

규제연구 제27권 제2호 2018년 12월

청년층 채용할당제도의 도입 효과*

이 인 재**

본고는 청년 고용대책으로 일부에서 제시하고 있는 민간부문 대기업에 대한 청년층 채용할당제도의 도입 효과를 분석한다. 이론적 검토에 의하면 청년층 채용할당제도의 도입은 기업의 청년층 고용을 증가시키고, 다른 연령층의 고용을 감소시키며, 기업의 생산비용을 상승시켜 고용을 감소시킨다. 동태적 모형에 따르면 기업의 청년층 고용비중은 청년층 신규채용률, 청년층 이직률 및 기업의 고용 증가율 등에 의해 결정된다. 현재 공공기관에 적용되고 있는 방식의 청년층 채용할당제도를 민간부문 대기업에 도입하는 경우를 가정한 동태적 모형의 모의실험(calibration) 결과는 청년층 고용비중 증가 효과가 규제의 강도에 비해 크지 않음을 보여준다.

핵심용어: 채용할당제, 청년고용, 신규채용률

* 인천대학교 경제학과 부교수(leeinjae@inu.ac.kr)

** 논문에 대해 유익한 제안을 해주신 심사자분들에게 감사드린다.

접수일:2018/11/19, 심사일:2018/12/17, 게재확정일:2018/12/17

I. 서론

청년층 고용상황이 좀처럼 개선되지 않고 있다. 2017년 15~29세 청년층의 실업률은 전 연령계층의 실업률 3.7%보다 2.6배가량 높은 9.8%이다. 실업 체감도를 적절하게 반영하기 위해 통계청이 2015년부터 발표하고 있는 고용보조지표에 따르면, 청년층의 고용상황은 더욱 심각하게 나타난다. 실업자에 시간관련 추가취업가능자를 포함하여 계산한 청년층 고용보조지표 1은 11.7%, 실업자에 잠재취업가능자와 잠재구직자를 포함하여 계산한 고용보조지표 2는 21.1%, 실업자에 시간관련 추가취업가능자, 잠재취업가능자 및 잠재구직자를 포함하여 계산한 고용보조지표 3은 22.7%이다. 그간 청년 고용문제를 해결하기 위해 여러 정책이 추진되고 재정투입도 꾸준히 확대되었지만, 아직 뚜렷한 성과는 보이지 않는다. 오히려 향후 국내외 경제 환경이 나빠지면 청년층 고용문제는 지금보다 심각해질 가능성이 크다.

이런 상황과 맞물려 청년층 고용문제를 해결하기 위해서는 강력한 규제적 정책수단이 필요하다는 주장이 일부에서 다시 제기되고 있다. 대표적으로 거론되는 것이 청년층을 대상으로 한 채용할당(hiring quota)제도이다. 이는 일정 규모 이상의 근로자를 고용하고 있는 기업을 대상으로 청년층 미취업자를 일정 비율 이상 채용할 의무를 부과하고, 이를 위반하는 기업에 대해서는 부담금 등 제재를 부과하는 제도이다. 기본발상은 청년층 신규채용 의무 설정을 통해 기업의 청년층 추가 고용을 유도하여 청년층 고용문제를 완화하자는 것이다.

청년층 채용할당제도의 도입 문제는 「청년고용촉진 특별법」 개정 논의와 관련되어 진행되고 있다. 현행 「청년고용촉진 특별법」은 공공기관에 대해 청년 미취업자 고용의무(매년 정원의 100분의 3)를 부과하고 있다. 이 고용의무제도의 효력 기간은 2018년 말까지이다. 현재 효력 기간을 연장하고 고용의무를 강화(매년 정원의 100분의 5)하는 방안이 논의되고 있다. 이와 함께 지금까지 공공기관에만 적용되고 있는 청년층 채용할당제도를 민

간부문 대기업에도 적용하는 방안도 제안되어 있다. 대부분의 제안은 현재 공공기관에 적용되고 있는 방식, 즉 기업에 일정 비율의 청년층 미취업자 고용의무를 부여하고, 신규채용률이 이에 미달하는 기업에는 부과금을 부과하는 방식을 상정하고 있다. 현재 이러한 내용을 담은 다수의 법 개정안이 국회에 제출된 상태이다.

채용할당제도는 주로 인종적 소수자에 대한 적극적 시정조치(Affirmative Action)의 하나로 외국에서 예외적으로 활용되어 온 제도이다. 적극적 시정조치란 일정한 특성을 가진 집단에 속한 개인들이 기존의 사회적 조건 때문에 한정된 자리를 놓고 경쟁하는데 평균적으로 불리하다는 전제에 근거하여, 이들에게 경쟁 과정에서의 불리함을 완화해 주기 위해 제공하는 우대조치를 총칭한다. 적극적 시정조치에는 소수자에 대한 교육보조금의 지급과 같은 노동시장 진입 이전의 사전적인(ex ante) 조치와 선발기준 완화 등과 같은 노동시장 진입 이후의 사후적인(ex post) 조치를 포함한다. 이 중 채용할당제도는 가장 강력한 형태의 사후적인 적극적 시정조치이다.

청년층 채용할당제도에 관한 국내외의 선행연구는 매우 드물다. 외국의 선행연구는 대부분 미국과 외국에서 시행된 소수자에 대한 채용할당제도의 효과에 관한 이론적 및 실증적 분석들이다. 채용할당제도에 관한 대표적 이론적 연구는 Griffin(1992)이다. Griffin(1992)은 채용할당제도가 생산비용을 상승시키고, 기업의 노동수요의 탄력성과 생산요소간의 대체탄력성을 감소시킴을 이론적으로 증명하고 있다. 구체적인 채용할당제도 도입사례를 분석한 대표적 연구는 미국의 지역경찰 부문에서의 소수 인종을 위한 채용할당제도의 도입 효과를 분석한 McCrary(2007)이다. 이 논문은 채용할당제가 지방경찰 인력에서 소수 인종이 차지하는 비율이 증가시켰으나, 신규채용자의 인종간 시험성적 차이는 여전히 존재하였고, 지역범죄율에는 변화가 없었음을 보이고 있다. Miller(2017)는 미국의 연방정부와 계약을 맺은 기업에게 해당지역 노동력의 소수인종 구성 비율 이상을 고용할 의무를 부과한 행정명령(11246)의 효과를 분석하고 있다. 분석결과 적용대상 기업의 흑인 고용비율이 크게 상승하였으며, 이러한 효과는 규제가 없어진 뒤에도 지속된 것으로 나타난다.

