

우리나라 청년 니트(NEET)의 특징 및 노동시장 성과 연구

남재량 · 김세움

목 차

요 약	i
제1장 서 론	1
제2장 청년층 노동시장의 주요 특징들과 청년층의 니트(NEET)화	3
제1절 청년층 노동시장의 주요 특징들	3
1. 청년층 노동력의 수급	3
2. 청년층 노동력 공급 및 수요 구성의 변화	8
3. 청년층 고용의 질	10
4. 청년층 노동시장의 동태적 특성	11
제2절 청년 니트(NEET)의 현황과 특징	14
1. 청년실업과 청년고용	14
2. 청년의 비노동력화와 청년 니트(NEET)	15
3. 청년 비노동력화의 원인 : 고학력화	18
제3장 청년 니트(NEET)의 노동시장 성과	20
제1절 들어가며	20
제2절 미시적 성과 : 니트 경험자의 고용과 임금	21
1. 자료(data) 및 기초통계	21
2. 고용 측면의 성과	25
3. 임금 측면의 성과	32
제3절 거시적 성과 : 청년 니트와 고용률 정체	38

1. 최근 고용률의 정체 현상과 청년 고용률	38
2. 고용률 변화 분해	40
3. 청년 고용률 하락 이유	42
제4절 소 결	46
제4장 열린 고용과 능력증시사회의 구현	48
제1절 청년의 비노동력화의 주된 원인 : 학력 인플레이션	48
제2절 열린 고용 추진 사례 - 한국남동발전	53
제3절 열린 고용 정착 방안	61
1. 고졸채용 확대에 대한 부정적 인식 극복	62
2. 남성 고졸 구직자의 병역문제 해소	63
3. 학력 차별 철폐	74
4. 고졸 근로자 대상 인사관리 개선	77
제5장 결 론	79
1. 청년 고용률 증시	80
2. 능력증시사회 구현	80
참고문헌	84

표 목 차

〈표 2- 1〉 청년층 노동시장 현황 및 추이	4
〈표 2- 2〉 청년 비정규직 비율	10
〈표 2- 3〉 기간 노동력에 대한 청년의 입직률 비율과 이직률 비율 ...	13
〈표 2- 4〉 노동패널자료(KLIPS)를 사용하여 구한 입직률과 이직률	13
〈표 2- 5〉 청년 실업률 비율	14
〈표 2- 6〉 청년 고용률 비율	15
〈표 2- 7〉 청년(15~34세) 니트의 현황 및 추이	16
〈표 2- 8〉 청년 비구직 니트의 주된 활동상태	18
〈표 3- 1〉 니트 경험 여부에 따른 성별 특성	23
〈표 3- 2〉 니트 경험 여부에 따른 연령집단별 특성	24
〈표 3- 3〉 니트 경험 여부에 따른 학력집단별 특성	25
〈표 3- 4〉 니트 경험 여부(3차 조사)에 따른 이후 취업 성과	26
〈표 3- 5〉 니트 경험 여부(4차 조사)에 따른 이후 취업 성과	26
〈표 3- 6〉 니트 경험 여부(3차 및 4차 조사)에 따른 이후 취업 성과	27
〈표 3- 7〉 니트 경험 여부(3차 조사)에 따른 이후 종사상 지위	29
〈표 3- 8〉 니트 경험 여부(4차 조사)에 따른 이후 종사상 지위	29
〈표 3- 9〉 니트 경험 여부(3차 및 4차 조사)에 따른 이후 종사상 지위	30
〈표 3-10〉 니트 경험 여부(3차 조사)에 따른 이후 근로형태	31
〈표 3-11〉 니트 경험 여부(4차 조사)에 따른 이후 근로형태	31
〈표 3-12〉 니트 경험 여부(3차 및 4차 조사)에 따른 이후 근로형태	32

〈표 3-13〉 니트 경험 여부에 따른 이후 월평균 임금	33
〈표 3-14〉 니트 경험 여부에 따른 이후 시간당 임금	33
〈표 3-15〉 단순 회귀분석 결과	35
〈표 3-16〉 다중 회귀분석 결과	35
〈표 3-17〉 패널자료 회귀분석(pooled OLS) 결과	36
〈표 3-18〉 패널자료 회귀분석(임의효과모형) 추정 결과	37
〈표 3-19〉 패널자료 회귀분석(Hausman-Taylor모형) 결과	38
〈표 3-20〉 고용률 변화 분해의 결과	42
〈표 4- 1〉 학력 인플레이션으로 인한 사회적 비용	51
〈표 4- 2〉 미스매치로 인한 임금손실 총액	52
〈표 4- 3〉 학력불일치 유형별 직장생활 관련 특성 차이	52
〈표 4- 4〉 특성화 고등학교 졸업자의 취업 및 진학 추이 (1999~2011)	54
〈표 4- 5〉 한국남동발전의 최근 5년간 고졸자 채용 실적	56
〈표 4- 6〉 한국남동발전의 스펙초월 소셜리크루팅 전형 진행경과	58
〈표 4- 7〉 고졸자 전형방식 간 점수 비교	60
〈표 4- 8〉 고졸자의 경제활동상태	64
〈표 4- 9〉 현재 일자리의 종사상 지위	64
〈표 4-10〉 월평균 임금 및 주당 평균근로시간	65
〈표 4-11〉 취업확률 분석 : 로짓, 프로빗 및 선형확률모형	66
〈표 4-12〉 상용직확률 분석 : 로짓, 프로빗 및 선형확률모형	67
〈표 4-13〉 월급여액에 영향을 미치는 요인 : 선형회귀모형	69
〈표 4-14〉 구직 과정에서 가장 어려운 점	70
〈표 4-15〉 고졸인력 활용 시 애로사항	71
〈표 4-16〉 연령대별 학력 간 임금격차	76

그림목차

[그림 2-1] 청년층 노동력 규모와 그 변화	4
[그림 2-2] 고용률 국제비교(좌측 15~64세, 우측 15~24세)	7
[그림 2-3] 대학진학률	9
[그림 2-4] 입직률	12
[그림 2-5] 이직률	13
[그림 2-6] 청년 노동력과 비구직 니트	17
[그림 2-7] 비구직 니트 비율	17
[그림 2-8] 휴학생 수 및 휴학생 비율	19
[그림 3-1] KLIPS에서 비구직 니트의 규모와 비율	22
[그림 3-2] 경제전체 및 청년 고용률과 고용률 비율	39
[그림 3-3] 청년층과 비청년층의 고용률	40
[그림 3-4] 청년층 세부 연령집단별 고용률	43
[그림 3-5] 대학진학률 증감	45
[그림 3-6] 비경활 비율	45
[그림 4-1] 한국남동발전의 신입사원 전형 지원 자격	55
[그림 4-2] 한국남동발전의 신입사원 전형절차	55
[그림 4-3] 2013년도 한국남동발전의 고졸 신입사원 채용현황	57

요약

본 연구는 우리나라 청년층 노동시장에 나타나는 중요한 특징들을 찾아 제시하고, 그러한 특징들을 초래하게 된 주된 원인을 밝힘과 동시에 이로 인해 초래될 중장기적 손실이 과연 어느 정도나 될 것인지를 실증적으로 분석하고 있다. 아울러 이러한 분석결과를 바탕으로 사례연구를 추가하여 정책적 시사점을 도출하고 있다.

먼저 우리나라 청년층 노동시장에 존재하는 가장 특징적인 사실로 청년의 니트화를 포함한 청년의 비노동력화 현상을 들 수 있다. 이러한 청년의 비노동력화 현상은 대학진학률의 증가로 요약되는 급속한 고학력화에 따른 결과로 파악할 수 있다. 대학 졸업 후 미취업 상태에 빠지게 되어 이후 취업에도 부정적인 영향을 미치게 될 가능성(stigma effect)을 줄이기 위해 휴학이 급속히 증가한 것도 이러한 맥락에서 이해할 수 있다.

