

취업청년의 초기 일자리 변동과 고용안정성*

강 순 희**

초 록

본고에서는 청년패널(2007) 1~7차 자료를 가지고 청년들의 노동시장 초기의 일자리 변동과 안정성을 분석하고 시사점을 도출하였다. 마코프 전환확률 모형을 이용하여 청년층의 노동시장 이행 초기의 변동성을 분석한 결과, 남성의 취업유지확률이 여성에 비하여 높으며, 고졸자가 고학력자에 비하여 취업유지확률이 낮고 대학진학이나 미취업으로 전환할 확률이 높게 나타났다. 임금근로자로 진입하여 계속 근로하는 경우를 대상으로 분석한 결과, 정규직 진입자의 정규직 유지가능성이나 3개년 연속 동일 일자리를 유지하는 확률이 비정규직보다 높기는 하나 정규직으로 노동시장에 진입한 경우에도 상당한 정도의 고용형태 및 일자리 변동을 경험하고 있는 것으로 나타났다. 또한 동일한 일자리 유지확률이나 정규직 유지확률은 학력이 높을수록 높게 나타나 자학력 청년들의 경우 일자리 안정성이나 정규직 유지 가능성이 고학력 청년들에 비하여 취약하다는 것을 보여주고 있다. 임금이 미치는 영향을 분석한 결과, 3년 동일 직장을 유지한 경우와 정규직을 유지한 경우가 그렇지 않은 경우에 비하여 임금이 더 높은 것으로 나타났다. 이는 청년층의 노동시장 이행 초기에 일자리 변동이 심하며 초기 노동시장 이행성고가 이후 일자리의 안정성이나 일자리의 질에 큰 영향을 미침을 보여주는 것이다. 특히 고졸자의 일자리 불안정성, 정규직 유지 가능성이 상대적으로 취약함을 알 수 있다. 본 연구결과는 1, 2차 노동시장 간 구조적 격차해소와 다양한 양질의 일자리 창출 등을 통한 청년층 일자리 확대와 더불어 청년층의 일자리 조기 정착을 위한 직무 맞춤형 진로와 직업지도, 교육훈련, 그리고 고졸 취업지원 정책의 내실화가 필요함을 시사하고 있다.

주제어: 청년노동시장, 일자리 변동, 일자리 유지 확률, 임금효과

* 본 논문은 2015년도 경기대학교 일반연구과제 지원에 의하여 이루어진 것임.

** 경기대학교 대학원 직업학과, soonhiekgang@kgu.ac.kr

I. 서 론

전반적인 일자리 위기가 지속되는 가운데 특히 청년층의 고용문제는 좀처럼 개선되지 않고 있다. 청년 취업자는 2013년 하반기 이후 미미한 증가세를 지속하고 있지만 실업률은 지속적인 상승추세로서 전체 실업률의 3배에 육박하고 있다. 또한 청년층 고용률은 전체 고용률 증가 추세와는 달리 2004년 이후 하락세를 보이고 있으며 OECD의 2/3 수준에 불과하다.

청년층의 고용문제에 대처하기 위하여 정부는 그간 수많은 정책을 실시하여 왔다. 그럼에도 불구하고 청년의 일자리 상황이 좀처럼 개선되고 있지 않은 것은 학교에서 노동시장으로의 이행에서의 구조적인 문제가 있기 때문인데, 특히, 노동시장 이행 초기단계에서 문제가 많기 때문이라는 지적이 많다.

청년의 초기단계 노동시장 이행은 청년이 가지고 있는 개인적 특징이나 산업수요와의 매칭의 문제 등으로 이행이 지체될 뿐만 아니라 구직활동-취업-미취업-비경제활동 등 경제활동상태 간에 잦은 이동을 하는 특징이 있다. 특히, 최근 우리나라에서 첫 일자리 진입시점의 장기화, 이행의 지체는 구조적으로 학교교육, 진로와 직업지도의 문제, 과잉 고학력화 등 공급 측 원인에 있지만 최근에는 팽창은 일자리의 감소, 대기업 등 대규모 공채 축소, 경력직 선호 등에 크게 기인한 것으로 보인다. 하지만, 이는 학교에서 노동시장으로의 이행(school to work) 측면에 주목한 원인이며, 청년들의 노동시장 이행 이후 초기 노동시장 안정성, 즉 잦은 노동이동에 주목하여 청년 고용의 문제를 진단하고 있는 것은 아니다.

본 연구에서는 이러한 측면에 주목하여 청년들이 일자리로의 이행 이후 초기의 안정성, 즉 청년 고용의 문제를 노동시장 진입 초기 일자리 변동과 고용안정성에 주목하여 분석하였다. 이를 위하여 제2장에서는 먼저 관련한 이론과 선행연구를 살펴보고, 제3장에서는 청년패널(2007) 1~7차 자료를 가지고, 선행연구나 이론에서 지적되어 왔던 가설들이 최근에도 유지되고 있는지를 실증적으로 분석하였다. 이는 청년들이 어떠한 과정을 거쳐 직업세계에 정착하는지를 밝히는 데 유의한 시사점을 제시할 수 있을 것이다. 결론에서는 분석 결과 나타난 청년층의 노동시장 진입 초기 특성을 바탕으로 청년 고용문제 해결을 위한 정책방향과 과제를 제시하였다.

II. 이론적 배경과 선행연구

기존 연구들은 청년의 높은 실업률의 원인을 크게 두 가지 측면에서 파악하고 있다. 첫째는 노동시장 진입과정에 초점을 맞추어 노동수요와 공급 사이의 불균형, 즉 직무불일치 또는 숙련불일치로 인한 실업(job and/or skill mismatch)에 주목하는 것이며, 둘째는 일단 노동시장에 진입한 이후 노동시장 내에서의 고용불안정으로 인한 실업에 주목하는 것이다¹⁾. 이러한 두 요인은 청년층의 신규 노동시장 이행을 방해하는 요소로 작용할 뿐만 아니라 신규 진입 청년층의 잦은 노동이동과 이로 인한 짧은 근속기간, 고용불안정을 경험하게 한다. 이러한 특성으로 인해 노동시장 진입 관련 연구에서는 첫 일자리로의 이행 기간이 장기적일 뿐만 아니라 이행 기간(미취업기간)이 길수록 취업으로의 탈출확률이 낮아지는, 이른바 음의 기간 의존성(negative duration dependence)을 가진다는 사실을 밝히고 있다(안주엽, 홍서연, 2002; 강순희, 안준기, 2009). 개인적 특성 이외로 학교와 노동시장을 연결하는 제도적 측면도 청년층에 우호적이지 않다고 한다(김기현, 2003). 하지만 청년의 초기 노동시장 이행과 관련한 이들 연구들은 주로 학교에서 노동시장으로의 이행(school to work transition) 과정에 초점을 맞추고 있으며, 본 연구에서 논의하고자 하는 바와 같이 일자리로의 이행 이후 노동시장 초기 안정성, 즉 청년 고용의 문제를 노동시장 내에서의 고용불안정과 관련하여 분석하고 있지는 않다. 더구나 학교교육 이후 노동시장 이행과 관련된 연구에 비해 초기 노동시장 진입 이후 노동이동에 관한 연구는 많이 부족한 편이다.

