

OECD 15개국 청년고용과 중고령자 고용의 대체관계*

지 은 정

(한국노인인력개발원)

[요 약]

최근 고용없는 성장이 목도되는 가운데, 높은 실업률과 낮은 고용률로 압축되는 청년층 고용문제가 상당히 심각하다. 그러나 고령자의 일자리 부족, 불안정한 노동지위도 우리 사회의 중요한 현안이다. 이를 해결하기 위해 중고령자의 일자리 창출, 정년 연장이 논의되고 있지만 세대간 일자리 전쟁으로 비화되며, 청년층의 일자리 창출 정책과의 형평성으로 인해 정책추진에 어려움을 겪고 있다. 그러나 아직 이에 대한 연구가 충분히 축적되지도 않은 상태에서 문제가 진단되고 정책이 수립되는 것은 바람직하지 않다. 본 연구는 이와 같은 문제의식에 따라 한국을 포함한 OECD 15개국(1990~2010년)의 청년고용과 중고령자 고용이 대체관계인지 분석하였다. 분석결과 첫째, 중고령자와 청년 모두 2명 가운데 1명도 고용상태가 아닌 것으로 나타났다. 고용위기는 특정 세대의 문제가 아니라, 청년층과 중고령층 모두의 문제인 것으로 볼 수 있다. 둘째, 변인간의 관계를 분석한 결과(패널분석), 청년층 고용과 중고령층 고용은 대체관계가 아닌 것으로 나타났다. 조기퇴직정책을 추진해도 청년층 취업문제가 해결되지 않을 수 있음을 시사한다.

주제어 : 세대, 일자리 전쟁, 노동총량설, 대체관계, 보완관계, 패널분석

1. 문제제기

복지국가의 지속가능성(sustainability)과 사회 및 경제정책 개혁의 성공은 고용에 따라 달라진다. 대부분의 사회보장제도는 유급노동을 통한 세금과 사회보장세로 충당되기 때문에, 더 많은 사람들이 일할수록 재원을 축적할 수 있다. 심리사회적 관점에서 보더라도, 일자리는 자아실현과 자아존중감 향상, 사회적 상호작용형성 및 사회적 융합(social cohesion)을 달성하는데 필수불가결한 요소이다

* 본 논문은 한국노인인력개발원의 『OECD 20개국 청년고용과 중고령자 고용의 대체관계』 보고서(지은정, 2012)의 일부를 수정·보완한 것임.

(Hemerijck and Werner, 2010).

이렇게 노동의 중요성이 크지만, 청년들은 근로경험이 적고, 기술 불일치(mismatch) 등으로 실업에 직면하여 노동시장에 진입하기조차 어렵다(Manacorda and Barbara, 1999). 우리나라 전체 실업률은 3%내이지만, 청년 실업률은 8.5%(2011년 1~2월 기준)이고 신규 대졸자의 실업률은 무려 40.1%에 이르러(남재량, 2011), 전체 실업자 중 청년실업이 거의 절반(49.5%)에 이른다(장홍근·전재식, 2004). 높은 실업률과 낮은 고용률로 압축되는 만성화된 청년층 고용문제는(안주엽, 2011) 우리사회의 현안이 아닐 수 없다. 그런데 이처럼 높은 청년실업률은 한국만의 특수한 상황은 아니다. 선진자본주의 국가의 청년실업률은 더 심각하다. EU 27개국의 청년실업률은 19.6%에 달하며, 대부분의 국가에서 청년실업률은 전체 실업률보다 두 배 이상 높다(금재호, 2007; 강유덕, 2009; Van den Berg and Van Ours, 1999). 특히 스페인의 청년실업률은 36.5%에 달하여 매우 높다. 유럽의 청년세대가 '불안정하고(Insecure)', '압력에 시달리며(Pressured)', '과중한 세부담을 짊어진(Overtaxed)', '부채에 시달리는(Debt-ridden)' IPOD 세대로 지칭되는 것도(강유덕, 2009) 이런 연유일 것이다. 그러나 이처럼 청년기에 장기적인 실업을 경험하면 통상적 비용 이외에도 인적자본의 감소, 고용가능성 저하를 겪게 되고, 국가 재정적으로는 청년층에 대한 실업급여 또는 사회부조금 지출 증대 및 근로소득세가 감소할 우려가 있다(강유덕, 2009; 손혜경, 2009; Van den Berg and Van Ours, 1999). 또한 취업이 늦어질수록 이후의 노동시장 성과 역시 저하되어 자신의 생산성 뿐 아니라, 국가의 경쟁력 저하로 이어지기 쉽다(남재량, 2011). 대책마련이 시급함을 말해준다.

그러나 고령자의 고용위기도 심각하다. 고령 근로자가 직업을 잃으면, 새로운 직업을 찾는데 상당한 어려움이 있고, 재취업하더라도 임금감소폭이 크다. 정책적으로 고령자들의 고용을 장려해도 사업주들은 여전히 고령근로자를 채용하고자 하지 않는다(OECD, 2006a). 그럼에도 현실적으로 주된 일자리의 퇴직연령은 53세에 불과하여(노동부, 2006; 손유미, 2011 재인용) 조기퇴직이 심각하며, 전체 인구의 15%를 차지하는 베이비부머의 퇴직도 2010년부터 가속화되고 있다(안주엽, 2011). 더구나 우리나라 인구 가운데 55세 이상의 비중은 2005년 17.8%이지만, 2025년까지 36.1%로 두 배 가까이 증가할 것으로 추정되고 있다. 이와 같은 고령사회가 되면 휴유인력 증가문제가 심각해지고 부양비율이 높아지며, 연금 등 정부의 재정지출이 커져서 경제의 역동성이 위축될 수 있다(김대일, 2011). 중고령층의 고용문제 또한 주요 현안임을 알 수 있다.

그러나 한정된 일자리와 고용없는 성장이 지속되는 가운데 청년층의 고실업과 맞물려, 고령자 정년연장에 대한 논의는 세대간 일자리 경합(struggle)으로 불거졌다(이찬영 외, 2011). “父子세대간 서글픈 일자리 전쟁(파이낸셜 뉴스, 2010. 9. 26)”, “아버지와 자식의 일자리 경합(CBS뉴스, 2012. 2. 16: 안주엽, 2011 재인용), “세대간 일자리 전쟁”으로 비화되며 언론매체를 장식하였다. 정년연장 또는 정년연장형 임금피크제의 도입으로 고령자에게 일자리를 제공하면 청년층 일자리가 없어져 청년층 실업이 늘어난다는 것이다(안주엽, 2011). 정년연장을 통해 고연령층의 은퇴가 지연되면, 이미 심각한 청년실업 문제가 더욱 심화될 것이라는 우려이다. 이렇게 두 문제가 상충관계에 있는 것으로 인식되는 이유는 “주어진 일자리를 누가 차지할 것인가?”라는 일종의 제로섬(zero-sum) 게임으로 보고 있기 때문이다(김대일, 2011). 그 결과 중고령층 혹은 베이비붐 세대의 일자리 창출, 정년 연장이 논의되고

있으나, 노동시장 신규 진입자인 청년층의 일자리 창출 정책과의 형평성 문제로 인해 정책추진에 걸림돌로 작용하고 있다(안주엽, 2011; 손유미, 2011). 고령층 일자리를 안정시키려니 두 자릿수에 가까운 청년층 실업문제가 부각되어 정부 입장에서는 진퇴양난이다(안주엽, 2011).

이는 중고령자들의 정년연장이나 취업이 청년층 일자리를 위협한다는 대체설에(안주엽, 2011; Gruber et al., 2010; Kalwij et al., 2010 등) 무게를 둔 진단이다. 대체설의 가정(assumption)인 노동총량설은 한 사회의 일자리와 관련하여 오랫동안 정치사회적 지지를 받아왔다(전병유 외, 2008). 청년 실업자가 일자리를 가지려면 고령 근로자가 비켜나거나 기존 근로자의 노동시간이 줄어야 한다는 일자리 재분배론이나(전병유 외, 2008), 고령근로자의 고용이 청년근로자의 고용을 구축한다는(crowd out) 신념도 같은 맥락이다(Palme and Ingemar, 2010; Börsch-Supan and Reinhold, 2010). 그러나 대부분의 경험적 연구결과는 대체설을 지지하지 않는다. 오히려 중고령자와 청년고용관계가 정적인 것으로 나타나 보완관계를 보인다(Kalwij et al., 2010; Gruber et al., 2010; Bakem et al., 2010; Börsch-Supan and Reinhold, 2010; Oshio et al., 2010; Palme and Ingemar, 2010). 더구나 정년이 보장된 주된 일자리에서 정년을 마치게 되는 노동자들은 정규직 중에서도 소수에 불과하기 때문에 베이비 붐 세대가 주된 일자리에서 은퇴해도 공식규모는 상대적으로 크지 않을 것이다(한경혜, 2010; 권혜자, 2010).

우리나라는 복지후발국가로, 선진자본주의 국가의 복지제도와 성과를 참고하여 정책결정에 참고할 수 있는 이점이 있음에도 불구하고, 아직까지 국내에서 세대간일자리 대체설에 대한 연구는 많지 않다. 이처럼 연구가 충분히 축적되지 않은 상태에서 문제가 진단되고, 정책방향에 영향을 미치는 것은 바람직하지 않다. 한번 시행된 정책은 되돌리기도 어려울 뿐 아니라, 문제 진단이 잘못되었을 경우, 올바른 대책을 수립하기 어렵고 막대한 재원을 투입해도 청년층의 고용위기를 해결하기 어렵다. 또한 청년층의 고용위기를 해결하기 위해 중고령자들의 조기퇴직을 방지하거나 확대할 경우, 청년층고용도 해결하지 못한 채 중고령자의 고용위기를 더 악화시킬 것으로 우려된다. 더구나 우리나라는 소득보장 제도가 아직 건실하지 않기 때문에 세대간일자리 대체설은 중고령자의 생계를 위협하고 나아가 노후 빈곤을 악화시킬 소지가 크다.

무엇보다 주목할 만 한 점은 대부분의 OECD 국가는 1970년대 경제위기 이후, 고용정책이 작동하지 않게 되자, 세대간 일자리대체설에 따라 노동감축정책(labour shedding policy)을 실시하였지만, 조기퇴직정책을 추진한지 30년이 지난 지금도 여전히 청년층 고용문제도 해결하지 못한 채, 중고령자의 고용률도 낮다는(Eichhorst and Hemerijck, 2008; Bakem et al., 2010; Börsch-Supan and Reinhold, 2010; Kalwij et al., 2010; Gruber et al., 2010) 것이다. 오히려 조기퇴직정책으로 총 노동비용 상승 및 사회보장기여금 증가, 순임금 감소, 사회적 비용증가, 고용률 저하라는 악순환 고리만 양산하여(Eichhorst and Hemerijck, 2008), 1990년대 중반부터 청년과 중고령자의 고용을 증진시킬 수 있는 정책으로 선회하였다(OECD, 2006a; 2006b). 그런데 이제는 우리나라가 세대간 일자리대체설에 영향을 받아, 정책추진에 어려움을 겪고 있는 것이다.

본 연구는 이와 같은 문제의식에 따라 한국을 포함한 OECD 15개 국가(1990~2010년)의 청년고용과 중고령자 고용의 관계가 대체관계인지 검증하여 정책마련을 위한 기초자료를 제시하고자 한다. 국내연구들의 대부분은 추세분석이나 세대간 직종분리로 접근하였다. 그러나 추세나 비율은 경향성을 나타낼

뿐만, 중고령층과 청년층 고용의 관계나 인과성을 나타내지 않으므로, 세대간 일자리대체설의 증빙으로 보기에는 한계가 있다. 회귀분석을 하더라도 중고령층 고용만 투입한 단순회귀분석을 실시하여, 세대간 일자리대체관계가 과대추정되기 쉽다. 또한 중고령층 고용을 통제된 상태에서 청년층 고용률이 낮은 이유를 밝히는데 주목한 연구가 많지 않아서, 청년층 고용문제를 해결할 수 있는 실마리를 제공하는데 한계가 있었다. 이에 본 연구에서는 중고령층 취업률 외에도 청년층 고용에 영향을 미치는 변인들을 모형에 포함하여 패널분석을 함으로써, 청년고용과 중고령자 고용이 대체관계인지 검증하고자 한다.