청년의 니트화는 1990년대 중반부터 최근까지 매우 장기간에 걸쳐 급속하고 지속적으로 진행되어 왔으며, 2011년에 비구직 니트 규모가 100만 명을 넘어서게 되었다. 이러한 현상에 대해 일각에서는 매우 심각하고 우려할 만한 현상으로 인식하고 대책을 강구하고 있는 반면, 다른 일각에서는 이러한 문제가 시간이 흐름에 따라 저절로 해결될 것으로 파악하고 있는 것도 사실이다. 그러나 본고의 분석에 따르면 청년기에 니트를 경험할 경우 그 영향은 비단 현재에 그치는 것이 아니라, 중장기적으로 고용 가능성을 낮추고 고용의 질을 나쁘게 하는 한편, 임금에 상당한 손실을 초래하게 된다.

구체적으로 본고는 KLIPS 자료를 사용하여 2000년과 2001년의 니트 경험자의 노동시장 성과를 6~9년이 지난 이후 추적하여 분석하여 그러한 결론에 도달하고 있다. 패널자료(panel data)를 사용하

여 분석의 방향과 실마리를 찾아내고 패널분석에 있어 발생하는 내생성(endogeneity)을 비롯한 계량경제적 문제점들을 극복하기 위한 노력을 기울인 결과, 니트 경험이 중장기적으로 상당한 임금손실을 초래하게 됨을 보일 수 있었다.

본 연구는 또한 고학력화에 따른 청년층의 비노동력화 현상을 극복하기 위한 방안으로서 능력중시사회를 구현하여 과도한 대학진학이 저절로 해소될 수 있도록 하는 것이 무엇보다 중요함을 강조하고 있다. 이를 위해 구체적으로 열린 채용이 우리 사회에 잘 정착될 수 있도록 적극적인 노력이 필요함을 한국남동발전의 사례 분석을 통해 살펴보고 있다.

학력에 따른 차별적 요인이 존재한다면 마땅히 이를 철폐하여야 할 것이다. 기업들은 청년들이 장기 비전을 가지고 직장에 잘 안착(soft landing)할 수 있도록 인사관리제도를 개선하여야 할 것이며, 대학은 이미 입학한 재학생들의 고용 가능성을 제고할 수 있도록 개혁하여야 하겠다. 군 입대가 고졸 청년 취업에 어려움을 초래하고 있음도 늘 지적되는 문제이므로 보다 전향적인 방안을 도출할 필요가 있다. 일과 학습이 병행(dual system)할 수 있도록 보다 실천적인 전략을 마련하는 것도 중요하다. 구체적으로 본 연구는 고졸 입사자와 상근예비역으로 해당 기업에서 근무하면서 병역을 이행케 하는 방안을 제안한다.

1990년대 중반 이후 단 한 번도 하락한 적이 없던 대학진학률이 최근 수년 동안 지속적으로 하락하고 있다. 이는 개별 경제주체들이 대학 진학에 따른 생애편익이 비용에 미치지 못함을 인식한 결과일 수 있다. 열린 채용의 정착과 활성화를 통해 이러한 현상이 추세로 굳어질 수 있도록 추가적인 노력을 기울일 필요가 있다. 정권이 바뀌었다고 해서 기존에 추진되어 오던 바람직한 정책들을 백지화하거나 크게 축소한다면 정책의 일관성은 크게 저해될 수밖에 없다. 이러한 정책의 비일관성은 기존의 정책을 신뢰하고 새로운 선택을 한 경제주체들에게 혼란만 가중시키는 결과를 초래하게 된다. 이러한 경우

정책의 효과를 기대하기 어렵다는 것은 이론적으로나 경험적으로나 이미 입증된 사실이다.

제 1 장 서 론

청년은 곧 일국의 미래이나, 많은 나라들에서 청년 고용 문제는 심각한 상황이다. 유럽의 여러 나라들을 위시하여 많은 국가들의 청년 실업률은 매우 높다. 특히 그리스의 2013년 2월 청년 실업률은 무려 62.5%를 기록한 바 있으며, 스페인의 청년 실업률도 그리스 못지않게 높은 실정이다. 이들 두 나라 외의 여러 나라들도 크고 작은 청년 고용 관련 문제를 안고 있다.

이러한 청년 고용 문제들을 해결하거나 완화하기 위해 각 국가들이 많은 노력을 기울이고 있음에도 불구하고 청년 노동시장 성과 지표의 개선은 미미한 실정이다. 이는 다른 한편으로 청년 고용 문제가 결코 간단치 않기 때문에 단편적인 대책이 아니라 종합적인 처방이 필요하며, 획일적인 대책보다는 각 국가들이 처한 상황에 적합한 정책이 필요함을 알려준다.

우리나라의 청년 고용 문제 역시 다른 주요 국가들과 그 성격에서 상당한 차이를 보이는 것으로 파악하여야 한다. 많은 나라들에서 청년 고용 문제는 곧 청년 실업 문제이다. 그러나 한국의 청년 실업률은 8% 수준으로 매우 낮아 다른 주요 국가들의 경우처럼 청년의 ‘실업’이 심각한 것은 아니다. 그럼에도 불구하고 한국의 청년들은 취업에 큰 어려움을 겪고 있는 것으로 알려져 있다. 이처럼 국가별로 청년 고용 문제의 특징이 서로 다르다면 원인 및 처방도 달라야 하는 것이 일반적이다. 따라서 우리는 한국의 청년 고용 문제가 가지고 있는 본질적인 특징과 원인이 무엇인지를 밝히고 이에 입각한 적절한 대응방향을 마련하여야 할 것이다.

본 연구는 한국의 청년 고용 문제를 특히 청년 니트(NEET)의 측면에서 살펴보고 있다. 한국의 경우 청년 노동시장 문제의 핵심은 청년 ‘실업’이라기보다는 청년의 ‘비노동력화’로 대표되는 청년의 ‘니트(NEET)화’라 할 수 있으므로 이에 대한 집중적인 분석이 필요하다.

아울러 니트 상태에 처한 현재의 청년 문제도 심각하지만, 청년 니트 경험자의 이후 노동시장 성과도 그리 좋지 않을 것으로 판단할 수 있다. 니트 경험자의 미래 노동시장 성과가 비경험자의 경우에 비해 유의하게 뒤떨어진다면, 청년 니트의 문제는 현재의 문제일 뿐만 아니라 미래의 문제이기도 하다. 이는 일국의 장래와 관련된 중요한 문제이므로 보다 체계적인 분석이 필요하다.

한국의 이러한 청년 문제는 대학진학을 급증에 따른 급격한 고학력화 현상과 밀접한 관련이 있는 것으로 볼 수 있으므로 이에 대한 분석도 요구된다. 이 문제를 극복하기 위한 노력들이 열린 채용의 형태로 이루어지고 있기도 하다. 따라서 현실에서 이루어지고 있는 이러한 노력들에 대해 보다 자세히 살펴보고 이를 통해 얻을 수 있는 시사점을 도출하는 것도 중요하다. 본 연구는 이러한 맥락에서 열린 고용과 능력중시사회 구현에 필요한 노력들에 대해 알아봄으로써 한국 청년 고용 문제의 해결책을 모색하기로 한다.

본 연구는 다음과 같이 구성되어 있다. 제2장은 우리나라 청년 노동시장에서 나타나는 특징적인 현상들을 정리하고, 이러한 특징들을 한국 청년의 니트화와 관련지어 살펴보고 있다. 제3장은 청년 니트의 노동시장 성과를 중장기적인 측면에서 분석하고 있다. 제4장은 한국남동발전의 사례를 바탕으로 열린 고용의 정착방안에 대한 시사점을 도출하기로 한다. 제5장은 이상의 분석을 정리하고 연구를 마무리한다.

