

노동정책연구
2011. 제11권 제4호 pp.29-53
© 한국노동연구원

연구논문

대졸자의 중소기업 취업이 장기적 노동시장 성과에 미치는 효과*

박재민**
김영규***
전재식****

본 논문은 대졸자의 중소기업 경력에 임금수준과 직장이동으로 대표되는 노동시장 성과에 미치는 효과를 분석한 것이다. 특히 대졸자의 중소기업 기피 원인으로 열악한 근무환경 및 낮은 임금수준 등과 아울러 중소기업 취업에 대한 각인효과에 의한 것임을 실증분석을 통해 확인하고자 하였다. 실증분석에서는 한국직업능력개발원 『교육-노동시장 생애경로 조사』의 1982-1992-2002년의 대졸 코호트를 대상으로 장기간에 걸쳐 접근하였다.

실증분석 결과, 모든 대졸 코호트에서 중소기업 경력에 따른 각인효과가 존재함을 확인할 수 있었다. 전공과 직업의 매칭 관점에서 이를 유지한 경우 상대적으로 임금수준이 높지만 이직횟수가 많을수록 임금에 대한 부(-)의 효과도 확인할 수 있었다. 결론적으로 졸업 후 첫 직장에서의 중소기업 경력은 이후에 낮은 노동시장 성과나 잦은 이직과 연계되어 있었다. 이 같은 결과들이 세 졸업 코호트에서 걸쳐 유사하게 확인된다는 점에서 중소기업 취업효과가 장기간에 걸쳐 누적되어 온 우리 노동시장의 특징이 아닌가 판단된다.

핵심 용어: 중소기업 취업, 각인효과, 임금수준, 직장이동

논문접수일: 2011년 11월 28일, 심사의뢰일: 2011년 11월 30일, 심사완료일: 2011년 12월 19일

* 본 논문은 한국직업능력개발원(2010)에서 발간된 『교육과 노동시장 연계와 성과(II)』 중 일부 내용을 논문 형식으로 수정·보완한 것이다. 유익한 논평을 해 주신 익명의 두 심사자들에게 감사드린다.

** 건국대학교 경영대학 기술경영학과 교수(jpark@konkuk.ac.kr)

*** 전자부품연구원 선임연구원(ykim@keti.re.kr)

**** 한국직업능력개발원 고용능력개발연구실 부연구위원(jjs@krivet.re.kr)

I. 문제의 제기

중소기업 기피 문제가 처음 제기된 것은 1980년대 후반이고(송호근·설동훈, 2001),¹⁾ 논의가 본격화된 것은 1990년대 후반부터다(금재호, 2002; 이상우·정권택, 2003; 이병희, 2003). 이들 연구는 대개 청년층 실업 문제 그리고(혹은) 중소기업의 인력 부족과 연계되어 그 원인의 하나로 대졸자의 중소기업 기피 현상을 지적한다.²⁾ 이들 선행연구에서 공통적으로 지적한 원인은 중소기업의 열악한 근무환경과 낮은 임금수준이었다(정인수·김기민, 2005; 유현숙 외, 2005; 채창균, 2006; 장석인 외, 2010; 최영기, 2010).

중소기업 기피 현상에 대해 노동시장의 분단 문제로 해석하는 시각이 있다. 특히 중소기업 취업자들(특히 첫 직장 경력자들)이 차별 혹은 낙인(scar)을 경험하기 때문이라는 주장이 제기된 바 있다(Doeringer & Piore, 1971; Light & McGarry, 1998; 장혜현, 2010). 이 경우 정부가 중소기업 인력 문제 해결을 위해 주로 채택하고 있는 취업유도정책, 다시 말해 청년층의 눈높이를 낮추고 중소기업 취업을 지원하는 정책은 단기 관점³⁾은 물론이거니와 중장기 관점에서도 효과적이지 못하다. 그러나 노동시장의 시각에서 보면 오히려 균형 상태라는 시각도 있다. 전자의 시각에서 보면 전체 노동시장에서 고용형태별 임금격차가 심각하게 존재하고, 정규직이나 대기업으로의 이동이 원활하지 않은 상태 혹은 중소기업과 대기업 노동시장의 격차가 지속적으로 유지되거나 커지는 상

-
- 1) 송호근·설동훈(2001)은 노동시장 분절화의 시점을 1980년대 말 노동운동에서 찾고 있다. 즉 1987년 ‘6·29 선언’ 이후 노동운동이 활발해지면서 대기업과 중소기업 간의 임금격차와 노동조건의 차이가 확대되어 조건이 열악한 중소기업에의 취업을 기피하게 되고 궁극적으로 중소기업은 인력확보에 어려움을 겪게 되었다고 보았다.
 - 2) 연구에 따라서는 중소기업 기피를 비정규직에 대한 기피 문제와 함께 다루고 있는데, 청년실업의 원인에 관한 연구는 대개 이 같은 경향을 보인다. 또 청년층의 직업관 혹은 근로의식 변화에 원인을 둔다는 측면에서 이미 1980년대 후반부터 제기된 3D 직업에 대한 기피 현상과 비슷한 시각에서 인식되는 경향도 있었다.
 - 3) 여기서 단기적이라는 것은 관련 사업의 중소기업 취업유인 효과에 관한 사항으로 이공계 전문기술연수사업 등 체험훈련이나 체험·연수·인턴 관련 사업의 효과성 문제는 자주 제기된 바 있다(김주섭·이규용·박성재, 2007; 남궁인철, 2010).

태는 노동시장에 악영향을 주며, 이 상태가 분절적이라는 평가를 용인한다고 본다. 후자의 시각에서는 안정적 일자리가 적다는 점 자체가 문제일지는 모르지만 생산성 차이에 따른 직장의 선택 과정은 지극히 균형으로의 접근 과정으로 해석될 뿐 아니라 오히려 긍정적인 과정이라고 본다. 따라서 노동이동은 불완전한 정보에 직면한 청년층이 일자리 탐색과 매칭 과정을 통해 적합한 일 자리를 찾아가는 과정(job shopping)이며 노동시장 전체로는 매칭의 질이 높아지게 된다는 것이다(채창균, 2006).

이 같은 논쟁과 문제의식을 바탕으로 본 논문에서는 대학 졸업생의 기업 선택 그리고 중소기업 취업자를 중심으로 한 일자리 이동과 그에 따른 노동시장 성과의 차이를 분석한다. 특히 대기업과 중소기업 재직자 간의 장기적 노동시장 성과에 주목하여 다음의 질문을 중점적으로 다루고자 한다. 첫째, 그 동안 선행연구들은 중소기업 취업자의 임금수준이 대기업 종사자에 비해 낮음을 확인해 주었다. 본 연구는 여기에 더하여 4년제 대학 졸업생에게 있어서도 중소기업 취업 경험은 임금과 경력 과정에서 불리하게 작용하고 있는가 살펴보고자 한다. 둘째, 중소기업 경험에 따른 부(-)의 임금효과가 중소기업 경력이 오래 진전되었을수록 강한 경향을 보이는가, 다시 말해 누적적 임금효과에 관한 것이다. 본 연구는 전술한 분석에 이 같은 논의를 반영하고자 한다.⁴⁾ 더불어 본 연구는 세대 간 분석을 통해 노동시장 성과 차이가 장기간에 진행되어 온 우리 노동시장의 특징인지 확인하고자 한다.

본고의 구성은 다음과 같다. 제Ⅱ장에서는 초기 노동시장 경력과 이후 노동시장 성과에 관한 선행연구에 대해 국내 연구를 중심으로 살펴본다. 제Ⅲ장에서는 실증분석을 위한 추정모형 설정과 첫 직장의 선택, 중소기업 경력에 따른 노동시장 성과, 그리고 숙련에 따른 임금효과 등 세 가지 실증분석 결과를 제시한다. 제Ⅳ장에서는 연구 결과를 요약하고 정책적 함의를 제시한다.

4) 이 외에도 본 연구와 관련해 관심 있는 주제들이 있다. 예를 들어, 졸업 후 일정 기간이 경과한 시점에서 여전히 중소기업에 재직하고 있을수록 혹은 중소기업 경력이 일정 이상 일 때 각인효과가 급속히 커지는지 여부다. 또한 중소기업 취업 기간이 길수록 졸업 후 빠른 시일 내에 대기업에 정착한 인력에 비해 동일한 경력에서 낮은 임금을 받고 있으며, 그 격차는 중소기업 경력과 비례하는가 등도 본 연구의 주제와 관련성이 있다고 하겠다.

