

연구보고서	2003-01
-------	---------

청년층 노동시장 분석

이 병 희

책머리에 부쳐

최근 청년층 실업률의 하락에도 불구하고 취업난과 유희화 문제가 지속되고 있다. 대기업을 중심으로 청년층의 일자리가 크게 감소하여 취업난이 심각한 수준이며, 학교교육을 마치고 난 이후에도 취업하지 않고서 유희화되는 비중이 매우 높은 수준에 이르고 있는 것이다. 근로생애 초기의 미취업은 단기적으로 뿐만 아니라 중장기적으로도 근로생애에 지속적으로 부정적인 영향을 미친다는 점에서 이를 해결하기 위한 노력이 절실하다. 더구나 향후 청년 인구의 급격한 감소와 고령화의 진전이라는 인구구성의 변화에 대비하여 청년층의 노동시장 참여를 높이는 것은 지속가능한 성장을 위한 국가적인 과제라고 할 수 있을 것이다.

본 연구는 3년에 걸친 기초연구에 기초하여 청년층 노동시장이 직면하는 문제에 대해 통합적인 분석을 시도하고 있다. 기존의 청년 실업 문제에 대한 현상적인 접근을 넘어서서 노동력 수요 측면에서의 구조적인 변화와 함께 학교-노동시장간 불일치를 야기하는 제도적인 지체가 청년층의 취업난과 유희화를 야기하고 있음을 밝히고 있다. 이러한 연구결과는 청년층 노동시장에 대한 실증적·과학적 연구의 기초를 제공하는 한편으로 과학적인 정책을 수립하는데 기여할 것이다.

우선 일자리 변동(Job Creation and Destruction) 측면에서 청년층이 겪고 있는 취업난이 노동력 수요의 변화에 기인함을 밝히고 있다. 일자리의 창출 및 소멸과정, 기업의 채용관행 변화, 그리고 창업·폐업 등

의 사업체 변동 및 산업·규모 등의 사업체 특성에 따른 일자리 동향의 차이를 분석하고 있는 본 연구는 그 동안 소홀하였던 노동력 수요 측면에서의 새로운 자료의 활용가능성을 제시하는 한편으로 적극적인 일자리 창출을 위한 정책을 모색하는데 기여할 것이다.

한편 청년층의 유희화를 야기하는 제도적인 원인으로 학교-노동시장 이행과정(School-to-work Transition)의 지체 및 불안정성을 지적하고 있다. 최근 조사된 여러 통계자료를 이용하여 노동시장 진입과정, 정착과정, 국제비교 등의 다양한 측면에서 청년층의 노동시장 이행실태 및 그 노동시장 성과를 실증적으로 분석하고 있는 본 연구결과는 사후적인 실업대책을 넘어선 예방적인 성격의 학교-노동시장 이행지원체계가 구축되어야 함을 시사하고 있다.

본 연구는 본원의 이병희 연구위원이 수행하였다. 의미있는 연구 결과를 도출한 연구자와 자료의 기초분석을 도와준 정재호씨(서울대 경제학부 박사과정 수료), 원고정리에 힘써준 최은남 연구조원, 그리고 출판을 담당한 박찬영 전문위원과 정철 책임연구원의 노고에 대해서도 필자를 대신하여 감사드린다.

마지막으로 본 연구보고서에 수록된 내용은 필자의 개인적인 견해로서 본원의 공식적인 입장이 아님을 밝혀 둔다.

2003년 2월

한국노동연구원

원 장 이 원 덕

목 차

책머리에 부쳐

요 약	i
제1장 머리말	1
제1절 문제 제기	1
제2절 연구의 구성	3
제2장 경제위기 전후 청년 일자리의 구조 변화	7
제1절 문제 제기	7
제2절 연구방법	9
제3절 분석자료	14
제4절 경제위기 전후 일자리 구조 변화와 노동이동	16
1. 일자리수 추이	16
2. 전체 일자리 변동과 노동이동	18
3. 청년 일자리 변동과 노동이동	23
제5절 경제위기 전후 노동력 수요 변화	27
1. 경제위기 전후 채용구조 변화	27
2. 일자리 변동이 청년층 채용에 미치는 영향분석	30
제6절 소 결	34

제3장 사업체 특성과 청년 일자리 구조 변화	36
제1절 문제 제기	36
제2절 선행연구	37
제3절 자료 구성	39
제4절 사업체 변동에 따른 일자리 구조 변화	41
제5절 사업체 규모별 일자리 구조 변화	47
제6절 산업별 일자리 구조 변화	52
제7절 소 결	54
제4장 재학 중 근로경험의 실태와 노동시장 성과	57
제1절 문제 제기	57
제2절 선행연구	58
제3절 「경제활동인구조사」에서의 재학 중 근로경험 실태	61
제4절 「청년 패널」에서의 재학 중 근로경험 실태와 노동시장 성과	64
1. 자료 구성	64
2. 재학 중 근로경험의 실태	66
3. 재학 중 근로경험의 노동시장 성과	68
제5절 소 결	76
제5장 청년층의 노동시장 이행과 경력형성	78
제1절 문제 제기	78

제2절 학교에서 노동시장으로 이행의 장기화	79
제3절 노동력 상태간 이동 및 미취업의 요인 분해	83
제4절 청년 실직경험자의 지위 변동과 경력형성	88
제5절 청년 실직경험자의 노동이동과 경력형성	94
제6절 소 결	99
제6장 청년층의 노동시장 진입과정	101
제1절 문제 제기	101
제2절 졸업·중퇴 후 경제활동 실태	102
제3절 첫 일자리로의 이행 실태	106
제4절 첫 일자리 이행과정의 노동시장 성과	112
제5절 소 결	118
제7장 청년층의 노동시장 정착과정	120
제1절 문제 제기	120
제2절 기존 연구	121
제3절 자료 구성	124
제4절 직업세계 정착과정의 노동시장 경험	125
1. 직장이동	125
2. 직장이동과 근속	127
3. 직장이동과 지위 변동	129
4. 직장이동과 경력 변동	130
제5절 직업세계 정착과정의 노동시장 성과	131

제6절 소 결	135
제8장 요약과 과제	137
제1절 기본 방향	137
제2절 적극적인 일자리 창출	139
제3절 근로경험 강화를 통한 일자리 탐색 및 경력형성 지원 ...	141
제4절 취업실태 공표제 도입을 통한 학교와 노동시장의 연계 강화	144
참고문헌	147

표 목 차

<표 2- 1> 청년층(15~29세) 경제활동상태의 변화	8
<표 2- 2> 연령계층별·산업유형별 근로자수 추이(연말 기준)	17
<표 2- 3> 전체 일자리 변동과 노동이동(연말 기준)	20
<표 2- 4> 전체 일자리 변동과 노동이동(월말 기준)	21
<표 2- 5> 사업체 고용증감 유형별 일자리 변동과 노동이동 (월말 기준)	22
<표 2- 6> 연령계층별 일자리 변동률 및 기여도	24
<표 2- 7> 연령계층별 채용·이직률	25
<표 2- 8> 연령계층별 일자리 대체	26
<표 2- 9> 연령계층별 채용 추이	28
<표 2-10> 청년층 채용사유 추이	30
<표 2-11> 청년 채용률의 결정요인 추정결과	32
<표 2-12> 청년 채용사유의 결정요인 추정결과	33
<표 3- 1> ‘사업체-근로자 연계 패널자료’의 규모별 사업체· 근로자수	40
<표 3- 2> 사업체 변동과 전체 일자리 변동 기여도	43
<표 3- 3> 연령계층별 일자리 변동 기여도	44
<표 3- 4> 사업체 변동과 연령계층별 일자리 변동 기여도	46
<표 3- 5> 사업체 규모별 일자리 창출 및 소멸	48
<표 3- 6> 사업체 규모별 청년층 일자리 창출 및 소멸	50
<표 3- 7> 사업체 규모별·연령계층별 일자리 대체	51
<표 3- 8> 산업별 전체 일자리 창출 및 소멸	53
<표 3- 9> 산업별·연령계층별 일자리 창출 및 소멸	54

<표 5-13> 실직근로자의 재취업시 경력간 이동 여부에 대한 프로빗 분석 : 청년 남성	98
<표 6- 1> 청년층 졸업·중퇴자의 경제활동상태	104
<표 6- 2> 청년층 졸업·중퇴자의 취업제의 여부 및 미취업 사유	105
<표 6- 3> 비통학 비경제활동인구의 주활동상태	106
<표 6- 4> 청년층 졸업·중퇴자의 취업 경험 및 직장 이동 여부	107
<표 6- 5> 청년층 졸업·중퇴자의 첫 일자리 이행기간 분포	108
<표 6- 6> 청년층 졸업·중퇴자의 첫 일자리 이행확률 : Kaplan-Meyer 해자드 분석	110
<표 6- 7> 청년층 졸업·중퇴자의 첫 일자리 이행 해자드 추정 결과 : Cox 해자드 분석	111
<표 6- 8> 첫 일자리로의 이행기간별 교육-직무 일치도	113
<표 6- 9> 첫 일자리로의 이행기간의 교육-직무 일치도에 대한 프로빗 분석	114
<표 6-10> 첫 일자리로의 이행기간별 종사상 지위	115
<표 6-11> 첫 일자리로의 이행기간의 상용직 취업에 대한 프로빗 분석	115
<표 6-12> 첫 일자리 이행기간의 임금효과	117
<표 7- 1> 표본의 구성	125
<표 7- 2> 취업 경험자의 직장경험 횟수	127
<표 7- 3> 직장이동 횟수별 근속기간	128
<표 7- 4> 직장이동 횟수별 비정규직 비중	130
<표 7- 5> 직장이동 횟수별 경력 변동	131
<표 7- 6> 추정모형의 변수 특성	132
<표 7- 7> 직업세계 정착과정의 임금효과	134

요 약

본 연구는 최근의 청년 취업난이 경기변동만이 아니라 경력근로자의 우선채용관행 확산 등 노동력 수요가 구조적으로 변화하고 있음에도 불구하고 인력양성체제가 산업수요에 유연하게 대응하지 못하는 제도적인 지체가 현재화되어 발생한 현상이라는 문제의식을 가지고 출발하였다. 이러한 취지에 따라 본 연구에서는 노동력 수요 측면에서의 구조적인 변화와 함께 학교-노동시장 이행실태를 밝힘으로써 청년층 노동시장에 대한 통합적인 분석을 시도하였으며, 분석결과에 기초하여 사전적이고 예방적인 정책이 우선되어야 함을 제안하였다.

◆ 청년층 일자리의 구조적 변화

경제위기 이후 구조조정이 상시화됨에 따라 기업의 생성·확장·축소·소멸 등이 활발해지고 노동시장의 유연화가 진전된 상황에서는 노동력 공급 요인보다 노동력 수요 요인의 설명력이 증대할 것으로 보인다. 이에 2장에서는 「고용보험 DB」를 이용하여 1995~2000년 동안 지속적으로 300인 이상의 근로자를 고용하고 있는 사업체를 대상으로 ‘사업체-근로자 연계 패널자료’를 구성함으로써 경제위기를 전후한 청년층 일자리의 구조적인 변화를 살펴보았다.

주된 발견은 첫째, 경제위기 이후 기업의 구조조정이 상시화됨에 따라 전체 일자리가 감소하는 가운데 청년층의 일자리 감소가 두드러진다. 이에 따라 대규모 사업체에서 노동력 구성의 중·장년화가 급속하게 진행되고 있다.

둘째, 이러한 순고용변동 이면의 일자리 창출·소멸과정을 보면, 전체적인 추이와 청년층 추이간에는 괴리가 나타나고 있다. 전체적인 일자리를 보면, 경제위기의 직접적인 영향을 받던 1998년에는 일자리의 대규모 소멸에 의해 일자리의 순감소가 발생했으나, 이후 경제가 회복되면서 일자리 창출에 의해 미미하나마 일자리가 증가한다. 그러나 1998년 경제위기의 영향을 가장 크게 받았던 청년층은 경제가 회복된 이후에도 일자리 창출률이 다른 연령계층에 비해 가장 낮을 뿐만 아니라 일자리 소멸률도 가장 높게 나타나 청년 일자리는 지속적으로 감소하고 있다.

셋째, 연령계층간 일자리 대체관계를 보면, 경제위기 이후 중장년층이 청년층 일자리를 대체하는 현상이 크게 증대되고 있다. 이는 청년 노동시장이 경기변동에 민감하게 반응한다는 일반적인 특징뿐만 아니라 경제위기 이후 청년층 노동력 수요가 감소하고 있음을 시사한다.

넷째, 경제위기 이후 기업의 청년층 채용 경향이 감소하고 있을 뿐만 아니라 신규 졸업자보다 경력근로자를 채용하는 경향이 크게 증대하고 있다. 이는 기업의 노동력 수요가 경력중시형 채용으로 변화하고 있음을 시사한다.

다섯째, 청년층 채용에 대한 실증분석에 따르면, 경기변동을 통제하고서도 사업체의 일자리 변동에 의해 크게 영향을 받는 것으로 나타난다. 사업체의 일자리 창출률이 높을수록 청년 채용률이 높으며, 그 가운데서도 경력직 채용률이 유의하게 높다.

이러한 분석결과는 대규모 사업체에서 청년층 일자리의 감소와 함께 경력중시형 노동력 수요로 변화하고 있음을 밝히고 있다. 한편 사업체의 일자리 창출률이 높을수록 청년 채용이 증가한다는 실증분석 결과는 적극적인 일자리 창출을 위한 정책적인 노력이 요구됨을 시사한다.

제3장에서는 청년층 일자리의 구조 변화를 세부적으로 파악

하기 위하여 창업·폐업 등의 사업체 변동과 산업·규모 등의 사업체 특성이 일자리 창출 및 소멸에 유의한 차이를 보이는가를 분석하였다. 이를 위해 본 연구에서는 「고용보험 DB」를 이용하여 경제위기 이후인 1999~2001년 동안의 전규모를 대상으로 ‘사업체-근로자 연계 패널자료’를 구성하여 분석하였다.

주된 발견은 첫째, 사업 확대·축소를 통한 기존 사업체에서의 일자리 창출·소멸이 창업·폐업을 통한 일자리 창출·소멸보다 크지만, 창업을 통한 일자리 창출이 미국과 유사한 수준에 이를 만큼 기업가 활동(entrepreneurship)이 활발한 것으로 나타난다. 또한 이러한 경향은 청년층에게서도 비슷하게 나타나고 있다. 대규모 사업체에서 청년층 일자리가 지속적으로 감소하고 중장년층에 의한 청년층 일자리의 대체현상이 심화되는 가운데 창업을 통한 적극적인 일자리 창출은 청년층 취업난을 해결하는데 어느 정도 기여한 것으로 생각된다.

둘째, 사업체 규모가 작을수록 일자리 창출 및 소멸이 활발할 뿐만 아니라 순일자리 창출도 대규모 사업체에 비해 큰 것으로 나타난다. 분석자료의 한계 때문에 충원되지 않는 일자리(공석)를 파악할 수는 없었지만, 청년층이 중소기업을 기피한다는 인식과 달리 중소기업 사업체에서 청년층의 순일자리 창출이 활발하게 이루어진 것으로 나타나고 있다. 이는 중소기업의 근로조건 개선을 위한 정책적 지원을 병행할 경우 청년층 취업난을 해결하는데 큰 기여를 할 수 있음을 시사한다.

셋째, 제조업에 비해 서비스업은 일자리 창출 및 소멸이 활발할 뿐만 아니라 순일자리 창출에도 크게 기여하고 있다. 청년층의 경우에도 서비스업의 순일자리 창출 기여도는 높게 나타나고 있다. 서비스업의 육성을 통한 일자리 창출과 함께 제조업에서 인력관리의 애로로 대두되고 있는 노동력 구성의 중장년화 문제에 적극적으로 대응할 필요가 있음이 확인된다.

이상의 발견은 과거 압축성장 시기의 대기업에 의한 일자리 창출이 한계에 봉착하고 있는 상황에서 중소기업 중심의 창업을 통한 기업가 활동의 지원과 지식기반서비스업의 육성이 필요함을 시사한다.

경력중시형 일자리로의 노동력 수요의 구조적인 변화에 대응하여 학생의 진로설계 및 경력형성을 지원하는 현장중심 학습(work-based learning)이 강조되고 있는 최근의 논의에 기반하여 제4장에서는 아르바이트 등을 통한 재학 중 근로경험(in-school work experience)의 실태와 이후의 노동시장 성과에 미치는 영향을 살펴보았다. 이를 위해 「경제활동인구조사」(통계청)와 「청년패널조사」(중앙고용정보원) 자료를 이용하여 분석하였다.

주된 발견은 첫째, (전문)대학생은 상당한 수준의 근로경험을 하고 있다. 「경제활동인구조사」에 따르면, (전문)대학 재학생 5명 가운데 1명 꼴로 매월 취업을 하고 있으며, 「청년패널조사」에 따르면 (전문)대학 졸업생 가운데 절반 이상이 재학 중에 아르바이트를 경험한 것으로 나타났다.

둘째, 재학 중의 근로경험은 대부분 임시·일용직, 무급가족종사자 등 비정규직 형태로 이루어지고 있으며, 그 내용 또한 대학생의 과외를 제외하고는 단순업무 중심이어서 교육내용이나 전공과 관련된 근로경험은 거의 없는 것으로 나타났다.

셋째, 재학 중의 근로경험은 학교교육을 마치고 첫 일자리를 획득하기까지의 이행을 신속하게 하는 효과가 있는 반면, 첫 일자리의 임금을 높이는 효과를 가지지는 않는 것으로 분석되었다.

이상의 분석결과는 재학 중의 근로경험이 직업세계에 대한 이해를 높이고 적극적인 직업의식을 함양하는 데는 도움을 주지만, 학교교육과의 보완이나 지식·숙련의 개발을 통해 평생 일자리(career job) 획득으로 이어지지 않는다는 점을 시사한다. 즉 재학 중의 근로경험이 대부분 단순업무에 불과하여 생산성을 제고

하는 역할은 미미한 것으로 판단된다. 따라서 재학 중 근로경험이 일자리 탐색 및 경력형성에 효과적으로 기여하기 위해서는 학교교육과 연계된 체계화된 근로경험 프로그램 개발 및 이를 위한 학교의 역할을 강화함으로써 일자리 궁합(job match)을 개선하기 위한 정책이 요구된다.

◆ 청년층의 노동시장 이행실태

최근 청년층이 경험하는 취업난이 교육과 노동시장간 괴리에서 발생한다는 점에 비추어 학교-노동시장 이행과정을 분석하였다. 제5장에서는 「경제활동인구조사」(통계청)를 이용하여 학교로부터 노동시장으로 이행과정에 대해 분석한 주요한 결과와 다음과 같다.

첫째, 우리나라 청년층의 노동시장 진입은 선진국에 비해 더디게 이루어지고 있다. 청년층이 노동시장에 진입하는 연령은 1999년 현재 평균 24.3세이며, 특히 남성 전문대·대졸자의 진입연령이 높다. 이에 따라 학교에서 직업세계로 이행하는 기간은 평균 9.3년으로, OECD의 7.4년에 비해 1.9년이 더 길다. 이러한 노동시장으로의 이행의 장기화는 고학력화의 진전에 따라 재학기간이 길어진데 원인이 있을 뿐만 아니라 비재학기간도 선진국에 비해 길기 때문이다.

둘째, 우리나라 청년층의 고용문제는 노동시장에서의 실업뿐만 아니라 노동시장을 이탈하여 비경제활동인구로 머무르는 유희화 문제로 확장되어야 한다. 노동력 상태간 이동을 보면, 청년층의 노동시장 진입이나 이탈이 활발하게 이루어지고 있다. 그리고 청년층 미취업을 요인분해한 결과에 따르면 청년층의 높은 미취업률은 미취업을 경험하는 비중이 높고 실업보다는 비경제활동상태에 머무르는 기간이 길기 때문인 것으로 나타나 청년층의

경우 실업만이 아닌 비재학 비경제활동상태로 확장될 필요가 있음을 알 수 있다.

셋째, 우리나라 청년층은 임시직 비중이 가장 높게 나타나 고용의 불안정성에 직면하고 있는 것으로 나타난다. 청년층의 높은 비정규직 경험이 이후의 일자리 유형에 어떠한 영향을 미치는가를 살펴보기 위해 실직을 경험한 미취업자를 대상으로 재취업으로의 탈출경로를 다출구 위험모형을 통해 분석하였다. 분석결과에 따르면, 청년층은 직전 직장의 비정규직 경험은 새 일자리에서의 취업형태를 결정하는데 큰 영향을 미치지 않으나, 비정규직에 종사하는 경력이 누적될수록 비정규직에 취업할 가능성은 높아지는 반면, 정규직에 취업할 가능성은 낮아지는 것으로 나타났다. 이는 실직을 경험하는 청년층에서 비정규직 경험이 막다른 일자리로서의 성격을 갖지는 않는다고 하더라도 빈번한 직장이동을 통해 정규직 일자리로 이동하기가 쉽지 않음을 시사한다.

넷째, 우리나라 청년층은 노동이동시 산업 및 직업의 변동을 경험하는 경력간 이동이 매우 높게 나타났다. 실직근로자의 재취업시 청년층의 54.0%가 산업 또는 직업의 변동을 경험하는 것으로 나타난다. 이처럼 높은 경력변동을 동반한 노동이동이 경력형성에 기여하는가를 살펴보기 위해 실직근로자의 재취업시 경력 이동 여부에 대해 프로빗 추정한 결과에 따르면, 동일한 산업 및 직업에 종사한 경력이 많을수록 경력간 이동확률은 낮아지는 반면, 직장이동횟수가 많을수록 경력내 이동을 하는 것은 아닌 것으로 나타났다. 이는 적어도 실직을 경험하는 청년에게서 빈번한 노동이동이 그다지 경력일치가 개선되어 가는 과정이라고 보기는 어렵다는 것을 시사한다.

이상의 분석결과는 우리나라 청년층이 체계적으로 직업세계를 준비하지 못하고 있으며, 직업세계에 진입하여서도 체계적으로 경력을 형성하지 못하고 있음을 보여주는 것이라 할 수 있다.

학교로부터 노동시장으로의 이행과정은 크게 정규 학교교육을 마치고 첫 일자리를 획득하는 노동시장 진입과정과 첫 일자리 이후 직장이동 등을 통한 직업세계 정착과정으로 나눌 수 있다. 첫 일자리 진입과정에 대해 제6장에서 통계청이 2002년 6월에 조사한 「경제활동인구 청년층 부가조사」 자료를 이용하여 분석하였다.

주된 발견은 첫째, 정규교육을 마치고서도 교육훈련을 받지 않으면서 미취업 상태에 놓여 있는 청년층은 25.4%로서 실업뿐만 아니라 노동시장을 이탈하여 유희화 상태에 놓여 있는 규모가 심각한 수준에 이르고 있다. 일자리 제의를 받은 실업자가 취업하지 않은 사유를 보면, 높은 눈높이에 따른 근로조건 불만족(33.2%)과 전공·경력과 일자리간의 숙련 불일치(20.3%)가 청년 실업을 야기하는 주요한 원인임을 알 수 있다. 한편 비통학 비경제활동인구의 주활동상태를 보면, 여성의 경우 육아 및 가사 부담으로 인해 경제활동참여가 저조하며, 남성의 경우에는 취직준비, 구직활동, 기타 등으로 인한 잠재적 실업비중이 높은 것으로 나타난다.

둘째, 학교를 마치고 난 후 첫 일자리를 획득하기까지 평균 이행기간은 11.7개월로 조사되었으며, 취업경험이 없는 표본을 고려하여 해자드 추정을 할 경우 14.9개월로 나타나 노동시장으로의 이행이 원활하지 않음을 보여주고 있다. 또한 미취업기간이 장기화될수록 첫 일자리로의 이행확률이 감소하는 추세를 보여 노동시장 이행기간의 장기화가 청년층 노동력의 유희화를 야기하고 있음을 시사한다. 특히 경제위기 이후 실업률의 증가는 청년층 이행확률에 유의한 음의 영향을 미쳐 노동시장 여건의 변화가 청년층 노동시장에 직접적으로 영향을 미치고 있다.

셋째, 첫 일자리로의 이행기간이 장기화될수록 취업하더라도 교육이 직무에 도움이 되지 않을 확률이 높으며, 상용직으로 취

업할 확률이 낮고, 임금수준도 낮은 것으로 추정되었다. 또한 직장이동이 적합한 일자리 탐색을 통한 임금추구과정이 아닐 수 있음을 보여주고 있다.

이러한 발견은 최근 청년층이 직면하는 취업난과 유희화 문제는 일자리가 상대적으로 감소하고 있음에도 높은 기대수준에 따른 취업 포기 및 교육과 노동시장간 괴리에 따른 숙련불일치에 의해 발생하고 있음을 의미한다. 또한 학교에서 노동시장으로의 이행의 장기화는 청년층 노동력의 유희화를 야기할 뿐만 아니라 이후의 근로생활에 지속적으로 부정적인 영향을 미치는 것으로 나타난다.

제7장에서는 노동시장에 진입한 이후 직업세계에 정착하는 과정을 분석하였다. 청년층은 첫 일자리 획득 이후에도 잦은 노동이동과 이에 따른 상대적으로 짧은 근속기간, 불안정한 고용형태, 높은 수준의 경력변동 등 노동시장 경력 초기에 불안정성을 경험하고 있다.

이러한 근로생애 초기 노동시장 경험이 이후의 노동시장 성과에 미치는 영향을 실증분석한 결과에 따르면, 우선 첫 일자리로 이행하는 기간이 길수록 이후의 임금수준에 유의한 음의 영향을 미치는 것으로 나타나 미취업의 장기화는 취업경험을 통한 인적자원의 축적을 저해하여 지속적으로 부정적인 영향을 미치는 것으로 나타난다.

또한 직업세계 정착과정에서의 불안정한 노동시장 경험의 누적은 이후에도 지속적인 부정적인 영향을 미치는 것으로 나타난다. 직장경험횟수가 많을수록 이후의 임금에 유의한 음의 영향을 미친다는 분석결과는 노동시장 경력 초기의 빈번한 직장이동보다 나은 일자리로의 탐색을 통한 임금추구과정이 아닐 수 있음을 시사한다. 또한 비정규직 경험의 누적은 이후의 임금수준에 유의한 음의 영향을 미치고 있다.

노동시장에 진입하여 상대적으로 불안정한 취업경험을 지속하는 것이 이후에도 지속적으로 부정적인 영향을 미친다는 발견은 경력개발을 동반하지 않은 단기적인 일자리 제공만으로는 청년 실업을 완화하기 어렵다는 것을 의미한다. 이상의 분석결과는 청년층 노동력의 유희화가 야기하는 지속적인 부정적인 영향을 해소하기 위해서 무엇보다 사전에 이를 예방하는 정책이 필요함을 시사한다.

◆ 정책과제

이상의 실증분석 결과에 기초하여 제8장에서는 청년층 취업난 완화를 위해 적극적인 일자리 창출정책과 더불어 경력을 중시하는 노동력 수요의 변화에 대응한 체계적인 근로경험 프로그램의 실시, 그리고 교육과 노동시장간 연계를 강화하기 위한 제도적인 기반의 구축이 필요함을 제언하였다.

첫째, 청년층 노동력 수요의 변화는 경제성장이 청년층 취업난 해소로 이어지지 않을 가능성을 제기하고 있다. 청년층 취업난을 완화하기 위해서는 적극적인 일자리 창출을 위한 경제·산업정책과 고용정책의 연계가 요구된다. 기업의 역동성을 제고하여 민간부문에서의 일자리 창출 기반을 구축할 필요가 있다. 그리고 채용연령 제한이 중장기적으로 기업의 경쟁력 확보에 도움이 되지 않는다는 점에 비추어 채용시 연령차별 금지가 강구될 필요가 있다. 또한 노동력 수요의 변화에 대한 정확한 신호의 전달과 함께 진로교육 및 취업안정기능을 강화하여 청년층의 눈높이를 조정할 수 있도록 지원하는 한편으로 중소기업의 근무환경 개선을 지원하여 중소기업 기피현상을 완화해 나가야 할 것이다.

둘째, 경력직 중심의 채용관행으로 노동력 수요가 구조적으로 변화하는 추세에 대응하여 체계화된 근로경험 프로그램을 통해

일자리 탐색과 경력 형성을 지원해 나가야 한다. 특히 전공·적성에 적합한 연수기업을 선정하고 교육과 연계된 연수가 이루어지기 위해서는 학교의 역할이 강화되어야 할 것이다.

셋째, 교육과 노동시간 연계의 강화는 노동시장으로의 이행실패를 예방하는 사전적이며 보다 근본적인 대책이다. 교육이 노동시장의 요구를 충족하기 위해서는 무엇보다 교육시장에 적절한 신호를 전달할 수 있는 정보체계가 효율화되어야 할 것이다. 학생들이 직업전망에 근거하여 대학·전공·계열을 선택하고, 대학이 산업수요에 부응하는 교육과정을 편성할 수 있도록 교육의 노동시장 성과에 대한 ‘취업실태 공표제’를 도입하여야 한다. 나아가 취업률 공개 여부 및 취업률 등을 대학평가에 반영하여 산업수요에 부응하는 교육과정을 편성할 수 있도록 유인할 필요가 있다.

제 1 장 머리말

제1절 문제 제기

일반적으로 청년층이 근로생애 시작 시기에 경험하는 실업 또는 미취업의 부정적인 영향은 다른 연령계층에 비해 훨씬 심각한 것으로 알려져 있다. 노동력의 유희화는 기존의 인적자본을 감가상각할 뿐만 아니라 근로경험을 통한 인적자본축적의 기회를 상실함으로써 장기적으로 노동시장 정착도(labor market attachment)를 저하시켜 노동력의 유희화를 가속시키는 악순환을 거듭하기 때문이다.

청년층 노동시장의 악화는 OECD 주요 국가에서도 심각한 문제로 대두되고 있다. 지난 1970년대 이후 노동공급 측면에서 청년층 인구가 감소하고 고학력화가 진전되었으며, 노동수요 측면에서 지식정보화 진전에 따른 청년친화적인 산업구조로 변화하는 등 청년층 노동시장의 여건을 개선할 수 있는 여러 요인에도 불구하고 청년층의 상대적 고실업이 지속되어 온 사실은 놀라운 현상으로 받아들여지고 있다(OECD, 1999a).

청년층 노동시장이 악화된 원인으로 여러 가지 가설이 제기되고 있다.

우선 거시경제적인 여건의 악화를 들 수 있다(Blanchflower and Freeman, 2000). 청년 실업은 성인 실업에 비해 훨씬 경기순환에 민감

2 청년층 노동시장 분석

(supercyclical)하기 때문에 청년층은 경기하락으로 인한 영향을 더 크게 받는다고 알려져 있다. 그러나 거시경제적인 요인이 청년 실업의 중요한 원인임은 분명하지만, 그 설명력은 제한적이라고 평가된다. 예를 들어 미국에서는 전체 실업률이 증가하지 않았음에도 청년층의 노동시장 여건이 악화되는 등 전체 노동시장과 청년층 노동시장간 괴리가 발생하고 있다. 또한 유사한 거시경제적인 여건에 처한 국가간에도 청년층 노동시장의 차이가 나타나고 있다.

최근의 실업증가 요인으로 흔히 지적되는 숙련편의적인 기술변화(skill-biased technological change) 또한 청년층 고실업 현상을 설명하기는 어려울 것으로 보인다. 지식정보화의 진전에 따라 숙련 노동력에 대한 수요가 증가할수록 교육수준이 높은 청년이 더 유리할 것이기 때문이다.

청년층 고실업의 또 다른 원인으로 임금결정제도의 차이를 들기도 한다. 최저임금제나 단체교섭을 통해 청년층의 임금이 상대적으로 높아져서 청년층 실업을 야기하게 된다는 것이다. 독일이 낮은 임금을 받는 도제를 대규모로 양성하면서 청년 실업률을 낮게 유지하게 되었다는 인식이 확산되면서, 1980년대 영국 정부는 청년층의 임금을 저하시키는 일련의 정책을 시행하였지만, 기대와는 달리 청년층의 취업비율은 높아지지 않았다. 이에 대해 Stern and Wagner(1999)는 청년층의 상대적인 실업률과 상대적인 임금수준간에 약한 상관관계가 존재할 뿐이며, 청년층에 대한 임금 억제가 청년 실업을 그다지 설명하지 못한다고 평가하고 있다.

마지막으로 각국의 노동시장 이행지원제도의 차이가 지적된다. 선진 7개국의 청년층 노동시장 상황을 비교한 Ryan(2001)은 일본과 독일에서 청년 실업이 낮은 원인을 학교로부터 직업세계로의 이행을 지원하는 제도의 발달에서 찾고 있다. 일본에서는 학교와 기업간 채용 네트워크¹⁾, 독일에서는 대규모의 도제를 양성하는 이원화제도²⁾가 체계적인

1) 노동시장에서 채용·응모가 자유롭게 이루어지는 영국이나 미국과는 달리 일본에서는 기업들이 특정 학교를 지정하여 학업성취에 기초하여 추천된 학생을 채용함으로써 학력과 취업 모두의 성과를 높일 수 있었다는 '실적관계'는 최근 들

산학협력을 통해 학교에서 직업세계로의 효율적인 이행을 지원하고 있다고 적극적으로 평가하고 있다.

본 연구에서는 이상의 네 가지 가설 가운데 경기변동이 청년층 노동시장에 미치는 강한 영향력에 동의하면서도 최근 청년층 노동시장의 악화는 노동력 수요의 구조적인 변화와 더불어 노동시장 이행의 장기화·불안정성에 기인하고 있다고 판단한다. 제2장에서 보듯이 청년층의 상대적 취업비율이 경제위기 이전 수준을 회복하고 있지 못하기 때문에 거시적인 경제여건만으로 청년층 노동시장의 악화를 설명하기는 어려울 것이다. 또한 우리나라의 임금결정제도가 중앙집권화되어 있지 않기 때문에 가격조정보다 수량조정에 의존하고 있다고 보기는 어려우며, 최저임금 수준이 낮고 그 영향률 또한 미미하여 임금결정방식에 의해 청년층의 상대적 고실업 현상을 설명하기는 어려울 것으로 판단된다. 한편 제5~7장에서 보듯이 산업수요에 부응하지 못하는 교육제도의 문제점은 청년층의 노동시장 이행의 장기화 및 불안정성으로 나타나고 있다.

제2절 연구의 구성

본 연구는 청년층 노동시장이 직면하는 문제에 대해 통합적인 분석을 시도한다. 노동력 수요 측면에서의 구조적인 변화와 함께 청년층의 노동시장 이행실태를 밝힘으로써 청년층 노동시장을 구조적이고 제도적인 측면에서 분석한다. 이를 통해 청년층 노동시장에 대한 실증적 연

어 능력주의적인 채용관행이 확산됨에 따라 약화되고 있다는 지적도 제기되고 있다(西澤弘, 1998; 本田由紀, 1998).

- 2) 1990년대 들어 도제 훈련비용의 증가, 고실업의 지속에 따른 참여기업의 감소, 진학의 증대, 조기 직업선택에 따른 위험부담 증대 등이 제기되면서 세분화된 훈련직종별로 장기간에 걸쳐 양성하는 장인 모델이 유연생산압력에 대응하여 경쟁력을 유지할 수 있느냐에 대한 찬반 논의는 Culpepper and Finegold(1999) 참조.

4 청년층 노동시장 분석

구의 기초를 제공하는 한편으로 청년층 노동시장의 현안인 취업난과 유희화 문제에 대한 과학적인 정책 수립의 방향을 모색하고자 한다.

그동안 청년층 노동시장에 대한 연구가 진전되지 못한 것은 신뢰성 있는 자료가 구비되어 있지 않았기 때문이다. 다행히 2000년 들어 한국 노동연구원이 매년 실시하는 「한국노동패널」에서 청년층에 대한 부가 조사를 실시하여 학교교육-노동시장 이행과정을 연구할 수 있는 체계적인 자료가 처음 제시된 데 이어, 2001년 9~11월에 걸쳐 중앙고용정보원이 제1차 「청년패널」 조사를 실시하였으며, 2002년 6월에는 가장 대표적인 노동력조사인 「경제활동인구조사」(통계청)에서 최초로 청년층 부가 조사를 실시하였다. 이러한 통계적인 결실은 청년층 노동시장 연구를 심화하고 올바른 정책을 수립할 수 있는데 큰 기여를 할 것으로 생각된다. 그럼에도 불구하고 최근의 청년 취업난을 이해할 수 있는 노동력 수요 측면에서의 자료는 거의 찾아 볼 수 없었다. 이에 본 연구에서는 그 동안의 조사자료를 모두 활용할 뿐만 아니라 「고용보험 DB」(노동부)를 이용하여 노동력 수요 측면의 분석을 수행함으로써 새로운 자료의 활용 가능성을 제시하였다.

우선 제2~4장에서는 청년층이 겪고 있는 취업난을 노동력 수요의 변화라는 관점에서 분석한다. 제2장에서는 경제위기 전후 청년 일자리의 구조적인 변화를 분석하기 위하여 「고용보험 DB」에서 1995~2001년間に 걸친 300인 이상 대규모 사업체를 대상으로 '사업체-근로자 연계 패널자료'를 구성하여 청년 일자리의 창출·소멸과정을 분석한다. 그리고 채용구조 분석을 통해 경력중시형 노동수요로의 변화를 실증적으로 밝힌다.

제3장에서는 청년층 일자리의 구조적인 변화를 세부적으로 파악하기 위하여 창업·폐업 등의 사업체 변동과 산업·규모 등의 사업체 특성이 일자리 창출 및 소멸에 미치는 영향을 분석한다. 이를 위해 「고용보험 DB」를 이용하여 1999~2001년 동안의 전규모를 대상으로 '사업체-근로자 연계 패널자료'를 구성하여 분석한다.

청년층 노동력 수요의 감소 및 경력중시형 노동수요로의 변화에 대응하여 재학 중에 근로경험 기회를 제공하는 현장중심 학습(work-

based learning)방법이 강조되고 있다. 이에 제4장에서는 재학생의 근로 경험 실태를 「경제활동인구조사」(통계청)와 「청년패널」(중앙고용정보원) 자료를 이용하여 살펴보고, 이러한 재학 중의 근로경험이 이후의 노동시장 성과에 미치는 영향을 실증분석한다. 이를 통해 재학 중의 근로경험이 일자리 탐색 및 경력형성에 기여할 수 있는 방향을 모색할 수 있을 것이다.

한편 제5~7장에서는 청년층의 노동시장 이행실태를 분석한다. 학교-노동시장 이행과정은 근로생애 초기 단계에서 교육 종료, 집중적인 일자리 관련 훈련, 평생 일자리(career job)의 탐색 등을 통하여 근로생애에 걸친 노동시장 참여형태 및 평생소득을 결정하게 되는 단계이다. 특히 최근 청년층이 경험하는 취업난과 유희화 문제가 교육과 노동시장간 괴리에서 발생한다는 점에 비추어 학교-노동시장 이행과정에 대한 실증분석은 청년층 노동시장을 이해하는데 크게 기여할 수 있을 것이다.

우선 제5장에서는 「경제활동인구조사(통계청)」를 이용하여 우리나라 청년층의 노동시장 이행이 국제비교를 통해서도 더디게 이루어지고 있음을 밝힌다. 또한 실직을 경험한 청년층을 대상으로 빈번한 직장이동이 지위 상승이나 경력 일치(career match)를 동반한 경력형성과정이 아닐 수 있음을 밝힌다.

학교로부터 노동시장으로의 이행과정은 크게 정규 학교교육을 마치고 첫 일자리를 획득하는 노동시장 진입과정과 첫 일자리 이후 직장이동 등을 통한 직업세계 정착과정으로 나눌 수 있다. 제6장에서는 노동시장 진입과정에 대해 분석한다. 「경제활동인구조사」 청년층 부가조사(2002년 6월) 자료를 이용하여 첫 일자리를 획득하는데 장기간이 소요될 뿐만 아니라 이행기간의 장기화가 청년층 노동력의 유희화를 야기하고 있음을 밝힌다. 또한 첫 일자리로의 이행과정이 이후의 근로생활에 지속적으로 부정적인 영향을 미치는지를 살펴본다.

제7장에서는 「한국노동패널」 3차년도(2000년) 청년층 부가조사 자료를 이용하여 청년층이 직업세계에 정착하는 과정에서 경험하는 특징들을 밝힌다. 잦은 노동이동과 이에 따른 상대적으로 짧은 근속기간, 불안정한 고용형태 등의 경험이 평생 일자리를 탐색하는 과정에서 일시

6 청년층 노동시장 분석

적으로 거치는 현상에 불과한지, 아니면 이후의 노동시장 성과에 지속적인 영향을 미치는지를 살펴본다.

마지막으로 제8장에서는 이상의 연구결과를 요약하고 정책과제를 제시한다. 청년층의 취업난 및 유휴화 문제가 경기적인 요인만이 아닌 구조적·제도적인 요인에 의해 발생한 것이라는 분석결과에 기초하여 사후적인 단기 실업대책을 넘어선 예방적이고 근본적인 대책이 요구되고 있음을 제언한다.

제 2 장 경제위기 전후 청년 일자리의 구조 변화

제1절 문제 제기

<표 2-1>은 경제위기 전후 청년층 노동시장의 변화에 대한 주요 지표를 제시한 것이다. 2001년 현재 청년층 실업률이 경제위기 이전에 비하여 여전히 높은 수준을 기록하고 있지만, 경제위기 직후 청년층 실업률의 급격한 증가와 이후 경기회복에 따라 감소하는 경향은 청년층 노동시장이 경기변동에 매우 민감하게 반응하는 특징을 반영하는 것이라 할 수 있다.

이 표에서 주목할 만한 사실은 청년층 일자리의 상대적 감소 경향이다. 청년층 취업자수는 1997~2001년 동안 764천명이나 감소하였다. 연도별로 보면, 1997년 5,152천명에서 1998년 4,422천명으로 급격하게 감소하였으며, 1999년에는 감소폭이 크게 줄어들다가 2000년에는 다소 증가하였으나 2001년에는 다시 감소하였다.

청년층 취업자수가 절대적으로 감소한 것은 일차적으로는 청년층 인구의 감소에 기인한다. 그러나 노동력 활용도의 직접적인 지표라고 할 수 있는 청년층 취업비율(=15~29세 취업자/15~29세 인구)은 2001년 42.8%로서 1997년 45.1%에 미치지 못하고 있다는 사실은 청년층 일자리의 상대적인 감소를 말해 준다. 이처럼 청년 일자리가 경제위기 이전에

8 청년층 노동시장 분석

〈표 2-0〉 청년층(15~29세) 경제활동상태의 변화

(단위 : 천명, %)

	1997	1998	1999	2000	2001
취업	5,152 [-45] (-0.9)	4,422 [-730] (-14.2)	4,344 [-78] (-1.8)	4,510 [166] (3.8)	4,388 [-122] (-2.7)
실업	314 [58] (22.8)	612 [299] (95.2)	538 [-74] (-12.1)	375 [-164] (-30.4)	360 [-15] (-4.1)
비경활	5,958 [24] (0.4)	5,993 [36] (0.6)	5,938 [-55] (-0.9)	5,705 [-233] (-3.9)	5,505 [-200] (-3.5)
계(인구)	11,423 [36] (0.3)	11,027 [-396] (-3.5)	10,820 [-206] (-1.9)	10,590 [-231] (-2.1)	10,253 [-337] (-3.2)
취업비율	45.1	40.1	40.1	42.6	42.8
실업률	5.7	12.2	11.0	7.7	7.6

주 : []안은 전년동기대비 증감분, ()안은 전년동기대비 증감률.
 자료 : 통계청, 『경제활동인구조사』, 각년도.

비하여 회복되지 못하고 있는 현상은 최근 청년층이 경험하는 취업난이 경기변동만이 아니라 청년 노동력 수요의 구조적인 변화에 기인하고 있음을 시사한다.

본 장에서는 최근 청년층이 경험하는 취업난을 노동력 수요의 변화라는 관점에서 분석하고자 한다. 경제위기 이후 구조조정이 상시화됨에 따라 기업의 생성·확장·축소·소멸 등이 활발해지고 노동시장의 유연화가 진전된 상황에서는 노동력 공급 요인보다 노동력 수요 요인의 설명력이 증대할 것으로 보인다.

청년층 노동력 수요의 구조적인 변화에 대한 흥미로운 설명으로 Ryan(2001)의 ‘이중 숙련편의가설(double skill bias hypothesis)’을 들 수 있다. Ryan(2001)에 따르면, 숙련에는 교육뿐만 아니라 경력(experience)도 포함된다. 만약 교육과 노동시장간의 연계가 약하고 교육과 경력간 대체가능성이 하락한다면, 노동시장에 새로이 진입하는 청년층에 대한 노동수요는 하락할 수 있다는 것이다. 본 연구에서는 이

가설을 실증적으로 검증하지는 않지만, 청년 일자리의 감소 경향과 함께 경력중시형 노동력 수요 구조로의 변화가 청년층의 취업난을 야기하는 주요한 요인임을 밝히고자 한다.

지난 1990년대 이후 활발하게 이루어지고 있는 일자리 창출·소멸 관련 연구들은 청년층이 경험하고 있는 취업난을 노동력 수요의 변화라는 관점에서 분석하고자 하는 본 연구의 방법론적 토대를 제공한다. 거시적인 고용통계를 통해서도 취업자수의 증감을 통해 고용의 순변화(net employment change)를 파악할 수 있으나, 그 이면에 존재하는 고용의 총변화(gross employment change)를 알 수는 없다. 이에 본 연구에서는 ‘사업체-근로자 연계 패널자료(employer-employee matched panel data)’를 구성하여 순고용변화 자체보다는 그것이 어떠한 일자리 창출과 소멸로 이루어졌는지를 분석함으로써 청년층 노동시장의 동태적인 변화를 파악하고자 한다.

한편 노동시장의 동태적인 변화를 완벽하게 파악하기 위해서는 일자리 창출·소멸 이상으로 이루어지는 채용과 이직행태 분석까지 확대되어야 한다. 특히 청년 근로자들은 빈번하게 직장을 이동하고 노동시장 유입과 탈출이 잦다. 이는 근로자와 일자리간의 궁합(job match)이 맞지 않기 때문이거나 노동력 수요의 변화에 따른 일자리 변동 때문일 수 있다. 본 연구에서는 청년들의 노동이동이 얼마나 일자리의 창출과 소멸에 따른 것인지를 살펴봄으로써 일자리의 구조적인 변화가 미치는 영향을 살펴본다.

