

서울시 청년층의 고용의 질 결정요인 분석: 인구이동, 노동시장 동향, 일자리 지속기간 및 임금을 중심으로

Analysis of Determinants of Employment Quality of Youth in Seoul: Focused on Population Movement, Labor Market Trends, Job Duration and Wages

황광훈*

Kwanghoon Hwang*

Abstract

Using the 1st to 13th rounds of occupational history data of the Korea Employment Information Service's Youth Panel (YP2007), this study explores the trends and characteristics of the youth labor market in Seoul. We further empirically investigated the job duration and wage determinants of youth employed in Seoul. The results confirm that workers who have a higher income and a higher consistency with their majors are less likely to leave. In addition, we find that workers in full-time, householders, or labor unions have a higher income if they are men and work in large companies. In particular, compared to the reference group (appropriate academic background, appropriate skill), mismatches in the lack of education and skill showed a wage increase effect of 4.9% and 5.5%, respectively. For the major consistency, the wage of the matched major group is 3.8% higher than the non-matched major group.

Keywords : Population Movement, Job Quality, Survival Analysis, Cox Proportional Hazard Model

1. 서론

전 세계적으로 빠르게 진행되고 있는 인구고령화와 최근의 코로나19 감염사태로 인해 노동시장은 급격한 변화를 맞이하면서도 동시에 심각한 고용위기를 겪고 있다. 향후 전개될 고령사회를 예측해보면 청년층의 우수한 노동력과 같은 인적자원은 매우 중요한 자원이라고 여겨진다. 하지만 코로나19 감염 및 확산사태로 인해 청년 노동시장은 큰 위기를 겪고 있으며, 특히 청년층 중에서도 저학력, 여성, 비정규직, 비수도권 청년층과 같은 고용 취약계층이 더 큰 어려움을 겪고 있다. 물론 정부는 고용위기 극복

을 위한 적극적인 재정투입을 통해 노동시장의 충격과 위기를 진정 및 회복시킬 수 있는 노력을 하고 있다. 그럼에도 불구하고 향후 전개될 코로나 19의 영향력을 추정해보면, 단기간 안에 노동시장 회복을 기대하기란 어려운 것이 현실이다.

대부분의 청년층들은 학교를 졸업하고 노동시장에 이행하는 과정에서 자신이 원하거나 최종적으로 안착하기 위한 일자리에 입직하기 위해 다양한 구직 활동, 스펙쌓기 등 취업을 위한 준비와 노력을 끊임 없이 지속하고 있다. 하지만 노동시장에서 공급되는 양질의 일자리 수는 수많은 청년구직자들을 수용하기에 턱없이 부족한 것이 현실이다. 이로 인해 수많

*한국고용정보원 부연구위원(hunzzang96@keis.or.kr)

은 청년구직자들은 정규 학교교육을 마치고 노동시장으로의 이행이 매끄럽지 못하게 되고, 실업상태를 지속적으로 겪거나, 비정규직, 임시/일용직과 같은 고용상태가 취약한 일자리로 입직하게 되는 경우가 빈번히 발생되고 있다. 또한 일부 청년층은 비경제 활동인구로 이탈하는 경우도 발생하고 있다. 특히, 취업준비, 스펙쌓기 등 다양한 취업노력 행위들도 인해 첫 일자리로 이행하는 과정에서 구직활동 기간이 길어지는 등 일자리 탐색기간이 점점 길어지게 되고, 이 과정에서 상당한 비용과 시간적 소모가 발생하게 된다.

이런 상황일수록 우리는 청년층 노동시장에 나타나는 특징적인 사실들(facts)에 주목하거나 노동시장 상황들을 먼저 이해할 필요가 있다(이승렬 외, 2017; 남재량 외, 2011). 청년 노동시장에서 장기간에 걸쳐 일관된 추세들이 존재하는가 하면, 단기적으로 중요한 변화들이 생겨나기도 하고, 이러한 사실들을 빠짐없이 찾아 연결하는 한편, 이러한 사실들을 발생시킨 요인들에 대한 논리를 다시 구성함으로써 우리는 청년층 노동시장을 보다 잘 이해할 수 있다(남재량 외, 2011).

이러한 청년들의 노동시장 진입과 양질의 일자리로의 정착 문제는 지역에서도 발생되고 있는 일반적인 현상이다. 더욱이 지역의 경우에는 청년층 인구의 유출 현상과 맞물려 더 심각한 사회문제로 대두되고 있다. 서울 등 수도권으로의 과도한 인구집중 현상으로 인해 우리나라의 수도권 인구는 전체인구의 절반을 넘어서고 있으며, 특히 20~30대 청년층의 수도권 유입 현상이 지속적으로 증가하고 있다(황광훈, 2020). 이에 비수도권의 인구감소 현상은 자연 감소보다는 수도권으로의 인구 유출 현상이 더 크게 작용된 것으로 분석되며, 이에 각 지역의 지방자치단체들은 청년일자리 창출, 출산 및 보육환경 개선 등 인구유출을 최소화하고 인구유입을 활성화시키기 위한 종합대책들을 추진 중에 있다(황광훈,

2020). 이러한 지역 고용정책들을 추진함에 있어 정책의 효율성과 효과성을 높이기 위해서는 지역 노동시장의 현황과 특징을 파악하는 것이 선행되어야 한다.

오래전부터 이미 OECD 주요 선진국들은 지역 특수성을 제대로 반영하지 못하는 중앙정부 중심의 고용정책에서 탈피하여 지역 중심의 고용정책으로 전환을 시도하고 있다(김영민, 2014). 우리나라도 외환위기 이후 중앙정부 중심의 고용정책에 대한 비판과 함께 지역 중심의 고용정책에 대한 필요성이 꾸준히 제기되고 있다(전병유 외, 2011). 최근의 지역별 고용정책 및 일자리 사업은 지역 노동시장의 현황 및 특성을 고려한 계획 수립보다는 고용정책예산 대비 일자리 창출 성과에 초점을 맞추고 있다. 지역별 인력 및 고용문제를 개선 및 해결하기 위해서는 노동시장의 현황과 특수성을 파악하는 것이 중요하다. 특히, 청년층의 지역별 노동시장 동향과 일자리 진입 및 정착 과정을 분석하는 것은 정부의 지역별 고용정책의 효과성을 제고하기 위한 기초자료로 활용될 수 있다.

또한 최근 청년들이 결혼을 늦추거나 포기하는 다양한 이유들 중에서 좋은 일자리 진입 실패, 주택 마련의 어려움 등이 지적되고 있다. 물론 청년층 개인의 삶에 대한 가치관이 세대가 지나면서 변화하는 과정에 있고, 이러한 현상 중에서 비혼을 희망하는 남녀 청년들이 많이 늘어나고 있는 것이 사실이다. 그럼에도 불구하고, 양질의 일자리 진입과 정착, 주거문제 해결은 현 청년세대에게 있어 가장 중요한 문제인 것은 분명하다. 서울시가 발표한 '2021 서울 서베이' 조사통계자료에 따르면, 서울을 떠나는 2명 중 1명이 2030 세대(만 20~39세)인 것으로 나타났다. 서울을 떠나는 이유로는 높은 집값, 직업(일자리) 문제 등이 크게 영향을 준 것으로 나타났으며, 7년 전과 비교해 2030세대의 인구는 서울시 전체 인구 감소 비율(5.1%)보다 높은 8.2%가 줄어든 것으

로 확인되었다. 더욱이 일자리와 주거문제는 매우 상관관계가 높은 요소이다. 청년들이 좋은 일자리에 진입할 경우 주거문제가 개선 및 해결될 가능성이 높다고 하겠다. 또한 취업한 직장의 소재지가 서울 일 경우, 서울에 자신의 주거지를 새롭게 마련하기는 어려울 것이다. 따라서 서울시에 소재한 직장에 다니고 있는 청년층 중 일부는 출퇴근이 가능한 경기지역에 주거지를 마련했을 가능성이 상존한다. 결국, 서울시 청년고용의 문제는 주거(주택) 문제와도 함께 면밀히 살펴보아야 한다.

