

향후 청년 일자리 변화와 대응 : 기업 인사관리 및 청년층 의식 변화를 중심으로*

김 세 움**

본 연구의 목적은 향후 한국의 경제사회구조 변화가 기업 인사관리 관행 및 노동조합 관련 요인에 변화를 야기하여 궁극적으로 청년층 노동시장에 어떤 영향을 미칠지 파악하는 것이다. 그 첫 단계로서 기존 패널조사 자료를 활용하여 개별 기업/사업체의 청년 정규직 비중, 신규채용 규모, 신입사원 급여 수준 등이 각 조직의 채용방식, 근무방식, 노조 관련 변수 등과 갖는 관계를 추정하였다. 다음으로는 기업의 채용방식, 근무방식, 노조 관련 변수 등이 향후 경제사회구조 변화와 맞물려 어떻게 변화할 것으로 예상하는지 기업 대상 설문조사를 실시하여 예측되는 변화 폭을 정량화하였다. 마지막 단계에서는 위 분석 및 조사 결과를 결합하여 향후 경제사회구조 변화가 기업의 인사관리 관행 및 노동조합 관련 변수에 미칠 영향을 전망하고, 이것이 청년층 진입이 가능한 일자리의 양, 신규채용 규모, 신입사원 급여 수준 등에 어떠한 영향을 미칠지에 대해서도 정량적 예측 결과를 도출하였다. 이렇게 파악된 향후 청년층 노동시장의 여건을 현재와 비교해 보면, 청년 일자리 창출 전략의 틀은 물론 그 외 다른 정책 시사점들 또한 논구해 볼 수 있다. 이를 위해선 향후 청년층 노동시장 여건 예측 결과에만 의존하지 않고 도출 과정에서 산출된 핵심 설명변수별 추정계수를 함께 고려할 필요가 있다.

1. 머리말

4차 산업혁명으로 대표되는 기술 진보, IT 관련 신산업 부상 등의 산업구조 변화, 저출산·고령화에 따른 인구구조 변화, 코로나19 대유행 같은 급속하고 광범위한 경제 및 사회 구조의 변화가 청년층 일자리에 지대한 영향을 미칠 것으로 예측된다. 이러한 상황에서 청년 일자리

* 이 글은 김세움(2021), 『청년 일자리 변화 예측 연구 : 기업 인사관리 및 청년층 의식 변화를 중심으로』의 내용 일부를 요약·정리한 것이다.

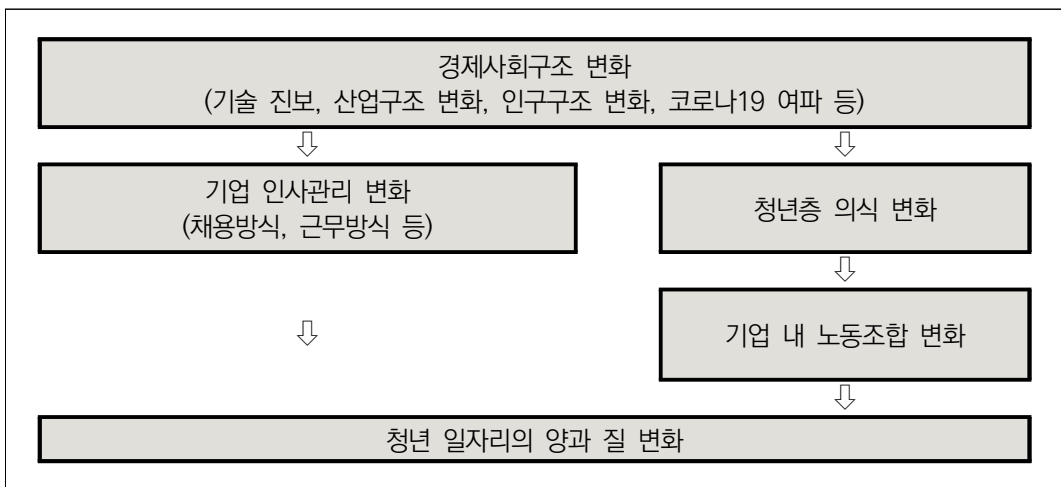
** 한국노동연구원 연구위원(konstra@kli.re.kr).

전략 수립을 위해서는 한국의 경제사회구조 변화가 기업의 인사관리 관행 및 청년들의 가치관과 기업 내 노동조합 관련 요인 등에 미칠 영향, 그리고 이것이 향후 수년간 청년층 노동시장 여건에 어떤 변화를 가져올지 파악하는 것이 필수적이다. 경제사회 여건 변화가 기업의 채용방식, 근무방식 등을 변화시킴으로써 청년들의 일자리에 직접적인 영향을 미치게 될 것이기 때문이다.

한편, 청년들이 단지 수동적으로 변화에 적응하는 것을 넘어 스스로 바람직하다고 여기는 경제사회 시스템을 구축하려는 열망을 지속적으로 표출할 수도 있다. 궁극적으로는 이러한 흐름 또한 청년층 노동시장 여건에 직접적인 영향을 미치게 된다. 예를 들어 최근 대기업과 IT 기업에서 나타나기 시작한 사무직·연구개발직 MZ 세대 종사자 중심의 별도 노동조합 설립 움직임은 들 수 있는바, 향후 청년 구직자의 입직 가능성 및 입직 후 일자리의 질 등에 직접적으로 영향을 미칠 것으로 예상된다.

향후 청년 일자리 전략 수립을 위해서는 이처럼 변화해 가는 경제사회구조가 기업 인사관리 관행 변화 및 청년층 의식 변화 같은 중간 단계의 변화를 거쳐 결국에는 청년층이 직면한 노동시장 여건에 영향을 미치게 되는 양상을 명확히 파악하는 작업이 수행될 필요가 있다. 이러한 본 연구의 틀은 [그림 1]에 제시되어 있다.

[그림 1] 본 연구 분석 모형의 개요



자료 : 김세움(2021), [그림 1-1].

본 연구의 목적은 위 분석 모형의 틀을 바탕으로 향후 3년간 한국의 경제사회구조 변화가 기업 인사관리 관행 및 노동조합 관련 요인에 변화를 야기함으로써 궁극적으로는 청년층 노동시장에 미칠 영향 정도를 파악하는 것이다.¹⁾

$$\Delta Y = \Delta X \times \beta$$

위 식에서 핵심 설명변수 X 는 기업의 인사관리 관행 및 노동조합 관련 변수로서, 해당 기업 청년 일자리의 양 및 질을 나타내는 종속변수인 Y 와 연관을 갖는 변수를 나타낸다. 향후 3년간 청년 일자리의 변화 ΔY 를 추정하기 위한 첫 단계로서, 기존 패널조사 자료를 활용하여 개별 기업/사업체의 청년 정규직 비중, 신규채용 규모, 신입사원 급여 수준 등이 각 조직의 채용방식, 근무방식, 노조 관련 변수 등과 갖는 관계를 우선적으로 추정하고자 한다.

다음으로 기업 대상 자체 설문조사에서 기업의 채용방식, 근무방식, 노조 관련 변수 등이 향후 3년간 경제사회구조 변화와 맞물려 어떻게 변화할 것으로 예상하는지를 설문하여 예측되는 변화 폭을 정량화할 것이다. 즉 향후 3년간 핵심 설명변수의 변화 ΔX 를 파악하는 것이다.

마지막 단계에서는 위의 두 단계 분석 및 조사 결과를 결합하여 향후 3년간 경제사회구조 변화가 기업의 인사관리 관행 및 노동조합 관련 변수에 대한 영향 분석을 통해 청년층 진입이 가능한 일자리의 양, 신규채용 규모, 신입사원 급여 수준 등에 어떠한 영향을 미칠지를 정량적 예측 결과로 도출할 것이다. 이를 위해 자체 조사를 통해 파악한 ΔY 에 패널 자료 추정계수 β 를 곱하는 방식으로 ΔY 를 예측하고자 한다.

위에 기술된 본 연구의 목적이 달성되면, 이를 바탕으로 청년 일자리 창출 전략의 틀을 어떻게 가져가야 하고 그 외 다른 정책 시사점은 어떠한 것이 있는지 등의 문제도 논의하고자 한다. 다만 3년 후 청년층 노동시장 여건 예측 결과에만 의존하지 않고 예측 결과 도출 과정에서 산출된 핵심 설명변수별 추정계수 β 를 함께 고려하여 시사점을 제시할 것이다.

본 원고의 구성은 다음과 같다.

제II장에서는 기존 패널조사 자료를 활용하여 기업의 인사관리 관행이 청년 일자리의 양 및 질과 갖는 관계를 확률효과(random effect) 모형으로 분석한 결과를 제시한다. 더불어 제III장에서는 노동조합 관련 변수가 청년 일자리와 갖는 관계를 분석한 결과를 제시한다. 제IV장에서는 기업 대상 인사관리 관행 및 노조 관련 변수 변화 예측 조사 내역을 먼저 설명한다. 이어서 앞서 수행된 분석 및 조사 결과를 결합하여 향후 3년간 예측되는 청년 일자리의 양과 질에 나타날 변화를 분석한 결과를 요약하여 제시한다. 제V장에서는 본 연구를 통해 도출된 주요 정책 시사점을 제시하면서 맺음말을 통해 본 원고를 마무리하고자 한다.

1) 이때 “3년”으로 시점을 못 박은 것은 지난 5년간 한국노동연구원에서 수행해 온 청년 일자리 연구사업이 새로운 사업으로 넘어가는 단계에서 향후 발생할 청년층 노동시장 변화를 미리 예측함으로써 일종의 사전 정지작업을 수행하는 의미를 갖는다. 지난 5년간 한국노동연구원 청년 일자리 연구사업의 대표적인 결과물로 윤윤규·최형재 (2020), 윤윤규 외(2019), 김유빈 외(2018), 김유빈·최충(2017) 등을 참조.

