

노동정책연구

2002. 제2권 제4호 pp.1~16

© 한국노동연구원

연구논문

경제위기 전후 청년 일자리의 구조 변화

이병희*

경제위기 이후 청년층이 경험하는 취업난이 노동력 수요의 구조적인 변화에 기인하는지를 살펴보기 위해 「고용보험DB」를 이용하여 1995~2000년 동안 지속적으로 300인 이상의 근로자를 고용하는 사업체를 대상으로 경제위기 전후의 일자리 변동을 분석하였다. 대규모 사업체에서 경제위기 이후 청년층의 일자리 창출률은 다른 연령계층에 비해 가장 낮을 뿐만 아니라 일자리소멸률도 가장 높아 청년 일자리가 지속적으로 감소하고 있으며, 신규 졸업자보다 경력 근로자를 채용하는 경향이 크게 증가하여 경력 중시형 노동력 수요로 변화하고 있는 것으로 나타났다. 또한 사업체의 일자리창출률이 클수록 청년 채용률이 높다는 실증 결과는 적극적인 일자리창출을 위한 정책적인 노력이 필요함을 시사한다.

핵심용어: 일자리 변동, 청년 채용, 사업체-근로자 연계 패널

I. 서론

최근 청년 실업률은 외환위기 이후 가장 낮은 수준이며, 외환위기 이전 수준에 근접하여 지표상으로는 청년실업 문제가 심각하다고 보기는 어렵다. 반면 청년층의 취업자 수는 절대적으로 감소하여 청년층의 체감 실업률을 높이는 요인으로 작용하고 있다. 청년 취업자가 절대적으로 감소한 1차적인 원인으로는 청년인구의 감소를 들 수 있으나, 청년취업 비율(employment population ratio)이 2001년 42.8%으로 외환위기 이전

투고일: 2002년 10월 28일, 심사의뢰일: 11월 10일, 심사완료일: 11월 30일.

* 한국노동연구원 부연구위원(lbh@kli.re.kr)

인 1997년의 45.1%보다 낮은 수준을 기록함으로써 청년층 일자리가 상대적으로 감소하였음을 확인할 수 있다(이병희, 2002).

청년층 취업자의 상대적인 감소를 불황기에 기업들이 신규 노동력의 채용을 연기하는 경향만으로 설명하기는 어려워 보인다. 경제위기 직후 청년층 실업률의 급격한 증가와 이후 경기 회복에 따라 감소하는 경향은 청년층 노동시장이 경기 변동에 매우 민감하게 반응하는 특징을 반영하는 것이라고 할 수 있지만, 경기 회복기인 1999~2000년에도 청년층 취업자수의 증가가 미미하고 청년층 취업 비율이 경제위기 이전 수준을 회복하지 못하는 현상을 설명하기는 어렵기 때문이다.

본 연구는 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 공급요인보다 노동력 수요요인의 설명력이 증대할 것으로 보인다. 최근 청년층 노동시장에 대한 여러 가지 자료가 조사되고 있음에도 불구하고 청년 취업난을 이해할 수 있는 노동력 수요 측면에서의 자료는 찾아볼 수 없다. 이에 본 연구에서는 「고용보험 DB」(노동부)를 이용하여 노동력 수요 측면의 분석을 수행함으로써 새로운 자료의 활용 가능성을 제시하고 청년층 노동시장에 대한 통합적인 이해에 기여하고자 한다.

II. 연구방법

지난 1990년대 이후 활발하게 이루어지고 있는 일자리창출·소멸 관련 연구들은 청년층이 경험하고 있는 취업난을 노동력 수요의 변화라는 관점에서 분석하고자 하는 본 연구의 방법론적 토대를 제공한다. 흔히 사용되는 거시적인 고용통계를 통해서만 취업자수의 증감을 통해 고용의 순변화(net employment change)를 파악할 수 있으나, 그 이면에 존재하는 고용의 총변화(gross employment change)를 알 수는 없다. 반면 ‘사업체-근로자 연계패널 자료(employer-employee matched panel data)’를 구성할 경우 고용의 양적인 변화만이 아니라 일자리창출·소멸 과정 분석을 통해 노동력 수요 관점에서 일자리의 변화를 살펴볼 수 있다.