이에 본 연구에서는 서울지역을 중심으로 수도권 지역의 청년층 인구이동 현상을 살펴보고, 서울시의 청년층 노동시장 동향과 특성을 분석하고자 한다. 그리고 서울시 청년취업자의 일자리 지속기간과 임금 결정요인을 실증적으로 규명하고자 한다. 이를 통해 수도권이면서 우리나라의 대표적인 중심지역인 서울지역의 청년 노동시장을 체계적으로 분석함으로써 향후 수도권을 포함한 비수도권의 청년 노동시장에 대한 다양한 정책적 함의를 이끌어내고자 한다. 아울러 고용문제에 대한 정책적 함의와 함께 주거문제에 대한 개선방향도 제시하고자 한다.

특히, 서울시 청년층이 학교를 졸업한 이후 처음으로 경험하게 되는 첫 일자리를 중심으로 일자리의 질을 대표할 수 있는 일자리 지속(유지)기간과 임금의 결정요인을 추정하여 과연 서울의 경우 어떠한 청년집단의 특성들이 고용의 질을 결정하는지 면밀히 살펴보고 추정하고자 한다.

본 논문의 구성을 정리해보면, 제2장에서는 관련 선행연구 등을 정리하고, 제3장에서는 분석에 사용하는 자료와 실증분석 모형을 소개한다. 제4장에서는 서울시 청년층의 노동시장 동향과 특징을 살펴보고, 제5장에서는 서울시 청년취업자의 첫 일자리 지속기간 결정요인과 임금 결정요인을 추정한다. 마지막으로 제6장에서는 본 연구의 내용을 요약하고, 연구 결과의 함의 등을 맺음말로 정리하겠다.

2. 이론적 논의 및 선행연구 검토

2.1 이행노동시장론과 고용의 질

이행노동시장론은 1990년대 후반기에 독일의 G. Schmid를 중심으로 한 일군의 정치경제학자들이 전통적인 노동시장정책과 사회보장제도가 노동시장이행의 각 단계에서 발생하는 위험에 대한 대응의 한계를 지적하면서 본격적으로 사용되기 시작한 개념이다. 이행노동시장론은 1990년대 후반기 당시 전 세계적인 추세인 노동의 유연화의 진전하에서 사회적 배제를 방지하기 위한 고용정책이 필요하다는 인식과 맞물리면서 정책입안자와 학자들 사이에서 관심의 대상이 되었다(신종각 외, 2017). 이행노동시장의 목적은 개인이 노동시장 이행단계에서 직면하는 여러 가지 위험을 장기적이며 종합적인 관점에서 체계적으로 관리하도록 고용정책을 목표를 설정하는 것이다.

이행노동시장론은 개인이 전 생애 동안 정규직 일자리에 취업하는 것을 의미하는 전통적인 완전고용은 더 이상 불가능하고 바람직하다는 인식에 기초한다(신종각 외, 2017). 이행노동시장론은 고용정책과 사회정책은 개인이 노동시장이행의 여러 단계에서 직면하게 되는 위험요인(실업, 소득 감소, 숙련부족, 일자리 정보 부족 등)에 대해 장기적으로 종합적인 관점에서 체계적으로 관리하면서 생애에 걸쳐서 더 나은 상태로의 이행을 촉진하는 것이어야 한다고 주장한다(신종각 외, 2017).

노동시장 이행은 ‘고용과 고용 간의 이행’, ‘실업과 고용 간의 상호 이행’, ‘고용과 교육·훈련 간의 이행’, ‘고용과 가사활동 간의 이행’, 그리고 ‘고용과 은퇴 간의 이행’의 다섯 가지 유형으로 구분할 수 있다.

다섯가지 유형중 ‘고용과 고용 간의 이행’은 다른 직장으로의 이행 및 현재 일자리의 특성과 관련하여 근로자가 직면하게 되는 여러 문제를 포괄하는 것으로, 이행노동시장론의 5가지 유형 중에서 노동시장 문제가 가장 다양하고 광범위한 영역이다. ‘고용과

고용 간의 이행'에는 노동이동(이·전직) 뿐만 아니라 노동이동을 원인이 되는 현재 일자리의 질(임금, 직장만족도, 기업복지, 근로시간, 미스매치 및 그 외 근로환경)과 차별과 임금불평등 등과 같은 고용문제가 포함된다. 여기서는 '고용과 고용 간의 이행'에 해당하는 청년노동시장 연구 주제 중 '일자리 질(임금, 직무만족도, 그 외 근로조건)'에 대한 선행연구를 중심으로 정리하도록 한다.

2.2 고용의 질 관련 선행연구

일자리의 질은 여러 요인으로 구성되고, 주관적이거나 다차원적인 특성이 있어 정의하기 어렵다. 통상적으로 경제학에서는 임금, 일자리 지속성을 통해 일자리 질을 측정하는 반면, 사회학에서는 근로자의 일자리 만족도, 숙련도 향상, 업무 성취감 등이 일자리 질을 구성하는데 중요한 요소라고 생각한다. 만약 노동시장에서 경쟁이 심하고 유연성이 높다면 노동자는 임금이 낮지만 내인(內人)적으로 더 만족하는 일자리를 선택할 수 있고, 반대로 임금은 높지만 일자리 만족감이 떨어지는 직업을 선택할 수 있다. 그러나 노동시장은 이렇게 자유롭고 개방적이지 않으며, 많은 연구자들이 내적인 면, 외적인 면 모두를 측정하고자 노력해왔다(박현정, 2010).

현재 일자리 질에 대한 연구는 주로 국제노동기구(ILO)의 '괜찮은 일(Decent Work)', 유럽집행위원회의 '직장의 질(Quality in Work)', 유엔유럽경제위원회의 '고용의 질(Quality of Employment)' 등을 참고하여 일자리 질의 개념을 정립하고 있으며, 각 연구자는 여러 구성요인 중 관심 있는 주제에 대해 연구하고 있다. 본 연구에서는 다양한 일자리 질 구성요소 중 임금, 근로시간, 종사상 지위, 일자리 지속기간 등 경제학적 지표에 대해 지역별로 비교·분석하고, 시사점을 도출할 것이다.

먼저 청년층의 취업특성과 일자리 질에 대한 선행연구를 정리하면 다음과 같다.

이상은(2005)은 '청년패널'을 이용하여 청년들의 직업훈련이 취업과 근로소득에 미치는 효과를 분석하였다. 그 결과 직업훈련은 대학재학 이상, 20~24세 청년들의 취업을 증가시키는 것으로 나타났으나, 근로소득에는 통계적으로 유의한 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다.

조장식 외(2015)는 대졸취업자들의 재직기간은 개인의 특성, 취업지역 특성의 영향을 함께 받는 복수의 분석단위를 갖게 된다는 것에 주목하였고, 이에 Cox의 혼합모형을 이용한 대졸취업자의 재직기간을 분석하였다. 그 결과 개인 특성에서는 성별, 연령, 평점, 대학유형, 전공계열, 정규직 여부, 기업규모 등이 탈출 확률에 유의한 영향을 미치고, 취업 지역 특성에서는 경제활동참가율, 고용율이 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다.

이대용 외(2015)는 위계선형모형을 이용하여 대졸청년층의 노동시장 성과 중 임금과 고용형태의 결정요인을 분석하였다. 분석 결과 서울 4년제 대학 졸업 여부, 대학의 재정·교육·연구수준이 임금성과에 유의한 영향을 미치고 있는 것으로 나타났는데, 특히 개인의 취업목표가 분명하고 소속 대학이 연구역량이 확보되어 있다면, 임금성과에 긍정적인 조절효과를 갖는 것으로 분석되었다. 고용형태로는 대기업 정규직 취업 측면에서, 서울4년제 및 지방 4년제 졸업여부는 부(-)의 영향을 미쳤고, 대학의 재정·교육·연구수준은 정(+)의 영향을 미치는 것으로 분석되었다.

