

청년 노동시장 연구

발간사

최근 우리 경제는 기술진보 및 중성장 체제로의 전환에 따른 노동수요 감소에다 기업의 채용패턴 변화가 더해져 신규 일자리가 크게 감소하였다. 소위 '고용 없는 성장' 시대가 도래된 것이다. 이러한 상황에 더하여 2000년대 들어 두 번의 글로벌 경제위기는 우리경제의 침체를 가져 왔으며 고용사정은 더욱 어렵게 되었다. 취업도 어려울 뿐만 아니라 취업에 성공하더라도 일자리를 유지하기란 더욱 힘들다.

하지만 청년들은 대기업, 금융기관, 공기업 등 괜찮은 일자리에 대한 선호만 커지고 있다. 5,500명을 채용하는 어느 대기업의 입사시험에 10만 명이 넘는 청년 지원자들이 몰린 현상을 꼬집어, 공무원 시험 및 수능고사와 함께 우리나라의 3대 시험이라고 논평한 어느 언론의 보도는 대기업 쏠림현상을 단적으로 보여주는 사례다. 이와는 반대로 중소 제조업 등으로의 입직은 기피하고 있다. 일부 산업, 직종으로 청년의 일자리 탐색이 집중되면서 구직난이 발생하고 동시에 다른 한편에서는 이러한 쏠림에 따라 필요 인력을 구하지 못하는 구인난 또한 공존하게 되었다. 크나큰 사회적 비효율성이라 하지 않을 수 없다.

청년들은 극심한 취업경쟁 하에서 차별화를 위한 스펙 쌓기에 몰두하고 선발과정에서 취업재수에 따른 불이익을 피하기 위해 휴학을 하거나 필요 이상으로 재학하는 등 노동시장 진입을 늦추기도 한다. 전반적으로 청년층의 고용 사정이 녹녹치 않은 상황에서 취업난을 피해가기 위한 청년의 구직활동은 청년층의 고용률 하락으로 이어지고 있다. 청년층의 고용률 하락은 우리나라 전체 노동시장의 일자리 창출로 연결이 되지 않고 나아가 기대보다 고용률이 증가하지 않은 원인으로 작용한다. 청년층의 고용률 증대는 노동시장에서의 노동력 증대뿐만 아니라 수급 불일치를 해소할 수 있는 주요한 방향이라 할 수 있다.

본 보고서는 이러한 청년층의 고용률 하락 현상을 파악하고 고용률을

제고할 수 있는 정책방향을 모색하고자 하였다. 본 연구의 결과가 청년 노동시장에 대한 이해를 높이고 관련 정책입안 과정에 유용한 참고자료로 활용되기를 기대한다.

이 보고서는 본원 전주용 박사의 책임 하에 동아대학교 오민홍 교수, 한국직업능력개발원 전재식 박사, 대한건설정책연구원 박광배 박사에게 의해 수행되었다. 본 연구의 수행과정에서 유익한 조언을 주신 내외부 검토자에게 깊은 감사를 드린다.

끝으로 이 연구보고서에 수록된 모든 내용은 필자의 개인적인 의견이며, 본원의 공식적인 견해가 아님을 밝혀둔다.

2013년 12월
한국고용정보원
원장 유길상

목 차

요 약	1
제1장 서론	8
1. 연구 배경 및 목적	8
2. 연구 구성	10
제2장 대졸 청년층의 휴학경험과 노동시장 효과	12
1. 문제 제기	12
2. 선행연구: 취업준비활동의 노동시장 성과	15
3. 대졸 청년층의 휴학경험·스펙쌓기 현황	18
4. 휴학경험의 노동시장 효과	29
5. 소 결	44
제3장 대졸 청년 신규취업자의 성차별 분석	46
1. 문제 제기	46
2. 국내외 성별 노동시장 성과격차 실태	47
3. 대졸 청년층의 성별 인적·일자리 특성	55
4. 성별 성과격차 분석모형 및 추정결과	61
5. 소 결	70

제4장 대졸 청년층의 대-중소기업 이동과 노동시장 효과	72
1. 문제 제기	72
2. 대-중소기업 현황과 대졸 청년층의 신규일자리 규모	76
3. 대졸 청년층의 대-중소기업간 이행과 직장이동	82
4. 소 결	107
제5장 저성장산업의 청년고용 특성과 노동시장 성과	110
1. 문제 제기	110
2. 저성장산업의 특징	112
3. 저성장산업의 청년고용 현황 및 특성	126
4. 저성장산업의 노동시장 성과	144
5. 저성장산업의 청년고용 확대방안	153
제6장 결론	161
1. 요약 및 시사점	161
참고문헌	168
부록	173

표목차

〈표 2-1〉 GOMS 분석 대상 표본 규모	15
〈표 2-2〉 대졸 청년층의 휴학경험 및 횟수	19
〈표 2-3〉 대졸 청년층의 성별 및 전공별 휴학경험	20
〈표 2-4〉 대졸 청년층의 성별 및 전공별 평균 휴학기간	21
〈표 2-5〉 대졸 청년층의 휴학시점	22
〈표 2-6〉 대졸 청년층의 휴학사유	23
〈표 2-7〉 대졸 청년층의 휴학 시점 및 사유	24
〈표 2-8〉 대졸 청년층의 성별 및 전공별 평균 재학기간	25
〈표 2-9〉 대졸 청년층의 취업준비 휴학경험과 성적·어학점수	26
〈표 2-10〉 대졸 청년층의 취업준비 휴학경험과 자격증·어학연수	27
〈표 2-11〉 대졸 청년층의 취업준비 휴학경험과 기업 취업시 중요도	28
〈표 2-12〉 대졸 청년층의 경제활동상태	30
〈표 2-13〉 대졸 청년층의 취업준비 휴학경험과 경제활동상태	31
〈표 2-14〉 취업준비 휴학 경험자의 휴학기간별 경제활동상태	32
〈표 2-15〉 취업준비 및 여타 휴학 경험자의 입학시점별 취업 비율	33
〈표 2-16〉 대졸 청년층의 취업준비 휴학경험과 사업체 규모/유형	34
〈표 2-17〉 대졸 청년층의 취업준비 휴학경험과 직장만족도	34
〈표 2-18〉 대졸 청년층의 취업준비 휴학경험과 학력-직무일치도	35
〈표 2-19〉 대졸 청년층의 취업준비 휴학경험과 전공-직무일치도	35

〈표 2-20〉 대졸 청년층의 취업준비 휴학경험과 이직 활동/사유	36
〈표 2-21〉 취업준비 휴학경험의 취업 가능성 효과 추정 결과	41
〈표 2-22〉 취업준비 휴학경험의 하향취업 가능성 효과 추정 결과	42
〈표 2-23〉 취업준비 휴학경험의 전공불일치 가능성 효과 추정 결과	43
〈표 3-1〉 OECD 20개 회원국의 성별 고용집중도	50
〈표 3-2〉 성별 강제직종	52
〈표 3-3〉 인적속성 및 재학 시 특성	57
〈표 3-4〉 현 일자리 특성	59
〈표 3-5〉 20-34세 여성의 직종별 집중도	60
〈표 3-6〉 성별 임금방정식 회귀분석 결과	64
〈표 3-7〉 성별 임금격차 분해 결과	66
〈표 3-8〉 성별 임금격차 분해 결과: 상호작용항 세부 내용	67
〈표 3-9〉 성별 취업결정요인 분석 결과	68
〈표 3-10〉 성별 취업가능성 격차 분해 결과	69
〈표 4-1〉 GOMS 분석 대상 대졸 청년층 응답자수	76
〈표 4-2〉 규모별 사업체수 추이	77
〈표 4-3〉 규모별 종사자수 추이	78
〈표 4-4〉 규모별 사업체당 평균 종사자수 추이	78
〈표 4-5〉 산업별·규모별 사업체수 현황(2011년 기준)	79
〈표 4-6〉 산업별·규모별 종사자수 현황(2011년 기준)	80
〈표 4-7〉 대졸 청년층의 경제활동상태	83
〈표 4-8〉 대졸 청년층 임금근로자의 사업체규모별 분포	84
〈표 4-9〉 대졸 청년층 임금근로자의 대학 생활별 사업체 분포(2011년 기준)	87
〈표 4-10〉 대졸 청년층 임금근로자의 항목별 기업 취업시 중요도(2011년 기준)	88
〈표 4-11〉 대졸 청년층 임금근로자의 산업별 분포 (2011년 기준)	89

〈표 4-12〉 대졸 청년층 임금근로자의 직업별 분포 (2011년 기준)	91
〈표 4-13〉 대졸 청년층 임금근로자의 직장만족도 (2011년 기준)	93
〈표 4-14〉 대졸 청년층 임금근로자의 전공-직무일치도 (2011년 기준)	96
〈표 4-15〉 대졸 청년층 임금근로자의 노동이동 총괄	99
〈표 4-16〉 대-중소기업 이행유형별 월평균 임금수준 변화	102
〈표 4-17〉 대-중소기업 이행유형별 고용계약 분포 변화	103
〈표 4-18〉 대-중소기업 이행유형별 직장만족도 변화	104
〈표 4-19〉 대-중소기업 이행유형별 학력-직무일치도 변화	105
〈표 4-20〉 대-중소기업 이행유형별 전공-직무일치도 변화	106
〈표 5-1〉 산업별 경제성장기여도	116
〈표 5-2〉 산업별 부가가치율 및 부가가치유발계수	117
〈표 5-3〉 산업별 성장성지표	120
〈표 5-4〉 산업별 수익성지표	121
〈표 5-5〉 최근 5년간 GDP 및 건설투자 증가율 추이	123
〈표 5-6〉 건설투자 전망(국회 예산정책처)	123
〈표 5-7〉 국내 건설공사 이윤율 추이	124
〈표 5-8〉 최근 전기공사업체당 평균 공사금액	125
〈표 5-9〉 대졸 청년층 경제활동 현황추이	127
〈표 5-10〉 최근 건설 및 전기가스업 취업자수 증감율	127
〈표 5-11〉 첫 일자리 유지여부별 근로소득	129
〈표 5-12〉 대졸자 학교유형(2010년 졸업자기준)	129
〈표 5-13〉 학교유형별 현재 일자리	130
〈표 5-14〉 학교유형별 의증임금과 근로소득	131
〈표 5-15〉 전공계열(2010년 졸업자기준)	132
〈표 5-16〉 전공계열별 첫 일자리 취업분야	133
〈표 5-17〉 건설업 입직자의 전공분류(2010년 졸업자기준)	133
〈표 5-18〉 건설업 취업자 종사상지위	135
〈표 5-19〉 성별 의증임금과 근로소득	136

〈표 5-20〉 전공계열별 저성장산업 취업현황 (2010졸업자 기준)	136
〈표 5-21〉 전공학과와 취업분야(2010졸업자 기준)	137
〈표 5-22〉 학교유형별 저성장산업 취업현황	139
〈표 5-23〉 종합공사 원가분석	140
〈표 5-24〉 이직 준비여부(2010년 졸업자)	140
〈표 5-25〉 이직 준비의 이유(1순위, 2010년 졸업자)	141
〈표 5-26〉 2008년 졸업자 중 건설업 관련 직업소분류 변화	142
〈표 5-27〉 기술통계량	147
〈표 5-28〉 추정결과 1	150
〈표 5-29〉 추정결과 2	151
〈표 5-30〉 추정결과 3	152
〈표 5-31〉 건설 및 전기·가스 관련 전공의 졸업자 (2010년 졸업자기준)	158
〈부표 2-1〉 대졸 청년층의 휴학 시점 및 사유: 첫 번째 휴학	173
〈부표 2-2〉 대졸 청년층의 휴학 시점 및 사유: 두 번째 휴학	173
〈부표 3-1〉 성별 직종별 근로자수 및 집중도 분포	174
〈부표 3-2〉 대학 소재 지역 및 첫 직장 소재지 분포	176

그림목차

[그림 2-1] 대졸 청년층의 취업준비 휴학경험과 월평균 임금	37
[그림 2-2] 취업준비 휴학 경험자의 휴학기간별 월평균 임금	38
[그림 3-1] 국가별 성별 임금격차	48
[그림 3-2] 저소득층과 고소득층의 국가별 성별 임금격차	49
[그림 3-3] 성별 비중이 전체의 과반 이상인 직종 수	51
[그림 3-4] 단칸지수 추이	53
[그림 3-5] 성별 연령별 비정규직 비중 변화	54
[그림 3-6] 성별 졸업평점 및 토익성적 분포	58
[그림 4-1] 분석 프레임	74
[그림 4-2] GOMS 조사 설계	75
[그림 4-3] 대졸 청년층에 대한 사업체규모별 신규인력 추정결과	82
[그림 4-4] 대졸 청년층 임금근로자의 성별 사업체규모 분포 (2011년 기준)	85
[그림 4-5] 대졸 청년층 임금근로자의 전공별 사업체규모 분포 (2011년 기준)	85
[그림 4-6] 대졸 청년층 임금근로자의 대학소재지별 사업체규모 분포(2011년 기준)	86
[그림 4-7] 대졸 청년층 임금근로자의 고용계약 형태별 사업체규모 분포 (2011년 기준)	92
[그림 4-8] 대졸 청년층 임금근로자의 월평균 임금 (2011년 기준)	92
[그림 4-9] 대졸 청년층 임금근로자의 학력-직무 일치도 (2011년 기준)	95
[그림 4-10] Markov 이행확률 행렬	97

[그림 4-11] 대졸 청년층 임금근로자의 대-중소기업 직장이동 유형	100
[그림 5-1] GDP 성장률 추이와 장기추세	116
[그림 5-2] 건설투자 변화추이(1970-2012)	122
[그림 5-3] 건설수주액 변화추이(1991-2012)	124
[그림 5-4] 전기공사 발주량 변화추이	125
[그림 5-5] 청년층 취업자수 추이 (경제활동인구조사 각 연도 9월)	126
[그림 5-6] 건설업 취업자수 및 고용자수 추이	154
[그림 5-7] 건설업 취업자수 및 고용자수 추이	154
[그림 5-8] 졸업/중퇴 청년층 취업자비중(경제활동인구조사)	156

요약

본 연구에서는 청년층의 고용률 하락 현상을 파악하고 고용률을 제고할 수 있는 정책방향을 모색하고자 하였다. 이를 위해 청년 노동시장을 계층화하여 수요와 공급 측면에서 주요 현안 4개를 선정하고 분석하였다. 공급 측면에서 대졸 청년층은 휴학, 졸업유예 등을 통해 노동시장 진입을 늦추고 있어 이러한 현상의 특성과 노동시장 효과를 분석하였다. 또한 상대적으로 낮은 여성의 고용률과 비교적 높은 경제활동인구 이탈율에 대한 이해를 높이고자 청년 신규취업자를 대상으로 성차별에 대해 분석하였다. 수요측면에서는 그간 상대적으로 청년층의 고용이 부진했던, 또는 상대적으로 기피해왔던 중소기업과 저성장산업에서 청년 고용의 특성을 분석하고 청년의 고용률을 제고할 수 있는 여지는 없는지 모색하였다.

2장에서는 대졸 청년층의 휴학 실태와 이의 노동시장 이행에 미치는 효과에 대해 살펴보았다. 특히 취업준비를 목적으로 하는 휴학경험이 취업스펙 쌓기에 효과가 있는지, 그리고 노동시장 성과로서 취업, 임금, 학력·전공-직무일치 등에 영향을 미치는지 분석하였다. 분석 결과를 정리하면 다음과 같다.

첫째, 대졸 청년층의 일반적인 휴학은 뚜렷한 패턴을 보이지 않았으나 취업준비 휴학은 증가추세를 보였다. 고학년으로 갈수록 취업준비 휴학이 늘고 휴학 경험자의 비율은 증가하였다. 남자의 휴학 비율이 높고 증가추세이며, 인문, 사회 등 계열에서 가장 높고 상대적으로 낮은 공학 계열에서도 증가를 보였다.

둘째, 취업준비 휴학은 취업스펙 쌓기에 도움이 되지만 TOEIC 점수, 어학연수 등 외국어 능력 향상으로 제한적이었다. 학점이나 자격증 등 전공지식의 축적, 직무능력의 향상에는 도움이 되지 않았다.

셋째, 취업준비 휴학의 취업성과와 관련해서는 다소 회의적이었다. 취업에는 긍정적이었으나 직장만족도, 학력 및 전공 직무일

치도 등 취업의 질적 측면에서 취업성과의 차이는 뚜렷하지 않았다. 오히려 취업준비 휴학은 질적 미스매치의 가능성을 높임으로서 미스매치의 완화에 도움이 되지 않는 것으로 추정되었다. 취업준비 휴학은 학력과 전공에 적합한 일자리의 선택과 입직보다는 소위 괜찮은 일자리를 찾는 과정에 불과한 것으로 추론되었다.

넷째, 고용률, 또는 취업비율의 단순 양적 비교를 통해 취업준비 휴학의 노동시장 효과, 즉 취업성과의 우열을 판단하는 것은 분석의 오류일수 있다. 휴학 경험자의 휴학기간, 즉 시간에 대한 기회비용(time cost)이 고려되어야 할 것으로 판단된다.

이상의 연구결과를 통해 대졸 청년층의 휴학경험이 노동시장 이행에 주는 함의는 다음과 같이 정리해 볼 수 있다.

첫째, 취업준비 휴학은 취업에 일부 효과가 있는 것으로 나타났으나 전공-직무일치 등 미스매치의 완화에는 오히려 부정적이었다. 청년층 다수가 졸업이후 일자리를 구하는 과정에서 취업재수에 따른 불이익을 피하기 위해 휴학을 하고 노동시장 진입을 미루는 것으로 알려져 있다. 또한 학교는 학생들의 이러한 수요에 부응하여 학점 이수 등 졸업에 필요한 필수 요건들을 갖춘 경우 소정의 등록금을 추가 지급하고 1-2학기 졸업을 지연시켜주는 소위 '졸업유예'를 제도화 하여 운영 한다. 취업의 확률을 높일 수 있다는 측면에서 휴학-졸업유예는 구직자 개인에게 합리적인 선택일 수 있다. 그러나 이러한 선택이 학력 또는 전공과는 무관하게 소위 괜찮은 일자리를 구하기 위한 차별화(screen)에 그친다면 개인과 사회 전체적으로 볼 때 비효율적일 수 있다. 따라서 취업준비 휴학이 실제 업무역량 제고와 연계되도록 객관적이고 신뢰할 수 있는 채용정보, 기업의 명확한 선발기준이 제시되도록 하여 인적자본의 최적화를 유도하는 것이 필요하다.

둘째, 재학 중 휴학을 통한 취업준비와, 휴학이 없는 졸업이후 취업준비 간에 노동시장 성과 측면에서 이슈가 있을 수 있다. 취업준비 휴학경험자는 취업비율에서 약 3-5%p 높았고 미경험자는 비경제활동비율에서 동일한 정도로 높았다. 특히 이들 비경제활동 상태에 있는 미경험자는 약 80%가 진학-취업준비를 하였다. 현재의

분석만으로는 취업준비 휴학의 노동시장 성과를 정확히 판단하기 어렵다. 초기 노동시장 이행과정에서 어느 시점에서, 어떠한 방식으로 취업준비를 하는 것이 평생근로의 관점에서 유리한지 추가분석이 필요하며 이를 위해서는 장기 패널 자료가 마련되어야 한다.

3장에서는 4년제 대졸자 중 신규취업자의 성별 임금격차의 요인을 분해하여 노동시장에서 남녀 간 차별의 존재여부 및 크기를 분석하였다. 기존의 성별 임금격차를 분석한 연구와 다르게 본 연구는 신규 취업자만을 분석대상으로 함으로써 전 연령대를 분석대상으로 했을 때 나타날 수 있는 경력단절 여성의 숙련도 하락 문제를 어느 정도 제어할 수 있었다.

임금분해를 위해서 본 연구에서는 Blinder-Oaxaca의 모형을 활용하였는데, 이 분석모형의 한계는 임금함수에 어떠한 독립변수를 사용하는지에 따라 자질에 따른 임금격차와 차별에 의한 격차를 다르게 평가할 수 있다는 점이다. 이런 이유 때문에 본 연구에서는 비교적 많은 지면을 임금격차의 요인을 찾는데 할애하였는데, 분석에 활용된 요인으로는 직종분리현상을 반영하는 직종별 여성 비중, 수도권 대 지방대생 간의 임금격차, 취업을 위한 지역이동 여부, 비정규직 여부, 노조가입 여부와 함께 인적속성 및 재학 시 특성도 함께 고려하였다.

임금방정식 추정결과 임금에 유의미한 영향을 끼친 변수는 기혼 여부, 전공계열, 비정규직 여부, 노조가입 여부 그리고 직종의 여성 비중으로 취업준비와 관련된 졸업평점이나 토익점수는 임금수준에 유의한 영향을 끼치지 않는 것으로 분석되었다. 이러한 결과는 주요 스펙으로 여겨지는 졸업평점이나 토익점수가 생산성의 향상을 통해 임금을 상승시키기 보다는 취업 시 적격심사의 역할만을 하고 있다는 것을 보여준다. 한편 성에 관계없이 여성의 비중이 높은 직종에서 일할수록 임금수준은 감소하는 것으로 나타났는데, 이는 Becker의 개인선호이론보다는 과밀모형이 예측하는 바와 같이 여성이 집중된 일부 직종에 노동공급이 확대된 결과로 추정된다.

임금분해 결과 성별 임금격차 중 차별에 의한 부분은 상호작용

항에서만 나타났으며 그 크기는 전체의 46% 수준으로 기존의 연구에서 보고하고 있는 차별의 크기보다는 작은 것을 확인할 수 있었다. 연구 결과물간에 나타나는 차별의 크기 격차는 분석표본의 차이에 기인하는 것으로 추정되는데, 본 연구에서와 같이 신규취업자만을 대상으로 한 연구는 경력단절로 인해 나타날 수 있는 숙련 하락의 가능성을 사전적으로 제어한 결과로 해석할 수 있다.

한편 성별 취업가능성 격차를 분해한 결과, 입직시 성별 취업가능성은 다른 모든 조건이 동일함에도 불구하고 여성이 남성에 비해 소폭 낮은 것으로 나타나 입직 시부터 남녀 간 성차별이 존재하는 것을 확인할 수 있었다. 성별 취업가능성 격차에서 차별에 의한 부분은 약 20% 정도를 차지하고 있었으며, 남성을 선호한 결과는 그 중 12.7%, 여성을 비선호한 결과는 나머지 6.4% 가량 차지하는 것으로 나타났다.

이상의 분석결과를 바탕으로 성별 노동시장 성과격차를 감소시키기 위한 대책은 크게 생산성(혹은 자질)에 영향을 끼치는 속성에 관한 부분과 차별에 따른 부분으로 나뉘 볼 수 있겠다. 먼저 생산성에 영향을 주는 부분은 여성의 학력수준이 높아짐에 따라 입직시의 성과격차에는 비교적 적은 영향을 끼쳤다. 하지만 임금수준에 미친 영향은 상대적으로 크다고 볼 수 있는데 이와 같은 임금수준의 차이를 축소시키기 위해서는 전공계열의 다양화를 통해 성별 직종분리현상을 완화시킬 필요가 있을 것으로 보인다.

차별에 따른 임금격차를 완화하기 위해서는 기존의 남녀고용평등법의 확대 적용을 통해 제어해 나갈 필요가 있겠다. 이는 현행 적극적 고용개선조치가 500인 이상 사업체에 한정되었기 때문으로, 이들 500인 이상 사업체의 종사자수 비중은 전체의 10% 수준에 불과하다.

4장에서는 대졸 청년층 임금근로자만을 대상으로 노동시장 진입 및 정착과정에서 대기업-중소기업간 이동 현황 및 특징을 분석하였다. 구체적으로 노동이동을 크게 졸업 후 노동시장 진입과정과 진입 후 직장이동을 통한 정착과정으로 구분하여, 어떤 인적 특성 및 교육적 특성, 노동시장 특성들이 기업 선택에 영향을 미쳤는지

를 분석하였다. 또한 임금수준, 고용계약 형태, 전공-직무 일치, 학력수준-직무일치, 직장만족도 등으로 대표되는 노동시장 성과 지표를 활용하여 대-중소기업간 초기 진입에 따른 격차와 직장이동에 따른 변화를 9개 직장유형으로 구분하여 분석하였다.

노동시장 진입과정에서 대-중소기업 이행 분석 결과는 다음과 같다. 학교 특성으로서 수도권 대학을 졸업 신규 임금근로자는 대기업 취업 비중이, 비수도권 대학 졸업자는 중소기업 취업 비중이 상대적으로 컸다. 대학생활 지표로서 평균 학점과 외국어 점수는 대기업 취업에 영향을 미치는 반면에 자격증은 대기업 취업에 영향을 미치지 못하는 것으로 나타났다. 고용계약 형태별로는 소폭의 차이기는 하지만 대기업보다 중소기업에서 정규직 근로자가 차지하는 비중이 높고, 반대로 비정규직 근로자의 비중은 낮아짐을 볼 때 대기업보다는 중소기업 근로자들이 상대적으로 더 안정적인 것으로 판단된다. 이러한 근로조건 차이는 임금에서도 나타나는 바, 중소기업 근로자보다 대기업 근로자의 임금수준이 높다. 대-중소기업간 연계 불일치 수준에 있어서도 대기업 취업 청년층들은 전공-직무일치도 및 전공-학력일치도에 있어서 중소기업 취업 청년층들보다 높았고, 이에 따른 직장만족도도 높은 것으로 나타났다.

노동시장 정착과정에서 대-중소기업 직장이동과 그에 따른 근로조건 변화 분석은 다음과 같다. 노동시장 진입 후 2년이 경과된 시점에서 중소기업→대기업으로의 직장이동보다는 대기업→중소기업으로의 직장이동 확률이 높은 것으로 나타났다. 이러한 직장이동 과정에서 교육-노동시장 연계 과정에서 자신의 학력수준과 전공에 맞는 일자리로의 이동을 위해 대기업에서 중소기업으로 이행하는 사례와, 반대로 중소기업 근로자의 경우는 대기업 선택을 위해 자신의 전공과의 연계성 및 학력수준과의 연계성을 희생하는 사례가 일부 목격되었다. 이 과정에서 초기 노동시장 이행과정에서 대기업뿐만 아니라 중소기업을 막론하여 정착형인 경우는 근로조건 및 교육-노동시장 연계성을 통한 개인의 커리어 개발이 이루어지고 있음을 파악할 수 있었다.

이상의 연구 결과를 통해 대졸 청년층의 대-중소기업간 이행에 줄 수 있는 정책적 시사점은 다음과 같이 정리할 수 있다.

첫째, 극심한 취업경쟁 과정에서 청년층들의 유휴인력화와 미스 매치가 발생하는데, 이를 고용정책을 통해 어떻게 해소해 나갈지 고민해야 할 것이다. 둘째, 극심한 대기업 취업 경쟁은 청년층의 구직소요 기간을 늘려 실업 증가로 이어질 가능성이 높다. 특히 대기업 취업 실패로 인한 실망실업자까지 포함할 경우 대기업 취업 소요기간은 더욱 길어질 것으로 추측된다. 따라서 구직소요 기간을 줄일 수 있도록 취업 경쟁을 전체 산업으로 유도할 수 있어야 한다. 셋째, 중소·중견기업의 경우, 우수한 신규인력을 유인하기 위해 근로조건 개선 등이 동반되어야 할 것이다. 이를 위해 중소·중견기업 취업 활성화 대책을 강화할 필요가 있다. 넷째, 산업단지 지역 대상으로는 지자체와 합동으로 교통·환경·편의 시설 등 근무 및 정주 환경 개선 종합대책을 추진하는 등 개별 중소기업 및 중소기업 밀집 지역에 대한 근무 환경 개선이 추진되어야 한다. 다섯째, 대졸 청년층의 교육-노동시장 연계 실태 및 노동시장 성과 분석을 위한 장기간의 패널 데이터 구축이 요청된다. 교육-노동시장 연계 실태 및 노동시장 성과를 분석할 수 있는 유일한 국가승인통계인 'GOMS'는 졸업 후 4년까지 밖에 추적이 불가능한 상황이다.

5장에서는 노동력의 중요성이 강조되는 저성장산업을 대상으로 청년층의 고용특성과 노동시장 성과를 검토하고, 정책적인 시사점을 모색하였다. 저성장산업 중 건설업은 고용의 특성이 다른 산업과 구별된다. 임시·일용직 고용의 비중이 높는데, 이는 수주산업으로 수주가 이루어지기 전까지는 자본과 노동을 최소화하려는 유인이 크기 때문이다. 또한 건설산업에 관한 전반을 규율하고 있는 건설산업기본법에서 종합건설업과 전문건설업을 구분하고, 각각의 업무영역과 범위도 구분하고 있다. 따라서 대졸청년층이 건설업 입직과정에서 종합건설업에 취업하는지 전문건설업에 취업하는지에 따라 노동시장성고가 달라질 수 있다. 또한 남성위주의 고용시장이 형성되어 있기 때문에 성별에 따라서도 노동시장성고가 달라질 수

있을 것으로 예상된다.

분석결과에 따르면 건설업과 전기가스업 청년고용은 감소하는 추세를 유지하고 있으며, 종합건설업 고용자에 비해 전문건설업에 고용되어 있는 근로자의 이직준비가 더 많은 것으로 나타났다. 소득, 근무환경, 미래전망 등이 원인으로 나타났으며, 전반적으로 전문건설업 취업자의 시장성과는 낮은 것으로 판단된다.

학교유형별로 종합건설업과 전문건설업에 취업하는 비중에 차이가 있었다. 4년제 대졸자는 종합건설업에 더 많이 취업하며, 전문건설업에 취업할 때보다 근로소득이 높은 것으로 나타나 노동시장성과가 우수한 것으로 판단된다. 반면 2~3년제 대학졸업자는 오히려 종합건설업체에 취업하는 경우 근로소득이 감소하는 것으로 나타났으며, 통계적으로도 유의미한 결과가 도출되었다. 전문건설업체에 취업하는 경우에는 노동시장성과가 개선되는 것으로 나타났으나, 통계적으로 의미를 갖지 못했다. 노동시장성과를 검증하기 위해 상호작용효과(interaction effect) 파악하는 방법을 활용하였다.

저성장산업으로 청년층 유입이 이루어지고, 건설업에서 다른 산업으로의 이동요인을 줄일 수 있는 정책적인 노력이 요구된다. 특히 전문건설업의 청년고용확대를 위해서는 건설업 이미지 개선과 댐공사 및 도로공사현장 등의 오지 현장 근무환경 개선이 이루어져야 하며, 이러한 투자를 위한 재원조달 수단으로 고용보험기금 등의 활용을 검토하여야 한다. 고용보험기금은 직업능력개발과 고용안정을 지원하고 있으나, 건설업은 이러한 제도의 혜택을 받지 못하고 있다는 인식이 많다. 따라서 전문건설업에 취업하는 대졸 청년층의 임금을 일정기간 일정비율로 지원하는 방안도 고려할 수 있다. 이를 통하여 고용유지율 제고에도 기여할 수 있다.

제1장

서론

1. 연구 배경 및 목적*

최근 여러 가지로 청년층의 고용 증가가 부진한 상황에서 청년층조차도 취업난을 피하기 위해 노동시장에 나오지 않는 등 공급과 수요 양 측면에서 청년층의 고용률 하락이 발생하고 있다. 이러한 청년층의 고용률 하락은 우리나라 전체 노동시장의 일자리 창출로 연결이 되지 않고 나아가 기대보다 고용률이 증가하지 않은 이유로 나타나고 있다. 청년층의 고용률 증대는 노동시장에서의 노동력 증대뿐만 아니라 수급불일치를 해소할 수 있는 주요한 방향이라 할 수 있다. 이에 본 연구에서는 청년층의 고용률 하락 현상을 파악하고 고용률을 제고할 수 있는 정책방향을 모색하고자 한다. 이를 위해 청년 노동시장을 계층화하여 수요와 공급 측면에서 주요 현안 4개를 선정하고 분석한다.

공급 측면에서 대졸 청년층은 휴학, 졸업유예 등을 통해 노동시장 진입을 늦추고 있어 이러한 현상의 특성과 노동시장 효과를 분석한다. 경기침체로 인한 신규채용은 감소하는 반면, 고용의 불안정성 증가로 인하여 관찮은 일자리 선호경향은 증가하여 왔다. 이에 청년층은 직업 탐색의 일환으로 재학 중 스펙쌓기 등으로 취업준비의 강도를 높이고, 한편으로는 취업재수의 불이익을 피하기 위해 졸업을 앞두고 휴학을 하거나 정규학기 이상을 등록하는 등 노동시장 진입을 늦추고 있다.

* 본 연구는 전주용 부연구위원의 책임하에 공동연구진 전주용(1-2장, 6장), 오민홍(3장), 전재식(4장), 박광배(5장)에 의해 이루어졌다.

또한 상대적으로 낮은 여성의 고용률과 비교적 높은 경제활동인구 이탈율에 대한 이해를 높이고자 청년 신규취업자를 대상으로 성차별에 대해 분석한다. 노동시장 차별은 입직시의 차별과 함께 임금 등 근로조건에 따른 차별 등으로 나타나고 있는데, 차별은 노동시장 양극화와 관련된 사회적 문제뿐만 아니라 경제활동인구로부터 이탈을 가속시키는 요인으로 작용하고 있다. 대표적인 차별의 대상은 여성으로서 남녀 간의 노동시장 성과 격차는 인적자원의 축적 여부 및 정도의 차이를 넘어서고 있다.

수요측면에서는 그간 상대적으로 청년층의 고용이 부진했던, 또는 상대적으로 기피해왔던 중소기업과 저성장산업에서 청년 고용의 특성을 분석하고 청년의 고용률을 제고할 수 있는 여지는 없는지 모색한다. 대졸 청년층은 주로 대기업·금융기관·공무원·공기업 등을 선호하여 이들 기업에서의 신규인력 채용시 일시에 대거 지원하고, 반면에 중소기업은 대기업과 임금·근무여건 격차 지속으로 여전히 취업 기피가 발생한다. 중소기업에서는 쓸만한 인재를 구하기가 힘들고 반대로 경쟁력에서 밀리는 청년층들은 괜찮은 일자리를 구하기가 힘들다. 이들 중 일부는 구직의 어려움으로 스스로 노동시장에서 퇴출하는 유희화가 발생하며, 결국에는 청년층 고용률 저하의 현상으로 이어진다.

또한 신규로 노동시장에 참여하는 구직자는 산업의 성장성이 높고 향후 전망이 긍정적인 산업을 선호하는 것이 일반적이라고 할 수 있는데, 산업의 성장성이 낮거나 부정적인 경우 산업에 유입되는 것을 기피한다. 그러나 저성장 산업의 경쟁력을 유지하고 경제 내에서 역할을 지속하기 위해서는 청년층의 유입이 중요한 과제가 될 수 있다.

한편 본 연구의 주요 실증분석에서는 모두 대졸자 직업이동 경로조사(Graduates Occupational Mobility Survey; GOMS) 자료를 이용하여 분석의 일관성을 높이고자 한다. 본 연구는 노동시장 이행과정(school to work)에 있는 대졸 청년층을 대상으로 수요와 공급 양 측면에서 정책 이슈를 다룬다. 따라서 각 년도 대졸자 코호트를 모집단으로 하는 대졸자 직업이동 경로조사는 대학 졸업자의 교육-노동시장간 신뢰성 있는 정보를 제공하므로 본 연구의 주요 실증분석을 위한 자료로서 가장 적합한 것으로 판단된다. (물론 청년층 전체 노동시장에 대한 고찰에서

는 통계청의 경제활동인구조사 자료 등 여타 자료도 활용한다.) 이는 우리원에서 생산하고 제공하고 있는 조사 자료(YP, GOMS, HSGS)의 활용도 제고와, 분석을 통한 오류의 피드백·보완 등 자료의 품질 향상에 기여할 것으로 기대한다.

2. 연구 구성

본 연구는 크게 네 가지 청년 노동시장에 관한 이슈분석 연구로 구성되어 있다. 먼저 제1장 서론에서는 본 연구의 배경, 목적, 구성 등을 소개한다.

제2장에서는 최근 대졸 청년층의 휴학 실태와 이의 노동시장 효과에 대해 분석한다. 휴학의 횟수, 시기, 기간, 사유 등 전반적인 휴학의 현황을 검토하고 취업준비를 목적으로 하는 휴학에 대해 살펴본다. 취업준비 휴학이 취업스펙 쌓기에 도움이 되는지, 노동시장 성과로서 취업, 임금, 미스매치(학력·전공 직무일치) 등에 영향을 주는지 분석한다. 특히 취업준비 휴학의 취업·미스매치 효과 분석해서는 회귀분석을 통해 이들 취업성과에 미칠 수 있는 개인적 속성, 취업스펙과 같은 학교생활 특성 등을 제어하여 순전한 영향을 분석한다.

제3장에서는 청년 신규취업자의 성별 노동시장 차별에 관해 분석한다. 성별 성과격차는 일반적으로 인적자본의 축적에 의한 생산성의 차이와 여성에게 불리한 제도·관행을 통한 차별로 구분되는데 이 중 차별에 의한 성과차이가 존재하는지 살펴본다. 특히 기존연구와 달리 대졸 청년 신규취업자만을 분석 대상으로 하여 입직시 차별에 의한 임금격차는 존재하는지, 취업에 있어서 성차별이 존재하는지 분석한다. 임금격차와 관련해서는 Blind-Oaxaca 모형을 응용하고 직종분리현상을 반영하는 요인들을 고려한다. 또한 취업가능성 격차와 관련해서는 Oaxaca-Ransom 모형을 변형 적용한다.

제4장에서는 대졸 청년층의 대·중소기업간 이동과 이의 노동시장 성과에 대해 분석한다. 대·중소기업간 이동 현황과 특징은 노동시장 진입과

정과 노동시장 정착과정으로 구분하고 각 과정별로 어떠한 개인, 교육, 노동시장 특성들이 기업규모를 선택하게 되었는지 살펴본다. 대·중소기업의 고용 현황과 관련해서는 사업체수, 종사자수를 검토하고, 대졸 청년층의 연간 신규일자리 규모가 어느 정도인지, 특히 기업규모별 추정을 통해 대기업 신규일자리 규모를 파악한다. 대·중소기업 이동이 노동시장에 미치는 효과의 경우 대·중소기업 취업간 근로조건, 연계 일치도를 분석하여 중소기업 취업이 불일치인지 아닌지를 판단한다.

제5장에서는 저성장산업에서 대졸 청년층의 고용 실태와 성과에 대해 분석한다. 특히 노동력의 중요성이 강조되는 저성장산업을 대상으로 청년의 고용특성과 노동시장 성과에 관하여 검토함으로써 산업 정책적 측면에서 청년층 고용확대에 관한 시사점을 구한다. 저성장산업의 개념 정의에서는 성장기여도, 부가가치율, 성장성, 수익성 등을 검토하여 그 특징을 기술하고 이러한 정의를 충족할 수 있는 산업으로 건설업을 선정한다. 학교유형, 전공, 취업유형, 성 등을 기준으로 저성장산업에서 청년의 고용현황, 고용특성, 고용성과 등을 살펴본다. 국내 건설업과 유사한 상황을 먼저 경험한 일본의 사례를 검토하고 시사점을 구한다.

마지막 제6장 결론에서는 분석의 내용을 요약·정리하고 정책 시사점을 제시한다.

 제2장

대졸 청년층의 유학경험과 노동시장 효과

1. 문제 제기

가. 연구배경 및 목적

최근 경기침체로 인한 신규채용은 감소하는 반면, 고용의 불안정성 증가로 인하여 괜찮은 일자리 선호경향은 증가하여 왔다. 이에 청년층은 직업탐색의 일환으로 재학 중 스펙쌓기 등으로 취업준비의 강도를 높이고, 한편으로는 취업재수의 불이익을 피하기 위해 졸업을 앞두고 휴학을 하거나 정규학기 이상을 등록하는 등 노동시장 진입을 늦추고 있다. 이는 개인, 국가 차원에서 비효율적 자원배분을 의미할 수 있고, 한편으로는 고학력자의 과도한 공급을 낮춤으로서 하향취업 등 미스매치를 완화하는 효과도 예상된다.¹⁾

휴학은 취업준비, 어학연수, 시험준비(고시), 재정문제, 건강문제 등 다양한 원인들에 기인하는 것으로 보고되며, 이러한 사유들로부터 휴학 중에 어떠한 활동들이 있는지 유추할 수 있다. 이 중 취업준비/어학연수/시험준비 등 취업준비활동들은 선행연구들에서 (휴학과는 별도로) 청년의 취업, 임금 등 노동시장 성과에 어떠한 영향을 주는지 지속적으로

1) 과거 서구에서는 이공계열 Post-Doc 제도의 경우 전문연구자를 양성하는 장기적인 과정에서 과도한 공급을 완화하고 실업률을 낮추는 부수적인 효과가 있었던 것으로 보고된다.

논의되어 오고 있다.

어학연수, 스펙쌓기 등 청년의 다양한 취업준비 활동에 대해 이론에서는 인적자본축적, 또는 시그널링(signalling device)으로 양분되는 것으로 보인다. 인적자본축적은, (휴학 중) 취업준비는 인적자본의 축적을 통해 취업의 가능성과 생산성을 높이고 임금의 증가로 연결된다고 본다(박천수·나영선 2013; 정수연·박기성 2013). 반면 시그널링은, 이질적인 노동시장에서 과도한 공급과 그로 인한 경쟁에서 차별화를 위한 수단이기 때문에 과도한 개인적, 사회적 비용을 유발한다고 본다. 여기에 직무요건 등 기업의 모호한 선발 기준 또한 일조를 한다고 한다(오호영 2013; 박성재·고영우 2013).

인적자본론의 관점에서 취업의 가능성을 높인다는 것은 단순히 취업 여부만을 고려함에 따라 고용의 질적 측면, 즉 학력 및 전공 불일치 취업, 껌찮은 일자리 취업 등과 같은 고용의 질적인 면을 간과할 수 있다. 또한 인적자본의 축적은 재학 중 전공과 관련한 교육을 통해 직무에 필요한 지식(job-specific knowledge)의 축적이라고 볼 때 여타의 (휴학 중) 취업준비 활동은 인적자본 축적이라고 볼 수 없을 것이다. 즉 이는 시그널링을 위한 활동에 불과한 것으로 생각된다. 예를 들어 인적자본의 관점에서 휴학을 1년 더 했더니 임금이 몇 퍼센트 더 증가한다는 실증분석의 결과는 선뜻 받아들이기 어려워 보인다.

한편 인적자본론의 관점에서, 해외의 선행연구에서는 재학 중 일자리 경험(in-school work experience)이 임금을 높인다는 연구 결과가 있다. 한국의 현실에서 휴학 중 취업준비 행동을 해외 사례의 재학중 일자리 경험과 동등하게 볼 수 있는지 판단이 역시 어렵다. 또한 이주 노동자의 어학능력이 취업, 임금에 긍정적인 효과가 있다는 해외연구도 있다. (인적자본론의 관점에서) 의사소통이 원활해짐에 따라 생산성이 증가한다는 것이다. 이 역시 한국의 현실에서 어학연수, 영어시험 등 스펙쌓기가 취업의 가능성을 높이고 임금 효과를 기대할 수 있는지 의문이 든다.

본 연구에서는 최근 점증하는 휴학의 현황을 파악하고, 휴학이 노동시장 이행에 어떠한 함축적 의미를 갖는지 살펴보고자 한다. 취업, 임금 또는 직무적합(미스매치) 등 노동시장 성과에 미치는 효과를 분석한다.

나. 분석 대상 및 자료

본 연구에서는 「대졸자 직업이동 경로조사」(Graduates Occupational Mobility Survey; GOMS)를 이용하여 실증분석 하였다. GOMS는 전국의 2~3년제 대학 이상 졸업자들을 대표하는 단기패널조사로서 매년 졸업자의 3~4%를 선정하여 졸업 후 약 20개월 경과 시점에서 경제활동 및 노동 시장이동, 소득, 교육 및 직업훈련 등에 관하여 조사를 한다. 또한 1차 조사 이후, 2년이 경과한 시점에서 추적조사를 통해 졸업 후 44개월 이후까지의 노동시장 정보를 추가적으로 제공한다(김두순 외, 2010). 2006년 조사 이래 2005년, 2007-2010년 졸업자를 포함하는 5개의 졸업자 코호트(cohort)에 대해 조사가 이루어졌다.

주요 분석대상은 대졸 청년층이다. 이를 위해 우선 조사 당시 35세 미만 4년제 일반대학 졸업자로 분석을 제한하였다. GOMS 각 조사에서는 대졸자의 약 15%가 35세 이상으로 나타나고 있으며, 노동시장에 새롭게 진입하는 청년층의 취업문제에 집중하고 신규 진입하는 청년층의 연령대가 증가하고 있는 최근의 추세를 고려하여 34세까지로 제한하였다.²⁾ 둘째, 교육대 졸업자도 분석에서 제외하였는데 이는 교육대 졸업자의 규모가 많지 않고 대졸 청년층의 재학 중 휴학경험과 관련한 전체적인 분석에서 제한적일 것으로 판단되었다.³⁾ 셋째, (휴학 관련) 편입자를 제외하고 정규 입학자들만을 대상으로 하였다. 대졸 청년층의 평균 휴학기간, 재학기간 등 휴학과 관련된 지표들의 정확한 산출을 위해서이다. 예를 들어 편입자는 3~4학년으로 입학하는 경우가 많은데, 이들은 휴학 관련 설문에서 편입 이전에 재학했던 대학에서의 휴학경험을 응답하는 사례들이 섞여 있는 것으로 판단되었다.⁴⁾ 넷째, 졸업자 코호트는 2008 GOMS와 2010 GOMS를 사용하였으며 대졸 청년층의 휴학경험과 관련한 분석에서 시간적 추이를 살펴볼 수 있다. 분석 대상 각 코호트의 응답자수 현황은 다음 <표 2-1>에서와 같다.

2) 경제활동인구조사 청년층 부가조사는 청년층의 범위를 15~34세로 보고 있다.

3) 오호영(2013)은 대졸 청년층의 취업스펙 문제를 다루면서 비슷한 이유들로 교육대 졸업자를 제외하고 분석하였다.

4) 또한 전체 휴학기간이 전체 재학기간(졸업년도-입학년도)보다 큰 경우 등 응답오류(inconsistent)로 판단되는 표본도 분석에서 제외하였다.

〈표 2-1〉 GOMS 분석 대상 표본 규모

구분		2009(2008GOMS)		2011(2010GOMS)	
원표본		18,066	(100.0)	18,078	(100.0)
분석 대상	4년제+34세이하	12,097	(67.0)	11,889	(65.8)
	4년제+34세이하+정규입학	11,478	(63.5)	11,388	(63.0)

자료: 한국고용정보원, 「대졸자 직업이동 경로조사 원자료」, 각 년도.

2. 선행연구: 취업준비활동의 노동시장 성과

본 절에서는 청년층의 취업준비활동이 노동시장 성과에 미치는 효과에 관한 기존연구들을 살펴본다. 취업준비활동으로는 본 연구에서 관심을 가지는 재학 중 취업준비 휴학경험을 비롯하여 취업스펙 쌓기, 외국어 학습 등 다양한 활동들이 포함된다.

먼저 오호영(2013)은 대졸자 직업이동 경로조사(GOMS) 자료를 이용하여 가구의 경제적 배경에 따른 청년층의 취업스펙 차이를 분석하고 선망직장 취업에 있어서 취업스펙, 가구소득, 학벌 등이 미치는 영향을 분석하였다. GOMS는 2008-2011년 기간(1차년) 자료를 사용하였으며 토익점수, 학점, 자격증, 해외어학연수 등으로 취업스펙을 계측하였다. (실증분석은 4년제로 한정하고 교육대, 30세이상, 야간대 졸업자, 의약 계열 등은 분석에서 제외하였다.) 분석에 따르면 부모의 소득계층이 높아질수록 토플점수, 어학연수 등 취업스펙이 좋아졌으나 학점, 자격증 등은 유의하지 않았다. 토익점수, 어학연수 등은 대기업 취업에 유효하고 토익점수, 자격증, 학점 등은 공기업에, 자격증은 공무원에 긍정적으로 작용하는 것으로 나타났다. 또한 가구소득은 토익점수, 어학연수 등을 통해 간접적으로 대기업 취업확률을 높이고 직접적으로도 영향을 주는 것으로 분석하였다.

박성재·고영우(2013)는 대졸자 직업이동 경로조사(GOMS) 자료를 이용하여 대졸 청년층의 스펙 쌓기가 취업과 소득에 어떠한 영향을 미치는지 분석하였다. GOMS는 2005년 졸업자 대상의 1~3차년 자료를 사

용하였으며, 취업스펙은 어학연수, 취업사교육, 직업훈련, 자격증 등을 포함하였다. 또한 좋은 일자리를 사용하여 취업의 질적 측면을 고려하였는데, 여기서 좋은 일자리는 50인 이상 사업장에 정규직 취업자로 월 평균 임금이 평균이상인 경우로 구분하였다. (실증분석은 2~3년제, 4년제 모두 포함하여 분석하였다.) 분석 결과에 따르면 다양한 스펙 쌓기가 나타나고 있으나 취업이나 임금에 미치는 효과는 거의 없는 것으로 나타났다. 반면 자격증은 근로소득에 긍정적인 영향이 있는 것으로 추정되었는데, 직업훈련과 자격증과 같이 취업 이후에 지속적으로 자기개발의 일환으로 쌓는 스펙은 근로소득에 긍정적인 영향을 미친다고 유추하였다.

박천수·나영선(2013)은 대졸자 직업이동 경로조사 2010 GOMS 1차년 자료를 이용하여 외국어 학습과 직업훈련 참여가 대졸 청년층의 노동시장 이행에 미치는 영향을 분석하였다. (실증분석은 2~3년제, 4년제 모두 포함하여 분석하였다.) 분석에 따르면 외국어 학습과 직업훈련 참여가 모두 있을 때 정규직의 취업가능성 제고와 임금상승 효과가 나타났으며, 이를 통해 두 활동은 노동시장 이행에서 상호보완적인 것으로 유추하였다. 또한 외국어 학습과 직업훈련 참여는 각각 전공분야 취업을 강화하고 두 활동 모두의 참여는 전공분야 이외의 취업을 강화시키는 방향으로 작용하고 있다고 분석하였다. 따라서 스펙 쌓기의 일환으로 외국어 어학능력시험 점수 취득이나 해외 어학연수 참가는 물론 직업훈련 참여는 정규직 취업가능성과 임금상승을 위한 합리적인 활동으로 평가하고 있다.

김현동·김지현(2013)은 대졸자 직업이동 경로조사 2009 GOMS 1차년 자료를 활용하여 대졸 청년층의 휴학경험과 경력목표 설정이 졸업 후 진로에 어떠한 영향을 주는지 분석하였다. (실증분석은 2~3년제, 4년제 모두 포함하여 분석하였다.) 분석에 따르면 휴학경험은 직장만족도, 임금수준 등 취업성가에 상반된 영향을 미치고(직장만족도에는 부정적, 임금수준에는 긍정적), 휴학사유에 따라 취업 후 임금수준은 유의미하게 달라지는 것으로 나타났다(해외연수 휴학은 긍정적, 경제건강상 휴학은 부정적).

정수연·박기성(2013)은 대졸 청년층의 취업준비, 경제적 사유로 인한

휴학기간이 취업, 임금에 미치는 효과를 분석하였다. 실증분석에는 대졸자 직업이동 경로조사 2009 GOMS 1차년 자료를 사용하였으며, (2~3년제, 4년제 모두 포함하여 분석하였다.) 취업준비 휴학기간이 1개월 연장될 때 취업 확률은 2.0%, 임금 수준은 2.9% 상승하는 것으로 추정하였다. 또한 경제적 사유에 의한 휴학기간이 1개월 연장될 때 취업 확률은 4.2%, 임금 수준은 5.0% 하락하는 것으로 나타났다. 취업준비 휴학은 인적자본 축적으로 이어져 취업, 임금에 긍정적인 영향을 주지만 경제적 사유로 인한 휴학은 인적자본을 축적할 수 있는 기회가 상대적으로 적어져 노동시장 성과에 부정적이라고 한다.

