67th percentile ≤
일자리 창출률	6.62	7.17	5.71
일자리 소멸률	4.29	3.11	4.23
일자리 순증가율	2.33	4.06	1.48

V. 계량분석

앞 장에서 사업체의 특성별로 일자리 변동률을 기술적 분석을 통하여 살펴보았다. 사업체 특성이 일자리 변동률에 미치는 효과는 500인 이상 규모의 사업체, 업력이 짧은 사업체, 서비스업을 포함한 비제조업, 노조조직이 없는 사업체 그리고 시장수요(경기)가 좋을 때 일자리 순증가율이 높은 것으로 나타났다.

본 연구의 중심과제인 사업체(기업)의 노동유연화의 효과를 살펴보면 임금유연성이 클수록, 수량적 유연성이 적을수록 일자리 순증가율이 높은 것으로 나타났으나 기능적 유연성은 어떤 일정한 패턴을 가늠하기가 어려웠다. 그러나 이러한 결과는 각각의 사업체 특성을 통제하지 않았기 때문으로, 본 장에서는 각각의 사업체 특성이 일자리 변동률에 미치는 영향을 통제된 회귀분석을 통하여 보다 정확한 변수들의 영향을 살펴보기로 한다.

일자리 변동률의 회귀분석에서는 종속변수로 사업체의 일자리 창출률(*JCR*)과 일자리 소멸률(*JDR*), 일자리 순증가율(*JGR*)을 각각 사용하였다. 그리고 추정방법으로는 단순한 최소자승법(OLS)⁸⁾을 사용하였다. 회귀분석에서 유의할 점은 이들 유연성들 간에 상호보완 또는 대체관계와 같은 상호내생적 연관성

8) 추정 시 가중치로 자료의 가중치 $\times JP$ 를 사용하였다.

(endogenous interdependence)을 고려해야 한다는 점이다. 본 연구에서는 이의 문제점을 해결하기 위해 유연화들을 교차시켜 통계계 하였다.

<표 10>은 전체 자료의 추정결과를 보여주고 있다. 우선 사업체 업력을 살펴보면 오래된 사업체일수록 창출률은 떨어지는 반면 소멸률은 증가하는 양상을 보여 결국 일자리 순증가율에 부정적으로 작용하는 것을 볼 수 있다. 앞선 기술적 분석에서는 오래된 사업체일수록 마찬가지로 순증가율이 떨어지기는 하나 이 배후의 창출률 및 소멸률의 변화가 다르다.

기술적 분석에서는 창출률 및 소멸률이 모두 하락하고 있는 반면 회기분석에서는 창출률이 떨어지고 소멸률이 올라간다는 점에서 차이가 있다. 사업체 규모의 영향을 살펴보면 비록 소규모 사업체의 소멸률이 상대적으로 높은 점은 앞선 기술적 분석과 마찬가지로이나 창출률도 (비록 통계적으로 유의하지는 않지만) 일반적인 통념과 달리 소규모 사업체에서 상대적으로 낮게 나오고 있다.

따라서 순증가율은 기술적 분석과 마찬가지로 소규모 그룹들이 상대적으로 떨어지는 것으로 나오고 있다. 즉, 500인 이상 규모의 사업체가 상대적으로 순일자리를 증가시킨다는 의미이다.

이러한 결과는 본 연구가 사용하는 자료가 2년 연속 존재하는 사업체에 한정되어 있기 때문인 것으로 사료된다. 노조는 일반적으로 조합원의 임금 및 고용안정을 위해 존재하기 때문에 일자리 창출은 몰라도 최소한 일자리 소멸에는 부정적일 것이다.

