

청년취업자의 노동이동 및 고용형태 전환에 영향을 미치는 요인에 관한 연구*

반 정 호

(한국노동연구원)

김 경 희

(서울기독대학교)

김 경 휘

(군산대학교)

[요 약]

본 연구는 청년패널 자료(2002-2003)를 활용하여 청년취업자의 노동이동 및 고용형태 전환의 실태를 파악하고 고용형태의 전환에 영향을 미치는 요인을 규명하고자 하는데 그 목적이 있다. 주요 분석 결과 및 정책적 함의를 제시하면 다음과 같다. 첫째, 청년취업자의 비정규직 고용은 약간의 감소를 보이지만, 같은 기간 취업청년계층이 정규직에서 비정규직이나 실업(혹은 비경제활동인구)으로 대거 전환되는 된 것으로 나타나, 우리나라의 청년계층의 고용이 매우 불안정하게 이루어지고 있는 것으로 분석되었다. 특히 여성이나 저학력자의 비정규직 고용현상이 두드러지게 나타났고, 실업이나 비경제활동인구로 전환되는 현상이 심화되고 있는 것으로 나타나 이들 계층의 고용안정화를 위해 정부차원의 차별적인 정책이 요구된다. 둘째, 청년계층의 구직활동이 공식적인 경로에 의해 이루어진 경우나 직장에서 배치된 직무가 적절할수록 비정규직 함정에 빠질 위험이 낮아진다는 결과를 보여주어, 청년계층에 대한 취업의 경로를 공식화하고 청년계층의 교육이나 기능(기술)수준에 적합한 직무배치를 통해 고용의 질적인 수준을 향상시켜야 할 것이다. 셋째, 본 연구에서는 기업의 규모가 큰 대기업일수록 비정규직 함정에 빠지게 될 위험이 낮아지는 것으로 분석되었으나, 최근 청년계층의 대기업 정규직 채용이 매우 제한적으로 이루어지는 것을 감안할 때, 오히려 소규모 사업체나 중소기업의 경쟁력을 강화하여 청년계층의 입직을 증가시키는 방안이 모색될 필요가 있다. 마지막으로, 청년취업자의 직장형태가 정부관련 기관일수록 비정규직 함정에 빠질 위험이 커지는 것으로 나타났는데, 이와 같은 결과는 제한적인 연구기간으로 인해 단언하기는 어렵지만, 우리나라의 청년실업정책이 공공근로나 인턴제와 같은 비

* 본 논문의 초고는 2004년 11월 “제3회 산업·직업별 고용구조 및 청년패널 심포지엄”에서 발표되었다. 당시 참석자들의 논평 및 익명의 심사자들의 논평이 초고의 여러 가지 미흡한 점을 보완하는데 큰 도움이 되었다. 아울러 논문의 주제와 관련된 아이디어와 조언을 주신 중앙대학교 사회복지학과 김교성 교수와 한국노동연구원 장지연 연구위원에게 감사를 드린다.

정규직 고용을 중심으로 실시되고 있는 현실을 반영하는 것이라 할 수 있다. 따라서 현행 청년실업 정책은 청년계층으로 하여금 안정된 직업경력을 확보하거나 정규직으로 전환을 촉진시키는 가교역할을 할 수 있는 고용정책으로 변화되어야 할 것이다.

주제어: 청년실업, 고용불안정, 노동이동, 고용형태전환

1. 서론

우리나라는 IMF 경제위기 이후 안정되어 가던 청년층(15-29세) 실업률이 최근 경기침체로 2004년 7월 현재 7.6%로서, 전체 실업률(3.5%)의 2배 이상의 수준에 해당하는 높은 실업률을 나타내고 있는 실정이다(통계청, 2004). 청년계층의 높은 실업률의 원인을 크게 두 가지 측면에서 살펴볼 수 있는데, 그 중 하나는 노동시장의 수요와 공급에서 나타나는 불균형에 기인한 실업이며, 또 다른 하나는 내부 노동시장의 고용불안정¹⁾으로 인한 실업으로 이해할 수 있다. 청년실업을 유발시키는 두 가지 주요 문제는 교육과정이나 훈련의 과정을 종료한 상태에서 청년계층이 신규 노동시장 진입을 방해하는 요소로서 작용함은 물론, 노동시장에 신규 진입하는 청년층의 잦은 노동이동²⁾과 이에 따른 상대적으로 짧은 근속기간, 불안정한 고용형태를 경험하게 만드는 결과를 유발한다.

최근 우리나라의 고용불안정 정도를 단적으로 보여주는 것이 노동시장 내부에서 비정규직 고용이 증가되는 양상이라 할 수 있다.³⁾ 비정규직 고용의 증가는 노동시장의 불안정성을 심화시키고 노동생

- 1) Buchtermann(1993)은 고용안정의 의미를 4가지 측면에서 구분하여 정의하고 있는데, 그는 고용안정의 의미를 직장안정(job security), 거시경제적 고용안정(macroeconomic employment security), 미시경제적 고용안정(microeconomic employment security), 소득안정(income security) 등 4가지 측면으로 이해한다. 직장안정의 경우, 협의의 고용안정으로 노동자가 현재 근무하는 특정 직장에 대해 갖는 고용보장을 의미한다. 거시적 고용안정은 경제 전체적인 차원에서의 고용기회의 크기, 즉 현 직장에서의 취업지속 가능성, 노동시장에서 신규취업 또는 재취업 가능성 등을 의미한다. 미시경제적 고용안정은 노동자가 현재 소속되어 있는 회사나 사업장에서 부당하게 해고되지 않을 가능성 등을 의미하고 소득안정은 노동자의 임금소득, 또는 실직 시 실업·퇴직 보상의 안정성 등을 의미한다. 본 연구에서 언급하고 있는 고용안정(혹은 고용불안정)은 Buchtermann의 분류기준을 적용한다면, 협의의 고용안정을 의미하는 직장안정과 취업지속 가능성 및 재취업 가능성 등을 의미하는 거시경제적 고용안정과 그 맥을 같이한다.
- 2) 일반적으로 노동이동은 기업의 입장에서 근로자가 직장으로 들어오는 입직(accessions)과 직장을 떠나 실업상태가 되는 이직(separations)을 의미하며 보다 넓은 의미에서 노동의 이동은 근로자의 지역간·산업간·직종간·기업간 이동을 의미한다. 또한 근로자가 초기에 결정한 직업에 대해 만족을 얻지 못하거나 혹은 더 높은 임금이나 보다 안정적인 고용상태를 제공하는 직장을 찾아가 하는 등의 경우 역시 노동의 이동을 의미한다(배무기, 2003). 최근 우리나라는 청년계층의 비정규직 고용의 증가로 인해 안정된 고용형태를 보장받기 어려운 실정에 있으며, 각 고용상태간의 이동 역시 매우 빈번하게 일어나고 있다. 따라서 본 연구에서는 고용형태의 전환 역시 고용(불)안정의 측면을 고려한다면, 보다 포괄적인 의미의 노동이동으로 이해할 수 있다고 판단하였다.
- 3) 통계청(2001)의 자료분석에 의하면, 1998-2002년 동안 190만명의 취업자 중 대부분은 정규직 부문 보다 비정규직 부문(임시+일용)에서 증가하여 비정규직 노동자가 정규직 노동자를 앞서기 시작하

활 및 삶의 질을 악화시키는 원인으로 작용하기 때문에 최근에 와서 더욱 이슈화되고 있다. 주지할 사실은, 비정규직 고용이 사람들의 생애에서 정규직으로 직업경력을 시작하기 이전단계에서 기술을 습득하기 위한 훈련과정으로 거치는 과정이거나, 정규직에서 다른 정규직으로 옮겨가는 과도적인 단계로서 구실하는 것이 지배적이라면 비정규직의 확산의 문제는 그다지 심각하게 우려할 만한 것이 아닐 수 있다. 그러나 우리나라에서 비정규직의 문제는 정규직으로 가는 과도적 단계로 이해하기 어려우며, 오히려 비정규직으로 유입되기는 용이하나 정규직으로 전환하기에는 매우 어려운 '수렁'이나 '덫'에 가까운 성격을 지니고 있다. 이와 같은 비정규직 고용에 대해서 한준·장지연(1999)의 연구는 비정규직 고용의 전형적인 유형을 1) 정규직 노동을 하다가 더 이상 연장하지 못하는 사람들이 가게 되는 길이거나, 2) 전 노동 생애를 통하여 일관되게 지속되는 고용으로 비정규직 고용의 전형적인 패턴을 형성하고 있다고 주장하고 있다.

이미 지적된 것처럼, 비정규직 고용이나 고용형태의 잦은 변화⁴⁾ 등의 고용불안정이 전형적인 패턴을 형성하고 있다면, 이것은 우리나라의 노동시장이 크게 정규고용과 비정규고용으로 분단되어 있음을 의미하는 것이 된다. 또한 비정규직 고용의 증가나 빈번한 고용형태의 전환은 일하는 빈민(working poor)을 양산하고, 계층 간의 소득격차를 심화시키는 요인이 되며, 빈곤의 장기화를 초래할 위험이 크다는 점에서 많은 문제를 제기해 주고 있다.⁵⁾ 이와 관련하여 일부에서는 중위소득 임금근로자의 정규직 일자리가 소멸되고 있으며, 하위 임금근로 일자리에서의 비정규직 증가로 인해 10년 내지 20년 후에는 정규직 고용은 사라지고 비정규직 고용만이 남게 될 것이라는 부정적인 예측까지 제기되고 있다. 더욱이 은퇴연령이 점점 낮아지는 우리나라의 노동시장에서 청년계층의 지속적인 고용 불안정은 자신의 교육수준이나 적성과 부합하지 않는 '하향취업'으로 이어져 직무만족도와 생산성에 부정적인 영향을 미칠 가능성이 높아진다(최마을·김성환, 2004).⁶⁾ 특히 청년층의 경우, 초등학교에

있다고 보고하고 있다. 예를 들면, 1998년까지 정규직 노동자가 53.1%로 비정규직 노동자보다 많았지만, 1999년 비정규직 노동자가 51.56%로 증가하면서 정규직 노동자를 앞서기 시작하였다. 비정규직 노동자의 증가는 2000년에 좀더 증가하였고 그 후 계속해서 정규직 노동자보다 높은 비율을 유지하고 있다. 이는 김유선(2001)이 비정규직 노동자가 58.4%로 정규직 노동자보다 비정규직 노동자의 비중이 높다는 주장을 뒷받침하는 것이다.

- 4) 이병희(2000)의 경제활동인구 패널자료 분석에 따르면, 2회 이상 반복실업-취업을 경험한 사람들의 직전 취업형태로 일용직과 임시직이 각각 50.3%와 27.3%에 이르고, 상용직은 11.9%인데 반해, 재취업 후 종사상 지위는 일용직과 임시직이 각각 58.1%와 25.9%이고 상용직은 5.0%에 불과하다고 밝히고 있다. 이것은 잦은 노동이동으로 인해 반복실업을 경험하는 사람들의 재취업시 이전 일자리에 비해 일용직이 증가하는 대신 임시 상용직이 감소하여 고용의 질이 악화되는 현상을 보여주는 것이라 할 수 있다.
- 5) 한국의 빈곤율은 외환위기 이전인 1997년 1/4분기에 6.8%에서 1998년 1/4분기에 13.5%로 급증했다(송호근, 2002). 한편 소득불평등 정도를 측정하는 지니계수 역시 1996년 0.290에서 2000년 0.351로 증가했으며, 상위 20%가구의 소득을 하위 20% 가구의 소득으로 나눈 소득 5분위 배율도 1996년 4.7%에서 2000년 6.75%로 증가했다. 좀 더 구체적으로 비정규고용과 빈곤과의 인과관계에 관한 연구들은 심상완(1999), 홍주환(2001), 안주엽 외(2002), 방하남 외(2002), 김교성·반정호(2004), Ferber & Waldfogel(1998), Kalleberg, Reskin & Hudson(2000), Polivka, Cohany & Hipple(2000) 등의 연구를 참고하기 바란다.
- 6) 현재 우리나라의 청년층의 경우, 직업지도나 직업정보 등 노동시장의 인프라 부족으로 인해 취업소요기간이 장기화되고 잦은 직장이동을 경험하게 되는 것이 사실이다. 한국직업능력개발원(2001)에

서부터 대학교까지 적게는 14년, 많게는 16년 이상의 교육과정의 결과가 곧바로 실업 혹은 비경제활동 인구화로 나타난다면 청년층 당사자 및 그 가족들뿐만 아니라 국가 전체적으로 손실이 클 것은 자명하다. 또한 청년계층의 빈번한 고용형태의 전환이 고용의 불안정 요소로 장기화되고 정형화된다면, 정규직 중심의 사회제도 및 정책이 비정규직 고용자 중심으로 전환되어야 하는 문제에 직면할 가능성이 존재한다. 이는 기존의 사회제도나 정책이 비정규직 고용자에 대한 체계적인 변화 없이 유지·실행된다고 가정했을 때, 한 사회의 사회제도를 유지하는데 핵심적인 위치를 점하고 있는 청년계층이 기존 사회제도나 정책에 참여하거나 기여할 수 있는 능력을 상실하게 만들고, 결국에 이들 계층에 대한 '사회적 배제'로 이어질 가능성이 높다는 것을 의미한다(심상완, 1999). 이런 여러 가지 사항들을 고려해볼 때, 청년계층이 안정된 고용상태를 유지할 수 있도록 정책적으로 지원하는 것은 매우 중요한 일이라 할 수 있다.

현재 우리나라는 이와 같은 중요성을 인식하고 청년실업의 문제를 해소하기 위해 관련부처 공동으로 3,612억원을 투입하여 일자리 및 직업훈련 기회를 제공하는 등의 내용을 골자로 하는 정책을 마련하고 인턴제, 초·중등전산보조원 등의 일자리 제공 및 직장체험프로그램, 이공계미취업자 연수, 청소년 미취업자훈련 등의 취업연수 및 직업훈련을 실시하고 있다. 그러나 현행 청년실업대책은 경제성장을 통한 근원적 일자리 창출대책이 포함되지 않고 있다는 문제점이 제기되고 있으며, 학교교육과 산업수요의 괴리, 중소기업 인력난과 청년층의 눈높이 조절 등의 미스매치에 대한 중·장기적 대책이 부족한 실정이다. 또한 당면한 청년실업의 문제를 단기간에 효과적으로 대처할 수 있는 일자리 창출 및 제공 정책이 소규모 공공근로에 한정되어 공공부문의 주도적 역할이 미약하다는 점 역시 중요한 문제로 제기되고 있다. 그러나 중요한 사실은 현재 우리나라에서 실시하고 있는 청년실업 관련 정책은 청년계층의 신규 노동시장 진입이 지나치게 강조되고 있는 나머지, 이미 노동시장에 진입한 청년계층에 대한 안정된 고용상태를 유지하거나 현재 직장에서의 안정된 직업경력을 획득할 수 있도록 지원하는 정책적인 노력은 매우 부족한 실정이다.

