정책연구
2021-22

청년 일자리 변화 예측 연구

- 기업 인사관리 및 청년층 의식 변화를 중심으로 -

김 세 움

한국노동연구원

목 차

요 약 ····· i

제1장 서 론 ····· 1

제2장 일자리 및 사회 전반에 대한 청년층의 인식 ····· 7

제1절 한국노동패널 23차(2020년) 본조사 분석 결과 ····· 8

제2절 한국노동패널 19차(2016년) 청년 부가조사 분석 결과 ····· 14

제3절 한국교육고용패널 Ⅰ 13차(2019년) 추적조사 분석 결과 ····· 24

제4절 소 결 ····· 38

1. 한국노동패널 23차(2020년) 본조사 자료 ····· 38
2. 한국노동패널 19차(2016년) 청년 부가조사 자료 ····· 39
3. 한국교육고용패널 Ⅰ 13차(2019년) 추적조사 자료 ····· 40

제3장 기업 인사관리와 청년 일자리 ····· 43

제1절 선행연구 ····· 43

1. 채용방식 ····· 43
2. 근무방식 ····· 44
3. 급여체계 ····· 46

제2절 채용방식과 청년 일자리 ····· 48

1. 분석 자료 ····· 48
2. 기초통계 ····· 49
3. 분석 모형 ····· 50
4. 분석 결과 ····· 52

제3절 근무방식과 청년 일자리 ····· 60
1. 분석 자료 ····· 60
2. 기초통계 ····· 61
3. 분석 결과 ····· 62
제4절 급여체계와 청년 일자리 ····· 73
1. 분석 자료 ····· 73
2. 기초통계 ····· 74
3. 분석 결과 ····· 75
제5절 소 결 ····· 80

제4장 노동조합과 청년 일자리 ····· 84
제1절 선행연구 ····· 84
제2절 노동조합 수 및 가입률과 청년 일자리 ····· 86
1. 분석 자료 ····· 87
2. 기초통계 ····· 87
3. 분석 결과 ····· 88
제3절 복수노조와 청년 일자리 ····· 98
1. 분석 자료 ····· 98
2. 기초통계 ····· 98
3. 분석 결과 ····· 100
제4절 소 결 ····· 106

제5장 청년 일자리 변화 예측 ····· 108
제1절 기업 대상 설문조사 결과 ····· 108
제2절 청년 일자리 변화 예측 결과 ····· 112
제3절 소 결 ····· 118

제6장 결 론 ····· 121

제1절 연구 결과 요약 ····· 121
제2절 정책 시사점 ····· 123
제3절 맺음말 ····· 127

참고문헌 ····· 130

〔부록〕 기업 인사관리 및 노동조합 변화 예측 설문조사지 ····· 133

표 목 차

<표 3- 1> 기초통계 : 인적자본기업패널 자료 ····· 49
<표 3- 2> 수시채용 비율과 청년 일자리의 양(확률효과 모형) ····· 53
<표 3- 3> 수시채용 비율과 청년 일자리의 질(확률효과 모형) ····· 54
<표 3- 4> 경영지원인력 충원방식과 청년 일자리의 양
(확률효과 모형) Ⅰ ····· 56
<표 3- 5> 경영지원인력 충원방식과 청년 일자리의 양
(확률효과 모형) Ⅱ ····· 57
<표 3- 6> 경영지원인력 충원방식과 청년 일자리의 양
(확률효과 모형) Ⅲ ····· 58
<표 3- 7> 경영지원인력 충원방식과 청년 일자리의 질
(확률효과 모형) ····· 59
<표 3- 8> 기초통계 : 사업체패널 자료 ····· 61
<표 3- 9> 재택 및 원격근무제도 활용도와 청년 일자리의 양
(확률효과 모형) ····· 63
<표 3-10> 재택 및 원격근무제도 활용도와 청년 일자리의 질
(확률효과 모형) ····· 64
<표 3-11> 집중근무시간제 활용도와 청년 일자리의 양
(확률효과 모형) ····· 66
<표 3-12> 집중근무시간제 활용도와 청년 일자리의 질
(확률효과 모형) ····· 67
<표 3-13> 재량근무제 활용도와 청년 일자리의 양
(확률효과 모형) ····· 68
<표 3-14> 교육휴가제 활용도와 청년 일자리의 양
(확률효과 모형) ····· 69

<표 3-15> 교육휴가제 활용도와 청년 일자리의 질
(확률효과 모형) ····· 70
<표 3-16> 근로시간 저축제도 활용도와 청년 일자리의 양
(확률효과 모형) ····· 71
<표 3-17> 근로시간 저축제도 활용도와 청년 일자리의 질
(확률효과 모형) ····· 72
<표 3-18> 기초통계 : 사업체패널 자료 ····· 74
<표 3-19> 기초통계 : 인적자본기업패널 자료 ····· 75
<표 3-20> 기본급 포함 항목과 청년 일자리의 질(확률효과 모형) ·· 76
<표 3-21> 사무 · 전문직 신입사원 초봉 대비 근속연수별
임금지수와 청년 일자리의 양(확률효과 모형) ····· 77
<표 3-22> 사무 · 전문직 신입사원 초봉 대비 근속연수별
임금지수와 청년 일자리의 질(확률효과 모형) ····· 79
<표 3-23> 분석 결과 요약 : 채용방식 ····· 80
<표 3-24> 분석 결과 요약 : 근무방식 ····· 81
<표 3-25> 분석 결과 요약 : 급여체계 ····· 83

<표 4- 1> 기초통계 : 사업체패널 자료 ····· 87
<표 4- 2> 노동조합 수와 청년 일자리의 양(확률효과 모형) Ⅰ ····· 88
<표 4- 3> 노동조합 수와 청년 일자리의 양(확률효과 모형) Ⅱ ····· 90
<표 4- 4> 노동조합 수와 청년 일자리의 질(확률효과 모형) ····· 91
<표 4- 5> 노조 수 2개 이상 여부와 청년 일자리의 양
(확률효과 모형) Ⅰ ····· 92
<표 4- 6> 노조 수 2개 이상 여부와 청년 일자리의 양
(확률효과 모형) Ⅱ ····· 93
<표 4- 7> 노조 수 2개 이상 여부와 청년 일자리의 질
(확률효과 모형) ····· 94
<표 4- 8> 노조 가입률과 청년 일자리의 양(확률효과 모형) Ⅰ ····· 95
<표 4- 9> 노조 가입률과 청년 일자리의 양(확률효과 모형) Ⅱ ····· 96
<표 4-10> 노조 가입률과 청년 일자리의 질(확률효과 모형) ····· 97

<표 4-11> 기초통계 : 사업체패널 자료 ····· 99
<표 4-12> 제1노조 상급단체와 청년 일자리의 양(확률효과 모형) Ⅰ ····· 101
<표 4-13> 제1노조 상급단체와 청년 일자리의 양(확률효과 모형) Ⅱ ····· 102
<표 4-14> 제1노조 상급단체와 청년 일자리의 질(확률효과 모형) ····· 103
<표 4-15> 제1노조 이외 노조 가입 비율과 청년 일자리의 양 (확률효과 모형) Ⅰ ····· 104
<표 4-16> 제1노조 이외 노조 가입 비율과 청년 일자리의 양 (확률효과 모형) Ⅱ ····· 105
<표 4-17> 분석 결과 요약 : 노동조합 수 및 가입률 ····· 106
<표 4-18> 분석 결과 요약 : 복수노조 ····· 107

<표 5- 1> 설문조사 응답기업 특성 ····· 110
<표 5- 2> 기초통계 : 자체 기업 대상 설문조사 자료 ····· 110
<표 5- 3> 3년 후 청년 일자리 변화 예측 결과 : 정규직 30대 이하 비율 ····· 113
<표 5- 4> 3년 후 청년 일자리 변화 예측 결과 : 정규직 20대 이하 비율 ····· 113
<표 5- 5> 3년 후 청년 일자리 변화 예측 결과 : 신입 정규직 채용 비율 ····· 114
<표 5- 6> 3년 후 청년 일자리 변화 예측 결과 : 제조업 사무관리직 신입 1년차 총급여 ····· 114
<표 5- 7> 3년 후 청년 일자리 변화 예측 결과 : 전체 인원 중 35세 미만 비율 ····· 115
<표 5- 8> 3년 후 청년 일자리 변화 예측 결과 : 정규직 신규채용 비율 ····· 116
<표 5- 9> 3년 후 청년 일자리 변화 예측 결과 : 남성 군필 대졸 정규직 신입 초임 ····· 117
<표 5-10> 3년 후 청년 일자리 변화 예측 결과 : 종합 ····· 119

그림목차

[그림 1- 1] 본 연구 분석 모형의 개요 ····· 3

[그림 2- 1] 전반적인 생활 만족도 : 세대 간 현재와 5년 후 예상 비교(1-5점 척도) ····· 8
[그림 2- 2] 세대 간 삶의 상태 인식 비교(0-10점 척도) ····· 9
[그림 2- 3] 세대 간 행복 인식도 비교(0-10점 척도) ····· 10
[그림 2- 4] 세대 간 사회경제적 지위 인식 비교(1-6점 척도) ····· 11
[그림 2- 5] 세대 간 사회경제적 지위 상승 가능성 인식 비교 (1-4점 척도) ····· 12
[그림 2- 6] 세대 간 노동조합의 역할에 대한 인식 비교 (1-5점 척도) ····· 13
[그림 2- 7] 취업 시 가장 중요한 고려 사항 ····· 15
[그림 2- 8] 취업 시 포기할 수 있는 항목 ····· 16
[그림 2- 9] 청년층의 항목별 자신감 척도(1-5점 척도) ····· 17
[그림 2-10] 청년층의 사회 전반에 대한 인식 Ⅰ : 다음 사항에 대한 동의 정도(1-5점 척도) ····· 18
[그림 2-11] 청년층의 사회 전반에 대한 인식 Ⅱ : 다음 사항에 대한 동의 정도(1-5점 척도) ····· 19
[그림 2-12] 청년층의 본인에 대한 생각 Ⅰ : 다음 항목에 대한 동의 수준(1-5점 척도) ····· 20
[그림 2-13] 청년층의 본인에 대한 생각 Ⅱ : 다음 항목에 대한 동의 수준(1-5점 척도) ····· 21
[그림 2-14] 청년층의 주위 사람들에 대한 생각 Ⅰ : 다음 항목에 대한 동의 수준(1-5점 척도) ····· 22

[그림 2-15] 청년층의 주위 사람들에 대한 생각 Ⅱ : 다음 항목에 대한 동의 수준(1-5점 척도) ····· 23
[그림 2-16] 직장 선택 시 최우선 고려 사항 ····· 25
[그림 2-17] 청년층의 경제적 만족도 및 예측(1-5점 척도) ····· 26
[그림 2-18] 경제적 성공에 가장 중요한 요소 ····· 28
[그림 2-19] 노력만 하면 성공할 수 있다고 생각하는지 여부 ····· 29
[그림 2-20] 인생에서 중요한 항목 1순위 ····· 30
[그림 2-21] 인생에서 중요한 항목 1순위+2순위 ····· 30
[그림 2-22] 직업 선택에서 중요한 요소 1순위 ····· 31
[그림 2-23] 직업 선택에서 중요한 요소 1순위+2순위 ····· 32
[그림 2-24] 직업생활 성공을 위해 중요한 요인 ····· 33
[그림 2-25] 사회경제 사안별 견해 ····· 34
[그림 2-26] 각 집단에 대한 신뢰 정도 ····· 36
[그림 2-27] 행복도 ····· 37

요 약

본 연구는 지난 5년간 한국노동연구원에서 수행해 온 청년 일자리 연구 사업의 마지막 연도에 수행되는 과제로서, 향후 3년간 신규 시행이 확정된 새로운 청년 일자리 연구 사업으로 이행하는 단계에서 향후 사업 기간 동안 발생할 청년층 노동시장 변화를 미리 예측함으로써 일종의 사전 정지 작업을 수행하기 위해 기획되었다.

본 연구의 목적은 향후 3년간 한국의 경제사회구조 변화가 기업 인사관리 관행 및 기업 내 노동조합 관련 요인에 변화를 야기하여 궁극적으로 청년층 노동시장에 어떤 영향을 미칠지 파악하는 것이다.

$$\Delta Y = \Delta X \times \beta$$

위 식에서 핵심 설명변수 X는 기업의 인사관리 관행 및 기업 내 노동조합 관련 변수로서, 해당 기업의 청년 일자리의 양 및 질을 나타내는 종속변수인 Y와 연관을 갖는 변수를 나타낸다.

향후 3년간 청년 일자리의 변화 ΔY를 추정하기 위한 첫 단계로서, 기존 패널조사 자료를 활용하여 개별 기업/사업체의 청년 정규직 비중, 신규채용 규모, 신입사원 급여 수준 등이 각 조직의 채용방식, 근무방식, 급여체계, 노조 관련 변수 등과 갖는 관계를 추정하였다. 즉 Y와 X 간의 관계를 나타내는 계수 β를 우선적으로 추정하고자 하였다.

다음으로, 기업 대상 자체 설문조사를 실시하여 한국 기업의 채용방식, 근무방식, 급여체계, 노조 관련 변수 등이 향후 3년간 경제사회구조 변화와 맞물려 어떻게 변화할 것으로 예상하는지 설문하여 예측되는 변화 폭을 정량화였다. 즉 향후 3년간 핵심 설명변수의 변화 ΔX를 파악하였다.

마지막 단계에서는 위 두 단계 분석 및 조사 결과를 결합하여 향

후 3년간 경제사회구조 변화가 기업의 인사관리 관행 및 기업 내 노동조합 관련 변수에 대한 영향을 통해 청년층 진입이 가능한 일자리의 양, 신규채용 규모, 신입사원 급여 수준 등에 어떠한 영향을 미칠지에 대해 정량적 예측 결과를 도출하였다. 즉 자체 조사를 통해 파악된 ΔX에 패널 자료 추정계수 β를 곱하는 방식으로 ΔY를 예측하였다.

그 후에는 이렇게 파악된 3년 후 청년층 노동시장의 여건을 현재와 비교할 때 향후 대안적 청년 일자리 창출 전략의 틀을 어떻게 가져가야 하고 그 외 다른 정책 시사점은 어떠한 것이 있는지 논의하였다. 다만 정책 시사점을 논하는 데 있어 3년 후 청년층 노동시장 여건 예측 결과에만 의존하지 않고 예측 결과 도출 과정에서 산출된 핵심 설명변수별 추정계수 β를 함께 고려하여 시사점을 제시하였다.

본 연구의 제2장에서는 본 연구 목적과 직접 관련된 분석 결과를 제시하기에 앞서, 한국노동패널 및 한국교육고용패널 등 기존 패널 조사의 최근 자료에 반영된 청년층의 일자리 및 사회 전반에 대한 인식 현황을 기초통계 수준의 분석을 통해 들여다보았다. 본 연구 목적과 직결된 결과만 요약하면, 우선 입사 후 노동조합 가입을 통해 본인의 경제적 이익을 지키려는 성향이 청년 세대에서도 기성세대만큼 높을 수 있음이 엿보인다. 더불어 취업 시 가장 중요한 고려 사항으로 조사 자료에 따라 여가를 택한 청년 비중이 높게 나타나는 경우가 있고 급여를 택한 청년 비중이 가장 높게 나타나는 경우도 있어, 기업 인사관리 관행 중 근무방식 및 급여체계에 대해 청년 일자리와 관련된 연구 필요성을 보여준다.

제3장에서는 본격적으로 본 연구 목적 달성을 위한 1단계 분석의 일부를 수행하였다. 인적자본기업패널 및 사업체패널 등 기존 패널 조사 자료를 활용하여 기업의 채용방식, 근무방식, 급여체계 등 인사관리 관행이 청년 일자리의 양 및 질을 나타내는 변수와 갖는 관계를 확률효과(random effect) 모형을 통해 분석한 결과를 제시하였다. 그 결과 청년 일자리의 양 및 질 관련 종속변수 모두에 대해 기업의

채용방식 관련 핵심 설명변수 중 통계적으로 유의한 관계를 갖는 변수가 일부 존재하는 것으로 나타났다. 한편 기업의 근무방식 관련 핵심 설명변수 중 그 어떤 것도 정규직 신규채용 비율과는 유의한 관계를 갖지 않는 것으로 나타나고, 그 밖의 청년 일자리 변수에 대해서는 일부 핵심 설명변수가 유의한 관계를 나타내었다. 마지막으로 기업의 급여체계 관련 핵심 설명변수 중 어떤 것도 전체 인원 중 35세 미만 비율과는 유의한 관계를 갖지 않고, 그 밖의 청년 일자리 관련 종속변수에 대해서는 일부 핵심 설명변수가 유의한 관계를 갖는 것으로 나타났다.

제4장에서도 역시 본 연구 목적 달성을 위한 1단계 분석의 일부를 수행하였다. 사업체패널 자료를 활용하여 기업 내 노동조합 관련 변수가 청년 일자리의 양 및 질을 나타내는 변수와 갖는 관계를 역시 확률효과 모형을 통해 분석한 결과를 제시하였다. 그 결과 노동조합 수, 노조 수 2개 이상 더미, 노조 가입률 등 핵심 설명변수가 모든 청년 일자리 관련 종속변수와 통계적으로 유의한 관계를 나타내었다. 더불어 복수 노조 관련 분석에서 제1노조 민노총 더미가 모든 청년 일자리 관련 종속변수와 유의한 관계를 가진 것으로 나타났고, 제1노조 외 조합원 비율은 청년 일자리의 양과 유의한 관계를 갖는 것으로 분석되었다.

제5장에서는 본 연구 목적 달성을 위해 필요한 2단계로서 기업 대상 3년 후 인사관리 관행 및 노조 관련 변수 변화 예측 조사 결과를 먼저 제시하였다. 이어서 1단계 및 2단계에서 수행된 분석 및 조사 결과를 결합하여 향후 3년간 예측되는 청년 일자리의 양과 질에 나타날 변화를 정량적으로 분석한 결과를 제시하였다. 그 결과 향후 3년 사이 청년 일자리의 양과 질을 대표하는 종속변수의 변화 예측치인 ΔY가 대체로 상당히 작게 나타났다. 이러한 결과의 주된 원인은 기업 인사관리 및 기업 내 노조 관련 요인을 나타내는 핵심 설명변수 X와 종속변수 Y 간 관계를 나타내는 β는 상당한 경우 유의하게 추정되나, 자체 설문조사 결과 향후 3년간 핵심 설명변수의 변화 ΔX

가 대부분 작을 것으로 기업들이 예측한 것이 결정적이라 할 수 있다.

마지막으로 제6장에서는 본 연구의 핵심 결과를 요약하고, 본 연구를 통해 도출된 주요 정책 시사점을 제시한 후 맺음말을 통해 본 연구의 결론을 마무리하였다. 본 연구를 통해 도출된 주요 정책 시사점을 요약하면 다음과 같다.

첫째, 미래 대안적 청년 일자리 전략의 큰 틀로서 광범위한 노동시장 및 근로문화의 체질 개선을 시도할 필요가 있다. 자체 설문조사에서 기업 스스로 자신들의 인사관리 방식이 상당히 경직적이고 향후 3년간 별다른 변화가 없을 것이라 예상하는 것은 기본적으로 기업 입장에서 한국의 노동시장 및 근로문화 관련 큰 틀에 별다른 변화가 없을 것으로 예상하기 때문이다. 따라서 전반적인 노동시장 체질 개선 차원에서 크게 접근하여 기업들로 하여금 향후 근본적인 변화가 있을 것임을 인식하고 자발적으로 대응하도록 유도할 필요가 있다.

둘째, 기존에 추진되고 있는 정부 부처의 개별 청년 일자리 정책 및 사업의 경우, 기본적으로 효과가 충분하고 의미 있는 정책 혹은 사업은 흔들림 없이 지속해나가되, 보완의 여지가 있는 사업에 대해서는 정책 수요자의 목소리를 반영하는 면밀한 평가 작업을 통해 개선해나갈 필요가 있다. 본 연구의 예측 결과는 최소한 단기적으로 현행 청년 일자리 정책의 의미와 중요성이 커질 수 있음을 시사한다.

셋째, 3장의 분석 결과 발견된, 다양한 유연근무제도의 청년 일자리 차원에서의 기여도를 인식하여 지금까지 이에 대한 별다른 고려가 이루어지지 않던 정책 시행 과정에도 새롭게 적극 활용할 필요가 있다.

넷째, 급변하는 메가 트렌드에 대한 대응으로서 기업이 공채를 통한 자체 신규인력 양성에서 경력자 수시채용으로 전환하는 추세인데, 3장의 분석 결과 청년 일자리에 대해 부정적 영향이 있을 수 있으므로 변화 양상, 속도 및 그 파급효과에 대한 정책 당국의 세심한 모니터링이 필요하다.

다섯째, 성과 보상의 공정성을 기치로 내건 MZ세대 사무직·연구개발직 노조의 출현이 혹시 질 좋은 일자리에 대한 입직 관문을 더

욱 좁히는 작용을 하지 않는지 모니터링해 나갈 필요가 있다. 4장에 제시된 분석 결과, 사업체 내 노동조합의 수가 늘거나 노조 수가 2개 이상이 되는 경우, 노조 가입률이 오르는 경우, 제1노조 외 노조 가입 비율이 상승하는 경우 등에 청년 일자리의 양 관련 지표는 악화되고 질 관련 지표는 대체로 개선되는 양상이 공통적으로 반복되어 나타난 바 있다. MZ세대 사무직·연구개발직 노조의 출현이 입사에 성공한 재직 청년 근로자에게는 유리하나 외부 구직자에 대한 관문은 더 좁아지는 양상이 나타날 가능성을 배제할 수 없는 결과라 볼 수 있다.

여섯째, 기존의 대형 상급단체 역시 재직자들의 권리를 보장하는 역할에서 한 발 더 나아가 외부 구직자까지 고려 대상에 포함하여 사회적 책임을 다하는 방향으로 시야를 넓혀 가는 것이 바람직한 것으로 판단된다. 4장의 분석 결과, 조직 내 제1노조의 상급단체가 민주노총인 경우 미가맹인 경우에 비해 청년 일자리의 질은 높아지나 양은 줄어드는 관계가 나타남을 보인 바 있다. 제1노조 상급단체가 민주노총인 기업에서 청년 구직자 입사 관문이 상대적으로 좁게 나타나는 이유가 무엇인지 고민해 보고 필요한 개선책을 자발적으로 마련하는 것이 바람직해 보인다.

청년 일자리 문제는 우리 스스로의 경험이 보여주듯 절대 쉽게 접근하여 해결할 수 없고, 전반적인 노동시장 개혁과 세부 정책과제의 세심한 설계 및 시행이 조화를 이루면서 함께 어우러져야 그 해결의 실마리가 주어지는 난제 중의 난제라 할 수 있다. 질 좋은 일자리에 대한 공정한 입직 기회가 충분히 주어지길 희망하는 구직자, 입사에 성공한 후 노동조합을 결성하여 성과 배분의 공정성을 추구하는 재직 근로자, 청년 근로자들의 인적자본과 잠재 역량을 자본과 결합하여 기업가치 극대화를 추구하는 기업 등 모두가 청년 일자리 정책의 수요자로서 자신들의 입장이 적극 반영되기를 희망하고 있다. 이에 부응하는 정책 방향을 설정하는 데 본 연구가 미약하게나마 기여했기를 소망한다.

제 1 장
서 론

4차 산업혁명으로 대표되는 기술진보, IT 관련 신산업 부상 등 산업구조 변화, 저출생·고령화 등 인구구조 변화, 우리 삶의 방식을 송두리째 바꾸어 놓은 코로나19 대유행 등 급속하고 광범위한 경제 및 사회 구조의 변화는 노동시장 전체에 큰 영향을 미칠 수밖에 없다.

이러한 경제사회구조의 변화는 특히 청년층 일자리에 대해 지대한 영향을 미칠 것으로 예측된다. 청년 세대의 경우 급속한 외부 환경 변화에 대해 다른 세대에 비해 더욱 유연하게 대응할 수 있다는 측면에서는 일부 유리할 수도 있는데, 예를 들어 급속한 기술발전에 따라 부상한 신산업으로의 이동이 기성세대에 비해 훨씬 원활할 수 있다.

그러나 일부 이점에도 불구하고 청년 세대는 아직 노동시장에 본격적으로 진입하지 않았거나 진입했다 하더라도 본인의 입지를 굳히지 못한 상태일 가능성이 높아, 급격한 변화 발생으로 인한 혼란 속에서 가장 먼저 고용상의 어려움에 직면할 위험성이 높다고 보아야 한다. 예를 들어, 최근 코로나19 대유행으로 인한 경기침체 상황에서 청년층이 많이 진출해 있던 대면서비스업종 임시직 일자리는 큰 타격을 받았고 이로 인해 많은 청년들이 실직 및 구직 기회 박탈을 경험한 바 있다.

한편 이러한 경제사회구조의 변화에 대해 MZ세대로 일컬어지는 청년들이 단지 수동적으로 반응하는 것이 아니라, 본인들이 원하는 경제사회구조 변화 방향에 대해 적극적인 목소리를 내고 있는 것에도 주목할 필요가 있다.

최근 몇 년간 목격되어 온 입시, 채용, 정규직 전환 등에 있어 절차의 공정성에 대한 요구, 일부 대기업 및 IT 업종 대표 기업에서의 성과급 배분 및 임금 인상과 관련된 청년층 근로자들의 경영진에 대한 적극적인 항의 등은 공정한 기회 부여 및 성과 보상을 바라는 청년층의 열망이 적극 표출되는 현상으로 보아야 할 것이다.

이러한 현상을 질 좋은 청년 일자리 부족으로 인해 누적된 불만의 표출 혹은 평생직장이 사라진 시대의 생존 전략으로 해석할 수도 있으나, 향후 청년층 노동시장 상황이 개선된다 하더라도 청년들의 기회 및 성과 보상 공정성에 대한 열망은 쉽사리 꺾이지 않을 것으로 보인다.

이러한 상황에서 대안적 청년 일자리 전략 수립을 위해서는 한국의 경제사회구조 변화가 기업의 인사관리 관행 및 청년들의 가치관과 기업 내 노동조합 관련 요인 등에 영향을 미치면서 향후 수년간 청년층 노동시장 여건에 어떤 변화를 가져올지 파악하는 것이 필수적이다.

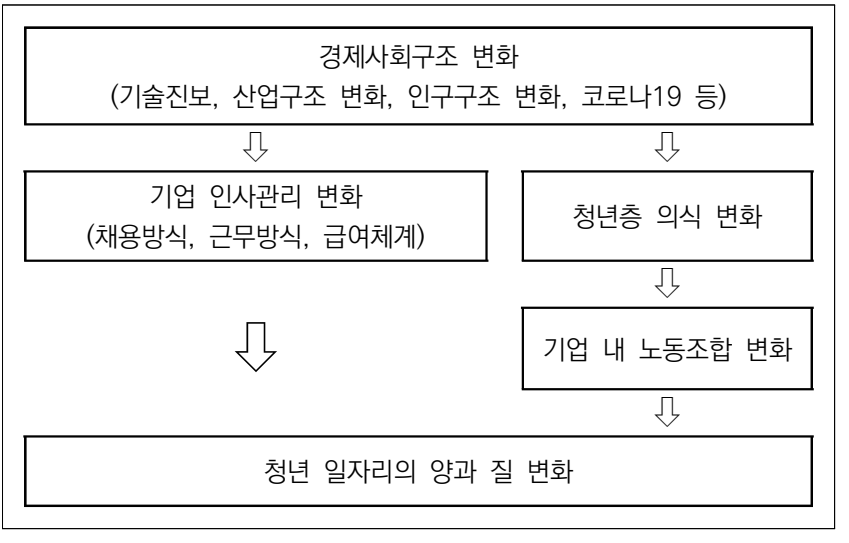
즉 기술진보, 산업구조 변화, 인구구조 변화, 감염병 확산 등 경제사회 여건 변화가 기업의 채용방식, 근무방식, 급여체계 등을 변화시킴으로써 청년들의 일자리에 직접적인 영향을 미치게 될 것이다.

한편 청년들이 단지 수동적으로 변화에 적응하는 것에 그치지 않고 스스로 바람직하다고 여기는 경제사회 시스템에 대한 열망을 지속적으로 표출하게 되면, 궁극적으로 이 역시 청년층 노동시장 여건에 직접적인 영향을 미치게 된다. 예를 들어, 최근 대기업과 IT 기업에서 나타나기 시작한 MZ세대 사무직·연구개발직 종사자 중심의 별도 노동조합 설립 움직임은 향후 청년 구직자의 입직 가능성 및 입직 후 일자리의 질 등에 직접적으로 영향을 미칠 것으로 예상된다.

향후 청년 일자리 전략을 대안적 관점에서 수립하기 위해서는, 이처럼 변화해 가는 경제사회구조가 기업 인사관리 관행 변화 및 청년층 의식 변화 등 중간 단계의 변화를 거쳐 결국 청년층이 직면한 노동시장 여건에 영향을 미치게 되는 양상을 명확히 파악하는 작업이 수행될 필요가 있다. 이러한 본 연구의 틀은 [그림 1-1]에 제시되어 있다.

[그림 1-1]에서 경제사회구조 변화는 기업 인사관리 변화와 청년층 의식 변화를 각각 추동하고, 이 중 청년층 의식 변화가 기업 내 노동조합

〔그림 1-1〕 본 연구 분석 모형의 개요



변화를 초래하여 기업 인사관리 변화와 함께 청년 일자리의 양과 질을 변화시키는 것으로 도식화되어 있다.

다만 청년층 의식 변화가 기업 내 노동조합 변화에는 영향을 주나 기업 인사관리 변화는 이끌어내지 못하는 것으로 표현된 부분은 실제보다 일부 단순화된 측면이 있다. 즉 노동공급 측인 청년 재직자 혹은 구직자의 의식이 변화하여 기존 인사관리 관행의 변화를 요구하는 경우, 노동수요 측인 기업에서는 이러한 요구 사항 중 일부라도 변화에 반영하고자 하는 유인이 충분히 있을 수 있다.

그럼에도 불구하고 아래 5장에서 제시될 기업 대상 인사관리 관행 변화 예측 설문조사 결과에서 보듯, 기업의 인사관리 관행이라는 것이 단기간에 급격히 변화하길 기대하기는 힘들다. 즉 기업 인사관리 관행이 상당기간 기업 고유의 특성에 따라 형성된 것이라 한다면, 최소한 단기 내지 중기에는 아무리 노동공급 측에서 강하게 요구한다 하더라도 커다란 변화가 발생할 가능성은 높지 않다.[1)]

1) 실제로 5장에 포함된 기업 대상 인사관리 관행 변화 예측 조사 결과를 보면, <표 5-2>에 나타나 있듯 2021년 현재와 3년 후 사이에 인사관리 관행에 별다른 변화

본 연구에서는 이를 감안하여 노동공급 측인 청년층의 의식 변화가 기업 인사관리보다는 주로 기업 내 노동조합 관련 변수의 변화 경로를 거쳐 청년 일자리의 양과 질에 영향을 미치는 것으로 상정하고자 한다. 이러한 단순화 가정은 노동자와 사용자 간 협상이 주로 노조를 통해 이루어지는 점을 반영한 것으로 볼 수 있을 것이다.

위에 제시된 본 연구 분석 모형의 틀을 바탕으로 연구 목적을 기술하면 다음과 같다.

본 연구의 목적은 아래 식이 보여주듯 향후 3년간 한국의 경제사회구조 변화가 기업 인사관리 관행 및 기업 내 노동조합 관련 요인에 변화를 야기하여 궁극적으로 청년층 노동시장에 어떤 영향을 미칠지 파악하는 것이다.

이때 "3년"으로 시점을 못 박은 것은 본 과제가 지난 5년간 한국노동연구원에서 수행해 온 청년 일자리 연구 사업의 마지막 연도에 수행되는 과제로서, 향후 3년간 신규 시행이 확정된 새로운 청년 일자리 사업으로 넘어가는 단계에서 향후 사업 지속 기간 동안 발생할 청년층 노동시장 변화를 미리 예측함으로써 일종의 사전 정지 작업을 수행하기 위함이다.[2)]

$$\Delta Y = \Delta X \times \beta$$

위 식에서 핵심 설명변수 X는 기업의 인사관리 관행 및 기업 내 노동조합 관련 변수로서, 해당 기업의 청년 일자리의 양 및 질을 나타내는 종속변수인 Y와 연관을 갖는 변수를 나타낸다.

위의 식에서 향후 3년간 청년 일자리의 변화 ΔY를 추정하기 위한 첫

가 없을 것으로 예측되고 있다. 더불어 팬데믹이라는 커다란 외부 충격이 주어진 기간에 활용한 재택원격근무를 3년 후에는 원상 복구시키겠다고 응답한 기업이, 그 반대의 경우보다 훨씬 많은 것으로 나타난다. 이는 기업 인사관리 관행의 경직성이 팬데믹과 같은 커다란 계기를 거치더라도 거의 그대로 유지됨을 보여주는 사례로 볼 수 있다.

2) 즉 "3년"이라는 시점이 청년 일자리 정책 자체의 특성을 반영하는 등의 요인으로 설정된 것은 아님을 밝힌다. 한편 지난 5년간 한국노동연구원이 수행한 청년 일자리 연구 사업의 대표적인 결과물로는 윤윤규·최형재(2020), 윤윤규 외(2019), 김유빈 외(2018), 김유빈·최충(2017) 등을 들 수 있다.

단계로서, 우선 기존 패널조사 자료를 활용하여 개별 기업/사업체의 청년 정규직 비중, 신규채용 규모, 신입사원 급여 수준 등이 각 조직의 채용방식, 근무방식, 급여체계, 노조 관련 변수 등과 갖는 관계를 일반적인 패널 데이터 분석 방법론을 통해 추정할 것이다. 즉 Y와 X 간의 관계를 나타내는 계수 β를 우선적으로 추정하고자 한다.

다음으로, 기업을 대상으로 자체 설문조사를 실시하여 한국 기업의 채용방식, 근무방식, 급여체계, 노조 관련 변수 등이 향후 3년간 경제사회구조 변화와 맞물려 어떻게 변화할 것으로 예상하는지 설문하여 예측되는 변화 폭을 정량화할 것이다. 즉 향후 3년간 핵심 설명변수의 변화 ΔX를 파악하고자 한다.

마지막 단계에서는 위의 두 단계 분석 및 조사 결과를 결합하여 향후 3년간 경제사회구조 변화가 기업의 인사관리 관행 및 기업 내 노동조합 관련 변수에 대한 영향을 통해 청년층 진입이 가능한 일자리의 양, 신규채용 규모, 신입사원 급여 수준 등에 어떠한 영향을 미칠지에 대해 정량적 예측 결과를 도출할 것이다. 즉 자체 조사를 통해 파악된 ΔX에 패널 자료 추정계수 β를 곱하는 방식으로 ΔY를 예측함으로써 본 연구의 목적 달성을 시도하고자 한다.

위에 기술된 본 연구의 목적이 달성되면, 이렇게 파악된 향후 3년간 청년층 노동시장의 여건을 현재와 비교할 때 향후 대안적 청년 일자리 창출 전략의 틀을 어떻게 가져가야 하고 그 외 다른 정책 시사점은 어떠한 것이 있는지 논의하고자 한다.

다만 대안적 청년 일자리 창출 전략 틀 및 정책 시사점을 논하는 데 있어, 3년 후 청년층 노동시장 여건 예측 결과에만 의존하지 않고 예측 결과 도출 과정에서 산출된 핵심 설명변수별 추정계수 β를 함께 고려하여 시사점을 제시할 것이다.

즉 아래 5장에서 그 결과가 제시되어 있듯, 본 연구 결과는 짧은 기간 동안 기업 인사관리 관행 등이 쉽게 변화하지 않아 그로부터 예측되는 청년 일자리 관련 변수의 변화 역시 작을 것으로 예측됨을 보여준다. 6장 결론에서 이러한 기업의 인사관리 관행의 경직성 자체에 주목하여 정책 시사점을 도출할 것이다. 더불어 핵심 설명변수별 추정계수 β를 바탕으

로 향후 정책적 노력을 기울여나갈 부분을 식별하는 방식으로 추가 정책 시사점을 제시할 것이다.

본 연구의 구성은 다음과 같다.

제2장에서는 본 연구의 목적과 관련된 분석 결과를 제시하기에 앞서, 한국노동패널 및 한국교육고용패널 등 기존 패널조사 최근 자료에 반영된 청년층의 일자리 및 사회 전반에 대한 인식 현황을 들여다보기 위해 기초통계 수준의 분석 결과를 제시한다. 이를 바탕으로 청년층이 기성세대와 뚜렷한 인식 차이를 보이는 부분과 그렇지 않은 부분을 식별하고, 시간이 흐르면서 유사 문항에 대해 다른 응답 양상이 나타나는 사례가 있는지 살펴볼 것이다.

제3장에서는 인적자본기업패널 및 사업체패널 등 기존 패널조사 자료를 활용하여 기업의 채용방식, 근무방식, 급여체계 등 인사관리 관행이 청년 일자리의 양 및 질을 나타내는 변수와 갖는 관계를 확률효과(random effect) 모형을 통해 분석한 결과를 제시한다. 이는 위에 제시된 본 연구의 목적 달성을 위한 1단계 분석의 일부를 수행하기 위함이다.

제4장에서는 본 연구 목적 달성을 위한 1단계 분석의 나머지 파트를 완료하기 위해, 사업체패널 자료를 활용하여 기업 내 노동조합 관련 변수가 청년 일자리의 양 및 질을 나타내는 변수와 갖는 관계를 역시 확률효과 모형을 통해 분석한 결과를 제시한다.

제5장에서는 본 연구 목적 달성을 위해 필요한 2단계로서 기업 대상 3년 후 인사관리 관행 및 노조 관련 변수 변화 예측 조사 결과를 먼저 제시한다. 이어서 1단계 및 2단계에서 수행된 분석 및 조사 결과를 결합하여 향후 3년간 예측되는 청년 일자리의 양과 질에 나타날 변화를 정량적으로 분석한 결과를 제시한다.

제6장에서는 본 연구의 핵심 결과를 요약하고, 본 연구를 통해 도출된 주요 정책 시사점을 제시할 것이다. 마지막으로 맺음말을 통해 본 연구의 결론을 마무리하고자 한다.

제 2 장
일자리 및 사회 전반에 대한 청년층의 인식

본 장에서는 기술진보, 산업구조 변화, 인구구조 변화, 코로나19 대유행 등 최근 급격한 경제사회구조 변화가 청년층 의식 변화에 미친 영향이 어떻게 반영되고 있는지 국내 패널조사 자료를 활용하여 기초통계 수준에서 분석해 보고자 한다.

이를 위해 한국노동연구원 한국노동패널 23차(2020년) 본조사 및 19차(2016년) 청년 부가조사 자료, 한국직업능력연구원 한국교육고용패널 Ⅱ 3차(2019년) 조사에 나타난 청년 개인 차원의 일자리 및 사회 전반에 대한 인식을 정리할 것이다.

더불어 MZ세대로 일컬어지는 청년층과 X세대 및 86세대로 일컬어지는 기성세대 간 인식에 있어 어떤 차이가 있는지, MZ세대 내에서도 밀레니얼과 Z세대 간에는 어떤 차별점이 있는지도 살펴볼 것이다.

이때 MZ세대의 정확한 연령대 및 밀레니얼과 Z세대 간 분기점에 대한 정의는 출처에 따라 다소 차이가 있을 수 있다. 본 연구에서는 서울특별시(2021)에서 정의한 밀레니얼 세대의 출생연도(1980~1994년생) 및 Z세대의 출생연도(1995~2004년생)를 그대로 따르기로 한다.

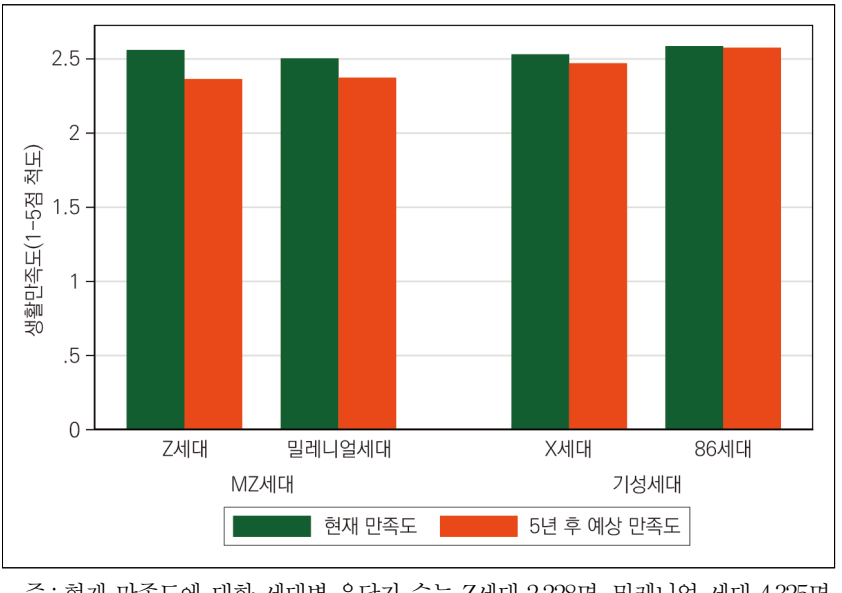
더불어 비교집단인 X세대의 정확한 연령대 역시 출처에 따라 차이가 있으나 본 연구에서는 밀레니얼 세대와의 중복을 피하기 위해 출생연도 1970~1979년 사이인 이들을 X세대로 정의한다. 한편 86세대는 일반적인 정의대로 1960~1969년생을 지칭하는 것으로 정의하기로 한다.

제1절 한국노동패널 23차(2020년) 본조사 분석 결과

한국노동패널 본조사는 개인 단위 생활과 건강, 기타 사항 등에 대해 조사하면서 응답자 개인의 전반적인 생활 만족도, 삶의 상태 인식, 행복 인식도, 본인의 사회경제적 지위 인식, 개인 노력에 의한 사회경제적 지위 상승 가능성 인식, 노동조합의 역할에 대한 인식 등 관련 문항을 설문하고 있다. 이제 이들 문항에 대한 답변 내역이 세대별로 어떤 차이를 보이는지 살펴보기로 한다.