청년의 노동시장 진입 이후 직장변동에 대한 해외 연구를 보면, Light와 McGarry (1998)는 노동시장 초기 직장이동이 빈번한 근로자에 비해 직장 이동이 없는 근로자의 임금이 유의미하게 높음을 확인하면서²⁾, 청년층의 노동이동이 비생산적인 과정일 수 있음을 밝히고 있다. 이들은 NLSY 1979~93년 자료를 이용하여 이직과 임금의 관계를 분석하고 있는데, 노동이동이 많은 근로자의 경우 임금수준이 낮으며, 저임금을

1) Buchtermann(1993)은 고용안정의 의미를 4가지 측면에서 구분하여 정의하고 있는데, 직장안정(job security), 거시 경제적 측면에서의 고용안정(macroeconomic employment security), 미시 경제적 측면에서의 고용안정(microeconomic employment security), 그리고 소득안정(income security) 등이다(반정호, 김경희, 김경휘, 2005).

2) 다만, 이들의 연구에서는 적합한 일자리를 찾기 위해서 다소의 직장이동을 경험하는 근로자의 임금폭이 가장 높은 것으로 나타났다.

동반한 이동경로를 경험할 가능성이 크다고 한다. 이러한 결과는 노동이동이 시간에 따라 가변적이고 관측 불가능한 요인에 의존하는 경험재적인 특성에 기인한다고 해석하고 있다. Gadecki와 Neumark(1998)은 NLSY 자료를 이용하여 여성의 경우 노동시장 신규 진입 이후 5년 간 경험한 일자리가 노동시장 성과에 영향을 못 미침을 밝히면서 청년들이 적합한 일자리로 쉽게 정착할 수 있는 교육 프로그램의 개선이 필요함을 지적하고 있다.

국내 연구로서는 먼저 이병희(2002)가 한국노동패널 청년층 부가조사 자료(2000년)를 이용하여 비정규직 경험이나 빈번한 직장이동이 경력개발로 이어지고 있지 않음을 분석하고 있다. 그는 직장이동을 의미하는 두 번 이상 취업경험 변수가 임금에 유의한 영향을 미치지 않는 것으로 나타나 청년층의 빈번한 직장이동이 더 나은 일자리를 통해 임금상승으로 이어지지 않을 수도 있다고 한다. 또한 비정규직 경험의 누적은 이후의 임금수준에 유의한 음의 영향을 미치는 것으로 나타나 초기 일자리의 고용형태가 지속적인 영향을 주는 것을 확인하고 있다. 류기철(2001)은 한국노동패널(1997~2000)을 이용하여 청년층을 포함한 근로자의 직장이동에 따른 취업형태의 변화를 생존분석을 통해 실증하고 있다. 분석 결과, 이전 직장의 취업 형태가 새 직장에서의 취업형태를 결정하는데 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이전 직장의 고용형태가 비정규직이거나 자영업일 경우, 정규직 종사자에 비해 정규직으로 전환될 가능성이 매우 낮는데, 특히 비자발적 비정규직 취업 남성의 경우 정규직으로 전환할 가능성이 더욱 낮다고 한다. 김준영과 전용석(2003)은 청년패널 1차 웨이브 자료를 이용하여 청년층의 직장 이동 횟수와 임금 간에 양의 상관관계는 존재하지 않으며 오히려 이직횟수가 많으면 재취업 시 임금에 유의한 음의 효과가 나타남을 밝히고 있다. 또한 첫 직장의 임금이 현재 일자리의 임금에 미치는 영향이 크고 지속적인 효과를 보이며, 비정규직 경험의 누적은 이후 노동시장 성과에서 부정적인 효과를 보인다는 점을 확인하고 있다. 김기현(2013)은 청년패널(YP2007) 자료를 가지고 전체 청년취업자는 상용직 비중이 증가하고 있음에 비하여 신규 청년취업자의 경우 상용직 비중이 감소하고 있음을 밝히고 있는데, 이는 주로 여성과 저학력 청년층 때문이라고 한다. 이성재(2015)는 대졸자 직업이동경로조사(GOMS)를 이용하여 2010년 대학졸업자의 졸업 후 노동시장 안착화 과정을 분석하고 있다. 그는 2010년 상용직으로 취업한 졸업생이 42개월 이후 상용직 유지 비율은 84.8%, 같은 기간 비임금근로자의 비임금근로

유지비율은 70.5%로 나타나, 대졸 청년의 경우 노동시장 진입 초기 종사상지위가 상당 기간 지속됨을 보여주고 있다.

III. 노동시장 이행 초기 변동성

1. 연구 방법

1) 자료

본 연구는 노동시장으로 신규 진입한 청년층의 일자리 변동을 파악하고³⁾ 이러한 과정이 가지는 의미를 찾는데 그 목적이 있다. 이를 위해서는 학교에서 노동시장으로 이행(school to work)한 청년들의 일자리 정보를 지속적으로 추적 조사한 패널(panel) 자료가 필요하다. 이와 관련한 국내 자료로는 한국고용정보원의 청년패널(YP), 한국직업능력개발원의 교육고용패널(KEEP), 한국노동연구원의 한국노동패널(KLIPS) 등이 있다. 이 가운데 교육고용패널의 경우엔 초점이 학교생활에 맞춰져 있어 본 연구에서 요구하는 충분한 직업력(work history)을 확보하기 어려우며, 한국노동패널의 경우엔 전체 근로자를 대상으로 하는 조사이기 때문에 청년층 분석에 필요한 유효 표본수를 확보하는데 어려움이 있다. 이에, 청년층을 대상으로 직업력을 확보하기 용이한 청년패널을 분석에 활용하였다.

청년패널(YP)은 청년층의 학교생활, 사회·경제활동, 가계배경 등에 관한 기초 자료를 수집하여 청년실업 해소를 위한 고용정책의 수립 및 관련 연구에 기여하기 위한 조사이다. 2001년 예비조사를 시작으로 2006년까지 6차례에 걸쳐 매년 조사가 이루어졌다(1차 웨이브(YP2001)). 하지만 기존 패널의 연령이 증가함에 따라 저연령대 청년 표본을 보완하고, 현 청년노동시장 및 학교생활을 대표할 수 있는 통계를 제공하고자 2007년을 기점으로 새롭게 만 15~29세 청년을 표본으로 한 2차 웨이브(YP2007)를

3) 본고에서 일자리 변동은 이행노동시장(transitional labor market)론에서 말하는 고용상태 내, 그리고 비고용과 고용상태 간 이행을 모두 포괄하는 의미로 사용한다. 즉, 취업상태에서 일자리 간의 이동뿐만 아니라 취업-미취업 사이의 이동도 포함한다.

