

정규직의 허구적 안정성과 청년의 불안정성

Fictional Security of Standard Work and Youth Precariousness

저자 (Authors)	이정아, 김수현 Yi, Junga, Kim, Soohyun
출처 (Source)	경제와사회 114 , 2017.6, 194-224(31 pages) ECONOMY AND SOCIETY 114 , 2017.6, 194-224(31 pages)
발행처 (Publisher)	비판사회학회 The Association Of Korean Researchers On Industrial Society
URL	http://www.dbpia.co.kr/journal/articleDetail?nodeId=NODE07191957
APA Style	이정아, 김수현 (2017). 정규직의 허구적 안정성과 청년의 불안정성. 경제와사회, 114, 194-224
이용정보 (Accessed)	연세대학교 165.132.5.*** 2021/10/22 16:00 (KST)

저작권 안내

DBpia에서 제공되는 모든 저작물의 저작권은 원저작자에게 있으며, 누리미디어는 각 저작물의 내용을 보증하거나 책임을 지지 않습니다. 그리고 DBpia에서 제공되는 저작물은 DBpia와 구독계약을 체결한 기관소속 이용자 혹은 해당 저작물의 개별 구매자가 비영리적으로만 이용할 수 있습니다. 그러므로 이에 위반하여 DBpia에서 제공되는 저작물을 복제, 전송 등의 방법으로 무단 이용하는 경우 관련 법령에 따라 민, 형사상의 책임을 질 수 있습니다.

Copyright Information

Copyright of all literary works provided by DBpia belongs to the copyright holder(s) and Nurimedia does not guarantee contents of the literary work or assume responsibility for the same. In addition, the literary works provided by DBpia may only be used by the users affiliated to the institutions which executed a subscription agreement with DBpia or the individual purchasers of the literary work(s) for non-commercial purposes. Therefore, any person who illegally uses the literary works provided by DBpia by means of reproduction or transmission shall assume civil and criminal responsibility according to applicable laws and regulations.

정규직의 허구적 안정성과 청년의 불안정성

이정아*

김수현**

본 연구는 노동시장에서 청년 문제가 청년층의 문제인 동시에 청년이 아닌 노동자층의 문제임을 드러내고, 분리 고찰되어온 청년의 문제를 다른 연령층과의 관계 속에서 고찰한다. 통계청의 경제활동인구조사 자료를 이용한 분석에 따르면 청년이 직면한 불안정성의 심화는 중장년층, 정규직의 보상 측면에서 불안정성 증대의 결과일 수 있다. 중장년층 정규직 노동의 상대 가격 하락으로 인한 수요 증대가 상대적으로 숙련 수준이 낮은 청년의 고용 불안정성의 원인이 된다는 것이다. 또한 중장년층 정규직 노동자들의 근속기간 측면에서 높아진 안정성은 보상 차원의 불안정성에 기인한 것이다. 이는 정규직으로 대변되는 안정적 일자리의 불안정성 심화라는 의미에서 ‘허구적 안정성’으로 표현된다. 이 양상은 2000년대 중반 이후 심화되어왔는데, 엔트로피 균형 방법을 활용해 노동시장의 구조적 특성을 통제해도 동일한 경향이 유지된다. 즉, 2000년대 중반 이후 청년층과 중장년층, 정규직이 함께 겪고 있는 불안정성 심화 경향의 원인이 단지 노동시장의 구조 변화가 아닌 노동시장 및 생산과정에서 전략 등 노동시장의 생태계 변화로 인한 결과임을 확인한다.

* 한국고용정보원 부연구위원 faith0502@gmail.com

** 한국고용정보원 부연구위원 warcat7@keis.or.kr

DOI: <http://dx.doi.org/10.18207/criso.2017..114.194>

1. 문제 제기

누가 청년일까? 나이가 스물에서 서른 살 언저리 사이에 걸쳐 있는 사람이면 누구나 청년이고, 소위 노동시장에서 ‘청년 문제’는 이러한 연령대의 문제라고 할 수 있을까? 노동시장의 관점에서 특정 인구 집단의 문제는 그 집단이 노동과 관련한 특징에 의해 정의될 때 가시화된다. 노동시장에서 ‘여성’은 단지 생물학적 성별이 아니라 결혼과 출산, 가사노동에서 비롯한 제약을 받는 집단으로 정의된다. 실재하는 것이든 선택적인 것이든 여성 노동을 구성하는 제약과 차별이 존재하지 않는다면 여성 노동 문제란 존재하지 않을 수 있다. 마찬가지로 청년은 단순히 나이와 젊음이 아니라 노동시장 경험이 없거나 짧은 집단으로 정의된다고 할 수 있다. 그렇기 때문에 평균적인 교육 기간의 증가는 청년의 연령 범위를 넓힌다.

그러므로 특정 인구 집단에게 귀속되는 모든 문제는 관계의 문제이기도 하다. 가시화된 여성 노동 문제는 비가시화된 남성 노동의 문제로 논의될 수 있다. 결혼과 출산, 가사노동에 따르는 제약의 면제는 비가시화된 남성 노동의 문제이다. 마찬가지로 가시화된 청년의 문제는 비가시화된 중장년의 문제이다. 예전이나 지금이나 노동시장 경험과 숙련이 부족한 청년이 노동시장 진입에서 겪는 어려움이 현재 진행형이라면, 숙련된 노동자층이 노동시장 내에서 겪는 변화 역시 현재 진행형이다.

기존 연구들은 노동시장에서 청년 문제의 발생 원인을 청년에 집중하여 밝혀왔다. 노동시장 진입 또는 노동시장 성과에 관하여 청년의 인구구조 특성이나 인적자본 특성, 청년 개인의 눈높이(의중임금) 등을 분석하여 원인과 해결 방안을 찾은 것이다(권혜영, 2016; 노경란·허선주, 2014; 박천수, 2015; 오호영, 2012; 이왕원·김문조, 2015; 채장균·김태기, 2009; 황여정·백병부, 2008). 그러나 본 연구의 목표는 노동시장에서 청년의 문제를 관계의 문제로 들여다봄으로써 청년층의 문제인 동시에 청년이 아닌 노동자층의 문제임을 드러내고, 노동시장의 구조 속에서 분리 고찰되어온 문제들을 연결하는 실마리를 찾는 것이다. 그리고 그 실마리는 ‘불안정성(precariousness)’이라는 개념을 매개로 확인한다.

불안정성 개념이 이 연구에서 중요한 위치를 차지하는 이유는 그것이 다차원

적으로 구성되기 때문이다. 다양한 차원을 갖는 개념으로서 불안정 노동을 영어권에 초기에 소개한 로저스와 로저스(Rodgers and Rodgers, 1989)는 불안정 노동을 구성하는 네 차원으로 불확실성(the degree of certainty), 통제력(control over work), 법과 조직 또는 관행에 의한 보호(protection), 소득(income)을 제시했다. 불안정 노동의 다차원적 접근은 불안정 노동에 관한 후속 연구들에서 중요한 지침이 되었다. 이는 노동시장의 문제를 정규직-비정규직이라는 이원론적 현상으로 파악하던 경향이 2000년대 이후 불안정 노동에 관한 연구로 대체되고 있는 주요한 배경이다. 정규직 또는 비정규직이라는 고용형태에 의한 구분은 고용형태가 암시하는 모든 상태를 정태적으로 드러낸다. 즉, ‘정규직성’은 확정된 상태이다. 반면 불안정성은 유동적이고 다양한 양태로 존재한다. 모든 차원에서 안정성을 누리던 어제의 정규직 일자리는 법 개정의 결과로 하루 만에 ‘불안정한 정규직’ 일자리가 될 수 있다. 이러한 의미에서 불안정성은 노동시장 참가자들이 공유하고 있는 통화(currency)라고 할 수 있다.

또한 지금까지 노동시장에서 ‘청년 문제’는 주로 일자리 유무의 차원에서 논의되어왔다. 그러나 모든 일자리는 두께를 가진다. 일자리의 지속 기간이 임금과 같은 질적 요인이 아닌 일자리의 양적 요소의 하나라는 생각은, 일자리의 양에서 지속 기간을 두께로 파악할 수 있도록 한다. 평면적으로 그려졌던 일자리의 양적 측면에 두께를 복원해 변화를 고찰하는 것은 우리의 부차적인 관심 주제였다. 현재 한국 노동시장에서 청년들은 일자리 유무의 측면뿐만 아니라 두께의 측면에서도 문제적 상황에 놓여 있다.

본고의 핵심적 주장은 안정적이었던 정규직의 불안정성 증대가 이와 같은 청년의 불안정성과 관련되어 있다는 것이다. 노동시장 경험과 숙련 수준이 낮은 청년의 고용은 상대적으로 숙련 수준이 높은 중장년, 정규직 노동의 상대 가격 하락의 영향으로 불안정해진다. 숙련 노동의 불안정성은 숙련 노동에 대한 수요 유인으로 작동한다. 그러나 이는 청년과 중장년, 정규직 노동 사이에 본래적 대체 관계가 있기 때문이 아니라 청년을 구별되는 집단으로 가시화하는 노동시장 환경 변화에서 비롯된 결과라고 보고, 노동시장 구조 변화와 구조 외 변화로 구분해 살펴본다.

2절에서 먼저 본 연구에서 활용한 자료와 분석 방법을 간략히 소개하고, 3절은

근속기간이 늘고 있다는 관찰된 사실에서 출발해 20대 청년의 불안정성을 드러낼 것이다. 4절에서는 청년의 불안정성과 교환된 듯이 보이는 중장년, 정규직 안정성의 허구적 측면을 설명하고 청년 불안정성과 연관되었을 가능성을 이해하기 위한 논의를 전개할 것이다. 5절은 이러한 과정이 노동시장 구조 변화로 모두 설명되는 것인지를 매칭 방법을 통해 분석한 결과를 제시하고, 결론에서 이상의 논의를 정리하고 함의를 도출한다.

2. 분석자료 및 분석방법

노동시장과 관련된 분석에 활용되는 대표적인 자료인 한국노동연구원의 ‘한국노동패널’, 통계청의 ‘경제활동인구조사’, 고용노동부의 ‘고용형태별임금구조조사’ 중에서 본 연구는 2004년부터 2015년까지 통계청의 ‘경제활동인구조사’ 8월 부가자료를 이용한다. ‘경제활동인구조사’ 부가자료는 노동시장에 관한 정부의 대표 통계로, 경제활동에 참여하고 있는 모든 인구에 대한 정보를 제공한다. 성별, 연령, 가구주 여부, 결혼 여부 등 개인의 인구 구조적 특성과 교육 수준, 근속기간과 같은 인적자본 차원의 정보, 그리고 개인이 종사하고 있는 기업의 규모, 일자리가 속한 산업 및 직종 등과 같은 노동수요 측면의 일자리 관련 다양한 정보를 담고 있다. 또한 매년 동일한 월에 측정하기 때문에 노동시장의 변화를 분석하는 데 발생하는 측정 시기의 차이에 따른 편의(bias)가 크지 않다는 장점도 가진다.

