

노동정책연구

2002. 제2권 제1호 pp.1~18

© 한국노동연구원

특

집

노동시장 이행 초기 경험의 지속성에 관한 연구

이병희*

청년층이 노동시장 이행 과정에서 경험하는 불안정성이 이후의 노동시장 성과에 어떠한 영향을 미치는가를 「한국노동패널」 청년용 부가조사 자료(2000년)를 이용하여 분석하였다. 첫 일자리로 이행하는 기간이 길수록 이후의 임금수준에 유의한 음의 영향을 미치며, 또한 직업세계 정착 과정에서의 불안정한 노동시장 경험의 누적 이후에도 지속적인 부정적인 영향을 미치고 있는 것으로 나타났다. 이러한 분석 결과는 경력개발을 동반하지 않은 단기적인 일자리를 제공하는 정책으로는 청년실업을 완화하기 어려우며, 교육과 노동시장의 연계를 강화하여 학교로부터 노동시장으로의 원활한 이행을 지원하기 위한 보다 예방적인 정책이 필요함을 시사한다.

핵심용어 : 학교-노동시장 이행 과정, 이행 기간, 직장이동, 경력형성

I. 머리말

최근 청년층 고실업 문제를 둘러싸고 사회적인 우려가 확산되고 있다. 최근의 청년 실업 문제는 경기적·마찰적인 요인만이 아닌 구조적·제도적인 요인이 함께 작용하여 발생한 것으로 보인다. 즉, 현재의 청년실업 문제는 경제위기 이후 노동수요의 구조적인 변화와 함께 이에 부응하지 못하는 교육제도의 지체에서 발생하는 것으로 판단된다. 우선 노동수요의 구조적인 변화는 청년 인구의 급격한 감소에도 불구하고 기업이

투고일 : 2002년 1월 26일, 심사의뢰일 : 2월 8일, 심사완료일 2월 28일.

* 한국노동연구원 부연구위원(lbh@kli.re.kr)

경력근로자를 우선 채용하는 관행으로 변화함에 따라 청년 일자리가 상대적으로 감소하는 현상으로 나타나고 있다¹⁾. 다른 한편 교육과 노동시장 간 연계의 미흡은 학교에서 직업세계로의 이행이 장기간에 걸쳐 이루어질 뿐만 아니라 청년층 노동력의 미취업에 따른 유휴인력화가 심각한 수준에 이르고 있는 현상으로 나타나고 있다(이병희, 2001b).

본 연구는 청년층 노동시장 문제를 후자의 측면 즉, 교육을 마치고 노동시장으로 이행하는 과정을 중심으로 규명하고자 한다. 학교-노동시장 이행 과정은 근로생애 초기 단계에서 교육 종료, 집중적인 일자리관련 훈련, 평생 일자리(career job)의 탐색 등을 통해 근로생애에 걸친 노동시장 참여형태 및 평생소득을 결정하게 되는 단계라고 볼 수 있다. 최근 청년층이 경험하는 상대적 고실업의 근원적인 원인이 교육과 노동시장 간 괴리에서 발생하고 있다는 점에 비추어, 학교-노동시장 이행 과정에 대한 실태 파악은 청년층 노동시장에 대한 이해 및 과학적인 정책 수립의 가장 중요한 영역이라고 할 수 있을 것이다.

학교에서 노동시장으로의 이행 과정은 크게 정규 학교교육을 마치고 첫 일자리를 획득하는 직업세계 진입 과정과 첫 일자리 이후 직장이동 등을 통한 직업세계 정착 과정으로 나눌 수 있을 것이다. 직업세계 진입 과정에 대해 안주영·홍서연(2001)은 첫 일자리로의 이행 기간이 장기적일 뿐만 아니라 이행 기간(미취업기간)이 길수록 취업으로의 탈출확률이 낮아지는, 이른바 음의 기간 의존성(negative duration dependence)을 가진다는 사실을 실증적으로 밝히고 있다.

