

서울시 청년층 이직·재취업 특성과 청년실업의 정책 시사점

김진하 황민영



서울시 청년층 이직·재취업 특성과 청년실업의 정책 시사점



연구책임

김진하 서울연구원 시민경제연구실 부연구위원

연구진

황민영 서울연구원 시민경제연구실 연구원

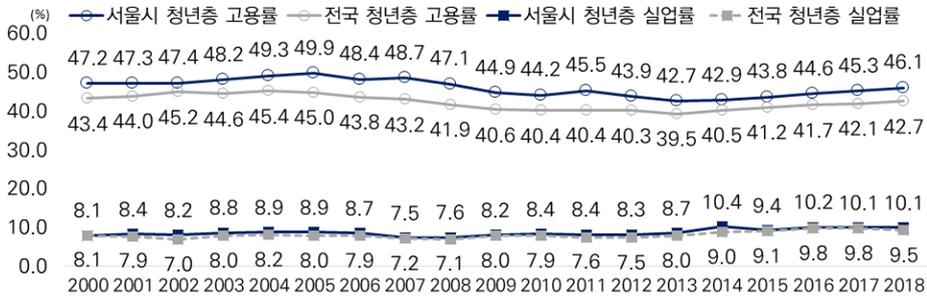


이 보고서의 내용은 연구진의 견해로서
서울특별시의 정책과는 다를 수도 있습니다.

다른 세대와 구별되는 청년층 이직 특성 고려 서울시, 일자리 매칭·근로환경 개선 지원 필요

서울시 청년층 실업률·고용률은 전국 평균보다 각각 0.6%p, 3.4%p 높아

통계청 「경제활동인구조사」에 의하면, 서울시의 만 15~29세 청년층의 실업률은 2018년 10.1%로 전국 평균보다 0.6%p 높게 나타났다. 서울시의 청년층 실업률은 2014년 10.4%로 증가하여 최근까지 10% 내외를 유지하고 있다. 이와 함께 2014년 이후 서울시 청년층의 경제활동참가율도 증가하였다. 2014년 이후 서울시의 청년층 실업률이 증가한 이유는 비경제활동인구에 머물렀던 청년들이 적극적인 구직활동에 나서 실업자 규모가 늘어난 데 기인한다. 서울시는 실업률뿐만 아니라 고용률도 높게 나타났는데, 2018년 서울시 청년층 고용률은 46.1%로 전국 평균보다 3.4%p 높았다. 서울시 청년층 고용률은 2013년부터 최근까지 증가하는 추세를 보이고 있다. 같은 기간에 서울시 청년층 인구는 감소하는 추세이며, 이는 전국보다 가파르게 진행되었다. 서울시 청년층의 취업자 수는 2014년을 기점으로 최근까지 큰 변화를 보이지 않는 데 비해 인구는 감소추세에 있어, 서울시 청년층의 고용률 증가는 인구 감소에 기인한다고 볼 수 있다.

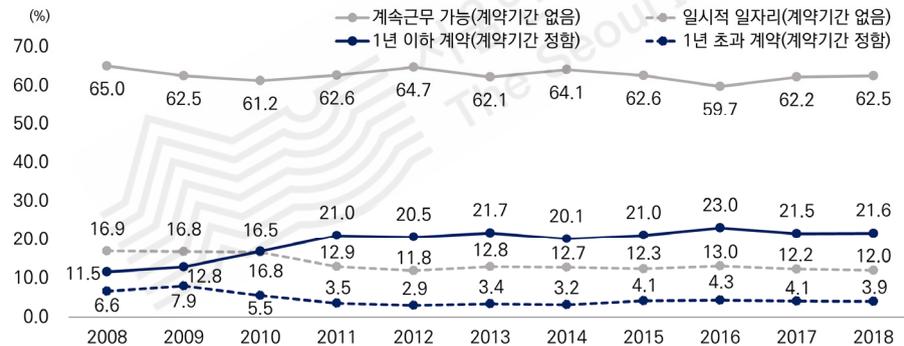


주: 청년은 15~29세임.
자료: 통계청, 각 연도, 「경제활동인구조사」

[그림 1] 전국 및 서울시 청년층의 실업률 및 고용률 추이

첫 취업 소요기간·시간제 근로비중 증가 등 청년층 일자리 사정 점차 악화

통계청 「경제활동인구조사 청년층 부가조사」에 따르면, 청년층의 첫 취업까지의 소요기간이 2년 이상인 경우는 16.0%, 1~2년 이내는 11.5%, 1년 이내는 72.4%로 나타났다. 그런데 2년 이상 소요되는 경우의 비중은 2004년 이후 최근까지 증가하는 추세에 있어, 노동시장 진입이 더욱 어려워지고 있음을 알 수 있다. 청년층 첫 일자리의 근로계약기간을 살펴보면 1년 이하 계약기간의 일자리가 2008년부터 2011년까지 증가하였고, 2011년 이후 현재까지 20% 이상의 비율로 지속되고 있다(그림 2 참조). 「경제활동인구조사 청년층 부가조사」는 첫 일자리를 그만두었다는 의미의 이직경험을 조사한다. 2018년 기준, 첫 일자리에서 이직한 경험이 있는 경우는 청년층 취업경험자 중 62.2%인데, 이들의 첫 일자리 근속기간은 점차 감소하여 현재는 14개월 수준인 것으로 나타났다. 또한, 청년층 첫 일자리가 전일제인 경우의 비중은 2011년 이후 감소하는 추세이나, 반대로 시간제인 경우의 비중은 점차 증가하고 있다. 이처럼 계약기간과 근로시간이 짧은 일자리에서 첫 일자리를 경험하는 청년층이 늘어나고 있다는 것은 청년층의 일자리 사정이 악화되고 있음을 의미한다.



자료: 통계청, 각 연도, 「경제활동인구조사 청년층 부가조사」

[그림 2] 청년층 첫 일자리의 근로계약기간 유형별 추이

청년층이 첫 일자리 그만둔 이유는 보수 등 근로조건 불만족이 51%로 1위

통계청 「경제활동인구조사 청년층 부가조사」에 따르면, 2018년 기준 첫 일자리를 그만둔 주된 사유는 보수, 근로시간 등 근로조건 불만족이 51.0%로 나타났다. 특히 이 사유가 전체 사유 중에서 차지하는 비중이 2010년 이후 증가하고 있는 추세이다. 청

년층 미취업자가 미취업 기간 동안 어떠한 활동을 하였는지를 살펴보았는데, 청년층 미취업자 중 구직활동을 하는 청년층의 비중은 2008년 29.9% → 2013년 30.6% → 2018년 35.8%로 증가하였다. 취업 관련 시험준비 비중은 2010년부터 2017년 사이에 매년 증가하였으며, 2018년에는 전체 청년층 미취업자의 31.7%를 차지하고 있다. 이들은 구직활동을 하지 않지만 취업의사를 가지고 구직활동을 준비하는 것이므로, 언젠가 경제활동인구로 전환될 청년들이라 할 수 있다.



자료: 통계청, 2018, 「경제활동인구조사 청년층 부가조사」

[그림 3] 청년층 첫 일자리 지속 여부 및 이직(그만둔) 사유

서울시 청년층 취업경험자 52.5%는 이직자, 이직횟수는 평균 1.85회 달해

본 연구에서는 서울시 청년층을 ‘학교를 졸업 또는 중퇴한 만 15~34세인 서울시 거주자’로 정의하고, 첫 일자리는 ‘졸업 및 중퇴 후 소득이 있는 일자리’로 정의하였다. 한국고용정보원의 「청년패널조사」 3~11차(2009~2017년) 자료를 이용하여 취업경험을 가진 서울시 청년층의 이직 및 재취업 현황을 분석하였다. 이때, 이직은 직장을 옮기는 것이 아니라 직장을 그만두었다는 의미이다. 서울시 청년층 취업경험자의 52.5%는 이직 경험이 있으며, 이직자의 이직횟수는 평균 1.85회였다. 이직자를 이직횟수에 따라 1회, 2회, 3회 이상으로 범주화하였을 때 이직 경험이 1회인 경우는 이직자 중 52.3%로 가장 많았다. 다음으로는 2회인 경우로 이직자 중 25.7%, 3회 이상인 경우는 이직자 중 22.0%로 나타났다. 이직자의 근속기간은 평균 29.0개월이었으며, 이직횟수가 1회에서 2회, 3회로 증가할수록 근속기간은 짧아졌다.

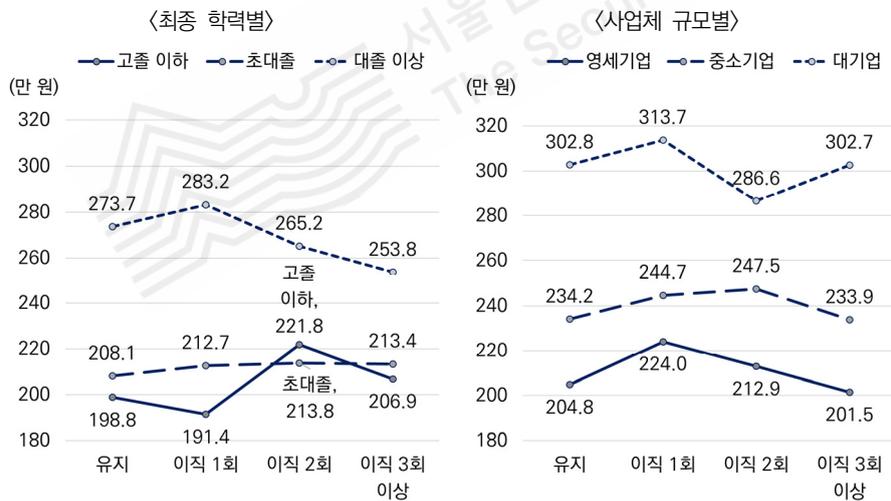
[표 1] 이직횟수 범주별 비율

구분	전체	1회	2회	3회 이상
총 표본 수(명)	2,807	1,467	721	619
비율(%)	100.0	52.3	25.7	22.0
평균 횟수(회)	1.85	-	-	-

자료: 한국고용정보원, 「청년패널조사」 3~11차(2009~2017년)

3회 이상 이직 시 첫 직장 유지할 때보다 임금수준은 대체로 낮아지는 경향

학력 수준이나 사업체 규모별로 이직횟수에 따른 월평균 임금의 증가 혹은 감소 양상은 각기 다르나, 공통적인 것은 이직횟수가 3회 이상이 되면 첫 직장을 현재까지 유지하는 경우보다 임금 수준이 대체로 낮아진다는 점이다. 자신의 학력 및 초기 근무 경력과 같은 인적자본을 통해 1회 또는 2회 이직 시 이전 직장보다 높은 보수를 받기 위한 재취업이 가능할 수 있지만, 이직횟수가 3회 이상으로 빈번해지면 인적자본 가치가 소모되어 상향된 보수를 얻기 위한 재취업이 어려운 것으로 판단된다.

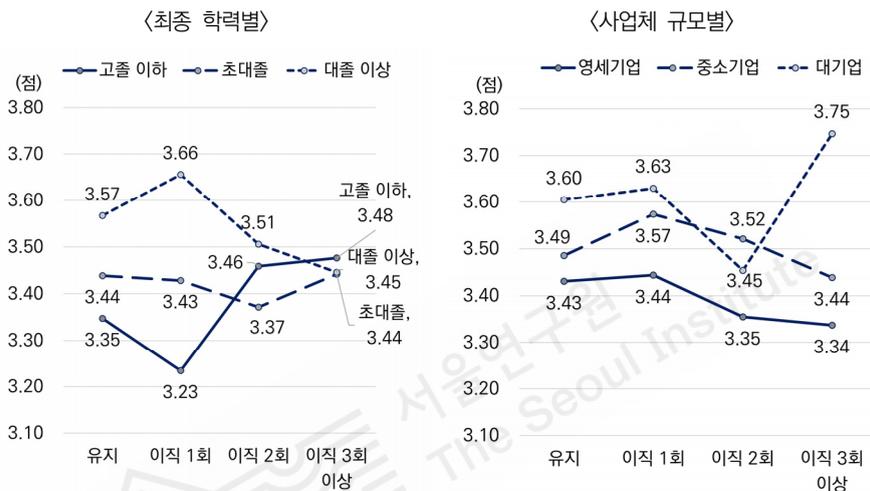


자료: 한국고용정보원, 「청년패널조사」 3~11차(2009~2017년)

[그림 4] 이직 여부 및 횟수별 월평균 임금

학력 높을수록, 사업체규모 작을수록 재취업에 따른 직장만족도 개선 어려워

상대적으로 학력 수준이 낮은 고졸 이하는 이직횟수가 2회 이상으로 늘어날수록 직장 만족도가 개선될 여지가 있으나, 초대졸과 대졸 이상은 첫 직장을 유지하거나 1회 이상 이직한 경우의 직장 만족도보다 더욱 낮아졌다. 사업체 규모별로 보면, 2회 이상 이직 후 재취업하여 현재 중소·영세기업에 근무하는 경우는 1회 이직한 경우에 비해 직장 만족도가 낮아졌다. 이는 첫 직장을 계속 유지하는 경우보다도 더욱 낮은 수준이었다.



자료: 한국고용정보원, 「청년패널조사」 3~11차(2009~2017년)

[그림 5] 이직 여부 및 횟수별 현 직장 만족도

재취업 시 사회보험·복리후생 혜택 감소 ‘첫 직장 유지보다 근로조건 악화’

건강보험, 고용보험, 국민연금의 사회보험과 퇴직금 수혜 비율을 살펴보면, 최종 학력과 사업체 규모에 관계없이 첫 직장을 유지하는 것에 비해 이직 후 재취업 시 사회보험과 퇴직금 수혜에서 배제될 수 있었다. 또한, 첫 직장을 유지할 때보다 이직 후 재취업 시 상여금, 시간외 수당, 유급휴가와 같은 복리후생 수혜 비율이 낮아졌으며, 최종 학력이나 사업체 규모와 관계없이 동일하게 나타났다. 이는 첫 직장을 유지할 때보다 이직으로 인해 근로조건이 더욱 악화될 수 있음을 의미한다. 첫 직장을 유지할 때와 이직 및 재취업 시 노조 가입률을 비교하였을 때, 대기업의 경우는 재취업 후 노조

가입률이 감소하였으나, 중소·영세기업에 재취업한 경우는 첫 직장을 유지할 때보다 노조 가입률이 증가하였다.

대졸 이상, 근무기간 길수록, 사업체규모·직장만족도 클수록 이직 확률 줄어

청년층의 이직 결정요인을 분석하기 위해 임의효과 모형을 이용하여 패널로지 분석을 시행하였다. 「청년패널조사」 5~11차(2011~2017년) 자료를 이용하였는데, 표본 수의 확보를 위해 전국 청년층을 대상으로 하였고, 임금근로를 경험한 경우만을 대상으로 하였다. 종속변수는 첫 직장을 현재까지 근속하였으면 0, 이직을 하였으면 1의 값을 가지며, 자발적 이직의 경우는 제외하였다. 분석 결과 대졸 이상, 근속기간이 길수록, 사업체 규모가 클수록, 상여금 수혜, 사내 노조가 있고, 직장 만족도가 높을수록 이직 확률을 감소시키는 것으로 나타났다. 이를 통해 본 연구는 이직이 합리적인 선택이 되지 못하면 이직의 반복을 초래하고, 경제적·사회적 하향 이동의 경로가 될 수 있다는 점을 강조한다. 일궁합이 개선되지 않은 이직과 이로 인한 하향 이동을 막기 위해서는 근로조건 개선에 집중할 필요가 있다는 점을 제기한다.

첫 직장, 이직 후 재취업 직장에서 일경험이 경력이 되는 정책적 지원 필요

청년층의 이직은 다른 세대와 특성을 달리한다. 청년층은 생애 처음으로 노동시장에 진입한 후에도 활발하게 탐색적 구직 활동을 이어나간다. 따라서 다른 세대에 비해 자발적 이직이 발생하기 쉬우며, 이로 인해 실업 및 미취업 상태에 놓이거나 재취업 후 이전 직장에 비해 경제적·사회적으로 하향 이동할 위험에 처할 수 있다. 본 연구를 통해 청년층 취업경험자 중 절반 이상이 이직을 경험하였으며, 이 중 87% 이상이 자발적으로 이직한 것을 알 수 있었다. 자발적 이직 중에서는 근로조건 불만족이나 적성 불일치에 의해 이직한 비중이 높으며, 근로조건 불만족에 의한 이직이 점차 늘어나고 있는 추세이다. 청년층은 생애 직업력 중 초기 단계에 위치하여 중·장년층에 비해 숙련기술 및 경력이 부족할 뿐만 아니라, 잦은 이직은 자칫 생산성과 역량 소실로 이어질 수 있다. 따라서 이는 첫 직장 및 이직 후 재취업한 직장에서의 일경험이 경력이 되도록 하는 정책적 지원이 필요한 대목이다.

뉴딜일자리 이용해 청년 근로자 역량 강화, 경력직 양방향 고용플랫폼 마련

청년층 재취업 특성을 살펴보면, 1회 이직 후에는 첫 직장을 유지할 때보다 임금 수준을 올리는 것이 가능하였다. 또한, 업무-교육수준, 업무-기술·기능수준의 불일치를 개선할 여지가 있었다. 그러나 재취업 시 첫 직장을 유지할 때보다 사회보험 및 퇴직금, 복리후생의 수혜 비율은 감소하였고, 3회 이상 이직이 반복될 경우는 임금뿐만 아니라 근속기간도 감소하였다. 이를 통해 이직이 자신의 경제적 수준 및 자아실현을 위한 기회가 될 수 있지만, 잦은 이직은 경제적·사회적 하향 이동으로 이어지는 위험성을 가진다는 것을 알 수 있다. 그러므로 일자리의 안착을 위해 현재의 뉴딜일자리 정책을 통한 청년 근로자의 역량 강화가 필요하다. 뿐만 아니라 이직 선택 시 이직이 청년 자신이 추구하는 바를 실현할 수 있는 합리적 선택이 되기 위해서는 이직 후 재취업을 염두에 둔 구체적인 정보 활용 및 정보 제공 방안이 필요하다. 이를 위해 경력자의 축적된 정보를 활용하고, 이에 상응해 구체적인 기업 정보를 제공하는 경력직 양방향 고용플랫폼이 마련되어야 한다.

근로환경 개선하는 기업문화 선도할 ‘서울형 강소기업 선정·육성사업’ 시행

이직과 재취업 특성을 도출하기 위한 현황 분석과 이직 결정요인 분석을 통해 근무조건·작업환경이 열악할수록 근속이 어렵고 이직할 확률이 높아진다는 것을 확인하였다. 이러한 문제는 중소·영세기업에서 주로 나타나며, 가뜩이나 인력 부족문제를 겪는 중소·영세기업 입장에서는 구인난의 심화로 이어질 수 있다. 근무조건과 작업환경이 열악하다는 것은 근로자의 인적자본의 역량을 강화하기 위한 지원이 어렵고, 이로 인해 근로자는 자기개발과 승진을 통한 보상을 기대하기 어렵다는 것을 의미한다. 이는 결국 직장 불만족과 생산성 감소로 이어질 수 있다. 서울시에서는 서울형 강소기업 선정과 육성 사업을 진행하며 청년층의 일자리 연계를 추진하고 있어, 이를 중소기업 근로환경을 개선하기 위한 기업문화 선도 정책으로 활용할 수 있다. 이와 동시에 청년층 고용을 연계하여 구직 청년과 구인 강소기업 간 일자리 매칭에도 중요한 역할을 할 수 있을 것으로 보인다.

목차

01. 서론	2
1_연구배경 및 목적	2
2_연구내용 및 방법	4
02. 서울시 청년층의 경제활동과 관련 정책	6
1_서울시 청년층 경제활동 현황	6
2_서울시 청년 대상 일자리 정책	7
03. 서울시 청년층의 노동시장 현황	18
1_서울시 청년층 실업 및 고용 현황	18
2_청년층 구직 및 이직 현황	24
04. 서울시 청년층 이직 및 재취업 분석	34
1_이직에 관한 이론적 고찰	34
2_서울시 청년층의 이직과 재취업 특성	39
3_청년층 이직의 결정요인 분석	58
05. 서울시 청년 일자리 정책의 방향과 과제	68
1_서울시 청년층 이직 및 재취업 분석의 시사점과 정책 방안	68
2_서울시 청년 일자리 정책 과제	71
참고문헌	79
부록	83
Abstract	88

표 목차

[표 2-1] 2018년 서울시 일자리 정책 종합계획	7
[표 2-2] 2018년 중앙정부의 고용노동정책	8
[표 2-3] 2018년 서울시의 청년 대상 일자리 정책 중 일자리 제공 및 기업지원 분야 사업	9
[표 2-4] 2013~2018년 서울시 뉴딜일자리 사업의 추진 경과	10
[표 2-5] 2019년 서울시 뉴딜일자리 사업의 청년 일자리 분야	11
[표 2-6] 2019년 서울형 강소기업 선정 평가 항목	12
[표 2-7] 2018년 서울시의 청년 대상 일자리 정책 중 기타 구직지원 사업	14
[표 3-1] 청년층 첫 일자리 근로형태	28
[표 3-2] 청년층의 첫 일자리를 그만둔 사유	30
[표 3-3] 청년층 미취업자의 미취업 기간 활동별 비중	32
[표 4-1] 서울시 청년층의 패널 개체에 대한 연도별 표본 수	43
[표 4-2] 첫 취업까지 소요기간	43
[표 4-3] 취업경험자의 인적 특성	44
[표 4-4] 이직횟수 범주별 비율	45
[표 4-5] 경제활동상태별 조건부 전이확률	47
[표 4-6] 이직 이유	48
[표 4-7] 이직 여부에 따른 사회보험 및 퇴직금 비율: 최종 학력별·사업체 규모별	54
[표 4-8] 이직 여부에 따른 복리후생 수혜 및 노조 가입 비율: 최종 학력별·사업체 규모별	56
[표 4-9] 이직 여부에 따른 업무와 본인 수준의 불일치 비율: 최종 학력별·사업체 규모별	57
[표 4-10] 변수의 조작적 정의	60
[표 4-11] 기초통계	62
[표 4-12] 이직의 결정요인 분석 결과(패널로지트 임의효과 모형)	64

그림 목차

[그림 2-1] 서울시 청년층 경제활동 현황	6
[그림 3-1] 전국 및 서울시의 청년층과 30세 이상 실업률 추이	19
[그림 3-2] 전국 및 서울시의 청년층과 30세 이상 고용률 추이	20
[그림 3-3] 서울시 청년층 실업자 수 및 경제활동참가율 추이	21
[그림 3-4] 전국 및 서울시 청년층의 취업자 수 추이	22
[그림 3-5] 전국 및 서울시의 청년층 인구와 취업자 수 추이	23
[그림 3-6] 청년층 취업희수별 비중 변화	25
[그림 3-7] 청년층 첫 취업 소요기간별 비중 변화	26
[그림 3-8] 청년층 첫 일자리의 근로계약기간 유형별 추이	26
[그림 3-9] 청년층 첫 일자리의 지속여부 및 평균 근속기간 변화	27
[그림 3-10] 청년층 첫 일자리의 월평균 임금 구간별 분포	28
[그림 3-11] 청년층 첫 일자리의 근로형태별 비중 추이	29
[그림 3-12] 청년층 미취업 기간별 비중 변화	31
[그림 4-1] 이직 여부 및 이직희수별 평균 근속기간	46
[그림 4-2] 세부 이직 이유: 최종 학력별·사업체 규모별	49
[그림 4-3] 이직 여부 및 희수별 월평균 임금: 최종 학력별·사업체 규모별	51
[그림 4-4] 이직 여부 및 희수별 현 직장 만족도: 최종 학력별·사업체 규모별	52
[그림 5-1] 청년층 이직 및 재취업 특성에 따른 정책 방안	69
[그림 5-2] 2018년도 뉴딜일자리 사업 중 단계별 통합지원체계	72

01

서론

서울연구원
The Seoul Institute

1_연구배경 및 목적

2_연구내용 및 방법

01. 서론

1_연구배경 및 목적

1) 연구의 배경

청년층 실업은 이미 우리 사회의 심각한 문제로 자리 잡고 있으며, 서울시 및 중앙정부의 관심과 노력에도 청년 실업은 악화추세를 이어가고 있다. 이처럼 청년층 실업이 문제가 되는 이유는 경기악화에 따른 실업 증가와 고용의 질 악화가 결국 상대적으로 취약한 청년층에 누적되어 나타나기 때문이라 할 수 있다. 청년층은 경제·사회적 중추이자 노동시장의 근간으로, 청년고용의 부진을 타개하는 일은 고용문제의 핵심이라 할 수 있을 만큼 중요성을 가진다.

청년실업에 대해 연구한 기존 연구들은 청년실업의 근본적인 원인은 청년들이 선호하는 일자리의 수요에 비해 공급이 부족한 데서 비롯할 뿐만 아니라 청년취업자의 잦은 이직 및 조기퇴사도 주요한 원인으로 지목하고 있다. 청년층의 이직률은 중·장년층의 이직률에 비해 매우 높고, 이직이 빈번하게 이루어질 경우 청년 실업률을 높이는 원인이 될 수 있다(남재량, 2006). 또한, 대졸자의 이직 원인은 구조적 요인 및 비자발적 요인뿐만 아니라 자발적인 측면을 포함하고 있다(한국고용정보원, 2009). 일자리를 처음 경험하는 청년층의 이직은 자신에게 적합한 일자리를 찾아가는 합리적 탐색과정일 수 있지만, 첫 일자리에 안정적으로 안착하지 못하여 이직과 재취업이 반복되면 숙련과 경력 형성을 어렵게 하여 임금 및 근로조건에 부정적인 영향을 미칠 수 있다. 또한, 현재 직장에서 다음 직장으로의 이동이 바로 가능하지 못하면 실업에 빠지거나, 실업상태에 있는 기간이 증가하거나, 혹은 반복적 실업상태에 처할 수 있으며, 이러한 실업 경험은 재취업 시 경제적·사회적 지위 상승을 더욱 어렵게 하는 데 영향을 미칠 수 있다. 이처럼 청년층의 이직에 주목해야 하는 이유는 중·장년층의 이직과 달리 청

년들에게 이직은 향후 직업력에 가장 큰 영향을 미치는 요인이기 때문이다. 서울시는 일자리 정책 종합계획을 수립하여 일자리 창출 역량을 강화하고 청년채감형 취업지원 서비스를 확대하고 있다. 특히, 뉴딜일자리와 서울형 강소기업은 계속사업으로 진행되어 일자리 창출을 위한 핵심 일자리 사업으로 자리매김하였다. 하지만, 현재의 정책은 구직에 초점을 맞추고 있어, 취업을 경험한 청년층의 이직문제는 구인난에 비해 상대적으로 제한적인 관심만 받아왔다. 물론, 일자리 수를 늘리는 양적 확대도 중요하지만, 심각한 취업난에도 불구하고 청년들이 왜 이직을 선택하는지에 대한 관심과 고민이 필요한 시점이다. 최근에 청년층의 이직에 관한 관심의 증가로 국내의 연구결과물들이 많아졌으나, 서울시 청년층의 이직 성과를 다룬 연구는 부족한 상황이다. 서울시 청년들의 합리적인 이직 선택과 이를 고려한 정책방향 마련을 위해서는 서울시 청년층의 이직에 관한 관심과 연구결과가 제공되어야 한다.

2) 연구의 목적

본 연구는 서울시 청년들의 이직 원인과 재취업 특성을 동태적으로 파악하여 청년층의 일자리 안착을 위한 정책 방안 마련에 기여하는 데 목적을 둔다. 갈수록 심화되고 있는 청년실업문제를 해결하기 위해서는 새로운 일자리 창출을 통해 공급 자체를 확대하는 것뿐만 아니라 청년층이 일자리에 안착하기 위한 정책 구현이 필요하다. 이를 위해서는 청년실업 이면에 있는 문제들을 동태적 측면에서 살펴보는 새로운 시각이 필요하다. 지금까지 청년실업에 관한 연구들은 특정 시점의 저량(stock)을 기준으로 연구한 경우가 다수를 차지하고 있는데, 이를 바탕으로 한 정책대안은 지속성에 한계를 가질 수 있다. 저량(stock)으로서의 실업은 유량(flow)에 의해 결정되므로, 동태적 측면에서 청년 이직과 재취업의 특성을 파악하는 것이 필요하다.

이에 본 연구는 취업한 청년들의 이직과 재취업 현황 및 특성을 살펴봄으로써 청년층이 원하는 일자리의 합리적 선택 기준을 밝히고, 일자리 정책에 반영될 수 있는 방안을 모색하고자 한다. 생애 일자리의 초기단계에서의 실업 경험과 실업의 지속은 결국 결혼시기를 늦추고 출산율 감소 문제로 이어질 수 있다. 그러므로 서울시의 청년 일자리 정책은 청년층에게 일자리를 공급하는 의미뿐만 아니라 취업을 통해 경제적 자립과 결혼, 출산, 주택 마련 등 미래를 설계할 수 있는 기반을 조성하는 선순환 구조 구축의 일환이 되어야 한다. 따라서 본 연구에서는 청년 일자리 정책이 서울시의 지속 가능한 성장의 토대가 되어야 함을 밝히고, 청년들이 안정된 일자리를 확보할 수 있도록 정책방향을 제언하고자 한다.

2_연구내용 및 방법

본 연구는 서울시 청년층의 노동시장 현황과 이직 및 재취업 특성을 제시하고, 실증분석을 통해 이직 결정요인을 밝혀 정책 기초자료를 제공하고자 한다. 또한 서울시 청년 일자리 정책을 검토하고 해외 정책 사례를 조사하여 서울시 청년 일자리 정책의 개선 방안을 제시한다.

