

연구보고서
2025-03

경력 형성 과정에서의 성별 격차 연구

최세림 · 곽은혜

한국노동연구원

연구보고서
2025-03

경력 형성 과정에서의 성별 격차 연구

최세림 · 곽은혜

한국노동연구원

목 차

요 약	i
제1장 서 론	(최세림 · 곽은혜) 1
제1절 연구 목적 및 주제	1
제2절 선행연구	2
제3절 연구 내용 및 보고서 구성	5
제2장 청년층 경력 형성 유형과 성별 임금 격차	(곽은혜) 8
제1절 서 론	8
제2절 데이터 및 변수	12
1. 데이터 소개 및 연령별 경제활동 상황	12
2. 분석 표본 및 초기 경력 정의	16
제3절 분석 모형 : Kitagawa-Blinder-Oaxaca 분해	21
제4절 초기 경력 유형별 노동시장 성과 변화	23
1. 초기 경력 유형별 노동시장 성과 꺾적의 차이	23
2. 초기 경력 유형과 성별 임금 격차	29
제5절 임금 격차 분해 : 초기 경력 유형의 기여도 분석	33
1. 임금 함수 추정 결과	33
2. 임금 격차 분해 결과	34
제6절 소 결	38

제3장 대졸 청년의 첫 일자리 특성의 변화	(곽은혜)	42
제1절 서론		42
제2절 데이터 및 분석 변수		43
제3절 학력별 성별 첫 일자리 특성		44
1. 첫 일자리 시작 연령		44
2. 연령별 직업을 가져본 적 없음 비율		45
3. 첫 일자리 안정성		49
4. 첫 일자리 임금		51
5. 첫 일자리 근속기간		54
제4절 소결		55
제4장 대졸 청년 첫 일자리와 임금 상승률 격차	(곽은혜)	58
제1절 서론		58
제2절 실태조사 개요		59
제3절 첫 일자리 성별 격차		61
1. 성별 첫 일자리 특성 평균		61
2. 성별 첫 임금 격차		65
제4절 성별 임금 상승률 격차		72
1. 현재 일자리 특성		72
2. 성별 현재 일자리 임금 격차		76
3. 성별 임금 성장률 격차		77
제5절 소결		82
제5장 요약 및 정책 제언	(최세림 · 곽은혜)	85
제1절 요약		85
제2절 정책 제언		89
1. 상향 이직 가능성 확대와 중소기업 재직 청년의 역량 개발 지원		89

2. 청년 노동시장 이행 지연과 고용지원 정책의 개선 방향	90
3. 청년 여성들의 초기 경력 강화와 생애 임금 격차 완화	92

참고문헌	93
------------	----

표 목 차

〈표 2- 1〉 요약통계	20
〈표 2- 2〉 성별 임금 격차	30
〈표 2- 3〉 연령 구간별 남녀 임금 격차	31
〈표 2- 4〉 학력별 남녀 임금 격차	32
〈표 2- 5〉 남녀 임금 함수 추정 결과	33
〈표 2- 6〉 연령별 남녀 임금 격차 분해	36
〈표 2- 7〉 학력별 남녀 임금 격차 분해	38
〈표 4- 1〉 조사내용	59
〈표 4- 2〉 첫 일자리 분석 표본 요약통계	62
〈표 4- 3〉 첫 일자리 주된 직무	64
〈표 4- 4〉 모형별 통제변수	65
〈표 4- 5〉 모형 6 추정결과	70
〈표 4- 6〉 Blinder-Oaxaca 분해	71
〈표 4- 7〉 현재 일자리 특성(표본 요약통계)	73
〈표 4- 8〉 현 직장 직무 분포	74
〈표 4- 9〉 모형별 통제변수	76
〈표 4-10〉 첫 임금 대비 올해 임금 성장률	79
〈표 4-11〉 첫 임금 대비 40대 후반 기대 임금 상승률	80

그림목차

[그림 2- 1] 대졸 이상 남성 연령별 경제활동 상태	13
[그림 2- 2] 대졸 이상 여성 연령별 경제활동 상태	14
[그림 2- 3] 고졸 · 전문대졸 남성 연령별 경제활동 상태	15
[그림 2- 4] 고졸 · 전문대졸 여성 연령별 경제활동 상태	15
[그림 2- 5] 초기 경력 유형1의 경제활동 상태 변화	18
[그림 2- 6] 초기 경력 유형2의 경제활동 상태 변화	18
[그림 2- 7] 초기 경력 유형3의 경제활동 상태 변화	19
[그림 2- 8] 초기 경력 유형에 따른 남성의 생애 고용률 변화	24
[그림 2- 9] 초기 경력 유형에 따른 여성의 생애 고용률 변화	25
[그림 2-10] 초기 경력 유형에 따른 남성의 주 평균 소득	26
[그림 2-11] 초기 경력 유형에 따른 여성의 주 평균 소득	27
[그림 2-12] 초기 경력 유형에 따른 남성의 시간당 임금 변화	28
[그림 2-13] 초기 경력 유형에 따른 여성의 시간당 임금 변화	28
[그림 3- 1] 초대졸 남녀 첫 일자리 시작 연령	44
[그림 3- 2] 대졸 남녀 첫 일자리 시작 연령	45
[그림 3- 3] 초대졸 직업을 가져본 적 없음 비율(2013~2014년)	46
[그림 3- 4] 초대졸 직업을 가져본 적 없음 비율(2023~2024년)	47
[그림 3- 5] 대졸 직업을 가져본 적 없음 비율(2013~2014년)	48
[그림 3- 6] 대졸 직업을 가져본 적 없음 비율(2023~2024년)	48
[그림 3- 7] 초대졸 남녀 안정적 첫 일자리 취업 비중	49
[그림 3- 8] 대졸 남녀 안정적 첫 일자리 취업 비중	50
[그림 3- 9] 초대졸 첫 월급 150만 원 이상 비율	51
[그림 3-10] 초대졸 첫 월급 200만 원 이상 비율	52
[그림 3-11] 대졸 첫 월급 150만 원 이상 비율	53

[그림 3-12] 대출 첫 월급 200만 원 이상 비율	53
[그림 3-13] 초대졸 첫 일자리 근속기간	54
[그림 3-14] 대출 첫 일자리 근속기간	55
[그림 4- 1] 성별 첫 임금 격차	66
[그림 4- 2] 인문계열 졸업자 첫 일자리 직무 분포	68
[그림 4- 3] 사회계열 졸업자 첫 일자리 직무 분포	68
[그림 4- 4] 공학계열 졸업자 첫 일자리 직무 분포	69
[그림 4- 5] 현 직장에서의 향후 기대 연봉	75
[그림 4- 6] 2025년 기준 현재 일자리 연봉 격차	77

요 약

1. 서론

본 연구는 우리나라 청년층의 초기 경력 형성 과정에 초점을 맞추어 노동시장에서의 성별 격차를 분석하였다. 연구는 청년층 남성과 여성의 첫 일자리 격차부터 초기 임금 상승률 격차를 분석 대상으로 하여 청년층의 노동시장 이행과 이때 나타나는 성별 격차를 이해하고자 하였다. 노동시장 내 성별 격차에 관한 기존 연구는 특정 시점에서 관찰되는 격차의 현상과 원인을 분석하였으나 본 연구는 개인의 초기 경력을 반영하여 임금 격차를 분석했다는 점에서 기존 연구와 차별성을 갖는다.

본 연구는 한국노동패널과 실태조사 데이터를 이용하여 크게 두 가지 분석 내용을 제시하였다. 제2장에서는 한국노동패널을 이용하여 청년층의 노동시장 이행을 유형화하고 20대 후반부터 30대 초반의 초기 경력 유형이 40대 중반까지 성별 임금 격차에 얼마만큼 중요하게 기여하는지 분석하였다. 이후 분석의 대상을 대졸자로 한정하여 실태조사를 시행하고 대졸 청년들의 초기 경력 형성과 그 영향에 대해 보다 심층적으로 분석하였다. 실태조사를 통해서는 첫 일자리에서의 직무, 교육훈련 경험과 같이 공공데이터에서 확인하기 어려운 요인들을 중심으로 수도권 대졸자의 초기 경력 형성 과정과 그 영향을 살펴보았다.

2. 청년층 경력 형성 유형과 성별 임금 격차

제2장에서는 한국노동패널을 이용하여 응답자의 20~30대 경력 형성 과정을 유형화하고 경력 유형과 성별 임금 격차의 관계를 살펴보았다. 생애 전반에 걸쳐 나타나는 성별 임금 격차를 분석하기 위해 본 연구는

경력 초기의 배치 효과(path-dependence effect)를 분석하였다. 초기 경력 유형이 생애 임금에 지속적인 영향을 미칠 수 있음을 전제로 남성과 여성의 초기 경력 유형 차이, 초기 경력 유형이 이후 생애 임금 격차에 기여하는 정도를 분석하였다. 제2장의 분석은 노동시장 진입 초기의 경력 유형이 이후 임금 격차에 장기적 누적 효과를 가지는지 분석했다는 점에서 기존 성별 임금 격차 연구에 추가적인 정보를 제시한다.

연구에서는 초기 경력 유형을 세 가지(1차 노동시장에 진입한 경우, 2차 노동시장에 진입한 경우, 노동시장 이행에 어려움이 있었던 경우)로 구분하여 살펴보았다. 분석은 한국노동패널 1~26차(1998년~2023년) 데이터를 사용하였고 Kitagawa-Blinder-Oaxaca 임금 분해 방법을 적용하여 성별 임금 격차를 초기 경력 간 격차와 초기 경력 내 격차로 나누어 기여도를 추정하였다. 경력 내 격차는 동일한 초기 경력 유형을 가졌음에도 남성과 여성의 보상이 달라 나타나는 격차이고, 경력 간 격차는 초기 경력 유형의 분포 차이로 발생한 임금 격차를 의미한다.

초기 경력 분포를 성별로 살펴보았을 때, 1차 노동시장 진입 비율은 남성이 약 27% 여성이 약 25%로 큰 차이가 없었다. 하지만 경력 초기 장기간 미취업 상태를 경험한 비율이 남성은 4.5%인 데 반해 여성은 21.4%로 큰 차이를 보였다. 남성은 초기 경력 유형에 상관없이 높은 생애 취업률을 보였다. 1차 노동시장에 진입한 유형과 2차 노동시장에 진입한 유형의 남성은 95% 가까운 취업률을 분석 기간 동안 유지하였고, 초기 노동시장 이행에 어려움을 겪었던 유형의 경우에도 40대 중반에는 80% 수준까지 취업률이 높아졌다.

하지만 여성은 초기 경력 유형별 차이가 남성보다 크게 나타났다. 1차 노동시장에 진입한 여성들은 분석 기간 동안 80% 내외의 비교적 높은 고용률을 유지하였지만, 2차 노동시장에 진입한 여성들은 출산 시기를 거치며 취업률이 낮아지고 40대에 취업률이 다시 소폭 상승하는 모습을 보였다. 경력 초기 노동시장 이행에 어려움을 겪었던 여성의 취업률은 연령이 증가하며 꾸준히 상승하긴 하였지만 40대 중반에도 고용률이 60%를 넘지 못하였다.

초기 경력 유형별 임금 궤적을 분석한 결과 1차 노동시장에 진입한 남성과 여성은 모두 분석 기간 동안의 생애 임금이 상대적으로 높았다. 특히 남성은 임금 성장률이 다른 두 유형보다 높았다. 여성은 동일한 초기 경력 유형을 가졌어도 남성과 뚜렷한 임금 격차가 관찰된다. 동일하게 1차 노동시장에 진입한 경우라고 하더라도 여성은 남성보다 낮은 시간당 임금을 받는 것으로 나타났다.

임금 분해 결과 32~46세에 관찰되는 성별 임금 격차 29.4% 중 초기 경력 유형의 기여도는 5.7%p로 이는 성별 임금 격차의 약 20%에 해당한다. 즉, 30~40대에 관찰되는 성별 임금 격차의 약 20%가 노동시장 이행 시기부터 형성된 경력의 차이로 설명된다는 의미이다. 이 중 경력 간 격차(초기 경력 유형 분포의 차이)는 경력 내 격차(동일한 경력이지만 보상의 차이)보다 소폭 더 큰 기여도를 보였다. 또한, 연령이 높아질수록 초기 경력에서 야기된 성별 임금 격차의 정도가 커지고, 고학력보다 저학력에서 초기 경력 유형의 설명력이 더 크게 나타났다.

3. 대졸 청년의 첫 일자리 특성 변화

제3장에서는 대졸자의 노동시장 이행에 관한 일반적인 사실(stylized facts)을 먼저 확인하였다. 구체적으로 지난 20년 동안의 「경제활동인구조사」 청년층 부가조사 자료를 이용하여 만 29세 이하 청년들의 노동시장 이행 특성과 그 변화에 대해 살펴보았다. 특히 첫 일자리 시작 연령, 취업까지 소요 기간, 고용 안정성, 임금 수준, 근속기간을 중심으로 노동시장 이행의 변화를 성별, 학력별로 비교하였다.

관찰된 사실을 요약하면 다음과 같다. 초대졸과 대졸 모두 첫 일자리 시작 연령은 지난 20년 동안 약 6개월 지연되었다. 첫 일자리를 가져본 적이 없다고 응답한 비율을 통해서도 초대졸 청년들의 첫 취업 시점이 다소 늦어진 경향을 발견할 수 있었다. 특히 초대졸 여성은 2013~2014년 21세 기준 직업을 가져 본 적 없음 비율이 9%에서 2023~2024년 21%로 2배 이상 크게 증가하였다.

첫 일자리 취업에 성공한 청년 중 첫 일자리 안정성이 높은 일자리를 가진 비율은 학력과 성별 상관없이 모두 시간이 지날수록 감소하는 경향이 나타났다. 2024년에는 첫 일자리를 가진 적이 있는 대졸 청년의 56~60%, 초대졸 청년의 58%가 안정적 일자리에 취업한 것으로 나타났다. 이는 약 40%의 대학 졸업자들이 첫 일자리 경험은 있더라도 계약직이거나 계속 근무할 수 없는 형태의 일자리에 취업했음을 의미한다.

4. 대졸 청년 첫 일자리와 성별 임금 상승률 격차

제4장에서는 수도권 4년제 대학을 졸업한 청년들을 대상으로 실태조사를 실시하고 이들이 노동시장에 진입하는 초기 단계에서 성별 첫 임금 격차와 임금 상승률 격차가 어떻게 나타나는지 분석하였다. 실태조사를 통해 공공데이터로는 파악하기 어려운 첫 일자리 직무, 교육훈련을 분석 내용에 포함하여 이 요인이 첫 일자리 임금 격차, 단기 임금 상승률, 장기 기대 임금 상승률에 미치는 영향을 살펴보았다.

실태조사는 최근 4년 내에 수도권 4년제 대학을 졸업한 임금근로자를 대상으로 하였다(표본 3,276명). 첫 일자리에서의 직무 배치를 살펴보면 남성은 생산·물류·품질 관리, 전산, 연구 개발직에 여성보다 더 높은 비율로 배치되었다. 반면 여성의 비율이 높은 직무는 기타 사무행정, 디자인, 마케팅·홍보였다. 남성들이 비교적 높은 비율로 배치되는 직무는 평균적으로 초임이 높고, 여성들이 비교적 높은 비율로 배치되는 직무는 평균적으로 초임이 낮은 특징을 관찰할 수 있었다. 동일한 전공을 보더라도 직무 분포의 차이는 남녀 차이를 보였다.

남성과 여성의 첫 임금 격차를 분석한 결과, 대학 생활, 가족 배경, 첫 일자리 직무의 설명력이 높았다. Blinder-Oaxaca 분해 결과를 통해 남성과 여성의 첫 임금 격차는 개인의 관측된 특성의 차이보다는 임금 함수의 구조적 차이가 훨씬 더 큰 부분을 차지함을 확인할 수 있었다.

남성과 여성 모두 정규직 비율은 비교적 빠르게 증가하였다. 교육훈련의 경우 첫 일자리에서는 남성과 여성의 교육훈련 참여 격차가 거의

없었으나 현재 일자리에서는 남성이 여성보다 더 높은 교육훈련 참여율을 보였다.

첫 일자리와 현재 일자리 임금 사이의 임금 증가율로 측정한 단기 임금 성장률(최소 1년 최대 2년)과 40대 후반 받을 것으로 기대하는 기대 임금과 첫 일자리 임금 사이의 증가율로 살펴본 장기 기대 임금 상승률에 대해서도 분석을 진행하였다. 단기 임금 성장률에서는 유의한 성별 격차가 발견되지 않았다. 단기 임금 성장률을 유의하게 증가시키는 첫 일자리 요인은 첫 일자리에서의 평균 근로 시간, 정규직 여부, 사업체 규모, 직무, 회사 밖 교육훈련 참여였다.

한편, 여성은 남성보다 생애 임금에 대한 기대치가 낮았다. 동일하게 수도권 4년제 대학을 졸업한 경우라도 결혼·출산 이후 여성은 남성보다 가정 돌봄에 집중하고 싶어하는 경향이 높은 것으로 나타났다. 장기 기대 임금 상승률은 남성이 여성보다 훨씬 높았고, 장기 기대 임금 상승률을 유의하게 증가시키는 요인은 졸업 평점, 가족 배경, 첫 일자리 사업체 규모, 첫 일자리 직무였다.

5. 정책 제언

(상향 이직 가능성 확대) 제2장의 분석 결과는 상향 이직 가능성 확대의 중요성을 시사한다. 노동시장 내 상향 이직 가능성을 높이기 위한 제도 마련은 청년층 노동시장 이행 지연, 노동시장 내 격차, 성별 생애 임금 격차 완화에 필수적이다. 어디에서 일을 했느냐보다 어떤 기술과 역량을 취득했는지가 이동의 기준이 될 수 있도록 인증된 과정을 설계하고 이러한 인증이 실제 상향 이직의 근거가 될 수 있는 제도의 마련을 고민해야 한다.

현재 정부는 청년들에게 장기근속에 대한 보상을 주는 제도를 시행하고 있다. 기업이 청년을 정규직으로 채용하고 일정 기간 고용을 유지할 경우 정부가 기업에 일정 금액의 인건비를 지원하고, 청년에게는 장기근속 인센티브를 제공한다. 이러한 사업들은 단순히 일자리 유지 목표

에서 나아가 상향 이직 준비와 연계한 제도로 발전시킬 수 있다. 예컨대, 일정 기간 근속 이후 상향 이직 프로그램 또는 역량 강화 프로그램에 참여하는 청년에 대해 정부가 소득 인센티브와 교육비를 지원할 수 있을 것이다. 이를 통해 본인의 역량을 개발하고 직업 목표를 상향 조정한 청년들이 퇴사가 아닌 안정적 이직을 준비할 수 있도록 도울 수 있다.

(중소기업 재직 청년의 역량 개발 지원) 제4장의 분석 결과에 따르면 첫 직장에서의 교육훈련 참여 여부는 단기 임금 성장률과는 일부 관련이 있어 보였으나 장기 기대 임금 상승률과는 유의한 관계가 없었다. 오히려 첫 일자리 사업체의 규모가 단기 임금 성장률과 장기 기대 임금 상승률에 유의한 영향을 미쳤다. 이는 특정한 교육훈련의 형태가 아니더라도 대규모 기업에서의 조직화된 업무 경험이 향후 인적자본 축적과 생애 임금에 중요한 영향을 줄 수 있음을 함의한다. 그리고 여성이 남성보다 대기업과 기술직 진입 비율이 낮은 현상은 이후 장기 생애 임금의 격차로 고착화될 우려가 크다.

따라서 첫 일자리와 초기 경력이 더 큰 생애 임금 격차로 이어지지 않도록 중소기업 진입 청년의 경력개발 지원을 강화할 필요가 있다. 중소기업 내부의 훈련 시스템을 개선하고 교육 프로그램을 보완할 수 있는 정부 지원이 도움이 될 수 있을 것이다. 또한, 국민내일배움카드와 같은 근로자 개인에게 훈련비를 지원하는 제도에서 나아가 청년 근로자 개인이 적절한 교육훈련에 참여할 수 있도록 적극적인 유인 제도를 마련하는 것도 생각해 볼 필요가 있다.

중소기업에서의 효율적 인적자본 축적이 특히 더 중요한 이유는 이를 통해 장기적으로는 대기업과 중소기업 간 경력 이동이 용이해 질 수 있을 것이기 때문이다. 지금은 첫 일자리 사업체의 규모가 생애 임금에 결정적 영향을 미쳐 청년들의 노동시장 이행을 지연시키는 원인이 되고 노동시장 내 성별, 기업 간 격차를 확대시킨다. 중소기업에서의 업무 경험이 지금처럼 낙인효과가 아닌 경력 축적으로 인정될 때 대기업과 중소기업 사이 직무 기반 경력 이동이 가능해질 것이고, 지금의 노동시장 이중구조와 청년층 노동시장 이행 지연 또한 구조적으로 완화될 수 있을 것이다.

(청년 노동시장 이행 지연과 고용지원 정책의 개선 방향) 경제활동인구조사 자료를 이용하여 분석한 제3장의 주요 결과는 대학을 졸업한 청년들의 첫 취업 시점이 다소 늦어지는 경향이 있고, 첫 일자리 안정성이 낮아지고 있다는 점이다. 특히, 청년들의 노동시장 이행 지연은 구직 단념으로도 이어질 수 있기에 적극적인 정책 개입이 필요하다. 여기에 대한 문제의식은 이미 충분하고, 현재에도 청년층을 대상으로 하는 고용 정책은 이들의 원활한 노동시장 이행을 돕기 위해 정책 개입 시점을 앞당기고, 일자리 체험 기회를 제공하는 등 다양한 노력을 기울이고 있다. 예컨대, 재학생 맞춤형 고용서비스를 통해 졸업 이전부터 취업을 준비할 수 있도록 지원하는 사업이 진행 중이고, 일·학습 병행 제도와 같이 고졸·초대졸 청년들의 취업 진입을 개선하기 위한 사업도 진행되고 있다.

현재의 청년 고용 서비스는 그 성격에 따라 직접적인 일자리 제공·매칭 중심 사업과 상담·교육 중심의 간접적인 고용 지원 사업으로 나눌 수 있다. 지역주도형 청년 일자리 사업, 일·학습병행 제도, 공공기관·지자체 인턴십과 같은 직접적인 고용지원 서비스는 취업 성과로 이어질 가능성이 높고 특히 노동시장 진입에 어려움이 있는 청년에게 구체적이고 효율적인 노동시장 진입 경로를 제시한다. 하지만 이들 사업은 조기 퇴사, 일자리의 질, 행정 비용 부담의 문제가 있다.

재학생 맞춤형 고용서비스와 같은 간접적인 고용지원 사업은 청년들의 취업 준비 역량을 근본적으로 강화하고, 다양한 청년층을 대상으로 서비스를 제공할 수 있다는 점에서 강점이 있다. 하지만 성과 측정의 문제, 실적이나 보여주기식 행사 중심의 서비스 질 저하의 우려가 있다.

청년들의 구직기간을 단축하고 안정적인 일자리 매칭을 돕기 위한 청년 정책은 사업의 확장보다 기존 사업의 강점 강화와 문제점 보완이 우선되어야 한다. 이미 청년 고용 서비스는 다양하게 운영되고 있어 새로운 사업을 확장할 경우 정책 중복과 효율성 저하의 우려가 있고, 현재의 청년 정책은 사업 수의 부족보다 사업의 질 개선, 사업 간 연계성 확대가 더 중요한 과제이기 때문이다.

구체적으로 직접적 고용지원 정책은 고용기간과 정규직 전환을 같은

장기 성과 관리를 강화하고, 청년들이 매칭되는 기업의 질 관리를 통해 구직이 어려운 청년들에게 단발적 이벤트가 아닌 경력 연속성을 강화할 수 있는 사업으로의 발전 방향을 고민해야 할 것이다. 또한 간접적 고용 지원 서비스는 지금보다는 세분화된 서비스 제공을 위한 노력이 필요하다. 일반적 취업 스킬보다 기업별 특성을 고려한 기업 연계 중심의 상담 및 교육 서비스로의 개편과 학생 유형을 지금보다 세분화한 프로그램 마련 등을 고려할 수 있을 것이다.

(청년 여성들의 초기 경력 강화와 생애 임금 격차 완화) 여성의 초기 미취업 비율이 상대적으로 높다는 사실과 초기 경력의 차이가 이후 생애 성별 임금 격차를 악화시킬 수 있다는 분석 결과는 생애 성별 임금 격차 완화에 있어 초기 경력의 중요성을 강조한다. 이는 특히 청년 여성의 경우 하향 취업이 발생하지 않도록 청년층의 노동시장 이행을 위한 지원 사업들이 지금보다 구체적인 정보와 개인 역량에 맞는 직업 교육훈련, 실습 기회를 제공할 필요가 있음을 시사한다. 실제 실태조사를 통해 청년 여성은 남성에 비해 고임금 기술직으로의 진입 비율이 낮음을 확인할 수 있었다. 청년 여성들이 다양한 직무를 경험하고 본인의 역량을 정확히 진단할 수 있도록 직무 기반 교육훈련 및 실습을 확대하고, 직무에 대한 효율적인 정보 제공이 이루어질 수 있도록 멘토링·네트워킹 사업의 내실을 제고할 필요가 있다.

제4장에서 제시한 실태조사 분석 결과에 따르면 동일 전공 내에서도 남성과 여성의 첫 일자리 직무 분포는 차이를 보였다. 그리고 직무에 따라 첫 임금, 임금 상승률, 기대 임금 상승률도 일부 영향을 받았다. 이는 현재의 청년 고용지원 사업들이 취업을 중심의 양적 확대를 넘어 직무 적합성, 직무 수준까지 고려한 질적 효과를 높일 수 있도록 세분화될 필요가 있음을 시사한다. 예컨대, 재학생 맞춤형 고용 서비스에서 이루어지는 상담, 멘토링 프로그램이 지금보다 직무 적합성을 더 높일 수 있도록 프로그램을 다양화하고 개발할 필요가 있다.

마지막으로 동일한 초기 경력을 가졌음에도 불구하고 남성과 여성의 생애 임금 격차가 발견된 분석 결과에서 기업 내 승진과 교육훈련의 성

별 격차에 대해서도 생각해 볼 필요가 있다. 우리나라 성별 임금 격차는 오랜기간 OECD 국가 중 가장 높은 수준을 유지하고 있고, 여성 관리자 비율 또한 매우 낮은 수준이다. 이를 극복하기 위해 여성 관리자 수와 여성 고용 할당제와 같은 제도가 시행되고 있지만 그 성과에 대해서는 의문이 있다. 단순히 여성 관리자 비율만을 관리하는 형식에서 벗어나 경력 초기부터 교육훈련 참여 비율, 승진 속도 등을 성별, 근속 연수별로 나누어 세부적으로 모니터링하고, 문제점을 파악할 수 있도록 정책을 확장할 필요가 있다.

제 1 장 서 론

제1절 연구 목적 및 주제

출산 후 여성의 노동 공급 감소는 성별 임금 격차의 가장 중요한 원인 중 하나이다. 하지만 성별 직종 분리와 임금 격차는 출산 이전부터 관찰되고 노동시장 진입 시점부터 남성은 여성보다 높은 임금을 받는 것으로 나타난다. 예컨대, 곽은혜(2024)는 인적자본을 포함한 기본 특성을 통제했음에도 불구하고 노동시장 이행 전 남성은 여성보다 높은 유보임금을 형성하고, 첫 일자리에서도 실제 더 높은 임금을 받는다고 서술하고 있다. 경력 초기 일자리는 이후 생애 노동시장 성과에 유의한 영향을 미치기 때문에(Kahn, 2010; Schwandt and von Wachter, 2019; Choi et al., 2020; 곽은혜, 2021 등) 그간 선행연구는 첫 일자리나 경력 초기 청년층 연구에 관심을 가져왔다. 성별 격차의 관점에서 보자면 경력 초기 여성의 낮은 임금은 출산 후 여성의 노동 공급을 위축시키고 경력단절 위험을 높일 수 있어 이후 더 큰 성별 격차를 야기할 수 있다. 따라서 출산과 자녀 양육 부담의 차이에 초점을 맞춘 기존 연구(Kleven et al., 2019)에 더해 노동시장 진입 시점부터 경력 형성 과정의 차이를 살펴보는 것은 성별 격차 문제를 이해하는 데 중요하다.

본 연구에서는 우리나라 청년층의 초기 경력 형성 과정에 초점을 맞추어 노동시장에서의 성별 격차를 분석하고자 한다. 연구의 목적은 청년층 남성

과 여성의 첫 일자리 격차부터 초기 임금 상승률 격차를 분석 대상으로 하여 청년층의 노동시장 이행과 이때 나타나는 성별 격차를 이해하는 것이다. 또한 결과를 바탕으로 성별 격차와 최근 변화하는 노동시장 환경 관점에서 청년 고용정책에 정책 함의를 도출하고자 한다. 청년층의 경력형성 과정을 살펴보는 것은 성별 직종 분리 연구와 비슷한 맥락에 있다. 예컨대, England et al.(1996), 최세림·정세은(2019) 등의 연구는 직종 내 여성 비율을 이용하여 직종 분리 현상의 정도나 변화를 추정하고 Oaxaca 분해 방법 등을 사용하여 임금 격차와의 관계를 설명하였다. 이러한 기존 연구들은 특정 시점에서 관찰되는 직종 분리 현상을 분석하였으나 본 연구는 개인의 경력을 반영한 임금 격차를 분석 대상으로 한다는 점에서 성별 직종 분리 연구와 차별성을 갖는다.

제2절 선행연구

다양한 연구에서 남성과 여성은 경력초기부터 임금 상승률에 차이가 있음을 보고한다. 예컨대, Card et al.(2025)는 이탈리아 청년들의 노동시장 진입 후 첫 5년 동안 여성은 14%, 남성은 24% 임금이 상승했다고 설명한다. 미국 데이터를 분석한 Loprest(1992)의 연구에서는 풀타임 근로자로 노동시장에 진입한 이후 첫 4년간 남성은 남성 35.6%, 여성은 29.1%의 임금 증가가 관찰되었다. 선행연구를 기초로 경력 초기 성별 임금 성장률 격차의 원인을 첫 일자리 특성 차이, 직장 간 격차 및 상향 이직의 영향, 직장 내 요인(예: 승진)으로 나누어 볼 수 있다.

먼저, Card et al.(2025), Arellano-Bover(2024), Bukodi and Dex(2010)는 경력 초기 임금 상승의 정도가 첫 직장에 따라 달라진다고 설명한다. Card et al.(2025)의 분석 결과에 따르면 남성은 여성보다 임금이 상승률이 높은 직장에 진입하는 경향이 있고, 이러한 첫 일자리 차이는 성별 임금 상승률 격차의 약 20%를 설명한다. Arellano-Bover(2024)는 도구변수를 이용한 분석을 통해 첫 번째 일자리를 대규모 기업에서 시작하는 것이 소규모 기업에

서 시작하는 것보다 이후 장기간 임금 상승과 경력 형성에 긍정적임을 보였다. 각각의 직장이 근로자의 인적자본 축적에 기여하는 정도가 다르기 때문에 이들 연구는 공통적으로 인적자본 축적에 용이한 경험이나 학습을 제공하는 첫 직장 특성이 중요함을 함의한다.

한편, Bukodi and Dex(2010)는 첫 일자리가 다음 경력에 미치는 영향이 남성과 여성에게 다르게 나타남을 보였다. 영국의 16~34세 청년을 대상으로 직업력을 분석한 이 연구는 남자의 경우 첫 일자리의 수준이 좋지 않더라도 이는 더 좋은 일자리로 가기 위한 디딤돌 역할을 하지만, 여성은 낮은 수준의 첫 일자리를 가질 경우 더 낮은 일자리로 이동할 위험이 크고, 더 좋은 일자리로의 이직 가능성이 남성보다 낮다고 설명한다. 연구는 좋지 않은 첫 일자리가 야기하는 불이익은 시간이 지날수록 커지기 때문에 이로 인해 경력 초기 남성과 여성의 임금 격차도 커질 수 있다고 설명한다.

Topel and Ward(1992)이 경력 초기 임금 상승률의 약 3분의 1이 상향 이직에서 비롯된다고 언급한 것과 같이 이직은 경력 초기 임금 성장을 설명하는 중요한 요인 중 하나이다. Reshid(2019)는 1996년부터 2012년까지 스웨덴의 패널 데이터를 이용하여 경력 초기에 남성과 여성이 다른 임금 성장률을 보이는 이유를 분석하였는데, 논문의 결과에 따르면 여성과 남성의 직업 이동률은 비슷하더라도 남성이 여성보다 상향 이직 가능성이 더 높게 나타났다. 여성의 경우에는 기존에 잘 알려진 바와 같이 출산 이후 자녀 양육 시기에 임금과 직무 이동에 있어 페널티가 특히 크게 관찰되었다. Loprest(1992) 또한 남성과 여성 사이 임금 상승률의 차이가 나타나는 원인으로 남성이 여성보다 상향 이직 경향이 높기 때문이라고 설명한다.

