

중소기업 취업 청년층의 고용 안정성 및 일자리 이동 분석

황광훈* · 조용운**

I. 들어가며

우리나라는 1990년대 이후 대학진학률의 급격한 증가로 인해 고학력자의 배출이 증가하였고, 이들이 대체로 공무원, 공기업, 대기업 등 비교적 안정적인 직장을 선호하면서, 청년 실업문제는 사회·경제적 문제로 부각되고 있다(황광훈, 2019). 특히, 우리나라 노동시장의 구조는 대기업, 공기업, 정규직 등 고임금 및 고용안정이 보장된 '1차 노동시장'과 중소기업, 비정규직 등 대체로 열악한 고용상태에 놓여져 있는 '2차 노동시장'으로 양극화되어 있기에 작금의 문제는 시급히 해결해야 하는 문제이다.

그런데, 이러한 문제의 해결은 그리 녹록치 않아 보인다. 청년층의 고용·노동시장 문제는 급속한 고학력화, 노동시장 이중구조 심화, 저성장 기조에 따른 양질의 일자리 부족 등 노동 공급·수요 측면의 구조적 요인들이 복합적으로 작용한 결과라 할 수 있다. 뿐만 아니라, 최근 코로나19 감염 및 확산사태로 인해 청년층은 노동시장에서 더 큰 어려움을 겪고 있으며, 이들 청년층 중에서도 저학력층, 여성, 비정규직, 중소기업에 취업한 청년과 같은 고용 취약계층이 더 큰 위험에 노출되어 있는 것은 문제의 심각성을 야기한다 하겠다.

더불어, 최근의 청년 노동시장의 특징은 상당수의 청년층이 중소기업, 비정규직, 저임금 직종 등 2차 노동시장에 진입한 후, 대기업, 정규직, 고임금이 보장된 1차 노동시장 일자리로 이동하여 안착하기 위해 잦은 이직과 실업 상태를 경유 및 경험하고 있는 실정이다. 우리나라 청년층의 경우 중·고등학교 시절부터 상급학교 진학과정에서 치열한 입시경쟁을 치루고, 대학에 입학한 뒤에도 자신이 희망하는 직업 또는 일반적으로 양질의 일자리로 인식하고 있는 좋은 일자리로 진입하기 위해 다양한 취업관련 스펙을 쌓아가는 등 취업준비에 모든 역량을 집중하고 있다.

* 황광훈, 한국고용정보원 중앙일자리평가팀 부연구위원(hunzzang96@keis.or.kr)

** 조용운, 한국고용정보원 지역일자리팀 책임연구원(yucho0520@keis.or.kr)

이러한 문제 중 특기할 만한 것은, 1차 노동시장에 비해, 2차 노동시장을 상대적으로 회피한다는 것이다. 청년층의 중소기업 기피 문제가 처음으로 제기된 것은 1980년대 후반이고, 논의가 본격화된 것은 1990년대 후반부터이다. 관련 연구들은 대체적으로 청년층 실업문제 또는 중소기업의 인력 부족과 연계된 원인의 하나로 ‘대졸자의 중소기업 기피 현상’을 지적하고 있다. 이들 선행연구에서 공통적으로 지적한 원인은 중소기업의 열악한 근무환경과 낮은 임금수준이었다(박재민 외, 2011). 일각에서는 중소기업 기피 현상에 대해 ‘노동시장의 분단 문제’로 해석하는 시각이 있다. 특히, 중소기업 취업자들이 차별 또는 낙인을 경험하기 때문이라는 주장이 제기된 바 있다(장혜현, 2010). 이 경우 정부가 중소기업 인력 문제 해결을 위해 주로 채택하고 있는 취업유도정책, 다시 말해 청년층의 눈높이를 낮추고 중소기업 취업을 지원하는 정책은 단기 관점은 물론이거니와 중장기 관점에서도 효과적이지 못하다.

그러나 노동시장의 시각에서 보면 오히려 균형 상태라는 시각도 있다. 전자(前者)의 시각에서 보면 전체 노동시장에서 고용형태별 임금격차가 심각하게 존재하고, 정규직이나 대기업으로의 이동이 원활하지 않은 상태 혹은 중소기업과 대기업 노동시장의 격차가 지속적으로 유지되거나 커지는 상태는 노동시장에 악영향을 주며, 이 상태가 분절적이라는 평가를 용인한다고 본다. 후자(後者)의 시각에서는 안정적 일자리가 적다는 점 자체가 문제일지는 모르나, 생산성 차이에 따른 직장의 선택 과정은 지극히 균형으로의 접근 과정으로 해석될 뿐 아니라 오히려 긍정적인 과정이라고 본다. 따라서 노동이동은 불완전한 정보에 직면한 청년층이 일자리 탐색과 매칭 과정을 통해 적합한 일자리를 찾아가는 과정(job shopping)이며, 노동시장 전체로는 매칭의 질이 높아지게 된다는 것이다(채창균, 2006). 향후에도 고학력화 현상과 노동시장-학교교육 미스매치가 지속되는 가운데 전반적 경제성장 정체와 빠른 기술진보 등 노동수요 측면의 변화 요인들로 인해 청년층의 노동시장 진입이 어려워지고 청년고용 문제가 개선되지 않고 지속될 가능성도 상존한다.

상술한 문제의 대안으로, 청년들의 중소기업 취업을 유도하고, 활성화하기 위해서는 다양한 정책적 해법과 개선방안을 촘촘히 설계해야 한다. 특히, 정부가 이러한 정책 방안 또는 정책 프로그램을 개발 및 도입하기 위해서는 현재 노동시장에서의 중소기업 현황, 중소기업에 취업한 청년층의 특징 등을 정확히 파악해야 하며, 향후 이러한 정책 수요가 어느 정도 요구되는지 추정 또는 예측해야 한다. 이러한 관점에서 본고는 중소기업에 취업한 청년층의 특징을 다양한 관점에서 살펴보고, 중소기업 청년층의 이동 과정과 이동 과정에서 나타나고 있는 특징을 분석하는 것을 연구의 목적으로 설정하고자 한다.

II. 분석자료

중소기업에 취업한 청년층의 특징을 다양한 관점에서 살펴보고, 이들의 이동 과정과 이동 과정에서 나타나고 있는 특징을 분석하기 위해 청년패널조사 자료를 이용한다. 분석자료는 한국고용정보원이 조사하여 공개하고 있는 1~14차(2007~2020년) 직업력 자료이며, 추가적으로 추정 등 분석과정에서 포함시키거나 고려되어야 할 변수들에 대해서는 1~14차 전체자료를 직업력 자료에 연결시켜 분석하고자 한다. 청년패널조사의 직업력 자료는 1차(2007년)부터 14차(2020년)까지 각 조사 년도(차수)별 첫 일자리, 현재 일자리, 경험 일자리 등 모든 일자리 경험 정보를 모아놓은 자료이다. 이를 통해 청년근로자 개인의 노동시장 진입부터 현재까지의 모든 일자리 변동에 대해 종합적 및 동태적으로 분석할 수 있는 자료이다. 또한, 패널자료이면서 14년간 데이터가 축적되어 있기 때문에 청년층의 노동시장 진입 초기뿐만 아니라 이동, 안착 과정을 중·장기적으로 볼 수 있는 자료이다.

III. 중소기업 청년취업자의 기업규모별 취업 특성

이 장에서는 중소기업에 첫 일자리로 진입한 청년층의 기업규모별 인구학적 특성(성별, 학력, 연령, 혼인상태 등)과 일자리 특성(종사상 지위, 평균근로시간, 산업 및 직업, 학력/기술/전공 미스매치, 지속기간 분포, 월평균소득 등)을 분석하고자 한다. 이와 더불어 대기업으로 취업한 청년층의 통계도 함께 제시하여 비교하도록 하겠다.

