

KLI 고용·노동 리포트

K o r e a L a b o r I n s t i t u t e

2013. 11. 27 | 통권 제44호(2013-08) |

청년의 고용불안과 재취업*

[요약]

- 청년 미취업자 및 NEET의 대부분은 직장경험이 있는 청년으로 이들의 대부분은 자발적 이직을 선택함. 또한 청년들의 상당수는 재취업을 통해 비정규직에서 정규직으로 이동하고 있으며, 대부분의 경우 직장이동을 통해 임금이 상승함.
- 이러한 분석결과는 청년의 빈번한 이직이 개인의 사회경제적 지위 향상을 위한 자발적 행위임을 시사함.
- 청년의 빈번한 이직이 개인적으로 합리적 선택의 결과일지라도 국가경제 전체적으로는 실업이라는 비용을 발생시킴.
- 이러한 결과는 청년취업난의 상당 부분이 일궁합(job matching)의 효율성 강화를 통해 해소될 수 있다는 정책적 시사점을 제시함. 또한 청년 취업자가 계속 직장에 다니도록 상담 등 취업 후 고용서비스를 강화할 필요가 있음.

* 이 글은 한국노동연구원에서 발간한 『월간 노동리뷰』 2013년 4월호에 게재된 「청년의 고용불안과 재취업」(금재호)을 정리한 것임. 통계청 경제활동인구조사의 청년층 부가조사에서 청년의 범위를 2013년 5월 종전의 15~24세에서 15~29세로 조정함에 따라 시계열적 불일치가 발생하여 2013년 5월 자료는 분석에서 제외함.

문제 제기

- 청년취업난과 관련된 의문 중 하나는 취업난을 겪고 있는 청년들 모두가 직장경험이 없는 노동시장 신규진입자인가 하는 점임.
 - 학교를 졸업 또는 중퇴한¹⁾ 15~34세 미취업 청년을 대상으로 직장경험이 있는 비율을 점검하면 대부분 직장경험을 가진 것으로 나타남.
- 그렇다면 심각한 취업난에도 불구하고 ‘청년들이 왜 직장을 이직하는가?’라는 의문이 발생함.
 - 이에 대한 실마리를 제공하기 위해 청년 재취업 행태 분석을 시도함. 재취업을 통해 청년들이 임금상승을 기대할 수 있다면, 이직은 개인의 합리적 선택의 결과로 여겨짐.
 - 즉 청년들은 ‘취업 → 이직 → 구직 → 재취업’의 과정을 통해 개인의 경제적 지위를 높여 가는 것으로 판단될 수 있음.
- 청년들이 이직과 재취업을 반복하는 것이 청년 미취업률을 높이는 주요 원인이라면, 이는 한국의 노동시장이 미발달한

증거 중 하나로 볼 수 있음.

- 이직은 재직 중 쌓아온 인적자본의 손실을 초래하며, 미취업으로 인한 개인적·사회적 비용도 무시할 수 없음.

청년의 이직경험

이직경험자의 비중

- 졸업 또는 중퇴한 청년들의 대부분은 적어도 한 번 이상의 이직경험을 가지고 있음.
 - <표 1>과 같이 2012년 5월 직장을 이직한 경험이 없는 35세 미만의 청년은 32.9%에 불과함. 성별로는 여성의 이직경험 가능성이 남성보다 높음.
- 직장 이직경험자의 비중을 시계열로 관찰하면, [그림 2]처럼 남녀 모두 2006년 5월 이후 이직경험자의 비중이 증가함.

NEET 중 이직경험자의 비중

- 남재량(2006)의 NEET 정의²⁾를 바탕으로 학교를 졸업 또는 중퇴한 15~34세 청년 NEET 중 이직경험자의 비중을 계산한 결과가 <표 2>에 정리되어 있음.

1) 재학 또는 휴학생은 아르바이트와 같은 비정규직 일자리에 일시적으로 취업하고 있는 경우가 많음. 재학생의 아르바이트까지 취업에 포함하여 분석할 경우 청년취업난이 왜곡될 위험이 있고, 따라서 청년이직을 정확하게 평가하기 위해 분석대상을 졸업·중퇴한 청년으로 제한함.
 2) 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 정의함.

〈표 1〉 직장 이직경험자의 비중: 학교를 졸업/중퇴한 15~34세 개인

(단위: %)