본 연구는 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 정착 과정에서의 경험이 불안정하다고 하더라도 이는 평생 일자리를 탐색하는 과정에서 일시적으로 거치는 현상에 불과할 것이다. 그러나 노동시장 경력 초기의 경험이 이후의 노동시장

1) 청년(15~29세) 인구 가운데 취업자가 차지하는 비중인 취업비율은 1997년 45.1%에서 2001년 42.8%로 하락하여, 경제위기 이전에 비하여 청년 일자리가 회복되지 않고 있음을 보여준다(통계청, 「경제활동인구조사」). 뿐만 아니라 고용보험 DB를 이용한 전병유의 추계에 따르면, 30대 재벌기업, 공기업, 금융산업 등 신규 졸업자가 취업하기를 선호하는 주요 기업집단의 경력직 채용 경향은 경제위기를 겪으면서 뚜렷하게 나타나고 있다. 1996년 주요 기업집단의 채용자 가운데 신규졸자가 65%, 경력직이 35%를 차지하였던 반면, 경제위기를 겪고 난 2000년에 이르러서는 각각 26%, 74%로 나타난다. 1998년 10월부터 임시직 근로자에게 고용보험이 적용되었기 때문에 임시직 근로자의 빈번한 직장이동에 따라 경력직 채용비율이 이전 시기와 비교하여 과대 측정된 것으로 판단되지만, 경력근로자의 우선채용 관행은 지속될 것으로 보인다.

성과에 지속적인 영향을 미친다면, 노동시장으로의 이행 과정을 원활히 하기 위한 교육제도의 개혁 및 이행 지원체계의 구축이 마련될 필요가 있을 것이다.

이하 제Ⅱ장에서는 청년층이 직업세계 정착 과정에서 경험하는 불안정성에 대한 대립적인 견해와 국내외 실증 결과들을 살펴본다. 제Ⅲ장에서는 실증적 분석을 위해 본 연구에서 구성한 자료를 설명하고, 제Ⅳ장에서는 첫 일자리 이후 직업세계에 정착하는 과정에서 청년층이 경험하는 특징들을 살펴보고, 제Ⅴ장에서는 본 연구의 주된 관심인 노동시장 경력 초기의 경험이 이후의 임금에 미치는 영향을 실증분석한다. 마지막으로 주요한 발견과 그 함의를 살펴보고 연구의 한계에 대해 논의한다.

Ⅱ. 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 직장이동과 잦은 노동시장 유·출입은 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 취업경험이 평생에 걸친 취업경력에 미치는 영향은 미약하거나 직장이동을 통해 장기적으로 수익률을 증대할 수 있다고 주장한다.

외국의 연구들은 상반된 실증 결과를 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 임금 변화를 분석한 결과에 따르면, 노동시장 진입 초기 10년 동안 미국의 남성 근로자는 평균 7회의 직장을 경험하여, 40여 년간의 근로생애에 걸친 직장이동의 3분의 2에 이른다. 또한 근로생애 초기 10년 동안 임금 증가의 3분의 1은 직장이동에 따른 것으로 나타나, 노동시장 이행시기의 빈번한 직장이동은 안정적인 고용관계에 이르는 경력 개발 과정으로 보아야 한다고 지적한다.

Neal(1999)은 청년층의 노동이동을 산업·직업으로 본 경력형성 과정 측면에서 분

석하고 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 실증 결과와 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, 분석 대상자의 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. 직장 이동횟수가 임금에 미치는 효과는 유의하지 않으나, 이직사유별로 구분한 누적적인 직장이동 경험은 임금에 상반된 영향을 미치는 것으로 나타났다. 즉, 경제적 이유나 가족적 이유에 의한 자발적 이직횟수는 많을수록 임금을 높이는 효과를 가지는 반면, 정리해고나 징계해고에 의한 비자발적인 이직횟수는 많을수록 임금에 음의 영향을 미치고 있다. 또한 최근의 직장이동만이 아니라 과거의 누적된 이직들도 이후의 임금수준에 영향을 미치는 것으로 분석되었다.

이러한 청년층의 직업세계 정착 과정에 대한 연구는 1994년에 학교에서 직업세계로의 이행기회법(School-to-Work Opportunities Act)이 시행되면서, 이른바 원활한 이행 과정을 지원하고자 하는 정책의 유효성에 대한 평가로 확대된다. 미국 연방정부가 제정한 동 법은 청년들이 경험하는 빈번한 직장이동과 노동력 유·출입이 근로생애 초기의 미취업을 야기할 뿐만 아니라 일련의 막다른 일자리의 연속으로 이어질 수 있다

고 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 이행프로그램이 구상하듯이, 근로생애 초기의 안정적인 고용관계가 이후 성인 시기에 더 나은 노동시장 성과로 귀결되는지를 분석하였다. 실증 결과에 따르면, 학교를 마치고 난 후 5년간의 직장안정성 관련 지표가 이후 성인 시기의 노동시장 성과를 유의하게 개선하지 않는 것으로 나타났다. 이러한 분석 결과에 대하여 청년층을 조속히 안정적인 일자리로 정착시키기 위한 이행지원 프로그램은 설득력이 없다고 그들은 해석하고 있다. 다만 청년층의 노동시장 진입을 지원하기 위해 정보 문제를 해결하거나 근로경험을 학교교육에 반영하고 산학협동을 강화할 필요가 있다고 주장한다.