2. 이론적 배경

고령자의 고용연장이 기업의 신규인력 채용을 위축시켜서 청년층의 취업난과 실업을 더욱 증가시킬 가능성이 높다는 주장은 2가지 가정에 기초한다. 첫째는 노동수요가 고정되어 있다는 노동총량설이고, 둘째는 청년층 고용과 고연령층 고용간에 대체관계라는 가정이다(Kalwij et al., 2010). 본 연구는 노동총량설이 아닌, 세대간 일자리대체설에 초점을 두지만, 대체설은 노동총량설과 밀접한 관계가 있으므로 함께 살펴보았다.

1) 노동총량설(Lump of Labor Fallacy 혹은 Boxed Economy Perspective)

노동총량설에 따르면, 한 경제 내의 일자리 총량은 고정되어 있어서 한 사람이 일자리를 차지하면 다른 사람은 일자리를 잃게 된다(전병유 외, 2008; 안주엽, 2011; Kalwij et al., 2010; Börsch-Supan and Reinhold, 2010). 생산품에 대한 수요가 고정된 고객이 있는 작은 기업이 있다고 가정할 때, 이 기업은 산출물의 양이 고정되어서, 정해진 노동만 고용할 수 있다는 믿음에 기초한다. 즉, 한 사회의 일은 총량이 정해져 있다는 가정이다(Börsch-Supan and Reinhold, 2010). 이 시각에 따르면, 근로자의 생산성이 향상되거나 수입이 늘면 국내 일자리의 수는 줄어든다(전병유 외, 2008). 노동총량설이 맞다면, 한 사회의 노동수요는 고정되어 있기 때문에 고령자가 은퇴하지 않고 노동시장에 남아있으면 청년층에게 돌아갈 일자리가 부족하게 되는 것이다. 따라서 이 관점에서 보면, 현재의 한국 사회는 부모세대의 일자리를 보장하면서 자식세대의 실업을 지켜보던가, 아니면 부모세대의 일자리를 빼앗아서 자식세대의 일자리를 마련해야 하는 딜레마에 처해 있는 것처럼 보인다(권혜자, 2010).

그러나 노동총량설은 크게 3가지 이유에서 지지받지 못한다. 첫째, 한 사회의 일자리 총량은 고정된 것이 아니다. 따라서 노동수요가 고정되어 있다는 주장은 비현실적이다(Kapteyn et al., 2004; Kalwij et al., 2009; Joustin et al., 2010; 김준영, 2011 재인용). 경제는 성장하며, 모든 상품과 재화의 수요도 증가하여 노동 수요 역시 증가한다(Börsch-Supan and Reinhold, 2010). 또한 노동수요는 산업 수요, 임금, 노동생산성, 경기변동, 산업구조, 근로시간이나 해고에 대한 규제 등 다양한 요인에 의해 변화한다(권혜자, 2010; 김준영, 2011; Kalwij et al., 2010). 또한 조기퇴직 프로그램이 사회보장제로

조달된다면 노동비용이 증가하여 총 노동수요가 줄어든다. 이 상황에서 고령근로자와 청년 근로자의 고용이 대체 관계이면 조기퇴직을 통해 청년층 고용이 증가하는 것이 아니라, 오히려 감소하게 된다. 그 외에도 기술혁신이나 대외개발을 통해 경제의 생산성이 향상되면 전체 산출량이 늘어나고 그에 따라 보다 많은 일자리, 다양한 일자리가 창출되게 마련이다(전병유 외, 2008). 1980년대와 1990년대 추진된 일자리 나누기 정책(work sharing policies)도 실질 임금 상승을 초래하여 총고용을 감소시켜서, 결국 실업률을 줄이는데 크게 효과적이지 않았던 것도 노동총량설을 지지하지 않는다(Kapteyn et al., 2004; Kalwij et al., 2010 재인용). 그러므로 고령근로자와 청년근로자 고용이 대체관계라는 가정은 고령근로자의 조기퇴직을 촉진하여 청년층의 일자리를 창출하기 위한 필요조건일 수 있지만, 일자리 총량은 그 외 요인도 영향을 미치기 때문에 충분조건은 아니다(Kalwij et al., 2010).

둘째, 경제이론에 따르면 연령집단의 기술이 비슷할수록 대체정도가 크다(Kalwij et al., 2010). 그러나 노동은 서로 완전한 대체재가 될 수 없다. 기업이 다양한 연령층의 근로자를 고용하는 것은 일자리를 분배하기 위한 것이 아니라, 연령계층에 따라 기업 활동에 상호 보완적인 요소들을 갖고 있기 때문이다. 만약 두 집단의 숙련도 차이가 작고 두 노동이 완전대체적 관계에 있다면 대체효과만 나타나고 고령자 고용이 늘어나게 될 것이다. 그러나 숙련도의 차이가 아주 커서 고령자-청년 두 노동이 생산에 서로 없어서는 안 될 완전 보완적 관계에 있다면 고령자의 실질임금 하락시 대체효과는 나타나지 않고, 두 노동에 대한 수요가 모두 증가하는 산출효과만 나타날 것이다. 일반적으로 고령자와 청년집단은 장년층에 비해 생산성이 낮은 저숙련 노동으로 간주되는 경향이 있지만, 동등한 수준의 정규학력을 갖춘 집단을 대상으로 한다면 비교적 오랜 직업상의 경력을 갖고 있는 고령자 집단과 그렇지 못한 청년집단의 노동숙련도가 같다고 보기는 어렵다(전병유 외, 2008).

셋째, 노동총량설은 일자리의 산출효과(output effect)를 고려하지 못한다. 이론적으로는 한 노동집단의 상대임금이 하락하면 그와 경쟁관계에 있는 노동집단의 고용을 일부 대체하지만, 노동비용 하락에 따라 경제 전체의 생산 및 노동수요가 증가하는 산출효과도 나타나게 된다(전병유 외, 2008). 따라서 고령자의 고용률을 높이기 위해 고령자의 실질임금을 낮추는 정책을 도입하면 기업은 한계수익성이 상대적으로 높아진 고령자의 고용을 늘리고, 한계수익성이 상대적으로 낮아진 청년층 고용은 줄이고자 할 것이다(대체효과). 그러나 고령자의 실질임금 하락은 평균 노동비용을 낮추게 된다. 그에 따른 기업의 수익성 증대는 경제 전체의 산출량 수준과 각 노동집단에 대한 수요를 높이는 요인으로 작용하여 산출효과가 나타난다. 결과적으로 실질임금이 낮아진 고령자의 고용수준은 높아지고, 산출효과가 대체효과에 비해 크면 청년층의 고용수준도 함께 높아질 가능성도 크다(전병유 외, 2008). 임금 피크제도 실질임금 하락 대비 고령인력이 생산해 내는 부가가치가 새로운 일자리를 창출할 수 있는 효과 즉, 산출효과가 있는데 노동총량설은 이를 고려하지 못한다(이철선, 2010). 결국 이와 같은 한계로 인해 노동총량설의 오류(lump of labour fallacy)로 귀결된다(Gruber et al., 2010 등).

2) 세대간 일자리 대체설

대체(substitution)란 생산요소 가운데 한 요소의 공급이 증가하면, 다른 요소의 수요는 감소하는

것이고, 보완(complement)이란 한 요소의 공급이 증가하면 다른 요소의 수요증가를 이끄는 경우를 뜻한다. 고령자의 고용이 증가할 때, 젊은 층의 고용이 감소한다면 대체관계로 볼 수 있고, 청년층의 고용도 증가한다면 보완관계로 볼 수 있다(Kalwij et al., 2010).

(1) 대체관계를 지지하는 선행연구

Grant-Hamermesh(1981)에 따르면, 청년과 중고령층 고용의 보완탄력성이 거의 제로에 가깝고, Grant(1979), Hamermesh(1982), Layard(1982)의 연구에서는 대체탄력성이 모두 양의 값으로 나타나 대체관계인 것으로 보였다(전병유 외, 2008 재인용). CES 생산함수를 이용한 구조방정식 모형을 추정하여 청년층 고용과 중고령층 고용이 불완전한 대체관계로 나타난 연구도 있다(Card and Lemieux, 2001; Hamermesh, 1993; 전병유 외, 2008 재인용). 최근 그리스와 프랑스에서 퇴직연령 상향조정에 반대하는 청년층이 대규모 시위에 참여하면서 세대간 갈등이 표출된 것도(이찬영 외, 2011) 세대간 일자리 대체설에 기초한 것으로 보인다.

우리나라는 2005년 이후 50대 고용률이 상승세를 보인 반면(68.1%→70.9%), 20대 고용률은 하락세로 전환되고(61.2%→58.2%, 이찬영 외, 2011), 2005년~2010년에는 50대 고용률이 1% 증가할 때, 20대 고용률이 0.5% 감소하였다(이찬영 외, 2011). 채정균 외(2002; 장홍근·전재식, 2004 재인용)의 연구에서도 300인 이상 사업장 1,076개 중 청년층과 중·장년층의 고용이 모두 증가한 사업장은 1996년 31.8%에서 2001년 14.9%로 하락하였다. 반면, 중·장년층의 고용은 증가하고 청년층의 고용이 감소한 사업체는 1996년에는 2.5%에 불과하였으나 1998년 30.3%로 증가한 뒤, 2001년에는 42.8%로 급증하여, 세대간 일자리 대체가 발생하는 것으로 보였다.

<표 1> 세대간 일자리대체설에 대한 선행연구 결과

연구결과	국내연구	국외연구
대체관계 지지	채정균 외(2002 ⁵⁾ , 이찬영 외(2011) 등	Grant-Hamermesh(1981) ¹⁾ , Grant(1979) ¹⁾ , Hamermesh(1982) ¹⁾ , Layard(1982) ¹⁾ , Card and Lemieux(2001) ¹⁾ 등
보완관계 지지	안주엽(2011), 김준영(2011), 김대일(2004; 2011), 손유미(2011), 권혜자(2010), 금재호(2007), 이철선(2008), 신영수(2009) 등	Sato(1967 ²⁾), Card and Lemieux(2001 ²⁾), Fitzenberger and Kohn(2006 ²⁾), Hebbink(1993 ²⁾), Hamermesh(2001 ²⁾), OECD(2006 ¹⁾), Kapteyn et al.(2008 ³⁾), Gruber et al.(2009 ³⁾), Hamermesh and Grant(1979 ⁴⁾), Kalwij et al.(2010), Bakem et al.(2010), Gruber et al.(2010), Börsch-Supan and Reinhold(2010), Oshio et al.(2010), Palme and Ingermar(2010) 등

자료: 1) 전병유 외(2008) 재인용, 2) Kalwij et al(2010) 재인용, 3) 권혜자(2010) 재인용, 4) Hebbink(1993) 재인용, 5) 채정균 외(2002; 장홍근·전재식, 2004 재인용).

그 외는 원자료임 : 이찬영 외(2011), 안주엽(2011), 김준영(2011), 김대일(2004; 2011), 손유미(2011), 권혜자(2010), 금재호(2007), 이철선(2008), 신영수(2009), Gruber et al.(2010), Bakem et al.(2010), Oshio et al.(2010), Börsch-Supan and Reinhold(2010), Palme and Ingermar(2010), Kalwij et al.(2010)

(2) 보완관계를 지지하는 선행연구

세대간일자리 대체설과는 달리, 대다수의 실증 연구는 청년층 일자리와 고령층의 일자리가 보완관계에 있음을 밝히고 있다(권혜자, 2010; Gruber and Wise, 2010; Kalwij et al., 2010 재인용; Bakem et al., 2010; Börsch-Supan and Reinhold, 2010; Palme and Ingemar, 2010). 연령간 상당한 대체관계를 증명한 논문도 있지만, 대체정도에 있어서는 상당한 차이가 있다(Hamermesh, 1993; Kalwij et al., 2010 재인용). 주된 연구동향 및 분석결과는 크게 4가지로 볼 수 있다.

