

노동시장의 이중구조화와 청년실업

이경은·홍윤표

<국문 초록>

본 연구에서는 청년실업의 주요 원인이 노동시장의 이중구조에 있다고 보고, 이를 검증하기 위하여 한국고용정보원의 1차~8차년도의 청년패널조사(Youth Panel) 자료를 활용하여 범주미정 교체회귀모형(switching regression model with endogenous switching)분석을 수행하였다. 분석 과정에서 특히 학력을 구분하여 분석함으로써 고학력화의 흐름 속에서 각각의 집단이 이중구조화된 노동시장에 직면하고 있는지에 대해 주목하였다. 또한 사후 분석을 통해 어떠한 청년들이 1차 시장 혹은 2차 시장에 진입하는지에 대해서 분석함으로써 만성적 실업을 경험할 수 있는 청년들의 조건에 대해 알아보았다.

범주미정 교체회귀모형 분석 결과, 고졸 이하의 청년들에게는 단일노동시장 모형이, 전문대학 및 4년제 대학 졸업자들에게는 이중노동시장모형이 더 높은 현실 설명력을 지니고 있는 것으로 나타났다. 분석 자료가 최초 만들어진 시기인 2007년 한국의 대학진학률이 80% 이상이였음을 상기할 때, 대학 졸업자들이 직면하고 있는 노동시장이 이중구조화되어 있다는 점은 청년실업의 주요한 원인으로 노동시장 이중구조에 주목해야 한다는 점을 시사한다. 향후 청년실업에 대한 정책을 수립함에 있어서는 미시적인 접근과 더불어 노동시장 구조에 대한 거시적 접근이 반드시 필요하다. 노동시장 이중구조에 대한 정부차원의 조치가 취해지지 않는 이상 현재 주요 청년실업 정책이라고 할 수 있는 직업교육 및 훈련뿐 아니라 청년수당제공 등 현금성 급여 또한 청년들의 문제를 해결하는 데 큰 기여를 하지 못할 것으로 보인다.

또한 범주미정 교체회귀 모형의 사후분석 결과를 살펴보면, 인적자본 요인 외에도 인구사회학적 요인, 조직규모, 직무 및 업종특성 등이 노동시장의 이중구조를 더욱 강화시키는 것으로 나타났다. 이러한 분석결과가 시사하는 바는 인적자본의 강화만으로 노동시장의 이중구조가 통합되지는 않을 것이라는 점이다. 따라서 노동시장의 이중구조를 해소하기 위해서는 개인의 인적자본을 향상시키는 노력 외에 사회적 차별을 제재할 수 있는 공식적·비공식적 방안의 마련, 열악한 업종과 직종의 고용조건에 대한 개선방안 마련 등의 정책적 노력이 필요하다.

I. 서 론

1997년 외환위기 이전 6% 미만에 머물렀던 청년실업률은 외환위기 직후인 1998년 12.2%까지 치솟았다. 2002년까지 그 수치는 점차 개선되는 듯 보였으나, 2003년부터 상황은 다시 악화되었고, 2016년 6월 기준 청년실업률은 10.3%로 외환위기 이후 최고치를 기록하였다¹⁾. 1998년 7%에 달했던 전체 실업률이 2016년 6월 기준 3.6%까지 개선된 것에 비교했을 때, 그 문제의 심각성의 정도를 가늠해볼 수 있다.

청년실업의 심각성이 크게 부각되면서, 청년실업은 주요한 정책이슈로 떠오르게 되었다. 이에 따라 중앙정부 및 지방정부는 청년실업률을 낮추기 위한 다양한 정책적 시도들을 시행하였다. 김대중 정부 이래 그 동안 청년실업 해소를 목적으로 수행되어 온 정책들은 주로 미취업 청년층에 대한 노동 기회의 제공 및 교육·훈련에 그 초점을 맞추고 있다(김영재·정상완, 2013). 이러한 정책의 저변에는 청년실업을 개인적·미시적 차원의 문제로 보는 시각이 깔려있다. 이는 취업경험이나 교육수준이 취업 및 임금격차의 근본적인 원인이라고 보는 신고전학파의 인적자본론(Becker, 1964)의 논지와 일맥상통한다. 인적자본론에 의하면 노동시장에서의 일시적인 공급·수요 불일치로 인해 실업이 발생할 수 있으나, 이는 임금조정 등을 통해 해소될 수 있는 현상으로, 장기적인 비자발적 실업은 존재하지 않는다(금재호, 2005). 그러나 지난 20년 동안 인적자본론에 근거한 정부의 정책들이 지속적으로 시행되었음에도 불구하고 청년실업률은 점차 높아져가고 있음을 볼 때, 지금까지의 정책적 노력이 과연 실질적으로 효과를 내었는가에 대해서는 회의적인 입장을 가질 수밖에 없다²⁾.

장기적인 실업이 고착화되고, 노동시장에서의 고임금 직종의 임금 수준도 낮아지지 않고 있는 현실은 인적자본론으로 노동시장을 설명하는 데 있어 한계가 있음을 보여준다. Doeringer와 Piore(1971)의 노동시장 이중구조론(dual labor market theory)은 바로 이러한 한계를 지적하면서 나온 이론이다. 이중구조론은 인적자본론과는 달리 실업에 대해 구조적이고 거시적인 차원에서 바라보는 이론이다. 이 이론에 따르면 노동시장이 상대적으로 양호한 근무조건을 가진 1차 직종과 열악한 근무조건을 가진 2차 직종으로 분리되어 있는 경우 실업은 장기화되는 경향을 보인다. 노동시장이 이중구조화되어 있는 경우, 일단 2차 노동시장에 진입하게 되면 1차 노동시장으로 이동할 수 있는 기회가 제약된다. 이로 인해 노동시장에 진입하고자 하는 사람들에게는 1차 노동시장에 진입하고자 하는 유인이 커지게 된다. 그러나 1차 노동시장의 진입은 할당(ration) 메커니즘에 의해 이루어지기 때문에 이들이 1차 노동시장에 진입하기

1) 통계청(2016). 「경제활동인구조사」

2) 정부 스스로도 그간 정부에서 시행한 청년실업정책의 실패를 자인하고, 미시적 차원이 아닌 거시적 차원에서의 정부 대책을 마련하고자 고심하고 있다. 최근 이기권 고용노동부 장관은 한 간담회에서 “15년 기준 전 부처의 청년 고용 관련 사업 예산이 1조 4천억 원에 달하고, 지난 10여 년 간 스무 번도 넘는 청년고용대책을 발표했지만, 성과도 불명확하고, 청년의 체감도도 낮은 실정”이라고 그간의 청년실업정책을 평가하였으며, “노동시장 구조개선은 청년에게 일자리 희망을 주기 위해 기성세대가 꼭 해결해야 할 책무”라고 역설한 바 있다(고용노동부, 2015). 그러나 그 구체적인 정책 및 MOU 내용을 살펴보면, 여전히 청년실업의 문제를 미시적으로 접근하고 있음을 확인할 수 있다.

위해 별이는 구직기간이 길어지게 되며, 결국 실업은 장기화되는 경향을 보이게 된다. 여기서 또 한 가지 주목해야 할 점은 이중구조화된 노동시장에서는 인적자본의 축적이 오히려 실업, 특히 청년실업의 원인이 될 수 있다는 점이다. 1차 노동시장에 취업 가능한 높은 인적자본을 가진 청년들이 1차 노동시장에 진입하지 못한 채, 비자발적인 실업상태에 빠질 수 있기 때문이다. 이들이 2차 노동시장에 진입한 경우에도, 그에 만족하지 못하고 1차 노동시장에 진입하고자 할 경우, 또 다시 실업자가 양산될 가능성도 높다.

본 연구는 현재 우리나라의 청년실업이 노동시장의 수요·공급의 문제일 뿐만 아니라, 노동시장의 구조적이고 체계적인 문제라고 보고 이를 실증연구를 통해 살펴보고자 한다. 먼저 청년실업의 현황을 통계청의 자료를 통해 살펴본 후 노동시장의 분절구조에 대한 이론적 논의와 선행연구들을 살펴본다. 다음으로, 실제 청년들에게 있어 노동시장이 이중구조를 보이고 있는지에 대하여 범주미정 교체회귀모형(*switching regression model with endogenous switching*)의 방법론을 사용하여 탐색하고자 한다. 특히 전체적으로 고학력화의 흐름 속에서 고졸, 전문대졸, 그리고 4년제 대학 이상 졸업자를 구분하여 각각의 집단이 이중구조화된 노동시장에 직면하고 있는지를 실증적으로 분석한다. 이를 위해 본 연구에서는 한국고용정보원이 제공하는 청년패널조사(*Youth Panel*)의 1차년도~8차년도 자료를 활용하였다. 또한, 범주미정 교체회귀모형을 통해 도출된 교체방정식의 분석을 통해 어떤 조건의 청년들이 1차 노동시장과 2차 노동시장에 포함되는지를 살펴본다. 분절적인 노동시장이 경직적이라면, 상대적으로 열악한 2차 노동시장에 있는 청년들은 조건이 좋은 1차 노동시장에 있는 청년들에 비해 청년실업에 빠질 수 있는 바, 2차 노동시장에 포함되는 청년들의 특징을 사후적인 분석을 통해서 추가로 살펴보도록 한다. 마지막으로, 연구결과를 정리하고, 분절적인 노동시장의 구조 하에서 청년실업을 줄이기 위한 정책적인 제안을 하고자 한다.

II. 청년실업 현황

1. 청년의 경제활동 참여 현황

통계청의 자료에 따르면, 청년층(15-29세)의 총인구 규모는 2000년부터 2015년까지 지속적으로 줄어들어 2015년 기준으로 약 9,486천명으로 집계되었다. 이는 2000년과 비교해 1,757천명(약 16.6% 감소)이 감소한 수치이다(<표 1> 참조). 같은 기간 청년층의 경제활동인구 규모는 2000년 대비 81.7%, 비경제활동인구는 86.8%로 축소되었다. 청년층의 총인구 규모의 감소가 급속한 고령화 현상의 단면을 보여준다는 점에서 문제가 될 수 있다. 이와 더불어 청년층의 비경제활동인구 규모에 비해 경제활동인구 규모가 더 크게 감소해 왔다는 사실은 경제활동에 참여하는 것 자체를 포기하는 청년의 비율이 더 높아지고 있는 현상을 나타낸다는 점에서 또 하나의 국가적 문제라고 볼 수 있다. 또한 경제활동인구 중에서도 실업자는 33천명이 줄어든 반면, 취업자는 940천명이 줄어들어 그 감소 규모에 있어 약 28배의 차이를 보이고 있다. 이러한 변동은 청년층의 경제활동참여율, 실업률, 고용률을 통해서도 확인 가능하다. 먼저 2000년 대비 2015년 청년층의 경제활동참여율은 6.2%p 감소한 51.6%를 기록하였으며, 고용률은 5.9%p 감소한 46.2%, 실업률은 0.6%p 증가한 10.5%로 나타났다.

이러한 통계수치의 변화는 15세 이상 전체 노동시장에서의 변화와 대조적이다. 전체 노동시장에서의 경제활동참여율은 2000년 대비 1.4%p, 고용률은 1.8%p 증가하였으며, 실업률은 0.8%p 감소한 것을 확인할 수 있기 때문이다. 이는 그 사이 30세 이상에서 노동시장에 크게 진출한 반면, 30세 미만의 청년층의 노동시장 진출은 지속적으로 좌절되어왔음을 보여준다. 청년의 실업률이 2000년 대비 0.6%p 증가했다는 사실 그 자체보다, 청년의 경제활동참여율이 6.2%p 감소한 상태에서 실업률이 0.6%p 증가하고, 고용률은 5.9% 감소했다는 사실이 청년실업 문제의 심각성을 한층 더 잘 보여준다.

