

# 대졸자의 초기 경력 경로와 노동시장 성과 : 선망직장으로의 이행을 중심으로

김혜원\*

## 1. 서론

2000년대 이후 청년 실업문제가 심각한 현상으로 대두되었고 심각해진 원인을 노동공급, 노동수요, 매칭 등의 차원에서 다양하게 검토해 왔다. 이 중에서 하나의 원인으로 청년의 이직률이 다른 시기에 비해 높아진 점에 대한 실증적 연구가 제시된 바 있다.

일반적으로 청년의 이직률은 다른 세대의 이직률에 비해 높은 편이다. 청년의 이직률이 높은 이유 중 하나는 자신에게 맞는 일자리를 찾지 못했기 때문이다. 자신의 능력과 적성에 대한 정확한 이해가 없는 상황에서 자신에게 맞는 일자리를 찾기 위해서는 짧은 기간 동안 일자리를 경험해보고 맞지 않을 경우에는 다른 일자리로 옮겨 가면서 가장 높은 성과를 낼 수 있는 자신의 경력 경로를 찾아야 한다. 이 과정에서 노동시장의 효율성은 증가하고 적절한 일자리 매칭이 이루어진다.

남재량(2006)에서는 청년의 이직률이 과거에 비해 2000년대에 높아졌다는 결과를 제시했다. 아쉽게도 왜 다른 시기에 비해 2000년대 이후 청년의 이직률이 높아졌는지에 대한 실증적 연구는 깊이 있게 후속연구로 이루어지지 못했다. 청년의 이직률이 높아진 원인을 단순히 청년의 눈높이가 너무 높아졌거나 문화적으로 변화했기 때문으로 돌릴 수 없으며 노동시장의 변화와 관련하여 살펴볼 필요가 있다. 본 연구에서 착안하는 것은 1990년대 이후 이미 우리나라 노동시장에서 경력직 채용이 증가하고 있으며 이러한 것에 청년들 역시 적극적으로 대응했으리라는 점이다.<sup>1)</sup>

본 연구에서는 경력직 채용의 증가라는 기업의 채용전략 변화에 따른 청년층의 대응과 대응 전략에 따른 노동시장 성과의 차이를 분석함을 목적으로 한다. 경력직 채용이 증가함에 따라 청년 입장에서는 선망 직장으로 입직하기 위해 입사 시험 준비를 계속할 것인지 아니면 중소기업으로 입사할 것인지를 결정해야 한다. 중소기업으로의 입직이 그 자체로 종결되는 것이 아니라 세가지 방향의 경력개발이 가능하다. 첫 번째는 경력을 쌓은 후에 선망 직장으로 이직하는 것이며 두 번째는 중소기업 사이의 이직을 통해서 임금과 직위를 상승시키는 것이며 세 번째는 중소기업 내에서 승진을 통해 임금과 직위를 상승시키는 것이다.

본 연구는 2000년대 노동시장에 진출한 청년들이 어떤 경로를 거쳐 노동시장에 정착하는지를 실증적으로 연구하는 것을 목적으로 한다. 본 연구는 최종적으로 노동시장에 정착한 청년들을 대상

---

\* 한국교원대학교 교수

1) 김혜원 외(2008)에서는 경력직 채용이 증가하는 추세를 실증자료로 보여주고 있다.

으로 하므로 경력 단절의 가능성이 높은 여성을 제외한 남성에 한정하여 연구한다. 그리고 정착 과정의 대상 기간을 한정할 필요가 있으므로 가설적으로 첫 직장을 잡은 후 5년간을 대상으로 한다.

신규대졸자의 노동시장 성과 결정요인에 대한 실증 분석은 그 동안 풍부하게 진행된 바 있으며 관련된 참고문헌은 황여정 외(2008), 심재휘 외(2015) 등을 참조할 수 있다. 하지만 대졸자의 초기 노동시장 경력경로가 어떠하며 대졸자들이 어떤 경로를 통해 선망직장에 취업하는지를 분석한 연구는 거의 없으며 오호영(2012)가 유일하다.<sup>2)</sup> 오호영(2012)에서는 대졸자 직업이동경로조사 자료를 이용하여 전문대졸자를 포함한 대졸자의 선망직장 취업이 일반직장 경로를 통한 가능성이 어느 정도인지를 추정하였다.

오호영(2012)에서는 중소기업 정규직에서 선망직장 정규직으로 이행할 가능성은 9.6%이며 비정규직에서 선망직장 정규직으로 이행할 가능성은 14%이다. 전체적으로 일반직장에서 선망직장으로 이행할 가능성은 11.5%로 추정되었다. 오호영(2012)에서는 중소기업 취업 후 직장이동을 통한 대기업 이동 경로는 대단히 제한적이라고 평가했다. 본 연구는 오호영(2012)에서 검토한 질문들을 노동패널 자료의 특징을 활용하여 새롭게 분석하였다는 점에서 의의가 있다.

본 연구는 다음과 같이 구성된다. 제2절에서는 본 연구에서 사용된 자료인 노동패널에서 신규대졸자의 졸업연도 식별과 초기 노동시장 경력 식별을 어떻게 수행했는지에 대해 설명한다. 제3절에서는 졸업 후 첫 일자리 입직을 선망직장과 일반직장으로 구분하고 입사 후 5년 후의 직장상태를 동일하게 구분하여 초기 노동시장 정착과정에서의 상태이행확률을 추정하였다. 제4절에서는 경력경로를 4가지 또는 6가지 유형으로 구분하여 각 유형별 임금 변화를 측정하여 어떠한 경력경로가 나은 결과를 주는지를 검토하였다. 제5절에서는 요약을 담고 있다.

## II. 사용한 자료와 분석 방법

본 연구에서 사용하는 자료는 한국노동패널 1차부터 17차년도 자료이다. 특히 이 중에서 4차 자료부터 사용하였는데 그 이유는 다음과 같다. 첫째, 1차부터 3차까지는 외환위기를 극복하던 시기로서 한국 경제에서 특이한 시기라고 할 수 있다. 이런 점에서 외환위기를 극복한 이후인 2001년 이후 시기를 분석 대상으로 삼았다. 둘째, 3차년도 직업력 자료에서 정규직 여부 변수에 오류가 존재하여 3차년도 자료를 이용하는 것이 어려웠다. 셋째, 교육력 자료를 만드는데 있어서 1차년도와 4차년도에 전수 조사를 했고 5차년도부터 교육의 현재 상태에 대한 조사 자료가 있기 때문에 상대적으로 4차 이후의 교육력 자료를 구축하는 것이 용이했다.

