

勞 動 經 濟 論 集  
第41卷 第2號, 2018. 6. pp.1~29  
© 韓 國 勞 動 經 濟 學 會

## 기업 성장과 청년 일자리\*

김 정 호\*\* · 최 경 수\*\*\*

본 연구에서는 청년층 고용 여건이 최근 어떻게 변화해 왔는지 살펴보고, 하나의 원인으로 기업 성장 동태성의 하락을 통한 노동수요의 변화가 작용했는지를 조사한다. 고용보험 DB를 이용하여 분석한 결과, 2000년대 이후 우리 경제의 일자리 창출 능력이 하락한 추세를 보였고, 특히 중소기업의 고용 증가율이 급격히 하락한 것으로 나타났다. 기업의 생성 초기에 고용 증가가 빠르게 이루어지는 경향을 고려할 때, 이와 같은 현상은 부분적으로 새로운 기업의 진입이 줄어든 결과로 설명할 수 있다. 실제로 고용 수준 및 일자리 창출 기여도 측면에서 기업 연령 5세 이하의 비중이 하락해 왔음을 발견하였다. 기업 연령 5세 이하의 기업은 6세 이상의 기업보다 청년층을 더 많이 고용한다는 점에서 신생 기업의 비중 감소는 노동시장 진입 단계에 있는 청년층의 취업에 부정적으로 작용했을 것으로 추론할 수 있다.

주제어: 기업 성장 동태성, 일자리 창출, 일자리 소멸, 청년 고용, 청년 일자리, 고용보험

논문 접수일: 2018년 2월 12일, 논문 수정일: 2018년 5월 15일, 논문 게재확정일: 2018년 5월 21일

\* 이 논문은 최경수·김정호(2016)의 한국개발연구원 연구보고서, 『기업 성장의 동태성과 청년 일자리』 중 제4장 “기업 성장과 청년 일자리”의 내용을 기초로 수행한 심화 연구의 결과임을 밝힌다. 아울러 이 논문의 주장은 전적으로 저자의 견해이고, 한국개발연구원의 공식적인 입장과 다를 수 있음을 밝힌다. 이 논문은 2017년 대한민국 교육부와 한국연구재단의 지원을 받아 수행된 연구이다(NRF-2017S1A3A2066494). 논문의 심사 과정에서 유용한 조언을 해준 익명의 두 심사자에게 감사드린다.

\*\* (제1 저자) 아주대학교 경제학과 부교수 (jungho@ajou.ac.kr)

\*\*\* (교신저자) 한국개발연구원 선임연구위원 (choi@kdi.re.kr)

## I. 서론

우리나라에서 청년실업 문제는 외환위기가 발생한 1998년 이후 본격적으로 등장한 이래 지난 20여 년간 경제정책 과제의 최상단에 머물러 있다. 그럼에도 불구하고 이 문제는 해결되지 못하고 있으며 최근 악화되는 양상을 보이고 있다. 국내 15~29세 연령층의 실업률은 2000년 이후 약 8% 수준을 유지하다가 2013년 이후 가파르게 상승하여 지난해에는 9.9%를 기록하였다.<sup>1)</sup>

현재의 우리나라 청년 일자리 문제가 단순하게 노동시장에 국한된 문제는 아니라는 데에는 많은 관련 당사자들이 동의하고 있다. 그러나 기존 연구에서는 대체로 분석 범위를 노동시장으로 제한하였기 때문에 그 원인이 외부에 있는 경우 그 해결책을 제시하지 못하거나, 혹은 노동시장정책 범위 내에서만 대책을 모색하는 경향이 있다. 결과적으로 청년 일자리 문제의 핵심에는 접근하지 못하는 한계가 발생하였다. 예를 들어, 일자리 창출의 총량 부족에서 청년 취업난의 원인을 찾은 연구에서는 고용통계 자료만을 분석하였으므로 일자리 창출 부족의 원인까지 범위를 넓히지 못하였으며(이병희, 2004), 대졸 일자리 부족을 지적한 연구 역시 노동시장만 분석하였으므로 양질의 일자리 창출을 저해하는 외부적인 원인에 접근하지는 못하였다(원종학 외, 2005; 이병희 외, 2005; 박성재·반정호, 2007). 기업의 채용관행 변화를 지적한 연구 역시 기업의 채용관행 변화를 유발한 요인을 분석하지는 않았으므로 청년 일자리 문제의 해결을 위하여 무엇이 필요한지에 대한 시사점은 약하다(이병희, 2004; 김대일, 2004). 마지막으로 정부 청년실업 대책을 다룬 연구는 청년 일자리 문제의 근본적 해결과는 다른 영역의 연구이다(김용성, 2008).

본 연구에서는 노동수요의 감소를 유발하는 하나의 통로로서 기업의 생성과 소멸 활동이 약화되었을 가능성을 조사한다. 그리고 이러한 과정이 청년층 고용에 부정적인 영향을 미쳤는지를 살펴본다. 본 분석에서 청년 일자리 문제를 인식하는 방법론적 토대는 원론적인 실업이론인 직장탐색이론(job search theory)에 있다.<sup>2)</sup> 탐색이론에 의하면

1) 「경제활동인구조사」(통계청).

2) 직장탐색이론에 대한 간결한 소개로는 Lancaster and Chesher(1983)를 참조할 수 있다.

실업기간 연장의 원인은 탐색 대상인 직장 임금의 분산(job offer distribution,  $\sigma$ ) 확대 혹은 취업기회(job offer arrival rate,  $\lambda$ ) 부족에 있다. 전체적인 고용 증가에도 불구하고 기업의 일자리 생성과 소멸의 동태성이 하락한다면, 청년층에게 있어서는 취업 기회가 줄어들 수 있다. Decker et al.(2014)에 의하면, 실제로 1980년대 이후 미국에서 기업의 생성률과 소멸률이 감소해 왔다. 또한 Ouimet and Zarutskie(2014)는 1992년부터 2004년까지의 미국 기업 활동을 분석한 결과 젊은 기업이 청년층을 더 많이 고용하는 경향이 있다고 보고하였다. 따라서 미국의 경우 젊은 기업의 활동 비중이 감소함에 따라 청년 고용 상황이 악화되는 경로가 존재한다고 추론할 수 있다. 국내 노동시장에서도 이러한 메커니즘이 존재하는지에 대한 연구는 부재하다.

본 연구에서는 고용보험 피보험자 수의 변화를 노동수요의 변화로 간주하여, 기업의 생성과 소멸 활동이 어떻게 변화해 왔는지 그리고 경제 전체의 동태성 변화에서 젊은 기업의 기여도가 어떻게 변화하고 있는지를 살펴본다. 이를 통하여 기업 성장의 구조가 일자리 창출 능력과 어떠한 관계가 있는지를 논의한다. 또한, 젊은 기업이 청년층을 더 많이 고용하는지도 추정한다. 노동력 조사에는 사업체 정보가 없고 사업체 조사에는 종사자 개인에 대한 정보가 없는 반면, 고용보험 DB는 사업체와 피보험자 개인의 정보를 모두 확인할 수 있는, 거의 유일한 자료라고 알 수 있으므로 기업 성장 동태성 변화와 청년 일자리의 관계를 확인하는 데에 유용하다.

고용보험 DB를 이용한 분석 결과, 2000년 이후 기업 성장의 동태성이 하락하는 현상도 확인되었고, 기업의 연령 상승에 따라 일자리 생성과 소멸이 하락하는 현상도 관찰되었다. 2004년부터 2014년까지 고용보험 DB에 존재하는 기업 중에서 연령 5세 이하 기업의 비중은 기업 수 기준으로 전체의 64%에서 53%로 지속적으로 감소하였고, 고용 인원 기준으로 전체의 25%에서 19%로 감소하였다. 기업의 연령과 청년층 일자리와의 관계에서도 젊은 기업에서 청년층 비중이 높다는 사실이 확인되었다. 따라서 우리나라에서도 기업 성장의 동태성 하락이 청년실업의 수준을 높이는 하나의 원인으로 작용한다고 추론할 수 있다.

이후 논의의 구성은 다음과 같다. 다음 장에서는 기업의 동태성과 청년 일자리의 관계에 대한 이론적 논의를 소개하고, 제III장에서는 자료를 설명한다. 제IV장에서는 청년 고용 현황을 살펴보고, 제V장에서는 분석 결과를 해석한다. 마지막으로 제VI장에서는 결론을 제시한다.

## Ⅱ. 기업의 생성 및 소멸과 청년 일자리의 관계

기업 성장의 동태성은 일자리 수가 생성되고 소멸되는 정도로 측정할 수 있다(Haltiwanger, 2015; Bravo-Biosca et al., 2016; Decker et al., 2016). 최근의 연구에 의하면, 미국에서는 1980년대 이후 기업의 일자리 창출률과 소멸률이 뚜렷하게 하락하는 추세가 관찰되었다(Davis et al., 1996; Davis et al., 2010; Lazear and Spletzer, 2012; Decker et al., 2014). 또한, Bravo-Biosca et al.(2016)은 OECD 10개국을 대상으로 분석하여 고용보호제도가 경직적인 경우 노동집약적인 그리고 연구 집약적인 산업에서의 기업 성장 동태성이 낮은 경향이 있고, 금융제도가 원활히 작동하는 경우 외부 금융에 의존적인 산업의 기업 성장 동태성의 분포가 더 큰 경향이 있다고 보고하였다.

이론적으로 기업 성장 동태성 하락은 다른 연령층에 비해 청년층 노동수요를 감소시키는 요인으로 작용할 수 있다. 기업부문의 인력수요 총량이 성장하지 않더라도 만약 기업 성장의 양상이 동태적이라면, 즉 일자리 재배치의 폭이 커서 기업이 신규 충원을 하는 인력이 많다면, 인력수요 감소의 영향은 모든 연령계층에 골고루 분산된다. 반대로 성장이 정태적이라면 기존 인력은 일자리를 유지하는 대신 신규채용 규모가 작아지므로 모든 부담은 노동시장에 새로 진입하는 청년층에 전가되고 청년 일자리 창출은 부족하게 된다. 이와 같이 동일한 기업 성장이라도 그 내용이 동태적인가 혹은 정태적인가에 따라 청년 일자리에 미치는 영향은 판이하게 달라진다.