제도 도입의 맥락은 다르지만, 미국 이외의 국가에서의 고용할당제도의 효과에 관한 연구도 존재한다. Fang and Norman(2006)은 말레이시아에서 공공부문에 내국인만을 고용하게 한 규제가 말레이계와 중국계의 임금격차에 미친 영향을 분석하고 있다. 규제 시행 이후 임금수준이 높은 공공부문의 내국인 고용은 증가하였으나, 이들 사이의 전반적인 임금격차

는 감소하지 않은 것으로 나타난다. Howard & Prakash(2012)는 인도에서 공식적으로 분리된 집단으로 지정된 카스트와 종족(Scheduled Castes and Scheduled Tribes)에 대한 공공부문의 고용할당제도가 이들 집단의 직업선택에 미친 효과를 분석하고 있다. 채용할당제도의 효과는 집단별로 다르게 나타나며, 긍정적 효과는 교육연수의 증가를 매개로 이루어진다고 보고하고 있다. Peck(2017)은 사우디아라비아의 고용할당제도의 도입 효과를 분석하고 있다. 사우디아라비아는 내국인 고용촉진(Saudization)을 위해 민간 기업에게 내국인을 일정 비율 이상 고용하게 하는 규제를 2011년 도입하였다. 고용비율은 산업×규모별로 상이하게 설정되었으며, 엄격하게 집행되었다. 채용할당제도 시행 이후 생존기업의 내국인 고용은 증가하고, 외국인 고용은 감소하였다. 그러나 기업의 대규모 퇴출로 인해 민간 부문 전체 고용은 크게 감소한 것으로 나타난다.¹⁾

청년층 채용할당제도에 관한 국내 연구로는 변양규(2011)와 이인재(2012)가 있다. 두 연구 모두 청년층 채용할당제도의 민간부문 도입 효과를 예측하고 있다. 변양규(2011)는 현재 논의되고 있는 청년층 의무고용할당제가 2000년 벨기에가 시행한 ‘로제타플랜(Rosetta Plan)’을 벤치마킹한 것으로 소개하고 있다. 로제타플랜은 청년층에게 일자리를 제공하기 위해 벨기에가 2000년 시행한 제도로 근로자 50인 이상 민간부문 사업주는 전체 근로자의 3%에 해당하는 신규 노동력을 실업 상태에 놓여있는 청년층으로 채워야 하며 이를 달성하지 못하면 모자라는 부분에 대해 청년근로자 1인당 하루에 약 3벨기에프랑, 현재 가치로 환산할 경우 약 150원 정도의 벌금을 내도록 하는 제도이다(변양규 2011). 변양규(2011)는 벨기에에서 채용할당제도로 만들어진 일자리의 35%가 지속가능하지 않는 일자리였으며, 제도 시행 이후로도 청년실업률이 지속적으로 상승하는 등 채용할당제도가 장기적으로 효과가 없었음을 보이고 있다. 이인재(2012)는 청년 채용할당제도가 기업의 청년층 고용에 미치는 단기적 효과를 이론적으로 분석하고 있다.

본고는 현재 논의되고 청년층 채용할당제도의 민간부문 도입 효과를 분석하는 것을 목적으로 한다. 제도 도입이 청년층 고용에 미치는 효과를 자료를 이용하여 구체적으로 예측해보고자 한다. 이를 위해 청년층 채용할당제도가 기업의 청년층 고용유인에 미치는 효과를

1) 여성과 소수자를 대상으로 시행된 다양한 적극적 시정조치에 관한 미국의 연구 결과는 Holzer and Newmark(2000)에 잘 정리되어 있다. 적극적 시정조치의 효율적 설계에 관해서는 Freyer and Loury(2013)를 참조하길 바란다.

이론적으로 분석하고, 이를 기반으로 청년층 채용할당제도의 고용효과를 예측할 수 있는 동태적 모형을 제시한다. 그리고 통계청의 「일자리행정통계」 자료를 이용하여 동태적 모형을 모의실험(calibration)한 결과를 제시한다. 모의실험 결과에 의하면, 청년층 채용할당제도의 민간부문 도입은 완전한 규제 준수를 가정해도 청년층 고용에 미치는 효과가 기대만큼 크지 않은 것으로 나타난다.

본고의 구성은 다음과 같다. 제2장은 청년층 채용할당제도의 인센티브 구조를 이론적으로 분석한다. 제3장은 노동시장에서의 청년층 신규채용 실태를 제시한다. 제4장은 청년층 채용할당제도의 효과에 관한 동태적 모형을 제시하고, 모의실험 결과를 제시한다. 5장은 결론이다.

II. 이론적 검토

기업에게 청년층 고용의무를 부과하는 방식에는 두 가지가 있다. 첫째는 고용할당(employment quota) 방식이다. 이 방식은 기업의 전체 근로자 중 일정 비율 이상을 청년층으로 유지할 의무를 부과한다. 예를 들어, 현재 청년층 고용비율이 15%인 기업에 대해 이보다 높은 20%의 비율을 유지하도록 법적으로 강제하는 것이다. 따라서 현재 법적 기준에 미달하는 비율의 청년층을 고용하고 있는 기업은 규제 준수를 위해 추가로 청년층을 신규채용해야 한다. 둘째는 채용할당(hiring quota) 방식이다. 이 방식은 청년층 신규채용 비율을 강제하는 것이다. 예를 들어, 기업에게 매년 고용인원 대비 3%에 해당하는 청년층을 신규채용하게 하는 규제방식이다. 현행 「청년고용촉진 특별법」이 공공기관에게 부과하는 청년 미취업자의 고용의무가 이러한 방식을 택하고 있다.

이 두 가지 방식은 표면적으로는 매우 다르게 보일 수도 있으나, 기본적으로는 같은 규제 방식이다. 청년층에 대해 특정 비율의 채용할당을 부과하는 것은 특정 연도의 기업의 전체 인원 중 청년층 비율을 일정 비율 이상으로 강제하는 것과 같은 효과를 가지기 때문이다. 다만 일정 수준 이상의 신규채용률을 강제하는 규제는 기업의 신규채용 인원을 매년 증가시켜 총 고용인원을 지속해서 증가시키기 때문에 단순히 근로자의 일정비율 이상을 청년층으로 구성할 것을 요구하는 규제보다 강력한 규제이며, 오랜 기간에 걸쳐 활용되기는 힘들다.

어떤 방식이건 민간부문에 청년층 할당제도가 도입될 때 발생하는 효과는 제도의 구체적 내용과 기업의 반응에 달려 있다. 청년층 할당제도는 이윤을 극대화하는 기업의 연령별 인력구성에 제약요건으로 작용한다. 기업은 규제 위반시의 불이익을 감안하여, 이윤을 극대화하는 수준의 청년층 신규채용 규모를 결정할 것이다. 이 점은 공공부문에 대한 청년층 고용 의무제도와 확연히 구별되는 점이다. 공공부문에서 청년층 채용할당 규제효과는 주로 정원과 결원이라는 이윤 외적인 요인에 의해 결정될 것이다.