II. 기업 인사관리와 청년 일자리

본 장에서는 최근 급속한 경제사회구조 변화와 맞물려 나타나고 있는 기업 인사관리 관행의 변화가 청년 일자리의 양 및 질과 어떠한 관계를 보이는지에 대해 가용한 패널조사 자료를 활용하여 분석한 결과를 제시한다.

제II장과 제III장에서 핵심 설명변수와 청년 일자리 관련 결과 변수 간 관계를 추정할 때 확률효과 모형을 활용하였다. 본 연구에서는 고정효과(fixed effect) 모형을 사용하지 않는다. 향후 3년간 경제사회구조 변화에 따른 기업/사업체의 인사관리와 노조라는 변수의 변화가 과연 청년 일자리에 어떤 영향을 미치는지 예측하는 데 이번 분석의 목적이 있기 때문이다. 따라서 기업/사업체 내 시간 불변의 고정 요소를 통제한다는 고정효과 모형의 취지는 이에 부합하지 않는다고 판단한다.

아래에 표로 제시될 확률효과 모형 분석 결과는 총 4개의 모형을 담고 있다. 모형 1은 청년 일자리 관련 종속변수와 핵심 설명변수의 관계를 추정하면서 통제변수로 기업연령/사업체업력을 추가한 것이고, 모형 2는 이에 더해 산업중분류더미를 추가 통제한 모형이다. 모형 3은 모형 2의 통제변수에 연도더미를 추가하고, 사업체패널조사 자료 분석 시에는 소재지더미까지 추가로 통제한 경우이다. 한편 모형 4에서는 모형 3의 통제변수에 재무지표변수(매출액, 영업이익, 자산총액 등)가 추가로 통제되어 있다.²⁾ 이때 모형 4에서처럼 재무지표변수를 통제하는 것은 결과변수로 들어가야 할 변수를 설명변수로 추가하는 사례에 해당하여 분석 결과에 편의(bias)를 발생시킬 우려가 있다(Angrist and Pischke, 2009). 더불어 본 연구에서는 3년 후 기업의 인사관리 관행 등의 변화로 인해 나타나는 청년 일자리의 변화를 예측하고자 할 때 기업의 재무지표가 통제되면서 고정되는 것이 개념상 적합하지 않다고 볼 여지도 있다.

따라서 본 연구에서는 각 분석의 모형 3을 핵심 분석 결과를 담은 것으로 간주하고자 한다. 즉, 제IV장에서 기업 대상 설문조사 결과를 결합하여 3년 후 청년 일자리의 양과 질에 나타날 변화를 정량적으로 예측할 때, 각 분석의 모형 3에 제시된 추정 결과를 활용할 것이다.

1. 채용방식과 청년 일자리

여기서는 대규모 공채 중심에서 수시 경력 채용 중심으로 변화해 가는 기업의 채용방식이

2) 종속변수가 청년 일자리의 질을 나타내는 경우 통제변수로서 정규직 전체 인원에 로그를 취한 값을 포함하였다. 한편 인적자본기업패널조사 자료 분석의 경우 재무지표변수로서 자본집약도까지 포함하였다.

청년 일자리의 양과 질에 미칠 영향을 살펴보고자 한다. 이를 위해 먼저 기존 패널 자료 분석을 통해 기업의 채용방식과 청년 일자리 간에 어떤 관계가 나타나는지 분석할 것이다.

본 목적을 위해 사용한 자료는 한국직업능력연구원의 인적자본기업패널조사 3~7차년도 자료로서, 2009~2017년 기간에 격년으로 조사가 이루어진 자료이다. 인적자본기업패널조사의 가장 큰 특징은 사업체 단위가 아닌, 본사 및 모든 사업장을 포괄한 100인 이상 기업체 단위로 조사가 이루어졌다는 점이다.

본 분석에 활용한 문항은 기업의 채용방식에 관련된 것이다. 즉 전체 채용 중 수시채용 비율에 대한 문항을 핵심 설명변수로 활용하였다. 청년 일자리의 양과 질을 대표하는 종속변수로서 조직 내 전체 정규직 인원 중 청년층이 차지하는 비중, 전체 정규직 인원 대비 신입 정규직 채용 비중, 신입 1년차 총급여 등의 항목을 분석 자료에 포함된 문항을 활용하여 생성하였다.

인적자본기업패널조사 자료로부터 추출된 변수를 활용하여 기업의 수시채용 비율과 청년 일

〈표 1〉 수시채용 비율과 청년 일자리의 양(확률효과 모형)

종속변수 : 정규직 20대 이하 비율

| 변수 | 모형 1 | 모형 2 | 모형 3 | 모형 4 |
|---------------------|-------------------------|-------------------------|-------------------------|-------------------------|
| 수시채용 비율(%) | -0.0002 ** (0.0001) | -0.0002 ** (0.0001) | -0.0002 ** (0.0001) | -0.0002 * (0.0001) |
| 기업연령 | -0.0019 *** (0.0004) | -0.0022 *** (0.0004) | -0.0012 *** (0.0004) | -0.0013 *** (0.0004) |
| ln(매출액) | | | | -0.0005 (0.0099) |
| ln(영업이익) | | | | 0.0061 * (0.0032) |
| ln(자산총계) | | | | -0.0008 (0.0103) |
| ln(자본집약도) | | | | 0.0012 (0.0085) |
| 산업중분류더미 통제 여부 | × | ○ | ○ | ○ |
| 연도더미 통제 여부 | × | × | ○ | ○ |
| 상수 | 0.2908 *** (0.0181) | 0.2887 *** (0.0294) | 0.2426 *** (0.0298) | 0.1863 (0.1216) |
| 관측 수 | 1,239 | 1,239 | 1,239 | 917 |
| R ² | 0.0297 | 0.1854 | 0.2092 | 0.2594 |
| Prob>χ ² | 0.0000 | - | - | - |

주 : 괄호 안 숫자는 클러스터 강건 표준오차(cluster-robust standard error)를 나타냄.

*, **, ***는 각각 유의수준 10%, 5%, 1%에서 통계적으로 유의함을 나타냄.

자료 : 김세음(2021), 〈표 3-2〉.

자리의 양 및 질 간의 관계를 분석한 결과는 <표 1>~<표 2>에 제시되어 있다.³⁾

<표 1>에 제시된 결과는 기업의 전체 채용자 중 수시채용자 비율이 높아질수록 기업의 정규직 전체 인원 중 29세 이하가 차지하는 비중이 통계적으로 유의하게 낮아짐을 보여준다. 모형 3을 기준으로 할 때 수시채용 비율 1%p 상승 시 정규직 20대 이하 비율은 0.02%p 낮아지는 관계가 추정되고 있다.

<표 2>는 기업의 수시채용 비율이 높아질 때 제조업종 사무관리직 신입사원 1년차의 연간 총급여가 하락하는 관계가 통계적으로 유의함을 보여주고 있다. 구체적으로 모형 3에서 수시채

<표 2> 수시채용 비율과 청년 일자리의 질(확률효과 모형)

종속변수 : ln(신입 1년차 총급여)

| 변수 | 모형 1 | 모형 2 | 모형 3 | 모형 4 |
|---------------------|------------------------|------------------------|------------------------|------------------------|
| 수시채용 비율(%) | -0.0005*** (0.0002) | -0.0005*** (0.0002) | -0.0006*** (0.0001) | -0.0006*** (0.0002) |
| ln(정규직 전체 인원) | 0.0834*** (0.0108) | 0.0726*** (0.0108) | 0.0814 (0.0094) | 0.0492*** (0.0176) |
| 기업연령 | 0.0070*** (0.0007) | 0.0071*** (0.0007) | 0.0009* (0.0006) | -0.0003 (0.0005) |
| ln(매출액) | | | | 0.0485*** (0.0146) |
| ln(영업이익) | | | | 0.0012 (0.0045) |
| ln(자산총계) | | | | -0.0045 (0.0211) |
| ln(자본집약도) | | | | 0.0430*** (0.0152) |
| 산업중분류더미 통제 여부 | × | ○ | ○ | ○ |
| 연도더미 통제 여부 | × | × | ○ | ○ |
| 상수 | 2.6234*** (0.0662) | 2.6068*** (0.0918) | 2.7977*** (0.0871) | 1.6175*** (0.2275) |
| 관측 수 | 1,199 | 1,199 | 1,199 | 899 |
| R ² | 0.2377 | 0.4157 | 0.5763 | 0.6168 |
| Prob>χ ² | 0.0000 | - | - | - |

주 : 괄호 안 숫자는 클러스터 강건 표준오차(cluster-robust standard error)를 나타냄.

*, **, ***는 각각 유의수준 10%, 5%, 1%에서 통계적으로 유의함을 나타냄.

자료 : 김세음(2021), <표 3-3>.

3) 종속변수로서 “정규직 30대 이하 비율” 및 “전체 정규직 인원 대비 신입 정규직 채용 비중”을 사용한 분석의 경우 핵심 설명변수 추정계수가 통계적으로 유의하지 않아 생략하였다. 이처럼 본 원고에서는 핵심 설명변수에 대한 통계적 유의성이 없는 경우 해당 분석 결과를 별도 제시하지 않는다.

용 비율이 1%p 상승할 때 신입 1년차 충급여가 0.06%p 감소하는 관계가 추정되고 있다.

2. 근무방식과 청년 일자리

다음으로, 사업체의 인사관리 항목 중 근무방식과 청년 일자리의 양 및 질 사이에 나타나는 관계에 초점을 맞춘 분석 결과를 제시하기로 한다.

