

연구보고서  
2018-07

# 청년층 노동시장 이행 연구

윤윤규 · 장인성 · 최세림 · 조성훈

한국노동연구원



---

## 책머리에 부쳐

최근 사회적 이슈로 제기되고 있는 우리나라 청년층의 고용부진현상은 양질의 일자리 부족, 노동시장 이중구조, 취약한 일자리매칭체계, 과도한 고학력화, 채용·고용관행에서 성차별, 과도한 취업준비 비용 등 다양한 원인들이 복합적으로 작용하며, 이로 인해 청년층의 원활한 노동시장 이행이 저해되고 있다. 청년층 노동시장 이행에서 나타나는 여러 문제들은 청년 노동력의 효율적 배분 및 활용을 저해하고, 이는 다시 청년층의 고용부진과 실업이라는 사회적 문제로 이어지는 악순환 고리가 해소되지 못하고 고착화되어 왔던 것이 현실이다.

본 연구는 이러한 문제의식에서 출발하여 다양한 측면에서 청년층 노동시장 이행의 실태와 특징, 저해요인을 정확하게 파악함으로써 청년층 노동시장 이행 원활화를 위한 개선방안 모색에 기여하고자 한다. 본 연구는 2017년(1차 연도)에 수행된 ‘청년 고용·노동시장의 현황, 문제점 및 정책과제: 정형화된 사실들 분석’에 이은 후속연구로, 1차 연도의 연구에서 종합적으로 분석된 다양한 청년고용·노동시장 이슈들 가운데 청년층의 원활한 노동시장 이행을 저해하는 요인들 및 그 기제에 대한 심층분석을 바탕으로 정책적 시사점과 개선방향을 제시하는 것이 시급하다는 판단 아래 도출된 연구주제이다.

이를 위해 본 연구는 먼저 청년층 노동시장 이행의 현황과 특징을 파악한 다음 청년층의 활동상태 간 이행확률과 청년 취업자의 직장유지(이탈) 패턴을 고찰하였다. 둘째, 우리나라 청년고용 부진현상의 근본 원인으로 지적되는 노동시장 이중구조가 청년들의 노동시장 이행과 고용에 어떤 영향을 미치는지 분석하였다. 셋째, 취업준비생의 규모와 추이를 살펴보고, 취업준비에 소요

되는 직접비용 및 기회비용, 그리고 취업에 성공할 경우의 기대수익을 추산하여 비교 분석하고, 이를 바탕으로 정책적 시사점을 도출하였다. 넷째, 대졸 청년의 첫 일자리 이행에서 성별 격차와 차별이 존재하는지에 대한 실증분석을 통해 현실을 진단하고 문제해결을 위한 정책적 시사점을 제시하였다.

본 연구에 참여한 연구원 내외 모든 연구진(윤윤규, 장인성, 최세림, 조성훈)에게 깊은 감사의 말씀을 전한다. 본 연구를 계기로 노동시장 이중구조를 비롯하여 청년층의 원활한 노동시장 이행을 가로막는 장애요인들을 해소할 수 있는 노동시장 개혁 방향의 모색에서 보다 활발한 논의와 연구가 이어지길 기대한다.

마지막으로 본 연구보고서에 수록된 모든 내용은 저자들의 개인적 의견이며, 본원의 공식적인 견해와 다를 수 있음을 밝힌다.

2018년 12월

한국노동연구원

원장 배 규 식

# 목 차

## 책머리에 부쳐

요 약 ..... i

제1장 들어가는 말 ..... (윤윤규) ..... 1

## 제2장 청년층 노동시장 이행의 현황 및 특징

..... (윤윤규·조성훈) ..... 4

제1절 들어가는 글 ..... 4

제2절 청년층 노동시장 이행의 현황 및 특징: 청년패널 ..... 5

1. 청년패널 표본 특성 ..... 5

2. 청년층 노동시장 이행의 현황 및 특징 ..... 7

3. 청년층의 상태 간 이행확률 ..... 11

제3절 취업 청년층 노동시장 이행: 직장유지율을 중심으로 ..... 17

1. 연령계층별 직장유지율 분석 ..... 18

2. 연령계층별 직장유지율 변화(2011→2014) ..... 22

3. 연령계층별 직장유지율의 남녀 간 비교 ..... 24

제4절 소 결 ..... 28

제3장 노동시장 이중구조와 청년고용 ..... (윤윤규·조성훈) ..... 33

제1절 들어가는 글 ..... 33

제2절 이중노동시장 지수의 측정방법론 ..... 34

제3절 기준변수 설정 및 데이터 분석 ..... 40

1. 기준변수의 설정 .....	40
2. 요인분석 및 위계 로그선형모형 분석 .....	43
3. 노동시장의 분포 및 이중노동시장 지수 추정 .....	45
4. 1차 및 2차 노동시장 규모 추산 .....	56
제4절 이중노동시장과 청년층 노동시장 이행 .....	59
1. 청년층 첫 일자리 이행시간과 이중노동시장 정도 .....	59
2. 청년층의 직장유지율과 이중노동시장 지수 .....	63
3. 청년층의 고용 비중과 이중노동시장 지수 .....	67
제5절 소 결 .....	71
제4장 취업준비생 증가의 문제점과 정책 시사점 .... (장인성) .....	74
제1절 서 론 .....	74
제2절 취업준비생의 규모와 변화 추이 .....	75
1. 경제활동인구조사 분석 .....	76
2. 대졸자 직업이동 경로조사 자료 분석 .....	85
제3절 취업준비 비용과 생애기대소득 .....	87
1. 취업준비에 소요되는 직접 비용 .....	87
2. 취업준비의 총비용과 생애기대소득 비교 .....	91
제4절 채용제도의 문제점 및 개선 방안 .....	96
1. 대기업 및 공기업 채용 .....	96
2. 공무원 채용 .....	98
3. 교사 임용 .....	99
제5절 소 결 .....	100
제5장 대졸 청년 첫 일자리 이행의 성별 격차와 차별 ..... (최세립) .....	102
제1절 서 론 .....	102
제2절 표본의 구성 및 특성 .....	105

제3절 노동시장 진입 시 성별 격차 기초통계 분석 .....	113
1. 성별 초기 일자리 산업 및 직종분포 .....	114
2. 성별 초기 일자리의 질 비교 .....	117
3. 초기 일자리 성별 임금격차와 일자리 질 및 특성 격차의 관계 .....	125
제4절 첫 일자리 채용 성차별 분석 .....	130
1. 표본 구성 .....	132
2. 분석 방법 .....	134
3. 분석 결과 .....	137
제5절 소 결 .....	141
제6장 요약 및 결론 .....	144
제1절 청년층 노동시장 이행의 현황 및 특징 .....	145
제2절 노동시장 이중구조와 청년고용 .....	148
제3절 취업준비생 증가의 문제점과 정책 시사점 .....	151
제4절 대졸 청년 첫 일자리 이행의 성별 격차와 차별 .....	154
참고문헌 .....	157

## 표 목 차

<표 2- 1> 청년패널 표본의 특성(2007~16년) .....	6
<표 2- 2> 교육수준/기술수준/전공분야 대비 주관적 미스매치 비율(2007~16년) .....	8
<표 2- 3> 학생 구직정보 취득경로 비율(2007~16년) .....	8
<표 2- 4> 학생: 구직 시 어려운 점 비율(2007~16년) .....	9
<표 2- 5> 청년들의 정규직을 위한 구직활동 여부(2007~16년) .....	10
<표 2- 6> 청년 취업자의 이직준비 사유(2007~16년) .....	11
<표 2- 7> 마르코프 이행확률 행렬: 학생/취업/미취업 간 이동 (2007~16년) .....	13
<표 2- 8> 마르코프 이행확률 행렬: 고용형태/미취업자 간 이동 (2007~16년) .....	14
<표 2- 9> 마르코프 이행확률 행렬: 직종 간 이동(2007~16년) .....	16
<표 2-10> 마르코프 이행확률 행렬: 동일산업 유지 확률 (2007~16년) .....	17
<표 3- 1> 2 변수의 경우 교차빈도표(2×2)의 확률 정의(예시) .....	37
<표 3- 2> 위계적 로그선형분석 모형의 단순 예시 .....	39
<표 3- 3> 이종노동시장 지수 관련 기존 연구와 본 연구의 차이점 ..	40
<표 3- 4> 요인분석 결과: 4 기준변수 .....	44
<표 3- 5> 요인분석 결과: 3 기준변수 .....	45
<표 3- 6> 분석 대상 기준변수의 정의 .....	46
<표 3- 7> 주요 변수의 평균(비중)(2011~16년) .....	47
<표 3- 8> 경우의 수 조합별 분포: 3 기준변수(2011~16년) .....	48
<표 3- 9> 2011→2017년 이종노동시장 지수의 변화: 3 기준변수 ..	51
<표 3-10> 4 기준변수 경우의 수 조합별 분포(2011~16년) .....	52

<표 3-11> 4 기준변수 충족수별 관측분포(2011~16년) .....	53
<표 3-12> 연도별 이중노동시장 지수: 4 기준변수 .....	55
<표 3-13> 1차, 2차 이중노동시장의 규모 추산에 대한 기존 연구 ..	56
<표 3-14> 기준변수 개수 및 저임금기준에 따른 노동시장 구분 (2016년) .....	57
<표 3-15> 1차/중간/2차 노동시장 특성 비교: 3인 가구 최저생계비 (2016년) .....	58
<표 3-16> 청년패널 주요 변수의 정의 및 기초통계 .....	60
<표 3-17> 이중노동시장 지수와 첫 일자리 소요기간: OLS .....	62
<표 3-18> 주요 변수의 기초통계(2016년) .....	64
<표 3-19> 연령계층별 1년 유지율과 이중노동시장 지수: 4 기준변수(2016년) .....	65
<표 3-20> 연령계층별 1년 유지율과 이중노동시장 지수: 3 기준변수(2016년) .....	66
<표 3-21> 연령계층별 노동자 비중과 이중노동시장 지수: 4 기준변수(2016년) .....	69
<표 3-22> 연령계층별 노동자 비중과 이중노동시장 지수: 3 기준변수(2016년) .....	70
<표 4- 1> 청년층 비경제활동인구 및 취업준비생 추이 .....	77
<표 4- 2> 성별 청년층 취업준비생 추이 .....	80
<표 4- 3> 학력별 청년층 취업준비생 추이 .....	81
<표 4- 4> 취업관련 시험별 청년층 취업준비생 추이 .....	81
<표 4- 5> 성별/취업관련 시험별 청년층 취업준비생(2017년) .....	82
<표 4- 6> 학력별/취업관련 시험별 청년층 취업준비생(2017년) .....	83
<표 4- 7> 취업관련 시험별 분류 .....	84
<표 4- 8> 목표 직장 형태별 청년층 취업준비생 추이 .....	86
<표 4- 9> 목표 직장 형태별/성별 청년층 취업준비생(2015년) .....	86
<표 4-10> 목표 직장 형태별/전공별 청년층 취업준비생(2015년) .....	87
<표 4-11> 취업준비 종류별 응답자 수, 월평균비용, 기간 .....	88

<표 4-12> 취업준비 종류별/전공별 응답자 수, 월평균비용, 기간 ...	89
<표 4-13> 분야별 취업 준비 비용 및 준비기간(2017년) .....	89
<표 4-14> 현재 직장에 취업하는 데 소요된 취업 준비 기간 .....	90
<표 4-15> 30~49세 30~99인 기업과 500인 이상 기업 취업자 입금총액 차이 .....	96
<표 5- 1> 노동시장 진입 이전 성별 인적자본 특성 .....	107
<표 5- 2> 노동시장 진입 이전 취업준비활동 경험 .....	108
<표 5- 3> 노동시장 진입 이전 설정 취업 목표 .....	108
<표 5- 4> 노동시장 진입 이전 취업 중요 요소 .....	111
<표 5- 5> 성별 임금 .....	113
<표 5- 6> 성별, 졸업대학 유형별 임금 .....	114
<표 5- 7> 성별 현재 일자리(산업대분류) .....	115
<표 5- 8> 성별 현재 일자리(직업중분류) .....	116
<표 5- 9> 성별 현재 일자리 종사자 수(기업체) .....	118
<표 5-10> 성별 현재 일자리 사업체 형태 .....	119
<표 5-11> 성별 현재 일자리 종사상의 지위 .....	120
<표 5-12> 정규직 근무 여부 .....	120
<표 5-13> 성별 현재 일자리 근로시간 형태 .....	120
<표 5-14> 성별 근로조건 차이(상용직) .....	121
<표 5-15> 성별 근로조건 차이(임시직) .....	122
<표 5-16> 이직준비 여부 및 이직준비 이유(임금근로자) .....	123
<표 5-17> 근로일수 및 근로시간 .....	124
<표 5-18> 임금함수 종속변수의 정의 .....	126
<표 5-19> 임금 회귀분석 결과(월평균임금) .....	128
<표 5-20> 시간당임금 회귀분석 결과(총노동시간(정규+초과) 기준) ...	129
<표 5-21> 표본 성별 기초통계 .....	133
<표 5-22> 분해방식별 분해 결과 .....	138
<표 5-23> 성별 대기업 입사 확률 모형 계수 값 .....	139
<표 5-24> 변수별 대기업 입사확률 성별 격차 기여도 .....	140

## 그림목차

[그림 2- 1] 연령별-근속연수별 1년 직장유지율(JRR) .....	20
[그림 2- 2] 연령별-근속연수별 2년 직장유지율(JRR) .....	20
[그림 2- 3] 연령별-근속연수별 3년 직장유지율(JRR) .....	21
[그림 2- 4] 연령별-근속연수별 4년 직장유지율(JRR) .....	21
[그림 2- 5] 연령별-근속연수별 5년 직장유지율(JRR) .....	22
[그림 2- 6] 연령별-근속연수별 1년 JRR(2011~12년, 2014~15년) ..	23
[그림 2- 7] 연령별-근속연수별 2년 JRR(2011~13년, 2014~16년) ..	23
[그림 2- 8] 성별 신규입직자(T0)의 1년 JRR 비교(2011년, 2014년) .....	25
[그림 2- 9] 성별 신규입직자(T0)의 2년 JRR 비교(2011년, 2014년) .....	26
[그림 2-10] 성별 근속 T1(1~2년 미만)의 1년/2년 JRR 비교 (2011년) .....	27
[그림 3- 1] 3 기준변수 조합별 관측분포:3인 가구(2011~16년) .....	49
[그림 3- 2] 3 기준변수 조합별 근로자 잔차분포:3인 가구 (2011~16년) .....	50
[그림 3- 3] 4 기준변수 총족수별 잔차분포:3인 가구(2016년) .....	54
[그림 3- 4] 4 기준변수 총족수별 잔차분포:3인 가구(2011년) .....	55
[그림 4- 1] 청년층 비경제활동인구 및 취업준비생 추이 .....	77
[그림 4- 2] 성별/연령별 청년층 비경제활동인구(2017년) .....	78
[그림 4- 3] 성별/연령별 청년층 취업준비생(2017년) .....	78
[그림 4- 4] 성별/연령별 청년층 비경제활동인구 대비 취업준비생 비중(2017년) .....	79

[그림 4- 5] 성별 청년층 취업준비생 추이 .....	80
[그림 4- 6] 취업관련 시험별 청년층 취업준비생 추이 .....	84
[그림 4- 7] 성별/취업관련 시험별 청년층 취업준비생(2017년) .....	85
[그림 4- 8] 현재 직장에 취업하는 데 소요된 취업준비기간 .....	90
[그림 4- 9] 기업규모별/성별 생애주기소득 .....	92
[그림 4-10] 기업규모별/고졸과 대졸의 생애주기소득 .....	93
[그림 4-11] 기업규모별/성별 고졸과 대졸의 생애주기소득 .....	94
[그림 5- 1] 2년제 대학 졸업자 성별 취업희망 직업 중분류 .....	109
[그림 5- 2] 4년제 대학 졸업자 성별 취업희망 직업 중분류 .....	109
[그림 5- 3] 2년제 대학 졸업자 성별 취업희망 사업체 형태 .....	110
[그림 5- 4] 4년제 대학 졸업자 성별 취업희망 사업체 형태 .....	110

## 요 약

청년층의 고용부진현상에는 양질의 일자리 부족, 노동시장 이중구조, 취약한 일자리매칭체계, 과도한 고학력화, 채용·고용관행에서 성차별, 과도한 취업준비 등 다양한 원인들이 복합적으로 작용하며, 이로 인해 청년층의 원활한 노동시장 이행이 저해되고 있다. 청년층 노동시장 이행에서 나타나는 여러 문제는 청년 노동력의 효율적 배분 및 활용을 저해하여 경제 및 노동시장 전반의 비효율성을 야기하고, 이것이 다시 청년층의 고용부진과 실업문제, 과도한 취업준비라는 사회적 문제로 이어지는 악순환 고리가 고착화, 확대재생산되고 있는 것이 현실이다.

본 연구는 이러한 문제의식에서 출발하여 다양한 측면에서 청년층 노동시장 이행의 실태와 특징, 저해요인들을 정확하게 실증적으로 파악함으로써 청년층 노동시장 이행 원활화를 위한 개선방안 모색에 기여하고자 한다. 이를 위해 본 연구는 ① 청년층 노동시장 이행의 현황과 특징을 개괄적으로 파악한 다음, 청년층의 상태 간 이행확률과 청년 취업자의 직장유지·이탈 패턴을 고찰하고, ② 청년고용 부진현상의 근본 원인으로 지적되고 있는 노동시장 이중구조가 청년층의 노동시장 이행과 고용에 어떤 영향을 미치는지 분석하며, ③ 취업준비생의 규모와 추이를 살펴보고, 취업준비의 직접비용 및 기회비용, 그리고 취업에 성공할 경우 기대수익을 추산하여 비교 분석함으로써 정책적 시사점을 도출하였다. ④ 대졸 청년의 첫 일자리 이행에서 성별 격차와 차별이 존재하는지에 대한 실증분석을 통해 현실을 진단하고 문제해결을 위한 정책적 시사점을 도출하고자 한다. 본 연구에서 이루어진 주요 분석결과 및 정책적 시사점을 정리하면 다음과 같다.

## 1. 청년층 노동시장 이행의 현황 및 특징

제2장에서는 다양한 측면에서 청년층 노동시장 이행의 실태와 특징을 파악하였다. 청년층의 고용부진현상에는 양질의 일자리 부족, 노동시장 이중구조, 취약한 일자리매칭체계, 과도한 고학력화, 채용·고용관행에서 성차별, 과도한 취업준비비용 등 다양한 원인이 작용하며, 이로 인해 청년층의 원활한 노동시장 이행이 저해되는 것이 현실이다. 제2장에서는 이러한 문제인식을 바탕으로 청년층 노동시장 이행의 관점에서 청년고용 부진현상의 실태와 특징을 파악함으로써 청년층 노동시장 이행 원활화를 위한 개선방안 모색에 기초정보를 제공하고자 한다. 이를 위해 본 연구는 두 가지 자료(청년패널 2007, 고용형태별근로실태조사)를 활용하여 다양한 측면에서 청년층 노동시장 이행의 현황 및 특징들을 파악하였다.

먼저 청년층 노동시장 이행과 관련, 청년패널2007 자료로부터 도출된 주요 분석 결과는 다음과 같다. 첫째, 교육수준/기술수준/전공분야와 업무내용의 주관적 미스매치를 보면, 교육이나 기술수준 대비로 78~79%, 전공 대비로는 55%가 적정수준 취업상태(수준이 적절하다)에 있는 것으로 나타났다. 특히 전공의 경우 교육/기술수준에 비해 주관적 미스매치 비중이 훨씬 높는데, 이는 대학의 전공분야 분포, 학생의 전공 설계 등이 산업계 수요의 변화에 잘 맞지 않는 현실을 보여준다. 따라서 빠르게 진행되는 산업계의 기술 변화를 파악하고 산업계의 수요에 부합하는 현장지향적인 인력을 양성·공급하는 방향으로 학교 교육의 내용과 체계를 개혁하는 것이 시급한 것으로 판단된다.

둘째, 구직정보 취득경로를 보면, 청년 학생들은 주로 학교제공 정보, 공공기관사이트, 개인적 네트워크를 통해 취업정보를 얻는 반면, 민간취업사이트나 회사 직접알선의 경우는 활용도가 적은 것으로 나타났다. 셋째, 청년들은 구직 시 어려운 점으로 취업정보 부족을 가

장 많이 꼽았고, 다음으로 경력/자격 부족, 본인적성문제, 수입/보수/근무환경 불일치 등을 꼽았는데, 이는 노동시장에서 정보마찰이나 전환마찰이 청년층의 구직을 저해하는 요인으로 작용함을 보여준다. 이러한 사실은 다양하고 신뢰할 만한 취업정보의 체계적인 제공을 통해 청년층의 구직 성과를 높일 수 있다는 가능성을 보여준다. 따라서 현재 분산적으로 운영되는 부처별/기관별 구직정보들을 종합적으로 연계·통합하고, 나아가 민간구직사이트나 구인기업과의 연결을 체계화하여 청년층이 원스톱으로 풍부한 구직정보에 접근할 수 있는 시스템을 구축하는 방안을 마련하는 것이 필요하다.

넷째, 고용형태에 관계없이 거의 모든 취업 청년이 정규직 구직활동을 하며, 특히 고용주/자영업자/무급가족종사자의 경우 정규직을 위한 구직활동 비율이 매우 높다. 또한 청년 취업자의 이직준비 사유로 보수/승진 불만, 직장 직무에 대한 전망의 불투명성, 적성 불일치, 비정규직 고용 불안정성 등을 주요 사유로 꼽았다. 이러한 사실은 노동시장에서 정규직 여부가 청년들의 노동시장 이행에 관한 선택에서 매우 중요한 요소로 작용함을 보여주는데, 이는 정규직 여부가 이중 노동시장의 존재를 판별하는 주요 기준으로 삼을 필요가 있음을 시사한다. 또한 청년층의 노동시장 이행 원활화를 위해서는 정규직 등 안정적인 양질의 일자리를 충분히 제공하는 것이 필수적이며, 이를 위해서는 고용정책을 산업정책이나 혁신정책과 유기적으로 연계하는 패키지정책을 통해 일자리 창출의 정책시너지를 높이는 것이 필요한 것으로 판단된다.

청년들의 1~5년 후 상태 간 이행확률에 대한 청년패널 분석결과를 정리하면 다음과 같다. 첫째, 학생은 시간이 지남에 따라 취업자로 바뀔 확률이 꾸준히 늘어나 5년 후 60% 이상 되지만 여전히 20% 정도는 미취업자로 남는다. 취업자의 경우, 취업상태로 남을 확률은 80% 이상 높은 수준인데, 이는 청년들이 일단 취업을 하면 계속 취업상태를 유지할 가능성이 높음을 시사한다. 둘째, 청년층의 고용형태 간 이행확률을 보면, 상용직이 계속 상용직으로 남을 확률은 1년

후 88.6%에서 5년 후에는 76.0%로 떨어지며, 상용직에서 이탈하는 청년들은 임시·일용직이나 자영업보다는 대부분 미취업상태로 빠진다. 임시·일용직이 상용직으로 이동하는 확률은 꾸준히 늘어나 5년 후 51.6%에 달하는데, 이는 보다 양호한 일자리로 상향이동을 지속적으로 추구하는 청년층의 이행패턴을 보여준다. 셋째, 직종 간 이행확률을 보면, 직종에 상관없이 동일직종 유지확률이 압도적으로 높으나 시간이 지나면서 타 직종으로 이동할 확률이 점차 늘어나는데, 이는 최초 직종 선택에서 있을 수 있는 직종 매칭의 불완전성을 지속적으로 보정하는 과정으로 볼 수 있다.

다음으로, 고용형태별근로실태조사를 활용, 취업상태에 있는 청년층이 직장을 유지(이탈)하는 정도가 어떠한지, 직장유지 패턴에서 연령별 및 성별 차이가 있는지 살펴보았다. 코호트별 직장유지율(JRR) 분석에서 확인된 결과를 정리하면 다음과 같다. 첫째, 특정연령에서 근속연수가 높아질수록 이후 1년간 직장을 유지할 확률이 크게 높아진다. 예컨대, 근속연수 1년 미만인 21세 신규입직자의 1년 직장유지율은 30.5%이지만, 근속연수 1~2년 미만인 21세 청년의 1년 직장유지율은 55.8%로 거의 두 배 가까이 증가한다. 이러한 사실은 현재 직장에서 초기에 성공적으로 정착하면, 이후 계속 근속할 확률이 크게 높아짐을 의미하므로 청년의 초기단계 직장 정착 및 유지율 제고와 관련하여 중요한 정책적 시사점을 던져준다. 구체적으로는, 청년층 노동시장 이행에서 취업 초기 1~2년 동안 기업에 근속하도록 유도하기 위해 일자리매칭서비스 품질 향상 및 이를 통한 초기 직장정착성 제고, 청년내일채움공제 등 금전적 취업·근속유인 제공 등 다양한 정책수단을 활용하는 것이 효과적일 수 있음을 시사한다. 청년들이 기업, 특히 중소기업에서 초기단계에 성공적으로 정착하여 계속 근속한다면, 결국 인적자본 및 숙련의 축적을 통해 기업의 기술경쟁력 및 생산성 확보로 이어질 수 있으므로 청년층의 초기단계 직장정착성 제고를 위한 정책수단의 역할은 매우 중요하다 하겠다.

둘째, 대체로 1년 직장유지율은 20대 후반까지 연령 증가에 따라

계속 늘어나 정점을 유지하다가 30대부터는 유지율이 감소/유지되는 모습을 보여준다. 특히 주목할 것은 청년층 가운데 20대 전반(19~24세)은 유지율이 낮지만, 20대 후반(25~29)에서는 30~40대 연령층과 비슷한 수준의 높은 유지율을 보인다는 점이다. 따라서 청년층 노동시장 이행 원활화 방안을 논의함에 있어 청년층 내에 존재하는 이러한 연령계층 간 차이를 충분히 고려하는 것이 필요하다. 다음으로 2011년과 2014년 시점 기준으로 직장유지율 변화를 보면, 청년층 연령대(19~29세)에서는 거의 변화가 없는 반면, 30대부터는 대부분 연령에서 2014년 시점의 유지율이 2011년 시점보다 전반적으로 높아지는 모습인데, 이는 2011→2014년 동안 30대 이후 연령층의 유지율이 개선된 것으로 풀이할 수 있다.

셋째, 청년층 내 성별 직장유지율 차이를 보면, 대체로 20대 중반까지 여성 유지율이 남성보다 높다가, 20대 후반에서 30대 후반까지는 남성의 유지율이 더 높으며, 40대 이후부터는 다시 여성 유지율이 남성보다 약간 높거나 비슷하게 유지되는데, 이러한 패턴은 2011년과 2014년 시점에서 공히 발견된다. 흥미로운 것은 2011→2014년 동안 남성 유지율이 우위로 전환되는 연령이 약간 증가하고(25→27세), 여성 유지율이 남성보다 높은 연령이 당겨져(39→35세) 남성의 유지율이 우위에 있는 연령 구간이 짧아졌다는 점이다. 이는 2011→2014년 여성 유지율이 전반적으로 개선되었음을 보여주는 것으로, 이러한 개선은 20대 청년 여성의 직장유지율 개선보다는 30대 초반 이후 여성의 직장유지율 개선에 주로 기인하는 것으로 보인다.

청년여성의 경우 병역의무가 없어서 20대 중반까지는 청년남성보다 노동시장 진입이 빠르고 직장유지율도 높지만, 청년남성이 병역의무를 마치고 본격적으로 노동시장에 진입하는 20대 중반 이후부터는 청년여성의 유지율이 낮아진다. 이러한 현상은 청년여성이 20대 초반 노동시장에 조기 진입하더라도 이후에는 여성차별적인 채용·승진관행이나 직장문화, 결혼·출산·육아문제 등으로 결국 청년남성보다 일자리를 유지하는 것이 어려운 상황에 직면하게 되는 것으

로 풀이된다. 따라서 취업한 청년여성의 직장유지율 개선을 위해서는 차별적인 채용·승진관행이나 직장문화 개선, 결혼·출산·육아 문제 해결을 위한 기업문화 개선 및 정책지원이 요구된다.

## 2. 노동시장 이중구조와 청년고용

제3장은 이중노동시장으로 인한 일자리 질의 양극화는 청년층의 원활한 노동시장 이행을 저해하여 청년층 고용부진으로 이어지고, 또한 인력수급 미스매치 심화로 노동시장 비효율성을 야기할 것이라는 문제인식에서 출발, 노동시장 이중구조와 청년층 노동시장 이행 사이에 존재하는 관계를 실증적으로 규명하고자 하였다. 이를 위해 본 연구는 먼저 고용형태별근로실태조사로부터 일관된 이중노동시장 지수를 도출하고, 이를 바탕으로 노동시장 유형, 즉 1차/2차/중간 노동시장의 구성 비중과 특징, 지난 몇 년간 노동시장 이중지수의 변화를 살펴보았다. 이와 함께 노동시장 이중지수를 활용, 노동시장 이중성 또는 양극성이 청년층의 노동시장 이행에 어떤 영향을 미치는지 분석하였다.

이를 위해 본 연구는 연도별/부문별/산업별로 비교 가능한 이중노동시장 지수를 측정하는 방법론을 논의하고, 고용형태(정규/비정규직), 저임금, 부가급여(상여금, 퇴직금) 등 기준변수들에 대한 적합성 검증을 거친 다음 다양한 기준에 따라 이중노동시장 지수를 도출하였다. 둘째, 고용형태별근로실태조사로부터 도출된 이중노동시장 지수를 바탕으로 노동시장 유형, 즉 1차/2차/중간 노동시장의 구성 비중과 특징을 파악하고 지난 몇 년간 노동시장 이중구조의 개선이 있었는지 살펴보았다. 셋째, 산업별로 도출된 노동시장 이중지수를 활용하여 노동시장 이중성 또는 양극성이 청년층의 노동시장 이행에 어떤 영향을 미치는지에 대해 회귀분석을 실시하였다. 제3장의 주요 분석결과를 제시하면 다음과 같다.

첫째, 노동시장 이중성을 측정하는 잔차분포(관측분포-기대분포)

의 추정결과는 기준변수/연도에 따라 약간 차이는 있지만, 일관되게 노동시장구조의 이중성과 양극성을 보여주는데, 이는 한국에서 노동시장 이중구조가 뚜렷하게 존재함을 뒷받침하는 증거로 풀이된다. 연도별 이중노동시장 지수 수준은 큰 변화가 보이지 않는데, 이는 지난 몇 년간 노동시장 이중구조가 개선됨이 없이 고착화되고 있음을 보여주는 것으로 볼 수 있다.

둘째, 3인 가구 개인회생 최저생계비를 저임금 기준으로 노동시장을 구분하면, 2016년 기준으로 1차 노동시장은 대략 20~27%, 2차 노동시장은 대략 34~41%로 추산되었다. 저임금 기준을 4인 가구 최저생계비로 더 높이면, 1차 노동시장은 대략 15~20%, 2차 노동시장은 대략 36~45%로 추산되었다. 이러한 노동시장 구성 추산 결과는 기준변수는 다르지만 최근 수행된 기존 연구들의 추산과 크게 어긋나지 않는다. 물론 노동시장 구분 및 규모는 설정기준에 따라 달라지므로 추산의 주관성이 존재할 수밖에 없다는 한계를 지적할 필요가 있다.

셋째, 1차 및 2차 노동시장의 특성이 어떻게 다른지 비교하면, 2차 노동시장에 비해 1차 노동시장은 정액/특별급여 수준이 월등히 높고 근로시간도 길며, 사업체 규모 및 노동조합 조직률, 고학력자 및 남성 비중, 내부노동시장 대리지표의 하나인 근속연수에서도 월등히 높은 수준을 나타낸다. 한편, 청년 비중은 2차 노동시장에서 더 높게 나타나는데, 이는 경력과 숙련이 짧고 노동시장 진입 시작단계에 있어 임금수준이 낮다는 청년의 특성을 반영하는 것으로 볼 수 있다.

다음으로, 고용형태별근로실태조사로부터 도출된 산업별 이중노동시장 지수를 활용하여 노동시장 이중구조가 청년층 노동시장 이행 과정에 어떤 영향을 미치는지 분석하였다. 첫째, 청년층 노동시장 이행의 첫 단계, 즉 졸업 후 첫 일자리 이행에 대해 청년패널 표본(2011~16)을 분석한 결과, 이중노동시장 지수의 계수가 유의미한 양(+)의 값으로 추정되어 노동시장 이중성이 심할수록 졸업 이후 청년층의 첫 일자리 소요시간이 늘어나는 경향이 발견된다. 이러한 사실은 청년층이 이중노동시장의 상황에 직면, 1차 노동시장에서 제공되

는 양질의 일자리에 취업하기 위해 졸업 후 취업준비나 일자리탐색에 보다 많은 시간을 투입하는 것으로 풀이된다. 남성은 여성에 비해, 사업체규모가 클수록, 고졸 이하 저학력일수록 첫 일자리 소요기간이 길어지는 것으로 추정되었다.

둘째, 근속연수 1년 미만인 신규취업자의 직장유지율과 노동시장 이중지수의 관계에 대한 회귀분석 결과, 청년층(19~24, 25~29세)에서는 이중지수의 계수가 유의미하고 뚜렷한 음(-)의 값으로 추정되어 노동시장 이중성이 심할수록 신규입직 후 1년간 직장유지(이탈) 확률이 낮아지는(높아지는) 경향을 보여준다. 30대 초반(30~34세)도 청년층보다는 작지만 유의미한 음(-)의 효과가 나타나 30대 초반 또한 노동시장 이중구조에 반응하면서 직장유지 여부를 선택하는 경향이 있음을 보여준다. 반면, 30대 후반(35~39세) 이후 중장년층은 청년층과 달리 노동시장 이중성이 직장유지율에 미치는 효과가 대체로 크지 않고 유의하지도 않은데, 이는 일자리 질이 어떠한 일단 선택한 직장에서 쉽게 벗어나지 못하는 연령 특성 등으로 노동시장 이중성에 대한 반응도가 청년층보다 낮다는 점을 보여준다. 이처럼 청년층의 경우 직장유지 여부의 선택에서 타 연령층보다 특히 노동시장 이중성에 매우 민감하게 반응한다는 사실은, 우리 사회가 직면하는 청년고용 부진현상이 근본적으로 노동시장 이중구조 심화 또는 고착화에 기인한다는 주장을 지지하는 하나의 증거로 볼 수 있다.

끝으로, 청년층 고용 비중과 이중노동시장 지수의 관계에 대한 회귀분석 결과, 청년층(19~24, 25~29세)의 경우 노동시장 이중성이 심할수록 고용 비중이 낮아지는 뚜렷한 부(-)의 관계가 발견된다. 또한 연령계층이 커지면서 이중노동시장 지수의 효과가 작아지는 경향이 있고, 30대 이후 연령층에서는 많은 경우 유의미한 관계가 발견되지 않는다. 이중노동시장 지수가 클수록 청년층 고용 비중이 줄어든다는 것은, 노동시장 이중성에 보다 민감하게 반응하는 청년층 특성에 따라 노동시장 이중구조가 청년층 노동시장 진입을 저해하는 요인으로 작용할 수 있음을 시사한다.

### 3. 취업준비생 증가의 문제점과 정책 시사점

청년의 고용 상황이 쉽게 개선되지 않는 데는 여러 원인이 복합적으로 작용하고 있겠으나, 취업준비생이 과다한 점도 주요 원인의 하나로 꼽을 수 있다. 제4장에서는 취업준비생의 규모와 추이를 살펴보고, 취업준비 분야별/학력별/진공별로 취업준비에 소요되는 기간과 직접비용을 살펴본 후 취업준비로 인해 상실된 기회비용을 더하여 총비용을 추산해 보았다. 아울러 취업준비분야별로 채용제도의 문제점을 분석하고 개선방안을 모색하였다.

청년층 비경제활동인구는 2008~14년 평균 536만 명 수준을 유지하다가 2015년 이후부터 현저히 줄어들기 시작하여 2017년에는 489만 명에 이르렀으나, 취업준비생은 2015년 44만 6천 명에서 2017년 54만 명으로 오히려 10만 명 가까이 늘어났다. 이에 따라 청년층 비경제활동인구에서 취업준비생이 차지하는 비중 역시 2013년 8.3%에서 2017년 11.1%까지 증가하여 지난 10년 중 가장 높은 수준을 기록했다. 취업준비생의 성별, 연령별 규모를 보면, 전체적으로는 21세부터 급격하게 증가하여 24세에 8만 2천 명으로 정점에 다다른 후 다시 31세까지 완만하게 감소한다. 남녀별로는 패턴이 다소 다른데, 여성 취업준비생은 24세에 4만 2천 명으로 정점에 이른 후 34세까지 대체로 지속적으로 감소하고 있으나, 남성의 경우 25세에 4만 6천 명으로 정점에 이른 후 29세까지 완만하게 감소하며, 30대 초반에도 여성에 비하면 2배 내외의 규모를 유지한다. 비경제활동인구 대비 취업준비생 비중은 여성이 24세에 40.4%로 정점에 이른 후 31세에 4.6%까지 감소하는 반면, 남성은 29세까지 지속적으로 취업준비생 비중이 증가하여 66.7%에 이른 후 34세에도 26.1% 수준을 유지하고 있다.

취업준비생을 시험 분야별로 나누어보면, 2017년을 기준으로 일반직 공무원 시험을 준비하는 준비생이 21만 9천 명으로 가장 많다. 대

기업, 중소기업 등 일반기업체 준비생은 10만 8천 명이며, 미용사, 조리사 등 기능 분야 자격증 준비생은 8만 8천 명가량이다. 교원임용고시 준비생과 공사,공단 등 국공영기업체 시험 준비생은 각각 3만 1천 명이다. 일반직 공무원 시험을 준비하는 취업준비생이 가장 큰 비중을 차지하면서 해가 갈수록 증가하는 추이를 보이고 있다.

한편 대졸자직업이동경로조사를 통해 직업능력향상 훈련·교육, 자격증, 시험 등 세 가지 종류의 취업준비 활동에 소요된 기간과 지출비용을 계산한 결과, 취업준비에 소요되는 월평균비용은 시험 준비의 경우가 가장 많았다. 남녀 각각 시험 준비에 45.3만 원, 41.7만 원의 월평균비용을 지출하였다. 여자의 경우 교육·훈련에 소요되는 비용이 17.1만 원으로 둘째로 많은 반면 남자는 해당 비용이 7.2만 원으로 더 적었다. 자격증 준비에 소요되는 비용은 남녀 각각 11.2만 원, 10.7만 원으로 비슷했다. 취업준비기간 역시 시험 준비의 경우가 남녀 각각 18.5개월, 17.6개월로 가장 길었으며, 자격증 준비기간은 각각 12.3개월, 12.1개월로 비슷했다. 교육 및 훈련에 소요되는 기간은 남녀 모두 4.8개월로 비교적 짧았다.

취업준비로 인해 발생하는 총비용은 취업준비에 소요된 직접비용과 취업준비기간의 소득 손실로 인한 기회비용을 합한 것으로 정의할 수 있다. 가장 준비기간이 긴 시험준비생의 경우, 앞서 대졸자직업이동경로조사의 결과 분석에서 보았듯이, 남녀 각각 18.5개월, 17.6개월의 준비기간이 소요되었다. 규모 30~99인 중소기업에 취업한 대졸 20~24세의 월평균 임금총액과 25~29세의 월평균 임금총액을 평균한 값을 대졸 취업자의 월 임금총액이라고 간주하면, 이 기간 동안 취업을 유예함으로써 발생하는 월임금 손실은 4,185만 원이며, 취업준비에 소요된 직접비용 838만 원을 더하면 총 5,023만 원이 취업준비생 단계를 거치면서 겪는 손실이다.

이에 비해 시험에 성공하였을 때의 생애소득과 격차를 계산해 본다. 먼저 생애임금 계산은 주된 직장을 이직하는 연령인 49세까지만을 비교한다. 고용노동부의 '사업체노동력조사'의 기업규모별, 남녀

별, 학력별 임금격차를 사용하여 계산한 결과, 45~49세 기준으로 중소기업은 대기업에 비해 대졸 남성은 270만 원, 대졸 여성은 200만 원의 월임금 격차가 발생하였다. 고졸자의 경우 남성은 277만 원, 여성은 50만 원의 월임금 격차가 발생한다.

남성 대졸자를 기준으로 30~99인 기업에 취업했을 때와 500인 이상 기업에 취업했을 때의 연간 임금총액 차이를 모두 합하면 30세에서 49세까지 총 5억 5,122만 원이다. 이는 앞서 계산한 취업준비 비용의 약 11배에 달한다. 즉, 취업준비를 통해 대기업에 취업할 확률이  $1/11=9.1\%$  이상이면 18개월 동안 취업준비생 기간을 감수하는 것이 합리적이라는 의미이다. 여성 대졸자의 기업규모 격차로 인한 임금총액 차이는 4억 3,332만 원으로 남성보다는 작지만 여전히 큰 격차이다.

장기간의 취업준비와 한정된 채용인원을 놓고 벌어지는 제로섬 경쟁은 직접비용과 기회비용 등 경제적 비용뿐만 아니라 취업준비생의 정신건강이나 자신감, 의욕, 사회관에도 영향을 미쳐 사회적 자본을 감소시키는 역기능을 가져온다. 청년 개인들과 사회적 손실에도 불구하고 이러한 채용제도가 유지되는 것은, 채용제도에 큰 영향을 미치는 각 집단, 즉 공공부문과 대기업이 그러한 채용제도를 바꿀 유인이 크지 않기 때문이다. 즉, 과도한 취업준비 경쟁으로 인해 발생하는 피해나 비용은 각 취업준비생 개인이나 사회 전체로 귀착되고 채용기업은 그러한 비용을 책임지지 않는다. 따라서 채용제도를 각 채용기관이나 채용기업에만 맡겨 놓는다면 사회적 최적균형이 달성될 수 없으며, 이는 현재의 채용 현실이 뚜렷이 보여주고 있다.

취업준비 장기화의 근본적 원인인 양극화와 노동시장 이중구조의 극복을 위해 중장기적으로 노력을 기울이는 한편, 효율적인 직무중심 채용방식 개발 및 직무중심 인력운용시스템 정착을 통해 낭비적 채용제도를 탈피해야 할 것이다. 공무원 채용의 경우 시험제도에 과도하게 의존하고 있는 데서 벗어나 다양한 입직경로를 활용하는 방안을 모색하되, 개방형 직위의 비율이 높은 기관의 사례에 대한 심층

분석을 토대로 공정성 확보 방안, 전문성 강화방안 등을 적극적으로 강구하여야 할 것이다. 교원 임용의 경우에도 마찬가지로 취업준비생을 양산하는 현행 임용시험 이외에 경력직 교사의 임용 등 새로운 임용방식을 강구하는 한편, 향후 예상되는 학령인구의 지속적 감소 추세에 맞추어 예비교사 배출규모를 조정할 필요가 있다. 또한 과거에 비해 공무원시험이 더욱 선호되는 중요한 이유 가운데 하나가 직업안정성이라는 점을 고려하여, 민간부문의 전체적인 고용안정성 제고를 위한 꾸준한 노력도 필요할 것이다.

#### 4. 대졸 청년 첫 일자리 이행의 성별 격차와 차별

제5장에서는 대학을 졸업한 청년이 첫 일자리 이행의 경험에서 성별 차이가 있는지, 채용 성차별의 영향이 있는지를 살펴보았다. 만약 첫 일자리에서부터 일자리 질과 임금에서의 격차가 존재하고 채용에서 성차별이 존재하고 있다면, 이는 청년 여성들의 구직동기와 인적자본축적 동기를 저해하는 요인으로 작용하게 된다.

청년 첫 일자리 이행에서 성별 격차 문제를 분석하기 위해 크게 세 가지 데이터 분석을 실시하였다. 첫째, 남녀의 노동시장 이전 인적자본 축적 수준과 직업에 대한 선호의 차이를 분석하였다. 그 결과, 대졸자와 2년제 대학 졸업자 모두에서 여성이 전반적으로 더 높은 인적자본수준을 축적한 것으로 나타난 반면, 직업이나 일자리에 대한 선호에서는 성별 차이가 거의 없었다. 즉, 남녀 모두 일반적으로 ‘양질’이라고 여겨지는 일자리(임금수준이 높고, 안정적이며, 개인발전 가능성이 있는)를 가장 선호하였는데, 이는 여성 구직자가 안정적인 일자리만을 선호할 것이라는 예상과 다소 다르다. 성별로 차이가 있는 부분은 전공 분포와 선호직업 분포였는데, 남성은 공학계열이 여성에 비해 월등히 많았고, 여성은 인문계열이 남성에 비해 월등히 많았으며, 선호직업 분포는 남성이 훨씬 다양하였다.

둘째, 노동시장 진입 후 첫 일자리의 특성의 성별 차이를 분석하였

다. 앞서 여성이 남성에 비해 평균적으로 노동시장 이전 인적자본투자를 더 많이 하고 직업선택이 남성과 비슷한 것을 확인한 바 있기 때문에, 일자리 질 격차가 매우 명확하다면 이는 노동시장에서 채용 성차별이 발생하고 있을 가능성을 암시한다. 분석 결과, 일자리 질을 보여주는 모든 요소(상용직, 정규직, 기업규모, 각종 사회보험, 사내 복지 수준 등)에서 남성 대졸자가 취직한 일자리가 여성 대졸자가 취직한 일자리에 비해 양질인 것으로 나타났다.

한편, 성별 임금격차 또한 첫 일자리에서부터 분명하게 나타났는데, 이는 임금(20.1%)과 시간당 임금(11.3%)에서도 모두 나타났다. 하지만 취직한 일자리의 고용형태(정규직 여부)와 사업체 규모를 통제하였을 때 임금격차는 거의 사라지는데, 이는 성별 고용형태에서의 격차가 청년의 첫 일자리 임금격차를 설명하는 요인일 수 있음을 보여준다. 다시 말하면, 여성 청년 구직자는 남성에 비해 스펙이 평균적으로 높지만, 같은 산업이나 직군 안에서도 정규직으로 고용되는 데 어려움을 겪는 것으로 보인다.

마지막으로, 첫 일자리 이행에서 ‘성차별’이 실재하는지를 확인하기 위하여, 대기업 공개채용을 통해 입사하는 것을 목표로 했던 4년제 대졸자만을 추출한 표본을 활용하여 성별로 대기업 공채 통과 확률에 대한 격차를 Oaxaca 분해방법으로 분석하였다. 본 연구에서는 분해 결과 도출되는 ‘설명변수로 설명되지 않는 격차’를 차별이라고 보았는데, 그 이유는 데이터에서 관측되지 않지만 기업에서 평가 시에 활용할 수 있는 요인들(능력, 커리어 야망, 자신감 등 요소)이 같은 대기업 공채를 준비하는 남녀집단에서는 전체 남녀집단에 비해 비슷할 것이므로 표본을 제한하게 되면 이러한 관찰되지 않는 변수가 일부 통제되기 때문이다.

분석 결과, 대기업 취업 희망자 남녀 중 여성의 평균 스펙은 남성보다 월등히 높았으며, 성별 차이가 큰 전공을 통제하더라도 남성은 졸업 학점, 수능 백분위점수, 토익점수에 대한 보상정도(계수)가 여성에 비해 높았다. 이로 인해 가공 전 평균 남녀의 성별 대기업 취업

확률격차인 11.7%(남성이 높음) 중 분석방법에 따라 139~147%에 해당되는 17.2%, 16.3%의 격차가 설명되지 않는 격차, 즉 차별로 인해 발생하는 것으로 나타났다.

노동시장의 현재 균형상태가 ‘대기업은 남성 직원을 선호하는’ 상황이며 이를 대졸 구직자들이 인지하고 있다면, 같은 대기업 취업을 희망하고 진로로 선택한 남녀 그룹 안에서도 여성의 평균 커리어 야망이나 능력이 남성에 비해 높을 것이다. 따라서 이 경우 분석에서 측정되는 차별은 실제 차별의 규모보다 과소 추정되므로 위에서 확인된 차별의 정도는 보수적 추산이라 할 수 있다.

이상의 분석결과를 종합하여 볼 때, 청년들이 대학 졸업 후 첫 일자리 이행 시에 취업의 질에서 성별 격차가 심각한 수준이고 대기업 공개채용에서조차 성차별로 보이는 요인들이 있는 것으로 나타나는 현실을 감안하면, 대학 졸업 후 첫 일자리 이행과정에서 성별 일자리 질의 불균형을 해소하고 기업의 채용 성차별에 대한 엄격한 관리와 감독이 필요한 것으로 판단된다.

## 제 1 장 들어가는 말

청년고용을 둘러싼 노동시장 여건이 개선되지 않는 상황이 계속되면서 양질의 일자리 창출, 노동시장 진입 원활화, 노동시장 이중구조 개선 등을 위한 효과적인 정책수단을 통해 청년층 고용부진 문제를 해소해야 한다는 사회적 요구가 분출되고 있다. 청년 고용문제 해결을 위해서는 노동시장 이중구조 심화, 빠른 기술변화, 노동시장 이행 및 미스매치, 고학력화 및 교육체계 문제, 성차별적인 채용·승진관행 등 청년고용·노동시장의 다양한 측면들에 대한 종합적 분석으로 저해요인들을 정확하게 식별하고, 저해요인 해소를 위해 사회·경제적 환경 개선과 적절하고 효과적인 고용·노동시장정책의 개선이 필요한 상황이다. 특히 경제활동에 참여하는 청년층 고용부진과 높은 실업률뿐만 아니라 구직단념자, 취업준비생, NEET 등 경제활동에 참여하지 않는 청년층이 광범위하게 존재하는 상황이 해소되지 못하는 현실을 감안할 때, 다양한 청년고용 장애요인들 가운데 청년층의 노동시장 이행을 원활하게 하는 것이야말로 무엇보다 시급하게 해결되어야 할 과제인 것으로 판단된다.<sup>1)</sup>

청년층의 고용부진현상에는 양질의 일자리 부족, 노동시장 이중구조,

---

1) 본 연구는 2017년(1차 연도)의 연구 '청년 고용·노동시장의 현황, 문제점 및 정책과제 : 정형화된 사실들 분석'에 이은 후속연구로, 1차 연도의 연구에서 종합적으로 분석된 다양한 청년고용·노동시장의 이슈들 가운데 청년층의 원활한 노동시장 이행을 저해하는 요인들을 심층 분석하고 정책적 시사점을 제시하는 것이 시급하다는 판단 아래 도출된 연구주제이다.

취약한 일자리매칭체계, 과도한 고학력화, 채용·고용관행에서 성차별, 과도한 취업준비비용 등 다양한 원인이 복합적으로 작용하며, 이로 인해 청년층의 원활한 노동시장 이행이 저해되고 있다. 청년층 노동시장 이행에서 나타나는 여러 문제는 청년 노동력의 효율적 활용을 저해하고, 이는 다시 청년층의 고용부진과 실업이라는 사회적 문제로 이어지는 악순환의 고리가 고착화되고 있는 것이 현실이다.

본 연구는 이러한 문제의식에서 출발하여 다양한 측면에서 청년층 노동시장 이행의 실태와 특징, 저해요인을 정확하게 실증적으로 파악함으로써 청년층 노동시장 이행 원활화를 위한 개선방안 모색에 기여하고자 한다. 이를 위해 본 연구는 ① 청년층 노동시장 이행의 현황과 특징을 개괄적으로 파악한 다음, 청년층의 상태 간 이행확률과 청년 취업자의 직장 유지(이탈) 패턴을 고찰하고, ② 청년고용 부진현상의 근본 원인으로 지적되고 있는 노동시장 이중구조가 청년들의 노동시장 이행과 고용에 어떤 영향을 미치는지 분석하며, ③ 취업준비생 규모와 추이를 살펴보고 취업준비에 소요되는 직접비용 및 기회비용, 그리고 취업성공 시의 기대수익과의 비교 분석을 통해 정책적 시사점을 도출하고, ④ 대졸 청년의 첫 일자리 이행에서 성별 격차와 차별이 존재하는지에 대한 실증분석을 통해 현실을 진단하고 문제해결을 위한 정책적 시사점을 도출한다.

본 연구에서 수행되는 주요 연구내용 및 연구방법을 보다 구체적으로 설명하면 다음과 같다. 먼저, 제2장에서는 다양한 측면에서 청년층 노동시장 이행의 실태와 특징을 파악한다. 청년패널 자료를 통해 청년층 일자리 이행과 관련된 다양한 측면, 구체적으로는 교육/기술/전공과 업무내용의 주관적 미스매치, 구직정보 취득경로, 정규직 구직활동, 그리고 1~5년 후 다양한 상태 간 이행확률을 분석한다. 이와 함께 고용형태별근로실태 조사를 활용, 취업한 청년층이 직장을 유지(이탈)하는 정도가 어떠한지, 직장유지 패턴에서 연령별, 성별 차이가 있는지 분석하였다.

제3장에서는 이중노동시장으로 인한 일자리 양극화는 청년층의 원활한 노동시장 이행을 저해하고 인력수급 미스매치를 심화시켜 노동시장 비효율성을 야기할 것이라는 문제 인식에서 출발, 노동시장 이중구조와 청년층 노동시장 이행 사이에 존재하는 관계를 실증적으로 규명한다. 이를 위

해 먼저 고용형태별근로실태조사로부터 일관된 이중노동시장 지수를 도출하고, 이를 바탕으로 노동시장 유형, 즉 1차/2차/중간 노동시장의 구성 비중과 특징, 지난 몇 년간 노동시장 이중지수의 변화를 살펴본다. 이와 함께 노동시장 이중지수를 활용, 노동시장 이중성이 청년층의 노동시장 이행에 어떤 영향을 미치는지에 대해 회귀분석을 실시한다.

제4장에서는 청년 고용부진의 상황이 개선되지 않는 여러 원인들 가운데, 취업준비생이 과다한 점이 주요 원인의 하나일 것이라는 인식하에서, 경제활동인구조사 청년층 부가조사와 대졸자직업이동경로조사를 활용하여 취업준비생 규모와 추이를 살펴본다. 또한 취업준비 분야별/학력별/전공별로 취업준비에 소요되는 기간과 직접비용을 파악한 다음, 취업준비로 상실된 기회비용을 더해 총비용을 추산하고, 취업성공 시의 기대수익과 비교함으로써 청년층의 취업준비 선택행위를 분석한다. 아울러 취업준비 분야별 채용제도의 문제점을 분석하고 개선방안을 모색한다.

제5장은 첫 일자리에서부터 일자리 질이나 임금에서 나타나는 성별 격차, 채용에서의 성차별은 청년 여성의 구직 및 인적자본축적의 동기를 저해하는 요인으로 작용할 것이라는 문제인식에서 출발한다. 대졸자직업이동경로조사 자료를 활용, 대졸 청년의 첫 일자리 이행과정에서 성별 차이가 있는지, 채용 성차별의 영향이 어떠한지 살펴본다. 구체적으로는 첫째, 노동시장 진입 이전의 인적자본 축적 수준과 직업에 대한 선호에서 성별 차이를 살펴보고, 둘째, 노동시장 진입 후 첫 일자리의 질 특성에서 나타나는 성별 차이, 채용과정에서의 성차별 가능성을 분석한다. 셋째, 첫 일자리 이행에서 ‘성차별’이 실재하는지 확인하기 위해 대기업 공개채용을 목표로 했던 4년제 대졸자만을 대상으로 Oaxaca 분해방법을 통해 대기업 공채 통과확률에 대한 성별 격차와 차별적 격차를 분석한다.

각종 통계자료 분석을 통해 청년층 노동시장 이행과 관련된 현황 및 문제점, 노동시장 이행과 관련된 주요 이슈들을 심층적으로 파악하는 본 연구의 분석 결과는 학문적인 기여만이 아니라, 노동시장 이행 원활화라는 관점에서 향후 청년고용문제 해결을 위한 올바른 방향 설정, 관련되는 관행·제도 및 고용정책의 개선방안 모색에서 유용한 기초자료·정보 및 정책적 시사점을 제공할 것으로 기대된다.