따라서 규제 도입의 효과를 예측하기 위해서는 먼저 규제의 효과에 대한 이론적 검토가 필요하다. 다음과 같은 청년층 고용할당제도를 상정해 보자. 기업이 준수해야 할 전체 인원 대비 청년층 고용비율이 일정 수준으로 규정되어 있다. 그리고 이 비율을 충족시키지 못하는 기업에 대해서는 미충족 청년 고용인원 1인당 일정액의 부담금이 부과된다.

기업은 청년과 비청년이라는 두 가지 노동을 생산요소로 사용한다. 청년의 임금과 비청년의 임금은 시장에서 결정된다. 비청년의 임금은 청년의 임금보다 높다고 가정한다. 청년층 고용할당제도가 도입되면 기업은 규제의 제약조건 하에서 이윤을 극대화하며 그 과정에서 청년과 비청년의 고용 규모를 결정한다.

이러한 가정을 하면 기업의 이윤함수는 다음과 같이 정의된다.

$$\pi = P \cdot Q(N, Y) - w_N N - w_Y Y - [k(N + Y) - Y]s \quad (1)$$

여기에서 P 는 기업의 생산물의 가격, Q 는 생산량, N 은 비청년 근로자수, Y 는 청년 근로자수, w_N 은 비청년의 임금, w_Y 는 청년의 임금, $k(0 < k < 1)$ 는 고용할당 비율, s 는 부담금이다. 기업은 청년층 고용할당 비율에 미달하는 청년을 고용하면 부담금을 내야 한다. 이를 수식으로 표현한 것이 $[k(N + Y) - Y]s$ 이다(이인재, 2012).

청년층 고용할당 제도는 기업에 따라 제약적(binding)일 수도 그렇지 않을 수도 있다. 제도가 존재하지 않는 상태에서 청년 고용할당 비율에 미달하는 청년을 고용하고 있던 기업은 종전과는 다른 선택을 해야 한다. 반면 제도가 존재하지 않는 상태에서 청년층 고용할당 비율을 웃도는 청년을 고용하고 있던 기업은 제도 도입에 영향을 받지 않는다. 규제가 제약적인 기업에게는 이론적으로 다음과 같은 효과가 발생할 수 있다(Hamermesh, 1993).

첫째는 대체효과(substitution effects)이다. 청년층 고용할당 제도의 도입에 따라 청년

과 비청년 고용의 상대비용이 변화한다. 즉, 부담금의 부과로 인해 비청년의 한계비용이 청년의 한계비용에 비해 상대적으로 높아진다. 비청년을 청년으로 대체할 경제적 유인이 발생하므로 청년 고용은 증가하며, 비청년 고용은 감소한다.

둘째는 규모효과(scale effects)이다. 청년층 고용할당 제도는 기업의 청년과 비청년의 최적의 선택을 제약하며 이로 인해 기업의 생산비용을 상승시키는 효과가 있다. 기업의 생산비용이 상승하면 기업의 노동수요가 감소한다. 따라서 기업의 청년과 비청년 채용은 감소한다. 기업이 규모효과에 의해 과연 청년과 비청년의 채용을 얼마나 줄일 것인가는 부담금의 크기, 청년과 비청년의 대체탄력성 및 고용할당 비율에 달려 있다.

요약하면 청년층 고용할당 제도가 규제 기준에 미치지 못하는 청년을 고용하고 있던 기업에 미치는 영향은 다음과 같다. 비청년층 고용은 감소한다. 이는 대체효과와 규모효과의 방향이 모두 비청년층 고용을 감소시키는 방향으로 작용하기 때문이다. 청년층 고용은 대체효과에 의해 증가하나, 규모효과에 의해 감소한다. 따라서 청년층 고용할당 제도가 청년층 고용에 미치는 순효과는 이 두 효과의 상대적 크기에 달려 있다.

Ⅲ. 청년층 신규채용 실태

서론에서 논의한 청년층 채용할당제의 도입 효과를 검토하기에 앞서 먼저 청년층 신규채용 실태를 분석해 보고자 한다. 분석자료는 고용노동부의 2015년 「고용형태별근로실태조사」이다. 「고용형태별근로실태조사」는 근로자 1인 이상 사업체에 종사하고 있는 자영업주를 제외한 정규직 근로자와 비정규근로자의 임금, 근로시간, 고용형태, 사회보험 등 각종 근로조건에 관한 사항을 사업체 특성 및 인적 속성별로 파악하여 관련 정책수립의 기초자료 제공하기 위해 고용노동부가 매년 작성하는 통계이다. 이 자료는 근로자 1인 이상 32,000개 표본사업체 및 표본사업체에 종사하는 소속 근로자 약 80만명으로 구성되어 있다(통계청, 2018).

신규채용률은 전체 근로자 대비 근속기간 1년 미만의 근로자 비율로 정의한다. 2015년 「고용형태별근로실태조사」에 나타난 청년층(15~29세) 신규채용률은 <표 1>에 제시된 것처럼 9.54%이다. 그러나 규모별, 학력별, 고용형태별로는 차이가 있다. 먼저 사업체 규모

별로 보면 규모가 증가할수록 청년층 신규채용률은 감소하는 경향을 보인다. 5인미만 사업체 청년층 신규채용률은 13.25%인 반면 300인이상 대기업의 청년층 신규채용률은 6.94%이다. 학력별로는 초대졸 이상의 신규채용률은 300인 이상 대기업에서 5.47%로 가장 높고, 5인 미만 사업체에서 4.37%로 가장 낮다. 사업체 규모가 증가할수록 신규채용자 중 초대졸 이상이 차지하는 비중은 증가한다. 고용형태별 신규채용자 비율도 규모별로 차이를 보인다. 신규채용자 중 정규직 신규채용자 비율은 5-29인 규모에서 가장 높고, 그다음이 30-299인 규모이며, 5인 미만과 300인 이상 규모에서 상대적으로 낮다.