마지막으로 경제위기 전후의 채용구조 변화를 분석함으로써 경력중시형 노동력 수요로 변화하였는지를 살펴본다.

제2절 연구방법

본 연구에서는 일자리를 근로자에 의해 충원된 일자리(filled job position)로 정의한다. 또한 대부분의 자료가 일자리(job position)가 아

닌 근로자수에 대한 통계를 제시하고 있기 때문에 Davis, Haltiwanger and Schuh(1996)의 방법에 따라 일자리 변동을 ‘사업체 수준에서의 순고용변화’로 정의한다.

사업체 수준의 순고용변화는 일자리 변동(job flow)의 관점에서 두 시점간 근로자수의 차이로 정의된다. 즉 t 기에 i 사업체의 근로자수를 E_{it} 라고 하면, 순일자리 변동(JF)은 t 기와 $t-1$ 기간 근로자수의 차이로 정의된다.

$$\Delta_{it} = JF_{it} = E_{it} - E_{it-1} \dots\dots\dots (1)$$

두 시점간에 사업체의 사업 확대 또는 창업에 의해 근로자수가 증가하였을 경우 일자리 창출(job creation; JC)이라고 부르며, 사업체의 사업 축소 또는 폐업에 의해 근로자수가 감소하였을 경우 일자리 소멸(job destruction; JD)이라고 부른다. 그리고 일자리의 창출이나 소멸에 의한 일자리 재배치(job reallocation; JR)는 일자리 변동의 절대값으로 표현된다.

$$JR_{it} = |JF_{it}|$$

$$JC_{it} = JR_{it} \text{ if } JF_{it} \geq 0, JC_{it} = 0 \text{ else if } JF_{it} < 0$$

$$JD_{it} = JR_{it} \text{ if } JF_{it} < 0, JD_{it} = 0 \text{ else if } JF_{it} \geq 0$$

사업체 수준의 순고용변화는 근로자의 이동 측면에서도 정의할 수 있다. 즉 사용자-근로자간 고용관계(job match)의 형성과 해체로 순고용변화를 파악할 경우 두 시점간에 발생한 총 채용자수(H)와 총 이직자수(S)의 차이로 정의된다.

$$\Delta_{it} = H_{it} - S_{it} \dots\dots\dots (2)$$

식 (1)과 식 (2)에 의해 순일자리 변동은 채용과 이직의 차이와 동일

합을 알 수 있다.

$$JF_{it} = H_{it} - S_{it}$$

한편 노동이동(Worker Flow: WF)은 두 시점간에 발생한 모든 채용자수와 이직자수의 합으로 정의할 수 있다. 단, 사업체를 이동한 개인의 합이 아니라 횡수의 합(gross number)이라는 점을 주의할 필요가 있다. 예를 들어 2명이 사업체간 이동을 하였다더라도 4번의 이동으로 측정된다는 점에서 노동이동은 근로자의 재배치(worker reallocation)와 구별되는 개념이다(Davis and Haltiwanger, 1999: 275).

$$WF_{it} = H_{it} + S_{it}$$

이러한 노동이동(WF)은 일자리 재배치에 기인하는 부분(JR)과 일자리 재배치와 무관한 고용변동(Churning Flow: CF) 부분으로 분해할 수 있다. 예를 들어 근로자가 100명인 사업체에서 15명을 채용하고 5명이 이직하였을 경우 노동이동은 20명인 반면, 일자리 창출에 따른 일자리 재배치는 10명이다. 따라서 나머지 10명은 일자리 재배치와 무관하게 근로자가 이동한 것이다.

이 때 일자리 재배치(JR)는 일자리의 창출·소멸에 의해 발생한 근로자의 이동이며, 이는 사업체의 순고용변화를 야기한다. 반면 고용변동(CF)은 사업체의 순고용변화와 무관하게 이루어지는 노동이동이다. 고용변동은 근로자가 이직하여 다른 근로자로 대체된 경우(workers churning employers)와 사업자가 노동력 구성을 변화할 목적으로 해고와 채용을 동시에 한 경우(employers churning workers)에 발생한다(Burgess, Lane and Stevens, 2000).

$$WF_{it} = JR_{it} + CF_{it}$$

한편 일자리 변동률은 일반적인 증감률과 다르게 계산된다. 일반적으로 $t-1$ 기의 근로자수를 사업체 규모로 정의할 경우 창업 사업체는 $t-1$ 기의 근로자수가 0이 되므로 일자리 변동률이 ∞ 가 되며, 폐업 사업체는 -1 로 계산된다. 이에 비하여 사업체의 일자리 규모를 $t-1$ 기의 근로자수와 t 기의 근로자수 평균으로 정의할 경우 일자리 변동률은 $[-2, 2]$ 범위 내의 값을 가짐으로써 해석이 용이한 장점을 가진다. 이하에서는 각각의 변동률을 두 시점간 근로자수의 평균으로 나눈 값으로 계산한다.

$$N_{it} = (E_{it} + E_{it-1})/2$$

이제 부문별로 일자리 변동률을 집계하기 위해서는 부문내 각 사업체 규모의 비중을 가중치로 사용하여 계산한다. 부문별 일자리 창출률(JCR)은 일자리가 늘어난 사업체(일자리가 증가한 기존 사업체+창업 사업체)의 일자리 창출률을 사업체 규모의 비중을 가중치로 계산한다. 마찬가지로 부문별 일자리 소멸률(JDR)은 일자리가 감소한 사업체(일자리가 감소한 기존 사업체+폐업 사업체)의 일자리 소멸률을 사업체 규모의 비중을 가중치로 계산한다. 아래 식에서 S^+ 는 부문 S 에 속하는 사업체 중에서 일자리가 늘어난 사업체의 집합이며, S^- 는 부문 S 에 속하는 사업체 중에서 일자리가 줄어든 사업체의 집합이다.

$$JCR_{st} = \sum_{i \in S^+} \frac{N_{ist}}{N_{st}} JCR_{ist}$$

$$JDR_{st} = \sum_{i \in S^-} \frac{N_{ist}}{N_{st}} JDR_{ist}$$

이제 JCR 에서 JDR 을 빼면 순일자리 변동률(JFR)이 된다.

$$JFR_{st} = JCR_{st} - JDR_{st}$$

한 부문 내에서도 일자리가 창출되는 사업장과 일자리가 소멸되는 사업장이 동시에 존재할 수 있다. JCR 에서 JDR 을 합한 일자리 재배치율(JRR)은 이러한 사업체간 이질성에 따른 고용기회의 재편(reshuffling)을 의미한다.

$$JRR_{st} = JCR_{st} + JDR_{st}$$

한편 JRR 에서 JFR 의 절대값을 뺀 초과 일자리 재배치율(EXC)은 순일자리 변동을 조정하는데 필요한 이상으로 이루어진 일자리 재배치율을 의미한다. 이는 일자리 창출과 소멸이 동시에 발생한 정도를 측정하는 지표이다. JRR 또한 동시에 일자리 창출·소멸이 발생하는 정도를 나타내지만 JFR 의 절대값이 클수록 증가하기 때문에 동시적인 일자리 창출·소멸을 나타내는 지표로서는 EXC 가 더 적절하다(Davis, Haltiwanger and Schuh, 1996: 13).

$$EXC_{st} = JRR_{st} - |JFR_{st}|$$

한편 채용률, 이직률, 노동이동률, 고용변동률도 마찬가지로 정의된다.

$$HR_{st} = \sum_{i \in S} \frac{N_{ist}}{N_{st}} HR_{ist}$$

$$SR_{st} = \sum_{i \in S} \frac{N_{ist}}{N_{st}} SR_{ist}$$

$$WFR_{st} = HR_{st} + SR_{st}$$

$$CFR_{st} = WFR_{st} - JRR_{st}$$

제3절 분석자료

일자리 변동 및 그것과 노동이동간의 관계를 파악하기 위해서는 ‘사업체-근로자 연계 패널자료’가 필수적이다. 본 연구에서는 「고용보험 DB」를 이용하여 자료를 구성하였다.

고용보험은 1995년 7월 출범 당시 30인 이상 사업체의 상용직 근로자로 한정하여 적용하였으나 1998년 1월 10인 이상으로, 1998년 3월 5인 이상으로 확대되었으며, 1998년 10월부터는 1월간의 소정근로시간이 80시간 미만인 시간제 또는 일용근로자인 경우를 제외하고 전사업체로 확대적용되었다. 이에 따라 2001년 12월 말 현재 고용보험에 가입한 사업체는 약 807천개, 피보험자는 6,909천명이다. 「고용보험 DB」는 피보험자격 취득자와 상실자의 인적 특성 및 사업체의 성립·소멸 등을 포함한 사업체의 특성을 파악할 수 있는 정보를 누적 관리하고 있기 때문에 임금근로자를 전부 포괄하지는 못하지만³⁾ 본 연구에 필요한 자료를 구성하는 것은 가능하다.

우선 피보험자 관리번호와 채용일자리를 이용하여 「피보험자원부 DB」와 「피보험자이력 DB」를 결합하여 개별 일자리 자료(individual job spell data)를 구성하고, 이를 사업체 관리번호를 이용하여 「사업체 DB」와 결합함으로써 ‘사업체-근로자 연계 패널자료’를 구축하였다.

본 연구에서는 경제위기를 전후하여 일자리의 구조적인 변화를 살펴보기 위해 1995~2001년 말 기준으로 근로자 300인 이상을 지속적으

3) 고용보험 적용대상 피보험자는 2001년 12월 전체 임금근로자 13,625천명의 50.7%에 이르며, 『경제활동인구조사』에서 적용제외 사업체에서 일하는 근로자와 일용직 등 적용범위에서 제외되거나 피보험자 관리가 되지 않는 근로자를 제외하여 산출한 적용대상 근로자의 71.1%에 이른다(한국노동연구원, 『고용보험동향』 제7권 제1호, 2002, 7쪽).

로 고용하고 있는 1,076개 사업체를 분석대상으로 삼았다⁴⁾). 분석자료는 개별 일자리별로 채용일자, 채용사유, 이직일자, 이직사유, 직종, 학력 등의 인적 특성과 함께 사업체의 고용보험 성립일, 소멸일, 최초 고용발생일, 산업, 규모, 본사·지사 구분, 기업 규모 등의 사업체 특성에 관한 정보를 담고 있다.

이렇게 구성된 자료를 이용하여 일자리 창출·소멸을 분석할 때 다음과 같은 한계를 가진다.

첫째, 일자리의 창출과 소멸을 두 시점간에 발생한 사업체 수준의 순고용변화로 측정하기 때문에 두 시점 사이에서 발생한 일자리의 변동은 누락된다. 따라서 시점간의 길이를 가능하면 짧게 하는 것이 바람직하지만 분석상의 난점 때문에 이하에서는 연간 변동률을 중심으로 제시하며, 경우에 따라 월간 변동률도 제시할 것이다.

둘째, 사업체 단위의 순고용변화에 의해 일자리 변동을 측정하기 때문에 사업체 내에서 순고용변화 없이 발생하는 일자리의 대체가 포착되지 않아 일자리 변동률이 과소측정된다. 예를 들어 두 시점간에 사업체의 숙련 구성을 변화시킬 목적으로 직종별 일자리가 동일한 규모로 대체되었다면 일자리 창출이나 소멸 모두 없는 것으로 간주된다.

-
- 4) 농업업과 광업 사업체는 제외하였으며, 1995~2001년 동안 지속적으로 300인 이상의 근로자를 가진 사업체로 국한하였기 때문에 사업체의 창업·폐업에 따른 일자리 변동은 포착하지 못하는 한계를 가진다. 전규모를 대상으로 창업·폐업 등의 사업체 변동에 따른 일자리 변동은 제3장에서 다룬다.
- 5) 「고용보험 DB」에서는 사업체의 창업일자와 폐업일자 정보가 없으며, 다만 고용보험 성립일자와 고용보험 소멸일자만 제공된다. 따라서 사업체의 근로자를 측정하는 과정에서 다음과 같은 두 가지 문제에 직면하게 된다. 첫째, 사업체의 고용보험 성립일 이전에 고용된 근로자가 있는 경우에는 성립일 이전에 입직하여 이직한 근로자수가 제외되어 실근로자수를 과소측정하는 문제가 발생하게 된다. 경제위기 전후 일자리 변동에 주목한 본 연구에서는 고용보험 성립년도가 1996년 이후이면서 사업체의 최초 고용발생년도(사업체에 최초로 고용된 근로자의 입사년도)가 고용보험 성립년도보다 앞서는 사업체를 제외하였다. 이를 통해 최소한 연말 기준의 근로자수는 정확히 측정할 수 있을 것이다. 둘째, 사업체에 대한 고용보험 적용이 소멸되었을 경우에도 일부 근로자가 여전히 잔존하는 경우가 존재한다. 본 연구에서는 사업체의 고용보험 소멸일 이후의 근로자수는 0으로 처리하였다.

셋째, 1998년 10월부터 임시직 근로자까지 고용보험이 확대적용됨에 따라 전후 시점간 근로자수의 차이가 발생할 수 있다. 그러나 종사상 지위를 판별할 수 있는 정보가 없기 때문에 본 연구에서는 이 문제를 해결할 수 없었다.

제4절 경제위기 전후 일자리 구조 변화와 노동이동

1. 일자리수 추이

<표 2-2>는 연령대별 근로자수의 추이를 제시한 것이다. 전체 취업자수는 1997년 1,482천명에서 1998년 1,365천명으로 경제위기 이후 대량의 일자리 감소가 일어났으며, 2001년에도 1,341천명에 머물러 300인 이상의 대규모 사업체에서 경제위기 이전 수준의 고용을 회복하고 있지 못함을 보여주고 있다⁶⁾. 연령계층별로 보면, 30세 미만 청년층 근로자의 비중은 1997년 42.3%에서 2001년 32.2%로 지속적으로 감소하여 대규모 사업체에서 노동력의 중·장년화가 급속하게 진행되고 있음을 알 수 있다.

한편 산업 특성에 따른 청년층의 일자리 변화를 살펴보기 위해 지식집약도에 따라 산업을 네 가지로 유형화하였다. 이 때 지식기반산업은 연구개발 활동이 활발하거나 고속런 근로자의 투입 비중이 높은 산업으로 정의하였다⁷⁾. <표 2-2>의 지식집약도에 따른 산업유형별로 보면,

6) 「경제활동인구조사」(통계청)에 따르면, 총 취업자는 1997년 21,106천명에서 1998년 19,994천명으로 급감하였다가 그 이후 완만하게 증가하여 2001년 21,362천명을 기록하여 경제위기 이전 수준을 회복하였다. 한편 「사업체기초통계조사보고서」(통계청)에 따르면, 300인 이상 사업체의 종사자수는 1997년 2,326천명에서 경제위기 이후 지속적으로 감소하여 2000년 1,637천명을 기록하여 대규모 사업체일수록 고용조정이 상시화되어 일자리가 감소하고 있음을 확인할 수 있다.

7) 산업소분류 수준에서 지식집약도에 따라 산업을 유형화하였다. 구체적인 지식집약도별 산업분류표는 이병희(1999) 145쪽 참조.

〈표 2-1〉 연령계층별·산업유형별 근로자수 추이(연말 기준)

(단위 : 천명, %)

		15~29세	30~44세	45세 이상	전 체
전 체	1996	644 (43.5)	655 (44.2)	182 (12.3)	1,481 (100.0)
	1997	627 (42.3)	667 (45.0)	188 (12.7)	1,482 (100.0)
	1998	529 (38.8)	661 (48.5)	175 (12.8)	1,365 (100.0)
	1999	507 (36.4)	702 (50.5)	182 (13.1)	1,391 (100.0)
	2000	495 (35.4)	710 (50.8)	193 (13.8)	1,398 (100.0)
	2001	432 (32.2)	709 (52.9)	200 (14.9)	1,341 (100.0)
	지식기반 제조업	1996	158 (57.5)	101 (30.0)	16 (5.8)
1997		157 (56.7)	103 (37.3)	16 (6.0)	276 (100.0)
1998		123 (52.6)	96 (41.4)	14 (6.0)	233 (100.0)
1999		121 (50.7)	103 (43.5)	14 (5.8)	238 (100.0)
2000		129 (52.0)	104 (42.2)	14 (5.8)	247 (100.0)
2001		107 (47.6)	103 (45.9)	15 (6.5)	225 (100.0)
일 반 제조업		1996	200 (39.4)	246 (47.0)	61 (12.1)
	1997	179 (36.9)	244 (50.3)	62 (12.9)	485 (100.0)
	1998	143 (32.4)	238 (54.1)	60 (13.5)	441 (100.0)
	1999	127 (28.9)	251 (56.9)	63 (14.3)	441 (100.0)
	2000	116 (26.5)	251 (57.7)	68 (15.7)	435 (100.0)
	2001	98 (23.5)	247 (59.2)	72 (17.3)	417 (100.0)
	지식기반 서비스업	1996	161 (46.1)	155 (39.5)	33 (9.6)
1997		160 (45.1)	160 (45.1)	35 (9.8)	354 (100.0)
1998		145 (43.7)	158 (47.5)	29 (8.8)	333 (100.0)
1999		146 (41.9)	172 (49.2)	31 (8.9)	349 (100.0)
2000		141 (40.1)	178 (50.4)	34 (9.5)	352 (100.0)
2001		130 (36.8)	186 (52.7)	37 (10.5)	353 (100.0)
일 반 서비스업		1996	125 (35.8)	153 (43.1)	72 (20.5)
	1997	132 (35.9)	160 (43.6)	75 (20.4)	367 (100.0)
	1998	118 (33.0)	169 (47.0)	72 (20.0)	358 (100.0)
	1999	113 (31.0)	177 (48.6)	74 (20.5)	364 (100.0)
	2000	109 (30.2)	177 (48.8)	76 (21.0)	363 (100.0)
	2001	97 (28.0)	173 (49.9)	76 (22.1)	346 (100.0)

자료 : 『고용보험 DB』 300인 이상 사업체-근로자 연계 패널자료, 1995~2001.

지식기반산업에서 전체 노동력 가운데 청년층의 취업비중이 높은 것으로 나타난다. 2001년의 경우 청년층 근로자의 비중은 지식기반제조업에서 47.6%, 지식기반서비스업에서 36.8%를 차지하여 전체 청년층의 취업비중을 상회하고 있다. 그러나 청년층 근로자 비중의 추이를 보면,

산업 유형과 관계없이 지속적으로 감소하고 있음을 볼 수 있다. 즉 대규모 사업체에서는 전산업에서 청년층 일자리 기회가 지속적으로 감소하고 있다.

2. 전체 일자리 변동과 노동이동

청년층 일자리의 지속적인 감소가 어떻게 이루어졌는가를 살펴보기에 앞서 전반적인 일자리 변동과 노동이동을 살펴보자. <표 2-3>은 연간 단위의 일자리 창출·소멸률과 근로자의 입·이직에 따른 노동이동률을 제시한 것이다.

연간 단위의 일자리 변동률은 앞서의 정의처럼 연말 기준의 두 시점 간 근로자수의 순고용변화를 통해 산출된 값(year-to-year rate)이다. 그러나 이러한 정의에 따른 경우 연중에 입직하여 이직(예를 들어, 3월에 입직하여 8월에 이직하는 경우)한 일자리의 변동은 제외된다. 따라서 노동이동률을 연말 기준의 일자리 변동률과 비교하기 위해 본 연구에서는 연중에 입직하였다가 이직한 근로자를 제외(no within year entry and exit)한 노동이동률을 제시하였다⁸⁾. 한편 본 연구에서는 경제위기를 전후하여 일자리 변동의 추이를 살펴보기 위해 표본을 300인 이상 대규모 사업체로 국한하였기 때문에 일자리 변동률이 낮다는 점에 유의할 필요가 있다⁹⁾.

우선 일자리 변동을 살펴보면, 순일자리 변동률(*JFR*)은 1996년 4.6%였으나, 1998년에는 경제위기의 영향으로 -8.3%로 급감하였으며, 경기회복기인 1999~2000년에 다소 증가하다가 경기가 침체한 2001년에는 다시 감소하였다.

이러한 순고용변화 이면에 발생한 일자리 창출·소멸률을 보면, 경제위기 시기에도 일자리 창출과 소멸이 동시에 이루어지고 있음을 볼 수 있다. 경제위기의 직접적인 영향을 받던 1998년의 경우 일자리 창출률(*JCR*)은 1997년과 비슷한 수준을 기록하지만, 일자리 소멸률(*JDR*)이

8) 구체적인 정의는 Abowd, Corbel and Kramarz(1999) p.175 참조.

9) 전규모를 대상으로 한 일자리 변동률은 제3장에 제시되어 있다.

크게 증대하여 전체 일자리가 크게 감소하였음을 확인할 수 있다. 한편 경제가 회복되면서 일자리 창출은 증가하고 있음에도 일자리 소멸이 경제위기 이전에 비하여 높은 수준을 유지함으로써 순일자리 증가가 미미하게 나타난다.

경제위기 이후 일자리 창출과 소멸이 활발하게 전개되고 있다는 사실은 일자리 재배치율(*JRR*)과 초과 일자리 재배치율(*EXC*)을 통해서 확인할 수 있다. 경제위기 이후 일자리 재배치율과 초과 일자리 재배치율은 이전에 비하여 뚜렷하게 증가함으로써 사업체간 일자리의 창출과 소멸이 동시에 보다 크게 이루어지고 있음을 볼 수 있다.

한편 순고용변동을 근로자의 이동 측면에서 살펴보면, 경제위기 이후 노동이동률(*WFR*)이 크게 증가하여 근로자의 직장간 이동이 활발하게 이루어지고 있음을 확인할 수 있다. 일반적으로 경기가 하락할 경우 사업체는 근로자의 채용을 축소·동결하면서 채용률(*HR*)이 하락하며, 경기회복기에 채용률이 회복되는 경향을 가지는데, <표 2-3>에서 보듯이, 채용률의 경기순환적인 패턴은 뚜렷이 나타난다. 반면 이직률(*QR*)과 경기변동간의 관계는 뚜렷하지 않은데¹⁰⁾, 불황기에는 근로자의 자발적인 이직이 감소하고 비자발적인 이직이 증가하는 반면, 경기회복기에는 근로자의 자발적인 이직이 증가하기 때문이다.

그리고 노동이동 가운데 일자리 재배치가 차지하는 비율(*JRR/WFR*)의 추이를 보면, 일자리의 창출·소멸에 따른 근로자의 노동이동이 경제위기 이후 전반적으로 높은 수준을 보이며, 특히 경기불황기에 일자리 변동의 역할이 노동이동에 큰 영향력을 미치고 있음을 확인할 수 있다.

한편 연말 기준으로 일자리 창출·소멸을 측정하는 경우 연중에 창출되었다가 소멸된 일자리는 누락되기 때문에 두 시점간의 길이를 짧게 할수록 현실에 가까운 일자리 창출과 소멸의 동학을 파악할 수 있

10) 이직자의 이직사유를 보면, 1997년에는 자발적 이직비중이 83.2%를 차지하였으나, 대규모 일자리 감소가 이루어진 1998년에는 비자발적 이직이 44.4%에 이르며, 경기침체기인 2001년에는 비자발적 이직의 비중이 26.7%를 기록하고 있다.

<표 2-2> 전체 일자리 변동과 노동이동(연말 기준)

(단위 : %)

	1996	1997	1998	1999	2000	2001
JFR	4.6	0.1	-8.3	1.9	0.5	-4.1
JCR	6.3	3.8	3.2	6.9	5.0	2.9
JDR	1.7	3.7	11.5	5.0	4.6	7.0
JRR	8.0	7.5	14.7	11.9	9.6	9.9
EXC	3.4	7.4	6.4	9.9	9.2	5.7
HR	15.7	13.2	12.3	17.8	17.6	12.3
QR	11.1	13.1	20.6	15.8	17.2	16.5
WFR	26.8	26.3	32.9	33.6	34.8	28.8
CFR	18.9	18.7	18.2	21.7	25.1	18.9
JRR/WFR	29.7	28.6	44.6	35.4	27.7	34.3

자료 : 『고용보험 DB』 300인 이상 사업체-근로자 연계 패널자료, 1995~2001.

게 된다. 이에 본 연구에서는 월말 기준으로 사업체의 순고용변동을 파악하여 일자리 변동률을 계산하고, 이를 연간으로 합하여 일자리 창출·소멸률(year-aggregated monthly rate)을 구하였다. 월말 기준으로 t 년도의 i 사업체에서 일자리 창출·소멸률은 다음과 같이 정의된다.

$$JCR_{it} = \sum_{m=1}^{12} \max \left(0, \left(\frac{2(E_{it,m+1} - E_{it,m})}{E_{it,m+1} + E_{it,m}} \right) \right)$$

$$JDR_{it} = \sum_{m=1}^{12} \max \left(0, \left(\frac{2(E_{it,m} - E_{it,m+1})}{E_{it,m+1} + E_{it,m}} \right) \right)$$

한편 이에 대응한 채용·이직률은 한 해 동안 발생한 모든 채용자수와 이직자수를 계산하여 구하였다.

월말 기준으로 계산한 일자리 창출·소멸률과 노동이동률은 <표 2-4>에 제시되어 있다. 연말 기준으로 계산한 <표 2-3>과 비교하면, 가장 큰 특징은 순일자리 변동률은 동일하지만 일자리 창출·소멸률은

〈표 2-3〉 전체 일자리 변동과 노동이동(월말 기준)

(단위 : %)

	1996	1997	1998	1999	2000	2001
JFR	4.6	0.1	-8.2	1.9	0.4	-4.2
JCR	9.3	6.9	7.9	12.0	10.4	6.3
JDR	4.7	6.8	16.1	10.2	10.0	10.5
JRR	13.9	13.6	24.1	22.2	20.4	16.8
EXC	9.3	13.6	15.8	20.3	20.0	12.6
HR	18.8	16.7	15.4	25.3	25.6	17.4
QR	14.2	16.6	23.6	23.3	25.1	21.5
WFR	33.0	33.3	39.0	48.6	50.7	38.8
CFR	19.1	19.6	15.0	26.4	30.3	22.1
JRR/WFR	42.1	41.0	61.6	45.6	40.3	43.2

자료 : 『고용보험 DB』 300인 이상 사업체-근로자 연계 패널자료, 1995~2001.

월말 기준으로 계산하였을 때 훨씬 크게 나타난다는 점이다. 예를 들어 경제위기 직후인 1998년의 경우 연말 기준으로는 100개의 일자리 가운데 3.2개의 일자리가 창출되고 11.5개의 일자리가 소멸된 반면, 월말 기준으로 작성했을 때는 7.9개의 일자리가 창출되고 16.1개의 일자리가 소멸되었다.

한편 앞서의 발견과 마찬가지로 경기침체기에도 일자리 창출은 이루어지며, 경기호황기에도 일자리 소멸은 이루어지고 있어 경기변동이 개별 사업체 수준에서는 차별적으로 영향을 미치고 있음을 알 수 있다. 또한 초과 일자리 재배치율에서 보듯이 경제위기 이후 동시적인 일자리의 창출 및 소멸에 따른 일자리 변동이 증대한다.

그리고 노동이동 가운데 일자리 변동이 차지하는 비중이 40%를 상회하여 일자리 변동에 따른 노동이동이 크다는 사실 또한 확인된다.

〈표 2-5〉에서 연간 일자리가 확대되거나 유지·감소된 사업체별로 제시된 일자리 변동과 노동이동 통계는 일자리 동학을 보다 세부적으로 보여준다. 주목할 만한 특징으로는 첫째, 해당연도에 일자리가 증가

22 청년층 노동시장 분석

한 사업체에서도 일자리 소멸이 이루어지며, 일자리가 감소한 사업체에서도 일자리 창출이 이루어진다는 점이다. 2001년의 경우 일자리가 증가한 사업체에서도 100개의 일자리 중 46개의 일자리가 없어졌으며, 일자리가 감소한 사업체에서도 2.9개의 일자리가 창출되었다.

둘째, 사업체의 고용증감 유형별로 노동이동을 비교하면, 이직률은 큰 차이를 보이지 않는 반면, 채용률은 일자리가 증가한 사업체가 일자리가 감소한 사업체에 비해 2배 이상의 높은 수준을 기록한다. 이는 일자리가 감소하는 사업체에서 고용조정이 이직의 증대가 아니라 채용의 감소에 의해 이루어지고 있음을 의미한다.

<표 2-4> 사업체 고용증감 유형별 일자리 변동과 노동이동(월말 기준)

(단위 : 개소, %)

		1996	1997	1998	1999	2000	2001
일자리 증가	사업체수	708	511	242	489	517	344
	JCR	12.4	12.1	24.0	20.4	18.1	14.2
	JDR	2.8	3.7	9.4	6.7	6.8	4.6
	HR	22.4	24.5	35.9	37.0	37.5	29.9
	QR	12.9	16.2	21.7	23.3	26.2	20.2
	JRR/WFR	43.2	38.7	58.1	44.8	39.0	37.5
일자리 유지	사업체수	9	4	4	7	10	9
	JCR	4.9	7.6	7.8	5.2	5.9	5.4
	JDR	4.9	7.6	7.8	5.2	5.9	5.4
	HR	14.4	19.7	26.3	14.7	23.3	10.8
	QR	14.4	19.7	26.3	14.7	23.3	10.8
	JRR/WFR	33.8	38.6	29.5	35.6	25.4	49.5
일자리 감소	사업체수	359	561	830	580	549	723
	JCR	3.2	2.4	3.2	3.6	4.3	2.9
	JDR	8.2	9.4	18.1	13.7	12.6	13.0
	HR	11.8	9.9	9.4	13.4	15.9	12.1
	QR	16.9	16.9	24.2	23.4	24.3	22.1
	JRR/WFR	39.7	44.0	63.5	47.0	42.1	46.7

주 : 사업체의 일자리 증가·유지·감소 분류는 연말기준에 따라 전년도 대비 근로자수 변동에 따른 것임.

자료 : 『고용보험 DB』 300인 이상 사업체-근로자 연계 패널자료, 1995~2001.

셋째, 전체 노동이동 가운데 일자리 변동에 따라 발생한 비중은 1996년을 제외하고는 일자리가 감소하는 사업체에서 더 크다. 즉 일자리가 감소하는 사업체에서 근로자들은 일자리 기회 재편의 영향을 더 크게 받음을 알 수 있다.

3. 청년 일자리 변동과 노동이동

이제 연령계층별 일자리의 창출과 소멸을 통해 청년층 일자리의 구조적인 변화를 살펴보기로 한다. 이를 위해 연말 기준으로 각 사업체의 근로자를 청년층(15~29세), 중년층(30~44세), 장년층 이상(45세 이상)의 세 집단으로 나누어 연령계층별 근로자수를 구하고, 연속된 두 해간의 순고용변동을 통해 연령계층별로 일자리 변동률을 계산하였다. 그리고 재직근로자의 연령이 자연 증가하여 연령계층 범주를 이동하는 문제를 해결하기 위하여 전년도의 연령계층 범주를 기준으로 삼아 연령계층의 일자리 변동률을 측정하였다.

이 때 앞서의 일자리 변동률과는 다르게 사업체 내부에서 청년 일자리와 중장년 일자리간 대체가 발생할 경우 연령계층별 일자리 창출·소멸률의 합이 전체 일자리 창출·소멸률보다 크게 나타난다는 점에 유의할 필요가 있다. 그러나 연령계층별 순일자리 변동률의 합은 전체 순일자리 변동률과 동일하다. 한편 연령계층별 노동력 구성비중을 이용하여 전체 일자리 변동에서 각 연령계층의 일자리 변동이 미치는 기여도를 함께 제시하였다.

<표 2-6>의 왼쪽에서 일자리 순변동률을 보면, 1997년 이후 청년층의 일자리가 지속적으로 감소하였다는 점이 두드러진다. 경제위기 직후인 1998년의 경우 장년층 이상의 일자리가 7.7% 감소하였지만, 청년층의 경우는 무려 17.0%나 감소하였다. 경기회복기인 1999~2000년의 경우 중장년층의 일자리는 증가하고 있지만, 청년층 일자리는 여전히 감소하고 있다.

이처럼 청년층 일자리가 감소한 것은 청년층의 경우 일자리 창출에 비해 소멸이 컸기 때문이다. 1997년 이후 청년층 일자리의 창출이 다른

연령계층에 비해 가장 낮을 뿐만 아니라 일자리의 소멸도 가장 높게 나타난다.

경기가 하락할 경우 기업이 재직근로자를 고용조정하기에 앞서 신규 채용을 동결·감소하는 일반적인 경향에 비추어 1998년의 경우 청년 일자리의 창출이 가장 낮은 것은 이해할 수 있는 현상이나, 경기회복기인 1999~2000년에도 청년 일자리의 창출률이 다른 연령계층에 비해 낮게 나타나는 것은 의외라고 할 수 있다. 이러한 사실은 <표 2-6>

<표 2-5> 연령계층별 일자리 변동률 및 기여도

(단위 : %)

		변 동 률				기 여 도			
		15~29세	30~44세	45세이상	전 체	15~29세	30~44세	45세이상	전 체
JFR	1996	13.0	-0.8	-4.2	4.6	5.4	-0.3	-0.5	4.6
	1997	-2.6	1.8	3.5	0.1	-1.1	0.8	0.4	0.1
	1998	-17.0	-0.8	-7.7	-8.3	-6.9	-0.4	-1.0	-8.3
	1999	-4.3	6.0	4.3	1.9	-1.6	3.0	0.6	1.9
	2000	-2.4	1.1	5.6	0.5	-0.9	0.6	0.8	0.5
	2001	-13.6	-0.2	3.7	-4.1	-4.6	-0.1	0.5	-4.1
JCR	1996	14.2	2.6	2.0	6.3	5.9	1.2	0.3	7.4
	1997	4.8	4.5	7.5	3.8	2.1	2.0	0.9	5.0
	1998	2.5	5.9	5.2	3.2	1.0	2.8	0.7	4.5
	1999	7.0	9.5	9.2	6.9	2.6	4.7	1.2	8.5
	2000	6.8	5.1	10.1	5.0	2.4	2.6	1.4	6.4
	2001	3.0	4.7	8.1	2.9	1.0	2.5	1.2	4.6
JDR	1996	1.2	3.4	6.2	1.7	0.5	1.5	0.8	2.8
	1997	7.5	2.7	4.0	3.7	3.2	1.2	0.5	4.9
	1998	19.5	6.8	12.9	11.5	7.9	3.2	1.6	12.7
	1999	11.3	3.5	4.9	5.0	4.2	1.7	0.6	6.6
	2000	9.2	4.1	4.5	4.6	3.3	2.1	0.6	6.0
	2001	16.5	4.9	4.5	7.0	5.6	2.5	0.6	8.8
JRR	1996	15.4	6.0	8.1	8.0	6.4	2.7	1.0	10.2
	1997	12.3	7.2	11.5	7.5	5.3	3.2	1.4	9.9
	1998	22.0	12.7	18.1	14.7	8.9	5.9	2.3	17.2
	1999	18.3	13.0	14.1	11.9	6.9	6.4	1.8	15.1
	2000	16.0	9.2	14.6	9.6	5.7	4.7	2.0	12.4
	2001	19.5	9.6	12.6	9.9	6.6	5.0	1.8	13.4

자료 : 『고용보험 DB』 300인 이상 사업체-근로자 연계 패널자료, 1995~2001.

의 오른쪽에 제시된 연령계층별 일자리 창출의 기여도에서도 마찬가지로 확인된다.

<표 2-7>의 연령계층별 채용·이직률을 보면, 경제위기 이후 모든 연령계층에서 채용·이직을 통한 노동이동률이 증가하였음을 보여주지만, 경기회복 시기에 발생한 청년의 일자리 감소는 여전히 설명되지 않는다. 경제위기에 직면했던 1998년에 청년층의 채용은 크게 감소하였지만, 이후 경기가 회복되면서 청년층의 채용률은 큰 폭으로 증가하고 있다. 청년층의 이직률 또한 경제위기 직후 비자발적인 사유로 인해 큰 폭으로 증가하였으며, 이후에는 자발적인 사유로 인해 높은 수준을 유지하고 있다¹¹⁾.

<표 2-6> 연령계층별 채용·이직률

(단위 : %)

		변 동 률				기 여 도			
		15~29세	30~44세	45세이상	전 체	15~29세	30~44세	45세이상	전 체
HR	1996	31.2	9.1	12.6	18.8	13.0	4.1	1.6	18.8
	1997	26.3	8.4	13.1	16.7	11.3	3.7	1.6	16.7
	1998	19.8	11.6	15.1	15.4	8.1	5.4	1.9	15.4
	1999	39.4	16.4	18.2	25.3	14.8	8.1	2.4	25.3
	2000	45.3	13.7	17.9	25.6	16.3	6.9	2.4	25.6
	2001	30.9	9.7	13.2	17.4	10.4	5.0	1.9	17.4
QR	1996	17.1	10.5	17.9	14.2	7.2	4.8	2.3	14.2
	1997	19.3	12.1	23.4	16.6	8.3	5.4	2.9	16.6
	1998	25.3	18.5	37.3	23.6	10.3	8.6	4.8	23.6
	1999	29.6	17.5	27.5	23.3	11.1	8.6	3.6	23.3
	2000	33.6	18.4	27.8	25.1	12.1	9.3	3.7	25.1
	2001	29.7	15.4	24.0	21.5	10.1	8.0	3.4	21.5

자료 : 『고용보험 DB』 300인 이상 사업체-근로자 연계 패널자료, 1995~2001.

11) 청년층 이직자 가운데 자발적인 사유로 인한 이직자의 비중은 1996년 90.4%에서 1998년 59.5%로 크게 감소하였으며, 2000년 79.1%로 다시 증가하였다. 반면 비자발적인 사유로 인한 이직자의 비중은 1996년 2.1%에서 1998년 34.6%로 크게 증가하였으며, 2000년 15.4%로 다시 감소하였다.

이러한 의외의 현상은 연령계층별 일자리 대체관계를 통해 설명할 수 있다. <표 2-8>은 청년층과 중장년층의 고용증감 여부로 사업체들을 크게 네 유형으로 구분하였다. 청년층 일자리가 증가하는 반면 중장년층 일자리가 감소하는 경우는 ‘청년층에 의한 중장년층 일자리 대체’이며, 청년층 일자리가 감소하지만 중장년층 일자리가 증가하는 경우는 ‘중장년층에 의한 청년층의 일자리 대체’라고 할 수 있다.

<표 2-7> 연령계층별 일자리 대체

(단위 : 개소, %)

		1996	1997	1998	1999	2000	2001
전 체	청년 증가, 중장년 증가	342 (31.8)	321 (29.8)	121 (11.2)	264 (24.5)	287 (26.7)	160 (14.9)
	청년 감소, 중장년 감소	170 (15.8)	301 (28.0)	553 (51.4)	280 (26.0)	288 (26.8)	392 (36.4)
	청년 증가, 중장년 감소	537 (49.9)	93 (8.6)	76 (7.1)	73 (6.8)	95 (8.8)	63 (5.9)
	청년 감소, 중장년 증가	27 (2.5)	361 (33.6)	326 (30.3)	459 (42.7)	406 (37.7)	461 (42.8)
	계	1,076 (100.0)	1,076 (100.0)	1,076 (100.0)	1,076 (100.0)	1,076 (100.0)	1,076 (100.0)
일자리 증가	청년 증가, 중장년 증가	342 (48.3)	321 (62.8)	121 (50.0)	264 (54.0)	287 (55.5)	159 (46.2)
	청년 감소, 중장년 감소						
	청년 증가, 중장년 감소	351 (49.6)	51 (10.0)	22 (9.1)	30 (6.1)	47 (9.1)	19 (5.5)
	청년 감소, 중장년 증가	15 (2.1)	139 (27.2)	99 (40.9)	195 (39.9)	183 (35.4)	166 (48.3)
	계	708 (100.0)	511 (100.0)	242 (100.0)	489 (100.0)	517 (100.0)	344 (100.0)
일자리 감소	청년 증가, 중장년 증가						
	청년 감소, 중장년 감소	170 (47.4)	301 (53.7)	553 (66.6)	280 (48.3)	288 (52.5)	392 (54.2)
	청년 증가, 중장년 감소	178 (49.6)	41 (7.3)	51 (6.1)	43 (7.4)	48 (8.7)	43 (5.9)
	청년 감소, 중장년 증가	11 (3.1)	219 (39.0)	226 (27.2)	257 (44.3)	213 (38.8)	288 (39.8)
	계	359 (100.0)	561 (100.0)	830 (100.0)	580 (100.0)	549 (100.0)	723 (100.0)

자료 : 『고용보험 DB』 300인 이상 사업체-근로자 연계 패널자료, 1995~2001.

1996년의 경우 청년층에 의한 중장년층 일자리의 대체가 절반 가까이 차지하는 반면, 1997년 이후 중장년층에 의한 청년층 일자리의 대체는 30%를 상회하여 2001년에는 42.8%에 이를 정도로 연령계층별 일자리의 대체관계는 역전되었다고 할 수 있다. 이러한 현상은 일자리가 증가하는 사업체이든, 감소하는 사업체이든 유사한 경향을 보인다. 이러한 사실은 경제위기 이후 청년층 노동력 수요의 감소라는 구조적인 변화가 진행중임을 시사한다.

제5절 경제위기 전후 노동력 수요 변화

1. 경제위기 전후 채용구조 변화

이제 경제위기 전후의 채용구조를 분석하여 청년층 노동력 수요의 변화를 살펴보기로 한다. <표 2-9>는 한 해 동안의 채용자수를 연령계층별로 제시한 것이다. 청년층은 평생 일자리(career job)를 탐색하는 과정에서 빈번한 직장이동을 경험한다는 사실에 비추어 일자리 변동과 무관하게 노동이동을 경험하는 횟수가 많지만 채용 추이를 통해 청년층 노동력 수요의 전반적인 경향을 파악할 수 있을 것이다.

청년층의 채용비중은 1997년 67.8%에서 경제위기의 영향이 가장 컸던 1998년에 52.3%로 대폭 하락하였으며, 그 이후 경기가 회복하면서 다시 증가하여 2000년 63.5%를 기록하고, 경기가 하락하던 2001년에는 60.2%로 소폭 하락하였다. 이는 청년층의 고용이 경기변동에 매우 민감하게 반응한다는 사실을 의미한다. 또한 경제위기 이후 청년층의 채용비중이 경제위기 이전에 비해 낮은 수준을 보인다는 것은 기업의 청년층 채용 경향이 둔화되었음을 시사한다.

한편 지식집약도에 따른 산업유형별로 보면, 청년층의 채용비중은 전반적으로 지식기반제조업과 지식기반서비스업에서 높은 한편으로 청년층의 채용둔화 경향은 산업유형별로 큰 차이를 보이지 않는다¹²⁾.

〈표 2-8〉 연령계층별 채용 추이

(단위 : 천명, %)

		1996	1997	1998	1999	2000	2001
전 체	15~29세	189 (69.4)	167 (67.8)	115 (52.3)	204 (58.6)	227 (63.5)	143 (60.2)
	30~44세	60 (21.9)	55 (22.4)	77 (35.2)	112 (32.1)	96 (27.0)	69 (28.9)
	45세이상	23 (8.6)	24 (9.9)	27 (12.5)	32 (9.3)	34 (9.4)	26 (10.9)
	계	272 (100.0)	247 (100.0)	219 (100.0)	348 (100.0)	357 (100.0)	238 (100.0)
지식기반 제조업	15~29세	41 (83.1)	41 (84.5)	20 (67.1)	42 (70.9)	58 (83.1)	24 (74.5)
	30~44세	8 (15.2)	7 (13.7)	9 (28.8)	16 (26.7)	11 (15.4)	7 (23.0)
	45세이상	1 (1.7)	1 (1.8)	1 (4.0)	1 (2.4)	1 (1.4)	1 (2.5)
	계	49 (100.0)	48 (100.0)	30 (100.0)	59 (100.0)	70 (100.0)	32 (100.0)
일 반 제조업	15~29세	63 (74.9)	48 (72.3)	29 (59.5)	48 (55.6)	47 (67.0)	34 (65.0)
	30~44세	17 (20.9)	15 (22.7)	16 (33.6)	33 (38.2)	20 (27.8)	16 (29.7)
	45세이상	4 (4.2)	3 (4.9)	3 (6.9)	5 (6.2)	4 (5.2)	3 (5.3)
	계	83 (100.0)	67 (100.0)	49 (100.0)	86 (100.0)	71 (100.0)	52 (100.0)
지식기반 서비스업	15~29세	39 (77.1)	29 (76.3)	30 (59.2)	62 (64.2)	58 (59.6)	39 (61.6)
	30~44세	10 (19.7)	8 (20.1)	17 (34.2)	29 (30.1)	32 (32.8)	20 (32.4)
	45세이상	2 (3.2)	1 (3.7)	3 (6.6)	5 (5.7)	7 (7.6)	4 (5.9)
	계	50 (100.0)	39 (100.0)	51 (100.0)	97 (100.0)	97 (100.0)	63 (100.0)
일 반 서비스업	15~29세	46 (52.5)	49 (52.4)	33 (42.6)	52 (48.9)	62 (54.5)	46 (51.4)
	30~44세	25 (27.8)	26 (27.5)	27 (34.0)	34 (32.1)	31 (27.2)	25 (28.0)
	45세이상	17 (19.7)	19 (20.1)	18 (23.4)	20 (19.0)	21 (18.3)	19 (20.6)
	계	88 (100.0)	93 (100.0)	79 (100.0)	106 (100.0)	114 (100.0)	90 (100.0)

자료 : 『고용보험 DB』 300인 이상 사업체-근로자 연계 패널자료, 1995~2001.

청년층 노동력 수요가 어떻게 변화하였는지는 고용보험 피보험자격 취득사유를 통해 파악할 수 있다. 『고용보험 DB』에서는 피보험자격 취득사유를 학교나 직업훈련원을 졸업하고 신규로 채용된 ‘신규 취득’, 고용보험 피보험자 경력이 있는 자는 물론 자영업자로서 사업한 경력이 있는 자가 근로자로서 채용된 ‘경력 취득’, 월 80시간 미만의 적용제외 근로자가 근로계약 등을 변경하여 적용대상 근로자로 되거나 일용직에서 상용근로자로 고용신분이 변경된 경우 ‘기타 취득’¹³⁾으로 분류하고

12) 채용자 가운데 청년층이 차지하는 비중의 추이를 산업대분류별로 보면 큰 차이를 보이는데, 특히 금융 및 보험업의 경우 1997년 82.2%에서 2001년 57.2%로 가장 급격하게 감소하고 있다.