청년실업이 사회문제로 대두되고 실제로 청년계층에 대한 고용정책이 설계·실시되고 있는 상황에서, 청년 실업자의 특성 및 청년층의 노동이동의 원인을 규명하고자 하는 노력들은 상대적으로 미약하였다고 할 수 있다. 따라서 청년계층에 대한 보다 효과적인 고용정책을 수립하기 위해서는 청년계층의 실업 및 빈번한 노동이동의 원인을 정확하게 진단하는 것이 선행되어야 한다. 이에 본 연구자는 우리 사회의 주요한 청년층의 실업 및 노동이동이라는 주제를 연구의 출발점으로 삼아 청년실업 계층의 특성을 파악하고 고용형태 전환의 원인을 실증적으로 규명해 보고자 하였다. 또한 청년계층의 노동이동과 비정규직 고용의 증가추세와의 관련성을 파악하고 비정규직으로의 고용형태의 전환을 경험

따르면 1만 여개 직업 중 고교생이 선호하는 직업은 교사, 의사, 공무원 등 전문직 17개 직종에 불과한 것으로 드러났으며, 또한 최초 구직기간이 12개월 이상이 소요되며, 첫 직장의 평균 근무기간이 23개월에 불과하다는 통계가 이와 같은 현상을 반영하는 것이라 할 수 있다.

- 7) 막스 베버(Weber, 1968)에 따르면, 사회적 배제는 사회적 집단이 자신들의 생활기회를 보다 유리하게 하기 위해서 다른 실제적 혹은 잠재적 경쟁자들을 경쟁에 참여하지 못하도록 하는 것을 의미한다. 인종, 언어, 종교, 지역적 혹은 사회적 출신, 혈통, 거주지 등 그 어느 것이든 사회적 배제를 정당화는 기준으로 활용될 수 있다.

하는 청년층의 특성을 파악함으로써, 보다 건전한 청년실업 정책을 모색하는 기초지식을 제공할 수 있을 것이다.

2. 기존연구에 대한 고찰

우리 사회가 직면한 청년실업이라는 사회문제와 관련하여 연구동향 및 정책적인 이슈는 실업에 처한 청년계층 혹은 교육과정이나 훈련과정을 이수한 청년계층의 신규노동시장 진입(혹은 재진입)에 초점이 맞추어져 왔던 것이 사실이다. 물론 청년계층에 대한 신규노동시장 진입이 청년실업을 해소하는 핵심적인 과제라는 것은 본 연구자 역시 동의하는 바이나, 좀 더 장기적인 시각에서 본다면 이미 취업상태에 있는 청년층이나 실업이나 비정규직 취업과 같은 불안정한 고용상태에 있는 청년계층이 안정된 고용상태에서 직업경력을 획득할 수 있도록 지원하는 것 역시 청년계층의 고용안정화를 위한 주요과제라고 생각한다. IMF 경제위기 이후 경기불황이라는 또 다른 문제에 직면하면서 분절화된 노동시장 내에서 실업 및 비정규직 고용의 증가, 잦은 고용형태의 전환을 경험하는 사람들이 증가하였으며, 이들 계층에 대한 사회적 보호에 대한 적절성의 문제, 장기화되는 빈곤의 문제 등이 대두되었다. 특히 우리나라의 경우 노동시장에서의 배제를 경험하는 계층이 여성이나 노인, 장애인에게 집중되어 왔던 것이 사실이며, 이러한 이유에서 비정규직 고용의 증가 및 노동이동과 관련된 연구들에서도 여성이나 노인, 장애인을 연구대상으로 하여 이들의 고용환경이나 노동이동(실업과 재취업)의 원인을 규명하고자 하는 경우가 대부분이었다(박재규, 2004; 금재호, 2000; 황수경, 2002; 김성숙·박수미, 2003, 문숙재 외, 1996; 김학주·우경숙, 2004; 김주일, 2001; 신상인·박재희, 2003 등).⁸⁾ 그러나 최근 우리 사회에서 발생하는 비정규직 고용의 증가와 잦은 고용형태의 전환이라는 현상은 비단 여성과 노인에게 집중되어 있는 문제만은 아니라는 사실이다. 한준·장지연(2000)이 지적하고 있는 것처럼, 고실업의 시대를 지나오면서 여성이나 노인인구 뿐만 아니라 청년계층의 실업이나 비정규직 고용 역시 지속적으로 증가될 것이며 이들 계층에 대한 접근방식이 전환되어야 할 필요가 있다.⁹⁾

8) 본고에서 경제위기 이후 비정규직 고용의 증가를 이론적인 차원에서 설명하고자 한 연구들과 특정 계층에 대한 구분 없이 모든 계층을 포괄적으로 연구대상으로 삼아 비정규직 고용의 증가요인 및 결정요인을 분석하고자 하는 연구(Hedva Sarfati, 2001; 신동엽 외, 2003; 한준·장지연, 2000; 김유선, 2001; 김유선, 2002 등)들을 구체적으로 제시하지는 않는다. 왜냐하면, 본 연구에서는 청년계층이라는 특정대상의 노동이동과 고용상태의 전환에 관심을 가지고 있기 때문에 여성 및 노인 등의 특정계층의 노동이동이나 고용상태 전환을 다루고 있는 기존연구들을 주의깊게 고찰함으로써, 특정대상에게서 노동이동과 고용상태 전환이 발생하는 요인을 집중적으로 고려할 필요가 있다고 판단되기 때문이다.

9) 청년계층의 빈번한 노동시장 이동에 대한 기존의 논의는 매우 다양하지만, 상반되는 두 가지 정도의 논의로 압축이 가능하다. 먼저 청년계층에게서 나타나는 빈번한 직장이동과 잦은 노동시장 유·출입은 근로생애 초기의 혼란(floundering, churning, milling about)을 의미할 뿐만 아니라 근로경험을 통한 인적자원 투자를 저해하여 장기적으로도 부정적인 효과가 지속된다고 주장하는 견해가 바로 그것이다. 또 하나는 청년계층의 빈번한 직장이동은 적합한 일자리를 찾아가기 위한 직장모색(job shopping)과정이므로 생산적인 투자활동으로 이해하여야 하며, 노동시장 경력 초기의 불안정한

청년계층의 고용안정과 관련된 기존 연구(Blanchflower & Freeman, 2000; 이병희, 2003)들이 존재하는데, 이병희(2003)는 1998년과 1999년의 <경제활동인구조사>를 패널자료로 구성하여 실업청년계층의 재취업 결정요인을 분석하였는데, 정규직 재취업과 비정규직 재취업, 비임금근로 재취업의 3가지 유형으로 구분하여 다출구 재취업 해자드 추정을 실시하였다. 이 연구에서는 주로 연구대상의 인구사회학적 특성(연령 및 학력, 결혼상태)과 직전 직장의 변수(고용형태와 근로시간, 산업, 직종), 실직관련 변수, 경력관련 변수를 주요 설명변수로 설정하여 분석하고 있다. 또한 노동이동과 관련하여서는 재취업 남성 청년계층의 경력간 이동과 경력내 이동으로 구분하거나 직장이동의 횟수를 주요 종속변인으로 하여 프로빗 분석을 실시하고 있어서 취업상태에 있는 청년계층의 노동이동 및 고용형태의 전환에 대한 분석은 미비한 실정이다.

또한 본 연구의 주제와 맥을 같이 하는 일부 연구들(박우성·노용진, 2001; 김기승, 구인회, 2001; 금재호·김승택, 2001; 강철희·유정아, 2004 등)은 패널자료를 활용하여 고용형태의 변화 및 고용의 질적인 변화(이직의도, 임금수준, 직무만족 등)를 종단적으로 파악하고 있다는 측면에서 우수한 연구라 할 수 있다. 대표적으로 강철희·유정아(2004)는 한국노동패널 4차년도 자료를 활용하여 재취업 고용형태(정규직 대 비정규직)와 임금수준에 초점을 두어 재취업자의 고용의 질에 영향을 미치는 요인을 분석하였으며 재취업 이전의 직장의 특성과 미취업기간이 고용형태와 임금수준에 영향을 미치는 것으로 나타났다. 또한 재취업자의 성, 학력 등의 인구·사회학적 요인이 재취업자의 고용형태와 임금수준에 영향을 미친다고 보고하고 있다. 그러나 이들 연구들에서는 패널자료의 전체 응답자를 계층별 구분 없이 분석대상으로 하고 있거나, 일부 연구에서는 재취업자를 주요 연구대상으로 하고 있기 때문에 청년층에 대한 심도 있는 연구라고 하기에는 부족한 점이 존재한다.

한편 취업(재취업) 및 빈곤의 원인을 설명하는 기존연구들에서는 그 원인을 탈산업화나 세계화, 노동시장분절 등의 고용관련 요인들을 기술하고 있는 것을 살펴볼 수 있으며(Cocoran, 2001), Wilson(1996)의 경우, 세계화 및 산업기술의 향상, 노조의 축소, 제조업부문의 고용변화 등과 같은 고용지위를 불안정하게 만드는 요인이 빈곤에 영향을 미치는 것으로 나타나고 있다고 기술하고 있다. 김교성·반정호(2004)의 연구에서는 빈곤경험 및 고용형태에 따른 빈곤의 이행을 고찰하고 있는데, 연구대상 가구주가 안정된 고용상태를 유지할수록 빈곤에서 탈피할 가능성이 높으며, 동시에 불안정한 고용상태(비정규직과 실업)를 유지하는 빈곤가구주의 빈곤진입 가능성은 안정된 고용상태를 유지하는 빈곤가구주보다 높다고 지적하고 있다.

지금까지 언급된 기존연구들에서 공통적으로 파악할 수 있는 한 가지 사실은 청년계층을 연구대상으로 하여 노동이동 및 고용형태의 전환실태나 원인을 규명하고자 시도한 연구들이 부재하다는 것이다. 이와 같은 연구의 부재의 원인은 전술한 것처럼, 청년계층의 노동시장 배제가 여성이나 노인, 장애인 계층보다 상대적으로 심각하게 나타나지 않았던 사회·경제적 현상에서 기인한다. 그러나 최근 우리나라의 경제적 상황과 분절된 노동시장 구조를 감안할 때, 노동시장의 배제라는 사회현상은 여성과 노인 등의 특수계층은 물론 청년계층에까지 확대되는 추세를 보이며, 이에 대한 연구의 필요성이

취업경험이 평생에 걸친 취업경력에 미치는 영향은 매우 미약하거나 직장이동을 통해 장기적으로 수익률을 증대할 수 있다는 주장이 있다(이병희, 2003).

제기되고 있는 실정이다. 아울러 청년계층에 대한 노동시장 배제와 관련하여 또 하나 기존연구의 부재 현상은 청년계층의 노동시장 배제현상을 파악할 수 있는 적절한 자료(data)가 존재하지 않았다는 데서 그 원인을 찾을 수 있다. 노동 및 고용과 관련하여 우리나라에서 생산되고 있는 가장 대표적인 자료는 한국노동연구원에서 실시하고 있는 한국노동패널조사이다. 한국노동패널은 제주도를 제외한 비농촌지역에 거주하는 가구와 가구원을 대상으로 1년 1회에 걸쳐 이들의 경제활동 및 노동시장의 이동, 소득 및 소비활동, 교육 및 직업훈련, 사회생활 등에 관하여 추적하는 자료로서 가구의 경제활동 자료와 소득자료를 포함하고 있으며, 가구의 일반적인 특성 및 고용상태에 대한 상세한 정보를 포함하고 있는 전국규모의 종단적인 자료(longitudinal panel data)이다. 그러나 한국노동패널은 조사대상을 전 연령층의 인구집단을 대상으로 하기 때문에 15세 이상 29세 미만의 청년계층에 대한 정보를 파악하기에는 어느 정도의 한계가 있다고 할 수 있으며, 한국노동패널의 자료에 대해서 청년계층 일부만을 사용하는 것 역시 표본의 대표성을 상실할 수 있다는 문제가 제기될 수 있다. 이에 청년계층의 노동활동과 고용전반에 대한 정보를 심층적으로 파악할 수 있는 청년패널이라는 자료가 2001년부터 생산되었으며, 청년패널조사는 청년층의 교육 및 사회·경제활동, 가계배경 등에 대한 자세한 정보를 포함하고 있기 때문에, 청년계층에게서 일어나고 있는 고용형태 전환이라는 현상을 파악하는데 매우 유용한 자료라 하겠다.

청년패널 자료의 생산과 함께, 최근에는 패널자료를 활용한 청년계층에 대한 연구들(김주엽·박성재, 2004; 김성환·최바울, 2004; 김준영·전용석, 2004 등)이 활발하게 진행되고 있는데, 청년패널 1차 연도 자료와 2차 연도 자료를 활용한 김성환·최바울(2004)의 연구는 비경제활동인구에 속해 있던 대학생을 주요 대상으로 하여 취업여부에 영향을 미치는 요인에 대해 분석하고 있으며, 김주엽·박성재(2004)의 연구는 청년층의 직업훈련이 노동시장 이행에 영향을 미치는 영향을 파악하고 있다. 또한 김준영·전용석(2004)의 연구는 청년취업자를 대상으로 이들의 초기 노동시장 진입시기의 소득수준을 주요 종속변인으로 설정하여 노동시장의 성과를 규명하고 있다. 이상의 연구들은 청년패널을 활용하여 청년층에 연구대상을 집중시키고, 청년계층의 고용환경에 대한 심층적인 분석을 실시하고 있다는 측면에서 연구가 기여하는 바가 크다고 할 수 있지만, 여전히 청년취업자의 노동이동이나 고용형태 전환의 요인을 규명하는데 분명한 한계가 존재한다.