15-29세 청년층을 연령대별로 나누어 보면, 15-19세, 20-24세의 경제활동참가율은 2000년 대비 각각 3.2%p, 6.1%p 감소한 반면, 25-29세의 경제활동참가율은 4.8%p 증가하였다. 또한 15-19세, 20-24세의 고용률은 각각 2.4%p, 5.9%p 감소한 반면, 25-29세의 고용률은 2.9%p 증가하였다. 한편, 20-24세, 25-29세의 실업률은 증가하였으나, 15-19세의 실업률은 하락하였다. 일견 15-19세의 실업률이 하락하고 고용률이 상승한 것에 대해 해당 연령대의 청년들의 취업난이 해소되고 있는 것처럼 보이나, 이 연령대의 경제활동참가율 자체가 3.2% 감소하였고, 경제활동인구 규모 자체가 2000년 대비 60.4%에 불과하다는 점을 고려했을 때, 선부른 판단을 내릴 수 없는 상황이다. 이러한 수치의 변동을 보았을 때, 우리나라 청년층 중 25-29세의 경제활동이 상대적으로 활발해지고, 24세 이하의 청년들의 경제활동은 크게 위축되어가고 있는 것처럼 볼 수 있는데, 이는 25세 이상의 청년들의 경제참여가 활발해진다고 해석하기 보다는 청년의 노동시장진입 연령이 전반적으로 높아지고 있는 현상을 나타내는 것으

로 해석하는 것이 타당하다.

<표 1> 청년층(15-29세)의 경제활동참여 현황(2000-2015년)

연령 구분	년도	총인구 (천명)	경제활동인구(천명)			비경제 활동인구 (천명)	경제활동 참가율 (%)	실업률 (%)	고용률 (%)
			취업자	실업자					
15세 이상 전체	2000	36,186	22,134	21,156	979	14,052	61.2	4.4	58.5
	2005	38,300	23,743	22,856	887	14,557	62.0	3.7	59.7
	2010	40,590	24,748	23,829	920	15,841	61.0	3.7	58.7
	2015	43,017	26,913	25,936	976	16,105	62.6	3.6	60.3
	증감분 ¹⁾	△6,831	△4,779	△4,780	▼3	△2,053	△1.4	▼0.8	△1.8
15-29세	2000	11,243	5,308	4,879	430	5,934	57.7	9.9	52.0
	2005	9,921	4,837	4,450	387	5,083	57.2	9.9	51.6
	2010	9,706	4,254	3,914	340	5,452	48.9	9.4	44.3
	2015	9,486	4,336	3,939	397	5,152	51.6	10.5	46.2
	증감분 ¹⁾	▼1,757	▼972	▼940	▼33	▼782	▼6.2	△0.6	▼5.9
15-19세	2000	3,769	454	389	66	3,314	12.0	14.5	10.3
	2005	3,046	278	243	35	2,768	9.1	12.5	8.0
	2010	3,337	232	204	28	3,105	6.9	11.9	6.1
	2015	3,112	274	245	29	2,839	8.8	10.6	7.9
	증감분 ¹⁾	▼657	▼180	▼144	▼37	▼475	▼3.2	▼3.9	▼2.4
20-24세	2000	3,192	1,843	1,660	183	1,348	57.7	9.9	52.0
	2005	3,068	1,756	1,583	173	1,311	57.2	9.9	51.6
	2010	2,644	1,293	1,171	122	1,351	48.9	9.5	44.3
	2015	3,081	1,589	1,422	167	1,492	51.6	10.5	46.1
	증감분 ¹⁾	▼111	▼254	▼238	▼16	△144	▼6.1	△0.6	▼5.9
25-29세	2000	4,282	3,011	2,830	181	1,272	70.3	6.0	66.1
	2005	3,807	2,803	2,624	179	1,004	73.6	6.4	68.9
	2010	3,725	2,729	2,539	190	996	73.3	7.0	68.2
	2015	3,293	2,473	2,272	201	821	75.1	8.1	69.0
	증감분 ¹⁾	▼989	▼538	▼558	△20	▼451	△4.8	△2.1	△2.9

자료: 통계청. 경제활동인구조사. 각 년도.

주: 1) 2000년 대비 2015년 수치의 변동량

2. 전체 고용현황 대비 청년 고용현황 비교

<표 2>는 2014년 3분기를 기준으로 하여 OECD 주요 국가들의 15세 이상 전체 인구의 고용률 및 실업률과 청년층(15-24세)의 고용률 및 실업률을 나타낸 것이다. 표에서 알 수 있듯이 OECD 국가들의 평균적인 청년고용율은 39.64%이며 전체고용율의 60%의 수치를 보이고 있음에 비해 한국의 청년고용율은 26.17%로 전체고용율의 40%에 지나지 않는 반면, OECD 국가들의 평균적인 청년실업률은 13.88%로 한국의 청년실업률(10.52%)보다 높으나, 전체실업률과 청년실업률을 비교했을 때, OECD 평균은 1.89배에 지나지 않으나, 한국의 경우에는 3배 이상 차이가 난다는 사실을 확인할 수 있다³⁾. 한편, OECD 자료의 경우 15-24세의 인구를 청년층으로 정의하고 있어, 한국의 징병제도 및 교육제도로 인해 이러한 차이가 발생했다는 주장이 제기될 수 있다. 그러나 여성과 남성 모두에 대해 징병제를 실시하는 이스라엘의 경우, 청년고용률이 전체고용율의 66%, 청년실업률이 전체실업률의 1.49배이며, 한국과 제도적·문화적으로 유사성이 높아 흔히 비교되는 일본의 경우에도 청년고용률이 전체고용율의 56%, 청년실업률이 전체실업률의 1.56배라는 점에서 한국의 청년고용 및 실업의 심각성을 확인할 수 있다.

<표 2> OECD 주요 국가 청년층(15-24세)의 고용률 및 실업률(2014년 3분기 기준)

국가	전체고용률 (A)	청년고용률 (B)	비율 (B/A)	전체실업률 (C)	청년실업률 (D)	비율 (D/C)
호주	71.56%	57.52%	0.80	6.17%	13.13%	2.13
캐나다	72.20%	55.63%	0.77	7.00%	13.18%	1.88
덴마크	73.19%	54.59%	0.75	6.42%	10.85%	1.69
프랑스	63.60%	27.81%	0.44	10.39%	24.68%	2.38
독일	73.97%	46.38%	0.63	5.04%	7.25%	1.44
일본	72.78%	40.53%	0.56	3.57%	5.58%	1.56
한국	65.46%	26.17%	0.40	3.47%	10.52%	3.03
네덜란드	73.14%	58.73%	0.80	7.31%	11.25%	1.54
노르웨이	75.09%	49.57%	0.66	3.65%	9.88%	2.71
스웨덴	75.17%	43.36%	0.58	7.94%	20.33%	2.56
이스라엘	67.80%	44.61%	0.66	6.19%	9.24%	1.49
미국	68.21%	47.46%	0.70	6.13%	11.60%	1.89
OECD 평균	65.69%	39.64%	0.60	7.33%	13.88%	1.89

자료: OECD(2015). Labour market statistics.

3) 청년층은 다른 연령대에 비해 적극적인 구직활동을 하며, 이로 인해 청년층의 실업률이 상대적으로 높아지는 현상은 자연스러운 것이라는 주장도 제시된 바 있으나(남재량, 2006), <표 2>에서 확인할 수 있는 바, 우리나라의 청년실업은 다른 국가들에 비해서도 그 정도가 심각하다.

3. 청년층(대졸자)의 졸업평균소요기간, 첫취업평균소요기간 및 평균근속기간

통계청 자료에 따르면(<표 3> 참조), 전문대학 및 4년제 대학을 졸업한 청년층이 대학에 입학하여 졸업하는 데까지 걸리는 평균소요기간은 증가하고 있음을 확인할 수 있다. 첫취업평균소요기간이 크게 변화가 없다는 점을 감안하면, 청년층이 대학에 입학한 후 처음으로 취업을 할 때까지의 기간은 2007년 57개월에서 2016년 62개월로 약 5개월이 증가한 것이다. 또한 2016년 첫일자리평균근속기간은 2007년 대비 2개월이 감소한 19개월로 나타났으며, 첫일자리를 그만둔 경우, 주된 이직사유는 ‘근로여건 불만족’(48.6%)으로 조사되었다(통계청, 2016). 이러한 자료들을 종합했을 때, 한국의 대졸자들은 노동시장에 진출하기까지 더 긴 시간을 투입하고 있으나, 그 시간적 투자가 첫일 자리를 얻는데까지 걸리는 시간 단축 또는 만족스러운 일자리 획득 등 긍정적인 결과로 이어지고 있지 않음을 알 수 있다.

<표 3> 청년층(대졸자)의 졸업평균소요기간, 첫취업평균소요기간 및 평균근속기간(2007-2016년)

년도	졸업평균소요기간 (개월)	첫취업평균소요기간 (개월)	첫일자리평균근속기간 (개월)
2007. 05	46	11	21
2008. 05	48	11	20
2009. 05	48	11	20
2010. 05	48	10	19
2011. 05	49	11	20
2012. 05	49	11	19
2013. 05	49	11	19
2014. 05	49	12	19
2015. 05	50	11	18
2016. 05	51	11	19

자료: 통계청. 경제활동인구조사-청년층 부가조사. 각 년도.

주: 대졸자는 전문대학 및 4년제 대학을 졸업한 사람을 의미함.

4. 청년층의 비정규직 규모 및 비중

<표 4>는 연령대별로 비정규직 규모 및 취업자 대비 비정규직 비율을 나타낸 것이다. 표에서 확인할 수 있는 바와 같이 30-49세의 비정규직 비율은 2005년 대비 지속적으로 감소하여 2015년에는 취업자 대비 18.6%에 그친 반면, 15-29세의 청년층 및 50세 이상의 고령층의 비정규직 비율은 2005년 대비 각각 1.6%p, 5.2%p 상승했으며, 취업자 대비 각각 33.2%, 27.6%가 비정규직이라는 것을 확인할 수 있다. 취업자 규모의 증감 효과와 비정규직 증감 효과를 비교했을 때, 30-49세의 취업자 규모는

0.7% 감소함에 비해 비정규직은 16% 감소한 반면, 15-29세의 취업자 규모는 11.5% 감소함에 비해 비정규직은 6.9% 감소하였다. 한편 50세 이상의 취업자 규모는 61.5% 증가하였으며, 비정규직 규모는 98.5% 증가하였다. 이러한 수치를 통해 확인할 수 있는 바는 고용형태에 의한 고용불안정성이 중연령층에 비해 저연령층과 고연령층에서 확대되고 있다는 점이다⁴⁾.

<표 4> 연령대별 비정규직 규모 및 비중(2005-2015년)

연령대	2005			2010			2015		
	총 취업자(천명)	비정규직	비율	총 취업자(천명)	비정규직	비율	총 취업자(천명)	비정규직	비율
15 - 29세	4,450	1,406	31.6%	3,914	1,217	31.1%	3,938	1,309	33.2%
30 - 49세	12,427	2,735	22.0%	12,386	2,462	19.9%	12,344	2,297	18.6%
50세 이상	5,980	1,343	22.5%	7,529	2,006	26.6%	9,655	2,666	27.6%

자료: 통계청. 경제활동인구조사. 각 년도.

5. 학력별 졸업자 취업 현황

<표 4>은 학력별 졸업자의 취업 현황을 나타낸 것이다. 이 자료에서는 학력별 졸업자 수의 변화, 그리고 학력별 졸업자 대비 취업자의 구성비에 주목할 필요가 있다.

학력별 졸업자의 수를 살펴보면, 전문계고(특성화고) 및 전문대학 졸업자 수는 지속적으로 줄어들어 비해 대학교 및 대학원 졸업자 수는 지속적으로 증가하고 있음을 알 수 있다. 이는 우리나라 청년층이 점점 더 고학력화 되고 있는 현상을 보여준다. 한편 학력별 졸업자 대비 취업자 구성비를 살펴보면, 2015년을 기준으로 전문계고(특성화고) 졸업자 중 46.3%, 전문대학 졸업자 53.4%, 대학교 졸업자 중 45.6%, 대학원 졸업자 중 59.3%가 취업을 하였음을 알 수 있다. 2010년을 기준으로 했을 때, 이러한 수치는 전문계고(특성화고) 및 전문대학의 졸업자의 취업률은 개선되었으나, 대학교와 대학원 졸업자의 취업률은 악화되었음을 나타낸다. 이는 청년층의 인적자본에 대한 투자가 노동시장 진출로 이어지고 있지 않고 있음을 보여준다.

4) 비록 비정규직의 불안정성이 사회경제적 맥락에 따라 달라질 수 있다는 점을 고려해야 한다고 하더라도(Hausermann and Schwander, 2009), 한국 사회에서 비정규직이 고용불안정성을 증가시키는 주요 요인이라는 점에 대해서는 큰 이견이 있다고 보기 어렵다.