## 제2장

## 청년층 노동시장 이행의 현황 및 특징

## 제1절 들어가는 글

최근 청년층의 고용부진과 실업문제가 주요한 사회적 이슈로 제기되면서 청년층 노동시장 이행과 관련된 연구와 논의가 활발히 진행되고 있다. 청년층의 고용부진현상에는 양질의 일자리 부족, 노동시장 이중구조, 취약한 일자리매칭체계, 과도한 고학력화, 채용·고용관행에서의 성차별, 과도한 취업준비비용 등 다양한 원인이 작용하며, 이로 인해 청년층의 원활한 노동시장 이행이 저해되는 것이 현실이다. 특히 노동시장 이중구조의 존재 및 심화가 청년층의 노동시장 이행을 저해하고 고용부진을 야기하는 근본원인이라는 인식이 확산되고 있다.<sup>2)</sup> 즉, 이중노동시장은 청년들의 원활한 노동시장 이행 및 직장 유지를 저해하면서 청년고용 부진을 야기하고, 이는 다시 기업의 숙련·기술 축적에 부정적 영향을 미쳐 결국 기업경쟁력 약화로 귀결되는 악순환 구조가 고착화된다는 점이다. 본 연구는 이러한 문제인식을 바탕으로 청년층의 노동시장 이행이라는 관점에서 청년고용 부진현상의 실태와 특징을 파악하고 원인들을 규명함으로써 청년층 노동시장 이행 원활화를 위한 개선방안을 모색하는 데 유용한 기

2) 이중노동시장의 존재 및 정도가 청년층의 노동시장 이행과정에서 졸업 후 구직대기시간, 직장유지율 등에 어떤 영향을 미치는가에 대한 계량분석은 제3장에서 수행하였다.

초정보를 제공하고자 한다.

이를 위해 본 연구는 크게 두 가지 자료(청년패널, 고용형태별근로실태조사)를 활용, 다양한 측면에서 청년층 노동시장 이행의 현황 및 특징들을 파악하고자 한다. 첫째, 청년패널 자료를 통해 노동시장 이행과 관련된 다양한 측면, 구체적으로는 교육수준/기술수준/전공분야와 업무내용의 미스매치, 구직정보 취득경로 및 구직 애로사항, 정규직 구직활동 정도, 취업자의 이직준비 등의 측면에서 기초통계 분석을 통해 청년층 노동시장 이행의 현황을 파악한다. 또한 패널자료 특성을 살려 마르코프 이행 확률 행렬을 구성한 다음, 노동시장 이행의 전체 과정을 고려하면서 청년층 상태가 시간이 지남에 따라 어떻게 변화하는지 추적하여 살펴본다. 둘째, 고용형태별근로실태조사를 통해 취업한 청년들이 직장을 유지(또는 이탈)하는 정도와 패턴을 분석하였다. 또한 청년층의 직장유지(이탈) 정도와 패턴이 다른 연령계층과 비교하여 어떻게 다른지, 청년층 내에서 성별로 어떠한 차이가 있는지를 분석한다.

## 제2절 청년층 노동시장 이행의 현황 및 특징 : 청년패널

### 1. 청년패널 표본 특성

제2절에서는 한국고용정보원이 조사하는 청년패널(Youth Panel) 가운데 2007년 새로이 구축된 청년패널2007(YP2007) 자료를 활용하여 분석 자료를 구성하였다. YP2007은 1차(2007)~10차(2016)까지 만 15~29세 청년을 대상으로 추적조사를 실시하며,<sup>3)</sup> 청년들의 학교-직업으로 이행 및 노동시장 경로에 대한 풍부한 정보를 포함하는 패널자료이다.

3) 2001년 최초 구축된 YP2001은 6차 추적조사로 종료되고, 2007년 YP2007이 새롭게 구축되어 현재 추적조사가 진행 중이다. 2015년에는 표본 탈락으로 인한 대표성 확보를 위해 새로운 청년 표본(만 15~22세 3,516명)을 조사에 추가하였다.

〈표 2-1〉 청년패널 표본의 특성(2007~16년)

변수		관측치	평균 (비중)	std	변수		관측치	평균 (비중)	std
성별	남자	88,416	0.504	0.500	전공 (학생)	인문계열	19,848	0.129	0.335
	여자		0.496	0.500		사회계열		0.249	0.433
교육 수준	고졸 미만	63,472	0.005	0.070		자연계열		0.103	0.304
	고졸		0.482	0.500		공학계열		0.290	0.454
	전문대졸		0.210	0.407		의약학계열		0.070	0.256
	대졸		0.284	0.451		교육계열		0.043	0.203
	석사 이상		0.019	0.137		예체능계열		0.112	0.315
연령	20세 이하	88,416	0.084	0.278		사관학교		0.002	0.047
	21~25세		0.251	0.434		기타		0.001	0.037
	26~30세		0.233	0.423		고용 형태		상용직	0.802
	30세 초과		0.431	0.495	임시직		0.112	0.315	
결혼 여부	미혼	63,436	0.794	0.404	일용직		0.014	0.119	
	기혼유배우		0.203	0.403	고용주		0.017	0.131	
	별거		0.000	0.012	자영업자		0.047	0.212	
	이혼		0.002	0.047	무급종사자		0.007	0.084	
	사별		0.000	0.007	노조	있다	0.165	0.372	
지역1	비수도권	88,416	0.665	0.472		없다	0.835	0.372	
	수도권		0.335	0.472	현재 상태	대학생	0.291	0.454	
지역2	비도시지역	66,524	0.389	0.488		대학원생	0.017	0.130	
	도시지역		0.611	0.488		취업자	0.475	0.499	
졸업 연도	2000년 이전	8,466	0.089	0.285		실업/ 비경활	미취업자	0.217	0.412
	2001~05년		0.190	0.392	19,570		구직자	0.119	0.324
	2006~10년		0.385	0.487		비경활	0.881	0.324	
	2011~15년		0.336	0.472					

자료: 한국고용정보원, 「청년패널2007」, 각 연도.

〈표 2-1〉에서는 청년패널 표본의 주요 특성들에 대한 기초통계를 제시한다. 먼저 교육관련 변수를 보면, 교육수준은 전문대졸 이상 51.3%, 졸업연도는 2011년 이후 33.6%, 전공별로는 인문/사회계열과 자연/공학/의약학계열이 각각 37.8%와 46.3%로 나타난다. 다음으로 개인특성 변수를

보면, 성별로는 여성이 49.6%, 연령별로는 30세 이하가 56.8%, 지역별로는 수도권이 33.5%, 결혼여부별로는 미혼이 79.4%를 차지한다. 경제활동 관련 변수를 보면, 고용형태별로는 상용직 80.2%, 노조 사업장 16.5%, 상태별로는 학생 30.8%, 취업자 47.5%, 미취업자 21.7%로 나타나며, 미취업자(실업, 비경제활동) 중에서는 비경제활동인구가 88.1%를 점한다.

## 2. 청년층 노동시장 이행의 현황 및 특징

여기서는 청년층의 학교-직업이행 및 노동시장 경로와 관련된 몇 가지 측면을 중심으로 노동시장 이행의 현황을 살펴본다. 첫째, 교육수준, 기술수준 및 전공분야와 업무내용의 미스매치 정도를 살펴보자(표 2-2). 교육수준, 기술수준 및 전공분야 대비로 현재 직장의 업무수준이 얼마나 낮은지(높은지)는 주관적인 미스매치 측정기준으로 볼 수 있다. 청년들의 일자리 미스매치 수준을 적정취업상태(수준이 적절하다), 하향취업(수준이 아주 낮다, 낮다), 상향취업(수준이 아주 높다, 높다)으로 구분한다. 교육수준 및 기술수준 대비로 12% 내외, 전공 대비로는 19.4%가 주관적 하향취업상태로 응답하였으며, 반면 교육수준 및 기술수준 대비 8~9%, 전공수준 대비로는 25%가 주관적 상향취업상태로 응답하였다. 한편 적정수준 취업상태(수준이 적절하다)의 비중은 교육/기술수준 대비 78~79%, 전공분야 대비로는 55%로 낮게 나타났다. 특히 전공분야의 경우 교육/기술수준에 비해 주관적 미스매치의 비중이 훨씬 높는데, 이는 대학의 전공분야 분포나 학생의 전공 설계가 산업계 수요의 변화에 맞지 않는 현실을 보여준다고 볼 수 있다.

둘째, 청년층의 구직정보 취득경로를 살펴보면(표 2-3), 1순위 응답의 경우 학교선생님(교수) 및 지인이 35.5%로 가장 많고, 이어서 공공기관 취업사이트(22%), 학교운영 취업정보센터/경력개발센터(13.2%)가 비교적 높고, 그다음으로 친구/선후배, 민간취업사이트, 신문, TV 등 언론매체 등으로 나타났다. 1~3순위를 포괄하는 전체 순위에서도 순서가 대체로 비슷하다. 이러한 결과로 보건대, 학생들은 학교에서 제공되는 정보, 공공기관 사이트 및 개인적 네트워크를 주로 이용하여 취업정보를 얻는 반면,

〈표 2-2〉 교육수준/기술수준/전공분야 대비 주관적 미스매치 비율(2007~16년)

	교육수준 대비	기술수준 대비	전공분야 대비
수준이 아주 낮다	263( 0.87)	267( 0.88)	1,539( 5.10)
수준이 낮다	3,405( 11.28)	3,473( 11.50)	4,323( 14.32)
수준이 적절하다	23,560( 78.02)	23,930( 79.25)	16,676( 55.22)
수준이 높다	2,757( 9.13)	2,437( 8.07)	6,271( 20.77)
수준이 아주 높다	212( 0.70)	90( 0.30)	1,388( 4.60)
전 체	30,197(100.00)	30,197(100.00)	30,197(100.00)

자료: 한국고용정보원, 「청년패널2007」, 각 연도.

〈표 2-3〉 학생 구직정보 취득경로 비율(2007~16년)

	1순위	2순위	3순위	전체
학교 선생님(교수, 지인)	1,330( 35.51)	462( 13.52)	286( 9.74)	2,078( 20.58)
학교운영 취업정보/경력개발센터	494( 13.19)	705( 20.64)	330( 11.24)	1,529( 15.14)
신문, TV 등 언론매체	171( 4.57)	274( 8.02)	273( 9.30)	718( 7.11)
생활정보지	41( 1.09)	64( 1.87)	59( 2.01)	164( 1.62)
부모 또는 친척	88( 2.35)	151( 4.42)	135( 4.60)	374( 3.70)
친구 또는 선후배	266( 7.10)	585( 17.13)	508( 17.31)	1,359( 13.46)
공공취업알선기관	70( 1.87)	134( 3.92)	155( 5.28)	359( 3.56)
사설취업알선기관	35( 0.93)	63( 1.84)	50( 1.70)	148( 1.47)
공공기관 취업사이트(워크넷 등)	823( 21.98)	524( 15.34)	433( 14.75)	1,780( 17.63)
민간 취업사이트/카페	176( 4.70)	164( 4.80)	155( 5.28)	495( 4.90)
회사에 직접 연락	41( 1.09)	92( 2.69)	172( 5.86)	305( 3.02)
직업 및 취업박람회	35( 0.93)	64( 1.87)	104( 3.54)	203( 2.01)
학원	40( 1.07)	63( 1.84)	118( 4.02)	221( 2.19)
현장실습/인턴십	22( 0.59)	29( 0.85)	52( 1.77)	103( 1.02)
헤드헌터(서치 컨설턴트)	1( 0.03)	2( 0.06)	6( 0.20)	9( 0.09)
언어본 적 없음	107( 2.86)	40( 1.17)	98( 3.34)	245( 2.43)
기타	5( 0.13)	0( 0.00)	1( 0.03)	6( 0.06)
전 체	3,745(100.00)	3,416(100.00)	2,935(100.00)	10,096(100.00)

자료: 한국고용정보원, 「청년패널2007」, 각 연도.

민간 취업사이트 혹은 회사에서 직접 알선하는 경우는 상대적으로 적음을 알 수 있다. 민간사이트나 회사알선 비중이 낮은 것은 이미 학교/공공

기관 제공정보와 중복되거나 민간의 정보 전파가 학교/공공사이트에 비해 영향력이 적은 것으로 풀이할 수 있다.

셋째, 청년들의 구직 시 어려운 점을 살펴보면(표 2-4), 대체로 취업정보 부족 및 무지를 가장 어려운 점으로 꼽았으며, 이어서 경력/요구자격 부족, 본인 적성, 수입/보수 불일치 및 근무환경 불일치 등도 비교적 어려운 점으로 조사되었다. 이는 노동시장에서 정보마찰(information friction)이나 전환마찰(mobility friction)<sup>4)</sup>이 청년들의 구직을 저해하는 요인일 수 있음을 보여주며, 또한 일자리 미스매치 및 안정성 등 이중노동시장 구조가 존재할 때 파생되는 여러 현상을 간접적으로 보여주는 것으로 볼 수 있다.

넷째, 청년층의 정규직을 위한 구직활동 여부를 살펴보자(표 2-5). 90%가 넘는 대부분 취업 청년들은 지난 1개월, 6개월, 혹은 1년 동안(지난

〈표 2-4〉 학생 : 구직 시 어려운 점 비율(2007~16년)

	1순위 빈도(%)	2순위 빈도(%)	3순위 빈도(%)	전체 빈도(%)
취업정보가 부족하거나 잘 몰라서	1,243( 33.05)	508( 15.54)	423( 15.44)	2,174( 22.25)
본인의 적성을 파악하지 못해서	484( 12.87)	499( 15.26)	278( 10.15)	1,261( 12.91)
경력이 부족해서	577( 15.34)	614( 18.78)	430( 15.69)	1,621( 16.59)
성차별 때문에	15( 0.40)	22( 0.67)	18( 0.66)	55( 0.56)
학력, 기능 등 요구자격이 맞지 않아서	534( 14.20)	482( 14.74)	422( 15.40)	1,438( 14.72)
외모 또는 신체적 결함으로 인해서	21( 0.56)	21( 0.64)	34( 1.24)	76( 0.78)
수입이나 보수가 맞지 않아서	257( 6.83)	415( 12.69)	335( 12.23)	1,007( 10.31)
근무환경, 근무시간 등이 맞지 않아서	214( 5.69)	286( 8.75)	318( 11.61)	818( 8.37)
서류/면접시험 지속 탈락으로 심리적 부담감	171( 4.55)	204( 6.24)	184( 6.72)	559( 5.72)
창업자금이 부족해서	13( 0.35)	10( 0.31)	25( 0.91)	48( 0.49)
자격증이 없어서	180( 4.79)	195( 5.96)	258( 9.42)	633( 6.48)
기타	49( 1.30)	13( 0.40)	15( 0.55)	77( 0.79)
전 체	3,761(100.00)	3,270(100.00)	2,740(100.00)	9,771(100.00)

자료 : 한국고용정보원, 「청년패널2007」, 각 연도.

4) 전환마찰(mobility friction)이란 일단 본인과 맞지 않는 직업에 취직되면 빠져 나오기 힘들고, 이후 낙인효과가 있어서 경력을 쌓을 기회에 신중하여 경력이 적어지는 경향을 의미한다.

조사시점 이후) 모두에서 정규직을 위한 구직활동을 하고 있는 것으로 나타났다. 이 설문조사는 취업자에 한해 조사된 것인데, 주목할 만한 점은 고용형태에 관계없이 거의 모든 청년이 정규직을 위한 구직활동을 했다는 사실이다. 특히 기타(고용주, 자영업자, 무급가족종사자)의 경우 정규직을 위한 구직활동을 한 비율이 매우 높은 점도 주목할 만하다. 이러한 사실은 우리나라 노동시장에 있어서 정규직 여부가 청년들의 노동시장 이행에서 결정적으로 중요한 요소로 작용하며, 따라서 이중노동시장 구조의 존재 및 정도를 판별하는 데 정규직 여부를 핵심적 기준으로 삼을 필요가 있음을 시사한다.<sup>5)</sup>

다섯째, 청년 취업자의 이직준비 사유를 살펴보면(표 2-6), 보수/승진 불만, 직장 직무에 대한 전망의 불투명성, 적성 불일치, 비정규직으로의

〈표 2-5〉 청년들의 정규직을 위한 구직활동 여부(2007~16년)

	지난 1개월간		지난 6개월간		지난 조사 이후		전 체	
	빈도	%	빈도	%	빈도	%	빈도	%
하지 않았다	396	4.9	502	6.4	650	8.5	1,548	6.6
하였다	7,620	95.1	7,317	93.6	6,977	91.5	21,914	93.4
전 체	8,016	100.0	7,819	100.0	7,627	100.0	23,462	100.0

고용 형태별	지난 1개월간				지난 6개월간				지난 조사 이후			
	하지 않았다		하였다		하지 않았다		하였다		하지 않았다		하였다	
	빈도	%	빈도	%	빈도	%	빈도	%	빈도	%	빈도	%
상용직	157	4.0	3,774	96.0	244	6.3	3,633	93.7	334	8.8	3,455	91.2
임시직	155	7.2	1,998	92.8	204	9.9	1,858	90.1	242	12.3	1,731	87.7
일용직	55	16.5	279	83.5	30	10.1	268	89.9	27	9.3	263	90.7
기타	29	1.8	1,552	98.2	24	1.5	1,541	98.5	47	3.0	1,511	97.0
전 체	396	5.0	7,603	95.1	502	6.4	7,300	93.6	650	8.5	6,960	91.5

주: 기타에는 고용주, 자영업자, 무급가족종사자가 포함.  
 자료: 한국고용정보원, 「청년패널2007」, 각 연도.

5) 정규직 여부를 비롯하여 이중노동시장 구조와 정도를 판별하는 기준변수에 대한 논의는 제3장에서 자세히 제시한다.

〈표 2-6〉 청년 취업자의 이직준비 사유(2007~16년)

	빈도	%
학교에서 배운 전공과 맞지 않아서	71	6.1
하는 일이 적성에 맞지 않아서	169	14.6
기술 및 기능이 부족해서	17	1.5
동료 또는 상관과의 불화 때문에	32	2.7
보수, 승진 등의 불만 때문에	303	26.2
비정규직으로의 고용의 불안정성 때문에	124	10.7
직장이나 직무가 전망이 없어서	200	17.2
창업이나 개인사업을 위해서	34	2.9
폐업이나 해고, 사업(일)종료, 계약기간만료로 인해서	37	3.2
근로환경 또는 작업환경이 나빠서	97	8.4
건강상의 이유로	12	1.0
육아 및 가사의 이유	13	1.1
기타	49	4.2
전 체	1,158	100.0

자료: 한국고용정보원, 『청년패널2007』, 각 연도.

고용 불안정성 등이 주요한 사유인 것으로 조사되었다. 응답한 비율이 다른 설문항목에 비해 높지 않아서 선택편의의 문제가 있을 수 있지만, 다른 설문문항의 경향과 대체로 일치하는 결과라고 할 수 있다.

### 3. 청년층의 상태 간 이행확률

청년패널 자료를 통해 어떤 시점의 상태가 1~5년 지난 시점에서 어떤 상태로 변화하였는지 추적할 수 있다. 본 연구는 Nichols(2014)의 단순 마르코프 이행확률 행렬(markov transition probability matrix)을 구하는 과정을 따랐다.<sup>6)</sup> 시간이 지남에 따라 무응답이나 패널 탈락, 실업/비경제 활동 전환 등 요인으로 5년 후에는 절반 이상의 관측치가 사라져 표본 규모가 크게 줄어든다.

6) 횡단면 가중치를 적용한 분석결과에서도 매우 유사한 경향을 확인할 수 있다.

먼저, 청년이 처한 여러 상태(학생, 취업, 미취업) 사이의 이동을 기준으로 마르코프 이행확률 행렬을 도출하였다(표 2-7). 시간이 지남에 따라 학생이 취업자로 바뀔 확률은 꾸준히 늘어나 5년 후 60% 이상이 취업자가 되지만 여전히 20% 정도는 미취업자로 남는다. 취업자의 경우 계속 취업자로 남을 확률은 기간별로 차이는 있지만 80% 이상 높은 수준을 보여주는데, 이는 청년들이 일단 취업을 하였을 경우 계속 취업상태로 남게 될 가능성이 높음을 보여준다. 취업자가 미취업자가 될 확률은 시간이 지남에 따라 증가하는 경향을 보이는데, 1년 후 8%에서 5년 후 16%로 2배 정도로 높아진다. 한편, 미취업자가 취업자로 전환할 확률은 1년 후 28%에서 5년 후 47%까지 증가경향을 보이는 반면, 미취업자가 계속 미취업자로 남을 확률은 1년 후 66%에서 5년 후 45%까지 꾸준히 감소한다.

다음으로, 패널자료 추적을 통해 현재 고용형태가 1~5년 후에 어떻게 변화하는지를 보여주는 마르코프 확률이행 행렬을 도출하였다(표 2-8). 먼저 최초 상용직인 청년층이 계속 상용직으로 남을 확률은 1년 후 88.6%에서 약간씩 감소하여 3년 후 81.1%, 5년 후 76.0%로 나타난다. 상용직에서 이탈하는 청년들은 임시·일용직이나 자영업 등보다는 대부분 미취업상태로 빠진다. 다음으로 임시·일용직이 상용직으로 이동하는 확률은 1년 후 32.2%에서 계속 늘어나 3년 후 47.2%, 5년 후 51.6%로 나타난다. 이를 반영하여 임시·일용직이 계속 같은 고용형태를 유지할 확률은 1년 후 48%에서 빠르게 감소하여 5년 후에는 1/3 수준(16.5%)으로 크게 낮아진다. 임시·일용직의 이러한 이동 패턴은 보다 양호한 일자리로 상향 이동을 추구하는 청년층의 특성을 잘 보여준다. 한편, 최초 미취업 상태인 청년이 미취업으로 남을 확률은 시간이 지남에 따라 비교적 빠르게 감소하고, 상용직으로 이동할 확률은 빠르게 증가하는 모습을 보이며, 미취업상태에서 임시·일용직, 자영업 등으로 이동할 확률에서는 의미 있는 변화가 보이지 않는다.

다음으로 <표 2-9>에서는 직종 간 이동의 측면에서 마르코프 이행확률을 보여준다. 여기서 사용된 분석 표본은 기준시점(2007)에 취업상태에 있었고 이후 1~5년 이후에 동일한 직종의 일자리에 종사하는 경우로 한정하였다. 직종의 범주는 2007년 개정 이전 직종분류를 따라 경영사무직,

〈표 2-7〉 마르코프 이행확률 행렬 : 학생/취업/미취업 간 이동(2007~16년)

1년 후	학생		취업자		미취업자		전 체	
	빈도	%	빈도	%	빈도	%	빈도	%
학생	11,645	73.2	2,703	17.0	1,543	9.7	15,891	100.0
취업자	353	1.3	22,970	89.8	2,245	8.7	25,568	100.0
미취업자	606	5.6	2,984	27.8	7,138	66.5	10,728	100.0
전 체	12,604	24.1	28,657	54.9	10,926	20.9	52,187	100.0

2년 후	학생		취업자		미취업자		전 체	
	빈도	%	빈도	%	빈도	%	빈도	%
학생	7,406	52.3	4,629	32.7	2,120	14.9	14,155	100.0
취업자	352	1.7	18,041	87.0	2,344	11.3	20,737	100.0
미취업자	580	6.6	3,186	36.3	5,003	57.0	8,769	100.0
전 체	8,338	19.1	25,856	59.2	9,467	21.6	43,661	100.0

3년 후	학생		취업자		미취업자		전 체	
	빈도	%	빈도	%	빈도	%	빈도	%
학생	5,203	39.8	5,678	43.4	2,205	16.9	13,086	100.0
취업자	255	1.5	14,202	85.0	2,252	13.5	16,709	100.0
미취업자	487	6.7	3,051	41.8	3,754	51.5	7,292	100.0
전 체	5,945	16.0	22,931	61.8	8,211	22.1	37,087	100.0

4년 후	학생		취업자		미취업자		전 체	
	빈도	%	빈도	%	빈도	%	빈도	%
학생	3,237	28.6	6,006	53.1	2,079	18.4	11,322	100.0
취업자	164	1.3	11,007	83.6	2,001	15.2	13,172	100.0
미취업자	470	7.8	2,653	44.2	2,878	48.0	6,001	100.0
전 체	3,871	12.7	19,666	64.5	6,958	22.8	30,495	100.0

5년 후	학생		취업자		미취업자		전 체	
	빈도	%	빈도	%	빈도	%	빈도	%
학생	1,838	19.6	5,736	61.1	1,812	19.3	9,386	100.0
취업자	112	1.1	8,229	82.2	1,676	16.7	10,017	100.0
미취업자	365	7.5	2,320	47.4	2,207	45.1	4,892	100.0
전 체	2,315	9.5	16,285	67.0	5,695	23.4	24,295	100.0

자료 : 한국고용정보원, 「청년패널2007」, 각 연도.

〈표 2-8〉 마르코프 이행확률 행렬 : 고용형태/미취업자 간 이동(2007~16년)

1년 후	상용직		임시직+일용직		기타		미취업자		전체	
	빈도	%	빈도	%	빈도	%	빈도	%	빈도	%
상용직	17,114	88.6	414	2.1	228	1.2	1,558	8.1	19,314	100.0
임시직+일용직	913	32.2	1,363	48.0	99	3.5	462	16.3	2,837	100.0
기타	128	7.5	56	3.3	1,373	80.4	150	8.8	1,707	100.0
미취업자	1,870	18.8	691	7.0	234	2.4	7,138	71.9	9,933	100.0
전 체	20,025	59.3	2,524	7.5	1,934	5.7	9,308	27.6	9,308	100.0

2년 후	상용직		임시직+일용직		기타		미취업자		전체	
	빈도	%	빈도	%	빈도	%	빈도	%	빈도	%
상용직	13,148	84.4	472	3.0	338	2.2	1,619	10.4	15,577	100.0
임시직+일용직	978	42.1	761	32.8	119	5.1	466	20.1	2,324	100.0
기타	167	12.2	61	4.5	961	70.3	179	13.1	1,368	100.0
미취업자	2,009	25.2	659	8.3	298	3.7	5,003	62.8	7,969	100.0
전 체	16,302	59.9	1,953	7.2	1,716	6.3	7,267	26.7	7,267	100.0

3년 후	상용직		임시직+일용직		기타		미취업자		전체	
	빈도	%	빈도	%	빈도	%	빈도	%	빈도	%
상용직	10,125	81.1	402	3.2	399	3.2	1,559	12.5	12,485	100.0
임시직+일용직	933	47.2	494	25.0	110	5.6	442	22.3	1,979	100.0
기타	176	15.9	48	4.4	695	63.0	185	16.8	1,104	100.0
미취업자	1,942	29.5	570	8.7	325	4.9	3,754	57.0	6,591	100.0
전 체	13,176	59.5	1,514	6.8	1,529	6.9	5,940	26.8	5,940	100.0

4년 후	상용직		임시직+일용직		기타		미취업자		전 체	
	빈도	%	빈도	%	빈도	%	빈도	%	빈도	%
상용직	7,681	78.6	317	3.2	396	4.1	1,381	14.1	9,775	100.0
임시직+일용직	850	50.9	322	19.3	101	6.1	397	23.8	1,670	100.0
기타	143	16.6	43	5.0	508	58.8	170	19.7	864	100.0
미취업자	1,695	31.8	442	8.3	318	6.0	2,878	54.0	5,333	100.0
전 체	10,369	58.8	1,124	6.4	1,323	7.5	4,826	27.4	4,826	100.0

〈표 2-8〉의 계속

5년 후	상용직		임시직+일용직		기타		미취업자		전 체	
	빈도	%	빈도	%	빈도	%	빈도	%	빈도	%
상용직	5,622	76.0	237	3.2	362	4.9	1,180	15.9	7,401	100.0
임시직+일용직	693	51.6	222	16.5	100	7.5	327	24.4	1,342	100.0
기타	114	18.3	35	5.6	350	56.1	125	20.0	624	100.0
미취업자	1,473	34.0	378	8.7	280	6.5	2,207	50.9	4,338	100.0
전 체	7,902	57.7	872	6.4	1,092	8.0	3,839	28.0	3,839	100.0

주: 기타에는 고용주, 자영업자, 무급가족종사자가 모두 포함.

자료: 한국고용정보원, 『청년패널2007』, 각 연도.

서비스 제공직, 생산직으로 구분하였다. 직종별로 정도의 차이는 있으나, 공히 동일직종을 유지할 확률이 압도적으로 높으며, 시간이 지남에 따라 타 직종으로 이동할 확률이 점차 늘어난다. 시간이 지남에 따라 동일직종 유지율이 낮아지는 것은 최초 일자리의 직종 선택에서 있을 수 있는 직종 매칭의 불완전성을 지속적으로 보정해 나가는 과정으로 볼 수 있다.

직종별로 나누어 살펴보면, 경영사무직의 경우 1년 후 동일직종 유지확률은 90.1%이며, 시간에 따라 계속 감소하여 5년 후 확률은 70.8%로 떨어진다. 생산직의 동일직종 유지확률은 1년 후 91.8%에서 5년 후 75.3%로 낮아진다. 서비스제공직의 경우, 동일직종 유지확률은 1년 후 93.2%에서 5년 후에는 81.0%로 낮아지지만, 경영사무직이나 생산직에 비해 5년 동안 동일직종 유지확률의 감소폭이 비교적 작은 편이다. 타 직종으로 전환확률을 보면, 경영사무직은 시간이 지날수록 서비스제공직으로 전환할 확률이 생산직 전환확률보다 2배 이상 높으며, 서비스제공직의 경우 생산직보다는 경영사무직으로 전환될 확률이 높다. 생산직은 1년 후에 경영사무직과 서비스제공직 전환확률에서 차이가 거의 없으나, 5년 후에는 서비스제공직 전환확률이 더 커지는 것으로 나타난다.

끝으로, 현재 종사하는 산업분야가 1~5년 후에 어떻게 변화하는지를 살펴보면(표 2-10), 정도의 차이는 있으나 대체로 사업시설관리·사업지원서비스업, 출판·영상·방송통신·정보서비스업, 제조업, 건설업, 도소

〈표 2-9〉 마르코프 이행확률 행렬 : 직종 간 이동(2007~16년)

1년후 직종	경영사무직		서비스제공직		생산직		전 체	
	빈도	%	빈도	%	빈도	%	빈도	%
경영사무직	5,291	90.1	388	6.6	195	3.3	5,874	100.0
서비스제공직	473	4.7	9,351	93.2	215	2.1	10,039	100.0
생산직	213	3.8	243	4.4	5,130	91.8	5,586	100.0
전 체	5,977	27.8	9,982	46.4	5,540	25.8	21,499	100.0

2년후 직종	경영사무직		서비스제공직		생산직		전 체	
	빈도	%	빈도	%	빈도	%	빈도	%
경영사무직	3,807	83.8	507	11.2	227	5.0	4,541	100.0
서비스제공직	604	7.7	6,952	88.8	269	3.4	7,825	100.0
생산직	273	6.1	340	7.6	3,867	86.3	4,480	100.0
전 체	4,684	27.8	7,799	46.3	4,363	25.9	16,846	100.0

3년후 직종	경영사무직		서비스제공직		생산직		전 체	
	빈도	%	빈도	%	빈도	%	빈도	%
경영사무직	2,808	79.4	511	14.5	218	6.2	3,537	100.0
서비스제공직	602	9.8	5,261	85.7	275	4.5	6,138	100.0
생산직	290	8.1	356	9.9	2,949	82.0	3,595	100.0
전 체	3,700	27.9	6,128	46.2	3,442	25.9	13,270	100.0

4년후 직종	경영사무직		서비스제공직		생산직		전 체	
	빈도	%	빈도	%	빈도	%	빈도	%
경영사무직	2,032	74.5	479	17.6	216	7.9	2,727	100.0
서비스제공직	543	11.5	3,918	83.0	257	5.5	4,718	100.0
생산직	263	9.3	337	12.0	2,219	78.7	2,819	100.0
전 체	2,838	27.7	4,734	46.1	2,692	26.2	10,264	100.0

5년후 직종	경영사무직		서비스제공직		생산직		전 체	
	빈도	%	빈도	%	빈도	%	빈도	%
경영사무직	1,427	70.8	408	20.2	181	9.0	2,016	100.0
서비스제공직	445	12.7	2,839	81.0	219	6.3	3,503	100.0
생산직	225	10.5	305	14.2	1,619	75.3	2,149	100.0
전 체	2,097	27.4	3,552	46.3	2,019	26.3	7,668	100.0

자료: 한국고용정보원, 「청년패널2007」, 각 연도.

〈표 2-10〉 마르코프 이행확률 행렬 : 동일산업 유지 확률(2007~16년)

산 업		1년후	2년후	3년후	4년후	5년후
1	농업, 임업 및 어업	89.2	82.1	75.0	75.8	66.7
2	광업	93.4	88.1	84.7	82.1	79.5
3	제조업	88.6	86.1	80.6	73.9	68.6
4	전기, 가스, 증기 및 수도사업	87.8	71.4	64.5	43.5	35.3
5	하수, 폐기물처리, 원료재생, 환경복원업	87.0	79.0	73.6	69.7	64.7
6	건설업	89.3	82.6	77.3	73.6	70.1
7	도매 및 소매업	89.6	85.0	79.7	74.2	71.1
8	운수업	83.4	72.6	65.1	58.7	54.4
9	숙박 및 음식점업	90.0	80.8	74.3	70.9	66.7
10	출판, 영상, 방송통신 및 정보서비스업	93.3	88.3	83.2	79.6	78.1
11	금융 및 보험업	82.8	72.5	62.5	58.1	54.7
12	부동산업 및 임대업	88.5	78.9	71.1	65.1	58.0
13	전문, 과학 및 기술 서비스업	83.8	73.3	65.1	59.1	55.3
14	사업시설관리 및 사업지원 서비스업	96.7	93.6	91.2	89.4	87.5
15	보건업 및 사회복지 서비스업	85.5	75.1	67.7	63.9	60.0
16	예술, 스포츠 및 여가관련 서비스업	89.0	79.7	73.4	70.3	67.6

자료 : 한국고용정보원, 『청년패널2007』, 각 연도.

매업 등은 비교적 동일산업에 머물 확률이 높은 편이다. 반면, 전기·가스·수도업, 부동산·임대업, 전문·과학·기술서비스업, 금융·보험업 등은 타 산업분야로 이동이 많은 산업인 것으로 나타난다.

### 제3절 취업 청년층 노동시장 이행 : 직장유지율을 중심으로

제3절에서는 고용노동부의 고용형태별근로실태조사 자료를 활용, 취업 상태에 있는 청년층이 현 직장을 유지(이탈)하는 정도가 어떠하며 연령별로 직장유지(이탈) 패턴에서 차이가 있는지를 살펴본다. 사업체조사 자료

인 고용형태별근로실태조사는 연령, 근속연수, 교육수준, 임금, 근로시간, 정규직 여부, 사업체규모, 산업, 직종, 부가급여 여부(상여금, 퇴직금), 4대 보험 여부 등 매우 다양하고 정확도가 높은 사업체·개인 정보가 포함되고, 또한 포괄하는 표본 크기가 매우 방대한 자료이다. 고용형태별근로실태조사는 패널자료는 아니지만, 가중치를 사용하면 모집단에 매우 근사한 횡단면 표본 구성을 가지는 데다 코호트 분석을 가능하게 하는 정보(연령, 근속연수)를 포함한다. 본 연구는 고용형태별근로실태조사의 이러한 장점과 특성을 활용, 코호트 분석을 통해 연령계층별로 직장을 계속 보유할 확률을 구한 다음, 직장유지(또는 이탈)의 측면에서 청년들의 노동시장 이행의 특징들을 고찰한다.

## 1. 연령계층별 직장유지율 분석

Hall(1982)은 직장안정성(Job stability)을 규명하는 개념으로 직장유지율(Job Retention Rate, JRR)을 제시하였다. JRR은 어떤 특성의 노동자가 현재 일하는 직장에서 일정기간(t) 동안 계속 근속하게 될 확률로 정의된다. JRR의 추정은 두 가지 방법으로 가능하다: HRR(Historical Retention Rate)과 CRR(Contemporaneous Retention Rate). t-year HRR은 ① 기준 시점(0)의 조사 자료에서 근속연수가 k인 그룹의 노동자 수와 ② t년 지난 시점(0+t)의 조사 자료에서 근속연수가 k+t인 동일 그룹의 노동자 수 사이의 비율로 계산된다. HRR을 추정하기 위해서는 최소한 다른 연도에 조사된 2개 이상의 일관된 조사가 필요하다. 한 연도의 조사 자료를 사용해서 JRR을 계산할 수 있다. 즉, 하나의 조사 자료 내에서 상응하는 2개 그룹의 노동자 수를 비교함으로써 CRR을 계산할 수 있다. t년 동안 직장을 유지할 확률(t-year JRR),  $R_{gk}(k \rightarrow k+t)$ 은 다음과 같이 계산된다.

$$R_{gk}(k \rightarrow k+t) = \frac{N_{g(k+t)}^t}{N_{gk}^0}$$

본 연구는 비교적 정확한 근속연수 및 연령 정보를 가지는 고용형태별 근로실태조사를 활용, 연령계층별 직장유지율 분석을 통해 노동시장에

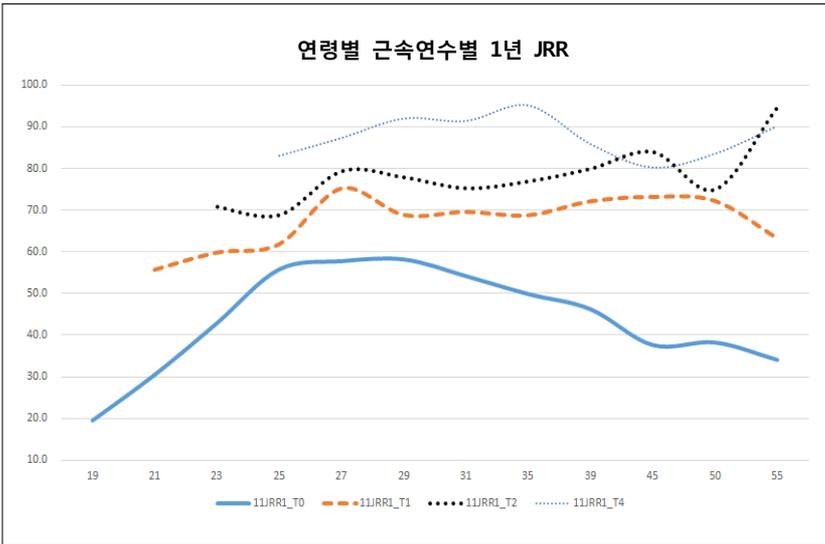
진입한 청년층이 일자리를 유지(또는 이탈)하는 패턴과 특성이 어떠한지 파악하고자 한다. 여기서 JRR을 계산함에 있어서 연령과 근속연수가 함께 증가한다는 사실을 반드시 고려해야 한다.

[그림 2-1]에서는 연령별-근속연수별 1년 JRR을 제시한다. 첫째, 특정 연령시점에서 근속연수가 높을수록 1년간 직장을 더 유지할 확률이 크게 높아짐을 알 수 있다. 예컨대, 신규 진입한 근속연수 0년(근속연수 1년 미만)인 21세 청년의 1년 JRR(JRR1\_T0)은 30.5%인 반면, 같은 연령(21세)이지만 근속연수가 1년(1~2년 미만)인 청년의 1년 JRR(JRR1\_T1)은 55.8%로 매우 높다. 이러한 사실은 일단 현재 직장에서 초기에 정착하게 되면, 이후 계속해서 근속할 확률이 크게 높아질 것임을 의미하므로, 청년의 초기단계 직장 정착 및 유지율 제고와 관련하여 중요한 정책적 시사점을 던져준다. 청년층의 노동시장 이행에서 일자리매칭서비스 품질 제고, 초기 직장정착성 제고, 금전적 근속유인 제공(청년내일채움공제 등) 등 다양한 정책수단을 통해 청년들이 취업 초기 1~2년 동안 근속하도록 유도하는 것이 효과적일 수 있음을 시사한다. 청년들이 기업, 특히 중소기업에 초기단계에서 성공적으로 정착하여 계속 근속한다면, 이는 결국 인적자본 및 숙련 축적을 통해 기업의 생산성 향상 및 기술경쟁력 확보를 가능하게 하는 기반으로 작용할 수 있다.

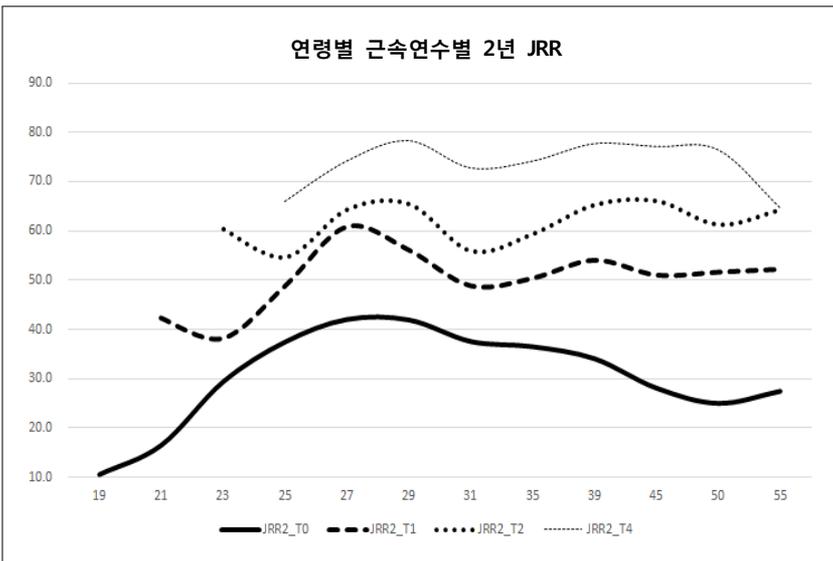
둘째, 근속연수별 차이는 있으나, 대체로 1년 JRR은 20세 후반까지 연령 증가에 따라 계속 증가하여 정점을 유지하다가 이후 JRR이 감소하거나 유지되는 모습을 보여준다. 근속연수 1년 미만인 경우(T0), 25세까지는 연령 증가에 따라 JRR이 빠르게 증가하여 20대 후반까지 정점을 유지하다가 30대부터 하락하는 모습을 보여준다. 근속연수가 1년인 경우(T1), 20대 후반(27세)까지 증가 추세를 보이며, 이후 70% 내외의 높은 1년 유지율을 지속하다 50대 이후 감소한다. 근속연수 2년인 경우(T2) 또한 T1과 대체로 비슷한 패턴이다. 근속연수 4년인 경우(T4)는 30대 중반까지 90% 이상의 높은 JRR 수준을 유지하다 30대 후반부터 점차 감소하기 시작한다. 또 하나 주목할 것은 청년층 가운데 20대 전반(19~24세)은 유지율이 낮은 수준이지만, 20대 후반(25~29세)에서는 30~40대 연령층과 비슷한 수준의 직장유지율을 보여준다는 점이다. 따라서 청년층의 노동시

장 이행 원활화 방안을 논의함에 있어서 청년층 내에 존재하는 이러한 차별화된 특성을 충분히 고려하는 것이 필요하다.

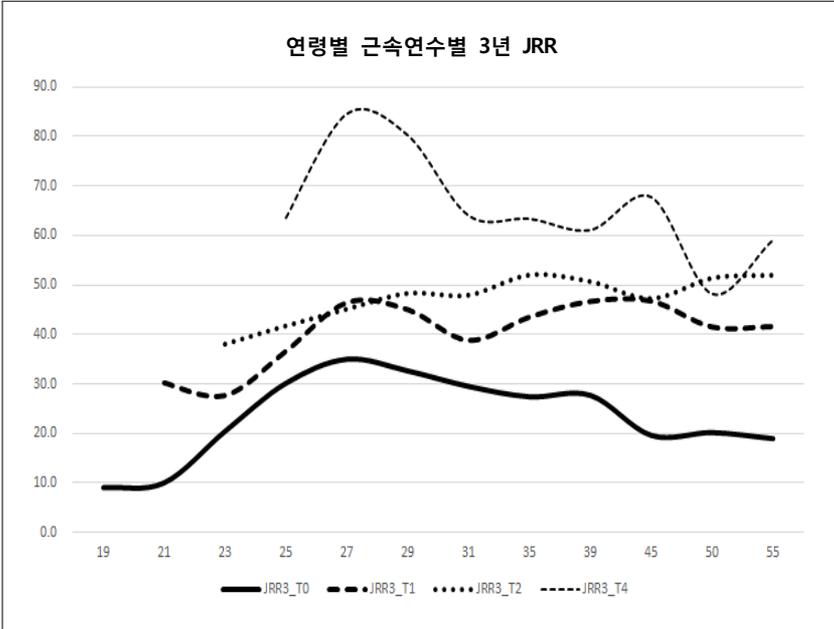
[그림 2-1] 연령별-근속연수별 1년 직장유지율(JRR)



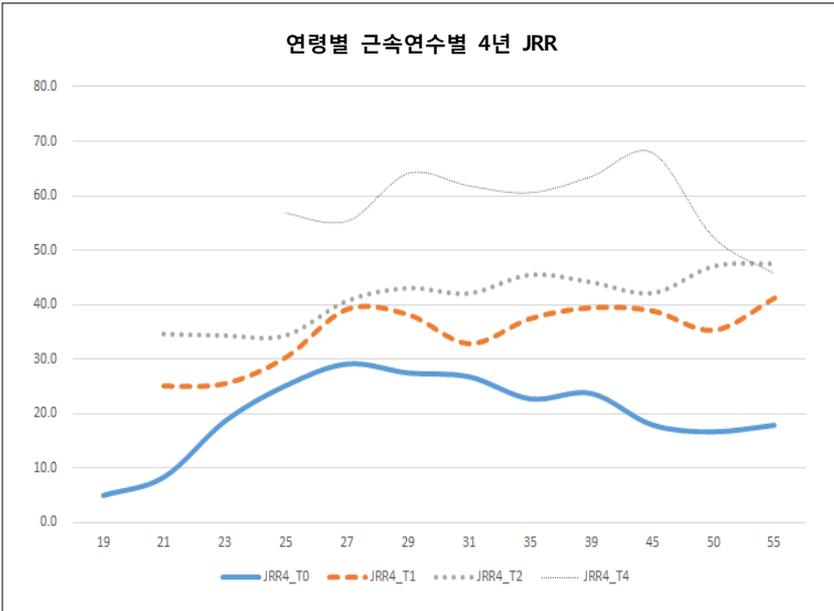
[그림 2-2] 연령별-근속연수별 2년 직장유지율(JRR)



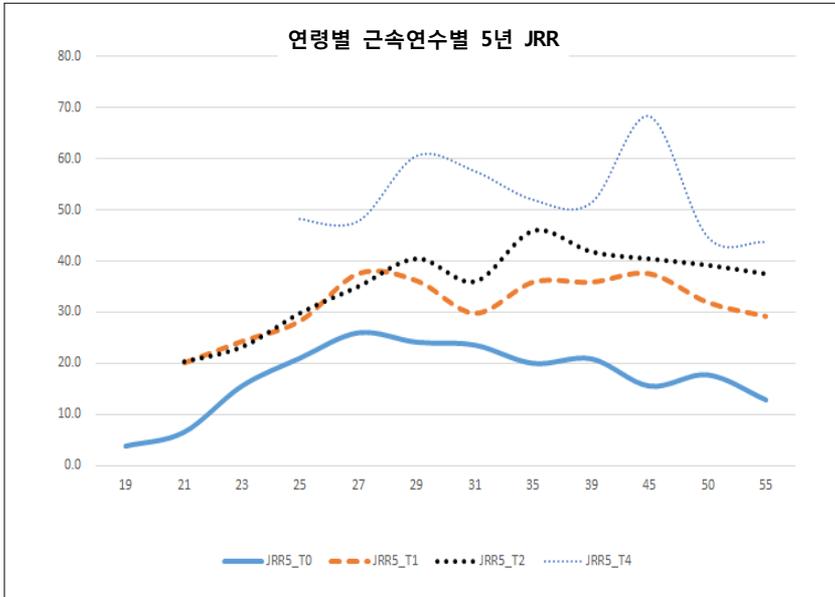
[그림 2-3] 연령별-근속연수별 3년 직장유지율(JRR)



[그림 2-4] 연령별-근속연수별 4년 직장유지율(JRR)



[그림 2-5] 연령별-근속연수별 5년 직장유지율(JRR)



근속연수별 2년 JRR의 경우도 앞서 살펴본 1년 JRR의 패턴과 크게 다르지 않다(그림 2-2). 근속연수별로 다소 차이는 있지만, 대체로 20대 후반까지 증가하여 정점을 이루고, 이후 근속연수에 따라 감소 경향(T0) 또는 20대 후반 정점과 비슷한 수준으로 횡보하는 패턴을 보여준다. 또한 근속연수별 3년, 4년, 5년 JRR의 경우도 정도의 차이는 있으나 앞서 살펴본 1년과 2년 JRR의 패턴과 기본적으로 유사한 모습을 보여준다(그림 2-3, 그림 2-4, 그림 2-5).

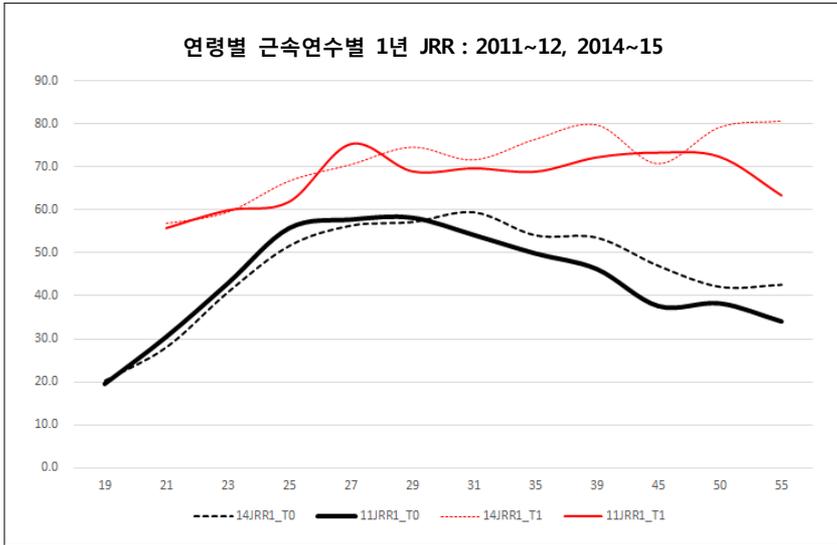
## 2. 연령계층별 직장유지율 변화(2011 → 2014)

다음으로 2011년, 2014년 두 시점 사이에 직장유지율(JRR) 패턴에서 어떤 변화가 있었는지 1년/2년 JRR을 중심으로 살펴본다. 먼저 2011~12년, 2014~15년 두 기간에 대해 1년 JRR 패턴을 비교하면(그림 2-6), 청년층 연령대(19~29세)에서는 T0, T1 공히 두 시점 사이에 거의 변화 없이 동일한 패턴을 보여준다. 반면, 30대부터는 2014~15년의 1년 JRR이

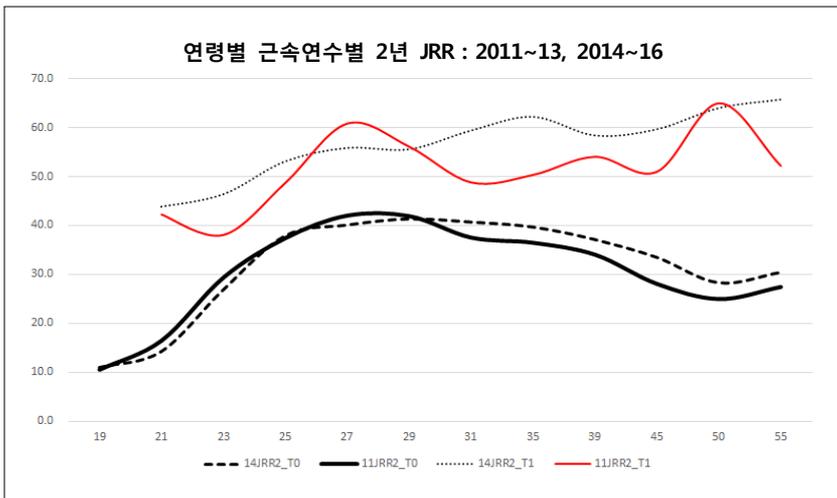
2011~12년의 그것보다 대부분 연령에서 전반적으로 높아지는 양상을 보여준다.

한편, [그림 2-7]에서 보듯이 2011~13년, 2014~16년 사이에 2년 JRR

[그림 2-6] 연령별-근속연수별 1년 JRR(2011~12년, 2014~15년)



[그림 2-7] 연령별-근속연수별 2년 JRR(2011~13년, 2014~16년)



에서 나타나는 변화 양상은 앞서 살펴본 1년 JRR의 양상과 흡사하다. 즉, T0과 T1 모두 2년 JRR은 청년층인 20대 후반까지는 의미 있는 변화가 거의 없고, 30대부터는 2014~16년의 2년 JRR이 전반적으로 약간 높아지는 패턴으로 변화한다. 그러나 근속연수가 2년 이상인 근속연수(T2, T3, T4)의 경우, 보고서에 제시하지 않았지만, 2011~13년과 2014~16년 사이에 유지율이 다소 늘어나는 모습이 일부 보이지만, 대체로 T0과 T1의 2년 유지율만큼 뚜렷한 유지율 상승 흐름이 있다고 보기 어렵다.

### 3. 연령계층별 직장유지율의 남녀 간 비교

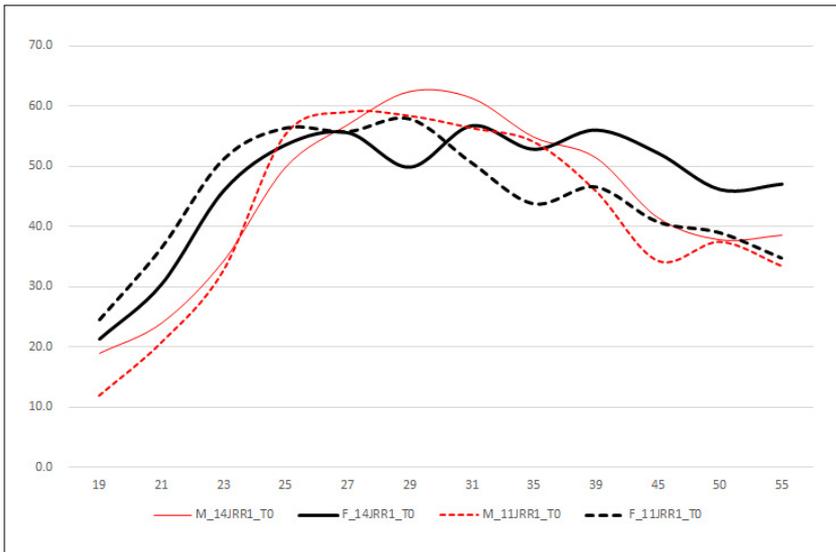
청년층 내에서도 성별로 입직 및 직장유지(이탈)의 특성이나 패턴이 다를 수 있다. 무엇보다 청년 여성의 경우 청년 남성과 달리 병역의무가 부과되지 않는다는 점이 중요한 차이의 하나로 지적된다. 청년 여성은 병역의무 수행으로 20대 초중반까지 노동시장 진입이 그만큼 늦어지거나 일자리 경력의 단절이 발생하는 대부분 청년 남성과는 달리 최소한 병역으로 인한 경력단절 문제가 없으므로 남성보다 조기에 노동시장에 진입하는 것이 가능하다. 다른 한편으로 여성 차별적 채용·승진관행이나 직장문화, 출산·육아 문제 등으로 인해 청년 여성이 노동시장에 조기 진입 하더라도 남성에 비해 일자리를 유지하는 것은 더 어려울 수 있다. 이러한 문제 인식에서 연령계층·근속수준별로 직장유지율 측면에서 남녀 간에 어떤 차이가 있는지 살펴본다.

[그림 2-8]은 근속연수 1년 미만 신규입직자(T0)의 1년 유지율(JRR)의 패턴이 남녀 간에 어떻게 다른지, 그리고 2011~14년 동안 어떤 변화가 있는지 보여준다. 먼저, 2011년과 2014년 두 시점을 기준으로 연령별 1년 JRR 패턴과 시점 간 변화 양상에서 남녀 간에 어떤 차이가 있는지를 살펴보자. 2011년 신규입직자(T0)의 경우, 20대 중반(25세)까지는 여성의 1년 JRR이 남성보다 높고, 2014년에 비해 비교적 격차가 큰 모습을 보인다. 반면, 연령별로 정도의 차이는 있지만 20대 후반부터 30대 후반까지는 대체로 남성의 1년 JRR이 더 높은 패턴으로 전환되며, 40대 및 이후 연령에서는 다시 여성의 JRR이 남성보다 약간 높은 수준으로 유지되는

모습이다. 한편, 2014년의 경우도 기본적으로 2011년과 크게 다르지 않다. 흥미로운 것은 남성의 JRR이 우위로 전환되는 연령대가 약간 높아지고(2011년 25세 → 2014년 27세), 여성 JRR이 다시 남성보다 높아지는 연령이 낮아져(2011년 39세 → 2014년 35세), 2011~14년 동안 남성의 JRR이 우위에 있는 연령대 구간이 짧아졌다는 점이다. 이러한 사실은 여성의 JRR이 지난 몇 년간 전반적으로 개선되고 있음을 보여주는 것으로 풀이된다.