3. 연구방법

1) 분석자료

본 연구는 한국산업인력공단과 중앙고용정보원에서 실시한 청년패널조사(Youth Panel)의 제2차 연도(2002)부터 제3차 연도(2003)까지 2년간의 자료를 분석 자료로 이용하였다. 청년패널조사는 청년계층의 학교생활, 사회·경제활동, 가계배경, 고용과 관련된 전반적인 정보에 수집하고 있다. 또한 청

년패널조사는 표본에 대해 매년 추적 조사하는 종단면조사(longitudinal survey)로, 만 15세에서 29세의 연령층에 초점을 맞춘 우리나라 최초의 개인단위 패널조사라는 의의를 지니고 있다(중앙고용정보원, 2002). 청년패널조사는 1차 연도(2001년) 조사에서 청년층 8,296명에 대한 자료를 수집하였으며, 2002년 2차 조사에서는 원표본 8,296명 중 5,957명을 조사하는데 성공하여 72% 정도의 표본 유지율을 기록하고 있다. 청년패널은 3차 연도(2003년) 자료까지 축적됨으로써, 청년계층에 대한 학력을 비롯한 전공계열과 세부전공, 직업교육 및 자격증 소지여부 등 개인적인 인적자원(human resources)에 대한 정보는 물론, 청년계층의 초기 직장경험, 노동의 이동과정(job history), 근속기간, 주당근무시간, 직위, 구직경로, 직무일치정도 등 노동시장에서의 성과를 파악할 수 있는 다양한 정보를 포함하게 되었다. 본 연구는 연구기간으로 설정한 2002년부터 2003년까지 각 연도의 개인자료를 결합하여 분석 자료로 구성하였다. 청년패널 2차 연도(2002년도)자료에는 총 5,956개의 표본으로 구성되어 있으며, 중·고등학생이 1,571명(26.4%), 대학생 및 대학원생이 1,410명(23.7%), 취업자가 1,903명(32.0%), 미취업자가 1,072명(18.0%)으로 구성되었다. 본 연구에서는 2002년 청년패널 자료에서 취업상태에 있는 청년계층의 노동이동 및 고용형태의 전환에 관심을 두기 때문에 2002년 자료에서 취업상태에 있는 청년계층만을 분석의 대상으로 삼았으며, 중·고등학생 및 대학(원)생, 미취업자는 분석에서 제외하였다. 또한 2003년도 청년패널자료를 결합하는 과정에서 표본의 고유번호(id)가 일치하지 않는 사례와 제공된 정보를 신뢰하기 어려운 정도로 결측값(missing value)을 가진 사례 361개의 표본을 분석의 대상에서 제외하였다. 이러한 과정을 통해 구성된 본 연구의 최종 분석 사례는 총 1,541개이다.

2) 노동이동 및 고용형태 전환에 대한 측정

본 연구의 주된 관심인 고용형태의 전환에 대한 분석을 실시하기 위해 고용형태에 대한 기준을 설정하는 것이 중요하다. 일반적으로 청년계층의 노동이동과 관련하여 직장 및 기업에 대한 청년층의 입·이직의 현상은 청년계층의 취업(고용)과 미취업(실업) 여부로 노동이동 현상을 파악할 수 있으나, 고용상태의 전환이라는 측면에 대해서는 좀더 신중을 기해야 할 필요가 있다고 할 수 있다. 왜냐하면, 우리나라는 외환위기 이후 비정규직 고용이 증가하면서 비정규직 고용에 대한 개념적 정의를 위해 많은 시도들이 있었으며, 개별 연구자들은 고용형태의 다양화 경향과 이로 인한 비정규직의 증가추세에 대해서는 쉽게 동의하면서도 비정규직의 개념에 대해서는 서로 상이한 견해를 보이고 있다(신동엽 외, 2003).¹⁰⁾ 흔히 정규직 노동자(typical, standard worker)란 사용자(고용주)에 의해 직접 고용되어 고용과 사용이 일치하며, 고용기간을 정하지 않고 고용관계를 맺지만 고용관계의 안정성을 보호받으며, 사업장의 정상적인 근로시간에 따라 전일제 노동을 하며, 근로의 제공자가 근로기준법 등의 법적 보호의 대상이 되며, 그리고 임금수준이 연공서열의 영향을 받는 노동자를 의미한다. 반면 비

10) 통계청 경제활동인구 연보에서 사용하는 방식에 입각하여 정규직이라 함은, 업무상 지위구분에서 상용직에 포함되지만 제한된 고용기간이 설정되어 있는 노동자와 그리고 전통적인 전일 노동과 다른 형태로 노동을 제공하는 노동자를 제외한 숫자를 정규직으로 개념정의 하고, 여기에 해당되지 않는 범주의 노동자들을 모두 비정규직으로 간주한다(김유선, 2001).

정규직 노동자(atypical, non-standard, contingent worker)란 고용계약기간, 근로시간, 고용계약주체와 사용자의 일치여부, 계약의 종류 등의 기준 가운데 어느 한 가지라도 전형적인 형태에서 벗어나는 경우를 의미한다(강순희, 2001; 한준·장지연, 2000; 박재규·이윤애, 2003에서 재인용).

청년패널자료는 청년계층의 직장과 관련된 입·이직 정보는 취업자와 미취업자로 구분하고 있어서 그 판단이 비교적 용이하다고 할 수 있다. 또한 현재 근로하고 있는 직장에서의 고용형태를 임금근로자와 비임금근로자¹⁾로 구분하고 임금근로자를 정규직과 비정규직으로 구분하고 있으며, 비임금근로자를 종업원을 둔 고용주, 종업원이 없는 자영업자, 무급가족종사자로 구분하고 있다. 정규직의 경우, 고용계약기간을 특별히 정하지 않았거나, 고용계약기간이 1년 이상으로 특별한 사유가 없는 한 본인이 원하면 현재 직장에서 계속 일할 수 있는 직업을 갖는 경우를 의미하며, 비정규직의 경우 정규직 이외에 해당하는 모든 근로자를 비정규직으로 규정하고 있다. 아래의 <표 1>은 청년패널자료에서 정의하고 있는 고용형태를 정리한 것이다.

<표 1> 노동이동 및 고용형태에 대한 개념적 정의

구 분		정 의	
노동이동	취업자	수입을 목적으로 일정한 사업체에서 full-time으로 일한 경우, 아르바이트 제외	
	미취업자	조사시점으로부터 1개월 이내 직장(일거리)이 없었던 경우	
고용형태	임금근로자	정규직	특정의 고용계약이 없거나 1년 이상의 고용계약기간이 설정된 경우로 특별한사유가 없는 한 현재 직장에서 계속 일할 수 있는 직업을 갖는 경우
		비정규직	'정규직' 이외에 해당하는 자는 모두 비정규직으로 판단
	비임금근로자	종업원을 둔 고용주	한 사람 이상의 유급종업원을 두고 사업을 경영하는 경우
		종업원이 없는 자영업자	유급종업원이 없이 자기 혼자 또는 무급가족종사자와 함께 독립적인 형태로 전문적인 직업을 수행하거나 사업체를 운영하는 경우
	무급가족종사자	가족(혹은 친지)이 경영하는 사업체에서 일정한 보수 없이 주당 18시간 이상 일하는 경우	

3) 변수정의 및 분석방법

본 연구는 청년계층의 노동이동 및 고용형태의 전환유형을 종속변수로 설정하였다. 본 연구에서 분석되는 자료에 의해, 2002년과 2003년 조사에서 나타난 청년취업자의 고용형태 전환유형은 모두 26개의 유형이 존재하지만, 분석을 보다 용이하게 하기 위해서 2002년에서 2003년 1년 동안, 안정된 고용

11) 청년패널자료의 정의에 따르면, 임금근로자는 국가, 공공기관 및 단체, 회사, 민간기업, 사회복지센터, 교회, 조합 또는 기타 비영리기관 등에서 일하고 월급, 봉급, 일당, 봉사료, 샵 등 현금 또는 현물로 받는 취업자를 의미하고, 비임금근로자는 자신이 직접 사업체를 경영하거나 자기혼자 전문적인 일에 종사하는 사람 또는 가족이 경영하는 사업체에서 보수 없이 일하고 있는 무급가족종사자를 의미한다.

형태를 유지(stable type)한 유형(1), 불안정한 고용형태(unstable type)로 전환한 유형(2), 비정규직에서 정규직으로 전환(bridge type)한 정규직가교유형(3)과, 비정규직을 유지(trap type)한 비정규직 함정유형(4)으로 구분하였다.¹²⁾ 청년계층의 노동이동 및 고용형태 전환유형 중 안정된 고용형태를 유지한 유형은 2002년과 2003년 조사에서 정규직 고용형태를 동일하게 유지한 유형을 의미하며, 불안정한 고용형태를 유지한 유형은 정규직에서 비정규직(실업, 비경제활동인구)과 비임금근로자로 전환된 유형을 의미한다. 또한 2002년부터 2003년에 비정규직에서 정규직으로 전환된 가교유형(bridge type)은 2002년 조사 당시 비정규직과 비임금근로자가 2003년 조사에서 정규직으로 전환된 표본의 경우가 해당된다. 비정규직을 그대로 유지한 유형은 흔히 비정규직의 함정에 빠져 있는 유형(trap type)으로서, 2002년 비정규직 및 비임금근로자가 2003년 조사에서도 비정규직(실업, 비경제활동인구)과 비임금근로자(고용주, 자영업자, 무급가족종사자)의 고용형태를 그대로 유지한 경우가 여기에 해당된다.

현재 우리나라의 고용상태나 고용지위에 대한 분류와 정의에 있어서 자영업자나 고용주에 종사하는 사람들에 대한 합의된 정의는 많지 않다. 최근 임금근로자에서 자영업자나 고용주로의 변화가 많이 일어나지만, 여전히 자영업자(고용주)를 정규직으로 보아야 하는가에 대해서는 논란의 여지가 많으며, 특히 청년계층이 자영업(고용주)에 종하는 경우에는 더욱 그러하다. 따라서 본 연구는 trap type에 비임금근로자인 고용주나 자영업자가 함께 포함시켰는데, 자영업자에 대한 종사상 지위에 대한 개념과 분류체계가 명확하지 않은 상황에서 부득이하게 유형분류를 할 수밖에 없었다는 것을 밝힌다. 따라서 일부유형에서는 비정규직과 비임금근로자, 실업(또는 비경제활동인구)이 구분 없이 비정규직 유형으로 함께 포함되어 있어서 연구결과에 대한 편의(bias)가 발생할 수 있으며, 아울러 연구의 한계로 지적된다.

이러한 청년계층의 노동이동 및 고용형태의 전환을 설명하기 위해 설정된 독립변수는 크게 인구·사회학적 요인, 직무관련 요인, 직장관련 요인 등의 세 가지 차원으로 구성된다. 첫째, 연구대상의 인구·사회학적 요인들로는 성, 연령, 교육수준, 가구원수, 가구주여부, 결혼상태가 포함되었다. 성별의 경우 여성(1)과 남성(0)의 이항(dummy)변수로 구성되며, 연령, 교육수준, 가구원수는 연속(continuous)변수로 분석모형에 포함되었으며, 가구주 여부 변수는 가구주일 경우(1)와 비가구주일 경우(0)로, 결혼상태 변수는 기혼(1)과 미혼(0)의 이항변수로 구성되었다. 둘째, 직무관련 요인으로는 구직경로의 공식성 여부, 직무만족도, 직무적절성, 이직의사 여부, 평생직장에 대한 인식 여부 등의 변수가 포함되었다. 구직경로의 공식성 여부변수는 연구대상자의 구직경로가 공식적인 기관이나 절차의 여부에 따라 공식적 구직경로(1)와 비공식적 구직경로(0)로, 이직의사 여부 변수 및 평생직장에 대한 인식여부 변수 역시 이항변수로 설정되었으며, 직무만족도 변수는 현재(2002년 조사기준) 직장에 대한 임금 및 취업의 안정성 정도 등에 대한 전반적인 만족도를 측정하는 9문항의 척도를 합산하여 변수화하고, 직무적절성 변수는 연구대상자의 교육수준, 전공, 기술(기능)수준 대비 직무내용과의 일치

12) 이하 본 연구에서는 안정된 고용형태를 유지한 유형을 stable type으로, 불안정한 고용형태를 유지한 유형을 unstable type, 비정규직에서 정규직으로 전환된 유형을 bridge type, 비정규직을 그대로 유지한 유형을 trap type이라고 명명한다. 총 26개의 전환유형에 대한 구체적인 분석자료는 <부록>을 참조하기 바란다.

성 정도를 측정하는 3개 문항을 합산하여 연속변수로 구성하였다. 마지막으로, 직장관련 요인으로는 근무시간, 평균임금, 직장규모, 직장형태 등으로 설정되었다. 근무시간의 경우 2002년 조사자료에 나타난 연구대상 청년계층의 일주일 평균 근무시간을, 평균임금의 경우 월평균 임금(만원)으로 변수화하였다. 직장규모 변수는 종업원 수에 기초하여 변수로 투입하였으며, 직장의 형태는 정부기관 및 정부가 투자하거나 출연한 기업 혹은 공사합동으로 운영되는 직장의 경우(1)와 민간, 외국계, 개인사업체, 법인단체 등의 직장인 경우(0)의 이항변수로 구성하여 분석에 투입하였다.

〈표 2〉 변수정의 및 측정방법

구 분	변수명	변수설명	속성 및 단위	
종속 변수	stable type	정규직(2002) → 정규(2003)	stable type(1)	
	unstable type	정규직(2002) → 비정규직(2003)	unstable type(2)	
	bridge type	비정규직(2002) → 정규직(2003)	bridge type(3)	
	trap type	비정규직(2002) → 비정규직(2003)	trap type(4)	
독립 변수	인구 사회 학적 변수	성	연구대상자의 성	남=1, 여=2
		연령	만나이	세
		교육수준	교육년수	년
		가구원 수	가구원수(원가족 혹은 분가가족)	명
		가구주여부	연구대상자의 가구주 여부	가구주=1, 비가구주=0
		결혼상태	연구대상자 개인의 결혼상태	기혼=1, 미혼=0
	직무 관련 변수	구직경로의 공식화	취업경로에 대한 공식화 여부	공식적 취업=1, 비공식적 취업=0*
직무만족정도		현 직장에서의 직무만족정도	1~45점	
직무적절성 정도		현 직장에서의 직무적절성 정도	1~9점	
평생직장에 대한 인식 여부		현 직장에 대한 평생직장으로서의 인식여부	평생직장 인식=1 평생직장 비인식=0	
이직의사 여부	현 직장에 대한 이직의사 여부	이직의사 있음=1 이직의사 없음=0		
직업 관련 변수	근무시간	현 직장의 주당 근무시간	시간	
	직장규모	현 직장의 종업원 수	1~9**	
	직장형태	정부관련 기관 vs 기타	정부관련기관=1 민간, 개인, 법인, 외국계, 기타=0	
	평균임금	월평균 근로소득	만원(월평균)	

주) 본 연구의 독립변수 연구대상자의 취업당시(2002년 조사) 자료를 바탕으로 변수화한 것임.