총량뿐만 아니라 특정 일자리에 있어서도 기업 성장의 동태성 여부가 미치는 영향은 크다. 청년 취업난의 중요한 원인 중의 하나로 중간숙련 일자리의 부족과 중간인력을 양산하는 교육제도를 거론할 수 있다(최경수·김정호, 2016). 만약 기업 성장이 동태적이라면 중간숙련 인력도 전체 수요에 비례하는 양만큼은 매년 새로이 충원된다. 그러나 성장이 정태적이라면 기업은 수요가 감소하는 중간숙련 일자리에 신규채용을 하지 않으며, 수요가 증가하는 고숙련 혹은 저숙련 일자리만 신규 채용한다. 따라서 청년 일자리는 양극단에서만 발생하며 인력수요 변화와 그에 따른 인력조정의 부담은 고스란히 청년들에게 전가된다. 그러므로 청년 일자리의 변화는 인력수요의 변화뿐만 아니라 기업 성장의 동태성에 의하여 결정된다.

또한, 기업 생태계에서 신규 진입과 퇴출 활동이 감소한다는 것은 경제 전체에서 젊은 기업의 비중이 줄어들음을 의미한다. 젊은 기업이 청년층을 더 많이 고용하는 경향이 있다면, 이러한 현상은 청년고용에 부정적인 영향을 미칠 것으로 기대된다. Ouimet and Zarutskie(2014)이 언급한 바와 같이, 신규 진입 기업은 새로운 제품을 개발하거나 최신 기술을 이용한 생산 활동을 할 가능성이 높고, 최근 교육을 받은 청년층이 이러한 활동에 필요로 한 숙련도를 갖출 가능성이 있다. 또한, 청년층이 위험을 감수하려는 성향이 다른 연령층에 비해 높을 수 있고, 따라서 위험과 수익이 높은 젊은 기업을 선호할 수 있다. 청년층은 생애 전체에 걸친 직업탐색 과정상 초기에 다양한 일자리의 경험을 통해 본인의 생산성에 대한 정보를 취득할 수 있으므로, 젊은 기업에서의 취업기회도 택할 수 있다. 마지막으로 구직자와 기업의 매칭 과정에서 신생 기업이 기성 기업에 비해 숙련도가 낮은 노동을 수요하는 경향이 있다면, 상대적으로 낮은 숙련도를 가진 청년층과 결합하는 경향이 생길 수 있다.

### Ⅲ. 고용보험 DB의 특성

#### 1. 고용보험 DB의 대표성과 구축 방식

본 분석에서는 고용보험 DB를 이용하여 청년층 고용 추이를 살펴보고, 기업의 성장 동태성이 청년 일자리와 어떠한 관계를 가지는지를 고찰한다. 본격적인 분석에 앞서 고용보험제도와 이를 운영하기 위해 작성된 행정통계인 고용보험 DB의 특성을 살펴볼 필요가 있다. 주요 사회보장제도의 하나인 고용보험은 1995년 7월 1일에 상시근로자(상용 및 임시근로자) 30인 이상인 사업장을 대상으로 처음 시행되었으며, 그 이후 적용 사업장은 단계적으로 확대되었다. 구체적으로 1998년 1월 1일에 상시근로자 수 10인 이상 29인 이하 사업장, 3월 1일에는 5인 이상 9인 이하 사업장, 10월 1일에는 1인 이상 모든 사업장이 의무가입 대상으로 포함되었다. 또한, 2004년부터는 일용근로자도 의무가입 대상으로 편입되었고, 2012년부터는 영세 자영업자도 임의적으로 가입할 권리를 부여받았다. 원칙적으로 모든 근로자가 가입 대상이나, 월간 소정근로시간이 60시간 미만인 근로자와 65세 이후에 새로이 고용된 근로자 그리고 공무원 등 특수연금 적용

자는 제외된다.<sup>3)</sup> 사업장에 대해서도 일부 산업의 영세 사업장과 가사서비스업 등 보험 관리가 어려운 경우는 고용보험 적용에서 제외된다.<sup>4)</sup>

고용보험이 도입된 이후 피보험자 수가 지속적으로 증가하였음을 <표 1>에서 확인할 수 있다. 고용보험 피보험자 수는 시행 첫해인 1995년 말 431만 명에서 근로자 1인 이상 사업장으로 확대된 1998년 말에는 559만 명으로 증가하였으며, 그 이후 지속적으로 증가하여 2015년 말에는 1,236만 명에 이르렀다. 같은 기간 고용보험 가입 비율로 해석되는 상시근로자 수 대비 고용보험 피보험자 수의 비율을 보면, 1995년의 38.8%에서 1998년의 52.8%, 1999년의 57.3%로 상승한 이후 2005년까지는 약 59% 수준에 머물다가 이후 꾸준히 상승하여 2015년에는 70.0% 수준을 기록하였다.

기본적으로 고용보험은 임금근로자 중에서도 상시근로자가 대상이므로 고용보험 피보험자가 국내 노동시장을 온전히 대표한다고 보기는 어렵다. 그러나 상시근로자는 취업자의 절반 이상에 해당하고, 거의 모든 기업 활동의 직접적인 주체라는 점에서 노동시장에 대한 대표성을 어느 정도 확보한다고 볼 수 있다. 또한, 상시근로 일자리는 청년층이 추구하는 주요한 취업형태이므로 청년층 노동시장에 대한 대표성은 더욱 높다고 할 수 있다. 「경제활동인구조사」를 이용한 <표 1>에 따르면, 1995년 취업자 중 임금근로자의 비중은 63.2%이고, 임금근로자 중 상시근로자의 비중은 86.0%로, 상시근로자는 전체 취업자의 54.3%(= 63.2% × 86.0%)를 차지하였다. 이후 취업자 중 임금근로자 비중과 임금근로자 중 상시근로자 비중이 지속적으로 상승하여, 2015년에는 각각 74.1%와 91.9%에 이르렀고, 이는 전체 취업자 중 상시근로자의 비중이 68.1%(= 74.1 × 91.9%)에 해당함을 의미한다.

3) 65세 이후에 새로이 고용된 근로자에 대하여 고용안정 및 직업능력개발사업은 적용되나, 실업급여는 적용이 제외된다. 또한, 월간 소정근로시간이 60시간 미만인 근로자에는 1주가 15시간 미만인 근로자 포함도 포함된다. 다만, 생업을 목적으로 근로자를 제공하는 자 중 3개월 이상 계속하여 근로를 제공하는 자와 1개월 미만 동안 고용되는 일용근로자는 적용대상이다. 별정직 및 계약직 공무원은 임의가입 가능하나, 임용된 날부터 3개월 이내에 신청하는 경우 가입 가능하다(2008년 9월 22일 이후 적용). 특수직 근로자에는 사립학교교직원연금법 적용자와 별정우체국 직원이 포함된다.

4) 고용보험 적용이 제외되는 경우는 농업, 임업, 어업 및 수렵업 중 법인이 아닌 자가 상시근로자 4인 이하를 고용하는 사업, 총 공사금액이 매년 고용노동부 장관이 고시하는 금액(2004년 2천만원) 미만인 건설공사, 연면적 100제곱미터 이하인 건축물의 건축 또는 연면적이 200제곱미터 이하인 건축물의 대수선에 관한 공사, 가사서비스업 등이 포함된다.

〈표 1〉 상시근로자 대비 고용보험 피보험자 비율 추이

성별	구분	1995	1998	1999	2000	2005	2010	2015
전체	피보험자 수(천명)	4,311	5,588	5,958	6,501	7,684	10,131	12,363
	임금근로/취업자(%)	63.2	61.7	62.4	63.1	66.4	71.2	74.1
	상시/임금근로자(%)	86.0	86.0	82.1	82.4	85.4	89.3	91.9
	피보험/상시근로(%)	38.8	52.8	57.3	59.1	59.2	66.9	70.0
남자	피보험자 수(천명)	3,111	3,950	4,178	4,485	5,075	6,310	7,298
	임금근로/취업자(%)	65.7	63.7	63.9	64.3	66.0	70.0	72.5
	상시/임금근로자(%)	87.6	88.3	85.6	85.7	87.1	89.9	91.5
	피보험/상시근로(%)	44.5	59.2	63.9	65.7	66.2	72.0	73.5
여자	피보험자 수(천명)	1,200	1,638	1,781	2,016	2,609	3,821	5,065
	임금근로/취업자(%)	59.6	58.7	60.3	61.5	67.1	72.9	76.4
	상시/임금근로자(%)	83.5	82.3	76.6	77.4	83.1	88.4	92.5
	피보험/상시근로(%)	29.2	41.9	46.2	48.3	49.1	59.8	65.4

주: 상시근로자는 상용 및 임시근로자를 가리킴. 경제활동인구조사의 취업자 수는 연평균 수치이고, 고용보험 피보험자 수는 연말 기준 상시근로자 수로 산출함.

자료: 「경제활동인구조사」, 「고용보험 DB」.

본 연구에서는 고용보험제도가 안정화된 1999년부터 2014년까지의 고용보험 DB 자료를 활용하였다. 이 기간 동안 상시근로자 수는 전체 취업자의 약 절반에서 3분의 2로 증가하였고, 상시근로자 중 고용보험 가입 비율은 57%에서 70% 수준으로 확대되었다. 여성보다 남성 근로자의 고용보험 가입 비율이 더 높으나, 증가 속도는 여성이 남성보다 더 빠른 것으로 나타났다. 동 기간 상시근로자 수 대비 피보험자 수 비율이 남성은 64%에서 73%로 상승한 반면, 여성은 46%에서 64%로 상승하였다.

고용보험의 주요 기능은 임금근로자에게는 실업급여와 직업훈련의 기회를 제공하고, 고용주에게는 고용유지를 위한 지원금을 제공하는 것이고, 고용보험 DB는 이러한 업무에 활용하기 위하여 작성된 행정통계이다. 본 연구의 분석을 위하여 피보험자 정보와 사업장 정보를 연결하여 개별 근로자의 임금근로 이력과 사업장별 피보험자 수를 파악할 수 있는 자료를 구축하였다. 피보험자에 대한 정보는 자격 취득 및 상실 등의 사건이 발생할 때 수집된다. 고용보험 피보험자 자격이 유지되는 기간은 임금근로 기간으로 해석할 수 있다. 또한, 특정 시점에 자격이 있는 사업장의 피보험자 수를 해당 사업장의 고용인원으로 해석할 수 있다. 고용보험 DB는 고용보험에 가입한 사업장과 근로자 전체를 포함하는 전수 자료라는 특징이 있는 반면, 개별 근로자의 근로기간 중간에

발생한 변화에 대한 정보는 제공하지 않는다는 한계가 있다.