본 연구에서는 4년제 남성 대졸자에 한정하여 분석했다. 남성에 한정한 이유는 여성과 남성의 노동시장 행태에 차이가 있다는 점과 여성들이 결혼, 출산 등을 이유로 노동시장에서 이탈하는 특성이 있기 때문이다. 본 연구에서는 첫 취업 후 5년 후의 노동시장 상태를 살펴보는 바 5년 후까

2) 선망직장 취업과 관련된 추가적인 이슈에 대해서 오호영(2012a), 오호영(2013)를 참조할 수 있다.

지 노동시장에서 경력을 유지하는 여성들은 이탈하는 이들과 다른 특성을 가질 가능성이 높고 이에 따라 남성과 혼합하여 분석하는 것이 잘못된 추론을 불러일으킬 가능성이 있다.

2년제 전문대졸자를 포함하지 않고 4년제 대졸자에 한정하는 이유는 기존의 학력별 한국 노동시장 행태에 대한 실증 연구에서 2년제 전문대졸자와 4년제 대졸자의 노동시장 성과에 확연한 차이가 있음이 확인된 바 있기 때문이다.<sup>3)</sup> 이를 감안할 때 4년제 대졸자와 전문대졸자는 분리하여 분석하는 것이 필요하다고 판단하였으며 청년 실업 문제에 대한 담론이 주로 4년제 대졸자를 중심으로 형성되기 때문에 본 연구에서는 이에 한정했다. 2년제 전문대를 졸업하고 4년제 대학에 신규입학하거나 편입한 이들도 포함하였다.

4년제 대졸자의 초기 경력 경로 자료를 구축하기 위하여 직업력 자료와 교육력 자료를 구축하고 연결시켰다. 우선 교육 이력 자료를 종합하여 언제 4년제 대학을 졸업하였는지 확인하였다. 4년제 대학을 2년 이상 다니는 경우는 첫 번째 졸업을 기준으로 자료를 정리하였다. 노동패널의 교육 이력 자료는 5차년도 이후부터 체계적으로 조사된 현재 학력 정보와 4차년도와 1차년도에 전수 조사된 교육이력조사 두가지로 구성된다. 전자의 자료에는 입학년도 정보가 없다는 단점이 있어 현재 학력 정보의 변화로부터 입학년도를 추론해야 한다. 게다가 졸업연도의 자료가 일관되지 않는 경우가 있어 어떤 연도에 졸업을 했는지 확인하기 어려운 난점이 있다. 후자의 자료 중 1차년도 자료는 불완전하며 4차년도 자료가 상대적으로 풍부한 정보를 가지고 있어 주로 4차년도 자료를 활용하였다. 자료 처리 과정에서 심각한 문제는 전자의 자료에서 얻은 졸업연도값과 후자의 자료에서 얻은 졸업연도값이 일치하지 않는 경우가 많다는 것이다. 본 연구에서는 주로 전자의 자료를 기준으로 졸업년도 변수를 구성하였다.

이전직업력 자료는 한국노동패널에 제공하고 있는 직업력 자료를 활용하였는 바 졸업 후 첫 번째 일자리를 식별하고 그 일자리에 언제 취업했는지 그리고 해당 일자리에 대한 임금 수준, 고용 안정성, 기업 규모 등등의 정보를 취합하였다. 졸업하기 전에 미리 취업을 할 수 있으나 본 연구에서는 졸업하는 해에 취업한 경우를 졸업 후 첫 번째 일자리로 정의하여 졸업 전 해에 취업한 경우는 제외하였다.

대졸자의 초기 노동시장 경력 경로를 확인하기 위하여 앞서 식별된 졸업 후 첫 번째 일자리 취업년도 이후 5년이 지난 시점에서 어떤 경제활동 상태에 있는지를 확인하는 방법을 사용하였다. 몇 년이 적절한 초기 경로인지는 정해진 바 없는 바 4년으로 해도 되고 6년으로 해도 된다. 기간을 너무 짧게 잡을 경우 경력 경로에 안착해 가는 모습을 포착하기 어려우며 기간을 너무 길게 잡을 경우 사용할 수 있는 데이터의 개수가 줄어드는 문제가 있다.

5년이 지난 시점에서의 일자리를 확인하는 방법으로는 5년 후의 직업력 자료의 변수를 활용하였다. 정확히 5년 후에 해당 사람이 조사되지 않았을 경우에는 사용할 수 있는 데이터 개수가 줄어드는 문제가 있다. 하지만 6년 후, 7년 후, 8년 후에 이 사람이 조사될 수 있으므로 이때의 직업력 변수를 사용하여 5년된 시점에서 취업했는지 여부를 확인할 수 있다. 다만 이때 발생하는 문제는 6-8년 후에 조사된 직업력 변수에서 확인되는 일자리 특성은 조사되던 시점에서의 일자리 특성이

---

3) 대표적으로 남기곤(2006)을 참조할 수 있다.

지 5년된 시점에서의 일자리 특성이 아니라는 점이다. 데이터 개수를 확보하기 위해 6-8년 후에 조사된 직업력 변수도 5년 후의 경우와 차이가 없을 것이라는 가정 하에 사용하였다.

대졸자의 초기 노동시장 경력경로를 연구할 수 있는 데이터는 본 연구에서 사용하고 있는 노동패널 외에도 교육고용패널조사(KEEP)와 대졸자 직업이동경로조사(GOMS)가 있다. 교육고용패널조사는 2005년 대학입학자들이 2009년 이후부터 노동시장에 참여하므로 2014년까지 최대 5년 간의 경력경로를 볼 수 있다. 비교적 많은 표본을 확보할 수 있는 장점이 있으나 2005년 대학입학자들만을 볼 수 있다는 점에서 제한점을 갖는다.<sup>4)</sup> 대졸자직업이동경로조사는 2005년부터 2010년까지의 신규대졸자를 졸업시점부터 최대 3년 6개월 시점까지 경제활동상태를 추적 조사한다. 다년도를 조사한다는 장점이 있고 한 해의 표본 수가 18000명에 달하여 대규모 조사라는 장점이 있으나 졸업부터 3년 6개월까지만 조사한다는 점에서 초기 노동시장 경력경로의 전모를 파악함에 있어서 한계를 갖는다.