신선미(2013)는 대졸 청년층의 재학 중 취업준비 활동이 졸업 후 취업, 좋은 일자리 취업에 영향을 미치는지 분석하였다. 실증분석에는 대졸자 직업이동 경로조사 2010 GOMS 1차년 자료를 사용하였으며, (2~3년제, 4년제 모두 포함하여 분석하였다.) 진로상담 프로그램 참여, 졸업학점, 졸업 전 취학경험 등 전체 26개 항목으로 취업준비 활동을 계측하였다. 또한 좋은 일자리는 상용직, 적정/상향취업, 사회보험 2종 가입, 평균임금 이상 등을 충족하는 일자리로 구분하였다. 분석결과는 진로상담 프로그램 참여와 도움, 높은 졸업학점, 졸업 전 취학경험, 졸업 전 구직활동 시작 등에서 취업, 좋은 일자리 취업에 긍정적 영향이 있는 것으로 나타났다. 반면 공무원/교원임용 또는 전문자격 시험준비는 합격하지 못할 경우 취업, 좋은 일자리 취업에 부정적인 것으로 추정되었다.

김호원(2013)은 대졸자 직업이동 경로조사 2005 GOMS 3차년 자료를 사용하여 대졸 청년층의 직장에서 외국어 사용 및 활용정도가 임금과 이직의도에 미치는 영향을 분석하였다. (실증분석은 2~3년제, 4년제 모두 포함하였다.) 분석에 따르면 직장에서 외국어 사용은 임금과 이직의도에 정(+의 효과가 있는 것으로 나타났으나 외국어 활용정도는 이직의도에 유의하지 않는 것으로 추정되었다.

성지미·안주엽(2012)은 대졸 청년층의 재학 중 또는 졸업 전후 다양한 취업준비 활동이 첫 일자리 취업여부/취업소요기간, 첫 일자리 임금수준에 미치는 효과를 추정하였다. 실증분석은 대졸자 직업이동 경로조사 2009 GOMS 1차년 자료를 사용하였으며, (2~3년제, 4년제 모두 포함하여 분석하였다.) 취업교육투자(취업준비활동)와 관련해서는 재학 중 취

업준비 프로그램 참여, 직업교육훈련 참여, 시험준비 경험, 어학연수/영어시험 등 영어 관련을 포함하였다. 분석에 따르면 직장체험프로그램, 직업교육훈련, 자격증 보유, 어학연수 등이 취업에 긍정적 영향을 미치고, 첫 일자리 임금에는 대학 성적, 교내취업박람회, 전문자격사시험, 어학연수, 영어시험성적 등이 긍정적인 것으로 나타났다. 반면 재학중 일자리 경험, 취업이전 자격증 보유, 공무원 시험준비 등은 임금수준에 부정적인 것으로 추정되었다.

노경란 외(2011)는 대졸자 직업이동 경로조사 2008 GOMS 1차년 자료를 이용하여 대졸 청년층의 재학 중 진로개발프로그램 참여가 졸업 전후의 능력개발, 취업 후 직장만족도에 미치는 영향을 분석하였다. 분석결과에 따르면 재학 중 진로개발프로그램 참여는 능력개발 노력을 촉진하는 반면 주관적 직장만족도에는 부정적인 것으로 나타났다. 또한 재학 중 진로개발프로그램 참여는 능력개발 노력을 매개로 취업 후 직장인식에 긍정적 영향을 미치고, 졸업 전후의 능력개발 노력은 취업 후 직장만족도에 긍정적인 것으로 추정되었다.

박성재·송민수(2010)는 대졸자 직업이동 경로조사 2005 GOMS 1~3차년 자료를 이용하여 대졸 청년층의 공무원시험 준비 실패와 이의 첫 일자리 진입에 미치는 영향을 분석하였다. (실증분석은 2~3년제, 4년제 모두 포함하고 30세 이상, 재학중 취업자 등은 제외하였다.) 분석에 따르면 공무원시험 준비시기는 졸업 이후 시작하는 비율이 상당히 높게 나타났으며 장기 공시족의 비율은 예상보다 높지 않은 것으로 나타났다. 또한 공무원시험 준비자들은 비준비자들에 비해 취업률이 유의하게 낮았고 첫 일자리 이행기간이 길게 나타났다. 비정규직 취업자 비중이 높게 나타나 일자리의 질이 떨어지는 것으로 추정되었다.

3. 대졸 청년층의 휴학경험스펙쌓기 현황

가. 대졸 청년층의 휴학현황

본 절에서는 휴학경험, 휴학횟수, 휴학기간, 휴학시점, 휴학사유 등을

중심으로 대졸 청년층의 휴학실태를 살펴본다. 먼저 대졸 청년층은 재학 중에 약 80-82%가 휴학을 경험하고 있는 것으로 나타난다. 남자의 경우 대부분이 재학 중에 군입대를 사유로 휴학을 하게 되는데, 이를 고려하더라도 대졸자의 과반수가 넘는 약 65%가 1회 이상 휴학을 경험하고 있다. 2010년 졸업자에게서 휴학비율이 다소 감소하기는 하였으나 군입대를 제외한 휴학경험 비율에서는 차이를 보이지 않는다. 대체로 1회 경험자의 비율은 감소하고 2회 이상 경험자의 비율이 상승하였던 것을 볼 수 있다. 휴학 경험자에게서 휴학이 되풀이 되는 현상이 늘고 있는 것으로 판단된다. (전체 휴학기간이 재학기간보다 큰 경우 분석에서 제외하였으며, 이하의 모든 분석에서 동일하게 적용하였다.)

〈표 2-2〉 대졸 청년층의 휴학경험 및 횟수

(단위: 천명, %)

		2009(2008GOMS)		2011(2010GOMS)	
전체(대졸자)		261.6	100.0	258.9	100.0
휴학경험		214.1	81.8	207.2	80.0
휴학경험(군입대제외)		169.7	64.9	167.6	64.7
휴학횟수 (군입대제외)	1회	128.0	48.9	118.6	45.8
	2회	35.3	13.5	41.0	15.8
	3회	5.5	2.1	6.5	2.5
	4회	0.8	0.3	1.3	0.5
	5회	0.1	0.0	0.1	0.1

자료: 한국고용정보원, 「대졸자 직업이동 경로조사 원자료」, 각 년도.

이와 같이 대졸 청년층의 군입대 사유를 제외한, 재학 중 휴학경험이 성별, 전공별 특징을 보이는지 좀 더 세부적으로 살펴보았다. 성별에서는 (1회 이상 전체 휴학 경험자 중에서) 남자의 비율이 여자에 비해 높고 증가추세를 보인다. 2010년 졸업자의 경우 전체 휴학 경험자의 53%가 남자이고 2008년 졸업자에 비해 1.8%p 증가하였다. 또한 전체 졸업자에서 휴학 경험자가 차지하는 비율에서도 남자가 높고 증가를 보인다. 반면 여자는 2010년 졸업자에서 감소하고 남자에 비해 휴학자의 비율이 낮게 나타난다(66.9%→63.6%).

〈표 2-3〉 대졸 청년층의 성별 및 전공별 휴학경험

(단위: 천명, %)

		2009(2008GOMS)			2011(2010GOMS)		
전체(군입대제외)		169.7	100.0	(64.9)	167.6	100.0	(64.7)
성별	남자	86.8	51.2	(63.0)	88.8	53.0	(65.7)
	여자	82.9	48.8	(66.9)	78.8	47.0	(63.6)
전공	인문	27.1	16.0	(76.6)	26.2	15.6	(76.7)
	사회	53.1	31.3	(73.3)	54.4	32.5	(74.5)
	교육	6.6	3.9	(41.1)	5.1	3.0	(32.3)
	공학	41.9	24.7	(65.6)	42.3	25.2	(67.5)
	자연	21.5	12.7	(62.7)	20.4	12.2	(61.3)
	의약	3.3	2.0	(30.3)	2.9	1.8	(25.9)
	예체능	16.1	9.5	(56.4)	16.3	9.7	(56.6)

주: ()는 성별/전공별 전체 졸업자 대비 휴학경험자 비율
 자료: 한국고용정보원, 「대졸자 직업이동 경로조사 원자료」, 각 년도.

전공별로는 전체 휴학 경험자 중에서 사회, 공학 등 전공계열이 가장 많은 비중을 보이고 증가추세이다. 2010년 졸업자의 경우 전체 휴학 경험자에서 사회, 공학 등이 32.5%, 25.2%로 가장 높고 의약, 교육 등은 1.8%, 3.0%로 가장 낮은 분포를 보였다. 전체 졸업자에서 휴학 경험자가 차지하는 비율의 경우 인문, 사회 등 계열에서 가장 높고 교육, 의약 등에서 가장 낮게 나타난다. 2010년 졸업자의 경우 인문, 사회 등 전공자는 약 75% 이상이 재학 중 휴학을 경험하고 있으며 교육, 의약 등 전공자에서도 약 26-32%의 휴학비율을 보였다. 공학의 경우 인문, 사회 등에 비해 휴학의 비율이 낮지만 2010년 졸업자에서 증가를 보였다 (65.6→67.5%).

다음으로 대졸 청년층의 재학 중 휴학기간은 평균적으로 얼마나 되는지 살펴보았다. GOMS 설문에서는 휴학 경험자의 휴학횟수를 최대 5회까지 응답받고 있는데 이를 모두 합하여 전체 휴학기간을 계산하였다. 앞에서도 언급한바와 같이 전체 휴학기간이 재학기간(=졸업시점-입학시점)보다 큰 경우는 분석에서 제외하였다.

〈표 2-4〉 대졸 청년층의 성별 및 전공별 평균 휴학기간

(단위: 학기, %)

		2009(2008GOMS)		2011(2010GOMS)	
전체(군입대포함)		5.4	(13.0)	5.5	(13.7)
전체(군입대제외)		2.8	(7.8)	3.0	(8.5)
성별	남자	2.7	(7.2)	3.1	(8.5)
	여자	2.9	(8.6)	2.9	(8.4)
전공	인문	3.0	(8.3)	3.1	(8.5)
	사회	2.9	(9.2)	3.3	(8.7)
	교육	2.6	(7.6)	2.4	(7.2)
	공학	2.6	(6.8)	3.0	(8.4)
	자연	2.6	(6.1)	2.7	(7.0)
	의약	2.8	(8.7)	3.0	(10.6)
	예체능	2.7	(8.2)	3.0	(9.6)

주: ()는 표준편차

자료: 한국고용정보원, 「대졸자 직업이동 경로조사 원자료」, 각 년도.

대졸 청년층의 (휴학 경험자 중에서) 평균 휴학기간은 약 5.4-5.5 학기로 나타났다. 따라서 재학 중 휴학경험자는 입학해서 졸업까지 약 2년 6개월이 더 걸리고 있다. 군입대 휴학을 제외할 경우 평균 휴학기간은 약 2.8-3.0 학기로 감소한다. 따라서 군입대로 인한 휴학은 대략 2.5학기 정도로 추산된다. 군입대 휴학을 제외한 평균 휴학기간은 남자에게서 증가추세를 보이고 2010년 졸업자의 경우 여자보다 높게 나타난다(2.7→3.1학기). 남자의 경우 휴학 비율과 휴학 기간 모두에서 증가를 보이고 있다. 전공별로는 교육 계열을 제외한 모든 전공 계열에서 증가를 보였으나 증가 폭이 그리 크지는 않았다(약 0.1-0.4 학기). 2010년 졸업자의 경우 인문, 사회 등 계열에서 휴학기간이 전체 평균(3.0)에 비해 높게 나타나고 있다(3.1-3.3 학기).

대졸 청년층의 휴학시점은 대체로 4학년 1학과 3학년 1학기 시점에 가장 많이 발생하는 것으로 나타난다. 2008년 졸업자의 경우 4학년 1학기 휴학이 26.1%로 가장 많으며, 3학년 1학기 휴학이 22.3%, 3학년 2학기 휴학이 14.7% 등의 순을 보였다. 2010년 졸업자의 휴학시기 분포도

비슷한 가운데 3학년 1학기 이상 고학년에서 휴학비율은 증가추세를 보였다(73.6→75.8%).

〈표 2-5〉 대졸 청년층의 휴학시점

(단위: 천명, %)

	2009(2008GOMS)			2011(2010GOMS)		
	첫번째	두번째	(1-5회)	첫번째	두번째	(1-5회)
전체(휴학경험)	99.5	95.0	-	96.2	98.9	-
1년 1학기	2.4	0.7	1.4	2.1	0.4	1.1
1년 2학기	7.9	1.3	4.4	6.7	1.3	3.6
2년 1학기	16.6	7.7	11.9	18.5	7.0	11.4
2년 2학기	11.0	7.8	8.8	11.0	7.1	8.2
3년 1학기	25.8	21.3	22.3	24.6	22.4	21.6
3년 2학기	12.1	17.9	14.7	12.6	18.2	15.6
4년 1학기	17.7	31.2	26.1	18.6	30.6	26.9
4년 2학기	6.7	11.9	10.5	5.9	13.1	11.7

주: (1-5회)는 1-5번째 휴학 중복 응답 계산(빈도). 군입대 사유 휴학경험 제외
 자료: 한국고용정보원, 「대졸자 직업이동 경로조사 원자료」, 각 년도.

휴학 순차별로 휴학시기를 살펴보면, 첫 번째 휴학시점은 2학년 1학기, 3학년 1학기, 4학년 1학기 등 비교적 고른 분포를 보이는 반면, 두 번째 휴학시점은 3학년 1학기 이상 고학년에 집중되는 패턴을 보인다(2008년 졸업자 82.4%, 2010년 졸업자 84.3%).

대졸 청년층의 휴학사유는 대체로 취업준비로 인한 휴학이 가장 많았으며 경제 및 건강을 이유로 휴학하는 비율도 증가를 보이고 있다. 특히 취업준비 내에서도 어학연수(해외여행)의 비율이 가장 높고 자격증(고시준비)의 비율도 높은 수준이다. 2008년 졸업자의 경우 취업준비 휴학이 63.1%, 경제/건강상 휴학이 19.7%, 진학준비 휴학이 6.2% 등을 보였다. 취업준비 중 어학연수 휴학은 28.7%로 가장 높게 나타났다. 2010년 졸업자에서는 취업준비 휴학은 감소하고 경제/건강상 휴학은 증가를 보였다.⁵⁾

5) 오호영 외(2012)에 따르면 전국의 4년제 대학생 1,236명을 대상으로 조사한 결과 약

〈표 2-6〉 대졸 청년층의 휴학사유

(단위: 천명, %)

	2009(2008GOMS)			2011(2010GOMS)		
	첫번째	두번째	(1-5회)	첫번째	두번째	(1-5회)
전체(휴학경험)	99.5	95.0	-	96.2	98.9	-
취업준비	59.0	69.3	63.1	57.4	66.4	61.9
• 어학연수	29.8	30.5	28.7	31.0	27.6	27.1
• 자격증	13.0	14.9	13.7	12.8	14.8	15.1
• 취업준비	16.3	23.9	20.7	13.6	24.0	19.7
진학준비	9.6	4.0	6.2	6.9	3.3	4.8
경제/건강	20.2	17.6	19.7	20.2	20.2	21.1
기타	11.2	9.1	11.0	15.5	10.2	12.2

주: (1-5회)는 1-5번째 휴학 중복 응답 계산(빈도). 군입대 사유 휴학경험 제외
 자료: 한국고용정보원, 「대졸자 직업이동 경로조사 원자료」, 각 년도.

휴학경험이 반복될수록 취업준비 휴학의 비율은 증가하는 추세를 나타낸다. 휴학 순차별의 경우 2008년 졸업자의 취업준비 휴학비율은 59.0→69.3%로 증가하고, 2010년 졸업자는 57.4→66.4%로 상승을 보였다. 특히 자격증과 취업준비 비율은 증가하고 어학연수 비율은 감소한 것으로 나타났다.

〈표 2-5〉에서는 대졸 청년층의 휴학시기를 살펴보았다. 휴학시점에 따라 어떠한 이유로 휴학을 하게 되었는지 휴학사유와 연계하여 좀 더 살펴보았다. 앞에서 제시된 바와 같이 3학년 1학기 이상 고학년에서 휴학의 발생빈도가 높고 증가추세이며, 휴학의 횟수 증가와 함께 휴학의 발생빈도 또한 이 시점에서 높은 것으로 분석되었다. 이들 휴학시점과 더불어 휴학사유를 살펴본 결과, 저학년에서는 진학준비, 경제/건강상 휴학이 높고 고학년으로 갈수록 취업준비를 위한 휴학이 증가하는 것으로 나타났다. 특히 3학년 2학기 이상에서의 휴학은 취업준비 사유가 약 70% 이상으로 나타났고 졸업시점(4학년 2학기)에 근접할수록 취업준비 휴학이 계속해서 증가를 보였다. 또한 휴학 순차별의 경우도 다소의 차

20%의 학생이 취업스펙을 갖추기 위해 휴학한 경험이 있는 것으로 조사되었다. 본 연구에서 산출한 취업준비 휴학사유 비율과 유사하다(19.7~20.7%).

이는 있으나 전반적인 휴학 시점과 사유의 패턴은 유사한 것으로 나타났다(1-2번째 휴학의 시점, 사유 분포는 부록 참조).

〈표 2-7〉 대졸 청년층의 휴학 시점 및 사유

(단위: %)

	2009(2008GOMS)			2011(2010GOMS)		
	취업준비	진학준비	경제건강	취업준비	진학준비	경제건강
1년 1학기	19.8	39.7	25.4	12.4	36.2	34.3
1년 2학기	21.5	27.9	33.0	16.4	28.2	37.0
2년 1학기	37.0	8.0	34.7	34.5	7.3	39.9
2년 2학기	48.7	6.7	29.9	47.2	4.0	33.4
3년 1학기	57.8	6.6	23.8	58.6	3.9	24.2
3년 2학기	71.7	3.9	16.4	69.0	2.9	17.2
4년 1학기	80.2	2.5	10.6	77.1	2.3	12.4
4년 2학기	85.2	2.2	6.3	78.7	2.6	7.8

주: 1-5번째 휴학 중복 응답 계산(빈도). 군입대 사유 휴학경험 제외
 자료: 한국고용정보원, 「대졸자 직업이동 경로조사 원자료」, 각 년도.

한편 앞에서 추정한 대졸 청년층의 재학 중 휴학기간을 이용하여 입학에서 졸업까지의 평균 재학기간, 또는 등록기간을 산출하였다. 산출 결과에 따르면 대졸 청년층은 평균 12.5-12.7 학기를 재학하는 것으로 나타났으며, 군입대 사유의 휴학기간을 제외할 경우 약 10.1-10.2 학기를 등록하는 것으로 추산되었다. 약 5년간 대학에 다니고 있다. 재학기간의 성별 차이는 보이지 않으며, 전공별의 경우도 교육 계열을 제외하면 뚜렷한 차이를 보이지 않는다. 교육 계열의 경우 다른 전공에 비해 졸업까지의 등록기간은 약 1학기 정도 빠른 것으로 나타난다.

〈표 2-8〉 대졸 청년층의 성별 및 전공별 평균 재학기간

(단위: 학기, %)

		2009(2008GOMS)		2011(2010GOMS)	
전체(군입대포함)		12.7	(15.6)	12.7	(16.5)
전체(군입대제외)		10.1	(9.6)	10.2	(10.4)
성별	남자	10.0	(9.0)	10.4	(10.3)
	여자	10.2	(10.5)	10.1	(10.4)
전공	인문	10.5	(9.7)	10.7	(10.1)
	사회	10.3	(11.1)	10.7	(10.7)
	교육	9.2	(8.0)	8.9	(7.3)
	공학	9.9	(8.5)	10.3	(10.0)
	자연	9.8	(7.8)	9.9	(8.7)
	의약	10.7	(13.8)	10.0	(13.2)
	예체능	9.7	(9.5)	9.8	(11.0)

주: ()는 표준편차임

자료: 한국고용정보원, 「대졸자 직업이동 경로조사 원자료」, 각 년도.

분석결과를 요약하면, 대졸 청년층의 통상적인 휴학 비율은 뚜렷하게 추세를 보이지는 않았으나 세부적으로, 취업준비를 위한 휴학은 증가를 보이고 있다. 또한 고학년으로 갈수록 취업준비를 위한 휴학이 늘고 있으며 휴학 경험자의 비율이 증가하고 있다. 한편 남자의 휴학 비율이 높고 증가추세이며, 인문, 사회 등 계열에서 가장 높고 상대적으로 낮은 공학 계열에서도 증가를 보이고 있다. 또한 남자의 휴학기간은 증가하고 인문, 사회 등 계열에서 휴학기간은 전체 평균에 비해 높게 나타나고 있다.

나. 취업준비 휴학경험과 스펙쌓기

본 절에서는 대졸 청년층의 취업준비 휴학경험에 따라 학교성적, 어학점수, 자격증 등 소위 취업을 위한 스펙에서 차이가 있는지 살펴본다. 재학 중 취업준비를 위한 휴학이 통상 취업에서 요구되는 스펙 쌓기에 도움이 되었는지, 또는 스펙의 향상으로 연결이 되었는지 등을 분석하

고자 한다. 취업준비 휴학경험은 다양한 휴학사유들 중에서 어학연수/ 해외여행, 자격증 및 고시준비, 취업 및 취업준비 등을 포함하는 것으로 정의하였다(정수연·박기성 2013). 이는 전 절의 <표 2-6>에서 제시한 취업준비 휴학사유 분류와 동일하다. 그리고 취업준비 스펙으로는 오호영(2013) 등 기존연구들의 논의를 참고하여 평균학점, TOEIC 점수, 자격증 보유여부 및 개수, 어학연수 경험 등으로 계측하였다.

<표 2-9> 대졸 청년층의 취업준비 휴학경험과 성적·어학점수

(단위: 점수, %)

		2009(2008GOMS)		2011(2010GOMS)	
전체(대졸자)		261.6	-	258.9	-
평균학점	취업준비 휴학	81.0	(40.8)	81.1	(39.9)
	미경험	81.3	(41.5)	81.9	(43.0)
TOEIC	취업준비 휴학	784.9	(620.8)	795.2	(573.5)
	미경험	704.7	(691.8)	715.8	(735.1)

주 1. 평균학점 점수는 100점 만점, TOEIC 점수는 990점 만점 기준

2. ()는 표준편차

자료: 한국고용정보원, 「대졸자 직업이동 경로조사 원자료」, 각 년도.

먼저 학점은 취업준비 휴학경험 유무에 관계없이 비슷하게 나타났고, 어학점수를 대표하는 TOEIC 점수는 취업준비 휴학 경험자에게서 높게 나타났다. 2008년 졸업자의 평균학점은 81.0-81.3점으로 나타났고 2010년 졸업자에서도 이와 비슷하게 나타났다. TOEIC 점수의 경우 2008년 및 2010년 졸업자 중 취업준비 휴학 경험자는 784.9-795.2점으로 나타났고 미경험자는 이보다 낮게 약 80.2-79.4 점 차이를 보였다. 전반적으로 TOEIC 점수는 증가추세이고, 휴학 경험자와 미경험자의 점수 차이는 일정하게 유지되고 있다.

〈표 2-10〉 대졸 청년층의 취업준비 휴학경험과 자격증·어학연수

(단위: 수, %)

		2009(2008GOMS)		2011(2010GOMS)	
전체(대졸자)		261.6	-	258.9	-
자격증	취업준비 휴학	71.2	(2.3)	71.0	(2.2)
	미경험	70.9	(2.3)	70.4	(2.3)
어학연수	취업준비 휴학	43.9	-	46.0	-
	미경험	7.1	-	7.8	-

주: ()는 평균 자격증 수

자료: 한국고용정보원, 「대졸자 직업이동 경로조사 원자료」, 각 년도.

자격증 소지여부/개수, 어학연수 경험유무 등을 살펴보면 자격증 소지여부 또는 평균 자격증 보유 개수는 취업준비 휴학경험에 따른 차이가 없는 것으로 나타난다. 대졸 청년층은 취업준비 휴학경험 유무에 관계없이 약 70-71% 가량이 자격증을 1개 이상 보유하는 것으로 나타났고 평균 2.3개의 자격증을 소지하는 것으로 조사되었다. 어학연수 경험 여부는 취업준비 휴학여부에 따라 큰 차이를 보였다. 취업준비 휴학은 정의상 어학연수/해외여행으로 인한 휴학을 포함하고, 앞에서 살펴본 바와 같이 어학연수/해외여행을 목적으로 하는 휴학이 상당하였다(27.1- 28.7%). 특히 어학연수는 최소 1학기 이상 휴학을 동반하는 경우가 대부분이다.⁶⁾

6) 취업준비 휴학 미경험자에게서 어학연수 경험(7.1-7.8%)이 일부 나타나는 것은 어학연수를 위해 휴학을 하였더라도 휴학의 사유가 취업준비 외 휴학으로 보고된 사례로 추측된다.

〈표 2-11〉 대졸 청년층의 취업준비 휴학경험과 기업 취업시 중요도

(단위: 점수)

	2009(2008GOMS)		2011(2010GOMS)	
	경험	미경험	경험	미경험
학력(학위)	-	-	3.55	3.51
출신대학(학벌)	-	-	3.23	3.09
학점	-	-	2.92	2.82
자격증	-	-	2.98	3.06
자격증의 등급	-	-	2.73	2.73
전공	-	-	3.38	3.64
외국어 능력	-	-	3.27	2.80
인턴경험	-	-	2.70	2.57
경력	-	-	2.96	2.92
인적 네트워크	-	-	2.97	2.99
인성	-	-	3.88	3.74
외모	-	-	2.93	2.81

주: 5점 만점 기준

자료: 한국고용정보원, 「대졸자 직업이동 경로조사 원자료」, 각 년도.

한편 2010GOMS에서는 대졸 취업자에게 현 일자리 취업시 학위, 학벌, 학점 등이 얼마나 중요하였는지를 설문하고 있다. 취업준비 휴학을 통해 취업스펙을 쌓고, 이것이 취업성가로 연계되었는지 간접적으로나마 가늠해 볼 수 있을 것이다. 〈표 2-11〉에서 취업준비 휴학경험에 따라 다소 격차를 보이는 요소들을 중심으로 보면, 학벌, 학점, 외국어 능력, 인턴경험, 인성, 외모 등의 중요도는 휴학 경험자에게서 높고 자격증, 전공 등은 미경험자에게서 높게 나타난다. 취업준비 휴학 경험자에게서 확실한 우위를 보였던 TOEIC 점수, 어학연수 경험 등 취업스펙은 외국어 능력과 관련성이 높고, 따라서 취업준비 휴학 경험자에게 취업시 더욱 중요한 요소로 간주되었던 것으로 보인다. 반면 취업스펙으로서 학점과 자격증은 휴학 여부에 차이를 보이지 않았고, 따라서 취업시 이들의 중요도는 경험자와 미경험자 양자에게서 상반되어 나타나지 않거나 추측해 본다. 기타 학벌, 인턴경험, 외모 등의 중요도가 취업준비 휴학 경험자에게서 상대적으로 높게 나타났는데, 이는 취업준비 휴학

경험자에게서 취업을 위한 스펙으로서 상대적으로 높게 평가받기 때문인 것으로 풀이된다.

요약하면 취업준비 휴학경험은 취업스펙 쌓기에 도움이 되지만 TOEIC 점수, 어학연수 등 외국어 능력 향상으로 제한적이다. 학점이나 자격증 등 전공지식의 축적, 직무능력의 향상에는 도움이 되지 않는다. 다음 절에서 좀 더 살펴보겠지만 취업준비 휴학경험은 전공-직무일치 등 질적 미스매치의 해소에 기여하지 못하는 것으로 생각된다.

4. 휴학경험의 노동시장 효과

가. 취업준비 휴학경험과 취업성과

본 절에서는 대졸 청년층의 취업준비 휴학경험에 따른 노동시장 효과로서, 취업성과에 차이가 있는지 살펴본다. 재학 중 휴학과 어학연수, 자격증 준비 등 취업준비 활동이 취업에 도움이 되었는지, 또는 대기업, 정규직 등 소위 괜찮은 일자리 입직으로 연결이 되었는지 분석하고자 한다. 취업성과와 관련해서는 취업비율(고용률), 종사 사업체 규모/유형, 고용형태 등으로 계측하였다. 또한 취업자를 대상으로 직장만족도, 학력-직무일치도, 전공-직무일치도, 임금 등도 분석에 포함하였다. 전자는 취업성과의 양적(quantity) 지표로 볼 수 있고 후자는 질적(quality) 측면을 반영한다고 할 수 있다.

먼저 대졸 청년층의 경제활동상태를 보면 취업자는 (2008년, 2010년 졸업자의 18개월이 지난 시점에서) 약 21만명이고 실업자는 약 1.5만명, 비경제활동인구는 약 4.5만명으로 나타났다. 취업자는 임금근로자가 대부분을 차지하고 약 1%p 증가를 보였다. 지표상으로는 경제활동참가율, 고용률에서 증가하고 실업률에서 감소를 나타낸다. 2011년 경제활동참가율과 고용률은 각각 84.2%, 78.9%로 2009년에 비해 0.8%p, 1.1%p 상승하고 실업률은 2009년 6.8%에서 0.5%p 하락하였다. 지표 측면에서 대졸 청년층의 전체적인 고용사정은 호전되는 모습이다.

〈표 2-12〉 대졸 청년층의 경제활동상태

(단위: 천명, %)

	2009(2008GOMS)		2011(2010GOMS)	
전체(생산가능인구)	275.6	100.0	270.2	100.0
취업자	214.3	77.8	213.3	78.9
• 임금근로자	205.9	74.7	205.4	76.0
• 비임금근로자	8.4	3.0	7.9	2.9
실업자	15.6	5.7	14.3	5.3
비경제활동인구	45.6	16.6	42.6	15.8
경제활동참가율	-	83.4	-	84.2
고용률	-	77.8	-	78.9
실업률	-	6.8	-	6.3

주 1. 경제활동참가율=(경제활동인구/생산가능인구)*100

2. 고용률=(취업자/생산가능인구)*100

3. 실업률=(실업자/경제활동인구)*100

자료: 한국고용정보원, 「대졸자 직업이동 경로조사 원자료」, 각 년도.

다음으로 대졸 청년층의 전체적인 경제활동상태를 취업준비 휴학경험 유무별로 구분하여 살펴보았다. 분석 결과에 따르면 대체로 대학 재학 중 취업준비 휴학을 경험했던 졸업자에게서 취업의 비율이 높고 경험하지 않은 졸업자에게서 비경제활동의 비율이 높게 나타났다. 취업준비 휴학 경험자의 취업비율, 즉 고용률은 약 81%이고 미경험자에 비해 약 3.0-4.8% 가량 높다. 반면 미경험자는 고용률이 낮은 대신 비경제활동의 비율이 경험자에 비해 약 3.2-4.9% 정도 높다(17.2-18.7%). 이는 고용률의 차이와 거의 비슷한 수준이다. 이들 비경제활동 대졸자는 주로 대학/대학원 진학(46%), 취업학원 수강(16%), 취업준비(18%) 등 약 80% 가량이 진학 또는 취업준비를 하는 것으로 조사되었다.⁷⁾ 재학 중에 취업을 위해 휴학을 하지는 않았지만 졸업이후에 취업준비를 하거나 진학을 하고 있는 상황이다. 한편 취업자 중에서 임금근로자의 비율이 매우 높으나 휴학경험에 따른 차이는 없는 것으로 보인다.

7) 이들 중 남자가 56%, 공학, 자연 등 전공계열이 46%를 차지한다.

〈표 2-13〉 대졸 청년층의 취업준비 휴학경험과 경제활동상태

(단위: 천명, %)

		2009(2008GOMS)		2011(2010GOMS)	
		경험	미경험	경험	미경험
전체(대졸자)		117.9	142.9	115.7	143.0
경제활동	취업	80.6	75.8	80.6	77.6
	미취업	19.4	24.2	19.4	22.4
	• 실업	5.6	5.5	5.4	5.1
	• 비경제활동	13.8	18.7	14.0	17.2
취업	임금근로	96.7	95.7	96.8	95.9
	비임금근로	3.3	4.3	3.2	4.1

자료: 한국고용정보원, 「대졸자 직업이동 경로조사 원자료」, 각 년도.

취업준비를 위한 휴학이 인적자본 축적의 기회를 제공한다는 견해에 따르면, 취업준비 휴학의 기간이 길수록 인적자본이 보다 많이 축적될 것이고, 따라서 취업의 기회 또한 증가할 것으로 기대할 수 있다. 취업준비 휴학 경험자를 대상으로 휴학기간에 따라 취업비율의 차이가 있는지 추가로 살펴보았다. 분석 결과에 따르면 대체로 휴학기간에 따른 취업비율의 차이는 없는 것으로 나타났다. 오히려 휴학의 기간이 길어질수록 취업의 비율은 감소하고 비경제활동의 비율은 증가하는 것으로 보인다. 2008년 졸업자의 경우 취업비율은 약 80-83%이고 비경제활동 비율은 약 12-15%를 보였다. 2010년 졸업자의 취업비율은 이보다 다소 낮은 약 77-83%, 비경제활동의 비율은 약 12-16%로 나타났다.⁸⁾

8) 2008GOMS, 2010GOMS에서 취업준비 휴학기간은 최대 12~16학기까지 보였는데, 이 중 1~6학기의 비율이 약 98%로 대부분을 차지한다. 또한 5~6학기의 비율이 약 2~4%로 많지 않았으며, 따라서 1~4학기 기준으로 제시하였다.

〈표 2-14〉 취업준비 휴학 경험자의 휴학기간별 경제활동상태

(단위: %)

	2009(2008GOMS)			2011(2010GOMS)		
	취업	실업	비경활	취업	실업	비경활
1	82.7	5.1	12.2	76.9	6.9	16.2
2	79.8	5.9	14.3	81.4	5.3	13.3
3	81.1	6.7	12.2	82.7	5.1	12.2
4	80.1	4.7	15.1	81.0	5.5	13.5
5	74.9	5.8	19.2	77.7	6.4	15.8
6	88.0	2.5	9.6	75.7	5.0	19.3

자료: 한국고용정보원, 「대졸자 직업이동 경로조사 원자료」, 각 년도.

취업준비 휴학 경험자 중에서 입학시점이 빠를수록 인적자본의 축적 기회는 더 많았을 것이고, 따라서 취업의 기회도 증가하였을 것으로 예상할 수 있다. 입학시점에 따라 취업준비 휴학 경험자의 취업비율에 차이가 있는지 살펴보았다. 취업준비와 무관한 진학, 건강, 재정, 기타 등으로 인한 휴학 경험자의 취업비율도 비교를 위해 함께 제시하였다. 분석 결과에 따르면 대체로 취업준비 휴학경험의 경우 입학시점이 빠를수록 취업의 비율이 증가하는 것으로 보인다.⁹⁾ 그러나 이러한 경향은 2008년 졸업자에 대해서만 적용 가능하고, 또한 취업준비 외 여타 휴학 경험에서 취업비율 경향과 비교해 볼 때 뚜렷한 추세를 판단하기는 어렵다. 예를 들어 2008년 졸업자의 경우 취업준비 휴학 경험자 중 2000-2002년 입학자의 취업비율은 약 80-82%, 2003-2004년 입학자는 약 75-76%를 보였다. 반면 취업준비 외 여타 휴학 경험자 중 2001-2004년 입학자의 취업 비율은 약 73-76%로 나타났다. 2003-2004년 입학자의 경우 취업준비 휴학이 취업준비 외 여타 휴학에 비해 취업비율에서 우위를 보이지 않는다. 또한 2010년 졸업자의 경우 오히려 2006년 입학자에게서 취업의 비율이 가장 높았고 2003년 입학자에서는 취업준비 외 여타 휴학 경험자의 취업비율이 더 높았다.

9) 2008GOMS, 2010GOMS에서 입학시점은 가장 빠른 경우 1993~1995년부터 나타나며, 이 중 2000~2006년 입학연도가 90~96%로 대부분을 차지한다.

〈표 2-15〉 취업준비 및 여타 휴학 경험자의 입학시점별 취업 비율

(단위: %)

	2009(2008GOMS)			2011(2010GOMS)		
	경험	타경험	차이	경험	타경험	차이
2000	82.4	80.1	2.3	-	-	-
2001	79.6	72.8	6.8	82.3	75.9	6.4
2002	81.0	75.8	5.2	85.1	79.4	5.7
2003	76.0	73.9	2.1	77.1	81.2	-4.1
2004	74.8	75.5	-0.7	79.9	75.1	4.7
2005	-	-	-	77.2	75.3	1.9
2006	-	-	-	93.1	65.7	27.4

주: 타경험은 취업준비 외 진학, 건강, 재정, 기타 등으로 인한 휴학경험을 나타냄
 자료: 한국고용정보원, 「대졸자 직업이동 경로조사 원자료」, 각 년도.

취업자를 대상으로 취업준비 휴학 여부에 따라 이들이 취업하고 있는 사업체의 규모와 유형, 고용형태 등에 차이가 있는지 살펴보았다. 먼저 사업체의 규모와 관련해서는 재학 중 취업준비 휴학 경험자에게서 대기업의 취업 비율이 다소 높게 나타났다. 휴학 경험자의 대기업 취업비율은 21.0~23.9%로서 미경험자에 비해 3.9~5.1%p 가량 높다. 고용형태와 관련해서도 취업준비 휴학 경험자에게서 정규직의 취업비율이 높게 나타난다.¹⁰⁾ 휴학 경험자의 정규직 비율은 69.4~71.0%로 미경험자에 비해 12.3~14.3%p 정도 높다. 사업체 유형의 경우 취업준비 미경험자에게서 공공부문의 취업비율이 높게 나타난다. 휴학 미경험자의 공공부문 종사 비율은 33.0~33.2%로서 경험자에 비해 8.1~9.0%p 높은 수준이다.¹¹⁾

10) 취업자 중에서도 임금근로자로 한정한다.

11) 한편 휴학 경험자를 대상으로 사업체 규모와 유형, 고용형태 각각에 대해 평균 휴학 기간을 계산하였다. 소위 양질의 일자리, 또는 괜찮은 일자리로 칭하는 대기업, 공공부문, 정규직 등 일자리에 취업하는데 취업준비 휴학기간이 관련이 있는지 추가로 살펴보았다. 결과는 괜찮은 일자리 취업과 관련하여 휴학기간은 특별한 차이를 보이지 않는다.

	중소기업	대기업	민간부문	공공부문	정규직	비정규직
2008GOMS	2.53	2.48	2.47	2.65	2.52	2.46
2010GOMS	2.64	2.61	2.59	2.74	2.65	2.56

<표 2-16> 대졸 청년층의 취업준비 휴학경험과 사업체 규모/유형

(단위: 천명, %)

		2009(2008GOMS)		2011(2010GOMS)	
		경험	미경험	경험	미경험
전체(취업자)		95.0	108.3	93.3	111.0
사업체규모	중소기업	79.0	82.9	76.1	81.2
	대기업	21.0	17.1	23.9	18.8
사업체유형	민간부문	75.1	67.0	75.8	66.8
	공공부문	24.9	33.0	24.2	33.2
정규직여부	정규직	71.0	57.3	69.4	57.1
	비정규직	29.0	42.7	30.6	42.9

- 주 1. 사업체 규모는 사업체 종사자 규모 300인 이하 중소기업, 300인 이상 대기업
- 2. 사업체 유형은 민간, 외국계 등은 민간부문, 협회, 공동 등은 공공부문
- 3. 정규직 여부는 노사정위원회 분류 방식 적용

자료: 한국고용정보원, 「대졸자 직업이동 경로조사 원자료」, 각 년도.

한편 취업자를 대상으로 취업준비 휴학 경험자와 미경험자의 직장만족도, 학력-직무일치도, 전공-직무일치도 등을 살펴보았다. 먼저 직장만족도는 취업준비 휴학 경험자와 미경험자간에 차이가 없으며 두 졸업자간에도 큰 차이를 보이지 않는다. 2008년 및 2010년 졸업자에서 평균 직장만족도는 경험자와 미경험자 모두에서 (5점 기준에서) 약 3.5점을 보이고 보통 이상의 만족도 비율이 약 89-91%를 차지하는 것으로 나타났다.

<표 2-17> 대졸 청년층의 취업준비 휴학경험과 직장만족도

(단위: 천명, 점수, %)

	2009(2008GOMS)		2011(2010GOMS)	
	경험	미경험	경험	미경험
전체(취업자)	95.0	108.3	93.3	111.0
매우 불만족	0.9	1.2	1.5	1.1
불만족	7.4	7.7	8.5	9.6
보통	33.5	33.9	32.9	34.3
만족	50.2	47.5	49.9	47.2
매우 만족	7.9	9.7	7.2	7.8
평균	3.57	3.57	3.53	3.51

주: 5점 만점 기준

자료: 한국고용정보원, 「대졸자 직업이동 경로조사 원자료」, 각 년도.

학력-직무일치도 또한 취업준비 휴학 경험자와 미경험자간에 차이는 없는 것으로 나타난다. 2008년 및 2010년 졸업자에서 하향취업의 비율은 약 24.1-25.4%로 나타났고, 적정취업은 63.7-68.0%, 상향취업은 7.9-11.5% 등을 보였다. 2010년 졸업자에서 상향취업의 비율이 다소 증가하고 적정취업의 비율은 감소하였다.

〈표 2-18〉 대졸 청년층의 취업준비 휴학경험과 학력-직무일치도

(단위: 천명, %)

	2009(2008GOMS)		2011(2010GOMS)	
	경험	미경험	경험	미경험
전체(취업자)	95.0	108.3	93.3	111.0
하향취업	24.1	25.4	25.0	24.8
적정취업	68.0	66.0	63.7	63.7
상향취업	7.9	8.7	11.3	11.5

자료: 한국고용정보원, 「대졸자 직업이동 경로조사 원자료」, 각 년도.

반면 전공-직무일치도는 취업준비 휴학 경험자와 미경험자간에 차이를 보인다. 오히려 취업준비 휴학 미경험자에서 다소 높게 나타났는데 2008년 및 2010년 졸업자에서 평균 전공-직무일치도는 약 3.3점으로 경험자 대비 약 0.22점 가량 높았다. 특히 미경험자는 전공과 직무 간에 '매우 잘 맞다'라고 응답한 비율이 21.1-22.8%로 나타났는데 이는 경험자보다 8.7%p 높은 수준이다.

〈표 2-19〉 대졸 청년층의 취업준비 휴학경험과 전공-직무일치도

(단위: 천명, %)

	2009(2008GOMS)		2011(2010GOMS)	
	경험	미경험	경험	미경험
전체(취업자)	95.0	108.3	93.3	111.0
전혀 맞지 않음	15.9	15.7	15.3	15.0
잘 맞지 않음	14.8	10.0	15.4	10.8
그럭저럭 맞음	29.0	24.8	28.2	24.9
잘 맞음	26.1	26.7	28.7	28.2
매우 잘 맞음	14.1	22.8	12.4	21.1
평균	3.08	3.31	3.08	3.30

주: 5점 만점 기준

자료: 한국고용정보원, 「대졸자 직업이동 경로조사 원자료」, 각 년도.

취업자를 대상으로 이직을 위한 현재 구직활동과 이직의 사유에 대해 살펴보았다. 이직을 위한 현재 구직활동은 대체로 취업준비 휴학 미경험자에게서 약간 높고 증가를 보인다. 2008년 졸업자의 경우 취업준비 휴학 경험자의 이직준비 비율은 11.3%이고 미경험자 보다 0.6%p 낮다. 2010년 졸업자에서는 큰 폭으로 상승하여 경험자의 이직준비 비율은 20.5%로 나타났다(미경험자 대비 1.6%p 낮다). 이들 대졸 취업자는 주로 보수, 전망, 근무환경, 업무적성, 만족 등을 이유로 이직을 준비하고 있다. 이와 같은 이직사유에 대해 취업준비 휴학 경험자와 미경험자는 약간의 차이를 보인다. 보수나 근무환경 등의 이직사유는 휴학유무에 별다른 차이를 보이지 않는데 반해 전망, 업무적성, 만족(보람) 등의 이직사유는 취업준비 휴학 경험자에게서 상대적으로 높음을 알 수 있다.

〈표 2-20〉 대졸 청년층의 취업준비 휴학경험과 이직 활동/사유

(단위: 천명, %)

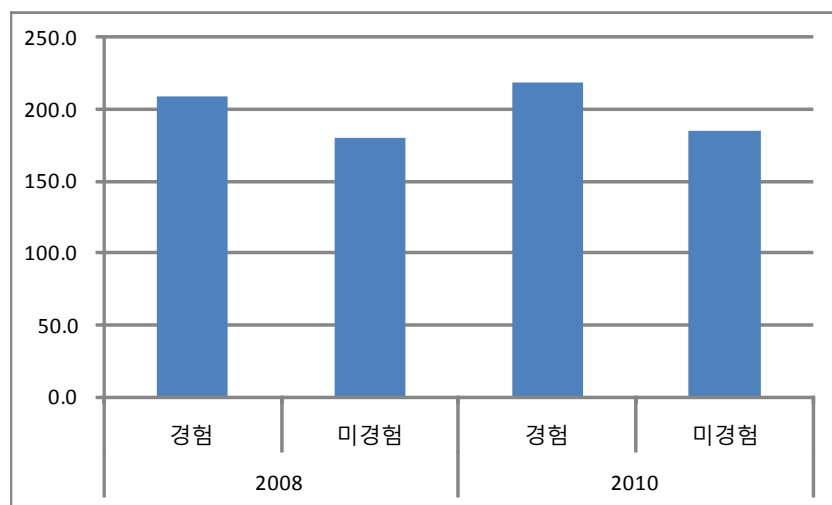
		2009(2008GOMS)		2011(2010GOMS)	
		경험	미경험	경험	미경험
전체(취업자)		95.0	108.3	93.3	111.0
이직활동	이직준비	11.3	12.9	20.5	21.1
	없음	88.7	87.1	79.5	78.9
이직사유	1	21.5	20.9	26.7	29.2
	2	19.9	20.7	16.3	13.7
	3	8.8	8.6	6.0	5.9
	4	12.5	9.6	11.1	8.7
	5	2.6	2.5	0.5	0.5
	6	1.1	2.6	1.4	1.3
	7	1.9	2.8	2.6	3.1
	8	1.0	1.2	2.7	1.8
	9	8.6	6.4	8.8	6.1
	10	1.4	1.3	0.3	1.2
	11	0.0	0.3	0.1	0.8
	12	0.1	0.0	0.7	1.1
	13	17.9	19.9	16.9	18.5

주: 1.보수가 적어서, 2.전망이 없어서, 3.근무환경이 열악해서, 4.업무가 적성에 맞지 않아서, 5.구조 조정 대상이 되었거나 될 것에 대비해서, 6.기술 또는 기능 수준이 맞지 않아서, 7.학교에서 배운 전공과 맞지 않아서, 8.직장 동료나 상사와의 불화, 9.현재 일에 보람을 느끼지 못해서, 10.출퇴근시 시간이 많이 소요되어서, 11.건강상의 이유로, 12.집안 사정 때문에(육아,가사 부담 등), 13.기타(2010 GOMS는 고용의 불안정/계약의 종료)

자료: 한국고용정보원, 「대졸자 직업이동 경로조사 원자료」, 각 년도.

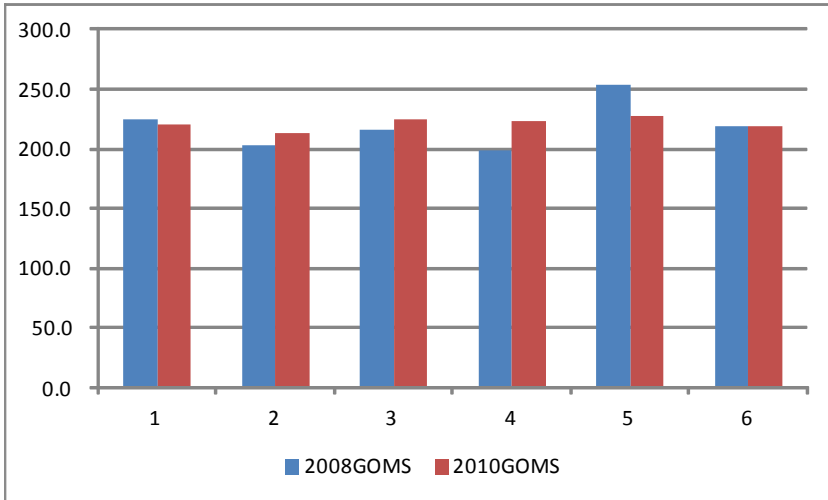
다음 [그림 2-1]는 대졸 청년층의 취업준비 휴학 유무에 따른 월평균 임금의 분포를 보여준다. 대체로 휴학 경험자의 평균 임금이 더 높게 나타났다으며, 28.6-33.3만원 가량 차이를 보였다. 또한 2010년 졸업자에서 그 차이는 좀 더 증가한 것으로 나타났다. 한편으로 [그림 2-2]에서는 취업준비 휴학 경험자를 대상으로 휴학기간별로 평균 임금을 계산하였다. 앞서서도 언급한바와 같이 휴학기간이 길수록 인적자본의 축적 기회가 많아지고, 따라서 생산성 향상과 함께 임금의 상승으로 이어질 것으로 기대할 수 있다. 계산 결과에 따르면 휴학기간의 증가에 따른 평균 임금의 상승과 같은 추세는 보이지 않았다.

[그림 2-1] 대졸 청년층의 취업준비 휴학경험과 월평균 임금



자료: 한국고용정보원, 「대졸자 직업이동 경로조사 원자료」, 각 년도.

[그림 2-2] 취업준비 휴학 경험자의 휴학기간별 월평균 임금



자료: 한국고용정보원, 「대졸자 직업이동 경로조사 원자료」, 각 년도.

이상에서 취업준비 휴학경험에 따른 취업성과의 차이를 취업의 양적 및 질적 측면에서 살펴보았다. 요약하면 취업준비 휴학경험은 고용률 또는 취업비율, 임금 등에서 확실한 차이를 보였다. 그러나 휴학기간 등을 고려했을 때 이러한 취업성과의 차이는 다소 희미해졌다. 직장만족도, 학력 및 전공 직무일치도 등 취업의 질적 측면에서도 취업준비 휴학 경험에 따른 취업성과의 차이는 뚜렷하지 않았다. 또한 직장전망, 업무적성, 일의보람 등을 사유로 이직을 준비하는 휴학 경험자가 상대적으로 더 많았다. 인적자본론의 관점에서 취업준비 휴학의 노동시장 효과는 양적으로나, 질적으로나 다소 회의적이다. 취업준비 휴학은 학력과 전공에 적합한 일자리의 선택과 입직보다는 소위 괜찮은 일자리를 찾는 과정에 불과한 것으로 보인다. 취업준비 휴학을 통해 일자리는 구했으나 질적 미스매치는 여전히 존재하고, 이는 다시 이직으로 연결되고 있다.

나. 취업준비 휴학이 취업성과에 미치는 영향

본 절에서는 회귀분석을 통해 취업준비 휴학경험이 취업 가능성, 학

력/전공 직무일치에 미치는 효과를 살펴보았다. 학력-직무일치, 전공-직무일치는 미스매치(mis-match)를 나타내는 통상적인 지표이고 취업의 질적 측면을 고려한다. 본 절에서 이들 지표는 응답자의 주관적 보고이며, <표 2-18>과 <표 2-19>에 기초하였다. 회귀분석 모형으로는 Logit 모형을 사용하였고, 종속변수는 취업 여부, 학력/전공 직무일치 여부 등으로 하고 독립변수는 취업준비 휴학 경험여부로 설정하였다. 또한 취업성가에 영향을 줄 수 있는 여타의 개인속성과 학교특성을 추가하여 취업준비 휴학의 고유한 영향을 추정하였다. 학교특성은 학점, 어학점수, 자격증 등 취업스펙과 관련한 지표도 포함하였다. 대졸 청년층의 노동시장 이행 과정(school-to-work)에서 영향을 줄 수 있는 요인들을 포괄하도록 하였다.