둘째, 남녀 각각에 대해 3년간(2011~14년) 어떤 변화가 있는지 살펴보자(그림 2-8). 먼저 남성의 경우를 보면, 2011~14년 동안 청년 남성의 1년 JRR은 25세 이전에는 약간 늘어나다 20대 후반까지 다소 감소하며, 30대 초반부터는 모든 연령대에서 2014년 JRR이 2011년보다 높은 수준을 유지하는 모습인데, 이는 3년간 특히 30대 이후 남성의 JRR이 개선되었음을 보여준다. 다음으로 여성의 경우를 보면, 20대 후반(27세)까지는 2014년의 JRR이 2011년보다 낮아지지만 30대 초반부터는 2014년 JRR이 전반적으로 높아지면서 2011년과 상당한 격차가 유지되는 것으로 나타난다. 이는 청년 여성 신규입직자의 1년 JRR은 다소 떨어진 반면, 30대 초반 이후 신규입직 여성의 1년 JRR에서는 상당한 개선이 있었음을 보여

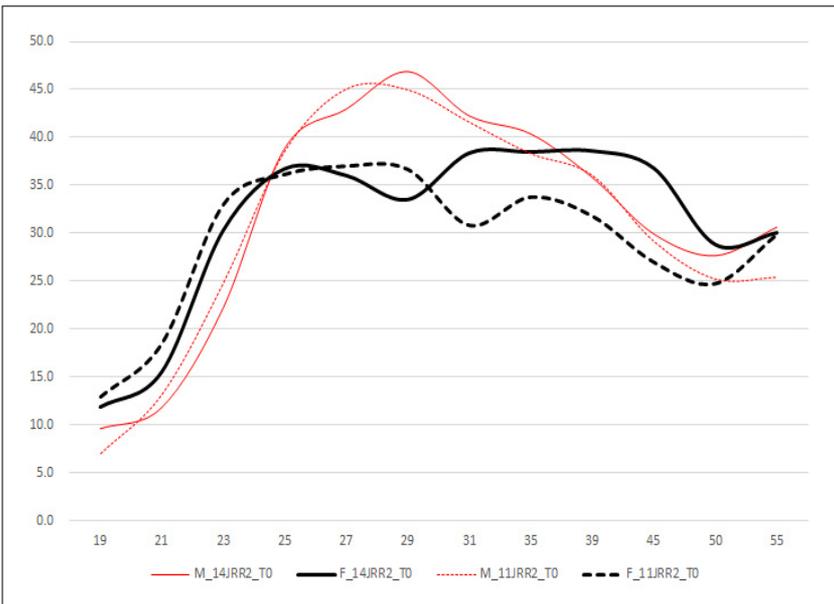
(그림 2-8) 성별 신규입직자(T0)의 1년 JRR 비교(2011년, 2014년)



주는 것으로 풀이할 수 있다.

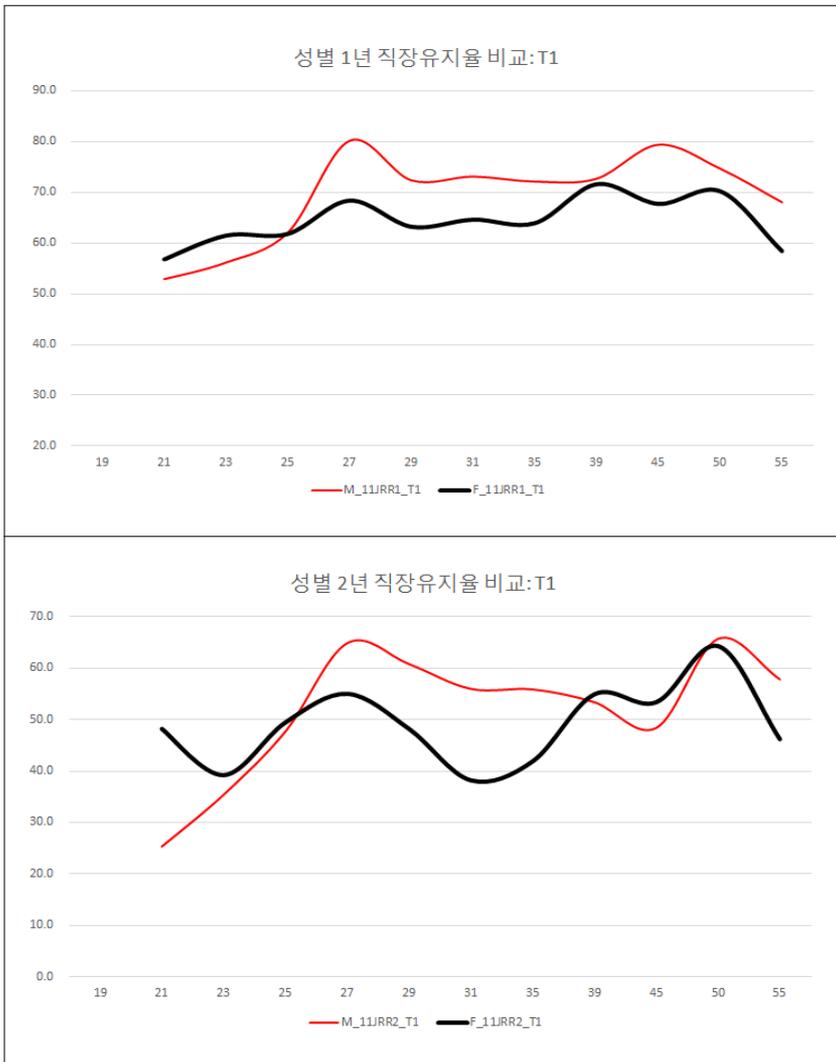
[그림 2-9]에서는 신규입직자의 2년 JRR에서 어떤 변화가 있는지 보여준다. 먼저 2011년 신규입직자(T0)를 보면, 25세까지는 여성의 2년 JRR이 남성보다 높지만 20대 후반부터 30대 중반까지는 남성의 JRR이 더 높으며, 이후 50대까지 남성 JRR이 더 높지만 연령이 증가하면서 남녀 간 JRR 격차가 줄어드는 모습이다. 한편, 2014 신규입직자(T0)의 2년 JRR은 2011년과 다소 다른 양상을 보여준다. 즉, 20대 중반(25세)까지는 2011년과 동일하게 여성 JRR이 남성보다 높지만, 20대 후반부터 30대 후반까지는 대체로 남성 JRR 우위가 큰 편이고, 30대 후반부터는 여성 JRR이 우위로 반전되어 격차가 유지되는 모습이다. 요컨대, 2011~14년 동안 20대 후반과 30대에서 여성의 2년 JRR이 높아지는 모습이 뚜렷하며, 이에 따라 2014년에는 남녀 간 JRR 격차가 줄고 나아가 30대 후반부터는 여성 JRR 우위 양상이 나타나는 방향으로 변화하였다. 이처럼 신규입직 여성의 2년 JRR이 뚜렷하게 개선되고 있다는 점에서 앞서 살펴본 1년 JRR과 기본적으로 같은 흐름을 보여준다고 할 수 있다.

[그림 2-9] 성별 신규입직자(T0)의 2년 JRR 비교(2011년, 2014년)



한편, 남녀별로 각각 2011~14년 동안 어떤 변화가 있었는지 살펴보면 (그림 2-9), 먼저 남성 신규입직자의 2년 JRR 곡선은 거의 변화가 없는 것으로 나타난다. 즉, 청년 남성은 20대 후반까지 연령에 따라 JRR이 빠르게 증가하여 정점을 찍고 이후에는 계속 감소하는 경향을 보인다. 여성의 경우, 20대 후반까지는 2011~14년 사이에 거의 변화가 없지만, 30대

[그림 2-10] 성별 근속 T1(1~2년 미만)의 1년/2년 JRR 비교(2011년)



초반 이후부터는 지난 3년간 여성 신규입직자의 2년 JRR이 뚜렷하게 개선되었음을 보여준다.

[그림 2-10]에서 보듯이 근속연수 1~2년 미만인 T1의 JRR 또한 다소 차이는 있지만 앞서 살펴본 T0의 경우와 크게 다르지 않다. 20대 중반까지 남성보다 높았던 여성의 JRR은 20대 후반 이후 남성보다 낮아지며, 특히 40대가 시작되면서 남녀 간 JRR 격차가 줄어드는 경향을 보인다. 본 연구에서 보고되지 않지만, T2(근속 2~3년 미만), T3(근속 3~4년 미만), T4(근속 4~5년 미만)의 유지율에서도 다소 차이는 있지만, 신규입직(T0)과 근속연수 1~2년 미만(T1)에서 나타난 패턴이 공히 관찰된다. 다만 기준시점에서 근속연수가 높은 경우일수록 20대 중반 이후에 남녀 간 JRR 격차가 커지는 경향이 보인다.

## 제4절 소 결

제2장에서는 다양한 측면에서 청년층 노동시장 이행의 실태와 특징을 파악하였다. 청년층의 고용부진현상에는 양질의 일자리 부족, 노동시장 이중구조, 취약한 일자리매칭체계, 과도한 고학력화, 채용·고용관행에서 성차별, 과도한 취업준비비용 등 다양한 원인이 작용하며, 이로 인해 청년층의 원활한 노동시장 이행이 저해되는 것이 현실이다. 제2장에서는 이러한 문제인식을 바탕으로 청년층 노동시장 이행의 관점에서 청년고용부진현상의 실태와 특징을 파악함으로써 청년층 노동시장 이행 원활화를 위한 개선방안 모색에 기초정보를 제공하고자 한다. 이를 위해 본 연구는 두 가지 자료(청년패널2007, 고용형태별근로실태조사)를 활용하여 다양한 측면에서 청년층 노동시장 이행의 현황 및 특징들을 파악하였다.

먼저 청년층 노동시장 이행과 관련, 청년패널2007 자료로부터 도출된 주요 분석 결과는 다음과 같다. 첫째, 교육수준/기술수준/전공분야와 업무내용의 주관적 미스매치를 보면, 교육이나 기술수준 대비로 78~79%, 전공 대비로는 55%가 적정수준 취업상태(수준이 적절하다)에 있는 것으로

로 나타났다. 특히 전공의 경우 교육/기술수준에 비해 주관적 미스매치 비중이 훨씬 높는데, 이는 대학의 전공분야 분포, 학생의 전공 설계 등이 산업계 수요의 변화에 맞지 않는 현실을 보여준다. 따라서 빠르게 진행되는 산업계의 기술 변화를 파악하고 산업계의 수요에 부합하는 현장지향적인 인력을 양성·공급하는 방향으로 학교 교육의 내용과 체계를 개혁하는 것이 시급한 것으로 판단된다.

둘째, 구직정보 취득경로를 보면, 청년 학생들은 주로 학교제공 정보, 공공기관사이트, 개인적 네트워크를 통해 취업정보를 얻는 반면, 민간취업사이트나 회사 직접알선의 경우는 활용도가 적은 것으로 나타났다. 셋째, 청년들은 구직 시 어려운 점으로 취업정보 부족을 가장 많이 꼽았고, 다음으로 경력/자격 부족, 본인적성문제, 수입/보수/근무환경 불일치 등을 꼽았는데, 이는 노동시장에서 정보마찰이나 전환마찰이 청년층 구직의 저해요인으로 작용함을 보여준다. 이러한 사실들은 다양하고 신뢰할 만한 취업정보의 체계적인 제공을 통해 청년층의 구직 성과를 높일 수 있음을 의미한다. 따라서 현재 분산적으로 산재하는 부처별/기관별 구직정보들을 종합적으로 연계·통합하고, 나아가 민간구직사이트나 구인기업과의 연결을 체계화하여 청년층이 윈스톱으로 풍부한 구직정보에 접근할 수 있는 시스템을 구축하는 방안을 마련하는 것이 필요하다.

넷째, 고용형태에 관계없이 거의 모든 취업 청년이 정규직 구직활동을 하며, 특히 고용주/자영업자/무급가족종사자의 경우 정규직을 위한 구직활동 비율이 매우 높다. 또한 청년 취업자의 이직준비 사유로 보수/승진 불만, 직장 직무에 대한 전망의 불투명성, 적성 불일치, 비정규직 고용 불안정성 등을 주요 사유로 꼽았다. 이러한 사실은 노동시장에서 정규직 여부가 청년들의 노동시장 이행에 대한 선택에서 매우 중요한 요소로 작용함을 보여주는데, 이는 정규직 여부가 이중노동시장의 존재를 판별하는 주요 기준으로 삼을 필요가 있음을 시사한다. 또한 청년층의 노동시장 이행 원활화를 위해서는 정규직 등 안정적인 양질의 일자리를 제공하는 것이 필수적이며, 이를 위해서는 고용정책을 산업정책이나 혁신정책과 유기적으로 연계하는 패키지정책을 통해 일자리 창출의 정책시너지를 높이는 것이 필요하다.

청년들의 1~5년 후 상태 간 이행확률에 대한 청년패널 분석결과를 정리하면 다음과 같다. 첫째, 학생은 시간이 지남에 따라 취업자로 바뀔 확률이 꾸준히 늘어나 5년 후 60% 이상 되지만 여전히 20% 정도는 미취업자로 남는다. 취업자의 경우, 취업상태로 남을 확률은 80% 이상 높은 수준인데, 이는 청년들이 일단 취업을 하면 계속 취업상태를 유지할 가능성이 높음을 시사한다. 둘째, 청년층의 고용형태 간 이행확률을 보면, 상용직이 계속 상용직으로 남을 확률은 1년 후 88.6%에서 감소하여 5년 후 76.0%로 떨어지며, 상용직에서 이탈하는 청년들은 임시·일용직이나 자영업보다는 대부분 미취업상태로 빠진다. 임시·일용직이 상용직으로 이동하는 확률은 꾸준히 늘어나 5년 후 51.6%에 달하는데, 이는 보다 양호한 일자리로 상향이동을 지속적으로 추구하는 청년층의 이행패턴을 보여준다. 셋째, 직종 간 이행확률을 보면, 직종에 상관없이 동일직종 유지확률이 압도적으로 높으나 시간이 지나면서 타 직종으로 이동할 확률이 점차 늘어나는데, 이는 최초 직종 선택에서 있을 수 있는 직종 매칭의 불완전성을 지속적으로 보정하는 과정으로 볼 수 있다.

다음으로, 고용형태별근로실태조사를 활용, 취업상태에 있는 청년층이 직장을 유지(이탈)하는 정도가 어떠한지, 직장유지 패턴에서 연령별, 성별 차이가 있는지 살펴보았다. 코호트별 직장유지율(JRR) 분석에서 확인된 결과를 정리하면 다음과 같다. 첫째, 특정연령에서 근속연수가 높을수록 1년간 직장을 유지할 확률이 크게 높아진다. 예컨대, 근속연수 1년 미만인 21세 신규입직자의 1년 직장유지율은 30.5%이지만, 근속연수 1~2년 미만인 21세 청년의 1년 직장유지율은 55.8%로 거의 두 배에 육박한다. 이러한 사실은 현재 직장에서 초기에 성공적으로 정착하면, 이후 계속 근속할 확률이 크게 높아짐을 의미하므로 청년의 초기단계 직장 정착 및 유지율 제고와 관련하여 중요한 정책적 시사점을 던져준다. 구체적으로는, 청년층 노동시장 이행에서 취업 초기 1~2년 동안 기업에 근속하도록 유도하기 위해 일자리매칭서비스 품질 향상 및 이를 통한 초기 직장정착성 제고, 청년내일채움공제 등 금전적 근속유인 제공 등 다양한 정책수단을 활용하는 것이 효과적일 수 있음을 시사한다. 청년들이 기업(특히 중소기업)에 초기단계에 성공적으로 정착하여 계속 근속한다면, 결국 인

적자본 및 숙련의 축적을 통해 기업의 생산성 향상 및 기술경쟁력 확보로 이어질 수 있으므로 청년층의 초기 직장정착성 제고를 위한 정책수단의 역할은 매우 중요하다 하겠다.

둘째, 대체로 1년 직장유지율은 20대 후반까지 연령 증가에 따라 계속 늘어나 정점을 유지하다가 30대부터는 유지율이 감소/유지되는 모습을 보여준다. 특히 주목할 것은 청년층 가운데 20대 전반(19~24세)은 유지율이 낮지만, 20대 후반(25~29)에서는 30~40대 연령층과 비슷한 수준의 높은 유지율을 보인다는 점이다. 따라서 청년층 노동시장 이행 원활화 방안을 논의함에 있어 청년층 내에 존재하는 연령계층 간 차이를 충분히 고려하는 것이 필요하다. 다음으로 2011년과 2014년 시점 기준으로 직장유지율 변화를 보면, 청년층 연령대(19~29세)에서는 거의 변화가 없는 반면, 30대부터는 대부분 연령에서 2014년 시점의 유지율이 2011년 시점보다 전반적으로 높아지는 모습인데, 이는 2011→2014년 동안 30대 이후 연령층의 유지율이 개선된 것으로 풀이할 수 있다.

셋째, 청년층 내 성별 직장유지율 차이를 보면, 대체로 20대 중반까지 여성 유지율이 남성보다 높다가, 20대 후반에서 30대 후반까지는 남성의 유지율이 더 높으며, 40대 이후부터는 다시 여성 유지율이 남성보다 약간 높거나 비슷하게 유지되는데, 이러한 패턴은 2011년과 2014년 시점에서 공히 발견된다. 흥미로운 것은 2011→2014년 동안 남성 유지율이 우위로 전환되는 연령이 약간 증가하고(25→27세), 여성 유지율이 남성보다 높은 연령이 당겨져(39→35세) 남성 유지율이 우위에 있는 연령 구간이 짧아졌다는 점이다. 이는 2011→2014년 여성 유지율이 전반적으로 개선되었음을 보여주는데, 이러한 개선은 20대 청년 여성의 유지율 개선보다는 30대 초반 이후 여성 유지율 개선에 주로 기인하는 것으로 보인다.

청년 여성의 경우 병역의무가 없어서 20대 중반까지는 청년 남성보다 노동시장 진입이 빠르고 직장유지율도 높지만, 청년 남성이 병역의무를 마치고 본격적으로 노동시장에 진입하는 20대 중반 이후부터는 청년 여성의 유지율이 낮아진다. 이러한 현상은 청년 여성이 20대 초반 노동시장에 조기 진입하더라도 여성차별적인 채용·승진관행이나 직장문화, 결혼·출산·육아문제 등으로 결국 청년 남성보다 일자리를 유지하는 것이

어려운 상황에 직면하는 것으로 풀이된다. 따라서 취업한 청년 여성의 직장유지율 개선을 위해서는 차별적인 채용·승진관행이나 직장문화 개선, 결혼·출산·육아문제 해결을 위한 기업문화 개선 및 정책지원이 요구된다.

## 제 3 장

### 노동시장 이중구조와 청년고용

#### 제1절 들어가는 글

한국 노동시장의 대표적 특징의 하나는 노동시장 이중구조 및 이로 인한 일자리 양극화로, 청년들의 원활한 노동시장 이행을 저해하는 핵심 요인으로 작용하고 있다. 이중노동시장의 존재라는 조건하에서 청년층, 특히 고학력 청년층은 괜찮은 일자리가 제공되는 1차 노동시장(대기업, 공공부문, 제조업, 고임금, 정규직 등)으로 진입하기 위해 집중적 구직활동을 하거나, 1차 노동시장 취업을 기대하면서 취업준비생으로 남거나, 그리고 NEET(일하지도 않고 교육훈련 등 일할 준비도 하지 않는 상태)로 빠지기도 한다. 반면, 청년층은 임금·근로조건이 열악한 2차 노동시장(중소기업, 저임금, 비정규직 등) 취업을 기피하지만 중소기업들은 구인난에 시달리는 인력수급 미스매치 현상의 고착화로 이어지게 된다.

이중노동시장으로 인해 발생하는 대·중소기업간, 부문간, 고용형태간, 학력간 임금·근로조건 격차는 청년층의 원활한 노동시장 이행을 가로막고 인력수급 미스매치를 심화시켜 노동시장의 비효율성을 야기하고, 이는 노동시장에서 청년층의 고용부진과 높은 실업률로 이어진다. 따라서 현재 사회적 문제로 대두되는 청년고용·실업문제 해소를 위해서는 다양한 측면에서 나타나는 노동시장 이중구조 현상을 개선·해소하는 것이

무엇보다 시급한 정책과제로 제기된다.

본 연구에서는 먼저 다양한 측면에서 노동시장 이중구조를 분석한 문헌들, 특히 이중노동시장 지수를 측정하는 문헌들을 검토한다. 고용형태(정규직, 비정규직), 저임금 여부, 부가급여 여부 등 다양한 변수를 활용하여 노동시장 이중성의 정도를 측정하는 ‘이중노동시장 지수’를 도출하기 위한 분석방법론을 논의한다. 이어서 고용형태별근로실태조사를 활용하여 이중노동시장 지수를 구성하고, 이를 바탕으로 이중노동시장의 존재 및 정도가 청년층의 고용 및 노동시장 이행에 미치는 효과를 실증적으로 분석한다. 본 연구는 이중노동시장 정도와 청년층의 고용 및 노동시장 이행의 관계를 실증적으로 규명함으로써 이중노동시장 해소 및 노동시장 이행 원활화를 통한 청년고용문제 해결을 위한 정책개선방안 모색에 유용한 기초정보와 근거를 제공할 것으로 기대한다.

## 제2절 이중노동시장 지수의 측정방법론

이중노동시장의 존재 및 정도를 측정하는 연구는 오래 전부터 시도되었다. 이중노동시장을 실증적으로 식별하는 기존 연구는 크게 두 가지 유형으로 나눌 수 있다. 첫째는 국면전환 회귀모형(regime switching regression model) 등으로 이중노동시장 구조의 존재를 판별한 후, 1, 2차 노동시장에 속해 있는 노동자들의 특성 및 결정요인을 탐구하는 것이다(금재호, 2005; Chung and Jung, 2016). 둘째는 요인분석(factor analysis), 주성분분석(principal component analysis) 등 이중노동시장의 특성을 가질 것으로 예상되는 변수들 내의 공통요인을 식별한 후 이중노동시장의 정도나 수준을 비교 분석하는 방법론이다(이건, 2001; 윤윤규 외, 2017).<sup>7)</sup>

그러나 기존 방법론으로는 노동시장의 이중성(dualism)<sup>8)</sup> 정도를 측정

7) 보다 자세한 기존 문헌 리뷰는 윤윤규 외(2017) 참조.

8) 본 연구에서 이중성이란 일자리 분포에서 양 극단(가장 좋은/나쁜 일자리)의 노동시장 분포가 뚜렷이 존재하고 비교적 높은 빈도가 측정되는 양봉형(bimodal)

하기 어렵고, 또한 연도별·산업별 비교가 가능한 지표를 만들기 어렵다는 한계가 있다. 또한 이러한 지표 없이는 이중노동시장 정도가 실제 청년들의 노동시장 진입 및 이행에 어떤 영향을 미치는지에 대한 실증 분석도 어렵다. 청년층이 첫 직장 진입 혹은 취직 후 다른 직장으로 이행할 때 노동시장 이중구조의 존재 및 정도는 중요한 결정요인으로 작용할 것으로 예상되지만, 이를 직접적으로 분석한 경우는 많지 않다. 윤유근 외(2017)에서는 주성분분석 방법론을 이용하여 2차 노동시장을 대표하는 지수를 작성하고 청년들의 입직 및 이행에 미치는 효과를 분석하였지만, 2차 노동시장 지수는 이중노동시장의 이중성 또는 양극성을 제대로 표현하는 지수라고 보기 어려운 점이 있다.

Hudson(2007)은 기존 연구의 한계를 극복하기 위해 이중노동시장의 특성을 보여줄 수 있는 비임금혜택 또는 부가급여(fringe benefit) 변수들을 선정하여<sup>9)</sup> 공통요인을 식별하고 각 변수의 영향력을 측정한다. 다음, 이중노동시장 지수(Dualism Index)를 구성하였다. 본 연구는 Hudson(2007)에서 제시된 이중노동시장 지수를 한국 노동시장의 특성에 맞게 수정·개선하여 측정한다. 다음, 이중노동시장 지수가 청년들의 학교-직업이행 및 일자리 이행에 어떠한 영향을 주고 있는지를 분석한다.

Hudson(2007)은 노동시장 이중구조가 존재한다면, 1차(primary) 및 2차(secondary) 노동시장의 비임금혜택 혹은 부가급여(fringe benefit)의 여부에 따라 일자리 분포가 구분되고 달라질 것으로 보았다.<sup>10)</sup> 즉, 일자

---

분포를 뜻한다. 특히 양 극단(예로 1차, 2차 노동시장)의 노동시장 간의 거리(distance), 즉 얼마나 양 극단의 노동시장 사이에서 이동이 어려운지(쉬운지)를 측정하는 것이 이중노동시장 지수를 만드는 데 핵심적인 부분이라 할 수 있다.

- 9) Hudson(2007)에서 1차 노동시장은 모든 임금/부가급여(고임금, 건강보험, 퇴직금/연금)를 가진 좋은 일자리의 집합체로, 2차 노동시장은 모든 임금/부가급여를 결여한(저임금, 건강보험 미적용, 퇴직금/연금 미가입) 나쁜 일자리의 집합을 의미한다. 노동자들은 이러한 특성을 이미 알고 있고, 이에 따라 1차 및 2차 노동시장으로 구분된다고 보기 때문에 실제 관찰된 분포가 노동시장 특성 및 노동자 선택을 반영한 최종 결과임을 상정한다.
- 10) 이중노동시장은 성별, 지역별, 학력별, 산업별 등 다양한 측면에서 존재할 수 있다. 기존 임금방정식 추정에는 해당 특성을 통제하지만, 각기 다른 차원에서 발생하는 이중노동시장 특성들을 일관되게 담을 수 없다는 한계가 있다. Hudson(2007)은 이러한 한계를 인식하여 일자리 질(good job vs bad job)을 일

리 분포가 1차 및 2차 노동시장으로 몰리는 양봉형(bimodal) 분포에 가까워질수록 노동시장 이중성이 심해진다는 것이다. 일자리/노동자 분포의 양봉형 구조는 일자리 양극화(job polarization) 문제와 밀접히 관련된다. 이중노동시장 구조와 일자리 양극화는 동일한 개념은 아니지만, 이중노동시장 정도가 커질수록 일자리 양극화 현상도 심화될 가능성이 크다. 이런 측면에서 Hudson지수를 비롯한 이중노동시장 지수는 일자리 양극화와 관련된 논의도 자연스럽게 포함한다.

Hudson(2007)에서 사용된 이중노동시장 지수는 다음과 같이 정의된다.

$$DI_{Hudson} = \frac{(P_o - P_e) + (S_o - S_e) - |(P_o - P_e) - (S_o - S_e)|}{\frac{1}{C}(C-2)} \times 100$$

여기서  $P_o, P_e$ 는 각각 1차(primary) 노동시장에 속한 노동자의 관측된 분포(비율)와 기대분포(비율)이며,  $(P_o - P_e)$ 는 1차 노동시장에서 관측분포와 기대분포 차이로 분포의 잔차(residual)로 정의된다.  $S_o, S_e$ 는 각각 2차(secondary) 노동시장 노동자의 관측분포와 기대분포이며,  $(S_o - S_e)$ 는 2차 노동시장에서 관측분포와 기대분포의 차이로 분포의 잔차(residual)이다. 위 식의 분모인  $(C-2)/C$ 는 분석 가능한 ‘경우의 수(combinatorials)’ 대비 음의 잔차를 보이는 ‘경우의 수’ 비율이다.<sup>11)</sup>

Hudson(2007)은 데이터에서 관측된 1차/2차 노동시장에 속한 노동자 비율(관측분포)과 이론적 모형을 통해 도출된 노동자의 기대되는 비율(기대분포)의 차이를 잔차(residual)로 정의하고, 잔차의 크기로부터 1차 및 2차 노동시장의 이중성 정도를 측정한다. 위 지수 공식에서 분자의 앞부분, 즉  $(P_o - P_e) + (S_o - S_e)$ 은 1차·2차 노동자 분포의 잔차를 합한 것으로 노동시장 이중성 정도(clustering)를 표현하는 것이고, 분자의 뒷부분,  $|(P_o - P_e) - (S_o - S_e)|$ 은 1차·2차 노동시장 잔차분포의 쏠림(skewness)

관성 있게 측정할 수 있는 변수로서 비임금혜택/부가급여를 제시한다.

- 11) 본 연구의 수정된 이중노동시장 지수와 관련된 논의에서 설명하였듯이 Hudson 지수는 양(+)의 잔차를 보이는 경우의 수를 두 가지(양 극단)로 보고 지수 산출식에서 2를 차감한  $(C-2)/C$ 로 단순화하였다. 이 경우 양 극단이 아닌 중간 노동시장에서 양(+)의 잔차가 존재할 가능성을 고려하지 않은, 따라서 가장 보수적인(다른 조건이 같다면 지수 값이 작아지는) 지수가 도출된다고 볼 수 있다.

정도를 나타낸다. 1차·2차 노동시장 잔차의 분포가 대칭적이라면(완전한 양봉분포라면), 두 노동시장 간 잔차의 차이  $|(P_o - P_e) - (S_o - S_e)|$  는 0이 될 것이므로 이중노동시장 지수는 최댓값을 가진다. 반면, 1차·2차 노동시장 잔차분포가 비대칭적 분포를 보일 경우에는  $|(P_o - P_e) - (S_o - S_e)|$  가 양(+)의 값을 가지므로 이중노동시장 지수가 감소하는 방향으로 작용한다. 극단적으로 1차 혹은 2차 노동시장 한쪽만이 존재한다면 이중노동시장 지수는 0이 된다.

Hudson(2007)은 잔차분포 식별을 위해 위계 로그선형분석(hierarchical log-linear analysis) 모형을 사용하였다. 위계 로그선형분석은 이산변수로 정의되는 기준변수들이 상호 독립적인 이항분포<sup>12)</sup> 하에서 추출된다는 가정하에, 각 조합(combinations)에서 관측되는 분포 값을 로그선형모형에서 도출된 기대분포 값과 비교하여 얼마나 잘 설명할 수 있는지를 보여 줄 수 있다. 1차·2차 노동시장을 구분하는 기준변수가 2개라면, 교차빈도표(2×2)의 확률 정의는 아래와 같다.

<표 3-1> 2 변수의 경우 교차빈도표(2×2)의 확률 정의(예시)

$\pi_{11}$	$\pi_{12}$	$\pi_{1+}$
$\pi_{21}$	$\pi_{22}$	$\pi_{2+}$
$\pi_{+1}$	$\pi_{+2}$	$\pi_{1+} + \pi_{2+} = \pi_{+1} + \pi_{+2} = 1$

주: Kateri(2014) 참고.

두 기준변수의 교차빈도표를 도출했을 때 빈도수를  $m_{ij}$ 라고 하면, 각 행 혹은 열에 속할 확률( $\pi_{i+}$  혹은  $\pi_{+j}$ )을 전체 빈도수( $n$ )와 곱해주면 해당 빈도수를 구할 수 있다. 그러나 이 식만으로는 각각의 항이 빈도수를 얼마나 설명하는지 보여주기 어렵기 때문에, 로그를 취해 선형변환을 하면 각각의 기여분을 식별할 수 있는 식으로 바꿀 수 있다.

$$m_{ij} = n\pi_{i+}\pi_{+j}, \quad i, j = 1, 2$$

$$\Rightarrow \log(m_{ij}) = \log(n) + \log(\pi_{i+}) + \log(\pi_{+j}) = \lambda + \lambda_i^x + \lambda_j^y$$

12) 포아송분포, 지수분포 등으로 확장이 가능하다.

그러나 단순 로그선형분석의 경우에는  $\lambda_i^x$  과  $\lambda_j^y$  이 가질 수 있는 상호작용효과를 통제하기 어렵다. 따라서 위계적 로그선형분석은 이러한 상호작용효과까지 통제한 후 각각의 주된 효과(단일항의 효과)를 파악할 수 있는 모형이라고 볼 수 있다.<sup>13)</sup>

$$\Rightarrow \log(m_{ij}) = \lambda + \lambda_i^x + \lambda_j^y + \lambda_{ij}^{xy}$$

위계적 로그선형분석에서 사용한 모형은 상호 독립적인 자료생성과정(data generating process)을 가정한 반면, 실제 데이터에서는 상호 독립적이지 않은 분포를 관측하게 될 가능성이 높다. 따라서 관측분포와 기대분포 사이에 존재할 수 있는 차이는 잔차를 통해 식별할 수 있다. 가령 어떤 경제 내의 노동자 수가 고정되고 일자리 특성을 보여주는 이산변수가 3개라고 가정하면, 가능한 조합의 경우의 수는 여덟 가지( $2 \times 2 \times 2$ )이다. 어떤 조합에서 발견되는 음(-)의 잔차는 모형에서 예측하는 기대분포상 해당 조합에 속할 노동자가 실제 데이터에서는 다른 조합에 속해 있다는 것이므로, 어떤 조합에서 발견되는 음(-)의 잔차는 다른 조합에서 양(+)의 잔차가 존재함을 의미한다. 만약 어떤 조합에서 양(+)의 잔차가 발견되면, 모형에서 예측되는 해당 조합에 속할 노동자의 기대분포보다 많은 수의 노동자가 실제 데이터에서 관측된다는 것이다. 즉, 양(+)의 잔차는 모형으로는 설명할 수 없는 노동자들이 현실에서 관측되는 분포에서 존재함을 의미하므로, 이로부터 이중노동시장의 특성을 보이는 노동시장을 파악하는 정보로 사용할 수 있다는 것이다.

<표 3-2>에서는 위계적 로그선형분석 모형의 단순 예시를 제시한다. 전체빈도 대비 양(+)의 잔차 비율은 62.5%인데, 이는 모형이 설명하지 못하는 변동분이 62.5% 존재한다는 것을 의미한다. 여기서 경우1을 가장 좋은 일자리 특성을 보이는 조합(예로 1차 노동시장), 경우8을 가장 나쁜 일자리 특성을 보이는 조합(예로 2차 노동시장)으로 단순화한다면, 양(+)의

13) SPSS에서는 고유한 알고리즘을 통해 기준변수의 상호작용효과를 통제한 상태에서 기준변수의 주된 효과만을 분석할 수 있다. 전체 빈도수, 분석변수의 단일 항, 상호작용 항을 통제하여 기대빈도를 구하고, 실제빈도와 기대빈도의 차이는 잔차로 정의된다(참고: IBM Corp. Released 2016. IBM SPSS Statistics for Windows, Version 24.0, Armonk, NY : IBM Corp.).

〈표 3-2〉 위계적 로그선형분석 모형의 단순 예시

	관측 분포	기대 분포	잔차분포	잔차빈도/ 전체빈도	+잔차=1 그 외=0	+잔차빈도/ 전체빈도
경우1	8,500	2,500	6,000	0.3	1	0.3
경우2	0	2,500	-2,500	-0.125	0	0
경우3	0	2,500	-2,500	-0.125	0	0
경우4	0	2,500	-2,500	-0.125	0	0
경우5	0	2,500	-2,500	-0.125	0	0
경우6	0	2,500	-2,500	-0.125	0	0
경우7	3,000	2,500	500	0.025	1	0.025
경우8	8,500	2,500	6,000	0.3	1	0.3
전체 빈도	20,000	20,000			양의 잔차 빈도 합	0.625

잔차 합 62.5%(=(8-3)/8) 가운데 경우1 및 경우8이라는 양 극단 노동시장에서 60%의 노동자가 모형으로 설명되지 않는 잔차로 존재하는 것을 의미한다.

Hudson지수는 이중노동시장 분포를 파악할 수 있고, 수치적으로 비교가 가능하다는 점에서 장점이 있다. 또한 분석대상 기준변수가 동일하다면 횡단면뿐만 아니라 시계열적으로도 비교가 가능하므로 활용 가능성이 높다. 그러나 Hudson지수에서는 양(+)<sup>14)</sup>의 잔차 최댓값을 측정하는 분모가  $(C-2)/C$ 로 고정되어 있는데, 이는 양(+)<sup>14)</sup>의 잔차를 보이는 조합의 경우의 수가 2개라고 가정한 것이다. 그러나 위의 예시와 같이 양 극단 노동시장이 아닌, 경우7과 같은 노동시장이 존재한다면,  $(C-2)/C$  대신  $(C-3)/C$ 을 사용하여 이중성 지수를 구성하는 것도 가능하다. 본 연구에서는 양(+)<sup>14)</sup>의 잔차를 보이는 조합의 수( $n$ )를 고려, Hudson지수를 수정한 수정지수  $DI_{Mod}$ 도 함께 추정한다. 분모의  $n$ 을 제외하면 앞의 Hudson지수와 같다. 양(+)<sup>14)</sup>의 잔차를 보이는 조합의 ‘경우의 수’가 늘어나면,<sup>14)</sup> 이는 이중노동시장 지수의 수준을 높이는 방향으로 작용하게 된다.

14) 나중에 제시되는 분석에서 보이듯이, 대체로 양극단 그룹에 인접한 경우의 수에서 양(+)<sup>14)</sup>의 잔차가 부분적으로 관찰되었다.

$$DI_M = \frac{(P_o - P_e) + (S_o - S_e) - |(P_o - P_e) - (S_o - S_e)|}{\frac{1}{C}(C-n)} \times 100$$

### 제3절 기준변수 설정 및 데이터 분석

#### 1. 기준변수의 설정

본 연구에서는 이중노동시장을 구분 짓는 기준변수로 네 가지 변수, 즉 ① 비정규직 여부 ② 상여금 적용 여부 ③ 퇴직금 적용 여부 ④ 저임금 여부를 사용하였다. <표 3-3>에서 제시한 바와 같이 본 연구의 기준변수 설정은 이중노동시장 지수를 구성한 기존 연구들과는 부분적으로 다르다. Hudson(2007)은 미국 노동시장 특성을 고려하여 3개 변수, 즉 사용자 제공 건강보험 여부, 퇴직금/연금 여부, 저임금 여부(3인 가족 빈곤선의 120%)를 이중노동시장을 구분하는 변수로 설정하여 CPS 자료를 분석하였다. Chung(2017), Chung and Jung(2016)은 한국 노동시장 특성을 고려, 일자리 안정성 여부, 건강보험 적용 여부, 퇴직금 적용 여부, 저임금

<표 3-3> 이중노동시장 지수 관련 기존 연구와 본 연구의 차이점

	본 연구	Hudson(2007)	Chung & Jung(2016)
	4변수	3변수	4변수
기준변수	1)비정규직 여부 2)상여금 여부 3)퇴직금 여부 4)저임금 여부(개인 회생 최저생계비)	1)건강보험 여부 2)퇴직금/연금제공 여부 3)저임금 여부(3인가족 빈곤선 120%)	1)일자리 안정성 여부 2)건강보험 여부 3)퇴직금 여부 4)저임금 여부(4인 가족 최저생계비)
분석모형	위계 로그선형모형	위계 로그선형모형	조건부 기대분포모형
중간노동시장	고려	미고려	미고려
분석자료	고용형태별근로실태 조사	CPS(Current Population Survey)	대졸자직업경로이동조사(GOMS)

여부(4인 가족 최저생계비) 등 4개 변수를 기준변수로 설정하여 GOMS 자료를 분석하였다.

먼저, 저임금 여부 변수로 3인 가족 기준 개인회생(대법원) 최저생계비를 주된 기준으로 하면서 2인/4인 가족 최저생계비 기준으로도 함께 분석하였다.<sup>15)</sup> Hudson(2007)은 3인 가족 빈곤선(poverty threshold)의 120% 수준을,<sup>16)</sup> Chung and Jung(2016)에서는 4인 가족 최저생계비를 사용하였다. 이중노동시장 지수를 산출함에 있어 저임금 여부 변수의 정의와 범위에 따라 지수의 크기가 달라질 수 있다.

둘째, 분석대상 변수로 정규직 여부를 포함하였다. 일자리 질을 판단함에 있어 정규직/비정규직 여부는 한국 노동시장의 특성을 잘 담고 있는 변수로 판단하였다. Hudson(2007)의 경우 정규직 여부는 기업과 노동자의 사후적 계약의 결과로 보았기 때문에 사전적인 이중노동시장 구조를 형성하는 원인으로 적합하지 않다고 판단하였다.<sup>17)</sup> 그러나 한국 노동시장에서 정규직 여부는 사후적 계약의 결과이기 이전에 일자리 선택의 핵심요인이자 노동시장 전체에 신호(signal)로 작용한다고 볼 수 있다. 임금

15) 2015년까지 법원 개인회생 최저생계비는 보건복지부 최저생계비 150% 수준으로 설정했으나, 2016년부터 기준 중위소득(중위소득 60%)으로 변경되었다. 그리고 통계청 장래가구추계 : 2015-2045년(2017)에 따르면, 한국의 평균 가구원 수는 약 2.53명으로 3명에 가까운 수준임을 고려하였다.

16) Hudson(2007)은 연방 빈곤선 기준을 저임금 여부를 판별하는 데 사용하였다. 미국 Census Bureau에서는 성인 부모 및 자녀 수를 기준으로 매년 다양한 빈곤기준선을 발표하는데, Hudson은 3인 가구(성인 1인, 18세 이하 자녀 2인)가 있을 때를 기준으로 빈곤선 이하일 때를 저임금으로 판단하였다. Hudson(2007)에서 사용된 연방 빈곤선은 아래와 같다.

	3인 가구 소득(1년 소득)	120%
1995	\$12,278	\$14,734
1997	\$12,931	\$15,517
1999	\$13,423	\$16,108

자료 : US Census Bureau, ASPE, Poverty Guidelines.

17) 또한 Hudson(2007)은 확인적 요인분석을 통해 미국 노동시장에서 정규직 여부의 요인점수(factor loading)가 상대적으로 낮다는 점 때문에 기준변수에서 배제하였다. 다만 한국 및 미국 노동시장에서의 정규직/비정규직을 구분하는 정의가 다소 다르고, 한국에서는 정규직/비정규직 구분에서 구조적 측면이 두드러진다는 점을 고려할 필요가 있다.

/비임금 혜택을 포괄하는 종합적 측면에서 정규직은 비정규직보다 선호되는 일자리이며, 공무원시험 준비생 증가, 정규직 일자리로 이행 모색, 정규·비정규직 간 뚜렷한 근로조건 차이 등을 중요하게 고려할 필요가 있다. 또한 나중에 논의하겠지만 본 연구의 요인분석에서 미국 노동시장과는 다르게 정규직 여부는 높은 요인점수를 보인다는 점 또한 기준변수로 선정하는 근거가 되었다. Chung and Jung(2016)에서도 이러한 한국 노동시장 특성을 고려, 일자리 안정성 여부를 기준변수로 포함하였다.

셋째, 퇴직금 여부를 기준변수의 하나로 설정하였다. Hudson(2007)은 미국 노동시장의 특징을 반영하여 퇴직금 또는 연금 제공 여부까지 포함하였다. 반면 한국은 국민연금이 강제적 사회보험 성격이 강하고, 대부분 사업장이 퇴직금과 별도로 국민연금에 가입한 만큼 미가입비율이 낮다. 퇴직금의 경우 국민연금과 별개로 근속연수에 따라 지급되므로 국민연금과는 별도 혜택으로 보았다. 한편, 2014년까지는 조사대상 항목이 퇴직급여(퇴직금, 퇴직보험) 적용 여부였으나, 2015년부터는 퇴직연금 가입 여부로 변경되었다. 조사대상 항목 변경에 따라 퇴직금 변수 측정에서 나타날 수 있는 시계열 단절의 가능성을 고려한다면, 퇴직금 변수를 포함할 경우(4 기준변수) 이중노동시장 지수를 2015년 전과 후로 비교하는 것이 적절하지 않을 수 있다. 이러한 점을 고려하여 4 기준변수와 함께 퇴직금을 제외한 3 기준변수 모형도 분석하였다.

넷째, 본 연구는 기존 연구와 달리 상여금 적용 여부를 포함하였는데, 한국에서 높은(혹은 낮은) 수준의 상여금은 구직자의 일자리 선호에 반영되는 주요 지표로서 1차 및 2차 노동시장에 속한 일자리의 질을 측정하는데 적합한 변수로 판단하였다.

본 연구는 건강보험, 고용보험, 산재보험, 국민연금 등 4대 사회보험 변수를 제외하였다. 한국의 경우, 4대 사회보험은 법적 강제성이 강하여 대부분 사업장이 가입하여 가입률이 높기 때문에 1차 및 2차 노동시장에 포함된 일자리 특성을 구분하는 기준변수로 적합하지 않다고 판단하였다. 끝으로 근속연수를 1차 노동시장 특성의 하나로 볼 수 있는 내부노동시장을 대리하는 변수로 고려할 수 있으나, 근속연수가 임금/비임금 혜택과 내생적(endogenous) 관계가 강한 것으로 판단하여 제외하였다. 즉, 근속

연수가 증가하면 임금이 증가하고, 임금 증가에 따라 다른 일자리로 옮길 확률이 줄어들어 근속연수가 다시 증가하는 구조이다. 또한 근속연수는 부가급여 또는 비임금 혜택과 일정한 관계를 가진다고 볼 수 있다.

## 2. 요인분석 및 위계 로그선형모형 분석

본 연구에서는 탐색적 요인분석(explanatory factor analysis)을 통해 기준변수들의 공통요인을 식별하고,<sup>18)</sup> 각 변수의 요인점수 크기에 따라 위계 로그선형모형의 변수 순서를 정하였다. 기준변수들은 0 또는 1의 값을 가지는 더미변수이므로 다분상관행렬(polychoric correlation matrix) 사용으로 보다 정확한 추정이 가능하다(Holgado-Tello et al., 2010). 또한 여러 요인분석 가운데 상관행렬에서 유일해가 존재하는 주성분분석을 통해 각 변수의 요인점수를 파악하였다.

<표 3-4>는 요인분석 결과를 제시한다. 여기서 모형 1~3은 다른 것은 동일하고 각각 2~4인 가족 최저생계비 기준으로 저임금 여부 변수만 달라진 것이다. 주성분분석 결과 4개의 기준변수들은 하나의 주성분으로 요약되었으며, 표본적합도 검정(Kaiser-Meyer-Olkin, KMO)에서도 전반적으로 높은 적합도를 보여준다. 또한 각 모형에서 비정규직 여부, 상여금 여부, 퇴직금 여부, 저임금 여부 순으로 요인점수가 높기 때문에 위계적 로그선형모형에서도 이러한 순서대로 분석하였다. 한편, <표 3-5>는 퇴직금을 제외한 3개의 기준변수로 수행한 요인분석 결과이며, 4 기준변수의 경우와 분석변수의 순서에서 차이가 없는 것으로 나타난다.

18) Hudson(2007)이 사용한 확인적(confirmatory) 요인분석은 이론적 틀을 가정하고, 잠재변수와 관측변수 간의 관계를 이론적 가설에 따라 도식화한 후 추정하는 기법이다. 본 연구는 이와 다르게 탐색적(explanatory) 요인분석을 사용하였다. 탐색적 요인분석은 이론적 모형이 명확하지 않을 때 데이터를 기반으로 주요 성분을 찾는 기법이다(강현철, 2013; 최창호·유연우, 2017). 본 연구는 대상변수 간의 공통요인에 제약을 두지 않고 데이터를 기반으로 노동시장 이중성을 식별하는 전략으로 탐색적 요인분석이 보다 적합하다고 판단하였다.

〈표 3-4〉 요인분석 결과 : 4 기준변수

다분 상관행렬(polychoric correlation matrix)

		비정규직 여부	퇴직금 여부	상여금 여부	저임금 여부		
					2인가구	3인가구	4인가구
비정규직 여부		1					
퇴직금 여부		0.47	1				
상여금 여부		0.56	0.50	1			
저임금 여부	2인가구	0.63	0.48	0.47	1		
	3인가구	0.53	0.30	0.36	-	1	
	4인가구	0.48	0.27	0.34	-	-	1

다분 상관행렬 고유치(eigenvalue)

	모형 1				모형 2				모형 3			
	고유치	고유치 차이	고유치 비율	누적 고유치 비율	고유치	고유치 차이	고유치 비율	누적 고유치 비율	고유치	고유치 차이	고유치 비율	누적 고유치 비율
성분1	2.559	1.980	0.640	0.640	2.377	1.641	0.594	0.594	2.327	1.567	0.582	0.582
성분2	0.579	0.061	0.145	0.785	0.735	0.232	0.184	0.778	0.760	0.254	0.190	0.772
성분3	0.519	0.176	0.130	0.914	0.504	0.119	0.126	0.904	0.507	0.101	0.127	0.899
성분4	0.343		0.086	1.000	0.384		0.096	1.000	0.406		0.102	1.000

고유벡터(eigenvectors)

	모형 1		모형 2		모형 3	
	제1주성분	적합도 (KMO)	제1주성분	적합도 (KMO)	제1주성분	적합도 (KMO)
비정규직 여부	0.5271	0.7345	0.5501	0.7039	0.5513	0.7076
퇴직금 여부	0.4728	0.8255	0.4747	0.7876	0.4819	0.7763
상여금 여부	0.4922	0.7939	0.5164	0.7495	0.5262	0.7381
저임금 여부	0.5063	0.7582	0.4531	0.7494	0.4324	0.7643
전 체		0.7728		0.7419		0.7405

〈표 3-5〉 요인분석 결과 : 3 기준변수

다분 상관행렬 고유치(eigenvalue)

	모형 1				모형 2				모형 3			
	고유치	고유치 차이	고유치 비율	누적 고유치 비율	고유치	고유치 차이	고유치 비율	누적 고유치 비율	고유치	고유치 차이	고유치 비율	누적 고유치 비율
성분1	2.002	1.387	0.667	0.667	1.978	1.342	0.660	0.660	1.929	1.263	0.643	0.643
성분2	0.615	0.232	0.205	0.872	0.637	0.251	0.212	0.872	0.665	0.259	0.222	0.865
성분3	0.383		0.128	1.000	0.385		0.128	1.000	0.406		0.135	1.000

고유벡터(eigenvectors)

	모형 1		모형 2		모형 3	
	제1주성분	적합도 (KMO)	제1주성분	적합도 (KMO)	제1주성분	적합도 (KMO)
비정규직 여부	0.6173	0.6088	0.6209	0.6003	0.6222	0.5967
상여금 여부	0.5601	0.6781	0.5618	0.6632	0.5746	0.6394
저임금 여부	0.5525	0.6915	0.5466	0.6884	0.5317	0.7060
전 체		0.6519		0.6423		0.6363

주: 모형1~모형3은 각각 2인, 3인, 4인 가구 최저생계비를 저임금기준으로 설정.  
 자료: 고용노동부, 「고용형태별근로실태조사」, 2016년 원자료.

### 3. 노동시장의 분포 및 이중노동시장 지수 추정

앞서 논의하였듯이 본 연구에서는 1차/2차 노동시장을 구분 짓는 변수로 비정규직 여부, 퇴직금 적용 여부, 상여금 적용 여부, 저임금 여부를 제시하였다. <표 3-6>에 제시되었듯이 비정규직 여부와 관련해서는 고용형태별근로실태조사의 9개 고용형태에서 정규직을 제외한 나머지 유형 모두를 비정규직으로 정의한다(비정규직=1, 정규직=0). 퇴직금과 상여금의 경우 각각 적용 여부(미적용=1, 적용=0)에 따라 구분한다. 저임금 여부는 월정액급여가 개인회생(법원) 최저생계비 기준으로 미만=1, 이상=0로 정의한다. 개인회생 최저생계비는 <표 3-6>에 제시되어 있으며, 2016년의 경우 3인 가구 개인회생 최저생계비는 2,147,412원이다.

<표 3-7>은 2016년 기준으로 4개 분석대상 기준변수와 함께 대표적

비임금혜택인 4대 사회보험 변수의 비중을 보여준다. 비정규직은 전체 노동자의 28.1%를 점하며, 상여금과 퇴직연금이 적용되지 않는 노동자 비중은 각각 47.2%, 55.2%이다. 앞서 언급했듯이 퇴직금 미적용 비중이 2015년 전후로 크게 다른데, 이는 기존 퇴직금제도를 퇴직연금으로 아직 전환하지 못한 사업체가 상당수 있음을 보여준다. 개인회생 최저임금에 미달하는 저임금 노동자 비중은 2인 가구 기준 41%, 3인 가구 기준 58.4%, 4인 가구 기준 70%로 나타난다. 끝으로 건강보험, 고용보험, 국민연금, 산업재해보험 등 사회보험 미가입자 비중은 각각 20.0%, 22.1%, 26.7%, 13.7%로 기준변수들에 비해 비교적 낮은 수준이다.

〈표 3-6〉 분석 대상 기준변수의 정의

대상 변수	정의	비고			
비정규직 여부	비정규직 1, 정규직 0	9개 고용형태 유형에서 정규직을 제외한 나머지 유형 모두를 비정규직으로 정의			
퇴직금 적용 여부	미적용 1, 적용 0				
상여금 적용 여부	미적용 1, 적용 0				
저임금 여부	월정액급여가 개인회생 최저생계비 미만 1, 이상 0	2인, 3인, 4인 가구 기준			
	법원 개인회생 최저생계비(원)				
	연도	2인 가구	3인 가구	4인 가구	
	2011	1,360,245	1,759,682	2,159,120	
	2012	1,413,296	1,828,310	2,243,325	
	2013	1,461,347	1,890,473	2,319,599	
2014	1,541,126	1,993,677	2,446,230		
2015	1,576,572	2,039,532	2,502,494		
2016	1,659,963	2,147,412	2,634,861		

주: 2015년까지 개인회생 최저생계비는 보건복지부 최저생계비의 150%로 산정하였으나, 2016년 이후 보건복지부 법 개정으로 최저생계비 대신 기준 중위소득 60% 수준을 개인회생절차에서 최저생계비로 적용됨.

〈표 3-7〉 주요 변수의 평균(비중)(2011~16년)

비정규직, 미적용, 저임금=1 정규직, 적용, 고임금=0	2011	2012	2013	2014	2015	2016
비정규직 여부	0.30	0.28	0.27	0.28	0.28	0.28
상여금 적용 여부	0.44	0.44	0.44	0.44	0.46	0.47
퇴직금 적용 여부	0.29	0.27	0.25	0.22	0.56	0.55
저임금 여부(2인 가구)	0.39	0.38	0.38	0.41	0.41	0.41
저임금 여부(3인 가구)	0.56	0.56	0.55	0.57	0.58	0.58
저임금 여부(4인 가구)	0.69	0.68	0.68	0.69	0.70	0.70
건강보험 적용 여부	0.26	0.23	0.22	0.22	0.21	0.20
고용보험 적용 여부	0.26	0.24	0.24	0.24	0.23	0.22
국민연금 적용 여부	0.31	0.27	0.27	0.27	0.27	0.27
산업재해보험 적용 여부	0.19	0.16	0.16	0.16	0.15	0.14
관측치(천 인, 가중치 적용)	12,700	13,110	13,470	14,040	14,680	15,440

자료: 고용노동부, 「고용형태별근로실태조사」, 원자료, 각 연도.

### 가. 3 기준변수 모형 분석

먼저 퇴직금을 제외한 3개의 기준변수(비정규직, 상여금, 저임금 여부)로 노동시장 이중구조를 분석한 결과를 살펴보자. <표 3-8>은 앞에서 논의한 추정방식으로 도출한 3 기준변수 경우의 수 조합별(8개) 관측분포, 기대분포 및 잔차분포를 제시한다. [그림 3-1]과 [그림 3-2]는 각각 3인 가구 기준으로 2011년과 2016년의 관측분포와 잔차분포를 그림으로 보여 준다. [그림 3-1]과 <표 3-8>에 따르면, 2016년 3인 가구 기준으로 일자리 질이 가장 높은 그룹인 None(저임금 이상, 상여금 지급, 정규직)의 관측된 분포는 27.2%이며, 일자리 질이 가장 낮은 그룹인 All(저임금 미만, 상여금 미지급, 비정규직)은 17.5%, 그리고 All 다음으로 일자리 질이 낮다고 볼 수 있는 경우, 즉 기준변수 2개를 충족하는 경우(예로 저임금 미만, 상여금 미지급, 정규직)는 23.3%를 차지한다.

