

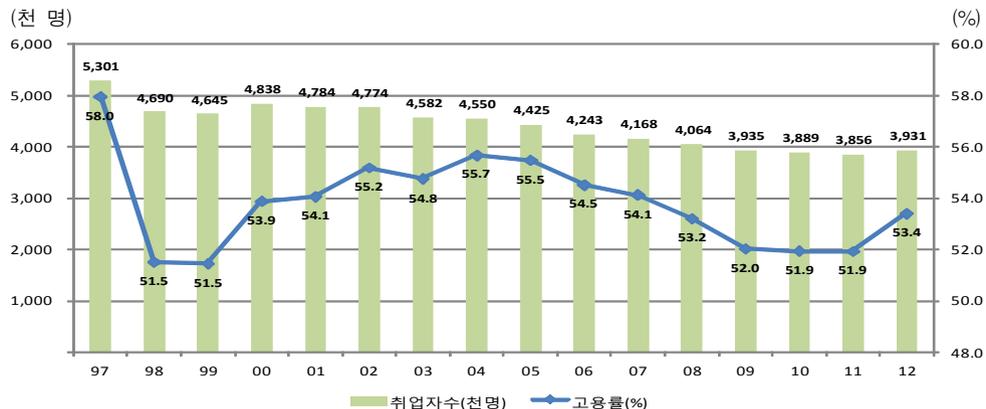
청년의 고용불안과 재취업*

금재호**

I. 머리말

일자리 부족으로 인해 가장 큰 피해를 보는 계층이 청년이다. 청년 취업난은 사회 초년기에 인적자원의 형성을 저해하여 생애에 걸친 장기적 소득손실을 발생시킨다. 2012년 18~29세 청년의 실업률은 8.0%로 전체 실업률 3.1%의 두 배 이상이다. 또한 인구구조의 변화와 일자리 부족, 그리고 대학진학률의 상승으로 말미암아 18~29세 청년 취업자의 규모는 [그림 1]과 같이 2000년 이후 지속적으로 감소하다가 2012년에 다소 증가하였다. 청년 고용률도 글로벌 금융위기의 여파로 인해 2004년의 55.7%에서 2011년 51.9%까

[그림 1] 18~29세 모든 청년의 취업자 수와 고용률 추이



자료: 통계청, 『경제활동인구조사』, 각 연도.

* 2013년 2월 한국노동경제학회에서 발표한 내용의 일부(금재호·이인실, 2013)가 포함되어 있다.

** 한국노동연구원 선임연구위원(keum@kli.re.kr).

지 하락하였다가 지난해에야 53.4%로 상승하였다. 그러나 2007년과 비교하면 여전히 0.7%포인트가 낮은 수준이다.

청년취업난과 관련되어 발생하는 의문은 취업난을 겪고 있는 청년들 모두가 직장경험이 없는 노동시장 신규진입자인가 하는 점이다. 이와 관련하여 먼저 학교를 졸업 또는 중퇴한¹⁾ 15~34세 청년을 대상으로 취업 및 이직 경험이 있는지 통계청 경제활동인구조사 청년층 부가조사를 사용하여 살펴본다. 다음으로 청년 미취업자 중 직장경험이 있는 청년의 비중이 얼마나 되는지를 분석한다. 실제 미취업 상태에 놓여 있는 청년들의 대부분은 학교를 졸업/중퇴한 뒤 직장경험을 가진 것으로 나타나고 있다.

그렇다면, 심각한 취업난에도 불구하고 ‘청년들이 왜 직장을 이직하는가?’라는 의문이 발생한다. 이에 대한 실마리를 제공하기 위해 청년의 재취업을 분석한다. 만약 재취업을 통해 청년들이 임금상승을 기대할 수 있다면, 개인적 측면에서 이직은 합리적 선택의 결과로 볼 수 있다. 즉 한국의 청년들은 ‘취업 → 이직 → 구직 → 재취업’의 과정을 통해 개인의 경제적 지위를 높여 가는 것이다. 분석에는 경제활동인구조사 청년층 부가조사의 한계로 인해 한국노동패널조사의 1999~2009년 원시자료를 사용한다.

청년들이 이직과 재취업을 반복하고 이것이 청년 미취업률을 높이는 주요한 원인이라면, 이는 한국의 노동시장이 미발달한 하나의 증거로 활용될 수 있다. 이직은 재직 중 쌓아온 인적자본의 손실을 초래하며, 미취업으로 인한 개인적·사회적 비용도 무시할 수 없다. 이와 관련된 정책으로 일궁합(job matching)의 효율성을 제고하려는 노력이 강조된다. 일궁합이 효율적으로 이루어진다면 근로자는 불필요한 이직을 최소화할 수 있고 이는 사회 전체적으로 청년취업난의 완화로 이어질 것이다.

II. 청년의 취업경험과 이직

1. 취업경험

통계청은 매년 5월 35세 미만의 청년들을 대상으로 경제활동인구조사의 청년층 부가조사를 실시하고 있다. 부가조사에서 통계청은 졸업 또는 중퇴자를 대상으로 ‘졸업 또는

-
- 1) 재학생이나 휴학생은 영속적 일자리보다는 아르바이트와 같은 비정규직 일자리에 일시적으로 취업하고 있는 경우가 많다. 재학생의 아르바이트까지 취업으로 간주하여 이직의 결정요인 분석에 포함시킬 경우 청년취업난이 왜곡될 위험이 있다. 청년의 이직을 보다 정확하게 평가하기 위해 분석대상을 졸업·중퇴한 청년으로 제한한다.