먼저 취업준비 휴학은 취업의 가능성에 대해 긍정적인 것으로 추정되었다. 그러나 그 효과는 크지 않았으며 또한 통계적으로도 유의미하지는 않았다. 취업준비 휴학 경험자의 취업 가능성이 상대적으로 더 높게 추정되었는데, 2010년 졸업자에게서 상대적으로 더 높았다. 개인속성의 경우 여성보다는 남성이, 미혼자보다는 기혼자에게서 취업의 확률이 높았고 나이가 많을수록 취업의 가능성은 떨어지는 것으로 추정되었다. 통계적 유의성은 혼인여부에서만 보였다. 대학입학 당시 부모의 소득이 취업에 미치는 효과는 가구소득이 많을수록 증가하는 것으로 나타났다. 가구소득 더미의 추정계수 변화를 통해 이를 확인할 수 있다. 그러나 통계적 유의성은 일부 소득구간에서만 나타났다. 전공 계열간 취업의 확률에서도 차이를 보였다. 인문 대비 모든 전공에서 취업의 가능성이 높았으며, 의약학, 교육, 공학 등에서 통계적 유의성과 함께 더 높은 것으로 추정되었다. 취업스펙의 경우 학교 위치가 수도권일수록, 학점과 토익점수가 높을수록 취업 확률이 높은 것으로 추정되었다. 학교 위치는 소위 학벌을 계측하는 지표이고 통계적 유의성은 없었다. 자격증, 어학연수, 직업교육훈련 등의 취업 영향은 상반되고 일관적이지 않았다. 비수도권 대학 출신 졸업자의 경우 수도권 대학에 비해 상대적으로 낮은 학벌을 만회하기 위해 취업스펙 쌓기에 더 집중한다고 알려져 있다. 학벌과 취업스펙에 대한 좀 더 면밀한 검토와 분석이 요구된다.

다음으로 취업준비 휴학경험이 하향취업의 가능성에 미치는 효과에

대해 추정하였다. 취업준비 휴학 경험자에게서 하향취업의 가능성이 높은 것으로 나타났다. 그러나 그 영향은 작았으며 통계적 유의성 또한 없었다. 2010년 졸업자에서 그 격차는 작게 추정되었다. 여성에 비해 남성의 하향취업 가능성은 낮았고 나이가 증가할수록 하향취업의 가능성은 낮았다. 그러나 나이의 영향은 크지 않았으며 2010년 졸업자에서만 유의하였다. 혼인의 영향은 기혼자에게서 상대적으로 낮았고 가구소득의 영향은 고소득층에서 낮게 나타났다. 그러나 통계적 유의성은 없었으며 월평균 700만원 이상 가구에서 차이는 미미하였다. 전공 계열간 하향취업 가능성은 인문과 비교하여 모든 전공에서 상대적으로 낮았다. 특히 공학, 자연, 의약 등은 1%의 신뢰구간에서 유의성을 보이는 등 높은 통계적 신뢰성을 보였다.

〈표 2-21〉 취업준비 휴학경험의 취업 가능성 효과 추정 결과

	2008GOMS		2010GOMS	
	Coef.	(s.e)	Coef.	(s.e)
상수	-1.323	(1.709)	-0.531	(1.549)
휴학(미경험=0)	0.003	(0.153)	0.056	(0.146)
성(여성=0)	0.320	(0.205)	0.128	(0.188)
나이	-0.020	(0.058)	-0.038	(0.051)
혼인(미혼=0)	0.901	(0.465)	1.308	(0.515)
가구소득(~200=0)				
• 200~400	0.086	(0.191)	0.100	(0.190)
• 400~700	0.364	(0.217)	0.267	(0.204)
• 700~	0.638	(0.309)	0.433	(0.270)
전공계열(인문=0)				
• 사회	-0.037	(0.205)	0.053	(0.181)
• 교육	0.645	(0.491)	0.966	(0.485)
• 공학	0.570	(0.211)	0.741	(0.205)
• 자연	0.267	(0.225)	0.200	(0.215)
• 의약	2.409	(1.022)	1.117	(0.488)
• 예체능	0.236	(0.347)	0.127	(0.310)
취업스펙				
대학위치(비수도권=0)	0.148	(0.155)	0.099	(0.143)
평균학점	0.039	(0.008)	0.030	(0.008)
토익점수	0.001	(0.001)	0.001	(0.000)
자격증(무=0)	-0.104	(0.149)	-0.160	(0.144)
어학연수(무=0)	0.210	(0.163)	-0.066	(0.147)
직업교육훈련(무=0)	-0.035	(0.148)	0.185	(0.151)
Number of obs	3,521		3,701	
Log likelihood	-899.7		-1,015.0	

주: *는 10%, **는 5%, ***는 1%의 신뢰구간에서 유의함

취업스펙의 경우 학점, 토익점수, 어학연수 등에서 하향취업의 가능성을 낮추는 것으로 추정되었다. 학점, 토익점수가 증가할수록, 어학연수 경험자에게서 하향취업 할 확률이 상대적으로 낮았다. 그러나 그 영향은 미미한 것으로 나타났다. 학벌의 효과는 일관적이지 않았고 자격증의 영향은 하향취업을 높이는 것으로 나타났는데, 이 또한 앞에서 지적한 학벌과 스펙간의 관계에 대한 심층 분석을 통해 이해될 수 있을 것으로 보인다.

〈표 2-22〉 취업준비 휴학경험의 하향취업 가능성 효과 추정 결과

	2008GOMS		2010GOMS		
	Coef.	(s.e)	Coef.	(s.e)	
상수	1.716	(1.121)	0.013	(1.052)	
휴학(미경험=0)	0.063	(0.102)	0.032	(0.099)	
성(여성=0)	-0.542	(0.134)	***	-0.731 (0.126)	***
나이	0.033	(0.038)		0.076 (0.034)	**
혼인(미혼=0)	-0.230	(0.220)		-0.349 (0.219)	
가구소득(~200=0)					
• 200~400	-0.166	(0.133)		-0.160 (0.137)	
• 400~700	-0.216	(0.145)		-0.063 (0.143)	
• 700~	-0.098	(0.181)		-0.005 (0.175)	
전공계열(인문=0)					
• 사회	-0.019	(0.138)		-0.169 (0.126)	
• 교육	-0.477	(0.279)	*	-0.429 (0.248)	*
• 공학	-0.673	(0.139)	***	-0.726 (0.137)	***
• 자연	-0.285	(0.150)	**	-0.499 (0.153)	***
• 의약	-0.882	(0.301)	***	-0.842 (0.258)	***
• 예체능	0.000	(0.216)		-0.096 (0.213)	
취업스펙					
대학위치(비수도권=0)	0.028	(0.100)		-0.083 (0.096)	
평균학점	-0.023	(0.006)	***	-0.015 (0.005)	***
토익점수	-0.002	(0.000)	***	-0.001 (0.000)	***
자격증(무=0)	0.176	(0.099)	*	0.079 (0.096)	
어학연수(무=0)	-0.068	(0.105)		-0.222 (0.100)	**
직업교육훈련(무=0)	-0.122	(0.100)		-0.158 (0.100)	
Number of obs	3257		3396		
Log likelihood	-1688.3		-1803.9		

주: *는 10%, **는 5%, ***는 1%의 신뢰구간에서 유의함

한편 취업준비 휴학이 전공-직무일치에 미치는 영향은 다소 부정적이다. 취업준비 휴학 경험자에게서 전공불일치 가능성이 높은 것으로 추정되었다. 2010년 졸업자에서 그 효과는 크고 통계적으로 유의하였다. 남자에게서, 그리고 기혼자에게서 전공불일치의 가능성이 낮았고 나이가 증가할수록 그 효과는 증가하였다. 가구소득의 효과는 하향취업에서와 비슷하게 고소득층에서 낮은 것으로 추정되었으나 유의하지는 않았다.

〈표 2-23〉 취업준비 휴학경험의 전공불일치 가능성 효과 추정 결과

	2008GOMS		2010GOMS			
	Coef.	(s.e)	Coef.	(s.e)		
상수	0.711	(1.084)	2.350	(1.036)	**	
휴학(미경험=0)	0.067	(0.098)	0.193	(0.097)	**	
성(여성=0)	-0.492	(0.130)	***	-0.342	(0.123)	***
나이	0.107	(0.037)	***	0.025	(0.034)	
혼인(미혼=0)	-0.106	(0.197)		-0.018	(0.192)	
가구소득(~200=0)						
• 200~400	-0.166	(0.129)		-0.116	(0.133)	
• 400~700	-0.069	(0.139)		-0.125	(0.140)	
• 700~	-0.044	(0.174)		0.068	(0.168)	
전공계열(인문=0)						
• 사회	-0.679	(0.130)	***	-0.592	(0.121)	***
• 교육	-1.409	(0.296)	***	-0.977	(0.258)	***
• 공학	-1.267	(0.129)	***	-1.040	(0.130)	***
• 자연	-0.543	(0.138)	***	-0.614	(0.143)	***
• 의약	-2.653	(0.437)	***	-1.969	(0.325)	***
• 예체능	-0.804	(0.218)	***	-0.779	(0.222)	***
취업스펙						
대학위치(비수도권=0)	-0.244	(0.097)	***	-0.258	(0.093)	***
평균학점	-0.032	(0.005)	***	-0.033	(0.005)	***
토익점수	-0.001	(0.000)	***	-0.001	(0.000)	*
자격증(무=0)	0.197	(0.094)	***	0.090	(0.092)	
어학연수(무=0)	-0.036	(0.100)		-0.121	(0.095)	
직업교육훈련(무=0)	0.068	(0.093)		-0.117	(0.096)	
Number of obs	3256		3396			
Log likelihood	-1799.9		-1895.7			

주: *는 10%, **는 5%, ***는 1%의 신뢰구간에서 유의함

전공 계열간 전공불일치 확률의 격차는 모든 전공에서 매우 유의하게 나타났다. 특히 인문 전공과 비교하여 교육, 공학, 의약학 등 계열에서 전공불일치 가능성이 좀 더 낮은 것으로 추정되었다. 취업스펙과 관련해서는 수도권 대학 출신자, 학점이 높을수록, 토익점수가 높을수록, 어학연수 경험자 등에서 전공불일치 확률이 낮았고 유의하게 나타났다. 반면 자격증 소지자에게서는 전공불일치 확률이 높게 나타났다.

이상에서 대졸 청년층의 취업성과에 미칠 수 있는 다양한 영향들을 제어하고 취업준비 휴학의 순수한 효과만을 추정하여 살펴보았다. 전

절에서와 같이 취업준비 휴학의 취업성과는 대체로 뚜렷하지 않았다. 오히려 취업준비 휴학은 질적 미스매치의 가능성을 높임으로서 미스매치의 완화에 도움이 되지 않는 것으로 생각된다. 취업준비 휴학의 노동시장 효과는 인적자본론의 관점에서 다소 회의적이다.

5. 소 결

본 연구에서는 대졸 청년층의 휴학 실태와 이의 노동시장 이행에 미치는 효과에 대해 분석하였다. 특히 취업준비를 목적으로 하는 휴학경험이 취업스펙 쌓기에 효과가 있는지, 그리고 노동시장 성과로서 취업, 임금, 학력·전공-직무일치 등에 영향을 미치는지 분석하였다. 분석 결과를 정리하면 다음과 같다.

첫째, 대졸 청년층의 일반적인 휴학은 뚜렷한 패턴을 보이지 않았으나 취업준비 휴학은 증가추세를 보였다. 고학년으로 갈수록 취업준비 휴학이 늘고 휴학 경험자의 비율은 증가하였다. 남자의 휴학 비율이 높고 증가추세이며, 인문, 사회 등 계열에서 가장 높고 상대적으로 낮은 공학 계열에서도 증가를 보였다.

둘째, 취업준비 휴학은 취업스펙 쌓기에 도움이 되지만 TOEIC 점수, 어학연수 등 외국어 능력 향상으로 제한적이었다. 학점이나 자격증 등 전공지식의 축적, 직무능력의 향상에는 도움이 되지 않았다.

셋째, 취업준비 휴학의 취업성과와 관련해서는 다소 회의적 이었다. 취업에는 긍정적이었으나 직장만족도, 학력 및 전공 직무일치도 등 취업의 질적 측면에서 취업성과의 차이는 뚜렷하지 않았다. 오히려 취업준비 휴학은 질적 미스매치의 가능성을 높임으로서 미스매치의 완화에 도움이 되지 않는 것으로 추정되었다. 취업준비 휴학은 학력과 전공에 적합한 일자리의 선택과 입직보다는 소위 괜찮은 일자리를 찾는 과정에 불과한 것으로 추론되었다.

넷째, 고용률, 또는 취업비율의 단순 양적 비교를 통해 취업준비 휴학의 노동시장 효과, 즉 취업성과의 우열을 판단하는 것은 분석의 오류일

수 있다. 휴학 경험자의 휴학기간, 즉 시간에 대한 기회비용(time cost)이 고려되어야 할 것으로 판단된다.

이상의 연구결과를 통해 대졸 청년층의 휴학경험이 노동시장 이행에 주는 함의는 다음과 같이 정리해 볼 수 있다.

첫째, 취업준비 휴학은 취업에 일부 효과가 있는 것으로 나타났으나 전공-직무일치 등 미스매치의 완화에는 오히려 부정적이었다. 청년층 다수가 졸업이후 일자리를 구하는 과정에서 취업재수에 따른 불이익을 피하기 위해 휴학을 하고 노동시장 진입을 미루는 것으로 알려져 있다. 또한 학교는 학생들의 이러한 수요에 부응하여 학점이수 등 졸업에 필요한 필수 요건들을 갖춘 경우 소정의 등록금을 추가 지급하고 1-2학기 졸업을 지연시켜주는 소위 '졸업유예'를 제도화 하여 운영 한다. 취업의 확률을 높일 수 있다는 측면에서 휴학-졸업유예는 구직자 개인에게 합리적인 선택일 수 있다. 그러나 이러한 선택이 학력 또는 전공과는 무관하게 소위 괜찮은 일자리를 구하기 위한 차별화(screen)에 그친다면 개인과 사회 전체적으로 볼 때 비효율적일 수 있다. 따라서 취업준비 휴학이 실제 업무역량 제고와 연계되도록 객관적이고 신뢰할 수 있는 채용정보, 기업의 명확한 선발기준이 제시되도록 하여 인적자본의 최적화를 유도하는 것이 필요하다(오호영 2013; 박성재·고영우 2013)

둘째, 재학 중 휴학을 통한 취업준비와, 휴학이 없는 졸업이후 취업준비 간에 노동시장 성과 측면에서 이슈가 있을 수 있다. 취업준비 휴학경험자는 취업비율에서 약 3-5%p 높았고 미경험자는 비경제활동비율에서 동일한 정도로 높았다. 특히 이들 비경제활동 상태에 있는 미경험자는 약 80%가 진학-취업준비를 하였다. 현재의 분석만으로는 취업준비 휴학의 노동시장 성과를 정확히 판단하기 어렵다. 초기 노동시장 이행과정에서 어느 시점에서, 어떠한 방식으로 취업준비를 하는 것이 생애경력경로의 관점에서 유리한지 추가분석이 필요하며 이를 위해서는 장기 패널 자료가 마련되어야 한다.

 제3장

대졸 청년 신규취업자의 성사별 분석

1. 문제 제기

노동시장에서 성별 임금격차는 오랜 기간 동안 지속되어온 사회현상이다.¹²⁾ 비록 그 격차가 여성 교육률 및 노동시장 참여율 확대 등 양성평등 실현을 위한 여건 변화로 인해 축소되고 있지만 여전히 상당한 수준으로 남아있다. 이러한 성별 임금격차는 우리나라를 비롯하여 대다수의 선진국에서도 보편적으로 나타나는 현상으로 평가된다. OECD 보고서(2006)에서는 대부분의 OECD 회원국이 성별을 떠나 동일노동 동일 임금을 보장하기 위한 고용평등법이 입법되었음에도 불구하고 성별 임금격차가 좀처럼 줄어들고 있지 않다고 보고하고 있다.

일반적으로 성별 임금격차의 원인을 두 가지로 볼 수 있는데 하나는 인적자본의 축적에 의한 생산성의 차이 때문이고, 다른 하나는 여성에게 불리한 제도 및 관행을 통한 차별 때문이다. 인적자본은 정규교육이나 훈련을 통해 축적되거나 일자리 경험, 근속과 같이 노동시장 참여에 따라 축적되기 때문에 성별 임금격차를 차이에 의한 부분과 차별에 따른 부분을 나누기는 쉽지 않다. 특히 출산과 육아로 인해 여성의 경력이 단절되는 경우에 나타나는 숙련도의 하락은 일반적인 노동시장 경험이

12) "The Lord said to Moses, 'Say to the people of Israel,..... your valuation of male from twenty years old up to sixty years old shall be fifty shekels of silver, If the person is a female, your valuation shall be thirty shekels.. (The Bible, Berndt(1991)에서 재인용)

나 근속과는 다른 차원의 문제이다. 따라서 여성의 일시적 휴직에 따른 생산성의 하락 정도를 계측하는 것은 그리 쉽지 않은 일이다. 이런 이유 때문에 본 연구에서는 연구대상을 대졸 신규취업자로 제한한다.

한편 노동시장에서 나타나는 성별 성과격차는 취업률에서도 확인해 볼 수 있다. 전통적 노동시장모형에서 설명되어지는 성역할에 따르면, 여성은 선택(self-selection)에 의해 가사노동에 전념하거나 단시간 근로의 형태로 노동시장에 참여하는 것이 고작이었다. 하지만 여성의 학력수준이 높아지고, 또한 공학계열이나 상경계열 등 노동시장 성과가 상대적으로 높은 전공을 선택하면서 이들의 취업에 대한 의지나 능력은 과거와는 다르게 평가되어야 할 것이다. 그럼에도 불구하고 여전히 여성의 취업률이 남성에 비해 낮은 것은 성별 임금격차의 원인과 유사하게 생산성의 차이와 함께 어느 정도는 차별에 기인한다고 볼 수 있을 것이다.

본 연구에서는 노동시장에서 나타나는 대표적인 성차별의 형태인 임금격차와 취업률 격차 중 차별에 의한 성과차이가 존재하는지를 살펴보고자 한다. 특히 청년 신규취업자만을 분석대상으로 하여 입직시 차별에 의한 임금격차는 존재하는지, 그리고 취업에 있어서 성차별이 존재하는지를 살펴본다.

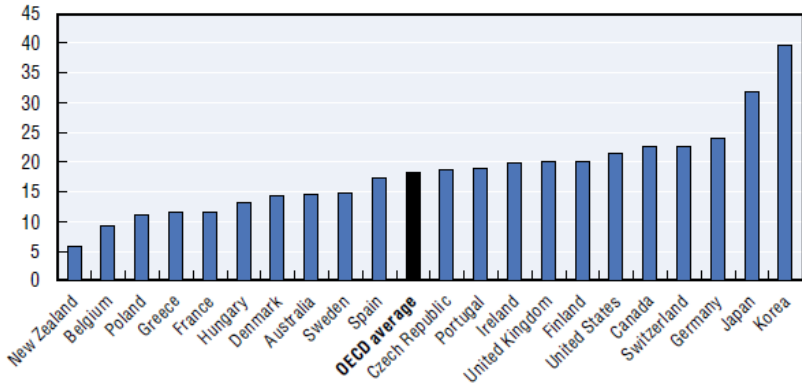
본 연구의 구성은 다음과 같다. 먼저 제2절에서는 노동시장에서의 성별 성과 격차 실태를 국내외 자료를 활용하여 살펴본다. 그리고 제3절에서는 대졸 신규취업자의 성별 임금격차 요인분석을 위해 활용하는 자료와 함께 분석에 사용될 변수를 설명하고, 제4절에서는 차별과 관련한 분석모형 및 그 결과를 기술한다. 마지막으로 제5절에서는 연구결과를 요약하고 연구결과를 토대로 시사점을 제시하고 이 글을 마친다.

2. 국내외 성별 노동시장 성과격차 실태

남성과 여성의 임금격차는 대다수의 선진국에서 보편적으로 나타나고 있다. OECD 회원국에서 남성의 중위임금은 여성에 비해 약 18% 높은

것으로 나타나는데, 특히 우리나라와 일본과 같은 아시아권 회원국의 성별 임금격차는 30%를 초과하여 여타 회원국에 비해 비교적 성별 임금격차가 큰 것으로 나타났다.

[그림 3-1] 국가별 성별 임금격차



주: 임금격차는 상용직 근로자의 중위임금으로 계산되었기 때문에 일가족 양립을 위해 자발적으로 단시간 근로를 선택한 여성의 임금수준은 통제되었음

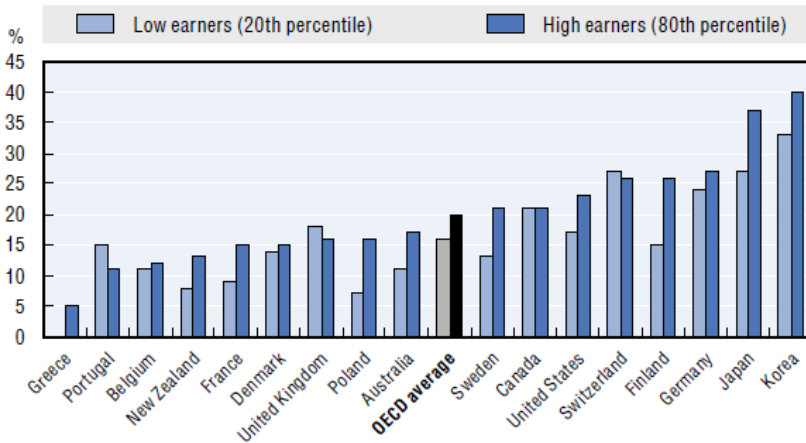
자료: OECD(2006)

더 나아가 성별 임금격차를 저소득층과 고소득층으로 분리하여 살펴 보면 저소득층에 비해 고소득층의 임금격차가 더욱 크게 나타났다. 이러한 성별 임금격차의 요인은 승진에 있어서 남녀 차별이 나타난다는 유리천장(glass ceiling) 현상이 작용한 결과이거나, 고소득 직종에 남성의 집중도가 높기 때문인 것으로 추정할 수 있다. 이와 반대로 저소득층에서 성별 임금격차가 상대적으로 적은 이유는 저소득층에 대한 최저임금이나 부의 소득세제 등과 같은 사회보호제도가 비교적 효과적으로 정비된 결과로 평가할 수 있다.

OECD회원국 중에서도 비교적 높은 수준의 최저임금을 지급하고 있는 호주(\$11.16), 프랑스(\$11.07), 벨기에(\$10.45), 뉴질랜드(\$7.56)에서는 저소득층의 성별 임금격차가 상대적으로 낮았다. 반면에 2006년 당시 최저임금액이 \$3.02로서 한국의 최저임금액 \$3.83보다 낮은 수준이었던 포르투갈은¹³⁾ 심지어 저소득층의 성별 임금격차가 고소득층에 비

해 크게 나타났다. OECD 국가의 사례를 통해 최저임금 수준이 성별 임금 격차와 어느 정도 관계가 있음을 확인할 수 있는데, 이를 통해 사회보호 제도가 성별 임금격차의 완화에 비교적 효과가 있다고 판단할 수 있다.

[그림 3-2] 저소득층과 고소득층의 국가별 성별 임금격차



주: 저소득층은 하위 20분위, 고소득층은 상위 80분위로 구분되었음
자료: OECD(2006)

한편 남녀차별과 관련하여 성별 임금격차만큼이나 중요한 주제가 직종분리현상이다. 직종분리현상 또한 고용차별, 승진차별 등 성별 임금격차의 경우와 마찬가지로 성차별의 영향이 있는지, 또한 직종분리현상이 성별 임금격차의 원인이 되는지에 대해서는 다양한 연구결과가 있다. 예컨대, 김영미(2007)는 고용주들이 근로자를 선발하거나 승진시키는 과정에서 특정 성에 편향적인 결정을 내리는 차별행위가 성별직종분리를 초래하였다고 주장하고 있다.¹³⁾ 다른 한편으로, 여성들은 노동시장 진입 및 퇴출에 있어서 출산과 육아와 같은 생애주기의 영향을 많이 받기 때문에 숙련의 감가상각 등을 고려하여 사전적으로 특정 직종을 선

13) 물론 최저임금액만으로 저소득층의 성별 임금격차를 설명하기는 어렵다. 예를 들어 저소득층에서의 성별 임금격차가 큰 것으로 나타난 영국의 2006년 당시 최저임금액은 \$11.06로서 OECD 회원국 중 세 번째로 높은 국가이다.

14) 이러한 주장은 Becker(1968)의 개인편견이론에 근거한 결론으로 평가된다.

택(self-selection)할 수 있다. 여성의 자기선택에 따라 특정 직종에 과도한 진입이 발생하면 자연스럽게 직종분리가 일어날 것이고, 이것이 성별 임금격차를 확대하는 요인이 될 수도 있을 것이다.

성별 직종분리현상 또한 보편적인 사회현상으로 자리 잡았는데, 다음의 <표 3-1>은 OECD 회원국의 성별 고용집중도를 보여준다. ILO는 직업을 총 110개로 분리하여 공표하였는데, 아래의 표는 이들 직종분리가 가능한 국가만을 대상으로 정리하였다.

<표 3-1> OECD 20개 회원국의 성별 고용집중도

여성집중 직종		남성집중 직종	
직종	집중도	직종	집중도
Pre-primary education teaching associate professionals	14.5	Miners, shot firers, stone cutters and carvers	80.2
Nursing and midwifery professionals	10.1	Building frame and related trades workers	64.8
Personal care and related workers	9.3	Ships' deck crews and related workers	52.9
primary education teaching associate professionals	6.2	Building finishers and related trades workers	35.4
Shop, stall and market salespersons and demonstrators	5.8	Mining and construction laboruer	35.3

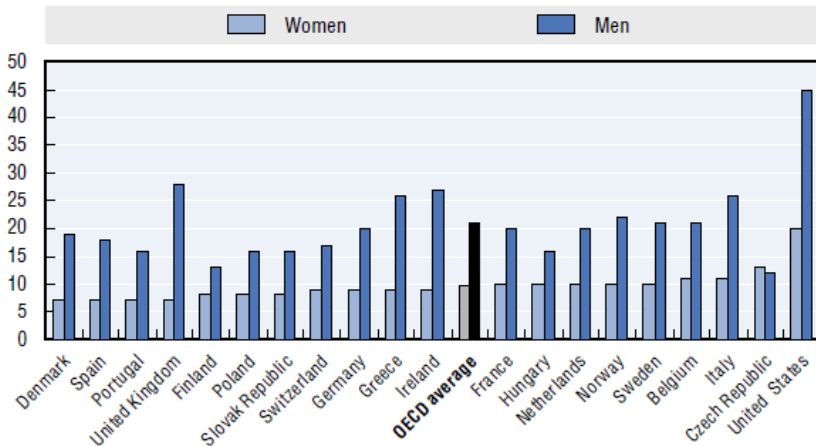
주: 분석에 포함된 국가는 ILO의 직종분류에 따라 직종을 구분하는 국가에 한정되어 한국, 일본은 제외되었음.

자료: OECD(2006)

여기서 집중도는 남(여)성 대비 여(남)성 종사자수 배율로서, 취학 전 아동교육 준전문가(Pre-primary education teaching associate professionals)의 경우 여성은 남성에 비해 14.5배 더 많이 근무하고 있다고 볼 수 있는데, 즉 관련 직종에 남성이 1명 일 할 때 여성은 14.5명 근무하고 있음을 의미한다. <표 3-1>에 따르면 여성은 교육, 간호, 요양보호 및 판매원직에서 비교적 높은 집중도를 보이고 있는 반면, 남성은 광업관련 직, 건설 및 갑판원 관련직에서 높은 집중도를 보이고 있다.

또한 여성이 특정 직종 전체 근로자의 반 이상을 차지하는 직종의 수도 남성에 비해 현저히 낮은 것으로 나타나 노동시장에서 여성의 입지가 낮은 것을 확인할 수 있다. [그림 3-3]을 보면 OECD 회원국에서 여성의 비중이 직종 전체의 과반을 차지하는 경우는 남성과 비교했을 때 절반이하의 수준인 것으로 나타났다. 이와 같은 현상은 특정 직종으로의 진입에 있어서 여성 간 경쟁이 보다 격화되고 있으며, 그 결과 과밀 모형(crowding model)이 예측하는 바와 같이 여성의 임금수준이 자연스레 낮아질 수 있음을 추론할 수 있다.

[그림 3-3] 성별 비중이 전체의 과반 이상인 직종 수



자료: OECD(2006)

〈표 3-2〉 성별 강세직종

구분	직종
남성 강세	운전 및 운송 관련직, 운송 및 기계 관련 기능직, 영상 및 통신 장비 관련 기능직, 공공 및 기업 고위직, 상하수도 및 재활용 처리관련 기계조작직, 건설전기 및 생산 관련 관리직, 금속성형관련 기능직, 전기 및 전자 관련 기능직, 건설 및 채굴 관련 기능직, 임업 숙련직, 행정 및 경영지원 관리직, 운송관련 단순노무직, 금속 및 비금속 관련 기계조작직, 판매 및 고객 서비스 관리직, 공학 전문가 및 기술직, 건설 및 광업 관련 단순노무직, 농축산 숙련직, 기타 기능 관련직, 영업직, 경찰소방 및 보안 관련 서비스직, 전문서비스 관리직, 기계제조 및 관련 기계 조작직, 목재가구악기 및 간판 관련 기능직, 정보통신 전문가 및 기술직, 경영금융 전문가 및 관련직, 법률 및 행정 전문직, 화학관련 기계조작직, 목재인쇄 및 기타 기계조작직, 법률 및 감사 사무직
여성 강세	교육 전문가 및 관련직, 제조관련 단순노무직, 문화예술스포츠 전문가 및 관련직, 농림어업 및 기타 서비스 단순노무직, 금융 및 보험 사무직, 청소 및 경비 관련 단순노무직, 섬유 및 신발 관련 기계조작직, 전기 및 전자 관련 기계 조작직, 식품가공관련 기계조작직, 경영 및 회계 관련 사무직, 과학 전문가 및 관련직
여성 초강세	이미용예식 및 의료보조 서비스직, 보건사회복지 및 종교관련직, 방문노점 및 통신판매 관련직, 섬유의복 및 가죽 관련 기능직, 상담통계안내 및 기타 사무직, 조리 및 음식 서비스직, 가사음식 및 판매 관련 단순노무직, 매장 판매직, 운송 및 여가 서비스직, 어업 숙련직, 식품가공관련 기능직

자료: 경제활동인구조사 2012년

이와 같은 성별 직종분리현상은 우리나라에서도 확인할 수 있는데, 경제활동인구조사의 중분류 직종을 활용하여 성별 집중도를 분석한 결과에 따르면 여성 집중도가 높은 직종은 이미용 관련직, 의료 및 보건사회복지 관련직 등 대부분 서비스 직종이며, 여성강세 직종의 개수는 남성 강세 직종의 개수에 비해 작은 것으로 나타났다.¹⁵⁾

성별 직종분리를 살펴보는 또 다른 방법은 단칸의 상이성지수(index

15) 참고로 본고에서 활용한 성별 집중도는 입지계수(location quotient: LQ)이다. 일반적으로 LQ는 특정지역 특정산업의 상대적인 집중 정도를 나타내는 지수로서, 본 연구에서는 직종별 집중도를 확인하기 위해 LQ지수를 다음과 같이 변형하였다.

$$i\text{직종에 대한 여성의 집중도} = \frac{(E_{ij}/E_i)}{(E_j/E)} = \frac{(i\text{직종 여성비중})}{(\text{전체 여성비중})}$$

여기서 E는 전체 근로자수, E_j는 전체 여성근로자수, E_i는 i직종 전체 근로자수, E_{ij}는 i직종 여성근로자수를 의미한다. 보다 자세한 성별 직종별 근로자수 및 집중도 분포는 부록 참조

of dissimilarity: 이하 던칸지수)를 활용하는 방법이다. 이 지수는 근로자의 성별 분포가 직종에 대해 얼마나 분절되었는가를 나타내며, 각 직종의 성별 분포가 전체 근로자의 성별 분포와 동일한 분포를 갖기 위해서 여성근로자의 몇 %가 직종 간에 이동해야 하는가를 보여준다.¹⁶⁾

참고로 본고에서 활용한 던칸지수는 김애실(2004)의 연구와 다르게 지수에 100을 곱하였다. 따라서 지수는 $0 \leq D \leq 100$ 의 범위를 따르며, 지수가 클수록 성별 직종분리현상이 심화되는 것으로 해석할 수 있다. 즉, 지수가 0이면 각 직종의 성별 분포가 서로 동일하여 노동시장의 성별 직종분리현상이 전혀 없다는 것을 의미하고, 이 지수가 100이 되면 완벽한 성별 직종분리현상이 나타난다고 해석할 수 있다.

[그림 3-4] 던칸지수 추이



자료: 통계청, 고용형태별근로실태조사(www.kosis.kr)

주: 던칸지수의 계산을 위해 직종중분류를 활용함

통계청의 『고용형태별근로실태조사¹⁷⁾』 자료를 활용하여 성별직종분

16) 던칸지수는 다음과 같이 계산된다.

$$D = \sum_{i=1}^n \left| \frac{F_i}{\sum_{i=1}^n F_i} - \frac{M_i}{\sum_{i=1}^n M_i} \right| \times 100 \times \frac{1}{2}$$

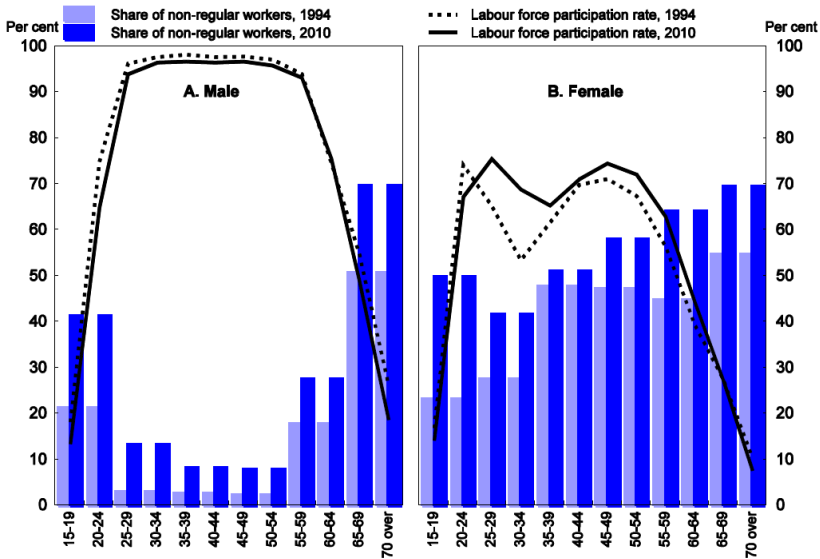
여기서 M과 F는 각각 남성과 여성을 의미하며, 하첨자 i는 직종을 의미한다.

17) 「고용형태별근로실태조사」에 흡수 통합 조사하기 위해 2008년 6월 24일 통계작성이 중지된 (구) 임금구조기본통계조사 포함.

리 정도를 분석한 결과, 2007년까지 하락하던 던칸지수는 이후 점진적으로 상승하여 최근 들어 성별 직종분리현상이 심화되고 있는 것으로 나타났다.

지금까지 우리는 노동시장에서의 성별 임금격차가 생산성의 차이, 차별, 그리고 직종분리현상에 기인한 결과라고 가정했는데, 이상과 같은 요인 외에도 여성 특히, 본 연구의 분석대상인 대졸 신규취업자에게 있어서는 비정규직 여부 및 지방대생 여부에 따른 차별 또한 임금 격차의 요인으로 작용할 수 있다.

[그림 3-5] 성별 연령별 비정규직 비중 변화



자료: OECD(2011)

비정규직 문제가 심각한 사회문제로 여겨지고 있는 우리나라와 일본에서는 비자발적 선택에 의한 여성의 비정규직 비중이 높다. OECD(2011)는 일본 노동시장의 가장 시급한 문제를 노동시장 양분화 해소에서 찾고 있는데, 1994년 전체 근로자의 20%를 차지하던 비정규직은 2010년 들어 전체 고용의 1/3을 차지하게 되었고, 이 때문에 비정규직과 관련한 형평성의 문제가 심각한 사회문제로 자리 잡게 되었다고 평가하였다. 특히 비정

규직은 여성에 집중된 것으로 나타나는데, 여성의 노동시장 참여가 증가함에 따라 여성 비정규직의 비중이 높아지고 있다.

문제는 [그림 3-5]에서 볼 수 있는 바와 같이 1994년에 비해 2010년 들어 거의 모든 연령대에서 여성의 비정규직화가 심화되고 있다는 점이다. 이처럼 여성에 집중된 비정규직 비중은 성별 임금격차의 구조적 요인이 될 수 있다.

마지막으로 우리나라 특유의 노동시장 현상으로서 중앙과 지방이라는 공간적 프레임으로 나타난 지방대생의 차별 또한 여성 신규취업자의 임금격차를 확대하는 요인으로 평가된다. 류장수 외(2012)와 서옥순 외(2012) 등 근년 들어 급격히 늘어난 지방대생 관련 논문들은 지방대생의 노동시장 성과가 수도권 소재 대학 졸업자에 비해 비교적 낮은 것으로 분석하고 있다. 더 나아가 서옥순 외(2012)의 연구에서는 지방대생 중 대학의 소재지를 떠나 타 도시로 이동하는 경우 그렇지 않은 경우보다 높은 임금을 받거나 보다 안정적 일자리로 매칭된다고 결론짓고 있다. 물론 이러한 현상의 배경에는 지방대생 차별이라는 구조적인 문제가 자리 잡고 있음을 알 수 있다(오호영, 2007).

이상에서 제시된 임금격차의 요인을 중심으로, 본 연구에서는 우리나라 청년 신규취업자의 성별 임금격차가 어떠한 이유에서 발생되며, 만약 특정 요인이 성별 임금격차의 원인으로 작용한다면 그 크기는 어떠한지를 살펴보고자 한다. 또한, 성별 임금격차를 자질의 차이와 차별에 의한 부분으로 분해하여 신규취업자들 간에 성차별이 존재하는지, 존재한다면 그 크기는 어느 정도인지 확인하고자 한다.

3. 대졸 청년층의 성별 인적·일자리 특성

가. 분석자료

대졸 취업자의 성별 임금격차와 취업결정요인의 차이를 분석하기 위해 본 연구에서는 한국고용정보원의 대졸자직업이동경로조사(Graduates Occupational Mobility Survey: 이하 GOMS)를 활용한다. GOMS는 매

년 2년제 대학 이상 대학 졸업자를 대상으로 졸업 후 첫 번째 일자리를 비롯하여 현재의 일자리경험 및 가계배경 등 대졸자의 학교에서 직장으로의 이동(School to Work Transition)과 관련한 풍부한 내용을 포함하고 있어 본 연구를 수행하기에 적합한 자료라고 할 수 있다. 본 연구에서 활용하는 2010GOMS는 2009년에서 2010년까지 대졸자들을 대상으로 설문하고 있다.

한편 특정 연도의 대졸자를 대상으로 하고 있기 때문에 관측대상의 연령대는 비교적 다양한 편이다. 본 연구에서는 청년 신규취업자를 연구대상으로 하고 있기 때문에 분석대상인 청년층의 연령대는 20세에서 34세로 한정하였고, OECD의 청년 기준인 15세~24세와는 다르다. 청년층을 이와 같이 정의한 이유는 20세 미만의 경우 대다수가 정규교육과정에 참여하고 있고, 또한 20대 초반의 남성 대다수가 군복무 중이기 때문에 OECD의 기준으로 청년층을 제한하는 것은 국내의 특수성을 간과할 수 있기 때문이다. 덧붙여 오민홍(2007), 채창균(2008)의 연구에서와 다르게 청년의 연령을 29세까지가 아닌 34세까지로 확장한 이유는 근년 들어 더욱 어려워진 청년 고용문제를 고려했기 때문이다. 2010GOMS 기초분석보고서에 따르면 2010년 대졸자 중 60.6%가 휴학경험이 있는 것으로 나타났으며, 이러한 수치는 2009년 대졸자의 휴학경험 비율보다 2.0%p 높은 수준이다. 또한 대졸자의 연령은 29세가 이하가 87.3%이나 30세에서 34세까지의 졸업자도 5%를 차지하고 있다¹⁸⁾.

또한 이 연구에서는 분석대상을 현 직장이 첫 직장과 일치하는 경우만 한정하였는데, 이는 첫 직장이 아르바이트인 경우나 졸업이전에 시작한 일자리가 비교적 많았기 때문이다. 물론 현 직장을 아르바이트로 응답한 관측값도 표본에서 제외하였다. 또한 관측치의 이질성을 최소화하기 위해 야간 대졸자를 포함하여 전문대 및 교육대 졸업자도 분석표본에서 제외하였다.

한편 본고에서는 취업자를 ‘지난 4주간 주로 한 일’과 관련한 설문에

18) 물론 여기서 제시한 연령은 졸업 후 약 20개월이 지난 시점으로 졸업시기와 조사시점간의 시점 차이를 고려한다면 청년층의 정의는 졸업시기를 기준으로 할 때 최저 18세에서 33세 정도로 예측할 수 있다.

서 ‘일 하였음’으로 응답한 경우로 한정했으며¹⁹⁾, 구직자로는 ‘구직활동’, ‘취업을 위한 학원 등 수강,’ 그리고 ‘취업준비’로 응답한 경우 모두를 포함하였다. 이는 우리나라의 실업자 정의가 구직활동 요건 등에서 ILO 국제기준과 차이를 보인다는 황수경(2010)의 연구를 고려한 결과이다.

나. 대졸 청년층의 성별 인적·일자리 특성

이 절에서는 분석에 사용될 표본을 활용하여 대졸자의 인적속성을 포함한 취업 전 사항과 취업 시 일자리의 특성, 그리고 여성의 직종별 집중도를 살펴보고자 한다. 먼저 <표 3-3>은 분석표본의 인적속성과 함께 재학 시 전공계열 및 취업준비 정도를 주요 스펙을 중심으로 정리하고 이들 변수를 활용하여 성별로 통계적 유의한 차이가 있는지를 나타낸 것이다.

분석표본의 인적속성 및 재학시 특성을 살펴본 결과, 나이는 남성이 여성에 비해 2.7세 높게 나타나 군복무 등의 이유로 남성의 졸업 연령이 여성보다 높은 것으로 확인되었다. 기혼자 비중은 남성 7.4%, 여성 2.8% 수준으로 기혼율과 연령 간에 상관관계가 작용한 결과로 판단된다. 취업자 중 수도권 소재 대학 졸업자의 비중은 여성이 1.8%p 높았으며, 전공계열의 경우 예측할 수 있는 바와 같이 인문, 교육, 자연, 의약, 예체능에서 여성 강세가 나타났다.

<표 3-3> 인적속성 및 재학 시 특성

변수	남성	여성	전체	t-stat
합계	4,277	3,010	7,287	
기혼	7.4	2.8	5.5	
나이	27.7	25.0	26.6	
수도권 소재 대학 졸업	41.2	43.0	41.9	
전공계열				
인문	8.0	17.3	11.9	

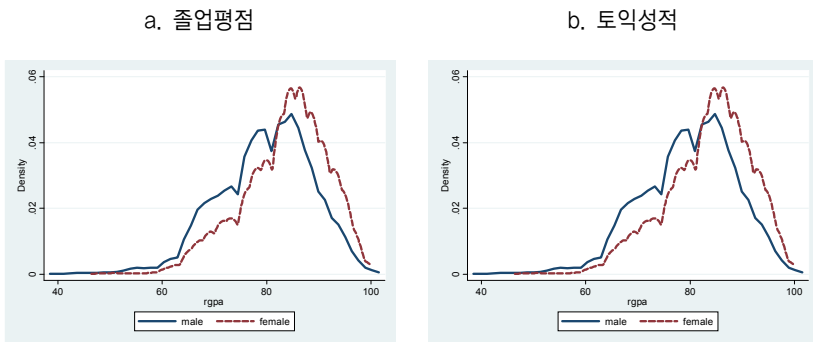
19) 일시휴직자는 표본수도 작지만 본 연구의 주요 분석변수라고 할 수 있는 임금이 누락된 경우가 많아 분석표본에서 제외하였다.

변수	남성	여성	전체	t-stat
사회	29.2	28.2	28.8	
교육	4.7	10.8	7.2	
공학	37.7	11.3	26.8	
자연	11.4	15.1	12.9	
의약	2.4	5.9	3.8	
예체능	6.6	11.4	8.6	
주요스펙				
졸업평점	79.83	83.60	81.39	-18.6071
토익	764.8	764.9	764.9	-0.0228
자격증소지여부	68.5	76.8	72.0	-7.7791
자격증개수	2.27	2.29	2.28	-0.3076

주: 졸업평점은 100점 만점으로 환산하여 계산한 값임

한편 주요 스펙이라고 할 수 있는 졸업평점, 자격증 소지 여부에서는 여성의 우세가 확인되었으며, 토익성적은 남녀 모두 756점 가량을 획득한 것으로 나타났다.

[그림 3-6] 성별 졸업평점 및 토익성적 분포



이처럼 분석표본의 여성이 보편적으로 평가되는 취업스펙에서 우위를 보인다는 점은 여성이 남성에 비해 비교적 나은 노동시장성과를 가질 수 있음을 예측해 볼 수 있는 부분이다. 하지만 다음 <표 3-4>의 현 일

자리와 관련된 기초통계 분석결과는 여성의 주요스펙이 남성에 비해 높은 수준이었음에도 불구하고 여성의 월평균 임금수준이 남성에 비해 18만 원 가량 낮은 수준임을 보여준다. 비록 남성에 비해 여성의 평균연령이 낮아 일반적 경험의 차이에 따른 임금격차가 다소 발생할 여지가 있지만, 이에 따른 임금격차는 취업 준비와는 무관하며, 여성에게 불리하게 작용하는 무언가가 있음을 추정케 한다. 아울러 현 직장에서의 승진 여부 또한 여성은 남성에 비해 약 3%p 가량 낮은 것으로 나타났다.

한편 여성의 비정규직 비중은 전체 여성 취업자의 18%로 남성에 비해 5.2%p가 높은 것으로 나타났는데, 이는 상대적으로 낮은 임금을 받는 비정규직으로의 취업 비중이 여성이 더 높기 때문에 남성에 비해 낮은 임금을 받는 요인으로 작용할 수 있음을 시사한다. 하지만 개별 특성이 어떤 형태로 임금에 영향을 끼치는지는 회귀분석을 통해 개별 독립변수의 효과(ceteris paribus effect)를 확인해 봐야 할 것이다. 마지막으로 노조가입 비중은 남성이 여성에 비해 약 2.2%p 높은 것으로 나타나 내부자-외부자 이론에서 예측하고 있는 노조의 임금프리미엄이 나타날 수 있음을 보여준다.

〈표 3-4〉 현 일자리 특성

변수	남성	여성	전체	t-stat
월평균임금	239.9	190.0	219.7	19.54
승진여부	8.1	5.7	7.1	3.80
지역이동	66.3	62.4	64.7	3.38
비정규직 (임금)	12.8 (186.1)	18.0 (148.9)	14.9 (167.7)	-6.13 (5.47)
한시근로	8.5	12.7	10.2	-5.89
시간제근로	1.3	3.3	2.1	-5.87
비전형근로	4.2	4.9	4.5	-1.32
노조가입	10.8	7.0	9.2	5.57

주: 괄호안의 숫자는 비정규직의 임금수준을 나타냄

한편 〈표 3-5〉는 20세에서 34세까지 여성의 직종별 집중도를 나타낸 것으로 기준 값은 1이며, 1.25이상인 경우 해당 직종에 여성이 집중된

것으로 판단한다. 집중도를 살펴보면 과거에 비해 관리자과 같은 비교적 고임금 및 고위 직종에서 여성 집중도가 높아지고 있는 반면, 단순기능직 등 비교적 임금수준이 낮은 직종의 여성 집중도는 과거에 비해 낮아지는 추세를 보이는데, 이는 여성의 교육수준 확대와 같은 요인이 여성의 고급 직종 진출을 용이하게 해왔던 것으로 추정된다. 서비스종사자의 경우 예전과 같이 여전히 여성의 집중도가 높는데, 2010년에 집중도가 잠시 낮아졌으나 2012년에는 1.25이상의 값을 보이고 있다. 서비스직종과 함께 여성 집중직종 중 하나인 판매직의 경우 2005년 1.24의 값으로 집중도가 낮아지면서 2010년에는 1값에도 미치지 못하였다. 2012년에는 1.05의 값을 보이면서 더 이상 여성 집중직종이라고 불리기에는 어려움이 있다고 보인다.

〈표 3-5〉 20-34세 여성의 직종별 집중도

5차 개정			6차 개정		
직종	2000년	2005년	직종	2010년	2012년
전직종	1.00	1.00	전직종	1.00	1.00
고위임직원 및 관리자	0.38	0.48	관리자	0.72	0.76
전문가	1.32	1.29	전문가 및 관련 종사자	1.11	1.16
기술공 및 준전문가	0.62	0.73			
사무 종사자	1.49	1.35	사무 종사자	1.40	1.33
서비스 종사자	1.18	1.26	서비스 종사자	1.03	1.27
판매 종사자	1.30	1.24	판매 종사자	0.90	1.05
농업, 임업 및 어업 숙련 종사자	0.43	0.15	농림어업 숙련 종사자	0.61	0.29
기능원 및 관련 기능 종사자	0.32	0.21	기능원 및 관련 기능 종사자	0.13	0.14
장치, 기계조작 및 조립 종사자	0.49	0.55	장치, 기계조작 및 조립종사자	0.36	0.39
단순 노무 종사자	0.71	0.66	단순노무 종사자	0.51	0.50

주: 직종분류 5차 개정 시 '5)서비스근로자 및 상점과 시장 판매 근로자'는 '4)서비스 종사자'와 '5)판매 종사자'로 분리되었으며, 6차 개정 시 '1)전문가'와 '2)기술공 및 준전문가'는 '2)전문가 및 관련 종사자'로 통합되었음

자료: 통계청, 고용형태별근로실태조사 직종/성별 임금 및 근로조건

〈표 3-5〉의 청년 여성의 직종별 집중도는 본 연구의 분석대상에 대한 일반적인 실태를 확인하고자 통계청의 『고용형태별근로실태조사』 자료를 활용하여 계산한 값이다. 하지만 직종분리현상이 여성의 취업이나 임금에 미치는 영향을 분석하기 위해 본 연구에서는 2010GOMS를 이용하여 직종별 여성의 비중이 얼마나 되는지를 계산하고 이 변수를 이용하여 여성 집중도가 임금에 끼치는 영향을 분석한다.

4. 성별 성과격차 분석모형 및 추정결과

가. 분석모형

1) 성별 임금격차 분해

본 연구에서는 성별 임금격차를 분해하기 위해서 Blinder-Oaxaca의 방법론을 개선한 Daymont and Andrisani(1984)의 모형을 활용하였다. Blinder-Oaxaca의 임금분해 방법은 통상적인 Mincer류의 임금방정식을 성별로 표본을 분리하여 추정한 후, 추정결과를 기초로 임금격차를 차별에 기인하는 부분과 자질차이에 따른 부분으로 분해하였다. 이에 반해 Daymont and Andrisani는 이상의 요인과 함께 자질차이와 보상차이가 혼재되어 나타나는 상호작용항으로 분해하는 방법을 제시하였다.

$$\ln \overline{W}_m - \ln \overline{W}_f = \overline{X}_f(\hat{\beta}_m - \hat{\beta}_m) + (\overline{X}_m - \overline{X}_f)\hat{\beta}_m + (\overline{X}_m - \overline{X}_f)(\hat{\beta}_m - \hat{\beta}_f)$$

여기서 하첨자 m과 f는 각각 남성과 여성을 의미하며, $\ln \overline{W}_m - \ln \overline{W}_f$ 은 남성과 여성의 임금격차를 나타낸다. 성별 임금격차는 앞서 언급한대로 자질차이에 기인하는 부분($(\overline{X}_m - \overline{X}_f)\hat{\beta}_m$), 보상의 격차 즉, 차별에 의한 부분($\overline{X}_f(\hat{\beta}_m - \hat{\beta}_m)$), 그리고 이 두 가지 요소의 상호작용(interaction term)에 해당하는 부분($(\overline{X}_m - \overline{X}_f)(\hat{\beta}_m - \hat{\beta}_f)$)으로 분해가능하다.

한편, 김주영(2009)이 지적하는 대로 지금까지 노동시장의 성 격차를 분석한 연구에서는 임금격차와 직종분리현상을 분리하여 연구했던 것이

사실이다. 본 연구에서는 이러한 기존 연구의 한계를 고려하여 임금함수 추정 시 직종별 여성 집중도를 추정변수로 넣어 직종분리현상에 따른 임금격차도 추정하고자 한다.