‘경제활동인구조사’ 부가자료를 활용해 노동시장 내 근속기간 및 임금 등의 변화에 대해 분석할 때, 노동시장의 변화를 노동시장의 구성 변화에 따른 결과와 노동시장의 구성적 특성 변화로 설명되지 않는 결과로 구분하는 것은 중요한 문제이다. 근속기간이나 임금 등은 노동시장의 특성에 영향을 받으며 이 변수들의 구성 변동에 의해서도 변화하기 때문이다. 예를 들어, 근속기간은 노동시장 내 성별 구성, 연령대별 구성 등과 같은 인구구조적 특성이나 교육 수준과 같은 인적자본 특성, 종사상 지위, 산업, 직종, 기업 규모와 같은 일자리의 구성 변화에 따라 늘어나거나 줄어든 수 있다. 상대적으로 근속기간이 긴 남성의 비중이

늘어나는 노동시장의 구성 변화로 평균 근속기간은 늘어날 수 있다.

이와 같이 노동시장에서 관측되는 변화를 구성 변동으로 인한 변화와 그렇지 않은 변화로 구분함으로써 노동시장에 참여하고 있는 ‘개인’이 실제 그 변화에 직면하였는지 고찰할 수 있다. 근속연수, 임금 등의 변화가 오로지 노동시장의 구성적 특성 변화로 인한 결과라면 개별 노동자 차원의 근속연수나 임금의 변화는 없었다고 해석할 수 있다. 노동시장에서 관측된 변화가 성비, 연령 구조 등 구성의 변화에서 비롯되었기 때문이다. 노동시장 변화를 구성적 변화와 비구성적 변화로 구분해 분석하는 방법은, 성별 임금 격차의 변동 연구 등에서 성별 임금 격차의 심화 또는 완화 정도를 노동시장 구조의 변화에서 비롯한 결과와 제도 또는 사용자의 전략과 같은 환경적 요인의 변화에서 비롯한 결과를 구분하는 데 활용되어왔다.

본 연구 역시 노동시장에서 근속기간이나 임금 수준과 관련된 변화가 단지 노동시장의 구성이 변화하여 발생한 결과인지 아니면 노동시장의 구성이 동일했더라도 발생했을 변화인지 구분해 분석하고자 한다. 이는 개별 노동자들이 실제 노동시장에서 직면하는 변화의 존재를 분석할 수 있도록 한다는 점에서 의미가 있다. 이처럼 노동시장의 변화를 구성 변동으로 인한 부분과 그 외 부분으로 구별하는 분석 방법에 관한 연구로 디나르도, 포틴, 르뮤(Dinardo, Fortin and Lemieux, 1996)의 연구가 있다.

디나르도, 포틴, 르뮤는 노동시장의 구조적 특성을 통제해 동일한 특성을 지닌 반사실적(Counterfactual) 노동시장을 만들어서 분석에 활용한다. 이들은 준모수적인(Semiparametric) 방법을 이용하여 각기 다른 연도의 노동시장 비교에서 분석 대상 외 다른 요인들을 통제함으로써 비교 대상 외 다른 요인 변수들을 동일하게 만드는 방법을 제시했다. 각기 다른 두 시기의 노동시장 임금을 비교할 때 t_z 를 임금에 영향을 미치는 변수들이 관측된 시점이라 하고, t_w 를 임금이 관측된 시점이라고 하면, t 연도의 임금 $f_t(w) = f(w; t_w = t, t_z = t)$ 와 t' 연도의 임금 $f_{t'}(w) = f(w; t_w = t', t_z = t')$ 은 식 (1)과 같은 가중치 함수를 이용하여 임금에 영향을 미치는 변수들의 구성의 차이에서 비롯된 임금 격차와 구성이 동일할 때 발생하는 임금 격차로 각각 분석할 수 있다.

이때 식 (1)의 가중치 함수를 이용해 교육 연령, 성별, 교육 수준 등 임금에

영향을 미치는 변수들의 t 연도와 동일한 t' 연도의 임금은 식 (2)와 같이 나타낼 수 있다.

$$\Psi_z(z) \equiv dF(z|t_z=t)/d(F(z|t_z=t')) \quad (1)$$

$$\begin{aligned} f(w; t_w=t', t_z=t) &= \int f(w|z, t_w=t') dF(z|t_z=t) \\ &= \int f(w|z, t_w=t') \Psi_z(z) dF(z|t_z=t') \end{aligned} \quad (2)$$

식 (2)의 가중치 함수 $\Psi_z(z)$ 는 로짓이나 프로빗 분석을 활용해 구할 수 있는데, $\Psi_z(z)$ 를 활용한 방법은 루빈(Rubin, 1974), 로젠바움과 루빈(Rosenbaum and Rubin, 1983; 1984) 등 성향점수를 활용해 두 집단 사이의 변수 구성의 차이를 없애 선택으로 인한 편의를 제거하는 성향점수매칭 방법과 맥을 같이한다. 본 연구에서는 2004년을 기준으로 2005년에서 2015년까지 노동시장을 매칭 방법을 활용해 동일하게 통제하고 분석함으로써 노동시장 구조 변화로 인한 변화 외 사용자나 정부의 노동시장 및 생산과정에 대한 전략 변화나 노동시장 관련 제도의 변화 등과 같은 요인들로 인한 변화의 존재를 분석한다.

매칭 방법으로는 최근 이와 같은 매칭 분석에 많이 활용되고 있는 하인뮐러(Hainmuller, 2011)의 엔트로피 균형(Entropy balancing) 방법을 이용한다.¹⁾ 엔트로피 균형 방법은 엔트로피 거리 행렬(Entropy distance matrix)을 최소화하는 가중치 w_i 를 활용해 식 (3)과 같은 조건부 평균을 구하는 방법으로, 두 비교대상의 전체적인 특성(성향점수의 분포)뿐만 아니라 통제되는 개별 변수들의 특성 역시 보다 정확하게 일치시킨다는 점에서 기존의 매칭 분석과 비교했을 때 장점을 가진다.²⁾

-
- 1) 이정아·김수현(2015)은 하인뮐러의 방법을 활용하여 2004년 법정근로시간 단축 이후 노동시장 변화를 분석.
 - 2) 식 (3)은 t_1 시기의 노동시장을 t_0 시기와 동일한 특성을 가진 반사실적 노동시장을 만드는 방법을 표현. 하인뮐러의 엔트로피 균형 방법에 대한 자세한 설명은 하인뮐러(Heinmuller, 2011)를 참조.

$$E[\widehat{Y_{t_1}}|t=t_0]=\frac{\sum_{\{i|t=t_1\}}Y_iw_i}{\sum_{\{i|t=t_1\}}w_i} \quad (3)$$

본 연구는 엔트로피 균형 방법을 이용해 2005년부터 2015년에 이르는 노동시장의 성별, 연령, 가구주 여부, 배우자 유무 등 인구 구조적 특성과 교육 수준 등 인적자본 특성, 산업, 직업, 종사상 지위, 기업 규모 등 노동수요 측면의 일자리 관련 특성을 2004년과 동일하게 통제해 만든 반사실적 노동시장을 구성한다. 예를 들어, 2004년과 2015년 노동시장의 변화를 분석하기 위해 실제 2015년 노동시장 자료($Y_{2015}|t=2015$)가 아닌 2004년의 노동시장과 동일한 특성을 가졌을 때의 2015년 노동시장 자료($f(Y_{2015}|t=2004)$)를 만들어 2004년의 노동시장($f(Y_{2004}|t=2004)$)과 비교한다. 이를 통해 2004년부터 2015년까지의 노동시장이 모두 2004년과 동일한 특성을 유지했을 때 나타나는 노동시장의 변화를 측정함으로써 구조적 특성의 변동으로 설명되지 않는 변화를 고찰한다.

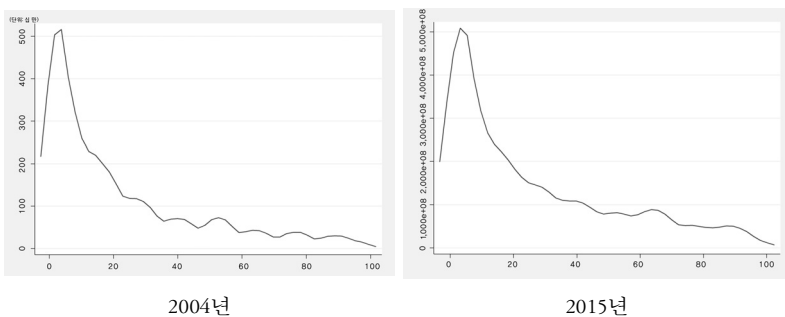
노동시장의 변화는 구조적 특성의 변동으로 설명되는 변화와 구조적 특성의 변동으로 설명되지 않는 변화로 구분된다. 노동시장의 구조적 특성의 변동으로 설명되는 변화 외의 변화는 일종의 노동시장 생태계 변화라고 볼 수 있을 것이다. 노동시장 및 생산 과정에서 사용자나 정부의 전략 변화, 또는 배경 요인으로 작용하는 제도와 법의 변화는 노동시장의 구조 및 성과에 밀접한 영향을 끼친다. 전략과 제도, 법의 변화는 노동시장의 구조 및 성과 변화를 초래하며 나아가 노동시장의 구조 및 성과 변화가 다시금 전략과 제도, 법의 변화를 초래하는 요인으로 작용하기도 한다. 이와 같은 주체와 환경, 성과 간 변화의 유기적 상호작용은 측정 가능한 구성 변화만으로 포착되지 않는다. 본 연구는 노동시장의 구성 변동으로 인한 변화와 구분되는 변화를 노동시장 생태계의 변화로 보고 그 존재 여부에 초점을 두고 분석하는 한편, 심화되고 있는 청년고용문제와 관련된 정책적 함의에 대해 고찰한다.

3. 청년의 불안정성

통계청 ‘경제활동인구조사’에 따르면 임금근로자의 평균 근속기간은 2004년 8월 52.9개월에서 2015년 8월 68개월로 꾸준히 늘었다. 약 10년 동안 근속기간이 무려 28.5% 길어진 것이다. 그러나 이는 커널밀도함수(Kernel density function)로 근속기간 분포를 나타낸 <그림 1>에서 확인할 수 있듯이 근속기간의 전반적인 증대가 아닌, 장기근속자 구간이 ‘더 두터워진’ 데에서 비롯하였다. 전체 임금근로자 수는 2004년 1458만 4000명에서 2015년 1931만 1000명으로 12.2% 증가했는데 그중 2년 이하의 근속자는 806만 9000명으로부터 10%, 25개월 이상의 근속자는 651만 4000명으로부터 15% 증가했다. 전체 임금근로자의 증가에서 신규 진입자의 증가가 기여한 부분은 상대적으로 적다.

