creative commons

COMMONS DEED

저작자표시-비영리-변경금지 2.0 대한민국

이용자는 아래의 조건을 따르는 경우에 한하여 자유롭게

- 이 저작물을 복제, 배포, 전송, 전시, 공연 및 방송할 수 있습니다.

다음과 같은 조건을 따라야 합니다:

저작자표시. 귀하는 원저작자를 표시하여야 합니다.

비영리. 귀하는 이 저작물을 영리 목적으로 이용할 수 없습니다.

변경금지. 귀하는 이 저작물을 개작, 변형 또는 가공할 수 없습니다.

- 귀하는, 이 저작물의 재이용이나 배포의 경우, 이 저작물에 적용된 이용허락조건을 명확하게 나타내어야 합니다.
- 저작권자로부터 별도의 허가를 받으면 이러한 조건들은 적용되지 않습니다.

저작권법에 따른 이용자의 권리는 위의 내용에 의하여 영향을 받지 않습니다.

이것은 이용허락규약(Legal Code)을 이해하기 쉽게 요약한 것입니다.

Disclaimer

dCollection

경제학 석사 학위논문

청년 구직기간 연장 요인 분석

2020 년 7 월

서울대학교 대학원

경제학부

양태곤

초 록

청년층의 구직 기간은 일반적으로 다른 연령 계층의 구직자에 비해서 길게 나타난다. 이것은 구직 결정이 입사 시 임금에만 의존하는 것이 아니라, 직업의 안정성, 노동 시장에서의 이동성, 임금 상승률 등 평생 소득에 영향을 줄 수 있는 다양한 요소를 고려하여 이루어지기 때문이다. 하지만 이러한 점을 고려하더라도 한국의 청년 실업률, 대학졸업자의 졸업유예비율 등 청년의 구직 기간과 관련된 지표들은 전반적으로 지나친 수준까지 악화되고 있다. 본 논문에서는 한국 노동시장 데이터를 분석한 결과 한국 노동 시장에서 상향 이동이 제한적이라는 사실이 이러한 현상의 원인일 수 있다는 것을 발견하였다. 상향 이동의 제약이 존재하는 경우에는 한 기업에 취업하여 직업 사다리를 올라가며 임금을 올리는 것이 유효한 전략이 아니기 때문에 첫 직장 선택이 상대적으로 중요해진다. 국가 간 비교를 하더라도, 분석 결과 한국의 노동 상향 이동성은 2008년 이후 악화되었으며 미국과 비교할 때도 노동의 상향 이동이 적게 나타난다. 뿐만 아니라, 낮은 초임과 임금 상승률 등 중소기업과 대기업의 근로 조건 차이로 인해 각 기업에서 첫 직장을 시작했을 때 기대되는 생애 소득의 격차가 확대된다. 결과적으로, 구직 기간을 연장하고 더 나은 직장을 탐색하는 것이 생애소득 극대화라는 관점에서 합리적인 선택이 될 수 있다.

주요어 : 직업 이동성, 실업, 직업 탐색
학　번 : 2018-28530

목 차

제 1 장 서 론 1

제 2 장 문헌 분석 3

제 3 장 데 이 터 5

제 4 장 한국 노동시장 이동성 분석 10
제 1 절 한국의 노동 이동성 10
제 2 절 미국의 노동 이동성 13
제 3 절 상향 이동성 제약의 원인과 평생 소득 효과 16

제 5 장 결 론 29

참고문헌 32

Abstract 33

표 목차

[표 1] 구직 1년 후 취업 기업의 추이 행렬 11

[표 2] 구직 5년 후 취업 기업의 추이 행렬 12

[표 3] Haltiwanger et al.(2018) 임금 수준에 따른 노동 이동성 13

[표 4] Haltiwanger et al.(2018) 한국 데이터 재현 15

[표 5] 2008 기준 평균 근속년수 변화 17

[표 6] 자발적, 비자발적 실업자 비중 변화 18

[표 7] 임금 상승률에 대한 회귀 분석 결과 24

[표 8] 상황별 중소기업, 대기업 소득격차 28

그림 목차

[그림 1]임금 동결한 기업 비중 20

제 1 장 서 론

입직 시기 청년층의 구직은 임금의 성장 가능성, 직업 안정성 및 이동성 등 평생 소득에 영향을 줄 수 있는 다양한 요소를 고려하여 결정된다. 따라서 구직자의 나이가 어릴 경우, 구직 기간이 은퇴가 가까운 근로자에 비하여 길어지는 것은 자연스러운 현상이다. 하지만 한국의 경우 청년층의 구직 기간이 길어지는 현상이 지속되면서 사회 문제의 하나로 지적되고 있다. 이러한 우려는 경험에 의한 학습(learning by doing)이 존재하는 경우(Chang et al.(2002)), 생산가능인구의 노동시장참여율이 지나치게 낮아져 생산성이 감소하는 경우 등 다양한 가지 경우에 타당한 우려가 될 수 있다. 따라서 구직 기간 연장 현상의 원인을 진단함으로써 구직 기간 연장이 실제로 노동 시장에서 문제적인 현상인지, 문제적인 현상이라면 해결책이 무엇인지에 대한 연구가 이루어져야 한다. 이 논문에서는 구직 기간, 특히 청년층의 구직 기간이 길어지는 현상의 원인을 노동 시장에서 상향 이동성과 그에 따른 평생 소득 효과를 중심으로 분석한다.

노동 시장에서 상향 이동성은 구직 기간에 영향을 미치는 요소가 될 수 있는 이유는 다음과 같다. 상향 이동이 활발하면 구직자 입장에서는 구직 기간을 줄이고 빨리 취업을 한 후에 더 나은 직장으로 이직을 노리는 것이 합리적일 수 있다. 상향 이동이 충분히 활발한 경우, 구직 기간 동안 일을 하지 않음으로써 포기하는 소득이 취업을 했을 때 더 나은 직장으로 이직할 확률이 낮아지면서 생기는 기대 비용보다 크기 때문이다. 반대로 상향 이동성의 제약이 크면 클수록 구직자는 입직 시기를 미루더라도 좋은 첫 직장을 잡는 것이 중요하다. 이 경우 이직을 통한 임금 상승이 제한되면서 첫 직장에서 낮은 연봉을 받는 것이 평생 소득에도 부정적 영향을 미칠 수 있기 때문이다. 따라서 구직자는 유보

임금 등을 올리고 만족스러운 직업을 찾을 때까지 대기하는 것이 합리적이다. 이 논문에서는 이러한 상향 이동성 제약이 한국에서 청년층의 구직 기간이 길어진 원인 중 하나임을 보이기 위해 한국노동패널(Korean Labor and Income Panel Survey), 청년 패널 데이터 등을 이용하여 한국 노동 시장에서 상향 이동성이 악화되었음을 보이고 미국의 결과와 비교해 봄으로써 분석 결과를 지지한다.

데이터에서 상향 이동이 활발하게 나타나지 않는 이유를 크게 두 가지로 생각해 볼 수 있다. 하나는 중소기업 근로자가 자발적으로 중소기업에서 근속하는 경우이다. 2008년 이전에 비하여 2008년 이후에 중소기업 근로자의 근속년수가 크게 증가하지 않은 점, 일본에 비하여 한국에서 중소기업의 근로 조건이 나쁜 것이 높은 청년실업률의 원인이라는 연구 결과(박상준, 김남주, 장근호(2018))를 고려할 때 첫 번째 이유는 설득력이 크지 않다. 두 번째로는 근로자들이 경기상황이 나쁘다고 판단하고 구직 가능성을 높지 않다고 생각하는 경우이다. 이 경우 노동 수요의 감소가 함께 관측될 것이다. 사업체 패널을 자료에서 인원 감축 예정인 기업, 혹은 임금 동결 등의 합의가 있었던 기업의 비중이 증가 추세인 사실이나, 기존의 고용 없는 회복(jobless recovery)에 대한 문헌(Jaimovich and Siu(2020); 김남주(2015))으로 미루어 볼 때 2008년 이후 노동 수요가 감소했다고 판단할 수 있다.

노동의 상향 이동성이 제약되는 것과 더불어서 한국에서는 중소기업에 비하여 대기업이 초임, 임금 상승률 모두 더 높은 것으로 조사되었다. 이것을 통하여 중소기업과 대기업에서 각각 첫 직업을 가질 경우 발생하는 생애 소득의 차이를 계산해보면, 구직 기간이 길어지더라도 더 나은 직장을 가지려는 구직 경향은 합리적이라고 볼 수 있다. 본 논문의 구성은 다음과 같다. 2절에서는 청년의 노동

시장에서의 행위에 대해 다룬 문헌들을 소개한다. 3절에서는 데이터를 소개하고 4절의 전반부에서는 그 결과를 바탕으로 노동의 상향 이동성 부족이 한국에서 구직 기간이 길어진 원인이 될 수 있음을 보인다. 4절의 후반부에서는 노동의 상향 이동성 제약이 나타나는 원인과 그로 인한 평생 소득 효과를 자세히 분석한다. 마지막으로 5절에서 요약 및 결론으로 마무리한다.

제 2 장 문헌 분석

한국에서 청년 실업 문제는 2000년대 초반부터 사회 문제로 제기되어 다양한 측면에서 논의되어 왔다. 일부 기존 연구들은 본 논문과 유사하게 구직 기간에 초점을 맞추기도 한다. 다른 한편으로는 지나치게 높은 청년 실업률의 원인에 대하여 분석하거나 청년층이 중소기업을 회피하는 원인에 대하여 분석한다.