[그림 2-1]은 조사 시점에서의 전반적인 생활에 대한 만족도 및 5년 후 예상 만족도에 대한 설문에 답변한 결과가 각 세대별로 어떤 차이를 보

〔그림 2-1〕 전반적인 생활 만족도 : 세대 간 현재와 5년 후 예상 비교(1-5점 척도)



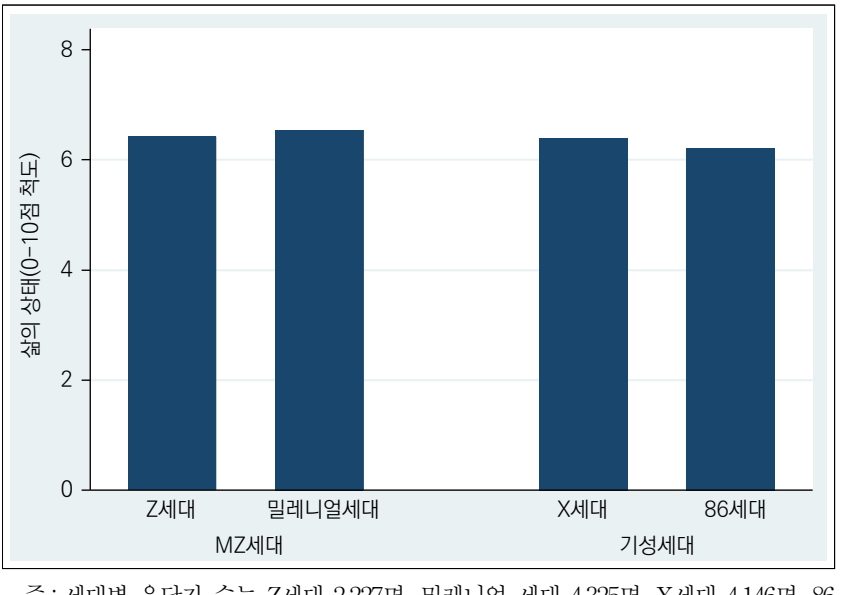
주 : 현재 만족도에 대한 세대별 응답자 수는 Z세대 2,228명, 밀레니얼 세대 4,325명, X세대 4,145명, 86세대 3,827명이며, 5년 후 예상 만족도에 대한 응답자 수는 Z세대 2,229명, 밀레니얼 세대 4,325명, X세대 4,146명, 86세대 3,826명임.
자료 : 한국노동연구원, 노동패널 23차 본조사 자료.

이는지 나타내고 있다. 이때 답변은 1-5점 척도로서, 점수가 낮을수록 만족도가 높아짐을 의미한다.

[그림 2-1]은 조사 시점에서의 전반적인 생활 만족도에 있어 서로 다른 세대 간에 "만족" 및 "보통" 사이 수준에서 거의 차이가 없으나, 5년 후 예상 만족도에 있어서는 대체로 MZ세대가 기성세대에 비해 약간이나마 더 높은 것을 보여준다. 예를 들어, 현재 만족도에 있어서는 MZ세대가 5점 만점에 2.52, 기성세대는 2.56으로 대동소이하나, 5년 후 예상 만족도에 있어서는 각각 2.37과 2.52로 좀 더 차이가 벌어지는 것을 볼 수 있다.

다음으로 [그림 2-2]는 본인의 삶의 상태를 0-10점 척도 기준으로 어떻게 인식하고 있는지 설문한 데 대한 응답 내역을 세대별로 비교하였다. 이때 점수가 높아질수록 조사 시점 본인의 삶의 상태가 양호하다고 인식함을 나타낸다.

〔그림 2-2〕 세대 간 삶의 상태 인식 비교(0-10점 척도)



주: 세대별 응답자 수는 Z세대 2,227명, 밀레니얼 세대 4,325명, X세대 4,146명, 86세대 3,826명임.

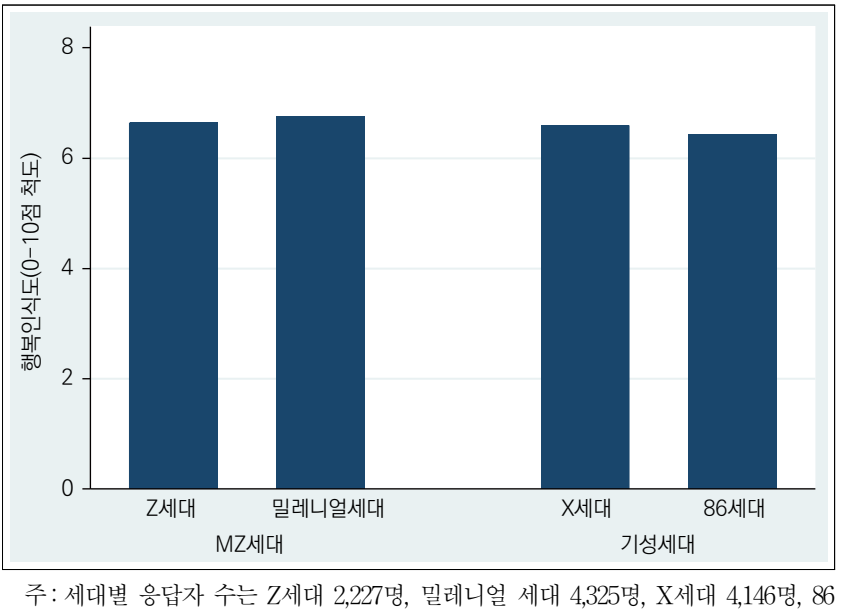
자료: 한국노동연구원, 노동패널 23차 본조사 자료.

[그림 2-2]에 따르면 약간이나마 MZ세대가 기성세대에 비해 현재 본인의 삶의 상태에 대해 긍정적으로 인식하고 있음을 보여준다. MZ세대 평균은 10점 만점에 6.50점인 반면 기성세대는 6.31점에 그치고 있다. 더 세분해서 보면 MZ세대 내에서도 밀레니얼 세대가 6.54점으로 Z세대 6.43점에 비해 더 긍정적인 인식을 보이고 있다. 한편 기성세대 내에서는 X세대가 6.40점으로 86세대 6.22점에 비해 높게 나타난다.

[그림 2-3]은 모든 것을 고려할 때 본인의 행복 인식도가 0-10점 척도로 어디에 해당하는지 설문한 데 대한 답변 내역이 서로 다른 세대 간 어떻게 달라지는지를 보여준다. 이때 점수가 높을수록 행복 인식도가 높음을 의미한다.

[그림 2-3]에 따르면 행복 인식도에 있어 약간이나마 MZ세대가 기성세대에 비해 높게 나타남을 보여준다. 즉 MZ세대 평균은 10점 만점에 6.72점인 반면 기성세대는 6.52점에 그치고 있다. 각 세대를 더 세분하면

〔그림 2-3〕 세대 간 행복 인식도 비교(0-10점 척도)



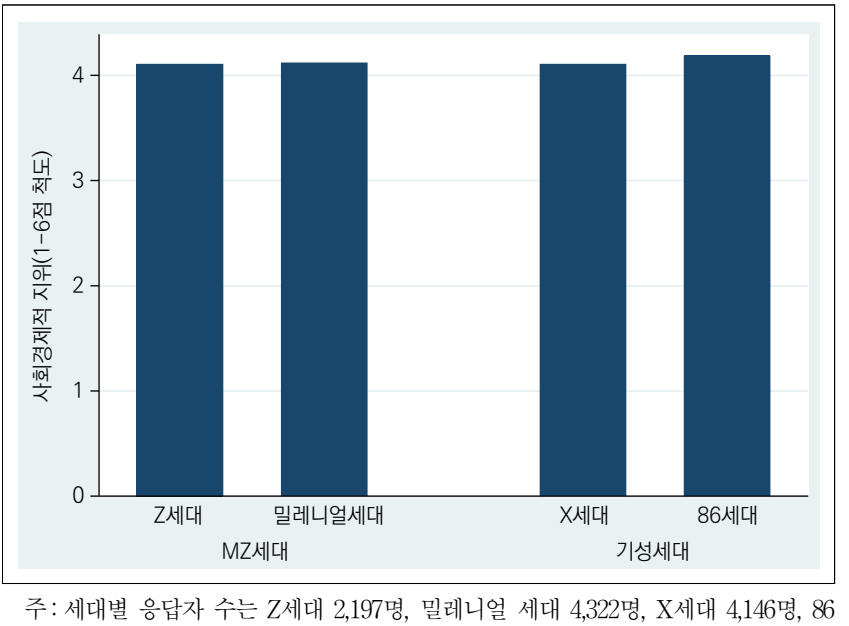
주 : 세대별 응답자 수는 Z세대 2,227명, 밀레니얼 세대 4,325명, X세대 4,146명, 86세대 3,827명임.
자료 : 한국노동연구원, 노동패널 23차 본조사 자료.

MZ세대 내에서도 밀레니얼 세대는 6.75점을 나타내어 Z세대의 6.65점에 비해 더 높은 행복 인식도를 보이고 있다. 한편 기성세대 내에서는 X세대가 6.60점으로 86세대 6.43점에 비해 높게 나타난다.

다음으로 [그림 2-4]는 소득, 직업, 교육, 재산 등을 고려한 본인의 사회경제적 지위가 "상상"부터 "하하"까지 총 6개 카테고리 중 어디에 속한다고 생각하는지 설문한 데 대한 답변 내역의 각 세대별 차이를 보여준다. 이때 1-6까지의 숫자가 낮을수록 본인이 인식하는 사회경제적 지위가 높음을 의미한다.

[그림 2-4]는 본인 스스로의 사회경제적 지위에 있어 MZ세대와 기성세대 간 인식에 별다른 차이가 없음을 보여준다. 즉 MZ세대 평균은 1-6점 척도 기준 4.12점인데 기성세대는 4.14점으로 별다른 차이를 보이지 않고 있다.

〔그림 2-4〕 세대 간 사회경제적 지위 인식 비교(1-6점 척도)

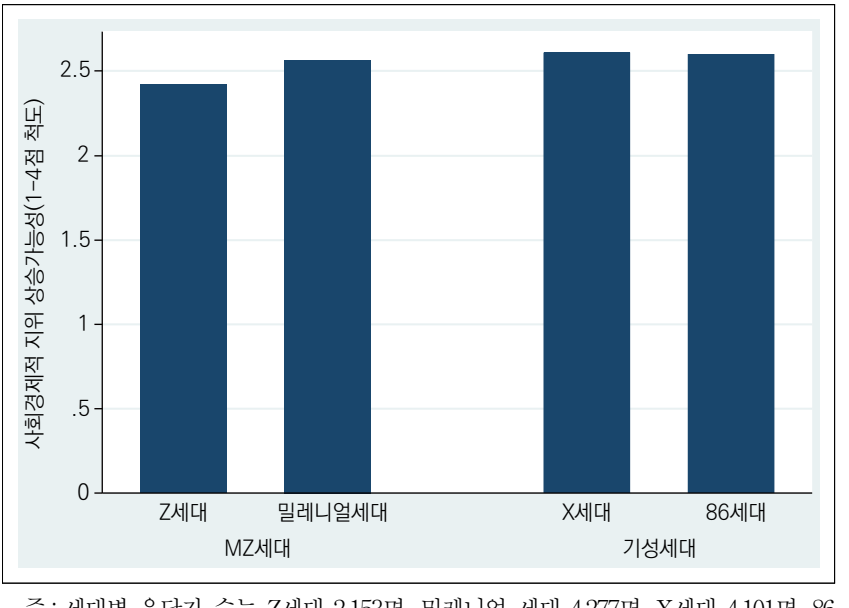


주: 세대별 응답자 수는 Z세대 2,197명, 밀레니얼 세대 4,322명, X세대 4,146명, 86세대 3,827명임.
자료: 한국노동연구원, 노동패널 23차 본조사 자료.

세대별로 더 세분해서 살펴보면, MZ세대 내에서 밀레니얼 세대는 4.12점을 나타내어 Z세대의 4.11점과 유사한 본인의 사회경제적 지위 인식을 보이고 있다. 다만 기성세대 내에서는 X세대와 86세대 사이에 유의미한 차이가 나타난다. 즉 X세대가 4.10점으로 86세대 4.19점에 비해 미세하게나마 본인의 사회경제적 지위에 대한 양호한 인식을 드러내고 있다.

[그림 2-5]는 우리 사회에서 누구나 열심히 노력한다면 개인의 사회경제적 지위 상승이 가능하다고 보는지 질문했을 때, "(1) 매우 그렇다"부터 "(4) 전혀 그렇지 않다"까지 4단계 보기 중 하나를 택한 답변 내역의 세대별 차이를 보여준다. 이때 1-4까지의 숫자가 낮을수록 개인 노력에 따른 사회경제적 지위 상승 가능성이 높다고 인식함을 의미한다.[3)]

〔그림 2-5〕 세대 간 사회경제적 지위 상승 가능성 인식 비교(1-4점 척도)



주 : 세대별 응답자 수는 Z세대 2,153명, 밀레니얼 세대 4,277명, X세대 4,101명, 86세대 3,774명임.
자료 : 한국노동연구원, 노동패널 23차 본조사 자료.

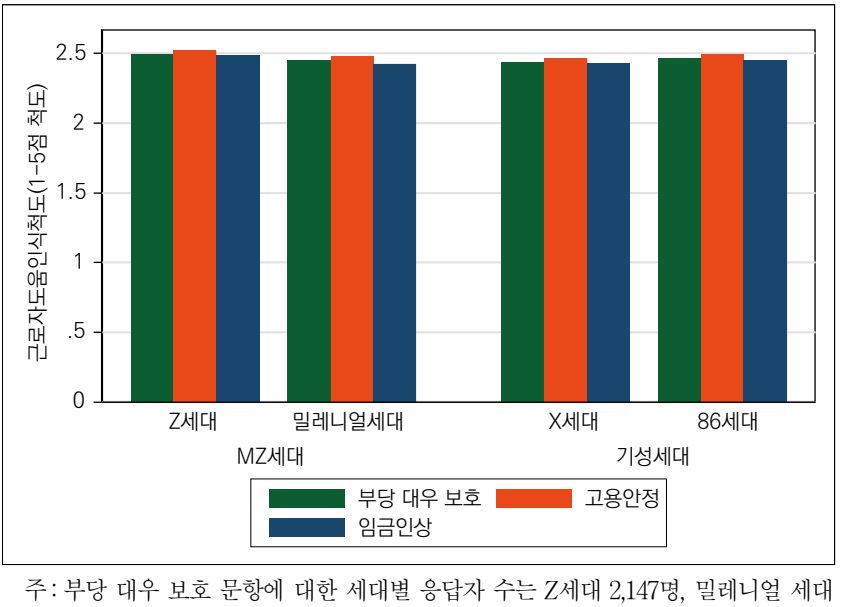
3) 원 조사 문항 답변 보기에는 "(5) 잘 모르겠다"가 포함되어 있으나 분석에서 위의 보기를 택한 표본은 제외하였다.

[그림 2-5]는 개인의 노력에 의한 사회경제적 지위 상승 가능성에 있어 MZ세대가 기성세대에 비해 미세하나마 더 긍정적인 인식을 갖고 있음을 보여준다. 구체적으로 MZ세대 평균은 1-4점 척도 기준 2.52점인데 기성세대는 2.60점으로 나타난다.

세대별로 더 세분해서 살펴보면, MZ세대 내에서 밀레니얼 세대는 2.56점을 나타내어 Z세대의 2.42점에 비해 우리 사회에서 개인 노력에 의한 사회경제적 지위 상승 가능성에 다소 부정적인 인식을 보이고 있다. 한편 기성세대 내에서는 X세대와 86세대 사이에 유의미한 차이가 나타나지 않는다. 즉 X세대 평균은 2.61점, 86세대 평균은 2.60점으로 나타난다.

[그림 2-6]은 한국의 노동조합이 고용주의 부당 대우로부터의 근로자 보호 및 고용안정, 임금인상에 실질적으로 도움이 된다고 인식하는지 설

〔그림 2-6〕 세대 간 노동조합의 역할에 대한 인식 비교(1-5점 척도)



주: 부당 대우 보호 문항에 대한 세대별 응답자 수는 Z세대 2,147명, 밀레니얼 세대 4,314명, X세대 4,144명, 86세대 3,823명이고, 고용안정 문항에 대한 세대별 응답자 수는 Z세대 2,147명, 밀레니얼 세대 4,313명, X세대 4,144명, 86세대 3,823명이며, 임금인상 문항에 대한 세대별 응답자 수는 Z세대 2,147명, 밀레니얼 세대 4,313명, X세대 4,144명, 86세대 3,823명임.

자료: 한국노동연구원, 노동패널 23차 본조사 자료.

문했을 때, 1-5점 척도로 답변한 내역의 세대별 차이를 보여준다. 이때 점수가 낮을수록 각 항목에 대해 노동조합이 근로자들에게 실질적으로 도움이 많이 되는 것으로 인식함을 의미한다.

[그림 2-6]은 세 개의 범주, 즉 고용주의 부당 대우로부터의 보호, 고용안정, 임금인상 모두에 있어 MZ세대와 기성세대 간 유의미한 차이가 나타나지 않음을 보여준다. 즉 부당 대우 보호 관련 노동조합의 재직자에 대한 실질적 도움에 대한 인식에 있어 MZ세대 평균은 1-5점 척도에서 2.46점, 기성세대는 2.45점을 나타내고 있다.

더불어 노동조합의 고용안정 관련 재직자에 대한 도움 인식에 있어서도 MZ세대 평균은 2.49점, 기성세대 평균은 2.48점이며, 임금인상 관련 도움 인식에서는 MZ세대 및 기성세대 평균 모두 2.44점으로 세대 간 차이가 거의 드러나지 않는다.

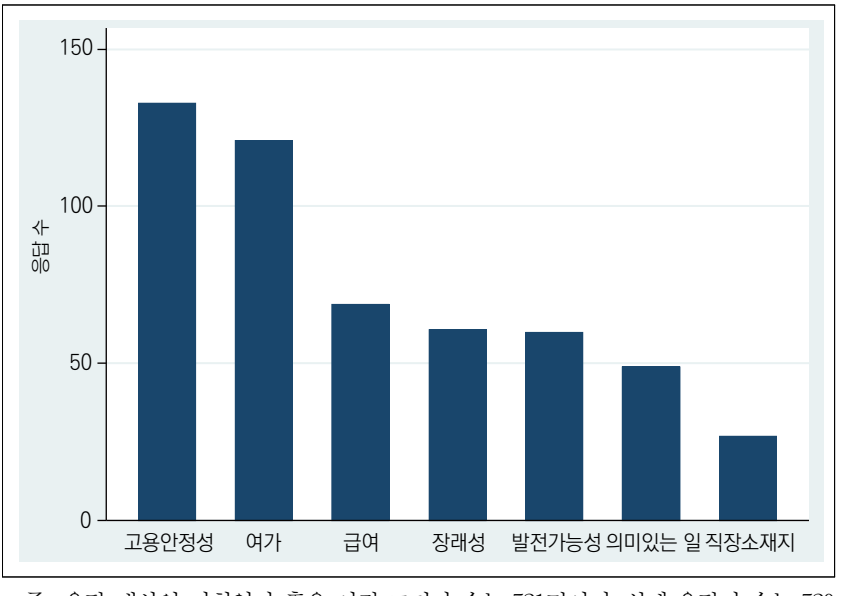
이러한 결과는 청년 세대에 속하는 이들이 입사 후 노동조합 가입을 통해 본인들의 경제적 이익을 보호받으려는 경향이 기성세대에 비해 낮지 않음을 시사한다.

제2절 한국노동패널 19차(2016년) 청년 부가조사 분석 결과

한국노동패널은 본조사 외에 특정 주제별 부가조사를 병행하여 실시하는데, 본 절에서는 가장 최근인 2016년도 19차 조사에서 청년 부가조사를 실시한 결과를 기초통계 수준에서 분석해 보기로 한다.

해당 부가조사는 조사 당시 만 15세 이상 만 34세 이하인 개인을 대상으로 하는데, 출생연도 기준 1982년부터 2001년까지가 해당된다. 본 연구에서 사용하는 세대 구분에 따르면 밀레니얼 세대의 출생연도 1982년부터 1994년까지는 밀레니얼 세대, 출생연도 1995년부터 2001년까지는 Z세대에 해당한다.

〔그림 2-7〕 취업 시 가장 중요한 고려 사항



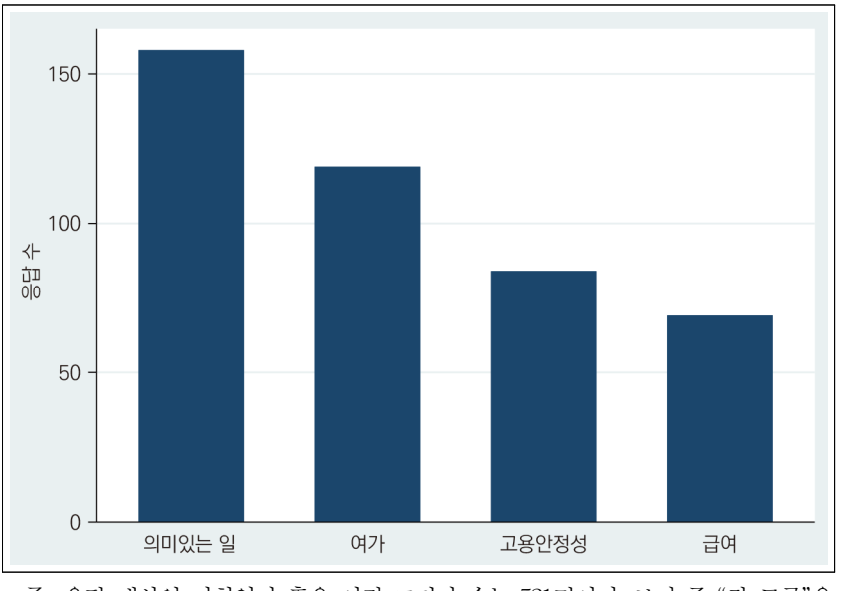
주 : 응답 대상인 미취업자 혹은 이직 고려자 수는 521명이며, 실제 응답자 수는 520명임.
자료 : 한국노동연구원, 노동패널 19차 청년 부가조사 자료.

[그림 2-7]은 조사 당시 청년층 응답자 중 미취업 상태이거나 취업 상태이더라도 이직 의향이 있는 이들을 대상으로 취업 시 가장 중요한 고려 사항을 설문한 데 대한 답변 내역을 보여준다. 다만 응답자 수가 상대적으로 적은 관계로 그 결과를 해석하는 데 있어 주의가 필요하다.

응답자 중 "고용의 안정성"이 가장 중요하다고 답한 이들이 가장 많고, "원하는 것을 할 수 있는 여가나 자유시간 보장"을 선택한 이들이 그다음으로 많았다. "원하는 것은 살 수 있는 월급", "직업의 장래성", "개인의 발전가능성"이 그다음을 잇고 있다. 이에 비해 "의미 있는 일 혹은 다른 사람들에게도 흥미롭고 중요한 일", "직장의 소재지 또는 위치"를 선택한 비중은 상대적으로 낮게 나타나고 있다.

다음으로 [그림 2-8]은 조사 당시 청년층 응답자 중 미취업 상태이거나 취업 상태이더라도 이직 의향이 있는 이들을 대상으로 취업 시 한 가지를 포기한다면 포기할 의향이 있는 항목이 무엇인지 설문한 데 대한

〔그림 2-8〕 취업 시 포기할 수 있는 항목



주 : 응답 대상인 미취업자 혹은 이직 고려자 수는 521명이며, 보기 중 "잘 모름"을 택한 이들까지 제외할 때 실제 응답자 수는 430명임.
자료 : 한국노동연구원, 노동패널 19차 청년 부가조사 자료.

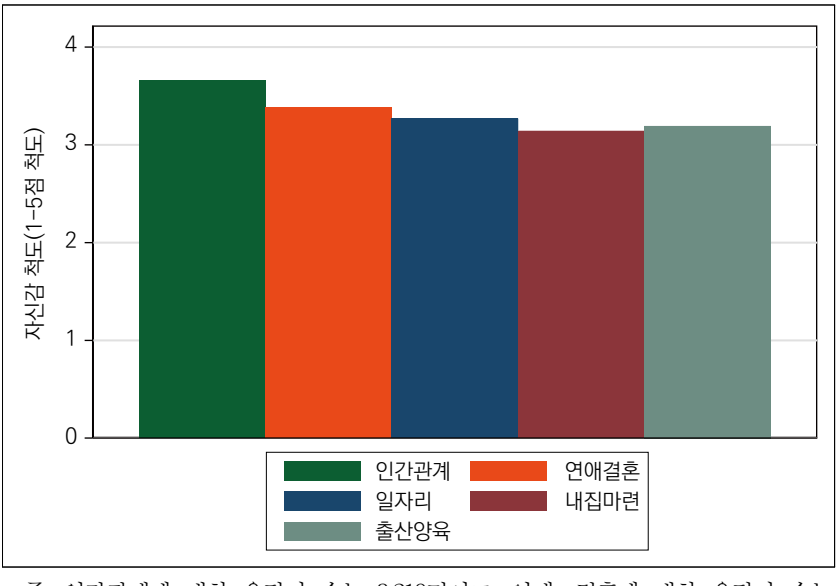
답변 내역을 보여준다.

응답자 중 "의미 있는 일 혹은 다른 사람들에게도 흥미롭고 중요한 일"을 포기할 수 있다고 응답한 이들이 가장 많았고, 다음으로 "원하는 것을 할 수 있는 여가나 자유시간 보장"을 포기할 의향을 나타낸 이들이 많은 것으로 나타났다.

흥미로운 것은 "의미 있는 일"이 취업 시 가장 중요한 사항이라고 응답한 이들이 적었던 것과는 달리, "여가"의 경우 가장 중요하게 고려하는 사항 중 둘째로 많은 답변을 받았다는 점이다. 적은 응답자 수로 인해 해석에 주의가 요구되긴 하나, "여가"의 중요성에 대한 인식이 청년층 내에서도 상당히 양극화되어 있는 것이 아닌지 추측해볼 만한 대목이라 할 수 있다.

[그림 2-9]는 한국노동패널 19차 청년 부가조사 응답자 전체에 대해 여러 항목에 대해 어느 정도 자신감이 있는지 설문한 데 대한 답변 내역

〔그림 2-9〕 청년층의 항목별 자신감 척도(1-5점 척도)



주 : 인간관계에 대한 응답자 수는 3,219명이고, 연애·결혼에 대한 응답자 수는 3,216명이며, 일자리에 대한 응답자 수는 3,217명, 내 집 마련에 대한 응답자 수는 3,219명, 출산 양육에 대한 응답자 수는 3,216명임.
자료 : 한국노동연구원, 노동패널 19차 청년 부가조사 자료.

을 보여준다. 이때 1-5점 척도에서 점수가 높을수록 자신감이 높음을 의미한다.

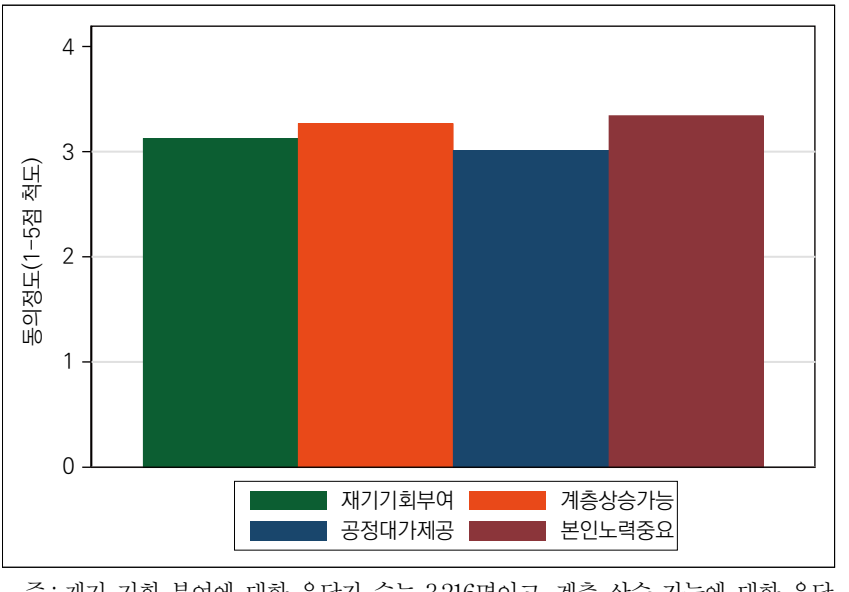
[그림 2-9]에 제시된 내역에 따르면 청년층이 상대적으로 자신 있어하는 항목은 인간관계로서, 1-5점 척도에서 평균 3.65점을 나타내고 있다. 다음으로는 연애 및 결혼에 대한 자신감이 평균 3.38점, 일자리에 대한 자신감은 3.27점으로 나타난다. 한편 출산 및 양육에 대해서는 3.19점, 내 집 마련에 대해서는 3.14점으로 상대적으로 낮은 자신감을 보이는 것으로 나타난다. 이러한 결과는 사회적으로 청년층이 큰 어려움을 겪고 있는 것으로 알려진 항목에 대해 청년층 스스로도 자신감을 덜 갖게 되는 양상을 보여주고 있다.

[그림 2-10]~[그림 2-11]은 청년층의 사회 전반에 대한 인식을 엿볼 수 있는 총 8개 항목에 대한 답변 내역을 표시한 것이다. 이때 1-5점 척도에서 점수가 높을수록 해당 항목에 대한 동의 수준이 높음을 의미한다.

[그림 2-10]~[그림 2-11]에 표시된 총 8개 항목 중 청년층의 동의 수준이 가장 높은 항목은 “우리 사회가 이만큼 오기까지는 기성세대의 희생과 노력이 컸다.”로 1-5점 척도에서 평균 3.53점을 보이고 있다. 이는 대략 해당 진술에 대한 동의 정도가 “보통”과 “어느 정도 동의”의 중간 수준으로서, 청년층이 기성세대의 기여도를 상당 부분 인정하고 있음을 의미한다.

그다음으로 청년층의 동의 수준이 높은 항목은 “사회적 성취에 있어 부모의 경제사회적 지위보다 내 노력이 더 중요하다.”로 평균 3.34점을 나타내고 있다. 다만 한국노동패널 19차 청년 부가조사가 2016년에 시행된 관계로, 최근 몇 년간 여러 굵직한 사건들로 인해 관련된 청년층의 인식이 변화했을 가능성은 향후 유사한 조사를 통해 확인해 볼 필요가 있을 것이다.

〔그림 2-10〕 청년층의 사회 전반에 대한 인식 Ⅰ: 다음 사항에 대한 동의 정도 (1-5점 척도)



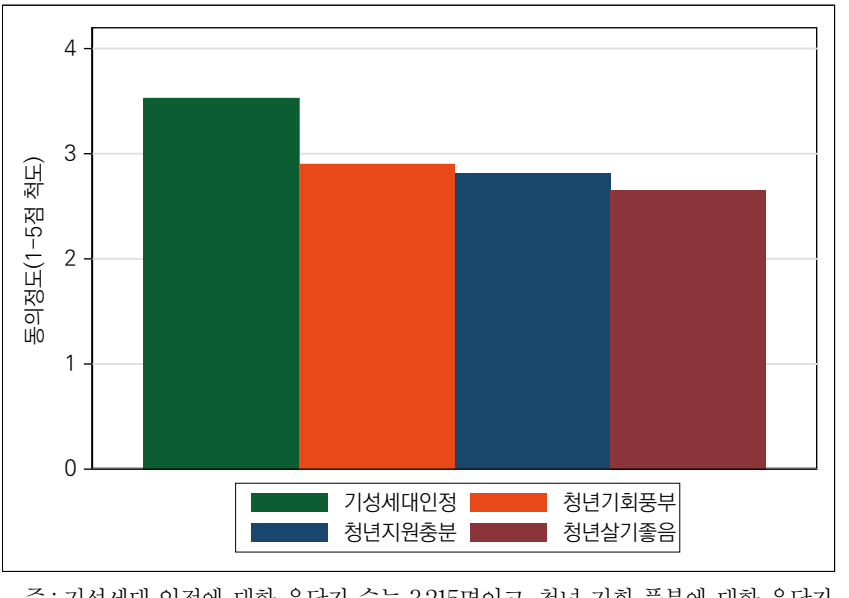
주: 재기 기회 부여에 대한 응답자 수는 3,216명이고, 계층 상승 가능에 대한 응답자 수는 3,216명이며, 공정 대가 제공에 대한 응답자 수는 3,215명, 본인 노력 중요에 대한 응답자 수는 3,215명임.

자료: 한국노동연구원, 노동패널 19차 청년 부가조사 자료.

그 외 1-5점 척도 기준으로 동의 수준이 평균 3점을 넘은 항목은 “열심히 일하면 지금보다 더 나은 계층으로 올라갈 수 있다.”(평균 3.27점)와 “우리 사회는 한 번 실패해도 다시 일어설 수 있는 기회가 있다.”(평균 3.13점), “우리 사회는 노력에 따른 공정한 대가가 제공되고 있다.”(평균 3.02점) 등인 것으로 나타난다. 다만 2016년 조사 당시 도출된 이러한 답변 내역이 현재에도 비슷하게 유지되고 있는지는 향후 유사한 조사를 통해 확인해 보아야 할 것이다.

한편 1-5점 척도 기준으로 동의 수준이 평균 3점을 미달하여 “보통” 미만으로 나타난 항목을 아래에서부터 나열하면, “우리 사회는 다른 나라에 비해 청년세대가 살 만한 나라이다.”(평균 2.66점), “청년세대는 우리 사회로부터 충분한 관심과 지원을 받고 있다.”(평균 2.81점), “40~50대와

〔그림 2-11〕 청년층의 사회 전반에 대한 인식 II : 다음 사항에 대한 동의 정도 (1-5점 척도)



주 : 기성세대 인정에 대한 응답자 수는 3,215명이고, 청년 기회 풍부에 대한 응답자 수는 3,214명이며, 청년 지원 충분에 대한 응답자 수는 3,213명, 청년 살기 좋음에 대한 응답자 수는 3,215명임.

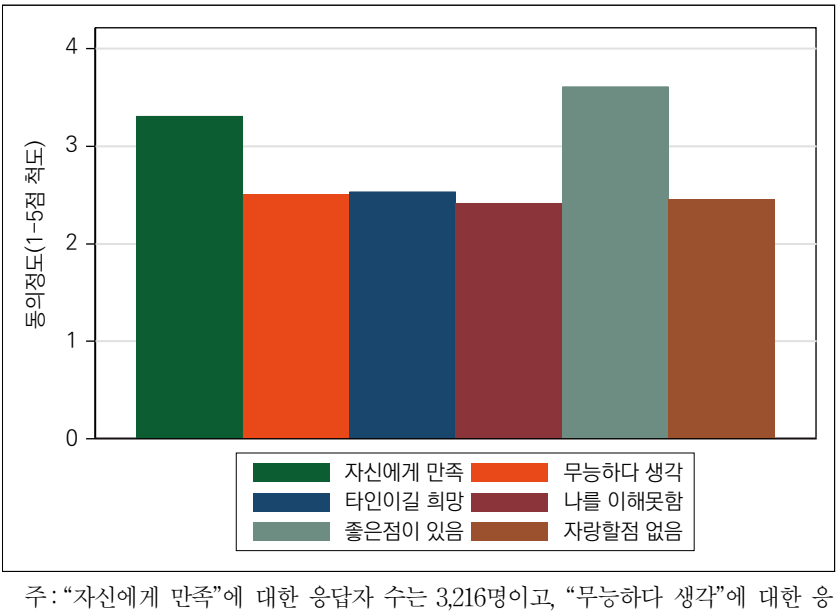
자료 : 한국노동연구원, 노동패널 19차 청년 부가조사 자료.

비교했을 때, 청년세대가 사회경제적으로 기회가 더 많다."(평균 2.90점) 등이다. 이러한 결과에 대해, 상당 기간 청년세대가 겪어 왔고 현재도 겪고 있는 어려움을 감안하면 점수가 더 낮지 않은 것이 의외일 수도 있어 보인다.

[그림 2-12]~[그림 2-13]은 청년층에게 평소 자신에 대한 생각이 어떠한지 엿볼 수 있는 총 11개 항목에 대한 응답 내역을 보여주고 있다. 이때 1-5점 척도에서 점수가 높을수록 해당 항목에 대한 동의 수준이 높음을 의미한다.

[그림 2-12]~[그림 2-13]에 표시된 기초통계 분석 결과에서 가장 먼저 눈에 띄는 것은, 대체로 청년층들의 본인에 대한 인식이 긍정적인 편에 가깝다는 것이다. 즉 본인에 대한 긍정적인 인식을 담은 항목에는 동의

〔그림 2-12〕 청년층의 본인에 대한 생각 Ⅰ : 다음 항목에 대한 동의 수준 (1-5점 척도)



주 : "자신에게 만족"에 대한 응답자 수는 3,216명이고, "무능하다 생각"에 대한 응답자 수는 3,216명이며, "타인이길 희망"에 대한 응답자 수는 3,214명, "나를 이해 못함"에 대한 응답자 수는 3,216명, "좋은 점이 있음"에 대한 응답자 수는 3,216명, "자랑할 점 없음"에 대한 응답자 수는 3,216명임.

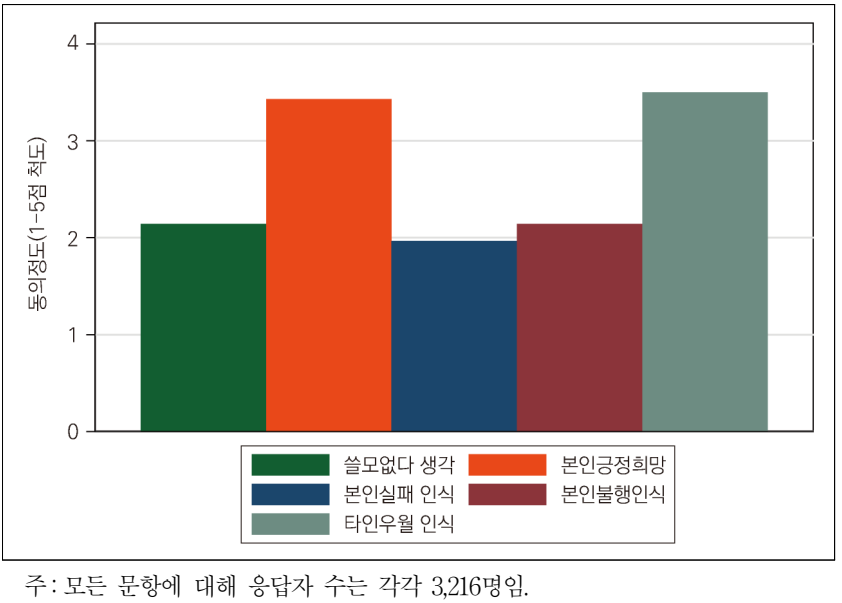
자료 : 한국노동연구원, 노동패널 19차 청년 부가조사 자료.

평균 점수가 모두 3점을 넘고, 부정적인 인식을 나타내는 항목에는 평균 3점 미만인 경우가 대부분인 것으로 나타난다.

가장 높은 동의 수준을 나타낸 항목은 "나에게도 몇 가지 좋은 점이 있을 것이라 믿는다."로서, 1-5점 척도 기준 평균 3.61점을 나타내고 있다. 다음으로는 "나보다 똑똑한 사람이 많은 것 같다." 항목에 대해 평균이 3.50점으로 부정적 인식을 담은 항목 중 유일하게 동의 수준이 3점을 넘고 있다. 뒤를 이어 "내 자신에 대한 좀 더 긍정적인 생각을 하고 싶다."에 대한 평균이 3.43점, "대체로 나 자신에게 만족하고 있다."에 대한 동의 수준이 3.31점을 나타내고 있다.

반면 대다수의 부정적 진술에 대해 청년층은 "보통" 이하의 동의 수준을 보였는데, 가장 낮은 동의 수준 평균을 보인 항목은 "전반적으로 나는 실패작인 것 같다."로서 1-5점 척도 기준 평균 점수가 1.97점으로 나타났다. 다음으로 낮은 동의 수준을 보인 항목은 "가끔 내가 불행하다는 생각

〔그림 2-13〕 청년층의 본인에 대한 생각 II : 다음 항목에 대한 동의 수준(1-5점 척도)



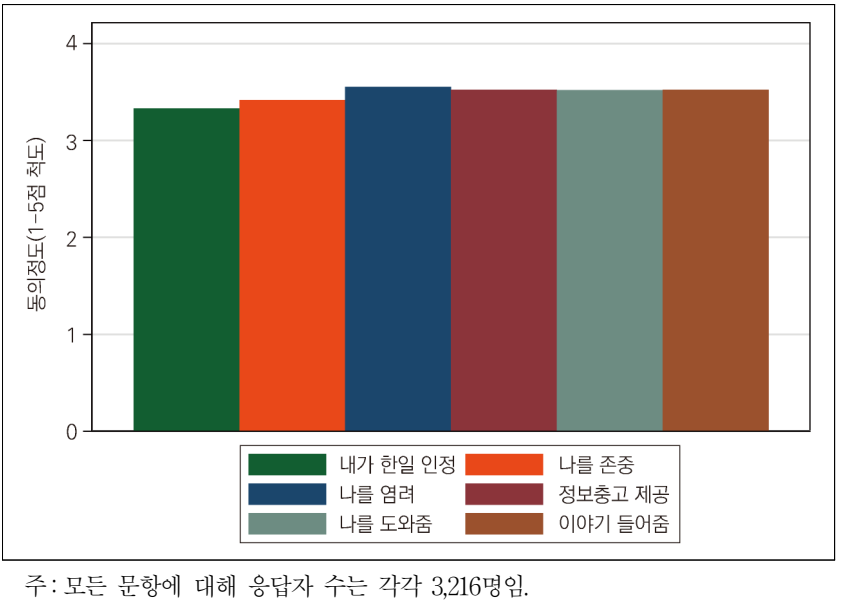
주 : 모든 문항에 대해 응답자 수는 각각 3,216명임.
자료 : 한국노동연구원, 노동패널 19차 청년 부가조사 자료.

이 든다."(2.14점), "때때로 내가 아주 쓸모없는 사람이라는 생각이 든다."(2.14점), "나를 제대로 이해해주는 사람이 없는 것 같다."(2.42점), "내게는 자랑할 만한 점이 별로 없다."(2.45점), "때때로 내가 무능하다는 생각이 든다."(2.51점), "가끔 내가 아닌 다른 사람이었으면 하는 생각을 한다."(2.53점) 등이었다.

이러한 결과를 종합할 때, 온갖 어려움을 겪고 있음에도 불구하고 청년 세대가 최소한의 자존감을 잃지 않고 있음이 드러난다 할 수 있다. 만약 충분한 정책 지원 및 사회적 배려가 이루어질 경우, 청년층이 자신들의 역량을 발휘하여 한국 사회에 기여해나가는 데 별다른 문제가 없을 것임을 시사하는 결과로 해석 가능할 것이다.

다음으로 [그림 2-14]~[그림 2-15]는 청년층의 평소 주위 사람들에 대한 생각이 어떠한지 나타내는 총 11개 항목에 대한 응답 내역을 보여준다. 이때 1-5점 척도에서 점수가 높을수록 해당 항목에 대한 동의 수준이

〔그림 2-14〕 청년층의 주위 사람들에 대한 생각 Ⅰ : 다음 항목에 대한 동의 수준 (1-5점 척도)



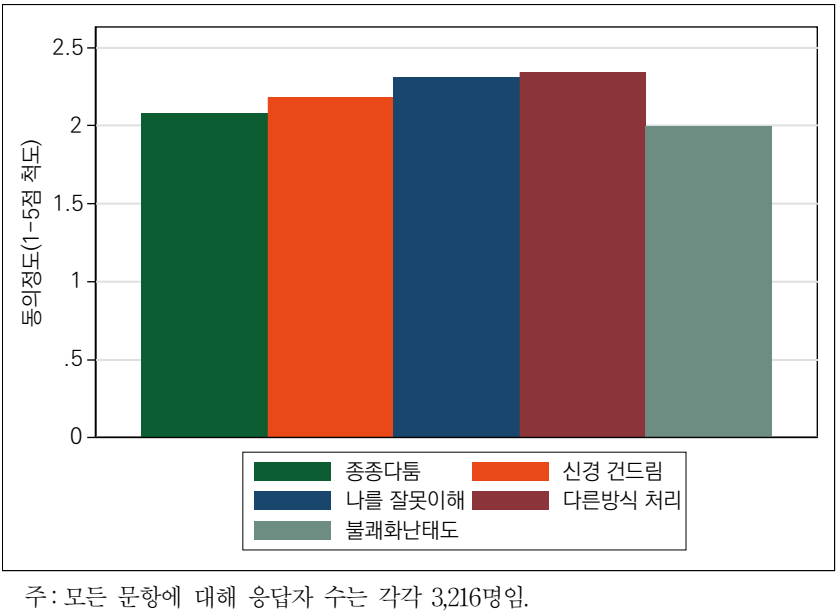
주 : 모든 문항에 대해 응답자 수는 각각 3,216명임.
자료 : 한국노동연구원, 노동패널 19차 청년 부가조사 자료.