중소기업 청년취업자의 기업규모별 인구학적 특성 분포(<표 1>)를 살펴보면, 성별 분포에서는 10인 미만은 남성 41.8%, 여성 58.2%이고, 10-29인은 남성 44.8%, 여성 55.2%, 30-99인은 남성 49.7%, 여성 50.3%이고, 100-299인은 남성 48.3%, 여성 51.7%로 나타난다.

학력별 분포에서는 중소기업의 기업체 규모가 커질수록 고졸 이하 저학력 계층의 비율이 감소하고, 대졸 이상 고학력 계층은 증가하는 경향을 보이고 있다. 300인 미만 중소기업 사업장의 경우도 기업 규모에 따른 학력별 분포가 차이를 보이고 있음이 확인되고 있는데, 이는 고학력 청년층은 중소기업보다는 대기업을 선호함과 동시에 중소기업 내에서도 30인 또는 100인 이상의 비교적 기업규모가 큰 사업체를 희망 또는 선호하고 있는 것으로 보인다. 연령별 분포에서는 대부분의 유형에서 29세 이하 연령범위에 약 80% 이상이 속해 있는 것으로 확인되는데, 이는 첫

일자리 입직시점을 기준으로 수집한 자료이기 때문이다. 하지만 10인 미만 영세사업장의 경우 25세 미만 저연령 청년층의 비율이 44.1% 정도 차지하고 있는 것으로 나타나 고졸 이하 청년층도 상당수 분포하고 있는 것으로 추정해볼 수 있다.

표 1 중소기업의 기업규모별 청년취업자의 인구학적 특성 분포

(단위: 명, %)

		중소기업 (300인 미만)					대기업 (300인 이상)
		10인 미만	10-29인	30-99인	100-299인		
전체		4,860	1,826	1,101	1,146	787	2,707
성별	남성	45.4	41.8	44.8	49.7	48.3	49.5
	여성	54.6	58.2	55.2	50.3	51.7	50.5
학력	고졸이하	29.5	37.3	28.0	24.3	21.1	20.7
	전문대졸	27.4	29.4	27.7	25.7	25.2	19.1
	대졸이상	43.1	33.3	44.3	50.1	53.7	60.1
연령	25세 미만	36.8	44.1	34.1	31.2	32.1	25.9
	25-29세	47.8	44.0	51.0	51.2	46.9	41.4
	30-34세	10.5	7.9	11.3	11.7	13.5	19.8
	35세 이상	4.9	4.0	3.5	6.0	7.5	12.9
사업체 소재지	수도권	53.6	54.0	54.4	51.6	54.5	53.9
	중부권	13.0	12.4	13.2	12.9	14.4	15.2
	경북권	9.3	9.4	9.3	9.8	8.6	8.3
	경남권	16.0	16.0	15.1	16.9	15.8	14.6
	전라권	8.1	8.2	7.9	8.9	6.7	8.0
혼인 상태	미혼	83.3	84.7	84.7	80.8	81.4	72.5
	기혼	16.7	15.3	15.3	19.2	18.6	27.5

주: 1. 연령은 현재 일자리에 입직할 시점 기준임(이하 표에서는 생략)

2. 수도권은 서울·인천·경기, 중부권은 대전·세종·강원·충북·충남, 경북권은 대구·경북, 경남권은 부산·울산·경남, 전라권은 광주·전북·전남·제주임 (이하 표에서는 생략)

자료: 청년패널조사(YP2007) 자료, 한국고용정보원

다음은 기업규모별 첫 일자리의 종사상 지위 및 주당 평균근로시간을 산출한 결과이다(<표 2>). 종사상 지위에서는 10인 미만 기업체(상용직 비율 : 64.6%)를 제외한 모든 기업체 규모에서 상용직 비율이 81-84% 수준을 유지하고 있다. 즉, 10인 미만 사업장과 10인 이상 사업장의 고용형태, 즉 고용안정성에서 큰 차이를 보이고 있음이 확인되며, 주당 평균근로시간은 기업체 규모별로 큰 편차를 보이지 않고 있다.

표 2 중소기업의 기업규모별 청년취업자의 종사상 지위 및 평균 근로시간

(단위: %, 시간)

		중소기업 (300인 미만)					대기업 (300인 이상)
		10인 미만	10-29인	30-99인	100-299인		
종사상 지위	상용직	75.4	64.6	81.5	82.7	81.6	84.0
	임시/일용직	24.6	35.4	18.5	17.3	18.4	16.0
주당 평균근로시간		44.9	44.9	45.3	44.8	44.5	44.0

자료: 청년패널조사(YP2007) 자료, 한국고용정보원

산업별로 보면(<표 3>) 모든 기업체 규모에서 ‘사업/개인/공공/서비스업’이 가장 높은 비율을 차지하고 있는 가운데, 10인 미만은 ‘도소매/숙박/음식업(35.4%)’, 10인 이상 사업장은 ‘제조업’, ‘전기/운수/정보통신/금융/보험업’이 상대적으로 높은 비율을 보이고 있다.

반면, 직업에서도 10인 미만과 10인 이상 기업체의 분포가 다소 차이가 발생하고 있는데, 10인 미만 기업체의 경우 ‘미용/여행/숙박/음식/경비/청소/영업/판매/운전/운송직(37.8%)’ 비율이 가장 높게 자리잡고 있으나, 10인 이상 기업체의 경우는 ‘경영/사무/금융/보험직’이 가장 높은 비율을 차지하고 있다.

표 3 중소기업의 기업규모별 청년취업자의 산업 및 직업 분포

(단위: %)

		중소기업 (300인 미만)					대기업 (300인 이상)
		10인 미만	10-29인	30-99인	100-299인		
산업	제조업	19.0	8.1	17.1	30.5	30.4	22.9
	건설업	4.2	4.2	5.4	4.3	2.7	2.0
	전기/운수/정보통신/금융/보험업	9.1	4.1	11.3	12.2	13.1	18.0
	도소매/숙박/음식업	21.5	35.4	17.6	10.8	10.3	16.1
	사업/개인/공공/서비스업	45.2	47.2	47.6	41.4	43.1	40.4
	기타	0.9	1.0	1.1	0.9	0.5	0.5
직업	경영/사무/금융/보험직	28.1	19.8	31.2	33.0	36.0	39.0
	연구직 및 공학 기술직	10.0	4.8	10.7	14.8	14.0	11.7
	보건/의료/교육/법률/사회복지/경찰/소방직 및 군인	20.3	21.1	22.4	18.5	18.3	21.1
	예술/디자인/방송/스포츠직	6.5	7.7	7.2	5.8	3.9	1.7
	미용/여행/숙박/음식/경비/청소/영업/판매/운전/운송직	23.1	37.8	17.5	11.3	13.7	16.1
	건설/채굴직/설치/정비/생산/농림어업직	12.0	8.8	11.0	16.5	14.1	10.5

자료: 청년패널조사(YP2007) 자료, 한국고용정보원

학력 미스매치 상태에서는 10인 미만 기업체의 경우 학력과잉(하향취업) 현상이, 30-299인 기업체의 경우 학력부족(상향취업) 현상이 두드러지게 나타난다. 기술 미스매치의 경우도 10인 미만은 기술과잉(하향취업) 현상이, 30-299인은 기술부족(상향취업) 현상이 두드러지게 나타나고 있는 반면, 10-299인 사업장은 적정기술 상태가 높은 비율(75-77%)을 차지한다. 즉, 300인 미만 중소기업내에서도 일자리의 질은 기업체 규모별로 편차를 보이고 있으며, 일부 고학력층도 10인 미만 영세 사업장에 취업하고 있어, 이로 인해 10인 미만 영세 소기업에 임시/일용직과 같은 불안정한 일자리로 입직한 경우 하향취업(학력 및 기술과잉) 현상이 10인 이상의 중소기업에 비해 높게 나타난 것으로 추정된다.