있다¹⁴⁾. 한편 본 연구에서는 사업체간의 합병 또는 분사화, 사업주 변동, 기업내 다른 사업체으로의 이동 등으로 인한 자격취득의 경우 사업체 관리번호가 변경되더라도 채용일과 자격상실일을 비교하여 별도로 ‘전직’으로 구분하였다. 최종적으로 채용사유는 ‘신규 채용’, ‘경력 채용’, ‘적용 확대’, ‘전직’ 등의 네 가지 유형으로 구분된다.

<표 2-10>은 네 가지 채용사유별로 청년층 채용 추이를 제시한 것이다. 두드러진 특징은 300인 이상 대규모 사업체에서 경제위기를 겪으면서 경력직 채용 경향이 뚜렷하게 나타난다는 점이다. 1997년 청년 채용자 가운데 신규 채용이 63.1%, 경력직 채용이 29.2%를 차지한 반면, 2001년에는 각각 22.1%, 62.3%로 역전되었다¹⁵⁾. 한편 전직에 따른 고용보험 취득이 1998년에 가장 높게 나타난 현상은 경기 불황기에 대규모 기업이 기업내 전직을 통해 고용을 조정한데 연유한 것으로 보인다¹⁶⁾.

학력별로 구분하여 보아도 기업의 경력직 채용 경향은 뚜렷하게 나타난다. 대졸 이상의 경우 1997년 신규 채용비율은 70.1%에 이르렀으나 경제위기를 겪으면서 2001년에는 31.5%에 불과하였다. 반면 경력 채용 비율은 1997년 21.1%에서 2001년 55.1%로 대폭 증가하여 경력을 중시하는 고용관행으로 변화하고 있음을 확인할 수 있다. 전문대졸의 경우 경력 채용비율은 대졸자에 비해 훨씬 높다. 2001년의 경우 전문대졸 채용자는 4명 가운데 3명이 노동시장 경력을 가진 자로 나타난다.

13) 이외에도 2000년 이전에 이미 국가와 지방자치단체에서 행하는 사업에 직접 종사하던 자가 2000년 이후에 당해 사업체에서 고용보험 피보험자격을 취득하게 된 경우와 소속 사업체가 고용보험에 임의가입함으로써 피보험자격을 취득한 자도 포함된다.

14) 사업체의 성립과 동시에 근로자를 채용하여 고용보험에 신규 가입하는 경우는 해당 근로자의 이전 경제활동 유무에 따라 신규 또는 경력 취득자로 구분하고 있다.

15) 다만, 1998년 10월부터 임시직 근로자에게 고용보험이 확대 적용됨에 따라 임시직 근로자의 빈번한 직장이동으로 인해 경력직 채용비중이 이전 시기에 비하여 다소 과대 측정될 수 있다.

16) 일자리 변동과정에서의 기업의 역할을 분석한 Schuh and Triest(2000)에 따르면, 여러 개의 사업체를 가진 대규모 기업은 일자리 창출·소멸률이 낮지만, 불황기에 주로 기업내 전직(intrafirm flows)을 통해 고용조정하고 있음을 밝히고 있다.

〈표 2-9〉 청년층 채용사유 추이

(단위 : 천명, %)

		1996	1997	1998	1999	2000	2001
전체	신규	104 (64.1)	94 (63.1)	47 (42.2)	51 (25.8)	54 (24.4)	31 (22.1)
	경력	45 (27.7)	44 (29.2)	38 (34.3)	107 (54.1)	137 (62.0)	86 (62.3)
	적용확대	3 (1.6)	3 (2.2)	10 (9.1)	18 (9.1)	20 (9.1)	12 (8.5)
	전직	11 (6.6)	8 (5.6)	16 (14.4)	22 (11.0)	10 (4.4)	10 (7.1)
	계	162 (100.0)	150 (100.0)	112 (100.0)	199 (100.0)	221 (100.0)	138 (100.0)
중졸이하	신규	3 (64.2)	4 (69.5)	3 (69.0)	2 (45.0)	2 (41.9)	1 (39.6)
	경력	1 (32.3)	1 (23.6)	1 (18.9)	2 (48.1)	2 (49.0)	1 (52.4)
	적용확대	0 (1.0)	0 (2.5)	0 (7.8)	0 (3.6)	0 (7.5)	0 (6.0)
	전직	0 (2.5)	0 (4.4)	0 (4.3)	0 (3.3)	0 (1.5)	0 (2.0)
	계	4 (100.0)	6 (100.0)	4 (100.0)	4 (100.0)	4 (100.0)	2 (100.0)
고졸	신규	46 (58.8)	48 (59.4)	22 (36.9)	24 (23.0)	26 (22.0)	12 (17.4)
	경력	27 (34.3)	27 (33.5)	23 (38.2)	58 (54.2)	73 (62.2)	43 (63.5)
	적용확대	2 (1.9)	2 (2.2)	6 (9.4)	10 (9.5)	14 (11.6)	8 (12.3)
	전직	4 (5.0)	4 (5.0)	9 (15.5)	14 (13.3)	5 (4.2)	5 (6.9)
	계	78 (100.0)	81 (100.0)	59 (100.0)	106 (100.0)	118 (100.0)	68 (100.0)
전문대졸	신규	13 (63.7)	12 (60.9)	6 (38.5)	8 (23.8)	7 (20.2)	4 (15.7)
	경력	6 (29.5)	6 (31.1)	6 (38.1)	19 (60.8)	23 (69.4)	17 (74.5)
	적용확대	0 (1.7)	1 (3.1)	2 (11.4)	3 (9.8)	3 (7.7)	1 (6.3)
	전직	1 (5.1)	1 (4.8)	2 (12.1)	2 (5.6)	1 (2.7)	1 (3.5)
	계	20 (100.0)	20 (100.0)	16 (100.0)	32 (100.0)	33 (100.0)	23 (100.0)
대졸이상	신규	42 (71.2)	30 (70.1)	16 (50.2)	17 (30.7)	20 (29.8)	14 (31.5)
	경력	11 (18.2)	9 (21.1)	9 (27.2)	29 (50.5)	39 (58.6)	25 (55.1)
	적용확대	1 (1.1)	1 (1.7)	3 (7.8)	5 (8.4)	4 (5.6)	2 (4.1)
	전직	6 (9.5)	3 (7.1)	5 (14.8)	6 (10.4)	4 (5.9)	4 (9.4)
	계	60 (100.0)	44 (100.0)	32 (100.0)	57 (100.0)	66 (100.0)	46 (100.0)

자료 : 『고용보험 DB』 300인 이상 사업체-근로자 연계 패널자료, 1995~2001.

2. 일자리 변동이 청년층 채용에 미치는 영향 분석

앞서 채용구조를 통해 청년층 노동력 수요의 변화를 서술적으로 살펴본데 이어 청년층 채용을 결정하는 요인을 실증분석하기로 한다. 채용에 영향을 미치는 여러 요인을 통제된 상태에서 사업체의 일자리 변동이 청년층 채용에 미치는 영향을 분석하기 위하여 통상 회귀분석을 사용하였다.

t 기에 i 사업체의 청년 채용률(HR) 추정모형으로 다음과 같은 축약형 방정식을 사용하였다.

$$HR_{it} = \alpha_0 + \alpha_1 X_{it} + \alpha_2 JCR_{it} + \alpha_3 JDR_{it} + \varepsilon_{it}$$

사업주의 근로자 채용은 직접적으로 일자리 변동에 의해 유발되거나 일자리 변동과는 무관하게 근로자의 이직이나 숙련 구성의 변화를 목적으로 한 대체고용에 기인하게 된다. 일자리 변동과 관련된 변수로는 사업체의 일자리 창출률(JCR)과 소멸률(JDR)을 사용하였다.¹⁷⁾ 그리고 일자리 변동과 무관하게 채용에 영향을 미치는 요인(X)으로는 각 사업체의 성, 학력수준, 연령계층별 근로자의 비중을 사용하였다.

한편 이러한 설명변수를 통제하였음에도 불구하고 사업체의 채용전략에 영향을 미치는 관측할 수 없는 사업체의 특성이 존재할 수 있다. Bingley and Westergaard-Nielsen(1998)은 사업체의 채용에 영향을 미치는 요인으로 기업 고유의 임금 및 인사정책을 지적하고 있다. 문제는 관측할 수 없는 사업체의 고정효과(fixed effect)가 설명변수와 상관관계를 가지는 경우 통상적인 회귀분석 방법으로 추정하면 회귀계수는 통계적 일치성(consistency)을 가질 수 없게 된다는 점이다.

이처럼 오차항이 관측할 수 없는 사업체의 고정효과(η_i)를 포함하는 경우에는 사업체의 고정효과를 제거하여야 통계적 일치성을 가진 추정을 할 수 있다.

$$\varepsilon_{it} = \eta_i + \mu_{it}$$

우리가 사용하는 자료는 1995~2001년 동안 지속적으로 운영되고 있는 사업체 패널자료이므로 사업체별 연간 자료를 결합(pooling)하여 각 변수값을 평균으로부터의 편차(deviation from mean)로 전환함으로써 사업체의 고정효과를 제거할 수 있다. 이렇게 전환된 추정식에서는 상수항이 제거되며, 회귀계수의 일치추정량을 구할 수 있게 된다. 한편 채용과 일자리 변동 등은 경기변동의 영향을 받을 것이므로 회귀모형에 연도 더미를 추가함으로써 모든 사업체에 공통적인 영향을 미치는

17) 청년 채용률은 한 해 동안 발생한 모든 청년 채용자수를 사업체 규모로 나눈 값이며, 일자리 창출·소멸률은 월말 기준으로 작성하여 연간으로 합한 값(year-aggregated monthly rate)을 사용하였다.

연도 효과(time effects)를 통제하였다.

<표 2-11>에 청년 채용률의 결정요인에 대한 추정결과가 있다. 추정 모형 (1)은 일자리 변동을 포함하지 않은 추정결과이며, 추정모형 (2)는 일자리 변동을 추가하여 추정한 결과이다. 우선 추정결과 (1)과 (2)의 결정계수를 비교하면, 일자리 변동을 추가한 추정모형 (2)의 설명력이 크게 증가한다. 이는 일자리 변동이 청년 채용률에 상당한 영향을 미치고 있음을 시사한다.

한편 추정결과 (1)에서 연도 효과를 보면, 경기변동에 따라 청년 채용률은 매우 민감하게 반응하고 있음을 확인할 수 있다. 경기가 급격하게 하락하던 1997~1998년 동안 기준연도인 1996년에 비해 청년 채용률은 하락한 반면, 경기가 회복되면서 1999~2000년 동안 청년 채용률은 상승하였으며, 다시 경기가 하락하던 2001년에 청년 채용률이 하락하고 있다.

<표 2-10> 청년 채용률의 결정요인 추정결과

	표본특성		추정결과					
	평균	표준편차	(1)			(2)		
청년채용률	0.224	(0.231)						
남성	0.742	(0.217)	-0.625	(0.037)	***	-0.295	(0.027)	***
중졸 이하	0.097	(0.120)	-0.398	(0.060)	***	-0.013	(0.043)	
전문대졸	0.112	(0.106)	0.168	(0.056)	***	0.146	(0.039)	***
대졸 이상	0.294	(0.244)	-0.138	(0.035)	***	-0.001	(0.024)	
30~44세 비중	0.226	(0.119)	-0.063	(0.038)	*	-0.495	(0.028)	***
45세이상 비중	0.071	(0.063)	-0.077	(0.075)		-0.550	(0.054)	***
ln(규모)	6.723	(0.788)	0.034	(0.009)	***	0.128	(0.006)	***
일자리 창출률	0.090	(0.123)				0.611	(0.008)	***
일자리 소멸률	0.105	(0.119)				-0.080	(0.008)	***
1997			-0.004	(0.003)		-0.006	(0.002)	*
1998			-0.042	(0.003)	***	-0.036	(0.002)	***
1999			0.022	(0.003)	***	0.013	(0.002)	***
2000			0.031	(0.003)	***	0.029	(0.002)	***
2001			-0.022	(0.003)	***	0.003	(0.002)	
Adj R-Sq			0.141			0.577		

주 : *는 10%, **는 5%, ***는 1% 수준에서 유의함.

자료 : 『고용보험 DB』 300인 이상 사업체-근로자 연계 패널자료, 1995~2001.

본 연구의 관심인 일자리 변동이 채용에 미치는 영향을 추정결과 (2)를 통해 살펴보면, 일자리 창출률이 증가할수록 청년 채용률은 크게 증가한 반면, 일자리 소멸률이 증가할수록 청년 채용률은 감소한다. 특히 각각의 회귀계수값을 보면, 일자리 창출률이 청년 채용률에 미치는 효과가 일자리 소멸률의 효과에 비해 비대칭적으로 훨씬 크게 나타나고 있다. 이는 청년 고용의 증대가 기업의 일자리 창출에 의해 크게 영향을 받는다는 점을 시사한다. 이외에도 사업체 규모가 증대할수록 청년 채용률이 증가한다는 사실을 발견할 수 있다.

한편 앞서의 추정모형 (2)를 채용사유별로 세분하여 청년층 채용방식의 결정요인을 분석하였다. 우선 <표 2-12>에서 경기변동의 영향을 반영하는 연도효과를 보면, 청년 채용률이 감소하던 1997년에는 신규 채용률이 증가하였으나, 경제위기 직후인 1998년에 신규·경력 채용률이

<표 2-12> 청년 채용사유의 결정요인 추정결과

	청년 경력채용			청년 신규채용		
남성	-0.225	(0.027)	***	-0.093	(0.022)	***
중졸 이하	0.047	(0.043)		-0.008	(0.034)	
전문대졸	0.336	(0.040)	***	-0.114	(0.032)	***
대졸 이상	0.100	(0.025)	***	-0.051	(0.020)	***
30~44세 비중	-0.149	(0.028)	***	-0.332	(0.022)	***
45세이상 비중	-0.326	(0.054)	***	-0.157	(0.043)	***
ln(규모)	0.074	(0.006)	***	0.040	(0.005)	***
일자리 창출률	0.241	(0.008)	***	0.169	(0.006)	***
일자리 소멸률	-0.031	(0.008)	***	-0.078	(0.006)	***
1997	-0.026	(0.002)	***	0.017	(0.002)	***
1998	-0.029	(0.002)	***	-0.005	(0.001)	***
1999	0.023	(0.002)	***	-0.006	(0.001)	***
2000	0.043	(0.002)	***	-0.010	(0.001)	***
2001	0.016	(0.002)	***	-0.014	(0.002)	***
Adj R-Sq	0.301			0.211		

주 : *는 10%, **는 5%, ***는 1% 수준에서 유의함.

자료 : 『고용보험 DB』 300인 이상 사업체-근로자 연계 패널자료, 1995~2001.

모두 감소한 이후에 기업의 청년 채용관행이 역전되었음을 보여준다. 1999년 이후 청년 경력채용은 유의하게 증가하고 있는 반면, 신규 졸업자에 대한 채용은 지속적으로 감소하고 있다.

또한 전체 일자리 창출·소멸이 청년 채용방식에 미치는 영향은 동일한 방향을 가지지만, 그 크기를 비교하면 일자리 창출률이 증가할수록 청년 경력 채용률이 신규 채용률에 비해 높은 반면, 일자리 소멸률이 증가하면 반대로 청년 신규 채용률이 더 크게 하락하고 있다. 이상의 결과는 경제위기 이후 기업이 경력근로자를 채용하는 관행으로 변화하고 있음을 시사한다.

한편 노동력의 고학력화는 청년 채용방식에 상반된 영향을 미치고 있다. 고학력 근로자의 비중이 높을수록 경력채용의 비중은 높은 반면, 신규 채용의 비중은 낮게 나타난다.

제6절 소 결

경제위기 이후 청년층이 경험하고 있는 취업난이 경기변동만이 아니라 노동력 수요의 구조적인 변화에 의해 야기되고 있다는 문제인식에 기초하여 본 연구에서는 노동력 수요 관점에서 청년층의 일자리 구조 변화를 분석하였다.

경제위기를 전후한 청년층 일자리 구조 변화를 살펴보기 위해 본 연구에서는 「고용보험 DB」를 이용하여 1995~2001년 동안 지속적으로 300인 이상의 근로자를 고용하고 있는 사업체를 대상으로 ‘사업체-근로자 연계 패널자료’를 구성하여 분석하였다.

주된 발견은 첫째, 경제위기 이후 기업의 구조조정이 상시화됨에 따라 전체 일자리가 감소하는 가운데 청년층의 일자리 감소가 다른 연령 계층에 비해 두드러진다. 이에 따라 대규모 사업체에서 노동력 구성의 중·장년화가 급속하게 진행되고 있다.

둘째, 이러한 순고용변동 이면의 일자리 창출·소멸과정을 보면, 전

체적인 추이와 청년층 추이간에는 괴리가 나타나고 있다. 전체적인 일자리를 보면, 경제위기의 직접적인 영향을 받던 1998년에는 일자리의 대규모 소멸에 의해 일자리의 순감소가 발생했으나, 이후 경제가 회복되면서 일자리 창출에 의해 미미하나마 일자리가 증가한다. 그러나 1998년 경제위기의 영향을 가장 크게 받았던 청년층은 경제가 회복된 이후에도 일자리 창출률이 다른 연령계층에 비해 가장 낮을 뿐만 아니라 일자리 소멸률도 가장 높게 나타나 청년 일자리는 지속적으로 감소하고 있다.

셋째, 연령계층간 일자리 대체관계를 보면, 경제위기 이후 중장년층이 청년층 일자리를 대체하는 현상이 크게 증대하고 있다. 이는 청년 노동시장이 경기변동에 민감하게 반응한다는 일반적인 특징뿐만 아니라 경제위기 이후 청년층 노동력 수요가 감소하고 있음을 시사한다.

넷째, 경제위기 이후 기업의 청년층 채용 경향이 감소하고 있을 뿐만 아니라 신규 졸업자보다 경력 근로자를 채용하는 경향이 크게 증대하고 있다. 이는 기업의 노동력 수요가 경력중시형 채용으로 변화하고 있음을 시사한다.

다섯째, 청년층 채용에 대한 실증분석에 따르면, 경기변동을 통제하고서도 사업체의 일자리 변동에 의해 크게 영향을 받는 것으로 나타난다. 사업체의 일자리 창출률이 높을수록 청년 채용률이 높으며, 그 가운데서도 경력직 채용률이 유의하게 높다.

이상의 분석결과는 1995~2001년 동안 지속적으로 운영되고 있는 대규모 사업체를 대상으로 한다는 점에서 청년층 일자리의 구조 변화를 종합적으로 제시하지는 못하고 있다. 다만, 본 연구결과는 청년층이 선호하는 대규모 사업체에서 청년층 일자리가 감소하고 있으며 경력중시형 노동력 수요로 변화하고 있음을 보여준다.

그러나 사업체의 일자리 창출률이 클수록 청년 채용률이 높다는 실증분석 결과는 적극적인 일자리 창출을 위한 정책적인 노력이 요구됨을 시사한다. 한편 노동력 수요의 구조적인 변화에 대응하여 청년층의 눈높이를 조정하고 효과적인 교육이 이루어지기 위해서는 노동력 수요의 변화에 대한 정확한 정보의 제공이 요청된다.

제 3 장 사업체 특성과 청년 일자리 구조 변화

제1절 문제 제기

일자리 변동은 개별 사업체 단위에서 지속적으로 발생하기 때문에 산업, 규모, 사업체의 조직변동 등에 따라 일자리 창출·소멸의 패턴은 상당한 차이를 보일 것으로 생각된다. 이러한 산업, 규모, 사업체 변동에 따른 일자리 변화를 분석하는 것은 고용창출 기반을 구축하는 산업 및 고용정책의 방향 설정에 기여할 수 있을 것이다. 이에 본 장에서는 사업체 특성과 사업체 변동이 일자리 창출 및 소멸의 동태적 구조에 미치는 영향을 살펴보고자 한다.

본 연구에서는 크게 세 가지의 주제를 다루고자 한다.

첫째, 사업체의 생성, 확장, 축소, 소멸이라는 동태적인 변화가 일자리 구조 변화에 어떠한 영향을 미치는가를 살펴본다. 일자리 변동이 기존 사업체의 확장이나 축소에 의해 주로 이루어지느냐, 아니면 창업이나 폐업을 통해 주로 이루어지느냐에 따라 정책 방향은 크게 달라질 것이다. 특히 기존 대규모 사업체에서 청년층 일자리가 지속적으로 감소하는 가운데 창업을 통한 일자리 창출이 얼마나 청년층 일자리 확대에 기여하였는지를 살펴본다.

둘째, 사업체 규모별로 일자리 창출의 성과를 살펴본다. 일부에서는

글로벌 경쟁과 기술혁신의 가속화에 따라 지속적인 구조조정이 요구되면서 과거 압축성장 시기의 대기업에 의한 일자리 창출이 한계에 봉착하고 있음에도 불구하고 학력수준이 높은 청년층이 중소기업을 기피한다는 비판이 제기되고 있다. 후술하듯이 분석자료와 방법상의 한계에도 불구하고 중소기업에서 청년층 일자리 창출이 비교적 활발하게 이루어지고 있음을 밝힌다.

셋째, 산업간 일자리 창출·소멸의 차이를 살펴본다. 전통적인 제조업의 고용비중이 감소하는 가운데 취업구조의 서비스화가 진행되고 있다. 제조업과 서비스업간에 일자리 창출과 소멸 패턴의 차이가 존재하는지, 경기변동에 따라 어떠한 변화가 발생하는지, 특히 청년층 일자리의 창출에서 산업간 차이가 존재하는지를 살펴본다.

제2절 선행연구

대부분의 실증연구들은 매우 세분화된 산업 내에서도 사업체간 일자리의 변동이 매우 크다는 사실을 밝히고 있다. 이는 시장여건이나 기술이 유사한 시장 내에서도 일자리 변동은 개별 사업체의 이질성(heterogeneity)에 의해 크게 영향을 받는다는 것을 의미한다. 이러한 일자리 창출·소멸에서 사업체의 이질성을 야기하는 원인에 대한 분석은 다양하게 이루어지고 있다.

우선 사업체의 생성, 확장, 축소, 소멸이라는 동태적인 변화가 일자리 변동에 미치는 영향은 이론적·정책적으로 큰 관심사였다. 특히 창업을 통한 일자리 창출은 기업가 활동(entrepreneurship)의 역동성과 노동시장 유연화를 나타내는 대표적인 지표로 이해되어 왔다. 예를 들어 미국과 유럽의 일자리 변동 패턴을 분석한 OECD(1994)는 창업과 폐업이 활발한 미국이 기존 사업체의 일자리 변동에 주로 의존하는 유럽에 비해 순일자리 증가가 높음을 밝히고 있다.

미국과 유럽을 비교하여 기업가 활동이 일자리 창출에 미치는 영향

을 분석한 Bednarzik(2000)는 창업이 일자리 창출에 큰 영향을 미치지
 만 기존 사업체의 일자리 창출만큼 이르지 않는다고 밝히고 있다. 그
 러나 서비스업의 경우 미국이 유럽에 비해 고용비중이 높을 뿐만 아니
 라 창업을 통한 기업가 활동이 활발하여 높은 고용성과를 거두고 있음
 을 밝히고 있다.

반면 1986~1995년에 걸쳐 고용이 크게 감소한 스웨덴의 일자리 창
 출·소멸을 분석한 Persson(1998)은 창업에 의한 일자리 창출은 기존
 사업체에 비해 낮게 나타나 적어도 단기적으로는 창업 지원이 실업문
 제를 해결하는 방안이 아니라고 주장한다.

둘째, 일자리 변동에서 중요한 주제 중의 하나는 중소기업의 고용창
 출 능력이 대기업보다 뛰어난가이다. 중소기업의 고용창출 능력에 대
 한 기존 연구들은 분석시기와 대상 범위에 따라 엇갈린 결과를 제시하
 고 있다. 미국 제조업을 대상으로 규모별 일자리 변동을 분석한 Davis,
 Haltiwanger and Schuh(1996)는 규모가 작을수록 일자리 창출률은 높
 지만 순일자리 증가율이 높은 것은 아니라고 밝히고 있다. 대규모 사업
 체의 고용비중이 높기 때문에 일자리 창출에서 대기업이 지배적인 역
 할을 담당하고 있으며, 중소기업이 일자리 창출의 동력이라는 주장은
 통계적인 허구에 불과하다고 주장하고 있다. 반면 미국의 고용성장을
 주도하는 서비스업을 포함하여 분석한 Bednarzik(2000)에 따르면, 제
 조업과 서비스업 모두 규모가 클수록 일자리 창출률과 순일자리 증가
 율이 감소한다.

국내 연구에서도 상반된 결과가 나타나고 있다. 「사업체노동실태조사」
 를 이용하여 1997년 4월과 1998년 4월간에 한 해 동안 사업체 규모별
 일자리 변동을 분석한 신동균·박진희(1999)에 따르면, 규모가 작을수록
 일자리 창출률과 소멸률은 높지만 순일자리 창출률은 낮게 나타난다. 반
 면 1998년 이후의 「고용보험 DB」를 이용한 진병유(2001)의 분석결과에
 서는 규모가 작을수록 일자리 창출률과 소멸률이 높을 뿐만 아니라 순
 일자리 창출률 또한 높게 나타난다.

셋째, 일자리 창출과 소멸의 패턴이 산업간에 유의한 차이를 가지느
 냐도 오랫동안 관심이 되어 왔다. 그동안 자료의 제약 때문에 제조업

에 국한하여 연구가 이루어졌으나, 제조업의 일자리 창출·소멸이 서비스 부문을 포함한 전체 경제를 대표하지는 못한다고 지적되어 왔다 (Burgess, Lane and Stevens, 2000). 서비스업을 포함하여 분석한 연구들에 따르면, 제조업의 경우 대규모 사업체에서 일자리 창출이 활발하게 이루어지고 있지만, 서비스업에서는 소규모 사업체가 일자리 창출을 주도하는 것으로 알려져 있다.

제3절 자료 구성

산업·규모 등의 사업체 특성과 창업·폐업 등의 사업체 변동에 따른 일자리 구조 변화를 분석하기 위해서는 ‘사업체-근로자 연계 패널자료’가 요구된다. 이러한 필요에 따라 제3장에서는 「고용보험 DB」에 수록되어 있는 전체 자료를 이용한다. 또한 1998년 10월부터 고용보험이 확대적용됨에 따라 본 연구에서는 1998년 12월 말 이후를 분석대상 기간으로 설정하였다. 그리고 근로자수의 측정 오류를 줄이기 위하여 고용보험 성립년도가 1999년 이후이면서 사업체의 최초 고용발생년도가 고용보험 성립년도와 일치하지 않는 경우는 제외하였다. 한편 사업체에 대한 고용보험 적용이 소멸되었을 경우 소멸일 이후의 근로자수는 0으로 처리하였다. 최종적으로 구성된 자료는 79만개 사업체, 약 1,200만명의 1,900만개 일자리(job spell)에 대한 정보를 담고 있다.

<표 3-1>은 ‘사업체-근로자 연계 패널자료’에서 규모별 사업체수와 근로자수를 제시한 것이다. 아직까지 1개월 미만 고용된 일용근로자와 1월간 소정근로시간이 80시간(1주간 소정근로시간 18시간) 미만인 단시간 근로자에 대한 고용보험 적용이 제외되어 있고, 영세사업체의 고용보험 가입률이 낮기 때문에 본 연구에서 사용하는 자료는 한계를 가지고 있다. 이에 ‘사업체-근로자 연계 패널자료’의 규모별 사업체 및 근로자 구성을 「사업체기초통계조사」(통계청) 자료와 비교하여 제시하였다. 고용보험 적용기준과는 다소 차이가 있지만, 전국의 모든 사업체를 대

상으로 매년 산업별·규모별·종사상 지위별 종사자수를 조사하는 「사업체기초통계조사」는 비교가능한 유일한 자료라고 할 수 있다¹⁸⁾.

〈표 3-0〉 ‘사업체-근로자 연계 패널자료’의 규모별 사업체·근로자수

(단위 : 개소, 천명, %)

	사업체-근로자 연계 패널자료						사업체기초 통계조사		A/C	B/D
	1999		2000		2001		2000			
	사업체 수	근로자 수	사업체 수(A)	근로자 수(B)	사업체 수	근로자 수	사업체 수(C)	근로자 수(D)		
1~4인	443,719 (75.4)	838 (14.1)	471,397 (74.3)	915 (14.3)	473,815 (72.5)	933 (14.5)	2,570,762 (85.3)	4,651 (34.2)	18.3	19.7
5~9인	65,955 (11.2)	477 (8.0)	76,334 (12.0)	554 (8.7)	86,236 (13.2)	595 (9.2)	246,124 (8.2)	1,552 (11.4)	31.0	35.7
10~19인	38,774 (6.6)	561 (9.4)	43,493 (6.9)	621 (9.7)	47,702 (7.3)	655 (10.2)	107,399 (3.6)	1,429 (10.5)	40.5	43.4
20~49인	24,699 (4.2)	775 (13.0)	27,151 (4.3)	851 (13.3)	28,693 (4.4)	868 (13.5)	60,858 (2.0)	1,806 (13.3)	44.6	47.1
50~99인	8,129 (1.4)	574 (9.6)	8,706 (1.4)	621 (9.7)	9,044 (1.4)	627 (9.7)	17,935 (0.6)	1,214 (8.9)	48.5	51.2
100~299인	5,611 (1.0)	931 (15.6)	5,821 (0.9)	965 (15.1)	5,968 (0.9)	966 (15.0)	8,143 (0.3)	1,315 (9.7)	71.5	73.4
300~499인	844 (0.1)	325 (5.5)	895 (0.1)	344 (5.4)	896 (0.1)	333 (5.2)	1,185 (0.0)	450 (3.3)	75.5	76.4
500~999인	563 (0.1)	380 (6.4)	564 (0.1)	388 (6.1)	564 (0.1)	386 (6.0)	700 (0.0)	480 (3.5)	80.6	80.7
1,000인 이상	396 (0.1)	1,104 (18.5)	393 (0.1)	1,122 (17.6)	400 (0.1)	1,083 (16.8)	311 (0.0)	706 (5.2)	126.4	158.8
전 체	588,690 (100.0)	5,965 (100.0)	634,754 (100.0)	6,381 (100.0)	653,318 (100.0)	6,447 (100.0)	3,013,417 (100.0)	13,604 (100.0)	21.1	46.9

자료 : 『고용보험 DB』 사업체-근로자 연계 패널자료, 1999~2001.

통계청, 『사업체기초통계조사보고서』, 2000.

18) ‘사업체-근로자 연계 패널자료’에서 근로자는 고용보험의 피보험자 정의에 따른 임금근로자이기 때문에 60세 이후에 새로이 고용된 자, 65세 이상인 자, 1월간 소정근로시간이 80시간(1주간의 소정근로시간 18시간) 미만인 자는 제외된다. 반면 「사업체기초통계조사」에서는 연령과 종사상 지위와 관계없이 모든 종사자(자영업주, 무급가족종사자, 일용근로자, 무급종사자 등)를 조사하고 있다.

고용보험 관리체계의 개선, 미가입 사업체의 고용보험 가입독려 등 행정적인 개선노력에 의해 고용보험 적용사업체수와 근로자수는 지속적으로 증가하고 있으며, 100인 미만 소규모 사업체의 가입비중이 꾸준히 증가하고 있다. 그러나 비교가능한 가장 최근 자료인 2000년 「사업체기초통계조사」와 비교할 때 ‘사업체-근로자 연계 패널자료’는 사업체의 21.1%, 근로자의 46.9%만을 대표하고 있으며, 50인 미만의 소규모 사업체의 대표성은 50%에 이르지 못한다는 한계를 가지고 있다.

제4절 사업체 변동에 따른 일자리 구조 변화

각년도 연말 기준의 두 시점간 순고용변화를 통해 측정된 일자리 변동 추이를 <표 3-2>에 제시하였다.

우선 전체적인 일자리 변동 추이를 보면, 실업률이 감소하기 시작하던 1999년에는 1,075천개의 일자리가 창출되고 753천개의 일자리가 소멸하여 331천개의 일자리가 순증가하였다. 이에 따라 100개의 일자리를 기준으로 18.5개의 일자리가 새롭게 만들어지고 12.8개의 일자리가 사라져 전체적으로 5.7개의 일자리가 증가하였다. 경제가 급격하게 회복하던 2000년에는 일자리 창출이 증가하고 일자리 소멸이 감소하여 순일자리 창출률이 6.7%에 이르렀다. 그러나 경기가 하락하던 2001년에는 일자리 창출률은 급격하게 둔화하여 순일자리 창출률이 1.0%에 불과하였다.

이제 사업체의 생성, 확장, 축소, 소멸이라는 동태적인 변화가 일자리 변동에 어떠한 영향을 미치는가를 살펴보자. 사업체의 변동이 일자리의 창출·소멸에 미치는 영향을 분석할 때 직면하는 어려움은 횡단면 자료를 이용하여 패널자료를 구성하는 과정에서 창업이나 폐업을 얼마나 정확하게 식별하느냐에 따라 상이한 결과가 나올 수 있다는 점이다. 미국의 실업보험 자료를 이용하여 사업체 변동이 일자리 창출에 미치는 영향을 분석한 Speltzer(2000)에 따르면, 창업·폐업의 정의를 달리하면

사업체의 지속률은 상당한 차이를 보인다. Persson(1998)의 연구에서도 분사화와 흡수·합병 등에 따른 허위의(spurious) 창업·폐업이 사업체 생성·소멸의 10% 수준에 이르고 있다.

「고용보험 DB」는 사업체의 창업일이나 기업구조조정에 따른 사업체 변동(분사화와 흡수·합병) 등에 대한 정보를 제공하지 않는다. 우리는 Speltzer(2000)의 방법에 따라 사업체의 고용정보를 이용하여 창업과 폐업을 정의하였다. 사업체의 순일자리 변동률(JFR)이 2의 값을 가지더라도 그 해에 최초의 고용이 발생한 경우만을 창업으로 정의하고, 그렇지 않은 경우는 허위의 창업, 즉 기존 사업체의 사업 확대로 분류하였다. 마찬가지로 폐업 또한 사업체의 순일자리 변동률이 -2의 값을 가지면서 그 해에 고용보험이 소멸한 경우를 폐업으로 정의하였다. 그러나 사업체 단위로 일자리가 측정되므로 분사화나 사업체간의 인수·합병 등에 따른 사업체 변동이 정확하게 측정되지 않아, 창업·폐업에 따른 일자리 변동률이 다소 과대측정될 수 있음을 밝혀둔다¹⁹⁾.

<표 3-2>에서 사업체 변동이 전체 일자리 변동에 미치는 영향을 보면, 흥미로운 특징을 발견할 수 있다.

첫째, 기존 사업체의 확대·축소에 따른 일자리 변동이 창업·폐업을 통한 신규 일자리 변동보다 크다. 기존 사업체의 사업 확대에 따른 일자리 창출 기여도가 60% 내외의 수준을 기록하는 반면, 창업에 의한 일자리 창출 기여도는 40% 내외의 수준을 기록하고 있다. 또한 소멸된 일자리 가운데 기존 사업체에서의 사업 축소에 따른 일자리 감소가 70% 내외의 비중을 차지하는 반면, 폐업에 의한 일자리 감소는 30% 내외에 그치고 있다.

둘째, 그러나 창업을 통한 일자리 창출이 기존 사업체의 일자리 창출에는 미치지 못한다고 할지라도 일자리 창출에서 매우 적극적인 역할

19) 미국에서 '사업체-근로자 연계 패널자료'의 하나로 널리 사용되는 노동통계국의 Covered Employment and Wages Program(ES-202)은 실업보험 행정자료를 이용하여 구축하였으며, 한 주에 여러 곳의 사업체를 가지고 있는 경우에는 각 사업체의 개별적인 고용과 임금에 대한 Multiple Worksite Reports를 병행함으로써 사업체의 조직 형태 및 그 변화를 조사하고 있다. 자세한 내용은 Speltzer(2000) 참조.

을 하고 있다고 평가할 수 있다. 창업을 통한 일자리 창출이 활발하다고 알려진 미국의 경우에도 연간 단위로 측정하였을 때 창업에 의한 일자리 창출 기여도가 40% 수준이라는 점(Bednarzik, 2000)을 고려하면, 우리나라에서 창업을 통한 일자리 창출이 매우 활발하게 이루어지고 있음을 확인할 수 있다.

셋째, 사업체 변동에 따른 일자리 변동을 경기순환 측면에서 살펴보면, 기존 사업체의 일자리 변동은 경기순환적인 패턴을 보이며, 창업·폐업에 의한 일자리 변동은 경기순환과 그다지 관련이 없는 것으로 나타난다. 기존 사업체에서는 경기회복기인 1999~2000년에 일자리 확대가 일자리 감소보다 크지만, 경기가 하강하던 2001년에는 일자리 확대가 일자리 감소보다 작다. 반면 창업에 의한 일자리 창출은 경기변동과 큰 관계가 없을 뿐만 아니라 2001년의 경우 일자리 창출 기여도는 오히려 증가하고 있다. 한편 폐업에 의한 일자리 소멸은 경기순환적인 패턴을 보일 것이라는 기대와는 달리 일자리 소멸 기여도가 경기불황기인 2001년에 오히려 감소하고 있다. 이러한 의외의 결과는 <표 3-1>에서 보는 바와 같이 우리의 자료가 폐업 가능성이 높은 소규모 사업

<표 3-1> 사업체 변동과 전체 일자리 변동 기여도

(단위 : 천명, %)

		전 체	일자리 창출		일자리 소멸	
			창 업	사업확대	사업축소	폐 업
1999	순일자리 변동	331	411 (38.2)	664 (61.8)	495 [66.4]	250 [33.6]
	순일자리 변동률	5.7	7.1	11.5	8.5	4.3
2000	순일자리 변동	415	503(43.1)	665 (56.9)	539 [71.5]	214 [28.5]
	순일자리 변동률	6.7	8.2	10.8	8.7	3.5
2001	순일자리 변동	66	419 (44.5)	523 (55.5)	691 [78.9]	184 [28.5]
	순일자리변동률	1.0	6.5	8.2	10.8	2.9

주 : ()안은 창출 일자리에서 차지하는 비중이며, []안은 소멸 일자리에서 차지하는 비중임.

자료 : 『고용보험 DB』 사업체-근로자 연계 패널자료, 1999~2001.

44 청년층 노동시장 분석

체를 충분히 포함하지 못했고, 고용보험 적용을 받는 사업체가 고용보험에 가입하지 않은 사업체에 비해 비교적 안정적인 사업 운용을 하기 때문에 나타나는 이른바 선택편의(selection-bias) 문제에 기인한 현상으로 보인다.

사업체 변동이 연령계층별 일자리 변동에 미치는 영향을 살펴보기에 앞서 연령계층별로 일자리 변동 기여도를 살펴보자. 청년층, 중년층, 장년층의 세 집단으로 연령계층을 분류하였을 경우, 연령계층별 순일자리 변동률의 합은 전체 순일자리 변동률과 동일하지만 연령계층별 일자리 창출·소멸률의 합은 전체 일자리 창출·소멸률보다 크게 나타난다는 점에 유의할 필요가 있다. 이는 전체 일자리의 변동이 없더라도 청년 일자리와 중장년 일자리간 대체가 발생할 경우 각각 창출과 소멸로 측정되기 때문이다.

앞서 1995~2001년 동안 지속적으로 운영되고 있는 대규모 사업체를 대상으로 분석한 <표 2-6>에서는 경제위기 이후 지속적으로 청년 일자리가 감소하는 추세를 보인 반면, 전규모·전산업을 대상으로 분석한 <표 3-3>에서는 청년 일자리는 1999~2000년 동안 미미하게나마 증가하다가 2001년에 감소하는 것으로 나타난다.

<표 3-2> 연령계층별 일자리 변동 기여도

		15~29세	30~44세	45세 이상	전 체
1999	순일자리 변동률	0.8	3.4	1.5	5.7
	일자리 창출률	8.1	9.3	3.8	21.2
	일자리 소멸률	7.3	5.9	2.3	15.5
2000	순일자리 변동률	1.8	3.3	1.7	6.7
	일자리 창출률	8.5	9.2	4.0	21.7
	일자리 소멸률	6.8	5.9	2.3	15.0
2001	순일자리 변동률	-1.3	1.3	1.1	1.0
	일자리 창출률	6.3	7.8	3.5	17.7
	일자리 소멸률	7.6	6.5	2.5	16.6

자료 : 『고용보험 DB』 사업체-근로자 연계 패널자료, 1999~2001.

그럼에도 불구하고 청년층 일자리의 상대적 감소 경향은 뚜렷하게 확인된다. 청년층은 2000년을 제외하고는 다른 연령계층에 비해 순일자리 변동률 기여도 면에서 가장 낮게 나타난다. 이러한 순일자리 증감 배후의 총 일자리 창출·소멸을 보면, 일자리 창출률은 중년층 다음으로 비교적 높은 수준을 유지하지만 일자리 소멸률은 다른 연령계층에 비해 가장 높은 수준을 기록하고 있다.

이제 <표 3-4>에서 사업체의 생성, 확장, 축소, 소멸이라는 동태적인 변화가 청년층 일자리 변동에 미치는 영향을 살펴보면, 가장 두드러진 특징은 청년 일자리의 변동이 창업이나 폐업보다는 기존 사업체의 사업 확대·축소에 의해 크게 영향을 받는다는 점이다. 순일자리 변동률에 대한 연령계층별 기여도(A)를 보면, 1999년의 경우 청년층 일자리는 0.8% 증가하였는데 창업에 의한 증가가 2.9%, 사업 확대를 통한 증가가 4.5%인 반면, 폐업을 통한 감소는 1.6%, 사업 축소를 통한 감소는 4.6%로 구성되어 있다.

둘째, 청년층의 일자리 변동은 경기변동에 더욱 민감한 특징을 보이고 있다. 일자리 증가가 크게 둔화된 2001년의 경우 청년층은 순일자리가 감소하였으며, 사업 확대를 통한 일자리 증가가 3.0%에 불과한 반면, 사업 축소를 통한 일자리 감소는 5.5%에 이르고 있다²⁰⁾.

셋째, 경제위기 이전과 비교할 수는 없지만 창업이 청년층 일자리 증가에 상당히 기여하였음을 확인할 수 있다. 일자리 변동률에 대한 사업체 변동별 기여도(B)를 보면, 창업에서 청년층 일자리 증가가 높은 수준을 기록하고 있다. 일반적으로 소규모 자영업 형태의 창업이 중장년층을 중심으로 이루어진다는 점에 비추어 보면, 경제위기 이후 대기업에 의한 일자리 창출이 이전 수준에 미치지 못한 상황에서 정보통신산업 등을 중심으로 한 창업이 청년층 고용을 상당부분 흡수하였을 것으로 추측된다.

20) 고용이 크게 감소하던 스웨덴의 1986~1995년간에 걸쳐 연령계층별 일자리 변동률을 측정한 Persson(1998)의 경우에도 고용 감소는 청년층에게서 가장 심각하였으며, 특히 기존 사업체의 사업 축소에 의한 일자리 감소가 컸다.

〈표 3-3〉 사업체 변동과 연령계층별 일자리 변동 기여도

(단위 : 천명, %)

		1999			2000			2001		
		순일자리 변 동	A	B	순일자리 변 동	A	B	순일자리 변 동	A	B
전체	15~29세	47	0.8		108	1.8		-84	-1.3	
	30~44세	197	3.4		203	3.3		82	1.3	
	45세이상	87	1.5		104	1.7		68	1.1	
	계	331	5.7		415	6.7		67	1.0	
창업	15~29세	165	2.9	80.4	204	3.3	81.0	161	2.5	76.9
	30~44세	180	3.1	87.7	227	3.7	90.1	191	3.0	91.1
	45세이상	66	1.1	31.9	73	1.2	28.9	67	1.0	32.0
	계	411	7.1	200.0	503	8.2	200.0	419	6.5	200.0
사업 확대	15~29세	258	4.5	9.9	272	4.4	10.0	193	3.0	8.5
	30~44세	289	5.0	11.0	270	4.4	9.9	225	3.5	9.9
	45세이상	117	2.0	4.5	123	2.0	4.5	104	1.6	4.6
	계	664	11.4	25.3	665	10.8	24.3	523	8.1	23.0
사업 유지	15~29세	-13	-0.2	-2.2	-18	-0.3	-2.7	-22	-0.3	-2.7
	30~44세	8	0.1	1.3	8	0.1	1.2	11	0.2	1.4
	45세이상	5	0.1	0.9	10	0.2	1.5	11	0.2	1.3
	계	0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0	0.0	0.0
사업 축소	15~29세	-268	-4.6	-12.0	-270	-4.4	-11.2	-352	-5.5	-11.7
	30~44세	-164	-2.8	-7.4	-206	-3.3	-8.6	-259	-4.0	-8.6
	45세이상	-63	-1.1	-2.8	-62	-1.0	-2.6	-80	-1.2	-2.6
	계	-494	-8.5	-22.2	-539	-8.7	-22.4	-691	-10.8	-22.9
폐업	15~29세	-96	-1.6	-76.4	-79	-1.3	-73.8	-64	-1.0	-69.2
	30~44세	-116	-2.0	-93.2	-96	-1.6	-89.4	-86	-1.3	-93.7
	45세이상	-38	-0.7	-30.3	-39	-0.6	-36.8	-34	-0.5	-37.1
	계	-250	-4.3	-200.0	-214	-3.5	-200.0	-184	-2.9	-200.0

주 : A는 연령계층별 기여도이며, B는 사업체 변동별 기여도임.

자료 : 『고용보험 DB』 사업체-근로자 연계 패널자료, 1999~2001.

제5절 사업체 규모별 일자리 구조 변화

일자리 변동에서 주목받는 주제 중의 하나는 중소기업 사업체가 일자리 창출에 얼마나 기여하느냐이다. 경제위기 이후 대규모 사업체의 일자리가 감소하는 추세에서 중소기업 사업체의 고용창출 능력은 지속 가능한 성장을 위한 고용 및 산업정책의 설정에서 매우 중요한 과제라고 할 수 있다.