정리하면 고용보험 DB가 제한적이거나 노동시장의 상시근로자를 일정하게 대표해 왔다는 전제 하에서 피보험자의 고용 변화를 측정하는 전수 자료라는 특성을 활용하여 이후 분석에서는 기업 성장의 동태성 추이 및 기업의 연령과 청년 고용 사이의 관계 규명에 초점을 맞추기로 한다.

## 2. 기업의 정의

고용보험 DB의 또 하나의 중요한 특징은 사업장 단위로 정보가 수집된다는 점이다. 한국고용정보원에 의하면, 사업이란 “하나의 업을 반복하여 계속할 의사를 가지고 지속적으로 행하는 행위를 의미”를 뜻하고, 사업장이란 “사업이 행하여지고 있는 인적 물적 시설이 존재하는 장소적 범위”를 가리킨다.<sup>5)</sup> 즉, 사업장(establishment)은 물리적 장소의 개념이므로, 독립적인 의사결정을 수행하는 생산의 단위인 기업(firm)과는 다른 개념이다. 예를 들어, 어느 회사에 두 개의 공장이 다른 장소에 있다면, 고용주는 두 개의 공장을 각각 다른 사업장으로 고용보험에 가입시킬 수 있다.

기업의 동태적 변화에 관한 분석을 수행하는 데에 있어서는 자료에서 기업을 어떻게 정의할 것인가의 문제가 기초적인 쟁점이 된다(Decker et al., 2014). 새로운 사업장의 생성은 사업의 확장에 의한 것일 수도 있으나, 단순히 오래된 사업장을 새로운 사업장으로 옮기는 이전의 결과일 수도 있다. 또한, 두 기업의 인수·합병으로 인한 기업 조직의 재조정에도 발생한다. 따라서 기업 활동의 성과를 보다 정확히 추적하기 위해서는 사업장이 아닌 기업 단위의 자료를 분석할 필요가 있다.

고용보험 DB의 사업장 자료에는 각 사업장의 사업자등록번호와 법인등록번호 정보가 존재한다. 현행법에 의하면 사업자는 소유한 개별 사업장마다 사업자등록을 해야 한다.<sup>6)</sup> 그러나 동일한 사업자에게 두 개 이상의 사업장이 있는 경우 사업자 단위로 세금을 납부할 수 있고, 이 경우 여러 사업장에 사업자등록번호가 하나만 존재한다. 이와 같은 사업자 단위 과세 제도로 인해 사업자등록번호로 식별된 사업자는 독립된 의사결정이라는 측면에서 원칙적으로 사업장보다는 기업의 정의에 더 가깝다. 그러나 실제에 있어서는 사업자와 사업장을 거의 비슷한 단위로 이해할 수 있다. <표 2>에서 확인할

5) <https://www.ei.go.kr/ei/eih/eg/ei/eiEminst/retrieveEi0102Info.do>(접속일자: 2016. 11. 15.).

6) 부가가치세법 제8조.



〈표 2〉 고용보험 가입 사업 단위 수와 소속 피보험자 비중

	사업체 수(천 개)			소속 피보험자 비중(%)		
	사업장	사업자	법인	사업장	사업자	법인
1998	468	464	138	100.0	98.7	80.3
1999	499	496	159	100.0	98.5	80.7
2004	634	649	249	100.0	99.6	79.1
2009	827	843	312	100.0	99.6	76.7
2014	1,138	1,152	409	100.0	99.7	75.2

주: 각 연도 말 기준으로 자격이 성립한 피보험자가 1명 이상 있는 사업 단위를 나타냄.  
자료: 「고용보험 DB」.

수 있듯이, 1998년 말 기준으로 고용보험 DB에 존재하는 사업장 수는 468천 개였고, 이후 지속적으로 증가하여 2014년 말에는 사업장 수가 1,138천 개에 이르렀다. 동 기간 사업자 수는 464천 개에서 1,152천 개로 증가하였다. 모든 피보험자에 대해서 사업장관리번호가 존재하고, 사업자등록번호도 대부분의 기간 동안 99% 이상의 피보험자에 대해서 확인된다. 한편, 고용보험 DB에서 확인된 법인의 수는 1998년 138천 개에서 2014년 409천 개로 증가하였다. 식별된 법인 소속 피보험자의 비중은 1998년부터 2005년까지 약 80% 수준을 유지하다가 이후 감소하여 2014년에는 75% 수준에 이르렀다.

고용규모에 있어서는 사업장과 사업자 단위가 비슷한 규모인 반면, 법인 단위는 이 두 단위보다 더 큰 규모를 나타낸다. 2014년도 기준으로 사업장과 사업자의 평균 피보험자 수는 각각 10.5명과 10.3명이었으나, 법인의 경우 21.9명으로 다른 단위의 약 두 배 정도의 고용규모를 가지고 있는 것으로 나타났다. 또한, 사업장과 사업자 고용규모의 중위값은 각각 2명과 3명인 데 반해, 법인의 경우 5명으로 확인되었다. 전체적인 고용규모 분포에 있어서도 법인은 사업장과 사업자 규모의 약 두 배 수준을 기록한다.

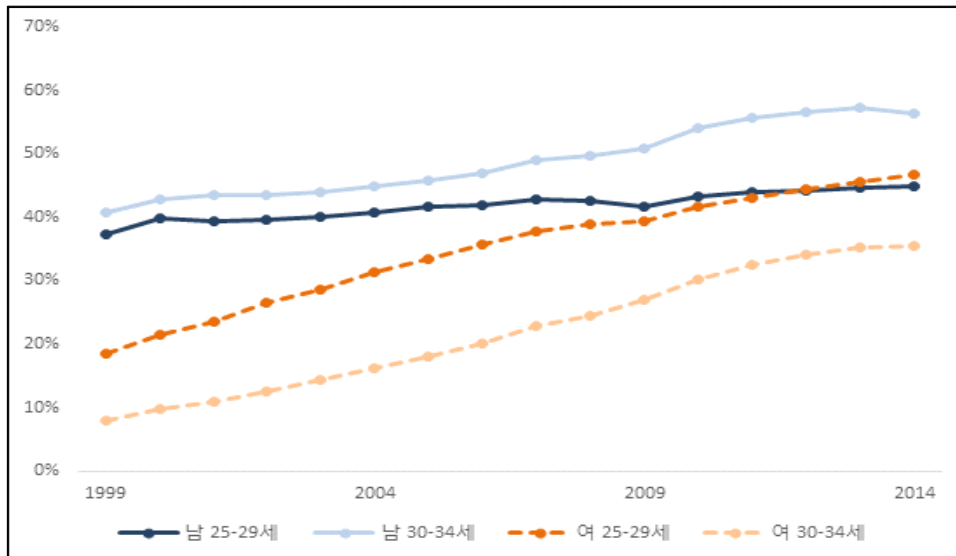
법인은 독립된 의사결정의 단위이므로 법인에 대한 분석은 기업 활동의 변화를 반영한다고 볼 수 있다. 따라서 본 분석에서는 법인을 기업의 단위로 설정한다. 그러나 법인 단위 자료는 고용보험 피보험자의 약 80%만을 포함한다는 한계가 있다. 아울러 고용보험 업무와 직접적인 관련이 없는 법인 식별번호의 오류 가능성도 존재한다. 이를 보완하기 위해 노동시장 전체의 현황을 나타낸다고 볼 수 있는 사업장 단위 분석과의 일관성을 확인한다. 사업자는 실질적으로 사업장과 거의 비슷한 단위로 보여 따로 분석을 수행하지는 않는다. 또 한 가지 중요한 한계점은, 법인의 인수·합병에 관한 정보가 부재하다는 점이다. 불행하게도 본 연구에 필요한 법인의 인수·합병 활동에 대한

자료를 구할 수 없었다. 앞서 언급한 바와 같이 이는 기업의 연령 정보가 정확하지 않을 수 있음을 의미하므로 분석에 있어서 심각한 문제를 야기한다. 이 문제의 함의에 대해서는 분석 결과에 대한 해석 과정에서 상세하게 논의하기로 한다.

#### IV. 청년층 고용 현황

다음으로 고용보험 피보험자 자격을 기준으로 청년층 임금근로자 현황을 조사한다. 분석기간에 걸쳐 일관성 있는 자료를 구축하기 위해 대상을 상시근로자로 한정하였다. 고용보험 DB에 의하면 지난 15년간 청년층 중에서 25~29세 남성의 경우에만 고용이 악화되었음을 확인할 수 있다. 인구 대비 고용보험 피보험자 수 비율은 25~29세 남성의 경우 1999년에는 37.4%였다가, 약간 상승하여 2000년부터 2004년까지 약 40%에 머무른 이후 2005년부터 다시 완만하게 상승하여 2014년에는 45.0%를 기록하였다. 반면, 30~34세 남성은 인구 대비 피보험자 비율이 1999년의 40.7%에서 지속적으로 상승하여 2014년에는 56.4%에 도달하였다. 여성의 경우 더욱 급격하게 증가하였다. 같은 기간 피보험자 비율이 25~29세 여성에서는 18.4%에서 46.8%로, 30~34세 여성에서는 8.1%에서 35.4%로 상승하였다. 다시 말하면, 30~34세 남성의 피보험자 비율은 15.7%p 상승하였고, 25~29세와 30~34세 여성의 비율은 각각 28.4%p와 27.4%p 상승하였던 1999년부터 2014년까지의 기간 동안 25~29세 남성의 비율은 불과 7.6%p 상승한 데 그쳤던 것이다. 절대 규모로 비교해 보면, 1999년에 비해 2014년 30~34세 남성 피보험자 수는 227천 명 증가하였고, 25~29세 여성과 30~34세 여성의 피보험자 수는 각각 296천 명, 515천 명 증가한 반면, 25~29세 남성 피보험자 수는 146천 명 감소하였다. 동일 연령대의 남성과 여성 계층의 비교는 인구구조의 변화와는 상관없이 25~29세 남성 집단의 고용이 악화되었음을 보여준다. 특히 1999년에는 남성 피보험자 비율의 절반에 불과하였던 25~29세 여성의 비율이 2012년 이후 남성보다 더 높은 수준을 기록한 현상은 이러한 변화를 단적으로 보여준다.