*공식적 취업경로: 학교, 신문(TV매체), 공·사 취업알선기관, 취업박람회, 현장실습 및 인턴제 등
비공식적 취업경로: 생활정보지, 부모(친척) 및 친구(선후배), PC 통신 및 인터넷, 기타 취업 경로

**종업원 수: 1) 1-4명, 2) 5-9명, 3) 10-29명, 4) 30-49명, 5) 50-99명, 6) 100-299명, 7) 300-499명, 8) 500-999명, 9) 1,000명 이상. 직장규모 변수(종업원 수)는 1부터 9까지의 변수값을 가지는 명목변수에 해당되지만 그 변수값 자체가 연구대상자가 속해 있는 직장의 규모를 그대로 반영하기 때문에 연속변수화해서 회귀모형에 그대로 투입하였음.

본 연구에서는 청년계층의 노동이동 및 고용형태 전환실태 및 특성을 파악하기 위해 기술분석(descriptive analysis)과 교차분석(crosstabulation analysis) 방법을 이용하였다. 또한 청년계층의 노동

이동 및 고용형태 전환에 영향을 미치는 요인 및 그 정도를 파악하기 위해, 고용형태의 전환유형에 대한 다항로짓분석(multinomial logit regression)을 실시하였다. 아래의 <표 2>는 본 연구의 분석모형에 포함된 종속변수와 독립변수를 간략하게 정리한 것이다.

4. 분석결과

1) 청년계층의 고용형태와 인구사회학적 특성

(1) 청년계층의 취업률과 고용형태

본 연구의 기간으로 설정된 2002년부터 2003년까지의 청년패널 자료에 나타난 청년계층의 취업자 비율과 고용형태를 살펴보면 아래의 <표 3>과 같다. 먼저 청년패널조사를 취업자와 미취업자로 분리하지 않은 원자료(raw data)에 기초한 취업자 비율은 2002년 조사에서 32.0%에서 2003년 37.0%로 5%정도 증가한 것으로 나타났다. 미취업자 비율은 2002년 조사에서 18.0%에서 2003년 19.2%로 1.2% 포인트 증가하는 것으로 분석되었다. 한편 <표 3>의 하단부에는 2002년 조사에서 취업상태에 있었던 청년계층의 고용현황과 그 고용상태의 변화를 보여주고 있다. 2002년 조사에서 취업청년계층의 정규직 규모가 77.6%에서 2003년 67.6%로 나타나 1년 동안 취업청년계층의 정규직 규모가 10%정도 감소하는 것으로 나타났다. 또한 비정규직 규모 역시 2002년 조사에서 15.1% 비중에서 2003년 11.5%로 4% 포인트 감소하는 것으로 나타났으며 비임금근로자의 규모는 2002년과 2003년 조사에서 현저한 비중의 변화를 보이지 않고 있다. 연구기간으로 설정된 2002년과 2003년의 분석자료에서 비정규직 취업청년의 규모가 약 4% 포인트 정도의 감소는 청년계층에게 고용불안정을 야기하는 비정규직 고용의 절대적인 규모가 감소하는 것으로서 매우 고무적인 결과이기는 하지만, 동일한 기간에 청년취업자의 정규직 규모가 무려 10% 포인트 정도 감소하는 것으로 나타나 청년계층의 고용이 여전히 불안정하다는 사실을 확인할 수 있었다. 또한 2002년 조사에서 취업상태에 있는 청년계층이 2003년 조사에서 무려 14.2%정도가 실업이나 혹은 비경제활동인구로 전환되는 것으로 분석되어 우리나라의 청년계층에 대한 고용이 매우 불안정한 양상을 나타내고 있는 것으로 확인되었다.

〈표 3〉 연구대상 청년계층의 취업률과 고용형태(2002-2003)

(단위: 명, %)

구 분			2002년	2003년
취업률 (청년패널자료)	취업	취업자	1,903(32.0)	1,808(37.0)
	미취업	미취업자	1,072(18.0)	910(19.2)
	비경제활동	중고등학생	1,571(26.4)	911(18.6)
		대학(원)생	1,410(23.7)	1,234(25.2)
전 체			5,956(100)	4,893(100)
고용형태 (n=1,541)	정규직		1,196(77.6)	1,042(67.6)
	비정규직		233(15.1)	177(11.5)
	비임금 근로자	종업원을 둔 고용주	25(1.6)	23(1.5)
		종업원이 없는 자영업자	70(4.5)	68(4.4)
		무급가족종사자	17(1.1)	12(0.8)
미취업자 및 비경제활동인구		-	219(14.2)	

주) 〈표 3〉의 하단부의 고용형태는 2002년 자료에서 취업자만을 대상으로 분석을 실시한 것임.

(2) 청년취업자의 인구·사회학적 특성별 고용상태

연도별 청년취업자의 인구·사회학적 특성은 아래의 〈표 4〉와 같다. 이러한 청년취업자의 특성을 2002년 조사에서 정규직과 비정규직, 2003년 조사에서 정규직, 비정규직, 실업으로 비교하여 보면 다음과 같다. 먼저 성별의 경우, 2002년 조사에서 남성과 여성취업자의 정규직 규모와 비정규직 규모는 매우 비슷한 분포를 나타내고 있으나 2003년 조사에서는 여성취업자의 정규직 규모가 남성취업자에 비해 낮아지는 것을 확인할 수 있다. 또한 비정규직 취업여성의 비중과 여성실업자(혹은 비경제활동인구)의 비중 역시 남성보다 높게 나타나 여성 청년계층의 고용이 남성에 비해 불안정한 것으로 나타났다. 청년계층의 연령별 고용상태를 살펴보면, 2002년과 2003년 조사에서는 15-19세 청년계층의 정규직 비중이 현저하게 감소하고 실업(혹은 비경제활동인구)을 경험하는 청년계층의 비중이 매우 높게 나타나는 양상을 보여주었다. 이와 같은 결과는 15세에서 19세에 해당하는 청년계층은 다른 연령층에 비해 정규교육과정이나 훈련과정을 받고 있는 학생들이 많기 때문에 이들의 고용은 그것이 비록 정규직 고용이라고 할지라도 빈번한 고용상태의 변화가 일어날 수 있다는 것을 반영하는 결과라 하겠다. 20-24세 청년취업자의 경우, 2002년과 2003년으로 바뀌면서 정규직 고용의 비중과 비정규직 고용 모두 감소하는 결과를 보여주었으며, 취업상태를 유지한 청년계층의 16% 정도가 실업이나 비경제활동인구로 전환되는 것으로 분석되었다. 교육이나 훈련과 같은 일종의 투자활동을 마치고 안정적인 노동시장 진입이 요구되는 25-29세 취업청년계층의 고용상태를 살펴본 결과, 2002년 조사에서는 다른 연령대에 비해서 정규직 비중은 낮고 비정규직 비중은 높은 것으로 나타나 25-29세 연령계층의 고용이 불안정한 것으로 파악되었다. 2003년 조사의 경우, 25-29세 청년계층의 67.3%가 정규직 고용을 유지하고 22.2%는 비정규직, 10.6%는 실업이나 비경제활동인구로 전환되는 것으로 분석되어 여전히 비정규직 비중이

나 실업(혹은 비경제활동인구)의 비중이 높게 나타나는 경향을 보여주었다.

청년취업자의 교육수준별 고용상태를 살펴보면, 2002년 조사에서 고졸이하의 낮은 교육수준을 가진 청년계층의 비정규직 비율이 다른 교육수준대에 비해 상대적으로 높게 나타났다. 2003년 조사에서는 고졸이하 청년취업자의 비정규직 비중이 감소하는 것으로 나타났지만, 정규직 비중이 낮은 동시에 실업(혹은 비경제활동인구)의 비중이 다른 연령대에 비해 높아 교육수준이 낮은 청년계층의 고용이 불안정한 것으로 확인되었다. 전문대학과 대학을 졸업한 청년계층의 고용현황은 2002년과 2003년 조사 모두 유사한 분포를 나타내고 있으나, 단 여기에서도 실업이나 비경제활동인구의 비중은 여전히 높게 나타나는 것을 확인할 수 있었다. 대학원 이상의 고학력 청년취업자의 경우 2002년 조사에서 정규직 비중이 66.7%로 다른 교육수준대에 비해 가장 낮게 나타난 동시에, 비정규직 비중이 33.5%로 높게 분석되었는데, 이와 같은 결과는 고학력 청년계층의 고용불안정을 짐작할 수 있게 하는 결과라 할 수 있겠다. 2003년 조사에서 대학원 이상의 고학력 청년계층의 고용상태는 2002년 조사와 유사하다.

〈표 4〉 청년취업자의 인구·사회학적 특성별 고용상태

(단위: 명, %)

구 분		2002년		2003년		
		정규직	비정규직	정규직	비정규직	실업 및 비경제활동
성	남성	595(77.8)	170(22.2)	544(71.1)	136(17.8)	85(11.1)
	여성	601(77.4)	175(22.6)	498(64.2)	144(18.6)	134(17.3)
연령	15-19세	102(81.0)	24(19.0)	75(59.5)	15(11.9)	36(28.6)
	20-24세	499(81.0)	117(19.0)	430(69.8)	85(14.3)	98(15.9)
	25-29세	595(74.5)	204(25.5)	537(67.2)	177(22.2)	85(10.6)
교육수준	고졸이하	427(74.8)	144(25.2)	366(64.1)	104(18.2)	101(17.7)
	전문대졸	326(79.8)	90(20.2)	301(67.5)	80(17.9)	65(14.6)
	대졸	393(79.6)	101(20.4)	356(72.1)	86(17.4)	52(10.5)
	대학원이상	20(66.7)	10(33.3)	19(63.3)	10(33.3)	1(3.3)
결혼상태	기혼	47(72.3)	18(27.7)	42(64.6)	16(24.6)	7(10.8)
	미혼	1,149(77.8)	327(22.2)	1,000(67.8)	264(17.9)	212(14.4)
가구주여부	가구주	283(79.9)	71(20.1)	272(76.8)	63(17.8)	19(5.4)
	비가구주	913(76.9)	274(23.1)	770(64.9)	217(18.3)	200(16.8)
합 계		1,196(77.6)	345(22.4)	1,042(67.6)	280(18.2)	219(14.2)

아울러 청년취업자의 결혼상태와 가구주 여부에 따른 고용상태를 살펴본 결과, 기혼 청년취업자의 정규직 비중이 미혼 청년취업자의 비중보다 상대적으로 낮은 것으로 분석되었고, 비정규직 비중은 기혼청년취업자 비중이 미혼에 비해 높게 나타나고 있었다. 반면, 실업이나 비경제활동인구로 전환된 경우, 기혼 청년취업자의 10.8% 정도인 것으로 분석되었으며, 미혼 청년취업자의 경우 14.4%가 2002년에서 2003년 조사로 전환되면서 실업이나 비경제활동인구로 변화되는 양상을 보여주었다. 가구주 여부에 따른 청년취업자의 고용상태는 2002년 조사에서 가구주 취업청년계층의 정규직 비중이 80%정도로 나타났으며, 비정규직 규모가 20%정도인 것으로 나타났고 2003년 조사로 전환되면서 가구주 취업

청년의 76.8%가 정규직, 17.8%가 비정규직, 5.4%가 실업이나 비경제활동인구 비중을 차지하는 것으로 나타났다. 비가구주 청년취업자의 경우는 2002년 조사에서 77% 정도가 정규직 비중을 나타내고 나머지 23%정도는 비정규직인 것으로 나타났으나 2003년 조사로 전환되면서 정규직 규모가 65% 정도로 12% 포인트 정도의 감소를 보였고, 비가구주 청년취업자의 16.8%에 해당하는 200명의 청년계층이 실업이나 비경제활동 인구로 전환되고 있다.

2) 청년계층의 노동이동 및 고용형태 전환의 실태(2002-2003)

본 절에서는 2002년도와 2003년 조사에 나타난 청년취업자의 노동이동 및 고용형태의 전환실태를 파악하고, 연구대상 청년취업자의 일반적 특성과 이들의 직무 및 직장관련 특성에 따라 고용형태 전환유형이 어떻게 나타나는지 살펴보고자 하였다.

(1) 청년계층의 노동이동 및 고용형태 전환실태

연구대상 청년취업자 가운데 2002년 조사에서 정규직이었던 청년계층은 총 1,196명이었으나, 2003년 조사에서 정규직 고용형태를 그대로 유지한 청년계층은 936명으로 17%정도에 해당하는 청년계층이 비정규직이나 실업, 비임금노동자 등의 불안정한 고용상태로 전환된 것으로 나타났다. 좀더 구체적으로 정규직에서 실업으로 전환된 청년계층은 150명(9.7%), 정규직에서 비정규직으로 전환된 청년계층은 110명(7.1%)으로 나타났다. 또한 2002년 조사에서 비정규직을 유지한 청년계층이 2003년 조사에서 정규직으로 보다 안정된 고용형태로 전환된 청년계층은 전체 연구대상자의 6.9%에 불과한 106명 뿐인 반면, 2002년과 2003년 조사에서 모두 비정규직 유지한 청년계층은 170명(11.0%), 비정규직에서 실업이나 비경제활동인구로 전환한 청년계층은 69명(4.5%)인 것으로 분석되었다. 결과적으로, 안정된 고용형태를 유지하거나 보다 안정된 고용상태로 상승한 집단이 67.9%인 반면, 나머지 33%에 해당하는 청년계층은 불안정한 고용상태를 유지(혹은 전환)하고 있는 것으로 나타나 청년계층의 노동이동이나 고용형태 전환의 정도가 매우 크다고 할 수 있으며, 이러한 결과는 이미 이병희(2003)의 연구에 의해 확인된 바 있다.