근무하는 직장의 특성 차이가 아닌 직장 내부 요인에 의해서도 경력 초기 임금 성장률의 차이가 나타날 수 있다. Bronson and Thoursie(2021)은 여성이 남성보다 승진과 같은 직장 내 임금 상승과 관련된 이동이 적다고 설명한다. 연구에 따르면 직장 내 요인에 의한 격차는 45세까지 남성과 여성 임금 상승률 격차의 70%를 설명한다. Casarico and Lattanzio(2024)는 성별 임금 격차에서 기업 특성 요인이 차지하는 비율을 남녀의 기업 간 특성(between-firm components) 차이와 기업 내 특성(within-firm components) 차이로 나누어 분석하였다. 연구는 기업 요인으로 인해 나타나는 성별 격차의 3분

의 2는 기업 간 특성 차이에서, 나머지 3분의 1은 기업 내 격차에서 발생함을 밝혔다. 평균적으로는 기업 간 격차의 영향이 컸지만 임금 분포의 상위 임금 구간으로 갈수록 기업 요인으로 인한 성별 임금 격차에서 기업 내 요인이 설명하는 비중이 크게 나타났다.

경력에 따른 임금 상승률 분석에서 직장의 특성 및 승진과 같은 직장 내부 요인이 임금 상승률에 영향을 미치는 메커니즘은 기업 및 정책에 따라 주어지는 임금 프리미엄의 영향도 있겠지만 인적자본 축적의 영향도 존재한다. Adda and Dustmann(2023)과 Arellano-Bover and Saltiel(forthcoming)은 인적자본 축적의 영향을 중심으로 경력 초기 임금 상승 요인을 분석하였다. Adda and Dustmann(2023)에 따르면 관측되지 않는 개인의 능력, 이직, 인적자본 축적 정도, 경력 초기의 직업훈련은 노동시장 정착도를 높여 생애 임금 상승에 긍정적 역할을 하고, 특히 인지·추상적(cognitive-abstract) 부문과 관련된 직무 경험은 향후 지속적인 임금 상승에 긍정적 영향을 준다. 브라질과 이탈리아의 데이터를 이용하여 노동시장 진입부터 35세까지의 경력을 분석한 Arellano-Bover and Saltiel(forthcoming)은 어떤 직장에서 일하느냐에 따라 인적자본 축적의 효율성이 다르고, 이는 경력에 따른 임금 상승률 차이를 만든다고 설명한다.

마지막으로 경력 형성 과정을 유형화하고 그로 인한 경력 초기 임금 격차를 연구한 논문이 있다. Weisshaar and Cabello-Hutt(2020)은 미국의 NLSY 79데이터를 이용하여 22세부터 50세까지 경력 유형을 6가지로 나누고 각각의 경력 유형이 45세 이후 임금과 어느 정도 관련성이 있는지 분석하였다. 이 논문에서 가장 상위 경력 유형은 노동시장 진입 이후 계속해서 고용 상태를 유지하는 유형(steady high employment trajectory)인데, 분석 결과에 따르면 이 경력 유형에서 성별 임금 격차가 가장 크게 나타났다. 항상 고용 상태(steady high employment trajectory)가 아닌 경력 유형들은 항상 고용 상태인 경력 유형보다 임금이 낮고, 이 경력에서 벗어났을 때의 임금 손실은 여성보다는 남성에게서 더 큰 것으로 나타났다.

제3절 연구 내용 및 보고서 구성

본 연구는 한국노동패널과 실태조사 데이터를 이용하여 크게 두 가지 분석 내용을 제시하고자 한다. 먼저 한국노동패널을 이용하여 응답자의 20~30대 경력 형성 과정을 유형화하고 경력 유형과 성별 임금 격차의 관계를 살펴본다. 이 분석은 성별 임금 격차를 기업 간 특성(between-firm components)과 기업 내 특성(within-firm components) 차이로 나누어 분석한 선행연구와 취업자의 경력을 유형화한 연구에 기초하였다. 임금 성장률에 기업 요인을 살펴본 기존 연구는 충분한 표본의 패널 데이터를 구축하기 위해 기업과 근로자가 매칭된 행정자료를 주로 사용하였다. 이러한 기업 단위 분석에 활용할 수 있는 데이터의 부재로 본 연구는 기업 요인을 분석한 연구 방법론을 경력 유형에 적용하고자 한다.

최종 교육과정을 마친 청년들의 만 27세부터 5년간의 노동시장 이행 패턴을 3가지 유형으로 구분하고, 경력 유형에 따라 고용과 임금 궤적이 얼마나 다르게 나타나는지 살펴본다. 첫 번째 이행 유형은 1차 노동시장으로의 이행이고, 두 번째 이행 유형은 2차 노동시장으로의 이행으로 정의하였다. 마지막 이행 유형은 경력 초기로 정의된 기간 동안 미취업 기간이 길어 그 시기 노동시장에 안착하지 못한 것으로 추정되는 유형이다.

정의된 경력 유형에 따라 임금 상승 궤적은 다르게 나타날 수 있다. 앞서 선행연구에서 설명하였듯 1차 노동시장과 2차 노동시장에 속한 기업 특성에 따라 기업 프리미엄이 다르게 존재할 수 있고, 경력 초기의 일자리에 따라 인적자본 축적의 정도와 효율성이 다를 수 있기 때문이다. 나아가 경력 초기의 일자리는 이후 낙인효과, 정보의 차이, 인적자본 축적의 차이 등을 통해 상향 이직 가능성에도 영향을 미칠 수 있을 것이다.

본 연구에서는 노동시장 이행 유형의 차이가 이후 노동시장 내 성별 임금 격차에 미치는 영향을 살펴보기 위해 임금 분해 방법을 이용하여 30~40대에 취업자 사이에서 나타나는 성별 임금 격차에서 초기 노동시장 이행 유형이 설명하는 정도를 먼저 파악한다. 그리고 이를 노동시장 이행 유형 간 차

이(between-trajectory gap)와 유형 내 차이(within-trajectory gap)로 나누어 초기 경력 유형이 이후 남녀의 생애 임금 격차를 설명하는 정도를 추정하고자 한다. 이를 통해 성별 생애 임금 격차가 남성과 여성이 노동시장 이행 시점에서 다른 경력 유형을 형성하기 때문에 발생하는 것인지, 아니면 겉보기에 동일한 경력 유형을 형성함에도 불구하고 나타나는 현상인지 파악할 수 있고, 그에 따른 정책 함의를 도출할 수 있을 것이다.

다음으로 분석의 대상을 대졸자로 한정하여 실태조사를 시행하고 대졸 청년들의 초기 경력 형성에 대해 보다 심층적으로 분석한다. 구체적으로 실태조사는 대졸 청년들의 첫 일자리 특성과 이후 단기간의 임금 성장률을 분석하는 것을 목적으로 하였다. 실태조사를 통해 데이터를 확보한 이유는 기존 데이터에서 확인하기 어려운 첫 일자리 특성들을 확인하고자 함이다. 예컨대, 동일한 회사에 입사한 경우여도 어떠한 부서에 배치되는지, 어떠한 직무를 담당하게 되는지, 어떠한 직무 관련 훈련을 받는지에 따라 인적자본의 축적 속도와 임금 궤적은 달라질 수 있다. 하지만 기존 데이터를 이용한 분석은 일자리 종류에 따른 분석에 그친다는 한계가 있다.

이를 보완하기 위해 본 연구에서는 수도권 4년제 대학을 졸업하고 첫 일자리에 입사한 이후 2년이 경과하지 않은 취업 청년들을 대상으로 실태조사를 시행하였다. 실태조사를 통해서도 패널 데이터에서 관찰할 수 없는 내용을 중심으로 남성과 여성의 첫 일자리 특성 및 인적자본 축적에 영향을 미칠 수 있는 요인들을 살펴본다. 첫 일자리를 가지고 난 뒤 배치된 부서와 맡은 직무, 교육훈련 경험을 토대로 경력 시작 시점에서의 남녀 차이와 단기 임금 성장률을 비교하고자 한다. 또한 첫 일자리에에서의 직무, 교육훈련 등의 경험이 미래 기대 임금 상승률과 그것의 성별 격차에 미치는 영향도 함께 분석한다.

보고서는 다음과 같이 구성되어 있다. 제2장에서는 한국노동패널을 이용하여 청년층의 노동시장 이행을 유형화하고 20대 후반~30대 초반의 초기 경력 유형이 40대 중반까지 성별 임금 격차에 얼마만큼 중요하게 기여하는지 분석한다. 이후 실태조사 자료를 이용하여 분석 대상을 수도권 대졸자로 한정하고, 이들의 초기 경력 형성 과정과 그 영향을 성별 차이를 중심으로 살펴보고자 한다. 특히 직장 내 부서 및 직무 배치, 취업 후 교육훈련 참여,

숙련 수준 변화와 같이 기존 데이터에서 확인하지 못했던 사실을 정리하고 이러한 요인이 경력 초기 임금 및 임금 성장률 격차에 미치는 영향을 살펴본다. 실태조사 데이터를 분석하기에 앞서 대졸자 노동시장 이행에 관한 일반적인 사실(stylized facts)을 먼저 확인하고자 제3장에서 2005년부터 2024년까지 경제활동인구조사 청년층 부가조사 자료를 이용하여 지난 20년 동안 대졸자들의 노동시장 이행과 첫 일자리 특성이 어떻게 변화하여 왔는지 성별 추세를 먼저 비교 분석할 것이다. 그리고 제4장에서는 실태조사 데이터 분석 결과를 제시한다. 마지막으로 제5장에서는 분석 결과를 요약하고 정책 시사점을 제시한다.

제 2 장

청년층 경력 형성 유형과 성별 임금 격차

제1절 서론

본 장에서는 청년들의 노동시장 이행 경로가 이후 노동시장 성과 및 성별 임금 격차에 미치는 영향에 대해 살펴보고자 한다. 첫 일자리 경험과 초기 경력은 이후 생애 노동시장 성과에 큰 영향을 미칠 수 있기에 중요하다. 노동시장 이행과 초기 경력의 중요성을 설명하는 선행연구는 기업의 이질적 임금 프리미엄, 초기 경력에 따른 상향 이직과 승진 가능성, 인적자본 축적의 효율성 등을 이유로 생애 임금 성장에 있어 초기 일자리가 중요하다고 설명한다.

노동시장 이행 직후 초기의 경력이 이후 생애 임금에 영향을 미칠 수 있다는 사실을 바탕으로 본 연구는 남성과 여성의 초기 경력이 이후 생애 임금 격차에 기여하는 정도를 분석하고자 한다. 초기 경력이 향후 성별 임금 격차에 영향을 미칠 수 있는 경로는 두 가지로 생각해 볼 수 있다. 먼저, 노동시장 이행 유형을 포함하여 초기 노동시장 경력에서 남성과 여성이 다른 분포를 보인다면 이는 이후 생애 임금 격차의 원인이 될 수 있다. 각각의 경력 유형은 다른 임금 보상을 가져올 것이기 때문이다. 한편, 동일한 초기 경력을 가졌더라도 남성과 여성이 그 경력에서 받는 보상이 다르거나 이후 승진, 이직에서 차이가 발생한다면 이 또한 남성과 여성의 생애 임금 격차에

기여할 것이다. 본 연구는 노동시장 진입 시점의 초기 경력이 향후 15년 동안 성별 임금 격차의 형성과 확대에 얼마나 기여하는지 분석하고자 한다.

구체적으로 본 연구는 초기 경력을 ① 1차 노동시장 진입, ② 2차 노동시장 진입, ③ 경력 초기 상당 기간 미취업 상태로 머무른 경우의 세 가지 유형으로 구분하고, 성별 초기 경력 유형이 향후 15년 동안의 임금 격차에 기여하는 정도를 계산한다. 본 연구는 30~40대를 거치며 확대되는 성별 임금 격차를 설명하는 메커니즘을 초기 경력 유형의 분포 차이(구성 효과)와 동일 경력 유형 내에서의 보상 차이로 구분함으로써 초기 경력의 구조적 차이와 그 영향의 장기적 지속성을 실증 분석한다. 노동시장 분절이 명확한 우리나라에서 특히 1차 노동시장과 2차 노동시장은 인적자본 축적의 효율성, 승진 기회, 상향 이직 가능성 등에서 구조적 차이를 보일 것이므로¹⁾ 초기 경력이 향후 임금 격차를 누적시키는 주요한 경로로 작용할 가능성이 충분히 존재한다.

과거 성별 임금 격차는 상당 부분 학력 격차에서 기인하였으나 오늘날 선진국에서의 성별 임금 격차는 그 외 요인으로 설명된다.²⁾ 예컨대, 선행연구는 오늘날 성별 임금 격차를 야기하는 주요한 요인으로 자녀 페널티(예: Kleven et al., 2019), 전공 및 직종 분리(예: Humphries et al., 2024), 근로시간 격차(예: Goldin, 2014) 등에 대해 언급한다. 이들 요인은 상호 배타적인 것은 아니고 동시에 영향을 주고 받을 수 있는 요인들이다. 이러한 연구가 특정 시점에서 나타나는 차별적 보상이나 차등적 선택을 성별 임금 격차의 원인으로 분석하였다면, 본 연구는 노동시장 이행 시점부터 발생하는 경력 초기의 선택(또는 제약)이 장기적 임금 격차로 이어지는 경로를 정량화하였다는 점에서 차이가 있다.

1) 예컨대, 브라질과 이탈리아의 데이터를 이용하여 노동시장 진입부터 35세까지의 경력을 분석한 Arellano-Bover and Saltiel(forthcoming)는 어떤 직장에서 일하느냐에 따라 인적자본 축적의 효율성이 다르고, 이는 경력에 따른 임금 상승률 차이를 만든다고 설명한다. Adda and Dustmann(2023)에 따르면 경력 초기의 직업훈련은 노동시장 정착도를 높여 생애 임금 상승에 긍정적 역할을 하는데, 특히 인지·추상적(cognitive-abstract) 부문과 관련된 직무 경험이 향후 지속적인 임금 상승에 긍정적 영향을 주는 것으로 나타났다.

2) 오늘날 우리나라를 포함한 많은 선진국에서 남성과 여성의 교육 격차는 관찰되지 않는다. 오히려 2015년 이후 우리나라의 고등교육기관 취학률은 남성보다 여성이 높다.

성별 임금 격차에서 초기 경력의 중요성을 언급한 연구는 우리나라를 배경으로 한 논문은 드물지만 다른 나라의 사례를 연구한 논문은 다소 존재한다. 먼저, Card et al.(2025), Arellano-Bover(2024), Bukodi and Dex(2010)는 경력 초기 임금 상승의 정도가 첫 직장에 따라 달라진다고 설명한다. Card et al.(2025)의 분석 결과에 따르면 남성은 여성보다 임금이 상승률이 높은 직장에 진입하는 경향이 있고, 이러한 첫 일자리 차이는 성별 임금 상승률 격차의 약 20%를 설명한다.

Bukodi and Dex(2010)는 첫 일자리가 다음 경력에 미치는 영향이 남성과 여성에게 다르게 나타남을 보였다. 영국의 16~34세 청년을 대상으로 직업력을 분석한 이 연구는 남자의 경우 첫 일자리의 수준이 좋지 않더라도 이는 더 좋은 일자리로 가기 위한 디딤돌 역할을 하지만, 여성은 낮은 수준의 첫 일자리를 가질 경우 더 낮은 일자리로 이동할 위험이 크고, 더 좋은 일자리로의 이직 가능성이 남성보다 낮다고 설명한다. 연구는 좋지 않은 첫 일자리가 야기하는 불이익은 시간이 지날수록 커지기 때문에 이로 인해 경력 초기 남성과 여성의 임금 격차도 커질 수 있다고 설명한다.

Topel and Ward(1992)가 경력 초기 임금 상승률의 약 3분의 1이 상향 이직에서 비롯된다고 언급한 것과 같이 이직은 경력 초기 임금 성장을 야기하는 중요한 요인 중 하나이다. Reshid(2019)는 1996년부터 2012년까지 스웨덴의 패널 데이터를 이용하여 경력 초기에 남성과 여성이 다른 임금 성장률을 보이는 이유를 분석하였는데, 논문의 결과에 따르면 여성과 남성의 직업 이동률은 비슷하더라도 남성이 여성보다 상향 이직 가능성이 더 높게 나타났다. 여성의 경우에는 기존에 잘 알려진 바와 같이 출산 이후 자녀 양육 시기에 임금과 직무 이동에 있어 페널티가 특히 크게 관찰되었다. Loprest(1992) 또한 남성과 여성 사이 임금 상승률의 차이가 나타나는 원인으로 남성이 여성보다 상향 이직 경향이 높기 때문이라고 설명한다.

근무하는 직장의 특성 차이가 아닌 직장 내부 요인에 의해서도 경력 초기 임금 성장률의 차이가 나타날 수 있다. Bronson and Thoursie(2021)은 여성이 남성보다 승진과 같은 직장 내 임금 상승과 관련된 이동이 적다고 설명한다. 연구에 따르면 직장 내 요인에 의한 격차는 45세까지 남성과 여성 임금 상승률 격차의 70%를 설명한다.

Casarico and Lattanzio(2024)는 성별 임금 격차에서 기업 특성 요인이 차지하는 비율을 남녀의 기업 간 특성(between-firm components) 차이와 기업 내 특성(within-firm components) 차이로 나누어 분석하였다. 연구는 기업 요인으로 인해 나타나는 성별 격차의 3분의 2는 기업 간 특성 차이에서 나머지 3분의 1은 기업 내 격차에서 발생함을 밝혔다.

경력에 따른 임금 상승률 분석에서 직장의 특성 및 승진과 같은 직장 내부 요인이 임금 상승률에 영향을 미치는 메커니즘은 기업 및 정책에 따라 주어지는 임금 프리미엄의 영향도 있겠지만 인적자본 축적의 영향도 존재한다. Adda and Dustmann(2023)과 Arellano-Bover and Saltiel(forthcoming)은 인적자본 축적의 영향을 중심으로 경력 초기 임금 상승 요인을 분석하였다.

Casarico and Lattanzio(2024)를 비롯한 해외 선행연구는 기업 단위 분석을 주로 시행하였다. 기업 단위의 분석을 위해서는 고용주와 근로자가 매칭된 패널 데이터가 필요한데, 우리나라의 가용한 공공데이터 중에서 기업과 근로자가 매칭된 패널 데이터는 부재하다. 본 연구는 생애 임금 격차에서 차지하는 초기 경력의 역할을 기업 단위에서의 분석을 제시하지는 못하지만, 임금 격차의 원인을 노동시장 이행 시점으로 확장한다는 점에서 특정 시점에서의 임금 격차를 주로 연구한 한국의 성별 임금 격차 관련 연구에 여전히 기여를 가진다.

본 연구는 노동시장 이중구조와 청년층의 노동시장 성과에 대해 다른 연구와도 관련이 있다. 기존 연구는 1, 2차 노동시장의 격차, 이러한 노동시장 구조가 청년층의 노동시장 이행과 경력 형성에 미치는 단기적 영향을 주로 다루었다. 본 연구는 초기 노동시장 배치가 장기적 성과로 이어지는 경로와 지속성이 남성과 여성에게 다르게 나타나는지 살펴본다. 또한, 노동시장 진입에서의 차이가 이후 노동시장 내 성별 임금 격차로 전이되는 장기적 경로를 분석한다는 점에서 기존 연구를 확장한다.

연구의 구성은 다음과 같다. 먼저 제2절에서 사용 데이터와 중요 변수를 정의한 방법, 요약 통계를 제시하고, 제3절에서 주요 분석 방법인 Kitagawa-Blinder-Oaxaca 임금 분해에 대해 설명한다. 제4절과 5절에서는 분석 결과를 제시한다. 제4절에서는 노동시장 진입 유형(초기 경력 유형)별 노동시장 성과 궤적의 격차를 살펴보고 제5절에서는 이것이 성별 임금 격차를 설

명하는 정도를 Kitagawa-Blinder-Oaxaca 분해방법을 사용하여 계산한 결과를 살펴본다. 마지막으로 제6절에서는 제시한 결과를 바탕으로 정책 시사점을 제시한다.

제2절 데이터 및 변수

1. 데이터 소개 및 연령별 경제활동 상황

분석을 위해 한국노동패널 1~26차(1998~2023년) 자료에서 졸업 또는 수료 학력이 고졸 이상인 표본을 사용하였다. 한국노동패널은 개인 및 가구 특성과 경제활동 상황과 관련된 풍부한 정보를 포함하고 있으며 패널 데이터의 장점을 이용할 수 있다는 점에서 본 연구에 가장 적합한 데이터 중 하나이다. 본 연구에서는 노동시장 진입 초기의 경력 경로를 파악하는 것이 중요한데, 패널 데이터를 사용함으로써 초기 경력 경로 변수를 생성할 수 있다.

초기 경력 경로를 정의하기 위해 먼저 매해 개인의 경제활동 상태를 세 가지로 구분하였다. 첫 번째는 1차 노동시장 지위를 가진 경우, 두 번째는 2차 노동시장 지위를 가진 경우, 세 번째는 미취업 상태이다. 먼저, 1차 노동시장 지위는 300인 이상 기업에 고용된 정규직 임금근로자와 정부기관 또는 공공기관 정규직 종사자로 정의한다. 조사 시점 임금근로자 여부, 주된 일자리 규모, 정규직 여부, 기업 형태 변수를 이용하여 위 정의에 부합하는 경우 1차 노동시장 지위를 가진 것으로 변수를 생성한다.

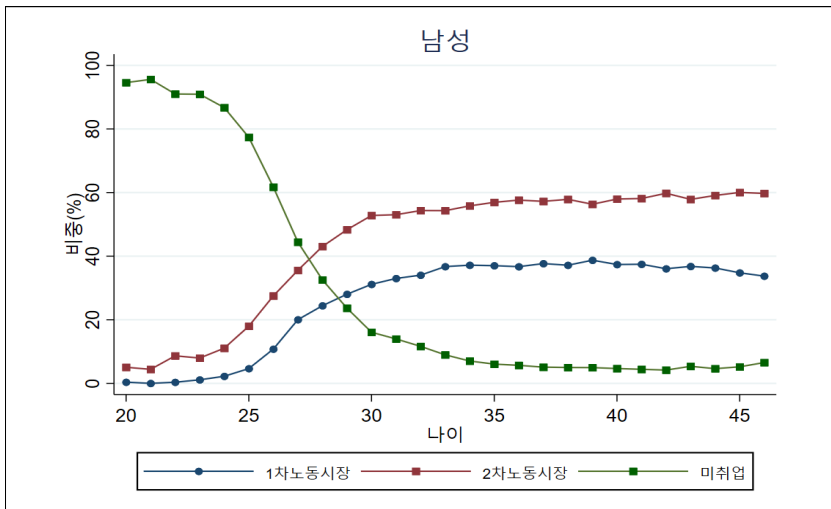
2차 노동시장 지위는 1차 노동시장 지위를 갖지 않은 나머지 취업자를 포함하며 자영업자도 2차 노동시장 지위에 포함된다. 마지막으로 미취업자는 조사 시점 취업상태에 있지 않은 개인이다. 이에 더해 조사 시점 취업상태에 있다고 응답했더라도 학력 이수 정보가 재학 또는 휴학 중이면서 주된 일자리 근로시간이 20시간 미만인 경우는 미취업자로 분류한다. 매해 조사 시점에서 위 세 가지 고용상태를 나타내는 변수를 만들고 이 정보를 이용하여 초기 경력 경로를 다시 정의할 것이다.

[그림 2-1]~[그림 2-4]는 만 20세부터 46세까지 남녀 연령별 경제활동 상태를 학력별로 나누어 보여준다. 학력은 4년제 대졸 이상과 고졸 및 전문대졸로 나누었다. 그림은 각 연령에서 1차 노동시장 종사자, 2차 노동시장 종사자, 미취업자 비중을 나타내고, 각 연령에서 이 세 비중의 합은 100%이다.

먼저 4년제 대졸 이상 학력을 가진 남성과 여성의 연령별 경제활동 상태를 살펴보면(그림 2-1), 남성의 경우 만 25세 무렵부터 노동시장에 진입하는 경향이 뚜렷해지고 만 27세부터 미취업 비중보다 취업자 비중이 커진다. 30대 초반 이후 대졸 남성의 1차 및 2차 노동시장 종사자 비중이 대체로 유지되는 모습이 나타난다. 30대 이후 대졸 남성의 1차 노동시장 종사 비중은 약 35~40%, 2차 노동시장 종사 비중은 약 55~60%이다.

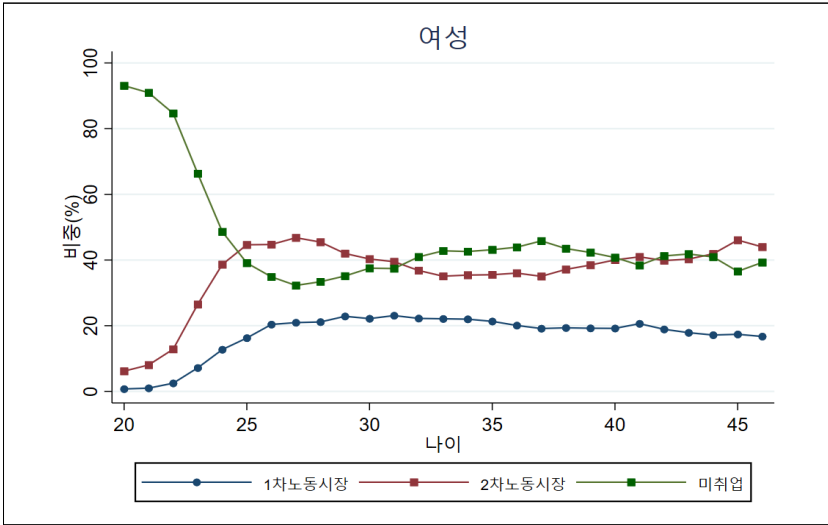
[그림 2-2]에서 4년제 대졸 여성을 살펴보면 여성은 남성보다 노동시장 이행을 시작하는 연령이 빠르다. 여성은 남성보다 3년 이른 만 24세부터 미취업보다 취업자 비중이 커진다. 하지만 미취업 비중이 크게 감소하는 남성과 달리 여성은 4년제 대학을 졸업했음에도 25세 이후 미취업 비중이 40% 수준에서 증감을 보인다. 취업 여성 비중은 25세와 30세 사이에서 가장 높고 이후에는 소폭 감소한다. 1차 노동시장에 종사하는 대졸 여성 비중은 26

[그림 2-1] 대졸 이상 남성 연령별 경제활동 상태



자료: 「한국노동패널」 1~26차 자료를 이용하여 저자 작성.

[그림 2-2] 대졸 이상 여성 연령별 경제활동 상태



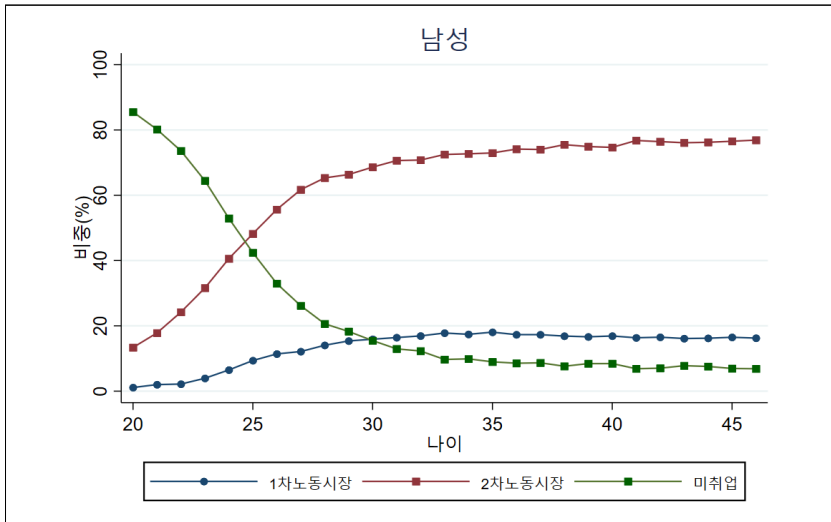
자료: 「한국노동패널」 1~26차 자료를 이용하여 저자 작성.

세 이후부터 약 20% 수준에서 유지되다 40대 이후에는 17% 수준으로 감소한다. 2차 노동시장 종사 비율은 20대 후반에 45~47% 수준까지 높아지다 이후 34세에 35%까지 감소한다. 이후에는 2차 노동시장 종사자 비중이 다시 증가하여 45세에는 46%까지 높아지는 모습이다. 1차 노동시장 종사자에 비해 2차 노동시장 종사자는 자녀 출산이 이루어질 것으로 생각되는 20대 후반~30대 초반 노동시장 이탈과 이후 재진입 현상이 더 뚜렷이 관찰된다.

[그림 2-3]과 [그림 2-4]는 고졸 및 전문대졸 남성과 여성의 경제활동 형태를 보여준다. 대졸 남성과 여성에 비해 노동시장 이행 연령은 빠르고 2차 노동시장 종사 비율이 높지만 성별 패턴은 유사하다. 남성은 미취업 비중이 점차 낮아지고, 취업자 비중이 높아지다가 30대에 들어서며 1, 2차 노동시장 종사자 비율이 유지된다. 여성은 남성보다 노동시장 진입이 빠르고, 미취업 비중이 높은데, 20대 후반에서 30대까지 노동시장을 이탈하는 여성 비중이 증가했다 다시 감소하는 패턴을 뚜렷이 보인다.

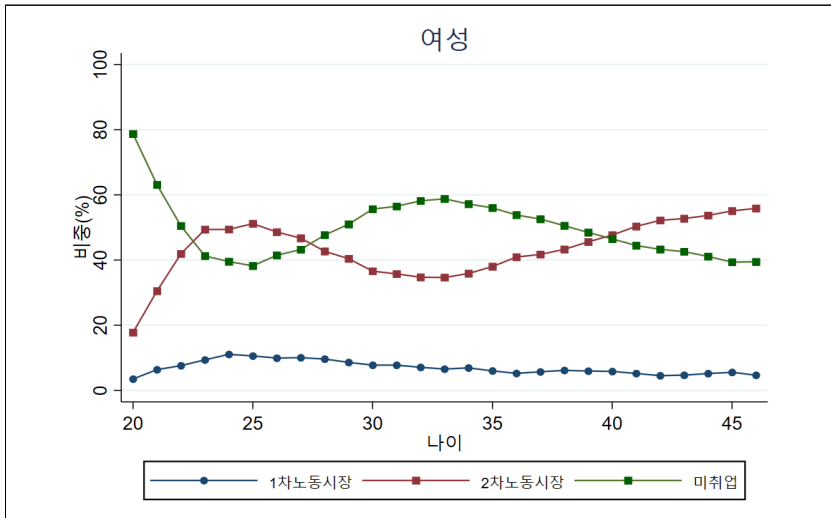
고졸 및 전문대졸 남성의 1차 노동시장 종사 비율은 전 연령에 걸쳐 20%를 넘지 않고, 2차 노동시장 종사 비중이 75% 이상까지 증가한다. 동일 학력을 가진 여성의 1차 노동시장 종사 비율은 20대 중반~후반 10~11%까지

[그림 2-3] 고졸·전문대졸 남성 연령별 경제활동 상태



자료: 「한국노동패널」 1~26차 자료를 이용하여 저자 작성.

[그림 2-4] 고졸·전문대졸 여성 연령별 경제활동 상태



자료: 「한국노동패널」 1~26차 자료를 이용하여 저자 작성.

증가하지만 이후 30대 중반 이후에는 5~6% 수준으로 감소한다. 이들의 2차 노동시장 종사 비중은 25세에 51%까지 증가하고, 34세에 35%까지 감소

하다 증가하기 시작하여 45세 이후에는 55%의 여성이 2차 노동시장에 종사하는 것으로 나타난다.

2. 분석 표본 및 초기 경력 정의

20세 이후 경제활동 상태는 최종 학력과 성별에 따라 차이가 있다. 이제 각 연령에 따른 경제활동 상태를 이용하여 초기 경력 경로를 정의하고자 한다. 초기 경력 경로는 가장 늦은 나이에 노동시장 이행을 마치는 4년제 대졸 남성을 기준으로 하여 27세부터 5년 동안의 경제활동 상태를 이용하여 정의한다. 각 학력 또는 개인의 졸업 시점부터 5년 후까지의 경제활동 상태를 이용하여 초기 경력 경로를 정의할 수도 있으나 본 연구에는 모든 학력과 성별에 대해 27~31세까지를 경력 초기로 보고 이 5년의 경력을 초기 경력으로 사용하였다.

초기 경력을 정의할 때 세 가지 기준 연령을 생각할 수 있다. 첫째, 개인이 보고하는 졸업 연령, 둘째, 각 학력과 성별에 따라 기대되는 졸업 연령(Mincer graduation age), 셋째, 학력과 성별 상관없이 특정 연령을 기준으로 하는 것이다. 본 연구에서는 학력과 성별 상관없이 특정 연령을 기준으로 초기 경력을 정의한다.

먼저, 개인의 졸업 시점을 기준으로 초기 경력을 구성하게 되면 개인이 보고하는 졸업 시점 변수를 이용해야 하는데, 한국노동패널에서 제공하는 졸업 시점 변수에 노이즈(noise)가 존재하고,³⁾ 이를 보고하지 않는 경우도 있어 표본 탈락의 문제도 발생한다. 또한 개인의 졸업 시점에는 선택 편이가 존재하기 때문에 이를 기준으로 초기 경력을 정의하면 초기 경력 변수에 의도하지 않은 선택 편이가 반영될 수 있다. 예컨대, 한 개인은 대학 졸업을 3년 유예하고 졸업 직후 1차 노동시장에 진입했고, 다른 개인은 대학 졸업을 제때하고 미취업 상태에 있다 3년 늦게 1차 노동시장에 진입했다고 가정하자. 사실상 동일 연령에 1차 노동시장 지위를 가지게 되었음에도 개인의 졸업 시점을 기준으로 초기 경력을 정의하면 두 개인은 다른 경력을 가진

3) 예컨대, 졸업 연도로 보고된 연도와 출생 연도로 계산한 졸업 연령이 실제 가능하지 않은 연령으로 계산되는 경우가 존재한다.