[그림 1] 청년층 인구 중 임금근로자 비율 추이



주: 임금근로자 비율은 각 연도 말 기준 고용보험 피보험자 수를 주민등록인구로 나누어 산정함.  
 자료: 「고용보험 DB」.

## V. 기업 연령과 청년 일자리

청년층의 첫 취업 시기가 늦춰지는 현상의 직접적인 원인은 교육기간의 연장과 노동 수요의 하락으로 볼 수 있는데, 본 장에는 후자의 역할을 고찰한다. 노동시장에서 관찰되는 취업자 수는 노동수요와 노동공급의 균형점에서 결정되므로 취업자 수의 변화를 수요와 공급의 어느 한 측면의 결과로만 해석할 수는 없다. 그러나 분석의 편의상 고용보험 피보험자 수의 변화를 노동수요의 변화로 간주하여, 어떤 기업의 고용증가율이 더 높은지 그리고 경제 전체의 고용 변화에서 그런 기업의 기여도가 어떻게 변화하고 있는지를 살펴본다. 이를 통하여 기업 성장의 구조가 일자리 창출 능력과 어떠한 관계가 있는지를 논의한다.

## 1. 기업 단위 일자리 생성률과 소멸률의 정의

한 기업의 생애주기는 생성, 사업 활동의 확대 및 축소, 그리고 소멸의 단계로 구성된다. 이러한 기업의 활동은 고용수준으로 측정할 수 있다. 본 분석에서는 Decker et al.(2014)의 방법론을 따라 기업 단위와 경제 전체의 일자리 순증가율(net growth rate), 생성률(job creation rate) 및 소멸률(job destruction rate)을 정의한다.<sup>7)</sup>

기업  $j$ 의 기간  $t$  고용 수준을  $E_{jt}$ 로 표시하고, 기준 고용수준( $A_{jt}$ )을 지난 기간과 이번 기간 고용수준의 평균으로 설정한다. 그리고 기간  $t$ 에 측정된 기업  $j$ 의 일자리 순증가율,  $g_{jt}$ 는 기준 고용수준 대비 고용 증가 비율로 정의한다.

$$g_{jt} = \frac{E_{jt} - E_{jt-1}}{A_{jt}} = \frac{E_{jt} - E_{jt-1}}{(E_{jt} + E_{jt-1})/2} \quad (1)$$

위의 일자리 순증가율은 두 고용 수준 사이의 변화를 어느 방향으로 측정해도 같은 결과가 나온다는 특징이 있다. 또한, 신생 또는 소멸 기업의 일자리 순증가율도 동일한 방식으로 산출할 수 있는데, 신생 기업의 순증가율은 2, 소멸 기업의 순증가율은 -2로 한정된다는 점도 주목할 만하다. 기준 고용수준을 지난 기간과 이번 기간의 평균으로 설정하는 방식은 어떠한 그룹의 일자리 순증가율을 소속 기업 순증가율의 가중평균으로 계산할 수 있다는 장점을 지니고 있다. 즉, 경제 전체의 일자리 순증가율( $g_t$ )는 상호 배타적인 그룹  $s$ 의 순증가율( $g_{st}$ )을 전체 기준 고용수준 중 해당 그룹의 고용수준의 비중을 가중치( $A_{st}/A_t$ )로 적용한 평균이 된다. 이러한 성질은 기업 연령, 규모 또는 산업과 같은 그룹별 일자리 순증가율을 비교하는 데 유용하다.

$$g_t = \frac{E_t - E_{t-1}}{A_t} = \frac{\sum_s A_{st} \frac{E_{st} - E_{st-1}}{A_{st}}}{A_t} = \sum_s \left( \frac{A_{st}}{A_t} \right) g_{st} = \sum_s \left[ \frac{A_{st}}{A_t} \sum_{j \in s} \left( \frac{A_{jt}}{A_{st}} \right) g_{jt} \right] \quad (2)$$

여기서  $A_t = \sum_s A_{st} = \sum_s \sum_{j \in s} A_{jt}$ 가 성립한다. 그리고 어느 기업  $j$ 의 일자리 순증가율이

7) 본 소절의 내용은 Decker et al.(2014)의 online Appendix를 참고하였다.

양수이면 일자리 생성률( $JC_{jt}$ ), 음수이면 그 절댓값을 일자리 소멸률( $JD_{jt}$ )이라고 정의한다.

$$JC_{jt} = \max\{g_{jt}, 0\} \quad (3)$$

$$JD_{jt} = \max\{-g_{jt}, 0\} \quad (4)$$

그러면 경제 전체의 일자리 생성률( $JC_t$ )과 소멸률( $JD_t$ )은 개별 기업의 생성률과 소멸률을 집계함으로써 산출할 수 있다.

$$JC_t = \sum_i \left( \frac{A_{jt}}{A_t} \right) \max\{g_{jt}, 0\} \quad (5)$$

$$JD_t = \sum_i \left( \frac{A_{jt}}{A_t} \right) \max\{-g_{jt}, 0\} \quad (6)$$

지난 기간과 이번 기간에 걸친 생존 여부에 따라 모든 기업을 이번 기간을 기준으로 신규 진입 기업, 퇴출 기업 그리고 기존 기업의 세 그룹으로 구분할 수 있다. 기간  $t$ 에 생성된 기업에 의한 일자리 생성률( $JC|Entry_t$ )은 경제 전체의 일자리 생성률 산정식에서 기간  $t$ 에 생성된 기업의 생성률만 취합하여 산출한다. 기간  $t$ 에 소멸한 기업에 의한 일자리 소멸률( $JD|Exit_t$ )도 마찬가지로 구한다.

$$JC|Entry_t = \sum_j \left( \frac{A_{jt}}{A_t} \right) I\{g_{jt} = 2\} \max\{g_{jt}, 0\} \quad (7)$$

$$JD|Exit_t = \sum_j \left( \frac{A_{jt}}{A_t} \right) I\{g_{jt} = -2\} \max\{-g_{jt}, 0\} \quad (8)$$

지난 기간에 이어 이번 기간에도 활동을 하는 기존 기업의 일자리 생성률( $JC|Cont_t$ )과 소멸률( $JD|Cont_t$ )도 해당 기업의 수치만 취하는 방식으로 산정한다.

$$JC|Cont_t = \sum_{j \in c} \left( \frac{A_{jt}}{A_t} \right) \max\{g_{jt}, 0\} \quad (9)$$

$$JD|Cont_t = \sum_{j \in c} \left( \frac{A_{jt}}{A_{ct}} \right) \max\{-g_{jt}, 0\} \quad (10)$$

여기서  $c$ 는 기존 기업의 집합을 나타낸다. 그러면 기존 기업의 일자리 순증가율( $g_{ct}$ )은 기존 기업의 생성률과 소멸률의 차이와 일치한다.

$$g_{ct} = \sum_{j \in c} \left( \frac{A_{jt}}{A_{ct}} \right) g_{jt} = JC|Cont_t - JD|Cont_t \quad (11)$$

이상과 같이 정의된 일자리 순증가율, 생성률 그리고 소멸률 사이에 다음과 같은 항등 관계가 성립한다.

$$JC_t = \left( \frac{A_{ct}}{A_t} \right) JC|Cont_t + JC|Entry_t \quad (12)$$

$$JD_t = \left( \frac{A_{ct}}{A_t} \right) JD|Cont_t + JD|Exit_t \quad (13)$$

$$g_t = JC_t - JD_t = \left( \frac{A_{ct}}{A_t} \right) g_{ct} + JC|Entry_t - JD|Exit_t \quad (14)$$

즉, 일자리 생성률은 기존 기업과 신규 진입 기업에 의한 부분으로 나눌 수 있고, 일자리 소멸률도 기존 기업과 퇴출 기업이 각각 기여한 부분으로 구분할 수 있다. 또한, 전체 경제의 일자리 순증가율은 생성률과 소멸률의 차이이고, 이는 다시 신생 기업에 의한 생성, 기존 기업에 의한 순증 그리고 퇴출 기업에 의한 소멸로 분해할 수 있다. 그리고 이와 같은 항등 관계는 특정한 그룹( $s$ )에 대해서도 성립한다.

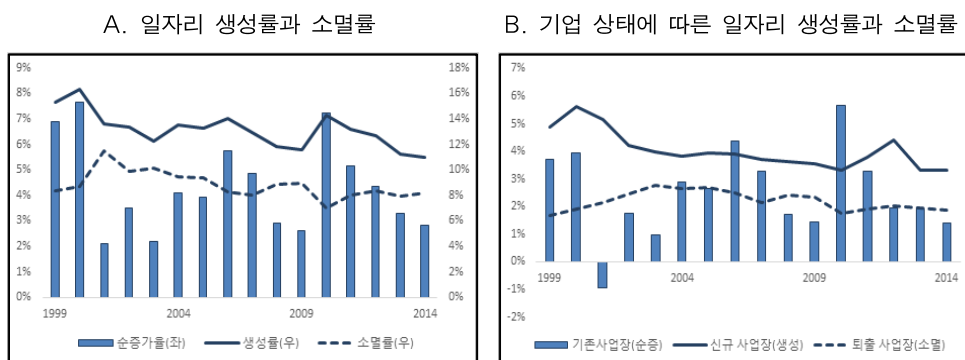
이후 분석에서는 전체 기업 일자리 생성률과 소멸률의 추이를 살펴보고, 기업규모별 그리고 연령별로 일자리 창출에 대한 기여도를 조사하며, 젊은 기업이 청년을 더 많이 고용하는지 여부를 확인한다.