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

국내에서는 청년층의 노동시장 정착 과정에서 경험하는 특징들과 그 영향에 대한 실증연구는 거의 없다. 이는 무엇보다 청년층이 어떠한 경로와 과정을 거쳐 직업세계에 정착하는지에 대해 추적할 수 있는 자료가 없기 때문이다. 「경제활동인구조사」를 통해 청년층의 노동시장 이행 및 경력형성 과정을 분석한 이병희(2001a)는 노동시장으로의 이행 기간이 장기적일 뿐만 아니라 청년층 노동력의 미취업에 따른 유희인력화가 심각한 수준에 이르고 있음을 밝히고 있다. 또한 비정규직 경험이나 빈번한 직장이동이 경력개발로 이어지고 있지 않음을 실증분석하고 있다. 그러나 사용하는 자료의 제약 때문에 실직을 경험한 청년 근로자에 국한된 분석에 그치고 있어, 청년층 노동시장에 대한 정형화된 사실(stylized fact)로 일반화하기 어려우며, 또한 청년층 노동시장 경험의 단기적인 효과에 대한 분석에 그치는 한계를 가지고 있다.

Ⅲ. 자료의 구성

한국노동연구원이 매년 실시하는 「한국노동패널」은 3차년도(2000년)에 청년층에 대한 부가조사를 통해 학교교육을 마치고 난 후 노동시장으로 진입하는 과정에 대해 조

사함으로써, 동일한 개인에 대해 직업력(work history) 자료를 결합하여 직업세계 정착 과정에서의 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 획득 과정 및 근로조건 등을 자세히 묻고 있다. 본 연구는 이 자료를 이용하여 청년의 학력 정보와 함께 첫 일자리의 취업 시기, 산업 및 직업, 종사상 지위, 초임, 근로시간, 첫 일자리의 종료 여부 및 이직 시기, 그리고 학교를 최종적으로 마치고 난 후 첫 일자리를 획득하기까지의 이행 기간 등의 노동시장 진입 과정에 대한 정보를 추출하였다.

한편 직업세계 정착 과정을 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 취업 시기 및 퇴직한 경우 퇴직 시기, 산업 및 직업, 종사상 지위, 임금 및 근로시간, 근속연수, 취업경험횟수 등에 대한 정보를 추출함으로써 직업세계 정착 과정에 대한 기초적인 정보를 작성하였다.

본 연구에서 사용한 표본의 구성 절차는 <표 1>과 같다. 청년층 부가조사에 응답한 3,302명의 청년 중 ① 재학생 여부를 묻는 질문에서 중간에 그만두었거나 졸업했다고 응답하여 최종적으로 학교교육을 마친 자 가운데 ② 중졸 이하의 학력 수준을 가지고 있거나 ③ 졸업 시기 및 출생 시기가 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 취업경험이 기록되어 있는 경우에는 첫 일자리 여부를 판별할 수 없다고 판단하여 제외하였으며, ③ 취업 시기 및 퇴직 시기가 누락되거나 오기된 개인들을 제외하고, ④ 청년 일자리와 직업력의 일자리가 동일한 경우는 동일한 하나의 일자리로 전환하는 과정을 거쳐 최종적으로 1,340명의 취업경험자에 대한 3,584개의 취업경력 자료를 구축하였다.

〈표 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		
졸업 연도 누락 오류 또는 생년월일 오류	41	1,676		
2. 일자리 자료 결합				
취업 미경험	285	1,391		3,742
취업 연도 누락	22	1,369	64	3,678
과거 일자리의 이직 연월 오류	29	1,340	94	3,584

자료 : 한국노동연구원, 「한국노동패널」, 3차년도 청년층 부가조사, 2000.