II. 선행연구 검토

본 연구와 관련된 선행연구들은 크게 세 가지 주제와 관련된다. 첫 번째는 청년층의 초기 노동시장 경력과 이후 노동시장 성과에 관한 연구들로 대체로 초기 노동시장 경력이 노동시장 성과와 어느 정도 관련이 있는가를 다루고 있다. 이는 청년층, 특히 중소기업에 취업한 청년층의 노동시장 성과가 단기적 혹은 중장기적으로 어떠한가 하는 질문과 관련된다. 이병희(2001, 2003)는 청년층에서 비정규직 일자리에 취업한 경력이 많을수록 비정규직 일자리에 재취업할 가능성이 높게 나타나 취업형태에 따른 분절 가능성을 언급한 바 있다. 전용석·김준영(2003) 역시 한국고용정보원의 청년패널(Youth Panel) 자료에 기반한 연구에서 첫 일자리의 임금이 현재 일자리의 임금수준에 미치는 영향이 크고, 비정규직 경험의 누적은 이후 비정규직 취업확률을 높인다고 점을 확인하였다. 반면 채창균(2006)은 4년제 대학 졸업생을 대상으로 청년층의 중소기업에서 대기업으로의 노동이동을 분석한 결과, 중소기업 취업 이후 대기업으로 이동하는 경로가 제한적이지 않다고 주장하였다. 또 중소기업에서의 취업경력이 대기업 입사 시 효과적으로 임금에 반영되므로 미취업상태에서 대기업 취업을 기다리기보다는 눈높이를 낮추어 디딤돌(stepping stone) 전략을 사용하는 것이 더 합리적이며, 중소기업 취업에 따르는 각인효과(scarring effect)는 확인되지 않는다고 하였다. 그러나 동시에 중소기업에 취업하였다가 미취업 상태로 전환되는 경우가 다수 나타나 중소기업 취업 청년층의 고용상태가 불안정하다는 점을 확인해 주었다.

두 번째는 초기 경력상의 이직 활동과 이후 노동시장 성과의 관련성에 관한 것들이다. 기존의 연구에 따르자면 청년층의 직장이동은 적합한 일자리를 찾아가는 과정으로 이해하고 궁극적으로 성과를 개선시킨다는 시각과 반드시 그렇지만은 않고 분절적 노동시장(segmented labor market)이 존재한다⁵⁾는 시각이

5) 따라서 노동이동은 1차 노동시장에 진입을 위해 2차 노동시장에 대기하는 청년층에서 보다 폭넓게 목격될 것이다.

다. 후자의 관점은 빈번한 직장이동이 경력 및 숙련 축적을 훼손할 수 있으며 보다 나은 일자리로의 탐색을 통한 노동시장 성과 개선 과정이 아닐 수 있다고 보는 반면, 전자는 노동시장 경력 초기의 불안정한 취업 경험이 평생에 걸친 취업 경력에 미치는 영향은 매우 미약하거나 직장이동을 통해 장기적으로 수익률을 증대할 수 있다고 본다. 실증분석 결과도 주로 두 가지의 상반된 결과를 도출하고 있는데, 이병희(2001)는 「경제활동인구조사」를 이용하여 빈번한 노동이동이 안정적인 취업으로 이어지는 것은 아니라는 것을 보였고, 「노동패널」 자료를 이용한 류기철(2001)의 경우도 유사한 결론을 내리고 있다. 「청년패널」 자료를 이용하여 청년층에 대해 이직과 임금의 관계를 연구한 전용석·김준영(2003)도 직장이동 횟수와 임금 간에 뚜렷한 정(+)의 상관관계가 존재하지 않으며, 오히려 첫 직장 이후 이직횟수가 3회 이상이면 재취업 시 임금에 유의한 음(-)의 효과를 미치는 것으로 나타남을 보였다. 반면에 김안국(2006)은 대학 졸업생 자료와 고용보험 DB를 결합한 자료로 분석한 결과, 이공계 전공 청년층의 경우 노동시장 초기 이직을 통해서 전공일치도가 높아지고, 결과적으로 임금의 상승으로 연결되었다는 결론을 내리고 있다.

세 번째로 이들 선행연구들과 비교해 보다 직접적으로 노동시장분절 시각에서 접근한 연구들이 있다. 이 시각에 따르면 중소기업에 취업한 청년층의 경우 1차 노동시장의 진입을 위해 2차 노동시장의 직장을 전전하면서 대기하고 있으면서도 동시에 고임금 일자리 취업의 어려움은 계속된다. 그러나 낮은 수준의 보수로 인해 청년층의 노동이동은 지속되며 이러한 이동은 대부분 무의미한 성과를 동반하게 된다. 따라서 분절된 노동시장하에서 청년층의 노동이동은 결과적으로 청년층의 잠재력만 훼손시키는 결과를 초래하므로 비효율적이라는 것이다. 강철희·유정아(2004)의 연구 결과에 따르면 우리나라의 경우 정규직·비정규직 노동시장 간에 분절적 구조가 존재하여 비정규직 진입은 이후 정규직화의 걸림돌로서 작용할 수 있음을 보여주고 있다. 장혜현(2010) 역시 임금격차, 복지수준, 비정규직 비중, 근속연수 등 여러 지표들을 바탕으로 접근한 결과 대기업과 중소기업 간의 분절 혹은 고용형태 간 균열은 뚜렷하게 관찰되고 있다고 하였다. 특히 우리나라의 노동시장은 노동시장 분절론에서 말하는 내부 노동시장의 경직성과 폐쇄성 그리고 이에 비례해 외부 노동시장에 소속된 노동

자의 취약성 등의 특징을 보이고 있다고 보았다. 반면 중고령자를 대상으로 하였던 장지연·이혜정(2008)이나 전용석·김준영(2003) 등은 노동시장 분절 가설을 지지하는 것으로 보인다. 대체로 이들 노동시장 분절에 관한 연구들을 통해서 볼 때 우리나라의 경우 인적자본이 경력의 차이를 잘 설명하고 있으나 동시에 대기업-중소기업, 정규직-비정규직 등 외형적 특성에 의해 분절될 가능성을 보여준다. 또한 이러한 노동시장의 분절 구조는 처음 노동시장에 진입하는 청년층의 노동시장 진입전략에 중요한 영향을 미친다고 볼 수 있고 이것은 중소기업에 대한 청년층의 기피에 있어 중요한 원인으로 자리잡은 것이 아닌가하는 판단을 하게 한다.⁶⁾

Ⅲ. 실증분석

1. 분석 모형

첫 직장의 규모효과를 신뢰성 있게 추정하기 위해서는 ‘첫 직장이 중소기업인 사람의 성과’와 ‘동일한 사람이 만약 대기업에 취직했을 경우 얻었을 성과’와의 차이를 구해야 한다. ‘동일한 사람이 만약 대기업에 취직했을 경우 얻었을 성과’는 가상적 사실(counterfactual)이기 때문에 첫 직장의 규모효과는 ‘실제 성과’와 ‘가상적 사실’의 차이로 정의 할 수 있을 것이다. 이를 ATT(Average effect of Treatment on the Treated)라 할 때, 다음 식 (1)과 같이 표현할 수 있다.

$$ATT = E(Y_1 - Y_0 | D = 1) = E(Y_1 | D = 1) - E(Y_0 | D = 1) \quad (1)$$

6) 김혜원·김성훈·최민식(2008)에 따르면 경제위기 이후 노동시장 전반으로 경력직 선호 현상이 확대되었고, 대기업과 고생산성 직종을 중심으로 숙련인력의 외부 조달 경향이 확대되었다. 이러한 경력직 선호라는 노동시장의 구조적 변화에 직면하여 노동시장에 대한 청년층의 전략 변화가 요구되었고, 이로 인해 초기 노동시장 경력에 따른 장기적인 노동시장 성과에 관심을 가지기 시작하였다고 보았다. 이 같은 평가에 따르면 청년층 중소기업 기피 현상의 원인은 노동시장의 구조적 변화에 적응하는 과정에서 형성된 청년층의 인식으로 이것은 이미 1990년대 후반부터 노동시장 내에서 강화되고 고착화된 현상이라고 보아야 하겠다.

여기서, D 는 중소기업 여부를 나타내는 더미변수, Y_1 은 첫 직장이 중소기업 (treated)일 때 성과, 그리고 Y_0 는 첫 직장이 중소기업이 아닐 때(untreated)의 성과를 나타낸다.

그러나 첫 직장이 중소기업인 응답자가 만약 첫 직장이 중소기업이 아니었다 라면 얻었을 성과인 $E(Y_0|D=1)$ 는 현실 자료에서 관찰할 수 있는 값이 아니기 때문에 이를 통계적으로 추정하기 위해 관찰 가능한 자료 내 비교 그룹의 성과인 $E(Y_0|D=0)$ 로 대체하는 방법을 활용할 수 있다.

하지만 이러한 가상적 사실의 추정은 선택 편의(selection bias) 문제를 발생시킬 수 있다. 다시 말해 선택 편의는 $E(Y_0|D=1)$ 와 $E(Y_0|D=0)$ 사이에 차이가 있을 때 발생하게 되는데, 예를 들어 중소기업을 첫 직장으로 선택하는 사람들이 보다 자주 이직할 확률이 높으므로 $E(Y_0|D=1) > E(Y_0|D=0)$ 의 관계가 기대되게 된다. 이런 상황에서 현실에서 관찰 불가능한 $E(Y_0|D=1)$ 를 $E(Y_0|D=0)$ 로 대신하여 성과를 추정하면 그 결과가 과소 또는 과대 추정될 가능성이 있다. 즉 성과를 추정함에 있어 그 결과의 정확성과 신뢰성은 전술한 선택 편의를 어느 정도 줄이는가에 달려 있고, 따라서 가상적 사실을 추정하는 문제가 바로 방법론의 쟁점이 된다.