청년의 구직 기간이 길어지는 원인에 대하여 분석한 논문은 한요셉(2017), Woo, Jun(2016), 김지경, 이상호(2016) 등이 있다. 한요셉(2017)은 청년의 구직 기간이 길어지는 원인이 첫 직장이 소득에 미치는 영향이 오랫동안 지속되기 때문이라고 분석하였다. Woo, Jun(2016)는 간단한 직업 탐색 모형에서 도출한 구조방정식을 이용하여 낮은 직업 도착 확률이 청년의 구직 기간을 연장하는 가장 중요한 요인이라고 주장하였다. 김지경, 이상호(2016)은 졸업 유예의 결정 요인을 개인적 특성, 재학 학교 특성으로 나누어 졸업 유예 결정에 어떤 변수가 영향을 미치는지 살펴보았다. 본 논문은 언급된 논문들과 마찬가지로 청년의 구직 기간이 길어지는 원인을 분석하는 데 초점을 맞추고 있다. 하지만 구직 기간이 길어지는 원인을 취업 이전이 아닌

이후 사건에 초점을 맞춘다는 점에서 Woo, Jun(2016), 김지경, 이상호(2016)와 다르다. 또한 한요셉(2017) 논문에서 첫 직장이 소득에 장기적으로 영향을 미치는 요인이 상향 이동성이 제약되어있기 때문이라는 점을 밝혔다는 점에서 한 걸음 나아갔다고 볼 수 있다.

구직자의 구직 기간이 길어지면 노동 시장에서 미취업 상태에서 취업 상태로 이행할 확률이 감소하는 결과로 이어지기 쉽다. 따라서 실업률이 증가한다. 실제로 한국에서도 청년 실업률이 높은 수준에서 꾸준히 유지 또는 증가되어 왔다. 이러한 측면에서 청년 실업률에 대한 연구와 청년 구직기간에 대한 연구는 서로 연장 선상에 있다. 청년 실업률에 대하여 분석한 논문은 1998년 이후 계속 이어졌는데, 그 중 박상준, 김남주, 장근호(2018)의 논문은 우리나라와 다른 조건이 비교적 유사한 일본과의 비교를 통하여 한국에서 청년 실업률이 높은 이유가 대기업과 중소기업의 근로 조건 차이라는 것을 보였다.

한편, 더 나은 기업으로 이직할 기회가 제한적이라는 사실 때문에 구직 기간이 길어진다는 것은, 청년들이 상대적으로 선호되지 않는 직장에 취업을 기피한다는 뜻이기도 하다. 실제로, 많은 중소기업들이 구인난을 호소한다는 점에서, 구직 기간 연장 현상이나 높은 청년 실업률 문제는 중소기업 기피 현상과도 밀접한 관련이 있다. 위에서 언급한 박상준, 김남주, 장근호(2018)의 한국에서 중소기업과 대기업의 근로 환경 차이가 일본에 비해 더 심하다는 분석 결과는 이러한 관점에도 부합한다. 채창균(2006)역시 청년층의 중소기업 기피 현상이 대기업과의 근무환경 차이 및 이동성의 제약 때문이라고 주장하였다. 이것은 청년의 구직 기간이 길어지는 현상이 중소기업에서 대기업으로의 상향 이동성 제약에 기인한다는 이 논문의 결과와 유사하다. 반면, 채창균의 분석 결과 중소기업에서 대기업으로 상향이동이 그렇게

제약적이지 않았다는 점은, 시간이 지나면서 한국 노동 시장의 상향 이동성이 악화되었을 가능성을 시사하기도 한다. 이런 사실을 고려하여 한국에서 이동성 제약의 변화를 분석할 때 2008년을 기준으로 전후의 노동 이동성을 비교해보기도 하였다.

채창균(2006)의 차별점 중 하나는 4년제 대학 졸업자를 대상으로 분석하였다는 것이다. 샘플을 4년제 대학 졸업자로 제한하는 것은 고등학교 졸업자, 초대졸 등 집단 사이에 존재할 수도 있는 이질성을 제거해주는 효과가 있다. 근로자 간 이질성을 제거해주는 것은 노동 상향 제약이 구직 기간 연장에 미친다는 가설에 대하여 분석할 때, 구직 기간을 연장할 경우 대기업 등 선호 직장에 취업할 확률이 올라간다는 가정이 필요하다는 점에서 유의미한 시도가 될 수 있다. 위에서 언급한 논문 중 Woo, Jun(2018)역시 노동자 간 이질성을 구조방정식에 반영하였다. 본 논문에서는 개인 간 이질성을 통제하기 위하여 고정효과와 확률효과 모형을 모두 사용하였다.

제 3 장 데이터

특정한 기준으로 기업을 분류하고, 기업 분류에 따른 노동자의 이동성 차이를 분석하기 위해서는 고용주-피고용인이 매치된 데이터(matched employer-employee data)가 있는 것이 이상적이다. 하지만 한국에서는 아직 고용주-피고용인 결합 데이터가 존재하지 않는다. 이를 극복하기 위해서 한국노동패널(Korean Labor and Income Panel Survey) 20차 자료를 이용하여 대안적인 데이터를 구축하였다. 한국노동패널 자료는 1년에 한 번 발간되는 패널데이터이다. 개인, 가구 정보부터 개인의 직업 이력까지 폭 넓은 정보를 제공하기 때문에 가구

특성, 개인 특성, 일자리 특성 등에 존재하는 이질성을 풍부하게 반영할 수 있다는 장점이 있다. 또한 직업력 자료에 포함되어 있는 기업에 관한 정보를 바탕으로 완전하지는 않지만 기업을 특성에 따라 분류한 수준에서 고용주-피고용인이 매치된 데이터를 구성하는 것이 가능하다. 직업력 자료를 이용하면 해당 직업이 몇 번째로 가진 직업인지, 몇 년 동안 해당 직업을 가지고 있었는지를 알 수 있다. 이를 통해 한 유형의 기업에서 다른 유형의 기업으로 이동하는 추이 행렬을 구성할 수 있다. 직업력 자료의 단점은 조사 년도에 직업을 가진 경우에만 표본에 포함될 수 있다는 것이다. 이로 인해 미취업 상태로 한 해를 보낸 표본, 나이가 어려 취업을 하지 않은 표본 등 일부 표본이 제외된다는 약점이 존재한다. 따라서 직업력 자료와 개인 자료를 병합하여 사용함으로써 미취업 상태로 한 해를 보낼 경우 직업력 자료에는 포함되지 않는 한계를 극복하려고 하였다. 또한 교육, 성별 등 임금에 영향을 미칠 수 있지만 직업력 자료에는 포함되지 않는 개인 특성 변수들을 추가적으로 사용하였다.

병합한 직업력 데이터를 분석에 이용하기 위하여 다음과 같이 변수를 추가로 정의하였다. 우선 기업을 중소기업과 대기업, 두 유형으로 나누어 정의하였다. 중소기업은 기업체 종사자 수가 300인 미만인 기업, 대기업은 300인 이상인 기업이다. 이를 바탕으로 직업 이력(history)에 대한 응답을 이용하여 중소기업과 대기업에서의 평균적인 근속년수를 정의하고 한 직장에서 다른 직장으로 이동하는 추이 행렬을 구성하였다. 추이 행렬을 추정한 방식은 뒤에서 자세히 설명하기로 한다. 한편 위에서 언급했듯이, 직업력 자료의 한계를 극복하기 위하여 개인용 설문 자료를 직업력 자료에 추가하여 사용하였다. 개인용 설문에는 교육 상태, 성별, 나이 등이 포함된다.

표본의 교육상태를 나타내는 변수를 사용하는 과저에서 표본의 교육상태를 고졸 이하, 고졸, 초대졸, 4년제 대학 졸업 이상으로 구분하였다. 위에서 언급한 바와 같이 임금 상승률 등을 계산하기 위해 근속년수 변수를 정의하였다.

이상에서 정의한 변수를 바탕으로 본문의 분석을 수행하기 위해서는 근속년수, 직업 시장에서의 경력, 직업 이동에 대한 추이 행렬 등을 추정해야 한다. 자료를 통해 이러한 작업을 수행하기 위하여 표본이 처음 직장에서 일하기 시작한 해를 확인하였다. 우선 처음 현재 직장에서 일하기 시작한 해를 물어본 질문에 대한 응답이 존재하는 경우 응답 연도를 일하기 시작한 첫 해로 정의하였다. 해당 질문에 대답하지 않은 경우 지난 조사와 현재 조사 당시의 직업 상태에 대한 질문에 대하여 지난 해에는 갖고 있지 않았으나 해당 조사 시에는 갖고 있었다고 답한 경우를 처음 직장에서 일하기 시작한 해로 정의하였다. 직장에서 처음 일하기 시작한 시기를 추정할 수 있으면 이를 이용하여 근속년수와 추이 행렬을 계산할 수 있다. 근속년수를 측정하는 과정에서 시간의 흐름에 따른 효과를 제거하기 위하여 각 해에 퇴사한 표본을 대상으로 근속년수를 측정하였다. 다시 말해서, 근속년수는 계속 직업을 유지하는 경우를 제외하고 해당 직업이 시작된 이후 다음 직업 혹은 미취업 상태가 관측되기 직전 해까지의 시간으로 정의하였다. 근속년수가 1부터 새롭게 시작되는 경우를 이직으로 정의하였기 때문에 두 개 이상의 직업을 갖고 있었던 표본의 경우, 밑에서 소개할 Haltiwanger et al.(2018)의 기준에 따른 직업 이동에는 포함되지 않을 수 있다. 근속년수 외에 직장 경력은 관련된 일반적인 문헌들과 같이 나이에서 근속년수, 남자의 경우 군생활 기간을 제외한 값으로 정의하였다.