<표 5> 학력별 졸업자 취업 현황(2000-2015년)

연도	2000		2005		2010		2015	
	인원(명)	비중(%)	인원(명)	비중(%)	인원(명)	비중(%)	인원(명)	비중(%)
<전문계고(특성화고)>								
졸업자	291,047	100.0	170,259	100.0	156,069	100.0	100,941	100.0
취업자	149,543	51.4	47,227	27.7	29,916	19.2	46,760	46.3
<전문대학>								
졸업자	223,489	100.0	228,763	100.0	190,033	100.0	182,424	100.0
취업자	159,960	71.6	177,919	77.8	97,717	51.4	97,468	53.4
<대학교>								
졸업자	214,498	100.0	268,833	100.0	279,603	100.0	322,413	100.0
취업자	104,371	48.7	154,542	57.5	129,009	46.1	147,059	45.6
<대학원>								
졸업자	53,379	100.0	77,041	100.0	87,870	100.0	94,741	100.0
취업자	39,108	73.3	60,280	78.2	63,130	71.8	56,157	59.3

자료: 교육부·한국교육개발원. 교육통계연보. 각 년도.

주: 본 자료에서 취업자는 순수 취업자(진학자, 입대자 제외)를 의미함.

Ⅲ. 이론적 논의

Doeringer와 Piore(1971)가 노동시장의 이중구조에 주목하게 된 것은 기업 외부노동시장(external labor market)과 독립적으로 운영되는 기업 내부노동시장(internal labor market)의 존재를 인식하면서부터이다(황수경, 2003). 근로자에게 상대적으로 고임금을 지급하고, 근로자들을 자기개발의 기회를 제공하는 기업에게는 기존의 근로자들을 유지하고자 하는 유인이 크다. 이미 근로자의 채용과 훈련에 투자한 비용 및 신규 근로자를 채용했을 때 새롭게 지출해야 하는 비용, 기업 내 빈 일자리(vacancy)가 발생함으로 인해 지출해야 하는 비용 등이 기업의 큰 손실로 이어지기 때문이다(Salop, 1979; Weitzman, 1989). 이로 인해 기업은 외부 노동시장에서 해당 기업으로 진입하고자 하는 인력이 초과 공급된다고 할지라도, 임금 수준을 낮추는 등의 조치를 통해 더 많은 근로자를 채용하기보다는 기존의 근로자들을 유지하려 더 노력을 기울이게 된다. 더 나아가 고임금을 지급하는 것은 업무규율(discipline)에 의한 통제 효과를 높여 근무 태만을 방지함과 동시에 근로자의 충성심을 높이므로(Calvo, 1979; Bulow and Summers, 1996), 결과적으로 근로자의 생산성을 높이게 된다(Solow, 1979). 이는 기업이 고임금 수준을 유지하게 되는 또 다른 유인으로 작용한다.

이러한 내부노동시장의 존재는 이중화된 노동시장을 암시한다(Osterman, 1975). 상대적으로 높은 임금과 양호한 고용환경을 가진 내부노동시장이 외부노동시장과는 독립적인 논리에 의해 운영됨으로 인해 외부노동시장의 노동자는 동일한 인적자본을 보유하고 있다고 하더라도, 내부노동시장의 논리가 적용되는 1차 노동시장으로 진입하는 데 제약을 받게 된다. 결국 1차 노동시장에 진입하는데 실패한 외부노동시장의 근로자들은 상대적으로 낮은 임금과 불량한 고용환경으로 특징지어지는 2차 노동시장으로 진입하거나 노동시장으로의 진입을 유예 혹은 포기하게 되는 것이다.

위에서 설명한 내부노동시장의 논리가 기업의 입장에서는 합리적이라고 할지라도, 거시적 관점에서 이러한 논리는 비자발적 실업의 가장 주요한 원인으로 지적되어 왔다(Shapiro and Stiglitz, 1984; McDonald and Solow, 1985). 또한 외부노동시장에 속해 있는 생산가능 인력이 내부노동시장의 논리에 의해 1차 노동시장으로의 진입에 실패하고, 2차 노동시장의 열악한 고용 조건으로 인해 2차 노동시장으로의 진입을 포기하게 된다면, 내부노동시장의 존재를 비자발적 실업과 더불어 자발적 실업을 설명하는 원인이라고 볼 수 있을 것이다. 1차 노동시장에서 기업과 내부자의 지위에 있는 근로자들의 이해가 중시됨에 따라 외부자의 이해는 반영될 여지가 없어지고, 결과적으로 이들 중 일부는 실업 상태에 남게 된다.

한편, 이러한 내부-외부노동시장 이론과 이중구조화된 노동시장 이론은 성, 연령, 인종 등 다양한 요인에 의한 차별이론과 함께 논해진다(Bergmann, 1974; Rumberger and Canoy, 1980). 1차 노동시장의 노동자와 비교하여, 성, 연령, 인종 등에서 소수자의 지위에 있는 노동자들이 (그들과 동일한 정도의 인적자본을 보유하고 있다고 하더라도) 2차 노동시장으로 진입하거나 노동시장으로의 진입 자체를 포기하는 현상이

목적되어 왔기 때문이다(Bergmann, 1974; Rumberger and Canoy, 1980). 성별 또는 인종에 대한 사회적 차별이 노동시장의 이중구조와 결합하여 작동하는 경우, 소수 인종 또는 여성들이 백인 남성 중심의 1차 노동시장으로 진입하기가 어려워지고, 소수자들의 2차 노동시장으로 과도하게 몰리는 초과공급현상으로 인해 2차 노동시장 내 임금 수준이 (이중구조가 없는 경우보다) 더 하락하게 된다는 Bergmann(1974)의 연구가 차별과 노동시장의 이중구조를 결합하여 설명한 대표적인 예라고 할 수 있다.

이 논문에서 주목하고자 하는 것은 청년들이 직면하고 있는 노동시장의 이중구조이다. 외환위기 이후 경기부양책은 일정정도 성공을 거두었으며, 청년층의 취업률을 높이기 위한 정부의 정책도 지속적으로 수행되어 왔다. 이와 더불어 청년들은 끊임없이 개별적인 인적자본을 증대하기 위한 노력을 기울여왔다. 그럼에도 불구하고 이러한 일련의 노력들이 실효를 거두지 못한 원인에 대해 본 연구는 그 동안 청년실업을 논함에 있어 노동시장의 이중구조, 그리고 이에 대응한 청년들의 행태를 고려하지 못했기 때문이라고 본다.

숙련된 기술과 직장 경험이 부족하다는 것은 청년층의 보편적 특징이라고 할 수 있다. 그러나 이러한 결함을 보완한다고 하더라도, 이들이 바로 1차 노동시장으로 진입할 수 있다고 보는 데는 무리가 있다. 앞서 지적하였듯이 1차 노동시장 내 기업의 입장에서는 내부노동시장 논리에 따라 기존 근로자들을 유지하고자 하는 합리적인 이유를 가지고 있기 때문이다. 그렇다면 1차 노동시장에 진입하는 데 실패한 청년들에게는 크게 세 가지 선택이 가능하다.

첫째, 실업상태에 머무르며, 1차 노동시장에 진입하기 위한 구직활동을 지속하는 것이다. 그러나 노동시장의 이중구조가 존재하는 상황에서 첫 번째 선택지는 해당 청년의 실업상태를 고착화할 가능성이 높다. 왜냐하면 연령이 높아질수록 신규 취업에 성공할 확률이 더 낮아지는 현상이 중첩적으로 작용하기 때문이다.

둘째, 2차 노동시장에 진입하는 것이다. 2차 노동시장에 진입한 청년들은 전체적인 청년실업률을 낮추는 데 일조하게 될 것이다. 다만, 2차 노동시장에 진입한 청년들이 1차 노동시장에 진입한 청년들과 인적자본에 있어 크게 차이가 없다고 느끼는 경우, 이들은 2차 노동시장의 열악한 근로조건에 만족하지 못하고 1차 노동시장에 진입하기 위해 현재의 일자리를 포기할 가능성이 높다. 그러나 일단 2차 노동시장에 진입한 청년들은 일종의 사회적 낙인 효과로 1차 노동시장으로 진입할 가능성이 낮으므로(송호근, 2002), 이들은 또 다른 형태의 실업을 경험할 수 있다.

셋째, 경제활동에 참가하기를 유예하거나 포기하는 것이다. 1차 노동시장에의 진입이 장기간 좌절되고, 2차 노동시장으로의 진입에 대한 기회비용이 크다고 판단되는 경우, 청년들은 경제활동에 참여하는 시기를 유예하거나 경제활동 자체를 포기하게 된다. 이 중 경제활동 참가시기를 유예하는 청년들이 취하는 주요 전략 중 하나는 학력을 높이는 등 인적자본에 대한 추가적인 투자를 하는 것이다. 그러나 앞서 지적한 바와 같이 노동시장의 이중구조가 존재하는 한 이러한 투자가 1차 노동시장 진입이라는 결과로 이어질 지는 미지수이다. 이들이 인적자본 투자에 추가적인 시간을 투입하

게 되는 경우, 인적자본 축적에 의한 취업성공가능성과 연령 효과로 인한 실패가능성이 동시에 높아지게 되기 때문이다. 청년들이 노동시장 구조로 인해 취업을 유예하거나 포기하게 되는 경우, 청년실업률 자체는 낮아질 수 있으나, 중장기적으로 사회적인 비용은 크게 증가하게 될 것이라고 예상된다.

노동시장의 이중구조에 통상적인 사회적 불평등 구조까지 더해지는 경우에 청년실업의 문제는 더욱 심각해진다. 노동시장 이중구조 이론에 따르면, 내부노동시장의 존재와 노동시장의 이중구조화는 사회 내에 빈곤과 불평등을 고착화시키는 주요 원인이다(이정우, 2011). 이미 사회적으로 불평등한 지위에 있는 청년들은 그렇지 않은 청년들에 비해 2차 노동시장에 진입하거나 취업을 포기할 위험에 더 많이 노출되며, 그러한 지위를 가진 청년들이 일단 2차 노동시장에 진입하게 되면, 이로부터 벗어날 수 있는 기회가 제약되어 사회적 불평등 구조가 강화되기 때문이다. 이 경우 사회적으로 취약 계층이라고 할 수 있는 청년들이 불평등의 굴레에서 벗어나기란 불가능에 가깝다.

이러한 이론적 논의 하에 본 연구는 현재 우리나라의 청년실업의 주요 원인이 우리나라 노동시장의 이중구조에 의해 발생하고 있다고 보고 이를 실증적으로 분석한다. 이 과정에서 사회적 불평등을 초래하는 주요 원인들이 이중구조와 관련하여 청년실업에 어떠한 영향을 미치고 있는지에 대해서도 분석하게 될 것이다. 노동시장의 이중구조 하에서 실업으로 고통 받는 청년들이 증가하게 되면, 일차적으로 이들의 부모 세대의 노후 대비에 지장을 주어 결과적으로 사회적인 비용이 급증하게 될 것이다. 더 나아가 현재의 청년세대가 장년 및 노년층으로 편입되는 경우, 이러한 상황을 더욱 악화될 것이며, 극심한 양극화로 인해 사회적 불안이 가중될 것이다. 따라서 본 연구를 통해 청년들에게 있어 노동시장의 이중구조가 나타나는 경우, 향후 정부의 청년실업 정책 수립에 있어 중요한 시사점을 제공할 수 있을 것으로 기대된다.

IV. 연구문제 및 연구설계

1. 연구문제와 연구가설

본 연구는 청년실업의 주요 원인이 우리나라 노동시장의 이중구조에 있으며, 청년들이 이러한 노동시장의 이중구조에서 열악한 시장에 포함됨으로써 양극화와 분절화 등 사회적 불평등이 심화될 수 있음을 실증적으로 분석해보고자 한다.