## 2. 기업의 일자리 생성률과 소멸률 추이

본 분석에서는 연도를 기간으로 설정하고, 각 연도 말 고용보험 피보험자 수를 고용 수준으로 해석한다. [그림 2]의 패널 A에 제시된 전체 고용보험 피보험자 수의 순증가

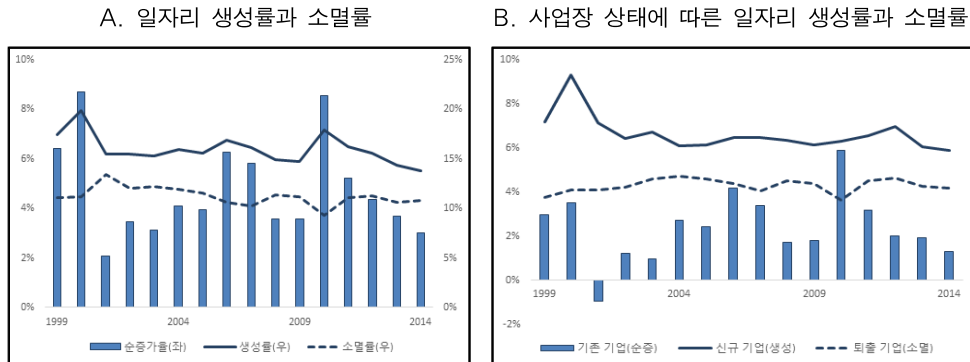
을 추이를 살펴보면, 1999년과 2000년에는 각각 6.9%와 7.6%로 비교적 높았으나 2001년에는 2.1%로 급락하였고, 이후 다시 상승하여 2006년에 5.8%를 기록하였다. 세계 금융위기가 닥친 후 일자리 순증가율은 하락하여 2009년에는 2.6%까지 낮아졌다가 2010년에는 7.2%의 높은 수준을 기록하였으나, 이후 다시 빠르게 하락하여 2014년에는 2.8%에 머물렀다. 고용보험이 근로자 1인 이상의 모든 사업장에 적용되기 시작한 것이 1998년이나, 그 이후에도 얼마 동안은 기존 사업장이 새로이 가입하는 사례가 존재했을 것으로 보인다. 이 경우에는 새로운 피보험자가 경제 전체 기준에서 새로 생성된 일자리가 아닌 기존 일자리를 나타내게 된다. 따라서 1999년과 2000년의 높은 고용 순증가율은 이러한 기존 사업장의 고용보험 가입 효과를 일부 반영하는 것으로 사료된다. 2001년 이후의 추세에서, 세계 금융위기의 충격으로 인한 고용 위축과 회복 시기를 제외한다면, 2006년 이후 고용의 증가폭이 지속적으로 감소하는 경향이 관찰된다. 일자리 순증가율은 식 (14)와 같이 일자리 창출률과 소멸률의 차이로 나타낼 수 있는데, 이러한 추세는 일자리 소멸률의 변화보다는 일자리 생성률의 변화에 기인한 것으로 나타났다. 일자리 생성률은 2001년의 13.6%에서 2006년의 14.0%로 완만하게 상승한 이후 2009년 11.6%로 하락하였고, 2010년에는 14.3%로 회복하였으나, 다시 하락하여 2014년에는 11.0% 수준을 기록하였다. 한편, 일자리 소멸률은 2001년의 11.5%에서 완만한 하락세를 보여 2014년에는 8.2%에 이르렀다.

[그림 2] 연도별 일자리 생성률과 소멸률 추이(법인 단위)



주: 법인을 기업으로 설정함.  
 자료: 「고용보험 DB」.

[그림 3] 연도별 일자리 생성률과 소멸률 추이(사업장 단위)



연도별 일자리 순증가율을 식 (14)에 의해 신규 기업, 기존 기업 그리고 퇴출 기업의 기여분으로 분해한 결과, 일자리 생성과 소멸에서 진입과 퇴출이 차지하는 비중은 평균 0.31과 0.25이며, 일자리 순증에서 기존 기업이 차지하는 비중은 평균 0.53으로 나타났다([그림 2] 패널 B). 기존 기업의 일자리 순증가율은 2001년부터 2006년까지 -1.0%에서 4.4%로 빠르게 상승하였고, 이후 하락하여 2009년에는 1.4%에 머물렀으며, 2010년부터 2014년까지 5.7%에서 1.4%로 또 다시 빠른 하락세를 보였다. 신규 기업에 의한 일자리 생성률은 2001년의 5.2%에서 대체로 완만한 하락세를 보여 2014년에는 3.3% 수준에 이르렀다. 퇴출 기업에 의한 일자리 소멸률은 상대적으로 적은 등락을 보였는데, 2001년부터 2006년까지 2.1%에서 2.5%로의 상승세를 보인 이후 완만하게 하락하여 2014년에는 1.9%를 기록하였다.

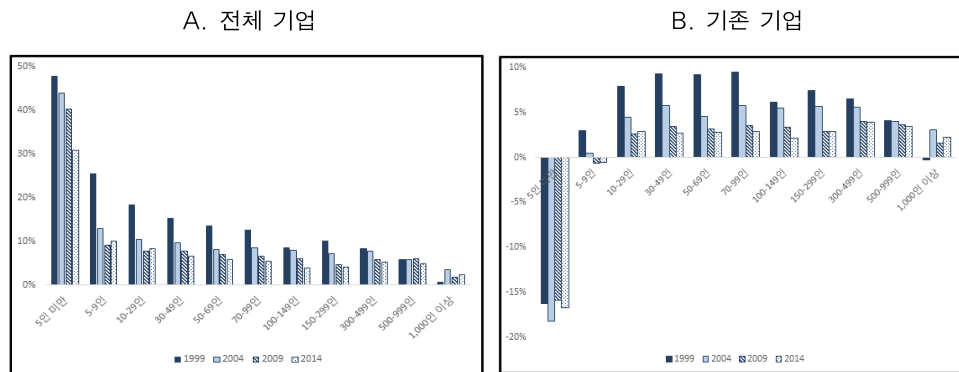
사업장 단위의 일자리 순증가율을 집계한 결과는 [그림 3]에 제시되어 있는데, 법인을 기준으로 분석한 결과와 추이는 비슷한 것으로 나타났다. 이는 법인 소속 피보험자가 전체 피보험자에 대한 대표성을 어느 정도 가지는 것으로 해석할 수 있다.

### 3. 기업 규모별 일자리 생성 기여도

기존 기업의 규모별로는 규모가 작은 기업의 일자리 순증가율이 규모가 큰 기업의 경우보다 더 높은 수준을 보인다. [그림 4] 패널 A에 의하면, 1999년을 기준으로 5인 미만의 소규모 기업의 일자리 순증가율은 47.8%인 데 비해 50인 이상 70인 미만 기업



[그림 4] 기업 규모별 기업의 일자리 순증가율



주: 법인을 기업으로 설정함.  
 자료: 「고용보험 DB」.

은 13.6%, 500인 이상 1,000인 미만 기업은 5.7%를 기록했으며, 1,000인 이상 기업은 0.5%에 머물렀다. 그러나 최근으로 올수록 규모가 작은 기업의 순일자리 증가율이 더 큰 폭으로 감소한 것으로 나타났다. 예를 들어, 5인 미만 기업의 일자리 순증가율은 1999년의 47.8%에서 빠르게 하락하여 2014년에는 30.9%를 기록하였고, 50인 이상 70인 미만 기업의 순증가율은 같은 기간 13.6%에서 5.7%로 하락하였다. 한편, 동 기간 500인 이상 1,000인 미만 기업의 일자리 순증가율은 5~6% 수준을 유지했고, 1,000인 이상 대 규모 기업의 순증가율은 0.5%에서 2.4%로 소폭 상승하였다.

규모가 작은 기업 사이에서 신규로 시장에 진입하거나 시장에서 퇴출되는 비율이 높다는 점에서 위와 같은 변화는 우리 경제의 활력이 감소했음을 시사한다. 기존 기업의 일자리 순증가율 분포에서도 비슷한 경향을 확인할 수 있다. [그림 4] 패널 B에 제시된 바와 같이 1999년 기존 기업의 규모별 일자리 순증가율은 역-U자 모양을 나타냈으나, 2014년에는 중소기업의 순증가율이 부진하여 대기업의 순증가율의 관계가 역전이 되었다. 일반적으로 기업 규모와 일자리 증가율 사이에는 일정한 관계가 관찰되지 않는다는 점에서 이런 상황은 크게 예외적이라고 보기 어렵다.<sup>8)</sup> 5인 미만 기존 기업의 일자리 수는 지난 15년 동안 매년 약 16~18% 감소하였는데, 신생 및 퇴출 기업을 포함한 일자리 순증가율과 비교하면 소규모 기업의 경우 기존 기업이 일자리 창출에 기여하는 부분이 상대적으로 적은 것으로 이해할 수 있다. 기존 기업 중 50인 이상 70인 미만

8) Haltiwanger et al.(2013)의 Figure 2(p.356)를 참조하시오.

규모의 기업의 일자리 순증가율은 1999년의 9.2%에서 2014년의 2.8%로 급격히 하락한 반면, 500인 이상 1,000인 미만 기업의 경우 동 기간 순증가율이 4.1%에서 3.4%로 소폭 하락한 데 그쳤고, 1,000인 이상 기업의 경우 순증가율이 -0.3%에서 2.2%로 증가하였다.

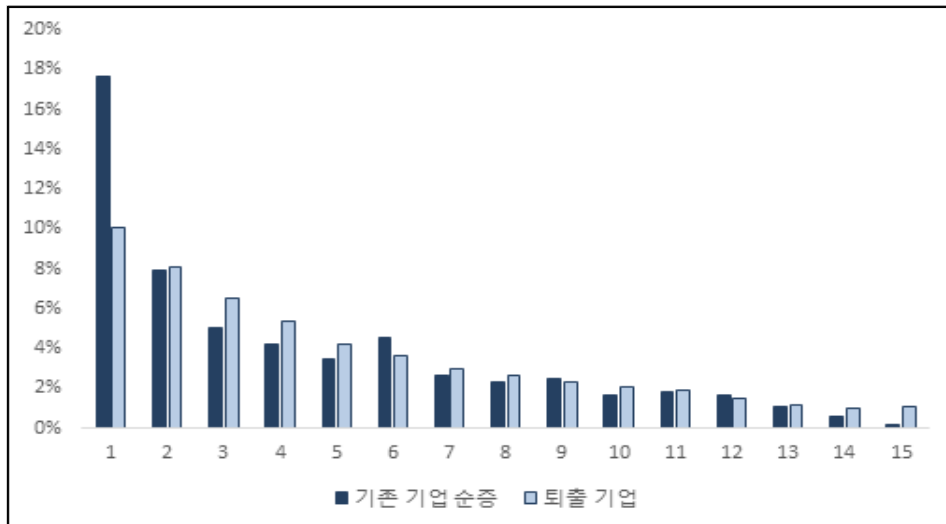
2014년 기준 500인 이상 규모 법인의 고용보험 피보험자 수는 전체 법인 중에서 36%를 구성한다. 따라서 지난 15년에 걸쳐서 중소기업의 일자리 순증가율이 급격히 하락한 반면, 대기업의 순증가율은 비슷한 수준을 유지하거나 상승했다는 사실은 일차적으로 일자리의 양적인 측면에서 청년층 취업에 부정적으로 작용했다고 볼 수 있다. 더 나아가 중소기업의 고용안정성 약화는 청년층이 취업준비 기간을 더 길게 갖더라도 대기업에 취직하고자 하는 유인을 더 강화시켰을 것으로 추론할 수 있다.