<표 1> 청년층(15~29) 신규채용자 비율(2015)

구분	5인 미만	5-29인	30-299인	300인이상	합계
청년 전체	0.1325	0.0916	0.0748	0.0694	0.0954
성별					
남성	0.0557	0.0470	0.0427	0.0322	0.0463
여성	0.0768	0.0446	0.0321	0.0372	0.0491
학력					
초대졸 이상	0.0437	0.0474	0.0455	0.0547	0.0468
고졸이하	0.0887	0.0442	0.0293	0.0147	0.0486
고용형태					
정규직	0.0334	0.0527	0.0461	0.0366	0.0435
비정규직	0.0991	0.0389	0.0286	0.0329	0.0519

주: 청년층은 15~29세로 정의. 신규채용자는 조사시점에서 근속기간 1년 미만인 자로 정의.

자료: 「고용형태별 근로실태조사」 2015 원자료.

산업별 및 규모별 신규채용률은 <표 2>에 제시되어 있다. 산업에 따라 청년층 신규채용률에 큰 차이가 존재한다. 청년층 신규채용률은 광업에서 1.36%로 가장 낮고, 부동산및임대업이 2.45%, 운수업이 3.37%로 다음이다. 반면 숙박및음식업점에서 28.9%로 가장 높고, 예술스포츠여가관련서비스업이 24.4%로 다음으로 높다. 300인 이상 사업체의 청년층 신규채용률도 같은 양상을 보인다.

본고에는 제시하지 않았으나 산업 중분류에 따른 대규모 사업체의 청년층 신규채용률을

보면 산업별 차이가 더 두드러진다. 청년층이 선호하지 않는 일자리 비중이 높은 산업에서는 청년층 신규채용률이 낮은 경향이 나타난다.²⁾ 따라서 청년층 신규채용자 비율의 산업별 차이는 노동수요측 요인뿐만 아니라, 노동공급측 요인도 반영하고 있다고 볼 수 있다.

「청년고용촉진 특별법」 적용대상으로 논의되고 있는 300인 이상 대기업의 청년층 신규채용률은 6.94%이다. 이는 현행 공공부문에 설정된 고용의무 비율인 3%를 상회하고 있다. 하지만 개별 사업체별로 신규채용률에 차이가 있기 때문에, 만일 공공부문의 청년층 채용할당제가 민간부문 300인 이상 대기업에 도입될 경우, 뒤에서 살펴보는 것처럼 상당수(약 1/4)의 기업이 제도 도입에 영향을 받는 것으로 나타난다. 따라서 청년층 채용할당제 도입의 영향은 주로 현재 청년층 신규채용률이 매우 낮은 기업에 집중될 것이다.

〈표 2〉 청년층 산업별·규모별 신규채용자 비율

산업	5인 미만	5~29인	30~299인	300인이상	전체
농림어업(A)	.0639	.0597	.0466	.0623	.0561
광업(B)	.0008	.0164	.0161	.0103	.0136
제조업(C)	.0373	.0649	.0708	.0437	.0596
전기가스증기수도사업 (D)	.0125	.0375	.0368	.0478	.0402
하수폐기물처리연료재생 및 환경복원업 (E)	.0193	.0229	.0241	.1638	.0255
건설업(F)	.0303	.0420	.0622	.0712	.0457
도매및소매업(G)	.1393	.1141	.1037	.0920	.1238
운수업(H)	.0247	.0429	.0297	.0469	.0337
숙박및음식점업(I)	.3071	.2636	.2238	.1411	.2894
출판영상방송통신 및 정보서비스업(J)	.0855	.2017	.0952	.0850	.1248
금융및보험업(K)	.0221	.0503	.0643	.0757	.0449
부동산업및임대업(L)	.0244	.0232	.0246	.0450	.0245

2) 청년층 신규채용률이 3% 미만인 증분류 산업은 석탄, 원유 및 천연가스 광업(0.15%), 광업지원 서비스업(1.82%), 펄프, 종이 및 종이제품 제조업(1.38%), 코크스, 연탄 및 석유정제품 제조업(1.32%), 고무제품 및 플라스틱제품 제조업(2.80%), 비금속 광물제품 제조업(0.68%), 1차 금속 제조업(2.39%), 금속가공제품 제조업: 기계 및 가구제외(2.74%), 자동차 및 트레일러 제조업(2.46%), 가구제조업(2.28%), 기타 제품 제조업(0.68%), 수도사업(0.88%), 육상운송 및 파이프라인 운송업(0.43%), 부동산업(2.72%), 사업 시설 관리 및 조정 서비스업(0.51%)이다.

전문과학및기술서비스업(M)	.0871	.0979	.0879	.0720	.0861
사업시설관리 및 사업지원서비스업(N)	.0563	.0938	.0768	.0644	.0772
교육서비스업(P)	.1481	.1657	.0780	.0844	.1218
보건업 및 사회복지서비스업(Q)	.0753	.0826	.0735	.1224	.0851
예술스포츠여가관련서비스업(R)	.3482	.1777	.1230	.2902	.2442
협회 및 단체수리및기타개인서비스업(S)	.1026	.1047	.0561	.0634	.0954
전체	.1325	.0916	.0748	.0694	.0954

주: 청년층은 15~29세로 정의. 신규채용자는 조사시점에서 근속기간 1년 미만인 자로 정의.
자료: 「고용형태별 근로실태조사」 2015 원자료.

청년층 채용할당제는 사업체를 대상으로 채용의무를 부과한다. 따라서 제도 도입의 효과를 추정하기 위해서는 사업체별 신규채용 실태를 분석할 필요가 있다. 「고용형태별근로실태조사」는 사업체별로 근로자를 일정한 원칙에 따라 표본 추출하여 구성된 자료이기 때문에 사업체 식별정보를 이용하여 사업체별 자료로 재구성될 수 있다. 이하에서는 사업체별로 재구성된 자료에 나타난 신규채용 실태를 분석한다.³⁾

<표 3>에 제시된 것처럼 2015년 「고용형태별근로실태조사」에 포함된 300인 이상 사업체는 모두 956개이다. 이들 사업체의 평균 청년층 신규채용률은 9.73%이다. 다만 표준편차가 매우 크다. 이유는 신규채용률이 매우 높은 기업과 0인 기업이 상당수 존재하기 때문이다. 표본 중 청년층 신규채용률이 3% 이상인 사업체는 전체의 72.9%인 697개이다. 이들 사업체의 청년층 신규채용률 평균은 12.94%이다. 나머지 259개 사업체는 청년층 신규채용률이 3%에 미치지 못한다. 이들 사업체의 청년층 신규채용률은 1.09%이다. 청년층 채용할당제도가 도입되면 직접적인 영향을 받을 사업체들이다.

3) 「고용형태별근로실태조사」는 사업체 규모별로 근로자추출률을 달리하고 있다. 따라서 300이상 사업체의 경우 모든 근로자가 추출되는 것이 아니기 때문에 실제의 사업체별 신규채용률과는 차이가 발생할 수 있다. 그러나 근로자 표본추출과정이 무작위적(random)이기 때문에 전체 고용효과를 추정하는데 심각한 편의(bias)가 발생하지는 않을 것이다.