본 논문에서는 $E(Y_0|D=1)$ 을 추정하기 위하여 Propensity Score Matching (PSM) 방법론을 사용하였다. PSM의 기본적 아이디어는 ‘Treated(D=1)’ 개체와 확률적으로 유사한 ‘Controls(D=0)’ 개체를 찾아내 가상적 사실로 사용하는 것이다. 즉, 첫 직장에 취직하기 바로 이전 시점의 개인 특성을 이용해 ‘Treated(D=1)’이 될 확률인 propensity score를 구하고, 이를 통제하여 비슷한 propensity score를 갖는 개체와 비교함으로써 편의를 제거하는 것이다. 이 때 propensity score의 정의는 식 (2)와 같다.

$$\text{Propensity score} : P(X) = \Pr(D=1|X) \quad (2)$$

식 (2)의 $P(X)$ 를 통제한다면, 식 (1)의 ATT는 다음 식 (3)과 같이 쓸 수 있다.

$$\begin{aligned} ATT &= E(Y_1 - Y_0|D=1) = E(E(Y_1 - Y_0|D=1, P(X))) \\ &= E_{P(X)}(E(Y_1|D=1, P(X)) - E(Y_0|D=0, P(X)|D=1)) \quad (3) \end{aligned}$$

식 (3)이 성립하기 위해서는 두 가지 가정이 필요하다(Rosenbaum & Rubin, 1983, 2002; Dehijia & Wahba, 1998, 1999). 첫 번째는 아래 식 (4)에 해당하는 조건부 독립 가정(conditional-independence assumption : CIA)이다.

$$(Y_0, Y_1) \perp D \mid X \quad (4)$$

이는 PSM 방법론을 정당화하는 가장 중요한 가정으로, 성과와 관련한 모든 차이는 관찰된 변수에 의해 통제 가능하다는 것을 의미한다. 즉, 관찰되지 않은 어떤 특성도 선택에 영향을 주지 않는다는 것과 그 관찰된 변수들에 의하여 직장 선택과 성과가 결정된다는 것을 뜻한다.⁷⁾ 두 번째는 공통 영역의 가정(common support assumption)으로 PSM은 중소기업 취업자 집단과 대기업 취업자 집단의 참여확률 분포가 같은 범위 안에 속한다는 것을 가정한다.

ATT를 계산하기 위해서는 $P(X)$ 가 같은 응답자끼리 매칭을 해야 하는데, 이 값이 정확히 일치하는 짝을 일일이 찾는다는 것은 불가능할 수도 있다. 이를 위해 그 동안 많은 연구에서 다양한 짝짓기 방법을 제시하였다. 본 연구에서는 가장 일반적인 방법인 Nearest Neighbor Matching Approach(NNMA)로 ATT를 추정하였다. NNMA는 ‘Treated(D=1)’인 객체의 propensity score에 가장 가까운 ‘Controls(D=0)’ 집단을 찾아내 ‘Treated(D=1)’ 객체와 ‘Controls(D=0)’ 집단 간의 평균 차이를 계산하는 방법이다. 본 연구에서는 ATT의 표준오차를 구하기 위해 200회의 반복적인 bootstrap를 수행하였다.

2. 분석 자료

본 연구는 대학 졸업생의 중소기업 취업경력이 일자리 이동과 임금, 최종 직장의 규모 등 노동시장 성과에 미치는 영향에 대해 파악하는 것이다. 특히 대기업과 중소기업 재직자 간의 숙련 격차와 장기간에 걸친 숙련 축적의 효과를 분석에

7) 익명의 심사자가 지적한 바와 같이 CIA 가정은 관찰 가능한 모든 요인을 통제하면 선택은 성과에 영향을 주는 외생변수라는 것을 의미한다. 이 때문에 PSM 방법론은 관찰되지 않은 특성의 영향이 클 경우 그 결과의 신뢰성이 줄어들게 되는 한계점을 갖고 있다. 따라서 CIA 가정이 현실적으로 합당한 가정이 되기 위해서는 선택을 결정하는 특성변수가 풍부하게 확보되어야 한다는 점에 주의하여야 하겠다.

명시적으로 고려하고자 하였다. 실증분석을 위해 한국직업능력개발원 『교육-노동시장 생애경로조사』 자료를 활용하였다. 본 조사는 2009년과 2010년 두 번에 걸쳐 작성된 통계자료로서 1982-1992-2002년의 4년제 대학 졸업자를 대상으로 하였다. 이 조사는 현 시점 기준으로 졸업 후 경과한 과거에 대한 회고조사(recall survey)로서 2009년 1차 조사에서 총 8,091명이 응답하였고, 이들에 대해 2010년에 행해진 추적조사 결과 총 5,301명이 응답하였다. 한편 본 조사는 개인 단위 생애 학업 및 직업 정보를 제공하고 있는데, 2009년의 1차 조사에는 교육투자 노력으로서 대학에서의 전공 선택, 학점 취득, 복수 전공(부전공, 연계전공)이 어떻게 생애경로로 연계되는지 등에 대한 내용이 포함되어 있다. 또한 대학 졸업 후 노동시장에 진입하여 현재에 이르기까지 개인의 생애직업경로, 직업력, 현재의 취업정보 등의 내용이 조사에 포함되었다. 이 외에 고등학교에서의 교육투자가 대학진학에 미치는 효과와 장기적으로 노동시장에 미치는 효과를 파악하기 위한 조사도 수행되었다. 2010년의 2차 조사는 1차 조사와 동일한 응답자를 대상으로 추적조사를 실시한 결과다. 2010년 조사에는 교육-노동시장 연계의 기제로서 대학의 교육투자 및 노동시장 준비 활동을 파악하기 위한 내용들, 예를 들어 자격증 취득, 직업훈련 참여 현황, 대학 재학 중 취업준비, 구직활동, 일 경험 현황 등이 추가되었다.

이 중 사업체 규모, 이직횟수, 현재 직장의 연봉, 대학졸업 성적 등 실증분석을 위한 필수적인 항목들이 누락된 관측치는 제외하고, 최종적으로 본 연구는 총 3,509명의 직업력과 전공-직업일치에 관한 정보를 활용하였다.⁸⁾ 분석에 사용한 항목의 기초통계는 <표 1>에 제시하였다.

<표 1>은 첫 직장의 규모를 대기업(종업원 300인 이상)과 중소기업으로 나누어 기초통계를 제공하고 있다.^{9),10)} 그 특징을 개관하면 첫 직장이 대기업인 응

8) 1차 조사에 대한 추적조사로 행해진 2010년 2차 조사를 통해 총 5,301명이 조사되었다. 이 중 실증분석을 위한 필수항목이 누락된 관측치를 제하면서 1차 조사와 비교해 표본수가 줄어들게 되었다.

9) 본 연구가 첫 직장의 선택에 따른 성과와 그 결정요인을 분석하는 것이므로 첫 직장의 기업규모를 기준으로 한 기초통계의 특징을 살펴보고자 한 것이다. 하지만 코호트별 분석이 수행된다는 점에서 기초통계를 코호트별로 제공하는 것이 바람직하다는 심사자의 지적이 있었다. 많은 변수의 경우 더미 혹은 범주 값으로 처리된 특성상 최솟값과 최댓값을 제시할 필요성은 높지 않다고 판단되어 지면 관계상 표준편차나 최솟값과 최댓값은 제시하지 않았다. 또한 코호트별 기초통계도 요청에 따라 제공될 수 있음을 밝혀둔다.

답자군은 남성의 비율이 여성보다 높았다. 전공별로 보면, 사회계열과 공학계열이 대기업 비중이 높고, 교육계열에서 가장 낮았다. 한 가지 지적하고 싶은 사항은 ‘대학 소재지’와 첫 직장 규모의 상관성인데, 대학 소재지가 수도권인 응답자의 첫 직장 대기업 취업률이 코호트와 상관없이 높았다. 이는 수도권 대학에 진학하는 것이 대기업 취업을 높인다는 사회적 통념과 같은 흐름을 보여주는 결과다. 더불어 이행확률에 대한 분석 결과는 첫 직장을 대기업으로 시작한 응답자가 중소기업으로 시작한 응답자보다 현재 직장도 대기업일 확률이 최소한 4배 이상 높았음도 보여준다. 고등학교와 대기업 졸업 성적에서는 두 그룹 간에 큰 차이가 없었다.¹¹⁾

본 조사는 과거 경험한 직장 및 현재 직장의 숫자와 직장별 특성에 대해 다양하게 묻고 있는데, 이 중 대학교 전공과의 밀접 정도를 묻는 질문에 ‘전혀 밀접 안함’, ‘별로 밀접 안함’, ‘다소 밀접’, ‘매우 밀접’으로 응답하게 하고 있다. <표 1>에 제시된 변수 중 ‘누적숙련지수’는 개인의 총 직장경력 중에서 전공과 직무의 일치를 통해 숙련축적을 달성한 정도를 나타낸다.¹²⁾ 특히 누적숙련지수는 선행연구를 참고하여 전공일치의 질적 측면을 고려하기 위해 현재 직장까지 졸업생이 경험한 모든 일자리에 대해 1(전혀 밀접 없음), 2(별로 밀접 없음), 3(다소 밀접), 4(매우 밀접)로 가중 처리하였다.¹³⁾

10) 첫 직장을 기준으로 전체 관측치 중 대기업 취업자는 1,793명으로 전체의 51.1%에 해당한다. 코호트별로 보면 1982년의 경우 490명(48.7%), 1992년 807명(56.9%), 2002년 496명(45.8%)이었다. 현 직장을 기준으로 보면 대기업 취업자는 전체 3,509명 중 1,950명(55.3%)로 첫 직장에 비해 다소 높았고, 1982년, 1992년, 2002년 각각 639명, 738명, 563명으로 각 코호트의 63.5%, 52.1%, 51.9%에 해당하였다. 성별 구성 면에서는 여성이 각각 14.7%, 21.7%, 33.2%를 차지해 대학 졸업생 중 여성의 증가를 보여준다. 전공 구성의 경우 코호트 간에 큰 차이는 없어 사회계열의 경우 16.1~23.8%, 공학계열은 23.5~29.7%이었다.