근속년수와 직장이 시작된 첫 해를 정의하면 이를 이용하여 추이행렬을 추정할 수 있다. 4절에서는 추정한 추이행렬을 이용하여 평생소득을 계산하였다. 추이 행렬은 t기를 기준으로 하여, t+1기에 취업 상태가 어떻게 변했는지에 대한 표본 평균값으로 구하였다. 특히, 앞에서 언급한 것과 같이 추이 행렬의 비대각 성분 중 중소기업에서 대기업으로 갈 확률을 나타내는 성분을 상향 이동성의 측도로 사용하였다. 역으로 추이 행렬을 이용하여 기대되는 근속년수를 추정하고, 매기 다른 기업으로 이직할 확률을 계산할 수 있다. 이렇듯, 추이 행렬을 일종의 마코프(Markov) 행렬로 이용하고, 직업력 자료에 포함된 임금에 대한 설문 자료를 통하여 기업 유형별로 근속년수에 따른 임금 상승률을 계산하면 한 직장에 취업하였을 경우 기대되는 평생 총 소득까지도 계산할 수 있다. 이를 통하여 노동 이동성과 구직 기간 사이에 존재하는 인과성을 조금이나마 보이고자 하였다.

임금 관련 정보를 얻기 위하여 한국노동패널 외에 일자리임금행정통계를 추가적으로 이용하였다. 임금을 측정하는 데 있어서 노동 시간에 대한 측정 오차의 문제와 임금 산정 범위 등이 문제가 될 수 있다. 본 논문에서는 시간당 임금을 기준으로 임금을 측정하고자 하였다. 임금에 대한 질문에 시간당 임금 외에 월급, 연봉 등의 형태로 응답한 경우 정규근로자가 하루 8시간 근무한다는 가정 하에 평균 노동시간을 통상 임금으로 나누어 시간당 임금을 계산하였다. 하루 8시간 근무에 대한 임금만 고려함으로써 노동 시간에 대한 측정오차를 최소화하고자 하였다. 통상임금만 포함하는 것은 시간 외 수당, 보너스 등을 통해 추가 임금을 받는 근로자 표본에서 측정 오차가 발생할 수 있지만, 근속년수에 따른 임금 상승률을 추정이 주된 목표이기 때문에 통상 임금이 아닌 노동 소득이 주는 왜곡은 제한적이다.

근속년수에 따른 임금상승 효과는 Altonji and Shakotko(1987)의 방법을 참고하여 계산하였다. 자세한 계산 방법은 4절에서 설명한다.

한국 노동 시장에서 노동 이동성과 구직 기간 사이의 관계를 좀 더 명확히 보기 위하여 한국에 비하여 노동 이동이 자유로운 미국의 결과를 인용하였다. 미국의 경우 Longitudinal Employer-Household Dynamics(기업-피고용인 종단면 자료, LEHD)라는 이름의 고용주-피고용인 결합 데이터(matched employer-employee data)가 존재한다. 하지만 기업 규모, 임금 수준 등 이동 전후의 기업에 대한 정보를 동시에 추적할 수 있는 원시 자료를 대중에게 제공하지는 않는 관계로 미국에서 노동의 상향 이동성을 살펴보기 위하여 LEHD 자료를 사용한 논문 중 Haltiwanger et al.(2018)의 논문을 살펴볼 것이다. Haltiwanger et al.(2018)은 기업 규모가 아닌 임금을 기준으로 기업 유형을 구분하고 각 기업 사이에 이동성을 계산하였다. 평균 임금이 상위 20% 내에 들어가는 경우 고임금 기업, 하위20%에 속하는 경우는 저임금 기업이다. 그 중간 60%는 중임금 기업으로 정의하였다. 논문에서 노동 이동성은 앞선 절에서 정의한 것과는 다르게 실제로 발생한 직업 간 이동에 대해서 정의된다. 즉, Haltiwanger et al(2018)이 제시한 추이행렬은 논문에서 제시한 기준에 따른 직업 간 이동에서 벗어나는 미취업 상태로의 이행, 휴직 기간이 일정 기간보다 긴 이직은 고려하지 않고 계산한 결과이다. Haltiwanger et al.(2018)에서 계산한 추이 행렬을 정확히 재현하기 위해서는 임금 수준을 기준으로 기업을 분류한 데이터가 필요하다. 한국의 KLIPS 데이터에는 개별 기업을 확인할 수 있도록 해주는 변수가 존재하지 않기 때문에 평균 임금수준으로 기업 규모를 분류하여 고용주-피고용인 매치 데이터(matched employer-employee data)를 구축하기는 힘들다.

하지만, 한국에서 기업의 임금 수준과 규모에 의한 기업 분류가 큰 상관관계를 보이며, 대기업의 임금 프리미엄 역시 꾸준히 증가해왔다(전병유, 황인도, 박광용(2018)). 따라서 아래에서는 한국의 경우, 기업 규모가 기업의 생산성을 측정하는 좋은 지표가 될 수 있다는 가정 하에서 논의를 전개할 것이다. 이러한 맥락에서 한국의 기업을 근로자가 100인 미만인 기업을 중소기업, 100인 이상 300인 미만인 기업을 중견기업, 300인 이상인 기업을 대기업으로 정의하여 직업 간 이동의 추이 행렬을 구성하였다.[①]

제 4 장 한국 노동 이동성 분석

노동 시장에서의 이동성을 측정하는 방법은 다양하게 정의할 수 있지만, 이번 논문에서는 특정 시간이 지난 후 다른 유형의 회사로 이직했을 확률이 높을수록 이동성이 높은 것으로 정의한다.

제 1 절 한국의 노동 이동성

3절에서 정의한 자료를 바탕으로 2008년 이전과 이후의 이동성을 비교하여 보니 한국의 노동 이동성이 상대적으로 악화되었다는 사실을 알 수 있었다. 노동 이동성을 비교하기 위한 추이 행렬은 t기 취업 정보를 바탕으로 t+1기 취업 형태를 노동패널 자료를 이용하여 t기에 한 기업에 있었던 근로자가 t+1기에 다른 기업으로 이동할 확률을 표본

① 이와 같이 중소기업, 중견기업, 대기업을 정의할 경우 각 기업이 차지하는 비중이 Haltiwanger et al.(2018)에서의 저임금, 중임금, 고임금 기업의 비중에는 대응되지 않는다. 하지만 기업을 규모별로 분류한 타 데이터들과의 호환성을 위하여 위와 같이 각 기업을 정의하였다.

평균으로 추정하였다. 즉, $p_{ij} = \frac{n(i,j)}{전체\ 표본\ 수}$와 같이 추정된다. $n(i,j)$는 t기에 i기업, t+1기에 j기업에서 일하는 표본의 수이다.

표 1. 구직 1년 후 취업 기업의 추이 행렬(%)

		t+1 기			
		2008 년 이전		2008 년 이후	
		중소기업	대기업	중소기업	대기업
t 기	중소기업	82.4	17.6	92.4	7.6
	대기업	12.1	87.9	14.7	85.3

출처: 한국노동패널(20 차)자료를 이용하여 직접 계산
주- 표에서 각 행은 t 기에 취업 상태, 열은 t+1 기의 취업 상태이다. 즉 행의 유형의 회사에서 열의 유형의 회사로 이직하는 확률의 추이행렬이다. 2008 년 이전과 이후를 비교할 때, 중소기업 취업 1 년 후 대기업으로 이동할 확률이 약 10%p 감소하였다.

<표1>은 취업한 기업 규모에 따라 1년 후 어떤 기업에 있었는지를 보여준다. 총 네 가지 경우가 가능하다. 우선 중소기업에 취업하여 1년 후에도 중소기업에 남아있는 경우이다. 또한, 중소기업에 취업하여 1년 뒤 대기업으로 이직할 수 있고 반대로 대기업에 취업한 뒤 1년 후 중소기업으로 이직할 수 있다. 본 논문에서는 이러한 경우가 빈번하게 관찰될수록 이동성이 높은 것으로 정의하고 있으며 특히 상향 이동성 변화에 집중하고 있다. 마지막으로, 대기업에 취업하여 1년 후에도 대기업에 남아있을 수 있다. <표1>을 보면, 2008년 이전과 이후를 비교할 때 중소기업에 취업하고 1년 후에 대기업으로 이직할 확률이 약 10%p 감소하였다. 대기업에서 직장을 잡은 경우, 2008년 이후에 중소기업으로 이직할 확률이 약간 증가했지만 유의한 수준인지 살펴보기 위해서는 검정이 필요한 수준이다. 이를 통하여 볼 때, 노동 이동성의 변화 중에서도 2008년 이전에 비하여 2008년 이후에 가장 두드러지는 변화는 중소기업에서 대기업으로 이직하는 확률, 즉 노동력의 상향 이동성의 감소이다. 노동력의 상향 이동성이 감소가 나타난 원인은 4.3.

절에서 좀 더 자세히 살펴보겠지만, 노동 안정성 등 긍정적인 요인에 의해 유발되지는 않은 것으로 보인다.

표 2.

구직 5 년 후 취업 기업의 추이 행렬(%)

		t+5 기			
		2008 년 이전		2008 년 이후	
		중소기업	대기업	중소기업	대기업
t기	중소기업	66.3	33.7	86.1	13.9
	대기업	20.6	79.3	22.6	77.4

출처: 한국노동패널(20 차)자료를 이용하여 직접 계산

주- <표 1>과 마찬가지로 각 행은 t 기에 중소기업, 대기업에 취업해 있었음을 나타낸다. 열은 t+5 기에 중소기업, 대기업으로 이직 혹은 직장을 유지했음을 나타낸다. 2008 년 이전과 이후를 비교해 보았을 때, 중소기업에 취업한 후 5 년이 지났을 때 대기업으로 이동할 확률이 2008 년 이후에 약 20%p 감소하였다.