본 연구에서는 일자리를 근로자에 의해 충원된 일자리(filled job position)로 정의한다. 또한 대부분의 자료가 일자리(job position)가 아닌 근로자수에 대한 통계를 제시하고 있기 때문에 Davis, Haltiwanger and Schuh(1996) 등의 방법에 따라 일자리변

동을 ‘사업체 수준에서의 순고용변화’로 정의한다.

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

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

두 시점간에 사업체의 사업 확대 또는 창업에 의해 근로자수가 증가하였을 경우 일자리창출(job creation: JC)이라고 부르며, 사업체의 사업 축소 또는 폐업에 의해 근로자수가 감소하였을 경우 일자리소멸(job destruction: JD)이라고 부른다.

사업체 수준의 순고용변화는 근로자의 이동 측면(worker flow)에서도 정의할 수 있다. 즉 사용자-근로자 간 고용관계(job match)의 형성과 해체로 순고용변화를 파악할 경우 두 시점간에 발생한 총채용자수(H)와 총이직자수(S)의 차이로 정의된다.

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

식 (1)과 식 (2)에 의해 순일자리변동은 채용과 이직의 차이와 동일함을 알 수 있다.

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

한편 일자리변동률은 일반적인 증감률과 다르게 계산된다. 일반적으로 $t-1$ 기의 근로자수를 사업체 규모로 정의할 경우 창업 사업체는 $t-1$ 기의 근로자수가 0이 되므로 일자리변동률이 ∞ 가 되며, 폐업 사업체는 -1로 계산된다. 이에 비하여 사업체의 일자리 규모를 $t-1$ 기의 근로자수와 t 기의 근로자수 평균으로 정의할 경우 일자리변동률은 $[-2, 2]$ 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 일자리변동률을 집계하기 위해서는 부문내 각 사업체 규모의 비중을 가중치로 사용하여 계산한다. 부문별 일자리창출률(JCR)은 일자리가 늘어난 사업체(일자리가 증가한 기존 사업체 + 창업 사업체)의 일자리창출률을 사업체 규모의 비중을 가중치로 계산한다. 마찬가지로 부문별 일자리소멸률(JDR)은 일자리가 감소한 사업체(일자리가 감소한 기존 사업체 + 폐업 사업체)의 일자리 소멸률을 사업체 규모의 비중을 가중치로 계산한다.

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

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

위의 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.

이제 JCR 에서 JDR 을 빼면 순일자리창출률(JFR)이 된다.

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

III. 분석 자료

일자리변동을 파악하기 위해서는 ‘사업체-근로자 연계패널 자료’가 필수적이다. 본 연구에서는 「고용보험 DB」를 이용하여 자료를 구성하였다.

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

우선 피보험자 관리번호와 채용일자를 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 연계패널 자

1) 고용보험 적용대상 피보험자는 2001년 12월 전체 임금근로자 13,625천 명의 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).

료'를 구축하였다.

본 연구에서는 경제위기를 전후하여 일자리의 구조적인 변화를 살펴보기 위하여 1995~2001년 연말 기준으로 근로자 300인 이상을 지속적으로 고용하고 있는 1,076개 사업체를 분석대상으로 삼았다²⁾³⁾. 분석자료는 개별 일자리별로 채용일자, 채용사유, 이직일자, 이직사유, 직종, 학력 등의 인적 특성과 함께 사업체의 고용보험 성립일, 소멸일, 최초 고용 발생일, 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 시점 간에 발생한 사업체 수준의 순고용변화로 측정하기 때문에, 두 시점 사이에서 발생한 일자리의 변동은 누락된다. 따라서 시점간의 길이를 가능하면 짧게 하는 것이 바람직하지만(Abowd, Corbel and Kramarz, 1999), 본 연구에서는 연간 단위로 변동률을 제시할 것이다.

둘째, 사업체 단위의 순고용변화에 의해 일자리변동을 측정하기 때문에 사업체 내에서 순고용변화 없이 발생하는 일자리의 대체가 포착되지 않아 일자리변동률이 과소측정된다. 예를 들어 두 시점 간에 사업체의 숙련 구성을 변화시킬 목적으로 직종별 일자리가 동일한 규모로 대체되었다면 일자리창출이나 소멸 모두 없는 것으로 간주된다.