구축하였으며 현재 7차 조사까지 완료하였다. 본 연구에서 이용하는 자료는 2차 웨이브 자료이다. 노동시장의 신규 진입자만을 분석에 활용하기 위해 1차 데이터와 2차 데이터는 노동시장 신규 진입 선별용으로 활용하였고, 3차 조사부터 5차 조사까지 신규 취업한 청년들을 분석 대상으로 하였다.

2) 자료 처리 방법

노동시장에 신규 진입한 청년, 즉 첫 직장을 선별하기 위해 ① 취업 전까지 학생 또는 미취업을 유지한 청년을 1차 조사와 2차 조사에서 뽑고⁴⁾, ② 3차 조사부터 5차 조사까지 유형이 취업자로 전환된 사람들을 선별한 후, ③ 이들을 3년 간 추적하여 분석하였다. 또한 노동시장 변동을 추적하기 위해 ① 노동시장 진입 시점 포함 3개 년간 균형패널(balanced panel) 요건을 만족시키지 못하는 표본은 제외하였으며, 또한 ② 취업자 유형에서 고등학생 유형으로 이행하는 1명도 분석에서 제외하였다. 이러한 과정을 통해 신규 취업자로 파악된 청년은 3차 조사 395명, 4차 조사 356명, 5차 조사 361명이다.

표 1

각 조사 차수별 신규 취업자 수

(단위 : 명, %)

조사 차수	빈도	백분율
3차 조사	395	35.5
4차 조사	356	32.0
5차 조사	361	32.5
전체	1,112	100.0

4) 1차년도 조사에서 첫 직장 관련 문항이 있어 기존 취업자들도 분석에 활용하고자 하였으나, 신규 노동시장 진입 시점부터 1차 조사까지 일자리에 대한 일부 정보가 조사되지 않아 사용할 수 없었다. 또한 학생 또는 미취업자에서 처음으로 취업자로 조사된 표본을 충분하게 확보하기 위하여 1차와 2차 두 개년도 조사를 활용하였다.

3차 년도만 가지고 7차 조사까지 5년간의 장기간을 추적할지, 아니면 다른 차수의 신규 취업자들까지 포함하여 유효 표본수를 확보하는 대신 추적 기간을 단축할 것인지를 고민한 결과, 3차 조사 부터 5차 조사까지 신규 취업자들을 결합(pooling)하여 분석에 필요한 유효 표본수를 확보하고, 신규 취업 이후 3년간 추적 조사를 하는 방법을 채택하였다. 서로 다른 차수의 신규 취업자들에 대한 결합은 다음과 같은 방법으로 진행하였다.

표 2

조사 차수별 신규 취업자 연결 방법

차수	3차 조사	4차 조사	5차 조사	6차 조사	7차 조사
개인 ID	신규 취업	일자리 추적	일자리 추적		
		신규 취업	일자리 추적	일자리 추적	
			신규 취업	일자리 추적	일자리 추적

↓

	시점	t 기	$t+1$ 기	$t+2$ 기
개인 ID	3차 조사 신규 취업자	신규 취업	일자리 추적	일자리 추적
	4차 조사 신규 취업자	신규 취업	일자리 추적	일자리 추적
	5차 조사 신규 취업자	신규 취업	일자리 추적	일자리 추적

먼저 신규 노동시장 진입으로 판정된 조사 차수를 t 년도라고 하고, $t+1$ 년도와 $t+2$ 년도의 일자리 정보를 추적하여 결합(merge)한 후 다시 세 조사를 재결합(set)하는 과정을 거쳤다. 이렇게 구축된 자료는 일정 규모 이상의 분석 표본을 확보할 수 있어서 유형을 세분화해서 분석할 수 있는 장점은 있지만, 5차 년도의 신규 취업자까지 고려했기 때문에 7차 조사인 $t+3$ 기 이후의 장기 동향을 분석할 수 없다는 한계점이 있다.

2. 전환확률 모형 및 노동시장 이행 분석 결과

1) 마코프 전환확률(Marcov chain) 모형

본 연구에서는 청년층의 노동시장 이행 초기의 변동성을 파악하기 위한 방법으로 마코프 전환확률 모형을 이용하였다. 일반적으로 확률이란 복권에 당첨될 확률 1/10,000, 내일 비가 내릴 확률 30% 등과 같이 시간이나 장소에 상관없이 동일한 값을 갖게 된다. 그러나 현실적으로는 이러한 확률 값은 시간이나 장소 등 주어진 조건의 변화에 따라 동일하지 않을 수 있다. 본 연구에서와 같이 청년층의 노동시장 이행 초기 상황에 따라 이후의 상황은 달라지기 마련인데, 이러한 확률은 조건부확률로서 주어진 조건에 따라 이후 사건(event)이 발생할 수 있는 확률이 달라질 수 있다는 것을 의미한다. 마코프 전환확률 모형은 시간의 흐름에 따라 변화하는 과정을 분석하는 방법이다⁵⁾.

이 확률 모형을 정의하기 위해서는 우선 어떤 사건이 발생할 수 있는 주어진 조건(또는 상태)과 상태의 변화를 나타내는 전환확률이 주어져야 한다. 즉, 어떤 사건이 발생하는 조건부 확률이 시간의 변화에 따라 변화하고, 이 시간의 변화를 일정한 시간 간격으로 구분하여 이산형(discrete)으로 분석한 것이 마코프 전환확률 모형이다. 이러한 마코프 전환확률 모형을 수식화하면 다음과 같다.

$$\begin{aligned} PX_{n+1} &= j | X_n = i, X_{n-1} = i_{n-1}, \dots, X_0 = i_0 \\ &= PX_{n+1} = j | X_n = i \\ &= P_{ij} \end{aligned}$$

여기서 X_n 은 n 번째 기간에 i 라는 상태에 있음을 나타내는 것이며, 위 식을 만족하는 경우를 마코프 체인이라고 한다. 결국 이 식은 $n+1$ 시점에 상태 j 에 있게 될 확률이 과거의 어떤 상태에 있었는가에 대한 조건부 확률로 표현될 수 있음을 나타내고 있다(강성호, 김정아, 2009).

5) 주어진 조건의 변화에 따라 변하는 확률 값을 전환확률(transition probability)이라 한다.

마코프 전환확률 모형은 t 기와 $t+n$ 기의 데이터를 이용해 전환확률들을 계산하고 이 계산된 전환확률들을 누적시킴으로써 고용상태 변동을 계산하는 방법이다. 본 모형은 각 개인의 개별적 및 인구학적 특징을 반영하지 못한다는 한계는 존재하나, 개별 경제 주체들의 동태적인 움직임과 함께 앞으로의 노동시장의 변동을 예측할 수 있다는 점에서 의미가 있다.