<표 1>에서는 취업 후 1년 후를 기준으로 이동성을 정의하였지만, 실제로 경력을 쌓고 이를 이용하여 이직을 도모하는 경우 경력을 축적하는 데 더 긴 시간이 필요할 수도 있다. 뿐만 아니라 첫 직장을 중소기업에서 시작하는 것이 10년 후 장기적인 소득에도 영향을 미친다는 연구 결과 역시 존재한다(한요셉(2017)). 일반적으로 직업 선택이 평생 소득을 고려하여 이루어진다는 점을 생각하면, 1년 후 단기적인 이동성보다 좀 더 장기적인 관점에서의 노동 이동성을 살펴볼 필요가 있다. 이러한 필요성을 충족하기 위해서 <표1>과 같은 방식으로 취업 뒤 5년 후의 이동성을 보여주는 추이 행렬을 살펴보았다. <표2>는 취직 5년 후 어떤 기업에 있는지 확률을 나타내준다. <표2>를 보면, 2008년 이전에는 중소기업에 취업한 후 5년이 지나면 약 33.7%의 근로자가 대기업으로 이직하였다. 반면 2008년 이후에는 13.9%만이 대기업으로 이직한 것을 알 수 있다. 이를 통해 볼 때, 장기적인

관점에서도 상향 이동성이 악화되었다.

제 2 절 미국의 노동 이동성

표 3.

Haltiwanger et al.(2018), 임금 수준에 따른 노동 이동성

		(t+1)기 임금		
		저임금	중임금	고임금
(t)기 임금	저임금	22.1	14.1	5
	중임금	11.8	15.7	8.4
	고임금	3.5	6.5	12.8

출처: Haltiwanger et al.(2018)를 재현
주- Haltiwanger et al.(2018)은 직업 간 이동이 활발한 정도를 이용하여 노동 이동성을 측정하였다. 위의 표는 그 분석 결과이다. 분석 결과에 따르면 더 높은 수준의 임금을 받는 회사로 이직한 것을 상향이동이라고 정의할 때, 같은 타입의 기업에 머무른 경우가 가장 많고, 상향 이동이 이 그 다음으로 많다. 하향 이동은 상향이동보다 적어 상향 이동이 직업 이동 중 더 흔하게 나타나는 유형이라고 볼 수 있다.

미국의 경우, 우리나라와 달리 LEHD(Longitudinal Employer-Household Dynamics)라는 이름의 고용주-피고용자 결합 데이터가 존재한다. 반면 종업원 수를 기준으로 기업을 분류한 공공 개방 데이터는 찾기 힘들다. 따라서 이번 절에서는 해당 데이터를 이용하여 노동 이동성을 정의한 Haltiwanger et al.(2018)의 논문의 결과를 간략히 살펴보고 한국 데이터로 같은 표를 재현한 뒤 이전 절과 비슷한 함의를 얻을 수 있는지 알아보려고 한다. Haltiwanger et al.(2018)은 노동 이동성을 직업 간 이동(Job-to-Job transition)의 효율성으로 정의한다. 직업 간 이동이란 긴 실직 기간 없이 한 직장에서 다음 직장으로의 이행이 이루어지는 경우를 말한다. 이 기간은 연구자와 연구

목적에 따라 다르게 정의할 수 있지만 Haltiwanger et al.(2018)은 그 중 가장 보수적이라고 할 수 있는 3개월을 기준으로 삼았다. Haltiwanger et al.(2018)은 i 기업에서 j 기업으로의 직업 간 이동성 λ_{ij}를 아래와 같은 방식으로 정의하였다.

$$\lambda_{ij} = \frac{M_{ij}}{J}$$

$$J = \sum_{i}\sum_{j} M_{ij}$$

M_{ij}는 t기에 i사에서 일하다가 t+1기에 j사로 직업 간 이직한 근로자의 수이다. 즉, J는 전체 발생한 직업 간 이동의 수를 나타낸다. Haltiwanger et al.(2018)에서는 기업들을 기업 내 평균임금을 기준으로 하위 20%를 저임금, 상위 20%를 고임금, 나머지 60%를 중임금 총 세 가지로 분류하였다. 본 논문을 기준으로 했을 때, 전체 직업 간 이동에서 t기 j에서 3개월 이내 다음 j로의 이동이 차지하는 비중이 직업 간 이동의 이동성을 보여주는 지표가 된다. 미국 노동 시장에서 직업 간 이동(job-to-job transition)의 특징은 상향 이동이 더 많다는 것이다. 이러한 미국 노동 시장 이동성의 특징은 인력 빼가기(poaching)이라고 불리는 채용 형태에 기인한다. 다시 말해서, 고연봉 직장이 연봉이 낮은 직장에 비하여 더 높은 연봉을 제시함으로써 저임금 기업의 직원을 스카웃하여 채용하는 경향이 두드러진다(Haltiwanger et al.(2018)). 이것은 경력의 관점에서 보면 연봉이 낮은 직장에서 경력을 쌓는 것이 연봉이 높은 직장으로 이직하는 데 도움이 된다고 해석할 수 있다. 이것은 청년층의 중소기업 기피 현상을 분석할 때 중소기업에서의 경력이 대기업 취업, 임금 상승에 영향을 미치는지 여부가 결정에 중요한 역할을 한다고 주장한

채창균(2006)의 논문의 관점과 일치하는 측면이 있다.

이상의 분석 결과를 한국 데이터를 이용해 비교해보자. Haltiwanger et al.(2018)의 추이 행렬을 재현하였을 때에도 4.1절과 마찬가지로 2008년 이후 노동 시장에서 상향 이동이 악화된 것으로 나타난다면 한국에서 구직 기간이 길어지는 원인 중 하나가 상향 이동성 제약일 수 있음을 시사한다.

표 4

Haltiwanger et al.(2018) 한국데이터 재현(단위,%)

			기업 규모 (t+1)기		
			중소기업	중견기업	대기업
기업 규모(t기)	2008 이전	중소기업	16.3	10.5	4.6
		중견기업	7.3	25.0	9.8
		대기업	4.2	8.9	13.3
	2008 이후	중소기업	23.7	11.6	3.7
		중견기업	8.8	29.5	5.9
		대기업	2.4	6.3	8.1

출처: Korean Labor and Income Panel Survey(KLIPS) 20 차 자료를 이용하여 직접 계산

주- 위의 표는 Haltiwanger et al.(2018)의 결과를 KLIPS 자료를 이용하여 재현해본 결과이다. Haltiwanger et al.(2018)과 차이점은 Haltiwanger et al.(2018)은 직업 간 이동을 겪은 표본에 한정하여 추이 행렬을 구성한 반면, 분석 결과 한국 데이터에서도 상향 이동이 약간 더 많이 일어나는 것은 동일하지만 차이는 훨씬 작다. 또한 소기업과 대기업 사이에 이동이 현저히 적어 미국에 비하여 기업 간 이동이 훨씬 제약적이라고 볼 수 있다.

이러한 현상이 발생하는 가능한 설명으로는 중소기업 출신을 선호하지 않는 기업의 채용문화를 들 수 있다. 한국노동패널 데이터를 이용하여 Haltiwanger et al.(2018)을 재현하기에는 데이터 상의 한계가 있다. 예를 들면, 한국노동패널 데이터는 연간 데이터이기 때문에 조사 시점 사이에 여러 번 직장을 옮긴 경우는 관찰할 수 없다. 또한, 결측치를

제거하고 나면 지나치게 적은 표본만 살아남는 문제가 존재한다. 이 때문에 <표1>과 <표2>에서는 두 유형의 기업을 대상으로 분석을 진행하였다. 하지만 최대한 동등한 기준에서 비교할 때에도 한국에서 상향이동성의 제약이 두드러지는지 알아보기 위하여 기업을 세 개의 유형으로 앞선 분석에 비하여 세분하여 최대한 같은 방식으로 한국에서 추이 행렬을 계산하였다. 기업 분류는 100인 미만 기업은 중소기업, 100인 이상 300인 미만 기업은 중견기업, 300인 이상 기업은 대기업으로 정의하였다. 한국노동패널 자료의 한계 때문에 직업 간 이동의 범위를 확장하여 직업력 관측치 사이에 무직인 상태로 한 해를 보내지 않은 경우를 직업 간 이동으로 정의하였다. 분석 결과, 전체적으로 한국에서 역시 상향 이동이 약간 더 일어나는 것은 사실이지만 처음 취업한 형태의 기업에 남아있는 고착화 현상이 미국에 비해 두드러지게 나타난다. 또한 상향 이동성은 2008년 이후 확연히 악화된 것으로 보인다. 좀 더 자세히 살펴보면, 2008년 이전에는 중소기업에서 중견기업 혹은 대기업으로의 상향이동이 대기업에서 중견기업과 중소기업으로의 하향 이동에 비하여 빈번하게 발생했다. 중견기업 근로자들 역시 중소기업으로 하향 이동한 경우보다 대기업으로 상향 이동한 경우가 더 많았다. 하지만 2008년 이후 중소기업에서 대기업으로 이동할 확률이 감소하였다. 중견기업 근로자 역시 대기업 이직의 비중이 줄고 중소기업 이직의 비중이 늘었다. 또 중소기업에서 중소기업으로, 중견기업에서 중견기업으로 이동하는 고착화 현상이 강화되었으며 대기업에서 중소기업, 중견기업으로 이동하는 비중이 감소하였을 뿐만 아니라 전체 직업 간 이동에서 대기업이 차지하는 비중이 줄어들었다. 따라서 <표1>, <표2>와 마찬가지로 2008년 이후 한국 노동 시장에서 상향 이동성이 제약되어 있다고 해석할 수 있다.