이를 위해 첫째, 서울시 청년층의 경제활동 현황을 개괄하고 서울시의 청년 일자리 정책을 정리하여 개선이 필요한 부분을 검토하였다.

둘째, 통계청의 「경제활동인구조사」를 이용하여 서울시 청년층의 실업과 고용 현황과 각각의 연도별 추이를 통해 변화 양상을 살펴보았다. 또한, 「경제활동인구조사 청년층 부가조사」를 이용하여 전국 청년층의 구직 및 이직 현황을 살펴보았다.

셋째, 이직에 관한 이론 및 선행연구를 고찰하고, 한국고용정보원의 「청년패널조사」를 이용하여 서울시 청년층의 이직 및 재취업 특성을 살펴보았다. 서울시 청년층의 이직 및 재취업과 관련한 개별 특성이 이직의 결정에 직접적으로 영향을 미치는지를 확인하고자 「청년패널조사」를 이용하여 청년층 이직의 결정요인을 분석하였다. 이때, 본 연구는 서울시 청년층을 ‘학교를 졸업 또는 중퇴한 만 15~34세인 서울시 거주자’로 정의하고 있다. 청년층 나이의 경우, 서울시 청년기본조례의 기준인 만 15~29세에 고용노동부의 청년구직자 지원안과 공공기관의 청년 의무고용 기준을 포괄한 것이다. ‘학교를 졸업 또는 중퇴한’이라고 전제한 것은 본 연구에서는 학교 졸업 및 중퇴 후 소득이 있는 일자리를 생애 첫 취업으로 정의한 데 따른다.

넷째, 서울시 청년층 노동시장 현황 및 이직과 재취업 분석 결과와 해외의 청년 일자리 정책 사례를 적용하여 서울시 청년 일자리와 관련한 정책 방안과 과제를 제시하고자 하였다.

본 연구보고서의 구성은 다음과 같다. 제2장에서는 서울시 청년층의 경제활동 현황과 서울시 청년 일자리 정책을 살펴보았다. 제3장에서는 서울시 청년층의 실업 및 고용 현황과 청년층 구직 및 이직 현황 등 서울시 청년층의 노동시장 현황을 제시하였다. 제4장에서는 이직에 관한 이론 및 선행연구들을 소개하고, 서울시 청년층의 이직과 재취업 특성을 제시하였으며, 청년층 이직의 결정요인을 분석하였다. 제5장에서는 서울시 청년층 이직 및 재취업 특성의 시사점과 정책 방안을 도출하고, 이를 통해 서울시 청년 일자리 정책 과제를 제안하였다.

02

서울시 청년층의 경제활동과 관련 정책



- 1_서울시 청년층 경제활동 현황
- 2_서울시 청년 대상 일자리 정책

02. 서울시 청년층의 경제활동과 관련 정책

1_서울시 청년층 경제활동 현황

통계청의 2018년 「경제활동인구조사」에 따르면, 서울시의 15세 이상 30세 미만의 청년층 인구는 총 185만 명이다. 서울시 청년층 경제활동인구는 서울시 청년층 인구의 51.3%인 94만 9천 명이고, 비경제활동인구는 청년층 인구의 48.7%인 90만 1천 명이다. 서울시 청년층 경제활동인구는 취업자와 실업자로 구분할 수 있는데, 취업자는 85만 3천 명, 실업자는 9만 6천 명으로 조사되었다. 이를 이용하여 서울시 청년층의 고용률과 실업률을 산출할 수 있다. 서울시 청년층의 고용률이란 서울시 청년층 인구 중 서울시 취업자 수의 비율을 말하며, 산출 결과, 서울시 청년층 고용률은 46.1%로 나타났다. 서울시 청년층 고용률은 서울시 30세 이상 고용률 63.4%보다 17.3%p 낮게 나타났다. 서울시 청년층 실업률은 서울시 청년층 경제활동인구 중 실업자 수 비율을 말하는데, 서울시 청년층 실업률은 10.1%로 나타났다. 이는 서울시 30세 이상 실업률 3.6%보다 6.5%p 높은 수치이다¹⁾.



자료: 통계청, 2018, 「경제활동인구조사」

[그림 2-1] 서울시 청년층 경제활동 현황

¹⁾ 2018년 서울시 30세 이상 경제활동인구는 438만 6천 명이며, 비경제활동인구는 228만 5천 명이다. 서울시 30세 이상 경제활동인구는 422만 7천 명의 취업자와 15만 8천 명의 실업자로 구성되어 있다.

2_서울시 청년 대상 일자리 정책²⁾

1) 서울시의 일자리 정책 종합계획

서울시는 2018년 ‘시민의 삶을 지키는 일자리를 만드는 서울’을 비전으로 설정하고 “일자리 정책 종합계획”을 수립하였다. 비전 실현을 위해 민·관 협력을 통한 일자리 창출 역량 강화, 청년체감형 취업지원서비스 강화 및 확대, 대상별 사회서비스 연계 공공일자리 확대, 시정 분야별 주요사업 민간 일자리 창출, 노동존중 문화·노동권의 보호 등 5개 분야의 추진 전략을 세우고 시민에게 일자리 35만 개 제공을 목표로 하였다(서울시, 2018). 청년체감형 취업지원 서비스 강화 및 확대는 5개 분야 중 하나로 뉴딜일자리 청년 취업 연계 강화, 청년 취업공간 확충 및 서비스 확대, 청년 일자리 아이디어 발굴·육성, 청년이 일하기 좋은 중소기업 통합 정보 플랫폼 운영을 주요 과제로 명시하였다. 최근 3년간 청년(39세 이하) 일자리 창출 실적은 2017년 54,615 개 → 2018년 77,474개로 증가하였다. 2019년에는 78,167개의 일자리 창출을 목표로 하고 있다(서울시, 2018).

[표 2-1] 2018년 서울시 일자리 정책 종합계획

추진전략	주요 추진과제
민·관 협력을 통한 일자리 창출 역량 강화	① 276개 일자리 사업 성공적 추진 ② 일자리 민·관 거버넌스 활성화 ③ 일자리센터의 일자리허브 기능 강화
청년체감형 취업지원서비스 강화 및 확대	① 뉴딜 일자리 청년취업 연계 강화 ② 청년 취업지원 공간 확충 및 서비스 확대 ③ 청년 일자리 아이디어 발굴·육성 ④ 청년이 일하기 좋은 중소기업 통합정보 플랫폼 운영
대상별 사회서비스 연계 공공일자리 확대	① 취약계층 생활 안정을 위한 공공근로사업 추진 ② 여성 일자리 창출 및 여성 직업능력 개발 ③ 복지 수혜 대상 맞춤형 일자리 창출
시정 분야별 주요사업 민간 일자리 창출	① 혁신성장을 통한 미래유망 일자리 발굴 ② 도시재생을 통한 양질의 일자리 창출 ③ 사회적경제 활성화로 고용기회 확대 ④ 시·구 협력을 통한 일자리 창출성과 제고
노동존중 문화 노동권의 보호	① 노동존중특별시 서울 지속 추진 ② 노동권의 사각지대 보호체계 구축 ③ 노사정 협력을 통한 노동존중 문화 조성

자료: 서울특별시 일자리노동정책관, 2018, “2018년 서울시 일자리 정책 종합계획”, 서울시 정보소통광장 공개자료

2) 본 절에서는 청년 일자리 정책을 담당하고 있는 일자리노동정책관(2018년 당시)의 정책을 중심으로 검토·기술하였다.

앞의 [표 2-1]에서 보듯이 2018년 서울시 일자리 정책 종합계획은 청년체감형 취업 지원 서비스 강화와 확대에 중점을 두었다. 이는 서울시 청년을 대상으로 하는 일자리 정책 중 뉴딜일자리와 서울형 강소기업 사업과 연계된다. 뉴딜일자리와 서울형 강소기업은 계속사업으로 진행되고 있는 서울시의 핵심 일자리 사업이라 할 수 있다. 2018년에는 중앙정부도 청년 대상 고용사업을 진행하였는데, 중앙정부의 정책에는 임금피크제 도입, 블라인드 채용 등과 같이 사회 전반의 청년고용 환경과 문화를 조성하는 사업이 포함되어 있다. 중앙정부와 서울시의 청년 대상 정책 중 공통적인 것은 청년층 구직자를 대상으로 하는 고용정책에서 나아가 공급자 측면에서 청년을 고용할 때 받을 수 있는 지원혜택을 확대하거나, 구직자와 기업 간 미스매치 해소 목적의 탐방 프로그램 등을 활성화하였다는 점이다. 중앙정부에 비해 서울시 정책의 차별적 특성은 지역 내 공공부문에서의 일자리 발굴, 민간기업으로의 일자리 연계, 기업수요 맞춤형 전문인력 양성 등 구직자에게 더욱 직접적인 사업을 추진하였다는 점이라 할 수 있다.

[표 2-2] 2018년 중앙정부의 고용노동정책

사업명	사업대상	사업목적
청년내일 채용공제	중소·중견기업 취업 청년	중소기업 정규직 취업 청년에게 자산형성 지원을 통해 중소기업으로의 취업촉진 및 장기근속 유도
세대 간 상생 고용지원 사업	모든 기업	임금피크제 도입/청년 정규직 신규 채용 지원금 지급
중소기업 청년 추가고용 장려금지원	성장 유망업종에 해당하는 중소기업	청년 3명 정규직 채용 시 1명분 임금으로 2천만 원 지원/양질의 일자리 창출
대학일자리센터 운영	대학 및 산업/전문대학	진로지도, 취·창업지원 기능의 공간적 일원화
중소기업 탐방	미취업 청년 1만 명	중소기업 미스매치 해소, 조기 입직
재학생 직무체험	인문/사회/예체능 대학 재학생	산업 현장 체험, 입직기간 단축
해외취업지원	해외취업 희망 청년	해외 일자리 매칭을 통해 해외취업으로 연계
일·학습 병행제	인력양성 가능한 현장 기업	기업의 청년 선 채용 후 현장 훈련을 실시하고 숙련, 자격취득까지 연계하는 교육훈련제도
청년취업아카데미	대학 재학생	대학 재학생 대상 수요에 적합한 교육/훈련과정 제공
블라인드채용	공공 및 민간기업 인사담당자	공공·민간 채용과정에서 실력 및 직무능력만을 평가하여 인재를 채용하는 방식 확산

자료: 고용노동부, 2018, 「한권으로 통하는 고용노동정책」

2) 뉴딜일자리 사업과 서울형 강소기업 사업

서울시의 청년 일자리 정책 중 가장 핵심적인 정책은 청년에게 직접 일자리를 제공하는 뉴딜일자리 사업과 우량한 중소기업을 발굴하여 청년 고용 시 지원혜택을 부여하는 서울형 강소기업 사업이라 할 수 있다. 두 사업은 일자리 수요-공급 측면에서 유기적으로 연계되어 있을 뿐만 아니라 기업문화 주도, 일경험 제공 등 다양한 분야로 확장되었다.

[표 2-3] 2018년 서울시의 청년 대상 일자리 정책 중 일자리 제공 및 기업지원 분야 사업

분야	사업명	사업대상	사업목적
일자리 제공	청년 뉴딜일자리	만 18~39세 서울거주 졸업예정자 및 미취업청년	공공에서 일자리 경험을 통해 직무역량 증진, 민간 일자리로 연계 지원
	대학-강소기업 연계형 청년 일자리	대학 및 대학졸업 예정자 및 유예자	중소기업 일경험 기회 제공, 취업연계 일자리 매칭
	지역주도형 청년 일자리	만 18~39세 청년 대상 중앙정부 「지역주도형 청년 일자리 사업」 대응	지역사회 서비스를 청년 일자리로 기획하여 제공, 일자리 제공, 직무역량 강화
	서울시정 대학생 인턴십 프로그램 운영	대학 재학생	학과개편을 통해 4차 산업 중점 교육과정 추진
기업 지원	민간기업 맞춤형 뉴딜일자리	우수 유망기업을 회원사로 보유한 민간협회	뉴딜일자리를 통해 양성된 우수 인력의 민간기업 일자리 확보
	서울형 강소기업	서울시 소재 공공기관 인증 중소기업	청년과 중소기업 미스매칭 해소 (~2018년 378개, 2019년 154개 추가, 2022년 1,000개 목표)

자료: 서울특별시 경제정책실 경제일자리기획관 일자리정책과, 2019, “2019년 서울형 뉴딜일자리 사업 종합지침서(배포용)”, 2019.04.19., 서울시 정보소통광장 공개자료
 서울특별시 경제정책실 경제일자리기획관 일자리정책과, 2019, “서울시 뉴딜일자리 연도별 추진 실적”, 2019.07., 내부자료
 서울특별시 경제정책실, 2019, “청년채용 확대 및 일-생활균형 기업문화 조성을 위한 일-생활균형 서울형 강소기업 선정지원 계획”, 2019.02, 서울시 정보소통광장 공개자료
 서울특별시 일자리노동정책관, 2018, “서울형 뉴딜일자리”, 서울시 정보소통광장 공개자료
 서울특별시 일자리노동정책관, 2018, “대학-강소기업 연계형 청년 일자리 사업계획(안)”, 2018.08.23., 서울시 정보소통광장 공개자료
 서울특별시 일자리노동정책관 일자리정책담당관, 2018, “서울시先日자리 확보 後교육 청년 뉴딜 일자리 사업실시”, 2018.08.08., 보도자료
 서울특별시 일자리정책과, 2016, “서울형 강소기업 선정을 통한 청년 채용 지원 및 일자리 질 개선 계획”, 2016.05.31., 서울시 정보소통광장 공개자료

(1) 뉴딜일자리 사업

뉴딜일자리는 2013년에 시행되어 현재까지 진행되고 있는 지속사업으로, 어려운 고용여건에 있는 실업청년이 안정된 생활기반 위에서 직업역량을 배양하고 체계적인 취·창업 지원을 통해 일자리 진입을 지원하는 정책 사업이다(서울시, 2018). 참여자에게 일경험을 제공하여 민간 일자리로 진입을 촉진하고자 생활임금 수준의 일자리를 최대 23개월까지 제공하며, 파트타임과 전일제 등 구직자 맞춤형 일자리를 제공한다. 뉴딜일자리는 7년째 사업이 지속되면서 사업의 목적이 구체화되었다. 초창기인 2013년에는 취약계층의 일자리 지원이 목적이었다면 2014년, 2015년부터는 구직자의 직업역량 배양 및 민간일자리 진입 지원을 목적으로 하였다. 2016년에는 본격적으로 정책대상 연령대를 청년층으로 구체화하였으며, 2017년에는 청년 일자리 규모를 확대하고 참여자의 처우 개선 및 지원 강화 등 일자리의 질적 측면을 개선하고자 하였다.

[표 2-4] 2013~2018년 서울시 뉴딜일자리 사업의 추진 경과

연도	사업 주요 목적	사업 성과
2013년	취약계층 일자리지원	- 총 29개 사업, 4,079명 선발 (취업률 8.9%)
2014년	직업역량 배양 및 민간 일자리 진입 지원	- 총 27개 사업, 2,123명 선발 (취업률 30.2%) - 단기 파트타임형 사업 폐지, 뉴딜일자리 매니저 시스템 도입
2015년	민간일자리 진입 지원 측면 강화	- 총 45개 사업, 1,730명 선발 (취업률 42.2%) - 경력형성 인턴형 사업증가, 민간수요 반영한 민간공모 방식 도입
2016년	청년대상 사업 강화, 민간일자리 진입 강화	- 총 78개 사업, 2,160명 선발 (취업률 52.0%) - 투자출연기관 청년 일자리사업 추진, 경력형성형 사업 증가
2017년	청년 일자리 규모 확대, 참여자 처우개선	- 총 266개 사업 5,294명 선발 - 생활형 임금 지급, 병가기간 확대, 유급휴가
2018년	참여자 종합지원체계 구축, 민간협력 뉴딜사업 추진	- 총 305개 사업, 5,092명 선발 - 민간기간 공모사업 추진, 참여자 종합지원체계 구축
2019년	민간협력 뉴딜사업 확대 추진, 참여자 지원 관리 강화	- 5개 분야(경제, 교육혁신, 문화, 복지, 환경안전) 5,450명 목표

자료: 서울특별시 일자리노동정책관, 2018, “서울형 뉴딜일자리”, 서울시 정보소통광장 공개자료
서울특별시 일자리노동정책관, 2018, “서울시 先일자리 확보 後교육 청년 뉴딜일자리 사업 실시”,
2018.08.08. 보도자료

참여자의 취업률도 2013년 8.9% → 2014년 30.2% → 2015년 42.5% → 2016년 52.0% → 2017년 52.9%로 높아졌다. 뉴딜일자리 참여자가 참여 종료 시까지 민간 기업에 취업하지 못한 경우에는 서울시 일자리센터에 구직등록을 자동화하여 민간기업 취업 연계를 유도하고 있다. 뉴딜일자리 참여자는 취업, 질병, 개인 사유 등으로 해당사업에서 중도 퇴직이 가능하다. 이 경우에는 다른 뉴딜일자리 공고 시 지원을 통해 재참여할 수 있으며, 이전의 사업 참여기간을 포함하여 최대 23개월까지 근무 가능하다.

2018년에는 「민간기업 맞춤형 뉴딜일자리사업 수행기관」을 모집하며 기업을 대상으로 사업의 범위를 확장하였고, 참여자가 정규직으로 채용될 수 있는 민간기업을 우선 확보하였다. 또한, 뉴딜일자리 사업에 참가했던 청년층 구직자를 대상으로 직무교육을 시행하고 인턴십 과정을 거치도록 하여 맞춤형 인재로 육성하고자 하였다.

2019년 뉴딜일자리는 청년 근로자에게 월 최대 임금 215만 원³⁾을 지급하고, 종전의 사업과 같이 최대 23개월의 일경험 기회를 제공하며, 경제, 교육·혁신, 문화, 복지, 환경·안전의 5개 분야에서 5,450명 선발을 목표로 운영 중이다.

[표 2-5] 2019년 서울시 뉴딜일자리 사업의 청년 일자리 분야

사업 분야	세부 분야
경제	사업관리, 기획·회계·사무, 금융·보험, 마케팅·판매·부동산
교육·혁신	교육, 건설·기계·재료·화학, 섬유·의복, 전기·전자IT, 인쇄·목재·가구·공예
문화	문화·예술·디자인·방송, 미용·관광·스포츠, 음식서비스·식품가공
복지	보건·의료, 사회복지·보육서비스
환경·안전	환경·에너지·안전, 농림어업, 운전·운송

자료: 서울일자리포털 참조(<http://job.seoul.go.kr>)

(2) 서울형 강소기업 사업

서울형 강소기업 사업은 중소기업 구인난과 청년 구직난 해소를 위해 고안된 정책이다. 2016년에는 청년층 구직자가 취업하기 희망하는 우수 중소기업을 발굴·지원하여 기업과 구직자 간 일자리 매칭을 유도하고, 일자리 컨설팅을 통해 중소기업의 일자리

3) 서울형 생활임금이 적용된 임금이며, 2019년 생활임금은 시급 10,150원이다.

질을 제고하는 데 초점을 맞췄다(서울시, 2016). SBA(Seoul Business Agency, 서울산 업진흥원)와 중앙정부의 인증기업 및 일자리 정책 협력기업을 대상으로 기업 우수성(매 출액, 인증 수), 정규직 비율, 서울형 생활임금 적용 비율, 복리후생, 청년채용 계획의 적정성 등을 평가하여 청년 취업장려금을 최대 월 100만 원씩 10개월간 지원하였다.

[표 2-6] 2019년 서울형 강소기업 선정 평가 항목

구분		평가항목
일자리 창출 성과 (20점)	상시근로자 증가 실적 (10점)	상시근로자 증가 비율 (전년도 평균인원 수 대비 증가율)
	상시근로자 처우 수준 (10점)	상시근로자 중 정규직 비율 상시근로자의 서울형 생활임금 적용 비율
기업 우수성 (35점)	경영역량 (20점)	중소기업 역량(매출액, 수익률, 성장률 등) 중소기업 신용평가등급 공공기관 인증(인증 수)
		성장가능성 (15점)
일자리 질 (45점)	고용안정성 (15점)	▶ 장기재직 지원제도 운영 ▶ (남·여)재직자 인터뷰 ▶ (성별)이직자, 정규직 비율 ▶ 비정규직 정규직화 노력
	적정임금/ 복지수준 (15점)	▶ 신입직원 연차별 임금수준 ▶ 재직자 복지유형 및 수준 ▶ (성별, 고용형태별) 임금복지수준 격차해소 노력
	일·생활 균형 제도 운영 (15점)	▶ 육아지원제도 (남·여)이용실적 ▶ 육아휴직 복귀자 인터뷰 ▶ 가족친화 유연근무제 이용실적 ▶ 장시간 근로관행 개선 노력

자료: 서울특별시 경제정책실 경제일자리기획관 일자리정책과 청년일자리팀, 2019, "2019년 서울형 강소기업 선정 평가 항목"

서울형 강소기업 사업은 사업의 회차를 거듭하면서 시의에 맞는 다양한 일자리를 확보하고자 하였다. 2018년 하반기부터는 '대학-강소기업 연계형 청년 일자리 사업'을 진행하였다. 이는 대학 졸업 예정자 및 유예자 등 취업준비생에게 기업의 현장감 있는 일경험 기회를 제공하던 것에서 나아가 일자리를 제공하는 사업 형태로 확대된 것이다(서울시, 2018). 대학취업센터와 연계하여 청년 구직자에게 중소기업을 직접 경험 하도록 하고, 기존 협약으로 맺어진 서울형 강소기업의 취업연계 기회를 제공하며,

일경험 기간 동안 뉴딜인건비를 지원한다⁴⁾. 이처럼 서울형 강소기업 사업은 민간기업 일자리를 경험하고 청년들의 입직기간을 단축시키는 것을 목적으로 하여 대학 졸업 후 중소기업으로의 정규직 채용을 직접적으로 도모하는 역할을 하고 있다.

2019년에는 일-생활 균형의 기업문화 확산을 목표로 하여 이에 관련한 기준을 기업 평가 항목에 포함하고 있다. 청년의 일시적인 고용에서 나아가 정규직으로의 채용을 장려하기 위해 정규직 고용 및 전환 시 사내복지 개선, 자기계발비 조성을 위한 ‘근무환경개선금’을 최대 7,000만 원까지 지원한다. 또한 청년인턴을 배치함으로써 육아휴직 대체근무 인력을 지원하는 등 청년이 일하고 싶은 중소기업을 발굴하는 데 힘쓰고 있다. 이처럼 서울형 강소기업은 양질의 일자리 공급자 육성에서 나아가 청년층 구직자 및 근로자들이 만족할 수 있는 기업문화와 사내복지환경을 조성하는 방향으로 발전하였다(서울시, 2019).

2016년에 선정된 서울형 강소기업은 126개 기업이며, 이 중 희망기업 105개 기업을 대상으로 재협약을 추진하였다. 이에 따라 2016~2018년 중 서울형 강소기업은 378개 기업이 선정되었다. 2019년에 154개 기업을 추가 선정하였고, 2022년까지 질 좋은 일자리를 공급하는 서울형 강소기업 1,000개를 목표로 하고 있다.

3) 기타 구직지원 사업

서울시는 청년층 구직자들에게 일자리의 공급과 기업지원뿐만 아니라 일자리 정보, 취업박람회, 취업지원 공간 등 고용관련 서비스를 제공하고 있다. 또한, 아르바이트와 같이 상대적으로 불안정한 일자리에서 일하고 있는 청년 근로자의 권익을 보호하기 위해 다양한 방면에서 정책을 지원하고 있다.

서울시는 2018년부터 강소기업 탐방 프로그램을 추진하여 중소기업에 대한 인식을 제고하고자 하였다(서울시, 2018). 이는 서울형 강소기업 사업에서 파생된 형태로서 중소기업에 대한 인식을 높이고, 구직자에게 진로탐색과 직무체험 기회를 제공하는 것을 목적으로 한다. 강소기업 탐방 프로그램의 참여 활동은 서울일자리포털과 같은 주요 일자리 플랫폼에서 사례로 공유하여 사업의 참가자와 일반 구직자에게 중소기업의 근로조건, 문화 등의 정보를 제공하고 있다. 이를 통해, 중소기업에 고용된 취업자가 근로조건 불만족으로 인해 이직하는 것을 막고 장기 근속을 유도하는 역할을 할

4) 서울형 생활임금이 적용된 임금으로, 월 220만 원(=월 195만 원(청년지급)+25만 원(4대 보험료))이다.

수 있을 것으로 기대되고 있다.

서울시는 구직자를 위한 일자리 정보 플랫폼으로 서울일자리포털을 운영하고 있다. 서울일자리포털에서는 연령별, 지역별, 업종별, 직무별 고용정보를 제공한다. 청년을 대상으로 하는 일자리 관련 종합정보 제공 기능을 강화하고자 2018년에는 청년들이 일하기 좋은 우수 중소기업 정보를 제공하였다(서울시, 2015).

서울시는 청년층 구직자의 취업지원 공간 마련을 위해 서울시 일자리 카페를 운영하고 있다. 일자리 카페는 취업날개(면접 정장 무료대여)와 이력서용 사진촬영 서비스를 제공한다. 또한 스터디룸, 세미나룸 등의 구직활동 공간을 마련하고, 멘토링, 모의면접 등 단계별 취업 프로그램을 기획·운영하고 있다. 대학, 민간, 공공시설에 개설된 일자리 카페는 2018년 1월 기준 총 78개소로, 앞으로 100개소 개설을 목표로 하고 있다. 서울특별시 기술교육원에서는 교육·훈련 프로그램을 운영하고 있다. 이 프로그램은 15세 이상 서울시민과 비진학·미취업 청년을 대상으로 취업 능력을 제고하고 지역산업 맞춤형 인력을 양성하는 것을 목적으로 한다.

[표 2-기] 2018년 서울시의 청년 대상 일자리 정책 중 기타 구직지원 사업

유형	사업과제	사업대상	사업목적
정보 제공	서울일자리+ 센터 통합지원 서비스 강화	청년 일자리+ 센터	일자리 종합정보, 취업상담, 실업급여, 권익구제 등 청년 일자리 관련 종합정보 제공
	강소기업 탐방 프로그램	강소기업 중 탐방프로그램 희망 기업(50개)	우수 강소기업 체험을 통해 기업에 대한 인식 제고 및 인력 미스매치 해소
종합 지원 시설	서울시 일자리카페	구직자 전체	서울 전역에 100개 조성하여 일자리 정보, 개인 학습 스터디 공간 제공, 면접용 정장, 메이크업, 프로필 촬영 지원
교육 훈련	기술교육원 청년대상 직업훈련 확대	15세 이상 서울시민 중 일반계 고교 3학년생	훈련생의 취업능력 제공, 맞춤형 현장교육 제공
권리 보호	아르바이트 청년 권리보호 및 근로환경 개선	아르바이트 청년 및 고용자	아르바이트 청년권리보호센터 운영, 노동관계법 교육 지원 및 홍보, 청년 부당대우 방지

자료: 서울특별시 일자리노동정책관, 2018, “서울형 강소기업 탐방 프로그램 추진 계획”, 2018.09.04., 서울시 정보소통광장 공개자료

서울특별시 일자리 정책담당관, 2018, “18년 서울시 일자리카페 추진계획”, 2018.04.02., 서울시 정보소통광장 공개자료

서울혁신기획관, 2015, 「2020 서울형 청년보장」, 서울특별시

이 밖에도 열악한 노동환경에 처할 가능성이 높은 청년층 아르바이트생의 권익 보호를 위해 아르바이트 청년 권리보호 센터를 운영하고 있다. 노동관계법 교육 지원 및 홍보를 통해 사회적인 인식을 제고하고, 사용자 교육에도 힘쓰고 있다⁵⁾.



⁵⁾ 서울일자리포털 참조(<http://job.seoul.go.kr>)

03

서울시 청년층의 노동시장 현황

서울연구원
The Seoul Institute

1_서울시 청년층 실업 및 고용 현황

2_청년층 구직 및 이직 현황

03. 서울시 청년층의 노동시장 현황

1_서울시 청년층 실업 및 고용 현황

본 절에서는 통계청 「경제활동인구조사」를 이용하여 서울시 청년층의 실업 및 고용 현황을 살펴보았다. 서울시와 전국을 비교하여 서울시의 문제점이 무엇인지 살펴보았다. 또한, 청년층과 청년층 이상 연령대의 차이를 확인하고자 30세 이상 인구의 실업 및 고용 현황을 함께 제시하였다. 2000년부터 2018년까지의 연도별 추이를 통해 서울시 청년층의 실업 및 고용의 변화 양상을 살펴보았다. 통계청 「경제활동인구조사」에서는 청년층을 15~29세로 정의한다. 이에 본 절에서의 청년층도 서울시에 거주하고 있는 15~29세의 청년을 의미한다.

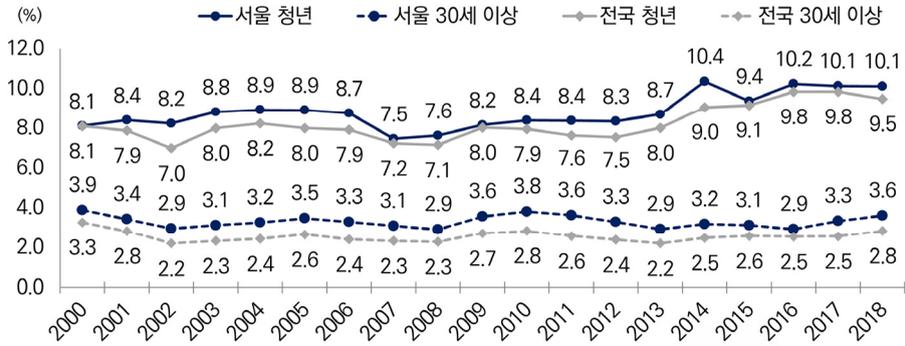
1) 서울시 청년층의 실업률 및 고용률

(1) 서울시 청년층 실업률

청년층 실업률은 청년층 경제활동인구(취업자와 실업자의 합) 대비 실업자, 즉 '청년층 실업률 = $\frac{\text{청년층 실업자}}{\text{청년층 경제활동인구}}$ '를 의미한다. 통계청에서는 조사대상기간에 수입이 있는 일을 하지 않았고, 지난 4주간 적극적으로 구직활동을 하였으며, 조사대상기간에 일이 주어지면 즉시 취업이 가능한 사람을 실업자로 정의한다.