높음을 나타낸다.

이때 [그림 2-14]는 주위 사람들에 대한 긍정적인 인식을 담은 항목에 대한 동의 수준을 보여주고, [그림 2-15]는 부정적 인식이 반영된 항목에 대한 동의 수준을 나타낸다. 먼저 주목할 만한 양상은 [그림 2-14]에서 모든 항목에 대해 1-5점 척도 기준 평균이 3점을 넘어 동의 수준이 "보통"보다 높은 반면, [그림 2-15]에서는 모든 항목에 대해 평균이 2.5점 미만으로 낮게 나타난다는 점이다.

먼저 주위 사람들에 대한 긍정적 인식 항목 중 가장 높은 동의 수준을 보이는 항목은 "주위 사람들이 나를 염려해 준다."로 1-5점 척도 기준 평균 3.55점을 나타내고 있다. 다음으로는 "고민이나 감정 등을 털어놓고 싶을 때, 주위 사람들이 내 이야기를 들어 준다.", "주위 사람들이 나에게 필요한 정보와 충고를 해준다.", "내가 많은 일을 해야 할 때, 주위 사람들이 도와준다." 등 세 항목이 모두 동의 수준 3.52점을 나타냈다. 그 외

〔그림 2-15〕 청년층의 주위 사람들에 대한 생각 Ⅱ : 다음 항목에 대한 동의 수준 (1-5점 척도)



주 : 모든 문항에 대해 응답자 수는 각각 3,216명임.
자료 : 한국노동연구원, 노동패널 19차 청년 부가조사 자료.

“주위 사람들이 나를 존중해준다.” 항목이 3.42점, “주위 사람들은 내가 하는 일들에 대해 고맙게 생각한다.”는 3.33점의 동의 수준을 보였다.

한편 부정적 인식 항목 중 가장 낮은 동의 수준을 보인 항목은 “주위 사람들이 나를 불쾌하거나 화난 태도로 대한다.”로 1-5점 척도 기준 2.00점을 나타내었다. 다음으로 낮은 점수를 보인 항목은 “주위 사람들과 종종 다툰다.”(2.08점), “주위 사람들이 나의 신경을 건드린다.”(2.18점), “주위 사람들이 나의 생각이나 감정을 잘못 이해한다.”(2.31점), “주위 사람들이 내가 옳다고 생각하는 것과는 다른 못마땅한 방식으로 일을 처리한다.”(2.34점)인 것으로 나타났다.

이러한 분석 결과를 종합할 때, 청년 세대는 전반적으로 주위 사람들이 본인에 대해 취하는 태도에 대해 긍정적인 인식을 갖고 있음을 알 수 있다.

제3절 한국교육고용패널 Ⅰ 13차(2019년) 추적조사 분석 결과

위 절에서 한국노동패널 최신 본조사 및 청년 부가조사 자료를 활용하여 일자리 및 사회 전반에 대한 청년층의 인식을 살펴보았다. 본 절에서는 한국교육고용패널조사 최신 자료를 활용하여 기초통계 수준의 분석을 실시하고, 다른 자료를 사용할 때 분석 결과에 질적인 차이가 발생하는지 살펴볼 것이다.

한국교육고용패널 I의 본조사는 2015년 12차를 마지막으로 종료되었으나, 현재 한국교육고용패널 II 조사 결과가 3차(2019년)까지 공개되어 있는 상태이다. 다만 한국교육고용패널 II의 경우 1차년도인 2016년에 고등학교 2학년이었던 이들을 대상으로 하기 때문에 본 연구 목적 대비 아직은 낮은 연령대에 치중되어 있다 할 수 있다.

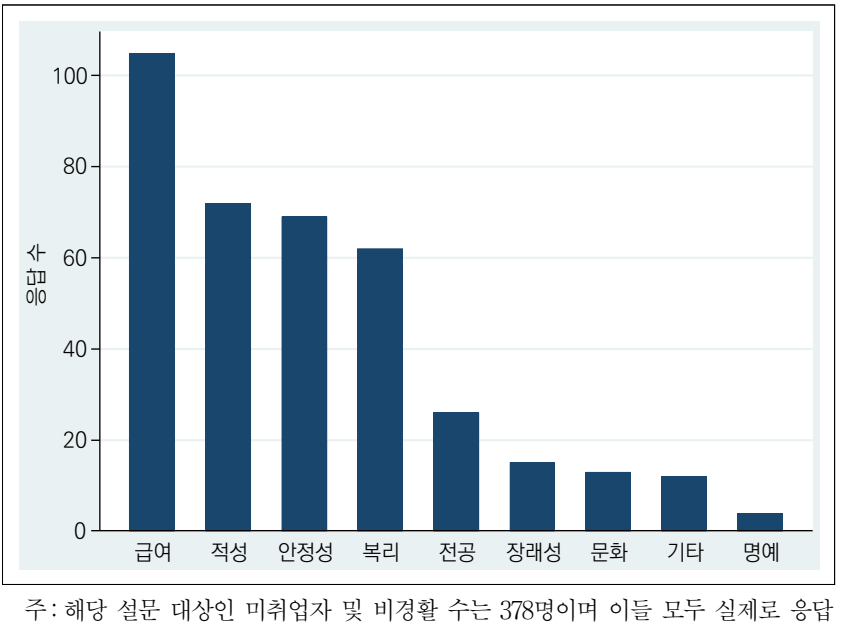
다만 한국교육고용패널 I의 본조사는 2015년 12차 조사를 마지막으로

종료되었으나, 2019년 “청년층 노동시장 이행 추적 조사”라는 명칭으로 13차 조사가 수행되어 그 결과가 공개되어 있다. 본 절에서는 해당 조사에 포함된 설문 중 청년층의 일자리 및 사회 전반에 대한 인식과 관련된 부분을 중심으로 답변 내역을 살펴보고자 한다.

한국교육고용패널 I 13차 추적조사 전체 응답자 3,150명의 연령대는 2019년 기준 최저 29세에서 최고 37세에 걸쳐 있다. 즉 해당 조사의 응답자 연령층은 MZ세대 안에서도 모두 밀레니얼 세대에 속한다고 할 수 있다.

[그림 2-16]은 조사 대상 중 미취업자 및 비경제활동인구에 속하는 이들을 대상으로 직장 선택 시 최우선 고려 사항을 설문한 데 대한 답변 내역을 보여준다. 다만 응답자 수가 상대적으로 적은 관계로 그 결과를 해석할 때 주의가 필요하다.

〔그림 2-16〕 직장 선택 시 최우선 고려 사항



주 : 해당 설문 대상인 미취업자 및 비경활 수는 378명이며 이들 모두 실제로 응답하였음.
자료 : 한국직업능력연구원, 한국교육고용패널 I 13차 추적조사 자료.

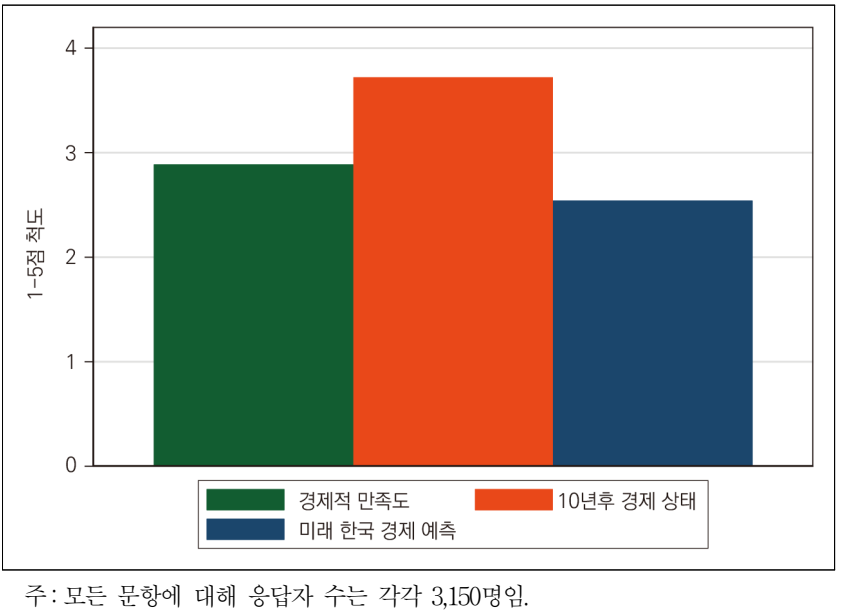
응답자 중 “급여”가 최우선 고려 사항이라고 답한 이들이 가장 많고, “개인 적성”, “고용 안정성”, “복리후생”, “개인의 발전가능성”이 그 뒤를 잇고 있다. 이에 비해 “전공 관련성”, “직장 장래성”, “직장 내 조직문화”, “사회적 명예”를 선택한 이들의 비중은 상대적으로 낮게 나타난다.

[그림 2-17]은 조사 대상 전체를 대상으로 자신이 처한 경제적 상황에 대한 만족도, 10년 후 본인의 경제 상태 변화 예측, 우리나라의 미래 경제상황 예측 내역을 설문한 데 대한 응답 내역을 보여준다. 모든 문항의 답변은 1-5점 척도로 설계되어 있는데, 점수가 높을수록 긍정적인 답변임을 의미한다.

[그림 2-17]에 따르면, 조사 대상인 3,150명의 청년은 조사 시점 자신이 처해 있는 경제적 상황에 대해 “보통” 수준에 다소 미치지 못하는 만족도를 보이는 것으로 나타난다. 즉 이들의 경제적 만족도는 1-5점 척도 기준 평균 2.89점인 것으로 나타났다.

한편 현재 상황에 대한 만족도와는 달리, 청년 응답자들은 10년 후 본

〔그림 2-17〕 청년층의 경제적 만족도 및 예측(1-5점 척도)



주 : 모든 문항에 대해 응답자 수는 각각 3,150명임.
자료 : 한국직업능력연구원, 한국교육고용패널 Ⅰ 13차 추적조사 자료.

인의 경제적 상태가 조사 시점보다 상당 부분 나아질 것으로 예측하고 있다. 즉 1-5점 척도 기준으로 이들의 10년 후 경제 상태 예측은 평균 3.72점으로, “지금과 비슷할 것이다”보다는 확연히 높고 “다소 나아질 것이다”에는 못 미치는 수준을 나타내고 있다.

한편 본인 자신의 미래 경제 상황에 대한 낙관적인 전망과는 달리, 한국 경제의 미래에 대해서는 다소 비관적인 전망을 하고 있는 점이 흥미롭다. 1-5점 척도 기준 청년 응답자들의 답변 평균은 2.54점을 나타내어, “다소 비관적이다”와 “보통이다” 사이 중간 수준을 보였다. 2019년 조사 당시 한국 경제의 미래에 대해 코로나 팬데믹 발생 직전 미·중 통상 마찰 격화 등으로 인해 암울한 전망이 많던 시기라는 점이 반영된 것으로 보인다.

이처럼 청년 세대가 국가 경제 전체에 대해 내어 놓은 전망과 본인의 경제 상황에 대한 예측이 상반되는 이유를 정확히 파악하기는 쉽지 않다. 다만 청년 세대 특유의 본인에 대한 자신감이 일부 반영된 결과로 해석할 수 있을 것이다.

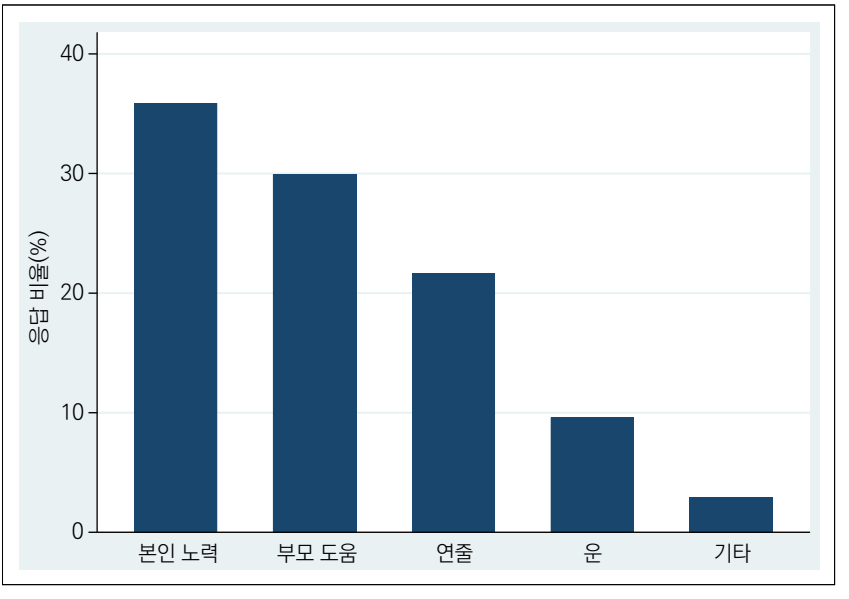
[그림 2-18]은 우리 사회에서 경제적으로 성공하는 데 가장 중요한 요소가 무엇이라고 생각하는지 물었을 때, 청년들의 답변 내역을 정리한 것이다. 가장 많은 답변을 얻은 항목은 “본인의 노력”으로서, 전체 응답자 3,150명 중 35.9%가 가장 중요한 요소로 꼽았다. 다음으로는 29.9%의 응답자가 선택한 “부모(또는 보호자)의 도움”, 21.7%의 선택을 받은 “혈연, 학연, 지연과 같은 연줄”이 뒤를 이었다.

종합해 보면 경제적 성공을 위해 중요한 요인으로 본인 노력을 택한 비중이 가장 높으나, 부모 도움 혹은 연줄을 택한 비율도 상당히 높고 이 둘을 합치면 본인 노력을 택한 비중보다 상당히 높게 나타난다. 이는 조사 시점과 인접한 시기에 커다란 사회적 파장을 일으켰던 사건의 여파가 일부 작용한 결과일 수 있어 보인다.[4)]

[그림 2-19]는 우리 사회에서 누구든 열심히 노력만 하면 성공할 수 있다고 생각하는지 설문했을 때 청년들의 응답 내역을 나타내고 있다. 이때

4) 해당 조사 설문지를 참조하면 해당 조사는 2019년 10월 이후 실제 조사가 이루어진 것으로 보인다.

〔그림 2-18〕 경제적 성공에 가장 중요한 요소



주 : 응답자 수는 3,150명임.
자료 : 한국직업능력연구원, 한국교육고용패널 Ⅰ 13차 추적조사 자료.

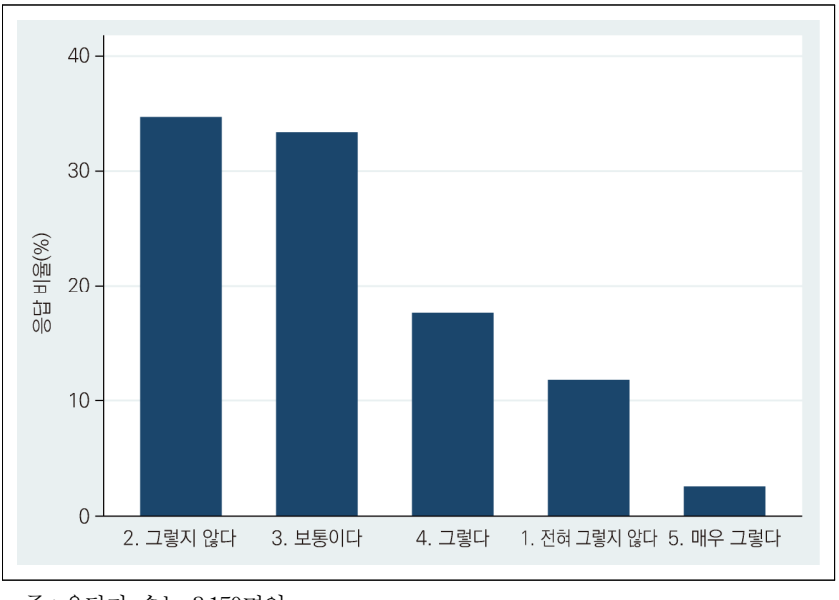
1-5점 척도에서 점수가 높을수록 해당 진술에 강하게 동의함을 의미한다.

[그림 2-19]에 제시된 결과는 조사 대상 3,150명의 청년 중 34.7%는 해당 설문에 대해 “2. 그렇지 않다”를 선택하였고, 33.4%는 “3. 보통이다”를 선택하였음을 보여준다. 반면 “4. 그렇다”를 선택한 비중은 17.6%에 그치고 있다. 전체적인 답변 결과를 1-5점 척도 기준으로 환산하면 평균 2.64점을 나타내고 있다.

이는 한국 사회에서 누구든 열심히 노력하면 성공할 수 있다는 데 대해 응답 대상인 밀레니얼 세대가 상당 부분 부정적인 인식을 보임을 나타낸다. 이 역시 조사 시점 부근에 발생한 특정 이슈 등의 영향이 일부 작용한 결과일 수 있어 보인다.

다음으로 [그림 2-20]~[그림 2-21]은 인생을 사는 데 있어 본인에게 중요한 것 1순위 및 2순위를 선택하게 한 문항에 대한 답변 내역을 1순위 답변 및 1, 2순위 합산 기준으로 표시한 것이다. 전체 응답자 3,150명

〔그림 2-19〕 노력만 하면 성공할 수 있다고 생각하는지 여부



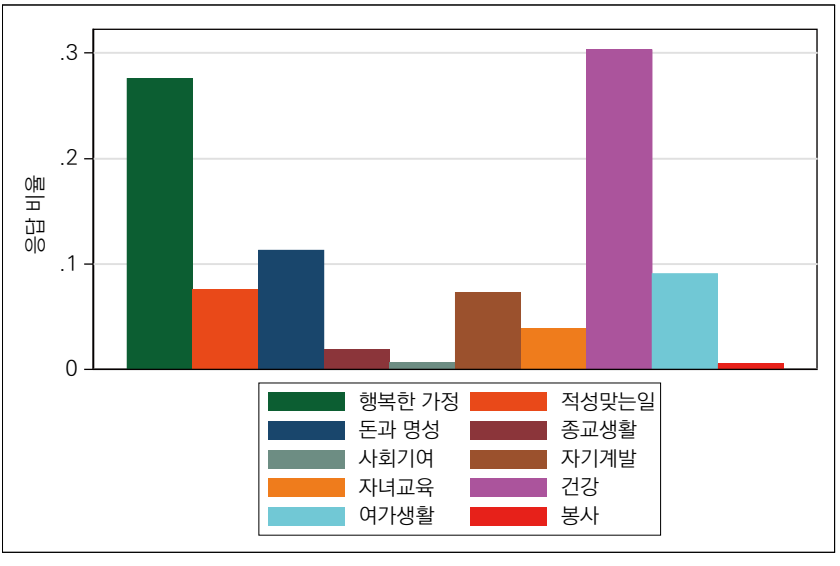
주 : 응답자 수는 3,150명임.
자료 : 한국직업능력연구원, 한국교육고용패널 Ⅰ 13차 추적조사 자료.

중 1순위로 각 항목을 선택한 이들의 비율은 [그림 2-20], 1순위와 2순위를 합한 항목별 선택 비율은 [그림 2-21]에 제시되어 있다.

[그림 2-20]에서 1순위 선택만 놓고 봤을 때 가장 높은 응답 비율을 보인 항목은 “건강하게 사는 것”으로 전체 응답자의 30.3%의 선택을 받았다. 다음으로는 “좋은 배우자와 행복한 가정을 이루는 것” 항목이 27.6%의 응답 비율을 나타내었고, 셋째로 많은 선택을 받은 항목은 “돈과 명성을 얻는 것”(11.3%)으로 나타났다. 그 외 항목들은 1순위 선택에서 모두 10% 미만의 선택 비율을 보이고 있다.

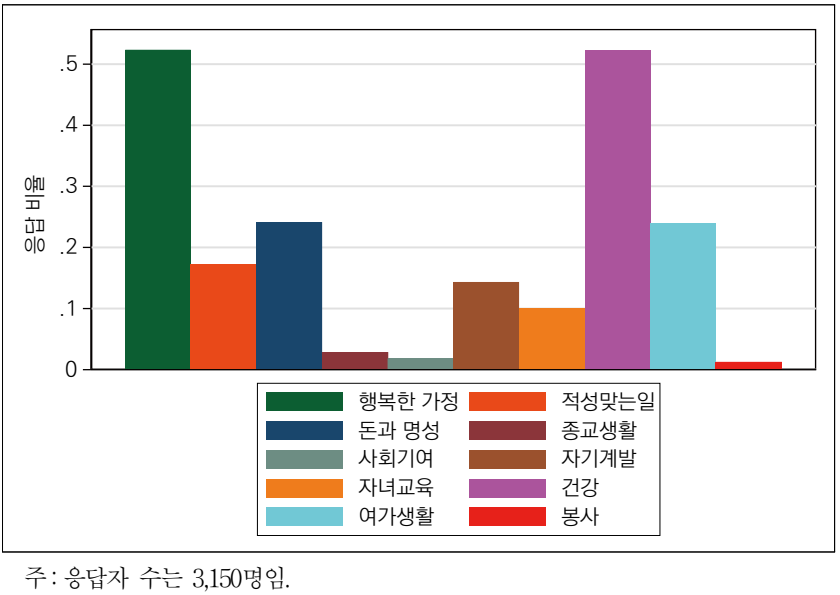
한편 [그림 2-21]에서 1순위뿐만 아니라 2순위 답변까지 합산하여 선택 비율을 산정해 보면, 1순위만 놓고 보았을 때 선택 비율 2위였던 “좋은 배우자와 행복한 가정을 이루는 것” 항목과 앞서 1위였던 “건강하게 사는 것” 항목이 각각 52.3%의 비율로 거의 유사하게 나타난다. 그다음으로는 “돈과 명성을 얻는 것”이 24.2%, “여가 생활을 즐기는 것”이 23.9%의 선택 비율을 나타내어 그 뒤를 잇고 있다. 그 외 항목들은 모두

〔그림 2-20〕 인생에서 중요한 항목 1순위



주 : 응답자 수는 3,150명임.
자료 : 한국직업능력연구원, 한국교육고용패널 Ⅰ 13차 추적조사 자료.

〔그림 2-21〕 인생에서 중요한 항목 1순위+2순위



주 : 응답자 수는 3,150명임.
자료 : 한국직업능력연구원, 한국교육고용패널 Ⅰ 13차 추적조사 자료.

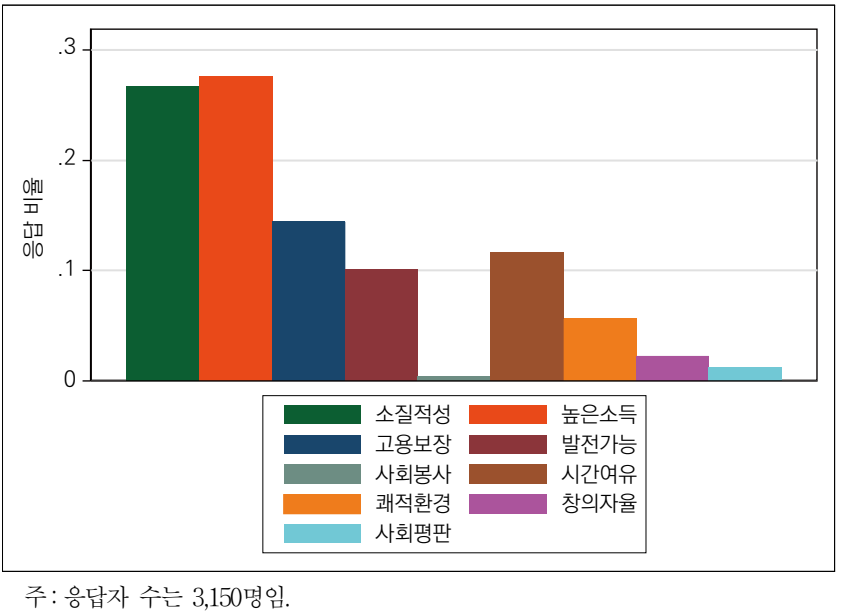
20% 미만의 선택을 받은 것으로 나타난다.

[그림 2-22]~[그림 2-23]은 직업을 선택하는 데 중요한 요소를 선택하게 한 설문에 대한 답변 내역을 항목별 1순위 답변 비율 및 1순위+2순위 합산 답변 비율로 나누어 보여주고 있다. 전체 응답자 3,150명 중 1순위로 각 항목을 선택한 비율은 [그림 2-22], 1순위와 2순위를 합산한 비율은 [그림 2-23]에 제시되어 있다.

[그림 2-22]에서 직업 선택 중요 요소 1순위 항목별 비율을 살펴보면, "높은 임금이나 소득을 기대할 수 있는 것"을 선택한 비율이 27.6%에 달해 가장 높은 비율을 나타내고 있다. 그다음으로 "자신의 소질이나 적성에 맞는 것"을 선택한 비율이 26.7%로 근소한 차이로 둘째로 많은 응답을 받은 것으로 나타난다. 그 외 "지속적인 고용이 보장되는 것"(14.4%), "여가에 필요한 시간적 여유가 많은 것"(11.7%) 등이 뒤를 잇고 있다.

[그림 2-23]은 직업 선택 중요 요소 1순위와 2순위 응답을 합친 항목별 비율을 보여준다. "높은 임금이나 소득을 기대할 수 있는 것"을 1순위 혹

〔그림 2-22〕 직업 선택에서 중요한 요소 1순위



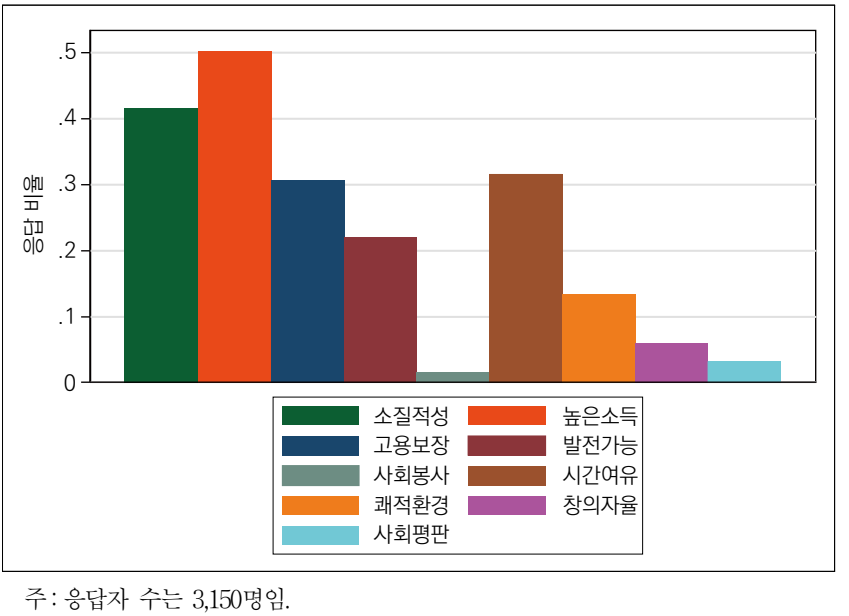
주 : 응답자 수는 3,150명임.
자료 : 한국직업능력연구원, 한국교육고용패널 I 13차 추적조사 자료.

은 2순위로 선택한 비율이 50.2%에 달해 1순위 응답만 보았을 때와 마찬가지로 가장 높은 비율을 나타내고 있다. 그다음으로 “자신의 소질이나 적성에 맞는 것”을 선택한 비율이 41.6%로서 1순위 응답만 볼 때와 마찬가지로 둘째로 많은 응답을 받은 것으로 나타난다. 그 외 “여가에 필요한 시간적 여유가 많은 것”(31.6%), “지속적인 고용이 보장되는 것”(30.6%)을 1순위 혹은 2순위로 선택한 경우도 상당한 것으로 나타난다.

이처럼 해당 조사 응답자 전체에게 직업 선택 중요 요소를 설문했을 때 높은 소득 및 소질과 적성을 꼽은 비중이 높게 나타나는데, 앞서 동일 조사에서 미취업자 및 비경활 대상으로 유사한 질문을 했을 때와 유사한 결과라 할 수 있다.

[그림 2-24]는 직업생활 성공을 위해 가장 중요한 요인이 무엇이라고 생각하는지 설문했을 때 응답 내역을 보여준다. 그 결과 “본인의 노력과 성실성”이 제일 중요하다고 응답한 비율이 34.3%로 나타나 가장 높았고, 다음으로 “본인의 능력”을 꼽은 비율이 27.7%, “대인관계”라고 응답한 비

〔그림 2-23〕 직업 선택에서 중요한 요소 1순위+2순위



주 : 응답자 수는 3,150명임.
자료 : 한국직업능력연구원, 한국교육고용패널 Ⅰ 13차 추적조사 자료.

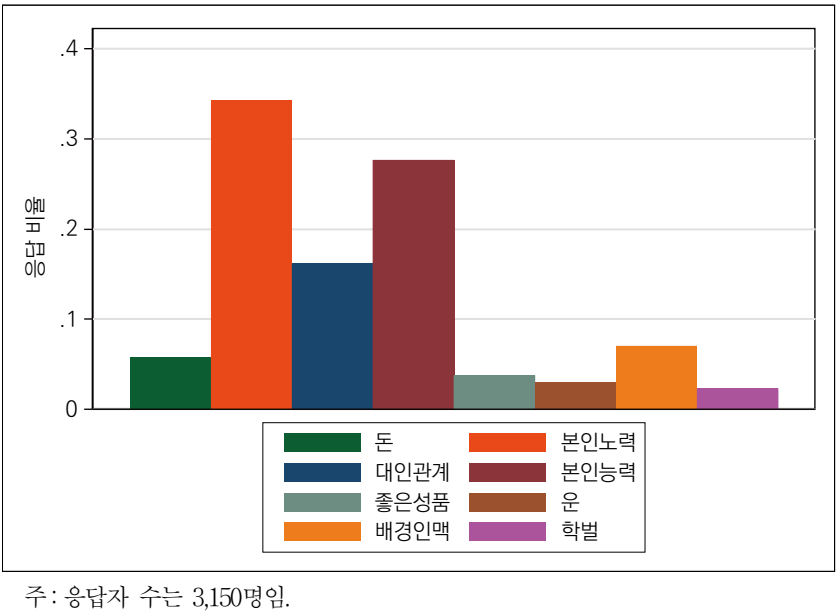
중이 16.1%로 그 뒤를 잇고 있다.

이는 동일 조사의 다른 문항에서 본인 노력으로 성취 가능한 부분과 관련하여 부정적 인식이 일정 수준 드러났던 것과 얼핏 상충되는 결과이다. 다만 이는 해당 문항이 일단 응답자가 입사에 성공한 후를 상정하고 질문한 것이기 때문에 발생한 현상일 수 있다. 즉 밀레니얼 세대에게 채용 및 입직단계가 본인 노력만으로 뚫을 수 없는 큰 장벽으로 인식되고 있음을 유추할 수 있다.

다음으로 [그림 2-25]는 사회경제적 이슈에 대한 청년층의 의식을 알아보는 차원에서 다양한 진술을 던졌을 때, 이에 대해 어떤 의견을 갖고 있는지 설문한 데 대한 응답 내역을 보여준다.

포함된 항목은 총 여섯 가지로서, 소득격차에 대한 인식, 공기업 민영화에 대한 인식, 정부의 개인사에 대한 개입에 대한 인식, 경쟁에 대한 인식, 성공 요인에 대한 인식, 부의 향유가 제로섬 게임인지에 대한 인식 등에 대해 1-10점 척도로 응답하도록 한 결과이다.

〔그림 2-24〕 직업생활 성공을 위해 중요한 요인



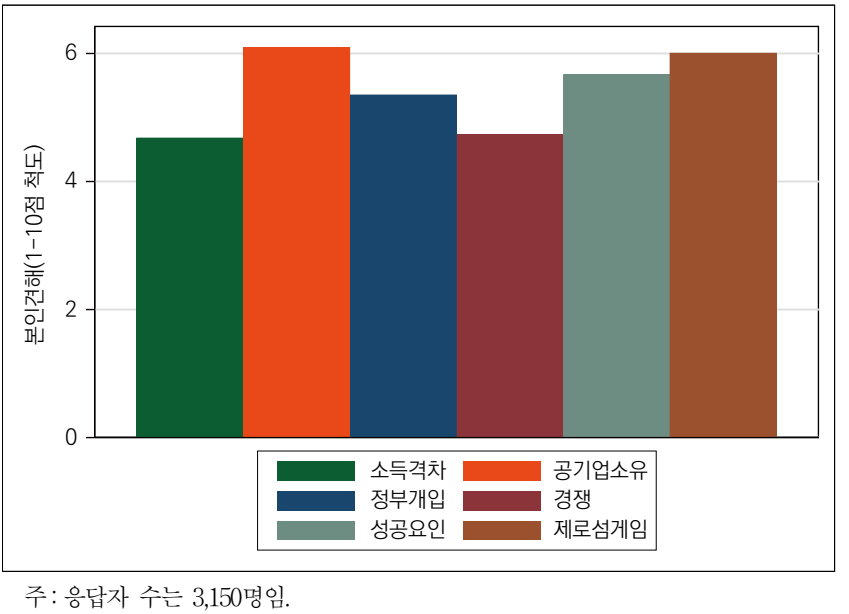
주 : 응답자 수는 3,150명임.
자료 : 한국직업능력연구원, 한국교육고용패널 I 13차 추적조사 자료.

구체적으로 첫 번째 항목에서는 “소득격차는 축소되어야 한다.”는 견해는 1점, “노력을 이끌어내기 위해 소득격차는 확대되어야 한다.”는 진술은 10점으로 놓고 응답자의 견해는 몇 점에 해당하는지 응답하도록 하였다. 그 결과 응답자 전체의 평균이 4.68점으로, 두 대척점의 중간인 5.5점보다 확연히 낮은 점수를 나타내었다. 이는 해당 조사 청년 응답자들이 평균적으로 소득격차 관련 이슈에 대해 다소 진보적인 성향을 띠고 있음을 보여준다.

다음 항목은 “공공기업은 모두 민영화해야 한다”는 입장은 1점, “정부가 소유한 공공기업이 많아져야 한다”는 견해를 10점으로 놓을 때 청년 본인의 견해가 몇 점에 해당하는지 설문하고 있다. 이에 대해 청년층 평균 점수는 6.09점으로서, 중간 지점인 5.5점에 비해 다소 높게 나타나고 있어 해당 이슈에 대해 역시 약간 진보적인 성향을 보이고 있는 것으로 해석된다.

그다음으로 “정부가 개인에 대해 보다 많은 책임을 져야 한다”가 1점,

〔그림 2-25〕 사회경제 사안별 견해



주 : 응답자 수는 3,150명임.
자료 : 한국직업능력연구원, 한국교육고용패널 I 13차 추적조사 자료.

"개인 스스로 더 많은 책임을 져야 한다"를 10점으로 놓고 청년 본인의 위치를 설문했을 때, 평균 점수는 5.35점으로서 중간 지점인 5.5점보다 약간 낮은 점수를 나타내었다. 이는 역시 미세하나마 청년층이 개인사에 대한 정부 개입에 대한 견해에 있어 진보적인 성향을 보임을 나타낸다.

다음으로 "경쟁은 사회에 이롭다"는 1점, "경쟁은 사회에 해롭다"는 10점으로 놓고 청년 본인의 위치를 설문했을 때 평균 점수는 4.73점인 것으로 나타나, 중간 점수 5.5점에 비해 상당히 낮게 나타났다. 이는 다른 사안에서와는 달리 경쟁에 대한 인식에 있어서는 청년층이 보수에 가까운 성향을 보이고 있음을 시사하는데, 그만큼 경쟁의 공정성을 담보하기 위한 기성세대의 노력을 강하게 요구하는 대목으로도 해석할 수 있을 것이다.

그다음으로 "열심히 일하면 더 나은 삶을 살 수 있다"는 1점, "성공을 위해서는 운과 인맥이 중요하다"는 10점으로 설정하고 본인의 위치를 점수로 답변하도록 했을 때, 청년 응답자 평균 점수는 5.67점으로 나타나 중간인 5.5점보다 약간이나마 높은 것으로 나타났다. 역시 대다수의 항목에서와 마찬가지로 청년층이 미세하게나마 진보 성향에 가까운 인식을 갖고 있음을 들여다볼 수 있다.

마지막으로 "사람들은 다른 사람의 희생을 통해서만 부유해질 수 있다"를 1점, "경제성장을 통해 모두가 부유해질 수 있다"를 10점으로 놓고 본인의 위치를 설문했을 때, 응답자 평균 점수는 6.00점인 것으로 나타나 중간인 5.5점보다 상당 부분 높은 점수를 나타내었다. 이는 상대적으로 보수 성향에 기운 답변이라 할 수 있는데, 그 의미를 정확히 파악하기는 쉽지 않지만 "모두가 부유해질 수 있다"라는 진술에 대해 진보 성향의 응답자 상당수가 긍정적인 인식을 가진 결과일 수 있어 보인다.

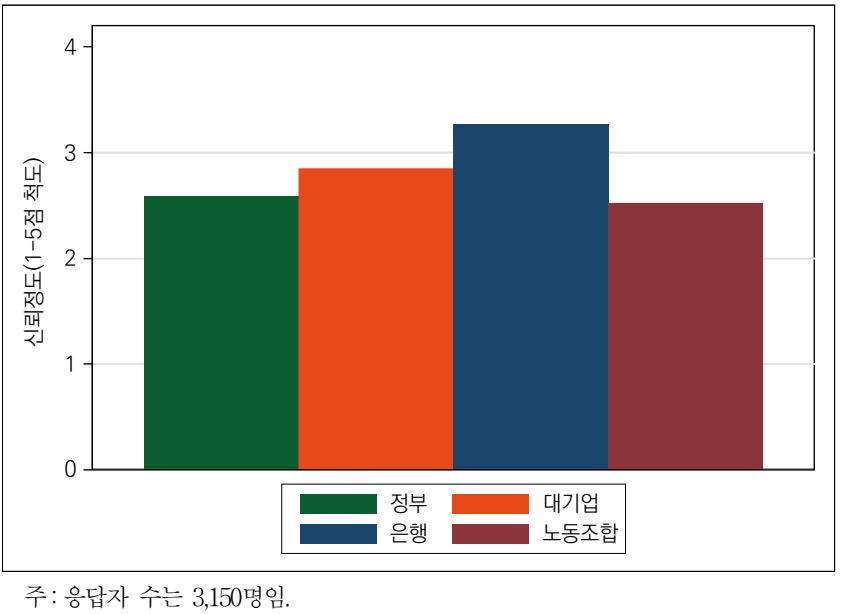
[그림 2-26]은 각 집단에 대한 청년층의 신뢰 수준을 설문한 문항에 대한 답변 내역 중, 청년층이 선호하는 직장으로서 실제 혹은 잠재적인 고용주라 할 수 있는 정부, 대기업 및 은행, 그리고 이미 가입해 있거나 입사 후 가입 가능성이 있는 노동조합에 대한 신뢰도 응답 내역을 발췌하여 보여주고 있다. 이때 1-5점 척도에서 점수가 높을수록 신뢰 정도가 높음을 의미한다.

[그림 2-26]에서 특징적으로 드러나는 양상은 실제 혹은 잠재적인 고용주가 될 수 있는 집단 중에서 정부(평균 2.58점)보다는 은행(3.26점)과 대기업(2.85점)에 대한 청년층의 신뢰 정도가 높게 나타났다는 점이다. 다만 고용관계에 따른 신뢰도가 작용한 부분보다 해당 집단이 생산하는 재화 및 서비스에 대한 소비자로서의 신뢰도가 작용한 부분이 클 수 있기 때문에 해석에 주의가 요구된다.

한편 청년층의 노동조합에 대한 신뢰 정도는 평균 2.52점인 것으로 나타나, 신뢰도가 보통임을 의미하는 3점보다 낮고 정부에 대한 신뢰도보다도 약간 낮은 수준을 보였다. 미취업 상태인 응답자는 물론이고 취업자라 할지라도 높지 않은 노조 가입률로 인해 노동조합으로부터 특별히 혜택을 받은 경험이 없는 응답자가 많은 것이 반영된 결과로 해석할 여지가 있어 보인다.

다음으로 [그림 2-27]은 본인이 얼마나 행복한지 0-10점 척도로 응답하도록 한 설문에 대한 응답 내역을 보여준다. 이때 점수가 높을수록 행

〔그림 2-26〕 각 집단에 대한 신뢰 정도

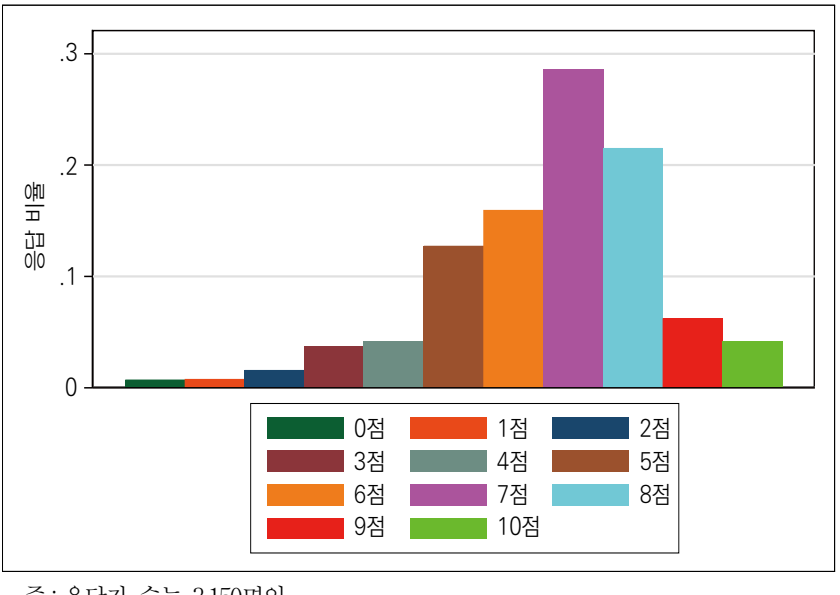


주 : 응답자 수는 3,150명임.
자료 : 한국직업능력연구원, 한국교육고용패널 Ⅰ 13차 추적조사 자료.

복도가 높음을 의미한다.

[그림 2-27]은 본인의 행복도에 대해 응답 대상 청년층이 대체로 긍정적인 답변을 하였음을 보여준다. 실제 전체 응답자의 평균 행복도 점수는 6.61/10점으로서, 중간 점수인 5점에 비해 확연히 높은 평균을 나타내고 있다. [그림 2-27]에 나타난 분포를 보더라도 본인 행복도가 7점에 해당한다고 응답한 비율이 28.6%로 가장 높게 나타나고, 다음으로 8점이 21.6%, 6점이 16.0%로 그 뒤를 잇고 있다.