일자리 질이 가장 높은 그룹인 None을 1차 노동시장으로 단순화한다면, 2016년 기준으로 36.3%(2인 가구), 27.2%(3인 가구), 19.9%(4인 가구)가 1차 노동시장에 속한다고 볼 수 있다. 2차 노동시장의 범위와 관련해

서는 몇 가지 경우를 고려할 수 있다. 일자리 질이 가장 낮은 그룹인 All 만을 포함한다면, 2016년 기준으로 15.3%(2인 가구), 17.5%(3인 가구), 18.7%(4인 가구)가 2차 노동시장에 속한다. All그룹과 기준변수 2개 층

〈표 3-8〉 경우의 수 조합별 분포 : 3 기준변수(2011~16년)

경우의 수 조합: 2016					2인가구 최저생계비			3인가구 최저생계비			4인가구 최저생계비		
비정규 직여부	상여금 미적용	저임금 여부	충족수 (=1)		관 측 분 포	기 대 분 포	잔 차 분 포	관 측 분 포	기 대 분 포	잔 차 분 포	관 측 분 포	기 대 분 포	잔 차 분 포
0	0	0	0	None	36.3	23.3	13.0	27.2	16.4	10.8	19.9	11.6	8.3
0	0	1	1	LW	12.1	16.1	-4.0	21.2	23.0	-1.8	28.5	27.8	0.7
0	1	0	1	NB	14.9	20.0	-5.1	9.7	14.1	-4.4	6.4	10.0	-3.6
0	1	1	2	NB,LW	10.0	13.8	-3.9	15.1	19.7	-4.6	18.5	23.9	-5.4
1	0	0	1	NR	1.9	8.5	-6.6	0.9	6.0	-5.1	0.6	4.2	-3.7
1	0	1	2	NR,LW	3.5	5.9	-2.4	4.4	8.4	-3.9	4.8	10.1	-5.3
1	1	0	2	NR,NB	6.0	7.3	-1.3	3.8	5.2	-1.3	2.6	3.6	-1.0
1	1	1	3	All	15.3	5.0	10.3	17.5	7.2	10.3	18.7	8.7	10.0

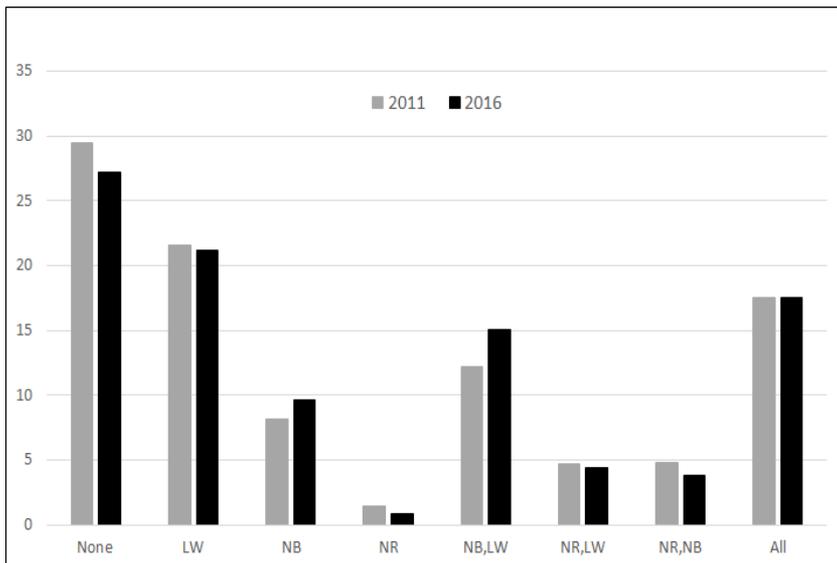
경우의 수 조합: 2011					2인가구 최저생계비			3인가구 최저생계비			4인가구 최저생계비		
비정규 직 여부	상여금 미적용	저임금 여부	충족수 (=1)		관 측 분 포	기 대 분 포	잔 차 분 포	관 측 분 포	기 대 분 포	잔 차 분 포	관 측 분 포	기 대 분 포	잔 차 분 포
0	0	0	0	None	38.7	25.2	13.6	29.5	18.0	11.5	21.3	12.6	8.7
0	0	1	1	LW	12.4	15.8	-3.4	21.6	22.9	-1.3	29.8	28.3	1.4
0	1	0	1	NB	12.6	18.8	-6.1	8.2	13.4	-5.2	5.4	9.4	-4.0
0	1	1	2	NB,LW	7.8	11.8	-4.0	12.2	17.1	-4.9	15.0	21.1	-6.1
1	0	0	1	NR	2.7	10.0	-7.4	1.5	7.2	-5.7	0.9	5.0	-4.1
1	0	1	2	NR,LW	3.5	6.3	-2.8	4.7	9.1	-4.5	5.3	11.3	-6.0
1	1	0	2	NR,NB	7.4	7.5	-0.1	4.8	5.4	-0.6	3.2	3.8	-0.5
1	1	1	3	All	14.9	4.7	10.2	17.5	6.8	10.7	19.1	8.4	10.6

주 : LW=Low Wage, NB=No Bonus, NR=No Regular worker.  
 자료 : 고용노동부, 「고용형태별근로실태조사」 원자료, 2011, 2016.

족그룹을 합하여 2차 노동시장 범위를 넓혀 정의한다면, 2016년 기준으로 34.8%, 40.8%(3인 가구), 44.6%(4인 가구)가 2차 노동시장에 속하게 된다. 여기서 1차 및 2차 노동시장에 포함되지 않는 경우는 중간(intermediate) 노동시장으로 정의할 수 있다.

다음으로 3인 가구 최저생계비 기준으로 2011→2016년 동안 변화를 살펴보면(그림 3-1, 표 3-8), 일자리 질이 가장 높은 그룹(None)은 지난 5년간 29.5→27.2%로 비중이 감소한 반면, 일자리 질이 가장 낮은 그룹(All)은 17.5→17.5%로 비중에서 거의 변화가 없다. 2인 및 4인 가구 기준으로 보아도 대체로 비슷한 모습을 보인다. 한편, None에 가까운 그룹(충족수=1) 전체로는 31.3→31.8%로 비중에서 큰 변화가 없는 반면, All에 가까운 그룹(충족수=2) 전체로는 그 비중이 21.7→23.3%로 늘어난다. 실제 관측분포에서 나타나는 이러한 변화를 전체적으로 보면, 지난 5년간 일자리 질이 높은 일자리 비중은 약간 감소한 반면, 일자리 질이 비교적 낮은 그룹의 비중은 미약하지만 늘어나는 흐름으로 정리할 수 있다. 이러한 흐름은 노동시장의 양극화가 비록 크지는 않지만 확대되었거나 또는 노동시장 양극화가 개선되지 않았을 가능성을 시사한다.

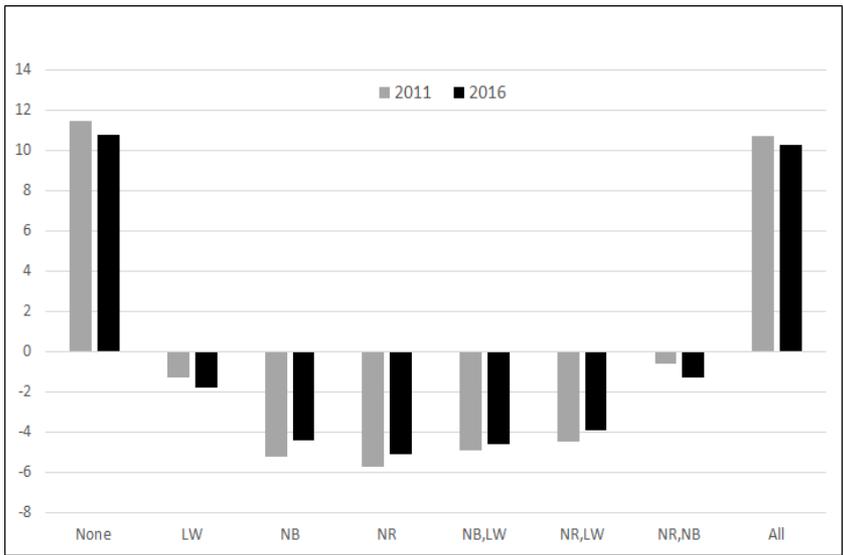
(그림 3-1) 3 기준변수 조합별 관측분포 : 3인 가구(2011~16년)



다음으로 잔차분포를 살펴보면(그림 3-2), 예상대로 양 극단에 있는 None그룹과 All그룹에서 양(+)<sup>19)</sup>의 잔차를 보이는 반면 나머지 그룹(충족 수=1, 2)에서는 대부분 음(-)의 잔차를 나타낸다. 이처럼 2011년, 2016년 모두 잔차분포에서 이중성(dualism) 또는 양극성이 뚜렷한 것은 한국에서 이중노동시장의 존재가 뚜렷하게 지속되고 있음을 뒷받침하는 증거로 풀이할 수 있다. 2011→16년 잔차분포 변화를 보면, 양(+)<sup>19)</sup>의 잔차를 보이는 양 극단의 비중에서 큰 변화가 없는 것으로 나타나는데, 이를 보면 잔차분포로부터 도출되는 이중노동시장 지수 자체는 큰 변화가 없을 것으로 예상할 수 있다.

끝으로, 2011 → 2017년 잔차분포에서 도출된 이중노동시장 지수의 수준<sup>19)</sup> 변화를 보면(표 3-9, 그림 3-3), 지수별로 차이는 있으나 대체로 이중노동시장 지수의 수준에서는 커다란 변화가 없이 일정한 수준으로 확보하는 것으로 나타났다. 이러한 사실은 지난 몇 년간 노동시장 이중구조가 개선되기보다는 고착화되고 있음을 보여주는 것으로 풀이할 수 있다.

(그림 3-2) 3 기준변수 조합별 근로자 잔차분포 : 3인 가구(2011~16년)



19) <표 3-9>에서 Hudson지수와 수정지수가 동일한 경우가 많은데, 이 경우는 양(+)<sup>19)</sup>의 잔차가 양 극단에서만 발생하고 있기 때문이다.

〈표 3-9〉 2011→2017년 이중노동시장 지수의 변화 : 3 기준변수

Hudson지수	2011	2014	2016	2017
저임금(2인가구)	27.17	28.15	27.36	27.56
저임금(3인가구)	28.58	28.62	27.49	27.44
저임금(4인가구)	23.18	23.08	22.06	22.14
수정지수	2011	2014	2016	2017
저임금(2인가구)	27.17	28.15	27.36	27.56
저임금(3인가구)	28.58	28.62	27.49	27.44
저임금(4인가구)	27.81	27.70	26.47	26.57

자료 : 고용노동부, 「고용형태별근로실태조사」 원자료, 각 연도.

#### 나. 4 기준변수 모형 분석

다음으로 4개의 기준변수(비정규직, 상여금, 저임금, 퇴직금 여부)를 설정한 경우 노동시장 이중구조를 분석한 결과를 살펴보자. <표 3-10>은 4 기준변수를 사용, 경우의 수 조합별(16개) 관측분포, 기대분포, 잔차분포를 보여준다. <표 3-11>은 <표 3-10>을 기준변수 충족수(=0, 1, 2, 3, 4) 별로 관측분포를 재정리한 것이다.

<표 3-10>과 <표 3-11>에 따르면, 2016년 3인 가구 최저생계비 기준으로 일자리 질이 가장 높은 None그룹(기준충족수=0: 정규직, 퇴직금, 상여금, 고임금)의 관측된 분포는 19.5%이며, 일자리 질이 가장 낮은 All그룹(기준충족수=4: 비정규직, 퇴직금 미적용, 상여금 미적용, 저임금)은 15.5%를 점한다. 4 기준변수에서는 None그룹과 All그룹의 비중이 앞서 살펴본 3 기준변수의 경우보다 전반적으로 줄어드는데, 이는 기준변수가 하나 더 추가된 데 따른 결과이다. 한편, All그룹 다음으로 일자리 질이 낮다고 볼 수 있는 그룹(기준충족수=3) 비중은 18.3%, 그 다음 기준충족수=2인 그룹의 비중은 21.6%이며, 상대적으로 None그룹에 가까운 그룹(기준충족수=1)은 25.0%를 차지한다.

일자리 질이 가장 높은 None그룹만을 1차 노동시장으로 간주한다면, 2016년 기준으로 25.0%(2인 가구), 19.5%(3인 가구), 14.6%(4인 가구)가 1차 노동시장에 속하게 된다. 일자리 질이 가장 낮은 All그룹만을 2차 노

동시장으로 본다면, 2016년 기준으로 13.6%(2인 가구), 15.5%(3인 가구), 16.5%(4인 가구)가 2차 노동시장에 속한다. 2차 노동시장 범위를 넓혀 All그룹과 기준변수 3개 충족그룹을 함께 고려하면, 2016년 기준으로 29.9%(2인 가구), 33.8%(3인 가구), 35.9%(4인 가구)가 2차 노동시장에 속하게 된다. 범위를 더 넓혀서 기준변수 2개 충족그룹까지 2차 노동시장으로 본다면, 2016년 기준 49.4%(2인 가구), 55.5%(3인 가구), 59.8%(4인 가구)가 광의의 2차 노동시장에 속하게 된다고 볼 수 있다. 한편, 2011→2016년 변화를 보면(표 3-10, 표 3-11), 경우의 수 조합별로 관측분포에서

〈표 3-10〉 4 기준변수 경우의 수 조합별 분포(2011~16년)

경우의 수: 2016					2인가구 최저생계비			3인가구 최저생계비			4인가구 최저생계비		
비정규 직 여부	퇴직 금 미적 용	상여 금 미적 용	저임 금 여부	충족 수 (=1)	관측 분포	기대 분포	잔차 분포	관측 분포	기대 분포	잔차 분포	관측 분포	기대 분포	잔차 분포
0	0	0	0	0	25.0	10.7	14.3	19.5	7.5	11.9	14.6	5.3	9.3
			1	1	6.2	7.4	-1.1	11.8	10.5	1.2	16.6	12.7	3.9
		1	0	1	11.3	12.6	-1.3	7.7	8.9	-1.2	5.3	6.3	-1.0
		1	1	2	5.8	8.7	-2.9	9.4	12.4	-3.0	11.9	15.0	-3.1
	1	0	0	1	7.0	9.2	-2.2	5.0	6.5	-1.5	3.4	4.6	-1.2
	1		1	2	2.9	6.4	-3.4	4.9	9.1	-4.1	6.5	11.0	-4.5
	1	1	0	2	7.9	10.8	-2.9	4.7	7.6	-2.9	3.0	5.4	-2.4
	1	1	1	3	7.1	7.5	-0.4	10.2	10.7	-0.5	12.0	12.9	-0.9
1	0	0	0	1	1.0	3.9	-2.9	0.5	2.8	-2.2	0.3	1.9	-1.6
1			1	2	1.4	2.7	-1.2	1.9	3.8	-1.9	2.1	4.7	-2.5
1		1	0	2	0.9	4.6	-3.7	0.4	3.2	-2.8	0.3	2.3	-2.0
1		1	1	3	2.1	3.2	-1.1	2.5	4.5	-2.0	2.7	5.5	-2.8
1	1	0	0	2	0.6	3.4	-2.7	0.3	2.4	-2.1	0.1	1.7	-1.5
1	1		1	3	1.7	2.3	-0.6	2.0	3.3	-1.3	2.2	4.0	-1.8
1	1	1	0	3	5.4	4.0	1.5	3.6	2.8	0.8	2.5	2.0	0.5
1	1	1	1	4	13.6	2.7	10.9	15.5	3.9	11.6	16.5	4.7	11.8

〈표 3-10〉의 계속

경우의 수 : 2011					2인가구 최저생계비			3인가구 최저생계비			4인가구 최저생계비		
비정규 직 여부	퇴직 금 미 적 용	상여 금 미 적 용	저임 금 여부	총 족 수 (=1)	관측 분포	기대 분포	잔차 분포	관측 분포	기대 분포	잔차 분포	관측 분포	기대 분포	잔차 분포
0	0	0	0	0	36.9	18.2	18.7	28.3	13.0	15.2	20.5	9.1	11.4
			1	1	11.4	11.4	-0.1	20.0	16.6	3.4	27.7	20.5	7.2
		1	0	1	1.8	6.9	-5.1	1.2	5.0	-3.8	0.8	3.5	-2.7
		1	1	2	1.0	4.4	-3.4	1.6	6.3	-4.7	2.0	7.8	-5.8
	1	0	0	1	10.0	13.6	-3.5	6.8	9.7	-2.9	4.6	6.8	-2.3
	1		1	2	5.1	8.5	-3.4	8.4	12.4	-4.0	10.6	15.3	-4.7
	1	1	0	2	2.6	5.2	-2.6	1.4	3.7	-2.3	0.8	2.6	-1.8
	1	1	1	3	2.6	3.3	-0.6	3.8	4.7	-0.9	4.4	5.8	-1.4
1	0	0	0	1	2.0	7.3	-5.2	1.1	5.2	-4.1	0.6	3.6	-3.0
1			1	2	2.6	4.6	-2.0	3.5	6.6	-3.1	4.0	8.2	-4.2
1		1	0	2	0.6	2.8	-2.1	0.5	2.0	-1.5	0.3	1.4	-1.1
1		1	1	3	0.9	1.7	-0.8	1.1	2.5	-1.4	1.3	3.1	-1.8
1	1	0	0	2	1.5	5.4	-3.9	0.8	3.9	-3.1	0.5	2.7	-2.3
1	1		1	3	2.8	3.4	-0.6	3.6	4.9	-1.4	3.9	6.1	-2.2
1	1	1	0	3	5.9	2.1	3.8	4.0	1.5	2.5	2.8	1.0	1.7
1	1	1	1	4	12.1	1.3	10.8	14.0	1.9	12.1	15.2	2.3	12.8

자료: 고용노동부, 「고용형태별근로실태조사」 원자료, 각 연도.

〈표 3-11〉 4 기준변수 총족수별 관측분포(2011~16년)

총족수 (=1)	2016			2011		
	2인 가구 최저생계비	3인 가구 최저생계비	4인 가구 최저생계비	2인 가구 최저생계비	3인 가구 최저생계비	4인 가구 최저생계비
0	25.0	19.5	14.6	36.9	28.3	20.5
1	25.6	25.0	25.6	25.3	29.1	33.7
2	19.5	21.7	23.9	13.5	16.2	18.2
3	16.2	18.3	19.4	12.3	12.5	12.4
4	13.6	15.5	16.5	12.1	14.0	15.2

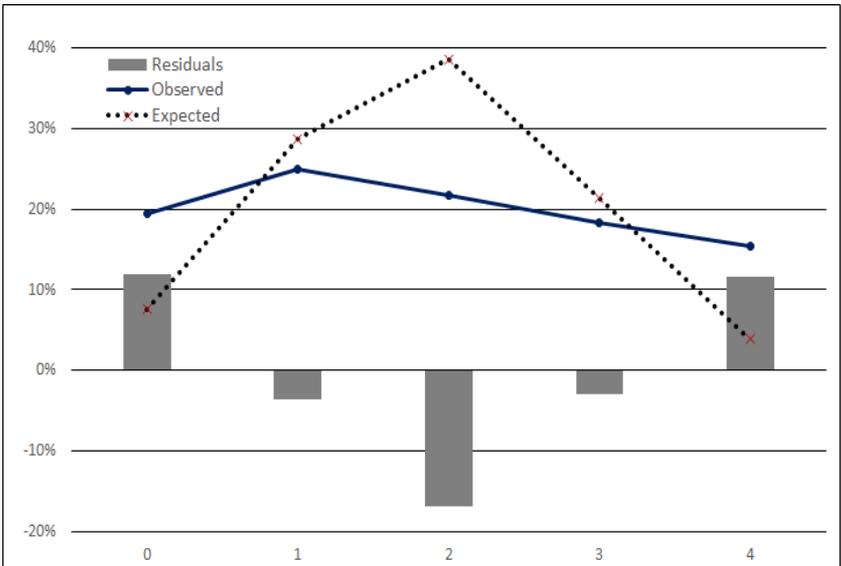
자료: 고용노동부, 「고용형태별근로실태조사」 원자료, 각 연도.

큰 변화가 나타나는데, 이는 앞서 설명하였듯이 퇴직금 여부 변수의 경우 2015년 전후로 조사항목이 변경된 데 따른 것이다. 따라서 4 기준변수 모형에서는 2011년과 2016년 사이의 직접 비교는 가능하지 않다.

이어서 잔차분포를 살펴보면(표 3-10, 그림 3-3, 그림 3-4), 예상대로 양 극단에 있는 None그룹과 All그룹에서 양(+)<sup>20</sup>의 잔차를 보인다. 충족수 3인 그룹에서는 양(+)<sup>20</sup>과 음(-)의 잔차가 섞여있는 반면, 나머지 그룹(충족수=1, 2)에서는 거의 모두 음(-)의 잔차를 나타낸다.<sup>20</sup> 요컨대, 3 기준변수 분석에서와 마찬가지로 잔차분포의 양봉성 혹은 이중성이 뚜렷하게 나타나는데, 이는 한국에서 노동시장 이중구조가 뚜렷하게 존재함을 뒷받침하는 증거로 풀이할 수 있다.

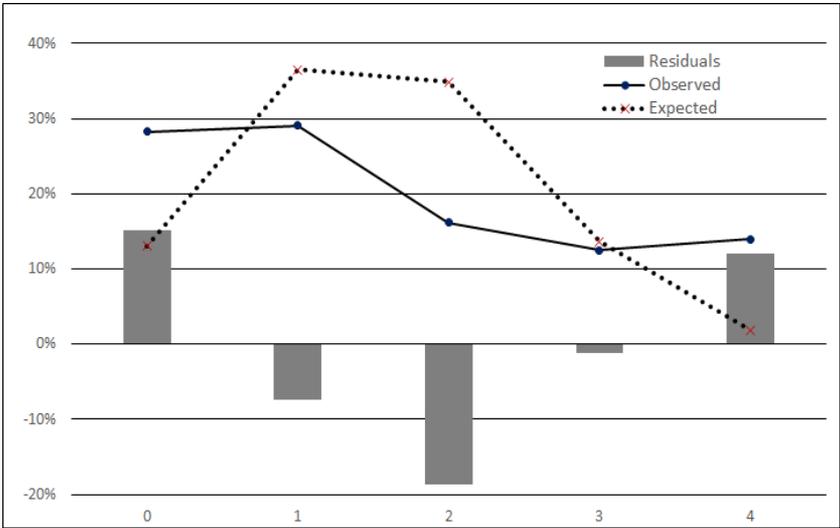
끝으로 퇴직금 조사내용 변경으로 인한 시계열 단절을 고려하여 2011→2014년, 2015→2017년 각각의 기간에 대해 잔차분포에서 도출된 이중 노동시장 지수의 수준을 보자(표 3-12). 먼저 2011→2014년의 경우 수정

(그림 3-3) 4 기준변수 충족수별 잔차분포 : 3인 가구(2016년)



20) [그림 3-3], [그림 3-4]에서 충족수가 1~3인 그룹의 경우, 그룹별 경우의 수들의 잔차의 합이다. <표 3-10>에서 각 그룹에 속한 경우의 수 조합의 각각을 보면, 대부분 음(-)의 잔차를 보이지만 일부 양(+)<sup>20</sup>의 잔차를 가지는 경우도 있다.

[그림 3-4] 4 기준변수 충족수별 잔차분포 : 3인 가구(2011년)



지수를 보면 미약하게 감소하지만 두드러진 변화가 보이지 않으며, Hudson지수에서는 약간 감소하는 모습을 볼 수 있다. 2015→2017년의 경우를 보면, 수정지수와 Hudson지수 모두 큰 변화가 없는 것으로 나타난다. 이러한 결과는 앞의 3 기준변수 모형에서 분석한 것과 기본적으로 일치하는바, 지난 몇 년간 한국 노동시장 이중구조가 개선됨이 없이 고착화되어 왔다는 것을 보여주는 것으로 풀이할 수 있다.

<표 3-12> 연도별 이중노동시장 지수 : 4 기준변수

Hudson지수	2011	2012	2013	2014	퇴 직 금 조 사 내 용 변 경	2015	2016	2017
저임금(2인가구)	24.62	23.00	21.05	22.62		25.60	24.90	25.17
저임금(3인가구)	27.63	26.26	23.99	24.46		27.29	26.45	26.74
저임금(4인가구)	25.98	25.85	24.88	24.70		22.23	21.21	21.71
수정지수	2011	2012	2013	2014		2015	2016	2017
저임금(2인가구)	26.51	24.77	24.56	26.39		27.57	26.82	27.10
저임금(3인가구)	29.75	28.28	27.98	28.54		29.39	28.49	28.80
저임금(4인가구)	27.97	27.84	29.02	28.81		23.94	22.84	23.38

자료 : 고용노동부, 「고용형태별근로실태조사」 원자료, 각 연도.

#### 4. 1차 및 2차 노동시장 규모 추산

1차 및 2차 노동시장 규모는 기준이 되는 변수의 특성 및 개수, 구분기준의 수준 등에 따라 다르게 추산될 수밖에 없다. 즉, 어떤 기준변수를 사용하는가, 구분기준을 어느 수준으로 설정하는가에 따라 이중노동시장의 규모가 다르게 추산될 수밖에 없다. 실제로 <표 3-13>에서 보듯이 연구자마다 노동시장 이중구조를 판단하는 기준변수들이 다르게 설정되고, 이에 따라 1차, 2차 및 중간 노동시장의 비중은 연구마다 차이가 크다. 기존 문헌들에 따르면, 한국의 경우 구분기준에 따라 차이가 있으나 대체로 1차 노동시장의 규모를 20~45% 사이로 추산하고 있다.

<표 3-13> 1차, 2차 이중노동시장의 규모 추산에 대한 기존 연구

기존 연구	국가	기준변수	자료 및 분석방법	노동시장 비중(%)		
				1차	중간	2차
Yoon and Chung(2016)	영국	정규직, 저임금(중위임금 2/3) 여부, 직업숙련 정도, 직장연금 여부	-영국가계패널조사(British Household Survey) -집단계층분석	15	25	60
황수경(2003)	한국	대기업(공공부문 포함), 정규직, 노조원	-노동패널1~5차(1998~02) -그룹분석	22		
이호연·양재진(2017)	한국	임금수준(시간당 급여), 직장의료보험, 정규직	-노동패널(17차) -퍼지셋이념형 분석	44	31	25
이철승(2017)	한국	사업체규모, 정규직, 노동조합	-경찰부가조사(2004~15) -그룹분석	25	35	45
전병유(2018)	한국	사업체규모, 정규직, 종사상지위(임시일용직), 저임금(중위임금 2/3), 고용보험 적용, 노조	-경찰인구조사(2003~17) -집단계층분석	20	30	50

자료: 전병유(2018)의 내용을 재구성 및 수정(해당 문헌은 재인용).

본 연구에서는 기준변수의 수(3개, 4개)와 저임금기준(3인, 4인 가구 최저생계비)에 의거, 노동시장을 구분하여 보았다. 1차 노동시장은 기준변수들의 혜택을 모두 갖춘 경우(충족수=0, None그룹)로 한정한다. 한편, 앞서 이루어진 이중노동시장 지수와 관련된 논의를 바탕으로 본 연구에서는 2차 노동시장을 기준변수들의 혜택을 어느 것도 갖추지 못한 경우인 All그룹(충족수=3(3변수), 4(4변수))에다 하나의 혜택만을 갖춘 경우(충족수=2(3변수), 3(4변수))를 합한 것으로 정의한다.

2차 노동시장의 범위 설정 자체가 다소 주관적일 수밖에 없으나, 본 연구는 어느 혜택도 갖추지 못한 경우로 한정하면 지나치게 좁아진다는 점, 또한 혜택 중 하나만 결여한 경우 양(+)의 잔차가 부분적으로 관측된다는 점 등을 종합적으로 고려하여 2차 노동시장에 포함한다. 끝으로 중간 노동시장은 1차 및 2차 노동시장 어디에도 속하지 않는 경우이다.

<표 3-14>에서 보듯이 3인 가구 개인회생 최저생계비를 저임금기준으로 하면, 2016년 기준으로 기준변수 수에 따라 1차 노동시장은 대략 20~27%, 2차 노동시장은 대략 34~41%로 추산된다. 저임금기준을 좀 더 높여 4인 가구 최저생계비 기준으로 보면, 1차 노동시장은 대략 15~20%, 2차 노동시장은 대략 36~45%로 추산된다. 본 연구의 노동시장 구분은 비록 기준변수가 다르지만 최근 수행된 기존 연구의 추산과 크게 어긋나지 않는 것으로 생각된다. 물론 앞서 논의했듯이 이러한 노동시장 구분 및 그 규모는 설정기준에 따라 달라지므로 추산의 주관적인 측면은 불가피하며, 따라서 한계가 존재함을 인식할 필요가 있다.

끝으로 본 연구의 이중노동시장 구분을 전제할 때, 각 노동시장이 가지

<표 3-14> 기준변수 개수 및 저임금기준에 따른 노동시장 구분(2016년)

(단위: %)

	3인 가구 최저생계비		4인 가구 최저생계비	
	3 기준변수	4 기준변수	3 기준변수	4 기준변수
1차 노동시장	27.2%	19.5%	19.9%	14.6%
중간 노동시장	31.9%	46.7%	35.5%	49.5%
2차 노동시장	40.9%	33.8%	44.6%	35.9%

자료: 고용노동부, 「고용형태별근로실태조사」 원자료, 2016.

〈표 3-15〉 1차/중간/2차 노동시장 특성 비교 : 3인 가구 최저생계비(2016년)

4 기준변수	1차 노동시장	중간 노동시장	2차 노동시장	전 체
노동자 구성비(%)	19.5	46.7	33.8	100.0
정액급여(천 원)	3,857.0	2,420.7	1,467.2	2,358.9
정액+초과급여(천 원)	4,095.6	2,598.0	1,516.0	2,502.9
특별급여(천 원)	13,083.8	2,921.1	57.5	3,837.9
시간당 정액급여	23.0	14.1	11.1	14.8
총근로시간(시간)	184.7	189.4	146.0	173.5
근속연수(년)	9.0	4.8	2.0	4.6
노동조합(%)	21.2	10.6	1.1	9.3
300+사업체규모(%)	33.8	10.7	3.7	12.6
4년제 대졸자(%)	58.6	37.7	20.8	35.8
남성(%)	78.7	59.4	47.1	58.7
연령	40.9	41.5	44.0	42.3
청년(30세미만, %)	10.2	18.3	21.7	18.0

3 기준변수	1차 노동시장	중간 노동시장	2차 노동시장	전 체
노동자 구성비(%)	27.2	31.9	40.9	100.0
정액급여(천 원)	3,803.4	2,290.4	1,487.7	2,358.9
정액+초과급여(천 원)	4,018.5	2,477.2	1,554.3	2,502.9
특별급여(천 원)	11,475.8	2,298.9	110.6	3,837.9
시간당 정액급여	22.5	13.3	10.8	14.8
총근로시간(시간)	184.9	191.8	152.4	173.5
근속연수(년)	8.8	4.5	2.1	4.6
노동조합(%)	20.7	9.9	1.6	9.3
300+사업체규모(%)	29.5	9.3	4.3	12.6
4년제 대졸자(%)	57.5	35.5	22.1	35.8
남성(%)	77.9	59.5	45.9	58.7
연령	41.7	41.2	43.4	42.3
청년(30세미만, %)	9.6	18.9	22.6	18.0

자료 : 고용노동부, 「고용형태별근로실태조사」 원자료, 2016.

는 특성이 어떻게 다른지 3인 가구 및 4 기준변수의 경우를 중심으로 개략적으로 살펴보자. <표 3-15>에 제시되었듯이 2차 노동시장에 비해 1차 노동시장은 임금수준이 월등히 높고 총근로시간도 길며, 사업체 규모 및 노동조합 조직률도 높으며, 고학력자 및 남성 비중, 근속연수도 높은 수준을 나타낸다. 한편, 청년 비중은 2차 노동시장에서 더 높은데, 이는 노동시장 진입 시작단계에 있어서 경험·숙련이 짧아 임금수준이 낮을 수밖에 없는 청년기의 특성에 따른 결과로 볼 수 있다. 다만, 생애노동·경력 관점에서 보면, 현재 청년층이 나이가 들에 따라 경험·숙련이 쌓이고 임금·근로조건이 개선될 것이므로 이들 청년층의 상당수는 결국 1차 노동시장으로 상향 이동할 가능성 높음을 인식할 필요가 있다.

#### 제4절 이중노동시장과 청년층 노동시장 이행

앞서 이중노동시장 지수에 대한 논의와 분석을 바탕으로, 노동시장 이중구조가 청년층 노동시장 이행과정에 어떤 영향을 미치는지 규명하고자 한다. 청년층의 노동시장 이행과정을 두 단계, ①졸업 후 첫 일자리 이행, ②취업 후 일자리 유지(이탈)라는 측면을 중심으로 회귀분석을 진행한다. 먼저 청년패널2007을 통해 청년층이 졸업 후 첫 일자리로 이행하는 데 소요되는 시간이 이중노동시장 정도에 따라 어떤 영향을 받는지 분석한다. 둘째, 고용형태별근로실태조사를 활용, 이중노동시장의 존재와 정도가 취업 청년층의 직장유지(이탈) 행위에 어떤 영향을 미치는지, 그리고 노동수요자인 사업체의 청년고용 비중에 어떤 영향을 미치는지 분석한다.

##### 1. 청년층 첫 일자리 이행시간과 이중노동시장 정도

여기서는 고용형태별근로실태조사 자료에서 도출한 산업별 이중노동시장 지수를 청년패널 자료에 결합하여 이중노동시장의 정도가 청년층의 첫 일자리 이행시간에 어떠한 효과를 미치는지 분석한다. 분석자료 구성

에서 고졸 이상 표본만을 고려하였는데, 이는 중학교 졸업 혹은 고등학교 자퇴 이후 노동시장에 참여하는 것은 다른 코호트들과 다른 특성을 지닐 것으로 보고 분석의 일치성을 높이기 위함이었다. 또한 이중노동시장 지수가 2011년부터 가용한 관계로 2010년 이후 졸업자들만 고려하였다. 첫 일자리 소요시간은 청년패널의 직업력 자료를 활용하여 최종학력 졸업시점과 첫 일자리 입직시점 간의 차이를 월단위로 계산하였다.<sup>21)</sup> 회귀분석에서 설명변수로 사용되는 이중노동시장 지수는 고용형태별근로실태조사로부터 산업별로 도출된 지수이다.

분석표본의 기초통계를 보면(표 3-16), 평균 연령은 26세이고 성별로는 남성이 47%를 차지한다. 첫 일자리까지 소요기간은 평균 9.2개월로 나타난다. 표본의 37%가 300인 이상 사업체에 근무하고, 노동조합 가입률은 6% 수준이다. 학력별로는 4년제 대학 이상이 61%이며, 직종별로는 서비스제공직 47%, 생산직 24%, 사무관리직 28%로 나타난다.

청년패널을 이용하여 이중노동시장 정도가 청년들이 첫 일 자리를 얻을 때까지 걸리는 시간에 미치는 효과를 분석한다. 이중노동시장 지수는 3

〈표 3-16〉 청년패널 주요 변수의 정의 및 기초통계

	변수 정의	N	평균	sd
첫일자리 소요시간(월)1	첫일자리 입직시점-최종학력 졸업시점,	5,160	9.2	13
첫일자리 소요시간(월)2	소요기간2: -3~-1월=0(즉시취업 간주)	6,106	7.8	12
연령	조사시점 - 출생연도	6,841	26.0	3.0
이중지수(3변수)	현직장퇴직/조사시점-현직장입직시점	6,841	18.0	9.6
사업체규모(30~299인)	30~299인=1, 아니면=0	6,841	.27	.44
사업체규모(300인 이상)	300인 이상=1, 아니면=0	6,841	.37	.48
노동조합 여부	가입=1, 아니면=0	6,841	.06	.23
교육수준더미1	전문대=1, 나머지=0	6,841	.28	.45
교육수준더미2	4년제대학 이상=1, 나머지=0	6,841	.61	.49
직종1(더미)	서비스제공직=1, 사무관리직/생산직=0	6,841	.47	.50
직종2(더미)	생산직=1, 서비스제공/사무관리직=0	6,841	.24	.43
성	남자=1, 여자=0	6,841	.47	.50

21) 취업상태에서 다시 학교로 진학하는 경우 결측치로 처리하였다.

기준변수 기준으로 연도별로 산출된 산업별 지수를 사용한다. 첫 일자리 까지 소요되는 시간은 개인별로 한 번만 측정되므로 첫 일자리를 획득한 조사시점별로 표본을 따로 구성하였다. 표본 구성에서 첫 일자리 소요기간이 음(-)으로 계산되는 경우를 제외하고, 사업체 규모는 5인 이상으로 한정한다. 다만 첫 일자리 소요기간이 음(-)으로 측정되는 경우, 공식적 졸업시점 이전에 미리 취업하는 경우가 있을 수 있으므로 소요기간이 -1~3개월의 경우 사실상 즉시 취업으로 간주하고 첫 일자리 소요기간을 0의 값으로 전환하여 표본을 구성하고 추가 분석을 병행하였다.

<표 3-17>은 연도별 표본 및 합동(pooled) 표본(2011-16)에 대한 회귀분석(OLS) 결과를 보여준다. 모형 4에서는 소요기간 -1~3개월을 졸업 후 바로 취업한 것으로 보고 0으로 처리한 표본을, 나머지 모형들은 모두 소요기간이 음(-)인 관측치를 제외한 표본을 사용하였다. 먼저 연도별로 추정된 모형에서 이중노동시장 지수의 계수는 거의 모두 일관되게 양(+)의 값으로 추정되었으나 유의하지 않은데, 이는 연도별 표본 규모가 작은데 일부 기인하는 것으로 보인다. 다음으로 2011~16년 관측치를 합동한(pooling) 표본을 사용한 회귀분석 결과를 보면(표 3-17 모형 4, 모형 5), 표본에 관계없이 이중노동시장 지수의 계수가 유의미한 양(+)의 값을 보이는데, 이는 이중노동시장 정도가 심할수록 졸업 이후 청년의 첫 일자리 소요시간이 늘어나는 경향이 있음을 의미한다. 이러한 사실은 청년층이 이중노동시장 구조의 상황에 직면하여 1차 노동시장을 비롯한 보다 양질의 일자리로 취업하기 위해 취업준비나 일자리탐색에 보다 많은 시간을 소요하여 첫 일자리 취업시간이 길어지는 것으로 풀이할 수 있다.

<표 3-17>에 따르면, 로그임금 계수는 대체로 유의한 음(-)의 부호를 갖는 것으로 추정되었다. 추정계수 자체만을 놓고 보면, 첫 일자리의 임금수준이 높을수록 해당 일자리를 얻는 데 소요되는 시간이 짧아지는 것을 의미한다. 이러한 결과는 높은 임금·근로조건의 일자리를 얻기 위해 취업준비 및 직업탐색에 보다 많은 시간이 소요될 것이라는 일반적 예상과는 다른데, 이와 관련하여 약간의 논의가 필요하다. 이러한 추정 결과는 유보임금(reservation wage)과 관련된 동시성 편의(simultaneous bias)로 부분적으로 설명할 수 있다. 한편으로는, 평균임금이 유보임금을 그대로

〈표 3-17〉 이중노동시장 지수와 첫 일자리 소요기간 : OLS

	종속변수: 졸업 후 첫 일자리 소요기간(월)				
	연도별 표본			풀링(pooling) 표본(11-16)	
	(1) 2011	(2) 2014	(3) 2016	(4)	(5)
이중지수 (3 기준변수)	0.049 (0.034)	0.041 (0.036)	0.048 (0.042)	0.038 (0.017)	0.033 (0.014)
전문대	-1.333 (1.093)	-19.812*** (2.045)	-25.512*** (2.482)	-18.741*** (1.068)	-17.292*** (1.030)
4년제 대학 이상	-1.3264 (1.116)	-17.550*** (2.039)	-23.922*** (2.458)	-17.331*** (1.074)	-16.247*** (1.036)
로그임금	-0.187 (0.787)	-5.450*** (1.170)	-3.557*** (1.302)	-2.670*** (0.521)	-2.767*** (0.462)
남성	1.157* (0.653)	3.037*** (0.727)	2.822*** (0.806)	2.581*** (0.342)	2.089*** (0.302)
사업체규모 (30~299인)	-0.086 (0.671)	-0.401 (0.912)	1.323 (1.060)	0.806* (0.439)	1.159*** (0.401)
사업체규모 (300인 이상)	1.242 (0.827)	0.147 (0.823)	1.802* (0.973)	0.957** (0.395)	1.293*** (0.355)
광역지역더미	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes
연도더미	No	No	No	Yes	Yes
상수항	4.769 (3.904)	51.887*** (6.476)	50.450*** (7.420)	31.962*** (2.873)	30.410*** (2.575)
N	288	844	1,169	4,397	5,237
R <sup>2</sup>	0.113	0.299	0.264	0.243	0.216

주: \*\*\* p<0.01, \*\* p<0.05, \* p<0.1. 강건(robust) 표준오차 사용.

자료: 한국고용정보원, 『청년패널2007』, 각 연도 고용노동부, 『고용형태별근로실태조사』, 각 연도

대표하지 않지만 일정한 정(+)의 관계라면, 유보임금 수준이 높을수록 청년들은 임금수준이 높은 일자리를 추구하여 일자리 탐색에 보다 많은 시간을 투입할 수 있다. 다른 한편, 동시에 첫 일자리 소요기간이 길어질수록 유보임금 수준을 점차 낮추어 갈 가능성도 있다. 결국 임금변수의 추정치의 방향은 이러한 두 가지 상반된 효과의 크기에 의존하면서 달라질 수 있다. 따라서 임금변수의 추정계수에 대한 엄격한 식별의 문제<sup>22)</sup>가 제

기될 수 있으므로 향후 추가적 분석이 필요한 것으로 보인다. 끝으로, 남성은 여성에 비해, 사업체규모가 클수록 첫 일자리까지 소요기간이 길어지고, 교육수준별로는 전문대 이상 고학력자의 첫 일자리 소요기간이 고졸 이하에 비해 짧은 것으로 추정되었다.

## 2. 청년층의 직장유지율과 이중노동시장 지수

다음으로, 고용형태별근로실태조사의 여러 정보를 활용하여 연령계층별로 근속연수 1년 미만인 신규입직자가 1년 더 현재 직장을 유지할 확률, 즉 1년 직장유지율(JRR)이 이중노동시장 지수와 어떤 관계에 있는지 분석한다. 앞서 논의하였듯이 청년층의 경우 신규입직 후 1년을 더 근무하는 것은 이후 계속 근속 여부에 큰 영향을 미칠 수 있다는 점을 고려, 신규입직자를 중심으로 1년 직장유지율을 종속변수로 하여 이중노동시장 지수와 관계를 살펴보았다. 본 연구는 한 연도(2016년)의 고용형태별근로실태조사를 활용,<sup>22)</sup> 사업체 단위로 CRR(Contemporaneous Retention Rate)을 계산하여 직장유지율 변수로 사용하였다. 또한 두 가지 기준(3 기준변수, 4 기준변수)으로부터 도출된 연도별/산업별 이중노동시장 지수를 함께 사용하였고, 5인 미만 영세·소규모 사업체의 경우 직장유지율을 산출하기에는 표본수가 너무 적어서 분석 표본에서 제외하였다.

<표 3-19>와 <표 3-20>은 고용형태별근로실태조사(2016)를 사업체 단위로 전환한 분석 표본을 사용, 연령계층별로 이중노동시장 지수가 1년 직장유지율에 미치는 효과를 OLS로 추정한 결과를 보여준다. 기준변수 및 지수유형에 따라 설정된 모형별로 다소 차이는 있지만, 대체로 청년층(19~24세, 25~29세)의 경우, 설명변수인 이중노동시장 지수의 계수가 일관되게 유의미하고 뚜렷한 음(-)의 부호로 추정된다. 이는 청년층의 경

22) Addison et al.(2013)은 현재까지 실직기간(elapsed unemployment duration)과 전체 실직기간(complete unemployment duration)을 통제변수로 활용, 편의를 줄이는 방법을 제시한다.

23) 본 연구에서 보고되지는 않았지만, 2016년 외에 다른 연도의 고용형태별근로실태조사를 활용한 유사한 분석에서도 약간의 차이는 있으나 기본적으로 이와 크게 다르지 않은 결과를 확인할 수 있었다.

〈표 3-18〉 주요 변수의 기초통계(2016년)

		N	평균	sd
근속 1년 미만 신규 입직자의 1년 직장 유지율 (%)	19~24세	6,182	32.21	39.97
	25~29세	7,506	38.78	42.17
	30~34세	6,648	36.83	43.11
	35~39세	6,141	31.41	41.72
	40~44세	6,094	31.69	42.20
	45~49세	5,753	29.77	41.39
	50~54세	5,069	28.70	41.07
	55세 이상	6,486	32.19	40.69
연령계층별 노동자 수 비중 (%)	19~29세	17,745	16.13	18.20
	19~24세	17,745	5.68	11.00
	25~29세	17,745	10.46	12.06
	30~34세	17,745	12.49	12.25
	35~39세	17,745	12.80	11.52
	40~49세	17,745	27.24	17.03
	50세 이상	17,745	31.33	26.10
	4년제대학 이상(%)	17,745	36.24	32.53
남성(%)	17,745	61.40	29.58	
로그임금	17,745	7.79	0.47	
노동조합(%)	17,745	10.40	26.41	
사업체규모(5~29인)	17,745	0.68	0.47	
사업체규모(30~299인)	17,745	0.27	0.44	
사업체규모(300인 이상)	17,745	0.05	0.22	

자료: 고용노동부, 「고용형태별근로실태조사」, 2016.

우, 이중노동시장의 정도가 심할수록 신규입직 후 1년간 해당 직장을 유지(이탈)할 확률이 낮아짐(높아짐)을 의미한다. 30대 초반(30~34세) 연령 계층도 청년층과 마찬가지로 유의미한 음(-)의 계수 값을 보여주지만, 그 크기는 청년층보다 작은 것으로 나타났다. 이는 30대 초반(30~34세)의 경우도 이중노동시장의 정도에 반응하면서(청년층보다 반응도가 약하지

〈표 3-19〉 연령계층별 1년 유지율과 이중노동시장 지수: 4 기준변수(2016년)

기준변수 4	종속변수: 연령계층별 신규입직자(근속 1년 미만)의 1년 직장유지율					
	19~24	25~29	30~34	35~39	40~44	45~49
2016 이중지수 (수정지수)	-0.204*** (0.057)	-0.183*** (0.052)	-0.119** (0.057)	-0.051 (0.059)	0.008 (0.063)	0.014 (0.064)
4년제 대학 이상(%)	0.055*** (0.017)	0.159*** (0.015)	0.092*** (0.017)	0.050*** (0.018)	-0.048** (0.019)	-0.074*** (0.019)
로그임금	6.209*** (1.348)	2.940** (1.322)	7.744*** (1.452)	3.568** (1.438)	1.512 (1.463)	-3.552** (1.462)
남성(%)	-0.161*** (0.018)	0.006 (0.017)	-0.038** (0.019)	-0.040** (0.019)	-0.048** (0.019)	-0.062*** (0.019)
사업체규모 (30~299인)	19.091*** (1.070)	23.756*** (1.006)	22.678*** (1.105)	21.228*** (1.117)	20.204*** (1.148)	20.284*** (1.148)
사업체규모 (300인 이상)	30.54*** (1.625)	36.93*** (1.494)	34.84*** (1.691)	32.89*** (1.836)	32.89*** (1.967)	30.501*** (2.168)
상수항	-17.16* (9.634)	-1.833 (9.502)	-36.06*** (10.45)	-6.921 (10.388)	13.47 (10.525)	52.36*** (10.560)
N	6,182	7,506	6,648	6,141	6,094	5,753
R <sup>2</sup>	0.110	0.140	0.128	0.102	0.079	0.073

기준변수 4	종속변수: 연령계층별 신규입직자(근속 1년 미만)의 1년 직장유지율					
	19~24	25~29	30~34	35~39	40~44	45~49
2016 이중지수 (Hudson지수)	-0.178*** (0.061)	-0.147*** (0.056)	-0.111* (0.062)	-0.044 (0.065)	-0.001 (0.070)	0.017 (0.071)
4년제 대학 이상(%)	0.054*** (0.017)	0.158*** (0.016)	0.092*** (0.017)	0.050*** (0.018)	-0.047** (0.019)	-0.074*** (0.019)
로그임금	6.235*** (1.356)	2.879** (1.327)	7.787*** (1.459)	3.579** (1.443)	1.525 (1.468)	-3.564** (1.463)
남성(%)	-0.166*** (0.018)	0.002 (0.017)	-0.042** (0.018)	-0.042** (0.018)	-0.047** (0.018)	-0.062*** (0.019)
사업체규모 (30~299인)	19.190*** (1.069)	23.861*** (1.005)	22.720*** (1.104)	21.253*** (1.1154)	20.189*** (1.146)	20.280*** (1.146)
사업체규모 (300인 이상)	30.70*** (1.623)	37.13*** (1.491)	34.91*** (1.689)	32.93*** (1.834)	32.875*** (1.966)	30.49*** (2.166)
상수항	-18.05* (9.668)	-2.176 (9.534)	-36.70*** (10.491)	-7.180 (10.404)	13.48 (10.536)	52.44*** (10.541)
N	6,182	7,506	6,648	6,141	6,094	5,753
R <sup>2</sup>	0.109	0.139	0.128	0.102	0.079	0.073

주: \*\*\* p<0.01, \*\* p<0.05, \* p<0.1. 강건(robust) 표준오차 사용.

자료: 고용노동부, 「고용형태별근로실태조사」, 2016.

〈표 3-20〉 연령계층별 1년 유지율과 이중노동시장 지수 : 3 기준변수(2016년)

기준변수 3	종속변수 : 연령계층별 신규입직자(근속 1년 미만)의 1년 직장유지율					
	19~24	25~29	30~34	35~39	40~44	45~49
2016 이중지수 (수정지수)	-0.202*** (0.054)	-0.228*** (0.048)	-0.173*** (0.054)	-0.095* (0.056)	-0.012 (0.061)	-0.008 (0.062)
4년제 대학 이상(%)	0.0568*** (0.0177)	0.1612*** (0.0159)	0.0943*** (0.0178)	0.0520*** (0.0185)	-0.0476** (0.0192)	-0.0738*** (0.0199)
로그임금	6.7005*** (1.3622)	3.6850*** (1.3401)	8.1875*** (1.4655)	3.7414*** (1.4421)	1.5401 (1.4645)	-3.5475** (1.4629)
남성(%)	-0.1667*** (0.0187)	0.0020 (0.0177)	-0.0393** (0.0189)	-0.0389** (0.0189)	-0.0468** (0.0191)	-0.0606*** (0.0194)
사업체규모 (30~299인)	19.0708*** (1.0691)	23.6696*** (1.0059)	22.6261*** (1.1039)	21.2173*** (1.1131)	20.1802*** (1.1445)	20.2526*** (1.1434)
사업체규모 (300인 이상)	30.5517*** (1.6250)	36.7410*** (1.4944)	34.7720*** (1.6902)	32.8650*** (1.8336)	32.8605*** (1.9637)	30.4701*** (2.1652)
상수항	-20.891** (9.691)	-6.797 (9.588)	-38.706*** (10.513)	-7.711 (10.397)	13.507 (10.526)	52.589*** (10.548)
N	6,182	7,506	6,648	6,141	6,094	5,753
R <sup>2</sup>	0.110	0.141	0.129	0.102	0.079	0.073

기준변수 3	종속변수 : 연령계층별 신규입직자(근속 1년 미만)의 1년 직장유지율					
	19~24	25~29	30~34	35~39	40~44	45~49
2016 이중지수 (Hudson지수)	-0.205*** (0.064)	-0.233*** (0.058)	-0.176*** (0.065)	-0.099 (0.067)	-0.033 (0.073)	-0.059 (0.074)
4년제 대학 이상(%)	0.0563*** (0.0177)	0.1608*** (0.0160)	0.0941*** (0.0178)	0.0519*** (0.0185)	-0.0469** (0.0192)	-0.0721*** (0.0199)
로그임금	6.5598*** (1.3660)	3.4802*** (1.3414)	8.1117*** (1.4680)	3.7441*** (1.4462)	1.5819 (1.4681)	-3.5010** (1.4647)
남성(%)	-0.1690*** (0.0186)	-0.0000 (0.0177)	-0.0420** (0.0188)	-0.0409** (0.0188)	-0.0462** (0.0189)	-0.0581*** (0.0191)
사업체규모 (30~299인)	19.1579*** (1.0693)	23.7616*** (1.0053)	22.6797*** (1.1035)	21.2250*** (1.1133)	20.1604*** (1.1451)	20.2059*** (1.1442)
사업체규모 (300인 이상)	30.7112*** (1.6227)	36.9574*** (1.4911)	34.8717*** (1.6885)	32.8917*** (1.8325)	32.8359*** (1.9647)	30.4364*** (2.1665)
상수항	-20.090** (9.709)	-5.540 (9.591)	-38.311*** (10.519)	-7.776 (10.409)	13.414 (10.534)	52.757*** (10.542)
N	6,182	7,506	6,648	6,141	6,094	5,753
R <sup>2</sup>	0.109	0.140	0.129	0.102	0.079	0.073

주 : \*\*\* p<0.01, \*\* p<0.05, \* p<0.1. 강건(robust) 표준오차 사용.  
 자료 : 고용노동부, 「고용형태별근로실태조사」, 2016.

만) 직장유지(또는 이탈)에 대한 선택을 하는 경향이 있음을 보여준다.

한편, <표 3-19>와 <표 3-20>에서 보듯이, 전체로 보아 연령계층이 커질수록 이중노동시장 지수의 계수가 작아지는 경향이 있으며, 30대 후반(35~39세)부터는 대부분 유의하지 않은 계수 값을 나타낸다. 즉, 30대 후반 이후 중장년층은 청년과 달리 이중노동시장 정도에 대해 민감하게 반응하지 않는다는 것을 보여준다. 이러한 사실은 중장년층의 경우 상대적으로 청년층에 비해 일자리의 질을 떠나 선택한 직장에서 쉽게 벗어나지 못하는 연령 특성이 있고, 이를 반영하여 비록 현재 직장이 1차 노동시장은 아니어도 현재 직장을 벗어날 확률이 청년층에 비해 작아지는 것으로 풀이할 수 있다. 이와 달리 청년층의 경우 직장유지(이탈) 행위를 선택함에 있어서 타 연령층에 비해 특히 노동시장 이중구조 정도에 매우 민감하게 반응하는 경향이 있다는 사실은, 현재 우리 사회가 직면하는 청년고용 부진현상이 노동시장 이중구조의 고착화에 근본적으로 기인한다는 주장을 지지하는 하나의 증거로 풀이할 수 있다.

### 3. 청년층의 고용 비중과 이중노동시장 지수

연령에 따라 이중노동시장에 대한 인식과 반응도가 다르다면, 노동시장 이행에서 이중노동시장의 요인을 고려하는 정도 또한 연령별로 다를 수 있다. 만약 청년층이 노동시장 이행과 관련된 선택에서 다른 연령계층보다 이중노동시장의 존재를 보다 중요한 요소로 또는 민감하게 고려한다면, 이중노동시장 정도는 청년층의 노동시장 진입에 타 연령층보다 부정적인 효과를 미칠 수 있다. 본 연구는 이러한 점에 착안하여 사업체의 연령계층별 구성 비중과 이중노동시장 지수가 어떤 관계에 있는지 분석한다. 청년층의 구성 비중이 이중노동시장 지수와 음(-)의 상관관계에 있다면, 이중노동시장 정도가 심한 산업 또는 사업체로의 청년층 노동시장 진입이 저해되어 그 결과로 해당 산업 또는 사업체에서 청년층의 비중이 낮아질 것이라는 추론이 가능할 것이다.

본 연구의 회귀분석에서 사용된 종속변수는 연령계층별 노동자 비중으로, 고용형태별근로실태조사를 활용하여 사업체 단위로 각 연령계층에

속한 노동자의 비중으로 계산된다. 회귀분석에서 핵심적 설명변수는 산업별로 측정되는 이중노동시장 지수(2016년)이며, 이중노동시장을 식별하는 기준변수가 3개와 4개인 경우 모두 고려한다. 회귀분석에서 사용된 통제변수로는 사업체 단위로 측정되는 남성 비율(%), 4년제 대졸자 비율(%), 로그임금(정액급여), 사업체규모 더미가 포함된다.