첫째, 회귀분석으로 세대간 일자리대체설을 분석한 연구로, 대부분의 국외 연구가 해당된다. Gruber et al.(2010)에 따르면, 노동총량설과는 달리, OECD 국가 고령층의 고용이 1% 증가하면 청년층 고용률은 0.54~0.91% 포인트 증가하고, 청년층 실업률은 0.91%p 감소하였다(신뢰수준 95%). 또한 고령층 고용이 많이 증가한 국가는 청년층 고용도 많이 증가하고, 고령층 고용이 크게 감소한 국가는 청년층 고용도 가장 많이 감소하였다. 국가별로 시행된 연구를 보아도, 미국, 영국, 스웨덴, 독일, 프랑스, 일본 모두 55~64세의 고용률이 높아질수록 청년층(15~24세)의 고용이 높아져, 정적(+)인 관계로 나타났다. 부적인(-) 관계가 나타나더라도 통계적으로 유의하지 않아서(Bakem et al., 2010; Börsch-Supan and Reinhold, 2010; Oshio et al., 2010; Palme and Ingemar, 2010) 체계적인 영향이 있는 것으로 보기 어렵다. Sato(1967), Card and Lemieux(2001), Fitzenberger and Kohn(2006; Kalwij et al., 2010 재인용)의 연구에서도 연령집단 사이에는 불완전한 대체관계가 존재하는 것으로 나타났고, Hebbink(1993)의 연구에서는 부적인 대체탄력성이 나타나 고령층과 청년 노동의 보완관계를 증명하였다. Hamermesh(2001; Kalwij et al., 2010 재인용)의 연구에서도 55~64세 근로자와 15~24세 근로자 사이에는 대체관계가 나타나지 않았다. Kalwij et al.(2010)가 1960~2008년 기간 동안 22개 국가를 분석한 결과, 중고령자의 고용률과 청년층 고용률은 체계적인 영향이 없는 것으로 나타났다. 청년층 고용과 중고령층 노동이 대체관계가 아님을 말해준다. 또한 중고령자의 고용이 증가하면 근로연령계층(25~54세)의 고용률이 유의하게 더 높아져, 연령집단간 약한 보완관계에 있는 것으로 분석되었다(Kalwij et al., 2010). Hamermesh and Grant(1979; Hebbink, 1993 재인용)도 청년 근로자와 고령근로자의 대체관계는 명확하지 않은 것으로 나타났고, Hebbink(1993)의 분석결과를 보더라도 고령자와 청년층의 노동수요가 같은 방향으로 변화한다. 근로연령계층의 노동과 자본은 높은 대체관계에 놓여있지만, 고령층과 청년층 노동은 보완적 생산요소로 볼 수 있다(Hebbink, 1993).

우리나라도 언론매체나 일반적인 사회인식과는 달리, 전반적으로 고령층 고용률 상승폭이(1%) 커질수록 청년층 실업률 하락폭이 0.14% 커지며, 고령층 고용률 변동이 없을 때는 청년층 실업률 변동 또한 거의 없는 것으로 나타났다. 따라서 고령층 고용률이 증가하면 청년층 실업률이 높아진다고 보기 어렵다(안주엽, 2011). 김준영(2011)의 연구에서도 유통서비스업만 50~64세의 고용성장률이 청년층 고용성장률에 통계적으로 유의한 부적인 영향을 미칠 뿐, 제조업, 건설업, 유통서비스업, 개인서비스업에서는 정적인 영향을 미치는 것으로 나타나 보완관계를 보였다(김준영, 2011). 연령집단간 보완탄력성 추정을 통해 총 노동수요를 봐도 고연령층과 청년층 간에 대체관계가 거의 없는 것으로 나타났다(김대일, 2004).

둘째, 세대간 직종분리로 접근한 논문들을 들 수 있으며, 우리나라에서 가장 많이 이루어진 접근이다. 고령층 고용이 청년층 실업을 유발한다는 가정은 청년층과 고령층 간 일자리를 둘러싼 직종경합이 강하다는 즉, 직종분리가 잘 이뤄지지 않았음을 가정한다(안주엽, 2011). 그러나 청년층 비교우위 직종과 고령층 비교우위직종을 분석한 결과, 고령층과 청년층 일자리는 대체관계를 갖지 않는다. 고령층과 청년층이 경합하는 직종은 조리 및 음식서비스직, 매장 판매직에 불과하고 그 외는 세대간 분리 정도가 강하다. 청년층 비교우위직종은 보건사회복지 및 종교 관련직, 교육전문가 및 관련직, 경영 및 회계 관련 사무직의 (준)전문직이지만, 고령층 비교우위 직종은 농축산 숙련직, 운전 및 운송 관리직, 청소 및 경비 관련 단순노무직, 가사 음식 및 판매 관련 단순노무직으로, 청년층과 다르다. 세대간 직종격리지수(occupation dissimilarity index) 역시 높다. 청년층과 중고령층 사이에 상당수준의 직종분리 또는 직종별 분업구조가 이뤄지고 있으며, 세대간 고용대체 가능성이 낮다고 볼 수 있다(안주엽, 2011). 통계청 사회조사 및 경제활동인구연보를 분석한 결과를 보더라도, 청년층은 국가기관 및 공기업이나 대기업을 선호하고, 중소기업에 대한 선호도는 낮다. 반면 베이비붐 세대는 대기업보다 청년들이 선호하지 않는 중소기업 및 영세기업에 근무하는 것으로 추정되고, 청년층은 전문직이나 사무종사자에, 베이비붐 세대는 기능직 등에 종사하여 청년층과 베이비붐 세대의 일자리 대체가능성이 낮은 것으로 추정되었다(이철선, 2008 재인용). 특히 베이비부머 일자리의 96.5%가 생계형에 해당하여(손유미, 2011), 청년층 일자리와 중복되지 않을 것으로 보인다. 고령층 일자리를 줄인다 하더라도 이 일자리를 청년층이 메운다는 보장이 없음을 말해준다(안주엽, 2011).

셋째, 초월대수생산함수(translog production function) 추정으로 대체/보완관계를 분석한 논문도 있다. 우리나라 광업제조업에서 청년층 근로자와 기존 경력노동자들 간의 생산요소 대체가능성(혹은 보완가능성)을 분석한 결과, 청년층(34세 이하) 남성 근로자는 35~49세와 50세 이상 남성 근로자를 대체하지 않는 것으로 나타났다(신영수, 2009).

넷째, 연령대별·성별 노동수요를 추정한 논문을 들 수 있다. 청년층 근로자와 고령층 근로자의 노동수요를 추정한 결과, 청년층 남성 노동력에 대한 수요에 있어서 고령층 노동력은 대체성이 약한 것으로 추정되었다. 또한 정년을 연장하더라도 15~34세 청년층의 노동수요에 미치는 영향은 모두 0에 가깝기 때문에, 정년연장이 신규 청년층의 실업난을 가중시킬 것이라는 우려에 대한 명확한 근거를 찾기는 어렵다(김대일, 2011).

즉, 선행연구 결과를 보면, 분석방법에 따라 결과가 다르기도 하지만, 연령집단간 고용률 추이를 분석하거나, 분석기간이 짧으면 세대간일자리대체설을 지지하는 것으로 보인다¹⁾. 그러나 세대간 직종분리로 분석하거나, 장기간 자료를 회귀분석한 연구는 일국내 단일사례연구이든, 국가간 비교연구이든 세대간 일자리 대체설을 지지하지 않는 것으로 보인다. 본 연구는 중고령층 고용률이 높을수록 청년층 고용률이 낮아지지 않을 것으로 예측한다. 따라서 연구가설은 ‘청년고용과 중고령층 고용은 대체관계가 아닐 것이다’이다.

1) 이찬영 외(2011)의 분석결과도 2005년 이후에는 세대간 일자리대체설을 지지하지만, 2000년 이후로 분석기간을 확대하면 통계적으로 유의한 결과가 나타나지 않았다.

3. 청년층 고용에 영향을 미치는 요인에 대한 선행연구

선행연구를 보면, 세대간 일자리 대체설 외에 청년 고용(실업)에 영향을 미치는 요인은 노동시장 특성, 노동시장제도, 인적자본으로 볼 수 있다.

1) 노동시장특성

청년실업은 개인특성(건강상태, 교육수준, 근로동기 등)의 영향도 크지만, 노동시장의 구조적 요인이 더 중요한 결정요인으로(Hammer, 1997) 간주되곤 한다.

(1) 경제성장률

경제성장률 하락은 고용률의 주요 예측변인이다(남재량, 2011; Bakem et al., 2010). 임금이 높아지면 고용은 감소하지만, 경제성장률이 높아지면 고용상황은 나아진다(Kalwij et al., 2010). 경제성장률 증가에 따른 취업증가를 즉, 고용탄력성(employment elasticity)이 정적으로 나타나(Syefried, 2006; 최창근, 2010 재인용, 최창근, 2010), 경제성장의 효과가 임금 혹은 취업 증가로 나타난다(Mazumdar, 2003; 최창근, 2010 재인용). Bassanini 외(2006; 전병유 외, 2008 재인용)의 연구도 1982~2003년 OECD 20개국의 실질 경제성장률이 높을수록 총 실업률이 낮아짐을 보였다.

특히 청년층 실업은 경기에 매우 민감하게 반응하며(남재량, 2011) 다른 연령계층과 비교하더라도 경기변화에 더 민감하다(강유덕, 2009; 안주엽, 2011; European Commission, 2011). 경기가 불확실하면, 기업은 신규채용을 억제하거나 축소하는 경향이 있는데(장홍근·전재식, 2004), 청년들은 파트타임이나 단기계약 고용관계를 맺은 경우가 많아서, 경기가 나쁘면 재계약되지 않아서 실업에 빠지게 된다(European Commission, 2011). 또한 경기가 불황일 때, 기업들은 취업과 동시에 재교육 비용이 드는 신규 청년고용을 회피하는 경향을 보이며 숙련된 인력(경력직 등)을 보다 선호하고 해고에 대한 기회비용이 낮은²⁾ 청년근로자 해고를 우선적으로 시행하기 때문이다. 전체 실업률에 비해 증폭효과(multiplier effect)가 큰 것으로 본다(강유덕, 2009). 이처럼 고용시장에서 청년층은 경험과 기술부족 등으로 인해 다른 연령층보다 더 불리한 위치에 놓여 있기 때문에, 경기불황시기에 청년실업률은 더 크게 악화된다는(강유덕, 2009; European Commission, 2011) 시각이 지배적이다.

(2) 노동생산성(labor productivity)

생산성 향상이 고용에 미치는 영향은 대체효과와 보상효과로 볼 수 있다. 기술혁신으로 생산성이

2) 젊을수록 직무에 대한 숙련도가 낮기 때문에, 해고 시 기업운영에 대한 차질이 적고 청년층은 비정규직의 비율이 높아서 고용보호규제가 약한 경우가 많다(강유덕, 2009).

향상될 때 기존 노동력을 대체하는 효과(대체효과)도 있지만, 생산성 향상과 가격하락에 따른 수요증가, 신제품에 대한 수요증가, 혁신재에 대한 수요증가 등에 의해 대체효과를 상쇄하는 보상효과(compensation effect)도 갖는다. 즉, 보상효과는 기술혁신에 의한 생산성 향상으로 고용이 증가하는 효과를 의미한다(반가운, 2011). 기술발전은 저임금·저생산성 일자리는 파괴하는 반면, 고생산성·고임금·고기능의 일자리는 창조하는 양면적인 경향이 있다(유길상·안정화, 2009). 즉, 기술혁신 또는 생산성 증가에 따라 고용이 증가하는지 감소하는지는 대체효과와 산출(보상)효과의 상대적인 크기에 따라 달라질 수 있다(황덕순, 1996; Vivarelli, 1995; 반가운, 2011 재인용).

노동생산성이 향상되었다는 것도 동일한 노동투입량으로 전보다 더 많은 생산이 가능해졌다는 것을 의미한다. 동일한 노동시간을 투입해서 전보다 많은 양의 생산물을 얻게 되고 노동시간을 늘려서 생산할 수 있는 생산물의 크기도 전보다 커진다는 것을 의미한다. 따라서 노동생산성이 향상되면 노동수요도 증가한다. 기업입장에서 근로자에게 같은 임금을 지급할 경우 전보다 더 많은 노동자를 채용하는 것이 더 큰 이익이 되기 때문이다. 그래서 노동생산성이 향상되면 실업률이 하락하고, 고용증대가 이루어진다(장원태, 1997). 즉, 노동수요의 규모는 노동생산성과 임금의 상대적 크기에 의존하기에 노동수요가 일단 양적으로 확대되려면 생산성이 제고되거나, 임금이 하락하여야 한다(김대일, 2011). 따라서 노동생산성이 향상되면 청년고용이 증가할 수도 있지만, 같은 자원으로 더 많은 것을 생산할 수 있기 때문에, 숙련도가 낮은 청년층을 고용하지 않을 수 있다.