본 목적을 위해 사용한 자료는 한국노동연구원의 사업체패널조사 1~7차년도 자료로서, 2005년부터 2017년 사이에 격년으로 조사된 자료이다. 인적자본기업패널조사 자료와의 가장 큰 차이는 사업체패널의 경우 조사 단위가 기업이 아닌 30인 이상 사업체라는 점이다.

본 분석에 활용한 문항은 사업체의 인사관리 항목 중 근무방식에 관련된 것들이다. 즉, 재택

〈표 3〉 재택 및 원격 근무제도 활용도와 청년 일자리의 양(확률효과 모형)

종속변수 : 전체 인원 중 35세 미만 비율

| 변수 | 모형 1 | 모형 2 | 모형 3 | 모형 4 |
|---------------------|-------------------------|-------------------------|-------------------------|-------------------------|
| 재택원격근무실질활용더미 | 0.0195 (0.0212) | 0.0026 (0.0220) | 0.0016 (0.0223) | 0.0123 (0.0315) |
| 재택원격근무명목존재더미 | 0.0725 *** (0.0146) | 0.0668 *** (0.0142) | 0.0664 *** (0.0143) | 0.0819 *** (0.0200) |
| 재택원격근무미활용더미 | 생략 범주 | | | |
| 사업체업력 | -0.0012 *** (0.0002) | -0.0006 *** (0.0002) | -0.0006 *** (0.0002) | -0.0010 *** (0.0003) |
| ln(매출액) | | | | 0.0011 (0.0060) |
| ln(영업이익) | | | | -0.0019 (0.0035) |
| ln(자산총액) | | | | 0.0050 (0.0058) |
| 산업중분류더미 통제 여부 | × | ○ | ○ | ○ |
| 연도더미 통제 여부 | × | × | ○ | ○ |
| 소재지더미 통제 여부 | × | × | ○ | ○ |
| 상수 | 0.2904 *** (0.0064) | 0.1400 *** (0.0458) | 0.1322 ** (0.0558) | -0.0689 (0.0609) |
| 관측 수 | 6,299 | 6,299 | 6,299 | 3,456 |
| R ² | 0.0109 | 0.1620 | 0.1734 | 0.1504 |
| Prob>χ ² | 0.0000 | 0.0000 | 0.0000 | - |

주 : 괄호 안 숫자는 클러스터 강건 표준오차(cluster-robust standard error)를 나타냄.

*, **, ***는 각각 유의수준 10%, 5%, 1%에서 통계적으로 유의함을 나타냄.

자료 : 김세움(2021), 〈표 3-9〉.

및 원격 근무제를 포함한 다양한 유연근무제 운영 양상 관련 문항을 핵심 설명변수로 설정하였다. 청년 일자리 관련 종속변수를 설정함에 있어, 정규직 신규채용 비율과 함께 전체 인원 중 청년층이 차지하는 비중 및 남성 군필 대졸 정규직 신입 초임을 종속변수로 활용하였다.

재택 및 원격 근무제도, 집중근무시간제, 재량근무제도 등의 활용이 해당 사업체의 청년 일자리와 어떤 관계를 갖는지 분석한 결과가 <표 3>~<표 7>에 제시되어 있다. 먼저 <표 3>~<표 4>는 재택 및 원격 근무제 활용도와 청년 일자리의 양 및 질 간의 관계 분석 결과를 보여준다.

<표 3>의 분석 결과는 기준 범주인 “재택원격근무 미활용” 대비 “재택원격근무 명목 존재”, 즉 해당 제도는 있으나 실제 활용하는 근로자가 없는 경우에 전체 인원 중 35세 미만이 차지하

<표 4> 재택 및 원격근무제도 활용도와 청년 일자리의 질(확률효과 모형)

종속변수 : ln(남성 대졸 정규직 신입 초임)

| 변수 | 모형 1 | 모형 2 | 모형 3 | 모형 4 |
|---------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|
| 재택원격근무실질활용더미 | 0.0485*** (0.0166) | 0.0368** (0.0159) | 0.0304** (0.0154) | -0.0056 (0.0193) |
| 재택원격근무명목존재더미 | 0.0504*** (0.0111) | 0.0443*** (0.0109) | 0.0278*** (0.0106) | 0.0200 (0.0126) |
| 재택원격근무미활용더미 | 생략 범주 | | | |
| ln(정규직전체인원) | 0.0444*** (0.0028) | 0.0441*** (0.0027) | 0.0445*** (0.0026) | 0.0289*** (0.0036) |
| 사업체업력 | 0.0027*** (0.0003) | 0.0029*** (0.0002) | 0.0021*** (0.0002) | 0.0016*** (0.0003) |
| ln(매출액) | | | | 0.0038 (0.0048) |
| ln(영업이익) | | | | 0.0025 (0.0024) |
| ln(자산총액) | | | | 0.0274*** (0.0044) |
| 산업중분류더미 통제 여부 | × | ○ | ○ | ○ |
| 연도더미 통제 여부 | × | × | ○ | ○ |
| 소재지더미 통제 여부 | × | × | ○ | ○ |
| 상수 | 7.6434*** (0.0120) | 7.5442*** (0.0350) | 7.5617*** (0.0467) | 7.3183*** (0.0919) |
| 관측 수 | 6,112 | 6,112 | 6,112 | 3,388 |
| R ² | 0.1461 | 0.2983 | 0.3207 | 0.3884 |
| Prob>χ ² | 0.0000 | 0.0000 | 0.0000 | - |

주: 괄호 안 숫자는 클러스터 강건 표준오차(cluster-robust standard error)를 나타냄.

*, **, ***는 각각 유의수준 10%, 5%, 1%에서 통계적으로 유의함을 나타냄.

자료: 김세음(2021), <표 3-10>.

는 비중이 유의하게 높아짐을 보여준다. 모형 3에서 그 효과는 6.64%p에 달하는 것으로 나타나고 있다.

다만 “재택원격근무 실질 활용”, 즉 근로자들이 실질적으로 해당 제도를 활용하고 있는 경우에는 막상 통계적으로 유의한 효과가 나타나지 않고 있다. 이처럼 해당 제도가 명목상 존재할 때는 통계적으로 유의한 반면 실질적으로 활용되는 경우 그렇지 않은 것은, 해당 제도가 실질 활용될 때 좋은 근무 환경 속에서 재직자들의 근무기간이 늘어나면서 오히려 청년층이 차지하는 비중 증가가 상쇄되기 때문인 것으로 해석할 여지가 있다.

〈표 4〉는 기준 범주인 “재택원격근무 미활용” 대비 “재택원격근무 실질 활용” 및 “재택원격근무 명목 존재”의 두 가지 경우 모두에 대해 남성 군필 4년제 대졸 정규직 신입사원의 평균 초임이 유의하게 높아짐을 보여준다. 모형 3에서 그 효과는 각각 3.04%p 및 2.78%p에 달하는 것으로

〈표 5〉 집중근무시간제 활용도와 청년 일자리의 양(확률효과 모형)

종속변수 : 전체 인원 중 35세 미만 비율

| 변수 | 모형 1 | 모형 2 | 모형 3 | 모형 4 |
|---------------------|------------------------|------------------------|------------------------|------------------------|
| 집중근무시간제실질활용더미 | 0.0175 (0.0143) | 0.0086 (0.0144) | 0.0098 (0.0146) | 0.0156 (0.0206) |
| 집중근무시간제명목존재더미 | 0.0596*** (0.0114) | 0.0519*** (0.0110) | 0.0542*** (0.0111) | 0.0741*** (0.0149) |
| 집중근무시간제미활용더미 | 생략 범주 | | | |
| 사업체업력 | -0.0012*** (0.0002) | -0.0006*** (0.0002) | -0.0007*** (0.0002) | -0.0010*** (0.0003) |
| ln(매출액) | | | | 0.0014 (0.0060) |
| ln(영업이익) | | | | -0.0025 (0.0035) |
| ln(자산총액) | | | | 0.0052 (0.0058) |
| 산업중분류더미 통제 여부 | × | ○ | ○ | ○ |
| 연도더미 통제 여부 | × | × | ○ | ○ |
| 소재지더미 통제 여부 | × | × | ○ | ○ |
| 상수 | 0.2893*** (0.0064) | 0.1388*** (0.0461) | 0.1342** (0.0560) | -0.0627 (0.0612) |
| 관측 수 | 6,299 | 6,299 | 6,299 | 3,456 |
| R ² | 0.0122 | 0.1624 | 0.1744 | 0.1531 |
| Prob>χ ² | 0.0000 | 0.0000 | 0.0000 | - |

주 : 괄호 안 숫자는 클러스터 강건 표준오차(cluster-robust standard error)를 나타냄.

*, **, ***는 각각 유의수준 10%, 5%, 1%에서 통계적으로 유의함을 나타냄.

자료 : 김세음(2021), 〈표 3-11〉.

나타난다.

다음으로 기업의 집중근무시간제, 즉 주 40시간을 유지하되 주 5일보다 적은 일수를 일하는 제도와 청년 일자리의 양 및 질 간의 관계를 분석한 결과는 <표 5>~<표 6>에 제시되어 있다. <표 5>는 기준 범주인 “집중근무시간제 미활용” 대비 “집중근무시간제 명목 존재”의 경우 전체 인원 중 35세 미만 비율이 유의하게 높아짐을 보여준다. 모형 3에서 그 효과는 5.42%p에 달하는 것으로 나타난다. 이 경우도 해당 제도가 명목상으로 존재할 때는 통계적으로 유의하면서 실질적으로 활용되는 경우에는 그렇지 않은 것으로 나타난다.