<표 1> 취업횟수의 구성비 : 학교를 졸업/중퇴한 15~34세 개인

(단위 : %)

		05. 5	06. 5	07. 5	08. 5	09. 5	10. 5	11. 5	12. 5
전체	없음	8.3	9.0	8.6	6.3	6.9	6.7	7.3	7.3
	한 번	35.3	38.4	36.3	31.7	30.8	29.5	30.9	31.6
	두 번	23.0	22.6	23.2	23.0	22.2	22.8	22.8	23.4
	세 번	17.3	15.9	17.7	19.9	20.3	20.3	19.0	18.4
	네 번 이상	16.1	14.2	14.2	19.2	19.8	20.8	20.1	19.4
남성	없음	9.7	10.3	10.6	6.5	6.9	7.2	7.5	7.6
	한 번	35.4	37.4	36.6	31.5	32.2	29.8	32.3	31.9
	두 번	21.9	21.9	20.5	21.9	21.0	22.3	21.9	23.3
	세 번	15.6	14.9	17.0	19.1	19.3	18.3	17.8	17.6
	네 번 이상	17.3	15.5	15.3	21.0	20.6	22.3	20.6	19.5
여성	없음	7.3	8.1	7.0	6.0	6.8	6.3	7.1	7.0
	한 번	35.3	39.1	36.1	31.9	29.6	29.3	29.6	31.2
	두 번	23.7	23.1	25.3	24.0	23.3	23.2	23.6	23.5
	세 번	18.6	16.6	18.2	20.5	21.1	21.9	20.1	19.1
	네 번 이상	15.1	13.2	13.4	17.5	19.1	19.4	19.7	19.3

주: 지난주 일자리를 포함.

자료: 통계청, 『경제활동인구조사 청년층 부가조사』, 매년 5월.

중퇴 이후에 지난주 일자리(직장)를 포함하여 모두 몇 번 취업하였습니까?라고 질문을 하고 있는데, <표 1>은 남녀 성별로 취업횟수의 분포를 보여준다. 가장 최근인 2012년 5월 학교를 졸업 또는 중퇴한 청년 중 취업경험이 없는 개인은 전체적으로 7.3%에 불과하다. 현재의 일자리를 포함하여 취업경험이 한 번 있는 개인이 31.6%, 두 번이 23.4%, 세 번 18.4%, 그리고 네 번 이상이 19.4%로 10명 중 6명 이상은 적어도 두 번 이상의 취업경험을 지니고 있어 청년들의 직장이동이 상당히 활발함을 알 수 있다. 성별로 살펴보면 모든 기간에 걸쳐 여성이 남성보다 취업경험이 있는 비중이 높다.2)

2. 직장 이직경험자의 비중

가. 청년의 70% 정도는 이직을 경험

졸업 또는 중퇴한 청년들의 대부분은 적어도 한 번 이상의 이직경험을 가지고 있는 것으로 나타나고 있다. <표 2>와 같이 2012년 5월의 경우 직장을 이직한 경험이 없는 35세 미만의 청년은 32.9%에 불과하며, 한 번의 이직경험이 23.4%, 두 번이 19.5%, 그리고 세 번 이상도 24.3%에 달한다. 성별로 살펴보면 2005년 5월 이후의 모든 시점에 걸쳐 이직경

2) 거의 모든 시점에 걸쳐 남성과 여성의 직장경험 격차는 통계적으로 유의하다.

험을 하였을 가능성은 여성이 남성보다 높다. 구체적으로 2012년 5월의 경우 남성은 36.3%가 이직경험이 없지만, 여성은 그 비중이 29.8%로 남성에 비해 낮다.³⁾ 그리고 이직경험이 없는 개인에는 졸업 또는 중퇴 이후 취업경험이 없는 개인도 포함되어 있다. 만약 분석에서 이들을 제외한다면, 이직경험이 있는 개인의 비중은 더 커질 것이다.⁴⁾

시계열에 따라 직장 이직경험자의 비중을 관찰하면 [그림 2]처럼 남녀 모두 2006년 5월 이후 이직경험자의 비중이 증가한 것을 알 수 있다. 특히 2007년과 2008년 사이에 이직경험자의 비중이 큰 폭으로 증가하였다.⁵⁾

〈표 2〉 직장 이직경험자의 비중 : 학교를 졸업/중퇴한 15~34세 개인

(단위 : %)

		05. 5	06. 5	07. 5	08. 5	09. 5	10. 5	11. 5	12. 5
전체	없음	36.5	40.3	37.7	31.2	31.9	30.8	32.3	32.9
	한 번	24.6	23.9	24.9	23.2	21.9	22.0	22.7	23.4
	두 번	18.6	17.8	19.1	21.5	20.8	21.0	20.1	19.5
	세 번 이상	20.4	18.0	18.4	24.0	25.5	26.1	24.9	24.3
남성	없음	40.0	42.7	41.7	34.0	36.2	34.4	36.1	36.3
	한 번	23.2	23.3	22.4	22.7	21.4	21.7	22.7	23.5
	두 번	17.3	16.2	17.6	20.3	19.7	19.3	18.7	18.3
	세 번 이상	19.5	17.8	18.4	23.0	22.8	24.5	22.5	21.9
여성	없음	33.9	38.5	34.5	28.8	28.1	27.6	29.0	29.8
	한 번	25.6	24.4	26.8	23.7	22.4	22.3	22.7	23.3
	두 번	19.5	19.0	20.3	22.6	21.8	22.6	21.4	20.5
	세 번 이상	21.0	18.2	18.3	25.0	27.8	27.5	26.9	26.3

주 : 지난주 일자리를 포함.

자료 : 통계청, 『경제활동인구조사 청년층 부가조사』, 매년 5월.

〔그림 2〕 직장 이직경험자 비중의 추이 : 학교를 졸업/중퇴한 15~34세 개인



자료 : 통계청, 『경제활동인구조사 청년층 부가조사』, 매년 5월.

- 이러한 이직경험의 성별격차는 1% 수준에서 통계적으로 유의하다.
- 2012년 5월 취업경험이 없는 개인들을 제외하면, 이직경험이 있는 35세 미만 개인의 비중은 남성 68.9%, 여성 75.4%, 그리고 남녀 모두는 72.4%로 높아진다.
- 2007년과 2008년 사이 이직경험자의 비중이 급증한 이유가 무엇인지 명확하지 않다.

〈표 3〉 미취업자 중 직장 이직경험자의 비중 : 학교를 졸업/중퇴한 15~34세 개인

(단위 : %)

		05. 5	06. 5	07. 5	08. 5	09. 5	10. 5	11. 5	12. 5
전체	없음	28.1	30.2	28.9	21.1	22.6	22.9	24.7	24.9
	한 번	24.1	23.9	24.4	22.7	19.3	18.6	19.8	20.4
	두 번	18.8	19.3	18.8	22.1	20.3	21.1	20.0	20.4
	세 번 이상	29.0	26.6	28.0	34.1	37.8	37.5	35.6	34.2
남성	없음	40.3	41.9	40.7	34.1	37.4	38.3	39.1	39.9
	한 번	21.2	20.6	21.4	20.7	16.1	13.9	19.3	16.3
	두 번	16.0	14.7	14.3	16.7	14.2	17.0	14.7	16.1
	세 번 이상	22.5	22.8	23.7	28.6	32.2	30.8	26.8	27.1
여성	없음	21.6	23.9	21.5	15.4	16.7	16.2	18.3	18.2
	한 번	25.7	25.7	26.3	23.6	20.5	20.6	20.0	22.0
	두 번	20.2	21.7	21.6	24.5	22.8	22.8	22.3	22.4
	세 번 이상	32.5	28.7	30.6	36.5	40.0	40.4	39.5	37.4

주 : 지난해 일자리를 포함.
 자료 : 통계청, 『경제활동인구조사 청년층 부가조사』, 매년 5월.