11) 2009년의 1차 조사에서는 고등학교 3학년 성적을 9등급으로 나누어 묻고 있다. <표 1>의 고등학교 졸업 성적은 이것을 성적이 높은 순으로 9점에서 1점으로 처리한 것이다.

12) 박재민·엄미정·김운영(2010)의 논의를 바탕으로 하였다. 이 연구는 경력 과정에서 전공이 어느 정도나 일자리와 관계가 있는지의 정도를 고려하기 위한 방편으로 ‘누적숙련 축적 정도’와 ‘누적숙련 축적 지수’를 제시하였는데, 전자의 경우 전공 일치를 기간으로만 접근한 반면, 후자는 전공과 직무 일치의 강도를 기간과 함께 고려하였다.

13) $\text{누적숙련 축적지수} = (\text{일치기간} / \text{총 경력기간}) \times (\text{가중치} / 4)$ 의 식으로 산출되었다.

〈표 1〉 기초통계

	N	전체 평균	대기업	중소기업
성별(남자 비중, %)	3,509	77.03	86.11	67.54
대학 전공(인문계열 비중, %)	3,509	12.88	10.60	15.27
대학 전공(사회계열 비중, %)	3,509	21.15	27.50	14.51
대학 전공(교육계열 비중, %)	3,509	12.40	3.01	22.20
대학 전공(공학계열 비중, %)	3,509	26.36	33.13	19.29
대학 전공(자연계열 비중, %)	3,509	12.28	12.38	12.18
대학 전공(의약및예체능 계열 비중, %)	3,509	14.93	13.39	16.55
고등학교 계열(문과 비중, %)	3,509	45.51	42.78	48.37
고등학교 계열(이과 비중, %)	3,509	47.71	50.70	44.58
고등학교 계열(실업계 비중, %)	3,509	6.78	6.53	7.05
고등학교 졸업 성적(9점 기준)	3,509	2.96	2.87	3.05
복수전공 비중(%)	3,509	4.19	3.74	4.66
대학 졸업 성적(100점 기준)	3,509	79.93	79.95	79.91
대학원 진학(석사진학 비중, %)	3,509	22.91	18.91	27.10
대학원 진학(박사진학 비중, %)	3,509	8.35	11.32	5.24
대학 재학 중 일경험(정규직, %)	3,509	2.28	2.34	2.21
대학 재학 중 일경험(시간제, %)	3,509	52.15	51.42	52.91
대학 재학 중 일경험(창업, %)	3,509	0.85	0.61	1.11
대학 재학 중 일경험(현장실습및인턴, %)	3,509	18.21	10.71	26.05
대학 재학 중 학원경험(%)	3,509	42.23	42.83	41.61
대학 소재지(수도권 비중, %)	3,509	35.25	39.32	31.00
고등학교 소재지(수도권 비중, %)	3,509	31.43	32.52	30.30
아버지 학력(대졸 이상, %)	3,509	22.17	23.48	20.80
어머니 학력(대졸 이상, %)	3,509	3.11	3.51	2.68
병역 유형(현역 및 보충역 비중, %)	3,509	62.84	68.38	57.05
병역 유형(장교 및 특례 비중, %)	3,509	7.87	11.38	4.20
병역 유형(면제 및 여성 비중, %)	3,509	29.30	20.25	38.75
졸업대학 만족도(5점 기준)	3,509	3.52	3.54	3.51
대학취업지원 활용(비중, %)	3,509	13.71	16.06	11.25
현 직장 임금(만원)	3,509	5,174	5,911	4,403
이직횟수	3,509	0.86	0.75	0.98
누적숙련축적지수	3,509	75.69	72.92	78.58
총직장경력(년)	3,509	15.03	15.35	14.70
근무형태(정규직 비중, %)	3,509	80.19	84.33	75.87
첫직장 규모(중소기업 비중, %)	3,509	48.90	0.00	100.00
현 직장 규모(1~29인 비중, %)	3,509	24.02	14.39	34.09
현 직장 규모(30~299인 비중, %)	3,509	31.26	9.65	53.85
현 직장 규모(300~999인 비중, %)	3,509	12.43	20.08	4.43
현 직장 규모(1000인~ 비중, %)	3,509	32.29	55.88	7.63
1982년 졸업생(비중, %)	3,509	28.70	27.33	30.13
1992년 졸업생(비중, %)	3,509	40.41	45.01	35.61
2002년 졸업생(비중, %)	3,509	30.89	27.60	34.27

3. 실증분석 결과

본 논문의 실증분석은 다음과 같은 방법과 절차에 따라 시행한다. 첫째, 응답자를 첫 직장이 중소기업인 응답자와 그렇지 않은 응답자로 나누어 첫 직장의 규모에 영향을 미치는 요인을 첫 직장에 취직하기 이전 시점의 개인 특성으로 추정하여 propensity score를 계산하였다. 이를 위해 첫 직장이 중소기업일 경우 1의 값을 갖는 더미변수를 종속변수로 하여 졸업 시점의 개인 특성을 설명변수로 하는 Probit 모형을 추정하였다(표 2 참조). 그리고 추정치와 Probit 모형식을 이용하여 모든 응답자에 대해 propensity score를 계산하였다.

둘째, 전술한 NNMA를 이용하여 첫 직장이 중소기업인 응답자와 비슷한 propensity score를 갖는 응답자를 첫 직장이 대기업인 응답자 중에 찾아내어 그 성과 차이를 계산하였다. 이렇게 되면 비슷한 개인 특성을 갖는 응답자가 단지 첫 직장의 규모에 대해서만 차이를 갖게 되고, 이러한 가정에 계산된 성과 차이는 ‘첫 직장의 규모 차이’에 의해서만 발생한 차별적 성과다. 이 같은 방법에 따라 추정한 첫 직장의 규모에 따른 임금, 이직횟수, 현 직장의 규모에 따른 효과를 <표 3>, <표 4>, <표 5>에 제시하였다.

셋째, ‘첫 직장의 규모 차이’에서 발생한 임금효과와 원인을 분석하기 위해 PSM으로 추정된 임금효과를 종속변수로 하고, 개인의 특성을 설명변수로 하여 회귀분석을 실시하였다(표 6 참조).

<표 2>는 Probit 모형을 이용한 추정 결과다. 여기서는 각 코호트별로 표본을 분할하여 추정하였다. 이것은 일반적으로 다른 코호트의 졸업생이 다른 환경의 노동시장에 직면하게 됨은 물론이고 다른 형태의 고용 환경과 훈련 과정을 경험하였다고 가정하는 것이 타당하다고 판단되었기 때문이다.¹⁴⁾

추정 결과, 첫 직장이 중소기업인 응답자는 각 코호트별로 차별되는 특성을 갖고 있었다. 우선 대학 졸업생의 규모가 작았고, 대기업의 수가 상대적으로 적

14) 특히 본 연구에서 채택한 PSM의 기본적 아이디어가 Treated 개체와 유사한 Controlled 개체를 찾아내 비교함으로써 편의를 제거하는 것이라는 점을 감안할 때 전체 표본을 통합하여 접근하는 것은 적절하지 않다고 보았다. 만일 연구의 목적상 코호트의 통합이 반드시 요구될 경우 보다 일반적인 표본선택 모형을 사용하는 것이 적절할 것이다(Heckman, 1979; McFadden, 1984).