(3) 서비스산업 부가가치

서비스경제는 고용창출력이 높은 것으로 평가받는다. 최근 대부분의 국가는 경제성장에도 불구하고 고용은 오히려 줄어드는 이른바 고용없는 성장이 목도되고 있지만, 제조업과 서비스업을 구분해서 살펴보면 성장의 고용효과는 뚜렷한 차이를 보인다. 제조업은 경쟁력을 강화하기 위해 끊임없이 노동절약적인 생산기술과 프로세스를 도입하려는 유인을 갖는 반면, 서비스업은 노동에 의존하는 정도가 높고 기계나 장치에 의해 대체될 수 있는 속성을 갖고 있기 때문에 서비스 수요 확장은 새로운 고용창출로 이어질 가능성이 그만큼 높다. 실제 제조업이 1% 성장할 때 고용은 오히려 0.1% 감소한 반면, 서비스업이 1% 성장하면 고용은 0.66% 증가하는 것으로 분석되고 있다. 즉, 서비스업은 성장에 따른 고용창출 능력에서 제조업을 압도한다. 특히 서비스업은 노동공급의 질이 서비스의 질과 직접적으로 연관된다는 점에서 서비스업의 고도화 과정에서 특히 고학력 노동에 친화적이다. 이는 대졸 이상 고학력자가 85%에 달하는 청년층 고용에도 실마리를 제공할 수 있을 것이다(황수경, 2009). 실제 서비스업은 대졸 이상 고학력자의 취업유발효과가 상대적으로 높게 나타났다(이시욱·유경준, 2011).

(4) 저임금 일자리

실업률이 높은 것은 숙련노동에 대한 수요와 노동의 불균형(imbalance) 즉, 기술 불일치(skill mismatch) 때문이라는(Manacorda and Barbara, 1999) 시각도 많다. 청년층이 중고령층보다 학력수준이 높음에도 취업하기 어려운 이유도 학교 졸업자가 갖고 있는 기술과 현장에서 요구하는 기술과의 차이로 인해, 기업들은 신규인력보다 숙련된 경력직 근로자를 선호하는 노동수요와의 불일치에서 비

못된 것으로 본다(황홍규, 1999³; 금재호, 2007). 산업구조는 급속하게 변화하고 기술진보의 속도도 빨라지고 있지만, 학교교육은 경직적이고 기술변화에 뒤쳐진 교육내용 등으로 인해 산업계의 인력 수요 변화에 부응하고 있지 못하는 것이다(금재호, 2007).

더구나 고학력 청년층이 선호하는 '괜찮은 일자리(decent job)'는 감소하는데(장홍근·전재식, 2004), 고학력화와 함께 경제·사회발전으로 국민의 생활수준이 향상되면서 청년들은 유보임금(reservation wage)이 높아져서 3D업종은 기피하고 전문 직종 및 대기업 취업 선호 현상이 매우 높아져서, 청년층 실업률이 증가하고 있다(장홍근·전재식, 2004; 금재호, 2007; 김대일, 2011). 대학을 졸업하고도 취업하지 못하는 청년이 느는 것이다(금재호, 2007). 또한 정규직 근로자의 임금비용이 생산성에 비해 높기 때문에, 기업은 정규직보다는 비정규직 근로자를 저임금에 배치하고자 하는 반면, 청년 구직자는 저임금의 비정규직을 회피하여 청년층 실업률이 높아지기도 한다(금재호, 2007). 청년들은 질 낮은 일자리의 취업으로 인한 낙인효과(stigma effect)로 인해(금재호, 2012), 저임금 일자리 취업을 꺼려한다. 청년층의 구직기간이 장기화되는 원인은 신규로 창출되는 일자리의 질이 고학력화 된 청년층이 원하는 일자리의 성격과 많은 괴리를 갖고 있기 때문으로 판단하는 것이 적절할 것이다(금재호, 2007; 2012; 김대일, 2011). 따라서 저임금일자리가 많을수록 청년층의 고용률이 낮을 것으로 보인다.

2) 노동시장의 제도적 특성

국가간 노동시장참여율의 차이를 설명하는 요인 가운데 하나가 노동시장제도이다. 노동시장의 제도적 특성은 노동시장의 경직성(labor market rigidities), 고용보호규제, 노동조합, 임금협상시스템(wage bargaining system), 노동비용 등을 들 수 있다(Alesina et al., 2005; Bassanini and Duval, 2006; Bean, 1994; Blanchard and Wolfers, 2000; Faggio and Nickell, 2007; Nickell et al., 2005; Nicoletti and Scarpetta, 2005; Berger and Heylen, 2011 재인용; Baccaro and Rei, 2007). 본 연구는 청년고용과 가장 많이 논의된 EPL을 살펴보았다.

(1) 고용보호규제(Employment Protection Legislation, EPL)

고용보호규제는 근로자들의 고용과 해고에 대한 규정으로(OECD, 2006b), EPL에 따라 근로자를 해고할 경우 근로위원회(work council)의 승인을 받아야 하고 해고수당(severance pay)을 지급하도록 규정하고 있다(OECD, 1993; Siebert, 1997 재인용). EPL은 회사가 근로자를 해고하는 비용을 높이고, 사업장에 대한 조정권한을 제약한다(Berger and Heylen, 2011). 따라서 고용보호규제가 강할수록 근

3) 물론 경력직 채용 등은 청년층 실업의 근본적인 원인이라고 할 수 없다. 특정 직종의 노동력이 부족하면 신규인력을 채용할 수밖에 없기 때문이다. 즉 전체 일자리 증가 여부가 문제이지 내부순환인 경력직 채용이 실업의 직접 원인은 될 수 없다(황홍규, 1999).

4) 고학력 청년층이 취업하기를 원하는 주요 기업에서의 이른바 괜찮은 일자리는 최근 5년 동안 32만 6천개가 줄어든 것으로 나타났다(한국노동연구원, 2003; 장홍근·전재식, 2004 재인용).

로자는 해고로부터 보호받으므로, 근로자의 협상권한이 커지고 더 높은 임금을 요구하게 되어(Berger and Heylen, 2011), 해고비용이 높아진다(Van Long and Siebert, 1983; Siebert, 1997 재인용). 또한 근로자의 고용철회가 어려워 재직자의 고용은 보호한다(Siebert, 1997).

이와 같은 고용보호규제는 1960년대와 1970년대 대부분의 유럽 국가에서 도입하였는데, 1970년대 이후 실업률이 높아져 고용보호규제가 대륙유럽국가가 겪고 있는 고실업률의 주된 요인으로 간주되었다(Siebert, 1997; Baccaro and Rei, 2007). EPL은 원래 근로자의 고용안정성을 높이기 위한 것이지만, 고용주의 부담을 높이고 고용장벽을 만들어서 취업률에 부적인 영향을 미치기(OECD, 2006b) 때문일 것이다. EPL이 강할수록 노동시장이동이 줄어서, 실업기간이 늘어나기도 한다(Berger and Heylen, 2011). 혹은 EPL이 확대될수록 고용률이 낮아지거나(OECD, 1993; Nicoletti and Scarpetta, 2005; Berger and Heylen, 2011 재인용), 유의한 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다(Bassanini and Duval, 2006). 고용보호규제가 엄격했던 국가들도 1990~2008년 이후 EPL을 축소하여 고용을 활성화시키고자 하는 것도 이런 연유이다(Siebert, 1997; OECD, 2006a).

청년층 실업도 고용보호규제의 영향을 받는다. 고용보호규제로 인해 장기 근속자가 단기 근속자에 비해 노동시장의 경기변동에 대해 더 보호를 받을 수 있어서 경기상황이 안 좋을 때 청년실업률이 높아진다(손혜경, 2009). 전병유 외(2008)의 연구에서도 EPL지수가 높을수록 고령자 고용률에는 정적인 영향을 미치지만, 청년층 고용률에는 부적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 고용보호규제가 강할수록 신규 노동수요가 낮아져(Siebert, 1997), 신규고용을 억제하는 경향이 있음(OECD, 2006b)을 말해준다. EPL이 노동시장진입이 어려운 계층, 예를 들어 청년층, 여성, 장기실업자의 노동시장 이동과 고용을 줄여서 취약계층의 고용에 부적인 영향을 미치는 것으로 나타난 Bertola 외(2002)와 Jimeno와 Rodriguez-Palanzuela(2002), 그리고 OECD(2004; OECD, 2006b 재인용; Berger and Heylen, 2011) 연구도 이를 말해준다.

(2) 노동정책 : 적극적 노동시장정책(Active Labor Market Policy, ALMP)

적극적 노동시장정책은 주로 장기 실직자의 고용능력과 기술을 향상시키기 위해 도입되어, 고용을 증진시키거나 실업을 완화, 혹은 실업기간을 단축시키는데 기여한다(Rosholm and Svarer, 2008; 지은정, 2011 재인용).

청년실업도 취약한 노동시장 정보 및 고용서비스(Employment Service)의 영향을 받는다. 노동시장이 제대로 작동하면 정보의 부족에서 오는 실업 및 미취업을 최소화할 수 있다. 그러나 고용지원서비스가 부족하면 정보격차를 해소하기 어렵고 시장기능을 통해 노동시장의 수급 불일치를 해소할 수 있는 메커니즘이 취약해져 청년실업을 증가시키게 된다(금재호, 2007; 정인수, 2005). 학교에서 직장으로의 이행과정이 원활하게 이루어지지 않는 그리스, 스페인, 이탈리아의 청년 실업률이 높은 것도 고용안정 인프라와 같은 ALMP가 발달하지 않았기 때문으로 본다(Müller and Gangl, 2003; 강유덕, 2009 재인용). 이에 유럽연합은 “Europe 2020” 전략 가운데 ALMP를 채택하여, 청년층 취업을 지원하고 있다(European Commission, 2011).

3) 노동공급측 요인 : 교육수준

청년층 고용에 영향을 미치는 노동공급측 요인은 많지만, 직접적으로 가장 많이 논의된 변인은 교육수준을 들 수 있다. 분석결과를 보면, 일반적으로 학력수준이 낮을수록 실업률이 높다. 청년 실업자의 60% 이상이 고졸 이하일 뿐 아니라, 고졸이하 실직자들은 직업훈련을 받지 않아서 열악한 일자리에 취업했다. 그만두었다를 반복한다(정인수, 2005). 실증분석에서도 미숙련자의 실업률이 숙련자의 실업률보다 높게 나타난다(Manacorda and Barbara, 1999). 저학력과 실업위험과의 관계는 지난 10년 동안 강하게 지속되며, 저학력 청년층의 실업위험이 가장 높게 나타난 Hammer(1993), OECD(1990), Petersen와 Mortimer(1994; Hammer, 1997 재인용) 연구들도 이를 지지한다. 우리나라도 고졸 청년층의 실업률이 가장 높다. 또한 고졸 청년층은 저숙련·저임금·비정규직을 중심으로 빈번하게 진입·퇴출함에 따라 실업률이 높고 고용률이 낮은 특징을 보인다. 반면, 대졸 고학력자들은 졸업 후 상대적으로 짧은 기간 내에 직장을 찾을 뿐 아니라, 지속적으로 근무할 확률이 높아서 학력별 고용격차가 심각하다(금재호, 2007). 그 결과, OECD 선진국들의 청년층 실업대책도 학교 중도탈락자, 고졸이하 및 장기실업자를 대상으로 하고 있다(정인수, 2005; OECD, 2006b). 인적자본을 높이면 경제성장 뿐 아니라, 취업률을 높일 수 있고, 나아가 저임금노동, 빈곤도 줄일 것으로 본다(OECD, 2006b). 유럽연합도 'Europe 2020' 전략가운데 교육수준이 낮은 청년층의 노동시장 진입을 지원하기 위해 직업 교육과 훈련을 강화하여 청년층 취업을 지원하고 있다(European Commission, 2011).

4. 연구방법

1) 연구자료 및 분석국가

연구 자료는 OECD Statistics, OECD의 STAN Industries Data, OECD Employment Policies and Data, OECD Employment database, OECD Social Expenditure Dataset, OECD Health Data이다(〈표 2〉 참고). 분석기간은 1990~2010년이고, 분석대상 국가는 호주, 오스트리아, 벨기에, 캐나다, 덴마크, 핀란드, 독일, 이탈리아, 네덜란드, 스페인, 영국, 미국, 스위스, 한국, 일본으로 OECD 15개국이다.