다음으로 <표 6>은 기준 범주 대비 집중근무시간제를 실질적으로 활용할 때 해당 사업체의

<표 6> 집중근무시간제 활용도와 청년 일자리의 질(확률효과 모형)

종속변수 : ln(남성 대졸 정규직 신입 초임)

| 변수 | 모형 1 | 모형 2 | 모형 3 | 모형 4 |
|-----------------|------------------------|------------------------|------------------------|------------------------|
| 집중근무시간제실질활용더미 | 0.0427 *** (0.0138) | 0.0396 *** (0.0132) | 0.0270 ** (0.0127) | 0.0364 ** (0.0161) |
| 집중근무시간제명목존재더미 | 0.0163 * (0.0090) | 0.0154 * (0.0087) | 0.0052 (0.0084) | 0.0074 (0.0096) |
| 집중근무시간제미활용더미 | 생략 범주 | | | |
| ln(정규직전체인원) | 0.0446 *** (0.0028) | 0.0443 *** (0.0027) | 0.0447 *** (0.0026) | 0.0288 *** (0.0035) |
| 사업체업력 | 0.0027 *** (0.0003) | 0.0028 *** (0.0002) | 0.0021 *** (0.0002) | 0.0016 *** (0.0003) |
| ln(매출액) | | | | 0.0036 (0.0005) |
| ln(영업이익) | | | | 0.0024 (0.0024) |
| ln(자산총액) | | | | 0.0275 *** (0.0044) |
| 산업중분류더미 통제 여부 | × | ○ | ○ | ○ |
| 연도더미 통제 여부 | × | × | ○ | ○ |
| 소재지더미 통제 여부 | × | × | ○ | ○ |
| 상수 | 7.6431 *** (0.0119) | 7.5429 *** (0.0352) | 7.5624 *** (0.0465) | 7.3239 *** (0.0913) |
| 관측 수 | 6,112 | 6,112 | 6,112 | 3,388 |
| R ² | 0.1477 | 0.3001 | 0.3216 | 0.3910 |
| Prob > χ^2 | 0.0000 | 0.0000 | 0.0000 | - |

주 : 괄호 안 숫자는 클러스터 강건 표준오차(cluster-robust standard error)를 나타냄.

*, **, ***는 각각 유의수준 10%, 5%, 1%에서 통계적으로 유의함을 나타냄.

자료 : 김세웅(2021), <표 3-12>.

남성 대졸 정규직 신입 초임이 통계적으로 유의하게 높아지는 관계가 나타남을 보여준다. 모형 3에서 그 효과는 2.70%p에 달하는 것으로 추정되고 있다.

다음으로 기업의 재량근무제, 즉 주 40시간에 구애받지 않고 근로자에게 업무 수행 시간, 장소, 방식에 대한 재량을 부여하는 제도와 청년 일자리의 양 간의 관계를 분석한 결과는 <표 7>에 제시되어 있다. <표 7>은 기준 범주 대비 재량근무제 명목 존재 시 전체 인원 중 35세 미만 비율이 유의하게 높아지는 관계를 보여준다. 모형 3에 따르면 그 효과는 5.34%p에 이르는 것으로 나타난다. 이 역시 제도 명목 존재 시 통계적으로 유의하면서 실질 활용 시에는 그렇지 않은 경우에 해당한다.

<표 7> 재량근무제 활용도와 청년 일자리의 양(확률효과 모형)

종속변수 : 전체 인원 중 35세 미만 비율

| 변수 | 모형 1 | 모형 2 | 모형 3 | 모형 4 |
|---------------------|-------------------------|-------------------------|-------------------------|-------------------------|
| 재량근무제실활용더미 | 0.0277 (0.0205) | 0.0330 (0.0206) | 0.0336 (0.0206) | 0.0426 (0.0322) |
| 재량근무제명목존재더미 | 0.0588 *** (0.0125) | 0.0508 *** (0.0122) | 0.0534 *** (0.0124) | 0.0651 *** (0.0160) |
| 재량근무제미활용더미 | 생략 범주 | | | |
| 사업체업력 | -0.0012 *** (0.0002) | -0.0006 *** (0.0002) | -0.0006 *** (0.0002) | -0.0010 *** (0.0003) |
| ln(매출액) | | | | 0.0018 (0.0060) |
| ln(영업이익) | | | | -0.0022 (0.0036) |
| ln(자산총액) | | | | 0.0045 (0.0058) |
| 산업중분류더미 통제 여부 | × | ○ | ○ | ○ |
| 연도더미 통제 여부 | × | × | ○ | ○ |
| 소재지더미 통제 여부 | × | × | ○ | ○ |
| 상수 | 0.2894 *** (0.0064) | 0.1386 *** (0.0452) | 0.1340 ** (0.0553) | -0.0623 (0.0613) |
| 관측 수 | 6,299 | 6,299 | 6,299 | 3,456 |
| R ² | 0.0105 | 0.1614 | 0.1734 | 0.1503 |
| Prob>χ ² | 0.0000 | 0.0000 | 0.0000 | - |

주 : 괄호 안 숫자는 클러스터 강건 표준오차(cluster-robust standard error)를 나타냄.

*, **, ***는 각각 유의수준 10%, 5%, 1%에서 통계적으로 유의함을 나타냄.

자료 : 김세음(2021), <표 3-13>.

Ⅲ. 노동조합과 청년 일자리

경제사회 여건 변화에 대응하여 MZ 세대로 일컬어지는 청년층이 기회 및 성과 보상 등의 측면에서 공정성을 요구하는 목소리도 높아지고 있다. 본 절에서는 이러한 의식 변화가 가장 명확하게 반영되고 있는 사업체 내 노동조합 관련 변화가, 해당 사업체의 청년 일자리 양 및 질과 어떤 관계를 갖는지 분석한 결과를 제시한다.

1. 노동조합 수 및 가입률과 청년 일자리

여기에서는 MZ 세대 사무직 및 연구개발직 노동자를 중심으로 활발해진 별도 노조 설립 추세를 감안할 것이다(곽용희 · 이지예, 2021). 이러한 방향성에 따라 사업체 내 노동조합 관련 요

〈표 8〉 노동조합 수와 청년 일자리의 양(확률효과 모형)

종속변수 : 전체 인원 중 35세 미만 비율

| 변수 | 모형 1 | 모형 2 | 모형 3 | 모형 4 |
|---------------------|-------------------------|-------------------------|-------------------------|-------------------------|
| 노동조합 수 | -0.0465 *** (0.0050) | -0.0249 *** (0.0050) | -0.0227 *** (0.0051) | -0.0413 *** (0.0073) |
| 사업체업력 | -0.0006 ** (0.0002) | -0.0003 (0.0002) | -0.0004 ** (0.0002) | -0.0007 ** (0.0003) |
| ln(매출액) | | | | 0.0039 (0.0060) |
| ln(영업이익) | | | | -0.0022 (0.0035) |
| ln(자산총액) | | | | 0.0075 (0.0057) |
| 산업중분류더미 통제 여부 | × | ○ | ○ | ○ |
| 연도더미 통제 여부 | × | × | ○ | ○ |
| 소재지더미 통제 여부 | × | × | ○ | ○ |
| 상수 | 0.2937 *** (0.0063) | 0.1407 *** (0.0455) | 0.1352 ** (0.0559) | -0.0971 (0.0638) |
| 관측 수 | 6,299 | 6,299 | 6,299 | 3,456 |
| R ² | 0.0215 | 0.1618 | 0.1728 | 0.1522 |
| Prob>χ ² | 0.0000 | 0.0000 | 0.0000 | - |

주 : 괄호 안 숫자는 클러스터 강건 표준오차(cluster-robust standard error)를 나타냄.

*, **, ***는 각각 유의수준 10%, 5%, 1%에서 통계적으로 유의함을 나타냄.

자료 : 김세음(2021), 〈표 4-2〉.

인 중 노동조합 수 및 가입률과 청년 일자리 간 관계에 초점을 맞추고 사업체패널조사 자료를 분석한 결과를 제시하고자 한다.

우선 사업체 내 노동조합 수와 청년 일자리의 양 및 질 간의 관계를 분석한 결과는 <표 8>~<표 10>에 제시되어 있다. 이는 향후 성과 배분 등과 관련한 MZ 세대의 공정성 요구가 별도 노조 설립으로 이어져 사업체 내 노동조합 수가 늘어날 때 청년 일자리의 양 및 질에 어떠한 영향이 있을지 가늠하기 위한 것이다.

<표 8>에 제시된 결과는 사업체 내 노동조합 수가 늘수록 전체 인원 중 35세 미만이 차지하는 비중이 낮아지는 관계가 통계적으로 유의하게 나타남을 보여준다. 모형 3에 따르면 노조 수 1개 증가 시 그 효과가 -2.27%p에 달하는 것으로 나타나고 있다. 더불어 <표 9>는 사업체 내 노동조합 수가 증가할 때 정규직 신규채용 비율 역시 낮아지는 관계가 통계적으로 유의함을 보여준다. 모형 3에 따르면 노조 수 1개 증가 시 그 효과가 -3.02%p에 달한다.