이처럼 학교를 졸업 또는 중퇴한 15~34세 청년의 70% 가까이는 졸업 또는 중퇴 이후에 취업한 직장을 그만둔 경험을 가지고 있는데, 다음으로 미취업자 중 이직경험자의 비중이 얼마나 되는지 살펴보기로 한다. 미취업자는 크게 두 부류로 구분할 수 있다. 첫째 부류는 졸업 또는 중퇴 이후 한 번도 취업한 경험이 없는 청년들이다. 둘째 부류는 취업 경험이 있지만 직장을 이직하고 현재 미취업 상태인 청년들이다. <표 3>은 전체 미취업자에서 이들 두 부류가 각기 얼마만큼을 차지하고 있는지 그 비중을 나타내고 있다.

나. 미취업자의 3/4은 취업을 경험

<표 3>에서 2012년 5월 미취업자의 3/4은 졸업 또는 중퇴 이후 직장경험이 있으며, 단지 24.9%만이 직장경험이 없었다. 직장경험의 횟수는 3번 이상이 가장 많고, 한 번과 두 번이 거의 같은 비중을 보인다. 성별로는 남성은 미취업자의 39.9%가 직장경험이 없었지만 미취업 여성은 그 비중이 18.2%로 남성에 비해 크게 낮다. <표 2>와 <표 3>을 종합하면 미취업 여성은 남성보다 직장경험도 많고, 그리고 이직경험자의 비중도 높다.

그렇지만 <표 3>의 해석은 매우 조심스럽게 다루어져야 한다. 그 까닭은 남성과 여성은 노동시장의 이행행태에 있어 차이가 있기 때문이다. 남성이 의무적으로 군복무를 하여야 하는 반면, 여성은 그렇지 않다. 따라서 남성은 여성에 비해 노동시장 진출 연령이 늦다. 따라서 이직경험을 가진 여성의 비중이 남성보다 높은 것은 일견 당연하다.

또한 남성은 30대로 접어들면서 대부분 취업을 하는 반면, 여성은 30세 이후 노동시장을 이탈하는 비중이 크게 높아진다. 이에 2012년 5월 여성은 15~34세 미취업자의 절반

이상(51.4%)이 30~34세이나 남성은 그 비중이 1/4 정도(26.0%)에 불과하다. 그리고 미취업 여성은 평균연령이 28.5세인 반면, 미취업 남성은 평균연령이 26.1세로 남성이 2세 이상 낮다. 따라서 미취업 청년 중 이직경험이 없는 남성의 비중이 여성보다 높은 것은 예견된 결과이다.

다. NEET도 2/3 정도는 이직경험자

남녀 간 노동시장 이행행태의 차이에서 나타나는 편의를 조정하는 방법의 하나는 NEET의 개념을 도입하는 것이다. 남재량(2006)은 NEET를 ‘지난 1주간 ① 정규 교육기관이나 입시학원 또는 취업을 위한 학원·기관에 통학하고 있지 않고, ② 일하고 있지 않으며, ③ 가사나 육아를 주로 하고 있지도 않고, ④ 배우자가 없는 14~34세의 개인’으로 정의하고 있다.6) 이러한 정의와 같이 NEET는 주로 가사 또는 육아를 하고 있거나 배우자가 있는 청년을 제외하기 때문에 ‘결혼, 가사, 육아 등’의 사유로 노동시장에서 벗어난 청년, 특히 여성에 의한 편의를 제거할 수 있는 장점이 있다.

남재량(2006)의 NEET 정의를 바탕으로 학교를 졸업 또는 중퇴한 15~34세 청년 NEET 중 이직경험자의 비중을 계산한 결과는 <표 4>에 정리되어 있다. 2012년 5월 기준 청년

<표 4> NEET 중 직장 이직경험자의 비율 : 학교를 졸업/중퇴한 15~34세 개인

(단위 : %)

		05. 5	06. 5	07. 5	08. 5	09. 5	10. 5	11. 5	12. 5
전체	없음	34.1	35.7	35.0	32.4	34.7	35.5	36.3	36.5
	한 번	23.4	23.4	24.8	22.4	18.7	17.3	20.3	20.0
	두 번	17.2	17.4	16.4	17.3	15.8	17.5	16.1	17.3
	세 번 이상	25.3	23.6	23.9	27.9	30.8	29.8	27.3	26.2
남성	없음	35.1	37.4	37.7	32.9	35.8	38.2	37.5	38.4
	한 번	21.9	20.7	22.1	21.9	17.0	14.1	20.1	17.3
	두 번	18.4	16.1	13.8	17.0	15.7	16.3	15.0	16.8
	세 번 이상	24.7	25.9	26.4	28.2	31.6	31.5	27.4	27.6
여성	없음	33.1	33.7	31.4	31.6	33.2	31.7	34.6	34.1
	한 번	25.2	26.4	28.2	23.2	21.1	21.7	20.6	23.6
	두 번	15.8	18.9	19.7	17.8	16.0	19.2	17.5	17.9
	세 번 이상	26.0	21.0	20.7	27.4	29.7	27.4	27.3	24.4

주 : 지난해 일자리를 포함.
 자료 : 통계청, 『경제활동인구조사 청년층 부가조사』, 매년 5월.

6) 이 외에도 채창균 외(2008), 전용일·조준모(2007) 등의 NEET 정의가 있다. 지난 1주간 주로 발령대기 상태인 개인도 NEET에 포함하는 것이 올바른가 여부에 대한 논란이 있다. 발령대기 중인 개인은 이미 취업을 한 것으로 보아 NEET에서 제외하는 것이 보다 정확할 것이다. 그러나 이의 숫자가 적어(0.09%, 12천 명) NEET에 포함하도록 한다.