규모별 일자리 변동을 분석할 때 직면하는 가장 큰 문제는 사업체의 고용규모가 끊임없이 변동한다는 점이다. 고용규모의 변동에 따른 문제를 해결하기 위해서는 사업체의 추적자료가 요구된다. 그러나 이 때에도 통상적인 방법대로 특정년도의 규모를 기준년도의 규모로 설정하여 일자리 변동을 측정할 경우 중소기업의 고용창출 능력은 과대평가되는 경향이 있다. 이러한 문제를 해결하기 위하여 Davis, Haltiwanger and Schuh(1996)는 일정한 기간 동안의 근로자수를 평균한 값으로 사업체 규모 범주를 설정하였다. 본 연구에서는 두 연도간 연말 기준의 근로자수를 평균한 값으로 사업체 규모를 측정함으로써 고용규모가 일시적으로 변동하여 규모를 넘나드는 문제를 줄이고자 하였다.

<표 3-5>는 전체 일자리 창출과 소멸을 사업체 규모별로 제시한 것이다. 우선 사업체의 규모가 작을수록 일자리 창출률과 소멸률은 높게 나타난다. 예를 들어 1999년의 경우 일자리 창출률은 100인 미만의 소규모 사업체에서 26.1%로서 100~299인 중규모 사업체의 12.2%, 300인 이상 대규모 사업체의 8.8%에 비해 높다. 일자리 소멸률 또한 소규모 사업체가 16.6%를 차지하여 중규모 사업체 8.7%, 대규모 사업체 8.6%에 비해 높다.

둘째, 사업체 규모별 일자리 변동 기여도는 창출(소멸)된 전체 일자리 가운데 각 사업체 규모의 창출(소멸) 일자리가 차지하는 비중으로 파악할 수 있다. 소규모 사업체들이 전체 고용에서 차지하는 비중이 낮

음에도 불구하고 일자리 창출 비중과 소멸 비중은 소규모 사업체에서 높게 나타난다. 100인 미만 소규모 사업체의 일자리 창출 비중과 소멸

〈표 3-4〉 사업체 규모별 일자리 창출 및 소멸

(단위 : %)

		일자리 창출				일자리 소멸				순일자리 변동	
		창출률	창출비중	창업 확장		소멸률	소멸비중	축소 폐업		순변동률	순변동비중
				창업	확장			축소	폐업		
1999	1~ 4인	38.8	28.4	21.4	7.0	25.8	27.3	9.4	5.8	13.0	30.8
	5~ 9인	30.7	12.7	5.9	6.9	16.7	10.0	3.7	1.8	14.0	18.9
	10~ 19인	24.8	12.3	4.2	8.0	13.7	9.8	3.9	1.6	11.1	17.8
	20~ 49인	19.3	13.5	3.2	10.3	12.7	12.7	4.8	2.3	6.7	15.2
	50~ 99인	15.2	7.9	1.4	6.5	11.3	8.6	3.1	1.7	3.9	6.6
	100~299인	12.2	10.4	1.2	9.2	8.7	10.7	4.2	1.8	3.5	9.6
	300~499인	11.5	3.4	0.4	3.1	9.1	3.9	1.6	0.6	2.4	2.3
	500~999인	7.7	2.8	0.5	2.3	11.8	6.1	2.3	1.1	-4.1	-4.8
	1,000인이상	8.4	8.6	0.0	8.6	7.3	10.8	4.1	1.9	1.1	3.6
	전 체	18.5	100.0	38.2	61.8	12.8	100.0	66.2	33.8	5.7	100.0
2000	1~ 4인	42.5	30.7	23.0	7.7	25.4	28.4	15.7	12.7	17.2	34.8
	5~ 9인	32.4	14.3	7.4	6.9	17.0	11.6	8.0	3.6	15.4	19.1
	10~ 19인	23.8	12.1	4.4	7.7	15.2	12.0	8.6	3.3	8.7	12.4
	20~ 49인	19.6	13.8	3.9	9.8	12.5	13.6	10.1	3.5	7.1	14.0
	50~ 99인	15.3	7.9	1.7	6.2	10.0	8.1	6.5	1.6	5.3	7.7
	100~299인	11.0	9.0	1.2	7.7	8.6	10.9	9.3	1.6	2.4	5.5
	300~499인	10.7	3.1	0.5	2.6	8.6	3.9	3.5	0.4	2.0	1.7
	500~999인	8.6	2.8	0.5	2.4	8.9	4.6	3.5	1.1	-0.3	-0.3
	1,000인이상	6.6	6.3	0.4	5.9	4.8	7.1	6.4	0.7	1.8	4.9
	전 체	18.9	100.0	43.1	56.9	12.2	100.0	71.5	28.5	6.7	100.0
2001	1~ 4인	33.8	31.7	23.2	8.6	22.8	23.1	14.7	8.4	11.0	146.1
	5~ 9인	23.7	14.6	6.4	8.2	18.2	12.1	9.6	2.5	5.4	47.3
	10~ 19인	17.7	12.2	4.1	8.2	16.3	12.1	9.8	2.3	1.5	14.6
	20~ 49인	14.3	13.2	3.6	9.6	14.4	14.3	11.8	2.6	-0.1	-1.8
	50~ 99인	11.7	7.8	2.0	5.7	12.0	8.6	6.9	1.6	-0.3	-2.8
	100~299인	8.4	8.7	2.3	6.3	9.9	11.0	9.6	1.4	-1.5	-22.4
	300~499인	6.3	2.3	0.5	1.8	9.4	3.6	3.2	0.4	-3.1	-16.0
	500~999인	8.6	3.5	1.5	2.0	9.0	4.0	3.0	1.0	-0.4	-2.4
	1,000인이상	5.1	6.0	0.9	5.1	8.9	11.2	10.4	0.8	-3.8	-62.6
	전 체	14.7	100.0	44.5	55.5	13.7	100.0	78.9	21.1	1.0	100.0

자료 : 『고용보험 DB』 사업체-근로자 연계 패널자료, 1999~2001.

비중은 1999년 74.8%, 68.4%, 2000년 78.8%, 73.6%, 2001년 79.5%, 70.1%에 이른다.

셋째, 순일자리 창출은 소규모 사업체에서 주로 이루어지고 있다. 사업체 규모가 작을수록 일자리 창출 효과가 소멸 효과를 능가하여 순일자리 창출률과 순일자리 창출 비중이 높게 나타난다. 특히 경기하강에 따라 일자리 증가가 미미하던 2001년의 경우 대규모 사업체에서 일자리가 크게 소멸되었다.

넷째, 일자리 창출·소멸 방식 또한 사업체 규모별로 차이를 보인다. 일자리 창출이 소규모 사업체에서는 상대적으로 창업에 의해 이루어진 반면, 대규모 사업체에는 상대적으로 사업 확대에 의해 이루어지고 있다. 한편 일자리 소멸의 경우 폐업이나 사업 축소에 의한 비중이 사업체 규모별로 별 차이를 보이지 않는다.

<표 3-6>은 청년층의 일자리 창출·소멸을 사업체 규모별로 제시한 것이다. 중소기업의 구인난과 함께 청년층의 여전히 높은 눈높이가 유지되고 있을 것이라는 점에 비추어 일자리 창출 결과는 의외의 결과를 보이고 있다.

첫째, 청년층의 경우에도 사업체의 규모가 작을수록 일자리 창출률이 높게 나타난다. 100인 미만 소규모 사업체, 100~299인의 중규모 사업체, 300인 이상의 대규모 사업체으로 분류할 때 일자리 창출률은 1999년에 각각 29.3%, 15.8%, 9.9%, 2000년 31.6%, 15.1%, 10.7%, 2001년 24.5%, 11.0%, 7.1%로 나타나 소규모 사업체에서 청년 일자리 창출률이 상대적으로 높게 나타난다.

둘째, 일자리 창출과 보다 직접적으로 관련된 지표는 창출된 일자리 가운데 각 사업체 규모의 창출 일자리가 차지하는 비중이라고 할 수 있다. 청년층 일자리의 순창출 가운데 100인 미만 소규모 사업체가 차지하는 비중은 1999년 75.2%, 2000년 76.9%, 2001년 80.0%로 나타나 소규모 사업체에서 청년층 일자리 창출이 많이 이루어졌음을 볼 수 있다.

우리는 특정 시점에서 충원된 근로자수에 대한 통계만을 파악할 수 있을 뿐 충원되지 않은 일자리(vacancies)는 파악하지 못하는 문제를 안고 있다. 이러한 분석자료의 한계 때문에 중소기업에서 구인난과 함

계 높은 일자리 창출 현상이 병존할 수 있을 것이다. 다만, 우리가 주목하는 점은 적어도 청년층 일자리의 상당수는 중소기업체에서 창출되고 있다는 사실이다.

〈표 3-5〉 사업체 규모별 청년층 일자리 창출 및 소멸

(단위 : %)

		일자리 창출		일자리 소멸		순일자리 변동	
		창출률	창출비중	소멸률	소멸비중	순변동률	순변동비중
1999	1~ 4인	39.4	30.9	33.5	29.2	5.9	46.7
	5~ 9인	33.1	12.7	23.3	9.9	9.9	38.0
	10~ 19인	27.7	11.6	19.7	9.1	8.0	33.7
	20~ 49인	22.4	12.5	17.6	11.0	4.8	27.0
	50~ 99인	17.7	7.5	14.9	6.9	2.9	12.1
	100~299인	15.8	10.4	13.8	10.1	2.0	13.0
	300~499인	15.0	3.9	14.9	4.2	0.2	0.4
	500~999인	8.5	2.6	18.4	6.2	-9.9	-30.3
	1,000인이상	8.9	8.0	13.4	13.4	-4.5	-40.6
	전 체	21.4	100.0	19.2	100.0	2.1	100.0
2000	1~ 4인	44.1	31.0	33.5	29.7	10.6	36.3
	5~ 9인	36.3	13.8	24.0	11.5	12.3	22.7
	10~ 19인	28.5	11.7	21.7	11.2	6.8	13.5
	20~ 49인	24.2	13.1	17.6	12.0	6.6	17.4
	50~ 99인	18.2	7.2	14.3	7.2	3.9	7.5
	100~299인	15.1	9.2	13.6	10.4	1.6	4.7
	300~499인	13.9	3.3	14.8	4.4	-1.0	-1.1
	500~999인	12.0	3.2	14.5	4.9	-2.5	-3.2
	1,000인이상	9.3	7.4	8.6	8.6	0.6	2.4
	전 체	23.0	100.0	18.3	100.0	4.7	100.0
2001	1~ 4인	36.9	33.0	31.5	23.3	5.4	-23.5
	5~ 9인	27.4	14.6	26.8	11.9	0.6	-1.5
	10~ 19인	21.2	11.9	24.0	11.2	-2.8	7.6
	20~ 49인	17.5	12.8	20.2	12.3	-2.8	9.8
	50~ 99인	14.3	7.6	17.2	7.6	-3.0	7.6
	100~299인	11.0	8.6	16.4	10.6	-5.4	20.4
	300~499인	7.7	2.3	17.1	4.2	-9.4	13.6
	500~999인	9.7	3.3	14.8	4.2	-5.1	8.5
	1,000인이상	6.0	5.9	18.0	14.7	-12.0	57.4
	전 체	17.7	100.0	21.3	100.0	-3.7	100.0

자료 : 『고용보험 DB』 사업체-근로자 연계 패널자료, 1999~2001.

이러한 사실은 셋째, 일자리 창출과 소멸의 차이로 계산되는 순일자리 창출에 의해서 확인된다. 사업체 규모가 작을수록 일자리 창출 효과가 소멸 효과를 능가하여 순일자리 창출률과 순일자리 창출 비중이 모두 높게 나타난다. 특히 대규모 사업체에서는 청년 일자리의 순소멸이 경기하강에 따라 일자리 증가가 미미하던 2001년 이전인 1999~2000년에도 발생하여 청년 일자리의 감소 추세를 보이고 있다.

대규모 사업체에서 청년층의 일자리 감소 경향은 연령계층별 일자리 대체관계를 통해서도 확인된다. <표 3-7>은 청년층과 중장년층의 일자리 증감 여부로 사업체들을 크게 네 가지 유형으로 구분하여 사업체 규모별로 제시한 것이다. 우리의 관심은 ‘청년층 일자리가 증가한 반면, 중장년층 일자리가 감소’한 사업체의 비중과 ‘청년층 일자리가 감소한 반면, 중장년층 일자리가 증가’한 사업체의 비중이 사업체 규모별로 차이를 보이는가이다.

주목할 만한 사실은 후자의 경우인 ‘중장년층에 의한 청년층 일자리의 대체’ 현상이 사업체 규모가 클수록 크다는 점이다. 1999년 5인 미만 사업체에서 그 비중은 15.9%인 반면, 1,000인 이상의 대규모 사업체에서

<표 3-6> 사업체 규모별·연령계층별 일자리 대체

(단위 : %)

	청년 증가, 중장년 증가			청년 감소, 중장년 감소			청년 증가, 중장년 감소			청년 감소, 중장년 증가		
	1999	2000	2001	1999	2000	2001	1999	2000	2001	1999	2000	2001
1~ 4인	68.0	68.8	70.6	4.8	4.9	4.7	11.4	11.7	11.5	15.9	14.6	13.2
5~ 9인	55.3	54.2	50.7	11.1	11.3	12.4	14.0	14.7	16.5	19.6	19.7	20.4
10~ 19인	47.8	45.4	40.9	14.2	15.6	17.5	15.5	15.6	18.3	22.5	23.4	23.4
20~ 49인	42.6	41.7	35.7	18.7	19.0	23.2	15.3	14.9	16.5	23.4	24.4	24.6
50~ 99인	39.8	39.7	32.3	22.4	21.8	27.8	13.3	12.1	13.7	24.5	26.4	26.1
100~299인	35.9	36.3	27.6	24.6	23.9	32.4	10.2	9.9	10.8	29.3	29.9	29.3
300~499인	32.5	34.0	23.4	28.6	28.3	33.9	7.6	7.5	6.8	31.4	30.3	35.8
500~999인	24.3	30.3	23.8	32.5	27.1	34.8	6.7	9.0	5.3	36.4	33.5	36.2
1,000인 이상	29.5	33.1	22.8	24.0	24.2	30.8	6.6	7.1	5.3	39.9	35.6	41.3
전 체	63.4	63.4	63.2	7.2	7.5	8.1	12.1	12.5	12.9	17.3	16.6	15.8

자료 : 『고용보험 DB』 사업체-근로자 연계 패널자료, 1999~2001.

는 39.9%에 이르고 있다. 또한 대규모 사업체에서 ‘중장년층에 의한 청년층 일자리의 대체’ 경향이 확대되고 있음도 발견된다. 1,000인 이상 사업체에서 ‘중장년층에 의한 청년층 일자리의 대체’ 비중은 1999년 39.9%에서 2001년 41.3%로 증가하였다.

반면 전자에 해당하는 ‘청년층에 의한 중장년층 일자리의 대체’ 현상은 사업체 규모가 클수록 적을 뿐만 아니라 최근으로 올수록 그 추세도 약화되고 있음을 볼 수 있다.

제6절 산업별 일자리 구조 변화

산업구조의 서비스화가 전개되면서 서비스업에 종사하는 취업자수도 크게 증가하고 있다²¹⁾. 이하에서는 일자리 창출 및 소멸 패턴에서 제조업과 서비스업간 차이가 존재하는가를 개관하여 살펴보고, 산업 세분류별 분석은 추후의 과제로 삼고자 한다.

<표 3-8>에서 일자리 창출률을 보면, 서비스업이 제조업에 비해 높게 나타난다. 또한 서비스업에서 전체 일자리 창출의 60% 이상을 차지하여 서비스업이 일자리 창출을 주도하였음을 볼 수 있다. 한편 일자리 창출에서 창업과 사업 확대의 상대적 중요성을 보면, 전체적으로 사업 확대의 역할이 더 크다. 그러나 서비스업에서는 창업의 역할이 제조업에 비해 상대적으로 높다.

한편 일자리 소멸률을 보면, 서비스업이 제조업에 비해 높지만 2001년의 경우에는 차이를 보이지 않고 있다. 산업별 고용비중이 큰 서비스업에서의 일자리 소멸 비중이 2001년에도 여전히 높지만, 그 비중은 이전에 비하여 낮다. 별도로 제시하지 않았지만 경기변동에 따른 고용조정 압력을 서비스업 부문 내에서는 사업·개인·공공서비스업이나 도

21) 「경제활동인구조사」(통계청)에 따르면, 서비스업에 종사하는 취업자가 전체 취업자에서 차지하는 비중은 1996년 65.7%에서 1999년 68.6%, 2001년 70.0%로 지속적인 증가추세를 보이고 있다.

〈표 3-7〉 산업별 전체 일자리 창출 및 소멸

(단위 : %)

		일자리 창출				일자리 소멸				순일자리 변 동	
		창출률	창출 비중		소멸률	소멸 비중		순변 동률	순변동 비중		
			창업	확장		축소	폐업				
1999	제조업	16.6	37.0	11.6	25.4	11.2	36.1	25.7	10.4	5.4	38.9
	서비스업	20.0	63.0	26.7	36.4	14.0	63.9	40.6	23.2	6.0	61.1
2000	제조업	15.3	33.0	11.8	21.3	10.8	36.1	26.6	9.5	4.5	27.5
	서비스업	21.5	67.0	31.3	35.6	13.2	63.9	44.9	19.0	8.3	72.5
2001	제조업	10.9	29.5	12.3	17.2	13.6	39.6	31.9	7.8	-2.7	-98.3
	서비스업	17.2	70.5	32.2	38.3	13.7	60.4	47.1	13.3	3.6	198.3

자료 : 『고용보험 DB』 사업체-근로자 연계 패널자료, 1999~2001.

소매 및 음식숙박업에서 일자리 창출을 통해 흡수하고 있는 반면, 제조업은 직접적인 영향을 받는 것으로 나타났다.

이러한 현상은 순일자리 창출에서도 확인된다. 각 연도별로 서비스업의 순일자리 창출률이 높으며, 2001년의 경우 제조업은 순일자리 감소를 기록하였다. 고정자본에 따라 고용조정 비용이 상대적으로 높을 것으로 기대되는 제조업에서 경기변동에 대한 민감도가 더 높은 원인에 대해서는 보다 깊이 있는 연구가 이루어질 필요가 있다.

한편 청년층의 일자리 창출 및 소멸 패턴에서 산업간 차이가 발생하는가를 <표 3-9>에서 살펴보면, 청년층의 일자리 창출과 소멸은 서비스업에서 크게 이루어진다. 청년층의 일자리 창출률은 서비스업이 제조업보다 높을 뿐만 아니라 일자리 창출 비중 또한 다른 연령계층에 비해 서비스업에서의 청년층 일자리 창출이 제조업보다 상대적으로 크다. 청년층의 일자리 소멸률과 소멸 비중 또한 2001년을 제외하고는 다른 연령계층에 비해 서비스업에서 크게 나타난다. 이에 따라 청년층의 순일자리 창출 또한 서비스업이 제조업보다 높게 나타난다. 이러한 결과는 제조업의 노동력 구성이 상대적으로 중장년화 현상이 심화되고 있음을 시사한다.

한편 일자리 창출에서 창업과 사업 확대의 영향을 보면, 청년층은 다

〈표 3-8〉 산업별·연령계층별 일자리 창출 및 소멸

(단위 : %)

			일자리 창출				일자리 소멸				순일자리 변동	
			창출 률	창출 비중			소멸 률	소멸 비중			순변 동률	순변동 비중
				창업	확장	축소		폐업				
1999	15~29세	제조업	18.5	13.9	3.6	10.3	16.9	16.4	12.9	3.5	1.6	8.0
		서비스업	23.3	26.2	11.1	15.1	20.8	30.3	21.7	8.5	2.5	16.4
	30~44세	제조업	18.9	17.7	5.6	12.0	11.4	15.2	10.4	4.7	7.5	23.8
		서비스업	22.0	25.2	10.3	14.9	14.3	23.5	13.6	9.9	7.7	29.5
	45세이상	제조업	20.6	5.6	1.8	3.8	12.8	5.0	3.5	1.5	7.9	7.2
		서비스업	23.6	11.3	4.0	7.3	14.0	9.7	6.5	3.2	9.6	15.1
2000	15~29세	제조업	17.9	12.6	3.5	9.1	16.2	15.3	12.5	2.8	1.7	7.2
		서비스업	26.3	28.8	13.2	15.6	19.6	28.7	21.8	6.9	6.7	28.8
	30~44세	제조업	16.6	15.3	5.9	9.4	11.6	15.9	11.6	4.3	5.0	14.0
		서비스업	23.1	26.8	12.6	14.1	14.1	24.1	16.6	7.5	9.0	32.0
	45세이상	제조업	21.7	5.5	1.9	3.6	12.3	5.4	3.7	1.7	9.4	5.8
		서비스업	23.7	11.1	4.1	7.0	14.0	10.5	7.4	3.1	9.8	12.2
2001	15~29세	제조업	12.4	10.0	3.4	6.6	21.7	17.9	15.8	2.1	-9.4	-140.4
		서비스업	20.9	28.6	12.8	15.8	21.0	27.2	22.6	4.6	-0.1	55.3
	30~44세	제조업	13.2	14.4	6.1	8.3	13.6	16.6	12.9	3.7	-0.4	-27.9
		서비스업	19.7	29.1	13.1	16.0	14.5	23.1	17.7	5.4	5.2	143.9
	45세이상	제조업	17.7	5.5	2.1	3.4	13.5	5.5	4.1	1.4	4.2	4.6
		서비스업	20.7	12.4	4.6	7.9	13.8	9.7	7.5	2.2	7.0	64.5

자료 : 『고용보험 DB』 사업체-근로자 연계 패널자료, 1999~2001.

른 연령계층에 비하여 상대적으로 제조업에서는 사업 확대에 의해, 서비스업에서는 창업의 역할이 크다. 그리고 청년층의 일자리 소멸에서는 폐업보다는 사업 축소에 의한 영향이 보다 크게 나타나고 있다.

제7절 소 결

청년층 일자리의 구조 변화를 세부적으로 파악하기 위하여 창업·폐업 등의 사업체 변동과 산업·규모 등의 사업체 특성이 일자리 창출

및 소멸에 유의한 차이를 보이는가를 분석하였다. 이러한 분석을 바탕으로 고용창출 기반을 구축하는 산업정책에서 차별적인 고려가 필요한지 여부를 판단할 수 있다. 이를 위해 본 연구에서는 「고용보험 DB」를 이용하여 경제위기 이후인 1999~2001년 동안의 전산업을 대상으로 '사업체-근로자 연계 패널자료'를 구성하여 분석하였다.

주된 발견은 첫째, 사업 확대·축소를 통한 기존 사업체의 일자리 창출·소멸이 창업·폐업을 통한 일자리 창출·소멸보다 크지만, 창업을 통한 일자리 창출이 미국과 유사한 수준에 이를 만큼 기업이 활동이 활발한 것으로 나타난다. 또한 이러한 경향은 청년층에게서도 비슷하게 나타나고 있다. 대규모 사업체에서 청년층 일자리가 지속적으로 감소하고 중장년층에 의한 청년층 일자리의 대체 현상이 심화되는 가운데 창업을 통한 적극적인 일자리 창출은 청년층 취업난을 해결하는데 어느 정도 기여한 것으로 생각된다.

둘째, 사업체 규모가 작을수록 일자리 창출 및 소멸이 활발할 뿐만 아니라 순일자리 창출도 대규모 사업체에 비해 큰 것으로 나타난다. 분석자료의 한계 때문에 충원되지 않는 일자리(공석)를 파악할 수는 없었지만 청년층이 중소기업을 기피한다는 인식과 달리 중소기업에서 청년층의 순일자리 창출이 활발하게 이루어진 것으로 나타나고 있다. 이는 중소기업의 근로조건 개선을 위한 정책적 지원을 병행할 경우 청년층 취업난을 해결하는데 큰 기여를 할 수 있음을 시사한다.

셋째, 제조업에 비해 서비스업은 일자리 창출 및 소멸이 활발할 뿐만 아니라 순일자리 창출에도 크게 기여하고 있다. 청년층의 경우에도 서비스업의 순일자리 창출 기여도는 높게 나타나고 있다. 서비스업의 육성을 통한 일자리 창출과 함께 제조업에서 인력관리의 애로로 대두되고 있는 노동력 구성의 중장년화 문제에 적극적으로 대응할 필요가 있음을 의미한다.

이상의 발견은 과거 압축성장 시기의 대기업에 의한 일자리 창출이 한계에 봉착하고 있는 상황에서 중소기업 중심의 창업을 통한 기업가 활동의 지원과 지식기반서비스업의 육성이 필요함을 시사한다.

그러나 본 연구에서는 일자리 창출·소멸의 양적인 측면에 대한 분

석에 머무르고 있다는 한계를 가진다. 임금수준 등의 질적인 측면을 함께 고려하여 사업체 특성별로 고용조정과 임금조정간의 관계를 심층적으로 분석할 필요가 있다. 또한 사업체의 생성·소멸이 활발해지고 대기업에서 분사화나 합병 등을 통한 기업내 이동(intra-firm flows)이 증가함에 따라 사업체의 변동을 추적할 수 있는 통계 인프라를 구축하여 일자리 변동을 보다 심층적으로 분석함으로써 일자리 창출 기반을 위한 산업정책의 과학적인 근거를 마련하여야 할 것이다.

제 4 장 재학 중 근로경험의 실태와 노동시장 성과

제1절 문제 제기

최근 청년층이 경험하는 취업난을 불황기에 기업들이 신규 노동력의 채용을 연기하는 경향만으로 설명하기는 어려워 보인다. 거시경제적인 변동이 청년층 노동시장에 미치는 영향이 크지만, 경기회복기인 1999~2000년에도 청년층 일자리의 증가는 미미하였기 때문이다. 앞서 제2장과 제3장의 분석에 따르면, 청년층의 일자리는 감소하고 있으며 기업의 채용관행은 경력을 중시하는 방향으로 변화하고 있다. 청년층 일자리의 구조적인 변화는 대기업에서 뚜렷하게 나타난다.

이러한 청년층 노동력 수요의 감소 및 경력중시형 노동력 수요로의 변화에 대응하여 학교 재학 중에 근로경험 기회를 제공하는 현장중심 학습(work-based learning)은 학생의 진로설계 및 경력형성에 기여할 수 있을 것으로 기대된다. 재학생을 대상으로 한 현장중심학습으로는 현장실습, 직장체험프로그램의 연수지원제도, 중소기업 현장체험 활동, 여대생 기업연수 등이 실시되고 있으나, 아직은 제한적으로 운영되고 있다. 또한 아르바이트 등의 자발적인 근로경험의 실태에 대해서는 알려져 있지 않다.

이에 제4장에서는 「경제활동인구조사」(통계청)와 「청년 패널」(중앙고

용정보원) 자료를 이용하여 재학 중의 근로경험 실태를 구체적으로 살펴보고, 재학 중의 근로경험이 이후의 노동시장 성과에 미치는 영향을 실증분석하고자 한다. 이를 통해 재학 중의 근로경험이 일자리 탐색 및 경력형성을 통해 학교로부터 노동시장으로의 순조로운 이행에 기여하는지를 살펴본다.

제2절 선행 연구

전통적으로 경제학에서는 전일적인 교육을 마치고 난 뒤 노동시장에 참여하는 것으로 가정하여 왔다. 예를 들어 Ben-Porath(1967)의 근로생애에 걸친 최적 인적자본 축적모델에 따르면, 생애초기에 학교교육은 소득의 손실을 감수하면서 직업생활에 필요한 지식·숙련을 취득하기 위해 전일적으로 투자하는 기간이며, 인적자본 스톡이 일정한 수준에 이르러 교육투자의 한계비용과 수익이 일치하는 경우 노동시장으로 이행하게 된다. 이러한 가정에 기초하여 인적자본 투자는 교육투자와 노동시장 참여 이후의 경력기간만을 대상으로 하고 있다.

그러나 미국의 경우 청소년들은 재학 중에 상당한 근로경험을 경험하는 것으로 보고되고 있다. NLSY 1979년 자료와 NLSY 1997년 자료에 따르면, 16세 재학생 가운데 1979년에는 36.4%, 1997년에는 38.4%가 조사 직전의 일주일 동안 취업하고 있으며(Rothstein, 2001), NLSY 자료의 남자를 대상으로 한 Light(2000)의 계산에 따르면, 고졸자는 평균적으로 16세부터 고교 졸업 시기까지 1,500시간에 이르는 근로경험을 하며, 대졸자는 졸업까지 5,000시간을 경험하는 것으로 나타난다.

이러한 재학 중 근로경험의 성과에 대해서는 상반된 견해가 존재한다. 한편에서는 근로경험에 투자하는 시간으로 인해 교육의 잠재적인 인적자본 투자성과를 저해한다는 주장이 있는 반면, 다른 한편에서는 재학 중의 근로경험이 직업세계를 이해하고, 학교 교육을 보완하여 지식·숙련을 개발함으로써 이후 노동시장에서 일자리 궁합(job match)을

달성하는데 도움이 된다는 것이다.

재학 중의 근로경험 성과는 교육적 성과와 노동시장 성과로 구분할 수 있다. 우선 재학 중의 근로경험이 교육 성과에 미치는 영향에 대해서는 일치된 견해가 존재하지 않는다. Oettinger(1999)에 따르면, 학기 중의 근로경험이 교육 성과에 부정적인 영향을 미치며, 특히 취업시간이 긴 소수인종에서 부정적인 영향이 큰 것으로 나타난다. 한편 여름방학 중의 취업은 교육성과에 영향을 미치지 않은 것으로 나타나지만, 학기 중의 취업은 학업을 소홀하게 한다고 지적한다. 반면 Rothstein(2001)에서는 주당 20시간 미만 취업한 학생의 대학 진학률이 오히려 높게 나타난다.

재학 중의 근로경험이 노동시장 성과에 미치는 영향에 대한 실증연구들은 대부분 재학 중의 근로경험이 취업가능성 및 소득을 높이는 것으로 보고하고 있다²²⁾.

Meyer and Wise(1982)는 재학 중의 근로시간과 졸업 이후의 근로시간간에는 강한 양의 상관관계가 있으며, 고등학교에서 취업경험이 있는 자는 그렇지 않는 자에 비해 높은 시간당 임금을 받고 있다고 실증적으로 제시하고 있다.

Light(2000)는 전통적인 소득방정식 추정이 전일적인 교육투자를 마치고 난 뒤 노동시장 성과를 획득한다(harvesting)는 단순한 가정에 기초하고 있다고 비판한다. 따라서 재학 중 근로경험을 통제하지 않고 추정된 교육투자의 수익효과는 근로경험의 수익을 포함하기 때문에 교육투자의 수익효과가 실제보다 크게 추정된다는 것이다. NLSY 1979~1994 자료를 사용하여 남자를 대상으로 교육투자의 수익효과를 추정한 결과에 따르면, 재학 중 근로경험 변수를 누락하였을 경우에는 통제하였을 경우에 비해 교육투자의 수익률이 25~44% 높다고 밝히고 있다. 이러한 실증결과에 기초하여 청소년들은 학교에서 직업세계로 단선적인 이행경로를 밟는 것이 아니라 재학 중에도 시장 통용력이 있는 숙련을 획득하기 위하여 취업을 경험하는 복합적인 이행경로를 거친다고

22) 고교 재학 중 근로경험의 효과에 대한 선행연구 결과들의 종합적인 정리는 Ruhm(1997), pp.740~742 참조.

주장한다.

Ruhm(1997)은 NLSY 1979~1991 자료를 사용하여 고등학교 단계의 근로경험이 이후의 노동시장 성과에 장기적으로도 양의 영향을 미친다는 사실을 제시하고 있다. 즉 재학 중의 취업이 초기의 노동시장 성과는 높일지라도 인적자본에 대한 투자를 감소시킴으로써 장기적으로는 부정적인 영향을 미칠 것이라는 주장에 대해 고교를 졸업하고서 6~9년이 지난 시점의 노동시장 성과를 채택하여 장기적인 효과를 실증분석하고 있다. 그에 따르면, 재학 중의 근로경험이 부정적인 영향을 미친다는 징후는 없으며, 고교 3학년에 경험한 근로경험은 이후의 소득, 부가급여, 직업적 지위를 높인다. 비록 교육적인 성취는 다소 낮지만 다양한 추정모델에서 재학 중의 근로경험은 일관되게 노동시장 성과를 높이는 것으로 나타난다. 이에 대해 그는 재학 중의 근로경험이 교육을 통한 인적자본투자 활동이 다소 소홀해지는 이상으로 교육투자를 통해 획득할 수 없는 지식·숙련 개발 및 적극적인 근로태도, 작업현장에서의 경험 등을 통하여 생산성이 향상되기 때문으로 해석한다.

반면 Hotz et al.(1999)는 상반된 실증결과를 제시하고 있다. 그는 기존 연구들이 재학 중 근로경험과 이후의 노동시장 성과 모두에 영향을 미치는 관찰하지 못하는 요인(unobserved heterogeneity)과 선택편의(selectivity)를 충분히 해결하지 못한 결과일 수 있음을 주장한다. 취업경험자가 미경험자에 비해 임금이 유의하게 높으며 연령이 증가하여도 임금격차가 지속적으로 증가하고 있지만, 취업경험자는 교육수준이 높고 부모의 배경(교육, 가구소득 등)도 우월한 것으로 나타난다. 나아가 교육과 취업을 명시적으로 고려하는 동태적인 선택모델을 적용하여 추정된 결과 재학 중 근로경험의 임금효과는 그 크기나 통계적 유의성이 크게 저하한다고 밝히고 있다.

제3절 「경제활동인구조사」에서의 재학 중 근로경험 실태

「경제활동인구조사」(통계청)를 이용하여 재학 중 근로경험의 전반적인 실태를 살펴보았다. 재학 중 근로경험의 규모는 인구대비 취업자 비중인 취업비율을 통해 확인할 수 있다.

<표 4-1>을 보면, 2001년 현재 고교 재학생의 취업비율은 2.3%로서, 1997년 미국의 16세 재학생 가운데 38.4%가 취업한 것에 비해 매우 낮은 수준이다(Rothstein, 2001). 이는 우리나라 고교생들이 대부분 전일제 학교교육을 받고 있음을 보여준다. 계열별로는 실업계가 100명 가운데 6.3명이 취업하여 인문계보다 다소 높은 수준을 보이고 있다. 한편

<표 4-0> 청년층 재학생의 계열별 경제활동상태(2001)

(단위 : 천명, %)

		취업	실업	비경황	취업비율
고교	인문계	12	2	1,428	0.9
	예체능계	0	0	13	0.0
	실업계	34	5	507	6.3
	계	47	7	1,948	2.3
전문대	인문사회계	38	4	83	30.2
	예체능계	9	1	33	21.1
	사범계	5	1	16	24.2
	자연계	58	9	214	20.6
	의약계	5	1	34	13.4
	계	115	15	379	22.6
대학	인문사회계	104	10	405	20.0
	예체능계	18	1	75	19.2
	사범계	12	1	39	22.8
	자연계	87	12	416	16.9
	의약계	9	0	53	14.6
	계	230	24	988	18.5

자료 : 통계청, 「경제활동인구조사」.

전문대 재학생의 취업비율은 22.6%, 대학 재학생의 취업비율은 18.5%에 이르고 있다.

<표 4-2>에서 재학생의 근로경험 추이를 보면, 고교생은 거의 변화가 없는 반면, 전문대생의 경우 1990년 9.3%에서 2001년 22.6%로, 대학생의 경우 1990년 12.6%에서 2001년 18.5%로 뚜렷하게 증가하고 있다.

이러한 조사결과는 (전문)대학 재학생의 근로경험이 상당한 수준에 이르고 있으며, 최근 들어 증가하여 왔음을 의미한다.

한편 재학 중 취업자의 근로경험 강도를 <표 4-3>의 주당 근로시간을 통해 보면, 2001년 현재 고교생은 평균 44.6시간, 전문대생은 41.6시간, 대학생은 32.1시간으로 나타난다. 별도로 제시하지 않았지만 청년층(15~29세) 졸업생의 주당 평균 근로시간은 고교 졸업생이 52.7시간, 전문대 졸업생 50.2시간, 대학 졸업생 47.5시간이다. 재학생이 졸업생에 비해 근로시간이 적은 것은 당연한 사실이지만, 재학생의 근로시간이 비교적 장시간에 이르고 있다는 점이 두드러진다.

<표 4-1> 청년층 재학생의 경제활동상태 추이

(단위 : 천명, %)

		1990	1996	1997	1998	1999	2000	2001
고 교	취 업	78	47	46	37	53	53	47
	실 업	6	4	4	10	10	8	7
	비 경 활	2,527	2,269	2,368	2,293	2,273	2,112	1,948
	취업비율	3.0	2.0	1.9	1.6	2.3	2.4	2.3
전문대	취 업	20	68	92	75	91	110	115
	실 업	4	6	12	21	23	17	15
	비 경 활	195	351	367	368	366	359	379
	취업비율	9.3	16.0	19.5	16.2	18.9	22.6	22.6
대 학	취 업	110	178	220	166	194	221	230
	실 업	17	13	20	38	38	27	24
	비 경 활	742	925	941	923	910	942	988
	취업비율	12.6	15.9	18.6	14.7	17.0	18.6	18.5

자료 : 통계청, 『경제활동인구조사』.

〈표 4-2〉 청년층 재학 중 취업자의 주당 근로시간(2001)

(단위 : 천명, %, 시간)

		고 교	전문대	대 학
근 로 시간대	10시간이하	2 (3.5)	7 (5.9)	54 (23.6)
	11~20시간	4 (7.6)	9 (8.0)	31 (13.3)
	21~30시간	4 (7.6)	11 (9.8)	19 (8.5)
	31~40시간	8 (17.1)	18 (16.0)	30 (13.0)
	+41시간이상	30 (64.1)	69 (60.3)	96 (41.7)
평균근로시간		44.6	41.6	32.1

자료 : 통계청, 『경제활동인구조사』.

주당 20시간 이상 취업한 비중을 보더라도 고교 재학생은 88.9%, 전문대 재학생은 86.1%, 대학 재학생은 63.1%에 이른다. 미국의 경우 1997년에 16세 재학 중 취업자 가운데 20시간 이상 취업한 비중이 27.3%에 불과(Rothstein, 2001)한 것에 비하면, 우리나라 재학생 취업자들은 장시간 근로에 종사한다는 사실이 뚜렷이 나타난다.

〈표 4-3〉 청년층 취업자의 종사상 지위(2001)

(단위 : 천명, %)

		고 교	전문대	대 학
재 학	상 용 직	5 (9.8)	29 (25.0)	46 (20.2)
	임 시 직	22 (47.0)	46 (39.6)	65 (28.2)
	일 용 직	17 (37.0)	34 (29.9)	63 (27.3)
	고 용 주	0 (0.0)	0 (0.2)	2 (0.8)
	자 영 업 자	0 (0.9)	2 (1.6)	46 (20.0)
	무급가족종사자	3 (5.4)	4 (3.7)	8 (3.5)
졸 업	상 용 직	705 (37.3)	441 (54.8)	469 (63.4)
	임 시 직	778 (41.2)	279 (34.6)	169 (22.8)
	일 용 직	169 (9.0)	31 (3.8)	14 (1.8)
	고 용 주	34 (1.8)	10 (1.2)	12 (1.6)
	자 영 업 자	109 (5.8)	21 (2.6)	33 (4.5)
	무급가족종사자	92 (4.9)	23 (2.9)	16 (2.1)

자료 : 통계청, 『경제활동인구조사』.

<표 4-4>는 청년층 재학 중 취업자의 종사상 지위를 제시한 것이다. 취업자 가운데 임시·일용직과 무급가족종사자의 비중을 보면, 재학생은 고교 89.3%, 전문대 73.2%, 대학 59.0%를 차지하여 불안정한 고용 형태에 종사하고 있는 것으로 나타난다. 이는 졸업생의 경우 고교 55.1%, 전문대 41.3%, 대학 26.7%으로 나타나는 것과 비교하여 재학 중에는 대부분 임시·일용직과 무급가족종사자로 일하고 있는 것으로 나타난다.

제4절 「청년 패널」에서의 재학 중 근로경험 실태와 노동시장 성과

1. 자료 구성

한국산업인력공단 중앙고용정보원은 2001년 9~11월에 걸쳐 「제1차 청년패널조사」를 실시하였다. 동 조사는 「산업·직업별 고용구조조사」의 부가조사 형태로 실시되었으며, 만 15~29세 청년층 8,296명을 대상으로 교육·직업 선택 및 노동시장 이행에 대한 정보를 제공하고 있다.

본 연구에서는 「경제활동인구조사」에서 발견한 사실에 기초하여 근로경험이 상당한 수준에 이르고 있는 (전문)대학 졸업자들의 재학 중 근로경험 실태와 이후의 노동시장 성과에 미치는 영향을 분석하고자 한다. 이러한 연구 목적에 기초하여 <표 4-5>와 같이 표본을 구성하였다.

첫째, 현재의 경제활동상태 및 재학여부에 따라 조사된 '취업자' 및 '미취업자' 설문 응답자 3,588명 가운데 전문대학이나 대학을 졸업한 1,632명을 추출하였다.

둘째, 이 가운데 교육수준 정보의 오류, 학교 입학·졸업년도의 누락, 군 입대의 경우 입대·제대 연도의 누락, 아르바이트를 학교 졸업 이후에 경험한 자료 등은 제외하였다.

셋째, 재학 중 근로경험의 노동시장 성과를 규명하기 위한 본 연구의

취지에 비추어 입학 전에 첫 일자리를 가졌거나 졸업하기 1년 이전에 첫 직장에 취업한 경우는 이미 노동시장 경험을 가진 근로자의 계속교육일 가능성이 높아 제외하였으며, 첫 일자리로의 이행기간 산정시 군복무기간의 오류가 있는 표본도 제외하여 최종적으로 1,409명의 표본을 구성하였다.

〈표 4-5〉 표본의 구성

	누락 표본	개인 표본
1. 재학 중 취업 경험 자료		3,588
- 전문대졸 및 대졸자 이외 제거	1,956	1,632
- 교육 수준, 입학·졸업년도 오류	38	1,594
- 군 입대·제대년도 오류	1	1,593
- 아르바이트가 모두 졸업 이후	2	1,591
2. 첫 일자리 자료		
- 입학전 첫 일자리 취업	98	1,493
- 졸업 12개월 이전 첫 일자리 취업	70	1,423
- 재학 중 입대하여 졸업후 제대	14	1,409

자료 : 중앙고용정보원, 『청년패널조사』, 2001.

〈표 4-5〉 표본의 특성

		청년패널조사		경제활동인구조사	
		빈도수(명)	비중(%)	빈도수(천명)	비중(%)
성 별	남 성	499	35.4	812	39.7
	여 성	910	64.6	1,231	60.3
학 력	전문대졸	666	47.3	1,074	52.6
	대 졸	743	52.7	968	47.4
현 재 경제활동상태	취 업	821	58.3	1,516	74.2
	미 취 업	588	41.7	526	25.8
전 체		1,409	100.0	2,042	100.0

주 : (전문)대졸 청년(15~29세)임.

자료 : 중앙고용정보원, 『청년패널조사』, 2001.

통계청, 『경제활동인구조사』, 2001.

이렇게 구성된 표본의 특성을 보면, 여성이 64.6%를 차지하고 있으며, 대졸은 52.7%, 현재 취업자는 58.3%에 이른다. 2001년 「경제활동인구조사」에서의 구성비와 비교하면, 여성과 대졸자의 비중이 다소 높고, 현재 취업자의 비중이 크게 낮은 수준이다.

2. 재학 중 근로경험의 실태

「청년 패널」에서 ‘최종 정규교육을 마치기 이전에 아르바이트 경험을 해 본 적이 있는지’에 대한 응답을 통해 재학 중 근로경험을 파악할 수 있다. 다만, 응답 결과는 (전문)대학 재학 이전의 아르바이트 경험도 포함하고 있다는 점을 주의할 필요가 있다.

<표 4-7>에서 전체 표본의 57.6%가 (전문)대학을 졸업하기 이전에 취업을 경험한 것으로 나타난다. 교육수준별로 보면, 전문대 졸업자의 50.2%가, 대학 졸업자의 64.2%가 취업 경험이 있는 것으로 나타나는데, 이는 대학 졸업자의 재학기간이 상대적으로 길기 때문이라고 할 수 있다.

한편 취업경험횟수를 보면, 취업 경험자의 59.9%가 1~2회 아르바이트를 경험하는 것으로 나타나며, 4회 이상 취업한 경우도 24.3%로 높게 나타난다. 별도로 제시하지 않았지만, 취업 경험자는 평균 3.01회의 아르바이트를 경험하고 있다.

<표 4-6> 재학 중 아르바이트 경험 여부

		전 체	전문대졸	대 졸
취업 경험		811 (57.6)	334 (50.2)	477 (64.2)
취업횟수	1회	275 [34.2]	132 [40.0]	143 [30.2]
	2회	206 [25.7]	94 [28.5]	112 [23.7]
	3회	127 [15.8]	56 [17.0]	71 [15.0]
	4회이상	195 [24.3]	48 [14.5]	147 [31.1]
취업 무경험		598 (42.4)	332 (49.8)	266 (35.8)

주 : []안은 취업 경험자 가운데 차지하는 비중임.

자료 : 중앙고용정보원, 「청년패널조사」, 2001.

「청년 패널」에서는 최대 3개까지 아르바이트의 종류와 근무기간, 주당 근무시간, 임금을 조사하고 있다. 이를 통해 재학 중 취업 경험의 구체적인 실태를 제한적으로나마 파악할 수 있다.

아르바이트의 시작·종료시기를 통해 재학 중 근로경험의 여부를 학교단계별로 살펴본 결과가 <표 4-8>에 제시되어 있다. (전문)대학 졸업생의 취업 경험은 대부분 (전문)대학 재학 중에 이루어지는 것으로 나타난다. 취업 경험자 가운데 91.4%, 취업경험횟수 가운데 94.1%가 (전문)대학 재학 중에 취업을 경험하고 있다.

한편 (전문)대학 재학 중 아르바이트 종류를 살펴보기 위해 최대 3회의 아르바이트 종류를 누적하여 5% 이상 차지하는 아르바이트를 <표 4-9>에 순서대로 제시하였다. 대졸자의 경우 과외 경험이 21.5%를

<표 4-7> 교육 단계별 아르바이트 경험횟수

(단위: 명, 개, %)

		고교 재학중	고교-대학 이행기	(전문)대학 재학중
취업횟수	1회	36	18	298
	2회	8	2	227
	3회	1	1	177
취업 경험자		45 (5.9)	21 (2.7)	702 (91.4)
총 취업경험횟수		55 (4.0)	25 (1.8)	1,363 (94.1)

주 : '고교-대학 이행기'는 고등학교를 졸업한 이후 대학에 진학하기 전에 취업한 경우임.

자료 : 중앙고용정보원, 『청년패널조사』, 2001.