이를 위해 첫째로 노동시장에 취업자로 나서는 청년들이 실제로 부딪히게 되는 시장이 이중구조, 즉 양질의 노동시장과 열악한 노동시장으로 나누어져있는지, 혹은 그렇지 않은지에 대하여 범주미정 교체회귀모형(switching regression model with endogenous switching)을 통한 실증 분석을 시도한다. 결론적으로 노동시장이 이중구조를 띠고 있는지에 대한 실증적인 검증은 ‘노동시장을 어떻게 구분할 것인가?’의 문제이며(금재호, 2005) 기존의 다양한 연구들은 임금수준을 바탕으로 노동시장의 질을 구분하는 방법을 취하고 있다. 본 연구에서는 노동시장에 참가하는 청년들이 정규직에 속하는지, 혹은 비정규직에 속하는지에 따라 임금을 결정하는 임금결정방정식이 다르게 추정될 것이라는 가설을 통해 청년들이 다른 노동시장에 직면하고 있음을 보이고자 한다. 특히 학력별로 이러한 현상이 다르게 나타날 수 있음을 고려하여 1) 고졸 이하의 학력, 2) 전문대졸의 학력, 3) 4년제 대학 졸업 이상의 학력을 가지고 있는 청년을 구분하여 분석하도록 한다.

다음으로, 청년들이 양질의 노동시장(1차 노동시장)에 포함되는지 혹은 2차, 즉 열악한 노동시장에 포함되는지를 구분하는 요인들을 탐색하고자 한다. 노동시장의 임금을 결정하는 요인을 크게 성별이나 혼인상태, 연령 등의 개인적인 요인, 교육정도나 근속한 기간 등의 인적자본요인, 근무하고 있는 직종이나 산업분야 등 기업의 특성요인을 복합적으로 고려하여 어떤 조건의 청년이 상대적으로 열악한 노동시장에 포함되는지를 살펴보도록 한다.

2. 데이터와 변수

본 연구는 한국고용정보원이 제공하는 청년패널조사(Youth Panel)을 활용하여 청년이 직면하고 있는 노동시장의 이중구조의 존재여부와 어떠한 청년들이 각각의 노동시장에 포함되는지 분석하고자 한다. 청년패널조사는 청년층의 학교생활, 사회·경제활동, 가계배경 등을 반영하는 기초 자료를 수집하여 청년실업 해소를 위한 고용정책의 수립 및 관련 연구 발전에 기여를 목적으로 하고 있어, 연구의 의도와 부합하고 있다. 본 연구에서는 청년패널조사의 1-8차 조사 자료(2007~2014년) 중 학생이 아닌 취업자들로 분석대상을 한정하였다. 그 이유는 청년들이 직면하고 있는 노동시장이 이중구조를 나타내고 있음을 보이기 위해서는 취업을 한 청년들의 임금을 결정하는 방정식이 다르게 나타나야 하며, 이를 실증적으로 분석하기 위해서는 취업을 하여 일

을 하고 있는 청년들에 한해 분석이 가능하기 때문이다. 따라서 연구 대상은 조사기간 동안 취업을 한 상태이며, 특히 정규근로와 비정규근로를 구분하기 위하여 자영업자·고용주·무급가족종사자를 제외한 상용직·임시직·일용직⁵⁾근로자(임금근로자)를 중심으로 한다.

한편, 청년들이 직면하는 노동시장의 이중구조를 구분하기 위한 종속변수는 시간당 임금의 자연로그값이다. 청년패널조사의 경우 임금을 1) 연봉, 2) 월 평균, 3) 주급, 4) 일당, 5) 시간 당 임금 중 하나로 응답하였으며, 분석을 위해서 시간 당 임금으로 변수를 통일하였다⁶⁾. 그리고 시간 당 임금 변수의 경우 변수가 왼쪽으로 치우쳐져있는(skewed to the right) 형태를 나타내고 있어, 로그변환을 통해 정규분포화하였다. 다음으로, 임금을 결정하는 독립변수로서 첫째 인구통계학적 요인으로 성별, 결혼여부, 연령, 연령의 제곱값을, 둘째 인적자본의 축적과 임금의 관련성을 확인하기 위해 근속년수와 근속년수의 제곱값을, 셋째 청년들이 근로하는 기업의 특성으로서 사업체의 규모와 산업, 직종을 더미변수로 바꾸어 투입하였다. 추가적으로 범주미정 교체회귀모형은 정규직·비정규직의 임금결정방정식을 추정할 뿐만 아니라 교체방정식을 추정하게 되는데, 이 방정식의 종속변수는 '정규직 부문에 속할 확률'을 나타내므로 사전적으로 관찰되지 않는 잠재변수(latent variable)이다(황선자, 2006). 본 연구에서는 이를 추정하기 위해 임금결정방정식을 추정하기 위해 투입한 독립변수를 모두 교체방정식의 설명변수로 투입하였다.

5) 이 때, 각 용어에 해당하는 근로자의 조건은 다음과 같다.(고용정보원 청년패널조사 유저가이드에서 인용)

(1) 상용직 근로자

- 고용계약기간을 정하지 않았거나 고용계약기간이 1년 이상인 정규직원으로 회사의 소정 채용절차에 의하여 입사하여 인사관리 규정을 적용받는 직원을 뜻한다. 단, 회사의 소정 채용절차에 의하여 입사한 사람이라도 일정한 사업 완료의 필요기간 동안 또는 1년 미만의 계약기간을 정한 자는 제외한다.
- 근속기간이 1년 이상인 자로 퇴직금 및 상여금 등 각종 수당 수혜를 받는다. 단, 몇 년을 동일사업체에서 계속 근무하였다 할지라도 계약이 임시 또는 일용인 경우에는 여기에 분류해서는 안 된다.

(2) 임시직 근로자

- 고용계약기간이 1년 미만으로 고용된 자로서 상여금 등 제 수당을 받지 못한다.
- 근속기간이 1년 이상이라도 퇴직금 비수혜자인 경우가 포함된다.

(3) 일용직 근로자

- 고용계약기간이 1개월 미만으로 고용된 자로서 매일매일 고용되어 근로의 대가로 일급 또는 일당제 급여를 받고 일하는 근로자이다.

6) 연봉의 경우 12로 나누어 월 평균임금으로 바꾸었으며, 월 평균임금의 경우 (월 총 근로시간(주 평균 근로시간 + 주 평균 초과근로시간) × 4.3)으로 나누어 시간 당 임금을 계산하였다. 주급의 경우에는 일주일의 총 근로시간(주 평균 근로시간 + 주 평균 초과근로시간)으로 나누어 계산하였으며, 일당의 경우 일주일의 총 근로시간을 다시 주 평균 근로일수로 나누어 시간 당 임금을 계산하였다.

<표 6> 각 변수의 조작적 정의, 측정방법, 출처

구분	변수명		측정방법	출처	
종속 변수	시간 당 임금의 자연로그값		시간 당 임금(만원)의 자연로그값		
독립 변수	인구 통계학적 요인	성별	0 - 남자, 1 - 여자	청년패널 조사 1차년도 ~ 8차년도	
		결혼 여부	0 - 미혼, 1 - 기혼		
		연령, 연령제곱	만 나이		
	인적 자본 요인	근속년수, 근속년수의 제곱	조사년도 - 입직 시점		
	기업 특성 요인	사업체의 규모	1 - 5인 미만		
			2 - 5인 ~ 99인		
3 - 100인 ~ 499인					
4 - 500인 이상					
직종	산업분류	1 - 관리직 및 전문가			
		2 - 사무직			
		3 - 판매 및 서비스직			
		4 - 기능직 및 기계조작, 조립직			
		5 - 기타			
	직종	1 - 제조업			
		2 - 건설업			
직종	3 - 도소매 및 음식숙박업				
	4 - 전기가스, 운수통신, 금융보험업				
	5 - 부동산, 사업서비스, 공공행정				
	6 - 교육서비스 등 서비스				
	7 - 기타				

3. 실증분석 방법

청년들이 직면하고 있는 노동시장이 이중구조를 보이고 있는지, 혹은 단일시장으로 볼 수 있는지를 확인하기 위한 실증적인 방법으로 일반적으로는 노동시장의 특성을 사전적으로 두 부문으로 나누어 1차 노동시장과 2차 노동시장의 임금함수를 각각 추정하고, 결정방식을 비교하는 방법이 사용되었다(황선자, 2006). 하지만 이러한 방법의 경우 첫째로는 사전적인 분류로 인하여 자기 선택 편의(self-selection bias)가 발생한 상태에서의 분석이 될 수 있다는 측면을 지적할 수 있으며, 둘째로 선택 편의를 제거하기 위한 수단을 활용하였음에도 불구하고 사전적인 분류의 기준을 산업이나 직종 등으로 잡는 경우에는 하나의 집단이 전체가 한쪽의 노동시장에 편입된다는 결론을 도출하게 되어 분류의 오류가 발생할 수 있다.

이러한 접근방식은 자의적이든, 혹은 통계적인 기법을 사용하든 사전적으로 1차 노동시장과 2차 노동시장을 구분하여야 한다는 점에서 더욱 커다란 문제가 될 수 있으

며(금재호, 2005), 이를 해결하기 위하여 본 연구에서는 통계적인 기법으로서 범주미정 교체회귀모형(switching regression model with endogenous switching)을 통한 분석을 하고자 한다. 기존의 선행연구들에서는 1차 노동시장과 2차 노동시장을 구분하기 위하여 군집 분석(cluster analysis)을 사용하거나 (Anderson et al, 1987 ; Boston, 1990 ; 금재호, 2005에서 재인용) 몇 가지 시장을 구분하는데 있어 중요한 변수를 기준으로 요인분석(factor analysis)을 사용하기도 하였다(남춘호, 1995). 노동시장을 사전적으로 구분하지 않고 개개의 청년들의 특성에 의하여 1차 노동시장과 2차 노동시장 중 어디에 속할지 내생적으로 결정되어진다는 장점을 고려하여, 본 연구에서는 범주미정 교체회귀모형을 통하여 1차 노동시장과 2차 노동시장의 임금결정방정식을 추정한 다음 하나의 임금결정방정식과의 통계적 비교를 통해 이중구조가 존재하는지를 파악하고자 한다.

Dickens & Lang (1985)의 연구는 구체적으로 노동시장이 1차 노동시장과 2차 노동시장으로 나뉘어져 있을 때 각 부문의 임금결정방정식은 다음과 같이 표시할 수 있음을 언급하고 있다.

Regime 1 : $\ln W_{1i} = X_{1i}\beta_i + \epsilon_i$ (if $I_i = 1$) : 1차 노동시장의 임금결정방정식

Regime 2 : $\ln W_{2i} = X_{2i}\beta_i + \epsilon_i$ (if $I_i = 0$) : 2차 노동시장의 임금결정방정식

$I_i = 1$ if $\gamma Z_i + u_i > 0$

$I_i = 0$ if $\gamma Z_i + u_i \leq 0$: 교체방정식

W는 개인의 관찰되는 임금이며, X와 Z는 임금을 결정하는 설명변수들의 벡터를 의미한다. 이 때 개인이 regime 1과 regime 2 중 어느 부분에 속해있을지에 대해서는 사전적으로 알 수 없으며, 관찰 불가능한 변수인 I_i 에 의하여 각 부문에 속할 확률만을 교체방정식을 통해 구할 수 있다. 이 때 $\gamma Z_i + u_i > 0$ 인 경우 1차 노동시장에 포함되고, $\gamma Z_i + u_i \leq 0$ 인 경우 2차 노동시장에 속한다. 이 때 각 설명변수의 계수를 추정하기 위해서는 최우추정법을 사용한다(금재호, 2005).

본 연구에서는 교체방정식의 추정을 위해 종속변수로서 종사상 지위에 의한 고용형태에 따른 정규직과 비정규직을 사용하였다. 이와 같은 기준은 통계청의 '경제활동인구조사'에서의 통계적 정의에 해당한다. 임금근로자 중에서 근로계약기간이 1년 이상인 근로자를 '상용직 근로자', 근로계약기간이 1개월에서 1년 미만인 근로자를 '임시직 근로자', 근로계약기간이 1개월 미만인 근로자를 '일용직 근로자'라 구분하고, 임금근로자의 종사상지위를 상용직과 임시직 및 일용직으로 분류하고 상용직을 정규근로, 임시직 및 일용직을 비정규근로로 구분하는 정의이다(황선자, 2006).

학력별로 나타나는 노동시장의 구조가 상이한지 살펴보기 위하여 먼저 취업한 청년들을 고졸 이하의 학력, 전문대졸, 4년제 대학 졸업 이상의 학력을 가진 집단을 구분

하여 최소자승회귀분석(OLS)과 범주미정 교체회귀모형을 비교하도록 한다. 다음으로 정규직 노동시장과 비정규직 노동시장을 구별하는 교체방정식에 영향을 미치는 요인들을 파악하여 2차 노동시장에 속한 청년들이 1차 노동시장으로 이전하기 위해서 어떠한 요인들이 영향을 미치는지 확인하고자 한다.