임금함수 추정에서 활용될 독립변수는 나이, 학교유형, 전공계열과 함께 소분류 직종별 여성비중, 수도권 소재 대학 졸업여부, 취업을 위해 지역을 이동했는지 여부 등을 활용한다.²⁰⁾ 독립변수 중 나이는 임금함수의 주요변수인 일자리경험의 대리변수로 활용되었는데, 이는 여성 신규취업자의 경우 현 직장을 제외한 다른 일자리의 경험이 없는 반면 남성은 현 직장에서의 경험 외에도 군복무 중 일반적 숙련이 축적되었을 수 있기 때문이다. 이런 의미에서 나이는 잠재적 일자리 경험으로 평가할 수 있다. 직종별 여성비중은 각 직종에 근무하고 있는 분석표본 여성의 비중을 활용한 것으로 Reilly and Wirjanto(1999)의 연구처럼 사업장의 여성비중과는 다른 의미로 해석되어야 할 것이다.

2) 성별 취업결정요인 분해

입직시 성차별 존재여부를 확인하기 위해 본 연구에서는 Oaxaca and Ransom(1994) 모형을 변형한 Sinning, Hahn, and Bauer(2008: 이하 SHB 모형)의 모형을 활용한다. SHB 모형은 기본적으로 선형성에 의존하는 Oaxaca and Ransom 모형을 로짓이나 프로빗 모형과 같은 비선형 모형에 적용할 수 있도록 만들었다는데 그 차이점이 있다. 추정방정식이 비선형일 경우 남성의 취업가능성은 $\bar{X}_m \hat{\beta}_m$ 가 $E(Y_m|X_m)$ 과 다를 수 있기 때문이다. 이와 같이 취업가능성을 $\bar{X}\hat{\beta}$ 가 아닌 $E(Y|X)$ 로 대체하여 앞서 제시한 수식과 같이 나타내면 다음과 같다.

$$\begin{aligned} \overline{Y_m} - \overline{Y_f} = & \{E_{\beta^*}(Y_m|X_m) - E_{\beta^*}(Y_f|X_f)\} \\ & + \{E_{\beta_m}(Y_m|X_m) - E_{\beta^*}(Y_m|X_m)\} \\ & + \{E_{\beta^*}(Y_f|X_f) - E_{\beta_f}(Y_f|X_f)\} \end{aligned}$$

20) 취업을 위해 지역을 이동했는지 여부는 앞서 살펴본 바와 같이 지방대생 차별의 결과로 최근 들어 많이 연구되고 있는 분야이다. 대학소재 지역과 첫 직장 소재지의 분포는 부록을 참조.

여기에서 $\beta^* = \Omega\beta_m + (I - \Omega)\beta_f$ 로서 Ω 와 I 는 각각 가중치와 단위행렬을 의미한다. 가중치는 연구자에 따라 다르게 적용되었는데 Reimers(1983)은 $\Omega = (0.5)I$ 를, Cotton(1988)은 $\Omega = sI$ 를 활용했다²¹⁾. 본 연구에서는 가중치를 활용하지 않고 Neumark(1988)의 방법론을 따라 합동 회귀분석 결과 추정된 추정값을 β^* 로 설정하여 분석한다.

이상의 모형은 취업가능성을 생산성의 차이에 기인하는 부분 $\{E_{\beta^*}(Y_m|X_m) - E_{\beta^*}(Y_f|X_f)\}$ 과 함께 성과가 높은 그룹의 이익 $\{E_{\beta_m}(Y_m|X_m) - E_{\beta^*}(Y_m|X_m)\}$, 그리고 성과가 낮은 그룹의 손실로 $\{E_{\beta^*}(Y_f|X_f) - E_{\beta_f}(Y_f|X_f)\}$ 로 구분하여 설명한다.

성별 취업결정요인 분석에는 프로빗 모형을 이용하며, 취업에 영향을 끼치는 요인으로는 인적속성과 취업준비와 관련된 변수를 활용한다. 다만 주요 스펙으로 알려진 토익성적은 무응답값이 많다는 점을 고려하여 분석모형에 포함시키지 않았다.

나. 추정결과

1) 성별 임금격차

Blinder-Oaxaca모형을 이용하여 성별 임금격차를 추정한 결과를 살펴보면 다음과 같다. 먼저 남성의 경우 인적속성 및 취업준비와 관련된 변인 중 기혼 여부와 수도권 소재 대학 졸업여부, 그리고 전공계열이 교육 혹은 의약계열인 경우에 한정하여 임금에 유의한 영향을 끼쳤다.

수도권 대학 졸업의 경우에는 지방대 출신에 비해 6%가량 높은 임금을 받고 있는 것으로 나타났으며, 교육이나 의약전공자는 인문계열 전공자의 비해 각각 22.7%, 22%가량 높은 임금을 받는 것으로 분석되었다.

취업준비와 관련된 변수 중 졸업평점이나 토익점수는 통계적 유의수준과 관계없이 임금수준에 미치는 효과가 미미한 것으로 나타났다. 이는 이들 스펙이 대졸자의 생산성에 영향을 끼치기 보다는 취업 시 적격 심사(screening)의 역할만을 한 결과라고 해석될 수 있다.

21) Cotton(1988)에서 s 는 특정 그룹이 표본에서 차지하는 비중을 의미한다.

이와 함께 임금수준에 영향을 끼친 일자리 특성 변수는 비정규직 여부, 노조가입 여부, 직종별 여성의 비중으로 나타났다. 비정규직은 정규직에 비해 약 30%가량 낮은 임금을 받고 있는 것으로 나타났으며, 노조 프리미엄은 9% 수준으로 분석되었다. 또한 직종별 여성 집중도가 높을수록 임금수준은 낮은 것으로 나타났다.

〈표 3-6〉 성별 임금방정식 회귀분석 결과

변수	남성		여성	
	Coef	P>z	Coef	P>z
상수	2.670	0.195	-0.934	0.605
나이	0.163	0.268	0.413 ***	0.003
나이 ²	-0.003	0.316	-0.008 ***	0.003
기혼	0.111 ***	0.006	0.138 *	0.067
수도권	0.060 ***	0.007	0.079 ***	0.003
전공계열(인문)				
사회	0.066	0.101	-0.076 **	0.021
교육	0.227 ***	0.002	0.063	0.252
공학	0.013	0.749	0.075 *	0.076
자연	-0.003	0.947	-0.059	0.124
의약	0.220 ***	0.007	0.273 ***	0.000
예체능	0.037	0.597	-0.049	0.481
졸업평점	-0.003 *	0.062	0.002	0.153
토익점수	0.001 ***	0.000	0.001 ***	0.000
자격증개수	0.003	0.574	0.005	0.546
지역이동	0.012	0.579	0.058 **	0.015
비정규직	-0.296 ***	0.000	-0.253 ***	0.000
노조가입	0.096 ***	0.000	0.123 ***	0.002
여성비중	-0.570 ***	0.000	-0.162 **	0.011
obs	1,042		726	
Adj R ²	0.276		0.334	

주: ***은 0.01, **은 0.05, *은 0.1% 수준에서 유의함

한편, 임금함수 추정결과를 성별로 비교할 때, 연령의 증가에 따른 임

금상승의 효과는 남성보다 여성이 더 큰 것으로 나타났다. 이는 여성의 경우 조금 더 일찍 졸업하여 노동시장에 진입하는 만큼 34세까지 많은 일 경험 혹은 근속이 남성보다 많을 가능성이 크고, 그에 따라 생산성 차이가 나타난 결과로 해석할 수 있다. 또한 분석표본을 청년층으로 한정했기 때문에 위 결과는 출산 및 육아로 여성의 경력단절 효과가 크게 일어나기 전의 노동시장을 반영한다고 볼 수 있다.

남성과 비교할 때 나타나는 여성 신규취업자의 또 다른 특징은 계열별로 임금성차가 다르다는 점이다. 남성의 경우 교육 및 의약계열 졸업자가 상대적으로 높은 임금을 받는 것으로 나타난 반면, 여성은 사회, 공학, 의약계열 졸업자의 임금수준이 높은 것으로 분석되었다.

인적속성이 아닌 고용형태 및 직장의 특성에 따른 결과는 남성과 여성 신규취업자 모두 비정규직 여부 및 노조가입여부에 따라 임금수준이 달라지는 것을 확인할 수 있다. 마지막으로 여성의 비중이 높은 직종에 취업할 경우 여성의 임금수준은 낮아지는 것으로 나타났다.

직장의 특성에 따른 임금효과는 크기의 차이만 있을 뿐 남성과 여성 모두에게 공통적으로 나타나는데, 주목할 점은 특정 직종에서의 여성비중이 높아질수록 남성의 임금하락 규모가 여성보다 크다는 점이다. 직종별 여성비중이 10% 증가할 때, 남성의 임금은 5.7%, 여성의 임금은 그 보다 적은 1.6% 하락하는 것으로 나타났다. 이러한 결과는 본 연구에서는 Becker(1968)의 개인선호이론이 적용되지 않는 것을 의미한다. 즉, 개인선호이론은 여성과 같이 근무하기를 꺼려하는 남성이 여성과 같은 직종에서 일할 경우 남성에게 임금프리미엄이 제공되어야 한다는 것인데, 본 연구의 결과에서는 그와 같은 증거를 찾을 수 없다. 오히려 본 연구 결과에서는 여성 집중직종의 경우 여성 근로자의 과잉공급으로 인해 임금이 낮아진다는 과밀모형(crowding model)이 보다 설득력 있는 것으로 판단된다. 여성 집중직종에 근무하게 되는 남성의 경우 여성의 임금수준과 마찬가지로 낮은 임금이 적용되기 때문에 다른 직종에 종사하는 남성보다 상대적으로 임금수준이 많이 낮을 수 있고, 그에 따라 여성 비중이 임금격차에 크게 영향을 미치는 것으로 판단된다.

마지막으로 본 연구의 주요 관심사인 성별 임금격차 분해 결과를 살펴보면 인적속성 및 인적자본이 반영된 자질차이는 전체 임금격차의

45.5%, 그리고 소위 보상격차의 차이로 평가되는 임금격차는 9.0%, 그리고 자질차이와 보상격차 간의 상호작용에 의한 차이는 전체 임금격차의 45.9%로 나타났다.²²⁾

〈표 3-7〉 성별 임금격차 분해 결과

구분	Coef.	P>z	95% 신뢰구간	
남성임금	5.467 ***	0.000	5.444	5.491
여성임금	5.247 ***	0.000	5.219	5.275
임금격차	0.220 ***	0.000	0.184	0.257
자질차이	0.100 ***	0.000	0.045	0.154
보상격차(차별)	0.020	0.576	-0.049	0.089
상호작용	0.101 **	0.014	0.021	0.182

주: ***은 0.01, **은 0.05, *은 0.1% 수준에서 유의함

하지만 차별에 의한 임금격차의 경우 통계적 유의도가 낮아 성별 임금격차에서 순수하게 차별의 결과라고 결론짓기는 어렵다. 하지만 신광영(2011)의 연구결과처럼 상호작용항 즉, 자질차이를 기초로 한 보상격차를 차별의 범주로 볼 수 있다는 점에서 성별 임금격차에서 차별이 차지하는 비중은 약 46%수준으로 이해할 수 있다.

이와 같이 신규취업자에게 나타나는 성별 임금격차 중 차별에 기인하는 비중은 전 연령을 대상으로 성별 임금격차를 분석한 신광영(2011)의 연구에서 제시하고 있는 59 - 65%보다 약 10%p 이상 낮은 수준임을 알 수 있다. 이처럼 연구결과물 간에 나타나는 차별의 크기 차이는 분석표본의 차이에 기인하는 것으로 추정된다. 즉, 본고와 같이 신규취업자만을 대상으로 한 연구는 경력단절로 인해 나타날 수 있는 숙련 하락의 가능성을 원초적으로 배제함으로써 이와 관련된 추정오차를 어느 정도 제어한 결과로 해석할 수 있다.

22) 여기서 자질차이는 임금에 영향을 끼칠 것이라고 판단되는 주요 독립변수의 차이를 말한다. 통상적인 임금함수추정에서 활용되는 학력과 같은 인적자본 변수는 생산성에 직접적인 요인이 되기 때문에 한편으로 생산성 차이에 따른 임금격차로 해석될 수도 있겠지만, 다른 한편으로 결혼여부와 같은 일부 변수는 생산성 격차의 직접적 요인으로 보기 어렵기 때문에 여기에서는 이들 변수를 자질차이로 표현한다.

〈표 3-8〉 성별 임금격차 분해 결과: 상호작용항 세부 내용

구분	Coef.	P>z	95% 신뢰구간	
합계	0.101 **	0,014	0,021	0,182
나이	-0.646	0,215	-1,665	0,374
나이 ²	0.686	0,174	-0,303	1,675
기혼	-0.001	0,749	-0,009	0,007
수도권	0.001	0,576	-0,003	0,005
전공계열(인문)				
사회	0.001	0,647	-0,005	0,008
교육	-0.006	0,113	-0,012	0,001
공학	-0.018	0,286	-0,052	0,015
자연	-0.004	0,375	-0,013	0,005
의약	0.003	0,586	-0,009	0,015
예체능	0.000	0,747	-0,002	0,001
졸업평점	0.010 **	0,034	0,001	0,019
토익점수	0.001	0,371	-0,002	0,004
자격증개수	0.000	0,844	-0,002	0,001
지역이동	-0.005	0,172	-0,011	0,002
비정규직	0.003	0,347	-0,004	0,011
노조가입	-0.002	0,571	-0,011	0,006
여성비중	0.077 ***	0,000	0,042	0,111

주: ***은 0.01, **은 0.05, *은 0.1% 수준에서 유의함

이상에서 분석한 성별 임금격차를 상호작용항을 중심으로 보다 자세히 살펴보면, 차별은 직종의 여성비중과 밀접한 관련이 있는 것을 확인할 수 있다. 이러한 결과는 여성 집중도가 높은 일자리에서 보상격차 즉, 차별이 발생한다는 것을 시사한다.

2) 성별 취업결정요인 분해

차별에 따른 성별 임금격차가 존재하는지 여부와 관련한 논의만큼이나 입직 시 성차별이 존재하는지 여부도 노동시장의 성차별 문제에서 중요하게 다뤄볼 만한 주제이다. 이 절에서는 SHB 모형을 이용하여 성

별 취업결정요인을 살펴본 후 취업에 있어서 성별 성과격차를 자질에 의한 부분과 차이에 의한 부분으로 분해하여 그 크기를 분석한다.

〈표 3-9〉 성별 취업결정요인 분석 결과

변수	남성		여성		전체	
	Coef.	P>z	Coef.	P>z	Coef.	P>z
상수	-4.541	0.001	-6.797	0.000	-5.466	0.000
나이	0.011	0.606	0.033	0.155	0.023	0.049
기혼	0.628	0.000	0.416	0.065	0.565	0.000
수도권	0.275	0.000	0.251	0.000	0.229	0.000
전공계열(인문)						
사회	-0.172	0.161	-0.069	0.476	-0.121	0.095
교육	-0.336	0.025	-0.595	0.000	-0.441	0.000
공학	-0.160	0.206	0.214	0.083	0.093	0.241
자연	-0.081	0.573	0.107	0.350	0.078	0.364
의약	1.822	0.000	0.444	0.020	0.931	0.000
예체능	0.153	0.395	-0.054	0.693	0.077	0.461
졸업평점	1.410	0.000	1.303	0.000	1.316	0.000
자격증개수	0.040	0.041	0.024	0.259	0.039	0.004
여성비중	-2.738	0.000	1.908	0.000	-0.429	0.000
obs	2899		2274		5173	
Pseudo R ²	0.142		0.079		0.051	

먼저 남성 대졸자의 경우 취업에 유의한 영향을 끼친 요인은 기혼 여부, 수도권 소재 대학 졸업 여부, 교육 및 의약계열, 졸업평점, 자격증개수 및 여성비중으로 나타났다.²³⁾ 주목할 점은 앞서 임금분해를 위한 추정방정식에서는 유의하지 않았던 졸업평점 및 자격증 수가 취업가능성을 평가하는 모형에서는 통계적으로 유의한 결과를 가진다는 점이다. 이상의 결과를 합쳐서 해석하면 이들 스펙은 취업에만 영향을 끼칠 뿐

23) 분석결과에 따르면 기혼자의 경우 취업가능성이 높은 것으로 나타났지만 추정계수가 인과관계를 명확히 설명하지 못한다는 점을 고려할 때 기혼이기 때문에 취업률이 높은 것인지, 아니면 취업을 했기 때문에 혼인을 한 것인지와 같이 인과방향을 설명하는 것은 부적절할 것이다.

취업 후 생산성에는 영향을 끼치지 않는다고 해석 할 수 있겠다.

여성의 경우 취업에 유의한 영향을 끼치는 변수는 남성의 취업결정요인 분석 결과와 유사하게 기혼 여부, 수도권 소재 대학 졸업 여부, 교육, 공학, 의약계열, 졸업평점, 그리고 여성 비중인 것으로 나타났다. 남성 대졸자와 비교했을 때 여성의 경우 인문계열 졸업자에 비해 공학계열 졸업자의 경우 취업에 유리하다는 점은 다소 흥미로운 결과로 평가된다.

〈표 3-10〉 성별 취업가능성 격차 분해 결과

구분	Coef.	%
Omega = 1		
자질차이	0.105663	258.4%
보상차이(차별)	-0.06478	-158.4%
Omega = 0		
자질차이	-0.05653	-138.2%
보상차이(차별)	0.097416	238.2%
Omega = wgt		
생산성 격차	0.03301	80.7%
남성 이익	0.005228	12.7%
여성 손실	0.002648	6.4%
취업가능성 차이	0.040885	100%

주: Omega = 1은 $\beta^* = \Omega\beta_m + (I - \Omega)\beta_f$ 에서 $\beta^* = \beta_m$ 로 계측되었음을 의미하며, Omega = 0은 $\beta^* = \beta_f$ 를 의미함. 한편, Omega = wgt는 Neumark의 방법론처럼 합동회귀분석결과의 추정계수가 β^* 로 활용되었음을 말함.

한편 남성과 여성의 취업결정요인을 동시에 고려해 보면, 가장 차이가 나는 결과가 여성비중인데, 남성의 경우에는 여성비중이 높은 곳에 취업이 어려운 반면, 여성의 경우에는 여성비중이 높은 직종으로의 취업이 보다 용이한 것으로 나타났다. 이러한 결과는 성별 직종분리현상이 나타나고 있음을 시사한다.

다음으로 〈표 3-9〉는 취업결정요인 분석결과를 바탕으로 취업에 있어서 성차별 존재를 확인한 결과를 보여주고 있다. 표에 따르면 취업가능성에 있어서 남녀의 생산성 차이에 따른 격차는 전체의 80.7%를 차지하는 것으로 나타났다. 반면 취업가능성에서 약 20%정도는 남녀 차별에

의한 것으로 분석되었는데, 이 중 12.7%는 남성이 차별로 인해 이익을 본 부분이며, 나머지 6.4%는 같은 이유로 여성이 손해를 보는 부분으로 해석할 수 있겠다.

5. 소 결

본 연구의 목적은 4년제 대졸자 중 신규취업자의 성별 임금격차의 요인을 분해하여 노동시장에서 남녀 간 차별의 존재여부 및 크기를 분석하는데 있다. 기존의 성별 임금격차를 분석한 연구와 다르게 본 연구는 신규 취업자만을 분석대상으로 함으로써 전 연령대를 분석대상으로 했을 때 나타날 수 있는 경력단절 여성의 숙련도 하락 문제를 어느 정도 제어할 수 있었다.

임금분해를 위해서 본 연구에서는 Blinder-Oaxaca의 모형을 활용하였는데, 이 분석모형의 한계는 임금함수에 어떠한 독립변수를 사용하는지에 따라 자질에 따른 임금격차와 차별에 의한 격차를 다르게 평가할 수 있다는 점이다. 이런 이유 때문에 본 연구에서는 비교적 많은 지면을 임금격차의 요인을 찾는데 할애하였는데, 분석에 활용된 요인으로는 직종분리현상을 반영하는 직종별 여성 비중, 수도권 대 지방대생 간의 임금격차, 취업을 위한 지역이동 여부, 비정규직 여부, 노조가입 여부와 함께 인적속성 및 재학 시 특성도 함께 고려하였다.

임금방정식 추정결과 임금에 유의미한 영향을 끼친 변수는 기혼 여부, 전공계열, 비정규직 여부, 노조가입 여부 그리고 직종의 여성 비중으로 취업준비와 관련된 졸업평점이나 토익점수는 임금수준에 유의한 영향을 끼치지 않는 것으로 분석되었다. 이러한 결과는 주요 스펙으로 여겨지는 졸업평점이나 토익점수가 생산성의 향상을 통해 임금을 상승시키기 보다는 취업 시 적격심사의 역할만을 하고 있다는 것을 보여준다. 한편 성에 관계없이 여성의 비중이 높은 직종에서 일할수록 임금수준은 감소하는 것으로 나타났는데, 이는 Becker의 개인선호이론보다는 과밀모형이 예측하는 바와 같이 여성이 집중된 일부 직종에 노동공

급이 확대된 결과로 추정된다.

임금분해 결과 성별 임금격차 중 차별에 의한 부분은 상호작용항에서만 나타났으며 그 크기는 전체의 46% 수준으로 기존의 연구에서 보고하고 있는 차별의 크기보다는 작은 것을 확인할 수 있었다. 연구 결과물간에 나타나는 차별의 크기 격차는 분석표본의 차이에 기인하는 것으로 추정되는데, 본고와 같이 신규취업자만을 대상으로 한 연구는 경력단절로 인해 나타날 수 있는 숙련 하락의 가능성을 사전적으로 제어한 결과로 해석할 수 있다.

한편 성별 취업가능성 격차를 분해한 결과, 입직시 성별 취업가능성은 다른 모든 조건이 동일함에도 불구하고 여성이 남성에 비해 소폭 낮은 것으로 나타나 입직 시부터 남녀 간 성차별이 존재하는 것을 확인할 수 있었다. 성별 취업가능성 격차에서 차별에 의한 부분은 약 20% 정도를 차지하고 있었으며, 남성을 선호한 결과는 그 중 12.7%, 여성을 비선호한 결과는 나머지 6.4% 가량 차지하는 것으로 나타났다.

이상의 분석결과를 바탕으로 성별 노동시장 성과격차를 감소시키기 위한 대책은 크게 생산성(혹은 자질)에 영향을 끼치는 속성에 관한 부분과 차별에 따른 부분으로 나눠 볼 수 있겠다. 먼저 생산성에 영향을 주는 부분은 여성의 학력수준이 높아짐에 따라 입직시의 성과격차에는 비교적 적은 영향을 끼쳤다. 하지만 임금수준에 미친 영향은 상대적으로 크다고 볼 수 있는데 이와 같은 임금수준의 차이를 축소시키기 위해서는 전공계열의 다양화를 통해 성별 직종분리현상을 완화시킬 필요가 있을 것으로 보인다.

한편 차별에 따른 임금격차를 완화하기 위해서는 기존의 남녀고용평등법의 확대 적용을 통해 제어해 나갈 필요가 있겠다. 이는 현행 적극적 고용개선조치가 500인 이상 사업체에 한정되었기 때문으로, 이들 500인 이상 사업체의 종사자수 비중은 전체의 10% 수준에 불과하다.

제4장

대졸 청년층의 대-중소기업 이동과 노동시장 효과

1. 문제 제기

가. 논의의 배경과 쟁점

매년 대학교를 졸업하고 취업을 위해 노동시장에 진입하는 청년층은 대략 24만여 명에 이른다(전재식 외, 2011: 25).²⁴⁾ 이들 중 상당수는 대기업, 금융기관, 공기업 등 이른바 괜찮은 일자리(decent job)를 쟁취하기 위해 수십 대 일, 수백 대 일의 극심한 취업경쟁을 한다. 5,500명을 채용하는 어느 대기업의 입사시험에 10만 명이 넘는 지원자가 몰린 현상을 꼬집어, 공무원 시험 및 수능고사와 함께 우리나라의 3대 시험이라고 논평한 최근의 언론보도는 대기업 쓸림현상을 단적으로 보여주는 사례다. 이와는 반대로 중소기업은 여전한 취업 기피를 당하고 있다.

과도한 '대기업 선호, 중소기업 기피' 현상²⁵⁾은 한편으로는 심각한 구직난-구인난의 미스매치 공존 효과를, 다른 한편으로는 청년층들의 유희화를 야기한다. 중소기업은 우수 인재를 구하기가 힘들고, 반대로 대기업의 취업경쟁에서 밀린 청년들은 더 이상 괜찮은 일자리를 구하기가

24) 전재식(2011: 20~25)에 의하면, 2015년 기준으로 290.1천 명이 4년제 대학을 졸업하는데, 이중 238.8천 명이 노동시장에 진입할 것으로 전망하고 있다.

25) 통계청의 2011년도 「사회조사」에 의하면, 청년층이 선호하는 직장은 국가기관(공무원) 28.7%, 대기업 21.6%, 공기업 15.6% 등의 순으로 이들을 모두 합하면 65.9%에 달하는 반면에 중소기업을 희망하는 비율은 2.3%에 불과하다(오호영, 2013: 77).

힘들다. 대기업 취업에 실패한 대졸 청년들은 중소기업에 취업하여 경력을 쌓고 이를 발판으로 대기업에 취업하려 하거나, 아니면 미취업 상태에서 대기업 취업을 다시 준비할 것이다(오호영, 2013: 79). 전자는 직장 안착의 불안정으로, 후자는 노동시장에서 퇴장하는 실망실업자(discouraged worker)로 이어진다. 나아가 대기업 취업에 다시 도전하기 위해 이른바 ‘스펙 쌓기’에 다시 돌입할 것이다. 결국 ‘대기업 선호, 중소기업 기피’ 현상은 노동시장 불일치를 유발하여 사회·경제적 비효율성을 발생시킨다. 문제는 이러한 비효율성이 시장의 자율적 기능에 의해 조절되지 못하고 있다는 점이다. 대졸자들의 과잉공급도 문제지만 이들이 시장 자율적으로 원활한 연계체제를 마련해 나 갈 수 있는 시간적 여유가 부족하기 때문이다.

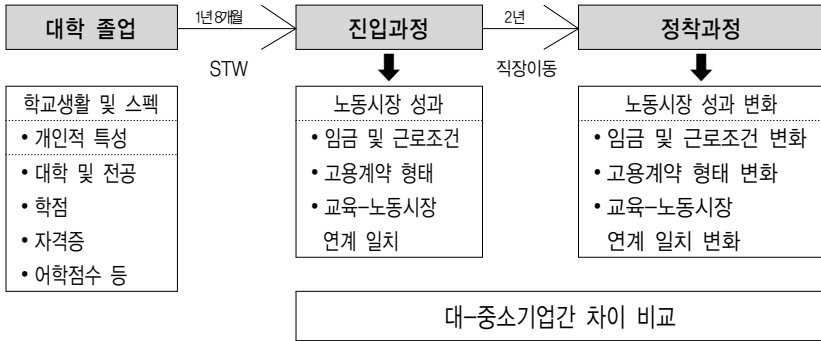
대졸 청년들의 ‘대기업 선호, 중소기업 기피’ 현상은 여러 가지 요인에서 발생하는 것으로 해석할 수 있다. 대기업에 비해 상대적으로 낮은 중소기업의 임금수준과 열악한 작업환경은 물론이거니와(오호영, 2013) 한번 중소기업에 취업하면 낙인(scar)으로 작용하는 점(박재민 외, 2011) 등이다.²⁶⁾ 이러한 현상과 원인을 통계적으로 면밀하게 분석할 수 있다면, 이에 터한 효과적인 정책 방향(또는 방안) 또한 동시에 찾을 수 있다. 나아가 대졸 청년층이 중소기업에 취업하려 한다면, 청년층의 취업난과 중소기업의 구인난을 동시에 해결할 수 있을 것이기 때문에 대기업이나 중소기업으로의 취업, 나아가 이들 기업간의 직장이동 문제 등에 대한 종합적인 실태분석은 대졸 청년층들이 무조건적인 대기업 취업보다는 자신의 상황에 맞게 기업을 선택할 수 있도록 유도할 수가 있다(채창균 2006: 82).

본 장의 연구는 대졸 청년층을 대상으로 노동시장 진입 및 정착과정에서 대기업-중소기업간 이동 현황 및 특징을 분석함으로써 이들의 대-중소기업의 선택이 어떠한 교육적 특성과 인적 특성 그리고 노동시장적 특성에서 야기하는 것인지를 찾아내는데 목적을 둔다. 특히 대-중소기업 이동이 노동시장에 미치는 효과에 대해 노동시장 (불)일치의 개선

26) 반대로 채창균(2006)은 중소기업 취업 이후 대기업 이동이 제한적이지 않고 일상적으로 일어나고 있고, 오히려 중소기업경력이 대기업 입사시 임금에 반영되어 5%이 임금을 더 받고 있다는 결과를 보고하고 있다.

(혹은 악화) 여부, 임금 및 근로조건 변화 여부 등을 중심으로 분석한다.

[그림 4-1] 분석 프레임



내용 구성은 다음과 같다. 2절에서는 대-중소기업의 사업체수 및 종사자수 현황을 살펴보고, 대졸 청년층의 연간 신규일자리 규모가 어느 정도인지를 추정한다. 특히 기업규모별 추정을 통해 대기업 신규일자리 규모가 어느 정도인지를 파악한다. 3절에서는 대졸 청년층의 대-중소기업간 이동을 분석한다. 노동시장 진입과정과 노동시장 정착과정으로 나눈 후, 각 과정별로 어떠한 개인, 교육, 노동시장적 특성들이 기업규모를 선택하였는지에 대해 분석하고, 나아가 대중소기업 취업간 근로조건 및 연계 일치도를 분석함으로써 중소기업 취업이 불일치인지 아닌지를 판단한다. 4절의 소결을 마지막으로 연구를 매듭짓는다.

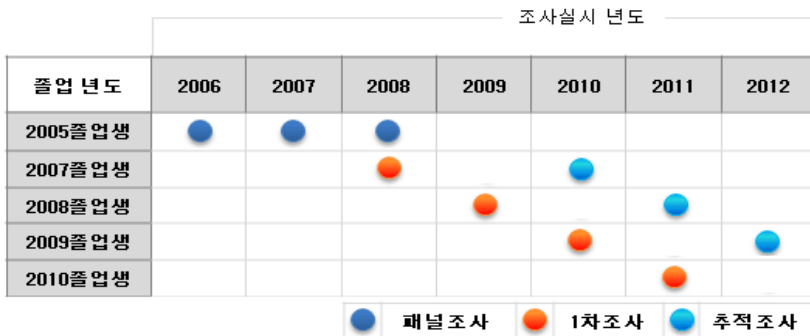
나. 분석 대상 및 자료

주요 분석대상은 대졸 청년층이다. 최근의 고학력화로 노동시장 신규 진입자 중 50% 이상이 대졸 이상 고학력자이며, 특히 대졸 학력의 신규 인력은 고졸 및 전문대졸 신규 청년층들과는 노동시장 이행 및 노동이동의 패턴이 상이하기 때문에 이들 모두를 통합하여 분석하는 것은 평균의 오류가 발생할 수가 있다. 그렇다고 이들 모두를 각각 분석한다는 것은 지면과 연구 기간을 감안할 때 불가능하다. 특히 취업자 중에서도

임금근로자를 주요 분석대상으로 한다. 본 연구의 주된 관심이 대졸 청년층의 대-중소기업간 이동에 있기 때문에 비임금근로자의 경우는 대기업 취업인 경우가 전무하고, 기업규모별 이동이 갖는 특성 차이가 정책적 함의를 얻지 못할 수 있다.

본 연구는 한국고용정보원의 「대졸자 직업이동 경로조사」(Graduates Occupational Mobility Survey; 이하 GOMS)를 주로 활용한다. GOMS는 전문대 이상 고등교육과정을 이수한 졸업자를 모집단으로 하여, 그 중 약 4%에 해당하는 18천 명 내외의 표본을 추출하여 패널을 구축하였다. 이 중 대졸자는 12천 명 내외를 차지한다. 이들을 대상으로 졸업 후 약 20개월 후 1차 조사 실시하고, 또 1차 조사 이후 2년이 경과한 시점에서 1회의 추적 조사를 실시한다.²⁷⁾ 2005년도에 처음으로 조사가 시작된 후 2007~2010년 졸업생까지 5개의 졸업코호트에 대해 조사를 실시하였다. 각 졸업코호트별 대졸 청년층의 응답자수 현황은 다음의 <표 4-1>과 같다.

[그림 4-2] GOMS 조사 설계



주: 2009년도 졸업생에 대한 추적조사 결과는 2013년 11월말 이후에 제공됨.

27) 단, 2005년 졸업자에 대한 GOMS는 기존 조사설계(2009년 이전)에 따라 전년도 졸업자의 5%에 해당하는 26,544명의 패널에 대하여 2006~2008년 3차에 걸친 추적 조사가 이루어졌다.

〈표 4-1〉 GOMS 분석 대상 대졸 청년층 응답자수

(단위: 명, %)

	2005년 졸업	2007년 졸업	2008년 졸업	2009년 졸업	2010년 졸업
1차조사	16,563	12,696	12,827	11,730	12,448
추적조사	(14,848) (13,986)	10,216	10,514	-	-

주: 1) 추적조사는 1차 조사 대상자를 기준으로 함.

2) 2005년 졸업생의 경우는 1, 2차 추적조사가 진행되었음.

조사 내용은 교육-노동시장 연계 과정, 현재 경제활동상태, 현 직장 상황, 직업력 및 첫 직장 상황, 학교생활 및 교육 사항, 교육훈련 및 자격증 취득 상황, 가족적 배경 및 인적 특성 등 노동시장 분석에 필요한 다양한 지표를 포함하고 있다. 세부 내용은 본 설문지를 참조하기 바란다.

2. 대-중소기업 현황과 대졸 청년층의 신규일자리 규모

가. 대·중소기업의 고용현황

대졸 청년층의 대-중소기업 이동 현황 및 특징을 분석하기에 앞서 먼저 우리나라에서 대기업과 중소기업이 어떻게 구성되어 있는지를 살펴보기로 하자. 이에 앞서 우리는 종사자수를 기준으로 300인 미만인 경우를 중소기업, 300~499인인 경우를 중견기업, 500인 이상인 경우를 대기업이라 규정한다.²⁸⁾

통상적으로 사업체수-종사자수의 대기업-중소기업 분포는 '99-88'이라고 칭하고 있다. 즉, 중소기업이 차지하는 비중이 사업체수는 99%, 근로자수는 88%가 됨을 의미하는 것이다. 〈표 4-2〉는 종사자수 규모별 사업체수 비중에 대해 지난 15년간의 추이를 제시한 것이다. 이에 따르면, 중소기업은 전체 사업체에서 차지하는 비중이 99.9%로 절대 다수를

28) 기업의 규모별 특성을 나누기 위해서는 근로자수뿐만 아니라 매출액규모까지를 고려해야 하나, 본 연구에서는 근로자수를 기준으로 나눈다.

차지하고 있는 가운데 중견기업 0.05%, 대기업 0.05%로 중견기업과 대기업 전체 비중은 합산하여도 0.1%에 지나지 않는다. 다만, 이들 중견기업과 대기업 비중은 2001년 이후 지난 10년간 소폭으로 늘어나고는 있다. 사업체수를 보면, 대기업은 2011년 기준으로 약 1.7천개 밖에 되지 않는다.

〈표 4-2〉 규모별 사업체수 추이

(단위: 천개소, %)

	1996년	2001년	2006년	2011년
전체	2,807.8(100.00)	3,046.6(100.00)	3,226.6(100.00)	3,470.0(100.00)
300인 미만	2,804.7(99.89)	3,044.1(99.92)	3,224.1(99.92)	3,466.7(99.90)
300~499인	1.4(0.05)	1.3(0.04)	1.2(0.04)	1.7(0.05)
500인 이상	1.6(0.06)	1.2(0.04)	1.2(0.04)	1.7(0.05)

주: () 안의 수치는 전체 대비 각각의 비중임.

자료: 통계청, 「사업체기초통계조사」, 각 년도.

종사자수 기준으로 규모별 비중을 보면, 2011년 기준으로 중소기업은 85.6%인 반면에 중견기업은 3.5%로 매우 낮고, 대기업의 경우는 10.9%의 비중이다. 추세를 보면, 중소기업의 경우 1990년대 후반 이후 빠르게 증가하다가 2001년 이후부터는 비중이 하락하는 추세를 보인다. 즉, 2001년에 중소기업 종사자수의 비중은 87.7%에서 10년 후인 2011년에는 85.6%로 약 2% 포인트 내외가 하락하였다. 반면에 같은 기간 중견기업과 대기업이 차지하는 비중은 반대의 분포를 보였다. 중견기업의 경우 2001년 3.5%에서 2011년 3.5%로 비중이 동일하였으며, 대기업의 경우는 같은 기간 8.8%에서 10.9% 상승하였다. 특히 대기업의 경우는 1996년 2,156.8천명에서 1,241.4천 명으로 거의 절반 수준으로 감소하였는데, 이는 1997년말 IMF 경제위기의 여파로 인식된다. 당시에 발생한 한보, 기아, 대우 등 대기업들의 부도에 의한 것으로 판단된다. 반면에 IMF 경제위기에도 불구하고 중소기업의 경우는 앞서 보았듯이 사업체수뿐만 아니라 종사자수에 있어서도 꾸준한 증가 추세를 보였다.

〈표 4-3〉 규모별 종사자수 추이

(단위: 천명, %)

	1996년	2001년	2006년	2011년
전체	14,006.8(100.00)	14,109.6(100.00)	15,435.8(100.00)	18,093.2(100.00)
300인 미만	11,308.4(80.74)	12,371.7(87.68)	13,519.2(87.58)	15,491.7(85.62)
300~499인	541.6(3.87)	496.6(3.52)	470.0(3.04)	635.8(3.51)
500인 이상	2,156.8(15.40)	1,241.4(8.80)	1,446.6(9.37)	1,965.7(10.86)

주: () 안의 수치는 전체 대비 각각의 비중임.

자료: 통계청, 「사업체기초통계조사」, 각 년도.

이에 따라 규모별로 평균 종사자수는 변화하였는데, 〈표 4-4〉를 보면, 중소기업은 평균 종사자수가 4명, 중견기업은 370~380명 수준으로 거의 변화가 없는 반면에 대기업은 1996년 1,312명에서 2001년에 1,079명으로 급격하게 감소한 이후 최근 10년 동안 소폭으로 증가하는 추세다.

〈표 4-4〉 규모별 사업체당 평균 종사자수 추이

(단위: 명)

	1996년	2001년	2006년	2011년
전체	5	5	5	5
300인 미만	4	4	4	4
300~499인	380	375	376	378
500인 이상	1,312	1,079	1,198	1,191

주: 평균 종사자수=(종사자수/사업체수)*100

자료: 통계청, 「사업체기초통계조사」, 각 년도.

한편, 〈표 4-5〉 및 〈표 4-6〉은 각 규모별 현황에 대해 산업별로 세분화하여 제시한 것이다. 구체적인 내용은 아래의 〈표〉를 참조하기 바란다.

〈표 4-5〉 산업별·규모별 사업체수 현황(2011년 기준)

(단위: 천개소, %)

	전체	300인 미만	300~499인	500인 이상
전체	3,470.0(100.00)	3,466.7(99.90)	1.7(0.05)	1.7(0.05)
농림어업	2.4(100.00)	2.4(99.96)	-	0.0(0.04)
광업	1.8(100.00)	1.8(99.72)	0.0(0.11)	0.0(0.17)
제조업	340.9(100.00)	340.3(99.81)	0.3(0.10)	0.3(0.09)
전기, 가스 및 수도업	1.5(100.00)	1.5(97.97)	0.0(1.05)	0.0(0.98)
하수·폐기물처리, 원료재생 및 환경복원업	5.9(100.00)	5.9(99.98)	0.0(0.02)	-
건설업	104.0(100.00)	103.7(99.68)	0.2(0.16)	0.2(0.16)
도소매업	903.8(100.00)	903.7(99.99)	0.1(0.01)	0.0(0.00)
운수업	354.0(100.00)	353.8(99.96)	0.1(0.03)	0.1(0.02)
숙박 및 음식점업	655.3(100.00)	655.3(100.00)	0.0(0.00)	0.0(0.00)
출판·영상·방송통신 및 정보서비스업	30.0(100.00)	29.9(99.49)	0.1(0.31)	0.1(0.21)
금융 및 보험업	40.7(100.00)	40.5(99.63)	0.1(0.19)	0.1(0.18)
부동산업 및 임대업	129.4(100.00)	129.4(99.98)	0.0(0.01)	0.0(0.01)
전문, 과학 및 기술 서비스업	76.5(100.00)	76.2(99.66)	0.1(0.17)	0.1(0.17)
사업시설관리 및 사업지원 서비스업	40.6(100.00)	40.1(98.86)	0.2(0.61)	0.2(0.53)
공공행정, 국방 및 사회보장 행정	11.9(100.00)	11.5(95.98)	0.2(1.80)	0.3(2.22)
교육 서비스업	170.0(100.00)	169.8(99.86)	0.1(0.06)	0.1(0.08)
보건업 및 사회복지 서비스업	113.3(100.00)	113.1(99.84)	0.1(0.05)	0.1(0.11)
예술, 스포츠 및 여가관련 서비스업	103.5(100.00)	103.5(99.97)	0.0(0.02)	0.0(0.01)
협회 및 단체, 수리 및 기타 개인 서비스업	384.3(100.00)	384.3(100.00)	0.0(0.00)	0.0(0.00)

주: () 안의 수치는 각 산업별 전체 대비 각각의 비중임.

자료: 통계청, 「사업체기초통계조사」, 각 년도.

〈표 4-6〉 산업별·규모별 종사자수 현황(2011년 기준)

(단위: 천명, %)

	전체	300인 미만	300~499인	500인 이상
전체	18,093.2(100.00)	15,491.7(85.62)	635.8(3.51)	1,965.7(10.86)
농림어업	32.2(100.00)	31.4(97.53)	-	0.8(2.47)
광업	16.0(100.00)	12.8(80.45)	0.8(4.76)	2.4(14.79)
제조업	3,587.5(100.00)	2,863.8(79.83)	124.5(3.47)	599.2(16.70)
전기, 가스 및 수도업	67.4(100.00)	46.2(68.50)	5.8(8.66)	15.4(22.84)
하수·폐기물처리, 원료재생 및 환경복원업	70.9(100.00)	70.5(99.42)	0.4(0.58)	-
건설업	1,115.4(100.00)	886.4(79.47)	60.9(5.46)	168.1(15.07)
도소매업	2,680.3(100.00)	2,616.9(97.64)	34.6(1.29)	28.7(1.07)
운수업	995.2(100.00)	893.9(89.82)	37.3(3.75)	64.0(6.43)
숙박 및 음식점업	1,840.0(100.00)	1,819.4(98.88)	5.2(0.28)	15.4(0.84)
출판·영상·방송통신 및 정보서비스업	480.4(100.00)	380.9(79.28)	34.5(7.18)	65.0(13.54)
금융 및 보험업	718.5(100.00)	612.1(85.20)	30.0(4.17)	76.4(10.63)
부동산업 및 임대업	450.7(100.00)	432.4(95.95)	6.5(1.45)	11.7(2.60)
전문, 과학 및 기술 서비스업	810.7(100.00)	594.2(73.30)	49.3(6.08)	167.2(20.62)
사업시설관리 및 사업지원 서비스업	810.3(100.00)	534.0(65.90)	94.0(11.59)	182.4(22.51)
공공행정, 국방 및 사회보장 행정	637.2(100.00)	316.5(49.67)	82.3(12.91)	238.5(37.42)
교육 서비스업	1,432.0(100.00)	1,236.1(86.32)	37.9(2.65)	158.0(11.04)
보건업 및 사회복지 서비스업	1,135.5(100.00)	953.7(83.99)	22.5(1.98)	159.3(14.03)
예술, 스포츠 및 여가관련 서비스업	334.6(100.00)	316.1(94.49)	6.2(1.86)	12.2(3.65)
협회 및 단체, 수리 및 기타 개인 서비스업	878.6(100.00)	874.4(99.53)	3.1(0.36)	1.0(0.11)

주: () 안의 수치는 각 산업별 전체 대비 각각의 비중임.

자료: 통계청, 「사업체기초통계조사」, 각 년도.

나. 대·중소기업의 연간 신규일자리 규모

연간 신규일자리(new employment) 규모를 측정하기란 쉽지 않다. 일반적으로 거시노동경제 관점에서 취업계수, 고용유발계수, 고용탄력성을 활용하여 경제성장 혹은 산업성장에 따른 일자리 증가수를 추정하여 제시하고는 있으나, 이는 어디까지나 일자리의 순증가 규모를 파악

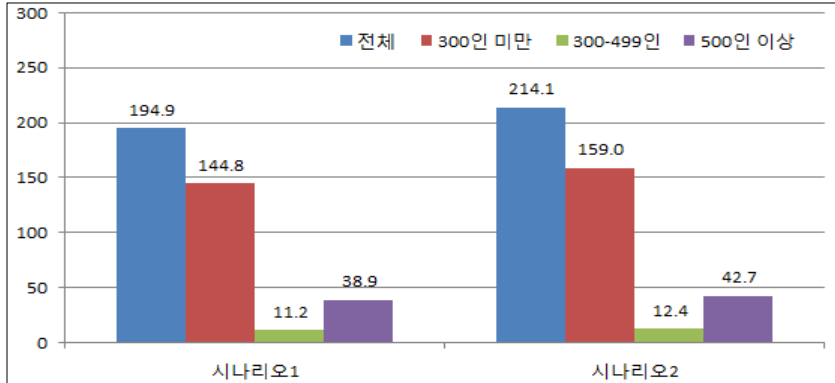
한 것이지 신규일자리 창출 규모는 제시한 것은 아니다. 왜냐하면 일자리 순증가 규모에는 신규일자리 뿐만 아니라 기존 일자리에 대한 대체 및 보완 규모까지도 포함되어 있기 때문이다.

신규일자리 규모를 정확하게 측정하기 위해서는 모든 기업들을 대상으로 채용예정인원 혹은 결원인원을 전수 조사하여 합산해야 한다. 그러나 이는 시간 및 비용의 제약상 불가능한 일이기 때문에, 보조적 판단 수단으로 정부의 국가통계를 이용하여 추정할 수밖에 없다. 이에 가장 근접한 자료가 당해년도 채용예정인원 및 실제 채용인원, 부족인원 등을 조사한 고용노동부의 「사업체고용실태조사」 자료다. 즉, 본 자료에서는 부족인원, 채용예정인원, 미충원인원 등 다양한 형태의 부족현황(vacancies)을 조사하여 제시하고 있다. 다만, 이 조사 통계에서는 해당 부족인원이 경력직 채용인지 신규인력 채용인지를 알지 못한다. 특히 학력수준별로 구분하지 않아 부족인원이 대졸 인력 대상인지, 아니면 전문대나 고졸 인력 대상인지를 알 수가 없다. 때문에 본 연구에서 파악하고자 하는 대졸 청년층의 연간 신규일자리 규모는 측정하지 못한다. 더구나 신규일자리 규모가 대·중소기업별로 어느 정도가 되는지에 대해서도 세분화하지 못한다.

이러한 제약하에 상기 통계들과 신규인력 수급차 전망 결과를 연계하여 매년 기업들이 새로이 필요로 하고 있는 대졸 청년층의 신규일자리 규모가 얼마인지를 추정하는 것이 현재의 상황에서는 유일한 방법이라고 판단된다. 전주용·전재식 외(2011)의 「인력수급 미스매치 분석 및 전망」 보고서에 따르면, 기업들은 매년 평균 약 194.9~214.1천 명의 대졸 청년층들을 필요로 하는 것으로 추정하고 있다. 이를 사업체규모별 신규인력 수요를 파악하기 위해 통계청 「사업체기초통계조사」의 사업체규모별 종사자수 비중과 한국고용정보원 「대졸자 직업이동 경로조사」의 대졸 청년층 임금근로자의 사업체규모별 비중, 고용노동부 「직종별사업체노동력조사」의 채용인력에 대한 사업체규모별 비중을 활용하여 규모별 신규인력 비중을 구한 후, 앞서 추정한 대졸 청년층 신규인력에 이 비중을 각각 곱하였다. 그 추정 결과는 다음의 [그림 4-3]과 같다. 중소기업에서는 144.8~159.0천 명, 중견기업에서는 11.2~12.4천 명, 대기업에서는 38.9~42.7천 명의 일자리가 새로이 필요로 할 것으로 추산된다.²⁹⁾

[그림 4-3] 대졸 청년층에 대한 사업체규모별 신규인력 추정결과

(단위: 천명)



3. 대졸 청년층의 대-중소기업간 이행과 직장이동

가. 노동시장 진입과정에서 대-중소기업 이행

1) 이행 현황 분석

대졸 청년층의 노동시장 진입과정을 분석하기에 앞서 이들의 경제활동상태 변화 추이를 살펴보기로 하자. 2010년도에 대학교(교육대학 포함)를 졸업한 285.6천 명 중에서 약 1년 8개월이 지난 시점인 2011년 9월 기준으로, 237.2천 명이 노동시장에 진입하여 223.6천 명이 취업하였고, 이중 비임금근로자 9.5천 명을 제외한 214.0천 명은 직장에 임금근로자로 고용되어 있었다.³⁰⁾ 실업자는 13.6천 명으로 실업률은 5.7%, 경제활동참가율과 고용률은 각각 84.0%, 79.2% 수준이다. 최근 5~6년

29) 다만, 이러한 신규인력에 대한 기업에서의 수요가 당해연도에 100% 채용으로 이어질지에 대한 것은 판단할 수가 없다.

30) 같은 기간 전문대졸 청년층의 경제활동상태를 보면, 163.1명이 노동시장에 진입하였다. 이중 중 152.5천 명이 취업하였고, 142.3천명은 임금근로자, 나머지 10.1천명은 비임금근로자로 구성된다. 한편 전체 경제활동인구 중에서 전문대졸과 대졸 청년층이 차지하는 구성비를 보면, 전문대졸은 40.6%, 대졸은 59.4% 수준이다.

을 대상으로 하여 변화추세를 보면, 경제활동참가율과 고용률 모두 2009년말 글로벌 경제위기로 큰 폭으로 하락한 2010년을 제외하고는 꾸준한 상승 추세를 보였으며, 그 중에서도 2011년도의 수치가 가장 높았다.

〈표 4-7〉 대졸 청년층의 경제활동상태

(단위: 천명, %)

	2006년	2008년	2009년	2010년	2011년
생산가능인구	274.4	283.7	289.6	282.6	282.4
취업자	213.3	215.7	226.2	204.2	223.6
• 임금근로자	204.2	206.1	216.1	196.3	214.0
• 비임금근로자	9.1	9.6	10.1	7.9	9.5
실업자	10.1	15.6	14.0	18.9	13.6
비경제활동인구	51.0	52.4	49.5	59.4	45.2
참가율	81.4	81.5	82.9	79.0	84.0
고용률	77.7	76.0	78.1	72.3	79.2
실업률	4.5	6.8	5.8	8.5	5.7

주: 1) 참가율=(경제활동인구/생산가능인구)*100

2) 고용률=(취업자/생산가능인구)*100

3) 실업률=(실업자/경제활동인구)*100

자료: 한국고용정보원, 「대졸자 직업이동 경로조사 원자료」, 각 년도.

이제 본 연구에서 분석대상으로 정하고 있는 대졸 청년층의 학교에서 노동시장으로의 이행과정(school-to-work transition)을 살펴보기로 하자. 본 연구에서는 취업자 중에서 임금근로자만을 대상으로 하기로 한다. 재인컨대, 본 연구의 주제가 대졸 청년층들의 대-중소기업간 노동이동으로서, 이 경우 비임금근로자의 기업규모별 이동은 정책적 함의를 거의 주지 못하기 때문이다.

대졸 청년 임금근로자들의 사업체규모별 이동 분포를 보면, 중소기업의 경우는 2010년까지 비중이 꾸준히 상승하여 오다가 2011년에 소폭 하락하였고, 반면에 대기업 고용 비중은 2009년까지 하락하다가 최근 2년에 걸쳐 상승추세로 반전된 형태를 보이고 있다. 하지만 대략적으로 75% 내외는 중소기업, 5% 내외는 중견기업 그리고 20% 내외는 대기업

으로 취업하는 것으로 나타난다.³¹⁾ 이를 앞서 살펴본 <표 4-3>의 전체 종사자의 사업체규모별 분포와 비교하여 보면, 대졸 청년층의 경우는 대기업 취업 비중이 약간 높은 것으로 나타난다.