신정우 외(2017)는 이산선택모형을 활용하여 경남지역 청년의 취업상태 결정요인을 분석하였다. 청년패널을 이용하여 분석한 결과, 청년들 개인특성과 가구배경은 취업 여부에 유의한 영향을 미치고 있으나, 취업준비활동은 통계적으로 유의한 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다.

최문석·송일호(2019)는 '청년패널' 10차년도 자료를 이용하여 교육·전공 불일치가 임금과 직장만족도에 미치는 영향을 분석하였다. 분석 결과 교육

수준, 전공과 맞지 않는 일을 하는 경우 임금과 직장 만족도 모두 부(-)의 영향을 미치는 것으로 나타났으며, 교육일치도는 “자가발전”과 “장래성”에, 전공일치도의 경우 “업무내용”에 대한 직장에서의 만족도를 높이는 것으로 나타났다.

비교적 최근의 연구로, 조운서(2021)는 4년제 대졸자를 대상으로 취업준비를 위한 행동이 취업 및 괜찮은 일자리에 미치는 영향에 대해 인문, 사회, 공학, 자연계열을 중심으로 분석하였다. 그 결과 직무적성준비와 면접준비는 모든 취업 및 괜찮은 일자리에 정(+)의 영향을 미치는 취업행동으로 나타났으며, 자격증, 외모관리, 취업서류작성교육은 부(-)의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이외에 여러 취업준비행동이 일자리에 미치는 영향이 상이한 것으로 나타나, 계열별로 차별화된 취업준비행동이 필요하고, 학교와 국가는 이에 맞춘 교육과 훈련을 제공해야 한다고 주장했다.

다음으로 일자리 질에 대한 지역별 비교 연구를 정리하면 다음과 같다.

김영민(2014)은 ‘지역별고용조사’, ‘산업재해분석’ 자료 등을 이용하여 국내 지역별 일자리 질의 현황과 추이를 분석하고 정책적 시사점을 제공하였다. 분석 결과 지역별 일자리 질 지수 현황은 서울, 대전, 경기도가 높게 나타났으며, 경상북도, 울산, 강원도가 하위권에 머물렀다. 또한 지역 노동시장 문제를 해결하기 위한 정책들이 효율적으로 작동하기 위해서는 지역별 노동시장의 특성을 파악하는 것이 중요하고, 일자리 질 재고를 위한 고용정책을 장·단기로 구분해야 한다고 주장했다.

안은경·이희연(2015)은 ‘전국사업체조사’ 자료를 이용하여 지역노동시장권역별 일자리 특성에 대하여 비교·분석하였다. 분석 결과 전국에서 창출된 전체 일자리의 약 80%가 상위 10%의 지역노동시장권에서 창출되었으며, 일자리 질(고용안정성, 생산성, 임금) 또한 광역 지역노동시장권이 우위를 차

지하는 것으로 나타났다. 또한 고부가가치, 고임금 일자리는 광역 지역노동시장권에서 상대적으로 많이 창출되었으며, 상용 일자리는 인구규모가 작은 농어촌 지역노동시장권에서 창출되는 경향을 보이는 것으로 나타났다. 그리고 지역구분(전체, 광역, 중소, 농어촌)에 따라 일자리 양·질에 대한 상관관계 분석 결과가 상이한 것으로 나타나, 지역특성에 따른 맞춤형 지원정책이 필요함을 시사했다.

정성배·이지우(2018)는 ‘대졸자직업이동경로조사’ 자료를 활용하여 대졸자들의 괜찮은 일자리 취업 요인을 지역별로 비교하였다. 그 결과 수도권 지역에서 괜찮은 일자리 취업률이 가장 높게 나타났으며, 어학연수 경험, 가족경제지원 여부가 괜찮은 일자리 취업에 유의한 영향을 미치는 것으로 분석되었다. 영남권은 성별(남성), 어학연수 경험이 괜찮은 일자리 취업에 미치는 것으로 나타났다. 또한 호남권 지역에서 괜찮은 일자리 취업비율이 가장 낮게 나타났으며, 자격증 확보만이 유의한 영향을 미치는 요인으로 나타났다.

본 연구는 이상의 선행연구에 대하여 다음과 같은 차별점을 갖는다. 먼저 본 연구는 한국고용정보원에서 제공하는 청년패널(YP2007) 1~13차 자료를 사용한다. 청년패널은 2007년 기준 만15~29세를 대표하는 표본에 대해 매년 추적조사하는 종단면조사(longitudinal survey)로 모든 청년층을 아우를 수 있는 청년층 특화 자료이다. 지역별 비교라는 본 연구의 목적을 위해 10여년 간 자료를 합동(pooled)하여 표본 수를 확보한다. 또한 일자리 질, 일자리 지속기간에 대한 여러 선행연구를 포괄한다. 기존 연구에서 공통적으로 사용되는 성별, 연령, 학력, 기업규모, 지역뿐 만 아니라, 직·산업, 직업훈련경험, 자격증, 학력과 기술의 미스매칭, 전공일치 등 다양한 변수들을 종합적으로 고려하여 분석한다.

3. 자료 및 분석모형

이러한 문제 인식하에서 본 연구는 최근 자료이면서 지난 13년 동안 축적된 청년패널조사 자료를 이용한다. 청년패널조사 자료를 이용하여 분석하는 가장 중요한 이유는 지역의 청년층을 단기뿐만 아니라 장기적으로 추적하기 위해서는 패널자료가 필요하기 때문이다. 또한 상당규모의 표본수와 조사자료의 축적기간 등을 고려해보면 청년층을 주요 분석대상으로 하여 10년 넘게 자료가 축적된 청년패널조사가 가장 적합한 자료 중의 하나라고 판단할 수 있다. 분석자료는 한국고용정보원이 현재 기준으로 공개하고 있는 1-13차(2007~2019년) 전체 데이터에 직업력 자료를 연결하여 새로운 분석용 데이터를 구축하여 분석한다. 청년패널조사 직업력 데이터는 2007년부터 2019년까지 매 조사차수별 현재 일자리, 경험 일자리 등을 체계적으로 모아놓은 자료로, 이 자료를 통해 개인의 노동시장 진입에서부터 현재에 이르기까지 모든 일자리 변동에 대해 상세히 살펴볼 수 있는 자료이다.

서울지역 청년층의 첫 일자리 지속기간에 결정요인을 분석하기 위해 생존분석(survival analysis)을 활용한다. 생존분석은 선형 회귀분석과 로지스틱 회귀분석기법과 유사하지만 자료 수집이 종료되는 시점까지 사건이 발생하지 않은 경우를 분석할 수 있다는 강점을 가지고 있으며, 여기서는 생존분석 기법의 콕스 비례위험모형(Cox Proportional Hazard Model; Cox, 1972)을 적용하여 청년 취업자의 첫 일자리 지속기간 결정요인을 추정한다. 여기서 해저드 함수 $h(t)$ 는 어떤 사건(event)이 시점 t 까지 발생하지 않았다는 조건하에서 이 사건이 시점 t 에서 발생할 조건부 순간탈출 확률로 정의되며, 비례적 해저드(proportional hazard)모형으로 알려진 Cox 해저드모형이 널리 사용되며, 분석 표본에 속하는 i 번째 개인에 대해 기본 모형은 다음과 같이 표현된다(황

광훈, 2020). 여기서 비례적 해저드란 개인들 사이의 해저드 비율(hazard ratio)이 시간에 관계없이 일정(constant)하다는 것을 의미한다.