아래의 <표 5>의 하단부에서는 고용의 안정성 정도를 기준으로 청년계층의 노동이동 및 고용형태의 전환을 4가지 유형으로 재분류하여 제시하고 있다. 2002년과 2003년 조사에서 모두 정규직을 유지한 유형이 stable type에 해당되며, 전체 연구대상자의 60.7%가 고용안정유형의 형태를 보이고 있었으며, 정규직에서 비정규직, 실업, 비임금노동자 등 불안정한 고용상태로 이동한 유형은 전체 연구대상자의 16.9%에 해당하는 260명인 것으로 분석되었다. 또한 비정규직에서 정규직으로 전환되는 bridge type은 106명(6.9%)으로 나타났으며, 2002년과 2003년 조사에서 모두 비정규직을 유지하고 있는 trap type은 238명으로 전체 연구대상자 중 15.5%의 높은 비중을 차지하고 있는 것으로 나타났다.

〈표 5〉 청년계층의 노동이동 및 고용형태 전환실태

구 분	상태변화		명 (%)
	2002년	2003년	
정규직 유지	정규직 ⇒	정규직	936(60.7)
정규직-실업	정규직 ⇒	실업	150(9.7)
정규직-비정규직	정규직 ⇒	비정규직	110(7.1)
비정규직-정규직	비정규직 ⇒	정규직	106(6.9)
비정규직-실업	비정규직 ⇒	실업	69(4.5)
비정규직 유지	비정규직 ⇒	비정규직	170(11.0)
stable type	정규직 ⇒	정규직	936(60.7)
unstable type	정규직 ⇒	비정규직	260(16.9)
bridge type	비정규직 ⇒	정규직	106(6.9)
trap type	비정규직 ⇒	비정규직	239(15.5)

(2) 청년취업자의 인구·사회학적 특성별 고용형태 전환유형

연구대상 취업청년계층의 인구·사회학적 특성별 고용형태 전환유형을 살펴본 결과는 아래의 〈표 6〉과 같다. 먼저 청년취업자의 성별 고용형태 전환유형은 전체 남성의 64.3%가 stable type을 차지하고 있는 반면, 여성의 경우 57.2%가 stable type인 것으로 나타나 정규직 남성취업자가 정규직 여성취업자보다 안정된 고용형태를 유지하고 있는 것으로 나타났다. 또한 2002년 자료에서 정규직 취업여성 중에서 20.2%에 해당하는 157명이 2003년 자료에서는 비정규직이나 실업(혹은 비경제활동인구)으로 전환되는 unstable 유형인 것으로 분석되었다. 청년계층의 연령별 고용형태 전환유형의 비중을 살펴본 결과, 각 연령대별로 고용형태 전환유형이 차지하는 비중이 대체로 유사한 것으로 분석되었으나, 15세에서 19세 사이의 청년계층이 unstable type의 비중이 다른 연령대에 비해 높게 나타났고, 25세에서 29세의 연령대에서 trap type의 비중이 높게 나타나는 특징을 보여주고 있었다.

교육수준의 경우, 각 교육수준별 stable type이 차지하는 비중에는 큰 차이를 보여주지 않았으나 대학원 이상의 교육수준을 가진 청년계층이 stable type에서 차지하는 비중이 다소 낮게 나타나고 있었다. 이와 함께 고졸이하와 대학원 이상의 청년계층에게서 trap type이 차지하는 비중이 다른 교육수준 대보다 상대적으로 높은 것으로 나타났는데, 이와 같은 결과를 통해 저학력 청년층의 비정규직 함정 유형 비중이 높다는 기존의 연구들이 확인되었고, 동시에 비정규직 함정유형이 고학력 청년계층에게서도 동일하게 나타나고 있다는 사실을 유추할 수 있다. 청년취업자의 결혼상태에 따른 고용형태 전환유형별 비중을 살펴본 결과, 기혼과 미혼 청년취업자 모두 2002년과 2003년 자료에서 stable type을 유지하는 비중이 각각 60.0%와 60.8%로 매우 유사하게 나타났으며, 기혼 청년취업자의 경우 trap type의 비중이 미혼 청년취업자에 비해 다소 높게 나타났으며, unstable type에서는 미혼 청년취업자의 비중이 기혼 청년취업자에 비해 높은 것으로 분석되었다. 아울러 청년취업자의 가구주여부에 따른 고용형태 전환 유형이 차지하는 비중은 가구에 대한 경제적 책임을 가지고 있다고 판단되는 가구주

청년취업자가 비가구주 청년취업자에 비해 stable type을 유지하고 있는 것으로 나타났으며, trap type의 그 비중도 비가구주 청년취업자에 비해 낮은 것으로 분석되었다. <표 6>에서는 청년계층이 2002년과 2003년 조사에서 보여준 노동이동 및 고용형태의 전환유형과 연구대상자의 각각의 인구·사회학적 변수들 간의 독립성을 검증하기 위한 카이스퀘어 통계치(chi-square statistics)가 제시되어 있다. 각 변수 간의 독립성 검증결과, 연구대상 청년계층의 교육수준과 고용형태 전환유형간의 관계를 제외하고 성, 연령, 결혼상태, 가구주 여부에 따른 고용형태 전환유형들 간에 독립성 정도가 통계적으로 유의미한 것으로 분석되었다.

<표 6> 고용형태 전환유형에 따른 인구·사회학적 특성

(단위: 명, %, χ^2 , df)

구 분		노동이동 및 고용형태 전환의 유형				pearson chi-square	
		stable	unstable	bridge	trap		
인구 사회 변수	성	남성	492(64.3)	103(13.5)	52(6.8)	118(15.4)	13.674** (df=3)
		여성	444(57.2)	157(20.2)	54(7.0)	121(15.6)	
	연령	15-19세	69(54.8)	33(26.2)	6(4.8)	18(14.3)	27.306*** (df=6)
		20-24세	383(62.2)	116(18.8)	47(7.6)	70(11.4)	
		25-29세	484(60.6)	111(13.9)	53(6.6)	151(18.9)	
	교육수준	고졸이하	331(58.0)	96(16.8)	35(6.1)	109(19.1)	16.215 # (df=9)
		전문대졸	270(60.5)	86(19.3)	31(7.0)	59(13.2)	
		대졸	320(64.8)	73(14.8)	36(7.3)	65(13.2)	
		대학원이상	15(50.0)	5(16.7)	4(13.3)	6(20.0)	
	결혼상태	기혼	39(60.0)	8(12.3)	3(4.6)	15(23.1)	3.855 (df=3)
		미혼	897(60.8)	252(17.1)	103(7.0)	224(15.2)	
	가구주 여부	가구주	249(70.3)	34(9.6)	23(6.5)	48(13.6)	22.583*** (df=3)
비가구주		687(57.9)	226(19.0)	83(7.0)	191(16.1)		
합 계		936(60.7)	260(16.9)	106(6.9)	239(15.5)	-	

#p < 0.1, *p < 0.05, **p < 0.01, ***p < 0.001

(3) 청년계층의 직무 및 직장관련 특성별 고용형태 전환유형

아래의 <표 7>에 제시되어 있는 청년계층의 직무 및 직장관련 변수에 따른 고용형태 전환유형의 특성을 분석한 것이다. 먼저 청년취업자의 이직의사 유무에 따라 고용형태 전환유형을 살펴보면, 이직의사가 있는 청년취업자의 46.1%가 stable type을 차지하고 있으며, 19.0%가 unstable type, 10.5%가 bridge type을 차지하고 있으며, 24.4%가 trap type의 고용형태 전환유형인 것으로 분석되었다. 반면, 이직의사가 없는 청년취업자의 경우 65.4%가 고용형태가 안정된 stable type을 차지하고 있으며, 16.2%가 unstable type, bridge type이 5.7%, 12.7%가 trap type인 것으로 나타났다. 이직의사 변수가 현재 직장에 대한 만족정도를 나타내는 직접적인 지표라고 단언하기는 어렵지만, 현 직장에서의 만족정도를 일정정도 반영한다고 가정했을 때, 이직의사가 없는 취업청년계층이 그렇지 않은 청년계층보

다 안정된 고용형태를 유지하고 있는 것으로 파악되었다.

다음으로, 구직경로와 평생직장으로의 인식여부 변수에 따른 고용형태 전환유형은 2002년 자료에서 공식적인 구직경로를 통해 직장을 선택한 청년계층이 stable type을 차지하는 비중이 65.4%, 공식적인 구직경로로 입직한 청년계층임에도 불구하고 unstable type의 고용형태로 변화된 유형이 17.8%, 정규직으로 전환된 bridge type이 7.3%, trap type이 9.5%를 차지하고 있는 것으로 분석되었다. 한편 비공식적인 구직경로에 의해 입직한 경우, 57.3%에 해당하는 564명의 청년취업자가 stable type을 유지하고 있는 것으로 분석되었으며, unstable type이 6.7%로 비공식적 구직경로에 의한 청년취업자가 불안정한 고용형태를 유지하는 비중이 낮은 것으로 분석된 되었다. 또한 비공식적 구직경로에 의해 입직한 청년취업자 중 bridge type과 trap type이 각각 16.5%로와 18.0%로 높게 나타났다. 이와 같은 결과를 토대로 비공식적인 구직경로는 청년취업자의 입직 시, 비정규직으로의 고용일 가능성이 높은 동시에 비정규직이나 실업으로 그 고용상태가 매우 불안정하게 유지(혹은 전환)될 가능성이 크다는 것을 짐작할 수 있다. 연구대상 청년계층이 현재(2002년 조사) 근로하고 있는 직장을 평생직장으로 인식하는지 여부에 따른 고용형태 전환유형을 살펴본 결과, 2002년 자료에서 현재 직장을 평생직장으로 인식하고 있는 청년계층의 경우, stable type을 유지하는 청년이 67.0%(372명)로 가장 높은 것으로 확인된 반면, unstable type, bridge type, trap type의 청년취업자의 비중이 각각 12.9%(72명), 6.1%(34명), 14.0%(78명)으로 stable type에 비해 상대적으로 낮게 나타났다.

연구대상 청년취업자가 현재 직장을 평생직장으로 인식하지 않는 경우, stable type을 유지하는 청년취업자 비중이 57.3%, unstable type이 19.1%, bridge type이 7.3%, trap type이 16.3%로 각각 나타났다. 이와 같은 결과는 현재직장을 평생직장으로 인식하지 않는 청년취업자가 평생직장으로 인식하는 청년취업자에 비해 stable type의 비중이 낮은 동시에 나머지 세 유형의 비중이 상대적으로 높은 것으로 확인할 수 있었다. 이는 청년계층이 입직하는 회사에 대해서 자신의 평생직장으로 인식은 안정된 고용형태를 유지하게 하며, 반대로 평생직장으로 인식하지 못하는 직장으로서의 입직은 그 이동이 안정적이든 그렇지 않은 간에 고용형태의 전환을 일어나게 하는 요인으로 작용될 소지가 크다는 것을 의미하는 것이다.

청년취업자의 근무시간에 따른 고용형태 전환유형을 분석한 결과, 전반적으로 정규 근로시간 40시간 미만의 청년취업자는 unstable type이나 trap type의 고용형태 전환유형에 속해 있는 것으로 분석되었으며, 40시간 이상의 근로시간을 가지고 있는 청년취업자들은 stable type의 고용형태 전환유형에 속해 있는 비중이 다른 고용형태 전환유형에 비해 상대적으로 큰 것으로 나타났다. 또한 청년계층의 기업형태에 따른 고용형태 전환유형을 분석해보면, 민간, 외국계, 법인단체의 성격을 띄고 있는 기업에 입직한 청년취업자의 stable type 규모가 크고 정부관련기관에 입직한 청년취업자의 stable type 규모가 상대적으로 낮은 것으로 파악되었다. 아울러 정부관련기관에 입직한 청년계층의 trap type 규모는 다른 기업형태와는 대조적으로 그 비중이 무려 22%로 높게 나타나는데, 이와 같은 결과는 청년계층이 민간기업이나 법인단체 등의 일반 기업체로의 취업이 어려운 우리나라의 상황에서 정부가 청년실업 대책으로 공공근로나 정부관련 기관의 인턴제 등의 비정규직 근로에 많이 참여시키고 있는 정책을 반영하는 결과라고 유추할 수 있겠다.