실제 연구결과에서도 노조가 없는 사업체에 비해 소멸률이

통계적으로 유의하게 낮게 나오고 있다. 창출물에 있어서도 노조는 부정적인 역할을 하여 상대적으로 일자리 순증가에 악영향을 미치는 것으로 나타나고 있다. 제조업은 서비스업종을 포함한 비제조업에 비해 일자리 창출물에 악영향을 미치지만 통계적으로 유의하지는 않게 나온 반면 소멸률은 높게 나와 일자리 순증가율에 부정적인 영향을 미치는 것으로 나타나고 있다. 이는 제조업이 일자리 창출은커녕 구조조정을 하면서 일자리를 소멸시킨다고 볼 수 있다. 경기가 좋으면 경기가 나쁠 때에 비해 상대적으로 다소 일자리가 생기고 상대적으로 일자리의 소멸률은 (비록 통계적은 유의하지 않지만) 줄어들어 일자리의 순증가가 있다고 할 수 있다.

본 연구의 주요 관심은 기업의 노동유연화가 일자리 변동에 미치는 영향이다. 먼저 임금유연화는 일자리 창출률 및 소멸률에는 유의한 영향을 미치지 못하여 순증가율에서도 유의한 긍정적인 영향을 미치지 못하는 것으로 나타났다. 이는 임금체계를 유연화하는 것이 비록 생산성을 올려 기업의 경쟁력을 제고할 수는 있지만 일자리 창출과는 거리가 있다고 하겠다.⁹⁾

수량적 유연화는 일자리 창출률에는 부정적으로, 소멸률에는 긍정적으로 유의한 영향을 미쳐 일자리 순증가율에 부정적 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이는 곧 수량적 유연화의 정도가 클수록 일자리 자체가 소멸된다는 것을 의미한다.

기능적 유연화도 마찬가지로 통계적으로 유의하게 창출률은 떨어뜨리고, 소멸률은 높여 따라서 순증가율에는 부정적 영향

9) 논리상 궁극적으로 기업이 경쟁력이 생기면 일자리를 창출할 것으로 예상되나 본 연구에서 사용하는 자료의 시계열이 1년인 관계로 이를 입증할 수 없다.

을 나타내고 있다. 이는 앞서 기술적 분석에서 언급한 바와 같이 기능적 유연성의 속성상 비록 고용에는 영향을 미치지 않지만 일자리 소멸은 가능해 일자리 증가가 없을 수 있다는 것을 의미한다.

<표 10> 계량분석 결과

종속변수		창출률(JCR)		소멸률(JDR)		순증가율(JGR)	
독립변수		추정계수	표준 오차	추정계수	표준 오차	추정계수	표준 오차
상수항		0.1086***	0.0125	-0.0028	0.0103	0.1115***	0.0177
기본 통계 변수	log(회사체 업력)	-0.0134***	0.0023	0.0025	0.0019	-0.016 ***	0.0033
	노조 유무	-0.0265***	0.005	-0.01 **	0.0041	-0.0165**	0.0071
	사업체 규모 더미1	-0.0089	0.0102	0.037 ***	0.0084	-0.0459***	0.0145
	사업체 규모 더미2	-0.0053	0.0067	0.0415***	0.0055	-0.0467***	0.0095
	사업체 규모 더미3	-0.0047	0.0062	0.0159***	0.0051	-0.0206**	0.0088
	제조업 여부	-0.0028	0.0045	0.0211***	0.0037	-0.024 ***	0.0063
	시장수요 상황	0.0194*	0.0109	-0.0028	0.009	0.0222	0.0155
교호작용항		0.0506	0.0411	-0.0586*	0.0338	0.1092*	0.0584
유연성 지수	임금유연성	0.0054	0.0074	-0.0043	0.0061	0.0097	0.0105
	수량적 유연성	-0.0255 *	0.0142	0.0402***	0.0116	-0.0657***	0.0201
	기능적 유연성	-0.0282 **	0.0113	0.0266***	0.0093	-0.0548***	0.016

주: * p<0.10, ** p<0.05, ***p<0.01

VI. 결 론

기업은 일반적으로 구조조정의 일환으로 노동의 유연화를 단행한다. 이는 기업의 급변하는 대내외 환경에 신속히 대응함으로써 경쟁력을 제고하기 위한 것이다. 기업은 노동의 유연화 방안으로 임금체계를 보다 탄력화하는 방안(임금유연화), 정리해고, 비정규직 비중 확대 및 외주화(수량적 유연화) 그리고 근로자의 다기능화(기능적 유연화) 등을 고려해야 한다.