〔그림 2-27〕 행복도



주 : 응답자 수는 3,150명임.
자료 : 한국직업능력연구원, 한국교육고용패널 Ⅰ 13차 추적조사 자료.

제4절 소 결

본 장에서 기존 패널조사 자료를 활용하여 청년층의 일자리 및 사회 전반에 대한 인식을 기초통계 수준에서 들여다본 결과를 분석 자료별로 요약하면 다음과 같다.

1. 한국노동패널 23차(2020년) 본조사 자료

첫째, 청년 세대와 기성세대 간 인식의 차이를 직접 들여다볼 수 있는 자료인 한국노동패널 23차(2020년) 본조사 자료를 분석한 결과, 현재 전반적인 생활 만족도에 있어서는 세대 간에 별다른 차이가 없었으나 미래에 대한 기대에 있어서는 청년 세대가 기성세대에 비해 낙관적인 전망을 하고 있는 것으로 나타났다. 더불어 현재 본인의 삶의 상태에 대한 인식과 행복 인식도에 있어 청년 세대가 기성세대에 비해 약간 더 긍정적인 양상을 보였다.

둘째, 한국노동패널 23차(2020년) 본조사 자료 분석 결과, 본인의 사회경제적 지위에 대한 인식은 MZ세대와 기성세대 간 별다른 차이가 나타나지 않았다. 한편 개인의 노력에 의한 사회경제적 지위 상승 가능성에 대해 청년 세대가 기성세대에 비해 미세하나마 더 긍정적으로 인식하고 있는 것으로 나타난다.

셋째, 한국노동패널 23차(2020년) 본조사 자료 분석 결과, 세대 간 노동조합이 재직 근로자에 실질적인 도움을 주는지에 대한 인식도에 있어 별다른 차이는 발견되지 않았다. 이는 본인이 입사에 성공한 후 노동조합 가입을 통해 본인의 경제적 이익을 지키려는 성향이 청년 세대에서도 기성세대만큼 높을 수 있음을 시사한다.

2. 한국노동패널 19차(2016년) 청년 부가조사 자료

첫째, 조사 대상이 청년 세대 중 밀레니얼 세대와 Z세대를 포괄하는 한국노동패널 19차(2016년) 청년 부가조사 자료 분석 결과에 따르면, 미취업자 및 이직 고려 중인 청년의 경우 취업 시 가장 중요하게 고려하는 사항으로서 고용안정성과 여가를 택한 비중이 높게 나타난다. 반면 동일한 응답자들에 대해 취업 시 포기 가능한 항목을 택하게 했을 때에는 일의 의미 및 여가를 택한 비중이 높아서, 여가의 중요성에 대한 인식이 청년층 구직자 내에서 상당히 양극화되어 있을 가능성을 시사한다.

둘째, 한국노동패널 19차(2016년) 청년 부가조사 자료 분석 결과, 청년층은 본인의 인간관계에 대해서는 상대적으로 자신감을 갖고 있으나 연애 및 결혼, 일자리, 출산 및 양육, 내 집 마련 등의 항목에 대해서는 보통 수준보다 그리 높지 않은 자신감을 갖고 있는 것으로 나타났다. 이는 한국 사회에서 청년층의 어려움이 큰 것으로 알려진 항목에 있어 청년층 스스로의 자신감도 크지 않음을 보여준다.

셋째, 한국노동패널 19차(2016년) 청년 부가조사 자료 분석 결과, 사회 전반에 대한 인식에 있어 청년 세대는 기성세대의 사회 기여도를 상당 부분 인정하고 있음이 나타난다. 더불어 사회적 성취에 있어 본인 노력의 중요성을 나타내는 여러 항목에 동의하는 수준도 보통 이상으로 나타나는데, 2016년 조사 당시 응답 내역임을 감안할 때 좀 더 최근에도 이러한 양상이 유지되는지는 향후 추가 검토가 필요해 보인다.

넷째, 한국노동패널 19차(2016년) 청년 부가조사 자료 분석 결과, 사회 전반에 대한 인식에 있어 청년 세대는 본인들에 대한 사회적 지원 및 기회 부여에 대해 보통보다 낮은 다소 부정적인 인식을 보이는 것으로 나타나, 청년세대가 겪는 어려움을 감안할 때 충분히 예측 가능한 양상을 보이고 있다.

다섯째, 한국노동패널 19차(2016년) 청년 부가조사 자료 분석 결과에 따르면, 청년들의 본인 자신에 대한 인식이 대체로 긍정적인 것으로 나타난다. 즉 본인에 대한 긍정적인 인식 관련 항목에는 평균적으로 보통 이상의 동의 내역을 보이고, 부정적 인식을 담은 항목에 대해서는 보통 이

하의 동의를 나타내고 있다. 이러한 결과는 청년 세대가 겪고 있는 온갖 어려움에도 불구하고 최소한의 자존감은 유지하고 있는 데 따른 것으로 해석된다. 따라서 만약 적절한 정책 지원 및 사회적 배려가 이루어진다면, 청년층이 자신들의 역량을 발휘하는 데 별다른 문제가 없을 것으로 예측된다.

여섯째, 한국노동패널 19차(2016년) 청년 부가조사 자료 분석 결과, 청년층은 주위 사람들에 대한 인식에 있어 긍정적 항목에 대해서는 보통 수준 이상의 동의를 나타내고 있고, 부정적 항목에 대해서는 보통 이하의 동의를 나타내고 있다. 즉 주위 사람들이 본인을 존중하고 도와주려 한다는 인식이 보통 이상으로 긍정적이고, 자신을 무시하고 잘못된 방식으로 대한다는 인식은 보통 이하로 낮게 나타나, 전반적으로 주위 사람의 본인에 대한 태도에 대해 긍정적인 인식을 갖고 있음이 드러난다.

3. 한국교육고용패널 I 13차(2019년) 추적조사 자료

첫째, 조사 대상이 청년 세대 중에서도 밀레니얼 세대에 해당하는 한국교육고용패널 I 13차(2019년) 추적조사 자료를 분석해 보면, 미취업자 및 비경활 대상 설문 시 직장 선택 시 최우선 고려 사항에 대해 급여, 적성, 고용 안정성 등을 꼽은 비중이 높게 나타난다. 이는 한국노동패널 19차(2016년) 청년 부가조사에서 미취업자 및 이직 고려 중인 이들을 대상으로 조사했을 때 고용 안정성과 여가를 선택한 비중이 높은 것과 대비된다. 이는 조사 연도의 차이와 더불어 조사 대상에 취업자 중 이직 고려자가 포함되었는지 여부, 청년 세대 내 밀레니얼 세대 외 Z세대까지 포함되었는지 여부 등이 작용한 것일 수 있다.

둘째, 한국교육고용패널 I 13차(2019년) 추적조사 자료 분석 결과에 따르면, 자신의 현 경제 상황에 대해 보통 수준에 미치지 못하는 만족도를 보이나, 10년 후 본인의 경제 상황이 현재보다 일정 부분 나아질 것으로 비교적 낙관적인 전망을 하고 있음이 드러난다. 반면 한국 경제의 미래에 대해서는 다소 비관적인 전망을 내어 놓고 있는데, 조사 시점에서 주요국 간 통상 마찰 심화 등 요인으로 미래 경제 전망이 암울했던 것이 작용한

것으로 볼 수 있다. 이처럼 국가 경제 전반에 대한 전망과 본인 자신의 경제 상황에 대한 전망이 엇갈리는 이유를 정확히 파악하기는 쉽지 않으나, 일정 부분 청년 세대 특유의 자신감이 반영된 결과로 볼 수 있을 것이다.

셋째, 한국교육고용패널 I 13차(2019년) 추적조사 자료 분석 결과는 밀레니얼 세대가 경제적 성공을 위해 가장 중요한 요소로서 본인 노력을 선택한 비중이 가장 높으나, 부모 도움 및 연줄을 택한 비중도 상당히 높고 이 둘을 합치면 본인 노력을 택한 비중보다 상당히 높음을 보여준다. 이는 조사 시점 부근에 커다란 사회적 파장을 일으켰던 사건 등이 일정 부분 작용한 결과일 수 있어 보인다.

넷째, 한국교육고용패널 I 13차(2019년) 추적조사 자료 분석 결과는 밀레니얼 세대가 한국 사회가 누구든 열심히 노력하면 성공할 수 있는 사회라는 데에 상당 부분 부정적인 인식을 드러내고 있음을 보여준다. 역시 조사 시점 부근에 있었던 특정 사건 등의 영향이 일부 작용했을 수 있어 보인다.

다섯째, 한국교육고용패널 I 13차(2019년) 추적조사 자료 분석 결과에 따르면, 밀레니얼 세대 응답자들이 본인의 인생에 있어 중요 항목으로서 건강과 행복한 가정을 꼽은 비중이 높게 나타난다. 한편 해당 조사 전체 응답자 모두에게 직업 선택에 있어 중요 요소가 무엇인지 설문했을 때 높은 소득 및 소질과 적성을 꼽은 비중이 높게 나타나는데, 미취업자 및 비경활 대상으로 직장 선택 시 최우선 고려 사항에 대해 물었을 때 응답 내역과 별반 다르지 않은 결과라 할 수 있다.

여섯째, 한국교육고용패널 I 13차(2019년) 추적조사 자료 분석 결과는 밀레니얼 세대가 직업생활 성공을 위한 중요 요인으로서 본인의 노력과 성실성, 본인의 능력을 꼽은 비중이 높게 나타남을 보여준다. 동일 조사의 다른 문항에서 본인의 노력으로 성취 가능한 부분에 대해 일정 부분 부정적 인식을 드러냈던 것과 얼핏 보면 상충되는 결과이나, 문항 특성상 일단 응답자가 입사에 성공한 후라는 조건부 상황을 상정한 것으로 볼 수 있어 발생한 현상으로 이해된다. 즉 밀레니얼 세대가 본인 노력만으로 뚫을 수 없는 큰 장벽이 채용을 통한 입직단계에서 발생한다고 인식하고

있음이 엿보이는 대목일 수 있다.

일곱째, 한국교육고용패널 I 13차(2019년) 추적조사 자료 분석 결과에 따르면, 사회경제적 이슈에 대한 밀레니얼 세대의 인식을 알아보는 문항에 대한 답변 내역에서 예측 가능한 바와 같이 평균적으로 약간이나마 보수보다는 진보에 가까운 성향이 드러나고 있다. 다만 경쟁이 사회에 이로운지 해로운지에 대한 인식에 있어 다른 사안에서와는 달리 청년층이 진보보다는 보수에 가까운 성향을 보이는 것으로 나타난다. 이는 청년층이 중시하는 경쟁의 공정성을 확보하기 위해 기성세대가 부단히 노력하는 것이 중요함을 보여주는 결과라 할 수 있다.

여덟째, 한국교육고용패널 I 13차(2019년) 추적조사 자료 분석 결과는, 여러 집단에 대한 밀레니얼 세대의 신뢰 수준을 설문했을 때 노동조합에 대한 신뢰도 점수가 보통 수준보다 낮고, 민간부문에 비해 상대적으로 낮은 정부에 대한 신뢰도보다도 약간 낮게 나타남을 보여준다. 이는 미취업자는 물론 취업자 중에도 노조에 가입되지 않은 응답자가 많은 것이 작용한 결과일 수 있어 보인다. 앞서 한국노동패널 23차(2020년) 본조사 자료 분석 결과, 청년 세대가 기성세대에 비해 노동조합의 재직 근로자에 대한 실질적 도움 인식도에 있어 낮지 않은 것으로 나타난 바 있는데, 이와 달리 신뢰도에 있어서는 본인이 실제로 노조 가입을 통해 도움을 받고 있는지 여부가 상당히 작용했을 것으로 추측해볼 수 있다.

마지막으로, 한국교육고용패널 I 13차(2019년) 추적조사 자료 분석 결과는 본인의 행복도에 대해 밀레니얼 세대가 대체로 긍정적인 답변을 하였음을 보여준다. 앞서 한국노동패널 23차(2020년) 본조사 자료 분석 결과, 행복 인식도에 있어 청년 세대가 기성세대에 비해 약간 더 긍정적인 양상을 보인 것과 일맥상통하는 결과라 할 수 있다.

제 3 장
기업 인사관리와 청년 일자리

본 장에서는 최근 급속한 경제사회구조 변화와 맞물려 나타나고 있는 기업 인사관리 관행의 변화가, 청년 일자리의 양 및 질과 어떠한 관계를 보이는지에 대해 가용한 패널 자료를 활용하여 분석한 결과를 제시한다. 본 장에서 제시된 분석 결과는, 아래 5장에서 기업에 대한 주요 인사관리 변수 변화 예측 관련 설문조사 결과와 결합하여, 향후 청년 일자리의 변화상을 예측하는 데 활용될 것이다.

제1절 선행연구

1. 채용방식

오랜 기간 우리나라 기업의 대표적 채용방식으로 인식되어 온 그룹 단위 대규모 공채 실시 및 변화 양상에 대한 선행연구를 열거하면 다음과 같다.

이종구・김홍유(2010)는 1980년대 이후의 한국 대기업의 공채문화가 2000년대 초반까지 어떻게 변화하였는지에 대해 시대별 특성을 제시하며 비교 분석하였다. 그 결과 대규모 정기공채 시대로 특징지어지는 1980년대를 거쳐 1990년대에 이르러 각 대기업 집단별로 자신들의 새로운 인재

상을 정립하는 단계, 더 나아가 2000년대에 이르러 우수 인재 확보 방안으로서 면접의 중요성 확대 양상이 나타났음을 이종구・김홍유(2010)는 보이고 있다.

흥미롭게도 이종구・김홍유(2010)는 최근 크게 이슈화되고 있는 대기업의 정기공채 의존 탈피 및 필요 인력 수시채용 전환 추세의 뿌리를 1990년대 중반부터 찾을 수 있음을 보여준다. 이종구・김홍유(2010)의 <표 2>(p.225)에 따르면, 주요 5개 기업집단 위주로 1994년에 상시채용제가 도입되었으며, 이를 이종구・김홍유(2010)는 신채용기업(I)로 명명하여 기존의 대규모 정기공채가 소수 수시채용 방식으로 급속히 바뀌는 양상에 주목하였다.

다음으로 류동희・이종구・김홍유(2012)는 이종구・김홍유(2010)와 유사한 문제의식 및 접근방식을 취하되, 한국의 대표적인 기업집단 4곳을 각각 대표하는 4개 기업의 1980년대 이후 채용방식 변화상을 체계적으로 정리하였다. 그 결과 이들 기업에서 1980년대 대규모 정기공채 실시에 적합한 방식의 일률적인 전형방식에서, 1990년대에 이르러 소수 인원 수시채용이 본격적으로 실시되기 시작하며 그에 맞춘 새로운 전형방식이 도입되었음을 류동희・이종구・김홍유(2012)는 보여주고 있다.

본 연구의 관심 주제인, 기업의 채용방식 변화가 해당 기업의 청년 일자리 양과 질에 미친 영향을 직접 다룬 선행연구를 찾기는 어렵다. 다만 채용방식의 차이에 따라 조직 구성원의 만족도 및 몰입도가 유의미하게 달라짐을 보인 선행연구로 정범구・이재근(2002)을 들 수 있다.

정범구・이재근(2002)의 <표 6>(p.152)에 따르면, 자체 설문조사 결과를 분석할 때 정기채용으로 입사한 그룹과 수시채용을 통해 입사한 그룹 사이에 직무만족 및 조직몰입에 있어 통계적으로 유의한 차이가 있는데, 수시채용 그룹이 정기채용 그룹에 비해 더 우수한 양상을 보이고 있다.

2. 근무방식

최근 코로나19 팬데믹 시기를 거치면서 재택 및 원격근무의 중요성이 급격히 부상하였다. 그 결과 최근 1, 2년 사이 관련 연구가 활발히 수행

되면서 선행연구가 상당 부분 축적된 상태이다. 더불어 팬데믹 이전부터 청년층 등이 선호하는 유연한 근무방식으로서 재택 및 원격근무에 대한 관심은 서서히 늘어나는 추세였고, 이를 반영하여 팬데믹 이전 시기에 수행된 선행연구 역시 상당수 찾아볼 수 있다.

2000년대 중반에 이루어진 임보영・정진우(2006)의 연구는 IT 기술의 발전에 맞추어 원격근무가 일상화되기 위해 요구되는 전제조건을 명확히 기술하는 데 초점을 맞추었다. 그에 따르면 법・제도 개선 및 인사평가제도 변화 등 원격근무 확산을 저해하는 요인을 제거하고, 행정수도 이전 등 추세에 맞춰 원격근무를 장려하며, 관련된 신기술 개발 및 정보보호 등 이슈에 대해 정부가 적극 개입할 것을 임보영・정진우(2006)는 촉구하였다.

배귀희・양건모(2011)는 2000년대 초반 한국 공무원들 사이에 도입되기 시작한 유연근무제의 선호도 및 확산 저해 요인을 실증적으로 분석한 결과를 보여준다. 중앙부처 공무원에 대한 자체 설문조사 분석 결과 선호하는 유연근로 형태로서 시차출근 응답 비율이 가장 높았고, 재택근무 선호도는 상대적으로 낮게 나타났다(ib., p.139, 표 8). 재택근무를 선호하지 않는 이유로 동료에 대한 업무 전가 우려, 승진 등에서의 불이익 우려 등이 제기되었다(ib., p.146, 표 14).

박경환(2015)은 원격・재택근무 등 유연근무제도 도입이 기업의 재무성과, 혁신성과, 사회적 효과성 등에 미치는 영향을 1,200개 기업에 대한 자체 조사 분석 결과를 통해 제시하였다. 그 결과 원격・재택근무가 기업의 재무성과와 유의한 정(+)의 관계를 갖는 것으로 나타났고, 반면 혁신성과와 재택근무제 사이에는 부정적 관계가 나타났다(ib., p.18, 표 4). 한편 직무만족도, 조직몰입도 등 사회적 효과성과 재택근무제 사이에는 유의한 정(+)의 관계가 도출되었다(ib., p.19, 표 5).

코로나19 팬데믹 이후 재택 및 원격근무와 관련하여 수행된 주요 선행연구는 다음과 같다.

한국은행(2020)은 국내외 선행연구를 분석하여 코로나19 발발 이후 급속히 확산된 재택근무가 생산성과 근로자의 삶의 질에 어떤 영향을 미칠 것인지 논의하였다. 한국은행(2020)의 분석 결과, 재택근무 확산이 통근

시간 감축 및 자율성 증대 등을 통해 생산성 제고 가능성을 갖는 반면, 유기적 의사소통 및 상호 학습 기회의 감소가 생산성 저하 요인으로 작용할 수도 있기 때문에, 재택근무의 생산성에 대한 영향을 일률적으로 말하기 어려운 것으로 나타났다. 더불어 한국은행(2020)은 근로자의 삶의 질에 있어서도 재택근무의 긍정적인 영향과 부정적인 영향이 혼재해 있기 때문에, 긍정적 효과를 극대화하기 위해서는 다양한 인프라 확보가 중요함을 지적하고 있다.

고대유・맹철규(2021)는 한국행정연구원의 공직생활실태조사 자료를 활용하여 공무원의 재택근무 빈도가 조직몰입도에 어떤 영향을 미치는지 분석한 결과를 제시하였다. 그 결과 공무원의 재택근무 빈도가 늘어날수록 조직몰입도가 낮아지는 부(-)의 관계가 나타나며, 조절변수로서 목표명확성과의 교차항을 넣어 분석한 결과, 목표명확성이 높을수록 재택근무의 조직몰입도에 대한 부정적 영향이 더 많이 상쇄되는 것으로 나타났다(ib., p.181, 표 7).

3. 급여체계

호봉제에 기반한 전통적 연공급 위주의 급여체계에서 벗어나, 시대 변화에 맞는 직무급 및 직능급 위주의 임금체계 개편이 필요하다는 목소리가 대두된 지는 이미 상당한 시일이 흘렀다. 다만 최근 추세를 감안할 때 청년층들이 선호할 만한 급여체계로의 개편이 기대만큼 활발히 이루어져 온 것으로 보이지 않는 반면, 관련 필요성에 대한 선행연구는 상당히 축적된 것으로 보인다.

2000년대 중반 수행된 황수경(2005)의 연구는 광업・제조업통계조사 및 임금구조기본통계조사 자료를 활용하여 기업 수준의 생산함수 및 근로자 유형별 임금함수를 추정하였다. 그 결과 34세 이하 근로자에 비해 높은 연령대의 근로자들의 상대임금 수준과 상대 생산성 사이에 큰 괴리를 관측하였다(ib., p.5, 표 1). 황수경(2005)은 이러한 결과를 바탕으로 인력구성의 고령화 양상을 감안할 때 연공급 유지가 기업에 커다란 부담을 초래할 수 있음을 주장하였다.

유규창(2014)은 한국 기업의 임금체계 개편 필요성에 대한 논의가 오랜 기간 이루어진 데 비해 실제 직무급 도입 방안 등에 대한 구체적 실행이 이뤄지지 않는 현실을 비판하였다. 직무급이 연공급보다 무조건 우월한 것은 아니나, 고도 경제성장기를 지나 성장 정체기에 접어들고 글로벌 경쟁이 격화되는 시기에는 직무급 같은 직무중심 인적자원관리가 연공급으로 대표되는 속인중심 인적자원관리보다 더 적합함을 주장하였다(ib., p.43, 표 2).

연공급 제도가 노동시장 분절을 악화시키는 원인이 된다는 주장도 있다. 권현지・함선유(2017)는 고용형태별근로실태조사 자료를 통해 분석한 결과, 연공급 의존도가 높은 사업체일수록 비정규직 노동에 대한 의존도 역시 높아지며(ib., p.27, 표 4), 정규직-비정규직 간 임금격차 역시 조직의 임금연공성과 유의미한 정(+)의 관계를 나타냄을 보였다(ib., p.28, 표 5). 권현지・함선유(2017)는 이러한 분석 결과를 연공급이 내부자들의 이익 추구를 위해 작동하면서 노동시장 분절을 초래하는 것으로 해석하였다.

한편 직무급을 도입한 기업에서 반드시 임금연공성이 낮아지는 관계가 존재하지 않음을 주장한 연구도 있다. 박희준(2018)은 인적자본기업실태조사 자료를 통해 t년도에 특정 기업이 직무급을 활용한 경우 t+2년도 및 t+4년도 해당 기업의 임금연공성에 어떠한 영향이 나타나는지 분석하였다. 그 결과 t+2년도의 임금연공성과는 유의한 관계를 갖지 않고, t+4년도의 연공성과는 유의한 정(+)의 관계를 갖는 것으로 나타났다(ib., p.127, 표 2). 박희준(2018)은 이러한 결과를 직무급과 연공급이 상호 배타적이라 보기 어렵고, 현실적으로 기업이 직무급 활용에 있어 다양한 어려움을 겪고 있기 때문으로 해석하였다.

김현옥・이명주(2020)는 인적자본기업실태조사 자료를 활용하여 어떤 유형의 기업이 직무급을 도입하여 활용하는지 분석한 결과를 제시하였다. 그 결과 업종별로는 금융업에 속하는 기업, 업력이 낮은 기업, 연봉제를 실시하지 않는 기업, 그리고 호봉제 유지 기간이 짧은 기업일수록 직무급 실시 확률이 높게 나타났다(ib., p.412, 표 2). 김현옥・이명주(2020)는 이러한 분석 결과를 바탕으로 기업이 직무급을 도입하고자 할 때 자

신들의 특성에 맞춰 신중하게 접근할 필요가 있음을 지적하였다.

안상목・박우성(2021)은 대기업 생산직 대상 연공급 중심 임금체계를 개편하는 데 성공한 기업의 사례를 분석하여 그 시사점을 제시하였다. 사례 분석 대상 기업의 경우 연공성 완화와 역할급 신설을 병행하되, 그 과정에서 노사 간 적극적인 소통을 통해 신뢰 구축에 주력하였음을 안상목・박우성(2021)은 지적하였다. 기업경쟁력 유지를 통한 고용안정을 위해 기존의 연공급제 개선이 불가피하다는 점을 경영진이 허심탄회하게 설득하고, 임금체계 개편에 동의하는 사업장에 기본급 인상 인센티브를 제공하며, 새로운 임금체계 시뮬레이션 결과의 투명한 공개 등 노력을 통해 노조를 설득시킨 과정을 안상목・박우성(2021)은 주목하였다.

제2절 채용방식과 청년 일자리

본 절에서는 기업의 인사관리 항목 중 채용방식과 청년 일자리의 양 및 질 사이에 나타나는 관계에 초점을 맞춘다.

본 절에서는 현재 대규모 공채 중심에서 수시 경력 채용 중심으로 변화해 가는 기업의 채용방식이 청년 일자리의 양과 질에 미칠 영향을 살펴보고자 하는 의도로, 우선 기존 패널 자료 분석을 통해 기업의 채용방식과 청년 일자리 간 어떤 관계가 나타나는지 분석할 것이다.

1. 분석 자료

본 목적을 위해 사용한 자료는 한국직업능력연구원의 인적자본기업패널 3차~7차년도 자료로서, 격년으로 2009년부터 2017년까지의 기간에 조사가 이루어진 자료이다.

인적자본기업패널조사의 가장 큰 특징은 사업체 단위가 아닌, 본사 및 모든 사업장을 포괄한 100인 이상 기업체 단위로 조사가 이루어졌다는 점이다. 한편 인적자본기업패널 유료 구입 자료의 경우 표본기업의 NICE

기업재무 데이터를 연결할 수 있는 점을 활용하여, 아래에서 기업 재무지표를 통제변수로 추가한 모형의 추정 결과를 함께 제시하였다.

본 분석에 활용한 문항은 기업의 인사관리 항목 중 채용방식에 관련된 것들이다. 즉 전체 채용 중 수시채용 비율, 새로운 인력수요 발생 시 주로 사용하는 충원방식(신규인력 채용·양성, 타 기업 스카우트 또는 경력자 채용 등)에 대한 문항을 핵심 설명변수로 활용하였다.

청년 일자리의 양과 질을 대표하는 종속변수로서 조직 내 전체 정규직 인원 중 청년층이 차지하는 비중, 전체 정규직 인원 대비 신입 정규직 채용 비중, 신입 1년차 총급여 등의 항목을 분석 자료에 포함된 문항을 활용하여 생성하였다.

2. 기초통계

본 절의 분석을 위해 인적자본기업패널 3차~7차년도(2009~2017년) 조사 자료로부터 활용되는 핵심 설명변수, 종속변수 및 통제변수에 대한 기초통계는 <표 3-1>에 제시되어 있다.

〈표 3-1〉 기초통계 : 인적자본기업패널 자료

변수	산술평균	중윗값	표준편차	최솟값	최댓값	관측 수
종속변수						
정규직 30대 이하 비율	0.59	0.59	0.19	0	1	1,582
정규직 20대 이하 비율	0.20	0.17	0.13	0	0.83	1,582
신입 정규직 채용 비율	0.08	0.05	0.08	0	0.65	1,545
제조업 사무관리직 신입 1년차 총급여(백만 원)	29.51	28.00	7.18	12.00	60.00	1,527
핵심 설명변수						
수시채용 비율(%)	72.12	100	35.35	0	100	1,242
신규인력채용양성 더미	0.63	1	0.48	0	1	1,585
재직근로자활용 더미	0.15	0	0.36	0	1	1,585
타기업경력자채용 더미	0.21	0	0.41	0	1	1,585
타기업외주확대 더미	0.00	0	0.05	0	1	1,585
협력업체활용 더미	0.00	0	0.03	0	1	1,585

〈표 3-1〉의 계속

변수	산술평균	중윗값	표준편차	최솟값	최댓값	관측 수
통제변수						
정규직 전체 인원(명)	745.71	303	1,612.87	10	21,217	1,585
기업연령(연차)	37.68	36.00	17.12	4	121	1,585
매출액(천 원)	6.61e+08	1.43e+08	2.21e+09	48,000	4.44e+10	1,555
영업이익(천 원)	3.85e+07	5,494,920	1.69e+08	-1.41e+09	1.87e+09	1,555
자산총계(천 원)	2.61e+09	1.63e+08	1.91e+10	402,589	3.01e+11	1,555
자본집약도	752,836.3	460,263.5	1,973,801	10,347.93	4.81e+07	1,410

자료 : 한국직업능력연구원, 인적자본기업패널조사 3차~7차년도 자료.

<표 3-1>에서 종속변수 중 “정규직 30대 이하 비율”은 정규직 29세 이하 인원과 정규직 30대 인원을 합한 후 이를 해당 기업 정규직 전체 인원으로 나눈 값이고, “정규직 20대 이하 비율”은 정규직 29세 이하 인원을 정규직 전체 인원으로 나눈 값이다. 한편 “신입 정규직 채용 비율”은 경력 채용에 대비되는 개념으로서 신입 정규직 채용 인원을 정규직 전체 인원으로 나누어 산정하였다. 한편 인적자본기업패널조사에서 신입사원 1년차의 연간 총급여를 제조업종 사무관리직에 대해서만 설문하는 관계로 청년 일자리의 질을 나타내는 종속변수 설정에도 그대로 반영하였다.

3. 분석 모형

3장과 4장 모두에서 인적자본기업패널조사 혹은 사업체패널조사 자료를 활용하여 핵심 설명변수와 청년 일자리 관련 결과 변수 간 관계를 추정할 때, 확률효과(random effect) 모형을 활용하여 추정하였다. 이때 고정효과(fixed effect) 모형을 사용하지 않은 이유는 본 연구에서 향후 3년간 경제사회구조 변화에 따른 기업/사업체의 인사관리 및 노조 변수의 변화가 청년 일자리에 미치는 영향을 예측하고자 할 때, 기업/사업체의 시간 불변의 고정 요소를 통제한다는 고정효과의 취지가 이에 부합하지 않는다고 판단하기 때문이다.

물론 변수 간 인과관계를 가능한 한 엄밀히 추정하는 것이 분석의 주

된 목적이라면 고정효과 모형을 병행 분석하는 것이 바람직할 것이나, 3년 후 미래 예측을 위한 자료를 생성하는 것이 본 연구 3장 및 4장에서 수행되는 기존 패널조사 자료 분석의 주된 목적임을 감안하면 인과관계의 엄밀한 추정이 상대적으로 덜 중요한 것으로 판단된다.

더불어 3장과 4장에 제시된, 확률효과 모형 분석 결과를 담은 모든 표는 총 4개의 모형을 담고 있다. 모형 1은 청년 일자리 관련 종속변수와 핵심 설명변수의 관계를 추정하면서 통제변수로 기업연령/사업체업력을 추가한 모형이고, 모형 2는 이에 더해 산업중분류더미를 추가 통제한 모형이다. 모형 3은 모형 2의 통제변수에 연도더미를 추가하고, 사업체패널조사 자료 분석의 경우 소재지더미까지 추가하여 통제한 모형이다. 한편 모형 4는 모형 3의 통제변수에 재무지표 변수(매출액, 영업이익, 자산총액 등)를 추가로 통제하였다.[5)]

이때 모형 4에서처럼 재무지표 변수를 통제하여 분석하는 것이 일반화된 관행이라 할 수도 있으나, 결과 변수로 들어가야 할 변수를 설명변수로 추가하는 사례에 해당하여 오히려 분석 결과에 편의(bias)를 발생시킬 우려가 있는 것으로 볼 수도 있다(Angrist and Pischke, 2009). 더불어 본 연구에서 3년 후 기업의 인사관리 관행 등의 변화로 인해 나타나는 청년 일자리의 변화를 예측하고자 할 때, 기업의 재무지표가 통제되면서 고정되는 것이 개념상 적합하지 않다고 볼 여지도 있다.

그 외 재무지표 추가 통제로 인해 분석 표본 수가 줄어드는 등 다양한 부분을 고려하여, 본 연구에서는 각 분석 모형의 모형 3을 핵심 분석 결과를 담은 모형으로 간주하고자 한다. 즉 5장에서 기업 대상 자체 설문조사 결과를 결합하여 3년 후 청년 일자리의 양과 질에 나타날 변화를 정량적으로 예측할 때, 각 분석의 모형 3에 제시된 추정 결과를 활용할 것이다.

본 연구의 핵심 분석 모형인 확률효과 모형을 수식으로 나타내면 다음과 같다.

---

5) 종속변수가 청년 일자리의 질을 나타내는 경우 통제변수로서 정규직전체인원에 로그를 취한 값을 포함하였다. 한편 인적자본기업패널조사 자료 분석의 경우 재무지표 변수로서 자본집약도까지 포함하였다.

$$y_{i_t} = x_{i_t}\beta + z'_{i_t}\gamma + (\alpha_i + \epsilon_{i_t})$$

이때 y_{it}는 i 기업/사업체의 t 시점에서의 청년 일자리의 양 혹은 질과 관련된 종속변수이고, x_{it}는 i 기업/사업체의 t 시점에서의 인사관리 및 노동조합 현황과 관련된 본 모형의 핵심 설명변수이다. 한편 z는 본 분석의 핵심 설명변수와 종속변수 간 관계를 분석할 때 다른 조건을 동일하게 유지하는 목적으로 활용되는 통제변수의 벡터이다. ϵ는 오차항을 나타낸다.[6)]

위 모형에서 α_i는 개별기업/사업체효과로서 시간 불변의 관측되지 않은 요인을 나타낸다. 확률효과 모형의 주된 가정은 α_i가 다른 설명변수들과 상관관계를 갖지 않아 오차항 $u_{i_t} = \alpha_i + \epsilon_{i_t}$로 흡수된다는 것이다.

이러한 확률효과 모형은 FGLS(feasible generalized least squares)를 통해 추정하게 된다. 다만 시간에 따라 변화하는 요인까지 통제되는 것은 아닌 점을 감안할 때 상당 부분 내생성 편의(endogeneity bias)가 잔존할 가능성이 높다. 이런 이유로 분석 결과의 인과관계 해석에는 주의가 필요하다.

한편 패널 자료의 특성을 반영하여, 각 분석의 통계적 유의성을 제시할 때 표준오차로서 기업/사업체 단위에서 군집화된 클러스터 강건 표준오차(cluster-robust standard error)를 사용함으로써 추정계수의 유의성 판단에 있어 엄밀성을 기하였다.

4. 분석 결과

이제 인적자본기업패널조사 자료를 활용하여 분석한 결과를 살펴보기로 한다. 다만 청년 일자리의 양 중 저량을 나타내는 종속변수인 “정규직 30대 이하 비율”과 “정규직 20대 이하 비율”, 청년 일자리의 양 중 유량을 나타내는 종속변수인 “신입 정규직 채용 비율”, 그리고 청년 일자리의 질을 나타내는 종속변수 “제조업 사무관리직 신입 1년차 총급여” 모두에

6) 각 분석의 모형 3과 4에는 연도더미를 함께 넣어 통제하였다.

대해 분석을 실시하였으나, 핵심 설명변수에 대한 통계적 유의성이 없는 경우 해당 분석 결과는 별도 제시하지 않음을 밝힌다.[7)]

인적자본기업패널조사 자료로부터 추출된 변수를 활용하여 확률효과 모형을 통해 기업의 수시채용 비율과 청년 일자리의 양 및 질 간의 관계를 GLS로 분석한 결과는 <표 3-2>~<표 3-3>에 제시되어 있다.

〈표 3-2〉 수시채용 비율과 청년 일자리의 양(확률효과 모형)

종속변수 : 정규직 20대 이하 비율

변수	모형 1	모형 2	모형 3	모형 4
수시채용 비율(%)	-0.0002** (0.0001)	-0.0002** (0.0001)	-0.0002** (0.0001)	-0.0002* (0.0001)
기업연령	-0.0019*** (0.0004)	-0.0022*** (0.0004)	-0.0012*** (0.0004)	-0.0013*** (0.0004)
ln(매출액)				-0.0005 (0.0099)
ln(영업이익)				0.0061* (0.0032)
ln(자산총계)				-0.0008 (0.0103)
ln(자본집약도)				0.0012 (0.0085)
산업중분류더미 통제 여부	X	O	O	O
연도더미 통제 여부	X	X	O	O
상수	0.2908*** (0.0181)	0.2887*** (0.0294)	0.2426*** (0.0298)	0.1863 (0.1216)
관측 수	1,239	1,239	1,239	917
R^2	0.0297	0.1854	0.2092	0.2594
$Prob>\chi^2$	0.0000	-	-	-

주 : 괄호 안 숫자는 클러스터 강건 표준오차(cluster-robust standard error)를 나타냄. *, **, ***는 각각 유의수준 10%, 5%, 1%에서 통계적으로 유의함을 나타냄.
자료 : 한국직업능력연구원, 인적자본기업패널조사 3차~7차년도 자료.

7) 3장과 4장 모두에서 핵심 설명변수별 분석 결과 중 가장 선호하는 모형인 모형 3의 추정계수가 유의수준 10%에서 유의한지 여부를 기준으로 삼았다. 즉 모형 3의 핵심 설명변수 추정계수가 유의수준 10%에서 유의하지 않은 경우에는 그 분석 결과를 본문에서 제외하였다. 통계적 유의성 부족으로 본문에 제시되지 않은 분석 결과는 저자에게 요청 시 제공 가능하다.

이는 현재 채용시장의 흐름이 대규모 공채 위주에서 수시채용 위주로 변화해 가는 추세가 청년 일자리의 양 및 질에 어떤 변화를 초래할지 가늠하고자 하는 목적으로 수행된 분석이다.

<표 3-2>에 제시된 결과는 기업의 전체 채용자 중 수시 채용자 비율이 높아질수록 기업의 정규직 전체 인원 중 29세 이하가 차지하는 비중은 통계적으로 유의하게 낮아짐을 보여준다. 구체적으로 모형 3을 기준으로 할 때 수시채용 비율 1%p 상승 시 정규직 20대 이하 비율은 0.02%p

〈표 3-3〉 수시채용 비율과 청년 일자리의 질(확률효과 모형)

종속변수 : ln(신입1년차총급여)

변수	모형 1	모형 2	모형 3	모형 4
수시채용 비율(%)	-0.0005*** (0.0002)	-0.0005*** (0.0002)	-0.0006*** (0.0001)	-0.0006*** (0.0002)
ln(정규직전체인원)	0.0834*** (0.0108)	0.0726*** (0.0108)	0.0814*** (0.0094)	0.0492*** (0.0176)
기업연령	0.0070*** (0.0007)	0.0071*** (0.0007)	0.0009* (0.0006)	-0.0003 (0.0005)
ln(매출액)				0.0485*** (0.0146)
ln(영업이익)				0.0012 (0.0045)
ln(자산총계)				-0.0045 (0.0211)
ln(자본집약도)				0.0430*** (0.0152)
산업중분류더미 통제 여부	X	O	O	O
연도더미 통제 여부	X	X	O	O
상수	2.6234*** (0.0662)	2.6068*** (0.0918)	2.7977*** (0.0871)	1.6175*** (0.2275)
관측 수	1,199	1,199	1,199	899
R^2	0.2377	0.4157	0.5763	0.6168
$Prob>\chi^2$	0.0000	-	-	-

주 : 괄호 안 숫자는 클러스터 강건 표준오차(cluster-robust standard error)를 나타냄. *, **, ***는 각각 유의수준 10%, 5%, 1%에서 통계적으로 유의함을 나타냄.

자료 : 한국직업능력연구원, 인적자본기업패널조사 3차~7차년도 자료.

낮아지는 관계가 추정되고 있다. 한편 통제변수 중 기업연령이 높아질수록 정규직 20대 이하 비율이 유의하게 낮아지는 양상이 관찰된다.

<표 3-3>은 기업의 수시채용 비율이 높아질 때 제조업종 사무관리직 신입사원 1년차의 연간 총급여가 하락하는 관계가 통계적으로 유의함을 보여주고 있다. 구체적으로 모형 3에서 수시채용 비율이 1%p 상승할 때 신입 1년차 총급여가 0.06% 감소하는 관계가 추정되고 있다. 통제변수 중에는 정규직 전체 인원이 증가할수록 신입 1년차 총급여가 유의하게 상승하는 관계가 나타나며, 기업연령이 높아질 때 역시 유의하게 상승하는 관계가 관측된다.

다음으로 인적자본기업패널조사 자료로부터 추출된 변수를 활용하여 확률효과 모형을 통해 기업의 경영지원인력 충원방식과 청년 일자리의 양 및 질 간의 관계를 GLS로 분석한 결과는 <표 3-4>~<표 3-7>에 제시되어 있다.

이 역시 기존의 대규모 신입 공채에서 수시 경력채용 형태 위주로 되어가는 채용시장의 변화 양상이 청년 일자리의 양 및 질에 대해 미치는 영향을 파악하고자 수행되는 분석이다. 더불어 타 기업 외주 확대나 협력업체 활용이 갖는 영향 역시 본 분석을 통해 파악할 수 있다.

<표 3-4>에 제시된 결과는 경영지원 관련 사무직종을 기준으로 기업의 새로운 인력수요 발생 시 주로 사용하는 충원방식에 있어, “신규인력의 채용 및 양성”을 기준 범주로 놓고 대비할 때 “타 기업에 대한 외주 확대” 및 “협력업체를 통한 해소” 활용 시 정규직 30대 이하 비율이 통계적으로 유의하게 낮아짐을 보여준다. 모형 3을 기준으로 할 때 “타 기업 외주 확대”는 “신규인력 채용 및 양성” 대비 정규직 30대 이하 비율을 4.08%p 낮추는 것으로 나타나며, “협력업체 활용”은 역시 “신규인력 채용 및 양성” 대비 정규직 30대 이하 비율을 15.03%p 낮추는 관계가 있는 것으로 나타난다.

<표 3-5>는 역시 경영지원 인력 충원방식에 있어 “협력업체 활용”이 기준 범주인 “신규인력 채용 및 양성” 대비 기업의 정규직 20대 이하 비율을 유의하게 낮추는 관계가 있음을 보여준다. 모형 3에서 그 감소 효과는 15.54%p에 달하는 것으로 나타나고 있다.

〈표 3-4〉 경영지원인력 충원방식과 청년 일자리의 양(확률효과 모형) Ⅰ

종속변수 : 정규직 30대 이하 비율

변수	모형 1	모형 2	모형 3	모형 4
신규인력채용양성 더미	생략 범주			
재직근로자활용 더미	-0.0111 (0.0097)	-0.0107 (0.0098)	-0.0099 (0.0092)	-0.0241* (0.0124)
타기업경력자채용 더미	0.0072 (0.0090)	0.0051 (0.0090)	0.0096 (0.0084)	-0.0019 (0.0103)
타기업외주확대 더미	-0.0575** (0.0227)	-0.0517** (0.0234)	-0.0408** (0.0187)	-0.0726*** (0.0091)
협력업체활용 더미	-0.1625*** (0.0044)	-0.1687*** (0.0050)	-0.1503*** (0.0070)	생략
기업연령	-0.0057*** (0.0006)	-0.0060*** (0.0006)	-0.0024*** (0.0006)	-0.0030*** (0.0006)
ln(매출액)				-0.0007 (0.0114)
ln(영업이익)				0.0080** (0.0041)
ln(자산총계)				0.0090 (0.0131)
ln(자본집약도)				0.0022 (0.0115)
산업중분류더미 통제 여부	X	O	O	O
연도더미 통제 여부	X	X	O	O
상수	0.8004*** (0.0240)	0.7339*** (0.0475)	0.6072*** (0.0501)	0.3328** (0.1665)
관측 수	1,582	1,582	1,582	1,158
R^2	0.0791	0.2849	0.3397	0.3712
Prob>χ^2	0.0000	-	-	-

주 : 괄호 안 숫자는 클러스터 강건 표준오차(cluster-robust standard error)를 나타냄. *, **, ***는 각각 유의수준 10%, 5%, 1%에서 통계적으로 유의함을 나타냄.