우선 t 기에 노동시장으로 신규 진입한 청년층들을 대상으로 $t+1$ 기와 $t+2$ 기의 상태 변동을 추정해보자. 상태 변동은 대학생, 대학원생, 취업자, 미취업자의 네 가지 상태로 $t \rightarrow t+1$ 기, $t \rightarrow t+2$ 기의 전환확률 각각 4개, $t+1 \rightarrow t+2$ 기의 전환확률 16개를 추정할 수 있다. 이러한 전환확률들은 다음과 같이 수식화할 수 있다.

$$P(E_{t+n} = j | E_t = i), \quad i \text{와 } j \in S\{1, 2, 3, 4\}$$

그리고, $t \rightarrow t+1$ 기, $t \rightarrow t+2$ 기의 전환확률과 $t+1 \rightarrow t+2$ 기의 전환확률을 전 행렬(transition matrix)의 형태로 표현하면 다음과 같다.

$$P(X_{t+1} | X_t) = [P_{11} \ P_{12} \ P_{13} \ P_{14}]$$

$$P(X_{t+2} | X_t) = [P_{11} \ P_{12} \ P_{13} \ P_{14}]$$

$$P(X_{t+2} | X_{t+1}) = \begin{bmatrix} P_{11} & P_{12} & P_{13} & P_{14} \\ P_{21} & P_{22} & P_{23} & P_{24} \\ P_{31} & P_{32} & P_{33} & P_{34} \\ P_{41} & P_{42} & P_{43} & P_{44} \end{bmatrix}$$

이후 이와 유사하게 나타나는 고용형태 변동도 같은 방법으로 추정할 수 있다.⁶⁾

2) 노동시장 신규진입 청년층의 노동시장 이행

먼저 노동시장 신규진입 청년층의 상태 변동을 확인하기 위해 마코프 전환확률 모형을 이용하여 노동시장 이행의 특징을 분석하였다.

전체적으로 보면, t 기에 취업한 청년들이 다음 기인 $t+1$ 기에 취업을 유지할 확률은 84.2%인 것으로 나타났다. 실업이나 비경제활동상태인 미취업으로 전환할 확률은 11.0%로 나타났으며, 약 4.9%의 청년들은 학업을 위해 대학이나 대학원으로 진학

6) 추정 방법에 대한 자세한 논의는 Marston(1976)를 참조할 것.

할 가능성이 있는 것으로 나타났다. $t+1$ 기까지 취업을 유지할 확률은 여성(81.2%) 보다는 남성(88.5%)이 높은 것으로 나타났으며, 미취업으로 전환할 확률은 남성(8.4%) 보다는 여성(11.0%)이 높은 것으로 나타났다.

표 3

 t 기 노동시장 신규진입 청년층의 노동시장 이행 확률 (성별)

(단위 : %)

t 기 상태	$t+1$ 기 상태	$t \rightarrow t+1$			$t+2$ 기 상태	$t \rightarrow t+2$			$t+1 \rightarrow t+2$		
		남성	여성	전체		남성	여성	전체	남성	여성	전체
취 업 자	대학생	2.4	5.0	4.0	대학생	2.2	3.9	3.2	90.9	78.8	81.8
					대학원생	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
					취업자	0.2	0.5	0.4	9.1	9.1	9.1
					미취업자	0.0	0.6	0.4	0.0	12.1	9.1
	대학원생	0.7	1.1	0.9	대학생	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
					대학원생	0.2	0.9	0.6	33.3	85.7	70.0
					취업자	0.2	0.2	0.2	33.3	14.3	20.0
					미취업자	0.2	0.0	0.1	33.3	0.0	10.0
	취업자	88.5	81.2	84.2	대학생	0.9	0.6	0.7	1.0	0.7	0.9
					대학원생	0.2	0.3	0.3	0.3	0.4	0.3
					취업자	81.4	72.6	76.2	92.0	89.4	90.5
					미취업자	6.0	7.7	7.0	6.8	9.5	8.3
	미취업자	8.4	12.7	11.0	대학생	0.0	0.9	0.5	0.0	7.1	4.9
					대학원생	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
					취업자	4.4	6.1	5.4	52.6	47.6	49.2
					미취업자	4.0	5.8	5.0	47.4	45.2	45.9

주 : t 기는 2009~2011년 첫 직장 이행 시기를 의미함.

노동시장 신규 진입 이후 3년간 취업을 유지할 확률은 76.2%로 추정되었으며, 이 또한 남성(81.2%)이 여성(72.6%)에 비해 높다. 돌려 말하면, 이는 노동시장 신규 진입 청년층 가운데 약 23.8%, 남성의 18.8%, 여성의 27.4%는 신규 진입 후 3년간 노동시장에서 진입과 퇴출을 경험할 가능성이 있다는 것을 의미한다. 또한 뒤에서 상세

한 분석을 하겠지만 취업을 유지한 76.2%의 청년 가운데서도 적지 않은 규모가 이직 (turnover)을 하고 있어 신규노동시장 진입 이후 일자리 변동이 빈번하게 발생하고 있음을 확인할 수 있다.

다음은 노동시장 신규 진입 청년들이 그 이후 노동시장에서 어떻게 이행하는지를 학력별로 살펴보자.

표 4

t 기 노동시장 신규진입 청년층의 노동시장 이행 확률 (학력별)

(단위 : %)

$t+1$ 기	$t \rightarrow t+1$						$t+2$ 기	$t \rightarrow t+2$						$t+1 \rightarrow t+2$					
상태	고졸 미만	고졸	전문 대졸	대졸	석사 이상	전체	상태	고졸 미만	고졸	전문 대졸	대졸	석사 이상	전체	고졸 미만	고졸	전문 대졸	대졸	석사 이상	전체
대학생	0.0	17.1	2.0	0.3	0.0	4.0	대학생	0.0	13.4	2.0	0.3	0.0	3.2	-	78.4	100.0	100.0	-	81.8
							대학원생	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	-	0.0	0.0	0.0	-	0.0
							취업자	0.0	1.8	0.0	0.0	0.0	0.4	-	10.8	0.0	0.0	-	9.1
							미취업자	0.0	1.8	0.0	0.0	0.0	0.4	-	10.8	0.0	0.0	-	9.1
대학원생	0.0	0.0	0.4	1.5	0.0	0.9	대학생	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	-	-	0.0	0.0	-	0.0
							대학원생	0.0	0.0	0.4	1.0	0.0	0.6	-	-	100.0	66.7	-	70.0
							취업자	0.0	0.0	0.0	0.3	0.0	0.2	-	-	0.0	22.2	-	20.0
							미취업자	0.0	0.0	0.0	0.2	0.0	0.1	-	-	0.0	11.1	-	10.0
취업자	83.3	65.9	85.6	89.5	93.6	84.2	대학생	0.0	3.2	0.4	0.0	0.0	0.7	0.0	4.9	0.5	0.0	0.0	0.9
							대학원생	0.0	0.0	0.0	0.5	0.0	0.3	0.0	0.0	0.0	0.6	0.0	0.3
							취업자	66.7	53.9	79.2	82.4	85.1	76.2	80.0	81.8	92.5	92.1	90.9	90.5
							미취업자	16.7	8.8	6.0	6.6	8.5	7.0	20.0	13.3	7.0	7.4	9.1	8.3
미취업자	16.7	17.1	12.0	8.6	6.4	11.0	대학생	0.0	2.3	0.4	0.0	0.0	0.5	0.0	13.5	3.3	0.0	0.0	4.9
							대학원생	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
							취업자	16.7	6.5	6.8	4.7	0.0	5.4	100.0	37.8	56.7	54.9	0.0	49.2
							미취업자	0.0	8.3	4.8	3.9	6.4	5.0	0.0	48.6	40.0	45.1	100.0	45.9