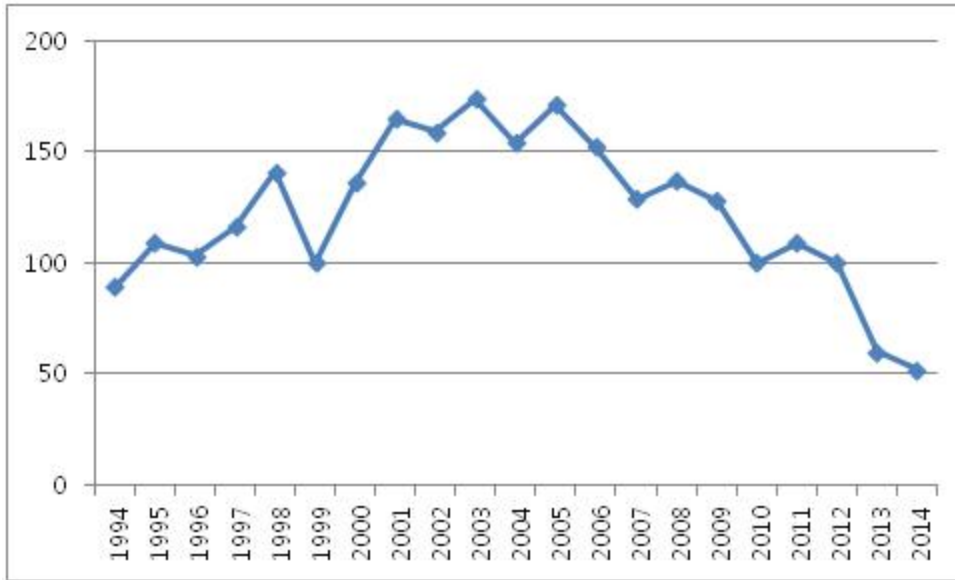
노동패널은 1998년 이전의 신규졸업자부터 현재까지 모든 시점을 분석할 수 있다는 점에서 장점을 갖는다. 또한 대학 졸업 후 최대 16년의 장기적인 경력 경로를 볼 수 있다는 점에서 초기 노동시장 경력경로를 이해하는데도 제한점이 없다. 그런데 노동패널은 표본의 수가 적다는 한계를 가지고 있다.

[그림 1]은 각 연도에서 확인되는 신규 4년제 대졸자의 수이다. 평균 125명 정도의 졸업자가 확인된다. 본 연구에서 주로 다루는 시기와 관련된 졸업생 숫자는 대략 1600명 정도이다. 이 중에서 취업자에 한정하면 1102명으로 줄어든다. 그리고 임금근로자에 한정하면 708명으로 감소하며, 5년 후 전망직장 여부가 확인되는 표본으로 범위를 좁히면 상태이행확률을 계산할 수 있는 표본 수는 383명으로 줄어든다. 이 중에서 남성은 243명이고 여성은 140명에 불과하다. 회귀분석을 위해 여러 설명변수를 추가할 경우 설명변수의 관측 여부가 가용데이터의 수에 영향을 주어 회귀분석 자료의 수는 더욱 줄어든다. 분석에 활용할 수 있는 자료 수가 적기 때문에 회귀분석에서 활용할 수 있는 변수의 수도 제한되며 계수의 유의도도 낮게 나오는 경향이 있음에 유의할 필요가 있다.

---

4) 향후 2008년 대학입학자들도 추적조사가 될 것이라는 점에서 제한점의 일부가 해소될 예정이다.

[그림 1] 연도별 4년제 신규대졸자 수 추이



자료 : 노동패널 1차-17차 원자료

본 연구에서는 선망직장을 조작적으로 정의하고 대졸자들이 선망직장에 입사하는지 여부를 기준으로 선망직장 진입 확률을 다각도로 분석한다. 오호영(2012)에서는 선망직장을 종업원 300인 이상 대기업의 정규직과 정부투자기관 및 공기업, 외국인 회사의 정규직 또는 정규직 공무원으로 정의하였으며 본 연구에서도 이러한 기준을 채택하였다. 기업 규모 변수는 직업력에 있는 기업 규모 변수를 활용하였으며 기업 규모를 잘 모르겠다고 응답한 경우 300인 미만으로 처리하였다. 이를 통해 선망직장의 취업 비중을 측정하되 전체 연령대의 선망직장 취업비중과 청년의 취업비중 나아가 청년 4년제 대졸자의 선망직장 취업비중을 비교하였다.

초기 노동시장 경력과 선망직장으로의 입사의 관계를 검토하기 위해 본 연구에서는 상태이행확률을 측정한다. 상태이행확률은 초기 시점의 상태  $i$ 에서 다음 시점의 상태  $j$ 로 이행할 확률을 계산한 것이다. 상태이행확률은 노동경제학에서 취업과 실업의 이행확률 계산에 많이 사용되는데 본 연구에서는 선망직장과 일반직장의 취업으로 상태를 구분하여 5년의 기간이 지난 후에 각각의 상태로 이행할 확률이 어떠한지 비교한다. 본 연구에서 초점을 맞추는 것은 경력경로이므로 직장이동을 경험하는지 여부를 중심으로 상태를 좀 더 세분하여 살펴보았다.

상태이행확률을 구한 뒤 추가적으로 두 가지 분석을 실시하였다. 하나는 경력경로의 선택을 결정하는 요인이 무엇인지를 탐구하는 것이고 다른 하나는 경력경로에 따른 노동시장 성과의 비교이다. 두가지 분석에서는 회귀분석 모형을 활용한다. 노동시장 성과 비교에서는 임금의 수준과 증가율을 측정하고 비교하였다. 임금 변수의 경우 직업력 자료에 나와 있는 현재의 임금액을 사용하였고 2010년 소비자물가지수를 이용하여 실질임금액으로 전환하였다.