노동시장 신규 진입자의 적은 증가폭은 익히 주목받아온 청년 취업자 수 감소에 따른 결과이다. <표 1>은 20대 청년층 취업자 수의 감소 추세를 보여 준다. 20대 청년층 취업자는 2004년 8월 422만 7000명에서 2015년 8월까지 371만 9000명으로 줄어들었다. 고용률 역시 감소했는데, 같은 기간 20대 청년층의 고용률은 59.9%에서 58.3%로 하락했다. 청년 취업자 수가 줄어들고 고용률도 하락하는 동안, 전체 취업자 수와 고용률은 상반된 변화를 보였다. 전체 취업자

<그림 1> 근속기간 분포(2004, 2015년)



주: 가로축은 근속기간(개월)으로 100개월 이하로 제한해 나타냈으며, 세로축은 각 근속기간에서 분포.

자료: 통계청 ‘경제활동인구조사’ 각 연도 8월.

<표 1> 고용률, 취업자 수, 근속기간

		2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
고용률 (%)	전체	59.3	59.5	59.6	59.8	59.6	58.8	59.1	59.6	59.7	60.0	60.8	60.7
	20대	59.9	60.6	59.9	59.7	58.8	57.9	57.9	59.4	58.0	56.6	58.2	58.3
취업자 (천 명)	전체	22,381	22,847	23,164	23,458	23,617	23,620	24,005	24,495	24,859	25,291	25,885	26,141
	20대	4,227	4,148	4,029	3,967	3,862	3,751	3,680	3,698	3,600	3,564	3,680	3,719
근속 기간 (개월)	전체	52.92	54.27	54.09	55.15	57.12	58.59	59.42	61.16	64.03	66.78	67.28	68.00
	20대	20.53	20.70	20.02	20.52	20.59	20.15	20.04	19.91	20.43	19.10	18.59	18.74
	30대	51.10	51.02	50.30	52.22	52.42	54.09	54.25	54.65	56.76	58.02	57.74	58.73
	40대	79.12	80.96	78.54	77.57	80.45	82.50	82.46	84.58	87.80	89.36	91.78	91.76
	50대	89.58	89.28	88.56	87.55	91.08	94.08	90.61	93.90	99.06	105.22	105.70	108.18

자료: 통계청 ‘경제활동인구조사’ 각 연도 8월.

수는 2238만 1000명에서 2614만 1000명으로 증가했고, 고용률은 59.3%에서 60.7%로 상승했다.

청년층 취업자 수가 줄어드는 상황에서도 노동시장의 규모가 커진 까닭은 노동시장에 참여하고 있는 중장년층 이상의 취업자 수가 늘어났기 때문으로, 특히 50대 이상 취업자의 노동시장 내 비중이 빠르게 증대되었다. 그러나 중장년층 이상의 취업자 수 증대 원인은 단순히 기존에 노동시장의 바깥에 있었던 인구의 신규 진입에서만 비롯하지 않았다. 중장년층 취업자의 노동시장 잔류 기간 확대는 중장년층 취업자 수 증대의 중요한 원인으로 작용할 수 있으며, 실제로 이는 자료를 통해 확인된다. <표 1>의 연령대별 근속기간을 보면 2004년 8월에서 2015년 8월 사이 20대 청년층은 근속기간이 줄어든 반면, 고연령대로 갈수록 근속기간이 더 큰 폭으로 상승했음을 확인할 수 있다.

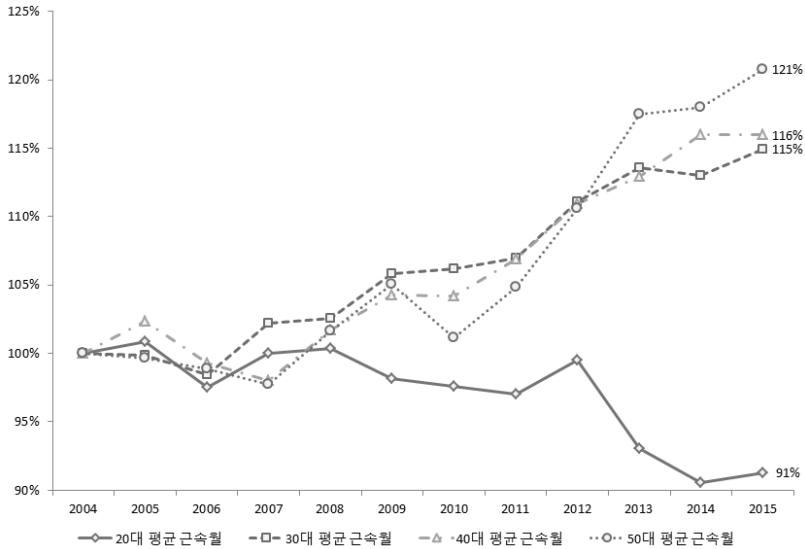
<그림 2>는 2004년 8월 연령대별 평균 근속기간을 기준으로 근속기간의 변화를 나타낸 것이다. 노동시장 신규 진입 시점과 연령대 분할점이 가까운 20대의 근속기간이 중장년층에 비해 짧은 것은 당연하다. 하지만 근속기간의 ‘변화’는 이러한 노동시장 진입 시점의 차이만으로 설명되지 않는다. 20대의 평균 근속기간은 2008년 미국발 금융위기의 여파 이후 다른 연령대의 근속기간과 분리된 경향을 드러내는데, 특히 2012년 이후에 근속기간이 급격히 감소했다.

다른 연령층과 확연히 구분되는 20대 청년층의 근속기간 감소는 청년들이 한 일자리에서 일하는 기간이 짧아지고 더욱 잦은 이직을 하고 있음을 나타낸다. 또한 청년들의 노동시장 진입 연령이 더욱 늦어졌거나 목표로 하는 안정적인 일자리에 정착하는 시점이 늦어진 것도 20대 청년층의 근속기간 감소에 영향을 미쳤을 것이다. 반면 30대 이상 연령층의 근속기간은 모두 2008년 이후 증가하고 있으며 특히 50대 근속기간이 큰 폭으로 늘었다. 같은 기간에 동일한 노동시장 내에서 중장년층과 청년층의 근속기간 변화는, 학력이나 산업 등의 구성적 특성이 아니라면 노동시장을 둘러싼 제도 또는 생산과정에서 사용자의 전략적 선택 등의 변화로부터 초래된 결과일 수 있다.

이와 같은 노동시장 생태계 변화를 핵심 요소로 하는 경제적 풍경(economic landscapes)의 변화는 ‘불안정 노동’ 논의의 주요 배경이다. 대표적으로 칼레버그(Kalleberg, 2009)는 기업과 국민국가로 하여금 유연한 생산과정과 고용 체제를 성립하도록 고무하는 배경을 ‘신자유주의적 글로벌화’로 총칭했다. 변화한 경제적 풍경은 노동 유연성에 대한 압력으로 작용했는데(Pedaci, 2010), 2000년대 전까지 노동 유연성은 무엇보다 기업의 전략 측면에서 논의되었다. 그리고 앳킨슨(Atkinson, 1984)의 연구가 요약했듯이 기업의 성과와 경쟁력을 위한 수단으로서 유연화 전략은 다양하게 발전했다.³⁾ 이처럼 불안정 노동의 주요 원인인 유연화가 다양성을 지닌 개념이었기에 불안정 노동 또한 다양성을 지닌 개념으로 발전한 것은 자연스럽다. 학자마다 약간의 차이는 있지만 보스코(Vosko, 2006)가 불안정성의 차원들(dimensions of precariousness)이라고 지칭한 내용은 주로 ‘불확실성’, ‘작업에 대한 통제력’, ‘법과 조직 또는 관행에 의한 보호’, ‘소득’으로 정리할 수 있다. 그리고 각 불안정성의 차원들은 고용계약 기간과 지속성, 노동조합 유무, 임금 등 여러 요소에 의해 판단할 수 있다. 본고에서는 유연화 전략 등 경제적 풍경 변화로 노동시장의 불안정성이 심화되었다는 이해를 바탕으로, 한국의 청년이 노동시장에서 직면하게 된 변화가 노동시장의 구성적 측면에서만 초래된 것이 아니라면 노동시장 생태계 변화에서 비롯했을 수 있다고 본다.

3) 앳킨슨(Atkinson, 1984)에 따르면 영국 기업들이 수량적/기능적 유연성 등 필요한 종류의 유연성에 대응하는 다양한 고용형태를 포괄하는 조직 구조를 도입하고자 하였다.

<그림 2> 연령대별 근속기간 변화(2004년 기준, %)



자료: 통계청 '경제활동인구조사' 각 연도 8월.

즉, 동일한 조건의 청년의 일자리는 더 불확실해졌으므로 더 불안정해졌다.

20대 청년의 근속기간은 크게 줄었고 연령대가 높아질수록 근속기간이 더 크게 늘었다. 그러나 청년층의 근속기간 변화와 중장년층 근속기간의 변화 경향이 구분된다는 점이 청년층과 중장년층 간에 본래적 대체 또는 대립 관계가 있음을 의미하지는 않는다. 청년층의 근속기간과 중장년층의 근속기간 간 구분되는 변화 경향은 2008년 이후에야 나타났기 때문이다. 그렇지만 분명한 사실은 20대 청년층이 지난 10년간 직면하게 된 노동시장 상황은 취업자 수와 고용률, 그리고 노동시장에 진입했다라도 근속기간마저 감소했다는 점에서 크게 악화되었다는 점이다.

상술하였듯이 노동시장의 관점에서 청년을 청년으로 규정하게 하는 특징은 노동시장 경험과 숙련의 부족 또는 부재이다. 그러므로 2008년 이후 청년층이 직면하게 된 노동시장 상황의 악화는 숙련 과정에 대한 사회적 비용 지불의 회피 심화 경향을 반영한 결과일 수 있다. 종종 숙련의 대리지표로 고려되는

정규직 여부에 따른 근속기간 증가율을 살펴보아도 20대 청년층의 경향은 구별된다. 2004년 8월부터 2015년 8월 사이에 정규직 전체의 평균 근속기간은 69.83개월에서 87.3개월로, 비정규직은 24.11개월에서 27.87개월로 증가했다. 그러나 20대의 평균 근속기간은 정규직에서도, 비정규직에서도 감소했다. 청년의 일자리는 정규직에서도, 비정규직에서도 불확실성 측면의 불안정성이 커졌다. 즉, 청년층 일자리의 두께가 얇아졌다. 그렇다면 상대적으로 근속기간이 늘어난 중장년층, 특히 원래 길었고 더 길어진 정규직의 안정성은 커졌다고 할 수 있을까? 청년의 불안정성은 이들의 안정성과 교환된 것일까?