<표 3> 300인 이상 사업체 청년층 신규채용률

구분	청년층(15~29세)	
	신규채용률	사업체 수
3% 이상 사업체	0.1294 (0.0851)	697 (72.9%)
3% 미만 사업체	0.0109 (0.0100)	259 (27.1%)
전체	0.0973 (0.0899)	956 (100%)

주: 청년 신규채용률 아래 병기한 괄호안의 숫자는 신규채용률의 표준편차임.

자료: 「고용형태별 근로실태조사」 2015 원자료.

<표 4> 청년층 신규채용률 3% 미만인 300인 이상 사업체의 특징

변수	전 사업체		300인 이상 사업체	
	(1)	(2)	(1)	(2)
상수항	-6.539*** (.102)	-6.577*** (.161)	-16.293*** (1.257)	-17.327*** (1.873)
시간당 임금	0.013*** (0.002)	0.009*** (0.002)	0.025** (0.010)	0.025** (0.011)
평균 연령	0.186*** (0.002)	0.184*** (.003)	0.244*** (0.025)	0.242*** (0.027)
남성 근로자 비율	0.110** (0.047)	-0.025 (0.057)	0.258 (0.264)	0.341 (0.637)
정규직 비율	1.244*** (0.048)	1.091*** (0.051)	5.909*** (0.615)	6.067*** (0.727)
사업체 규모				
5~29인	-2.319*** (0.042)	-2.327*** (0.043)		
30~299인	-3.191*** (0.052)	-3.183*** (0.053)		
300인 이상	-3.305*** (0.092)	-3.289*** (0.095)		
노조가입 근로자 비율	0.661*** (0.075)	0.599*** (0.080)	0.658** (0.294)	0.465** (0.328)
산업 더미	-	포함	-	포함
-2×log-likelihood	27457.4	27178.9	768.7	753.7
N	32,879	32,879	956	956

주: 청년층은 15~29세로 정의. 종속변수는 사업체의 청년층(15~29세) 신규채용률이 3% 미만인 경우는 1을, 3% 이상인 경우는 0의 값을 갖는 더미변수. N은 사업체수. *** 1% 유의수준, ** 5% 유의수준. * 1% 유의수준.

자료: 「고용형태별 근로실태조사」 2015 원자료.

청년층 신규채용률이 낮은 사업체의 특징을 살펴보자. 임금수준, 연령별·성별 인력구성, 고용형태, 노동조합 등 사업체의 중요한 특성은 분명 청년층 신규채용률에 영향을 미칠 것이다. <표 4>는 청년층 신규채용률이 3% 미만인 기업일 경우 1의 값을 갖는 더미변수를 종속변수로 이용하여 로짓모형(Logistic Regression)을 추정한 결과이다. 추정은 전체 사업체와 300인 이상 대규모 사업체를 대상으로 이루어졌으며, 모형은 사업체 특성이 독립변수로 포함된 (1)과 여기에 산업더미가 추가된 (2)의 두 가지를 사용하였다. 추정결과를 보면, 전체 사업체와 300인 이상 대규모 사업체를 대상으로 한 추정 모두에서 독립변수 추정계수의 부호와 통계적 유의성에서의 일관성이 발견된다.

추정결과로부터 청년층 신규채용률이 3% 미만인 사업체의 특성을 파악할 수 있다. 청년층 신규채용률이 3%미만인 300인 이상 사업체의 특징은 임금수준이 높고, 재직자의 평균 연령이 높으며, 정규직 비율과 노조가입 근로자 비율이 높은 사업체이다. 이 결과는 일반적 예측과 일치한다. 표에서 산업더미의 추정치를 제시하지 않았으나, 300인 이상 사업체 중 청년층 신규채용률이 3% 미만인 사업체의 산업별 특성은 <표 2>에서 제시한 것과 유사하다. 제조업, 운수업과 사업시설관리 및 사업시설서비스업 더미의 추정계수가 통계적으로 유의한 양(+)의 부호를 보인다.

IV. 청년층 채용할당제 도입 효과

1. 동태적 모형

이 장에서는 청년층 채용할당 제도 도입의 효과를 예측할 수 있는 동태적 모형을 구축한다. 모형은 기업의 청년층과 비청년층 인력구성의 동적 변화 메커니즘을 설정하고, 균제상태(steady state)에서 사업체에 고용된 청년층의 고용비중을 도출하도록 설계되어 있다. 이 모형에서 청년층 채용할당제의 도입 효과는 신규채용률의 변화로 포착되며, 신규채용률의 변화는 기업의 청년층 고용비중의 변화를 가져온다.

어떤 기업의 시점 $t+1$ 에서의 청년층 근로자수 N_{t+1}^Y 는 다음과 같이 결정된다.

$$N_{t+1}^Y = N_t^Y - N_t^Y q_t^Y + H_{t+1}^Y \quad (2)$$

여기에서 N_t^Y 은 시점 t 에서의 청년층 근로자수, q_t^Y 는 시점 t 에서의 청년층의 이직률, H_{t+1}^Y 는 시점 $t+1$ 에서의 청년층 신규채용자수이다. 식 (2)는 시점 $t+1$ 에서의 청년층 근로자수는 시점 t 에서의 청년층 근로자수에서 시점 t 에서의 청년층 이직자수를 빼고, 여기에 시점 $t+1$ 에서의 청년층 신규채용자수를 더한 것과 같다는 것을 의미한다. 식 (2)의 양변을 N_{t+1}^Y 으로 나누면 시점 $t+1$ 에서의 청년층 근로자 비중 F_{t+1} 이 도출된다.

$$F_{t+1} = \frac{N_{t+1}^Y}{N_{t+1}} = \frac{N_t^Y}{N_{t+1}}(1 - q_t^Y) + \frac{H_{t+1}^Y}{N_{t+1}} \quad (3)$$

이제 시점 t 와 시점 $t+1$ 사이의 기업의 고용증가율을 η_{t+1} 라고 정의하자. 즉,

$$\eta_{t+1} = \frac{N_{t+1} - N_t}{N_t} \quad (4)$$

이다. 그러면 식 (3)은 다음과 같이 표현할 수 있다.

$$F_{t+1} = \gamma_t F_t + \lambda_{t+1} \quad (5)$$

여기에서 $F_t = \frac{N_t^Y}{N_t}$ 로 시점 t 에서의 기업의 청년층 고용비중을 의미하고,

$\gamma_t = \frac{1 - q_t^Y}{1 + \eta_{t+1}}$ 이며, $\lambda_{t+1} = \frac{H_{t+1}^Y}{N_{t+1}}$ 로 시점 $t+1$ 에서의 청년층 신규채용률이다.