2) 분석방법 : 패널자료분석(Panel Data Analysis)

국가별 자료를 결합회귀분석(pooled Ordinary Least Square, OLS)이나 GLS(Generalized Least Square)로 분석하면, 같은 국가가 일정 기간 동안 관측된 것임에도 불구하고, 각각 독립적인 케이스로 간주하는 것이다. 따라서 결합회귀분석은 선형회귀분석(OLS)의 기본가정인 오차항의 동분산과 자기

상관을 충족하지 못한다. 이분산과 자기상관을 해결하기 위해, 함수를 변환하여 GLS로 분석하는 방법도 있고, 이분산과 자기상관을 고려한 오차(robust standard error)를 사용하는 방법이 있다. 그러나 이를 보정한다고 해도, 결합회귀분석이나 GLS는 패널개체(국가)마다 상수(α)와 회귀계수(β)가 같다고 가정한다(고정계수모형, constant coefficient model).

그러나 OLS의 가정과는 달리, 시간에 따라 변하지 않으며 관측되지는 않지만 청년층 고용률(y_{it})과 청년층 고용률을 설명하는 변인(x)에 영향을 미치는 요인이 있을 수 있다. 예를 들어 각국의 청년 노동에 대한 사회적 인식, 가치, 가족문화 등의 관측되지 않은 국가간 이질성이 청년실업에 영향을 미친다(Van den Berg and Van Ours, 1999). 이와 같은 개체효과(individual effect, μ_i) 혹은 개체 이질성(individual heterogeneity)이 있으면, 오차항은 ϵ_{it} 가 아니라, $\mu_i + \epsilon_{it}$ 이 된다. 이 경우 결합회귀분석이나 GLS로 분석한 결과는 불편추정치가 아니며 일치추정치도 아니다. 또한 설명변수와 상관관계가 발생하여 설명변수의 영향과 패널개체효과의 영향을 구분할 수 없다. 따라서 패널개체효과가 있으면, ‘변동계수모형(varying coefficient model)’인 패널분석이 더 적절하다⁵⁾. 패널분석은 패널개체효과를 통제할 뿐 아니라, 횡단면자료와 시계열자료를 결합하기 때문에 패널 개체 내(within)에서의 시간에 따른 변화뿐 아니라, 패널 개체 간(between)의 변동을 동시에 추정할 수 있다(Wooldridge, 2006).

이에 본 연구는 패널분석을 사용하였다. 패널분석모형 가운데 고정효과 모형(Fixed Effect Model)인지, 확률효과 모형(Random Effect Model)인지에 대한 선택은 추론의 목적과⁶⁾ μ_i 와 독립변수간의 내생성 여부에 따라 달라진다. 확률효과모형은 독립변수와 오차항간에 자기상관이 없을 때에만 일치 추정량을 얻을 수 있는 반면, 고정효과 모형은 독립변수와 오차항간에 상관관계가 있더라도, 관측되지 않은 이질성을 제거하기 때문이다(Wooldridge, 2006). 그래서 Hausman의 내생성 검증(endogeneity test, Hausman, 1978; Wooldridge, 2006 재인용)을 하였다. 또한, 거시자료의 특성상 조사되지 않은 시점의 자료(저임금 근로자, ALMP 등)는 일반적으로 많이 사용되는 단일대체(simple imputation)로 추정하였다(Maximum Likelihood 추정, Dempster et al., 1977; McLachlan and Krishnan, 1997; 지은정, 2011 재인용). 그리고 결측치 추정은 각 국가의 경제사회수준의 차이를 고려하여 국가별로 각각 시행하였다.

3) 변수

(1) 종속변수

종속변수는 청년층(남녀 모두)의 고용률로, 15~24세 인구 가운데 취업한 15~24세가 차지하는 비

-
- 5) 패널개체효과의 영향이 모든 시점과 국가에서 같다면, 결합회귀분석이나 GLS로 분석하면 된다.
 6) 추론(inference)의 목적에 따라서도 다르다. 패널개체가 모집단에서 무작위로 추출된 표본이라면, μ_i 은 확률분포를 따른다고 가정할 수 있으므로, 확률효과모형이 적합하다. 그러나 패널개체가 특정 모집단 그 자체라면, μ_i 는 확률분포를 따른다고 볼 수 없으므로 고정효과모형이 적절하다(Wooldridge, 2006).

을이다. 한국의 경우 의무복무제도로 인해 사회진출 연령이 높다는 점을 감안하여 청년층을 15~29세로 정의하지만, 유럽이나 OECD국가의 청년층은 15~24세를 의미한다(강유덕, 2009; 남재량, 2011; OECD, 2006b). 본 연구도 OECD 기준(2006b)을 따라 15~24세를 청년층으로 삼았다.

경제활동상태를 나타내는 지표는 실업률, 경제활동참가율, 고용률 등이 있다. 실업률은 경제 및 고용사정 악화를 보여주는 중요한 지표이지만, 국가마다 실업의 기준이 다르고 공식실업률과 체감실업률의 괴리가 크다(황수경, 2010). 이처럼 실업률이 고용사정을 정확하게 반영하지 못하기 때문에 보완적으로 사용되는 것이 고용률과 경제활동참가율이다(금재호, 2007). 그러나 경제활동참가율은 실업률을 포함하기 때문에, 노동을 과대평가할 수 있다(Jacobs et al., 1991; Jacobs and Rein, 1991; 지은정, 2010 재인용). 따라서 본 연구는 고용률을 종속변수로 삼았다. 고용률은 한 경제가 노동력을 제대로 활용하고 있는지, 일자리가 부족한지를 간접적으로 말해주어(금재호, 2007) 청년층의 고용상태를 분석하는데 적합한 것으로 판단된다. 자료는 OECD StatExtracts의 연령집단별 고용률 자료(employment rate by age group)이다. OECD StatExtracts은 1960~2010년의 기간 동안 OECD 36개국의 고용률, 경제활동참가율, 실업률에 대한 자료를 연령집단별·성별로 제공하여 노동시장참여를 분석하는데 적합하다.

(2) 독립변수 : 세대간 일자리 대체설

독립변수는 세대간 일자리대체설의 중심에 있는 중고령층의 고용률이다. 중고령층 고용률은 55~64세 가운데 취업한 55~64세의 비율로, 자료는 청년층처럼 OECD StatExtracts의 연령집단별 고용률 자료이다.

〈표 2〉 변수측정 및 자료출처

변 수		측 정	자료출처
종속변수	청년층 고용률	(15~24 취업자/15~24세)×100	OECD Stat
독립변수	세대간 일자리대체설	중고령층 고용률	(55~64 취업자/55~64세)×100
		경제성장률	실질 GDP성장률
통제변수	노동시장 특성	노동생산성	근로시간당 GDP
		서비스산업부가가치	(서비스산업의 부가가치/총 산업 부가가치)×100
		저임금 일자리	(중위소득의 2/3 이하인 근로자/전체 근로자) ¹⁾ ×100
		고용보호규제	고용보호규제지수
	노동시장 제도	ALMP	GDP대비 ALMP지출 비율
		노동공급측요인	교육수준

주: 1) 국가 또는 시기에 따라 농업업, 공무원 혹은 소규모 사업장 근로자나 소득이 없는 자영업자는 제외하고 조사되기도 하였음(www.oecd.org)

(3) 통제변수

통제변수는 중고령층 고용률 외에 청년층 고용에 영향을 미치는 노동시장특성과 노동시장제도, 노동공급측 요인을 투입하였다.

첫째, 노동시장특성은 경제성장률, 노동생산성, 서비스산업의 부가가치, 저임금 일자리 비율을 들 수 있다. 이 가운데 경제성장률은 실질 GDP성장률로 측정하였다. 자료는 34개국 1950~2011년의 GDP를 제공하는 OECD StatExtracts를 이용하였다. 노동생산성은 근로시간당 GDP이다. OECD StatExtracts는 OECD Employment Outlook, OECD Annual National Accounts, OECD Labour Force Statistics and national sources 자료로부터 총 근로 시간을 산출하여 34개국의 1970~2010년의 노동생산성(전체 경제, 산업별 등)을 제공한다(www.oecd.org). 서비스산업의 부가가치는 전체 산업의 부가가치에서 서비스산업의 부가가치 비율로, OECD STAN Industries Data 자료를 사용하였다. OECD STAN은 34개국의 1970~2010년 동안 산업별 부가가치와 고용비율, 노동비용 등을 제공한다. 저임금 일자리는 중위소득(median earnings)의 2/3이하일 경우를 말한다. 이때 소득기준은 대부분 총소득(gross earning)으로 측정하는데(노르웨이는 평균 월 소득, 주된 풀타임 일자리에서의 소득이나 사회보험 기여금 납입 소득으로 산출하는 국가도 있다). 이를 통해 중위소득의 2/3이하인 근로자의 비율을 구한다(www.oecd.org). 본 연구는 OECD Employment Policies and Data의 Distribution of gross earnings of full-time employees를 사용하였다. 이 자료는 28개 국가의 상용직 근로자의 총소득의 소득분포와(P9/P1, P5/P1, P9/P5) 평균(mean) 임금, 그리고 중위소득의 2/3 이하인 저임금 근로자 비율을 1970년부터 제공한다(일부 국가는 1990년 이후부터 자료 제공. 남자, 여자, 남녀 자료 제공). 본 연구도 OECD Employment Policies and Data의 국가별·연도별 저임금 일자리 비율을 사용하였다(남녀).

둘째, 노동시장제도는 고용보호규제와 ALMP를 투입하였다. OECD Employment Database는 OECD Indicators of Employment Protection(1985~2008년)으로 EPL 자료를 제공하여 이를 활용하였다. 적극적노동시장정책은 공공고용서비스, 노동시장 훈련 및 교육, 직업재활, 직업매치, 일자리 나누기(job sharing), 임시 공공근로, 보호 작업장, 직업창출, 고용보조금, 창업지원 등이 해당된다. 적극적 노동시장정책 지출은 실직자 한 명당 ALMP 지출의 전체 합이 GDP에서 차지하는 비율로 측정되며(OECD, 2006; 지은정, 2011 재인용), 자료는 OECD의 Social Expenditure Dataset 1985-2009이다.

셋째, 노동공급측 요인으로 교육수준을 투입하였다. 교육수준은 일국 내 고학력자 비율로, (전문)대학교 이상의 학력을 지닌 사람의 비율(tertiary education graduation rates)이다. 자료는 OECD Health Data(2008)의 1997~2007년 자료이다. 교육수준 외 청년고용에 영향을 미치는 노동공급측 요인은 자료의 한계로 인해 분석에 반영하지 못하였다. 이는 본 연구의 한계이다.

7) 캐나다, 스페인 등의 일부국가는 풀타임근로와 파트타임 근로소득의 합으로 구한다(www.oecd.org).

5. 분석결과

1) 분석대상 국가의 연령대별 고용률 및 추이

대부분의 OECD 국가에서 50세 이상 고령근로자의 노동시장 참여율은 1970년대 이후 감소하였고(OECD, 2006a: 2006b), 청년층의 높은 실업률과 낮은 고용률 역시 OECD 국가의 오랜 고민이다(OECD, 2006b). 본 연구에서도 15~24세 청년층 고용률(1990~2010년 평균)은 48.4%로 근로연령계층(77.8%)의 62.2%에 불과하다(〈표 3〉 참고).