### III. 청년의 경력 경로와 상태이행확률

#### 1. 선망직장 취업의 비중

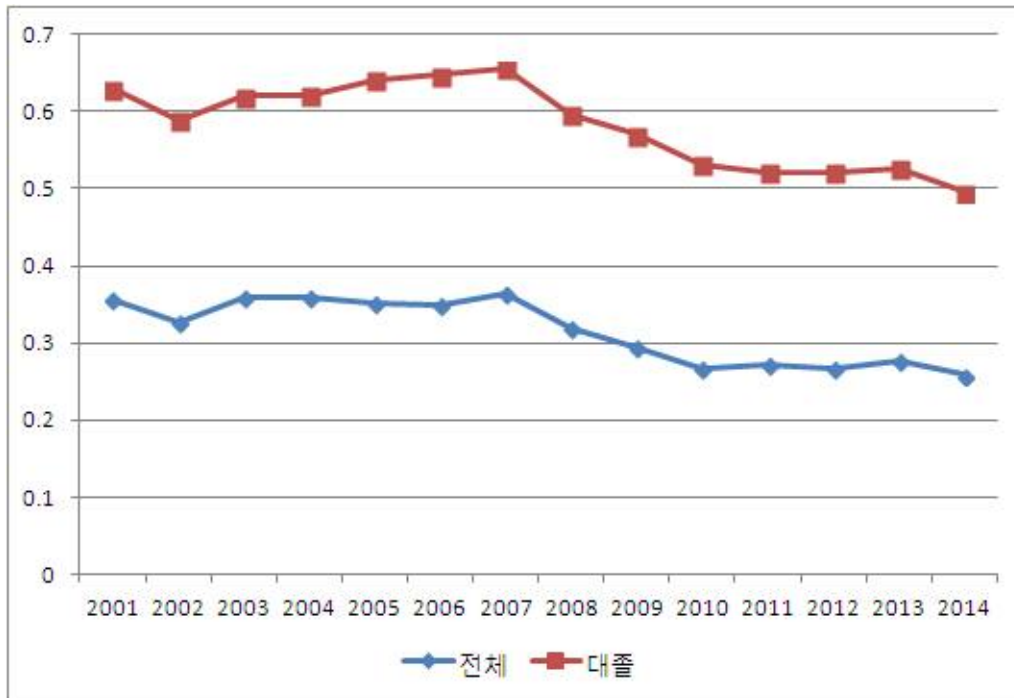
언급한 바대로 오호영(2012)에서와 마찬가지로 선망직장을 종업원 300인 이상 대기업의 정규직과 공기업, 공무원 정규직으로 정의하였다. 오호영(2012)에서는 대졸자 직업이동경로 조사 원자료를 이용하여 선망직장에 입사하는 비율을 계산한 바 2010년을 기준으로 2년제 대졸자와 4년제 대졸자 전체 취업자 중에서 36.9%가 졸업 1년 후 시점에 선망직장에 취업하는 것으로 나타났다. 이를 4년제 대졸자에 한정할 경우 45%가 선망직장에 취업하여 전문대졸자의 27%에 비해 훨씬 높은 취업 가능성을 보인다.

유사한 정의를 노동패널 자료에 적용할 경우 결과는 [그림 2]와 [그림 3]에서 확인할 수 있다. 전체 근로자 중에서 선망직장 비율은 30% 내외이며 이를 4년제 대졸자에 한정했을 때 좋은 일자리의 비중은 전체 기간을 평균하여 볼 때 55% 내외이다.<sup>5)</sup>

---

5) 선망직장의 비중에 대해서는 어떤 자료를 사용하느냐에 따라 다른 결과가 나올 수 있다. 가구 조사의 결과와 사업체 조사의 결과에도 차이가 있고 가구 조사에서도 조사 방식에 따라 달라질 수 있다. 노동패널에서 추정된 결과가 지나치게 높지 않느냐는 비판과 의심이 있을 수 있으나 노동패널과 유사한 결과도 존재한다. 김유선(2014)에서는 정부부문과 민간대기업의 고용비중이 2012년 기준 43.7%라는 통계청의 ‘임금근로자일자리 행정통계’ 발표 자료를 제시하고 있다. 여기에 대기업의 고용형태 공시제 결과를 활용하여 얻은 민간대기업의 비정규직 비중 37%를 정부부문에도 균등하게 적용할 경우 임금근로자 중 27.5%가 선망직장에서 일하고 있다는 추론을 할 수 있다. 이러한 결과는 [그림 2]에 제시된 2012년 노동패널의 선망직장 근로자 비중 결과와 비슷하다.

[그림 2] 선망직장 근로자 비중 : 전체 vs. 대졸자



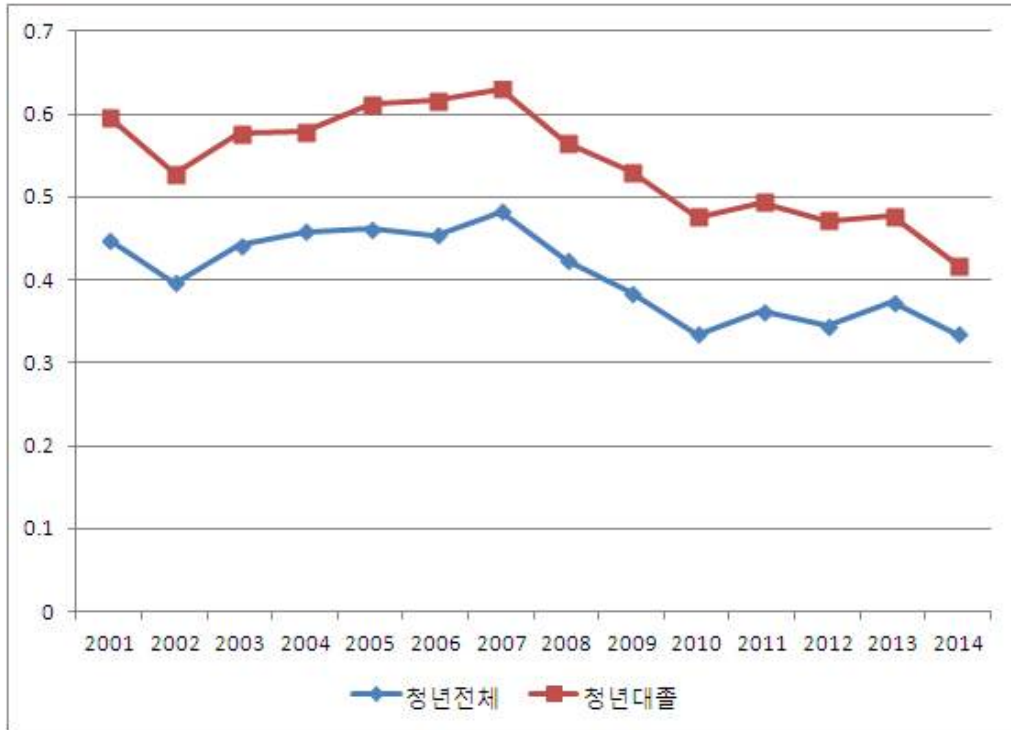
자료 : 노동패널 4차-17차 원자료

25세 이상 35세 미만으로 청년층을 한정했을 경우 선망직장 취업자의 비중은 40% 내외로 전체 연령 집단의 비중 30%에 비해 높은 편이다. 청년 중에서도 대졸로 한정했을 경우 대졸자의 선망직장 취업자의 비중은 전체 청년에 비해 높다. 하지만 전체 연령대의 대졸자의 선망직장 취업자 비중에 비해 청년 대졸자의 비중은 약간 낮아서 상대적으로 청년 대졸자의 선망직장 취업이 기성세대의 선망직장 취업에 비해 불리함을 확인할 수 있다.