것으로 정의된다.

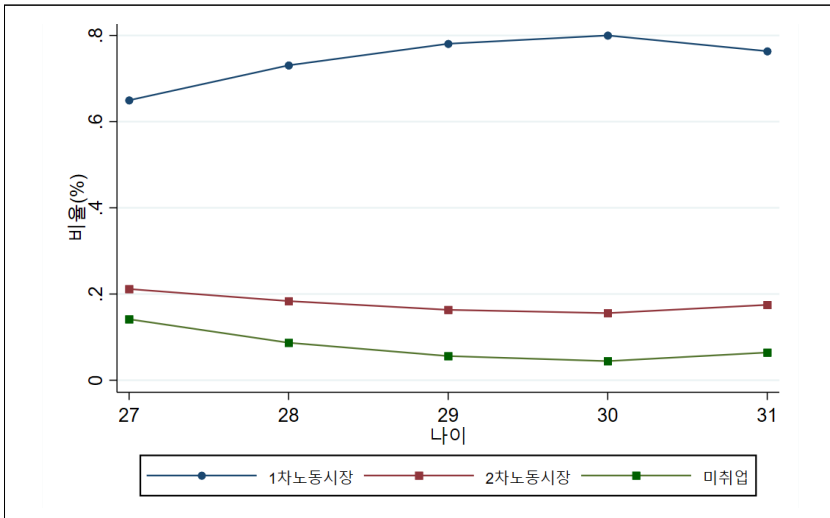
개인이 보고하는 졸업 시점 대신 각 학력에서 휴학이나 유예 없이 졸업했을 것으로 기대되는 연령(Mincer graduation age)을 기준으로 초기 경력을 정의하거나 본 연구에서처럼 특정 나이를 정하여 초기 경력을 정의하게 되면 내생적 졸업 시점이 초기 경력을 정의하는 데 미치는 영향을 피할 수 있다.

경력에는 노동시장 진입 후 누적되므로 27~31세로 고정하여 초기 경력 경로를 정의하면 개인의 노동시장 진입 시점 차이를 고려하지 않게 되고, 다수가 27세 이전에 노동시장에 진입한 고졸·전문대졸은 27세부터의 경력이 진짜 초기 경력은 아닐 수 있다. 이러한 우려에도 불구하고 본 연구에서 초기 경력을 정의하는 연령을 27세에서 5년으로 사용한 가장 큰 이유는 표본 구성의 안정성과 비교가능성을 높이기 위함이다. 졸업 시점을 기준으로 초기 경력을 정의하면 학력과 성별에 따라 서로 다른 연령대를 비교하게 되어 연령 효과와 경력 효과가 혼재한다. 모든 경우 초기 경력을 27~31세로 정의하고, 이후 연령대의 노동시장 성과를 비교하게 되면 같은 생애주기에서 비교할 수 있어 공통 시계를 확보할 수 있다는 장점이 있다.

초기 경력 경로는 3가지 유형으로 구분한다. 1유형은 1차 노동시장에 진입했을 것으로 생각되는 유형으로, 27세부터 31세까지 5년간 적어도 2년 이상 1차 노동시장 지위를 가졌던 경우로 정의한다. 2유형은 1차 노동시장이 아니어도 노동시장 이행에 성공한 유형으로, 1유형은 아니면서 5년 중 3년 이상 취업 상태에 있었던 경우로 정의한다. 마지막으로 3유형은 원활한 노동시장 이행이 31세까지 이루어지지 않았을 것으로 생각되는 유형으로, 1유형이 아니며 5년 중 미취업 상태가 2년을 초과하는 경우이다. 만 27세부터 31세까지 5년의 기간 중 조사에 네 번 이상 응답한 응답자에 대해서만 초기 경력 유형을 정의하였다.

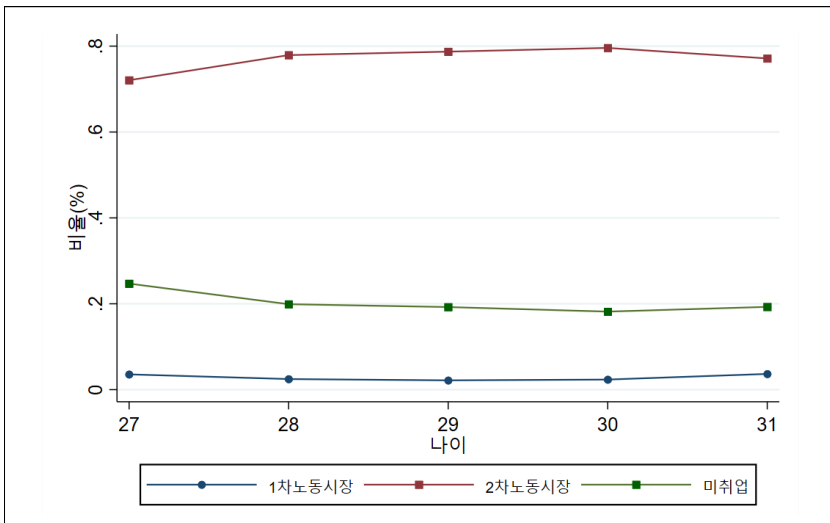
[그림 2-5]~[그림 2-7]은 조작적으로 정의된 세 가지 경력 유형별로 만 27세부터 31세까지 1차 노동시장 종사, 2차 노동시장 종사, 미취업 상태 비율을 연령별로 보여준다. 그림을 통해 각 경력 유형의 정의에 맞는 경력 형성이 경력 초기 연령대에 대체로 이루어져 있음을 알 수 있다(① 1차 노동시장 이행 ② 2차 노동시장 이행 ③ 이행 어려움). 초기 경력 유형1의 경우 만

[그림 2-5] 초기 경력 유형1의 경제활동 상태 변화



자료: 「한국노동패널」 1~26차 자료를 이용하여 저자 작성.

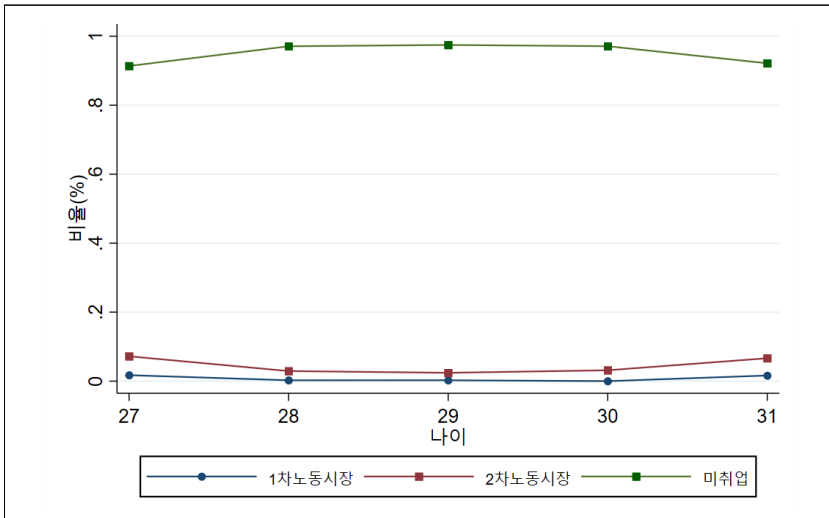
[그림 2-6] 초기 경력 유형2의 경제활동 상태 변화



자료: 「한국노동패널」 1~26차 자료를 이용하여 저자 작성.

29세까지 1차 노동시장 종사 비율이 약 80%까지 높아지고 이후 유지되는 모습을 보인다. 이들 중에는 1차 노동시장과 2차 노동시장을 모두 경험한

[그림 2-7] 초기 경력 유형3의 경제활동 상태 변화



자료: 「한국노동패널」 1~26차 자료를 이용하여 저자 작성.

사람도 있으나 만 27~31세 사이 대체로는 1차 노동시장에 고용되어 있다. 초기 경력 유형2의 경우에는 각 연령에서 약 80%가 2차 노동시장 종사자이고, 1차 노동시장 종사자 비율은 매우 낮다. 초기 경력 유형3은 경력 초기로 정의된 만 27~31세에 대부분 미취업 상태에 있다.

〈표 2-1〉은 이후 성별 임금 격차 분석에 사용된 표본의 요약통계를 보여 준다. 27~31세까지의 응답을 바탕으로 경력 유형을 정의할 수 있는 만 32~46세 표본만 분석에 포함되기 때문에 분석 연령이 증가할수록 포함되는 표본의 크기가 감소한다. 남성과 여성 모두 30대 초반에 비해 30대 후반과 40대 초반 표본이 감소하긴 하지만 성별에 따라 이질적인 표본 감소 추세를 보이지는 않는다. 분석에 포함된 표본의 평균 나이는 여성 38세, 남성 37.7세이다. 여성과 남성의 4년제 대학 졸업 비중은 40.6~40.8%로 비슷하다.

여성 표본의 24.6%는 경력 경로1, 54.0%는 경력 경로2를 초기 경력으로 가진다. 남성 표본은 26.9%가 경력 경로1, 68.6%가 경력 경로2를 초기 경력으로 가진다. 여성 표본의 21.4%가 경력 경로3을 초기 경력으로 가지는 반면 남성은 4.5%만이 경력 경로3을 초기 경력으로 보인다.

〈표 2-1〉 요약통계

	여성		남성	
	평균	표준편차	평균	표준편차
32~36세 비중	0.418	0.493	0.448	0.497
37~41세 비중	0.338	0.473	0.339	0.473
42~46세 비중	0.243	0.429	0.213	0.409
나이	38.007	4.192	37.670	4.105
4년제 대학 졸업	0.406	0.491	0.408	0.491
경력 유형1 비중	0.246	0.431	0.269	0.443
경력 유형2 비중	0.540	0.498	0.686	0.464
경력 유형3 비중	0.214	0.410	0.045	0.208
임금근로자 비중	0.863	0.344	0.839	0.367
월소득(단위 : 만원)	231.507	144.425	341.603	186.587
시간당임금(단위 : 만원)	1.408	0.973	1.831	1.153
N	8,960		13,125	

주 : 표본은 초기 경력 유형이 정의되는 만 32~46세 취업상태에 있는 남녀를 포함함. 경력 유형1은 만 27~31세까지 5년간 1차 노동시장 지위를 2년 이상 가졌던 경우, 경력 유형2는 경력 유형1이 아니며 5년 중 3년 이상 취업상태를 유지한 경우, 경력유형3은 경력 유형1이 아니며 5년 중 2년을 초과하여 미취업 상태에 있었던 경우로 정의됨.

자료 : 「한국노동패널」 1차~26차를 이용하여 저자 작성.

시간당 임금은 월소득을 월평균 근로시간으로 나누어 구했고, 시간당 임금과 월소득은 모두 2020년 기준 실질임금이다. 여성 표본의 평균 임금은 231.5만 원인 반면, 남성 표본의 평균 임금은 이보다 100만 원 이상 많은 341.6만 원이다. 시간당 임금은 여성 1.4만 원, 남성 1.8만 원 수준으로 계산되었다.

본 연구에서는 27~31세까지의 경제활동 상태를 이용하여 초기 경력 유형을 정의하고, 이 초기 경력 유형의 성별 특성, 초기 경력 유형에 따른 생애 임금 변화, 초기 경력 유형이 이후 성별 생애 임금 격차에 기여하는 정도를 분석하고자 한다.

제3절 분석 모형 : Kitagawa-Blinder-Oaxaca 분해

초기 경력 유형이 이후 성별 임금 격차에 미치는 기여도를 살펴보기 위해 기업 프리미엄이 성별 임금 격차에 미치는 영향을 연구한 Casarico and Lattanzio(2024)와 동일하게 Kitagawa-Blinder-Oaxaca(KBO) 분해를 사용하였다. Casarico and Lattanzio(2024)는 Card, Cardoso, and Kline(2016)에 소개된 모형을 차용하였는데, 기본적인 방법은 남녀 각각에 대해 기업 고정효과를 포함한 임금 방정식을 추정하고, 그 결과를 바탕으로 기업 프리미엄이 남녀의 임금 격차에 기여하는 정도를 계산하는 것이다. Casarico and Lattanzio(2024)는 개별 기업마다 다르게 주어지는 임금 프리미엄이 여성과 남성의 임금 격차에 미치는 영향을 추정하고자 하였다. 모형은 기업 고정효과를 포함한 임금 회귀식을 남녀 각각에 대해 추정하고, 이를 이용하여 성별 임금 격차 중 기업 영향의 차이가 얼마만큼인지 도출한다. 그리고 기업 영향의 차이를 기업 내 차이(within-firm difference)와 기업 간 차이(between-firm difference)로 분해하였다. 기업 내 격차(within-firm difference)는 동일 기업에서 근무하는 여성과 남성이 서로 다른 임금 프리미엄을 받아 나타나는 격차이고, 기업 간 격차(between-firm difference)는 여성들이 남성들과 동일한 기업에 고용되지 않아 나타나는 격차이다.

고용 기업은 이직의 영향으로 시간에 따라 변할 수 있다. 따라서 선행연구는 임금 함수를 추정할 때 이원고정효과 모형(two-way fixed effects model)으로 개인 고정효과와 기업 고정효과를 모두 포함하였다. 본 연구에서는 초기 경력 유형에 따라 이후 임금이 어떻게 달라지는지 분석하기 때문에 이원고정효과 모형을 사용할 수 없다. 초기 경력 유형은 개인에 따라 고정된 변수이므로 개인 고정효과를 포함하면 초기 경력 유형의 영향을 파악할 수 없기 때문이다. 따라서 성별 임금 함수는 초기 경력 경로 카테고리만 포함하여 추정한다.

$$\ln(wage)_{ijt} = \beta_1^g I(traj_i = 1) + \beta_2^g I(traj_i = 2) + \gamma^g X_{it} + \mu_t + \mu_r + e_{ijt} \quad (2-1)$$

좌변은 초기 경력 유형 j 를 가진 개인 i 의 t 연도 시간당 임금의 로그값이다. 상첨자 g 는 성별을 나타내고, 남녀 각각에 대해 임금 함수를 추정하므로 각 요인이 임금에 미치는 영향은 성별에 따라 차이가 있다. β_1^g 과 β_2^g 는 유형 3 대비 유형 1과 유형 2의 임금 프리미엄이 어느 정도인지 추정한다. X_{it} 는 통제변수로 나이, 나이 제곱, 학력 더미변수를 포함한다. μ_t 와 μ_r 은 각각 연도와 거주지역(17개 시도) 고정효과를 나타낸다. 표준오차는 개인 단위의 군집 표준오차이다.

추정된 임금 함수를 이용하여 27~31세까지의 초기 경력 유형이 32세 이후 성별 임금 격차에 기여하는 정도를 KBO 분해 방법을 이용하여 경력 내 격차(within trajectory gap)와 경력 간 격차(between trajectory gap)로 분해할 수 있다. 경력 내 격차(within trajectory gap)는 남성의 초기 경력 유형이 유형 3이 아니라 유형 1 또는 유형 2이기 때문에 추가로 기대할 수 있는 임금 프리미엄과 여성의 초기 경력 유형이 유형 3이 아니기 때문에 추가로 기대할 수 있는 임금 프리미엄의 차이로 인해 발생한 남녀 임금 격차이다. 경력 간 격차(between trajectory gap)는 남성과 여성의 초기 경력 유형 분포가 달라서 나타나는 격차이다. 참고로, 앞선 절에서 살펴본 바로는 초기 경력 유형 1은 남성과 여성이 비슷하게 구성하고 있으나 여성은 남성보다 유형 3을 구성하는 비중이 높게 나타났다.

$$\begin{aligned} & E[\beta_j^M | g = M] - E[\beta_j^F | g = F] \\ &= E[\beta_j^M - \beta_j^F | g = M] + E[\beta_j^F | g = M] - E[\beta_j^F | g = F] \\ &= E[\beta_j^M - \beta_j^F | g = F] + E[\beta_j^M | g = M] - E[\beta_j^M | g = F] \end{aligned} \quad (2-2)$$

식 (2-2)는 KBO 분해 방법을 이용하여 초기 경력 유형이 임금에 미치는 기여분의 성별 격차를 경력 내 격차와 경력 간 격차로 분해한 것이다. 식

(2-2)의 좌변은 남성에게 나타나는 경력 유형 j 의 평균 프리미엄과 여성에게 나타나는 경력 유형 j 의 평균 프리미엄의 차이를 의미한다. 이는 남성과 여성의 초기 경력 유형이 성별 임금 격차를 설명하는 정도, 즉 기여도(trajecory contribution)를 의미한다. 식 (2-1)에서 참조 그룹을 경력 유형 3으로 하였기 때문에, 좌변은 남성의 초기 경력 유형이 3이 아니라 1 또는 2이기 때문에 기대되는 추가 임금과 여성의 초기 경력 유형이 3이 아니라 1 또는 2이기 때문에 기대되는 추가 임금의 차이이다.

두 번째 줄의 첫 번째 항, $E[\beta_j^M - \beta_j^F | g = M]$ 은 경력 유형 j 의 유형 3 대비 임금 프리미엄이 남성과 여성에게 다르게 나타남으로 인해 유발되는 평균 격차이고, 이는 남성의 경력 유형 분포를 기준으로 계산된 평균이다. 경력 유형이 이후 생애 임금에 미치는 영향이 유형 3 대비 남녀가 동일하다면 이 항은 0이 될 것이다. 이 항은 동일한 경력 유형을 가졌음에도 나타날 수 있는 격차이므로 경력 내 격차(within trajectory gap)로 해석할 수 있다.

두 번째 줄의 나머지 두 항은 경력 간 격차(between trajectory gap)를 나타낸다. 이는 남성과 여성의 초기 경력 유형 분포가 달라서 야기되는 임금 격차이고 남성의 경력 유형 분포로 계산된 경력 유형 j 의 여성 평균 임금 프리미엄($E[\beta_j^F | g = M]$)과 여성의 경력 유형 분포로 계산된 경력 유형 j 의 여성 평균 임금 프리미엄($E[\beta_j^F | g = F]$)의 차이이다.

세 번째 줄은 두 번째 줄과 동일하게 경력 내 격차(within trajectory gap)와 경력 간 격차(between trajectory gap)로 KBO 분해를 하였지만 기댓값 평가 기준을 다르게 반영한 것이다.

제4절 초기 경력 유형별 노동시장 성과 변화

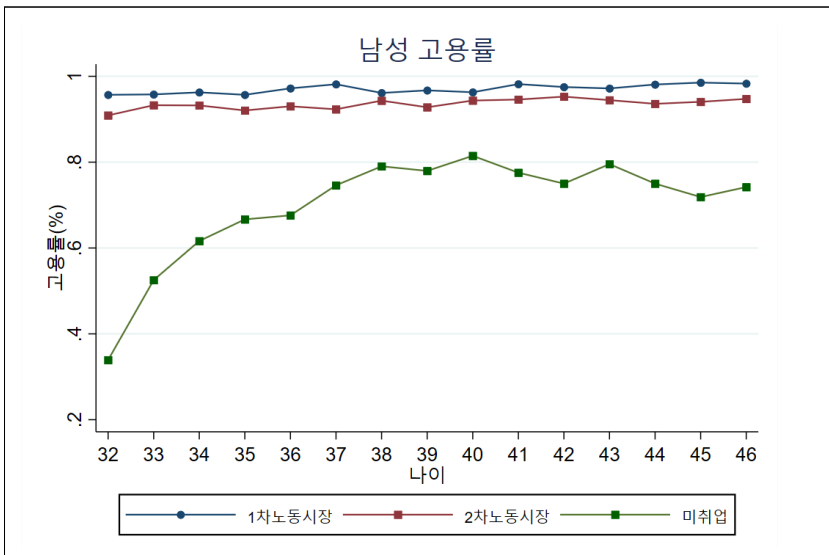
1. 초기 경력 유형별 노동시장 성과 궤적의 차이

초기 경력 유형에 따른 임금 격차를 분해하기에 앞서 초기 경력 유형에

따라 생애 노동시장 성과가 얼마나 차이가 나는지 살펴보고자 한다. 먼저 [그림 2-8]과 [그림 2-9]는 남성과 여성의 초기 경력 유형에 따른 생애 고용률 변화를 나타낸다. 파란 선은 1차 노동시장으로 이행한 경력 유형 1을 나타내고, 빨간 선은 2차 노동시장으로 이행한 경력 유형 2를 나타낸다. 마지막으로 초록 선은 경력 초기 미취업 상태가 길었던 경력 유형 3을 나타낸다. [그림 2-8]과 [그림 2-9]는 만 27~31세까지의 경력을 기초로 32세부터 46세까지 이후 15년간의 고용률 변화를 나타내는 것이다.

남성은 초기 경력 유형 1과 2에서 생애 고용률 격차가 거의 나타나지 않는다. 경력 초기 1차 또는 2차 노동시장으로 진입이 이후 일자리 여부에는 큰 영향을 주지 않는 것이다. 반면 경력 초기 미취업 기간이 길었던 경우 고용률은 이보다 낮은데, 만 38세까지 고용률이 크게 증가하긴 하지만 이후 40대 중반까지 80% 정도의 고용률을 유지하고, 초기에 1차 또는 2차 노동시장에 성공적으로 진입한 남성에 비해서는 생애 고용률이 낮게 나타난다.

[그림 2-8] 초기 경력 유형에 따른 남성의 생애 고용률 변화



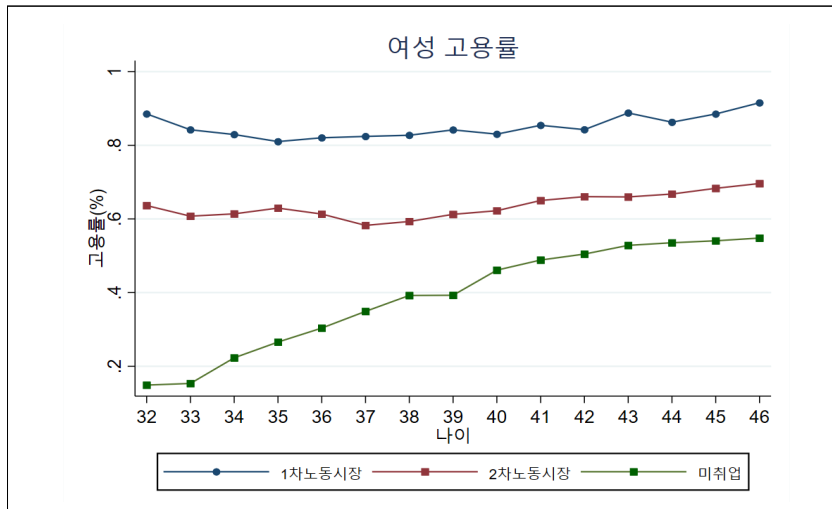
주: 파란 선은 1차 노동시장으로의 이행을 나타내는 초기 경력 유형1을 나타내고, 빨간 선은 2차 노동시장으로 이행을 의미하는 초기 경력 유형2를 나타냄. 초록 선은 경력 초기 미취업 상태가 길었던 경력 유형3을 뜻함.

자료: 「한국노동패널」 1~26차 자료를 이용하여 저자 작성.

여성의 경우 초기 경력 유형에 따라 고용률 격차가 남성보다 두드러진다. 1차 노동시장으로 이행에 성공한 여성들은 30대와 40대 중반까지 80% 이상의 고용률을 보인다. 이는 남성의 평균 고용률보다는 낮지만 우리나라 여성들의 높은 경력단절 비율을 생각할 때 높은 고용률에 해당한다. 2차 노동시장으로 진입한 경력 유형 2의 경우 경력 유형 1보다 생애 전반에 걸쳐 낮은 고용률을 보인다. 이들 여성은 30대 동안 약 60%의 고용률을 유지하고 40대 이후에 고용률이 소폭 상승하는 모습을 보여준다. 이는 30대에 자녀 출산의 영향으로 낮은 고용률을 유지하고 이후 다시 노동시장에 진입하기 때문일 수 있다.

마지막으로 미취업 기간이 길었던 경력 유형 3의 경우 40대 중반까지 고용률이 지속적으로 상승하는 모습을 보인다. 경력 유형 3을 가진 남성은 30대 후반까지 고용률이 상승하고 이후 80% 수준에서 머무르거나 감소하는 모습을 보인 반면 초기 경력 유형 3의 여성들은 고용률이 꾸준히 상승한다. 하지만 이들의 고용률은 30대까지 40%를 하회하고, 고용률이 지속적으로

[그림 2-9] 초기 경력 유형에 따른 여성의 생애 고용률 변화



주: 파란 선은 1차 노동시장으로의 이행을 나타내는 초기 경력 유형1을 나타내고, 빨간 선은 2차 노동시장으로 이행을 의미하는 초기 경력 유형2를 나타냄. 초록 선은 경력 초기 미취업 상태가 길었던 경력 유형3을 뜻함.

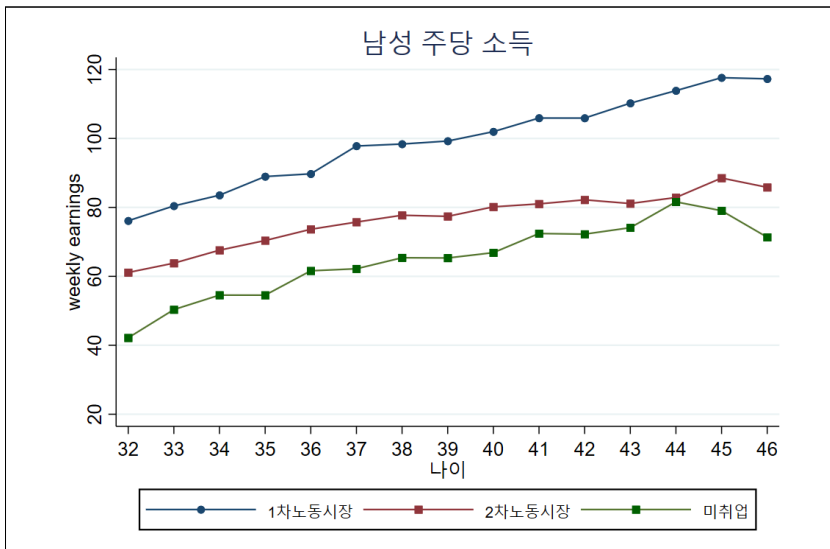
자료: 「한국노동패널」 1~26차 자료를 이용하여 저자 작성.

상승하는 40대에도 60%를 넘어서지 못한다.

다음은 초기 경력 유형별 1주 평균 소득 변화를 살펴본다. [그림 2-10]과 [그림 2-11]은 남성과 여성의 연령에 따른 1주일 평균 소득 변화를 초기 경력 유형별로 나타낸 것이다. 1주일 평균 소득은 월소득을 4.3으로 나눈 것이고, 2020년 기준 실질임금이며 단위는 만 원이다. 평균은 취업자의 소득만 포함하여 계산하였다.

초기 경력 유형에 따라 남성과 여성 모두 소득 격차가 40대 중반까지 두드러진다. 1차 노동시장에 진입한 남성은 2차 노동시장에 진입한 남성, 그리고 경력 초기 미취업 기간이 길었던 남성에 비해 생애 소득이 높고, 연령에 따른 소득 성장률도 더 커서 초기 경력 유형별 소득 격차는 40대 중반으로 갈수록 점점 커지는 모습을 볼 수 있다. 반면, 초기 경력 유형 2와 3의 경우 30대까지는 남성 내에도 소득 격차가 관찰되지만 40대 초반에는 일시적으로 두 유형 간의 격차가 감소하는 모습을 보인다.

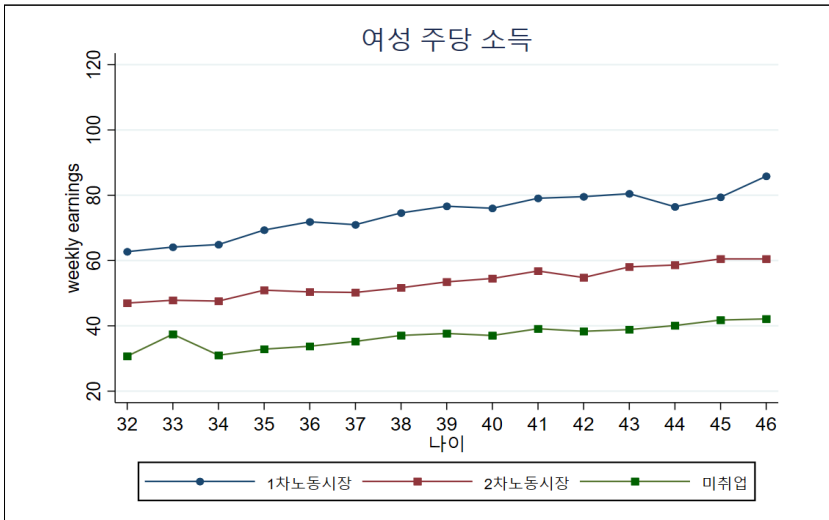
[그림 2-10] 초기 경력 유형에 따른 남성의 주 평균 소득



주: 파란 선은 1차 노동시장으로의 이행을 나타내는 초기 경력 유형1을 나타내고, 빨간 선은 2차 노동시장으로 이행을 의미하는 초기 경력 유형2를 나타냄. 초록 선은 경력 초기 미취업 상태가 길었던 경력 유형3을 뜻함.

자료: 「한국노동패널」 1~26차 자료를 이용하여 저자 작성.

[그림 2-11] 초기 경력 유형에 따른 여성의 주 평균 소득



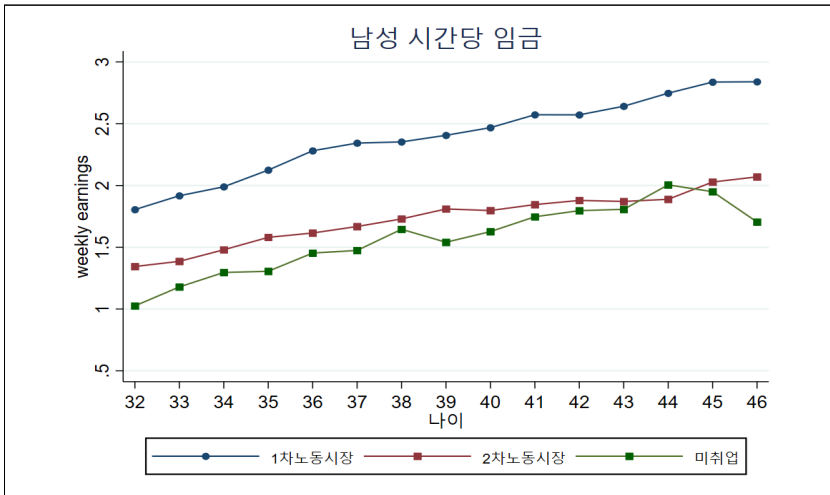
주: 파란 선은 1차 노동시장으로의 이행을 나타내는 초기 경력 유형1을 나타내고, 빨간 선은 2차 노동시장으로 이행을 의미하는 초기 경력 유형2를 나타냄. 초록 선은 경력 초기 미취업 상태가 길었던 경력 유형3을 뜻함.

자료: 「한국노동패널」 1~26차 자료를 이용하여 저자 작성.

여성도 초기 경력 유형에 따라 생애 소득 격차가 뚜렷이 나타나고, 40대 중반까지 격차의 감소 없이 소득 격차가 유지된다. 모든 초기 경력 유형에서 여성의 생애 소득은 노동시장 경력이 쌓임에 따라 증가하는 모습을 보이고, 초기 경력 유형 1이 유형 2와 3보다 소득 성장률이 더 크지만 유형 간 소득 성장률의 차이가 크지는 않다.

한 가지 눈에 띄는 사실은 초기 경력 유형이 같더라도 남성과 여성의 소득 격차가 크게 나타난다는 점이다. 예컨대, 1차 노동시장에 진입한 유형 1의 경우 남성은 30대 후반에 주당 평균 소득이 100만 원에 도달하고 40대 중반에는 120만 원에 육박하지만, 동일하게 1차 노동시장에 진입한 유형 1의 여성은 40대에 주당 평균 소득이 80만 원을 기록하고 40대 중반에도 100만 원에 미치지 못한다. 경력 유형 3에서도 여성은 주당 평균 소득이 40만 원을 하회하지만 남성은 모든 연령에서 40만 원 이상의 주당 평균 소득을 보이고 만 44세에는 80만 원까지 소득이 증가하는 모습을 보여 동일한 초기 경력을 가졌음에도 성별 소득 격차가 나타남을 알 수 있다.