었을 1982년 코호트의 경우 전공에 따른 특성이 기업의 규모에 큰 영향을 미치고 있다. 즉, 사회계열과 공학계열은 대기업으로, 인문계열과 교육계열 그리고 자연계열은 중소기업으로 취업하는 경향이 높았다. 이 같은 특성은 1992년 졸업코호트에서 비슷하게 확인되는데, 단지 인문계열과 자연계열에서는 유의하지 않았고, 2002년 졸업 코호트에서는 사회계열과 교육계열에서만 뚜렷했다.¹⁵⁾ 이 같은 특성은 성별에서도 유사하게 나타났다. 다시 말해 남성보다는 여성이 첫 직장이 중소기업일 가능성이 높았는데, 이것은 1982년 졸업자에서만 강하게 드러나고 이후의 코호트에서는 통계적 유의성을 확인하기 힘들다. 대학 졸업성적과 복수전공 여부도 중소기업 취업확률을 낮추는 것으로 나타났으나 코호트에 따라 유의성은 차이가 있었다. 박사 진학자¹⁶⁾의 경우 1982년과 2002년 코호트에 있어서는 첫 직장의 규모에 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이것은 박사 진학자의 경우 대개 연구직에 종사한다고 보아야 하고, 이런 연구 활동을 수행하는 것은 기업의 규모와 밀접한 관계가 있을 것이라는 점을 생각하면 논리적인 결과로 보인다. 하지만 1992년 졸업생에 대해서는 유의미하지 않았다.¹⁷⁾

대학재학 중 일 경험의 경우 인턴 경험은 정(+)¹⁸⁾의 값을 가져 대기업 취업 가능성을 낮추는 것으로 해석되고, 1982년 졸업 코호트에서는 정규직 종사와

15) 이 같은 차이의 원인을 밝히는 데 있어 의존할 만한 선행연구는 거의 없다. 그러나 두 가지 측면에서 그 원인을 찾을 수 있겠다. 첫 번째는 기업 규모와 전공 간 연계성이 약화되고 있다는 점이다. 과거에는 특정 산업에서 기업 규모가 큰 경향이 있었고 이 산업과 적합성이 높은 전공의 ‘대기업 연결’이 강했지만 경제 규모가 커지고 산업 활동이 다양화되면서 더 이상 특정 산업과의 관련성이 기업의 규모를 설명하는 중요한 변수가 아닐 수 있겠다. 두 번째는 전공과 직업의 일치 정도에 관한 것이다. 최근으로 올수록 대학 졸업생의 전공과 직업의 결합이 느슨해지는 경향이 있는데, 그것은 직업의 다양성, 직업 선택에 있어 전통적 전공 일치에 대한 고려의 약화, 그리고 대학 졸업생의 채용 관행 역시 전공 적합성 보다는 직무수행 가능성(혹은 직무 적합성)이 중심이 되고 있는 등이 그 이유로 판단된다. 이런 측면에서 본 연구는 향후 이 같은 주제로 확장될 수 있는 여지가 있다고 보인다.

16) 『교육-노동시장 생애경로조사』는 대학교 졸업 후 대학원 진학 관련 질문 항목으로 “대학 졸업 후 대학원 박사과정에 다녔거나, 또는 현재 다니고 있습니까?”로 묻고, 이에 대해 ‘다녔음’, ‘다니고 있음’, ‘아니오’ 중 택하도록 하였다. 분석에서는 이 중 ‘다녔음’과 ‘다니고 있음’을 진학자로 보았다는 점에서 해석에 주의가 필요하겠다.

17) 1982년 코호트의 박사 진학자 190명 중 71.1%의 첫 직장이 대기업이지만 1992년의 경우 63.5%로 다소 낮아졌다. 반면 2002년에는 77.8%로 나타났다. 현 직장 기준으로는 1982년과 1992년 코호트에서 각각 65.8%와 60%가 대기업에 취업해 여전히 1982년 코호트에서 이 비중이 높았고, 2002년의 경우 첫 직장과의 비교해 차이가 없었다.

18) 만일 이 같은 일 경험을 대학교 학업의 효과적인 수행과 대체적인 관계라면 위에서 언급

〈표 2〉 첫 직장 선택의 결정요인(Probit 추정)

	1982년 코호트		1992년 코호트		2002년 코호트	
	Coef.	dy/dx	Coef.	dy/dx	Coef.	dy/dx
성별(남=1)	-0.809 (0.000)***	-0.288	-0.175 (0.313)	-0.069	-0.299 (0.188)	-0.117
전문(의약 및 예체능계열 기준)						
인문계열	0.731 (0.000)***	0.262	-0.141 (0.309)	-0.055	-0.042 (0.797)	-0.017
사회계열	-0.444 (0.009)***	-0.176	-0.557 (0.000)***	-0.208	-0.333 (0.022)**	-0.132
교육계열	1.447 (0.000)***	0.469	0.620 (0.000)***	0.243	0.954 (0.000)***	0.321
공학계열	-0.451 (0.005)***	-0.178	-0.354 (0.005)***	-0.135	0.012 (0.935)	0.005
자연계열	0.349 (0.057)*	0.134	-0.217 (0.112)	-0.084	0.020 (0.904)	0.008
고등학교 계열(실업계 기준)						
문과계열	0.035 (0.833)	0.014	-0.113 (0.476)	-0.044	-0.488 (0.046)**	-0.191
이과계열	0.021 (0.895)	0.008	-0.194 (0.223)	-0.076	-0.631 (0.012)**	-0.246
고등학교 졸업 성적	0.003 (0.917)	0.001	0.031 (0.200)	0.012	0.066 (0.020)**	0.026
복수전공(예=1)	-0.286 (0.392)	-0.114	-0.653 (0.043)**	-0.227	0.135 (0.351)	0.053
대학 졸업 성적	-0.014 (0.014)**	-0.005	-0.006 (0.115)	-0.002	-0.008 (0.086)*	-0.003
석사 진학(예=1)	0.184 (0.106)	0.072	0.112 (0.229)	0.044	0.145 (0.161)	0.057
박사 진학(예=1)	-0.452 (0.001)***	-0.179	-0.131 (0.418)	-0.051	-0.974 (0.005)***	-0.354
재학 중 일 경험(없음 기준)						
정규직	0.688 (0.042)**	0.243	-0.116 (0.649)	-0.045	0.009 (0.968)	0.004
시간제	0.058 (0.600)	0.023	0.137 (0.066)*	0.053	0.020 (0.821)	0.008
창업	0.802 (0.084)*	0.273	0.521 (0.317)	0.205	0.402 (0.267)	0.151
인턴	0.619 (0.000)***	0.234	0.267 (0.012)**	0.106	0.310 (0.013)**	0.120
대학재학중 학원경험(예=1)	-0.057 (0.615)	-0.023	-0.010 (0.888)	-0.004	-0.046 (0.581)	-0.018
대학 소재지(수도권=1)	0.004 (0.976)	0.002	-0.110 (0.228)	-0.043	-0.224 (0.037)**	-0.089
고등학교 소재지(수도권=1)	-0.046 (0.741)	-0.018	0.118 (0.204)	0.046	0.104 (0.302)	0.041
아버지 학력(대졸이상=1)	-0.365 (0.003)***	-0.145	-0.109 (0.253)	-0.042	-0.151 (0.141)	-0.060
어머니 학력(대졸이상=1)	0.366 (0.406)	0.138	0.014 (0.958)	0.006	-0.045 (0.804)	-0.018
군 경력(면제 기준)						
현역 및 보충역	-0.031 (0.841)	-0.012	-0.316 (0.043)**	-0.125	-0.095 (0.662)	-0.037
장교 및 특례	-0.552 (0.003)***	-0.217	-1.148 (0.000)***	-0.347	-0.317 (0.264)	-0.126
졸업대학 만족도	-0.050 (0.384)	-0.020	0.028 (0.508)	0.011	-0.101 (0.038)**	-0.040
대학취업지원 활용(예=1)	-0.119 (0.497)	-0.047	-0.118 (0.243)	-0.046	-0.325 (0.002)***	-0.129
상수	1.911 (0.001)***		0.797 (0.056)*		1.819 (0.000)***	
Pseudo R ²	0.3336		0.1100		0.1017	
N	1,007		1,418		1,084	

주: () 안의 수치는 p-value이며, *는 10%, **는 5%, ***는 1%의 신뢰 구간에서 유의함.

한 정(+)의 효과를 형태에 관계없이 모든 재학 중 일 경험에 대해 기대하는 것이 논리적으로 여겨진다. 반대로 최근 대학 교육의 실효성 측면이나 혹은 실무를 중시하는 교육정책적 측면에서 본다면 일 경험, 특히 인턴 근무는 어느 정도 취업과 정(+)의 관련성이 있어야 한다. 본 연구의 결과만을 본다면 적어도 인턴 경험은 대기업 취업 가능성을 향상시키지 않는 것으로 여겨진다.

창업 경험도 유사한 효과를 갖는 것으로 나타났다.¹⁹⁾ 장교나 병역특례의 경험은 군 경력이 없는 졸업생(면제, 여성 등)에 비해 대기업 취업에 유리했던 것으로 보이며, 1992년 졸업 코호트까지 여전히 유의했던 것으로 여겨진다. 이 외에 첫 직장의 규모에 영향을 미치는 설명변수로 대학교육에 대한 만족도와 대학에서 제공한 취업지원 활동의 활용 여부 등이 있는데, 흥미롭게도 이들 교육과정 경험에 관한 변수들이 2002년 코호트에서만 유의하게 나타난 점은 최근 교육과정의 질적 측면이나 취업지원과 관련된 대학의 활동이 다양해지고 있는 경향과도 관계된다고 판단된다.