[그림 2]와 [그림 3]에서는 시계열적 변화 추세를 확인할 수 있는데 선망직장 취업자 비중은 2007년 전까지는 안정적으로 유지되고 있는데 비해서 2008년부터 2010년 사이에 그 비율이 크게 하락하여 하향안정화되고 있음을 알 수 있다. 청년의 경우에도 이러한 추세는 거의 비슷하다.

시계열 추세에서 흥미로운 점 중의 하나는 전체연령집단의 대졸자와 청년 대졸자를 비교해보면 전체대졸에 비해 청년대졸의 선망직장 비중이 약간 더 빠른 속도로 하락하고 있다는 것이다. [그림 2]에서 보는 것처럼 전체연령대의 대졸자의 선망직장 비중은 2010년 이후 안정화되고 있는데 비해서 [그림 3]에서 청년 대졸자의 선망직장 비중은 2012년 이후 더 떨어지고 있다. 2014년 기준 대졸자 전체의 선망직장 비중은 50% 수준인데 비해서 청년대졸자는 비중은 40%를 약간 상회하는데 그치고 있어 2007년 60%를 공히 상회하던 수준에서 큰 격차가 벌어졌다. 전체 선망직장의 비중이 하향안정화되면서 선망직장 내에서 청년이 차지하는 비중이 하락한다는 점은 좋은 일자리를 둘러싼 세대간 경쟁의 가능성을 시사한다.

[그림 3] 청년의 선망직장 근로자 비중 : 전체청년 vs. 대졸청년



자료 : 노동패널 4차-17차 원자료

## 2. 대졸자 초기 경력 경로와 선망직장으로의 이행 확률

이하에서는 남성의 경력 경로를 중심으로 살펴보고자 한다. 남성에 한정하는 이유는 여성의 경우 결혼 등의 사유로 더 이상 경력을 유지하지 않고 경력단절을 겪는 경우가 많기 때문이다. 남성의 경우 지속적으로 경력을 유지하고자 하는 특성을 보인다.

[표 1]에서는 첫 직장에 들어가면서 노동시장 경력을 시작한 뒤 5년이 지난 후에 어떤 경제활동 상태에 처하는지를 이행확률로 분석한 결과를 제시하고 있다. 임금근로로 들어간 이들은 5년이 지난 후에 55.42%가 선망직장에 취업해 있으며 일반직장에는 29%가 들어간다. 자영업으로 옮기는 비중은 6.8%이며 실직 상태에 놓일 가능성은 8.43%이다.

졸업 후 첫 일자리가 선망직장이었는지 아니면 일반직장이었는지에 따라 이행확률에는 큰 차이가 나타난다. 첫 직장으로 선망직장에 들어간 사람은 5년 후에 82%가 선망직장을 유지하고 있다. 선망직장으로 들어간 사람 중에도 일반직장으로 옮기는 이들은 8.8% 정도 있다.

이에 비해 첫 직장을 일반직장으로 시작한 이의 경우 많은 변화를 겪는다. 일반직장을 유지하는 사람은 54%에 불과하며 23%가 선망직장으로 이동했음을 알 수 있다. 일반직장에서 5년 후 자영업



이나 실직으로 이행하는 확률은 선망직장에서 해당 상태로 이행하는 경우에 비해 훨씬 높다. 자영업으로 이동하는 경우는 9%로서 선망직장에서의 이행확률에 비해 2배이며 실직으로 이행하는 가능성은 선망직장에 비해 3배 높다.

<표 1> 첫 직장 특성별 5년후 상태 이행확률

5년후 첫 직장	선망직장	일반직장	자영업	실직	총합
선망직장	112	12	6	6	136
	82.35	8.82	4.41	4.41	(54.62)
일반직장	26	61	11	15	113
	23.01	53.98	9.73	13.27	(45.38)
총합	138	73	17	21	249
	55.42	29.32	6.83	8.43	100

자료 : 노동패널 4차-17차 원자료

[표 2]에서는 [표 1]을 재구성하여 자영업과 실직의 가능성을 제외하고 임금근로자의 이행만을 살펴보고 있다. 첫 직장을 선망직장으로 들어간 이들의 경우 선망직장을 유지하는 이들의 비중이 90%에 이르는데 비해서 일반직장으로 들어가 유지하는 이들의 비중은 70% 수준으로 큰 차이가 난다. 선망직장에서 일반직장으로 이행하는 이들이 14명인데 비해서 일반직장에서 선망직장으로 이행하는 이들은 31명으로 상향이동이 더 많은 수를 차지하고 있다. 이에 따라 최초 직장에서 선망직장의 비중은 56% 수준인데 비해 5년 후에는 선망직장의 비중이 63% 수준으로 증가하고 있다.

<표 2> 첫 직장 특성별 5년후 상태 이행확률 : 임금근로 한정

5년후 첫 직장	선망직장	일반직장	
선망직장	123	14	137
	(89.78)	(10.22)	(56.38)
일반직장	31	75	106
	(29.25)	(70.75)	(43.62)
총합	154	89	243
	(63.37)	(36.63)	

자료 : 노동패널 4차-17차 원자료

앞선 분석한 것처럼 경력 경로 이행의 유형은 선망/일반의 구분으로 네 개의 유형 구분이 가능하지만 경력경로를 좀 더 세분하여 보면 6가지 유형으로 구분할 수 있다. 선망직장을 유지하는 경우도 기존 선망직장에서 계속 일자리를 이어가는 경우와 선망직장 간에 이동하는 경우로 구분할 수 있다. 또한 일반직장에서 일반직장으로 유지되는 경우도 기존 일반직장에서 계속 근무하는 경우와 일반직장 간에 이동하는 경우로 구분할 수 있다. 그 결과는 [표 3]에 제시되어 있다.

[표 3]과 [표 2]의 결과의 값에서 차이가 나는 것이 확인된다. 일반직장에서 선망직장으로 이동한 경우가 [표 2]에서는 31명인데 [표 3]에서는 21명으로 줄어있는 것이다. [표 3]에서 10명이 줄어든 이유는 일반직장에서 선망직장으로 변화된 사람은 31명이지만 이 중에서 10명은 직장이동을 통해서 변화한 것이 아니라 회사 자체가 성장하여 선망직장으로 변했기 때문이다. [표 3]은 직장이동의 효과를 살펴보고 있다는 점에서 이를 제외하여 결과를 제시했다. 마찬가지로 선망직장에서 일반직장으로 이동한 경우에 14명과 10명의 차이인 4명은 회사의 규모가 줄어든 경우이다.