주 : t 기는 2009~2011년 첫 직장 이행 시기를 의미함.

t 기 신규 취업자의 경우 고졸 미만을 제외하고는 2년 유지 확률이나 3년 유지 확률 모두 학력이 높아질수록 증가하고 있다. 고졸의 취업 유지 확률이 다른 학력군에

비해 상당히 낮는데 2년 유지 확률의 경우 전문대졸에 비해 19.7%p, 3년 유지 확률은 25.3%p 가량 낮다. 그런데 고졸자들은 취업 이후에도 이동이 상대적으로 빈번하다. t 기 노동시장에 신규 진입한 고졸자들의 $t+2$ 기의 이동 상태를 보면 취업하였다가 대학으로 진학할 확률이 17.1%이다. 또한 미취업자로 변동될 확률도 17.1%인 것으로 나타났는데 이 역시 다른 학력군에 비해 상당히 높은 수준이다. $t+3$ 기에 2년간 취업을 유지한 고졸자의 경우에도 대학진학 3.2%, 미취업 8.8%로 다른 학력군에 비해 높게 나타나고 있다.

정부는 2012년부터 능력중심의 ‘열린 고용’과 ‘선취업 후진학’, ‘스펙초월 고용’ 등의 고졸자의 취업지원정책을 강조하여 왔는데 이에 따라 대학진학률이 낮아지고 고졸자의 취업률이 상승하는 등 일정한 성과가 나타나고 있다. 하지만, 이러한 분석 결과는 다음과 같은 점을 시사하고 있다. 첫째, 고졸 취업자의 미취업자로의 이행 확률이 높다는 것은 고졸자 일자리의 안정성이 낮다는 것을 의미하는데 이들의 일자리가 질적인 측면에서의 문제가 많을 수 있으며, 둘째, 신규 취업자가 다음 기에 대학으로 진학을 많이 하고 있다는 것은 특성화고, 마이스터고 등 전문계 고등학교의 직업교육 과정이 노동시장으로의 이행에 부합하고 있지 못하거나, 또는 고졸자에 대한 취업지원정책이 대학진학을 위한 우회경로로 활용되는 측면이 큰 것은 아닌지 하는 것이다.

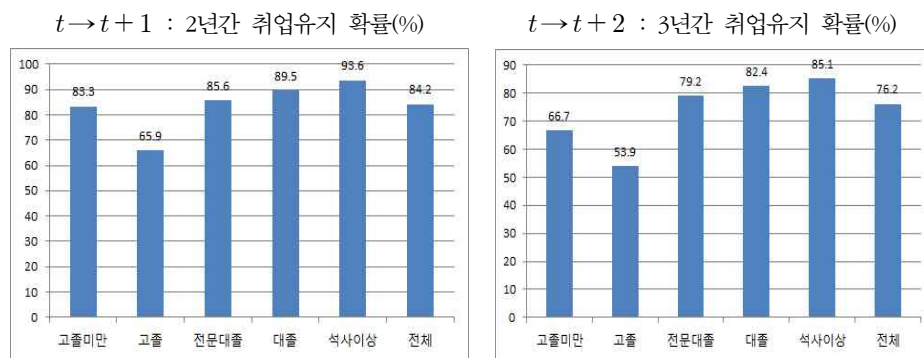


그림 1. t 기 노동시장 신규진입 청년층의 학력별 취업 유지 확률

3) 임금 근로자의 노동시장 이행

다음으로 임금근로자로 노동시장에 신규 진입한 청년층들을 대상으로 고용형태 변동 및 직장 변동 확률을 살펴보았다. 임금근로자 중 한시적 기간제, 한시적 비기간제, 시간제, 호출(단기근로, 기대불가), 파견, 용역, 특수 형태 근로, 가정 내 근로의 8개 유형을 비정규직으로, 나머지를 정규직으로 정의하였다. 노동시장 신규 진입 당시 청년들의 고용형태는 다음과 같다.

표 5

노동시장 신규 진입 당시 고용형태

(단위 : %)

고용형태(시기)		빈도	백분율	
비정규직	한시적 기간제	90	8.4	27.1
	한시적 비기간제	77	7.2	
	시간제	43	4.0	
	호출(단기근로, 기대불가)	20	1.9	
	파견	9	0.8	
	용역	5	0.5	
	특수 형태 근로	47	4.4	
	가정 내 근로	1	0.1	
정규직		784	72.9	72.9
전체		1,076	100.0	100.0

노동시장에 신규로 진입하는 임금 근로자 가운데 약 73% 가량은 정규직으로, 나머지 27% 가량은 비정규직으로 취업하고 있다. 비정규직 가운데서는 고용계약이 있는 한시적 기간제의 비중이 전체 임금 근로자 가운데 8.4%로 가장 높고, 고용계약은 없으나 일정 기간 지속적인 근로가 가능한 한시적 비기간제가 7.2%로 그 다음을 차지하고 있다.

고용형태 변동을 파악하기 위해 임금근로 일자리가 지속된 청년층만을 대상으로 전환확률을 산출하여 보았다. 3년 이상 일자리를 유지하고 있는 임금근로자 가운데 노동시장 신규 진입 당시 정규직으로 진입할 확률은 75.6%, 비정규직으로 진입할 확률

은 24.4%로 추정되었다. 정규직으로 진입한 사람들 가운데 이듬해까지 정규직 지위를 유지할 확률은 80.6%, 비정규직으로 전환할 확률은 19.4%로 나타나 정규직으로 노동시장에 진입했다더라도 그 가운데 1/5 가량은 고용형태가 불안정한 것으로 나타났다. 하지만, 비정규직으로 신규 진입한 경우 절반가량은 정규직으로 전환할 가능성을 보이고 있어 청년층이 초기에 비정규직 일자리로 이행하더라도 그 상태가 고착화된 것은 아님을 확인할 수 있다.

노동시장 진입 후 3년 이상 정규직 고용형태를 유지할 확률은 약 55.2%로 전체 임금 근로자 가운데 약 절반가량이 해당된다. 또한 정규직으로 노동시장에 신규 진입한 이후 3년간 동일 지위를 유지할 확률은 약 73.0%로서 나머지 약 27.0%는 노동시장 이행 초기 비정규직으로 전환하는 등 불안정성을 경험하고 있다. 반면 노동시장 초기 이행시 비정규직으로 진입할 경우 3년 이상 비정규직을 유지하는 확률은 33.2%로 전체 비정규직 신규 진입자의 1/3을 차지하고 있다.