<표 4-8> (전문)대학 재학 중의 아르바이트 종류

종 류	전 체	전문대졸	대 졸
써빙	21.1	27.2	17.7
판매서비스직	15.2	18.8	13.2
과 외	14.7	2.8	21.5
단순노무직	6.0	6.3	5.9
사무보조	5.6	4.1	6.5

자료 : 중앙고용정보원, 『청년패널조사』, 2001.

차지한다는 점을 제외하면, 주로 음식점 썬빙, 판매서비스직, 단순노무직, 사무보조 등의 단순업무에 종사하며, 전공과 관련된 아르바이트 경험은 미미한 것으로 조사되었다.

재학 중 취업 경험자들의 누적 취업경험기간 분포를 <표 4-10>을 통해 보면, 3개월 이하가 40.7%를 차지하는 반면, 1년 이상 경험한 경우도 23.2%를 차지하여 장기 취업이 적지 않은 것으로 나타난다. 한편 재학 중 취업 경험자의 주당 노동시간 분포를 보면, 40시간을 초과한 근로를 하는 비중이 38.9%에 이르고 20시간을 초과한 취업 경험자 또한 73.3%에 이르러 아르바이트의 강도가 상대적으로 높은 것으로 보인다.

<표 4-9> (전문)대학 재학 중의 아르바이트 강도

		전 체	전문대졸	대 졸
취업 경험기간	3개월이하	40.7	49.8	34.8
	4~6개월	20.6	17.8	22.5
	6~12개월	15.5	17.0	14.6
	1년이상	23.2	15.4	28.2
주당평균 근로시간	10시간이하	17.5	12.5	20.8
	11~20시간	9.3	4.4	12.5
	21~30시간	16.6	12.1	19.6
	31~40시간	17.8	20.5	15.9
	41시간이상	38.9	50.6	31.1

자료 : 중앙고용정보원, 『청년패널조사』, 2001.

3. 재학 중 근로경험의 노동시장 성과

가. 첫 일자리로의 이행기간

정규 학교교육을 마치고 노동시장에 신규 진입하는 청년층에서 첫 일자리를 획득하기까지의 이행과정은 이후 근로경력에 지속적인 영향을 미친다는 사실을 제6장에서 살펴보았다. 여기에서는 재학 중 근로경험이 첫 일자리를 취득하기까지의 이행기간에 미치는 영향을 분석하기로 한다.

「청년 패널」에서는 정규교육 이후 첫 직장에 대한 정보를 제공하고 있다. 현재 다니는 직장이 첫 직장일 경우 첫 직장에 대한 현재의 정보를, 그렇지 않을 경우 회고적인 정보를 제시하고 있다. <표 4-11>을 보면, 전체 표본 1,409명 중 1,209명은 첫 일자리 경험이 있으나 200명은 조사 시점까지 첫 일자리를 취득한 경험이 없는 우측절단된(right censored) 표본이다. 근로경험 유무별로 보면, 근로경험이 없는 경우가 있는 경우에 비해 다소 높은 값을 가지지만, 통계적으로 유의한 차이를 보이지는 않는다.

<표 4-10> 재학 중 근로경험 유무별 첫 일자리 취업경험률

(단위 : 명, %)

		취업	미취업	검정통계량
전체		1,209 (85.8)	200 (14.2)	
계	근로경험 유	689 (85.0)	122 (15.0)	$\chi^2=1.130$ P=0.288
	근로경험 무	520 (87.0)	78 (13.0)	
전문대졸	근로경험 유	289 (86.5)	45 (13.5)	$\chi^2=0.021$ P=0.886
	근로경험 무	286 (86.1)	46 (13.9)	
대졸	근로경험 유	400 (83.9)	77 (16.1)	$\chi^2=2.307$ P=0.129
	근로경험 무	234 (88.0)	32 (12.0)	

자료 : 중앙고용정보원, 「청년패널조사」, 2001.

첫 일자리 경험률은 졸업 이후 경과기간을 고려하지 않으므로 노동시장 성과의 지표로 적절하지 않다. 이하에서는 졸업 이후 첫 일자리를 취득하기까지의 이행기간을 중심으로 살펴본다. 청년층의 경우 실업과 비경제활동상태간의 구분이 어렵다는 제5장의 분석결과에 비추어 첫 일자리를 취득하기까지의 미취업기간은 학교-노동시장 이행과정을 밝히는 주요한 지표라고 할 수 있다.

이행기간은 첫 일자리를 취득하였을 경우에 졸업 이후 첫 일자리를 취득하기까지 경과한 기간으로 정의하며, 첫 일자리를 경험하지 않았을 경우에는 졸업 이후 조사시점까지 경과한 기간으로 정의한다. 이 때 군

복무 경험자의 경우 조사시점까지 제대하지 않았을 경우 입대 시점에서 우측절단된 값으로 측정하며, 졸업하고 난 후 군대를 입대하여 제대하고 나서 첫 일자리를 취득한 경우에는 졸업 이후 첫 일자리를 획득하기까지의 경과기간에서 군복무기간을 제외한 값으로 정의하였다.

이렇게 정의된 이행기간(미취업기간)의 분포는 <표 4-12>에 제시되어 있다. 우선 전체 표본 중 17.0%는 졸업하기 이전에 이미 첫 일자리를 취득하였다. 그리고 졸업 이후 6개월 이내에 취업한 비율은 39.1%에 불과하며 1년 이상의 장기적인 이행기간을 경험하는 비중이 27.6%에 이르고 있다. 평균 이행기간²³⁾은 10.2개월로 나타나며, 별도로 제시하지 않았지만, 첫 일자리를 취득한 경험자에 국한할 경우 8.1개월로 조사되었다.

한편 우리의 주된 관심인 재학 중 근로경험이 이행기간에 미치는 영향을 보면, 아르바이트 경험자는 유의하게 이행기간이 낮은 것으로 나타난다. 근로경험이 있는 청년층의 경우 졸업하기 이전에 첫 일자리를 취득하는 비율은 19.4%로서, 근로경험이 없는 자의 13.7%에 비해 높다. 그리고 졸업 이후 6개월 이내에 취업한 비율은 근로경험이 있는 경우 40.6%로서, 근로경험이 없는 경우의 36.9%에 비해 높다. 또한 1년 이상의 장기적인 이행기간을 경험하는 비중은 각각 23.6%, 33.0%로서 근로경험이 있는 청년층이 그렇지 않은 청년층에 비해 이행기간이 짧은 것으로 나타난다.

재학 중 근로경험이 노동시장으로의 이행을 원활히 하는 효과는 학력별로도 유사한 특징을 보이고 있다. 평균 이행기간을 보면, 전문대졸의 경우 아르바이트 경험자는 8.2개월로서 미경험자의 13.2개월에 비해 짧으며, 대졸자의 경우에도 아르바이트 경험자는 8.7개월로서 미경험자의 11.7개월에 비해 짧은 것으로 나타난다.

한편 이행기간에 영향을 미치는 여러 요인을 통제하고서도 재학 중 근로경험이 유의한 양의 영향을 미치는가를 살펴보기 위해 헤자드 모형을 사용하여 추정하였다. 조사시점에서 미취업 경험자의 경우 미취업

23) 첫 일자리를 취득하기까지의 평균 이행기간을 계산할 때, 졸업하기 이전에 이미 첫 일자리를 취득한 경우에는 이행기간을 0으로 처리하였다.

〈표 4-11〉 재학 중 근로경험 여부별 첫 일자리 이행기간의 분포

(단위 : 명, %, 개월)

		<0	0~3 개월	4~6 개월	7~12 개월	1~2년	2년 이상	검정 통계량	평균
전체		239 (17.0)	437 (31.1)	112 (8.0)	231 (16.4)	211 (15.0)	177 (12.6)		10.2
계	근로 경험유	157 (19.4)	261 (32.2)	68 (8.4)	133 (16.4)	118 (14.6)	73 (9.0)	$\chi^2=27.286$ P=0.000	8.5
	근로 경험무	82 (13.7)	176 (29.5)	44 (7.4)	98 1(6.4)	93 (15.6)	104 (17.4)		12.5
전문 대졸	근로 경험유	60 (18.0)	113 (33.9)	27 (8.1)	55 (16.5)	52 (15.6)	26 (7.8)	$\chi^2=19.191$ P=0.002	8.2
	근로 경험무	42 (12.7)	103 (31.0)	21 (6.3)	60 (18.1)	45 (13.6)	61 (18.4)		13.2
대졸	근로 경험유	97 (20.3)	148 (31.0)	41 (8.6)	78 (16.4)	66 (13.8)	47 (9.9)	$\chi^2=11.403$ P=0.044	8.7
	근로 경험무	40 (15.1)	73 (27.5)	23 (8.7)	38 (14.3)	48 (18.1)	43 (16.2)		11.7

자료 : 중앙고용정보원, 『청년패널조사』, 2001.

기간은 불완전한 관찰치이다. 해자드 모형은 관측기간 동안 첫 일자리를 취득한 경험이 없는 우측절단(right-censoring)된 표본이 존재하는 경우에도 일치성을 가진 추정을 할 수 있다는 장점을 가지고 있다.

해자드 함수 $h(t)$ 는 어떤 사건(T)이 시점 t 까지 발생하지 않았다는 조건하에서 이 사건이 이 시점 t 에서 발생할 조건부 순간 탈출확률이다. 본 추정에서는 미취업상태가 지속되다가 취업으로 순간적인 이행을 하는 경우가 해자드에 해당한다.

$$h(t) = \lim_{\Delta t \rightarrow 0} \frac{\Pr(t \leq T < t + \Delta t | T > t)}{\Delta t}$$

본 연구에서는 Cox 비례해자드 회귀분석 모형(Cox proportional hazards regression model)을 이용하여 해자드 함수의 형태를 구체화하였다. X 라는 설명변수 벡터를 가지는 관측치의 t 기에서의 해자드는 다음과 같이 표현된다.

$$h(t) = h_0(t) \exp(X' \beta)$$

이 때 $h_0(t)$ 는 설명변수와는 독립적인 t 기에서의 기본 해azard (baseline hazard)를 나타낸다. 따라서 Cox 모형에서는 매기에서의 해azard 변화가 기본 해azard에 의해 결정되며, 설명변수 (x)는 그 크기와 β 의 값에 따라 단순히 기본 해azard를 증가하거나 감소시키는 역할을 한다. 우리는 Cox 모형을 통해 기본 해azard의 분포에 대한 함수를 가정하지 않고서도 설명변수가 해azard에 미치는 영향력의 크기를 추정할 수 있다.

설명변수로는 성과 함께 교육수준, 전공계열 등의 교육선택 변수, 부모의 교육수준 및 가구의 근로소득 등 의중임금 및 일자리 탐색강도에 영향을 미칠 수 있는 변수들을 포함하였다.

<표 4-13>에 제시된 추정결과를 보면, 남성은 여성보다 첫 일자리로의 탈출률이 유의하게 낮게 나타나 남성의 첫 일자리 탐색기간이 여성보다 긴 것으로 나타난다. 그리고 대졸자의 첫 일자리 탈출률은 전문대졸자에 비해 유의한 차이를 보이지 않고 있다. 한편 인문사회계열을 기준변수로 한 전공별로 보면, 이공계열은 인문사회계열에 비해 첫 일자리로의 취업이 신속하게 이루어지지 않는 반면, 의·약학 계열, 사범계열, 예체능 계열 등의 기타 계열은 인문사회계열에 비해 탈출률이 유의하게 높은 것으로 나타났다. 그리고 가족배경변수는 우리의 표본에서 유의한 영향을 미치지 않는 것으로 추정되었다.

우리의 관심인 재학 중 아르바이트 경험이 첫 일자리로의 탈출확률에 미치는 영향은 유의하게 높은 것으로 추정되었다. 기본 해azard에 대한 실제 해azard의 비율 $h(t)/h_0(t)$ 로 정의되는 상대적 위험도(relative risk ratio)를 이용하여 재학 중 아르바이트 경험이 첫 일자리로의 탈출확률에 미치는 영향을 계산하면, 미경험자에 비해 21.1% 높이는 것으로 나타난다.

〈표 4-12〉 첫 일자리 이행 취업 해자드 추정결과 : Cox 해자드 분석

	표본 특성		추정결과		
	평균	(표준편차)	추정계수	(표준오차)	유의도
남성 더미	0.354	(0.478)	-0.160	(0.070)	**
대출 더미	0.526	(0.499)	0.004	(0.067)	
이공계열 더미	0.399	(0.489)	-0.066	(0.075)	
기타계열 더미	0.199	(0.399)	0.176	(0.088)	**
아버지 고졸 더미	0.410	(0.491)	-0.113	(0.080)	
아버지 전문대졸 이상 더미	0.164	(0.370)	-0.118	(0.121)	
어머니 고졸 더미	0.310	(0.462)	0.047	(0.084)	
어머니 전문대졸 이상 더미	0.046	(0.209)	0.205	(0.184)	
가구 근로소득	260.833	(395.248)	-0.000	(0.000)	
재학 중 근로경험 더미	0.573	(0.494)	0.191	(0.066)	***
-2 LOG L			6,877.595		
Wald Chi-Square			26.903 ***		
표본수			1,284		

주 : ***는 1%, **는 5%, *는 10% 수준에서 유의함.

자료 : 중앙고용정보원, 『청년패널조사』, 2001.

나. 첫 일자리의 임금

첫 일자리의 질을 대표하는 지표는 임금이라고 할 수 있다. 본 연구에서는 첫 일자리를 취득한 경험자 가운데 임금근로자에 국한하여 월평균 임금을 2000년도 기준 소비자 물가지수로 디플레이트하였다. 그러나 설문조사에서는 임금지급 시점이 별도로 조사되어 있지 않기 때문에 현 일자리가 첫 일자리인 경우에는 조사연도의 소비자물가지수로, 그리고 첫 일자리를 이직하였을 경우에는 이직연도의 소비자물가지수로 디플레이트하였다. 또한 월평균 임금의 이상치(outlier)를 제거하기 위하여 월평균 임금의 상하위 1% 표본에 대해서는 상하한값을 설정하여 상하위 1% 표본의 월평균 임금으로 대체하였다.

〈표 4-14〉에서 재학 중 근로경험 유무별로 월평균 임금을 비교하면, 아르바이트 경험자는 비경험자와 유의한 차이를 보이지 않고 있다.

〈표 4-13〉 재학 중 근로경험 유무별 첫 일자리의 월평균 임금

(단위 : 명, 만원)

		표본수	월평균 임금		검정통계량	
			평균	표준편차	t	Pr > t
전 체		1,172	99.5	(58.1)		
계	근로경험 유	665	100.7	(70.4)	0.88	0.381
	근로경험 무	507	98.0	(36.2)		
전문대졸	근로경험 유	276	90.5	(35.2)	0.45	0.650
	근로경험 무	280	89.2	(30.6)		
대 졸	근로경험 유	389	108.0	(86.4)	-0.14	0.886
	근로경험 무	227	108.7	(39.6)		

자료 : 중앙고용정보원, 『청년패널조사』, 2001.

이제 첫 일자리의 임금에 영향을 미치는 여러 요인을 통제하고서도 재학 중 근로경험이 유의한 영향을 미치는지를 살펴보기 위해 월평균 임금의 자연대수값을 종속변수로 하여 통상 회귀분석을 하였다. 설명변수로는 성, 혼인여부 등의 인적 특성과 함께 교육수준, 전공계열 등의 교육선택변수, 주당 평균 근로시간, 비정규직²⁴⁾, 첫 일자리에에서의 근속 및 사업체 규모 등의 사업체 특성과 함께 학교 졸업 이후 첫 일자리로의 이행기간변수를 통제하였다.

〈표 4-15〉의 추정결과를 보면, 남성은 여성에 비해 첫 일자리에 높은 임금을 받는다. 학력별로는 대졸은 전문대졸에 비해 17.6% 높은 임금을 받지만, 이공계열이나 기타 계열은 인문사회계열에 비해 임금에 유의한 영향을 미치지 않는 것으로 나타나 전공선택보다 교육수준이 첫 일자리의 임금에 강력한 영향을 미치고 있음을 시사한다. 한편 사업

24) 『청년패널조사』에서는 첫 직장에서의 종사상 지위 분류로 제시된 '계약기간을 정하지 않은 임금근로자'라는 항목에 표본의 82.2%가 응답하였다. 소규모 사업체 등 다수의 사업체에서 서면 형태의 근로계약을 체결하지 않는 관행에 비추어 이러한 응답자에는 정규직과 비정규직이 혼재되어 있다고 추측된다. 참고로 『경제활동인구조사』 부가조사(2001년 9월)에서 근로계약기간을 정하지 않은 임금근로자 가운데 임시·일용직이 차지하는 비중은 40.7%에 이른다(안주엽 외, 2001, 45쪽). 그러나 『청년패널조사』 설문에서는 무기계약근로자 중 근로지속 가능 여부를 판별할 수 있는 정보가 없어 본 연구에서는 정규직으로 간주하였으며, 따라서 정규직의 비중이 과대 측정되었음을 밝혀 둔다.

체 특성은 상식과 부합된 영향을 유의하게 미치는 것으로 나타난다.

한편 우리의 주된 관심인 재학 중 아르바이트 경험이 첫 일자리 임금에 미치는 영향 또한 유의하지 않은 것으로 나타났다²⁵⁾. 별도로 제시하지 않았지만, 전문대졸과 대졸로 구분하더라도 아르바이트 경험은 유의한 영향을 미치지 않았다. 이상의 분석결과는 재학 중 근로경험과 첫

〈표 4-14〉 재학 중 근로경험이 첫 일자리 임금에 미치는 효과

	표본특성		추정결과		
	평균	표준편차	회귀계수	표준오차	유의도
상수항			4.092	(0.045)	***
남성더미	0.327	(0.469)	0.176	(0.023)	***
기혼 더미	0.173	(0.379)	0.029	(0.028)	
대졸 더미	0.527	(0.450)	0.153	(0.021)	***
이공계열 더미	0.385	(0.487)	-0.008	(0.024)	
기타계열 더미	0.211	(0.408)	0.039	(0.028)	
근속(월)	17.760	(16.205)	0.005	(0.001)	***
사업체 규모 30~299명 더미	0.334	(0.472)	0.134	(0.023)	***
사업체 규모 300인 이상 더미	0.150	(0.357)	0.261	(0.031)	***
비정규직 더미	0.113	(0.317)	-0.087	(0.033)	***
주당 평균근로시간(시간)	48.373	(14.650)	0.002	(0.001)	***
첫 일자리 이행기간(월)	7.277	(12.479)	0.001	(0.001)	
재학 중 근로경험 더미	0.567	(0.496)	-0.003	(0.021)	
Adj R-Sq			0.225		
F-value			29.01 ***		
표본수	1,160				

주 : ***는 1%, **는 5%, *는 10% 수준에서 유의함.

자료 : 중앙고용정보원, 『청년패널조사』, 2001.

25) 종속변수를 시간당 임금의 자연대수값으로 하더라도 추정결과에는 별 차이가 없었다. 그러나 시간당 임금을 종속변수로 한 추정모형의 설명력은 매우 낮게 나타나, 평균 주당 근로시간에 대한 응답 오류가 상당히 크다는 점을 발견할 수 있었다. 이러한 문제 때문에 본 연구에서는 월평균 임금을 종속변수로 하고, 주당 평균 근로시간을 설명변수로 통제하는 방법을 사용하였다.

일자리의 임금 모두에 영향을 미치는 관찰하지 못하는 요인(unobserved heterogeneity)을 통제하지는 않았지만²⁶⁾, <표 4-9>에서 보듯이 재학 중의 근로경험이 대부분 단순업무에 불과하여 생산성을 제고하는 역할이 미미함을 시사한다.

제5절 소 결

아르바이트 등을 통한 재학 중 근로경험의 실태와 이후의 노동시장 성과에 미치는 영향을 살펴보기 위해 본 연구에서는 「경제활동인구조사」(통계청)와 「청년패널조사」(중앙고용정보원) 자료를 이용하여 (전문)대학을 중심으로 분석하였다.

주된 발견은 다음과 같다.

첫째, (전문)대학 재학 중의 근로경험은 상당한 수준에 이르고 있다. 「경제활동인구조사」에 따르면, (전문)대학 재학생 5명 가운데 1명 꼴로 매월 취업을 하고 있으며, 「청년패널조사」에 따르면 (전문)대학 졸업생 가운데 절반 이상이 재학 중에 아르바이트를 경험한 것으로 나타났다.

둘째, 재학 중의 근로경험은 대부분 임시·일용직, 무급가족종사자 등 비정규직 형태로 이루어지고 있으며, 그 내용 또한 대학생의 과외를 제외하고는 단순업무 중심이어서 교육내용이나 전공과 관련된 근로경험은 거의 없는 것으로 나타났다.

셋째, 재학 중의 근로경험은 학교교육을 마치고 첫 일자리를 획득하기까지의 이행을 신속하게 하는 효과가 있는 반면, 첫 일자리의 임금을 높이는 효과를 가지지는 않는 것으로 분석되었다.

26) 관찰하지 못하는 요인이 재학 중 근로경험과 이후의 노동시장 성과 모두에 영향을 미칠 경우 선택편의(selection bias) 문제가 발생한다(Ruhm, 1997; Hotz et al., 1999). 그러나 「청년패널」에서는 가족적 배경이나 관측하지 못하는 능력에 대한 정보가 부족하여, 재학 중 근로경험에 영향을 미치나 임금에는 영향을 미치지 않는 요인들을 찾아 선택편의를 교정할 수 없었다.

이상의 분석결과는 재학 중의 근로경험이 직업세계에 대한 이해를 높이고 적극적인 직업태도를 함양하는 데는 도움을 주지만, 학교교육을 보완하고 지식·숙련을 개발하여 평생 일자리(career job) 획득으로 이어지지 않는다는 점을 시사한다. 즉 재학 중의 근로경험이 대부분 단순 업무에 불과하여 생산성을 제고하는 역할은 미미한 것으로 판단된다.

본 연구는 자료의 한계 때문에 재학 중의 근로경험이 미치는 효과를 첫 일자리만을 대상으로 하기 때문에 장기적인 경력형성을 분석하는데는 이르지 못하였다. 그럼에도 불구하고 학교-노동시장 이행과정을 원활히 하기 위해서는 학교교육과 연계된 체계화된 근로경험 프로그램을 도입하여 경력개발을 지원할 필요가 있음을 확인할 수 있다. 또한 그 운영과정에서 학교의 역할을 강화함으로써 일자리 궁합(job match)을 개선하기 위한 정책이 필요하다.

제 5 장

청년층의 노동시장 이행과 경력형성

제1절 문제 제기

본 장에서는 청년층 노동시장을 학교교육을 마치고 노동시장으로 이행하는 과정을 중심으로 규명하고자 한다. 최근 청년층이 경험하고 있는 취업난이 노동력 수요의 구조적인 변화에 따른 일자리의 상대적인 감소와 함께 교육과 노동시장간 괴리에서 발생하고 있다는 점에 비추어 학교-노동시장 이행과정에 대한 실증분석은 청년층 노동시장을 개선하기 위한 초석이 될 것이다.

우선 제2절에서는 청년층의 노동시장에의 낮은 참여를 학교에서 직업세계로의 이행이라는 관점에서 살펴볼 것이다. 특히 직장으로의 이행 기간에 대한 OECD의 연구결과를 이용한 국제비교를 통해 우리나라 청년층의 노동시장 진입이 더디게 이루어지고 있음을 밝힌다. 이러한 직업세계로의 이행의 장기화는 고학력화에 따른 재학기간이 길어진데 원인이 있을 뿐만 아니라 비재학기간도 선진국에 비해 길기 때문임을 지적한다.

제3절에서는 노동력 상태간 이동분석과 미취업의 요인 분해를 통해 청년층 남자의 경우 실업과 비경제활동상태간의 구분이 명확하지 않음을 보임으로써 청년층의 고용문제가 노동시장에서의 실업뿐만 아니라 노동

시장을 이탈하여 유희화되는 문제를 함께 고려하여야 함을 제안한다.

제4절과 제5절에서는 청년층의 빈번한 직장이동이 경력형성과정인가를 다룬다. 다만, 이 글에서 사용하고 있는 통계청의 「경제활동인구조사」가 안고 있는 자료의 제약 때문에 실직 경험자를 대상으로 분석한다.

우선 제4절에서는 청년층의 고용의 질을 다루게 된다. 청년층의 상대적으로 불안정한 일자리 형태가 노동시장 진입과정에서 일시적으로 거치는 디딤돌로서의 성격을 갖는 것인지, 아니면 지속적으로 경험하는 막다른 일자리로의 성격이 강한지를 살펴보기 위해 실직을 경험한 미취업자를 대상으로 재취업으로의 탈출 경로를 다출구 위험모델을 통해 분석한다.

제5절에서는 청년층의 빈번한 노동이동이 경력변동을 동반하고 있음을 살펴본다. 나아가 산업 및 직업의 변동이 심한 청년층의 노동이동이 경력일치(career match)를 개선해 나가는 과정인가를 살펴보기 위해 실직근로자를 대상으로 재취업시 경력이동 여부에 대한 프로빗 모델을 통해 분석한다.

제2절 학교에서 노동시장으로 이행의 장기화

청년층의 고용문제에 대한 국내의 많은 연구들은 학교로부터 직업세계로의 이행(school-to-work transition)이 순조롭지 않기 때문임을 지적하고 있다. 이주호(1996)는 우리나라 청년층의 실업률 및 비경제활동인구 비율이 선진국에 비해 매우 높음을 지적하며, 근본적인 원인에 대해 학교로부터 직장으로 원활히 옮겨가지 못하게 하는 제도상의 문제점, 예를 들어 산업수요와 연계되지 않는 획일적 교육제도, 기업 내부에서 근로자 능력개발을 위한 체계적 프로그램의 결여, 그리고 학교와 기업간을 연계시키는 직업정보 네트워크의 취약 등이 고학력화를 유발할 뿐만 아니라 그 충격도 흡수하고 있지 못함을 제기하고 있다. 박기

성(1994)은 청년층의 노동시장 참여 저조를 지적하면서 학교로부터 직장으로 순조롭게 이행할 수 있도록 교육개혁이 이루어져야 하며, 다만 고학력화에 따른 낮은 경제활동참가율은 교육이 미래의 생산능력향상을 위한 인적자본에 대한 투자이므로 문제라고 할 수 없다고 주장한다. 조우현(1996)은 취업희망 비경제활동인구를 포함한 사실상의 실업률이 매우 심각할 뿐만 아니라 청년 남자의 경우 보상요구임금(reservation wage)이 잠재시장임금(imputed wage)보다 상대적으로 높아 실업률이 높아지는 것이 아님을 실증하여 교육훈련제도의 개혁 및 기업 내부노동시장의 경력개발을 통한 구인·구직 불일치의 해소를 제기하고 있다.

이 글에서는 노동시장의 이행기간에 대한 OECD(2000a)의 연구결과를 이용하여 우리나라에서 학교로부터 직장으로 이행하는 기간이 어느 정도인가를 살펴보기로 한다.

노동시장 이행에 대한 국제비교를 수행한 OECD 연구는 학교에서 직장으로의 이행기간을 노동시장 정착도 측면에서 정의하고 있다. 이에 따르면, 우선 최종학교 졸업연령을 동연령집단(cohort) 가운데 50% 이상이 학교를 다니지 않는 최초의 연령으로 정의하고 있으며, 노동시장 진입연령을 동 연령집단 가운데 학교를 다니지 않고서 취업하는 비중이 50%를 상회하는 최초의 연령으로 정의하고 있다. 그리고 직장으로의 이행기간은 의무교육을 마치고 나서 노동시장으로의 진입하기까지 소요된 기간으로 산정된다.

노동력 조사 자료를 이용한 OECD 지표와 비교가능한 통계는 「경제활동인구조사」(통계청)를 이용하여 작성할 수 있다. 「경제활동인구조사」에서 동 연령집단별로 학교 졸업 또는 중퇴한 사람이 50% 이상을 차지하는 최초의 연령을 최종학교 졸업연령으로 정의하고, 동 연령집단별로 학교를 졸업 또는 중퇴하고서 취업한 사람의 비중이 50%를 상회하는 최초의 연령으로 노동시장 진입연령을 정의하였다.

이러한 정의에 따라 계산된 <표 5-1>을 보면, 1999년 현재 우리나라 청년은 일반적으로 21.0세에 최종학교를 졸업하여 24.3세에 노동시장으로 진입하는 것으로 나타난다. 학력별로 노동시장 진입연령을 보면, 고등학교 수준의 학력 소지자는 20세, 전문대학 수준은 24세, 대학수준 27

세로서 학력이 높을수록 노동시장으로의 진입이 늦다.

〈표 5-1〉 노동시장으로의 이행지표

(단위 : 세)

	최종학교 졸업연령	노동시장 진입연령
고 교	19.0	20.0
전문대	21.0	24.0
대 학	25.0	27.0
전 체	21.0	24.3

자료 : 통계청, 『경제활동인구조사』, 1999.

〈표 5-2〉는 청년층의 직장으로의 이행기간과 고용 관련 지표에 대한 국제비교 통계가 제시되어 있다. 우리나라 청년층이 의무교육을 마친 후 노동시장에 진입하기까지 소요되는 기간은 9.3년으로 나타난다. 이 기간은 이탈리아·스페인에 이어 비교대상국 가운데 가장 긴 편이며, 비교대상국의 평균 이행기간 7.4년에 비해서는 1.9년 더 길다.

한편 학교로부터 직장으로의 이행기간은 재학기간과 비재학기간으로 나눌 수 있다. 우리나라 고등교육 진학률은 다른 나라에서 유례를 찾을 수 없을 정도로 급격하게 증대하여 〈표 5-3〉에서 보는 바와 같이 고등교육 참여율은 OECD 평균수준보다 훨씬 높게 나타난다. 이에 따라 직장으로의 이행기간 가운데 재학기간이 6.0년으로, 비교대상국 가운데 가장 긴 것으로 나타난다. 뿐만 아니라 직장으로의 이행기간 가운데 비재학기간도 3.3년으로, 비교대상국 가운데 높은 그룹에 속하고 있다. 즉 우리나라 청년층이 직장으로의 이행이 더딘 것은 고학력화에 따른 재학기간이 길기 때문만이 아니라 비재학기간도 길기 때문임을 알 수 있다.

물론 노동시장으로의 장기적인 이행이 부정적이지만은 않다. 이행기간이 길수록 교육훈련을 통한 인적자원개발을 통해 장래의 노동시장 성과를 개선할 수 있으며, 보다 신중한 직장탐색을 통해 효율적인 구인-구직 일치(job match)를 달성할 수 있기 때문이다(박기성, 1994). 그러나 교육이 노동시장의 변화를 제대로 반영하지 못할 경우 교육에 대한

비효율적인 과잉투자와 인력수급의 양적·질적 불균형으로 인해 노동시장으로의 이행이 장기화될 수 있다(OECD, 2000a). 특히 <표 5-2>에 서의 비재학기간의 장기화에 따른 직장으로의 이행의 지연은 청년 노동력의 유희화를 낳는 원인으로 보인다.

<표 5-2> 노동시장으로의 이행지표의 국제비교

(단위 : 세, %)

	의무교육 종료연령 (A)	최종학교 졸업연령 (B)	노동시장 진입연령 (C)	직장으로의 이행기간			청년	
				총기간 (C-A)	재학기간 (B-A)	비재학기간 (C-B)	경제활동 참가율	실업률
한국	15	21.0	24.3	9.3	6.0	3.3	31.3	14.2
미국	17	19.8	22.0	5.0	2.8	2.2	65.5	9.9
영국	16	17.8	21.0	5.0	1.8	3.2	69.3	12.3
독일	15	20.3	22.2	7.2	5.3	1.9	51.2	8.5
프랑스	16	21.6	23.2	7.2	5.6	1.6	28.4	26.6
캐나다	16	20.2	22.8	6.8	4.2	2.6	63.5	14.0
호주	15	19.5	21.4	6.4	4.5	1.9	70.6	13.9
덴마크	16	20.2	24.3	8.3	4.2	4.1	73.3	10.0
포르투갈	14	19.9	22.7	8.7	5.9	2.8	47.3	8.7
스웨덴	16	19.6	23.6	7.6	3.6	4.0	51.1	14.2
스위스	15	20.0	21.0	6.0	5.0	1.0	68.6	5.6
벨기에	15	20.9	22.7	7.7	5.9	1.8	32.9	22.6
그리스	14.5	19.8	23.0	8.5	5.3	3.2	40.0	29.7
아일랜드	15	19.5	21.2	6.2	4.5	1.7	50.7	8.5
이탈리아	14	19.7	25.3	11.3	5.7	5.6	38.1	32.9
네델란드	16	21.9	23.4	7.4	5.9	1.5	67.7	7.4
스페인	16	21.1	25.6	9.6	5.1	4.5	47.4	28.5
OECD 평균		20.1	22.9	7.4	4.7	2.7	53.0	11.8

주 : 1) 선진국의 각 통계는 『경제활동인구조사』와 같은 노동력 조사로부터 계산된 것임.

2) 한국은 1999년, 외국은 1996년 통계임.

3) 최종학교 졸업연령 및 노동시장 진입연령에 대한 정의는 본문 참조.

자료 : 통계청, 『경제활동인구조사』, 1999; OECD(2000a, p.181); OECD(2000b).

참고로 <표 5-2>에서 나타난 비교대상 17개국의 노동시장으로의 이행기간과 청년 노동시장 성과지표간의 상관관계를 보면, 노동시장 이행기간과 청년 경제활동참가율의 상관계수는 5% 수준에서 유의한 -0.571이며, 노동시장 이행기간과 청년 실업률간의 상관계수는 1% 수준에서 유의한 0.614이다. 정규 교육에서 노동시장으로의 이행경로에 대한 면밀한 분석이 이루어져야 하지만, 상관분석을 통한 결과는 노동시장으로의 이행이 장기화될수록 청년의 노동시장 성과가 미흡함을 보여준다.

<표 5-3> 고등교육 참여율의 국제비교

(단위 : %)

	OECD 평균	한 국	미 국	영 국	프랑스	독 일
18~21세	23.2	40.7	34.6	26.9	36.0	10.8
22~25세	16.9	17.4	21.5	9.4	18.6	17.2

자료 : OECD(1998).

이처럼 노동시장으로 이행의 장기화는 청년층 노동력의 노동시장 참여가 저조한 것으로 나타난다. 연령별 경제활동참가율과 (인구대비) 취업비율 추이를 보면, 남자는 병역 등으로 인해 노동시장 진입이 지체되어 20대 후반부터 크게 상승하기 시작하여 30대에 정점에 이르는 반면, 노동시장 진입이 상대적으로 빠른 여자는 24세에 정점에 이르러 20대 후반부터는 결혼·출산·육아 등으로 인해 감소하기 시작한다.

제3절 노동력 상태간 이동 및 미취업의 요인 분해

청년층의 낮은 노동시장 참여는 실업상태이거나 노동시장에서 이탈한 비경제활동상태로 나타난다. 이에 노동력 상태간 이행분석을 통해 청년층의 미취업 문제를 살펴보기로 한다.

분석자료는 통계청의 「1999 경제활동인구조사」 자료를 이웃하는 월

별로 개인별 대응을 통해 구성한 연결패널자료(month-to-month panel data)이다. 여기에서는 학교를 졸업 또는 중퇴한 비재학자로 표본을 국한하여 청년층의 미취업 문제를 살펴보기로 한다.

<표 5-4>에는 1999년도 15~54세 남성 비재학자의 노동력 구성비가 제시되어 있다. 청년층은 15~29세이며, 비교대상인 성인층은 주력 노동력계층으로서 30~54세이다. 분석자료에서의 청년층은 학교 졸업 후 본격적으로 노동시장에 진입하는(하야야 할) 비재학자로 국한되었기 때문에 경제활동참가율이나 취업비중이 일반적인 청년층에 비해 높게 나타나다. 그럼에도 불구하고 성인에 비해 청년은 취업 비중은 낮은 반면, 실업 비중이나 비경제활동인구의 비중은 높게 나타나 학교를 마쳤음에도 불구하고 청년 노동력의 활용도가 미흡함을 확인할 수 있다.

<표 5-4> 비재학자의 노동력 구성비 : 남성

(단위 : 천명, %)

	청년	성인
취업	1,925 (73.0)	7,765 (88.9)
실업	271 (10.3)	481 (5.5)
비경제활동상태	442 (16.8)	492 (5.6)
전체	2,638 (100.0)	8,738 (100.0)

주 : 청년은 15~29세, 성인은 30~54세임.

자료 : 통계청, 『1999 경제활동인구조사』, 월간연결패널.

<표 5-5>는 노동력 상태간 이동과 관련된 지표를 요약하여 제시한 것이다.

우선 취업관련 유출입률은 청년이 성인에 비해 약 2배에 이르러 청년층은 빈번한 노동이동에 따라 실직 및 취업을 활발하게 경험하고 있음을 알 수 있다. 또한 실직시 청년층은 실업상태뿐만 아니라 노동시장으로부터 이탈하여 유희화되는 비중도 매우 높으며, 취업시에도 적극적인 구직활동을 하지 않은 비경제활동상태에서 바로 취업하는 비중 또한 높다.

실업유입률은 청년층이 3.1%로서 성인의 1.3%에 비해 매우 높다. 취

업과 비경제활동상태로부터 실업으로의 이행할 확률이 청년에게서 모두 높게 나타난다. 반면 실업탈출률은 큰 차이를 보이지 않지만, 실업에서 비경제활동상태로의 이행은 청년이 성인에 비해 높게 나타난다.

이처럼 청년층은 실업과 비경제활동상태간 이동이 활발하며, 비경제활동상태에서 취업으로 바로 탈출하는 경우가 높게 나타나는 현상은 청년층의 노동시장 진입이나 이탈이 활발하게 이루어지고 있음을 시사한다. 이는 노동시장 진입률·이탈률에서 확인된다. 이처럼 청년층 남성의 경우 적극적인 구직활동 여부만으로 실업과 비경제활동상태를 구

〈표 5-5〉 노동력 상태 및 이행 관련 지표(유출입 평균) : 남성

(단위 : 천명, %)

	청년	성인
취업탈출률	3.8	1.9
- 실업	2.1	1.0
- 비경제활동상태	1.7	0.8
취업유입률	4.3	2.1
- 실업	2.7	1.3
- 비경제활동상태	1.5	0.7
실업탈출률	29.2	28.0
- 취업	22.0	23.0
- 비경제활동상태	7.2	5.0
실업유입률	3.1	1.3
- 취업	1.9	1.0
- 비경제활동상태	1.2	0.4
노동시장진입률	2.8	1.1
노동시장이탈률	2.3	1.1

주 : 취업(실업)유입률=취업(실업)유입자/경제활동인구×100

취업탈출률=취업탈출자/취업자×100

실업탈출률=실업탈출자/실업자×100

노동시장진입(이탈)률=노동시장진입(이탈)자/경제활동인구×100

자료 : 통계청, 『1999 경제활동인구조사』, 월간연결패널.

분하는 것이 어려우며²⁷⁾, 청년층의 고용문제가 노동시장에서의 실업뿐만 아니라 노동시장을 이탈하여 유희화되는 문제를 함께 고려하여야 함을 시사한다.

청년층의 미취업은 적극적으로 직장탐색활동을 벌이는 실업상태와 노동시장을 이탈한 비경제활동상태로 구분할 수 있다. 또한 높은 미취업 비중은 다수의 빈번한 미취업 경험(too often)일수도, 소수의 장기적인 미취업기간(too long)에 기인할 수도 있다. 이에 따라 미취업을 미취업 경험률, 미취업 경험자의 경험횟수, 미취업 기간 등의 세 가지 요인으로 분해하였다.

분석자료는 「1999년 경제활동인구조사」 자료의 15~54세 남자에서 동일한 개인을 추적하여 구성한 전체 연결패널의 개인별 자료이다. 한 해 동안 노동력 상태가 추적된 개인은 청년 1,649명, 성인 8,063명이었다²⁸⁾.

<표 5-6>에서 인구대비 실업비중은 청년이 8.8%로서 성인의 4.7%에 비해 두 배 가까운 수준을 보이고 있다. 이러한 격차를 야기한 요인을 로그 차분(log difference)을 통해 분해한 결과에 따르면, 실업을 경험하는 비중이 가장 중요한 요인으로 나타난다. 즉 실업을 경험하는 비중은 청년이 28.1%인 반면, 성인은 14.8%에 그치고 있다. 반면, 복수의 실업 경험이나 실업기간은 오히려 청년·성인간의 격차를 줄이는데 기여하고 있다.

한편 인구대비 비경제활동상태 비중은 청년이 13.5%인 반면, 성인은 5.6%에 그치고 있다. 이러한 비경제활동상태 비중의 격차에 미취업 경

27) 실업과 비경제활동상태간에 근본적인 차이가 존재하는가에 대한 실증적인 연구결과들은 서로 엇갈린다. Flinn and Heckman(1983)은 청년층에게서도 실업과 비경제활동상태의 차이가 존재하는 것으로 나타난다. 그러나 Gönlül(1992)은 청년 여성에게는 별개의 노동력 상태이지만 청년 남성에게는 그렇지 않음을 보이고 있다. Jones and Riddell(1999)은 비경제활동상태를 취업희망 비경제활동상태와 순수 비경제활동상태로 구분하여 실업과 취업희망 비경제활동상태간의 경계는 명확하지 않음을 보이고 있다.

28) 동일한 개인을 지속적으로 추적하여 구성한 「전체연결패널」에서는 지역적 이동이 빈번하고 실업경험이 높은 청년층의 표본탈락률이 높다. 연결패널자료의 구성방법과 한계에 대해서는 이병희(2000) 참조.

험률, 미취업 경험빈도, 미취업 기간 등 세 가지 요인 모두 양의 영향을 미치고 있다. 격차를 야기한 가장 중요한 요인은 비경제활동상태를 경험하는 비중이 성인에 비해 청년에게서 높게 나타나기 때문이지만 비경제활동기간의 장기화 또한 중요한 기여 요인으로 나타난다.

이제 실업과 비경제활동상태를 종합한 미취업 비중을 보면, 청년은 22.3%로서 성인의 10.4%에 비해 두 배의 격차를 보이고 있다. 청년은 전체의 절반에 조금 못미치는 43.0%가 미취업을 경험할 뿐만 아니라 미취업 기간 또한 성인에 비해 길게 나타나고 있다.

이상의 요인분해 결과에 따르면, 청년층의 높은 미취업 문제는 미취업을 경험하는 비중이 높고, 미취업시 그 기간이 성인에 비해 길기 때문에 나타나는 현상으로 해석된다. 또한 청년층은 실업보다는 비경제활동상태에 머무르는 기간이 길다는 점 또한 특징이라고 할 수 있다.

〈표 5-6〉 미취업의 빈도 및 기간 : 남성

		청년(A)	성인(B)	로그 차분 (LogA-LogB)
실업	실업비중	0.088	0.047	0.624
	경험률	0.281	0.148	0.642
	빈도(횟수)	1.359	1.367	-0.006
	기간(개월)	2.78	2.81	-0.012
비경제활동	비경제활동비중	0.135	0.056	0.873
	경험률	0.285	0.149	0.652
	빈도(횟수)	1.295	1.246	0.039
	기간(개월)	4.37	3.64	0.182
미취업	미취업비중	0.223	0.104	0.767
	경험률	0.430	0.235	0.605
	빈도(횟수)	1.33	1.34	-0.014
	기간(개월)	4.69	3.94	0.175

주 : 1) 실업비중=실업경험률×실업경험자의 실업 발생횟수×1회당 실업기간
비경제활동비중=비경제활동경험률×비경제활동경험자의 비경제활동 발생횟수×1회당 비경제활동기간
미취업비중=미취업경험률×미취업경험자의 미취업 발생횟수×1회당 미취업기간

2) 청년은 15~29세, 성인은 30~54세임.

자료 : 통계청, 『1998. 1~1999. 12 경제활동인구조사』, 전체연결패널의 개인 자료.

제4절 청년 실직경험자의 지위 변동과 경력형성

청년층 노동력 활용이 낮은 이유의 하나로 비정규직 형태의 근로기회 부족이 지적되기도 한다(박기성, 1994). 이에 청년층이 종사하는 고용의 질을 다루고자 한다.

<표 5-7>에서 1999년도 현재 임금근로자 가운데 종사상 지위별 구성을 보면, 청년층의 상용직 비율은 44.3%에 불과하여 성인의 52.5%에 비해 크게 낮다. 반면 비정규직, 특히 임시직의 비중은 청년이 성인에 비해 높다. 남자에 국한하여 보면, 상용직의 비중은 성인이 67.6%인데 비해 청년은 46.3%로 크게 낮으며, 임시직의 비중은 성인의 18.8%에 비해 청년 40.1%로 크게 높고, 일용직의 비중은 모두 13.6%로 동일하다. 즉 청년층의 고용형태는 임시직 등의 불안정 고용비중이 매우 높게 나타난다. 한편 청년층의 시간제 비중은 다른 선진국과 달리 매우 낮은 수준일 뿐만 아니라 성인의 시간제 비중 6.2%보다 오히려 낮은 5.7%를 기록하고 있다.

<표 5-7> 청년 임금근로자의 종사상 지위 및 시간제 비중

(단위 : %)

		종사상 지위			시간제
		상용직	임시직	일용직	
청년	남성	46.3	40.1	13.6	4.6
	여성	40.6	46.9	12.6	7.8
	계	44.3	42.5	13.2	5.7
성인	남성	67.6	18.8	13.6	2.8
	여성	30.5	45.5	24.0	11.2
	계	52.5	29.6	17.9	6.2

주 : 청년은 남성 15~29세, 여성 15~24세임. 성인은 남성 30~54세, 여성 25~54세임.
 자료 : 통계청, 『경제활동인구조사』, 1999.

청년층의 상대적으로 불안정한 일자리 형태가 노동시장 진입과정에서 일시적으로 거치는 디딤돌로서의 성격을 갖는 것이라면, 이후 노동시장으로의 이행이 완료되면서 고용의 안정성이 높아져 청년층의 비정규직 경험의 심각성은 덜할 수 있다. 이에 청년층의 비정규직 경험이 이후의 일자리 유형에 어떠한 영향을 미치는가를 살펴보도록 하자.