제 2 장

청년층 노동시장의 주요 특징들과 청년층의 니트(NEET)화

제1절 청년층 노동시장의 주요 특징들

청년 니트에 대해 본격적인 논의를 진행하기에 앞서 우리나라 청년층 노동시장에서 과연 어떠한 특징들이 나타나고 있는지를 살펴보자. 이를 통해 우리는 청년 니트를 청년층 노동시장의 맥락 속에서 파악할 수 있는데, 이는 청년 니트를 이해하는 데에 매우 유익하게 작용할 것이다.

1. 청년층 노동력의 수급

먼저 총량적인 측면에서 청년층 노동력에 대한 수요와 공급의 규모 및 그 변화를 파악하도록 하자.

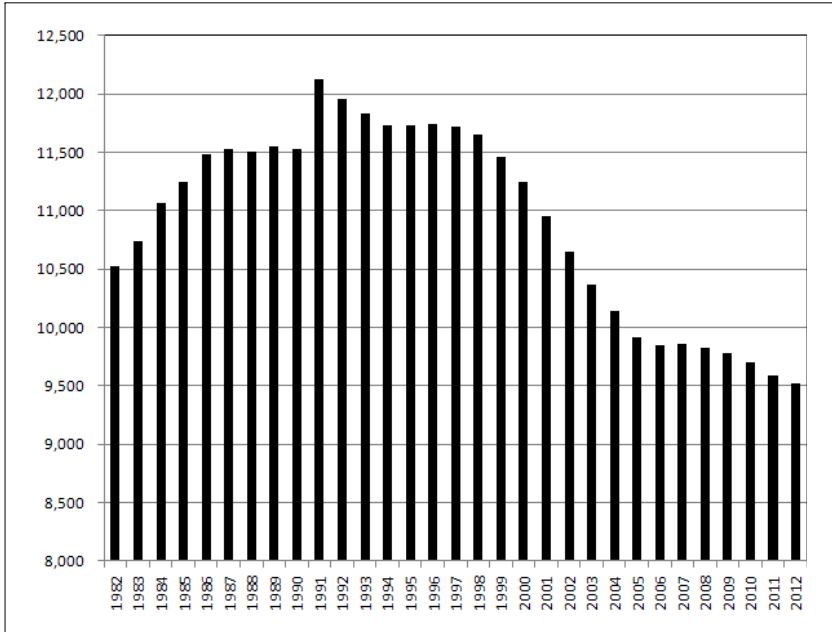
가. 청년층 노동력 공급 규모의 변화

청년층(15~29세) 인구는 [그림 2-1]에서 보듯이 1980년대까지만 하더라도 지속적인 증가세를 보였다. 물론 1980년대 후반 들어 증가폭은 크게 감소하였으며, 1990년대 들어서부터 청년층 인구규모 자체가 줄어들기 시작하였다. <표 2-1>에서 보듯이 청년층 인구는 1991년 12,121천 명을 고

4 우리나라 청년 니트(NEET)의 특징 및 노동시장 성과 연구

(그림 2-1) 청년층 노동력 규모와 그 변화

(단위: 천 명)



〈표 2-1〉 청년층 노동시장 현황 및 추이

(단위: 천 명, %)

	인구수	취업자	실업자	비경제 활동인구	경제활동 참가율	실업률	고용률
1980	9,949	4,547	469	4,933	50.4	9.4	45.7
1985	11,242	4,702	389	6,151	45.3	7.6	41.8
1990	11,531	5,022	290	6,219	46.1	5.5	43.6
1991	12,121	5,496	314	6,311	47.9	5.4	45.3
1995	11,734	5,443	263	6,028	48.6	4.6	46.4
2000	11,243	4,879	402	5,962	47.0	7.6	43.4
2005	9,920	4,450	366	5,104	48.5	7.6	44.9
2010	9,705	3,914	308	5,484	43.5	7.3	40.3
2012	9,517	3,843	277	5,398	43.3	6.7	40.4
차이 (2012-1991)	-2,604 (100.0)	-1,653 (63.5)	-37 (1.4)	-913 (35.1)	-4.6	1.3	-4.9

비로 이후 감소세로 전환되어 2012년에도 전년에 비해 인구가 감소하고 있다. 다만 2000년대 전반에 해당하는 2000~05년에 청년 인구가 급감한 반면, 2000년대 중반 들면서 그러한 급격한 감소세가 완화된 상태이다. 실제로 1991~2012년 동안 청년 노동력 감소의 절반 이상이 2000~05년에 발생하였다.

나. 청년층 노동력 수요의 변화

위에서 본 바와 같이 청년층 인구의 감소 규모는 작지 않았다. <표 2-1>에서 보듯이 2012년 청년 인구는 9,517천 명으로 청년 인구가 가장 많았던 1991년의 12,121천 명에 비해 2,604천 명이나 감소하였다. 이러한 청년층 인구는 경제활동상태에 따라 취업자와 실업자, 그리고 비경제활동인구로 구분하여 볼 수 있다. 이를 통해 청년층 인구 감소가 주로 어떤 경제활동상태 인구 변화와 관련되어 있는지 알아볼 수 있다.

먼저 동일 기간인 1991년부터 2012년 간의 청년층 취업자 수는 5,496천 명에서 3,843천 명으로 1,653천 명 감소하였다. 이는 청년층 인구 감소분 2,604천 명의 63.5%에 해당한다. 즉 청년층 인구 감소의 많은 부분이 청년층 취업자 감소로 이어진 것이다. 이는 달리 표현하면 청년층 비경제활동인구의 감소가 크지 않았음을 의미한다. 실제로 청년층 비경제활동인구는 동일 기간 동안 913천 명 감소하여 청년층 인구 감소의 35.1%에 그친다. 즉 청년층 비경제활동인구는 청년 인구 감소에도 불구하고 별로 줄어들지 않았다는 것이며, 이는 이후의 분석에서 알 수 있듯이 청년층에서 나타나는 중요한 특징이다. 청년층 실업자 수는 동일기간 동안 37천 명 감소하여 변화의 정도가 미미하였는데, 경기변동에 따른 변화로 파악할 수 있을 듯하다.

청년층 취업자 수는 청년층 인구의 절반에 미치지 못하나¹⁾, 취업자 감소폭은 인구감소의 절반을 훨씬 넘는 63.5%에 이른다. 청년층 인구 감소에 비해 취업자 감소가 더욱 크다는 것은, 취업자 규모를 노동수요의 크기로 파악할 경우, 청년층에 대한 노동수요 위축이 있었을 가능성을 제기

1) 1991년에 45.3%이며, 2012년에 40.4%이다.

하계끔 한다. 그러나 취업자 수는 노동수요와 노동공급이 균형을 이룬 상태에서 달성되는 균형 고용량이므로 취업자 수의 변화를 노동수요의 변화만으로 파악해서는 안 된다. 예컨대 대학진학 증가 등에 의한 청년층 노동공급의 추가적인 감소 및 이로 인한 균형 고용량의 추가적인 감소도 얼마든지 가능하다.

단순히 취업자 수를 노동수요의 크기로 파악하는 데 한계가 있으므로, 보다 엄밀한 방법을 사용하여 노동수요의 크기 및 그 변화를 측정하여 볼 필요가 있다. 이 경우 가장 자주 활용되는 방법은 Katz and Murphy (1992)가 개발한 것이다. 이들은 팽창(위축)하는 산업에 특정 유형의 근로자가 집중되어 있다면 이들에 대한 수요는 증가(감소)한 것으로 파악하고 노동수요의 크기와 그 변화를 측정하고 있다. 즉 청년층이 주로 종사하는 산업이 팽창한다면 청년층에 대한 노동수요는 증가한 것으로 파악하는 것이다. 나아가 이러한 절대적 노동수요의 변화가 아니라 특정 산업의 고용비중의 변화를 통해 노동수요의 상대적인 변화를 측정하는 것도 가능하다.