<표 3-21>과 <표 3-22>에 따르면, 청년층 전체(19~29세), 19~24세, 25~29세 연령계층 추정모형 모두에서 이중노동시장 지수의 계수가 유의미한 음(-)의 값으로 추정되어 이중노동시장 정도가 심할수록 청년층 비중이 낮아지는 뚜렷한 경향을 보여준다. 또 하나 주목할 것은 연령계층이 높아짐에 따라 이중노동시장 지수의 계수 값이 작아지는 경향이 있으며, 30대 이후 연령층의 모형에서는 많은 경우 계수 값이 유의하지 않은 것으로 나타난다. 청년층 내에서도 19~24세 모형의 계수 값이 25~29세 모형의 그것보다 약간 큰 경향이 발견된다. 전체적으로 이중노동시장 지수가 높을수록 청년층 고용 비중이 줄어든다는 추정 결과는, 청년층의 경우 이중노동시장의 존재와 정도에 타 연령층보다 민감하게 반응하는 특성에 따라 이중노동시장조의 존재가 청년층 노동시장 진입을 저해하는 주요 요인으로 작용하고, 그 결과로 청년층 고용 비중이 낮아질 수 있음을 보여주는 것으로 풀이할 수 있다. 한편, 30대 연령계층도 청년층만큼 반응도가 크지는 않지만 이중노동시장 지수가 고용 비중에 미치는 부정적 영향이 비교적 뚜렷한 반면, 40대 연령계층에서는 그 부정적 영향이 대체로 유의미하지 않은 것으로 나타난다.

한편, 임금 변수의 계수 값과 관련하여 흥미로운 점을 발견할 수 있다. 즉, 19~24세 모형에서는 유의미한 음(-)의 계수 값을, 25~29세 모형에서는 유의하지 않거나 비교적 작은 양(+)의 값(30대 이후 연령층에 비해)을 보여주는 반면, 30대 이후 연령층으로 가면서 매우 강력한 양(+)의 관계를 보여준다는 점이다. 다시 말하면, 임금수준이 높은 사업체에서 청년층의 비중이 작아지는 관계가 있다는 것이다. 임금수준이 높은 사업체라면 연령계층을 불문하고 취업하기를 원하겠지만, 일자리 양이 주어지다면 고임금 일자리를 놓고 내부자-외부자 또는 연령계층 사이에 일종의 경쟁의 가능성도 있다.

〈표 3-21〉 연령계층별 노동자 비중과 이중노동시장 지수 : 4 기준변수(2016년)

기준변수 4	종속변수: 연령계층별 근로자 수 비중					
	19~29	19~24	25~29	30~34	35~39	40~49
2016 이중지수 (수정지수)	-0.0978*** (0.0147)	-0.0504*** (0.0083)	-0.0474*** (0.0105)	-0.0064 (0.0109)	-0.0078 (0.0102)	0.0386** (0.0154)
4년제 대학 이상(%)	0.1119*** (0.0048)	0.0041 (0.0025)	0.1077*** (0.0035)	0.0992*** (0.0033)	0.0594*** (0.0032)	-0.0434*** (0.0048)
로그임금	-2.6675*** (0.3747)	-2.9845*** (0.2571)	0.3170 (0.2178)	3.2200*** (0.2207)	4.1544*** (0.2170)	7.5651*** (0.3386)
남성(%)	-0.1146*** (0.0052)	-0.0634*** (0.0031)	-0.0512*** (0.0034)	-0.0132*** (0.0032)	0.0006 (0.0032)	-0.0143*** (0.0049)
사업체규모 (30~299인)	1.2320*** (0.2795)	0.2436 (0.1682)	0.9884*** (0.1751)	1.1764*** (0.1770)	0.5365*** (0.1631)	-1.8596*** (0.2465)
사업체규모 (300인 이상)	5.1945*** (0.4734)	2.0692*** (0.2443)	3.1253*** (0.3312)	3.5777*** (0.3437)	1.8458*** (0.2911)	-2.7907*** (0.4621)
상수항	40.9786*** (2.7903)	33.3570*** (1.9532)	7.6216*** (1.5835)	-15.7524*** (1.5922)	-21.8386*** (1.5708)	-29.2442*** (2.4461)
N	17,745	17,745	17,745	17,745	17,745	17,745
R <sup>2</sup>	0.079	0.063	0.106	0.124	0.088	0.033

기준변수 4	종속변수: 연령계층별 근로자 수 비중					
	19~29	19~24	25~29	30~34	35~39	40~49
2016 이중지수 (Hudson지수)	-0.0681*** (0.0164)	-0.0472*** (0.0093)	-0.0209* (0.0116)	0.0271** (0.0118)	0.0114 (0.0110)	0.0254 (0.0164)
4년제 대학 이상(%)	0.1108*** (0.0048)	0.0040 (0.0025)	0.1068*** (0.0035)	0.0981*** (0.0034)	0.0587*** (0.0032)	-0.0429*** (0.0048)
로그임금	-2.6980*** (0.3759)	-2.9646*** (0.2574)	0.2666 (0.2184)	3.1253*** (0.2212)	4.1023*** (0.2172)	7.5816*** (0.3407)
남성(%)	-0.1174*** (0.0052)	-0.0646*** (0.0031)	-0.0528*** (0.0033)	-0.0140*** (0.0032)	0.0001 (0.0031)	-0.0131*** (0.0049)
사업체규모 (30~299인)	1.3044*** (0.2793)	0.2619 (0.1679)	1.0425*** (0.1748)	1.2305*** (0.1766)	0.5688*** (0.1627)	-1.8905*** (0.2463)
사업체규모 (300인 이상)	5.3300*** (0.4727)	2.1031*** (0.2437)	3.2269*** (0.3308)	3.6799*** (0.3428)	1.9066*** (0.2903)	-2.8487*** (0.4617)
상수항	40.6703*** (2.7895)	33.0688*** (1.9500)	7.6015*** (1.5806)	-15.4359*** (1.5899)	-21.6832*** (1.5674)	-29.1387*** (2.4553)
N	17,745	17,745	17,745	17,745	17,745	17,745
R <sup>2</sup>	0.078	0.062	0.105	0.125	0.088	0.033

주: \*\*\* p<0.01, \*\* p<0.05, \* p<0.1. 강건(robust) 표준오차 사용.

자료: 고용노동부, 「고용형태별근로실태조사」, 2016.

〈표 3-22〉 연령계층별 노동자 비중과 이중노동시장 지수 : 3 기준변수(2016년)

기준변수 3	종속변수: 연령계층별 근로자 수 비중					
	19~29	19~24	25~29	30~34	35~39	40~49
2016 이중지수 (수정지수)	-0.1884*** (0.0134)	-0.0969*** (0.0072)	-0.0915*** (0.0097)	-0.0629*** (0.0103)	-0.0534*** (0.0094)	-0.0126 (0.0136)
4년제 대학 이상(%)	0.1143*** (0.0047)	0.0054** (0.0025)	0.1089*** (0.0035)	0.1009*** (0.0033)	0.0607*** (0.0032)	-0.0417*** (0.0048)
로그임금	-2.2296*** (0.3698)	-2.7595*** (0.2532)	0.5299** (0.2160)	3.4278*** (0.2193)	4.3252*** (0.2159)	7.7008*** (0.3401)
남성(%)	-0.1118*** (0.0052)	-0.0620*** (0.0031)	-0.0498*** (0.0034)	-0.0112*** (0.0032)	0.0023 (0.0032)	-0.0122** (0.0049)
사업체규모 (30~299인)	1.1043*** (0.2772)	0.1781 (0.1670)	0.9262*** (0.1741)	1.0859*** (0.1763)	0.4640*** (0.1623)	-1.9507*** (0.2459)
사업체규모 (300인 이상)	4.8360*** (0.4732)	1.8851*** (0.2441)	2.9509*** (0.3307)	3.3680*** (0.3437)	1.6760*** (0.2912)	-2.9700*** (0.4617)
상수항	38.9242*** (2.7521)	32.3009*** (1.9284)	6.6233*** (1.5669)	-16.5497*** (1.5812)	-22.5063*** (1.5618)	-29.5745*** (2.4543)
N	17,745	17,745	17,745	17,745	17,745	17,745
R <sup>2</sup>	0.086	0.068	0.110	0.126	0.090	0.033

기준변수 3	종속변수: 연령계층별 근로자 수 비중					
	19~29	19~24	25~29	30~34	35~39	40~49
2016 이중지수 (Hudson지수)	-0.1979*** (0.0167)	-0.1136*** (0.0094)	-0.0843*** (0.0118)	-0.0431*** (0.0123)	-0.0407*** (0.0112)	-0.0082 (0.0165)
4년제 대학 이상(%)	0.1143*** (0.0048)	0.0057** (0.0025)	0.1086*** (0.0035)	0.1002*** (0.0034)	0.0603*** (0.0032)	-0.0419*** (0.0048)
로그임금	-2.2766*** (0.3711)	-2.7465*** (0.2531)	0.4699** (0.2172)	3.3403*** (0.2204)	4.2638*** (0.2169)	7.6818*** (0.3411)
남성(%)	-0.1150*** (0.0052)	-0.0634*** (0.0031)	-0.0516*** (0.0033)	-0.0127*** (0.0032)	0.0011 (0.0031)	-0.0125** (0.0049)
사업체규모 (30~299인)	1.1466*** (0.2778)	0.1841 (0.1671)	0.9626*** (0.1744)	1.1305*** (0.1767)	0.4965*** (0.1625)	-1.9412*** (0.2460)
사업체규모 (300인 이상)	5.0019*** (0.4733)	1.9388*** (0.2436)	3.0631*** (0.3309)	3.4845*** (0.3436)	1.7639*** (0.2909)	-2.9455*** (0.4614)
상수항	39.1300*** (2.7593)	32.2712*** (1.9278)	6.8588*** (1.5724)	-16.2190*** (1.5856)	-22.2716*** (1.5655)	-29.5032*** (2.4567)
N	17,745	17,745	17,745	17,745	17,745	17,745
R <sup>2</sup>	0.084	0.067	0.108	0.125	0.089	0.032

주: \*\*\* p<0.01, \*\* p<0.05, \* p<0.1. 강건(robust) 표준오차 사용.

자료: 고용노동부, 「고용형태별근로실태조사」, 2016.

연령계층 간 경쟁의 관점에서 보면, 청년층은 중장년층에 비해 여러 측면에서 불리한 조건에 있다. 즉, 청년층은 노동시장 탐색·진입을 시작하는 단계로 경력·숙련 부족, 일자리탐색기술 부족 등으로 중장년층보다 양질의 일자리에 접근하는 데 불리한 상황에 놓여 있다. 게다가 중장년층은 고임금 일자리에서 내부자(insider)로 자리 잡을 가능성이 큰 반면, 노동시장 진입을 시작하는 청년층은 내부자를 지향하는 외부자(outsider)로서의 성격을 가진다고 볼 수 있다. 요컨대, 임금수준이 높은 사업체에서 청년층 비중이 작아지는 부(-)의 관계는 이러한 여러 측면을 복합적으로 반영한 결과로 풀이할 수 있다.

## 제5절 소 결

한국 노동시장의 대표적 특징의 하나는 노동시장 이중구조에 따른 일자리 양극화로 청년들의 원활한 노동시장 이행에 부정적 요인으로 작용한다는 것이다. 이중노동시장으로 인한 대·중소기업 간, 고용형태 간 임금·근로조건 격차는 청년층의 원활한 노동시장 이행을 저해하여 청년층의 고용부진으로 이어지고, 또한 인력수급 미스매치를 심화시켜 노동시장의 비효율성을 야기한다. 본 연구는 이러한 문제 인식에서 출발, 노동시장 이중구조와 청년층 노동시장 이행 사이에 존재하는 관계를 규명하고자 하였다.

본 연구는 이를 위해 먼저, 연도별/부문별/산업별로 일관되게 비교 가능한 이중노동시장 지수를 측정하는 방법론을 논의하고, 고용형태(정규/비정규직), 저임금, 부가급여(상여금, 퇴직금) 등 기준변수들에 대한 적합성 검증을 거친 다음 다양한 기준에 따라 이중노동시장 지수를 도출하였다. 둘째, 고용형태별근로실태조사로부터 도출된 이중노동시장 지수를 바탕으로 노동시장 유형, 즉 1차/2차/중간 노동시장의 구성 비중과 특징을 파악하고 지난 몇 년간 노동시장 이중구조의 개선이 있었는지 살펴보았다. 셋째, 산업별로 도출된 노동시장 이중지수를 활용하여 노동시장 이중

성 또는 양극성이 청년층의 노동시장 이행에 어떤 영향을 미치는지에 대해 회귀분석을 실시하였다. 본 연구의 주요 분석결과를 제시하면 다음과 같다.

첫째, 노동시장 이중성을 측정하는 잔차분포(관측분포-기대분포)의 추정결과는 기준변수/연도에 따라 약간 차이는 있지만, 일관되게 노동시장 구조의 이중성·양극성을 보여주는데, 이는 한국에서 노동시장 이중구조가 뚜렷하게 존재함을 뒷받침하는 증거로 풀이된다. 연도별 이중노동시장 지수 수준은 큰 변화가 없는데, 이는 지난 몇 년간 노동시장 이중구조가 개선됨이 없이 고착화되고 있음을 보여주는 것으로 볼 수 있다.

둘째, 3인 가구 개인회생 최저생계비를 저임금기준으로 노동시장을 구분하면, 2016년 기준으로 1차 노동시장은 대략 20~27%, 2차 노동시장은 대략 34~41%로 추산되었다. 저임금기준을 4인 가구 최저생계비로 더 높이면, 1차 노동시장은 대략 15~20%, 2차 노동시장은 대략 36~45%로 추산되었다. 이러한 노동시장 구성 추산 결과는 기준변수는 다르지만 최근 수행된 기존 연구들의 추산과 크게 어긋나지 않는다. 물론 노동시장 구분 및 규모는 설정기준에 따라 달라지므로 추산의 주관성이 존재할 수밖에 없다는 한계를 지적할 필요가 있다.

셋째, 1차 및 2차 노동시장의 특성이 어떻게 다른지 비교하면, 2차 노동시장에 비해 1차 노동시장은 정액/특별급여 수준이 월등히 높고 근로시간도 길며, 사업체 규모 및 노동조합 조직률, 고학력자 및 남성 비중, 내부노동시장 대리지표의 하나인 근속연수에서도 월등히 높은 수준을 나타낸다. 한편, 청년 비중은 2차 노동시장에서 더 높게 나타나는데, 이는 경력과 숙련이 짧고 노동시장 진입 시작단계에 있는 청년의 특성을 반영하는 것으로 볼 수 있다.

다음으로, 고용형태별근로실태조사로부터 도출된 산업별 이중노동시장 지수를 활용하여 노동시장 이중구조가 청년층 노동시장 이행과정에 어떤 영향을 미치는지 분석하였다. 첫째, 청년층 노동시장 이행의 첫 단계, 즉 졸업 후 첫 일자리 이행에 대해 청년패널 표본(2011~16년)을 분석한 결과, 이중노동시장 지수의 계수가 유의미한 양(+)의 값으로 추정되어 노동시장 이중성이 심할수록 졸업 이후 청년층의 첫 일자리 소요시간이 늘어

나는 경향이 발견된다. 이러한 사실은 청년층이 이중노동시장의 상황에 직면, 1차 노동시장에서 제공되는 양질의 일자리로 취업하기 위해 졸업 후 취업준비나 일자리탐색에 보다 많은 시간을 투입하는 것으로 풀이된다. 남성은 여성에 비해, 사업체규모가 클수록, 고졸 이하 저학력일수록 첫 일자리 소요기간이 길어지는 것으로 추정되었다.

둘째, 근속연수 1년 미만인 신규취업자의 직장유지율과 노동시장 이중지수의 관계에 대한 회귀분석 결과를 보면, 청년층(19~24, 25~29세)에서는 이중지수의 계수가 유의미하고 뚜렷한 음(-)의 값으로 추정되어 노동시장 이중성이 심할수록 신규입직 후 1년간 직장유지(이탈) 확률이 낮아지는(높아지는) 경향을 보여준다. 30대 초반(30~34세)도 청년층보다는 작지만 유의미한 음(-)의 효과가 나타나 30대 초반 또한 노동시장 이중구조에 반응하면서 직장유지 여부를 선택하는 경향이 있음을 보여준다. 반면, 30대 후반(35~39세) 이후 중장년층은 청년층과는 달리 노동시장 이중성이 직장유지율에 미치는 효과가 대체로 크지 않고 유의하지도 않은데, 이는 일자리 질이 어떠한 일단 선택한 직장에서 쉽게 벗어나지 못하는 연령 특성 등으로 노동시장 이중성에 대한 반응도가 청년층보다 매우 낮다는 점을 보여준다. 이처럼 청년층의 경우 직장유지 여부의 선택에서 타 연령층보다 특히 노동시장 이중성에 매우 민감하게 반응한다는 사실은, 우리 사회가 직면하는 청년고용 부진현상이 근본적으로 노동시장 이중구조의 심화 또는 고착화에 기인한다는 주장을 지지하는 하나의 증거로 볼 수 있다.

끝으로, 청년층 고용 비중과 이중노동시장 지수의 관계에 대한 회귀분석 결과를 보면, 청년층(19~24, 25~29세)의 경우 노동시장 이중성이 심할수록 고용 비중이 낮아지는 뚜렷한 부(-)의 관계가 발견된다. 또한 연령계층이 높아지면서 이중노동시장 지수의 효과가 작아지는 경향이 있고, 30대 이후 연령층에서는 많은 경우 유의미한 관계가 발견되지 않는다. 이중노동시장 지수가 클수록 청년층 고용 비중이 줄어든다는 것은, 노동시장 이중성에 보다 민감하게 반응하는 청년층의 특성에 따라 노동시장 이중구조가 청년층 노동시장 진입을 저해하는 요인으로 작용할 수 있음을 시사한다.

## 제 4 장

### 취업준비생 증가의 문제점과 정책 시사점

#### 제1절 서론

청년고용 문제가 일자리정책의 핵심 가운데 하나로 자리매김하였으나 청년고용률 및 실업 지표 등은 여전히 뚜렷한 개선이 이루어지지 않고 있다. 청년 고용 상황이 쉽게 개선되지 않는 데는 여러 가지 원인이 복합적으로 작용하고 있겠으나, 취업준비생이 과다한 점도 원인의 하나로 꼽을 수 있다. 본 장에서는 먼저 취업준비생의 규모와 추이를 살펴보고, 취업 준비에 소요되는 비용을 측정한다. 특히 취업준비 분야에 따라, 그리고 학력별, 전공별로 취업준비에 소요되는 기간과 직접 비용을 살펴보고 취업준비로 인해 상실된 기회비용을 더하여 총비용을 추산해 본다.

취업준비생이 과다한 이유를 청년의 눈높이에서 찾는 경우가 종종 존재한다. 그러나 이는 청년들이 합리적 선택을 하지 않는다는 전제로서 경제 주체들이 합리적으로 의사결정을 한다고 가정하는 경제학적 접근과도 동떨어져 있으며, 결국 청년들을 훈계의 대상으로 간주하게 되는 문제가 있다. 실제로 취업준비에 많은 시간을 소요하게 되는 근본적인 이유는 경제구조의 양극화로 인해 초래된 고용 여건의 양극화에 있다. 노동시장 최초 진입 시의 취업 수준이 평생의 임금수준과 고용안정성에 큰 영향을 미치는 현실에서 취업준비로 인한 직접적 비용 및 기회비용의 부담을 무릅쓰고라도 장기간 취업준비를 하게 되는 것이다. 이는 다른 나라에서 보기

드문 대규모의 대입재수생의 존재와도 기본적으로 동일한 현상이다. 학벌이 평생의 직업과 수입, 사회적 지위에 미치는 영향이 크기 때문에 재수에 많은 비용과 노력을 투자하는 것이다. 따라서 근본적으로는 양극화 현상이 해소되고 직업 간의 임금과 고용안정성의 격차가 해소되어야 취업준비생 문제가 해결될 수 있다. 다만, 경제구조의 양극화가 단기간에 해소되기는 어려우므로 중장기적인 해법을 추진함과 더불어 현재의 여건 하에서 취업준비생을 줄여 불필요한 사회적 비용의 발생을 최소화하는 정책적 방안을 모색할 필요가 있다.

바람직한 채용 방식의 모색에서 먼저 염두에 둘 것은, 채용 방식이나 제도는 취업준비생이 결정하는 것이 아니라는 점이다. 즉, 채용 방식은 기업이건 학교건 공공기관이건 채용자 혹은 채용기관의 의사나 이익이 가장 크게 반영된다. 채용자는 가급적 더 우수한 인원을 채용할 수 있는 제도를 택하려는 동기를 가지고 있다. 취업준비생들이나 채용시험 탈락자들이 투입한 금전적, 시간적 비용 등은 채용제도의 결정에 큰 고려 사항이 되지 못한다. 신규 채용되는 인원의 인적 수준이 높을수록 채용자에게는 더 이익이 된다. 이에 비해 채용시험 응시자의 결정은 오직 주어진 채용제도하에서 특정 채용시험을 준비할 것인가, 그리고 언제까지 채용 시험에 대한 도전을 계속할 것인가 여부이다. 특정 분야의 취업준비생은 그 분야의 취업으로 인한 기대이익이 취업준비에 소요되는 비용보다 작은 한, 그리고 순기대이익의 크기가 즉각적인 취업의 그것보다 큰 한 취업준비와 채용시험 응시를 지속할 것이다. 문제는, 현행의 채용제도가 채용자와 취업준비생 각각에게는 최적의 선택이라 하더라도 사회적으로는 낭비를 초래할 수 있다는 점이다. 이러한 점을 감안하여 본고에서는 취업 준비 분야별로 문제점을 분석하고 개선 방안을 모색해 보고자 한다.

## 제2절 취업준비생의 규모와 변화 추이

본 절에서는 청년층의 대표적인 비경제활동인구 가운데 하나인 취업준

비생의 특성 및 유형별 취업준비 기간, 취업준비 비용 등을 살펴본다. 특히 취업준비생의 성별, 학력별, 준비분야(공공부문, 민간기업 등)별 규모와 취업준비 비용을 분석하는 한편 취업준비 기간 장기화 여부도 분석해 본다.

경제활동인구조사 마이크로데이터와 대졸자직업이동경로조사를 이용하여 작성한 청년층 취업준비생 통계에서 취업준비생과 청년층은 다음과 같이 정의한다.<sup>24)</sup> 취업준비생은 ‘지난 1주간 활동상태’에서 ‘취업을 위한 학원, 기관 통학’과 ‘취업준비’를 선택한 대상으로서, 취업을 위한 학원·기관, 즉 고시학원이나 직업훈련기관에 통학하는 경우, 학교나 학원에 가지 않고 혼자 집이나 도서실에서 취업을 준비하는 경우를 말한다. 또한 청년층은 경제활동인구조사 청년층 부가조사와 대졸자직업이동경로조사를 이용한 통계에서는 일반적인 청년층 정의와 비교 가능하도록 15~29세로 정의하되, 연령별 취업준비생의 규모를 살펴보기 위해 경제활동인구조사에서 추출한 자료에서는 보다 확대된 15~34세를 청년층으로 정의하였다.

## 1. 경제활동인구조사 분석

청년층 비경제활동인구는 2008~14년 평균 536만 명 수준을 유지하다가 2015년 이후부터 현저히 줄어들기 시작하여 2017년에는 489만 명에 이르렀으나, 취업준비생은 2015년 44만 6천 명에서 2017년 54만 명으로 오히려 10만 명 가까이 늘어났다. 이에 따라 청년층 비경제활동인구에서 취업준비생이 차지하는 비중 역시 2013년 8.3%에서 2017년 11.1%까지 증가하여 지난 10년 중 가장 높은 수준을 기록했다.

2017년 청년층 비경제활동인구를 남녀 및 연령별로 나누어 규모와 비중을 살펴보면 고교 재학 연령대인 10대의 연령별 비경제활동 규모가 가장 크고 감소도 가장 빠르며, 20대 전반부터 26세까지 감소한 후 30세 전

24) 통계청 KOSIS의 비경제활동인구 통계는 시계열 조정 후의 값이고, MDIS에 있는 마이크로데이터를 이용하여 작성된 통계는 시계열 조정 전의 값이므로 양자 간에 다소 차이가 있을 수 있으나 추세는 크게 다르지 않다.

후까지는 큰 변화가 없다가 다시 30대 초반에 증가하는 모습을 보인다. 남녀별로는 남성의 군입대 연령인 20대 초반에는 여성 비경제활동인구의 규모가 더 크지만, 여성이 대학을 먼저 졸업하는 20대 전반에는 여성 비

〈표 4-1〉 청년층 비경제활동인구 및 취업준비생 추이

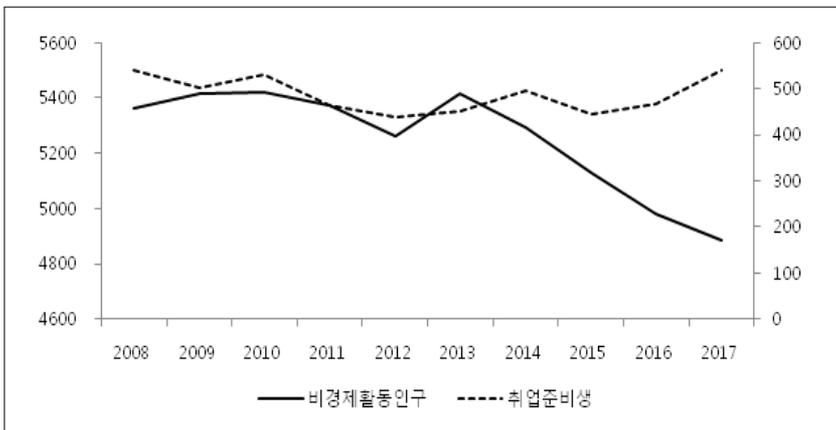
(단위: 천 명, %)

	비경제활동인구	취업준비생
2008	5,360	540(10.1)
2009	5,413	501( 9.3)
2010	5,418	530( 9.8)
2011	5,374	464( 8.6)
2012	5,259	437( 8.3)
2013	5,417	450( 8.3)
2014	5,292	495( 9.3)
2015	5,130	446( 8.7)
2016	4,980	466( 9.4)
2017	4,888	540(11.1)

주: ( ) 안은 비경제활동인구 대비 취업준비생 비율.  
 자료: 통계청, 「경제활동인구조사 청년층 부가조사」.

〔그림 4-1〕 청년층 비경제활동인구 및 취업준비생 추이

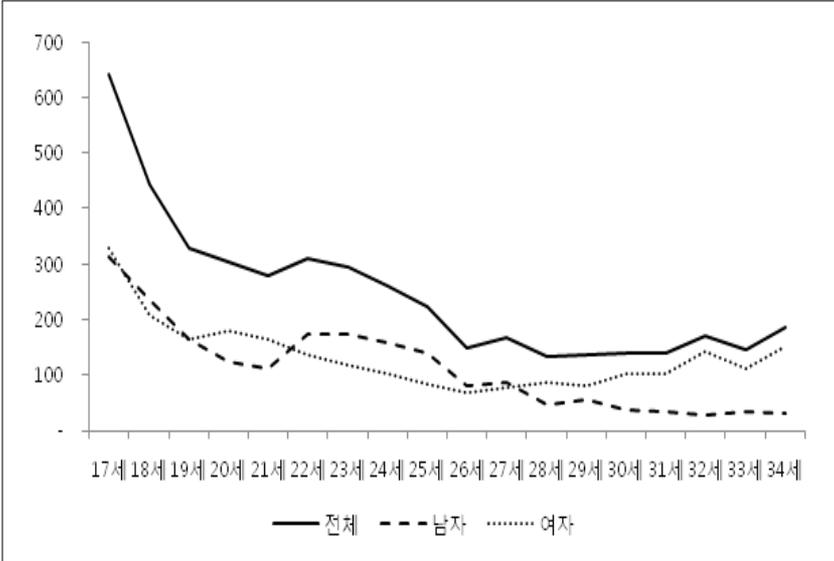
(단위: 천 명)



자료: 통계청, 「경제활동인구조사 청년층 부가조사」.

[그림 4-2] 성별/연령별 청년층 비경제활동인구(2017년)

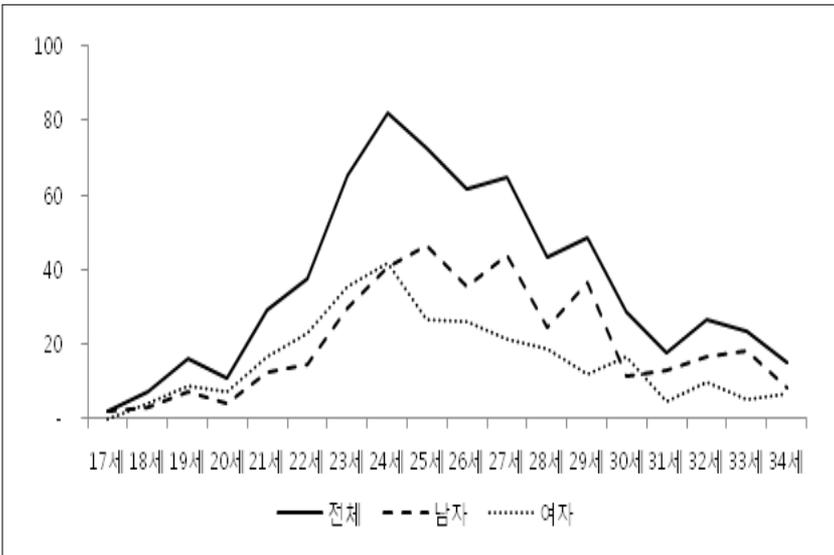
(단위: 천 명)



자료: 통계청, 「경제활동인구조사」.

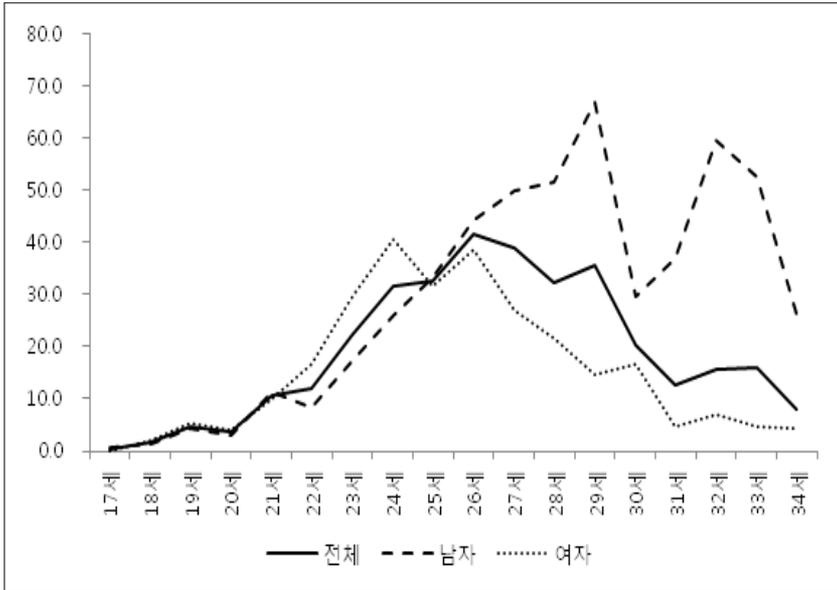
[그림 4-3] 성별/연령별 청년층 취업준비생(2017년)

(단위: 천 명)



자료: 통계청, 「경제활동인구조사」.

[그림 4-4] 성별/연령별 청년층 비경제활동인구 대비 취업준비생 비중(2017년)  
(단위: %)



자료: 통계청, 「경제활동인구조사」.

경제활동인구가 남성보다 더 작다. 27세 무렵에 남녀 비경제활동인구가 거의 동일하나, 이후부터 남성 비경제활동인구는 계속 감소하는 반면 여성은 결혼 및 출산 등의 영향으로 인해 비경제활동인구가 계속 증가하는 모습을 보이고 있다.

취업준비생의 성별, 연령별 규모를 살펴보면 전체적으로는 21세부터 급격하게 증가하여 24세에 8만 2천 명으로 정점에 다다른 후 다시 31세까지 완만하게 감소한다. 남녀별로는 패턴이 다소 다른데, 여성 취업준비생은 24세에 4만 2천 명으로 정점에 이른 후 34세까지 대체로 지속적으로 감소하고 있으나, 남성의 경우 25세에 4만 6천 명으로 정점에 이른 후 29세까지 완만하게 감소하며, 30대 초반에도 여성에 비하면 2배 내외의 규모를 유지한다. 비경제활동인구 대비 취업준비생 비중은 여성이 24세에 40.4%로 정점에 이른 후 31세에 4.6%까지 감소하는 데 비해, 남성은 29세까지 지속적으로 취업준비생의 비중이 증가하여 66.7%에 이른 후 34세에도 26.1% 수준을 유지하고 있다.

이제 취업준비생의 변화 추이를 성별로 구분하여 살펴보면, 2017년 남성 취업준비생이 30만 명으로 2013년에 비해 7만 2천 명이 늘어났고, 여성은 24만 명으로 동 기간 1만 9천 명가량이 늘어나 전체 취업준비생 가운데 남성이 차지하는 비중 역시 동 기간 50.8%에서 55.6%까지 증가하였다.

학력별 취업준비생의 규모 및 추이를 살펴보면 2017년 취업준비생 가운데 대졸 학력이 22만 9천 명으로 전체의 42.5%를 차지하여 가장 비중이 높았고, 고졸 취업준비생이 21만 4천여 명으로 둘째로 많았으며, 초대

〈표 4-2〉 성별 청년층 취업준비생 추이

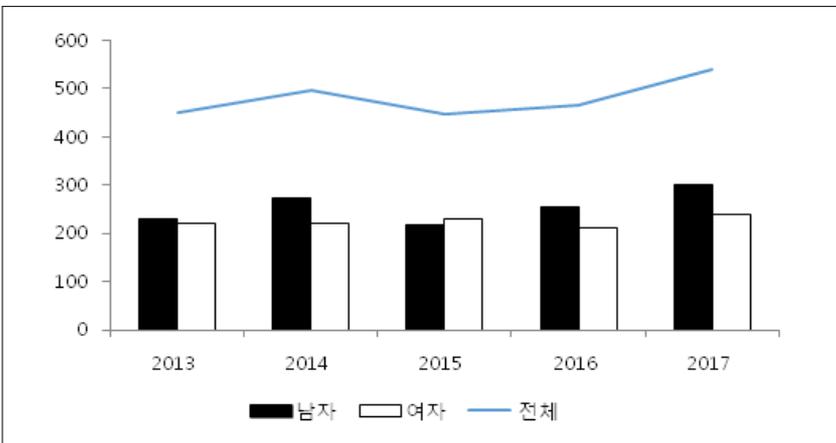
(단위: 천 명, %)

	전체	남자	여자
2013	450	228(50.8)	221(49.2)
2014	495	274(55.3)	221(44.7)
2015	446	218(48.8)	228(51.2)
2016	466	255(54.7)	211(45.3)
2017	540	300(55.6)	240(44.4)

자료: 통계청, 「경제활동인구조사 청년층 부가조사」.

〈그림 4-5〉 성별 청년층 취업준비생 추이

(단위: 천 명)



자료: 통계청, 「경제활동인구조사 청년층 부가조사」.

졸은 8만 6천 명으로 15.9%를 차지했다. 2013년과 비교하면 각 학력별 취업준비생 비중에서 큰 차이는 보이지 않는다. 2013~2017년 학력별 비중은 5% 내외의 변동성을 보이고 있지만 뚜렷한 추이가 존재한다고 할 수는 없다.

〈표 4-3〉 학력별 청년층 취업준비생 추이

(단위: 천 명, %)

	중졸	고졸	초대졸	대졸	대학원졸	전 체
2013	3(0.6)	181(40.3)	69(15.3)	194(43.1)	3(0.7)	450
2014	2(0.5)	192(38.8)	67(13.6)	226(45.7)	7(1.4)	495
2015	2(0.5)	187(42.0)	78(17.6)	173(38.8)	5(1.1)	446
2016	5(1.1)	197(42.2)	62(13.3)	190(40.7)	12(2.6)	466
2017	5(0.8)	214(39.5)	86(15.9)	229(42.5)	7(1.2)	540

주: ( ) 안은 학력별 비율.

자료: 통계청, 「경제활동인구조사 청년층 부가조사」.

〈표 4-4〉 취업관련 시험별 청년층 취업준비생 추이

(단위: 천 명)

	2013	2014	2015	2016	2017
방송, 신문 등 언론사	5(1.2)	7(1.3)	6(1.3)	7(1.5)	4(0.8)
공사, 공단 등 국공영기업체	32(7.2)	30(6.1)	20(4.5)	37(7.8)	31(5.7)
대기업, 중소기업 등 일반기업체	91(20.1)	128(25.9)	78(17.5)	97(20.9)	108(20.0)
교원임용고시(사립교사 포함)	20(4.5)	35(7.1)	23(5.1)	23(4.8)	31(5.7)
외무, 사법시험, 행정고시 등	5(1.1)	5(0.9)	10(2.2)	9(1.9)	3(0.6)
일반직 공무원(경찰, 소방, 군무원 포함)	173(38.5)	162(32.8)	184(41.3)	198(42.5)	219(40.6)
변리사, 공인회계사 등 전문분야 자격증	29(6.5)	35(7.2)	31(7.0)	25(5.4)	36(6.6)
미용사, 조리사 등 기능분야 자격증	62(13.8)	63(12.6)	81(18.1)	61(13.1)	88(16.3)
기타	32(7.2)	30(6.1)	14(3.1)	10(2.1)	20(3.7)
전체	450	495	446	466	540

자료: 통계청, 「경제활동인구조사 청년층 부가조사」.

한편 경제활동인구조사 청년층 부가조사에서는 “지난 1주간 취업 관련 시험 준비를 하였습니까?”라는 질문항목에 대하여 ‘1.하였음’, ‘2.하지 않았음’으로 응답하도록 하고 있다. ‘1.하였음’으로 응답한 경우에는 준비하고 있는 분야를 아홉 가지의 분류로 나누어 추가적으로 확인한다. 취업시험을 준비하는 취업준비생을 시험 분야별로 나누어보면 2017년을 기준으로 경찰, 소방, 군무원을 포함한 일반직 공무원 시험을 준비하는 준비생이 21만 9천여 명으로 가장 많다. 둘째로 비중이 높은 시험은 대기업, 중소기업 등 일반기업체 준비생으로서 10만 8천여 명이다. 미용사, 조리사 등 기능 분야 자격증 준비생은 8만 8천 명가량이다. 사립교사를 포함한 교원임용고시 준비생과 공사, 공단 등 국공영 기업체 시험 준비생은 각각 3만 1천여 명이다. 일반직 공무원 시험을 준비하는 취업준비생이 가장 큰 비중을 차지하면서 해가 갈수록 증가하는 추이를 보이고 있다.

2017년도 취업관련 시험별 남녀 취업준비생의 비중을 보면 공사, 공단 등 국공영 기업체의 취업준비생 가운데 남성의 비중이 65.5%로서 가장 높았고, 미용사, 조리사 등 기능 분야 자격증 준비생과 일반직 공무원

〈표 4-5〉 성별/취업관련 시험별 청년층 취업준비생(2017년)

(단위: 명, %)

	남자	여자	전체
방송, 신문 등 언론사	1,411(33.1)	2,847(66.9)	4,258
공사, 공단 등 국공영 기업체	20,160(65.5)	10,604(34.5)	30,764
대기업, 중소기업 등 일반기업체	59,853(55.5)	48,053(44.5)	107,905
교원임용고시(사립교사 포함)	10,873(35.0)	20,151(65.0)	31,024
외무, 사법시험, 행정고시 등	1,740(50.7)	1,690(49.3)	3,430
일반직 공무원(경찰, 소방, 군무원 포함)	126,503(57.7)	92,771(42.3)	219,275
변리사, 공인회계사 등 전문분야 자격증	17,892(49.9)	17,983(50.1)	35,874
미용사, 조리사 등 기능분야 자격증	52,310(59.6)	35,507(40.4)	87,818
기타	9,486(47.3)	10,583(52.7)	20,069
전체	300,227(55.6)	240,190(44.4)	540,417

주: ( ) 안은 성별 비율.

자료: 통계청, 「경제활동인구조사 청년층 부가조사」.

준비생의 남성 비중도 각각 59.6%, 57.7%로 높았다. 반면 여성의 경우 방송, 신문 등 언론사 취업준비생의 비중이 66.9%로 가장 높았고 사립교사를 포함한 교원임용고시의 준비생 비중도 65%로 높았다. 외무, 사법시험, 행정고시 등과 변리사, 공인회계사 등 전문 분야 자격증의 경우에는 남녀 비중이 거의 동일했다.

학력별, 취업관련 시험별로 취업준비생의 규모를 보면 고졸의 경우 일반직 공무원 준비생이 8만 4천 명으로 가장 많았고, 미용사, 조리사 등 기능 분야 자격증 준비생이 5만 3천 명, 대기업, 중소기업 등 일반기업체 준비생이 3만 4천여 명이었다. 대졸자 역시 일반직 공무원 준비생이 10만 3천 명으로 가장 많았으나 대기업, 중소기업 등 일반기업체 준비생이 5만 3천 명으로 둘째로 비중이 컸다. 그리고 교원임용고시와 변리사, 공인회계사 등 전문 분야 자격증 준비생이 각각 2만 2천 명, 2만 명으로 비슷했다. 외무, 사법, 행정고시 등 준비생이 665명으로 고졸 2,765명에 비해 오히려 적게 나타난 것은 고졸자 범주가 대학 재학생이나 휴학생을 포함

〈표 4-6〉 학력별/취업관련 시험별 청년층 취업준비생(2017년)

(단위: 명)

	중졸	고졸	초대졸	대졸	대학원 졸	전 체
방송, 신문 등 언론사	-	2,554	-	1,704	-	4,258
공사, 공단 등 국공영 기업체	-	13,866	4,620	12,278	-	30,764
대기업, 중소기업 등 일반기업체	-	33,875	20,654	53,377	-	107,905
교원임용고시(사립교사 포함)	-	2,855	3,355	21,723	3,091	31,024
외무, 사법시험, 행정고시 등	-	2,765	-	665	-	3,430
일반직 공무원(경찰, 소방, 군무원 포함)	631	83,958	29,348	103,429	-	217,366
변리사, 공인회계사 등 전문분야 자격증	-	12,039	1,627	20,505	1,909	36,079
미용사, 조리사 등 기능분야 자격증	2,073	53,259	20,212	12,273	1,704	89,522
기타	1,836	8,422	6,322	3,489	-	20,069
전 체	4,540	213,594	86,137	229,443	6,703	540,417

자료: 통계청, 『경제활동인구조사 청년층 부가조사』.

하기 때문인 것으로 보인다. 즉, 동 시험의 경우 대학 재학 중에 도전하는 비중이 더 높은 것으로 판단된다.

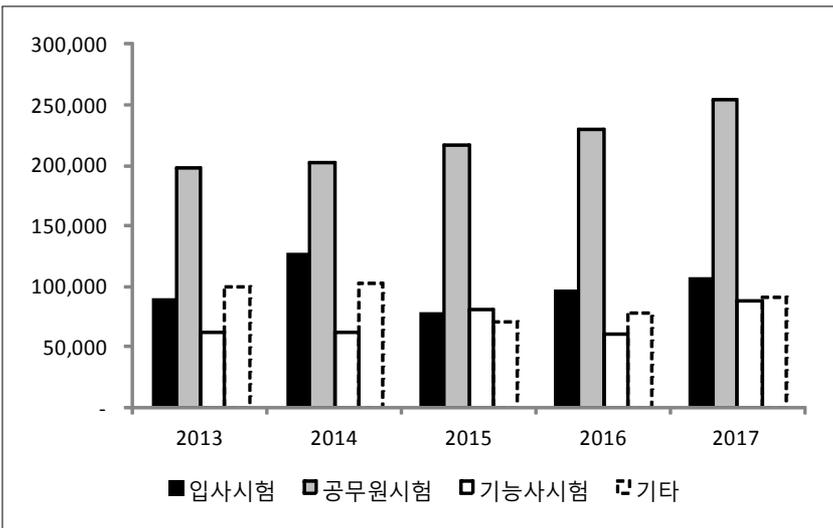
이제 이상의 표와 그래프를 직업능력개발원의 한국형 청년보장제도 연구(2017)에서 사용된 분류법을 사용하여 4개의 분야로 재분류한 후 2013년부터 연도별 추이를 살펴보면 다음과 같다. 가장 큰 비중을 차지하는 공무원 시험 준비생은 최근 3년간 뚜렷이 증가하고 있으며, 입사시험 준비생은 연도별 변동성이 있으나 최근 2년간 증가하고 있고, 기능사 시험 준비생 역시 연도별로 변동하는 가운데 다소 증가하는 추세이다.

〈표 4-7〉 취업관련 시험별 분류

입사시험	대기업, 중소기업 등 일반 기업체
공무원시험	교원임용고시(사립학교 교사 포함), 사법시험, 5급 공채(행정·기술·외무고시), 일반직 공무원(경찰, 소방, 군무원 포함)
기능사시험	미용사, 조리사 등 기능 분야 자격증
기타	방송, 신문 등 언론사, 공사,공단 등 국공영 기업체, 변리사, 공인회계사 등 전문 분야 자격증, 기타

〈그림 4-6〉 취업관련 시험별 청년층 취업준비생 추이

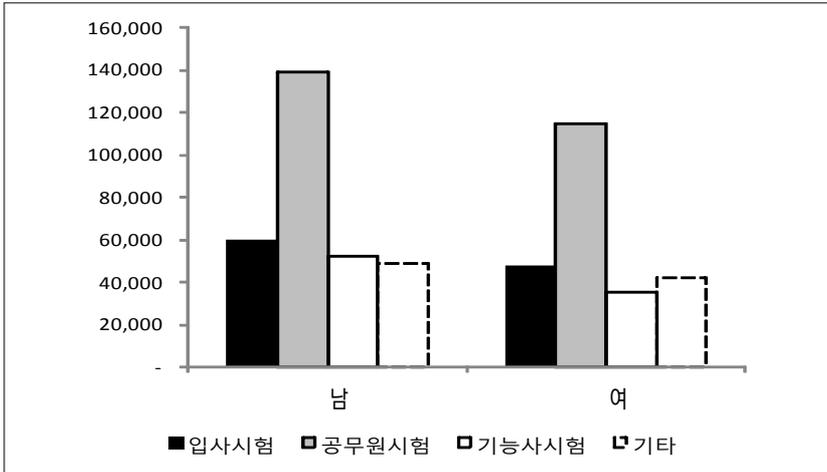
(단위: 명)



자료: 통계청, 「경제활동인구조사 청년층 부가조사」.

[그림 4-7] 성별/취업관련 시험별 청년층 취업준비생(2017년)

(단위: 명)



자료: 통계청, 「경제활동인구조사 청년층 부가조사」.

## 2. 대졸자 직업이동 경로조사 자료 분석

‘대졸자직업이동경로조사’의 모집단은 2~3년제, 4년제, 교육대 대졸자로서 매년 전년도 졸업자 1만 8천 명을 표본으로 추출하여 1회 조사를 실시하는 횡단면 조사이다.<sup>25)</sup> 조사대상자들은 조사 실시 전전년 8월 및 전년 2월 졸업자들이다. 조사는 대졸자의 교육과정, 구직활동, 일자리경험, 직업훈련, 자격증, 개인신상정보 및 가계배경 등을 포함한다. 이하에서는 “졸업 이전에 설정했던 취업목표가 있으셨습니까?” 및 “취업 목표로 다음 중 어떤 형태의 직장(일자리)에 취업하기를 원하셨습니까?”라는 항목을 통해 목표로 하는 직장형태를 확인하였다. 2015년을 기준으로 민간회사를 취업 목표로 한 경우가 41%, 정부기관과 공기업이 각각 28% 및 6.3%, 교육기관은 12.2%를 차지하였다. 2012년에 비해 민간회사 취업 준비 비중은 대체로 비슷하였고, 공기업과 정부기관을 목표로 하는 비중이 다소 늘어났음을 볼 수 있다.

25) 2006년 조사 시작 당시에는 매년 실시하는 패널조사로 설계되었으나, 2012년 이후로는 횡단면조사만 실시되고 있다.

〈표 4-8〉 목표 직장 형태별 청년층 취업준비생 추이

(단위: 명, %)

	2012	2013	2014	2015
민간회사	10,755(42.6)	9,491(41.6)	10,034(44.9)	9,643(41.0)
외국인 회사	752( 3.0)	713( 3.1)	596( 2.7)	867( 3.7)
공기업	1,143( 4.5)	1,145( 5.0)	1,172( 5.2)	1,485( 6.3)
법인단체	886( 3.5)	1,243( 5.4)	747( 3.3)	750( 3.2)
정부기관	6,633(26.3)	5,747(25.2)	5,585(25.0)	6,592(28.0)
교육기관	3,621(14.3)	3,024(13.3)	3,132(14.0)	2,862(12.2)
연구기관	367( 1.5)	223( 1.0)	157( 0.7)	303( 1.3)
무소속	311( 1.2)	309( 1.4)	358( 1.6)	197( 0.8)
기타	119( 0.5)	391( 1.7)	0( 0.0)	0( 0.0)
구체적으로 생각해 보지 않았다	657( 2.6)	523( 2.3)	553( 2.5)	846( 3.6)
전 체	25,244	22,808	22,334	23,544

주: ( ) 안은 형태별 비율. 졸업 이전에 취업목표를 설정한 대상을 토대로 작성.  
 자료: 한국고용정보원, 「대졸자직업이동경로조사」.

〈표 4-9〉 목표 직장 형태별/성별 청년층 취업준비생(2015년)

(단위: 명, %)

	남 자	여 자	전 체
민간회사	4,633(48.0)	5,010(52.0)	9,643
외국인 회사	376(43.4)	490(56.6)	867
공기업	857(57.7)	628(42.3)	1,485
법인단체	389(51.9)	361(48.1)	750
정부기관	3,419(51.9)	3,172(48.1)	6,592
교육기관	1,058(37.0)	1,804(63.0)	2,862
연구기관	186(61.4)	117(38.6)	303
무소속	31(15.6)	166(84.4)	197
전 체	10,950(48.2)	11,748(51.8)	22,698

자료: 한국고용정보원, 「대졸자직업이동경로조사」.

목표 직장 형태를 성별로 나누어보면 교육기관과 외국인 회사의 여성 취업 준비 비중이 각각 63%와 56.6%로 높았고, 남성은 연구기관과 공기

〈표 4-10〉 목표 직장 형태별/전공별 청년층 취업준비생(2015년)

(단위:명)

	인문	사회	교육	공학	자연	의약	예체능
민간회사	897	2,829	287	2,752	1,041	622	1,215
외국인 회사	399	113	0	230	21	37	67
공기업	52	659	26	463	235	0	51
법인단체	158	325	0	28	66	79	94
정부기관	819	3,658	147	671	608	387	301
교육기관	204	60	2,267	55	163	27	86
연구기관	0	34	0	125	122	0	21
무소속	14	67	0	42	0	0	74
전 체	2,543	7,745	2,728	4,366	2,256	1,152	1,909

자료: 한국고용정보원, 『대졸자직업이동경로조사』.

업 준비 비중이 각각 61.4%, 57.7%로 높았다. 취업준비생의 규모가 가장 큰 민간회사의 경우 남녀의 비중이 비슷하게 나타났다.

전공별로 목표 직장의 형태를 살펴보면 공학이나 자연계는 민간회사의 취업 준비 비중이 높았고, 예체능계 역시 마찬가지였다. 반면 사회계는 정부기관에 취업을 준비하는 비중이 높았고, 인문계의 경우 외국인 회사를 준비하는 경우가 상대적으로 많았다.

### 제3절 취업준비 비용과 생애기대소득

#### 1. 취업준비에 소요되는 직접 비용

본 절에서는 대졸자직업이동경로조사를 통해 직업능력향상 훈련 및 교육, 자격증, 시험 등 세 가지 종류의 취업준비 활동에 소요된 기간과 지출 비용을 계산하였다. 훈련/교육이나 자격증 취득을 위해 지출한 자기 부담 비용은 도서구입비, 교통비, 숙박비, 수강료, 그리고 실험실습비 등을 포

〈표 4-11〉 취업준비 종류별 응답자 수, 월평균비용, 기간

(단위: 명, 만 원, 개월)

		응답자수	월평균비용	준비기간	총비용
남자	교육/훈련	94	7.2	4.8	34.6
	자격증	492	11.2	12.3	137.8
	시험	393	45.3	18.5	838.1
여자	교육/훈련	77	17.1	4.8	82.1
	자격증	510	10.7	12.1	129.5
	시험	419	41.7	17.6	733.9

주: 1) 2016년 9월 기준.

2) 위의 항목들은 중복 응답이 가능함.

3) 준비기간은 종류별 취업준비가 종료된 응답자들을 대상으로만 계산된 수치.

자료: 한국고용정보원, 「대졸자직업이동경로조사」.

함하며, 본인 외에 부모님이나 가족이 부담한 비용까지 포함하는 개념이다. 시험 준비를 위해 지출한 비용은 책값, 학원 수강료, 고시원 비용 등을 포함한다. 각 항목들은 3개까지 답이 입력된다. 예를 들어 훈련/교육을 세 번 받은 사람은 3개의 답을 입력할 수 있다. 따라서 세 번의 기간과 지출비용을 합산하여 1인당 훈련 기간과 비용을 산출하였다.

취업준비에 소요되는 월평균 비용은 시험 준비의 경우가 가장 많았다. 남녀 각각 시험 준비에 45.3만 원, 41.7만 원의 월평균 비용을 지출하였다. 여자의 경우 교육 및 훈련에 소요되는 비용이 17.1만 원으로 둘째로 많은 반면 남자는 해당 비용이 7.2만 원으로 더 적었다. 자격증 준비에 소요되는 비용은 남녀 각각 11.2만 원, 10.7만 원으로 비슷했다. 취업준비 기간 역시 시험 준비의 경우가 남녀 각각 18.5개월, 17.6개월로 가장 길었으며 자격증 준비 기간은 각각 12.3개월, 12.1개월로 비슷했다. 교육 및 훈련에 소요되는 기간은 남녀 모두 4.8개월로 비교적 짧았다.

한편 취업준비 분야별 비용과 준비기간을 전공별로 나누어보면 시험준비의 경우 사회 및 인문계열이 월평균비용 지출이 가장 많았으며, 준비기간도 17.3개월로 긴 편이다. 시험 준비기간이 가장 긴 전공은 교육으로서 21.6개월이었다. 자격증 준비 기간은 교육과 의약 전공이 23.5개월 내외로 가장 길었다. 교육 및 훈련의 경우 상대적으로 응답자가 적어 전공별 차

이에 큰 의미를 부여하기 어렵다.

신한은행의 ‘2018 보통사람 금융생활 보고서’는 2017년도에 전국의 만 20~64세 금융거래 소비자 2만 명을 층화추출법으로 표본 추출하여 이메일을 통해 조사한 자료를 분석한 것이다. 이 가운데 사회초년생 통계는 최근 3년 내 취업한 사회초년생 871명을 대상으로 하고 있다. 앞서 대졸

〈표 4-12〉 취업준비 종류별/전공별 응답자 수, 월평균비용, 기간

(단위: 명, 만 원, 개월)

		인문	사회	교육	공학	자연	의약	예체능
교육/훈련	응답자수	13	43	9	57	24	6	19
	월평균비용	45.5	5.5	17.5	8.2	9.4	1.2	19.6
	준비기간	4.2	4.9	2.0	4.6	5.5	3.3	6.7
자격증	응답자수	107	255	134	234	148	46	78
	월평균비용	10.4	11.0	7.4	9.8	10.0	10.9	19.0
	준비기간	11.2	10.7	23.5	9.6	8.7	23.6	8.5
시험	응답자수	119	224	172	123	124	34	16
	월평균비용	42.9	47.7	41.2	41.1	37.2	37.4	43.3
	준비기간	17.3	18.9	21.6	14.5	15.8	15.5	17.8

주: 1) 2016년 9월 기준.

2) 준비기간은 종류별 취업준비가 종료된 응답자들을 대상으로만 계산된 수치.  
 자료: 한국고용정보원, 「대졸자직업이동경로조사」.

〈표 4-13〉 분야별 취업 준비 비용 및 준비기간(2017년)

(단위: 만 원, 개월)

	총비용	월 평균	취업 준비기간
사무직	345	31	11.1
공무원	633	32	19.8
교육직	429	20	21.5
전문직	480	33	14.5
기타	318	25	12.7
전 체	384	29	13.2

주: 1) 표본 20,000명 중 최근 3년 내 취업한 사회초년생 871명 대상 조사.

2) 조사기간은 2017년 9월 25일 ~ 11월 3일.

자료: 신한은행, 「2018 보통사람 금융생활 보고서」.