<표 7> 청년취업자의 직무 및 직장특성별 고용형태 전환유형

(단위: 명, %, χ^2 , df)

구 분			노동이동 및 고용형태 전환의 유형				pearson chi-square		
			stable	unstable	bridge	trap			
직무 관련 특성	이직의사	유	172(46.1)	71(19.0)	39(10.5)	91(24.4)	52.916*** (df=3)		
		무	764(65.4)	189(16.2)	67(5.7)	148(12.7)			
	구직경로	공식	297(65.4)	81(17.8)	33(7.3)	43(9.5)		17.950*** (df=3)	
		비공식	639(58.8)	179(6.7)	73(16.5)	196(18.0)			
	평생직장	유	무	372(67.0)	72(12.9)	34(6.1)		78(14.0)	15.342** (df=3)
			무	564(57.3)	188(19.1)	72(7.3)		161(16.3)	
직장 관련 특성	근부시간	40시간 미만	51(37.2)	29(23.1)	22(16.1)	35(21.2)	52.970*** (df=6)		
		40-50시간	531(65.2)	137(16.8)	49(6.0)	98(12.0)			
		51시간 이상	354(60.1)	94(16.0)	35(5.9)	106(18.0)			
	기업형태	민간기업	694(59.6)	206(17.7)	84(7.2)	181(15.5)	-		
		외국계기업	28(80.0)	5(14.3)	2(5.7)	-			
		정부관련기관	115(57.2)	25(12.4)	17(8.5)	44(21.9)			
		법인단체	99(70.7)	24(17.1)	3(2.1)	14(10.0)			
	평균임금	70만원미만	56(40.3)	20(14.4)	16(11.5)	47(33.8)	88.451*** (df=9)		
		70-150만원미만	604(60.8)	201(20.2)	66(6.6)	122(12.3)			
		151-200만원미만	191(72.1)	25(9.4)	16(6.0)	33(12.5)			
		200만원이상	85(59.0)	14(9.7)	8(5.6)	37(22.3)			
	합 계			936(60.7)	260(16.9)	106(6.9)	239(15.5)	-	

#p < 0.1, *p < 0.05, **p < 0.01, ***p < 0.001

마지막으로 청년취업자의 임금수준별 고용형태 전환유형을 살펴본 결과, 70만원 미만의 임금을 받고 있는 청년취업자의 28.7%만이 stable type으로 분석되었고, unstable type과 trap type이 각각 39.6%, 40.6%로 그 고용상태가 불안정한 유형이거나 비정규직 함정에 놓여있는 청년계층이 최저임금 수준 이하의 낮은 임금을 받고 있는 것으로 확인되었다. 70만원 이상 150만원 미만의 임금수준에 있는 청년취업자의 경우, 61%정도가 stable type의 안정된 고용형태를 유지하고 있는 것으로 분석되었으며, unstable type과 trap type의 불안정한 고용형태를 유지(혹은 전환)하고 있는 계층이 33% 정도인 것으로 파악되었다. 150만원 이상 200만원 미만의 임금수준을 가지고 있는 청년취업자의 72%정도가 정규직 고용을 유지한 stable type에 속해 있는 것으로 분석되었고, unstable이나 trap type, brige type이 차지하는 비중은 상대적으로 낮게 나타났다. 임금수준이 200만원 이상인 청년취업자의 고용형태 전환유형에서는 다른 임금수준대에 비해 trap type의 비중이 높게 나타났는데, 이와 같은 결과는 자영자나 고용주와 같은 비임금근로자가 trap type에 포함되기 때문에 발생하는 결과라고 짐작된다. 연구대상 청년계층의 고용형태 전환유형별 직무·직업관련 변수간의 독립성 여부를 판단하기 위해 카이스퀘어 통계치를 <표 7>에 제시했으며, 기업형태 변수와 고용형태 전환유형변수의 독립성 검증여부는 관찰값이 존재하지 않는 변수쌍이 존재하므로 chi-square statistics를 제시하지 않았다. 연구대상

청년계층의 직무 및 직장관련 변수와 고용형태 전환 유형 변수간의 독립성 정도가 통계적으로 유의미한 것으로 나타났다.

3) 청년계층의 노동이동 및 고용형태 전환요인에 관한 분석

본 연구에서는 청년계층의 고용형태 전환유형(2002-2003)에 영향을 미치는 요인을 분석하기 위해 연구대상 청년취업자의 일반적인 특성 및 직무관련 요인, 직장관련 요인을 투입하는 분석모형을 설정하고 다항로짓분석을 실시하였다. 분석모형에 대해 좀더 구체적으로 설명하면, 분석모형 I에서는 연구대상 청년계층의 인구·사회학적 변수를 투입하여 청년계층 개인의 일반적인 특성 및 인적자원이 고용형태 전환유형에 미치는 영향을 규명하고자 하였다. 분석모형 II에서는 연구대상 청년계층의 직무관련 변수들을 투입하여 분석함으로써, 청년계층이 근로하고 있는 직장의 직무와 관련된 변수들이 고용형태 전환유형에 어떠한 영향을 미치는지를 분석하고자 하였으며, 분석모형 III에서는 연구대상 청년계층의 직장관련 변수가 고용형태 전환에 미치는 요인을 규명하고자 하였다.

청년계층의 고용형태 전환유형은 4가지 유형(stable, unstable, bridge, trap type)으로 구분될 수 있는데, 실제 다항로짓분석에서는 stable type(이하, ST)을 기준변수로 설정하고 나머지 unstable type(이하 UT), bridge type(이하, BT), trap type(이하, TT)은 비교변수로 투입되었다. 다항로짓분석의 결과 분석모형으로 설정된 세 모형 모두 분석모형으로서의 적합성에는 문제가 없는 것으로 나타났다.¹³⁾ <표 8>에 제시된 분석결과에서 따르면, 청년계층의 인구·사회적 특성변수가 투입된 분석모형에서는 먼저 ST유형과 UT유형에 대한 다항로짓분석 결과, 성(+), 가구주(-), 가구원수(-) 변수가 UT유형이 될 가능성이 높은 변수로 나타나는 결과를 보여주었다. 이러한 결과는 2002년과 2003년 조사에서 UT유형으로 고용형태가 전환될 가능성이 여성일수록 높고(1.44배), 가구주(0.40배)일수록, 가구원수(0.85배)가 많을수록 낮아진다는 것을 의미한다. ST유형과 BT유형에 대한 분석에서는 통계적으로 유의미한 영향을 미치는 변수가 나타나지 않았으며, ST유형에 대한 TT유형의 분석에서는 성(+), 연령(+), 교육년수(-), 가구주여부(-) 변수가 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 연구대상 청년취업자가 2002년과 2003년 조사에서 TT유형이 될 가능성을 ST유형을 기준으로 분석하면, 여성(1.30배), 연령(1.14배)이 높을수록 TT유형이 될 가능성이 높으며, 교육수준(0.84배)이 높을수록, 가구주(0.47배)일수록 TT유형이 될 가능성이 낮아지는 것으로 분석되었다. 이와 같은 결과는 고용상태와 임금수준과의 관계 혹은 고용상태와 빈곤과의 관계를 주요주제로 하는 기존연구의 결과와 유사한 것이라 할 수 있다.

분석모형 II에서는 연구대상 청년취업자의 일반적 특성과 함께 2002년 조사에서 청년취업자들의

13) 다항로짓분석에서의 모형적합성에 대한 정보는 아래의 <표 8> 하단부에 제시되고 있는 카이스퀘어 통계치(chi-square statistics)와 이에 대한 확률값을 참고하기 바란다. 또한 독립변수간의 다중공선성(multicollinearity)의 여부를 파악하기 위해서 독립변수간의 상관관계분석(correlation analysis)을 실시한 결과, pearson 상관계수가 0.6이상으로 다중공선성이 의심되는 변수가 나타나지 않았다. 독립변수간의 다중공선성 여부에 대한 결과는 <부록>을 참고하기 바란다.

직무관련 변수들이 추가적으로 모형에 투입되었다. ST유형에 대한 UT유형의 분석에서는 분석모형 I에서 통계적으로 유의미한 결과를 보인 인구·사회학적 변인이 유사한 결과를 보여주었으며, 직무관련 변수는 평생직장에 대한 인식여부 변수(-)가 유의미한 영향을 미치는 것으로 분석되었다. 즉 청년취업자가 2002년에서 2003년 조사로 전환되면서 ST유형에 비해 UT유형이 될 가능성은 현재 근로하고 있는 직장을 평생직장으로 인식하고 있을수록 0.81배 정도 낮아진다는 것을 의미한다. 다음으로, ST유형에 대한 BT유형의 분석에서는 이직의도여부 변수(-)가 통계적으로 유의미한 것으로 나타났으며, TT유형이 될 가능성은 구직활동에서 공식적인 경로(-), 직무적절성정도(-), 이직의사(-) 변수가 통계적으로 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났다. ST유형에 비해 TT유형이 될 가능성은 공식적인 구직경로를 통해 직장으로 입직하는 청년계층일수록(0.49배) 그렇지 않은 청년계층에 비해 비정규직 함정유형이 될 가능성이 낮아지고, 현 직장에서 직무가 연구대상자의 교육수준, 전공, 기술(기능) 수준과 잘 부합할수록 비정규직 함정유형이 될 가능성이 0.80배 정도 낮아지고, 이직의사가 있을수록(0.32배) 역시 비정규직 함정유형이 될 가능성이 낮아진다는 것을 의미한다.

분석모형Ⅲ에서는 연구대상 청년계층의 인구·사회학적 변수 및 직무관련 변수에 직장관련 변수를 추가적으로 모형에 투입되었다. ST유형을 기준으로 UT유형이 될 가능성은 성(+), 가구주여부(-), 가구원수(-), 평생직장에 대한 인식여부(-) 변수가 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났고, 직장관련 변수는 근무시간(-), 직장규모(-) 변수가 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 분석모형Ⅲ에서 직장관련 변수 중 2002년 조사에 나타난 청년계층의 현재 직장에서 평균근로시간이 길어질수록 UT유형이 될 가능성이 0.99배 정도 낮아지고, 직장의 규모가 클수록 UT유형이 될 가능성이 0.93배 정도 낮추는 역할을 하는 것으로 분석되었다. 또한 ST유형을 기준으로 BT유형이 될 가능성에 영향을 미치는 요인은 이직의사(-), 근무시간(-), 직장규모(-) 변수인 것으로 나타났다. 이는 연구대상 청년계층이 정규직 가교유형이 될 가능성은 이직에 대한 의사가 있을수록(0.43배), 일주일 평균 근로시간이 많을수록(0.98배), 직장규모가 클수록(0.83배) 낮아진다는 것을 의미하는 것이다. 이러한 연구결과에 기초했을 때, 이직에 대한 의사가 있을 경우, 정규직을 유지하는 유형에 비해 비정규직에서 정규직 전환될 가능성이 낮아진다는 것을 의미한다. 이직에 대한 의사가 있다는 것은 현재 직장에 대해서 만족하지 않거나 보다 더 안정된 직장으로 이동해 가고자 하는 의향이 있다는 것으로 받아들여진다. 즉 현재 직장에서 비정규직으로 고용된 청년계층은 보다 안정된 정규직으로 전환하고자 하는 의사가 있음에도 불구하고 정규직을 유지하는 청년취업자에 비해서 그 고용형태의 전환이 불리한 우리나라의 노동시장의 구조를 단적으로 보여주는 결과로 이해된다. 또한 연구대상 청년계층이 2002년 조사에서 비정규직 근로자로 입직된 상태에서 장시간의 근로는 비정규직에서 정규직으로 전환할 가능성이 낮아지게 만들며, 직장의 규모가 큰 대기업에서 근무할 경우, 보다 안정된 정규직으로 고용형태가 전환될 가능성이 낮아진다는 것을 의미하는 것이다. 이와 같은 분석결과는 대규모 사업체가 소규모사업체에 비해 일자리 창출이나 순일자리 창출을 통한 고용의 안정화가 일어나지 않는다는 이병희(2003)의 연구 결과를 뒷받침하며, 동시에 여전히 우리나라의 청년계층이 그것이 비록 비정규직 고용일지라도 중소기업보다는 대기업을 선호하고 있다는 것을 단적으로 보여주는 것이라 하겠다.

마지막으로 연구대상 청년계층이 2002년에서 2003년 조사에서 TT유형이 될 가능성을 ST유형을

기준으로 분석했을 때, TT유형이 될 가능성에 영향을 미치는 변수로는 성(+), 연령(+), 교육년수(-), 가구주여부(-), 구직경로(-), 직무적절성(-), 이직의도(-), 근무시간(+), 직장규모(-), 직장형태(+), 평균임금(+) 변수로 나타났다. 이와 같은 결과는 연구대상 청년계층이 여성일수록(1.33배), 연령이 높을수록(1.14배), 근무시간이 많을수록(1.003배), 정부관련 기관에 종사할수록(3.57배), 평균임금이 많을수록(1.001배) TT유형의 고용형태를 유지할 가능성이 높아지는 것을 나타낸다. 또한 연구대상 청년계층의 교육수준이 높을수록(0.81배), 연구대상 청년계층이 가구에서 가구주일수록(0.57배), 공식적인 구직경로를 통한 취업일수록(0.55배), 현재 직장에서의 직무가 적절할수록(0.81배), 이직의사가 있을수록(0.34배), 근무시간이 길어질수록(0.90배) TT유형을 유지할 가능성이 낮아진다는 것을 의미한다.

청년패널(2002-2003) 조사에서 청년취업자 중, 비정규직 함정에 빠져 있는 청년계층은 전반적으로 여성과 열악한 인적자원을 가진 청년계층이 비정규직 함정에 놓이게 될 가능성이 높은 것으로 나타났다. 또한 가구에 대한 경제적인 책임을 가지고 있는 청년계층일수록 비정규직 함정에 놓이게 될 가능성이 낮은 동시에 공식적인 구직경로에 의한 취업일 경우와 자신의 교육수준이나 전공 및 기술수준이 현재 직장에서의 업무와 적합할 경우 비정규직 함정에 빠지게 될 가능성이 낮은 것으로 드러났다.

한편 연구대상 청년계층이 현재 직장에서 다른 직장으로의 이직의사가 있는 경우, 비정규직 함정에 빠지게 될 가능성이 낮아지는 결과가 나타났는데, 이는 이직의사가 있는 청년계층일수록 보다 고용상태가 안정된 직장으로의 이동이 활발하게 일어날 가능성이 크다는 것을 시사한다. 청년계층의 직장변수와 관련하여서 통계적으로 매우 제한적인(marginal) 수준이기는 하지만 현재 직장에서의 일주일 평균 근무시간이 길어질수록 비정규직 함정유형이 될 가능성이 높아지는 결과를 보여주었다. 이러한 결과는 비정규직 함정유형에 있는 청년취업자의 근로환경이 안정된 고용상태에 있는 청년취업자보다 열악하다는 것을 짐작하게 하고, 더 나아가 장시간의 근로는 정규직 청년취업자에 비해 직업능력이나 인적자원을 개발할 기회를 박탈시키는 요소로 작용하기 때문에 비정규직 청년취업자의 정규직으로 전환될 가능성마저 상대적으로 낮아지게 만들 수 있다는 것을 예상할 수 있겠다. 또한 분석모형 III에서는 연구대상 청년계층의 직장형태가 정부관련 기관일수록 비정규직 함정에 놓이게 될 가능성이 안정된 고용형태를 기준으로 무려 3배 이상 높다는 결과가 나타났다. 이와 같은 결과는 현재 우리나라의 청년실업 정책이 공공부문에서 안정된 일자리의 창출보다는 공공근로나 인턴제와 같은 비정규직 고용을 선호하고 있다는 사실에서 기인하는 것이며, 공공근로와 비정규직 인턴제에 의한 고용은 안정된 근로경력을 축적하지 못하게 하고, 오히려 지속적으로 비정규직 고용형태를 유지하게 만드는 것은 아닌가 하는 짐작을 가능하게 한다.¹⁴⁾

14) 직장형태별 고용형태 전환유형에 대한 보다 정확한 분석은 기준변수(reference category)의 전환을 통해서 확인할 수 있으며, 종속변수 중 기준변수의 전환을 통해서 고용형태 전환유형에 영향을 미치는 독립변수의 영향력을 보다 자세하게 파악할 수 있다.