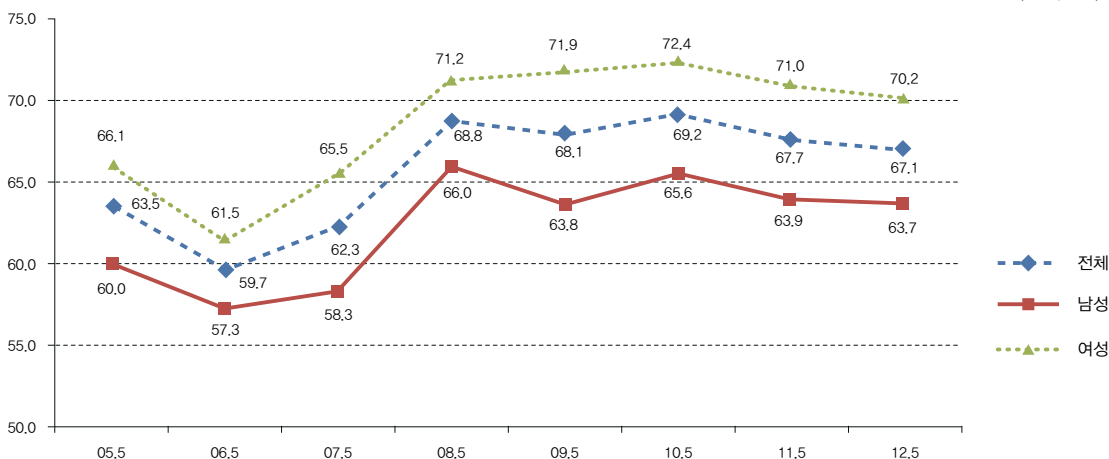
		2005. 5	2006. 5	2007. 5	2008. 5	2009. 5	2010. 5	2011. 5	2012. 5
전체	없음	36.5	40.3	37.7	31.2	31.9	30.8	32.3	32.9
	한 번	24.6	23.9	24.9	23.2	21.9	22.0	22.7	23.4
	두 번	18.6	17.8	19.1	21.5	20.8	21.0	20.1	19.5
	세 번 이상	20.4	18.0	18.4	24.0	25.5	26.1	24.9	24.3
남성	없음	40.0	42.7	41.7	34.0	36.2	34.4	36.1	36.3
	한 번	23.2	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 1〉 직장 이직경험자 비중의 추이: 학교를 졸업/중퇴한 15~34세 개인

(단위: %)



자료: 통계청, 「경제활동인구조사 청년층 부가조사」, 매년 5월.

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

(단위: %)

		2005. 5	2006. 5	2007. 5	2008. 5	2009. 5	2010. 5	2011. 5	2012. 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: 지난주 일자리를 포함.

자료: 통계청, 「경제활동인구조사 청년층 부가조사」, 매년 5월.

- 2012년 5월 기준 청년 NEET 중 이직 무경험자의 비중은 36.5%로 NEET의 3분의 2 정도는 적어도 한 번은 직장이직을 경험한 것으로 나타났는데, 남녀 성별로는 여전히 남성보다 여성의 이직경험자 비중이 높음.

이직 원인

■ 학교를 졸업/중퇴한 15~34세 청년이 첫 일자리를 그만둔 사유를 보면 자발적인 사유로 인한 이직이 83.8%로 대부분을 차지하고 있으며, 비자발적인 것으로 간주될 수 있는 이직 사유의 비중은 13.4%에 불과함.

■ 세부적으로 이직 사유를 보면 <표 3>과 같이 근로여건에 대한 불만이 가장 커 42.0%를 점유함.

- 다음으로 '건강, 가사, 육아, 결혼, 학업 등 개인 및 가족적 이유'가 19.7%를 차지하고 있으며, '직장이나 하고 있는 일이 전망이 없다고 생각되어서'가 9.4%, '전공, 지식, 기술, 적성 등이 맞지 않아서'가 8.5%를 차지함.

■ 분석결과 근로조건에 대한 불만, 미래에 대한 우려, 전공 부적합 등이 이직의 핵심적 사유로 드러나 청년취업난 해소의 핵심적 과제 중 하나가 일궁합(job matching)의 효율성 제고임을 시사함.

<표 3> 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.

청년의 재취업

고용형태의 변화

- 1999~2009년 한국노동패널조사의 원시자료를 사용하여 청년층의 이직과 재취업에 따른 고용형태의 변화를 살펴본 결과, 청년의 상당수가 직장이동을 통해 정규직으로 이동하고 있음.
- 직장이동을 통한 정규직 전환은 여성보다 남성에게서 더욱 활발함.
 - 여성의 '비정규직 → 정규직' 이동 가능성이 남성보다 낮은 원인과 그 해법에 대한 추가적 연구가 필요함.
- 또한 남녀 모두 나이가 젊을수록 정규직을 유지하거나 또는 비정규직에서 벗어날 가능성이 높으며, 학력별로도 남녀 모두 학력이 높을수록 정규직에서 다시 정규직으로 재취업할 가능성이 높음.
- 그러나 학력이 높을수록 재취업을 통해 비정규직에서 벗어날 확률이 남녀 모두 높아지지만, 동일한 학력일지라도 여성이 비정규직에서 벗어날 가능성은 남성보다 낮음.
- 이직 사유와 관련되어 15~34세 청년 여성은 자발적으로 이직하였을 때 비자발적

〈표 4〉 15~34세 청년의 고용형태 변화

(단위 : %, 명)

			다음 직장					전체
			임금근로		자영업 종사자			
			정규직	비정규직	고용주	자영자	무급가족	
이전 직장	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)
		소계	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)
		소계	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)
		소계	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 않았고, 이에 따라 관찰된 표본 수가 줄어들었음.

자료 : 한국노동연구원(1999~2009), 『한국노동패널조사』.