이러한 결과의 의미에 대해서는 다양한 해석이 가능하다. 노동조합 수가 늘어나 재직자 해고 및 퇴직 관련 보호 정도가 높아질 경우 자연스럽게 청년층 비중이 낮아질 수 있다는 것도 그중

<표 9> 노동조합 수와 청년 일자리의 양(확률효과 모형)

종속변수 : 정규직 신규채용 비율

| 변수 | 모형 1 | 모형 2 | 모형 3 | 모형 4 |
|---------------------|-------------------------|-------------------------|-------------------------|-------------------------|
| 노동조합 수 | -0.0246 *** (0.0028) | -0.0306 *** (0.0029) | -0.0302 *** (0.0029) | -0.0335 *** (0.0041) |
| 사업체업력 | -0.0004 *** (0.0001) | -0.0004 *** (0.0001) | -0.0004 *** (0.0001) | -0.0002 (0.0002) |
| ln(매출액) | | | | 0.0045 (0.0035) |
| ln(영업이익) | | | | -0.0029 (0.0021) |
| ln(자산총액) | | | | -0.0069 ** (0.0035) |
| 산업중분류더미 통제 여부 | × | ○ | ○ | ○ |
| 연도더미 통제 여부 | × | × | ○ | ○ |
| 소재지더미 통제 여부 | × | × | ○ | ○ |
| 상수 | 0.1153 *** (0.0039) | 0.0989 *** (0.0267) | 0.0907 *** (0.0348) | 0.1516 * (0.0793) |
| 관측 수 | 6,205 | 6,205 | 6,205 | 3,408 |
| R ² | 0.0163 | 0.0517 | 0.0562 | 0.0717 |
| Prob>χ ² | 0.0000 | 0.0000 | 0.0000 | - |

주 : 괄호 안 숫자는 클러스터 강건 표준오차(cluster-robust standard error)를 나타냄.

*, **, ***는 각각 유의수준 10%, 5%, 1%에서 통계적으로 유의함을 나타냄.

자료 : 김세음(2021), <표 4-3>.

〈표 10〉 노동조합 수와 청년 일자리의 질(확률효과 모형)

종속변수: ln(남성 대졸 정규직 신입 초임)

| 변수 | 모형 1 | 모형 2 | 모형 3 | 모형 4 |
|-----------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|
| 노동조합 수 | 0.0229*** (0.0067) | 0.0484*** (0.0064) | 0.0506*** (0.0064) | 0.0486*** (0.0073) |
| ln(정규직 전체 인원) | 0.0423*** (0.0029) | 0.0394*** (0.0027) | 0.0395*** (0.0027) | 0.0252*** (0.0035) |
| 사업체업력 | 0.0025*** (0.0003) | 0.0025*** (0.0002) | 0.0017*** (0.0002) | 0.0013*** (0.0003) |
| ln(매출액) | | | | 0.0017 (0.0047) |
| ln(영업이익) | | | | 0.0027 (0.0024) |
| ln(자산총액) | | | | 0.0261*** (0.0044) |
| 산업중분류더미 통제 여부 | × | ○ | ○ | ○ |
| 연도더미 통제 여부 | × | × | ○ | ○ |
| 소재지더미 통제 여부 | × | × | ○ | ○ |
| 상수 | 7.6533*** (0.0124) | 7.5619*** (0.0345) | 7.5800*** (0.0471) | 7.3595*** (0.0944) |
| 관측 수 | 6,112 | 6,112 | 6,112 | 3,388 |
| R ² | 0.1477 | 0.3118 | 0.3347 | 0.3983 |
| Prob > χ^2 | 0.0000 | 0.0000 | 0.0000 | - |

주: 괄호 안 숫자는 클러스터 강건 표준오차(cluster-robust standard error)를 나타냄.

*, **, ***는 각각 유의수준 10%, 5%, 1%에서 통계적으로 유의함을 나타냄.

자료: 김세음(2021), 〈표 4-4〉.

하나다. 반면, 늘어난 노동조합 수로 인해 기업 경영의 효율성에 부정적 영향이 가해지면서 청년층 채용이 활발히 일어나지 못했을 가능성도 배제할 수 없을 것이다.

〈표 10〉은 사업체 내 노동조합 수 증가 시 남성 대졸 정규직 신입 초임이 상승하는 관계가 통계적으로 유의함을 나타낸다. 모형 3의 분석 결과는 노조 수 1개 증가 시 그 효과가 5.06%p에 달함을 보여준다. 이러한 결과는 노조 수 증가가 임금 협상 과정에서 재직자에게 유리하게 작용하면서 발생한 현상으로 이해할 수 있다.

다음으로 사업체 내 노조가입률과 청년 일자리의 양 및 질 간의 관계를 분석한 결과는 〈표 11〉~〈표 13〉에 제시되어 있다. 이 역시 MZ 세대가 요구하는 성과 배분 등의 공정성 강화가 노조 신설 및 그에 따른 노조가입률 상승으로 귀결될 때, 해당 사업체 내 청년 일자리의 양 및 질에 어떤 변화가 나타날지 가늠하기 위해 수행된 것이다.

〈표 11〉의 모형 3은 노조가입률이 1%p 상승할 때 전체 인원 중 35세 미만 비율은 0.03%p

<표 11> 노조가입률과 청년 일자리의 양(확률효과 모형)

종속변수 : 전체 인원 중 35세 미만 비율

| 변수 | 모형 1 | 모형 2 | 모형 3 | 모형 4 |
|---------------------|-------------------------|-------------------------|-------------------------|-------------------------|
| 노조가입률 | -0.1016 *** (0.0100) | -0.0382 *** (0.0109) | -0.0337 *** (0.0111) | -0.0753 *** (0.0149) |
| 사업체업력 | -0.0004 * (0.0002) | -0.0004 * (0.0002) | -0.0005 ** (0.0002) | -0.0007 ** (0.0003) |
| ln(매출액) | | | | 0.0036 (0.0060) |
| ln(영업이익) | | | | -0.0021 (0.0035) |
| ln(자산총액) | | | | 0.0075 (0.0057) |
| 산업중분류더미 통제 여부 | × | ○ | ○ | ○ |
| 연도더미 통제 여부 | × | × | ○ | ○ |
| 소재지더미 통제 여부 | × | × | ○ | ○ |
| 상수 | 0.2928 *** (0.0063) | 0.1416 *** (0.0455) | 0.1366 ** (0.0559) | -0.0892 (0.0643) |
| 관측 수 | 6,299 | 6,299 | 6,299 | 3,456 |
| R ² | 0.0260 | 0.1603 | 0.1714 | 0.1508 |
| Prob>χ ² | 0.0000 | 0.0000 | 0.0000 | - |

주 : 괄호 안 숫자는 클러스터 강건 표준오차(cluster-robust standard error)를 나타냄.

*, **, ***는 각각 유의수준 10%, 5%, 1%에서 통계적으로 유의함을 나타냄.

자료 : 김세음(2021), <표 4-8>.

<표 12> 노조가입률과 청년 일자리의 양(확률효과 모형)

종속변수 : 정규직 신규채용 비율

| 변수 | 모형 1 | 모형 2 | 모형 3 | 모형 4 |
|---------------|-------------------------|-------------------------|-------------------------|-------------------------|
| 노조가입률 | -0.0415 *** (0.0057) | -0.0602 *** (0.0057) | -0.0591 *** (0.0058) | -0.0658 *** (0.0080) |
| 사업체업력 | -0.0004 *** (0.0001) | -0.0004 *** (0.0001) | -0.0004 *** (0.0001) | -0.0002 (0.0002) |
| ln(매출액) | | | | 0.0045 (0.0035) |
| ln(영업이익) | | | | -0.0028 (0.0022) |
| ln(자산총액) | | | | -0.0069 ** (0.0035) |
| 산업중분류더미 통제 여부 | × | ○ | ○ | ○ |
| 연도더미 통제 여부 | × | × | ○ | ○ |

〈표 12〉의 계속

| 변수 | 모형 1 | 모형 2 | 모형 3 | 모형 4 |
|---------------------|-----------------------------------|-----------------------------------|-----------------------------------|----------------------------------|
| 소재지더미 통제 여부 | × | × | ○ | ○ |
| 상수 | 0.1149 ^{***} (0.0039) | 0.1000 ^{***} (0.0270) | 0.0926 ^{***} (0.0353) | 0.1561 ^{**} (0.0792) |
| 관측 수 | 6,205 | 6,205 | 6,205 | 3,408 |
| R ² | 0.0145 | 0.0520 | 0.0562 | 0.0722 |
| Prob>χ ² | 0.0000 | 0.0000 | 0.0000 | - |

주: 괄호 안 숫자는 클러스터 강건 표준오차(cluster-robust standard error)를 나타냄.

*, **, ***는 각각 유의수준 10%, 5%, 1%에서 통계적으로 유의함을 나타냄.

자료: 김세움(2021), 〈표 4-9〉.

〈표 13〉 노조가입률과 청년 일자리의 질(확률효과 모형)

종속변수: ln(남성 대졸 정규직 신입 초임)

| 변수 | 모형 1 | 모형 2 | 모형 3 | 모형 4 |
|---------------------|-----------------------------------|-----------------------------------|-----------------------------------|-----------------------------------|
| 노조가입률 | 0.0262 [*] (0.0138) | 0.1016 ^{***} (0.0126) | 0.1090 ^{***} (0.0124) | 0.1131 ^{***} (0.0147) |
| ln(정규직 전체 인원) | 0.0434 ^{***} (0.0029) | 0.0393 ^{***} (0.0027) | 0.0393 ^{***} (0.0026) | 0.0251 ^{***} (0.0035) |
| 사업체업력 | 0.0026 ^{***} (0.0003) | 0.0025 ^{***} (0.0002) | 0.0016 ^{***} (0.0002) | 0.0012 ^{***} (0.0003) |
| ln(매출액) | | | | 0.0012 (0.0047) |
| ln(영업이익) | | | | 0.0025 (0.0024) |
| ln(자산총액) | | | | 0.0258 ^{***} (0.0044) |
| 산업중분류더미 통제 여부 | × | ○ | ○ | ○ |
| 연도더미 통제 여부 | × | × | ○ | ○ |
| 소재지더미 통제 여부 | × | × | ○ | ○ |
| 상수 | 7.6496 ^{***} (0.0125) | 7.5605 ^{***} (0.0347) | 7.5777 ^{***} (0.0470) | 7.3586 ^{***} (0.0972) |
| 관측 수 | 6,112 | 6,112 | 6,112 | 3,388 |
| R ² | 0.1461 | 0.3155 | 0.3387 | 0.4051 |
| Prob>χ ² | 0.0000 | 0.0000 | 0.0000 | - |

주: 괄호 안 숫자는 클러스터 강건 표준오차(cluster-robust standard error)를 나타냄.