표 6

일자리 유지자들의 고용형태 변동 확률 추정

(단위 : %)

t 기 고용형태		$t+1$ 기 고용형태	$t-1$ $\rightarrow t+1$	$t \rightarrow t+1$	$t+2$ 기 고용형태	$t-1$ $\rightarrow t+2$	$t \rightarrow t+2$	$t+1$ $\rightarrow t+2$
정규	75.6	정규	60.9	80.6	정규	55.2	73.0	90.6
					비정규	5.7	7.6	9.4
		비정규	14.7	19.4	정규	7.3	9.7	50.0
					비정규	7.3	9.7	50.0
비정규	24.4	정규	12.1	49.5	정규	10.9	44.9	90.7
					비정규	1.1	4.6	9.3
		비정규	12.3	50.5	정규	4.2	17.3	34.3
					비정규	8.1	33.2	65.7

주 : 1) t 기는 2009~2011년 첫 직장 이행 시기를 의미함. 2) 일자리 유지자만을 대상으로 확률을 계산. 3) 자영업은 제외함.

한편, 3개년 간 일자리를 유지한 사람들만을 대상으로 직장 변동 여부를 살펴보면, 정규직의 경우 차기 년도까지 동일 직장을 유지할 확률은 72.7%로서 비정규직의 69.3%에 비해 높게 나타났다. 3개년 연속 동일직장을 유지하는 확률은 정규직이 61.6%, 비정규직이 52.8%로 정규직이 비정규직에 비해 8.8%p 정도 높은 것으로 나타났다.

이처럼 청년층의 경우 처음에 정규직으로 노동시장에 신규 진입을 하더라도 이직을 하는 확률이 $t+1$ 기에 27.3%, $t+2$ 기까지의 누적 확률이 38.4%로 상당히 높다. 즉, 노동시장 이행 초기에 일자리가 변동할 가능성이 고용형태와 관계없이 높다는 것을 확인할 수 있다. 이는 청년이 노동시장에 신규 진입하여 안정적으로 일자리를 잡기까지에는 상당한 노동이동이 반복될 수 있음을 시사하는 것이다.

표 7

일자리 유지자들의 직장 변동 확률 추정

(단위 : %)

t 기의 고용형태	$t+1$ 기 직장 변동	$t \rightarrow t+1$	$t+2$ 기 직장 변동	$t \rightarrow t+2$	$t+1$ $\rightarrow t+2$
정규직	동일직장유지	72.7	동일직장유지	61.6	84.8
			이직	11.1	15.2
	이직	27.3	동일직장유지	17.7	64.7
			이직	9.6	35.3
비정규직	동일직장유지	69.3	동일직장유지	52.8	76.2
			이직	16.5	23.8
	이직	30.7	동일직장유지	21.2	69.2
			이직	9.4	30.8

주 : 1) t 기는 2009~2011년 첫 직장 이행 시기를 의미함. 2) 일자리 유지자만을 대상으로 확률을 계산 3) 자영업은 제외

IV. 노동시장 이행 초기 특성이 고용안정과 임금에 미치는 영향

1. 고용 안정에 미치는 영향

1) 모형과 변수

이제 노동시장 이행 초기 특성이 고용형태 변동에 어떠한 영향을 미치는지를 살펴 보자. 고용의 안정성은 동일 일자리를 지속적으로 유지할 수 있을 때 성립할 수 있을 것이다. 하지만 본 연구에서는 분석에 필요한 유효 표본수를 확보하기 위해 3개년도 추적으로 자료를 한정할 바 있다. 이에 따라 고용안정성을 분석하기 위한 모형을 두 가지로 구성하였다. 첫째는 입직 과정부터 동일 일자리를 지속하는 확률 모형이고, 둘째는 정규직으로 입직한 청년 가운데 정규직 고용형태를 지속하는 확률 모형이다.

한편, 청년의 고용의 안정성과 임금효과를 분석하기 위한 변수로는 선행연구와 이론적 배경 등을 참고하여 성, 연령, 학력, 거주지 등 개인적 특성 이외로 첫 일자리의 특성으로서 산업, 직업, 기업규모, 고용형태를 채택하였다. 노동이동 특성 변수로는 위의 모형설정에 따라 동일 직장을 3년 동안 유지하는지, 그리고 정규직을 계속 유지하는 지 여부를 채택하였다⁷⁾. 분석에 있어서는 학력의 경우 통상적인 분석에서처럼 고졸이하를 기준변수로 하여, 전문대졸, 대졸, 대학원졸로 구분하였으며, 산업과 직업의 경우에는 유효 표본의 개수를 확보하고자 통상적인 구분으로서 산업은 제조업, 서비스업, 기타산업으로, 직업은 생산직과 비생산직으로만 구분하였다.

7) 익명의 심사자는 노동시장 이행소요기간도 이행 이후 초기 고용안정과 임금에 영향을 미치는 주요 변수라고 지적하여 검토하였으나, 1, 2차 조사에서 학생은 졸업시점이 있어 이행기간 파악이 가능하나 취업경험이 없는 미취업자의 경우에는 이행기간 파악이 어려워 변수로 포함할 수 없었다. 이는 분석의 한계로 남는다.

표 8

추정 모형의 변수 특성

변수			평균	표준편차	최솟값	최댓값
1. 인적특성	성(여성)		0.406	0.491	0.000	1.000
	연령		24.065	2.956	18.000	31.000
	연령의 제곱/100		5.878	1.429	3.240	9.610
	고졸 미만		0.005	0.073	0.000	1.000
	고졸		0.195	0.396	0.000	1.000
	전문대졸		0.225	0.418	0.000	1.000
	대졸		0.532	0.499	0.000	1.000
	대학원졸		0.042	0.201	0.000	1.000
	거주지(기타지역)		0.598	0.491	0.000	1.000
2. 첫 일자리 특성	산업	제조업	0.190	0.392	0.000	1.000
		서비스업	0.770	0.421	0.000	1.000
		기타(기준)	0.028	0.165	0.000	1.000
	직업	생산직	0.219	0.413	0.000	1.000
		비생산직(기준)	0.765	0.424	0.000	1.000
	기업규모(중소기업)		0.369	0.483	0.000	1.000
	첫 직장 고용형태 (비정규직)		0.729	0.445	0.000	1.000
	3. 노동이동 특성	동일 직장 유지(이직)		0.469	0.499	0.000
정규직 유지(고용형태변동)		0.399	0.490	0.000	1.000	

주 : ()는 기준변수임.

표 8은 본 연구에서 채택한 변수들의 특성을 보여주고 있다. 이 표에 의하면 노동시장에 처음 진입한 이후 동일한 일자리를 지속하고 있는 청년은 46.9%이며, 동일 일자리 유지 여부와 관계없이 3년 동안 정규직을 계속 유지하고 있는 비율은 39.9%이다.