IV. 직업세계 정착 과정의 노동시장 경험

1. 직업세계에 진입한 이후의 직장이동

<표 2>는 최종적으로 학교를 마치고 난 이후 직업세계로 진입하여 취업을 경험한 1,340명의 직장경험횟수가 제시되어 있다. 취업경험자들은 평균적으로 직장을 2.1회 경험하며, 직장경험횟수별 분포를 보면 1회 직장을 경험하는 자는 41.0%이며, 2회 경험자는 27.8%, 그리고 나머지 약 3분의 1은 3회 이상의 직장을 경험한 것으로 나타난다.

그러나 이러한 평균 직장경험횟수와 직장경험횟수별 분포는 졸업 시점의 차이에 따른 잠재적 노동시장 경력의 차이를 고려하지 않고 제시된 것이다. 이에 최종적으로 학교를 마치고 난 후 일정 기간이 경과한 후의 직장경험횟수 분포를 <표 2>의 오른쪽에 별도로 제시하였다. 표는 청년층이 직업세계에 정착하는 과정에서의 노동시장 경험에 대한 흥미로운 특징을 보여준다.

첫째, 최종 학교를 마치고 난 후 미취업경험률은 시간이 지나면서 감소하지만, 여전히 매우 높은 수준을 보여준다. 교육 종료 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 앓는 사유는 다양할 수 있지만, 적어도 양성된 인력이 제대로 활용되지 못하고 유향화되는 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 일자리의 이행이 매우 장기간에 걸쳐 이루어지고 있음을 유추할 수 있다.

둘째, 학교를 마치고 난 후 직업세계에 진입하여 잦은 직장이동을 경험하고 있음을 확인할 수 있다. 교육 종료 후 1년 내에 약 4분의 1은 직장을 이동하며, 3년이 경과한 후에는 첫 일자리에 머물러 있는 자의 비중이 절반 수준에 이르고, 5년 후에는 38.1%만이 첫 일자리에 머물고 있다²⁾.

<표 2> 취업경험자의 직장경험횟수

(단위 : 명, %, 회)

		전 체	학교를 마치고 난 후의 경과기간				
			1년	2년	3년	4년	5년
취업 경험자	전체	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)					
	평균	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) 다만 우리 나라 청년의 직장이동은 미국에 비해 훨씬 낮은 수준으로 조사되어 있다. Light and McGarry(1998:278)에 따르면, 학교를 마치고 난 후 4년 동안 취업경험자의 평균 이직횟수는 2.5회인 반면, 「한국노동패널」에서는 4년 동안 취업경험자의 평균 직장경험횟수가 1.8회에 불과하다. 이러한 차이는 「한국노동패널」 1차년도의 경우 노동시장 경험에 대해 회고적 조사를 실시하였고, 2차·3차년도의 경우에는 지난 1년간의 경제활동상태를 묻기 때문에 다수의 취업경험(특히 단기적이거나 불안정한 일자리)이 누락되었기 때문으로 보인다.

2. 직장이동과 근속

<표 3>은 최대 3회까지의 직장을 옮긴 자에 대해 직장 순서별로 근속기간의 분포와 평균값을 제시한 것이다. 다만 마지막 일자리가 조사 시점까지 지속된 경우에는 근속기간이 우측절단(right censoring)된 값이므로 과소 측정된 것임을 지적해 둔다.

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

또한 직장이동자의 첫 일자리 근속기간 분포를 보면, 청년들은 첫 일자리를 획득한 후에 절반 이상이 1년 이내에 직장을 그만두는 것으로 나타난다. 첫 일자리를 1년 이내에 그만둔 비중은 직장을 1회 이동한 자의 경우 51.3%, 2회 이동자의 경우 55.4%, 3회 이동자의 경우 58.7%로 나타난다. 반면 직장이동자 가운데 첫 일자리의 근속연수가 3년 이상인 경우는 1회 이동자 15.6%, 2회 이동자 9.1%, 3회 이동자 9.1%에 불과하다.

이러한 첫 일자리가 단기근속 현상을 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. 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 자리에서 55.4%이며, 두 번째 자리에서는 45.9%이다. 한편 직장을 3회 이동한 개인의 경우 1년 내에 직장을 이동하는 비중은 첫 자리에서 58.7%이며, 두 번째 자리에서는 52.1%인 반면, 세 번째 자리에서는 57.9%로 증가한다.

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

<표 3> 직장이동횟수별 근속기간

(단위 : %, 개월, 명)

직장이동횟수	직장순서	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.