*, **, ***는 각각 유의수준 10%, 5%, 1%에서 통계적으로 유의함을 나타냄.

자료: 김세움(2021), 〈표 4-10〉.

감소하는 관계가 통계적으로 유의함을 보여준다. 더불어 〈표 12〉의 모형 3에 제시된 추정 결과는 노조가입률이 1%p 상승할 때 정규직 신규채용 비율이 0.06%p 감소하는 관계가 통계적으로

유의함을 보여주고 있다. 이 역시 재직 근로자에 대한 보호 수준이 높아져 나타난 현상일 가능성, 그리고 경영 효율성과 관련해 청년층 채용 여력이 떨어져 나타난 현상일 가능성 두 가지 모두 열려 있다고 볼 수 있다.

한편 <표 13>의 모형 3은 노조가입률이 1%p 상승할 때 남성 대졸 정규직 신입 초임이 0.11% 상승하는 관계가 통계적으로 유의함을 보여준다. 이는 노조가입률 상승이 임금 협상 과정에서 재직자에게 유리하게 작용하여 나타난 현상인 것으로 이해할 수 있다.

2. 복수 노조와 청년 일자리

여기서는 MZ 세대 사무직 및 연구개발직 노동자 중심의 별도 노조 설립으로 인한 복수 노조

<표 14> 제1노조 상급단체와 청년 일자리의 양(확률효과 모형)

종속변수 : 전체 인원 중 35세 미만 비율

| 변수 | 모형 1 | 모형 2 | 모형 3 | 모형 4 |
|---------------------|------------------------|-----------------------|----------------------|-----------------------|
| 제1노조한노총더미 | -0.0136 (0.0145) | -0.0004 (0.0131) | -0.0043 (0.0131) | -0.0235 (0.0205) |
| 제1노조민노총더미 | 0.0272 (0.0171) | -0.0260 (0.0160) | -0.0283* (0.0159) | -0.0491** (0.0226) |
| 제1노조미가맹더미 | 생략 범주 | | | |
| 산업체업력 | -0.0010*** (0.0004) | -0.0007** (0.0003) | -0.0005* (0.0003) | -0.0005 (0.0004) |
| ln(매출액) | | | | -0.0096 (0.0085) |
| ln(영업이익) | | | | 0.0034 (0.0062) |
| ln(자산총액) | | | | 0.0109 (0.0086) |
| 산업중분류더미 통제 여부 | × | ○ | ○ | ○ |
| 연도더미 통제 여부 | × | × | ○ | ○ |
| 소재지더미 통제 여부 | × | × | ○ | ○ |
| 상수 | 0.2527*** (0.0170) | 0.0101 (0.0083) | -0.0201 (0.0618) | -0.1338* (0.0726) |
| 관측 수 | 1,688 | 1,688 | 1,688 | 880 |
| R ² | 0.0188 | 0.3165 | 0.3403 | 0.3151 |
| Prob>χ ² | 0.0005 | 0.0000 | 0.0000 | - |

주 : 괄호 안 숫자는 클러스터 강건 표준오차(cluster-robust standard error)를 나타냄.

*, **, ***는 각각 유의수준 10%, 5%, 1%에서 통계적으로 유의함을 나타냄.

자료 : 김세음(2021), <표 4-12>.

〈표 15〉 제1노조 상급단체와 청년 일자리의 양(확률효과 모형)

종속변수 : 정규직 신규채용 비율

| 변수 | 모형 1 | 모형 2 | 모형 3 | 모형 4 |
|-----------------|-------------------------|------------------------|------------------------|---------------------|
| 제1노조한노총더미 | -0.0078 (0.0073) | -0.0073 (0.0075) | -0.0084 (0.0072) | -0.0019 (0.0080) |
| 제1노조민노총더미 | -0.0240 *** (0.0074) | -0.0153 ** (0.0074) | -0.0152 ** (0.0071) | -0.0127 (0.0081) |
| 제1노조미가맹더미 | 생략 범주 | | | |
| 사업체업력 | 0.0003 * (0.0002) | 0.0002 (0.0002) | 0.0001 (0.0002) | 0.0002 (0.0002) |
| ln(매출액) | | | | -0.0006 (0.0044) |
| ln(영업이익) | | | | -0.0009 (0.0026) |
| ln(자산총액) | | | | 0.0008 (0.0042) |
| 산업중분류더미 통제 여부 | × | ○ | ○ | ○ |
| 연도더미 통제 여부 | × | × | ○ | ○ |
| 소재지더미 통제 여부 | × | × | ○ | ○ |
| 상수 | 0.0681 *** (0.0079) | 0.0744 * (0.0396) | 0.0753 ** (0.0382) | 0.0787 (0.0742) |
| 관측 수 | 1,679 | 1,679 | 1,679 | 877 |
| R ² | 0.0116 | 0.0980 | 0.1101 | 0.1377 |
| Prob > χ^2 | 0.0010 | 0.0000 | - | - |

주 : 괄호 안 숫자는 클러스터 강건 표준오차(cluster-robust standard error)를 나타냄.

*, **, ***는 각각 유의수준 10%, 5%, 1%에서 통계적으로 유의함을 나타냄.

자료 : 김세윤(2021), 〈표 4-13〉.

활성화 추세를 감안하기로 한다. 이에 따라 사업체 내 복수 노조 관련 변수와 청년 일자리의 양 및 질 간의 관계에 초점을 맞추고 한국노동연구원의 사업체패널조사 자료를 통해 분석한 결과를 제시한다. 우선 유노조 표본에 대해 조합원 수 기준 제1노동조합의 상급단체와 청년 일자리의 양 및 질 간의 관계를 분석한 결과는 〈표 14〉~〈표 16〉에 제시되어 있다.

〈표 14〉의 모형 3은 제1노조 상급단체가 미가맹인 경우 대비 민주노총일 때 전체 인원 중 35세 미만 비율이 2.83%p 감소하는 관계가 통계적으로 유의함을 보여주고 있다. 다음으로 〈표 15〉의 모형 3은 기준 범주 대비 제1노조 상급단체가 민주노총일 때 정규직 신규채용 비율이 1.52%p 감소하는 관계가 통계적으로 유의함을 나타내고 있다.

제1노조 상급단체가 한국노총인 경우 미가맹 대비 유의한 관계가 없는데 민주노총인 경우 유의한 부(-)의 관계가 나타나는 원인은 민주노총이 그만큼 재직 근로자에 대해 해고 및 퇴직

관련 보호를 철저히 제공하여 역할을 수행했기 때문일 수 있다. 반면 해당 사업체의 경영 효율성 관련 경로를 통해 청년 일자리의 양에 미치는 부정적 영향이 더 크기 때문에 나타나는 현상일 가능성도 배제할 수 없다.

한편 <표 16>은 기준 범주 대비 제1노조 상급단체가 민주노총일 때 남성 대졸 정규직 신입 초임은 3.78%p 증가하는 관계가 통계적으로 유의함을 보여준다. 이는 민주노총이 신입사원 포함 재직자의 일자리 질을 높이는 데 유의미한 영향력을 행사하고 있음을 나타낸다.

다음으로 유노조 표본을 대상으로 전체 노조원 중 제1노조 외 노조 가입 비율과 청년 일자리

<표 16> 제1노조 상급단체와 청년 일자리의 질(확률효과 모형)

종속변수 : ln(남성 대졸 정규직 신입 초임)

| 변수 | 모형 1 | 모형 2 | 모형 3 | 모형 4 |
|-----------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|
| 제1노조한노총더미 | 0.0026 (0.0196) | 0.0188 (0.0169) | 0.0241 (0.0170) | 0.0398* (0.0233) |
| 제1노조민노총더미 | 0.0619*** (0.0217) | 0.0405** (0.0190) | 0.0378** (0.0188) | 0.0753** (0.0297) |
| 제1노조미가맹더미 | 생략 범주 | | | |
| ln(정규직 전체 인원) | 0.0661*** (0.0066) | 0.0514*** (0.0060) | 0.0490*** (0.0060) | 0.0226*** (0.0066) |
| 사업체업력 | 0.0002 (0.0004) | 0.0013*** (0.0004) | 0.0006 (0.0004) | 0.0000 (0.0005) |
| ln(매출액) | | | | -0.0072 (0.0089) |
| ln(영업이익) | | | | 0.0070 (0.0055) |
| ln(자산총액) | | | | 0.0200** (0.0090) |
| 산업중분류더미 통제 여부 | × | ○ | ○ | ○ |
| 연도더미 통제 여부 | × | × | ○ | ○ |
| 소재지더미 통제 여부 | × | × | ○ | ○ |
| 상수 | 7.6245*** (0.0388) | 7.4956*** (0.1190) | 7.4616*** (0.1043) | 7.1254*** (0.1023) |
| 관측 수 | 1,654 | 1,654 | 1,654 | 872 |
| R ² | 0.1377 | 0.4144 | 0.4341 | 0.3886 |
| Prob > χ^2 | 0.0000 | 0.0000 | 0.0000 | - |

주 : 괄호 안 숫자는 클러스터 강건 표준오차(cluster-robust standard error)를 나타냄.

*, **, ***는 각각 유의수준 10%, 5%, 1%에서 통계적으로 유의함을 나타냄.