앞선 Probit 모형의 추정을 통해 모든 응답자에게 각자의 propensity score를 배정할 수 있게 되고 매칭을 통해 차별적 효과를 분석할 수 있게 된다. <표 3>에서 <표 5>까지는 NNMA를 이용하여 현재 직장의 연봉, 첫 직장 이후 이직횟수, 현재 직장의 대기업 여부 등의 세 가지 노동시장 성과를 대변하는 변수에 대해 앞서 논의했던 식 (3)을 추정한 결과다.²⁰⁾ 이 분석 결과는 다른 요인들이 모두 통제되었다고 가정한 뒤, 오직 첫 직장의 규모 차이에 의해서만 발생한 차별적 효과를 의미한다.²¹⁾ 아래 표들에서 나타난 결과는 첫 직장의 대기업과 중소기업 취업 여부에 따라 현재 직장의 연봉, 첫 직장 이후 이직횟수, 현재 직장의 대기업 여부 등 세 가지 성과변수에 대해 대부분 코호트에서 소위 ‘각인효과(scarring effect)’를 높은 통계적 유의성으로 확인할 수 있었다는 점이다. 즉,

-
- 19) 재학 중 일 경험 선택의 원인으로 부족한 취업 역량을 보완하기 위해 자발적으로 일 경험을 택하는 경우를 생각해 볼 수 있다. 이 경우 취업 가능성은 높아겠지만 그 효과는 한계적일 수 있겠다. 이 같은 분석은 대학재학 중 일 경험을 선택한 집단과 그렇지 않은 집단에 대한 선택 편의를 고려함으로써 접근할 수 있는 것으로 여겨지는데, 본 논문의 범위를 벗어나므로 후속연구로 제시하는 것으로 하였다.
- 20) 본 논문은 NNMA에서 ‘첫 직장이 중소기업인 응답자’ 한 명당 ‘첫 직장이 대기업인 응답자’ 8명을 짝짓기하였다. 또한 이 과정에서 propensity score가 가까운 짝을 매칭시키기 위해 첫 직장이 중소기업인 특정 응답자에 매칭된 8명 중 일부는 다른 응답자에게도 매칭되게 하는 중복 추출을 허용하여 분석하였다.
- 21) 익명의 심사자가 지정한 바와 같이 이 같은 분석은 성과를 추정할 때 관측된 자료만을 이용한다는 점에서 한계점을 갖는다. 하지만 전통적인 최소자승법이나 프로빗 모형에 의존한 분석과는 차별성이 있다. 예를 들어, 전자를 본 연구에 적용할 경우 현재 임금에 대한 첫 직장 선택의 영향을 분석할 수는 있지만 추정 과정에서 선택 편의를 제거하는 장치가 마련되어 있지 않다. 또 후자의 경우 현재 직장의 규모에 대한 첫 직장 선택의 영향을 분석하는 데 적용될 수 있으나 PSM은 첫 직장 선택확률이 비슷한 응답자끼리 ‘짝짓기’하는 단계를 거쳐 그 성과 차이를 추정한다는 점에서 확연한 차이가 있다고 하겠다.

이들 <표 4>의 1982년 졸업 코호트의 이직횟수만 통계적으로 유의하지 않았고 나머지 경우는 모두 대단히 유의하였다. 이 같은 추정 결과를 요약하면 대학 졸업생의 중소기업 경력은 더 많은 교량적 일자리를 경험하게 되고, 상대적으로 낮은 임금과 고용 불안정을 수반하며, 직장이동이 긍정적인 노동시장 성과를 동반하지 못하는 등 노동시장에서 인적자본이나 교육의 질로써 설명되지 못하는 ‘중소기업효과’가 존재한다는 것이다.

우선 <표 3>의 경우, 졸업 후 각각 약 7~27년 가까이 된 직업 경험 이후 현재 종사하는 직장에서의 연봉을 기준으로 분석한 것이다. 우선 졸업 코호트에 따라 연봉 격차에 큰 차이가 나는 이유는 이들 코호트별로 직장 경력에 차이가 나기 때문인데, 이 점을 고려할 경우 코호트에 관계없이 중소기업 취업에 따른 부(-)의 차별적 성과는 거의 일정함을 알 수 있다. 다시 말해, 특성을 통제하고 보았을 때 중소기업에 종사했던 집단의 평균 임금을 기준으로 <표 3>을 통해 추정된 성과 격차, 즉 임금프리미엄²²⁾은 1982년 졸업 코호트에서는 29.1%, 1992년 16.1%, 그리고 2002년에도 20.1%로 여러 가지 통제되지 못하였을 통계적 특성이 있을 수 있음을 감안할 경우 유사한 수치라고 하겠다. 그리고 나아가 이 임금으로 본 성과의 차이는 대단히 유의성이 높음도 확인된다.

이직횟수에서의 차별적 효과를 추정한 결과인 <표 4>는 흥미로운 세 가지 결과를 보여준다. 첫 번째는 1982년 졸업코호트의 경우 대기업에서 첫 직장 경험을 했던 졸업생들의 이직횟수가 다소 높게 나왔으나 통계적으로 유의한 수준은 아니었다는 점이다. 즉, 1982년의 경우, 다른 요인들의 통제하에서 첫 직장

<표 3> 첫 직장 규모에 의해 발생하는 장기적 임금 성과

(단위: 만원)

	중소기업	대기업	차별적 성과	P-value
1982년 코호트	5,765	7,444	-1,679	0.006***
1992년 코호트	4,582	5,319	-737	0.000***
2002년 코호트	3,104	3,728	-623	0.000***

주: 1) 제시된 임금은 현재 다니고 있는 직장의 임금수준(연봉 기준)을 나타냄.

2) ***는 1%의 신뢰구간에서 유의함.

22) 첫 직장의 규모에 따른 ‘장기적 임금프리미엄’으로 해석할 수 있겠다.

의 규모는 이직횟수나 고용안정성의 측면에서 큰 의미를 갖지 않는다. 두 번째는 1992년과 2002년 졸업 코호트의 경우 중소기업 취업자의 이직횟수가 현격히 높았다는 점이다. 첫 직장의 특징, 특히 기업 규모에 따라 이직횟수에 차이를 보이고, 이것이 중소기업 취업자에게 더 잦은 이직이라는 결과로 나타난다는 점이다. 더욱이 <표 4>의 결과는 이것이 주로 중소기업 취업자들의 인적 자본이나 개인의 학력, 대학교육의 경험이나 기타 설명되는 특성에 기인하지 않고, 단지 첫 직장이 어디였느냐에 따른 문제로 볼 수 있다는 점이다. 이 같은 측면에서 이직횟수를 기준으로 볼 경우에도 여전히 앞서 논의한 ‘중소기업효과’를 확인할 수 있다. 세 번째는 코호트 간 이직 경향의 뚜렷한 차이이다. 즉 최근 코호트의 총 직장경력이 크게 짧다는 점을 감안할 때 이직횟수가 빠르게 늘어나고 있다고 하겠다. 특히 첫 직장이 중소기업인 응답자에게 더 빠른 증가를 확인할 수 있는데, 이것은 최근으로 올수록 직업 불안정성이 중소기업 취업자에게서 더 크게 작용하는 것이 아닌지 판단된다.

만일 앞선 논의를 바탕으로 대기업이 근로환경이 좋을 뿐더러 임금이 높고 비교적 안정적 경력 과정을 향유할 수 있어 비록 중소기업에 첫 취업을 했더라

<표 4> 첫 직장 규모에 의해 발생한 장기적 이직횟수 차이

(단위: 회)

	중소기업	대기업	차별적 성과	P-value
1982년 코호트	0.68	0.84	-0.15	0.121
1992년 코호트	1.22	0.90	0.31	0.000***
2002년 코호트	1.09	0.61	0.48	0.000***

주: 1) 제시된 이직횟수는 첫 직장 이후 현재까지 직장을 이직한 횟수를 의미함.

2) ***는 1%의 신뢰구간에서 유의함.

<표 5> 첫 직장 규모에 의해 발생한 장기적 현 직장 규모 차이

	중소기업	대기업	차별적 성과	P-value
1982년 코호트	7.81	59.49	-51.69	0.000***
1992년 코호트	11.82	69.59	-57.77	0.000***
2002년 코호트	16.78	77.34	-60.55	0.000***

주: 1) 제시된 수치는 현재 다니고 있는 직장이 대기업인 졸업생의 비중(%)을 나타냄.

2) ***는 1%의 신뢰구간에서 유의함.

도 궁극적으로 대기업 취업을 지향한다고 볼 때 이 같은 노력의 결과로서 대기업 취업 정도를 분석한 것이 <표 5>다. 추정 결과, 전체적으로 현재 직장의 대기업 여부에 미치는 효과도 유의하며 동시에 부(-)의 영향을 확인할 수 있었다. 다시 말해, 1982-1992-2002년 졸업 코호트 공히 첫 직장이 중소기업인 응답자에게 있어 일정한 경력 기간 이후에 여전히 중소기업에 고착된 경우가 그렇지 않은 응답자에 비해 더 많은 것으로 추정되었다. <표 5>의 결과에서 더욱 눈에 띄는 점은 이 같은 편차가 20년의 시간 간격을 가진 세 코호트에서 모두 50~60% 수준의 차이가 나타난다는 점이다. 그리고 최근으로 올수록 중소기업→대기업 이직을 하는 경우가 늘어나고는 있지만²³⁾ 동시에 첫 직장이 대기업이었을 경우 현 직장에서의 대기업 유지의 가능성도 동시에 높은 것으로 보인다.