[표 3]에서 확인할 수 있는 바는 선망직장 내에서 이동하는 경우는 매우 희소하다는 것이다. 선망직장 내에서 이동하는 확률은 6.7%에 불과한데 비해 일반직장 내에서 이동하는 확률은 30%로서 4배 이상 높다. 이에 비해 일반직장에서 선망직장으로 이동하는 경우는 20% 내외의 값으로서 적지 않은 비율이 선망직장으로 이동하고 있음을 알 수 있다.

<표 3> 첫 직장 특성별 5년후 상태 이행확률 : 직장이동의 효과

	선망직장		일반직장		
	근속	이동	근속	이동	
선망직장	114	9	10		133
	(85.7)	(6.7)	(7.5)		(58.09)
일반직장	21		46	29	96
	(21.9)		(47.9)	(30.2)	(41.91)
총합	144		85		229
	(62.88)		(37.12)		

자료 : 노동패널 4차-17차 원자료

### 3. 경력 경로의 선택

본 연구의 주된 관심은 첫 직장으로 일반직장을 들어간 대졸자의 경력 경로이다. 앞서 살펴본

일반직장 취업 대졸자가 어떤 선택을 하는지에 대해 조금 더 살펴보자. 이하에서는 어떤 특성의 대졸자가 선망직장으로 이동하며 일반직장으로 이동하는지를 검토한다.

선택에 영향을 줄 수 있는 요인으로 임금수준을 들 수 있다. 임금수준이 높을 경우에는 이동을 고려치 않을 것이며 임금수준이 낮을 경우에는 이동을 선택할 것이다. 서울소재 대학 출신 여부는 근로자의 역량에 대한 대리변수로 사용될 것이며 공학 전공 여부는 업무의 전문성의 대리지표로 사용될 것이다. 연도효과와 연령효과를 통제하기 위해 졸업연도변수를 포함시켰다.

사용하는 분석모형은 다항로짓모형으로서 3개 이상의 선택지 중에서의 선택을 보여주는데 적절하다. 분석 자료는 일반직장을 첫 일자리로 선택한 이들에 한정하였고 이들이 5년간의 기간 사이에 선망직장 이동, 다른 일반직장 이동, 기존 직장 근속 중에서 선택하는 것을 기존 직장 근속을 기준 상태로 하여 분석하였다. 회귀분석 결과는 [표 4]에 요약되어 있다.

[표 4]에서 우선적으로 확인할 수 있는 결과는 두 가지 이동 가능성 공히 로그 임금수준이 낮은 사람일수록 이동을 유의하게 선택하는 것으로 나타난 것이다. 졸업 후 첫 번째 일자리에서의 낮은 임금수준을 받게 되면 적극적으로 새로운 직장을 찾기 위해 노력하고 있음을 확인할 수 있다.

선망직장으로의 이동에 영향을 미치는 요인들은 추가로 발견되지 않았으며 일반직장으로의 이동의 경우에는 공학 전공의 경우 이동의 가능성이 낮은 것을 확인할 수 있다. 공학 전공자들이 직장을 얻는데 있어서 자신과 맞는 직장을 얻는 경향이 있거나 기업특수적 숙련을 획득할 가능성이 높은 것으로 해석해 볼 수 있다. 졸업연도 변수도 유의한 양의 값을 가져서 졸업연도가 최근으로 올수록 일반직장으로의 이동 가능성이 커지고 있음을 확인할 수 있었다.

<표 4> 직장이동의 선택 결정요인 : 다항로짓모형

Variable	선망직장으로의 이동/일반직장 유지			일반직장으로의 이동/일반직장 유지		
	Parameter Estimate		Standard Error	Parameter Estimate		Standard Error
상수	10.15		34.94	-528.6	**	29.11
졸업연도	-0.00		0.02	0.26	**	0.01
로그임금수준	-1.59	**	0.12	-1.75	**	0.11
서울소재 대학 더미	-1.81		0.13	-0.28		0.11
공학전공 더미	0.05		0.10	-1.38	*	0.10

자료 : 노동패널 4차-17차 원자료

## IV. 경력 경로와 임금 변화

일반직장과 선망직장의 임금 격차를 살펴보자. 졸업 후 최초 직장에서 선망직장과 일반직장의 임금 차이는 그리 크지 않다. 선망직장의 임금은 평균 198만원인데 비해 일반직장의 평균 임금은 160만원으로서 그 차이로서 38만원 정도이다. 5년이 지난 후 선망직장의 평균임금은 303만원으로 높아지고 일반직장의 평균임금은 237만원으로 높아진다. 5년 후의 임금 격차는 66만원의 차이가 난다. 임금 증가율에는 큰 차이가 없다.

[표 5]는 경력 경로 이행의 유형을 세분하여 살펴볼 때 임금이 어떻게 변하는지를 보여준다. 선망직장과 일반직장의 임금 격차가 존재하는 가운데 어떤 이행경로를 따르느냐에 따라 임금의 변화에 차이가 나타난다.

첫 일자리에서 가장 높은 임금을 받는 것은 선망직장을 유지하는 경로의 청년들이다. 선망직장에서 일반으로 이행하는 청년의 첫 일자리 임금은 같은 선망직장이지만 임금수준이 낮은 편이다. 일반직장의 경우 이후에 어떤 방향으로 변화하든 첫 일자리의 임금 수준은 낮은 편임을 알 수 있다.

<표 5> 경력경로와 임금 변화

	관측치	최초	5년 후	차액
선망직장=>선망	123	258	296	38
선망=>일반	14	215	286	71
일반직장=>선망	31	186	291	105
일반=>일반	75	198	236	38

자료 : 노동패널 4차-17차 원자료

5년 후 임금의 차이를 살펴보면 일반에서 일반으로 이행하는 경로를 제외하면 나머지 세가지 경로의 임금 격차는 크게 줄어들었다는 것을 알 수 있다. 그 중에서 가장 높은 임금수준을 보이는 것은 여전히 선망직장을 유지한 청년들이다. 하지만 그 격차는 다른 경력경로와 비교할 때 최대 10만원 정도의 차이밖에 보이지 않고 있어서 첫 일자리에서의 최대 72만원의 임금 격차와 비교할 때 크게 줄어들었다.