전공 미스매치 영역에서는 10인 미만 사업장은 전공불일치 비율이 29.8%로 10-29인(22.3%), 30-99인(20.7%), 100-299인(20.5%) 사업장에 비해 비교적 높은 반면, 전공일치 비율은 100-299인(79.5%) 사업장이 가장 높게 나타난다.

표 4 중소기업의 기업규모별 청년취업자의 학력/기술/전공 미스매치¹⁾ 분포

(단위: %)

		중소기업 (300인 미만)					대기업 (300인 이상)
		10인 미만	10-29인	30-99인	100-299인		
학력 미스매치	적정학력	72.9	68.9	77.2	73.4	75.5	76.3
	학력부족	9.5	8.5	8.1	11.5	10.7	12.3
	학력과잉	17.6	22.6	14.7	15.1	13.9	11.4
기술 미스매치	적정기술	74.0	69.8	77.1	75.2	77.5	77.9
	기술부족	8.7	6.5	8.9	10.6	10.4	10.6
	기술과잉	17.4	23.7	14.0	14.1	12.1	11.5
전공 미스매치	전공일치	75.6	70.2	77.7	79.3	79.5	80.6
	전공불일치	24.4	29.8	22.3	20.7	20.5	19.4

자료: 청년패널조사(YP2007) 자료, 한국고용정보원

1) 미스매치에 대한 판정을 위해 어떤 변수를 어떤 기준으로 “미스매치”와 “비(非) 미스매치” 구분할 것인지에 대한 정의가 필요할 것이다. 우선, 미스매치의 판단 기준은 주관적 평가방식을 적용하여 측정하였으며, 또한 교육수준, 기술수준, 전공일치 등 3가지 항목으로 구분하여 미스매치를 측정한다. 청년패널조사에서는 5개 범주로 그 정도를 응답받고 있는데, 교육수준 및 기술수준의 경우 “① 수준이 아주 낮다, ② 수준이 낮다”라고 응답한 경우는 미스매치 상태 중 “학력부족 및 기술부족”으로 보았다. 그리고 “③ 수준이 적절하다”라고 응답한 경우는 비(非) 미스매치로 “적정학력 및 적정기술”로 간주하였다. 전공일치의 경우는 “① 전혀 맞지 않다, ② 맞지 않다”라고 응답한 경우 미스매치 상태로, “③ 그런대로 맞다, ④ 맞는다, ⑤ 아주 잘 맞다”는 비(非) 미스매치 상태로 보았다.

중소기업 청년층의 첫 일자리 지속기간을 분석해 보면(<표 5>), 평균 지속기간은 34.1개월이며, 10인 미만 사업장에 종사하고 있는 청년층의 경우 30.8개월, 10-29인 사업장 종사자는 33.5개월, 30-99인 사업장은 36.3개월, 100-299인 사업장에 근무하는 청년층은 39.7개월로 나타났다. 기업체의 규모가 커짐에 따라 해당 기업체에서의 일자리 지속기간은 증가하는 경향을 보이고 있으며, 특히, 10인 미만 영세 사업장에 진입한 청년층의 경우 2년 이내에 약 60%가 첫 일자리에서 이탈하고 있는 것으로 확인된다. 반면 100-299인 기업체에 종사하고 있는 청년층은 50% 이상이 2년 이상 첫 일자리를 유지하고 있는 것으로 나타나고 있어 중소기업의 경우도 종사자 규모가 큰 비교적 안정적인 중소기업(중견기업)의 고용안정성은 우수한 것으로 추정된다.

표 5 중소기업의 기업규모별 청년취업자의 일자리 지속기간 분포

(단위: 명, %, 개월)

		표본	1년 미만	1~2년 미만	2~4년 미만	4년 이상	평균
중소기업 (300인 미만)	전체	4,860	28.3	26.2	22.9	22.6	34.1
	10인 미만	1,826	32.7	26.7	21.6	19.0	30.8
	10-29인	1,101	25.8	27.7	24.9	21.6	33.5
	30-99인	1,146	26.8	25.5	22.4	25.3	36.3
	100-299인	787	23.5	24.3	24.0	28.2	39.7
대기업(300인 이상)		2,707	19.2	19.9	20.8	40.2	52.3

자료: 청년패널조사(YP2007) 자료, 한국고용정보원

전체 분석표본의 첫 일자리 월평균 소득(실질임금)²⁾은 190.8만원으로 남성은 211.2만원, 여성은 173.8만원으로 나타났으며, 남성과 여성의 임금격차가 37.4만원으로 여성의 임금은 남성의 82.3%를 차지하고 있다(<표 6>). 중소기업의 종사자 규모별로 보면, 먼저 10인 미만의 경우 월평균 소득은 164.9만원으로 남성은 181만원, 여성은 153.4만원으로 나타났으며, 남성과 여성의 임금격차가 27.6만원으로 여성의 임금은 남성의 84.8%를 차지하고 있다. 다음으로 10-29인에서는 월평균 소득은 191.2만원으로 남성은 214.1만원, 여성은 172.6만원으로 나타났으며, 남성과 여성의 임금격차가 41.5만원으로 여성의 임금은 남성의 80.6%를 차지, 30-99인에서는 남성(227.5만원)과 여성(195만원)의 임금격차가 32.5만원으로 나타났으며, 100-299인에서는 남성(243.9만원)과 여성(199.1만원)의 임금격차가 44.8만원으로 나타난다. 첫 직장에서의

2) 월평균 임금은 현재 일자리 진입 시점이 기준이며, 통계청의 연도별 소비자물가지수를 반영(2020년=100)하여 실질임금으로 재산출한 값이다. 또한 본 분석에서 사용한 임금통계값은 현재 일자리 시점의 임금을 이용해 산출하므로, 서로 다른 시점(2007~2020년)에서의 임금통계이며, 따라서 다른 조사통계들의 특정시점(횡단면)에서의 임금통계와 본 연구에서 사용한 임금통계는 일자리 진입 시점, 조사대상의 연령 등이 서로 다르므로 단순 비교하는 것은 주의해야 한다.

임금수준은 10인 미만 사업장에 근무하고 있는 청년층이 164.9만원으로 가장 낮았으며, 10인 미만 기업체에 종사하고 있는 여성의 경우 월평균임금이 153.4만원으로 전체를 통틀어 가장 낮은 임금을 받고 있는 것으로 확인된다.

표 6 중소기업의 기업규모별 청년취업자의 성별 월평균 소득

(단위: 만원, %)

	중소기업 (300인 미만)					대기업 (300인 이상)
	10인 미만	10-29인	30-99인	100-299인		
전체	190.8	164.9	191.2	211.1	220.8	270.1
남성(A)	211.2	181.0	214.1	227.5	243.9	304.7
여성(B)	173.8	153.4	172.6	195.0	199.1	236.3
격차(A-B)	37.4	27.6	41.5	32.5	44.8	68.4
남성대비 여성임금 비중(B/A×100)	82.3	84.8	80.6	85.7	81.6	77.6

자료: 청년패널조사(YP2007) 자료, 한국고용정보원

학력별로는 고졸 이하 163.2만원, 전문대졸 181.8만원, 대졸 이상 학력층은 215.5만원으로 나타났으며, 고졸 이하와 대졸 이상 학력층의 임금격차가 52.3만원으로 고졸 이하 청년층의 임금은 대졸 이상 청년층의 75.7%를 차지하고 있다(<표 7>). 중소기업의 종사자 규모별로 보면, 규모가 커질수록 고졸 이하 저학력층과 대졸 이상 고학력층의 임금격차는 점차 벌어지는 경향을 보이고 있다(10인 미만 : 35.3만원, 10-29인 : 35.1만원, 30-99인 : 60.3만원, 100-299인 : 59.1만원).