여기에서는 월 단위로 측정된 첫 일자리 지속기간이 비연속적인 정보가 아닌 연속적인 시간으로 볼 수 있으며, 이에 대한 영향요인을 검증하는 것이 목적이므로 생존분석의 방법 중 콕스의 비례위험 회귀분석(Cox Proportional Hazard Model)을 적용한다. 콕스의 비례위험 회귀분석은 생존에 영향을 주는 여러 예측변수를 투입할 수 있으며, 범주형과 연속형 예측변수 모두 사용할 수 있다. x_i 는 개인 i 의 예측변수이고, 이것의 계수는 $\beta_1 \sim \beta_p$ 라고 할 때, Cox 모형을 식으로 표현하면 다음과 같이 나타낼 수 있다(황광훈, 2020).

$$h_i(t) = h_0(t) \exp(\beta_1 x_{i1} + \beta_2 x_{i2} \cdots + \beta_p x_{ip}) \quad (1)$$

여기서 x 는 해저드에 영향을 미치는 변수들의 벡터이며, $h_{(0)}(t)$ 는 기준(baseline) 해저드함수이며, 시간 t 에서 i 번째 개인에 대한 해저드, $h_{(i)}(t)$ 는 ① 기준 해저드함수 $h_{(0)}(t)$, ② 지수형태로 표현되는 p 개 변수들의 선형함수라는 2가지 요소의 곱으로 이루어지고, 여기서 $h_{(0)}(t)$ 는 모든 변수들의 값이 제로(0)인 개인에 대한 해저드로 간주할 수 있으며, 위의 해저드함수를 로그형태로 전환하면 다음과 같은 회귀모형을 얻을 수 있다.

$$\begin{aligned} \log h_i(t) &= \alpha(t) + \beta_1 x_{i1} + \cdots + \beta_p x_{ip}, \alpha(t) \\ &= \log h_0(t) \end{aligned} \quad (2)$$

여기서 $\alpha(t)$ 는 다양한 형태를 가질 수 있는데, $\alpha(t) = \alpha$ 이면 지수모형(exponential model), $\alpha(t) = \alpha t$ 이면 Gompertz 모형, $\alpha(t) = \alpha \log t$ 이면 Weibull 모형이 되는데, Cox 해저드모형은 우측 절단된(right-censored) 관측치가 존재하는 경우에도 일치성

(consistency)을 가진 추정을 할 수 있다는 장점을 가진다(황광훈, 2020). 한편, 해저드함수 추정과 함께 생존기간을 종속변수로 하는 기간분석모형에 대한 회귀분석도 가능하며, 한 개인이 어떤 상태에 계속 머무르는 생존기간(T)을 아래와 같이 정의하고 이를 자연로그 형태로 전환하면 다음과 같이 표현된다(황광훈, 2020).

$$T = \exp(x\beta) T_0^\sigma \Rightarrow \log T = x\beta + \sigma \log T_0 \quad (3)$$

여기서 σ 는 scale parameter이며, x 는 생존기간에 영향을 미치는 변수들의 벡터이며, 위 식 (3)에서 $\epsilon = \log T_0$ 으로 정의하면, 위 모형은 보통의 선형회귀모형과 외형상 유사한 형태를 가진다.

$$\log T_i = \beta_0 + \beta_1 x_{i1} + \dots + \beta_p x_{ip} + \sigma \epsilon_i \quad (4)$$

여기서 교란항(ϵ_i)의 분포를 결정하면 생존기간을 분석할 수 있는 모수적 모형(parametric model)을 얻을 수 있으며, 교란항(ϵ_i)의 분포는 다양한 형태를 취할 수 있으며, 이에 상응하여 생존기간(T)의 분포는 Weibull, exponential, gamma, log-logistic, log-normal 등 다양한 분포를 가질 수 있다.

특히 Weibull 기간분석모형은 상대적으로 다루기 쉬운 생존함수(survivor function)를 가진다는 점, Weibull 모형 해저드모형의 모수 값 사이에 정확한 대응관계가 존재한다는 점 때문에 생존기간에 대한 모수적 추정모형으로 자주 사용된다(Allison, 1995). 로그 해저드모형($\log h(t) = \alpha \log t + \beta_0^* + \beta_1^* x_1 + \dots + \beta_p^* x_p$)과 로그 생존기간 모형($\log T = \beta_0 + \beta_1 x_1 + \dots + \beta_p x_p + \sigma \epsilon$)의 모수 값 사이의 관계는 다음과 같다.

$$\beta_j^* = \frac{-\beta_j}{\sigma} \text{ for } j = 0, \dots, p. \alpha = \frac{1}{\sigma} - 1 \quad (5)$$

마지막으로 생존분석에서 반드시 염두에 두어야 할 점은 생존기간과 관련된 분석자료에는 보통 완료된(completed) 관측치와 절단된(censored) 관측치가 함께 포함되기 때문에 OLS 추정방식으로는 이러한 문제를 해결할 수 없다는 것이다. 따라서 절단된 관측치로부터 발생하게 되는 문제를 해결하기 위해 최우추정법(maximum likelihood estimation) 등의 방법을 사용하는 것이 필요하다.

다음으로 일자리의 질을 측정하는데 있어 대표적인 지표라 할 수 있는 임금의 결정요인을 지역별로 분석하기 위하여 OLS 모형을 사용한다. OLS 모형(식 (3))에서는 일반적으로 사용되고 있는 임금회귀방정식을 변형하여 이용할 것이다. 종속변수(wage)는 로그월평균임금이고, 설명변수는 개인 특성 관련 변수(성별 더미, 연령, 연령제곱, 학력 더미, 결혼 여부, 가구주 여부)와 일자리 관련 변수(종사상지위, 기업규모, 근로시간, 산업, 노동조합 유무), 직업훈련 및 자격증 취득 경험, 교육·기술 미스매치상태, 전공 불일치로 구성되어 있다.

$$\begin{aligned} \log(\text{wage})_i = & \beta_0 + \beta_1 \text{sex}_i + \beta_2 \text{age}_i + \beta_3 \text{age}_i^2 \\ & + \beta_4 \text{edu} + \beta_5 \text{marry}_i + \beta_6 \text{house}_i \\ & + \beta_7 \text{jobstat}_i + \beta_8 \text{size}_i \\ & + \beta_9 \text{workhour}_i + \beta_{10} \text{san}_i \\ & + \beta_{11} \text{jobunion}_i + \beta_{12} \text{ojt}_i \\ & + \beta_{13} \text{licence}_i + \beta_{14} \text{edumis}_i \\ & + \beta_{15} \text{skillmis}_i + \beta_{16} \text{majormis}_i + \epsilon_i \end{aligned} \quad (6)$$

4. 서울시 청년층의 인구이동 및 노동시장 동향

본 장에서는 청년패널조사(YP2007) 1-13차년도 자료와 경제활동인구조사 자료를 이용하여 서울시 청년층의 인구이동과 노동시장 동향 및 특징을 분석하도록 한다. 권역내에서 지역(시도)간 이동을 보면(Fig. 1), 수도권내에서는 서울은 유출 현상이,

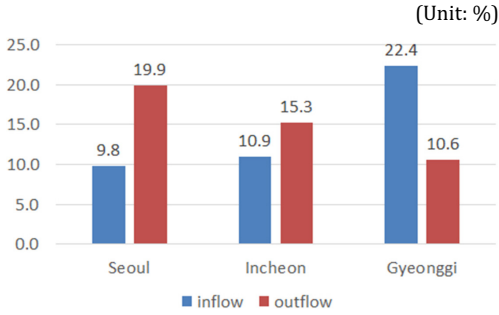


Fig. 1. Population Movement between Regions Within the Region of Young People (2007 → 2019)

Source: Youth Panel (YP2007), Korea Employment Information Service (in Korean)

경기는 유입 현상이 높은 것으로 나타난다. 지난 10여년간 경기지역의 신도시 개발과 확장, 서울지역의 주거비 상승 등으로 서울의 청년인구가 일부 경기지역으로 이동한 것으로 보인다.