V. 실증분석결과

1. 기술통계량 분석

본 연구의 향후 결과는 청년패널조사 1차년도 ~ 8차년도의 데이터를 바탕으로 응답자의 직장이 정규직인지, 혹은 비정규직인지 여부에 따라 노동시장의 이중구조가 나타나는지를 분석하고자 한다. 다음의 <표 7>은 청년패널조사를 통해 응답한 취업자들의 기본적인 특성을 나타내고 있다. 분석에 사용된 총 관측치는 15,612명이며, 이는 청년패널조사 응답자 중 상용직과 임시직, 일용직의 근로형태를 가지고 있는 취업자에 해당한다.

<표 7> 사용된 데이터의 기술통계량

	Total		비정규직		정규직	
	평균	표준편차	평균	표준편차	평균	표준편차
종속변수						
시간당 임금(만원)	1.049	0.548	0.816	0.681	1.097	0.503
독립변수						
성별(남성 0, 여성 1)	0.528	-	0.607	-	0.512	-
혼인상태(미혼 0, 기혼 1)	0.199	-	0.142	-	0.211	-
연령(세)	27.657	3.922	26.270	3.952	27.951	3.853
근속년수(년)	1.824	2.422	0.689	1.334	2.064	2.530
교육년수(년)	14.515	1.735	14.062	1.899	14.611	1.683
5인 미만	0.119	-	0.255	-	0.090	-
5인 ~ 99인	0.579	-	0.561	-	0.583	-
100인 ~ 499인	0.181	-	0.121	-	0.194	-
500인 이상	0.121	-	0.063	-	0.133	-
관리직 및 전문가	0.257	-	0.280	-	0.253	-
사무직	0.292	-	0.230	-	0.305	-
판매 및 서비스직	0.195	-	0.332	-	0.166	-
기능직 및 기계조작, 조립직	0.224	-	0.129	-	0.244	-
단순노무직	0.032	-	0.027	-	0.032	-
제조업	0.208	-	0.069	-	0.237	-
건설업	0.037	-	0.029	-	0.038	-
도소매 및 음식숙박업	0.173	-	0.266	-	0.153	-
전기가스, 운수통신, 금융보험	0.075	-	0.052	-	0.080	-
부동산, 사업서비스, 공공행정	0.096	-	0.100	-	0.095	-
교육서비스 등 서비스업	0.408	-	0.482	-	0.393	-
기타	0.003	-	0.003	-	0.003	-
표본 수	15612		2728(17.47%)		12884(82.53%)	

분석표본의 특성을 살펴보면, 먼저 시간 당 임금은 10,490원으로 나타나고 있으며, 정규직은 10,970원, 비정규직의 경우 8,160원의 평균 시간 당 임금을 보이고 있어,

정규직의 시간 당 임금이 비정규직에 높게 나타나고 있다. 노동시장에서의 임금을 결정하는 요인으로서 인구통계학적인 요인을 살펴보면, 응답자의 52.8%는 여성으로 나타나고 있으며, 상대적으로 비정규직이라고 응답한 비율(60.7%)이 정규직 비중(50.3%)에 비해 10%p 이상 높아, 비정규직 응답에 여성들이 편포되어 있음을 확인할 수 있다. 응답자들의 19.9%는 결혼을 하고 배우자가 있는 상태이며, 정규직에서의 기혼비중이 비정규직에 비해 상대적으로 높게 나타나는 것으로 나타나고 있다. 표본의 연령 평균은 27.657세로 취업하여 일하고 있는 청년들을 대표하고 있다.

다음으로 인적자본이론에 근거한 변수들에 대한 기술통계량을 살펴보면, 근속년수는 1.824년으로 1차년도를 기준으로 15~29세의 청년을 대상으로 한 패널조사의 특성상 짧게 나타나고 있다. 교육년수는 14.515년으로 나타나 대체적으로 전문대졸을 약간 상회하는 학력을 평균적으로 가지고 있는 것으로 나타났다.

취업자들의 사업체 규모와, 직종, 그리고 업종을 중심으로 표본의 특징을 살펴보면, 기업규모의 경우 5인 ~ 99인의 사업체가 57.9%로 가장 큰 비중을 차지하고 있는데 비정규직의 경우 상대적으로 5인 미만의 사업체에 근무하고 있는 취업자의 비중이 많은 반면(25.5%), 정규직의 경우 100인 이상의 기업에서 근무하고 있는 인원이 32.7%로 비정규직에 비해 상대적으로 높은 비중을 차지하고 있었다. 직종에 있어서는, 전체 표본을 기준으로 사무직, 관리직 및 전문가, 기능 및 기계조작·조립직 순으로 비중이 높은 반면 비정규직은 “판매 및 서비스직”, 정규직은 “사무직”의 비중이 가장 높아 직종에 있어서 체계적인 차이가 있는 것으로 보인다. 업종 측면에서는 전체적으로 교육서비스 등 서비스업의 비중이 가장 높게 나타나며, 정규직은 상대적으로 “제조업(23.7%)”에, 비정규직은 “도소매 및 음식숙박업(26.6%)”의 비중이 높게 나타나고 있음을 확인할 수 있다.

2. 노동시장의 이중구조에 대한 실증분석

다음으로, 청년들이 직면하고 있는 노동시장이 이중구조를 보이고 있는지, 혹은 단일시장으로 볼 수 있는지를 확인하기 위한 실증분석을 실시한다. 이를 위해 노동시장에서 임금이 결정되는 임금방정식을 단일하게 추정하는 OLS의 분석방법과, 각 취업자가 1차 노동시장(정규직)과 2차 노동시장(비정규직) 중 어디에 속할지 내생적으로 결정되어진다는 관점에서의 범주미정 교체회귀모형을 비교하여 이중구조의 존재여부를 실증적으로 살펴보고자 한다. 특히 청년들의 학력에 따라서 직면하고 있는 노동시장의 양태가 다를 것으로 예상되는 바, 고졸과 전문대졸, 그리고 4년제 대학 졸업 이상의 학력을 구분하여 임금방정식을 추정하고 모형의 비교를 하고자 한다. 추가적으로 여러 해의 관측치를 포함시켜 분석하는 과정에서, 연도 더미 변수를 넣음과 동시에 within-cluster 분산을 고려하여 추정을 실시하였다. 다음의 <표 8>은 먼저 고졸 이하의 학력을 가진 취업자들의 임금방정식을 추정 결과이다.

<표 8> 고졸 이하 학력 대상자들의 OLS와 범주미정교체회귀모형의 추정

	OLS		범주미정 교체회귀모형					
	β	S.E.	정규직		비정규직		교체방정식	
			β	S.E.	β	S.E.	β	S.E.
성별(기준 : 남성)	-0.125***	0.020	-0.109***	0.022	-0.099***	0.034	0.007	0.082
혼인상태(기준 : 미혼)	0.086***	0.023	0.083***	0.027	0.008	0.050	-0.109	0.108
연령	0.067***	0.019	0.048**	0.024	0.136***	0.034	0.144*	0.080
연령 제곱	-0.001**	0.000	-0.001	0.000	-0.002***	0.001	-0.002	0.002
근속	0.045***	0.007	0.031**	0.016	0.055**	0.028	0.247***	0.033
근속 제곱	-0.002***	0.001	-0.001	0.001	-0.004	0.004	-0.011***	0.003
5인 ~ 99인 ⁷⁾	0.019	0.021	0.105**	0.043	0.043	0.038	0.388***	0.079
100인 ~ 499인	0.092***	0.028	0.165***	0.053	0.159***	0.061	0.478***	0.118
500인 이상	0.262***	0.037	0.350***	0.075	0.208**	0.086	0.864***	0.149
관리직 및 전문가 ⁸⁾	0.234***	0.053	0.176***	0.054	0.423***	0.156	0.362*	0.207
사무직	0.181***	0.047	0.168***	0.043	0.227***	0.133	0.137	0.186
판매 및 서비스직	0.157***	0.047	0.143***	0.051	0.246*	0.135	-0.299	0.183
기능직 및 기계조작, 조립직	0.137***	0.042	0.121***	0.041	0.216*	0.112	0.118	0.175
건설업 ⁹⁾	0.071*	0.037	0.033	0.054	0.034	0.084	-0.585***	0.174
도소매 및 음식숙박업	-0.126***	0.027	-0.132***	0.038	-0.170**	0.077	-0.460***	0.110
전기·가스, 운수·통신, 금융보험	0.055	0.035	0.079*	0.043	0.122	0.084	-0.334**	0.148
부동산, 사업서비스, 공공행정	0.001	0.033	-0.001	0.042	-0.088	0.074	-0.498***	0.129
교육서비스 등 서비스업	-0.130***	0.030	-0.098*	0.051	-0.213**	0.085	-0.654***	0.115
기타	-0.283	0.197	0.022	0.097	0.131	0.167	-0.904**	0.387
2차년도 ¹⁰⁾	0.135***	0.036	0.099**	0.040	0.185**	0.080	0.256**	0.130
3차년도	0.055*	0.028	0.067**	0.033	0.000	0.050	0.104	0.118
4차년도	0.219***	0.025	0.232***	0.028	0.162	0.045	0.191*	0.111
5차년도	0.237***	0.026	0.265***	0.029	0.174	0.048	0.092	0.107
6차년도	0.274***	0.021	0.302***	0.025	0.198	0.046	0.186*	0.098
7차년도	0.322***	0.020	0.341***	0.025	0.252	0.041	0.241**	0.096
8차년도	0.358***	0.021	0.380***	0.026	0.329	0.042	0.225**	0.096
상수	-1.795***	0.257	-1.594***	0.411	-2.701	0.439	-2.045**	1.041
오차항의 표준편차			0.316***	0.015	0.365***	0.019		
교체방정식 오차항과의 공분산			0.220	0.492	0.249	0.187		
Log-Likelihood			-2790.4719					
단일시장 vs 이중구조 관측치			(p>chi2 = 0.3240) 3613 (1386개 그룹)					

주: 1) *는 10%유의수준, **는 5%유의수준, ***는 1%유의수준에서 유의함

노동시장 이중구조의 검증은 단일시장 모형과 이중구조 모형의 우도비검정 (likelihood ratio test - LR test)를 통해 판단할 수 있으며, 이는 범주미정 교체회귀모형(=이중구조 모형)이 단일노동시장 가설보다 고졸 이하 학력 취업자들이 직면하는 노동시장에 대한 설명력이 높은지를 실증적으로 판단하는 것이다(황선자, 2006).

7) 이하 사업체 규모 기준은 “1~4인”

8) 이하 직종 기준은 “단순노무직”

9) 이하 업종 기준은 “제조업”

10) 이하 연도 기준은 “1차년도”

우도비검정의 결과 고졸 이하 학력의 취업자들이 직면하는 시장에서는 귀무가설을 기각하지 못해 단일시장구조가 나타나는 것으로 보인다.

임금을 결정하는 요인들을 단일시장(OLS) 위주로 결과를 살펴보면 남성에 비해서는 여성의 임금이 12.5% 낮게 나타나고 있으며, 기혼 유배우자인 집단이 미혼 집단에 비해서는 8.6% 더 높은 임금을 받고 있는 것으로 나타난다. 연령과 근속년수의 경우 제곱항이 모두 음(-)의 통계적으로 유의미한 결과가 도출되어 “역 U”자 형태의 모습을 보이고 있지만, 그 절대값이 작아 대체적으로 연령이나 근속년수가 증가하는 경우 임금이 높아지는 것으로 볼 수 있다.

사업체의 규모에 따라서는 1~4인의 소규모 기업에 비해 5~99인 사업체의 경우 임금의 차이가 통계적으로 나타나지는 않는 것으로 보이며, 100인~499인, 500인 이상의 기업은 1~4인 기업에 비해 각각 9.2%, 26.2% 더 높은 임금을 받는 것으로 나타났다. 직종에 따라서는 단순노무직에 비해 13.8%(기능직 및 기계조작·조립직) ~ 23.4%(관리직 및 전문가)까지 각 직종이 더 높은 임금을 받고 있다. 업종별로는 제조업에 비해 건설업이 7.1%의 임금을 더 받는 반면, 도소매 및 음식숙박업(12.6%), 교육서비스 등 서비스업(13%)은 덜 받고 있음을 확인할 수 있다.