제 3 절 상향 이동성 제약의 원인과 평생 소득 효과

이번 절에서는 상향 이동성 제약의 원인을 살펴보고 2008년 이후 상향 이동성의 악화가 평생 소득에 어떠한 영향을 미침으로써 실제로 구직 기간 선택에 영향을 줄 수 있을지 살펴본다.[②] 앞에서 예측한 바와 같이 상향 노동 이동성 악화가 구직 기간 연장을 유발하기 위해서는 상향 이동성 악화가 중소기업에 취업했을 때 평생 소득에 악영향을 미쳐야 한다. 반대로, 상향 이동성 제약이 완화된 상황에서는 중소기업에 먼저 취업하여 구직 기간을 줄이는 것이 평생 소득의 관점에서 보았을 때 더 유리해야만 한다.

표 5

2008년 기준 평균근속년수 변화(단위, 년)

	2008 이전	2008 이후	차이
평균근속년수(전체 기업)	4.48	5.85	1.37
평균근속년수(대기업)	5.24	7.48	2.24
평균근속년수(중소기업)	3.26	4.44	1.18

출처: 한국노동패널 자료를 이용하여 직접 계산
주-근속년수 계산에 있어서, 해당 연도를 기준으로 직업을 옮긴 표본만을 포함하였다. 이것은 해당 직업을 계속 갖고 있는 직업을 포함하여 계산할 경우 생길 수 있는 편향을 제거하기 위함이다.

<표1~3>에서 보인 것과 같은 상향이동성의 악화를 설명하기 위한 두 가지 가설이 있다. 첫 번째는 더 많은 중소기업 근로자들이 자발적으로 중소기업에 남아있는 경우이다. 두 번째는 경기 악화로 인해서 부정적인

[②] 상향 이동성 제약에 대하여 살펴보아야 하는 이유는 본문에서 정의한 상향 이동성이 직업 안정성과 역의 관계에 있기 때문이다. 예를 들어 <표1>의 노동 이동성이 1이라고 가정하자. 이것은 중소기업에 취업한 모든 인원이 1년 후에는 대기업에서 일하고 있다는 의미이다. 이 경우 대기업으로의 이직을 통한 임금 상승은 가능한 반면, 근속년수 증가에 의한 임금 상승을 기대하기는 어렵다.

노동 시장의 상황을 예측하고 중소기업에 남아있을 수도 있다. 첫 번째 가설이 사실이라면, 낮은 노동 상향 이동성이 구직 기간 연장 현상을 설명하는 데 있어서 중요한 문제가 아닐 수 있다. 중소기업에 취업한 후에 자발적으로 중소기업에 머무른다는 것은 중소 기업에서 대기업으로 이직할 유인이 그만큼 적다는 의미이기 때문이다. 예를 들어, 근무 시간 단축 등 중소기업의 비임금 근로 여건이 개선되었을 수 있다. 이 경우 임금 격차는 유지 혹은 악화될 수 있다. 하지만 중소기업에 대한 선호도가 증가했으므로 졸업 유예를 하면서 대기업에 취업을 시도하는 인구는 오히려 적어질 것이다. 실제로, 2008년 이전과 이후를 비교해 보았을 때 2008년을 기준으로 대기업과 중소기업 모두에서 평균 근속년수가 증가하였다. 즉, 중소기업의 직업 안정성이 증가하였다. 그러나 증가 폭을 볼 때, 중소기업 근로자의 근속년수 증가 폭이 대기업에 비하여 크지는 않다. 첫 번째 가설 하에서는 다른 조건이 일정할 때 중소기업 근로자들의 직업 만족도가 높아진 것이 상향 이동성이 악화된 원인이기 때문에 중소기업 근로자들의 평균 근속년수가 더 크게 증가해야 한다. 다른 조건과 동일한 수준의 변화가 일어날 경우 직업에 대한 상대적인 만족도는 그대로이고 따라서 이직 결정에는 영향을 주지 않을 것이기 때문이다.

표 6. 자발적, 비자발적 실업자 비중 변화(단위,%)

		2008 이전	2008 이후	차이
퇴사 이유	비자발적	24.6	23.1	−1.5
	자발적	75.4	76.9	1.5

출처: 한국노동패널(20차)

두 가지 가설의 타당성을 좀 더 엄밀하게 살펴보기 위해 KLIPS 20차

데이터의 직업력 데이터와 사업체 패널 데이터를 이용하였다. 두 가지 경우 모두 균형에서 근속년수가 증가하는 결과로 이어질 수 있기 때문에 두 가설을 비교하기 위해서는 노동 수요에 관한 데이터가 필요하다. 사업체 패널 데이터는 인력 관리 방안 등에 관한 질문이 다수 포함되어 있어 정확한 노동 수요량까지는 아니더라도 노동 수요 추이를 알아보기에 적합하다. 한국노동패널 자료를 이용하여 추정한 <표5>를 보면 2008년 이전에 비해서 2008년 이후 근속년수가 더 길어진 것을 볼 수 있다. 동시에 <표6>의 비자발적 실업의 비율을 보면 비자발적 실업의 비율이 약간 감소하거나 그대로 유지된다. 만약 첫 번째 가설이 옳다면 실업자의 규모가 감소하면서 동시에 비자발적 실업의 비중이 증가했을 것이다. 중소기업 근로자들의 자발적 이직이 감소했다는 것이 첫 번째 가설의 가정이기 때문이다. 따라서 근속년수 증가에 있어서 노동 수요의 변화 역시 영향을 미쳤다고 추측할 수 있다. 사업체 패널 자료를 이용하여 기업의 노동 수요 추이를 알아볼 수 있는 질문들을 검토하였다. <그림1>은 사업체 패널 자료 중 노동 수요 변동을 반영하는 질문 중 하나를 선택하여 변화 양상을 기록한 것이다. 그림에 따르면, 2008년 이후 인원 감축 예정인 기업의 비중이 증가했다. 뿐만 아니라 해고 대신 임금 동결 등 협상을 통해 고용을 유지한 기업의 비율 역시 증가했다. 특히, 임금 동결 등의 협상을 통해 고용을 유지했다는 것은 두 번째 가설에 대한 가장 직접적인 증거가 될 수 있다. 이에 비추어 볼 때, 2008년 이후 근속년수의 증가를 임금 등 노동 조건 개선을 포함한 의미에서의 직업 안정성 개선으로 이해하기는 어렵다. 오히려 <그림1>에서 본 것에서 미루어 볼 때, 정부에 의한 고용 보호가 강화된 것과 더불어 노동 시장에 대한 전망이 악화되어 실직률이 감소했다는 가설이 더 타당할 것으로 보인다. 실제로, 한국은행에 따르면 경기는 2009년, 2013년 저점을 기록했다. 1997년 이후 글로벌 금융 위기가 발생하기 전까지 10년 간 경기 침체가 일어나지 않은 것과 비교할 때

잦은 빈도로 발생했다고 볼 수 있다. 이후 54개월 간 경기를 회복하여 2017년 9월에 경기가 정점을 기록했지만 변동폭은 크지 않았다. 이외에도 고용 없는 회복에 관한 문헌들은 2008년 이후 고용시장에 대한 근로자들의 전망이 그 이전에 비하여 악화되었을 것이라는 추측을 뒷받침한다(Jaimovich and Siu(2020);김남주(2015)).

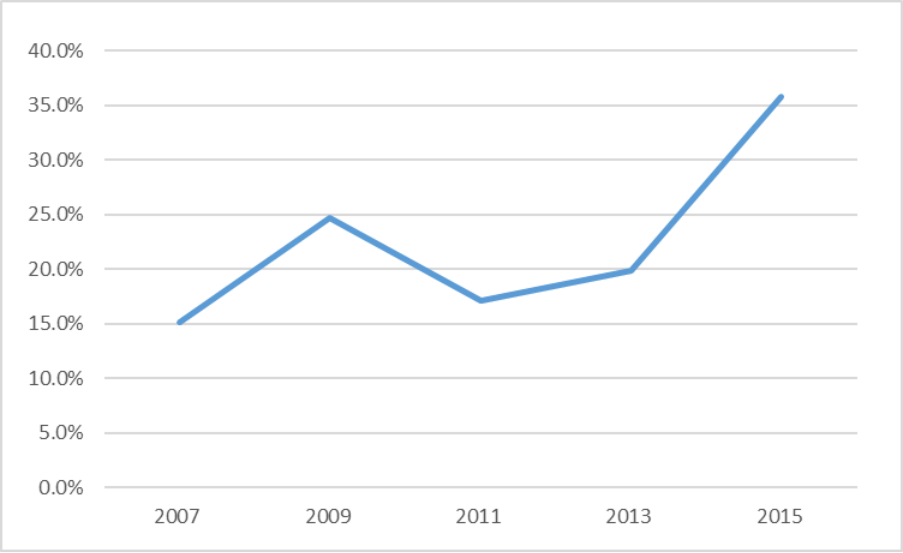

그림 1. 임금 동결한 기업 비중(단위,%)

출처: 사업체패널조사

이러한 상향 이동성의 제약은 중소 기업에서 일하는 경우 평생 소득의 감소로 이어지고 중소 기업 취업 기피 현상에 영향을 준다. 실제로 한국에서 중소기업 근로자는 대기업 근로자에 비하여 낮은 임금을 받는 경향이 다른 국가에 비하여 더 심한 경향이 있다. 노민선(2018)에 따르면, 기업을 규모별로 나누어 다른 국가와 비교할 경우, 우리나라에서 중소기업의 임금 수준이 유난히 낮은 것으로 보인다. 500인 이상 대기업을 기준으로 할 경우 우리나라 대기업의 평균 임금 수준은 GDP 대비 미국, 일본, 프랑스보다 높은 것으로 나타난다. 반면 대기업 임금 수준 대비 중소 기업 임금수준을 일본과 비교할 경우 100인 이하 사업장에서는 약 30%p 가깝게 차이가 난다. 이러한 차이는

지난 10년 간 악화되어 2015-2017년에 격차가 완화되었지만 이전 수준을 회복하지는 못했다는 것이 노민선(2018)의 분석 결과이다. 또한 연령이 증가하면서 중소기업-대기업 근로자의 임금 격차가 증가한다는 사실 역시 노동력의 상향 이동에 존재하는 마찰로 인하여 평생 소득 감소 효과는 더 크게 나타날 수 있다. 일본의 노동 시장과 비교했을 때, 중소기업과 대기업의 근로 조건 차이가 청년 실업의 원인이라는 분석 결과를(박상준, 김남주, 장근호(2018)) 고려하면 노민선(2018)의 분석 결과는 구직 기간 연장 현상을 악화하는 요인이 될 수도 있다.