「경제활동인구조사」에서는 직장간 이동(job-to-job movement)을 조사하지 않기 때문에 이하에서는 불가피하게 실직을 경험한 근로자들에 국한하여 비정규직 경험이 이후의 일자리 지위에 어떠한 영향을 미치는가를 살펴보기로 한다. 여기에서는 실직을 경험한 남자근로자들에 국한하여 표본을 구성하였다. 1998년 1월~1999년 12월에 걸친 「경제활동인구조사」 자료에서 동일한 개인을 추적하여 구성한 전체연결패널 자료이다. 또한 반복적으로 실직-재취업을 경험하는 개인이 많으므로 표본의 단위는 미취업 주기(nonemployment spell)로 하였다. 분석에 포함된 실직건수의 총수는 청년 1,526건, 성인 3,425건이다. 그 가운데 2회 이상 반복적으로 실직한 건수의 비중은 청년 실직건수의 59.0%, 성인 실직건수의 69.9%를 차지한다.

<표 5-8>에는 실직근로자의 재취업시 종사상 지위가 어떻게 변화하였는가를 청년과 성인 각각에 대해 정리한 이행확률이 제시되어 있다.

실직 전후의 종사상 지위를 보면, 청년과 성인 모두 유사한 특징을 보이고 있다. 상용직의 비중은 실직후에 감소하는 반면, 임시·일용직 등의 비정규직의 비중은 증가한다. 이는 실직근로자의 재취업시 전반적으로 지위 하강을 경험하는 것으로 볼 수 있다.

그러나 실직전 종사상 지위별 이행확률은 차이가 발견된다. 상용직 일자리에서 실직한 경우 청년은 임시직으로 재취업할 확률이 가장 높은 반면, 성인은 일용직과 자영업자로 재취업할 가능성이 상대적으로 높다. 한편 임시·일용직 등의 비정규직에서 실직한 경우 상용직으로 재취업할 확률은 청년이 성인에 비해 높다. 그리고 기존의 종사상 지위를 유지하는 근로자의 비중은 청년이 57.3%인 반면, 성인은 69.8%로 나타난다.

즉 청년의 경우에도 실직 경험은 전반적으로 지위 하강으로 이어지는

〈표 5-8〉 재취업시 종사상 지위 이행확률 : 남성

(단위 : 명, %)

현종사상지위 전종사상지위	상용직	임시직	일용직	고용주	자영업자	무급가족	전 체
〈청 년〉							
상 용 직	54 (30.3)	67 (37.6)	32 (18.0)	4 (2.2)	13 (7.3)	8 (4.5)	178 < 16.6>
임 시 직	26 (6.6)	257 (65.2)	75 (19.0)	1 (0.3)	27 (6.9)	8 (2.0)	394 < 36.8>
일 용 직	18 (5.5)	59 (18.1)	222 (68.1)	4 (1.2)	9 (2.8)	14 (4.3)	326 < 30.4>
고 용 주	0 (0.0)	4 (26.7)	4 (26.7)	5 (33.3)	2 (13.3)	0 (0.0)	15 < 1.4>
자영업자	9 (9.4)	26 (27.1)	15 (15.6)	2 (2.1)	37 (38.5)	7 (7.3)	96 < 9.0>
무급가족	1 (1.6)	9 (14.5)	13 (21.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	39 (62.9)	62 < 5.8>
계	108 (10.1)	422 (39.4)	361 (33.7)	16 (1.5)	88 (8.2)	76 (7.1)	1,071 <100.0>
〈성 인〉							
상 용 직	150 (32.8)	117 (25.5)	83 (18.1)	22 (4.8)	81 (17.7)	5 (1.1)	458 < 16.7>
임 시 직	17 (4.3)	223 (56.5)	98 (24.8)	13 (3.3)	41 (10.4)	3 (0.8)	395 < 14.4>
일 용 직	15 (1.3)	63 (5.3)	1,036 (87.0)	16 (1.3)	51 (4.3)	10 (0.8)	1,191 < 43.5>
고 용 주	11 (6.3)	27 (15.5)	33 (19.0)	62 (35.6)	33 (19.0)	8 (4.6)	174 < 6.4>
자영업자	13 (2.7)	72 (15.2)	64 (13.5)	12 (2.5)	301 (63.6)	11 (2.3)	473 < 17.3>
무급가족	0 (0.0)	2 (4.1)	5 (10.2)	0 (0.0)	4 (8.2)	38 (77.6)	49 < 1.8>
계	206 (7.5)	504 (18.4)	1,319 (48.1)	125 (4.6)	511 (18.6)	75 (2.7)	2,740 <100.0>

주 : ()안은 가로방향 비율, < >안은 세로방향 비율임.

자료 : 통계청, 『1998. 1~1999. 12 경제활동인구조사』, 전체연결패널의 미취업 주기 자료.

가운데 일자리 변동이 상대적으로 높으며, 비정규직의 정규직화가 다소 이루어지고 있음을 발견할 수 있다.

이제 실직을 경험한 근로자들의 재취업과 이에 영향을 미치는 요인들을 살펴보자. 관측기간 동안 재취업이 이루어지지 않는 우측잘림현상(right censoring)이 존재하기 때문에 해자드 모형을 사용하기로 한다. 또한 재취업시 일자리 유형은 정규직 임금근로, 비정규직 임금근로, 자영업의 세 유형으로 분류하였다. 이하에서는 미취업상태로부터 각각의 유형의 일자리에의 재취업을 독립적인 탈출경로로 상정하는 다출구 위험모형(competing risks model)을 사용하여 분석하기로 한다.

이 때 우리의 주된 관심은 청년에게서 비정규직 경험이 이후 재취업 일자리 형태에 어떠한 영향을 미치는가이다. 다출구 위험모델 분석에 사용된 변수의 평균을 재취업 탈출경로별로 정리한 것이 <표 5-9>이다. 류기철(2000)은 새 일자리에서의 취업형태를 결정하는데 직전 직장의 일자리 형태뿐만 아니라 직전 직장 이전에 취업했던 일자리에서의 취업형태도 영향을 미치는가를 분석한 바 있다. 본 연구에서도 설명변수로 직전 직장의 취업형태 및 과거 일자리 유형별 경력과 관련된 변수를 포함하였다. 그런데 사용하는 자료에서 과거 일자리 유형별 경력 관련 변수는 직전 직장 퇴직시점에서의 취업형태별 노동시장 경력 비중이다. 「경제활동인구조사」를 이용한 패널 구성은 1998년부터 구성할 수 있기 때문에 그 이전의 취업형태별 경력년수를 측정할 수 없었다. 그래서 좌측절단(left censoring)된 취업형태별 누적경력년수 대신 1998~1999년의 2년간에 걸친 노동시장 경력년수 가운데 각 취업형태별 경력년수가 차지하는 비중을 설명변수로 삼았다.

청년 남자에 대한 재취업 해자드 추정결과는 <표 5-10>이다.

직전 직장의 일자리 유형이 새 일자리 유형을 결정하는데 미치는 영향을 보면, 비임금근로 형태에서 실직한 근로자가 정규직으로 근무하다 실직한 근로자에 비해 자영업 등의 비임금근로로 재취업할 가능성이 높아지는 것을 제외하고는 유의한 영향력이 발견되지 않는다. 반면 과거 일자리 형태별 취업경력을 보면, 비정규직 일자리에 취업한 경력이 높을수록 정규직 일자리로의 재취업 가능성은 낮은 반면, 비정규직 일자리에 재취업할 가능성은 높게 나타난다. 또한 비임금근로에 취업한 경력이 높을수록 정규직 일자리로 재취업할 가능성은 낮게 나타난다.

또한 흥미로운 결과를 보이는 여타 변수의 효과를 보면, 직전 직장에서의 시간제 취업은 이후 새 일자리로의 재취업에 유의한 영향을 미치고 있지 않은 것으로 분석되었다. 그리고 실직원인별로 보면, 작업여건 불만족에 따른 자발적인 실직근로자는 정규직으로 재취업할 가능성이 높은 반면, 명예·조기퇴직, 정리해고 등에 따라 비자발적으로 실직한 근로자는 비정규직으로 재취업할 가능성이 높게 나타났다. 또한 직장이동 횟수가 많을수록 비정규직으로 재취업할 가능성이 높은 것으로 나타

〈표 5-9〉 표본 특성 : 청년 남성

	청년			
	정규직 재취업	비정규직 재취업	비임금근로 재취업	실직 유지
<종속변수> 실직기간(개월)	3.495	3.541	3.608	5.438
<독립변수>				
1. 인구학적 특성				
연령(세)	25.212	23.657	24.253	22.642
학력(고졸)				
중졸이하	0.053	0.247	0.181	0.263
전문대졸	0.150	0.055	0.079	0.050
대졸	0.123	0.050	0.094	0.061
혼인상태(미혼)				
기혼	0.203	0.160	0.202	0.041
2. 직전 직장 변수				
직전 취업형태(정규직)				
비정규직	0.504	0.787	0.434	0.757
비임금 근로	0.106	0.103	0.456	0.149
직전 근로시간형태(전일제)				
시간제	0.017	0.022	0.050	0.050
직전 산업(기타산업)				
제조업	0.203	0.164	0.101	0.139
건설업	0.203	0.221	0.144	0.136
직전 직종(전문기술직)				
생산직	0.513	0.589	0.492	0.542
사무서비스직	0.327	0.313	0.347	0.296
3. 실직 관련 변수				
실직원인				
작업여건 불만족	0.265	0.188	0.144	0.164
직장폐쇄 및 폐업	0.106	0.041	0.072	0.027
명·조퇴, 정리해고	0.141	0.088	0.072	0.028
일자리탐색	0.743	0.667	0.543	0.427
4. 경력관련변수				
비정규직 경력비중	0.471	0.761	0.413	0.710
비임금근로 경력비중	0.080	0.104	0.424	0.166
직장이동횟수	1.637	2.024	1.811	1.955
표본수	113	578	138	697

자료 : 통계청, 『1998. 1~1999. 12 경제활동인구조사』, 전체연결패널의 미취업 주기 자료.

〈표 5-10〉 다출구 재취업 해자드 추정결과 : 청년 남성

	정규직 재취업	비정규직 재취업	비임금근로 재취업
1. 인구학적 특성			
연령(세)	1.901 (0.617) ***	-0.274 (0.153) *	-0.022 (0.332)
연령의 제곱	-0.038 (0.012) ***	0.006 (0.003) **	0.001 (0.007)
학력(고졸)			
중졸이하	-0.210 (0.453)	0.168 (0.138)	0.076 (0.303)
전문대졸	0.555 (0.287) *	-0.219 (0.190)	0.377 (0.331)
대졸	-0.078 (0.345)	-0.302 (0.210)	0.324 (0.340)
혼인상태(미혼)			
기혼	0.897 (0.283) ***	0.607 (0.135) ***	0.650 (0.257) **
2. 직전 직장 변수			
직전 취업형태(정규직)			
비정규직	-0.261 (0.534)	-0.500 (0.308)	0.296 (0.577)
비임금 근로	0.774 (0.677)	-0.344 (0.375)	1.575 (0.622) **
직전 근로시간형태 (전일제)			
시간제	-0.396 (0.727)	-0.416 (0.284)	-0.066 (0.412)
직전 산업(기타산업)			
제조업	0.025 (0.272)	-0.052 (0.131)	-0.247 (0.318)
건설업	0.203 (0.270)	0.194 (0.119)	0.116 (0.278)
직전 직종(전문기술직)			
생산직	0.311 (0.308)	0.255 (0.157) *	0.278 (0.279)
사무서비스직	0.259 (0.294)	0.286 (0.159)	0.259 (0.276)
3. 실직 관련 변수			
실직원인	**		
작업여건 불만족	0.549 (0.249)	-0.010 (0.115)	0.234 (0.267) *
직장폐쇄 및 폐업	0.523 (0.349)	-0.244 (0.219) **	0.611 (0.364)
명·조퇴, 정리해고	0.341 (0.328)	0.335 (0.167) ***	0.555 (0.378)
일자리탐색	0.164 (0.235)	0.359 (0.096)	-0.213 (0.196)
4. 경력관련변수	*	**	
비정규직 경력비중	-0.985 (0.531) ***	0.661 (0.305)	-0.548 (0.539)
비임금근로 경력비중	-2.365 (0.764)	-0.039 (0.382) ***	-0.151 (0.575)
직장이동횟수	0.057 (0.131)	0.312 (0.042)	0.140 (0.098)
-2 Log Likelihood	1384.829	7509.823	1729.706
표본수	1,526		

자료 : 통계청, 『1998. 1~1999. 12 경제활동인구조사』, 전체연결패널의 미취업 주기 자료.

나 빈번한 노동이동이 안정적인 취업형태로 이어지는 것은 아님을 보여준다.

이러한 추정결과는 청년의 경우 직전의 비정규직 경험이 막다른 일자리로서의 성격을 갖지는 않으나, 비정규직에 종사하는 경력이 누적될수록 정규직 일자리로 이동하기가 쉽지 않음을 의미한다. 또한 자발적으로 노동이동을 하는 경우에는 보다 적합한 일자리를 찾아가는 과정이라고 할 수 있으나, 비자발적으로 실직을 당하거나 비정규직 취업이 반복될수록 취업의 불안정성은 높아지는 것으로 생각된다.

제5절 청년 실직경험자의 노동이동과 경력형성

노동이동은 동일한 산업내·직업내에서 이루어지는 경력내 이동과 산업 및 직업의 변동을 경험하는 경력간 이동으로 구분할 수 있다. 노동이동에 따른 경력변동의 영향에 대해서는 상반된 시각이 존재한다. 한편에서는 산업간·직업간 이동을 동반하는 경력간 이동은 특정 경력에서 축적한 숙련의 상실에 주목한다. 특히 산업특수적·직업특수적인 숙련이 클수록 노동이동의 비용은 커질 수밖에 없다. 다른 한편 경력변동을 적합한 일자리를 찾기 위한 직장탐색과정일 수 있다. 예를 들어 Neal(1995)은 청년기에는 경력간 이동을 통해 자신의 경력을 탐색하다가 적합한 경력 일치(career match)가 이루어질 경우에는 직장 이동을 통해 보다 나은 근로조건을 선택(employer match)하는 근로생애에 걸친 노동이동 모델을 제시한 바 있다. 이 글에서는 청년층의 빈번한 노동이동이 경력형성에 기여하는가를 살펴보기 위해 노동이동을 통한 경력변동이 경력일치과정인가라는 측면에서 접근하고자 한다.

우선 노동이동을 통한 경력변동이 어느 정도인가를 살펴보기로 하자. 분석자료는 앞서의 「1998.1~1999.12 경제활동인구조사」 전체연결패널의 미취업 주기 자료이다. 실직근로자들의 재취업시 이전 직장의 산업과 직업을 모두 바꾸지 않았을 경우를 경력내 이동, 그 외의 이동을 경

력간 이동으로 정의한다. 이 때 산업과 직업은 구표준산업(직업)분류의 대분류 기준이다.

<표 5-11>은 실직근로자의 재취업시 경력변동을 청년과 성인별로 나누어 제시하였다. 청년은 재취업시 산업이나 직업을 변동한 비중이 무려 54.0%에 이르고 있다. 반면 성인의 경우 재취업시 36.4%가 산업이나 직업의 변동을 경험하였다. 빈번한 노동이동을 경험하는 청년층에게서 경력변동이 활발하게 이루어지고 있음을 알 수 있다²⁹⁾.

<표 5-11> 실직근로자의 재취업시 경력변동 : 남성

(단위 : %, 건수)

	청년	성인
산업변동	41.5	28.3
직업변동	44.4	28.5
경력변동	54.0	36.4
표본수	1,071	2,740

주: 청년은 15~29세, 성인은 30~54세임.

자료: 통계청, 『1998.1~1999.12 경제활동인구조사』, 전체연결패널의 미취업 주기 자료.

<표 5-12>는 실직근로자의 직장이동횟수별 경력간 이동비율을 청년과 성인별로 나누어 제시한 것이다. 성인의 경우 노동이동이 증가할수록 경력변동률이 하락하고 있는 반면, 청년의 경우 경력변동률이 높을 뿐만 아니라 노동이동이 증가하더라도 경력변동률이 그다지 감소하지 않으며, 오히려 증가하는 경우도 볼 수 있다. 이는 적어도 실직을 경험한 청년에게서 노동이동이 그다지 경력일치가 개선되어 가는 과정이라고 보기는 어렵다는 것을 시사한다.

29) 노동이동이 경력일치를 위한 탐색과정인가를 제대로 살펴보기 위해서는 노동이동의 다수를 차지하는 직장간 이동(job-to-job movement)을 포함하여야 하지만, 이는 추후의 과제로 한다. 참고로 『한국노동가구패널』 1차년도와 2차년도를 연결한 자료에서는 1년 동안의 직장간 이동자의 산업·직업간 변동을 경험한 비중이 47.6%로 나타나고 있다.

〈표 5-12〉 노동이동에 따른 경력변동 : 남성

(단위 : %, 건수)

		〈청 년〉							
직장이동횟수 직장순서							전체	표본수	
	1	2	3	4	5	6			
1	56.7	54.4	51.6	41.7	0.0	100.0	55.3	714	
2		56.7	48.4	25.0	0.0	100.0	52.9	259	
3			48.4	41.7	50.0	0.0	46.8	79	
4				58.3	50.0	0.0	53.3	15	
5					50.0	0.0	33.3	3	
6						0.0	0.0	1	
계							54.0	1,071	
근로자수	455	180	64	12	2	1		714	

		〈성 인〉							
직장이동횟수 직장순서							전체	표본수	
	1	2	3	4	5	6			
1	44.2	39.0	29.9	22.2	18.8	0.0	40.5	1,733	
2		34.6	30.5	27.0	25.0	0.0	32.5	667	
3			26.0	23.8	25.0	0.0	25.0	236	
4				19.0	31.3	0.0	20.7	82	
5					18.8	0.0	15.8	19	
6						0.0	0.0	3	
계							36.4	2,740	
근로자수	1,066	431	154	63	16	1		1,731	

자료 : 통계청, 『1998. 1~1999. 12 경제활동인구조사』, 전체연결패널의 미취업 주기 자료.

청년층의 빈번한 노동이동이 경력형성에 기여하는가를 살펴보기 위해 노동이동을 통한 경력변동이 경력일치에 이르는 과정인가를 프로빗 추정을 통해 분석한다. <표 5-13>에는 프로빗 추정에 사용된 변수의 평균값이 제시되어 있다. 프로빗 추정은 실직근로자의 재취업시 경력간

이동 여부에 대해 분석하였다. 우리의 주된 관심인 노동이동이 경력형성에 기여하는가를 파악하기 위한 주된 변수는 동일경력 관련 변수와 직장이동횟수이다. 실직근로자가 재취업시 종사하는 산업 및 직업과 동일한 경력에 종사한 근로년수가 오래될수록 산업특수적·직업특수적인 숙련이 높다고 할 수 있을 것이다. 분석에서 사용된 '동일경력년수 비중' 변수는 1998~1999년의 2년 동안 실직근로자의 총경력년수 가운데 재취업시의 일자리와 동일한 산업 및 직업에 종사한 경력이 차지하는 비중으로 정의되어 있다. 이처럼 비중으로 산정된 변수는 「경제활동인구조사」를 이용한 패널 구성의 한계 때문이다. 한편 직장이동횟수는 노동이동이 많아질수록 경력간 일치가 이루어지고 있는가를 파악하기 위한 변수이다.

<표 5-13>의 마지막 행은 실직근로자의 재취업시 경력 이동 여부에 대한 프로빗 추정결과를 보여주고 있다. 우선 동일경력년수의 비중이 재취업시 경력간 이동에 미치는 효과를 보면, 동일한 산업 및 직업에 종사한 경력이 많을수록 경력간 이동확률은 낮아지는 것으로 나타난다. 이는 동일한 경력에 오랫동안 종사할수록 산업·직업특수적인 숙련의 축적에 따라 경력간 이동이 제한되는 것으로 판단된다.

한편 직장이동횟수가 경력간 이동에 미치는 영향은 유의하지 않은 것으로 나타났다. 이는 실직을 경험하는 청년의 빈번한 노동이동을 반드시 경력일치과정이라고 보기는 어려움을 시사한다.

흥미로운 결과를 보이는 여타 변수의 효과를 보면, 직전 직장의 취업 형태는 경력간 이동에 유의한 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다. 한편 실직원인을 보면, 작업여건 불만족에 기인한 자발적 실업은 다른 실업사유에 비해 경력간 이동이 증가하는 것으로 나타나 자발적인 실업은 경력변동을 동반한 일자리 탐색과정임을 시사한다. 반면 명예·조기퇴직, 정리해고 등의 비자발적 실업은 경력간 이동확률을 감소시키는 것으로 나타났다.

〈표 5-13〉 실직근로자의 재취업시 경력간 이동 여부에 대한 프로빗 분석 : 청년 남성

	표본 특성		프로빗 추정
	경력간 이동	경력내 이동	
상수항			-0.607 (2.019)
1. 인구학적 특성			
연령의 로그	3.165 (0.158)	3.160 (0.181)	0.674 (0.622)
학력(고졸)			
중졸이하	0.162 (0.369)	0.267 (0.443)	-0.232 (0.219)
전문대졸	0.090 (0.286)	0.050 (0.219)	0.382 (0.371)
대졸	0.057 (0.232)	0.080 (0.271)	-0.727 (0.387) *
혼인상태(미혼)			
기혼	0.169 (0.375)	0.179 (0.383)	-0.096 (0.241)
2. 직전 직장 변수			
직전 취업형태(정규직)			
비정규직	0.694 (0.461)	0.684 (0.465)	0.121 (0.283)
비임금 근로	0.164 (0.371)	0.160 (0.367)	0.453 (0.350)
직전 산업(기타산업)			
제조업	0.167 (0.373)	0.149 (0.357)	0.168 (0.246)
건설업	0.186 (0.390)	0.229 (0.421)	0.068 (0.225)
직전 직종(전문기술직)			
생산직	0.558 (0.497)	0.569 (0.495)	0.129 (0.321)
사무서비스직	0.331 (0.471)	0.307 (0.462)	0.293 (0.330)
3. 실직 관련 변수			
실직원인			
작업여건 불만족	0.228 (0.420)	0.147 (0.354)	0.507 (0.231) **
직장폐쇄 및 폐업	0.059 (0.236)	0.050 (0.219)	-0.232 (0.428)
명·조퇴, 정리해고	0.094 (0.292)	0.090 (0.287)	-0.615 (0.297) **
일자리탐색	0.707 (0.455)	0.596 (0.491)	0.630 (0.190) ***
4. 경력관련변수			
동일 경력년수 비중	0.061 (0.206)	0.877 (0.247)	-4.071 (0.236) ***
직장이동횟수	1.874 (0.943)	2.010 (1.063)	-0.130 (0.087)
Log Likelihood			-154.118
표 본 수	455	374	829

자료 : 통계청, 『1998. 1~1999. 12 경제활동인구조사』, 전체연결패널의 미취업 주기 자료.

제6절 소 결

「경제활동인구조사」(통계청)를 이용하여 학교로부터 노동시장으로 이행과정에 대해 분석한 주요한 결과는 다음과 같다.

첫째, 청년층의 노동시장에의 낮은 참여는 학교에서 노동시장으로의 이행이 길기 때문이다. 우선 우리나라 청년층의 노동시장 진입은 선진국에 비해 더디게 이루어지고 있다. 청년층이 노동시장에 진입하는 연령은 1999년 현재 평균 24.3세이며, 특히 남성 전문대·대졸자의 진입 연령이 높다. 이에 따라 학교에서 직업세계로 이행하는 기간은 평균 9.3년으로, OECD의 7.4년에 비해 1.9년이 더 길다. 이러한 노동시장으로의 이행의 장기화는 고학력화의 진전에 따라 재학기간이 길어진 데 원인이 있을 뿐만 아니라 비재학기간도 선진국에 비해 길기 때문이다.

둘째, 우리나라 청년층의 고용문제는 노동시장에서의 실업뿐만 아니라 노동시장을 이탈하여 비경제활동인구로 머무르는 유희화 문제로 확장되어야 한다. 노동력 상태간 이동을 보면, 청년층의 노동시장 진입이나 이탈이 활발하게 이루어지고 있다. 그리고 청년층 미취업을 요인분해한 결과에 따르면 청년층의 높은 미취업률은 미취업을 경험하는 비중이 높고 실업보다는 비경제활동상태에 머무르는 기간이 길기 때문인 것으로 나타나 청년층의 경우 실업만이 아닌 비재학 비경제활동상태로 확장될 필요가 있음을 알 수 있다.

셋째, 우리나라 청년층은 임시직 비중이 가장 높게 나타나 고용의 불안정성에 직면하고 있는 것으로 나타난다. 청년층의 높은 비정규직 경험이 이후의 일자리 유형에 어떠한 영향을 미치는가를 살펴보기 위해 실직을 경험한 미취업자를 대상으로 재취업으로의 탈출 경로를 다출구 위험모형을 통해 분석하였다. 분석결과에 따르면, 청년층은 직전 직장의 비정규직 경험은 새 일자리에서의 취업형태를 결정하는데 큰 영향을 미치지 않으나, 비정규직에 종사하는 경력이 누적될수록 비정규직에

취업할 가능성은 높아지는 반면, 정규직에 취업할 가능성은 낮아지는 것으로 나타났다. 이는 실직을 경험하는 청년층에서 비정규직 경험이 막다른 일자리로서의 성격을 갖지는 않는다고 하더라도 빈번한 직장이동을 통해 정규직 일자리로 이동하기가 쉽지 않음을 시사한다.

넷째, 우리나라 청년층은 노동이동시 산업 및 직업의 변동을 경험하는 경력간 이동이 매우 높게 나타났다. 실직근로자의 재취업시 청년층의 54.0%가 산업 또는 직업의 변동을 경험하는 것으로 나타난다. 이처럼 높은 경력변동을 동반한 노동이동이 경력형성에 기여하는가를 살펴 보기 위해 실직근로자의 재취업시 경력 이동 여부에 대해 프로빗 추정된 결과에 따르면, 동일한 산업 및 직업에 종사한 경력이 많을수록 경력간 이동확률은 낮아지는 반면, 직장이동횟수가 많을수록 경력내 이동을 하는 것은 아닌 것으로 나타났다. 이는 적어도 실직을 경험하는 청년에게서 빈번한 노동이동이 그다지 경력일치가 개선되어 가는 과정이라고 보기는 어렵다는 것을 시사한다.

이상의 분석결과는 우리나라 청년층이 체계적으로 직업세계를 준비하지 못하고 있으며, 직업세계에 진입하여서도 체계적으로 경력을 형성하지 못하고 있음을 보여주는 것이라 할 수 있다. 그러나 본 연구에서 사용하는 자료의 제약 때문에 학교에서 직업세계로의 이행실태에 대해 일반화된 결론을 내리기는 무리라고 판단된다.

제 6 장

청년층의 노동시장 진입과정

제1절 문제 제기

본 장에서는 정규 학교교육을 마치고 첫 일자리를 획득하는 노동시장 진입과정에 대해 분석한다. 이를 위해 통계청이 2002년 6월에 조사한 「경제활동인구 청년층 부가조사」 자료를 사용한다. 우리나라의 가장 대표적인 노동력조사인 「경제활동인구조사」에서 청년층에 대해 최초로 실시한 이번 부가조사는 학교를 졸업하거나 중퇴한 15~29세 청년층을 대상으로 취업 및 실업 상태, 이행과정 등에 초점을 맞추어 신뢰성이 높은 정보를 제공하고 있다. 부가조사는 15개의 조사항목으로 구성되어 있는데, 최종학교 졸업시기, 취업경험 여부, 총 취업횟수, 첫 직장 취직·이직시기, 첫 직장 이직사유, 첫 직장 직업 등의 9개 항목을 공통적으로 묻고 있다. 그리고 취업자에 대해서는 지난 주 일자리 시작시기, 직장 취업경로, 전공과의 관련정도 등 3개 항목을, 실업자에 대해서는 일자리 제의 여부 및 미취업 사유 등 2개 항목을, 비경제활동인구에 대해서는 주된 활동상태를 세분화한 1개 항목을 설문하고 있다.

본 연구에서는 우선 제2절에서 청년층의 경제활동 관련실태에 대해 기초적인 분석을 한다. 청년층은 실업뿐만 아니라 노동시장을 이탈하여 유희화 상태에 놓여 있는 규모가 심각한 수준에 이르고 있음을 살펴본

다. 나아가 실업 상태에 있음에도 불구하고 기업의 구직제의를 기피하는 이유가 무엇인지, 그리고 미취업 상태에 놓여 있는 유휴인력이 어떠한 활동을 하고 있는지에 대한 세부적인 분석을 통해 청년층 유휴화의 성격을 밝히고자 한다.

제3절에서는 학교교육을 마치고서 첫 일자리를 획득하기까지 소요되는 미취업기간(이행기간)을 분석한다. 또한 이행기간의 경과에 따른 첫 일자리 이행확률의 변화에 대한 해자드 분석을 통해 노동시장 이행기간의 장기화가 청년층 노동력의 유휴화를 야기하고 있음을 밝힌다. 그리고 이행기간에 영향을 미치는 요인들이 경제위기 전후 어떻게 변화하였는지에 대한 해자드 분석을 통해 노동시장 여건의 변화가 경제위기 이후 청년층의 노동시장 이행에 직접적인 영향을 미치고 있음을 밝힌다.

제4절에서는 첫 일자리로의 이행과정이 이후의 노동시장 성과에 미치는 영향을 분석한다. 첫 일자리로의 이행기간과 직장이동 경험이 교육-직무 일치도, 종사상 지위, 임금에 미치는 영향에 대한 실증분석을 통해 노동시장 이행의 장기화·불안정성이 이후의 근로경험에 지속적인 영향을 미치는지를 밝히고자 한다.

마지막으로 이상의 주요한 발견과 정책적 함의를 살펴보고, 청년층 노동시장 연구를 심화하기 위한 통계의 개선방향을 제시한다.

제2절 졸업·중퇴 후 경제활동 실태

<표 6-1>은 2002년 6월 현재 학교를 졸업하거나 중퇴한 청년층의 경제활동상태를 보여주고 있다. 졸업 및 중퇴자의 경제활동참가율은 74.7%로서, 15세 이상 인구의 참가율 62.2%보다 높은 수준을 보이고 있다. 그러나 실업률은 6.2%로 나타나 전체 실업률 2.7%보다 2배 이상 높은 수준을 기록하고 있다.

한편 청년층 노동시장의 보다 구조적인 문제는 유휴인력화로 나타난다. 노동시장으로의 진입·이탈이 활발한 청년층의 경우 적극적인 구직

활동만으로 청년 고용문제를 측정하는 것은 상당히 제한적이기 때문에 청년층의 고용문제에 대한 지표로 유희화가 널리 사용되며(OECD, 1999a), 최근에는 비재학 유희화(out-of-school joblessness)가 주목받고 있다(Ryan, 2001). 이러한 지적에 기초하여 본 연구에서는 청년층의 유희인력을 실업자뿐만 아니라 비통학 비경제활동인구로 정의하였다. 비통학 비경제활동인구는 「경제활동인구조사」(통계청)의 ‘주된 활동상태’라는 질문에서 공사립학교, 학원 및 직업훈련학원에서 주로 교육받고 있는 경우가 아니라고 응답한 자로서 교육훈련을 받지 않고 무직으로 남아 있는 비경제활동인구이다.

<표 6-1>에서 미취업 상태에 놓여 있는 청년층은 2002년 6월 현재 청년 졸업·중퇴자의 25.4%에 이르고 있다. 학교를 마치고서도 4명 가운데 1명이 유희화되고 있다는 사실은 학교에서 노동시장으로 이행의 지연 또는 불안정성이 심각하여 청년층 노동력 활용도가 매우 낮은 상태에 있음을 의미한다.

성별로 보면, 여성의 유희화율이 31.8%에 이르고 있어 노동시장의 활용도가 매우 낮으며, 특히 20대 후반 여성에서 가장 높은 유희화율을 기록하여 육아·가사 등에 따른 경력 단절현상이 심각함을 보여주고 있다. 학력별로 보면, 학력수준이 낮을수록 유희화율이 높으며, 여성은 대졸 이상인 경우에도 22.6%가 교육훈련이나 노동시장에 참여하지 않고 있어 여성 고학력자의 활용도가 매우 낮음을 보여주고 있다.

한편 부가조사에서는 청년층의 실업실태에 대한 세부적인 정보를 제공하고 있다. <표 6-2>는 실업자에 대한 일자리 제의 여부 및 제의받은 일자리를 거절한 사유를 보여주고 있다. 학교를 졸업·중퇴한 청년층 실업자 가운데 43.2%가 조사대상 주간 직전 주에 일자리 제의를 받은 적이 있는 것으로 나타난다.

제의받은 일자리를 수락하지 않은 사유를 보면, ‘희망임금수준, 후생복지, 근로시간 등 근로조건이 맞지 않아서’라는 응답이 33.2%로서 가장 높은 비중을 차지하여 직장에 대한 높은 기대수준이 청년 실업의 주요한 요인임을 시사한다. 한편 ‘일의 성격이 전공, 경력, 기술, 적성과 맞지 않아서’라는 응답 또한 20.3%의 높은 수준을 기록하여 전공·경

〈표 6-0〉 청년층 졸업·중퇴자의 경제활동상태

(단위 : 천명, %)

		취업	실업	통학 비경활	비통학 비경활	전 체 (인구)	경제활동 참가율	실업률	유휴화 율
남성	15~19세	73	14	58	46	191	45.5	15.7	31.1
	20~24세	373	43	28	68	512	81.3	10.3	21.6
	25~29세	1,278	90	28	109	1,505	90.9	6.6	13.2
	계	1,724	146	114	223	2,208	84.7	7.8	16.7
여성	15~19세	100	9	47	28	185	59.1	8.6	20.5
	20~24세	881	55	54	186	1,175	79.6	5.9	20.5
	25~29세	961	31	20	650	1,662	59.7	3.1	41.0
	계	1,941	96	120	864	3,022	67.4	4.7	31.8
남성	중졸이하	124	20	13	51	207	69.1	13.8	34.0
	고 졸	903	65	67	101	1,135	85.2	6.7	14.6
	전문대졸	357	23	10	28	418	90.8	6.0	12.1
	대졸이상	341	39	24	43	447	85.0	10.4	18.5
	계	1,724	146	114	223	2,208	84.7	7.8	16.7
여성	중졸이하	40	4	6	52	102	43.4	9.0	54.9
	고 졸	886	43	67	539	1,535	60.5	4.6	37.9
	전문대졸	545	34	18	142	739	78.3	5.9	23.8
	대졸이상	470	15	30	131	646	75.1	3.0	22.6
	계	1,941	96	120	864	3,022	67.4	4.7	31.8
전체	중졸이하	164	24	19	103	309	60.6	12.6	40.9
	고 졸	1,789	108	134	640	2,670	71.0	5.7	28.0
	전문대졸	902	57	29	170	1,158	82.9	5.9	19.6
	대졸이상	811	54	54	174	1,093	79.1	6.2	20.9
	계	3,666	242	235	1,087	5,230	74.7	6.2	25.4

주 : 실업률=실업자/(취업자+실업자)×100

유휴화율=(실업자+비통학 비경제활동인구)/인구×100

자료 : 통계청, 『경제활동인구 청년층 부가조사』, 2002. 6.

력과 일자리간의 숙련 불일치(skill mismatch) 또한 청년 실업을 야기하는 요인으로 작용하고 있음을 보여주고 있다.

이러한 조사결과는 대규모 사업체에서 청년층 일자리가 감소하는 추세에서도 청년층이 여전히 안정적인 일자리를 선호하여 취업을 포기하는 ‘눈높이 실업’ 현상이 존재함과 더불어 교육과 일자리간의 숙련 불일치 또한 실업을 야기하는 원인임을 알 수 있다.

〈표 6-1〉 청년층 졸업·중퇴자의 취업제의 여부 및 미취업 사유

(단위 : 천명, %)

		전 체	중졸 이하	고 졸	전문대졸	대졸 이상
실업자		242	24	108	57	54
취업제의 받음		105 [43.2]	11 [48.2]	48 [45.1]	22 [38.4]	23 [42.5]
미취업사유	전공·경력 불일치	21 (20.3)	1 (12.1)	11 (22.4)	7 (30.8)	2 (10.0)
	근로조건 불만족	35 (33.2)	3 (25.8)	17 (34.9)	7 (31.6)	8 (34.9)
	장래성 없음	9 (8.4)	2 (18.9)	5 (10.1)	1 (4.4)	1 (3.6)
	시험,면접후 대기	30 (28.3)	3 (24.4)	11 (22.4)	5 (24.3)	11 (46.5)
	기타	10 (9.7)	2 (18.8)	5 (10.3)	2 (8.8)	1 (3.0)

주 : []안은 취업제의를 받은 실업자의 비중이며, ()안은 취업제의를 받고서 취업하지 않은 사유의 비중임.

자료 : 통계청, 『경제활동인구 청년층 부가조사』, 2002. 6.

부가조사에서는 학교를 마치고 나서도 비경제활동상태로 머물러 있는 청년 유휴인력이 어떠한 활동을 하고 있는지를 조사하고 있다. <표 6-3>에는 청년 유휴인력 가운데 비통학 비경제활동인구의 주된 활동상태가 제시되어 있다.

교육훈련을 받지 않고서 미취업 상태에 놓여 있는 비통학 비경제활동인구 가운데 73.0%는 육아·가사 활동에 종사하고 있다. 한편 취직준비나 구직활동을 하고 있는 청년층의 비중은 8.5%이며, 어느 활동상태에도 분류되지 않는 기타의 비중은 10.8%이다. 취직준비, 구직활동, 기타로 응답한 잠재적 실업의 규모는 210천명으로, 동월 실업자 242천명의 86.7%에 이른다.

비통학 비경제활동인구의 주활동상태는 성별로 뚜렷한 차이를 보이고 있다. 여성의 경우 15~29세에 육아 및 가사로 인하여 경제활동에 참여하지 못하는 비중은 87.9%에 이르고 있다. 이러한 사실은 여성의 고용 촉진을 위해서는 육아 및 보육시설을 확충하여 가정과 직장생활이 양립할 수 있도록 지원해야 함을 시사한다. 한편 남성의 경우에는 취직준비·구직활동으로 인하여 경제활동에 참여하지 못하는 비중이 25.3%에 이르며, 어느 활동상태에도 분류되지 않는 기타의 비중이

35.0%에 이르고 있다. 이는 청년 남자의 경우 특히 실업과 비경제활동 상태간의 구분이 모호하며, 노동력의 유희화를 최소화하기 위한 노력이 필요함을 시사한다.

한편 별도로 제시하지 않았지만, 여성의 경우 학력별로 육아·가사로 인하여 경제활동에 참여하지 못하는 비중은 큰 차이를 보이지 않는다. 이는 고학력 여성의 경우에도 육아·가사 부담이 경제활동참여의 주된 장애요인으로 작용하고 있음을 의미한다. 한편 남성의 경우 고학력자일수록 취직준비·구직활동으로 인한 유희화 비중이 높으며, 저학력자일수록 기타의 비중이 높게 나타난다.

〈표 6-2〉 비통학 비경제활동인구의 주활동상태

(단위 : 천명, %)

	청년층	남 성	여 성
일하였음	0 (0.0)	0 (0.1)	0 (0.0)
일시휴직	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)
구직활동	4 (0.4)	3 (1.4)	1 (0.2)
육아	450 (41.4)	2 (0.7)	448 (51.9)
가사	343 (31.6)	32 (14.3)	311 (36.0)
심신장애	24 (2.2)	16 (7.0)	8 (1.0)
취직준비	88 (8.1)	53 (23.9)	35 (4.0)
진학준비	33 (3.0)	18 (8.0)	15 (1.7)
군입대대기	19 (1.8)	19 (8.7)	0 (0.0)
결혼준비	8 (0.7)	2 (0.9)	6 (0.7)
기타	117 (10.8)	78 (35.0)	39 (4.6)
전 체	1,087 (100.0)	223 (100.0)	864 (100.0)

자료 : 통계청, 『경제활동인구 청년층 부가조사』, 2002. 6.

제3절 첫 일자리로의 이행실태

정규 학교교육을 마치고 노동시장에 신규 진입하는 청년층은 직업세

계로 이행하는 과정에서 다양한 불안정성을 경험한다. 이러한 현상은 앞서 유희인력이 상당한 수준에 이르고 있다는 사실을 통하여 확인할 수 있다. 본 연구에서는 학교를 졸업·중퇴하고 난 이후에 첫 일자리를 획득하기까지 경과된 기간, 이른바 이행기간을 중심으로 분석한다.

<표 6-4>에는 첫 취업 경험과 직장 이동 여부가 제시되어 있다. 청년층 졸업·중퇴자의 92.6%가 첫 일자리 경험이 있으며, 7.4%는 조사 시점까지 첫 일자리를 취득한 경험이 없는 것으로 나타난다. 또한 취업 경험자 가운데 61.3%는 두 번 이상 직장을 경험한 것으로 나타나고 있다.

<표 6-3> 청년층 졸업·중퇴자의 취업 경험 및 직장 이동 여부

(단위 : 천명, %)

		전 체	취업경험 있음		취업경험 없음	
			한 번	두 번 이상		
전 체		5,230 (100.0)	4,844 (92.6)	1,873 (35.8)	2,972 (56.8)	385 (7.4)
성별	남 성	2,208 (100.0)	2,015 (91.2)	721 (32.7)	1,294 (58.6)	193 (8.8)
	여 성	3,022 (100.0)	2,830 (93.6)	1,152 (38.1)	1,678 (55.5)	192 (6.4)
학력	중졸이하	309 (100.0)	264 (85.3)	58 (18.6)	206 (66.7)	45 (14.7)
	고 졸	2,670 (100.0)	2,483 (93.0)	713 (26.7)	1,770 (66.3)	187 (7.0)
	전문대졸	1,158 (100.0)	1,109 (95.8)	513 (44.3)	596 (51.5)	48 (4.2)
	대졸이상	1,093 (100.0)	988 (90.5)	589 (53.9)	400 (36.6)	104 (9.5)
중퇴 여부	졸 업	4,857 (100.0)	4,519 (93.0)	1,771 (36.5)	2,748 (56.6)	339 (7.0)
	중 퇴	372 (100.0)	326 (87.5)	102 (27.3)	224 (60.2)	47 (12.5)
졸업 연도	1998년 이전	2,589 (100.0)	2,512 (97.0)	611 (23.6)	1,901 (73.4)	77 (3.0)
	1998년 이후	2,640 (100.0)	2,332 (88.3)	1,262 (47.8)	1,071 (40.6)	308 (11.7)

자료 : 통계청, 『경제활동인구 청년층 부가조사』, 2002. 6.

이제 첫 일자리를 획득하기까지 소요되는 이행기간을 살펴보자. 이행기간은 첫 일자리를 취득한 경험이 있는 경우에는 학교를 마치고 난 후 첫 일자리를 취득하기까지 경과한 기간으로 정의한다. 그러나 취업 경험이 없는 우측절단된(right censored) 경우에는 학교를 마치고 난 후 조사 시점까지 경과한 기간으로 정의한다. 이렇게 정의한 첫 일자리 이행기간의 분포를 인구특성별로 제시한 것이 <표 6-5>이다.

〈표 6-4〉 청년층 졸업·중퇴자의 첫 일자리 이행기간 분포

(단위 : 천명, %)

		전 체	<0	3개월 미만	3~6개월 미만	6개월~1년 미만	1년~2년 미만	2년~3년 미만	3년 이상	평균 (개월)
전 체		5,230 (100.0)	776 (14.8)	1,797 (34.4)	790 (15.1)	424 (8.1)	578 (11.0)	288 (5.5)	577 (11.0)	11.7
성별	남성	2,208 (100.0)	247 (11.2)	665 (30.1)	347 (15.7)	187 (8.5)	240 (10.9)	150 (6.8)	373 (16.9)	14.9
	여성	3,022 (100.0)	530 (17.5)	1,132 (37.5)	443 (14.7)	237 (7.8)	338 (11.2)	138 (4.6)	204 (6.8)	9.4
학력	중졸 이하	309 (100.0)	5 (1.5)	77 (24.7)	34 (11.0)	39 (12.7)	51 (16.6)	28 (9.0)	75 (24.4)	26.6
	고졸	2,670 (100.0)	385 (14.4)	843 (31.6)	403 (15.1)	190 (7.1)	315 (11.8)	150 (5.6)	385 (14.4)	13.7
	전문대졸	1,158 (100.0)	204 (17.6)	442 (38.2)	181 (15.7)	102 (8.8)	104 (9.0)	59 (5.1)	66 (5.7)	7.5
	대졸	1,093 (100.0)	183 (16.7)	436 (39.9)	171 (15.7)	93 (8.5)	108 (9.9)	51 (4.7)	51 (4.6)	7.1
	대졸 이상	1,093 (100.0)	183 (16.7)	436 (39.9)	171 (15.7)	93 (8.5)	108 (9.9)	51 (4.7)	51 (4.6)	7.1
중퇴 여부	졸업	4,857 (100.0)	753 (15.5)	1,690 (34.8)	753 (15.5)	370 (7.6)	526 (10.8)	251 (5.2)	515 (10.6)	11.2
	중퇴	372 (100.0)	23 (6.2)	107 (28.8)	37 (9.8)	54 (14.6)	52 (13.9)	37 (10.0)	62 (16.6)	18.6

자료 : 통계청, 『경제활동인구 청년층 부가조사』, 2002. 6.

첫 일자리를 획득하기까지의 이행기간은 평균 11.7개월로 조사되었다³⁰⁾. 취업 경험이 없는 7.4%의 표본은 우측절단된 불완전한 관찰값이므로, 실제 평균 이행기간은 이보다 길 것이다. 또한 흥미로운 특징은 14.8%가 학교교육을 마치기 이전에 이미 취업을 경험하는 것으로 나타나며, 이를 포함하여 6개월 이내에 첫 일자리를 획득하는 비중이 64.3%에 이른다. 반면 16.5%는 2년 이상 장기적인 미취업을 경험하고 있는 것으로 나타난다.

30) 학교교육을 마치기 이전에 첫 일자리를 획득한 경우에는 이행기간을 0으로 처리하였다. 또한 졸업연도가 오류인 4개의 표본은 연령과 학력을 고려하여 수정하였다. 한편 부가조사에서는 군복무 기간에 대한 정보가 없으므로 남성의 경우 군복무에 따른 노동시장 이행의 장기화를 고려하지 못하는 한계를 가지고 있음을 밝혀둔다.