이행 경로 중에서 임금액이 가장 크게 증가하는 것은 일반직장에서 선망직장으로 이동하는 것이다. 이러한 결과는 충분히 예상했던 결과인데 [표 5]에서 보는 바와 같이 105만원의 증가를 보이고 있으며 5년 후의 임금수준은 선망직장을 처음부터 들어갔던 이들의 5년 후 임금수준과 그렇게 큰 격차를 보이지 않고 있다. 일반직장에서 선망직장으로의 이행이 노동시장 성과 측면에서 좋은 결

과를 내고 있음을 확인할 수 있다. 앞서 살펴본 것처럼 일반직장에서 선망직장으로의 이행확률이 20% 정도로서 비록 크진 않지만 그렇다고 최소한 일도 아니라는 점을 고려하면 직장이동을 통한 선망직장 진입은 신규대졸자 입장에서 검토해 볼 수 있는 경력 경로로 보인다.

추가적으로 흥미로운 점은 선망직장에서 일반직장으로 옮기더라도 임금 액수의 증가가 적지 않다는 것이다. 그 이유로서 첫 번째로 졸업 후 첫 직장인 선망직장에서의 임금 수준 자체가 첫 직장에서 큰 차이를 보이고 있다는 것이다. 같은 선망직장이더라도 선망직장에서 일반직장으로 이동하는 경우에서 초기 임금수준이 상대적으로 낮은 수준이었다는 점에 유의할 필요가 있다. 둘째로 고려할 점은 선망직장에서 일반직장으로 가더라도 임금 수준이 선망직장과 큰 차이가 없다는 점에서 선망직장에서 일반직장으로 옮기는 것이 선망직장에서 밀려난다기보다는 최적의 매칭으로 이동하는 것으로 해석할 수 있다는 것이다.

[표 6]에서는 경력경로를 좀 더 세분하여 임금 수준 및 증가폭을 비교한 결과를 확인할 수 있다.<sup>6)</sup> 선망직장을 유지하는 경우에도 장기근속하는 경우와 직장이동을 하는 경우를 구분하여 볼 수 있다. 선망직장에서 장기 근속하는 경우는 선망직장간 이동하는 경우와 비교할 때 상대적으로 초기 임금수준이 낮았으나 장기근속을 통한 임금증가율은 높은 편이다. 선망직장 내에서 이동하는 이들이 초기에 더 높은 임금을 받았다는 것은 이동하는 이들이 상대적으로 우수한 이들이라는 것을 말해준다.

<표 6> 세분된 경력경로와 임금 변화

	관측치	최초	5년 후	차액
기존 선망직장 유지	118	255	295	40
선망직장 간 이동	9	284	300	16
선망에서 일반으로 이동	10	218	297	79
일반에서 선망으로 이동	21	167	269	103
기존 일반직장 유지	56	222	257	35
일반직장 간 이동	29	160	231	71

자료 : 노동패널 4차-17차 원자료

일반직장을 유지하는 경우 역시 장기근속하는 경우와 직장이동을 하는 경우를 구분하여 보았다. 일반직장에서 장기 근속하는 경우는 일반직장간 이동하는 경우와 비교할 때 상대적으로 초기 임금수준이 높으면서 임금증가율이 낮은 편이다. 일반직장 내에서 이동하는 이들은 초기에 낮은 임금

6) 앞에서 언급한 것처럼 [표 5]의 관측치와 [표 6]의 관측치 사이에 차이가 존재한다. 그것은 근로자가 이동하지 않았는데도 직장 자체가 변화하는 경우이다.

을 받고 있으며 직장 이동을 통해서 높은 임금 인상을 달성하므로 상대적으로 일자리와의 매칭이 나쁜 이들이 직장이동을 한다는 것을 알 수 있다.

경력경로 간의 임금증가율의 차이가 유의하게 존재하는지를 통계적으로 살펴본 결과는 [표 7]에 제시되어 있다. 일반직장 간 이동의 임금증가율을 기준변수로 두고 비교할 때 기존 선망직장 유지와 선망직장간 이동 그리고 기존 일반직장 유지의 임금증가율은 일반직장 간 이동의 임금증가율에 비해 유의하게 낮다는 것을 확인할 수 있다. 일반직장에서 선망직장으로의 이동에 따른 임금증가율은 일반직장 간 이동과 동일한 수준의 임금증가율을 기록하고 있다. 일반직장으로 진입한 대졸자들은 일반직장에서 근속하는 것에 비하여 새로운 일자리를 찾아서 이동하는 전략을 통해 상대적으로 더 나은 성과를 추구하고 있으며 그 결과 역시 나쁘지 않다는 것을 확인할 수 있다.

이동하는 경우의 횟수의 영향력을 살펴보기 위해 이동 횟수와 경력경로 유형 더미 사이의 상호작용항을 포함시켰다. 해당 경력경로에서 이동 횟수가 많아질 때 임금증가율이 어떻게 변화하는지를 볼 수 있다. 회귀계수 값이 많이 변화해서 (1)열의 결과와 크게 다른 듯이 보이지만 실제로는 그렇지 않다. 일반직장 간 이동이 이동이 기존 선망직장 유지와 선망직장간 이동 그리고 기존 일반직장 유지의 임금증가율에 비해 더 높은 임금증가율을 가져다 준다는 점에서는 변함이 없다. 그 이유는 이동횟수의 회귀계수가 유의한 양의 값을 가져서 이동이 많을수록 여타 경력경로보다 더 높은 임금증가율을 기록한다는 것을 말해준다. 또한 일반에서 선망직장으로의 이동이 다른 유형에 비해 유의한 양의 값을 가져서 더 높은 임금증가율을 기록하고 있음을 확인할 수 있다. 또한 선망직장에서 일반으로 이동할 경우에도 많은 이동을 통해 적절한 일자리를 찾아감을 확인할 수 있다.

<표 7> 경력경로에 따른 임금증가율 회귀분석

변수	(1)			(2)		
	계수		표준오차	계수		표준오차
Intercept	0.39	***	0.06	-0.00		0.06
기존 선망직장 유지	-0.25	***	0.06	0.15		0.12
선망직장 간 이동	-0.31	***	0.12	0.02		0.34
선망에서 일반으로 이동	-0.15		0.11	-0.25		0.32
일반에서 선망으로 이동	0.09		0.09	0.40	*	0.40
기존 일반직장 유지	-0.28	***	0.07	0.11		0.11
선망직장 간 이동* 이동횟수				0.05		0.05
선망에서 일반으로 이동*이동횟수				0.40	*	0.24
일반에서 선망으로 이동*이동횟수				0.05		0.11
일반직장 간 이동* 이동횟수				0.27	***	0.07

자료 : 노동패널 4차-17차 원자료

[표 8]은 첫 직장 취업 후 5년 후의 로그임금수준에 대한 회귀분석 결과이다. 가장 강력한 영향을 미치는 것은 첫 직장 취업시 로그임금 수준으로서 0.57 내외의 값을 가져서 5년 후 임금 수준과 긴밀히 연결되어 있다. 임금 수준 측면에서는 기존의 선망직장을 유지하는 것이 역시 가장 높은 임금 수준을 보장해 주는 것을 확인할 수 있으며 직장이동을 많이 한 이들에게 높은 임금 수준을 기대할 수 있음을 다시 한번 확인할 수 있다. 추가적으로 서울 소재 대학을 나온 이들이 5년 후 임금에서도 확실히 높은 임금 수준을 유지하고 있음을 알 수 있다.