표 7 중소기업의 기업규모별 청년취업자의 학력별 월평균 소득

(단위: 만원, %)

	중소기업 (300인 미만)					대기업 (300인 이상)
	10인 미만	10-29인	30-99인	100-299인		
고졸 이하(A)	163.2	149.3	173.2	174.1	183.4	197.5
전문대졸	181.8	162.6	181.9	200.8	205.7	239.5
대졸 이상(B)	215.5	184.6	208.3	234.4	242.5	304.9
격차(B-A)	52.3	35.3	35.1	60.3	59.1	107.4
대졸 이상대비 고졸 이하 임금 비중(A/B×100)	75.7	80.9	83.1	74.3	75.6	64.8

자료: 청년패널조사(YP2007) 자료, 한국고용정보원

종사상지위에서는 상용직은 207.8만원, 임시일용직은 138.7만원으로 나타났으며, 상용직과 임시일용직의 임금격차가 69.1만원으로 임시일용직의 임금은 상용직의 66.7%를 차지하고 있다(<표 8>). 중소기업의 종사자 규모별로 보면, 먼저 10인 미만의 경우 상용직은 185.4만원,

임시일용직은 127.6만원으로 나타났으며, 상용직과 임시일용직의 임금격차가 57.8만원으로 임시일용직의 임금은 상용직의 68.8%를 차지하는 것으로 나타났다. 다음으로 10-29인에서는 상용직과 임시일용직의 임금격차가 54.3만원으로 임시일용직의 임금은 상용직의 73%를 차지하는 것으로 나타났고, 30-99인에서는 상용직과 임시일용직의 임금격차가 67.4만원으로 임시일용직의 임금은 상용직의 69.7%로 나타났으며, 100-299인에서는 상용직과 임시일용직의 임금격차가 81.8만원으로 임시일용직의 임금은 상용직의 65.3%로 나타났다.

표 8 중소기업의 기업규모별 청년취업자의 종사상지위별 월평균 소득

(단위: 만원, %)

	중소기업 (300인 미만)					대기업 (300인 이상)
	10인 미만	10-29인	30-99인	100-299인		
상용직(A)	207.8	185.4	201.2	222.8	235.8	292.9
임시일용직(B)	138.7	127.6	146.9	155.4	154.0	150.9
격차(A-B)	69.1	57.8	54.3	67.4	81.8	142.0
상용직대비 임시/일용직임금 비중(B/A×100)	66.7	68.8	73.0	69.7	65.3	51.5

자료: 청년패널조사(YP2007) 자료, 한국고용정보원

IV. 중소기업 취업 청년층의 고용 안정성 분석

본 장에서는 중소기업을 첫 일자리로 진입한 청년층의 고용 유지기간 결정요인을 추정하도록 한다. 고용 유지기간 결정요인을 분석하기 위해 생존분석(survival analysis)³⁾을 활용한다. 생존분석은 선형 회귀분석 방법과 로지스틱 회귀분석 기법과 유사하지만, 자료 수집이 끝나는 시점까지 사건이 발생하지 않은 경우도 분석이 가능하다는 강점을 가지고 있다. 이에, 본 연구는 생존분석 기법의 하나인 콕스 비례위험모형(Cox Proportional Hazard Model) 모형을 적용하여 중소기업 청년취업자의 일자리 지속기간 결정요인을 추정하였다.

3) 생존분석은 의학 분야에서 흔히 사용되는 분석방법으로 관측 시점부터 연구자가 관심 있는 어떤 사건(event)이 발생할 때까지의 시간을 생존시간(survival time)이라고 하는데, 이때, 조사의 종료나 중도탈락 등으로 인해 사건의 발생 여부가 확실하지 않은 절단된 자료(censored data)가 생길 수도 있으며, 생존시간은 대부분 정규분포가 아니라는 점에서 생존 자료를 분석할 때는 이를 주의하여야 한다(황광훈, 2019). 회귀분석 방법은 생존시간을 고려할 수는 있지만, 중도절단에 대해서는 고려할 수 없고, 로지스틱 회귀분석은 생존 여부를 고려할 수는 있지만, 생존시간을 분석에서 고려하지는 못하는 데 반해, 생존분석은 생존시간과 중도절단 여부를 모두 고려하는 분석방법이라고 할 수 있다(황광훈, 2019).

다음 페이지 <표 9>는 중소기업 취업 청년층의 고용 유지기간 결정요인을 추정한 결과이다. 주요 분석결과를 요약하면 다음과 같다. 50인 미만 소규모 기업체에 취업한 청년층을 대상으로 추정한 결과, 다른 조건이 일정한 상태에서 대졸이상 학력층이 기준집단인 고졸 이하 저학력 청년층에 비해 일자리에서 이탈할 가능성이 높고, 기혼자가 미혼자에 비해 이탈가능성이 높은 것으로 나타났다. 또한 직업훈련 경험이 있는 경우, 자격증 취득 경험이 있는 경우 이탈 가능성이 높은 것으로 확인된다. 다음으로 직장특성을 기준으로 살펴보면 상용직인 경우 임시/일용직 보다 이탈가능성이 매우 낮은 반면, 주당 평균근로시간이 길수록 일자리에서 벗어날 가능성이 높은 것으로 추정된다. 또한 산업 및 직업에서는 통계적으로 유의미한 추정결과가 나오지 않았다. 미스매치와 관련해서는 학력부족 미스매치인 상태인 청년층의 이탈가능성이 높게 나타났으며, 기술과 전공 미스매치에서는 통계적으로 유의미한 추정결과가 나오지 않았다. 마지막으로 현 직장에서의 임금수준이 높을수록 이탈가능성은 매우 낮은 것으로 추정되었다.

다음으로 50-299인 규모의 기업체에 취업한 청년층에 대한 추정 결과, 다른 조건이 일정한 상태에서 남성은 여성에 비해 이탈가능성이 높게 나타났으나 학력수준에서는 통계적으로 유의미한 결과가 나오지 않았다. 기혼자가 미혼자에 비해 이탈가능성이 높은 것으로 나타난 반면, 가구주의 경우 이탈가능성이 낮은 것으로 나타났다. 다음으로 직장특성을 기준으로 살펴보면 종사상 지위에서는 상용직인 경우 임시/일용직 보다 이탈가능성이 매우 낮은 반면, 주당 평균근로시간이 길수록 일자리에서 벗어날 가능성이 높은 것으로 추정된다. 또, 사업체 소재지를 기준으로 보면, 기준지역인 전라권을 기준으로 수도권과 경북권의 이탈가능성이 높은 것으로 추정되었다. 노동조합이 있는 사업체 종사하고 있는 청년층의 이탈가능성이 낮으며, 산업 및 직업에서는 통계적으로 유의미한 추정결과가 도출되지 않았다. 미스매치와 관련해서는 기술부족 및 기술과잉 미스매치인 상태인 청년층의 이탈가능성이 높은 것으로 나타났다. 마지막으로 현 직장에서의 임금수준이 높을수록 이탈가능성은 매우 낮은 것으로 추정되었다.