성별로 보면, 여성이 남성에 비해 신속하게 첫 일자리로 이행하는 것으로 조사되었다. 첫 취업에 소요되는 기간이 남자는 14.9개월인 반면, 여자는 9.4개월로 나타난다. 또한 이행기간이 6개월 미만인 비중 또한 여자가 69.7%인 반면, 남자는 57.0%에 그치고 있다. 이러한 현상은 여성에 비해 남성이 평생 직업(career job)을 탐색하는 기간이 긴 것으로 이해될 수 있다. 그러나 이행기간이 2년 이상인 비중이 남성의 경우 23.7%로 여성의 11.3%보다 2배 이상 높은 것으로 나타나 단순한 직장 탐색 노력으로 이행기간의 성별 차이를 설명하기 어려운 현상 또한 존재한다.

한편 학력별로 보면, 학력수준이 낮을수록 평균 이행기간이 길며, 장기적인 미취업 상태를 경험하는 것으로 조사되었다. 이는 저학력자의 실업 또는 유희화의 가능성이 높음을 의미한다. 졸업 여부별로 보더라도 학교를 중퇴한 경우 졸업한 자에 비해 신규 입직에서 어려움이 존재한다는 사실을 보여주고 있다.

이제 미취업기간의 경과에 따른 첫 일자리로의 이행확률(탈출확률)을 살펴보자. 우리의 표본 가운데 7.4%는 취업 경험이 없는 우측절단된 값이므로 해자드 모형을 이용하여 첫 일자리로의 이행확률을 분석하기로 한다. 본 연구에서는 비모수적 최우추정법인 Kaplan-Meyer 방법을 이용하여 미취업기간의 경과에 따른 이행확률의 변화를 분석하였다.

<표 6-6>은 미취업기간 2년 이내 시점까지의 이행 해자드 분석결과를 제시한 것이다. 이 표에서 t 시점에 이르기까지 첫 일자리를 획득하지 못한 표본 가운데 이 시점에서 첫 일자리로 이행하는 조건부 탈출률이 이행확률이다.

우선 우측절단된 불완전한 관찰값을 고려할 때 평균 이행기간은 14.9개월로 나타난다. 이행확률의 추이를 보면, 학교를 마치고 난 후 초기 3개월까지는 이행확률이 비교적 높은 수준을 보이지만, 그 이후 3~5% 수준으로 감소하며, 1년이 경과된 직후에 다소 증가하다가 그 이후 다시 감소하는 특징을 보이고 있다. 이는 학교 졸업·중퇴 이후 초기에 첫 일자리를 획득하지 않으면 첫 일자리로의 이행이 쉽지 않음을 시사한다. 즉 이행기간이 장기화될수록 첫 일자리로의 이행할 확률이 감소

〈표 6-5〉 청년층 졸업·중퇴자의 첫 일자리 이행확률 : Kaplan-Meyer 해자드 분석
(단위 : 명, %)

미취업기간	표 본	기간내 취업자	잘려진 관측치수	조건부 탈출률
0	9,043	2,269	1	25.09
1	6,772	1,503	9	22.19
2	5,260	638	3	12.13
3	4,614	576	12	12.48
4	3,890	275	284	7.07
5	3,472	196	2	5.65
6	3,275	124	0	3.79
7	3,150	138	2	4.38
8	3,011	151	0	5.01
9	2,859	110	2	3.85
10	2,743	90	11	3.28
11	2,644	84	6	3.18
12	2,556	96	3	3.76
13	2,458	247	1	10.05
14	2,210	124	0	5.61
15	2,084	116	4	5.57
16	1,932	59	69	3.05
17	1,837	50	2	2.72
18	1,786	33	1	1.85
19	1,752	43	0	2.45
20	1,709	71	0	4.15
21	1,638	37	1	2.26
22	1,599	26	2	1.63
23	1,571	28	3	1.78

주 : 평균 이행기간은 14.9개월이며, 표준오차는 0.326임.
자료 : 통계청, 『경제활동인구 청년층 부가조사』, 2002. 6.

하는 음의 경과기간 의존성(negative duration dependence)이 존재함을 보여준다.

이제 첫 일자리로의 이행기간에 영향을 미치는 요인들을 살펴보자. 본 연구에서는 비례적 위험도를 사용하여 준모수적으로 추정하는 Cox 모형을 사용하여 이행기간에 영향을 미치는 요인들의 크기를 추정하고자 한다. <표 6-7>에는 경제위기 전후 첫 일자리로의 이행확률에 미치

는 요인들의 효과가 어떻게 변화하였는지를 살펴보기 위해 1998년 졸업·중퇴를 기준으로 이전과 이후 표본을 나누어 추정한 결과가 제시되어 있다.

우리는 경제위기 전후 변화에 대해 흥미로운 특징을 발견할 수 있다. 우선 졸업·중퇴 시점의 실업률이 경제위기 이전에는 첫 일자리의 탈출확률에 유의한 영향을 미치지 않은 반면, 경제위기 이후에는 유의하게 탈출확률을 저하시키는 것으로 나타난다. 일반적으로 실업률이 높을수록 미취업에서의 탈출확률이 낮을 것으로 기대되지만, 경제위기 이전에는 그 영향이 미미했던 반면 경제위기 이후에는 청년층의 이행과정이 실업률에 민감하게 반응하는 양상으로 변화하였음을 시사한다.

한편 학력별로도 큰 차이를 보이는데, 고졸자를 기준으로 할 때 경제위기 이전에는 대졸 이상의 탈출률은 유의한 차이를 보이지 않지만, 경제위기 이후 대졸자는 유의하게 탈출률이 높은 것으로 나타난다. 학력이 높을수록 직장탐색노력이 높을 것이라는 일반적인 기대와 달리 경제위기 이후 노동시장의 악화에 대응하여 대졸자가 하향 취업을 통해 상대적으로 탈출률이 높게 나타나는 것으로 해석된다.

〈표 6-6〉 청년층 졸업·중퇴자의 첫 일자리 이행 해자드 추정결과 : Cox 해자드 분석

	1998년 이전 표본			1998년 이후 표본		
	추정계수	(표준오차)	유의도	추정계수	(표준오차)	유의도
남성	-0.240	(0.031)	***	-0.306	(0.033)	***
중졸이하	-0.786	(0.081)	***	-0.669	(0.206)	***
고교 중퇴	-0.196	(0.086)	**	-0.271	(0.096)	***
전문대 졸업	0.097	(0.044)	**	0.369	(0.041)	***
전문대 중퇴	-0.217	(0.138)		0.054	(0.128)	
대학 졸업 이상	0.002	(0.058)		0.251	(0.041)	***
대학 중퇴	-0.206	(0.144)		0.010	(0.128)	
졸업·중퇴 시점의 실업률	-0.039	(0.040)		-0.087	(0.011)	***
표본수	4,492			4,551		
-2 LOG L	29,312.818 ***			21,635.164 ***		

주 : ***는 1%, **는 5%, *는 10% 수준에서 유의함.
 자료 : 통계청, 『경제활동인구 청년층 부가조사』, 2002. 6

제4절 첫 일자리 이행과정의 노동시장 성과

첫 일자리로의 이행과정이 이후의 노동시장 성과에 어떠한 영향을 미치는지를 분석하기로 한다. 본 연구에서는 노동시장 이행의 성과 지표로 교육-직무 일치도, 종사상 지위, 시간당 임금 변수를 채택하였다. 그러나 「경제활동인구 청년층 부가조사」에는 임금관련 정보가 없으므로 본 연구에서는 개인식별번호를 이용하여 2002년 3월에 실시한 「경제활동인구 부가조사」의 ‘평소 1주간 근로시간’과 ‘최근 3개월간의 월 평균 임금’ 정보를 결합하였다. 결합된 표본은 2002년 3월 이전에 취업한 임금근로자 3,369명이다³¹⁾.

<표 6-8>을 보면, 학교에서 배운 전공·기술이 하고 있는 일에 도움이 되지 않는다는 응답이 51.1%에 이르고 있다. 첫 일자리로의 이행기간이 길수록 학교교육과 직무의 연관성이 낮은 것으로 나타나고 있다. 정규교육을 마치기 이전에 취업한 근로자의 61.7%, 첫 일자리로의 이행기간이 3개월 미만인 근로자의 53.3%가 교육이 직무에 도움이 된다고 응답한 반면, 이행기간이 2~3년인 근로자의 57.0%, 3년 이상인 근로자의 65.4%가 도움이 안된다고 응답하였다.

31) 본 연구에서 사용하는 노동시장 성과지표인 교육-직무 일치도, 종사상 지위, 시간당 임금 변수는 취업자에 국한하여 조사되었기 때문에 우리의 표본은 첫 일자리로의 이행을 완료한 자에 국한되어 있음을 밝힌다. 또한 표본의 일관성을 유지하기 위하여 「경제활동인구 청년층 부가조사」(2002. 6)와 「경제활동인구 부가조사」(2002. 3)에서 동시에 조사된 표본만을 사용한다. 다만, 교육-직무 일치도, 종사상 지위는 2002년 6월 조사기준 정보이며, 시간당 임금은 2002년 3월 기준 정보이다. 한편 이하에서 제시된 추정결과는 2002년 6월 표본만을 사용하여 노동시장 이행과정이 교육-직무 일치도, 종사상 지위에 미치는 효과를 추정한 결과와 큰 차이가 없음을 밝혀둔다.

〈표 6-8〉 첫 일자리로의 이행기간별 교육-직무 일치도

(단위 : 명, %)

	매우 도움	다소 도움	별로 안됨	전혀 안됨	전 체
<0	158 (23.3)	260 (38.4)	158 (23.3)	101 (14.9)	677 (100.0)
3개월 미만	256 (22.8)	342 (30.5)	295 (26.3)	229 (20.4)	1,122 (100.0)
3~6개월 미만	49 (12.4)	104 (26.3)	119 (30.1)	124 (31.3)	396 (100.0)
6개월~1년 미만	52 (17.9)	80 (27.6)	72 (24.8)	86 (29.7)	290 (100.0)
1~2년 미만	51 (14.0)	100 (27.5)	120 (33.0)	93 (25.5)	364 (100.0)
2~3년 미만	37 (20.7)	40 (22.3)	58 (32.4)	44 (24.6)	179 (100.0)
3년 이상	42 (12.3)	76 (22.3)	119 (34.9)	104 (30.5)	341 (100.0)
전 체	645 (19.1)	1,002 (29.7)	941 (27.9)	781 (23.2)	3,369 (100.0)

자료 : 통계청, 『경제활동인구 청년층 부가조사』, 2002. 6; 『경제활동인구 부가조사』, 2002. 3.

첫 일자리로의 이행과정이 교육-직무 일치도에 미치는 영향을 프로빗 분석을 통해 추정하였다. 이행과정과 관련된 변수는 첫 일자리로의 이행기간과 직장이동 여부이다. 설명변수로는 성과 학력, 중퇴 여부를 통제하였다. 이러한 추정을 통해 첫 일자리로의 이행과정이 이후 노동시장에 정착하여 취업한 자리에서 교육-직무 일치도에 미치는 영향을 분석할 수 있다.

<표 6-9>의 추정결과를 보면, 첫 일자리로의 이행기간이 길수록 유의하게 교육이 직무에 도움이 되지 않는 것으로 나타나고 있다. 이러한 결과는 첫 일자리 이행기간의 장기화가 적합한 일자리를 찾기 위한 탐색과정이라고 보기는 어려움을 시사한다. 또한 두 번 이상 취업 경험이 있는 자는 한 번 취업한 자에 비해 유의하게 교육이 직무에 도움이 되지 않는 것으로 나타난다. 직장경험횟수가 아닌 가변수의 결과만으로 단정하기 어렵지만, 빈번한 직장이동이 교육-직무 일치도를 개선하는 과정이 아닐 수 있음을 시사한다.

한편 학력 및 중퇴 여부별로 보면, 중졸 이하의 저학력자는 고교 졸업자에 비해 학교교육과 직무의 연관성이 유의하게 낮다. 또한 전문대 또는 대학 졸업자는 고교 졸업자에 비해 유의하게 교육이 직무에 도움

〈표 6-8〉 첫 일자리로의 이행기간의 교육-직무 일치도에 대한 프로빗 분석

	표본 특성	추정결과		
	평균 (표준편차)	추정계수 (표준오차)	유의도	
상수항		0.033	(0.054)	
남성	0.446 (0.497)	-0.157	(0.047)	***
중졸 이하	0.017 (0.130)	-1.081	(0.279)	***
고교 중퇴	0.021 (0.145)	-0.914	(0.215)	***
전문대 졸업	0.287 (0.453)	0.510	(0.055)	***
전문대 중퇴	0.014 (0.119)	-0.572	(0.217)	***
대학 졸업	0.213 (0.410)	0.789	(0.063)	***
대학 중퇴	0.013 (0.112)	0.136	(0.195)	
첫 일자리로의 이행기간(년)	0.869 (1.535)	-0.073	(0.017)	***
두 번 이상 취업 경험	0.549 (0.498)	-0.390	(0.048)	***
Log Likelihood		-2,066.646		
N		3,369		

주 : ***는 1%, **는 5%, *는 10% 수준에서 유의함.

자료 : 통계청, 『경제활동인구 청년층 부가조사』, 2002. 6; 『경제활동인구 부가조사』, 2002. 3.

이 되는 것으로 나타나는 반면, 전문대 중퇴자는 고교 졸업자에 비해 유의하게 교육과 직무의 연관성이 낮으며, 대학 중퇴자 또한 고교 졸업자에 비해 유의한 차이를 보이지 않고 있다. 다시 말해 학력수준이 높을수록 학교교육과 직무의 연관성이 높지만, 전문대나 대학을 중도에 포기하였을 경우 그 기간 동안의 교육효과는 고졸자와 유의한 차이를 보이지 않거나 오히려 낮은 결과를 보이고 있다.

첫 일자리로의 이행과정이 취업의 질에 어떠한 영향을 미치는가를 살펴보기 위해 <표 6-10>에 첫 일자리로의 이행기간별 종사상 지위를 제시하였다. 일관된 경향을 보이지는 않지만, 대체로 이행기간이 장기화될수록 상용직의 비중은 낮은 것으로 나타난다.

<표 6-11>은 첫 일자리의 이행과정이 취업의 질에 미치는 영향을 프로빗 분석을 통해 추정한 결과이다. 종속변수는 상용직 근로자 가변수이며, 설명변수로는 앞서와 동일하게 첫 일자리로의 이행기간 및 직장 이동 여부 등의 이행과정 변수와 성·학력·중퇴 여부를 통제하였다. 추정결과를 보면, 첫 일자리로의 이행기간이 길수록 상용직 근로자

〈표 6-9〉 첫 일자리로의 이행기간별 종사상 지위

(단위 : 명, %)

	상용직	임시직	일용직	전 체
<0	476 (70.3)	188 (27.8)	13 (1.9)	677 (100.0)
3개월 미만	680 (60.6)	400 (35.7)	42 (3.7)	1,122 (100.0)
3~6개월 미만	208 (52.5)	167 (42.2)	21 (5.3)	396 (100.0)
6개월~1년 미만	173 (59.7)	101 (34.8)	16 (5.5)	290 (100.0)
1~2년 미만	214 (58.8)	138 (37.9)	12 (3.3)	364 (100.0)
2~3년 미만	110 (61.5)	59 (33.0)	10 (5.6)	179 (100.0)
3년 이상	184 (54.0)	136 (39.9)	21 (6.2)	341 (100.0)
전 체	2,045 (60.7)	1,189 (35.3)	135 (4.0)	3,369 (100.0)

자료 : 통계청, 『경제활동인구 청년층 부가조사』, 2002. 6; 『경제활동인구 부가조사』, 2002. 3.

〈표 6-11〉 첫 일자리로의 이행기간의 상용직 취업에 대한 프로빗 분석

	추정결과		
	추정계수	(표준오차)	유의도
상수항	0.279	(0.054)	***
남성	0.298	(0.048)	***
중졸 이하	-0.629	(0.184)	***
고교 중퇴	-0.535	(0.157)	***
전문대 졸업	0.308	(0.055)	***
전문대 중퇴	-0.228	(0.187)	
대학 졸업	0.601	(0.065)	***
대학 중퇴	-0.153	(0.196)	
첫 일자리로의 이행기간(년)	-0.063	(0.016)	***
두 번 이상 취업 경험	-0.455	(0.048)	***
Log Likelihood		-2,089.004	
N		3,369	

주 : ***는 1%, **는 5%, *는 10% 수준에서 유의함.

자료 : 통계청, 『경제활동인구 청년층 부가조사』, 2002. 6; 『경제활동인구 부가조사』, 2002. 3.

로 취업할 확률은 낮으며, 직장 이동을 경험한 자가 그렇지 않은 자에 비해 불안정 취업 확률이 높게 나타난다. 즉 이행기간의 장기화 및 직장이동 경험은 취업의 질을 악화하는 것으로 나타나고 있다.

한편 남성은 여성에 비해 상용직으로 취업할 확률이 높다. 또한 중졸 이하의 저학력자는 고교 졸업자에 비해 상용직으로 취업할 확률이 유의하게 낮으며, 전문대·대학 졸업자는 상용직으로 취업할 확률이 높게 나타난다. 그러나 전문대학·대학 중퇴자가 상용직으로 취업할 확률은 고졸자에 비해 유의하지 않을 뿐만 아니라 음의 값을 가지는 것으로 나타난다.

마지막으로 첫 일자리로의 이행과정이 이후의 임금에 미치는 영향을 분석한다. 이행과정과 관련된 변수는 첫 일자리로의 이행기간과 직장 이동 여부이다. 그리고 설명변수로는 일반적으로 활용되는 성, 학력, 중퇴 여부, 근속년수, 잠재적 경력년수 등을 사용하였다. 그리고 종속변수로는 2002년 3월의 시간당 임금을 사용하였다. 이러한 추정모형을 통해 첫 일자리로의 이행과정이 이후 노동시장에 정착하여 획득한 임금에 미치는 영향을 분석할 수 있다.

<표 6-12>는 통상 최소자승법으로 회귀분석한 추정결과이다. 그리고 직장 이동에 따라 첫 일자리로의 이행과정이 임금에 미치는 효과의 차이가 존재하는지를 살펴보기 위해 전체 표본과 함께 직장 이동 여부에 따라 표본을 분리하여 추정한 결과를 함께 제시하였다.

우선 전체 표본에서 우리의 주된 관심인 첫 일자리 이행기간이 이후의 임금에 미치는 효과는 유의하게 음의 값을 가지는 것으로 나타난다. 또한 분리표본을 보더라도 첫 일자리 이행기간 장기화가 이후의 임금 수준에 미치는 부정적인 영향은 직장 이동 여부와 관계없이 유사하게 나타나고 있다. 이는 학교를 마치고 난 후의 미취업이 장기화될수록 이후의 임금수준에 지속적으로 부정적인 영향을 미치고 있음을 의미한다.

또한 직장이동성을 나타내는 두 번 이상 취업 경험 변수는 이후의 임금에 유의한 영향을 미치지 않은 것으로 나타난다. 이는 청년층이 경험하는 빈번한 직장 이동이 더 나은 일자리를 통한 임금상승으로 이어지지 않을 수 있음을 시사한다.

〈표 6-12〉 첫 일자리 이행기간의 임금효과

	전 체	첫 직장인 경우	직장 이동을 한 경우
	추정 (표준 유의 계수 오차) 도	추정 (표준 유의 계수 오차) 도	추정 (표준 유의 계수 오차) 도
상수항	8.003 (0.025) ***	8.029 (0.033) ***	7.915 (0.043) ***
남성	0.143 (0.014) ***	0.092 (0.023) ***	0.185 (0.018) ***
중졸 이하	-0.306 (0.050) ***	-0.597 (0.120) ***	-0.225 (0.055) ***
고교 중퇴	-0.088 (0.043) **	-0.190 (0.085) **	-0.044 (0.050)
전문대 졸업	0.154 (0.016) ***	0.152 (0.025) ***	0.157 (0.021) ***
전문대 중퇴	-0.018 (0.052)	0.068 (0.081)	-0.085 (0.069)
대학 졸업	0.421 (0.018) ***	0.420 (0.026) ***	0.434 (0.026) ***
대학 중퇴	0.069 (0.055)	0.074 (0.088)	0.062 (0.071)
근속년수	0.078 (0.009) ***	0.080 (0.014) ***	0.068 (0.014) ***
근속년수 제곱	-0.005 (0.001) ***	-0.005 (0.001) ***	-0.003 (0.002)
잠재적 경력년수	0.030 (0.008) ***	0.026 (0.013) *	0.047 (0.013) ***
경력년수 제곱	0.000 (0.001)	0.000 (0.001)	-0.001 (0.001) *
첫 일자리 이행기간(년)	-0.015 (0.005) ***	-0.014 (0.008) *	-0.012 (0.007) *
두 번 이상 취업 경험	-0.020 (0.016)		
Adj R-Sq	0.259	0.346	0.248
N	3,369	1,521	1,848

주 : ***는 1%, **는 5%, *는 10% 수준에서 유의함.

자료 : 통계청, 『경제활동인구 청년층 부가조사』, 2002. 6; 『경제활동인구 부가조사』, 2002. 3.

한편 통제변수로 사용된 학력의 임금효과를 보면, 학력별 임금격차가 매우 크다는 사실뿐만 아니라 전문대·대학 중퇴자의 경우 고교 졸업자에 비해 유의한 임금 프리미엄을 획득하지 못하고 있다는 흥미로운 특징을 발견할 수 있다. 이는 교육의 생산성 증대 효과와는 별도로 우리 사회에서 졸업장 효과(diploma effect)가 매우 크다는 사실을 의미한다.

제5절 소 결

본 장에서는 청년층 노동시장을 학교로부터 노동시장으로의 진입과정을 중심으로 분석하였다. 이를 위해 통계청이 2002년 6월에 조사한 「경제활동인구 청년층 부가조사」 자료를 이용하였다.

주된 발견은 첫째, 정규교육을 마치고서도 교육훈련을 받지 않으면서 미취업 상태에 놓여 있는 청년층은 25.4%로서, 실업뿐만 아니라 노동시장을 이탈하여 유희화 상태에 놓여 있는 규모가 심각한 수준에 이르고 있다. 일자리 제의를 받은 실업자가 취업하지 않은 사유를 보면, 높은 눈높이에 따른 근로조건 불만족(33.2%)과 전공·경력과 일자리간의 숙련 불일치(20.3%)가 청년 실업을 야기하는 주요한 원인임을 알 수 있다. 한편 비통학 비경제활동인구의 주활동상태를 보면, 여성의 경우 육아 및 가사 부담으로 인해 경제활동참여가 저조하며, 남성의 경우에는 취직준비, 구직활동, 기타 등으로 인한 잠재적 실업비중이 높은 것으로 나타난다.

둘째, 학교를 마치고 난 후 첫 일자리를 획득하기까지 평균 이행기간은 11.7개월로 조사되었으며, 취업 경험이 없는 표본을 고려하여 해자드 추정을 할 경우 14.9개월로 나타나 노동시장으로의 이행이 원활하지 않음을 보여주고 있다. 또한 미취업기간이 장기화될수록 첫 일자리로의 이행확률이 감소하는 추세를 보여 노동시장 이행기간의 장기화가 청년층 노동력의 유희화를 야기하고 있음을 시사한다. 특히 경제위기 이후 실업률의 증가는 청년층 이행확률에 유의한 음의 영향을 미쳐 노동시장 여건의 변화가 청년층 노동시장에 직접적으로 영향을 미치고 있다.

셋째, 첫 일자리로의 이행기간이 장기화될수록 취업하더라도 교육이 직무에 도움이 되지 않을 확률이 높으며, 상용직으로 취업할 확률이 낮고, 임금수준도 낮은 것으로 추정되었다. 또한 직장 이동이 적합한 일자리 탐색을 통한 임금추구과정이 아닐 수 있음을 보여주고 있다.

이러한 발견은 최근 청년층이 직면하는 취업난과 유희화 문제는 일자리가 상대적으로 감소하고 있음에도 높은 기대수준에 따른 취업 포기 및 교육과 노동시장간 괴리에 따른 숙련 불일치에 의해 발생하고 있음을 의미한다. 또한 학교에서 노동시장으로의 이행의 장기화 또는 불안정성은 청년층 노동력의 유희화를 야기할 뿐만 아니라 이후의 근로생활에 지속적으로 부정적인 영향을 미치는 것으로 나타난다.

따라서 청년층 노동력의 유희화가 야기하는 지속적인 부정적인 영향을 해소하기 위해서는 학교로부터 노동시장으로의 원활한 이행을 지원하는 정책이 요구된다. 한편으로는 노동력 수요의 구조적인 변화에 대응하여 진로교육 및 직업안정기능을 활성화하여 청년층의 눈높이를 조정하고 효과적인 직업선택을 지원해 나가야 할 것이다. 다른 한편으로 노동시장 이행기간의 장기화 및 불안정성을 사전에 예방하기 위해 교육과 노동시장간 연계를 강화하여 산업수요에 부응하는 인력양성이 이루어지도록 장기적인 관점의 정책이 모색되어야 할 것이다.

본 연구에서 사용한 통계청의 「경제활동인구 청년층 부가조사」는 첫 일자리로의 이행에 대한 가장 신뢰할 만한 자료를 제시하고 있지만, 매우 제한된 정보만을 조사하는 한계를 가지고 있다. 청년층 노동시장에 대한 심층적인 분석 및 과학적인 정책을 수립하기 위해서는 교육·훈련·근로경험을 통한 인적자원의 축적과정, 노동이동 등에 대한 보다 많은 정보에 대한 조사가 요구된다. 이를 위해 향후 「경제활동인구 청년층 부가조사」 항목을 확충하여 정례적으로 실시하고, 매월 실시하는 정규조사에서도 졸업년월 등의 항목을 추가하여 청년층의 노동시장 경로를 추적할 수 있는 정보인프라를 구축하기를 기대한다.

제 7 장

청년층의 노동시장 정착과정

제1절 문제 제기

본 장은 첫 일자리 획득 이후 직장이동 등을 통한 노동시장 정착과정을 분석한다. 노동시장에 진입하여 직업세계에 정착하는 과정에서 청년층이 경험하는 특징들을 밝히고, 이러한 근로생애 초기의 노동시장 경험이 이후의 노동시장 성과에 어떠한 영향을 미치는지를 분석하고자 한다. 만약 노동시장 경력 초기의 경험이 이후의 평생에 걸친 취업경력에 미치는 영향이 미미하다면, 비록 직업세계 정착과정에서의 경험이 불안정하다고 하더라도 이는 평생 일자리를 탐색하는 과정에서 일시적으로 거치는 현상에 불과할 것이다. 그러나 노동시장 경력 초기의 경험이 이후의 노동시장 성과에 지속적인 영향을 미친다면, 노동시장으로의 이행과정을 원활히 하기 위한 교육제도의 개혁 및 이행 지원체계의 구축이 마련될 필요가 있을 것이다.

이하의 제2절에서는 청년층이 직업세계 정착과정에서 경험하는 불안정성에 대한 대립적인 견해와 국내외 실증결과들을 살펴본다. 제3절에서는 실증적 분석을 위해 본 연구에서 구성한 자료를 설명하고, 제4절에서는 첫 일자리 이후 직업세계에 정착하는 과정에서 청년층이 경험하는 특징들을 살펴보고, 제5절에서는 본 연구의 주된 관심인 노동시장 경력

초기의 경험이 이후의 임금에 미치는 영향을 실증분석한다. 마지막으로 주요한 발견과 그 함의를 살펴보고 연구의 한계에 대해 논의한다.

제2절 기존 연구

정규 학교교육을 마치고 노동시장에 신규 진입하는 청년층은 잦은 노동이동과 이에 따른 상대적으로 짧은 근속기간, 불안정한 고용형태를 경험한다. 청년층이 직업세계에 정착하는 과정에서 경험하는 불안정한 특징들에 대해서는 대비되는 견해가 존재한다. 한편에서는 빈번한 직장 이동과 잦은 노동시장 유출입은 근로생애 초기의 혼란(floundering, churning, milling about)을 의미할 뿐만 아니라 근로경험을 통한 인적 자원 투자를 저해하여 장기적으로도 부정적인 효과가 지속된다고 주장한다. 반면 다른 한편에서는 빈번한 직장이동은 적합한 일자리를 찾아가기 위한 직장모색(job shopping)과정이므로 생산적인 투자활동으로 이해하여야 하며, 노동시장 경력 초기의 불안정한 취업 경험이 평생에 걸친 취업경력에 미치는 영향은 미약하거나 직장이동을 통해 장기적으로 수익률을 증대할 수 있다고 주장한다.

외국의 연구들은 상반된 실증결과를 제시하고 있다. Topel and Ward(1992)는 빈번한 직장이동이 생산적인 과정임을 주장하는 대표적인 연구이다. 사업체-근로자 연계 추적자료(LEED, 1957~1972)를 사용하여 청년 남자의 15년간에 걸친 직장이동과 임금변화를 분석한 결과에 따르면, 노동시장 진입의 초기 10년 동안 미국의 남성 근로자는 평균 7회의 직장을 경험하여 40여년간의 근로생애에 걸친 직장이동의 2/3에 이른다. 또한 근로생애 초기 10년 동안 임금 증가의 1/3은 직장이동에 따른 것으로 나타나 노동시장 이행시기의 빈번한 직장이동은 안정적인 고용관계에 이르는 경력개발과정으로 보아야 한다고 지적한다.

Neal(1999)은 청년층의 노동이동을 산업·직업으로 본 경력형성과정 측면에서 분석하고 있다. 노동이동은 크게 직장을 옮기지만 수행하는

업무는 동일한 경력내 이동(simple job mobility)과 직장뿐만 아니라 수행하는 업무도 바뀌는 경력간 이동(complex job mobility)으로 구분할 수 있다. 그는 근로생애 초기에는 경력간 이동을 통해 자신의 경력을 탐색하다가 적합한 경력 일치(career match)가 이루어지고 난 후에는 직장이동을 통해 적합한 직장을 선택(employer match)하는 생애에 걸친 노동이동의 패턴을 제시하고 있다. NLSY 1979~1992를 사용하여 청년 남자는 동 기간 동안 평균 4.2회의 직장이동을 경험하며, 이 가운데 산업과 직업의 변화를 동반한 경력간 이동률은 55%에 이르고 있음을 밝히고 있다. 또한 노동시장 경력이 장기화될수록 경력간 이동은 감소하여 경력 일치에 이르고 있음을 지적하고 있다.

이러한 실증결과와 대비되는 분석은 Light and McGarry(1998)에서 찾을 수 있다. 그들은 NLSY 1979~1994를 사용하여 청년 남자는 학교를 마치고 난 후 8년간 평균 4.9회의 직장을 이동하고 있어 빈번한 직장이동이 청년층의 일반적인 특성이지만, 분석대상자의 12.2%는 전혀 직장을 이동하지 않으며, 10.3%는 1회 직장을 이동하고, 13.7%는 10회 이상의 직장을 이동하여 근로생애 초기의 노동시장 경험이 이질적임을 지적한다. 특히 근로생애 초기 8년간의 이직횟수는 이후의 임금에 음의 영향을 미치고 있음을 실증분석을 통해 제시하고 있다. 즉 전혀 직장을 옮기지 않은 근로자는 가장 높은 임금을 받으며, 직장이동이 빈번한 근로자는 가장 낮은 임금을 받는 것으로 나타났다. 다만 적합한 일자리를 찾기 위하여 다소의 직장이동을 경험하는 근로자의 임금 상승폭이 가장 높은 것으로 나타났다.

또한 Keith and McWilliams(1995)는 NLSY 1979~1988을 사용하여 단일 직장이동이 아닌 누적적인 직장이동 경험(cumulative job mobility)이 임금에 미치는 영향을 분석하였다. 직장이동 횟수가 임금에 미치는 효과는 유의하지 않으나, 이직사유별로 구분한 누적적인 직장이동 경험은 임금에 상반된 영향을 미치는 것으로 나타났다. 즉 경제적 이유나 가족적 이유에 의한 자발적 이직 횟수가 많을수록 임금을 높이는 효과를 가지는 반면, 정리해고나 징계해고에 의한 비자발적인 이직 횟수가 많을수록 임금에 음의 영향을 미치고 있다. 또한 최근의 직장이동만이 아니

라 과거의 누적된 이직들도 이후의 임금수준에 영향을 미치는 것으로 분석되었다.

이러한 청년층의 직업세계 정착과정에 대한 연구는 1994년에 학교에서 직업세계로의 이행기회법(School-to-Work Opportunities Act)이 시행되면서 이른바 원활한 이행과정을 지원하고자 하는 정책의 유효성에 대한 평가로 확대된다. 미국 연방정부가 제정한 동 법은 청년들이 경험하는 빈번한 직장이동과 노동력 유출입이 근로생애 초기의 미취업을 야기할 뿐만 아니라 일련의 막다른 일자리의 연속으로 이어질 수 있다고 보고 학교에서 직업세계로의 원활한 이행을 지원하는 체계를 구축하고자 한 것이다.

이에 대해 Gardecki and Neumark(1998)은 직장이동을 통한 탐색을 통해 더 적합한 일자리를 찾을 수 있는데도 생애 초기에 장기적인 일자리로 연계하고자 하는 프로그램은 반생산적이라고 비판한다. NLSY 1979~1992를 사용하여 학교에서 직업세계로의 이행 프로그램이 구상하듯이, 근로생애 초기의 안정적인 고용관계가 이후 성인시기에 더 나은 노동시장 성과로 귀결되는지를 분석하였다. 실증결과에 따르면, 학교를 마치고 난 후 5년간의 직장안정성 관련지표가 이후 성인시기의 노동시장 성과를 유의하게 개선하지 않는 것으로 나타났다. 이러한 분석결과에 대하여 청년층을 조속히 안정적인 일자리로 정착시키기 위한 이행 지원 프로그램은 설득력이 없다고 그들은 해석하고 있다. 다만 청년층의 노동시장 진입을 지원하기 위해 정보문제를 해결하거나 근로경험을 학교교육에 반영하고 산학협동을 강화할 필요는 있다고 주장한다.

반면 NLSY 1979~1992를 사용한 Neumark(1998)에서는 근로생애 초기 5년간의 고용안정성이 성인시기의 보다 나은 임금 등 노동시장 성과를 개선하는 것으로 나타나는 엇갈린 실증결과가 제시되고 있다.

국내에서는 청년층의 노동시장 정착과정에서 경험하는 특징들과 그 영향에 대한 실증연구는 거의 없다. 이는 무엇보다 청년층이 어떠한 경로와 과정을 거쳐 직업세계에 정착하는지에 대해 추적할 수 있는 자료가 없기 때문이다.

제3절 자료 구성

한국노동연구원이 매년 실시하는 「한국노동패널」은 3차년도(2000년)에 청년층에 대한 부가조사를 통해 학교교육을 마치고 난 후 노동시장으로 진입하는 과정에 대해 조사함으로써 동일한 개인에 대해 직업력(work history) 자료를 결합하여 직업세계 정착과정에서의 노동시장 경험과 이후의 노동시장 성과에 미치는 영향을 분석할 수 있는 자료를 제공하고 있다.

청년층 부가조사는 「한국노동패널」에 포함된 개인 중 2000년 5월 1일을 기준으로 15~29세 청년을 대상으로 교육력(education history), 학교를 마치고 난 뒤의 구직활동, 첫 일자리의 획득과정 및 그 근로조건 등을 자세히 묻고 있다. 본 연구는 이 자료를 이용하여 청년의 학력 정보와 함께 첫 일자리의 취업시기, 산업 및 직업, 종사상 지위, 초임, 근로시간, 첫 일자리의 종료 여부 및 이직시기, 그리고 학교를 최종적으로 마치고 난 후 첫 일자리를 획득하기까지의 이행기간 등의 노동시장 진입과정에 대한 정보를 추출하였다.

한편 직업세계 정착과정을 파악하기 위해서는 첫 일자리 이외의 취업경력에 대한 정보가 필요하다. 이를 위해 청년층 부가조사 자료에 직업력(work history) 자료를 개인별로 결합하였다. 이러한 과정을 거쳐 개인이 경험한 과거 및 현재의 일자리에 대한 취업시기 및 퇴직한 경우 퇴직시기, 산업 및 직업, 종사상 지위, 임금 및 근로시간, 근속년수, 취업경험 횟수 등에 대한 정보를 추출함으로써 직업세계 정착과정에 대한 기초적인 정보를 작성하였다.

본 연구에서 사용한 표본의 구성 절차는 <표 7-1>과 같다. 청년층 부가조사에 응답한 3,302명의 청년 중 ① 재학생 여부를 묻는 질문에서 중간에 그만 두었거나 졸업했다고 응답하여 최종적으로 학교교육을 마친 자 가운데, ② 중졸 이하의 학력 수준을 가지고 있거나, ③ 졸업시기

〈표 7-1〉 표본의 구성

(단위 : 명, 개)

	누락 개인	개인 표본	누락 일자리	일자리 표본
1. 청년층 부가조사 자료		3,302		
학교교육을 마치지 않은 자(재학 또는 휴학)	1,523	1,779		
중졸 이하	62	1,717		
졸업연도 누락 오류 또는 생년월일 오류	41	1,676		
2. 일자리 자료 결합				
취업 미경험	285	1,391		3,742
취업연도 누락	22	1,369	64	3,678
과거 일자리의 이직년월 오류	29	1,340	94	3,584

자료 : 한국노동연구원, 『한국노동패널』 3차년도 청년층 부가조사, 2000.

및 출생시기가 누락되거나 오기된 자를 제외하였다.

또한 직업력 자료와 결합하는 과정에서, ① 학교교육을 마치고 난 후 취업을 경험하지 못하거나, ② 청년층 부가조사에서 학교를 최종적으로 마치고 난 후 취업한 적이 없다고 응답했음에도 직업력 자료에 취업 경험이 기록되어 있는 경우에는 첫 일자리 여부를 판별할 수 없다고 판단하여 제외하였으며, ③ 취업시기 및 퇴직시기가 누락되거나 오기된 개인들을 제외하고, ④ 청년 일자리와 직업력의 일자리가 동일한 경우는 동일한 하나의 일자리로 전환하는 과정을 거쳐 최종적으로 1,340명의 취업 경험자에 대한 3,584개 취업경력 자료를 구축하였다.

제4절 직업세계 정착과정의 노동시장 경험

1. 직장이동

〈표 7-2〉는 최종적으로 학교를 마치고 난 이후 직업세계로 진입하

여 취업을 경험한 1,340명의 직장경험 횟수가 제시되어 있다. 취업 경험자들은 평균적으로 직장을 2.1회 경험하며, 직장경험 횟수별 분포를 보면 1회 직장을 경험하는 자는 41.0%이며, 2회 경험자는 27.8%, 그리고 나머지 약 1/3은 3회 이상의 직장을 경험한 것으로 나타난다.

그러나 이러한 평균 직장경험 횟수와 직장경험 횟수별 분포는 졸업 시점의 차이에 따른 잠재적 노동시장 경력의 차이를 고려하지 않고서 제시된 것이다. 이에 최종적으로 학교를 마치고 난 후 일정한 기간이 경과한 후의 직장경험횟수 분포를 <표 7-2>의 오른쪽에 별도로 제시하였다. 이 표는 청년층이 직업세계에 정착하는 과정에서의 노동시장 경험에 대한 흥미로운 특징을 보여준다.

첫째, 최종학교를 마치고 난 후 미취업 경험률은 시간이 지나면서 감소하지만, 여전히 매우 높은 수준을 보여준다. 교육종료 이후 1년 이내에 취업하지 못한 자의 비중은 무려 30.4%에 이르며, 3년이 경과하여도 18.0%는 여전히 취업을 경험하지 못하고 있고, 5년 후에도 9.0%는 한 번도 취업하지 못한 것으로 나타난다. 노동시장에 진입하지 못하거나 않는 사유는 다양할 수 있지만, 적어도 양성된 인력이 제대로 활용되지 못하고 유희화되는 비중이 매우 크다는 사실을 확인할 수 있다. 더욱이 본 자료가 학교를 마치고 난 후 한 번이라도 취업을 경험한 자를 대상으로 하고 있다는 점을 고려하면 첫 일자리로의 이행이 매우 장기간에 걸쳐 이루어지고 있음을 유추할 수 있다.

둘째, 학교를 마치고 난 후 직업세계에 진입하여 잦은 직장이동을 경험하고 있음을 확인할 수 있다. 교육종료 후 1년 내에 약 1/4은 직장을 이동하며, 3년이 경과한 후에는 첫 일자리에 머물고 있는 자의 비중이 절반 수준에 이르고, 5년 후에는 38.1%만이 첫 일자리에 머물고 있다³²⁾.

32) 다만 우리나라 청년의 직장이동은 미국에 비해 훨씬 낮은 수준으로 조사되어 있다. Light and McGarry(1998: 278)에 따르면, 학교를 마치고 난 후 4년 동안 취업 경험자의 평균 이직횟수는 2.5회인 반면, 「한국노동패널」에서는 4년 동안 취업 경험자의 평균 직장경험 횟수가 1.8회에 불과하다. 이러한 차이는 「한국노동패널」 1차년도와 2차년도의 경우 노동시장 경험에 대해 회고적 조사를 실시하였고, 2차·3차년도의 경우에는 지난 1년간의 경제활동상태를 묻기 때문에 다수의 취업 경험(특히 단기적이거나 불안정한 일자리)이 누락되었기 때문으로 보인다.

〈표 7-2〉 취업 경험자의 직장경험 횟수

(단위 : 명, %, 회)

		전 체	학교를 마치고 난 후의 경과기간				
			1년	2년	3년	4년	5년
취업 경험자	계	1,340 (100.0)	932 (100.0)	949 (100.0)	890 (100.0)	826 (100.0)	746 (100.0)
	1	549 (41.0)	711 (76.3)	580 (61.1)	474 (53.3)	373 (45.2)	284 (38.1)
	2	372 (27.8)	188 (20.2)	282 (29.7)	281 (31.6)	276 (33.4)	247 (33.1)
	3	231 (17.2)	29 (3.1)	67 (7.1)	96 (10.8)	124 (15.0)	151 (20.2)
	4	121 (9.0)	3 (0.3)	17 (1.8)	30 (3.4)	42 (5.1)	42 (5.6)
	5	41 (3.1)	1 (0.1)	3 (0.3)	9 (1.0)	11 (1.3)	20 (2.7)
	6	19 (1.4)					2 (0.3)
	7	5 (0.4)					
	10	1 (0.1)					
	12	1 (0.1)					
	평 균	2.1	1.3	1.5	1.7	1.8	2.0
	표준편차	1.3	0.5	0.7	0.9	0.9	1.0
미취업경험자			408	275	196	125	74
미취업경험률			30.4	22.5	18.0	13.1	9.0

자료 : 한국노동연구원, 『한국노동패널』, 3차년도 청년층 부가조사, 2000.

2. 직장이동과 근속

〈표 7-3〉은 최대 3회까지의 직장을 옮긴 자에 대해 직장순서별로 근속기간의 분포와 평균값을 제시한 것이다. 다만 마지막 일자리가 조사시점까지 지속된 경우에는 근속기간이 우측 절단(right censoring)된 값이므로 과소추정된 것임을 지적해 둔다.

우선 직장이동이 빈번할수록 한 직장에 머무르는 평균 근속기간은 짧다. 직장을 1회 이동한 사람의 첫 일자리 평균 근속년수는 17.7개월인 반면, 2회 이동자의 첫 일자리 평균근속은 14.2개월, 3회 이동자의 첫 일자리의 평균 근속은 12.8개월로 나타난다.

또한 직장이동자의 첫 일자리 근속기간 분포를 보면, 청년들은 첫 일자리를 획득한 후에 절반 이상이 1년 이내에 직장을 그만 두는 것으로

나타난다. 첫 일자리를 1년 이내에 그만 둔 비중은 직장을 1회 이동한 자의 경우 51.3%, 2회 이동자의 경우 55.4%, 3회 이동자 58.7%로 나타난다. 반면 직장이동자 가운데 첫 일자리의 근속년수가 3년 이상인 경우는 1회 이동자 15.6%, 2회 이동자 9.1%, 3회 이동자 9.1%에 불과하다.

이러한 첫 일자리가 단기 근속현상을 보인다는 사실은 첫 일자리가 안정적인 평생 일자리(career job)일 가능성이 매우 낮다는 것을 의미한다. 다른 한편으로 직장이동이 더 나은 일자리를 찾아가기 위한 과정이기 때문에 나타나는 현상인가를 살펴보았다. 이 표에서 직장이동이 누적될수록 평균 근속기간이 다소 증가하지만, 근속기간의 증가폭은 미미한 것으로 나타난다. 예를 들어 직장을 2회 이동한 개인의 경우 1년 내에 직장을 이동하는 비중은 첫 일자리에서 55.4%이며, 두번째 일자리에서는 45.9%이다. 한편 직장을 3회 이동한 개인의 경우 1년 내에 직장을 이동하는 비중은 첫 일자리에서 58.7%이며, 두번째 일자리에서는 52.1%인 반면, 세번째 일자리에서는 57.9%로 증가한다.

〈표 7-3〉 직장이동 횟수별 근속기간

(단위 : %, 개월, 명)

직장이동 횟수	직장 순서	근속기간(월)										N
		<3	<6	<12	<18	<24	<36	<48	<60	60+	평균	
1	1	8.3	15.9	27.2	14.8	8.3	9.9	7.8	4.0	3.8	17.7	372
	2	9.9	14.0	17.7	12.4	5.9	12.9	9.4	8.1	9.7	24.6	
2	1	16.5	16.5	22.5	16.5	7.8	11.3	5.2	2.2	1.7	14.2	231
	2	9.5	16.0	20.3	18.2	7.4	16.0	4.3	4.8	3.5	17.5	
	3	11.7	16.5	19.5	15.6	9.1	10.4	8.2	3.9	5.2	19.1	
3	1	19.0	17.4	22.3	20.7	6.6	5.0	5.0	2.5	1.7	12.8	121
	2	8.3	19.0	24.8	14.9	7.4	13.2	5.8	5.0	1.7	16.3	
	3	14.0	16.5	27.3	17.4	5.8	10.7	4.1	1.7	2.5	14.1	
	4	14.9	23.1	22.3	10.7	11.6	8.3	5.0	3.3	0.8	13.4	

자료 : 한국노동연구원, 『한국노동패널』, 3차년도 청년층 부가조사, 2000.

본 연구가 사용한 자료에서 평균 직장경험 횟수가 비교적 적기 때문에 직장이동에 따른 근속기간의 추이를 지속적으로 연결할 수는 없으나, 빈번한 직장이동을 통한 보다 안정적인 일자리의 획득 가능성이 본 자료에서 뚜렷이 발견되지는 않는다.