서울시 청년층 실업률은 2018년 10.1%로 전국 9.5%보다 0.6%p 높았다. 서울시 청년층 실업률은 2000년 8.1%에서 2006년 8.7%까지 증가하였고, 이후 2년간 7%대를 유지하였다. 2009년 8.2%로 증가한 후, 2014년 10.4%로 다시 증가하여 최근까지 10% 내외의 실업률을 보였다. 해당 기간 동안 서울시의 청년층 실업률은 전국의 청년층 실업률보다 평균 0.6%p 높게 나타났다. 30세 이상의 실업률은 청년층보다는 낮지

만, 전국 30세 이상 실업률에 비해 높게 나타났다. 2018년 서울시의 30세 이상 실업률은 3.6%이고, 전국은 2.8%였다. 이처럼 서울시는 청년층 실업률뿐만 아니라 30세 이상 실업률도 전국 평균에 비해 높다는 것을 알 수 있다.



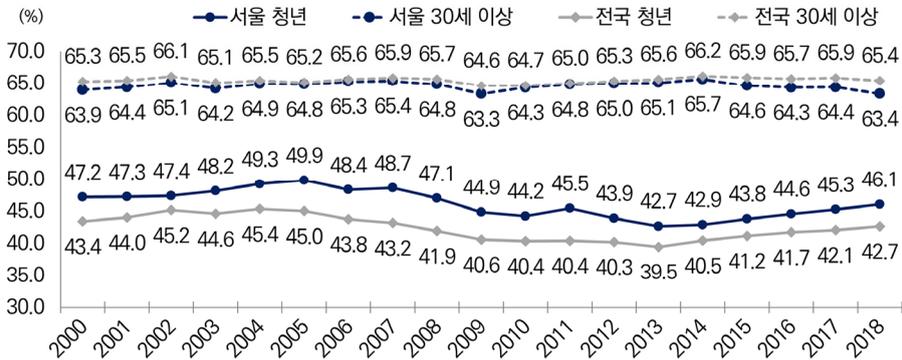
자료: 통계청, 각 연도, 「경제활동인구조사」

[그림 3-1] 전국 및 서울시의 청년층과 30세 이상 실업률 추이

(2) 서울시 청년층 고용률

실업률이 고용상황을 정확하게 반영하는 것은 아니기 때문에 고용률이 보완적으로 사용된다. 청년층 고용률은 15~29세 청년층 생산가능인구(경제활동인구와 비경제활동인구의 합) 대비 취업자, 즉 '청년층 고용률 = $\frac{\text{청년층 취업자}}{\text{청년층 생산가능인구}}$ '이다. 고용률은 노동력 활용정도를 나타내며, 고용률이 낮을 경우 일자리가 부족하다는 것을 간접적으로 시사한다(금재호, 2007).

2018년 기준, 서울시의 청년층 고용률은 46.1%로 전국 청년층 고용률 42.7%보다 3.4%p 높았다. 변화 양상을 보면, 2000년 47.2%였던 서울시 청년층 고용률은 2005년 49.9%까지 높아졌다가 2010년 44.2%로 감소하였고, 이후 2013년에 42.7%를 기점으로 하여 최근까지 증가하였다. 이처럼 서울시 청년층은 조사기간 내내 전국 청년층 고용률보다 2.3~5.5%p 높게 나타났다. 한편, 서울시의 30세 이상 고용률과 전국 30세 이상 고용률을 비교하면, 서울시 30세 이상 고용률은 전국 평균에 비해 -1.4~-0.2%p 정도의 차이를 보이고 있다. 이러한 점들을 고려하면, 서울시 청년층의 고용률은 전국 평균에 비해 상대적으로 높은 수준임을 알 수 있다.



자료: 통계청, 각 연도, 「경제활동인구조사」

[그림 3-2] 전국 및 서울시의 청년층과 30세 이상 고용률 추이

2) 서울시 청년층의 실업률과 고용률의 구성요소

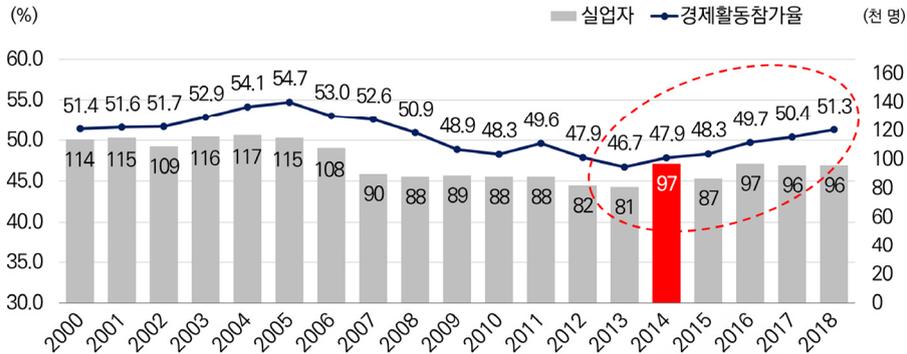
앞서 보듯이 서울시는 전국에 비해 청년층 실업률이 높은 동시에 고용률도 높게 나타났다. 서울시 청년층의 실업률 및 고용률 증가를 설명하기 위해 실업률과 고용률의 구성요소인 청년층 실업자 수, 청년층 경제활동참가율, 청년층 취업자 수, 청년층 인구 변화를 함께 살펴보았다.

(1) 서울시의 청년층 실업자 수 및 경제활동참가율

연도별로 실업자 규모 변화를 살펴보면 다음의 [그림 3-3]과 같다. 서울시 청년층 실업자 수는 2000년에 11만 4천 명으로 2005년까지 11만 명대를 유지하였다. 2006년 이후 감소하여 2008년부터 2013년까지는 8만 명 수준을 유지하였다. 이후 2014년 9만 7천 명으로 증가하였고, 2016년 이후 약 10만 명의 규모를 유지하였다. 앞서 살펴보았듯이 조사기간 동안 서울시 청년층 실업률은 2007년에는 전년 대비 1.2%p 감소한 반면, 2014년에는 전년 대비 1.7%p 증가하였다([그림 3-1] 참조). 이러한 등락은 서울시의 청년층 실업자 수가 2007년, 2014년에 전년 대비 각각 16.7% 감소, 19.8% 증가하는 증감의 영향에 기인한 것으로 보인다. 서울을 포함한 전국도 이와 유사한 추세를 보이는데, 두 해의 전국 청년층 실업자 수는 2007년과 2014년에 전년 대비 각각 10.8% 감소, 16.7% 증가하였다.

[그림 3-3]에서 보듯이 2014년은 서울시 청년층 경제활동참가율이 증가하기 시작하는 기점이다. 청년층 경제활동참가율은 청년층 생산가능인구 중 취업자와 실업자를

합한 경제활동인구의 비율을 의미한다. 서울시 청년층 경제활동참가율은 2005년 54.7%에서 2013년 46.7%까지 감소하다가 2014년 47.9%로 반등하여 2018년 51.3%까지 증가하였다⁶⁾.



자료: 통계청, 각 연도, 「경제활동인구조사」

[그림 3-3] 서울시 청년층 실업자 수 및 경제활동참가율 추이

서울시의 청년층 실업률은 2014년 10.4%로 증가하여 최근까지 10% 내외로 나타났다(그림 3-1 참조). 실업률 산출 시, 적극적인 구직활동을 하지 않는 취업준비자와 구직단념자는 비경제활동인구로 분류돼 실업률에 포함되지 않는다. 반면, 공무원 시험 및 대규모 기업 공채 시기에는 응시원서 접수가 구직활동으로 간주된다. 응시원서를 접수시킨 사람들은 비경제활동인구에서 경제활동인구로 전환되고 실업자로 분류된다. 따라서 2014년 서울시 청년층의 실업률이 반등한 것은 이전에 비경제활동인구에 머물렀던 청년들이 적극적인 구직활동에 나서 실업자 규모가 늘어난 데 기인한다. 이처럼 실업률 증가의 주된 요인 중 하나는 비경제활동인구가 경제활동인구로 전환되는 것이다.

(2) 서울시 청년층 취업자 수 및 인구수

서울시의 청년층 취업자 수는 2000년 129만 3천 명에서 2014년 83만 9천 명으로 감소하였고, 2014년 이후 최근까지 유사한 수준으로 유지되고 있다. 전국 청년층 취

⁶⁾ 전국 청년층 경제활동참가율 추이도 서울과 유사하다. 전국 청년층의 경제활동참가율은 2004년 49.4%의 고점을 보였다가 감소하여 2013년 42.9%로 최저점을 기록한 뒤, 2014년 44.5%로 반등해 이후 2018년 47.1%까지 증가하는 추이를 보였다.

업자 중 서울시의 청년층 취업자 비중은 2000년 26.5%이며, 2009년까지는 전국 청년층 취업자의 4명 중 1명이 서울에서 발생하였다. 하지만 전국 대비 서울시의 청년층 취업자 수 비중은 전반적으로 감소하여 2015년 21.8%로 낮아졌다. 이후에는 21%대 수준을 유지하고 있다. 2018년 서울시 청년층 취업자 수는 전국 청년층 취업자 수의 21.8%인 85만 3천 명이다.

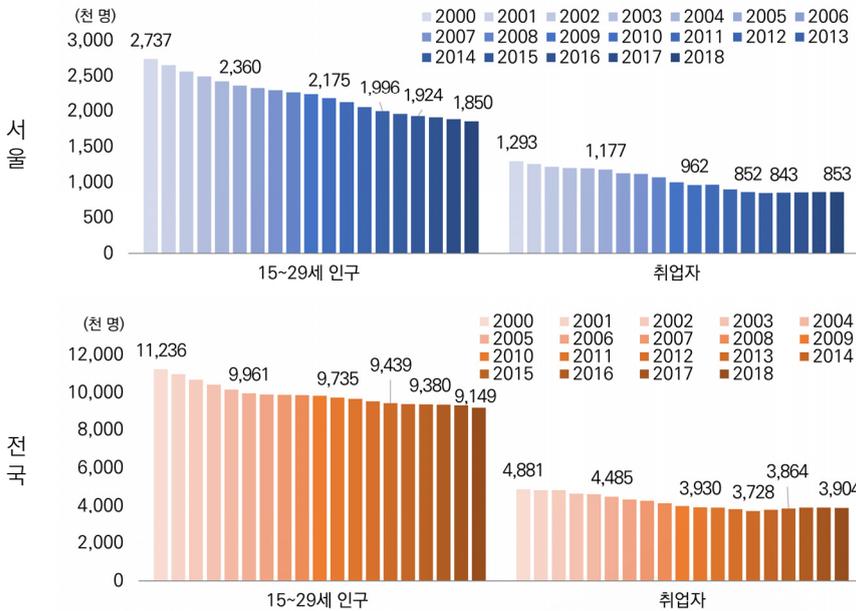


주: 서울 비중이란 전국 청년층 취업자 수 대비 서울 청년층 취업자 수를 의미함.

자료: 통계청, 각 연도, 「경제활동인구조사」

[그림 3-4] 전국 및 서울시 청년층의 취업자 수 추이

인구 규모가 감소하는 상황에서 지역 내 취업자 규모만으로 고용 상황을 판단하면 잘못된 해석을 내릴 우려가 있어 인구 변화를 고려한 고용상황 판단이 필요하다(통계청, 2018). [그림 3-5]에서 서울시의 청년층 인구 변화를 살펴보면, 2000년 273만 7천 명 → 2005년 236만 명 → 2010년 217만 5천 명 → 2013년 199만 6천 명 → 2015년 192만 4천 명 → 2018년 185만 명으로 감소하였다. 이러한 청년층 인구의 감소는 서울뿐만 아니라 전국적으로도 유사한 추세를 보인다. 하지만 2010년 이후 서울 청년층 인구의 감소는 전국 청년층 인구의 감소보다 가파르게 진행되고 있다 (2010~2018년 청년층 인구 연평균 증가율: 전국 -0.8%, 서울 -2.0%).



자료: 통계청, 각 연도, 「경제활동인구조사」

[그림 3-5] 전국 및 서울시의 청년층 인구와 취업자 수 추이

앞서 [그림 3-2]에서 보듯이 서울시 청년층 고용률은 전국에 비해 높게 나타났으며, 2013년 이후 최근까지 증가하는 추세를 보이고 있다. 고용률은 취업 의사에 상관없는 인구를 모두 포함해 계산된다. 청년층 생산가능인구가 일정할 때 비경제활동인구 중 일부가 취업자로 편입되면 고용률은 상승하게 된다. 이는 적극적인 노동시장 정책에 의한 고용효과로서 인구 증가보다 더 많은 일자리가 생겼다는 것을 뜻하기도 한다. 한편, 고용률 상승은 고용 상황 개선을 의미할 수도 있지만, 청년층 인구 감소로 인해 나타날 수도 있다. 서울시 청년층의 취업자 수는 2000년부터 2014년 사이에는 감소하였고, 2014년을 기점으로 하여 이후부터 최근까지는 큰 변화를 보이지 않았다. 이에 비해 서울시 청년층 인구는 지속적인 감소 추세를 보이고 있다. 이처럼 서울시 청년층의 취업자 수는 최근 4년간 큰 변화를 보이지 않으나 인구는 감소하고 있어, 서울시 청년층의 고용률 증가는 인구 감소에 기인한다고 볼 수 있다.

2_청년층 구직 및 이직 현황

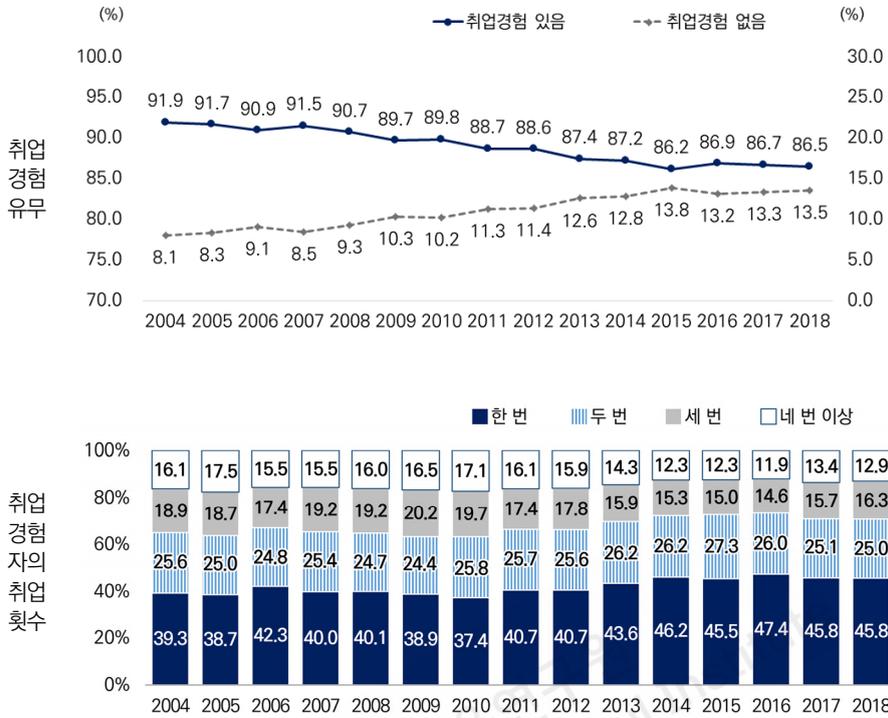
본 절에서는 청년층 전반의 구직 및 이직의 변화 양상을 살펴보기 위해 통계청의 2004~2018년 「경제활동인구조사 청년층 부가조사」(이하, '청년층 부가조사') 자료를 이용하였다⁷⁾. 통계청은 매년 5월에 15~34세를 대상으로 청년층 부가조사를 실시하고 있다⁸⁾. 이 조사에서는 청년층을 대상으로 졸업 또는 중퇴 후 첫 일자리 경험과 이직경험, 미취업 기간의 활동 등을 조사한다. 청년층 부가조사에서의 첫 일자리는 졸업·중퇴 이후 취업한 전일제 및 시간제 근로를 포괄하므로 파트타임, 아르바이트 등 모든 일자리를 살펴볼 수 있다. 청년층 부가조사는 별도의 시·도 구분이 없으므로, 본 절에서는 서울시 청년층이 아닌 전국 청년층을 대상으로 한다.

1) 청년층의 구직활동 현황

청년층 부가조사에서는 졸업·중퇴 후의 청년층을 대상으로 구직활동을 조사하였다. 이에 2018년 학교를 졸업·중퇴한 청년층의 86.5%는 취업경험이 있는 것으로 나타났다. 취업경험이 있는 청년층은 2004년 91.9%에서 2015년 86.2%까지 감소하였고, 2015년 이후 86%대를 유지하고 있다. 취업경험이 있는 청년층의 취업횟수를 살펴보면, 2018년 기준 45.8%는 1회, 25.0%는 2회, 16.3%는 3회, 12.9%는 4회 이상으로 나타났다. 2004년에 비해 한 번만 취업한 취업 유경험자는 증가하였으나, 2회 이상 취업한 취업 유경험자는 감소하였다. 취업 유경험자 중에서도 취업횟수가 1회인 청년층이 증가하고 있다는 점은 청년층의 고용안정성이 높아져 이직이 불필요한 상황임을 의미할 수도 있다. 다른 한편으로는 첫 번째 일자리를 그만둔 후 새로운 일자리로의 진입이 어려운 상황과 더불어 전반적인 청년 일자리의 양적 부족을 의미할 수도 있다.

7) 「경제활동인구조사 청년층 부가조사」는 다른 시점의 반복측정을 통해 얻은 시계열 자료이므로, 패널조사와 달리 조사대상이 되는 청년층 집단구성원의 모집단이 변화한다. 그러므로 청년층 전반에 대한 추세 변화를 살펴보는 데 유용하다.

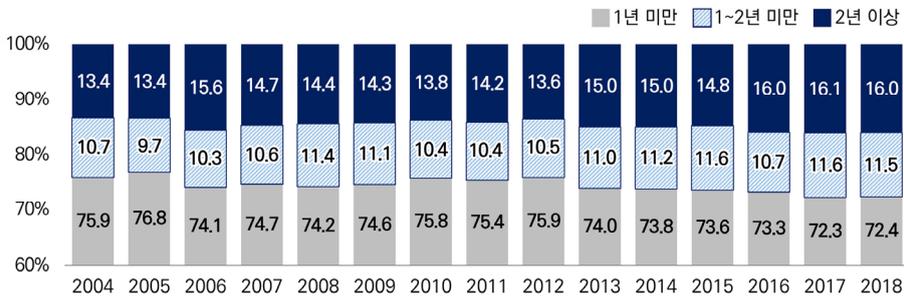
8) 앞의 제3장 1절에서 사용한 통계청의 「경제활동인구조사」는 청년층을 15~29세로 정의한다. 본 절에서 사용한 통계청의 「경제활동인구조사 청년층 부가조사」는 청년층을 15~34세로 정의하고 있다. 이처럼 「경제활동인구조사」와 「경제활동인구조사 청년층 부가조사」는 모두 통계청에서 제공하지만, 조사 대상의 연령 범위가 다르다는 점에 유의해야 한다.



자료: 통계청, 각 연도, 「경제활동인구조사 청년층 부가조사」

[그림 3-6] 청년층 취업횟수별 비중 변화

다음으로는 청년층의 첫 취업까지 소요되는 기간을 살펴보았다. 청년층 부가조사에서는 졸업·중퇴 후 취업 유경험자 중 임금근로자인 청년층을 대상으로 첫 취업까지 소요되는 기간을 조사하고 있다. 첫 취업까지의 소요기간이 2년 이상인 청년층의 비중은 2018년 16.0%이며, 1~2년 이내는 11.5%, 1년 이내는 72.4%로 나타났다. 1년 이내의 비중이 가장 높게 나타났지만, 문제는 2년 이상 노동시장에 진입조차 하지 못하고 있는 청년층 구직자의 비중이 2004년 13.4% → 2010년 13.8% → 2013년 15.0% → 2018년 16.0%로 증가하고 있다는 점이다. 강순희·안준기(2010)에 의하면, 청년층의 실업은 다음기의 미취업에도 영향을 미치는 실업지속 메커니즘에 대한 우려가 있다고 밝혔다. 또한, 청년층은 다른 연령층에 비해 상대적으로 구직기간이 길고 노동이동이 빈번하므로 청년층에게 초기 실업의 낙인 효과는 더욱 크다고 지적하였다.

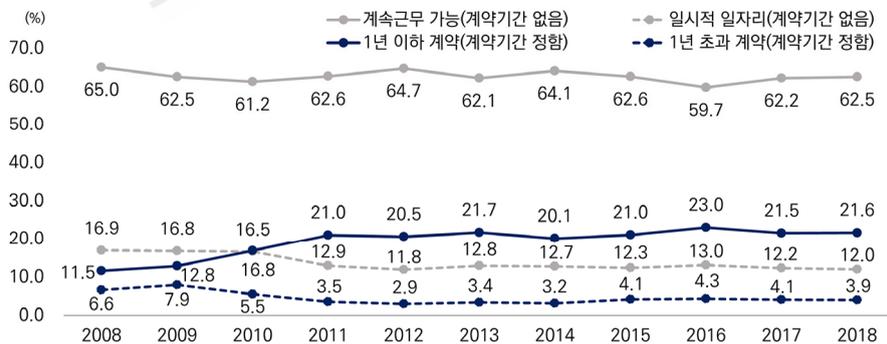


자료: 통계청, 각 연도, 「경제활동인구조사 청년층 부가조사」

[그림 3-7] 청년층 첫 취업 소요기간별 비중 변화

2) 청년층의 첫 일자리 현황

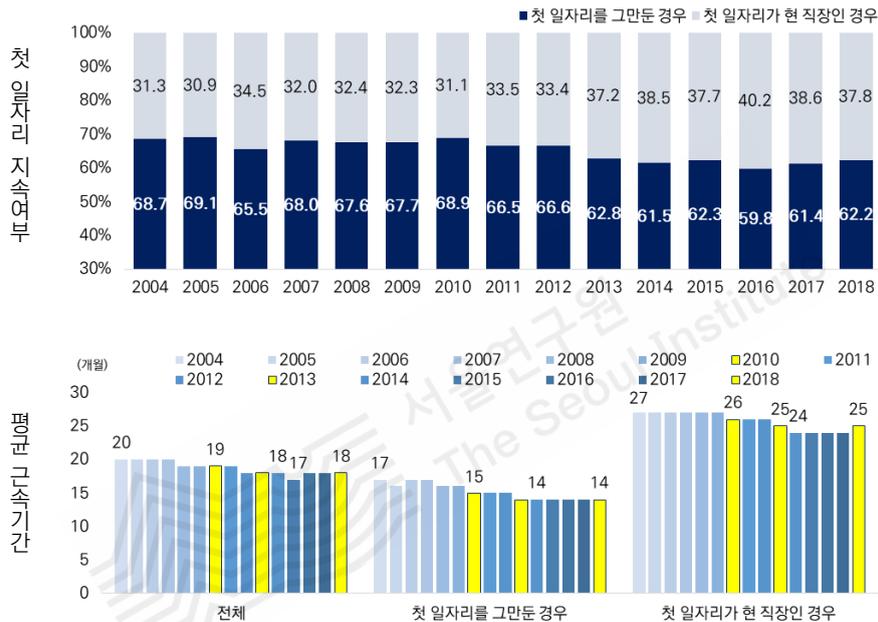
청년층의 첫 일자리 근로계약기간을 유형별로 구분하여 살펴보았다. 청년층 부가조사에서는 졸업·종퇴 후 취업 유경험자인 청년층에게 첫 일자리에 관련한 조사를 시행하고 있다. 2018년 기준 62.5%는 계약기간을 정하지 않은 계속근무 가능한 일자리, 21.6%는 1년 이하 계약기간을 정한 일자리였다. 12.0%는 계약기간을 정하지 않은 일시적 일자리였고, 1년을 초과하는 계약기간을 정한 일자리는 3.9%로 나타났다. 주목할 것은 1년 이하 계약기간 일자리가 비정규직보호법 시행 직후인 2008년부터 2011년까지 증가하였고, 2011년 이후 20% 이상의 비율이 지속되고 있다는 점이다. 이는 청년층 임금근로자의 첫 일자리 5개 중 1개는 1년 이하 계약기간 일자리임을 의미한다. 동시에 1년 초과 계약은 2008년 6.6%에서 2011년 3.5%까지 감소하였고, 최근에는 4% 내외의 비중을 유지하고 있다.



자료: 통계청, 각 연도, 「경제활동인구조사 청년층 부가조사」

[그림 3-8] 청년층 첫 일자리의 근로계약기간 유형별 추이

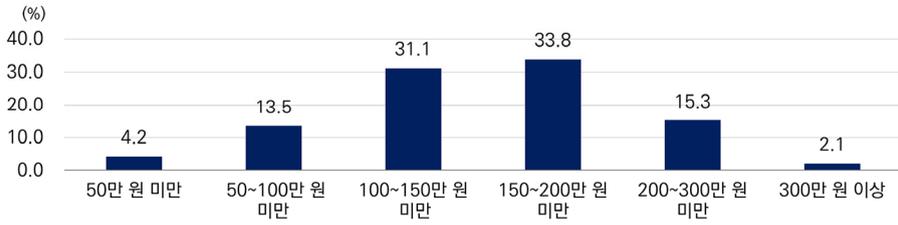
첫 일자리를 현재까지 지속하고 있는 청년층은 2018년 37.8%이며, 평균 근속기간은 25개월로 나타났다. 첫 일자리를 지속하고 있는 청년의 비중은 2010년까지는 30% 초반의 비중을 유지하였고, 2013년 37.2%로 증가한 이후 2018년까지 37.7~40.2%의 비중을 보이고 있다. 졸업·중퇴 후 첫 일자리를 그만둔 경우는 2018년 기준 62.2%였고, 이 경우의 첫 일자리의 근속기간은 14개월에 불과했다. 첫 일자리를 그만둔 경우의 평균 근속기간은 2004년 17개월 → 2010년 15개월 → 2013년 14개월로 감소하다가 2013년 이후 최근까지 14개월 수준으로 유지되고 있다.



주: 평균 근속기간 그래프 중 윤곽선이 표시된 연도는 2010, 2013, 2018년임.
 자료: 통계청, 각 연도, 「경제활동인구조사 청년층 부가조사」

[그림 3-9] 청년층 첫 일자리의 지속여부 및 평균 근속기간 변화

첫 일자리의 월평균 임금을 구간별로 살펴보면, 150~200만 원 미만이 33.8%로 가장 많고, 다음으로는 100~150만 원 미만 31.1%였다. 비중 순으로 나열하면, 200~300만 원 미만은 15.3%, 50~100만 원 미만은 13.5%, 50만 원 미만은 4.2%였으며, 300만 원 이상은 2.1% 분포하였다.



자료: 통계청, 2018, 「경제활동인구조사 청년층 부가조사」

[그림 3-10] 청년층 첫 일자리의 월평균 임금 구간별 분포

첫 일자리의 근로형태를 살펴보면 다음과 같다. 2018년 기준, 첫 일자리에서 임금근로자인 경우는 405만 4천 명이고, 이 중에서 전일제는 82.8%인 335만 6천 명, 시간제는 17.2%인 69만 8천 명이였다. 첫 일자리에서 자영업자, 무급가족종사자인 경우는 각각 5만 4천 명, 3만 2천 명이였다. 임금근로자 중 전일제의 비중은 2011년에 89.0%였다가 이후 감소하여 2018년에는 82.8%로 나타났다. 이에 비해 같은 기간 동안 임금근로자 중 시간제의 비중은 2011년 11.0%에서 2018년 17.2%로 증가하였다.

[표 3-1] 청년층 첫 일자리 근로형태

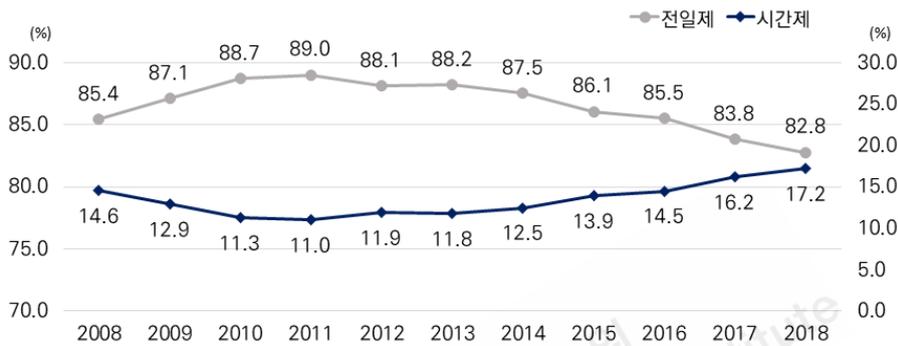
(단위: 천 명, %)

연도	임금근로자		자영업자		무급가족종사자	
	전일제	시간제	전일제	시간제	전일제	시간제
2008	4,456	3,806 (85.4)	650 (14.6)	81	53	
2009	4,244	3,697 (87.1)	547 (12.9)	86	45	
2010	4,138	3,670 (88.7)	468 (11.3)	91	43	
2011	3,990	3,551 (89.0)	439 (11.0)	75	64	
2012	3,904	3,440 (88.1)	465 (11.9)	79	53	
2013	3,754	3,311 (88.2)	443 (11.8)	47	56	
2014	3,708	3,245 (87.5)	463 (12.5)	62	56	
2015	3,788	3,260 (86.1)	528 (13.9)	75	62	
2016	3,909	3,342 (85.5)	567 (14.5)	78	46	
2017	4,012	3,363 (83.8)	649 (16.2)	54	35	
2018	4,054	3,356 (82.8)	698 (17.2)	54	32	

주: 괄호 안의 수치는 임금근로자 중 전일제 및 시간제 근로자의 비중을 의미.