표 9 중소기업 취업 청년층의 고용 유지기간 결정요인 추정(코스 비례위험 모형)

		소기업(50인 미만)			중기업(50-299인)		
		추정치	표준오차	위험비	추정치	표준오차	위험비
성별(기준: 여성)		0.207*	0.110	1.230	0.396**	0.194	1.487
학력 (기준: 고졸 이하)	전문대졸	0.171	0.150	1.187	-0.086	0.296	0.918
	대졸 이상	0.716***	0.157	2.046	0.463	0.297	1.589
연령		-0.005	0.119	0.995	0.188	0.211	1.206
연령제곱		-0.005**	0.002	0.995	-0.007**	0.004	0.993
결혼(기준: 미혼)		0.748***	0.120	2.114	0.730***	0.190	2.074
가구주 여부(기준: 비가구주)		-0.114	0.132	0.892	-0.495**	0.222	0.610
직업훈련 경험(기준: 비경험)		0.468***	0.138	1.596	0.040	0.252	1.041
자격증 취득 여부(기준: 미취득)		0.415***	0.098	1.514	0.189	0.167	1.208
상용직(기준: 임시/일용직)		-0.664***	0.132	0.515	-0.724***	0.233	0.485
사업체 소재지 (기준: 전라권)	수도권	-0.040	0.163	0.961	0.695**	0.351	2.003
	중부권	-0.215	0.214	0.806	0.327	0.435	1.386
	경북권	-0.382*	0.214	0.683	0.913**	0.381	2.492
	경남권	-0.349*	0.194	0.705	0.417	0.390	1.517
주당 평균 근로시간		0.021***	0.005	1.021	0.018**	0.008	1.018
노동조합 유무(기준: 없음)		-0.447	0.343	0.640	-0.525**	0.256	0.592
산업 (기준: 제조업)	건설업	-0.271	0.292	0.763	-0.126	0.620	0.882
	전기/운수/정보통신/금융/보험업	-0.224	0.230	0.799	-0.013	0.312	0.987
	도소매/숙박/음식업	-0.087	0.187	0.917	0.253	0.325	1.288
	사업/개인/공공/서비스업	-0.255	0.169	0.775	-0.033	0.251	0.967
직업 (기준: 경영/사무/ 금융/보험직)	연구직 및 공학 기술직	-0.070	0.228	0.932	-0.272	0.330	0.762
	보건/의료/교육/법률/사회복지/경찰/ 소방직/군인	0.009	0.154	1.009	0.109	0.248	1.116
	예술/디자인/방송/스포츠직	0.175	0.187	1.192	0.236	0.342	1.267
	미용/여행/숙박/음식/경비/청소/영업/ 판매/운전/운송직	0.035	0.158	1.036	0.207	0.273	1.230
	건설/채굴직/설치/정비/생산/농림어업직	-0.280	0.211	0.756	0.081	0.320	1.085
학력미스매치 (기준: 적정학력)	학력부족	0.393**	0.168	1.482	-0.102	0.293	0.903
	학력과잉	0.277	0.180	1.320	-0.227	0.327	0.797
기술미스매치 (기준: 적정기술)	기술부족	0.172	0.181	1.187	0.535*	0.303	1.708
	기술과잉	-0.178	0.184	0.837	0.741**	0.321	2.099
전공일치(기준: 전공불일치)		0.125	0.126	1.133	-0.270	0.230	0.764
월평균임금(로그값)		-1.154***	0.145	0.315	-0.853***	0.201	0.426
-2 LogL		6,890.41			2250.09		
LR 검정 통계량		738.64***			295.29***		
N		2,093			926		

주: *는 통계적으로 10%에서, **는 5%에서, ***는 1%에서 유의함

V. 중소기업 취업 청년층의 일자리 이동 분석

본 장에서는 청년층이 노동시장에 진입하여 처음으로 취업한 첫 일자리의 기업규모를 기준으로 이후의 일자리 이동 과정을 분석한다. 먼저, 청년층 임금근로자의 기업규모별 일자리 이동 분포를 보면(<표 10>), 전체 분석대상 표본 5,457명 중 27.3%는 이직경험 없이 첫 번째 일자리를 지속적으로 유지하고 있으며, 72.7%은 최소 1회 이상 일자리를 이동한 것으로 나타난다. 기업규모별로는 소기업의 비이직자(첫 일자리 유지) 비율이 17.7%, 중기업은 22.7%, 대기업은 41.2%로 기업규모가 커질수록 첫 일자리를 유지하고 있는 비율이 높아지고 있다. 특히 중소기업에 비해 대기업의 비이직자 비율이 큰 폭으로 높은 것을 확인할 수 있는데, 양질의 일자리인 대기업에 취업한 청년층의 경우 상당수가 노동시장에 안착한 것으로 추정된다. 반면, 중소기업에 진입한 경우 70~80%가 이직을 경험하게 되는데, 이는 중소기업의 일자리 질이 상대적으로 취약하거나 불안정한 상태이기 때문에 첫 직장에서 이탈하여 이직을 경험하게 되는 것으로 보인다. 전체적으로 평균 이동횟수는 1.69회이며 최대 이동횟수는 12회까지 나타났다. 기업규모별로는 소기업 청년층의 평균적인 이동횟수가 2.03회로 중기업(1.79회) 및 대기업(1.22회)에 취업한 청년층에 비해 더 많은 이동을 경험하는 것으로 나타나고 있다.

기업규모에 따른 성별 일자리 이동 분포를 보면(<표 11>), 기업규모별로 모두 남성의 이직 비율이 여성보다 낮은 것으로 확인된다. 특히, 대기업에 취업한 남성 청년층의 경우 이직경험 비율이 54.4%로 가장 낮은 비율을 보이고 있는데 반해, 소기업에 취업한 여성 청년층의 경우 83.7%가 이직을 경험하고 있는 것으로 보인다.

표 10 기업규모별 일자리 이동 분포

(단위: 명, %, 회)

이동횟수	전체		소기업(50인 미만)		중기업(50-299인)		대기업(300인 이상)	
	빈도	비율	빈도	비율	빈도	비율	빈도	비율
0	1,488	27.3	425	17.7	241	22.7	822	41.2
1	1,569	28.8	697	29.0	335	31.5	537	26.9
2	1,042	19.1	518	21.6	211	19.9	313	15.7
3	652	12.0	354	14.8	133	12.5	165	8.3
4	342	6.3	199	8.3	62	5.8	81	4.1
5회 이상	364	6.7	207	8.6	81	7.6	76	3.8
전체	5,457	100.0	2,400	100.0	1,063	100.0	1,994	100.0
평균 이직횟수	1.69		2.03		1.79		1.22	
표준편차	1.71		1.78		1.75		1.50	
최대 이직횟수	12		12		11		10	

표 11 기업규모에 따른 성별 일자리 이동 분포

(단위: %, 회)

이동횟수	소기업(50인 미만)		중기업(50-299인)		대기업(300인 이상)	
	남성	여성	남성	여성	남성	여성
비이동	19.6	16.3	24.4	21.1	45.6	37.1
이동	80.4	83.7	75.6	78.9	54.4	62.9
평균 이직횟수	1.97	2.07	1.81	1.78	1.05	1.38

기업규모에 따른 학력별 일자리 이동분포를 보면(<표 12>), 소기업, 중소기업, 대기업 모두 학력 수준이 높아질수록 일자리 이동 경험 비율은 줄어들고 이직경험 없이 첫 일자리를 현재까지 지속적으로 유지하고 있는 비율을 증가하고 있다. 하지만, 대기업의 경우 소기업 및 중소기업에 비해 학력이 높아질수록 비이동 비율이 큰 폭으로 증가하고 있음이 확인된다. 특히 대기업에 진입한 청년층의 경우 비이동자의 비율이 고졸 이하에서는 20.5%인데 반해 대졸이상 학력층에서는 50.3%로 크게 증가한 것을 볼 수 있다. 청년층이 졸업 후 노동시장에 진입하여 최초로 경험하게 되는 첫 직장에서 대기업에 진입한 고학력자들의 경우 대부분 양질의 안정적인 일자리에 진입하고 있으며, 소기업에 진입한 저학력 청년층의 경우 상당수가 첫 직장에서의 고용상태가 매우 불안정한 것으로 추정된다. 평균 이동횟수는 소기업의 고졸 이하 학력층이 2.29회로 가장 높고, 대기업의 대졸이상 학력층이 0.94회로 가장 낮게 나타났다.