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.

2) 농림어업과 광업 사업체는 제외하였으며, 1995~2001년 동안 지속적으로 300인 이상의 근로자를 가진 사업체로 국한하였기 때문에 사업체의 창업·폐업에 따른 일자리변동은 포착하지 못하는 한계를 가진다.

3) 「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 일자리변동에 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.

Ⅳ. 경제위기 전후 일자리 구조 변화

1. 경제위기 전후 일자리 변동

<표 1>은 근로자 300인 이상을 고용하고 있는 사업체의 연령대별 근로자수 추이를 제시한 것이다. 전체 근로자수는 1997년 1,482천 명에서 1998년 1,365천 명으로 경제위기 이후 대량의 일자리 감소가 일어났으며, 2001년에도 1,341천 명에 머물러 300인 이상의 대규모 사업체에서 경제위기 이전 수준의 고용을 회복하고 있지 못함을 보여주고 있다⁴⁾. 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.

이제 연령계층별 일자리창출과 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

<표 1> 연령계층별 근로자수 추이 : 연말 기준

(단위 : 천 명, %)

| | 15~29 | 30~44 | 45~ | 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) |

자료 : 「고용보험 DB」, 300인 이상 사업체-근로자 연계패널 자료, 1995~2001.

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

구하고, 연속된 두 해 간의 순고용변동을 통해 연령계층별로 일자리변동률을 계산하였다. 그리고 재직근로자의 연령이 자연 증가하여 연령계층 범주를 이동하는 문제를 해결하기 위하여 전년도의 연령계층 범주를 기준으로 삼아 연령계층의 일자리변동률을 측정하였다. 이 때 사업체 내부에서 청년 일자리와 중장년 일자리 간의 대체가 발생할 경우 연령계층별 일자리창출·소멸률의 합이 전체 일자리창출·소멸률보다 크게 나타난다는 점에 유의할 필요가 있다. 그러나 연령계층별 순일자리창출률의 합은 전체 순일자리창출률과 동일하다.

우선 <표 2>에서 전체적인 일자리변동을 살펴보면, 순일자리창출률은 1996년 4.6%였으나, 1998년에는 경제위기의 영향으로 -8.3%로 급감하였으며, 경기 회복기인 1999~2000년에 다소 증가하다가 경기가 침체한 2001년에는 다시 감소하였다. 이러한 순고용변화 이면에 발생한 일자리창출·소멸률을 보면, 경제위기 시기에도 일자리 창출과 소멸이 동시에 이루어지고 있음을 볼 수 있다. 경제위기의 직접적인 영향을 받던 1998년의 경우 일자리창출률은 1997년과 비슷한 수준을 기록하지만, 일자리소멸률이 크게 증대하여 전체 일자리가 크게 감소하였음을 확인할 수 있다. 한편 경제가 회복되면서 일자리창출에 의해 일자리가 순증가하고 있다. 그러나 일자리소멸이 경제위기 이전에 비하여 높은 수준을 유지함으로써 순일자리 증가가 미미하게 나타난다.

이제 연령계층별로 세분화하여 살펴보면, 청년층의 일자리변동은 전체 일자리변동과는 다른 추이를 보이고 있다. 두드러지는 특징은 1997년 이후 청년 일자리가 지속적으로 감소하고 있다는 점이다. 경제위기 직후인 1998년의 경우 장년층 이상의 일자리는 7.7% 감소하였지만 청년층의 경우는 무려 17.0%나 감소하여 경제위기의 가장 큰 영향을 받은 것으로 나타난다. 또한 경기가 회복된 이후에도 청년층 일자리창출률이 다른 연령계층에 비해 가장 낮을 뿐만 아니라 일자리소멸률도 가장 높게 나타난다. 특히 경기 회복기인 1999~2000년의 경우 중장년층의 일자리는 증가하고 있지만 청년층 일자리는 여전히 감소하고 있다.