자료 : 한국직업능력연구원, 인적자본기업패널조사 3차~7차년도 자료.

〈표 3-5〉 경영지원인력 충원방식과 청년 일자리의 양(확률효과 모형) II

종속변수 : 정규직 20대 이하 비율

변수	모형 1	모형 2	모형 3	모형 4
신규인력채용양성 더미	생략 범주			
재직근로자활용 더미	-0.0006 (0.0098)	0.0003 (0.0099)	0.0002 (0.0094)	-0.0099 (0.0109)
타기업경력자채용 더미	0.0061 (0.0085)	0.0037 (0.0086)	0.0071 (0.0081)	0.0079 (0.0093)
타기업외주확대 더미	-0.0215 (0.0136)	-0.0137 (0.0132)	-0.0062 (0.0104)	-0.0219** (0.0094)
협력업체활용 더미	-0.1658*** (0.0041)	-0.1751*** (0.0060)	-0.1554*** (0.0075)	생략
기업연령	-0.0021*** (0.0004)	-0.0025*** (0.0004)	-0.0010*** (0.0004)	-0.0012*** (0.0004)
ln(매출액)				0.0004 (0.0089)
ln(영업이익)				0.0080*** (0.0031)
ln(자산총계)				0.0017 (0.0099)
ln(자본집약도)				-0.0022 (0.0081)
산업중분류더미 통제 여부	X	O	O	O
연도더미 통제 여부	X	X	O	O
상수	0.2746*** (0.0162)	0.2587*** (0.0268)	0.1988*** (0.0266)	0.1002 (0.1072)
관측 수	1,582	1,582	1,582	1,158
R^2	0.0210	0.1502	0.1896	0.2382
Prob>χ^2	0.0000	-	-	-

주 : 괄호 안 숫자는 클러스터 강건 표준오차(cluster-robust standard error)를 나타냄. *, **, ***는 각각 유의수준 10%, 5%, 1%에서 통계적으로 유의함을 나타냄.

자료 : 한국직업능력연구원, 인적자본기업패널조사 3차~7차년도 자료.

<표 3-6>은 기준 범주 대비 인력충원을 위해 협력업체를 활용하는 경우 신입 정규직 채용 인원이 정규직 전체 인원 중에서 차지하는 비율이 통계적으로 유의하게 낮아지며, 그 감소 효과가 모형 3을 기준으로 6.85%p에 달함을 보여주고 있다.

〈표 3-6〉 경영지원인력 충원방식과 청년 일자리의 양(확률효과 모형) III

종속변수 : 신입 정규직 채용 비율

변수	모형 1	모형 2	모형 3	모형 4
신규인력채용양성 더미	생략 범주			
재직근로자활용 더미	-0.0017 (0.0059)	0.0024 (0.0062)	0.0029 (0.0061)	-0.0014 (0.0064)
타기업경력자채용 더미	-0.0061 (0.0061)	-0.0058 (0.0064)	-0.0053 (0.0063)	-0.0131* (0.0071)
타기업외주확대 더미	0.0339 (0.0336)	0.0310 (0.0270)	0.0279 (0.0244)	0.0015 (0.0072)
협력업체활용 더미	-0.0613*** (0.0029)	-0.0701*** (0.0047)	-0.0685*** (0.0053)	생략
기업연령	-0.0005** (0.0002)	-0.0008*** (0.0002)	-0.0007*** (0.0002)	-0.0004 (0.0002)
ln(매출액)				-0.0162*** (0.0057)
ln(영업이익)				0.0086*** (0.0023)
ln(자산총계)				0.0081 (0.0064)
ln(자본집약도)				-0.0146** (0.0060)
산업중분류더미 통제 여부	X	O	O	O
연도더미 통제 여부	X	X	O	O
상수	0.0970*** (0.0093)	0.0915*** (0.0197)	0.0811*** (0.0202)	0.2778*** (0.0671)
관측 수	1,545	1,545	1,545	1,134
R^2	0.0094	0.1279	0.1322	0.1663
Prob>χ^2	0.0000	-	-	-

주 : 괄호 안 숫자는 클러스터 강건 표준오차(cluster-robust standard error)를 나타냄. *, **, ***는 각각 유의수준 10%, 5%, 1%에서 통계적으로 유의함을 나타냄.

자료 : 한국직업능력연구원, 인적자본기업패널조사 3차~7차년도 자료.

<표 3-7>은 기준 범주 대비 인력충원을 위해 협력업체를 활용하는 경우의 청년 일자리의 양에 대해 관측되었던 부정적 영향이 일자리의 질 변수의 경우 반대 방향으로 작용하고 있음을 보여준다. 구체적으로 “신규인력 채용 및 양성” 대비 “협력업체 활용”을 통해 인력을 충원하는 경

우 제조업종 사무관리직 신입사원 1년차의 연간 총급여가 통계적으로 유의하게 높아지며, 그 증가 효과가 모형 3을 기준으로 8.53%에 달함을 보여주고 있다.

〈표 3-7〉 경영지원인력 충원방식과 청년 일자리의 질(확률효과 모형)

종속변수 : ln(신입1년차총급여)

변수	모형 1	모형 2	모형 3	모형 4
신규인력채용양성 더미	생략 범주			
재직근로자활용 더미	0.0036 (0.0135)	-0.0020 (0.0133)	0.0005 (0.0111)	0.0043 (0.0126)
타기업경력자채용 더미	0.0118 (0.0113)	0.0096 (0.0115)	-0.0013 (0.0092)	0.0029 (0.0101)
타기업외주확대 더미	0.0554 (0.0688)	0.0574 (0.0613)	0.0378 (0.0493)	0.0939*** (0.0126)
협력업체활용 더미	0.1477*** (0.0111)	0.1488*** (0.0114)	0.0853*** (0.0103)	생략
ln(정규직전체인원)	0.0750*** (0.0103)	0.0659*** (0.0102)	0.0789*** (0.0088)	0.0593*** (0.0157)
기업연령	0.0091*** (0.0008)	0.0088*** (0.0008)	0.0009** (0.0005)	-0.0002 (0.0005)
ln(매출액)				0.0509*** (0.0143)
ln(영업이익)				0.0017 (0.0040)
ln(자산총계)				-0.0154 (0.0212)
ln(자본집약도)				0.0551*** (0.0145)
산업중분류더미 통제 여부	X	O	O	O
연도더미 통제 여부	X	X	O	O
상수	2.5761*** (0.0631)	2.5969*** (0.0824)	2.8186*** (0.0745)	1.5636*** (0.1997)
관측 수	1,527	1,527	1,527	1,134
R^2	0.1871	0.3652	0.5701	0.6187
$Prob>\chi^2$	0.0000	-	-	-

주 : 괄호 안 숫자는 클러스터 강건 표준오차(cluster-robust standard error)를 나타냄. *, **, ***는 각각 유의수준 10%, 5%, 1%에서 통계적으로 유의함을 나타냄.
자료 : 한국직업능력연구원, 인적자본기업패널조사 3차~7차년도 자료.

제3절 근무방식과 청년 일자리

본 절에서는 사업체의 인사관리 항목 중 근무방식과 청년 일자리의 양 및 질 사이에 나타나는 관계에 초점을 맞춘다.

앞서 2장에서 한국노동패널 19차(2016년) 청년 부가조사 자료에 대한 기초통계 수준의 분석을 통해, 취업 시 중요 고려 사항으로서 고용안정성 다음으로 “원하는 것을 할 수 있는 여가나 자유시간 보장”을 택한 비중이 높음을 살펴본 바 있다.

본 절에서는 이를 바탕으로 재택원격근무 등 다양한 형태의 유연근무제를 청년층이 선호하는 근무형태로 볼 수 있다고 전제하고, 이러한 유연근무제 실시가 사업체 내 청년 일자리의 양 및 질과 어떤 관계를 갖는지 기존 패널 자료 분석을 통해 파악해 보고자 한다.

1. 분석 자료

본 목적을 위해 사용한 자료는 한국노동연구원의 사업체패널조사 1차~7차년도 자료로서, 연도 기준으로 2005년부터 2017년 사이 격년으로 조사된 자료이다.

앞 절에서 사용한 인적자본기업패널조사 자료와의 가장 큰 차이는 사업체패널의 경우 조사 단위가 기업이 아닌 30인 이상 사업체라는 점이다.

본 절의 분석에 활용한 문항은 사업체의 인사관리 항목 중 근무방식에 관련된 것들이다. 즉 재택 및 원격근무제를 포함한 다양한 유연근무제 운영 양상 관련 문항을 핵심 설명변수로 설정하였다.

청년 일자리의 양과 질을 대표하는 종속변수를 설정함에 있어, 사업체패널조사 문항의 한계로 인해 정규직 신규채용 비율과 함께 사업체 전체 인원 중 청년층이 차지하는 비중 및 남성 군필 대졸 정규직 신입 초임을 종속변수로 활용하였다.

2. 기초통계

사업체패널조사 1차~7차년도(2005~2017년) 자료에서 본 절의 분석에 활용된 핵심 설명변수, 종속변수 및 통제변수에 대한 기초통계는 <표 3-8>에 제시되어 있다.

<표 3-8>에서 종속변수 중 "전체 인원 중 35세 미만 비율"은 35세 미만 인원을 해당 사업체 전체 인원으로 나눈 값이다. 이때 사업체패널조사 자료의 한계상 인적자본기업패널조사 자료와는 달리 청년층 정규직 비율에 해당하는 변수는 구축할 수 없었다. 한편 "정규직 신규채용 비율"은 정규직 신규 채용 인원을 해당 사업체의 정규직 전체 인원으로 나눈 값이다. 한편 "남성 군필 대졸 정규직 신입 초임"은 말 그대로 남성 군필 4년제 대졸 정규직 신입사원의 평균 초임을 나타낸다. 이때 정규직 혹은 모든 신입사원 전체의 평균 초임을 나타내는 변수가 사업체패널조사에 포함되지 않은 관계로 해당 변수를 대신 활용하였다.

〈표 3-8〉 기초통계 : 사업체패널 자료

변수	산술평균	중윗값	표준편차	최솟값	최댓값	관측 수
종속변수						
전체 인원 중 35세 미만 비율	0.27	0.22	0.22	0	1	6,299
정규직 신규채용 비율	0.10	0.05	0.14	0	1	6,205
남성 군필 대졸 정규직 신입 초임(만 원)	2,613.25	2,500	657.81	462	12,000	14,354
핵심 설명변수						
집중근무시간실질활용 더미 (6~7차 조사)	0.03	0	0.16	0	1	6,299
재량근무실질활용 더미 (6~7차 조사)	0.02	0	0.14	0	1	6,299
교육휴가실질활용 더미 (6~7차 조사)	0.03	0	0.16	0	1	6,299
근로시간저축실질활용 더미 (6~7차 조사)	0.02	0	0.14	0	1	6,299
재택원격근무실질활용 더미 (6~7차 조사)	0.02	0	0.12	0	1	6,299

〈표 3-8〉의 계속

변수	산술평균	중윗값	표준편차	최솟값	최댓값	관측 수
통제변수						
정규직 전체 인원(명)	197.01	73	433.17	0	9,082	6,299
사업체 업력(연차)	24.04	20	16.05	1	129	15,221
매출액(백만 원)	742,358.3	38,811	3,329,102	0	1.58e+08	11,419
영업이익(백만 원)	56,026.49	1,098	442,589.2	-3,609,965	2.18e+07	11,382
자산총액(백만 원)	1,248,907	38,041	7,243,518	0	2.38e+08	11,374

자료 : 한국노동연구원, 사업체패널조사 1차~7차년도 자료.

3. 분석 결과

이제 사업체패널조사 자료를 활용하여 분석한 결과를 살펴보기로 한다. 다만 청년 일자리의 양 중 저량을 나타내는 종속변수인 “전체 인원 중 35세 미만 비율”, 청년 일자리의 양 중 유량을 나타내는 종속변수인 “정규직 신규 채용 비율”, 그리고 청년 일자리의 질을 나타내는 종속변수 “남성 군필 대졸 정규직 신입 초임” 모두에 대해 분석을 실시하였으나, 핵심 설명변수의 추정계수가 통계적 유의성을 갖지 않는 경우 해당 분석 결과는 별도 제시하지 않음을 밝힌다.[8)]

사업체패널 6~7차 조사 자료로부터 추출된 핵심 설명변수를 활용하여 확률효과 모형을 통해 다양한 유연근무제도, 즉 재택 및 원격근무제도, 집중근무시간제, 재량근무제도, 교육휴가제, 근로시간 저축제도 등 다섯 가지 제도의 사업체 내 활용이 해당 사업체의 청년 일자리의 양 및 질과 어떤 관계를 갖는지 분석한 결과가 <표 3-9>~<표 3-17>에 걸쳐 제시되어 있다.

이는 청년층이 선호할 가능성이 높은 다양한 유연근무제도의 도입 및 활용이 해당 사업체 내 청년 일자리의 양과 질과 갖는 관계를 파악하고

8) 3장과 4장 모두에서 핵심 설명변수별 분석 결과 중 가장 선호하는 모형인 모형 3의 추정계수가 유의수준 10%에서 유의한지 여부를 기준으로 분석 결과의 본문 포함 여부를 결정하였다. 통계적 유의성 부족으로 본문에 제시되지 않은 분석 결과는 저자에게 요청 시 제공 가능하다.

자 하는 목적으로 수행된 분석이다.

먼저 <표 3-9>~<표 3-10>은 사업체의 재택 및 원격근무제 활용도와 청년 일자리의 양 및 질 간의 관계를 분석한 결과를 보여준다.

<표 3-9>의 분석 결과는 기준 범주인 "재택원격근무 미활용" 대비 "재택원격근무 명목 존재", 즉 해당 제도는 있으나 실제 활용하는 근로자가 없는 경우에 전체 인원 중 35세 미만이 차지하는 비중이 유의하게 높

〈표 3-9〉 재택 및 원격근무제도 활용도와 청년 일자리의 양(확률효과 모형)

종속변수 : 전체 인원 중 35세 미만 비율

변수	모형 1	모형 2	모형 3	모형 4
재택원격근무실질활용 더미	0.0195 (0.0212)	0.0026 (0.0220)	0.0016 (0.0223)	0.0123 (0.0315)
재택원격근무명목존재 더미	0.0725*** (0.0146)	0.0668*** (0.0142)	0.0664*** (0.0143)	0.0819*** (0.0200)
재택원격근무미활용 더미	생략 범주			
사업체업력	-0.0012*** (0.0002)	-0.0006*** (0.0002)	-0.0006*** (0.0002)	-0.0010*** (0.0003)
ln(매출액)				0.0011 (0.0060)
ln(영업이익)				-0.0019 (0.0035)
ln(자산총액)				0.0050 (0.0058)
산업중분류더미 통제 여부	X	O	O	O
연도더미 통제 여부	X	X	O	O
소재지더미 통제 여부	X	X	O	O
상수	0.2904*** (0.0064)	0.1400*** (0.0458)	0.1322** (0.0558)	-0.0689 (0.0609)
관측 수	6,299	6,299	6,299	3,456
R^2	0.0109	0.1620	0.1734	0.1504
Prob>χ^2	0.0000	0.0000	0.0000	-

주 : 괄호 안 숫자는 클러스터 강건 표준오차(cluster-robust standard error)를 나타냄. *, **, ***는 각각 유의수준 10%, 5%, 1%에서 통계적으로 유의함을 나타냄.

자료 : 한국노동연구원, 사업체패널조사 1차~7차년도 자료.

아짐을 보여준다. 모형 3에서 그 효과는 6.64%p에 달하는 것으로 나타나고 있다. 한편 통제변수 중에서는 사업체업력이 높아질수록 35세 미만 비중이 유의하게 작아지는 관계가 나타나고 있다.

다만 "재택원격근무 실질 활용", 즉 실질적으로 해당 제도를 근로자들

〈표 3-10〉 재택 및 원격근무제도 활용도와 청년 일자리의 질(확률효과 모형)

종속변수 : ln(남성대졸정규직신입초임)

변수	모형 1	모형 2	모형 3	모형 4
재택원격근무실질활용 더미	0.0485*** (0.0166)	0.0368** (0.0159)	0.0304** (0.0154)	-0.0056 (0.0193)
재택원격근무명목존재 더미	0.0504*** (0.0111)	0.0443*** (0.0109)	0.0278*** (0.0106)	0.0200 (0.0126)
재택원격근무미활용 더미	생략 범주			
ln(정규직전체인원)	0.0444*** (0.0028)	0.0441*** (0.0027)	0.0445*** (0.0026)	0.0289*** (0.0036)
사업체업력	0.0027*** (0.0003)	0.0029*** (0.0002)	0.0021*** (0.0002)	0.0016*** (0.0003)
ln(매출액)				0.0038 (0.0048)
ln(영업이익)				0.0025 (0.0024)
ln(자산총액)				0.0274*** (0.0044)
산업중분류더미 통제 여부	X	O	O	O
연도더미 통제 여부	X	X	O	O
소재지더미 통제 여부	X	X	O	O
상수	7.6434*** (0.0120)	7.5442*** (0.0350)	7.5617*** (0.0467)	7.3183*** (0.0919)
관측 수	6,112	6,112	6,112	3,388
R^2	0.1461	0.2983	0.3207	0.3884
Prob>χ^2	0.0000	0.0000	0.0000	-

주 : 괄호 안 숫자는 클러스터 강건 표준오차(cluster-robust standard error)를 나타냄. *, **, ***는 각각 유의수준 10%, 5%, 1%에서 통계적으로 유의함을 나타냄.

자료 : 한국노동연구원, 사업체패널조사 1차~7차년도 자료.

이 활용하고 있는 경우에는 막상 통계적으로 유의한 효과가 나타나지 않고 있다. 이처럼 해당 제도가 명목상 존재할 때는 통계적으로 유의하면서 실질적으로 활용되는 경우 그렇지 않은 것은, 해당 제도가 실질 활용될 때 좋은 근무 환경 속에서 재직자들의 근속기간이 늘어나면서 오히려 청년층이 차지하는 비중 증가가 상쇄되기 때문에 나타나는 것으로 해석할 여지가 있다.

<표 3-10>은 기준 범주인 "재택원격근무 미활용" 대비 "재택원격근무 실질 활용" 및 "재택원격근무 명목 존재"의 두 가지 경우 모두에 대해 남성 군필 4년제 대졸 정규직 신입사원의 평균 초임이 유의하게 높아짐을 보여준다. 모형 3에서 그 효과는 각각 3.04% 및 2.78%에 달하는 것으로 나타난다.

이처럼 재택원격근무가 실질적으로 활용되는 사업체에서 정규직 신입 초임이 더 높게 나타나는 것은 보상임금격차(compensating wage differential) 이론에서 예측하는 결과와는 상반된 것으로 보인다(Rosen, 1986). 즉 보상임금격차 이론에 따르면 근무 여건이 더 쾌적한 사업체에서 임금은 더 낮게 나타나는 효과가 작용해야 한다.

따라서 <표 3-10>의 결과는 보상임금격차가 존재함에도 불구하고 근무 여건이 우수한 사업체에서 청년 일자리의 임금 지표가 더 높아지는 다른 생략 요인이 반영된 결과로 해석 가능하다. 즉 청년층이 선호하는 근무방식을 제공하는 사업체에서 청년층에 대한 임금 지급도 후하게 만드는 제3의 요인이 작용한 것으로 볼 수 있을 것이다.

역시 사업체패널 6~7차 조사 자료로부터 추출된 핵심 설명변수를 활용하여 확률효과 모형을 통해 기업의 집중근무시간제, 즉 주 40시간을 유지하되 주 5일보다 적은 일수를 일하는 제도와 청년 일자리의 양 및 질 간의 관계를 분석한 결과는 <표 3-11>~<표 3-12>에 제시되어 있다.

<표 3-11>은 기준 범주인 "집중근무시간제 미활용" 대비 "집중근무시간제 명목 존재"의 경우 전체 인원 중 35세 미만 비율이 유의하게 높아짐을 보여준다. 모형 3에서 그 효과는 5.42%p에 달하는 것으로 나타난다.

이 경우도 해당 제도가 명목상으로 존재할 때는 통계적으로 유의하면서 실질적으로 활용되는 경우에는 그렇지 않은데, 실질 활용될 때 재직자

들의 근속기간이 늘어나면서 오히려 청년층 비중 증가가 상쇄되어 나타나는 현상으로 해석할 수 있을 것이다.

다음으로 <표 3-12>는 기준 범주 대비 집중근무시간제를 실질적으로 활용할 때 해당 사업체의 남성 대졸 정규직 신입 초임이 통계적으로 유의하게 높아지는 관계가 나타남을 보여준다. 모형 3에서 그 효과는 2.70%에 달하는 것으로 추정되고 있다.

〈표 3-11〉 집중근무시간제 활용도와 청년 일자리의 양(확률효과 모형)

종속변수 : 전체 인원 중 35세 미만 비율

변수	모형 1	모형 2	모형 3	모형 4
집중근무시간제실질활용 더미	0.0175 (0.0143)	0.0086 (0.0144)	0.0098 (0.0146)	0.0156 (0.0206)
집중근무시간제명목존재 더미	0.0596*** (0.0114)	0.0519*** (0.0110)	0.0542*** (0.0111)	0.0741*** (0.0149)
집중근무시간제미활용 더미	생략 범주			
사업체업력	-0.0012*** (0.0002)	-0.0006*** (0.0002)	-0.0007*** (0.0002)	-0.0010*** (0.0003)
ln(매출액)				0.0014 (0.0060)
ln(영업이익)				-0.0025 (0.0035)
ln(자산총액)				0.0052 (0.0058)
산업중분류더미 통제 여부	X	O	O	O
연도더미 통제 여부	X	X	O	O
소재지더미 통제 여부	X	X	O	O
상수	0.2893*** (0.0064)	0.1388*** (0.0461)	0.1342** (0.0560)	-0.0627 (0.0612)
관측 수	6,299	6,299	6,299	3,456
R^2	0.0122	0.1624	0.1744	0.1531
Prob>χ^2	0.0000	0.0000	0.0000	-

주 : 괄호 안 숫자는 클러스터 강건 표준오차(cluster-robust standard error)를 나타냄. *, **, ***는 각각 유의수준 10%, 5%, 1%에서 통계적으로 유의함을 나타냄.

자료 : 한국노동연구원, 사업체패널조사 1차~7차년도 자료.

〈표 3-12〉 집중근무시간제 활용도와 청년 일자리의 질(확률효과 모형)

종속변수 : ln(남성대졸정규직신입초임)

변수	모형 1	모형 2	모형 3	모형 4
집중근무시간제실질활용 더미	0.0427*** (0.0138)	0.0396*** (0.0132)	0.0270** (0.0127)	0.0364** (0.0161)
집중근무시간제명목존재 더미	0.0163* (0.0090)	0.0154* (0.0087)	0.0052 (0.0084)	0.0074 (0.0096)
집중근무시간제미활용 더미	생략 범주			
ln(정규직전체인원)	0.0446*** (0.0028)	0.0443*** (0.0027)	0.0447*** (0.0026)	0.0288*** (0.0035)
사업체업력	0.0027*** (0.0003)	0.0028*** (0.0002)	0.0021*** (0.0002)	0.0016*** (0.0003)
ln(매출액)				0.0036 (0.0005)
ln(영업이익)				0.0024 (0.0024)
ln(자산총액)				0.0275*** (0.0044)
산업중분류더미 통제 여부	X	O	O	O
연도더미 통제 여부	X	X	O	O
소재지더미 통제 여부	X	X	O	O
상수	7.6431*** (0.0119)	7.5429*** (0.0352)	7.5624*** (0.0465)	7.3239*** (0.0913)
관측 수	6,112	6,112	6,112	3,388
R^2	0.1477	0.3001	0.3216	0.3910
Prob>χ^2	0.0000	0.0000	0.0000	-

주 : 괄호 안 숫자는 클러스터 강건 표준오차(cluster-robust standard error)를 나타냄. *, **, ***는 각각 유의수준 10%, 5%, 1%에서 통계적으로 유의함을 나타냄.

자료 : 한국노동연구원, 사업체패널조사 1차~7차년도 자료.

다음으로 역시 사업체패널 6~7차 조사 자료로부터 추출된 핵심 설명변수를 활용하여 확률효과 모형을 통해 기업의 재량근무제, 즉 주 40시간에 구애받지 않고 근로자에게 업무수행시간, 장소, 방식에 대한 재량을 부여하는 제도와 청년 일자리의 양 간의 관계를 분석한 결과는 <표 3-13>에 제시되어 있다.

<표 3-13>은 기준 범주 대비 재량근무제 명목 존재 시 전체 인원 중 35세 미만 비율이 유의하게 높아지는 관계를 보여준다. 모형 3에 따르면 그 효과는 5.34%p에 이르는 것으로 나타난다.

이 역시 해당 제도 명목 존재 시 통계적으로 유의하면서 실질 활용 시에는 그렇지 않은 경우에 해당하는데, 위에서 유사한 사례에 대해 설명한 바와 같이 실질 활용 시 재직자 근속기간이 늘면서 청년층 비중 증가가 상쇄되기 때문에 나타나는 현상으로 볼 수 있다.

다음으로 사업체패널 6~7차 조사 자료에 포함된 핵심 설명변수를 추출

〈표 3-13〉 재량근무제 활용도와 청년 일자리의 양(확률효과 모형)

종속변수 : 전체 인원 중 35세 미만 비율

변수	모형 1	모형 2	모형 3	모형 4
재량근무제실질활용 더미	0.0277 (0.0205)	0.0330 (0.0206)	0.0336 (0.0206)	0.0426 (0.0322)
재량근무제명목존재 더미	0.0588*** (0.0125)	0.0508*** (0.0122)	0.0534*** (0.0124)	0.0651*** (0.0160)
재량근무제미활용 더미	생략 범주			
사업체업력	-0.0012*** (0.0002)	-0.0006*** (0.0002)	-0.0006*** (0.0002)	-0.0010*** (0.0003)
ln(매출액)				0.0018 (0.0060)
ln(영업이익)				-0.0022 (0.0036)
ln(자산총액)				0.0045 (0.0058)
산업중분류더미 통제 여부	X	O	O	O
연도더미 통제 여부	X	X	O	O
소재지더미 통제 여부	X	X	O	O
상수	0.2894*** (0.0064)	0.1386*** (0.0452)	0.1340** (0.0553)	-0.0623 (0.0613)
관측 수	6,299	6,299	6,299	3,456
R^2	0.0105	0.1614	0.1734	0.1503
$Prob>\chi^2$	0.0000	0.0000	0.0000	-

주 : 괄호 안 숫자는 클러스터 강건 표준오차(cluster-robust standard error)를 나타냄. *, **, ***는 각각 유의수준 10%, 5%, 1%에서 통계적으로 유의함을 나타냄.

자료 : 한국노동연구원, 사업체패널조사 1차~7차년도 자료.

하여 확률효과 모형으로 기업의 교육휴가제, 즉 일정 기간 이상 근무 직원에게 교육 및 자기계발을 위해 1개월 이상 부여하는 휴가 제도와 청년 일자리의 양 및 질 간의 관계를 분석한 결과는 <표 3-14>~<표 3-15>에 제시되어 있다.

<표 3-14>는 교육휴가제가 명목상 존재할 때 사업체 내 전체 인원 중 35세 미만 비율이 유의하게 높아지는 관계를 보여준다. 모형 3은 그 효과가 5.02%p에 달함을 보여주고 있다.

〈표 3-14〉 교육휴가제 활용도와 청년 일자리의 양(확률효과 모형)

종속변수 : 전체 인원 중 35세 미만 비율

변수	모형 1	모형 2	모형 3	모형 4
교육휴가제실질활용 더미	0.0291* (0.0165)	0.0084 (0.0160)	0.0073 (0.0161)	0.0197 (0.0230)
교육휴가제명목존재 더미	0.0520*** (0.0137)	0.0495*** (0.0133)	0.0502*** (0.0135)	0.0522*** (0.0186)
교육휴가제미활용 더미	생략 범주			
사업체업력	-0.0012*** (0.0002)	-0.0006*** (0.0002)	-0.0006*** (0.0002)	-0.0010*** (0.0003)
ln(매출액)				0.0009 (0.0060)
ln(영업이익)				-0.0021 (0.0035)
ln(자산총액)				0.0054 (0.0058)
산업중분류더미 통제 여부	X	O	O	O
연도더미 통제 여부	X	X	O	O
소재지더미 통제 여부	X	X	O	O
상수	0.2902*** (0.0064)	0.1405*** (0.0458)	0.1364** (0.0558)	-0.0547 (0.0636)
관측 수	6,299	6,299	6,299	3,456
R^2	0.0096	0.1607	0.1723	0.1470
Prob>χ^2	0.0000	0.0000	0.0000	-

주 : 괄호 안 숫자는 클러스터 강건 표준오차(cluster-robust standard error)를 나타냄. *, **, ***는 각각 유의수준 10%, 5%, 1%에서 통계적으로 유의함을 나타냄.

자료 : 한국노동연구원, 사업체패널조사 1차~7차년도 자료.

이 역시 해당 제도 명목 존재 시에는 통계적으로 유의하면서 실질 활용 시에는 유의하지 않은 경우로서, 제도 실질 활용 시 재직자 근속기간의 증가가 청년층 비중 증가를 상쇄하여 나타나는 현상으로 볼 수 있다.

<표 3-15>의 분석 결과, 모형 3을 기준으로 기준 범주 대비 교육휴가제를 실질적으로 활용하는 경우 남성 대졸 정규직 신입 초임이 5.63% 상승하는 관계가 유의수준 1%에서 통계적으로 유의하고, 기준 범주 대비

〈표 3-15〉 교육휴가제 활용도와 청년 일자리의 질(확률효과 모형)

종속변수 : ln(남성대졸정규직신입초임)

변수	모형 1	모형 2	모형 3	모형 4
교육휴가제실질활용 더미	0.0623*** (0.0132)	0.0456*** (0.0126)	0.0563*** (0.0122)	0.0315* (0.0163)
교육휴가제명목존재 더미	0.0623*** (0.0132)	0.0257** (0.0109)	0.0179* (0.0105)	0.0157 (0.0113)
교육휴가제미활용 더미	생략 범주			
ln(정규직전체인원)	0.0444*** (0.0028)	0.0441*** (0.0027)	0.0444*** (0.0026)	0.0288*** (0.0035)
사업체업력	0.0027*** (0.0003)	0.0029*** (0.0002)	0.0021*** (0.0002)	0.0016*** (0.0003)
ln(매출액)				0.0040 (0.0048)
ln(영업이익)				0.0025 (0.0024)
ln(자산총액)				0.0272*** (0.0044)
산업중분류더미 통제 여부	X	O	O	O
연도더미 통제 여부	X	X	O	O
소재지더미 통제 여부	X	X	O	O
상수	7.6433*** (0.0119)	7.5447*** (0.0349)	7.5661*** (0.0464)	7.3240*** (0.0908)
관측 수	6,112	6,112	6,112	3,388
R^2	0.1511	0.3010	0.3236	0.3914
Prob>χ^2	0.0000	0.0000	0.0000	-

주 : 괄호 안 숫자는 클러스터 강건 표준오차(cluster-robust standard error)를 나타냄. *, **, ***는 각각 유의수준 10%, 5%, 1%에서 통계적으로 유의함을 나타냄.

자료 : 한국노동연구원, 사업체패널조사 1차~7차년도 자료.

교육휴가제가 명목 존재하는 경우에는 신입 초임이 1.79% 상승하는 관계가 유의수준 10%에서 유의미하게 나타나고 있다.

마지막으로 역시 사업체패널 6~7차 조사 자료에 포함된 핵심 설명변수를 추출하여 확률효과 모형으로 기업의 근로시간 저축제도, 즉 연장근로시간 일부를 적립하였다가 기간 내 필요할 때 휴가를 사용하거나 혹은 수당을 지급하는 제도와 청년 일자리의 양 및 질 간의 관계를 분석한 결과는 <표 3-16>~<표 3-17>에 제시되어 있다.

<표 3-16>은 기준 범주 대비 근로시간 저축제도가 명목상 존재할 때 해당 사업체의 전체 인원 중 35세 미만 비율이 유의하게 높아지는 관계를

〈표 3-16〉 근로시간 저축제도 활용도와 청년 일자리의 양(확률효과 모형)

종속변수 : 전체 인원 중 35세 미만 비율

변수	모형 1	모형 2	모형 3	모형 4
근로시간저축실질활용 더미	0.0098 (0.0160)	0.0023 (0.0164)	0.0038 (0.0165)	0.0162 (0.0268)
근로시간저축명목존재 더미	0.0632*** (0.0136)	0.0614*** (0.0131)	0.0624*** (0.0132)	0.0697*** (0.0178)
근로시간저축미활용 더미	생략 범주			
사업체업력	-0.0011*** (0.0002)	-0.0006*** (0.0002)	-0.0006*** (0.0002)	-0.0010*** (0.0003)
ln(매출액)				0.0014 (0.0060)
ln(영업이익)				-0.0022 (0.0035)
ln(자산총액)				0.0049 (0.0058)
산업중분류더미 통제 여부	X	O	O	O
연도더미 통제 여부	X	X	O	O
소재지더미 통제 여부	X	X	O	O
상수	0.2902*** (0.0064)	0.1398*** (0.0458)	0.1367** (0.0558)	-0.0569 (0.0629)
관측 수	6,299	6,299	6,299	3,456
R^2	0.0096	0.1616	0.1733	0.1490
$Prob>\chi^2$	0.0000	0.0000	0.0000	-

주 : 괄호 안 숫자는 클러스터 강건 표준오차(cluster-robust standard error)를 나타냄. *, **, ***는 각각 유의수준 10%, 5%, 1%에서 통계적으로 유의함을 나타냄.

자료 : 한국노동연구원, 사업체패널조사 1차~7차년도 자료.

보여준다. 모형 3의 추정 결과는 그 효과가 6.24%p에 달함을 보여준다.

역시 이 경우에도 제도 명목 존재 시와 달리 실질 활용 시에는 유의한 관계가 나타나지 않는데, 제도 실질 활용 시 재직자 근속기간의 증가가 청년층 비중 증가를 상쇄하여 나타나는 현상으로 해석할 수 있다.

다음으로 <표 3-17>은 기준 범주 대비 근로시간 저축제도가 명목 존재할 때 남성 대졸 정규직 신입 초임이 높아지는 관계가 통계적으로 유의하게 나타남을 보여준다. 모형 3은 그 효과가 1.83%에 달함을 보여주고 있다.

〈표 3-17〉 근로시간 저축제도 활용도와 청년 일자리의 질(확률효과 모형)

종속변수 : ln(남성대졸정규직신입초임)

변수	모형 1	모형 2	모형 3	모형 4
근로시간저축실질활용 더미	0.0244 (0.0159)	0.0213 (0.0151)	0.0186 (0.0142)	0.0019 (0.0231)
근로시간저축명목존재 더미	0.0307*** (0.0114)	0.0297*** (0.0110)	0.0183* (0.0106)	0.0103 (0.0123)
근로시간저축미활용 더미	생략 범주			
ln(정규직전체인원)	0.0446*** (0.0028)	0.0442*** (0.0027)	0.0446*** (0.0026)	0.0289*** (0.0035)
사업체업력	0.0027*** (0.0003)	0.0029*** (0.0002)	0.0021*** (0.0002)	0.0016*** (0.0003)
ln(매출액)				0.0038 (0.0048)
ln(영업이익)				0.0025 (0.0024)
ln(자산총액)				0.0275*** (0.0045)
산업중분류더미 통제 여부	X	O	O	O
연도더미 통제 여부	X	X	O	O
소재지더미 통제 여부	X	X	O	O
상수	7.6433*** (0.0119)	7.5422*** (0.0354)	7.5612*** (0.0468)	7.3212*** (0.0912)
관측 수	6,112	6,112	6,112	3,388
R^2	0.1458	0.2989	0.3210	0.3890
$Prob>\chi^2$	0.0000	0.0000	0.0000	-

주 : 괄호 안 숫자는 클러스터 강건 표준오차(cluster-robust standard error)를 나타냄. *, **, ***는 각각 유의수준 10%, 5%, 1%에서 통계적으로 유의함을 나타냄.

자료 : 한국노동연구원, 사업체패널조사 1차~7차년도 자료.

제4절 급여체계와 청년 일자리

본 절에서는 사업체 및 기업의 인사관리 항목 중 급여체계와 청년 일자리의 양 및 질 사이에 나타나는 관계에 초점을 맞춘다.

2021년 MZ세대 사무직 및 연구개발직 노동자의 성과배분 공정성 요구 등을 반영하여 신생 노조가 출범한 사례는 기업의 급여체계와 청년 일자리 간 관계를 구체적으로 살펴볼 필요성을 제기한다. 예를 들어, 기본급 구성 내역에 기존 호봉급 대비 청년층이 선호할 만한 직능급 혹은 직무급이 포함되어 있는지, 기업 내 근속연수에 따른 임금연공성은 어떻게 나타나는지 등이 청년 일자리의 양 및 질과 어떤 관계를 갖는지 살펴보는 것이 의미를 가질 수 있다.

더불어 앞서 2장의 한국교육고용패널 I 13차(2019년) 추적조사 자료에 대한 기초통계 분석에서, 밀레니얼 세대의 직장 선택 시 최우선 고려 사항을 설문했을 때 “급여”를 꼽은 비중이 가장 높게 나타난 바 있다. 해당 조사 문항의 선택지가 “급여”라는 한 단어로 축약되어 있긴 하나, 조직 내 다양한 세대 및 직군 간 급여의 공정한 배분 역시 함께 포괄하는 의미로 받아들일 수 있을 것이다.

본 절에서는 이러한 점을 고려하여 사업체 및 기업의 급여체계와 청년 일자리의 양 및 질 사이에 나타나는 관계를 기존 패널 자료를 통해 분석하고자 한다.

1. 분석 자료

본 절에서는 한국노동연구원의 사업체패널조사 1차~7차년도 자료 및 한국직업능력연구원의 인적자본기업패널 3차~7차년도 자료를 병행하여 활용하였다. 핵심 설명변수로서 호봉제, 직무급, 직능급 등 실시 여부를 조직 전체 및 사무(전문)직종, 사원직급에 대해 설문한 문항, 사무(전문)직종 사원직급의 기본급 구성항목별 비율, 직무급 및 직능급 적용 대상,

근속연수별 임금지수, 사무관리직 및 생산기능직의 기본급 대비 성과급 비율 등을 활용하였다.

청년 일자리의 양과 질을 대표하는 종속변수로는 앞 절에서 사용했던 각 자료별 변수들을 활용하였다. 즉 인적자본기업패널 자료의 경우 조직 내 전체 정규직 인원 중 청년층이 차지하는 비중, 전체 정규직 인원 대비 신입 정규직 채용 비중, 신입 1년차 총급여 등을, 사업체패널 자료의 경우 정규직 신규채용 비율과 함께 사업체 전체 인원 중 청년층이 차지하는 비중 및 남성 군필 대졸 정규직 신입 초임을 종속변수로 활용하였다.

2. 기초통계

본 절의 분석에 활용된 핵심 설명변수에 대한 기초통계를 사용 자료별로 나누어 제시한 결과는 <표 3-18>~<표 3-19>에 제시되어 있다.

〈표 3-18〉 기초통계 : 사업체패널 자료

핵심 설명변수						
변수	산술평균	중윗값	표준편차	최솟값	최댓값	관측 수
직무급 기본급 포함 더미 (1~3차 조사)	0.31	0	0.46	0	1	4,546
사원급 직무급 포함 더미 (4차 조사)	0.24	0	0.43	0	1	1,770
사무직 사원급 직무급 비율(%) (5차 조사)	25.44	0	39.11	0	100	1,632
사원급 직무급 더미 (1~3차 조사)	0.72	1	0.45	0	1	1,412
사원급 직무급 비중(%) (1~3차 조사)	45.43	40	33.29	0.1	100	961
사무직 신입 대비 20년차 임금 (6~7차 조사) (신입 초봉=100)	212.03	200	103.15	100	2,500	3,000

주 : 종속변수 및 통제변수에 대한 기초통계는 <표 3-8>과 동일하여 생략. “사무직 신입 대비 20년차 임금” 변수의 경우 사업체 업력이 20년 이상인 사업체만 표본에 포함.

자료 : 한국노동연구원, 사업체패널조사 1차~7차년도 자료.

〈표 3-19〉 기초통계 : 인적자본기업패널 자료

핵심 설명변수						
변수	산술평균	중윗값	표준편차	최솟값	최댓값	관측 수
직무급 실시 더미 (3~5차 조사)	0.14	0	0.35	0	1	951
사무관리직 기본급 대비 성과급 비율 (월 기본급=100)	376.96	300	347.79	0	1,661	1,585
생산기능직 기본급 대비 성과급 비율 (월 기본급=100)	496.02	0	1,766	0	1,766	1,134

주 : 종속변수 및 통제변수에 대한 기초통계는 <표 3-1>과 동일하여 생략.
자료 : 한국직업능력연구원, 인적자본기업패널조사 3차~7차년도 자료.

3. 분석 결과

이제 사업체패널 및 인적자본기업패널조사 자료를 활용하여 분석한 결과를 살펴보기로 한다. 다만 각 자료에 대해 청년 일자리의 양과 질을 나타내는 모든 종속변수에 대해 분석을 실시하였으나, 핵심 설명변수에 대한 통계적 유의성이 없는 경우 해당 분석 결과는 별도 제시하지 않는다.[9)]

우선 사업체패널조사 1차~3차 자료에서 제공되는 항목을 독립변수로 활용하여 사업체의 기본급 구성 내역에 포함된 항목과 청년 일자리의 질 간의 관계를 확률효과 모형을 통해 분석한 결과는 <표 3-20>에 제시되어 있다.

기존의 호봉급 혹은 연공급에 비해 직무급이나 직능급 등 새롭게 부상하는 급여체계를 청년층이 더 선호할 가능성이 있는데, 실제로 기본급 구성 내역이 청년 일자리의 양 및 질과 어떠한 관계를 나타내는지 분석해 보고자 하였다.

9) 3장과 4장 모두에서 핵심 설명변수별 분석 결과 중 가장 선호하는 모형인 모형 3의 추정계수가 유의수준 10%에서 유의한지 여부를 기준으로 분석 결과의 본문 포함 여부를 결정하였다. 통계적 유의성 부족으로 본문에 제시되지 않은 분석 결과는 저자에게 요청 시 제공 가능하다.

이때 호봉급, 직능급 및 직무급 간에 상호 배타적으로 한 가지만 포함될 수 있는 게 아니라, 이 중 두 가지 혹은 세 유형 모두 동일 사업체 기본급 구성 내역에 포함될 수도 있음을 유념할 필요가 있다.