#### 4. 기업 연령별 일자리 생성 기여도

일자리 창출 능력은 기업의 연령에 따라 큰 차이를 보인다. 기업의 연령은 바로 전 연도에는 소속 피보험자가 한 명도 없고, 당해 연도에는 소속 피보험자 수가 1명 이상 존재하는 경우 0세를 부여한다. 그 이후 기업의 연령은 자연스럽게 해마다 한 살씩 늘어간다. 법인 간의 인수·합병에 의해 새로운 법인이 생성되는 경우 인수·합병 전 원래 법인의 연령을 기준으로 새로운 법인에도 같은 연령을 부여하는 것이 합당하나, 고용보험 DB에서는 인수·합병 여부를 확인할 수 없으므로 이를 무시하고 법인 식별번호 기준으로만 연령을 산정한다. 또한, 고용보험 시행 이전에 생성된 법인의 경우 생성 시점도 확인할 수 없다. 따라서 법인의 연령을 확인할 수 있는 표본을 구성하여 분석을 수행한다.

우선, 1999년 이후에 생성된 법인을 대상으로 기업 연령별 일자리 순증가율을 산출한 결과는 [그림 5]에 제시되어 있다. 기업의 연령이 높아질수록 기존 기업의 일자리 순증가율과 퇴출 기업의 소멸률이 모두 낮아지는 경향을 보인다. 1세 기업 중 기존 기업의 일자리 순증가율은 17.6%로 퇴출 기업에 의한 소멸률 10.1%보다 더 높은 수준을 나타냈다. 그러나 2세 이상의 연령 기업에서는 기존 기업의 일자리 순증가율이 퇴출 기업에 의한 소멸률보다 더 낮거나 비슷한 수준을 기록하는 것으로 집계되었다. 한 가지 흥미로운 사실은 기존 기업의 일자리 순증가율이 연령이 증가함에 따라 급격히 하락한다는 점이다. 연령이 1세인 기존 기업의 고용 증가는 동일 연령 기업 전체 고용의 17.6%에 해당하나, 연령 2세인 기업의 경우 8.0%, 연령 3세인 기업의 경우 5.0% 그리

[그림 5] 기업 연령별 일자리 생성률과 소멸률(1999년 이후 생성 법인)



주: 법인을 기업으로 설정함.  
 자료: 「고용보험 DB」.

고 연령 7세인 기업은 2.6%로 급격히 낮아진다. 퇴출 기업에 의한 일자리 소멸률은 상대적으로 완만한 감소세를 보인다. 퇴출 기업의 일자리 소멸률은 연령 1세에는 10.1%, 3세에는 6.5%, 7세에는 3.0%를 기록하였다. 신규로 진입한 기업의 연령은 0세이므로, 이와 같은 결과는 연령 1세 기업의 경우 일자리가 증가하나 연령 2세 이후에는 일자리가 소폭 감소하거나 비슷한 수준을 유지함을 의미한다.

이와 같이 기업 연령에 따라 일자리 순증가율이 감소하는 현상은 일부 기업에 의한 것이 아니라 전반적인 분포의 변화를 반영하는 것으로 나타났다. <표 3>에서는 연령별 기존 기업의 일자리 순증가율 분포를 제시하는데, 평균 순증가율이 연령이 3세 이하인 경우에는 양수이고, 그 이후에는 음수이다. 또한, 일자리 순증가율의 중위값은 모든 연령에서 0이나, 25분위와 75분위를 비교하면 연령 3세 이하 기업 중에서 순증을 경험하는 사례가 더 많음을 확인할 수 있다.

2004년부터 2014년까지 기간 동안 관측된 모든 기업으로 두 번째 표본을 구성하고 연령별 분석을 수행한 결과는 [그림 6]과 <표 4>에 정리되어 있다. 이 경우에는 연령 6세 이상의 기업을 모두 묶어서 하나의 그룹으로 간주했다. 분석 결과는 1999년 이후 생성된 기업에 대한 결과와 거의 동일한 것으로 나타났다.

〈표 3〉 기존 기업 일자리 순증가율 분포(1999년 이후 생성 사업장)

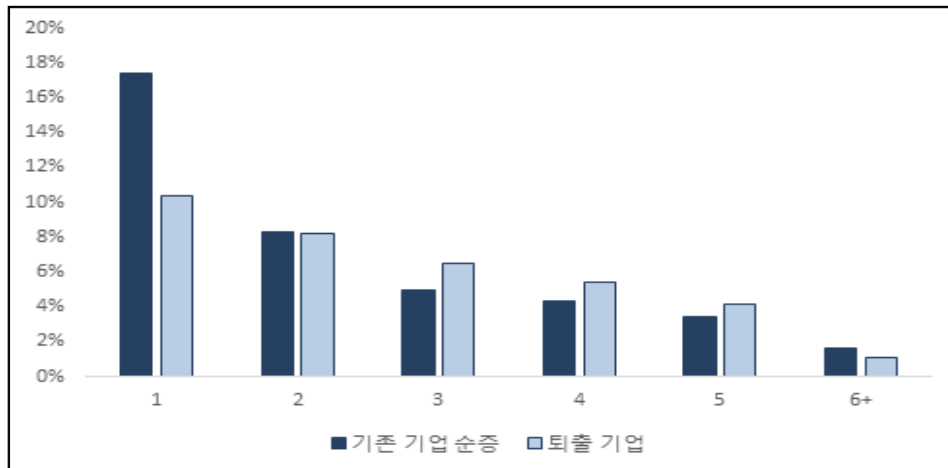
(단위: %, 천 개)

연령	10분위	25분위	50분위	75분위	90분위	평균	기업 수
1	-66.7	0.0	0.0	40.0	85.7	11.5	511
2	-66.7	-15.9	0.0	28.6	66.7	2.6	398
3	-58.8	-15.4	0.0	22.2	54.5	0.7	314
4	-50.0	-15.4	0.0	18.2	47.6	-0.3	255
5	-50.0	-15.4	0.0	18.2	40.0	-0.8	210
6	-44.8	-15.4	0.0	15.4	40.0	-1.2	174
7	-40.0	-14.0	0.0	14.5	40.0	-1.5	144
8	-40.0	-13.3	0.0	13.3	37.5	-1.8	118
9	-40.0	-13.3	0.0	13.3	33.3	-2.0	96
10	-40.0	-13.3	0.0	12.5	33.1	-2.0	77
11	-40.0	-12.5	0.0	12.5	31.6	-2.0	61
12	-40.0	-13.3	0.0	10.5	28.6	-3.3	47
13	-40.0	-13.3	0.0	9.4	28.6	-3.5	34
14	-36.4	-11.8	0.0	8.7	25.7	-3.3	21
15	-35.3	-12.5	0.0	8.0	25.0	-3.9	9

주: 법인을 기업으로 설정함.

자료: 「고용보험 DB」.

〔그림 6〕 기업 연령별 일자리 생성률과 소멸률(2004~14년 기업 표본)



주: 법인을 기업으로 설정함.

자료: 「고용보험 DB」.

〈표 4〉 기존 기업 일자리 순증가율(2004~14년 기업 표본)

(단위: %, 천 개)

연령	10분위	25분위	50분위	75분위	90분위	평균	기업 수
1	-66.7	0.0	0.0	40.0	85.7	11.6	387
2	-66.7	-14.3	0.0	28.6	66.7	3.0	318
3	-57.1	-15.4	0.0	22.2	54.5	1.0	269
4	-50.0	-15.4	0.0	18.2	47.6	-0.2	236
5	-50.0	-15.4	0.0	18.2	40.0	-0.8	210
6+	-40.0	-11.8	0.0	10.8	29.0	-1.9	1,619

주: 법인을 기업으로 설정함.

자료: 「고용보험 DB」.

다음으로 기업 연령별 그리고 규모별 일자리 순증가율을 살펴본다. 2004년부터 2014년까지 존재한 모든 기업에 대한 결과는 <표 5>와 같다. 대체적으로 기업 연령과 일자리 창출과의 관계와 기업 규모와 일자리 창출과의 관계는 서로 연관성이 거의 없는 것으로 나타난다. 모든 연령대에서 일자리 순증가율은 300인 이상 500인 미만 기업을 정점으로 하는 역-U자형을 나타내고, 연령이 증가할수록 규모 간 격차가 감소하는 양상을 보인다. 부분적으로는 연령이 증가함에 따라 중소기업과 대기업의 일자리 순증가율이 역전되는 현상도 관찰된다. 예를 들면, 연령 1세 기업 중 50~69인 기업의 일자리 순증가율은 27.8%이고 1,000인 이상 기업의 순증가율은 15.2%이다. 그러나 연령 5세에서는 일자리 순증가율이 전자는 7.6%, 후자는 8.0%를 기록하였다. 그러나 전체적으로는 합계에서 보는 바와 같이 규모에 따른 일자리 순증가율의 격차는 크지 않으며 분명하지도 않다.

반면, 각 기업 규모별로 연령 증가에 따른 일자리 증가율 하락 현상은 분명하게 관찰되고, 중소기업에서 더욱 급격히 하락하는 경향이 확인된다. 이러한 결과를 종합하면 일자리 창출에 있어서는 중소기업의 역할보다는 신생 기업의 역할이 더 크게 작용하는 것으로 판단된다.