식 (5)를 반복적으로 연산하면 다음과 같은 식 (6)이 도출된다.

$$F_{t+k} = \Gamma_{t,k} F_t + \sum_{j=1}^k \Gamma_{t,j} \lambda_{t+j} \quad (6)$$

식 (6)에서 $j > 0$ 이면 $\Gamma_{t,j} = \prod_{i=1}^{j-1} \gamma_{t+i}$ 이며, $j = 1$ 이면 $\Gamma_{t,j} = 1$ 이다.

만일 기업의 청년층 이직률이 \bar{q} 로 일정하고, 청년층 신규채용률이 $\bar{\lambda}$ 로 일정하며, 기업의

고용증가율이 $\bar{\eta}$ 로 일정하다고 가정하자. 이러한 균제상태(steady state)를 가정하면 식 (6)은 다음과 같이 간단하게 표현할 수 있다.

$$F_{t+k} = \gamma^k F_t + \frac{1-\gamma^k}{1-\gamma} \bar{\lambda} \quad (7)$$

여기에서 $\gamma = \frac{1-\bar{q}}{1+\bar{\eta}}$ 이다. 식 (7)에 의하면 $t+k$ 기의 기업의 청년층 고용비중은 t 기의 청년층 고용비율이 높을수록, 그리고 청년층 신규채용률이 높을수록 커진다. 또한 파라미터 γ 의 값이 증가할수록 청년층 고용비중은 증가한다. γ 는 기업의 고용증가율과 청년층 이직률의 함수이다. 다른 조건이 동일할 경우 청년층 이직률이 낮을수록 그리고 기업의 고용증가율이 낮을수록 γ 값이 증가한다.

2. 모의실험(calibration)

이제 앞에서 설정한 동태적 모형을 이용하여 모의실험(calibration)을 해보자. 모의실험은 다음과 같은 순서로 진행된다. 첫째, 먼저 모형의 기본적 파라미터 값을 추정한다. 둘째, 이 값을 이용하여 청년층 채용할당제도가 도입되지 않을 경우 기업의 청년층 고용비중의 변화를 분석한다. 셋째, 청년층 채용할당의 도입으로 인한 청년층 신규채용률에 변화가 발생하면 기업의 청년층 고용비중이 어떻게 바뀌는지 분석한다. 넷째, 마지막으로 두 결과를 비교하여 청년층 채용할당제도의 효과를 추정한다.

모형의 파라미터 값은 통계청의 「일자리행정통계」를 이용하여 추정한다. 「일자리행정통계」는 통계청이 공공기관이 보유하고 있는 행정자료를 활용하여 성, 연령별, 근속기간별, 기업체규모별, 산업분류별로 일자리통계를 제공하고, 이를 통해 일자리 정책수립 및 취업준비자의 일자리 선택에 필요한 기초자료를 제공하기 위해 2012년부터 작성하기 시작한 가공통계이다. 아직은 생소하여 학술적 연구에 거의 사용되지 않는 자료지만, 다른 자료에서 제공되지 않는 정보를 포함하고 있다. 이 자료는 임금근로자 일자리수를 제시하고, 이를 다시 지속 일자리수와 신규채용 일자리수로 나누어 제시한다. 여기에서 지속 일자리라 당해 연도와 전년도의 통계작성기준월(12월)에 걸쳐 동일 기업체내에서 동일한 근로자에 의해 지속적으로 일자리가 점유된 일자리를 말한다. 신규채용 일자리라 당해 연도와 전년도 통계작성

기준월(12월) 사이에 이직·퇴직, 기업체생성·사업확장 등으로 기업체에 발생한 일자리, 즉 대체일자리와 신규일 자리를 지칭한다. 「일자리행정통계」의 이러한 정보는 연령집단별과 기업규모별로도 제시되고 있다(통계청, 2018).

본고는 통계청이 공개하고 있는 2015년과 2016년 「일자리행정통계」의 규모×연령별 일자리정보를 이용하여 모형의 파라미터 값을 추정한다. 기준 연도의 청년층 고용비중 F_0 , 청년층 신규채용률 $\bar{\lambda}$, 청년층 이직률 \bar{q} , 기업의 고용증가율 \bar{g} 는 <표 5>와 같다. 청년층 고용비중은 일자리 총계 대비 15-29세 청년층 일자리수 비율로 정의된다. 표에 제시된 것처럼 300인 이상 기업의 일자리 중 15-29세 청년층 일자리의 비중은 19.30%이다. 청년층 신규채용률은 일자리 총계 대비 15-29세 청년층 신규 일자리수의 비율로 정의된다. 300인상 기업의 청년층 신규채용률은 8.47%이다. 청년층 이직률은 15-29세 청년층 일자리 총계 대비 청년층 지속 일자리수의 비율을 구한 뒤, 이 값을 1로부터 뺀 값으로 정의된다. 즉, '1-지속일자리 비율'이다. 300인상 기업의 청년층 이직률은 43.88%이다. 이들 세 가지 파라미터 추정치들은 2015년과 2016년의 평균값이다. 마지막으로 300인 이상 기업의 고용증가율 \bar{g} 는 0으로 설정한다. 「일자리행정통계」에 의하면 2015년과 2016년에 300인 이상 기업의 청년층 일자리수는 658.1만개에서 649.0만개로 감소하여, 증가율은 -1.40%이다. 이론적 분석에서 언급한 것처럼 기업의 고용 증가율은 제도 도입의 대체효과와 규모효과의 크기와의 밀접하게 관련된다. 여기에서는 현재를 중립적 상태로 상정하여 300인 이상 기업의 청년층 일자리수가 변하지 않는다고 가정한다.

<표 5> 모형의 파라미터

파라미터	추정치
F_0	0.1930
$\bar{\lambda}$	0.0847
\bar{q}	0.4388
\bar{g}	0.0000

주: 「일자리행정통계」 2015, 2016년도 자료를 이용하여 추정. F_0 , $\bar{\lambda}$, \bar{q} 는 두 년도의 평균값임.

청년층 채용할당제도 모의실험(calibration)은 현행 「청년고용촉진 특별법」이 공공기관에 부여하고 있는 것과 동일한 내용의 채용의무가 민간부문 300인 이상 대기업에 적용된

다는 가정에 입각하여 진행된다. 즉, 청년층 채용할당비율은 3%이다. 이러한 비율을 설정한 이유는 제안되고 있는 대부분의 민간부문 도입 방안이 이 비율을 상정하고 있고, 유일한 해외 사례인 벨기에의 로제타플랜에서도 3%의 신규채용 의무를 부과하고 있기 때문이다. 물론 채용할당 비율을 다른 수준으로 설정하면 아래에서 제시되는 결과와는 다른 결과가 제시됨에 유의하기 바란다.