이제 <표 6>은 앞서 논의한 세 가지 차별적 성과 중 ‘첫 직장의 규모 차이’에 의한 임금효과를 종속변수로 하여 결정요인을 추정한 결과다. 회귀분석에서는 첫 직장이 중소기업이었던 응답자들만을 대상으로 분석을 시행하였는데, 이는 ‘첫 직장을 중소기업으로 선택한 경우 경력개발 과정과 이직경험’이 미치는 영향을 분석하기 위해서였다. 이를 위해 <표 6>에는 설명변수로 숙련추적지수와 이직횟수를 추정에 추가하였다. 그 결과는 대체로 첫 직장이 중소기업이었던 취업자의 경력개발 과정이 현재 임금수준의 차이를 유의하게 설명하고 있다. 이 중 경력 과정을 거치면서 직장이 숙련축적에 미치는 영향을 나타낸 누적숙련축적지수는 세 코호트 모두에서 유의하게 정(+)의 계수값으로 추정되었다. 다시 말해, 첫 직장이 중소기업인 응답자 중 전공과 직업의 매칭이 높은 응답자일수록 ‘첫 직장의 규모에 따른 임금효과’가 적다는 것으로, 다른 표현으로는 ‘첫 직장을 중소기업으로 택한 차별적 성과가 그 이후 경력 과정을 통해 상쇄된 정도’가 높다는 것이다.²⁴⁾ 즉, 앞선 <표 3>에 의하면 첫 직장이 중소기업일 경우

23) 취업경력 중에 중소기업→대기업→중소기업으로 이직한 경우가 많은 경우 <표 5>에 제시된 결과나 그로부터의 함의는 한계가 있을 것이다. 그러나 이 같은 이직 패턴은 대단히 낮고, 오히려 대기업→중소기업 이직 패턴에 비해 더욱 드문 것으로 나타났다.

24) 이것은 첫 직장이 중소기업이었을 경우 누적전공축적지수가 높을수록 임금이 높다는 것으로서 여러 가지 과정을 생각해 볼 수 있다. 예를 들어, 만일 현 직장까지 중소기업에 취업한 상태일 경우라면 보다 임금이 높은 중소기업에 취업하거나 높은 직급으로 인해 대기업-중소기업 간의 임금격차를 줄이는 역할을 하였을 수 있다. 또 대기업으로 이직하는 과정에서 전공이 매개가 되었거나 활용하는 방향으로 작용했을 가능성이 있다.

〈표 6〉 중소기업 취업자의 경력선택과 노동시장 성과

	1982년 코호트	1992년 코호트	2002년 코호트
	Coef. (P-value)	Coef. (P-value)	Coef. (P-value)
성별(남=1)	0.180(0.048)**	0.491(0.000)***	0.173(0.072)*
전공(의약 및 예체능계열 기준)			
인문계열	0.121(0.143)	0.144(0.085)*	-0.026(0.697)
사회계열	0.007(0.945)	-0.060(0.466)	-0.049(0.426)
교육계열	0.098(0.175)	0.204(0.013)**	0.139(0.057)*
공학계열	-0.003(0.970)	0.081(0.326)	0.140(0.026)**
자연계열	0.023(0.792)	-0.044(0.613)	0.081(0.241)
고등학교 계열(실업계 기준)			
문과계열	-0.116(0.124)	-0.115(0.257)	0.013(0.875)
이과계열	-0.107(0.147)	-0.073(0.465)	0.009(0.916)
고등학교 졸업 성적	-0.026(0.051)*	0.001(0.942)	0.003(0.802)
복수전공(예=1)	0.068(0.681)	0.063(0.822)	0.023(0.683)
대학 졸업 성적	0.002(0.501)	-0.006(0.019)**	0.002(0.444)
석사 진학(예=1)	0.070(0.143)	0.115(0.052)*	-0.050(0.241)
박사 진학(예=1)	0.108(0.139)	0.182(0.082)*	-0.005(0.982)
재학 중 일경험(없음 기준)			
정규직	-0.222(0.164)	0.071(0.678)	0.193(0.063)*
시간제	-0.078(0.112)	0.006(0.896)	0.026(0.480)
창업	0.063(0.746)	0.890(0.001)***	0.084(0.543)
인턴	-0.001(0.977)	0.164(0.007)***	0.083(0.076)*
대학재학 중 학원 경험(예=1)	-0.069(0.188)	-0.098(0.033)**	0.024(0.505)
대학 소재지(수도권=1)	0.093(0.150)	0.007(0.903)	0.134(0.005)***
고등학교 소재지(수도권=1)	0.037(0.583)	0.123(0.040)**	0.031(0.480)
아버지 학력(대졸이상=1)	0.069(0.221)	0.024(0.693)	0.084(0.052)*
어머니 학력(대졸이상=1)	-0.469(0.029)**	-0.639(0.001)***	-0.124(0.131)
군 경력(면제 기준)			
현역 및 보충역	0.097(0.186)	-0.196(0.045)**	0.030(0.750)
장교 및 특례	0.122(0.220)	-0.304(0.113)	0.055(0.667)
졸업대학 만족도	0.016(0.558)	0.059(0.040)**	-0.030(0.150)
대학취업지원 활용(예=1)	-0.139(0.092)*	-0.030(0.665)	-0.115(0.021)**
누적숙련축적지수	0.377(0.001)***	0.204(0.033)**	0.168(0.027)**
이직횟수	-0.038(0.069)*	-0.043(0.008)***	-0.021(0.119)
상수	-0.940(0.001)***	-0.353(0.197)	-0.650(0.002)***
<i>Adj-R²</i>	0.1376	0.1818	0.1358
<i>N</i>	478	596	576

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

음(-)의 임금프리미엄이 있었지만, 이들 중 전공과 직업의 일치도가 높으면 이 임금프리미엄의 크기가 줄어드는 것으로 볼 수 있다. 그리고 이 같은 결과를 모든 졸업 코호트에서 동일하게 확인할 수 있었다. 또한 이직횟수는 1982년과 1992년 코호트에서 중소기업 선택에 따른 임금수준의 차이를 증대시키는 것으로 나타나 잦은 노동이동이 적합한 일자리로 찾아가는 매칭 과정으로서의 역할을 하지 못한다는 평가를 지지해 준다. 특히 <표 4>에서 첫 직장이 중소기업인 응답자의 이직횟수가 대기업 취업자에 비해 유의하게 높았다는 점은 첫 직장의 선택이 상당 부분 졸업생의 경력과정을 강하게 구분하는 동시에 중소기업 경력이 직업 불안정성은 물론이거니와 첫 직장의 선택을 통해 발생한 임금의 손실이 이직 과정을 통해 줄어들기 힘들다는 측면을 확인해 준다는 측면에서 의미 있는 정책 함의도 제시한다고 하겠다.

IV. 요약 및 결론

본 논문은 1982-1992-2002년으로 구성된 세 대졸 코호트를 대상으로 ‘첫 직장의 규모 차이’에 의해 발생하는 차별적 성과를 추정하고, 나아가 숙련축적과 이직을 통한 경력개발 과정의 효과에 대해 실증분석을 시도함으로써 중소기업에 대한 기피 현상과 그 원인을 파악해 보고자 하였다. 특히 그 동안 대부분의 선행연구가 중소기업의 인력난이나 기피의 원인으로 지적된 열악한 근무환경 혹은 낮은 임금수준 등을 대기업과 비교해 확인하는 데 관심을 두었던 데 반해 본 연구에서는 졸업생의 첫 직장 선택과 그 선택이 이후 노동시장 성과와 경력개발 과정에 대해 누적적 관점에서 실증적으로 분석함으로써 여러 가지 새로운 시사점을 얻을 수 있었다.

본 논문을 통해 얻은 주요 결과를 요약하면 다음과 같다. 첫째, 대학 졸업생의 중소기업 경력은 현재 직장의 연봉, 첫 직장 이후 이직횟수, 현재 직장의 대기업 여부 등 세 가지 성과 변수에 있어 모두 유의한 영향을 미쳤다. 다시 말해 현재 직장의 연봉과 대기업 취업 비중은 낮았고, 이직횟수는 첫 직장이 대기업인 대조군과 비교해 더 많았다. 둘째, 추정된 성과 격차는 모든 졸업 코호트를

거쳐 확인되며, 특히 그 성과의 차이가 대단히 유의한 양상을 보였다. 특히 첫 직장이 대기업인 효과는 임금프리미엄으로는 20% 내외, 현 직장에서의 대기업 취업 비중에서는 50~60%로 세 코호트가 가진 20년의 시간 간격을 감안했을 때 대단히 비슷한 결과라고 하겠다. 셋째, 첫 직장이 중소기업이었던 응답자들에게서 이직횟수와 숙련축적의 정도는 첫 직장 규모에 따른 임금수준의 차이를 유의하게 설명하였는데, 전공과 직업의 매칭이 높을수록 그리고 이직횟수가 적을수록 임금에는 정(+)의 효과를 확인할 수 있었다. 그리고 직장 선택에 있어 전공효과는 첫 직장에서 비교적 뚜렷이 나타났고, 이것은 중소기업이 주는 부(-)의 임금효과와 동시에 확인되었다.