지난 10여 년간 우리 경제 내에서 젊은 기업의 비중은 감소하였다. [그림 7]에 의하면, 2004년부터 2014년까지 고용보험 DB에 존재하는 기업 중에서 연령 5세 이하 기업의 수는 전체의 64.4%에서 52.6%로 계속 감소했다. 또한, 동 기간 동안 연령 5세 이하 기업의 고용인원은 전체의 24.6%에서 18.6%로 감소했다. 전체 일자리 생성률 중에서 연령 5세 이하 기업의 기여도는 2004년 58.6%였는데, 완만한 감소세를 보이다가 세계금융위기 이후 2010년 47.8%로 급격히 하락한 후 회복했고, 2012년 이후 다시 감소하여 2014년에는 54.6%를 기록하였다. 세계 금융위기의 직접적인 영향을 받은 기간을 제외하면, 연령 5세 이하 기업이 일자리 창출에 기여하는 정도가 감소추세를 보인다고 말할 수 있다.

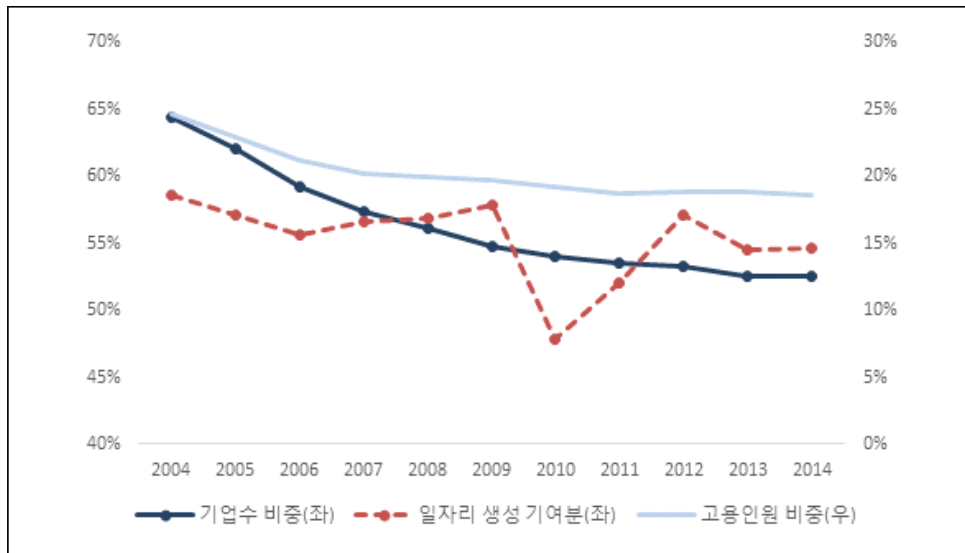
〈표 5〉 기존 기업 연령별 규모별 순고용증가율(2004~14년 기업 표본)

(단위: %)

규모	1세	2세	3세	4세	5세	6세 이상	전체
5인 미만	-9.8	-15.9	-19.3	-19.4	-20.7	-22.5	-17.3
5~9인	20.0	7.1	3.1	0.4	-0.7	-5.3	0.0
10~29인	27.4	13.6	9.8	6.8	5.0	-0.1	3.7
30~49인	29.2	16.3	10.2	10.0	7.3	1.6	4.5
50~69인	27.8	16.3	9.9	10.1	7.6	2.0	4.5
70~99인	29.5	15.6	10.3	11.3	8.5	2.2	4.5
100~149인	30.8	18.0	12.7	11.5	10.3	2.8	4.8
150~299인	30.4	16.1	15.3	11.7	11.6	3.1	4.7
300~499인	31.1	22.8	16.1	14.2	11.0	3.8	5.3
500~999인	26.3	15.3	11.4	12.2	8.3	3.6	4.5
1,000인 이상	15.2	16.2	8.0	6.6	8.0	3.4	3.6
전체	17.4	8.3	5.0	4.3	3.5	1.6	

주: 법인을 기업으로 설정함. 기준 고용인원에 신규 및 퇴출 사업장 인원이 포함되어 있음.  
 자료: 「고용보험 DB」.

(그림 7) 연령 5년 이하 기업의 활동 비중 추이(2004~14년 기업 표본)



주: 법인을 기업으로 설정함.  
 자료: 「고용보험 원자료」.

## 5. 기업 연령과 청년고용의 관계

다음으로 성장세에 있는 젊은 기업이 과연 청년층을 더 많이 고용하는지를 살펴본다. 2004년부터 2014년까지의 기간 동안 고용보험 DB에 존재하는 모든 법인을 대상으로 기업의 연령과 피보험자 연령별 비중의 관계를 회귀식을 이용하여 추정하였다. 법인을 단위로 한 패널 자료의 특성을 이용하여 법인 고유의 특성을 통제한 고정효과(fixed effects) 모형과 확률효과(random effect) 모형을 추정하였다. 고정효과 모형의 추정 결과인 <표 6>의 (1)열에 의하면 기업 연령이 높아질수록 청년층 고용 비중이 낮아지는 것으로 나타났다. 구체적으로 시간에 따라 변하지 않는 기업의 특성, 고용규모, 그리고 연도효과를 통제한 후 6세 이상의 기업에 비해 0세 기업은 25~34세 종사자를 3.4%p 더 고용하고, 2세 기업과 5세 기업은 각각 2.7%p와 1.3%p를 더 고용하는 것으로 나타났다. (2)열의 확률효과 모형의 추정치에서도 동일한 관계가 관찰되나, 연령에 따른 청년층 고용 비중의 격차가 고정효과 모형에 비해 1~2%p 더 큰 것으로 나타났다. 하우스만(Hausman) 검정 결과 (1)열의 고정효과 모형과 (2)열의 확률효과 모형의 추정치가 체계적으로 다르지 않다는 가설을 기각하기 위한 p-값이 0.1% 미만으로 추정되었다. 따라서 일치성(consistency)이 확보된 고정효과 모형을 주요 결과로 제시한다.<sup>9)</sup>

앞서 언급한 바와 같이 정확한 기업의 연령을 측정하기 위해서는 기업 간 인수와 합병을 고려해야 하나 고용보험 DB에서는 이에 대한 정보가 존재하지 않는다. 만약 인수 및 합병으로 인해 나이든 기업이 자료상 젊은 기업으로 관찰된다면, 이로 인해 기업 연령과 청년 비중 사이의 음(-)의 관계가 과소 추정될 것으로 기대할 수 있다. 이러한 측면에서 <표 6>에서 추정된 기업 연령과 청년층 고용의 관계는 실제 수준의 최저 경계(lower bound)라고 해석할 수 있다. 또한, (5)열에서와 같이 법인 단위가 아닌 사업장 단위에서의 자료를 이용하여 추정한 결과, (1)열과 마찬가지로 기업 연령과 청년층 고용 비중 사이에 음(-)의 관계가 나타났는데, 추정치의 크기가 법인 단위 결과에 비해서 약 1%p 작았다. 이 결과는 법인보다 하위 단위인 사업장 단위 분석에서 인수합병의 영향이 더 크게 작용할 수 있다는 점에서 위의 추론과 일관성을 유지한다. 한편 건설업의 경우 건설현장과 같은 임시 사업장의 존재로 인해 추정 결과가 왜곡될 수 있다. 이

9) 추가적으로 고정효과 모형에서는 기업의 연령이 높아질수록 장년층(35~54세)의 비중은 높아지고, 55세 이상 근로자의 비중은 감소하는 경향이 관찰되었다. 그리고 이상과 같은 결과는 1999년 이후 생성된 모든 법인 표본을 이용하여 추정한 결과와 질적으로 일치한다.

러한 효과가 상대적으로 적은 제조업과 서비스업에 한정하여 추정한 결과가 (3)열과 (4)열에 제시되어 있는데, 전체 산업에 대한 결과와 거의 동일하였다.<sup>10)</sup>

이상과 같은 결과를 정리하면, 경제 전체의 고용 증가율의 하락 추세는 신규 기업의 진입 활동이 둔화됨에 기인한 측면이 강하고, 이는 다시 다른 연령층에 비해 청년층 취업에 비대칭적으로 부정적인 영향을 미친 것으로 추론할 수 있다.

〈표 6〉 기업 연령과 청년층 고용의 관계: 2004~14년 기업 표본

종속변수: 청년층(25-34세) 종사자 비중	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
	고정효과 전체	확률효과 전체	고정효과 제조업	고정효과 서비스업	고정효과 전체 (사업장 단위)
0세	0.0336 (0.0007)**	0.0528 (0.0005)**	0.0324 (0.0012)**	0.0306 (0.0010)**	0.0199 (0.0005)**
1세	0.0304 (0.0006)**	0.0461 (0.0005)**	0.0275 (0.0012)**	0.0282 (0.0009)**	0.0193 (0.0005)**
2세	0.0267 (0.0006)**	0.0401 (0.0005)**	0.0248 (0.0011)**	0.0239 (0.0009)**	0.0173 (0.0004)**
3세	0.0216 (0.0006)**	0.0330 (0.0005)**	0.0195 (0.0011)**	0.0190 (0.0008)**	0.0145 (0.0004)**
4세	0.0175 (0.0005)**	0.0271 (0.0005)**	0.0152 (0.0010)**	0.0153 (0.0008)**	0.0117 (0.0004)**
5세	0.0133 (0.0005)**	0.0209 (0.0005)**	0.0119 (0.0010)**	0.0111 (0.0008)**	0.0092 (0.0004)**
R <sup>2</sup>	0.09	-	0.08	0.07	0.06
관측치수	3,536,587	3,536,587	740,379	1,883,888	9,434,204
Hausman 검정 p-값: 고정효과=확률 효과	<0.001	-	<0.001	<0.001	<0.001

주: (1)~(4)열은 법인을 기업의 단위로 설정하고, (5)열은 사업장을 기업의 단위로 설정함. 모든 모형에서 연도 더미와 기업 종사자 수 규모 더미가 통제됨. \* p<0.05; \*\* p<0.01.

자료: 「고용보험 DB」.

10) 임시 사업장의 영향을 줄이기 위해서 직종을 분리하여 모형을 추정하는 방안을 고려할 수 있으나, 자료의 한계로 인해 채택하지 않았다. 고용보험 DB의 특성상, 채용과 이직이 발생하는 경우에만 직종에 대한 정보가 수집되므로, 피보험자가 동일 직장에서 근무하면서 직종이 변하는 경우에는 직종에 대한 정보가 부정확하게 되기 때문이다.