다음으로 수도권내에서의 이동을 살펴보면(Table 1), 서울과 인천은 유입보다는 유출현상이 더 큰 것으로 나타나고 있으나, 경기는 유출보다는 유입현상이 두드러지게 높은 것으로 나타나고 있다. 지난 12년간 서울은 경기지역으로 18.1%가 이동하였고, 인천은 10.8%가 이동한 반면, 경기는 서울과 인천 각각 8.0%, 2.7% 이동한 것으로 나타났다.

2000년 이후 서울시 청년층(만15-29세) 경제활동인구의 변화추이를 살펴보면(Fig. 2), 서울 지역의

Table 1. Inflow and Outflow of Young People in the Metropolitan Area (2007 → 2019)

(Unit: %)

		Seoul	Incheon	Gyeonggi
Inflow	Seoul	90.3	4.7	18.2
	Incheon	2.0	89.1	4.2
	Gyeonggi	7.8	6.2	77.6
Outflow	Seoul	80.1	1.8	18.1
	Incheon	4.5	84.8	10.8
	Gyeonggi	8.0	2.7	89.4

Source: Youth Panel (YP2007), Korea Employment Information Service (in Korean)

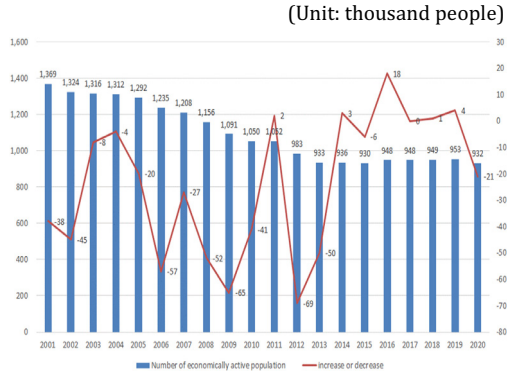


Fig. 2. Trends in the Economically Active Population of the Youth in Seoul

Note: Auxiliary axis increased or decreased compared to the previous year

Source: Economically Active Population Census, Statistics Korea (in Korean)

경우 2001년 1,369천명에서 2013년 933천명까지 지속적인 감소추세를 보이다가 2014년부터 증가세로 전환되었다. 하지만, 코로나 19의 영향으로 인해 2019년 953천명에서 2020년 932천명으로 21천명 감소하였다. 이는 코로나19의 고용충격과 함께 노동수요 부족 현상이 발생되어 취업을 준비하고 있던 실업상태인 청년층 중 상당수가 비경제활동인구로 전환된 것으로 추정된다.

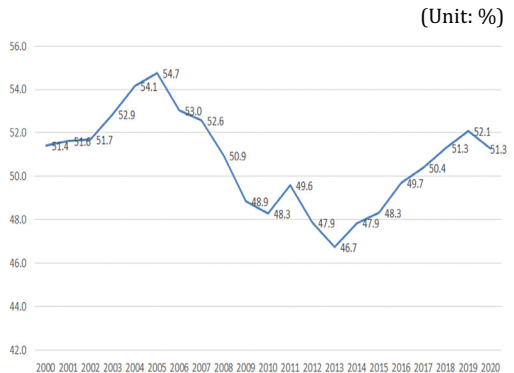


Fig. 3. Trends in the Economic Activity Participation Rate of Young People in Seoul

Source: Economically Active Population Census, Statistics Korea (in Korean)

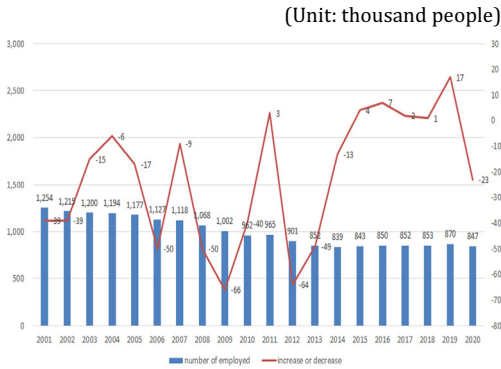


Fig. 4. Trends in the Number of Young People Employed in Seoul

Note: Auxiliary axis increased or decreased compared to the previous year

Source: Economically Active Population Census, Statistics Korea (in Korean)

2000년 이후 서울지역의 청년층 경제활동참가율의 변화추이를 살펴보면(Fig. 3), 2013년 이후 지속적인 상승 추이를 보이다가 2020년에는 하락현상을 맞이하고 있다. 2020년 현재 서울지역의 청년층의 경제활동참가율은 51.3%로 전년도 대비 0.8%p 하락하였다. 이는 코로나 19의 영향으로 인해 청년층의 경제활동참가율이 하락한 것으로 보인다.

청년층 취업자 수의 변화추이를 살펴보면(Fig. 4), 2001년 1,254천명에서 2014년 839천명까지 지속적인 감소추세를 보이다가 2015년부터 회복 및 증가세로 전환되었다. 하지만, 코로나 19의 영향으로 인해 2019년 870천명에서 2020년 847천명으로 23천명으로 크게 감소하였다.

청년층 고용률 변화추이를 살펴보면, 2020년 현재 서울지역의 청년층의 고용률은 46.6%이고, 또한 코로나 19의 영향으로 인해 청년층의 고용률은 하락현상을 경험하고 있다(Fig. 5).

2020년에 들어서 서울시 청년층의 경제활동참가율, 취업자수, 고용률 등의 하락은 코로나 19의 영향과 함께 수요 측면에서 보면 저성장 기조 속에 자동화 등으로 취업유발계수가 낮고, 대기업 등 기업의

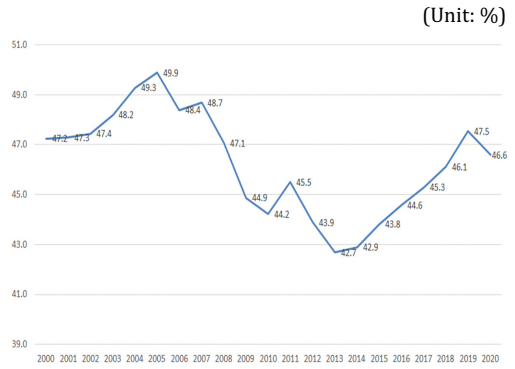


Fig. 5. Trends in Youth Employment Rate in Seoul

Source: Economically Active Population Census, Statistics Korea (in Korean)

신규채용이 늘지 않고, 기업규모와 고용형태에 따른 노동시장 격차가 심화되는 가운데 내부 노동시장의 비효율성으로 인해 양질의 일자리 창출과 노동이동이 차단되는 현상도 중요한 요인으로 작용한 것으로 추정된다. 반면, 공급 측면에서는 20대 후반 인구의 일시적 증가(~21년)와 대학진학률 최고시점('08년~'10년)에 입학한 청년들의 노동시장 참여시기가 겹치면서 노동시장의 여건이 악화되고, 청년층 선호 일자리가 부족하고 취업준비 기간이 길어지는 등 청년의 노동시장 진입이 지연되는 문제에서도 영향을 받은 것으로 판단된다.

5. 서울시 청년층의 고용의 질 결정요인 분석

앞서 언급하였듯이 본 연구에서는 다양한 고용(일자리)의 질 구성요소인 임금, 근로시간, 종사상 지위, 일자리 지속기간 등 경제학적 지표 중에서 임금과 일자리 지속기간을 중심으로 추정한 결과를 제시하고자 한다.