3. 직장이동과 지위 변동

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

<표 4>는 직장이동횟수별 비정규직 비중의 추이를 제시한 것이다. 이때 상용직과 자영업주는 정규직으로, 임시직과 일용직, 무급가족종사자는 비정규직으로 분류하였다. 다만, 참고로 노동시장 진입 과정에서 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 이병희(2001a)와는 크게 다른 수치이다.

이러한 자료의 차이를 염두에 두고 <표 4>를 보면, 우선 특징적인 것은 직장이동별 비정규직 비중이 그다지 차이를 보이지 않는다는 점이다. 첫 일자리에서 계속 근무하는 개인에게서 비정규직 비중은 19.1%인 반면, 직장을 2회 이동한 자는 20.9%, 3회

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 4> 직장이동횟수별 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 경력 일치(career match) 과정인가를 살펴보았다. 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 5>는 직장이동횟수별로 산업·직업·경력 변동률을 제시한 것이다. 이때 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 경력 변동이 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 두 번째 일자리 간의 경력 변동을 보면, 1회 이동한 자

는 53.9%이며, 2회 이동한 자는 68.3%, 3회 이동한 자는 64.6%에 이른다. 즉, 빈번한 직장이동을 경험하는 청년층의 경우 경력 변동 또한 크게 이루어짐을 알 수 있다.

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

〈표 5〉 직장이동횟수별 경력 변동

(단위 : %, 명)

직장순서 \ 직장이동횟수		1	2	3
		1	36.1	46.9
1	산업 변동	36.1	46.9	39.0
	직업 변동	40.7	45.8	52.8
	경력 변동	53.9	68.3	64.6
2	산업 변동		49.5	48.6
	직업 변동		48.6	40.8
	경력 변동		66.8	58.8
3	산업 변동			49.6
	직업 변동			52.2
	경력 변동			62.5
N		343	228	112

자료 : 한국노동연구원, 「한국노동패널」, 3차년도 청년층 부가조사, 2000.

V. 직업세계 정착 과정의 노동시장 경험이 이후의 임금에 미치는 효과

이제 첫 일자리 이후 직장이동을 포함한 직업세계 정착 과정에서의 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) 조사 시점에서 포착된 임금이다. 결국 우리가 추정하는 것은 노동시장 경력 초기의 경험이 일정기간이 경과한 이후의 임금수준에 미치는 영향이다. 이때 분석자료는 임금근로자로 국한된다. 추정 모형에서 종속변수는 임금의 로그값을 사용하였다.

<표 6>에는 추정 모형에 사용한 변수들의 평균값과 표준편차가 제시되어 있다.

<표 6> 추정 모형의 변수 특성

	평균	표준편차
<종속변수>		
마지막 일자리의 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 정착 과정		
직장경험횟수	2.1	1.3
첫 일자리와 동일 산업 여부	0.761	0.427
첫 일자리와 동일 직업 여부	0.730	0.444
비정규직 경험비중	0.160	0.328
3. 첫 일자리로의 진입 과정		
첫 일자리로의 이행 기간(년)	0.733	2.126
첫 일자리 근속(년)	1.6	1.9
첫 일자리 비정규직 여부	0.196	0.397
4. 학교 졸업후 마지막 조사시점까지의 경과기간(년)	4.8	3.2
표본수	896	

자료 : 한국노동연구원, 「한국노동패널」, 3차년도 청년층 부가조사, 2000.

우리의 주된 관심인 직업세계 정착 과정에서의 노동시장 경험은 직장경험횟수, 마지막 일자리가 첫 일자리와 동일한 산업 또는 직업인지의 여부, 비정규직 경력비중으로 포착하였다. 우선 직장경험횟수는 직업세계 정착 과정에서의 직장이동성을 대표한다. 그리고 첫 일자리와의 동일 산업 또는 직업 여부는 직장이동 과정에서의 경력 변동을 측정한 것이다. 마지막으로 비정규직 경력 비중은 직장이동 과정에서의 누적적인 비정

규직 경험의 비중을 의미한다. 각 일자리에 대한 종사상 지위 변수의 누락 또는 결손이 적지 않았기 때문에, 종사상 지위별 누적적인 경력연수 대신에 졸업 이후 노동시장 경력연수 가운데 비정규직으로 취업한 경력연수가 차지하는 비중으로 정의하였다.

한편 노동시장 진입 과정에서의 경험이 마지막 일자리의 임금에 미치는 영향을 살펴보기 위해, 학교를 최종적으로 마치고 난 후 첫 일자리를 획득하기까지 소요된 이행 기간과 첫 일자리의 안정성을 반영하는 첫 일자리의 근속연수 및 비정규직 여부를 포함하였다.