첫 일자리에서의 기업규모별 종사상 지위를 기준으로 이동 분포를 보면(<표 13>), 중소기업에서는 상용직으로 진입한 청년층의 경우 70% 이상이 일자리 이동 경험을 갖고 있지만, 대기업의 경우 일자리 이동경험 비율이 50%, 비이동자의 비율도 50%를 차지하고 있다. 즉, 중소기업의 경우 비록 상용직으로 진입하였지만, 일자리에 만족하지 못하고 첫 일자리에서 이탈하여 일자리 이동을 경험하는 경우가 10명 중 7명 이상으로 매우 높은 비율을 보이고 있다. 반면 300인 이상 대기업의 상용직에 취업한 청년층의 경우 절반 이상은 첫 일자리를 현재까지 유지하고 있어 상당수가 노동시장에 정착한 것으로 판단된다. 반면 임시/일용직의 경우 기업 규모와 관계없이 대부분 노동시장에 정착하지 못하고 일자리 이동을 지속적으로 경험하고 있는 것으로 추정된다. 기업규모에 따른 지역별 이동 분포에서는 대기업의 경우 수도권과 비수도권 모두 이동 경험없이 첫 일자리를 유지하고 있는 비율이 50%를 차지하고 있으며, 중소기업에서는 지역별로 이동 경험이 대기업에 비해서 높은 것으로 확인된다(<표 14>).

전체적으로 보면, 남성, 상용직, 대기업, 고학력층의 경우 상당수는 첫 일자리를 지속적으로 유지하고 있는 반면, 여성, 임시/일용직, 중소기업, 저학력 청년층에서는 지속적인 일자리 이동 현상이 관찰되고 있다. 즉, 첫 일자리 진입단계에서부터 임시/일용직, 중소기업 등 불안정하고 취약한 고용상태에 직면한 청년층은 노동시장에 안정적으로 정착하기 위해 지속적인 이직을 경험하거나 시도하고 있는 것으로 보인다. 개인의 노동시장 생애 전체를 기준으로 보았을 때, 첫 일자리 진입시점부터 일자리의 질(임금, 고용안정성, 근로조건 등)이 양극화되면서 그 격차가 발생하고 이후에도 지속적으로 그 격차는 벌어질 가능성이 있다.

표 12 기업규모에 따른 학력별 일자리 이동 분포

(단위: %, 회)

이동횟수	소기업(50인 미만)			중기업(50~299인)			대기업(300인 이상)		
	고졸이하	전문대졸	대졸이상	고졸이하	전문대졸	대졸이상	고졸이하	전문대졸	대졸이상
비이동	13.8	18.8	20.2	12.6	20.1	28.5	20.5	36.3	50.3
이동	86.2	81.2	79.8	87.4	79.9	71.5	79.5	63.7	49.7
평균 이직횟수	2.29	2.12	1.73	2.41	1.96	1.44	1.86	1.40	0.94

표 13 기업규모에 따른 종사상 지위별 일자리 이동 분포

(단위: %, 회)

이동횟수	소기업(50인 미만)		중기업(50~299인)		대기업(300인 이상)	
	상용직	임시/일용직	상용직	임시/일용직	상용직	임시/일용직
비이동	23.0	3.9	28.2	3.8	50.0	4.0
이동	77.0	96.1	71.8	96.2	50.0	96.0
평균 이직횟수	1.83	2.55	1.59	2.48	0.96	2.33

표 14 기업규모에 따른 지역별 일자리 이동 분포

(단위: %, 회)

이동횟수	소기업(50인 미만)		중기업(50~299인)		대기업(300인 이상)	
	수도권	비수도권	수도권	비수도권	수도권	비수도권
비이동	22.2	26.9	25.0	32.9	49.7	49.1
이동	77.8	73.1	75.0	67.1	50.3	50.9
평균 이직횟수	1.83	2.55	1.59	2.48	0.96	2.33

다음으로는 일자리 이동횟수에 따라 각 일자리별 평균 지속기간을 분석하여 정리한 것으로(<표 15>), 첫 일자리를 현재까지 유지하고 있는 청년층의 경우(이동경험 0회), 평균 지속기간이 8.5년으로 나타났다. 반면, 1회 이직 경험이 있는 경우 첫 일자리에서는 평균 2.9년의 지속기간을 보였으나, 2번째 일자리에서는 평균 4.6년으로 크게 늘어났다. 이들 중 상당수의 근로자는 현재 기준으로 2번째 일자리에서 노동시장에 안착한 상태로 추정해볼 수 있으므로 지속기간의 차이가 크게 발생된 것으로 보인다. 이동경험이 2회가 넘는 경우도 마지막에 안착한 일자리의 평균 지속기간이 이전단계에서의 평균 일자리 지속기간에 비해 비교적 길게 나타나고 있다. 다만 이동 경험 횟수가 증가할수록 마지막에 안착한 일자리는 최근에 관찰된 일자리이기 때문에 다소 일자리의 지속기간이 짧게 나타나고 있다. 기업규모별로 보더라도 모든 기업규모에서 마지막에 안착한 일자리의 평균 일자리 지속기간은 이전 단계 일자리의 지속기간에 비해 크게 증가한 것으로 나타났다(<표 16>). 하지만 일자리 이동 경험 없이 현재까지 첫 일자리를 유지하고 있는 경우 소기업은 평균 7.52년, 중기업은 8.36년, 대기업은 9.06년으로 소기업에서 대기업으로 기업규모가 커질수록 지속기간이 긴 것으로 나타났다.

표 15 일자리 이동횟수에 따른 각 일자리별 지속기간

(단위: 년)

일자리 고유번호		이동횟수						
		0회	1회	2회	3회	4회	5회	6회
1번째 일자리	평균	8.50	2.90	2.00	1.76	1.63	1.38	1.52
	표준편차	(4.03)	(2.72)	(1.98)	(1.68)	(1.67)	(1.24)	(1.61)
2번째 일자리	평균		4.60	2.47	1.94	1.43	1.24	1.22
	표준편차		(3.75)	(2.24)	(1.89)	(1.39)	(1.05)	(1.05)
3번째 일자리	평균			3.65	2.26	1.68	1.37	1.27
	표준편차			(3.14)	(1.96)	(1.41)	(1.45)	(1.16)
4번째 일자리	평균				3.14	1.96	1.49	1.35
	표준편차				(2.69)	(1.75)	(1.31)	(1.14)
5번째 일자리	평균					2.83	1.83	1.38
	표준편차					(2.48)	(1.70)	(1.16)
6번째 일자리	평균						2.50	1.70
	표준편차						(2.30)	(1.35)
7번째 일자리	평균							1.93
	표준편차							(2.02)