본 연구는 이러한 노동유연화가 일자리 창출에 어떠한 영향을 미치는지에 대해 사업체 실태조사 자료를 토대로 살펴보았다. 분석결과에 따르면 임금의 유연화는 비록 유의한 수준은 아니지만 그런대로 일자리 창출에 긍정적인 영향을 미치는 반면 수량적 유연화 및 기능적 유연화는 모두 일자리 창출에는 부정적으로 그리고 소멸에는 긍정적으로 나타나 일자리 실질적 증가에 부정적으로 영향을 미치는 것으로 나타났다.

이러한 연구결과는 최근에 문제가 되고 있는 일자리 문제를 단순히 경기 탓으로만 돌리기에는 무리가 있음을 보여준다. 즉, 기업은 경기와 무관하게 경쟁력 제고 차원에서 조직의 유연화를 추구하고 있다. 이로써 노동의 유연화 효과도 거두고 있다. 그러나 기업 차원에서 추구하는 어떠한 노동유연화도 일자리를 늘리는 데는 부정적인 것으로 나타났다. 결국 기업은 노동유연화를 통해 경영효율화를 이뤄 성장하더라도 일자

리는 소멸되는 소위 기업 차원에서의 ‘일자리 창출 없는 성장’이 일어나고 있는 것으로 판단된다.

그러나 본 연구에는 몇 가지 한계가 있다. 먼저 분석대상이 일정 규모의 최소 2년 이상된 사업체들이었기에 소규모 단위로 일어나는 창출과 소멸을 다루지 못한 점, 두 번째로 사용한 자료의 기간(time span)이 1년에 불과해 장기적 관점에서 실제 노동유연화가 일자리 창출에 부정적인지를 판단하기가 어렵다는 점이다. 실제 기업이 장기적으로는 노동유연화를 통해 기업의 경쟁력이 제고되면 새로운 일자리가 생겨날 개연성이 있기 때문이다.

참고문헌 |

- 권혜자·조우현, 「사업체의 시장지배력이 일자리 창출에 미치는 효과」, 『노동경제논집』, 한국노동경제학회, 2006.
- 권혜자, 『사업체 수준에서의 일자리 창출과 소멸』, 사업체패널 학술대회 논문집 제2회, 한국노동연구원, 2004.
- 김혜원, 『한국의 일자리 변동과 생산성 분석』, 서울사회경제연구소 위킹페이퍼 시리즈, 2000.
- _____, 『한국의 일자리 창출과 소멸에 대한 연구』, 서울대 경제학과 박사학위 논문, 2004.
- 이규용·김용현, 『고용조정 결정요인: 감원과 일자리 소멸을 중심으로』, 사업체패널 학술대회 자료집, 한국노동연구원, 2003.
- 이규용·노용진·전병유, 『정리해고·명예퇴직의 결정요인: 인력구조와 노사관계를 중심으로』, 한국노동경제학회 2001 추계학술세미나 발표회, 2001.
- 전병유, 「정보통신기술과 일자리 창출」, 『정보통신기술과 노동시장』, 한국노동연구원, 2001.
- 조우현, 『노동경제학』, 법문사, 1998.
- Baldwin et al., "Employment generation by small producers in the canadian manufacturing sector," *Small Business Economics* 7(4), 1995, pp.317-331.
- _____, "Sectoral job creation and destruction responses to energy price changes," Working paper No.7095, NBER, Cambridge, MA, 1999.
- _____, *The Dynamics of Industrial Competition*, Cambridge, 1995.
- Borland et al., "Establishment-level employment in manufacturing industry: is small really beautiful?," Working paper, University of