청년층 채용할당제의 도입은 청년층 신규채용률에 직접적 변화를 가져온다. 따라서 청년층 채용할당제가 청년층 고용비중에 미치는 영향을 모의실험을 통해 산출하려면 채용할당제가 도입될 경우 청년층 신규채용률이 얼마나 변화될 것인가에 대한 정보가 필요하다.

이 정보는 앞의 「고용형태별근로실태조사」 사업체별 자료에서 추출할 수 있다. 청년층 신규채용 증가 효과는 채용할당제 도입으로 영향을 받는 신규채용률 3%미만인 사업체에서 발생한다. 이 사업체들은 새로 도입된 규제를 감안하여 청년층 신규채용 비율을 새롭게 결정할 것이다. 물론 이 결정은 사업체마다 다를 것이다. 비현실적이지만 가장 단순한 가정을 하여 현재 청년층 신규채용률 3% 미만인 사업체들이 전부 채용할당 비율을 맞춘다고 가정해보자. 이 경우 「고용형태별근로실태조사」 사업체별 자료의 300인 이상 사업체의 청년층(15~29세) 평균 신규채용률은 9.73%에서 10.25%로 약 0.52%p 상승한다.

이 추정치는 신규채용률 증가 효과의 최대치이다. 즉 청년층 채용할당 비율을 충족시키지 못하는 사업체에 대해 부담금 부과 등 강력한 제재가 이루어져 모든 사업체가 채용할당 비율을 준수할 수밖에 없다는 가정과 사업체가 자신의 적정 수준의 청년층 신규채용 비율에서 벗어나므로 인해 발생하는 비용 상승 때문에 청년층을 포함한 전체 신규채용 규모를 감소시키지는 않는다는 전제에 입각한 것이다. 이러한 청년층 신규채용률의 변화는 채용할당 비율을 맞추는 사업체의 비율이 감소할수록 줄어든다. 따라서 모의실험에서는 청년층 채용할당제의 도입으로 청년층 신규채용률이 0.1%p~0.5%p 상승한다고 가정하고, 청년층 고용비중의 변화를 동태적으로 분석한다.

<표 6>에는 파라미터 추정치를 이용하여 청년층 고용비중의 변화를 추정한 결과가 제시되어 있다. (1)은 아무런 제도 변화가 없을 때의 기업체 청년층 고용비율이다. 청년층 고용비율은 현재의 19.3% 수준에서 지속적으로 유지된다. (2)-(5)는 제도 도입으로 인해 청년층 신규채용률 λ 가 변함에 따라 청년층 고용비중에 나타나는 변화를 제시한 것이다. 표에 의하면 제도의 도입으로 청년층 고용비중의 점진적 변화가 발생하며, 시간이 지나면

청년층 고용비중은 일정 수준으로 수렴한다. 청년층 고용비중은 모든 사업체가 채용할당 비율을 충족시킨다고 가정한 (5)의 경우가 가장 커서 청년층 고용비중은 제도 도입 직후 19.3%로 0.5%p 증가하고, 장기적으로 1.2%p 증가한 20.5% 수준으로 수렴한다. 한편 채용할당제의 도입으로 기업의 신규채용률 증가를 가장 낮게 가정한 (2)의 경우에는 청년층 고용비중은 도입 직후 19.4로 0.1%p 증가하고 장기적으로도 19.6% 수준으로 수렴한다. 그밖에 시나리오 (3)~(5)의 경우에는 청년층 고용비중은 19.6%~20.3%로, 신규채용률의 변화에 따라 0.5%p~1.0%p 증가한다. 따라서 청년층 채용할당제도 도입은 기업의 청년층 고용비중을 최대 1.2%p까지 증가시킬 수 있다. 모든 300인 이상 대기업이 청년층 채용할당비율을 준수한다는 가정에 기초한 제도 도입의 최대 효과는 기업의 청년층 고용비중의 1.2%p 증가이다. 이를 2016년 기준 「일자리행정통계」의 일자리수로 환산하면 0.65~0.85만명 수준이다.

〈표 6〉 청년층 채용할당제 도입 효과

t	base (1)	$\bar{\lambda}=0.086$ (2)	$\bar{\lambda}=0.087$ (3)	$\bar{\lambda}=0.088$ (4)	$\bar{\lambda}=0.089$ (4)	$\bar{\lambda}=0.090$ (5)
1	0.193	0.194	0.195	0.196	0.197	0.198
2	0.193	0.195	0.197	0.198	0.200	0.201
3	0.193	0.196	0.197	0.199	0.201	0.203
4	0.193	0.196	0.198	0.195	0.202	0.204
5	0.193	0.196	0.198	0.200	0.203	0.204
6	0.193	0.196	0.198	0.200	0.203	0.205
7	0.193	0.196	0.198	0.200	0.203	0.205
8	0.193	0.196	0.198	0.201	0.203	0.205
9	0.193	0.196	0.198	0.201	0.203	0.205
10	0.193	0.196	0.198	0.201	0.203	0.205
11	0.193	0.196	0.198	0.201	0.203	0.205
12	0.193	0.196	0.198	0.201	0.203	0.205
13	0.193	0.196	0.198	0.201	0.203	0.205
14	0.193	0.196	0.198	0.201	0.203	0.205
15	0.193	0.196	0.198	0.201	0.203	0.205

주: 표의 숫자는 300인 이상 사업체의 청년층 고용비중임.

V. 결론

본고는 청년층 채용할당제도의 민간부문 도입 효과를 분석하였다. 이론적 분석에 따르면, 청년층 채용할당제도는 청년층의 고용을 증가시키나, 비청년층의 고용을 감소시키고, 기업의 효율적 자원배분에 제약을 가한다. 따라서 청년층 채용할당 제도의 종합적 평가는 이러한 상반되는 효과의 크기에 달려 있다. 현행 공공기관에 적용되고 있는 3%의 청년층 채용할당제도를 민간부문 300인 이상 기업에 그대로 적용할 경우 청년층 고용비중은 다소 증가할 것으로 예상된다. 동태적 모형의 모의실험 결과에 의하면, 모든 기업이 규제를 준수한다고 가정할 경우 청년층 고용비중은 최대 1.2%p, 청년층 일자리수는 최대 0.85만명 증가한다. 따라서 제도 도입의 효과는 개입의 정도와 다른 연령계층 및 기업에 미치는 부정적 효과에 비하면 그다지 크지 않다. 물론 청년층 채용할당 비율을 높게 설정하면 청년층 고용비중 증가 효과는 확대될 것이다. 하지만 이에 비례하여 비청년층의 고용감소와 기업의 효율성 손실도 증가한다. 따라서 규제의 강도를 높인다고 하여 제도에 대한 평가가 본질적으로 달라지지는 않는다.