NEET 중 이직 무경험자의 비중은 36.5%로 NEET의 2/3 정도는 이직을 경험한 것으로 나타났다. 남녀 성별로는 여전히 남성보다 여성의 경우 이직경험자의 비중이 높다.

3. 이직의 원인

통계청의 경제활동인구조사 청년층 부가조사에서는 학교를 졸업/중퇴한 15~34세 개인을 대상으로 첫 일자리(직장)를 그만둔 사유에 대해 질문을 하고 있다. 2012년 5월을 기준으로 이직 사유를 보면 <표 5>와 같으며, 전체적으로 근로여건에 대한 불만이 가장 커 42.0%를 점유한다. 그 다음 순서로 ‘건강, 가사, 육아, 결혼, 학업 등 개인 및 가족적 이유’가 19.7%를 차지하는데, 남성도 13.7%가 이를 주된 이직사유로 들고 있다. 이 외에도 ‘직장이나 하고 있는 일이 전망이 없다고 생각되어서’가 9.4%, ‘전공, 지식, 기술, 적성 등이 맞지 않아서’가 8.5%를 차지하고 있다.

종합적으로 자발적인 사유로 인한 이직이 83.8%로 대부분을 차지하고 있으며, 비자발적인 것으로 간주될 수 있는 이직사유 비중은 13.4%에 불과하다. 이러한 분석결과는 근로조건에 대한 불만, 미래에 대한 우려, 전공 부적합 등이 이직의 핵심적 사유로 청년취업난 해소의 핵심적 과제 중 하나가 일궁합(job matching)의 효율성 제고임을 시사한다.

<표 5> 첫 일자리를 그만둔 주된 사유 : 학교를 졸업/중퇴한 15~34세 개인, 2012년 5월

(단위 : %)

이직 사유		전체	남성	여성
자발적	1. 근로여건(근로조건 및 근로환경 등) 불만족으로	42.0	43.5	40.7
	2. 전공, 지식, 기술, 적성 등이 맞지 않아서	8.5	9.5	7.7
	3. 직장이나 하고 있는 일이 전망이 없다고 생각되어서	9.4	11.4	7.8
	4. 회사 내 인간관계 때문에(상사, 동료와의 불화)	2.1	1.8	2.4
	5. 개인 또는 가족적인 이유로(건강, 가사, 육아, 결혼, 학업 등)	19.7	13.7	24.6
	6. 창업 또는 가족 사업에 참여하려고	2.1	3.2	1.2
소 계		83.8	83.0	84.4
비자발적	7. 일이 임시적이거나 계절적인 일이 완료되어서	2.9	4.0	1.9
	8. 일거리가 없거나 회사사정이 어려워져서	2.9	2.9	2.9
	9. 계약기간이 끝나서	4.0	3.5	4.5
	10. 권고사직, 정리해고, 명예퇴직으로 인해	0.8	0.7	0.9
	11. 직장의 휴업, 폐업, 파산 등으로 인해	2.8	2.7	2.9
소 계		13.4	13.7	13.1
기 타		2.8	3.3	2.5

주 : 지난주 일자리를 포함.
 자료 : 통계청, 『경제활동인구조사 청년층 부가조사』, 매년 5월.

4. 첫 직장의 근속기간

나아가 청년층 부가조사는 이직한 청년을 대상으로 첫 일자리(직장)의 근속기간도 조사하였다. 여기에서 근속기간은 퇴직한 첫 일자리의 근속기간으로 <표 6>에 성별, 학력별, 연도별 평균근속기간의 분포가 정리되어 있다. 2012년 5월을 기준으로 첫 일자리의 평균근속기간은 20.2개월로 2년에 채 미치지 못하고 있으며, 남성이 18.6개월, 여성 21.4개월로 여성의 평균근속기간이 남성에 비해 상대적으로 길다. 학력에 따라서 남성은 특 징적 사실을 발견하기 어려우나 여성은 4년제 대졸 이상의 고학력일 경우 평균근속기간

<표 6> 첫 일자리의 근속기간 : 학교를 졸업/중퇴한 15~34세 개인

(단위 : 개월)

		05. 5	06. 5	07. 5	08. 5	09. 5	10. 5	11. 5	12. 5
전체	고졸 이하	18.1	18.4	17.7	22.6	21.8	20.3	20.1	20.0
	전문대 졸	15.1	16.7	16.2	20.5	20.9	21.2	20.9	21.0
	대졸 이상	13.7	15.0	14.2	19.5	20.7	19.0	19.3	19.5
	소계	16.5	17.3	16.6	21.3	21.3	20.2	20.1	20.2
남성	고졸 이하	14.2	15.8	15.3	18.4	18.4	17.5	17.8	18.0
	전문대 졸	13.2	14.8	12.7	17.9	18.6	19.9	17.2	19.5
	대졸 이상	13.0	15.0	13.6	19.0	21.0	19.3	18.6	18.8
	소계	13.8	15.4	14.4	18.4	19.0	18.3	17.9	18.6
여성	고졸 이하	21.3	20.8	20.0	26.6	25.1	23.3	22.5	22.2
	전문대 졸	16.0	17.6	17.9	22.1	22.5	22.6	23.1	21.9
	대졸 이상	14.0	15.1	14.5	19.8	20.6	18.7	19.9	20.0
	소계	18.3	18.5	18.1	23.6	23.0	21.8	21.9	21.4

자료 : 통계청, 『경제활동인구조사』, 각 연도.

[그림 3] 첫 일자리의 근속기간 : 학교를 졸업/중퇴한 15~34세 개인으로 직장이직 경험자



이 짧은 것으로 나타나고 있다. 그렇지만 고졸 이하 또는 전문대졸 여성이 상대적으로 일찍 노동시장에 진출한다는 점을 감안할 때, 이러한 결과를 보고 고학력 여성이 비교적 일찍 첫 일자리를 그만둔다고 판단할 수는 없다.

평균근속기간의 중위 값은 2012년 5월의 경우 12개월 내외로 남녀 간 차이는 거의 없다. 보다 세부적으로 0~2개월이 8.5%, 3~5개월 13.1%, 6~8개월 15.5%, 9~11개월 11.2%, 12~17개월 18.0%, 18~23개월 8.5%, 24개월 이상 28.6%로 첫 일자리를 그만둔 청년들의 71.4%는 근속기간이 2년 미만이었다.

