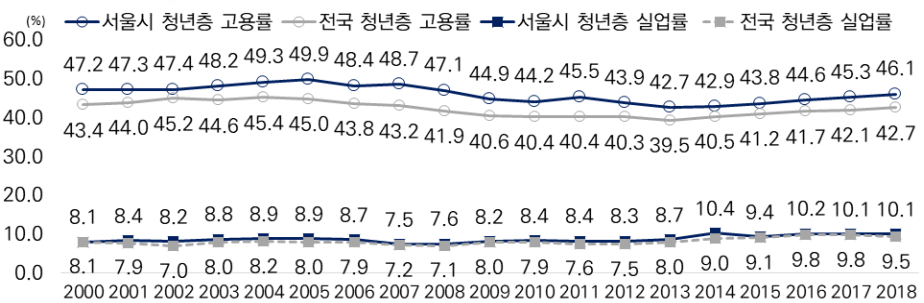
다른 세대와 구별되는 청년층 이직 특성 고려 서울시, 일자리 매칭·근로환경 개선 지원 필요

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

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

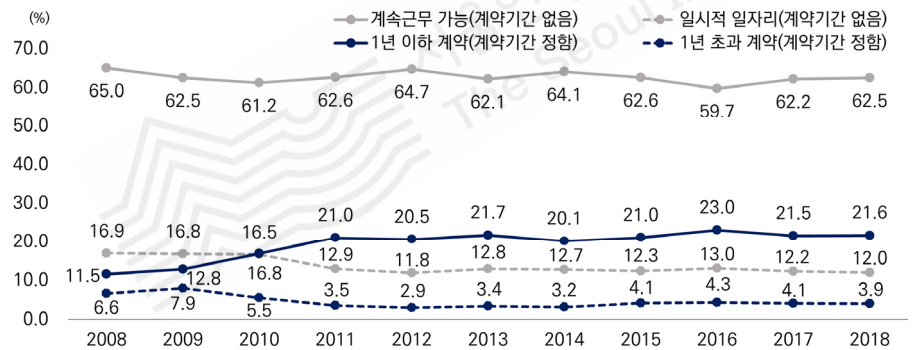


주: 청년은 15~29세임.
자료: 통계청, 각 연도, 「경제활동인구조사」

[그림 1] 전국 및 서울시 청년층의 실업률 및 고용률 추이

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

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



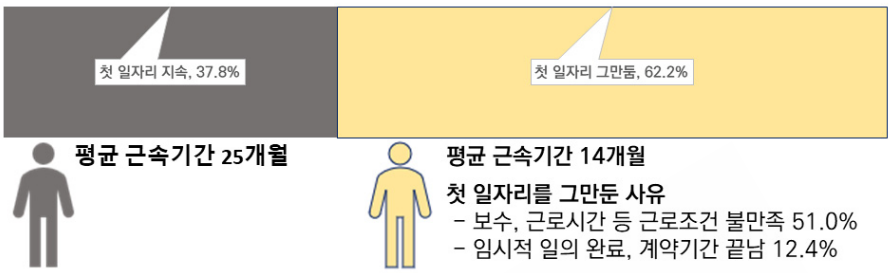
자료: 통계청, 각 연도, 「경제활동인구조사 청년층 부가조사」

[그림 2] 청년층 첫 일자리의 근로계약기간 유형별 추이

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

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

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



자료: 통계청, 2018,「경제활동인구조사 청년층 부가조사」

[그림 3] 청년층 첫 일자리 지속 여부 및 이직(그만둔) 사유

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

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

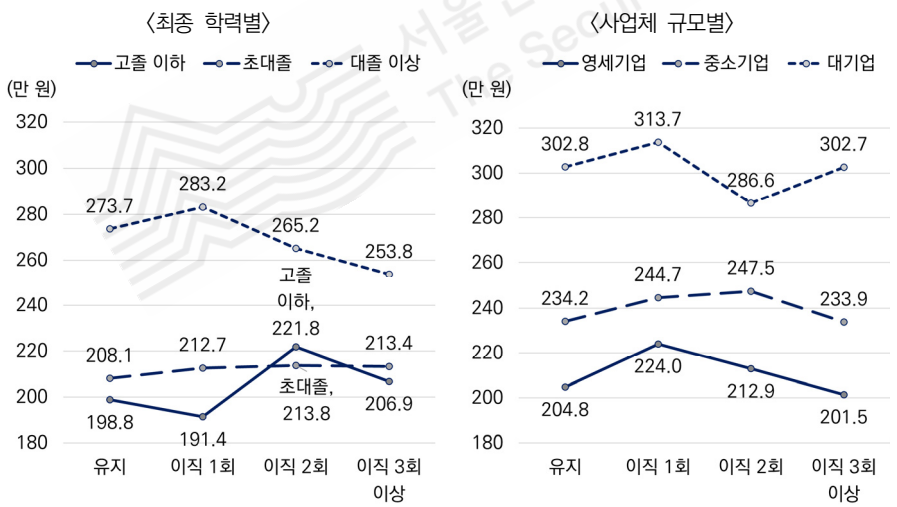
[표 1] 이직횟수 범주별 비율

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

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

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

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

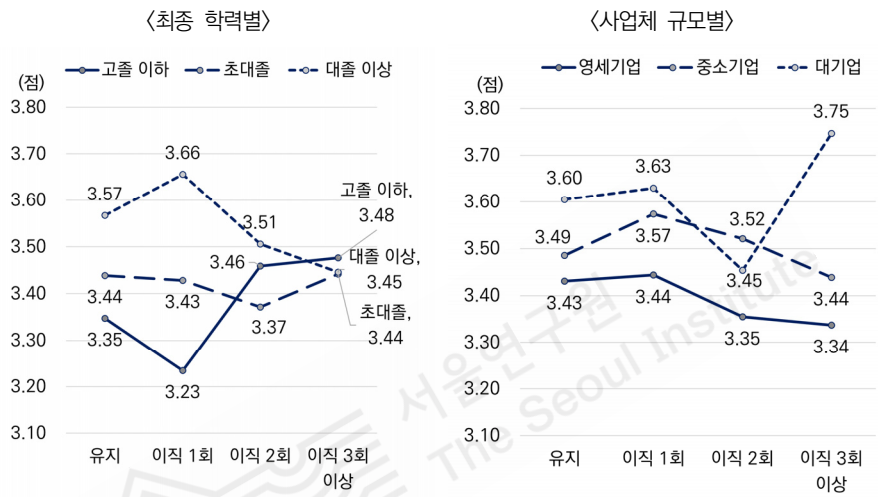


자료: 한국고용정보원, 「청년패널조사」 3~11차(2009~2017년)

[그림 4] 이직 여부 및 횟수별 월평균 임금

학력 높을수록, 사업체규모 작을수록 재취업에 따른 직장만족도 개선 어려워

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



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

[그림 5] 이직 여부 및 횟수별 현 직장 만족도

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

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

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

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

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

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

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

뉴딜일자리 이용해 청년 근로자 역량 강화, 경력직 양방향 고용플랫폼 마련

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

근로환경 개선하는 기업문화 선도할 '서울형 강소기업 선정·육성사업' 시행

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

서울연구원 The Seoul Institute