## VI. 결 론

청년실업 문제는 이미 20년이나 되었으므로 개인 차원의 적응에 맡기는 접근방법이 과연 국가경제의 관점에서 바람직한가를 검토해 볼 필요가 있다. 경제위기 상황에서는 위기 극복이 가장 중요한 정책 목표이므로 청년 일자리는 부수적인 문제가 되고 고용 분담의 차원에서 청년들의 적응을 요구할 수 있다. 그러나 그 상태가 20년간 지속되면 청년인력의 비효율적인 배분은 한국경제 구조의 일부분이 되고 미래의 지속적인 성장을 제약하는 조건이 된다. 이 제약은 현재 이미 작용하고 있는지도 모른다. 현 시점은 청년 일자리에서 드러나는 문제에 비추어 우리나라의 인력양성, 기업 성장에 관련된 제도의 개선 방향이 무엇인지를 검토하여야 할 시점으로 보인다.

본 연구에서는 청년실업을 우리 경제의 구조변화 관점에서 조망하고자 하였다. 구체적으로 노동시장의 임금근로자를 대표하는 고용보험 피보험자를 대상으로 청년층 고용 여건이 최근 어떻게 변화해 왔는지 살펴보고, 하나의 원인을 기업의 생성 및 소멸 활동을 통한 노동수요의 변화에서 찾을 수 있는지 검토하였다. 고용보험 DB를 이용하여 분석한 결과, 2000년대 이후 고용의 양적 측면에서의 청년 취업난은 20대 후반 남성 계층에 집중된 것으로 나타났다. 그리고 지난 10여 년간 우리 경제의 일자리 창출 능력이 하락한 추세를 보였고, 특히 중소기업의 고용 증가율이 급격히 하락한 것으로 나타났다. 기업의 생성 초기에 고용 증가가 빠르게 이루어지는 경향을 고려할 때, 이와 같은 현상은 부분적으로 새로운 기업의 진입이 줄어든 결과로 설명할 수 있다. 실제로 고용 수준 및 일자리 창출 기여도 측면에서 연령 5세 이하의 기업의 비중이 하락해 왔음을 확인하였다. 연령 5세 이하의 기업은 6세 이상의 기업보다 청년층을 더 많이 고용한다는 점에서 신생 기업의 역할 감소는 노동시장 진입 단계에 있는 청년층의 취업에 부정적으로 작용했을 것으로 추론할 수 있다. 따라서 청년 취업난 해소를 위해서는 상품시장에서 기업의 진입과 퇴출 활동을 진작시켜 기업 생태계에 활력을 불어넣는 방안을 고려할 필요가 있다.

본 연구의 결과를 해석하는 데에 있어서 몇 가지 한계점을 인식할 필요가 있다. 우선, 기업의 인수 및 합병으로 인한 생성은 엄밀하게는 기존 기업의 연장으로 봐야 하

나, 자료의 부재로 인해 이를 고려하지 못하였다. 이러한 문제는 기업의 생성과 소멸 활동을 과대 추정할 소지가 있다. 향후 기업 활동에 대한 체계적인 자료 구축이 필요한 것으로 보인다.

둘째, 본 분석에서는 기업 성장의 동태성이 청년고용 감소에 어느 정도 기여했는지에 대한 정량적 추정을 하지는 못했다. 특히 이러한 경로가 2013년 이후의 청년 실업률 상승을 설명할 수 있는지 명확하지 않다. 다만 본고에서는 기업 성장의 동태성 하락이 청년실업의 가장 중요한 원인이라기보다는 하나의 요인으로 작용함을 보였고, 이러한 구조는 노동공급의 변화와 맞물려 복잡한 양상을 보일 수 있음을 강조하고자 한다. 아울러 미시적 기업 활동 자료를 바탕으로 일자리 생성률 및 소멸률의 하락과 청년 일자리의 관계를 규명하는 연구가 이어지길 바란다.

셋째, 본 분석에서는 고용보험 피보험자 수의 변화를 노동수요의 변화로 간주하였다. 경제활동인구는 2000년부터 15년간 2,215만 명에서 2,715만 명으로 완만하게 증가하였고, 이러한 점진적인 노동공급의 확대는 2000년대 이후 관찰된 일자리 창출률과 소멸률의 하락이 노동공급이 고정된 상태에 비해 과소 추정되었음을 암시한다. 또한, 대졸 이상 인구의 급격한 증가는 노동시장에서의 미스매치의 확대 가능성을 제기한다. 그러나 각 임금수준별로 구인배수가 대체로 비슷한 장기 추세를 나타낸다.<sup>11)</sup> 즉, 상대적으로 저임금 일자리의 경우 최근으로 올수록 구인배수가 급격히 늘어나지는 않은 것으로 보인다. 따라서 미스매치의 문제가 기업의 일자리 창출 능력 하락 추세와 젊은 기업의 고용 비중 감소의 주요한 원인이라고 보기는 어려운 것으로 사료된다. 그럼에도 불구하고, 본 논의를 미스매치의 효과를 감안한 실질 노동수요에 대한 분석으로 확장하는 방안도 의미 있는 후속 연구의 주제가 될 것으로 보인다.

마지막으로 기업의 연령과 청년고용의 관계를 보이기는 했으나, 어떠한 이유로 그러한 관계가 발생하는지를 검증하지는 못했다. 이러한 질문도 후속 연구에서 다루어지길 기대한다.

11) 구인배수는 신규구직자 수 대비 신규구인인원 수를 나타내고, 출처는 ‘고용노동부 고용안정정보망 통계’이다. <https://statistics.keis.or.kr/user/extra/stats/statscharts3/statssticklineRemove/jsp/Page.do?siteMenuIdx=2387&gbnCd=C0901%7CC0902&rangeType=YYYYMM&varTypeCd1=T0014&intervalL=0.2&intervalR=0.2&removeVarCd1=%7Ctotal&decimalPlace=2>(접속일자: 2018. 4. 28.)

## 참고문헌

- 김대일. 「경제위기 이후 청년실업의 변화와 원인」. 유경준 편저. 『한국경제 구조변화와 고용창출』. pp. 407-461. 서울: 한국개발연구원, 2004.
- 김용성. 『청년실업의 원인과 정책적 대응방안』. 정책연구시리즈 2008-09. 서울: 한국개발연구원, 2008.
- 박성재·반정호. 「청년층의 하향취업 원인과 노동시장 성과」. 『사회보장연구』 23권 4호 (2007. 11): 1-28.
- 원종학·김종면·김형준. 『실업의 원인과 재정에 미치는 장기효과—청년실업을 중심으로』. 서울: 한국조세연구원, 2005.
- 이병희. 「청년층 노동시장 구조변화」. 동아시아연구소 주최 ‘고용 없는 성장기의 청년 실업 해법 토론회’ 발표문, 2004.
- 이병희·김주섭·안주엽·정진호·남기곤·류장수·장수명·최강식. 『교육과 노동시장 연구』. 서울: 한국노동연구원, 2005.
- 최경수·김정호. 『기업 성장의 동태성과 청년 일자리』. 세종: 한국개발연구원, 2016.
- Bravo-Biosca, Albert, Criscuolo, Chiara, and Menon, Carlo. “What Drives the Dynamics of Business Growth?” *Economic Policy* 31 (88) (October 2016): 703-742.
- Davis, Steven J., Faberman, R. J., Haltiwanger, John, Jarmin, Ron, and Miranda, Javier. “Business Volatility, Job Destruction, and Unemployment.” *American Economic Journal: Macroeconomics* 2 (2) (April 2010): 259-287.
- Davis, Steven J., Haltiwanger, John C., and Schuh, Scott. *Job Creation and Destruction*. Cambridge: The MIT Press, 1996.
- Decker, Ryan A., Haltiwanger, John, Jarmin, Ron S., and Miranda, Javier. “Declining Business Dynamism: Implications for Productivity.” Brookings Institution Hutchins Center Working Paper no 23. (September 2016): 1-43.
- Decker, Ryan, Haltiwanger, John, Jarmin, Ron, and Miranda, Javier. “The Role of Entrepreneurship in US Job Creation and Economic Dynamism.” *Journal of Economic*

*Perspectives* 28 (3) (Summer 2014): 3-24.

Haltiwanger, John. "Top Ten Signs of Declining Business Dynamism and Entrepreneurship in the US." Kauffman Foundation New Entrepreneurial Growth conference (June 2015): 1-22.

Haltiwanger, John, Jarmin, Ron S., and Miranda, Javier. "Who Creates Jobs? Small Versus Large Versus Young." *The Review of Economics and Statistics* 95 (2) (May 2013): 347-361.

Lancaster, Tony, and Chesher, Andrew. "An Econometric Analysis of Reservation Wages." *Econometrica* 51 (6) (November 1983): 1661-1676.

Lazear, Edward P., and Spletzer, James R. "Hiring, Churn, and the Business Cycle." *American Economic Review* 102 (3) (May 2012): 575-579.

Ouimet, Paige, and Zarutskie, Rebecca. "Who Works for Startups? the Relation between Firm Age, Employee Age, and Growth." *Journal of Financial Economics* 112 (3) (June 2014): 386-407.

## abstract

---

**Business Dynamism and Youth Jobs\*****Jungho Kim\*\* · Kyungsoo Choi\*\*\***

The paper reviews the trend of youth employment in Korea in recent years and examines whether the change in labor demand through declining business dynamism is one of the causes. The analysis based on Employment Insurance database finds that the rate of job creation declined over the period from 1999 to 2014 and that the job creation of small- and medium-sized enterprises fell sharply. This is partly explained by entry of fewer firms than before given that young firms tend to experience rapid employment growth. In fact, it is confirmed that the share of firms under age 6 in employment level and job creation declined. The finding that young firms employ young workers more than old firms suggests that a smaller role of young firms in the economy had a negative effect on youth employment.

Keywords: Business Dynamism, Job Creation, Job Destruction, Youth Employment, Youth Jobs, Employment Insurance.

---

\* This work is largely based on Chapter 4 “Business Dynamism and Youth Jobs” in 『Business Growth Dynamism and Youth Jobs』 by Kyungsoo Choi and Jungho Kim (2016), which is a research report published by Korea Development Institute (KDI). The views expressed in this work are those of the authors and do not necessarily represent those of KDI. This work was supported by the Ministry of Education of the Republic of Korea and the National Research Foundation of Korea (NRF-2017S1A3A2066494). We are grateful to two anonymous referees for useful comments.

\*\* Associate Professor, Department of Economics, Ajou University (jungho@ajou.ac.kr)

\*\*\* (Corresponding author) Senior Fellow, Korea Development Institute (choi@kdi.re.kr)