자료: 통계청, 각 연도, 「경제활동인구조사 청년층 부가조사」

청년층 첫 일자리의 근로형태별 비중 추이를 살펴보면, 시간제의 비중은 2012년부터 증가하는 추세를 보이고 있다. 앞서 [그림 3-8]에서 보듯이 계약기간이 1년 이하인 경우의 비중도 2011년 이후 21%대 전후로 유지되고 있다. 계약기간과 근로시간이 짧은 일자리에서 첫 일자리를 경험하는 경우가 늘어나고 있다는 것은 청년층의 일자리 사정이 악화되고 있음을 뜻한다. 임금수준이 낮고 고용안정성을 확보하기 어려운 일자리 경험은 결국 이직과 재취업으로 이어지고 다시 실업상태에 처할 수 있다.



자료: 통계청, 각 연도, 「경제활동인구조사 청년층 부가조사」

[그림 3-11] 청년층 첫 일자리의 근로형태별 비중 추이

3) 청년층의 이직과 미취업 현황

청년층 부가조사에서는 졸업·중퇴한 취업 유경험 청년층에게 첫 일자리를 그만둔 사유를 조사하고 있으며, 사유별로 살펴보면 다음과 같다. 2018년 기준으로 보수, 근로시간 등 근로조건 불만족이 51.0%이며, 다음으로는 개인/가족적 이유(14.2%), 임시적·계절적인 일의 완료 및 계약기간 끝남(12.4%), 전망이 없어서(8.7%)의 순으로 나타났다. 첫 일자리를 그만둔 사유 중 근로조건 불만족과 임시적·계절적인 일의 완료 및 계약기간 끝남의 사유로 첫 일자리를 그만둔 경우의 비중은 점차 증가하였다. 근로조건 불만족은 2010년에 전체 사유 중 42.6%를 차지하였으나, 2018년에는 전체 사유 중 51.0%를 차지하여 8.4%p 증가하였다. 임시적·계절적인 일의 완료 및 계약기간 끝남은 2010년 8.4%에서 2018년 12.4%로 4.0%p 증가하였다. 반면, 개인/가족적 이유는 2010년 16.9%에서 2018년 14.0%로 2.8%p 감소하였다.

근로조건 불만족은 보수, 근로시간 등에 대한 불만족을 의미한다. 근로조건 불만족은 전체 사유 중 매년 가장 높은 비중을 차지하고 있을 뿐만 아니라 2010년 이후 최근까지 비중이 증가하였다. 이를 통해 청년층이 보수, 근로시간과 같은 근로조건을 중시한다는 것을 알 수 있다. 근로조건 불만족으로 인한 이직과 관련하여 황광훈(2018)은 1990년대 이후 고학력자 청년층 구직자가 증가하였는데, 대체로 대기업, 공기업 등의 안정적인 직장을 선호하였고, 이러한 선호는 청년 실업을 가중시킨다고 하였다. 구직자와 일자리 간 미스매치로 인해 청년층 취업자가 근로조건에 만족하지 못하고 잦은 이직 및 조기 퇴사를 할 경우, 이는 청년층 실업문제의 주된 원인이 된다고 설명하였다.

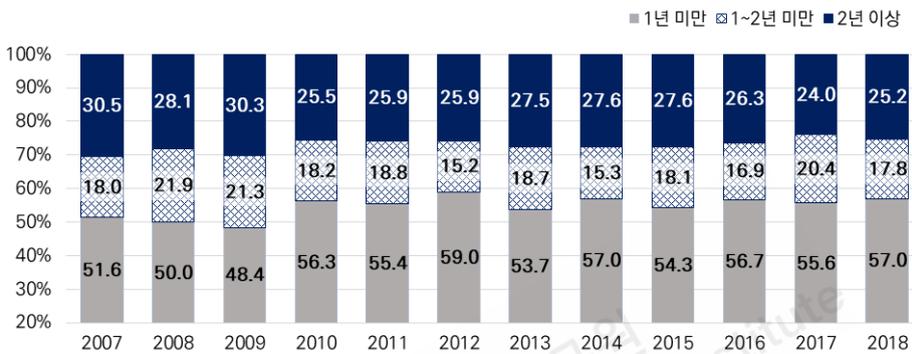
【표 3-2】 청년층의 첫 일자리를 그만둔 사유

(단위: %)

연도	근로조건 불만족 (보수, 근로 시간 등)	임시적·계절적인 일의 완료, 계약기간 끝남	전망이 없어서	전공, 지식, 기술, 적성 등이 맞지 않아서	직장 휴업, 폐업, 파산 등	개인/가족적 이유 (건강, 육아, 결혼 등)	그 외
2004	39.3	5.3	8.7	7.3	3.9	22.3	13.2
2005	41.6	5.4	8.8	7.4	3.7	21.1	12.0
2006	41.3	5.1	10.2	7.3	3.3	21.2	11.6
2007	42.4	5.9	9.4	7.7	3.7	20.5	10.3
2008	43.3	6.6	9.5	6.8	3.0	19.2	11.5
2009	43.0	7.2	9.7	6.6	3.6	17.6	12.2
2010	42.6	8.4	10.2	7.5	2.8	16.9	11.4
2011	42.2	8.9	9.8	7.2	2.5	18.5	10.8
2012	44.0	8.6	8.6	8.8	1.8	18.0	10.2
2013	45.1	9.2	8.2	7.6	2.2	18.8	9.0
2014	46.8	10.1	7.8	7.0	1.9	17.7	8.7
2015	47.4	11.2	7.6	6.4	1.9	16.8	8.8
2016	48.6	10.7	7.9	6.3	2.8	13.5	10.2
2017	51.0	12.0	7.2	6.6	2.4	13.8	7.0
2018	51.0	12.4	8.7	6.0	1.7	14.2	6.0

자료: 통계청, 각 연도, 「경제활동인구조사 청년층 부가조사」

다음으로는 미취업 기간별 미취업자 분포의 변화를 살펴보았다. 이때, 미취업자는 취업·졸업 이후 취업경험이 없고, 현재 취업상태가 아닌 청년층을 말한다. 또한 경제활동상태로 보면 비경제활동인구와 실업자를 미취업자라 할 수 있다. 2018년에 1년 미만의 기간 동안 미취업상태에 있는 청년층은 미취업 청년층 전체의 57.0%이고, 2년 이상은 25.2%, 1~2년 미만은 17.8%로 나타났다. 1년 미만 미취업 청년층은 2007년에 비해 2018년에 증가한 반면, 2년 이상 장기 미취업자는 감소하였다.



자료: 통계청, 각 연도, 「경제활동인구조사 청년층 부가조사」

[그림 3-12] 청년층 미취업 기간별 비중 변화

청년층 미취업자가 미취업 기간 동안 어떠한 활동을 하였는지를 살펴보았다. 청년층 부가조사에서는 미취업 기간 활동을 구직활동, 취업 관련 시험준비, 직업교육훈련, 육아·가사, 그냥 시간 보냄, 여가시간, 기타의 일곱 가지로 구분한다. 다음의 [표 3-3]에서 보듯이 2018년 기준 15.4%는 구직활동, 31.7%는 취업 관련 시험준비, 4.2%는 직업훈련, 그 외 시간 보냄 19.5%, 육아·가사 12.1% 등으로 조사되었다. 이 중에서 구직활동을 하는 청년층의 비중은 2015년부터 2017년 사이에 12.7~12.9% 수준이 었다가 2018년 15.4%로 증가하였다.

구직활동을 하지 않지만 구직을 준비 중인 취업 관련 시험준비의 비중은 2010년부터 2017년 사이에 매년 증가하였다. 2018년에는 전체 청년층 미취업자 중 31.7%를 차지하고 있는데, 이는 2017년의 35.2%보다 감소한 것이나 2016년 이후 30% 이상의 비중을 유지하고 있다. 이들은 구직활동을 하지 않지만 취업의사를 가지고 구직활동을 준비하고 있는 것이므로, 언젠가 경제활동인구로 전환될 청년들이라 할 수 있다.

[표 3-3] 청년층 미취업자의 미취업 기간 활동별 비중

(단위: %)

연도	구직활동	취업 관련 시험준비	직업교육 훈련	육아, 가사	그냥 시간 보냄	여가시간	기타
2008	13.4	27.6	2.3	30.1	15.2	2.2	9.3
2009	15.3	25.9	2.6	29.3	15.2	2.8	8.9
2010	13.9	25.3	3.5	28.5	15.7	2.8	10.4
2011	10.8	24.6	4.3	25.9	16.2	3.7	14.5
2012	13.4	24.7	3.2	22.7	19.4	4.2	12.5
2013	12.4	26.9	3.7	22.5	19.0	3.5	12.0
2014	15.3	28.3	3.7	19.5	18.4	4.0	10.9
2015	12.9	28.5	4.6	20.0	18.6	3.4	12.0
2016	12.7	32.7	3.8	15.4	17.8	3.9	13.6
2017	12.7	35.2	3.3	14.6	17.5	5.0	11.7
2018	15.4	31.7	4.2	12.1	19.5	5.2	11.9

자료: 통계청, 각 연도, 「경제활동인구조사 청년층 부가조사」

04

서울시 청년층 이직 및 재취업 분석



- 1_이직에 관한 이론적 고찰
- 2_서울시 청년층의 이직과 재취업 특성
- 3_청년층 이직의 결정요인 분석

04. 서울시 청년층 이직 및 재취업 분석

1_이직에 관한 이론적 고찰

1) 일자리 매칭과 이직

청년층 이직의 특성과 문제점을 찾기 위해서는 청년층 일자리 문제의 원인에 관한 연구들을 검토하는 것이 필요하다. 우선, 청년실업과 관련한 기존의 연구들을 살펴보면, 청년실업의 원인을 크게 네 가지로 정리할 수 있다. 첫째, 경제 성장 둔화와 경제의 일자리 창출능력 저하, 괜찮은 일자리의 부족과 같은 수요측 요인, 둘째, 공급측의 고학력화 현상 가속에 의한 학력과잉, 셋째, 기업이 근로자 자질의 불확실성으로 인해 비정규직을 선호하거나 신규 구직자보다는 경력직을 선호하게 되는 채용패턴의 변화, 넷째, 구인·구직 과정에서의 일자리 매칭 문제 등이다(김용성, 2008). 이 중에서도 일자리 매칭은 청년층의 노동시장 이행과 연결하여 살펴볼 필요가 있는 부분이다. 청년층은 청년의 개인적 특성이나 노동시장 수요와의 매칭 문제 등으로 인해 노동시장 이행이 지체되어 실업상태에 있는 기간이 늘어나거나, 구직활동-취업-미취업-비경제활동 등 경제활동상태 간의 이동이 활발하다는 특징을 가진다. 특히, 최근 우리나라에서는 대졸 이상 청년들의 첫 취업까지 소요되는 기간이 길어지는 동시에 생애 직업력의 초기단계에서 이직이 집중되어 있는 현상이 지적되고 있다. 이처럼 청년층의 이직이 직업력의 초기에 집중되어 있는 현상이 청년 근로자의 자발적인 선택에 의해 발생한다는 점에서 이직 행동을 설명하는 이론들에 대해 살펴볼 필요가 있다.

구직자의 입장에서 노동시장의 불완전성에 초점을 두어 이직 행동을 설명하기 위해서는 직업탐색이론(job search theory)의 관점을 살펴볼 필요가 있다. 직업탐색이론은 구직자의 직업탐색인 구직활동과 기업의 근로자 탐색인 구인활동, 구직과 구인활동에 의한 탐색기간인 실업기간의 결정을 설명하는 이론이다. 이 이론은 청년들의 경우에

불완전한 정보, 직무나 기술의 숙련, 유보임금이 제공되는 일자리와 불일치하여 직업 탐색 기간이 길어지거나 취업과 실업을 반복할 수 있음을 설명한다. 직업탐색이론에서는 직업 탐색기간과 탐색횟수가 증가할수록 구직자가 더 좋은 직장을 얻게 될 확률이 높아진다. 탐색기간 또는 탐색횟수는 수확체감의 성격을 가지지만, 탐색기간 또는 탐색기간의 증가에 따라 탐색 비용은 체증한다. 그러므로 개인은 한계수익과 한계 비용이 일치하는 수준에서 최적의 직업 탐색기간 및 탐색횟수를 결정한다. 그리고, 탐색과정에서 획득한 다른 직장의 임금수준과 현 직장의 임금수준 간의 차이가 직업 탐색비용과 이직으로 인해 발생하는 비용의 합보다 크면 개인은 이직을 선택하게 된다(강순희, 2018; 남재량 외, 2011; 조우현, 2010; 김유배, 2004). 직업탐색이론에서 연령은 생애 탐색기간과 연관되어 있고, 노동시장 진입 후 현재까지의 일자리 경험은 직업 탐색의 한계 생산성에 영향을 미친다. 성별, 학력 등의 인적 특성은 탐색의 한계 수익 및 비용에 모두 영향을 미칠 수 있어 이직의 잠재적 요인으로 작용한다. 또한 직업탐색이론은 실직기간의 구직자들의 행태를 규명하고 실직상태의 지속, 재취업 결정의 양상을 새로운 관점에서 조망할 수 있다(지민웅·박진, 2017; 이상록, 2000). 직업탐색이론이 이직을 개인의 효용 극대화 과정의 결과로 보았다면, 이와 유사한 이론인 일자리 궁합이론(job match theory)에서는 이직을 개인의 가치를 극대화하는 과정으로 파악한다. 취업 전에는 어떠한 일자리와 궁합이 잘 맞는지 알 수 없지만, 취업 후에는 근속기간이 경과하면서 현재 직장과의 일궁합을 파악할 수 있다. 현재의 직장보다 본인의 일궁합이 잘 맞는 다른 직장이 노동시장에 존재한다고 믿는다면 이직을 선택한다. 이러한 이직 과정을 통해서 개인은 자신과 일궁합이 가장 잘 맞는 기업에서 근무한다. 단, 이 근로자가 해당 기업에서 생산성을 최대로 발휘하는지 알 수 없기 때문에 일궁합 측면에서 기업은 최적의 근로자를 계속적으로 탐색한다고 가정한다. 즉, 근로자와 기업의 일궁합이 좋지 않으면 근로자의 생산성은 낮을 수밖에 없고, 기업은 낮은 생산성에 상응하는 저임금을 제공한다. 그러면 근로자는 현 직장보다 일궁합이 좋은 직장에서 근무하기 위해 이직을 선택한다. 동시에 기업은 이 근로자보다 일궁합이 좋은 근로자를 채용하여 이직 후의 빈자리를 메운다. 결국 이직은 근로자와 기업의 연속적인 상호작용이라 할 수 있다(Jovanovic, 1979). 일자리 궁합이론에서는 현재의 일자리와 대안 일자리의 특성을 반영한 일궁합 차이(job match difference)에 의해 이직이 발생한다는 점을 고려하면, 임금, 근로시간, 직업훈련 여부, 복지혜택 등은 이직의 주요한 결정 요인으로 작용할 수 있다.

이처럼 일자리 매칭은 청년층의 노동시장 이행과 이직 행동과 연결하여 살펴볼 필요가 있는 부분이다. 청년층의 실제 구직과 구인 과정에서 발생할 수 있는 다양한 문제점에 대해 고찰할 필요가 있으며, 특히 이직 행동을 설명하기 위해서는 이직에 영향을 미칠 수 있는 요인들과 이것이 청년층 노동시장 상황과 어떻게 연결되는지를 살펴볼아야 한다.

이직의 개념을 설명하기 위해서는 노동 이동(labor mobility)에 대한 이해가 필요하다. 노동 이동이란, 근로자들의 지리적 이동 또는 이주(migration), 산업 간 이동(inter-industry mobility), 직종 간 이동(occupational mobility), 직업 간 이동 또는 직장 이동(job mobility), 기업 간 이동(inter-firm mobility)을 포괄하는 개념이다(전재식, 2002). 이때, 직종 간 이동(occupational mobility)은 근로자가 수행해 온 직무, 업무 등이 변경되는 것을 의미하며, 직장 내에서의 직무재배치, 직무순환 등이 여기에 해당한다. 직업 간 이동 또는 직장 이동(job mobility)은 근로자가 축적해 놓은 직업능력을 활용하여 동일 혹은 유사 직업으로 이동하거나 새로운 직업능력을 축적해야 하는 비동일 직업으로 이동하는 것을 의미하며, 근로자의 진로 경로(career path)에서 일어난다. 즉, 직종 간 이동과 직장 이동은 조직 내 및 조직 외 전환과 관련이 있으며, 근로자가 생애 경력을 추구하는 과정에서 동일 기업 내 상향이동(upward mobility)과 전직에 의한 상향이동(upward mobility)을 포함하고 있다. 본 연구에서 주목하고 있는 것은 이직(trunover 또는 job separation)이다. 이직은 새로운 직장과의 고용관계를 체결할 목적으로 자신이 속한 직장과의 고용관계를 해지하는 것, 즉 기존 일자리에서 이탈하는 것을 의미한다. 지민웅·박진(2017)에 의하면, 이직(trunover 또는 job separation)은 직장 이동 혹은 이직(job mobility)과 혼동되기 쉬운데, 이직은 직장을 옮기는 것(移職, job mobility)이 아니라 직장을 그만두었다는 의미(離職, job separation)라고 하였다. 또한 이들은, 이직은 근로자의 자발적 의사에 의한 자발적 이직과 사용자의 강제에 의한 비자발적 이직으로 구분할 수 있다고 하였다. 자발적 이직의 대표적 사례로는 사직(quits)이 있고, 비자발적 이직의 대표적인 경우는 해고(layoffs)가 있다고 설명하였다. 본 연구에서의 이직도 직장을 그만두었다는 의미(離職, job separation)이다.

2) 선행연구 고찰

앞서 이론적 측면에서 살펴보았듯이 청년층은 입직의 어려움으로 인해 실업상태에 있는 기간이 길어지거나, 잦은 이직에 의해 실업상태에 놓일 수 있다. 이와 관련해 남재량(2006)은 실업의 동태적 측면에서 청년실업의 원인을 살펴보았다. 이 연구에서 청년층 이직률은 기간연령(prime age) 근로자와 큰 차이를 보이지 않았지만, 이직률은 더욱 높게 나타났다. 이는 청년실업이 입직하지 못해서라기보다는 입직한 일자리에서 이직으로 이탈하기 때문으로 해석할 수 있다. 그러므로 일자리 창출 중심의 정책보다는 이직을 염두에 둔 청년층 실업대책 필요성을 제기하였다. 이석열 외(2014)는 청년층 일자리 문제 해소를 위한 정책들의 효과성에 의문을 제기하였다. 이 연구는 청년층의 실업문제가 일자리 창출을 위한 정책이 미흡하거나 청년층의 노력이 부족해서가 아니며, 입직 이후 오랫동안 근속하도록 유도하기 위한 방안이 필요하다고 하였다. 이를 위해 취업 단계를 입직 단계, 취업 1년차 단계, 취업 3년차 단계 등으로 구분하여 각각의 대안을 제시하였다. 입직 단계에서는 직업교육과 현장체험교육을 강화해야 하고, 취업 1년차 단계에서는 교육에 대한 정부 지원이 필요하다고 보았다. 취업 3년차 단계에는 학자금대출상환 종합소득공제, 계속 교육 지원 등 중소기업 재직 시 근속 유도를 위한 지원이 필요하며, 결혼과 육아를 고려하는 시기인 만큼 생활편의 제공과 연계한 대책이 강구되어야 함을 피력하였다.

상기 연구들에서 청년 실업을 해결하기 위해서는 일자리 창출 정책보다는 이직에 의한 문제를 해소해야 함을 주장하였다면, 다음의 연구들은 자발적인 이직의 요인에 대해 심층적으로 탐구하였다. 지민웅·박진(2017)은 중소기업이 입사 초기의 높은 인력 이직률에 직면하고 있음을 주지하면서 자발적 이직의 요인을 분석하였다. 생애 첫 일자리에서 입사 후 1년 내에 자발적 이직을 한 경우와 1~2년 사이 자발적 이직을 한 경우로 구분하여 분석한 결과, 각각은 다른 요인을 가지는 것으로 나타났다. 1년 이내 이직자는 가구 내 소득에서 차지하는 자신의 임금소득 비중이 이직을 결정하는 주된 요인이었고, 입사 후 1~2년 내 이직자는 임금뿐만 아니라 근로시간, 직무 난이도 등 일자리 특성에 의해 이직을 결정하는 것으로 나타났다. 임금 및 근로조건 개선이 중소기업의 자구적인 노력으로 해결하기 힘든 문제인 만큼 적극적으로 개선 노력을 하는 중소기업을 선별해 집중 지원하는 정책을 시행하여, 재정 지출이나 시장 왜곡 없이 중소기업 근속의 유인 효과가 발휘되어야 함을 주장하였다.

이직으로 일궁합이 높은 일자리를 찾기 위한 방안에 대한 논의로 박상철 외(2009)는

노동시장에서 성공적인 이직은 이전 직업과 유사한 직업으로 이동하여 임금, 직무만족 등을 유지하거나 향상시키는 것이며, 이때 이직에 의한 일자리 안착이 가능하다고 보았다. 그러므로 직업상담 시 직업의 유사성 정보를 활용하여 성공적 이동이 가능한 직업, 이직을 통해 경력 목표를 달성할 수 있는 직업에 관한 정보제공이 필요하다고 하였다. 이처럼 직업의 유사성 정보를 최대한 활용하기 위해서는 개인의 이전 직무에 대한 정보와 불만족 이유, 향후 경력 목표 등을 구체적으로 제공할 필요가 있다. 이직과 일자리 매칭을 위한 정보의 중요성은 Granovetter(2018), Hanson and Pratt(1991)의 연구에서도 살펴볼 수 있다. 이들은 취업알선기관이나 대중매체와 같이 공식적인 경로로 일자리를 탐색하여 얻는 정보보다 친구·지인과 같은 인적 네트워크를 통해 얻는 일자리 정보가 질적으로 더욱 우수하다고 하였다. 이는 인적 네트워크를 통한 정보는 일의 내용, 고용주의 특성, 회사 분위기 등 구직자의 입장에서 일자리와 자신의 일궁합을 판단하기에 적합한 정보들이기 때문이라고 밝혔다.

선행연구들을 검토한 결과, 청년층이 생애 초기 직업력에서 이직 가능성이 높은 집단임을 인지할 때, 청년 근로자가 자신과의 일자리 매칭을 가능할 수 있는 정보의 제공은 이직 시 더욱 효율성이 높아 이직을 하더라도 해당 일자리에 성공적인 안착을 기대할 수 있음을 알 수 있다. 이직이 합리적 선택에 의한 노동시장 이행이 되기 위해서는 이직의 요인을 이해하고, 여기에 맞는 정보의 제공과 직업탐색 서비스를 제공하는 것이 중요하다고 할 수 있다.

2_서울시 청년층의 이직과 재취업 특성

앞서 설명하였듯이, 청년실업에 관련한 기존 연구들은 청년실업의 원인을 일자리 부족, 학력과잉, 채용패턴의 변화, 일자리 매칭 문제를 지적하고 있다. 2014년 이후 현재까지 서울시 청년층의 실업률은 10% 내외를 유지하고 있는데(그림 3-1 참조), 이는 이전에 비경제활동인구에 머물렀던 청년들이 경제활동인구로 전환함에 따라 실업자 규모가 늘어난 데 기인한다(제3장 1절 참조). 이처럼 서울시 청년층의 경제활동참가율은 증가하고 있으나, 이보다 빠르게 일자리를 제공하지 못하면 실업률을 개선하기 어렵다.

하지만, 경제활동인구가 증가하고 빠르게 일자리를 제공하여 경제활동인구 중 취업자 수가 증가하더라도 반드시 실업률이 낮아지는 것은 아니다. 이는 두 가지 요인으로 정리할 수 있는데, 하나는 경기 변동과도 연관이 있다. 경기가 하강 또는 불황 국면에 있을 경우에는 노동수요 부족, 즉 실업자 수 대비 일자리 수가 부족하다. 그러므로 늘어난 경제활동인구 중 취업자가 되지 못하고 상대적으로 실업자로 남게 되는 사람이 많아져 실업률 증가로 이어진다. 다른 요인은 미스매치(mis-match)에 의한 실업 증가로, 빈 일자리가 있음에도 미스매치 실업자가 동시에 존재하는 경우이다(김지운, 2018).

일자리 제공은 일자리의 양적 창출에만 국한하지 않는다. 빈 일자리와 구직자의 매칭도 포함되며, 나아가 일자리에 안착하여 다시 취업시장에 나오는 일을 막는 것도 필요하다. 청년 일자리 정책의 가시적인 성과 측면에서는 일자리 미스매치 문제의 해결이 일자리 창출보다 어렵고, 오랜 시간과 많은 투자가 요구된다. 본 연구는 청년층이 취업에 성공하더라도 짧은 기간 내에 이직하여 다시 구직자가 되는 문제와 이 과정에서 발생할 수 있는 실업 문제를 제기하는 데 초점을 맞추고 있다.

1) 서울시 청년층의 기준 및 분석 대상 선정

(1) 서울시 청년층 기준

본 연구에서 서울시 청년층은 '학교를 졸업 또는 중퇴한 만 15~34세의 서울시 거주자'로 정의한다. 이는 서울시 청년층의 나이 기준과 생애 첫 취업 기준에 따르며, 각 기준 선정에 대한 설명은 다음과 같다.

① 서울시 청년층의 나이 기준

본 연구를 위해서는 서울시 청년층의 연령 범위를 정하는 것이 필요하다. 정부와 지방자치단체의 청년지원정책에서는 청년의 나이를 몇 살로 규정할지에 대한 기준이 제각각이어서 지원 대상에 차이가 있다. 「청년고용촉진 특별법」상 청년은 취업을 원하는 사람으로서, 대통령령으로 정하는 나이, 즉 만 15~29세에 해당하는 사람을 말한다. 청년취업자의 소득세 감면 등 세제지원상 연령은 이 기준에 따르고 있다. 서울특별시 「청년 일자리 기본 조례」에서는 청년의 범위를 「청년고용촉진 특별법」 및 같은 법 시행령의 규정에 따르고 있다. 하지만 서울시 청년수당의 지급 연령은 만 19~29세로 제한하고 있다.

통계 작성 시의 기준에도 차이가 있다. OECD는 청년실업 통계를 비교할 때 만 15~24세를 청년으로 보지만, 한국은 만 15~29세 통계자료도 함께 제공한다. 이에 대해 통계청은 높은 대학진학률과 군 복무기간 등으로 인해 한국의 청년들은 보통 20대 후반에 사회에 진출하므로, 실태를 파악하는 데 더 용이하기 때문이라고 밝힌 바 있다.

청년구직자 지원 정책에서도 정부와 지방자치단체별 각기 다른 기준을 갖고 있다. 고용노동부 ‘청년구직자 지원안’에서의 청년은 만 18~34세이며, 공공기관 의무고용 대상 청년의 연령은 만 15~34세이다. 이러한 공공기관의 정책에서 청년의 나이를 34세로 늘린 것은 30대에도 여전히 첫 직장을 찾는 구직자가 많아진 사정을 배려한 조치이다. 「청년기본법」 제정안의 청년 연령은 19~39세이며, 창업자금 지원 청년의 연령은 만 39세 이하로 정하고 있다. 지방자치단체별 「청년기본조례」에서 정하는 청년의 연령도 각기 다르다. 서울을 비롯한 경기, 대구, 부산, 경남은 만 15~29세로 정하고 있는 반면, 충남, 전남, 제주, 광주, 여수 등은 만 18~34세 혹은 만 19~39세를 청년으로 한다.

이에 본 연구는 서울시 청년층을 ‘만 15~34세인 서울시 거주자’로 정의하였다. 본 연구는 서울시 청년층에게 적용될 수 있는 서울시의 「청년 일자리 기본 조례」, 고용노동부의 청년구직자 지원안, 공공기관의 청년 의무고용 기준을 포괄하기 위하여 청년층의 범위를 만 15~34세로 확대하였다.

② 서울시 청년층의 첫 일자리 기준

서울시 청년층의 이직 및 재취업 특성을 분석하기 위해서는 취업경험에 대한 정의가 선행되어야 한다. 즉, 생애 첫 취업을 주된 일자리로 정의할 것인지, 아니면 중퇴 또

는 졸업 후 소득이 있는 첫 일자리로 정의할 것인지를 정해야 한다. 첫 직장의 기준점에 따라 이직의 시작점도 달라질 수 있어, 첫 일자리의 정의는 매우 중요하다. 직업력을 분석할 때에는 일반적으로 근로기간, 임금수준 등으로 생애 주된 일자리를 정의한다. 생애 주된 일자리란 자신의 직업력에서 가장 오랫동안 일한 일자리를 의미하고, 가장 오랫동안 일한 일자리가 2개 이상인 경우는 임금이 더 많았던 일자리로 측정한다(강소랑, 2015). 그런데 청년층의 경우에는 생애 직업력의 초기에 위치하여 취업경험이 적다. 가령, 수입을 목적으로 경제활동을 하는 모든 활동을 취업으로 인정하고 첫 직장으로 기준점을 산정하면, 아르바이트와 같은 단기성 일자리가 첫 직장으로 산정될 수 있다. 이와 달리 고등학교 졸업 및 중퇴 이상의 취업을 첫 직장으로 인정할 경우, 청년의 이직횟수는 제한적으로 나타날 수 있다.