시계열적으로 [그림 3]과 같이 2007년 5월 이후 남녀 모두 평균근속기간이 급증한 것을 발견할 수 있다. 또한 한편에서는 청년들의 평균 근속기간이 증가한 반면, 다른 한편에서는 이직경험자의 비중이 증가한 일견 모순적 현상이 나타났다. 이러한 현상은 고용안정성의 양극화 심화로 설명될 수 있다.⁷⁾

이상의 분석결과가 시사하는 바는 명확하다. 학교를 졸업 또는 중퇴한 15~34세 청년의 대부분은 취업경험을 가지고 있지만 고용안정성이 낮아 쉽게 이직을 하며, 특히 미취업자 및 청년 NEET의 대부분이 노동시장에 신규로 진입한 개인이 아니라 취업경험이 있는 미취업자 또는 NEET라는 점이다. 따라서 청년취업난을 해결하기 위해서는 일궁합(job matching)의 효율성을 높이려는 정책이 중요하다. 다른 말로 일궁합의 비효율성이 청년취업난의 중요한 원인으로 여겨진다.

비효율적 일궁합은 어디에 기인하는 것인가? 우선 진로교육 및 고용서비스의 미흡, 부실한 직업교육, 인력수요와 동떨어진 학교정원 및 교육과정, 노동시장 정보의 부족과 정보의 비대칭성 등을 들 수가 있을 것이다. 또한 대학진학률은 세계의 선두권을 달리지만 임금근로자의 60% 정도는 30인 미만의 영세기업에 근무하는 경제 및 산업구조의 취약성도 청년들의 잦은 이직을 부추기는 원인으로 간주된다.

Ⅲ. 청년의 재취업

1. 종사상 지위의 변화

한국노동패널조사는 매년 직장이력에 대해 질문하고 있다. 여기에서는 직장 이동에 따른 고용형태 변화의 결정요인 및 임금(또는 소득)변화를 분석하고 있기 때문에 분석대상

7) 자료의 기초분석은 한 지역이나 지방에서 현재의 경제활동이 활발할수록 대체로 이직률이 높아진다. 가설이 한국에는 적용되지 않을 가능성을 보여준다.

을 이전 직장과 다음 직장의 정보가 모두 관찰된 사례로 한정한다.8)

15~34세 청년의 이전 직장과 다음 직장의 종사상 지위는 <표 7>에 나타나 있다. 이전 직장에서 상용직으로 근무한 경우, 남녀를 합하여 73.8%가 다음 직장에서도 상용직으로 재취업하고 있다. 이전 직장이 임시·일용직인 경우에도 52.4%는 다음 직장에서도 상용직으로 재취업하였다. 한편 성별로는 여성보다는 남성이 상용직으로 재취업을 할 가능성이 높은 것으로 나타난다. 그리고 임금근로를 하였던 청년의 9.8%는 자영업 부분으로 이동하고 있는데 여성보다는 남성의 경우 자영업으로 이동할 가능성이 다소 높다.

<표 8>은 응답자의 특성에 따라 이전 직장과 다음 직장의 종사상 지위가 어떻게 변동하는지를 보여준다. 전반적으로 남녀 모두 나이가 젊을수록 상용직으로 이동하는 비중이 높다. 한편 임시·일용직은 남녀 모두 연령이 증가함에 따라 다시 임시·일용직으로 취업하는 비중이 늘어난다. 이는 임시·일용직으로 취업하면 나이가 들수록 점점 벗어나기 어려워짐을 보여준다.

학력별로는 성별과 관계없이 학력수준이 높을수록 상용직에서 다시 상용직으로 취업할 가능성이 높아진다. 또한 임시·일용직으로 취업하였다더라도 학력이 높을수록 임시·일용직에서 벗어날 확률이 증가하는 것이 남녀 모두 공통적으로 발견되어, 종사상 지위의 결정에 있어 학력의 중요성이 강조된다.

<표 7> 15~34세 청년의 종사상 지위 변화

(단위: %, 명)

			다음 직장					전 체
			상용 임금	임시·일용 임금	고용주	자영자	무급 가족	
이 전 직 장	여성	상용 임금	72.7	17.4	2.3	5.2	2.5	100.0(1,496)
		임시·일용 임금	51.2	43.0	1.1	4.0	0.7	100.0(810)
		소 계	65.2	26.4	1.9	4.7	1.9	100.0(2,306)
	남성	상용 임금	74.6	12.6	3.8	7.9	1.1	100.0(1,825)
		임시·일용 임금	53.5	40.6	0.8	4.2	0.8	100.0(861)
		소 계	67.9	21.6	2.9	6.7	1.0	100.0(2,686)
전체	상용 임금	73.8	14.7	3.1	6.7	1.7	100.0(3,321)	
	임시·일용 임금	52.4	41.8	1.0	4.1	0.8	100.0(1,671)	
	소 계	66.6	23.8	2.4	5.8	1.4	100.0(4,992)	

주: 괄호 안의 값은 해당되는 표본 수.
 자료: 한국노동연구원(1999~2009), 『한국노동패널조사』.

8) 1998년 제1차에서 2009년 제12차까지의 자료를 통합하여 정리하면 전 직장을 그만둔 사례가 모두 16,871건 발견된다. 이 중에서 78.3%인 13,204건은 이후 재취업한 일자리 정보가 있고, 나머지 21.7%(3,667건)는 재취업 직장의 정보가 없다. 재취업 당시의 연령이 15~34세로 재취업한 청년의 사례는 5,532건으로 전체 재취업 건수의 41.9%를 차지한다.

〈표 8〉 응답자 특성과 종사상 지위의 변화

(단위 : %)

		여성		남성		전 체	
		상용 → 상용	임시·일용 → 상용	상용 → 상용	임시·일용 → 상용	상용 → 상용	임시·일용 → 상용
연령	15~34세	72.7	51.2	74.6	53.5	73.8	52.4
	35~49세	57.6	30.4	59.9	33.3	59.0	31.6
	50~59세	53.6	27.0	56.5	24.2	55.3	25.8
	60세 이상	48.6	24.5	53.2	19.4	52.0	21.9
15~34세 청년	학력						
	중졸	58.3	25.0	68.1	47.5	66.4	39.6
	고졸	70.5	46.0	70.7	45.9	70.6	45.9
	전문대졸	76.7	51.4	76.9	58.5	76.8	54.7
	대졸 이상	73.4	62.8	81.4	74.8	77.7	67.6

주 : 연령, 학력은 재취업 당시의 상태를 기준으로 구분하였음.
 자료 : 한국노동연구원(1999~2009), 『한국노동패널조사』.