이제 실제로 주어진 이행 확률 하에서 중소기업과 대기업에 취업한 경우 기대되는 생애 총 소득을 계산해 보고 실제로 취업을 미루는 것이 합리적일 수 있는지 알아보려고 한다. 분석을 위해 한국고용패널 자료를 이용하여 중소기업과 대기업 근로자의 근속년수에 따른 임금 증가율을 계산하였다. 근속년수에 따른 임금 증가율을 계산하는 과정에서 Altonji and Shakotko(1987)가 이용한 방법을 수정하여 이용하였다. Altonji and Shakotko(1987)은 다음과 같은 회귀식을 이용하여 근속년수가 임금상승에 미치는 순수한 영향을 평가하고자 하였다.

$$\log(w_{ijt}) = X\Gamma + \beta_1 \widetilde{tenure}_{ij} + \beta_2 \widetilde{tenure}_{iv}{}^2 + \epsilon_i + \epsilon_{ij} + \epsilon_{ijt}$$

위 식에서 w_{ijt}는 개인 i가 기업 j에서 t기에 받는 시간당 실질임금을 나타낸다. 변수 X는 개인 특성을 나타내는 벡터이다. Altonji and Shakotko(1987)은 교육 수준, 직장 경력을 X에 포함하였다. tenure는 근속년수를 뜻하고 위 첨자는 변수 간 상관관계를 제거하기 위하여 이용한 도구변수임을 나타낸다. 도구변수는 $\widetilde{x_{ijt}} = x_{ijt} - \frac{\sum x_{ij}}{T_j}$ 같이 정의했다. 예를 들면 한 직장에서 3년 동안 근무한 표본의 근속년수에 대한 도구 변수를 구성했을 때 값은 -1, 0, 1의 값으로 재정의된다.

이것은 오차항 중 $\epsilon_i, \epsilon_{ij}$와 상관관계가 없도록 하기 위함이다. 오차항은 각각 패널데이터를 이용하여 개인 고정 효과(fixed effect), 기업-개인 결합 오차(match specific error) 확률효과를 의미한다. 본 논문에서는 직업 시장에서 일반적인 경력을 근사하는 변수를 구성할 때, 일반적인 경력(experience)과 나이 사이에 강한 다중공선성이 존재하는 형태로 경력을 정의하였다. 따라서 회귀 분석에 있어서 연령 효과는 고려하지 않고 다음과 같이 축약된 형태의 방정식으로 근속년수에 따른 임금 상승 효과를 추정하였다.

$$\log(w_{ijt}) = X\Gamma + \beta_1 \widetilde{exp} + \beta_2 \widetilde{tenure} + \beta_3 \widetilde{tenure} \times I_{large} + \epsilon_{ijt}$$

Altonji and Shakotko(1987)과 달리 위 식에서 X에는 교육 수준이 개인 특성에 포함된다. I는 더미 변수로서 중소기업 근로자에 대하여 0, 대기업 근로자에 대하여 1의 값을 취한다. 따라서 중소기업 근로자의 근속년수에 따른 임금 상승률은 β_1. 대기업 근로자의 근속년수에 따른 임금 상승률은 β_1과 대기업 더미 변수와 근속년수의 교차항에 대한 계수 β_2값의 합이다. 각 기업에 대한 임금 상승률과 앞서 계산한 추이행렬을 이용하여 근로자들의 예상 평생 총 소득을 계산하였다. 오차항은 세 가지 경우로 나누어 추정하였다. $\epsilon_{ijt} = u_i + u_{ijt}$ 와 같이 개인고정효과가 존재하는 경우, $\epsilon_{ij} = u_i + u_{ij} + u_{ijt}$와 같이 개인과 결합 고정효과로 이루어진 경우, 그리고 오차항이 $\epsilon_{ijt} = u_i + u_{ijt}$와 같이 이루어져 있으나 u_i가 확률적으로 결정되는 경우이다. 처음 두 가지 경우에 대하여 회귀 분석을 시행할 때에는 Altonji and Shakotko(1987)와 마찬가지로 고정효과와의 상관관계를 제거하기 위하여 도구변수를 이용하였다. 확률 효과 모형의 경우 이러한 도구변수를 정의하지 않았고, 또 이에 따라 성별과 같이 고정된 값을 갖는 개인의 특성을 나타내는 변수를 추가하여 분석하였다. <표7>은 세 가지

경우에 대하여 회귀 분석 한 결과를 보여준다. 분석 결과, 개인고정효과 모형과 결합고정효과 모형 중 한 쪽을 선택하는 것이 회귀 계수에 크게 영향을 주지는 않았다. 고정효과를 포함하여 회귀 분석을 시행한 결과, 대기업의 경우 근속년수 증가에 따른 임금증가율이 약 9.4%, 중소기업의 경우 약 8%로 나타났다. 반면 고정효과를 포함하지 않고 회귀 분석을 시행할 경우 대기업의 경우 약 4.5%, 중소기업의 경우 약 3.7%가 근속년수 증가에 따른 임금 상승률로 평가되었다. 두 모형의 효과는 회귀식에 포함하지 않은 생략된 변수에 의해 결정된다고 볼 수 있다. 앞에서 언급한 이직 시 임금 변동은 생략된 변수 중 중요한 영향을 미칠 수 있는 변수이다. 이때 이직에 따른 임금 변동이 개인의 특성에 따라 결정되는 측면이 강하다면 앞의 두 모형이, 확률적으로 결정된다고 생각하면 마지막 모형이 근속년수 증가에 따른 임금 상승 효과를 더 정확하게 추정할 것이다.[③] 본문의 분석에서는 확률효과 모형에서 추정된 임금 상승률을 이용하였다. 고정효과 모형을 이용할 경우 임금 격차는 확대될 것이다. 평균 초임을 계산하기 위한 자료로는 고용형태별근로실태조사를 이용하였다. 해당 자료를 이용하여 300인 미만 기업과 300인 이상 기업의 정규근로자 간 임금 격차를 계산할 수 있었다. 자료에 따르면 300인 이상 기업의 평균 초임은 월 227만원 수준이었고, 중소기업은 166만원이었다. 결론적으로, 중소기업은 대기업에 비하여 초임이 적고, 상승률도 더 낮은 것으로 확인할 수 있다. 주어진 자료를 중소기업과 대기업 근로자의 평균 초임, 근속년수에 따른

---

③ 따라서 어떤 회귀 모형을 선택할 지가 중요한 문제이다. 개인의 특성을 표현하는 변수들을 회귀식에 다 포함할 수 없다는 측면에서는 고정효과를 포함한 (1), (2) 모형을 선호할 수 있다. 반면, (1),(2)에서 경험 변수의 부호가 유의하지 않은 수준에서 음수로 추정되는 것으로 볼 때, 해당 회귀식에서 생략한 변수인 직업 이동의 효과가 유의한 수준일 수 있을 것으로 보인다. 이러한 측면에서는 직업 이동으로 인한 임금 변동의 임의성을 통제할 수 있는 확률효과 모형이 우월할 수도 있다.

임금 성장률을 계산할 수 있다. 이를 이용하면 다음과 같이 j기업에서 t년 근속한 직장인의 기대 평생 소득을 다음과 같이 계산할 수 있다.

$$w_{jt} = w_0 \ \Pi_{k=1}^{t} \ (1+g_j)^k \Pi_{i=1}^{j-1}(1+g_i)^{t_k}$$

$$\text{Income} = \sum_{k=1}^{N}\sum_{t=1}^{t_k} w_{kt}$$

표 7. 임금 상승률에 대한 회귀분석 결과

종속변수: log(wage)	(1) 개인고정효과	(2) 결합고정효과	(3) 확률효과
성별 (Sex)			−0.363 (0.013)
교육수준 (Education)	0.041 (0.016)	0.041 (0.027)	0.118 (0.004)
경험 (Experience)	−0.002 (0.016)	−0.002 (0.025)	0.002 (0.001)
근속년수 (Tenure)	0.079 (0.016)	0.079 (0.025)	0.037 (0.001)
대기업 더미($I_{\{large\}}$)	0.049 (0.016)	0.049 (0.004)	0.052 (0.013)
$I_{\{large\}}$ × 근속년수	0.014 (0.003)	0.013 (0.004)	0.008 (0.001)

주−표의 숫자 괄호 안 값은 각각 계수와 표준 오차를 나타낸다. 고정효과를 고려하지 않은 모형의 경우 개인 특성에 성별 변수를 추가하였다. 이것은 Altonji, Shakotko(1987)에서 성별을 고려하지 않은 이유가 성별은 고정된 변수인 관계로 도구 변수를 정의하는 과정에서 항상 0이 되기 때문이다. 따라서 고정효과를 고려하지 않아 도구 변수가 필요하지 않은 (3)의 경우 성별 변수가 개인 특성 변수로 추가되는 것이 타당하다.