<표 4-8> 대졸 청년층 임금근로자의 사업체규모별 분포

(단위: 천명, %)

	2006년	2008년	2009년	2010년	2011년
합계	203.9(100.0)	205.2(100.0)	215.7(100.0)	196.3(100.0)	211.9(100.0)
300인 미만	147.1(72.1)	151.1(73.6)	161.5(74.9)	147.5(75.1)	154.6(73.0)
300~499인	11.2(5.5)	11.9(5.8)	12.9(6.0)	10.3(5.3)	12.9(6.1)
500인 이상	45.6(22.4)	42.1(20.5)	41.3(19.2)	38.5(19.6)	44.3(20.9)

주: 1) 조사대상자 중에서 사업체규모에 대한 무응답이 존재함. 이는 분석대상에서 제외하였음.

2) () 안의 수치는 전체 대비 각각의 비중임.

자료: 한국고용정보원, 「대졸자 직업이동 경로조사 원자료」, 각 년도.

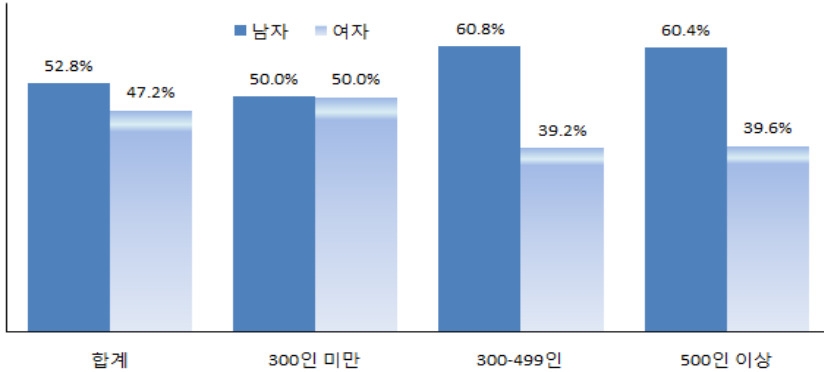
2) 대·중소기업 이행과 개인·교육적 특성

2010년 졸업자만을 대상으로 대학교를 졸업하고 1년 8개월 후인 2011년에 (정확히는 9월에) 노동시장에 진출한 청년층들 중 임금근로자들에게 있어서 어떠한 개인적, 교육적 특성들이 대기업 혹은 중소기업 취업을 선택하는데 영향을 미쳤는가에 대해 기초통계 중심으로 심층 분석하도록 하자.

먼저 성별 사업체규모별 고용분포다. 임금근로자 중 남성이 52.8%로 여성보다 비중이 다소 높다. 사업체규모별로 보면, 규모가 커질수록 남성의 대기업 비중이 점차 높아지고 있는 것을 볼 수 있는데, 중소기업의 경우는 성별 비중이 각각 50%였으나 중견기업과 대기업의 경우는 남성이 10명 중 6명 정도로 4명 수준인 여성보다 근로비중이 높았다.

31) 전문대졸 청년 임금근로자의 경우는 80~85% 내외는 중소기업, 5% 내외는 중견기업 그리고 10~15% 내외는 대기업으로 취업하는 것으로 나타난다. 이에 따라 전문대졸 청년층들의 경우 상대적으로 300인 미만 중소기업 취업 비중이 높은 반면에 대졸 청년층은 500인 이상 대기업 취업비중이 높다.

[그림 4-4] 대졸 청년층 임금근로자의 성별 사업체규모 분포(2011년 기준)

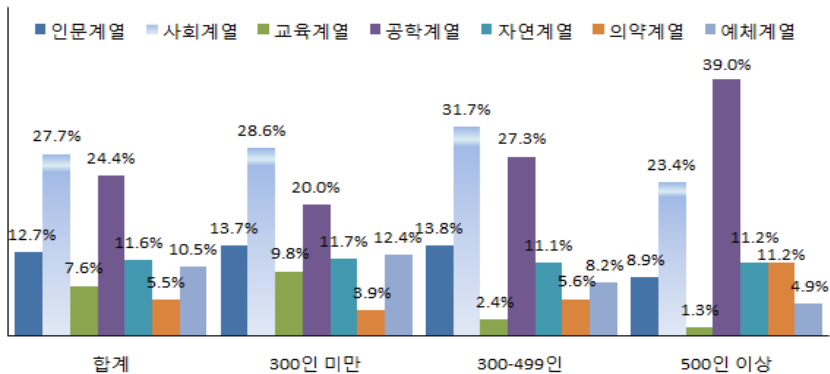


주: 수치는 각 사업체규모별 전체 대비 각각의 비중임.

자료: 한국고용정보원(2011), 「2010 대졸자 직업이동 경로조사 원자료」.

전공별로 보면, 기업규모가 커질수록 사회계열과 공학계열의 두 계열에 대한 집중현상이 커지는 것으로 나타난다. 특히 공학계열 졸업생의 경우는 중소기업 20.0%의 비중에서 중견기업 27.3%, 대기업 39.0%로 그 격차가 점차 커짐을 알 수 있다. 반면에 인문계열과 교육계열, 예체능계열의 경우는 기업규모가 커질수록 전체 임금근로자 중에서 차지하는 비중도 낮아지는 것으로 나타났다.

[그림 4-5] 대졸 청년층 임금근로자의 전공별 사업체규모 분포(2011년 기준)

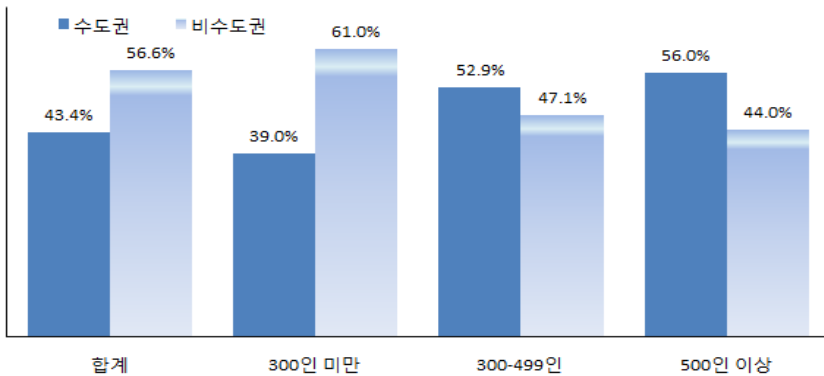


주: 수치는 각 사업체규모별 전체 대비 각각의 비중임.

자료: 한국고용정보원(2011), 「2010 대졸자 직업이동 경로조사 원자료」.

졸업 대학이 위치한 소재지별로 구분하여 보면,³²⁾ 수도권 소재 대학을 졸업한 임금근로자의 비중이 비수도권 대학 비중보다 낮게 나타난 가운데, 기업규모가 커질수록 수도권 대학을 졸업한 신규 임금근로자 비중도 점차 커지고 있었다. 즉, 중소기업의 경우 신규 임금근로자 중에서 39.0%만이 수도권 소재 대학 졸업자로 구성되었고, 나머지 61.0%는 비수도권 소재 대학 졸업자였으나, 중견기업에서는 52.9%로 비수도권 대학 소재 근로자 비중을 앞질렀으며, 대기업의 경우는 56.0%로 더욱 커졌다.

[그림 4-6] 대졸 청년층 임금근로자의 대학소재지별 사업체규모 분포(2011년 기준)



주: 수치는 각 사업체규모별 전체 대비 각각의 비중임.

자료: 한국고용정보원(2011), 「2010 대졸자 직업이동 경로조사 원자료」.

대학생활을 어떻게 보냈느냐에 따라 직장 수준과 근로조건이 달라짐은 그간의 많은 선행연구들을 통해 발견한 사실이다. 그러나 이러한 대학 생활이 교육-노동시장 이행 과정에서 기업규모 선택에 미치는 영향을 분석한 선행연구는 거의 없다. 본 연구에서는 대학생활의 척도로서 학점, 자격증 취득, 외국어 점수 등을 활용하여 이러한 변수가 대-중소기업간 직장 선택에 있어서 어떠한 영향을 미쳤는지를 파악하기로 한다. 대학에서의 평균 학점은 대기업 취업에 미미하게나마 영향을 미친 것

32) 학벌을 볼 수 있는 대리변수로서 많은 선행연구들처럼 대학 소재지를 활용한다. 일례로 남기곤(2011)은 대학교 서열 변수로서 대학소재지를 고려하여 수도권과 지방으로 나누어 노동시장 성과의 격차 존재 여부를 분석하였다.

으로 나타난다. <표 4-9>에서 나타나듯이 학점을 100점 만점으로 환산했을 경우 중소기업 근로자는 평균 82.26점이었으나 중견기업은 82.86점, 대기업은 83.16점으로 기업규모와 학점간 정비례 관계를 보임을 알 수 있었다. TOEIC를 기준으로³³⁾ 한 외국어 점수 또한 대기업 고용에 영향을 미치는 것으로 나타났는데, 중소기업의 경우는 평균 752.12점인데 반해 대기업은 801.99점으로 이보다 6.6%나 높았다. 반면에 대학 재학 당시 또는 졸업 후 취득한 자격증은 대기업 취업에 영향을 미치지 못하는 것으로 나타났으며, 평균적으로 자격증 개수가 많을수록 오히려 대기업보다는 중소·중견기업 취업을 하고 있는 것으로 나타난다.

<표 4-9> 대졸 청년층 임금근로자의 대학 생활별 사업체 분포(2011년 기준)

(단위: 천명, %)

	합계	300인 미만	300~499인	500인 이상
평균학점	82.47(42.68)	82.26(43.56)	82.86(41.52)	83.16(39.47)
평균 자격증수	1.37(8.57)	1.41(8.84)	1.40(8.07)	1.20(7.61)
TOEIC 점수	768.25(693.84)	752.12(743.85)	782.84(580.48)	801.99(552.25)

주: 1) 평균학점은 100점 만점 기준이고, TOEIC점수는 990점 만점 기준임.

2) () 안의 수치는 표준편차임.

자료: 한국고용정보원(2011), 「2010 대졸자 직업이동 경로조사 원자료」.

서론에서 말했듯이 작금의 대졸 청년층들은 학교에서 직업세계로의 이행을 위해 학벌과 학점, 외국어 능력을 매우 중요하게 생각하고, 이를 높이기 위한 스펙 쌓기에 많은 투자를 한다. 특히 출신대학으로 대표되는 학벌과 전공의 경우는 대학 입학시에 결정되는 것이기 때문에, 만약 개인적으로 전공 및 학벌이 열위에 있다고 생각하는 청년층들은 높은 학점 및 외국어 성적 취득을 통해 이를 만회하려고 한다. 그리고 이상에

33) 전체 대졸 청년층 임금근로자 중 TOEIC, TOEFL, TEPS 등 영어 시험 점수를 취득한 경우는 42.7%에 이른다. 사업체 규모별로 보면, 중소기업 취업 대졸 청년층의 경우는 37.7%가 영어시험 점수를 갖고 있는데 비하여 중견기업은 51.8%, 대기업 57.5%로 규모가 커질수록 영어 성적 점수가 있는 근로자의 비중이 높아진다. 한편, 이들 중에서 TOEIC에 응시하여 본 시험 성적을 갖고 있는 경우는 90.8%로 절대 다수를 차지한다. 따라서 TOEIC 성적이 전체 외국어시험 결과를 대표할 수 있다고 판단된다.

서 분석하였듯이 이러한 노력들이 졸업 후 취업하는 과정에서 대기업 취업 성공에 이르고 있는 것도 현실이다.

〈표 4-10〉은 대졸 청년층들이 2년 내외의 직장생활을 해보니 기업 취업시 중요하다고 생각되는 여러 스펙 및 능력들이 무엇이 있는지, 그 수준은 어느 정도인지를 규모별로 질문한 결과를 제시하고 있다. 전체적으로 전공이 가장 중요하고 외국어 능력은 오히려 가장 낮았다. 결국 취업을 할 때에는 스펙이 중요하지만 취업해서 근무할 때에는 스펙보다는 본인의 직무 및 전공 등이 더 중요하다는 것이다. 규모별로 보면, 출신대학 및 전공은 물론이거니와 학점, 외국어 능력 등의 경우는 현재 중소기업보다는 대기업에 취업한 대졸 청년층일수록 중요하다고 대답하고 있다. 그러나 자격증 개수와 자격증 등급은 오히려 대기업 취업 대졸 청년층일수록 중요성이 떨어진다고 말하고 있다. 이상을 종합해 보건대, 결국 대기업 취업을 위해서는 외국어 능력 향상 등 스펙 쌓기를 위한 투자를 하고, 그 투자는 결국 대기업 취업 성공이라는 결과로 이어지는 것이다.

〈표 4-10〉 대졸 청년층 임금근로자의 항목별 기업 취업시 중요도(2011년 기준)

(단위: 점)

	합계	300인 미만	300~499인	500인 이상
출신대학(학벌)	3.00(5.25)	2.99(5.27)	3.06(5.10)	3.11(4.94)
학점	2.85(5.18)	2.82(5.16)	3.03(5.02)	3.06(4.94)
자격증	3.30(6.03)	3.30(6.11)	3.26(5.50)	3.33(5.78)
자격증등급	3.02(5.71)	3.02(5.79)	2.93(5.16)	3.03(5.50)
전공	3.38(5.99)	3.38(6.14)	3.40(5.85)	3.41(5.33)
외국어능력	2.73(5.80)	2.70(5.81)	2.79(5.67)	2.93(5.12)

주: 1) 5점 만점 기준임.

2) () 안의 수치는 표준편차임.

자료: 한국고용정보원(2011), 「2010 대졸자 직업이동 경로조사 원자료」.

3) 대·중소기업 이행과 노동시장 특성, 근로조건

다음은 대졸 청년층의 노동시장 진입과정에서 어떠한 산업에서, 어떠한 일을 하고 있는지에 대한 특성을 파악하기로 한다. 산업별로 보면, 중소기업에서는 교육 서비스업에 취업한 임금근로자가 가장 많았고, 그 다음으로 제조업, 도소매업 등의 순서를 보였다. 그러나 대기업의 경우는 제조업이 31.1%로 중소기업의 비중보다 무려 2배 이상 높으며, 그 다음으로 교육 서비스업, 보건업 및 사회복지 서비스업 등으로 이 3개 산업에서 무려 61.2%의 대기업 인력수요를 충족하고 있다.

〈표 4-11〉 대졸 청년층 임금근로자의 산업별 분포(2011년 기준)

(단위: %)

	합계	300인 미만	300~499인	500인 이상
전산업	100.0	100.0	100.0	100.0
농업, 임업 및 어업	0.2	0.3	0.0	0.0
광업	0.2	0.2	0.0	0.2
제조업	18.7	14.2	30.1	31.1
전기, 가스, 증기 및 수도사업	0.5	0.4	0.3	0.9
하수·폐기물처리, 원료재생 및 환경복원업	0.2	0.3	0.0	0.1
건설업	3.2	3.1	2.5	3.6
도매 및 소매업	8.2	9.5	7.9	3.5
운수업	1.7	1.7	1.6	1.4
숙박 및 음식점업	1.9	2.2	1.3	1.1
출판, 영상, 방송통신 및 정보서비스업	7.4	7.6	7.3	6.4
금융 및 보험업	6.9	7.9	6.4	3.5
부동산업 및 임대업	0.5	0.7	0.0	0.0
전문, 과학 및 기술 서비스업	8.6	8.8	6.6	8.5
사업시설관리 및 사업지원 서비스업	3.2	3.3	4.1	2.4
공공행정, 국방 및 사회보장 행정	4.5	3.6	9.2	6.5
교육 서비스업	20.7	21.7	15.2	19.0
보건업 및 사회복지 서비스업	8.8	8.4	5.9	11.1
예술, 스포츠 및 여가관련 서비스업	2.3	3.0	0.7	0.3
협회 및 단체, 수리 및 기타 개인서비스	2.4	3.1	0.9	0.3

주: 수치는 각 사업체규모별 전체 대비 각각의 비중임.

자료: 한국고용정보원(2011), 「2010 대졸자 직업이동 경로조사 원자료」.

중견기업의 경우는 제조업과 교육 서비스업의 비중이 높다. 한편, 산업집중화 경향을 보면, 중소기업의 경우는 상대적으로 전산업에서 대졸 청년층들을 고르게 수요하고 있어 인력수요의 집중화 현상이 덜한 반면에 대기업은 제조업, 교육 서비스업, 보건업 및 사회복지 서비스업 등 3개 산업 내외에서 60% 이상 인력수요의 집중화 현상이 크다. 반대로 중소기업에서 높은 신규 인력 비중을 차지하고 있는 산업인 도소매업, 금융 및 보험업 등의 비중은 대기업으로 갈수록 빠르게 하락하는 것으로 나타난다. 한편, 전체 임금근로자의 비중은 크지 않지만 보건업 및 사회복지 서비스업에서는 중소·중견기업보다는 대기업의 인력 고용비중이 높아지는 것으로 나타난다.

직업별로³⁴⁾ 규모별 대졸 청년층 고용 비중을 보면, 우선 전체적으로 경영·재무직의 진출 비중이 36.9%로 가장 많은 가운데, 바로 뒤 이어 사회서비스직에서 약 2%포인트가 낮은 34.1%의 대졸 청년층 임금근로자가 진출하고 있었다. 또한 건설·생산직의 경우는 18.0%의 비중을 차지하고 있었다.

이러한 직업별 분포를 다시 규모별로 나누어 살펴본 것이 <표 4-12>다. 우선 모든 규모에서 전체 직업별 분포 크기의 순서와 다르지 않으나 비중 편차는 차이가 나는데, 먼저 중소기업의 경우는 경영·재무직보다 오히려 사회서비스직 직업으로의 진출 비중이 가장 높았으며, 이들 2개 직업이 차지하는 비중이 72.1%로 가장 크다. 반면에 중견기업은 경영·재무직이 거의 절반에 가까운 비중을 보이고 있었으며, 반면에 사회서비스직 비중은 21.5%로 크게 감소한다. 대기업의 경우 경영·재무직 진출 비중이 가장 크며, 그 다음으로 사회서비스직과 건설·생산직 순서를 보이고 있으나 이 두 개 직업간 비중 차이는 2%포인트 정도로 크지 않다. 한편, 판매 및 개인서비스직의 경우는 기업규모가 커질수록 해당

34) 본 연구에서는 직업별 임금근로자 비중을 한국표준직업분류보다는 고용직업분류를 기준으로 분석하였다. 한국표준직업분류의 경우 대분류가 기술수준(skill level)을 기준으로 하고 있어 졸업 후 바로 이행이 불가능하고 상당기간의 경력이 쌓여야만 이행이 가능한 고위임직원, 관리자, 전문가 직급 등 진입단계에서 장벽(entry barrier)이 존재하기 때문이다. 단순노무직의 경우도 대졸 청년층들의 이행이 거의 존재하지 않는 직업수준이다. 반면에 고용직업분류의 경우는 대분류가 기술형태(skill type)를 기준으로 하고 있어 상기 문제점이 존재하지 않는다.

직업이 차지하는 비중이 점차 하락하고 있는 반면에 건설·생산직의 경우는 비중이 점차 상승하는 패턴을 보인다.

〈표 4-12〉 대졸 청년층 임금근로자의 직업별 분포(2011년 기준)

(단위: %)

	합계	300인 미만	300~499인	500인 이상
전직업	100.0	100.0	100.0	100.0
관리직	0.1	0.1	0.0	0.0
경영·재무직	36.9	35.4	48.4	38.8
사회서비스직	34.1	36.8	21.5	28.2
판매 및 개인서비스직	10.3	11.7	8.7	5.7
건설·생산직	18.0	15.6	19.0	26.1
농림어업직	0.1	0.1	0.0	0.0

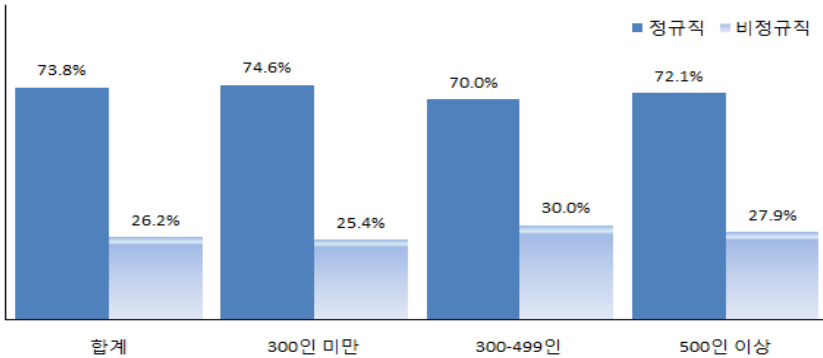
주: 1) 군인은 비중을 제외함.

2) 수치는 각 사업체규모별 전체 대비 각각의 비중임.

자료: 한국고용정보원(2011), 「2010 대졸자 직업이동 경로조사 원자료」.

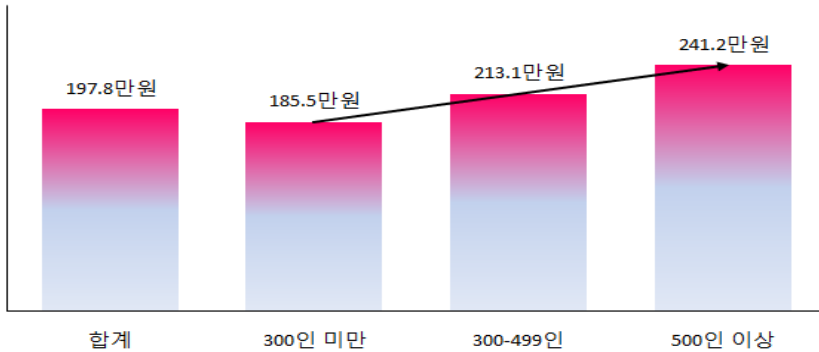
다음으로 고용계약 형태별로 각 규모별 분포가 어떻게 되고 있는지에 대해 살펴보도록 하자. 대졸 청년층 4명 중 3명은 정규직 근로자로서 취업하고 있는 가운데 전체 임금근로자 중 26.2%만이 비정규직으로 고용되고 있는 것으로 나타났다. 이를 규모별로 구분하면, 2~3%포인트 차이기는 하지만 대기업보다 중소기업에서 정규직 근로자가 차지하는 비중이 높았고, 반대로 비정규직 근로자의 비중은 낮아지는 것으로 나타났다. 중견기업의 경우는 대기업 및 중소기업보다도 정규직 비중이 낮은 것으로 나타난다. 따라서 적어도 고용계약으로 판단한 노동시장에서의 근로조건은 대기업보다는 중소기업 근로자들이 상대적으로 더 안정적(stable)인 것으로 판단된다.

[그림 4-7] 대졸 청년층 임금근로자의 고용계약 형태별 사업체규모 분포 (2011년 기준)



주: 수치는 각 사업체규모별 전체 대비 각각의 비중임.
 자료: 한국고용정보원(2011), 「2010 대졸자 직업이동 경로조사 원자료」.

[그림 4-8] 대졸 청년층 임금근로자의 월평균 임금(2011년 기준)



자료: 한국고용정보원(2011), 「2010 대졸자 직업이동 경로조사 원자료」.

노동시장에서 근로조건을 보는데 있어서 우선적으로 고려하는 것은 임금수준이다. 즉, 노동시장에서는 임금수준이 높은 경우 보다 좋은 근로조건으로, 반대로 임금수준이 낮은 경우 낮은 근로조건으로 판단한다. 일반적으로 임금격차에 있어서 기업규모별 격차가 존재함은 그간 많은 선행연구들에서도 정형화된 사실(stylized facts)로 나타나고 있다. 이러한 기업규모간 임금격차는 대졸 청년층이 이동과정에서도 나타나고 있었다. 먼저 대졸 청년층 임금근로자는 월평균 197.8만 원을 월급으로

받고, 주당 45.6시간, 월평균 22.0일 일한다. 이를 규모별로 구분하여 보면, 중소기업에 취업한 대졸 청년층들은 월평균 185.5만 원 수준의 임금을 받는다. 대기업 청년층들은 이보다 30%가 높은 241.2만 원 수준이며, 중견기업에서는 213.1만 원을 받는다.

4) 대·중소기업 이행과 연계 (불)일치

다음은 대졸 청년층들이 노동시장 진입과정을 거친 후 직장만족도 수준에 대해 살펴보고자 하자. 근로자들에게 낮은 직장만족도는 직장이동 성향을 높이는 요인으로 작용할 수 있다는 점에서(남성일·전재식, 2011b) 직장만족도 여부는 직장이동을 예단할 수 있는 중요한 지표다.

대졸 청년층을 대상으로 '일자리(직장)에 대해 전반적으로 얼마나 만족하고 있는지'로 측정된 직장만족도에 대해 5점 척도 기준으로 평균 3.59점이 나왔다. '불만족'이라는 응답자 비중은 10.3%밖에 되지 않았으며, '만족한다'고 응답한 경우가 56.1%로서 대체적으로 직장만족도가 어느 정도 높은 것으로 나타났다. 이를 규모별로 나누어 비교를 해 보면, 직장만족도 지수는 중소기업 3.56점, 중견기업 3.60점, 대기업 3.70점으로 규모가 커질수록 만족도도 비례하여 높아지고 있는 것으로 나타났다.

〈표 4-13〉 대졸 청년층 임금근로자의 직장만족도(2011년 기준)

(단위: %, 점)

	합계	300인 미만	300~499인	500인 이상
전체	100.0	100.0	100.0	100.0
매우 불만족	1.3	1.4	0.6	1.2
불만족	9.0	9.6	9.7	6.7
보통	33.5	34.8	32.5	29.3
만족	48.5	47.2	51.6	52.1
매우 만족	7.6	6.9	5.5	10.7
평균	3.59(3.90)	3.56(3.92)	3.60(3.66)	3.70(3.85)

주: 1) 5점 만점 기준임.

2) () 안의 수치는 표준편차임.

3) 수치는 각 사업체규모별 전체 대비 각각의 비중임.

자료: 한국고용정보원(2011), 「2010 대졸자 직업이동 경로조사 원자료」.

일반적으로 졸업생의 노동시장 이행(school-to-work transition) 여부를 분석하는데 있어서, 크게 자신의 학력 수준에 맞는 일자리에 취업했느냐와 학교에서 배운 전공이 직무와 잘 연계되며 유용하게 활용하느냐의 문제로 접근한다. 전자는 학력-직무수준 (불)일치이자 하향취업이고, 후자는 전공-직무 (불)일치의 문제다. 전재식 외(2011: 4)는 지난 20~30여 년 간 빠르게 진행되어 온 고학력화 현상에 대응하여 교육-노동시장의 원활한 연계체제를 통한 시장의 자율적 조정기능이 작동할 수 있는 시간적 여유를 주지 않음에 따라 상기의 문제들이 발생하여 왔다고 한다.

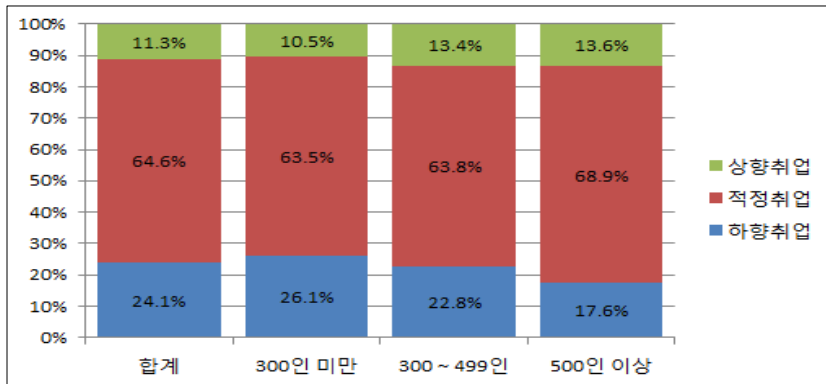
먼저 학력-업무수준 (불)일치, 즉 하향취업은 인적자원의 저활용 문제를 야기한다는 점에서 사회·경제에 미치는 부정적 효과가 크다. 많은 교육투자를 통해 양성한 인력을 능력에 맞게 활용하지 못하는 것은 경제적 관점에서 볼 때 큰 손실이다. 무엇보다도 하향취업은 적정취업에 비해 직무만족도를 떨어뜨리며, 낮은 직무만족도는 근로의욕을 저하시킨다. 또 하향취업은 낮은 교육투자 수익률 및 불안정 고용과도 연결된다는 점에서 노동시장의 불안정성을 더욱 높인다. 이처럼 하향취업으로 인한 낮은 직무만족도, 근로의욕의 저하, 낮은 임금수준, 고용의 불안정 등은 해당 근로자의 직장이동 성향을 높이는 요인으로 작용할 수 있다(남성일·전재식, 2011b: 26).

[그림 4-9]는 ‘현재 일자리에서 하고 있는 일의 수준이 자신의 교육수준과 비교하여 어떠한지’에 대한 질문을 통해 측정하는 학력-직무 일치도에 대한 주관적 측정 결과를 제시한 것이다. 여기서 ‘일의 수준이 낮다’는 하향취업으로, ‘일의 수준이 알맞다’는 적정취업으로, ‘일의 수준이 높다’는 상향취업으로 판단한다. 대졸 청년층 임금근로자 중 24.1%가 하향취업이라고 응답하였다. 나머지 64.6%는 적정취업으로, 11.3%는 상향취업으로 판단하고 있다. 이를 규모별로 나누어 보면, 중소기업은 26.1%, 중견기업은 22.8%, 대기업은 17.6%로 규모가 커질수록 하향취업의 비중도 하락하는 것으로 나타난다. 특이한 점은 상향취업의 비중 또한 기업규모가 커질수록 높아지고 있는 것으로 나타난다. 학력-직무 불일치에 있어서 하향취업은 인력의 저활용이라는 측면에서 효율적이지 못함에 대해서는 이미 언급하였다. 하지만 상향취업은 효율적 인

력활용을 하고 있는가에 대한 판단이 쉽지 않다. 다만, 여기서 판단할 수 있는 점은 상향취업 또한 인력활용의 불일치가 될 수 있다는 점에서 중소기업일수록 하향 방향(downward tendencies)의 인력불일치를, 대기업일수록 상향 방향(upward tendencies)의 불일치가 존재하고 있는 것으로 나타난다.

[그림 4-9] 대졸 청년층 임금근로자의 학력-직무 일치도(2011년 기준)

(단위: %)



주: 수치는 각 사업체규모별 전체 대비 각각의 비중임.

자료: 한국고용정보원(2011), 「2010 대졸자 직업이동 경로조사 원자료」.

다음은 전공-직무 일치도에 대한 분석이다. 우리나라는 양적인 측면에서 고등교육의 보편화가 상당히 진행되었기 때문에, 대졸자의 질적인 지표인 숙련 형성 실태, 숙련 격차 및 그 효과 등에 대한 정책적 판단과 접근이 보다 더 중요한 상황이다. 대학 졸업 여부를 떠나 '전문대 졸업자나 4년제 대학 졸업자나, 또는 전공이 무엇이나'까지만 다루는 분석과 접근은 정책적 유용성이 점점 더 제한되고 있다. 반면에 대졸자들간 전공 사이에, 나아가 동일 전공 집단내에서 노동시장 성과와 이행 등의 차별적인 양상이 발생하는지에 대한 미시적인 분석이 더욱 긴요한 상황이다. 전공-직무 일치도의 문제는 숙련(skill)의 문제로 귀결된다. 고등교육 이수기간 동안의 총체적인 학습-훈련-경험을 통해 습득체화되는 역량인 숙련은 노동의 질을 차별화하여 나타내는 주요 지표로서 강조되고

있다(전재식 외, 2011: 19-20).

〈표 4-14〉에서 보는바와 같이 대졸 청년 임금근로자의 경우 5점 척도 기준으로 3.34점 정도가 전공과 직무가 일치한다고 판단하고 있는 가운데, 이러한 일치도 수준은 중소기업보다는 대기업에서 소폭 높은 것으로 나타난다. 이는 앞서 분석했던 취업시 스펙 중 전공의 중요성이 가장 높았던 점과 일치하는 결과다.

〈표 4-14〉 대졸 청년층 임금근로자의 전공-직무일치도(2011년 기준)

(단위: %, 점)

	합계	300인 미만	300~499인	500인 이상
전체	100.0	100.0	100.0	100.0
전혀 맞지 않음	14.3	15.9	14.6	8.6
잘 맞지 않음	12.5	12.1	17.7	12.4
그럭저럭 맞음	26.1	26.4	24.6	25.8
잘 맞음	29.2	27.9	28.1	33.9
매우 잘 맞음	17.9	17.7	15.0	19.3
평균	3.34(6.12)	3.33(6.25)	3.30(6.06)	3.40(5.61)

주: 1) 5점 만점 기준임.

2) () 안의 수치는 표준편차임.

3) 수치는 각 사업체규모별 전체 대비 각각의 비중임.

자료: 한국고용정보원(2011), 「2010 대졸자 직업이동 경로조사 원자료」.

나. 노동시장 정착과정에서 대-중소기업 직장이동

1) 직장이동 현황 분석

근로자들은 생애경력경로를 노동시장에서 실현하고자 하는 경우, 직장이동이 일어나기 마련이고, 이는 개인의 이익을 추구하는 과정이 된다. 근로자는 현재 직장에서 다른 직장으로 이동할 때의 순편익을 계산하여 직장이동 여부를 결정하게 될 것이다. 대-중소기업간 이동도 이러한 생애경력경로상 선택에서 크게 벗어나지는 않는다. 만약 졸업 후 이행과정에서 중소기업 취업자가 대기업으로 이동하는 것이 순편익이 높다고 판단되면 대기업으로 이동할 것이고, 그렇지 않다면 중소기업에

계속 머물 것이다. 반대로 대기업 취업자가 본인의 여러 특성들을 고려했을 때 중소기업으로 이동하는 것이 순편익이 높다고 판단되면 중소기업으로 이동할 것이다. 노동시장 정착과정에서 대-중소기업간 이동은 이러한 과정에서 진행될 것이다. 여기서 순편익은 비경제적 요건 이외에 고용 및 근로조건, 교육-노동시장 연계 조건 등에 영향을 받게 되게 된다(남성일·전재식, 2011b: 26).

Markov 이행확률모형을 활용하여 대-중소기업간 직장이동을 파악하기로 한다. 먼저 임금근로자들 대상으로 하여 중소기업(S)과 중견기업(M) 그리고 대기업(B) 취업으로 구분한다. 그러면 이행확률 행렬은 [그림 4-10]과 같이 9개의 셀로 구성된다.³⁵⁾ 그림에서 대문자는 이행자 수를, 소문자는 이행확률을 나타낸다. 예를 들어 SS은 (t-1)시점에서 중소기업 임금근로자 중 t시점에도 계속해서 중소기업에 머물러 있는 임금근로자 수이며, ss는 이들을 S_{t-1} 로 나눈 것으로 곧 중소기업 정착확률이 된다. 다른 예로서 SB는 (t-1)시점에 중소기업 임금근로자 중 t시점에 대기업으로 이동한 임금근로자 수이며, sb는 이들을 S_{t-1} 로 나눈 값으로서 곧 이행확률이다.

[그림 4-10] Markov 이행확률 행렬

$t-1$ 기 \ t 기	S_t	M_t	B_t	...
S_{t-1}	SS(ss)	SM(sm)	SB(sb)	...
M_{t-1}	MS(ms)	MM(mm)	MB(mb)	...
B_{t-1}	BS(bs)	BM(bm)	BB(bb)	...
...

35) 이외에 임금근로자↔비임금근로자, 임금근로자↔실업, 임금근로자↔비경제활동인구 등의 경제활동상태 이동이 있으나, 이행확률 행렬에서는 설명하지 않기로 한다.

이러한 이행확률들은 대-중소기업간 관계에 관한 동태적인 모습을 보여주므로 중소기업 취업이 가교인지, 함정인지를 평가할 수 있는 중요한 정보를 제공한다. 만약 중소기업 임금근로자들 가운데 많은 사람들이 중견기업 및 대기업으로 직장이동을 하였다면 우리나라에서 중소기업 근로는 일단 가교로서 역할을 주로 수행하는 것으로 평가할 수 있다. 반면에 중소기업 임금근로자들의 상다수가 그대로 중소기업에 머문다면, 중소기업 취업은 함정일 것으로 평가할 수 있다.³⁶⁾

먼저 노동시장 진입 후 2년이 경과된 시점에서 취업자들의 직장이동 상태를 파악하자면, 전체 대졸 청년층 인력 중 약 1/3은 직장을 이동하였고, 나머지 2/3는 이동하지 않은 것으로 나타난다. 즉, 63.1%가 직장을 옮기지 않았으며, 나머지 36.9%는 다른 일자리로 이직 또는 창업을 하였다.

〈표 4-15〉는 2008년 대졸자를 대상으로 2009년도에 1차 조사한 후, 2년이 경과된 2011년도에 추적조사한 자료를 이용하여 직장이동 정착과정에서 경제활동상태 변화 여부를 제시한 것이다. 240.8천 명의 졸업자 중 74.5%에 해당하는 179.4천 명은 2년 전과 동일하게 경제활동상태 변화가 없었고 나머지 25.5%만이 취업에서 실업 혹은 비경제활동인구로, 아니면 실업에서 취업 및 비경제활동인구로, 또 아니면 비경제활동인구에서 취업 혹은 실업으로 이동을 하였다. 이중 졸업 후 1년 8개월이 지난 시점에서 임금근로자였던 181.2천 명은 2년이 지난 시점에서도 88.6%가 임금근로자로 남아 있었다. 나머지 11.4% 중 비임금근로자로의 이동은 2.2%, 실업상태로의 이동은 2.3% 그리고 비경제활동상태로의 이동은 6.8%로 구성된다. 특히 중소기업 근로자는 대기업 근로자보다 비임금근로자나 실업, 비경제활동으로의 이동 확률이 더 크게 나타나고 있음을 볼 수 있었다.

36) 동태분석을 통해 중소기업 취업이 가교인지, 아니면 함정인지를 판단하기 위해서는 장기간의 패널데이터 분석이 이루어져야 하나, 애석하게도 GOMS는 이러한 조건을 충족시키지 못하고 있다. 따라서 본 연구에서는 중소기업 취업의 고착화 여부에 대해서는 판단하지 않고, 단순히 2년 경과된 시점에서 직장이동 변화만을 분석하기로 한다.

〈표 4-15〉 대졸 청년층 임금근로자의 노동이동 총괄

(단위: 천명, %)

t-1기		t기		취업			실업	비경황	전체	
				임금근로						비임금 근로
				300인-	300-499	500인+				
취업	임금 근로	300인-	102.6(75.7)	5.2(3.8)	11.1(8.2)	3.6(2.6)	3.4(2.5)	9.8(7.2)	135.7(100.0)	
		300-499	4.3(39.8)	2.7(24.8)	2.9(27.0)	0.1(1.2)	0.2(1.5)	0.6(5.8)	10.7(100.0)	
		500인+	8.6(24.7)	2.1(5.9)	21.2(60.8)	0.4(1.1)	0.6(1.9)	2.0(5.7)	34.9(100.0)	
비임금근로		1.7(21.2)	0.1(0.9)	0.2(2.5)	5.7(69.6)	0.1(0.8)	0.4(5.2)	8.2(100.0)		
실업		7.2(62.8)	0.4(3.5)	0.7(6.2)	0.3(2.5)	1.0(8.5)	1.9(16.5)	11.5(100.0)		
비경황		18.2(45.7)	1.5(3.8)	5.2(13.1)	1.4(3.5)	1.4(3.6)	12.1(30.3)	39.9(100.0)		
전체		142.7(59.3)	11.9(4.9)	41.3(17.2)	11.4(4.8)	6.7(2.8)	26.8(11.1)	240.8(100.0)		

주: 패널 연결과정에서 48.8천명의 missing 값이 존재함.

자료: 한국고용정보원(2009), 「2008년 졸업자 대졸자 직업이동 경로조사 원자료」

한국고용정보원(2011), 「2008년 졸업자 대졸자 직업이동 경로 추적조사 원자료」.

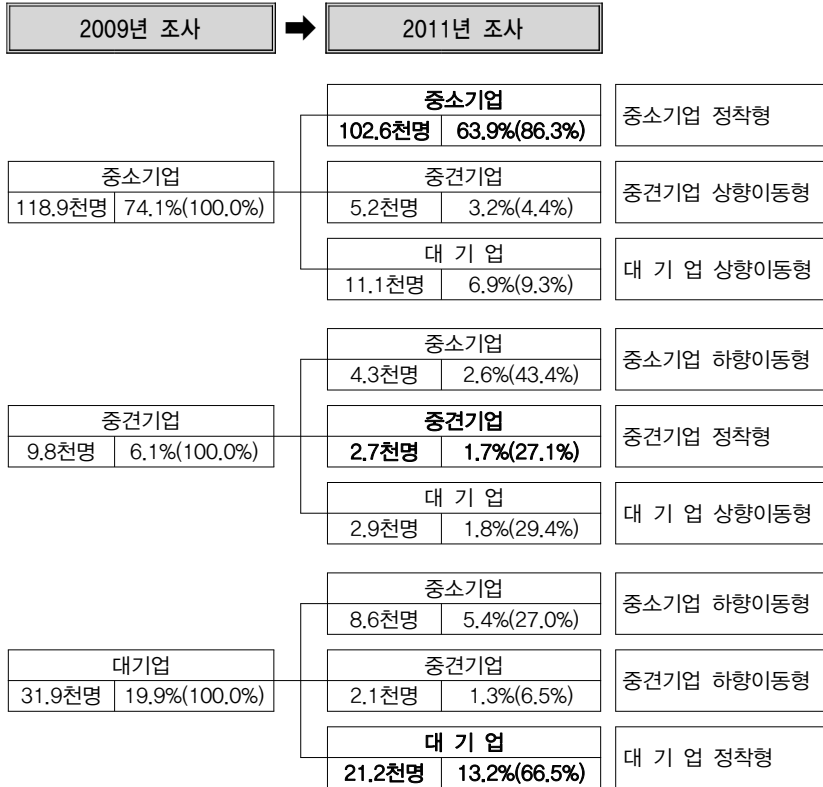
이하에서는 임금근로 상태에서 임금근로 상태로의 직장이동만 한정하여 대·중소기업간 변화 여부를 분석한다. 실업 및 비경제활동상태 등 미취업상태까지를 포함해야 보다 정확한 분석이 되지만 분석의 범위를 좁혀 직장이동 과정에서 대·중소기업간 변화만을 보기 위해 생략한 것이다.

채창균(2006)은 기업규모에 따라 중소기업과 대기업으로 나누고 첫직장과 현직장간 청년층의 노동이동을 6가지로 유형화하였다. 즉, 첫직장과 현직장이 동일할 경우 대기업 정착형과 중소기업 정착형으로, 첫직장과 현직장이 다르면서 똑같은 규모로 이동하였을 경우 대기업 전직형과 중소기업 전직형으로, 첫직장 중소기업에서 현직장 대기업으로 이동하였을 경우를 상향이동형으로, 첫직장 대기업에서 현직장 중소기업으로 이동하였을 경우를 하향이동형으로 구분하였다.

본 연구에서는 이러한 채창균(2006)의 노동이동 유형을 응용하여, 크게 초기 중소기업, 중견기업, 대기업에서 2년 경과 후 중소기업, 중견기업, 대기업으로의 이동 유형에 따라 [그림 4-11]에서 같이 직장이동을 9가지로 유형화한다. 정리하자면, 동일 기업 유지 혹은 동일 규모 기업으로의 이동은 정착형(중소기업 정착형, 중견기업 정착형, 대기업 정착형), 상향 규모로의 이동은 상향이동형(중견기업 상향이동형, 대기업 상

향이동형), 하향 규모로의 이동은 하향이동형(중소기업 하향이동형, 중견기업 하향이동형) 등이다.

[그림 4-11] 대졸 청년층 임금근로자의 대-중소기업 직장이동 유형



자료: 한국고용정보원(2009), 「2008년 졸업자 대졸자 직업이동 경로조사 원자료」
한국고용정보원(2011), 「2008년 졸업자 대졸자 직업이동 경로 추적조사 원자료」.

직장이동은 진입과정에서 중소기업 근로자보다 대기업 근로자가 더 많이 하는 것으로 나타난다. 노동시장 이행시 중소기업 근로자 중 86.3%는 계속해서 중소기업에 남아 있는 중소기업 정착형이고, 나머지 13.7%에 해당하는 근로자들이 중견기업 혹은 대기업으로 이동하는 상향이동형이다. 반면에 대기업 근로자 중 66.5%는 대기업 정착형으로, 나머지 33.5%의 하향이동형 중 27.0%는 중소기업 하향이동형으로, 6.5%

는 중견기업 하향이동형으로 나타났다. 중소기업→대기업으로의 직장이동보다 대기업→중소기업으로의 직장이동 확률이 높는데, 중소기업 근로자는 대기업으로의 이동이 어렵기 때문에 중소기업에 머물 수밖에 없을 것이고, 반대로 대기업 근로 경험자는 중소기업 이동이 상대적으로 용이하기 때문에 이동이 많을 것임은 유추가 가능하다. 다만, 이러한 대-중소기업간 직장이동이 어떠한 요인에 의해 이루어지고 있는지, 그 성과는 어느 정도인지에 대해서는 알 수가 없는 것이다.

한편, 중견기업 근로자의 경우는 중소기업과 대기업의 직장이동 패턴과 사뭇 다른 바, 즉, 27.1%만이 중견기업 정착형으로, 43.4%는 중소기업 하향이동형으로, 29.4%는 대기업 상향이동형으로 나타나 오히려 중견기업 근로자의 대-중소기업간 이동이 활발하였다.³⁷⁾

2) 직장이동과 근로조건, 연계 (불)일치 변화

이하에서는 상기 9개의 직장이동 유형별로 근로조건과 교육-노동시장 연계 일치 여부의 변화를 파악하기로 한다. 먼저 임금수준의 변화다. <표 4-16>에서 제시하였듯이 2년 동안 전체 임금수준이 연평균 11.1% 상승한 가운데 9개의 이행 유형 모두 임금수준이 높아짐을 알 수 있었다. 졸업 후 1년 8개월 시점에서의 근로자의 임금수준은 ‘대기업>중견기업>중소기업’ 순서로 나타나고 있었으며, 이러한 관계는 2년 후에도 동일하였다. 중소기업 근로자의 경우 졸업 후 1년 8개월이 지난 시점과 조사 후 2년 시점 모두 중소기업 정착형보다는 대기업 상향이동형으로 갈수록 임금수준이 더욱 높아지고 있었다. 중견기업 근로자는 중소기업 하향이동형보다는 대기업 상향이동형의 임금수준이 높았고, 대기업 근로자의 경우도 중소기업 및 중견기업으로의 하향이동형보다는 대기업 정착형이 임금수준이 모두 높았다. 이상의 결과를 볼 때, 규모간 임금격차는 직장이동 과정에서도 유지됨을 통해서 직장정착 후에도 영향을 미치고 있음을 파악할 수 있었다.

37) 다만, 본 연구의 주된 관심이 대기업-중소기업간 이동이기 때문에 이러한 중견기업의 직장이동 문제는 추후의 연구과제로 돌리는 바이다.

〈표 4-16〉 대·중소기업 이행유형별 월평균 임금수준 변화

(단위: 만원, %)

	1차조사	추적조사
전체	199.0(415.2)	245.5(497.6)
중소기업 정착형	183.4(371.3)	223.7(449.7)
중견기업 상향이동형	214.9(465.2)	262.1(501.6)
대 기업 상향이동형	217.3(496.6)	275.8(537.4)
중소기업 하향이동형	190.6(346.7)	241.8(386.0)
중견기업 정착형	224.8(345.6)	289.2(578.9)
대 기업 상향이동형	238.1(422.6)	306.3(432.8)
중소기업 하향이동형	182.2(432.2)	243.2(567.8)
중견기업 하향이동형	219.8(451.0)	260.6(465.7)
대 기업 정착형	258.8(424.4)	317.8(495.8)

주: () 안의 수치는 표준편차

자료: 한국고용정보원(2009), 「2008년 졸업자 대졸자 직업이동 경로조사 원자료」

한국고용정보원(2011), 「2008년 졸업자 대졸자 직업이동 경로 추적조사 원자료」.

다음으로 고용계약 형태별 변화를 보면, 2년이 경과된 시점에서 정규직 유지 확률은 67.9%, 비정규직 유지 확률은 30.6% 등으로 거의 대다수 근로자가 직장이동과는 상관없이 직장에서의 고용계약 변화가 없었다. 나머지 1.5%만이 비정규직에서 정규직, 혹은 정규직에서 비정규직으로 고용계약 형태가 전환되었다. 이를 9개 이행유형별로 나누어 보면, 이행 초기 대기업 근로자의 경우 정착형보다 중소·중견기업 하향이동형일수록 비정규직 유지 확률은 높아지고 정규직 유지 확률은 낮아지는 것으로 나타난다. 반대로 이행 초기 중소기업 근로자의 경우는 대기업 상향이동형일수록 비정규직 유지 확률은 높아지고, 정규직 유지 확률은 낮아지는 것으로 나타난다. 또한 중견기업의 경우는 정착형의 경우가 정규직 유지 확률이 가장 높았고, 하향이동형 혹은 상향이동형의 비중은 이보다 상대적으로 낮았다.

이상과 같이 9개 유형별 근로형태 분석 결과, 기업규모와는 상관없이 정착형의 경우가 상향 혹은 하향이동형보다 정규직 유지 확률이 가장 높고 반대로 비정규직 유지 확률이 낮은 점으로 미루어 추측컨대, 대졸

청년층의 경우 노동시장 이행 초기에 발생한 고용형태의 불안정성을 해소하기 위한 하나의 방안으로서 대기업 혹은 중소기업으로의 상향·하향 이동을 하고 있음을 유추할 수 있었다.

〈표 4-17〉 대·중소기업 이행유형별 고용계약 분포 변화

(단위: %)

	정규직 →정규직	정규직 →비정규직	비정규직 →정규직	비정규직 →비정규직
전체	67.9	0.2	1.3	30.6
중소기업 정착형	68.3	0.2	1.7	29.8
중견기업 상향이동형	64.6	0.5	1.7	33.1
대 기 업 상향이동형	64.0	-	0.4	35.5
중소기업 하향이동형	59.9	-	-	40.1
중견기업 정착형	78.8	-	-	21.2
대 기 업 상향이동형	71.0	-	-	29.0
중소기업 하향이동형	47.3	0.2	0.4	52.1
중견기업 하향이동형	63.6	-	0.6	35.8
대 기 업 정착형	77.2	0.1	1.3	21.4

주: 수치는 각 유형별 전체 대비 각각의 비중

자료: 한국고용정보원(2009), 「2008년 졸업자 대졸자 직업이동 경로조사 원자료」

한국고용정보원(2011), 「2008년 졸업자 대졸자 직업이동 경로 추적조사 원자료」.

다음으로 직장이동 전후로 직장만족도의 변화 정도를 살펴보면, 전체적으로 노동시장 이행 초기보다 이행 후 2년에 경과된 시점에서의 직장만족도가 떨어진 가운데, 대기업 근로자일수록 만족도가 높아지는 현상은 노동시장 이행 초기 과정이나 정착 과정이나 유사하였다. 특히 대기업 정착형의 경우가 직장이동 전후 모두 직장만족도가 가장 높았다. 또한 중소·중견기업에서 대기업으로 상향이동한 경우도 다른 유형에 비해 상대적으로 직장만족도가 높았다. 반대로 대기업에서 중소·중견기업으로 하향이동한 경우의 직장만족도가 가장 많이 하락하였다.

〈표 4-18〉 대-중소기업 이행유형별 직장만족도 변화

(단위: 점)

	1차조사	추적조사
전체	3.61(3.70)	3.24(4.42)
중소기업 정착형	3.60(3.72)	3.19(4.35)
중견기업 상향이동형	3.58(3.67)	3.30(4.28)
대 기업 상향이동형	3.62(3.81)	3.34(4.75)
중소기업 하향이동형	3.49(3.49)	3.30(4.44)
중견기업 정착형	3.63(3.47)	3.25(4.37)
대 기업 상향이동형	3.61(3.78)	3.45(4.28)
중소기업 하향이동형	3.59(3.84)	3.22(4.49)
중견기업 하향이동형	3.66(3.22)	3.08(4.02)
대 기업 정착형	3.72(3.53)	3.41(4.56)

주: 1) 수치는 5점 척도 기준으로서, 매우불만족=1, 불만족=2, 보통=3, 만족=4, 매우만족=5

2) () 안의 수치는 표준편차

자료: 한국고용정보원(2009), 「2008년 졸업자 대졸자 직업이동 경로조사 원자료」

한국고용정보원(2011), 「2008년 졸업자 대졸자 직업이동 경로 추적조사 원자료」.