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, 경기 회복기인 1999~2000년에도 청년 일자리의 창출률이 소멸률보다 낮게 나타난 것은 청년층이 선호하는 대규모 사업체에서 청년층 노동력 수요가 크게 감소하고 있음을 의미한다.

<표 2> 연령계층별 일자리변동률

(단위 : %)

| | 창출률 | | | | 소멸률 | | | | 순창출률 | | | |
|------|-------|-------|------|-----|-------|-------|------|------|-------|-------|------|------|
| | 15~29 | 30~44 | 45~ | 전 체 | 15~29 | 30~44 | 45~ | 전 체 | 15~29 | 30~44 | 45~ | 전 체 |
| 1996 | 14.2 | 2.6 | 2.0 | 6.3 | 1.2 | 3.4 | 6.2 | 1.7 | 13.0 | -0.8 | -4.2 | 4.6 |
| 1997 | 4.8 | 4.5 | 7.5 | 3.8 | 7.5 | 2.7 | 4.0 | 3.7 | -2.6 | 1.8 | 3.5 | 0.1 |
| 1998 | 2.5 | 5.9 | 5.2 | 3.2 | 19.5 | 6.8 | 12.9 | 11.5 | -17.0 | -0.8 | -7.7 | -8.3 |
| 1999 | 7.0 | 9.5 | 9.2 | 6.9 | 11.3 | 3.5 | 4.9 | 5.0 | -4.3 | 6.0 | 4.3 | 1.9 |
| 2000 | 6.8 | 5.1 | 10.1 | 5.0 | 9.2 | 4.1 | 4.5 | 4.6 | -2.4 | 1.1 | 5.6 | 0.5 |
| 2001 | 3.0 | 4.7 | 8.1 | 2.9 | 16.5 | 4.9 | 4.5 | 7.0 | -13.6 | -0.2 | 3.7 | -4.1 |

자료 : 「고용보험 DB」 300인 이상 사업체-근로자 연계패널 자료, 1995~2001.

2. 경제위기 전후 채용구조 변화

이제 경제위기 전후의 채용구조를 분석하여 청년층 노동력 수요의 변화를 살펴보기로 한다. <표 3>은 한 해 동안의 채용지수를 연령계층별로 제시한 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.

이러한 추이는 청년층의 채용이 경기변동에 민감하게 반응하는 경향을 보여줄 뿐만 아니라⁵⁾ 경제위기 이후 청년층의 채용 비중이 경제위기 이전에 비해 낮은 수준을 기록하여 기업의 청년층 채용 경향이 둔화되었음을 시사한다.

<표 3> 연령계층별 채용 추이

(단위 : 천 명, %)

| | 1996 | 1997 | 1998 | 1999 | 2000 | 2001 |
|-------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|
| 15~29 | 189 (69.4) | 167 (67.8) | 115 (52.3) | 204 (58.6) | 227 (63.5) | 143 (60.2) |
| 30~44 | 60 (21.9) | 55 (22.4) | 77 (35.2) | 112 (32.1) | 96 (27.0) | 69 (28.9) |
| 45~ | 23 (8.6) | 24 (9.9) | 27 (12.5) | 32 (9.3) | 34 (9.4) | 26 (10.9) |
| 전 체 | 272(100.0) | 247(100.0) | 219(100.0) | 348(100.0) | 357(100.0) | 238(100.0) |

자료 : 「고용보험 DB」 300인 이상 사업체-근로자 연계 패널 자료, 1995~2001.

5) 채용은 일자리창출·소멸에 의해 발생할 뿐만 아니라 이직한 근로자를 대체고용하는 경우에도 발생한다. 경기 회복에 따라 일자리창출이 증가할 뿐만 아니라 평생 일자리(career job)를 탐색하는 과정에서 빈번한 직장이동을 경험하는 청년층은 경기 회복에 따라 자발적인 이직이 증가하여 청년층의 채용은 증가하게 된다.