4. 정규직의 허구적 안정성

중장년층의 평균 근속기간은 크게 늘었다. 2004년에서 2015년 사이 20대 청년층의 근속기간이 1.8개월 감소하는 동안 30대는 7.6개월, 40대는 12.6개월, 50대는 18.6개월, 60세 이상은 10.9개월 증가했다. 하지만 중장년층의 근속기간 증가는 상대적으로 근속기간이 길었던 계층의 근속기간이 더 길어짐으로써 나타난 결과로 볼 수 있다. <표 2>는 연령대별로 10분위, 25분위, 50분위, 75분위, 90분위 근속기간이다. 이에 따르면 2004년에서 2015년 사이 근속기간에서 상대적으로 높은 분위에 위치한 이들의 근속기간이 더욱 길어진 것이 평균 근속기간을 늘리는 데 중요한 역할을 했다. 30대, 40대, 50대, 60대 중장년층 노동자들의 평균적인 근속기간은 7.6개월에서 18.6개월까지 늘어났지만, 근속기간이 짧은 저분위층을 보면 여전히 근속기간은 0개월에서 4개월 사이에 머물러 있다.

일자리 안정성의 주요 차원인 불확실성을 구성하는 근속기간이 중장년층에서 평균적으로 증가했지만, 이와 같은 분위별 격차는 중장년층 일자리의 안정성 증대에 과장된 측면이 있음을 보여준다. 근속기간 고분위층에 의해 주도된 평균 근속기간의 변화에만 집중할 경우 근속기간이 짧은 일자리들이 2015년에도 여전히 상당히 존재한다는 사실은 간과된다.

상대적으로 안정적인 일자리인 정규직에서도 동일한 경향이 존재한다. <표 3>은 정규직의 연령대별 평균 근속기간과 10분위, 25분위, 50분위, 75분위, 90분위

<표 2> 연령대별 10/25/50/75/90분위 근속기간(개월)

		2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
20대	10분위	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
	25분위	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
	50분위	12	12	11	12	13	11	11	12	12	12	12	12
	75분위	29	29	29	29	29	29	29	29	29	27	27	28
	90분위	53	53	53	53	53	53	53	53	53	49	48	49
30대	10분위	2	2	2	2	2	2	2	3	3	4	4	4
	25분위	8	7	7	8	9	10	9	11	12	14	14	14
	50분위	29	29	29	30	33	39	37	38	39	42	43	43
	75분위	87	82	78	87	85	85	88	87	90	91	89	89
	90분위	137	136	135	137	137	137	135	136	137	137	137	137
40대	10분위	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2
	25분위	6	6	5	6	6	7	7	9	10	11	13	13
	50분위	29	34	32	31	37	39	39	41	46	48	53	56
	75분위	148	151	137	137	137	144	143	147	151	159	161	159
	90분위	233	232	232	232	233	235	237	240	244	245	243	244
50대	10분위	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	1	1
	25분위	5	4	4	4	4	4	5	5	6	7	7	7
	50분위	26	26	26	25	27	29	28	33	36	42	46	49
	75분위	142	137	135	133	137	142	137	140	153	169	175	183
	90분위	305	310	313	305	315	317	307	311	316	323	321	327
60세 이상	10분위	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	25분위	1	2	2	3	2	2	3	3	4	4	4	4
	50분위	11	11	11	11	11	6	7	7	11	12	13	12
	75분위	33	41	43	44	42	31	39	43	43	52	53	53
	90분위	89	101	113	124	103	101	123	131	135	147	141	135

자료: 통계청 ‘경제활동인구조사’ 각 연도 8월.

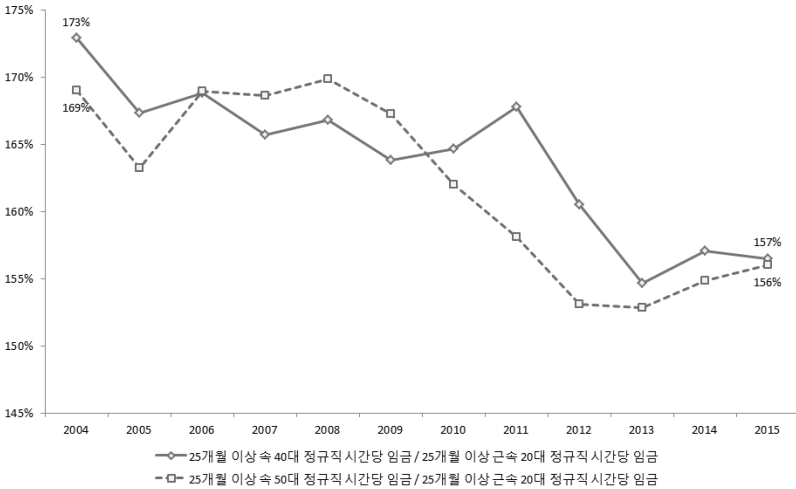
근속기간을 각각 나타낸 것이다. 3절에서 이미 확인했듯이 20대 정규직의 근속기간은 줄어든 반면, 30대 이상의 근속기간은 늘어났다. 하지만 분위별 근속기간을 보면, 중장년층 정규직의 안정성 증대 역시 상대적으로 근속기간 고분위층에 의해 주도된 현상이라고 할 수 있다. 정규직 내에서도 근속기간이 짧은 일자리들

<표 3> 정규직 연령대별 평균 및 10/25/50/75/90분위 근속기간(개월)

		2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
20대	10분위	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2
	25분위	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
	50분위	15	15	14	15	16	16	15	15	15	16	15	16
	75분위	33	34	31	31	34	35	34	35	34	31	31	32
	90분위	58	58	56	55	58	57	56	56	59	53	53	53
	평균	23.8	23.6	22.4	22.8	23.7	24.0	23.3	23.2	23.9	22.5	21.6	22.5
30대	10분위	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	6	6
	25분위	13	13	12	13	14	17	14	16	16	18	19	19
	50분위	45	42	41	42	43	52	49	47	51	53	53	53
	75분위	101	102	99	101	99	99	99	98	100	101	101	101
	90분위	148	149	139	147	148	149	147	139	145	143	139	145
	평균	61.9	61.8	59.5	61.1	61.1	63.9	62.4	62.1	63.8	65.2	64.9	65.6
40대	10분위	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	6	6
	25분위	15	17	15	15	17	19	17	18	20	21	24	25
	50분위	69	77	67	65	70	80	72	77	78	77	77	85
	75분위	194	197	194	187	186	195	185	190	196	193	189	185
	90분위	253	247	247	246	253	256	250	257	257	257	257	256
	평균	105.4	109.1	103.2	101.2	103.7	109.3	104.5	107.8	109.7	108.6	110.4	111.3
50대	10분위	6	4	4	4	4	5	4	4	4	6	5	6
	25분위	18	17	15	15	15	18	16	17	19	23	21	26
	50분위	78	76	77	75	79	95	75	77	87	99	91	103
	75분위	265	259	254	251	247	261	248	254	259	267	257	269
	90분위	334	341	341	341	350	353	347	353	353	353	347	353
	평균	137.1	136.2	132.1	130.6	133.3	140.5	132.0	134.4	139.0	145.1	141.0	147.3
60세 이상	10분위	3	3	3	3	2	3	2	2	3	4	4	4
	25분위	10	9	9	8	9	9	7	10	13	11	16	12
	50분위	26	29	30	30	31	32	31	39	33	41	50	43
	75분위	77	82	82	109	101	111	123	127	121	125	137	123
	90분위	204	256	245	231	209	231	315	256	255	271	281	245
	평균	70.2	73.3	75.3	79.3	75.8	79.7	89.9	90.4	85.5	91.8	96.4	87.5

자료: 통계청 '경제활동인구조사' 각 연도 8월.

<그림 3> 정규직 평균 시간당 임금의 연령대별 격차(배율)



자료: 통계청 ‘경제활동인구조사’ 각 연도 8월.

은 2015년에도 여전히 짧은 수준을 유지하고 있다. 이는 일정 부분 ‘정규직’의 내부에는 짧은 근속기간으로 인한 불안정성을 갖는 일자리들이 존재하고 있으며, 반면 정규직 청년층의 불안정성은 일반화된 증식 과정에 있음을 가리킨다.

더욱 중요한 사실은 정규직 일자리 내 안정적인 일자리의 근속기간 증가가 보상(임금)이라는 안정성의 다른 차원에서 보았을 때 안정성 강화가 아니며, 오히려 20대 청년층의 불안정성 증대 원인으로 작용했을 수 있다는 점이다. 40대와 50대 중장년층 정규직의 근속기간이 증가하는 동안 이들의 1시간 노동에 대한 상대적 보상 수준이 하락한 사실이 이를 뒷받침한다. <그림 3>은 20대 정규직 청년의 평균 시간당 임금 대비 40대, 50대 중장년층 정규직의 평균 시간당 임금 수준의 변화이다. 그림에서 보듯이 1시간 노동에 대한 20대 청년층 정규직과 40대, 50대 중장년층 정규직과의 보상의 격차는 2008년 이후 근속기간과는 반대로 줄어들었다.

청년층에 대한 중장년층의 상대임금 하락은 사용자가 동일한 작업에서 새로운 청년층 고용보다는 중장년층의 고용을 더 장기간 유지하게 하는 유인을 제공한다.

개별 노동자에 대한 고용의 결정은 노동의 투입으로 얻을 수 있는 수익과 그 보상인 비용에 의존하는데, 사용자가 동일한 1시간 노동에 대해 더 높은 보상을 하면서 중장년층을 고용하는 중요한 이유 가운데 하나는 중장년층이 작업장 내 훈련(on-the-job training) 등을 통한 숙련으로 더 높은 생산성을 가지기 때문이다(노용진, 2009; Mincer, 1962; Brown, 1989). 사용자 입장에서 숙련된 중장년층 노동자에게 더 높은 보상을 하며 고용을 유지하는 선택이 합리적일 수 있다. 특히 새롭게 고용되는 청년층 노동자에게 훈련 기간과 비용의 투입이 요구된다는 점에서 청년층과 중장년층 간 보상의 격차가 생산성 격차보다 더 클 수 있다. 그러므로 <그림 3>과 같이 상대적 보상의 격차가 줄어들었다면 사용자는 새로운 청년층을 고용하는 것보다 숙련된 중장년층과 고용 계약을 유지하는 것만으로 이전에 비해 더 높은 이익을 얻을 수 있다. 1시간 노동의 생산성의 격차는 유지되는 가운데 중장년층 고용에 대한 비용이 상대적으로 하락했기 때문이다.