본 연구의 목적은 청년층 이직과 재취업 특성을 분석하는 것이므로, 본 연구는 ‘졸업 및 중퇴 후’ 소득이 있는 일자리를 첫 취업으로 정의하고자 한다. 이 경우, 청년층의 생애 주된 일자리, 임금소득이 있는 일자리뿐만 아니라 자영업과 무급가족종사자와 같은 비임금 일자리까지 폭넓게 탐색할 수 있다.

(2) 자료 및 분석 대상

① 자료 소개

본 절에서는 서울시 청년층의 이직 및 재취업 특성 분석을 위해 한국고용정보원의 「청년패널조사(Youth Panel)」 자료를 사용하고 있다. 「청년패널조사」는 청년층의 가계 배경, 학교생활뿐만 아니라 사회·경제활동을 반영하는 기초자료를 수집하고 있어, 청년실업 해소를 위한 고용정책의 수립 및 관련 연구에서 자주 사용되고 있는 자료이다. 특히, 「청년패널조사」는 2007년 당시 만 15~29세를 대표하는 표본을 선정하여 매년 추적조사하는 종단면조사(longitudinal survey)이다. 청년층을 대상으로 하는 대표적인 개인단위 패널조사이므로, 20~30대 청년층의 노동시장 이동에 대한 정보를 이용해 청년층 노동 관련 정책결정 및 연구를 하는 데 있어 유용한 기초자료라 할 수 있다. 본 연구는 2009년 3차 자료부터 가장 최근인 2017년 11차 자료까지를 이용한다. 고용형태를 정규직과 비정규직으로 구분하기 위해서는 통계청의 「경제활동인구조사 근로형태별 부가조사」와 같은 설문 문항이 요구된다. 「청년패널조사」는 3차 조사부터 동일 설문을 포함하여 조사하고 있으므로, 본 연구는 이를 활용하고자 3차 조사 자료부터 이용하였다.

② 분석 대상

청년패널 자료를 이용한 분석 대상의 선정은 다음과 같다. 「청년패널조사」의 3차 조사 당시 취업자는 학교를 졸업 또는 중퇴한 후의 첫 직장인 경우만 분석 대상으로 하였고, 3차 조사 당시 미취업자는 학교를 졸업 또는 중퇴하였으며 취업경험이 없는 경우만을 분석 대상으로 하였다. 아울러 거주지를 17개 광역시·도 단위로 구분하였을 때 서울에 거주하고 있는 경우로 제한하였다.

취업경험 여부를 가늠할 수 있는 경우로 대상을 제한하되, 첫 직장의 시작 시기가 본 연구의 서울시 청년층 나이 기준(만 15~34세)에 해당하는 경우는 현재 만 35세 이상이어도 분석 대상으로 포함하였다. 청년패널에서는 2007년 1차 조사 당시에 조사 대상을 만 15~29세로 선정하였는데, 패널조사에서는 매년 동일한 대상자가 조사에 참여하므로 2007년 당시 만 29세이던 응답자가 2017년 11차 조사에서는 만 39세가 되었다. 가령 2017년 11차 조사 시점에 만 39세여서 본 연구에서 정하는 청년층에 해당하지는 않지만, 본인의 첫 직장 시작 시기가 만 15~34세 사이에 해당하면 본 연구의 분석 대상에 포함하였다.

③ 분석 자료의 구조

본 연구는 학력 및 취업, 거주지, 연령 기준에 따라 분석 대상을 정하고 자료를 구성함에 따라 본 연구에서 사용하는 자료는 불균형패널(unbalanced panel) 자료의 형태를 취하고 있다. 패널 자료는 동일한 조사 대상 개체들로부터 여러 시점에 걸쳐 반복적으로 수집한 자료이다. 패널 조사에서 동일한 조사 대상인 개인을 개체라 하는데, 개체별로 응답한 시점이 모두 동일하면 균형패널(balanced panel)이 된다. 하지만 각 개체마다 조사에 응답한 시점이 다를 수 있으므로, 개체별 조사 누락 및 표본 탈락이 생긴다. 이러한 경우에 개체별 자료 포괄 기간이 달라져 불균형 패널이 되는 경우가 일반적이다.

본 연구는 청년패널조사의 2009년 3차 조사부터 2017년 11차 조사까지 총 9개 시계열 자료를 이용하며 가중치는 적용하지 않았다. 분석 대상이 되는 서울시 청년층 개체는 총 1,226명이지만 개체별로 응답 시점이 다르므로 다음 [표 4-1]과 같이 연도별 표본 수가 다르게 나타난다. 그러므로 연도별 표본 수를 모두 합친 전체 표본 수는 6,312명이다. 9개 연도 조사를 이용하고 있으므로, 개체당 평균 5.1개의 관측치가 분석에 사용되었다고 볼 수 있다.

[표 4-1] 서울시 청년층의 패널 개체에 대한 연도별 표본 수

(단위: 명)

차수 (연도)	3차 (2009)	4차 (2010)	5차 (2011)	6차 (2012)	7차 (2013)	8차 (2014)	9차 (2015)	10차 (2016)	11차 (2017)	전체
표본 수	644	658	659	717	739	711	711	748	725	6,312

자료: 한국고용정보원, 「청년패널조사」 3~11차(2009~2017년)

2) 취업경험자의 특성

(1) 첫 취업까지의 소요기간

학교 졸업 또는 중퇴 후 생애 첫 취업까지 소요되는 기간은 학교 졸업 또는 중퇴 시점에서 근무시작 시점까지를 계산하여 산출하였는데, 표본 전체의 평균 소요기간은 43.0개월로 나타났다. 첫 취업까지의 소요 기간을 범주화하였을 때, 1년 미만인 경우가 전체의 28.1%였고, 1년 이상 2년 미만 소요되었다는 경우가 14.6%를 차지하였다. 2년 이상 3년 미만 소요된 경우가 전체 중에서 가장 적은 10.7%로 나타났고, 3년 이상 5년 미만은 전체의 17.5%였다. 5년 이상 소요된 경우는 전체의 29.0%인 것으로 나타나, 각 기간 범주 중 가장 많은 비중을 차지하고 있다. 이처럼, 첫 취업까지 평균적으로 43개월이 소요되지만, 구간별로 보면 1년 미만과 5년 이상이 가장 많이 분포하고 있음을 알 수 있다.

[표 4-2] 첫 취업까지 소요기간

구분	전체	1년 미만	1년 이상 2년 미만	2년 이상 3년 미만	3년 이상 5년 미만	5년 이상
총 표본 수(명)	4,422	1,244	647	474	774	1,283
비율(%)	100.0	28.1	14.6	10.7	17.5	29.0
평균 기간(개월)	43.0	-	-	-	-	-

주: 근무시작 연도와 근무시작 월을 응답한 경우만 포함되었음.
자료: 한국고용정보원, 「청년패널조사」 3~11차(2009~2017년)

(2) 취업경험자의 인적 특성

분석 대상이 되는 서울시 청년층을 취업경험 여부로 구분하고, 취업경험자는 다시 이직경험 여부로 구분하여 인적 특성을 살펴보면 다음과 같다. 먼저 취업경험자 전체에

서는 남성의 비중이 55.3%로 여성보다 많았다. 연령대별로는 만 25~29세의 비중이 가장 높은 43.1%를 차지하고, 다음으로는 만 30~34세의 비중이 40.7%로 나타났다. 학력별로는 대학교 졸업자가 57.1%로 다른 학력에 비해 높은 비중을 차지하였고, 다음으로는 초대졸이 22.4%, 고졸이 14.7%로 나타났다.

취업경험자 중 이직경험이 없는 경우는 첫 직장에 취업한 후 현재까지 취업상태를 유지하고 있는 경우를 말하며, 이들은 취업경험자 전체의 47.5%를 차지한다. 이직경험이 없는 경우에서도 남성이 여성보다 비중이 높게 나타났는데, 취업경험자 전체의 남성 비중보다 높은 58.2%로 나타났다. 연령대별로는 만 25~29세의 비중이 가장 높은 47.7%로 나타났고, 학력별로는 대졸자의 비중이 61.6%로 다른 학력수준에 비해 높은 비중을 차지하였다.

[표 4-3] 취업경험자의 인적 특성

구분		취업경험자 전체		이직경험 없음 (유지)		이직경험 있음 (이직)	
		총 표본 수 (명)	비율 (%)	총 표본 수 (명)	비율 (%)	총 표본 수 (명)	비율 (%)
성별	여성	2,391	44.7	1,061	41.8	1,330	47.4
	남성	2,957	55.3	1,480	58.2	1,477	52.6
연령대	만 15~24세	390	7.3	251	9.9	139	5.0
	만 25~29세	2,305	43.1	1,212	47.7	1,093	38.9
	만 30~34세	2,174	40.7	902	35.5	1,272	45.3
	만 35~39세	479	9.0	176	6.9	303	10.8
최종학력	고등학교 중퇴	2	0.0	-	-	2	0.1
	고졸	785	14.7	328	12.9	457	16.3
	초대졸	1,215	22.7	508	20.0	707	25.2
	대졸	3,052	57.1	1,564	61.6	1,488	53.0
	석·박사	294	5.5	141	5.6	153	5.5
	전체1)	5,348	100.0	2,541	100.0	2,807	100.0
	-	(100.0)	-	(47.5)	-	(52.5)	

주: 괄호 안의 숫자는 취업경험자 전체를 100.0%로 하였을 때, 취업경험자 중 이직경험이 없는 경우와 이직경험이 있는 경우의 비율임.

자료: 한국고용정보원, 「청년패널조사」 3~11차(2009~2017년)

취업경험자 전체 중에서 이직경험이 있는 경우는 52.5%로 나타났다. 이직경험이 있는 경우에도 성별에서는 남성이 여성보다 높은 비중을 차지하였고, 연령대별로는 만 30~34세의 비중이 45.3%로 나타나, 만 25~29세가 38.9%인 데 비해 높게 나타났다. 학력별로는 이직경험이 없는 경우와 마찬가지로 대졸자의 비중이 다른 학력수준에 비해 높은 53.0%를 차지하고 있다. 이를 정리하면, 취업경험자 전체는 성별에서 남성, 학력별로는 대졸자의 비중이 가장 크게 나타났고, 이는 이직경험 유무와 관계없이 나타난 공통적인 특성이다. 이에 비해, 연령대별 분포를 비교하였을 때는 이직경험이 있는 경우가 이직경험이 없는 경우에 비해 만 30~34세의 비중이 더욱 높았다.

3) 이직 이행 및 이유

(1) 이직횟수 범주별 비율 및 평균 근속기간

앞서 보았듯이 취업경험자 중 이직을 경험하지 않은, 즉 첫 직장을 현재까지 유지하고 있는 경우는 47.5%, 이직자는 52.5%였다. 이직자의 이직횟수는 평균 1.85회로 나타났다. 이직을 횟수에 따라 범주화하였을 때 이직 경험이 1회인 경우는 이직자 중 52.3%로 가장 많고, 다음으로는 2회인 경우로 이직자 중 25.7%였으며, 3회 이상인 경우는 이직자 중 22.0%로 나타났다.

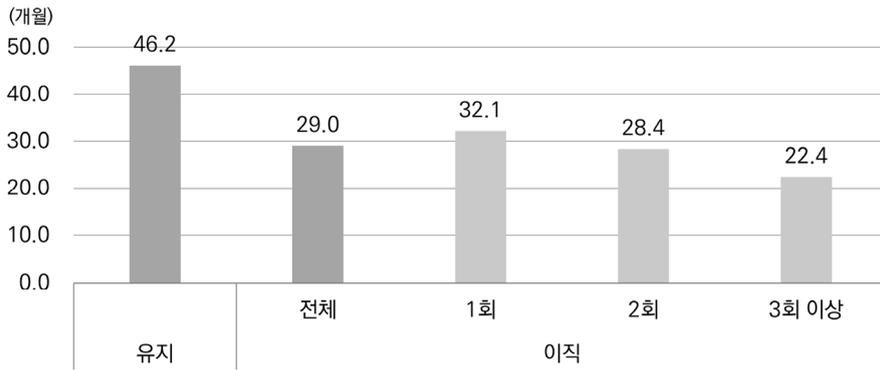
[표 4-4] 이직횟수 범주별 비율

구분	전체	1회	2회	3회 이상
총 표본 수(명)	2,807	1,467	721	619
비율(%)	100.0	52.3	25.7	22.0
평균 횟수(회)	1.85	-	-	-

주: 이직횟수는 최소 1회부터 최대 11회까지임.

자료: 한국고용정보원, 「청년패널조사」 3~11차(2009~2017년)

이직 여부 및 이직횟수 범주에 따른 근속기간을 살펴보면, 첫 직장을 현재까지 유지하고 있는 경우의 근속기간은 평균 46.2개월, 이직자의 근속기간은 평균 29.0개월로 나타났다. 이직횟수를 1회, 2회, 3회 이상으로 구분하였을 때, 1회 이직한 경우의 평균 근속기간은 32.1개월, 2회 이직한 경우의 평균 근속기간은 이보다 짧은 28.4개월로 나타났다. 3회 이상 이직한 경우는 1회와 2회 이직한 경우보다 평균 근속기간이 짧은 22.4개월로 나타나, 이직횟수가 증가할수록 근속기간도 짧다는 것을 알 수 있다.



주: 근무시작시점과 퇴직시점을 모두 응답한 경우만 포함되었음.
 자료: 한국고용정보원, 「청년패널조사」 3~11차(2009~2017년)

[그림 4-1] 이직 여부 및 이직횟수별 평균 근속기간

(2) 이직 경험자의 경제활동상태별 조건부 전이확률

패널 개체들의 이직 후 재취업이 시간에 따라 어떻게 변했는지를 보기 위해 조건부 전이확률(conditional transition probability)을 산출하였다⁹⁾. 이는 이직경험이 있는 서울시 청년층 전체를 경제활동상태에 따라 정규직, 비정규직, 비임금근로자, 실업자, 비경제활동인구의 다섯 가지로 구분하고, 연속된 두 기간 동안 경제활동상태가 어떻게 변했는지를 추적하여 계산된다. 여기서 비임금근로자는 고용원이 있는 자영업자(이하, 고용주), 고용원이 없는 자영업자(이하, 자영업자), 무급가족종사자를 포괄한다. 첫째, 현재 정규직인 청년이 다음 기에도 정규직일 확률은 84.0%이고, 다음 기에 이직으로 인해 비정규직일 확률은 9.5%, 비임금근로자, 실업자, 비경제활동인구가 될 확률은 각각 0.7%, 1.5%, 4.3%였다. 둘째, 현재 비정규직인 청년이 다음 기에 정규직일 확률은 24.2%인 데 비해 여전히 비정규직일 확률은 63.7%로 나타났다. 현재 시점에 비정규직인 청년이 다음 기에 이직으로 인해 비임금근로자, 실업자, 비경제활동인구가 될 확률은 각각 4.6%, 3.1%, 4.4%로 나타났고, 각각은 정규직이 비임금근로자, 실업자, 비경제활동인구로 이행할 확률보다 높은 것이다. 셋째, 현재 시점에 비임금근로자는 이직으로 인해 다음 기에도 비임금근로자일 가능성이 78.5%로 나타났

9) 조건부 전이확률은 X 변수의 현재 상태가 s_h 일 때, 다음 기의 상태가 s_k 가 될 확률을 의미하며, 이를 식으로는 $\Pr(X_{t+1} = s_k | X_t = s_h)$ 로 표현할 수 있다. 해당 변수 값에 결측치가 있다면 그 결측치가 있는 시점의 바로 전 기와 바로 다음 기의 관측치는 제외되고 확률이 계산된다(민인식·최필선, 2012).

다. 특히, 이직 후 비경제활동인구로 이행할 확률이 7.4%로 나타났다. 이를 요약하면, 정규직의 이행 확률과 비교하였을 때, 현재 시점의 비정규직은 이직으로 인해 비임금 근로자, 실업자, 비경제활동인구가 될 가능성이 정규직보다 높았고, 현재 시점의 비임금근로자는 이직으로 인해 비경제활동인구가 될 확률이 정규직, 비정규직보다 높게 나타났다.

[표 4-5] 경제활동상태별 조건부 전이확률

(단위: %)

현재 시점	다음 기	취업자			실업자	비경제 활동인구	합계
		정규직	비정규직	비임금 근로자			
취 업 자	정규직	84.0	9.5	0.7	1.5	4.3	100.0
	비정규직	24.2	63.7	4.6	3.1	4.4	100.0
	비임금근로자	6.7	6.7	78.5	0.7	7.4	100.0
	실업자	50.0	27.3	6.8	6.8	9.1	100.0
	비경제활동인구	41.1	35.7	8.9	7.1	7.1	100.0
	합계	61.1	24.8	7.2	2.2	4.7	100.0

주: 비임금근로자는 고용주, 자영업자, 무급가족종사자를 포함함.
 자료: 한국고용정보원, 「청년패널조사」 3~11차(2009~2017년)

(3) 이직 이유

「청년패널조사」에서는 이직자에 대해 지난 직장에서 이직한 이유를 조사하고 있다. 이를 자발적 이직과 비자발적 이직으로 구분할 수 있는데, 학업의 계속, 전공 및 적성의 불일치, 기술 및 기능의 부족, 동료 또는 상관과의 불화, 보수나 승진의 불만, 근무조건 또는 작업환경의 불만족, 전망이 없다고 판단, 창업이나 개인 사업, 건강상의 이유, 육아 및 가사 또는 개인생활 불가능의 이유로 이직한 경우는 자발적 이직으로 구분할 수 있다. 이에 비해 직장이 폐업하였거나, 해고 및 사업의 종료, 계약기간의 만료로 인해 이직한 경우는 비자발적 이직으로 구분하였다. 자발적 이직은 이직 이유를 응답한 이직자 중 87.4%로 나타났다. 이 중에서는 근무조건 또는 작업환경의 불만으로 인한 이직이 전체 이직 이유 중 가장 많은 21.4%의 비중을 차지하였다. 다음으로 적성 불일치가 15.8%, 보수, 승진 등의 불만이 13.2%, 직장이나 직무가 전망이 없어서 이직한 경우도 13.2%로 나타났다. 비자발적 이직은 전체 이직 이유 중 12.6%를 차지하고 있다. 계약기간의 만료가 전체 이직 이유 중 7.9%, 폐업이나 해고, 사업 종료로 인한 이유가 전체 이직 이유 중 4.8%로 나타났다.

[표 4-6] 이직 이유

구분	이직 이유		총 표본 수(명)	비율(%)
자발적 이직	1	학업을 계속하게 되어서	53	5.4
	2	학교에서 배운 전공과 맞지 않아서	8	0.8
	3	하는 일이 적성에 맞지 않아서	156	15.8
	4	기술 및 기능이 부족해서	4	0.4
	5	동료 또는 상관과의 불화 때문에	19	1.9
	6	보수, 승진 등의 불만 때문에	131	13.2
	7	근무조건 또는 작업환경이 나빠서	212	21.4
	8	직장이나 직무가 전망이 없어서	131	13.2
	9	창업이나 개인 사업을 하기 위해서	47	4.8
	12	건강상의 이유로	51	5.2
	13	육아 및 가사의 이유로, 장시간 노동으로 개인생활이 없어서	53	5.4
	소계		865	87.4
	비자발적 이직	10	폐업이나 해고, 사업(일) 종료로 인해서	47
11		계약기간이 만료되어서	78	7.9
소계		125	12.6	
전체			990	100.0

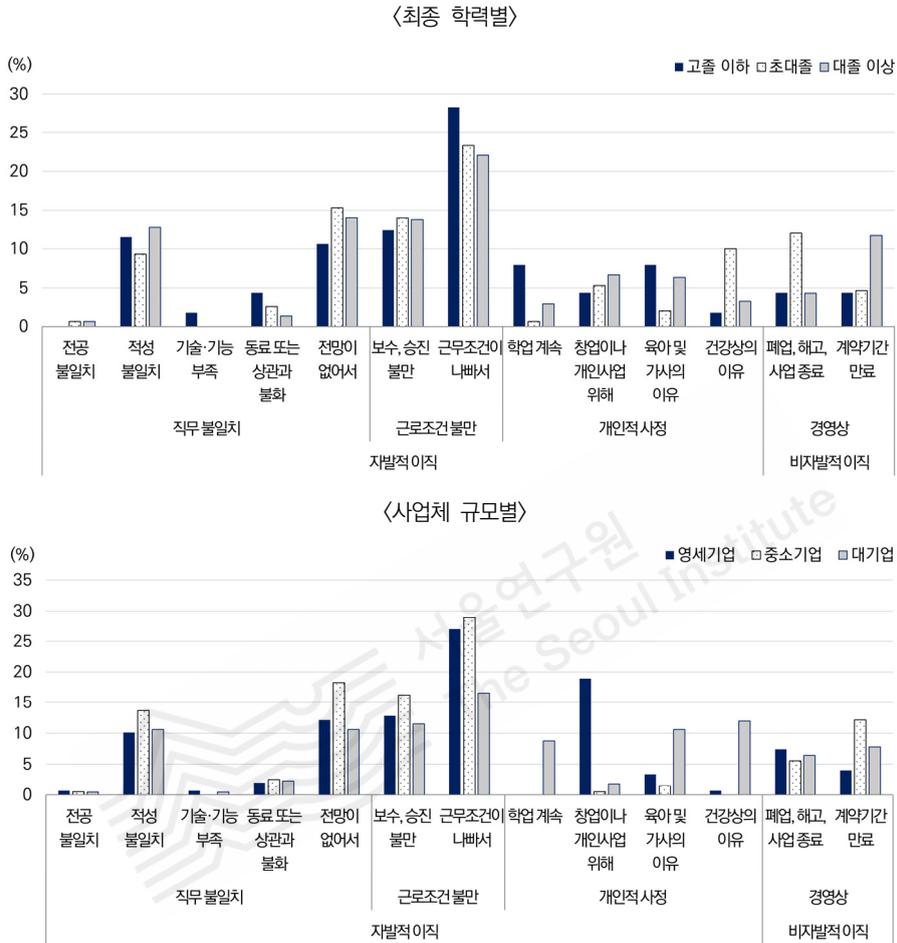
주: 이직 이유의 응답항목은 9차 조사부터 15개로 세분화되는데, 상기 항목은 3~8차의 13개 응답항목에 맞춰 조정된 것임.

자료: 한국고용정보원, 「청년패널조사」 3~11차(2009~2017년)

이직 이유가 최종 학력 및 사업체 규모별로 차이가 있는지 살펴보면 다음과 같다. 먼저 최종 학력을 고졸 이하, 초대졸, 대졸 이상으로 구분하였을 때 각 학력수준에서 가장 높은 비중을 차지하고 있는 이유는 근무조건이나 작업환경이 나빠서이며, 해당 이유의 비중은 고졸 이하 집단 중에서 28.3%, 초대졸 집단 중에서 23.3%, 대졸 이상 집단 중에서 22.1%로 나타났다. 이는 이직 이유가 보수, 승진에 대한 불만(고졸 이하 12.4%, 초대졸 14.0%, 대졸 이상 13.7%)이나 전망이 없어서(고졸 이하 10.6%, 초대졸 15.3%, 대졸 이상 14.1%)인 경우보다 높은 비중을 차지하고 있다.

다음으로는 사업체 규모를 10인 미만의 영세기업, 10인 이상 300인 미만의 중소기업, 300인 이상의 대기업으로 구분하여 살펴보았다. 각 사업체 규모에서 가장 높게 나타난 이유는 공통적으로 근무조건이나 작업환경이 나빠서인 것으로 나타났으며, 그

비중은 영세기업 중에서는 27.0%, 중소기업 중에서는 28.9%, 대기업 중에서는 16.6%로 나타났다.



주: 1) 문명만·홍장표(2017)의 <표 4>를 인용하여 자발적 이직은 직무 불일치, 근로조건 불만, 개인적 사정으로 구분하였고, 이를 그림으로 재구성함. 개별 수치는 [부록 표 6] 참조.

2) 최종 학력에서 고졸 이하는 고등학교 중퇴와 고등학교 졸업을 포괄하고, 대졸 이상에서는 4년제 대학교 졸업과 석·박사 학위자를 포괄하며, 이직 이유의 비중 합은 학력별로 각각 100.0%임.

3) 사업체 규모 변수를 이용하여 10인 미만은 영세기업, 10인 이상 300인 미만은 중소기업, 300인 이상은 대기업으로 구분하였고, 이직 이유의 비중 합은 사업체 규모별로 각각 100.0%임.

자료: 한국고용정보원, 「청년패널조사」 3~11차(2009~2017년)

[그림 4-2] 세부 이직 이유: 최종 학력별·사업체 규모별

영세기업에 근무하고 있는 경우는 이전 직장에서 창업이나 개인사업을 위해 이직하였다가 현재 영세기업에 근무하고 있는 경우의 비중이 18.9%를 차지하였다. 이는 근무조건이 나빠서 이직한 경우 다음으로 높은 비중이다. 영세기업 근로자 중 이전 직장에서 이직한 이유 중 세 번째로 높은 비중을 차지한 이유는 보수, 승진 불만으로서 12.8%를 차지한다. 현재 중소기업에 재직 중인 근로자의 경우에 이전 직장에서 근무조건이 나빠서 이직한 경우 다음으로 높은 비중을 차지한 이직 이유는 전망이 없어서이며, 이는 중소기업 중 18.3%를 차지한다. 보수, 승진 불만을 이직 이유로 꼽은 경우는 중소기업 중 16.2%로 나타났다. 현재 대기업에 종사하는 근로자의 경우는 앞서 설명하였듯이 근무조건이 나빠서 이직한 경우가 가장 많고, 다음으로는 건강상의 이유, 보수 및 승진 불만의 순으로 나타났다.

이처럼 이전 직장의 이직 이유를 학력별, 사업체 규모별로 살펴보았을 때 보수 및 승진 불만도 이직의 이유로서 높은 비중을 차지하지만, 이보다는 근무조건 및 작업환경이 나빠서 이직한 경우의 비중이 더욱 높아, 근무조건 및 작업환경이 이직과의 연관성이 높다는 것을 짐작할 수 있다.

4) 재취업 후의 고용여건 변화

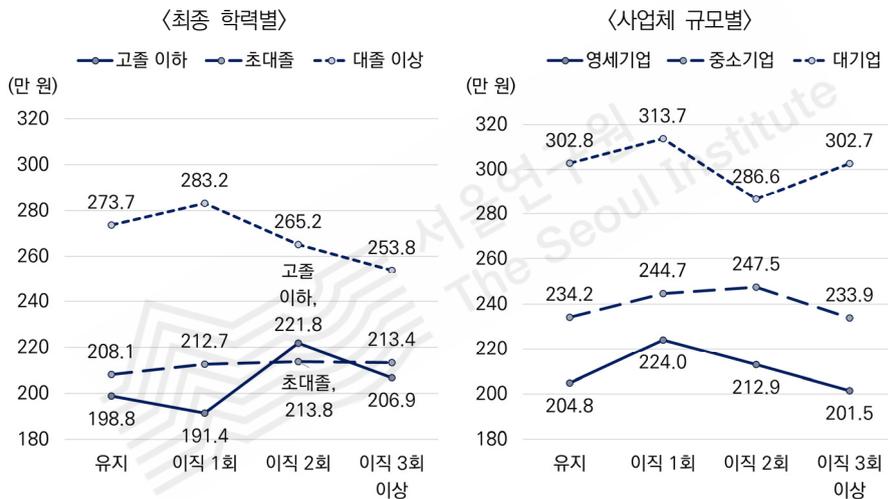
(1) 이직 후 재취업 시의 월평균 임금

이직 여부 및 이직횟수 범주에 따른 월평균 임금을 최종 학력과 사업체 규모별로 나누어 살펴보았다. 초대졸과 대졸 이상에서는 첫 직장을 현재까지 유지하는 경우보다 1회 이직 후 재취업 시 월평균 임금이 더 높게 나타났다. 초대졸의 경우는 2회 이직 후 재취업 시에 첫 직장을 유지하거나 1회 이직 후 재취업한 경우보다 월평균 임금이 소폭 증가하였다. 이와 다르게 고졸 이하의 첫 직장을 계속 유지하는 것보다 1회 이직 후 재취업 시 월평균 임금이 더 낮아졌다. 이처럼 학력별 이직 여부 및 이직횟수에 따른 월평균 임금을 살펴봄으로써 월평균 임금과 이직 선택으로 인한 월평균 임금 변화가 학력별로 차이가 있음을 알 수 있다. 공통적인 것은 이직횟수가 3회 이상으로 늘어날 경우, 첫 직장을 현재까지 유지한 경우에 비해 대체로 임금수준이 낮아진다는 점이다.

이직 여부 및 이직횟수에 따른 월평균 임금을 사업체 규모별로 살펴본 결과에서도 사업체 규모에 따라 양상의 차이가 있음을 알 수 있다. 영세기업, 중소기업, 대기업 모두 첫 직장을 현재까지 유지한 경우보다 1회 이직 후 재취업을 통해 월평균 임금이

더욱 높아진다는 것을 확인할 수 있다. 2회 이직 후 재취업 시 영세기업과 대기업에서는 1회 이직 후 재취업 시보다 임금수준이 낮아졌고, 이와 반대로 중소기업에서는 2회 이직 후 재취업 시의 월평균 임금이 1회 이직 후 재취업 시보다 더욱 높아졌다. 하지만 이직횟수가 3회를 넘어가면 사업체 규모에 상관없이 첫 직장을 유지하는 것보다 월평균 임금이 낮아지는 것을 확인할 수 있다.