〈표 8〉 노동이동 및 고용형태 전환 유형에 대한 다항로짓분석 결과

구분	Stable Type(기준)	Unstable Type		Bridge Type		Trap Type	
		B(S.E)	Exp(B)	B(S.E)	Exp(B)	B(S.E)	Exp(B)
분석 모형 I	intercept	.120(.864)	-	-3.200(1.283)	-	-2.752(.947)	-
	성(여성)	.365(.152)*	1.440	.108(.220)	1.114	.269(.158) #	1.309
	연령	-.034(.026)	.967	.016(.038)	1.016	.135(.027)***	1.145
	교육년수	-.022(.043)	.978	.047(.060)	1.049	-.168(.042)***	.846
	가구주여부(가구주)	-.915(.228)***	.401	-.334(.293)	.716	-.738(.212)***	.478
	가구원수	-.159(.063)**	.853	-.044(.088)	.957	-.096(.064)	.908
	결혼상태(기혼)	-.061(.404)	.941	-.375(.613)	.687	.527(.322)	1.694
	모형적합도	chi-square 86.978***(df=18)		-2 Log likelihood 2072.762			
분석 모형 II	intercept	1.209(.949)	-	-2.215(1.409)	-	-1.592(1.045)	-
	성(여성)	.416(.155)**	1.516	.162(.223)	1.176	.371(.163)*	1.449
	연령	-.023(.026)	.977	.035(.038)	1.036	.152(.028)***	1.164
	교육년수	-.024(.043)	.976	.038(.060)	1.038	-.169(.043)***	.844
	가구주여부(가구주)	-.902(.230)***	.406	-.304(.297)	.738	-.668(.218)**	.513
	가구원수	-.154(.064)*	.857	-.037(.090)	.963	-.088(.066)	.916
	결혼상태(기혼)	-.146(.407)	.864	-.470(.617)	.625	.392(.331)	1.481
	구직경로(공식적 구직)	-.016(.157)	.984	-.018(.226)	.983	-.705(.191)***	.494
	직무만족정도	-.023(.016)	.977	-.009(.023)	.991	.010(.016)	1.010
	직무적절성정도	-.093(.061)	.911	-.106(.086)	.900	-.223(.063)***	.800
	평생직장(인식)	-.347(.171)*	.707	.066(.251)	1.068	.221(.183)	1.247
이직의사(유)	-.208(.182)	.812	.902(.252)***	.406	-1.121(.188)***	.326	
모형적합도	chi-square 184.280***(df=33)		-2 Log likelihood 3116.658				
분석 모형 III	intercept	2.025(1.058)	-	.147(1.54)	-	-.546(1.088)	-
	성(여성)	.347(.159)*	1.415	-.042(.229)	.958	.289(.169) #	1.335
	연령	-.027(.026)	.973	.019(.039)	1.019	.134(.028)***	1.144
	교육년수	-.009(.045)	.991	.048(.064)	1.050	-.166(.046)***	.847
	가구주여부(가구주)	-.884(.231)***	.413	-.233(.298)	.792	-.543(.222)*	.581
	가구원수	-.158(.065)*	.854	-.029(.090)	.971	-.046(.067)	.955
	결혼상태(기혼)	-.133(.408)	.875	-.493(.620)	.611	.238(.341)	1.269
	구직경로(공식적 구직)	.033(.159)	1.033	.084(.232)	1.088	-.608(.200)**	.544
	직무만족정도	-.027(.016)	.973	-.019(.023)	.982	.004(.016)	1.004
	직무적절성정도	-.092(.061)	.912	-.097(.086)	.907	-.218(.065)***	.804
	평생직장(인식)	-.343(.172)*	.709	.009(.255)	1.009	.064(.191)	1.066
	이직의사(유)	-.193(.183)	.824	-.838(.255)**	.433	-1.091(.194)***	.336
	근무시간	-.009(.005) #	.991	-.020(.007)**	.980	.003(.001) #	1.003
	직장규모	-.066(.031)*	.936	-.194(.049)***	.823	-.273(.039)***	.761
직장형태(정부관련기관)	-.115(.251)	.891	.472(.312)	1.603	1.173(.234)***	3.233	
평균임금	.001(.001)	1.000	.001(.001)	1.001	.001(.001) #	1.001	
모형적합도	chi-square 284.758***(df=45)		-2 Log likelihood 3032.241				

#p < 0.1, *p < 0.05, **p < 0.01, ***p < 0.001

5. 결론 및 정책적 함의

본 연구는 <청년패널> 2002-2003년 조사자료를 활용하여 청년취업자의 노동이동 및 고용형태 전환의 실태를 파악하고 고용형태의 전환에 영향을 미치는 요인을 규명하고자 하는 목적을 가지고 있다. 본 연구의 분석결과를 요약하고 분석결과에 기초한 청년실업 정책에 대한 제언들은 다음과 같다.

첫째, 본 연구에서 청년패널 원자료를 토대로 분석한 청년계층의 고용현황을 살펴본 결과, 취업자 비율의 경우, 2002년 조사의 32.0%에서 2003년 37.0%로 증가하였고, 미취업자 비율은 2002년 18.0%에서 19.2%로 2003년 1.2%포인트 증가한 것으로 나타났다. 이와 같은 결과는 통계청에서 제시하는 청년실업률에 비해 높은 결과를 보여주었는데, 이는 청년계층의 미취업자 비율은 취업상태만을 반영한 비율이기 때문에 구직의사가 반영된 청년계층의 실업률이 아니라는 점을 고려해서 이해해야 할 것이다. 본 연구에서 보다 중요하게 다루는 주제는 청년취업자 계층의 노동이동 및 고용형태의 전환과 관련된 것으로, 분석결과 2002년 조사에서 77.6%대에 머물던 정규직 고용이 2003년 조사에서는 67.6%로 무려 10.0%의 정규직 고용의 감소현상이 나타났다. 또한 비정규직 고용의 경우, 2002년과 2003년 4% 정도의 감소를 보였지만, 같은 기간 취업청년계층의 14.2% 정도가 실업이나 비경제활동인구로 전환되고 있는 것으로 나타나, 우리나라의 청년계층의 고용불안정의 문제가 심각한 것으로 분석되었다.

둘째, 본 연구에서는 청년취업자의 특성을 고용형태별로 분석한 결과 비정규직 여성과 여성실업자(여성의 비경제활동인구화)의 비중이 높아지고, 25세에서 29세의 비정규직 비중이 높아지는 것으로 파악되었다. 또한 고학력자의 비정규직 비중보다 저학력자의 비정규직 혹은 실업의 비중이 높게 나타나 낮은 인적자원의 소유자가 상대적으로 그렇지 않은 청년계층에 비해 비정규직이나 실업에 처할 위험이 높은 것으로 보고되었다. 여성의 비정규직 증가추세는 기존의 연구들에서 지적된 것처럼, 여성의 경우 남성에 비해 상대적으로 취약한 인적자원과 노동시장의 진입의 어려움이 주요원인이라고 생각된다. 따라서 취약한 인적자원을 소유한 계층에 대해서는 차별화된 근로연계복지 정책이 필요하며(김교성·반정호, 2004), 인적자원을 통한 취업 및 재취업이 어려운 집단을 위해 대규모 사업체로의 진입보다는 중소기업 혹은 소규모의 창업을 통한 일자리의 창출이 더 효과적일 수 있다고 보여진다. 특히 청년계층의 창업을 통한 일자리 창출은 대규모 사업체에서 청년층 일자리가 지속적으로 감소하고 중장년층에 의한 청년층 일자리의 대체현상이 심화되는 우리나라의 노동시장을 감안할 때 청년층의 취업난을 해결하는데 효과가 있을 것으로 기대된다. 또한 청년계층의 교육수준과 관련하여 기존의 대졸 실업자 위주의 청년실업정책에 대한 전환이 요구된다고 할 수 있다. 정부의 청년실업정책은 고졸 실업자에 대한 대책의 일환으로서 청소년 계층에 대한 실업정책과 연계하거나 포함하는 정책으로 전환되어야 할 것이다. 즉 청년실업정책은 직업능력에 대한 함양정책과 취업촉진 정책을 모두 포함해야 하고, 학교교육이나 직업훈련을 통한 직업능력을 함양시키는 정책에 보다 중점을 두어야 할 것이다. 이를 위해서 각급 학교에서 철저한 진로지도 및 산학협동의 강화를 통해 졸업과 취업이 연계될 수 있

는 정책을 적극 고려할 필요가 있다. 영국과 독일과 같이 학교에서 노동으로의 원활한 이행을 돕기 위해 학교의 교육훈련을 학교의 몫으로만 남기지 않고 기업이 학교의 인력을 채용하는 수익자 부담의 원칙 내지는 공동책임의 원칙에서 1기업 1학교 산학연계정책을 도입하는 방안 역시 고려해 볼 만 하다(송병국, 2004; 전형중, 2002).

셋째, 청년계층의 고용형태 전환요인에 관한 다항로지분석의 결과 안정된 고용형태를 기준으로 불안정한 고용형태를 유지할 가능성에 영향을 미치는 변수는 성(여성), 가구주여부(가구주), 가구원수, 평생직장여부, 근무시간, 직장규모 변수로 나타났고, 정규직 가교유형에는 이직의사, 근무시간, 직장규모 변수가 유의미한 것으로 나타났다. 또한 비정규직 함정유형에는 성(여성), 연령, 교육년수, 가구주여부(가구주), 구직경로(공식적 구직), 직무적절성, 이직의사, 근무시간, 직장규모, 정부관련기관 변수가 유의미한 영향을 미치는 변수인 것으로 나타났다. 여성이나 연령 및 교육수준에 있어서 취약한 인적자원을 소유한 집단에 대한 정책적인 함의는 앞서 언급한 것처럼, 이들 계층에 대해서는 노동시장의 기능에 전적으로 의존하기보다는 정부차원에서의 차별적인 정책이 요구된다. 이를 위해서 불안정한 고용형태를 유지하고 있는 청년계층에 대한 최저임금제도의 향상을 통한 소득보장은 물론 비정규직 근로자에 대한 열악한 노동환경의 개선 및 실질적이고 지속적인 직업훈련의 기회를 제공함으로써 인적자원의 수준을 향상시킬 수 있는 정책적인 노력이 필요하다. 아울러 청년계층이 취업하고 있는 직장을 평생직장으로 인식할수록 불안정한 고용상태의 유형이 될 가능성이 낮아진다는 결과는 청년계층이 교육과정이나 훈련의 과정을 종료하고 초기에 입직한 직장을 평생직장으로 인식할 수 있도록 기업체가 안정된 고용상태를 보장하고, 소득 및 직업경력을 유지할 수 있도록 지원해야 할 것으로 보인다. 연구대상 청년계층의 인구·사회학적 변수에 대한 함의 및 제언은 이미 언급되었으므로 여기에서는 청년취업자의 직무 및 직장관련 변수를 중심으로 정책적인 제언을 하면 다음과 같다.

먼저, 청년계층이 직장으로의 유입이 공식적인 경로를 통한 취업일수록 비정규직 함정에 놓이게 될 가능성이 낮아지는 결과를 보여주어 청년계층에 대한 취업의 경로를 공식화할 필요성이 제기된다. 이와 같은 결과는 공식적인 경로에 의한 취업이 정규직 고용이 될 가능성이 확대될 수 있다는 의미를 내포하는 것이지만, 최근 우리나라에서의 신규채용이 감소하고 경력직 내의 이동이 빈번한 상황이나 비정규직 근로자에 대한 구직 역시 공식적인 경로를 통해 이루어지고 있는 현실을 감안할 때, 청년계층의 구직과정이 보다 더 공식적인 경로가 확보될 수 있는 방안이 모색되어야 할 것이다.

다음으로, 본 연구에서는 청년계층이 취업하고 있는 직장에서 자신의 교육 및 전공, 기술(기능) 수준과 적합한 직무에 배치될수록 비정규직 함정에 놓이게 될 가능성이 낮아진다는 결과가 나타나 기업의 차원에서 청년취업자의 교육수준과 기능수준에 맞는 적절한 직무배치가 안정된 고용상태를 유지할 수 있는 중요한 요인으로 파악되었다. 최근 우리나라 기업들은 경쟁력을 확보하기 위해 정규직 직원의 규모의 감소나 비정규직 직원의 전환 및 선발을 주축으로 하는 양적인 측면에서의 유연화를 실시하고 있는데, 오히려 근로자의 인적자원의 수준이나 능력에 부합하는 직무를 설계하고 배치하는 등의 질적인 수준의 유연화를 이룩하는 것이 더 바람직한 방안이 될 수 있다고 여겨진다. 또한 청년취업자의 입직한 기업의 규모가 클수록 비정규직 함정에 놓이게 될 가능성이 낮아진다는 결과를 보여주었는데, 이는 규모가 큰 기업체의 정규직 고용된 청년취업자는 비정규직 함정에 빠지게 될 가능성이 낮다

는 것을 의미한다. 그러나 현재 우리나라와 같이 대기업체의 정규직 고용이 매우 제한적으로 이루어지는 현실을 감안한다면, 대기업보다는 오히려 규모가 작은 사업체나 중소기업이 경쟁력을 강화할 수 있도록 낮은 임금수준이나 열악한 근무환경의 개선을 통해 중소기업으로의 취업을 꺼리는 청년계층의 부정적인 인식의 전환시키는 정책적인 노력이 더 효과적이라고 판단된다.

마지막으로, 본 연구에서는 청년취업자의 직장형태가 정부관련 기관일수록 비정규직 함정에 놓이게 가능성이 커진다는 결과를 보여주었는데, 이와 같은 결과는 현재 우리나라의 청년실업 정책이 공공근로나 인턴제와 같은 비정규직 고용을 위주로 실시되고 있는 현실을 반영하는 것이라 할 수 있다. 현재 정부는 청년실업자를 대상으로 공공근로와 비정규직 인턴제에 의한 비정규직 고용을 장려하고 있는데, 이러한 정책은 청년계층으로 하여금 안정된 직업경력을 확보하거나 정규직으로 전환을 촉진시키는 가교역할을 하지 못하는 것으로 확인되었다. 그러나 본 연구의 제한적인 연구기간으로 인해 정부에서 마련한 공공근로나 비정규직 인턴제 등의 정책이 청년계층으로 하여금 비정규직을 벗어나지 못하게 하고 비정규직 함정유형으로 고착시키는 일종의 기계(mechanism)로 작용되고 있다고 판단하기에 어려운 측면이 존재하고, 이에 대한 보다 심도 있는 연구가 진행되어야 할 것이다.