또한 고용의 질(지속기간 및 임금) 결정요인을 추정함에 있어 주요 설명변수 중 하나인 미스매치에 대한 측정 및 판단기준을 제시하도록 하겠다. 미스매치의 판단 기준은 주관적 평가방식을 적용하여 측정하였다. 또한 교육수준, 기술수준, 전공일치 등 3

가지로 항목으로 구분하여 미스매치를 측정하였다. 청년패널조사에서는 5개 범주로 그 정도를 응답받고 있는데, 교육수준 및 기술수준의 경우 “① 수준이 아주 낮다, ② 수준이 낮다” 라고 응답한 경우는 미스매치 상태 중 “학력과잉 및 기술과잉”으로, “④ 수준이 높다, ⑤ 수준이 아주 높다” 라고 응답한 경우는 미스매치 상태 중 “학력부족 및 기술부족”으로 보았다. 그리고 “③ 수준이 적절하다”라고 응답한 경우는 비(非) 미스매치로 “적정학력 및 적정기술”로 간주하였다. 전공일치의 경우는 “① 전혀 맞지 않다, ② 맞지 않다”라고 응답한 경우 미스매치 상태로, “③ 그

런대로 맞다, ④ 맞는다, ⑤ 아주 잘 맞다”는 비(非) 미스매치 상태로 보았다. 또한 미스매치 중 학력/기술 수준에서 “과잉”인 경우는 하향취업으로, “부족”인 경우는 상향취업 상태로 간주하였다(황광훈, 2018).

5.1 기초통계량

분석에 사용된 표본의 특징을 요약하면 다음과 같다(Table 2). 첫째, 첫 일자리 진입시점에서의 평균 연령은 26.6세이고, 남성의 비율은 44%로 여성의 비율보다 12%p 낮게 나타났다. 최종학력은 고졸이하 22%, 전문대졸 21%, 대졸이상 57%로 나타났고, 기

Table 2. Basic Statistics (N=1906 Persons)

	Variable	Average	Standard Deviation
	Male	0.44	0.50
	Age	26.60	4.62
Education	Less than high school	0.22	0.42
	College graduate	0.21	0.41
	College graduate or higher	0.57	0.50
	Married	0.16	0.37
	Head of household	0.19	0.39
	Employed position (regular position)	0.79	0.41
Enterprise Scale	Small business	0.45	0.50
	Medium enterprise	0.19	0.39
	Major company	0.37	0.48
	Working hours per week	43.84	9.69
Job	Manufacturing	0.12	0.33
	Service industry	0.85	0.36
	Other industries	0.03	0.17
	Union	0.18	0.38
	Vocational training experience	0.13	0.33
	Certification	0.53	0.50
Missmatch	Education		
	Appropriate academic background	0.75	0.43
	Lack of education over-education	0.11	0.31
Technology	Appropriate technology	0.76	0.43
	Lack of skills Overskill	0.10	0.31
		0.14	0.35
	Match major	0.81	0.39
	Log Real Average Monthly Wage	5.27	0.49

혼자가 16%, 가구주인 경우가 19%로 나타났으며, 직업훈련 및 자격증 취득 경험자가 각각 13%, 53%로 나타났다. 둘째, 직업숙성등을 중심으로 살펴보면 중 사상지위에서 상용직이 79%로 임시/일용직(21%) 보다 높았으며, 기업체 규모에서는 소기업 45%, 중기업 19%, 대기업 37%로 나타났고, 산업에서는 제조업이 12%, 서비스업이 85%로 나타났다. 또한 주당

평균근로시간은 43.8시간, 노동조합이 있는 사업장이 18%로 나타났다. 셋째, 미스매치와 관련해서는 학력 미스매치(부족+과잉), 기술미스매치(부족+과잉), 전공 미스매치 각각 25%, 24%, 19%로 나타났다.

5.2 서울시 청년취업자의 고용의 질 결정요인 분석

Table 3은 서울지역 청년층 임금근로자를 대상으로

Table 3. Determining Factors for the Duration of the First Job for Young Workers in Seoul (Cox Proportional Risk Model Estimation)

	Estimate	Standard Error	Hazard Ratio	
Male (standard: female)	0.611***	0.066	1.842	
Age	0.224**	0.099	1.251	
Age squared	-0.010***	0.002	0.990	
Education (standard: high school graduate or lower)	College graduate	0.369***	0.101	1.447
	College graduate or higher	1.180***	0.103	3.253
Married (standard: single)		-0.040	0.099	0.960
Head of household (standard: member of the household)		-0.219**	0.097	0.803
Full-time employees (standard: temporary/daily employees)		-0.577***	0.087	0.562
Business size (standard: small business)	Medium enterprise	-0.086	0.083	0.918
	Major company	-0.114	0.081	0.892
Total hours worked per week		0.007**	0.003	1.007
Industry (Standard: Manufacturing)	Service industry	-0.020	0.097	0.980
	Other industries	0.153	0.187	1.165
Labor Union Yes (Standard: None)		-0.257**	0.105	0.773
Vocational training experience (Criteria: None)		0.252***	0.092	1.286
With certification (standard: none)		0.192***	0.062	1.212
Educational mismatch (Criteria: Appropriate academic background)	Lack of education	-0.189	0.124	0.828
	Over-education	-0.090	0.116	0.914
Technology mismatch (standard: appropriate technology)	Lack of skills	0.348***	0.118	1.416
	Overskill	-0.075	0.120	0.927
Match major (standard: mismatch of major)		-0.321***	0.084	0.725
Average monthly income (log value)		-0.792***	0.093	0.453
-2 LogL			15,153.38	
LR test statistic			1,550.34***	
N			1,906	

Note: ***, **, and * are significant at significance levels of 0.001, 0.01, and 0.05, respectively.

로 첫 일자리 지속기간 결정요인¹⁾을 분석한 결과이다. 주요 분석결과를 요약하면 다음과 같다.

먼저 다른 조건이 일정한 상태에서 남성이 여성보다 첫 일자리에서 이탈할 가능성이 높고, 첫 일자리 진입연령이 높을수록, 학력이 높을수록 일자리 이탈 가능성이 높은 것으로 나타났다. 반면 상용직인 경우 임시/일용직 보다 이탈가능성이 낮고, 가구주인 경우도 이탈가능성이 낮게 나타났다. 노동조합이 있는 경우도 이탈가능성이 낮고, 서비스업의 이탈가능성이 낮게 나타났다. 반면, 자격증 취득 경험이 있

는 있는 경우 이탈가능성이 높은 것으로 추정된다. 또한 전공불일치인 경우 이탈가능성이 높고, 월평균 소득이 높을수록 일자리 이탈가능성은 매우 낮은 것으로 나타나고 있다. 서울지역의 경우 고학력 청년층 중 일부는 일자리의 질이 취약한 상태인 것으로 보인다. 이는 남성 및 고학력자들 중 대기업 및 고용 안정이 보장된 1차 노동시장에 진입하지 못하고, 소기업, 임시/일용직 등 2차 노동시장에 진입한 상당수의 청년층이 이탈하였기 때문으로 추정된다.

다음으로 Table 4는 서울지역 청년취업자의 첫 일

Table 4. Determining Factors for First Job Wage for Young Employers in Seoul (OLS Estimation)

	Estimate	Standard Error
Constant	3.759***	0.212
Male (standard: female)	0.049***	0.016
Age	0.023	0.015
Age squared	0.000	0.000
Education (standard: high school graduate or lower)	College graduate 0.040*	0.024
	College graduate or higher 0.106***	0.023
Married (standard: single)	0.063***	0.024
Head of household (standard: member of the household)	0.116***	0.021
Full-time employees (standard: temporary/daily employees)	0.327***	0.020
Business size (standard: small business)	Medium enterprise 0.069***	0.020
	Major company 0.174***	0.018
Total hours worked per week	0.006***	0.001
Industry (Standard: Manufacturing)	Service industry -0.034	0.022
	Other industries 0.000	0.047
Labor Union Yes (Standard: None)	0.146***	0.021
Vocational training experience (Criteria: None)	-0.043*	0.022
With certification (standard: none)	0.002	0.015
Educational mismatch (Criteria: Appropriate academic background)	Lack of education 0.049*	0.027
	Over-education -0.053*	0.030
Technology mismatch (standard: appropriate technology)	Lack of skills 0.055**	0.027
	Overskill -0.092***	0.030
Match major (standard: mismatch of major)	0.038*	0.021
N		1,906
Adj R-Sq		0.597

Note: ***, **, and * are significant at significance levels of 0.001, 0.01, and 0.05, respectively.