2) 고용안정성

먼저 노동시장 신규 진입 이후 동일한 일자리를 3년 간 그대로 유지하고 있는 경우를 로짓분석을 통하여 살펴보았다.⁸⁾ 표 9에서 보듯이 고졸 이하에 비하여 전문대

8) 익명의 심사자는 일자리 변동을 생존모형(survival model) 또는 사건사(event history) 분석으로도 시도하여 볼 것을 제안하였다. 이는 일자리 유지기간 등을 추가적으로 파악할 수 있다는 장점이 있으나 본 연구는 기존 연구가 주로 하였던 탈출(hazard) 관점이 아닌 특정 기간 동안 어떠한 사건(일자리 변동)이 발생했는가를 보고자 하는 것이어서 마코프 전환확률모형과 로짓 분석에 의존하였다.

줄, 대졸자의 경우 관찰한 3개년 동안 동일한 일자리를 유지할 확률이 더 높게 나타났으며, 대기업과 정규직, 그리고 생산직을 첫 일자리로 하였을 경우가 그렇지 않은 경우에 비하여 동일한 일자리 유지 확률이 더 높게 나타나고 있다.

표 9

동일일자리 유지 확률 모형(Logistic)

변수			추정값	표준오차
상수항			-4.086	4.625
1. 인적 특성	성(여성)		-0.170	0.182
	연령		0.169	0.384
	연령의 제곱/100		-0.178	0.782
	학력 (고졸이하)	전문대졸	0.397*	0.225
		대졸	0.663**	0.245
		대학원졸	0.022	0.423
	거주지(기타지역)		-0.112	0.133
2. 첫 일자리 특성	산업 (기타 산업)	제조업	0.286	0.361
		서비스업	-0.034	0.344
	직업 : 생산직(비생산직)		0.611***	0.175
	기업규모(중소기업)		0.604***	0.134
	첫 직장 종사상 지위(비정규직)		0.311***	0.149
모형검정 통계량	AIC		1474.7	
	SC		1479.6	
	-2 log L		1472.7	
귀무가설 검정 통계량	LR		102.3***	
	Score		98.1***	
	Wald		90.1***	
N			1065	

주 : ***, **, *는 각각 1%, 5%, 10% 유의수준에서 유의미함.

다음은 정규직으로 노동시장에 신규 진입한 청년층들을 대상으로 어떠한 특성을 가진 사람들이 지속적으로 정규직의 고용형태를 유지하고 있는지 살펴보았다. 이 경우에도 동일 일자리 유지확률 분석 결과와 유사하게 나타났는데, 고졸자에 비하여 대

졸자와 대학원졸업자, 그리고 대기업, 생산직 일자리에 정규직으로 입사하였을 경우에 그 이후 직장 이동과 무관하게 정규직을 유지할 확률이 높게 나타나고 있다.

표 10

정규직 유지 확률 모형(Logistic)

변수			추정값	표준오차
상수항			-0.742	5.177
1. 인적 특성	성(여성)		-0.376*	0.212
	연령		-0.032	0.432
	연령의 제곱/100		0.203	0.883
	학력 (고졸이하)	전문대졸	0.866	0.256
		대졸	0.779***	0.277
		대학원졸	0.080***	0.480
	거주지(기타지역)		-0.095	0.153
2. 첫 일자리 특성	산업 (기타산업)	제조업	0.096	0.401
		서비스업	-0.130	0.388
	직업 : 생산직(비생산직)		0.463**	0.202
	기업규모(중소기업)		0.351**	0.158
모형검정 통계량	AIC		1070.5	
	SC		1075.2	
	-2 log L		1068.5	
귀무가설 검정 통계량	LR		41.7***	
	Score		41.0***	
	Wald		38.6***	
N			781	

주 : ***, **, *는 각각 1%, 5%, 10% 유의수준에서 유의미함.

이러한 결과는 고졸 이하 청년들의 경우 일자리 안정성이나 정규직 유지 가능성이 고학력 청년들에 비하여 취약하다는 것을 보여주는 것으로서 앞서 마코프 전환확률 모형을 이용한 노동시장 이행분석 결과와도 일맥상통하고 있다.

2. 임금에 미치는 영향

청년층의 노동시장 신규 진입 특성 및 노동 이동 경험이 노동시장 성과에 미치는 영향을 임금에 주목하여 살펴보았다. 사용된 모형은 통상적인 Mincer류의 임금함수 모형으로서 종속변수로서 임금은 시간당 임금에 대수(log)를 취한 값이며, 노동시장 이동 특성 변수는 앞에서 종속변수로 사용된 직장 유지 및 정규직 고용형태 유지를 이용하였다.

분석 결과 첫 일자리로 대기업에 입사한 경우, 그리고 생산직으로 입사한 경우가 그렇지 않은 경우에 비하여 임금이 더 높은 것으로 나타났다. 하지만 3개년 동일 직장을 유지한 경우나 정규직을 유지한 경우의 임금효과는 통계적으로 유의하지 않았다. 이 이외로 통상적인 임금함수 분석에서 보여주었던 대로 연령과 학력이 높을수록 임금이 더 높은 것으로 나타났다.

표 11

노동시장 이동 특성이 임금에 미치는 영향(OLS)

변수			추정값	표준오차
상수항			-1.225	3.484
1. 인적 특성	성(여성)		0.002	0.138
	연령		0.467*	0.289
	연령의 제곱/100		-0.857	0.587
	학력 (고졸이하)	전문대졸	-0.019	0.176
		대졸	0.088	0.190
		대학원졸	0.493*	0.316
	거주지(기타지역)		-0.113	0.100
2. 첫 일자리 진입 특성	산업 (기타산업)	제조업	0.197	0.259
		서비스업	0.289	0.249
	직업 : 생산직(비생산직)		0.243*	0.130
	기업규모(중소기업)		0.255***	0.104
	3. 노동시장 이동 특성	동일 직장 유지(이직)		0.076
정규직 유지 (고용형태변동)		0.062	0.101	
R ²			0.0442	
adj. R ²			0.0302	
F-value			3.17***	
N			906	

주 : ***, **, *는 각각 1%, 5%, 10% 유의수준에서 유의미함.

V. 요약 및 결론

본 연구에서는 청년패널(2007) 1~7차 자료를 가지고 청년들의 노동시장 이행 직후의 일자리 변동과 안정성, 즉 노동시장 내에서의 초기 안정성을 분석하고 시사점을 도출하였다.

먼저 마코프 전환확률 모형을 이용하여 청년층의 노동시장 이행 초기의 변동성을 파악하였는데, 남성의 취업유지확률이 여성에 비하여 높으며, 고졸자가 고학력자에 비하여 취업유지확률이 낮고 대학진학이나 미취업으로 전환할 확률이 높게 나타났다. 임금근로자로 신규진입 후 그 지위를 지속하는 경우를 대상으로 분석한 결과, 정규직 진입자의 정규직 유지가능성이 73%, 비정규직 진입자의 비정규직 유지가능성은 33.2%이며, 또한 3개년 연속 동일 일자리를 유지하는 확률에서도 정규직은 61.6%, 비정규직은 52.8%로 나타나 청년층은 고용형태와 관계없이 초기 노동시장 진입 이후 상당한 정도의 고용형태 및 일자리 변동을 경험하고 있음을 보여주었다.