자직업이동경로조사와 마찬가지로 교육직의 경우 취업준비 기간이 21.5개월로 가장 길게 나타났으나 월평균 비용은 20만 원으로 가장 낮아 총비용은 429만 원으로 나타났다. 공무원은 취업 준비기간이 19.8개월로 교육직보다 짧았으나 월평균 비용이 32만 원으로 높아 총비용도 633만 원으

〈표 4-14〉 현재 직장에 취업하는 데 소요된 취업 준비 기간

(단위: 명, %)

	취업준비 기간별 인원
6개월 미만	86(28.2)
6~12개월 미만	93(30.5)
12~18개월 미만	47(15.4)
18~24개월 미만	37(12.1)
24~30개월 미만	19(6.2)
30~36개월 미만	13(4.3)
36개월 이상	10(3.3)
전 체	305

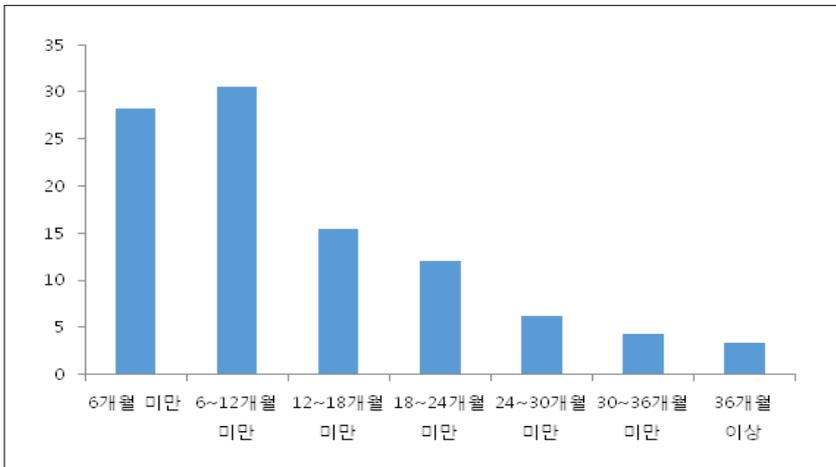
주: 1) 300인 이상 사업장 대상 입사 2년 이내 임금근로자(신입사원) 305명을 대상으로 조사하였음.

2) 조사기간은 2015년 4월 30일 ~ 5월 15일.

자료: 청년위원회, 「청년구직자 취업준비실태 보고서」(2015.06).

〈그림 4-8〉 현재 직장에 취업하는 데 소요된 취업준비기간

(단위: %)



로 가장 많았다. 전체 평균 총 취업준비비용은 384만 원, 취업준비기간은 13.2개월이었다.

한편 청년위원회의 ‘청년구직자 취업준비실태 보고서’(2015)는 대학 4학년생 또는 졸업유예자 500명, 대졸 취업준비생 300명, 입사 2년 이내 임금근로자 300명(300인 이상 사업장)을 대상으로 웹조사 방식으로 취업준비실태 및 취업사교육 실태, 대학 취업지원 프로그램 현황, 취업 준비에 대한 인식 등을 조사하였다. 현재 직장에 취업하는 데 소요된 기간을 살펴보면 6~12개월이 30.5%로 가장 많았고, 6개월 미만도 28.2%로 나타났다. 취업준비기간 1년 이상 2년 미만인 직장인은 27.5%, 2년 이상인 경우도 13.8%였다.

## 2. 취업준비의 총비용과 생애기대소득 비교

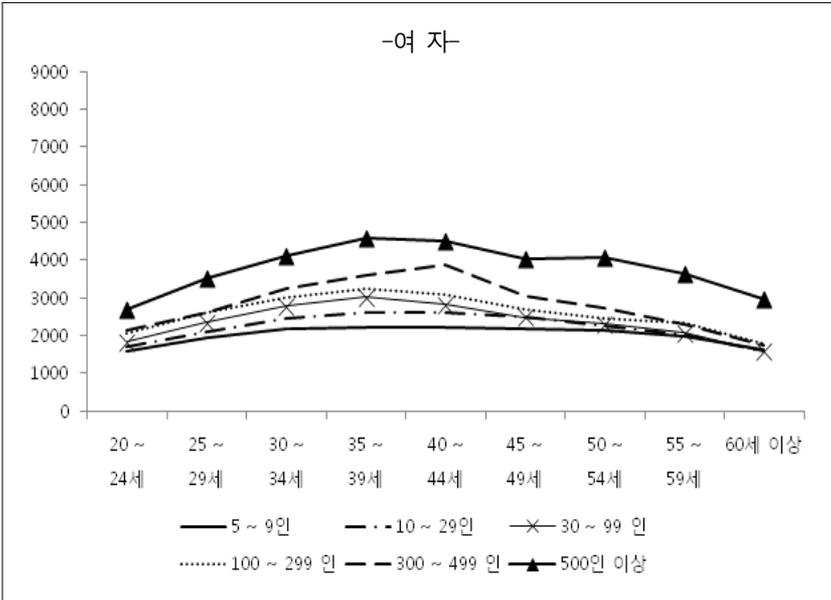
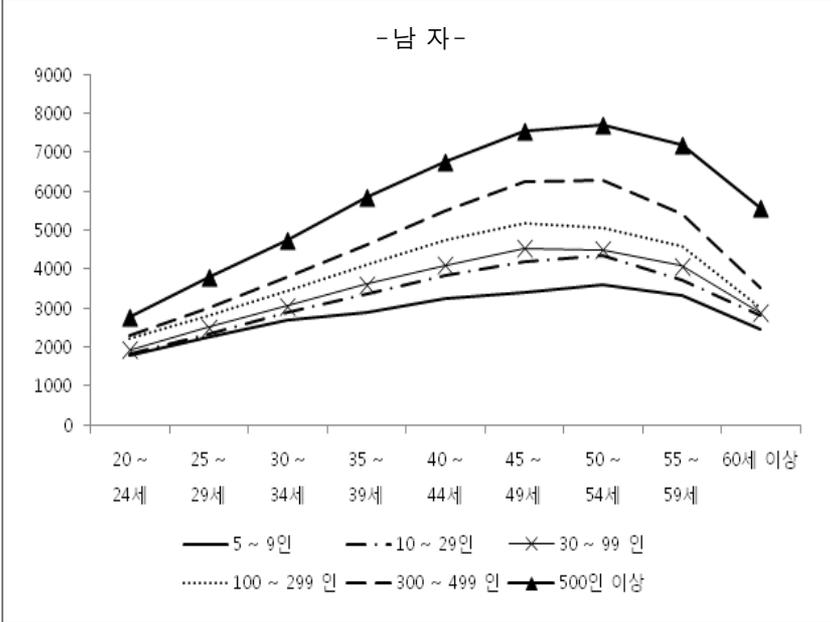
청년층의 취업준비 선택이 현재의 채용제도와 직업이동성하에서는 최적의 선택 결과일 수도 있다. 이를 위해 취업준비 비용과 생애소득을 비교해 볼 필요가 있다. 취업준비로 인해 발생하는 비용은 취업준비에 소요된 직접 비용과 취업준비 기간의 소득 손실로 인한 기회비용을 합한 것으로 정의할 수 있다.

가장 준비기간이 긴 시험준비생의 경우 앞서 대졸자직업이동경로조사의 결과 분석에서 보았듯이 남녀 각각 18.5, 17.6개월의 준비기간이 소요되었다. 규모 30~99인 중소기업에 취업한 대졸 20~24세의 월평균 임금총액과 25~29세의 월평균 임금총액을 평균한 값을 대졸 취업자의 월 임금총액이라고 간주하면 이 기간 동안 취업을 유예함으로써 발생하는 월 임금 손실은  $18.5 \times 226 \text{만 } 2 \text{천 원} = 4,185 \text{만 원}$ 이 된다. 이 수치에 앞서 취업준비에 소요한 직접 비용 838만 원을 더하면 총 5,023만 원이 취업준비생 단계를 거치면서 겪는 손실이다.

이제 이에 비해 시험에 성공하였을 때의 생애소득의 격차를 계산해 본다. 먼저 생애임금의 계산은 주된 직장을 이직하는 연령인 49세까지만을 비교한다. 물론 주된 직장을 퇴직한 이후에도 여전히 소득의 격차가 존재할 수 있으나, 많은 이직자가 주된 직장 은퇴 후 비정규직으로 재취업

[그림 4-9] 기업규모별/성별 생애주기소득

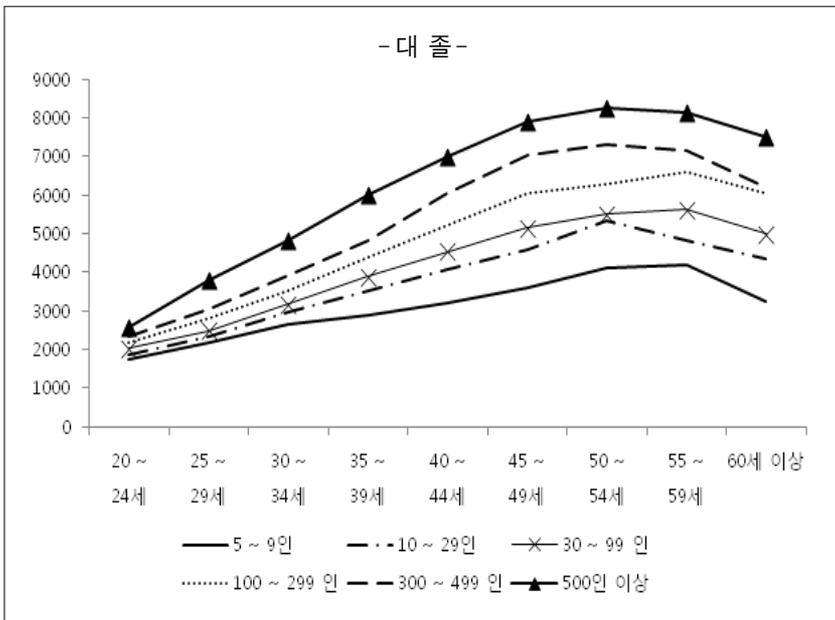
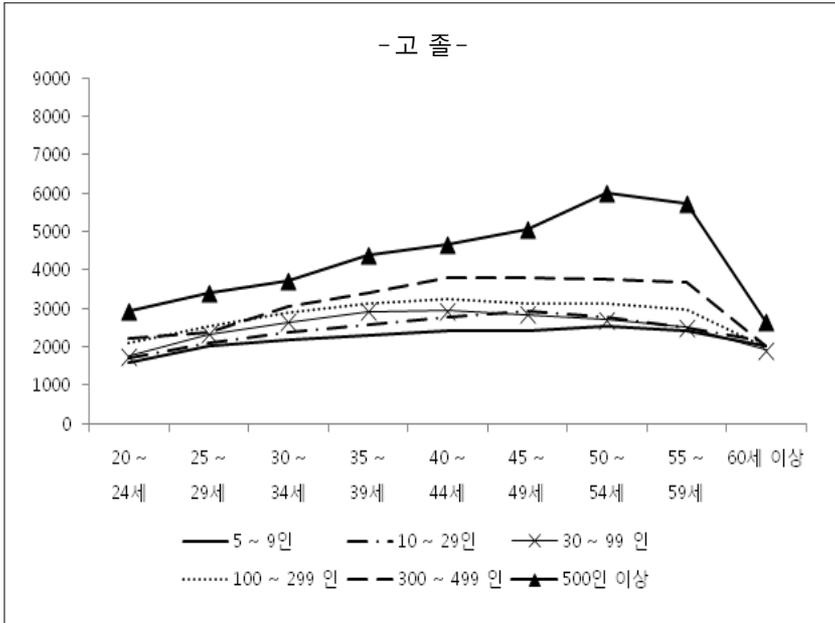
(단위: 천 원)



자료: 고용노동부, 「사업체노동력조사」.

[그림 4-10] 기업규모별 고졸과 대졸의 생애주기소득

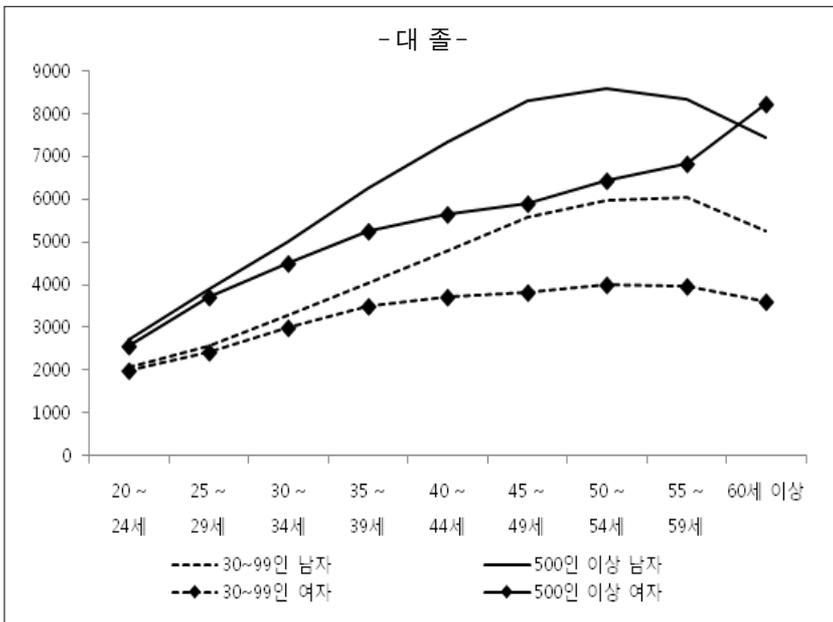
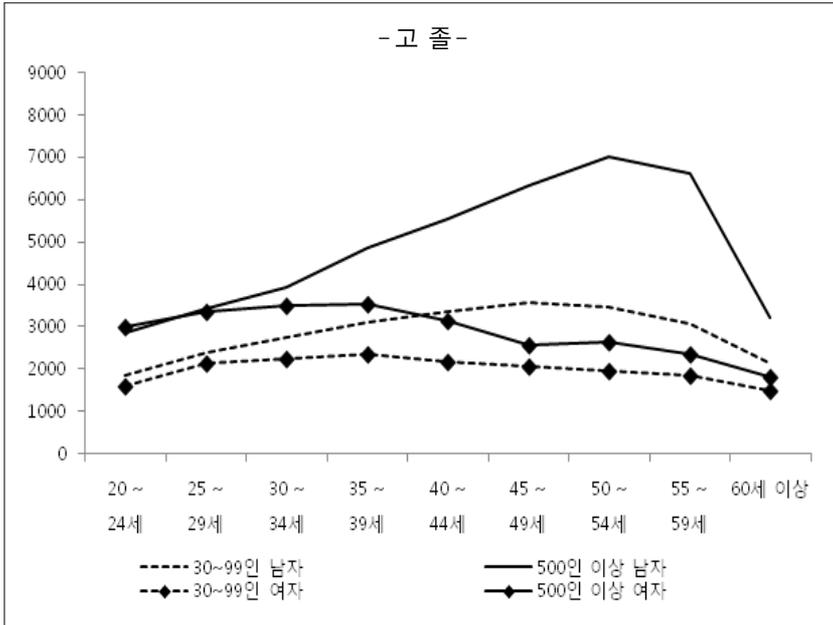
(단위: 천 원)



자료: 고용노동부, 「사업체노동력조사」.

[그림 4-11] 기업규모별/성별 고졸과 대졸의 생애주기소득

(단위: 천 원)



자료: 고용노동부, 「사업체노동력조사」.

하는 현실 및 비정규직 간의 임금격차가 상당히 작은 점 등을 고려하여 본고에서는 주된 직장 은퇴까지의 임금격차만을 비교하기로 한다.

생애임금의 계산을 위해 고용노동부의 ‘사업체노동력조사’의 기업규모별, 남녀별, 학력별 임금격차를 5세 단위의 연령 구간으로 나눈 자료를 사용한다. [그림 4-9]에 나타나듯이 남성과 여성의 기업규모별, 연령대별 월 임금격차는 현저한 차이를 보인다. 500인 이상 기업의 경우 남자는 50~54세에 임금이 정점에 다다른 데 비해 여자는 35~39세에 이미 정점에 다다르고 이후 감소하기 시작한다. 30~99인 기업의 경우에도 기본적인 패턴은 유사하다. 학력별로는 500인 이상 대기업을 제외하면 대졸자의 기업규모별 임금격차가 고졸자에 비해 전반적으로 더 크게 나타난다.

[그림 4-11]에서 45~49세를 기준으로 30~99인 기업은 500인 이상 기업에 비해 대졸 남자의 경우 270만 원, 대졸 여자의 경우 200만 원의 월 임금격차가 발생한다. 고졸자는 동 연령대에서 30~99인 기업은 500인 이상 기업에 비해 남자의 경우 277만 원, 여성은 50만 원의 월 임금격차가 발생한다. 즉, 정점 연령 근처에 도달했을 때 기업규모별 임금격차는 고졸 여성의 경우 가장 낮지만, 고졸 남성은 가장 높았고, 남녀를 막론하고 대졸자의 경우에도 월 200만 원 이상으로 크게 나타났다.

이러한 월 임금격차를 바탕으로, 남성 대졸자를 기준으로 30~99인 기업에 취업했을 때와 500인 이상 기업에 취업했을 때의 연간 임금총액 차이를 모두 합하면 30~49세까지 총 5억 5,122만 원이다. 이는 앞서 계산한 취업준비비용의 약 11배에 달한다. 즉, 취업준비를 통해 대기업을 취업할 확률이  $1/11=9.1\%$  이상이면 18개월 동안 취업준비생 기간을 감수하는 것이 합리적이라는 의미이다.<sup>26)</sup> 여성 대졸자의 기업규모 격차로 인한 임금총액 차이는 4억 3,332만 원으로 남성보다 작지만 여전히 큰 격차이다.

위의 결과를 이용하여 대기업 취업자 수에 비추어 취업준비생의 규모가 합리적인지를 개략적으로 판단해 볼 수 있다. 대기업, 공기업 등의 지난해 채용인원은 5만 명 수준이었다. 따라서 취업준비생의 규모 55만 명은 기대소득의 차이를 고려했을 때 합리적인 수준을 벗어난다고 보기 어

26) 물론 개인 위험선호는 각각 다르며, 일반적으로 사람들은 위험회피적인 경향이 있으므로 실제로는 이보다 확률이 높아야 위험을 감수할 것이라고 볼 수 있다.

〈표 4-15〉 30~49세 30~99인 기업과 500인 이상 기업 취업자 임금총액 차이

남성	고졸	4억 7,292만 원
	대졸	5억 5,122만 원
여성	고졸	2억 3,340만 원
	대졸	4억 3,332만 원

럽다. 즉, 청년취업준비생이 많은 것은 양극화된 경제구조와 노동시장 이 중구조하에서 기대소득을 극대화하려는 청년들의 합리적 선택이라고 볼 수 있는 것이다.

## 제4절 채용제도의 문제점 및 개선 방안

한국의 청년층 고용률이 선진국에 비해 낮은 주된 원인은 높은 교육열과 장기간의 취업 준비로 인해 청년층 경제활동인구의 비중이 상대적으로 낮은 데 있다. 취업준비생의 주된 준비 분야를 나눠보면 대기업 및 공기업 취업준비, 각종 고시 및 공무원시험 준비, 교사임용 준비 등이다. 이하에서는 분야별로 현 채용제도의 문제점과 개선책을 살펴본다.

### 1. 대기업 및 공기업 채용

잘 알려진 대로 대기업 및 공기업 취업을 목표로 어학연수, 자격증, 봉사활동 등 소위 스펙을 쌓기 위해 휴학을 하거나 취업준비 기간이 증가하고 있다. 그리고 이러한 스펙 쌓기가 일반화되면서 경제적 부담 증가는 물론 졸업이 늦어지고 노동시장 진입도 지연되는 결과를 낳고 있다. 이와 같이 직무와 무관한 스펙 쌓기의 낭비적 요소를 줄이기 위해 직무중심 채용이 점차 중요시되고 있다. 또한 응시자가 특정한 직무 분야에 필요한 경험과 자격, 자질을 키워 이를 민간기업, 공기업, 공무원 등 각 분야의 채용 과정에 공통적으로 사용할 수 있다면, 취업 준비 대상에 따라 고시

나 스펙 쌓기 등의 상이한 준비에 따라 우왕좌왕하며 역량을 낭비하는 문제를 피할 수 있을 것이다. 본인이 관심을 갖는 직업 자체가 크게 변하지 않는 한 응시 분야의 변화에도 불구하고 하나의 준비과정을 거쳐 자질을 심화 발전시킬 수 있을 것이기 때문이다. 이와 관련하여 효율적인 직무중심 채용방식의 개발은 중요한 과제이다. 이재영·엄재근(2016)은 기업 채용 심사에서 서류심사, 시험, 면접의 3단계를 거치며 작성된 평가 결과와 채용 이후의 인사데이터에 나타난 직무 성과의 연관성에 대해 실증 분석한 결과 채용 시의 평가 점수와 이후의 직무성과 사이에는 별다른 상관관계가 없음을 발견했다. 또한 대통령직속 청년위원회는 ‘청년구직자 취업준비 실태’(2015)에서 정량조사와 정성조사(FGI)를 통해 취업준비 관련 실태 파악 및 심층 원인 분석 등을 실시한 결과, 스펙보다 직무능력에 따른 채용으로 트렌드가 변하고 있으나 취업준비생들은 오히려 모호한 기준으로 인해 불안감을 느끼는 것으로 나타났다. 조규락·구준영(2014) 역시 채용자와 취업준비생의 인식 차이를 확인하였다.

직무중심의 채용이 실효성을 갖기 위해서 기업에 직무중심의 인사 및 보상제도와 같은 인력운영시스템이 아울러 정착될 필요성이 있다. 직무에 따라 보수와 처우가 결정되는 시스템은 기존의 연공서열형 공채 문화와 근본적으로 다른 것이다. 물론 직무중심의 채용 및 인사관리가 확산되기 위해서는 합리적인 직무평가와 직무급 책정 등이 선행되어야 한다. 이를 위해 현재 진행 중인 공공부문을 대상으로 직무분석, 직무평가 등에 더해 민간부문에도 적용될 수 있는 모델의 개발이 필요하다.

한편 학력이 중요한 스펙의 하나라는 점으로 인해 실제 직무상의 필요성과 무관하게 대학진학을 함으로써 학력인플레이가 발생하는 현상도 바로 잡을 필요가 있다. 고졸자의 취업을 촉진하기 위해, 박운희 외(2015)의 분석 결과에서 보듯이 고졸적합 직무를 적극적으로 개발하고 승진 등 인사상의 불이익을 없애며 고졸 입사자들의 꾸준한 경력개발 기회를 제공하는 등 인적자원관리 체계를 만드는 한편, 마이스터고 활성화 등을 통해 산학협력을 강화하여 숙련기능공으로 좋은 일자리에 취업할 기회를 확대해야 할 것이다.

## 2. 공무원 채용

우리나라의 공무원 채용 제도는 계급제를 기본으로 한 공채에 직무의 특성을 반영한 경력자 채용이 가미된 형태라고 할 수 있다. 4급 이상의 공무원의 경우 개방형 임용제도가 도입되어 있으며, 5급 이하의 공개경쟁 채용시험과 경력경쟁채용시험으로 구분된다. 계급에 따라 각각 별도의 채용시험과 승진시스템이 존재함으로써 폐쇄적인 공직문화 형성의 한 원인으로 지적되고 있다. 시험에 의한 공무원 채용 방식은 여러 가지 채용 방식 가운데 가장 소모적인 방식이라 해도 과언이 아니다. 직무역량의 체계적 준비 및 개발 과정과의 밀접한 연계 없이 특정한 역량을 시험하는 방식으로 인해 여러 가지 문제가 발생한다. 시험 점수가 당락에 결정적이므로 장기간 시험 준비에 매달리는 현상을 유인하게 되며, 시험을 포기했을 때 기존에 투입된 노력이 타 분야의 취업에 도움이 되지 않는 등 낭비적 요소가 많다. 신선미(2013)는 공무원시험이나 교원임용시험 등을 준비하였으나 합격하지 못하면 이후 취업에 부정적인 효과가 나타남을 확인했다. 김태일(2011) 역시 대졸자 직업이동 경로조사 자료를 이용하여 대학생의 공무원시험 준비가 그들의 취업 및 직장 생활에 미치는 영향을 분석한 결과, 공시 준비는 재학 기간을 연장시키고, 취업을 지연시키며, 시험에 실패하고 민간기업에 취업하게 될 때 직업만족도가 낮은 경향이 나타났다.

시험을 통한 공채 제도가 폐쇄적 공직문화의 뿌리이자 많은 낭비적 요소를 가지고 있음에도 불구하고 여전히 가장 중요한 채용 방식이 되고 있는 이유 가운데 하나는 공정성의 확보에 유리하다는 점이다. 최근 로스쿨 제도의 공정성에 대한 논란 등에서 보듯이 채용에 있어 공정성 확보는 우리 사회에서 매우 중요하게 간주되고 있다. 그러나 이는 다시 말하면 현재의 경력직 및 개방직의 채용 방식 및 승진 과정에서 공정성이 개선될 수 있다면 공채 시험 방식에 대한 요구가 줄어들 수 있음을 의미한다.

또한 이미 개방형 경력직을 채용하고 있으나 배타적인 공무원 조직에서 자신의 전문성을 발휘하기 힘든 경우가 많다. 폐쇄적인 계급사회에 개방형 경력직이 종속됨으로써 시너지 효과가 나지 못하고 전문성이 퇴색

되는 결과가 빚어지는 것이다. 이미 개방형 경력직 채용이 높은 비중을 차지하는 기관들을 중심으로 그동안 채용과정의 공정성과 승진 체계 등 개방형 경력직 인력 운용상의 문제점을 살펴보고 개선책을 모색할 필요가 있으나 아직 관련 연구는 미비하다. 공정한 채용은 물론 인력 운용에 있어서도 계급보다 전문성이 존중될 수 있도록 인력운용 체계가 개발되어야 한다.

### 3. 교사 임용

교사 임용시험 준비생은 여타 취업준비생에 비해 비교적 단일한 집단이며 취업준비 과정 역시 직무관련성이 상대적으로 높다고 볼 수 있다. 그러나 임용시험 응시 자격을 갖춘 교사 자격증 취득자가 수요에 비해 과도하게 배출되는 점이 취업준비생을 양산하는 근본적 원인이 되고 있다. 고용노동부의 「2016~26 중장기 인력수급전망」에 의하면, 학령인구의 감소로 인해 교사는 향후 취업자 감소 상위 10개 직업 가운데 둘째이다. 배출되는 교원 수의 조정이 이루어지지 않으면 향후 수요와 공급의 미스매치가 심화될 것으로 예상된다.

교육과학기술부의 「2009~30 초·중등교원 인력수급 전망」에 의하면, 중위가정을 따를 때 OECD 평균 수준의 학생-교사 비율을 맞추려면 초·중등교원의 수가 상당 폭 줄어들어야 할 것으로 전망되었다. 이 연구는 2006년 통계청의 장래인구추계에 바탕을 둔 것인데, 이후 통계청의 장래인구추계치가 더 낮아졌고, 현재 출산을 또한 사상 최저 수준을 기록하고 있는 점을 감안하면 기존에 예상된 교사 수요의 감소폭보다 더 큰 수요 감소가 발생할 수 있다. 수요가 계속 줄어들는데 교육대학과 사범대학의 예비교사 배출 규모가 그대로 유지된다면 교사 임용시험 취업준비생의 규모는 더욱 커질 수 있다. 배출 규모를 중장기 수급전망에 기초하여 조정하는 한편, 교사임용 방식 또한 다양하게 개선하여 임용시험 준비에 과도한 준비생이 몰리지 않도록 설계할 필요가 있다. 예컨대 현재 4만 명을 넘어선 기간제교원의 경우 실제 교육 현장의 한 축을 담당하고 있으며 이미 임용시험이 아닌 방식으로 채용되고 있다. 기간제교원의 고용을 안정

시키고 처우를 개선함과 동시에 교육청이 경력직 교사의 임용을 주관하고 임용방식을 보다 투명하고 공정한 방식으로 전환함으로써 교사 임용 제도의 하나로 발전시켜 나갈 수도 있을 것이다.

## 제5절 소 결

장기간의 취업준비와 한정된 채용인원을 놓고 벌어지는 제로섬 경쟁은 직접 비용과 기회비용 등 경제적 비용뿐만 아니라 취업준비생의 정신건강이나 자신감, 의욕, 사회관에도 영향을 미쳐 사회적 자본을 감소시키는 역할을 한다. 청년 개인들과 사회적 손실에도 불구하고 이러한 채용제도가 유지되는 것은, 채용제도에 큰 영향을 미치는 각 집단, 즉 공공부문과 대기업이 그러한 채용제도를 바꿀 유인이 크지 않기 때문이다. 즉, 과도한 취업준비 경쟁으로 인해 발생하는 피해나 비용은 각 취업준비생 개인이나 사회 전체로 귀착되고 채용자나 채용 집단은 그러한 비용과 무관하기 때문이다. 오히려 더 많은 지원자가 몰릴수록 더 우수한 인력을 뽑을 확률이 커지게 되며, 지원기간이 오를수록 자신들이 원하는 직업능력을 갖추게 할 가능성이 더 커진다. 즉, 취업경쟁으로 인한 이득을 취하되 그로 인한 손실은 채용자에게 귀착되지 않는 부분이 존재한다. 따라서 채용 제도를 각 채용기관이나 채용기업에만 맡겨 놓는다면 사회적 최적균형이 달성될 수 없다. 이는 현재의 채용 현실이 뚜렷이 보여주고 있다.

취업준비 장기화의 근본적 원인인 양극화와 노동시장 이중구조의 극복을 위해 중장기적으로 노력을 기울이는 한편, 효율적인 직무중심 채용 방식의 개발 및 직무중심 인력운용시스템의 정착을 촉진해야 할 것이다. 공무원 채용의 경우 시험제도에 과도하게 의존하고 있는 데서 벗어나 다양한 입직 경로를 활용하는 방안을 모색하되, 개방형 직위의 비율이 높은 기관의 사례에 대한 심층 분석을 토대로 공정성의 확보 방안, 전문성의 강화 방안 등을 적극적으로 강구하여야 할 것이다. 교원 임용의 경우에도 마찬가지로 취업준비생을 양산하는 현행 임용시험 이외의 경력직 교사의

임용 등 새로운 임용 방식을 강구하는 한편, 향후 예상되는 학령인구의 지속적 감소 추세에 맞추어 예비교사 배출 규모를 조정할 필요가 있다. 또한 과거에 비해 공무원 시험이 더욱 선호되는 중요한 이유 가운데 하나가 직업안정성이라는 점을 고려하여, 민간부문의 전체적인 고용안정성 제고를 위한 꾸준한 노력도 필요할 것이다.

## 제 5 장

### 대졸 청년 첫 일자리 이행의 성별 격차와 차별

#### 제1절 서론

OECD 국가 중 한국은 성별 임금격차가 가장 높다. 2017년 기준, 한국 근로자의 성별 임금격차는 34.6%로, 둘째로 높은 임금격차를 보이는 에스토니아(28.3%)보다 6.3%포인트 높고, 셋째로 임금격차가 높은 일본(24.5%)보다 10.1%포인트 높다. OECD 평균(13.9%)의 2.5배나 되는 높은 수치이다.

최근 한국 여성이 인적자본 투자를 크게 늘린 점을 감안하면 좁혀지지 않는 임금격차는 놀랍다. 2005년 이후 여자의 대학진학률이 남자를 앞질렀고, 거의 차별이 없다고 여겨지는 공무원 시험에서도 여성들이 남성에게 비해 좋은 성적을 거두는 경우가 잦아 여성과 남성의 능력의 분포에는 큰 차이가 없음을 보였다.<sup>27)</sup>

이렇게 급격하게 증가하고 있는 여성의 노동시장 이전의 인적자본수준에도 불구하고 임금격차가 눈에 띄게 감소하지 않는 것은, 최근 대학을 졸업한 청년층에서도 남녀 임금격차가 발생하고 있음을 의미한다. 그리고 그 원인 중, 고용에서 차별로 인해 여성들이 임금이 높은 첫 일자리를

27) 예를 들어, 2016년 외교관후보자 선발 시험 최종합격자의 70.7%(29명)가 여성이었으며, 이로 인해 양성평등채용목표제를 통해 남성 외교관 3명이 추가합격자로 선정되었다(법률저널, 2018년 9월 13일).

갖는 데 어려움을 겪고 있는 것이 포함되는 듯하다. 실제로 최근 몇몇 금융 대기업이 공개채용에서 지속적으로 여성 구직자를 차별하였던 것이 밝혀져<sup>28)</sup> 이를 뒷받침한다.

통계적 차별 이론(Phelps, 1972)을 Lazear & Rosen(1990)의 인사경제학(Personnel Economics) 관점으로 해석하면, 고용주가 느끼기에 여자직원이 앞으로 결혼이나 자녀양육의 이유로 퇴사하거나 휴직을 할 가능성이 남자 직원에 비해 높다고 느낄 경우, 정보의 비대칭성으로 인해 채용이나 승진에서 여자에게 더 높은 잣대를 댈 수 있다. 하지만 이는 생산성에 대한 평가가 아니며 여성 전체에 대한 평균을 개인의 생산성이나 개인 이직 가능성으로 여긴 평가이기 때문에 차별로 볼 수 있다.

또한, 노동시장에서 채용 성차별이 금지된 우리나라<sup>29)</sup>에서 정보의 비대칭성을 감소시키려는 노력(채용시험의 변별력 향상 등) 없이 집단에 대한 편견을 개인평가에 적용하는 것, 특히나 노동시장 참여율이 매우 낮던 이전 세대 여성들에 대한 편견을 남성과 노동참여율에서 점점 비슷해지고 있는 최근 청년세대 여성에 대입시켜 잘못된 ‘편견’ 혹은 ‘통계’를 활용한 통계적 차별을 지속한다면, 이는 분명 노동시장 성차별에 해당될 것이다.

한편, Becker(1956)의 선호에 의한 차별이론(Taste-Based discrimination)에 의하면, 여성에 비해 남성이 다수를 차지하는 기업의 경우 남성 중심적인 문화를 가지고 있어 고용주나 동료들이 여성과 일하는 것을 불편하게 여긴다면, 여성 구직자에 대해 채용이나 승진에서 높은 잣대를 적용할 수 있다.

만약 실제 우리나라 노동시장에서도 청년의 첫 직장 이행에서부터 남

28) 가스안전공사는 면접접수에서 점수와 순위를 조작하여 남성만 채용하려고 하였음이 밝혀짐(연합뉴스, 2018년 11월 4일), 하나은행은 여성 지원자의 최종합격 커트라인만 높이는 방식으로 남성이 다수가 합격되는 성비를 유지하려고 하였음이 밝혀짐(SBS뉴스, 2018년 4월 2일), 신한은행은 합격자 남녀 성비를 3:1로 인위적으로 조정한 혐의를 받고 있음(연합뉴스, 2018년 10월 31일), 국민은행은 남성지원자 100여 명의 점수를 여성지원자에 비교해 올려주어 서류전형에서 여성 지원자를 차별한 혐의로 처벌받음(한겨레, 2018년 10월 26일).

29) 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」에 따르면 사업주는 근로자를 모집하거나 채용할 때에 남녀를 차별하여서는 아니 된다고 규정하고 있다(제7조 제1항).

녀의 격차가 발생하고 있다면, 첫 취업에서의 성별 격차와 성차별은 남녀 노동시장 성과의 성별 격차를 계속 유지시키는 원인이 되며, 동시에 여성의 노동시장 이행 동기를 저해시킨다. 또한 장기적으로는 이런 패턴이 역으로 여성의 인적자본축적동기를 저해할 수 있다.

따라서 본 장에서는 비슷한 특성을 가진 남녀 대졸자의 첫 직장으로서의 이행에서 성별 격차를 분석하고 차별 가능성에 대하여 알아본다. 구체적으로는, 여성이 남성에 비해 첫 일자리로의 이행에서 어려움이 있는가, 그리고 이로 인한 첫 일자리에서부터 남녀 성별 임금격차가 발생하는가를 통계자료를 통해 분석해 보고자 한다.

특히, 성별로 첫 일자의 교육수준 매치 여부와 일자리 질의 차이를 분석하며, 노동시장 이전에 쌓은 인적자본조건을 통제한 상태에서 취업 확률, 구직기간, 임금격차를 분석하여 전체적으로 첫 직장 이행 경험에서 남녀의 차이를 알아보고자 한다. 이를 통해 여성 구직자의 효과적인 노동시장 이행을 위한 정책의 방향성을 도출한다. 구체적으로, 본 연구는 대졸자직업이동경로조사(GOMS) 데이터를 활용해 졸업 당시에 최대한 비슷한 인적자본수준과 취업목표를 가진 샘플을 추출하며, 크게 두 가지 분석을 한다.

첫째, 남녀 구직자의 인적자본 형성 수준의 차이와 그들의 취업과정과 결과의 차이에 관한 기초통계 분석을 수행한다. 평균적으로 남녀의 인적자본, 취업결과의 격차와 패턴을 알아보며, 특히 교육수준과 능력에 비해 일자리매칭수준, 일자리 만족도, 일자리 질에 관하여 알아본다. 둘째, 첫 일자리로의 이행에서 고용차별의 가능성에 대하여 분석한다. 이를 위해서는 전체 대졸자가 아닌, 공채를 통해 대기업에 입사하는 것을 목표로 한 남녀만을 사용한다. 왜냐하면 단순히 전체 남녀의 임금격차나 고용가능성 격차를 분해하여서는 남녀의 인적자본 수준의 차이로 설명되지 않는 격차를 차별이라고 해석하기 어렵기 때문이다. 이때 인적자본 수준 외에 성별 평균 구직자의 커리어 야망이나 일자리 취향 격차가 설명되지 않는 격차를 발생시키는 원인일 수 있다.

따라서 GOMS에서 같은 취업목표(대기업 입사)를 설정한 남녀를 추려, 이들의 야망수준과 능력수준의 분포가 성별로 큰 차이가 없을 것이라는

가정하에, 이들의 취업결과의 격차를 계산하고, 이 중 설명되지 않는 부분을 차별이라고 보고 분석할 것이다.<sup>30)</sup> 이 분석을 위하여 대기업 공채 지원자로 표본을 한정하지만, 각종 규제와 감사의 대상이 되는 대기업에 비해 중소·중견기업에서 차별이 더욱 심할 수 있을 것을 감안하였을 때, 여기서 계산되는 고용차별 수준은 민간부문 최소치에 가깝고, 규모가 작은 기업일수록 차별의 규모가 더 클 것이라고 해석할 수 있을 것이다.

다음 절에서는 사용하는 데이터와 표본 노동시장 진입 이전 특징에 대하여 정리하고, 제3절에서는 초기 노동시장 진입 시 남녀의 격차에 관한 기초통계 및 조건부평균(conditional mean) 분석을, 제4절에서는 채용차별에 관한 계량분석을 하고, 제5절에서 결론을 정리한다.

## 제2절 표본의 구성 및 특성

이 절에서는 기초통계 분석을 위하여 2011~2014년 대졸자직업이동경로조사를 사용하며, 제4절에서 채용성차별 계량분석을 수행할 때는 2011~13년에 몇 가지 중요변수<sup>31)</sup>가 누락되어, 2014년 자료를 사용한다. 2010년 이후 대졸자직업이동경로조사는 횡단면조사로 변경되어, 2011~14년 데이터의 경우 합동 횡단면(pooled-cross section)의 형태로 사용된다. 2011~14년 대졸자직업이동경로조사 기준, 전체 표본수는 71,091명으로 이 중 남성이 37,787명 여성은 33,304명이며, 교육수준별로는 2~3년제 대학 졸업자가 21,613명(남성 10,506명, 여성 11,107명), 4년제 이상 대학 졸업자가 49,378명(남성 27,181명, 여성 22,197명)이다.<sup>32)</sup>

제3절에서 대학졸업 후 노동시장으로의 이행에서 성과의 성별 격차를

30) 한편으로는, 차별이 없는 '공무원시험'을 준비하지 않고 대기업 공채를 목표로 하는 여성은 대기업 공채를 목표로 하는 남성에 비해서 평균적으로 우성 선택(positively selected) 되어 있을 가능성이 있다.

31) 누락된 중요변수 중 취업준비생들이 취업의 중요한 조건으로 여기는 공인영어점수와 대기업 직무적성 시험 준비 여부가 있다.

32) 교육대 졸업자는 제외하였다. (1,674명(2.3%))

조건평균으로 분석하기에 앞서, 이 절에서 노동시장 진입 이전 남녀의 특성 차이를 본다. 먼저 노동시장 진입 이전 인적자본수준을 비교하며, 취업에 대한 행동패턴과 취향의 성별 차이 유무를 보기 위해 취업준비정도, 취업목표, 취업 시 중요하게 고려하는 요소에 대한 남녀 응답을 비교하여 본다. 만약 남녀가 취업 전 인적자본 준비수준과 행동 및 취향에서 차이가 뚜렷하다면 이 점이 제4절의 분석에서 반영되어야 한다.

먼저, <표 5-1>은 전체 표본의 노동시장 진입 이전 인적자본 특성에 대한 기초통계를 제공하고 있다. 군복무의 영향으로 남성은 여성보다 평균 두 살 많으며, 2년제 대학 졸업자의 교육연수를 14년으로 두고, 4년제 대학 졸업자의 교육연수를 16년으로 두고 계산한 평균 교육연수에서 남녀의 격차는 0.1년 정도로 미미하다. 학점(GPA)의 경우 2년제 대학 졸업자와 4년제 대학 졸업자 모두에서 여성의 학점이 1~1.5점 더 높았으며, 수능 백분위 점수도 여성이 남성의 비해 약 1.3% 높았다. 복수전공, 어학연수 경험도 여성의 경우가 남성보다 빈도가 높으며, 공인 영어성적(ToEIC) 점수도 남성보다 높았다. 다만, 전공계열의 경우 여성은 인문계, 교육전공(사범대학), 예체능 비율이 남성에 2배가 될 정도로 높은 반면, 공학은 남성의 1/4 수준의 비율로 분포하였다. 따라서 전체적으로 여성이 노동시장 이전 인적자본을 축적하는 데 더 적극적인 것으로 보이지만, 전공계열 분포에서 노동시장에서 수요가 적은 전공에 남성에 비해 더 밀집해 있다.

<표 5-2>는 노동시장 이전 취업준비활동 경험을 보여준다. 먼저 취업준비활동 경험 여부는 2년제 대학 졸업자와 4년제 대학졸업자 모두에서 여성이 더 높은 빈도로 경험하였다. 세부적인 준비내용에 대한 질문에서는 항목별로 남성이 더 많이 경험하는 경우가 있었는데, 기업체 직무적성검사 준비경험, 외국어 공부(4년제 대학졸업자), 공모전 수상(4년제 대학졸업자), 교내 취업박람회 참석 등이다. 특히, 민간 기업 중 가장 임금수준이 높은 대기업에 입사하기 위해 필요한 기업체 직무적성검사 공부경험에서 남녀의 격차가 큰 것으로 보아, 남자가 대기업 입사에 더 집중하는 것으로 보이며, 따라서 전체 남녀 표본을 대상으로 대기업 입사 여부의 남녀격차를 분해하는 분석은 적절하지 못함을 보여준다.

<표 5-3>은 노동시장 진입 이전 설정한 취업목표를 보여주며, [그림

5-1]~[그림 5-4]는 목표 취업 직업(중분류)과 사업체 형태의 분포를 성별로 보여준다. <표 5-3>에 나와 있는 졸업 직전 유보임금의 경우, 남성이 여성보다 약간 높는데, 이것은 일반적으로 남성의 군복무 경험을 노동시장 경력으로 인정하여 첫 취업 때부터 남성에게 임금을 약간 더 높게 측정해 주는 것을 반영한 결과로 보인다. 취업목표와 직업목표 설정 여부를 보면, 여성이 남성에 비해 높게 나타나지만, 4년제 대졸자의 경우 남성

<표 5-1> 노동시장 진입 이전 성별 인적자본 특성

	남성		여성	
나이	28		26.1	
평균 교육연수	15.44		15.33	
	2~3년제 대학 졸업자		4년제 대학 졸업자	
	남성	여성	남성	여성
GPA(4.5)	3.73	3.83	3.6	3.75
전공계열(%)				
인문	3.34	7.5	9.5	18.3
사회과학	18.77	30.98	22.01	22.96
교육	0.45	6.96	4.65	9.31
공학	48.21	8.88	39.22	10.9
자연	8.48	8.63	14.05	16.65
의약	7.61	15.76	3.31	6.01
예체능	13.14	21.3	7.26	15.89
복수전공(%)	3.46	4.22	16.19	22.66
수능시험 응시경험자			0.83	0.82
수능성적백분위			61.09	62.38
휴학경험유무	3.46	12.79	86.40	55.60
어학연수경험	3.52	5.42	15.76	20.03
공인어학점수 유무	0.05	0.06	0.28	0.31
공인어학점수 (12~14 기준)	572.25	575.45	750.64	764.11
기타 외국어자격 유무 (일본어·중국어)	0.01	0.03	0.02	0.05

〈표 5-2〉 노동시장 진입 이전 취업준비활동 경험

(단위: %)

	2년제 대학 졸업자		4년제 대학 졸업자	
	남성	여성	남성	여성
취업준비활동 경험				
대학입학 이후 취업준비 여부	37.36	42.17	48.87	52.28
기업체 직무적성검사 공부 경험(2014)	16.32	7.47	34.26	27.44
영어 등 외국어공부(2014)	31.94	33.76	74.21	72.12
봉사활동(2014)	22.16	26.59	36.80	46.17
공모전 수상	8.12	11.35	17.80	15.15
자격증 준비	64.22	68.93	63.40	68.08
대외활동	6.54	7.02	17.90	20.58
이력서작성, 면접훈련 교육	57.94	56.0	47.37	52.0
진로·취업관련 교과목 이수	39.86	44.77	43.47	47.20
교내취업박람회 참가	28.09	22.54	35.86	31.40

〈표 5-3〉 노동시장 진입 이전 설정 취업 목표

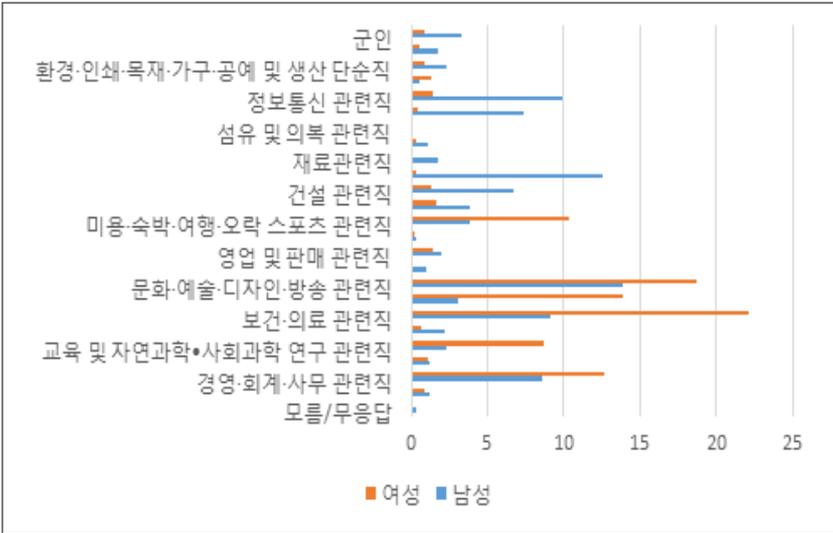
	2~3년제 대학 졸업자		4년제 대학 졸업자	
	남성	여성	남성	여성
노동시장 진입 전 설정 취업 목표				
졸업 직전 유보임금(천 원)	2,521.63	2,188.83	2,875.33	2,531.08
취업목표설정 여부	36.32%	42.56%	49.45%	50.67%
직업목표설정 여부	88.78%	92.81%	89.24%	91.57%

과 여성이 비슷한 수준을 보인다. 따라서 노동시장 진입 전에는 남녀가 취업에 대한 의지를 비슷하게 가지는 것으로 판단된다.

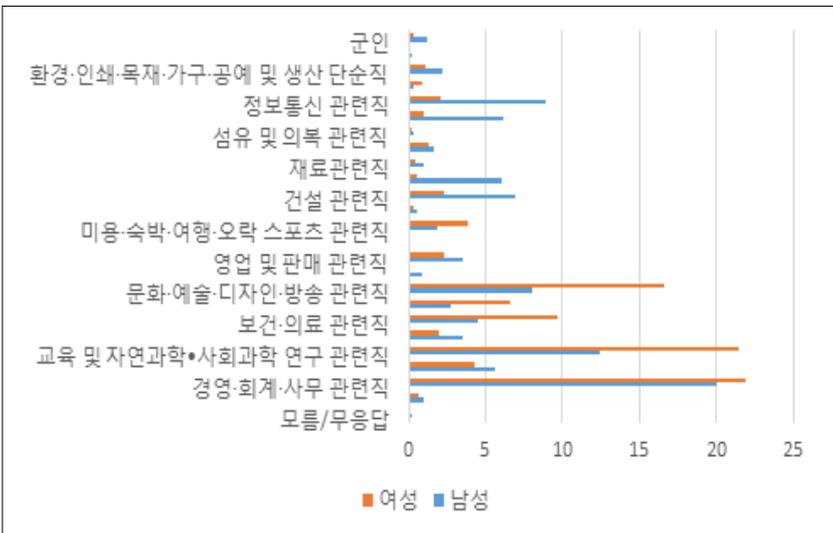
반면, 남녀의 직업목표의 분포는 약간 상이하게 나타나는데, 2년제 대학졸업자, 4년제 대학 졸업자 모두에서, 남성의 직업목표가 더 고르게 분포하고, 여성의 직업목표는 특정 직업군에 밀집되어 있다. 첫 취업이나 초임에서 성별 격차가 발생하게 된다면, 이러한 직업선택의 폭의 차이를 반영하고 있을 가능성을 의미한다. [그림 5-3], [그림 5-4]에서는 목표 취업 사업체 형태의 성별 분포를 보여주는데, 직업목표만큼 남녀의 차이는

발견되지 않는다. 남녀 모두 민간 사업체를 가장 선호하며, 그다음으로 여성은 법인단체, 남성은 공무원을 선호하는 것으로 나타났지만 성별 차이가 크지 않다.

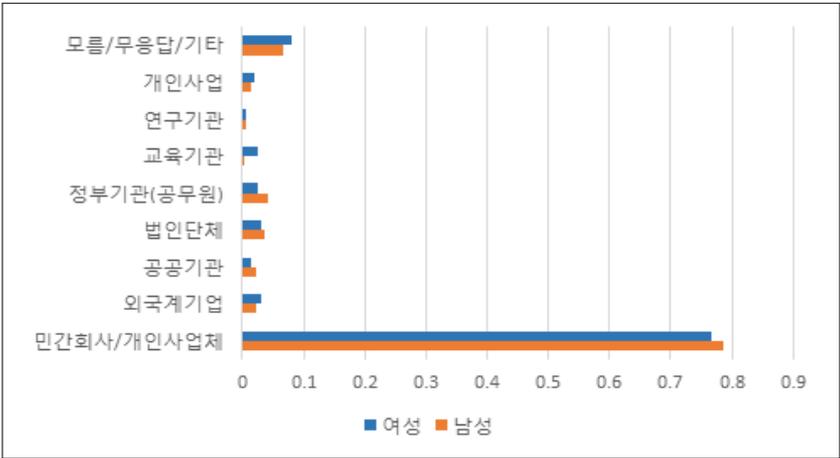
[그림 5-1] 2년제 대학 졸업자 성별 취업희망 직업 중분류



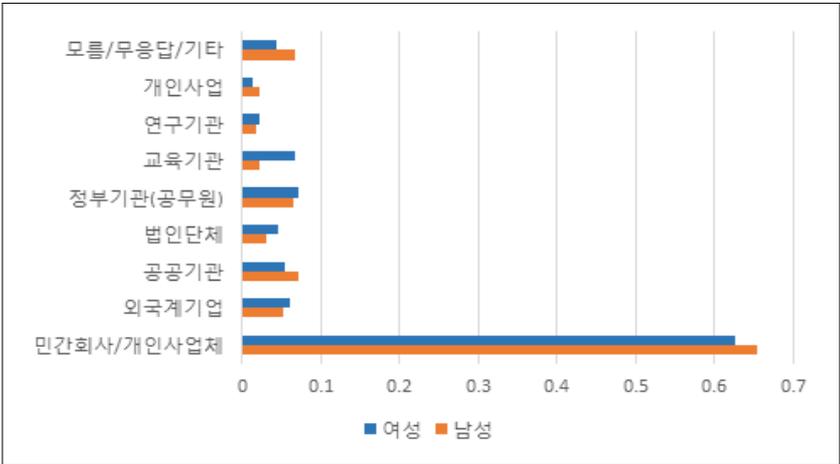
[그림 5-2] 4년제 대학 졸업자 성별 취업희망 직업 중분류



[그림 5-3] 2년제 대학 졸업자 성별 취업희망 사업체 형태



[그림 5-4] 4년제 대학 졸업자 성별 취업희망 사업체 형태



다음은 남녀의 일자리 선택 취향 차이를 알아보기 위하여 노동시장 진입 이전 취업 중요 요소 설문 결과를 <표 5-4>에 정리하였다. 이 경우, 2년제 대졸자 남녀 간의 차이는 약간 있지만 4년제 대졸자의 경우 성별로 큰 차이가 없다. 수치상으로는 남녀가 다르게 나타나는데, 이는 성별로 응답성향의 차이를 반영하고 있을 수 있기 때문에, 절대적 수치를 성별로 비교하기보다는 점수를 기반으로 본 중요도 순위를 남녀 간에 비교한다.

〈표 5-4〉 노동시장 진입 이전 취업 중요 요소

	2~3년제 대학 졸업자		4년제 대학 졸업자	
	남성	여성	남성	여성
노동시장 진입 전 취업 중요 요소, 2011~13년 조사 (5점=매우 중요)				
근로소득	4.19	4.16	4.18	4.14
근로시간	4.01	4.08	3.98	4.03
적성, 흥미	4.15	4.16	4.22	4.2
전공관련성	3.68	3.73	3.72	3.7
업무난이도	3.56	3.61	3.48	3.54
업무량	3.67	3.76	3.64	3.69
개인발전가능성	4.16	4.07	4.21	4.16
직업자체의 미래전망	4.2	4.08	4.23	4.15
고용/직장 안정성	4.22	4.15	4.19	4.19
근무환경	4.04	4.1	4.07	4.13
복리후생	4.01	4.03	3.99	4.06
회사규모	3.41	3.37	3.44	3.43
출퇴근거리	3.59	3.78	3.49	3.61
일자리 사회적 평판	3.48	3.59	3.5	3.62
첫일자리 취업시 중요요소 1순위, 2014년 조사				
근로소득	33.59	29.42	28.46	24.25
근로시간	10.25	12.4	9.16	9.87
적성, 흥미	18.94	19.75	21.14	23.5
전공관련성	12.19	12.35	13.34	13.97
업무난이도	1.17	1.85	1.66	2.37
업무량	1.69	2.16	1.41	2.42
개인발전가능성	6.36	4.12	7.19	6.24
직업자체의 미래전망	2.98	3.09	2.4	1.91
고용/직장 안정성	2.46	2.47	3.93	3.52
근무환경	2.85	4.12	3.13	2.71
복리후생	0.78	1.65	1.35	1.56
회사규모	1.17	0.62	1.35	1.79
출퇴근거리	4.28	5.35	3.32	3.7
사회적 평판	0.39	0.21	0.49	0.4
모름/무응답	0.91	0.72	1.66	1.67

2년제 대졸자의 경우 남성은 고용안정성을 가장 중요한 요인으로 꼽은 반면 여성은 소득수준과 적성·흥미 관련성을 가장 중요하게 꼽았다. 남성은 소득수준을 셋째로, 적성·흥미 관련성을 다섯째로 중요하게 선택하였다. 남성은 직업 자체의 미래 전망을 둘째로 꼽았고, 개인 발전 가능성을 넷째로 중요하게 선택하였다. 여성의 경우, 직업 자체의 미래전망과 개인 발전 가능성은 4, 5위로 선택하여, 남녀의 일자리 선택 시 중요하게 생각하는 요소의 순위가 약간 다른 것으로 나타났다. 하지만 14가지 요소 중 5위 안에 선택한 요소들은 남녀가 같아, 일자리 선택 기준이 성별로 크게 차이가 난다고 보기 어렵다.