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 자격이 있는 자는 물론 자영업자로서 사업한 자격이 있는 자가 근로자로서 채용된 ‘경력 취득’, 월 80시간 미만의 적용제외 근로자가 근로계약 등을 변경하여 적용대상 근로자로 되거나 일용직에서 상용근로자로 고용 신분이 변경된 경우 ‘기타 취득’⁶⁾으로 분류하고 있다⁷⁾. 한편 본 연구에서는 사업체간의 합병 또는 분사화, 사업주 변동, 기업내 다른 사업체로의 이동 등으로 인한 자격 취득의 경우 사업체 관리번호가 변경되더라도 채용일과 자격상실일을 비교하여 별도로 ‘전직’으로 구분하였다. 최종적으로 채용사유는 ‘신규 채용’, ‘경력 채용’, ‘적용확대’, ‘전직’ 등의 네 가지 유형으로 구분된다.

<표 4>는 청년층 채용사유 추이를 제시한 것이다. 두드러진 특징은 300인 이상의 대규모 사업체에서 경제위기를 겪으면서 경력직 채용경향이 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 역전되었다⁸⁾⁹⁾. 한편 전직에 따른 고용보험 취득이 1998년에 가장 높게 나타난 현상은 경기 불황기에 대규모 기업이 기업내 전직(intrafirm flows)을 통해 고용을 조정한 데 연유한 것으로 보인다¹⁰⁾.

학력별로 구분하여 보아도 기업의 경력직 채용 경향은 뚜렷하게 나타난다. 특히 대졸 이상의 경우 1997년 신규 채용 비율은 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

-
- 6) 이외에도 2000년 이전에 국가와 지방자치단체에서 행하는 사업에 직접 종사하던 자가 2000년 이후에 당해 사업체에서 고용보험 피보험자격을 취득하게 된 경우와 소속 사업체가 고용보험에 임의가입함으로써 피보험자격을 취득한 자도 포함된다.
 - 7) 사업체의 성립과 동시에 근로자를 채용하여 고용보험에 신규 가입하는 경우는 해당 근로자의 이전 경제활동 유무에 따라 신규 또는 경력 취득자로 구분하고 있다.
 - 8) 다만, 1998년 10월부터 임시직 근로자에게 고용보험이 확대적용됨에 따라 임시직 근로자의 빈번한 직장이동으로 인해 경력직 채용비중이 이전 시기에 비하여 다소 과대 측정될 수 있다.
 - 9) 임명의 논평자는 향후 청년 실업률의 하락에 따라 전직실업자가 감소하여 경력직 채용 비중이 하락할 가능성을 제기하였다. 그러나 다른 한편으로 실업률의 하락에 따라 자발적인 노동이동(job-to-job movement)이 증가하고, 기업이 이를 대체채용하는 경우 경력직 채용 비중이 증가할 가능성도 존재한다. 이러한 상반되는 두 가지 작용이 어떠한 추이로 귀결될 것인가를 단정적으로 말하기는 어렵지만, 경제위기 이후 경력 중시형 노동력 수요로의 변화는 부인할 수 없다.
 - 10) 일자리변동 과정에서의 기업의 역할을 분석한 Schuh and Triest(2000)에 따르면, 여러 개의 사업체를 가진 대규모 기업은 일자리리칭출·소멸률이 낮으며 불황기에 주로 기업내 전직을 통해 고용조정하고 있음을 밝히고 있다.

〈표 4〉 청년층 채용사유 추이

(단위 : 천 명, %)