<표 3-20>은 사업체의 기본급에 호봉급이 포함된 경우 및 직능급이 포함된 경우, 그렇지 않은 경우 대비 남성 대졸 정규직 신입 초임이 통계

〈표 3-20〉 기본급 포함 항목과 청년 일자리의 질(확률효과 모형)

종속변수 : ln(남성대졸정규직신입초임)

변수	모형 1	모형 2	모형 3	모형 4
호봉급 포함 더미	0.0560*** (0.0103)	0.0541*** (0.0098)	0.0555*** (0.0098)	0.0257** (0.0103)
직능급 포함 더미	0.0201** (0.0081)	0.0137* (0.0078)	0.0163** (0.0078)	0.0089 (0.0092)
직무급 포함 더미	-0.0020 (0.0078)	0.0025 (0.0077)	0.0079 (0.0076)	-0.0034 (0.0090)
사업체업력	0.0032*** (0.0003)	0.0033*** (0.0003)	0.0026*** (0.0003)	0.0022*** (0.0004)
ln(매출액)				0.0043 (0.0066)
ln(영업이익)				0.0081** (0.0038)
ln(자산총액)				0.0355*** (0.0059)
산업중분류더미 통제 여부	X	O	O	O
연도더미 통제 여부	X	X	O	O
소재지더미 통제 여부	X	X	O	O
상수	7.6071*** (0.0120)	7.5147*** (0.0806)	7.3655*** (0.0926)	7.1348*** (0.0971)
관측 수	3,928	3,928	3,928	2,499
R^2	0.0546	0.2441	0.2740	0.4273
Prob>χ^2	0.0000	-	-	-

주 : 괄호 안 숫자는 클러스터 강건 표준오차(cluster-robust standard error)를 나타냄. *, **, ***는 각각 유의수준 10%, 5%, 1%에서 통계적으로 유의함을 나타냄.

자료 : 한국노동연구원, 사업체패널조사 1차~7차년도 자료.

적으로 유의하게 높아지는 관계가 나타남을 보여준다. 구체적으로 모형 3의 분석 결과에 따르면 호봉급 포함의 효과는 5.55%, 직능급 포함의 효과는 1.63%에 달하는 것으로 나타나고 있다.

〈표 3-21〉 사무·전문직 신입사원 초봉 대비 근속연수별 임금지수와 청년 일자리의 양(확률효과 모형)

종속변수: 정규직 신규채용 비율

변수	모형 1	모형 2	모형 3	모형 4
5년차임금지수 (신입초봉=100)	0.0003 (0.0004)	0.0002 (0.0004)	0.0002 (0.0004)	0.0004 (0.0006)
10년차임금지수 (신입초봉=100)	0.0006** (0.0003)	0.0006** (0.0003)	0.0006** (0.0003)	0.0005 (0.0004)
15년차임금지수 (신입초봉=100)	-0.0004** (0.0001)	-0.0004** (0.0002)	-0.0004** (0.0002)	-0.0003* (0.0002)
20년차임금지수 (신입초봉=100)	-0.0000** (0.0000)	-0.0000** (0.0000)	-0.0000* (0.0000)	-9.46e-06 (0.0000)
사업체업력	-0.0004** (0.0002)	-0.0004* (0.0002)	-0.0003* (0.0002)	-0.0003 (0.0002)
ln(매출액)				-0.0004 (0.0048)
ln(영업이익)				-0.0042 (0.0029)
ln(자산총액)				-0.0050 (0.0050)
산업중분류더미 통제 여부	X	O	O	O
연도더미 통제 여부	X	X	O	O
소재지더미 통제 여부	X	X	O	O
상수	0.0425 (0.0316)	0.0269 (0.0419)	0.0243 (0.0446)	0.1731*** (0.0543)
관측 수	2,978	2,978	2,978	1,691
R^2	0.0058	0.0401	0.0473	0.0857
Prob>χ^2	0.0015	-	-	-

주: 괄호 안 숫자는 클러스터 강건 표준오차(cluster-robust standard error)를 나타냄. *, **, ***는 각각 유의수준 10%, 5%, 1%에서 통계적으로 유의함을 나타냄. 업력 20년 이상 사업체만 분석 표본에 포함되었음.

자료: 한국노동연구원, 사업체패널조사 1차~7차년도 자료.

다음으로 사업체패널조사 6차 및 7차 자료에서 제공되는 항목을 독립변수로 활용하여, 기업의 사무·전문직 신입사원 초봉 대비 근속연수별 임금지수와 청년 일자리의 양 및 질 간의 관계를 확률효과 모형을 통해 분석한 결과는 <표 3-21>~<표 3-22>에 제시되어 있다.

임금 연공성이 높은 전통적인 임금체계 대비 임금 연공성이 낮은 것을 청년층이 선호할 수 있는데, 실제로 사업체 내 임금 연공성이 청년 일자리의 양 및 질과 갖는 관계가 어떠한지 분석해 보고자 하였다.

이때 임금 연공성을 대표하는 핵심 설명변수로 최대 20년차 임금지수까지 포함된 점을 감안하여, 사업체 업력 20년차 이상 기업만 분석 표본에 포함하였다.

<표 3-21>은 신입 초봉 대비 10년차 임금지수가 높아질 때 정규직 신규채용 비율이 높아지고, 15년차 및 20년차 임금지수가 높아질 때는 정규직 신규채용 비율이 낮아지는 관계가 통계적으로 유의함을 보여준다. 구체적으로 모형 3의 분석 결과에 따르면 10년차 임금지수의 경우 0.06%p 상승, 15년차 임금지수의 경우 0.04%p 하락, 20년차 임금지수의 경우 정규직의 신규채용이 감소하기는 하나 그 수치가 매우 미미한 것으로 나타난다.

다음으로 <표 3-22>는 신입 초봉 대비 10년차 임금지수가 높아질 때 남성 대졸 정규직 신입 초임이 낮아지고, 15년차 임금지수가 높아질 때 신입 초임이 높아지는 관계가 통계적으로 유의함을 보여준다. 모형 3은 그 효과가 각각 -0.07% 및 0.04%임을 나타내고 있다.

〈표 3-22〉 사무·전문직 신입사원 초봉 대비 근속연수별 임금지수와 청년 일자리의 질(확률효과 모형)

종속변수 : ln(남성대졸정규직신입초임)

변수	모형 1	모형 2	모형 3	모형 4
5년차임금지수 (신입초봉=100)	-0.0002 (0.0004)	-0.0000 (0.0004)	0.0000 (0.0004)	0.0004 (0.0004)
10년차임금지수 (신입초봉=100)	-0.0008* (0.0004)	-0.0008** (0.0004)	-0.0007* (0.0004)	-0.0009** (0.0005)
15년차임금지수 (신입초봉=100)	0.0006** (0.0002)	0.0005** (0.0002)	0.0004* (0.0002)	0.0004 (0.0002)
20년차임금지수 (신입초봉=100)	-1.90e-06 (0.0000)	6.71e-06 (0.0000)	0.0000 (0.0000)	0.0000** (0.0000)
ln(정규직전체인원)	0.0627*** (0.0039)	0.0603*** (0.0039)	0.0597*** (0.0038)	0.0372*** (0.0056)
사업체업력	0.0016*** (0.0004)	0.0019*** (0.0004)	0.0013*** (0.0004)	0.0011** (0.0005)
ln(매출액)				-0.0004 (0.0074)
ln(영업이익)				0.0042 (0.0038)
ln(자산총액)				0.0274*** (0.0069)
산업중분류더미 통제 여부	X	O	O	O
연도더미 통제 여부	X	X	O	O
소재지더미 통제 여부	X	X	O	O
상수	7.6518*** (0.0315)	7.5988*** (0.1024)	7.5761*** (0.1136)	7.0140*** (0.1121)
관측 수	2,938	2,938	2.938	1,678
R^2	0.1614	0.3326	0.3535	0.3943
Prob>χ^2	0.0000	-	-	-

주 : 괄호 안 숫자는 클러스터 강건 표준오차(cluster-robust standard error)를 나타냄. *, **, ***는 각각 유의수준 10%, 5%, 1%에서 통계적으로 유의함을 나타냄. 업력 20년 이상 사업체만 분석 표본에 포함되었음.

자료 : 한국노동연구원, 사업체패널조사 1차~7차년도 자료.

제5절 소 결

본 장에서는 본 연구 목적 달성을 위한 1단계 분석의 일부를 수행하였다. 사업체패널조사 및 인적자본기업패널조사 자료를 활용하여 기업의 채용방식, 근무방식 및 급여체계가 해당 기업의 청년 일자리 양 및 질과 갖는 관계를 확률효과 모형을 통해 분석한 결과를 요약하면 <표 3-23>~<표 3-25>와 같다. 이때 통계적 유의성 판단 기준은 이미 본문에서 설명했듯 각 분석의 모형 3의 분석 결과에 기반하고 있다.

본 장의 분석 결과, 청년 일자리의 양 및 질 관련 종속변수 모두에 대해 기업의 채용방식 관련 핵심 설명변수 중 통계적으로 유의한 관계를 갖는 변수가 일부 존재하는 것으로 나타났다.

한편 기업의 근무방식 관련 핵심 설명변수 중 그 어떤 것도 정규직 신규채용 비율과는 유의한 관계를 갖지 않는 것으로 나타나고, 그 밖의 청년 일자리 변수에 대해서는 일부 핵심 설명변수가 유의한 관계를 나타내었다.

마지막으로 기업의 급여체계 관련 핵심 설명변수 중 어떤 것도 전체 인원 중 35세 미만 비율과는 유의한 관계를 갖지 않고, 그 밖의 청년 일자리 관련 종속변수에 대해서는 일부 핵심 설명변수가 유의한 관계를 갖는 것으로 나타났다.

〈표 3-23〉 분석 결과 요약 : 채용방식

핵심 설명변수	통계적으로 유의한 추정계수 부호
종속변수 : 정규직 30대 이하 비율	
수시채용 비율	유의하지 않음
신규인력채용양성 더미	생략 범주
재직근로자활용 더미	유의하지 않음
타기업경력자채용 더미	유의하지 않음
타기업외주확대 더미	부 (-)
협력업체활용 더미	부 (-)

〈표 3-23〉의 계속

핵심 설명변수	통계적으로 유의한 추정계수 부호
종속변수 : 정규직 20대 이하 비율	
수시채용 비율	부 (-)
신규인력채용양성 더미	생략 범주
재직근로자활용 더미	유의하지 않음
타기업경력자채용 더미	유의하지 않음
타기업외주확대 더미	유의하지 않음
협력업체활용 더미	부 (-)
종속변수 : 신입 정규직 채용 비율	
수시채용 비율	유의하지 않음
신규인력채용양성 더미	생략 범주
재직근로자활용 더미	유의하지 않음
타기업경력자채용 더미	유의하지 않음
타기업외주확대 더미	유의하지 않음
협력업체활용 더미	부 (-)
종속변수 : 제조업 사무관리직 신입 1년차 총급여	
수시채용 비율	부 (-)
신규인력채용양성 더미	생략 범주
재직근로자활용 더미	유의하지 않음
타기업경력자채용 더미	유의하지 않음
타기업외주확대 더미	유의하지 않음
협력업체활용 더미	정 (+)

〈표 3-24〉 분석 결과 요약 : 근무방식

핵심 설명변수	통계적으로 유의한 추정계수 부호
종속변수 : 전체 인원 중 35세 미만 비율	
재택원격근무 실질활용 더미	유의하지 않음
재택원격근무 명목존재 더미	정 (+)
재택원격근무 미활용 더미	생략 범주
집중근무시간 실질활용 더미	유의하지 않음
집중근무시간 명목존재 더미	정 (+)
집중근무시간 미활용 더미	생략 범주
재량근무 실질활용 더미	유의하지 않음
재량근무 명목존재 더미	정 (+)
재량근무 미활용 더미	생략 범주
교육휴가 실질활용 더미	유의하지 않음

〈표 3-24〉의 계속

핵심 설명변수	통계적으로 유의한 추정계수 부호
교육휴가 명목존재 더미	정 (+)
교육휴가 미활용 더미	생략 범주
근로시간저축 실질활용 더미	유의하지 않음
근로시간저축 명목존재 더미	정 (+)
근로시간저축 미활용 더미	생략 범주
종속변수 : 정규직 신규채용 비율	
재택원격근무 실질활용 더미	유의하지 않음
재택원격근무 명목존재 더미	유의하지 않음
재택원격근무 미활용 더미	생략 범주
집중근무시간 실질활용 더미	유의하지 않음
집중근무시간 명목존재 더미	유의하지 않음
집중근무시간 미활용 더미	생략 범주
재량근무 실질활용 더미	유의하지 않음
재량근무 명목존재 더미	유의하지 않음
재량근무 미활용 더미	생략 범주
교육휴가 실질활용 더미	유의하지 않음
교육휴가 명목존재 더미	유의하지 않음
교육휴가 미활용 더미	생략 범주
근로시간저축 실질활용 더미	유의하지 않음
근로시간저축 명목존재 더미	유의하지 않음
근로시간저축 미활용 더미	생략 범주
종속변수 : 남성 군필 대졸 정규직 신입 초임	
재택원격근무 실질활용 더미	정 (+)
재택원격근무 명목존재 더미	정 (+)
재택원격근무 미활용 더미	생략 범주
집중근무시간 실질활용 더미	정 (+)
집중근무시간 명목존재 더미	유의하지 않음
집중근무시간 미활용 더미	생략 범주
재량근무 실질활용 더미	유의하지 않음
재량근무 명목존재 더미	유의하지 않음
재량근무 미활용 더미	생략 범주
교육휴가 실질활용 더미	정 (+)
교육휴가 명목존재 더미	정 (+)
교육휴가 미활용 더미	생략 범주
근로시간저축 실질활용 더미	유의하지 않음
근로시간저축 명목존재 더미	정 (+)
근로시간저축 미활용 더미	생략 범주

〈표 3-25〉 분석 결과 요약 : 급여체계

핵심 설명변수	통계적으로 유의한 추정계수 부호
종속변수 : 전체 인원 중 35세 미만 비율	
호봉급 포함 더미	유의하지 않음
직능급 포함 더미	유의하지 않음
직무급 포함 더미	유의하지 않음
5년차 임금지수(신입 초봉=100)	유의하지 않음
10년차 임금지수(신입 초봉=100)	유의하지 않음
15년차 임금지수(신입 초봉=100)	유의하지 않음
20년차 임금지수(신입 초봉=100)	유의하지 않음
종속변수 : 정규직 신규채용 비율	
호봉급 포함 더미	유의하지 않음
직능급 포함 더미	유의하지 않음
직무급 포함 더미	유의하지 않음
5년차 임금지수(신입 초봉=100)	유의하지 않음
10년차 임금지수(신입 초봉=100)	정 (+)
15년차 임금지수(신입 초봉=100)	부 (-)
20년차 임금지수(신입 초봉=100)	부 (-)
종속변수 : 남성 대졸 정규직 신입 초임	
호봉급 포함 더미	정 (+)
직능급 포함 더미	정 (+)
직무급 포함 더미	유의하지 않음
5년차 임금지수(신입 초봉=100)	유의하지 않음
10년차 임금지수(신입 초봉=100)	부 (-)
15년차 임금지수(신입 초봉=100)	정 (+)
20년차 임금지수(신입 초봉=100)	유의하지 않음

제 4 장
노동조합과 청년 일자리

본 장에서는 급속하고 광범위한 경제사회 여건 변화에 대응하여 MZ세대로 일컬어지는 청년층의 기회 및 성과 보상 공정성 요구 강화 등 의식 변화가 가장 명확하게 반영되고 있는 사업체 내 노동조합 관련 변화가, 해당 사업체의 청년 일자리 양 및 질과 어떤 관계를 갖는지 분석한 결과를 제시한다.

위의 2장에서 한국노동패널 23차(2020년) 본조사 자료를 기초통계 수준에서 분석한 결과, 입사에 성공한 후 노동조합 가입을 통해 본인의 경제적 이익을 지키려는 성향이 기성세대만큼이나 청년 세대에서도 높을 수 있음을 살펴본 바 있다. 이러한 MZ세대의 인식이 반영되는 사업체 내 노조 관련 변수가 청년 일자리의 양 및 질과 어떤 관계를 갖는지 본 장의 분석을 통해 살펴보고자 한다.

제1절 선행연구

아래 소개된 고용노동부(2020)에 나타나듯 지난 수년간 한국의 노조 가입률은 꾸준히 높아지는 추세에 있고, 최근에는 기존 노동조합의 사각지대에서 MZ세대 노동자를 중심으로 별도 노조 설립 움직임이 가시화되는 등 전반적으로 청년층과 노동조합 간 관계 역시 긴밀해질 수밖에 없

는 상황이다. 다만 아직까지 기업 혹은 사업체 내 노동조합 관련 변수와 청년 일자리 간의 관계를 본격적으로 다룬 선행연구는 거의 없는 것으로 보인다. 본 절에서는 노동조합의 수 및 가입률, 복수노조 등 본 연구 주제와 관련성이 높은 선행연구를 요약하여 정리하였다.

곽상신(2013)은 한국노동연구원의 사업체패널조사 자료를 활용하여 노조 상급단체의 차이가 임금인상률, 1인당 노동생산성, 교섭 횟수, 고용조정 등에 미치는 효과를 분석하였다. 그 결과 미가맹 대비 민주노총을 상급단체로 둔 노조의 교섭 횟수가 통계적으로 약하게 유의한 수준에서 더 많은 것으로 나타나고, 1인당 노동생산성은 미가맹 대비 한국노총을 상급단체로 둔 노조 사업장에서 통계적으로 유의하게 낮은 것으로 나타났다(ib., p.206, 표 4). 곽상신(2013)은 이러한 결과를 미가맹 사업장에서 경영 효율성이 높은 것으로 해석하였다.

김정우(2015)는 한국고용정보원의 청년패널조사 자료를 활용하여 청년층(만 15~29세)의 노조가입 결정요인 등을 분석하였다. 그 결과 청년층 노동자의 노조 가입률이 임금노동자 전체 평균보다 낮고(ib., p.4, 그림 1), 챔벌레인 확률효과 프로빗 모형 추정 결과 연령 변수 외에는 개인 속성이 노조 가입 여부와 유의한 관계를 갖지 않으나 기업 규모가 유의한 정(+)의 관계를 갖는 것으로 나타났다(ib., p.18, 표 5). 한편 노조 가입의 임금 프리미엄을 추정한 결과 확률효과 모형에서는 통계적으로 강하게 유의한 정의 관계가 나타나나, 고정효과 모형에서는 통계적으로 약한 유의성만 나타남을 보였다(ib., p.24, 표 7).

이정희 외(2018)는 2011년 기업별 복수노조 허용 이후 나타난 양상에 대해 복수노조 출현 요인 및 조합원 증가효과에 대한 정량분석, 금속산업 및 공공기관의 복수노조 국내 사례 및 아시아 3개국의 복수노조 해외 사례 연구 등을 통해 분석하였다. 그 결과 복수노조 출현에 있어 업종 및 종사자 규모의 영향이 강하게 나타나고, 공공부문일수록 복수노조 출현 가능성이 유의하게 높아지는 것으로 나타났다(ib., p.70, 표 3-14). 더불어 노조 수가 늘어날수록 전체 조합원 수도 유의하게 증가하는 것으로 나타나는 반면 제1노조 조합원 수와는 통계적으로 유의한 관계가 없는 것으로 분석되었다(ib., p.78, 표 3-17).

곽용희・이지예(2021)는 최근 들어 새롭게 나타난 사무직 노동자의 노조 신설 움직임의 원인을 분석하였다. LG전자사무직노조 설립과 관련하여 기업 영업이익과 괴리된 사업본부별 성과급 배분, 매출 상위 타 계열사 대비 동일 직급 연봉이 적은 점 등이 영향을 미친 것으로 곽용희・이지예(2021)는 분석하고 있다. 그 외 다른 대기업 및 IT 대표 기업의 사례를 감안할 때 성과급과 관련된 사무직 노동자의 반발이 기존 노조 활성화 및 별도 노조 설립 추세로 나타나고 있고, 그 배경에 그간의 생산직 노동자 중심의 노조에서 사무직 등 타 직군이 느끼는 박탈감이 자리 잡은 것으로 곽용희・이지예(2021)는 보고 있다.

가용한 최신 국내 노동조합 관련 현황을 담은 고용노동부(2020)에 따르면, 2019년 기준 노조조직률(12.5%)이 전년 대비 0.7%p 증가하였고, 이는 2016년 이후 증가세를 유지한 것이다. 조합원 수와 노동조합 수 역시 전년 대비 각각 8.9%와 4.9% 증가한 것으로 나타난다. 한편 전체 조합원의 상급단체별 비중을 보면 민주노총이 41.1%, 한국노총이 40.5%, 미가맹이 15.2%로 나타나는데, 민주노총, 한국노총 및 미가맹 모두 전년 대비 조합원 수가 늘어난 것으로 나타난다. 노조 수를 상급단체별로 나눠보면 미가맹 노조가 전체의 52.5%를 차지하고, 한국노총이 39.1%, 민주노총이 6.7%를 보이고 있다. 이는 노조당 평균 조합원 수에 있어 민주노총이 2,530명으로, 한국노총(427명) 및 미가맹(120)에 비해 압도적인 양상을 보임을 의미한다(ib., p.12, 표 3).

제2절 노동조합 수 및 가입률과 청년 일자리

본 절에서는 MZ세대 사무직 및 연구개발직 노동자를 중심으로 활발해진 별도 노조 설립 추세를 감안하여, 사업체 내 노동조합 관련 요인 중 노동조합 수 및 가입률과 청년 일자리 간 관계에 초점을 맞춘다.

앞서 2장에서 살펴보았듯, 한국노동패널 23차(2020년) 본조사 자료 분석 결과에 따르면, 노동조합 가입을 통해 본인의 경제적 이익을 지키려는

성향이 기성세대만큼이나 청년 세대에서도 높을 수 있다.

이를 감안하여 본 절에서는 사업체 내 노동조합의 수 및 노조가입률과 청년 일자리의 양 및 질 간의 관계를 한국노동연구원의 사업체패널조사 자료를 통해 분석한 결과를 제시한다.

1. 분석 자료

사업체패널조사의 경우 표본에 포함된 사업체 내 노동조합 현황 및 변화 양상을 파악하는 데 특화된 자료라 해도 과언이 아닐 정도로 노동조합 관련 문항이 다양하고 심층적인 조사가 이루어진다고 할 수 있다. 다만 앞 장에서도 설명했듯, 본 연구의 핵심 주제인 청년 일자리의 양과 질을 대표하는 종속변수 구성에 있어서는 다소 한계가 있는 것도 사실이다.

그럼에도 불구하고 사업체패널조사에 포함된 노조 관련 변수를 활용하여 분석하는 것이 본 연구 목적을 위해 최선이라는 데에는 의심의 여지가 없을 것이다. 향후 청년 일자리의 양과 질을 설문하는 문항의 폭이 넓어지고 조사 연차가 쌓일수록 본 주제에 대한 해당 자료의 효용성도 더욱 배가될 것으로 기대된다.

2. 기초통계

본 절의 분석에 활용된 사업체패널조사 자료 내 핵심 설명변수에 대한 기초통계는 <표 4-1>에 제시되어 있다.[10)]

〈표 4-1〉 기초통계 : 사업체패널 자료

핵심 설명변수						
변수	산술평균	중윗값	표준편차	최솟값	최댓값	관측 수
노동조합 수	0.35	0	0.58	0	6	9,844
노조 수 2개 이상 더미	0.04	0	0.19	0	1	9,844
노조 가입률	0.20	0	0.32	0	1	15,221

자료 : 한국노동연구원, 사업체패널조사 1차~7차년도 자료.

10) 종속변수 및 통제변수에 대한 기초통계는 앞 장에 제시된 표를 참조.

3. 분석 결과

이제 사업체패널 자료를 활용하여 분석한 결과를 살펴보기로 한다. 다만 청년 일자리의 양과 질을 나타내는 가용한 모든 종속변수에 대해 분석을 실시하였으나, 핵심 설명변수에 대한 통계적 유의성이 없는 경우 해당 분석 결과는 별도로 제시하지 않았다.[11)]

〈표 4-2〉 노동조합 수와 청년 일자리의 양(확률효과 모형) Ⅰ

종속변수 : 전체 인원 중 35세 미만 비율

변수	모형 1	모형 2	모형 3	모형 4
노동조합 수	-0.0465*** (0.0050)	-0.0249*** (0.0050)	-0.0227*** (0.0051)	-0.0413*** (0.0073)
사업체업력	-0.0006** (0.0002)	-0.0003 (0.0002)	-0.0004** (0.0002)	-0.0007** (0.0003)
ln(매출액)				0.0039 (0.0060)
ln(영업이익)				-0.0022 (0.0035)
ln(자산총액)				0.0075 (0.0057)
산업중분류더미 통제 여부	X	O	O	O
연도더미 통제 여부	X	X	O	O
소재지더미 통제 여부	X	X	O	O
상수	0.2937*** (0.0063)	0.1407*** (0.0455)	0.1352** (0.0559)	-0.0971 (0.0638)
관측 수	6,299	6,299	6,299	3,456
R^2	0.0215	0.1618	0.1728	0.1522
$Prob>\chi^2$	0.0000	0.0000	0.0000	-

주 : 괄호 안 숫자는 클러스터 강건 표준오차(cluster-robust standard error)를 나타냄. *, **, ***는 각각 유의수준 10%, 5%, 1%에서 통계적으로 유의함을 나타냄.

자료 : 한국노동연구원, 사업체패널조사 1차~7차년도 자료.

11) 3장과 4장 모두에서 핵심 설명변수별 분석 결과 중 가장 선호하는 모형인 모형 3의 추정계수가 유의수준 10%에서 유의한지 여부를 기준으로 분석 결과의 본문 포함 여부를 결정하였다. 통계적 유의성 부족으로 본문에 제시되지 않은 분석 결과는 저자에게 요청 시 제공 가능하다.

우선 사업체 내 노동조합 수와 청년 일자리의 양 및 질 간의 관계를 확률효과 모형을 통해 분석한 결과는 <표 4-2>~<표 4-4>에 제시되어 있다.

이는 향후 MZ세대의 성과 배분 등의 공정성에 대한 요구가 별도 노조 설립으로 이루어져 사업체 내 노동조합 수가 늘어날 때 청년 일자리의 양 및 질에 어떠한 영향이 있을지 가늠하기 위한 목적으로 수행되는 분석이다.

<표 4-2>에 제시된 결과는 사업체 내 노동조합 수가 늘수록 전체 인원 중 35세 미만이 차지하는 비중이 낮아지는 관계가 통계적으로 유의하게 나타남을 보여준다. 모형 3에 따르면 노조 수 1개 증가 시 그 효과가 -2.27%p에 달하는 것으로 나타나고 있다.

다만 이러한 결과가 어떤 의미를 지니는지에 대해서는 다양한 해석이 가능하다. 예를 들어, 노동조합 수가 늘어나 다양한 직군의 재직자에 대해 해고 및 퇴직 관련 보호 정도가 높아지면 자연스럽게 청년층의 비중은 낮아질 수 있기 때문이다. 반면 사업체 내 노동조합 수가 늘어나는 경우 기업 경영의 효율성에 부정적 영향이 가해지면서 청년층 채용이 활발히 일어나지 못한 것이 반영되었을 가능성 역시 배제할 수 없을 것이다.

<표 4-3>은 사업체 내 노동조합 수가 증가할 때 정규직 신규채용 비율 역시 낮아지는 관계가 통계적으로 유의하게 나타남을 보여준다. 모형 3의 분석 결과에 따르면 노조 수 1개 증가 시 그 효과가 -3.02%p에 달하고 있다.

<표 4-3>의 분석 결과 역시 앞서 <표 4-2>에서와 마찬가지로 재직 근로자에 대한 해고 및 퇴직으로부터의 보호 수준이 높아져 나타난 현상일 가능성, 그리고 사업체 내 노동조합 수 증가 시 기업 경영 효율성이 저하되어 신규채용 여력이 떨어져 나타난 현상일 가능성이 동시에 존재하는 것으로 보인다.

한편 <표 4-4>는 사업체 내 노동조합 수 증가 시 남성 대졸 정규직 신입 초임은 상승하는 관계가 통계적으로 유의함을 나타낸다. 모형 3의 분석 결과는 노조 수 1개 증가 시 그 효과가 5.06%에 달함을 보여준다. 이러한 결과는 노조 수 증가가 임금 협상 과정에서 재직자에게 유리하게

작용하면서 발생한 현상으로 이해할 수 있다.

〈표 4-3〉 노동조합 수와 청년 일자리의 양(확률효과 모형) II

종속변수 : 정규직 신규채용 비율

변수	모형 1	모형 2	모형 3	모형 4
노동조합 수	-0.0246*** (0.0028)	-0.0306*** (0.0029)	-0.0302*** (0.0029)	-0.0335*** (0.0041)
사업체업력	-0.0004*** (0.0001)	-0.0004*** (0.0001)	-0.0004*** (0.0001)	-0.0002 (0.0002)
ln(매출액)				0.0045 (0.0035)
ln(영업이익)				-0.0029 (0.0021)
ln(자산총액)				-0.0069** (0.0035)
산업중분류더미 통제 여부	X	O	O	O
연도더미 통제 여부	X	X	O	O
소재지더미 통제 여부	X	X	O	O
상수	0.1153*** (0.0039)	0.0989*** (0.0267)	0.0907*** (0.0348)	0.1516* (0.0793)
관측 수	6,205	6,205	6,205	3,408
R^2	0.0163	0.0517	0.0562	0.0717
Prob>χ^2	0.0000	0.0000	0.0000	-

주 : 괄호 안 숫자는 클러스터 강건 표준오차(cluster-robust standard error)를 나타냄. *, **, ***는 각각 유의수준 10%, 5%, 1%에서 통계적으로 유의함을 나타냄.

자료 : 한국노동연구원, 사업체패널조사 1차~7차년도 자료.

〈표 4-4〉 노동조합 수와 청년 일자리의 질(확률효과 모형)

종속변수 : ln(남성대졸정규직신입초임)

변수	모형 1	모형 2	모형 3	모형 4
노동조합 수	0.0229*** (0.0067)	0.0484*** (0.0064)	0.0506*** (0.0064)	0.0486*** (0.0073)
ln(정규직전체인원)	0.0423*** (0.0029)	0.0394*** (0.0027)	0.0395*** (0.0027)	0.0252*** (0.0035)
사업체업력	0.0025*** (0.0003)	0.0025*** (0.0002)	0.0017*** (0.0002)	0.0013*** (0.0003)
ln(매출액)				0.0017 (0.0047)
ln(영업이익)				0.0027 (0.0024)
ln(자산총액)				0.0261*** (0.0044)
산업중분류더미 통제 여부	X	O	O	O
연도더미 통제 여부	X	X	O	O
소재지더미 통제 여부	X	X	O	O
상수	7.6533*** (0.0124)	7.5619*** (0.0345)	7.5800*** (0.0471)	7.3595*** (0.0944)
관측 수	6,112	6,112	6,112	3,388
R^2	0.1477	0.3118	0.3347	0.3983
Prob>χ^2	0.0000	0.0000	0.0000	-

주 : 괄호 안 숫자는 클러스터 강건 표준오차(cluster-robust standard error)를 나타냄. *, **, ***는 각각 유의수준 10%, 5%, 1%에서 통계적으로 유의함을 나타냄.

자료 : 한국노동연구원, 사업체패널조사 1차~7차년도 자료.

다음으로 사업체 내 노동조합 수를 노조 수 2개 이상 더미 변수로 변환하여 핵심 설명변수로 설정한 후 청년 일자리의 양 및 질 간의 관계를 확률효과 모형을 통해 분석한 결과는 <표 4-5>~<표 4-7>에 제시되어 있다.

<표 4-5>는 사업체 내 노조 수가 2개 이상인 경우, 1개 이하인 경우 대비 전체 인원 중 35세 미만 비율이 하락하는 관계가 통계적으로 유의함을 보여준다. 구체적으로 모형 3의 추정 결과에 따르면 그 효과가 -3.99%p에 달하고 있다.

<표 4-6>은 사업체 내 노조 수가 2개 이상인 경우 그렇지 않은 경우 대비 정규직 신규채용 비율 역시 유의하게 낮아지는 관계가 있음을 보여준다. 모형 3은 그 효과가 -3.38%p에 달함을 보여준다.

〈표 4-5〉 노조 수 2개 이상 여부와 청년 일자리의 양(확률효과 모형) Ⅰ

종속변수 : 전체 인원 중 35세 미만 비율

변수	모형 1	모형 2	모형 3	모형 4
노조수2개이상 더미	-0.0958*** (0.0117)	-0.0440*** (0.0106)	-0.0399*** (0.0108)	-0.0673*** (0.0160)
사업체업력	-0.0010*** (0.0002)	-0.0005*** (0.0002)	-0.0006*** (0.0002)	-0.0010*** (0.0003)
ln(매출액)				0.0011 (0.0061)
ln(영업이익)				-0.0022 (0.0035)
ln(자산총액)				0.0066 (0.0058)
산업중분류더미 통제 여부	X	O	O	O
연도더미 통제 여부	X	X	O	O
소재지더미 통제 여부	X	X	O	O
상수	0.2939*** (0.0064)	0.1415*** (0.0457)	0.1340** (0.0559)	-0.0685 (0.0629)
관측 수	6,299	6,299	6,299	3,456
R^2	0.0163	0.1601	0.1714	0.1473
Prob>χ^2	0.0000	0.0000	0.0000	-

주 : 괄호 안 숫자는 클러스터 강건 표준오차(cluster-robust standard error)를 나타냄. *, **, ***는 각각 유의수준 10%, 5%, 1%에서 통계적으로 유의함을 나타냄.

자료 : 한국노동연구원, 사업체패널조사 1차~7차년도 자료.

〈표 4-6〉 노조 수 2개 이상 여부와 청년 일자리의 양(확률효과 모형) II

종속변수: 정규직 신규채용 비율

변수	모형 1	모형 2	모형 3	모형 4
노조수2개이상 더미	-0.0259*** (0.0065)	-0.0342*** (0.0071)	-0.0338*** (0.0072)	-0.0267*** (0.0098)
사업체업력	-0.0007*** (0.0001)	-0.0007*** (0.0001)	-0.0007*** (0.0001)	-0.0004** (0.0002)
ln(매출액)				0.0018 (0.0035)
ln(영업이익)				-0.0027 (0.0022)
ln(자산총액)				-0.0079** (0.0035)
산업중분류더미 통제 여부	X	O	O	O
연도더미 통제 여부	X	X	O	O
소재지더미 통제 여부	X	X	O	O
상수	0.1152*** (0.0039)	0.1000*** (0.0262)	0.0904*** (0.0347)	0.1795** (0.0801)
관측 수	6,205	6,205	6,205	3,408
R^2	0.0081	0.0420	0.0469	0.0609
Prob>χ^2	0.0000	0.0000	0.0000	-

주: 괄호 안 숫자는 클러스터 강건 표준오차(cluster-robust standard error)를 나타냄. *, **, ***는 각각 유의수준 10%, 5%, 1%에서 통계적으로 유의함을 나타냄.

자료: 한국노동연구원, 사업체패널조사 1차~7차년도 자료.

한편 <표 4-7>은 노조 수가 2개 이상인 경우 그렇지 않은 경우 대비 남성 대졸 정규직 신입 초임이 유의하게 높아지는 관계가 있음을 나타낸다. 구체적으로 모형 3은 그 효과가 3.90%에 달함을 보여주고 있다.

〈표 4-7〉 노조 수 2개 이상 여부와 청년 일자리의 질(확률효과 모형)

종속변수 : ln(남성대졸정규직신입초임)

변수	모형 1	모형 2	모형 3	모형 4
노조수2개이상 더미	0.0040 (0.0180)	0.0379** (0.0166)	0.0390** (0.0156)	0.0300* (0.0155)
ln(정규직전체인원)	0.0446*** (0.0028)	0.0437*** (0.0027)	0.0440*** (0.0027)	0.0284*** (0.0036)
사업체업력	0.0027*** (0.0003)	0.0029*** (0.0002)	0.0021*** (0.0002)	0.0016*** (0.0003)
ln(매출액)				0.0036 (0.0048)
ln(영업이익)				0.0026 (0.0024)
ln(자산총액)				0.0275*** (0.0044)
산업중분류더미 통제 여부	X	O	O	O
연도더미 통제 여부	X	X	O	O
소재지더미 통제 여부	X	X	O	O
상수	7.6447*** (0.0121)	7.5467*** (0.0348)	7.5670*** (0.0463)	7.3246*** (0.0910)
관측 수	6,112	6,112	6,112	3,388
R^2	0.1442	0.2988	0.3213	0.3890
Prob>χ^2	0.0000	0.0000	0.0000	-

주 : 괄호 안 숫자는 클러스터 강건 표준오차(cluster-robust standard error)를 나타냄. *, **, ***는 각각 유의수준 10%, 5%, 1%에서 통계적으로 유의함을 나타냄.

자료 : 한국노동연구원, 사업체패널조사 1차~7차년도 자료.

다음으로 사업체 내 노조가입률, 즉 전체 인원 대비 전체 노조원 수 비율과 청년 일자리의 양 및 질 간의 관계를 확률효과 모형을 통해 분석한 결과는 <표 4-8>~<표 4-10>에 제시되어 있다.

이 역시 MZ세대의 성과 배분 등의 공정성 요구 강화가 노조 신설 및 그에 따른 노조가입률 상승으로 귀결될 때, 그에 따른 해당 사업체 내 청년 일자리의 양 및 질에 어떤 변화가 나타날지 가늠하기 위해 수행되는 분석이다.

<표 4-8>의 모형 3은 노조가입률이 1%p 상승할 때 전체 인원 중 35세 미만 비율은 0.03%p 감소하는 관계가 통계적으로 유의하게 나타남을 보여준다.

이러한 결과가 나타나게 된 원인 역시 위의 노조 수에서와 마찬가지로 재직 근로자에 대한 해고 및 퇴직 관련 보호 수준이 높아져 나타난 현상일 가능성, 그리고 사업체 내 노조가입률 증가 시 기업 경영 효율성 관련 청년층 채용 여력이 떨어져 나타난 현상일 가능성 두 가지 모두 열려 있다고 볼 수 있다.

〈표 4-8〉 노조 가입률과 청년 일자리의 양(확률효과 모형) Ⅰ

종속변수 : 전체 인원 중 35세 미만 비율

변수	모형 1	모형 2	모형 3	모형 4
노조가입률	-0.1016*** (0.0100)	-0.0382*** (0.0109)	-0.0337*** (0.0111)	-0.0753*** (0.0149)
사업체업력	-0.0004* (0.0002)	-0.0004* (0.0002)	-0.0005** (0.0002)	-0.0007** (0.0003)
ln(매출액)				0.0036 (0.0060)
ln(영업이익)				-0.0021 (0.0035)
ln(자산총액)				0.0075 (0.0057)
산업중분류더미 통제 여부	X	O	O	O
연도더미 통제 여부	X	X	O	O
소재지더미 통제 여부	X	X	O	O
상수	0.2928*** (0.0063)	0.1416*** (0.0455)	0.1366** (0.0559)	-0.0892 (0.0643)
관측 수	6,299	6,299	6,299	3,456
R^2	0.0260	0.1603	0.1714	0.1508
Prob>χ^2	0.0000	0.0000	0.0000	-

주 : 괄호 안 숫자는 클러스터 강건 표준오차(cluster-robust standard error)를 나타냄. *, **, ***는 각각 유의수준 10%, 5%, 1%에서 통계적으로 유의함을 나타냄.

자료 : 한국노동연구원, 사업체패널조사 1차~7차년도 자료.

<표 4-9>의 모형 3에 제시된 추정 결과는 노조가입률이 1%p 상승할 때 정규직 신규채용 비율이 0.06%p 감소하는 관계가 통계적으로 유의함을 보여주고 있다.

이 역시 재직 근로자 보호 수준이 높아져 나타난 현상일 수도 있고, 더불어 노조가입률 증가 시 기업 경영 효율성 관련 요인으로 인해 신규채용 여력이 떨어져 나타난 현상일 수도 있을 것이다.

〈표 4-9〉 노조 가입률과 청년 일자리의 양(확률효과 모형) II

종속변수 : 정규직 신규채용 비율

변수	모형 1	모형 2	모형 3	모형 4
노조가입률	-0.0415*** (0.0057)	-0.0602*** (0.0057)	-0.0591*** (0.0058)	-0.0658*** (0.0080)
사업체업력	-0.0004*** (0.0001)	-0.0004*** (0.0001)	-0.0004*** (0.0001)	-0.0002 (0.0002)
ln(매출액)				0.0045 (0.0035)
ln(영업이익)				-0.0028 (0.0022)
ln(자산총액)				-0.0069** (0.0035)
산업중분류더미 통제 여부	X	O	O	O
연도더미 통제 여부	X	X	O	O
소재지더미 통제 여부	X	X	O	O
상수	0.1149*** (0.0039)	0.1000*** (0.0270)	0.0926*** (0.0353)	0.1561** (0.0792)
관측 수	6,205	6,205	6,205	3,408
R^2	0.0145	0.0520	0.0562	0.0722
Prob>χ^2	0.0000	0.0000	0.0000	-

주 : 괄호 안 숫자는 클러스터 강건 표준오차(cluster-robust standard error)를 나타냄. *, **, ***는 각각 유의수준 10%, 5%, 1%에서 통계적으로 유의함을 나타냄.

자료 : 한국노동연구원, 사업체패널조사 1차~7차년도 자료.

한편 <표 4-10>의 모형 3은 노조가입률이 1%p 상승할 때 남성 대졸 정규직 신입 초임이 0.11% 상승하는 관계가 통계적으로 유의하게 나타남을 보여주고 있다.

이러한 결과는 노조가입률 상승이 특히 노조가입자를 중심으로 임금 협상 과정에서 재직자에게 유리하게 작용하여 나타난 현상인 것으로 이해할 수 있다.

〈표 4-10〉 노조 가입률과 청년 일자리의 질(확률효과 모형)

종속변수 : ln(남성대졸정규직신입초임)

변수	모형 1	모형 2	모형 3	모형 4
노조가입률	0.0262* (0.0138)	0.1016*** (0.0126)	0.1090*** (0.0124)	0.1131*** (0.0147)
ln(정규직전체인원)	0.0434*** (0.0029)	0.0393*** (0.0027)	0.0393*** (0.0026)	0.0251*** (0.0035)
사업체업력	0.0026*** (0.0003)	0.0025*** (0.0002)	0.0016*** (0.0002)	0.0012*** (0.0003)
ln(매출액)				0.0012 (0.0047)
ln(영업이익)				0.0025 (0.0024)
ln(자산총액)				0.0258*** (0.0044)
산업중분류더미 통제 여부	X	O	O	O
연도더미 통제 여부	X	X	O	O
소재지더미 통제 여부	X	X	O	O
상수	7.6496*** (0.0125)	7.5605*** (0.0347)	7.5777*** (0.0470)	7.3586*** (0.0972)
관측 수	6,112	6,112	6,112	3,388
R^2	0.1461	0.3155	0.3387	0.4051
Prob>χ^2	0.0000	0.0000	0.0000	-

주 : 괄호 안 숫자는 클러스터 강건 표준오차(cluster-robust standard error)를 나타냄. *, **, ***는 각각 유의수준 10%, 5%, 1%에서 통계적으로 유의함을 나타냄.

자료 : 한국노동연구원, 사업체패널조사 1차~7차년도 자료.