3. 직장이동과 지위 변동

청년층은 직업세계 정착과정에서 상대적으로 불안정한 고용형태를 경험하는 것으로 알려져 있다. 이러한 청년층의 상대적으로 불안정한 일자리 형태가 노동시장 이행과정에서 일시적으로 거치는 디딤돌의 성격을 가진다면, 비정규직 고용형태라고 하더라도 근로경험을 누적하는 것이 생애 취업경력에 도움이 될 것이다.

<표 7-4>의 직장이동 횟수별 비정규직 비중의 추이를 제시한 것이다. 이때 상용직과 자영업주는 정규직으로, 임시직과 일용직, 무급가족 종사자는 비정규직으로 분류하였다. 다만, 참고로 노동시장 진입과정에서 취득한 첫 일자리의 종사상 지위별 구성을 보면, 상용직의 비중은 80.2%로 매우 높게 나타남을 주의할 필요가 있다. 「경제활동인구조사」를 이용한 1999년도 임금근로자의 종사상 지위별 구성에서 청년의 상용직 비중이 44.3%에 불과하여 성인의 52.5%에 비해 크게 낮은 것으로 나타난 제5장의 「경제활동인구조사」 결과와는 크게 다른 수치이다.

이러한 자료의 차이를 염두에 두고 <표 7-4>를 보면, 우선 특징적인 것은 직장이동별 비정규직 비중은 그다지 차이가 보이지 않는다는 점이다. 첫 자리에서 계속 근무하는 개인에게서 비정규직 비중은 19.1%인 반면, 직장을 1회 이동한 자는 20.9%, 2회 이동한 자는 16.0%, 4회 이동한 자는 17.7%이다. 이는 고용형태와 관계없이 빈번한 직장이동이 청년층이 직업세계에 정착하는 과정에서 일반적으로 경험하는 현상일 수 있음을 시사한다.

한편 직장이동에 따라 비정규직 비중은 다소 감소하는 것으로 보이지만, 직장이동을 통한 지위 상승이 뚜렷이 발견되지는 않는다.

〈표 7-4〉 직장이동 횟수별 비정규직 비중

(단위 : %, 명)

직장경험횟수 직장순서	1	2	3	4
1	19.1	20.9	16.0	17.7
2		17.9	23.5	16.7
3			14.1	33.3
4				22.1
표본수	486	313	185	166

자료 : 한국노동연구원, 『한국노동패널』, 3차년도 청년층 부가조사, 2000.

4. 직장이동과 경력 변동

청년층의 빈번한 직장이동이 경력일치(career match)과정인가를 살펴 보았다. 일반적으로 산업간·직업간 이동을 동반하는 경력간 이동은 특정 경력에서 축적한 인적자원의 상실이 클 수밖에 없다. 따라서 청년층의 직장이동이 보다 안정적인 일자리를 탐색하는 과정이라면, 직장이동이 증가할수록 경력간 이동이 감소하여야 할 것이다.

〈표 7-5〉는 직장이동 횟수별로 산업·직업·경력 변동률을 제시한 것이다. 이 때 산업과 직업은 구표준산업(직업)의 9개 대분류 기준으로 구분한 것이며, 경력 변동은 이전 직장의 산업과 직업 중 어느 하나를 바꾸었을 경우로 정의하였다.

우선 직장이동에 따라 산업과 직업, 그리고 경력변동이 매우 큰 폭으로 이루어지고 있음이 특징적이다. 예를 들어 1회 직장을 이동한 개인의 경우 이전 직장과의 산업이 변화한 비중이 36.1%, 직업이 변화한 비중이 40.7%, 그리고 산업 또는 직업의 변동을 동반한 경력간 변동의 비중은 53.9%에 이른다.

또한 직장이동이 많을수록 산업이나 직업의 변화를 동반한 경우가 많음을 확인할 수 있다. 예를 들어 첫 일자리와 두번째 일자리간의 경력 변동을 보면, 1회 이동한 자는 53.9%이며, 2회 이동한 자는 68.3%, 3회 이동한 자는 64.6%에 이른다. 즉 빈번한 직장이동을 경험하는 청년

층의 경우 경력 변동 또한 크게 이루어짐을 알 수 있다.

마지막으로 누적적인 직장이동을 통해 경력 변동률은 다소 하락하지만, 그 감소폭은 크지 않음이 확인된다. 누적적인 직장이동을 통해 경력일치를 이루고 있음은 발견되지 않는다.

〈표 7-5〉 직장이동 횟수별 경력 변동

(단위 : %, 명)

직장이동횟수 직장순서		1	2	3	
		1	산업변동 36.1	직업변동 40.7	경력변동 53.9
2	산업변동 직업변동 경력변동		49.5 48.6 66.8	48.6 40.8 58.8	
3	산업변동 직업변동 경력변동			49.6 52.2 62.5	
N		343	228	112	

자료 : 한국노동연구원, 『한국노동패널』, 3차년도 청년층 부가조사, 2000.

제5절 직업세계 정착과정의 노동시장 성과

이제 첫 일자리 이후 직장이동을 포함한 직업세계 정착과정에서의 노동시장 경험이 이후의 노동시장 성과에 미치는 영향을 살펴보자. 노동시장 경력 초기의 실업이 영속적인 상처(scar)를 가지지 않는다는 사실은 대부분의 연구에서 일치하고 있으므로 지속적인 효과는 노동시장 초기 경험의 취약 또는 불안정성에 따른 장래 소득의 감소로 나타날 가능성이 높다. 이에 본 연구에서는 노동시장 성과로 임금을 채택하였다.

이 때의 임금은 3차년도(2000년) 조사시점에서 포착된 임금이다. 결국 우리가 추정하는 것은 노동시장 경력 초기의 경험이 일정기간이 경과한 이후의 임금 수준에 미치는 영향이다. 이 때 분석자료는 임금근로자로 국한된다. 추정모형에서 종속변수는 임금의 로그값을 사용하였다.

<표 7-6>에는 추정모형에 사용한 변수들의 평균값과 표준편차가 제시되어 있다.

우리의 주된 관심인 직업세계 정착과정에서의 노동시장 경험은 직장 경험 횟수, 마지막 일자리가 첫 일자리와 동일한 산업 또는 직업인지의 여부, 비정규직 경력비중으로 포착하였다. 우선 직장경험 횟수는 직업세계 정착과정에서의 직장이동성을 대표한다. 그리고 첫 일자리와의

<표 7-6> 추정모형의 변수 특성

	평 균	표준편차
<종속변수>		
마지막 일자의 시간당 임금(원)	3,289.2	1,354.6
<독립변수>		
1. 인적특성		
성(여성)		
남성	0.470	0.499
학력(고졸)		
전문대졸	0.230	0.421
대졸 이상	0.228	0.420
노동시장 경력(년)	3.7	2.7
2. 직업세계 정착과정		
직장경험횟수	2.1	1.3
첫 일자리와 동일산업 여부	0.761	0.427
첫 일자리와 동일직업 여부	0.730	0.444
비정규직 경력비중	0.160	0.328
3. 첫 일자리로의 진입과정		
첫 일자리로의 이행기간(년)	0.733	2.126
첫 일자리 근속(년)	1.6	1.9
첫 일자리 비정규직 여부	0.196	0.397
4. 학교졸업후 마지막 조사시점까지의 경과기간(년)	4.8	3.2
표본수	896	

자료 : 한국노동연구원, 『한국노동패널』, 3차년도 청년층 부가조사, 2000.

동일산업 또는 직업 여부는 직장이동과정에서의 경력변동을 측정하는 것이다. 마지막으로 비정규직 경력비중은 직장이동과정에서의 누적적인 비정규직 경험의 비중을 의미한다. 각 일자리에 대한 종사상 지위 변수의 누락 또는 결손이 적지 않았기 때문에 종사상 지위별 누적적인 경력년수 대신에 졸업 이후 노동시장 경력년수 가운데 비정규직으로 취업한 경력년수가 차지하는 비중으로 정의하였다.

한편 노동시장 진입과정에서의 경험이 마지막 일자리의 임금에 미치는 영향을 살펴보기 위해 학교를 최종적으로 마치고 난 후 첫 일자리를 획득하기까지 소요된 이행기간과 첫 일자리의 안정성을 반영하는 첫 일자리의 근속년수 및 비정규직 여부를 포함하였다.

그리고 추정모형에서는 성, 학력, 노동시장 경력년수 등의 특성을 통제하였다. 한편 우리가 사용하는 표본에서는 개인별로 졸업시점의 차이가 존재하기 때문에 이에 따른 잠재적인 노동시장 경력의 차이를 통제하기 위해 학교를 마치고 난 후부터 조사시점까지의 경과기간을 설명변수에 포함하였다. 인적특성에 연령을 포함하지 않은 것은 노동시장 경력년수 및 졸업 이후 마지막 조사시점까지의 경과기간 변수와 상관관계가 높기 때문이었다.

직업세계 정착과정의 초기 노동시장 경험이 이후의 임금에 미치는 영향을 통상최소자승법을 통해 회귀분석한 추정결과는 <표 7-7>에 제시되어 있다. (1)은 직업세계 정착과정의 노동시장 경험이 마지막 일자리의 임금에 미치는 영향을 추정한 결과이며, (2)는 첫 일자리의 이행기간 및 첫 일자리의 특성을 포함하여 추정한 결과이다.

우선 추정결과 (1)에서 학교를 최종적으로 마치고 난 후의 직업세계 정착과정에서의 노동시장 경험이 이후의 임금에 미치는 영향을 보면, 직장경험 횟수가 많을수록 이후의 임금에 유의한 음의 영향을 미치고 있다. 이는 노동시장 경력 초기의 빈번한 노동이동이 더 나은 일자리의 획득을 통한 임금추구과정이 아닐 수 있음을 시사한다.

한편 마지막 일자리가 첫 일자리와 산업 또는 직업이 동일한가의 여부는 임금에 양의 영향을 미치지만, 유의하지는 않은 것으로 나타났다.

〈표 7-7〉 직업세계 정착과정의 임금효과

	(1)			(2)		
상수항	7.698	(0.048)	***	7.715	(0.051)	***
1. 인적특성						
성(여성)						
남성	0.094	(0.023)	***	0.092	(0.025)	***
학력(고졸)						
전문대졸	0.130	(0.030)	***	0.129	(0.032)	***
대졸 이상	0.449	(0.031)	***	0.458	(0.033)	***
노동시장 경력	0.033	(0.006)	***	0.025	(0.008)	***
2. 직업세계 정착과정						
직장경험횟수	-0.026	(0.011)	**	-0.040	(0.014)	***
첫 일자리와 동일산업	0.023	(0.033)		0.024	(0.033)	
첫 일자리와 동일직업	0.014	(0.032)		0.009	(0.033)	
비정규직 경력비중	-0.094	(0.035)	***	-0.106	(0.062)	*
3. 직업세계 진입과정						
이행기간				-0.020	(0.009)	**
근속년수				0.004	(0.009)	
비정규직				0.015	(0.053)	
4. 경과기간	0.014	(0.006)	**	0.025	(0.009)	***
N	863			756		
Adj R-Sq	0.276			0.295		

자료 : 한국노동연구원, 『한국노동패널』, 3차년도 청년층 부가조사, 2000.

이는 경력변동이 심할수록 축적한 인적자원의 손실이 클 것이라는 기대와는 다른 결과이다. 이러한 결과가 나온 것은 직장이동시에 산업과 직업의 변화를 동반한 경력변동률이 절반을 넘어서기 때문에 앞서의 직장이동성을 대표하는 직장경험 횟수에 반영된 것이 아닌가 생각된다.

마지막으로 비정규직 경험비중이 높을수록 이후의 임금수준에 유의한 음의 영향을 미치는 것으로 추정되었다. 이는 근로생애 초기에 비정규직에 종사하는 경력이 누적될수록 이후에도 지속적인 영향을 미치는 것으로 해석된다.

추정결과 (2)는 앞서의 설명변수에 더하여 노동시장 진입과정에 관련된 변수를 추가하여 추정한 것이다. 앞서의 추정결과 (1)과 비교하여

직업세계 정착과정에서의 노동시장 경험변수들은 추정결과에서 차이가 발견되지 않는다. 또한 결정계수를 비교하면, 첫 일자리로의 진입과정을 포착한 설명변수를 추가하였음에도 설명력이 그다지 증대하지 않아 첫 일자리의 경험의 지속적인 영향은 크지 않은 것으로 보인다.

한편 흥미로운 것은 학교를 마치고 난 후 첫 일자리로 이행하는 기간이 길수록 이후의 임금수준에 유의한 음의 영향을 미치는 분석결과이다. 이는 학교졸업 후의 미취업이 장기화될수록 취업 경험을 통한 인적자원의 축적이 저해되어 지속적으로 부정적인 영향을 미친다는 사실을 의미한다.

제6절 소 결

노동시장에 진입한 이후 직업세계에 정착하는 과정을 통해 청년층 노동시장을 분석한 본 연구의 주요한 발견은 다음과 같다.

첫째 청년층은 첫 일자리 획득 이후에도 잦은 노동이동과 이에 따른 상대적으로 짧은 근속기간, 불안정한 고용형태, 높은 수준의 경력변동 등 노동시장 경력 초기에 불안정성을 경험하고 있다.

둘째, 근로생애 초기 노동시장 경험이 이후의 노동시장 성과에 미치는 영향을 실증분석한 결과에 따르면, 우선 첫 일자리를 획득하기까지 직업세계 진입과정에서의 경험이 이후의 임금수준에 미치는 영향은 미미하지만, 첫 일자리로 이행하는 기간이 길수록 이후의 임금수준에 유의한 음의 영향을 미치는 것으로 나타나 미취업의 장기화는 취업 경험을 통한 인적자원의 축적을 저해하여 지속적으로 부정적인 영향을 미치는 것으로 나타난다.

또한 직업세계 정착과정에서의 불안정한 노동시장 경험의 누적은 이후에도 지속적인 부정적인 영향을 미치는 것으로 나타난다. 직장경험 횟수가 많을수록 이후의 임금에 유의한 음의 영향을 미친다는 분석결과는 노동시장 경력 초기의 빈번한 직장이동이 보다 나은 일자리로의

탐색을 통한 임금추구과정이 아닐 수 있음을 시사한다. 또한 비정규직 경험의 누적은 이후의 임금수준에 유의한 음의 영향을 미치고 있다.

노동시장에 진입하여 상대적으로 불안정한 취업 경험을 지속하는 것이 이후에도 지속적으로 부정적인 영향을 미친다는 발견은 경력개발을 동반하지 않은 단기적인 일자리 제공만으로는 청년 실업을 완화하기 어렵다는 것을 시사한다. 특히 이행과정의 불안정성이 학교로부터 노동시장으로의 이행이 원활하지 않기 때문에 발생한 점에 비추어 교육과 노동시장의 연계를 강화하기 위한 교육개혁과 함께 학교로부터 노동시장으로의 순조로운 이행을 위한 진로지도의 체계화, 근로체험활동의 장려, 이행관련 정보의 생산·유통 등의 지원체계의 구축이라는 장기적이고 예방적인 정책이 수립되어야 할 것이다.

노동시장 이행과정에서의 경험과 그 성과에 대한 본 연구는 자료 및 실증방법에서 여러 한계가 있다. 본 연구에서 사용한 청년층 부가조사는 첫 일자리로의 이행과정에 대한 귀중한 정보를 제공하지만, 직업력 자료와의 결합을 통해 직업세계 정착과정에 대한 정보를 구축하는 과정에서 회고적인 자료의 성격에 따라 다수 취업경험이 누락된 것으로 판단되기 때문이다. 이에 따라 노동시장 경력 초기의 경험이 충분히 파악되었다고 보기는 힘들다.

또한 표본 규모가 적기 때문에 졸업동기(cohort)별 노동시장 경험과 그 성과에 대한 추적 분석이 가능하지 않았다. 이에 따라 추정모형에서는 학교를 마치고 난 후부터 조사시점까지의 경과기간을 통제하는 수준에 머물렀으며, 근로생애 초기의 일정기간 동안으로 국한하여 측정된 노동시장 경험이 장기적으로 노동시장 성과에 미치는 영향을 분석하는 데까지 나아가지 못했다. 따라서 본 연구결과는 근로생애 초기의 노동시장 경험과 일정기간 이후의 임금과의 횡단면적인 인과분석에 그치는 한계를 가진다. 또한 추정모형에 있어서 가지는 한계는 초기의 노동시장 경험과 이후의 임금에 동시에 영향을 미치는 특성을 충분히 통제하지 않았다는 점이다.

제 8 장 요약과 과제

제1절 기본 방향

본 연구는 최근 청년층이 경험하는 취업난 문제가 경제위기 이후 노동력 수요가 구조적으로 변화하고 있음에도 불구하고 인력양성체제가 산업수요에 유연하게 대응하지 못하는 제도적인 지체가 현재화되어 발생하고 있음을 밝히고 있다.

우선 청년 취업난을 야기하는 구조적인 요인으로는 청년 일자리의 지속적인 감소와 경력중시형 노동력 수요로의 변화를 들 수 있다. 제2장에서는 청년층이 전통적으로 선호하는 대기업의 일자리가 지속적으로 감소하고 있을 뿐만 아니라 경력중시형 노동력 수요로 변화하고 있음을 밝히고 있다. 정보통신기술의 발전을 원동력으로 하는 지식기반경제로의 전환이 가속화될수록 노동력 수요의 구조적인 변화는 심화될 것으로 보인다. 이러한 노동력 수요의 구조적인 변화는 비가역적인 성격을 가지기는 하지만, 사업체의 일자리 창출률이 높을수록 청년 채용이 증가한다는 실증분석 결과는 적극적인 일자리 창출을 위한 정책적인 노력이 요구됨을 시사한다.

청년 일자리 창출의 동학을 구체적으로 분석한 제3장에서는 경제위기 이후 창업을 통한 일자리 창출이 활발하며, 중소기업과 서비스

스업이 순일자리 창출에 크게 기여하고 있음을 밝히고 있다. 이러한 발견은 대기업의 일자리 창출이 한계에 봉착하고 있는 상황에서 중소기업 중심의 창업을 통한 기업가 활동의 지원과 지식기반서비스업의 육성이 필요함을 시사한다.

제4장에서는 노동력 수요의 변화에 대응한 근로체험 프로그램의 필요성에 대해 검토하였다. (전문)대학 재학생은 아르바이트 등을 통해 상당한 수준의 근로경험을 하고 있으며, 이러한 재학 중의 근로경험은 학교교육을 마치고 첫 일자리를 획득하기까지의 이행을 신속하게 하는 효과가 있는 반면, 첫 일자리의 임금을 높이는 효과를 가지지는 않는 것으로 분석되었다. 이러한 분석결과는 재학 중의 근로경험이 직업세계에 대한 이해를 높이고 적극적인 직업태도를 함양하는 데는 도움을 주지만, 대부분 전공과 무관한 단순업무이기 때문에 학교교육과의 보완이나 지식·숙련의 개발을 통해 평생 일자리(career job) 획득으로 이어지지 않는다는 점을 시사한다. 따라서 경력중시형 일자리 구조 변화에 대응하여 학교교육과 연계된 체계화된 근로체험 프로그램이 요구된다.

한편 청년 취업난을 야기하는 제도적인 요인으로는 교육과 노동시장의 괴리를 들 수 있다. 이러한 현상은 학교로부터 노동시장으로 이행의 장기화 및 불안정성으로 나타난다. 제5장에서는 우리나라 청년층의 노동시장 이행이 국제비교를 통해서 볼 때 더디게 이루어지고 있음을 밝히고 있다. 노동시장으로 이행의 장기화는 낮은 경제활동참여율과 미취업으로 인한 유희화 현상으로 나타난다.

첫 일자리 진입과정을 분석한 제6장에서 최근 청년층이 직면하는 취업난은 일자리가 상대적으로 감소하고 있음에도 높은 기대수준에 따른 취업 포기 및 교육과 노동시장간 괴리에 따른 숙련불일치에 기인하고 있음을 밝히고 있다. 또한 학교에서 노동시장으로의 이행의 장기화는 청년층 노동력의 유희화를 야기할 뿐만 아니라 이후의 근로생활에 지속적으로 부정적인 영향을 미치는 것으로 나타난다.

노동시장 정착과정을 분석한 제7장에서는 청년층이 잦은 노동이동과 이에 따른 상대적으로 짧은 근속기간, 불안정한 고용형태, 높은 수준의 경력변동 등의 불안정성을 경험하는 것으로 분석되었다. 이러한 직업세

계 정착과정에서의 불안정한 노동시장 경험의 누적은 이후에도 지속적으로 부정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다.

따라서 청년층 노동력의 유희화가 야기하는 지속적인 부정적인 영향을 해소하기 위해서는 무엇보다 사전에 이를 예방하는 정책이 필요함을 시사한다. 노동력 수요의 구조적인 변화에 대응하여 청년층의 눈높이를 조정하고 효과적인 직업선택을 지원해 나가는 한편으로 교육과 노동시장간 연계를 강화하여 학교로부터 노동시장으로의 원활한 이행을 지원하는 정책이 요구된다. 특히 교육과 노동시장간의 연계 강화는 노동시장으로의 이행 실패를 예방하는 사전적이고 근본적인 정책이라고 할 수 있다.

이상의 분석결과는 최근 청년층의 취업난이 경기적인 요인을 넘어서 구조적·제도적인 요인에 의해 발생한 현상이며, 따라서 사후적인 단기 실업대책을 넘어서 예방적이고 근본적인 대책이 요구됨을 시사한다. 이하에서는 청년층 취업난 완화를 위해 적극적인 일자리 창출정책과 더불어 경력을 중시하는 노동력 수요의 변화에 대응한 체계적인 근로경험 프로그램의 실시, 그리고 교육과 노동시장간 연계를 강화하기 위한 제도적인 기반의 구축이 필요함을 살펴본다.

제2절 적극적인 일자리 창출

세계화의 진전과 기술혁신의 가속화는 인력 및 숙련 수요의 변화를 통해 기존 일자리의 축소·소멸 등 급격한 변화를 가져올 전망이다. 또한 성장률의 둔화와 기술진보로 인하여 경제전반적인 고용흡수력이 이전보다 줄어들 전망이다. 무엇보다 청년층 노동력 수요의 변화는 경제성장이 청년층 취업난 해소로 이어지지 않을 가능성을 제기한다.

그러나 제2장에서 경기변동을 통제하고서도 사업체의 일자리 창출률이 높을수록 청년 채용률이 증가한다는 실증결과는 청년층 취업난 완화를 위해 적극적인 일자리 창출을 위한 정책적 노력이 필요함을 시사

한다. 또한 지식기반산업에서 청년층의 취업비중이 높다는 사실 또한 산업의 지식집약화가 청년층 일자리 창출기반을 구축할 수 있음을 보여준다. 그리고 제3장에서 고용흡수력이 높은 중소기업과 서비스업이 순일자리 창출에 크게 기여하고 있으며, 창업을 통한 일자리 창출이 활발하다는 점 또한 경제·산업정책과 고용정책의 연계가 강화될 필요성을 보여준다.

청년층 취업난을 완화하기 위해서는 기업의 역동성을 제고하여 일자리를 창출할 수 있는 방향으로 경제·산업정책의 전환이 필요하다. 민간부문의 일자리를 창출하기 위해서는 기존 산업을 고부가가치화하는 한편 지식기반산업의 발전을 병행 추진함으로써 장기적인 고용창출 기반을 마련해 나가야 할 것이다. 서비스화의 진전에 대응하여 제조업에 치중된 세제·금융상의 지원을 개선함으로써 일자리 창출을 위한 여건을 조성하며, 일자리 창출능력이 뛰어난 중소기업 중심의 창업을 통한 기업이 활동에 대한 적극적인 지원이 요구된다.

또한 경기침체에 대응하여 공공부문이 안정적인 고용기반을 마련하는 역할을 탄력적으로 수행하는 등 일자리 창출에서 공공부문의 보완적인 역할을 강화해 나갈 필요가 있다. 특히 취업능력이 떨어지는 미취업 취약청년층에게는 사회복지 및 공공서비스 등 사회경제 영역에서 더 많은 일자리 기회를 창출하여 지원할 필요가 있을 것이다.

이러한 적극적인 일자리 창출을 위한 기반을 구축함과 더불어 채용시 연령 차별을 금지하는 방안을 검토할 필요가 있다. 금재호(2002)의 「사업체 인적자원의 운영실태조사」에 따르면, 응답사업체의 47.7%가 채용시 연령을 제한하고 있으며, 그 가운데 제한연령이 30세 이하인 경우가 53.2%에 이른다. 청년층의 노동시장 이행이 장기화되고 있는 현실에서 채용연령 제한은 특정 연령계층의 경제·사회적 배제(lost generation) 문제를 야기한다. 보다 심각한 문제는 청년층에 대한 기업의 신규 채용의 감소 또는 동결이 기업내 인력구조의 연결고리를 끊는 현상(missing link)을 유발하여 인력관리의 어려움뿐만 아니라 인적자원에 기반한 경쟁우위 확보의 어려움을 초래하게 될 것이라는 점이다.

한편 제6장에서 보듯이, 학교를 졸업·중퇴한 청년층 실업자 가운데

취업 제의를 받고서도 1/3은 근로조건에 불만을 이유로 취업을 포기하고 있다. 노동력 수요의 변화에 대한 정확한 신호의 전달과 함께 진로교육 및 취업안정기능을 강화하여 청년층의 눈높이를 조정할 수 있도록 지원하는 한편으로 중소기업의 근무환경 개선을 지원하여 중소기업 기피현상을 완화해 나가야 할 것이다.

제3절 근로경험 강화를 통한 일자리 탐색 및 경력형성 지원

경력직 중심의 채용관행으로 노동수요가 구조적으로 변화하는 추세에 대응하여 근로경험 학습을 강화하여 일자리 탐색과 경력형성을 지원해 나갈 필요가 있다. 특히 재학 중의 근로경험은 적극적인 직업의식과 태도를 함양하고 직업세계에 대한 인식을 높이며, 산업현장에 필요한 지식·숙련의 개발을 통해 학교교육을 보완함으로써 학교로부터 노동시장으로의 순조로운 이행을 지원해 줄 수 있을 것으로 기대된다.

선진국에서는 재학 중 근로경험이 상당한 수준에 이르고 있으며, 이후의 노동시장 성과를 개선한다는 연구 결과가 제시되어 있으며, 정부도 ‘경력 없이는 취업도 없다(no experience - no job)’라는 선언 아래 현장중심 학습을 장려하는 정책을 실시하고 있다³³⁾.

우리 정부도 청년 실업문제를 해결하기 위해 2002년부터 「청소년 직장체험 프로그램」을 도입·운영하고 있다. 청소년에게 조기에 다양한 현장체험의 기회를 제공함으로써 직업선택과 진로설계에 도움을 주는 한편으로 경력형성과 능력개발을 지원하는 사업으로 ‘연수지원제’와 ‘인턴취업지원제(구 정부지원인턴제)’로 나누어 시행하고 있다. 특히 연수

33) 미국의 경우 1977년 Career Education Incentive Act를 통해 청년기의 근로경험을 증대하기 위한 금융지원정책을 필두로 하여 1994~2001년 동안 ‘학교-직업세계 이행기회법(School-to-Work Opportunities Act)’을 실시하였다. ‘학교-직업세계 이행기회법’에서는 청년들의 순조로운 직업세계로의 이행을 위해 현장중심 학습과 사업주의 참여를 장려하고, 학생의 취업촉진 프로그램을 도입하는 주에게 행·재정적으로 지원하는 내용 등을 담고 있다.

지원제도는 고교·(전문)대학 재학생 및 졸업자를 대상으로 2~6개월 연수기간 동안 월 30만원의 연수수당을 지급하여 대기업·공공기관·사회단체 등에서 다양한 현장경력을 쌓을 수 있도록 지원하고 있다. 연수지원제도는 금년 1월 도입 이후 6월 7일 현재 21,311명이 신청하여 12,973명이 연수를 시행하고 있다(권기섭, 2002).

연수지원제도는 근로경험을 통해 경력개발 기회를 제공함으로써 경력자 중심의 채용관행 변화에 능동적으로 대응하고자 하는 적극적인 의의를 가진다. 그러나 근로경험을 통한 현장학습의 실효성을 높이기 위해서는 전공·적성에 적합한 연수기업을 선정하고 교육과 연계된 연수가 이루어질 수 있도록 학교의 역할이 강화될 필요가 있다. 현재 운영되는 연수지원제도도 전체 프로그램의 관리·비용 지원은 지방노동관서에서 담당하되 학교에서도 직접 연수기업을 발굴하여 연수협약을 체결하고 학생에게 연수를 알선할 수 있도록 규정하고 있으나, 여전히 고용안정센터를 통해 연수를 신청하는 경우가 훨씬 많으며 학교의 참여가 미흡한 형편이다. 학교의 적극적인 역할이 없이는 적합한 연수기업의 선정이나 학교교육과 연계된 연수내용 관리가 미흡할 가능성이 높으며, 또한 학교나 기업의 참여 유인이 미흡한 것으로 보인다.

제4장에서 보듯이, 전공과 무관한 단순업무 중심의 근로경험은 장기적인 경력형성에 기여하지는 못하는 것으로 나타난다. 따라서 학교교육과 연계된 일자리 체험기회를 확대하기 위해 (전문)대학이 주관하는 기업연수제도(internship)의 도입을 제안한다. 기업연수제도는 전공·적성에 적합한 연수기업을 선정하고 교육과 연계된 연수가 이루어질 수 있도록 대학이 기업연수를 주관하는 것이다.

기업연수제도가 도입될 경우 현재 실업대책의 일환으로 추진 중인 「청소년 직장체험 프로그램」은 기업연수제도를 실시하지 않는 학교의 재학생 및 졸업생을 대상으로 실시하되, 학교의 역할을 보다 강화하는 방향으로 재정립이 필요할 것이다.

대학 주관의 기업연수제도가 실효성을 거두기 위해서는 효과적인 운영체계를 마련할 필요가 있다. 이를 위해 대학 내에 기업연수제도를 담당하는 기구(운영본부)를 설치하여 재학생의 현장체험 학습이 가능한

구인처 확보, 기업과 연수협약 체결 등의 운영관리를 담당하도록 한다. 또한 대학에는 연수담당 지도교수를, 기업에는 현장 지도교수를 배치하여 현장체험 학습이 효과적으로 이루어지도록 관리하며, 기업연수과정에 대해 학점을 인정할 수 있도록 학칙 개정이 동반되어야 할 것이다. 대학과 직업안정기관의 유기적인 연계 또한 필요하다. 직업안정기관은 연수기업을 접수하여 학교 운영본부에 전달하고, 연수기업의 근로조건 및 산업재해 등에 대한 관리감독기능을 수행할 필요가 있다.

기업연수제도의 효과적인 운영을 위해서는 학생·대학·기업에 대한 인센티브가 마련되어야 할 것이다. 학생에게 현장 연수를 통한 학점 인정, 연수수당 지급, 취업 자료로 활용할 수 있는 경력증명서 발급 등은 참여 유인을 높일 것이다. 대학 주관의 기업연수제도 운영에서 학교와 지도교수의 역할은 절대적이라고 할 수 있다. 이를 위해 학교의 연수담당 운영본부에 관리·운영비를 지원하며, 연수담당 지도교수의 활동을 강의시수 산정에 포함하여 업무를 경감하고, 연수제도의 실적을 대학 평가에 반영하는 것도 유력한 유인이 될 수 있을 것이다. 한편 연수참여 기업에 대해서는 현재 인턴근무자에게 지급하는 인건비를 손비인정하는 제도에 더하여 중소기업육성자금과 신용보증조합의 신용보증 심사시 우대하고, 나아가 직접적인 지원방안을 강구할 필요가 있다. 이를 위해 일반회계 편성을 통해 지원하되, 장기적으로 기업연수를 고용보험 직업능력개발사업의 현장훈련으로 인정하여 지원하는 방안도 검토할 필요가 있다.

이상의 기업연수제도는 학생에게 조기의 근로경험을 통해 합리적인 진로 설계 및 능력개발 기회를 제공하며, 기업에는 연수기관으로서 이미지를 높이고 우수인력을 활용하며 검증된 학생의 채용을 통해 채용·훈련비용을 절감하는데 기여할 것이다. 또한 학교는 산학협력을 통해 인력수요에 부응하는 교육과정을 운영할 수 있는 계기가 될 수 있을 것으로 기대된다.

한편 재학생의 자발적인 근로경험 또한 자립심을 제고하고 합리적인 직업 선택에 기여할 것으로 판단된다. 이를 위해 방학기간을 탄력적으로 운영하고 학기제 운영을 다양화할 필요가 있다.

우선 연간 방학기간을 하계기간에 집중함으로써 방학기간을 활용하여 다양한 근로경험 및 자기개발 기회를 확대할 수 있도록 지원할 필요가 있다. 또한 자발적인 근로경험 기회를 확대하고 현장실습을 병행할 수 있도록 다학기제 도입을 권장하는 한편으로 교수에게는 연구학기제를 도입하여 다학기제가 정착할 수 있는 방안을 강구할 필요가 있다.

이처럼 재학생의 시간제·단기 취업 등 자발적인 근로경험 기회확대를 위한 여건을 조성하는 한편으로 대학이 학생의 자발적인 근로경험 기회를 확대할 수 있도록 권장해 나가야 할 것이다. 이를 위해 직업안정기관과 연계하여 대학 취업정보센터 기능을 대폭 강화하여 구인처 확보 및 알선을 통한 학교 주관의 근로경험 활동을 활성화할 필요가 있다.

그리고 청소년들이 방학기간 중에 아르바이트를 많이 하는 편의점, 패스트 푸드점, 주유소 등에서 근로자 보호가 제대로 이루어질 수 있도록 근로기준 감독을 지속적으로 수행할 필요가 있다³⁴⁾.

제4절 취업실태 공표제 도입을 통한 학교와 노동시장의 연계 강화

인력양성체제가 산업수요에 유연하게 대응하지 못하는 제도적인 지체는 심각한 수준에 이르고 있다. 이런 점에서 교육 대책은 노동시장으로의 이행 실패를 예방하는 사전적이며 근본적인 대책이다. 대학이 교육의 질을 개선하고 노동시장의 요구를 충족하기 위해서는 무엇보다 교육시장에 적절한 신호를 전달할 수 있는 정보체계가 효율화되어야 할 것이다.

현재 학교급별·전공별 취업률 통계는 유일하게 「교육통계연보」(교

34) 근로기준법에서는 15세 미만자 고용, 15~18세 미만 고용시 호적증명서와 친권자 동의서 미확보, 하루 7시간(1주일에 42시간) 이상 근무를 금지하고 있으나, 실효성을 거두고 있지 못한 것으로 평가되고 있다(가톨릭대학생연합회 현장실천위원회·인권운동사랑방, 2002).

육부·한국교육개발원)를 통해 제시되고 있다. 「교육통계연보」는 매년 4월 1일을 기준으로 당해 연도 졸업자를 대상으로 진학이나 입대, 취업 상황 등을 집계하여 발표하고 있다. 그러나 학과를 통한 조사방법으로 인해 통계의 신뢰성을 확보하기 어렵다는 근본적인 문제점을 안고 있다. 취업률을 허위보고하거나 첫 일자리에서의 높은 이탈률을 고려하지 못하며, 졸업생들이 취업한 산업·직업에 대한 구체적인 정보가 없어 교육 성과 및 인력수급의 적정성을 판단하는 국가 기초자료로서는 한계가 많다.

교육의 노동시장 성과에 대한 정보를 제시하기 위해 「취업실태 공표제」의 도입을 제안한다. 신규졸업자의 진학 및 취업성과 공표는 학생들이 직업전망에 근거하여 대학·전공·계열 선택을 할 수 있도록 지원하며, 대학이 산업수요에 부응하는 교육과정을 편성할 수 있는 촉매역할을 할 것이다.

객관적인 취업실태를 공표하기 위해서는 신규졸업자의 진학 및 취업 성과에 대한 추적조사가 필수적이다. 이를 위해 「졸업자 진로조사(Graduates' Survey)」를 매년 실시함으로써 전공·계열별 취업 실태(취업률, 전공관련 취업률, 직장정착률, 고용형태, 임금 등)에 대한 객관적인 정보를 공개할 수 있을 것이다³⁵⁾.

「졸업자 진로조사」는 교육인적자원부가 2002년부터 추진 중인 「졸업자 취업통계정보 DB시스템」을 모집단으로 하여 당해 연도 졸업생의 5~10%를 표본으로 추적조사하는 것이 적절할 것이다. 또는 졸업자의 개인정보를 이용하여 2001년 12월말 현재 약 81만개 사업체, 691만명에 대한 사업체 및 직업력 정보를 담고 있는 「고용보험 DB」와 결합할 경우에도 유의한 취업실태를 파악하는데 도움이 될 것이다.

또한 취업률 공개 여부 및 취업률 등을 대학평가에 반영하여 산업수요에 부응하는 교육과정을 편성할 수 있도록 유인할 필요도 있다. 이를

35) 캐나다는 졸업후 2년 뒤, 5년 뒤 직업변화를 추적하는 졸업자 추적조사(Graduate Follow-up Survey)를 실시하여 211개 직업과 155개 학과에 대하여 직업전망, 소득, 자격요건 등의 정보를 제공함으로써 교육과정 및 진로지도에 활용하고 있다.

위해 현행 대학 평가기준을 시설·인력 등의 교육여건 중심에서 취업률 공개여부, 취업률·직장정착률, 산업계 평가(교육과정 만족도) 등으로 전환해 나가야 할 것이다. 다만, 취업률이 낮은 인문·사회·자연계열 등의 기초학문 분야에 대해서는 취업실태를 공표하되 연구 및 학문 후속세대에 대한 지원을 강화하는 정책을 병행해 나가야 할 것이다.

참고문헌

- 강무섭·이병희·안주엽·이정표·장원섭·진미석(2001), 『학교에서 직업세계로의 원활한 이행 연구 - 이행실태 및 정책과제』, 교육인적자원정책위원회.
- 교육인적자원정책위원회(2002), 『21세기 지식강국을 주도할 국가인적자원개발 정책보고서 II』.
- 권기섭(2002), 「청소년 직장체험 프로그램」, 『직업과 인력개발』 제5권 제3호, 한국직업능력개발원.
- 금재호(2002), 「산업체 인적자원의 운영실태조사」, 경제정의실천시민연합, 『취업연령 제한 실태와 문제점』.
- 김혜원(2000), 『한국의 일자리 변동과 생산성 분석』, Working Paper No. 112, 서울사회경제연구소.
- 류기철(2000), 「취업형태의 지속성에 관한 연구」, 한국노동연구원·한국노동경제학회 제2회 한국노동패널 학술대회 발표문.
- 박기성(1994), 「청년층 노동시장과 교육개혁」, 『분기별 노동동향분석』 3/4, 한국노동연구원.
- 신동균·박진희(1999), 「일자리 창출과 소멸」, 『분기별 노동동향분석』 2/4분기, 한국노동연구원.
- 안주엽·전병유·이병희(2000), 『학교교육에서 노동시장으로 - 실태분석 및 정책방향』, 한국노동연구원.
- 안주엽·조준모·남재량(2001), 『비정규근로의 실태와 정책과제 II』, 한국노동연구원.
- 이병희(2000), 「반복실업과 실업의 장기화」, 『노동경제논집』 제23권 제1호, 한국노동경제학회.
- 이병희(1999), 「인력수급 실태 및 수요전망 조사분석」, 강순희·이병희·전병유·정진호·최강식·최경수, 『지식경제와 인력수요 전

- 망』, 한국노동연구원.
- 이병희·안주엽·전병유·장수명·홍서연(2001), 『학교로부터 노동시장으로 이행실태와 정책과제』, 한국노동연구원.
- 이주호(1996), 「청년층 고용문제와 대책」, 『고용대책과 인적자원개발 - 제도적 접근』, 한국개발연구원.
- 전병유(2001), 「정보통신기술과 일자리 창출」, 강순희·전병유·최강식, 『정보통신기술과 노동시장』, 한국노동연구원.
- 조우현(1995), 「청년층 노동자의 고용문제와 실업확률의 결정요인 분석」, 『노동경제논집』 제18권 제1호, 한국노동경제학회.
- 채창균(2001), 「청년실업의 실태 및 원인 분석」, 『직업능력개발연구』 제4권 제2호, 한국직업능력개발원.
- 최경수(1999), 「청년층 직장정착과정 연구를 위한 회고적 패널의 구축」, 한국노동연구원·한국노동경제학회 제1회 한국노동패널 학술대회 발표문, 1999. 12. 17.
- 최경수·박기성(1995), 『청년층 노동시장과 교육제도』, 한국노동연구원.
- 가톨릭대학생연합회 현장실천위원회·인권운동사랑방(2002), 『청소년노동실태보고서』.
- 本田由紀(1998), 「高校-企業關係の實態と變化」, 『JILリサーチ』, No. 36, 日本労働研究機構.
- 西澤弘(1998), 「高卒就職システムのゆらぎ」, 『JILリサーチ』, No. 36, 日本労働研究機構.
- Abowd, J. M., Corbel, P. and F. Kramarz(1999), “The Entry and Exit of Workers and the Growth of Employment: An Analysis of French Establishments,” *Review of Economics and Statistics*, Vol. 81, No. 2.
- Anderson, P. M. and B. D. Meyer(1994), “The Extent and Consequences of Job Turnover,” *Brookings Papers on Economic Activity : Microeconomics*.
- Ballen, J. and R. B. Freeman(1986), “Transitions between Employment and Nonemployment,” R. B. Freeman and H. J.

- Holzer, *The Black Youth Employment Crisis*, Chicago: the University and Chicago Press.
- Bednarzik, R. W.(2000), “The Role of Entrepreneurship in U.S. and European Job Growth,” *Monthly Labor Review*.
- Ben-Porath, Y.(1967), “The Production of Human Capital and the Life Cycle of Earnings,” *Journal of Political Economy*, Vol. 75.
- Bingley, P. and N. Westergaard-Nielsen(1998), “Establishment Tenure and Worker Turnover,” Paper for the International Symposium on Linked Employer-Employee Data, Washington DC.
- Blanchflower, D. G. and R. B. Freeman(2000), *Youth Unemployment and Joblessness in Advanced Countries*, Chicago Press.
- BLS(1992), *What Researchers Have Learned from the National Longitudinal Surveys About Youth Unemployment*, Report 828, August.
- Burgess, S., J. Lane and D. Stevens(2000), “Job Flows, Worker Flows and Churning,” *Journal of Labor Economics*, Vol. 18, No. 3.
- Culpepper, P. D. and D. Finegold(1999), *The German Skills Machine : Sustaining Comparative Advantage in a Global Economy*, Berghahn Books.
- Davis, S. J. and J. C. Haltiwanger(1999), “Gross Job Flows,” O. Ashenfelter, and D. Card eds., *Handbook of Labor Economics*, Vol. 3.
- Davis, S. J., Haltiwanger J. C. and S. Schuh(1996), *Job Creation and Destruction*, MIT Press.
- Flinn, C. J. and J. J. Heckman(1983), “Are Unemployment and Out of the Labor Force Behaviorally Distinct Labor Force

- States?" *Journal of Labor Economics*, Vol. 1, No. 1.
- Gardecki, R. and D. Neumark(1998), "Order from Chaos? The Effects of Early Labor Market Experiences on Adult Labor Market Outcomes," *Industrial and Labor Relations Review*, Vol. 51, No. 2.
- Gönül, F.(1992), "New Evidence on whether Unemployment and Out of the Labor Force are Distinct States," *Journal of Human Resources*, Vol. XXVII, No. 2.
- Hotz, V. J., L. Xu, M. Tienda and A. Ahitiv(1999), "Are There Returns to the Wages of Young Men from Working While in School," *NBER Working Paper*, No. 7289
- Jones, S. R. G. and W. C. Riddell(1999), "The Measurement of Unemployment: An Empirical Approach," *Econometrica*, Vol. 67, No. 1.
- Light, A. and K. McGarry(1998), "Job Change Patterns and the Wages of Young Men," *The Review of Economics and Statistics*, Vol. 80, No. 2.
- Light, A.(2000), "In-School Work Experience and the Returns to Schooling," *Journal of Labor Economics*, Vol. 19, No.1.
- Meyer, R. H. and D. A. Wise(1982), "High School Preparation and Early Labor Force Experience," R. B. Freeman and D. A. Wise eds., *The Youth Labor Market Problem: Its Nature, Causes, and Consequences*, Chicago: University of Chicago Press.
- Neal, D.(1999), "The Complexity of Job Mobility among Young Men," *Journal of Labor Economics*, Vol. 17, No. 2.
- Neumark, D.(1998), *Youth Labor Markets in the U.S.: Shopping Around vs. Staying Put*, NBER Working Paper No. 6581.
- OECD(1994), "Job Gains and Job Losses in Firms," *Employment Outlook*.

- _____(1998), *Education at a Glance*.
- _____(1999a), *Preparing Youth for the 21st Century*.
- _____(1999b), *Preparing Youth for the 21st Century : The Policy Lessons from the Past Two Decades*, DEELSA/ELSA/ED/CERI/CD(99)1.
- _____(2000a), *From Initial Education to Working Life : Making Transitions Work*.
- _____(2000b), *Employment Outlook*.
- Oettinger, G. S.(1999), "Does High School Employment Affect High School Academic Performance," *Industrial and Labor Relations*, Vol. 53, No. 1.
- Persson, H.(1998), "Job and Worker Flows in Sweden 1986~1995 : Who Gets the New Jobs and Who Loses the Old Jobs?" Paper for the International Symposium on Linked Employer-Employee Data, Washington DC.
- Rothstein, D. S.(2001), "Youth Employment during School: Results from Two Longitudinal Surveys," *Monthly Labor Review*.
- Ruhm, C. J.(1997), "Is High School Employment Consumption or Investment," *Journal of Labor Economics*, Vol. 15, No. 4.
- Ryan, P.(2001), "The School-to-Work Transition: A Cross-National Perspective," *Journal of Economic Literature*, Vol. XXXIX.
- Schuh, S. and R. K. Triest(2000), "The Role of Firms in Job Creation and Destruction in U.S. Manufacturing," *New England Economic Review*.
- Speltzer, J. R.(2000), "The Contribution of Establishment Births and Deaths to Employment Growth," *Journal of Business and Economic Statistics*, Vol. 18, No. 1.
- Stern, D. and D. A. Wagner(1999), *International Perspectives on the School-to-Work Transition*, Cresskill, NJ: Hampton Press.

Topel, R. H. and M. P. Ward(1992), "Job Mobility and the Careers of Young Men," *Quarterly Journal of Economics*, Vol. 107.