자료 : 김세음(2021), <표 4-14>.

의 양 간의 관계를 분석한 결과는 <표 17>-<표 18>에 제시되어 있다. 이는 MZ 세대의 공정성 관련 의식을 반영한 신규노조 설립을 통해 제1노조 이외 노조 가입 비율이 높아지는 경우에 청년 일자리의 변화를 파악하기 위한 목적으로 수행된 분석이다.

<표 17>의 모형 3에 제시된 분석 결과는 제1노조 외 조합원 비율이 1%p 상승할 때 전체 인원 중 35세 미만 비율이 0.11%p 감소하는 관계가 통계적으로 유의함을 보여주고 있다. 다음으로 <표 18>은 제1노조 외 조합원 비율이 1%p 상승할 때 정규직 신규채용 비율 역시 0.05%p 감소하는 관계가 통계적으로 유의함을 나타낸다.

이러한 결과는 청년층 의식 변화를 반영한 새로운 노조 설립이 청년 일자리의 양에 의도치 않은 부정적 영향을 가질 가능성을 배제할 수 없음을 보여준다. 과거의 패널조사 자료에서 어떤 원인으로 이러한 현상이 발생한 것인지 명확하게 지목하기는 어려우나, 이미 입사에 성공한 청년 재직자들의 성과급 배분 등 관련 이해관계 대변을 주목적으로 하는 새로운 노조 출범이 청년 일자리의 양을 늘리는 데에는 그다지 도움을 주지 못할 개연성이 없지 않아 보인다.

<표 17> 제1노조 이외 노조 가입 비율과 청년 일자리의 양(확률효과 모형)

종속변수 : 전체 인원 중 35세 미만 비율

| 변수 | 모형 1 | 모형 2 | 모형 3 | 모형 4 |
|-----------------|-------------------------|-------------------------|-------------------------|-------------------------|
| 제1노조 외 조합원 비율 | -0.1372 *** (0.0444) | -0.1038 *** (0.0375) | -0.1075 *** (0.0400) | -0.1700 *** (0.0514) |
| 사업체업력 | -0.0011 *** (0.0004) | -0.0007 ** (0.0003) | -0.0006 * (0.0003) | -0.0006 (0.0004) |
| ln(매출액) | | | | -0.0084 (0.0085) |
| ln(영업이익) | | | | 0.0037 (0.0061) |
| ln(자산총액) | | | | 0.0092 (0.0086) |
| 산업중분류더미 통제 여부 | × | ○ | ○ | ○ |
| 연도더미 통제 여부 | × | × | ○ | ○ |
| 소재지더미 통제 여부 | × | × | ○ | ○ |
| 상수 | 0.2619 *** (0.0137) | 0.0100 * (0.0053) | -0.0313 (0.0625) | -0.1274 * (0.0725) |
| 관측 수 | 1,688 | 1,688 | 1,688 | 880 |
| R ² | 0.0167 | 0.3175 | 0.3416 | 0.3171 |
| Prob > χ^2 | 0.0002 | 0.0000 | - | - |

주 : 괄호 안 숫자는 클러스터 강건 표준오차(cluster-robust standard error)를 나타냄.

*, **, ***는 각각 유의수준 10%, 5%, 1%에서 통계적으로 유의함을 나타냄.

자료 : 김세음(2021), <표 4-15>.

〈표 18〉 제1노조 이외 노조 가입 비율과 청년 일자리의 양(확률효과 모형)

종속변수 : 정규직 신규채용 비율

| 변수 | 모형 1 | 모형 2 | 모형 3 | 모형 4 |
|---------------------|-----------------------|------------------------|-----------------------|-----------------------|
| 제1노조 외 조합원 비율 | -0.0358* (0.0184) | -0.0599*** (0.0198) | -0.0520** (0.0210) | -0.0459** (0.0214) |
| 사업체업력 | 0.0003* (0.0002) | 0.0001 (0.0002) | 0.0001 (0.0002) | 0.0002 (0.0002) |
| ln(매출액) | | | | -0.0059 (0.0044) |
| ln(영업이익) | | | | -0.0009 (0.0025) |
| ln(자산총액) | | | | 0.0004 (0.0041) |
| 산업중분류더미 통제 여부 | × | ○ | ○ | ○ |
| 연도더미 통제 여부 | × | × | ○ | ○ |
| 소재지더미 통제 여부 | × | × | ○ | ○ |
| 상수 | 0.0588*** (0.0059) | 0.0712* (0.0369) | 0.0677* (0.0357) | 0.0812 (0.0728) |
| 관측 수 | 1,679 | 1,679 | 1,679 | 877 |
| R ² | 0.0047 | 0.0986 | 0.1102 | 0.1377 |
| Prob>χ ² | 0.0288 | - | - | - |

주: 괄호 안 숫자는 클러스터 강건 표준오차(cluster-robust standard error)를 나타냄.

*, **, ***는 각각 유의수준 10%, 5%, 1%에서 통계적으로 유의함을 나타냄.

자료: 김세음(2021), 〈표 4-16〉.

IV. 청년 일자리 변화 예측

본 장에서는 위의 제Ⅱ장과 제Ⅲ장에서 기존 패널조사 자료를 분석하여 도출된 결과와 함께 본 연구를 위해 자체적으로 실시한 407개 기업 대상 설문조사 결과를 결합하여 2021년 대비 3년 후 청년 일자리의 양과 질에 나타날 변화를 정량적으로 예측해보고자 한다.

1. 기업 대상 설문조사

본 연구를 위해 자체 실시한 기업 대상 설문조사는 종사자 30인 이상 기업 407곳의 인사관리자/노무관리자를 대상으로 구조화된 설문지를 이용한 온라인, 전화 및 팩스 병행 방식으로 실

시되었다. 조사는 2021년 10월 1일부터 15일까지 약 2주간에 걸쳐 진행되었다.

본 절에서는 7개 업종(제조업, 건설업, 도매 및 소매업, 운수 및 창고업, 숙박 및 음식점업, 금융 및 보험업, 기타 서비스업)과 5개 종사자 수 규모(30~49명, 50~99명, 100~299명, 300~499명, 500명 이상) 등 총 35개 셀을 대상으로 통계청 경제총조사 기업체편 최신 연도판(2015) 자료에 준한 층화 추출 방식을 적용하였다. 조사 전 목표 표본 수는 400개 기업이었으나 최종적으로 조사가 완료된 표본 수는 407개이다.

해당 설문조사는 기업 인사관리 관행 및 노동조합 관련 변수의 현재 상황, 그리고 각 기업이 예측하는 3년 후 상황을 질문하는 문항들로 구성되어 있다[김세움(2021), 부록 참조]. 설문 문항 설계 시 기존 패널조사 자료 분석 결과와 그대로 연동시킬 수 있도록, 패널조사 문항과 최대한 가까운 용어 사용 및 문장 구성을 통해 동일한 의미를 담도록 노력하였다.

2. 청년 일자리 변화 예측 결과

기업 대상 설문조사의 핵심 변수에 대한 결과를 기존 패널조사 자료 분석 결과와 결합하여 3년 후 청년 일자리의 양과 질이 어떻게 변화할지 산출한 결과는 <표 19>에 제시되어 있다.

<표 19> 3년 후 청년 일자리 변화 예측 결과

| 패널조사 자료 | 종속변수 | 예측되는 변화 |
|------------|----------------------|-----------|
| 인적자본기업패널조사 | 정규직 30대 이하 비율 | 0.07%p 감소 |
| | 정규직 20대 이하 비율 | 0.08%p 감소 |
| | 신입 정규직 채용 비율 | 0.03%p 감소 |
| | 제조업 사무관리직 신입 1년차 총급여 | 0.03% 증가 |
| 사업체패널조사 | 전체 인원 중 35세 미만 비율 | 0.14%p 증가 |
| | 정규직 신규채용 비율 | 0.09%p 감소 |
| | 남성 군필 대졸 정규직 신입 초임 | 0.08% 증가 |

자료 : 김세움(2021), <표 5-10>.

핵심적인 결과는 다음과 같다. 첫째, 전체 인원 중 청년층 비중은 향후 3년간 조금이나마 증가할 것으로 보이나, 정규직에 국한할 경우 약간이나마 감소할 것으로 예측된다. 이는 예측되는 기업 인사관리 관행 및 노조 관련 변수 변화가 청년 일자리의 양 증 스톡에 대해 그다지 긍정적인 변화를 초래하지 않을 가능성을 시사한다. 둘째, 정규직 신입 채용비율의 경우 향후 3년간 약간이나마 감소할 가능성이 예측된다. 이는 향후 예측되는 변화가 청년 일자리의 양적 흐름에 긍정적인 영향을 미치지 못할 가능성을 보여준다. 셋째, 신입 1년차 초임의 경우 향후 3년간

약간이나마 증가할 것으로 추정되었다. 예측되는 변화가 청년 일자리의 질 중 임금수준에 대해서는 최소한 부정적인 영향을 미치지 않을 가능성이 엇보인다.

〈표 19〉는 향후 3년 사이 청년 일자리의 양과 질의 변화 예측치인 ΔY 가 대체로 상당히 작게 나타남을 보여준다. 그 주된 원인은 기업 인사관리 및 노조 관련 핵심 설명변수 X 와 종속변수 Y 간 관계를 나타내는 β 가 상당수 유의하나, 기업들이 향후 3년간 ΔX 가 대부분 작을 것으로 예측한 것이 결정적이라 할 수 있다. 기업의 인사관리 관행이나 노조 관련 변수들이 해당 기업의 생산기술, 시장구조, 사내 문화 등 다양한 요인의 영향을 받아 오랜 기간 형성되어 온 것을 감안할 때, 3년이라는 짧은 기간 동안 큰 변화가 발생하지 않을 것으로 예상한다는 조사 결과는 현실에 부합하는 것으로 보인다.