학력-직무 일치도 변화를 보면, 54.5%가 적정취업을 유지하고 있는 것으로 나타난 가운데, 하향취업에서 적정취업으로의 이행확률은 13.3%를 기록하였다. 반대로 적정취업 수준에서 하향취업으로의 이행확률은 8.7% 수준을 기록하였다. 한편 하향취업 수준에서 벗어나고 있지 못하는 청년 대졸자들은 8.2% 비중을 보였다. 9개 이행유형별로 나누어 보면, 대기업 정착형의 경우가 적정취업 정착확률이 60.8%로 가장 높은 가운데, 중견기업 혹은 중소기업 하향이동형으로 갈수록 적정취업 유지 확률은 낮아지고 반대로 하향취업에서 적정취업으로의 이행확률은 높아지는 것으로 나타난다. 또한 하향취업 정착확률도 중소기업 하향이동형이 대기업 정착형보다 높다. 이를 보건대, 이행 초기 대기업 근로자의 경우는 자신의 학력수준에 맞는 직무로의 전환을 위해 중소기업 혹은 중견기업으로 이동한다는 사실을 찾을 수 있었다. 반면에 노동시장 이행 초기 중소기업 근로자의 경우는 정착형보다 대기업 상향이동형에서 적정 취업유지 확률이 낮아졌으며, 반대로 하향취업 유지 확률은 높아

지는 것으로 나타났다. 즉, 중소기업 근로자들은 학력-직무일치도가 낮아 지더라도 대기업으로의 상향이동을 선택하고 있는 것을 유추할 수 있다.

〈표 4-19〉 대-중소기업 이행유형별 학력-직무일치도 변화

(단위: %)

	하향 ↓ 하향	하향 ↓ 적정	하향 ↓ 상향	적정 ↓ 하향	적정 ↓ 적정	적정 ↓ 상향	상향 ↓ 하향	상향 ↓ 적정	상향 ↓ 상향
전체	8.2	13.3	1.2	8.7	54.5	5.7	0.9	5.6	2.0
중소기업 정착형	8.9	14.1	1.1	8.8	54.1	5.1	0.9	5.3	1.8
중견기업 상향이동형	7.5	12.0	1.8	7.5	58.6	3.7	2.3	5.4	1.2
대 기업 상향이동형	11.5	16.4	2.2	7.1	48.2	6.8	0.4	4.6	2.8
중소기업 하향이동형	12.1	12.2	0.8	9.4	50.9	4.7	0.4	6.2	3.2
중견기업 정착형	6.5	10.2	1.5	7.6	57.7	7.3	-	7.0	2.2
대 기업 상향이동형	4.4	12.7	0.7	8.3	58.5	3.9	1.1	8.0	2.4
중소기업 하향이동형	7.4	17.7	1.9	11.1	49.0	6.6	0.9	3.7	1.7
중견기업 하향이동형	5.8	8.4	3.2	7.5	56.1	10.5	0.9	4.0	3.6
대 기업 정착형	3.7	7.6	0.6	8.2	60.8	8.0	1.1	7.6	2.6

자료: 한국고용정보원(2009), 「2008년 졸업자 대졸자 직업이동 경로조사 원자료」
한국고용정보원(2011), 「2008년 졸업자 대졸자 직업이동 경로 추적조사 원자료」.

앞서 전공-직무 불일치는 학력수준-직무 불일치와 더불어 근로의욕과 직장만족도를 떨어뜨려 직장이동 유인으로 작용할 가능성을 높임을 설명하였다. 따라서 직장이동 과정에서 전공-직무 일치도가 어떻게 변화하였는지를 파악하는 것은 향후 직장이동 성향을 유추할 수 있다. 〈표 4-20〉은 9개 이행유형별 전공-직무일치도 변화를 제시한 것이다. 먼저 노동시장 이행 초기에 비해 2년이 경과된 시점에서 일치도가 하락한 것으로 나타난다. 이러한 가운데 앞서 살펴보았던 직장만족도나 학력수준-직무일치 여부와는 달리 전공-직무일치 여부는 대-중소기업간 이동 과정에서 사뭇 다르다는 점이다. 노동시장 이행초기 중소기업 취업자의 경우는 직장이동을 하더라도 전공-직무 일치도가 낮아지고 있었으며, 중소기업 정착형보다는 상향이동형으로 갈수록 이러한 일치도 하락 패

턴은 이행 초기나 정착과정 모두 동일하게 나타난다. 반대로 노동시장 이행 초기 대기업 근로자의 경우는 중소기업 및 중견기업으로의 하향이동했을 경우는 전공-직무 일치도가 낮아지지만, 반대로 정착형에서는 오히려 높아지고 있었다.

〈표 4-20〉 대-중소기업 이행유형별 전공-직무일치도 변화

(단위: 점)

	1차조사	추적조사
전체	3.51(5.38)	3.40(5.27)
중소기업 정착형	3.28(6.07)	3.22(5.85)
중견기업 상향이동형	3.24(6.17)	3.20(5.93)
대 기업 상향이동형	3.23(5.66)	3.04(5.57)
중소기업 하향이동형	3.17(6.37)	3.15(5.81)
중견기업 정착형	3.02(5.85)	3.03(5.87)
대 기업 상향이동형	3.44(5.74)	3.40(6.15)
중소기업 하향이동형	3.42(6.22)	3.40(6.08)
중견기업 하향이동형	3.21(6.13)	3.07(6.14)
대 기업 정착형	3.57(5.79)	3.59(4.97)

주: 1) 수치는 5점 척도 기준으로서, 전혀 불일치=1, 약간 불일치=2, 그럭저럭 일치=3, 약간 일치=4, 매우 일치=5

2) () 안의 수치는 표준편차

자료: 한국고용정보원(2009), 「2008년 졸업자 대졸자 직업이동 경로조사 원자료」

한국고용정보원(2011), 「2008년 졸업자 대졸자 직업이동 경로 추적조사 원자료」.

이상과 같이 노동시장 이행초기 과정을 벗어나 2년이 경과한 시점의 직장이동 과정에서 임금수준과 고용계약 조건, 직장만족도, 교육-노동시장 연계 일치도 변화 등을 살펴보았다. 전반적으로 노동시장 이행 초기 시점에서 근로조건 및 고용형태, 노동시장 연계성과 등에 있어서 대기업 근로자가 중소기업 근로자보다 유리한 상태가 직장이동 과정에서도 유지가 되고 있었다. 이러한 가운데 교육-노동시장 연계 과정에서 자신의 학력수준과 전공에 맞는 일자리로의 이동을 위해 대기업에서 중소기업으로 이행하는 사례와, 반대로 중소기업 근로자의 경우는 대기업

선택을 위해 자신의 전공과의 연계성 및 학력수준과의 연계성을 희생하는 사례가 일부 목격되었다. 이 과정에서 초기 노동시장 이행과정에서 대기업뿐만 아니라 중소기업을 막론하여 정착형인 경우는 근로조건 및 교육-노동시장 연계성을 통한 개인의 커리어 개발이 이루어지고 있음을 파악할 수 있었다.

4. 소 결

본 연구는 대졸 청년층 임금근로자만을 대상으로 하여 중소기업-중견기업-대기업 이동현상을 분석한 것이다. 특히 노동이동을 크게 졸업 후 노동시장 진입과정과 진입 후 2년이 경과된 시점에서 직장이동을 통한 정착과정으로 구분하여, 어떠한 인적 특성 및 교육적 특성, 노동시장 특성들이 기업을 선택하게 하였는지를 분석하였다. 또한 임금수준 및 고용계약 형태 그리고 전공-직무 일치 및 학력수준-직무일치, 직장만족도로 대표되는 교육-노동시장 연계 등을 노동시장 성과 지표로 활용하여 이들의 대-중소기업간 초기 진입에 따른 격차와 직장이동에 따른 변화를 9개 직장유형으로 구분하여 분석하였다. 분석 결과를 정리하면 다음과 같다.

첫째, 전반적으로 노동시장 이행 초기 시점에서의 임금 등 근로조건, 노동시장 연계 성과 등에 있어서 대기업 근로자가 중소기업 근로자보다 유리한 상태이고 직장이동 과정에서도 유지가 되고 있었다. 그러나 고용계약 형태의 경우는 중소기업 근로자가 안정적이었다.

둘째, 학벌 및 학과, 학점 등 학교생활 여부와 아울러 외국어점수 등을 중심으로 한 스펙 쌓기가 대기업 취업에 유리한 것으로 나타난다. 다만, 자격증의 경우는 대기업 취업에 유리하다는 근거는 없었다.

셋째, 교육-노동시장 연계 과정에서 자신의 학력수준과 전공에 맞는 일자리로의 이동을 위해 대기업에서 중소기업으로 이행하는 사례와, 반대로 중소기업 근로자의 경우는 대기업 선택을 위해 자신의 전공과의 연계성 및 학력수준과의 연계성을 희생하는 사례가 일부 목격되었다.

이 과정에서 초기 노동시장 이행과정에서 대기업뿐만 아니라 중소기업을 막론하여 정착형인 경우는 근로조건 및 교육-노동시장 연계성을 통한 개인의 커리어 개발이 이루어지고 있음을 파악할 수 있었다.

이상의 연구결과를 통해 대졸 청년층의 노동이동 및 대-중소기업간 이행에 줄 수 있는 정책적 시사점을 다음과 같이 정리할 수 있다.

첫째로 대졸 청년층의 대기업 선호 현상은 대학을 졸업하는 시점에서 개인으로는 최선의 선택이었을 것임. 대기업은 중소기업에 비해 높은 임금을 받고 있었고, 대기업에 취업한 청년층들은 높은 직장 만족도 등 연계 일치도가 높았다. 다만, 극심한 취업경쟁 과정에서 청년층들의 유휴인력화와 미스매치가 발생하는데, 이를 고용정책을 통해 어떻게 해소해 나갈지 고민해야 할 것이다. 국가 차원에서는 이로 인한 유휴인력화와 청년실업의 증가, 직장안착의 불안정성으로 인한 고용불안정 등의 부작용이 발생할 가능성이 있다. 이를 방지하기 위한 청년층 대상 고용정책이 마련되어야 할 것이다.

둘째로 극심한 대기업 취업 경쟁은 청년층의 구직소요 기간을 늘려 실업 증가로 이어질 가능성이 높다. 앞서 분석했듯이 2008년 졸업자 기준으로 규모별 취업소요기간을 계산해 보면, 중소기업 취업은 10.8개월, 중견기업 11.4개월, 대기업 취업에는 12.5개월이 소요된다. 특히 대기업 취업 실패로 인한 실망실업자까지 포함할 경우 대기업 취업 소요기간은 더욱 길어질 것으로 추측된다. 따라서 구직소요 기간을 줄일 수 있도록 취업 경쟁을 전체 산업으로 유도할 수 있어야 한다.

셋째로, 중소·중견기업의 경우, 우수한 신규인력을 유인하기 위해 근로조건 개선 등이 동반되어야 할 것이다. 이를 위해 중소·중견기업 취업 활성화 대책을 강화할 필요가 있다. 중소기업 구인난과 대기업 취업경쟁으로 인한 구직난의 미스매치 해소를 위해서는 중소·중견기업에 청년 대졸 미취업자 고용 인센티브제를 도입함으로써 청년 대졸 미취업자를 고용하는 경우, 1년간 공공부문 인턴채용에 지원하는 비용만큼 지원해야 한다. 또한 청년 임금 수준 상향을 위해 청년 다수 채용 기업에 대한 세제 인센티브를 강구해야 한다. 다만, 청년 대상의 직접 임금 보조금 지급은 기업에서 지급하는 임금을 깎아버리는 경우 발생할 수가 있기 때문에 실제 채용인력에 대한 조세/부담금 감면방식으로 기업의

자율적 임금 상향을 유도할 필요기 있다(권대봉·전재식 외, 2010).

넷째로 산업단지 지역 대상으로는 지자체와 합동으로 교통·환경·편의 시설 등 근무 및 정주 환경 개선 종합대책을 추진하는 등 개별 중소기업 및 중소기업 밀집 지역에 대한 근무 환경 개선이 추진되어야 한다.

마지막으로 대졸 청년층의 교육-노동시장 연계 실태 및 노동시장 성과 분석을 위한 장기간의 패널 데이터 구축이 요청된다. 대졸 청년층의 교육-노동시장 연계 실태 및 노동시장 성과를 분석할 수 있는 유일한 국가승인통계인 'GOMS'는 졸업 후 4년까지 밖에 추적이 불가능한 상황이다. 적어도 서론에서 제기하였던, 중소기업 취업의 낙인효과(scar effect) 여부와 중소기업 취업의 고착화 여부 등을 면밀하게 분석하기 위해서는 10년 내외의 중장기 패널 데이터가 존재해야 한다.

제5장

저성장산업의 청년고용 특성과
노동시장 성과

1. 문제 제기

가. 연구목적 및 필요성

한국 경제가 급속히 성장하던 시기 건설산업³⁸⁾은 사회기반시설을 공급하는 산업으로서의 역할을 했으며, 해외에서 건설공사를 수주하여 외화를 획득함으로써 투자자금을 제공하는데 큰 역할을 하였다. 이후에도 주택시장의 공급부족을 해결하기 위한 투자가 지속되어 양적인 성장을 지속할 수 있었다. 신발산업과 섬유산업은 자본과 기술이 부족하던 시기 저렴한 임금을 기반으로 노동집약적인 생산을 통해서 수출시장에서 가격경쟁력을 바탕으로 경제에 기여하였다. 그러나 최근 활력을 잃고 경제에서의 기여도가 감소되었다. 전술한 산업들 이외에도 여러 산업에서 성장에서 성숙기 단계를 거쳐 쇠퇴기에 이르는 경로를 따르는 경우가 많다. 이러한 원인은 경제사회적 발전 및 지식과 기술의 발달에 따른 생산성과 많은 관련성을 갖고 있는 것으로 생각된다.

일반적으로 한 시기의 경제성장에서 차지하는 비중이 높고 정책적인 지원이 집중되는 산업을 고성장 산업이라고 할 수 있다. 반면 과거에 비

38) 1980년대에는 건설투자가 GDP에서 차지하는 비중이 55% 수준이었기 때문에 재정 지출을 확대하면 경제성장에 크게 기여할 수 있었다. 건설투자가 GDP에서 차지하는 비중의 변화는 1981년 55.2%, 1992년 40%, 2000년 20.8%, 2012년 11.2%로 나타났다.

해 성장성 및 생산성 등이 저하되는 산업을 저성장산업이라고 명명할 수 있다. 고성장 산업은 부가가치가 높고, 일자리를 창출하는 역할을 함으로서 경제에 기여하게 된다. 반면 저성장산업은 성장세가 과거에 비해 하락하고 자본과 노동의 투입이 감소하는 현상이 나타나는 것이 일반적이다. 그렇지만 저성장산업도 경제 내에서 여전히 중요한 역할이 요구되고 있는 경우가 많다.

저성장산업은 흔히 “사양산업”이라는 인식이 강하게 작용하게 되어 사회적으로 희소한 자원이라고 할 수 있는 자본과 우수한 인력이 원활하게 유입되지 못하는 상황이 발생하기도 한다. 특히 노동집약도가 강한 산업에서 인력 유입이 원활하게 이루어지지 못하는 현상이 나타나게 되면 산업의 침체가 가속화되고, 경제 내에서 해당 산업이 차지하는 역할이 약화되어 경제 전체적으로도 부정적인 효과가 나타나게 된다.

저성장산업에도 청년층이 지속적으로 유입되어 기존 인력과의 노동력 교체가 원활하게 이루어져야 한다. 이러한 교체가 원활하게 이루어져야만 산업에서 보유하고 있는 기술과 지식이 전달되고, 새로운 기술이 탄생할 수 있다. 이런 측면에서 저성장산업을 대상으로 청년층 고용현황과 노동시장성과에 관한 연구가 필요하다고 할 수 있다. 특히 저성장산업이라는 점에서 관심을 갖지 않을 수 있어 연구의 필요성이 크다고 할 수 있다. 그러나 국내에서는 저성장산업을 대상으로 하는 연구의 축적은 충분하게 이루어지지 못하고 있는 것으로 판단된다.

본 연구에서는 저성장산업, 특히 노동력의 중요성이 강조되는 저성장산업을 대상으로 청년층의 고용특성과 노동시장 성과에 관하여 검토함으로써 산업 정책적 측면에서 청년층 고용확대에 관한 시사점을 구하고자 한다.

본 연구의 구성은 다음과 같다. 먼저 제2절에서는 연구의 대상이 되는 저성장산업의 선정기준과 저성장산업의 특징을 제시한다. 저성장산업의 개념을 정의하고, 이러한 정의를 충족할 수 있는 산업으로 건설업을 선정한다. 건설업의 산업분류상 구분은 비제조업이고, 산업의 관련성과 분석에 활용한 자료의 구분 속성을 고려하여 전기·가스업을 연구 대상으로 포함한다. 제3절에서는 저성장산업의 청년 고용현황과 고용특성을 검토한다. 학교유형, 전공, 취업유형, 성 등을 기준으로 현황과 특성을 제시한

다. 제4절에서는 연구대상으로 선정한 건설업의 노동시장 성과를 검토하고 청년고용 확대방안에 관한 시사점을 제시한다. 또한 국내 건설업과 유사한 상황을 먼저 경험한 일본의 건설업을 사례로 제시한다.

나. 연구방법 및 범위

본 연구는 실증연구와 문헌연구에 의해 수행되었다. 실증분석은 한국고용정보원이 생산하는 대졸자직업이동경로조사(Graduates Occupational Mobility Survey, 이하 GOMS) 자료를 활용하여 노동시장성과를 분석하였으며, 문헌자료 및 통계자료를 활용하여 고용현황과 특성을 검토하였다. 문헌연구는 유사 선행연구를 검토하여 연구에 활용할 수 있는 시사점을 도출하였으며, 청년고용 확대에 관한 시사점을 도출하기 위한 목적에서 한국보다 산업의 발전단계가 앞선 국가 중 일본의 사례를 검토하였다. 문헌연구를 통하여 선행연구와의 차별화를 시도하였다.

연구대상의 범위는 저성장산업의 기준에 부합하고 비제조업으로 분류되는 건설업으로 한정하였다. 본 연구의 목적이 저성장산업에서 발생하는 청년 고용현황을 분석하고 고용확대에 필요한 정책 시사점을 도출하는 것임을 감안할 때 고용의 특징이 다른 어떤 산업과 구별되는 것으로 판단되는 건설업을 선정하였으며, 건설업과 관련성이 높고 SOC 분야로 분류되는 전기·가스업을 포함하였다.

2. 저성장산업의 특징

가. 성숙기 산업

국어사전에서 성장(成長)이란 “사물의 규모나 세력 따위가 점점 커지는 것”이라고 정의되어 있다. 또한 고성장(高成長)이란 규모가 커 가는 정도가 높은 것이라고 한다. 고성장의 반대말인 저성장(低成長)은 규모가 커 가는 정도가 낮은 것으로 정의되어 있다.

국어사전에 정의되어 있는 것처럼 저성장은 상식적으로 이해될 수 있는 의미라고 할 수 있으나, 학문적으로는 저성장산업에 관하여 일반적으로 통용되고 받아들여지는 일치된 개념정의는 아직까지 명확하게 이루어지지 못하고 있다. 이와 유사하게 고성장 산업에 관한 정의도 명확하게 정립되어 있는 것은 아니라고 할 수 있다. 그러나 고성장 산업에 관한 연구와 이러한 산업들이 경제성장에서 차지하는 중요성 등에 관한 연구가 많이 이루어지고 있는 상황이라고 할 수 있다.

이처럼 고성장 산업³⁹⁾과 저성장산업에 대한 학문적으로 명확한 정의가 정립되어 있는 것은 아니지만, 산업의 시계열적인 추세와 성장률 등을 검토하면 고성장 또는 저성장산업이라고 정의할 수 있는 특성들이 파악될 수 있다. 성장은 질(質)적인 개념이 아니라 양(量)적인 개념으로서 양이 커지는 것을 의미한다. 따라서 저성장은 양이 감소하는 것이 아니라 증가량이 감소하는 것을 의미한다.

이러한 측면에서 의미상 저성장산업과 유사한 개념이라고 할 수 있는 성숙산업을 들 수 있다. OECD는 성숙산업에 관하여 정의하면서 제품수명주기(product life cycle)를 고려할 때 성숙기에 도달한 제품을 많이 보유한 산업으로서 기존 제품이 신제품으로의 혁신이 이루어지지 못하고 있는 산업 및 신제품으로의 혁신이 매우 느리게 진행되는 산업이라고 하고 있다.

OECD는 성숙기 산업은 개별 국가의 경제환경 및 산업과 산업 내 기업의 상황에 따라 차이가 있을 수 있음을 지적하면서 산업의 성숙기 진입을 판단할 수 있는 특성에 관하여 제시하고 있다. 이러한 특성들로는 생산규모, 제품혁신, 경쟁, 기업수, 수익성 및 부가가치 창출, 투입요소 등을 들 수 있다.

39) 조덕희(2011)는 연구에서 임채운의 연구를 인용하여 고성장 기업은 다음과 같이 정의되고 있음을 소개하고 있다. David Birch(1984)는 최근 4년간 매출성장률이 산업평균에 비해서 2배 이상인 기업으로 고성장 기업을 정의하였다. Zoltan J. Acs et al.(2008)은 최근 4년간 매출성장률이 산업 평균의 2배 이상인 기업 또는 고용증가율이 동일 기업 규모에 비해서 2배 이상인 기업을 고성장 기업으로 정의하였다. OECD(2002)는 10인 이상의 기업으로서 최근 3년간 연평균 20% 이상의 고용성장이 이루어진 기업을 고성장 기업으로 정의하고 있다. 그리고 이들은 고성장 기업에서 공통적으로 고용창출효과가 더 크다는 주장을 제시하고 있다. 산업 단위가 아닌 기업수준의 고성장을 정의한 것이기는 하나, 산업에 적용할 수도 있을 것으로 판단된다.

성숙기 산업의 경우 생산규모 증가의 둔화현상 또는 정체가 나타나고, 제품혁신 속도의 둔화와 제품 표준화의 진전, 후발 기업과의 경쟁강도 증가, 기업수 축소와 대기업에 의한 중소기업 흡수현상, 수익성 저하가 발생하며 부가가치 창출이 주로 제조단계에서 생산규모 변화와 비용절감을 통해서 발생한다. 또한 연구개발투자 감소와 다른 산업에서 개발된 기술의 활용이 증가되는 현상이 나타나게 된다.

이처럼 OECD는 성숙기 산업을 판단할 수 있는 기준들을 제시하고 있는데, 이러한 판단기준 가운데 가장 기본적인 성숙기 산업의 특징은 생산규모의 정체라고 하였다.

Hambrick et al.(1982)은 연구에서 성숙산업의 특성으로 생산규모 둔화, 치열한 경쟁과 신규 경쟁자의 진입 어려움과 기존 경쟁자 이탈, 가격이 최저가격 수준에서 안정적이며, 추가적인 원가절감이 쉽지 않은 상태 등을 제시하였다. 특히 생산규모 둔화는 산업의 매출증가율이 국가 GNP증가율과 유사한 수준으로 증가한다고 하였다.

마이클 포터(M. Porter)도 산업의 수명주기에 따라 성숙산업에서는 가격 및 마진이 최저수준으로 하락하는 현상 등이 발생하게 된다고 주장하였다.

이외에도 관련 분야의 문헌에서 성숙기 산업은 생산규모 증가의 둔화, 제품기술 보편화, 경쟁강도 증가, 수익성 악화 등이 나타난다는 점을 지적하고 있다.

성숙기 산업에서는 투자규모와 성장률이 하락하고, 보편화된 기술을 갖고 시장에서 경쟁해야 하는 상황이 발생하게 된다. 이러한 상황은 가격경쟁이 치열하게 전개되는 양상으로 나타나는 것이 일반적이다. 가격경쟁의 상황 하에서는 원가절감을 통하여 비용을 절감하고 가격을 낮추는 경쟁이 치열하게 전개되며, 결국 해당 산업에서 활동하는 개별 기업의 수익성이 악화되게 된다. 결국 이러한 구조에서 생존한 일부 기업 위주로 시장이 재편되며, 가격경쟁을 지속하지 못하는 기업들은 산업에서 이탈하게 되는 것이 일반적이다.

성숙기 산업의 일반적인 특징으로 논의되는 기준들은 저성장산업이라는 개념을 포괄하는 것으로 판단된다. 즉 저성장에는 성장에 초점이 있다고 할 수 있고, 성장(growth)은 질적인 개념이 아닌 양적인 기준에 중

점이 있는 개념이기 때문에 관련 산업의 투자규모 축소 또는 산업 내로의 투자축소 등을 기준으로 파악할 수 있고, 수익성 및 성장성 관련 지표를 기준으로 판단할 수도 있다.

나. 저성장산업의 정의

산업 내에서 효율적인 기업들이 많이 활동하고 경쟁이 이루어지는 산업이 있고, 그렇지 못한 산업이 있다. 특정한 시기 경제성장을 주도하는 산업으로서의 위상을 보유한 산업이 있고, 이러한 산업은 경제에서 차지하는 비중도 높은 것이 일반적이다. 그러나 이후 해당 산업이 성숙단계를 거쳐 쇠퇴기에 진입하면 생산성과 성장성이 저하되게 된다.

산업의 성장이 정체되면 자본과 노동 등의 생산요소 투입이 정체되거나 감소되는 양상을 나타낸다. 이처럼 산업의 성장경로에서 성장기를 지나 성숙기 또는 쇠퇴기에 진입한 산업을 저성장산업으로 정의할 수 있다. 즉 여전히 경제 내에서 산업이 담당하는 일정한 역할을 계속 수행하고 있으나, 성장은 지속되고 있는 산업을 저성장산업이라고 있다.

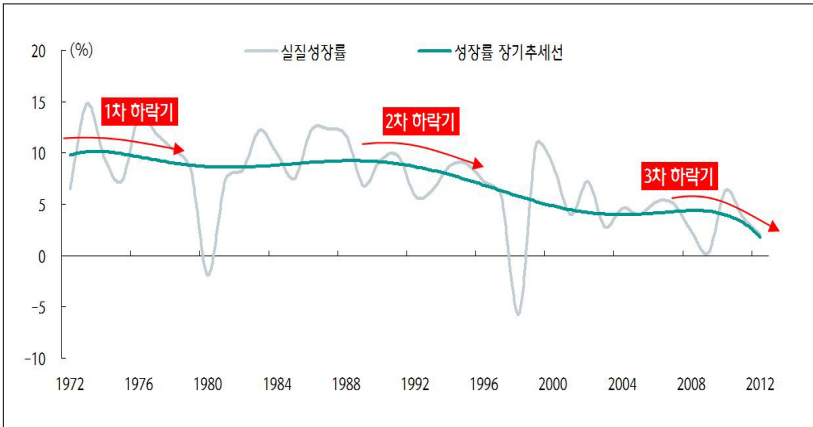
다. 저성장산업의 선정기준

1) 경제성장기여도

정부 주도의 경제개발이 시행된 이후부터 1980년대 말까지 한국경제는 매년 10%를 육박하는 규모의 양적인 성장을 지속했다. 그러나 지금은 경제규모가 커진 상황이므로 과거와 같은 높은 경제성장률이 나타나지 않고 있다. 장기적인 추세도 성장률이 하락하는 추세를 나타내고 있다.

경제성장률이 장기적으로 하락추세를 유지하는 상황에서도 각 산업의 성장률과 경제성장기여도에는 차이가 있다. 경제성장기여도는 해당 산업부문이 GDP성장에 기여한 몫을 보여주는 지표라는 점에서 저성장산업과 고성장산업의 특성을 보여주는 지표라고 할 수 있다.

[그림 5-1] GDP 성장률 추이와 장기추세



자료: 이주완, 장기 저성장 대응 시리즈(2) 한국경제의 저성장고리 설비투자2.0, 하나금융경영연구소.

경제성장기여도는 금년도 생산액에서 전년도 생산액을 차감한 생산액 증감이 전년도 GDP에서 차지하는 비중으로 계산되는데, 제조업과 서비스업, 건설업 등 주요 산업의 최근의 경제성장기여도는 경제성장률에 미치지 못하는 것으로 나타나고 있다. 특히 건설업은 투자규모의 축소와 경기침체 등으로 경제성장기여도가 감소하는 추세를 나타내고 있으며, 향후 건설투자를 감안하면 추세가 지속될 것으로 전망된다.

<표 5-1> 산업별 경제성장기여도

(단위: %)

구분	GDP성장률	제조업	서비스업	건설업
2005	4.0	1.5	0.4	0.0
2006	5.2	2.0	2.3	0.1
2007	5.1	1.7	2.7	0.2
2008	2.3	0.7	1.5	-0.2
2009	0.3	-0.4	0.6	0.1
2010	6.3	3.7	2.1	-0.2
2011	3.7	2.0	1.4	-0.2
2012	2.0	0.6	1.2	-0.1

주: 경제성장기여도 = (금년 해당 산업의 총생산 - 전년 해당 산업의 총생산/전년도 GDP) × 100
 자료: 한국은행, 산업연관표.

2) 부가가치율

부가가치율⁴⁰⁾은 총투입액(총산출액)에서 차지하는 부가가치의 비율이다. 2009년 한국은행 산업연관표의 산업별 부가가치율은 광업이 58.5%로 가장 높았다. 다음으로 서비스업(57.7%), 농림어업(52.1%), 전력·가스·수도 및 건설업(37.3%), 제조업(22.3%)의 순으로 나타났다. 제조업과 전력·가스·수도 및 건설업은 전산업의 평균에도 미달하는 부가가치율을 보이고 있는 것으로 나타났다.

〈표 5-2〉 산업별 부가가치율 및 부가가치유발계수

(단위: %)

구분		2006	2007	2008	2009
전산업 평균	부가가치율	40.6	40.1	36.8	37.8
	유발계수	0.733	0.722	0.666	0.687
농림어업	부가가치율	56.6	57.0	51.6	52.1
	유발계수	0.859	0.854	0.801	0.817
광업	부가가치율	59.3	59.2	58.4	58.5
	유발계수	0.844	0.836	0.800	0.816
제조업	부가가치율	24.6	24.3	21.7	22.3
	유발계수	0.639	0.626	0.566	0.589
소비재업종	부가가치율	29.7	29.0	28.0	27.6
	유발계수	0.720	0.703	0.653	0.676
기초소재업종	부가가치율	22.9	22.5	18.6	19.9
	유발계수	0.554	0.544	0.465	0.497
조립가공업종	부가가치율	24.4	24.4	23.2	22.9
	유발계수	0.644	0.632	0.583	0.595
전력·가스·수도 및 건설업	부가가치율	43.2	41.9	35.2	37.3
	유발계수	0.687	0.672	0.545	0.601
서비스업	부가가치율	59.5	58.9	57.5	57.7
	유발계수	0.862	0.855	0.819	0.829

자료: 한국은행, 산업연관표.

40) 부가가치율 = (부가가치액/총투입액) × 100, 2006년 40.6%, 2007년 40.1%, 2008년 36.8%, 2009년 37.8%로 나타났다.

3) 성장성 지표

저성장산업을 선정하기 위하여 검토한 자료는 한국은행이 발간하는 기업경영분석(financial statement analysis) 자료를 활용할 수 있을 것으로 판단된다. 한국은행의 기업경영분석은 전산업을 대상으로 작성하는 것을 원칙으로 하며, 통계 작성상 부적합 업종 및 기업을 제외하고 분석한다. 한국은행이 기업경영 분석을 위해 사용하는 자료는 법인이 제출한 재무제표(financial statements)이다. 재무상태표(balance sheet)와 포괄손익계산서(income sheet) 등의 자료는 국세청 법인세신고업체의 재무제표이며, 이 재무제표들 중 분석대상으로 적합하지 않은 업체를 제외하고 분석한다.⁴¹⁾ 업종을 분류하는 기준은 2008년 2월부터 시행된 제9차 한국표준산업분류를 활용하고 있다.

기업경영분석에 활용되는 자료 중 기업 및 산업의 성장성을 판단할 수 있는 지표로는 총자산증가율과 매출액증가율이 사용된다. 총자산증가율은 기업에 투하된 총자산이 얼마나 증가하였는지를 나타내는 지표로서 성장성의 측정지표로 사용된다. 매출액증가율은 전기 매출액에 대한 당기 매출액의 증가율을 의미하며, 기업의 외형 신장세를 판단하는 대표적인 지표로 활용된다.

산업의 총자산증가율과 매출액증가율을 활용하여 저성장산업을 선별할 수 있을 것으로 판단되는데, 2010년과 2011년의 관련 지표를 검토하면 조선업⁴²⁾과 건설업 등이 산업의 전체 평균에 비해 낮은 결과를 나타내고 있다. 최근의 조선업에서 발생하고 있는 부정적인 지표들은 2008년 글로벌금융위기의 직접적인 영향에 기인한다고 할 수 있다. 반면 건설업의 낮은 성장성지표는 구조적이고 추세적인 결과라고 판단되며, 향후에도 지속될 것으로 전망되고 있다.

전기가스업의 성장성을 판단할 수 있는 지표인 총자산증가율은 2009년

41) 2012년 발간된 2001년 기준의 기업경영분석에는 국세청 법인세신고업체 473,107개 중 조사분석 부적합 업체 36,704개를 제외하고 4306,403개를 대상으로 분석이 이루어졌다.

42) 조선산업은 제조업에 포함되어 있고, 조선산업은 다시 선박건조업과 오락 및 경비용 보트건조업으로 구분된다. 선박건조업은 강선건조업, 합성수지선조업, 비철금속 선박 및 기타 항해용 선박건조업, 선박 구성부분품 제조업, 기타 선박건조업을 포함한다.

과 2011년을 제외하고 산업 평균과 비제조업 평균에 비해 낮은 수준으로 나타났다. 반면 매출액증가율은 산업 평균과 비제조업 평균과 비슷한 수준으로 유지되고 있는 것으로 나타났다. 총자산증가율을 기준으로 할 때는 저성장산업의 범주에 포함시킬 수 있을 것으로 판단된다.

4) 수익성 지표

수익성을 파악할 수 있는 지표로는 매출액 세전순이익률과 매출액 영업이익률이 사용된다. 매출액 세전순이익률은 기업경영활동 성과를 총괄적으로 표시하는 대표적 지표이며, 기업의 영업활동뿐만 아니라 재무활동과 투자활동 등에서 발생한 경영성과를 포함하는 지표이다. 매출액 영업이익률은 기업의 본원적 활동이라고 할 수 있는 영업활동에 의한 성과를 판단하기 위한 지표로 활용된다. 제조 및 판매활동과 직접 관계된 순수한 영업이익만을 매출액과 대비한 것으로 영업 효율성을 나타내는 지표라고 할 수 있다. 2008년 이후 건설업의 매출액 세전순이익률과 매출액 영업이익률이 전산업 평균에 비해 낮게 나타나고 있다. 전기가스업도 2008년 글로벌금융위기 이후 산업 평균과 비제조업 평균에 못미치는 결과를 보이고 있다. 반면 조선업의 수익성지표는 전산업과 비교할 때 양호하며, 지속적으로 개선되고 있는 것으로 판단된다.

이처럼 최근 건설업과 전기가스업은 성장이 정체되는 상황이 발생하고 있는 것으로 나타나며, 저성장산업으로 포함시킬 수 있는 요인들이 도출되고 있는 것으로 판단된다.

라. 저성장산업의 선정

1) 저성장산업의 선정

앞서 제시한 것처럼 경제성장기여도, 부가가치율, 성장성지표 및 수익성지표 등을 종합적으로 검토할 때 건설업은 저성장산업으로 분류할 수 있는 산업이다. 또한 전기가스업도 최근의 지표를 기준으로 하면 저성장산업의 범위에 포함할 수 있다.

한국은행은 매년 산업별로 경영분석 결과⁴³⁾를 발간하고 있는데, 이 자료에 의하면 건설업은 저성장산업에 해당한다고 할 수 있다. 건설업은 공공부문의 재정투자가 감소할 것으로 예상되고 있고, 가격경쟁에서 탈락하여 산업에서 이탈하는 업체들이 증가하고 있다. 수주액 감소와 영업이윤 감소 등 저성장산업에서 나타나는 현상들도 발생하고 있다. 따라서 본 연구의 대상이 되는 저성장산업으로는 건설업을 선정하여야 할 것으로 판단된다.

〈표 5-3〉 산업별 성장성지표

(단위: %)

구분		2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
총자산 증가율	전산업	8.3	8.33	11.8	16.2	8.4	9.3	9.6
	제조업	9.4	8.1	13.5	19.1	8.8	9.6	10.7
	조선업	5.3	21.6	37.3	74.4	-6.4	-0.5	-4.6
	비제조업	-	8.6	9.9	13.3	8.0	7.5	8.8
	건설업	10.7	10.6	14.5	15.6	7.0	3.4	3.2
	전기가스	-	4.1	5.8	11.2	12.0	7.4	24.5
매출액 증가율	전산업	4.3	6.0	9.5	18.6	2.6	15.3	12.2
	제조업	5.9	6.3	9.3	20.4	2.2	17.5	13.6
	조선업	16.2	17.8	25.4	43.1	13.6	-0.3	5.1
	비제조업	-	5.6	9.7	16.8	3.0	11.4	10.8
	건설업	1.6	3.3	7.4	13.8	10.7	-0.6	3.0
	전기가스	-	10.2	9.2	16.8	3.0	18.0	14.5

주: 조선업은 선박 및 보트건조업을 의미함

자료: 한국은행, 기업경영분석, 각년도

43) 한국은행은 1960년부터 매년 법인기업의 경영성과와 재무상태를 조사, 분석하여 기업경영분석 책자로 발간하고 있다. 이 책자에는 영리 법인기업의 경영성과를 업종별로 구분하여 대차대조표, 손익계산서, 현금흐름표, 이익잉여금처분계산서 등의 재무제표와 성장성, 수익성 및 재무구조 등과 관련된 각종 경영분석지표가 수록되어 있다.

〈표 5-4〉 산업별 수익성지표

(단위: %)

구분		2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
매출액세전 순이익률	전산업	6.3	5.6	5.8	2.9	4.4	4.9	3.7
	제조업	6.6	5.8	6.4	3.2	6.0	7.0	5.2
	조선업	2.3	5.7	11.4	8.9	6.0	7.6	6.0
	비제조	-	5.3	5.1	2.5	2.8	3.9	2.2
	건설업	5.96	5.92	6.08	3.30	2.88	0.79	0.95
	전기가스	-	7.8	6.6	-2.6	3.2	3.7	-0.4
매출액영업 이익률	전산업	5.9	5.2	5.5	5.0	5.2	5.3	4.5
	제조업	6.1	5.3	5.9	5.9	6.2	6.9	5.6
	조선업	0.9	3.6	8.2	9.4	6.8	7.5	7.4
	비제조업	-	5.1	5.0	4.1	4.2	4.8	3.4
	건설업	6.46	6.19	5.80	4.49	4.54	2.64	2.49
	전기가스	-	6.3	5.1	-1.2	4.1	3.4	0.7

주: 조선업은 선박 및 보트건조업을 의미함

자료: 한국은행, 기업경영분석, 각년도

건설업이 저성장산업으로서 특징을 보이고 있기는 하지만, 경제 내에서 차지하는 역할과 수행해야 할 기능은 여전히 중요하다. 사회적 자원에 해당하는 사회기반시설(SOC)을 공급하며, 가치재(merit goods)로서의 성격을 갖는 주거서비스를 제공하는 주택을 건설해야 하기 때문이다. 이러한 점에서 건설업의 청년고용 현황과 고용 확대방안을 모색하여야 한다.

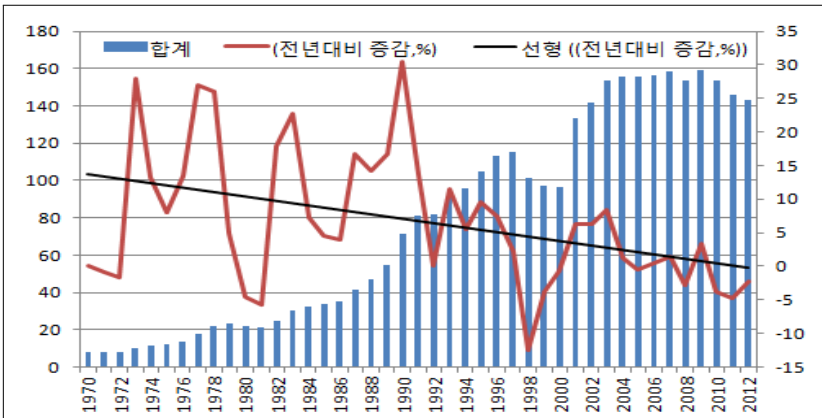
2) 향후투자 전망

OECD와 연구자들은 생산규모의 정체 또는 생산규모의 둔화를 성숙기 산업의 공통적인 특징으로 지적하고 있다. 따라서 저성장산업은 향후투자 전망을 통해서도 파악할 수 있다.

건설투자는 국내총생산에 대한 지출항목 중 총자본 형성내역을 자본재 형태별로 분류한 것이다. 건설업자가 생산한 산출물의 부가가치와

생산에 필요한 중간재, 중개수수료 등 부대비용이 포함되어 있으며, 건설경기동행지표로서 건설경기의 전반적인 상황을 판단할 수 있는 지표로 활용되고 있다.

[그림 5-2] 건설투자 변화추이(1970-2012)



주: 건설투자액은 2005년 기준가격.

자료: 한국은행.

[그림 5-2]에서 제시하고 있는 것처럼 건설투자액의 증가율은 감소하는 추세를 유지하고 있다. 구체적으로 최근 5개년의 건설투자는 2009년을 제외하고 매년 감소하는 추세를 유지하고 있다. 이러한 추세는 중기 재정계획에 의해서도 예정되어 있던 결과라고 할 수 있다. 2009년의 건설투자가 전년 대비 증가한 것으로 나타나는 것은 2008년의 글로벌금융 위기에 대응하면서 일시적으로 재정투자를 증가시켰기 때문이다.

향후 건설투자 전망도 정체상태를 유지할 것으로 예상되고 있다. 국가재정운영계획에서도 향후 SOC투자가 감소하는 것으로 나타나고 있다.⁴⁴⁾ 이에 따라 건설업은 생산액이 증가하지도 감소하지도 않는 저성장산업의 특징을 지속할 것으로 판단된다.

44) 정부는 공약가계부를 통해서 국정과제 수행에 필요한 134.8조원의 62%에 해당하는 84.1조원을 세출절감으로 조달할 계획을 밝히고 있다. SOC분야 투자감소액은 2014년 1.7조원, 2015년 2.7조원, 2016년 3.5조원, 2017년 3.7조원으로 계획되어 있다.

〈표 5-5〉 최근 5년간 GDP 및 건설투자 증가율 추이

(단위: %)

구분	2008	2009	2010	2011	2012
GDP 증가율	2.3	0.3	6.3	3.7	2.0
건설투자 증가율	-2.8	3.4	-3.7	-4.7	-2.2

자료: 박철한, 저성장 시대 일본 공공 건설투자의 변화와 시사점, 건설이슈포커스, 한국건설산업연구원.

〈표 5-6〉 건설투자 전망(국회 예산정책처)

(단위: %)

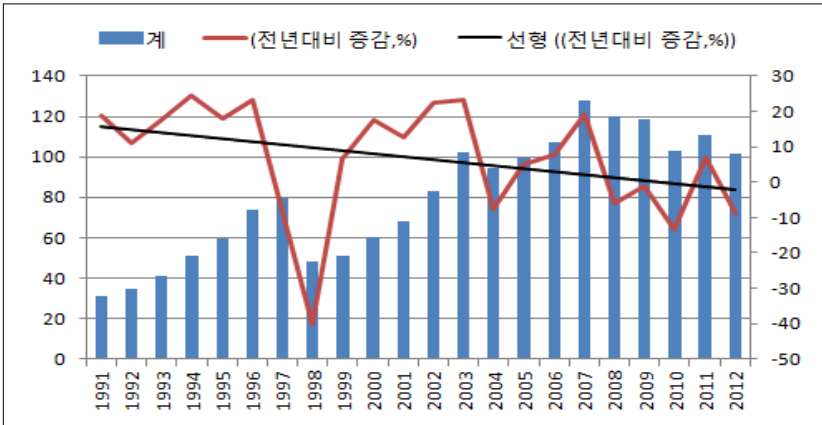
구분	2012	2013	2014	2015	2016	2017
건설투자	-2.2	4.8	1.4	1.0	2.0	1.6

자료: 국회예산정책처, 2014년 및 중기 경제 전망.

건설수주액은 건설업자가 발주자와 체결한 공사계약금액을 의미하며, 건축허가면적과 함께 향후 건설경기를 전망할 수 있는 경기선행지수로 활용되고 있다. 건설수주액은 2007년을 정점으로 하락하는 추세를 보이고 있다. 건설수주액이 감소한다는 것은 공사물량이 감소했다는 것을 의미하며, 시장에서 건설업체 간 가격경쟁이 더 치열해졌다는 것을 의미한다.⁴⁵⁾ 이를 반영하듯 국내 건설공사 이윤율 추이도 2007년을 정점으로 이후 하락하는 양상을 보이고 있다.

45) 현재 공공공사 낙찰자 결정방식은 예정가격 300억원을 기준으로 300억원 이상은 최저가낙찰제, 300억원 미만은 적격심사제도로 운영되고 있다. 실질적으로는 어떤 방식에 의하더라도 가격이 낙찰자를 결정하는 가장 중요한 요소이다. 따라서 공공공사의 낙찰자 결정은 가격경쟁에 의해서 이루어지고 있다.

[그림 5-3] 건설수주액 변화추이(1991-2012)



주: 경상가격 기준이며, 종합건설업자가 발주자와 체결한 계약금액임.
 자료: 대한건설협회.

<표 5-7> 국내 건설공사 이윤율 추이

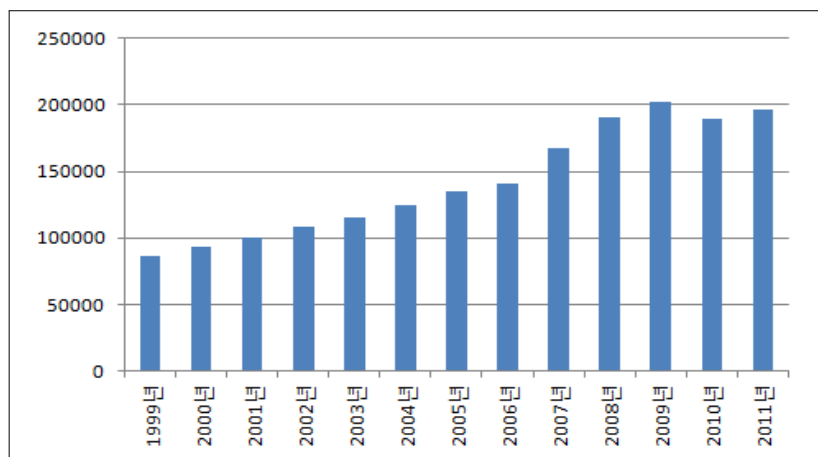
(단위: %)

구분	2006	2007	2008	2009	2010	2011
이윤율	7.9	8.3	6.5	5.6	1.6	2.2

자료: 대한건설협회.

2011년 전기공사 발주량은 19조 6,564억원 규모로 나타났다. 전년 대비 3.9%가 증가한 수준이다. 2011년 발주량은 2000년 이후 가장 많은 발주량을 기록한 2009년의 20조 2,193억원에 비해서는 다소 감소한 규모이다. 2009년까지 지속적으로 증가되던 전기공사 발주량은 2010년과 2011년 감소한 이후 회복추세를 보이고 있는 것으로 판단된다.

[그림 5-4] 전기공사 발주량 변화추이



자료: 한국전기공사협회.

〈표 5-8〉 최근 전기공사업체당 평균 공사금액

(단위: 개, 건, 백만원)

구분	실적제출 업체수	공사건수	금액	업체당 평균금액
2012년(A)	13,019	785,825	19,145,205	1,460
2011년(B)	12,943	840,217	19,667,927	1,519
A-B	76	-54,392	-522,722	-59

자료: 한국전기공사협회.

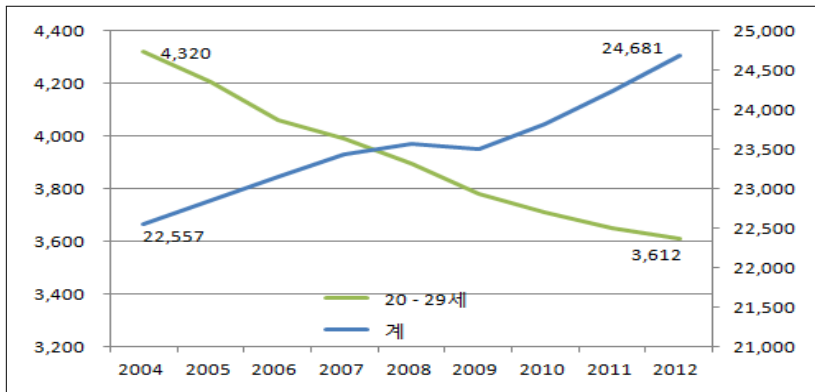
발주량은 2009년 수준으로 회복되는 추세를 보이고 있는 것으로 판단된다. 그러나 발주량에 비해 전기공사업체수가 증가하는 추세를 보이고 있으며, 이런 추세는 저성장산업에서 일반적으로 나타날 수 있는 상황과 유사하다. 산업 전체의 성장성은 정체되어 가는 상황에서 개별 기업의 수가 증가하여 산업 내에서 기업 간 경쟁이 치열하게 전개되며, 경쟁을 가격경쟁으로 이루어지고, 개별기업들의 규모가 대부분 영세한 상황이므로 기술개발이 이루어지지 못하고 원가절감 또는 이윤을 낮추는 방식의 경쟁이 더욱 치열하게 전개되는 상황으로 진행되는 추세라고 할 수 있다.

3. 저성장산업의 청년고용 현황 및 특성

가. 저성장산업 청년고용 현황

경제활동인구조사 결과에 의하면 2004년 20세에서 29세까지 청년층의 취업자수는 4,320천명 수준에서 2012년에는 16.4%가 하락한 3,612천명 수준으로 감소했다. 2004년 전체 취업자수에서 청년층 취업자가 차지하는 비중은 19.2%에서 2012년에는 14.6%로 4.6%p가 감소했다. 청년층 취업자수만을 비교하면 2012년은 2004년과 비교하여 16.4%p가 감소한 것으로 나타났다. 전반적으로 청년층의 취업 부진이 지속되고 있는 상황이라고 할 수 있다.

[그림 5-5] 청년층 취업자수 추이(경제활동인구조사 각 연도 9월)



한편 한국고용정보원의 GOMS 자료에 의하면, 새로이 노동시장에 유입되는 대졸자의 취업은 증가추세를 나타내고 있다. 2011년 실업률도 2008년 이후 가장 낮은 수준을 유지하고 있는 것으로 나타났다.

여러 지표에서 저성장산업의 특성을 보이고 있는 건설업, 그리고 최근의 지표를 감안할 때 저성장산업의 특성을 보이고 있는, 건설업과 관련성이 큰 전기가스업을 대상으로 청년고용 현황을 검토하고 고용의 특성을 파악하기 위해서는 산업의 특성을 고려하여 현황을 파악 한다.

〈표 5-9〉 대졸 청년층 경제활동 현황추이

(단위: 천명, %)

구분	2008	2009	2010	2011
생산가능인구	283.7	289.6	282.6	282.4
취업자	215.7	226.2	204.2	223.6
임금근로자	206.1	216.2	196.3	214.0
비임금근로자	9.6	10.1	7.9	9.5
실업자	15.6	14.0	18.9	13.6
비경제활동인구	52.4	49.5	59.4	45.2
참가율	81.5	82.9	79.0	84.0
고용율	76.0	78.1	72.3	79.2
실업률	6.8	5.8	8.5	5.7

주: 1) 참가율=(경제활동인구/생산가능인구)×100

2) 고용률=(취업자/생산가능인구)×100

3) 실업률=(실업자/경제활동인구)×100

자료: 한국고용정보원, 「대졸자 직업이동 경로조사 원자료」, 각 년도.