2. 고용형태의 변화

〈표 9〉는 15~34세 청년의 이전 직장과 다음 직장의 고용형태를 보인다. 이전 직장에서 정규직으로 근무한 임금근로자의 70.0%는 다음 직장에서도 정규직으로 재취업하고 있다. 이전 직장이 비정규직인 경우에는 47.7%만이 다음 직장에서 정규직으로 이동하였다. ‘정규직 → 정규직’ 이동 비율은 성별 격차가 크지 않으나 ‘비정규직 → 정규직’으로 이동한 비중은 남성 51.6%, 여성 43.7%로 남성이 훨씬 높다. 이러한 결과는 청년의 상당

〈표 9〉 15~34세 청년의 고용형태의 변화

(단위 : %, 명)

			다음 직장					전 체
			임금근로		자영업 종사자			
			정규직	비정규직	고용주	자영자	무급가족	
이 전 직 장	여성	정규직	68.5	21.5	2.4	5.4	2.2	100.0(873)
		비정규직	43.7	46.9	1.7	5.6	2.2	100.0(530)
		소 계	59.2	31.1	2.1	5.5	2.2	100.0(1,403)
	남성	정규직	71.3	14.7	4.4	8.5	1.3	100.0(1,117)
		비정규직	51.6	40.2	1.2	6.3	0.8	100.0(519)
		소 계	64.5	23.4	3.3	7.7	1.1	100.0(1,636)
전체	정규직	70.0	17.7	3.5	7.1	1.7	100.0(2,657)	
	비정규직	47.7	43.4	1.4	5.9	1.5	100.0(1,481)	
	소 계	62.1	26.9	2.7	6.7	1.6	100.0(4,138)	

주 : 1) 괄호 안의 값은 해당되는 표본 수.
 2) 한국노동패널조사는 2000년 정규직 여부의 고용형태를 조사하지 않았다. 이에 따라 관찰된 표본 수가 줄어들었다.
 자료 : 한국노동연구원(1999~2009), 『한국노동패널조사』.

수가 직장이동을 통해 정규직으로 경제적 지위상승을 하고 있음을 보여준다.

나이가 이전 직장에서 비정규직이었던 임금근로자의 43.4%는 다시 비정규직으로 재취업하고 있다. 남녀를 비교하면 ‘비정규직 → 비정규직’으로 재취업한 비율은 남성 40.2%, 여성 46.9%로 여성이 높다. 이는 직장이동을 통한 정규직으로의 전환이 여성보다 남성에게서 더욱 활발하다는 점을 다시 강조하며, 여성의 ‘비정규직 → 정규직’ 이동 가능성이 남성보다 낮은 원인과 그 해법에 대한 추가적 논의가 요구된다.

<표 10>은 응답자의 특성에 따른 고용형태의 변화를 보여준다. 전반적으로 남녀 모두 나이가 젊을수록 정규직을 유지하거나 또는 비정규직에서 벗어날 가능성이 높다. 전체적으로 15~34세의 청년은 정규직을 유지하면서 직장이동을 할 가능성이 70.0%이나 나이가 들수록 그 비중이 하락하여 50대에는 49.1% 수준까지 낮아진다. 반대로 이전 직장이 비정규직인 임금근로자가 다시 비정규직으로 재취업을 할 가능성은 나이가 많을수록 늘어나 15~34세는 그 비중이 43.4%이지만 50대 64.4%, 60대 이상 76.8%로 상승한다.

학력별로는 성별과 관계없이 학력수준이 높을수록 정규직에서 다시 정규직으로 재취업할 가능성이 높다. 그러나 여성의 경우 전문대졸 여성의 ‘정규직 → 정규직’ 이동 가능성이 4년제 대졸 이상 고학력 여성보다 높은 것이 하나의 특징이다. 이는 청년 노동시장에서 4년제 대졸 이상 여성의 취약한 위치를 반영한다. 비정규직으로 취업하였더라도 학력이 높을수록 재취업을 통해 비정규직에서 벗어날 확률이 남녀 모두 높아지지만, 동일한 학력이라도 여성이 비정규직에서 벗어날 가능성은 남성보다 낮다.

<표 10> 응답자 특성과 고용형태의 변화

(단위 : %)

		여성		남성		전체		
		정규 → 정규	비정규 → 비정규	정규 → 정규	비정규 → 비정규	정규 → 정규	비정규 → 비정규	
연령	15~34세	68.5	46.9	71.3	40.2	70.0	43.4	
	35~49세	51.8	57.6	56.9	50.0	55.1	54.6	
	50~59세	47.4	67.7	50.2	60.3	49.1	64.4	
	60세 이상	38.1	75.0	42.1	78.1	41.0	76.8	
15~34세 청년	학력	중졸	47.1	66.7	64.2	44.2	61.6	51.9
		고졸	66.1	46.6	66.9	45.8	66.5	46.1
		전문대졸	72.1	51.3	72.8	39.3	72.4	45.5
		대졸 이상	69.9	38.8	79.2	21.4	75.0	31.7
	이직 사유	자발적	69.5	44.7	71.0	40.3	70.3	42.4
	비자발적	62.8	58.8	72.4	39.7	68.7	48.9	

주 : 연령, 학력은 재취업 당시의 상태를 기준으로 구분하였음.
 자료 : 한국노동연구원(1999~2009), 『한국노동패널조사』.

이직사유와 관련되어서도 모든 연령대에 대해서는 자발적으로 이직하였을 경우에 ‘정규직 → 정규직’으로 이동하거나 또는 비정규직을 벗어날 가능성이 남녀 공히 높다. 그러나 15~34세에서는 그 형태가 다르다. <표 10>의 마지막 행과 같이 여성의 경우에는 자발적으로 이직하였을 때 비자발적 이직보다 ‘정규직 → 정규직’으로 이동하거나 비정규직을 벗어날 확률이 높지만, 남성은 이직사유와 상관없이 비슷한 수치를 나타낸다.