〈표 3〉 OECD 15개국 연령대별 고용률(1990~2010년 평균)

국가	청년(15~24세)	근로연령계층(25~54세)	중고령(55~64세)
호주	60.86(2.39)	76.52(2.26)	47.70(7.07)
오스트리아	55.66(3.81)	82.50(1.51)	32.86(4.82)
벨기에	27.71(1.94)	76.18(2.65)	26.86(5.34)
캐나다	56.05(2.65)	78.93(2.45)	49.45(5.64)
덴마크	63.94(2.66)	83.71(1.68)	54.89(4.06)
핀란드	41.17(5.47)	80.61(3.23)	44.63(8.39)
독일	47.87(4.40)	78.26(1.84)	41.78(7.19)
이탈리아	26.58(2.35)	69.20(2.80)	30.77(2.73)
일본	42.50(1.98)	79.35(0.67)	63.92(1.26)
한국	30.02(3.90)	73.23(1.18)	60.46(1.97)
네덜란드	61.84(4.81)	79.13(4.52)	38.26(8.99)
스페인	34.82(5.12)	67.01(6.18)	38.55(4.40)
스위스	63.19(2.07)	85.03(1.08)	64.91(2.12)
영국	59.59(4.09)	79.29(1.74)	52.02(4.25)
미국	55.53(3.97)	79.33(1.59)	57.89(3.00)
평균	48.43(1.82)	77.77(1.99)	46.93(4.25)

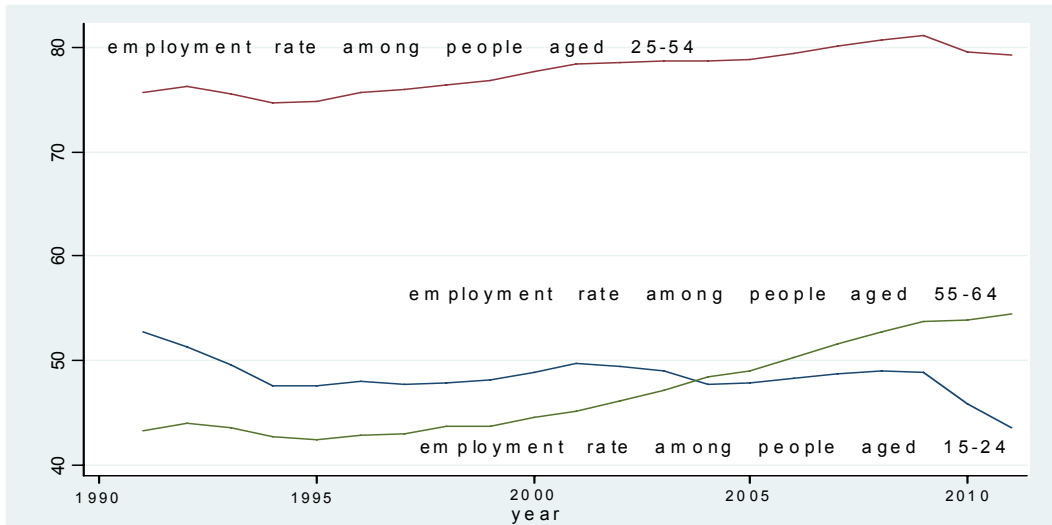
주) 괄호 안은 표준편차

OECD(2006b)의 연구에서 근로연령계층 고용률이 청년층 보다 2배 높은 것과 유사하다. 청년층이 근로연령계층보다 경제상황과 실업에 취약하고, 학업기간이 길어진 것도 영향을 미치긴 하겠지만, 이를 감안하더라도 청년층 고용률이 낮다. 더구나 청년층 고용은 2000년 이후 감소하고 특히, 2000년대 말 이후 다시 급락하여, 2010년에는 근로연령계층과 청년층 고용률 차이가 35.8%p에 이른다. 1990년 23.0%p의 차이보다 격차가 12%p 이상 더 커졌다. 청년고용 문제가 심각한 것을 알 수 있다. 55~64

세 중고령자 고용률(46.9%)과 청년층 고용률(46.9%)이 비슷하다. 중고령자와 청년 모두 2명 가운데 1명도 취업상태가 아니다. 고용위기는 청년층만의 문제 혹은 중고령자만의 문제가 아니라, 중고령자와 청년 모두의 문제임을 말해준다.

그러나 추세를 보면(〈그림 1〉 참고), 청년층과 중고령층의 상황이 다르다. 청년층과 중고령층 고용률 모두 1990년대 초반 감소하며 특히 청년층 고용률이 급락한다(52.7%→43.5%). 그러나 1990년대 중반 이후 중고령층 고용률은 증가하여 1994년 42.3%에서 2010년 54.4%로 12% 포인트 증가한다. 반면, 청년층 고용은 1990년 52.7%에서 2010년 43.5%로 9.2%p 낮아진다. 1994년 이후 대부분의 OECD 국가에서 모든 연령계층의 노동시장참여율이 개선되었음에도 불구하고, 청년층 고용은 1994년 이후에도 감소추세를 보이고 있다. 노동시장의 또 다른 취약계층인 55세 이상의 고용도 1994~2004년 사이 증가한 것과 상반된 결과이다(OECD, 2006b). 청년층 고용률은 시간이 지날수록 더 악화되는 반면, 중고령층 고용상황은 최근으로 올수록 개선되는 것을 볼 수 있다.

따라서 분석기간을 2000년대 초반 이후로 설정하여, 연령세대별 고용률 추이를 분석하면, 채정균 외(2002; 장홍근·전재식, 2004 재인용), 이찬영 외(2011) 등의 연구처럼 세대간일자리 대체설을 지지하는 것으로 보기 쉽다. 그러나 추세는 경향성을 나타낼 뿐, 중고령층과 청년층 고용의 관계나 인과성을 나타내지 않으므로, 세대간 일자리대체설의 증빙으로 보기에는 한계가 있다. 이에 다음 절에서 회귀분석을 통해 청년층 고용의 영향요인을 살펴보았다.



〈그림 1〉 OECD 15개국 연령대별 고용률(1990~2010년)

2) 패널분석의 기본가정 검정

첫째, 분석에 앞서 패널 개체효과가 있는지 검정하였다. 분석결과(〈표 4〉 참고), OECD 15개국의

패널개체의 이질성을 나타내는 오차항의 분산이 차지하는 비율이 95.7%이다. 독립변수에 의해 설명되지 않는 종속변수 변동의 대부분은 패널의 개체특성을 나타내는 오차항의 분산이 차지하는 것을 알 수 있다. 또한 모든 패널 개체에 대해 상수항이 같다는 영가설을 *F test*로 분석한 결과, 영가설을 기각한다(유의수준 5%). 국가에 따라 청년층 고용률의 상수항이 다른 것으로 볼 수 있다. 따라서 모든 패널개체의 상수항이 같다고 가정하고 분석하는 결합회귀분석이나 GLS보다는 개체 특성을 반영하여 패널분석을 하는 것이 더 적절하다고 판단된다.

<표 4> 패널개체효과, 내생성 및 이분산성 검증

구 분		분석결과	
패널개체효과	패널개체분산	$rho(\hat{\rho}) = \frac{\hat{\sigma}_{\mu}^2}{\hat{\sigma}_{\mu}^2 + \hat{\sigma}_{\epsilon}^2} = \frac{(15.324)^2}{(15.324)^2 + (3.230)^2} \approx .957$	
	<i>F test</i>	$H_0 : var(\mu_i) = 0 = \sigma_{\mu}^2 = 0$.000***
내생성검증	Hausman test	$cov(x_{it}, \mu_i) = 0$.000***
이분산성	Modified Wald test	$\sigma_i^2 = \sigma^2$ for all <i>i</i>	.000***

주) *** = p value < .001

둘째, 독립변수의 내생성 가정을 검증하였다. Hausman test 결과, 영가설을 기각한다(유의수준 95%, <표 4> 참고). 따라서 내생성이 의심되기 때문에, 확률효과모형보다, 고정효과모형이 더 적절한 것으로 보인다⁸⁾. 셋째, 오차항의 동분산 가정을 검증한 결과, 유의수준 5%에서 영가설을 기각하여, 모든 패널개체의 분산이 동일하다고 볼 수 없다. 이에 이분산성을 반영하여(robust standard error) 고정효과 모형으로 분석하였다.

3) 회귀분석(패널분석)결과

패널분석결과(<표 5> 참고⁹⁾), 중고령층의 고용률이 높을수록 청년층의 고용률도 높게 나타났다(신뢰수준 95%). 중고령층과 청년층 고용관계는 대체관계가 아님을 말해준다. 본 논문의 연구가설과 일치한다. 앞서 동태적 변화는([그림 1]) 최근으로 올수록 중고령자의 고용률이 높아지고, 청년층의 고용률이 낮아졌지만, 이는 추세일 뿐 변인간의 관계에 있어서는 중고령자의 고용이 청년층 고용에 부적인 영향을 미치지 않는 것으로 볼 수 있다. 중고령층이 조기은퇴 등으로 일자리에서 물러나더라도 그 자리를 청년층이 취업하여 청년층의 고용증대로 연결되지 않을 수 있음(안주엽, 2011)을 시사한다. 대부분의 국가에서 세대간 일자리 대체설에 기대어 실시한 조기퇴직정책이 청년층 취업의 해법이 아

8) 또한 국가는 표본에서 추출된 것이 아니라, 모집단 그 자체이므로 고정효과로 보는 것이 적절하다.
 9) 회귀분석에 앞서 변수간 상관관계를 살펴본 결과, 상관계수는 0.054~0.559로 나타났고 분산팽창지수(VIF)는 1.44~2.13로 나타나 다중공선성이 의심되지 않는다. 변수의 분포를 알 수 있는 왜도(skewness)의 절대값은 0.053~4.27, 첨도(kurtosis)는 0.026~1.142로 정규분포의 가정(왜도=0, 첨도=3)을 크게 벗어나지 않는다.

님을 말해준다. 고용은 특정 연령세대간에 대체관계가 아닌 것으로 볼 수 있다.

또한 고령자의 고용이 증가할 때, 청년층의 고용도 증가한다면 보완관계로 볼 수 있는데(Kalwij et al., 2010), 본 연구에서도 회귀계수가 유의한 정의 관계로 나타났다. 중고령층 고용률이 높을수록 청년층 고용이 높게 나타나 보완관계임을 보인 안주엽(2011), 손유미(2011) Gruber and Wise(2010), Kalwij et al.(2010), Bakem et al.(2010), Börsch-Supan and Reinhold(2010), Palme and Ingemar(2010) 등의 연구결과와 유사하다. 따라서 정부가 중고령층 고용촉진 정책을 실시하면, 청년층 실업문제를 악화시키는 것이 아니라, 완화하는데 기여할 것으로 보인다.

〈표 5〉 청년층 고용률에 영향을 미치는 요인(고정효과모형)

변 수		Coef.	R.S.E.	t	P>t	
독립변수	세대간일자리대체설	중고령층 고용률	.244	.049	5.00	.000***
통제변수	노동시장특성	경제성장률	.228	.116	1.97	.050*
		노동생산성	-.286	.133	-2.15	.032*
		서비스산업부가가치	-.546	.096	-5.68	.000***
		저임금 근로	.170	.153	1.11	.269
	노동시장제도	고용보호규제	.749	.615	1.22	.224
		ALMP	-.758	1.453	-0.52	.602
	노동공급	고학력	-.050	.055	-0.91	.363
상수		69.954	8.297	8.43	.000***	
sigma_u		15.324				
sigma_e		3.231				
rho		.957				
모델F(8,291)/Prob > F		12.90/ .000***				

주) ***= p value < .001, **= p value < .01, *= p value < .05, R.S.E.= Robust Standard Error

통제변수의 영향을 보면, 청년층은 경제성장률이 높을수록 고용률이 높아진다(신뢰수준 95%). 강유덕(2009), 안주엽(2011), European Commission(2011)의 연구처럼 청년층고용이 경기변동에 영향을 많이 받는 것으로 보인다. 따라서 경제성장을 통한 일자리창출을 통해 청년층 고용 문제를 해결하는 것이 대안이 될 것으로 보인다.

반면 노동생산성은 청년층 고용에 부적인 영향을 미친다(신뢰수준 95%). 노동생산성이 향상되면 기업입장에서는 근로자에게 같은 임금을 지급할 경우 전보다 더 많은 노동자를 채용하는 것이 더 큰 이익이 되어 고용이 증대된다(장원태, 1997). 그러나 노동절약적인 기술의 진보는 생산단위당 필요노동을 줄임으로써 고용을 대체할 수 있는데, 특히 저숙련 일자리에서 나타난다(유길상·안정화, 2009). 즉, 노동생산성이 향상되면 자원이 같더라도 숙련도가 높아져서 더 많은 것을 생산할 수 있기 때문에, 숙련도가 낮은 청년층 고용에 부적인 영향을 미치는 것으로 보인다. 서비스산업의 부가가치 역시 청년층 고용에 부적인 영향을 미친다(신뢰수준 99.9%). 제조업의 위축과 서비스업의 확대가 진행되었으나, 취업자 대부분을 흡수한 서비스업의 생산성이 지체되면서, 더 이상 국민 대부분을 보호할 수 있을

만큼의 일자리가 창출되지 못하기(윤희숙, 2012) 때문일 것이다. 더구나 서비스부문에서 고학력 취업자는 증가하였지만, 일자리 특성으로 보면 숙련에 대한 수요가 늘었다고 보기 어렵다(황수경, 2009). 그 결과, 청년층 일자리를 창출할만한 서비스산업의 부가가치가 발생하지 않아서, 청년층 고용에 유의한 영향을 미치지 못하는 것으로 보인다.