〈표 5-10〉 최근 건설 및 전기가스업 취업자수 증감율

(단위: %)

구분	2008	2009	2010	2011	2012
전체	0.6	-0.3	1.4	1.7	1.8
제조업	-5.2	-12.6	19.1	6.3	1.4
건설업	-3.7	-9.1	3.3	-0.2	2.2
전기가스업	0.4	0.5	-1.7	-	-

주: 증감율은 전년 대비 증가율임.

자료: 한국은행, 연차보고서.

건설업 및 전기가스업으로 진입(신규, 이동)하는 청년층은 대학의 관련 학과 졸업자들 비중이 높을 것으로 예상된다. 이는 공학계열 학과 중 취업 시 가장 범용성이 높은 학과는 기계공학과라고 할 수 있고, 건축과 토목, 전기와 가스 관련 학과는 범용성에서 상대적으로 높지 않다고 할 수 있기 때문이다.⁴⁶⁾ 따라서 건축 및 토목과 전기가스 관련 전공

46) 이공계열의 기피현상이 발생하고 있는 과정에서도 IT계열 등 사회적으로 관심이 많

자가 전공분야 이외의 다른 분야에 취업하는 것이 용이하지 않을 것으로 판단된다. 또한 전공분야로 취업이 이루어지는 경우에 노동시장 성과가 상대적으로 우수하다는 연구결과가 제시되고 있다. 따라서 건설 및 전기가스 관련 학과 졸업자들이 건설업과 전기가스업으로의 진입 비중이 높는지 여부에 대해 검토함으로써 노동시장성과를 파악할 수 있을 것으로 판단된다.

다음으로 건설업과 전기가스업에 취업한 이후 다른 산업으로 이동(work to work)이 얼마나 이루어지고 있는지에 대해서도 검토가 이루어져야 한다. 저성장산업에서 첫 일자리를 잡은 취업자의 경우 산업의 성장성이 높은 곳으로 전직의 유인을 갖게 될 수 있고, 첫 일자리의 노동성과가 기대에 미치지 못하는 경우에도 전직을 고려하기 때문이다. GOMS 자료를 분석한 선행연구 결과에 의하면 첫 일자리를 유지하는 경우가 근로소득에 긍정적인 영향을 미치고 있는 것으로 나타나고 있다. 이처럼 첫 일자리를 지속하는 것이 소득에 더 도움이 됨에도 불구하고 전직 등의 이동이 발생하는 것은 현재의 고용상태 및 노동시장성과에 만족하지 못하고 있음을 의미하며, 산업별로 이직을 준비하는 피고용자의 많고 적음을 파악함으로써 고용의 현황과 특성을 파악할 수 있을 것으로 판단된다.

학교 유형에 따른 일자리도 주요한 관심사항이라고 할 수 있다. 건설업은 생산과정의 특성으로 인하여 노동의존도가 강하게 나타난다. 즉 기계화에 의한 양산체제를 갖추는 것에 일정한 제한이 따른다. 뿐만 아니라 건설업에 입직하는 대학졸업자와 2~3년제 대학졸업자가 서로 다른 유형의 건설업체에 취업하는 경우가 많다. 이로 인하여 학교 유형에 따라 취업 후 직무의 형태가 상이할 수 있다.

은 계열 및 학과와 그 이외의 이공계 학과 사이에는 기피의 정도가 다르다고 할 수 있다. 이공계열 기피현상의 중요한 원인은 사회적 인식이라고 할 수 있는데, 이와 관련하여 장수명(2002)의 연구는 시사점을 제공한다. 한국노동패널 3차년도 자료를 사용한 연구에서 공학이나 이과계통의 임금프리미엄이 거의 없다는 실증결과가 제시되었다. 미국은 공학자의 임금이 인문학이나 문학 전공자에 비해 약 20% 높으나, 한국에서는 공학이나 이과계통 전공자의 임금이 인문학이나 문학 전공자와 비교해도 차이가 없다고 한다.

〈표 5-11〉 첫 일자리 유지여부별 근로소득

(단위: 만원)

구분	전체	남성	여성
유지	192.5	214.5	170.2
비유지	141.2	157.8	128.9

자료: 이화영 외(2012)

1) 학교유형 구분

서구와 달리 한국에서는 학력별 노동시장이 형성되어 왔는데, 학력별 노동시장 형성의 원인은 과거로부터 전래된 직업별 노동시장이 발달되지 못한 상황에서 학력이 노동자의 채용과 배치에서 핵심적인 역할을 했기 때문이라고 한다(박덕제 외, 2007). 학력은 구인자가 취업자와의 관계에서 발생하는 정보비대칭을 해소할 수 있는 수단으로 활용되기도 했다.

〈표 5-12〉 대졸자 학교유형(2010년 졸업자기준)

(단위: %)

구분	빈도	퍼센트
전문대	5,630	31.1
4년제	12,169	67.3
교육대	279	1.5
합계	18,078	100.0

자료: 한국고용정보원(2011) 「2010 대졸자 직업이동 경로조사 원자료」

〈표 5-13〉 학교유형별 현재 일자리

(단위: %)

구분	전체		2~3년제			4년제			
	남성	여성	남성	여성	남성	여성	남성	여성	
농림어업	0.5	0.7	0.2	0.6	1.0	0.3	0.4	0.5	0.2
제조업(광업포함)	17.4	25.4	9.6	16.2	26.2	8.3	18.6	25.2	11.1
전기, 가스, 건설업	4.0	6.2	1.8	4.4	7.2	2.2	3.7	5.6	1.5
도소매 및 음식숙박업	13.2	14.5	12.0	17.0	20.1	14.7	10.8	11.5	10.1
운수·통신업	7.7	9.9	5.5	5.8	8.9	3.4	9.1	10.6	7.4
금융 및 부동산업	6.3	6.4	6.1	4.7	4.3	5.0	7.5	7.8	7.1
전문, 과학 및 기술서비스업	7.2	7.3	7.1	5.2	5.2	5.2	8.8	8.6	8.9
교육서비스업	16.0	10.7	21.2	8.2	3.8	11.6	19.7	13.6	26.6
보건업 및 사회복지서비스업	14.3	5.4	22.9	22.8	7.5	34.8	8.7	4.3	13.7
기타 공공서비스업	13.5	13.5	13.6	15.1	15.8	14.4	12.7	12.2	13.2
국제 및 외국기관	-	0.1	-	-	-	0.1	0.1	0.1	0.1

주: 교육대를 제외하였음.

자료: 이화영 외(2012)

과거 학력별 노동시장은 고졸자와 대졸자로 구분되어 왔으나, 최근에는 고등학교 졸업자의 약 80% 이상이 2년제 이상의 대학에 진학하고 있다. 이러한 상황을 감안하면 고졸자와 대졸자로 구분되는 학력별 노동시장에서 2~3년제 대졸자와 4년제 대졸자의 노동시장이 상이하게 형성되는 현상이 나타나는 구조로 변화하고 있는 것으로 판단된다. 선행 연구에서도 이러한 결과들을 제시하고 있으며, GOMS 자료를 통해서도 확인할 수 있다. 4년제 대학 졸업자가 많이 취업하는 산업과 2~3년제 대학 졸업자가 많이 취업하는 산업이 다소 상이한 것으로 나타나고 있다. 2~3년제 대졸자가 취업하는 산업의 경우 보건업 및 사회복지서비스업이 차지하는 비중이 가장 높게 나타나고 있으나, 4년제 졸업자는 교육서비스업의 비중이 가장 높은 것으로 나타나고 있다.

학교유형에 따라 많이 취업하는 산업이 상이할 뿐만 아니라 기대하는

임금수준과 실제로 받는 임금수준도 차이가 있는 것으로 나타난다. GOMS자료를 활용한 분석에 따르면 2~3년제 대졸자의 의중임금은 4년제 대졸자 의중임금의 80.7% 수준이며, 실제 임금은 82.6% 수준으로 나타났다. 산업·직업별 고용구조조사를 활용한 윤정혜(2005)의 연구⁴⁷⁾에 의하면 전문대학 졸업자와 4년제 대학 졸업자 간에는 약 24%의 임금격차가 있다고 한다.

〈표 5-14〉 학교유형별 의중임금과 근로소득

(단위: 만원)

구분	의중임금(A)	첫직장 근로소득(B)	차이(A-B)
전체	2,387	2,072	516
2~3년제	2,252	1,827	425
4년제	2,789	2,213	573
교육대학	2,743	2,340	403

자료: 이화영 외(2012)

2) 전공구분

대학 진학자들의 전공 선택에 영향을 미치는 요인을 연구한 미국에서의 연구결과에 의하면 대학 진학자들은 전공을 선택 하는데 있어 졸업 후 초기 임금수준과 생애기간 동안의 소득을 고려하는 것으로 나타났다. 국내에서는 이와 관련한 연구가 축적되어 있지 않으나, 윤정혜(2005)의 연구에서는 장수명(2002)의 주장을 인용하여 미국에서와 같은 경향이 국내에서도 발생할 것으로 추측되고 있다고 한다.

이처럼 대학의 전공은 졸업 후의 취업과 임금수준 등에 중요한 영향을 미치게 되는 것으로 판단되며, 첫 일자리와 노동이동(work to work)에도 많은 영향을 미치게 될 것으로 추측할 수 있다.

2010년 대학졸업자를 대상으로 전공을 구분한 GOMS자료에 의하면 사회계열과 공학계열 졸업자의 비중이 높은 것으로 나타나며, 대학전공

47) 정규직 근로 확률은 4년제 대학 졸업자가 2~3년제 대졸자에 비해 1.4배 높다는 연구결과를 제시하고 있다.

과 관련된 분야로의 취업이 상대적으로 높게 나타나고 있다. 특히 의약 전공과 교육전공이 관련 산업으로의 취업 비중이 높다.

공학전공자는 제조업에 가장 많이 취업하는 것으로 나타나며, 운수·통신과 건설·전기가스업 등 다양한 분야로 취업이 이루어지고 있다. 2010년 대학졸업자를 기준으로 할 때 전공계열 비중이 높은 사회계열과 공학계열은 여러 산업분야에 취업하는 것으로 나타났다. 의약계열과 교육계열 졸업자가 관련 산업에 집중적으로 취업하는 것과 대비되는 특징이라고 할 수 있다.

〈표 5-15〉 전공계열(2010년 졸업자기준)

(단위: %)

구분	빈도	구성비
인문	1,731	9.6
사회	5,177	28.6
교육	1,277	7.1
공학	4,412	24.4
자연	2,164	12.0
의약	1,260	7.0
예체능	2,057	11.4
합계	18,078	100.0

자료: 한국고용정보원(2011) 「2010 대졸자 직업이동 경로조사 원자료」

건설업에 입직한 대학졸업자의 전공을 구체적으로 살펴보면 4년제 대학 졸업자의 경우 토목공학과, 건축설비공학과, 건축학과, 조경학과 등의 특정 학과 출신자 비중이 높고, 2~3년제 대학졸업자도 토목과와 건축과의 비중이 높게 나타나고 있다.

〈표 5-16〉 전공계열별 첫 일자리 취업분야

(단위: %)

구분	인문	사회	교육	공학	자연	의약	예체능
농림어업	0.1	0.6	-	0.1	1.6	-	0.1
제조업(광업포함)	13.0	12.5	1.7	32.2	17.5	6.1	13.7
전기,가스,건설업	1.5	2.3	0.1	10.9	2.7	0.7	3.2
도소매 및 음식숙박업	13.5	15.1	2.6	10.2	22.1	4.9	14.0
운수, 통신	9.9	7.3	1.7	13.0	4.2	0.6	9.0
금융 및 부동산업	10.3	11.8	1.0	2.6	5.6	1.6	1.7
전문, 과학 및 기술서비스업	6.0	7.1	0.9	10.6	10.3	2.1	8.8
교육서비스업	22.2	10.9	66.0	9.7	19.3	3.7	21.2
보건업 및 사회복지서비스업	3.8	15.0	20.9	0.6	5.2	77.6	3.6
기타공공서비스업	17.2	17.3	5.1	10.1	11.4	2.8	24.6
국제 및 외국기관	0.1	-	-	-	-	-	0.1

자료: 이화영 외(2012)

〈표 5-17〉 건설업 입직자의 전공분류(2010년 졸업자기준)

(단위: 명)

4년제 학과	빈도	2~3년제 학과	빈도
건축설비공학	41	건설과	4
건축학	47	건축과	13
경영학	2	건축설비과	5
도시/지역학	5	기계과	2
공예학	2	기타디자인과	3
도시공학	12	생물과	2
산업/원예학	2	자동차과	2
산업공학	3	지적과	2
산업디자인	2	토목과	19
자원학	4		
조경학	16		
지구/지리학	3		
지상교통공학	4		
토목공학	61		
행정학	2		
환경학	7		
합계	213	합계	52

자료: 한국고용정보원(2011) 「2010 대졸자 직업이동 경로조사 원자료」

전공계열별로 구분할 때 공학계열은 다양한 분야에 취업하고 있는 것으로 나타나며, 공학 중 건설관련 전공자는 건설업에 집중적으로 취업이 이루어지고 있는 것으로 판단된다.

3) 취업유형에 따른 구분

건설업은 다른 산업과 달리 공사발주와 입찰 및 낙찰자 선정단계, 그리고 낙찰자와의 계약단계를 거쳐야만 비로소 생산과정이 진행된다. 이런 특성은 고용관계에서도 상용직이 아닌 임시직 고용형태의 비중을 높이는 원인이 되고 있다. 즉 가변비용에 해당하는 노동이 건설업에서는 가변성이 더욱 강화된 형태로 운영되고 있고, 이러한 형태가 임시직 활용의 비중을 높이는 것으로 나타나고 있다. 2011년 기준으로 건설업 피고용자수는 약 157만 명이며, 이 가운데 상용직 비중은 32.1%이며, 사무직 및 기타 종업원을 포함해도 45.4%에 불과한 것으로 나타난다.

이처럼 상용직 고용의 비중이 다른 산업에 비해 낮게 유지되고 있는 상황은 청년층 고용에 직접적인 영향을 미치는 요인이 작용할 수 있을 것으로 판단된다. 상용직 비중이 낮다는 것은 직업의 안정성이라는 측면에서 취약하다는 것을 의미한다.

상용직과 임시직을 기업의 규모별로 검토하면 중소기업 취업자가 대기업 취업자에 비해 상용직의 비중이 높게 나타난다. 반면 건설업 취업자는 중소기업에 고용되어도 고용이 안정적이라고 할 수 없는 상황이라고 할 수 있다. 이 점도 다른 산업과 다른 건설업 고용의 특징이라고 할 수 있다.

또한 낮은 상용직 비중은 노동시장 성과에도 영향을 미치는 중요한 요소가 될 수 있다. 건설업 생산의 특성에서 기인하는 현상의 결과로 나타나는 것이기는 하나, 취업유형의 형태를 검토하고 개선방안을 모색하는 것이 청년층 고용확대를 위해서 필요할 것으로 판단된다.

〈표 5-18〉 건설업 취업자 종사상지위

(단위: 명, %)

구분	전체(A) A=B+H	피고용자(B) B=C+D+G	사무직 및 기타 종업원(C)	상용직			임시기능공 (G)	사업주 및 무급가족 종사자(H)
				계(D) D=E+F	기술자 (E)	기능공 (F)		
2008	1,657,122	1,652,024 (100.0)	209,479 (127)	470,170 (28.5)	339,472 (20.5)	130,698 (7.9)	972,375 (58.9)	5,098
2009	1,661,000	1,656,014 (100.0)	213,376 (12.9)	485,703 (29.3)	343,711 (20.8)	141,992 (8.6)	956,935 (57.8)	4,986
2010	1,625,313	1,620,443 (100.0)	204,226 (12.6)	493,489 (30.5)	344,365 (21.3)	149,124 (9.2)	922,728 (56.9)	4,870
2011	1,574,587	1,569,850 (100.0)	209,341 (13.3)	503,273 (32.1)	358,842 (22.9)	144,431 (9.2)	857,236 (54.6)	4,737

주: 본 조사는 정부 또는 공공기관의 직영공사 및 무면허 공사업자에 의한 공사(주로 주택 및 직영 공사)를 제외하여 근로자수가 과소평가되었음.

자료: 통계청(2011), 건설업통계조사보고서.

4) 성별에 따른 구분

취업분야 결정에는 성별도 영향을 미치는 변수가 될 수 있다. 산업의 특성으로 인하여 남성 또는 여성 취업자의 비중이 큰 산업이 있을 수 있다.

건설업은 취업자의 성별에서 남성과 여성의 차이가 가장 큰 상황이다. 이화영 외(2012)에 의하면 대졸자 전체를 기준으로 건설, 생산직은 남성 29.9%, 여성 5.4%의 비중으로 나타나고 있다. 남성 위주의 고용이 이루어지는 산업이라고 할 수 있고, 이러한 상황은 전기가스업의 경우도 크게 다르지 않을 것으로 판단된다.

성별에 따라 취업의 결정과 이후 노동이동 등에서도 차이가 발생할 것으로 예상된다. 또한 노동시장 성과에도 차이가 있을 것으로 판단되는데, 남성과 여성은 근로소득에서 차이가 발생하고 있다. 여성의 의증임금은 남성의 85.8% 수준으로 나타나며, 여성의 첫 직장 근로소득은 남성의 78.4% 수준인 것으로 나타났다. 의증임금 격차보다 실제 근로소득의 격차가 더 크게 발생하고 있는 것으로 나타났다.

〈표 5-19〉 성별 의중임금과 근로소득

(단위: 만원)

구분	의중임금(A)	첫직장 근로소득(B)	차이(A-B)
전체	2,387	2,072	516
남성	2,796	2,337	459
여성	2,399	1,833	565

자료: 이화영 외(2012)

나. 저성장산업의 청년고용 특성

1) 전공계열에 따른 특징

2010년 졸업자를 대상으로 저성장산업으로 분류한 건설업과 전기가스업 취업자 중 공학계열 전공자는 50%를 상회하고 있다. 전기가스업은 50명 취업에 공학계열이 26명, 건설업 중 종합건설업은 323명 중 232명, 전문직별공사업은 209명 중 110명이다. 이처럼 건설업과 전기가스업은 공학계열의 취업이 월등하게 높은 비중을 유지하고 있다. 조선산업을 포괄하는 기타운송장비 제조업도 공학계열 전공자의 취업이 62%를 차지하고 있는 것으로 나타났다.

〈표 5-20〉 전공계열별 저성장산업 취업현황(2010졸업자 기준)

(단위: 명)

구분	전기, 가스, 증기 및 공기조절 공급업	건설업		기타운송장비 제조업	전체
		종합 건설업	전문직별공사업		
인문	3	7	10	4	1,349
사회	13	47	39	21	4,133
교육	0	1	1	0	967
공학	26	232	110	62	3,590
자연	4	21	19	9	1,629
의약	2	4	5	2	1,094
예체능	2	11	25	2	1,645
전체	50	323	209	100	1,4407

주: 1. 조선산업(선박 및 보트건조업)은 기타운송장비제조업에 포함됨.

2. 전체 합계는 중분류 산업 전체의 합계이며, 표에서의 가로합계와 일치하지 않음.

자료: 한국고용정보원(2011) 「2010 대졸자 직업이동 경로조사 원자료」

〈표 5-21〉 전공학과와 취업분야(2010졸업자 기준)

(단위: 명)

구분	기타 운송 장비 제조업	전기, 가스, 증기 및 공기 조절 공급업	종합 건설업	전문직 별 공사업	건축기술, 엔지니어링 및 기타 과학기술 서비스업	사업시설 관리 및 조경 서비스업	전체	
전문대	C해양	2	0	1	1	3	0	10
	C토목	0	0	24	5	12	1	72
	C조경	0	0	1	0	0	0	4
	C전기	1	0	0	9	6	3	82
	C기전공학	1	0	0	3	2	1	42
	C건설	0	0	4	3	2	0	16
	C건축	1	0	5	16	14	1	81
대학	C건축/설비	0	0	1	3	4	0	15
	U건축/설비공학	0	1	34	11	17	0	124
	U건축학	0	0	20	5	41	1	112

주: 1. 조선산업(선박 및 보트제조업)은 기타운송장비제조업에 포함됨.

2. 전체 합계는 중분류 산업 전체의 합계이며, 표에서의 가로합계와 일치하지 않음.

자료: 한국고용정보원(2011) 「2010 대졸자 직업이동 경로조사 원자료」

2) 전공학과 및 학교유형에 따른 특징

현행 건설산업기본법에 따르면 건설업은 종합공사를 시공하는 건설업(이하 종합건설업)과 전문공사를 시공하는 건설업(이하 전문건설업)으로 구분하고, 각자의 역할과 업무범위에 관해서도 규정하고 있다. 또한 건설산업기본법 시행령 [별표 2]에서는 종합공사업과 전문건설업을 등록하기 위하여 필요한 요건을 규정하고 있다. 이 규정에는 기술능력요건을 규정하고 있는데, 기술능력요건은 기술자를 보유하는 것을 의미한다.

종합건설업자는 종합적인 계획·관리 및 조정업무가 필요한 공사를 수행하는 건설업이며, 전문건설업은 종합적인 계획·관리 및 조정업무가 요구되지 않고, 2개 이상의 공종이 복합되지 않는 공사를 시공하는 것을 의미한다.

도급방식으로 생산되는 건설생산에서 종합건설업자는 입찰에 참여하

고 공사를 수주하여 하도급한다. 전문건설업자는 하도급자로서 생산을 직접 수행하는 건설업자이다. 즉 종합건설업자와 전문건설업자는 생산과정에서 역할이 구분되어 있고, 취업자들도 건설사의 유형에 따라 생산과정에서 역할과 업무가 다르게 결정된다.

결국 건설산업기본법 시행령에서는 종합건설업과 전문건설업에 서로 다른 수준의 기술능력요건을 요구하고 있다. 즉 기술자로서 공사의 전반적인 관리업무에 필요한 능력과 생산현장에서 직접 시공에 필요한 기술 및 기능요건을 구분하고 있다. 이에 따라 건설업체도 종합건설업체와 전문건설업체에서 요구하는 자격요건에 차이가 있을 수 있다. 즉 앞서 제시한 것처럼 4년제 대학졸업자는 기사자격을 취득할 수 있고, 2~3년제 대학졸업자는 산업기사자격을 취득할 수 있도록 하고 있다. 이러한 차이는 건설업체에 취업하는 대졸자에게 건설업체의 유형선택에서 차이를 유발할 수도 있다. 그리고 실제로 2~3년제 대졸자와 4년제 대학졸업자는 서로 다른 유형의 건설업체에 집중적으로 취업이 이루어지고 있는 결과가 제시되고 있다. 2~3년제 대학졸업자는 전문직별공사업체, 4년제 대졸자는 종합건설업에 더 많이 취업하고 있다. 또한 건축기술 및 엔지니어링 등을 제공하는 업체에도 4년제 대학졸업자의 취업이 2~3년제 대학졸업자보다 월등하게 많은 것으로 나타났다. 즉 건설업에 입직하는 취업자는 2~3년제 대졸자와 4년제 대졸자의 노동시장이 구분되어 있는 것으로 판단된다. 이러한 현황은 전기가스업과 조선업을 포괄하는 기타 운송장비제조업과 비교해도 매우 특징적이라고 할 수 있다. 전기가스업과 기타운송장비제조업은 4년제 대졸자의 취업이 월등하게 높으나, 건설업은 종합건설업과 전문건설업 취업자의 학교유형이 명확하게 구분되고 있다.

〈표 5-22〉 학교유형별 저성장산업 취업현황

(단위: 명)

구분	전기, 가스, 증기 및 공기조절 공급업	건설업		기타운송장 비제조업	전체	
		종합 건설업	전문직별공 사업			
2008 졸업자	전문대	13	98	133	41	4191
	4년제	46	358	129	161	9623
	교육대	0	0	0	0	360
	전체	59	456	262	202	14174
2009 졸업자	전문대	10	125	163	45	4905
	4년제	33	290	116	107	8155
	교육대	0	0	0	0	280
	전체	43	415	279	152	13340
2010 졸업자	전문대	6	76	130	20	4587
	4년제	44	247	79	80	9585
	교육대	0	0	0	0	235
	전체	50	323	209	100	14407

주: 1. 조선산업(선박 및 보트건조업)은 기타운송장비제조업에 포함됨.

2. 전체 합계는 중분류 산업 전체의 합계이며, 표에서의 가로합계와 일치하지 않음.

자료: 한국고용정보원, 「대졸자 직업이동 경로조사 원자료」, 각년도

3) 높은 이직 유인

앞서 제시한 것처럼 건설업은 건설산업기본법 및 시행령에 의해서 업무영역이 구분되어 있고, 이에 따라 생산과정에서도 종합건설업과 전문건설업의 업무가 구분되어 있다. 종합건설업자의 공사원가에서 노무비가 차지하는 비중은 2012년 기준으로 5.70%에 불과한데, 이는 종합건설업자의 경우 공사의 공정관리에 업무가 집중되어 있는 것에 기인한다.

〈표 5-23〉 종합공사 원가분석

(단위: %)

구분	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
공사원가	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00
재료비	24.84	24.77	24.86	24.82	25.77	25.70	26.26	24.85
노무비	7.19	6.70	6.02	5.54	5.56	5.25	5.20	5.70
외주비	54.84	54.89	55.43	56.41	54.63	55.50	54.23	56.12
현장경비	13.13	13.64	13.69	13.23	14.04	13.56	14.31	13.32
(기계경비)	(1.93)	(1.96)	(1.79)	(2.22)	(2.11)	(1.96)	(1.84)	(2.14)

자료: 대한건설협회, 완성공사 원가분석.

〈표 5-24〉 이직 준비여부(2010년 졸업자)

(단위: %)

구분	준비	준비안함	전체
기타 운송장비 제조업	14 (14.0)	86 (86.0)	100 (100.0)
전기, 가스, 증기 및 공기조절 공급업	7 (14.0)	43 (86.0)	50 (100.0)
종합건설업	46 (14.2)	277 (85.8)	323 (100.0)
전문직별 공사업	49 (23.4)	160 (76.6)	209 (100.0)
전체	2811 (19.5)	11596 (80.5)	14407 (100.0)

주: 조선산업(선박 및 보트제조업)은 기타운송장비제조업에 포함됨.

자료: 한국고용정보원(2011) 「2010 대졸자 직업이동 경로조사 원자료」

이와 같이 업무영역이 구분되어 있기 때문에 취업하는 건설업체가 종합건설업인지 전문건설업인지에 따라 업무의 특성과 범위가 결정되며, 이로 인하여 업무에 대한 만족도 차이가 나타날 수 있다. 그리고 이러한 업무만족도의 차이는 노동시장 성과에도 직접적인 영향을 미치게 된다. 따라서 전문건설업 취업자는 종합건설업 취업자에 비해 이직의 유인이

〈표 5-25〉 이직 준비의 이유(1순위, 2010년 졸업자)

(단위: 명)

구분	기타 운송장비	전기, 가스 등	종합 건설	전문 건설	전체
모름/무응답	0	0	0	0	1
보수가 적어서	5	1	13	17	821
전망이 없어서	2	1	9	11	445
근무환경이 열악해서	0	1	5	4	195
업무가 적성에 맞지 않아서	2	0	2	4	246
고용의 불안정 /계약의 종료	1	4	5	1	432
구조조정 대상이 되었거나 될 것에 대비해서	0	0	1	0	13
기술 또는 기능 수준이 맞지 않아서	0	0	2	0	46
학교에서 배운 전공과 맞지 않아서	1	0	1	3	81
직장 동료나 상사와의 불화	0	0	3	4	68
현재 일에 보람을 느끼지 못해서	0	0	1	3	181
출퇴근 시간이 많이 소요되어서	1	0	1	1	33
건강상의 이유로	0	0	0	1	26
집안 사정 때문에(육아, 가사 부담 포함)	0	0	1	0	30
기타	2	0	2	0	193
전체	14	7	46	49	2811

주: 조선산업(선박 및 보트제조업)은 기타운송장비제조업에 포함됨.

자료: 한국고용정보원(2011) 「2010 대졸자 직업이동 경로조사 원자료」

더 크게 나타날 수 있으며, 2010년 대졸자를 대상으로 한 조사결과에서도 확인할 수 있다.⁴⁸⁾

48) 전문건설업 취업자 중 49명이 이직을 준비하고 있고, 이직 준비자 중 4명이 업무가

〈표 5-26〉 2008년 졸업자 중 건설업 관련 직업소분류 변화

(단위: 명, %)

현직장 직업소분류	1차조사		추적조사	
건설 및 생산 관련 관리자	15	0.11	9	0.13
건축 및 토목 관련 기술자 및 시험원	555	3.92	330	4.92
건설구조관련 기능 종사자	8	0.06	1	0.01
건설마감관련 기능 종사자	13	0.09	7	0.1
배관공	12	0.08	4	0.06
건설 및 채굴기계 운전원	4	0.03	3	0.04
토목 및 채굴 관련 종사자	3	0.02	1	0.01
건설 및 광업관련 단순 종사자	8	0.06	1	0.01
전기 및 전자공학 기술자·연구원 및 시험	269	1.9	174	2.6
전공	41	0.29	16	0.24
전기, 전자기기 설치 및 수리원	87	0.61	37	0.55
발전 및 배전장치 조직원	22	0.16	17	0.25
전기 및 전자설비 조직원	33	0.23	17	0.25
전기·전자 부품 및 제품 제조기계 조직원	22	0.16	13	0.19
전기·전자 부품 및 제품 조립원	45	0.32	23	0.34
응답자 총계	14,174		6,702	

주: 2008년 대학 졸업자를 대상으로 18개월 후인 2009년 9월 1일 기준으로 1차 조사를 했고, 1차 조사일로부터 2년 후인 2011년 9월 1일 기준으로 추적조사가 이루어졌음.

자료: 한국고용정보원(2011) 「2010 대졸자 직업이동 경로조사 원자료」

이직을 준비하는 사유로는 임금과 장래전망, 근무환경 등에 만족하지 못하고 있는 것이 중요한 원인으로 제시되고 있다. 건설업은 산업 자체의 위험(risk)이 높고, 경기에 민감하고 근무환경 등이 열악하다. 또한 성장의 정체현상이 나타나고 있어 산업 내에서 활동하는 개별 기업의 채용도 확대되지 못하는 현상이 나타나고 있고,⁴⁹⁾ 취업자의 임금수준도 높지 않다.⁵⁰⁾

적성이 맞지 않기 때문이라는 응답을 보이고 있다. 이 비중은 다른 원인에 비해 상대적으로 높은 비중이라고 할 수 있다.

49) 최근 언론보도에 의하면 건설시장의 정체로 인하여 건설업체들이 채용규모를 줄이거나, 채용계획이 없는 경우가 많다고 한다.

50) 한국경영자총협회가 2013년 12월 임금을 조사한 결과 4년제 대졸자 신입사원 초임

4) 저성장산업 청년고용 특성의 시사점

저성장산업 중 건설업 및 전기가스업을 중심으로 청년고용의 특성을 검토한 결과 몇 가지 시사점을 도출할 수 있다.

첫째, 학교유형에 따라 상이한 노동시장에 직면하고 있는 것으로 나타났다. 4년제 대학졸업자는 종합건설업, 2~3년제 대학졸업자는 전문건설업에 취업하는 비중이 높게 나타났다. 건설업의 경우 취업하는 업체가 종합건설업체인지 전문건설업체인지에 따라 업무내용과 업무만족도에 차이가 발생할 수 있을 것으로 판단된다. 특히 건설업체 취업자는 관리직보다는 기술직으로 취업하는 경향이 강하다는 점을 감안하면 취업업체의 유형에 따른 노동시장성과에 차이가 발생할 것으로 판단된다.

둘째, 건설업체 취업은 공학계열 및 건설관련 학과 졸업자의 취업비중이 높은 것으로 나타나고 있다. 선행연구 등에서 밝히고 있는 바에 의하면 전공관련 직종에 취업하는 경우 성과가 좋은 것으로 판단할 수 있으나, 건설업 취업자는 상대적으로 이직 준비가 높은 것으로 나타나고 있다. 건설업 취업자 중에서는 전문건설업체 취업자의 이직유인이 상대적으로 강하게 나타나고 있다.

셋째, 건설업의 고용형태는 다른 산업과 구별되는 고유한 특성이 있다. 대부분의 개별 기업은 기업규모를 기준으로 하면 중소기업에 해당하며, 중소기업은 대기업에 비해 임금과 복지수준에서 열위에 있으나, 고용형태는 대기업에 비해 정규직이 많은 것으로 알려져 있다. 그러나 건설업은 중소기업에 고용되어 있는 경우가 오히려 고용이 불안정한 상황이 많은 것으로 판단된다. 거의 대다수 건설업체도 중소기업에 해당하는 것은 다른 산업의 개별기업과 동일하다. 그러나 건설생산의 특수성으로 인하여 중소기업체에 고용된 취업자도 정규직 고용이 이루어지지 못하는 경우가 많다.

급(상여금 월할분 포함)은 265.5만원으로 나타났다. 산업별로는 금융 및 보험업이 310.3만원으로 가장 높고, 건설업은 257.6만원으로 가장 낮은 것으로 조사됐다.

4. 저성장산업의 노동시장 성과

가. 선행연구의 모형검토

청년층의 노동시장 성과를 분석하는 연구들이 다양하게 이루어졌다. 이런 연구들에서는 노동시장 이행기간을 분석한 연구와 졸업 후 노동시장 이행에 영향을 미치는 요인들을 분석한 연구로 크게 구분할 수 있다. 노동시장의 성과를 파악하기 위한 대리변수로서 임금을 사용하고, 임금에 영향을 미치는 요인들을 실증적으로 분석한 연구들이 많다.

노동시장 성과를 실증적으로 접근한 연구에서는 고용안정성과 고용의 질을 대리하는 변수로 각각 정규직 고용여부(고용형태)와 취업하는 사업체 규모 및 임금수준을 사용한 연구도 다수 존재한다.

인적자본이론에 의하면 임금은 노동의 수요와 공급에 의해서 결정되는데, 높은 임금을 받는다는 것은 노동의 질이 우수하다는 것을 의미한다. 그리고 노동의 질은 더 많은 인적자본 투자가 이루어졌음을 의미한다고 한다. 임금을 노동시장 성과의 대리변수로 사용한 연구에서는 임금함수를 추정하는 방법을 활용한 연구가 많다.

$$\ln W_i = \beta_0 + \beta_1 EDU + \beta_2 AGE + TEN + IND + JONG + SEX + MAR + U_i$$

$$\ln W_i = \beta_0 + \beta_1 AGE + TEN + ED + IND + JONG + SEX + MAR + U_i$$

여기서 EDU는 교육연수, JONG은 사업체규모 더미, AGE는 연령, SEX는 성별 더미, TEN은 근속연수 더미, MAR는 결혼 더미, IND는 산업 더미, ED는 학력 더미를 나타낸다.

또 다른 선행연구에서는 전공 관련 취업의 임금효과를 추정하면서 4년제 대학 졸업자와 전문대학 졸업자를 구분하여 연구를 진행하였다. 학교유형에 따라 모형을 달리한 이유는 4년제 대졸자와 전문대 졸업자가 상이한 노동시장에 직면하고 있다는 것을 전제하고 있기 때문이며, 유사

연구 결과에서도 학교유형에 따라 노동시장 성과에 차이가 있다는 실증적인 증거가 제시되고 있다.⁵¹⁾ 윤정혜(2005)의 연구에서는 Rumberger and Thomas(1993)가 사용한 모형을 활용하여 학교유형을 4년제와 전문대로 구분하여 임금함수를 추정하였다.

$$\text{모형 1: } \ln Y_i = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + \epsilon_i$$

$$\text{모형 2: } \ln Y_i = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + \epsilon_i$$

모형에서 Y_i 는 월평균임금, X_1 은 인적특성(성별, 혼인상태 등), X_2 는 교육관련 변수(학력, 전공 등), X_3 은 노동시장관련 변수(고용형태, 잠재적 경력, 근속연수와 이의 제곱, 주당근로시간, 직업과 전공 관련도 등)이다.

이규용·김용현(2003)의 연구에서도 재학 중 취업준비가 첫 일자리의 이행기간에 미치는 영향을 분석하면서 학교유형을 구분했는데, 전문대 졸업자는 재학 중 취업준비가 이행기간을 단축하는데 영향을 미치고 있는 것으로 나타났다.

현실적으로도 4년제 대졸자와 전문대 졸업자의 노동시장은 구분되어 있는 경우가 많고, 첫 일자리 임금에서도 격차가 있다는 실증적 결과를 보고하는 연구가 많다. 따라서 GOMS 자료를 사용하여 청년층을 대상으로 노동시장의 성과를 추정하는 이 연구에서도 학교유형을 구분하는 것이 현실적인 타당성을 확보할 수 있는 접근으로 판단된다.

이와 함께 본 연구에서는 저성장산업이라고 할 수 있는 건설업을 주요한 연구의 대상으로 하고 있고, 국내 건설생산은 관련 법령에 의해 업무영역이 구분되어 있다. 이런 특성으로 인하여 앞서 제시한 것처럼 종합건설업에 취업하는지 아니면 전문건설업에 취업하는지에 따라 업무

51) 김홍균(2003)은 전공별로 교육투자수익률이 학력별로 차이가 있다는 결과를 제시하였다. 남기곤(2004)도 전문대졸자만을 대상으로 한 연구에서 전공과 잘 맞는 취업 시에는 임금인상효과가 있다는 결과를 제시하였다. 이외에도 전근하(2005)의 연구도 4년제 대졸자와 전문대졸자의 노동시장 성과에 차이가 있다는 결과를 제시하고 있다.

특성이 구분되고 있는 것으로 판단된다. 또한 종합건설업 취업자와 전문건설업 취업자는 이직준비에서도 차이가 나타나고 있다. 전문건설업 취업자들이 이직준비를 더 많이 하고 있고, 이는 전문건설업에 취업한 졸업자의 노동성과가 높지 못하다는 판단을 할 수 있게 한다. 이에 따라 종합건설업과 전문건설업 취업에 미치는 영향요소가 상이한지에 대해 검토도 이루어져야 한다.

나. 변수 및 모형의 설정

실증분석을 위한 자료는 2010년 졸업자를 대상으로 조사된 GOMS 자료를 활용하였다. 이 자료는 2010년 4년제 및 2~3년제 대학졸업자를 대상으로 한 조사로 2011년 9월 1일 기준으로 작성된 설문조사 자료이다. 졸업 후 1년 8개월이 지난 시점에서 이루어지는 조사이며, 1차 조사 이후 2년이 경과한 시점에서 추적조사가 이루어지는 방식으로 자료가 제공된다.

2010GOMS1 자료는 현재 경제활동상황, 현 직장, 구직활동, 첫 직장, 졸업 후 경험한 일자리, 학교생활, 졸업 후 진학경험, 재학 중 일자리경험, 어학연수 경험, 졸업 전 취업목표, 직업관련 교육 훈련, 자격증, 시험준비 등에 관한 설문으로 구성되어 있다. 실증분석을 위한 자료는 주로 현 직장에 관한 설문을 활용하였다.

모형에 사용된 변수는 근로소득, 나이, 학교유형, 산업중분류 중 건설업에 해당하는 종합건설업 또는 전문건설업, 공학전공, 성별이다.

자료는 임금근로자(상용근로자, 임시근로자, 일용근로자)만으로 한정하였으며, 자연로그($\ln_workingincome$)로 변환하여 소득자료로 사용하였다.

2010GOMS1 자료의 대학졸업자에는 20대부터 70대까지의 다양한 연령대가 포함되어 있다. 청년층이 연구의 대상이므로 청년층의 연령대를 한정하는 것이 필요하다. 이와 관련하여 황여정·백병부(2008)의 연구는 GOMS 자료를 사용하고 청년층의 범위를 19세에서 34세로 설정하였다. 본 연구에서도 선행연구들의 사례에 따라 청년층의 범위를 19세에서 35세 이하로 설정하였다. 나이는 자연로그(\ln_age)를 취하여 모형에

활용하였다.

학교유형 변수는 4년제(univ_1), 2~3년제(colle_1)로 구분하여 사용하였으며, 각각의 변수는 더미변수이다. univ_1은 4년제 대학졸업자이면 1, colle_1은 2~3년제 대학졸업자가 1이다.

취업한 건설업체를 구분하여 종합건설업(gener) 전문건설업(speci)으로 더미변수를 구성하였다. 전공계열 중 공학전공은 1(maj_1)로 설정하였으며, 성별도 노동시장성과에 영향을 미치는 변수이므로 남성을 1로 하여 더미변수로(sex_1) 하였다.

2010년 졸업자를 대상으로 조사된 GOMS 자료 중 분석을 위하여 사용된 주요변수의 기술통계량은 다음과 같다.

〈표 5-27〉 기술통계량

Variable	Obs	Mean	Std. Dev.	Min	Max
ln_working income	8504	5.143502	.503564	2.302585	7.824046
ln_age	8470	3.295997	.1427461	2.94022	4.205886
univ_1	8504	.7115475	.4530693	0	1
colle_1	8504	.2884525	.4530693	0	1
gener	8504	.0259878	.1591081	0	1
speci	8504	.0138758	.1169825	0	1
maj_1	8504	.2706961	.4443455	0	1
sex_1	8504	.5437441	.4981121	0	1

다. 분석결과

2010년 졸업자를 대상으로 조사된 GOMS 자료에는 현재의 직장이 속하는 산업분류상 중분류 기준 자료가 포함되어 있는데, 이 자료는 건설업을 종합건설업과 전문직건설업으로 구분하고 있다.

건설업은 법에 의해서 종합건설업과 전문건설업으로 업무영역이 구분되어 있으며, 대학졸업자들도 학교유형에 따라 취업하는 건설업유형에서 차이가 있는 것으로 나타나고 있다. 이는 건설업의 특징적인 상황이라고 할 수 있으므로 종합건설업과 전문건설업의 영향을 구분하여 노동

시장성과의 추정을 진행하였다.

본 연구에서는 상호작용효과(interaction effect)를 나타내는 변수에 중점을 두고 추정을 진행하였다. 상호작용효과를 구성하는 각각의 변수는 가변수(dummy variables)이며, 두 변수가 모두 1의 값을 갖는 경우에만 계수가 추정될 수 있다.

일반적으로 학교유형은 4년제 대학일수록, 성별은 남성일수록 임금이 높은 것으로 나타나며, 이러한 결과는 선행연구에서 제시하고 있는 것처럼 대부분의 산업에서도 일반적으로 나타나는 현상이다.

저성장산업의 특성을 보이고 있는 건설업을 대상으로 추정된 결과 도 유사하게 도출되었다. 4년제 대학졸업자의 근로소득은 통계적으로 유의하게 양(+)의 관계를 갖는 것으로 나타났다. 그러나 2~3년제 대학졸업자의 경우는 부(-)의 관계가 도출되었으나, 통계적으로 유의미하지 못하였다.

4년제 대학졸업자가 종합건설업체에 취업한 경우와 전문건설업체에 취업한 경우를 구분하여 추정된 결과 종합건설업체에 취업한 경우 근로소득이 증가하는 것으로 나타나고 있으며, 통계적으로 유의한 결과가 도출되었다. 반면 4년제 대학졸업자가 전문건설업체에 취업하는 경우에는 근로소득이 감소하는 것으로 나타났으나, 통계적인 유의성이 없는 것으로 나타났다.

2~3년제 대학졸업자가 종합건설업체에 취업한 경우와 전문건설업체에 취업한 경우의 노동시장성과를 추정된 결과 종합건설업체에 취업한 경우 근로소득이 감소하며, 통계적으로 유의하였다. 반면 전문건설업체에 취업하는 경우에는 근로소득이 증가하는 것으로 나타났으나, 통계적으로 의미를 갖지 못했다.

건설업이 남성 근로자 위주의 고용이 이루어지고 있는 상황이라는 점은 전술한 바와 같다. 이에 따라 성별에 따라 노동시장성과에 차이가 있는지 검토하기 위한 목적에서 추정을 하였다. 남성 대졸자가 노동시장성과가 더 우수한 것으로 나타나며, 통계적으로도 유의미하게 도출되었다. 성별에 따라 종합건설업체에 취업한 경우와 전문건설업체에 취업한 경우 노동시장성과에 차이가 있는지 추정된 결과 종합건설업체에 취업한 경우가 근로소득이 높은 것으로 도출되나, 통계적으로 유의미하지

못한 결과가 나타났다.

전공계열을 구분하여 공학계열 전공자가 종합건설업체에 취업한 경우와 전문건설업체에 취업한 경우를 추정한 결과도 유의미한 결과가 도출되지 못했다.

통계적으로 유의미한 결과와 의미를 가질 수 없는 결과가 혼재되어 있으나, 종합건설업과 전문건설업의 특성을 나타내고 있는 것으로 판단되며, 학교유형에서도 4년제와 2~3년제 사이에는 특징이 있는 것으로 나타나고 있다.

이런 점은 저성장산업으로서 청년층 유입이 감소하는 추세를 보이고 있는 건설업에서 청년고용확대를 위한 정책적 시사점을 제공할 수 있을 것으로 판단된다.

〈표 5-28〉 추정결과 1

모형: $\ln_working_income = \alpha_1 \ln_age + \alpha_2 sex_1 + \alpha_3 univ_1 + \alpha_4 gener + \alpha_5 speci + \alpha_6 (univ_1 \times gener) + \alpha_7 (univ_1 \times speci)$

source	ss	df	ms	number of obs =	8470
model	225.48974	7	32.21282	F(7, 8462) =	142.09
residual	1918.42802	8462	.226710945	prob > F =	0.0000
total	2143.91776	8469	.253148867	R-squared =	0.1052
				Adj R-squared =	0.1044
				Root MSE =	.47614
$\ln_working_income$	Coef.	Std. Err.	t	P> t	95% Conf. Interval
\ln_age	.5406045	.0383889	14.08	0.000	.465329 .6158561
sex_1	.2034607	.0110265	18.45	0.000	.181846 .2250753
$univ_1$.0942441	.0117052	8.05	0.000	.071299 .1171893
$gener$.0507391	.0702885	0.72	0.470	-.0870435 .1885218
$speci$.0366755	0.570891	0.64	0.521	-.0752331 .1485842
$univ_1 \times gener$.2423937	.0793304	3.06	0.002	.0868869 .3979006
$univ_1 \times speci$	-.0281575	.0906634	-0.31	0.756	-.2058799 .1495649
_cons	3.177145	.1247724	25.46	0.000	2.93256 3.421729

〈표 5-29〉 추정결과 2

모형: $\ln_working_income = \alpha_1 \ln_age + \alpha_2 sex_1 + \alpha_3 colle_1 + \alpha_4 gener + \alpha_5 speci + \alpha_6 \epsilon$ (colle_1 X gener) + $\alpha_7 \epsilon$ (colle_1 X speci)

source	ss	df	ms	number of obs =	8470
model	225.48974	7	32.21282	F(7, 8462) =	142.09
residual	1918.42802	8462	.226710945	prob > F =	0.0000
total	2143.91776	8469	.253148867	R-squared =	0.1052
				Adj R-squared =	0.1044
				Root MSE =	.47614
$\ln_working_income$	Coef.	Std. Err.	t	P> t	95% Conf. Interval
\ln_age	.5406045	.0383889	14.08	0.000	.465329 .6158561
sex_1	.2034607	.0110265	18.45	0.000	.181846 .2250753
$colle_1$	-.0942441	.0117052	-8.05	0.000	-.1171893 -.071299
$gener$.2931329	.0369712	7.93	0.000	.2206603 .3656055
$speci$.008518	0.704937	0.12	0.94	-.1296668 .1467029
$colle_1 \times gener$	-.2423937	.0793304	-3.06	0.002	-.3979006 -.0868869
$colle_1 \times speci$.0281575	.0906634	0.31	0.756	-.1495649 .2058799
$_cons$	3.271389	.124999	26.17	0.000	3.02636 3.516417

〈표 5-30〉 추정결과 3

모형: $\ln_working_income = \alpha_1 \ln_age + \alpha_2 sex_1 + \alpha_3 gener + \alpha_4 speci + \alpha_5 (\ln_age \times gener) + \alpha_6 (sex_1 \times speci)$

source	ss	df	ms	number of obs =	8470
model	206.751332	6	34.4585553	F(6, 8463) =	150.54
residual	1937.16643	8463	.22889813	prob > F =	0.0000
total	2143.91776	8469	.253148867	R-squared =	0.0964
				Adj R-squared =	0.0958
				Root MSE =	.47843
$\ln_working_income$	Coef.	Std. Err	t	P> t	95% Conf. Interval
\ln_age	.544838	.0385106	14.15	0.000	.4693478 .6203283
sex_1	.2073409	.0112001	18.51	0.000	.185386 .2292959
$gener$.2264811	.0760441	2.98	0.000	.0774159 .3755462
$speci$.075656	.0891859	0.85	0.396	-.0991702 .2504821
$sex_1 \times gener$.0244801	.0843529	0.29	0.772	-.1408721 .1898324
$sex_1 \times speci$	-.1081893	.1028494	-1.35	0.293	-.3097993 .0934207
$_cons$	3.228468	.1252265	25.78	0.000	2.982993 3.473942

5. 저성장산업의 청년고용 확대방안

가. 일본사례 검토

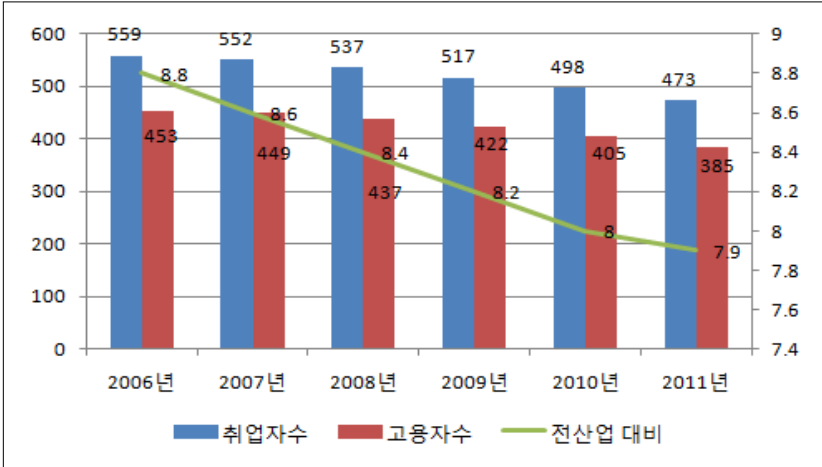
건설투자는 지속적인 감소추세를 유지할 것으로 예상되고 있다. 이러한 국내 건설산업 최근 상황은 2000년도를 전후한 시기의 일본 건설산업과 유사한 상황이라고 할 수 있다. 일본에서도 건설산업의 활력을 회복하고 재생시키기 위하여 건설산업으로의 청년층 유입확대를 모색하고 있다. 이와 같은 일본의 사례를 검토함으로써 국내 건설산업의 청년고용 확대에 관한 시사점을 도출할 수 있을 것으로 판단된다.

곽영훈(2013)도 연구에서 한국과 일본의 저성장을 비교하면서 양국의 GDP성장률 추세가 유사한 양상을 보이고 있다는 주장을 하였다. 양국은 올림픽을 개최한 경험을 갖고 있고, 올림픽 개최를 전후하여 경제성장 패턴의 유사성이 관찰된다. 올림픽 개최 이전 시기는 제조업 중심의 수출주도형 성장을 보였으나, 올림픽 개최 이후에는 내수시장이 확대되는 과정을 겪었다고 한다. 한국과 일본의 경제성장 패턴의 유사성은 한국이 일본식 경제발전 전략과 경영방식, 산업구성 등을 참고했기 때문이라는 의견을 제시하고 있다.

이처럼 한국과 일본은 상호 경제적으로 밀접한 관련성을 갖고 있고, 한국의 건설산업 관련 제도와 생산체계 등은 일본으로부터 많은 영향을 받았다. 그리고 일본에서도 건설업으로 청년층 유입이 감소하는 현상이 일어나고 있어 대응책을 고심하고 있는 상황이다. 따라서 일본의 사례를 검토하여 시사점을 얻을 수 있을 것으로 판단된다.