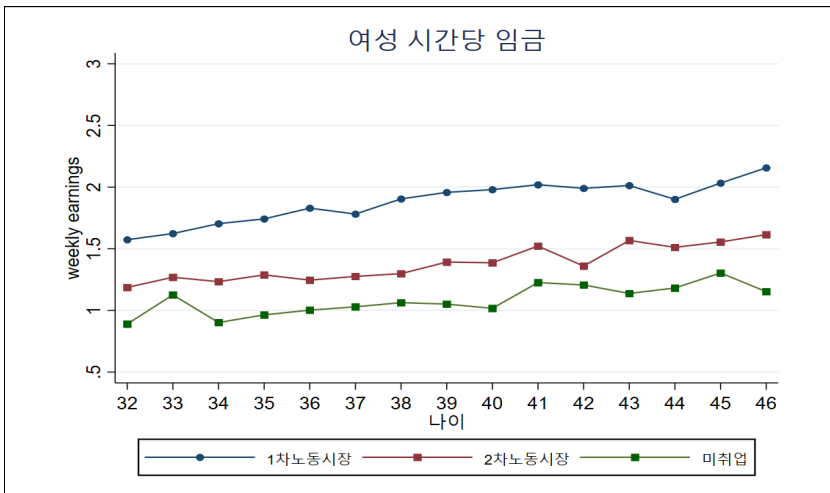
[그림 2-12] 초기 경력 유형에 따른 남성의 시간당 임금 변화



주: 파란 선은 1차 노동시장으로의 이행을 나타내는 초기 경력 유형1을 나타내고, 빨간 선은 2차 노동시장으로 이행을 의미하는 초기 경력 유형2를 나타냄. 초록 선은 경력 초기 미취업 상태가 길었던 경력 유형3을 뜻함.

자료: 「한국노동패널」 1~26차 자료를 이용하여 저자 작성.

[그림 2-13] 초기 경력 유형에 따른 여성의 시간당 임금 변화



주: 파란 선은 1차 노동시장으로의 이행을 나타내는 초기 경력 유형1을 나타내고, 빨간 선은 2차 노동시장으로 이행을 의미하는 초기 경력 유형2를 나타냄. 초록 선은 경력 초기 미취업 상태가 길었던 경력 유형3을 뜻함.

자료: 「한국노동패널」 1~26차 자료를 이용하여 저자 작성.

마지막으로 [그림 2-12]와 [그림 2-13]은 초기 경력 유형별 남성과 여성 취업자의 시간당 임금 변화를 보여준다. 근로시간의 차이까지 반영된 주당 평균 소득과 비교할 때 초기 경력 유형 2와 3의 시간당 임금 격차는 크지 않다. 남성의 경우에는 초기 경력 유형 2와 3의 시간당 임금은 연령 증가에 따라 그 격차가 없어지는 것으로 관찰된다. 1차 노동시장에 진입한 남성은 시간당 임금에서도 임금 성장률이 다른 비교 그룹(동일한 경력 유형의 여성, 다른 경력 유형의 남성)보다 높음을 알 수 있다.

2. 초기 경력 유형과 성별 임금 격차

앞서 초기 경력 유형에 따라 평균적인 고용과 임금 궤적의 변화가 어떻게 나타나는지 살펴보았다. 이번에는 통제변수를 추가하여 초기 경력 유형이 취업자 임금과 성별 임금 격차에 미치는 영향을 살펴보고자 한다. 단순 회귀 분석을 사용한 것이므로 인과적 결과를 나타내는 것은 아니지만 초기 경력 유형에 따라 향후 15년간의 임금이 어떻게 달라지는지, 이것이 성별 임금 격차에서 어느 정도의 기여도를 차지하는지 살펴볼 수 있다.

먼저 <표 2-2>는 최종 학력이 고졸 이상이며 초기 경력 경로가 정의되는 만 27~46세 남녀 취업자에 대해 성별 임금 격차를 추정한 것이다. 종속변수는 시간당 임금의 로그값이다. 첫 번째 열은 Mincer 임금 모형에서 통제하는 연령, 연령 제곱, 교육 수준만 통제한 결과이고, 두 번째 열은 앞서 정의한 만 27세부터 31세까지 초기 경력 경로 유형을 추가로 통제한 결과이다. 마지막으로 세 번째 열은 종사상 지위(상용직 임금근로자, 임시직 임금근로자, 일용직 임금근로자, 자영업자, 무급가족종사자)와 정규직 여부까지 통제한 결과이다. 모든 모형은 조사 연도와 17개 시도 단위 거주지역 고정 효과를 포함한다.

연령과 교육 수준만 통제한 모형(1열)에서 취업자의 남녀 시간당 임금 격차는 24.3%로 나타난다. 즉, 여성이 남성보다 24.3% 낮은 시간당 임금을 받는다. 32세 이전 5년 동안의 초기 경력 경로를 추가로 통제하면 성별 임금 격차는 21.6%로 2.7%p 줄어들고 이는 기본 모형에서 추정된 임금 격차의 11.1%에 해당한다. 마지막으로 직업 특성까지 통제하면 성별 임금 격차는

〈표 2-2〉 성별 임금 격차

	(1)	(2)	(3)
여성	-0.243*** (0.013)	-0.216*** (0.012)	-0.201*** (0.011)
N	34,832	34,832	30,285
조사연도 FE	Y	Y	Y
거주지역 FE	Y	Y	Y
기본 통제변수	Y	Y	Y
초기 경력 경로		Y	Y
직업 특성			Y

주: 분석 표본은 고졸 이상이며 초기 경력 경로가 정의되는 만 27~46세 개인임. 종속변수는 시간당 임금의 로그값이고, 표준오차는 개인 단위의 군집 표준오차임. 기본 통제변수는 나이, 나이 제곱, 최종 학력 더미변수이고, 직업 특성은 종사상 지위와 정규직 여부를 포함함.

* $p < 0.1$, ** $p < 0.05$, *** $p < 0.01$

자료: 「한국노동패널」 1차~26차 자료를 이용하여 저자 작성.

20.1%로 1.5%p(6.9%) 추가 감소한다.⁴⁾ 이를 통해 관측되는 성별 임금 격차의 일부는 남성과 여성의 초기 경력 경로 차이로 인해 설명됨을 유추할 수 있다.

〈표 2-3〉은 기본 통제변수와 초기 경력 유형만을 포함하여(표 2-2의 두 번째 열과 같은 모형) 연령 구간에 따라 성별 임금 격차와 초기 경력 경로의 영향을 추정한 결과이다. 〈표 2-3〉의 첫 번째 열은 전체 연령을 포함한 결과로 〈표 2-2〉의 두 번째 열과 같은 결과이다.

먼저 성별 임금 격차의 연령별 변화를 살펴보면, 본 연구에서 경력 초기로 정의되는 만 27~31세까지는 성별 임금 격차가 12.9%로 우리가 알고 있는 평균적인 성별 임금 격차보다는 작은 값을 보인다. 성별 임금 격차는 30대를 지나며 점차 커지기 시작하는데, 30대 중반에는 23.0%, 30대 후반에는 28.5%, 40대 초중반에는 31.4%까지 증가한다.

4) 직업 특성 변수의 일부 결측치로 인해 세 번째 열에서의 표본 크기가 감소한다. 감소한 표본에 맞추어 첫 번째와 두 번째 열을 추정하여도 추정치에는 큰 변화가 없다.

〈표 2-3〉 연령 구간별 남녀 임금 격차

	(1) 27~46	(2) 27~31	(3) 32~36	(4) 36~41	(5) 42~46
여성	-0.216*** (0.012)	-0.129*** (0.012)	-0.230*** (0.015)	-0.285*** (0.020)	-0.314*** (0.026)
경력 유형2	-0.286*** (0.014)	-0.273*** (0.013)	-0.293*** (0.017)	-0.301*** (0.022)	-0.295*** (0.030)
경력 유형3	-0.484*** (0.023)	-0.347*** (0.040)	-0.526*** (0.030)	-0.467*** (0.029)	-0.441*** (0.038)
N	34,832	12,747	9,624	7,485	4,976
연도 FE	Y	Y	Y	Y	Y
거주지역 FE	Y	Y	Y	Y	Y
기본 통제변수	Y	Y	Y	Y	Y

주: 분석 표본은 고졸 이상이며 초기 경력 경로가 정의되는 만 27~46세 개인임. 종속변수는 시간당 임금의 로그값이고, 표준오차는 개인 단위의 군집 표준오차임. 기본 통제변수는 나이, 나이 제곱, 최종 학력 변수이고, 경력 유형의 영향은 경력 유형1을 기준집단으로 한 결과임.

* $p < 0.1$, ** $p < 0.05$, *** $p < 0.01$

자료: 「한국노동패널」 1차~26차 자료를 이용하여 저자 작성.

30대 초중반은 여성이 자녀를 낳은 뒤 경력단절이 흔히 나타나는 연령 구간으로 이때부터 여성들의 임금은 남성보다 크게 낮아지기 시작한다. 남성들은 가족 형성이 경력에 부정적 영향을 미치지 않으므로 대체로 경력과 전문성이 축적되는 30대부터 40대까지 임금이 상승한다. 남성들의 임금 성장과 여성들의 출산 영향으로 인해 성별 임금 격차는 30대를 거쳐 40대로 갈수록 점점 더 커지는 현상이 나타나는 것이다.

초기 경력 유형2(2차 노동시장 이행)와 유형3(상당 기간 미취업 상태)의 계수값은 유형1(기준집단, 1차 노동시장 이행)과 비교했을 때의 임금 영향이다. 전체 연령 표본의 결과를 보면 초기 경력 유형1보다 경력 유형2를 가진 취업자의 시간당 임금이 28.6% 낮고, 경력 유형3을 가졌던 취업자의 시간당 임금은 48.4% 낮았다. 27~31세까지 형성된 초기 경력 경로는 32세 이후 임금이 장기적인 영향을 주는 것으로 보인다. 경력 유형2를 가진 경우 경력 유형1을 가진 경우보다 32세 이후 시간당 임금이 약 30% 낮고, 이 추정치는 연령 증가에 따라 감소하거나 증가하는 추세를 보이지는 않는다.

경력 유형3을 가졌던 경우에는 32~36세 임금이 경력 유형1을 가졌던 경우보다 52.6% 크게 낮다. 경력 유형1 대비 경력 유형3을 가졌던 개인의 상대임금은 이후 연령이 증가함에 따라 다소 개선되는 것으로 보인다. 초기 경력 유형3을 가졌던 개인의 36~41세 임금은 경력 유형1 대비 46.7% 낮고, 42~46세 임금은 44.1% 더 낮은 것으로 추정된다.

마지막으로 학력별 결과를 <표 2-4>에서 확인하고자 한다. 4년제 대졸 이상 표본과 고졸·전문대졸 표본에서 성별 임금 격차는 큰 차이를 보인다. 대졸 이상 취업 여성은 대졸 남성보다 15% 낮은 임금을 받지만, 그 이하 학력에서 성별 임금 격차는 그보다 10%p 이상 큰 26.4%로 나타난다.

초기 경력 유형의 영향을 살펴보면 대졸 표본에서 경력 유형2와 경력 유형3은 경력 유형1보다 임금이 각각 26.8%, 40.5% 낮다. 한편, 고졸·전문대졸 표본에서는 경력 유형1의 생애 임금 프리미엄이 더 크게 나타난다. 경력 유형1을 가진 대졸 미만 학력의 개인은 경력 유형2 또는 경력 유형3을 가진 개인보다 30.9%, 51.6% 높은 임금을 받는 것으로 추정된다.

<표 2-4> 학력별 남녀 임금 격차

	(1) 전체	(2) 4년제 대졸 이상	(3) 고졸·전문대졸
여성	-0.216*** (0.012)	-0.150*** (0.019)	-0.264*** (0.016)
경력 유형2	-0.286*** (0.014)	-0.268*** (0.019)	-0.309*** (0.020)
경력 유형3	-0.484*** (0.023)	-0.405*** (0.036)	-0.516*** (0.030)
N	34,832	14,544	20,288
연도 FE	Y	Y	Y
거주지역 FE	Y	Y	Y
기본 통제변수	Y	Y	Y

주: 분석 표본은 고졸 이상이며 초기 경력 경로가 정의되는 만 27~46세 개인임. 종속변수는 시간당 임금의 로그값이고, 표준오차는 개인 단위의 군집 표준오차임. 기본 통제변수는 나이, 나이 제곱, 최종 학력 변수이고, 경력 유형의 영향은 경력 유형1을 기준집단으로 한 결과임.

* $p < 0.1$, ** $p < 0.05$, *** $p < 0.01$

자료: 「한국노동패널」 1차~26차 자료를 이용하여 저자 작성.

제5절 임금 격차 분해 : 초기 경력 유형의 기여도 분석

1. 임금 함수 추정 결과

성별 임금 격차 분해에 앞서 남녀 취업자 각각에 대한 임금 함수 추정 결과를 살펴본다. <표 2-5>는 식 (2-1)을 추정한 결과이고 분석 표본은 초기 경

<표 2-5> 남녀 임금 함수 추정 결과

	(1) 남성	(2) 여성
경력 유형1	0.477*** (0.040)	0.439*** (0.034)
경력 유형2	0.177*** (0.039)	0.156*** (0.028)
나이	0.128*** (0.020)	0.034 (0.027)
나이 제곱	-0.001*** (0.000)	-0.000 (0.000)
전문대졸	0.138*** (0.025)	0.201*** (0.029)
4년제 졸	0.257*** (0.025)	0.367*** (0.034)
대학원 석사	0.374*** (0.043)	0.536*** (0.048)
대학원 박사	0.486*** (0.068)	0.834*** (0.166)
N	13,125	8,960
연도 고정효과	Y	Y
17개 시도(거주지역) 고정효과	Y	Y

주 : 식 (2-1) 추정 결과를 나타냄. 종속변수는 시간당 임금의 로그값이고, 표준오차는 개인 단위의 군집 표준오차임. 기본 통제변수는 나이, 나이 제곱, 최종 학력 변수임. 학력은 고졸을, 경력 유형은 경력 유형3을 기준집단으로 한 결과임.

* $p < 0.1$, ** $p < 0.05$, *** $p < 0.01$

자료 : 「한국노동패널」 1차~26차 자료를 이용하여 저자 작성.

력 유형이 정의되는 만 32~46세 취업자이다. 남성은 나이가 들수록(노동시장 경력의 증가할수록) 시간당 임금이 유의하게 상승하는 결과를 관찰할 수 있는데, 여성은 나이가 증가하여도 시간당 임금이 유의하게 상승하지 않는다. 이는 여성의 출산 후 경력단절 영향을 반영한 결과일 수 있다. 출산 후 경력단절을 경험한 여성들은 이후 노동시장에 복귀한 뒤에도 이전 경력을 온전히 인정받지 못하거나, 이전 경력과 다른 직업을 가지게 될 수 있다. 또한 경력단절 기간 동안 인적자본의 마모도 일어날 수 있다. 이는 남성과 달리 임금이 지속적으로 성장하지 못하게 하는 요인이 된다.

반면, 교육 수준은 남성보다 여성에게 보상(return)이 더 크다. 4년제 대학을 졸업한 남성은 고졸 남성 대비 시간당 임금이 25.7% 높지만 같은 경우 여성은 36.7% 높다. 여성은 남성보다 저학력에서 상대적으로 낮은 임금의 일자리에 종사할 가능성이 높음을 함의한다.

초기 경력 유형에 따른 임금 격차를 살펴보면 남성은 1차 노동시장에 진입한 경우 초기 경력 유형3일 때보다 이후 15년 동안의 임금이 평균 47.7% 높고, 2차 노동시장에 진입한 경우 평균 17.7% 높다. 여성은 1차 노동시장에 진입한 경우 평균 43.9%, 2차 노동시장에 진입한 경우 평균 15.6% 더 높다.

2. 임금 격차 분해 결과

마지막으로 초기 경력 경로가 성별 임금 격차를 설명하는 정도를 KBO 분해 방법을 이용하여 살펴보고자 한다. 제3절의 모형에서 소개한 임금 방정식 분해 방법을 적용하여 성별 임금 격차에서 초기 경력 유형이 기여하는 정도를 초기 경력 유형 분포의 차이와 경력 유형의 영향 차이로 나누어 살펴본다.

먼저 <표 2-6>에 나타난 성별 임금 격차는 <표 2-5>에서 추정된 남녀 임금 함수에서 계산할 수 있는 통제 변수 분포하에서의 평균적인 임금 격차이다. 아래 $E[\beta_j^M | g = M]$ 와 $E[\beta_j^F | g = F]$ 는 각각 식 (2-2)의 좌변을 구성하는 항으로, 남성과 여성의 경력 유형이 각각의 임금에 평균적으로 기여하는 정도를 나타낸다. 이 둘의 차이는 식 (2-2)의 좌변에 해당하고, 남성과 여성의

초기 경력 유형 차이로 인해 발생하는 성별 임금 격차이다. 괄호 안의 숫자는 각각의 수치가 첫 번째 행에 제시된 전체 성별 임금 격차에서 차지하는 비율(%)을 나타낸다.

먼저 전체 연령 표본에서 성별 임금 격차는 29.4%로, 여성의 시간당 임금이 남성의 시간당 임금보다 29.4% 낮다. 이 중 경력 경로와 경력 경로 영향의 차이로 인해 발생하는 임금 격차는 0.057 로그 포인트로 이는 전체 성별 임금 격차의 약 20%에 해당한다.

그 아래는 이 5.7%p를 경력 간 격차와 경력 내 격차로 나눈 것이다. 뒤에 표시된 숫자는 평균을 계산할 때의 기준을 다르게 한 결과를 표시한다. 즉, 식 (2-2)의 두 번째 줄(남성의 경력 유형 분포를 기준으로 경력 내 격차를 계산)과 세 번째 줄(여성의 경력 유형 분포를 기준으로 경력 내 격차를 계산)을 각각 나타낸 것이다. 경력 간 격차는 식 (2-2) 우변의 마지막 두 항이며 경력 간 격차 (1)은 $E[\beta_j^F|g=M] - E[\beta_j^F|g=F]$, 경력 간 격차 (2)는 $E[\beta_j^M|g=M] - E[\beta_j^M|g=F]$ 을 의미한다.

경력 내 격차는 동일한 초기 경력 유형 분포를 남성과 여성이 가지고 있다고 하더라도 경력에 따른 보상(경력 유형3과 비교한 상대적 보상) 차이로 인해 나타나는 격차로 식 (2-2) 우변의 첫 항을 나타낸다. 경력 내 격차 (1)은 $E[\beta_j^M - \beta_j^F|g=M]$, 경력 내 격차 (2)는 $E[\beta_j^M - \beta_j^F|g=F]$ 이다.

초기 경력 유형으로 인한 성별 임금 격차 0.057 로그 포인트 중 경력 유형 간 격차(between trajectory gap)는 0.0327이다. 즉, 남성과 여성의 초기 경력 유형의 분포가 달라 발생하는 임금 격차분을 여성의 임금 함수에서 추정된 계수를 기준으로 평가했을 때(between trajectory gap) 그로 인한 임금 격차는 0.0327 로그 포인트이고, 이는 전체 성별 임금 격차의 11.1%에 해당한다.

초기 경력 유형 내 격차(within trajectory gap)는 0.0244 로그 포인트로 나타난다. 여성이 남성과 동일한 경력 유형 분포를 가졌더라도 각각의 경력 유형이 임금에 주는 영향이 남성과 달라 발생하는 임금 격차가 0.0244 로그 포인트인 것이다. 경력 유형이 발생시키는 성별 임금 격차 0.0570 로그 포인트 중 경력 유형 간 격차(between trajectory gap)는 57.4%, 경력 유형 내 격차

〈표 2-6〉 연령별 남녀 임금 격차 분해

	전체 표본 (32~46세)	32~36세	37~41세	42~46세
성별 임금 격차	0.2944	0.2248	0.3340	0.3926
A. $E[\beta_j^M g = M]$	0.2492	0.2842	0.2319	0.2300
B. $E[\beta_j^F g = F]$	0.1922	0.2590	0.1801	0.1422
A-B	0.0570 (19.37)	0.0253 (11.24)	0.0518 (15.53)	0.0877 (22.35)
경력 간 격차(1) (between traj. gap)	0.0327 (11.10)	0.0148 (6.60)	0.0367 (10.98)	0.0544 (13.85)
경력 내 격차(1) (within traj. gap)	0.0244 (8.28)	0.0104 (4.64)	0.0152 (4.55)	0.0334 (8.50)
경력 간 격차(2) (between traj. gap)	0.0365 (12.42)	0.0157 (7.00)	0.0401 (12.00)	0.0639 (16.27)
경력 내 격차(2) (within traj. gap)	0.0205 (6.96)	0.0095 (4.24)	0.0118 (3.53)	0.0239 (6.08)
obs_Men	13,125	5,877	4,453	2,795
obs_women	8,960	3,747	3,032	2,181

주: 분석 표본은 고졸 이상이며 초기 경력 경로가 정의되는 만 32~46세 개인임. 격차는 로그값의 격차임. 괄호 안 숫자는 전체 성별 임금 격차에서 각 항목이 차지하는 비중(%)임.

자료: 「한국노동패널」 1차~26차 자료를 이용하여 저자 작성.

(within trajectory gap)는 42.6%에 해당한다. 초기 경력 유형의 영향에서 남성과 여성의 초기 경력 유형 분포가 달라 발생하는 임금 격차가 조금 더 크게 나타남을 알 수 있다.

표의 두 번째부터 마지막 열은 분석 표본을 5세 단위 연령으로 나누어 추정한 결과를 보여준다. 앞서 살펴보았듯 성별 임금 격차는 연령 구간이 높아질수록 커지는 모습을 〈표 2-6〉에서도 확인할 수 있다. 더불어 초기 경력 경로의 영향이 임금 격차를 설명하는 정도 또한 분석 대상 연령이 높아질수록 커짐을 확인할 수 있다. 초기 경력 경로의 차이가 야기하는 성별 임금 격차 분은 32~36세 표본에서 0.0253 로그 포인트로 전체 임금 격차의 11.24%를 차지한다. 37~41세 표본에서는 0.0518 로그 포인트로 전체 임금

격차의 15.53%를, 42~46세 연령 표본에서는 0.0877 로그 포인트로 전체 임금 격차의 22.35%를 차지함을 표에서 확인할 수 있다. 노동시장 이행 시기 결정된 초기 경력 유형이 생애 임금 격차에 미치는 영향의 정도가 노동시장 경력이 쌓이며 점차 커지는 것이다.

초기 경력 유형 분포의 차이가 야기하는 임금 격차(between trajectory gap)가 초기 경력 경로 영향의 차이로 인한 임금 격차(within trajectory gap)보다 크다는 사실은 모든 연령 구간에서 동일하게 나타난다. 초기 경력 유형으로 인한 성별 임금 격차 중 초기 경력 유형 간 격차(between trajectory gap)는 37~41세 연령 구간에서 가장 크게 나타난다. 이 연령 구간에서 경력 유형 차이로 인한 임금 격차 0.0518 로그 포인트 중 70.7%(0.0367 로그 포인트)가 경력 유형 간 격차로 인해 나타난 결과이다. 반면 비교적 경력 초기에 해당하는 32~36세 임금 구간에서는 경력 경로 분포의 차이로 인한 임금 격차(between trajectory gap)가 비교적 작은 비율을 차지한다.

〈표 2-7〉은 학력별로 분석한 결과를 보여준다. 먼저, 대출자의 성별 임금 격차는 21.04%로 고졸·전문대졸의 성별 임금 격차 35.10%보다 약 14%p 낮다. 이 중 초기 경력 경로 차이로 인한 임금 격차는 4년제 대출자 표본에서 0.0158 로그 포인트(대출 성별 임금 격차 21.04%의 7.52%), 고졸·전문대졸 표본에서 0.1505 로그 포인트(고졸·전문대졸 성별 임금 격차 35.1%의 42.89%)이다. 임금 분해 결과를 통해 고졸·전문대졸 사이에서 초기 경력 경로 차이로 인한 성별 임금 격차가 특히 크게 발생함을 알 수 있다.

고졸·전문대졸 표본에서 남성의 초기 경력 분포를 기준으로 평가한 경력 내 임금 격차(within trajectory gap, 경력 내 격차 1)는 여성의 초기 경력 경로 분포를 기준으로 평가한 경력 경로 내 임금 격차(within trajectory gap, 경력 내 격차 2)보다 크게 나타난다. 결과로 남성의 임금 분포를 기준으로 평가한 임금 분해(분해 1)에서는 경력 내 임금 격차(within trajectory gap 경력 내 격차 1)가 경력 경로 간 임금 격차(between trajectory gap, 경력 간 격차 1)보다 더 크지만, 여성의 임금 분포를 기준으로 평가한 임금 분해에서는 경력 간 임금 격차(between trajectory gap, 경력 간 격차 2)가 더 크다. 이는 남성의 평균 임금에서 초기 경력 유형의 영향($E[\beta_j^M | g = M]$)이 차지

〈표 2-7〉 학력별 남녀 임금 격차 분해

	전체 표본	4년제 대학 졸업	고졸·전문대졸
성별 임금 격차	0.2944	0.2104	0.3510
A. $E[\beta_j^M g = M]$	0.2492	0.2322	0.3214
B. $E[\beta_j^F g = F]$	0.1922	0.2164	0.1709
A-B	0.0570 (19.37)	0.0158 (7.52)	0.1505 (42.89)
경력 간 격차(1) (between traj. gap)	0.0327 (11.10)	0.0062 (2.94)	0.0528 (15.03)
경력 내 격차(1) (within traj. gap)	0.0244 (8.28)	0.0096 (4.58)	0.0978 (27.86)
경력 간 격차(2) (between traj. gap)	0.0365 (12.42)	0.0056 (2.64)	0.0790 (22.52)
경력 내 격차(2) (within traj. gap)	0.0205 (6.96)	0.0103 (4.88)	0.0715 (20.37)
obs_Men	13,125	5,349	7,776
obs_women	8,960	3,636	5,324

주: 분석 표본은 고졸 이상이며 초기 경력 경로가 정의되는 만 32~46세 개인임. 격차는 로그값의 격차임. 괄호 안 숫자는 전체 성별 임금 격차에서 각 항목이 차지하는 비중(%)임.

자료: 「한국노동패널」 1차~26차 자료를 이용하여 저자 작성.

하는 비중이 여성에 비해 크게 나타나면서 발생한 결과이다. 즉, 저학력 표본에서 남성이 여성보다 경력 프리미엄이 더 큰 경로에 더 많이 있고, 그 경로에서의 성별 격차가 큰 상황이면 남성 분포를 기준으로 한 경력 내 격차(within trajectory gap)가 커지게 된다.

제6절 소 결

제2장에서는 생애 전반에 걸쳐 나타나는 성별 임금 격차를 분석하기 위해 경력 초기의 배치 효과(path-dependence effect)를 실증분석하였다. 연

구는 초기 경력 유형이 생애 임금에 지속적 영향을 미칠 수 있음을 전제로 남성과 여성의 초기 경력 유형 차이, 초기 경력 유형이 이후 생애 임금 격차에 기여하는 정도를 분석하였다. 본 장의 분석은 노동시장 진입 초기의 경력 유형이 이후 임금 격차에 장기적 누적 효과를 가지는지 분석했다는 점에서 기존 성별 임금 격차 연구에 추가적인 정보를 제시한다.

연구에서는 초기 경력 유형을 세 가지(1차 노동시장에 진입한 경우, 2차 노동시장에 진입한 경우, 노동시장 이행에 어려움이 있었던 경우(장기간 미취업 경험))로 나누어 살펴보았다. 분석은 한국노동패널 1~26차(1998년~2023년) 데이터를 사용하였고 KBO 임금 분해 방법을 적용하여 초기 경력 내 격차와 경력 간 격차로 나누어 기여도를 측정하였다. 경력 내 격차는 동일한 초기 경력 유형을 가졌음에도 남성과 여성의 보상이 달라 나타나는 격차이고, 경력 간 격차는 초기 경력 분포의 차이로 발생한 임금 격차를 의미한다.

초기 경력 분포를 성별로 살펴보았을 때, 1차 노동시장 진입 비율은 남성이 약 27% 여성이 약 25%로 큰 차이가 없었다. 하지만 경력 초기 장기간 미취업 상태를 경험한 비율이 남성은 4.5%인 데 반해 여성은 21.4%로 큰 차이를 보였다. 남성은 초기 경력 유형에 상관없이 높은 생애 취업률을 보였다. 유형 1(1차 노동시장 진입)과 유형 2(2차 노동시장 진입)은 95% 가까운 취업률을 분석 기간 동안 유지하였고, 유형 3(장기간 미취업)의 경우에도 40대 중반에는 80% 수준까지 취업률이 높아졌다.

하지만 여성은 초기 경력 유형별 차이가 남성보다 크게 나타났다. 초기 경력 유형 1을 가진 여성들은 분석 기간 동안 80% 내외의 비교적 높은 고용률을 유지하였지만, 초기 경력 유형 2를 가진 여성들은 출산 시기를 거치며 취업률이 낮아지고 40대에 다시 소폭 상승하는 모습을 보였다. 유형 3 여성의 취업률은 꾸준히 상승하긴 하였지만 40대 중반에도 고용률이 60%를 넘지 못했다.

초기 경력 유형별 임금 궤적을 분석한 결과, 초기 경력 유형 1은 남성과 여성 모두 분석 기간 동안의 생애 임금이 상대적으로 높았다. 특히 남성은 임금 성장률이 다른 두 유형보다 높았다. 초기 경력 유형별 임금 차이는 있으나 시간당 임금을 기준으로 남성은 40대에 유형2와 유형3의 격차가 크게

감소하였다. 여성은 동일한 초기 경력 유형을 가졌어도 남성과 임금 격차가 관찰된다. 동일하게 1차 노동시장에 진입한 경우라고 하더라도 여성은 남성보다 낮은 시간당 임금을 받는다.

임금 분해 결과 32~46세에 관찰되는 성별 임금 격차 29.4% 중 초기 경력 유형의 기여도는 5.7%p로 성별 임금 격차의 약 20%에 해당한다. 이는 30~40대에 관찰되는 성별 임금 격차의 약 20%가 노동시장 이행 시기부터 형성된 경력의 차이로 설명된다는 의미이다. 이 중 경력 간 격차(초기 경력 유형 분포의 차이)는 경력 내 격차(동일한 경력이지만 보상의 차이)보다 소폭 더 큰 부분을 차지했다. 또한, 연령이 높아질 수록 초기 경력에서 야기된 성별 임금 격차의 정도가 커지고, 고학력보다 저학력에서 초기 경력 유형의 설명력이 크게 나타났다.

여성의 초기 미취업 비율이 상대적으로 높다는 사실과 경력 초기 5년의 차이가 이후 15년간 성별 임금 격차를 악화시킬 수 있다는 분석 결과는 생애 성별 임금 격차 완화에 있어 초기 경력의 중요성을 강조한다. 이는 특히 청년 여성의 경우 하향 취업이 발생하지 않도록 청년층의 노동시장 이행을 위한 지원 사업들이 지금보다 구체적인 정보와 개인에게 맞는 직업 교육훈련을 제공할 필요가 있음을 시사한다. 청년 여성들이 고임금 산업과 직무로 초기 진입할 수 있도록 기술직 인턴 기회를 확대하는 지원도 필요하다.

본 연구의 결과는 상향 이직 가능성 확대의 중요성 또한 시사한다. 초기 경력 유형이 이후 생애 임금에 상당 부분 영향을 미친다는 사실은 청년들의 노동시장 이행 지연을 야기할 것이고, 경제 전체에도 비효율적인 결과를 가져온다. 노동시장 내 상향 이직을 제도적으로 만들어줄 수 있는 정책은 청년층 노동시장 이행 지연, 노동시장 내 격차 완화, 성별 생애 임금 격차 완화에 도움이 될 것으로 기대된다. 어디에서 일을 했느냐보다 어떤 기술과 역량을 취득했는지가 이동의 기준이 될 수 있도록 인증된 과정을 설계하고 이러한 인증이 실제 상향 이직의 근거가 될 수 있는 제도의 마련을 고민해야 한다.

현재 정부는 청년들에게 장기근속에 대한 보상을 주기 위한 제도를 시행 중이다. 예컨대, 기업이 청년을 정규직으로 채용하고 일정 기간 고용을 유지할 경우 정부가 기업에 일정 금액의 인건비를 지원하고, 청년에게는 장기근속 인센티브를 제공하는 것이다. 이러한 사업들은 단순히 일자리 유지 사업

에서 나아가 상향 이동 준비와 연계한 제도로 발전시킬 수 있다. 예컨대, 일정 기간 근속 이후 상향 이직 프로그램 혹은 역량 강화 프로그램에 참여하는 청년에 대해 정부가 소득 인센티브와 교육비를 지원하는 것이다. 이를 통해 본인의 역량을 개발하고 직업 목표를 상향 조정한 청년들이 퇴사가 아닌 안정적 이동을 준비할 수 있도록 돕는 것이다. 이에 더해 더 높은 역량을 요구하는 일자리에 효과적으로 매칭될 수 있도록 매칭 플랫폼을 구축하는 것도 중요한 것이다.

마지막으로 동일한 초기 경력을 가졌음에도 불구하고 남성과 여성의 생애 임금 격차가 발견된 결과에서 기업 내 승진과 교육훈련의 성별 격차에 대해 생각해 볼 필요가 있다. 우리나라 성별 임금 격차는 오랜기간 OECD 국가 중 가장 높은 수준을 유지하고 있고, 여성 관리자 비율 또한 매우 낮은 수준이다. 이를 극복하기 위해 여성 관리자 수 및 여성 고용 할당제 등의 제도가 시행되고 있지만 그 성과에 대해서는 의문이 있다. 단순히 여성 관리자 비율만을 관리하는 형식에서 벗어나 경력 초기부터 교육훈련 참여 비율, 승진 속도 등을 성별, 근속 연수별로 나누어 세부적으로 모니터링하고, 문제점을 파악할 수 있도록 정책을 확장할 필요가 있다.