w_{jt} 는 j번째 직장에서 t년간 일 했을 때의 연봉을 나타낸다. $\Pi_{i=1}^{j-1}(1+g_i)^{t_k}$ 는 현재 직장 이전 직장에서의 임금 상승률을 누적하여 곱한 값이다. 즉, 한 사람의 소득 수준은 각 직장에서의 근속년수 $t_k(k=1,2,\ldots,N)$ 와 평생 동안 가진 직장의 수에 의해서 결정된다. 위에서 계산한 중소기업과 대기업 평균 근속년수, 이행 확률, 임금 상승률을 이용하면 중소기업에서 첫 직장을 시작한 근로자와 대기업에서 첫 직장을 구한 근로자 간의 기대 소득 차이를 구할 수 있다. 이때 근로자는 적응적으로 기대 소득을 계산한다고 가정하자. 근로자는 이직을 25년 간 근무하는 경우를 가정하였다. 이것은 25-29세를 청년으로 상정하고 45-49세 이후에는 평균 임금 소득이 감소하는 경향을 반영한 것이다. 이행 확률은 단순화 가정을 이용하여 근로자가 매기 일정한 p의 확률로 해당 유형의 기업에 남거나 1-p의 확률로 다른 유형의 기업으로 이직한다고 가정하여 이항분포의 평균을 해당 우형 기업에서의 평균 근무 기간이라고 정의하였다. 예를 들면, <표1>의 이행 확률과 <표4>의 근속년수를 참고하면, 2008년 이후에 중소기업에서 근로하기 시작한 근로자의 평균 근속년수는 약 4.5년이고, 대기업으로 이직하기 위해서는 평균 10년이 걸린다. 같은 방법으로 대기업 근로자의 평균 근속년수와 중소기업 이직에 걸리는 평균 시간은 모두 약 8년이다. 따라서 앞에서 가정한 것과 같이 25년 동안 노동시장에 머무르는 근로자를 가정하는 경우, 중소기업에서 첫 직장을 시작한 근로자는 처음 10년 간은 중소기업에서 근무한 후 8년 간 대기업에서 그 후 다시 7년 간 중소기업에서 근무한 뒤 은퇴할 것으로 기대할 수 있다. 마찬가지로, 대기업에서 일하기 시작한 경우 8년 동안 대기업에서 근무한 후 중소기업으로 이직하여 10년 동안 일한다. 그

후에 7년 동안 대기업에서 일한 후 은퇴한다.[④]

평생 소득을 계산하기 위해서는 이직 시 연봉 변동에 대한 추가적인 가정이 필요하다. 이직 이유에 따라서, 이직 과정에서 연봉이 오르거나 떨어지기도 한다. 즉 이직 과정 등에서 임금 상승률이 음수가 되는 경우가 발생할 수 있다. 하지만 이러한 양상, 특히 이직 과정에서 임금이 상승할 지, 하락할 지는 개인마다, 이직 사유마다 편차가 크다. 앞에서 시행한 회귀 분석의 결과 값 역시 이러한 가정에 영향을 받을 수 있다. 가능한 여러 가지 경우 중에서, 평생 소득의 차이를 극대화하는 경우는 이직 시 연봉이 하락하지 않고 초임 격차가 계속 유지되는 상황이다. 위의 방식으로 예상되는 평생 총 소득을 계산하는 것이 이에 해당한다. 따라서 지금부터의 논의는 첫 직장의 기업 규모에 의한 평생 소득 차이가 극대화 되는 경우로 볼 수 있다.

위의 논의를 정리하자면, 대기업과 중소기업 취업자의 평생 소득 격차를 유발하는 요소는 초임, 임금 상승률, 노동 이동성 등이다. 특히, 초임 격차는 노동 이동성이 악화될 때 더 오랜 시간에 걸쳐 격차가 누적되기 때문에, 노동 이동성 제약 등 다른 요소에 의해 확대되는 효과가 있다. 이 때문에, 초임 격차가 전반적으로 가장 중요한 요소로 작용할 것이라고 예측할 수 있다. 확률 효과 모형을 이용하여 추정한 임금 상승률을 이용해 계산하는 경우, 대기업과 중소기업에서 첫 직장을 시작한 근로자들이 각각 약 11억 6000만원과 8억 2,000만원의 기대 평생총소득을 가진다. 즉, 차이가 더 적은 확률 효과 모형을 이용한 추정에서도 총 3억 원이 넘는 규모의 평생 소득 차이가 발생한다. 따라서 구직 기간 연장으로 인해 노동 시장에서 머무르는 총 시간이

[④] 계산의 편의를 위하여, 같은 유형의 기업으로 이동하는 경우는 임금의 삭감이 없다고 가정하고 계산을 진행하였다. 따라서 뒤에서 언급되는 이직은 기업 유형 간의 직업 이동을 의미한다.

짧아지게 되더라도, 취업을 미루고 대기업에서 첫 직장을 시작하는 것이 합리적인 선택이 될 수도 있음을 알 수 있다. 임금이 이직할 때마다 평균 초임 수준으로 하락하는 경우에도 대기업에서 첫 직장을 시작하는 경우 약 7억원, 중소기업에서 시작하는 경우 약 6억 3000만원으로 차이는 감소했지만 여전히 첫 직장이 대기업인 경우가 평생 소득 측면에서 유리하다. 또한, 이 값은 미취업 상태로의 이행 확률은 계산하지 않은 값이다. <표5>에서 대기업 근로자의 평균 근속년수가 중소기업 근로자의 평균 근속년수보다 긴 것을 볼 때, 대기업이 더 안정적인 직장이다. 따라서, 미취업 상태로의 이행 확률까지 고려할 경우 이러한 기대 평생 소득의 차이는 더욱 커질 것이다.

다음으로, 노동의 상향 이동성 제약과 대기업과 중소기업의 초임 격차를 완화하여 같은 방식으로 계산하면 대기업과 중소기업 근로자 간 소득 격차가 얼마나 노동의 상향 이동성 제약에 기인하는지 살펴볼 수 있다. 우선 앞에서 살펴본 것과 같이 확률 효과 모형에서 추정한 임금 상승률과 초임 수준 하에서, 대기업과 중소기업에 취업하는 경우 평생 동안 약 3억 4000만원의 소득 격차가 발생할 것이라고 보았다. 추정한 임금 상승률과 초임 등 자료를 바탕으로, 노동의 상향 이동성만 2008년 이전 수준으로 추정하여 계산하였다. <표1>에 의하면 2008년 이전 중소기업에 취업한 근로자가 1년 후 대기업으로 이동했을 확률은 약 0.2이다. 즉, 중소기업을 벗어나기 위해서 평균 5년이 걸린다고 가정하였다. 이 경우 대기업에서 커리어를 시작할 때와 중소기업에서 커리어를 시작할 때의 기대 평생 소득은 각각 11억 7000만원과 8억 4000만원으로 약 3억 3000만원 차이가 난다. 이것은 기존 확률 모형에 비하여 약 1000만원 정도 격차가 감소한 것이다. 이것은 중소기업 초임을 기준으로 할 때 약 6개월, 24년 동안 일했을 때 임금을 기준으로

하면 약 2개월 동안의 노동 소득과 같다.[⑤] 이를 통해, 여러 문헌에서 제시된 초임, 임금 상승률, 근무 조건 외에도 노동 시장에서 상향 이동성이 구직 기간 결정에 영향을 준다는 사실을 알 수 있다.

세 번째로, 대기업과 중소기업 간 임금 격차가 사라져서 중소기업에 취업하는 경우에도 대기업과 같은 수준의 초임을 받는 경우의 평생 소득을 비교해보면, 대기업의 경우 11억 7000만원으로 변화가 없지만, 중소기업의 경우 11억 2000만원이 되어 평생 소득 격차의 대부분이 사라진다. 특히 확률효과 모형에서 추정된 임금상승률을 이용하여 계산했을 경우 대부분의 임금격차가 사라지는 것으로 보아, 대기업과 중소기업 사이의 초임 격차가 노동의 상향이동성과 더불어 청년 구직 기간 연장의 원인을 설명하는 가장 중요한 원인 중 하나라는 것을 알 수 있다. 마지막으로 초임 격차와 노동 이동성 제약을 모두 완화하여 평생 소득을 비교할 경우 중소기업 근로자와 대기업 근로자 간 평생 소득은 각각 11억 4천만원, 11억 7천 만원으로 평생 소득이 약간 증가하면서 동시에 격차는 더욱 감소한다. 하지만 이 경우에도 취업을 짧은 시간 동안 유예할 동기가 여전히 남아있다.

분석 결과, 중소기업과 대기업 간 초임 격차는 노동의 상향 이동성이 제약되어 있는 경우에 장기간에 걸쳐 확대된다. 본문의 분석 결과는 이러한 요소들로 인해 입직 시기의 청년이 입직을 미루고 더 좋은 직장을 찾는 것이 합리적인 선택이 될 수 있다는 사실을 보여준다. 요소별로 중요성을 살펴보면, 초임 격차가 사라질 경우에 평생 소득 격차의 상당 부분이 사라지는 것으로 보아 입직 이후 초기 격차가 구직

[⑤] 본 논문에서와 같이 가능한 총 근로 기간이 정해져 있는 경우, 입직 결정을 미루는 것은 초임을 기준으로 한 소득의 손실이 아닌, 근로 기간 중 마지막 임금을 기준으로 한 소득의 손실을 유발한다. 따라서 역 U 모양의 소득 곡선 등 추가적인 조건을 고려할 경우 이러한 소득 손실은 더 작아질 수도 있다.