노동시장 신규 진입 이후 동일한 일자리를 3년 간 그대로 유지하고 있는 경우를 로짓분석을 통하여 분석한 결과, 고졸 이하에 비하여 전문대졸, 대졸자의 경우 3년 동안 동일한 일자리를 유지할 확률이 더 높게 나타났으며, 대기업과 정규직을 첫 일자리로 하였을 경우가 그렇지 않은 경우에 비하여 동일한 일자리 유지 확률이 더 높게 나타나고 있다. 이는 정규직으로 노동시장에 신규 진입한 청년층들을 대상으로 정규직의 고용형태를 지속하고 있는지를 분석한 결과에서도 유사하게 나타났다. 이는 고졸 이하 청년들의 경우 일자리 안정성이나 정규직 유지 가능성이 고학력 청년들에 비하여 취약하다는 것을 보여주는 것으로서 앞서 마코프 전환확률 모형을 이용한 노동시장 이행분석 결과와도 일맥상통하고 있다.

한편, 청년층의 초기 노동시장 진입 특성 및 일자리 변동이 임금에 미치는 영향을 분석한 결과, 첫 일자리로 대기업에 입사한 경우, 그리고 생산직으로 입사한 경우가 그렇지 않은 경우에 비하여 임금이 더 높은 것으로 나타났다. 하지만 3년 동일 직장을 유지한 경우나 정규직을 유지한 경우의 임금효과는 통계적으로 유의하지 않았다. 이는 고용이 안정될수록 임금도 높아질 것이라 기대했던 것과는 다른 결과로 청년의 초기 노동시장이 아직 안착되지 못하고 연공적 임금체계가 영향을 미치지 때문인 것은 아닌지, 아니면 자료의 한계, 고려하지 못한 다른 변수의 영향 때문인지 등은 추

가적인 연구를 통하여 밝혀야 할 과제이다.

본 연구결과는 청년의 경우 노동시장 이행 초기에 일자리 변동이 심하며 노동시장 이행이 이후 일자리 안정성과 질에 큰 영향을 미침을 보여주고 있다. 특히 고졸자의 일자리 불안정성, 정규직 유지 가능성이 고학력자에 비하여 상대적으로 취약함을 확인시켜 주고 있다. 이는 1, 2차 노동시장 간 구조적 격차해소와 다양한 양질의 일자리 창출 등을 통한 청년층 일자리 확대와 더불어 청년층의 일자리 조기 정착을 위한 직무 맞춤형 진로와 직업지도, 숙련형성을 위한 교육훈련정책이 중요하며, 특히 각종 고졸 취업지원 정책의 내실화가 절실함을 시사하고 있다. 이러한 측면에서 그간의 선취업 후진학 관련 각종 프로그램뿐만 아니라 최근의 자유학기제, 산학일체형 도제 학교 등이 초기에 안착되도록 하여야 하며, 아울러 Uni-tech, IPP 형 일학습병행제 등 NCS 기반 교육훈련, 청년고용디딤돌 프로그램 등 청년의 노동시장 이행 지원 정책의 체계적인 관리가 필요하다.

참고문헌

- 강성호, 김경아 (2009). 여성의 노동시장 참여형태 및 국민연금 수급여부에 따른 노후 소득보장 격차 분석. **사회복지정책**, 36(3), 153-184.
- 강순희, 안준기 (2010). 대졸자의 실업경험의 낙인효과. **한국경제연구**, 28(2), 201-231.
- 김기현 (2003). 학교에서 직업으로의 이행: 제도적 요인을 중심으로. **교육사회학연구**, 13(2), 65-93.
- 김기현 (2013). 청년층의 고용 및 첫 일자리 실태와 시사점. **고용동향브리프**, 2013년 2월호, 2-17.
- 김준영, 전용석 (2003). 청년층의 노동이동과 노동시장 성과: 초기 노동시장 경험이 노동 시장 성과에 미치는 영향 분석. **고용동향분석**, 2003 3/4분기, 223-245.
- 류기철 (2000). **취업형태의 지속성에 관한 연구**. 제2회 노동패널 학술대회 논문집. 서울: 한국노동연구원.
- 반정호, 김경희, 김경휘 (2005). 청년취업자의 노동이동 및 고용형태 전환에 영향을 미치는 요인에 관한 연구. **한국사회복지학**, 57(3), 73-103.
- 안주엽, 홍서연 (2002). 청년의 학교졸업 후 구직기간의 분석. **노동정책연구**, 2(1), 19-46.
- 이병희 (2002). 노동시장 이행 초기 경험의 지속성에 관한 연구. **노동정책연구**, 2(1), 1-18.
- 이정재 (2015). 대학교 졸업자의 초기 노동시장이행 특성. **2015 고용패널브리프**, 2015년 겨울, 1-6.
- Buechtemann, C. (1993), *Employment security and labor market behavior*. Ithaca, New York: ILR Press.
- Gadecki, R., & Neumark, D. (1998). Order from chaos? The effects of early labor market experiences on adult labor market outcomes. *Industrial and labor relation review*, 51(2), 299-322.
- Light, A., & McGarry, K. (1998). Job chage patterns and the wages of young men. *The review of Economics and Statistics*, 80, 276-286.
- Marston, S. (1976). Employment instability and high unemployment rate. *Brookings Papers on Economic Activity*, 1976(1), 169-210.

ABSTRACT

The early stages of labor market transition by youth: Changes in employment and stability

Kang, Soonhie*

This paper analyzed the labor market employment stability of youth in the early stages of their transition to work, and derived a number of policy implications, using the data from the 2007 Youth Panel (2007). A Markov transition probability model analysis showed that the job maintenance probability among young men was higher than that of young women. The job maintenance probability of high school graduates was lower than the more highly educated, which suggests a high probability of transition to college or unemployment amongst those who only graduated from high school. Even the majority of regular workers have experienced changes in employment after their transition to the labor market. Logistical analysis on the same job maintenance for three years showed that college graduates were more likely to maintain the same job compared to high school graduates. Those youth who were employed in large companies and/or as regular workers had the higher probability of maintaining the same job as compared to those in different circumstances. These mean that the job stability of youth educated to high school level or below are more vulnerable compared to more highly educated youth. The effects of early job change on wages showed that those who maintaining the same job and/or held regular jobs for their initial three years of employment had higher wages than otherwise.

* Kyonggi University, Department of Vocationology

The results indicated that young people have experienced violent fluctuations in the early labor market, and the performance of the initial labor market had a significant impact on the stability and employment quality of subsequent jobs. In particular, job stability and the possibility of maintaining regular jobs amongst high school graduates was relatively fragile. This implies that customized career and vocational guidance for early employment for young people, education and training policies for skill formation, and the development of strategies for the enhancement of employment support policies for recent high school graduates are necessary.

Key Words: youth labor market, job change, job maintenance probability, wage effect

투고일: 2016. 4. 18, 심사일: 2016. 9. 8, 심사완료일: 2016. 9. 22