제3절 복수노조와 청년 일자리

본 절에서는 앞 절에 이어 MZ세대 사무직 및 연구개발직 노동자 중심의 별도 노조 설립으로 인한 복수노조 활성화 추세를 감안하여, 사업체 내 노동조합 관련 요인 중 복수노조 관련 변수와 청년 일자리의 양 및 질 간의 관계에 초점을 맞추고 한국노동연구원의 사업체패널조사 자료를 통해 분석한 결과를 제시한다.

1. 분석 자료

위에서도 언급하였듯 사업체 내 복수노조와 관련된 다양하고 심층적인 문항을 포함한 조사로서 국내에 사업체패널조사만 한 자료가 없다고 말해도 과언이 아닐 것이다. 다만 이미 지적한 대로 청년 일자리의 양과 질을 대표하는 종속변수 추출이 어렵다는 한계를 갖긴 하나, 6차 및 7차 조사에 걸쳐 청년 일자리 양의 의미 있는 측정이 가능하기 때문에 패널데이터 분석 방법론 적용이 가능한 것은 다행이라 할 수 있다.

2. 기초통계

본 절의 분석에 활용된 사업체패널조사 자료 내 핵심 설명변수에 대한 기초통계는 <표 4-11>에 제시되어 있다.[12)]

12) 종속변수 및 통제변수에 대한 기초통계는 앞 장에 제시된 표를 참조.

〈표 4-11〉 기초통계 : 사업체패널 자료

핵심 설명변수						
변수	산술평균	중윗값	표준편차	최솟값	최댓값	관측 수
제1노조 한노총 더미 (6~7차 조사)	0.55	1	0.50	0	1	1,688
제1노조 민노총 더미 (6~7차 조사)	0.26	0	0.44	0	1	1,688
제1노조 미가맹 더미 (6~7차 조사)	0.19	0	0.39	0	1	1,688
제1노조외조합원비율 (4~7차 조사)	0.03	0	0.09	0	0.90	3,020
제1노조 생산직 최다 가입 더미 (4차~5차 조사)	0.43	0	0.49	0	1	1,332
제1노조 사무직 최다 가입 더미 (4차~5차 조사)	0.20	0	0.40	0	1	1,332
제2노조 생산직 최다 가입 더미 (4차~5차 조사)	0.29	0	0.45	0	1	161
제2노조 사무직 최다 가입 더미 (4차~5차 조사)	0.19	0	0.40	0	1	161
제1노조 생산직 제2노조 생산직 최다 더미(4차~5차 조사)	0.24	0	0.43	0	1	161
제1노조 생산직 제2노조 사무직 최다 더미(4차~5차 조사)	0.01	0	0.11	0	1	161
제1노조 사무직 제2노조 생산직 최다 더미(4차~5차 조사)	0.01	0	0.11	0	1	161
제1노조 사무직 제2노조 사무직 최다 더미(4차~5차 조사)	0.12	0	0.33	0	1	161

자료 : 한국노동연구원, 사업체패널조사 1차~7차년도 자료.

3. 분석 결과

이제 사업체패널 자료를 활용하여 분석한 결과를 살펴보기로 한다. 다만 청년 일자리의 양과 질을 나타내는 가용한 모든 종속변수에 대해 분석을 실시하였으나, 핵심 설명변수의 추정계수가 통계적 유의성을 갖지 않는 경우 해당 분석 결과는 별도로 제시하지 않았다.[13)]

우선 사업체 내 노조가 있는 표본에 대해 조합원 수 기준 제1 노동조합의 상급단체와 청년 일자리의 양 및 질 간의 관계를 확률효과 모형을 통해 분석한 결과는 <표 4-12>~<표 4-14>에 제시되어 있다.

이는 사업체 내 노조가 있는 경우 제1노조의 상급단체가 어딘지에 따라 청년 일자리의 양 및 질 변수에 어떠한 차이가 발생하는지 파악하려는 목적으로 수행된 분석이다.

<표 4-12>의 모형 3은 제1노조 상급단체가 미가맹인 경우 대비 민주노총일 때 전체 인원 중 35세 미만 비율이 2.83%p 감소하는 관계가 통계적으로 유의함을 보여주고 있다.

제1노조 상급단체가 한국노총인 경우 미가맹 대비 유의한 관계가 없는데 민주노총인 경우 유의한 부(-)의 관계가 나타나는 원인은 한편으로 민주노총이 그만큼 재직 근로자에 대해 해고 및 퇴직 관련 보호를 철저하게 제공하는 역할을 수행했기 때문에 나타나는 현상일 수 있다.

반면 해당 사업체의 경영 효율성 관련 경로를 통해 청년 일자리의 양에 미치는 부정적 영향이 더 크기 때문에 나타나는 현상일 가능성도 배제할 수 없다. 이 부분에 대하여 스스로 원인 파악을 해 보고 경영진과의 긴밀한 소통 및 필요한 부분에 대한 정부 지원 요청 등을 통해 청년 일자리 관련 부정적 파급효과를 최소화함으로써 대형 상급단체로서 사회적 책임을 다해나갈 필요성이 제기되는 대목이다.

---

13) 3장과 4장 모두에서 핵심 설명변수별 분석 결과 중 가장 선호하는 모형인 모형 3의 추정계수가 유의수준 10%에서 유의한지 여부를 기준으로 분석 결과의 본문 포함 여부를 결정하였다. 통계적 유의성 부족으로 본문에 제시되지 않은 분석 결과는 저자에게 요청 시 제공 가능하다.

〈표 4-12〉 제1노조 상급단체와 청년 일자리의 양(확률효과 모형) Ⅰ

종속변수 : 전체 인원 중 35세 미만 비율

변수	모형 1	모형 2	모형 3	모형 4
제1노조한노총 더미	-0.0136 (0.0145)	-0.0004 (0.0131)	-0.0043 (0.0131)	-0.0235 (0.0205)
제1노조민노총 더미	0.0272 (0.0171)	-0.0260 (0.0160)	-0.0283* (0.0159)	-0.0491** (0.0226)
제1노조미가맹 더미	생략 범주			
사업체업력	-0.0010*** (0.0004)	-0.0007** (0.0003)	-0.0005* (0.0003)	-0.0005 (0.0004)
ln(매출액)				-0.0096 (0.0085)
ln(영업이익)				0.0034 (0.0062)
ln(자산총액)				0.0109 (0.0086)
산업중분류더미 통제 여부	X	O	O	O
연도더미 통제 여부	X	X	O	O
소재지더미 통제 여부	X	X	O	O
상수	0.2527*** (0.0170)	0.0101 (0.0083)	-0.0201 (0.0618)	-0.1338* (0.0726)
관측 수	1,688	1,688	1,688	880
R^2	0.0188	0.3165	0.3403	0.3151
Prob>χ^2	0.0005	0.0000	0.0000	-

주 : 괄호 안 숫자는 클러스터 강건 표준오차(cluster-robust standard error)를 나타냄. *, **, ***는 각각 유의수준 10%, 5%, 1%에서 통계적으로 유의함을 나타냄.

자료 : 한국노동연구원, 사업체패널조사 1차~7차년도 자료.

다음으로 <표 4-13>의 모형 3은 기준 범주 대비 제1노조 상급단체가 민주노총일 때 정규직 신규채용 비율이 1.52%p 감소하는 관계가 통계적으로 유의함을 나타내고 있다.

위에서와 마찬가지로 이 부분 역시 민주노총 스스로 원인 파악 및 해결 방안 모색을 위한 다각적인 노력을 기울여나가는 것이 바람직한 것으로 판단되는 대목이라 할 수 있다.

〈표 4-13〉 제1노조 상급단체와 청년 일자리의 양(확률효과 모형) II

종속변수 : 정규직 신규채용 비율

변수	모형 1	모형 2	모형 3	모형 4
제1노조한노총 더미	-0.0078 (0.0073)	-0.0073 (0.0075)	-0.0084 (0.0072)	-0.0019 (0.0080)
제1노조민노총 더미	-0.0240*** (0.0074)	-0.0153** (0.0074)	-0.0152** (0.0071)	-0.0127 (0.0081)
제1노조미가맹 더미	생략 범주			
사업체업력	0.0003* (0.0002)	0.0002 (0.0002)	0.0001 (0.0002)	0.0002 (0.0002)
ln(매출액)				-0.0006 (0.0044)
ln(영업이익)				-0.0009 (0.0026)
ln(자산총액)				0.0008 (0.0042)
산업중분류더미 통제 여부	X	O	O	O
연도더미 통제 여부	X	X	O	O
소재지더미 통제 여부	X	X	O	O
상수	0.0681*** (0.0079)	0.0744* (0.0396)	0.0753** (0.0382)	0.0787 (0.0742)
관측 수	1,679	1,679	1,679	877
R^2	0.0116	0.0980	0.1101	0.1377
Prob>χ^2	0.0010	0.0000	-	-

주 : 괄호 안 숫자는 클러스터 강건 표준오차(cluster-robust standard error)를 나타냄. *, **, ***는 각각 유의수준 10%, 5%, 1%에서 통계적으로 유의함을 나타냄.

자료 : 한국노동연구원, 사업체패널조사 1차~7차년도 자료.

한편 <표 4-14>는 기준 범주 대비 제1노조 상급단체가 민주노총일 때 남성 대졸 정규직 신입 초임은 3.78% 증가하는 관계가 통계적으로 유의하게 나타남을 보여주고 있다.

이러한 결과는 민주노총이 신입 사원을 포함한 재직자의 일자리의 질을 높이는 데 있어 유의미한 영향력을 행사하고 있음을 나타낸다. 물론 이런 부분이 노동조합의 기본적인 역할로서 중요하다는 데 별다른 이론

의 여지가 없을 것이다. 다만 대형 상급단체로서 향후 기대되는 역할의 범위가 청년 일자리의 양 확충에까지 미칠 수 있음을 감안하는 것이 바람직해 보인다.

〈표 4-14〉 제1노조 상급단체와 청년 일자리의 질(확률효과 모형)

종속변수 : ln(남성대졸정규직신입초임)

변수	모형 1	모형 2	모형 3	모형 4
제1노조한노총 더미	0.0026 (0.0196)	0.0188 (0.0169)	0.0241 (0.0170)	0.0398* (0.0233)
제1노조민노총 더미	0.0619*** (0.0217)	0.0405** (0.0190)	0.0378** (0.0188)	0.0753** (0.0297)
제1노조미가맹 더미	생략 범주			
ln(정규직전체인원)	0.0661*** (0.0066)	0.0514*** (0.0060)	0.0490*** (0.0060)	0.0226*** (0.0066)
사업체업력	0.0002 (0.0004)	0.0013*** (0.0004)	0.0006 (0.0004)	0.0000 (0.0005)
ln(매출액)				-0.0072 (0.0089)
ln(영업이익)				0.0070 (0.0055)
ln(자산총액)				0.0200** (0.0090)
산업중분류더미 통제 여부	X	O	O	O
연도더미 통제 여부	X	X	O	O
소재지더미 통제 여부	X	X	O	O
상수	7.6245*** (0.0388)	7.4956*** (0.1190)	7.4616*** (0.1043)	7.1254*** (0.1023)
관측 수	1,654	1,654	1,654	872
R^2	0.1377	0.4144	0.4341	0.3886
$Prob>\chi^2$	0.0000	0.0000	0.0000	-

주 : 괄호 안 숫자는 클러스터 강건 표준오차(cluster-robust standard error)를 나타냄. *, **, ***는 각각 유의수준 10%, 5%, 1%에서 통계적으로 유의함을 나타냄.

자료 : 한국노동연구원, 사업체패널조사 1차~7차년도 자료.

다음으로 사업체 내 노조가 있는 표본을 대상으로 사업체 내 전체 노조원 중 제1노조 이외 노조 가입 비율과 청년 일자리의 양 간의 관계를 확률효과 모형을 통해 분석한 결과는 <표 4-15>~<표 4-16>에 제시되어 있다.

이는 MZ세대의 공정성 관련 의식을 반영한 신규 노조 설립을 통해 제1노조 이외 노조 가입 비율이 높아지는 경우, 청년 일자리에 나타날 변화를 파악하기 위한 목적으로 수행된 분석이다.

〈표 4-15〉 제1노조 이외 노조 가입 비율과 청년 일자리의 양(확률효과 모형) Ⅰ

종속변수 : 전체 인원 중 35세 미만 비율

변수	모형 1	모형 2	모형 3	모형 4
제1노조외조합원비율	-0.1372*** (0.0444)	-0.1038*** (0.0375)	-0.1075*** (0.0400)	-0.1700*** (0.0514)
사업체업력	-0.0011*** (0.0004)	-0.0007** (0.0003)	-0.0006* (0.0003)	-0.0006 (0.0004)
ln(매출액)				-0.0084 (0.0085)
ln(영업이익)				0.0037 (0.0061)
ln(자산총액)				0.0092 (0.0086)
산업중분류더미 통제 여부	X	O	O	O
연도더미 통제 여부	X	X	O	O
소재지더미 통제 여부	X	X	O	O
상수	0.2619*** (0.0137)	0.0100* (0.0053)	-0.0313 (0.0625)	-0.1274* (0.0725)
관측 수	1,688	1,688	1,688	880
R^2	0.0167	0.3175	0.3416	0.3171
$Prob>\chi^2$	0.0002	0.0000	-	-

주 : 괄호 안 숫자는 클러스터 강건 표준오차(cluster-robust standard error)를 나타냄. *, **, ***는 각각 유의수준 10%, 5%, 1%에서 통계적으로 유의함을 나타냄.

자료 : 한국노동연구원, 사업체패널조사 1차~7차년도 자료.

<표 4-15>의 모형 3에 제시된 분석 결과는 제1노조 외 조합원 비율이 1%p 상승할 때 전체 인원 중 35세 미만 비율은 0.11%p 감소하는 관계가 통계적으로 유의하게 나타남을 보여주고 있다.

다음으로 <표 4-16>은 제1노조 외 조합원 비율이 1%p 상승할 때 정규직 신규채용 비율 역시 0.05%p 감소하는 관계가 통계적으로 유의함을 나타낸다.

이러한 결과는 청년층의 의식 변화를 반영한 새로운 노조 설립이 청년 일자리의 양에는 의도치 않게 부정적인 영향을 가질 가능성을 배제할 수

〈표 4-16〉 제1노조 이외 노조 가입 비율과 청년 일자리의 양(확률효과 모형) II

종속변수 : 정규직 신규채용 비율

변수	모형 1	모형 2	모형 3	모형 4
제1노조외조합원비율	-0.0358* (0.0184)	-0.0599*** (0.0198)	-0.0520** (0.0210)	-0.0459** (0.0214)
사업체업력	0.0003* (0.0002)	0.0001 (0.0002)	0.0001 (0.0002)	0.0002 (0.0002)
ln(매출액)				-0.0059 (0.0044)
ln(영업이익)				-0.0009 (0.0025)
ln(자산총액)				0.0004 (0.0041)
산업중분류더미 통제 여부	X	O	O	O
연도더미 통제 여부	X	X	O	O
소재지더미 통제 여부	X	X	O	O
상수	0.0588*** (0.0059)	0.0712* (0.0369)	0.0677* (0.0357)	0.0812 (0.0728)
관측 수	1,679	1,679	1,679	877
R^2	0.0047	0.0986	0.1102	0.1377
Prob>χ^2	0.0288	-	-	-

주 : 괄호 안 숫자는 클러스터 강건 표준오차(cluster-robust standard error)를 나타냄. *, **, ***는 각각 유의수준 10%, 5%, 1%에서 통계적으로 유의함을 나타냄.

자료 : 한국노동연구원, 사업체패널조사 1차~7차년도 자료.

없음을 보여준다. 과거의 패널조사 자료에서 어떤 원인으로 인해 이러한 현상이 발생한 것인지 명확하게 지목하기는 어려우나, 이미 입사에 성공한 청년 재직자들의 성과급 배분 등 관련 이해관계 대변을 주목적으로 하는 새로운 노조 출범이 청년 일자리의 양을 늘리는 데에는 그다지 도움을 주지 못할 개연성은 일정 부분 없지 않아 보인다.

제4절 소 결

본 장에서도 3장에 이어 역시 본 연구 목적 달성을 위한 1단계 분석의 일부를 수행하였다. 사업체패널조사 자료를 활용하여 사업체 내 노동조합 수 및 가입률, 복수노조 관련 변수가 해당 사업체의 청년 일자리 양 및 질과 갖는 관계를 확률효과 모형을 통해 분석한 결과는 <표 4-17>~<표 4-18>에 요약 제시되어 있다. 이때 통계적 유의성 판단 기준은 본문에서 설명되어 있듯 각 분석의 모형 3의 분석 결과이다.

〈표 4-17〉 분석 결과 요약 : 노동조합 수 및 가입률

핵심 설명변수	통계적으로 유의한 추정계수 부호
종속변수 : 전체 인원 중 35세 미만 비율	
노동조합 수	부 (-)
노조 수 2개 이상 더미	부 (-)
노조 가입률	부 (-)
종속변수 : 정규직 신규채용 비율	
노동조합 수	부 (-)
노조 수 2개 이상 더미	부 (-)
노조 가입률	부 (-)
종속변수 : 남성 대졸 정규직 신입 초임	
노동조합 수	정 (+)
노조 수 2개 이상 더미	정 (+)
노조 가입률	정 (+)

본 장의 분석 결과 노동조합 수, 노조 수 2개 이상 더미, 노조 가입률 등 핵심 설명변수가 모든 청년 일자리 관련 종속변수와 통계적으로 유의한 관계를 나타내었다. 더불어 복수노조 관련 분석에서 제1노조 민노총 더미가 모든 청년 일자리 관련 종속변수와 유의한 관계를 가진 것으로 나타났고, 제1노조 외 조합원 비율은 청년 일자리의 양과 유의한 관계를 갖는 것으로 분석되었다.

〈표 4-18〉 분석 결과 요약 : 복수노조

핵심 설명변수	통계적으로 유의한 추정계수 부호
종속변수 : 전체 인원 중 35세 미만 비율	
제1노조 한노총 더미 (제1노조 미가맹 대비)	유의하지 않음
제1노조 민노총 더미 (제1노조 미가맹 대비)	부 (-)
제1노조 외 조합원 비율	부 (-)
종속변수 : 정규직 신규채용 비율	
제1노조 한노총 더미 (제1노조 미가맹 대비)	유의하지 않음
제1노조 민노총 더미 (제1노조 미가맹 대비)	부 (-)
제1노조 외 조합원 비율	부 (-)
종속변수 : 남성 대졸 정규직 신입 초임	
제1노조 한노총 더미 (제1노조 미가맹 대비)	유의하지 않음
제1노조 민노총 더미 (제1노조 미가맹 대비)	정 (+)
제1노조 외 조합원 비율	유의하지 않음

제 5 장
청년 일자리 변화 예측

본 장에서는 위의 3장과 4장에서 기존 패널조사 자료를 분석하여 도출된 결과를, 본 연구를 위해 자체적으로 실시한 407개 기업 대상 설문조사 결과와 결합하여 현재 연구가 수행되고 있는 2021년 대비 3년 후에 청년 일자리의 양과 질에 나타날 변화를 정량적으로 예측해 보고자 한다.

제1절 기업 대상 설문조사 결과

본 연구를 위해 자체 실시한 기업 대상 설문조사는 종사자 30인 이상 기업 407곳의 인사관리자/노무관리자를 대상으로 구조화된 설문지를 이용한 온라인, 전화 및 팩스 병행 조사 방식으로 실시되었다. 조사는 2021년 10월 1일부터 15일까지 약 2주간에 걸쳐 진행되었다.

조사 전 목표 표본 수는 400개 기업으로, 7개 업종(제조업, 건설업, 도매 및 소매업, 운수 및 창고업, 숙박 및 음식점업, 금융 및 보험업, 기타 서비스업)과 5개 종사자 수 규모(30~49명, 50~99명, 100~299명, 300~499명, 500명 이상) 등 총 35개 셀에 대해 통계청 경제총조사 기업체편 최신연도인 2015년도 자료에 준하여 층화 추출하는 방식을 택하였다. 최종적으로 조사가 완료된 표본 수는 407개 기업이다.

해당 설문조사는 기업 인사관리 관행 및 기업 내 노동조합 관련 변수

의 현재 상황 및 각 기업이 예측하는 3년 후의 상황을 답하게 하는 문항들로 구성되어 있다(부록 참조). 설문 문항 설계 시 기존 패널조사 자료 분석 결과와 그대로 연동시킬 수 있도록, 본 연구에 활용된 패널조사인 인적자본기업패널 및 사업체패널의 조사 문항과 최대한 가까운 용어 사용 및 문장 구성을 통해 동일한 의미를 담도록 노력하였다.

이때 중요한 것은 기업이 현재 대비 3년 후 나타날 인사관리 및 노조 관련 변수의 변화를 예측하게 할 때, <부록>에 첨부된 설문지에 잘 나타나 있듯 그 원인으로서 경제사회구조의 변화를 명시적으로 지목하고 있다는 점이다. 즉 서론의 [그림 1-1]에 제시된 본 연구 분석 모형의 개요가 자체 설문조사에서 명확히 반영되도록 하는 데 주력하였다.

예를 들어, 각 기업의 인사관리 관행 현황과 3년 후 변화 예측에 대해 설문할 때, 서두에 다음의 문구를 제시하였다.

※ 4차 산업혁명으로 대표되는 기술진보, IT 관련 신산업 부상 등 산업구조 변화, 저출생·고령화 등 인구구조 변화 및 추가 정년연장 가능성, 삶의 방식을 바꾸어 놓은 코로나19 대유행 등 급속하고 광범위한 경제사회 여건 변화가, 향후 귀사의 OOOO에 어떤 영향을 미칠 것으로 보십니까? 본사 및 모든 사업장 포함 기준으로 아래 질문에 답변해주시기 바랍니다.

본 설문조사에 응답한 전체 유효표본 407개 기업의 업종 및 종사자 수 규모, 노동조합 유무 등에 따른 분포는 <표 5-1>에 제시되어 있다.

<표 5-1>에서 한 가지 짚고 넘어갈 부분은, 전체 407개 유효 표본 기업 중 92개 기업에만 노동조합이 있는 관계로 아래 <표 5-2>의 기초통계에서 보듯 노조 관련 변수에 대해 응답 수가 많아야 90개 남짓에 그치고 있다는 점이다. 물론 종사자 수 30인 이상 기업 중 유노조 비중이 높지 않은 것이 당연하기는 하나, 향후 기업 내 노조 관련 변수의 변화가 청년 일자리에 미치는 영향을 예측하려는 입장에서는 아쉬움이 남는 대목이다.

〈표 5-1〉 설문조사 응답기업 특성

		기업 수(개)	비율(%)
전 체		407	100.0
업 종	제조업	120	29.5
	건설업	44	10.8
	도매 및 소매업	31	7.6
	운수 및 창고업	43	10.6
	숙박 및 음식점업	17	4.2
	금융 및 보험업	38	9.3
	기타 서비스업	114	28.0
종사자 규모	30~49명	83	20.4
	50~99명	77	18.9
	100~299명	89	21.9
	300~499명	56	13.8
	500명 이상	102	25.1
노동조합 유무	있음	92	22.6
	없음	315	77.4

자료 : 자체 설문조사 자료.

<표 5-2>는 아래에서 3장 및 4장의 기존 패널조사 자료 활용 분석 결과와 결합하여 청년 일자리의 양 및 질의 변화를 예측할 때 직접적으로 활용될, 기업 대상 자체 설문조사의 핵심 변수에 대한 기초통계를 보여준다.

〈표 5-2〉 기초통계 : 자체 기업 대상 설문조사 자료

변수	산술평균	표준편차	관측 수
수시채용 비율 : 현재(%)	79.85	33.15	407
수시채용 비율 : 3년 후(%)	80.03	32.50	407
타기업외주확대/신규인력채용양성 현재(0,1)에서 3년 후(1,0) 전환 더미	0	0	407
타기업외주확대/신규인력채용양성 현재(1,0)에서 3년 후(0,1) 전환 더미	0	0	407
협력업체활용/신규인력채용양성 현재(0,1)에서 3년 후(1,0) 전환 더미	0.0049	0.0700	407
협력업체활용/신규인력채용양성 현재(1,0)에서 3년 후(0,1) 전환 더미	0	0	407

〈표 5-2〉의 계속

변수	산술평균	표준편차	관측 수
집중근무시간 실질활용/미운영 현재(0,1)에서 3년 후(1,0) 전환 더미	0.0147	0.1207	407
집중근무시간 실질활용/미운영 현재(1,0)에서 3년 후(0,1) 전환 더미	0.0025	0.0496	407
집중근무시간 명목존재/미운영 현재(0,1)에서 3년 후(1,0) 전환 더미	0.0098	0.0988	407
집중근무시간 명목존재/미운영 현재(1,0)에서 3년 후(0,1) 전환 더미	0	0	407
재량근무 명목존재/미운영 현재(0,1)에서 3년 후(1,0) 전환 더미	0.0098	0.0988	407
재량근무 명목존재/미운영 현재(1,0)에서 3년 후(0,1) 전환 더미	0	0	407
교육휴가 실질활용/미운영 현재(0,1)에서 3년 후(1,0) 전환 더미	0.0098	0.0988	407
교육휴가 실질활용/미운영 현재(1,0)에서 3년 후(0,1) 전환 더미	0	0	407
교육휴가 명목존재/미운영 현재(0,1)에서 3년 후(1,0) 전환 더미	0.0098	0.0988	407
교육휴가 명목존재/미운영 현재(1,0)에서 3년 후(0,1) 전환 더미	0	0	407
근로시간저축 명목존재/미운영 현재(0,1)에서 3년 후(1,0) 전환 더미	0.0098	0.0988	407
근로시간저축 명목존재/미운영 현재(1,0)에서 3년 후(0,1) 전환 더미	0	0	407
재택원격근무 실질활용/미운영 현재(0,1)에서 3년 후(1,0) 전환 더미	0.0147	0.1207	407
재택원격근무 실질활용/미운영 현재(1,0)에서 3년 후(0,1) 전환 더미	0.0762	0.2656	407
재택원격근무 명목존재/미운영 현재(0,1)에서 3년 후(1,0) 전환 더미	0.0049	0.0700	407
재택원격근무 명목존재/미운영 현재(1,0)에서 3년 후(0,1) 전환 더미	0.0049	0.0700	407
호봉급 실시 더미 : 현재	0.7125	0.4531	407
호봉급 실시 더미 : 3년 후	0.7052	0.4565	407
직능급 실시 더미 : 현재	0.1671	0.3735	407
직능급 실시 더미 : 3년 후	0.1794	0.3841	407
10년차 임금지수(초봉=100) : 현재	149.9287	33.9352	407

〈표 5-2〉의 계속

변수	산술평균	표준편차	관측 수
10년차 임금지수(초봉=100) : 3년 후	150.4644	34.0999	407
15년차 임금지수(초봉=100) : 현재	175.8206	49.5179	407
15년차 임금지수(초봉=100) : 3년 후	176.5455	49.8481	407
20년차 임금지수(초봉=100) : 현재	203.0246	66.2464	407
20년차 임금지수(초봉=100) : 3년 후	203.9238	66.7324	407
노동조합 수 : 현재	0.3096	0.6714	407
노동조합 수 : 3년 후	0.3145	0.6727	407
노조 수 2개 이상 더미 : 현재	0.0590	0.2359	407
노조 수 2개 이상 더미 : 3년 후	0.0590	0.2359	407
노조 가입률 : 현재(%)	59.5376	31.3367	93
노조 가입률 : 3년 후(%)	60.9348	29.7768	92
제1노조 미가맹에서 민노총으로 전환 더미	0	0	91
제1노조 민노총에서 미가맹으로 전환 더미	0	0	91
제1노조 외 조합원 비율 : 현재(%)	43.9583	31.1427	24
제1노조 외 조합원 비율 : 3년 후(%)	44.0417	30.6218	24

자료 : 자체 설문조사 자료.

제2절 청년 일자리 변화 예측 결과

<표 5-2>에 제시된 407개 기업 대상 자체 설문조사 결과를 앞서 3장과 4장에서 수행한 바 있는 기존 패널조사 자료 분석 결과와 결합하여, 향후 3년 후 청년 일자리의 양과 질 관련 변수들이 2021년 현재에 비해 어떻게 변화할지 산출한 결과는 <표 5-3>~<표 5-9>에 제시되어 있다.

이때 아래 모든 표에서 <표 5-2>에 제시된 핵심 설명변수 X의 현재와 3년 후 사이 증감분(ΔX)과 앞서 3장과 4장에서 기존 패널 자료를 활용하여 도출된 핵심 설명변수 변화 단위당 종속변수 변화의 추정계수(β)를 곱하여, 청년 일자리의 양 및 질을 나타내는 종속변수의 3년 후 증감분에 대한 예측치(ΔY)를 구하였다.[14]

14) 3장과 4장에서 지속적으로 설명하였듯, 패널 자료를 활용하여 도출된 추정계수는

〈표 5-3〉 3년 후 청년 일자리 변화 예측 결과 : 정규직 30대 이하 비율

핵심 설명변수	설명변수 현재-3년 후 증감(ΔX)	패널자료 추정계수(β)	종속변수 현재-3년 후 증감 (ΔY=ΔX×β)
타기업 외주 확대 (신규인력채용양성 대비)	0	-0.0408	0
협력업체 활용 (신규인력채용양성 대비)	0.0049	-0.1503	-0.0007
합 계			-0.0007

자료 : 한국직업능력연구원, 인적자본기업패널조사 3차~7차년도 자료; 자체 설문조사 자료.

$$\Delta Y = \Delta X \times \beta$$

인적자본기업패널조사 자료에 포함된 종속변수인 정규직 30대 이하 비율에 대해 앞서 <표 3-4>에 경영지원인력 충원의 다양한 방식을 나타내는 더미 변수들과의 관계를 추정한 결과를 제시한 바 있다. 그중 가장 선호하는 모형인 모형 3의 추정 결과를 자체 기업 대상 조사 결과 나타난 향후 3년간 해당 변수의 변화 예측과 결합하여 추정할 때, 정규직 30대 이하 비율은 향후 3년간 대략 0.07%p가량 감소할 것으로 추정되었다.

〈표 5-4〉 3년 후 청년 일자리 변화 예측 결과 : 정규직 20대 이하 비율

핵심 설명변수	설명변수 현재-3년 후 증감(ΔX)	패널자료 추정계수(β)	종속변수 현재-3년 후 증감 (ΔY=ΔX×β)
수시채용 비율	0.18%p	-0.0002	-0.0000
협력업체 활용 (신규인력채용양성 대비)	0.0049	-0.1554	-0.0008
합 계			-0.0008

자료 : 한국직업능력연구원, 인적자본기업패널조사 3차~7차년도 자료; 자체 설문조사 자료.

각 분석의 모형 3의 추정 결과를 의미한다.

인적자본기업패널조사 자료에 포함된 정규직 20대 이하 비율에 대해 앞서 <표 3-2>는 수시채용 비율과의 관계를, <표 3-5>는 경영지원인력 충원방식을 나타내는 다양한 더미 변수와의 관계를 추정한 결과를 제시한 바 있다. 각각의 모형 3의 추정 결과를 활용하여 자체 기업 대상 조사 결과와 결합하여 보면, 정규직 20대 이하 비율은 향후 3년간 0.08%p 정도 감소할 것으로 예측된다.

신입 정규직 채용 비율을 종속변수로 놓고 인적자본기업패널조사 자료를 활용하여 경영지원인력 충원방식과의 관계를 분석한 결과는 앞서 <표 3-6>에 제시된 바 있다. 이 결과를 자체 설문조사 결과와 결합하여 향후 3년간 신입 정규직 채용 비율에 대해 나타날 변화를 예측하면 대략 0.03%p 감소할 것으로 나타난다.

〈표 5-5〉 3년 후 청년 일자리 변화 예측 결과 : 신입 정규직 채용 비율

핵심 설명변수	설명변수 현재-3년 후 증감(ΔX)	패널자료 추정계수(β)	종속변수 현재-3년 후 증감 (ΔY=ΔX×β)
협력업체 활용 (신규인력채용양성 대비)	0.0049	-0.0685	-0.0003
합 계			-0.0003

자료 : 한국직업능력연구원, 인적자본기업패널조사 3차~7차년도 자료; 자체 설문조사 자료.

〈표 5-6〉 3년 후 청년 일자리 변화 예측 결과 : 제조업 사무관리직 신입 1년차 총급여

핵심 설명변수	설명변수 현재-3년 후 증감(ΔX)	패널자료 추정계수(β)	종속변수 현재-3년 후 증감 (로그값 기준) (ΔY=ΔX×β)
수시채용 비율	0.18%p	-0.0006	-0.0001
협력업체 활용 (신규인력채용양성 대비)	0.0049	0.0853	0.0004
합 계			0.0003

자료 : 한국직업능력연구원, 인적자본기업패널조사 3차~7차년도 자료; 자체 설문조사 자료.

앞서 <표 3-3>은 인적자본기업패널조사 자료를 활용하여 수시채용 비율과 신입 1년차 총급여 간의 관계를, <표 3-7>은 같은 자료를 활용하여 경영지원인력 충원방식과 신입 1년차 총급여 간 관계를 추정한 결과를 제시한 바 있다. 이들 표의 모형 3에 제시된 결과를 자체 설문조사 결과와 결합하여 향후 3년간 제조업 사무관리직 신입 1년차 총급여의 변화를 추정해 보면, 로그 값 기준으로 대략 0.0003, 즉 3년간 대략 0.03%의 증가를 보일 것으로 예측된다.

〈표 5-7〉 3년 후 청년 일자리 변화 예측 결과 : 전체 인원 중 35세 미만 비율

핵심 설명변수	설명변수 현재-3년 후 증감(ΔX)	패널자료 추정계수(β)	종속변수 현재-3년 후 증감 (ΔY=ΔX×β)
재택원격근무 명목존재 (재택원격근무 미활용 대비)	0	0.0664	0
집중근무 명목존재 (집중근무 미활용 대비)	0.0098	0.0542	0.0005
재량근무 명목존재 (재량근무 미활용 대비)	0.0098	0.0534	0.0005
교육휴가 명목존재 (교육휴가 미활용 대비)	0.0098	0.0502	0.0005
근로시간저축 명목존재 (근로시간저축 미활용 대비)	0.0098	0.0624	0.0006
노동조합 수	0.0049	-0.0227	-0.0001
노조 수 2개 이상	0	-0.0399	0
노조 가입률	1.3972%p	-0.0337 (% 미변환)	-0.0005
제1노조 민노총 (제1노조 미가맹 대비)	0	-0.0283	0
제1노조 외 조합원 비율	0.0834%p	-0.1075 (% 미변환)	-0.0001
합 계			0.0014

자료 : 한국노동연구원, 사업체패널조사 1차~7차년도 자료; 자체 설문조사 자료.

이때 앞서 패널조사 자료 분석 결과의 모형 3에서 연도 더미가 통제되었기 때문에 위 결과를 신입 1년차 실질 총급여의 향후 3년간 증가율이 대략 0.03%인 것으로 해석할 수 있는데, 그렇다 하더라도 기업 인사관리 방식 변화가 신입 1년차 총급여에 미치는 영향이 상당히 작은 것으로 볼 수 있다.

<표 5-7>은 사업체패널조사 자료를 활용하여 다양한 핵심 설명변수와 사업체 전체 인원 중 35세 미만 비율 간 관계를 추정한 위의 <표 3-9>, <표 3-11>, <표 3-13>, <표 3-14>, <표 3-16>, <표 4-2>, <표 4-5>, <표 4-8>, <표 4-12>, <표 4-15> 각각의 모형 3의 결과를, 자체 설문조사 결과와 결합하여 향후 3년간 35세 미만 비율의 변화를 예측한 결과를 보여준다. 이에 따르면 향후 3년간 전체 인원 중 35세 미만 비율은 대략 0.14%p 증가할 것으로 예측된다.

〈표 5-8〉 3년 후 청년 일자리 변화 예측 결과 : 정규직 신규채용 비율

핵심 설명변수	설명변수 현재-3년 후 증감(ΔX)	패널자료 추정계수(β)	종속변수 현재-3년 후 증감 (ΔY=ΔX×β)
10년차 임금지수 (신입 초봉=100)	0.5357	0.0006	0.0003
15년차 임금지수 (신입 초봉=100)	0.7249	-0.0004	-0.0003
20년차 임금지수 (신입 초봉=100)	0.8992	-0.0000	-0.0000
노동조합 수	0.0049	-0.0302	-0.0001
노조 수 2개 이상	0	-0.0338	0
노조 가입률	1.3972%p	-0.0591 (% 미변환)	-0.0008
제1노조 민노총 (제1노조 미가맹 대비)	0	-0.0152	0
제1노조 외 조합원 비율	0.0834%p	-0.0520 (% 미변환)	-0.0000
합 계			-0.0009

자료 : 한국노동연구원, 사업체패널조사 1차~7차년도 자료; 자체 설문조사 자료.

앞서 <표 3-21>, <표 4-3>, <표 4-6>, <표 4-9>, <표 4-13>, <표 4-16>의 모형 3의 추정 결과로서 제시된 각종 핵심 설명변수와 정규직 신규채용 비율 간 관계를 자체 설문조사 결과와 결합하여 분석한 결과, 향후 3년간 정규직 신규채용 비율이 대략 0.09%p가량 감소할 것으로 예측됨을 <표 5-8>은 보여주고 있다.

〈표 5-9〉 3년 후 청년 일자리 변화 예측 결과 : 남성 군필 대졸 정규직 신입 초임

핵심 설명변수	설명변수 현재-3년 후 증감(ΔX)	패널자료 추정계수(β)	종속변수 현재-3년 후 증감 (로그값 기준) (ΔY=ΔX×β)
재택원격근무 실질활용 (재택원격근무 미활용 대비)	-0.0615	0.0304	-0.0019
재택원격근무 명목존재 (재택원격근무 미활용 대비)	0	0.0278	0
집중근무 실질활용 (집중근무 미활용 대비)	0.0122	0.0270	0.0003
교육휴가 실질활용 (교육휴가 미활용 대비)	0.0098	0.0563	0.0006
교육휴가 명목존재 (교육휴가 미활용 대비)	0.0098	0.0179	0.0002
근로시간저축 명목존재 (근로시간저축 미활용 대비)	0.0098	0.0183	0.0002
호봉급 실시	-0.0073	0.0555	-0.0004
직능급 실시	0.0123	0.0163	0.0002
10년차 임금지수 (신입 초봉=100)	0.5357	-0.0007	-0.0004
15년차 임금지수 (신입 초봉=100)	0.7249	0.0004	0.0003
노동조합 수	0.0049	0.0506	0.0002
노조 수 2개 이상	0	0.0390	0
노조 가입률	1.3972%p	0.1090 (% 미변환)	0.0015
제1노조 민노총 (제1노조 미가맹 대비)	0	0.0378	0
합 계			0.0008

자료 : 한국노동연구원, 사업체패널조사 1차~7차년도 자료; 자체 설문조사 자료.

<표 5-9>는 위에서 사업체패널조사 자료를 활용하여 분석한 <표 3-10>, <표 3-12>, <표 3-15>, <표 3-17>, <표 3-20>, <표 3-22>, <표 4-4>, <표 4-7>, <표 4-10>, <표 4-14>의 모형 3에서 각 주요 설명변수와 남성 군필 대졸 정규직 신입 초임과의 관계를 추정한 결과와, 자체 조사 결과를 결합하여 분석해 보면 향후 3년간 남성 군필 대졸 정규직 신입 초임이 0.08%가량 증가할 것으로 예측됨을 보여준다.

이때 패널조사 자료 분석 결과의 모형 3은 연도 더미를 통제하였기 때문에 위 결과를 남성 군필 대졸 정규직의 실질 초임 상승률이 향후 3년간 대략 0.08%인 것으로 해석할 수 있는데, 기업 인사관리 관행 및 노조 관련 변수의 변화가 남성 대졸 정규직 초임에 미치는 영향이 서로 상쇄되면서 종합적으로 볼 때 그 영향이 상당히 작게 나타나고 있다.

제3절 소 결

본 장에서는 본 연구 목적 달성을 위해 필요한 2단계로서 기업 대상 3년 후 인사관리 관행 및 노조 관련 변수 변화 예측 조사 결과를 먼저 제시하였다. 이어서 1단계 및 2단계에서 수행된 분석 및 조사 결과를 결합하여 향후 3년간 청년 일자리의 양과 질에 나타날 변화를 정량적으로 예측한 결과를 제시하였다.

<표 5-10>은 본 장에서 자체 기업 대상 설문조사 결과 및 3장과 4장에서 수행된 기존 패널조사 자료 분석 결과를 결합하여 도출된, 향후 3년간 청년 일자리의 양 및 질의 변화에 대한 정량적 예측치를 요약하여 제시하고 있다.

기업의 인사관리 관행 및 노조 관련 변수가 청년 일자리의 양과 질을 나타내는 변수와 갖는 관계에 대해 가용한 패널조사 자료를 활용하여 확률효과 모형을 통해 분석한 결과, 그리고 기업 대상 자체 설문조사를 통해 파악한, 기업들이 자신들의 인사관리 관행 및 노조 관련 변수의 향후 3년간에 대해 예측한 변화 내역을 결합하여 분석할 때, 핵심적인 결과는

〈표 5-10〉 3년 후 청년 일자리 변화 예측 결과 : 종합

패널조사 자료	종속변수	예측되는 변화
인적자본기업 패널조사	정규직 30대 이하 비율	0.07%p 감소
	정규직 20대 이하 비율	0.08%p 감소
	신입 정규직 채용 비율	0.03%p 감소
	제조업 사무관리직 신입 1년차 총급여	0.03% 증가
사업체패널조사	전체 인원 중 35세 미만 비율	0.14%p 증가
	정규직 신규채용 비율	0.09%p 감소
	남성 군필 대졸 정규직 신입 초임	0.08% 증가

다음과 같다.

첫째, 기업/사업체 내 전체 인원에서 청년층이 차지하는 비중의 경우 향후 3년간 조금이나마 증가할 가능성이 예측되나, 정규직에 국한하여 살펴볼 경우 청년층 비중이 향후 3년간 약간이나마 감소할 것으로 예측된다. 이는 예측되는 기업 인사관리 관행 변화 및 노조 관련 변수 변화가 청년 일자리의 양 중 스톡에 대해 그다지 긍정적인 변화를 초래하지 않을 가능성을 시사한다.

둘째, 정규직 신입 채용비율의 경우 향후 3년간 약간이나마 감소할 가능성이 예측된다. 이는 향후 예측되는 기업 인사관리 및 노조 관련 변화가 청년 일자리의 양 중 플로우에 대해 긍정적인 영향을 미치지 못할 가능성을 보여준다.

셋째, 신입 1년차 초임의 경우 향후 3년간 약간이나마 증가할 것으로 추정되었다. 예측되는 기업 인사관리 관행 및 노조 관련 변수의 변화가 청년 일자리의 질 중 임금수준에 대해서는 최소한 부정적인 영향을 미치지는 않을 가능성이 엿보인다.

<표 5-10>의 결과는 향후 3년 사이 청년 일자리의 양과 질을 대표하는 종속변수의 변화 예측치인 ΔY가 대체로 상당히 작게 나타남을 보여준다. 이러한 결과가 나타난 주된 원인은 기업 인사관리 및 기업 내 노조 관련 요인을 나타내는 핵심 설명변수 X와 종속변수 Y 간 관계를 나타내는 β는 상당한 경우 유의하게 추정되나, 자체 설문조사 결과 향후 3년간

핵심 설명변수의 변화 ΔX가 대부분 작을 것으로 기업들이 예측한 것이 결정적이라 할 수 있다.