상대적 보상비용의 하락으로 인한 노동력의 대체가 모든 일자리에서 발생하지는 않는다. 하는 일의 특성이 다르고 대체하기 힘든 특성을 지니는 청년층의 일자리는 상대임금이 변화해도 중장년층의 일자리로 대체되지 않으며 실제 그 비중은 그리 크지 않다(안주엽, 2011; 지은정, 2012; Gruber et al., 2010; Kalwij et al., 2010). 하지만 청년층과 중장년층의 일이 비슷한 특성을 지니며 대체 가능하다면 노동력의 대체 현상이 나타날 수 있다. 동일한 특성을 지닌 일자리의 청년층 정규직과 40대와 50대 정규직의 경우라면 이와 같은 대체가 발생했을지도 모른다. 경제활동인구조사 2004년 8월과 2015년 8월 자료를 이용해 각 연도별 산업(21개)-직업(9개) 매트릭스를 만들어 일자리(189개) 자료를 구축하고 근속기간의 변화를 살펴본 결과, ‘제조업-기능원 및 관련기능 종사자’, ‘제조업-장치, 기계조작 및 조립 종사자’, ‘전기, 가스, 증기 및 수도사업-기능원 및 관련기능 종사자’, ‘도소매업-기능원 및 관련기능 종사자’, ‘숙박 및 음식점업-판매 종사자’, ‘출판, 영상, 방송통신 및 정보서비스업-사무 종사자’, ‘금융 및 보험업-사무 종사자’, ‘전문, 과학 및 기술 서비스업-사무 종사자’, ‘보건업 및 사회복지 서비스업-단순 노무 종사자’, ‘협회 및 단체, 수리 및 기타 개인 서비스업-사무 종사자’ 등의 일자리에서는 20대 정규직과 40대와 50대 정규직 사이의 보상 격차가 줄어들었고 20대 청년층 정규직의 근속기간은 거의 증가하지 않거나 짧아졌으며 40대와

50대 중장년층 정규직의 근속기간은 증가한 것으로 나타났다.

더 긴 일자리 경험으로 더 높은 숙련 수준을 축적한 중장년층 정규직의 상대 보상 격차 감소와 근속기간 증가는 중장년층 정규직이 겪게 된 하나의 현상의 양면일 수 있다. 물론 수익과 비용에 의한 사용자의 선택에 기반을 둔 설명이 중장년층 정규직의 임금 변화와 청년층의 고용 불안정성을 모두 설명하지는 못한다. 하지만 노동력의 대체가 가능한 일자리에서 숙련 수준이 높은 중장년층 정규직 노동의 상대적 보상 감소는 기업으로 하여금 이들의 노동을 ‘더 장기간’, ‘더 많이’ 수요할 유인을 제공하고 숙련 수준이 상대적으로 더 낮은 청년층의 노동은 ‘더 적게’ 수요할 유인으로 작용함으로써 청년이 직면하는 고용 불안정성을 강화시킬 수 있다는 관점은, 최근 논의되는 청년의 고용 불안정성에 관한 이해의 지평을 확장한다.

숙련 수준이 높은 노동자들의 보상이 감소했는지 여부를 확인하기 위하여 <표 4>에서는 ‘전일제 중위임금의 2/3 미만’으로 정의하는 저임금 일자리의 연도별 비중을 나타냈다. 저임금 비중은 비정규직을 비롯한 전일제 전체의 임금을 기준으로 하므로 역시 상대적 보상에 속한다. 여기에서 25개월 이상 근속한 정규직 내 모든 연령대의 저임금 비중이 증가했으며 특히 20대에서 많이 늘었다는 점에 주목할 필요가 있다. 앞서 20대에 대한 40대와 50대 중장년층 정규직의 상대적 보상 격차가 감소했음을 확인했는데, 이는 청년층 정규직이 받는 보상이 커진 데에서 비롯한 결과가 아니다. 청년은 근속기간 감소에 더해 보상 감소로 인한 불안정성 심화를 겪고 있으며 정규직으로 진입하더라도 다르지 않다. 중장년층의 근속기간은 늘었지만 보상은 줄었다. 청년층에 대한 상대 보상 격차의 감소는 중장년층 정규직 보상 감소의 더 심각한 측면이다. 한국의 중장년층 정규직 노동자의 숙련 수준이 지난 10년간 쇠퇴해온 것이 아니라면, 보상 차원의 불안정성이 매우 커졌다고 봐야 한다. 상대적으로 높은 평균 임금 수준, 길어진 근속기간에 의해 파악되는 중장년층 정규직의 안정성은 허구적이다. 중장년층 정규직의 안정성은 어디까지나 불안정한 일자리에 대한 상대적 안정성에 불과하기 때문이다. 더불어 불안정성의 여러 차원 중 높아진 ‘보상 차원’의 불안정성이 ‘불확실성 차원’에서 불안정성이 감소하는 원인이며, 또한 청년의 불안정성 심화 원인이라면, 정규직의 안정성은 더욱 더 허구적이다.

<표 4> 25개월 이상 정규직 근속자 저임금 비중(%)

	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
20대	9.24	9.78	8.38	9.96	10.01	9.42	9.43	10.19	11.24	10.24	10.77	11.10
30대	11.78	10.58	8.77	10.27	11.24	9.94	8.23	11.47	10.14	10.38	10.30	11.81
40대	4.78	5.53	4.08	5.19	5.61	5.24	4.65	4.76	6.57	4.31	4.93	4.93
50대	8.24	9.06	8.03	9.13	9.26	9.11	9.24	9.44	10.07	8.64	9.57	9.15
전체	13.81	15.09	12.26	14.84	12.89	13.46	14.77	15.37	15.88	15.17	14.42	15.06

자료: 통계청 ‘경제활동인구조사’ 각 연도 8월.

5. 노동시장 구조와 생태계의 변화

이상 논의의 원인을 확인하기 위해 근속기간과 보상의 변화가 노동시장의 구성 변화에서 비롯하는지 아니면 제도, 정책 또는 사용자의 전략 등 노동시장 구성 측면 외 변화에서 기인하는지 분석한다. 청년의 근속기간 감소와 중장년층의 근속기간 증가 현상은 사용자나 정부의 노동시장 및 생산 과정에 대한 전략이나 제도 등의 변화가 아닌 단순히 노동시장 구성의 변화의 결과일 수도 있다. 20대 청년층의 근속기간이 줄어들고 30대 이상 연령층에서의 근속기간이 늘어나는 현상은 상대적으로 여성에 비해 근속기간이 긴 남성 임금근로자의 비중이 20대에 서는 줄어들고 30대 이상에서는 늘어났을 때에도 발생할 수 있다. 또한 일자리 특성에서 근속기간이 긴 산업이나 직종에 근무하는 20대 청년층이 줄어들고 30대 이상은 반대로 늘어나는 경우에도 동일한 결과로 이어질 수 있다. 임금 역시 노동시 장 내 구성의 변화로 인해 특정 연령층에서 증가하거나 감소할 수 있다.

이처럼 노동시장의 변화를 구성적 변화와 구성 외 변화로 구분하는 것은, 노동시장 변화가 노동시장에 속한 개인에게 발생한 변화인지 다른 요인들에 의한 변화인지를 구분한다는 측면에서 중요한 의미를 지닌다. 본 연구에서는 이를 구분함으로써 개별 노동자들이 노동시장에서 직면하는 변화의 유무를 고찰 한다. 분석 방법으로는 2절에서 설명한 하인필러(2011)의 엔트로피 균형 매칭 방법을 활용한다. 엔트로피 균형 매칭 방법을 통해 2004년 이후 근속기간 및 임금의 변화를 노동시장 구성 변동에 따른 결과와 그렇지 않은 것으로 구분하였

는데, 2004년 노동시장을 기준으로 2005년에서 2015년 사이 노동시장의 구성적 특성을 동일하게 통제함으로써 2004년과 동일한 노동시장 구성을 가지는 2005년부터 2015년까지의 각각의 반사실적 노동시장을 만들어 비교하는 것이다. 그리고 이를 통해 구조적 특성의 변화에 따른 결과와 사용자나 정부의 노동시장 및 생산과정에 대한 전략 등과 같은 환경적 요인으로 인한 결과를 분류한다.

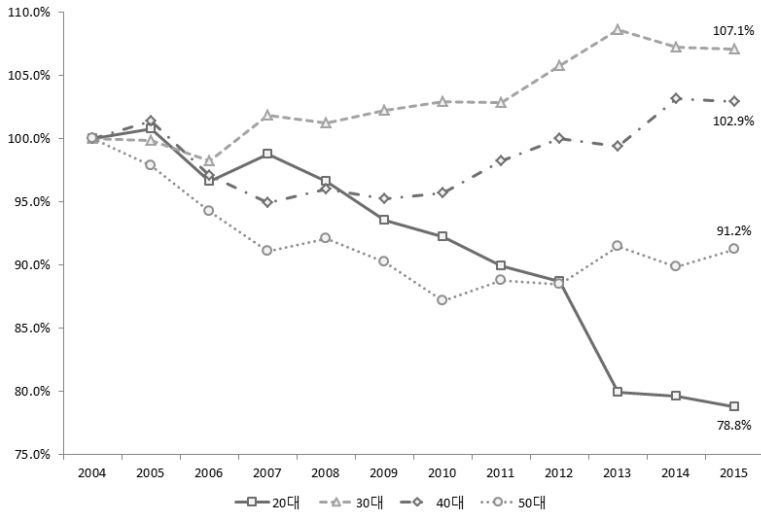
매칭을 위해 근속기간과 임금에 영향을 끼칠 수 있다고 판단되는 인구 구조적 특성에 해당하는 성별, 연령, 가구주 여부와, 인적 자본 변수에 해당하는 교육수준, 노동수요 측면의 특성과 관련된 산업, 직종, 기업 규모 변수 등을 고려하였다. 인구 구조적 특성, 인적자본, 노동수요 측면에 해당하는 변수들을 통제함으로써 2005년부터 2015년 사이의 노동시장이 2004년의 구성과 동일한 경우 노동시장의 변화를 구분하고 원래의 변화와 비교함으로써, 노동시장의 구성 변화로 인한 변화가 아닌 개별 노동자가 직면했을 변화를 분석한다. <부표 2>는 하인밀러와 쉘(Hainmuller and Xu, 2013)가 제시하고 있는 엔트로피 균형 분석을 이용해 도출한 매칭 결과이다. 이에 따르면 매칭 이전에 2004년과 달랐던 노동시장의 특성들이 상당 부분 일치하게 되었음을 확인할 수 있다(매칭 이전의 노동시장 특성은 <부표 1> 참조⁴⁾). 하인밀러와 쉘이 제시한 엔트로피 균형 방법을 이용할 때 매칭 방법은 부표에서 볼 수 있는 평균뿐만 아니라 분산, 왜도와 같은 특성까지 일치시키며 그 일치 정도가 다른 매칭 방법을 활용했을 때에 비해 높다는 장점을 가진다.

매칭 이후 근속기간 및 보상의 변화는 <그림 4>, <그림 5>, <표 5>와 같다. 2004년과 동일한 노동시장 특성을 가지도록 2005년부터 2015년의 노동시장 특성을 매칭 분석한 결과는 매칭 이전과 근속기간과 보상의 변화 측면에서 차이를 보인다. 그리고 이러한 근속기간 및 보상의 변화의 차이는 t-테스트 결과, 모든 연도에 유의미하게 나타났다. 이는 인구 구조적 특성, 인적자본, 노동수요 측면 등 노동시장 특성 통제가 유의미한 변화를 가져왔음을 의미하는 것으로, 연도별 근속 기간과 보상의 변화에 이상의 엔트로피 균형을 통해 분석한 노동시장의 특성 변화가 영향을 끼쳤음을 가리킨다.