따라서 1990~2010년 동안 청년층 고용률이 낮은 이유는 중고령층이 일자리를 차지하고 있어서가 아니라, 노동생산성 및 서비스산업의 부가가치 향상이 청년층 고용에 부적인 영향을 미쳤기 때문인 것으로 보인다. 그러므로 노동생산성 향상이 청년층 고용률을 높이는데 기여할 수 있는 방안이 마련되어야 한다. 또한 앞으로 산업구조는 더욱더 서비스경제로 바뀔 것이기 때문에, 부가가치가 높은 서비스산업을 중심으로(생산자서비스업, 사회서비스업 등) 산업을 육성해야 청년층 고용문제를 완화할 수 있을 것으로 보인다.

한편, 저임금일자리에는 청년층 고용과 체계적인 영향을 미치지 않는다. 청년들은 고학력화로 인해 유보임금이 높아져 괜찮은 일자리를 선호하고(장홍근·전재식, 2004; 금재호, 2007; 김대일, 2011), 저임금 일자리의 낙인효과 때문에 꺼려하기(금재호, 2012) 때문인 것으로 보인다¹⁰). 그러나 부적인 영향을 미칠 것이라는 예측과는 달리, 정적인 영향을 미친다. 모든 OECD 국가에서 근로연령계층보다 청년층의 저임금근로 비율이 2배 가량 높은(OECD, 2006b) 것에서 보듯이, 청년층 가운데 일부는 높은 실업률을 고려하여 저임금 일자리에 취업하기도 하여(금재호, 2012), 정적인 관계로 나타난 것으로 보인다. 즉, 청년들은 취업하더라도 비자발적 파트타임 고용이나 단기계약 고용관계 혹은 저임금 노동에 종사하여 불이익을 받기 쉽지만(European Commission, 2011), 괜찮은 일자리를 찾는 경향이 더 강해서 유의한 영향을 미치지 않는 것으로 보인다. 대부분의 OECD 국가에서 근로빈곤층이 증가하여(OECD, 2006b), 저임금 일자리가 1990년대 중반 이후 크게 증가하였지만(Solow, 2008; Bosch et al., 2011 재인용; 황덕순, 2011; OECD, 2006b), 저임금근로자는 55세 이상의 비율이 높다(2009년 기준, 독일 사회경제패널, 2009; Bosch et al., 2011 재인용). 독일의 대표적 저임금 일자리인 미니잡(mini-job)도 45~49세, 50~54세가 가장 많은 반면, 청년 구성비는 낮은 것을 볼 때(이규용, 2011), 청년층 가운데 상당수는 저임금 일자리를 기피하는 것으로 보인다.

한편, 고용보호규제는 청년층 고용에 체계적인 영향을 미치지 않는다. 고용보호규제가 엄격할수록, 고용주의 채용결정에 부적인 영향을 미쳐서(OECD, 2006b), 지난 20여 년 동안(1990~2008년) OECD 대부분의 국가에서 EPL 조정이 이루어졌다(Boeri, 2011). 경제상황에 따라 해고를 용이하게 하는 등 엄격성을 완화하고(OECD, 2006b), 해고비용을 줄여 EPL을 축소했지만, 이런 개혁의 대부분은 정규직 즉, 무기계약직(open-ended contracts)에 대해서는 변동이 없거나 오히려 규율이 더 엄격해져서(Boeri, 2011) 청년층 고용을 높이지 못한 것으로 보인다. ALMP의 영향 역시 통계적으로 유의하지 않다. 또한 유럽은 청년층 고용률을 높이기 위해 ‘Europe 2020’의 전략 가운데 하나로 ALMP를 채택하였다. 그러나 많은 국가에서 청년층을 위한 적극적 노동시장정책은 거의 없기(European Commission, 2011) 때문에 적극적 노동시장정책이 청년층 고용률을 제고하지 못한 것으로 보인다. 더

10) 청년실업은 대부분 마찰적 실업(frictional unemployment)이고, 구조적 실업(structural unemployment)의 성격이 강한 중장년층 실업과 다른 것과(김대일, 2011) 유사하다.

구나 독일은 하르츠 개혁을 통해 노동시장개혁을 단행하여 악성 고실업 문제를 해결하였지만(박명준, 2011), 적극적 노동시장정책에 대한 투자는 삭감하였다. 특히 실업자뿐 아니라 실업의 위험이 높은 저숙련 근로자를 위한 지속적인 직업교육과 훈련에의 투자를 삭감하였다(Schmid, 2008). 원래 OECD의 Job Strategy도 수동적인(passive) 노동정책보다 적극적 노동시장정책을 강조하였지만, 1994년 이후 일인당 ALMP의 지출을 늘리기 보다는 주어진 예산 안에서 ALMP의 정책효과를 높이는 방향으로 우선순위를 바꾸었다. 그 결과 1990년대 GDP 대비 ALMP 지출이 감소하였기(OECD, 2006b) 때문에 청년층 고용에 유의한 영향을 미치지 않은 것으로 보인다. 교육수준도 유의한 영향을 미치지 않는다. 고학력화로 청년층의 학력수준이 높지만, 기업은 더 숙련된 경력직을 원해서 청년층 취업에 영향을 미치지 않는 것으로 보인다. 청년층의 노동시장참여는 Hammmer(1997)의 주장처럼 개인특성보다는 노동시장의 구조적인 요인이 더 중요한 영향요인으로 보인다.

6. 결론

최근 고용없는 성장이 목도되는 가운데, 높은 실업률과 낮은 고용률로 압축되는 청년층 고용문제가 상당히 심각하다. 그러나 고령자의 일자리 부족, 불안정한 노동지위도 우리 사회의 현안이다. 이를 해결하기 위해 중고령자의 일자리 창출, 정년 연장이 논의되고 있지만 청년층의 고실업과 맞물려 세대간 일자리 경합 혹은 세대간 일자리 전쟁으로 비화되었다. 그 결과 중고령층 고용정책도, 청년고용정책을 추진하는데도 걸림돌이 되고 있다(손유미, 2011; 안주엽, 2011 등). 그러나 연구가 충분히 축적되지 않은 상태에서 문제진단이 이뤄지고, 정책에 영향을 미치는 것은 바람직하지 않다.

외국도 실증분석 결과는 세대간 일자리대체설을 지지하지 않았는데, 세대간 일자리대체설이 보편적으로 받아들여져, 1970~1980년대 조기퇴직유인 정책을 실시하였다. 중고령층 노동을 감축해서 실업문제를 해결하려고 한 것이다. 그러나 청년실업문제도 해결하지 못한 채, 베이비 연금수급자(baby pensioner)를 대량 양산함으로써, 사회보장비가 급증하여 사회보장제도의 지속가능성마저 위협받게 되었다. 이는 다시 총 노동비용 상승 및 사회보장기여금 증가, 순임금 감소, 사회적 비용 증가, 낮은 고용률로 이어져, 악순환 고리를 양산하였다. 낮은 경제활동참가율은 아킬레스건(Achilles heel)일 뿐이며(Eichhorst and Hemerijck, 2008), 실업문제를 해결하는데도 비효과적이고 사회복지재정 부담만 가중시킬 뿐이다(Eichhorst and Hemerijck, 2008; Bakem et al., 2010; Börsch-Supan and Reinhold, 2010; Gruber et al., 2010). 이에 대부분의 OECD 국가는 더 이상 조기퇴직정책이 적절한 정책대안이 아님을 인정하고, 최근 정책의 우선순위를 바꾸었다(OECD, 2006b; Eichhorst and Hemerijck, 2008; Gruber et al., 2010; European Commission, 2011). 최근 EU도 'European 2020' 전략을 통해 고령근로자(55~64세)뿐 아니라, 청년층, 저숙련자, 이민자 등을 포함하여 고용률을 75%까지 높이려는 계획을 가지고 연령통합적 정책을 추진하고 있다(European Commission, 2011).

그런데 최근에는 우리나라가 과거 선진국처럼 세대간 일자리논쟁의 반열에 들어선 듯하다. 한번 시행된 정책은 다시 돌리기도 어려울 뿐 아니라, 문제 진단이 잘못되면 올바른 대책을 수립하기 어렵고

청년층 고용도 중고령층 고용위기도 해결하지 못하게 된다. 따라서 우리나라도 청년층 고용과 중고령층 고용 모두를 해결할 수 있는 정책을 수립하기 위해 세대간 일자리 대체설을 다양한 각도로 연구할 필요가 있다. 본 연구는 이와 같은 문제의식에 따라 한국을 포함한 OECD 15개국(1990~2010년)의 청년과 중고령자 고용이 대체관계인지 분석하여 정책마련을 위한 기초자료를 제공하고자 한다.

분석결과, 첫째, 중고령자와 청년층의 고용률은 각각 평균 46.9%, 48.4%에 불과하여 2명 가운데 1명도 고용상태가 아닌 것으로 나타났다. 고용위기는 특정 세대의 문제가 아니라, 청년층과 중고령층 모두의 문제임을 말해준다. 둘째, 변인간의 관계를 분석한 결과(패널분석), 중고령층 고용률이 높을수록 청년층 고용률이 높게 나타났다. 대체관계가 아님을 말해준다. 중고령자들이 조기퇴직으로 일자리에서 물러나도, 청년층 고용이 해결되지 않을 수 있음을 시사한다. 따라서 청년층 고용과 중고령층 고용을 상충관계로 접근하기 보다는 세대통합적 일자리를 창출하여 조기퇴직도 늦추고 청년실업도 해소할 수 있는 정책이 적합해 보인다(안주엽, 2011). 나아가 최근 우리나라는 세대간 일자리대체설이 주목받고 있지만, 어떤 국가도 조기퇴직 유인정책을 통해 청년층 고용을 증가시키지 못하고 정책을 선회한(Gruber et al., 2010; Bakem et al., 2010 등) 외국의 경험을 교훈으로 삼아야 한다. 외국에서 실시한 정책의 효과성이 낮은 줄 알면서도 같은 전철을 밟을 필요는 없기 때문이다.

또한 일반적 시각과는 달리 정년연장이 청년 구직난 등 실업을 완화하는데 기여할 수도 있다(김대일, 2010). 청년층과 정년연장 대상 간에 대체성이 매우 높은 경우라고 하여도 정년연장으로 인한 생애소득 증가는 전 연령층의 임금이 하향조정될 수 있는 여지를 발생시키기 때문에, 정년연장이 오히려 총 노동수요의 확대와 실업 완화에 기여할 수 있다(김대일, 2010). 본 연구에서도 중고령자의 고용이 증가할수록, 청년층 고용률도 높아지는 것으로 나타났다. 따라서 우리나라도 양자택일의 문제로 접근하기 보다는 연령통합적 노동복지정책을 추진하는 것이 바람직하다고 판단된다.

또한 청년층 고용률이 낮은 이유는 중고령층이 일자리를 차지하고 있어서가 아니라, 노동생산성 향상과 서비스산업의 부가가치가 청년층 고용으로 이어지지 못했기 때문으로 보인다. 따라서 노동생산성과 서비스산업의 부가가치 증가가 청년층 고용을 증가시킬 수 있는 정책이 필요하고, 경제성장을 통한 일자리창출로 청년층 고용문제를 접근하는 것이 더 바람직해 보인다. 한편, 저임금 일자리가 청년층 고용에 미치는 영향이 정적으로 나타난 것은 청년 실업난이 가중되면서, 눈높이를 낮춰 괜찮은 일자리에 대한 기대를 접고 저임금 일자리에 취업하는 청년들도 늘어난 것으로 보인다. 통상 취업난의 악화는 청년들이 취업한 일자리의 질을 악화시킬 우려가 높는데(금재호, 2012), 현실화되고 있는 것으로 보인다. 따라서 청년층 고용문제를 양적으로만 접근할 것이 아니라, 괜찮은 일자리 즉, 질적 수준의 향상도 도모하는 것이 적합해 보인다.