다음의 <표 9>는 전문대졸의 학력을 가지고 있는 사람들이 직면하고 있는 노동시장이 이중구조를 나타내고 있는지 단일 시장으로 설명할 수 있는지에 대한 분석의 결과이다.

우도비 검정의 결과 전문대졸 학력을 가지고 있는 사람들의 경우 범주미정 교체회귀모형에 의한 이중구조 노동시장모형의 설명이 적절함을 보이고 있다 ($p > \chi^2 = 0.0000$ 으로 귀무가설 기각). 이러한 결과를 볼 때 전문대졸 학력을 가지고 있는 사람들의 노동시장은 1차 노동시장(정규직)과 2차 노동시장(비정규직)으로 분리되어 있다고 판단할 수 있다.

임금을 결정하는 주요 변수들을 살펴보면 먼저 인구통계학적 요소들은 대체적으로 정규직의 임금의 결정에는 영향을 미치는 반면, 비정규직의 경우 영향을 미치지 않는 것으로 나타나고 있다. 정규직의 경우 여성이 남성에 비해 10.7% 임금을 덜 받으며, 기혼 집단이 미혼 집단에 비해 5% 임금을 더 받고 있지만($p < 0.01$), 비정규직의 경우 통계적으로 유의미한 관계가 나타나고 있지 않다. 고졸 학력을 가진 취업자들과의 다른 점은 연령의 효과가 임금을 결정하는데 영향을 미치지 않는다는 점이다. 환언하면, 나이가 들어감에 따라 임금의 증가효과는 전문대졸 학력 대상자들이 직면하는 노동시장에서 나타나지 않는 것으로 보인다. 반대로 근속년수의 경우 정규직과 비정규직의 임금결정에 모두 영향을 미치는 것으로 나타났으며, 비정규직의 경우 근속년수가 증가할수록 오히려 음(-)의 영향을 미치고 있다. 이는 정규직 노동시장(1차 노동시장)의 경우 취업자의 연차가 쌓일수록 인적자본이 축적되는 것에 대한 보상이 나타나지만, 비정규직 노동시장의 경우 근속년수가 길어진다는 것이 인적자본의 축적과는 관련이 적게 나타나는 노동시장의 특성이 나타난 것으로 해석할 수 있다.

<표 9> 전문대졸 학력 대상자들의 OLS와 범주미정교체회귀모형의 추정¹¹⁾

	OLS		범주미정 교체회귀모형					
	β	S.E.	정규직		비정규직		교체방정식	
			β	S.E.	β	S.E.	β	S.E.
성별(기준 : 남성)	-0.109***	0.020	-0.107***	0.020	-0.098	0.067	0.085	0.082
혼인상태(기준 : 미혼)	0.034	0.023	0.050**	0.020	-0.133	0.104	-0.067	0.101
연령	0.032	0.024	0.033	0.022	0.013	0.106	0.057	0.109
연령 제곱	0.000	0.000	0.000	0.000	0.001	0.002	-0.001	0.002
근속	0.047***	0.007	0.039***	0.007	-0.111***	0.034	0.245***	0.033
근속 제곱	-0.002***	0.001	-0.002**	0.001	0.004	0.004	-0.010***	0.003
5인 ~ 99인	0.103***	0.022	0.169***	0.022	-0.118*	0.067	0.445***	0.081
100인 ~ 499인	0.221***	0.027	0.301***	0.026	-0.025	0.088	0.437***	0.112
500인 이상	0.298***	0.031	0.384***	0.031	0.133	0.103	0.246*	0.130
관리직 및 전문가	0.196***	0.053	0.143**	0.060	0.140	0.152	0.208	0.220
사무직	0.119**	0.051	0.109*	0.059	-0.104	0.140	0.248	0.212
판매 및 서비스직	0.093*	0.053	0.083	0.061	0.171	0.141	-0.184	0.213
기능직 및 기계조작, 조립직	0.104**	0.050	0.083	0.058	-0.104	0.145	0.362*	0.218
건설업	0.003	0.040	-0.017	0.038	0.364***	0.139	-0.413**	0.177
도소매 및 음식숙박업	-0.044*	0.026	-0.028	0.025	0.124	0.102	-0.414***	0.116
전기가스, 운수통신, 금융보험	0.063	0.039	0.066	0.042	0.235*	0.136	-0.419**	0.189
부동산, 사업서비스, 공공행정	-0.069**	0.030	-0.057*	0.033	0.315***	0.114	-0.637***	0.143
교육서비스 등 서비스업	-0.009	0.021	0.009	0.021	0.133	0.100	-0.456***	0.108
기타	0.206	0.216	0.434*	0.244	0.089	0.294	-0.524	0.456
2차년도	0.107***	0.031	0.097***	0.029	-0.151	0.111	0.290	0.129
3차년도	0.032	0.027	0.052**	0.027	-0.083	0.082	0.103	0.112
4차년도	0.138***	0.026	0.143***	0.027	-0.023	0.079	0.203*	0.107
5차년도	0.224***	0.028	0.214***	0.028	0.039	0.083	0.263**	0.112
6차년도	0.259***	0.020	0.248***	0.019	-0.081	0.073	0.421***	0.090
7차년도	0.286***	0.019	0.283***	0.019	-0.059	0.078	0.447***	0.092
8차년도	0.309***	0.020	0.313***	0.019	-0.043	0.080	0.464***	0.095
상수	-1.390***	0.330	-1.361***	0.314	-1.958	1.434	-0.260	1.493
오차항의 표준편차			0.303***	0.008	0.731***	0.070		
교체방정식 오차항과의 공분산			-0.047	0.092	-0.891***	0.037		
Log-Likelihood			-3010.7743					
단일시장 vs 이중구조 관측치			(p>chi2 = 0.0000)					
			4593 (1523개 그룹)					

주: 1) *는 10%유의수준, **는 5%유의수준, ***는 1%유의수준에서 유의함

근로하는 사업체의 특성과 관련하여 사업체의 규모가 클수록 정규직의 임금에는 정(+)의 영향을 미치는 반면, 비정규직의 경우에는 사업체 규모에 따른 임금의 차이가 나타나지 않는다. 반대로 제조업에 대비한 사업체의 업종의 경우 고졸 시장에서는 제

11) 각 더미변수의 기준은 <표 8>와 상동

조업의 임금이 다른 업종에 비해 높게 나타났지만, 전문대졸 학력 집단을 기준으로 살펴보면 오히려 제조업보다는 건설업(36.4%)이나 전기가스·운수통신·금융보험업(23.5%), 부동산·사업서비스·공공행정(31.5%)의 임금이 더 높게 나타나고 있다.

<표 10> 대졸 이상 학력 대상자들의 OLS와 범주미정 교체회귀모형의 추정¹²⁾

	OLS		범주미정 교체회귀모형					
			정규직		비정규직		교체방정식	
	β	S.E.	β	S.E.	β	S.E.	β	S.E.
성별(기준 : 남성)	-0.101 ^{***}	0.015	-0.123 ^{***}	0.014	-0.068	0.054	-0.318 ^{***}	0.068
혼인상태(기준 : 미혼)	0.071 ^{***}	0.016	0.060 ^{***}	0.015	0.159 ^{**}	0.069	0.144	0.088
연령	0.120 ^{***}	0.027	0.090 ^{***}	0.027	0.175 [*]	0.103	0.314 ^{**}	0.131
연령 제곱	-0.002 ^{***}	0.000	-0.001 ^{***}	0.000	-0.003	0.002	-0.006 ^{***}	0.002
근속	0.037 ^{***}	0.007	0.029 ^{***}	0.007	0.167 ^{***}	0.050	0.318 ^{***}	0.037
근속 제곱	-0.001	0.001	-0.001	0.001	-0.003	0.006	-0.013 ^{***}	0.004
5인 ~ 99인	0.089 ^{***}	0.029	0.212 ^{**}	0.030	0.306 ^{**}	0.118	0.546 ^{***}	0.097
100인 ~ 499인	0.182 ^{***}	0.032	0.308 ^{***}	0.032	0.406 ^{***}	0.133	0.632 ^{***}	0.113
500인 이상	0.314 ^{***}	0.032	0.445 ^{***}	0.033	0.405 ^{***}	0.135	0.692 ^{***}	0.123
관리직 및 전문가	0.143 ^{***}	0.037	0.101 ^{***}	0.034	0.397	0.247	-0.059	0.221
사무직	0.044	0.035	0.065 ^{**}	0.032	0.118	0.242	0.067	0.216
판매 및 서비스직	0.074 [*]	0.039	0.084 ^{**}	0.036	0.227	0.255	-0.287	0.226
기능직 및 기계조작, 조립직	0.099 ^{***}	0.036	0.099 ^{***}	0.033	0.347	0.246	0.307	0.230
건설업	-0.034	0.035	-0.037	0.035	0.184	0.249	-0.176	0.205
도소매 및 음식숙박업	-0.127 ^{***}	0.024	-0.085 ^{***}	0.023	-0.532 ^{***}	0.131	-0.462 ^{***}	0.119
전기가스, 운수통신, 금융보험	0.071 ^{***}	0.025	0.096 ^{***}	0.025	-0.227 [*]	0.125	-0.371 ^{***}	0.132
부동산, 사업서비스, 공공행정	-0.163 ^{***}	0.019	-0.138 ^{***}	0.019	-0.404 ^{***}	0.125	-0.653 ^{***}	0.114
교육서비스 등 서비스업	-0.062 ^{***}	0.017	-0.041 ^{**}	0.017	-0.380 ^{***}	0.136	-0.921 ^{***}	0.096
기타	0.030	0.068	0.002	0.073			5.777 ^{***}	0.147
2차년도	0.027	0.033	0.011	0.033	0.147	0.105	0.242 ^{**}	0.120
3차년도	0.015	0.029	0.060 ^{**}	0.027	-0.104	0.084	-0.203 [*]	0.108
4차년도	0.137 ^{***}	0.026	0.137 ^{***}	0.025	0.211 ^{**}	0.086	0.136	0.106
5차년도	0.217 ^{***}	0.025	0.225 ^{***}	0.024	0.266 ^{***}	0.086	0.144	0.108
6차년도	0.233 ^{***}	0.020	0.247 ^{***}	0.019	0.280 ^{***}	0.081	0.331 ^{***}	0.090
7차년도	0.276 ^{***}	0.020	0.284 ^{***}	0.019	0.350 ^{***}	0.083	0.418 ^{***}	0.092
8차년도	0.307 ^{***}	0.021	0.317 ^{***}	0.019	0.396 ^{***}	0.087	0.377 ^{***}	0.093
상수	-2.245 ^{***}	0.385	-1.899 ^{***}	0.380	-2.593 [*]	1.394	-3.025	1.857
오차항의 표준편차			0.303 ^{***}	0.005	0.646 ^{***}	0.083		
교체방정식 오차항과의 공분산			0.070	0.043	0.746 ^{***}	0.097		
Log-Likelihood			-4349.3811					
단일시장 vs 이중구조			(p>chi2 = 0.0000)					
관측치			7069 (2383개 그룹)					

주: 1) *는 10%유의수준, **는 5%유의수준, ***는 1%유의수준에서 유의함

12) 각 더미변수의 기준은 <표 8>와 상동

4년제 대학 졸업 이상의 학력을 가지고 있는 집단에 대한 임금결정이 이중구조를 보이고 있는지, 혹은 그렇지 않은지에 대한 실증적인 분석을 다음 <표 10>에서 실시하였다. 4년제 대졸 집단이 직면하는 노동시장의 이중구조를 가지고 있는지에 대한 우도비검정에서 범주미정 교체회귀모형에 의한 이중구조 노동시장모형의 설명이 적절함을 보이고 있다($p > \chi^2 = 0.0000$ 으로 귀무가설 기각). 4년제 대졸 학력 집단이 직면하고 있는 노동시장의 경우 고졸 집단과 유사하기보다는 전문대졸 학력을 지닌 집단의 노동시장과 유사한 형태를 보이고 있다. 고등학교를 졸업하는 청년들 중 많은 비율이 전문대학이나 4년제 대학에 진입하고 있으며¹³⁾, 고등교육 이후 직면하게 되는 취업시장의 경우 1차 노동시장과 2차 노동시장이 분리되어있는 이중시장구조이다, 1차 노동시장(정규직)의 경우 상대적으로 높은 임금과 안정적인 직장임에 반해 2차 노동시장(비정규직)의 경우 상대적으로 낮은 임금과 불안정한 직장에 해당한다. (청년 실업과 연결?)