1) 첫 일자리 지속기간 결정요인 분석에 사용된 종속변수는 “첫 일자리 지속기간(개월)”이고, 설명변수는 앞서 기초통계량에서 정리한 인적속성 변수(성별, 연령, 학력, 결혼 여부, 가구주 여부)와 직장속성 변수(종사상위, 기업규모, 주당근로시간, 직업, 노동조합 유무, 직업훈련 및 자격증 경험 유무, 학력/전공/기술 미스매치, 첫 일자리 임금)로 구성되었다.

자리의 임금 결정요인²⁾을 추정한 결과이며, 주요 분석결과를 요약하면 다음과 같다.

분석 결과, 다른 조건이 일정한 상태에서 남성일수록, 학력이 높을수록, 가구주인 경우, 기업체 규모가 큰 경우, 노동조합이 있는 경우 임금을 상승시키는 효과를 보였다. 산업에서는 통계적으로 유의미한 결과가 나타나지 않았으며, 미스매치와 관련해서는 기준집단(적정학력, 적정기술)과 비교하여 학력부족 미스매

치와 기술부족 미스매치는 각각 4.9%, 5.5%의 임금 상승 효과를 보이고 있으며, 학력과잉 및 기술과잉 미스매치는 각각 5.3%, 9.2%의 임금손실 효과를 나타내고 있다. 그리고 전공일치 집단은 전공불일치 집단에 비해 3.8%의 임금을 상승시키는 것으로 추정된다. 다음으로 Table 5는 현재 일자리를 기준으로 임금 결정요인을 추정한 결과이며, 주요 분석결과를 요약하면 다음과 같다.

Table 5. Determining Factors for Current Job Wage for Young Employers in Seoul (OLS Estimation)

	Estimate	Standard Error
Constant	3.556***	0.196
Male (standard: female)	0.116***	0.014
Age	0.02	0.013
Age squared	0.000	0.000
Education (standard: high school graduate or lower)	College graduate 0.077***	0.020
	College graduate or higher 0.174***	0.019
Married (standard: single)	0.034**	0.016
Head of household (standard: member of the household)	0.108***	0.016
Full-time employees (standard: temporary/daily employees)	0.285***	0.019
Business size (standard: small business)	Medium enterprise 0.098***	0.018
	Major company 0.172***	0.016
Total hours worked per week	0.011***	0.001
Industry (Standard: Manufacturing)	Service industry -0.016	0.021
	Other industries 0.084**	0.041
Labor Union Yes (Standard: None)	0.128***	0.019
Vocational training experience (Criteria: None)	-0.001	0.017
With certification (standard: none)	0.008	0.013
Educational mismatch (Criteria: Appropriate academic background)	Lack of education 0.042*	0.023
	Over-education -0.127***	0.029
Technology mismatch (standard: appropriate technology)	Lack of skills 0.056**	0.024
	Overskill -0.060**	0.030
Match major (standard: mismatch of major)	0.097***	0.018
N	1,906	
Adj R-Sq	0.529	

Note: ***, **, and * are significant at significance levels of 0.001, 0.01, and 0.05, respectively.

2) 첫 일자리 임금 결정요인 분석에 사용된 종속변수는 “첫 일자리 월평균 임금(로그값)”이고, 설명변수는 앞서 기초통계량에서 정리한 인적속성 변수(성별, 연령, 학력, 결혼 여부, 가구주 여부)와 직장속성 변수(종사상지위, 기업규모, 주당근로시간, 직업, 노동조합 유무, 직업훈련 및 자격증 경험 유무, 학력/전공/기술 미스매치)로 구성되었다. Table의 현재일자리 임금 결정요인 분석에서는 종속변수는 “현재 일자리 월평균 임금(로그값)”이 된다.

분석 결과, 다른 조건이 일정한 상태에서 남성일수록, 학력이 높을수록, 가구주인 경우, 기업체 규모가 큰 경우, 노동조합이 있는 경우 임금을 상승시키는 효과를 보였다. 미스매치와 관련해서는 기준집단(적정학력, 적정기술)과 비교하여 학력부족 미스매치와 기술부족 미스매치는 각각 4.2%, 5.6%의 임금상승 효과를 보이고 있으며, 학력과잉 및 기술과잉 미스매치는 각각 12.7%, 6%의 임금손실 효과를 나타내고 있다. 그리고 전공일치 집단은 전공불일치 집단에 비해 9.7%의 임금을 상승시키는 것으로 추정된다.

6. 요약 및 시사점

본 연구에서는 한국고용정보원의 청년패널조사(YP2007) 1~13차 직업력 자료와 전체자료 연결자료를 이용하여 서울지역을 중심으로 수도권 지역의 청년층 인구이동 현상을 살펴보고, 서울시의 청년층 노동시장 동향 및 특징과 서울시 청년취업자의 일자리 지속기간과 임금 결정요인을 실증적으로 규명하였다. 주요 분석결과를 요약해서 정리하면 다음과 같다.

첫째, 수도권내에서는 서울은 유출 현상이, 경기도는 유입 현상이 높은 것으로 나타난다. 지난 10여년간 경기지역의 신도시 개발과 확장, 서울지역의 주거비 상승 등으로 서울의 청년인구가 일부 경기지역으로 이동한 것으로 보인다.

둘째, 서울지역의 청년층 노동시장 동향 및 특징은 2013년 이후 청년층의 고용관련 지표는 대부분 회복 및 개선 추세를 보이고 있었으나 2020년에 와서는 코로나 19 감염 및 확산으로 인해 청년층 노동시장이 급격한 하락현상을 맞이하고 있다.

셋째, 서울지역 청년층 임금근로자를 대상으로 첫 일자리 지속기간 결정요인을 분석한 결과, 다른 조건이 일정한 상태에서 남성이 여성보다 첫 일자리에서 이탈할 가능성이 높고, 첫 일자리 진입연령이 높을수록, 학력이 높을수록 일자리 이탈가능성이 높은

것으로 나타났다. 반면 상용직인 경우 임시/일용직보다 이탈가능성이 낮고, 가구주인 경우도 이탈가능성이 낮게 나타났다. 노동조합이 있는 경우도 이탈가능성이 낮고, 서비스업의 이탈가능성이 낮게 나타났다. 반면, 자격증 취득 경험이 있는 있는 경우 이탈가능성이 높은 것으로 추정된다. 또한 전공불일치인 경우 이탈가능성이 높고, 월평균소득이 높을수록 일자리 이탈가능성은 매우 낮은 것으로 나타나고 있다. 서울지역의 경우 고학력 청년층 중 일부는 일자리의 질이 취약한 상태인 것으로 보인다. 이는 남성 및 고학력자들 중 대기업 및 고용안정이 보장된 1차 노동시장에 진입하지 못하고, 소기업, 임시/일용직 등 2차 노동시장에 진입한 상당수의 청년층이 이탈하였기 때문으로 추정된다.

넷째, 다른 조건이 일정한 상태에서 남성일수록, 학력이 높을수록, 가구주인 경우, 기업체 규모가 큰 경우, 노동조합이 있는 경우 임금을 상승시키는 효과를 보였다. 산업에서는 통계적으로 유의미한 결과가 나타나지 않았으며, 미스매치와 관련해서는 기준집단(적정학력, 적정기술)과 비교하여 학력부족 미스매치와 기술부족 미스매치는 각각 4.9%, 5.5%의 임금상승 효과를 보이고 있으며, 학력과잉 및 기술과잉 미스매치는 각각 5.3%, 9.2%의 임금손실 효과를 나타내고 있다. 그리고 전공일치 집단은 전공불일치 집단에 비해 3.8%의 임금을 상승시키는 것으로 추정된다.