제3장

대졸 청년의 첫 일자리 특성의 변화

제1절 서론

경제활동인구조사에 따르면 만 15세~29세 졸업/중퇴 이후 취업 경험에 있는 청년들의 첫 직장 평균 구직기간은 2005년 9개월, 2006년 11개월, 2023년 10개월, 2024년 12개월로 나타난다.⁵⁾ 한편, 동일 연령대의 비경제활동 인구 중 쉬었음 청년 수는 2005년 28만 4,000여 명에서 2024년 42만 1,000여 명으로 코로나 시기를 거치며 크게 증가했다.⁶⁾ 취업에 성공한 청년들만을 대상으로 첫 취업까지 평균 소요시간을 살펴보면 지난 20년간 큰 변화가 없는 것 같지만 쉬었음 청년의 증가세를 보면 청년층의 노동시장 이행이 얼마나 어려워졌는지를 가늠할 수 있다.

첫 일자리는 인적자본 축적 및 낙인효과와 관련이 있어 이후 생애 경력에 중요한 영향을 미치기 때문에(Kahn, 2010; Schwandt and von Wachter, 2019; Choi et al., 2020; 꺾은혜, 2021 등) 그 중요성이 높다. 인적자본 관련 요소를 충분히 통제하더라도 남성과 여성의 첫 일자리 특성에는 차이가 존재한다. 예컨대, 남성은 여성보다 첫 일자리 취업은 느리지만 더 높은 임금과 안정적 일자리를 가지는 경향이 있다(꺾은혜, 2024). 이번 장에서는 구체

5) KOSIS 성별/첫 취업 소요기간 및 평균소요기간(졸업/중퇴 취업유경험자).

6) KOSIS 연령/활동상태별(쉬었음) 비경제활동인구.

적인 실태조사 결과를 살펴보기에 앞서, 대졸 청년들의 첫 일자리 특성 변화에 관한 보편적인 사실을 「경제활동인구조사」 자료를 이용하여 먼저 정리해 보고자 한다.

제2절 데이터 및 분석 변수

청년들의 첫 일자리 특성을 살펴보기 위해 2005년부터 2024년까지 「경제활동인구조사」 청년층 부가조사 자료를 분석하였다. 청년층 부가조사는 청년층의 취업 실태를 파악하기 위해 매해 5월 실시된다. 2016년까지는 조사 대상이 만 15~29세까지였으나 2017년부터 만 15~34세로 확대되었다. 본 연구에서는 분석 대상의 일관성을 유지하기 위해 만 29세까지만 분석 표본에 포함한다. 본 연구는 청년들의 노동시장 이행을 살펴보는 것이 목적이므로 조사 연도에 재학 또는 휴학 중인 사람은 분석에서 제외하였다.

분석 대상은 첫 일자리 시작 연령, 첫 일자리 안정성, 임금, 근속기간, 연령별 졸업/중퇴 후 취업 횟수의 변화이다. 첫 일자리 시작 연령은 첫 일자리 취업 시기와 개인의 출생 연도 변수를 이용하여 계산하였다. 첫 일자리 안정성은 첫 직장에 취업할 당시 근로형태를 기준으로 “계약기간을 정하지 않았으며 계속 근무할 수 있는 일자리”를 안정적 일자리로 정의하였다. 첫 일자리 임금은 “졸업/중퇴 후 첫 일자리(직장)에 취업할 당시 월평균 임금(수입)”을 묻는 문항을 기준으로 하였고, 응답자는 50만 원 미만부터 500만 원 이상까지 8개의 카테고리 중 해당되는 선택지를 응답하도록 되어 있다. 첫 일자리 임금은 2017년 조사부터 조사 문항에 포함되었다. 첫 일자리 근속기간은 졸업/중퇴 후 첫 일자리를 가진 경험이 있고, 현재는 그 일자리를 그만둔 경우만 포함하여 계산하였다. 마지막으로 연령별 졸업/중퇴 후 취업 횟수는 없음(0번)부터 네 번 이상까지 응답하도록 하고 있는데, 네 번 이상 취업한 경우는 4회로 포함하여 연령별 평균 취업 횟수를 계산하였다.

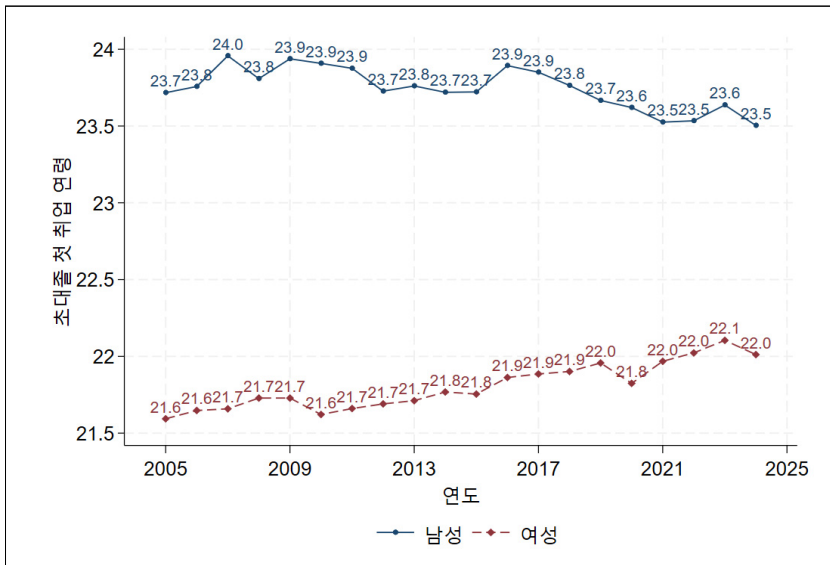
제3절 학력별 성별 첫 일자리 특성

1. 첫 일자리 시작 연령

[그림 3-1]과 [그림 3-2]는 2005년부터 2024년까지 초대졸과 대졸 남녀의 첫 일자리 시작 연령 변화를 보여준다. 초대졸 남성의 첫 직장 평균 입직 연령은 2005년 23.7세에서 크지 않은 증감을 반복하다 2024년 23.5세를 보였다. 초대졸 여성의 첫 직장 시작 연령은 2005년 21.6세에서 2024년 22.0세로 소폭 증가하였다.

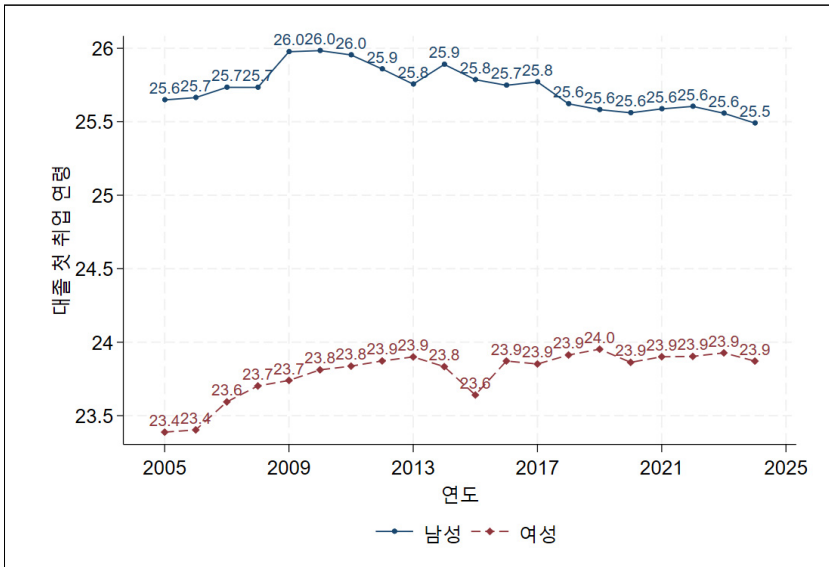
대졸 남녀를 살펴보면 남성은 2005년 25.6세에서 2024년 25.5세로 초대졸 남성과 비슷하게 큰 변화가 없었다. 대졸 여성은 2005년 23.4세에서 2024년 23.9세로 0.5세 증가하였다. 초대졸과 대졸 여성의 첫 일자리 시작

[그림 3-1] 초대졸 남녀 첫 일자리 시작 연령



자료 : 「경제활동인구조사」 청년층 부가조사를 이용하여 저자 작성.

[그림 3-2] 대졸 남녀 첫 일자리 시작 연령



자료: 「경제활동인구조사」 청년층 부가조사를 이용하여 저자 작성.

연령은 6개월 정도 늦춰진 반면 남성의 첫 일자리 시작 연령은 여성보다 변화가 적다. 하지만 군 복무 기간이 분석기간 사이 6개월 단축된 사실을 고려할 때 남성의 첫 일자리 시작 연령도 여성과 비슷하게 늦춰진 것으로 볼 수 있다.

2. 연령별 직업을 가져본 적 없음 비율

첫 일자리 시작 연령은 첫 일자리를 가진 경우에 한해 정의되므로 낮은 나이까지 구직 중인 청년들은 계산에서 배제되어 그 값이 실제 첫 취업 연령보다 어리게 추정될 수 있다. 예컨대, 한 청년이 29세에 첫 취업에 성공하였고 이 청년이 28세일 때 조사가 진행되었다면 이 청년은 29세에 취업할 것이지만 28세인 조사 시점에는 첫 취업 연령 계산에서 제외된다. 따라서 대학 졸업 후 노동시장 이행 속도의 변화를 추가로 살펴보기 위해 졸업 이후 직업을 가져본 적이 없는 청년들의 비중을 연령대별로 살펴본다.

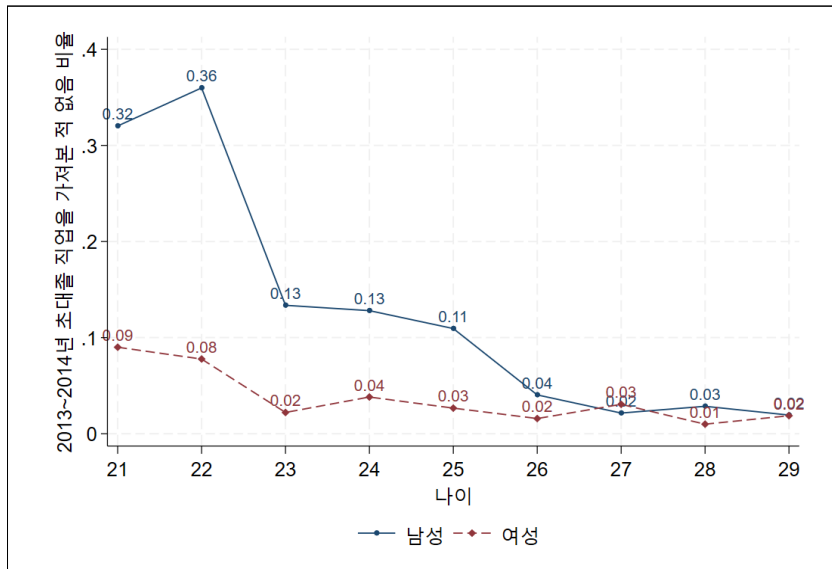
[그림 3-3]과 [그림 3-4]는 초대졸 청년들의 2013~2014년과 2023~2024

년 결과를 그린 그래프이다. 분석 기간은 가장 최근 연도이면서 코로나 영향에서 회복했을 시점인 2023~2024년을 먼저 선택하였고, 이를 10년 전 상황과 비교해 보고자 하였다. 여성은 남성보다 첫 일자리 시작 시점이 이른 만큼 20대 초반 직업을 가져본 적이 없는 초대졸 여성 비율은 남성보다 낮았다.

2013~2014년의 경우 만 21세 초대졸 여성 중 직장을 가져본 경험이 없는 여성은 9%이고, 23세에는 2%로 낮아져 거의 대부분의 초대졸 여성들은 졸업 후 2년 내에 첫 직업을 갖는 것으로 보인다. 하지만 10년 뒤인 2023~2024년의 경우 만 21세에 직업 경험이 없는 초대졸 여성은 21%, 만 22세는 12%로 나타났다.

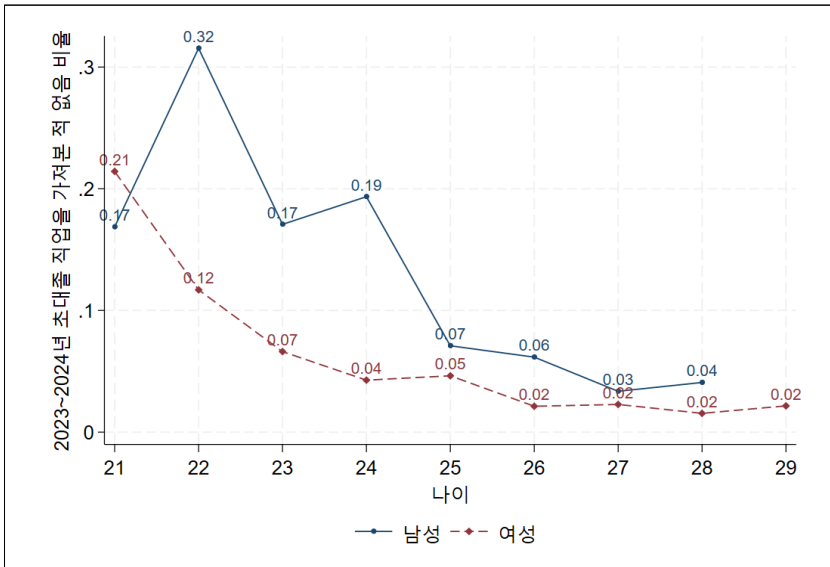
남성의 경우 군 복무 기간을 고려하여 만 23세부터 살펴보면, 2013~2014년 만 23세 초대졸 남성의 13%가 첫 취업 경험이 없었고, 이 비율은 10년 뒤 17%로 증가하였다. 초대졸 남성들은 대체로 만 25~26세에는 상당 비율이 첫 일자리를 시작하는 것으로 나타난다.

[그림 3-3] 초대졸 직업을 가져본 적 없음 비율(2013~2014년)



자료 : 「경제활동인구조사」 청년층 부가조사를 이용하여 저자 작성.

[그림 3-4] 초대졸 직업을 가져본 적 없음 비율(2023~2024년)



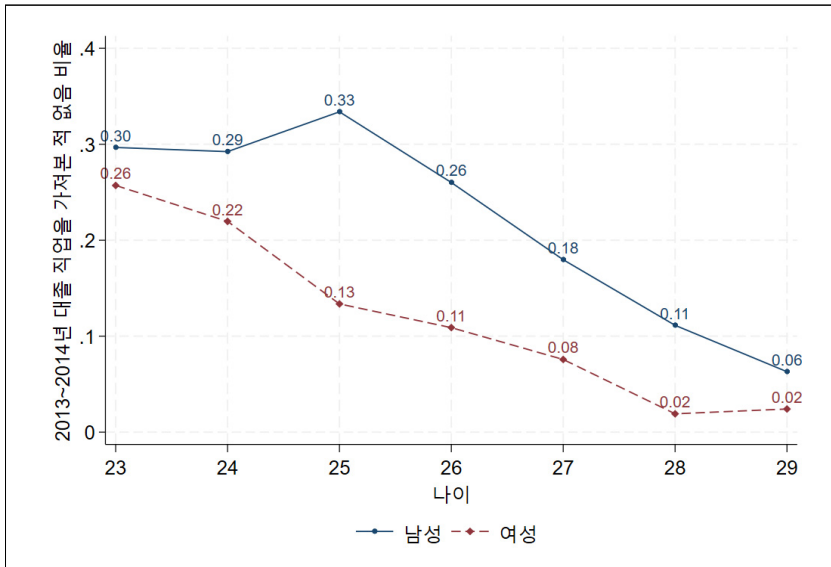
자료: 「경제활동인구조사」 청년층 부가조사를 이용하여 저자 작성.

각 연령대별 수치는 각 연령의 2-3년제 대학을 졸업, 중퇴, 수료한 사람 중 첫 일자리를 가진 경험이 없는 사람의 비율을 계산한 것이다. 따라서 분모에 해당하는 2-3년제 대학을 졸업, 중퇴, 수료한 사람의 규모가 작으면 그 비율이 증가한다. 남성은 여성보다 군복무의 이유로 졸업이 2년 정도 늦기 때문에 만 21~22세 졸업, 중퇴, 수료한 남성의 규모가 작아 직업을 가져본 적이 없는 사람의 비율이 특히 높게 나타난 것으로 추측할 수 있다. 따라서 2-3년제 대학에 진학한 남성과 여성 모두 10년 전과 비교할 때 졸업 또는 첫 일자리 진입이 늦어졌음을 유추할 수 있다.

[그림 3-5]와 [그림 3-6]은 대졸 남성과 여성의 연령별 ‘일자리를 가져본 경험이 없음’ 응답 비율을 계산한 것이다. 먼저, 2년 더 긴 교육 기간을 고려하더라도 초대졸 청년보다 대졸 청년이 첫 일자리 진입 시점이 늦음을 알 수 있다. 초대졸 청년과 동일하게 대졸 청년들 또한 여성이 남성보다 더 빨리 첫 일자리에 취업하는 경향을 보인다.

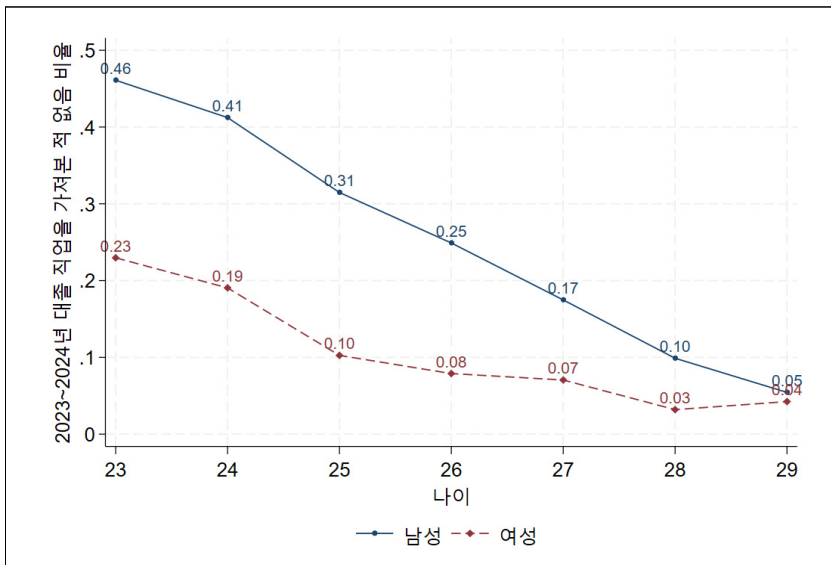
대졸 여성의 경우 2013~2014년과 2023~2024년을 비교할 때 직업을 가져본 적 없는 비율이 소폭 감소했다. 2013~2014년 만 23세 4년제 대졸 여

[그림 3-5] 대졸 직업을 가져본 적 없음 비율(2013~2014년)



자료: 「경제활동인구조사」 청년층 부가조사를 이용하여 저자 작성.

[그림 3-6] 대졸 직업을 가져본 적 없음 비율(2023~2024년)



자료: 「경제활동인구조사」 청년층 부가조사를 이용하여 저자 작성.

성의 26%, 만 24세 여성의 22%가 직업을 가져본 적이 없었고 2023~2024년에 이 비율은 각각 23%, 19%로 소폭 감소했다.

군복무 시기를 고려하여 남성은 만 25세부터 살펴보면, 2013~2014년 대졸 남성 중 첫 직업을 가져본 적이 없는 남성 비율은 만 25세 33%에서 만 29세 6%까지 감소한다. 2023~2024년, 이 비율은 31%에서 5%로 대졸 여성과 마찬가지로 소폭 감소하는 모습을 보인다.

3. 첫 일자리 안정성

본 장에서 첫 일자리의 안정성은 첫 일자리를 가져본 경험이 있는 청년 중 '계약직이 아니며 원하면 계속 근무할 수 있는 근로형태'를 첫 일자리 특성으로 응답한 청년 비율로 정의한다. [그림 3-7]과 [그림 3-8]을 살펴보면 변동성이 관찰되기는 하지만 안정적 일자리를 가진 청년 비율은 대체로 감소하는 것을 알 수 있다. 초대졸 남성의 경우 2005년 64%가 안정적 일자리

[그림 3-7] 초대졸 남녀 안정적 첫 일자리 취업 비중



주: 안정적 일자리란 계약직이 아니며 원하면 계속 근무할 수 있는 근로형태로 정의됨.
 자료: 「경제활동인구조사」 청년층 부가조사를 이용하여 저자 작성.

취업을 하였고, 이후 증감을 반복하다 2018년 67%를 기록한 뒤 2023년 54%, 2024년 58%로 감소하였다. 초대졸 여성은 2016년까지 대체로 남성보다 안정적 일자리 취업 확률이 높았다. 특히 2009년 이전에는 초대졸 취업 여성의 70% 이상이 안정적인 첫 일자리에 취업한 것으로 나타난다. 초대졸 여성의 안정적 일자리 비중은 초대졸 남성보다 감소세가 더 뚜렷하며 2011년부터는 초대졸 남녀의 일자리 안정성 비율은 비슷하게 나타난다.

대졸 청년의 경우 초대졸 청년과 달리 2015년까지 남성이 여성보다 안정적 일자리에 취업하는 비율이 더 높았다. 2015년 이전 대졸 남성은 약 70% 정도 안정적 첫 일자리 취업에 성공하였고, 대졸 여성의 안정적 일자리 취업 비율은 2005년과 2006년을 제외하고 65% 이하를 보인다. 초대졸 청년과 마찬가지로 2016년부터는 대졸 남성과 여성의 안정적 일자리 취업 비중의 차이가 없어지고, 안정적 일자리를 가지는 비율도 감소한다. 대졸 남성의 경우 코로나 팬데믹 시작 시기인 2020년 66%가 안정적 첫 일자리를 가졌던 반면 그 비율이 점차 감소하여 2024년에는 60%까지 떨어졌고, 대졸 여성은 2017년 68% 이후 2024년 56%까지 크게 감소하였다.

[그림 3-8] 대졸 남녀 안정적 첫 일자리 취업 비중



주 : 안정적 일자리란 계약직이 아니며 원하면 계속 근무할 수 있는 근로형태로 정의됨.
 자료 : 「경제활동인구조사」 청년층 부가조사를 이용하여 저자 작성.

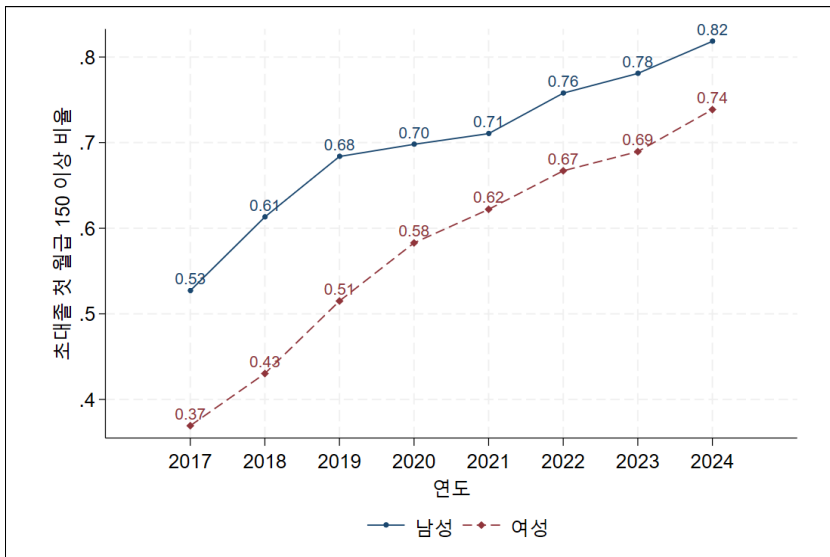
4. 첫 일자리 임금

[그림 3-9]부터 [그림 3-12]는 각각 첫 일자리를 가진 경험이 있는 초대졸과 대졸 청년 중 당시 월급이 150만 원 또는 200만 원 이상이었던 비중을 성별로 구한 것이다. 150만 원과 200만 원은 물가가 조정되지 않은 명목임금이다. 2017년만 하더라도 초대졸 취업자 중 첫 임금이 150만 원 이상인 비중은 남성 53% 여성 37%에 불과하다. 200만 원 이상인 경우는 남성 19% 여성 7%로 매우 낮은 비중을 보인다.

초대졸 남성과 여성의 첫 임금은 꾸준히 상승하여 2024년 기준 초대졸 남성 취업자의 82% 여성 취업자의 74%가 150만 원 이상의 첫 임금을 받았다. 하지만 첫 임금이 200만 원 이상인 경우는 초대졸 남성 47% 여성 27%로, 남성의 경우에도 절반에 미치지 못하고, 여성은 남성보다 20%p 낮은 비율을 보인다.

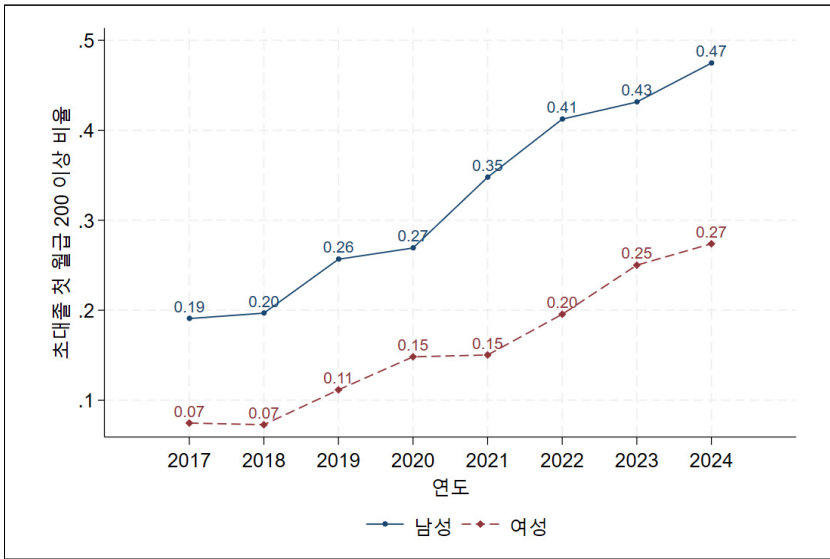
대졸의 경우 2017년 첫 임금이 150만 원 이상인 남성 취업자 비중은 70% 이상이었고, 여성은 이보다 크게 낮은 58%였다. 여성의 첫 임금이 가파르게

[그림 3-9] 초대졸 첫 월급 150만 원 이상 비율



자료 : 「경제활동인구조사」 청년층 부가조사를 이용하여 저자 작성.

[그림 3-10] 초대졸 첫 월급 200만 원 이상 비율



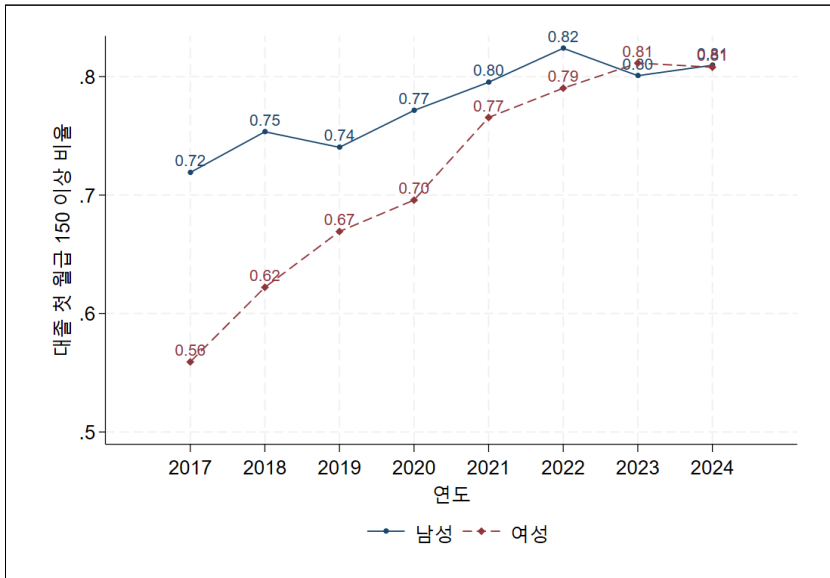
자료: 「경제활동인구조사」 청년층 부가조사를 이용하여 저자 작성.

상승하며 2023년부터 대졸 남성과 대졸 여성 취업자 중 첫 임금이 150만 원 이상인 비율은 81%로 동일해졌다.

하지만 대졸 남녀 취업자의 첫 임금이 200만 원 이상인 경우는 여전히 성별 차이가 관찰된다. 2017년 대졸 남성 취업자의 36% 대졸 여성 취업자의 20%가 200만 원 이상의 첫 임금을 받았고, 이 비중은 남녀 모두 시간이 지날수록 증가하였다. 2024년 기준 대졸 남성 취업자의 60%, 대졸 여성 취업자의 50%가 200만 원 이상의 첫 임금을 받는 것으로 나타났고, 남녀 격차는 10%p로 나타난다.

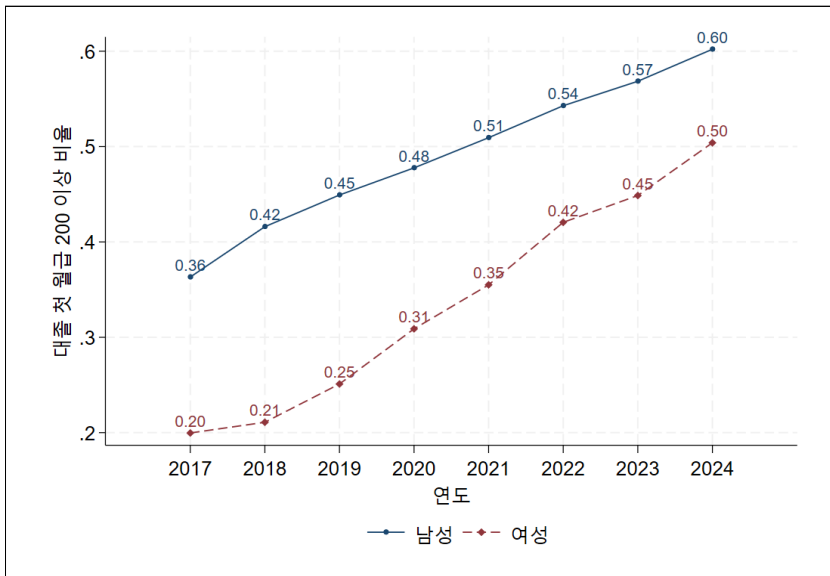
첫 월급이 200만 원 이상인 청년 비중으로 본 초대졸-대졸 임금 격차는 남성보다는 여성에게서 더 크게 나타나고, 남녀 모두 학력 간 격차는 2017년 대비 2024년 감소하였다. 동일 학력 내 성별 격차는 대졸보다 초대졸에서 더 크게 나타나고 마찬가지로 동일 학력 내 남성과 여성의 200만 원 이상 임금 비율 격차는 2017년 대비 2024년 개선되었다.

[그림 3-11] 대졸 첫 월급 150만 원 이상 비율



자료: 「경제활동인구조사」 청년층 부가조사를 이용하여 저자 작성.

[그림 3-12] 대졸 첫 월급 200만 원 이상 비율



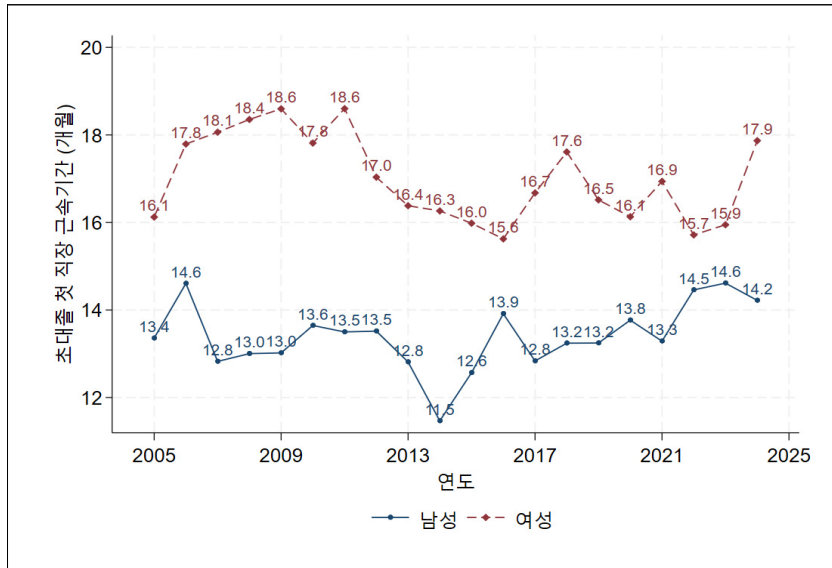
자료: 「경제활동인구조사」 청년층 부가조사를 이용하여 저자 작성.

5. 첫 일자리 근속기간

[그림 3-13]과 [그림 3-14]는 초대졸과 대졸 남녀 중 첫 일자리를 가진 경험이 있고 현재는 그 일자리에 종사하지 않는 표본을 대상으로 첫 일자리 근속기간을 계산한 것이다. 초대졸과 대졸 모두 남정보다는 여성의 첫 일자리 근속기간이 길다. 학력별로 비교하면 대졸 청년보다 초대졸 청년의 첫 일자리 근속기간이 길다. 첫 일자리에서의 평균 근속기간은 해마다 차이가 있지만 특별한 추세를 보이지는 않는다.