정규직과 비정규직 노동시장의 임금결정과 관련해서, 먼저 인구사회학적인 요인 중 성별은 남성일수록 1차 노동시장에서는 여성에 비해 12.3%의 임금을 더 받는 것으로 나타나지만, 비정규직의 경우 성별에 따른 임금의 차이가 나타나지 않고 있다. 기혼의 경우 미혼에 비해 양 시장에서 모두 더 높은 임금을 받지만 정규직 시장에서는 6%, 비정규직 시장에서는 15.9%의 임금의 차이를 보여 다른 양태를 보인다. 연령의 경우 정규직은 역 U자의 형태를 보이는 반면(이차항이 통계적으로 유의미한 음(-)의 방향의 계수 추정¹⁴⁾), 비정규직의 경우 연령의 증가에 따라 임금이 상승하는 것으로 나타난다. 인적 자본 측면에서의 근속년수는 정규직의 경우 1년 증가함에 따라 한계수익률이 2.9%이나, 비정규직 부문의 경우 16.7%로 나타나 커다란 격차를 보이고 있다. 이는 근속년수의 경우 비정규직이 상대적으로 정규직에 비해 낮으며¹⁵⁾, 따라서 1년 단위로 근속년수를 측정하였을 경우 비정규직의 임금이 더 가파르게 상승하는 것으로 추정되었기 때문이다.

사업체 규모는 1차와 2차 노동시장 모두 사업체의 규모가 커질수록 임금이 상승하는 경향이 있으며, 업종을 기준으로 살펴보면 정규직 시장의 경우 금융보험업의 포함으로 인하여 제조업에 비해 “전기가스, 운수통신, 금융보험” 업종의 임금이 가장 높게 나타나고 있다. 반면 비정규직에서는 제조업과 건설업이 임금이 가장 높은 업종으로 나타나, 분리된 시장에 따라 업종의 임금 순위 차이가 보인다. 마지막으로, 직종의 경우 정규직 시장에서는 단순노무직 대비 모든 직종이 높은 임금을 보이는 것으로 나타나, 이 관계가 비정규직 시장의 경우에는 통계적으로 유의미하지 않음을 볼 수 있다.

13) 본 연구의 표본의 경우 총 15,612명의 표본 중 76.3%(11657명)이 전문대졸 이상의 학력을 보이고 있다.

14) 하지만, 연령 제곱의 계수가 -0.001로 나타나고 있어, 대부분의 연령 구간에서는 연령이 상승할수록 임금이 증가하는 것으로 나타난다.

15) 4년제 대학 졸업 이상 학력의 취업자의 경우 비정규직의 근속년수 평균은 0.174년에 불과하며, 정규직의 근속년수는 2.076년에 달한다.

3. 1차 시장에 속할 확률에 영향을 미치는 청년의 특성

앞서 청년들이 직면하고 있는 노동시장이 이중구조를 보이고 있는지에 대하여 범주 미정 교체회귀분석을 통해 실증적으로 살펴보았으며, 그 결과 고졸 학력을 가진 집단의 경우 단일노동시장 가설을 지지하는 반면, 전문대졸 이상의 학력을 가진 집단들에 대해서는 상대적으로 이중노동시장가설이 더 적합하였다.

<표 11> 각 학력집단별 교체방정식¹⁶⁾

	전문대졸 집단		대졸 집단	
	β	S.E.	β	S.E.
성별(기준 : 남성)	0.085	0.082	-0.318***	0.068
혼인상태(기준 : 미혼)	-0.067	0.101	0.144	0.088
연령	0.057	0.109	0.314**	0.131
연령 제곱	-0.001	0.002	-0.006***	0.002
근속	0.245***	0.033	0.318***	0.037
근속 제곱	-0.010***	0.003	-0.013***	0.004
5인 ~ 99인	0.445***	0.081	0.546***	0.097
100인 ~ 499인	0.437***	0.112	0.632***	0.113
500인 이상	0.246*	0.13	0.692***	0.123
관리직 및 전문가	0.208	0.22	-0.059	0.221
사무직	0.248	0.212	0.067	0.216
판매 및 서비스직	-0.184	0.213	-0.287	0.226
기능직 및 기계조작, 조립직	0.362*	0.218	0.307	0.23
건설업	-0.413**	0.177	-0.176	0.205
도소매 및 음식숙박업	-0.414***	0.116	-0.462***	0.119
전기가스, 운수통신, 금융보험	-0.419**	0.189	-0.371***	0.132
부동산, 사업서비스, 공공행정	-0.637***	0.143	-0.653***	0.114
교육서비스 등 서비스	-0.456***	0.108	-0.921***	0.096
기타	-0.524	0.456	5.777***	0.147
2차년도	0.29	0.129	0.242**	0.12
3차년도	0.103	0.112	-0.203*	0.108
4차년도	0.203*	0.107	0.136	0.106
5차년도	0.263**	0.112	0.144	0.108
6차년도	0.421***	0.09	0.331***	0.09
7차년도	0.447***	0.092	0.418***	0.092
8차년도	0.464***	0.095	0.377***	0.093
상수	-0.26	1.493	-3.025	1.857
교체방정식 오차항에 대한 P>chi2	0.0000		0.0000	

16) 각 더미변수의 기준은 <표 8>와 상동

주: 1) *는 10%유의수준, **는 5%유의수준, ***는 1%유의수준에서 유의함을 나타냄.

본 절에서는 범주미정 교체회귀분석에서 도출된 교체방정식의 분석을 통해 어떤 요인이 상대적으로 1차 시장에 속할 확률에 영향을 미치는지를 검증한다. 따라서 단일 시장가설이 적합한 고졸 집단을 제외하고, 전문대졸의 학력을 가진 집단과 4년제 대학 졸업 이상의 학력을 가진 집단의 교체방정식을 분석한다. 개인의 속성을 나타내는 각 항목이 개인의 정규직 부문에 속하게 될 확률을 높여주는 지는 교체방정식에서의 각 항목의 추정계수가 통계적으로 유의한 값을 가지느냐로 판단할 수 있다(황선자, 2006).

첫째로, 인구통계학적인 요인을 기준으로 살펴보면 성별의 경우 4년제 대학 졸업 이상의 집단에서는 남성이 여성에 비해 정규직 노동시장으로 진입하기가 상대적으로 쉬운 것으로 볼 수 있다. 반면 기혼은 미혼에 비해 어느 집단에 대해서도 정규직 노동시장에 속할 확률에 영향을 주지 않는 것으로 나타난다. 연령과 연령제곱 변수의 경우 전문대졸 집단에 있어서는 정규직으로의 진입에 영향을 미치지 않지만, 대졸 집단에 있어서는 연령이 높을수록 상대적으로 제곱항의 계수의 크기가 작으므로 정규직에 속할 가능성이 커진다.

둘째로 인적자본 요인인 근속년수와 근속년수의 제곱 변수를 살펴보면 근속년수가 증가할수록 일정수준까지는 정규직이 될 가능성이 커지다가 감소하는 역 U자 모습이 전문대졸 집단과 대졸 집단 모두에게서 나타나고 있다. 이를 조금 더 구체적으로 살펴보면, 1차미분 도함수의 값이 0이 되는 근속년수의 값이 가장 큰 값을 갖게 되므로, 전문대졸 집단에 대해서는 12.25년, 대졸 집단에서는 12.23년이 상대적으로 정규직 노동시장에 진입하기 쉬우며, 근속년수가 그 이상인 경우에도 양(+)의 값을 가지므로 근속년수의 1단위 증가가 1차 시장에 속할 확률을 증가시키지만 그 강도(intensity)는 줄어드는 것으로 볼 수 있다.

셋째로 기업특성요인의 경우 근무하고 있는 기업의 규모에 따라서 대체적으로 정규직 시장에 포함될 확률이 높아지지만, 전문대졸 집단의 경우 사업체 규모가 500인 이상인 경우 오히려 그 이하의 규모일 때에 비해 상대적으로 영향력이 작아짐을 볼 수 있다($\beta=0.246, p < 0.1$). 직종의 경우에는 전문대졸 집단의 기능직·기계조작·조립직만이 단순노무직에 비해 정규직 노동시장에 포함될 가능성을 높여줄 뿐, 나머지 직종들의 경우 정규직 시장에 포함될 확률에 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다. 업종의 경우 대졸 집단의 건설업을 제외하고, 모든 업종에서의 더미 추정계수가 통계적으로 유의미한 음(-)의 값을 나타내고 있다. 이는 제조업이 아닌 다른 산업의 종사자들이 제조업에 비해 정규직 노동시장에 속하게 될 가능성을 낮추는 것으로 해석할 수 있다.

여기서 중요한 것은 인구통계학적인 요인, 인적자본요인, 기업특성요인이 1차 노동시장과 2차 노동시장을 분리하는 요인들로 역할을 하고 있으며, 특히 학력에 따라 그 양상이 다르게 나타난다는 점이다. 성별이나 연령과 같은 변수는 대졸 집단에 대해서

만 1차 노동시장에 포함될 가능성에 영향을 미치며, 사업체의 규모나 업종의 경우에도 1차 노동시장에 포함될 가능성에 미치는 영향의 정도가 다르게 나타남을 확인할 수 있다.

<표 12> 범주미정 교체회귀 모형의 사후분석¹⁷⁾¹⁸⁾

	2차시장		1차시장		P-value	차이
	N	평균	N	평균		
시간당 임금(만원)	2951	0.786	12326	1.112	0.000	0.326***
성별(남성 0, 여성 1)	3029	0.646	12583	0.500	0.000	-0.146***
혼인상태(미혼 0, 기혼 1)	3029	0.132	12583	0.215	0.000	0.083***
연령(세)	3029	25.643	12583	28.142	0.000	2.500***
근속년수(년)	3029	0.251	12583	2.202	0.000	1.951***
교육년수(년)	3027	13.745	12579	14.701	0.000	0.955***
5인 미만	3029	0.381	12583	0.055	0.000	-0.326***
5인 ~ 99인	3029	0.511	12583	0.595	0.000	0.084***
100인 ~ 499인	3029	0.076	12583	0.207	0.000	0.131***
500인 이상	3029	0.032	12583	0.142	0.000	0.110***
관리직 및 전문가	3029	0.270	12583	0.254	0.071	-0.016*
사무직	3029	0.175	12583	0.320	0.000	0.145***
판매 및 서비스직	3029	0.446	12583	0.135	0.000	-0.311***
기능직 및 기계조작, 조립직	3029	0.087	12583	0.257	0.000	0.169***
단순노무직	3029	0.021	12583	0.034	0.000	0.013***
제조업	3029	0.005	12583	0.257	0.000	0.251***
건설업	3029	0.028	12583	0.039	0.006	0.010***
도소매 및 음식숙박업	3029	0.332	12583	0.135	0.000	-0.198***
전기가스, 운수통신, 금융보험	3029	0.038	12583	0.084	0.000	0.045***
부동산, 사업서비스, 공공행정	3029	0.091	12583	0.097	0.376	0.005
교육서비스 등 서비스업	3029	0.500	12583	0.386	0.000	-0.114***
기타	3029	0.004	12583	0.003	0.695	-0.000

주: 1) *는 10%유의수준, **는 5%유의수준, ***는 1%유의수준에서 유의함을 나타냄.

범주미정 교체회귀 모형을 통하여 청년들이 직면하고 있는 노동시장이 이중적인 구조를 보이고 있음을 확인하였다. 다음의 <표 12>는 모형에 의해 내생적으로 결정되는

17) 각 더미변수의 기준은 <표 8>와 상동

18) 이 때 1차 노동시장(정규직)을 1, 2차 노동시장(비정규직)을 0으로 코딩한 상태에서, 1이 될 확률을 교체방정식을 통해 추정하고, 이 때의 예측값을 기준으로 0.7 이하의 값을 갖는 관측치들을 2차 노동시장에 포함되는 사람들로, 0.7~1의 값을 갖는 청년들을 1차 시장에 포함되는 사람들로 보았다. 2차 시장에 포함되는 인원이 3029명, 1차시장에 포함되는 인원이 12583명으로 2차 노동시장에 포함되는 인원의 비중은 19.4%로 나타난다.