| | | 1996 | 1997 | 1998 | 1999 | 2000 | 2001 |
|-------|------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|
| 전체 | 신 규 | 104 (64.1) | 94 (63.1) | 47 (42.2) | 51 (25.8) | 54 (24.4) | 31 (22.1) |
| | 경 력 | 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) |
| | 전 직 | 11 (6.6) | 8 (5.6) | 16 (14.4) | 22 (11.0) | 10 (4.4) | 10 (7.1) |
| | 전 체 | 162(100.0) | 150(100.0) | 112(100.0) | 199(100.0) | 221(100.0) | 138(100.0) |
| 중졸 이하 | 신 규 | 3 (64.2) | 4 (69.5) | 3 (69.0) | 2 (45.0) | 2 (41.9) | 1 (39.6) |
| | 경 력 | 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) |
| | 전 직 | 0 (2.5) | 0 (4.4) | 0 (4.3) | 0 (3.3) | 0 (1.5) | 0 (2.0) |
| | 소 계 | 4(100.0) | 6(100.0) | 4(100.0) | 4(100.0) | 4(100.0) | 2(100.0) |
| 고졸 | 신 규 | 46 (58.8) | 48 (59.4) | 22 (36.9) | 24 (23.0) | 26 (22.0) | 12 (17.4) |
| | 경 력 | 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) |
| | 전 직 | 4 (5.0) | 4 (5.0) | 9 (15.5) | 14 (13.3) | 5 (4.2) | 5 (6.9) |
| | 소 계 | 78(100.0) | 81(100.0) | 59(100.0) | 106(100.0) | 118(100.0) | 68(100.0) |
| 전문 대졸 | 신 규 | 13 (63.7) | 12 (60.9) | 6 (38.5) | 8 (23.8) | 7 (20.2) | 4 (15.7) |
| | 경 력 | 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) |
| | 전 직 | 1 (5.1) | 1 (4.8) | 2 (12.1) | 2 (5.6) | 1 (2.7) | 1 (3.5) |
| | 소 계 | 20(100.0) | 20(100.0) | 16(100.0) | 32(100.0) | 33(100.0) | 23(100.0) |
| 대졸 이상 | 신 규 | 42 (71.2) | 30 (70.1) | 16 (50.2) | 17 (30.7) | 20 (29.8) | 14 (31.5) |
| | 경 력 | 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) |
| | 전 직 | 6 (9.5) | 3 (7.1) | 5 (14.8) | 6 (10.4) | 4 (5.9) | 4 (9.4) |
| | 소 계 | 60(100.0) | 44(100.0) | 32(100.0) | 57(100.0) | 66(100.0) | 46(100.0) |

자료 : 「고용보험DB」 300인 이상 사업체-근로자 연계 패널 자료, 1995~2001.

있다. 전문대졸의 경우 경력 채용 비율은 대졸자에 비해 훨씬 높다. 2001년의 경우 전문대졸 채용자는 4명 가운데 3명이 노동시장 경력을 가진 자로 나타난다.

V. 일자리변동이 청년층 채용에 미치는 영향 분석

앞서 채용구조를 통해 청년층 노동력 수요의 변화를 서술적으로 살펴본 데 이어, 청년층 채용에 영향을 미치는 여러 요인을 통제된 상태에서 사업체의 일자리변동이 청년

층 채용에 미치는 영향을 실증분석하기로 한다. t 기에 i 사업체의 청년 채용률(HR) 추정모형으로 다음과 같은 축약형 방정식을 사용하여 회귀분석하였다.

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

사업주의 근로자 채용은 직접적으로 일자리변동에 의해 유발되거나, 일자리변동과는 무관하게 근로자의 이직이나 숙련 구성의 변화를 목적으로 한 대체고용에 기인하게 된다(Burgess, Lane and Stevens, 2000). 일자리변동과 관련된 변수로는 사업체의 일자리창출률(JCR)과 일자리소멸률(JDR)을 사용하였다¹¹⁾. 그리고 일자리변동과 무관하게 채용에 영향을 미치는 요인(X)으로 각 사업체의 성, 학력수준, 연령계층별 근로자의 비중을 통제하였다.

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 인사 정책을 지적하고 있다. 문제는 관측할 수 없는 사업체의 고정효과(fixed effect)가 설명 변수와 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 패널 자료이므로, 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 일자리변동 등은 경기변동의 영향을 받을 것이므로 회귀모형에 연도더미를 추가함으로써 모든 사업체에 공통적인 영향을 미치는 연도 효과(time effects)를 통제하였다.

11) 분석에서 사용한 청년 채용률은 한 해 동안 발생한 모든 청년 채용자수를 사업체 규모로 나눈 값이다. 이 때 제IV장에서처럼 연말 기준으로 인접한 두 해 동안의 일자리창출·소멸을 측정하는 경우 연중에 창출되었다가 소멸된 일자리는 누락된다. 이러한 문제를 고려하여 추정 과정에서는 월말 기준으로 일자리창출·소멸률을 계산하여 이를 연간으로 합한 값(year-aggregated monthly rate)을 사용하였다(Abowd, Corbel and Kramarz, 1999 참조).