4년제 대졸자의 경우도 마찬가지로 상위 5위까지 선택되는 요소들이 남녀 구분 없이 같고 순위 선택의 차이도 2년제 대졸자에 비해 적다. 남성은 1순위로 직업 자체의 미래전망을 선택했고, 여성은 1순위로 적성·흥미 관련성을 선택했는데, 이는 남성이 2순위로 선택한 요소이다. 개인 발전 가능성은 남녀 모두 3순위로 선택하였고, 고용안정성은 남성은 4순위, 여성은 2순위로 선택하여 여성이 남성보다 고용안정성을 더 중요하게 여기는 것으로 나타났다(2년제의 경우는 반대). 5위 이하는 남녀가 순위가 일치하여 교육수준이 높을수록 남녀의 일자리에 대한 취향 차이가 크지 않은 것으로 나타났다. (이론적으로, 인적자본 투자가 증가할수록 노동시장에서 평생 소득활동을 하는 것이 유리하기 때문에 남녀가 원하는 일자리 종류가 교육수준이 높을수록 비슷해진다는 설명이 가능하다)

이 절에서는 노동시장 진입 이전 남녀의 인적자본 수준을 비교하고 성별로 일자리에 대한 취향 차이, 구직 행동·태도 차이가 있는지를 보았다. 남녀의 인적자본 수준의 경우, 여성이 남성보다 높게 나타났지만, 전공분포에서 노동시장에서 수요가 상대적으로 적은 전공에 여성이 더 많이 분포하여 있었다. 구직 행동 및 태도에서는 남녀의 선호직업 분포가 다른 점을 제외하고는 큰 차이가 없었고, 오히려 여성이 남성에 비해 약간 더 적극적으로 취업 목표를 설정하고 준비하는 경우가 높았다. 마지막으로, 일자리에 대한 취향은 남녀가 두드러지게 큰 차이는 보이지 않았고, 일자리 선택 시 중요하게 생각하는 요소가 비슷하였다.

### 제3절 노동시장 진입 시 성별 격차 기초통계 분석

이 절에서는 노동시장 진입 당시 초기 일자리에서의 성별 격차에 대한 분석을 한다. 먼저 성별로 일자리의 직종 및 산업 분포를 알아본 후 일자리의 질과 관련된 지표들에 대한 격차를 파악한다. 그 후 성별 고용의 질의 격차가 성별 임금격차를 설명하는 데 얼마나 중요한 요소인지를 알아보기 위하여 성별 임금을 고용형태 요인들을 순차적으로 통제하는 회귀 분석을 수행한다.

자세한 일자리 특성 분석에 앞서, 청년들의 초기 일자리의 임금을 성별로 <표 5-5>에 정리하였다. 남성 임금노동자의 월평균 임금과 노동시간당 임금이 여성보다 높으며, 여성은 남성에 비해 월평균 임금 기준 23%, 시간당 임금 기준 13% 낮은 임금을 받고 있는 것으로 나타난다. 고용형태별로는 정규직에서 임금격차는 약 21%, 시간당 임금 기준으로는 16%의 격차를 보이는 반면 비정규직에서는 남녀 임금격차가 시간당 임금 기준으로는 나타나지 않아, 정규직 고용에서의 임금격차가 두드러지는 것을 알 수 있다.

<표 5-6>은 성별, 졸업대학 유형별 임금을 보여준다. 제3열부터 5열은 전체 임금노동자의 성별, 졸업대학 유형별 임금을 보여주는데 남성의 경

<표 5-5> 성별 임금

(단위 : 원)

	남성	여성
월평균임금	2,276,045	1,751,973
시간당임금(정규+초과)	11,994	10,412
정규직		
월평균임금	2,406,913	1,910,274
시간당임금(정규+초과)	12,164	10,169
비정규직		
월평균임금	1,685,234	1,434,261
시간당임금(정규+초과)	10,224	10,427

〈표 5-6〉 성별, 졸업대학 유형별 임금

(단위: 원)

	2~3년제		4년제	
	남성	여성	남성	여성
임금	2,115,176	1,582,316	2,341,242	1,840,827
시간당임금(정규)	12,125.23	9,575.576	13,831.69	12,025.6
시간당임금(정규+초과)	11,043.84	9,024.375	12,377.42	11,138.16
정규직				
임금	2,168,943	1,670,264	2,502,869	2,040,004
시간당임금(정규)	12,029.93	9,425.918	14,208.29	11,865.63
시간당임금(정규+초과)	10,908.61	8,845.587	12,667.51	10,882.48
비정규직				
임금	1,677,576	1,356,380	1,688,330	1,472,845
시간당임금(정규)	10,718.12	9,612.967	11,283	11,712.44
시간당임금(정규+초과)	9,813.864	9,169.427	10,389.88	11,051.58

우 여성보다 모든 경우에서 더 높은 임금을 받고 있는 것으로 나타났다. 다만 남녀 간의 임금격차는 4년제 대학을 졸업한 경우가 2~3년제 대학을 졸업한 경우보다 더 작았다. 제6월부터 9월은 정규직 노동자의 성별, 졸업대학 유형별 임금격차를 보여준다. 남성이 여성보다 더 높은 임금을 받고 있는 것으로 나타났으며, 2~3년제 졸업자들의 성별 격차가 4년제 졸업자들의 성별 격차보다 큰 것으로 나타났다. 마지막으로 제10월부터 제13월은 비정규직 노동자들을 살펴보았다. 여전히 임금은 남성이 졸업대학 유형 불문 더 높게 받고 있었으나 그 격차는 정규직보다 작았다. 특히 2~3년제 대학 졸업자의 경우 남성의 정규근로시간당 임금 및 총 노동시간당 임금이 여성보다 높았으나, 4년제 대학 졸업자의 경우에는 여성의 임금이 남성보다 더 높았다.

## 1. 성별 초기 일자리 산업 및 직종분포

먼저 성별 초기 일자리의 산업분포를 비교한다. <표 5-7>은 산업대분류를 기준으로 성별 취업지의 분포를 보여준다. 남성 취업자 가운데

〈표 5-7〉 성별 현재 일자리(산업대분류)

(단위: 명, %)

	남성	여성	전체	남성(%)	여성(%)
모름/무응답	3	2	5	0.01	0.01
농업, 임업 및 어업	276	39	315	0.95	0.16
광업	15	6	21	0.05	0.02
제조업	7,562	2,780	10,342	26.06	11.41
전기, 가스, 증기 및 수도사업	225	74	299	0.78	0.30
하수·폐기물처리, 원료재생 및 환경복원업	91	13	104	0.31	0.05
건설업	1,632	531	2,163	5.62	2.18
도매 및 소매업	2,798	2,086	4,884	9.64	8.56
운수업	593	355	948	2.04	1.46
숙박 및 음식점업	989	1,178	2,167	3.41	4.83
출판, 영상, 방송통신 및 정보서비스업	2,450	1,574	4,024	8.44	6.46
금융 및 보험업	1,205	1,043	2,248	4.15	4.28
부동산업 및 임대업	254	179	433	0.88	0.73
전문, 과학 및 기술 서비스업	2,366	1,995	4,361	8.15	8.18
사업시설관리, 사업지원 서비스업	899	965	1,864	3.10	3.96
공공행정, 국방 및 사회보장 행정	1,668	722	2,390	5.75	2.96
교육 서비스업	3,052	4,909	7,961	10.52	20.14
보건업, 사회복지 서비스업	1,414	4,473	5,887	4.87	18.35
예술, 스포츠, 여가관련 서비스업	673	685	1,358	2.32	2.81
협회·단체, 수리, 기타 개인 서비스업	810	732	1,542	2.79	3.00
가구내 고용활동, 미분류업종	2	3	5	0.01	0.01
국제 및 외국기관	21	19	40	0.07	0.08
기타	22	12	34	0.08	0.05
전체	29,020	24,375	53,395	100.00	100.00

26.06%(7,562명)가 제조업에 종사하며, 이어서 10.52%(3,052명)가 교육·서비스업에 종사하고 있다. 반면 여성이 가장 많이 취업한 산업은 교육·서비스업(20.14%, 4,909명)이며, 이어 보건업 및 사회복지 서비스업

〈표 5-8〉 성별 현재 일자리(직업중분류)

(단위: 명, %)

	남성	여성	남성(%)	여성(%)
모름/무응답	54	22	0.19	0.09
관리직	149	36	0.51	0.15
경영·회계·사무 관련직	6,908	7,757	23.80	31.82
금융·보험 관련직	907	718	3.13	2.95
교육 및 자연과학·사회	2,059	3,646	7.10	14.96
법률·경찰·소방·교도 관련직	276	114	0.95	0.47
보건·의료 관련직	1,152	2,970	3.97	12.18
사회복지 및 종교 관련	613	1,814	2.11	7.44
문화·예술·디자인·방송 관련직	1,526	2,332	5.26	9.57
운전 및 운송 관련직	498	21	1.72	0.09
영업 및 판매 관련직	2,525	1,400	8.70	5.74
경비 및 청소 관련직	310	50	1.07	0.21
미용·숙박여행·오락스포츠 관련	576	698	1.98	2.86
음식서비스 관련직	672	725	2.32	2.97
건설 관련직	1,299	268	4.48	1.10
기계 관련직	2,296	159	7.91	0.65
재료 관련직	411	49	1.42	0.20
화학 관련직	536	161	1.85	0.66
섬유 및 의복 관련직	63	51	0.22	0.21
전기·전자 관련직	1,991	300	6.86	1.23
정보통신 관련직	2,179	564	7.51	2.31
식품가공 관련직	164	178	0.57	0.73
환경·인쇄·목재·가구·공예, 생산단순직	764	243	2.63	1.00
농림어업 관련직	276	37	0.95	0.15
군인	807	53	2.78	0.22
기타	9	9	0.03	0.04
전 체	29,020	24,375	100.00	100.00

(18.35%, 4,473명), 제조업(11.41%, 2,780명) 순으로 종사하고 있다. 제1차 산업 및 하수·폐기물처리, 원료재생 및 환경복원업 종사자의 대부분은

남성이며, 건설업에서도 여성에 비해 남성의 비율이 매우 높다. 그러나 다른 분야에서는 성별 종사자 수의 눈에 띄는 차이가 없는 것으로 보인다.

<표 5-8>은 직업 중분류 기준 성별 직업특성의 분포 차이를 보여준다. 남녀 모두 경영·회계·사무 관련직에 종사하는 사람의 수가 가장 많음을 볼 수 있다. 남성의 경우 경영·회계·사무 관련직 이외에는 8% 이하의 분포를 보이며, 8.70%(2,525명)의 남성이 영업 및 판매 관련직에 종사하고 있다. 반면 여성은 교육 및 자연과학·사회 관련직에 14.96%(3,646명), 보건·의료 관련직에 12.18%(2,970명), 문화·예술·디자인·방송 관련직에 9.57%(2,332명)이 종사하고 있고, 그 외의 직업에 종사하는 종사자 수는 큰 차이를 보이지 않는다. 건설, 기계, 재료 관련직의 경우 남성종사자 수가 여성종사자 수를 크게 상회하는 반면 사회복지 및 종교 관련 산업과 문화·예술·디자인·방송 관련직의 경우 여성종사자 수가 남성종사자 수보다 많은 것으로 나타났다. 따라서 직업 간 임금격차가 큰 경우 이러한 성별 종사자 수의 비대칭적 분포는 전체적인 남녀 간의 임금분포 차이의 원인이 될 수 있어 임금격차를 분석함에 있어 직업과 산업을 통제하여 동 산업, 동 직업 내 임금의 격차를 비교하는 것이 적절할 수 있음을 보여준다.

## 2. 성별 초기 일자리의 질 비교

앞서 남녀의 초기 일자리 산업분포는 남자는 제조업, 여자는 교육서비스업 종사자가 많고, 직업분포에서는 교육, 보건서비스업, 정보·통신 관련직에서 성별 격차가 큰 것을 보았다. 일반적으로 생산직근로자는 각종 수당이 많아 산업분포와 직종분포에서 남녀의 차이가 임금격차와 관련이 있을 수 있음을 보았다. 이 섹션에서는 임금수준과 직접적으로 관계되는 변수들을 살펴본다.

노동시장 분절구조(정규직, 비정규직, 대기업, 중소기업 등)가 심한 우리나라에서는 기업규모와 고용형태, 사업체형태가 임금과 직접적으로 관계되는 요인이므로 이 변수들을 살펴보고, 일자리에서 복지수준 및 일자리 만족도의 남녀 격차도 알아본다.

임금수준과 비례하는 경향이 있는 기업 종사자 수 규모의 성별 분포를

〈표 5-9〉 성별 현재 일자리 종사자 수(기업체)

	남성	여성	전체	남성 (%)	여성 (%)	종사자 수 (%)
모름/무응답	665	588	1,253	2.29	2.41	2.35
1~4인	2,593	2,807	5,400	8.94	11.52	10.11
5~9인	2,125	2,676	4,801	7.32	10.98	8.99
10~29인	3,293	3,728	7,021	11.35	15.29	13.15
30~49인	1,777	1,626	3,403	6.12	6.67	6.37
50~99인	2,436	2,280	4,716	8.39	9.35	8.83
100~299인	3,399	2,554	5,953	11.71	10.48	11.15
300~499인	1,662	1,227	2,889	5.73	5.03	5.41
500~999인	1,828	1,390	3,218	6.30	5.70	6.03
1,000인 이상	9,217	5,474	14,691	31.76	22.46	27.51
전체	29,020	24,375	53,395	100.00	100.00	100.00

살펴보면,<sup>33)</sup> 여성은 100인 미만 기업에서 근무하는 비중이 남성에 비해 높게 나타나며, 남성은 100인 이상 기업에서 근무하는 비중이 여성에 비해 높게 나타나는데, 특히 분류상 가장 규모가 큰 1,000인 이상 규모의 기업에서 남녀 근무 비중이 크게 차이가 난다. 남성의 경우 전체 남성의 31.76%가 종사자 1,000인 이상 기업체에서 근무하는 반면 여성은 이보다 9.3%포인트 낮은 22.46%가 근무하고 있다. 따라서 기업규모와 임금수준이 대체적으로 비례하는 우리나라 노동시장 구조를 고려했을 때, 여성이 임금이 적은 기업체에 분포하는 비중이 더 큰 것으로 추측할 수 있다.

〈표 5-10〉은 성별 현재 일자리의 사업체 형태를 보여주고 있는데 남녀 모두 내국인이 운영하는 국내외의 민간회사 또는 개인사업체에 가장 많이 종사하고 있으나, 남자가 민간사업체에 종사하는 비율이 약간 더 높다. 여성은 법인단체, 교육기관에 근무하는 경우가 남성에 비해 높았고, 남성은 정부기관 근무비율이 여성에 비해 높게 나타났다. 각 사업체 형태 별로 임금수준이 상이할 수 있어 사업체 형태의 남녀 분포의 차이도 임금격차와 관계가 있을 수 있을 것으로 생각된다.

33) 기업을 구성하는 사업체를 기준으로 남녀 현재 일자리의 종사자 수를 비교하였을 시는 남녀의 사업체 규모별 분포에서 유의미한 차이가 나타나지 않는다.

〈표 5-10〉 성별 현재 일자리 사업체 형태

	남성	여성	남성(%)	여성(%)
내국인이 운영하는 국내외의 민간회사 또는 개인 사업체	21,353	16,638	73.58	68.26
외국인이 운영하는 국내외에 위치하는 외국인 회사	634	544	2.18	2.23
정부투자기관/정부출연기관/공사합동기업	1,005	863	3.46	3.54
(재단, 사단) 법인단체	1,359	1,864	4.68	7.65
정부기관(공무원, 군인 등)	1,831	966	6.31	3.96
교육기관(대학, 초/중/고 등)	2,151	2,818	7.41	11.56
연구기관(국립/사립)	226	194	0.78	0.80
특정한 회사나 사업체에 소속되어 있지 않음	421	461	1.45	1.89
기타	40	27	0.14	0.11
전 체	29,020	24,375	100.00	100.00

다음은 종사상 지위에서 성별 격차를 알아본다. <표 5-11>에서 성별로 현재 일자리의 종사상 지위를 상용직(1년 이상 근무), 임시직, 일용직, 자영업, 무급가족종사자 기준으로 정리하고 있다. 남녀 모두 상용근로자로 근무하는 비율이 가장 높으나 여성이 남성에 비해 임시근로자 및 일용근로자로 종사하는 비율이 높은 것으로 나타나 노동시장에서 여성의 종사상 지위가 남성의 그것보다 취약한 것을 확인할 수 있다.

<표 5-12>는 대졸자직업이동경로조사의 A13번 문항에서 직접적으로 현재 일자리가 정규직 일자리인지를 물어본 질문에 대한 응답을 정리하고 있는데, 고용기간이 1년 이상인 상용직 일자리의 응답 수에 비해 고용기간이 정해져 있지 않은 일자리로 일반적으로 이해되는 정규직 일자리로 응답한 숫자가 약간 낮았으며, 여성은 남성에 비해 정규직으로 근무하는 비율이 9%포인트 낮아 큰 차이를 보였다. 대학 졸업 후 첫 일자리를 가지는 데 있어 남녀 선호가 큰 차이가 없으며, 특히 고용안정성에 대한 선호도는 여성이 남성보다 큰 것을 이미 제2절에서 확인한 바 있어, 여성이 남성에 비해 질 좋은 일자리(혹은 고용이 상대적으로 안정적인 일자리)로 노동시장에 첫 진입하는 것이 어려움을 알 수 있다.

<표 5-13>은 성별 현재 일자리의 근로시간 형태를 보여준다. 여성이

〈표 5-11〉 성별 현재 일자리 종사상의 지위

	남성	여성	남성(%)	여성(%)
상용근로자	23,738	18,461	81.80	75.74
임시근로자	3,433	4,472	11.83	18.35
일용근로자	332	309	1.14	1.27
고용원이 있는 자영업	653	291	2.25	1.19
고용원이 없는 자영업	763	773	2.63	3.17
무급가족종사자	101	69	0.35	0.28
전 체	29,020	24,375	100.00	100.00

- 주: 1) 상용근로자: 고용계약기간이 1년 이상인 정규직원 또는 특별한 고용계약이 없이 기간이 정해져 있지 않더라도 소정 채용절차에 의해 입사하여 인사관리 규정을 적용받는 사람.  
 2) 임시근로자: 고용계약기간이 1개월 이상 1년 미만인 경우 또는 고용계약기간을 정하지 않은 경우, 일정한 사업(완료 1년 미만)의 필요에 의해 고용된 경우.  
 3) 일용근로자: 고용계약기간이 1개월 미만이거나 매일매일 고용되어 근로의 대가로 일급 또는 일당제 급여를 받고 일하는 사람.  
 4) 무급가족종사자: 동일가구 내 가족이 경영하는 사업체, 농장에서 무보수로 일하는 사람을 말하며, 조사대상주간에 주당 18시간 이상 일한 사람.

〈표 5-12〉 정규직 근무 여부

일자리 형태		남성	여성	남성(%)	여성(%)
정규직 여부	모름/무응답	10	11	0.05	0.06
	예	15,205	11,498	75.56	66.87
	아니오	4,907	5,685	24.39	33.06
	전 체	20,122	17,194	100.00	100.00

〈표 5-13〉 성별 현재 일자리 근로시간 형태

	남성	여성	전 체
모름/무응답	5	4	9
전일제	26,158	21,022	47,180
시간제	1,340	2,216	3,556
전 체	27,498	23,238	50,736

임시직이나 일용직에서 일하는 비중이 남성보다 높으므로 근로시간의 형태도 시간제의 비중이 남성보다 높은 것을 확인할 수 있다.

<표 5-14>, <표 5-15>는 성별 근로조건 차이를 보여준다. <표 5-14>에 정리된 상용직의 경우, 남녀 간 법정퇴직금, 유급휴가, 시간외수당, 상

<표 5-14> 성별 근로조건 차이(상용직)

		남성	여성	남성(%)	여성(%)
법정퇴직금	모름/무응답	16	11	0.07	0.06
	제공된다	22,009	16,729	92.72	90.62
	제공되지 않는다	1,209	1,151	5.09	6.23
	모른다	504	570	2.12	3.09
	전 체	23,738	18,461	100.00	100.00
유급휴가	모름/무응답	15	13	0.06	0.07
	제공된다	19,972	14,121	84.14	76.49
	제공되지 않는다	2,849	3,394	12.00	18.38
	모른다	902	933	3.80	5.05
	전 체	23,738	18,461	100.00	100.00
시간외수당	모름/무응답	18	14	2.01	1.68
	제공된다	16,880	11,300	1,881.83	1,354.92
	제공되지 않는다	5,961	6,327	664.55	758.63
	모른다	879	820	97.99	98.32
	전 체	897	834	100.00	100.00
상여금	모름/무응답	15	12	1.85	1.40
	제공된다	19,751	13,785	2,435.39	1,612.28
	제공되지 않는다	3,176	3,821	391.62	446.90
	모른다	796	843	98.15	98.60
	전 체	811	855	100.00	100.00
유급주휴	모름/무응답	18	20	0.08	0.11
	제공된다	15,347	10,573	64.65	57.27
	제공되지 않는다	5,434	5,302	22.89	28.72
	모른다	2,939	2,566	12.38	13.90
	전 체	23,738	18,461	100.00	100.00

〈표 5-15〉 성별 근로조건 차이(임시직)

		남성	여성	남성(%)	여성(%)
법정퇴직금	모름/무응답	9	7	0.26	0.16
	제공된다	1,710	2,178	49.81	48.70
	제공되지 않는다	1,460	1,979	42.53	44.25
	모른다	254	308	7.40	6.89
	전 체	3,433	4,472	100.00	100.00
유급휴가	모름/무응답	9	7	0.26	0.16
	제공된다	1,579	1,946	45.99	43.52
	제공되지 않는다	1,586	2,180	46.20	48.75
	모른다	259	339	7.54	7.58
	전 체	3,433	4,472	100.00	100.00
시간외수당	모름/무응답	8	6	0.23	0.13
	제공된다	1,600	1,888	46.61	42.22
	제공되지 않는다	1,606	2,307	46.78	51.59
	모른다	219	271	6.38	6.06
	전 체	3,433	4,472	100.00	100.00
상여금	모름/무응답	9	7	0.26	0.16
	제공된다	1,505	1,784	43.84	39.89
	제공되지 않는다	1,649	2,376	48.03	53.13
	모른다	270	305	7.86	6.82
	전 체	3,433	4,472	100.00	100.00
유급주휴	모름/무응답	8	6	0.23	0.13
	제공된다	1,211	1,516	35.28	33.90
	제공되지 않는다	1,764	2,396	51.38	53.58
	모른다	450	554	13.11	12.39
	전 체	3,433	4,472	100.00	100.00

여금 및 유급주휴가 제공되는 비중은 대체로 비슷하나 남성의 경우 모든 근로조건이 여성보다 양호한 것으로 나타났다. 다만 그 비중의 차이는 10%포인트 이하이다. <표 5-15>는 임시직의 성별 근로조건 차이를 보여 주는데, 상용직 근로자보다 임시직 근로자의 근로조건이 더 열악한 것을

볼 수 있으나 여전히 남성 임시직 근로자의 근로조건이 여성 임시직 근로자의 근로조건보다 양호하였다. 다만 그 비중의 차이는 4%포인트 이하로, 상용직 근로자들의 성별 근로조건 차이가 임시직 근로자의 성별 근로조건 차이보다 더 심각한 것을 볼 수 있다.

<표 5-16>은 임금근로자 중 이직을 준비하는 근로자의 비중 및 그 사유를 성별로 비교하여 나타내고 있는데, 여성이 남성보다 이직을 준비하는 근로자의 비중이 높았다. 이직사유로는 남녀 모두 보수가 적은 것을

<표 5-16> 이직준비 여부 및 이직준비 이유(임금근로자)

	남성	여성	남성(%)	여성(%)
이직준비 여부				
예	4,413	4,694	16.05	20.20
아니오	23,090	18,548	83.95	79.80
전 체	27,503	23,242	100.0	100.0
이직준비 사유				
모름/무응답	5	8	0.00	0.00
보수가 적어서	1,401	1,324	0.32	0.28
전망이 없어서	813	721	0.18	0.15
근무환경이 열악해서	343	391	0.08	0.08
업무가 적성에 맞지 않아서	375	431	0.08	0.09
고용의 불안정/계약의 종료	550	803	0.12	0.17
구조조정대상이 되었거나 될 것에 대비	27	35	0.01	0.01
기술 또는 기능 수준이 맞지 않아서	87	94	0.02	0.02
학교에서 배운 전공과 맞지 않아서	152	186	0.03	0.04
직장 동료나 상사와의 불화	76	102	0.02	0.02
현재 일에 보람을 느끼지 못해서	268	287	0.06	0.06
출퇴근 시간이 많이 소요되어서	75	93	0.02	0.02
건강상의 이유로	32	49	0.01	0.01
집안사정 때문(육아, 가사부담 등 포함)	57	62	0.01	0.01
기타	152	108	0.03	0.02
전 체	4,413	4,694	100.00	100.00

가장 많이 선택했지만 여성이 남성에 비해 고용불안정을 이유로 드는 경우가 많았다. 따라서 여성들이 적극적으로 구직활동을 하지 않았다기보다는 첫 일자리가 본인들의 희망 일자리에 비해 임금 등 여러 가지 측면이 만족스럽지 못하여 이직준비라는 행동으로 이어지는 것을 미루어 짐작할 수 있다. 남성 근로자들 또한 이직사유 1순위가 보수가 적어서이긴 하지만, 여성에 비해 이직준비를 하는 확률이 낮아 상대적으로 첫 일자리에 만족하는 비율이 높다고 볼 수 있다.

마지막으로 <표 5-17>은 근로일수 및 근로시간을 남녀로 나누어 비교하고 있다. 남성의 경우 평균 주당 정규근로일은 5.13일로 여성보다 0.02일 많지만 주당 정규근로시간은 41.41시간으로 0.82시간 적은 것으로 나타났다. 그러나 남성의 주당 초과근로시간은 그 차이를 상회하는 5.44시간으로 여성보다 1.86시간 많게 나타나 전반적인 주당 총 근로시간은 남성이 더 많은 것으로 나타났다. 또한 월평균 휴일근로도 남성이 여성보다 0.26일 많은 0.84일로 나타났다. 따라서 임금을 분석함에 있어서 근로시간을 고려한 시간당 임금을 비교하는 것이 의미가 있음을 보여준다.

<표 5-17> 근로일수 및 근로시간

	주당 정규근로일	주당 정규근로시간	주당 초과근로시간	월평균 휴일근로
남성				
평균	5.13	41.41	5.44	0.84
편차	0.46	7.23	7.60	1.69
최소값	1	1	0	0
최대값	7	140	95	9
관측치	26,133	20,976	25,812	25,934
여성				
평균	5.11	42.23	3.58	0.58
편차	0.47	7.67	6.02	1.53
최소값	1	2	0	0
최대값	7	140	70	9
관측치	20,996	26,092	20,749	20,872

### 3. 초기 일자리 성별 임금격차와 일자리 질 및 특성 격차의 관계

앞서 살펴본 노동시장 진입 후 남녀 간 일자리의 특성에 대한 여러 통계 가운데 임금과 밀접하게 관계될 수 있는 특성, 대기업(종사자 수 1,000명 이상) 취업 여부, 정규직 여부 등에서 남녀격차가 발견되었다. 따라서 노동시장의 임금격차는 여성 구직자가 남성에게 비해 ‘양질의 일자리’에 취직되는 것에 어려움을 겪어 발생되며 심화된다는 본 논문의 기본 가설과 어느 정도 일치하는 것을 알 수 있다. 이 섹션에서는 임금격차는 채용, 취직에서의 차별로 인한 결과물인 영향이 큰 것을 보이고, 채용차별의 실존 여부를 다음 절에서 테스트하려 한다.

구체적으로, 임금함수에 여성더미를 추가한 단순회귀모형(Ordinary Least Square)을 사용하여 청년 초기 일자리에서 남녀 임금격차의 수준에, 그들이 가지는 일자리의 특성을 통제하였을 시 임금격차가 변화하는 정도를 보아 남녀 구직자가 채용되는 일자리 특성의 격차가 임금격차에 기여하는 정도를 알아본다. 먼저 노동시장 이전의 특성을 통제하여 노동시장 이전 특성은 같으나 남녀가 각각 갖게 되는 일자리의 특성의 차이(차별 등 어떤 원인에서든)로 발생하는 임금의 격차를 계산하며, 그 후 일자리의 고용형태와 기업규모별로 총 14개의 일자리 셀(Job-Cell)<sup>34</sup>을 만들어, 같은 일자리 셀(Job-Cell) 안, 즉 비슷한 특성과 질의 일자리 안에서 임금격차를 계산하고, 추가로 산업대분류와 직업대분류도 통제하여 대학 졸업 후 취직되는 일자리의 특성이 임금격차를 설명하는 정도를 파악해 본다.

이러한 모형을 사용할 경우, 여성더미변수로 잡히는 계수는 통제변수가 없을 시에는 남녀 임금의 평균 격차를 포착하며, 통제변수가 추가될

34) 일자리 셀(Job-Cell)은 다음과 같이 정의되었다. 30인 미만 기업체 정규직, 30인 미만 기업체 비정규직, 30~49인 규모 기업체 정규직, 30~49인 규모 기업체 비정규직, 50~99인 규모 기업체 정규직, 50~99인 규모 기업체 비정규직, 100~299인 규모 기업체 정규직, 100~299인 기업체 비정규직, 300~499인 규모 기업체 정규직, 300~499인 규모 기업체 비정규직, 500~999인 규모 기업체 정규직, 500~999인 규모 기업체 비정규직, 1,000인 이상 규모 기업체 정규직, 1,000인 이상 규모 기업체 비정규직.

시, 통제변수의 값이 남녀 간에 동일하며, 변수들이 임금에 기여하는 정도가 남녀 간에 동일할 경우의 남녀 임금격차를 포착하게 된다. 만약 각 통제변수가 임금에 기여하는 정도가 성별로 다르다면, 예컨대 남성의 경우 임금에 기여하는 정도가 높다면, 여성더미변수로 포착되는 임금격차는 실제 체감수준보다 낮을 것이다. 따라서 이 절에서 계산되는 임금격차는 보수적인 추산이다.

임금함수 추정을 위해 사용하는 임금변수는 <표 5-18>에 정리된 바와 같이 월평균 근로소득과 월평균 시간당 근로소득, 두 가지를 사용하였다. 월평균 근로소득은 단순한 임금격차를 보여주는데 흔히 사용되는 지표이다. 하지만, 초과근로가 발생하고 초과근로수당이 임금의 일정 부분을 차지하는 일자리인 제조업에 남성이 집중되어 있는 점과 남성들이 여성에 비해 공식적 혹은 비공식적 정규근로시간이 긴 일자리를 가지는 경향이 있어 단순 임금 비교가 적절하지 못할 수 있어 각종 수당을 포함한 월평균 근로소득을 초과근로시간까지 포함하는 월평균 근로시간으로 나눈 시간당 임금을 추가로 분석해 보았다. 임금은 레벨 변수가 아닌 로그변수를 사용하였으며, 통제변수들은 레벨 변수를 사용하여 통제변수의 계수 값들은 통제변수가 각각의 단위로 변화할 때마다 임금이 미치는 영향의 퍼센트 값으로 해석될 수 있다.

한편, 본 분석에서는 노동시장 이전 인적자본뿐만 아니라 나이도 통제한다. 청년들의 초기 일자리를 분석하기 때문에 흔히 경력을 반영하는 것으로 여겨지는 나이가 임금이 미치는 영향은 미미할 것이다. 하지만, 앞서 제2절에서 확인되었듯, 남자의 대부분이 군필자로 졸업 당시의 연령이 평균 2세 정도 높아, 나이를 통제함으로써 노동시장에서 흔히 지급되고 있

<표 5-18> 임금함수 종속변수의 정의

변수명	정의	비고
lnwage	월 평균 근로소득	- 로그값을 취함 - 각종 수당 포함
lnhwage	$\frac{\text{월 평균 근로소득}}{\text{월 평균 근로시간}}$	- 로그값을 취함 - 각종 수당을 포함한 근로소득과 초과 근로시간을 포함한 근로시간 사용

는 ‘군 경력’을 임금에 반영하여 인정해 주는 관습에 대한 효과를 통제할 수 있어 이를 통제한다. 따라서 연령으로 정의된 나이 변수의 계수에 군복무 기간(년 단위) 2년을 곱한 값이 군 경력 인정에 대한 임금프리미엄의 정도로 볼 수 있다.

분석 결과는 <표 5-19>와 <표 5-20>에 정리되어 있다. <표 5-19>는 로그 월평균근로소득을 종속변수로 두고 있으며, <표 5-20>은 로그 월평균 시간당 근로소득을 종속변수로 두고 있다. 먼저 <표 5-19>의 평균 근로소득에 대한 단순회귀모형 분석 결과를 보면, 노동시장 이전 변수 및 일자리 특성에 관한 변수를 통제하지 않았을 시, 여성은 남성에 비해 약 21% 낮은 임금을 받고 있다. (2)번 모형에서 나이가 추가로 통제되었을 때 임금격차는 약 15.5%로 감소하며, 군복무 기간에 대한 초기 임금프리미엄은 약 4.6% 정도로 나타난다. 하지만 노동시장 수요자가 중요하게 여기는 노동시장 이전 인적자본 변수인 학점, 어학연수 여부(외국어 능력 대리변수), 대학교와 전공 수능 커트라인 점수(학벌 및 능력 대리변수)를 통제하면 임금격차는 18%로 증가하여 여성들의 평균 노동시장 이전 인적자본 수준이 남성에 비해 높지만 임금은 낮은 상황을 여실히 보여준다.

(4)번 모형 이후로는 채용되는 일자리의 특성을 통제하는데, (3)번 모형대비 일자리 셀(Job-Cell)을 추가한 (4)번 모형에서 임금격차는 더 감소하여 11.3%가 되었고, 추가로 산업과 직종 대분류까지 통제하였을 시는 7.6%대로 내려간다. 주목할 점은 일자리 특성이 추가되면서 임금격차가 급격하게 감소하여 (4)번 모형에서 (5)번 모형으로 일자리 셀(Job-Cell) 변수가 추가될 때 38%나 감소하는 모습을 보여, 임금격차는 남녀가 각각 가지게 되는 일자리의 특성의 격차로 설명되는 부분이 큰 것을 알 수 있다. 즉, 평균 임금격차는 20%대로 높지만, 같은 산업, 같은 직업이면서 기업규모와 고용형태가 비슷한 일자리 내에서는, 성별 임금격차가 8%대로 높지 않음을 알 수 있어, 초기 일자리의 임금격차는 여성이 남성에 비해 ‘좋은 일자리’를 가지는 데 차별 등 여러 가지 요인으로 어려움을 겪어 발생하는 측면이 존재하는 것으로 생각할 수 있다.

시간당 임금을 기준으로 분석한 결과는 <표 5-20>에 정리되어 있다. 근로시간을 반영하지 않은 임금 분석에 비해 임금격차는 상당히 감소하

〈표 5-19〉 임금 회귀분석 결과(월평균임금)

	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)
	lnwage						
성별	-0.209*** (0.008)	-0.155*** (0.010)	-0.181*** (0.010)	-0.113*** (0.009)	-0.086*** (0.009)	-0.090*** (0.009)	-0.076*** (0.009)
나이		0.023*** (0.002)	0.021*** (0.002)	0.023*** (0.002)	0.019*** (0.002)	0.020*** (0.002)	0.019*** (0.002)
학점			0.250*** (0.047)	0.093* (0.043)	0.182*** (0.041)	0.153*** (0.042)	0.194*** (0.041)
어학연수			0.095*** (0.010)	0.066*** (0.009)	0.044*** (0.009)	0.066*** (0.009)	0.052*** (0.009)
수능			0.004*** (0.000)	0.002*** (0.000)	0.002*** (0.000)	0.002*** (0.000)	0.002*** (0.000)
일자리 셀				C	C	C	C
산업					C		C
직업						C	C
상수항	14.553*** (0.005)	13.896*** (0.066)	13.547*** (0.072)	13.020*** (0.082)	13.314*** (0.091)	13.525*** (0.124)	13.668*** (0.137)
N	14112	14112	14112	14112	14112	14112	14112
adj. R <sup>2</sup>	0.044	0.059	0.105	0.283	0.370	0.335	0.387

여, 통제변수가 없는 모형에서 여성은 남성대비 11.3% 임금을 적게 받는 것으로 나타났고, 나이를 통제하였을 경우에는 5.8%까지 임금격차는 감소한다. 시간당 임금분석에서도 군 복무로 인한 임금격차는 약 4.8%로 동일하게 나타나며, 노동시장 이전 인적자본수준을 통제하면 여성의 평균 인적자본수준이 높아 임금격차는 증가한다. 또한, 앞의 분석과 마찬가지로 고용되는 일자리 질을 일자리 셀(Job-Cell)로 통제하였을 때, 임금격차는 49%나 감소하여 4.4%로 떨어지며, 추가로 산업, 직업 대분류까지 통제하면 임금격차는 2.7%까지 감소하는 것을 확인할 수 있다.

따라서 남성이 여성에 비해 근로시간이 긴 일자리를 선택하는 경향을 고려하고, 군 경력에 대한 초기 보상까지 고려하더라도 임금격차는 8%대이며, 비슷한 고용형태 및 기업규모, 산업, 직업의 일자리 내에서(일자리

셀 안에서) 남녀를 비교하였을 때야 비로소 2.7%의 임금격차를 보이는데, 특히 산업과 직종분포에서 남녀의 차이보다는 고용형태와 기업규모를 통제하였을 때 임금격차가 크게 감소하여 여성이 노동시장 초기부터 남성에 비해 양질의 일자리를 갖는 데(채용에서) 어려움이 있어 임금격차를 발생시키는 측면이 존재하는 것을 다시 확인할 수 있다.

다음 절에서는 구체적으로 여성들이 남성에 비해 ‘양질의 일자리’ 혹은 목표하는, 선호되는 일자리를 가지는 데 어려움이 있는지를 확인한다. 특히 채용에서 성차별이라는 관점에서 남녀의 취직 결과를 비교한다.

〈표 5-20〉 시간당임금 회귀분석 결과(총노동시간(정규+초과) 기준)

	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)
	lnwage	lnwage	lnwage	lnwage	lnwage	lnwage	lnwage
성별	-0.113*** (0.008)	-0.058*** (0.010)	-0.086*** (0.009)	-0.044*** (0.009)	-0.031*** (0.009)	-0.039*** (0.010)	-0.027** (0.009)
나이		0.024*** (0.002)	0.022*** (0.002)	0.023*** (0.002)	0.021*** (0.002)	0.021*** (0.002)	0.020*** (0.002)
학점			0.439*** (0.046)	0.326*** (0.045)	0.346*** (0.045)	0.321*** (0.045)	0.344*** (0.044)
어학연수			0.070*** (0.010)	0.053*** (0.010)	0.038*** (0.010)	0.056*** (0.010)	0.044*** (0.010)
수능			0.003*** (0.000)	0.002*** (0.000)	0.002*** (0.000)	0.002*** (0.000)	0.002*** (0.000)
일자리 셀				C	C	C	C
산업					C		C
직업						C	C
상수항	9.299*** (0.005)	8.631*** (0.061)	8.145*** (0.068)	8.052*** (0.080)	8.196*** (0.098)	8.406*** (0.128)	8.421*** (0.147)
N	14041	14041	14041	14041	14041	14041	14041
adj. R <sup>2</sup>	0.014	0.031	0.071	0.159	0.190	0.184	0.211

## 제4절 첫 일자리 채용 성차별 분석

이 절에서는 제3절에서 발견한 첫 일자리 이행의 성별 격차에 대한 성차별의 기여 가능성에 대해 탐구한다. 제3절에서 보다 균등한 집단(대기업 입사를 준비한 자)의 남녀 4년제 대학 졸업자를 추출하여 그들의 취업 목표 달성(대기업 공채 합격)의 성별 격차를 분석한다. 취업 목표 달성 기준인 대기업 공채 합격은, 1,000인 이상의 사업체에 공개채용을 통과하여 입사했는지 여부이다. 대기업의 법적 정의는, 중소기업기본법 제2조와 중견기업 성장촉진 및 경쟁력 강화에 관한 특별법 시행령으로 정의된 중소기업과 중견기업에 해당되지 않는 기업들이다<sup>35)</sup>. 하지만, 대졸자 직업이동경로 설문상에서는 대기업의 법적 정의에 따른 구체적인 문항 대신 입사한 기업 규모와 입사 경로만을 묻고 있다. 통상적으로 1,000인 이상 규모의 사업체는 대기업의 자회사, 지점 혹은 중견기업에 해당되어, 사업체 규모 기준으로 대업을 1,000인 이상이라 보고 분석하였다.

분석을 함에 있어 구직 당시 인적자본의 수준과 취업에 중요하다고 여겨지는 자격조건 수준을 통제하고 목표달성 여부를 블라인드-오하카 분해(decomposition) 방법을 사용하여 분석한다(Oaxaca, 1973; Blinder, 1973). 즉, 인적자본 수준과 자격조건 수준으로 설명되는 취업 목표 달성의 격차와 설명변수로 설명되지 않는 격차를 나누는데, 이 절에서는 설명되지 않는 격차를 취업차별로 볼 것이다.

일반적으로는 설명변수로 설명되지 않는 격차를 차별로 해석하는 것은 주의하여야 한다. 그 이유는 통계적으로는 관측되지 않지만 고용주 입장에서는 관측 가능한 요소들로 인해 취업에서 성별 격차가 발생하는 것이 성차별로 해석될 가능성 때문이다. 하지만 이러한 불관찰 변수 중 실

35) 대기업의 법적 정의를 충족하기 위해서는 다음의 세 가지 요건 중 하나 이상을 충족하여야 한다: 1) 중소기업 기본법에 포함되지 않은 기업 2) 자산 10조 이상으로 공정거래위원회에서 지정한 상호출자제한 기업집단 3) 금융 및 보험, 보험 서비스업을 하며 중소기업기본법에 소속되지 않은 기업.

제 개인의 생산성과 직접적으로 관련되는 요소와 생산성과는 직접적인 관련이 없지만 고용주의 취향이나 개인이 속한 집단 전체의 평균<sup>36)</sup> 등 다른 요인과 관련이 있는 요소로 나누어지는데, 만약 후자에 해당되는 변수로 인해 채용에서 격차가 발생한다면, 이것은 ‘고용주, 동료 취향 차별’ 이론에서 설명하는 차별과 같은 부류의 차별로 보는 것이 지당하다.

전자에 해당되는 변수는 개인의 ‘능력’이나 ‘커리어 목표’, ‘야망’, ‘적극적인 성격’ 등 성격 요소가 해당되는데, 개인의 능력수준은 수능 백분위 점수를 대리변수(proxy)로 사용하여 통제하고, 커리어목표와 야망 및 민간기업 근로자에게 필요하다고 여겨지는 ‘적극적인 성격’ 등의 특정 성격의 경우 비슷한 취업 목표를 설정한 집단-대기업 입사 목표-을 추출하여 이를 통제한다. 이는 특정 고용주 형태(예 : 대기업, 공기업, 정부기관 등) 별로 적응을 위해 적합하다고 여겨지는 성격에 대한 사회적인 이미지가 이미 형성되어 있으며, 본인이 이러한 부분에 적합하다고 느껴질 때 그 직업이나 기업을 선택한다는 가정하에, 대기업 입사를 준비하는 남녀는 전체 샘플 남녀에 비해 상대적으로 동질적일 것임을 고려한 것이다. 따라서 이 절의 계량분석을 통해 발견되는 관찰변수로 설명되지 않는 남녀의 대기업 채용 격차는 대체적으로 ‘차별’에 기인하는 것으로 해석한다.

한편, 대기업의 일반적인 공채 절차와 성차별에 관해서도 간략한 논의가 필요하다. 대기업의 공개채용은 일반적으로 1단계 서류 전형과 직무적성 검사, 2단계 1회 혹은 여러 번의 면접으로 이루어진다. 이때 채용 성차별은 서류전형과 면접에서 모두 일어날 수 있다. 서류전형에서의 성차별은, 남성 지원자에게 여성 지원자에 비해 비정상적으로 높은 점수를 준 국민은행의 2015년 상반기 채용과정에서 드러난 바와 같이, 동일한 스펙에 대해 남성에게 더 높은 점수를 부여하는 방식으로 일어날 수 있다. 이

36) 통계적 차별(Phelps, 1972)에 해당되는 차별의 형태로, 채용시험 결과로 판단된 개인의 잠재 생산성의 정확도가 관측되는 특성으로 분류할 수 있는 집단(예 : 남성, 여성)에 따라 다르다고 판단될 때 집단별로 채용시험 반영정도에 차등을 두거나 채용에서 차별하는 경우에 해당된다. 통계적 차별이 문제가 될 수 있는 점은 개인 노력으로 형성할 수 있는 특성별(학점, 토익점수 등)로 채용시험의 정확성을 판단하지 않고 쉽게 관측되는 집단(여성, 남성)에의 소속 여부로만 채용시험의 정확성 수준을 일반화시켜 모든 여성에 대한 차별이 이루어진다는 점이다.

는 논쟁의 여지가 없는 명백한 성차별에 해당된다.

면접결과로 인해 남녀 구직자의 채용결과에서 격차가 발생하는 부분에 대해서는 차별 여부를 분명하게 가려내기는 어려우며, 본 연구에서도 어느 단계에서 채용 성차별이 발생하는지 알아보지는 못한다. 다만 서류전형에서 조직적인 성차별을 자행할 경우 감사에서 쉽게 밝혀질 수 있으므로, 만약 채용성차별이 발생하고 있다면, 면접단계에서 더 빈번히 일어나고 있을 것으로 예상된다. 면접결과 성별 합격자의 격차가 크다면, 이것이 관찰되지 않는 성격(자신감, 적극성 등)의 남녀 격차로 인한 것일 수 있다. 하지만 특정 성격에 대한 선호가 현재 다수의 직원, 특히 고위직급 직원이 남성이며 인사결정자의 대다수가 남성임으로 인해 기업문화 자체가 남성 중심으로 편향되어 있어 형성되는 선호일 수 있다. 그리고 이러한 현황을 알고서도 대기업 입사를 희망한 여성들은 기업에서 선호하는 성격 특성에 대한 분포가 남성 지원자와 비슷하거나 오히려 평균적으로 높을 가능성이 크다. 따라서 남성중심적인 기업문화로 인해 형성된 특정 성격에 대한 선호와 그로 인한 채용에서의 남성 선호 현상은 고용주 혹은 동료의 선호에 의한 차별(Taste-Based Discrimination)로 볼 수 있다. 이에 본 절의 데이터 분석결과로 밝혀지는 차별의 정도는, 대기업 채용 성차별의 정도라고 해석할 것이며 보수적인 추산이다.

## 1. 표본 구성

분석을 위해 사용하는 표본은 대졸자직업이동경로조사 2014년도 조사 표본 중 4년제 대학졸업자(교육대학 제외)이며 대기업 직무적성 검사(SSAT 등) 준비 경험이 있는 자로 구성하였다. 2014년 관측 4년제 대졸자 12,398명(남성 6,996명, 여성 5,402명) 중 대기업 직무적성 검사 준비 경험이 있는 자는 3,798명(남성 2,089명, 여성 1,709명)으로 전체 표본의 약 31%이다.

앞서 간략하게 설명하였지만, 분석 표본을 대기업 직무적성검사 준비 경험이 있는 자로 제한하는 이유는, 오하카 분해방법을 사용하여 도출되는 관측변수로 설명되지 않는 대기업 공채 합격 가능성의 성별 격차를 차

별로 해석하기 위해서는 설명되지 않는 성별 격차를 유발하는 요소인 커리어 야망수준이 성별로 비슷한 집단이 필요하기 때문이다.

표본의 특성은 <표 5-21>에 제시되어 있다. 먼저 전체 대기업 취업 준비 경험을 한 표본 중 남성의 49%, 여성의 37%가 대기업 취업에 성공하였다. 연령은 남성이 평균 28.1세 여성이 25.8세로 남성이 여성에 비해 약

<표 5-21> 표본 성별 기초통계

	남성	여성	전체
대기업 취업	0.490 (0.500)	0.373 (0.484)	0.437 (0.496)
연령	28.077 (1.759)	25.790 (1.293)	27.048 (1.936)
인문	0.092 (0.289)	0.231 (0.421)	0.154 (0.361)
사회과학	0.274 (0.446)	0.326 (0.469)	0.298 (0.457)
공학	0.447 (0.497)	0.150 (0.358)	0.313 (0.464)
자연	0.137 (0.344)	0.180 (0.384)	0.156 (0.363)
의약	0.023 (0.151)	0.052 (0.222)	0.036 (0.187)
예체능	0.027 (0.162)	0.061 (0.240)	0.042 (0.202)
수능 백분위 점수	68.751 (23.360)	70.537 (23.863)	69.554 (23.601)
학점 (100점 만점)	0.807 (0.082)	0.836 (0.074)	0.820 (0.080)
토익 점수	769.845 (132.397)	787.674 (138.154)	777.868 (135.291)
해외 연수 경험	0.233 (0.423)	0.314 (0.464)	0.269 (0.444)
N	2,089	1,709	3,798

2.3세 높다. 따라서 군복무기간을 제외하고는 남성과 여성이 비슷한 정도의 시간을 취업준비 및 노동시장 이전 인적자본 축적에 투자하는 것으로 보인다. 전공 분포에서는 성별 차이가 분명하게 나타나는데, 인문계열, 사회과학계열, 자연계열, 의약계열, 예체능 계열에서 여성 비율이 높다. 특히 인문계열의 경우 남성은 9%, 여성은 23%로 여성의 분포가 월등히 높다. 반면, 남성은 공학계열에 45%가 집중되어 있고 여성은 공학계열에 15% 분포되어 있어 공학계열에서 성비 불균형이 심하다.

수능 백분위점수는, 여성이 남성보다 평균 1.8점 높고, 학점 또한 여성이 남성에 비해 평균 3점 높으며, 토익점수는 약 18점 높아 여성의 취업 전 ‘스펙’이 남성에 비해 뛰어난 것으로 나타났다. 해외 연수 경험에서도 남성에 비해 여성의 경험 비율이 높아 여성의 취업 전 인적자본에 대한 투자가 남성에 비해 높은 것으로 나타났다.

## 2. 분석 방법

본 분석은 4년제 대졸자 중 대기업 입사를 준비하는 남녀가 대기업 공채를 통과하여 입사할 가능성에 대한 성별 격차 중 관측가능한 개인의 인적자본 특성과 미관찰 변수에 기인하는 격차 규모를 측정하는 것을 목적으로 한다. 특히, 기업이 신입직원의 예상 생산성 척도로 볼 수 있는 인적자본 특성과 관련되지 않게 발생하는 격차를 차별이라 보고, 첫 노동시장 이행 시 채용 성차별의 최소치를 계산한다. 이를 위해 Blinder와 Oaxaca (Oaxaca, 1973; Blinder, 1973)가 처음 제시한 인수분해방법의 이항 종속 변수(Binary dependent Variable) 형태로 변형된 방법을 사용한다.

Blinder & Oaxaca 인수분해방법은 대략적으로는 관찰변수로 인해 발생하는 격차와 불관찰 변수로 인해 발생하는 격차를 계산해 내는 방법이지만, 구체적으로는 노동시장 결과 변수(여기서는 대기업 공채 합격 여부)의 성별 격차를 집단 평균특성 차이로 기인하는 부분(Endowment effect 혹은 ‘설명되는 격차’)과 특성에 대한 보상(return)의 차이(Coefficient effect)로 인한 격차로 분해하는 방법이다. 불관찰 변수 중 격차와 관계되는 변수의 효과는 계수효과(Coefficient effect)로 잡히며, 흔히 이를 설명되지 않는

격차(unexplained part)라고 부른다.

수식으로 설명하면, 대기업 공채 합격 가능성( $Y$ )에서 남자( $M$ )와 여자( $F$ )의 평균가능성 격차를  $D$ 라고 하면, 아래와 같이 표현될 수 있다.

$$D = \overline{Y^M} - \overline{Y^F}$$

$$\overline{Y^M} - \overline{Y^F} = \left[ \sum_{i=1}^{N^M} \frac{F(X_i^M \beta^M)}{N^M} - \sum_{i=1}^{N^F} \frac{F(X_i^F \beta^F)}{N^F} \right] + \left[ \sum_{i=1}^{N^M} \frac{F(X_i^F \beta^M)}{N^F} - \sum_{i=1}^{N^F} \frac{F(X_i^F \beta^F)}{N^F} \right]$$

여기서  $\overline{Y}$ 는 기댓값(평균)이며,  $F(\cdot)$ 는 정규밀도함수(Normal cumulative density function)이다. 수식에서 우항 첫째 괄호는 설명되는 격차(Endowment effect)로 이를 인적자본 격차로 설명되는 격차라고 보며, 우항 두 번째 괄호는 설명되지 않는 격차(unexplained part) 혹은 ‘차별’에 해당된다고 본다. 따라서 이 절에서는 각각 요인별로 남녀 대기업 공채 합격 격차 설명 정도와 설명되지 않는 부분의 규모와 방향을 통해 차별존재 여부에 대해 논의한다.

참고로, 위의 방법은 차별이 없는 상태에서 인적자본 특성에 대한 보상(return) 수준은 남성 회귀방정식에서 도출되는 계수의 크기라고 가정한다. 하지만 실제 차별이 존재하는 상태라면, 남성 계수의 크기도 차별이 없을 때(균형상황)에 비해서 과대 추정되었을 가능성이 있기 때문에, 분석 시 위의 표준적인 방법과 함께 무차별(discrimination-free) 상황의 계수를 남성계수와 여성계수 평균값이라고 보고 분석하는 Reimers(1983)의 방법으로 격차를 분해한다.

실제 무차별 계수(discrimination-free coefficient)가 남성의 계수에 가까울 경우 Reimers 방법으로 분해한 차별의 규모는 과소 추정되었지만, 만약 무차별 계수가 남성과 여성의 중간값이라면 Remiers 방법으로 추정된 것이 더 정확하다. 최소한 Remiers 방법으로 추정된 결과를 여성 청년이 노동시장으로 첫 이행 시 겪는 채용차별 규모의 하한값(lowerbound) 정도로 해석될 수 있다.

Oaxaca 분해를 실행하기 위해서, 우선 성별 그룹별로 개별적 회귀분석을 하며, 그다음 설명되는 격차(Endowment effect)와 설명되지 않는 격차를 계산하는 과정을 거치게 된다. 첫 번째 단계인 성별 회귀분석을 위

해서 사용하는 종속변수는 대학졸업 1~1.5년 후 일자리(첫 일자리 혹은 노동시장 진입 초기 일자리) 대기업에 공채를 통해 입사하였는지 여부이다. 이 변수는 현재 일자리가 졸업 후 첫 자리인지 여부와 관계없이, 현재 자리 사업체 특성과 규모, 입사방법 문항을 이용하여 대기업 입사 여부를 이항으로 나타내는 변수이다.<sup>37)</sup>

설명변수는 학점(GPA를 100점 만점으로 변환),<sup>38)</sup> 공인영어성적(Toeic), 어학연수 경험 유무, 전공계열, 수능성적이다. 이 중 학점과 공인영어성적의 계수를 중요하게 보려 하는데, 이는 남녀 성별 격차의 설명되지 않는 격차(unexplained part)의 규모 자체도 중요하지만, 계수의 격차 또한 채용 시 성차별의 발생경로와 패턴을 파악하고 이해하는 데 도움이 되기 때문이다. 학점과 토익점수는 일부 대기업의 공개채용에서 점수 구간별로 서류전형 점수를 부여하는 방식으로 활용되고 있다. 하지만, 금융기업 채용성차별이 서류전형에서 남성에게 더 높은 점수를 부여하는 방식으로 이루어진 전례가 있었던 점, 그리고 학점과 토익점수가 개인의 성실성과 노력에 대한 대리변수 역할도 하므로 면접전형이나 그 준비과정에서도 단조적(Monotonic)이고 선형으로 남녀 차이 없이 합격 여부에 도움이 되어야 하는 점을 고려하여 선형변수로 포함하였다.<sup>39)</sup> 특히 여성의 학점이나 공인영어성적의 계수가 남성보다 작을 경우, 기업이 채용 시 남성보다 여자에게 더 높은 잣대를 적용하여 채용에서 성별 격차가 발생하는 것으로 해석할 수 있다.

한편, 본 분석에 사용된 종속변수가 대기업에 공채로 입사하였는지를 직접 질문한 설문 문항을 활용하지 않고, 규모 1,000인 이상의 사업체에 공개채용을 통해 입사하였는지에 대한 응답을 사용한다. 따라서 ‘대기업’ 입사에는 실패하였지만 중견기업에 입사하게 된 일부의 표본까지도 대기업 입사를 한 것으로 보게 된다. 만약 여성이 대기업 입사가 어려워 중

37) 첫 자리로부터 대기업 공채를 통하여 입사하였는지도 분석하였으나 결과는 거의 같았고, 표본수가 감소한다.

38) 졸업 대학교에 따라 GPA 기준이 4.0, 4.3, 4.5로 차이가 있어 100점 만점으로 변환한 GPA를 사용한다. 일반적으로 높은 GPA라고 여겨지는 4.0/4.5 이상의 GPA는 100점 만점 기준 약 88점에 해당된다.

39) 선형이 아닌 구간변수로 포함할 경우도 결과는 동일하다.

견기업에 입사한 경우가 많다면, 본 분석 결과로 나타나는 채용 성차별의 정도는 보수적인 추산으로 볼 수 있다.