- Melbourne, 1994.
- Davis et al., "Gross job creation, gross job destruction and employment reallocation," *Quarterly Journal of Economics* 107(3), 1992, pp.819-863.
- _____, "Sectoral job creation and destruction responses to energy price changes," Working paper No.7095, NBER, Cambridge, MA, 1999.
- Davis, Haltiwanger, Schuh, *Job Creation and Destruction*, MIT press, 1996.
- Davis and Haltiwanger, "Gross Job Flows," *Handbook of Labor Economics*, Vol.3, 1999.
- Nocke, Volker R, *Gross job creation and gross job destruction: an empirical study with French data*, University of Bonn, 1994.
- OECD, *Employment Outlook*, OECD, 1996.
- _____, Job creation and loss: analysis, policy and data development, OECD, 1996.
- Roberts, "Employment Flows and Producers Turnover in Three Developing Countries," in Roberts and Tybout (eds.), *Industrial Evolution in Developing Countries: Micro Patterns of Turnover, Productivity and Market Structure*, Oxford University Press, 1996.
- Wagner, Joachim, Firm size and job creation in Germany, *Small Business Economics* 7(6), 1995, pp.469-474.

부 록 |

1. 제조업/비제조업 기초 통계

변수		제조업		비제조업	
		평균값	표준편차	평균값	표준편차
log(업력)		2.6621	0.8907	2.5824	0.9854
노조 유무		0.3623	0.481	0.4452	0.4972
사업체 규모	100인 미만	0.3802	0.4858	0.3624	0.4809
	100~300인	0.2782	0.4484	0.2847	0.4515
	300~500인	0.1584	0.3654	0.1415	0.3487
	500인 이상	0.1832	0.3871	0.2114	0.4085
시장수요 상황		0.5405	0.1933	0.5487	0.2077
임금유연성지수		0.483	0.3026	0.4829	0.3221
수량적 유연성지수		0.2981	0.1875	0.2205	0.2104
기능적 유연성지수		0.2001	0.2075	0.2165	0.2398
일자리 창출률		0.0589	0.1073	0.0692	0.1299
일자리 소멸률		0.0527	0.1182	0.0291	0.0733
일자리 순증가율		0.0062	0.178	0.0401	0.1622
표본수(N)		726		1159	

2. 기술적 분석

2-1. 사업체 규모별

구 분	제조업				비제조업			
	100인 미만	100~300인	300~500인	500인 이상	100인 미만	100~300인	300~500인	500인 이상
일자리 창출률	7.49	5.93	3.25	4.80	7.35	7.65	6.48	5.5
일자리 소멸률	6.14	6.78	3.58	2.62	3.78	3.22	2.64	1.18
일자리 순증가율	1.35	-0.85	-0.32	2.18	3.57	4.43	3.85	4.32

2-2. 사업체 업력별

구 분	제조업			비제조업		
	5년 미만	5~10년	10년 이상	5년 미만	5~10년	10년 이상
일자리 창출률	9.13	8.71	5.94	13.18	8.64	5.6
일자리 소멸률	6.10	5.46	4.89	3.71	3.07	2.92
일자리 순증가율	3.03	3.25	1.04	9.47	5.56	3.69

2-3. 노조 유무

구 분	제조업		비제조업	
	무노조	유노조	무노조	유노조
일자리 창출률	7.79	2.54	8.84	4.53
일자리 소멸률	5.53	4.79	3.31	2.41
일자리 순증가율	2.26	-2.25	5.53	2.12

2-4. 시장수요 상황

구 분	제조업			비제조업		
	좋을 때	보통	나쁠 때	좋을 때	보통	나쁠 때
일자리 창출률	7.75	4.92	3.84	8.54	5.9	5.02
일자리 소멸률	3.76	6.12	6.87	2.96	2.95	2.79
일자리 순증가율	3.99	-1.21	-3.03	5.57	2.95	2.23

2-5. 임금유연화 정도

구 분	제조업			비제조업		
	< 33th percentile	33th percentile ~ 67th percentile	67th percentile ≤	< 33th percentile	33th percentile ~ 67th percentile	67th percentile ≤
일자리 창출률	7.75	4.92	3.84	8.54	5.9	5.02
일자리 소멸률	3.76	6.12	6.87	2.96	2.95	2.79
일자리 순증가율	3.99	-1.21	-3.03	5.57	2.95	2.23