이처럼 학력 수준이나 사업체 규모별로 이직횟수에 따른 월평균 임금의 증가 혹은 감소 양상은 각기 다르나, 공통적인 것은 이직횟수가 3회 이상이 되면 첫 직장을 현재까지 유지하는 것보다 임금 수준이 대체로 낮아진다는 점이다. 자신의 학력 및 초기 근무 경력과 같은 인적자본을 통해 1회 또는 2회 이직 시 이전 직장보다 높은 보수를 받기 위한 재취업이 가능할 수 있지만, 이직횟수가 3회 이상으로 빈번해지면 인적자본 가치가 소모되어 상향된 보수를 얻기 위한 재취업이 어렵다고 보인다.



주: 1) 최종 학력에서 고졸 이하는 고등학교 중퇴와 고등학교 졸업을 포괄하고, 대졸 이상에서는 4년제 대학교 졸업과 석·박사 학위자를 포괄함.

2) 사업체 규모 변수를 이용하여 10인 미만은 영세기업, 10인 이상 300인 미만은 중소기업, 300인 이상은 대기업으로 구분하였음.

자료: 한국고용정보원, 「청년패널조사」 3~11차(2009~2017년)

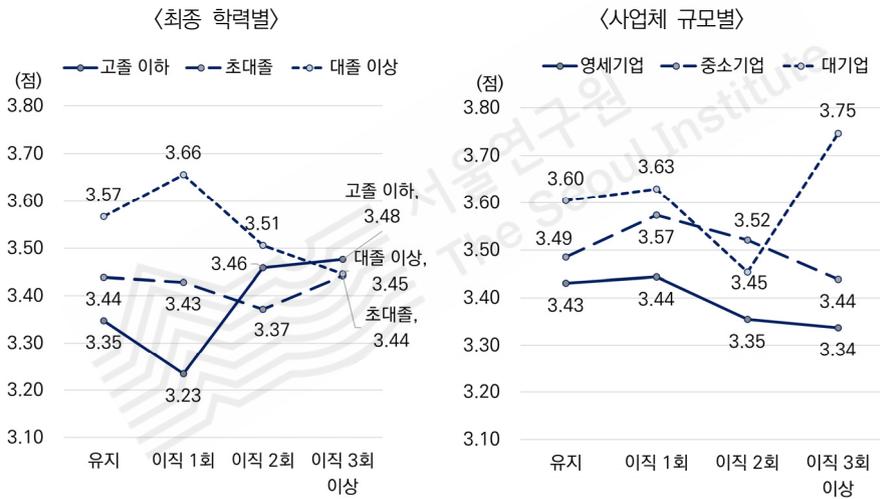
[그림 4-3] 이직 여부 및 횟수별 월평균 임금: 최종 학력별·사업체 규모별

(2) 이직 후 재취업 시의 현 직장 만족도

이직 여부 및 이직횟수에 따른 현 직장 만족도를 최종 학력과 사업체 규모에 따라 구분하였다. 첫 직장을 현재까지 유지하고 있는 경우는 고졸 이하의 만족도가 3.35점으

로 가장 낮고, 초대졸은 고졸 이하보다 높은 3.44점, 대졸 이상이 가장 높은 3.57점이었다. 고졸 이하와 초대졸은 1회 이직 후 재취업 시 첫 직장을 유지하는 경우보다 현 직장의 만족도가 낮았다. 초대졸은 1회 이직 후 재취업 시보다 2회 이직 후 재취업 시 직장 만족도가 더욱 낮아졌고, 3회 이상 이직 후 재취업 시의 만족도는 첫 직장 유지 시와 동일한 수준인 걸로 보아 이직에 의해 만족도가 개선된다고 보기 어렵다. 고졸 이하의 경우는 2회 이직과 3회 이상 이직 후 재취업 시 첫 직장을 유지한 경우보다 직장 만족도가 개선되었다. 대졸 이상인 경우는 1회 이직 후 재취업 시에는 직장 만족도가 개선되었으나, 이직횟수가 늘어날수록 직장 만족도는 더욱 낮아졌다.

이를 통해, 초대졸 및 대졸 이상은 이직에 의한 직장 만족도의 개선을 기대하기 어렵지만, 이보다 상대적으로 학력 수준이 낮은 고졸 이하는 이직횟수가 늘어날수록 직장 만족도가 개선될 여지가 있는 것을 알 수 있다.



- 주: 1) 현 직장 만족도 변수는 5점 척도로서 매우 불만족은 1점, 불만족은 2점, 보통은 3점, 만족은 4점, 매우 만족은 5점임.
- 2) 최종 학력에서 고졸 이하는 고등학교 중퇴와 고등학교 졸업을 포괄하고, 대졸 이상에서는 4년제 대학교 졸업과 석·박사 학위자를 포괄함.
- 3) 사업체 규모 변수를 이용하여 10인 미만은 영세기업, 10인 이상 300인 미만은 중소기업, 300인 이상은 대기업으로 구분하였음.

자료: 한국고용정보원, 「청년패널조사」 3~11차(2009~2017년)

[그림 4-4] 이직 여부 및 횟수별 현 직장 만족도: 최종 학력별·사업체 규모별

사업체 규모별로 보면 영세기업과 중소기업은 현 직장을 유지할 때보다 1회 이직을 경험하였을 때 현 직장의 만족도가 높아졌고, 2회에서 3회 이상으로 증가할수록 만족도는 다시 낮아졌다. 대기업 종사자의 경우는 1회 이직 후의 직장 만족도가 첫 직장을 현재까지 유지할 때보다 높았지만, 2회 이직 후 재취업 시에는 첫 직장을 현재까지 유지하거나 1회 이직한 경우보다 낮아졌다. 한편, 3회 이상 이직하여 대기업에 입사한 경우의 직장 만족도는 대기업 첫 직장을 유지하거나 1회 또는 2회 이직을 경험하였을 때보다 높게 나타났다.

이를 통해, 2회 이상 이직 후 재취업하여 현재 중소·영세기업에 근무하는 경우는 첫 직장을 현재까지 유지하거나 1회 이직하여 재취업한 경우에 비해 직장 만족도가 낮아졌음을 알 수 있다.

(3) 이직 후 재취업 시의 사회보험 및 퇴직금 비율

건강보험, 고용보험, 국민연금의 사회보험과 퇴직금 수혜 비율을 학력별로 살펴보면 다음과 같다. 각 사회보험 및 퇴직금의 수혜 비율은 첫 직장을 유지하고 있을 때보다 이직하였을 때 더욱 낮아졌다. 특히, 고졸 이하의 경우는 직장을 유지할 때에 비해 이직 후 재취업하였을 때 건강보험, 고용보험, 국민연금에서의 차이가 각각 -7.2%p, -10.1%p, -10.6%p로, 다른 학력수준에서보다 더욱 큰 차이를 보였다. 초대졸의 경우는 유지 시보다 이직 후 재취업 시 퇴직금 수혜 비율이 10.1%p 낮아졌고, 이는 건강보험, 고용보험, 국민연금의 수혜 비율 차이(-5.0%p, -4.3%p, -5.3%p)보다 크다. 사업체 규모별로 비교하면, 영세기업 소속을 유지하는 경우와 영세기업으로 이직한 경우의 건강보험과 퇴직금 수혜 차이가 중소기업 및 대기업보다 크게 나타났다. 중소기업에서는 첫 직장의 유지 시보다 이직 후 재취업 시 고용보험과 국민연금의 수혜 비율 차이가 각각 -3.1%p, -4.6%p로, 영세기업(각각 -2.4%p, -2.8%p) 및 대기업(각각 -1.7%p, -2.4%p)보다 크게 나타났다.

이를 통해, 최종 학력과 사업체 규모에 관계없이 첫 직장을 유지하는 것에 비해 이직 후 재취업 시 사회보험과 퇴직금 혜택에서 배제될 수 있다는 것을 알 수 있다.

[표 4-7] 이직 여부에 따른 사회보험 및 퇴직금 비율: 최종 학력별·사업체 규모별

(단위: %, %p)

구분	건강보험			고용보험			국민연금			퇴직금		
	유지 (a)	이직 (b)	차이 (b-a)									
고졸 이하	84.0	76.9	-7.2	85.8	75.8	-10.1	84.4	73.8	-10.6	78.4	71.6	-6.7
초 대졸	88.6	83.6	-5.0	88.4	84.1	-4.3	87.3	82.0	-5.3	83.3	73.1	-10.1
대졸 이상	93.3	90.0	-3.3	92.3	88.6	-3.7	91.8	86.8	-4.9	90.2	88.1	-2.1

구분	건강보험			고용보험			국민연금			퇴직금		
	유지 (a)	이직 (b)	차이 (b-a)									
영세 기업	73.4	70.7	-2.7	73.4	71.0	-2.4	71.7	68.9	-2.8	67.2	62.9	-4.3
중소 기업	92.0	89.9	-2.2	91.7	88.6	-3.1	91.4	86.8	-4.6	87.9	85.6	-2.3
대 기업	98.0	96.4	-1.6	96.9	95.2	-1.7	96.0	93.6	-2.4	95.7	95.2	-0.4

주: 1) 수혜 여부 중 수혜 경우의 비율임.

2) 최종 학력에서 고졸 이하는 고등학교 중퇴와 고등학교 졸업을 포괄하고, 대졸 이상에서는 4년제 대학교 졸업과 석·박사 학위자를 포괄함.

3) 사업체 규모 변수를 이용하여 10인 미만은 영세기업, 10인 이상 300인 미만은 중소기업, 300인 이상은 대기업으로 구분하였음.

자료: 한국고용정보원, 「청년패널조사」 3~11차(2009~2017년)

(4) 이직 후 재취업 시의 복리후생 수혜 및 노조 가입 비율

첫 직장을 현재까지 유지하고 있는지, 아니면 이직하였는지에 따른 상여금, 시간외 수당, 유급 휴가의 복리후생 수혜 비율과 노조 가입 비율의 차이를 살펴보았다. 학력 별로 현재 직장을 유지한 경우와 이직한 경우의 복리후생 수혜 비율 차이가 가장 큰 부분은 고졸 이하에서는 상여금, 초대졸 및 대졸 이상은 시간외 수당이였다. 상여금, 시간외 수당, 유급 휴가와 같은 복리후생의 경우 학력 수준이 높다고 해서 이직 시 혜택 적용이 더욱 늘어나는 것은 아니었다. 이에 비해, 노조 가입률은 학력별로 다른 양상을 보인다. 고졸 이하 및 초대졸은 첫 직장을 현재까지 유지할 때보다 이직 후 재취업하였을 때 노조 가입률이 더욱 낮아져 이직으로 인해 노조 가입 기회를 얻지 못하는 경우가 많아진다는 것을 알 수 있다. 이에 비해 대졸 이상은 첫 직장 유지 시

보다는 이직 후 노조 가입률이 더욱 높아졌다.

사업체 규모별로 보면, 영세기업에서 첫 직장을 유지한 경우와 이직을 경험한 경우의 수혜 비율 차이가 가장 큰 부분은 노조 가입 비율이었다. 이직 후 영세기업으로 재취업 시 오히려 노조 가입률이 높아져 그 차이는 22.8%p로 나타났다. 이에 비해 상여금, 시간외 수당, 유급 휴가와 같은 복리후생은 첫 직장을 유지한 경우가 이직할 경우보다 높아 이직 후 오히려 수혜 비율이 낮아졌다. 이러한 양상은 중소기업에서도 유사하게 나타났다. 중소기업에서는 첫 직장을 유지한 경우보다 이직 후 재취업으로 중소기업에 입사한 경우 상여금, 시간외 수당, 유급 휴가의 수혜 비율은 낮아졌지만 노조 가입 비율은 오히려 높아졌다. 대기업의 경우는 대기업 첫 직장을 유지할 때보다 이직 후 대기업으로 재취업하였을 때 복리후생 수혜뿐 아니라 노조 가입률도 낮아졌다. 첫 직장을 유지할 때보다 이직 후 재취업 시 상여금, 시간외 수당, 유급휴가와 같은 복리후생 수혜 비율이 낮아진 것은 최종 학력이나 사업체 규모와 관계없이 동일하게 나타났다. 이는 앞서 사회보험 및 퇴직금 수혜에서와 마찬가지로 첫 직장을 유지할 때보다 이직 후 재취업으로 인해 근로조건이 더욱 악화될 수 있음을 의미한다. 이에 비해 중소·영세기업의 경우는 노조 가입률이 높아졌다. 여기에서 사용한 노조 가입 변수는 직장 내 노조뿐만 아니라 직장 외 노조를 포괄한다¹⁰⁾. 대기업의 경우는 상대적으로 재정과 인력 동원이 가능하므로 기업별 노조 조직화가 가능하다. 이에 비해 중소·영세기업의 경우는 내부보다는 외부노동시장을 중심으로 지역일반노조로 조직화될 수 있다(우상범·임상훈, 2013). 또한, 노조 가입의사가 클수록 노동조합에 의한 근로조건 개선이 효과적일 것으로 기대하고, 이직하더라도 노조 가입이 가능한 곳을 선호할 수 있다. 권순식(2009)은 직무 스트레스가 늘어날수록 이직 의향도 증가하는 양(+의 관계를 노조가입을 통해 부(-)적으로 조절한다고 밝히며, 노조 가입 여부와 이직 의향이 직접적인 관계를 갖기보다는 조절작용과 같은 간접적인 영향을 미치는 것으로 보고하였다¹¹⁾.

10) 다음 3절 청년층 이직의 결정요인 분석에서는 노조와 관련해 사내 노조 여부 변수를 사용하였으므로, 본 절에서의 노조의 범위와 다름에 유의하기 바란다.

11) 이직 여부에 따른 노조 가입 비율은 유지 시의 가입률 현황, 이직 시의 가입률 현황을 보고하므로, 이직과 노조 가입 간 직접적 영향은 밝힐 수 없다. 다시 말해서, 이러한 현황만으로는 노조 가입이 어려워 노조 가입이 가능한 곳으로의 이직을 결정했는지 여부를 판단할 수 없으며, 실증적 분석을 요하는 부분이다. 이는 사회보험 및 복리후생 수혜 여부도 마찬가지다. 사회보험 및 복리후생 수혜 여부, 노조 가입 여부가 이직 결정에 영향을 미치는지에 대해서는 다음 3절에서 분석을 시행하고 결과를 설명하였다.

[표 4-8] 이직 여부에 따른 복리후생 수혜 및 노조 가입 비율: 최종 학력별·사업체 규모별
(단위: %, %p)

구분	상여금			시간외 수당			유급 휴가			노조 가입		
	유지 (a)	이직 (b)	차이 (b-a)									
고졸 이하	81.1	72.0	-9.1	60.4	52.2	-8.2	73.0	68.9	-4.1	48.0	32.0	-16.0
초 대졸	80.6	75.8	-4.8	57.5	50.3	-7.2	76.2	71.0	-5.2	42.4	23.2	-19.2
대졸 이상	91.5	83.9	-7.6	77.0	59.8	-17.2	89.8	83.1	-6.7	38.5	40.2	1.7

구분	상여금			시간외 수당			유급 휴가			노조 가입		
	유지 (a)	이직 (b)	차이 (b-a)									
영세 기업	69.4	63.2	-6.2	43.2	34.7	-8.5	59.4	53.8	-5.6	12.5	35.3	22.8
중소 기업	88.1	83.1	-4.9	69.1	58.7	-10.4	85.1	83.5	-1.6	37.5	38.9	1.4
대 기업	96.2	92.1	-4.1	86.2	75.2	-11.1	96.2	92.1	-4.1	41.5	34.9	-6.7

- 주: 1) 수혜 여부 중 수혜 경우의 비율임.
 2) 부가급여 수혜 여부는 5차 조사부터 추가됨.
 3) 최종 학력에서 고졸 이하는 고등학교 중퇴와 고등학교 졸업업을 포괄하고, 대졸 이상에서는 4년제 대학교 졸업과 석·박사 학위자를 포괄함.
 4) 사업체 규모 변수를 이용하여 10인 미만은 영세기업, 10인 이상 300인 미만은 중소기업, 300인 이상은 대기업으로 구분하였음.

자료: 한국고용정보원, 「청년패널조사」 5~11차(2011~2017년)

(5) 이직 후 재취업 시의 업무와 본인 수준의 불일치 비율

현 직장의 업무와 자신의 교육수준, 현 직장의 업무와 자신의 기술 및 기능수준, 현 직장의 업무와 자신의 전공이 불일치하다고 응답한 비율을 살펴보았다. 먼저 고졸 이하인 경우는 첫 직장을 현재까지 유지할 때보다 이직 후 재취업한 경우에 업무와 기술·기능 수준의 불일치 응답 비율이 -2.7%p로 가장 많이 감소하였고, 다음으로는 업무와 교육수준 불일치(-2.0%p), 업무와 전공 불일치(-0.4%p) 순으로 감소하였다. 초대졸의 경우는 업무와 교육수준, 업무와 기술·기능수준, 업무와 전공의 불일치 정도가 이직 후 재취업으로 인해 오히려 증가한 것으로 나타났다. 대졸 이상의 경우는 업무와 교육수준, 업무와 기술·기능 수준의 불일치 응답 비율이 유지 시보다 이직 후 재취업 시에 감소한 것으로 나타났으나, 업무와 전공 불일치 응답은 오히려 늘어났다.

사업체 규모별로 살펴보았을 때, 영세기업의 경우는 영세기업에 근속하고 있는 경우

보다 영세기업으로 재취업하였을 때 업무와 교육수준, 업무와 기술·기능수준, 업무와 전공 모두 더욱 불일치한 것으로 조사되었다. 중소기업에서는 업무와 교육수준, 업무와 기술·기능수준의 불일치 응답 비율은 감소하였으나, 업무와 전공 불일치는 더욱 늘어났다. 대기업에서는 대기업 근무를 유지한 경우보다 이직 후 대기업으로 재취업한 경우에 업무와 교육, 기술·기능수준, 전공의 불일치 응답 비율이 모두 증가하였다. 정리하면, 상대적으로 학력 수준이 낮고 사업체 규모가 작을수록 이직을 통해 업무와 교육수준, 업무와 기술·기능수준의 불일치가 완화된 것을 알 수 있다. 하지만 업무와 전공의 불일치는 학력이 높을수록, 사업체 규모가 클수록 유지 시보다 이직 후 재취업 시에 더욱 심화되었다.

[표 4-9] 이직 여부에 따른 업무와 본인 수준의 불일치 비율: 최종 학력별·사업체 규모별

(단위: %, %p)

구분	업무와 교육수준			업무와 기술·기능수준			업무와 전공		
	유지 (a)	이직 (b)	차이 (b-a)	유지 (a)	이직 (b)	차이 (b-a)	유지 (a)	이직 (b)	차이 (b-a)
고졸 이하	13.7	11.8	-2.0	14.9	12.2	-2.7	24.4	24.0	-0.4
초 대졸	11.6	14.3	2.7	8.7	13.4	4.8	14.4	22.4	8.0
대졸 이상	10.2	9.8	-0.3	9.2	7.8	-1.4	12.3	14.4	2.1

구분	업무와 교육수준			업무와 기술·기능수준			업무와 전공		
	유지 (a)	이직 (b)	차이 (b-a)	유지 (a)	이직 (b)	차이 (b-a)	유지 (a)	이직 (b)	차이 (b-a)
영세 기업	19.0	16.9	-2.0	18.4	15.9	-2.5	27.1	25.3	-1.8
중소 기업	10.7	9.4	-1.3	9.0	7.9	-1.1	13.4	15.9	2.4
대 기업	6.4	8.4	2.1	5.9	7.2	1.3	7.9	13.8	5.9

주: 1) 5점 척도변수에서 '매우 불일치'와 '불일치'의 경우를 합산하여 비율을 산출함.

2) 최종 학력에서 고졸 이하는 고등학교 중퇴와 고등학교 졸업을 포괄하고, 대졸 이상에서는 4년제 대학교 졸업과 석·박사 학위자를 포괄함.

3) 사업체 규모 변수를 이용하여 10인 미만은 영세기업, 10인 이상 300인 미만은 중소기업, 300인 이상은 대기업으로 구분하였음.

자료: 한국고용정보원, 「청년패널조사」 3~11차(2009~2017년)

3_청년층 이직의 결정요인 분석

1) 분석 의의 및 방법¹²⁾

앞의 2절에서 서울시 청년층의 이직과 재취업 특성을 살펴본 결과, 청년층의 자발적 이직 이유 중 근무조건 및 작업환경이 나빠서, 적성에 맞지 않아서, 보수 및 승진의 불만, 직장이나 직무가 전망이 없어서의 이유가 높은 비중을 차지하였다. 이직 후 재취업 시에 이전 직장에서도 임금 수준이 나아졌는지를 살펴보았을 때, 이직횟수가 3회 이상으로 빈번해지면 오히려 첫 직장을 유지한 경우에 미치지 못하였다. 또한, 이직 후 재취업에 의해 직장 만족도, 사회보험 및 복리후생 혜택 등의 개선이 쉽지 않음을 알 수 있었다. 이처럼 세부적 현황을 통해서는 청년층 이직과 재취업의 특성을 살펴볼 수 있으나, 각각의 요소가 이직 결정에 직접적으로 영향을 미쳤는지를 살펴보기 위해서는 위에서 검토한 변수들을 포함하여 실증적 분석을 시행하는 것이 필요하다. 본 연구는 청년층의 이직 결정요인을 분석하였으며, 임의효과 모형을 적용한 패널로짓 분석을 시행하였다. 패널자료를 이용하여 분석할 경우 개체들의 미관찰 이질성(unobserved heterogeneity)을 통제할 수 있으므로, 모형 설정 오류(model mis-specification)를 줄일 수 있다. 패널자료를 이용하는 기본 회귀모형은 다음과 같다.

$$y_{it} = \alpha + \beta x_{it} + u_i + e_{it} \quad (1)$$

식 (1)에서 i 는 청년 개인, t 는 시간, u_i 는 시간에 따라 변하지 않는 패널 개체특성을 나타내는 오차항이고, e_{it} 는 시간과 패널 개체에 따라 변하는 순수 오차항이다. 패널 자료를 이용한 분석에서는 주로 고정효과 모형과 임의효과 모형이 활용된다. 두 모형의 차이는 상수항 α_i 를 어떻게 처리하는가에 따라 달라진다. 고정효과 모형에서는 α_i 를 파라미터로 취급하고, 임의효과 모형에서는 확률변수로 가정한다.

고정효과 모형은 시간에 따른 변동분에 대해 분석하므로, 설명변수와 개인의 미관찰 이질성에 해당하는 오차항 간에 상관관계가 있는 경우에 유용하다. 고정효과 모형은 시간에 따른 변동분에 대해 분석하므로 내생성문제를 해결할 수 있으며, 효율적인 일

12) 분석 방법에 대한 설명은 민인식·최필선(2012)을 참고하였다.

치추정량을 얻을 수 있다. 하지만, 독립변수가 시간에 따른 변화가 없으면 영향력을 측정하는 것이 불가능하다. 이에 비해, 임의효과 모형에서는 개인의 미관찰 특성이 설명변수와는 독립적이라고 가정하고 오차항에 포함시키므로, 측정되지 않은 시간불변적 요소를 체계적으로 포함할 수 있다. 임의효과 모형에서 u_i 는 일반적으로 $u_i \sim N(0, \sigma_u^2)$, $e \sim N(0, \sigma_e^2)$ 의 확률변수로 가정되며, 다음의 식과 같다¹³⁾.

$$(y - \theta_i \bar{y}_i) = \alpha(1 - \theta_i) + \beta(x - \theta_i \bar{x}_i) + [u_i(1 - \theta_i) + (e - \theta_i \bar{e}_i)]$$

$$\text{where } \theta_i = 1 - \sqrt{\frac{\sigma_e^2}{T_i \sigma_u^2 + \sigma_e^2}} \quad (2)$$

단, 임의효과 모형을 사용하기 위해서는 시간불변 오차항과 관찰된 설명변수 간 외생성 가정, 즉 $cov(x, u_i) = 0$ 이 성립해야 한다. 본 연구는 임의효과 모형이 일치추정량을 추정함을 확인하기 위해 Wooldridge(2010, 2005)의 방법을 이용하여 $cov(x, u_i) = 0$ 가정을 검정하였다. 그 결과, 개별효과가 임의효과임을 확인하였다. 따라서 본 절의 분석에서는 시간불변적 요소를 포함하고 효율적인 추정이 가능하도록 임의효과 모형을 이용하였다.

2) 분석 자료 및 기초 통계

(1) 분석 자료

앞의 2절에서 「청년패널조사」 3차~11차(2009~2017년) 자료를 이용한 것과 달리, 본 절의 청년층 이직의 결정요인 분석에서는 「청년패널조사」 5차~11차(2011~2017년) 자료를 이용하였다. 본 절에서 시행한 분석의 모형에는 상여금, 시간외 수당, 유급 휴가 변수를 포함하는데, 이 변수들은 5차 조사부터 추가되었다. 이러한 이유에서 본 절에서의 분석은 5차 조사 자료부터 이용하였다. 상이한 차수에 결측치가 존재하고 있어, 본 분석에 사용한 자료는 불균형패널자료(unbalanced panel)의 형태를 갖는다.

¹³⁾ 민인식·최필선(2012)에 의하면, 식 (1)의 임의효과 모형으로 가정한 후 OLS로 추정하면 오차항의 1계 자기상관(first-order autocorrelation) 문제가 발생하여 효율적인 추정량(efficient estimator)을 얻을 수 없다. 효율적인 추정량을 얻기 위해서는 OLS 대신 GLS(Generalized Least Squares) 추정을 사용할 것을 권한다. 일치추정량을 얻기 위해서는 설명변수와 개체특성 오차항 간에 상관관계가 없어야 하므로, $cov(x, u_i) = 0$ 을 가정해야 한다. 이 가정이 성립하면 GLS 추정 혹은 다음의 변형된 모형을 OLS로 추정한 값은 일치추정량이며 효율적인 추정량을 얻을 수 있다.

[표 4-10] 변수의 조작적 정의

변수명	변수 설명
이직 경험	이직 경험(이직 경험자 중 비자발적 이직은 제외)=1, 첫 직장을 현재까지 유지=0
성별	남성=1, 여성=0
연령	만 나이
거주지	서울·경기·인천 외 광역시·도=1, 서울=2, 경기·인천=3
최종학력	고졸 이하=1, 초대졸=2, 대졸 이상(4년제 대학 졸업자, 석·박사 학위자)=3
사업체 규모	대기업(종업원 수 300인 이상)=1, 중소기업(종업원 수 10~299인)=2, 영세기업(종업원 수 1~9인)=3
월평균 임금	급여단위에 따라 연봉, 월평균, 주급, 일급, 시급단위를 조사하므로, 이를 월평균 임금(만 원)으로 환산하여 이용
주당 평균 근로시간	주당 평균 정규근로시간과 주당 평균 초과근로시간을 합친 주당 평균 근로시간(시간)을 이용
고용형태	비정규직 유형 판별 문항을 이용하고, 통계청 「경제활동인구조사」의 정규직과 비정규직 구분방법에 따라 정규직과 비정규직으로 구분함: 정규직=1, 비정규직=0
근속기간	조사 연도, 조사시작 월, 근무시작 연도, 근무시작 월을 이용하여 근속기간(개월)을 산출하여 이용
건강보험	수혜=1, 비수혜=0
고용보험	수혜=1, 비수혜=0
국민연금	수혜=1, 비수혜=0
퇴직금	수혜=1, 비수혜=0
상여금	수혜=1, 비수혜=0
시간외 수당	수혜=1, 비수혜=0
유급휴일	수혜=1, 비수혜=0
사내 노조	사내 노조 있음=1, 없음=0
직장만족도	5점 척도변수로서 매우 불만족=1점, 불만족=2점, 보통=3점, 만족=4점, 매우 만족=5점
직업훈련 수혜	수혜=1, 비수혜=0
산업	한국표준산업분류(10차, 2017년 개정)의 대분류를 기준으로 6개 분야로 구성: 제조업=1, 농·림·광업, 전기·가스, 수도·폐기물, 건설업=2, 도소매, 운수, 숙박음식=3, 금융·보험, 부동산·임대=4, 출판영상정보, 전문과학, 사업=5, 공공행정, 교육, 보건·복지, 예술·협화=6
직업	한국고용직업분류(2007년 개정)의 대분류를 기준으로 4개 분야로 구성: 경영·회계·사무, 관리직=1, 금융·보험, 교육·과학, 법률·보건, 복지, 문화=2, 운전·영업, 경비, 미용, 음식=3, 건설·기계·재료·식품·단순생산·농림=4

자료: 한국고용정보원, 「청년패널조사」 5~11차(2011~2017년)

본 분석에서 구성한 패널자료는 임금근로를 경험한 전국 청년을 대상으로 하고 있다. 서울시 청년만을 대상으로 할 경우 분석에 필요한 표본 수를 충분히 확보할 수 없는 한계가 있으므로 이를 보완하는 대신 청년층 전반의 이직 결정요인을 분석하기 위함이다. 아울러, 종속변수로서 사용한 이직 여부 변수는 첫 직장을 현재까지 유지하였으면 0, 이직을 경험하였으면 1의 값을 갖는 더미변수이다. 이직 경험이 있는 경우 중에서 비자발적 이직은 제외하였다¹⁴⁾. 비자발적 이직은 사업체의 경영사정 및 계약기간의 만료로 인해 자신의 선택과 상관없이 발생한 상황이기 때문이다. 분석에서 사용한 변수와 변수의 조작적 정의는 [표 4-10]과 같다.