〈표 5〉 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	
15~34세 청년	성별	남성	15.5	-6.8	40.1	13.4	17.7
		여성	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
	이직 사유	자발적	13.6	-9.2	39.9	13.2	15.9
		비자발적	2.5	-19.0	24.9	7.5	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』.

이직보다 ‘정규직 → 정규직’ 또는 ‘비정규직 → 정규직’으로 이동할 가능성이 높음.
 - 그러나 남성은 이직의 자발성 여부와 상관없이 정규직으로 재취업할 확률이 높음.

재취업과 실질임금의 변화

- 임금근로자의 임금과 자영업주의 소득을

직접 비교하는 것은 무리가 있어 분석대상을 ‘임금근로 → 임금근로’로 제한하여 재취업에 따른 임금변화의 폭을 살펴봄.

- 연령에 따라 15~34세의 청년층에서 직장이동에 따른 임금상승폭이 가장 큼.
 - 청년층의 경우 재취업 시 실질임금 13.9만 원의 임금상승 효과가 발견됨.

- 나이가 많아질수록 직장이동으로 인한 임금상승폭이 줄어들어 50대에는 2.4만 원, 60대 이상에서는 15.9만 원의 임금손실이 발생함.
- 성별로는 모든 직장이동 형태에 대해 남성의 임금상승폭이 여성에 비해 큼. 구체적으로 '정규 → 정규' 이동 시 남성은 15.5만 원의 임금상승을 기대할 수 있지만 여성은 기대할 수 있는 임금상승의 규모가 7.3만 원에 불과함.
- 학력에 따라서는 교육수준이 높을수록 직장이동으로 인한 임금상승폭도 높음.
 - 15~34세 사이의 4년제 대졸 이상 청년의 경우 직장이동으로 인해 30.7만 원의 임금상승을 기대할 수 있으나 전문대 졸업자는 그 증가폭이 11.3만 원에 불과함.
- 이직사유에 따라서는 자발적 이직의 경우 임금상승폭이 높음.
 - 자발적 이직 시 15.9만 원의 임금상승이 있었으나 비자발적 이직의 경우에는 3.9만 원의 임금상승만이 발생함.
- 근속기간과 관련되어 이전 직장의 근속기간이 오를수록 직장이동을 통한 임금상승을 기대하기 어려움.
- 근속기간이 1년 미만인 청년은 재취업을 통해 18.4만 원의 임금상승을 기대할 수 있지만 5년에서 10년 미만인 경우에는 임금상승폭이 8.2만 원으로 축소됨.

결론 및 정책과제

- 통계청의 경제활동인구조사 청년층 부가조사를 이용하여 청년층 이직행태를 분석한 결과, 청년 미취업자 및 NEET의 대부분은 직장경험이 있는 청년으로 이들의 대부분은 자발적 이직을 선택한 것으로 나타남.
- 한국노동패널조사를 사용하여 재취업한 청년의 고용형태 변화 및 임금변화를 살펴본 결과, 상당수의 청년들이 비정규직에서 정규직으로 이동하고 있으며, 많은 경우 직장이동을 통해 임금이 상승함.
- 분석 결과는 청년의 빈번한 이직이 개인의 사회경제적 지위 향상을 위한 자발적 행위임을 시사함.
- 청년의 빈번한 이직이 개인적으로 합리적 선택의 결과일지라도 국가경제 전체적으로는 실업이라는 비용을 발생시킴.

- 이직과정에서 직장생활 동안 축적한 인적자본의 일부도 훼손될 수밖에 없음.

■ 정책적 시사점으로 우선 청년취업난의 상당 부분은 일궁합(job matching)의 효율성 강화를 통해 해소될 수 있음.

- 진로지도의 강화, 청년에 대한 고용서비스 활성화 등을 통해 구직기간을 줄일 수 있을 뿐만 아니라 이직을 예방할 수 있음.

■ 취업 이후의 사후적 관리와 지원이 중요함. 현재의 고용서비스는 취업 여부에만 초점을 맞추고 있고 성공적인 직장생활에 대한 사후적 지원은 거의 없는 상황임.

- 이직위험성이 높은 취업자를 대상으로 직장생활에 대한 상담, 정보제공 등 지원을 강화할 필요가 있음.

참고문헌

금재호(2013), 「청년의 고용불안과 재취업」, 『월간 노동리뷰』 4월호, 한국노동연구원.

남재량(2006), 「청년 니트(NEET)의 실태와 결정요인 및 탈출요인 연구」, 『제7회 한국노동패널학술회의논문집』, 한국노동연구원.

통계청(2012), 『경제활동인구조사』.

통계청, 『경제활동인구조사 청년층 부가조사』, 매년 5월.

한국노동연구원, 『한국노동패널조사』, 각 연도.

금재호 (한국노동연구원 선임연구위원)
02-3775-5553 / keum@kli.re.kr

※ 본 자료는 한국노동연구원 홈페이지 www.kli.re.kr 을 통하여 항상 보실 수 있습니다.



발행인: 이인재 / 편집인: 남재량 / 편집·교정: 정 철
 150-740 서울시 영등포구 은행로 30
 Tel : 02-3775-5514 / Fax : 02-3775-0697 / www.kli.re.kr