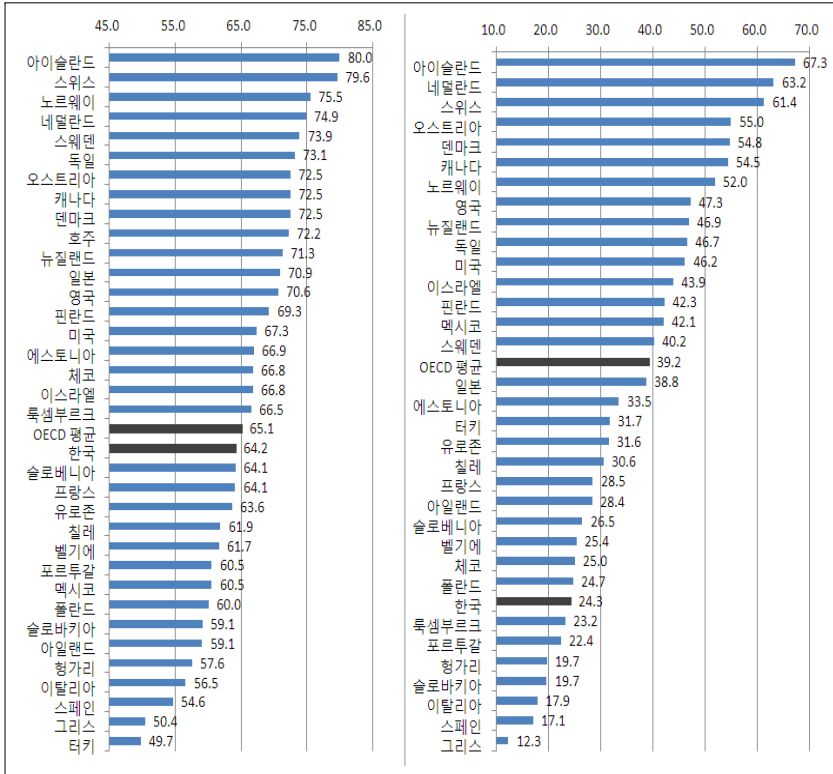
우리나라를 대상으로 Katz and Murphy의 방법을 사용하여 상대적 노동수요 변화를 측정한 연구 가운데 대표적인 것이 김안국 외(2010)의 연구이다. 이 연구 결과에 따르면 청년층에 대한 노동수요는 중장년층의 경우에 비해 절대적으로든 상대적으로든 적지 않았던 것으로 나타난다. 특정 시기에 성별로 다소 다른 모습을 보이기는 하지만 전반적으로 보면 1993~2008년의 기간 동안 청년층에 대한 노동수요는 중장년층에 비해 적지 않았던 것으로 이 연구는 결론짓고 있다.

다. 청년층 균형 고용량과 고용률 국제비교

이제 청년층 노동시장에서 공급의 균형이 이루어진 상태에서 결정되는 주요 변수들과 그 변화를 살펴보자. 먼저 <표 2-1>에서 보듯이 2012년 청년층 실업률은 6.7%로서 낮은 수준이다. 이는 1980년에 비해 2.7%포인트 하락한 것이며, 1991년에 비해 1.3%포인트 상승한 것이다. 외환위기 때 상승한 실업률이 위기 이전 수준을 회복하지 못하고 있는 상황이나,

[그림 2-2] 고용률 국제비교(좌측 15~64세, 우측 15~24세)

(단위: %)



자료: 한국노동연구원(2013.6), 『매월고용동향분석』, OECD 2012년 4분기 기준.

그리 큰 변화로 보기 어렵다.

이제 고용률을 살펴보자. 2012년 청년층(15~29세) 고용률은 <표 2-1>에서 보듯이 40.4%로 높은 수준이 아니다. 이는 1991년에 비해 4.9%포인트 하락한 것이며, 1980년과 비교할 때 무려 5.3%포인트 하락한 것이다. 2005년에 비해서도 4.5%포인트만큼이나 크게 하락하였다. 청년층의 고용률이 낮은 수준일 뿐만 아니라 최근 들어 이와 같이 크게 하락한 것은 우리나라 청년층 노동시장에서 나타나는 중요한 특징이다.

주요 외국들과 비교해 보더라도 우리나라의 청년층 고용률은 매우 낮은 수준이다. 국제비교를 위해 청년층을 15~24세로 정의하여 OECD가 비교한 고용률을 [그림 2-2]에 나타내었다. 이 그림에서 보듯이 우리나라의

15~64세 고용률은 OECD 평균 수준에 매우 근접해 있으나, 청년층(15~24세)의 고용률은 2012년 4분기에 24.3%에 불과하여 매우 낮은 수준이다. 최근의 다른 시점에서 고용률을 보더라도 이와 유사하게 나타난다.

2. 청년층 노동력 공급 및 수요 구성의 변화

위에서 살펴본 바와 같이 청년층 인구, 즉 청년층 노동력 공급은 크게 감소한 반면, 청년층에 대한 노동수요는 절대적으로나 상대적으로나 중장년 연령층에 비해 적지 않았다. 그렇다면 적어도 총량적인 측면에서 우리나라 청년층 노동시장에 심각한 문제가 발생하여야 할 이유는 없는 셈이다. 그러나 청년층의 낮은 고용률과 높은 비경제활동인구화 현상이 나타나고 있으므로 우리는 다른 측면에서 청년층에 대한 분석을 실시할 필요가 있다. 노동공급과 노동수요의 총량적인 측면에서 별문제가 없다고 하더라도, 노동공급이나 노동수요 각각의 구성에 있어 상당한 변화가 있다면 이로 인해 노동시장에 문제가 발생할 수도 있다. 이제 이에 대해 알아보기로 하자.

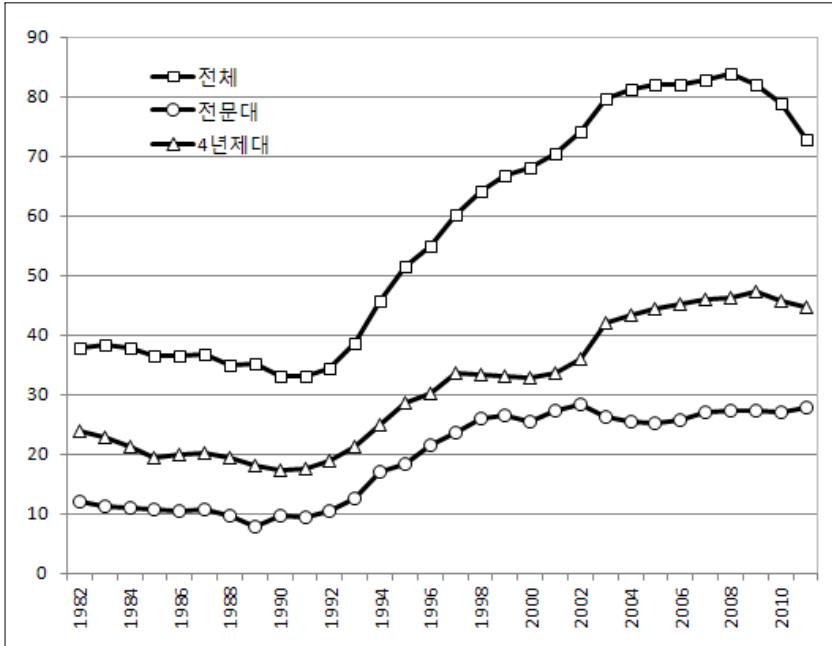
가. 청년층 노동력 공급 구성의 변화

청년층 인구가 총량적인 측면에서 감소하였다 하더라도 특정 청년층의 노동공급은 오히려 증가하거나 아니면 더 크게 감소할 수도 있다. 예컨대 이공계 기피로 인해 특정 기능을 가진 숙련 청년층 노동력은 감소하는 반면, 미숙련 청년층 노동력 공급은 오히려 증가할 수도 있다. 우리나라에서 이러한 가능성 가운데 가장 대표적인 것이 대학진학률의 급격한 증가로 대표되는 고학력화의 급속한 진전이다.