기업의 인사관리 관행이나 기업 내 노조 관련 변수들이 해당 기업의 생산기술, 시장구조, 사내문화 등 다양한 요인의 영향을 받아 오랜 기간 형성되어 온 것을 감안할 때, 3년이라는 상대적으로 짧은 기간 동안 기업 스스로 큰 변화가 발생하지 않을 것으로 예상한다는 조사 결과는 현실에 부합하는 것으로 보인다.

결국 본 연구 결과를 바탕으로 향후 3년간 청년 일자리 창출 전략의 큰 틀에 대해 논의하고자 할 때 이처럼 짧은 기간 동안 기업 인사관리 관행 등이 쉽게 변화하지 않는 현상 자체에 주목하여야 할 것이다. 더불어 Y와 X 간 관계를 나타내는 계수 β의 추정치를 바탕으로 향후 정책적 노력을 기울여나갈 부분을 식별하는 것이 중요하다고 판단된다. 다음 장 결론에서 이러한 점들을 감안하여 정책 시사점을 제시할 것이다.

제 6 장
결 론

제1절 연구 결과 요약

본 연구에서 수행된 연구 결과를 장별로 요약하면 다음과 같다.

본 연구의 제2장에서는 본 연구 목적과 직접 관련된 분석 결과를 제시하기에 앞서, 한국노동패널 및 한국교육고용패널 등 기존 패널조사의 최근 자료에 반영된 청년층의 일자리 및 사회 전반에 대한 인식 현황을 기초통계 수준의 분석을 통해 들여다보았다. 본 연구 목적과 직결된 결과만 요약하면 우선 입사 후 노동조합 가입을 통해 본인의 경제적 이익을 지키려는 성향이 청년 세대에서도 기성세대만큼 높을 수 있음이 엿보인다. 더불어 취업 시 가장 중요한 고려 사항으로 조사 자료에 따라 여가를 택한 청년 비중이 높게 나타나는 경우가 있고 급여를 택한 청년 비중이 가장 높게 나타나는 경우도 있어, 기업 인사관리 관행 중 근무방식 및 급여체계에 대해 청년 일자리와 관련된 연구 필요성을 보여준다.

제3장에서는 본격적으로 본 연구 목적 달성을 위한 1단계 분석의 일부를 수행하였다. 인적자본기업패널 및 사업체패널 등 기존 패널조사 자료를 활용하여 기업의 채용방식, 근무방식, 급여체계 등 인사관리 관행이 청년 일자리의 양 및 질을 나타내는 변수와 갖는 관계를 확률효과(random effect) 모형을 통해 분석한 결과를 제시하였다. 그 결과 청년 일자리의 양 및 질 관련 종속변수 모두에 대해 기업의 채용방식 관련 핵

심 설명변수 중 통계적으로 유의한 관계를 갖는 변수가 일부 존재하는 것으로 나타났다. 한편 기업의 근무방식 관련 핵심 설명변수 중 그 어떤 것도 정규직 신규채용 비율과는 유의한 관계를 갖지 않는 것으로 나타나고, 그 밖의 청년 일자리 변수에 대해서는 일부 핵심 설명변수가 유의한 관계를 나타내었다. 마지막으로 기업의 급여체계 관련 핵심 설명변수 중 어떤 것도 전체 인원 중 35세 미만 비율과는 유의한 관계를 갖지 않고, 그 밖의 청년 일자리 관련 종속변수에 대해서는 일부 핵심 설명변수가 유의한 관계를 갖는 것으로 나타났다.

제4장에서도 역시 본 연구 목적 달성을 위한 1단계 분석의 일부를 수행하였다. 사업체패널 자료를 활용하여 기업 내 노동조합 관련 변수가 청년 일자리의 양 및 질을 나타내는 변수와 갖는 관계를 역시 확률효과 모형을 통해 분석한 결과를 제시하였다. 그 결과 노동조합 수, 노조 수 2개 이상 더미, 노조 가입률 등 핵심 설명변수가 모든 청년 일자리 관련 종속변수와 통계적으로 유의한 관계를 나타내었다. 더불어 복수노조 관련 분석에서 제1노조 민노총 더미가 모든 청년 일자리 관련 종속변수와 유의한 관계를 가진 것으로 나타났고, 제1노조 외 조합원 비율은 청년 일자리의 양과 유의한 관계를 갖는 것으로 분석되었다.

제5장에서는 본 연구 목적 달성을 위해 필요한 2단계로서 기업 대상 3년 후 인사관리 관행 및 노조 관련 변수 변화 예측 조사 결과를 먼저 제시하였다. 이어서 1단계 및 2단계에서 수행된 분석 및 조사 결과를 결합하여 향후 3년간 예측되는 청년 일자리의 양과 질에 나타날 변화를 정량적으로 분석한 결과를 제시하였다. 그 결과 향후 3년 사이 청년 일자리의 양과 질을 대표하는 종속변수의 변화 예측치인 ΔY가 대체로 상당히 작게 나타났다. 이러한 결과의 주된 원인은 기업 인사관리 및 기업 내 노조 관련 요인을 나타내는 핵심 설명변수 X와 종속변수 Y 간 관계를 나타내는 β는 상당한 경우 유의하게 추정되나, 자체 설문조사 결과 향후 3년간 핵심 설명변수의 변화 ΔX가 대부분 작을 것으로 기업들이 예측한 것이 결정적이라 할 수 있다.

제2절 정책 시사점

본 연구를 통해 도출된 주요 정책 시사점은 다음과 같다.

첫째, 특정 정부 부처의 개별 사업 차원에서 기업 인사관리 관행을 개선함으로써 청년 일자리 창출 및 질 제고에 기여하고자 시도하는 데에서 한 발 더 나아가, 좀 더 크고 넓은 범위에서 이루어지는 노동시장 및 근로문화의 체질 개선이 시도될 필요가 있다. 즉 서론에서 언급한 바 있는 미래 대안적 청년 일자리 전략의 큰 틀은 결국 광범위한 노동시장 및 근로문화의 체질 개선으로 귀결된다 말할 수 있다.

본 연구에서 기업 인사관리 관행 및 기업 내 노조 관련 변수의 변화로 인해 향후 3년간 초래될 청년 일자리의 양 및 질 관련 변화의 폭이 상당히 작을 것으로 예측되었는데, 그 주요 원인은 기업 인사관리 관행 등이 향후 3년간 별다른 변화를 보일 것으로 기업 스스로 예상하지 않기 때문이었다.

이처럼 기업 스스로 자신들의 인사관리 방식이 상당히 경직적이고 상대적으로 단기간인 향후 3년간 별다른 변화가 없을 것이라 예상하는 것은 기본적으로 기업 입장에서 한국의 노동시장 및 근로문화 관련 큰 틀에 해당 기간 동안 별다른 변화가 없을 것으로 예상하기 때문일 것이다.

위의 3장에서 기업 인사관리 관행 관련 여러 요소 중 다양한 유연근무제도의 활용도가 높아지면 청년 일자리의 양과 질을 제고하는 데 상당한 기여를 할 것이란 분석 결과가 도출된 바 있다(표 3-9~표 3-17).

이를 바탕으로 다양한 유연근무제도 확대 등에 대해 개별 정책적 접근에서 한 발 더 나아가 전반적인 노동시장 체질 개선 차원에서 크게 접근하여 기업들로 하여금 향후 노동시장 및 근로문화의 큰 틀 자체에 근본적인 변화가 있을 것임을 인식하고 이에 대해 자발적으로 대응하도록 유도할 필요가 있다. 이를 통해 유연근무제 본연의 목적이라 할 수 있는 일·가정 양립 및 노동생산성 향상 등에 더하여 청년 일자리 양과 질 제고에도 상당히 중요한 기여를 할 것으로 기대할 수 있다.

둘째, 기존에 추진되고 있는 정부 부처의 개별 청년 일자리 정책 및 사업의 경우, 기본적으로 효과가 충분하고 의미 있는 정책 혹은 사업은 흔들림 없이 지속해나가되, 보완의 여지가 있는 사업에 대해서는 정책 수요자의 목소리를 반영하는 면밀한 평가 작업을 통해 개선함으로써 그 효과는 증대시키고 혹시 있을지 모르는 부작용은 제거해나갈 필요가 있다.

본 연구에서 수행된 3년 후 청년 일자리의 양과 질에 대한 예측 결과는 기업 인사관리 및 기업 내 노조 관련 요인에 의한 결정적 변화 없이 기본적으로 청년층 노동시장의 현 상태가 큰 변화 없이 유지될 가능성을 시사한다. 물론 위에서 제안한 전반적인 노동시장 체질 개선 작업이 결실을 맺으면 상당한 변화가 나타날 수도 있으나, 현실적으로 시일이 소요될 것으로 예상된다.

본 연구의 이러한 예측 결과는 최소한 단기적으로 정부의 현행 청년 일자리 정책의 의미와 중요성이 그만큼 커질 수 있음을 시사한다. 만약 예측 결과가 청년 일자리 여건이 크게 개선될 것으로 나왔다면 현재 시행 중인 정책의 중요성이 상대적으로 작아질 수 있고, 반대로 청년 일자리 여건이 크게 악화할 것으로 예측되었다면 정부의 청년 일자리 정책이 큰 영향력을 행사하는 데 한계로 작용할 수 있기 때문이다.

결국 본 연구 결과는 단기적으로 현재 시행되고 있는 청년 일자리 정책 및 사업의 큰 틀을 유지하되, 정책 수요자의 의견을 반영한 평가 결과를 바탕으로 개선의 여지가 있는 부분을 최대한 개선해나감으로써 사업 효과성을 높여나가는 것이 상당한 의미와 중요성을 가질 수 있음을 시사한다.

더불어 백신 임상시험에서 잡히지 않던 부작용 사례가 실제 일반 접종 과정에서 드러나는 사례가 있듯, 결국 청년 일자리 정책에서도 시행 전 예상하지 못한 부작용이 나타나는 사례가 있을 수 있는데, 이에 대한 보완 작업의 중요성 역시 높은 상황이라고 말할 수 있을 것이다.

셋째, 중장기적인 큰 틀에서의 노동시장 체질 개선, 단기적으로 기존 청년 일자리 정책 개선과 더불어 이미 언급된 다양한 유연근무제도의 청년 일자리 차원에서의 기여도를 인식하여 지금까지 이에 대한 별다른 고려가 이루어지지 않던 정책 시행 과정에도 새롭게 적극 활용할 필요가

있다. 예를 들어, 청년 채용 기업에 대한 고용장려금을 지급할 때 그 기준의 하나로 유연근무제도 정착 여부를 고려하여 청년 채용 인력에 대한 인건비를 차등 지원할 경우, 실제 고용장려금 지급 시 그 효과가 극대화될 환경을 갖춘 기업 중심으로 희소 자원이 효율적으로 배분되는 효과를 기대할 수 있을 것이다.

넷째, 급변하는 메가 트렌드에 대한 대응으로서 기업이 공채를 통한 자체 신규인력 양성보다 경력자 수시채용 쪽으로 채용방식을 전환하는 추세인데, 이를 직접적으로 규제하는 것은 부적절할 것이나 청년 일자리에 대해 부정적 영향이 있을 수 있으므로 변화 양상, 속도 및 그 파급효과에 대한 정책 당국의 세심한 모니터링이 필요해 보인다.

기업 채용방식 중 수시채용의 비중이 높아질 경우 청년 일자리의 양과 질에 부정적 영향이 있을 것이란 분석 결과가 3장에서 도출된 바 있다(표 3-2~표 3-3). 더불어 인력충원방식에 있어서도 다른 방식에 비해 기업이 직접 신규인력을 채용 및 양성할 때 청년 일자리의 양을 늘리는 데 유리한 것으로 나타난 바 있다(표 3-4~표 3-6). 이러한 결과를 볼 때, 기업 채용방식이 향후 중장기적으로 변화해 가는 과정에서 나타나는 청년 일자리의 양과 질에 대한 영향을 면밀히 관찰하고 필요한 경우 정책적인 보완책을 마련해나갈 필요가 있다.

다섯째, 본 연구가 수행된 2021년에 사회적으로 큰 반향을 일으킨, 성과 보상의 공정성을 기치로 내건 MZ세대 사무직·연구개발직 노조의 출현이 혹시라도 대기업 등 질 좋은 일자리에 대한 입직 관문을 더욱 좁히는 작용을 하지 않는지 모니터링해 나갈 필요가 있다.

위의 4장에 제시된 분석 결과에 따르면 사업체 내 노동조합의 수가 늘거나 노조 수가 2개 이상이 되는 경우, 노조 가입률이 오르는 경우, 제1노조 외 노조 가입 비율이 상승하는 경우 등에 청년 일자리의 양과 관련된 지표는 악화되고 질과 관련된 지표는 대체로 개선되는 양상이 공통적으로 반복되어 나타난다(표 4-2~표 4-10, 표 4-15~표 4-16).

2021년 들어 사회적으로 큰 관심을 받은 MZ세대 사무직·연구개발직 노조의 출현은 불가피하게 조직 내 노조 수를 늘리고 노조 가입률 및 제1노조 외 노조 가입률 역시 상승시키는 작용을 할 것인데, 이미 입사에 성

공한 재직 청년 근로자에게는 유리하나 외부 구직자에 대한 입사 관문은 지금보다 더 좁아지는 양상이 나타날 가능성을 배제할 수 없는 결과라 볼 수 있다.

그동안 노동조합에 속하지 않던 직군의 청년 근로자들을 중심으로 새로운 노조가 출범하는 것이 다양한 영역에서 파급효과를 가질 것이고 그 중 상당 부분은 긍정적일 수 있을 것이다. 다만 청년 일자리 관점에서 혹시라도 부정적인 영향이 나타나 이들 노조의 설립 기치인 공정성 제고 목표가 각 조직의 내부자에게만 적용된다는 비판을 받지 않도록, 새롭게 출범한 노조 관계자 및 해당 노조가 소속된 기업의 경영진 간 긴밀한 소통과 협의, 그리고 관련 정책 당국의 세심한 모니터링이 필요해 보인다.

여섯째, 특정 직군 중심의 신생 노조뿐만 아니라 기존의 대형 상급단체 역시 내부자라 할 수 있는 재직자들의 권리를 보장하는 역할에서 한 발 더 나아가 외부 구직자까지 고려 대상에 포함하여 사회적 책임을 다하는 데에까지 시야를 넓혀가는 것이 바람직한 것으로 판단된다. 이는 물론 해당 상급단체가 자발적으로 결정하고 추진할 사안이나, 필요한 부분에 대해 정부의 지원 역시 필요할 수 있어 보인다.

위 4장의 분석 결과, 조직 내 제1노조의 상급단체가 민주노총인 경우 미가맹인 경우에 비해 청년 일자리의 질은 높아지나 양은 줄어드는 관계가 나타남을 보인 바 있다(표 4-12~표 4-14). 재직자가 누리는 일자리의 질이 높아지는 것은 긍정적으로 해석하면 상급단체가 해야 할 책무를 제대로 수행한 결과로 볼 수 있을 것이다.

다만 대기업뿐만 아니라 민주노총과 같은 대형 상급단체 역시 소속된 내부자들의 이익 보장에서 한 발 더 나아가 외부자들에 대한 사회적 책무를 동시에 수행하는 것이 중요해지는 시대 상황에서, 제1노조 상급단체가 민주노총인 기업에서 청년 구직자 입사 관문이 상대적으로 좁게 나타나는 이유가 무엇인지 고민해 보고 필요한 개선책을 자발적으로 마련하는 것이 바람직해 보인다. 이 과정에서 기업 경영진과의 긴밀한 소통 및 필요한 부분에 대한 정부의 지원 등도 병행될 필요가 있을 것이다.

제3절 맺음말

본 연구는 기존 패널조사 자료 분석 결과와 기업 대상 자체 설문조사 결과를 결합하여 한국노동연구원의 새로운 청년 일자리 연구 사업이 시행될 향후 3년간에 걸쳐 예상되는 청년 일자리의 양과 질 관련 변화상을 예측하려는 목적으로 수행되었다.

본 연구 결과 경제사회구조 변화에 따른 기업 인사관리 관행의 변화 및 청년층 의식 변화가 반영된 기업 내 노동조합 관련 변화가 청년 일자리에 향후 3년간 미치는 영향이 상당히 작은 것으로 추정되었다. 다만 연구 과정에서 기업 인사관리 및 노동조합 관련 요인 중 어떤 부분이 청년 일자리의 양과 질 개선에 직결되고 어떤 부분은 별다른 관계를 갖지 못하는지 식별한 것만으로도 본 연구의 의의는 충분하다 할 수 있을 것이다.

본 연구의 방법론상 한계는 다음과 같다. 제시된 한계점을 극복한 후속 연구가 이루어질 경우 그 기여도가 클 것으로 기대된다.

첫째, 본 연구 내용을 하나로 요약하여 보여주는 식인 $\Delta Y = \Delta X \times \beta$에서, 본 연구는 핵심 설명변수 X와 종속변수 Y 간 관계 β가 3장 및 4장의 분석에 활용된 패널조사 자료의 조사 시기로부터 연구 시점 3년 후인 2024년 사이에 변화하지 않을 것임을 암묵적으로 가정하였다. 축약형(reduced form) 분석을 통한 연구에서 불가피한 선택이기는 하나, 향후 심층 파라미터(deep parameter) 수준으로부터 모형화된 구조화 모형(structural model)을 활용한 연구를 통해 이런 한계점을 보완할 수 있다면 큰 기여가 될 것으로 예상한다.

둘째, 본 연구에서 예측된 3년 후 청년 일자리의 양 및 질의 변화는 현존하는 기업 내의 내연적(intensive margin) 변화만 포착한 것으로서, 신생 기업의 진입 및 기존 기업의 퇴출로 인해 발생하는 외연적(extensive margin) 변화까지 포착한 것은 아니다. 이러한 외연적 변화에 따른 청년 일자리 변화를 예측하기 위해서는 기업 생성 및 소멸이 갖는 영향에 초

점을 맞추는 별도 연구가 수행될 필요가 있을 것이다.

셋째, 본 연구의 청년 일자리 변화 예측 결과는 그 과정에서 기업 종사자 수를 기준으로 가중하지 않은 패널자료 분석 결과 및 자체 설문조사 결과를 바탕으로 도출된 것이다. 따라서 본 연구의 분석 결과는 평균적인 기업에서 발생할 것으로 예측되는 청년 일자리의 변화를 제시한 것으로 해석할 필요가 있다. 기업의 종사자 수 규모에 따라 청년 일자리가 어떻게 달라지는지에 초점을 맞추는 연구 역시 별도 수행 시 상당한 기여도를 가질 것으로 기대된다.

넷째, 본 연구에 활용된 자료는 기존 패널조사이든 자체 설문조사이든 모두 서베이를 통해 수집된 자료로서, 필연적으로 측정오차(measurement error)가 내재하고 따라서 희석편의(attenuation bias)가 상당 부분 존재한다고 볼 여지가 있다. 이러한 문제점을 원칙적으로 도구변수(instrumental variable) 활용을 통해 극복할 수 있긴 하나, 기업 인사관리 관행 및 노동조합 관련 모든 핵심 설명변수 각각에 대해 유효한 도구변수를 찾는 것은 현실적으로 불가능하다고 보아야 한다. 다만 이러한 희석편의의 존재로 인해 본 연구에서 도출된 청년 일자리 변화 예측치가 과소 추정되었을 가능성이 있음을 인지할 필요는 있을 것이다.

한국에서 청년고용이 커다란 사회적 문제로 대두된 것이 어제 오늘 일이 아니고 지난 20년 가까운 시간 동안 수많은 청년 일자리 관련 정책이 입안되고 시행되어 오면서 최소 그중 상당수는 일정 수준 이상의 정책 효과를 나타내온 것으로 평가할 수 있을 것이다.

본 연구 결과는 개별 기업 입장에서 청년 일자리의 양과 질 개선에 도움이 되는 인사관리 관행을 새롭게 도입하거나 활용도를 높이기 위해, 개별 사업 단위의 접근에서 한 발 더 나아가 전반적인 노동시장 체질 개선 차원의 접근이 필요할 수 있음을 시사한다. 이를 통해 개별 기업들이 자발적으로 해당 인사관리 관행을 적극 채택하게 될 경우, 본 연구에서 예측된 결과보다 훨씬 더 긍정적인 효과가 나타날 가능성도 충분한 것으로 판단된다.

본 연구에서 핵심 연구 대상 중 하나로 설정한, MZ세대로 일컬어지는 청년층의 의식 변화가 초래하는 기업 내 노동조합 관련 변화 및 궁극적

으로 청년 일자리의 양과 질에 대해 초래되는 변화가 어떠한 양상을 띠게 될지 분석해 본 결과는 기업 내부의 청년 재직자와 외부 구직자 간 격차가 더욱 크게 벌어지게 될 가능성이 없지 않음을 보여준다.

제1노조 상급단체에 따른 차이와 더불어 향후 사회 전체적인 공정성 제고 차원에서 노조 스스로 개선방안을 찾고, 기업 측도 이와 관련하여 노조와 면밀히 소통하며, 필요한 부분에 대해 정부가 지원하는 방식으로 이미 입직에 성공했는지 여부와 관계없이 모든 청년들이 공정한 입직 기회 및 입직 후 공정한 보상이 주어진다고 인정할 만한 청년층 노동시장을 만들어나가는 과정이 필요한 것으로 판단된다.

청년 일자리 문제는 지난 20년간 우리 스스로의 경험이 보여주듯 절대 쉽게 접근하여 해결할 수 없고, 전반적인 노동시장 개혁과 세부 정책과제의 세심한 설계 및 시행이 조화를 이루면서 함께 어우러져야 그 해결의 실마리가 주어지는 난제 중의 난제라 할 수 있다.

질 좋은 일자리에 대한 공정한 입직 기회가 충분히 주어지길 희망하는 구직자, 입사에 성공한 후 노동조합을 결성하는 등의 방식으로 성과 배분 등의 공정성을 추구하는 재직 근로자, 이들 청년 근로자들이 쌓아온 인적 자본과 잠재 역량을 자신들이 소유한 자본과 결합하여 기업가치 극대화를 추구하는 기업 모두가 정부가 추진하는 청년 일자리 정책의 수요자로서 자신들의 입장이 정책 입안 및 시행 과정에 적극 반영되기를 희망하고 있다. 이에 부응하는 정책 방향을 설정하는 데 본 연구가 미약하게나마 기여했기를 소망한다.

참고문헌

고대유 · 맹철규(2021), 「코로나 비대면 시대 스마트워크가 조직몰입에 미치는 영향 : 공무원의 재택근무를 대상으로 한 목표명확성 조절효과를 중심으로」, 『e-비즈니스연구』 22(3), pp.173~184.

고용노동부(2020), 『2019 전국노동조합 조직현황』.

곽상신(2013), 「상급단체 차이에 따른 노동조합 효과성 연구」, 『노동연구』 26, pp.189~216.

곽용희 · 이지예(2021), 「사무직, 노조로 몰린다… 성과급이 방아쇠 당겼나」, 『월간 노동법률』 4월호, pp.65~67.

권현지 · 함선유(2017), 「연공성임금을 매개로 한 조직내 관계적 불평등 : 내부자-외부자 격차에 대한 분석」, 『산업노동연구』 23(2), pp. 1~45.

김유빈 · 강동우 · 오선정 · 유동훈 · 이지은(2018), 『청년 삶의 질 제고방안 연구』, 한국노동연구원.

김유빈 · 최충(2017), 『청년층 노동시장 실태와 정책과제 연구』, 한국노동연구원.

김정우(2015), 「청년패널 자료를 활용한 청년층의 노조가입 결정요인 및 임금효과 패널분석」, 『산업노동연구』 21(2), pp.1~34.

김현옥 · 이명주(2020), 「직무중심 인사제도 구축을 위한 직무급 도입 영향요인 분석」, 『전문경영인연구』 23(4), pp.405~419.

류동희 · 이종구 · 김홍유(2012), 「한국 대기업의 채용패턴 변천과정과 시대별 특성 비교분석에 관한 연구 - 1980년대 이후 삼성 · 현대 · LG · SK 중심으로」, 『경영사학』 27(4), pp.33~58.

박경환(2015), 「유연근무제의 도입이 조직 효과성에 미치는 영향」, 『한국인적자원개발학회 학술연구발표회 발표논문집』, pp.1~25.

박희준(2018), 「직무급이 임금의 연공성에 미치는 영향」, 『산업관계연구』

28(1), pp.117~134.
배귀희・양건모(2011), 「공무원 유연근무제 정착에 관한 실증적 연구 : 탄력근무, 시간제근무 및 재택근무를 중심으로」, 『한국지방자치학회보』 23(4), pp.125~153.
서울특별시(2021), 「서울시 MZ세대 첫 분석… 시민 셋 중 한 명, 서울에서 가장 큰 세대 집단」, 8월 10일 행정 새소식.
안상목・박우성(2021), 「지속가능한 임금체계 모색 : 풀무원의 임금체계 개편과 시사점」, 『노동정책연구』 21(1), pp.67~97.
유규창(2014), 「한국기업의 임금체계 : 직무급이 대안인가?」, 『노동리뷰』 2월호, pp.37~54.
윤윤규・노민선・조성훈(2019), 『R&D 및 기술혁신 지원정책과 청년일자리 창출』, 한국노동연구원.
윤윤규・최형재(2020), 『청년유인형 일자리 특성 연구』, 한국노동연구원.
이정희・김정우・손영우・윤효원・정경은・허인(2018), 『기업별 복수노조와 단체교섭』, 한국노동연구원.
이종구・김홍유(2010), 「한국 공채문화의 사적 전개과정과 시대별 특성 비교분석에 관한 탐색적 연구 - 80년대 이후 대기업 공채문화(채용제도・필기전형・면접방식・인재상) 중심으로」, 『경영사학』 25(2), pp.215~248.
임보영・정진우(2006), 「원격근무확산을 위한 전제조건에 관한 논의」, 『한국지역정보화학회지』 9(2), pp.81~97.
정범구・이재근(2002), 「채용방식과 채용 후 직무태도의 관련성에 관한 연구」, 『인적자원개발연구』 4(2), pp.129~158.
한국노동연구원, 『한국노동패널』 19차 청년 부가조사 및 23차 본조사 자료.
_____, 『사업체패널』 1차~7차 조사 자료.
한국은행(2020. 12.), 「코로나19 사태로 인한 재택근무 확산 : 쟁점과 평가」, 보도참고자료.
한국직업능력연구원, 『인적자본기업패널』 3차~7차 조사 자료.
_____, 『한국교육고용패널 I』 13차 추적조사 자료.
황수경(2005), 「연공임금을 다시 생각한다」, 『노동리뷰』 2월호, pp. 1~12.

Angrist, Joshua D. and Jorn-Steffen Pischke(2009), *Mostly Harmless Econometrics*, Princeton University Press.

Rosen, Sherwin(1986), "The Theory of Equalizing Differences," in Orley Ashenfelter and Richard Layard(eds.), *The Handbook of Labor Economics* Vol. 1, pp.641~692.

〔부록〕 기업 인사관리 및 노동조합 변화 예측 설문조사지

통계법 33조(비밀의 보호)에 의거 본 조사에서 개인의 비밀에 속하는 사항은 엄격히 보호됩니다.	ID	1	-				

인사관리 및 노동조합 변화 예측 설문조사

안녕하십니까? 귀 사의 무궁한 발전을 기원합니다.

저희는 국무총리실 산하 국책연구기관인 한국노동연구원의 의뢰를 받은 조사전문 업체인 (주)나우앤퓨처입니다.

본 조사는 기업 인사관리 및 기업 내 노동조합 관련 변화가 청년 일자리에 미치는 영향에 대한 연구 수행을 위해 진행되는 설문조사입니다. 본 설문 내용은 한국노동연구원의 연구를 위한 기초자료로 활용될 예정이오니, 적극적인 협조를 부탁드립니다.

2021년 9월

조사주관	KLI 한국노동연구원	조사기관	Now & Future The Specialists in Research & Consulting

☞ **본 설문지 응답은 관련 업무를 실제로 담당하시는 분께서 해주시길 요청 드립니다.**

☞ **본 조사와 관련된 문의나 의견이 있으시면 아래 조사기관 담당자에게 연락 주시기 바랍니다.**

▣ 조사수행기관 : ㈜나우앤퓨처 임명철 (Tel: 02-2263-6255 / lmc@nownfuture.co.kr)

㈜나우앤퓨처 추아름 (Tel: 02-541-9475/ archoo@nownfuture.co.kr)

[기본 정보]

☞ **아래 응답자 사항은 필요 시 통계처리 관련 문의 등 조사 결과 신뢰도 검증 등의 연락을 위한 것이며, 조사 완료 후 소각되며 다른 목적으로 활용되지 않습니다.**

기업 정보			
기업명		리스트 ID	
본사 주소	도(시) 시(군,구) 동(읍)		
상시 근로자 수 (본사 및 모든 사업장 포함 조사 시점 기준)	( ) 명		
업종	① 제조업 ② 건설업 ③ 도매 및 소매업 ④ 운수 및 창고업 ⑤ 숙박 및 음식점업 ⑥ 금융 및 보험업 ⑦ 기타 서비스업		

응답자 정보			
응답자 성명		전화번호	
소속팀(부서)명		직위	
업무분야	① 인사관리 전담 ② 노무관리 전담 ③ 인사 및 노무관리 겸임		

Ⅰ. 기업 인사관리 변화 조사

Ⅰ-1. 채용방식에 대한 영향

※ 4차 산업혁명으로 대표되는 기술진보, IT 관련 신산업 부상 등 산업구조 변화, 저출생·고령화 등 인구구조 변화 및 추가 정년연장 가능성, 삶의 방식을 바꾸어 놓은 코로나 19 대유행 등 급속하고 광범위한 경제사회 여건 변화가, 향후 귀사의 채용방식에 어떤 영향을 미칠 것으로 보십니까? 본사 및 모든 사업장 포함 기준으로 아래 질문에 답변해주시기 바랍니다.

문1. 귀사의 전체 채용자 중 수시 채용자의 비율이 몇 퍼센트나 될 것으로 예측하십니까?
('현재'와 '3년 후' 각각에 대해 응답)

구분	현재	3년 후
전체 채용자 중 수시 채용자의 비율	%	%

문2. 귀사에서 새로운 인력수요가 발생할 때 주로 사용하게 될 충원방식이 무엇일 것으로 예측하십니까?
경영지원 관련 사무직종 기준으로 다음 보기 중 선택해주십시오.
('현재'와 '3년 후' 각각에 대해 응답)

구분	현재	3년 후
새로운 인력수요 발생 시 주로 사용하게 될 충원 방식	① 신규인력의 채용·양성 ② 재직근로자의 재교육·전환배치 ③ 타기업 스카웃 또는 경력자 채용 ④ 타기업에 대한 외주 확대 ⑤ 협력업체를 통해 해소	① 신규인력의 채용·양성 ② 재직근로자의 재교육·전환배치 ③ 타기업 스카웃 또는 경력자 채용 ④ 타기업에 대한 외주 확대 ⑤ 협력업체를 통해 해소

Ⅰ-2. 근로자들의 근무 방식에 대한 영향

※ 4차 산업혁명으로 대표되는 기술진보, IT 관련 신산업 부상 등 산업구조 변화, 저출생·고령화 등 인구구조 변화 및 추가 정년연장 가능성, 삶의 방식을 바꾸어 놓은 코로나 19 대유행 등 급속하고 광범위한 경제사회 여건 변화가, 향후 귀사 근로자들의 근무방식에 어떤 영향을 미칠 것으로 보십니까? 본사 및 모든 사업장 포함 기준으로 아래 질문에 답변해주시기 바랍니다.

문3. 귀사에서 아래 다양한 유연 근무시간제도를 운영하실 것으로 예측하십니까?
('현재'와 '3년 후' 각각에 대해 응답)

구분	현재	3년 후
집중근무시간제 ※ 주 40시간 노동을 유지하면서 주 5일보다 짧은 일수 일함	① 실질적으로 근로자들이 활용함 ② 제도는 있으나 활용하는 근로자는 없음 ③ 운영하지 않음	① 실질적으로 근로자들이 활용함 ② 제도는 있으나 활용하는 근로자는 없음 ③ 운영하지 않음
재량 근무제도 ※ 주 40시간에 구애 받지 않고 개인에게 업무수행시간과 장소, 방식에 대한 재량 부여	① 실질적으로 근로자들이 활용함 ② 제도는 있으나 활용하는 근로자는 없음 ③ 운영하지 않음	① 실질적으로 근로자들이 활용함 ② 제도는 있으나 활용하는 근로자는 없음 ③ 운영하지 않음
교육휴가제(안식휴가) ※ 일정 기간 이상 근무한 직원에게 교육 및 자기계발을 위해 1개월 이상의 휴가 부여	① 실질적으로 근로자들이 활용함 ② 제도는 있으나 활용하는 근로자는 없음 ③ 운영하지 않음	① 실질적으로 근로자들이 활용함 ② 제도는 있으나 활용하는 근로자는 없음 ③ 운영하지 않음
근로시간 저축제도(근로시간 계좌제) ※ 연장근로시간의 일부를 적립하여 두었다가 기간내에 필요할 때 휴가 사용 혹은 수당 지급	① 실질적으로 근로자들이 활용함 ② 제도는 있으나 활용하는 근로자는 없음 ③ 운영하지 않음	① 실질적으로 근로자들이 활용함 ② 제도는 있으나 활용하는 근로자는 없음 ③ 운영하지 않음
재택 및 원격근무 제도	① 실질적으로 근로자들이 활용함 ② 제도는 있으나 활용하는 근로자는 없음 ③ 운영하지 않음	① 실질적으로 근로자들이 활용함 ② 제도는 있으나 활용하는 근로자는 없음 ③ 운영하지 않음

Ⅰ-3. 급여 체계에 대한 영향

※ 4차 산업혁명으로 대표되는 기술진보, IT 관련 신산업 부상 등 산업구조 변화, 저출생·고령화 등 인구구조 변화 및 추가 정년연장 가능성, 삶의 방식을 바꾸어 놓은 코로나 19 대유행 등 급속하고 광범위한 경제사회 여건 변화가, 향후 귀사의 급여체계에 어떤 영향을 미칠 것으로 보십니까? 본사 및 모든 사업장 포함 기준으로 아래 질문에 답변해주시기 바랍니다.

※ 급여체계 관련 용어설명

호봉제	호봉테이블에 따라 통상 매년 호봉이 상승함에 따라서 임금이 상승하는 것을 의미. "연공급"과 동의어.
직능급	직무수행능력 단계별 임금액이 미리 결정되어 있고 통상 직무수행능력이 상승함에 따라 임금이 상승하는 것을 의미. 통상적으로 직능자격제도와 함께 도입.
직무급	직무별 그 가치에 따라 임금액이 미리 결정되어 있고 통상 직무가치가 높은 직무를 담당함에 따라 임금이 상승하는 것을 의미. 단 직무수당은 제외.

문4. 귀사에서 아래 급여제도를 실시할 것으로 예측하십니까?
('현재'와 '3년 후' 각각에 대해 응답)

구분	현재	3년 후
호봉제	① 실시함 ② 실시하지 않음	① 실시함 ② 실시하지 않음
직무급	① 실시함 ② 실시하지 않음	① 실시함 ② 실시하지 않음
직능급	① 실시함 ② 실시하지 않음	① 실시함 ② 실시하지 않음

문5. 귀사의 기본급 구성내역에 포함되는 항목이 사무(전문)직종 및 사원직급에 대해 어떠할 것으로 예측하십니까?
('현재'와 '3년 후' 각각에 대해 응답)

구분	현재		3년 후	
	사무(전문)직종	사원직급	사무(전문)직종	사원직급
무체계	① 포함 ② 미포함	① 포함 ② 미포함	① 포함 ② 미포함	① 포함 ② 미포함
호봉제	① 포함 ② 미포함	① 포함 ② 미포함	① 포함 ② 미포함	① 포함 ② 미포함
직무급	① 포함 ② 미포함	① 포함 ② 미포함	① 포함 ② 미포함	① 포함 ② 미포함
직능급	① 포함 ② 미포함	① 포함 ② 미포함	① 포함 ② 미포함	① 포함 ② 미포함

문6. 귀사의 기본급 구성내역에 포함되는 항목의 비율이 사무(전문)직종에 종사하는 사원직급에 대해 어떠할 것으로 예측하십니까? 현재와 3년 후 각각에 대해 합이 100%가 되도록 응답해주십시오.
('현재'와 '3년 후' 각각에 대해 응답)

구분	현재	3년 후
연공급	%	%
직능급	%	%
직무급	%	%
기타	%	%
합계	100%	100%

문7 귀사의 직능급 및 직무급 적용대상이 어떠할 것으로 예측하십니까?
('현재'와 '3년 후' 각각에 대해 응답)

구분	현재	3년 후
	적용대상	적용대상
직능급	① 전 직원 ② 관리자급(과장급 이상) ③ 사원급	① 전 직원 ② 관리자급(과장급 이상) ③ 사원급
직무급	① 전 직원 ② 관리자급(과장급 이상) ③ 사원급	① 전 직원 ② 관리자급(과장급 이상) ③ 사원급

문8. 귀사에서 직능급과 직무급이 사원급의 기본급에서 차지하는 비중이 대략 어느 정도일 것으로 예측하십니까?
('현재'와 '3년 후' 각각에 대해 응답)
[☞ 문7에 대한 답이 "② 관리자급(과장급 이상)"인 경우 문8에 대한 답은 "0%"로 자동 기재]

구분	현재	3년 후
	기본급에서 차지하는 비중	기본급에서 차지하는 비중
직능급	%	%
직무급	%	%

문9. 귀사 사무직 혹은 전문직 신입사원의 세전 연봉(초봉)을 100이라고 할 때, 동일 직종 근속년수별 임금지수는 얼마나 될 것으로 예측하십니까? 여기서는 신입사원으로 입사한 사원이 근속에 따라 연봉이 어느 정도 변화하는지를 알아보는 것입니다.
('현재'와 '3년 후' 각각에 대해 응답)

구분	초봉	근속 5년	근속 10년	근속 15년	근속 20년
현재	100				
3년 후	100				

문.10 [업종 "①제조업"인 경우에만 응답] 귀사에서 해당 직종 정규직의 월 기본급 대비 연간 성과급 비율이 몇 퍼센트나 될 것으로 예측하십니까?
('현재'와 '3년 후' 각각에 대해 응답)

구분	현재	3년 후
	월 기본급 대비 연간 성과급 비율	월 기본급 대비 연간 성과급 비율
사무관리직종	%	%
생산기능직종	%	%

Ⅱ. 기업 내 노동조합 관련 변화 조사

※ 현재 진행되고 있는 급속하고 광범위한 경제사회 여건 변화 하에서 MZ 세대로 일컬어지는 청년층의 기회 및 성과 보상 공정성 요구 강화 등 의식 변화를 감안할 때, 향후 귀사 내 노동조합과 관련된 어떤 변화가 있을 것으로 보십니까? 본사 및 모든 사업장 포함 기준으로 아래 질문에 답변해주시기 바랍니다.

문11. 귀사 내 노동조합의 수는 몇 개일 것으로 예측하십니까?
('현재'와 '3년 후' 각각에 대해 응답)
[☞ 답이 모두 "0"인 경우 바로 설문 종료]
[☞ 답이 '현재'와 '3년 후' 중 한 쪽에서만 "0"인 경우, 아래 문항에서 노동조합 수가 "0"인 시기('현재' 또는 '3년 후')에 대한 설문은 실시하지 않음]
[☞ 답이 "1" 인 시기('현재' 또는 3년 후')의 경우 문15까지 설문하고 종료]

구분	현재	3년 후
노동조합의 수	(개)	(개)

문12. 귀사 전체 인원 대비 전체 노조원 수, 즉 노동조합 가입률이 몇 %일 것으로 예측하십니까?
('현재'와 '3년 후' 각각에 대해 응답)
[☞ 문11에 대한 답이 "0개"인 시기('현재' 또는 3년 후')의 경우 문12의 해당 시기에 대한 답은 "0%"로 자동 기재]

구분	현재	3년 후
노동조합 가입률	%	%

문13. 귀사 내 조합원 수 기준 제 1 노동조합의 상급단체는 어디일 것으로 예측하십니까?
('현재'와 '3년 후' 각각에 대해 응답)

구분	현재	3년 후
제 1 노동조합 상급 단체 (조합원 수 기준)	① 한국노총 ② 민주노총 ③ 미가맹	① 한국노총 ② 민주노총 ③ 미가맹

문14. 귀사 내 전체 노동조합원 중 제 1 노조 이외의 노조에 가입한 이들의 비율이 몇 퍼센트나 될 것으로 예측하십니까?
('현재'와 '3년 후' 각각에 대해 응답)
[☞ 문11에 대한 답이 "1개"인 시기('현재' 또는 3년 후')의 경우 문14의 해당 시기에 대한 답은 "0%"로 자동 기재]

구분	현재	3년 후
제1노조 이외 노조 가입 비율 (전체 노동조합원 중)	%	%

문15. 귀사의 내 제1노조에서 가장 많은 근로자가 가입한 직종은 무엇일 것으로 예측하십니까?
('현재'와 '3년 후' 각각에 대해 응답)

구분	현재	3년 후
제1노조에서 가장 많은 근로자가 가입한 직종	① 생산직 ② 사무직 ③ 판매 및 서비스직 ④ 기술전문직 ⑤ 현장간부(관리)직(반장, 조장) ⑥ 관리직(현장관리직 제외)	① 생산직 ② 사무직 ③ 판매 및 서비스직 ④ 기술전문직 ⑤ 현장간부(관리)직(반장, 조장) ⑥ 관리직(현장관리직 제외)

문16. 귀사의 내 제2노조에서 가장 많은 근로자가 가입한 직종은 무엇일 것으로 예측하십니까?
('현재'와 '3년 후' 각각에 대해 응답)

구분	현재	3년 후
제2노조에서 가장 많은 근로자가 가입한 직종	① 생산직 ② 사무직 ③ 판매 및 서비스직 ④ 기술전문직 ⑤ 현장간부(관리)직(반장, 조장) ⑥ 관리직(현장관리직 제외)	① 생산직 ② 사무직 ③ 판매 및 서비스직 ④ 기술전문직 ⑤ 현장간부(관리)직(반장, 조장) ⑥ 관리직(현장관리직 제외)

♣ 귀한 시간 설문에 응답해주셔서 대단히 감사합니다. ♣

◈ 執筆者

• 김세움(한국노동연구원 연구위원)

청년 일자리 변화 예측 연구 :
기업 인사관리 및 청년층 의식 변화를 중심으로

▪ 발행연월일 | 2021년 12월 24일 인쇄
2021년 12월 30일 발행
▪ 발 행 인 | 황 덕 순
▪ 발 행 처 | **한국노동연구원**
3 0 1 4 7 세종특별자치시 시청대로 370
세종국책연구단지 경제정책동
☎ 대표 (044) 287-6080 Fax (044) 287-6089
▪ 조판 · 인쇄 | 고려씨엔피 (02) 2277-1508/9
▪ 등 록 일 자 | 1988년 9월 13일
▪ 등 록 번 호 | 제2015-000013호

ⓒ 한국노동연구원 2021 정가 6,000원

ISBN 979-11-260-0548-2