이상의 결과를 종합적으로 평가하면, 졸업 후 첫 직장에서의 중소기업 경력은 이후의 낮은 노동시장 성과나 잦은 이직과 연계되어 있음을 확인할 수 있었다. 또한 이들의 직장이동은 대체로 긍정적인 노동시장 성과를 동반하지 못하고 있는데, 이것은 중소기업 인력이 취업 후 이직 과정을 통해 상대적으로 낮은 임금을 경제적으로 보상받기 어렵다는 점 등에서 우리 노동시장에는 인적자본이나 교육의 질로써 설명되지 않는 ‘중소기업효과’가 존재하고, 이 같은 시각에서 중소기업 취업자들이 차별 혹은 낙인을 경험한다는 선행연구의 주장을 지지한다고 하겠다. 특히 본 연구가 20년에 걸친 세 졸업 코호트와 그들의 노동시장 경험을 다룰 수 있었다는 측면에서 볼 때 이 같은 연구 결과가 우리 노동시장의 정형화된 현상을 보여주고 있다고 판단하게 한다.

분석 결과의 정책적 함의 면에서 볼 때 중소기업 기피 현상을 해결하는 데 무엇보다 중소기업 경력이 경력개발 과정에서 긍정적으로 작용할 수 있도록 하는 여러 가지 지원책이 필요함을 강조해 주고 있다. 공급 측면에서 본다면 중소기업 취업자들에 대한 교육과 훈련 과정에 대한 지원을 활성화해서 이들이 보다 효과적으로 노동생산성을 높이거나 유지할 수 있도록 하는 것이 우선되어야 하겠다. 특히 중소기업의 열악한 경영 여건을 고려할 때 중소기업 인력의 교육과 훈련에 대해서는 직접적인 훈련비용과 더불어 노동시간의 손실에 대한 간접적 비용도 일부 고려되어야 하겠다. 수요의 측면에서는 중소기업 장기근속자에게 대한 금전적 보상이나 우대 시책도 가능할 수 있겠다. 동시에 중소기업의 생산 환경을 개선하는 데도 지속적으로 관심을 기울여야 하겠다. 단, 최근 정부

일각에서 제안된 중소기업 인력에 대해 일정 기간 이직을 제한하고 이직 시 채용기업이 그간의 훈련비용에 해당하는 이직료를 지급하게 하는 방법이나, 중소기업 재직자에 대해 소득세 감면으로 생애소득격차를 완화하겠다는 정책은 본 연구의 결과를 바탕으로 볼 때 적절하지 않거나 효과가 낮을 것으로 생각된다. 더불어 청년실업에 대한 정책이 지나치게 단기적인 관점에서 일자리 매칭만을 지향해서는 안 될 것이라는 점도 또 하나의 중요한 함의라고 하겠다. 하지만 동시에 이 같은 정책 함의가 지나치게 부풀려져서 졸업생이 첫 직장으로 대기업에 취업하기 위해 지나치게 긴 시간을 소모할 경우 장기적으로 부정적 효과가 더 클 수 있음이 간과되어서는 안 되겠다. 그리고 본 연구가 비록 20년에 걸친 세 코호트를 분석 대상으로 하고 있으나 여전히 직업과 노동시장의 관점에서 단기적인 접근이며, 장기에 걸친 직업선택의 효과를 분석하는 데 여전히 한계가 있다는 점도 강조하고자 한다.

참고문헌

- 강철희·유정아. 「재취업자의 고용의 질에 관한 연구: 재취업 고용형태와 임금수준 예측요인에 대한 탐색」. 『한국사회보장학회』 20 (1) (2004): 83~116.
- 금재호. 『한국 노동시장의 환경변화와 정책과제』. 한국노동연구원, 2002.
- 김안국. 「이공계 대졸 청년층의 직장이동과 전공직종일치 분석」. 『노동경제논집』 29 (1) (2006): 153~184.
- 김주섭·이규용·박성재. 『일자리 지원사업 효율화 방안』. 한국노동연구원, 2007.
- 김혜원·김성훈·최민식. 『직장이동의 노동시장 효과 분석』. 한국노동연구원, 2008.
- 남궁인철. 『청년 일자리 지원사업의 성과와 개선과제』, 국회예산정책처, 2010.
- 류기철. 「취업형태의 지속성에 관한 연구」, 『노동경제논집』 24 (1) (2001): 207~230.
- 박재민·엄미정·김윤영. 「전공-직업 일치의 장기적 노동시장 성과에 관한 연

- 구」, 『직업능력개발연구』 13 (2) (2010): 1~20.
- 송호근·설동훈. 『중소기업 인력부족실태 및 대응방안』. 노동부, 2001.
- 유현숙·조영하·오호영·송선영. 『고등교육기관의 졸업자의 취업실태』. 한국교육개발원, 2005.
- 이병희. 「청년실업과 경력형성」. 『산업관계연구』 11 (2) (2001): 153~176.
- _____. 『청년층 노동시장 분석』. 한국노동연구원, 2003.
- 이상우·정권택. 「청년실업의 증가의 문제점과 대응방안」, CEO Information, 제 395호, 삼성경제연구소, 2003.
- 장석인·이경숙·박광순·이항구·홍성인·정은미·김종기·김경유. 『주요 산업별 대 중소기업 성과 및 거래구조 분석과 정책적 시사점』, 산업연구원, 2010.
- 장지연·이혜정. 「중·고령자의 근로생애 유형: 사건계열 분석기법을 이용한 취업력 분석」, 『노동리뷰』 42 (2008): 76~86.
- 장혜현. 「기업규모별 고용 균열과 비정규직 문제: 한국 노동시장 분절의 특징 및 비정규 노동자 복지에의 함의」. 『한국사회정책학회 춘계학술대회 논문집』, 2010.
- 전용석·김준영. 「청년층의 노동이동과 노동시장 성과: 초기 노동시장 경험이 노동시장 성과에 미치는 영향 분석」. 『고용동향분석』 3/4분기, 2003, pp. 233~245.
- 전재식·박태준·김미란·민주홍·김민경·신동균·장원섭·박재민·김진영. 『교육과 노동시장 연계와 성과(II)』, 한국직업능력개발원, 2010.
- 정인수·김기민. 『청년층의 실업실태 파악 및 대상별 정책과제』, 한국노동연구원, 2005.
- 채창균. 「기업규모와 청년층 노동이동」. 『직업능력개발연구』 9 (1) (2006): 81~103.
- 최영기. 「고용부진의 원인과 대책」, CEO Report, 제34호, 경기개발연구원, 2010.
- Becker, S.O. and Ichino, A. "Estimation of Average Treatment Effects Based on Propensity Scores." *The Stata Journal* 2 (2002): 358~377.
- Doeringer, P. and Piore, M. *Internal Labor Market and Manpower Analysis*. Lexington, MA: Heath Lexington Books, 1971.

- Dehejia, R.H. and Wahba, S. "Propensity Score Matching Methods for Nonexperimental Causal Studies." NBER Working Paper 6829, 1998.
- Dehejia, R.H. and Wahba, S. "Causal Effects in Nonexperimental Studies: Reevaluating the Evaluation of Training Programs." *Journal of the American Statistical Association* 94 (448) (1999): 1053~1062.
- Light, A., and McGarry, K. "Job Change Patterns and the Wages of Young Men." *The Review of Economics and Statistics* 80 (2) (1998): 276~286.
- Heckman, J. J. "Sample Selection Bias as a Specification Error." *Econometrica* 47 (1) (1979): 153~161.
- McFadden, D. L. "Econometric Analysis of Qualitative Response Models." in Zvi Griliches and Michael D. Intriligator(eds.). *Handbook of Econometrics*. 1984, pp.1395~1457.
- Rosenbaum, P., and Rubin, D. B. "The Central Role of the Propensity Score in Observational Studies for Causal Effects." *Biometrika* 70 (1983): 41~55.
- Rosenbaum, P., and Rubin, D. B. "Propensity Score-matching Methods for Non-experimental Causal Studies." *The Review of Economics and Statistics* 84 (1) (2002): 151~161.

The Long-term Effects of Small and Medium-sized Enterprises Experiences in 4-Year College Graduates

Jaemin Park · Youngkyu Kim · Jaesik Jun

This study analyzes the impact of the work experience of four-year college graduates in small- and medium-sized companies on labor market outcomes represented by wage levels and job change patterns. In particular, this study aims to ascertain the scarring effect is the reasons why college graduates evade jobs in the SMEs. For the empirical analysis, this study analyzed the labor markets in 1982, 1992 and 2002 based on a long-term multi-cohort survey conducted by KRIVET(Korea Research Institute for Vocational Education & Training). The analysis results showed that work experience in small- and medium-sized companies had scarring effect in all three cohorts. Also, we found that graduates who kept major-job matching closely show positive labor market performances; on the contrary, entailed frequent movement amplifies the effects. In conclusion, the earlier SME careers result in lower outcomes and frequent job separation. In this respect, it may well be argued that the effect has been a long standing characteristic of the Korean labor market.

Keywords : SMEs employment, scarring effect, wage levels, job change