주: 일자리 이동횟수 7회 이상은 생략(이하 표에서는 생략)

표 16 기업규모별 일자리 이동횟수에 따른 각 일자리별 지속기간

(단위: 년)

일자리 고유번호		이동횟수						
		0회	1회	2회	3회	4회	5회	6회
소기업 (50인 미만)	1번째 일자리	7.52	2.70	1.90	1.66	1.55	1.26	1.40
	2번째 일자리		4.56	2.60	1.89	1.51	1.33	1.29
	3번째 일자리			3.52	2.23	1.72	1.50	1.21
	4번째 일자리				3.19	1.97	1.47	1.52
	5번째 일자리					2.86	1.81	1.34
	6번째 일자리						2.36	1.76
	7번째 일자리							1.78
중기업 (50~299인)	1번째 일자리	8.36	3.09	1.95	1.86	1.48	1.30	2.42
	2번째 일자리		4.56	2.36	2.13	1.25	1.15	1.33
	3번째 일자리			3.68	2.24	1.57	1.09	1.37
	4번째 일자리				3.14	2.08	1.59	1.07
	5번째 일자리					3.07	1.81	1.57
	6번째 일자리						3.54	1.63
	7번째 일자리							2.15
대기업 (300인 이상)	1번째 일자리	9.06	3.04	2.19	1.89	1.92	1.78	0.96
	2번째 일자리		4.68	2.34	1.89	1.35	1.08	0.95
	3번째 일자리			3.86	2.36	1.65	1.30	1.31
	4번째 일자리				3.05	1.82	1.41	1.18
	5번째 일자리					2.57	1.87	1.33
	6번째 일자리						1.87	1.61
	7번째 일자리							2.09

일자리 이동경험 횟수에 따른 각 일자리별 임금을 보면(<표 17>), 이직경험이 없는 첫 일자리 유지 집단의 월평균 임금은 319.9만원으로 1회 이상 이동경험이 있는 이직자 집단(마지막 시점 기준 247~278만원)에 비해 높은 것으로 나타난다. 하지만 이직경험자들의 각 일자리별 임금 수준은 마지막 안착한 일자리를 기준으로 보면 직전에 경험한 일자리의 임금수준에 비해 큰 폭으로 상승한 것으로 나타난다. 예를 들어, 1회 이직경험자 그룹을 보면 첫 일자리의 임금은 196.8만원이었는데 2번째 일자리에서 278.1만원으로 큰 폭으로 임금상승이 발생한다. 이직경험이 없는 집단(0회)에 비해 이직경험 집단(1회 이상)의 임금은 낮은 것으로 나타났으나, 이직경험자 집단 내에서는 이직을 통해 최종적으로 안착한 일자리의 임금은 이전 일자리보다 크게 증가한

것으로 확인된다. 즉, 일자리 이동 경험이 있는 경우, 비이직자(이동경험 없이 첫 일자리 유지)에 비해 마지막 관찰시점에서의 임금수준은 낮지만, 비이직자 그룹을 제외하고, 이직을 경험한 집단 내에서는 이직을 통해서 큰 폭의 임금 상승효과를 보이고 있다. 결과 이직을 통해서 노동시장 안착과정이 이루어지고 있음이 확인된다.

표 17 일자리 이동횟수에 따른 각 일자리별 월평균 임금

(단위: 만원)

일자리 고유번호		이동횟수						
		0회	1회	2회	3회	4회	5회	6회
1번째 일자리	평균	319.9	196.8	173.4	167.2	155.0	149.7	148.8
	표준편차	(135.9)	(85.1)	(76.2)	(76.6)	(63.3)	(53.2)	(61.0)
2번째 일자리	평균		278.1	208.7	189.2	169.3	172.3	152.4
	표준편차		(130.8)	(88.6)	(76.2)	(67.6)	(61.9)	(53.3)
3번째 일자리	평균			272.0	212.2	186.5	178.0	165.9
	표준편차			(148.2)	(86.4)	(84.2)	(64.5)	(73.6)
4번째 일자리	평균				266.5	205.3	196.6	185.6
	표준편차				(128.3)	(86.4)	(65.3)	(62.2)
5번째 일자리	평균					247.8	220.1	202.5
	표준편차					(106.0)	(81.2)	(67.0)
6번째 일자리	평균						253.1	214.9
	표준편차						(114.5)	(80.9)
7번째 일자리	평균							247.6
	표준편차							(89.3)

이직경험 집단을 기준으로 이동횟수에 따라 첫 일자리와 마지막 일자리에서의 임금수준을 비교해 보면(<표 18>), 이직경험 횟수가 적을수록 마지막 안착한 일자리에서의 임금이 높게 나타난다. 1회 이직경험자의 마지막 일자리에서의 임금은 278.1만원으로 6회의 이직 경험자의 247.6만원보다 다소 높게 나타난다. 하지만 이동 횟수가 증가할수록 첫 일자리에서 마지막 일자리로 이행하는 과정에서 발생하는 임금증가율은 증가하는 경향을 보인다(1회:41.3% → 4회:59.9% → 6회:66.4%). 이는 이직경험 횟수가 증가할수록 청년층의 첫 일자리에서의 임금 수준이 점차 낮아지는 현상이 반영되기 때문이다. 따라서 첫 일자리에 진입하는 과정에서 양질의 일자리에 진입하는 것도 중요하며, 첫 일자리에 안착하지 못한 청년층에 대해서도 빠른 시간안에 이직 경험 횟수를 최소화하여 안착할 수 있는 노력과 지원정책이 필요하다.

기업규모별로 보더라도 일부를 제외하고는 대부분 비슷한 양상을 보이고 있지만, 중소기업의 경우 일자리 이동경험 횟수가 증가하더라도 마지막 일자리에서의 임금수준은 큰 변동없이 비슷한 수준을 보이고 있다(<표 19>). 하지만 대기업의 경우, 이직경험 횟수가 적을수록 마지막 안착한 일자리에서의 임금이 높게 나타난다. 결국, 중소기업의 경우 일자리 이동을 통해 임금상승 효과를 보이고는 있지만, 임금수준 자체가 대기업과 비교하여 큰 폭으로 상승하는 효과가 낮은 것으로 추정된다.

표 18 이직경험자의 일자리 이동횟수에 따른 임금수준 비교(첫 일자리와 마지막일자리)

(단위: 만원, %)

	1회	2회	3회	4회	5회	6회
첫일자리	196.8	173.4	167.2	155.0	149.7	148.8
마지막일자리	278.1	272.0	266.5	247.8	253.1	247.6
격차	81.3	98.7	99.3	92.8	103.4	98.8
증가율	41.3	56.9	59.4	59.9	69.0	66.4

주: 마지막 일자리는 최근 시점까지 관측된 일자리이며, 현재까지 일자리를 유지하고 있으면 현재일자리이며, 그 일자리에서 이탈하여 실업상태 또는 비경제활동상태이면 경험일자리가 됨

표 19 기업규모별 이직경험자의 일자리 이동 횟수에 따른 임금수준 비교(첫 일자리와 마지막 일자리)

(단위: 만원, %)

		1회	2회	3회	4회	5회	6회
소기업 (50인 미만)	첫일자리	172.3	154.2	152.0	143.2	141.1	143.7
	마지막일자리	246.1	254.4	252.9	243.6	247.2	248.3
	격차	73.7	100.2	100.9	100.4	106.1	104.6
	증가율	42.8	65.0	66.4	70.1	75.2	72.8
중기업 (50-299인)	첫일자리	203.8	182.6	179.8	175.1	159.4	167.0
	마지막일자리	279.7	273.5	278.7	277.0	287.6	226.8
	격차	75.9	90.9	98.9	101.8	128.1	59.8
	증가율	37.2	49.8	55.0	58.2	80.4	35.8
대기업 (300인 이상)	첫일자리	224.1	199.0	189.3	167.6	164.1	143.1
	마지막일자리	318.8	300.1	285.6	235.4	235.9	266.5
	격차	94.7	101.1	96.3	67.8	71.8	123.4
	증가율	42.2	50.8	50.9	40.4	43.8	86.3

주: 마지막 일자리는 최근 시점까지 관측된 일자리이며, 현재까지 일자리를 유지하고 있으면 현재일자리이며, 그 일자리에서 이탈하여 실업상태 또는 비경제활동상태이면 경험일자리가 됨

VI. 요약 및 시사점

본 고는 한국고용정보원의 청년패널조사를 활용하여 중소기업에 취업한 청년층의 특징을 다양한 관점에서 살펴보고, 중소기업 청년층의 이동 과정과 그러한 과정에서 나타난 특징들을 분석하였다.