<표 5>는 청년 채용률의 결정요인에 대한 추정 결과를 제시한 것이다. 추정모형 (1)은 일자리변동을 포함하지 않은 추정 결과이며, 추정모형 (2)는 일자리변동을 추가하여 추정한 결과이다. 우선 추정결과 (1)과 (2)의 결정계수를 비교하면, 일자리변동을 추가한 추정모형 (2)의 설명력이 크게 증가한다. 이는 일자리변동이 청년 채용률에 상당한 영향을 미치고 있음을 시사한다.

한편 추정 결과 (1)에서 연도 효과를 보면, 경기변동에 따라 청년 채용률은 매우 민감하게 반응하고 있음을 확인할 수 있다. 청년 채용률은 경기가 급락하던 1997~98년 기간 동안 기준연도인 1996년에 비해 하락한 반면, 경기가 회복되면서 1999~2000년 기간 동안에는 상승하였으며, 다시 경기가 하락하던 2001년에는 하락하였다.

본 연구의 관심인 일자리변동이 채용에 미치는 영향을 추정 결과 (2)를 통해 살펴보면, 일자리창출률이 증가할수록 청년 채용률은 크게 증가한 반면 일자리소멸률이 증가할수록 청년 채용률은 감소한다. 특히 각각의 회귀계수값을 보면, 일자리창출률이 청년 채용률에 미치는 효과가 일자리소멸률의 효과에 비해 비대칭적으로 훨씬 크게 나타나고 있다. 이는 청년 고용의 증대가 기업의 일자리창출에 의해 크게 영향을 받는다는 점을 시사한다. 이외에도 사업체 규모가 증대할수록 청년 채용률이 증가한다는 사실을 발

<표 5> 청년 채용률의 결정요인 추정결과

| | 표본특성 | | 추정 결과 | |
|-----------|-------|---------|-------------------|-------------------|
| | 평균 | 표준편차 | (1) | (2) |
| 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)*** |
| 45세 이상 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)*** |
| 일자리창출률 | 0.090 | (0.123) | | 0.611 (0.008)*** |
| 일자리소멸률 | 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 연계패널 자료, 1995~2001.

견할 수 있다.

한편 앞서의 추정모형 (2)를 채용사유별로 세분하여 청년층 채용방식의 결정요인을 분석하였다. 우선 <표 5>에서 경기변동의 영향을 반영하는 연도 효과를 보면, 청년 채용률이 감소하던 1997년에는 신규 채용률이 증가하였으나, 경제위기 직후인 1998년에 신규·경력 채용률이 모두 감소한 이후에 기업의 청년 채용 관행이 역전되었음을 보여 준다. 즉, 1999년 이후 청년 경력채용률은 유의하게 증가하고 있는 반면 신규 졸업자에 대한 채용률은 지속적으로 감소하고 있다.

또한 전체 일자리창출·소멸이 청년 채용방식에 미치는 영향은 동일한 방향을 가지지만, 그 크기를 비교하면 일자리창출률이 증가할수록 청년 경력 채용률이 신규 채용률에 비해 높은 반면, 일자리소멸률이 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.

<표 6> 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) ^{***} |
| 45세 이상 비중 | -0.326 (0.054) ^{***} | -0.157 (0.043) ^{***} |
| ln(규모) | 0.074 (0.006) ^{***} | 0.040 (0.005) ^{***} |
| 일자리창출률 | 0.241 (0.008) ^{***} | 0.169 (0.006) ^{***} |
| 일자리소멸률 | -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 : * 10%, ** 5%, *** 1% 수준에서 유의함.

자료 : 「고용보험 DB」 300인 이상 사업체-근로자 연계 패널 자료, 1995~2001.

VI. 요약과 시사점

경제위기 이후 청년층이 경험하고 있는 취업난이 경기변동만이 아니라 노동력 수요의 구조적인 변화에 의해 야기되고 있다는 문제인식에 기초하여 본 연구에서는 노동력 수요 관점에서 청년층의 일자리 구조변화를 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 연계패널 자료’를 구성하여 분석하였다.