본 연구는 청년패널 자료를 통해 청년취업자의 노동이동 및 고용형태 전환이 매우 활발하게 일어나고 있다는 사실과 청년계층의 고용형태 전환에 미치는 중요한 요인이 무엇인지를 확인하였다. 그러나 본 연구가 설정한 연구기간이 매우 제한적이기 때문에 빈번한 청년계층의 고용형태 전환이 직업탐색을 위한 투자활동인지 아니면 청년계층의 근로생애에 부정적인 효과를 미치는 고용불안정의 패턴인지에 대한 명확한 답을 제공하지 못한 점은 연구의 한계로 지적할 수 있다. 또한 본 연구는 청년계층의 노동이동을 주로 고용형태의 전환에 초점을 두어 분석함으로써, 청년계층의 노동시장 유·출입과 고용상태의 전환에 대한 요인을 규명할 수 있었지만 청년취업자의 산업 및 직종간의 이동을 파악하지 못하였다는 점 역시 연구의 한계로 지적된다. 따라서 향후 이러한 연구들을 수행할 수 있는 청년계층에 대한 패널자료가 지속적으로 축적되기를 바라고 청년계층의 고용과 관련된 연구들이 계속해서 생산되기를 기대한다.

참고문헌

- 강순희, 2001. “비정규직 문제의 쟁점과 전망”. 『제9차 노동정책연구회 발표자료』, 한국노동연구원.
- 강철희·유정아, 2004. “채취업자의 고용의 질에 관한 연구: 채용업자의 고용형태와 임금수준 예측요인에 대한 탐색”. 『사회보장연구』 20(1): 83-116.
- 권혜자, 2000. 『비정규직 노동의 결정요인과 경제적 효과』, 한국노총 중앙연구원.
- 금재호, 2002. 『여성노동시장의 현상과 과제』, 한국노동연구원.
- 금재호·김승택, 2001. “빈곤의 원인에 관한 실증분석”. 『한국노동경제학회 2001년 추계학술세미나』.
- 금재호·조준모, 1998. “이직의 원인과 행태에 관한 연구: 기업규모별 분석”. 『노동경제논집』 21(2).
- 금재호, 2001. “외환위기 이후 노동시장 불안정성에 대한 연구”. 『노동경제논집』 24(1).
- 김교성·반정호, 2004. “고용형태 및 빈곤경험이 빈곤이행에 영향을 미치는 요인에 관한 연구”, 『사회복지정책』 18: 31-54.

- 김성숙·박수미, 2003. 『한국 여성의 노동이동』, 한국여성개발원.
- 김성환·최바울, 2003. “대졸자의 노동시장 이행실태와 성과분석”, 『제2회 산업·직업별 고용구조조사 및 청년패널 심포지엄』.
- 김주섭·박성재, 2003. “청년층의 노동시장 이행에 있어 직업교육훈련 효과”, 『제2회 산업·직업별 고용구조조사 및 청년패널 심포지엄』.
- 김주일, 2001. “비정규직 고용의 영향요인에 관한 연구”, 『경영저널』, 2(1): 57-76.
- 김준영·전용성, 2003. “청년층 취업자의 노동이동과 노동이동성과”, 『제2회 산업·직업별 고용구조조사 및 청년패널 심포지엄』.
- 김유선, 2001. “2000년 노동시장: 비정규직 임금 2년 연속 하락”, 『노동사회』 53.
- 김유선, 2002. “비정규직 증가원인”, 『사회경제평론』 21: 289-326.
- 김학주·우경숙, 2004. “중·고령자의 재취업 결정요인에 관한 연구”, 『한국노년학』 21(2): 97-110.
- 문숙재·김순미·윤소영, 1996. “취업여성의 노동중단 결정요인에 관한 연구”, 『대학가정학회지』 3(6): 99-112.
- 박재규, 2004. “비정규직 여성노동자의 고용환경 및 생활만족 변화연구”, 『사회복지정책』 18: 223-245.
- 박재규·이운애, 2003. “비정규직 여성노동자의 고용환경과 정책대인 모색-전북지역 표본조사를 중심으로”, 『보건과 사회과학』 14: 169-197.
- 박수성·노용진, 2001. “비정규직 근로자의 직무만족과 이직의도 결정요인에 관한 연구”, 『제3회 한국노동패널 학술대회』, 한국노동연구원.
- 박종훈·양효신, 2002. “고용불안의 선행요인과 결과: 구조조정기업의 종업원 대상”, 『인사관리연구』 26(2).
- 방하남·장지연·황수경·김기현·김지경·박시내, 2002. 『한국노동패널 기초분석보고서(Ⅲ)』, 한국노동연구원.
- 배무기, 2003. 『노동경제학』, 서울: 경문사.
- 송병국, 2004. “영국과 독일의 청소년 고용정책(프로그램) 성과”, 『진로교육연구』 17(1): 166-189.
- 송호근, 2002. “빈곤노동계층의 노동시장구조와 정책”, 『한국사회학』 36(1): 23-50.
- 신동엽·양혁승·이상우·이지민, 2003. “한국 제조업에서 비정규직 고용의 결정요인”, 『산업노동연구』 9(1): 143-169.
- 신상인·박재희, 2004. “비정규직 고용이론에 관한 연구-기업내부 결정요인에 관한 조직이론들”, 『인적자원관리연구』 8: 209-236.
- 심상완, 1999. “비정규고용의 확대와 노동복지”, 『산업노동연구』 5(2): 149-184.
- 안주엽, 2001. 『비정규근로의 실태와 정책과제』, 한국노동연구원.
- 안주엽·조준모·남재량, 2002. 『비정규근로자의 실태와 정책과제』, 한국노동연구원.
- 이병희, 1999. 『인력수급 실태 및 수요전망 조사분석』, 한국노동연구원.
- 이병희, 2000. “반복실업과 실업의 장기화”, 『노동경제논집』 23(1).
- 이병희, 2003. 『청년층의 노동시장 분석』, 한국노동연구원.
- 이병희·안주엽·전병유·장수명·홍서연, 2001. 『학교로부터 노동시장으로 이행실태와 정책과제』, 한국노동연구원.
- 장지연, 2001. 『경제위기와 여성노동』, 한국노동연구원.
- 전현중, 2002. “학력별 실업과 고용정책”, 『프랑스학연구』 22: 305-327.
- 중앙고용정보원, 2003. 『2002 청년패널 기초분석보고서』, 중앙고용정보원.

- 최경수. 1999. “청년층의 직장정착과정 연구를 위한 회고적 패널의 구축”. 『제1회 한국노동패널 학술대회 발표문』.
- 통계청. 2001. 『경제활동인구연보』. 서울: 강문인쇄사.
- 통계청. 2004. www.nso.go.kr
- 한국직업능력개발원. 2001. “청년실업의 실태 및 원인분석”. 『직업능력개발연구』 3(2).
- 한준·장지연. 2000. “정규/비정규 전환을 중심으로 본 취업력과 생애과정”. 『한국경제논집』 23특별호.
- 홍주환. 2001. 『비정규직 노동자 실태 및 의식조사 결과』. 전국민주노동조합총연맹.
- 황수경. 2002. 『여성의 직업선택과 고용구조』. 한국노동연구원.
- Blanchflower, D. G., Freeman, R. B. 2000. *youth unemployment and joblessness in advanced countries*. Chicago Press.
- Buchtemann, C. F. 1993. *Employment Security and Labor Market Behavior*, Ithaca, New York: ILR Press
- Corcoran, M. 2001. "Mobility, Persistence, and the Consequences of Poverty for Children: Child and Adult Outcomes". pp. 127-161. in Danziger, S. H., R. H. Haveman(eds.). *Understanding Poverty*. Harvard University Press.
- Ferber, M. A., Jane Waldfogel. 1998. The Long-term Consequences of Nontraditional employment, *Monthly Labor Review* 121(5): 41-68.
- Faber, Henry. S. 1999. "Mobility and Stability: The Dynamics of Job Change in Labor Market". Ashenfelter, Orley and David Card, *Handbook of Labor Economics*. vol 3b.
- Hedva, S. 2001. labour market and social protection policies: linkages and interactions, in Giuliano Bondi et al.(eds.), *Labour Market and Social Protection Reforms in International Perspective: Parallel or Converging tracks?*, International Social Security Association. pp. 1-57.
- Hipple, Steven. 1998. Contingent Work: Results from the Second Survey, *Monthly Labor Review* 121(11): 22-35.
- Kalleberg, Arne L., Barbara F. Reskin and Ken Hudson. 2000. Bad Jobs in America: Standard and Nonstandard Employment Relations and Job Quality in the United States, *American Sociological Review* 65: 256-278.
- Polivka, Anne E., Sharon R. Cohany and Steven Hipple. 2000. Definition, Composition, and Economic Consequences of the Nonstandard Workforce, in Francoise Carre, Marianne A. Ferber, Lonnie Golden and Stephen A.(eds.), *Nonstandard Work: The Nature and Challenges of Changing Employment Arrangements*, Herzenberg, Industrial Relations Research Association, pp. 41-99.
- Stern, D., D. A. Wagner. 1999. international perspectives on the school-to-work transition, Cresskill, NJ: Hampton Press.
- Wilson, W. J. 1996. *The Bridge over the Racial Divide: Rising Inequality and Coalition Politics*. New York: Russell Sage Foundation.
- Wever, M. 1968. *Economy and Society*. Roth, G., Wittich, C.(eds.). New York: Bedminster Press.

〈부 록〉

〈표 1〉 독립변수간의 상관관계 분석

구 분	성	연령	교육 년수	가구원 수	가구주 여부	결혼 상태	공식적 구직	직무 만족	직무 적절	평생 직장	이직 의사	근무 시간	직장 규모	직장 형태
연령	-0.298**	-												
교육년수	.024	.264**	-											
가구원수	.204**	-.261**	.012	-										
가구주여부	-.285**	.324**	.043	-.462**	-									
결혼상태	-.043	.097**	.065*	-.015	.100**	-								
공식적 구직경로	.089**	-.068**	.028	.026	-.011	-.029	-							
직무만족도	.010	.017	.055*	.002	-.005	-.014	.042	-						
직무적절성	.050*	.034	.042	.013	.027	-.023	.071**	.387**	-					
평생직장	.030	.070**	.004	.023	.030	-.037	.113**	.291**	.230**	-				
이직의사	-.013	.088**	-.011	-.018	.053*	-.032	.020	.311**	.193**	.371**	-			
근무시간	-.079**	.015	-.028	-.059*	.004	.001	-.043	-.047	-.029	-.022	.025	-		
직장규모	-.057*	.004	.128**	-.007	.034	-.009	.108**	.025	.009	.008	.034	-.001	-	
직장형태	.069**	.117**	.224**	-.075**	.050	.091**	.122**	.060*	.053*	.146**	.012	-.058*	.089**	-
평균임금	-.098**	.179**	.113**	-.088**	.096**	.006	-.006	.111**	.090**	.007	.042	.016	.039	.001

*p < 0.05, **p < 0.01

〈표 2〉 연구대상 청년계층의 노동이동 및 고용형태 전환유형(2002-2003, 전체)

(n = 1,541명)

고용상태 전환유형			고용상태 전환유형			
2002년	2003년	빈도(%)	2002년	2003년	빈도(%)	
정규직	정규직	936(60.7)	고용주	비정규직	2(0.1)	
	실업	150(9.7)		고용주	8(0.5)	
	비정규직	84(5.5)		자영자	4(0.3)	
	고용주	7(0.5)		자영자	실업	6(0.4)
	자영자	18(1.2)			정규직	8(0.5)
	무급가족종사자	1(0.1)			비정규직	6(0.4)
비정규직	실업	54(3.5)	자영자	고용주	7(0.5)	
	정규	87(5.6)		자영자	39(2.5)	
	비정규직	84(5.5)		무급가족종사자	4(0.3)	
	고용주	1(0.1)		무급가족종사자	실업	3(0.2)
	자영자	7(0.5)			정규직	6(0.4)
고용주	실업	6(0.4)	무급가족종사자	비정규직	1(0.1)	
	정규직	5(0.3)		무급가족종사자	7(0.5)	

A Study on Factors Affecting Youth Employee's Labor Mobility and Employment Status Transition

Ban, Jung-Ho

(Korea Labor Institute)

Kim, Kyung-Hee

(Seoul Christian University)

Kim, Kyung-Huy

(Kunsan National University)

This study takes of youth panel data(2002-2003), there is the purpose to know to youth employed's labor mobility conditions of employment status conversion and examine on factors affecting conversion of employment status. Main analysis result and policy imply, is as following. First, although youth employed's non-standard employment shows some decrease, employment youth hierarchy was construed that youth of our country is consisting very changefully because appear great turnover that is converted by unemployment or Not economically activity population same period. Specially, non-standard employment phenomenon of woman or low in scholarship person appeared notably, and because phenomenon that is converted by unemployment or Not economically activity population is expose that is deepened, discriminating policy of government dimension is required for employment stabilization of these class. Second, show result that danger to escape to non-standard job risk trap which seeking employment activity of youth class is arranged case or company which is formed by official path is suitable becomes low, must formulate path of employment about youth class and improve qualitative level of employment through suitable job placement education of youth class or function (technology) level. Third, when was construed, but take into account that the although large enterprise have low risk in non-standard job, recently employment of youth class consists very limited, rather small scale business or smaller enterprise's competitive power preferably need to be plan. Finally, danger to non-standard job youth employed's company form is government connection wonder was expose that high, Such result can do that it is difficult by limited research period, but reflect actuality that youth unemployment policy of our country is enforced laying stress on public labor or unregular job employment such as internship system. Therefore, current

youth unemployment policy may have to change by employment policy that can secure stable work record by youth class or act as bridge-building that promote conversion by full-time job.

Key words: Youth unemployment, employment unstabilization, labor mobility, employment status transition

[접수일 2005. 3. 2. 게재확정일 2005. 5. 21.]