청년층 노동력이 1991년을 정점으로 감소하기 시작한 반면, 대학진학률(전문대 및 4년제 대학 진학률)은 오히려 이 시기부터 증가하기 시작하였다. [그림 2-3]에서 보듯이 1990년대 초반까지 안정세를 보이던 대학진학률은 이후 급속하게 상승하기 시작하여 2008년 83.8%에 달하기까지 단 한 번의 예외도 없이 상승하였다. 구체적으로 대학진학률은 1995년에 이

[그림 2-3] 대학진학률

(단위: %)



미 50%를 넘어섰고 2001년에 70%를 돌파하였으며, 2003년에 80%에 근접한 다음 2008년 83.8%로 정점을 기록한다. 이후 대학진학률은 감소추세로 돌아섰으며 2011년 72.9%로 하락하였다. 대학진학률 감소는 1990년대 초반 이후 단 한 번도 경험한 적이 없었음을 고려하면, 2008년 이후의 이러한 변화는 추세의 역전일 가능성이 높다.

나. 청년층 노동력 수요 구성의 변화 및 수급 불일치

청년층 노동력 공급의 구성에서 큰 변화가 있었음을 알 수 있었는데, 청년층에 대한 노동력 수요에 있어서도 변화가 있을 수 있다. 청년층이 급속히 고학력화된 반면, 기업이 청년층에게 요구하는 학력수준은 공급 측면에 상응할 정도로 급격히 높아지지 않았다면 수급에 있어 질적인 불일치가 발생하게 된다. 실제로 기업들이 청년층에게 요구하는 인적자본

의 질적 수준이 짧은 기간에 급속히 높아졌을 것으로 기대하기 어렵다.

김안국 외(2010)은 김대일(2004)의 방법론을 원용하여 대졸 청년층에 해당하는 25~29세 청년층을 성별로 구분하여 수급의 불일치 여부를 분석하고 있다. 그 결과 대졸 청년은 1994년부터 과잉 공급되기 시작하였으며 외환위기 전후와 벤처붐(2000~02년) 등 일부 시기에서 과잉 공급되었던 것으로 나타났다. 특히 2003년부터 남녀 대졸자 모두에서 과잉공급이 나타나고 있으며, “2009년에 이르면 대졸 청년의 10%가량이 하향 취업하고 있는 것”으로 드러났다.

결국 청년층 노동력 공급은 학력구성에 있어 급격히 고학력화된 반면, 노동수요의 구성은 그렇지 않아 수급 불일치가 발생하게 된 것으로 파악할 수 있다. 즉 청년층 노동공급이 총량적으로 감소하는 가운데 고학력 청년층의 급증으로 질적인 불일치가 발생한 것을 우리나라 청년층 노동시장의 중요한 특징으로 파악할 수 있다.

3. 청년층 고용의 질

청년층 노동시장을 주로 양적인 측면에서 살펴보았으므로, 이제 청년 고용의 질적인 측면을 살펴보자. 다음의 <표 2-2>는 임금근로 가운데 비정규직 비율을 청년층과 경제전체로 구분하여 살펴본 것이다. 이 표에서 보듯이 청년층의 (비)정규직 비율, 즉 고용의 질은 경제전체의 경우와 유사하게 나타난다. 최근인 2011년 8월 청년층의 비정규직 비율은 34.0%인데, 이는 경제전체의 비정규직 비율인 34.2%보다 오히려 더 낮다. 달리

<표 2-2> 청년 비정규직 비율

(단위: %)

		임금 근로자	정규직	비정규직	비정규직		
					한시적	시간제	비전형
청년	2003.8	100.0	68.3	31.7	23.3	7.4	7.2
	2011.8	100.0	66.0	34.0	21.8	12.0	6.0
전체	2003.8	100.0	67.4	32.6	21.3	6.6	11.9
	2011.8	100.0	65.8	34.2	19.7	9.7	13.9

말하면 청년층의 정규직 비율이 66.0%로서 전체 연령의 65.8%보다 더 높다.

물론 보다 구체적으로 살펴보면 청년층에서 한시적 근로와 시간제 근로의 비율이 경제전체에 비해 다소 높다. 이는 노동시장에 신규로 진입하는 청년층의 특성상 시용기간을 거치게 된다는 측면과 아르바이트 등의 형태로 종사하는 경우가 높다는 점과 밀접히 관련된 것으로 보인다.

청년층 고용의 질이 그리 나쁘지 않다는 것은, 기업들은 대졸 청년들이 양적으로 넘쳐남에도 불구하고 이들을 비정규직의 형태로 남용하는 것이 아니라고 해석할 수 있다. 대졸 청년들은 기업입장에서 보더라도 장차 핵심적인 직무를 수행하게 될 고급인력이다. 따라서 기업들은 자신들이 원하는 인재들을 비정규직의 형태로 활용하기보다는 정규직의 형태로 적절한 인적자원관리를 하는 것으로 파악할 수 있다. 공급이 많아 상대적으로 저렴해진 대졸 청년을 비정규직의 형태로 풍부하게 활용하기보다는 필요한 고급인력을 정규직 핵심 인력으로 관리할 경우, 과잉 공급된 대졸 청년은 일자리를 찾을 수 없게 되거나 절박할 경우 하향 취업하게 될 것이다. 이에 따라 청년은 실업이나 비경제활동상태에 놓이게 될 가능성이 커진다. 아직 고용보험에 가입되지 않아 실업급여를 받기 어렵다면, 대졸 청년들은 굳이 노동시장에 남아 구직활동을 하기보다는 쉽사리 비경제활동인구화하려는 경향을 보일 수 있다.

4. 청년층 노동시장의 동태적 특성

청년층은 일자리가 자신에게 적합하지 않다고 판단한다면, 이로 인한 손실 발생기간이 매우 길기 때문에 생애에 걸친 손실이 크게 되고 따라서 쉽사리 이직하게 된다. 이는 자신과 일자리가 다소 적합하지 않더라도 쉽게 이직하지 않는 고령층의 경우와 구분되는 특성이다. 따라서 청년에 대한 분석에서 중요한 것은 정태적인 측면뿐 아니라 동태적인 측면에 대한 분석이다(남재량, 2006b).