[그림 3-13] 초대졸 첫 일자리 근속기간

(단위: 개월)

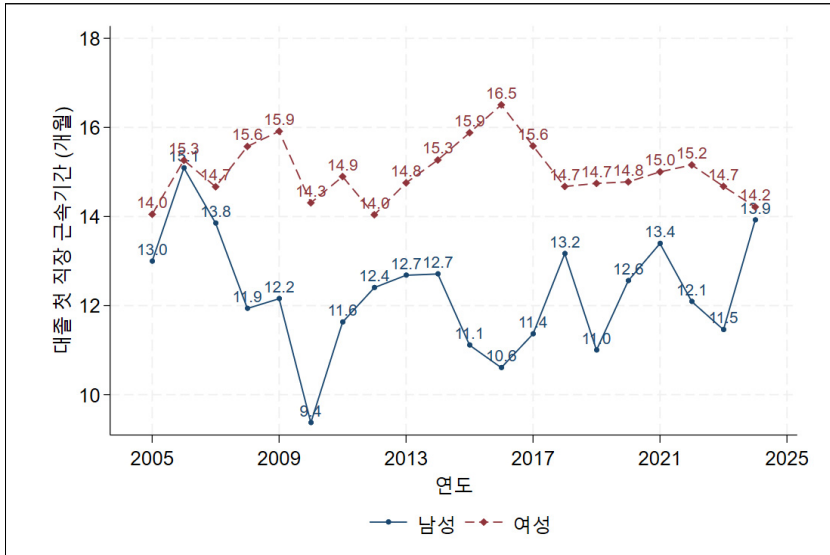


주: 첫 일자리를 그만 둔 경우만 포함하여 계산된 값임.

자료: 「경제활동인구조사」 청년층 부가조사를 이용하여 저자 작성.

[그림 3-14] 대졸 첫 일자리 근속기간

(단위: 개월)



주: 첫 일자리를 그만 둔 경우만 포함하여 계산된 값임.

자료: 「경제활동인구조사」 청년층 부가조사를 이용하여 저자 작성.

제4절 소 결

이번 장에서는 지난 20년 동안의 「경제활동인구조사」 청년층 부가조사 자료를 이용하여 만 29세 이하 청년들의 노동시장 이행 특성과 그 변화에 대해 살펴보았다. 특히 첫 일자리 시작 연령, 취업까지 소요 기간, 고용 안정성, 임금 수준, 근속기간을 중심으로 노동시장 이행의 변화를 성별, 학력별로 비교하였다.

데이터에서 관찰된 사실을 요약하면 다음과 같다. 먼저, 초대졸과 대졸 모두 첫 일자리 시작 연령은 지난 20년 동안 약 6개월 지연되었다. 첫 일자리를 가져본 적이 없다고 응답한 비율을 통해서는 초대졸 청년들의 첫 취업 시점이 다소 늦어진 경향을 발견할 수 있었다. 특히 초대졸 여성은 2013~

2014년 21세 기준 직업을 가져 본 적 없음 비율이 9%에서 2023~2024년 21%로 2배 이상 크게 증가하였다.

첫 일자리 취업에 성공한 청년 중 첫 일자리 안정성이 높은 일자리를 가진 비율은 학력과 성별 상관없이 모두 시간이 지날수록 감소하는 경향이 관찰되었다. 2024년에는 첫 일자리를 가진 적이 있는 대졸 청년의 56~60%, 초대졸 청년의 58%가 안정적 일자리에 취업한 것으로 나타났다. 이는 약 40%의 대학 졸업자들이 첫 일자리 경험은 있더라도 계약직이거나 계속 근무할 수 없는 형태의 일자리에 취업했음을 의미한다.

월 200만 원 이상 임금을 받았던 청년 비중으로 살펴본 첫 일자리 임금 수준은 2017년 대비 2024년 학력, 성별 상관없이 개선되었다. 2024년에도 학력별, 성별 격차는 크게 관찰되지만, 성별 그리고 학력 간 첫 일자리 임금 격차는 2017년 이후 다소 개선되는 모습이다. 하지만 이 장에서 보인 청년들의 첫 임금 개선은 물가와 최저임금 상승의 효과일 가능성이 높기 때문에 노동시장 질적 개선 여부를 이 결과만으로 판단할 수는 없다.

눈에 띄는 주요 결과는 대학을 졸업한 청년들의 첫 취업 시점이 다소 늦어지는 경향이 있고, 첫 일자리 안정성이 낮아지고 있으며, 첫 일자리 임금에서 성별 차이가 지속되고 있다는 점이다. 특히, 청년들의 노동시장 이행 지연은 구직 단념으로도 이어질 수 있기에 적극적인 정책 개입이 필요하다. 여기에 대한 문제의식은 이미 충분하고, 현재에도 청년층을 대상으로 하는 고용정책은 이들의 원활한 노동시장 이행을 돕기 위해 정책 개입 시점을 앞당기고, 일자리 체험 기회를 제공하는 등 다양한 정책적 노력을 기울이고 있다. 예컨대, 재학생 맞춤형 고용서비스를 통해 졸업 이전부터 취업을 준비할 수 있도록 지원하는 사업이 진행 중이고, 일학습 병행 제도와 같이 초대졸 청년들의 취업 진입을 개선하기 위한 사업도 진행되고 있다.

현재의 청년 고용 서비스는 그 성격에 따라 직접적인 일자리 제공·매칭 중심 사업과 상담·교육 중심의 간접적인 고용 지원 사업으로 나눌 수 있다. 지역주도형 청년 일자리 사업, 일학습병행 제도, 공공기관·지자체 인턴십과 같은 직접적인 고용지원 서비스는 취업 성과로 이어질 가능성이 높고 특히 노동시장 진입에 어려움이 있는 청년에게 효율적인 노동시장 진입 경로를 제시한다. 하지만 이들 사업은 조기 퇴사, 일자리 질의 문제, 행정 비용

부담의 문제가 있다.

재학생 맞춤형 고용서비스와 같은 간접적인 고용지원 사업은 청년들의 취업 준비 역량을 근본적으로 강화하고, 다양한 청년층을 대상으로 할 수 있다는 점에서 강점이 있다. 하지만 성과 측정의 문제, 실적이나 보여주기식 행사 중심의 서비스 질 저하의 우려가 있다.

청년들의 구직기간을 단축하고 안정적인 일자리 매칭을 돕기 위한 청년 정책은 사업의 확장보다 기존 사업의 강점 강화와 문제점 보완이 우선되어야 할 것이다. 이미 청년 고용 서비스는 다양하게 다수 운영되고 있어 새로운 사업을 확장할 경우 정책 중복과 효율성 저하의 우려가있고, 현재 청년 정책은 사업의 부족보다 사업의 질 개선, 사업 간 연계성 확대가 더 중요한 과제이기 때문이다.

구체적으로 직접적 고용지원 정책은 고용기간과 정규직 전환율과 같은 장기 성과 관리를 강화하고, 청년들이 매칭되는 기업의 질 관리를 통해 구직이 어려운 청년들에게 단발적 이벤트가 아닌 경력 연속성을 강화할 수 있는 사업으로의 발전 방향을 고민해야 할 것이다. 또한 간접적 고용지원 서비스는 지금보다는 세분화된 서비스 제공을 위한 노력이 필요하다. 일반적 취업 스킬보다 기업별 특성을 고려한 기업 연계 중심의 상담, 교육 서비스로의 개편과 학생 유형을 지금보다 세분화한 프로그램 마련 등을 고려할 수 있을 것이다.

제 4 장

대졸 청년 첫 일자리와 임금 상승률 격차

제1절 서론

앞선 장에서는 공공데이터에서 관찰되는 특성을 통해 최종 교육을 마치고 노동시장으로 이행하는 청년들의 일자리 특성을 남녀 차이에 초점을 맞추어 살펴보았다. 제4장에서는 기존 데이터에서 관찰하기 어려운 항목을 실태조사를 통해 살펴보고 청년들의 경력 초기 성별 격차에 대해 더 깊은 논의를 진행하고자 한다. 실태조사는 조사 비용과 기간의 한계로 표본을 제한할 수밖에 없다는 한계가 있지만 공공데이터보다 더 세세한 사항을 조사할 수 있다는 장점이 있다.

구체적으로 이번 조사는 첫 일자리에서 남성과 여성의 임금 격차가 나타나는 원인을 탐색하고자 기획되었다. 선행연구에서는 첫 일자리(또는 경력 초기) 성별 격차의 요인을 첫 직장 특성(different firm, employer factor)과 직장에서의 인적자본 축적(human capital accumulation) 차이로 나누어 요인 분해를 시도한 바 있다. 본 연구는 이에 더해 직장 내 담당 직무나 부서의 차이(different task)를 추가 요인으로 더하고자 한다. 직무별 임금 차이가 존재한다면 담당하게 될 직무는 청년들의 임금에 단기적이고 직접적인 영향을 줄 수 있을 것이다. 나아가 경력 초기의 직무 경험은 이후 인적자본의 축적 정도와 습득하게 될 기술의 종류에도 영향을 줄 것이므로 향후 임금 성

장률과도 관련이 있을 수 있다.

제1절 서론에 이어 제2절에서는 실태조사 대상 및 조사 내용을 포함하여 실태조사 개요에 대해 설명한다. 제3절에서는 첫 일자리 첫 해 계약 임금에서 남성과 여성의 격차를 분석하고, 제4절에서는 경력 초기 임금 상승 격차에 대해 분석한다. 마지막으로 제5절에서는 분석 결과를 바탕으로 정책 시사점을 제시한다.

제2절 실태조사 개요

본 조사는 최근 4년 이내 수도권(서울, 경기, 인천) 소재 4년제 대학을 졸업하고, 현재 임금근로자로 재직 중인 청년들이다. 최근 4년 이내 4년제 대학을 졸업한 청년들 중 결혼·출산을 한 개인은 극히 드물겠지만, 가족 형성과 관련된 요인을 완전히 배제하기 위해 미혼이며 자녀가 없는 청년들로 조사를 한정하였다.

구조화된 설문지를 이용하여 온라인 설문조사를 시행하였고, 2025년 9월 8일부터 10월 13일까지 3,276명의 응답자가 조사에 참여하였다. 주요 조사 내용은 응답자 기초 정보(인적 사항, 가족 정보, 대학 생활), 현 직장과 첫 직장의 기본 특성, 담당 직무, 교육훈련으로 구분된다. 조사 내용을 정리하여 아래 <표 4-1>에 제시한다.

<표 4-1> 조사내용

	내용
응답자 인적사항 및 대학 생활	• 성별, 연령, 학력, 출생지, 거주지 • 대학 소재지, 입학 및 졸업(예정) 시기, 주전공 계열 및 학과 • 학점 평균 • 아버지 및 어머니 최종 학력, 월평균 소득 • 주된 일자리 취업 횟수 • 현재 경제활동 상태

〈표 4-1〉의 계속

	내용
현 직장 기본 특성	• 취업 시기, 현 직장 소재지, 종사상지위 • 입사 당시 채용 전형 및 현재 채용 형태 • 기업 형태, 산업군, 사업체 규모 • 담당 직무/부서, 업무량, 업무 난이도, 근무시간 활용 및 워라벨 만족도 • 일주일 평균 근로시간 • 올해 계약 연봉, 최근 1개월 월급 실수령액, 임금 만족도 • 직무에 대한 주관적 평가, 부서 및 직무 만족도, 직무 배치의 적합성 • 현 직장 전반적 만족도 • 이직 의향 및 이직 목표 기간 • 현 직장에서의 향후 기대 연봉
현 직장 교육훈련	• 최근 6개월간 현 직장 교육훈련 제공/지원 여부 • 최근 6개월간 직무 간 훈련 참여 여부, 효과 및 참여 기간 • 최근 6개월간 집합 훈련 참여 여부, 효과 및 참여 기간 • 교육훈련 참여 결정 방식 • 최근 6개월간 학습조직 참여 여부, 참여 기간 및 시간, 참여 목적 • 최근 6개월간 회사 밖 교육훈련 참여 여부, 참여 기간 및 시간, 참여 목적, 정부지원금을 받은 경험 • 입사 당시와 현재의 업무 숙련 수준 • 업무 숙련 수준 향상에 도움이 된 요인 • 최근 6개월간 현 직장에서 습득한 지식/기술의 종류
첫 직장 기본 특성	• 소재지, 입사 당시 지위, 채용 전형 및 채용 형태 • 기업형태, 산업군, 사업체 규모 • 첫 담당 직무/부서, 입사 당시 업무량, 업무난이도, 근무시간 활용 및 워라벨 만족도 • 입사 당시 일주일 평균 근로시간 • 입사 당시 계약 연봉, 1개월 월급 실수령액 • 입사 당시 첫 직무에 대한 주관적 평가, 전공 연관성, 부서 및 직무 만족도, 직무 배치의 적합성
첫 직장 교육훈련	• 입사 후 6개월간 첫 직장 교육훈련 제공/지원 여부 • 입사 후 6개월간 직무 간 훈련 참여 여부, 효과 및 참여 기간 • 입사 후 6개월간 집합 훈련 참여 여부, 효과 및 참여 기간 • 입사 후 6개월간 교육 훈련 참여 결정 방식 • 입사 후 6개월간 학습조직 참여 여부, 참여 기간 및 시간, 참여 목적 • 입사 후 6개월간 회사 밖 교육훈련 참여 여부, 참여 기간 및 시간, 참여 목적, 정부지원금을 받은 경험 • 첫 직장 입사 당시 및 입사 후 6개월 뒤의 업무 숙련 수준 • 업무 숙련 수준 향상에 도움이 된 요인 • 입사 후 6개월간 첫 직장에서 습득한 지식/기술의 종류

자료 : 저자 작성.

제3절 첫 일자리 성별 격차

1. 성별 첫 일자리 특성 평균

노동시장 이행 초기의 상황을 분석하기 위해 첫 일자리에서 처음 6개월 동안의 상황에 대해 조사 항목을 구성하였다. <표 4-2>는 첫 일자리 분석에 사용된 변수들의 요약통계를 보여준다. 조사 대상의 연령을 30세 미만으로 한정하였다. 남성과 여성 응답자의 평균 연령은 각각 27.6세, 27.1세이다. 이미 잘 알려진 바와 같이 여성들은 인문, 사회계열에 남성들은 공학, 사회계열에 많이 진학한다. 100점 만점으로 환산한 응답자들의 평균 평점은 여성 83.5점, 남성 81.0점으로 여성이 남성보다 평균적으로 졸업 학점이 높다. 남성과 여성 모두 약 60%의 응답자는 서울 소재의 대학을 졸업하였고, 32~35%는 경기 지역 대학을 졸업하였다.

부모의 교육 수준에 대해서는 남성과 여성 응답자의 차이가 다소 있었다. 여성 응답자의 63%, 남성 응답자의 71%는 아버지가 4년제 대학을 졸업하였다고 응답하였고, 여성과 남성 응답자의 40%, 44%가 어머니가 4년제 대학을 졸업하였다고 응답하였다.

첫 직장 규모 분포는 남성과 여성의 차이가 없다. 약 30%의 응답자가 300인 이상 대규모 사업체에 입사하였고, 35% 정도는 30~299인 규모 사업체에 입사하였다. 대학 졸업 시기와 첫 직장 입사 시기로 계산한 평균 구직기간은 여성이 15.7개월, 남성이 14.8개월로 여성이 다소 길게 나타났다. 2025년 5월 통계청에서 발표한 「경제활동인구조사」 청년층 부가조사 결과에 따르면 대졸 이상 청년의 첫 취업 소요기간은 평균 8.8개월로 보고된다. 서울·경기·인천 지역 4년제 대학 졸업자만을 대상으로 한 본 연구에서는 이보다 6개월 이상 길게 나타났다. 첫 직장 취업 당시 종사상지위는 성별 격차가 거의 없다. 78%의 응답자가 임시·일용직이 아닌 상용직으로 입사하였고, 여성 67% 남성 69%는 정규직으로 고용되었다.

〈표 4-2〉 첫 일자리 분석 표본 요약통계

	여성		남성	
	평균	표준편차	평균	표준편차
나이	27.12	1.77	27.60	1.68
인문계열	0.20	0.40	0.11	0.31
사회계열	0.36	0.48	0.32	0.47
교육계열	0.03	0.18	0.02	0.12
공학계열	0.15	0.36	0.42	0.49
자연계열	0.08	0.28	0.06	0.24
의약계열	0.08	0.27	0.04	0.19
예체능계열	0.10	0.30	0.04	0.20
평균평점(100점 환산)	83.50	9.39	80.97	10.20
대학소재지 서울	0.62	0.49	0.58	0.49
대학소재지 인천	0.06	0.23	0.07	0.25
대학소재지 경기	0.32	0.47	0.35	0.48
부 대학졸업 여부	0.63	0.48	0.71	0.45
모 대학졸업 여부	0.40	0.49	0.44	0.50
사업체 규모 30인 미만	0.35	0.48	0.33	0.47
30~299인	0.35	0.48	0.36	0.48
300인 이상	0.29	0.46	0.31	0.46
구직기간(개월)	15.71	10.92	14.75	11.27
상용직	0.78	0.41	0.78	0.41
정규직	0.67	0.47	0.69	0.46
업무량 많음	0.51	0.50	0.50	0.50
업무난이도 어려움	0.50	0.50	0.49	0.50
OJT 참여	0.31	0.46	0.30	0.46
Off-JT 참여	0.24	0.43	0.24	0.43
학습조직 참여	0.14	0.34	0.15	0.36
회사 밖 교육훈련 참여	0.12	0.32	0.12	0.33
근로시간	42.42	4.06	43.26	4.66
계약연봉(천원)	30201.82	7461.01	33356.67	9500.30
첫 달 실수령액(천원)	2327.43	560.40	2555.86	727.59
기대월급(천원)	2502.52	634.02	2764.33	737.48
N	2,291		985	

자료 : 실태조사를 이용하여 저자 작성.

첫 일자리 입사 당시의 업무량과 업무 난이도에 대해 7점 척도로 주관적 평가를 물었다. 이 중 중간 이상, 즉 5점 이상 응답한 사람 비율은 남성과 여성이 비슷하게 나타난다. 첫 일자리 입사 당시 업무량이 많다고 응답한 비율은 여성 51%, 남성 50%이고, 업무 난이도가 어렵다고 느낀 비율은 여성 50%, 남성 49%이다.

다음은 첫 일자리 입사 후 6개월 간의 교육훈련에 관한 내용이다. 성별 교육훈련 참여 격차는 관찰되지 않는다. 입사 후 첫 6개월 간 회사에서 제공하는 직무 훈련(OJT, on-the-job training)에 참여한 비율은 여성과 남성 각각 31%, 30%로 다른 종류의 교육 훈련보다 참여 경험 많았다. 회사에서 제공하는 집합 훈련(Off-JT, off-the-job training) 참여 비율은 남녀 모두 24%이다. 자발적 교육은 회사 내에서 자발적으로 조직한 학습조직과 회사 밖 교육 훈련으로 나누어 질문하였다. 회사 내 학습조직 참여율은 14~15%, 회사 밖 교육훈련 참여 비율은 12%이다.

〈표 4-3〉은 첫 일자리에서 처음 근무한 직부/부서에 대해 응답한 내용이다. 직무는 13개의 카테고리로 구분되고, 기업의 규모가 작아 담당 직무가 여러 가지일 경우에는 가장 많은 시간을 할애한 주된 직무를 기준으로 작성하였다. 표는 남성과 여성 각각에 대해 배정된 첫 직무의 비율과 표준편차, 직무별 평균 초임(첫 해 계약 연봉)을 보여준다.

〈표 4-3〉의 첫 일자리 직무는 전공을 반영하지 않고, 남성과 여성 응답자의 첫 직무 비율을 단순히 평균한 것이다. 남성과 여성 모두 영업, 영업지원, 고객 관리 직무에 가장 많이 배치되었다. 여성 응답자의 15.9%, 남성 응답자의 14.0%가 해당된다. 가장 적은 비율을 보이는 직무는 법무로 여성 1.5%, 남성 0.8%이다. 법무는 전공 특성이 크게 반영된 업무여서 이런 결과를 보이는 것으로 해석할 수 있다.

남성과 여성의 분포 차이가 가장 크게 나타나는 직무 중 하나는 생산, 물류, 품질이다. 남성은 12.5%, 여성은 5.6%가 첫 직무로 생산 관련직을 맡았다. 다음으로 차이가 큰 직무는 전산(IT) 분야이다. 남성의 11.3%, 여성의 5.1%가 전산 관련직에 처음 배정되었다. 반대로 여성의 비율이 남성과 비교하여 특히 높은 직무는 기타 사무행정직이다. 여성의 13.2%, 남성의 8.8%가 기타 사무행정직으로 첫 직무를 맡았다.

〈표 4-3〉 첫 일자리 주된 직무

직무	여성		남성		평균 연봉
	평균	표준 편차	평균	표준 편차	
경영, 기획, 전략	0.107	0.309	0.109	0.311	31,222
재무, 회계	0.091	0.288	0.070	0.255	32,381
인사, 노무	0.045	0.207	0.058	0.234	33,065
총무	0.026	0.158	0.034	0.180	28,811
마케팅, 홍보, 광고	0.099	0.298	0.060	0.237	29,347
영업(지원), 고객관리	0.159	0.366	0.140	0.347	30,530
생산, 물류, 품질	0.056	0.231	0.125	0.331	32,054
연구개발	0.082	0.274	0.131	0.338	34,691
디자인	0.057	0.231	0.020	0.141	28,311
전산(IT)	0.051	0.219	0.113	0.316	32,676
법무	0.015	0.123	0.008	0.090	31,716
기타 사무행정	0.132	0.338	0.088	0.284	28,059
그 외	0.082	0.274	0.045	0.207	32,355
전 체	1.000		1.000		

주: 평균 연봉의 단위는 천 원임.

자료: 실태조사를 이용하여 저자 작성.

단순히 평균을 비교했을 때 상대적으로 남성들의 배치 비율이 높은 생산 관련직과 전산직은 직무의 평균 초임이 3,200만 원 수준으로 직무별 평균 초임 중에서는 높은 편에 속한다. 평균 초임이 가장 높은 직무는 연구개발(R&D)인데, 연구개발직으로 첫 직무를 맡은 여성 응답자 비율은 8.2%, 남성 응답자 비율은 13.1%로 이 또한 남성의 종사 비율이 높은 편이다. 반면, 기타 사무행정직은 남성보다는 여성에게서 배치 비율이 높는데, 기타 사무행정직은 직무 평균 초임이 가장 낮은 직무이다.

남성이 상대적으로 많이 분포된 직무에서 직무의 평균 초임이 높은 것은 직무 특성뿐 아니라 남성이 많이 분포해 있기 때문일 수 있으므로 확대 해석에는 주의를 요한다. 다만 직무의 특성상 생산 관련직, 연구개발직, 전산직은 특수 기술을 요하는 직무일 가능성이 높고, 재무, 인사, 경영이 아닌 기타 사무행정은 일반 지식과 일반 기술이 요구되는 직무일 가능성이 높기 때

문에 직무별 평균 초임 차이는 직무의 특성 또는 노동시장 가치를 상당 부분 반영한 결과라고 볼 수 있을 것이다.

2. 성별 첫 임금 격차

위의 조사 자료를 이용하여 남성과 여성의 첫 일자리 첫 해 계약 연봉 격차를 분석하고자 한다. 여성 더미변수를 포함한 선형회귀분석(OLS)에 관련 변수들을 차례로 추가하며 첫 계약 연봉의 남녀 격차를 추정하였다. 통제 변수가 추가될 때 성별 임금 격차의 변화분을 토대로 각각의 설명변수가 성별 첫 임금 격차에서 차지하는 설명력을 파악할 수 있다. 첫 일자리 특성이 청년층 임금에 어떤 영향을 미치는지 회귀분석 결과를 제시하고, 이후 Oaxaca-Blinder 분해를 적용하여 성별 첫 임금 격차를 남녀 대졸자의 특성 차이와 임금 함수 차이로 나누어보고자 한다.

〈표 4-4〉는 추가되는 변수에 따라 6개의 모형을 제시한다. 기본 모형은 연령, 연령 제곱, 평균 주당 근로시간을 포함한다. 학력은 응답자 모두 수도권 4년제 대학을 졸업하였으므로 포함하지 않는다. 평균 근로시간을 포함한 이유는 종속변수가 시간당 임금이 아닌 연 단위 계약 임금이기 때문이다.

모형 2에서는 대학 관련 정보를 추가한다. 7개의 전공계열(인문, 사회, 교육, 공학, 자연, 의약, 예체능), 대학 소재지(서울, 인천, 경기), 100점 만점으로 환산한 평균 평점의 로그값이 포함된다. 모형 3은 부모의 학력을 가족 배경으로 포함하였다. 모형 4는 첫 일자리 관련 변수로 첫 일자리 구직 기간,

〈표 4-4〉 모형별 통제변수

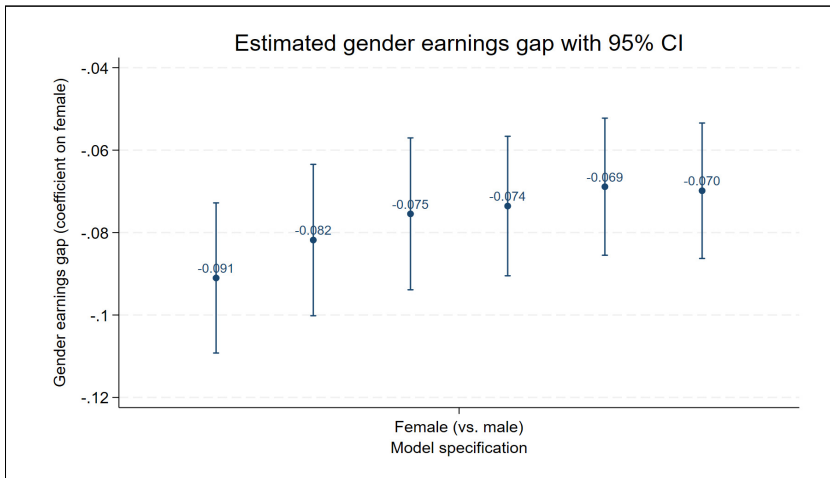
모형 1 (기본모형)	나이, 나이 제곱, 평균 주당 근로시간
모형 2 (교육)	모형1+전공계열, 대학소재지, 평균평점
모형 3 (가족배경)	모형2+부 4년제 대졸 여부, 모 4년제 대졸 여부
모형 4 (일자리)	모형3+구직기간, 상용직, 정규직, 사업체 규모
모형 5 (직무)	모형4+직무, 전공일치도, 업무량, 난이도
모형 6 (교육훈련)	OJT, Off-JT, 기업 내 학습조직, 회사 밖 교육 참여 여부

자료 : 저자 작성.

입사 당시 상용직 여부, 정규직 여부, 종사 사업체 규모(5인 미만, 5~29인, 30~99인, 100~299인, 300~499인, 500~999인, 1000인 이상)를 추가로 포함한다. 모형 5에는 직무 관련 변수가 추가되었다. 앞서 제시한 13개의 직무 카테고리, 전공-직무 일치도, 업무량과 난이도가 포함된다. 마지막으로 모형 6은 교육훈련 관련 변수로 직무 훈련(OJT), 집합 훈련(Off-JT), 회사 내 학습조직, 회사 밖 교육훈련 참여 여부를 각각의 변수로 포함하였다.

각각의 모형에서 추정된 성별 첫 임금 격차는 [그림 4-1]에 제시되어 있다. 각 모형에서 추정된 추정치와 95% 신뢰구간이 표시되어 있고, 가장 왼쪽 그래프가 기본 모형 결과이고, 가장 오른쪽 그래프가 모든 변수를 포함한 모형 6의 결과이다. 종속변수는 입사 당시 계약 연봉의 로그값이다. 결과를 살펴보면, 기본 모형에서 입사 당시 남성과 여성의 계약 연봉 격차는 -9.1%이다. 여성이 남성보다 9.1% 낮은 계약 연봉을 받았다는 의미이다. 전공계열을 포함하여 학교생활 변수를 통제했을 때 임금 격차는 8.2%로 감소하고, 이에 더해 부모의 교육 수준을 통제하면 임금 격차는 7.5%까지 줄어

[그림 4-1] 성별 첫 임금 격차



주: 왼쪽부터 차례대로 기본 모형부터 통제변수를 추가하며 추정한 성별 격차임. 임금은 첫 일자리 첫 해 계약 연봉의 로그값임. 기본 모형은 나이, 나이제곱, 입사 첫 6개월간 일주일 평균 근로시간을 통제하였음. 이후 모형에 추가된 변수들은 <표 4-4>에 제시함.

자료: 실태조사를 이용하여 저자 작성.

든다. 대학 전공 등 학교 정보와 부모 교육 수준이 첫 임금 격차의 17.6%를 설명한다($100 \times 0.016 / 0.091$).

정규직 여부와 사업체 규모를 포함하더라도 성별 첫 임금 격차는 크게 변하지 않는다(네 번째 그래프, -7.4%). 13개 직무 카테고리를 포함하여 직무 관련 변수를 추가하면 성별 임금 격차가 0.5%p 줄어든다(모형 4에서 추정된 임금 격차의 6.8%에 해당). 마지막으로 교육훈련 변수를 포함하여도 성별 임금 격차는 감소하지 않는다. [그림 4-1]에서 제시된 결과를 정리하면 전공 및 대학, 부모 교육 수준(가족 배경), 첫 일자리 직무가 수도권 4년제 대졸자 성별 첫 임금 격차를 비교적 크게 설명하는 것으로 보인다.

다음으로 남녀 표본 수가 비교적 많은 인문계열, 사회계열, 공학계열에서 동일 전공계열을 졸업한 남녀의 첫 일자리 직무 배치의 차이를 비교해 보고자 한다. 먼저 인문계열 졸업자를 살펴보면, 남성과 여성 모두 6. 영업 관련 직 분포가 가장 크고, 1. 경영, 기획, 전략, 12. 기타 사무 행정의 비율도 남녀 모두에서 비교적 높게 나타난다. 여성이 남성보다 더 높은 비율을 차지하는 직무는 5. 마케팅, 홍보, 광고, 2. 재무, 회계이다. 반대로 남성이 여성보다 높은 분포를 보이는 직무는 3. 인사, 노무, 7. 생산 관련직, 10. 전산(IT)직이었다.

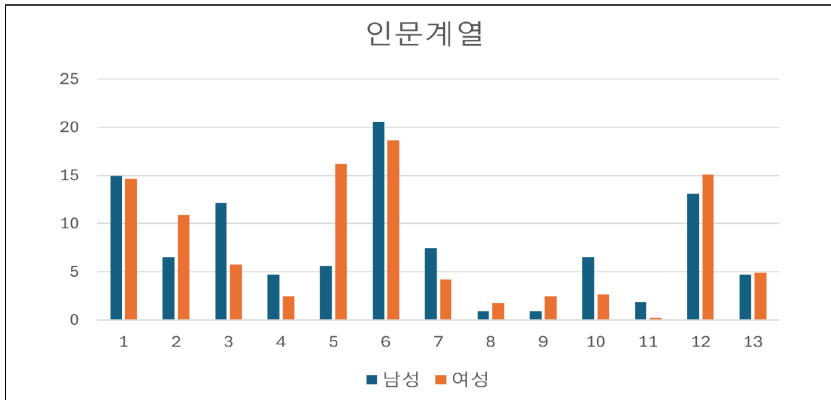
사회계열 졸업자들 또한 남녀 모두 6. 영업 관련직, 1. 경영, 기획, 전략, 2. 재무, 회계, 12. 기타 사무행정직 비율이 높았다. 남성은 4. 총무, 10. 전산(IT) 비율이 여성보다 높고, 여성은 12. 기타 사무행정직 비율이 남성보다 높은 것이 눈에 띈다.

마지막으로 공학계열 졸업자는 인문·사회계열 졸업자와 달리 8. 연구개발직, 10. 전산(IT) 직무에 배치되는 비율이 남녀 모두에게 높았고, 남성의 비율이 두드러지게 높긴하지만 남녀 모두 7. 생산 관련직 비율도 높았다. 여성은 남성보다 9. 디자인 관련 직무 비율이 높은 것이 특징으로 보인다.

첫 일자리 직무는 남녀 모두 전공계열에 따라 달라지지만 같은 전공계열을 가진 경우여도 남성과 여성이 모두 비슷한 비율로 배치되는 직무가 있는 가하면 전공계열 상관없이 전산(IT), 생산 관련직은 남성의 비율이 여성보다 높고, 기타 행정직 또는 디자인 관련 직무에서는 여성이 남성보다 비율이 높은 것이 특징으로 나타난다. 전공계열을 통제했음에도 불구하고 직무 관

런 변수를 추가함에 따라 성별 첫 임금 격차가 6.8% 감소하는 이유는 동일한 전공계열에서도 남녀가 처음 담당하는 직무의 차이가 존재하기 때문일 수 있다.

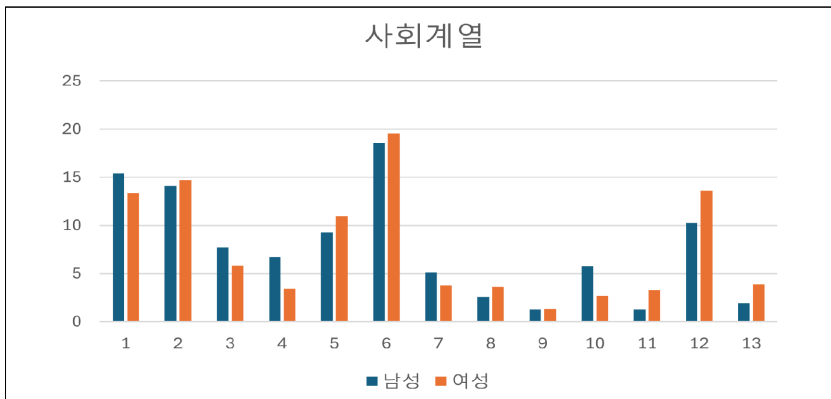
[그림 4-2] 인문계열 졸업자 첫 일자리 직무 분포



주: 1. 경영, 기획 전략, 2. 재무, 회계, 3. 인사, 노무, 4. 총무, 5. 마케팅, 홍보, 광고, 6. 영업, 영업지원, 고객관리, 7. 생산, 물류, 품질, 8. 연구개발, 9. 디자인, 10. 전산, IT, 11. 법무, 12. 기타 사무행정, 13. 그 외.