기간 연장에 가장 결정적인 요소라고 볼 수 있다. 그렇지만 이렇게 초임 격차가 평생 소득에 장기적인 영향을 미치는 현상을 임금 상승률 차이와 노동 이동성 제약에 의하여 확대되기 때문이라는 점을 고려할 때, 노동 이동성 제약은 여전히 구직 기간 연장 현상을 설명하는데 있어서 중요한 부분을 차지한다. 그 뿐만 아니라, 노동의 상향 이동성이 완화되는 경우 대기업, 중소기업 근로자 모두에서 평생 소득이 증가하는 것으로 나타나 노동 시장에서 이동성을 제고하는 것이 근로자들의 전체적인 후생 수준을 제고하는 효과가 있을 수 있다는 것을 알 수 있다.

표 8. 상황별 중소기업, 대기업 소득 격차

	(1)	(2)	(3)	(4)
소득격차 요인				
초임 격차	O	O	X	X
이동성 제약	O	X	O	X
소득(단위:억 원)				
대기업	11.6	11.7	11.6	11.7
중소기업	8.2	8.4	11.2	11.4
차이	3.4	3.3	0.4	0.3

제 5 장 결론

본 논문에서는 한국 노동 시장에서 청년의 구직 기간이 길어지고 대학을 졸업하기 까지 오랜 시간이 소요되는 이유를 한국 데이터를 이용하여 살펴보았다. 직업 선택은 직업 안정성, 임금 증가율 등 평생 소득에 영향을 주는 다양한 요소를 한 번에 고려하여 결정을 내리는 복잡한 과정이기에 모델이나 구조 방정식을 이용한 회귀 분석을 시도하기 위해서는 경제 행위에 대하여 모종의 가정이 필요하다. 이번

논문에서는 이러한 가정을 최대한 생략하고 데이터에 기반하여 분석을 진행하였다. 분석 과정에서 한국노동패널(KLIPS) 자료, 사업체 패널 자료와 미국의 고용주-가구 종단조사(Longitudinal Employer-Household Dynamics) 를 이용한 Haltiwanger et al.(2018)의 결과를 이용하여 비교 분석하였다. 한국노동패널 자료를 이용하여 고용주-근로자 결합 데이터가 없는 한국의 상황을 극복하고자 하였으며 사업체 패널 자료 등을 이용하여 노동 시장의 수요 측면만을 분석하고자 하였다. 노동패널 자료를 이용하여 근로자의 노동 이동성을 분석한 결과 이동성의 악화, 그 중에서도 특히 상향 이동성이 악화된 것이 2008년 이전과 이후를 비교했을 때 한국 노동 시장에서 두드러지는 변화라는 사실을 발견하였다. 이러한 상향 이동성의 악화는 연봉, 규모 등 첫 직장 차이가 미치는 장기적인 영향력에 대한 가능성을 시사한다(한요셉(2017); 박상준, 김남주, 장근호(2018)). 한편 상향 이동성 악화가 구직 기간 연장의 원인이 될 수 있다는 관점은 직업 제안을 받을 확률이 구직 기간에 영향을 미치는 주요 요소라는 Woo, Jun(2018)의 결론에도 부합한다. 결론적으로 본 논문의 결과는 기존 구직 기간에 대한 논문들의 결과에 모순되지 않으면서 동시에 노동 이동성 중에서도 특히 상향 이동성이 청년의 구직 기간에 영향을 준다는 것을 구체적으로 보였다는 점에서 의의가 있다. 해당 결과를 미국 데이터를 이용하여 분석한 Haltiwanger et al.(2018)과 비교했을 때도, 2008년 이전에 비하여 이후에 한국과 미국의 상향 이동성 차이가 두드러지는 것으로 나타나기도 하였다. 이를 통하여 상향 이동성 추정방식의 강건성을 확인하고 상향 이동성 제약이 구직 기간 연장과 단순히 상관 관계를 넘어서 인과 관계를 가질 수 있다는 가능성을 확인하였다. 마지막으로, 추정한 상향 이동성 값이 주어졌을 때 중소기업과 대기업에 취업했을 때 각각 기대되는 평생 소득을 계산하여

비교함으로써 구직 기간을 연장하여 대기업 취업을 도모하는 것이 한국의 노동 시장 상황에서는 평생 소득을 고려한 합리적인 선택이 될 수 있다는 사실을 보였다.

본 논문의 한계 중 하나는 본문에서 보인 상향 이동성의 제약이 구직 기간 연장으로 이어진다는 인과 관계를 도출하거나 다른 요소들에 비하여 어느 정도 영향을 미치는지 알아보기에 무리가 있다는 것이다. 한계점을 보완하기 위해서 몇 가지 방향에서 추후 연구를 진행할 수 있다. 우선 모형을 이용하여 인과 관계를 밝히는 것이 여전히 의미를 가질 수 있다. 모형을 이용할 경우 각 요소와 구직 기간 사이에 인과 관계와 그 정도를 밝힐 수 있다는 장점이 있다. 다만, 모형의 엄밀성을 높이기 위해서는 연구에서 기존 모델에 노동 이동성과 관련한 통계량을 더 자세히 분석이 선행되어야 한다. 예를 들면, 본 논문에서는 중소기업과 대기업 근로자 중 명확한 차이가 없어 구직 기간을 연장하여 취업 준비에 집중하면 대기업에 취업할 확률이 증가한다고 암묵적으로 가정하고 있다. 이러한 가정을 정당화하기 위해서는 실제로 중소기업에 취업하는 표본과 대기업에 취업하는 표본 사이에 인구학적 특성에서 차이가 나는 점이 없는지 이미 졸업 유예 혹은 휴학을 한 대학생들이 연장된 구직 기간 동안 하는 활동이 취업에 도움이 되는지 검증할 필요가 있다. 이런 점에서 취업 이전에 갖고 있는 인구학적 특성이 대기업 취업에 얼마나 영향을 주는지 후속 연구를 통해 연구 결과를 보충할 수 있을 것으로 기대한다. 실증분석 측면에서는 노동의 이동성을 세밀하게 분석할 여지가 남아있다. 자동화, 직업 양극화 등의 현상으로 인하여 제조업을 중심으로 대기업의 일자리가 감소한 한국의 현실을 고려하면 노동 시장에서 이동성을 분석할 때, 중소기업 간 이동이 분석에 더 중요한 요인이 될 수 있다. 추후 연구를 통하여 중소기업 근로자 간 노동 이동이 활발하게 이루어지고 있는지, 노동 이동

과정에서 직업 사다리가 원활하게 작동하는지 등을 살펴봄으로써, 일자리를 중소기업과 대기업으로만 구분하는 이분법적 관점을 극복할 수 있을 것이다.

참 고 문 헌

Altonji, Joseph G., and Robert A. Shakotko. ,1987, "Do wages rise with job seniority?." The Review of Economic Studies, 54.3 : 437-459.

Chang, Yongsung, Joao F. Gomes, and Frank Schorfheide., 2002, "Learning-by-doing as a propagation mechanism." American Economic Review, 92.5 : 1498-1520.

Haltiwanger, John C., Henry R. Hyatt, Lisa B. Kahn, and Erika McEntarfer. 2018. "Cyclical Job Ladders by Firm Size and Firm Wage.", American Economic Journal: Macro-economics, 10 (2): 52-85.

Jaimovich, N., & Siu, H. E. (2020). Job polarization and jobless recoveries. Review of Economics and Statistics, 102(1), 129-147.

Woo, Seok-jin, Byung-hil Jun, 2016, "Non-employment Durations of Recent Korean College Graduates and Usual Suspects: Evidence from the Classic Job Search Model", Journal of the Korean Data Analysis Society, 18 (2): 639-651.

김남주, 2015, "중숙련 일자리 감소가 고용 없는 경기 회복에 미친 영향에 관한 연구", 노동경제논집, 38 (3): 53-95.

김지경, 이상호, 2016, "졸업 유예의 결정 요인 및 노동시장 성과 영향 분석", 고용패널 학술대회 자료집: 552 – 576.

노민선, 2018, "대-중소기업 간 임금 격차 국제 비교 및 시사점",

임금정보브리프, 한국노동연구원, 9 (3).

박상준, 김남주, 장근호, 2018, “한국과 일본의 청년실업 비교분석 및 시사점”, BOK 경제연구 20018-39: 1-51..

오삼일, 강달현, 2018, “노동이동 분석: 고용상태 전환율을 중심으로”, 한국은행 이슈노트, 19 (4):16-34.

전병유, 황인도, 박광용, 2018, “노동 시장의 이중구조와 정책 대응: 해외 사례 및 시사점”, BOK 경제연구 2018-40: 1-51..

채창균, 2006, “기업규모와 청년층 노동 이동”, 직업능력개발원 보고서, 9: 81-103.

한요셉, 2017, “청년기 일자리 특성의 장기효과와 청년고용 대책에 대한 시사점”, KDI 정책연구시리즈 2017-07: 1-147.

Abstract

Analyzing the Reasons of Delayed Job Search of the Young

Taegon Yang
Department of Economics
The Graduate School
Seoul National University

Abstract

It is a general phenomenon that for the young that take longer to find a job than the old. This is because that job searching is a complicate process –. Even though taking this fact into account, indicators related with the youth employment such as youth unemployment rate, graduation suspension rate of college students are being worsened. We analyze Korean labor market data and found that the restriction in upward mobility is one reason that affects this. When upward mobility is restricted, climbing job ladder after getting the first job at a small firm is not a valid strategy and, as a result, getting an affable first job becomes relatively important. The result shows that upward mobility in South Korea has been worsened since 2008 and that less cases are observed than the US. Moreover, due to the low payment and wage increase rate, the difference in expected life time incomes can be even larger. As a consequence, it is reasonable for job seekers to delay getting a job and keep searching for better ones.

Keywords : Unemployment, Job Mobility, Job Search
Student Number : 2018-28530