4) 연령, 근속기간, 종사상 지위, 산업 구성 측면에서 유의미한 차이가 관측됨.

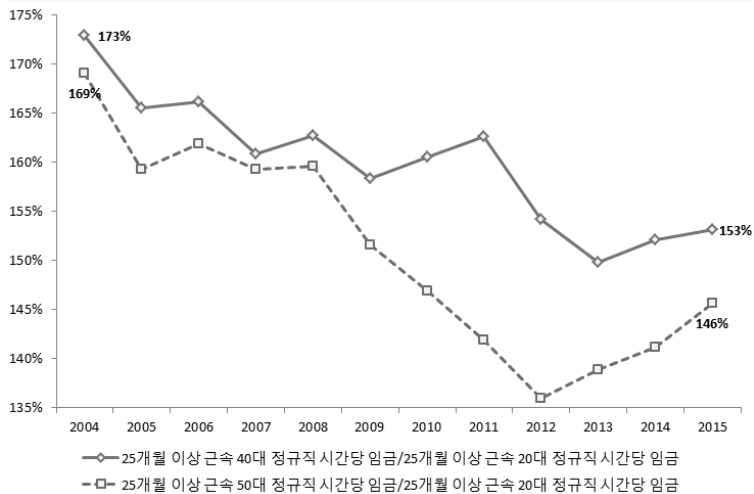
5) t-테스트 결과, 매칭 이전과 이후 값의 차이는 99% 통계적 유의성을 만족.

<그림 4> 매칭 후 근속기간 증가율(2004년 기준, %)



자료: 통계청 '경제활동인구조사' 각 연도 8월.

<그림 5> 매칭 후 정규직 평균 시간당 임금의 연령대별 격차(배율)



자료: 통계청 '경제활동인구조사' 각 연도 8월.

<표 5> 매칭 후 정규직 연령대별 평균 및 10/25/50/75/90분위 근속기간(개월)

		2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
전체	10분위	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3
	25분위	10	10	8	8	9	10	9	9	10	10	11	11
	50분위	31	33	30	30	31	36	34	36	35	39	40	41
	75분위	102	101	94	93	97	98	98	100	102	104	106	109
	90분위	198	199	196	192	188	190	187	194	198	198	198	197
	평균	69.8	70.0	66.5	66.2	66.6	68.3	67.7	69.1	70.6	72.0	72.5	74.0
20대	10분위	2	2	2	2	2	1	1	1	2	2	1	2
	25분위	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5
	50분위	15	15	14	14	15	15	14	14	13	13	13	14
	75분위	33	34	31	31	32	34	34	35	31	30	29	30
	90분위	58	58	57	56	57	57	57	58	59	53	53	52
	평균	23.8	23.6	22.4	22.8	23.2	23.5	23.0	22.8	22.8	21.3	20.5	21.1
30대	10분위	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5
	25분위	13	13	12	13	14	16	13	15	15	17	17	17
	50분위	45	42	41	42	43	51	48	46	49	52	53	52
	75분위	101	101	99	101	99	95	96	94	99	101	101	100
	90분위	148	149	139	148	148	147	147	139	144	142	141	144
	평균	61.9	61.6	59.4	61.2	60.9	62.4	61.5	60.9	62.6	64.4	64.4	64.0
40대	10분위	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5
	25분위	15	17	14	14	15	16	15	17	16	17	18	20
	50분위	69	75	65	63	64	71	65	72	71	65	73	79
	75분위	194	197	191	185	181	183	180	185	187	183	181	185
	90분위	253	246	245	245	247	249	246	253	252	252	251	251
	평균	105.4	107.9	101.5	99.0	99.7	102.4	100.0	103.7	104.3	102.0	105.2	107.9
50대	10분위	6	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4
	25분위	18	17	14	14	13	16	13	15	14	17	16	18
	50분위	78	75	72	65	66	67	62	65	61	77	67	86
	75분위	265	255	241	233	229	233	221	214	219	238	219	245
	90분위	334	339	335	337	341	341	335	334	329	335	329	341
	평균	137.1	133.7	126.6	123.8	123.6	124.8	120.6	121.3	120.6	128.1	123.9	133.5
60세 이상	10분위	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	4
	25분위	10	9	9	8	7	8	6	7	9	9	12	11
	50분위	26	29	30	29	28	27	26	27	28	31	37	36
	75분위	77	83	79	94	95	89	100	100	95	96	98	115
	90분위	204	251	223	197	183	196	243	220	202	245	248	223
	평균	70.2	72.5	72.4	72.3	67.6	68.2	74.4	74.3	73.0	78.5	81.4	79.9

자료: 통계청 '경제활동인구조사' 각 연도 8월.

그렇지만 <그림 4>, <그림 5>와 <표 5>의 분석결과는 지금까지 기술한 노동시장 내 근속기간과 보상의 변화가 단순히 노동시장의 인구 구조적 특성, 인적자본 특성, 노동수요 관련 특성과 관련된 구조적 변동만으로는 해석되지 않음을 드러낸다. 매칭으로 2004년과 노동시장의 구조적 특성을 동일하게 통제 하여도 20대 청년층의 근속기간은 짧아졌고 중장년층의 근속기간은 길어졌다. 정규직의 분위별 근속기간의 추세도 동일하게 나타나며, 20대에 대한 40대와 50대 중장년층 정규직의 상대 보상 격차 역시 규모의 차이는 있지만 같은 추세이다. 구조적 특성을 통제하고 노동시장에서의 변화 양상을 분석한 이와 같은 결과는 2004년과 동일한 특성을 가진 청년층과 정규직 노동자가 모두 더욱 높은 수준의 불안정성에 직면하였음을 나타낸다. 본고에서 주목하고 있는 변화의 상당 부분이 노동시장 구조가 아닌 구조 외 변화, 즉 노동시장 생태계 변화에서 비롯한 것이다. 이처럼 불안정성의 현황과 추세가 구조적 특성 변화만으로 설명 되지 않는다는 측면에서도 한국의 노동시장은 불안정하다고 할 수 있다.

6. 요약 및 함의

노동시장 진입 단계에서 또는 노동시장 내에서 직면하고 있는 청년의 불안정성은 청년으로부터만 비롯되거나 해결할 수 있는 문제가 아니다. 노동시장 내에서 청년의 불안정성은 청년이 아닌 노동자층과 관계가 있다. 본 연구에서는 다른 연령층의 정규직과 관계를 중심으로 청년의 불안정성을 고찰하는 한편, 중장년층 정규직의 안정성에 대해서도 살펴보았다.

우선 청년의 불안정성과 관련해 통계청의 ‘경제활동인구조사’ 부가자료를 이용해 분석한 결과, 청년은 노동시장 진입의 어려움으로 인한 불안정성과 함께 일자리 지속성 측면에서 본 불확실성 측면의 불안정성이 모두 강화된 것을 확인할 수 있었다. 이처럼 청년의 불안정성이 확대되는 양상은 30세 이상 연령층의 평균 근속기간 증가와 함께한다는 점에서 근속기간이 늘어난 중장년층, 특히 원래 근속기간이 길었던 정규직의 안정성 변화와 관계가 있는 것으로 보인다.

하지만 이들의 안정성 역시 강화되었다고 평가할 수 없다. 근속기간이 짧은

일자리들의 근속기간은 여전히 짧은 상태로 유지되고 있다. 비교적 안정적인 정규직 내에서도 마찬가지이다. 더욱 중요한 사실은, 근속기간이 길어져 더욱 안정성이 강화된 것처럼 보이는 중장년층 정규직 일자리의 안정성이 보상 측면에서 보면 오히려 약화되었다는 점이다. 이러한 점에서 중장년층 정규직 일자리의 안정성을 ‘허구적 안정성’으로 표현할 수 있다. 20대 대비 40대, 50대의 25개월 이상 근속 정규직의 시간당 임금의 상대적 수준은 2008년 이후 감소세를 보였다. 2008년 이후 상대적으로 숙련 수준이 높은 중장년층 정규직 노동의 상대적 보상 감소는 이들의 노동을 ‘더 장기간’, ‘더 많이’ 수요할 유인을 높임으로써 숙련 수준이 낮은 청년 노동력 수요를 감소시키는 결과로 이어졌다. 중장년층, 정규직 숙련 노동의 허구적 안정성이 청년의 불안정성과 깊은 관계에 있는 것이다. 청년의 불안정성은 정규직의 안정성이 아닌 불안정성의 결과이다.

노동시장 변화의 고찰에서 노동시장 구조 변화에 따른 결과인지 아니면 다른 이유로 인한 결과인지 구분하는 것은 중요하다. 특히 이는 문제 해결 방안의 제시를 위해 중요한 의미를 지닌다. 청년 일자리의 두께가 얇아지고 중장년층 정규직 일자리의 두께는 상대적으로 두터워졌다는, 노동시장에서 관측된 현실이 단지 노동시장의 구조적 특성의 변화였다면 개별 노동자의 상태는 달라지지 않았다. 노동시장의 변화가 성별 구성이 바뀌거나 산업 구조가 바뀐 데에서 비롯하므로 개별 노동자의 특성이 동일하다면 상태 또한 동일할 것이다. 반면 구조적 특성 외 다른 이유에서 변화가 비롯되었다면, 특성이 동일하게 유지된 노동자의 상태 변화가 초래되었으리라는 점에서 다르다. 같은 일자리에 일하는 노동자라도 처한 상황이 좋아지거나 나빠졌을 수 있다.

이를 분석하기 위해 본고에서는 하인필러(2011)의 엔트로피 균형 매칭 방법을 활용해 2004년과 동일한 특성을 가진 2005년부터 2015년까지의 반사실적 노동시장을 구축하고 비교했다. 노동시장의 특성을 통제함으로써 노동시장 특성 변동으로 설명되지 않는 변화가 존재하는지 여부를 분석한 것이다. 그 결과, 노동시장의 특성 변화를 통제해도 변화 양상은 동일하게 나타났다. 노동시장 특성 변동이 변화에 영향을 끼친 것은 사실이나, 노동시장과 생산과정에 대한 전략 등 노동시장 구조 외 변화가 청년의 안정성과 정규직의 안정성 변화 추세를 추동한 것이다. 이는 노동시장 특성을 통제해도 청년의 상황이 다른 연령층의

영향을 받게 되었다는 현실을 드러내는 한편, 특성이 동일하게 유지된 청년, 정규직 노동자들의 불안정성이 강화되었음을 가리킨다.