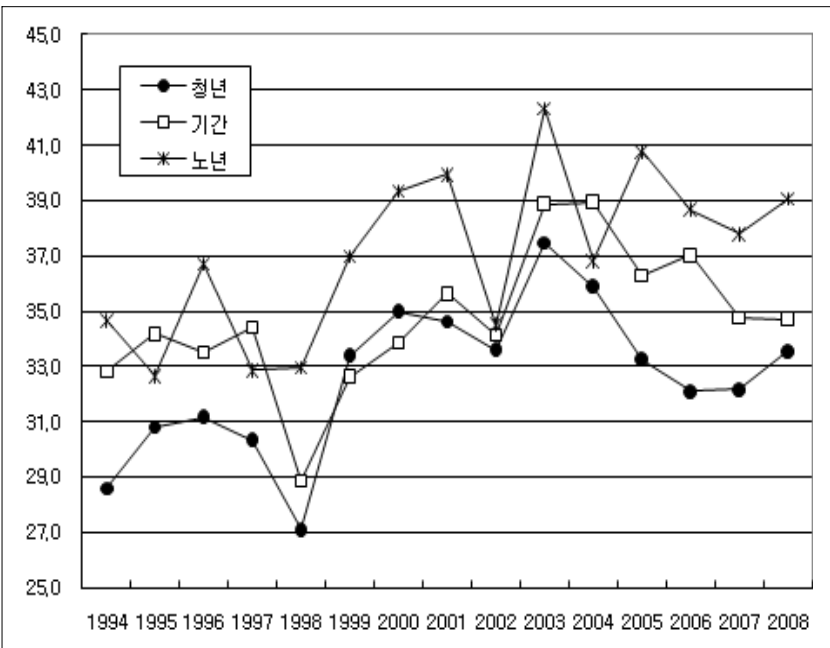
동태적인 측면에서 볼 때, 균형 실업률은 입직률(job finding rate)과 이직률(job separation rate)에 의해 결정된다(Marston, 1976). 남재량(2006b)

은 청년 및 다른 연령층의 입직률과 이직률을 구하여 이들을 비교함으로써 한국에서 청년 실업률 결정에 핵심적인 역할을 수행하는 변수가 무엇인지 분석하고 있다. 그는 패널자료를 구축하여 취업과 실업 및 비경제활동 동상태 간 이행을 측정하고 이들 개별 이행확률들을 이직률과 입직률의 정의에 맞도록 유량변수들을 재구성하여 입직률과 이직률을 측정하고 있다.

그 결과 그는 우리나라 청년층은 기간 연령층이나 노년층에 비해 입직률은 별 차이가 없으나 이직률이 매우 높다는 사실을 발견하였다. 따라서 그는 한국에서 청년층 실업률이 경제전체 실업률에 비해 두 배 이상 높은 것은 동태적인 측면에서 볼 때 청년층의 높은 이직률 때문인 것으로 결론짓고 있다.

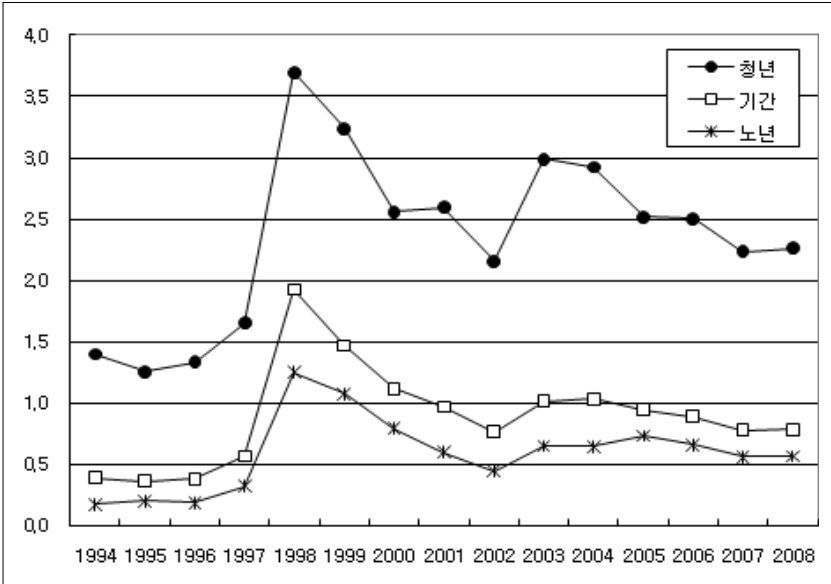
본 연구는 2004년까지에 그친 남재량(2006b)의 자료를 2008년까지로 확장하여 보았다. 그 결과 2005~08년의 기간에도 청년층의 높은 이직률이 그대로 나타나고 있음을 확인하였다. 입직률의 연령별 차이가 매우 적다는 것도 마찬가지였다. 아울러 외환위기 이후 더욱 높아진 이직률이 이

(그림 2-4) 입직률



후에도 이전 수준을 회복하지 못하고 있음도 확인할 수 있다. 구체적인 자료는 [그림 2-4]와 [그림 2-5], <표 2-3>과 <표 2-4>에 나타내었다.

[그림 2-5] 이직률



<표 2-3> 기간 노동력에 대한 청년의 입직률 비율과 이직률 비율

	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
입직률 비율	1.0	1.0	1.0	1.0	0.9	0.9	0.9	0.9	1.0
이직률 비율	2.3	2.7	2.8	3.0	2.8	2.7	2.8	2.9	2.9

<표 2-4> 노동패널자료(KLIPS)를 사용하여 구한 입직률과 이직률

		1998~99	2001~02	2003~04	2005~06	평균(1998~2006)
입 직 률	청년	54.7	55.5	55.0	67.7	60.5
	기간	65.1	70.3	66.7	63.0	64.1
	비율(청년/기간)	0.8	0.8	0.8	1.1	0.95
이 직 률	청년	6.6	5.3	7.2	6.1	6.0
	기간	3.3	1.7	2.4	2.7	2.5
	비율(청년/기간)	2.0	3.1	3.0	2.3	2.48

제2절 청년 니트(NEET)의 현황과 특징

1. 청년실업과 청년고용

청년 니트에 대해 살피기에 앞서 청년의 실업과 청년의 고용을 다른 측면에서 비교해 보자. 청년 실업에 대한 문제제기에서 가장 흔히 사용되는 것이 청년 실업률의 경제전체 실업률에 대한 비율이다. 이 비율이 2를 넘어 청년 실업률이 경제전체 실업률의 두 배를 넘는다는 것은 청년 실업률의 심각성을 언급하는 가장 대표적인 지표 가운데 하나이다.

<표 2-5>에서 보듯이 청년(15~24세) 실업률의 경제전체 실업률에 대한 비율은 2.6으로서 표에 있는 비교 대상 국가들 가운데 가장 높다. 그러나 청년(15~24세) 실업률은 9.8%로서 일본보다 다소 높고 독일과 유사한 수준이다. 미국이나 영국, 프랑스 등에 비해 월등하게 낮은 수준이다. 즉 실업률 비율로 보면 높은 편이나 청년 실업률 수준 자체는 양호한 편이다.

고용률을 살펴보면 한국의 청년 고용률은 실업률의 경우와 달리 절대적인 수준에 있어서도 문제이고, 청년 고용률의 경제전체 고용률에서 차지하는 비중을 보더라도 문제임을 알 수 있다. 먼저 한국의 청년(15~24세) 고용률은 <표 2-6>에서 보듯이 23.0%에 불과하여 다른 국가들에 비해 매우 낮은 수준이다. 그리고 한국의 고용률 비율은 36.3%에 불과하여

<표 2-5> 청년 실업률 비율

(단위: %, 배)

	한국 (15~24)	한국 (15~29)	미 국	영 국	독 일	프랑스	일 본
전체	3.8		7.9	7.9	7.2	9.3	5.3
청년 실업률비율 (청년/전체)	9.8	8.0	19.1	19.1	9.7	22.5	9.2
	2.6	2.1	2.4	2.4	1.3	2.4	1.7

자료: 한국노동연구원(2012), 『KLI 해외노동통계』, 2010년 기준.

〈표 2-6〉 청년 고용률 비율

(단위: %)

	한국 (15~24)	한국 (15~29)	미 국	영 국	독 일	프랑스	일 본
전체	63.3		66.7	70.3	71.2	64.0	70.1
청년 고용률비율 (청년/전체)	23.0	40.3	45.0	50.9	46.8	30.8	39.2
	36.3	63.7	67.5	72.4	65.7	48.1	55.9

자료: 한국노동연구원(2012), 『KLI 해외노동통계』, 2010년 기준.

역시 심각한 상황임을 알려준다.