2차시장 진입자와 1차시장 진입자의 성격을 파악하기 위하여 평균비교를 실시한 결과다. 상대적으로 불리한 2차시장, 즉 비정규직 노동시장에 포함되는 인원의 비중을 살펴보면, 첫째로 임금의 경우 1차시장의 평균은 11,120원, 2차시장의 시간당 임금은 7,860원으로 나타나 3260원의 차이가 나타나고 있다. 이를 주당 40시간, 4.3주의 일을 한다고 가정하고 계산한다면 월 소득을 기준으로 약 56만원의 차이를 보이고 있으며, 2차시장의 열악함을 보여주는 하나의 지표다.

둘째로 인구통계학적인 요소로서 여성의 비중이 2차시장에서 1차시장에 비해 14.6%p 더 높으며, 기혼 유배우자의 비율이 8.3%p, 연령이 2.5세 낮게 나타나고 있다. 결혼 여부와 연령의 경우 서로의 효과가 혼재되어 있다고 말할 수 있지만 여성의 경우 체계적으로 남성에게 비해 열악한 노동시장에 편입되는 비율이 높게 나타나고 있다. 이는 교육년수에서도 마찬가지로 나타나는데, 2차시장에 편입되는 청년들의 교육년수는 1차시장에 있는 청년들에 비해 0.955년 낮다. 여성일수록, 그리고 교육수준이 낮은 등 객관적인 조건이 열악한 청년들일수록 일자리에 대한 단기적인 필요성이 상대적으로 절실하며, 2차 노동시장에 진입하여 더 낮은 소득을 얻음으로써 계층이 고착화되며 빈곤의 악순환이 계속되는 현상이 벌어질 수 있다. 송호근(2002)에 따르면, 열악한 노동시장은 구속력(constraint)을 가지고 있으며, 사회적 낙인, 극단적 불신, 그리고 취업경험의 결여에 대한 선입견 등이 작용할 수 있다고 언급한다. 어느 정도 1차시장으로 이전하기 위한 경쟁력을 배양했다고 해도 좋은 조건의 노동시장으로 복귀하는 것은(이주희, 1998; 송호근, 2002에서 재인용) 어려울 수 있으며, 노동시장의 이중구조 자체가 청년들의 일자리 질을 하락시키는 요인으로 작용할 수 있는 측면에서 부작용을 완화할 방안이 요구된다.

셋째로, 2차시장은 1차시장에 비해 사업체의 규모가 작으며(5인 미만 직장의 비중이 38.1%로 나타나며, 1차시장 대비 7배), 판매 및 서비스직에 편중되어 있으며(44.6%), 1차 시장에 비해 특정 업종의 비중이 큰¹⁹⁾ 특징을 가지고 있다. ‘분절노동시장’은 근로빈민들의 빈곤상태로부터의 탈출을 억제하는 인식적, 제도적 기제로 작동(송호근, 2002)하고 있다는 측면에서, 2차시장의 진입을 통해 얻을 수 있는 인적자본의 축적 부족이나 네트워크의 확보 부족이 향후 2차시장 진입자들을 청년실업자로 바꿀 수 있는 가능성을 지적한다. 특히나 1차시장과 2차시장간 이전에 있어서의 경직성이 나타나는 경우 2차 노동시장에서의 탈락은 곧바로 실업으로 이어지며, 분절노동시장 구조 하에서 자리를 잡은 청년들이 장년, 노년층으로 편입되었을 때, 양극화 현상은 견잡을 수 없이 확대될 것이다. 따라서, 근본적으로는 청년들의 실업에 대하여 교육훈련의 관점에서 접근과 더불어 노동시장의 분절을 완화하기 위한 정책적인 대안이 요구된다.

19) 교육서비스업 등 서비스업 50%, 도소매 및 음식숙박업 33.2%

VI. 결 론

본 연구는 최근 주요 사회문제로 대두되고 있는 청년실업의 문제를 신고전학파의 인적자본론(Becker, 1964)이 제시하듯 인적자본의 향상을 통해 해결하는 것에는 근본적인 한계가 있음을 지적하면서, 청년들이 직면하고 있는 노동시장의 구조를 규명하고자 하였다.

먼저 전체노동시장의 임금방정식과 1차(정규직) 및 2차(비정규직) 노동시장 분류를 통한 교체회귀방정식을 동시에 추정하여 분석하는 범주미정 교체회귀모형을 적용한 결과, 고졸 이하의 학력을 가진 청년들이 직면하는 시장에서는 단일노동시장 모형이, 전문대학 및 4년제 대학 졸업자들이 직면하는 시장에서는 이중노동시장모형이 현실을 더 잘 설명하고 있는 것으로 나타났다. 2005년 처음으로 80%를 넘어선 우리나라의 대학진학률이 2008년에는 83.8%까지 치솟았으며, 2015년 현재에도 70% 이상을 유지하고 있다는 점을 볼 때, 대학 졸업자들의 노동시장이 이중구조화되어 있다는 사실은 청년실업의 주요 원인으로 분절화된 노동시장에 주목해야 한다는 것을 시사한다. 또한 범주미정 교체회귀 모형의 사후분석 결과 고졸 이하의 학력자들은 1차 시장보다는 2차 시장에 속해 있을 가능성이 높다는 점을 볼 때, 고졸 이하의 학력자들이 직면하는 시장을 설명함에 있어 단일노동시장 모형이 더 적합하다고 할지라도, 이는 2차 시장의 특성이 과도하게 시장을 결정하고 있다고 보는 것이 타당할 것이다.

본 연구를 통해 발견된 노동시장의 이중구조는 인적자본에의 투자를 청년실업에 대한 정책대안의 골자로 보는 기존의 정책 관점의 한계를 보여준다. 미국에서 1960-70년대에 이루어진 인적자본에의 투자가 청년을 비롯하여 노동시장에서 경쟁력이 상대적으로 취약한 계층의 사회적 지위를 향상시키는 데 실패하였으며, 소득불평등 또한 완화하지 못했다는 것이 노동시장 이중구조론자들의 연구를 통해 입증된 바 있다(송호근, 2002). 노동시장이 정상적인 기능을 수행할 수 없어 고전적 경제학자들이 전망하듯 시장에 의한 실업의 해소가 보장되지 않는 상황에서는 정부의 적극적 역할이 필요하다는 견해는 주목할 만하다(Rodrik, 1997). 단, 이러한 정부의 적극적 역할을 현재의 노동시장구조에 대한 깊은 이해가 선행되어야만 그 효과를 거둘 수 있다. 노동시장 이중구조에 대한 정부차원의 조치가 취해지지 않는 이상 청년수당제공 등 현금성 급여 또한 청년들의 문제를 해결하는 데 큰 기여를 하지 못할 것으로 보인다.

범주미정 교체회귀 모형의 사후분석 결과를 살펴보면, 근속년수 및 교육년수 등 인적자본 요인 외에도 성별, 혼인상태 등 인구사회학적 요인, 사업체의 규모, 직무 및 업종특성 등이 노동시장의 이중구조를 더욱 강화시키는 것으로 나타났다. 이러한 분석결과가 시사하는 바는 인적자본의 강화만으로 노동시장의 이중구조가 통합되지는 않을 것이라는 점이다. 따라서 노동시장의 이중구조를 해소하기 위해서는 개인의 인적자본을 향상시키는 노력 외에 다른 차원의 정책적 노력이 필요하다는 결론에 이르게 된다.

먼저 이중구조가 성별 등 인구사회학적 요인에 대한 사회적 차별에 의해 강화되고

있음이 확인되었으므로, 이러한 차별에 대해 공식적으로나 비공식적으로 제재할 수 있는 방안이 필요하다. 이미 기업관행 속에 깊이 내재된 차별 관행을 없애기 위해서는 실제 차별이 발생한 경우에는 엄격한 처벌을, 일정기간 차별이 발생하지 않은 경우에는 적절한 보상을 수행하여야 할 것이다. 또한 고용에 있어 사회적 차별을 유발하는 속성을 분석하여 이에 대한 집단별 정책을 구사해야 할 것이다.

또한 현재의 업종특성이 노동시장 이중구조를 강화시킨다는 사실은 정책적으로 중요한 시사점을 제공한다. 일부 특정 업종이 2차 시장을 대표하게 되는 경우, 이 업종에서의 노동수요에 비해 공급은 과소하게 일어나게 되며, 반대로 일부 특정 업종이 1차 시장을 대표하게 되는 경우, 여기서의 노동수요에 비해 공급은 언제나 과도하게 일어날 것이다. 이는 노동시장에서의 수요-공급 관계를 체계적으로 왜곡시키는 결과를 도출시킬 것이다. 이는 직종특성이 노동시장 이중구조를 강화시킨다는 점에서도 동일하게 적용될 수 있다. 이 경우, 이미 분절된 노동시장이 자연스럽게 통합된 형태로 회복될 가능성이 적으므로, 정부의 정책을 통해 특정 업종, 특정 직종에서의 열악한 고용조건을 개선시킬 수 있어야 할 것이다.

참고 문헌

- 고용노동부. (2015). 청년고용 촉진 및 능력중심 사회 구현을 위한 고용노동부-한국대학교육협의회간 MOU 체결. 고용노동부 보도자료.
- 교육부, & 한국교육개발원. (2000~2015). 교육통계연보.
- 김재호. (2005). 노동시장 이중구조의 실증적 검증. 「제6회 노동패널학술대회자료집」, 2005(단일호).
- 김영재, & 정상완. (2013). 한국 역대 정부의 청년실업정책 비교 연구. 「취업진로연구」, 3(2), 1-20.
- 남춘호. (1995). 제조업 노동시장의 이중구조에 대한 실증적 분석. 「한국사회학」, 29(WIN), 789-824.
- 송호근. (2002). 빈곤노동계층의 노동시장구조와 정책. 「한국사회학」, 36(1), 23-50.
- 안상훈. (2015). 「한국 사회의 이중구조와 생애주기적 불평등」. 서울: 집문당.
- 이정우. (2011). 「불평등의 경제학」. 서울: 후마니타스.
- 통계청. (2000~2015). 경제활동인구조사.
- 통계청. (2007~2016). 경제활동인구조사 - 청년층 부가조사.
- 황선자. (2006). 한국 노동시장 이중구조에 관한 실증분석, 「노동정세연구」. 2006-09, 57-73.
- 황수경. (2003). 내부자 (Insiders) 노동시장과 외부자 (Outsiders) 노동시장의 구조 분석을 위한 탐색적 연구. 「노동정책연구」, 3(3), 49-86.
- Becker, G. (1964). *Human capital : a theoretical and empirical analysis, with special reference to education*. New York: National Bureau of Economic Research.
- Bergmann, B. R. (1974). Occupational segregation, wages and profits when employers discriminate by race or sex. *Eastern Economic Journal*, 1(2), 103-110.
- Bulow, J. I. and Summers, L. H. (1986). A Theory of Dual Labor Markets with Application to Industrial Policy, Discrimination, and Keynesian Unemployment. *Journal of Labor Economics*, 4, 376-414.
- Calvo, Guillermo. (1979). Quasi-Walrasian theories of unemployment. *American Economics Review*, 69(2), 102-107.
- Dickens, William T. and Lang, Kevin(1985), "A Test of Dual Labor Market Theory", *American Economic Review* 75(4): 792-805
- Doeringer, P. B., & Piore, M. J. (1971). *Internal labor markets and manpower analysis*. Lexington: Lexington Books.
- McDonald, Ian M., Robert M. Solow. Wages and Employment in a

- Segmented Labor Market. *The Quarterly Journal of Economics*, 100(4), 1115-1141.
- OECD. (2015). Labour market statistics.
- Osterman, P. (1975). An empirical study of labor market segmentation, *Industrial and Labor Relations Review*, 28, 508-523.
- Rumberger, R. W., & Carnoy, M. (1980). Segmentation in the US labour market: its effects on the mobility and earnings of whites and blacks. *Cambridge Journal of Economics*, 4(2), 117-132.
- Salop, S. C. (1979). A model of the natural rate of unemployment. *The American Economic Review*, 69(1), 117-125.
- Shapiro, C., & Stiglitz, J. E. (1984). Equilibrium unemployment as a worker discipline device. *The American Economic Review*, 74(3), 433-444.
- Solow, R. M. (1979). Another possible source of wage stickiness. *Journal of macroeconomics*, 1(1), 79-82.
- Weitzman, M. L. (1989). A theory of wage dispersion and job market segmentation. *The Quarterly Journal of Economics*, 104, 121-137.