(2) 기초통계

청년층의 인적 특성 및 직무 특성, 사업체 특성을 포함하여 모형을 구성하고, 분석에 앞서 각 변수의 기초통계량을 살펴보았다.

이직 경험을 가진 경우는 분석 대상의 51%로 나타났다. 남성은 분석 대상의 55%이고, 연령은 평균 만 30.32세로 나타났다. 거주지를 서울, 경기·인천, 이를 제외한 나머지 광역시·도의 세 가지로 구분하였을 때, 서울 거주자는 분석 대상의 22%, 경기·인천은 30%, 이 외의 광역시·도 거주자는 48%였다. 최종 학력을 고졸 이하, 초대졸, 대졸 이상의 세 가지로 구분하면 고졸 이하는 분석 대상의 13%, 초대졸은 24%였으며, 대졸 이상이 가장 많은 63%를 차지하였다.

사업체 규모는 대기업, 중소기업, 영세기업의 세 가지로 구분하였는데, 대기업 종사자가 분석 대상 전체의 21%, 중소기업이 57%, 영세기업은 21%로 나타났다. 분석 대상의 월평균 임금은 평균 246만 7천 원이고, 주당 평균 근로시간은 평균 44.16시간이었다. 고용형태는 정규직과 비정규직으로 구분하였을 때 정규직이 분석 대상의 78%로 나타났고, 분석 대상의 근속기간은 평균 44.2개월이었다. 건강보험, 고용보험, 국민연금의 사회보험 수혜 비율은 각각 평균 93%, 90%, 91%였고, 퇴직금 수혜 비율은 평균 89%였다. 상여금을 받는 경우는 전체의 85%, 시간외 수당을 받는 경우는 64%, 유급휴일을 적용 받는 경우는 78%였다. 직장에 사내 노조가 있는 경우는 분석 대상의 19%였다.

14) 엄밀한 분석을 위해서는 이직 경험자 중 자발적 이직을 하였다고 응답한 경우만을 추출하여 1의 값을 부여해야 한다. 하지만 이 경우 분석을 위한 충분한 표본 수를 확보하지 못해 유의한 결과를 도출하기 어려운 문제가 있다. 이에 본 연구는 차선책으로 이직 경험이 있는 경우 중에서 비자발적으로 이직하였다고 응답한 경우를 제외하였다.

[표 4-11] 기초통계

변수(N=15,887)		평균	표준편차	최소값	최대값
이직 경험		0.51	0.50	0	1
남성		0.55	0.50	0	1
연령		30.32	3.48	22	39
거주지	서울·경기·인천 외 광역시·도	0.48	0.50	0	1
	서울	0.22	0.42	0	1
	경기·인천	0.30	0.46	0	1
최종 학력	고졸 이하	0.13	0.33	0	1
	초대졸	0.24	0.43	0	1
	대졸 이상	0.63	0.48	0	1
사업체 규모	대기업	0.21	0.41	0	1
	중소기업	0.57	0.49	0	1
	영세기업	0.21	0.41	0	1
월평균 임금(만 원)		246.70	104.47	10.75	2,500
주당 평균근로시간(시간)		44.16	7.63	2	100
정규직		0.78	0.41	0	1
근속기간(개월)		44.20	37.10	1	237
건강보험 수혜		0.93	0.26	0	1
고용보험 수혜		0.90	0.31	0	1
국민연금 수혜		0.91	0.29	0	1
퇴직금 수혜		0.89	0.31	0	1
상여금 수혜		0.85	0.36	0	1
시간외 수당 수혜		0.64	0.48	0	1
유급휴일 수혜		0.78	0.41	0	1
사내 노조 있음		0.19	0.39	0	1
직장 만족도(5점 척도)		3.57	0.71	1	5
직업훈련 수혜		0.02	0.15	0	1
산업	제조업	0.23	0.42	0	1
	농·림·광업, 전기·가스, 수도·폐기물, 건설업	0.05	0.21	0	1
	도소매, 운수, 숙박음식	0.17	0.37	0	1
	금융·보험, 부동산·임대	0.07	0.26	0	1
	출판영상정보, 전문과학, 사업	0.17	0.37	0	1
	공공행정, 교육, 보건·복지, 예술·협회	0.31	0.46	0	1
직업	경영·회계·사무, 관리직	0.32	0.47	0	1
	금융·보험, 교육·과학, 법률·보건, 복지, 문화	0.27	0.45	0	1
	운전·영업, 경비, 미용, 음식	0.18	0.38	0	1
	건설·기계·재료·식품·단순생산·농림	0.23	0.42	0	1

자료: 한국고용정보원, 「청년패널조사」 5~11차(2011~2017년)

직장 만족도는 5점 척도 변수로서 1점은 매우 불만족, 2점은 불만족, 3점은 보통, 4점은 만족, 5점은 매우 만족이라고 할 때, 평균 3.57점으로 나타났다. 직업훈련을 받는 경우는 분석 대상 전체의 2%로 나타났다.

산업을 여섯 가지로 구분하였을 때 공공행정, 교육, 보건·복지, 예술·협회에 해당하는 경우가 전체의 31%로 가장 많고, 다음으로 많은 비중을 차지하는 산업은 제조업으로 전체의 23%로 나타났다. 직업을 네 개 부문으로 구분하였을 때 경영·회계·사무, 관리직에 가장 많은 32%가 분포하고, 다음으로는 금융·보험, 교육·과학, 법률·보건, 복지, 문화에 27%가 분포하는 것으로 나타났다. 산업분류와 직업분류, 연도더미는 분석 시에 통제변수로 이용하였다.

3) 분석 결과

청년층 이직의 결정요인을 분석한 결과는 다음과 같다¹⁵⁾. 남성은 이직할 가능성이 여성보다 17.1%p 감소하였고, 이에 비해 연령이 증가할수록 이직할 가능성이 4.7%p씩 증가하였다. 서울에 거주하는 경우는 서울·경기·인천 외 광역시·도에 거주할 때보다 이직할 가능성이 3.3%p 증가하는 것으로 나타났다. 학력별로는 고졸 이하인 경우보다 초대졸인 경우 4.4%p 이직할 확률이 증가하였으나, 대졸 이상인 경우는 이직할 확률이 12.9%p 감소하였다.

사업체 규모는 대기업보다 작을수록 이직할 확률이 증가하는 것으로 나타났다. 중소기업은 대기업에 비해 3.1%p, 영세기업은 3.9%p 증가하였다. 월평균 임금은 이직 선택과 부(-)의 관계에 있어 임금이 증가할수록 이직할 가능성이 0.1%p 감소하는 것으로 나타났으나 통계적 유의성을 확인할 수 없었다. 근속기간은 이직 선택과 부(-)의 관계에 있어 근속기간이 늘어날수록 이직할 가능성이 0.5%p 감소하였고, 통계적으로 유의한 것으로 나타났다. 건강보험, 고용보험, 국민연금의 사회보험과 퇴직금 수혜여부는 통계적으로 유의한 값을 보이지 않았다. 이에 비해 상여금 혜택을 받는 경우는 이직할 가능성이 1.7%p 낮아졌다. 사내 노조가 있는 경우는 그렇지 않은 경우에 비해 이직할 확률을 1.3%p 감소시키는 것으로 나타났다. 현 직장 만족도가 높을수록 이직 확률이 1.0%p 감소하였다. 직업훈련 여부는 통계적으로 유의미하지 않은 것으로 나타났다.

15) 패널로짓 분석에서는 추정계수값을 가지고 해석하기보다는 한계효과(marginal effect)를 산출하여 살펴보는 것이 바람직하다. 다음의 [표 4-12]에 패널로짓 분석에 의한 추정계수값과 한계효과를 산출하여 보고하고 있으며, 본 분석 결과는 한계효과를 중심으로 설명하였다.

[표 4-12] 이직의 결정요인 분석 결과(패널로짓 임의효과 모형)

변수 종속변수: 이직(유지)	추정 계수	표준 오차	한계 효과	표준 오차	
성별(여성) 남성	-7.183***	(0.593)	-0.171***	(0.014)	
연령	1.984***	(0.102)	0.047***	(0.002)	
거주지(서울·경기· 인천 외 광역시·도)	서울	1.401**	(0.594)	0.033**	(0.014)
	경기·인천	0.580	(0.495)	0.014	(0.012)
최종 학력(고졸 이하)	초대졸	1.923**	(0.796)	0.044**	(0.018)
	대졸 이상	-5.516***	(0.652)	-0.129***	(0.015)
사업체 규모(대기업)	중소기업	1.313***	(0.438)	0.031***	(0.010)
	영세기업	1.615***	(0.558)	0.039***	(0.013)
log 월평균 임금		-0.026	(0.389)	-0.001	(0.009)
주당 평균근로시간		-0.017	(0.013)	0.000	(0.000)
고용형태(비정규직)	정규직	0.284	(0.285)	0.007	(0.007)
근속기간		-0.217***	(0.009)	-0.005***	(0.000)
건강보험(비수혜)		0.645	(0.785)	0.015	(0.019)
고용보험(비수혜)		0.037	(0.605)	0.001	(0.014)
국민연금(비수혜)		1.024	(0.676)	0.024	(0.016)
퇴직금(비수혜)	수혜	0.054	(0.485)	0.001	(0.012)
상여금(비수혜)	수혜	-0.728*	(0.416)	-0.017*	(0.010)
시간외 수당(비수혜)	수혜	-0.314	(0.306)	-0.007	(0.007)
유급휴일(비수혜)	수혜	0.040	(0.354)	0.001	(0.008)
사내 노조(없음)	있음	-0.567**	(0.280)	-0.013**	(0.007)
직장 만족도		-0.413***	(0.132)	-0.010***	(0.003)
직업훈련(비수혜)	수혜	0.247	(0.653)	0.006	(0.016)
산업(제조업)	농·림·광업, 전기·가스, 수도·폐기물, 건설업	-1.939*	(0.996)	-0.046**	(0.023)
	도소매, 운수, 숙박음식	-0.467	(0.629)	-0.011	(0.015)
	금융·보험, 부동산·임대	0.706	(0.980)	0.017	(0.023)
	출판영상정보, 전문과학, 사업	-0.175	(0.616)	-0.004	(0.015)
	공공행정, 교육, 보건·복지, 예술·협회	-0.230	(0.703)	-0.005	(0.017)
직업 (경영·회계·사무, 관리직)	금융·보험, 교육·과학, 법률·보건, 복지, 문화	-0.438	(0.629)	-0.010	(0.015)
	운전·영업, 경비, 미용, 음식	1.173**	(0.471)	0.028**	(0.011)
	건설·기계·재료·식품· 단순생산·농림	0.498	(0.500)	0.012	(0.012)

주: 1) 괄호 안의 글자는 준거 변수임.

2) 결측치로 인해 불균형패널 형태를 취함.

3) *는 $p < 0.1$, **는 $p < 0.05$, ***는 $p < 0.01$ 의 수준에서 통계적으로 유의함.

자료: 한국고용정보원, 「청년패널조사」 5~11차(2011~2017년)

[표 4-12 계속] 이직의 결정요인 분석 결과(패널로지트 임의효과 모형)

변수 종속변수: 이직(유지)	추정 계수	표준 오차	한계 효과	표준 오차	
연도더미(2011년)	2012	3.123***	(0.305)	0.069***	(0.006)
	2013	5.409***	(0.401)	0.125***	(0.008)
	2014	7.466***	(0.507)	0.176***	(0.010)
	2015	9.200***	(0.611)	0.219***	(0.012)
	2016	10.635***	(0.721)	0.253***	(0.014)
	2017	12.702***	(0.842)	0.300***	(0.016)
상수	-50.783***	(6.045)			
lnsig2u	5.322***	(0.067)			
표본 수	15,887				
패널 개체수	3,385				

- 주: 1) 괄호 안의 글자는 준거 변수임.
 2) 결측치로 인해 불균형패널 형태를 취함.
 3) *는 $p < 0.1$, **는 $p < 0.05$, ***는 $p < 0.01$ 의 수준에서 통계적으로 유의함.

자료: 한국고용정보원, 「청년패널조사」 5~11차(2011~2017년)

이 분석을 통해 성별, 연령, 거주지, 학력, 사업체 규모, 근속기간, 상여금, 사내 노조 여부와 직장 만족도는 이직 의사의 주된 요인임을 알 수 있었다. 특히, 학력, 사업체 규모, 근속기간, 상여금, 사내 노조 여부와 직장 만족도가 이직 선택에 영향이 있다는 점은 시사하는 바가 크다. 다른 상황적인 조건이 동일할 때, 학력이 높다는 것은 일반적으로 인적자본 수준이 높다는 것을 의미할 수 있다. Haines et al.(2010), Benson et al.(2004)은 학력이 높은 근로자는 현 직장 외에 다른 기회를 찾을 가능성이 높고, 외부의 고용주들도 이러한 요건을 선호할 수도 있다고 하였다. 이에 비해 옥지호·박오원(2018)은 학력이 높음에도 이직을 하지 않는 경우는 상대적으로 높은 인적자본 수준을 통해 해당 조직에서 더욱 필요로 하는 인력으로 인정받고 높은 성과를 창출할 가능성이 높아 이직 확률을 감소시키게 된다고 하였다. 본 연구에서 대졸 이상인 경우 이직 확률이 줄어든 결과는 후자의 결과로 해석할 수 있다. 근속기간이 늘어날수록 이직 확률이 낮아지는 것에 대해 Davenport and Russell(1994)은 근속기간이 증가할수록 경력과 임금이 늘어나고 승진에서 얻는 만족이 증가하여 이직 확률을 감소시킨다고 한 바 있는데, 본 연구의 결과는 이러한 설명을 지지한다고 볼 수 있다. 사업체 규모가 작을수록 이직 확률을 높이는 것은 사업체 규모가 작을수록 임금의 상승이나 근로여건 개선을 기대하기 어려워 이직을 선택할 가능성을 높이는 것으로 볼

수 있다. 엄미정·박재민(2007)은 사업체 규모가 클수록 근로조건이 좋아 이직 의도를 낮춘다고 하였다. 상여금 혜택을 받을수록 이직 가능성이 감소하는 것은 상여금이 임금을 보완할 수 있는 역할을 한 데 기인한다. 이시균(2017)은 사내 노조가 있으면 노조의 대변 기능을 통해 고용유지 및 근로개선 가능성을 높일 수 있다고 하였으며, 본 연구에서도 이러한 맥락에서 이직을 감소시키는 결과로 나타난 것으로 보인다. 또한, 현 직장 만족도가 높을수록 이직 확률이 낮아지는 것으로 나타났다. 이와 관련해 Armstrong-Stassen(2002)은 직장 만족도가 높을수록 조직에 대한 신뢰 및 몰입도가 높아 현 직장에 머무르며 기여하고자 하는 의도가 더욱 높아진다고 한 것과 일맥상통하는 결과라 할 수 있다.

앞서 2절에서 살펴본 청년층의 이직 및 재취업 특성과 본 3절의 분석 결과를 통해 청년층 이직 결정에 근로조건이 중요한 영향을 미치는 요소임을 확인할 수 있다. 첫째, 일반적으로 학력 과잉과 저임금은 이직을 선택하는 요인으로 의심받고 있으나, 이보다는 현 직장의 근로조건을 개선하고 직장 만족도를 높이는 정책 모색이 필요하다는 점을 시사한다. 둘째, 중소·영세 규모의 사업체에서 이직 확률이 높다는 것은 사업체 규모와 이직 결정 간의 직접적 영향으로 보기보다는 사업체 규모가 작을수록 근로조건 및 작업환경이 나빠 이직을 선택하게 할 수 있다는 연관성을 염두에 둘 필요가 있다. 셋째, 앞서 2절에서 이직 후 재취업으로 사회보험 및 복지 혜택을 개선하기 어려운 것으로 나타났다. 이는 사회보험 및 복지 혜택에 대한 불만이 이직 선택에 영향이 있을 수 있음을 보여준다. 이에 본 절에서의 이직 결정요인 분석을 통해서 상여금 수혜 시 이직할 가능성이 낮아졌고, 이와 더불어 사내 노조 여부도 이직 결정에 중요한 요인임을 확인할 수 있었다. 본 연구는 이직이 합리적인 선택이 되지 못하면 이직의 반복을 초래하고, 경제적·사회적 하향 이동의 경로가 될 수 있다는 점에서, 일궁합이 개선되지 않은 이직과 이로 인한 하향 이동을 막기 위해서는 근로조건 개선에 집중할 필요가 있다는 점을 제기한다.

05

서울시 청년 일자리 정책의 방향과 과제



1_서울시 청년층 이직 및 재취업 분석의 시사점과 정책 방안

2_서울시 청년 일자리 정책 과제

05. 서울시 청년 일자리 정책의 방향과 과제

1_서울시 청년층 이직 및 재취업 분석의 시사점과 정책 방안

본 연구는 앞서 살펴본 서울시 청년 일자리 정책, 서울시 청년층의 노동시장 현황, 서울시 청년층의 이직 및 재취업 특성과 청년층 이직의 결정요인 분석 결과를 연계하여 다음과 같은 정책을 제안하였다. 이를 도식화하여 개괄하면 다음의 [그림 5-1]과 같다.

첫째, 청년층의 이직 특성은 다른 세대와 특성을 달리한다. 청년층은 생애 처음으로 노동시장에 진입한 후에도 활발하게 탐색적 구직 활동을 이어나간다. 따라서 다른 세대에 비해 자발적 이직이 발생하기 쉬우며, 이로 인해 실업 및 미취업 상태에 놓이거나 재취업 후 이전 직장에 비해 경제적·사회적으로 하향 이동할 위험에 처할 수 있다. 본 연구를 통해 청년층 취업 경험자 중 절반 이상이 이직을 경험하였으며 이 중 87% 이상이 자발적으로 이직하였음을 알 수 있다. 자발적 이직 중에서는 근로조건 불만족이나 적성 불일치에 의해 이직한 비중이 높으며, 근로조건 불만족에 의한 이직은 점차 늘어나고 있는 추세이다. 청년층은 생애 직업력 중 초기 단계에 위치하여 중·장년층에 비해 숙련기술 및 경력이 부족할 뿐만 아니라 잦은 이직은 자칫 생산성과 역량 소실로 이어질 수 있다. 따라서 이는 첫 직장 및 이직 후 재취업한 직장에서의 일경험이 경력이 되도록 하는 정책적 지원이 필요한 대목이다.

둘째, 청년층 재취업 특성을 살펴보면 1회 이직 후에는 첫 직장을 유지할 때보다 임금 수준을 올리는 것이 가능하였다. 또한 업무-교육수준, 업무-기술-기능수준의 불일치를 개선할 여지가 있었다. 그러나 재취업 시 첫 직장을 유지할 때보다 사회보험 및 퇴직금, 복리후생의 수혜 비율은 감소하였고, 3회 이상 이직이 반복될 경우는 임금뿐만 아니라 근속기간도 감소하였다. 이를 통해 이직이 자신의 경제적 수준 및 자아실현을 위한 기회가 될 수 있지만, 잦은 이직은 경제적·사회적 하향 이동으로 이어지는 위험성을 갖는다는 것을 알 수 있다.

구분	분석 결과	시사점	정책 방안
청년층의 자발적 이직 증가	<ul style="list-style-type: none"> 취업 유경험자 중 유지 47.5%, 이직 52.5% 이직자 중 약 87.4%는 자발적 이직 자발적 이직의 주된 이유는 근무조건 불만, 적성 불일치, 보수 불만, 전망 없음임 첫 일자리를 그만둔 사유 중 근로조건 불만족은 '04년 39.3% → '18년 51.0%, 11.7%p 증가* 	<ul style="list-style-type: none"> 청년층은 탐색적 구직활동의 시기 최근의 청년층은 근로조건 불만 등으로 자발적 이직 비율 증가 	<p>① 일경험이 경력이 되는 사업 발굴</p>
재취업의 양면성	<ul style="list-style-type: none"> 첫 직장 유지 시보다 1회 이직 시 임금 수준 상향 재취업으로 업무-교육수준, 업무-기술-기능수준 개선 재취업 후 사회보험 및 퇴직금, 복리후생 수혜 비용 감소 3회 이상 이직 반복 시 임금 및 근속기간 감소 	<ul style="list-style-type: none"> 더 나은 근로 조건을 위해 이직 이직을 통한 청년의 자아실현 잡은 이직은 청년층의 역량 축적 방해, 실업 유발 	<p>② '뉴딜일자리'를 통한 근로자 역량 강화, 합리적 이직 필요</p> <p>③ 경력직 전용 양방향 고용플랫폼 마련</p>
근로 환경 문제	<ul style="list-style-type: none"> 사업체 규모가 작을수록 고용안정성 및 근로조건에 불만, 이직 확률이 높아짐 근속기간이 길수록, 복지혜택, 직장 만족도가 높을수록 이직보다는 유지 근로조건 개선으로 근속 유도, 근로자 가치 축적 중요 	<ul style="list-style-type: none"> 중소기업에서의 이직이 대기업에서보다 빈번 중소-대기업 간 근로조건 차이가 이직을 유발 	<p>④ '서울형 강소기업'을 통해 중소기업 기업 문화 선도</p>

주: 1) 분석 결과는 「청년패널조사」 3~11차(2009~2017년) 자료를 활용하여 산출.
 2) * 표시가 있는 분석 결과는 「경제활동인구조사 청년층 부가조사」를 활용.

[그림 5-1] 청년층 이직 및 재취업 특성에 따른 정책 방안

그러므로 일자리의 안착을 위해 현재의 뉴딜일자리 정책을 통한 청년 근로자의 역량 강화가 필요하다. 뿐만 아니라 이직 선택 시 이직이 청년 자신이 추구하는 바를 실현할 수 있는 합리적 선택이 되기 위해서는 이직 후 재취업을 염두에 둔 구체적인 정보의 활용 및 정보 제공 방안이 필요하다. 이를 위해 경력자의 축적된 정보를 활용하고, 이에 상응하여 구체적인 기업 정보를 제공하는 경력직 양방향 고용플랫폼이 마련되어야 한다.

셋째, 앞서 이직 및 재취업의 특성을 도출하기 위한 현황 분석과 이직 결정요인 분석

을 통해 근무조건·작업환경이 열악할수록 근속이 어렵고 이직을 선택할 확률이 높아진다는 것을 확인하였다. 이러한 문제는 사업체 규모가 작은 중소기업에서 주로 나타나며, 가뜰이나 인력 부족 문제를 겪는 중소기업 입장에서는 구인난의 심화로 이어질 수 있다. 근무조건과 작업환경이 열악하다는 것은 근로자의 인적자본의 역량을 강화하기 위한 지원이 어렵다는 것을 의미한다. 이로 인해 근로자는 자기개발과 승진을 통한 보상을 기대하기 어려우며, 결국 직장 불만족과 생산성 감소로 이어질 수 있다. 서울시에서는 서울형 강소기업 선정과 육성 사업을 진행하며 청년층의 일자리 연계를 추진하고 있어, 중소기업 근로환경을 개선하기 위한 기업문화 선도 정책으로 활용할 수 있다. 이와 동시에 청년층 고용을 연계하여 구직 청년과 구인 강소기업 간 일자리 매칭에도 중요한 역할을 할 수 있을 것으로 보인다.



2_서울시 청년 일자리 정책 과제

1) 탐색적 구직활동에 의한 이직 증가, 일경험이 경력이 되는 사업 발굴 필요

(1) 구직자의 취업 경험이 해당 분야의 경력이 되는 제도 발굴

앞서 살펴본 바에 따르면, 취업 유경험자 중 유지는 47.5%, 이직은 52.5%이고, 이직자 중 약 87%가 자발적 이직이었으며, 자발적 이직의 주된 이유는 근무조건 불만, 적성 불일치, 보수 불만, 전망 없음으로 조사되었다. 또한, 근무조건 불만족에 의한 자발적 이직의 추세를 보면 과거에 비해 점차 증가하고 있다.

청년의 초기 노동시장 진입 시기는 대부분 탐색적 구직활동의 시기로, 경험 중심의 취업이 다수 발생하게 된다. 따라서 청년층이 경력으로는 짧은 근속기간과 상대적으로 낮은 전문성을 가지고 있더라도 관련 산업 및 직무에 대한 높은 관심과 성장 가능성을 보여 줄 수 있도록 제도적 지원이 가능하다면 청년의 직업탐색 시기에 발생하는 일경험이 노동시장에서 경력과 같은 인증이 될 수 있을 것이다.

〈참고〉 일본의 '잡카드' 보급 확대

일본 후생노동성은 청년의 직업능력개발을 목적으로 지방공공단체 및 기타 교육훈련기관 등과 연계하여 잡카드를 보급함으로써 청년층 구직자의 직업능력을 증명하고 있다.

잡카드는 개인의 직업이력과 직업능력을 가시화하여 증명하는 수단이다. 직업이력은 교육훈련, 비정규직, 파트타임 등을 포함한 경력 등의 정보가 축적되어 상담 시 이력관리 및 상담 도구로 사용이 가능하다. 직업능력 증명 수단으로도 사용되는데, 개인이 취득한 면허, 자격증 교육 및 수료 이력, 직무경험, 성과의 평가내용, 직장에서의 평가 등의 정보가 기록되면, 이는 구직 활동 시 응모서류나 경력 상담 자료로 활용할 수 있다.

잡카드는 헬로워크(공공일자리센터)에 신청하면 발급 받을 수 있으며, 2014년부터는 학교 졸업 이전의 직업능력 및 경력 관리를 위해 학생용 잡카드를 신설하였다.

자료: 김명중, 2016, "일본의 청년고용 현황과 청년층 취업지원 정책"

한승희, 2017, 「일본의 청년고용 활성화 정책 분석을 통한 시사점 도출」

일본의 후생노동성에서는 잡카드를 보급하여 청년층 구직자의 직업능력을 증명하고 있다. 잡카드에는 교육훈련, 비정규직 및 파트타임 일자리 경험 등의 정보를 축적하고, 자격증 교육 및 수료 이력뿐만 아니라 생애 직업력 초기 취업 후 직무 경험, 성과 평가내용 등을 모두 기록하여 구직 활동 시 활용이 가능하다. 이에 따라 서울시가 현

재 진행하고 있는 뉴딜일자리, 강소기업 직무체험 등 다양한 공공사업 참여자와 직무 능력 배양 교육 참여자에 한해 기업에서의 평판, 의사소통 능력 등에 관한 직무능력기술훈수를 발급하는 제도의 도입을 제언하고자 한다. 기업이 이에 대한 신뢰도를 제고한다면 일경험 참여자의 민간기업 연계에 도움이 될 것으로 기대한다.

2) 이직 및 재취업을 염두에 둔 근로자의 역량 강화, 정보의 활용과 제공

(1) ‘뉴딜일자리’를 통한 청년 근로자의 역량 강화, 합리적 이직 선택

제4장에서 보듯이 1회 이직 후에는 첫 직장을 유지할 때보다 임금 수준을 개선하는 것이 가능하였다. 하지만, 3회 이상 이직이 반복될 경우는 첫 직장을 유지할 때보다 더욱 낮은 임금을 받게 되었다. 또한 이직 후 재취업 시 첫 직장을 유지할 때보다 사회보험 및 퇴직금, 복리후생의 수혜 비율은 감소하였고, 이직횟수가 늘어날수록 근속 기간도 감소하였다. 이처럼 이직은 자신의 경제적 수준 및 자아실현을 위한 기회가 될 수 있지만, 동시에 잦은 이직은 경제적·사회적 하향 이동으로 이어질 수 있는 양면성을 갖고 있었다.



자료: 서울특별시, 2018, “2018년 서울시 일자리 정책 종합계획”

[그림 5-2] 2018년도 뉴딜일자리 사업 중 단계별 통합지원체계

뉴딜일자리 사업은 청년 및 실업자에게 23개월 미만의 일경험을 제공함으로써 직업역량을 배양하고 민간 일자리로 연계되도록 사업의 초점을 맞추고 있다. 2018년 뉴딜일자리 사업은 통합지원체계를 마련하였는데, 통합지원체계는 뉴딜일자리의 진입단계, 직무역량 강화단계, 구직단계에 맞춘 지원체계를 의미한다. 일본의 후생노동성은 2009년과 2013년에 「회사적응 대책」을 강조하고 교육·훈련의 중요성을 부각시킨 바 있다(한승희, 2017). 우리도 입직만큼이나 일자리 안착의 중요성을 인지할 필요가 있으며, 서울시의 뉴딜일자리 통합지원체계도 첫 직장 혹은 새로운 직장에서의 적응 대책까지 염두에 두어야 한다. 현재는 구직단계로서 더 나은 일자리를 얻을 수 있도록 초점을 맞추고 있는데, 여기에서 더 나아가 새로운 직장에서 적응할 수 있도록 상담단계를 추가할 필요가 있다. 이처럼 통합지원체계를 확장하여 사후관리 지원체계를 마련한다면 빈번한 이직으로 이어지지 않고 일자리에 안착하는 데 기여할 것으로 보인다.

〈참고〉 일본의 ‘커리어 컨설턴트 등록제’

근로자의 직업능력개발과 직업설계에 관한 상담을 하는 커리어 컨설턴트에게 법률상의 자격을 부여하고, 자격 부여를 위한 시험과 필요 규정을 제정하였다. 커리어 컨설턴트 시험과 이 시험을 담당하는 등록시험기관을 등록하고, 커리어 컨설턴트 등록과 관련한 지정기관의 지정기준, 커리어 컨설턴트의 의무 등을 규정하고 있다.