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

둘째, 이러한 순고용변동 이면의 일자리창출·소멸 과정을 보면, 전체적인 추이와 청년층 추이 간에는 괴리가 나타나고 있다. 전체적인 일자리를 보면, 경제위기의 직접적인 영향을 받던 1998년에는 일자리의 대규모 소멸에 의해 일자리의 순감소가 발생했으나, 이후 경제가 회복되면서 일자리창출에 의해 미미하나마 일자리가 증가한다. 그러나 1998년 경제위기의 영향을 가장 크게 받았던 청년층은 경제가 회복된 이후에도 일자리창출률이 다른 연령계층에 비해 가장 낮을 뿐만 아니라 일자리소멸률도 가장 높게 나타나, 청년 일자리는 지속적으로 감소하고 있다.

셋째, 경제위기 이후 기업의 청년층 채용 경향이 감소하고 있을 뿐만 아니라 신규졸업자보다 경력 근로자를 채용하는 경향이 크게 증대하고 있다. 이는 기업의 노동력 수요가 경력 중시형 채용으로 변화하고 있음을 시사한다.

넷째, 청년층 채용에 대한 실증분석에 따르면, 경기변동을 통제하고서도 사업체의 일자리변동에 의해 크게 영향을 받는 것으로 나타난다. 사업체의 일자리창출률이 높을수록 청년 채용률이 높으며, 그 가운데서도 경력직 채용률이 유의하게 높다.

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

그러나 사업체의 일자리창출률이 클수록 청년 채용률이 높다는 실증분석 결과는 적

극적인 일자리창출을 위한 정책적인 노력이 필요함을 시사한다. 또한 노동력 수요의 구조적인 변화에 대응하여 청년층이 눈높이를 조정하고 효과적인 교육이 이루어지기 위해서는 노동력 수요의 변화에 대한 정확한 정보의 제공이 요청된다.

참 고 문 헌

- 김혜원(2000), 「한국의 일자리변동과 생산성 분석」, Working Paper No. 112, 서울사회경제연구소
- 신동균·박진희(1999), 「일자리 창출과 소멸」, 『분기별 노동동향분석』 2/4분기, 한국노동연구원.
- 이병희(2002), 『청년층 노동시장 분석』, 한국노동연구원.
- 전병유(2001), 「정보통신기술과 일자리창출」, 강순희·전병유·최강식, 『정보통신기술과 노동시장』, 한국노동연구원
- 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*, 81 (2) : 170~187.
- Anderson, P. M., and B. D. Meyer(1994), “The Extent and Consequences of Job Turnover”, *Brookings Papers on Economic Activity : Microeconomics*, pp. 177~249.
- Bednarzik, R. W.(2000), “The Role of Entrepreneurship in U.S. and European Job Growth,” *Monthly Labor Review* (Jul) : 3~16.
- Bingley, P., and N. Westergaard-Nielsen(1998), “Establishment Tenure and Worker Turnover”, Paper for the International Symposium on Linked Employer-Employee Data, Washington, DC.
- Burgess, S., Lane J., and D. Stevens(2000), “Job Flows, Worker Flows and Churning”, *Journal of Labor Economics*, 18 (3) : 473~502.
- Davis, S. J., and J. C. Haltiwanger(1999), “Gross Job Flows”, O. Ashenfelter, and D. Card eds., *Handbook of Labor Economics* 3.
- Davis, S. J., Haltiwanger J. C., and S. Schuh(1996), *Job Creation and Destruction*, MIT Press.

- Persson, H.(1998), “Job and Worker Flows in Sweden 1986-1995 : Who Gets the New Jobs and Who Looses the Old Jobs?”, Paper for the International Symposium on Linked Employer-Employee Data, Washington DC.
- Schuh, S., and R. K. Triest(2000), “The Role of Firms in Job Creation and Destruction in U.S. Manufacturing”, *New England Economic Review*, (Mar./Apr.): 29~44.
- Speltzer, J. R.(2000), “The Contribution of Establishment Births and Deaths to Employment Growth”, *Journal of Business and Economic Statistics*, 18 (1) : 113~126.