주요 분석 결과를 요약 및 정리하면 다음과 같다. 첫째, 청년취업자의 기업규모별 일자리 지속 기간 결정요인을 추정한 결과, 50인 미만 소규모 기업체의 경우 다른 조건이 일정한 상태에서 대졸이상 학력층이 기준집단인 고졸이하 저학력 청년층에 비해 일자리에서 이탈할 가능성이 높고, 기혼자가 미혼자에 비해 이탈가능성이 높은 것으로 나타났다. 또한 직업훈련 경험이 있는 경우, 자격증 취득 경험이 있는 경우 이탈 가능성이 높은 것으로 확인된다. 다음으로 직장 특성을 기준으로 살펴보면 상용직인 경우 임시/일용직 보다 이탈가능성이 매우 낮은 반면, 주당 평균근로시간이 길수록 일자리에서 벗어날 가능성이 높은 것으로 추정된다. 특히, 현 직장에서의 임금수준이 높을수록 이탈가능성은 매우 낮은 것으로 추정되었다. 50-299인 규모의 기업체에서는 남성은 여성에 비해 이탈가능성이 높게 나타났으며, 기혼자가 미혼자에 비해 이탈가능성이 높은 것으로 나타난 반면, 가구주의 경우 이탈가능성이 낮은 것으로 나타났다.

다음으로 직장특성을 기준으로 살펴보면 종사상 지위에서는 상용직인 경우 임시/일용직보다 이탈가능성이 매우 낮은 반면, 주당 평균근로시간이 길수록 일자리에서 벗어날 가능성이 높은 것으로 추정된다. 현 직장에서의 임금수준이 높을수록 이탈가능성은 매우 낮은 것으로 추정되었다.

둘째, 청년층 임금근로자의 기업규모별 일자리 이동 분포 및 특징을 살펴보면, 소기업의 비이직자(첫 일자리 유지) 비율이 17.7%, 중기업은 22.7%, 대기업은 41.2%로 기업규모가 커질수록 첫 일자리를 유지하고 있는 비율이 높아지고 있다. 특히 중소기업에 비해 대기업의 비이직자 비율이 큰 폭으로 높은 것을 확인할 수 있는데, 양질의 일자리인 대기업에 취업한 청년층의 경우 상당수가 노동시장에 정착(安着)한 것으로 추정된다. 반면, 중소기업에 진입한 경우 70~80%가 이직을 경험하게 되는데, 이는 중소기업의 일자리 질이 상대적으로 취약하거나 불안정한 상태이기 때문에 첫 직장에서 이탈하여 이직을 경험하게 되는 것으로 보인다. 전체적으로 보면, 남성, 상용직, 대기업, 고학력층의 경우 상당수는 첫 일자리를 지속적으로 유지하고

있는 반면, 여성, 임시/일용직, 중소기업, 저학력 청년층에서는 지속적인 일자리 이동 현상이 관찰되고 있다. 즉, 첫 일자리 진입단계에서부터 임시/일용직, 중소기업 등 불안정하고 취약한 고용상태에 직면한 청년층은 노동시장에 안정적으로 정착하기 위해 지속적인 이직을 경험하거나 시도하고 있는 것으로 보인다. 개인의 노동시장 생애 전체를 기준으로 보았을 때, 첫 일자리 진입시점부터 일자리의 질(임금, 고용안정성, 근로조건 등)이 양극화되면서 그 격차가 발생하고 이후에도 지속적으로 그 격차는 벌어질 가능성이 있다.

현재 우리나라의 중소기업은 심각한 구인난을 겪고 있으며, 우수한 청년인력을 적절한 시기에 확보하지 못함과 동시에 확보한 후에도 대기업으로의 이직 등 빈번한 이탈현상으로 인해 상시적으로 인력 부족을 경험하고 있다. 중소기업에서 인적자원 확보가 어려운 가장 근본적인 이유는 재정자원과 인적자원의 한계를 가지고 있기 때문이며, 특히, 대부분의 중소기업의 경우 청년층 우수인력을 확보하는 데 어려움을 겪고 있다. 청년들이 중소기업으로의 진입(취업)과 고용유지를 원하지 않는 가장 근본적인 이유는 중소기업이 가지고 있는 불확실성에 있다. 즉, 청년들이 중소기업에 취업을 하더라도 자신과 회사(조직)가 안정적으로 유지·존속할 수 있을 것이라는 확실한 믿음과 기대를 가지지 못하고 있다. 중소기업에 취업한 청년취업자의 일자리 지속기간을 안정적으로 유지하여 일자리에서의 이탈현상을 완화시키기 위해서는 임금, 고용안정성, 근로시간 단축, 노동조합, 후생복지 등 근로조건 개선이 시급하며, ‘업무-교육/기술수준’ 과 ‘업무-전공’ 의 일치성을 강화할 필요가 있다. 특히, 청년층이 학교에서 첫 직장으로서의 이행과정(school to work)에서 발생하고 있는 전공 미스매치의 간극을 최소화하여 전공과 업무의 일치성이 높아질수 있도록 유도해야 할 것이다.

일반적으로 학교졸업 후 노동시장 진입과 동시에 첫 직장으로 중소기업에 취업한 경우, 해당 경력은 중소기업내에서의 안착과 대기업으로의 이동 등에 많은 한계와 제약이 따른다. 특히 이후 노동시장에서 겪게 되는 낮은 성과나 잦은 이직과 연계되어 있다. 이에 정책적 함의 측면에서 중소기업 기피 현상을 개선 및 해소를 위한 선제적인 작업으로, 무엇보다 중소기업의 경쟁력 강화와 근로자의 고용안정성, 임금수준의 향상 등이 필요하다. 뿐만 아니라, 중소기업 기피 현상을 해결하기 위해, 중소기업 경력이 경력개발 과정에서 긍정적으로 작용할 수 있도록 하는 입체적인 지원책이 필요하겠다.

| 참고문헌

- 박재민·김영규·전재식(2011), 「대졸자의 중소기업 취업이 장기적 노동시장 성과에 미치는 효과」, 『노동정책연구』, 제11권 제4호, pp. 29-53.
- 장혜현(2010), 「기업규모별 고용 균열과 비정규직 문제: 한국 노동시장 분절의 특징 및 비정규 노동자 복지에의 함의」, 한국사회정책학회 춘계학술대회논문집.
- 채창균(2006), 「기업규모와 청년층 노동이동」, 『직업능력개발연구』, 제9권 제1호, pp. 81-103.
- 황광훈(2019), 「청년층의 이직 결정요인 및 임금효과 분석」, 『직업능력개발연구』, 제22권 1호, pp. 137-172.