자료: 김명중, 2016, “일본의 청년고용 현황과 청년층 취업지원 정책”

(2) 경력직 전용 양방향 고용플랫폼 마련

졸업·중퇴 후 취업 유경험자가 첫 일자리를 그만둔 사유는 2018년 기준 근로조건 불만족이 과반(51.0%)을 차지하였으며, 근로조건 불만족으로 인해 일자리를 그만두는 비중은 2010년 이후로 계속 증가하고 있는 추세이다. 이는 근본적으로 첫 일자리에 진입할 때 생기는 구직자와 사용자 간 미스매치에 기인하는 경우가 많다. 오타 소이치(2016)에 따르면, 경력자를 대상으로 한 구인공고는 기업의 정보를 매우 상세하게 공시해야 할 필요가 있는데, 이는 첫 일자리 취업 시 발생하는 미스매치를 해소하고 이번 기의 만족스러운 일자리 매칭을 이루기 위함이라고 하였다.

〈참고〉 일본의 「청소년 고용촉진법」의 사업주 정보제공 항목

일본의 「청소년 고용촉진법」은 구직자가 직업 선택 시 적절한 직업을 선택하도록 하여 노동시장의 효율성을 높이고자 사업주에 의한 직장 정보제공을 의무화하였다(2016년 3월 1일 시행). 신규 졸업자를 대상으로 한 구인 시 모든 기업은 폭넓은 최신 정보를 제공해야 할 의무가 있으며, 구직자의 신청이 있을 경우에 아래 [표]의 세 분야별로 한 가지 이상의 정보를 제공하도록 의무화하였다. 정보는 홈페이지나 구인광고 등에 게시할 수 있고, 구직자가 그 이상의 항목에 대한 정보를 요구할 때는 구직자의 기초 정보와 정보제공을 원하는 이유를 제시해야 함을 명시하였다. 동시에 정보를 요구한 응시자가 구직에 불이익을 받는 일이 없어야 한다고 규정함으로써 구직자의 알 권리임을 명시하였다.

[표] 사업주의 정보제공 항목

근로조건 항목	세부사항
모집 및 채용에 관한 사항	최근 3년간의 신규 졸업자 채용자 수, 이직자 수
	최근 3년간의 신규 졸업자 채용자 수(남녀별)
	평균 근속연수, 평균 연령
직업능력 개발에 관한 사항	연수 유무 및 연수 내용
	자기계발 지원 유무 및 내용(교육훈련 휴가제도, 교육훈련 단시간 근무제도가 있는 경우에는 그 정보를 포함)
	멘토제도 유무
	커리어 컨설팅제도 유무 및 내용
	사내검정 등 제도 유무 및 내용
기업의 고용관리에 관한 사항	전년도 월평균 시간외 근로시간 실적
	전년도 유급휴가 평균 취득일수
	전년도 육아휴업 취득 대상자 수 및 취득자 수(남녀별)
	여성 관리자 비율

자료: 김명중, 2016, “일본의 청년고용 현황과 청년층 취업지원 정책”

이를 고려할 때, 경력직을 대상으로 한 양방향 정보공개 시스템 구축이 근로조건 불만족과 같은 미스매치 해소 방법이 될 수 있다. 경력직 구직자는 첫 일자리 구직자보다 기업에게 구체적이고 다양한 정보의 제공이 가능하다. 가령, 이전 직장에서 수행한 업무와 임금 수준 등을 공개하고 희망 직종과 희망 임금 수준, 원하는 근로조건 등을 구체적으로 명시하는 등 구직자의 직업능력기술서를 마련하는 것이다. 구체적 정보가 담긴 직업능력기술서를 기업이 열람할 수 있도록 하는 동시에 이를 열람할 자격을 가진 기업(즉, 상응하는 정보를 제공하는 기업)은 첫 일자리 구직자에게 제공하는 정보

보다 구체적인 기업 정보를 제공하도록 한다. 현재는 민간 경력직 플랫폼을 중심으로 이러한 양방향 정보 시스템이 구축되고 있다. 이러한 방식은 일반적인 청년 경력직뿐만 아니라 경력단절 여성, 중장년 경력직 등 다양한 고용 취약계층을 위한 공공의 고용 플랫폼 모델이 될 수 있을 것이다. 또한 김명중(2016)에 따르면, 일본의 후생노동성은 2016년 「청소년고용노동법」을 시행하여 사업주에 의한 직장 정보제공을 의무화(2016년 3월 1일 시행)하였다. 일본의 「청소년 고용촉진법」은 신규 졸업자를 대상으로 하는 구인으로 제한되어 있지만, 서울시의 경우 ‘서울일자리포털’ 플랫폼을 통해 구인업체의 고용관리, 직업능력 개발에 관한 사항 등을 알려주는 것도 첫 일자리를 찾는 구직자 및 경력직 구직자 모두의 미스매치를 해소하는 차원에서 주요한 정책이 될 수 있을 것이다.

〈참고〉 경력단절여성의 경력직 채용 플랫폼 ‘WECONNECT’

위커넥트는 임신 혹은 출산 등의 개인적인 이유로 일을 그만두었던 경력직 여성의 재취업을 돕는 채용 매칭 플랫폼으로, 정규 근로시간(오전 9시~오후 6시)에 근로가 어려운 여성 경력자를 벤처·스타트업 기업에 매칭해주는 스타트업 기업이다. 2018년 1월 서비스를 시작하였으며, 2019년 2월 기준 현재 84개 업체가 가입되어 있으며, 경력지원자 후보는 600여 명 정도 규모이다.



[그림] 위커넥트 BI

구직자는 소정의 포트폴리오 양식에 맞춰 자신의 업무능력을 기술하고, 구인기업은 기업의 일반적인 경영정보, 임금, 근로시간 등과 구체적인 직무내용, 조직문화, 새로운 구성원에게 가장 기대하는 점 등 기업이 원하는 인재상과 기업 문화에 대한 구체적인 사항을 기입한다.

‘위커넥트’의 자체적인 사업평가는 ‘얼마나 많이 연결을 했는가?’가 아니라 ‘양측이 얼마나 만족하는 연결을 했는가?’로 방향을 설정하였기 때문에 기업이 만족하는 매칭을 위해 포트폴리오를 등록한 지원자에 대한 검증 과정을 거친다. 위커넥트 직원이 직접 전화를 걸어 유선 인터뷰를 진행하며, 이를 통해 일자리 매칭 전 지원자의 역량과 직무 전문성을 검증한다. 동시에 구직자의 채용 만족도를 점검하기 위해 입사 후 3개월 동안 사후관리 서비스를 실시한다. 1주일에 1회 유선 상담을 통해 어려운 점과 도와줄 사안 등에 대한 세심한 적응프로그램을 제공한다.

자료: 위커넥트 홈페이지(<https://weconnect.kr/blog>)

3) 근로환경 개선을 통해 근속 유도, 근로자의 가치 축적 촉진

(1) ‘서울형 강소기업’을 통해 중소기업 기업 문화 선도

앞서 서울시 청년층의 이직 및 재취업 특성과 이직 결정요인 분석을 통해 근무조건과 작업환경이 열악할수록 근속이 어렵고 이직을 선택할 확률이 높아진다는 점을 확인하

였다. 이러한 문제는 사업체 규모가 작은 중소·영세기업에서 주로 나타나, 기업 입장에서 인력 부족 심화로 이어질 수 있다. 근무조건과 작업환경이 열악하면 근로자의 인적자본에 대한 투자가 어렵고, 자기개발과 승진을 통한 보상을 얻지 못한 근로자는 직장 만족도와 생산성이 감소될 수 있다.

서울시는 서울형 강소기업 사업을 통해 기업역량이 뛰어나고 근로조건이 선진적인 기업을 발굴하여 지원하고 있으며, 특히 2018년부터는 워라밸 실천 기업을 발굴하여 강소기업으로 선정하고 있다. 이전보다 더 나은 근로조건을 갖출 수 있도록 하여 강소기업이 지속·확대된다면 중소기업 전반의 근로환경 선진화와 양질의 일자리의 양적 증대를 이룰 수 있을 것이다. 중소기업의 경우 휴게공간, 교육훈련 지원, 사원복지 측면에서 대기업에 비해 지원 여력이 부족할 뿐만 아니라 휴직대체 인력이 부족한 경우가 많은데, 이에 대한 서울시의 개입이 있을 경우 큰 역할을 할 것으로 기대된다. 강소기업으로 선정되는 기업이 해마다 증가하고 있으므로, 장기근속 유도, 근로자 직업 능력 개발 등 서울시의 적절한 키워드를 발굴·적용하여 지속사업으로 진행된다면 파급효과가 클 것으로 보인다. 또한 이들 기업의 경영안정성이 근로자의 고용안정성으로 이어지는 만큼 경영안정성 확보를 위한 방침도 보강되어야 한다. 김명중(2016)에 따르면, 일본은 청년고용이 활발한 기업에 인증마크를 지정하여 기업의 홍보나 상품에 사용할 수 있도록 하였다. 동시에 이들 기업에 저금리 용자와 공공조달 가산점을 부여하여 기업의 경영 안정성을 도모하고 있는데, 이러한 점은 서울시 강소기업 정책에 시사하는 바가 크다.

〈참고〉 일본의 ‘YOUTH YELL’ 청년고용 우수기업 인증 제도

일본은 2015년 10월 1일 우수중소기업 인정제도를 창설하였다. 특히 청소년 채용 및 고용실적이 좋은 기업에게는 ‘유스 yell’ 인정마크를 부여하여 기업의 홍보 및 상품에 사용할 수 있도록 하였으며, 인정마크에 인정 연도를 기입함으로써 언제부터 ‘유스 yell’ 인정을 받은 기업인지 소비자와 구직자도 알 수 있도록 하고 있다. ‘유스 yell’ 인정기업은 일본의 지역고용공공지원센터인 ‘헬로 워크’에서 적극적으로 홍보하고 있다. 또한 일본정책금융공고에 의한 저금리 용자 혜택을 받을 수 있고, 지역 공공조달 사업에서도 가산점을 부여받는 등 경영지원 측면의 혜택이 있다.

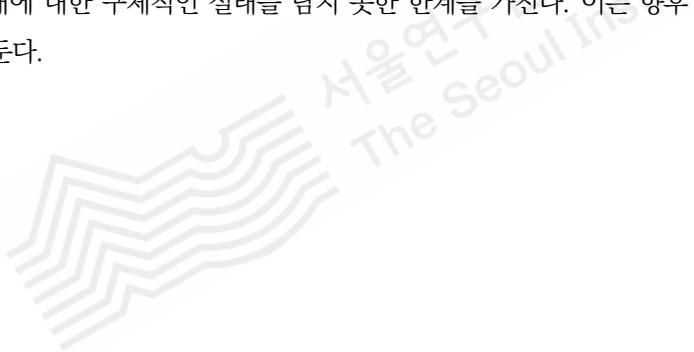


[그림] ‘유스 yell’ 인정마크

자료: 김명중, 2016, “일본의 청년고용 현황과 청년층 취업지원 정책”

결론적으로, 본 연구는 서울시 청년층의 이직 및 재취업 특성을 밝히고, 청년실업에 대한 정책적 시사점을 제언하기 위해 주어진 데이터를 바탕으로 서울시 청년 일자리 정책을 검토하였다. 또한, 서울시 청년층 노동시장의 현황 제시, 이직과 재취업의 특성 고찰, 이직의 결정요인 분석을 시행하였다. 이를 통해 청년층에서 근로조건 불만족에 의한 자발적 이직이 늘고 있는 문제를 제기하고, 이것이 청년실업의 원인이 될 수 있음을 지적하였다. 청년층의 활발한 구직탐색 특성을 고려하여 합리적 선택에 의한 이직과 새로운 일자리에의 안착을 위해서는 기존의 일자리 창출 기조보다는 보다 구체적인 정보를 제공하여 일궁합이 맞는 일자리 매칭을 실현해야 한다. 또한 청년층이 중소기업에서 이탈하고자 이직하는 현상을 막기 위해 중소기업이 근로조건 개선에 힘쓰도록 하는 기업문화를 이끌고, 생존력과 경쟁력을 강화할 수 있도록 하는 지원의 필요성을 강조한다.

그럼에도 본 연구는 여전히 많은 한계를 가지고 있다. 데이터의 한계로 인해 서울시 청년층의 이직 요인, 고용형태 및 사업체 규모, 이직횟수별로 구분한 요인을 도출하지 못하였고, 다양한 변수를 포함하지 못하였다. 또한 자발적 이직에 의한 실업 또는 미취업 상태에 대한 구체적인 실태를 담지 못한 한계를 가진다. 이는 향후 연구의 몫으로 남겨둔다.



참고문헌

- 강소량, 2015, “국민연금기 고령자의 노동시장 참여에 미치는 영향”, 「정책분석평가학회보」, 25권 2호, pp.165-195, 한국정책분석평가학회.
- 강순희, 2018, “대졸 청년 노동시장 이행의 코호트 간 비교연구”, 「노동정책연구」, 18권 4호, pp.1-29, 한국노동연구원.
- 강순희·안준기, 2010, “대졸자의 실업경험의 낙인효과”, 「한국경제연구」, 28권 2호, pp.201-231.
- 고용노동부, 2018, 한권으로 통하는 고용노동정책.
- 권순식, 2009, “특수형태근로종사자의 직무스트레스와 이직의향”, 「노동정책연구」, 9권 4호, pp.119-156.
- 김재호, 2007, “청년실업의 현황과 원인 및 대책”. 「사회과학논총」, 9권, pp.27-54.
- 김명중, 2016, “일본의 청년고용 현황과 청년층 취업지원 정책”, 「국제노동브리프」, 2016년 7호, pp.91-111, 한국노동연구원.
- 김용성, 2008, 「청년실업의 원인과 정책적 대응방안(Analysis on youth unemployment and policy implication)」, 한국개발연구원.
- 김유배, 2004, 「노동경제학」, 박영사.
- 김지운, 2018, “2014년 이후 실업률 상승에 대한 요인 분석”, 「KDI 경제전망-2018년 하반기」, 35권 2호, pp.41-50.
- 남재량, 2006, “청년실업의 동태적 특성과 정책 시사점”, 「노동리뷰」, 16권 4호, pp.22-33, 한국노동연구원.
- 남재량 외, 2011, 「청년층 노동시장 진입 및 정착방안 연구」, 한국노동연구원.
- 문영만·홍장표, 2017, “청년 취업자의 기업규모별 이직 결정요인 및 임금효과”, 「산업노동연구」, 23권 2호, pp.195-230, 한국산업노동학회.
- 민인식·최필선, 2012, 「STATA 패널데이터 분석」, 지필미디어.
- 박상철 외, 2009, 「성공적인 이직 및 재취업에 관한 연구」, 한국고용정보원.

- 서울특별시 경제정책실, 2019, “2019년 서울형 뉴딜일자리 사업 종합지침서(배포용)”, 2019.04.19., 서울시 정보소통광장 공개자료.
- 서울특별시 경제정책실, 2019, “서울시 뉴딜일자리 연도별 추진실적”, 내부자료.
- 서울특별시 경제정책실, 2019, “청년채용 확대 및 일-생활균형 기업문화 조성을 위한 일-생활균형 서울형 강소기업 선정지원 계획”, 2019.02, 서울시 정보소통광장 공개자료.
- 서울특별시 경제정책실 경제일자리기획관 일자리정책과 청년일자리팀, 2019, “2019년 서울형 강소기업 선정 평가 항목”, 내부자료.
- 서울특별시 일자리노동정책관, 2018, “서울형 뉴딜일자리”, 서울시 정보소통광장 공개자료.
- 서울특별시 일자리노동정책관, 2018, “2018년 서울시 일자리 정책 종합계획”, 서울시 정보소통광장 공개자료.
- 서울특별시 일자리노동정책관, 2018, “대학-강소기업 연계형 청년 일자리 사업계획(안)”, 2018.08.23., 서울시 정보소통광장 공개자료.
- 서울특별시 일자리노동정책관, 2018, “서울형 강소기업 탐방 프로그램 추진 계획”, 2018.09.04., 서울시 정보소통광장 공개자료.
- 서울특별시 일자리노동정책관 일자리정책담당관, 2018, “서울시 先일자리 확보 後교육 청년 뉴딜일자리 사업실시”, 2018.08.08., 보도자료.
- 서울특별시 일자리 정책담당관, 2018, “18년 서울시 일자리카페 추진계획”, 2018.04.02., 서울시 정보소통광장 공개자료.
- 서울특별시 일자리정책과, 2016, “서울형 강소기업 선정을 통한 청년 채용 지원 및 일자리 질 개선 계획”, 2016.05.31., 서울시 정보소통광장 공개자료.
- 서울혁신기획관, 2015, 「2020 서울형 청년보장」, 서울특별시.
- 엄미정·박재민, 2007, 「청년층의 숙련 불일치와 직장이동」, 한국직업능력개발원.
- 오타 소이치, 2016, “일본 청년층 고용의 현황과 과제”, 「국제노동브리프」, 2016년 5호, pp.37-46, 한국노동연구원.
- 옥지호·박오원, 2018, “기업의 교육훈련 투자와 자발적 이직률 간의 관계”, 「노동정책연구」, 18권 1호, pp.39-69, 한국노동연구원.
- 우상범·임상훈, 2013, “비정규직 이해와 노조 조직화 방식의 다양성 연구”. 「사회과학연구」, 29권 3호, pp.209-236.
- 이상록, 2000, “실직기간 구직활동이 실직자의 재취업에 미치는 영향 분석”, 「한국사회복지학」, 43권, pp.299-327, 한국사회복지학회.
- 이석열 외, 2014, “청년층의 입직 및 이직 실태와 해소방안 탐색”, 「공학교육연구」, 17권 6호.

pp.30-45, 한국공학교육학회.

이시균, 2017, “고용유지율 결정요인 분석”, 『산업노동연구』, 23권 2호, pp.169-193, 한국산업노동학회.

전재식, 2002, 『청년층의 취업형태 및 결정요인에 관한 연구』, 연구노트, 한국직업능력개발원.

조우현, 2010, 『일의 세계 경제학』, 법문사.

지민웅·박진, 2017, “생애 첫 전일제 일자리에에서의 자발적 이직 결정요인”, 『서울행정학회 학술대회 발표논문집』, 11권, pp.189-211, 서울행정학회.

통계청 보도자료, “2018년 6월 고용동향 보도참고자료”, 2018.07.11.

한국고용정보원, 2009, 『2007 대졸자직업이동경로조사 1차년도 기초분석보고서』, 노동부·한국고용정보원.

한승희, 2017, 『일본의 청년고용 활성화 정책 분석을 통한 시사점 도출』, 노동경제학회.

황광훈, 2018, “청년층의 이직 결정요인 및 임금효과 분석”, 『2018 고용패널조사 학술대회 자료집』, 한국고용정보원.

Armstrong-Stassen, M., 2002, “Designated redundant but escaping lay-off: A special group of lay-off survivors”, *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 75(1), pp.1-13.

Benson, G. S., Finegold, D., and Mohrman, S. A., 2004, “You paid for the skills, now keep them: Tuition reimbursement and voluntary turnover”, *Academy of Management journal*, 47(3), pp.315-331.

Davenport, L., and Russell, J. E. A., 1994, “Examining the relationship between career plateauing and job attitudes”, In annual meeting of the Academy of Management, Dallas, Texas.

Granovetter, M., 2018, *Getting a job: A study of contacts and careers*, University of Chicago press.

Haines III, V. Y., Jalette, P., and Larose, K., 2010, “The influence of human resource management practices on employee voluntary turnover rates in the Canadian non governmental sector”, *ILR Review*, 63(2), pp.228-246.

Hanson, S., and Pratt, G., 1991, “Job search and the occupational segregation of women”, *Annals of the Association of American geographers*, 81(2), pp.229-253, Association of American Geographers.

Jovanovic, B., 1979, “Job matching and the theory of turnover”, *Journal of political economy*, 87(5), Part 1, pp.972-990, The University of Chicago Press.

Wooldridge, J. M., 2010, Econometric analysis of cross section and panel data, MIT press.

Wooldridge, J. M., 2005, "Simple Solutions to the Initial Conditions Problem in Dynamic, Nonlinear Panel Data Models with Unobserved Heterogeneity", Journal of applied econometrics, 20(1), pp.39-54.

서울일자리포털(<http://job.seoul.go.kr>)

위커넥트 홈페이지(<https://weconnect.kr/blog>)



[부록 표 1] 연도별 청년층의 취업경험 유무 및 횟수

(단위: 천 명)

연도	졸업·종퇴 청년층 인구 전체						
		취업경험 있음				취업경험 없음	
		한 번	두 번	세 번	네 번 이상		
2004	5,656	5,200	2,046	1,333	982	838	456
2005	5,423	4,971	1,926	1,245	932	868	452
2006	5,236	4,761	2,012	1,182	829	738	475
2007	5,102	4,669	1,866	1,185	896	723	433
2008	5,059	4,590	1,841	1,132	882	735	468
2009	4,878	4,375	1,703	1,069	882	722	502
2010	4,756	4,272	1,598	1,104	840	730	485
2011	4,655	4,129	1,681	1,063	720	664	526
2012	4,556	4,037	1,643	1,034	719	641	519
2013	4,411	3,857	1,681	1,010	613	553	554
2014	4,389	3,827	1,767	1,001	587	472	562
2015	4,557	3,926	1,785	1,071	589	481	631
2016	4,643	4,033	1,913	1,050	589	481	611
2017	4,730	4,101	1,879	1,029	642	550	630
2018	4,788	4,140	1,895	1,037	674	534	648

자료: 통계청, 각 연도, 「경제활동인구조사 청년층 부가조사」

[부록 표 2] 연도별 청년층의 첫 취업 소요기간

(단위: 천 명, 개월)

연도	졸업·중퇴 후 취업 유경험자					첫 취업 평균 소요기간
	임금근로자					
	1년 미만	1-2년 미만	2년 이상			
2004	5,200	5,030	3,818	540	673	10
2005	4,971	4,813	3,697	468	647	9
2006	4,761	4,589	3,401	473	715	11
2007	4,669	4,507	3,366	476	664	10
2008	4,590	4,456	3,308	506	643	10
2009	4,375	4,244	3,168	471	605	10
2010	4,272	4,138	3,136	431	571	10
2011	4,129	3,990	3,009	416	565	10
2012	4,037	3,904	2,963	410	531	10
2013	3,857	3,754	2,777	414	564	10
2014	3,827	3,708	2,736	414	557	11
2015	3,926	3,788	2,788	440	561	10
2016	4,033	3,909	2,864	420	626	10
2017	4,101	4,012	2,900	465	647	11
2018	4,140	4,054	2,936	468	650	11

자료: 통계청, 각 연도, 「경제활동인구조사 청년층 부가조사」

[부록 표 3] 연도별 청년층의 첫 일자리 지속 여부 및 평균 근속기간

(단위: 천 명, 개월)

연도	졸업·종퇴 후 취업 유경험자 구분			평균 근속기간		
	전체	첫 일자리 그만둠	첫 일자리 현재 지속	전체	첫 일자리 그만둠	첫 일자리 현재 지속
2004	5,200	3,572	1,628	20	17	27
2005	4,971	3,434	1,537	20	16	27
2006	4,761	3,120	1,641	20	17	27
2007	4,669	3,175	1,494	20	17	27
2008	4,590	3,103	1,487	19	16	27
2009	4,375	2,960	1,415	19	16	27
2010	4,272	2,945	1,327	19	15	26
2011	4,129	2,747	1,382	19	15	26
2012	4,037	2,687	1,349	18	15	26
2013	3,857	2,423	1,434	18	14	25
2014	3,827	2,355	1,472	18	14	24
2015	3,926	2,445	1,480	17	14	24
2016	4,033	2,411	1,621	18	14	24
2017	4,101	2,516	1,585	18	14	24
2018	4,140	2,574	1,566	18	14	25

자료: 통계청, 각 연도, 「경제활동인구조사 청년층 부가조사」

[부록 표 4] 연도별 청년층의 근로계약기간 형태별 분포

(단위: 천 명)

연도	임금근로자				
	계약기간 정함		계약기간 정하지 않음		
	1년 이하 계약	1년 이상 계약	계속근무 가능	일시적 일자리	
2008	4,456	514	292	2,898	752
2009	4,244	544	337	2,652	711
2010	4,138	694	227	2,533	684
2011	3,990	837	140	2,499	514
2012	3,904	802	115	2,527	461
2013	3,754	813	126	2,333	482
2014	3,708	746	117	2,375	470
2015	3,788	796	156	2,370	466
2016	3,909	899	168	2,335	508
2017	4,012	862	164	2,495	490
2018	4,054	877	160	2,533	485

자료: 통계청, 각 연도, 「경제활동인구조사 청년층 부가조사」

[부록 표 5] 연도별 청년층의 첫 일자리를 그만둔 사유

(단위: 천 명)

연도	이직 경험자	근로조건 불만족 (보수, 근로 시간 등)	임시적, 계절적인 일의 완료, 계약기간 끝남	전망이 없어서	전공, 지식, 기술, 적성 등이 맞지 않아서	직장 휴업, 폐업, 파산 등	개인/ 가족적 이유 (건강, 육아, 결혼 등)
2004	3,572	1,405	795	309	261	191	138
2005	3,434	1,428	726	301	255	186	126
2006	3,120	1,288	662	317	227	160	104
2007	3,175	1,346	652	299	246	188	118
2008	3,103	1,345	596	294	211	206	94
2009	2,960	1,274	522	288	194	214	108
2010	2,945	1,256	499	300	221	248	83
2011	2,747	1,160	507	270	198	244	69
2012	2,687	1,182	485	232	237	231	48
2013	2,423	1,092	455	198	183	223	54
2014	2,355	1,103	416	183	166	238	44
2015	2,445	1,158	411	186	157	274	46
2016	2,411	1,172	326	191	152	259	68
2017	2,516	1,284	348	180	167	303	60
2018	2,574	1,313	365	224	154	320	44

자료: 통계청, 각 연도, 「경제활동인구조사 청년층 부가조사」

[부록 표 6] 최종 학력별·사업체 규모별 세부 이직 이유

(단위: %)

구분	이직 사유	최종 학력별			기업체 규모별				
		고졸 이하	초대졸	대졸 이상	영세 기업	중소 기업	대기업		
자발적 이직	직무 불일치	전공 불일치	0.0	0.7	0.7	0.7	0.5	0.5	
		적성 불일치	11.5	9.3	12.7	10.1	13.7	10.6	
		기술·기능 부족	1.8	0.0	0.0	0.7	0.0	0.5	
		동료 또는 상관과 불화	4.4	2.7	1.3	2.0	2.5	2.3	
	근로조건 불만	전망이 없어서	10.6	15.3	14.1	12.2	18.3	10.6	
		보수, 승진 불만	12.4	14.0	13.7	12.8	16.2	11.5	
	개인적 사정	근무조건이 나빠서	28.3	23.3	22.1	27.0	28.9	16.6	
		학업 계속	8.0	0.7	3.0	0.0	0.0	8.8	
		창업이나 개인사업 위해	4.4	5.3	6.7	18.9	0.5	1.8	
		육아 및 가사의 이유	8.0	2.0	6.4	3.4	1.5	10.6	
		건강상의 이유	1.8	10.0	3.3	0.7	0.0	12.0	
	비자발적 이직	경영상	폐업, 해고, 사업 종료	4.4	12.0	4.4	7.4	5.6	6.5
			계약기간 만료	4.4	4.7	11.7	4.1	12.2	7.8

자료: 한국고용정보원, 「청년패널조사」 3~11차(2009~2017년)

Abstract

Turnover and Re-employment of Youth in Seoul: Policy Implications for Youth Unemployment

Jinha Kim · Min Young Hwang

The purpose of this study is to resolve youth unemployment and contribute to policy measures for youth employment by identifying the job turnover and re-employment characteristics of youth in a dynamic analysis. Toward this end, this study has analyzed youth employment policies in Seoul, and the status and empirical features of young workers in Seoul. This study has raised the issue of young people increasingly and voluntarily leaving work due to unsatisfied working conditions, which may be the underlying factor contributing to youth unemployment. Young workers choose to leave their jobs in search of better working conditions. Turnover improves discrepancies between pay and workability levels; however, it may represent a lost opportunity to receive welfare benefits. Repeated turnover has been shown to lower the pay levels. Welfare benefits and job satisfaction have been the key determinants of job turnover. Therefore, the policy for young people should be designed to support the transition via rational selection and settlement in new jobs considering the active job search efforts of youth. Specific information rather than policy measures that focus on job creation are needed to generate jobs matching work available. It is also necessary to support Small and Medium Enterprises (SMEs) to improve working and cultural conditions in order to prevent young people from leaving the SMEs.

Contents

01 Introduction

- 1_Study Background and Purpose
- 2_Main Contents and Research Methods

02 Economically Active Population of Youth and Related Policies in Seoul

- 1_Economically Active Population of Youth in Seoul
- 2_Youth Employment Policies in Seoul

03 Status of Youth Labor Market in Seoul

- 1_Employment and Unemployment of Young People in Seoul
- 2_Status of Employment and Turnover of Youth

04 Analysis of Turnover and Re-employment of Youth in Seoul

- 1_A Theoretical Study of Turnover
- 2_Characteristics of Turnover and Re-employment of Young People in Seoul
- 3_Empirical Analysis of Youth Turnover

05 The Policy Perspectives of Youth Employment in Seoul

- 1_Implications of Turnover and Re-employment of Youth in Seoul
- 2_Suggestions for Youth Job Policies in Seoul

서울시 청년층 이직·재취업 특성과
청년실업의 정책 시사점

서울연 2018-PR-64

발행인 서왕진

발행일 2019년 5월 3일

발행처 서울연구원

ISBN 979-11-5700-411-9 93530 8,000원

06756 서울특별시 서초구 남부순환로 340길 57

이 출판물의 판권은 서울연구원에 속합니다.