이상의 분석 결과는 청년 고용 문제의 해결에서 기업으로 하여금 노동시장 경험이 적은 청년을 고용하여 기업 내에서 숙련 수준을 향상시키도록 만드는 새로운 노동시장 환경 조성이 필수적임을 보여준다. 숙련의 사회적 비용을 과거와 달리 감당하지 않을 수 있거나 감당하지 않는 것이 노동시장에서 청년 문제의 원인이라면, 숙련의 사회적 비용을 감수하게 하는 것이 이 문제의 해결 방안이다. 노동시장에서 노동력의 수요가 현 수준을 유지한다면 상대적으로 숙련 수준이 낮은 청년들을 고용하여 숙련 수준을 향상시키도록 하는 정책이 장기적으로 요구된다. 그리고 무엇보다 정규직을 비롯한 중장년층 일자리의 안정성이 청년의 안정성 제고에 중요하다는 인식을 가질 필요가 있다.

노동시장에서 청년층의 불안정성을 증대시킨 노동시장 구조 외 원인을 구체적으로 규명하지 못한 점은 본 논문의 한계이다. 본고에서는 20대 청년층의 근속 기간이 줄어든 원인이 개인에게 귀속되지 않은 제도나 사용자의 경영 전략 변화 등과 같은 노동시장 구조 또는 요인에서 비롯한 것이라고 주장하였다. 그러나 이러한 주장에 대한 구체적인 분석은 본고에서 활용하고 있는 분석 자료와 분석 방법의 한계로 인해 후속 연구로 남겨둔다. 바로 그 ‘다른’ 노동시장 구조 또는 요인이 구체적으로 무엇인지 파악하기 위한 후속 연구가 앞으로 진행되어야 할 것이다. 본 연구는 현재 한국 노동시장의 청년 문제의 원인을 청년 개인의 특성이나 선택의 결과로 간단히 환원하는 태도를 지양해야 한다는 점을 강조하고자 하였다. 숙련과 노동시장이 경험이 적은 청년이 직면하고 있는 현재의 문제는, 모든 세대가 같은 시기에 동등하게 경험한 것이 아니다.

(2017년 3월 31일 투고, 5월 2일 심사, 5월 27일 채택)

□ 주요 용어

불안정성, 청년, 정규직, 엔트로피 균형

□ 참고문헌

- 권혜영. 2016. 「대졸 청년층의 내일배움카드제 참여경험과 노동시장 성과」. 《한국 사회정책》, 23권 1호, 151~178쪽.
- 노경란·허선주. 2014. 「대졸 청년층의 취업목표 달성 결정요인 분석」. 2014년 고용패널학술대회.
- 노용진. 2009. 「작업장 내 비공식학습의 숙련효과」. 《조직과 인사관리연구》, 33집 1권, 61~82쪽.
- 박천수. 2015. 「대학 졸업 임금근로자의 희망임금 충족과 고용」. 《노동정책연구》, 15권 1호, 83~110쪽.
- 안주엽. 2011. 『세대간 고용대체 가능성 연구』. 한국노동연구원.
- 오호영. 2012. 「청년층 취업난과 미스매치」. 《HRD Review》, 61호, 6~35쪽.
- 이왕원·김문조. 2015. 「한국 청년층의 취업준비도와 노동시장 성과에 관한 연구」. 《국정관리연구》, 10권 1호, 187~223쪽.
- 이정아·김수현. 2015. 「법정근로시간 단축의 효과와 의의의 재검토」. 《경제와 사회》, 108호, 108~136쪽.
- 지은정. 2012. 「OECD 15개국 청년고용과 중고령자 고용의 대체관계」. 《한국 사회복지학》, 64권 4호, 233~259쪽.
- 채창균·김태기. 2009. 「대졸 청년층의 취업 성과 결정 요인 분석」. 《직업교육연구》, 28권 2호, 89~107쪽.
- 황여정·백병부. 2008. 「대졸 청년층의 노동시장 성과 결정요인」. 《직업능력개발연구》, 11권 2호, 1~23쪽.

Atkinson, J. 1984. "Manpower Strategies for Flexible Organisations." *Personnel Management*, 16(8), pp. 28~31.

Brown, J. N. 1989. "Why Do Wages Increase with Tenure? On-the-job Training and Life-Cycle Wage Growth Observed within Firms." *The American Economic Review*, 79(5), pp. 971~991.

DiNardo, J., Fortin, N. M. and T. Lemieux. 1996. "Labor Market Institutions and the Distribution of Wages, 1973~1992: A Semiparametric Approach." *Econometrica*, 64(5), pp. 1001~1044.

Gruber, J., K. Milligan and D. A. Wise. 2010. "Introduction and summary." in Gruber,

- J. and D. A. Wise(eds.). *Social Security Programs and Retirement around the World: The Relationship to Youth Employment*, pp. 1~46.
- Hainmueller, J. 2011. "Entropy Balancing for Causal Effects: A Multivariate Reweighting Method to Produce Balanced Samples in Observational Studies." *Political Analysis*, 20(1), pp. 25~46.
- Hainmueller, J. and Yiqing Xu. 2013. "Ebalance: A Stata Package for Entropy Balancing." *Journal of Statistical Software*, 54(7), pp. 1~18.
- Kalleberg, A. L. 2009. "Precarious Work, Insecure Workers: Employment Relations in Transition." *American Sociological Review*, 74(1), pp. 1~22.
- Kalwij, A., A. Kapteyn and K. De Vos. 2010. "Retirement of Older Workers and Employment of the Young." *De Economist*, 158(4), pp. 341~359.
- Mincer, J. 1962. "On-the-job Training: Costs, Returns, and Some Implications." *Journal of Political Economy*, 70(5), pp. 50~79.
- Pedaci, M. 2010. "The Flexibility Trap: Temporary Jobs and Precarity as a Disciplinary Mechanism." *WorkingUSA*, 13(2), pp. 245~262.
- Rodgers, G. and J. Rodgers. 1989. *Precarious Jobs in Labour Market Regulation: The Growth of Atypical Employment in Western Europe*. International Institute for Labour Studies.
- Rosenbaum, P. R. and D. B. Rubin. 1983. "The Central Role of the Propensity Score in Observational Studies for Causal Effects." *Biometrika*, 70(1), pp. 41~55.
- _____. 1984. "Reducing Bias in Observational Studies Using Subclassification on the Propensity Score." *Journal of the American Statistical Association*, 79(387), pp. 516~524.
- Rubin, D. B. 1974. "Estimating Causal Effects of Treatments in Randomized and Nonrandomized Studies." *Journal of Educational Psychology*, 66(5), pp. 688~701.
- Vosko, L. 2006. *Precarious Employment: Understanding Labour Market Insecurity in Canada*. McGill-Queen's Press.

□ Abstract

Fictional Security of Standard Work and Youth Precariousness

Yi, Junga · Kim, Soohyun

This study shows that the youth labor market problems are not only on youth but on older age too. In the labor market, youth problems are related to other age groups' working conditions because youth labor is attributed to their 'relative' skill shortage and lack of job experience. Therefore, the change in the relative price of skilled labor affects demand for youth labor. We claim that the tendency of standard workers' relative wage decrease and tenure increase after mid-2000s have been the main culprit of youth precariousness. Using Hainmueller's method of entropy balancing, we explore this tendency and examine an altered ecosystem of the labor market.

Key Words: precarious, youth, standard work, entropy balancing

<부표 1> 매칭 전 연도별 임금근로자 특성

변수	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
가구주(가구주=1)	0.56	0.57	0.57	0.57	0.57	0.56	0.56	0.55	0.55	0.55	0.55	0.55
성별(남성=1)	0.58	0.58	0.58	0.58	0.58	0.58	0.57	0.57	0.57	0.57	0.57	0.56
배우자유무(배우자유=1)	0.63	0.63	0.62	0.63	0.64	0.66	0.65	0.64	0.65	0.65	0.64	0.63
연령	37.97	38.42	38.92	39.46	39.75	40.38	40.73	40.99	41.32	41.71	41.93	42.31
연령제곱/100	15.79	16.15	16.56	17.00	17.21	17.80	18.09	18.35	18.67	19.02	19.27	19.64
교육수준(무학·초졸=1)	0.09	0.09	0.08	0.08	0.07	0.08	0.08	0.07	0.07	0.06	0.06	0.06
교육수준(중졸=1)	0.10	0.09	0.09	0.09	0.08	0.08	0.08	0.08	0.08	0.07	0.07	0.07
교육수준(고졸=1)	0.44	0.44	0.43	0.42	0.41	0.40	0.40	0.39	0.39	0.38	0.39	0.39
교육수준(전문대졸=1)	0.12	0.12	0.13	0.14	0.14	0.14	0.14	0.15	0.15	0.16	0.15	0.15
교육수준(4년제대졸=1)	0.22	0.22	0.23	0.24	0.25	0.25	0.26	0.26	0.26	0.28	0.28	0.29
교육수준(대학원졸=1)	0.04	0.04	0.04	0.04	0.04	0.04	0.04	0.04	0.05	0.05	0.05	0.05
종사상지위(상용직=1)	0.53	0.53	0.54	0.55	0.57	0.57	0.60	0.61	0.63	0.65	0.65	0.66
종사상지위(임시직=1)	0.33	0.33	0.33	0.32	0.31	0.31	0.30	0.29	0.28	0.27	0.27	0.26
종사상지위(일용직=1)	0.14	0.14	0.14	0.13	0.13	0.11	0.10	0.10	0.09	0.08	0.08	0.08
사업체규모(5인미만=1)	0.19	0.20	0.20	0.20	0.19	0.19	0.19	0.19	0.19	0.19	0.19	0.19
사업체규모(5~9인=1)	0.17	0.17	0.17	0.17	0.17	0.17	0.17	0.17	0.17	0.18	0.18	0.18
사업체규모(10~29인=1)	0.22	0.21	0.21	0.22	0.22	0.23	0.23	0.23	0.23	0.22	0.22	0.22
사업체규모(30~99인=1)	0.20	0.20	0.20	0.20	0.19	0.20	0.20	0.20	0.19	0.20	0.19	0.19
사업체규모 (100~299인=1)	0.10	0.10	0.10	0.10	0.10	0.10	0.10	0.10	0.10	0.10	0.10	0.10
사업체규모(300인이상=1)	0.12	0.13	0.12	0.12	0.12	0.12	0.11	0.11	0.12	0.12	0.12	0.12
직종(관리자=1)	0.02	0.02	0.02	0.02	0.02	0.02	0.02	0.02	0.02	0.02	0.02	0.02
직종 (전문가및관련종사자=1)	0.18	0.19	0.20	0.21	0.22	0.22	0.22	0.22	0.22	0.23	0.22	0.22
직종(사무종사자=1)	0.21	0.21	0.21	0.20	0.21	0.20	0.21	0.22	0.22	0.22	0.22	0.21
직종(서비스종사자=1)	0.09	0.10	0.09	0.09	0.10	0.09	0.09	0.09	0.09	0.09	0.10	0.10
직종(판매종사자=1)	0.09	0.09	0.09	0.09	0.09	0.09	0.09	0.08	0.09	0.09	0.09	0.09
직종 (농림어업숙련종사자=1)	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
직종(기능원및관련기능 종사자=1)	0.11	0.11	0.11	0.10	0.10	0.10	0.10	0.09	0.09	0.09	0.09	0.09
직종(장치,기계조작및조립)	0.13	0.12	0.12	0.11	0.11	0.10	0.11	0.11	0.11	0.11	0.12	0.12