결국 본 연구 결과를 바탕으로 향후 3년간 청년 일자리 창출 전략의 큰 틀에 대해 논의하려면, 이처럼 짧은 기간 동안 기업 인사관리 관행 등이 쉽게 변화하지 않는 현상 자체에 주목하여야 할 것이다. 더불어 Y 와 X 간 관계를 나타내는 계수 β 의 추정치를 바탕으로 향후 정책적 노력을 기울여 나갈 부분을 식별하는 것이 중요하다고 판단된다.

V. 맺음말

본 연구를 통해 도출된 주요 정책 시사점은 다음과 같다.

첫째, 특정 정부 부처의 개별 사업 차원에서 기업 인사관리 관행을 개선해 청년 일자리를 창출하고 질적으로 제고하려는 시도에서 한 발 더 나아가야 할 필요가 있다. 좀 더 크고 넓은 범위에서 이루어지는 노동시장 및 근로문화의 체질 개선이 이루어져야 한다는 뜻이다.

기업 스스로 자신들의 인사관리 방식이 상당히 경직적이고 향후 3년간 별다른 변화가 없을 것이라 예상하는 것은 기본적으로 한국의 노동시장 및 근로문화와 관련해 큰 틀에서는 해당 기간 동안 별다른 변화가 없을 것으로 예상하기 때문일 것이다.

위의 제II장에서 다양한 유연근무제도의 활용도가 높아지면 청년 일자리의 양과 질을 제고하는 데 상당한 기여를 할 것이란 분석 결과가 도출된 바 있다. 이때에도 유연근무제도 확대 등에 개별 정책적 차원으로 접근하기보다는 한 발 더 나아가 전반적인 노동시장 체질 개선의 영역으로 끌어들이 필요가 있다. 기업들이 향후 노동시장 및 근로문화의 큰 틀 자체에 근본적인 변화가 있을 것임을 인식하고 이에 자발적으로 대응하도록 유도하자는 것이다.

둘째, 기존에 추진되고 있는 개별 청년 일자리 정책 및 사업들도 점검해야 한다. 기본적으로 효과가 충분하고 의미 있는 정책이나 사업은 흔들림 없이 지속해나가되 보완의 여지가 있는

사업들은 정책 수요자의 목소리를 반영하는 면밀한 평가 작업을 통해 개선해 나가야 한다. 이로써 유관 정책 및 사업의 효과를 증대시키고 혹시 있을지 모르는 부작용은 제거할 수 있을 것이다.

본 연구에서 수행된 3년 후 청년 일자리의 양과 질에 대한 예측의 결과는 기업 인사관리 및 노조 관련 요인에 의한 결정적 변화 없이 청년층 노동시장의 현 상태가 대체로 유지될 가능성을 시사한다. 이는 최소한 단기적으로는 정부의 현행 청년 일자리 정책의 의미와 중요성이 그만큼 커질 수 있음을 보여준다.

셋째, 중장기적인 큰 틀에서의 노동시장 체질 개선, 단기적 차원의 기존 청년 일자리 정책 개선과 더불어 이제는 다양한 유연근무제도의 기여도를 인식할 시점이다. 지금까지 이에 대한 별다른 고려가 이루어지지 않던 정책 시행 과정에 적극 활용할 필요가 있다. 예를 들어 청년 채용 기업에 고용장려금을 지급할 때 유연근무제도 정착 여부를 고려하여 차등 지원한다면, 정책 효과가 극대화될 환경을 갖춘 기업 중심으로 희소 자원이 효율적으로 배분될 수 있을 것이다.

넷째, 급변하는 메가 트렌드에 대한 대응의 일환으로 기업이 공채를 통한 자체 신규인력 양성보다 경력자 수시채용 쪽으로 채용방식을 전환하는 추세에 대응해야 한다. 이를 직접적으로 규제하는 것은 부적절할 것이나 청년 일자리에 부정적 영향이 있을 수 있으므로 변화 양상, 속도 및 그 파급효과에 대한 정책 당국의 세심한 모니터링이 필요해 보인다.

기업 채용방식 중 수시채용의 비중이 높아질 경우 청년 일자리의 양과 질에 부정적 영향이 있을 것이란 분석 결과가 제Ⅱ장에서 도출된 바 있다. 이를 감안하여 기업 채용방식이 변화해가는 과정에서 나타나는 청년 일자리의 양과 질에 대한 영향을 면밀히 관찰하고, 필요한 경우 정책적인 보완책을 마련해 나갈 필요가 있다.

다섯째, 2021년에 사회적으로 큰 반향을 일으킨 '성과 보상의 공정성'을 기치로 내건 MZ 세대 사무직·연구개발직 노조의 출현이 혹시라도 대기업 등 질 좋은 일자리에 대한 입직 관문을 더욱 좁히는 작용을 하지 않는지 모니터링해 나갈 필요도 있다.

위의 제Ⅲ장에 제시된 분석 결과에 따르면, 사업체 내 노동조합의 수가 늘거나 노조가입률이 오르는 경우, 또 제1노조 외 노조 가입 비율이 상승하는 경우 등에서 청년 일자리의 양과 관련된 지표가 악화되고 질과 관련된 지표는 대체로 개선되는 양상이 공통적으로 반복되어 나타난다. MZ 세대 사무직·연구개발직 노조의 출현은 불가피하게 조직 내 노조 수를 늘리고 노조가입률 및 제1노조 외 노조가입률 역시 상승시키는 작용을 할 것이다. 그런데 이런 양상은 이미 입사에 성공한 재직 청년 근로자에게는 유리하나 외부 구직자의 입사 관문을 지금보다 더 좁히는 국면도 야기할 가능성을 배제할 수 없을 것이다.

그동안 노동조합에 속하지 않던 직군의 청년 근로자들을 중심으로 새로운 노조가 출범하는 것이 다양한 영역에서 파급효과를 가질 것이고, 그중 상당 부분은 긍정적일 것이다. 다만 청년

일자리 관점에서 혹시라도 부정적인 영향이 나타나 이들 노조의 설립 기치인 공정성 제고 목표가 각 조직의 내부자에게만 적용된다는 비판을 받지 않게 해야 한다. 새롭게 출범한 노조 관계자 및 기업 경영진 간 긴밀한 소통과 협의, 그리고 정책 당국의 세심한 모니터링이 필요한 이유이다.

여섯째, 특정 직군 중심의 신생 노조뿐만 아니라 기존의 대형 상급단체 역시 내부자라 할 수 있는 재직자들의 권리를 보장하는 역할에서 한 발 더 나아가 외부 구직자까지 고려 대상에 포함하는 사회적 책임 영역으로 나아가야 한다.

위 제Ⅲ장의 분석 결과 조직 내 제1노조의 상급단체가 민주노총인 경우 미가맹일 때와 달리 청년 일자리의 질은 높아지나 양이 줄어드는 관계가 나타남을 보인 바 있다. 재직자가 누리는 일자리의 질이 높아지는 것은 상급단체가 책무를 제대로 수행한 결과로 볼 수 있을 것이다.

다만, 대기업뿐만 아니라 민주노총 같은 대형 상급단체 역시 내부자들의 이익 보장에서 한 발 더 나아가 외부자들에 대한 사회적 책무를 수행하는 것이 중요해지는 시점에서, 제1노조 상급단체가 민주노총인 기업에서 청년 구직자 입사 관문이 상대적으로 좁게 나타나는 이유를 고민해야 할 것이다. 이를 바탕으로 필요한 개선책을 자발적으로 마련하는 것이 바람직해 보이며, 이 과정에서 기업 경영진과의 긴밀한 소통 및 필요한 부분에 대한 정부 지원 확보 등도 병행될 필요가 있을 것이다.

질 좋은 일자리에 대한 공정한 입직 기회가 충분히 주어지길 희망하는 구직자, 입사에 성공한 후 노동조합을 결성하는 등의 방식으로 성과 배분 등의 공정성을 추구하는 재직 근로자, 이들 청년 근로자들이 쌓아 온 인적자본과 잠재 역량을 자신들이 소유한 자본과 결합하여 기업가치 극대화를 추구하는 기업 모두가 청년 일자리 정책의 수요자들이다. 해당 주체들이 정책 입안 및 시행 과정에 각자의 요구가 적극 반영되기를 희망하고 있으며, 이에 부응하는 정책 방향을 설정하는 데 본 연구가 미약하게나마 기여했기를 소망한다. **KLI**

[참고문헌]

- 곽용희·이지예(2021), 「사무직, 노조로 몰린다… 성과급이 방아쇠 당겼나」, 『월간 노동법률』, 4월호, pp.65~67.
- 김세움(2021), 『청년 일자리 변화 예측 연구:기업 인사관리 및 청년층 의식 변화를 중심으로』, 한국노동연구원.
- 김유빈·강동우·오선정·유동훈·이지은(2018), 『청년 삶의 질 제고 방안 연구』, 한국노동연구원.

김유빈·최충(2017), 『청년층 노동시장 실태와 정책과제 연구』, 한국노동연구원.

윤윤규·노민선·조성훈(2019), 『R&D 및 기술혁신 지원정책과 청년 일자리 창출』, 한국노동연구원.

윤윤규·최형재(2020), 『청년 유인형 일자리 특성 연구』, 한국노동연구원.

한국노동연구원, 『사업체패널조사』 1~7차 자료.

한국직업능력연구원, 『인적자본기업패널조사』 3~7차 자료.

Angrist, Joshua D. and Jorn-Steffen Pischke(2009), *Mostly Harmless Econometrics*, Princeton University Press.