그리고 추정 모형에서는 성, 학력, 노동시장 경력연수 등의 특성을 통제하였다. 한편 우리가 사용하는 표본에서는 개인별로 졸업 시점의 차이가 존재하기 때문에 이에 따른 잠재적인 노동시장 경력의 차이를 통제하기 위해 학교를 마치고 난 후부터 조사 시점까지의 경과기간을 설명변수에 포함하였다. 인적 특성에 연령을 포함하지 않은 것은 노동시장 경력연수 및 졸업 이후 마지막 조사 시점까지의 경과기간 변수와 상관관계가 높기 때문이었다.

직업세계 정착 과정의 초기 노동시장 경험이 이후의 임금에 미친 영향을 통상최소사승법을 통해 회귀분석한 추정 결과는 <표 7>에 제시되어 있다. (1)은 직업세계 정착 과정의 노동시장 경험이 마지막 일자리의 임금에 미치는 영향을 추정한 결과이며, (2)는 첫 일자리로의 이행 기간 및 첫 일자리의 특성을 포함하여 추정한 결과이다.

우선 추정 결과 (1)에서 학교를 최종적으로 마치고 난 후의 직업세계 정착 과정에서의 노동시장 경험이 이후의 임금에 미치는 영향을 보면, 직장경험횟수가 많을수록 이후의 임금에 유의한 음의 영향을 미치고 있다. 이는 노동시장 경력 초기의 빈번한 노동이동이 더 나은 일자리의 획득을 통한 임금추구 과정이 아닐 수 있음을 시사한다.

한편 마지막 일자리가 첫 일자리와 산업 또는 직업이 동일한가의 여부는 임금에 양의 영향을 미치지, 유의하지는 않은 것으로 나타났다. 이는 경력 변동이 심할수록 축적한 인적자원의 손실이 클 것이라는 기대와는 다른 결과이다. 이러한 결과가 나온 것은, 직장이동시에 산업과 직업의 변화를 동반한 경력 변동률이 절반을 넘어서기 때문에 앞서의 직장이동성을 대표하는 직장경험횟수에 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.

추정 결과 (2)는 앞서의 설명변수에 더하여 노동시장 진입 과정에 관련된 변수를 추가하여 추정한 것이다. 앞서의 추정 결과 (1)과 비교하여, 직업세계 정착 과정에서의 노동시장 경험 변수들은 추정 결과에서 차이가 발견되지 않는다. 또한 결정계수를 비

교하면, 첫 일자리로의 진입 과정을 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 분석 결과이다. 이는 학교 졸업후의 미취업이 장기화될수록 취업경험을 통한 인적자원의 축적이 저해되어 지속적으로 부정적인 영향을 미친다는 사실을 의미한다.

〈표 7〉 추정 결과

	(1)	(2)
상수항	7.698 (0.048) ***	7.715 (0.051) ***
1. 인적 특성		
성(여성)		
남성	0.094 (0.023) ***	0.092 (0.025) ***
학력(고졸)		
전문대졸	0.130 (0.030) ***	0.129 (0.032) ***
대졸이상	0.449 (0.031) ***	0.458 (0.033) ***
노동시장 경력	0.033 (0.006) ***	0.025 (0.008) ***
2. 직업세계 정착 과정		
직장경험횟수	-0.026 (0.011) **	-0.040 (0.014) ***
첫 일자리와 동일 산업	0.023 (0.033)	0.024 (0.033)
첫 일자리와 동일 직업	0.014 (0.032)	0.009 (0.033)
비정규직 경력비중	-0.094 (0.035) ***	-0.106 (0.062) *
3. 직업세계 진입 과정		
이행 기간		-0.020 (0.009) **
근속연수		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.

VI. 요약과 시사점

노동시장에 진입한 이후 직업세계에 정착하는 과정을 통해 청년층 노동시장을 분석

한 본 연구의 주요한 발견은 다음과 같다.