<표 8> 경력경로에 따른 5년 후 임금 수준 회귀분석

변수	(1)			(2)		
	계수		표준오차	계수		표준오차
상수	2.42	***	0.27	2.00	***	0.30
연도	0.01		0.01	0.01		0.01
기존 선망직장 유지	-0.08		0.07	0.23	**	0.11
선망직장 간 이동	-0.10		0.12	0.36		0.32
선망에서 일반으로 이동	-0.06		0.11	-0.22		0.30
일반에서 선망으로 이동	0.05		0.09	0.17		0.21
기존 일반직장 유지	-0.18	**	0.07	0.13		0.11
선망직장 간 이동* 이동횟수				-0.12		0.21
선망에서 일반으로 이동*이동횟수				0.38	*	0.21
일반에서 선망으로 이동*이동횟수				0.12		0.11
일반직장 간 이동* 이동횟수				0.22	***	0.06
첫직장 로그임금	0.56	***	0.05	0.58	***	0.05
서울소재대학 더미	0.10	**	0.04	0.08	*	0.04
공학전공 더미	0.04		0.04	0.04		0.04

자료 : 노동패널 4차-17차 원자료

## V. 결론

노동시장에서 경력직 채용 관행이 확산되는 것은 청년 고용에 부정적 효과와 긍정적 효과 모두를 갖는다. 신규대졸자들이 경력직 채용의 증가라는 노동시장 변화에 따라 경력을 쌓은 30대와의 경쟁에 노출됨에 따라 졸업 후 최초의 직장을 얻는데 있어서는 어려움이 가중되는 문제가 생기지만 선망직장이 아닌 곳으로 입사하더라도 경력을 쌓아 선망직장으로 이동하는 가능성이 커진다는 점에서 새로운 가능성이 열린다고 볼 수 있다.

본 연구에서는 이러한 상충되는 효과가 신규대졸자의 초기 노동시장 정착과정에서 어떻게 나타나는지를 실증적으로 검토하고자 했다. 본 연구를 통해 다음의 결과들을 확인할 수 있었다. 첫째, 4년제 대졸자들은 일반적인 예상에 비해 비교적 높은 비율이 선망직장에 입사하고 있다. 노동패널 자료에서 2014년 기준 27% 정도가 선망직장으로 측정되는데 비해 청년대졸자는 42% 내외의 값을 가져서 청년대졸자의 선망직장 취업은 상대적으로 높은 편이다. 둘째, 졸업 후 첫 직장의 선망직장



비율에 비해 5년 후 선망직장 비율은 8%p 정도 증가하여 대졸청년의 일부는 초기 경력경로를 통해서 선망직장으로 상향이동하고 있음을 확인할 수 있다. 특히 일반직장에 입사한 이들의 20% 정도가 선망직장으로 옮겨가고 있어서 상향이동의 가능성이 막혀 있는 것은 아님을 알 수 있다. 셋째, 4년제 대졸자의 초기 경력경로는 다양하게 전개되는 바 임금 변화를 추적해보면 적극적인 노동이동을 통해서 경력을 추구한 이들의 임금 성과가 더 높다는 것이다. 이러한 결과를 종합해볼 때 노동시장에서의 경력직 채용 관행 확산이 대졸청년에게 새로운 기회를 제공하고 있음을 확인할 수 있으며 이를 적극적으로 활용하기 위한 대졸청년의 노력이 배가될 필요가 있으며 이러한 경력 경로를 지원할 수 있는 고용정책적, 교육정책적 지원도 강구될 필요가 있다.

본 연구의 한계점은 다음과 같다. 본문에서 언급한 바와 같이 노동패널에서 확보할 수 있는 표본 수의 한계로 인해 분석 결과의 유의도나 대표성에 대해 추가적인 검토가 필요하다. 본 연구의 자료구축 과정에서 누락된 표본을 추가적으로 확보하는 노력과 함께 다른 패널자료를 활용하여 유사한 결과를 얻을 수 있는지를 검토할 필요가 있다. 또한 본 연구에서는 4년제 대졸 이후의 대학원 진학 효과를 통제하지 못했다는 점에서 이를 고려할 필요가 있으며 첫 직장의 업종이나 직종의 효과, 나아가 5년 후 직장으로 이행할 때 업종 변화나 직종 변화의 선택이 있었는지 여부 및 그것의 효과 등을 분석에 추가할 필요가 있다. 그리고 대학 재학 시절의 개인 활동이나 대학의 교수학습과정 특성 및 진로취업지원 특성 등이 미치는 영향에 대해서도 검토할 필요가 있다.

## 참 고 문 헌

- 김유선(2014), 300인 이상 대기업 비정규직 규모, 한국노동사회연구소 이슈페이퍼
- 김혜원 외(2008), 직장이동의 노동시장 효과 분석, 한국노동연구원
- 남기곤(2006), 잊혀진 절반에 대한 교육은 성공하고 있는가? : 전문대학 교육의 노동시장 성과를 중심으로, 경제와 사회 70호
- 남재량(2006), 청년실업의 동태적 특성과 정책 시사점, 노동리뷰, 한국노동연구원
- 심재휘, 김경근(2015), 대졸 청년층의 초기 노동시장 성과 영향요인 분석 : 대학 재학기간을 중심으로, 한국교육학연구 21(1)
- 오호영 외(2012a), 「청년층의 취업준비가 실태파악을 통한 진로정책 과제」, 한국직업능력개발원
- 오호영(2012b), 직장 이동을 통한 선망직장 취업은 가능한가, KRIVET Issue Brief
- 오호영(2013), 대졸자의 선망 직장 취업스펙과 정책 과제, HRD Review
- 황여정, 백병부(2008), 대졸 청년층의 노동시장 성과 결정요인, 직업능력개발연구 11(2)