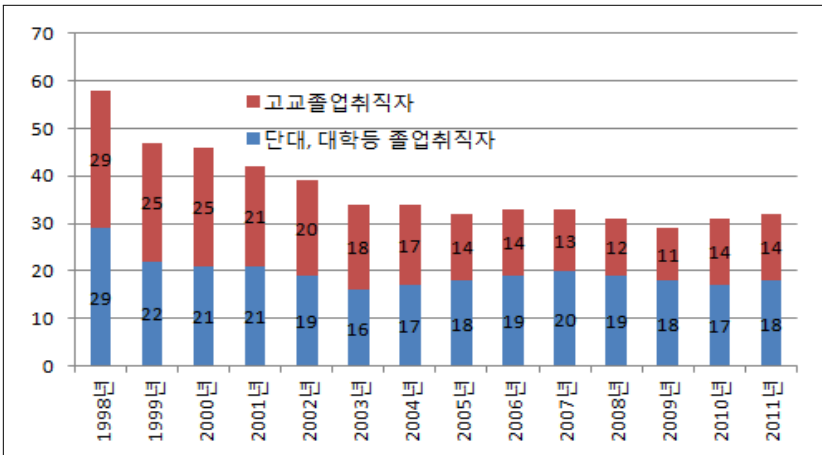
일본도 건설업 취업자수가 지속적으로 감소하는 현상이 나타나고 있다. 또한 대학을 졸업하고 처음 입직하는 단계에서 건설업에 대한 선호도가 과거에 비해 하락하고 있는 것으로 나타나고 있다.

[그림 5-6] 건설업 취업자수 및 고용자수 추이



자료: 일본 총무성, 노동력조사.

[그림 5-7] 건설업 취업자수 및 고용자수 추이



주: 단대, 대학등 졸업취직자에는 고등전문학교, 대학원이 포함되어 있음

자료: 일본 문부과학성, 학교기본조사.

1998년 고등전문학교 이상을 졸업하고 건설업에 취직한 사람은 2만 9천명 수준이었으나, 2011년에는 1만 8천명으로 1만 1천명이 감소했다. 2011년 고등학교 졸업자와 단대, 대학 등 졸업자의 건설업 취직자수는

3만 2천명이며, 이러한 수준은 전산업 대비 4.9%에 불과하다고 한다.

이처럼 건설업에 대한 선호도가 감소하고 있는 원인을 근무환경이 열악하기 때문이라고 판단하고 있다. 연봉수준, 노동시간이 다른 산업에 비해 좋지 않기 때문인데, 2011년 기준으로 건설업 생산근로자의 추정 연봉은 4,018천 엔으로 제조업 생산근로자(4,481천 엔)에 비해 463천 엔 적고, 전산업 근로자(4,709천 엔)에 비해 691천 엔 낮은 수준이다. 또한 근로시간도 건설업 상용근로자의 연간 총노동시간은 2,042시간으로 제조업의 1,932시간, 전산업의 1,747시간에 비해 많다.

근무조건이 상대적으로 좋지 않은 것에 더해 신규졸업자의 건설업 입직이 감소하면서 근로자의 고령화가 나타나고 있고, 이러한 상황이 반복되면서 건설업에 대한 인식이 좋지 않은 상황이라고 할 수 있다.

신규 졸업자의 건설업 입직을 개선하기 위해서 일본은 후생노동성을 중심으로 고용개선정책을 추진하고 있다. 고용개선정책에는 건설고용개선계획 수립, 건설사업주를 대상으로 한 계발·지도, 건설근로자 능력개발향상과 복지지원, 건설근로자 수급의 적정성 확보 등이 포함되어 있다. 고용개선정책을 추진하기 위한 재원으로 건설고용개선조성금을 활용하고 있다.

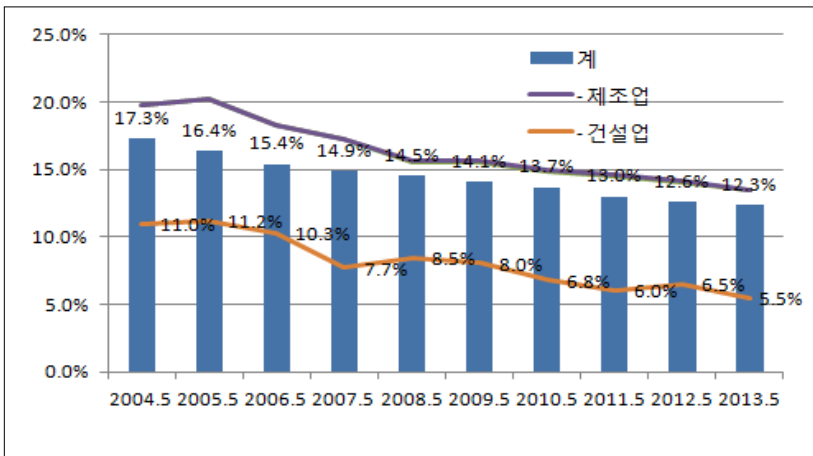
후생노동성이 건설업으로 청년층의 입직을 유도하는 정책을 추진하는 것과 별도로 건설단체연합과 전문공사업단체 등에서도 건설업 이미지 개선을 통해서 건설업으로의 청년층 유입을 위해 노력하고 있다. 이들 단체는 건설업에서 청년층이 지속적으로 감소되는 현상을 심각한 문제로 인식하고 있으며, 이를 개선하기 위해서 건설업은 ‘창조’의 산업이며, 지역사회에 공헌하는 산업이라는 인식을 확산하여 이미지 개선을 시도하고 있다. 특히 지진과 태풍 등의 자연재해가 많이 발생하는 일본에서 재해복구에 반드시 필요한 산업이라는 긍정적인 인식을 확산하는데 많은 노력을 하고 있다. 또한 각 지역을 중심으로 고등학교 학생들에게 건설업과 업무의 내용을 소개하고 체험하는 프로그램을 운영하기도 한다.

나. 저성장산업에서 청년고용 확대방안

채창균 외(2012)는 120명의 전문가를 대상으로 교육과 노동시장 연계 강화를 위한 정책과제를 조사하였는데, 10대 분야를 선정하고 각 분야 별로 10개의 세부과제를 선정했다. 이렇게 선정된 100개 세부과제 중 중요도 평가결과에 의하면 청년고용정책 강화가 14.3%로 가장 높게 나타났다. 청년고용은 저성장산업만이 아니라 모든 산업분야에서 중요한 과제가 되고 있으나, 저성장산업은 청년층이 선호하지 않는다는 점에서 더욱 청년고용 확대가 중요한 과제가 되고 있다.

각종 지표와 취업자들의 특성을 검토한 결과 일관되게 저성장산업으로서의 특징을 보이고 있는 건설업을 대상으로 청년고용 확대방안에 관한 시사점을 제시한다. 일본 사례에서도 알 수 있었던 것처럼 국내 건설업도 저임금과 장시간 노동, 근무환경의 미흡 등으로 청년층으로부터 외면당하고 있는 상황이다.

[그림 5-8] 졸업/중퇴 청년층 취업자비중(경제활동인구조사)



건설 및 전기·가스 관련 학과를 전공하고 졸업하는 숫자도 감소하는 추세를 보이고 있다. 건설 관련 학과라라고 할 수 있는 건설, 건축, 토목, 조경 등의 학과 졸업자는 2010년 졸업자를 기준으로 784명으로 나

타났고, 이 숫자는 GOMS 자료의 졸업자 대비 4.3%인 것으로 나타났다. 2010년 졸업자를 2007년 졸업자와 비교하면 1%p가 감소한 수준이라고 할 수 있다.

조선업의 관련 전공이라고 할 수 있는 해양과 해양공학 전공 졸업자의 비중도 2007년 이후 감소하는 추세를 보이고 있으며, 전기와 기전 관련 학과의 졸업자도 감소세를 보이고 있는 것으로 판단된다.

2010년 졸업자 중 4년제는 짧게는 2006년, 길게는 2003년경에 관련 학과를 선택한 학생이라고 할 수 있고 2~3년제는 짧게는 2008년, 길게는 2005년경에 입학한 학생이라고 할 수 있다. 입학 당시와 현재를 비교하면 최근의 경우가 더욱 건설업에 대한 선호도를 감소시킬 수 있는 요인이 많았다. 이러한 점을 감안하면 향후에는 이들 학과 졸업자의 비중이 더욱 감소될 것으로 전망된다.

건설업은 건설산업기본법 및 동법 시행령에서 종합건설업과 전문건설업을 구분하고 있고, 등록을 위한 자본금요건과 기술능력요건을 달리 규정하고 있다. 이에 따라 종합건설업과 전문건설업은 생산과정에서의 업무도 구별된다. 통상적으로 종합건설업체는 공사의 관리업무를 담당하고 전문건설업체는 시공을 담당하는 구조로 생산이 진행된다.

다른 산업의 구조처럼 거의 모든 건설업체가 중소기업에 속한다. 특히 전문건설업체는 99% 이상이 중소기업에 속하는 건설업체이다. 대학 졸업자의 경우 대기업을 선호하며, 근무환경이 좋고 육체노동을 하지 않는 관리업무를 선호하는 것이 일반적이다. 전문건설업체의 경우 이러한 요건을 충족하기 어려운 상황이다. 이로 인하여 분석결과에도 제시하고 있는 것처럼 종합건설업체 취업자에 비해 노동시장성고가 좋지 않은 상황이다.

건설업이 사회기반시설 및 주택공급을 지속하기 위해서는 관리업무뿐만 아니라 생산과정에 더 많은 청년층이 유입되어야만 한다. 그러나 현실은 이러한 방향에서 고용촉진 지원이 이루어지지 못하고 있는 것으로 판단된다. 따라서 이를 개선하기 위한 정책적인 접근이 시급히 필요하다고 할 수 있다.

〈표 5-31〉 건설 및 전기·가스 관련 전공의 졸업자(2010년 졸업자기준)

구분	2007		2008		2009		2010	
	졸업자 (명)	비중	졸업자 (명)	비중	졸업자 (명)	비중	졸업자 (명)	비중
C건설	51	.3	42	.2	39	.2	22	.1
C건축	113	.6	113	.6	186	1.0	104	.6
C건축/설비	60	.3	53	.3	40	.2	16	.1
C토목	107	.6	94	.5	92	.5	84	.5
U건축/설비공학	206	1.1	233	1.3	158	.9	170	.9
U건축학	128	.7	147	.8	122	.7	136	.8
U토목공학	240	1.3	241	1.3	218	1.2	215	1.2
U조경학	35	.2	40	.2	36	.2	30	.2
C조경	16	.1	11	.1	15	.1	7	.0
C해양	13	.1	18	.1	19	.1	10	.1
U해양공학	75	.4	62	.3	58	.3	50	.3
C기전공학	75	.4	77	.4	84	.5	48	.3
C전기	118	.7	102	.6	121	.7	96	.5
U기전공학	36	.2	37	.2	84	.5	20	.1
U전기공학	134	.7	111	.6	100	.6	110	.6
합계	18,050	100.0	18,066	100.0	18,011	100.0	18,078	100.0

대학을 졸업하는 청년층이 건설업에 입직하도록 유인하기 위해서는 외부적인 환경과 건설업 내부적인 지원이 필요하다고 할 수 있다. 먼저 건설업의 이미지를 개선하기 위한 노력이 필요하다. 건설업에 대한 부정적인 인식을 불식하고 인간의 창조본능을 충족할 수 있는 산업이라는 인식을 심어줄 수 있어야 한다. 특히 건설업에 대한 이미지 개선은 최근 건설관련 전공의 졸업자 감소가 향후에도 지속될 것으로 전망된다는 점을 감안하면 필요성이 더욱 크다.

근무환경 개선이 필요하다. 특히 도로공사나 댐공사 현장처럼 오지에서 공사가 이루어지는 경우에는 어쩔 수 없는 측면이 있으나, 이러한 지역이 아닌 곳에서는 근무환경을 개선하기 위한 노력이 시급하다.

건설업에 고용되어 있는 대졸자의 경우 이직을 준비하는 원인으로 가장 큰 비중을 차지하고 있는 것이 소득의 문제였다. 이러한 원인은 종합

건설업체보다 전문건설업체에 고용되어 있는 경우에 더 큰 것으로 나타나고 있으므로 전문건설업체의 청년고용을 확대할 수 있는 정책적인 지원책이 마련되어야 할 필요가 있다. 이러한 정책적인 지원책은 건설업체의 4분의 3이상이 전문건설업체라는 점에서 고용확대에도 기여할 수 있을 것으로 판단된다.

건설업은 수주산업으로서의 특징으로 인하여 노동력을 보유하는 것이 비용 부담으로 작용할 여지가 다른 산업에 비해 크다고 할 수 있다. 또한 4년제 대학졸업자와 2~3년제 대학졸업자의 노동시장이 구분되어 있는 것으로 판단할 수 있다. 따라서 건설업체의 대부분을 차지하는 전문건설업체로 2~3년제 대학졸업자의 입직이 확대될 수 있는 현실적인 대안이 마련되어야 한다.

대안은 종합건설업체에 비해 전문건설업체 취업자의 임금수준과 미래 전망이 긍정적이지 못한 점을 보완할 수 있는 방향에서 검토가 필요하다. 임금수준을 보완하는 방법으로는 전문건설업체에 취업하는 경우 일정기간 동안 급여의 일정액을 지원해주는 제도를 검토해 볼 수 있다. 이러한 접근은 건설업의 산업적인 특성을 고려한 지원방안이며, 저성장산업 가운데도 청년층 유입이 더욱 부진한 분야로 청년층을 유인할 수 있는 수단이 될 수 있다. 이와 함께 전망을 개선해 줄 수 있는 수단으로 고용안정지원제도와 직업능력개발제도를 전문건설업체에 취업자 및 재직자들이 적극적으로 활용할 수 있도록 개선하는 노력이 필요하다. 고용안정사업과 직업능력개발사업은 고용보험기금을 통해서 재직자의 자기개발을 지원하는 제도로 운영되고 있다. 그런데 이 제도는 제도의 설계가 제조업과 서비스업 등을 중심으로 이루어져 있다. 이로 인하여 생산 방식에 따라 고용구조와 근무환경이 특징적인 건설업 종사자가 제도를 활용하기에는 어려움이 있다. 이를 반영하듯 건설업의 고용보험 납부액과 사용액은 다른 산업과의 비교하더라도 큰 격차를 보이고 있다.⁵²⁾ 전문건설업체에 취업한 대졸자 중 전문건설업체 종사자의 이직준비자가 상대적으로 많은데, 이들 중 일부가 이직을 위한 실업을 선택하는 경우

52) 2011년 기준으로 건설업에서 고용보험으로 납부한 금액은 223,527백만원이며, 이중 고용안정지원사업 19,302백만원, 직업능력개발사업 23,642백만원이다. 납부액 대비 사용금액은 19.2%수준이다.

고용보험 기금에서 지원되는 실업급여가 지출될 수 있다. 공사를 수주하지 못하는 기간에도 비용부담을 해야 한다는 점을 감안한 대안이라고 할 수 있다.

청년층의 고용을 확대하는 직접적인 방법이라고 할 수 없으나, 건설업에 취업해 있는 청년층의 이직 유인을 줄일 수 있는 방안도 모색되어야 할 필요성이 크다. 건설업으로부터 다른 산업으로의 이직은 근로자 개인에게도 소득의 측면에서 불리할 수 있고, 산업 측면에서도 투자된 노동력의 유출이라고 할 수 있다. 특히 건설업에 취업하는 전공계열과 학과는 관련 학과의 비중이 높다는 점을 감안하면 교육과 노동의 연계라는 측면에서도 비효율이 발생할 수 있다.

제6장

결론

1. 요약 및 시사점

본 연구에서는 청년층의 고용률 하락 현상을 파악하고 고용률을 제고할 수 있는 정책방향을 모색하고자 하였다. 이를 위해 청년 노동시장을 계층화하여 수요와 공급 측면에서 주요 현안 4개를 선정하고 분석하였다. 공급 측면에서 대졸 청년층은 휴학, 졸업유예 등을 통해 노동시장 진입을 늦추고 있어 이러한 현상의 특성과 노동시장 효과를 분석하였다. 또한 상대적으로 낮은 여성의 고용률과 비교적 높은 경제활동 인구 이탈율에 대한 이해를 높이고자 청년 신규취업자를 대상으로 성차별에 대해 분석하였다. 수요측면에서는 그간 상대적으로 청년층의 고용이 부진했던, 또는 상대적으로 기피해왔던 중소기업과 저성장산업에서 청년 고용의 특성을 분석하고 청년의 고용률을 제고할 수 있는 여지는 없는지 모색하였다.

먼저 2장에서는 대졸 청년층의 휴학 실태와 이의 노동시장 이행에 미치는 효과에 대해 살펴보았다. 휴학 실태와 관련해서는 대졸 청년층의 통상적인 휴학 비율은 뚜렷하게 추세를 보이지는 않았으나 세부적으로, 취업준비를 위한 휴학은 증가를 보였다. 또한 고학년으로 갈수록 취업준비를 위한 휴학이 늘고 있으며 휴학 경험자의 비율이 증가하였다. 한편 남자의 휴학 비율이 높고 증가추세이며, 인문, 사회 등 계열에서 가장 높고 상대적으로 낮은 공학 계열에서도 증가를 보였다. 또한 남자의 휴학기간은 증가하고 인문, 사회 등 계열에서 휴학기간은 전체 평균에

비해 높게 나타났다.

취업스펙 쌓기 효과의 경우 취업준비 휴학경험은 취업스펙 쌓기에 도움이 되지만 TOEIC 점수, 어학연수 등 외국어 능력 향상으로 제한적이다. 학점이나 자격증 등 전공지식의 축적, 직무능력의 향상에는 도움이 되지 않았다. 노동시장 효과의 경우 취업준비 휴학경험은 고용률 또는 취업비율, 임금 등에서 확실한 차이를 보였다. 그러나 휴학기간 등을 고려했을 때 이러한 취업성과의 차이는 다소 희미해졌다. 직장만족도, 학력 및 전공 직무일치도 등 취업의 질적 측면에서도 취업준비 휴학경험에 따른 취업성과의 차이는 뚜렷하지 않았다. 또한 직장전망, 업무적성, 일의보람 등을 사유로 이직을 준비하는 휴학 경험자가 상대적으로 더 많았다. 인적자본론의 관점에서 취업준비 휴학의 노동시장 효과는 양적으로나, 질적으로나 다소 회의적이다. 취업준비 휴학은 학력과 전공에 적합한 일자리의 선택과 입직보다는 소위 괜찮은 일자리를 찾는 과정에 불과한 것으로 보인다. 취업준비 휴학을 통해 일자리는 구했으나 질적 미스매치는 여전히 존재하고, 이는 다시 이직으로 연결되고 있다.

이상의 연구결과를 통해 대졸 청년층의 휴학경험이 노동시장 이행에 주는 함의는 다음과 같이 정리해 볼 수 있다. 첫째, 취업준비 휴학은 취업에 일부 효과가 있는 것으로 나타났으나 전공-직무일치 등 미스매치의 완화에는 오히려 부정적이었다. 청년층 다수가 졸업이후 일자리를 구하는 과정에서 취업재수에 따른 불이익을 피하기 위해 휴학을 하고 노동시장 진입을 미루는 것으로 알려져 있다. 또한 학교는 학생들의 이러한 수요에 부응하여 학점이수 등 졸업에 필요한 필수 요건들을 갖춘 경우 소정의 등록금을 추가 지급하고 1-2학기 졸업을 지연시켜주는 소위 '졸업유예'를 제도화 하여 운영 한다. 취업의 확률을 높일 수 있다는 측면에서 휴학-졸업유예는 구직자 개인에게 합리적인 선택일 수 있다. 그러나 이러한 선택이 학력 또는 전공과는 무관하게 소위 괜찮은 일자리를 구하기 위한 차별화(screen)에 그친다면 개인과 사회 전체적으로 볼 때 비효율적일 수 있다. 따라서 취업준비 휴학이 실제 업무역량 제고와 연계되도록 객관적이고 신뢰할 수 있는 채용정보, 기업의 명확한 선발기준이 제시되도록 하여 인적자본의 최적화를 유도하는 것이 필요하다.

둘째, 재학 중 휴학을 통한 취업준비와, 휴학이 없는 졸업이후 취업준

비 간에 노동시장 성과 측면에서 이슈가 있을 수 있다. 취업준비 휴학경험자는 취업비율에서 약 3-5%p 높았고 미경험자는 비경제활동비율에서 동일한 정도로 높았다. 특히 이들 비경제활동 상태에 있는 미경험자는 약 80%가 진학·취업준비를 하였다. 현재의 분석만으로는 취업준비 휴학의 노동시장 성과를 정확히 판단하기 어렵다. 초기 노동시장 이행과정에서 어느 시점에서, 어떠한 방식으로 취업준비를 하는 것이 평생근로의 관점에서 유리한지 추가분석이 필요하며 이를 위해서는 장기 패널자료가 마련되어야 한다.

3장에서는 노동시장에서 나타나는 대표적인 성차별의 형태인 임금격차와 취업률 격차 중 차별에 의한 성과차이가 존재하는지를 분석하였다. 선행연구와 달리 신규 취업자만을 분석대상으로 하여 전 연령대를 분석대상으로 했을 때 나타날 수 있는 경력단절 여성의 숙련도 하락 문제를 어느 정도 극복할 수 있었다.

Blinder-Oaxaca의 모형을 응용하여 임금분해를 실시하였는데, 이 모형은 임금함수에 어떠한 독립변수를 사용하는지에 따라 자질에 따른 임금격차와 차별에 의한 격차를 다르게 평가할 수 있다. 이러한 특성을 보완하기 위해 직종분리현상을 반영하는 직종별 여성 비중, 수도권 대 지방대생 간의 임금격차, 취업을 위한 지역이동 여부, 비정규직 여부, 노조가입 여부와 함께 인적속성 및 재학 시 특성도 함께 고려하였다.

임금방정식 추정결과 임금에 유의미한 영향을 끼친 변수는 기혼 여부, 전공계열, 비정규직 여부, 노조가입 여부 그리고 직종의 여성 비중으로 취업준비와 관련된 졸업평점이나 토익점수는 임금수준에 유의한 영향을 끼치지 않는 것으로 나타났다. 이러한 결과는 취업스펙으로 여겨지는 졸업평점이나 토익점수가 생산성의 향상을 통해 임금을 상승시키기 보다는 취업 시 적격심사의 역할만을 하고 있다는 것을 보여준다. 또한 성에 관계없이 여성의 비중이 높은 직종에서 일할수록 임금수준은 감소하는 것으로 나타났는데, 이는 Becker의 개인선호이론보다는 과밀모형이 예측하는 바와 같이 여성이 집중된 일부 직종에 노동공급이 확대된 결과로 추정된다.

임금분해 결과, 성별 임금격차 중 차별에 의한 부분은 상호작용항에서만 나타났으며 그 크기는 전체의 46% 수준으로 기존의 연구에서 추정

하고 있는 차별의 크기보다는 작았다. 이러한 추정결과에서 나타나는 차별의 크기 격차는 분석표본의 차이에 기인하는 것으로 생각되며, 본 연구에서와 같이 신규취업자만을 대상으로 하였을 때 경력단절로 인해 나타날 수 있는 숙련 하락의 가능성을 사전적으로 제어한 결과로 해석할 수 있다.

성별 취업가능성 격차를 분해한 결과, 입직시 성별 취업가능성은 다른 모든 조건이 동일함에도 불구하고 여성이 남성에 비해 다소 낮은 것으로 나타나 입직 시부터 남녀 간 성차별이 존재하는 것을 확인할 수 있었다. 성별 취업가능성 격차에서 차별에 의한 부분은 약 20% 정도를 차지하고 있었으며, 남성을 선호한 결과는 그 중 12.7%, 여성을 비선호한 결과는 나머지 6.4% 가량 차지하는 것으로 나타났다.

이상의 분석결과를 바탕으로 성별 노동시장 성과격차를 감소시키기 위한 대책은 크게 생산성(혹은 자질)에 영향을 끼치는 속성에 관한 부분과 차별에 따른 부분으로 나뉘 볼 수 있겠다. 먼저 생산성에 영향을 주는 부분은 여성의 학력수준이 높아짐에 따라 입직시의 성과격차에는 비교적 적은 영향을 끼쳤다. 하지만 임금수준에 미친 영향은 상대적으로 크다고 볼 수 있는데 이와 같은 임금수준의 차이를 축소시키기 위해서는 전공계열의 다양화를 통해 성별 직종분리현상을 완화시킬 필요가 있을 것으로 보인다. 한편 차별에 따른 임금격차를 완화하기 위해서는 기존의 남녀고용평등법의 확대 적용을 통해 제어해 나갈 필요가 있겠다. 이는 현행 적극적 고용개선조치가 500인 이상 사업체에 한정되었기 때문으로, 이들 500인 이상 사업체의 종사자수 비중은 전체의 10% 수준에 불과하다.

4장에서는 대졸 청년층 임금근로자만을 대상으로 노동시장 진입 및 정착과정에서 대기업-중소기업간 이동 현황 및 특징을 분석하였다. 구체적으로 노동이동을 크게 졸업 후 노동시장 진입과정과 진입 후 직장이동을 통한 정착과정으로 구분하여, 어떤 인적 특성 및 교육적 특성, 노동시장 특성들이 기업 선택에 영향을 미쳤는지를 분석하였다. 또한 임금수준, 고용계약 형태, 전공-직무 일치, 학력수준-직무일치, 직장만족도 등으로 대표되는 노동시장 성과 지표를 활용하여 대-중소기업간 초기 진입에 따른 격차와 직장이동에 따른 변화를 9개 직장유형으로 구

분하여 분석하였다.

노동시장 진입과정에서 대-중소기업 이행 분석 결과는 다음과 같다. 학교 특성으로서 수도권 대학을 졸업 신규 임금근로자는 대기업 취업 비중이, 비수도권 대학 졸업자는 중소기업 취업 비중이 상대적으로 컸다. 대학생활 지표로서 평균 학점과 외국어 점수는 대기업 취업에 영향을 미치는 반면에 자격증은 대기업 취업에 영향을 미치지 못하는 것으로 나타났다. 고용계약 형태별로는 소폭의 차이는 있지만 대기업보다 중소기업에서 정규직 근로자가 차지하는 비중이 높고, 반대로 비정규직 근로자의 비중은 낮아짐을 볼 때 대기업보다는 중소기업 근로자들이 상대적으로 더 안정적인 것으로 판단된다. 이러한 근로조건 차이는 임금에서도 나타나는 바, 중소기업 근로자보다 대기업 근로자의 임금수준이 높다. 대-중소기업간 연계 불일치 수준에 있어서도 대기업 취업 청년층들은 전공-직무일치도 및 전공-학력일치도에 있어서 중소기업 취업 청년층들보다 높았고, 이에 따른 직장만족도도 높은 것으로 나타났다.

노동시장 정착과정에서 대-중소기업 직장이동과 그에 따른 근로조건 변화 분석은 다음과 같다. 노동시장 진입 후 2년이 경과된 시점에서 중소기업→대기업으로의 직장이동보다는 대기업→중소기업으로의 직장이동 확률이 높은 것으로 나타났다. 이러한 직장이동 과정에서 교육-노동시장 연계 과정에서 자신의 학력수준과 전공에 맞는 일자리로의 이동을 위해 대기업에서 중소기업으로 이행하는 사례와, 반대로 중소기업 근로자의 경우는 대기업 선택을 위해 자신의 전공과의 연계성 및 학력수준과의 연계성을 희생하는 사례가 일부 목격되었다. 이 과정에서 초기 노동시장 이행과정에서 대기업뿐만 아니라 중소기업을 막론하여 정착형인 경우는 근로조건 및 교육-노동시장 연계성을 통한 개인의 커리어 개발이 이루어지고 있음을 파악할 수 있었다.

이상의 연구 결과를 통해 대졸 청년층의 대-중소기업간 이행에 줄 수 있는 정책적 시사점은 다음과 같이 정리할 수 있다.

첫째, 극심한 취업경쟁 과정에서 청년층들의 유희인력화와 미스매치가 발생하는데, 이를 고용정책을 통해 어떻게 해소해 나갈지 고민해야 할 것이다. 둘째, 극심한 대기업 취업 경쟁은 청년층의 구직소요 기간을

늘려 실업 증가로 이어질 가능성이 높다. 특히 대기업 취업 실패로 인한 실망실업자까지 포함할 경우 대기업 취업 소요기간은 더욱 길어질 것으로 추측된다. 따라서 구직소요 기간을 줄일 수 있도록 취업 경쟁을 전체 산업으로 유도할 수 있어야 한다. 셋째, 중소·중견기업의 경우, 우수한 신규인력을 유인하기 위해 근로조건 개선 등이 동반되어야 할 것이다. 이를 위해 중소·중견기업 취업 활성화 대책을 강화할 필요가 있다. 넷째, 산업단지 지역 대상으로는 지자체와 합동으로 교통·환경·편의 시설 등 근무 및 정주 환경 개선 종합대책을 추진하는 등 개별 중소기업 및 중소기업 밀집 지역에 대한 근무 환경 개선이 추진되어야 한다. 다섯째, 대졸 청년층의 교육-노동시장 연계 실태 및 노동시장 성과 분석을 위한 장기간의 패널 데이터 구축이 요청된다. 교육-노동시장 연계 실태 및 노동시장 성과를 분석할 수 있는 유일한 국가승인통계인 'GOMS'는 졸업 후 4년까지 밖에 추적이 불가능한 상황이다.

5장에서는 노동력의 중요성이 강조되는 저성장산업을 대상으로 청년층의 고용특성과 노동시장 성과를 검토하고, 정책적인 시사점을 모색하였다. 저성장산업 중 건설업은 고용의 특성이 다른 산업과 구별된다. 임시·일용직 고용의 비중이 높는데, 이는 수주산업으로 수주가 이루어지기 전까지는 자본과 노동을 최소화하려는 유인이 크기 때문이다. 또한 건설산업에 관한 전반을 규율하고 있는 건설산업기본법에서 종합건설업과 전문건설업을 구분하고, 각각의 업무영역과 범위도 구분하고 있다. 따라서 대졸청년층이 건설업 입직과정에서 종합건설업에 취업하는지 전문건설업에 취업하는지에 따라 노동시장성과가 달라질 수 있다. 또한 남성위주의 고용시장이 형성되어 있기 때문에 성별에 따라서도 노동시장성과가 달라질 수 있을 것으로 예상된다.

분석결과에 따르면 건설업과 전기가스업 청년고용은 감소하는 추세를 유지하고 있으며, 종합건설업 고용자에 비해 전문건설업에 고용되어 있는 근로자의 이직준비가 더 많은 것으로 나타났다. 소득, 근무환경, 미래전망 등이 원인으로 나타났으며, 전반적으로 전문건설업 취업자의 시장성과는 낮은 것으로 판단된다.

학교유형별로 종합건설업과 전문건설업에 취업하는 비중에 차이가 있었다. 4년제 대졸자는 종합건설업에 더 많이 취업하며, 전문건설업에 취

업할 때보다 근로소득이 높은 것으로 나타나 노동시장성과가 우수한 것으로 판단된다. 반면 2~3년제 대학졸업자는 오히려 종합건설업체에 취업하는 경우 근로소득이 감소하는 것으로 나타났으며, 통계적으로도 유의미한 결과가 도출되었다. 전문건설업체에 취업하는 경우에는 노동시장성과가 개선되는 것으로 나타났으나, 통계적으로 의미를 갖지 못했다. 노동시장성과를 검증하기 위해 상호작용효과(interaction effect) 파악하는 방법을 활용하였다.

저성장산업으로 청년층 유입이 이루어지고, 건설업에서 다른 산업으로의 이동요인을 줄일 수 있는 정책적인 노력이 요구된다. 특히 전문건설업의 청년고용확대를 위해서는 건설업 이미지 개선과 댐공사 및 도로공사현장 등의 오지 현장 근무환경 개선이 이루어져야 하며, 이러한 투자를 위한 재원조달 수단으로 고용보험기금 등의 활용을 검토하여야 한다. 고용보험기금은 직업능력개발과 고용안정을 지원하고 있으나, 건설업은 이러한 제도의 혜택을 받지 못하고 있다는 인식이 많다. 따라서 전문건설업에 취업하는 대졸 청년층의 임금을 일정기간 일정비율로 지원하는 방안도 고려할 수 있다. 이를 통하여 고용유지율 제고에도 기여할 수 있다.

참고문헌

〈제2장〉

- 김두순 외(2010), 2008 대졸자직업이동경로조사 1차년도 기초분석보고서, 한국고용정보원
- 김현동·김지현(2013), 대학에서의 휴학경험이 취업성과에 미치는 영향에 관한 연구, 2013 고용패널학술대회(KEIS)
- 김호원(2013), 직장에서 외국어 사용여부 및 활용정도가 임금과 이직의도에 미치는 영향, 2013 고용패널학술대회(KEIS)
- 노경란·박용호·허선주(2011), 대학 재학중 진로개발프로그램 참여경험이 대졸 청년의 능력개발 노력과 주관적 취업 만족에 미치는 영향, 2011 고용동향조사 심포지엄(KEIS)
- 박성재·고영우(2013), 청년들의 스펙이 노동시장 이행과 임금에 미치는 영향, 2013 고용패널학술대회(KEIS)
- 박성재·송민수(2010), 공무원 시험 준비가 취업에 미치는 영향, 2010 고용동향조사 심포지엄(KEIS)
- 박천수·나영선(2013), 대학생의 노동시장이행에서 외국어와 직업훈련의 연관효과, 2013 고용패널학술대회(KEIS)
- 신선미(2013), 대학생의 취업준비활동이 졸업후 “좋은 일자리” 안착에 미치는 영향, 2013 고용패널학술대회(KEIS)
- 성지미·안주엽(2012), 청년층 취업교육투자와 노동시장 성과, 2012 고용동향조사 심포지엄(KEIS)
- 오호영(2013), 부모의 소득계층과 자녀의 취업스펙, 2013 고용패널학술대회(KEIS)
- 정수연·박기성(2013), 휴학기간의 취업과 임금효과, 2013 고용패널학술대회(KEIS)

〈제3장〉

- 김영미(2007), 경쟁과 규제-차별 완화 기제들의 효과와 한계, 한국사회

- 학, 제14집 6호, pp.37-74.
- 김주영(2009), 한국의 임금격차, 성별 임금격차의 분석, 한국노동연구원, 연구보고서.
- 서옥순·오민홍(2012), 부산지역 대출자의 지역이동에 관한 연구, 질서경제저널, 제15권, 4호, pp.31-46.
- 신광영(2011), 한국의 성별 임금격차: 차이와 차별, 한국사회학, 제45집, 4호, pp.97-127.
- 오민홍(2007), Determinants of Young People Not in Education, Employment, or Training in Korea, 고용과 직업 연구, 제1권, 제2호, pp.1-21.
- 오호영(2007), 대학서열과 노동시장 성과-지방대생 임금차별을 중심으로, 노동경제론집, 제30권, 2호, pp.87-118.
- 채창균(2009), 유휴청년연구, 한국직업능력개발원, 연구보고서.
- 황수경(2010), 실업률 측정의 문제점과 보완적 실업지표 연구, 노동경제론집, 제33권, 제3호, pp.89-127.
- Berndt, Ernst R.(1991), *The Practice of Econometrics: Classic and Contemporary*, Addison-Wesley Publishing Company.
- Blinder, Alan S.(1973), "Wage Discrimination: Reduced Form and Structural Variables," *Journal of Human Resources*, Vol. 8, pp.436-455.
- Cotton, J.(1988), On the Decomposition of Wage Differentials, *Review of Economics and Statistics*, Vol. 70, pp.236-243.
- Daymont, T. N. and P. J. Andrisani(1984), Job Preferences, College Major, and the Gender Gap in Earnings, *Journal of Human Resources*, Vol. 19, pp. 408-428.
- Neumark, David(1988), "Employer Discriminatory Behavior and the Estimation of Wage Discrimination," *Journal of Human Resources*, Vol.23, No. 3, pp. 279-295.
- Oaxaca, Ronald(1973), "Male-Female Wage Differentials in Urban Labor Markets," *International Economic Review*, Vol. 14, pp. 693-709.

- OECD(2006), Women and Men in OECD Countries.
- OECD(2011), OECD Economic Surveys Japan.
- Reilly, Kevin and Tony S. Wirjanto(1999), Does More Mean Less? The Male/Female Wage Gap and the Proportion of Females at the Establishment Level, Canadian Journal of Economics, Vol. 32, Issue 4. pp.906-929.
- Reimers, C. W.,(1983), Labor Market Discrimination against Hispanic and Black Men, Review of Economics and Statistics, Vol. 65, pp. 570-579.

〈제4장〉

- 권대봉·전재식(2010), ‘청년 대졸 미취업 현황과 해소 방안’, 『CEO Report』, 경기개발연구원.
- 김동현·임업·최예슬(2012), ‘청년층 노동의 공간적 이동 및 교육정도가 임금에 미치는 영향’, 『한국지역개발학회지』 24(5), 한국지역개발학회: 95-104쪽.
- 김미란·민주홍(2011), ‘대학졸업생의 노동시장 안착과정과 전공별 차이’, 『직업능력개발연구』 14(1), 한국직업능력개발원: 1-21쪽.
- 김을식(2012), ‘일자리 창출의 난제’, 『이슈&진단』 75, 경기개발연구원: 1-26쪽.
- 남기곤(2011), ‘지방대학 졸업자의 장단기 노동시장 성과’, 전재식 외 (2011), 『교육과 노동시장 연계와 성과(Ⅲ)』, 제6장, 한국직업능력개발원: 167-203쪽.
- 남성일·전재식(2011a), 『학력별 취업구조 변화와 영향에 관한 연구』, 한국고용정보원.
- 남성일·전재식(2011b), ‘하향취업이 직장이동 성향에 미치는 효과’, 『노동정책연구』 11(3), 한국노동연구원: 25-51쪽.
- 박재민(2010), ‘중소기업 취업자의 직장선택과 이동 그리고 임금 수준 분석’, 『한국콘텐츠학회논문지』 10(9), 한국콘텐츠학회: 387-398쪽.
- 박재민·김영규·전재식(2011), ‘대졸자의 중소기업 취업이 장기적 노동시장 성과에 미치는 효과’, 『노동정책연구』 11(4), 한국노동연

구원: 29-53쪽.

오호영(2013), '이슈분석: 대졸자의 선망 직장 취업스펙과 정책 과제', 『The HRD Review』 16(2), 한국직업능력개발원: 78-101쪽.

전재식(2002), '청년층의 노동이동에 관한 연구', 『직업능력개발연구』 5(1), 한국직업능력개발원: 29-51쪽.

전재식(2011), 『신규인력 공급전망 2010~2020』, 한국고용정보원.

전재식·김형만·백성준·김미란·민주홍·김진영·남기곤·전병유
(2011), 『교육과 노동시장 연계와 성과(Ⅲ)』, 한국직업능력개발원.

전주용·전재식 외(2011), 『인력수급 미스매치 분석 및 전망』, 한국고용
정보원.

채창균(2006), '기업규모와 청년층 노동이동', 『직업능력개발연구』
9(1), 한국직업능력개발원: 81-103쪽.

채창균·김안국·오호영(2005), 『청년층의 노동시장 이행과 인적자원
개발(I): 대졸 청년층의 노동이동』, 한국직업능력개발원.

〈제5장〉

고현철(2013), "저성장 장기화에 대응한 5대 인사전략", CEO Information,
제886호, 삼성경제연구소.

박덕제·이원덕(2007), 현대의 노동문제, 한국방송통신대학교출판부.

박철한(2013), "저성장 시대 일본 공공 건설투자의 변화와 시사점", 건
설이슈포커스, 한국건설산업연구원.

이규용·김용현(2003), 대졸 청년층의 노동시장 성과 결정요인, 노동정
책연구, 3(2), 69-93, 한국노동연구원.

이주완(2013), 장기 저성장 대응 시리즈(2): 한국 경제의 저성장 고리를
끊기 위한 설비투자 2.0, 하나 산업정보 제21호, 하나금융경영연
구소.

이홍일(2013), "성숙기 산업의 특성 및 기업 대응 전략 고찰과 국내 건
설기업에의 시사점", 건설이슈포커스, 한국건설산업연구원.

이화영 외(2012), 2010 대졸자직업이동경로조사 1차년도 기초분석 보
고서, 한국고용정보원.

장수명(2002), "대학교육의 경제학", 노동정책연구, 2(1), 한국노동연구원.

- 전주용·강순희·김미란·남기곤·민주홍(2012), 청년층 노동시장정책 연구, 한국고용정보원.
- 조덕희(2011), “고성장 중소기업의 고용창출 성과 및 시사점”, KIET 산업경제, 2011년 3월, 산업연구원.
- 중앙고용정보원(2005), 2005 한국의 고용구조.
- 채창균·윤형한·정재호·황성수(2012), 교육·노동시장 연계강화를 위한 새정부 중점 추진과제, 한국직업능력개발원.
- 한국은행(2008), 2007년 기업경영분석.
- 한국은행(2009), 2008년 기업경영분석.
- 한국은행(2010), 2009년 기업경영분석.
- 한국은행(2011), 2010년 기업경영분석.
- 한국은행(2012), 2011년 기업경영분석.
- 황여정·백병부(2008), 대졸 청년층의 노동시장 성과 결정요인, 직업능력개발연구, 11(2), 1-23, 한국직업능력개발원.

부록

〈부표 2-1〉 대졸 청년층의 휴학 시점 및 사유: 첫 번째 휴학

(단위: %)

	2009(2008GOMS)			2011(2010GOMS)		
	취업준비	진학준비	경제건강	취업준비	진학준비	경제건강
1년 1학기	17.3	44.8	26.3	12.7	37.2	32.0
1년 2학기	22.7	34.1	27.9	16.5	29.7	33.8
2년 1학기	40.4	10.5	33.5	36.6	8.2	35.9
2년 2학기	50.7	8.7	27.9	50.9	4.2	25.7
3년 1학기	59.9	7.6	20.7	65.6	3.9	16.7
3년 2학기	73.7	4.7	13.9	68.2	3.3	12.1
4년 1학기	81.3	3.3	8.4	77.2	3.1	9.2
4년 2학기	86.9	1.5	4.9	79.6	2.4	6.5

주: 군입대 사유 휴학경험 제외

자료: 한국고용정보원, 「대졸자 직업이동 경로조사 원자료」, 각 년도

〈부표 2-2〉 대졸 청년층의 휴학 시점 및 사유: 두 번째 휴학

(단위: %)

	2009(2008GOMS)			2011(2010GOMS)		
	취업준비	진학준비	경제건강	취업준비	진학준비	경제건강
1년 1학기	40.4	21.6	15.0	11.2	27.2	49.6
1년 2학기	27.9	4.5	41.7	15.4	16.7	50.5
2년 1학기	36.6	6.0	34.3	34.6	5.4	43.5
2년 2학기	53.7	6.3	28.5	46.5	3.7	40.6
3년 1학기	57.9	5.3	26.7	55.9	3.9	27.6
3년 2학기	73.3	3.8	15.6	71.7	2.6	16.8
4년 1학기	83.5	2.2	8.8	79.6	1.9	11.5
4년 2학기	85.9	2.1	6.7	80.2	3.0	5.5

주: 군입대 사유 휴학경험 제외

자료: 한국고용정보원, 「대졸자 직업이동 경로조사 원자료」, 각 년도

〈부표 3-1〉 성별 직종별 근로자수 및 집중도 분포

구분 직종분류별	근로자수			집중도		
	전체	남성	여성	남성 (B)	여성 (A)	A-B
전직종	8,569,535	5,667,539	2,901,995	1.00	1.00	-
이미용예식 및 의료보조 서비스직	140,478	19,892	120,586	0.21	2.53	2.32
보건사회복지 및 종교관련직	551,002	109,136	441,866	0.30	2.37	2.07
방문노점 및 통신판매 관련직	77,069	16,846	60,223	0.33	2.31	1.98
섬유의복 및 가족 관련 기능직	45,331	12,376	32,955	0.41	2.15	1.73
상담통계안내 및 기타 사무직	183,788	50,254	133,534	0.41	2.15	1.73
조리 및 음식 서비스직	145,729	46,387	99,342	0.48	2.01	1.53
가사음식 및 판매 관련 단순노무직	111,198	39,837	71,360	0.54	1.90	1.35
매장 판매직	191,184	71,031	120,153	0.56	1.86	1.29
운송 및 여가 서비스직	47,620	18,095	29,526	0.57	1.83	1.26
어업 숙련직	811	313	498	0.58	1.81	1.23
식품가공관련 기능직	44,509	17,223	27,287	0.59	1.81	1.23
교육 전문가 및 관련직	254,169	125,173	128,996	0.74	1.50	0.75
제조관련 단순노무직	139,585	70,652	68,933	0.77	1.46	0.69
문화예술포츠 전문가 및 관련직	166,678	88,132	78,547	0.80	1.39	0.59
농림어업 및 기타 서비스 단순노무직	43,020	23,923	19,097	0.84	1.31	0.47
금융 및 보험 사무직	224,216	126,917	97,299	0.86	1.28	0.43
청소 및 경비 관련 단순노무직	281,644	161,663	119,981	0.87	1.26	0.39
섬유 및 신발 관련 기계조작직	62,085	36,454	25,630	0.89	1.22	0.33
전기 및 전자 관련 기계조작직	343,446	207,659	135,786	0.91	1.17	0.25
식품가공관련 기계조작직	44,705	28,436	16,269	0.96	1.07	0.11
경영 및 회계 관련 사무직	1,810,251	1,152,865	657,385	0.96	1.07	0.11
과학 전문가 및 관련직	45,188	29,160	16,027	0.98	1.05	0.07
법률 및 감사 사무직	45,223	30,011	15,212	1.00	0.99	-0.01
목재인쇄 및 기타 기계조작직	98,390	77,419	20,971	1.19	0.63	-0.56
화학관련 기계조작직	158,433	125,749	32,684	1.20	0.61	-0.59
법률 및 행정 전문직	7,498	6,004	1,494	1.21	0.59	-0.62

구분 직종분류별	근로자수			집중도		
	전체	남성	여성	남성 (B)	여성 (A)	A-B
경영금융 전문가 및 관련직	249,579	204,014	45,565	1.24	0.54	-0.70
정보통신 전문가 및 기술직	238,921	197,134	41,787	1.25	0.52	-0.73
목재가구악기 및 간판 관련 기능직	17,050	14,490	2,559	1.29	0.44	-0.84
기계제조 및 관련 기계조작직	374,621	319,688	54,933	1.29	0.43	-0.86
전문서비스 관리직	26,522	22,743	3,779	1.30	0.42	-0.88
경찰소방 및 보안 관련 서비스직	46,923	40,311	6,611	1.30	0.42	-0.88
영업직	292,237	251,835	40,402	1.30	0.41	-0.89
기타 기능 관련직	39,361	34,500	4,861	1.33	0.36	-0.96
농축산 숙련직	11,592	10,318	1,274	1.35	0.32	-1.02
건설 및 광업 관련 단순노무직	18,321	16,389	1,931	1.35	0.31	-1.04
공학 전문가 및 기술직	681,153	610,881	70,271	1.36	0.30	-1.05
판매 및 고객서비스 관리직	23,027	20,833	2,195	1.37	0.28	-1.09
금속 및 비금속 관련 기계조작직	214,320	194,412	19,907	1.37	0.27	-1.10
운송관련 단순노무직	57,558	52,669	4,889	1.38	0.25	-1.13
행정 및 경영지원 관리직	34,639	31,793	2,847	1.39	0.24	-1.15
임업 숙련직	2,065	1,910	155	1.40	0.22	-1.18
건설 및 채굴 관련 기능직	81,622	77,262	4,360	1.43	0.16	-1.27
전기 및 전자 관련 기능직	90,983	86,975	4,008	1.45	0.13	-1.32
금속성형관련 기능직	119,817	114,723	5,094	1.45	0.13	-1.32
건설전기 및 생산 관련 관리직	34,950	33,467	1,482	1.45	0.13	-1.32
상하수도 및 재활용 처리관련 기계조작직	15,856	15,290	566	1.46	0.11	-1.35
공공 및 기업 고위직	6,050	5,850	200	1.46	0.10	-1.36
영상 및 통신 장비 관련 기능직	52,333	51,021	1,312	1.47	0.07	-1.40
운송 및 기계 관련 기능직	171,791	168,946	2,845	1.49	0.05	-1.44
운전 및 운송 관련직	404,993	398,476	6,517	1.49	0.05	-1.44

자료 : 통계청, 고용형태별근로실태조사 직종/성별 임금 및 근로조건

〈부표 3-2〉 대학 소재 지역 및 첫 직장 소재지 분포

대학	직장	서울	부산	대구	대전	인천	광주	울산	경기	강원	충북	충남	전북	전남	경북	경남	제주	기타	계
서울	직장	68.9	0.7	0.2	1.0	2.7	0.2	0.2	20.4	0.8	0.7	1.6	0.5	0.8	0.6	0.6	0.0	0.1	1,734
부산	직장	14.2	51.2	1.2	0.6	1.2	0.2	2.6	6.0	0.2	0.6	1.2	0.2	0.6	4.0	15.6	0.2	0.2	500
대구	직장	18.3	1.0	36.5	1.0	0.0	0.0	2.4	8.2	0.5	1.9	2.9	1.0	0.0	19.7	6.7	0.0	0.0	208
인천	직장	40.1	1.3	0.0	1.3	19.1	1.3	0.7	26.3	0.7	0.0	4.0	0.0	1.3	1.3	2.6	0.0	0.0	152
광주	직장	12.1	0.0	0.0	1.5	1.5	40.9	0.5	13.6	1.5	2.0	1.0	4.6	19.7	0.5	0.5	0.0	0.0	198
대전	직장	24.1	0.3	0.7	40.8	2.7	0.0	0.7	11.0	1.0	4.7	8.7	0.0	1.0	2.7	1.3	0.3	0.0	299
울산	직장	20.0	1.4	0.0	0.0	0.0	0.0	57.1	7.1	0.0	0.0	1.4	0.0	0.0	10.0	2.9	0.0	0.0	70
경기	직장	50.1	0.8	0.0	1.2	5.4	0.0	0.1	36.0	0.6	1.5	1.1	0.3	0.4	1.0	1.1	0.4	0.0	727
강원	직장	33.2	0.7	0.3	0.3	1.9	0.3	0.0	16.1	41.6	0.7	2.6	0.3	0.0	1.3	0.7	0.0	0.0	310
충북	직장	31.9	0.0	0.4	5.8	5.0	0.0	1.5	19.2	2.7	25.8	3.5	1.2	0.8	1.2	0.4	0.8	0.0	260
충남	직장	38.3	0.9	0.2	4.2	4.2	0.2	0.5	30.3	0.9	2.1	15.7	0.5	0.2	0.2	0.7	0.7	0.0	426
전북	직장	19.8	0.0	0.4	2.8	1.2	2.0	0.4	11.5	1.6	1.2	4.4	47.6	4.0	2.4	0.8	0.0	0.0	252
전남	직장	11.5	0.8	0.8	0.8	3.3	10.7	0.8	16.4	2.5	0.0	2.5	5.7	41.8	0.8	0.8	0.8	0.0	122
경북	직장	17.8	2.5	20.1	0.9	2.1	0.2	4.7	10.6	1.9	2.5	1.5	0.4	1.1	29.0	4.7	0.2	0.0	473
경남	직장	12.9	10.0	0.5	0.0	1.0	0.0	2.4	7.6	1.9	1.0	2.4	0.0	1.0	1.4	58.1	0.0	0.0	210
제주	직장	13.1	0.0	0.0	0.0	1.6	0.0	0.0	6.6	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	1.6	0.0	77.1	0.0	61
계	직장	2,371	320	189	205	189	108	101	1,116	187	143	192	158	135	252	274	59	3	6,002

▶ 집필진 ▶

연구책임자	전주용	한국고용정보원 부연구위원
공동연구원	오민홍	동아대학교 교수
	전재식	한국직업능력개발원 연구위원
	박광배	대한건설정책연구원 연구위원

청년 노동시장 연구

발행일	2013년 12월
발행인	유 길 상
발행처	한국고용정보원 서울특별시 영등포구 문래로20길 56(문래동 3가) T. 1577-7114
인 쇄	비앤드에이치디자인 02 · 2272 · 3587

※저작권에 의해 허락 없이 이 책의 내용을 발행하거나 복제할 수 없습니다.

ISBN : 978-89-6331-504-1 (비매품)