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

둘째, 근로생애 초기 노동시장 경험이 이후의 노동시장 성과에 미치는 영향을 실증 분석한 결과에 따르면, 우선 첫 일자리를 획득하기까지 직업세계 진입 과정에서의 경험이 이후의 임금수준에 미치는 영향은 미미하지만, 첫 자리로 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 정착 과정에서의 불안정한 노동시장 경험의 누적은 이후에도 지속적인 부정적인 영향을 미치는 것으로 나타난다. 직장경험횟수가 많을수록 이후의 임금에 유의한 음의 영향을 미친다는 분석 결과는 노동시장 경력 초기의 빈번한 직장이동이 보다 나은 일자리로의 탐색을 통한 임금추구 과정이 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 청년실업을 완화하기 어렵다는 것을 시사한다. 특히 이행 과정의 불안정성이 학교로부터 노동시장으로의 이행이 원활하지 않기 때문에 발생한 점에 비추어, 교육과 노동시장의 연계를 강화하기 위한 교육개혁과 함께 학교로부터 노동시장으로의 순조로운 이행을 위한 진로지도의 체계화, 근로체협 활동의 장려, 이행관련 정보의 생산·유통 등의 지원체계의 구축이라는 장기적이고 예방적인 정책이 수립되어야 할 것이다.

노동시장 이행 과정에서의 경험과 그 성과에 대한 본 연구는 자료 및 실증방법에서 여러 한계가 있다. 본 연구에서 사용한 청년층 부가조사는 첫 자리로의 이행 과정에 대한 귀중한 정보를 제공하지만, 직업력 자료와의 결합을 통해 직업세계 정착 과정에 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 작기 때문에 졸업 동기(cohort)별 노동시장 경험과 그 성과에 대한 추적 분석이 가능하지 않았다. 이에 따라 추정 모형에서는 학교를 마치고 난 후부터 조사 시점까지의 경과기간을 통제하는 수준에 머물렀으며, 근로생애 초기의 일정

기간 동안으로 국한하여 측정한 노동시장 경험이 장기적으로 노동시장 성과에 미치는 영향을 분석하는 데까지 나아가지 못했다. 따라서 본 연구 결과는 근로생애 초기의 노동시장 경험과 일정기간 이후의 임금과의 횡단면적인 인과분석에 그치는 한계를 가진다. 또한 추정 모형에 있어서 가지는 한계는 초기의 노동시장 경험과 이후의 임금에 동시적으로 영향을 미치는 특성을 충분히 통제하지 않았다는 점이다.

청년층 노동시장에 대한 심층적인 이해 및 과학적인 정책을 수립하기 위해서는 무엇보다 교육, 훈련, 근로경험을 통한 인적자원의 축적 과정, 노동시장으로의 이행 과정, 노동이동 등의 직업세계 정착 과정 등에 대한 추적조사가 요구된다.

참고문헌

- 안주엽. 「청년층의 첫 일자리 진입 : 경제위기 전후의 비교」. 한국노동연구원 · 한국노동경제학회, 『제3회 한국노동패널 학술대회 발표문』, 2001. 11. 10.
- 이병희. 「청년층의 노동시장 이행과 경력형성」. 한국노동연구원, 『분기별 노동동향분석』 14권 1호(2001).
- _____. 「청년실업과 경력형성」. 한국노사관계학회, 『산업관계연구』 11권 2호.
- 이병희 · 안주엽. 「청년실업의 현황과 원인」, 『청년실업의 원인과 대책에 관한 정책토론회 발표문』. 한국노동연구원, 2001. 4. 20.
- 최경수. 「청년층 직장정착 과정 연구를 위한 회고적 패널의 구축」. 한국노동연구원 · 한국노동경제학회. 『제1회 한국노동패널 학술대회 발표문』, 1999. 12. 17.
- Gardecki, R., and D. Neumark. “Order from Chaos? The Effects of Early Labor Market Experiences on Adult Labor Market Outcomes”. *Industrial and Labor Relations Review* 51 (2) (Jan. 1998): 299-322.
- Light, A., and K. McGarry. “Job Change Patterns and the Wages of Young Men”. *The Review of Economics and Statistics* 80 (2) (1998): 276-286.
- Neal, D. “The Complexity of Job Mobility among Young Men.” *Journal of Labor Economics* 17 (2) (1999): 237-261.
- Neumark, D. “Youth Labor Markets in the U.S.: Shopping Around vs. Staying put”, NBER Working Paper No. 6581, 1998.
- Ryan, P. “The school-to-Work Transition: A Cross-National Perspective”. *Journal*

of Economic Literature, XXXIX (March 2001): 34-92.

Topel, R. H., and M. P. Ward. "Job Mobility and the Careers of Young Men".

Quarterly Journal of Economics 107 (1992): 439-479.