청년층 채용할당제도는 소수자에 대한 적극적 시정조치와는 본질적으로 다르다. 적극적 시정조치는 사회적 불리함에 처해 있는 소수자에 대한 우대조치이며, 노동시장에서의 차별 문제와 동전의 양면 관계에 있다. 청년층 고용문제는 차별이 아니라 노동수요의 부족이 근본적인 원인이다. 일반적으로 기업들은 청년층 신규채용을 선호한다. 현재 청년층 채용할당 제도는 청년층 고용을 늘리기 위한 기술적 수단으로서 제안되고 있다. 이렇게 규제의 본질이 다르기 때문에 효과도 다르다. 외국의 일부 선행연구에서 적극적 시정조치의 장기적 효과가 발견되는 것은 적극적 시정조치가 노동시장에 존재하고 있는 선호차별(taste discrimination)을 해소하여 기업의 자원배분의 효율성을 증대시키기 때문이다. 청년층 채용할당제에는 이러한 경로가 존재하지 않는다. 따라서 제도의 효과는 부담금 부과를 통한 법집행 효과에 국한된다.

청년층 채용할당제도를 청년층 고용증대 수단의 관점에서 평가하면, 다른 대체적 수단보다 효과적이지 못하다. 왜냐하면, 같은 목적을 훨씬 덜 규제적인 방식으로 달성할 수 있기 때문이다. 예를 들어, 기업이 청년층 고용인원을 현재보다 늘릴 경우 늘어난 청년 1명당 일 정액의 보조금을 지급하는 한계 고용보조금(marginal employment subsidy) 제도를 생각

해 보자. 기업에 지급하는 보조금 수준을 청년층 채용할당제도의 부담금 수준과 같게 설정하면 두 제도는 청년층 신규채용에 미치는 효과가 거의 같다. 따라서 고용효과는 같지만, 기업에 자원배분의 여지를 남겨준다는 점에서 한계 고용보조금(marginal employment subsidy)이 청년층 채용할당제보다 우월한 규제방식이라고 볼 수 있다.

청년층 채용할당제도는 상당수 민간 기업의 신규채용에 과도한 부담을 지우므로 한시적 형태로 도입될 것으로 예상된다. 현재 「청년고용촉진 특별법」 개정안 모두가 한시적 도입을 제안하고 있다. 그런데 한시적 도입은 채용할당 의무가 종료되는 시점 이후 청년층 신규채용의 급격한 감소로 이어질 가능성이 크다. 소위 채용절벽이 발생한다. 왜냐하면, 기업들은 규제 종료 이후에는 종전의 최적의 고용규모와 최적의 청년층 고용비율을 다시 회복하려고 할 것이며, 이 목적을 달성하기 위해 청년층 신규채용을 크게 줄일 수밖에 없을 것이기 때문이다. 이런 관점에서 보면 한시적 채용할당제도는 사실상 미래의 청년고용을 현재에 빌려 쓰는 것과 같다.

이상과 같은 논거와 기타 관련 논점⁴⁾ 등을 종합적으로 판단할 때, 청년층 채용할당제의 민간부문 도입은 신중하게 추진되어야 한다. 채용할당제도보다 효과적이고 시장 정합적인 대체적 정책수단 개발이 필요한 시점이다.

4) 추가적 논점에는 일률적 채용할당 비율 부과에 따른 산업간 교차보조금 효과와 청년층 신규채용 부진산업의 특성에 기인한 노동공급 측면에서의 제약 등이 있다. 자세한 내용은 이인재(2012)를 참조하기 바란다.

참고문헌

- 변양규, 「청년의무고용할당제에 대한 논의 및 시사점」, KERI Brief 11-23. 2011.
- 이인재, 「청년의무고용제도의 분석」, 『HRD Review』, 제15권 제1호, 2012, pp. 82-103.
- 통계청, 「통계설명자료」, KOSIS, 2018.
- Fryer, Roland G., Jr., and Loury, Glenn C. “Valuing Diversity”, *Journal of Political Economy*, Vol.121, No.4 (August), 2013, pp.747-74.
- Fang, Hanming, and Norman, Peter. “Government-Mandated Discriminatory Policies: Theory and Evidence”, *International Economic Review*, Vol.47, No.2 (May), 2006, pp.361-89.
- Griffin, Peter. “The Impact of Affirmative Action on Labor Demand: A Test of Some Implications of the Le Chatelier Principle”, *Review of Economics and Statistics*, Vol.74, No.2 (May), 1992, pp.251-60.
- Hamermesh, D., *Labor Demand*, Princeton University Press, NJ, 1993.
- Holzer, Harry, and Neumark, David. “Assessing Affirmative Action”, *Journal of Economic Literature*, Vol.38, No.3 (September), 2000, pp.483-568.
- Howard, Larry L., and Prakash, Nishith. “Do Employment Quotas Explain the Occupational Choices of Disadvantaged Minorities in India?”, *International Review of Applied Economics*, Vol. 26. No.4 (November), 2012, pp.489-513.
- McCrary, J., “The Effect of Court-Ordered Hiring Quotas On the Composition and Quality of Police Force”, *American Economic Review*, Vol.97, No.1 (March), 2007, pp.318-353.
- Miller, C., “The Persistent Effect of Temporary Affirmative Action”, *American Economic Journal: Applied Economics*, Vol.9, No.2 (July), 2017, pp.152-190.
- Peck, J., “Can Hiring Quotas Work? The Effect of the Nitaqat Program on the Saudi Private Sector”, *American Economic Journal: Economic Policy*, Vol.9, No.2 (May), 2017, pp.316-347.

The Effect of Hiring Quotas on Youth Employment

Lee, In-Jae

This paper analyzes the effects of the introduction of the hiring quotas for young people in the private sector to increase youth employment. In theory, the employment effect of the hiring quotas depends on the substitution effect and the scale effect. We build a dynamic model in which the youth hiring rate, the youth turnover rate, and the growth rate of the employment, determine the dynamic evolution of the proportion of youth employment in the establishment. The calibration results of the model show that the youth hiring quotas increases the employment ratio of the youth, but the magnitude is not significant even under perfect compliance.

Key words: Hiring Quota, Youth Employment, Hiring Rate