자료: 실태조사를 이용하여 저자 작성.

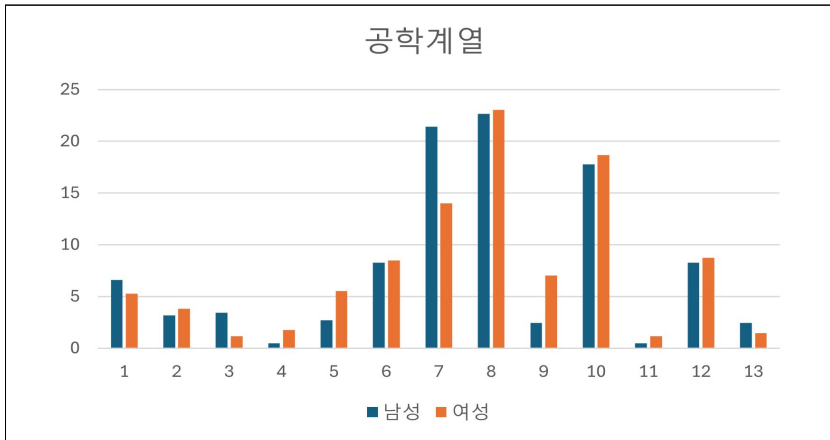
[그림 4-3] 사회계열 졸업자 첫 일자리 직무 분포



주: 1. 경영, 기획 전략, 2. 재무, 회계, 3. 인사, 노무, 4. 총무, 5. 마케팅, 홍보, 광고, 6. 영업, 영업지원, 고객관리, 7. 생산, 물류, 품질, 8. 연구개발, 9. 디자인, 10. 전산, IT, 11. 법무, 12. 기타 사무행정, 13. 그 외.

자료: 실태조사를 이용하여 저자 작성.

[그림 4-4] 공학계열 졸업자 첫 일자리 직무 분포



주 : 1. 경영, 기획 전략, 2. 재무, 회계, 3. 인사, 노무, 4. 총무, 5. 마케팅, 홍보, 광고, 6. 영업, 영업지원, 고객관리, 7. 생산, 물류, 품질, 8. 연구개발, 9. 디자인, 10. 전산, IT, 11. 법무, 12. 기타 사무행정, 13. 그 외.

자료 : 실태조사를 이용하여 저자 작성.

다음은 모든 통제 변수를 포함하여 성별 첫 임금 격차를 추정한 모형 6의 결과를 통해 각각의 변수들이 대졸 청년들의 첫 임금을 설명하는 정도를 살펴보고자 한다. 통제 변수의 개수가 많아 두 개의 열로 구성하여 결과를 <표 4-5>에 제시한다. [그림 4-1]의 마지막 그래프와 같이 여성의 첫 계약 연봉은 남성보다 7% 낮은 것을 <표 4-5>를 통해 확인할 수 있다. 많은 연구를 통해 알려진 바와 같이 전공별로는 인문계열과 비교하여 공학계열, 의약계열 전공자의 임금이 각각 5.8%, 13.6% 높다. 평균 학점과 부모의 교육 수준 또한 첫 임금에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타난다. 정규직은 비정규직보다 임금이 7.8% 높고, 근무하는 사업체의 규모가 커질수록 첫 임금이 높다.

첫 일자리 직무가 첫 임금과 갖는 관련성도 살펴본다. 비교 직무는 경영·기획·전략 직무이다. 우선, 재무·회계, 인사·노무, 영업·고객관리, 생산 관련직, 연구개발직, 전산, 법무직은 경영·기획·전략직과 첫 계약 연봉 차이가 유의하지 않다. 다른 직무는 경영·기획·전략직보다 임금이 유의하게 낮는데, 특히 기타 행정직과 디자인 직무의 첫 연봉이 경영·기획·전략직보다 각각 8.5%, 5.0% 낮다.

〈표 4-5〉 모형 6 추정결과

종속변수 : ln(계약연봉)			
설명변수	계수값	설명변수	계수값
여성	-0.070 *** (0.008)	재무, 회계	0.022 (0.016)
사회계열	0.004 (0.009)	인사, 노무	0.020 (0.020)
교육계열	0.012 (0.020)	총무	-0.037 ** (0.019)
공학계열	0.058 *** (0.012)	마케팅, 홍보, 광고	-0.031 ** (0.013)
자연계열	0.015 (0.016)	영업(지원), 고객관리	-0.016 (0.013)
의약계열	0.136 *** (0.021)	생산, 물류, 품질	-0.010 (0.016)
예체능계열	-0.001 (0.013)	연구개발	0.024 (0.016)
ln(gpa)	0.132 *** (0.025)	디자인	-0.050 *** (0.016)
부 대출 이상	0.039 *** (0.008)	전산(IT)	-0.018 (0.017)
모 대출 이상	0.023 *** (0.008)	법무	-0.031 (0.042)
정규직	0.078 *** (0.011)	기타 사무행정	-0.085 *** (0.013)
5~29인	0.020 * (0.011)	그 외	-0.037 ** (0.018)
30~99인	0.038 *** (0.011)	전공-직무 일치도	0.008 *** (0.002)
100~299인	0.076 *** (0.012)	업무량	-0.011 *** (0.003)
300~499인	0.114 *** (0.016)	업무 난이도	0.009 *** (0.003)
500~999인	0.146 *** (0.018)	OJT 참여 여부	0.052 *** (0.010)
1,000인 이상	0.186 *** (0.015)		

주 : 전공은 인문계열 대비, 직무는 1. 경영·기획·전략 직무 대비, 사업체 규모는 5인 미만 대비 결과임. 공간 제약으로 일부 설명변수의 계수값 추정치는 표에서 생략하였음.

자료 : 저자 작성.

〈표 4-6〉Blinder-Oaxaca 분해

	Coefficient	Std. err.	P>z
가. 남성(로그연소득)	10.381	0.008	0.000
나. 여성(로그연소득)	10.291	0.004	0.000
로그연소득 격차(가-나)	0.090	0.009	0.000
endowments	0.015	0.006	0.011
coefficient	0.072	0.010	0.000
interaction	0.003	0.008	0.671

자료 : 저자 작성.

마지막으로 교육훈련 변수를 보면 직무 교육훈련(OJT)을 회사에서 제공하고, 직무 교육훈련에 참여한 경우 첫 계약 연봉이 5.2% 높다. 다른 종류의 교육훈련은 첫 계약연봉과 유의한 관계를 보이지 않아 표에는 생략하였다. 종속변수가 입사 당시 계약 연봉이므로 교육 참여로 인한 인적자본 향상이 연봉에 영향을 주었다고 보기는 어렵다. 신입 직원을 대상으로 직무 교육을 제공할 수 있는 사업체와 그 교육에 참여해야 하는 직원이라면 담당 직무의 내용이 특별한 기술을 요하거나 사업체의 규모가 어느 정도 클 것이기 때문에 첫 계약 연봉이 높았을 것으로 추측할 수 있다.

마지막으로 모형 6에 기초하여 Blinder-Oaxaca 분해를 적용하였다. 전공이나 직무 분포를 포함한 개인 특성의 차이(endowments)와 임금 함수(각 변수의 계수 추정값, coefficient)의 차이 중 어느 쪽이 성별 임금 격차에 더 크게 기여하는지 Blinder-Oaxaca 분해를 통해 알 수 있다. 〈표 4-6〉의 결과를 살펴보면, 성별 연소득의 평균 격차는 유의하고, 0.090의 로그 격차 중 0.015(0.090의 16.7%)는 전공·직무 차이를 비롯한 개인의 특성 차이에서, 0.072(0.090의 80.0%)는 임금 함수의 구조(계수값) 차이에서 비롯됨을 알 수 있다. 동일한 전공, 동일한 직무, 그 밖의 동일한 특성에서도 노동시장 이행 시점 남성이 여성보다 평균적으로 임금 측면에서 더 높은 평가를 받고 있음을 의미한다.

제4절 성별 임금 상승률 격차

앞선 절에서 첫 일자리 입사 당시 특성과 첫 해 임금의 성별 격차를 살펴 보았다. 이번 절에서는 현재 일자리 특성과 현재 일자리에서의 성별 격차, 그리고 생애 기대임금 격차와 임금 상승률의 격차를 살펴보고자 한다. 현재 일자리는 조사 시점(2025년 9월) 일자리로, 첫 일자리와 동일한 경우도 있고, 이직을 한 경우도 있다.

1. 현재 일자리 특성

〈표 4-7〉은 분석할 표본(실태조사 응답자)의 현재 일자리 특성을 보여준다. 인적 사항, 가족 배경, 대학 생활 관련 변수는 제3절에서 제시한 내용과 동일하다.

응답자의 총취업 횟수 평균은 여성 1.76회, 남성 1.75회로 차이가 없다. 남성은 여성보다 더 높은 비율로 대규모 기업에 종사하고 있으나 그 차이가 크진 않다. 현 직장 재직기간은 여성 11.5개월, 남성 12.5개월로 남성이 여성보다 평균 1개월가량 길다. 정규직 비율은 남녀 모두 아주 높은 수준인데, 여성은 첫 일자리 입사 당시 정규직 입사 비율이 67%였으나 조사 당시 일자리의 정규직 비율은 85%이다. 남성은 첫 일자리 입사 당시 정규직 입사 비율이 69%였으나 조사 시점 정규직 비율은 90%까지 증가하였다. 남녀 모두 첫 일자리 입사 당시보다 고용 안정성이 높아졌음을 알 수 있다.

교육훈련 사항을 살펴보면, 회사에서 제공하는 OJT 참여 비율은 여성 61%, 남성 66%로 남성이 5%p 높고, 집합 훈련(Off-JT) 참여 비율도 남성이 30%로 여성보다 5%p 더 높다. 회사에서 제공하는 위 교육들 외에 자발적 학습조직과 회사 밖 교육훈련 참여 또한 남성이 여성보다 참여 비율이 높다. 첫 일자리 입사 당시 교육훈련 참여 비율과 비교해 보면 OJT 참여 비율은 첫 일자리 입사 때보다 남녀 모두 2배가량 증가했고, 나머지 교육훈련 참여율도 소폭 증가했으나 OJT 참여율만큼 증가 정도가 크지 않다. 또한, 첫 일

〈표 4-7〉 현재 일자리 특성(표본 요약통계)

	여성		남성	
	평균	표준편차	평균	표준편차
졸업 후 총취업 횟수	1.76	0.62	1.75	0.65
사업체 규모 30인 미만	0.26	0.44	0.24	0.43
30~299인	0.41	0.49	0.39	0.49
300인 이상	0.32	0.47	0.37	0.48
현 직장 재직기간(개월)	11.50	8.42	12.48	8.38
상용직	0.95	0.22	0.97	0.18
정규직	0.85	0.36	0.90	0.30
전공 일치	0.51	0.50	0.51	0.50
업무량 많음	0.50	0.50	0.51	0.50
업무난이도 어려움	0.43	0.49	0.47	0.50
OJT 참여	0.61	0.49	0.66	0.47
Off-JT 참여	0.25	0.43	0.30	0.46
학습조직 참여	0.24	0.43	0.29	0.45
회사 밖 교육훈련 참여	0.18	0.39	0.22	0.42
근로시간	41.95	3.66	42.92	4.50
올 해 계약연봉(천원)	39,717	11,215	42,755	11,603
최근1개월 실수령액(천원)	3,025.87	863.91	3,254.22	899.36
N	2,291		985	

자료 : 실태조사를 이용하여 저자 작성.

자리 입사 당시에는 남성과 여성의 모든 교육훈련 참여 비율이 비슷했으나 조사 당시 현재 일자리에서는 남성이 여성보다 교육훈련 참여 비율이 모든 종류의 교육훈련에서 더 높게 나타났다.

근로시간은 남녀 모두 첫 일자리 입사 당시와 비교하여 조금 감소하였는데, 현재 일자리에서도 남성이 여성보다 1시간가량 더 긴 근로시간을 보인다. 현재 일자리 연봉은 여성이 3,972만 원, 남성이 4,276만 원이다. 첫 일자리 첫 해 연봉과 비교할 때 여성은 평균 1.34배, 남성은 평균 1.32배 증가한 수치이다. 최근 1개월 실수령액 평균은 여성 303만 원, 남성 325만 원이다.

〈표 4-8〉은 현 직장 직무 분포를 보여준다. 먼저, 첫 직장에서의 첫 직무에 비해 경영, 기획, 전략직의 분포는 남녀 모두 증가한 반면, 영업(지원)직

〈표 4-8〉 현 직장 직무 분포

	여성		남성		평균연봉
	평균	표준편차	평균	표준편차	
경영, 기획, 전략	0.131	0.337	0.120	0.325	41,698
재무, 회계	0.108	0.310	0.067	0.250	40,931
인사, 노무	0.056	0.231	0.053	0.224	40,754
총무	0.020	0.140	0.020	0.141	37,284
마케팅, 홍보, 광고	0.087	0.282	0.051	0.220	40,483
영업(지원), 고객관리	0.120	0.325	0.121	0.326	40,198
생산, 물류, 품질	0.054	0.226	0.135	0.342	41,430
연구개발	0.096	0.294	0.136	0.343	44,184
디자인	0.049	0.217	0.018	0.134	39,077
전산(IT)	0.062	0.241	0.138	0.345	43,166
법무	0.019	0.137	0.017	0.130	43,460
기타 사무행정	0.120	0.325	0.089	0.285	34,395
그 외	0.078	0.268	0.035	0.183	40,577

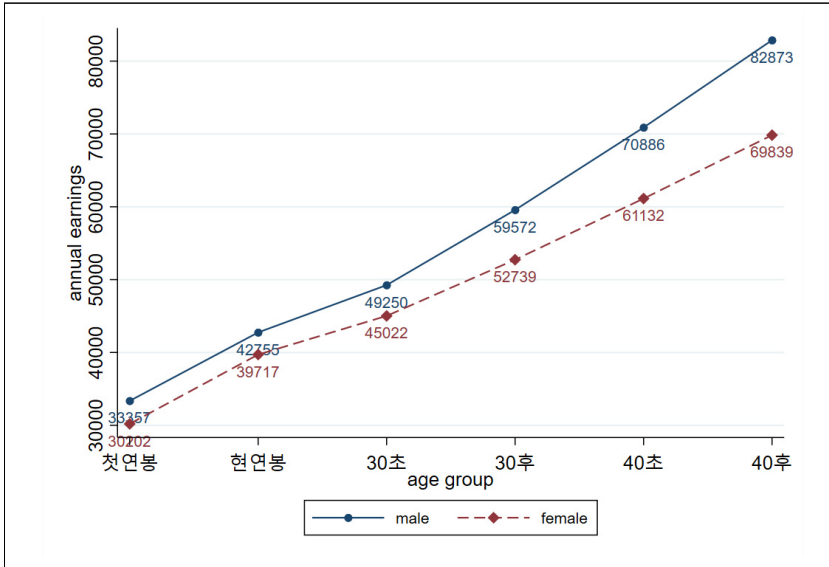
자료: 실태조사를 이용하여 저자 작성.

은 감소했다. 생산 관련직, 전산직, 연구개발직은 여전히 남성이 여성보다 더 높은 비율로 종사하고 있고, 이들 산업은 평균 연봉이 높은 직무에 해당한다.

조사는 현 직장에서 기대할 수 있는 생애 기대임금에 대해서도 조사하였다. [그림 4-5]는 연령대별 남녀 평균 기대임금을 보여준다. 첫 연봉은 제3절에서 분석했던 첫 직장 첫 해 계약 연봉의 평균이다. 현재 연봉은 조사 시점인 2025년의 계약 연봉이다. 이후 30대 초반부터 40대 후반까지의 연봉은 개인의 기대 연봉이다. 남성의 생애 기대 임금이 여성보다 높고, 첫 연봉과 현재 연봉의 격차에 비해 이후 생애 임금에서의 기대 격차가 점차 커짐을 알 수 있다.

실제 생애 임금을 비교해 보아도 남성과 여성의 임금 격차는 30~40대를 거치며 커지는 것으로 알려져 있다. 가장 큰 원인 중 하나는 출산 후 여성의 경력단절 및 노동 공급 감소이다. 그림에서 나타나는 기대 임금은 향후 가

[그림 4-5] 현 직장에서의 향후 기대 연봉



자료: 실태조사를 이용하여 저자 작성.

족계획을 일부 반영했을 수 있고, 남성과 여성의 다른 성향(낙관적 기대 성향)을 반영한 결과일 수도 있다. Cortés et al.(2023)을 비롯한 선행연구에서도 남성이 여성보다 개인 평가와 미래에 대해 낙관적 기대를 형성하고 있음을 보고한다.

조사 문항 중 결혼이나 출산 이후 일자리 이동에 대한 문항이 있다. 70.4%의 여성은 결혼(출산) 이후 종사하던 일자리를 유지하고 싶다고 응답하였다. 남성은 67.2%가 동일한 응답을 하였다. 여성의 14.8%는 지금보다 임금이 낮아도 근로시간이 유연하거나 업무량이 적은 종일제 직장(직무)으로 이동하고 싶다고 응답하였고, 동일한 응답을 한 남성은 13.5%였다. 남성의 14.1%는 결혼(출산) 이후 업무량이 많더라도 더 높은 임금의 일자리를 원한다고 응답하였고 같은 응답을 한 여성은 4.2%였다. 시간제 일자리, 일시적 휴직, 노동시장 이탈을 원한다는 응답은 여성 10.7%, 남성 5.2%였다. 수도권 4년제 대학을 졸업한 경우라도 결혼·출산 이후 여성은 남성보다 커리어보다는 가정 돌봄에 집중하고 싶어하는 경향이 높은 것으로 나타난다.

2. 성별 현재 일자리 임금 격차

임금성장률 격차를 살펴보기 이전에 2025년 계약 연봉의 성별 격차를 [그림 4-1]의 첫 임금 격차와 같은 방법으로 추정해 보았다. 기본 모형은 현 직장 근속 개월과 그것의 제곱항, 첫 번째 일자리 취업 이후 조사시점까지 노동시장 경력(개월)과 그것의 제곱항, 주당 근로시간, 그리고 총취업 횟수이다. 이직이 임금 상승에 긍정적 영향을 미친다는 선행연구를 참고하여 총취업 횟수를 포함하였다. 이후 모형들은 대학 생활, 가족 배경, 현재 직장 특성, 현재 직무, 지난 6개월 간 교육훈련 경험을 차례로 추가한다(표 4-9).

[그림 4-6]은 추정 결과를 보여준다. 기본 모형에서 성별 격차는 7.2%로 첫 임금 격차 9.1%보다 적은 격차를 보인다. 전공계열을 포함한 대학 생활 변수를 추가하였을 때 성별 격차는 5.7%로 감소하고, 부모의 교육 수준을 추가하였을 때 5.5%로 줄어든다. 첫 임금 격차와 비교할 때 부모의 교육 수준이 성별 임금 격차를 설명하는 정도가 감소했음을 알 수 있다.

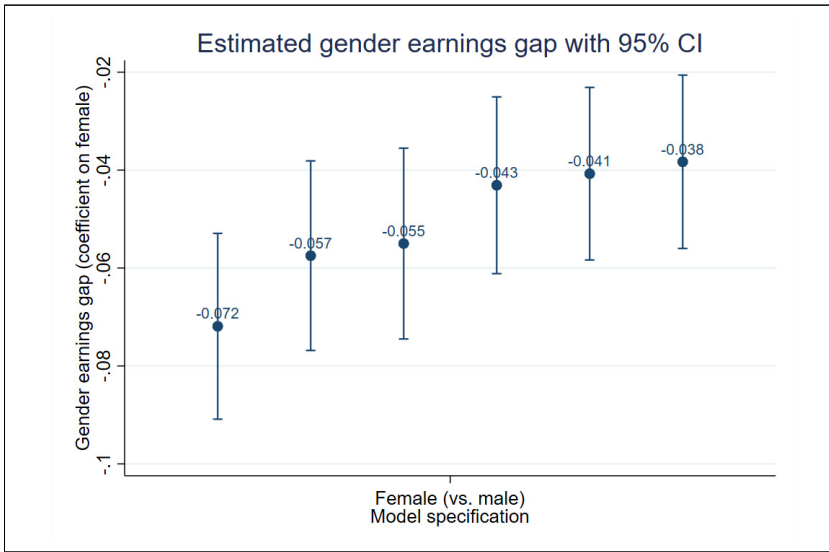
사업체 규모를 포함한 일자리 정보를 추가했을 때 성별 임금 격차는 4.3%까지 감소하는데, 이는 이전 모형 격차에서 21.8% 크게 감소한 수치이다. 첫 일자리 임금 격차에서는 맡은 직무를 통제했을 때 성별 임금 격차가 크게 감소하여 성별 첫 임금 격차의 일부가 직무 분포의 차이에서 비롯되었음을 알 수 있었다. 하지만 현재 임금에서는 직무 관련 변수가 성별 임금 격차를 크게 감소시키지 않는 것으로 나타난다. 마지막으로 교육훈련 변수까지 추

〈표 4-9〉 모형별 통제변수

모형 1 (기본모형)	현 직장 근속 개월(제곱항수), 졸업 후 전체 노동시장 경력(제곱항수), 주당 근로시간, 총취업 횟수
모형 2 (교육)	모형1+전공계열, 대학소재지, 평균평점
모형 3 (가족배경)	모형2+부 4년제 대졸 여부, 모 4년제 대졸 여부
모형 4 (일자리)	모형3+상용직, 정규직, 사업체 규모
모형 5 (직무)	모형4+직무, 전공 일치도, 업무량, 난이도
모형 6 (교육훈련)	OJT, Off-JT, 기업 내 학습조직, 회사 밖 교육 참여 여부

자료 : 저자 작성.

[그림 4-6] 2025년 기준 현재 일자리 연봉 격차



주: 왼쪽부터 차례대로 기본 모형부터 통제변수를 추가하며 추정한 성별 격차임. 각 모형에 포함된 변수들은 <표 4-9>에 제시함.
 자료: 실태조사를 이용하여 저자 작성.

가하였을 때 성별 임금 격차는 3.8%까지 감소하여 동일한 모형의 첫 임금 격차 7.0%보다 더 작게 나타난다.

3. 성별 임금 성장률 격차

성별 임금 성장률 격차는 단기에 관찰되는 임금 성장률과 생애 기대 임금 상승률의 격차를 분석하였다. 먼저, <표 4-10>에서는 조사 시점과 첫 일자리 입사 시점 사이 1년 이상의 차이가 있는 응답자만 포함하여 첫 일자리부터 현재까지 단기 임금 성장률에 영향을 미치는 요인을 추정하였다. 종속변수는 첫 일자리 첫 해 계약 연봉 대비 2025년 계약 연봉의 성장률로, 현재 연봉의 로그값에서 첫 해 연봉의 로그값을 뺀 값이다. 통제변수는 여성, 첫 해 연봉의 로그값, 노동시장 경력(제곱함수), 첫 일자리 근로시간, 취업 횟수, 전공계열, 대학 소재지, 평점 평균, 부모 교육 수준, 첫 일자리 상용직 여부, 첫 일자리 정규직 여부, 첫 일자리 사업체 규모, 첫 일자리에서 맡은 직

무, 첫 일자리 업무량과 난이도, 첫 일자리 교육훈련 참여 사항이다. 변수가 많아 표를 2개의 열로 나누어 제시하였고, 일부 추정치는 지면 관계상 생략하였다.

〈표 4-10〉의 결과를 살펴보면, 단기 임금 성장률은 남성과 여성 사이에 유의한 차이가 없다. 대학 졸업 시점의 평균 평점은 단기 임금 상승률에 긍정적인 영향을 미치는데, 대학에서의 성적이 기본적인 일 처리 능력과 성실함 정도를 대리하는 변수로 볼 수 있을 것이므로 이러한 요인들이 단기 임금 성장률과 양(+)의 상관관계를 가지는 것으로 나타났을 수 있다.

단기 임금 상승률은 첫 일자리 특성과 유의한 관계를 보인다. 첫 일자리에서 평균적으로 근로시간이 길었을수록 임금 성장률이 높고, 첫 일자리가 정규직이었던 경우, 비정규직이었을 때보다 임금 성장률이 높다. 첫 일자리에서의 근로시간이 길었던 응답자는 업무량이 많았을 가능성이 높는데, 첫 일자리에서의 업무량이 주관적으로 판단하기에 많았던 경우에도 단기 임금 성장률이 소폭 높아지는 것으로 추정된다.

첫 일자리 사업체가 규모가 클수록 단기 임금성장률이 높다. 첫 일자리가 30~99인 규모였던 경우 5인 미만일 때와 비교하여 단기 임금 성장률이 2.8%p 높고, 500~999인 규모일 경우와 1,000인 이상 규모일 경우에는 단기 임금 성장률이 각각 7.7%p, 8.1%p 높다.

첫 일자리 직무는 결과가 유의한 직무 일부만을 표기하였는데, 비교 집단은 경영·기획·전략 직무이다. 첫 일자리에서 처음 맡은 직무가 경영·기획·전략 직무였던 경우와 비교하여 마케팅, 홍보, 광고직이었던 경우 단기 임금 상승률이 3.9%p 높고, 기타 사무행정이었던 경우에는 4.8%p 낮은 것으로 나타난다.

첫 직장에서의 직무 훈련(OJT)과 단기 임금 상승률은 유의한 관계가 없었고, 집합 훈련(Off-JT)과 회사 내 학습조직에 참여한 경우는 오히려 단기 임금 성장률이 낮았다. 하지만 회사 밖 훈련에 참여한 경우에는 단기 임금 성장률이 높아지는 것으로 나타났다. 첫 해 연봉이 높았을 경우 단기 임금 상승률은 낮을 가능성이 높는데, 회사 내에서의 교육훈련이나 학습 조직 참여가 첫 해 높은 연봉과 관련이 있어 단기 임금 성장률은 낮은 것으로 나타났을 수 있다.

〈표 4-10〉 첫 임금 대비 올해 임금 성장률

설명변수	계수값	설명변수	계수값
여성	-0.010 (0.009)	첫 일자리 직무	
ln(gpa)	0.065** (0.032)	마케팅, 홍보, 광고	0.039** (0.018)
ln(첫일자리연봉)	-0.448*** (0.023)	기타 사무행정	-0.048*** (0.017)
첫 일자리 근로시간	0.003*** (0.001)	그 외	-0.050** (0.022)
첫 일자리 정규직	0.028** (0.013)	첫 일자리 업무량	0.008** (0.004)
첫 일자리 규모		첫 일자리 난이도	-0.010*** (0.004)
5~29인	0.019 (0.016)	첫 일자리 교육훈련	
30~99인	0.028* (0.016)	OJT	0.015 (0.013)
100~299인	0.042** (0.017)	Off-JT	-0.023* (0.013)
300~499인	0.034* (0.019)	학습조직	-0.033** (0.013)
500~999인	0.077*** (0.021)	회사 밖 훈련	0.026* (0.014)
1000인 이상	0.081*** (0.018)		
N	2,861		

주 : 종속변수는 첫 일자리 첫 해 계약 연봉 대비 2025년 계약 연봉의 성장률로, 현재 연봉의 로그값에서 첫 해 연봉의 로그값을 뺀 값임. 통제변수는 여성, 첫 해 연봉의 로그값, 노동시장 경력(제곱함수), 첫 일자리 근로시간, 취업 횟수, 전공계열, 대학 소재지, 평균 학점, 부모 교육 수준, 첫 일자리 상용직 여부, 첫 일자리 정규직 여부, 첫 일자리 사업체 규모, 첫 일자리에서 맡은 직무, 첫 일자리 업무량과 난이도, 첫 일자리 교육훈련 참여 사항임. 지면의 한계로 일부 유의하지 않은 결과를 보이는 추정치는 생략하였음. 첫 일자리 사업체의 규모는 5인 미만 대비, 첫 일자리 직무는 1.경영·기획·전략 직무 대비 결과임.

자료 : 실태조사를 이용하여 저자 작성.

마지막으로 첫 임금 대비 장기 기대 임금 상승률에 영향을 미치는 첫 일자리 요인들을 살펴본다. 〈표 4-11〉은 첫 연봉과 40대 후반의 기대 임금 사이의 상승률이 첫 일자리 특성과 유의한 관계가 있는지 보여준다. 종속변수

는 첫 일자리 첫 해 계약 연봉 대비 40대 후반 개인이 받을 것으로 기대하는 연봉의 성장률로, 40대 후반 기대 연봉의 로그값에서 첫 해 연봉의 로그값을 뺀 값이다. 통제변수는 여성, 첫 해 연봉의 로그값, 대학 졸업 후 전체 노동시장 경력(제곱함수), 첫 일자리 근로시간, 졸업 후 총취업 횟수, 전공계열, 대학 소재지, 평균 평점, 부모 교육 수준, 첫 일자리 상용직 여부, 첫 일자리 정규직 여부, 첫 일자리 사업체 규모, 첫 일자리에서 맡은 직무, 첫 일자리 업무량과 난이도, 첫 일자리 교육훈련 참여 사항이다. 지면의 한계로 일부 유의하지 않은 결과를 보이는 추정치는 생략하였다. 전공은 인문사회계열 대비, 첫 일자리 사업체의 규모는 5인 미만 대비, 첫 일자리 직무는 경영·기획·전략 직무 대비 결과이다.

앞서 살펴보았듯 여성은 남성보다 기대 임금 상승률이 7.6% 유의하게 낮다. 첫 일자리에서의 근로 시간과 업무량은 단기 임금 성장률과는 유의한 관계가 있었지만 장기 기대 임금 상승률과는 유의한 관계가 없는 것으로 나타난다. 인문계열과 대비하여 다른 전공계열은 장기 기대 임금 상승률에 유의한 차이가 없지만, 공학계열 전공자는 장기에 11.6%p 더 높은 임금 상승률을 기대하는 것으로 나타났다. 반면, 교육계열 졸업자는 10.9%p 더 낮은 임금 상승률을 기대했다.

〈표 4-11〉 첫 임금 대비 40대 후반 기대 임금 상승률

설명변수	계수값	설명변수	계수값
여성	-0.076*** (0.014)	첫 직장 사업체 규모	
첫 직장 첫 해 연봉	-0.313*** (0.032)	5~29인	0.024 (0.023)
첫 일자리 근로시간	0.002 (0.001)	30~99인	0.035 (0.023)
첫 일자리 업무량	0.003 (0.006)	100~299인	0.035 (0.024)
전공계열		300~499인	0.029 (0.029)
사회계열	0.021 (0.018)	500~999인	0.103*** (0.031)
교육계열	-0.109*** (0.035)	1000인 이상	0.081*** (0.027)

〈표 4-11〉의 계속

설명변수	계수값	설명변수	계수값
공학계열	0.116*** (0.022)	첫 직장 직무	
자연계열	0.032 (0.027)	재무, 회계	0.021 (0.027)
의약계열	-0.035 (0.032)	인사, 노무	0.008 (0.033)
예체능계열	0.004 (0.028)	총무	-0.057 (0.042)
ln(gpa)	0.092* (0.051)	마케팅, 홍보, 광고	0.032 (0.029)
부 4년제졸	0.027* (0.014)	영업관련직	-0.055** (0.024)
모 4년제졸	0.048*** (0.014)	생산관련직	-0.105*** (0.028)
첫 일자리 업무량	0.003 (0.006)	연구개발	-0.018 (0.028)
첫 업무 난이도	-0.014** (0.006)	디자인	-0.026 (0.033)
첫 일자리 OJT 참여	0.008 (0.019)	전산(IT)	0.004 (0.031)
첫 일자리 Off-JT	-0.019 (0.020)	법무	0.003 (0.062)
첫 일자리 학습조직	0.012 (0.020)	기타 사무행정	-0.123*** (0.025)
첫 일자리 회사 밖 훈련	0.014 (0.020)	그 외	-0.120*** (0.030)
N	3,276		

주 : 종속변수는 첫 일자리 첫 해 계약 연봉 대비 40대 후반 기대 연봉의 성장률로, 40대 후반에 받을 것으로 기대하는 연봉의 로그값에서 첫 해 연봉의 로그값을 뺀 값임. 통제변수는 여성, 첫 해 연봉의 로그값, 노동시장 경력(제곱함수), 첫 일자리 근로시간, 취업 횟수, 전공계열, 대학소재지, 평균 학점, 부모 교육 수준, 첫 일자리 상용직 여부, 첫 일자리 정규직 여부, 첫 일자리 사업체 규모, 첫 일자리에서 맡은 직무, 첫 일자리 업무량과 난이도, 첫 일자리 교육훈련 참여 사항임. 지면의 한계로 일부 유의하지 않은 결과를 보이는 추정치는 생략하였음. 전공계열은 인문계열 대비, 첫 일자리 사업체의 규모는 5인 미만 대비, 첫 일자리 직무는 1.경영·기획·전략 직무 대비 결과임.