서울지역 청년층을 분석해 보더라도 저학력, 여성, 임시/일용직 등 고용 취약계층의 일자리는 불안정하거나 열악한 것으로 추정된다. 또한 성별, 학력별, 기업규모별, 고용형태별 임금격차가 상당수준 발생하는 것으로 확인된다. 서울지역의 경우 고학력 청년층 중 일부는 일자리의 질이 취약한 상태이기 때문에 대기업 및 고용안정이 보장된 1차 노동시장에 진입하지 못하고, 소기업, 임시/일용직 등 2차 노동시장에 진입한 경우가 상당수 분포하는 것으로 추정

된다. 따라서 이들 대부분은 지속적으로 이직을 통해 안정적인 일자리 진입을 시도할 것으로 보인다.

또한 청년층의 노동시장 진입 과정에서 발생하는 학력/기술/전공 미스매치 현상이 매우 크게 작용하고 있는 것으로 보인다. 이들 중 상당수가 고학력층으로 추정되며, 앞서 언급하였듯이 이들은 계속해서 일자리 이동과정을 겪을 것으로 예상된다. 그러므로 노동시장 진입과정 및 진입이후 정착하는 과정에서 발생하는 미스매치 현상을 완화할 수 있는 고용서비스의 제공이 필요하겠다. 미스매치는 임금에 대해 매우 부정적인 효과(임금페널티)를 발생시키고 있어 초기 노동시장에서의 미스매치로 인한 임금격차는 근속기간이 경과함에 따라 지속적으로 그 격차가 크게 벌어질 가능성이 있다. 더욱이 초기 노동시장에서의 미스매치로 인해 상당수 청년층이 이직, 또는 실업상태로 전환될 가능성이 있으므로 미스매치를 완화할 수 있는 대책이 필요할 것으로 판단된다.

특히 서울지역의 일부 청년층은 지난 10여년 간 경기지역의 신도시 개발과 확장, 서울지역의 주거비 상승 등으로 경기지역으로 이동하고 있고, 이러한 경기지역으로의 이동 현상은 지속적으로 증가할 것으로 예상된다. 또한 지하철과 수도권 광역급행철도, 광역 도로교통망 확충에 따른 통근거리가 감소 등도 주요한 이동 요인으로 작용한 것으로 보인다.

서울시의 경우, 청년층의 일자리 문제뿐만 아니라 주택 등 주거문제의 개선 및 대책도 함께 검토되어야 한다. 현재 행복주택 및 임대주택 등 주택공급은 청년층 사이에 수요가 높은 정책이다. 하지만 경쟁률이 높아 대상으로 선정되기가 매우 어렵다. 이러한 정책에 대해서는 수요와 공급의 균형을 찾아 지원을 확대하거나 강화할 필요가 있을 것이다. 아울러 다양한 대상에 대해 지원 방식의 다각화로 인해 이해하기 복잡하고 접근성이 떨어지기도 한다. 주거 마련에 필요한 관련 정보를 공유하고 서비스를 제공하는 시스템이 개선 및 강화되어야 하겠다.

참고문헌

1. 김영민(2014), 「지역별 일자리 질의 현황 및 추이 분석」, 산업연구원.
2. 남재량·이철인·전영준·우석진(2011), 「청년층 노동시장 진입 및 정착방안 연구」, 한국노동연구원.
3. 박현정(2010), 「고용의 질 측정방법 연구」, 통계개발원.
4. 신정우·김태현·이미숙(2017), 「이산선택모형을 이용한 경남지역 청년의 취업상태 결정요인 분석」, 「산업경제연구」, 30(5): 1837~1854.
5. 신종각·김준영·안준기·최기성·최강식·이지민(2017), 「청년패널조사로 본 한국의 청년노동시장-청년패널조사 10주년 특별보고서」, 한국고용정보원.
6. 안은경·이희연(2015), 「지역노동시장권별 창업에 의한 일자리 창출 격차 및 일자리 질 비교」, 「한국경제지리학회지」, 18(2): 168~189.
7. 이대웅·손주희·이소담·권기현(2015), 「대졸 청년층의 노동시장 성과 결정요인 분석-위계선형모형(Hierarchical Linear Model)을 중심으로」, 「한국정책학회보」, 24(4): 125~154.
8. 이상은(2005), 「청년들에 대한 직업훈련의 취업 및 근로소득 효과」, 「사회복지정책」, 23: 5~28.
9. 이승렬·김세움·김진영·성재민·오선정·홍민기(2017), 「청년층 노동시장정책의 종합적 평가」, 한국노동연구원.
10. 전병유·임상훈·전명숙·정영훈·오학수(2011), 「지역고용정책평가 및 지역고용활성화전략연구」, 고용노동부.
11. 정성배·이지우(2018), 「대졸자의 관찮은 일자리 취업 영향요인 지역 비교」, 「지역사회연구」, 26(4): 189~206.
12. 조운서(2021), 「4년제 대학졸업자의 취업준비행동이 취업 및 관찮은 일자리에 미치는 영향」, 「학습자중심교과교육연구」, 21(1): 133~161.
13. 조장식·강창완·최승배(2015), 「Cox의 혼합모형을 이용한 대졸취업자의 재직기간 분석」, 「한국자료분석학회」, 17(3): 1337~1346.
14. 최문석·송일호(2019), 「청년층의 교육 및 전공불일치가 임금과 직장만족도에 미치는 영향」, 「사회과학연구」, 26(2): 85~102.
15. 한국고용정보원, 「청년패널조사 2007-2020」 원자료.
16. 황광훈(2018), 「청년취업자의 주관적 미스매치 결정

- 요인 및 임금효과 분석”, 「산업노동연구」, 24(2): 181~214.
17. 황광훈(2020), “청년층의 이직 결정요인 및 임금효과에 관한 실증연구”, 박사학위논문, 충북대학교.
 18. 황광훈(2020), “청년층의 지역 간 인구이동 현황 및 특징”, 고용조사브리프 2020년 봄호, 한국고용정보원.
 19. Allison, P. D. (1995), “Survival Analysis Using the SAS System : A Practical Guide”, SAS Publishing.
 20. Cox, D. R. (1972), “Regression Models and Life-Tables (withdiscussion)”, *Journal of the Royal Statistical Society*, Series B, 34(2): 187~220.
 21. Korea Employment Information Service, “Youth Panel 2007-2020” raw data (in Korean).
 22. 통계청, “경제활동인구조사”, 2022.1.10 읽음. https://kosis.kr/statisticsList/statisticsListIndex.do?vwcd=MT_ZTITLE&menuId=M_01_01.
 23. Statistics Korea, “Economically Active Population Census”, Accessed January 10, 2022. https://kosis.kr/statisticsList/statisticsListIndex.do?vwcd=MT_ZTITLE&menuId=M_01_01 (in Korean).

요 약

본 연구는 한국고용정보원의 청년패널조사(YP2007) 1~13차 직업력 자료와 전체자료 연결자료를 이용하여 서울시의 청년층 노동시장 동향 및 특징과 서울시 청년취업자의 일자리 지속기간과 임금 결정요인을 실증적으로 분석하였다. 분석 결과, 고소득 근로자일수록 이탈가능성이 낮고, 전공 일치도가 높은 근로자일수록 이탈가능성이 낮은 것으로 확인된다. 또한 다른 조건이 일정한 상태에서 남성일수록, 기업규모가 커질수록, 상용직, 가구주, 노동조합이 있는 경우 임금을 상승시키는 결과를 보였다. 특히, 미스매치와 관련해서는 기준집단(적정학력, 적정기술)과 비교하여 학력부족 미스매치와 기술부족 미스매치는 각각 4.9%, 5.5%의 임금상승 효과를 보이고 있으며, 학력과잉 및 기술과잉 미스매치는 각각 5.3%, 9.2%의 임금손실 효과를 나타내고 있다. 그리고 전공일치 집단은 전공불일치 집단에 비해 3.8%의 임금을 상승시키는 것으로 추정된다.

주제어 : 인구이동, 일자리의 질, 생존분석, 콕스 비례위험모형