이처럼 청년의 낮은 고용률은 우리나라 청년 노동시장에 나타나는 중요한 특징이며 심각한 문제이다. 청년의 실업률이 낮은 상황에서 청년의 고용률 역시 낮다는 것은 청년의 비경제활동인구 비중이 높음을 의미한다. 청년들이 노동시장에 나와서 일을 하고 있지 않거나 일자리를 구하고 있지도 않다면, 이는 청년들이 어떤 이유로 활력을 잃었거나 게으름을 의미한다. 이는 향후 국가경쟁력과 직결될 수 있는 중요한 문제이다. 따라서 청년의 높은 비경제활동인구 비중, 달리 표현하면 비노동력화 현상은 매우 중요한 특징이다.

2. 청년의 비노동력화와 청년 니트(NEET)

청년의 비노동력화 현상은 예컨대 대학 재학생 증가에 의한 결과일 수도 있다. 그런데 이처럼 인적자본 축적을 위한 과정에 있는 대학 재학생 수의 증가가 청년의 비노동력화에 대한 착시를 일으킬 수 있다. 따라서 대학 재학생 등과 같은 부류의 청년을 제외하고 분석할 필요가 있는데, 이때 유용한 개념이 청년 니트(NEET)이다.

잘 알려져 있다시피 청년 니트(NEET)란 Not in Education, Employment or Training의 머릿글자를 딴 것으로, 일을 하지도 않고 일할 준비도 하고 있지 않은 청년을 말한다.²⁾ 이러한 니트는 구직활동을 하는 구직 니트

2) 구체적으로 “정규교육기관이나 입시학원 또는 취업을 위한 학원·기관에 다니고

와 구직활동을 하지 않는 비구직 니트로 구분하는데, 구직활동조차 하지 않는 비구직 니트가 더욱 심각한 문제이므로 여기에 초점을 맞춘다. <표 2-7>에서 보듯이 비구직 니트는 1996년에 267천 명에 불과하였다. 그러나 이후 지속적으로 증가하여 2011년에 이르면 비구직 니트가 1,008천 명으로서 100만 명을 넘는다. 즉 일을 하거나 일을 할 준비(교육, 훈련)도 하지 않으며 구직활동조차 하지 않는 청년(15~34세)이 무려 100만 명을 넘는 것이다.

청년 니트의 이러한 규모는 1990년대 중반 이후 지속적으로 증가한 결과이다. 상황의 심각성을 보다 잘 보기 위해 15~34세 인구와 비구직 니트의 규모를 1993년부터 2011년까지 그림으로 그려 보았다. [그림 2-6]에서 보듯이 청년 노동력과 청년 비구직 니트는 정반대 방향으로 움직이고 있다. 청년 인구는 감소하고 있으나 청년 비구직 니트는 이와 달리 지속적으로 증가하고 있다.

청년 인구는 감소하는데 청년 비구직 니트는 증가함에 따라 인구 가운데

<표 2-7> 청년(15~34세) 니트의 현황 및 추이

(단위: 천 명, %)

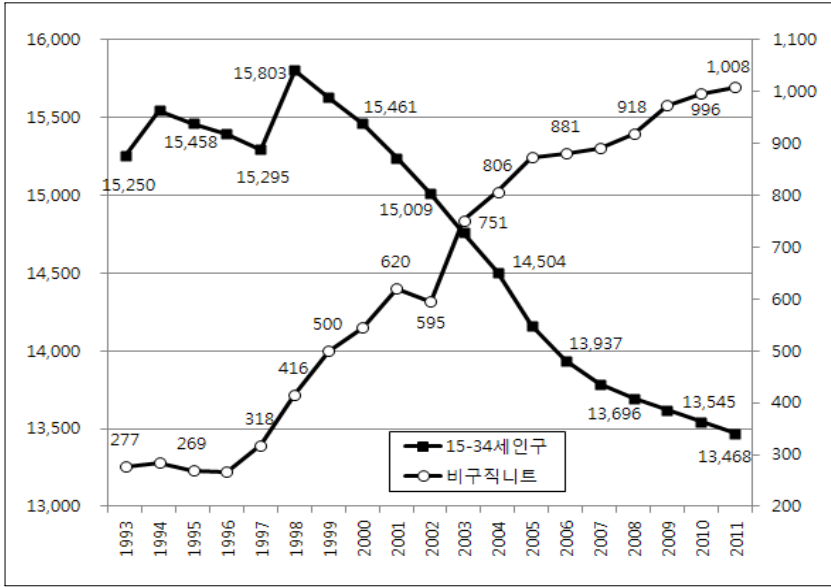
	1996	1998	2000	2002	2004	2006	2008	2010	2011
15~34세 인구	15,392 (100.0)	15,803 (100.0)	15,461 (100.0)	15,009 (100.0)	14,504 (100.0)	13,937 (100.0)	13,696 (100.0)	13,545 (100.0)	13,468 (100.0)
니트	511 (3.3)	1,022 (6.5)	940 (6.1)	946 (6.3)	1,214 (8.4)	1,267 (9.1)	1,249 (9.1)	1,344 (9.9)	1,327 (9.9)
구직니트	245 (1.6)	606 (3.8)	396 (2.6)	352 (2.3)	407 (2.8)	386 (2.8)	331 (2.4)	349 (2.6)	319 (2.4)
비구직니트	267 (1.7)	416 (2.6)	544 (3.5)	595 (4.0)	806 (5.6)	881 (6.3)	918 (6.7)	996 (7.3)	1,008 (7.5)
니트 아님	14,880 (96.7)	14,781 (93.5)	14,521 (93.9)	14,063 (93.7)	13,290 (91.6)	12,671 (90.9)	12,447 (90.9)	12,200 (90.1)	12,141 (90.1)

자료: 남재량(2006a, 2012).

있지도 않고 일하지도 않으며, 가사나 육아를 주로 하지도 않으며, 배우자가 없는, 15~34세의 개인”(남재량, 2006a, 2008)이다.

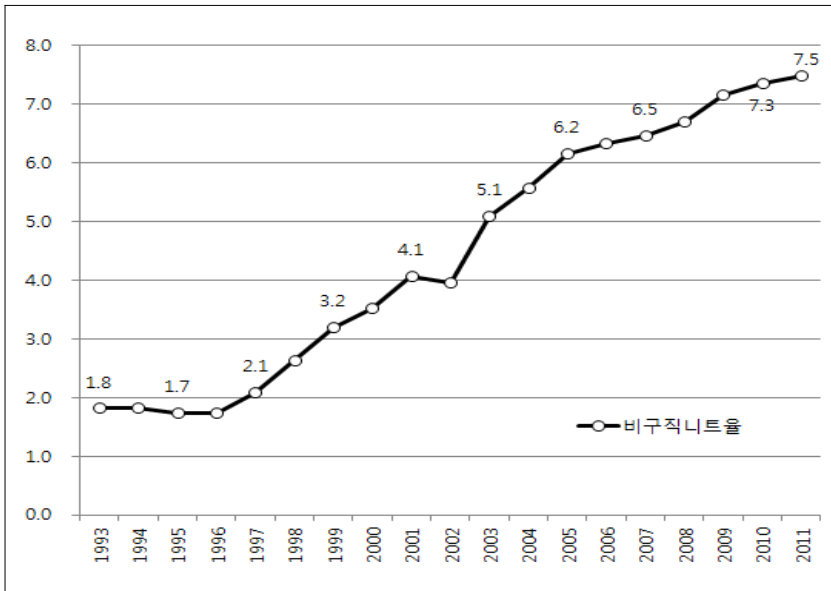
(그림 2-6) 청년 노동력과 비구직 니트

(단위: 천 명)



(그림 2-7) 비구직 니트 비율

(단위: %)



〈표 2-8〉 청년 비구직 니트의 주된 활동상태

(단위: 천 명, %)

	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
취업준비	122 (16.2)	157 (19.5)	201 (23.1)	262 (29.7)	281 (31.6)	319 (34.7)	301 (30.9)	310 (31.1)	306 (30.3)
진학준비	115 (15.3)	111 (13.7)	123 (14.1)	124 (14.1)	137 (15.3)	124 (13.5)	145 (14.9)	179 (18.0)	173 (17.1)
쉬었음	261 (34.7)	310 (38.5)	329 (37.7)	305 (34.6)	309 (34.6)	316 (34.4)	360 (37.0)	348 (34.9)	388 (38.5)
전 체	752 (100.0)	806 (100.0)	873 (100.0)	881 (100.0)	891 (100.0)	919 (100.0)	973 (100.0)	997 (100.0)	1,008 (100.0)

자료: 남재량(2012)를 재정리.