2-6. 수량적 유연화 정도

구 분	제조업			비제조업		
	< 33th percentile	33th percentile ~ 67th percentile	67th percentile ≤	< 33th percentile	33th percentile ~ 67th percentile	67th percentile ≤
일자리 창출률	7.42	5.71	5.15	7.13	7.21	6.43
일자리 소멸률	5.59	4.5	6.1	2.73	2.81	3.19
일자리 순증가율	1.83	1.21	-0.95	4.4	4.4	3.24

2-7. 기능적 유연화 정도

구 분	제조업			비제조업		
	< 33th percentile	33th percentile ~ 67th percentile	67th percentile ≤	< 33th percentile	33th percentile ~ 67th percentile	67th percentile ≤
일자리 창출률	6.32	6.21	5.18	6.8	7.8	3.05
일자리 소멸률	6.51	4.1	5.64	2.98	2.47	3.34
일자리 순증가율	-0.19	2.11	-0.45	3.82	5.33	2.71

3. 계량분석

3-1. 종속변수에 대한 모형의 추정계수(제조업)

종속변수		창출률(JCR)		소멸률(JDR)		순증가율(JGR)	
독립변수		추정계수	표준 오차	추정계수	표준 오차	추정계수	표준 오차
상수항		0.10983***	0.02104	0.01505	0.02508	0.09479***	0.03648
기본 통계 변수	log(사업체 업력)	-0.0135***	0.00392	0.00784*	0.00467	-0.0214***	0.00679
	노조 유무	-0.031***	0.00753	-0.0205**	0.00898	-0.0106	0.01306
	사업체 규모 더미1	-0.0099	0.01503	0.03824**	0.01792	-0.0481*	0.02606
	사업체 규모 더미2	-0.0179*	0.00986	0.0539***	0.01175	-0.0718	0.01709
	사업체 규모 더미3	-0.0171*	0.00874	0.00086	0.01042	-0.0179	0.01515
	시장수요 상황	0.03566**	0.0162	-0.0267	0.01931	0.06239**	0.02808
교호작용항		0.17369**	0.08574	-0.0636	0.10222	0.23724	0.14866
유연성 지수	임금유연성	0.0058	0.01339	-0.0148	0.01597	0.02058	0.02322
	수량적 유연성	-0.0538**	0.02303	0.07326***	0.02746	-0.1271***	0.03993
	기능적 유연성	-0.044*	0.02618	0.04552	0.03121	-0.0895*	0.04539

주: * p<0.10, ** p<0.05, ***p<0.01

3-2. 종속변수에 대한 모형의 추정계수(비제조업)

종속변수		장출률(<i>JCR</i>)		소멸률(<i>JDR</i>)		순증가율(<i>JGR</i>)	
독립변수		추정계수	표준 오차	추정계수	표준 오차	추정계수	표준 오차
상수항		0.10498***	0.01604	-0.0042	0.00957	0.10918***	0.02021
기본 통계 변수	log(사업체 업력)	-0.0127***	0.00291	0.00026	0.00173	-0.0129***	0.00366
	노조 유무	-0.0241***	0.00668	-0.0036	0.00398	-0.0204**	0.00842
	사업체 규모 더미1	-0.0077	0.01378	0.03551***	0.00821	-0.0433**	0.01735
	사업체 규모 더미2	0.00233	0.00904	0.03229***	0.00539	-0.03***	0.01139
	사업체 규모 더미3	0.00425	0.00857	0.0241***	0.00511	-0.0199*	0.0108
	시장수요 상황	0.01014	0.01472	0.01021	0.00878	-0.0065	0.01854
교호작용항		0.00994	0.04978	-0.0461	0.02969	0.05601	0.06271
유연성 지수	임금유연성	0.00511	0.00911	-0.0006	0.00544	0.00575	0.01148
	수량적 유연성	-0.013	0.01819	0.02592**	0.01085	-0.0389*	0.02291
	기능적 유연성	-0.0204	0.01343	0.01573*	0.00801	-0.0362**	0.01692

주: * $p < 0.10$, ** $p < 0.05$, *** $p < 0.01$