마지막으로 기술적인 측면으로 본 분석에 고려된 것은, 분류 이항변수인 ‘전공’변수들에 관한 것이다. 통상적으로 오하카 분해 모형을 사용할 때 전공변수들과 같은 분류에 관한 이항변수들이 포함되게 되면, 기준분류(reference category)를 어떤 것으로 선택하고 모형에서 제외시키느냐에 따라 분해결과가 달라진다.<sup>40)</sup> 만약 여러 전공변수 중 한 가지를 제외시키고 분해를 할 경우, 설명되는 격차에 대한 각 변수의 기여도를 계산하는 것에는 문제가 없으나 설명되지 않는 격차를 계산하는 것은 제외 전공에 따라 큰 차이를 나타내게 된다. 따라서 본 분석에서는 Yun(2005)에 따라 모든 전공 이항변수의 계수들의 총합이 0이 되도록 정규화하는 방식을 사용한다.<sup>41)</sup> 이 방식을 사용할 경우, 모든 전공분류가 분석에 포함되며 전공 계수는 전공 평균을 기준으로 두고 해석될 수 있으며, 각 전공변수의 설명되는 격차와 설명되지 않는 격차에 대한 기여도에 대한 해석도 가능하다.

### 3. 분석 결과

<표 5-22>는 각각의 무차별계수(discrimination-free coefficient)를 정하는 방식별로 (남성의 계수, 평균치) 남녀 임금격차를 설명 가능한 수준과 설명되지 않는 부분으로 계산한 것을 보여준다. 여성에 비해 남성의 대기업 취업성공 확률이 11.7% 높게 나타났는데, 각종 인적자본 및 전공 변수로 설명되지 않는 격차는 분석방법에 따라 남성 계수를 기준으로 계산한 분해에서는 17.2%, 남녀 평균 계수를 기준으로 계산한 분해에서는 16.3%로 나타난 반면 각종 변수로 설명되는 격차는 -4.6~ -5.5% 범위에서 음의 값을 보였다. 따라서 전체 남녀 성별 대기업 입사확률 격차에서 설명되지 않는 차별효과(unexplained differential/raw differential)는 분석방식에 따라 139~147%나 차지하는 것으로 나타났다.

40) 이러한 문제를 제외된 기준분류 문제(‘omitted base category problem’)라 부른다 (Jann, 2008).

41) 카테고리 평균에서의 격차로 계수들이 표현될 수 있도록 하는 방식이다.

〈표 5-22〉 분해방식별 분해 결과

	기준 무차별계수	
	남성	0.5
Difference	0.117*** (0.016)	0.117*** (0.016)
Explained	-0.055*** (0.017)	-0.046** (0.015)
Unexplained	0.172*** (0.023)	0.163*** (0.021)

주: \* p<.05; \*\* p<.01; \*\*\* p<.001.

이는 여성 대기업 공채 준비자가 남성에 비해 평균적으로 인적자본 수준이 높지만 인적자본 수준에 대한 보상수준(coefficient effect)이 낮은 것이 복합적으로 나타난 결과로, 단순한 평균 격차보다 각종 조건을 통제 한 격차가 월등히 높게 나타나기 때문에 ‘설명되는 격차’ 수준이 음의 값을 가지게 된다.

계수 값을 비교한 것은 <표 5-23>에 정리되어 있으며, 각 요인별 성별 격차 설명 정도는 <표 5-24>에 정리되어 있다. 먼저 계수 값을 살펴보면, 연령의 증가가 대기업 입사확률에 미치는 영향은 음의 값을 가진다. 남성의 경우 다른 변수들을 통제하고, 연령이 한 살 증가할 경우 대기업 입사확률이 2.9% 감소하며, 여성의 경우 2.6% 감소한다.

전공의 경우, 남성은 인문계열, 사회과학계열, 의약계열, 예체능 계열은 대기업 입사확률에 미치는 영향이 전공 간 평균과 차이가 없으나, 공학계열의 경우 전공 간 평균보다 12.3% 대기업 입사확률을 높이며, 자연계열도 6.8% 대기업 입사확률을 높인다. 반면, 여성의 경우 사회과학계열, 자연계열은 전공 간 평균 수준으로 대기업 입사에 기여하고, 인문계열은 대기업 입사확률을 10% 낮추고, 예체능 계열은 대기업 입사확률을 13% 낮추는 것으로 나타났다. 공학계열은 남성에 비해 낮은 11% 수준으로 대기업 입사확률을 높이는 것으로 나타났다. 따라서 같은 전공끼리 비교하였을 때, 여성의 인문계열 전공에 대한 페널티는 남성에 비해 매우 심하고, 자연계열의 경우 남성은 입사에 프리미엄으로 작용하지만 여성에는 특별

한 영향이 없으며, 대기업에서 가장 선호하는 것으로 보이는 공학전공에서도 남성에 비해 여성은 낮은 프리미엄을 적용받는 것으로 보인다.

다음은 능력과 학벌의 대리변수인 수능 백분위 점수, 학점, 토익점수의 영향을 살펴본다. 세 가지 변수 모두에서 남성의 계수가 여성의 계수보다 높다. 수능 백분위 점수가 1점 높아질 경우, 남성은 대기업 취업 확률이 0.4% 증가하는 반면, 여성은 0.3%만 증가한다. 학점과 토익점수의 경우, 졸업학점이 1점 높아질 경우 남성은 대기업 입사확률이 45%나 증가하는 반면, 여성은 38%만 증가하고, 토익점수가 100점 높아질 때 남성의 대기업 취업 확률은 6% 증가하지만 여성의 취업 확률은 3% 증가한다. 따라서 앞서 이론적 측면에서 논의된 바와 같이, 대기업 입사 시 남성의 스펙에 대한 보상정도가 여성 스펙에 대한 보상정도보다 월등히 높으므로, 비슷한 대기업 입사라는 목적을 달성하기 위해서 여성은 훨씬 많은 인적자본에 대한 투자를 하여야 하고 남성보다 평균적으로 뛰어나야 하는 상황임을 알 수 있다.

다음으로 변수별 대기업 입사에 설명되는 성별 격차와 설명되지 않는

〈표 5-23〉 성별 대기업 입사 확률 모형 계수 값

	남성		여성	
	평균	표본오차	평균	표본오차
연령	-0.029***	0.006	-0.026**	0.010
인문	-0.055	0.034	-0.100***	0.025
사회과학	-0.033	0.025	-0.031	0.022
공학	0.123***	0.022	0.112***	0.028
자연	0.068*	0.029	0.047	0.026
의약	-0.042	0.058	0.102*	0.044
예체능	-0.061	0.055	-0.130**	0.041
수능 백분위 점수	0.004***	0.001	0.003***	0.001
학점(100점 만점)	0.454**	0.134	0.381*	0.159
토익 점수	0.0006***	0.00009	0.0003**	0.00010
해외 연수 경험	0.031	0.025	0.046	0.026
상수	0.114	0.221	0.302	0.291

주: \* p<.05, \*\* p<.01, \*\*\* p<.001.

성별 격차에 대한 기여도를 살펴본다(표 5-24 참조). 남성의 계수를 무차별(discrimination-free) 상황으로 계산한 경우(남성, 남녀 계수의 평균값

〈표 5-24〉 변수별 대기업 입사확률 성별 격차 기여도

	기준 무차별 계수			
	남성		0.5	
	Explained	Unexplained	Explained	Unexplained
연령	-0.067*** (0.014)	-0.072 (0.293)	-0.064** (0.013)	-0.075 (0.306)
인문	0.008 (0.005)	0.010 (0.010)	0.011** (0.003)	0.007 (0.007)
사회과학	0.002 (0.001)	-0.001 (0.011)	0.002 (0.001)	-0.001 (0.010)
공학	0.037*** (0.007)	0.002 (0.005)	0.035** (0.006)	0.003 (0.011)
자연	-0.003 (0.001)	0.004 (0.007)	-0.002* (0.001)	0.003 (0.006)
의약	0.001 (0.002)	-0.008 (0.004)	-0.001 (0.001)	-0.005* (0.003)
예체능	0.002 (0.002)	0.004 (0.004)	0.003* (0.001)	0.003 (0.003)
수능 백분위 점수	-0.007* (0.003)	0.087 (0.057)	-0.006* (0.003)	0.086 (0.056)
학점(100점 만점)	-0.013** (0.004)	0.061 (0.174)	-0.012** (0.003)	0.060 (0.171)
토익점수	-0.0001** (0.003)	0.003* (0.108)	-0.0001** (0.002)	0.003* (0.107)
해외 연수 경험	-0.003 (0.002)	-0.005 (0.011)	-0.003* (0.002)	-0.004 (0.010)
상수		-0.188 (0.366)		-0.188 (0.366)
전 체	-0.055*** (0.017)	0.199*** (0.021)	-0.046** (0.015)	0.163*** (0.021)

주: \* p<.05, \*\* p<.01, \*\*\* p<.001.

을 무차별 상황으로 계산한 경우(0.5), 두 가지 분석 결과를 <표 5-24>에 정리하였다. 먼저, 설명되는 격차의 경우 전공분포 성별 격차의 영향이 가장 중요한 것으로 나타났다. 특히 공학계열에서 성별 분포 격차가 성별 대기업 입사확률의 격차인 -5.5% 중 3.5~3.7%를 기여하였고, 인문학의 성별 분포도 0.8~1.1% 정도 설명격차에 기여하였다. 하지만 총합 음의 값을 띄는 설명격차 부분에서 음의 격차에 가장 크게 기여하는 변수들은 수능 백분위 점수, 토익점수, 학점, 해외연수 경험으로, 이 변수들은 대기업 공채 통과에 양의 영향을 미치는 변수이면서, 남성의 평균이 낮지만 남성의 해당 변수들에 대한 보상정도가 높아 총계 음의 격차로 나온 설명격차에 큰 기여를 한다. 세 변수는 합계 62%의 설명격차에 기여하는 것으로 나타났다. 한편, 설명되지 않는 격차의 경우에도 전공변수 영향보다는 수능백분위 점수, 학점이 가장 컸다. 수능백분위 점수는 약 0.086 (53%)의 값을 기여하고, 학점은 0.060~0.061(36~37%)의 값을 기여한다.

## 제5절 소 결

제5장에서는 청년층의 대학졸업 후 노동시장으로 첫 이행 시 성별로 이행의 어려움의 격차가 있는지를 알아보았다. 특히, 최근 불거진 대기업과 공기업의 채용 성차별 스캔들과 관련하여 여성 구직자들이 양질의 첫 일자리를 갖는 데 남성에 비해 어려움이 있는지를 알아보았다.

우리나라의 경우 첫 일자리에서의 임금과 근로조건이 생애임금과 생애 임금성장률에 큰 영향을 미치는 요소이다. 그러므로 첫 일자리에서부터 일자리 질, 임금 등에서 성별 격차가 발생하고 있다면, 이것은 우리나라의 매우 높은 성별 임금격차 수준을 설명하는 요인이 될 뿐만 아니라, 여성의 노동시장 이행 동기를 저해하는 요인으로 작용할 수 있으므로 심각한 문제이다.

이 장에서 청년 첫 일자리 이행에서 성별 격차 문제를 분석하기 위하여 크게 세 가지 데이터를 분석하였다. 첫째, 남녀의 노동시장 이전 인적

자본 축적 수준과 직업에 대한 선호의 차이를 알아보았다. 그 결과, 대졸자와 2년제 대학 졸업자 모두에서 여성이 전반적으로 더 높은 인적자본 수준을 축적한 것으로 나타난 반면, 직업이나 일자리에 대한 선호는 성별 차이가 거의 없었다. 즉, 남녀 모두 일반적으로 ‘양질’이라고 여겨지는 일자리(임금수준이 높고, 안정적이며, 개인 발전가능성이 있는)를 가장 선호하였는데, 이는 여성 구직자는 안정적인 일자리를 선호할 것이라는 예상과 달랐다. 성별로 차이가 있는 부분은 전공분포와 선호 직업분포였는데, 남성은 공학계열이 여성보다 월등히 많았고, 여성은 인문계열이 남성에 비해 월등히 높았으며, 선호 직업분포는 남성이 훨씬 다양하였다.

두 번째로 수행한 분석은 노동시장 진입 후 첫 일자리의 특성의 성별 차이이다. 앞서 여성이 남성에 비해 평균적으로 더 많은 노동시장 이전 인적자본 투자를 하고, 직업 선호가 남성과 비슷한 것을 확인한 바 있어, 일자리 질 격차가 매우 명확하다면 이는 노동시장에서 채용 성차별이 발생하고 있을 가능성을 암시한다. 분석 결과, 모든 일자리의 질을 보여주는 요소들(상용직, 정규직 여부, 기업규모, 각종 사회보험, 사내복지 수준 등)에서 남성 대졸자가 취직한 일자리가 여성 대졸자가 취직한 일자리에 비해 양질인 것으로 나타났다.

성별 임금격차 또한 첫 일자리에서부터 분명하게 나타났는데, 이는 임금(20.1%)과 시간당 임금(11.3%)에서도 모두 나타났다. 하지만, 취직한 일자리의 고용형태(사업체 형태와 정규직 여부)를 통제하여 같은 사업체 형태와 고용형태를 통제하였을 시 임금격차는 거의 사라져, 성별 고용형태에서의 격차가 청년의 첫 일자리 임금격차를 설명하는 요인이 확인되었다. 다시 말해 여성 청년 구직자는 남성에 비해 스펙이 평균적으로 높지만, 같은 산업이나 직군 안에서도 정규직으로 고용되는 데 어려움을 겪는 것으로 보인다.

마지막으로, 첫 일자리 이행에서 ‘성차별’이 실재하고 있는지를 확인하기 위해 대기업 공개채용을 통해 입사하는 것을 목표로 했던 4년제 대졸자만을 추출한 표본을 활용하여 성별로 대기업 공채 통과 확률에 대한 격차를 Oaxaca 분해방법을 이용하여 분석하였다. 특히, 본 연구는 분해결과 도출되는 ‘설명변수로 설명되지 않는 격차’를 차별이라고 보았는데, 그

이유는 데이터에서 관측되지 않지만 기업에서 평가 시 활용할 수 있는 요인들(능력, 커리어 야망 등 요소)이 같은 대기업 공채를 준비하는 남녀는 전체 남녀 집단에 비해 비슷할 것이므로 일부 통제되기 때문이다.

특히, 노동시장의 현재 균형상태가 ‘대기업은 남성 직원을 선호하는’ 상황이며 이를 대졸 구직자가 인지하고 있다면(여성이 더 높은 스펙을 축적하는 것으로 보아 아마도 여성 구직자는 이러한 균형상황을 인지하고 있는 것으로 보임), 같은 대기업 취업을 희망하고 진로로 선택한 남녀 그룹 안에서도 여성의 평균 커리어 야망이나 능력이 남성에 비해 높을 것이다. 이 경우 분석에서 측정되는 ‘차별’은 실제 차별의 규모보다 과소 추정되므로, 본 분석결과를 보수적 추산이라고 할 수 있다.

분석 결과, 대기업 취업 희망자 남녀 중 여성의 평균 스펙은 남성보다 월등히 높았으며, 성별 차이가 큰 전공을 통제하더라도 남성은 졸업 학점, 수능백분위점수, 토익점수에 대한 보상정도(계수)가 여성에 비해 높았다. 이로 인해, 가공 전 평균 남녀의 성별 대기업 취업확률 격차인 11.7%(남성이 높음) 중 분석방법에 따라 139~147%에 해당되는 17.2%, 16.3%의 격차가 설명되지 않는 격차 혹은 차별로 인해 발생하는 것으로 나타났다.

요약하면, 청년의 대학 졸업 후 첫 노동시장 이행 시 성별 취업의 질 격차가 심각한 수준으로 보이며, 여러 규제와 감사를 받고 있는 대기업 공개채용에서조차 성차별로 보이는 요인들이 있는 것으로 나타나고 있어서 채용 성차별을 방지하는 법률을 강화하고 채용 성차별에 대한 관리·감독·처벌을 강화하는 등의 조치가 필요한 것으로 보인다.

## 제 6 장

### 요약 및 결론

청년층의 고용부진현상에는 양질의 일자리 부족, 노동시장 이중구조, 취약한 일자리매칭체계, 과도한 고학력화, 채용·고용관행에서 성차별, 과도한 취업준비 등 다양한 원인이 복합적으로 작용하며, 이로 인해 청년층의 원활한 노동시장 이행이 저해되고 있다. 청년층 노동시장 이행에서 나타나는 여러 문제는 청년 노동력의 효율적 배분 및 활용을 저해하고, 이는 다시 청년층의 고용부진과 실업이라는 사회적 문제로 이어지는 악순환의 고리가 고착화되고 있는 것이 현실이다.

본 연구는 이러한 문제의식에서 출발하여 다양한 측면에서 청년층 노동시장 이행의 실태와 특징, 저해요인을 정확하게 파악함으로써 청년층 노동시장 이행 원활화를 위한 개선방안 모색에 기여하고자 한다. 이를 위해 본 연구는 ① 청년층 노동시장 이행의 현황과 특징을 개괄적으로 파악한 다음, 청년층의 상태 간 이행확률과 청년 취업자의 직장유지(이탈) 패턴을 고찰하고, ② 청년고용 부진현상의 근본 원인으로 지적되고 있는 노동시장 이중구조가 청년들의 노동시장 이행과 고용에 어떤 영향을 미치는지 분석하며, ③ 취업준비생의 규모와 추이를 살펴보고 취업준비에 소요되는 직접비용과 기회비용을 추산하여 정책적 시사점을 도출하고, ④ 대졸 청년의 첫 일자리 이행에서 성별 격차와 차별이 존재하는지에 대한 실증분석을 통해 현실을 진단하고 문제해결을 위한 정책적 시사점을 도출하고자 한다. 본 연구에서 이루어진 주요 분석결과 및 정책적 시사점을 정리하면 다음과 같다.

## 제1절 청년층 노동시장 이행의 현황 및 특징

제2장에서는 다양한 측면에서 청년층 노동시장 이행의 실태와 특징을 파악하였다. 청년층의 고용부진현상에는 양질의 일자리 부족, 노동시장 이중구조, 취약한 일자리매칭체계, 과도한 고학력화, 채용·고용관행에서 성차별, 과도한 취업준비 등 다양한 원인이 작용하며, 이로 인해 청년층의 원활한 노동시장 이행이 저해되는 것이 현실이다. 제2장에서는 이러한 문제인식을 바탕으로 청년층 노동시장 이행의 관점에서 청년고용 부진현상의 실태와 특징을 파악함으로써 청년층 노동시장 이행 원활화를 위한 개선방안 모색에 기초정보 및 정책적 시사점을 제공하고자 한다. 이를 위해 본 연구는 두 가지 자료(청년패널2007, 고용형태별근로실태조사)를 활용하여 다양한 측면에서 청년층 노동시장 이행의 현황 및 특징들을 파악하였다.

먼저 청년층 노동시장 이행과 관련, 청년패널2007 자료로부터 도출된 주요 분석 결과를 정리하면 다음과 같다. 첫째, 교육수준/기술수준/전공분야와 업무내용의 주관적 미스매치를 보면, 교육이나 기술수준 대비로 78~79%, 전공 대비로는 55%가 적정수준 취업상태(수준이 적절하다)에 있는 것으로 나타났다. 특히 전공의 경우 교육/기술수준에 비해 주관적 미스매치 비중이 훨씬 높는데, 이는 대학의 전공분야 분포, 학생의 전공설계 등이 산업계 수요의 변화에 맞지 않는 현실을 보여준다. 따라서 빠르게 진행되는 산업계의 기술 변화를 파악하고 산업계의 수요에 부합하는 현장지향적인 인력을 양성·공급하는 방향으로 학교 교육의 내용과 체계를 개혁하는 것이 시급한 것으로 판단된다.

둘째, 구직정보 취득경로를 보면, 청년 학생들은 주로 학교제공 정보, 공공기관사이트, 개인적 네트워크를 통해 취업정보를 얻는 반면, 민간취업사이트나 회사 직접알선의 경우는 활용도가 적은 것으로 나타났다. 셋째, 청년들은 구직 시 어려운 점으로 취업정보 부족을 가장 많이 꼽았고, 다음으로 경력/자격 부족, 본인적성문제, 수입/보수/근무환경 불일치 등

을 꼽았는데, 이는 노동시장에서 정보마찰이나 전환마찰이 청년층 구직의 저해요인으로 작용함을 보여준다. 이러한 사실들은 다양하고 신뢰할 만한 취업정보의 체계적인 제공을 통해 청년층의 구직 성과를 높일 수 있음을 의미한다. 따라서 현재 분산적으로 산재하는 부처별/기관별 구직정보들을 종합적으로 연계·통합하고, 나아가 민간구직사이트나 구인기업과의 연결을 체계화하여 청년층이 윈스톱으로 풍부한 구직정보에 접근할 수 있는 시스템을 구축하는 방안을 마련하는 것이 필요하다.

넷째, 고용형태에 관계없이 거의 모든 취업 청년이 정규직 구직활동을 하며, 특히 고용주/자영업자/무급가족종사자의 경우 정규직을 위한 구직활동 비율이 매우 높다. 또한 청년 취업자의 이직준비 사유로 보수/승진 불만, 직장 직무에 대한 전망의 불투명성, 적성 불일치, 비정규직 고용 불안정성 등을 주요 사유로 꼽았다. 이러한 사실은 노동시장에서 정규직 여부가 청년들의 노동시장 이행에 대한 선택에서 매우 중요한 요소로 작용함을 보여주는데, 이는 정규직 여부를 이중노동시장의 존재를 판별하는 주요 기준으로 삼을 필요성이 있음을 시사한다. 또한 청년층의 노동시장 이행 원활화를 위해서는 정규직 등 안정적인 양질의 일자리를 충분히 제공하는 것이 필수적이며, 이를 위해서는 고용정책을 산업정책이나 혁신성장정책과 유기적으로 연계하는 패키지정책을 통해 일자리 창출의 정책 시너지를 높이는 것이 필요하다.

청년들의 1~5년 후 상태 간 이행확률에 대한 청년패널 분석결과를 정리하면 다음과 같다. 첫째, 학생은 시간이 지남에 따라 취업자로 바뀔 확률이 꾸준히 늘어나 5년 후 60% 이상 되지만 여전히 20% 정도는 미취업자로 남는다. 취업자의 경우, 취업상태로 남을 확률은 80% 이상 높은 수준인데, 이는 청년들이 일단 취업을 하면 계속 취업상태를 유지할 가능성이 매우 높음을 시사한다. 둘째, 청년층의 고용형태 간 이행확률을 보면, 상용직이 계속 상용직으로 남을 확률은 1년 후 88.6%에서 감소하여 5년 후 76.0%로 떨어지며, 상용직에서 이탈하는 청년들은 임시·일용직이나 자영업보다는 대부분 미취업상태로 빠진다. 임시·일용직이 상용직으로 이동하는 확률은 꾸준히 늘어나 5년 후 51.6%에 달하는데, 이는 보다 양호한 일자리로 상향이동을 지속적으로 추구하는 청년층의 이행패턴을 보

여준다. 셋째, 직종 간 이행확률을 보면, 직종에 상관없이 동일직종 유지 확률이 압도적으로 높으나 시간이 지나면서 타 직종으로 이동할 확률이 점차 늘어나는데, 이는 최초 직종 선택에서 있을 수 있는 직종 매칭의 불완전성을 지속적으로 보정하는 과정으로 볼 수 있다.

다음으로, 고용형태별근로실태조사를 활용, 취업상태에 있는 청년층이 직장을 유지(이탈)하는 정도가 어떠한지, 직장유지 패턴에서 연령별/성별 차이가 있는지 살펴보았다. 코호트별 직장유지율(JRR) 분석에서 확인된 결과를 정리하면 다음과 같다. 첫째, 특정연령에서 근속연수가 높을수록 1년간 직장을 유지할 확률이 크게 높아진다. 예컨대, 근속연수 1년 미만인 21세 신규입직자의 1년 직장유지율은 30.5%이지만, 근속연수 1~2년 미만인 21세 청년의 1년 직장유지율은 55.8%로 거의 두 배에 육박한다. 이러한 사실은 현재 직장에서 초기에 성공적으로 정착하면, 이후 계속 근속할 확률이 크게 높아짐을 의미하므로 청년의 초기단계 직장 정착 및 유지율 제고와 관련하여 중요한 정책적 시사점을 던져준다. 구체적으로는, 청년층 노동시장 이행에서 취업 초기 1~2년 동안 기업에 근속하도록 유도하기 위해 일자리매칭서비스 품질 향상 및 이를 통한 초기 직장정착성 제고, 청년내일채움공제 등 금전적 근속유인 제공 등 다양한 정책수단을 활용하는 것이 효과적일 수 있음을 시사한다. 청년들이 기업(특히 중소기업)에 초기단계에 성공적으로 정착하여 계속 근속한다면, 결국 인적자본 및 숙련의 축적을 통해 기업의 기술경쟁력 확보가 가능할 것이고 이는 다시 기업의 지불능력 향상으로 이어질 것이므로 청년층의 초기 직장정착성 제고를 위한 정책수단의 역할은 매우 중요하다 하겠다.

둘째, 대체로 1년 직장유지율은 20대 후반까지 연령 증가에 따라 계속 늘어나 정점을 유지하다가 30대부터는 유지율이 감소/유지되는 모습을 보여준다. 특히 주목할 것은 청년층 가운데 20대 전반(19~24세)은 유지율이 낮지만, 20대 후반(25~29)에서는 30~40대 연령층과 비슷한 수준의 높은 유지율을 보인다는 점이다. 따라서 청년층 노동시장 이행 원활화 방안을 논의함에 있어 청년층 내에 존재하는 연령계층 간 차이를 충분히 고려하는 것이 필요하다. 다음으로 2011년과 2014년 시점 기준으로 직장유지율 변화를 보면, 청년층 연령대(19~29세)에서는 거의 변화가 없는 반

면, 30대부터는 대부분 연령에서 2014년 시점의 유지율이 2011년 시점보다 전반적으로 높아지는 모습인데, 이는 2011→2014년 동안 30대 이후 연령층의 유지율이 개선된 것으로 풀이할 수 있다.

셋째, 청년층 내 성별 직장유지율 차이를 보면, 대체로 20대 중반까지 여성 유지율이 남성보다 높다가, 20대 후반에서 30대 후반까지는 남성의 유지율이 더 높으며, 40대 이후부터는 다시 여성 유지율이 남성보다 약간 높거나 비슷하게 유지되는데, 이러한 패턴은 2011년과 2014년 시점에서 공히 발견된다. 흥미로운 것은 2011→2014년 동안 남성 유지율이 우위로 전환되는 연령이 약간 증가하고(25→27세), 여성 유지율이 남성보다 높은 연령이 당겨져(39→35세) 남성 유지율이 우위에 있는 연령 구간이 짧아졌다는 점이다. 이는 2011→2014년 여성 유지율이 전반적으로 개선되었음을 보여주는데, 이러한 개선은 20대 청년여성의 유지율 개선보다는 30대 초반 이후 여성 유지율 개선에 주로 기인하는 것으로 보인다.

청년여성의 경우 병역의무가 없어서 20대 중반까지는 청년남성보다 노동시장 진입이 빠르고 직장유지율도 높지만, 청년남성이 병역의무를 마치고 본격적으로 노동시장에 진입하는 20대 중반 이후는 청년여성의 유지율이 청년남성보다 낮아진다. 이러한 현상은 청년여성이 20대 초반 노동시장에 조기 진입하더라도 여성차별적인 채용·승진관행이나 직장문화, 결혼·출산·육아문제 등으로 결국 청년남성보다 일자리를 유지하는 것이 어려운 상황에 직면하는 것으로 풀이된다. 따라서 취업한 청년여성의 직장유지율 개선을 위해서는 차별적인 채용·승진관행이나 직장문화 개선, 결혼·출산·육아문제 해결을 위한 기업문화 개선 및 정책지원이 요구된다고 하겠다.

## 제2절 노동시장 이중구조와 청년고용

제3장에서는 이중노동시장으로 인한 일자리 질의 양극화는 청년층의 원활한 노동시장 이행을 저해하여 청년층 고용부진으로 이어지고, 또한

인력수급 미스매치 심화로 노동시장 비효율성을 야기할 것이라는 문제인식에서 출발, 노동시장 이중구조와 청년층 노동시장 이행 사이에 존재하는 관계를 실증적으로 규명하고자 하였다. 이를 위해 본 연구는 먼저 고용형태별근로실태조사로부터 일관된 이중노동시장 지수를 도출하고, 이를 바탕으로 노동시장 유형, 즉 1차/2차/중간 노동시장의 구성 비중과 특징, 지난 몇 년간 노동시장 이중지수의 변화를 살펴보았다. 이와 함께 노동시장 이중지수를 활용, 노동시장 이중성 또는 양극성이 청년층의 노동시장 이행에 어떤 영향을 미치는지 분석하였다.

이를 위해 본 연구는 연도별/부문별/산업별로 비교 가능한 이중노동시장 지수를 측정하는 방법론을 논의하고, 고용형태(정규/비정규직), 저임금, 부가급여(상여금, 퇴직금) 등 기준변수들에 대한 적합성 검증을 거친 다음 다양한 기준에 따라 이중노동시장 지수를 도출하였다. 둘째, 고용형태별근로실태조사로부터 도출된 이중노동시장 지수를 바탕으로 노동시장 유형, 즉 1차/2차/중간 노동시장의 구성 비중과 특징을 파악하고 지난 몇 년간 노동시장 이중구조의 개선이 있었는지 살펴보았다. 셋째, 산업별로 도출된 노동시장 이중지수를 활용하여 노동시장 이중성 또는 양극성이 청년층의 노동시장 이행에 어떤 영향을 미치는지에 대해 회귀분석을 실시하였다. 본 연구의 주요 분석결과를 제시하면 다음과 같다.

첫째, 노동시장 이중성을 측정하는 잔차분포(관측분포-기대분포)의 추정결과는 기준변수/연도에 따라 약간 차이는 있지만, 일관되게 노동시장 구조의 이중성/양극성을 보여주는데, 이는 한국에서 노동시장 이중구조가 뚜렷하게 존재함을 뒷받침하는 증거로 풀이된다. 연도별 이중노동시장 지수 수준은 큰 변화가 보이지 않는데, 이는 지난 몇 년간 노동시장 이중구조가 개선 없이 고착화되어 왔음을 보여주는 것으로 볼 수 있다.

둘째, 3인 가구 개인회생 최저생계비를 저임금기준으로 노동시장을 구분하면, 2016년 기준으로 1차 노동시장은 대략 20~27%, 2차 노동시장은 대략 34~41%로 추산되었다. 저임금기준을 4인 가구 최저생계비로 더 높이면, 1차 노동시장은 대략 15~20%, 2차 노동시장은 대략 36~45%로 추산되었다. 이러한 노동시장 구성 추산 결과는 기준변수는 다르지만 최근 수행된 기존 연구들의 추산과 크게 어긋나지 않는다. 물론 노동시장 구분

및 규모는 설정기준에 따라 달라지므로 추산의 주관성이 존재할 수밖에 없다는 한계점을 지적할 필요가 있다.

셋째, 1차 및 2차 노동시장의 특성이 어떻게 다른지 비교하면, 2차 노동시장에 비해 1차 노동시장은 정액/특별급여 수준이 월등히 높고 근로시간도 길며, 사업체 규모 및 노동조합 조직률, 고학력자 및 남성 비중, 내부노동시장 대리지표의 하나인 근속연수에서도 월등히 높은 수준을 나타낸다. 한편, 청년 비중은 2차 노동시장에서 더 높게 나타나는데, 이는 경력과 숙련이 짧고 노동시장 진입 시작단계에 있는 청년의 특성을 반영하는 것으로 볼 수 있다. 이와 관련하여 생애노동의 관점에서 보면, 청년들이 나이가 들에 따라 경험·숙련을 쌓게 되면서 임금수준이 높아지거나 상향이동이 이루어져 1차 노동시장으로 진입할 가능성이 커진다는 점을 지적할 필요가 있다.

다음으로, 고용형태별근로실태조사로부터 도출된 산업별 이중노동시장 지수를 활용하여 노동시장 이중구조가 청년층 노동시장 이행과정에 어떤 영향을 미치는지 분석하였다. 첫째, 청년층 노동시장 이행의 첫 단계, 즉 졸업 후 첫 일자리 이행에 대해 청년패널 표본(2011~16)을 분석한 결과, 이중노동시장 지수의 계수가 유의미한 양(+)의 값으로 추정되어 노동시장 이중성이 심할수록 졸업 이후 청년층의 첫 일자리 소요시간이 늘어나는 경향이 발견된다. 이러한 사실은 청년층이 이중노동시장의 상황에 직면하여, 1차 노동시장에서 제공되는 양질의 일자리에 취업하기 위해 졸업 후 취업준비나 일자리탐색에 보다 많은 시간을 투입하는 것으로 풀이된다. 남성은 여성에 비해, 사업체규모가 클수록, 고졸 이하 저학력일수록 첫 일자리 소요기간이 길어지는 것으로 추정되었다.

둘째, 근속연수 1년 미만인 신규취업자의 직장유지율과 노동시장 이중지수의 관계에 대한 회귀분석 결과, 청년층(19~24, 25~29세)에서는 이중지수의 계수가 유의미하고 뚜렷한 음(-)의 값으로 추정되어 노동시장 이중성이 심할수록 신규입직 후 1년간 직장유지(이탈) 확률이 낮아지는(높아지는) 경향을 보여준다. 30대 초반(30~34세)도 청년층보다는 작지만 유의미한 음(-)의 효과가 나타나 30대 초반 또한 노동시장 이중구조에 반응하면서 직장유지 여부를 선택하는 경향이 있음을 보여준다. 반면, 30

대 후반(35~39세) 이후 중장년층은 청년층과 달리 노동시장 이중성이 직장유지율에 미치는 효과가 대체로 크지 않고 유의하지도 않은데, 이는 일자리 질이 어떠한 일단 선택한 직장에서 쉽게 벗어나지 못하는 연령 특성 등으로 노동시장 이중성에 대한 반응도가 청년층보다 매우 낮다는 점을 보여준다. 이처럼 청년층의 경우 직장유지 여부의 선택에서 타 연령층보다 특히 노동시장 이중성에 매우 민감하게 반응한다는 사실은, 우리 사회가 당면하는 청년고용 부진현상이 근본적으로 이중노동시장의 심화 또는 고착화에 기인한다는 주장을 지지하는 하나의 증거로 볼 수 있다.

끝으로, 청년층 고용 비중과 이중노동시장 지수의 관계에 대한 회귀분석 결과를 보면, 청년층(19~24, 25~29세)의 경우 노동시장 이중성이 심할수록 고용 비중이 낮아지는 뚜렷한 부(-)의 관계가 발견된다. 또한 연령계층이 높아지면서 이중노동시장 지수의 효과가 작아지는 경향이 있고, 30대 이후 연령층에서는 많은 경우 유의미한 관계가 발견되지 않는다. 이처럼 이중노동시장 지수가 클수록 청년층의 고용 비중이 줄어든다는 것은, 타 연령계층에 비해 노동시장 이중성에 보다 민감하게 반응하는 청년층의 특성으로 인해 노동시장 이중구조가 청년층 노동시장 진입을 저해하는 핵심 요인으로 작용할 수 있음을 시사한다.

### 제3절 취업준비생 증가의 문제점과 정책 시사점

청년의 고용 상황이 쉽게 개선되지 않는 데는 여러 원인이 복합적으로 작용하고 있겠으나, 취업준비생이 과다한 점도 주요 원인의 하나로 꼽을 수 있다. 제4장에서는 취업준비생의 규모와 추이를 살펴보고, 취업준비 분야별/학력별/전공별로 취업준비에 소요되는 기간과 직접비용을 살펴본 후 취업준비로 인해 상실된 기회비용을 더하여 총비용을 추산해 보았다. 아울러 취업준비분야별로 채용제도의 문제점을 분석하고 개선방안을 모색하였다.

청년층 비경제활동인구는 2008~14년 평균 536만 명 수준을 유지하다

가 2015년 이후부터 현저히 줄어들기 시작하여 2017년에는 489만 명에 이르렀으나, 취업준비생은 2015년 44만 6천 명에서 2017년 54만 명으로 오히려 10만 명 가까이 늘어났다. 이에 따라 청년층 비경제활동인구에서 취업준비생이 차지하는 비중 역시 2013년 8.3%에서 2017년 11.1%까지 증가하여 지난 10년 중 가장 높은 수준을 기록했다. 취업준비생의 성별, 연령별 규모를 보면, 전체적으로는 21세부터 급격하게 증가하여 24세에 8만 2천 명으로 정점에 다다른 후 다시 31세까지 완만하게 감소한다. 남녀 별로는 패턴이 다소 다른데, 여성 취업준비생은 24세에 4만 2천 명으로 정점에 이른 후 34세까지 대체로 지속적으로 감소하고 있으나, 남성의 경우 25세에 4만 6천 명으로 정점에 이른 후 29세까지 완만하게 감소하며, 30대 초반에도 여성에 비하면 2배 내외의 규모를 유지한다. 비경제활동인구 대비 취업준비생 비중은 여성이 24세에 40.4%로 정점에 이른 후 31세에 4.6%까지 감소하는 반면, 남성은 29세까지 지속적으로 취업준비생 비중이 증가하여 66.7%에 이른 후 34세에도 26.1% 수준을 유지하고 있다.

취업준비생을 시험 분야별로 나누어보면, 2017년을 기준으로 일반직 공무원 시험을 준비하는 준비생이 21만 9천 명으로 가장 많다. 대기업, 중소기업 등 일반기업체 준비생은 10만 8천 명이며, 미용사, 조리사 등 기능 분야 자격증 준비생은 8만 8천 명가량이다. 교원임용고시 준비생과 공사, 공단 등 국공영기업체 시험 준비생은 각각 3만 1천 명이다. 일반직 공무원 시험을 준비하는 취업준비생이 가장 큰 비중을 차지하면서 해가 갈수록 증가하는 추이를 보이고 있다.

한편 대졸자직업이동경로조사를 통해 직업능력향상 훈련·교육, 자격증, 시험 등 세 가지 종류의 취업준비 활동에 소요된 기간과 지출비용을 계산한 결과, 취업준비에 소요되는 월평균비용은 시험 준비의 경우가 가장 많았다. 남녀 각각 시험 준비에 45.3만 원, 41.7만 원의 월평균비용을 지출하였다. 여자의 경우 교육·훈련에 소요되는 비용이 17.1만 원으로 둘째로 많은 반면 남자는 해당 비용이 7.2만 원으로 더 적었다. 자격증 준비에 소요되는 비용은 남녀 각각 11.2만 원, 10.7만 원으로 비슷했다. 취업준비기간 역시 시험 준비의 경우가 남녀 각각 18.5개월, 17.6개월로 가장 길었으며, 자격증 준비기간은 각각 12.3개월, 12.1개월로 비슷했다. 교육

및 훈련에 소요되는 기간은 남녀 모두 48개월로 비교적 짧았다.

취업준비로 인해 발생하는 총비용은 취업준비에 소요된 직접비용과 취업준비기간의 소득 손실로 인한 기회비용을 합한 것으로 정의할 수 있다. 가장 준비기간이 긴 시험준비생의 경우, 앞서 대졸자직업이동경로조사의 결과 분석에서 보았듯이, 남녀 각각 18.5개월, 17.6개월의 준비기간이 소요되었다. 규모 30~99인 중소기업에 취업한 대졸 20~24세의 월평균 임금총액과 25~29세의 월평균 임금총액을 평균한 값을 대졸 취업자의 월 임금총액이라고 간주하면, 이 기간 동안 취업을 유예함으로써 발생하는 월임금 손실은 4,185만 원이며, 취업준비에 소요된 직접비용 838만 원을 더하면 총 5,023만 원이 취업준비생 단계를 거치면서 겪는 손실이다.

이에 비해 시험에 성공하였을 때의 생애소득과 격차를 계산해 본다. 먼저 생애임금 계산은 주된 직장을 이직하는 연령인 49세까지만을 비교한다. 고용노동부의 '사업체노동력조사'의 기업규모별, 남녀별, 학력별 임금 격차를 사용하여 계산한 결과, 45~49세 기준으로 중소기업은 대기업에 비해 대졸 남성은 270만 원, 대졸 여성은 200만 원의 월임금 격차가 발생하였다. 고졸자의 경우 남성은 277만 원, 여성은 50만 원의 월임금 격차가 발생한다.

남성 대졸자를 기준으로 30~99인 기업에 취업했을 때와 500인 이상 기업에 취업했을 때의 연간 임금총액 차이를 모두 합하면 30세에서 49세까지 총 5억 5,122만 원이다. 이는 앞서 계산한 취업준비 비용의 약 11배에 달한다. 즉, 취업준비를 통해 대기업에 취업할 확률이  $1/11=9.1\%$  이상이면 18개월 동안 취업준비생 기간을 감수하는 것이 합리적이라는 의미이다. 여성 대졸자의 기업규모 격차로 인한 임금총액 차이는 4억 3,332만 원으로 남성보다는 작지만 여전히 큰 격차이다.

장기간의 취업준비와 한정된 채용인원을 놓고 벌어지는 제로섬 경쟁은 직접비용과 기회비용 등 경제적 비용뿐만 아니라 취업준비생의 정신건강이나 자신감, 의욕, 사회관에도 영향을 미쳐 사회적 자본을 감소시키는 역기능을 가져온다. 청년 개인들과 사회적 손실에도 불구하고 이러한 채용제도가 유지되는 것은, 채용제도에 큰 영향을 미치는 각 집단, 즉 공공 부문과 대기업이 그러한 채용제도를 바꿀 유인이 크지 않기 때문이다. 즉,

과도한 취업준비 경쟁으로 인해 발생하는 피해나 비용은 각 취업준비생 개인이나 사회 전체로 귀착되고 채용기업은 그러한 비용을 책임지지 않는다. 따라서 채용제도를 각 채용기관이나 채용기업에만 맡겨 놓는다면 사회적 최적균형이 달성될 수 없으며, 이는 현재의 채용 현실이 뚜렷이 보여주고 있다.

취업준비 장기화의 근본적 원인인 양극화와 노동시장 이중구조의 극복을 위해 중장기적으로 노력을 기울이는 한편, 효율적인 직무중심 채용방식 개발 및 직무중심 인력운용시스템 정착을 통해 낭비적 채용제도를 탈피해야 할 것이다. 공무원 채용의 경우 시험제도에 과도하게 의존하고 있는 데서 벗어나 다양한 입직경로를 활용하는 방안을 모색하되, 개방형 직위의 비율이 높은 기관의 사례에 대한 심층 분석을 토대로 공정성 확보 방안, 전문성 강화방안 등을 적극적으로 강구하여야 할 것이다. 교원 임용의 경우에도 마찬가지로 취업준비생을 양산하는 현행 임용시험 이외에 경력직 교사의 임용 등 새로운 임용방식을 강구하는 한편, 향후 예상되는 학령인구의 지속적 감소추세에 맞추어 예비교사 배출규모를 조정할 필요가 있다. 또한 과거에 비해 공무원시험이 더욱 선호되는 중요한 이유 가운데 하나가 직업안정성이라는 점을 고려하여, 민간부문의 전체적인 고용안정성 제고를 위한 꾸준한 노력도 필요할 것이다.

#### 제4절 대졸 청년 첫 일자리 이행의 성별 격차와 차별

제5장에서는 대학을 졸업한 청년이 첫 일자리 이행의 경험에서 성별 차이가 있는지, 채용 성차별의 영향이 있는지를 살펴보았다. 만약 첫 자리에서부터 일자리 질과 임금에서의 격차가 존재하고 채용에서 성차별이 존재하고 있다면, 이는 청년 여성들의 구직동기와 인적자본축적 동기를 저해하는 요인으로 작용하게 된다.

청년 첫 일자리 이행에서 성별 격차 문제를 분석하기 위해 크게 세 가지 데이터 분석을 하였다. 첫째, 남녀의 노동시장 이전 인적자본 축적 수

준과 직업에 대한 선호의 차이를 분석하였다. 그 결과, 대졸자와 2년제 대학 졸업자 모두에서 여성이 전반적으로 더 높은 인적자본수준을 축적한 것으로 나타난 반면, 직업이나 일자리에 대한 선호에서는 성별 차이가 거의 없었다. 즉, 남녀 모두 일반적으로 ‘양질’이라고 여겨지는 일자리(임금 수준이 높고, 안정적이며, 개인발전 가능성이 있는)를 가장 선호하였는데, 이는 여성 구직자가 안정적인 일자리만을 선호할 것이라는 예상과 다소 다르다. 성별로 차이가 있는 부분은 전공 분포와 선호직업 분포였는데, 남성은 공학계열이 여성에 비해 월등히 많았고, 여성은 인문계열이 남성에 비해 월등히 많았으며, 선호직업 분포는 남성이 훨씬 다양하였다.

둘째, 노동시장 진입 후 첫 일자리의 특성의 성별 차이를 분석하였다. 앞서 여성이 남성에 비해 평균적으로 노동시장 이전 인적자본투자를 더 많이 하고 직업선호가 남성과 비슷한 것을 확인한 바 있기 때문에, 일자리 질 격차가 매우 명확하다면 이는 노동시장에서 채용 성차별이 발생하고 있을 가능성을 암시한다. 분석 결과, 일자리 질을 보여주는 모든 요소(상용직, 정규직, 기업규모, 각종 사회보험, 사내복지 수준 등)에서 남성 대졸자가 취직한 일자리가 여성 대졸자가 취직한 일자리에 비해 양질인 것으로 나타났다.

한편, 성별 임금격차 또한 첫 일자리에서부터 분명하게 나타났는데, 이는 임금(20.1%)과 시간당 임금(11.3%)에서도 모두 나타났다. 하지만 취직한 일자리의 고용형태(정규직 여부)와 사업체 규모를 통제하였을 때 임금격차는 거의 사라지는데, 이는 성별 고용형태에서의 격차가 청년의 첫 일자리 임금격차를 설명하는 요인일 수 있음을 보여준다. 다시 말하면, 여성 청년 구직자는 남성에 비해 스펙이 평균적으로 높지만, 같은 산업이나 직군 안에서도 정규직으로 고용되는 데 어려움을 겪는 것으로 보인다.

마지막으로, 첫 일자리 이행에서 ‘성차별’이 실재하는지를 확인하기 위하여, 대기업 공개채용을 통해 입사하는 것을 목표로 했던 4년제 대졸자만을 추출한 표본을 활용하여 성별로 대기업 공채 통과확률에 대한 격차를 Oaxaca 분해방법으로 분석하였다. 본 연구에서는 분해 결과 도출되는 ‘설명변수로 설명되지 않는 격차’를 차별이라고 보았는데, 그 이유는 데이터에서 관측되지 않지만 기업에서 평가 시에 활용할 수 있는 요인들(능

력, 커리어 야망, 자신감 등 요소)이 같은 대기업 공채를 준비하는 남녀집단에서는 전체 남녀집단에 비해 비슷할 것이므로 표본을 제한하게 되면 이러한 관찰되지 않는 변수가 일부 통제되기 때문이다.

분석 결과, 대기업 취업 희망자 남녀 중 여성의 평균 스펙은 남성보다 월등히 높았으며, 성별 차이가 큰 전공을 통제하더라도 남성은 졸업 학점, 수능 백분위점수, 토익점수에 대한 보상정도(계수)가 여성에 비해 높았다. 이로 인해 가공 전 평균 남녀의 성별 대기업 취업확률격차인 11.7%(남성이 높음) 중 분석방법에 따라 139~147%에 해당되는 17.2%, 16.3%의 격차가 설명되지 않는 격차, 즉 차별로 인해 발생하는 것으로 나타났다.

노동시장의 현재 균형상태가 '대기업은 남성 직원을 선호하는' 상황이며 이를 대졸 구직자들이 인지하고 있다면, 같은 대기업 취업을 희망하고 진로로 선택한 남녀 그룹 안에서도 여성의 평균 커리어 야망이나 능력이 남성에 비해 높을 것이다. 따라서 이 경우 분석에서 측정되는 차별은 실제 차별의 규모보다 과소 추정되므로 위에서 확인된 차별의 정도는 보수적 추산이라 할 수 있다.

제5장에서 제시된 이상의 분석결과를 종합하여 볼 때, 청년들이 대학 졸업 후 첫 일자리 이행 시에 취업의 질에서 성별 격차가 심각한 수준이고, 대기업 공개채용에서조차 성차별로 보이는 요인들이 있는 것으로 나타나는 현실을 감안하면, 대학 졸업 후 첫 일자리 이행과정에서 성별 일자리 질의 불균형을 해소하고 기업의 채용 성차별에 대한 엄격한 관리와 감독이 필요한 것으로 판단된다.

## 참고문헌

- 강애란(2018), 「‘신한은행 채용비리’ 조용병회장 기소 ... 131명 성적조작」,  
연합뉴스, <https://www.yna.co.kr/view/AKR20181031114151004?input=1195m>
- 강현철(2013), 「구성 타당도 평가에 있어서 요인분석의 활용」, *Journal of Korean Academy of Nursing* 43(5), pp.587~594.
- 고용노동부(2017), 「2016~2026 중장기 인력수급전망」.
- 교육과학기술부(2009), 「2009~2030 초·중등교원 인력수급 전망」.
- 금재호(2005), 「노동시장 이중구조의 실증적 검증」, 『제6회 한국노동패널 학술대회 논문집』, 한국노동연구원.
- 김성환·박상우(2008), 「기업규모에 따른 청년층의 직장 이행과정 분석 - 첫 직장 규모를 중심으로」, 『산업경제연구』 21(4), pp.1479~1501.
- 김태일(2011), 「대학생의 공무원시험 준비가 취업, 보수, 직업만족도에 미치는 영향」, 『조사연구』 12(1), pp.119~139.
- 박윤희·오계택·허영준(2015), 「기업의 고졸자 채용 및 인적자원개발 실태 연구: 조직의 다양성 관리와 고졸 인력 육성에 대한 시사점」, 『기업교육연구』 17(1), pp.105~132.
- 신선미(2013), 「대학생의 취업준비활동이 졸업 후 “좋은 일자리” 안착에 미치는 영향」, 『2013 고용패널 학술대회』, 한국고용정보원, pp.683~711.
- 신한은행(2018), 「2018 보통사람 금융생활 보고서」, 신한은행.
- 윤윤규 외(2017), 「청년 고용·노동시장의 현황, 문제점 및 정책과제: ‘정형화된 사실들’ 분석」, 한국노동연구원.
- 이건(2001), 「제조업 노동시장 이중구조의 계량화: 산업분류체계를 이용한 분석」, 『한국사회학』 35(5), pp.147~172.
- 이상연(2018), 「2018년 외교관후보자 45명 최종합격 거센 여풍」, 『법률저

- 닐』 hp, <http://www.lec.co.kr/news/articleView.html?idxno=48639>
- 이재영·엄재근(2016), 「한국 기업의 채용평가와 직무성과의 관계성에 관한 사례 분석」, 『국제지역연구』 20(4), pp.163~184.
- 이지우(2018), 「가스안전공사 박기동 판결과 금융권 성차별 채용 비리 차이점은?」, 뉴스투데이 hp, <http://www.news2day.co.kr/113977>
- 이철승(2017), 「결합노동시장지위와 임금불평등의 확대(2004~2015년)」, 『경제와 사회』 115, pp.103~144.
- 이태민 외(2015), 「청년구직자 취업준비 실태」, 대통령직속 청년위원회.
- 이호연·양재진(2017), 「퍼지셋 분석을 통해 본 한국 노동시장의 이중구조와 불안정 노동자」, 『한국정책학회보』 26(4), pp.65~104.
- 전병유(2018), 「우리나라 노동시장 분절화의 구조와 시사점」, 『노동리뷰』 10월호(통권 제163호), pp.21~35.
- 조규락·구준영(2014), 「대학의 취업준비생과 기업의 채용담당자가 인식하는 구직역량 차이 비교분석」, 『기업교육연구』 16(1), pp.157~185.
- 최창호·유연우(2017), 「탐색적 요인분석과 확인적 요인분석의 비교에 관한 연구」, 『디지털융복합연구』 15(10), pp.103~111.
- 한승구(2018), 「‘LPG 차’ 규제 완화 속도…셈법은 제각각」, sbs뉴스 hp, [http://news.sbs.co.kr/news/endPage.do?news\\_id=N1005021947&plink=NEXTPLAY &cooper=SBSNEWSSEND](http://news.sbs.co.kr/news/endPage.do?news_id=N1005021947&plink=NEXTPLAY&cooper=SBSNEWSSEND)  
[http://www.hani.co.kr/arti/society/society\\_general/867565.html](http://www.hani.co.kr/arti/society/society_general/867565.html)
- 황수경(2003), 「내부자(Insiders) 노동시장과 외부자(Outsiders) 노동시장의 구조 분석을 위한 탐색적 연구」, 『노동정책연구』 3(3), pp.49~86.
- Addison, J. T., J. A. Machado, and P. Portugal(2013), “The reservation wage unemployment duration nexus”, *Oxford Bulletin of Economics and Statistics* 75(6), pp.980~987.
- Becker, G. S.(1956), *The Economics of Discrimination*, University of Chicago press.
- Blinder, A. S.(1973), “Wage discrimination: Reduced form and structural estimates,” *Journal of Human Resources* 8(4), pp.436~455.

- Chung, S. and S. Jung(2016), “Testing the Labor Market Dualism in Korea”, WP 2016-13, Economic Research Institute, Bank of Korea.
- Chung, S.(2017), “The Effect of Labor Market Polarization on the College Students’ Employment,” WP 2017-4, Economic Research Institute, Bank of Korea.
- Doeringer, P. B. and M. J. Piore(1985), *Internal Labor Markets and Manpower Analysis*, ME Sharpe.
- Hall, R. E.(1982), “The importance of lifetime jobs in the US economy,” *The American Economic Review* 72(4), pp.716~724.
- Holgado-Tello, F. P., S. Chacón - Moscoso, I. Barbero - García, and E. Vila - Abad(2010), “Polychoric versus Pearson correlations in exploratory and confirmatory factor analysis of ordinal variables,” *Quality & Quantity* 44(1), p.153~166.
- Hudson, K.(2007), “The new labor market segmentation- Labor market dualism in the new economy,” *Social Science Research* 36(1), pp.286~312.
- IBM Corp. Released(2016). IBM SPSS Statistics for Windows, Version 24.0, Armonk, NY : IBM Corp.
- Jann, ben(2008), “The Blinder-Oaxaca decomposition for linear regression models,” *The Stata Journal* 8(4), pp.453~479.  
(<https://core.ac.uk/download/pdf/6442665.pdf>)
- Kateri, M.(2014), *Contingency Table Analysis: Methods and implementation using R*, Birkhäuser Basel.
- Lazear, E. and S. Rosen(1990), “Male-Female wage differentials in job ladders,” *Journal of Labor Economics* 8(1), Part 2: Essays in Honor of Albert Rees, pp.S106~S123.
- Nichols, A.(2014), “Measuring mobility”, in 2014 Stata Conference(No. 11), Stata Users Group.
- Oaxaca, R.(1973), “Male-Female wage differentials in urban labor markets,” *International Economic Review* 14(3), pp.693~709.

- Phelps(1972), "The statistical theory of racism and sexism," *American Economic Review* 62, pp.659~661.
- Reimers, C. W.(1983), "Labor market discrimination against Hispanic and black men," *Review of Economics and Statistics* 65, pp.570~579.
- Yoon, Y. and H. Chung(2016), "New forms of dualization? Labour market segmentation patterns in the UK from the late 90s until the post-crisis in the late 2000s," *Social Indicators Research* 128(2), pp.609~631.
- Yun(2005), "A simple solution to the identification problem in detailed wage decompositions," *Economic Inquiry* 43, pp.766~772.

◆ 執筆陣

- 윤윤규(한국노동연구원 선임연구위원)
- 장인성(한국노동연구원 연구위원)
- 최세림(한국노동연구원 부연구위원)
- 조성훈(미국 Suny-Stony Brook대학교 박사과정)

청년층 노동시장 이행 연구

- |         |   |
|---------|---|
| ▪ 발행연월일 | 2018년 12월 24일 인쇄<br>2018년 12월 28일 발행  |
| ▪ 발행인   | 배규식   |
| ▪ 발행처   | <b>한국노동연구원</b><br>☎ 대표 (044) 287-6080 Fax (044) 287-6089<br>300147 세종특별자치시 시청대로 370<br>세종국책연구단지 경제정책동 |
| ▪ 조판·인쇄 | 거목정보산업(주) (044) 863-6566  |
| ▪ 등록일자  | 1988년 9월 13일  |
| ▪ 등록번호  | 제13-155호  |

© 한국노동연구원 2018      정가 8,000원

ISBN 979-11-260-0255-9