3. 재취업과 실질임금의 변화

가. 청년층의 높은 임금상승폭

임금근로자의 임금과 자영업주의 소득을 직접 비교하는 것은 무리가 있기 때문에 분석대상을 「임금근로 → 임금근로」로 제한하여 재취업에 따른 임금변화의 폭을 살펴보면 <표 11>과 같다. 15~34세 임금근로자가 임금근로자로 재취업할 경우 실질임금을 기준으로 13.9만 원의 임금상승효과가 있다.⁹⁾ 우선 연령대별로 살펴보면 15~34세의 청년층에서 직장이동에 따른 임금상승폭이 크다. 나이가 많아질수록 직장이동으로 인한 임금변화가 감소하여 50대에는 2.4만 원, 60대 이상에서는 15.9만 원의 임금손실이 발생한다.

나. 여성보다 높은 남성의 임금상승폭

분석대상을 15~34세로 좁혀 특성별 임금변화를 보면, ‘정규 → 정규’로 이동할 경우 남녀 모두 임금이 높아지지만, ‘정규 → 비정규’로 이동 시에는 임금하락이 발생한다. 특징적 사실은 ‘비정규 → 비정규’로 이동하더라도 임금이 평균 12.2만 원 상승한다는 것이다. 성별로는 모든 직장 이동 형태에 대해 남성의 임금상승폭이 여성에 비해 크다. 구체적으로 ‘정규 → 정규’ 이동 시 남성은 15.5만 원의 임금상승을 기대할 수 있지만 여성은 임금상승폭이 7.3만 원에 지나지 않는다.

이러한 점은 임금상승률에서도 발견할 수 있다. [그림 4]의 마지막 막대그래프들과 같이 직장이동을 통해 남성은 13.0%의 임금상승을 기대할 수 있으나 여성은 임금상승률이 9.3%에 불과하다.¹⁰⁾

9) 여기에서의 연령과 학력은 재취업 당시의 연령 및 학력이다. 또한 임금은 소비자물가상승률을 감안한 실질임금을 사용하였다.

10) 임금증가율을 개개인별로 계산한 뒤, 집단별로 이 값의 평균치를 구하는 방법은 이전 직장의 임금, 즉 분모의 크기에 따라 임금증가율이 크게 영향을 받게 되는 한계가 있다. 같은 10만 원의 증가라도 이전 직장 임금이 50만 원인 경우와 300만 원인 경우 임금증가율의 차이가 매우 크다. 그 결과 이전 직장 임금이 낮은 근로자들이 평균증가율 계산에 있어 과대 대표(over represented)된다. 이러

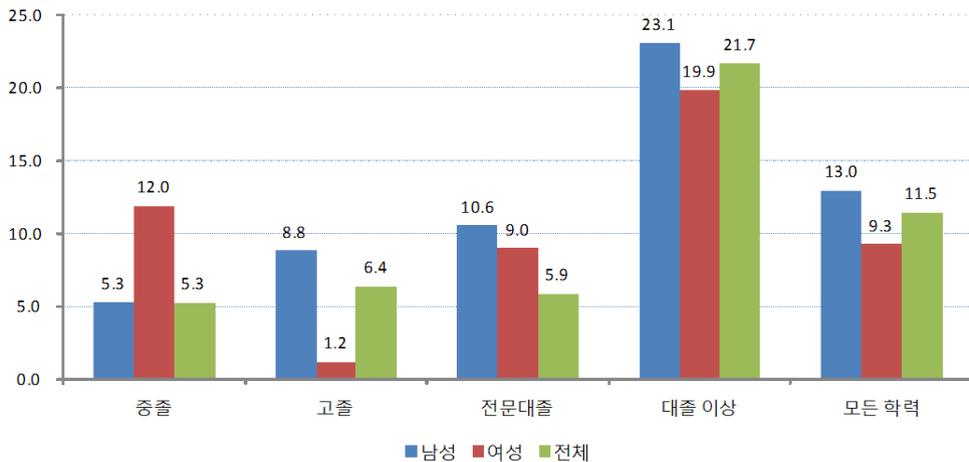
다. 고학력자의 높은 임금상승폭

학력에 따라서는 교육수준이 높을수록 직장이동으로 인한 임금상승폭도 크다. 구체적으로 15~34세 청년의 경우 4년제 대졸 이상의 고학력자는 직장이동으로 인해 임금이 30.7만 원 증가하지만 전문대 졸업자의 경우에는 그 증가폭이 11.3만 원에 지나지 않는다. 학력수준이 낮을수록 직장이동의 임금상승효과가 낮아지는 현상은 저학력자에서 더욱 심하다. 청년 고졸자의 임금상승폭은 6.8만 원에 그치고 있고 중졸의 경우에도 7.3만 원에 그치고 있다.

[그림 4]에서 중졸을 제외하고는 모든 학력수준에서 여성보다 남성의 임금상승폭이 크며, 학력수준이 높을수록 임금상승폭도 증가하는 것을 알 수 있다. 구체적으로 대졸 이상의 고학력자는 재취업을 통해 21.7%의 임금상승을 기대할 수 있지만 고졸자는 6.4%에 불과하다.

그리고 이직사유에 따라서는 자발적 이직의 임금상승폭이 크다. 자발적 이직 시 15.9만 원의 임금상승이 있었으나 비자발적 이직의 경우에는 3.9만 원의 임금상승만이 발생하였다. 근속기간에 따라서도 근속기간이 1년 미만인 청년은 재취업을 통해 18.4만 원의 임금상승을 기대할 수 있지만 5년에서 10년 미만인 경우에는 임금상승폭이 8.2만 원으로 줄어든다. 이처럼 이전 직장의 근속기간이 오를수록 직장이동을 통한 임금상승을 기대하기

[그림 4] 15~34세 청년의 재취업에 따른 임금증가율(%)



자료 : 한국노동연구원(1999~2009), 『한국노동패널조사』.

한 문제점을 완화하기 위해 여기에서는 집단별 평균임금을 기준으로 임금증가율을 계산하도록 한다. 즉 임금증가율은 $\sum_{i=1}^n \Delta W_i / W_i$ 가 아니라 $\Delta \bar{W} / \bar{W}$ 로 정의된다.

어렵다. 특히 <표 11>에서는 나타나고 있지 않지만 모든 연령을 대상으로 분석하였을 때, 10년 이상 근속한 여성의 경우 직장이동으로 임금이 18.2만 원이나 떨어지고, 남성도 28.8만 원의 임금하락이 발생한다.