노동은 특정 연령계층만의 특권도, 혜택도 아니다. 시민이라면 누구나 근로연령기 내내 안정되고 괜찮은 일자리를 보장받아야 하고, 또 누릴 권리가 있다. 따라서 모든 사회구성원의 노동기회와 질을 높일 수 있는 정책이 추진되는 것이 바람직할 것이다.

참고문헌

- 강유덕, 2009, “유럽의 청년실업 문제와 시사점”, 『KIEP 지역경제포커스』, 대외경제정책연구원, 3(37): 1-14.
- 권혜자, 2010, 『연령세대별 일자리 변화와 고용정책과제』, 서울: 한국고용정보원.
- 김대일, 2004, “고령화와 노동시장의 변화”, 장지연 편, 『고령화시대의 노동시장과 고용정책Ⅱ』, 서울: 한국노동연구원, 7-34.
- _____, 2010, “근로자 저축유인과 정년연장의 경제적 효과”, 『노동경제논집』, 33(3): 1-23.
- _____, 2011, “청년 고용대책: 정년연장과 관련된 논의를 중심으로”, 유경준 편, 『성장과 고용의 선순환 구축을 위한 패러다임 전환(Ⅰ)-고용창출을 위한 주요 정책과제』, 서울: 한국개발연구원, 387-424.
- 김준영, 2011, “고연령층 고용변동이 청년층 고용에 미치는 효과: 사업체패널 자료를 이용한 분석”, 『노동경제논집』, 34(1): 71-101.
- 금재호, 2007, “청년실업의 현황과 원인 및 대책”, 『사회과학논총』, 숭실대학교 사회과학연구원, 9:27-54.
- _____, 2012, “청년취업난의 악화(Ⅱ): 일자리 질은 개선되었는가?”, 『월간 노동리뷰』, 한국노동연구원, 8월호: 39-57.
- 남재량, 2011, “체감 청년 실업률, 몇 %나 될까?”, 『월간 노동리뷰』, 한국노동연구원, 73: 46-58.
- 박명준, 2011, “독일 노동시장의 취약화 추세와 최근의 개혁 논의들”, 『국제노동브리프』, 한국노동연구원, 10월호: 63-70.
- 반가운, 2011, “한국경제의 노동생산성과 성장 및 고용-OECD 국가와의 국제비교”, 『생산성논집』, 25(4): 51-73.
- 손유미, 2011, “베이비붐 세대의 일자리 창출 방안”, 『동향지』, 한국직업능력개발원, 14(1): 126-145.
- 손혜경, 2009, “스웨덴 청년실업 원인에 대한 토론과 대책”, 『국제노동브리프』, 한국노동연구원, 7(8): 68-75.
- 신영수, 2009, “청년층 신규노동력과 경력노동력간의 대체가능성 분석-정부의 청년층 고용촉진정책의 예상효과분석”, 『서울여자대학교 사회과학논총』, 17: 143-153.
- 안주엽, 2011, 『세대간 고용대체 가능성 연구』, 서울: 한국노동연구원.
- 유길상·안정화, 2009, 『1990년대 이후 OECD와 EU의 노동시장정책 변화』, 서울: 한국노총 중앙연구원.
- 윤희숙, 2012, “1990년대 이후 한국경제 구조변화가 빈곤구조에 미친 영향과 정책적 함의”, 『KDI Focus』, 한국개발연구원, 14.
- 이규용, 2011, “유럽의 최신 임금변동 현황 및 전망”, 『국제노동브리프』, 한국노동연구원, 9월호: 53-65.
- 이시욱·유경준, 2011, “경제의 서비스화와 고용창출전략”, 유경준 편, 『성장과 고용의 선순환 구축을 위한 패러다임 전환(Ⅰ)-고용창출을 위한 주요 정책과제』, 서울: 한국노동연구원, 309-344.
- 이찬영·태원유·김정근·손민중, 2011, “고령화에 따른 노동시장 '3S' 현상 진단-노동력 부족, 생산성 저하, 세대간 일자리 경합-”, 서울: 삼성경제연구소.
- 이철선, 2010, “베이비붐 세대 고용대책과 향후 이슈”, 『세대간 일자리 공유를 위한 진단과 해법』, 토론회, 경제사회발전노사정위원회.
- 장원태, 1997, “노동생산성 향상이 거시경제변수에 미치는 효과”, 『월간회계』, 5(1): 78-88.
- 장홍근·전재식, 2004, “청년실업의 현안과 정책과제”, 『직업과 인력개발』, 한국직업능력개발원, 7(1):

- 106-113.
- 전병유·장지연·홍민기·윤자영·조준모·신동균·이형오, 2008, 『고령자 고용정책의 고용효과분석』, 서울: 한국노동연구원.
- 정인수, 2005, “선진국 사례를 통해 살펴본 고졸 이하 청년층 고용정책”, 『국제노동브리프』, 한국노동연구원, 3(2): 69-73.
- 지은정, 2011, “OECD 15개국 중고령 남성의 취업률 결정요인”, 『한국사회복지학』, 63(2): 233-260.
- _____, 2012, 『OECD 20개국 청년고용과 중고령자 고용의 대체관계』, 서울: 한국노인인력개발원.
- 최창곤, 2010, “노동시장구조와 고용탄력성: 경제성장과 고용”, 『응용경제』, 12(3): 83-105.
- 한경혜, 2010, “베이비붐 세대의 일과 자원봉사를 통한 사회참여 활성화 방안”, 『은퇴 베이비붐 세대의 사회참여 활성화를 위한 한·일 대응방안』, 2010 헬스케어심포지엄/노인사회참여활성화 포럼, 교보생명교육문화재단·한국노인인력개발원.
- 황덕순, 2011, “경제위기와 저임금 고용”, 『국제노동브리프』, 한국노동연구원, 9월호: 1-36.
- 황수경, 2009, “서비스산업의 고용창출 능력과 고용전략 방향”, 『고용구조 선진화를 위한 서비스산업의 일자리 창출 역량제고 방안』, 한국노동연구원, 5-42.
- _____, 2010, “실업을 측정의 문제점과 보완적 실업지표 연구”, 『노동경제논집』, 33(2): 89-127.
- 황홍규, 1999, “청년실업에 대한 새로운 시각과 대책- 인적자원개발·활용을 중심으로”, 『직업과 인력개발』, 6-11.
- Baccaro, Lucio and Diego Rei, 2007, “Institutional determinants of unemployment in OECD countries: does the deregulatory view hold water?”, *International Organization*, 61(3): 527-567.
- Bassanini, Andrea and Romain Duval, 2006, “Employment patterns in OECD countries: reassessing the role of policies and institutions”, Social, Employment and Migration Working Papers No. 35.
- Bakem, Melika Ben, Didier Blanchet, Antoine Bozio and Muriel Roger, 2010, “Labor force participation by the elderly and employment of the young: the case of France”, 119-146, in *Social Security Programs and Retirement around the World: The Relationship to Youth Employment*, edited by Jonahan Gruber and David A. Wise, Chicago and London: The University of Chicago Press.
- Berger, Tino and Freddy Heylen, 2011, “Differences in hours worked in the OECD: institutions or fiscal policies?”, *Journal of Money, Credit and Banking*, 43(7): 1333-1369.
- Börsch-Supan, Axel and Reinhold Schnabel, 2010, “Early retirement and employment of the young in Germany”, 147-166, in *Social Security Programs and Retirement around the World: The Relationship to Youth Employment*, edited by Jonahan Gruber and David A. Wise, Chicago and London: The University of Chicago Press.
- Boeri, Tito, 2011, “청년실업과 이중구조 완화를 위한 제언”, 『국제노동브리프』, 한국노동연구원, 12월호: 4-15.
- Bosch, Gerhard, Claudia Weinkopf and Thorsten Kalina, 2011, “독일의 저임금 고용과 최저임금에 관한 논의”, 『국제노동브리프』, 한국노동연구원, 9월호: 16-37.
- Eichhorst, Werner and Anton Hemerijck, 2008, “Welfare and employment: a european dilemma?”. IZA Discussion Paper Series No. 3870.
- European Commission, 2011, “European employment observatory review: youth employment measures 2010”, European Commission.
- Gruber, Jonahan, Kevin Milligan and David A. Wise, 2010, “Introduction and summary”, 1-46, in

- Social Security Programs and Retirement around the World: The Relationship to Youth Employment*, edited by Jonahan Gruber and David A. Wise, Chicago and London: The University of Chicago Press.
- Hammer, Torild. 1Konle-Seidl, 1997, "History dependence in youth unemployment", *European Sociological Review*, 13(1): 17-33.
- Hemerijck, Anton and Werner Dichhorst, 2010, "Whatever happened to the Bismarchian welfare state? from labor shedding to employment-friendly reforms", 301-332, in *A Long Goodbye to Bismark: The Politics of Welfare Reforms in Continental Europe*, edited by Bruno Palier, Amsterdam: Amsterdam University Press.
- Hebbink, G. E, 1993, "Production factor substitution and employment by age group", *Economic Modelling*, July: 217-224.
- Kalwij, Adriaan, Arie Kapteyn and Klaas De Vos, 2010, "Retirement of older workers and employment of the young", *De Economist*, 158: 341-359.
- Manacorda, Macro and Barbara Petrongolo, 1999, "Skill mismatch and unemployment in OECD countries", *Economica*, 66(262): 181-207.
- OECD, 2006a, *Live Longer, Work Longer: Ageing and Employment Policies*, OECD, Paris.
- _____, 2006b, *OECD Employment Outlook: Boosting Jobs and Incomes*, OECD, Paris.
- Oshio, Takashi, Satoshi Shimizutani and Akiko Sato Oishi, 2010, "Does social security induce withdrawal of the old from the labor force and create jobs for the young", 217-241, in *Social Security Programs and Retirement around the World: The Relationship to Youth Employment*, edited by Jonahan Gruber and David A. Wise, Chicago and London: The University of Chicago Press.
- Palme, Mårten and Ingemar Svensson, 2010, "Incentives to retire, the employment of the old, and the employment of the young in Sweden", 295-318, in *Social Security Programs and Retirement around the World: The Relationship to Youth Employment*, edited by Jonahan Gruber and David A. Wise, Chicago and London: The University of Chicago Press.
- Schmid, Günther, 2008, "독일 고용정책의 주요 개혁과 성과", 기획특집 - 고용과 성장 2, 한국노동연구원.
- Siebert, Horst, 1997, "Labor Market Rigidities: At the Root of Unemployment in Europe", *The Journal of Economic Perspectives*, 11(3): 37-54.
- Van den Berg, Gerard J. and Jan C. Van Ours, 1999, "Duration Dependence and Heterogeneity in French Youth Unemployment Durations" , *Journal of Population Economics*, 12(2): 273-285.
- Wooldridge, Jeffrey M, 2006, *Introductory Econometrics: A Modern Approach*. Third Edition, USA: Thomson South-Western.
- <http://www.oecd.org>
OECD Health Data

The Substitution Relations between the Employment for the Youth and the Old in 15 OECD Countries.

Ji, Eun Jeong

(Korean Labor Force Development Institute for the Aged)

Recently, the youth employment crisis which is characterized by high unemployment and low employment rate has been considerably serious, while jobless growth has been observed. However, job shortage and unstable labor status of the old are also main issues. To solve this problem, the job creation and deferred retirement for the old has been proceeded. Consequently, it has caused to the intergenerational war on job due to equity of job creation for the youth. However, it is not desirable that the problem would be diagnosed and the policy would be set up although little attention has so far been paid to test empirically this kind of substitution relation. Thus, this research has been analyzed whether the employment relation between the youth and the old is substitution or not. The analysis method is panel data analysis in 15 OECD countries including Korea(1990~2000). Major findings are as follows. First, only half of the youth and the old works. It provides the evidence that the employment crisis is not a problem of special generation but all of them. Second, employment relation between generations followed by panel analysis is not substitution relation. This findings can be interpreted as evidence that it is unlikely to solve the youth employment matter even though the government encourages the early retirement.

keywords: generation, war on job, lump of labor fallacy, substitution relation, complement relation, panel data analysis

[논문 접수일 : 12. 08. 31, 심사일 : 12. 09. 10, 게재 확정일 : 12. 10. 20]