변수	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
종사자=1)												
직종(단순노무종사자=1)	0.16	0.16	0.16	0.17	0.16	0.18	0.17	0.17	0.16	0.16	0.16	0.16
산업(농림어업=1)	0.01	0.01	0.01	0.01	0.01	0.01	0.01	0.01	0.01	0.01	0.01	0.01
산업(광업=1)	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
산업(제조업=1)	0.24	0.23	0.22	0.21	0.21	0.20	0.20	0.20	0.20	0.20	0.20	0.21
산업(전기,가스,증기 및 수도사업=1)	0.00	0.00	0.00	0.00	0.01	0.01	0.00	0.00	0.00	0.01	0.00	0.00
산업(하수·폐기물처리, 환경복원업=1)	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
산업(건설업=1)	0.09	0.09	0.09	0.09	0.09	0.08	0.08	0.08	0.07	0.07	0.07	0.07
산업(도매및소매업=1)	0.12	0.12	0.12	0.12	0.12	0.12	0.12	0.12	0.12	0.12	0.12	0.12
산업(운수업=1)	0.04	0.04	0.04	0.04	0.04	0.04	0.04	0.04	0.04	0.04	0.04	0.04
산업(숙박및음식점업=1)	0.07	0.07	0.07	0.07	0.07	0.07	0.07	0.06	0.06	0.07	0.07	0.07
산업(출판,영상,방송통신 및정보서비스업=1)	0.04	0.04	0.04	0.04	0.04	0.04	0.04	0.04	0.04	0.04	0.03	0.04
산업(금융및보험업=1)	0.05	0.05	0.05	0.05	0.05	0.04	0.05	0.05	0.05	0.05	0.04	0.04
산업(보동산및임대업)	0.02	0.02	0.02	0.02	0.02	0.02	0.02	0.02	0.02	0.02	0.02	0.02
산업(전문,과학 및 기술서비스업=1)	0.03	0.03	0.04	0.04	0.04	0.04	0.04	0.05	0.05	0.05	0.05	0.05
산업(사업시설관리 및 사업지원서비스업=1)	0.05	0.05	0.05	0.06	0.06	0.06	0.06	0.06	0.06	0.06	0.06	0.06
산업(공공행정,국방 및 사회보장행정=1)	0.05	0.05	0.05	0.05	0.05	0.07	0.06	0.06	0.05	0.05	0.05	0.05
산업(교육서비스업=1)	0.08	0.08	0.09	0.09	0.09	0.09	0.08	0.08	0.08	0.08	0.08	0.08
산업(보건업및사회복지서 비스업=1)	0.04	0.04	0.04	0.04	0.05	0.06	0.07	0.07	0.07	0.08	0.09	0.09
산업(예술,스포츠및여가관 련서비스업=1)	0.01	0.01	0.02	0.01	0.02	0.01	0.01	0.01	0.01	0.01	0.01	0.01
산업(협회및단체,수리 및 기타개인서비스업=1)	0.04	0.04	0.04	0.04	0.04	0.04	0.04	0.04	0.04	0.04	0.04	0.04
산업(가구내고용=1)	0.01	0.01	0.01	0.01	0.01	0.01	0.01	0.01	0.01	0.01	0.00	0.00
산업(국제및외국기관=1)	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00

<부표 2> 엔트로피 균형 매칭 후 연도별 임금근로자 특성

변수	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
가구주(가구주=1)	0.56	0.56	0.56	0.56	0.56	0.56	0.56	0.56	0.56	0.56	0.56	0.56
성별(남성=1)	0.58	0.58	0.58	0.58	0.58	0.58	0.58	0.58	0.58	0.58	0.58	0.58
배우자유무(배우자유=1)	0.63	0.63	0.63	0.63	0.63	0.63	0.63	0.63	0.63	0.63	0.63	0.63
연령	37.97	37.97	37.98	37.98	37.98	37.99	38.00	37.97	37.97	37.97	37.98	37.98
연령제곱/100	15.79	15.79	15.79	15.80	15.80	15.81	15.81	15.79	15.79	15.79	15.79	15.80
교육수준(무학·초졸=1)	0.09	0.09	0.09	0.09	0.09	0.09	0.09	0.09	0.09	0.09	0.09	0.09
교육수준(중졸=1)	0.10	0.10	0.10	0.10	0.10	0.10	0.10	0.10	0.10	0.10	0.10	0.10
교육수준(고졸=1)	0.44	0.44	0.44	0.44	0.44	0.44	0.44	0.44	0.44	0.44	0.44	0.44
교육수준(전문대졸=1)	0.12	0.12	0.12	0.12	0.12	0.12	0.12	0.12	0.12	0.12	0.12	0.12
교육수준(4년제대졸=1)	0.22	0.22	0.22	0.22	0.22	0.22	0.22	0.22	0.22	0.22	0.22	0.22
교육수준(대학원졸=1)	0.04	0.04	0.04	0.04	0.04	0.04	0.04	0.04	0.04	0.04	0.04	0.04
종사상지위(상용직=1)	0.53	0.53	0.53	0.53	0.53	0.53	0.53	0.53	0.53	0.53	0.53	0.53
종사상지위(임시직=1)	0.33	0.33	0.33	0.33	0.33	0.33	0.33	0.33	0.33	0.33	0.33	0.33
종사상지위(일용직=1)	0.14	0.14	0.14	0.14	0.14	0.14	0.14	0.14	0.14	0.14	0.14	0.14
사업체규모(5인미만=1)	0.19	0.19	0.19	0.19	0.19	0.19	0.19	0.19	0.19	0.19	0.19	0.19
사업체규모(5~9인=1)	0.17	0.17	0.17	0.17	0.17	0.17	0.17	0.17	0.17	0.17	0.17	0.17
사업체규모(10~29인=1)	0.22	0.22	0.22	0.22	0.22	0.22	0.22	0.22	0.22	0.22	0.22	0.22
사업체규모(30~99인=1)	0.20	0.20	0.20	0.20	0.20	0.20	0.20	0.20	0.20	0.20	0.20	0.20
사업체규모 (100~299인=1)	0.10	0.10	0.10	0.10	0.10	0.10	0.10	0.10	0.10	0.10	0.10	0.10
사업체규모(300인이상=1)	0.12	0.12	0.12	0.12	0.12	0.12	0.12	0.12	0.12	0.12	0.12	0.12
직종(관리자=1)	0.02	0.02	0.02	0.02	0.02	0.02	0.02	0.02	0.02	0.02	0.02	0.02
직종(전문가및관련종사자 =1)	0.18	0.18	0.18	0.18	0.18	0.18	0.18	0.18	0.18	0.18	0.18	0.18
직종(사무종사자=1)	0.21	0.21	0.21	0.21	0.21	0.21	0.21	0.21	0.21	0.21	0.21	0.21
직종(서비스종사자=1)	0.09	0.09	0.09	0.09	0.09	0.09	0.09	0.09	0.09	0.09	0.09	0.09
직종(판매종사자=1)	0.09	0.09	0.09	0.09	0.09	0.09	0.09	0.09	0.09	0.09	0.09	0.09
직종(농림어업숙련종사자 =1)	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
직종(기능원및관련기능 종사자=1)	0.11	0.11	0.11	0.11	0.11	0.11	0.11	0.11	0.11	0.11	0.11	0.11
직종(장치,기계조작 및	0.13	0.13	0.13	0.13	0.13	0.13	0.13	0.13	0.13	0.13	0.13	0.13

변수	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
조립종사자=1)												
직종(단순노무종사자=1)	0.16	0.16	0.16	0.16	0.16	0.16	0.16	0.16	0.16	0.16	0.16	0.16
산업(농림어업=1)	0.01	0.01	0.01	0.01	0.01	0.01	0.01	0.01	0.01	0.01	0.01	0.01
산업(광업=1)	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
산업(제조업=1)	0.24	0.24	0.24	0.24	0.24	0.24	0.24	0.24	0.24	0.24	0.24	0.24
산업(전기,가스,증기 및 수도사업=1)	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
산업(하수·폐기물처리, 환경복원업=1)	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
산업(건설업=1)	0.09	0.09	0.09	0.09	0.09	0.09	0.09	0.09	0.09	0.09	0.09	0.09
산업(도매및소매업=1)	0.12	0.12	0.12	0.12	0.12	0.12	0.12	0.12	0.12	0.12	0.12	0.12
산업(운수업=1)	0.04	0.04	0.04	0.04	0.04	0.04	0.04	0.04	0.04	0.04	0.04	0.04
산업(숙박및음식점업=1)	0.07	0.07	0.07	0.07	0.07	0.07	0.07	0.07	0.07	0.07	0.07	0.07
산업(출판, 영상, 방송통신 및 정보서비스업=1)	0.04	0.04	0.04	0.04	0.04	0.04	0.04	0.04	0.04	0.04	0.04	0.04
산업(금융및보험업=1)	0.05	0.05	0.05	0.05	0.05	0.05	0.05	0.05	0.05	0.05	0.05	0.05
산업(보동산및임대업)	0.02	0.02	0.02	0.02	0.02	0.02	0.02	0.02	0.02	0.02	0.02	0.02
산업(전문,과학및기술 서비스업=1)	0.03	0.03	0.03	0.03	0.03	0.03	0.03	0.03	0.03	0.03	0.03	0.03
산업(사업시설관리 및 사업지원서비스업=1)	0.05	0.05	0.05	0.05	0.05	0.05	0.05	0.05	0.05	0.05	0.05	0.05
산업(공공행정,국방 및 사회보장행정=1)	0.05	0.05	0.05	0.05	0.05	0.05	0.05	0.05	0.05	0.05	0.05	0.05
산업(교육서비스업=1)	0.08	0.08	0.08	0.08	0.08	0.08	0.08	0.08	0.08	0.08	0.08	0.08
산업(보건업및사회복지 서비스업=1)	0.04	0.04	0.04	0.04	0.04	0.04	0.04	0.04	0.04	0.04	0.04	0.04
산업(예술,스포츠 및 여가관련서비스업=1)	0.01	0.01	0.01	0.01	0.01	0.01	0.01	0.01	0.01	0.01	0.01	0.01
산업(협회및단체,수리 및 기타개인서비스업=1)	0.04	0.04	0.04	0.04	0.04	0.04	0.04	0.04	0.04	0.04	0.04	0.04
산업(가구내고용=1)	0.01	0.01	0.01	0.01	0.01	0.01	0.01	0.01	0.01	0.01	0.01	0.01
산업(국제및외국기관=1)	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00