미취업 기간에 대해서는 미취업기간에 따라 임금증가폭이 점차 줄어들다가 1년을 지나면서 다시 늘어나는 U자형 모습을 보인다. 이러한 현상에 대한 하나의 설명은 미취업 기간이 길수록 이전 직장의 임금수준이 낮고, 따라서 임금상승폭이 크지 않더라도 상승률은 높아지게 된다는 것이다. 실제로도 이전 직장의 임금수준이 낮은 근로자의 미취업 기간이 장기간이다. 또 하나의 가능성은 장기 미취업자의 경우 미취업기간 동안 학교에 다니거나 직업교육훈련에 참여하는 등 인적자본 축적을 위해 노력하였을 상황이다. 이와 관련되어 보다 심도 있는 분석이 요구된다.

<표 11> 재취업에 따른 실질임금의 변화 : 15~34세 청년

(단위 : 만 원)

		임금 변화				
		정규→정규	정규→비정규	비정규→정규	비정규→비정규	전 체
연령	15~34세	11.9	-11.2	37.6	12.2	13.9
	35~49세	8.1	-21.2	20.2	8.6	5.3
	50~59세	-11.9	-35.5	13.2	13.6	-2.4
	60세 이상	-13.6	-58.7	1.0	-2.5	-15.9
성별	남 성	15.5	-6.8	40.1	13.4	17.7
	여 성	7.3	-14.9	34.5	11.1	9.6
학력	중졸	8.0	-14.9	25.5	10.5	7.3
	고졸	5.5	-7.6	18.9	10.3	6.8
	전문대졸	7.7	-18.0	38.3	9.5	11.3
	대졸 이상	25.8	-11.5	64.7	24.4	30.7
15~34세 청년	이직 사유					
	자발적 비자발적	13.6 2.5	-9.2 -19.0	39.9 24.9	13.2 7.5	15.9 3.9
근속 기간	0<1년	13.2	-4.8	44.4	10.0	18.4
	1<2년	10.4	-11.3	28.3	17.0	11.8
	2<5년	11.9	-11.2	24.5	15.1	10.0
	5<10년	15.8	-35.2	27.0	6.3	8.2
미취업 기간	0<3개월	13.0	-6.7	26.5	10.1	12.6
	3<6개월	9.0	-9.2	21.4	12.7	9.8
	6<1년	2.2	-19.9	20.7	8.5	3.7
	1<2년	13.7	-11.3	41.4	1.4	12.9
	2<3년	21.5	-9.5	81.7	33.8	39.2

주 : 임금은 2010년을 100으로 하는 소비자물가지수로 조정된 값이고, 연령 및 학력은 재취업 시점의 상태임.
 자료 : 한국노동연구원(1999~2009), 『한국노동패널조사』.

IV. 결 론

여기에서는 2005. 5~2012. 5 통계청의 경제활동인구조사 청년층 부가조사를 이용하여 청년층의 이직을 시계열적으로 살펴보고, 이직의 현상과 특징을 살펴보았다. 분석대상을 학교를 졸업 또는 중퇴한 15~34세 청년으로 제한하여 데이터 분석을 실시한 결과 청년 미취업자 및 NEET의 대부분은 직장경험이 있는 청년으로 나타났으며, 이들의 대부분은 자발적 이직을 선택하였다. 그리고 한국노동패널조사의 1999~2009년 원시자료를 이용하여 이직 후 재취업 경험이 있는 15~34세 청년들의 고용형태 변화 및 임금변화를 분석하였다. 분석결과 상당수의 청년들이 비정규직에서 정규직으로 이동하고 있으며, ‘정규직 → 비정규직’ 이동을 제외하고는 직장이동을 통해 임금이 상승함을 알 수 있었다. 이러한 분석결과는 청년층들의 빈번한 이직의 대부분이 개인의 사회경제적 지위 향상을 위한 자발적 선택임을 시사한다.

청년의 빈번한 이직이 개인적으로는 합리적 선택의 결과일지라도 국가경제 전체적으로 이는 노동시장의 구조적 취약성을 반영하고 있다. 만약 학교를 졸업한 초기부터 자신의 능력과 역량을 최대한 발휘할 수 있는 직장을 선택할 수 있었다면, 이직의 빈도는 지금보다 훨씬 줄어들 것이다. 이직은 합리적 이직이든 비합리적 이직이든 개인과 사회에 실업이라는 비용을 발생시킨다. 또한 직장생활 동안 축적한 인적자본의 일부도 훼손될 수밖에 없다.

추정결과의 정책적 시사점은 다음과 같다. 먼저, 청년취업난의 상당 부분은 일궁합의 효율성 강화를 통해 해소될 수 있다. 진로지도의 강화, 민간 및 공공부문의 청년 고용서비스 강화, 정보시스템의 확충 및 정보 비대칭성의 완화 등을 통해 구직기간을 줄일 수 있을 뿐만 아니라 이직을 예방할 수 있다. 둘째, 취업지원뿐만 아니라 취업 이후의 사후적 지원이 중요하다. 현재의 고용서비스는 취업 여부에만 초점을 맞추고 있고 성공적인 직장생활에 대한 사후적 지원은 거의 없다. 쉽지 않은 과제이지만 이직위험성이 높은 취업자를 대상으로 직장생활에 대한 상담, 정보제공 등을 점진적으로 추진할 필요가 있다.

KLI

<참고문헌>

- 금재호·이인실(2013), 「청년 취업난의 원인: 직장이직을 중심으로」, 2013년 경제학공동 학술대회 한국노동경제학회 발표문, 한국노동경제학회.
- 금재호·조준모(2002), 「실업자의 재취업과 직장상실비용」, 『경제학연구』 50 (1), pp.209 ~241.
- 남재량(2006), 「청년 니트(NEET)의 실태와 결정요인 및 탈출요인 연구」, 『제7회 한국노동패널학술대회논문집』, 한국노동연구원.
- 전용일·조준모(2007), 『한국형 니트(NEET) 개념을 통한 한국형 청년실업의 경제학적 고찰』, 고용노동부 용역보고서.
- 통계청(2012), 『경제활동인구조사』.
- 통계청, 『경제활동인구조사 청년층 부가조사』, 매년 5월.
- 채창균 외(2008), 『유휴청년연구』, 한국직업능력개발원.
- 한국노동연구원, 『한국노동패널조사』, 각 연도