자료 : 실태조사를 이용하여 저자 작성.

부모의 학력으로 대리한 가족 배경은 장기 임금 상승률에 긍정적인 영향을 준다. 부모의 일자리 경험과 임금이 향후 자녀의 생애 임금의 기댓값에 영향을 주는 것으로 보인다. 개인의 능력 또는 성실함을 대리할 수 있는 변수인 졸업 평점 또한 미래 높은 임금 상승률을 기대하게 하는 요인이다.

첫 일자리 조건이 장기 임금 상승률의 기대에 미치는 영향을 살펴보면, 먼저, 첫 일자리 사업체의 규모 중에서도 500인 이상의 대규모 기업 종사 경험에 있던 청년들의 생애 기대 임금 상승률이 약 10%p 높다. 첫 일자리 직무별로는 경영·기획·전력 직무 대비 영업, 생산, 기타 사무행정직으로 첫 일자리를 시작한 경우 미래 임금 상승률에 대한 기대치가 낮았고, 다른 직무 사이에는 유의한 차이가 없었다. 마지막으로 첫 일자리에서의 교육·훈련 경험은 생애 기대 임금에 유의한 영향을 주지 않았다.

제5절 소 결

이번 장에서는 수도권 4년제 대학을 졸업한 청년들을 대상으로 실태조사를 실시하고 이들이 노동시장에 진입하는 초기 단계에서 성별 첫 임금 격차와 임금 상승률 격차가 어떻게 나타나는지 분석하였다. 실태조사를 통해 공공데이터로는 파악하기 어려운 첫 일자리 직무, 교육훈련을 분석 내용에 포함하여 이 요인이 첫 일자리 임금 격차, 단기 임금 상승률, 장기 기대 임금 상승률에 미치는 영향을 살펴보았다.

실태조사는 최근 4년 내에 수도권 4년제 대학을 졸업한 임금근로자를 대상으로 하였다(표본 3,276명). 첫 일자리에서의 직무 배치를 살펴보면 남성은 생산·물류·포장 관리, 전산, 연구 개발직에 여성보다 더 높은 비율로 배치되었다. 반면 여성의 비율이 높은 직무는 기타 사무행정, 디자인, 마케팅·홍보였다. 남성들이 비교적 높은 비율로 배치되는 직무는 평균적으로 초임이 높고, 여성들이 비교적 높은 비율로 배치되는 직무는 평균적으로 초임이 낮은 특징을 관찰할 수 있었다. 직무 분포의 차이는 동일한 전공을 보더라도 남녀 차이를 보였다.

남성과 여성의 첫 임금 격차를 분석한 결과 대학 생활, 가족 배경, 첫 일자리 직무의 설명력이 높았다. 또한 Blinder-Oaxaca 분해 결과에 따르면 남성과 여성의 첫 임금 격차는 개인의 관측된 특성의 차이보다는 임금 함수의 구조적 차이가 훨씬 더 큰 부분을 차지하였다.

2025년 9월 조사 시점 기준 현재 일자리는 남성과 여성 모두 정규직 비율이 첫 일자리에 비해 크게 증가하였다. 교육훈련의 경우 첫 일자리에서는 남성과 여성의 교육훈련 참여 격차가 거의 없었으나 현재 일자리에서는 남성이 여성보다 더 높은 교육훈련 참여율을 보였다.

첫 일자리와 현재 일자리 임금 사이의 임금 증가율로 측정한 단기 임금 성장률과 40대 후반 받을 것으로 기대하는 기대 임금과 첫 일자리 임금 사이의 증가율로 살펴본 장기 기대 임금 상승률에 대해서도 분석을 진행하였다. 단기 임금 성장률에서는 유의한 성별 격차가 발견되지 않았다. 단기 임금 성장률을 유의하게 증가시키는 첫 일자리 요인은 첫 일자리에서의 평균 근로 시간, 정규직 여부, 사업체 규모, 직무, 회사 밖 교육훈련 참여였다. 장기 기대 임금 상승률을 유의하게 증가시키는 요인은 졸업 평점, 가족 배경, 첫 일자리 사업체 규모, 첫 일자리 직무였다.

실태조사 결과에서 여성은 남성보다 생애 임금에 대한 기대치가 낮았다. 수도권 4년제 대학을 졸업한 경우라도 결혼·출산 이후 여성은 남성보다 커리어보다는 가정 돌봄에 집중하고 싶어하는 경향이 높은 것으로 나타났다. 지방대학 또는 전문대학을 졸업하였거나 더 낮은 학력의 청년 여성들은 노동시장 이행 시점 임금이 더 낮을 것이므로 노동시장 이탈의 기회비용이 더 작을 것이다. 따라서 이들은 결혼 출산 이후 노동공급 감소 또는 노동시장 이탈을 희망하는 비율이 더 높을 것으로 예상할 수 있고, 생애 기대 임금 또한 더 낮게 형성할 가능성이 높다.

앞서 동일 전공 내에서도 남성과 여성의 첫 일자리 직무 분포의 차이가 나타남을 확인할 수 있었고, 직무에 따라 첫 임금, 임금 상승률, 기대 임금 상승률도 일부 영향을 받았다. 현재의 청년 고용지원 사업들이 취업률 중심의 양적 확대를 넘어 직무 적합성, 직무 수준 등 질적 효과까지 높일 수 있도록 세분화될 필요가 있음을 시사한다. 예컨대, 재학생 맞춤형 고용 서비스에서 이루어지는 상담, 멘토링 프로그램이 지금보다 더 직무 적합성을 더 높일

수 있도록 프로그램을 개편할 수 있을 것이다.

청년 여성은 남성에 비해 고임금 기술직으로의 진입 비율이 낮았다. 청년 여성들이 다양한 직무를 경험할 수 있도록 역량 진단과 다양한 직무 기반 교육훈련 및 인턴 기회 제공, 직무에 대한 충분한 정보 제공 등의 지원 서비스를 고려할 필요가 있다.

첫 직장에서의 교육훈련 참여 여부는 단기 임금 성장률과는 일부 관련이 있어 보였으나 장기 기대 임금 상승률과는 유의한 관계가 없었다. 오히려 첫 일자리 사업체의 규모가 단기 임금 성장률과 장기 기대 임금 상승률에 유의한 영향을 미쳤다. 이는 특정한 교육훈련의 형태가 아니더라도 대규모 기업에서의 조직화된 업무 경험이 향후 인적자본 축적과 생애 임금에 중요한 영향을 줄 수 있음을 함의한다. 그리고 여성이 남성보다 대기업과 기술직 진입 비율이 낮은 현상은 장기 생애 임금의 격차로 고착화될 수 있음을 알 수 있다.

따라서 첫 일자리와 초기 경력이 이후 더 큰 생애 임금 격차로 이어지지 않도록 중소기업 진입 청년의 경력개발 지원을 강화할 필요가 있다. 중소기업 내부의 훈련 시스템을 개선하고 교육 프로그램을 보완할 수 있는 정부 지원이 도움이 될 수 있을 것이다. 또한, 국민내일배움카드와 같은 근로자 개인에게 훈련비를 지원하는 제도에서 나아가 청년 근로자 개인이 적절한 교육훈련에 참여할 수 있도록 적극적인 유인 제도를 마련하는 것도 생각해 볼 필요가 있다.

중소기업에서의 효율적 인적자본 축적이 특히 더 중요한 이유는 이를 통해 장기적으로는 대기업과 중소기업간 경력 이동이 용이해 질 수 있을 것이기 때문이다. 지금은 첫 일자리 사업체의 규모가 생애 임금에 결정적 영향을 미쳐 청년들의 노동시장 이행을 지연시키는 원인이 되고 노동시장 내 성별, 기업 간 격차를 확대시킨다. 중소기업에서의 업무 경험이 지금까지처럼 낙인효과가 아닌 경력 축적으로 인정될 때 대기업과 중소기업 사이 직무 기반 경력 이동이 가능해질 것이고, 지금의 노동시장 이중구조와 청년층 노동시장 이행 지연 또한 구조적으로 완화될 수 있을 것이다.

제 5 장

요약 및 정책 제언

제1절 요약

본 연구는 우리나라 청년층의 초기 경력 형성 과정에 초점을 맞추어 노동 시장에서의 성별 격차를 분석하였다. 연구는 청년층 남성과 여성의 첫 일자리 격차부터 초기 임금 상승률 격차를 분석 대상으로 하여 청년층의 노동시장 이행과 이때 나타나는 성별 격차를 이해하고자 하였다. 노동시장 내 성별 격차에 관한 기존 연구는 특정 시점에서 관찰되는 격차의 현상과 원인을 분석하였으나 본 연구는 개인의 초기 경력을 반영하여 임금 격차를 분석했다는 점에서 기존 연구와 차별성을 갖는다.

본 연구는 한국노동패널과 실태조사 데이터를 이용하여 크게 두 가지 분석 내용을 제시하였다. 제2장에서는 한국노동패널을 이용하여 청년층의 노동시장 이행을 유형화하고 20대 후반부터 30대 초반의 초기 경력 유형이 40대 중반까지 성별 임금 격차에 얼마만큼 중요하게 기여하는지 분석하였다. 이후 분석의 대상을 대졸자로 한정하여 실태조사를 시행하고 대졸 청년들의 초기 경력 형성과 그 영향에 대해 보다 심층적으로 분석하였다. 실태조사를 통해서는 첫 일자리에서의 직무, 교육훈련 경험과 같이 공공데이터에서 확인하기 어려운 요인들을 중심으로 수도권 대졸자의 초기 경력 형성 과정과 그 영향을 살펴보았다.

먼저 제2장에서는 한국노동패널을 이용하여 응답자의 20~30대 경력 형성 과정을 유형화하고 경력 유형과 성별 임금 격차의 관계를 살펴보았다. 생애 전반에 걸쳐 나타나는 성별 임금 격차를 분석하기 위해 연구는 경력 초기의 배치 효과(path-dependence effect)를 분석하였다. 초기 경력 유형이 생애 임금에 지속적인 영향을 미칠 수 있음을 전제로 남성과 여성의 초기 경력 유형 차이, 초기 경력 유형이 이후 생애 임금 격차에 기여하는 정도를 분석하였다. 제2장의 분석은 노동시장 진입 초기의 경력 유형이 이후 임금 격차에 장기적 누적 효과를 가지는지를 분석했다는 점에서 기존 성별 임금 격차 연구에 추가적인 정보를 제시한다.

연구에서는 초기 경력 유형을 세 가지(1차 노동시장에 진입한 경우, 2차 노동시장에 진입한 경우, 노동시장 이행에 어려움이 있었던 경우(장기간 미취업 경험))로 나누어 살펴보았다. 분석은 한국노동패널 1~26차(1998년~2023년) 데이터를 사용하였고 Kitagawa-Blinder-Oaxaca 임금 분해 방법을 적용하여 성별 임금 격차를 초기 경력 간 격차와 초기 경력 내 격차로 나누어 기여도를 추정하였다. 경력 내 격차는 동일한 초기 경력 유형을 가졌음에도 남성과 여성의 보상이 달라 나타나는 격차이고, 경력 간 격차는 초기 경력 유형의 분포 차이로 발생한 임금 격차를 의미한다.

초기 경력 분포를 성별로 살펴보았을 때, 1차 노동시장 진입 비율은 남성이 약 27%, 여성이 약 25%로 큰 차이가 없었다. 하지만 경력 초기 장기간 미취업 상태를 경험한 비율이 남성은 4.5%인 데 반해 여성은 21.4%로 큰 차이를 보였다. 남성은 초기 경력 유형에 상관없이 높은 생애 취업률을 보였다. 1차 노동시장에 진입한 유형과 2차 노동시장에 진입한 유형의 남성은 95% 가까운 취업률을 분석 기간 동안 유지하였고, 초기 노동시장 이행에 어려움을 겪었던 유형의 경우에도 40대 중반에는 80% 수준까지 취업률이 높아졌다.

하지만 여성은 초기 경력 유형별 차이가 남성보다 크게 나타났다. 1차 노동시장에 진입한 여성들은 분석 기간 동안 80% 내외의 비교적 높은 고용률을 유지하였지만, 2차 노동시장에 진입한 여성들은 출산 시기를 거치며 취업률이 낮아지고 40대에 취업률이 다시 소폭 상승하는 모습을 보였다. 경력 초기 노동시장 이행에 어려움을 겪었던 여성의 취업률은 연령이 증가하며 꾸준히 상승하긴 하였지만 40대 중반에도 고용률이 60%를 넘지 못하였다.

초기 경력 유형별 임금 궤적을 분석한 결과, 1차 노동시장에 진입한 남성과 여성은 모두 분석 기간 동안의 생애 임금이 상대적으로 높았다. 특히 남성은 임금 성장률이 다른 두 유형보다 높았다. 여성은 동일한 초기 경력 유형을 가졌어도 남성과 임금 격차가 관찰된다. 동일하게 1차 노동시장에 진입한 경우라고 하더라도 여성은 남성보다 낮은 시간당 임금을 받는 것으로 나타났다.

임금 분해 결과 32~46세에 관찰되는 성별 임금 격차 29.4% 중 초기 경력 유형의 기여도는 5.7%p로 이는 성별 임금 격차의 약 20%에 해당한다. 즉, 30~40대에 관찰되는 성별 임금 격차의 약 20%가 노동시장 이행 시기부터 형성된 경력의 차이로 설명된다는 의미이다. 이 중 경력 간 격차(초기 경력 유형 분포의 차이)는 경력 내 격차(동일한 경력이지만 보상의 차이)보다 소폭 더 큰 기여도를 보였다. 또한, 연령이 높아질수록 초기 경력에서 야기된 성별 임금 격차의 정도가 커지고, 고학력보다 저학력에서 초기 경력 유형의 설명력이 더 크게 나타났다.

실태조사 데이터를 분석하기에 앞서 제3장에서는 대졸자의 노동시장 이행에 관한 일반적인 사실(stylized facts)을 먼저 확인하였다. 구체적으로 지난 20년 동안의 「경제활동인구조사」 청년층 부가조사 자료를 이용하여 만 29세 이하 청년들의 노동시장 이행 특성과 그 변화에 대해 살펴보았다. 특히 첫 일자리 시작 연령, 취업까지 소요 기간, 고용 안정성, 임금 수준, 근속 기간을 중심으로 노동시장 이행의 변화를 성별, 학력별로 비교하였다.

관찰된 사실을 요약하면 다음과 같다. 초대졸과 대졸 모두 첫 일자리 시작 연령은 지난 20년 동안 약 6개월 지연되었다. 첫 일자리를 가져본 적이 없다고 응답한 비율을 통해서는 초대졸 청년들의 첫 취업 시점이 다소 늦어진 경향을 발견할 수 있었다. 특히 초대졸 여성은 2013~2014년 21세 기준 직업을 가져 본 적 없음 비율이 9%에서 2023~2024년 21%로 2배 이상 크게 증가하였다.

첫 일자리 취업에 성공한 청년 중 첫 일자리 안정성이 높은 일자리를 가진 비율은 학력과 성별 상관없이 모두 시간이 지날수록 감소하는 경향이 나타났다. 2024년에는 첫 일자리를 가진 적이 있는 대졸 청년의 56~60%, 초대졸 청년의 58%가 안정적 일자리에 취업한 것으로 나타났다. 이는 약 40%

의 대학 졸업자들이 첫 일자리 경험은 있더라도 계약직이거나 계속 근무할 수 없는 형태의 일자리에 취업했음을 의미한다.

마지막으로 제4장에서는 수도권 4년제 대학을 졸업한 청년들을 대상으로 실태조사를 실시하고 이들이 노동시장에 진입하는 초기 단계에서 성별 첫 임금 격차와 임금 상승률 격차가 어떻게 나타나는지 분석하였다. 실태조사를 통해 공공데이터로는 파악하기 어려운 첫 일자리 직무, 교육훈련을 분석 내용에 포함하여 이 요인이 첫 일자리 임금 격차, 단기 임금 상승률, 장기 기대 임금 상승률에 미치는 영향을 살펴보았다.

실태조사는 최근 4년 내에 수도권 4년제 대학을 졸업한 임금근로자를 대상으로 하였다(표본 3,276명). 첫 일자리에서의 직무 배치를 살펴보면 남성은 생산·물류·품질 관리, 전산, 연구 개발직에 여성보다 더 높은 비율로 배치되었다. 반면 여성의 비율이 높은 직무는 기타 사무행정, 디자인, 마케팅·홍보였다. 남성들이 비교적 높은 비율로 배치되는 직무는 평균적으로 초임이 높고, 여성들이 비교적 높은 비율로 배치되는 직무는 평균적으로 초임이 낮은 특징을 관찰할 수 있었다. 동일한 전공을 보더라도 직무 분포의 차이는 남녀 차이를 보였다.

남성과 여성의 첫 임금 격차를 분석한 결과, 대학 생활, 가족 배경, 첫 일자리 직무의 설명력이 높았다. Blinder-Oaxaca 분해 결과를 통해 남성과 여성의 첫 임금 격차는 개인의 관측된 특성의 차이보다는 임금 함수의 구조적 차이가 훨씬 더 큰 부분을 차지함을 확인할 수 있었다.

남성과 여성 모두 정규직 비율은 비교적 빠르게 증가하였다. 교육훈련의 경우 첫 일자리에서는 남성과 여성의 교육훈련 참여 격차가 거의 없었으나 현재 일자리에서는 남성이 여성보다 더 높은 교육훈련 참여율을 보였다.

첫 일자리와 현재 일자리 임금 사이의 임금 증가율로 측정한 단기 임금 성장률(최소 1년 최대 2년)과 40대 후반 받을 것으로 기대하는 기대 임금과 첫 일자리 임금 사이의 증가율로 살펴본 장기 기대 임금 상승률에 대해서도 분석을 진행하였다. 단기 임금 성장률에서는 유의한 성별 격차가 발견되지 않았다. 단기 임금 성장률을 유의하게 증가시키는 첫 일자리 요인은 첫 일자리에서의 평균 근로 시간, 정규직 여부, 사업체 규모, 직무, 회사 밖 교육훈련 참여였다.

한편, 여성은 남성보다 생애 임금에 대한 기대치가 낮았다. 동일하게 수도권 4년제 대학을 졸업한 경우라도 여성은 남성보다 결혼·출산 이후 가정 돌봄에 집중하고 싶어하는 경향이 높은 것으로 나타났다. 장기 기대 임금 상승률은 남성이 여성보다 훨씬 높았고, 장기 기대 임금 상승률을 유의하게 증가시키는 요인은 졸업 평점, 가족 배경, 첫 일자리 사업체 규모, 첫 일자리 직무였다.

제2절 정책 제언

1. 상향 이직 가능성 확대와 중소기업 재직 청년의 역량 개발 지원

제2장의 분석 결과는 상향 이직 가능성 확대의 중요성을 시사한다. 노동시장 내 상향 이직 가능성을 높이기 위한 제도 마련은 청년층 노동시장 이행 지연 완화, 기업 간 임금 격차 및 성별 생애 임금 격차 축소에 필수적이다. 어디에서 일을 했느냐보다 어떤 기술과 역량을 취득했는지가 이동의 기준이 될 수 있도록 인증된 과정을 설계하고 이러한 인증이 실제 상향 이직의 근거가 될 수 있는 제도의 마련을 고민해야 한다.

현재 정부는 청년들에게 장기근속에 대해 보상을 해주는 제도를 시행 중이다. 기업이 청년을 정규직으로 채용하고 일정 기간 고용을 유지할 경우 정부가 기업에 일정 금액의 인건비를 지원하고, 청년에게는 장기근속 인센티브를 제공한다. 이러한 사업들은 단순히 일자리 유지 목표에서 나아가 상향 이직 준비와 연계한 제도로 발전시킬 수 있다. 예컨대, 일정 기간 근속 이후 상향 이직 프로그램 혹은 역량 강화 프로그램에 참여하는 청년에 대해 정부가 소득 인센티브와 교육비를 지원할 수 있을 것이다. 이를 통해 본인의 역량을 개발하고 직업 목표를 상향 조정한 청년들이 퇴사가 아닌 안정적 이동을 준비할 수 있도록 도울 수 있을 것이다. 이에 더해 더 높은 역량을 요구하는 일자리에 청년들이 효과적으로 매칭될 수 있도록 매칭 플랫폼을 구축하는 것도 중요하다.

관련하여 제4장의 분석 결과에 따르면 첫 직장에서의 교육훈련 참여 여부는 단기 임금 성장률과는 일부 관련이 있어 보였으나 장기 기대 임금 상승률과는 유의한 관계가 없었다. 오히려 첫 일자리 사업체의 규모가 단기 임금 성장률과 장기 기대 임금 상승률에 유의한 영향을 미쳤다. 이는 특정한 교육훈련의 형태가 아니더라도 대규모 기업에서의 조직화된 업무 경험 이후 인적자본 축적과 생애 임금에 중요한 영향을 줄 수 있음을 함의한다. 그리고 여성이 남성보다 대기업과 기술직 진입 비율이 낮은 현상은 이후 장기 생애 임금의 격차로 고착화될 우려가 크다.

첫 일자리와 초기 경력이 더 큰 생애 임금 격차로 이어지지 않도록 중소기업 진입 청년의 경력개발 지원을 강화할 필요가 있다. 중소기업 내부의 훈련 시스템을 개선하고 교육 프로그램을 보완할 수 있는 정부 지원이 도움이 될 수 있을 것이다. 또한, 국민내일배움카드와 같은 근로자 개인에게 훈련비를 지원하는 제도에서 나아가 청년 근로자 개인이 적절한 교육훈련에 참여할 수 있도록 적극적인 유인 제도를 마련하는 것도 생각해 볼 필요가 있다.

중소기업에서의 효율적 인적자본 축적이 특히 더 중요한 이유는 이를 통해 장기적으로는 대기업과 중소기업 간 경력 이동이 용이해질 수 있을 것이기 때문이다. 지금은 첫 일자리 사업체의 규모가 생애 임금에 결정적 영향을 미쳐 청년들의 노동시장 이행을 지연시키는 원인이 되고 노동시장 내 성별, 기업 간 격차를 확대시킨다. 중소기업에서의 업무 경험이 지금처럼 낙인효과가 아닌 경력 축적으로 인정될 때 대기업과 중소기업 사이 직무 기반 경력 이동이 가능해질 것이고, 지금의 노동시장 이중구조와 청년층 노동시장 이행 지연 또한 구조적으로 완화될 수 있을 것이다.

2. 청년 노동시장 이행 지연과 고용지원 정책의 개선 방향

「경제활동인구조사」 자료를 이용하여 분석한 제3장의 주요 결과는 대학을 졸업한 청년들의 첫 취업 시점이 다소 늦어지는 경향이 있고, 첫 일자리 안정성이 낮아지고 있다는 점이다. 특히, 청년들의 노동시장 이행 지연은 구직 단념으로도 이어질 수 있기에 적극적인 정책 개입이 필요하다. 여기에 대한 문제의식은 이미 충분하고, 현재에도 청년층을 대상으로 하는 고용정

책은 이들의 원활한 노동시장 이행을 돕기 위해 정책 개입 시점을 앞당기고, 일자리 체험 기회를 제공하는 등 다양한 노력을 기울이고 있다. 예컨대, 재학생 맞춤형 고용서비스를 통해 졸업 이전부터 취업을 준비할 수 있도록 지원하는 사업이 진행 중이고, 일·학습 병행 제도와 같이 고졸·초대졸 청년들의 취업 진입을 개선하기 위한 사업도 진행되고 있다.

현재의 청년 고용 서비스는 그 성격에 따라 직접적인 일자리 제공·매칭 중심 사업과 상담·교육 중심의 간접적인 고용 지원 사업으로 나눌 수 있다. 지역주도형 청년 일자리 사업, 일·학습병행 제도, 공공기관·지자체 인턴십과 같은 직접적인 고용지원 서비스는 취업 성과로 이어질 가능성이 높고 특히 노동시장 진입에 어려움이 있는 청년에게 구체적이고 효율적인 노동시장 진입 경로를 제시한다. 하지만 이들 사업은 조기 퇴사, 일자리의 질, 행정 비용 부담의 문제가 있다.

재학생 맞춤형 고용서비스와 같은 간접적인 고용지원 사업은 청년들의 취업 준비 역량을 근본적으로 강화하고, 다양한 청년층을 대상으로 서비스를 제공할 수 있다는 점에서 강점이 있다. 하지만 성과 측정의 문제, 실적이 나 보여주기식 행사 중심의 서비스 질 저하의 우려가 있다.

청년들의 구직기간을 단축하고 안정적인 일자리 매칭을 돕기 위한 청년 정책은 사업의 확장보다 기존 사업의 강점 강화와 문제점 보완이 우선되어야 한다. 이미 청년 고용 서비스는 다양하게 운영되고 있어 새로운 사업을 확장할 경우 정책 중복과 효율성 저하의 우려가 있고, 현재의 청년 정책은 사업 수의 부족보다 사업의 질 개선, 사업 간 연계성 확대가 더 중요한 과제이기 때문이다.

구체적으로 직접적 고용지원 정책은 고용기간과 정규직 전환율 같은 장기 성과 관리를 강화하고, 청년들이 매칭되는 기업의 질 관리를 통해 구직이 어려운 청년들에게 단발적 이벤트가 아닌 경력 연속성을 강화할 수 있는 사업으로의 발전 방향을 고민해야 할 것이다. 또한 간접적 고용지원 서비스는 지금보다는 세분화된 서비스 제공을 위한 노력이 필요하다. 일반적 취업스킬보다 기업별 특성을 고려한 기업 연계 중심의 상담 및 교육 서비스로의 개편과 학생 유형을 지금보다 세분화한 프로그램 마련 등을 고려할 수 있을 것이다.

3. 청년 여성들의 초기 경력 강화와 생애 임금 격차 완화

여성의 초기 미취업 비율이 상대적으로 높다는 사실과 초기 경력의 차이가 이후 생애 성별 임금 격차를 악화시킬 수 있다는 분석 결과는 생애 성별 임금 격차 완화에 있어 초기 경력의 중요성을 강조한다. 이는 특히 청년 여성의 경우 하향 취업이 발생하지 않도록 청년층의 노동시장 이행을 위한 지원 사업들이 지금보다 구체적인 정보와 개인 역량에 맞는 직업 교육훈련, 실습 기회를 제공할 필요가 있음을 시사한다. 실제 실태조사를 통해 청년 여성은 남성에 비해 고임금 기술직으로의 진입 비율이 낮음을 확인할 수 있었다. 청년 여성들이 다양한 직무를 경험하고 본인의 역량을 정확히 진단할 수 있도록 직무 기반 교육훈련 및 실습을 확대하고, 직무에 대한 정보 제공이 효율적으로 이루어질 수 있도록 멘토링·네트워킹 사업의 내실을 제고할 필요가 있다.

제4장에서 제시한 실태조사 분석 결과에 따르면 동일 전공 내에서도 남성과 여성의 첫 일자리 직무 분포는 차이를 보였다. 그리고 직무에 따라 첫 임금, 임금 상승률, 기대 임금 상승률도 일부 영향을 받았다. 현재의 청년 고용 지원 사업들이 취업을 중심의 양적 확대를 넘어 직무 적합성, 직무 수준 등 질적 효과까지 높일 수 있도록 세분화될 필요가 있음을 시사한다. 예컨대, 재학생 맞춤형 고용 서비스에서 이루어지는 상담, 멘토링 프로그램이 지금보다 직무 적합성을 더 높일 수 있도록 프로그램을 다양화하고 개발할 필요가 있다.

마지막으로 동일한 초기 경력을 가졌음에도 불구하고 남성과 여성의 생애 임금 격차가 발견된 분석 결과에서 기업 내 승진과 교육훈련의 성별 격차에 대해서도 생각해 볼 필요가 있다. 우리나라 성별 임금 격차는 오랜기간 OECD 국가 중 가장 높은 수준을 유지하고 있고, 여성 관리자 비율 또한 매우 낮은 수준이다. 이를 극복하기 위해 여성 관리자 수와 여성 고용 할당제와 같은 제도가 시행되고 있지만 그 성과에 대해서는 의문이 있다. 단순히 여성 관리자 비율만을 관리하는 형식에서 벗어나 경력 초기부터 교육훈련 참여 비율, 승진 속도 등을 성별, 근속 연수별로 나누어 세부적으로 모니터링하고, 문제점을 파악할 수 있도록 정책을 확장할 필요가 있다.

참고문헌

- 곽은혜(2021), 『경기침체와 청년 · 여성 노동시장』, 한국노동연구원.
- _____(2024), 『경력 초기 성별 임금 격차 연구』, 한국노동연구원.
- 최세림 · 정세은(2019), 『성별 직종분리와 임금격차 : 현황 및 임금공개 의 기
대효과』, 한국노동연구원.
- Adda, J., and Dustmann, C.(2023), “Sources of wage growth,” *Journal of Political Economy* 131(2), pp.456~503.
- Arellano-Bover, J.(2024), “Career Consequences of Firm Heterogeneity for Young Workers : First Job and Firm Size,” *The Journal of Labor Economics* 42, pp.549~589.
- Arellano-Bover, J. and F. Saltiel(forthcoming), “Differences in On-the-Job Learning across Firms,” *The Journal of Labor Economics*.
- Bronson, M. A. and P. S. Thoursie(2021), “The Wage Growth and Within-Firm Mobility of Men and Women : New Evidence and Theory,” Unpublished working paper, Georgetown University
- Bukodi, E., and Dex, S.(2010), “Bad start : Is there a way up? Gender differences in the effect of initial occupation on early career mobility in Britain,” *European Sociological Review* 26(4), pp.431~446.
- Card, D., A. R. Cardoso, and P. Kline(2016), “Bargaining, Sorting, and the Gender Wage Gap : Quantifying the Impact of Firms on the Relative Pay of Women,” *The Quarterly Journal of Economics* 131, pp.633~686.
- Card, D., Devicienti, F., Rossi, M., and Weber, A.(2025), “The Gender Gap in Career Trajectories : Do Firms Matter?,” *Italian Economic Journal*

pp.1~23.

Casarico, A. and S. Lattanzio(2024), "What Firms Do : Gender Inequality in Linked Employer-Employee Data," *Journal of Labor Economics* 42, pp.325~355.

Choi, E.J., J. Choi, and H. Son(2020), "The long-term effects of labor market entry in a recession : Evidence from the Asian financial crisis," *Labour Economics* 67.

Cortés, P., Pan, J., Pilossoph, L., Reuben, E., and Zafar, B.(2023), "Gender differences in job search and the earnings gap : Evidence from the field and lab," *The Quarterly Journal of Economics* 138(4), pp.2069~2126.

England, P., L. L. Reid, and B. S. Kilbourne(1996), "The Effect of the Sex Composition of Jobs on Starting Wages in an Organization: Findings from the NLSY," *Demography* 33(4), pp.511~521.

Goldin, C.(2014), "A grand gender convergence : Its last chapter," *American economic review* 104(4), pp.1091~1119.

Humphries, J. E., Joensen, J. S., & Veramendi, G. F.(2024, May), "The gender wage gap : skills, sorting, and returns," In *AEA Papers and Proceedings* Vol. 114, pp.259~264. 2014 Broadway, Suite 305, Nashville, TN 37203 : American Economic Association.

Kahn, L.B.(2010), "The long-term labor market consequences of graduating from college in a bad economy," *Labour Economics* 17, pp.303~316.

Kleven, H., Landais, C., and Søgaaard, J. E.(2019), "Children and gender inequality : Evidence from Denmark," *American Economic Journal : Applied Economics* 11(4), pp.181~209.

Loprest, P. J.(1992), "Gender Differences in Wage Growth and Job Mobility," *American Economic Review* 82, pp.526~532.

Schwandt H. and T. Von Wachter(2019), "Unlucky Cohorts : Estimating the Long-term Effects of Entering the Labor Market in a Recession in

- Large Cross-sectional Data Sets,” *Journal of Labor Economics* 37, pp.S161~S198.
- Topel, R. H. and M. P. Ward(1992), “Job Mobility and the Careers of Young Men,” *The Quarterly Journal of Economics* 107, pp.439~479.
- Reshid, A. A.(2019), “The gender gap in early career wage growth : The role of children, job mobility, and occupational mobility,” *Labour* 33(3), pp.278~305.
- Weisshaar, K., and Cabello-Hutt, T.(2020), “Labor force participation over the life course : The long-term effects of employment trajectories on wages and the gendered payoff to employment,” *Demography* 57(1), pp.33~60.

통계청(2005~2024), 「경제활동인구조사」, 각 연도.

한국노동연구원(1998~2023), 「한국노동패널」, 각 연도.

◆ 執筆陣

- 최세림(한국노동연구원 연구위원)
- 곽은혜(전북대학교 경제학부 조교수)

경력 형성 과정에서의 성별 격차 연구

▪ 발행연월일	2025년 12월 26일 인쇄 2025년 12월 31일 발행
▪ 발 행 인	허 재 준
▪ 발 행 처	한국노동연구원 30147 세종특별자치시 시청대로 370 세종국책연구단지 경제정책동 ☎ 대표 (044) 287-6081 Fax (044) 287-6089
▪ 조 판 · 인쇄	고려씨엔피 (02) 2277-1508
▪ 등 록 일 자	1988년 9월 13일
▪ 등 록 번 호	제2015-000013호

© 한국노동연구원 2025 정가 5,000원

ISBN 979-11-260-0816-2



한국노동연구원

30147 세종특별자치시 시청대로 370 경제정책동
TEL : 044-287-6083 <http://www.kli.re.kr>



9 791126 008162

ISBN 979-11-260-0816-2