데 비구직 니트가 차지하는 비율인 비구직 니트 비율은 [그림 2-7]에서 보듯이 가파르게 상승하고 있다. 2011년 청년 인구 100명 가운데 비구직 니트가 7.5명에 이른다. 이는 우리가 주위에서 비구직 니트를 흔히 관찰할 수 있음을 보여주며, 상황의 심각성을 알려준다.

그러면 청년 비구직 니트들은 과연 주로 어떤 활동을 하고 있을까? <표 2-8>은 남재량(2012)에서 제시된 결과를 재구성한 것이다. 표에서 보듯이 특별히 하는 것 없이 그냥 쉬었다는 경우가 전체 응답 가운데 1/3을 모두 넘고 있으며, 2011년의 경우 무려 38.5%에 이른다. 그 다음으로 높은 것이 취업준비인데, 가파르게 상승하여 2007년 이후 30%를 넘고 있다. 진학준비의 경우도 15% 수준에서 등락하고 있다. 그런데 여기서 취업준비나 진학준비는 학원이나 다른 기관들에 다니면서 준비하는 경우를 모두 제외한 것이어서 상태의 심각성을 더해준다.

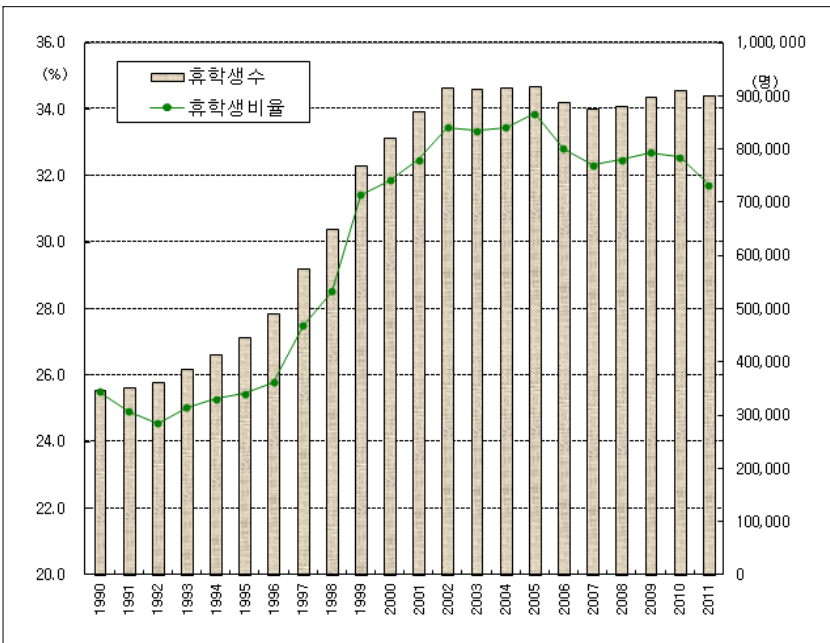
3. 청년 비노동력화의 원인: 고학력화

그렇다면 청년의 비경제활동인구화, 달리 표현하면 청년 니트(NEET)화의 원인은 무엇일까? 이미 앞에서 보았듯이 대학진학률 급증에 따른 고학력 청년 공급과잉을 주된 요인으로 파악할 수 있다. 즉 대학진학률 급

증으로 인한 고학력 청년 공급과잉에 따른 취업난이 심각한 상황에서 청년들은 구직활동을 지속하여 실업상태를 계속 유지할 유인이 별로 없다. 청년은 노동시장에 신규로 진입하는 경우가 많으므로 실업급여 수급 대상이 아닌 경우가 대부분이다. 이러한 상황에서 굳이 찾기 어려운 일자리를 구하기 위해 구직활동을 계속하여야 할 유인이 별로 없다. 뿐만 아니라 노동시장에 남아 계속 구직활동을 할 경우 경력상의 나쁜 신호(signal)로 작용할 가능성을 피하기 위해 비노동력화하는 것이 오히려 합리적인 선택일 수 있다. 즉 낙인효과를 완화하기 위해서라도 구직활동을 포기하는 것이 나올 수 있다.

대학진학률뿐 아니라 휴학생 비율이 크게 증가하는 것도 청년 비노동력화의 원인을 고학력화에서 찾는 또 다른 증거일 수 있다. 취업이 어려운 상태에서 낙인효과를 예방하기 위해 휴학하는 것이 역시 청년들의 합리적인 선택의 결과일 수 있다. [그림 2-8]에서 보듯이 휴학생 수와 휴학생 비율은 가파르게 상승하여 왔다.

[그림 2-8] 휴학생 수 및 휴학생 비율



제 3 장

청년 니트(NEET)의 노동시장 성과

제1절 들어가며

청년의 비노동력화 현상은 당장의 문제일 뿐만 아니라 중장기적으로 더욱 심각한 문제를 초래할 수 있다. 학교를 마치고 직장에서 새로운 경험을 습득하여야 할 시기에 니트(NEET)와 같은 상태를 겪게 되면, 인적 자본의 축적이 방해받아 이후 노동시장 성과가 저조하게 될 가능성이 높다. 니트 경험자는 그렇지 않은 경우에 비해 나중에 취업을 하기가 더욱 어려워질 가능성이 높을 뿐만 아니라, 취업을 한다고 하더라도 니트를 경험하지 않은 경우에 비해 노동시장 성과가 저조하게 될 가능성이 높다. 따라서 청년의 니트(NEET)화로 대표되는 청년의 비노동력화 현상은 비단 현재의 시급한 문제일 뿐 아니라 장차 보다 심각한 문제로 이어질 가능성이 높으므로, 이에 대한 분석이 필요하다.

이제 청년기에 니트를 경험한 경우와 그렇지 않은 경우의 이후 노동시장 성과를 비교 분석하기로 하자. 노동시장 성과는 먼저 개개인의 입장에서 파악한 미시적 성과를 들 수 있으나, 아울러 거시적인 측면에서의 성과도 살펴볼 수 있다. 먼저 미시적인 측면에서 보면, 청년기에 니트를 경험한 사람의 이후 취업확률 등 노동시장 성과를 관찰할 수 있다. 패널자료를 사용할 경우 비교집단을 적절히 선정하여 분석한다면 청년 비노동

력화가 노동시장 성과에 미치는 효과를 분석할 수 있다. 거시적인 성과는 여러 측면에서 분석할 수 있겠으나, 현재 우리의 논의와 가장 직접적으로 관련되어 있는 지표인 고용률을 통해 살펴볼 수 있다.

먼저 미시적인 측면에서 개별 경제주체의 노동시장 성과를 살펴본 다음, 거시적인 측면에서 고용률에 나타나는 성과를 알아보도록 하자.

제2절 미시적 성과 : 니트 경험자의 고용과 임금

미시적 측면에서 노동시장 성과는 먼저 경제활동 상태로 측정할 수 있다. 취업과 실업, 그리고 비경제활동상태로 구분되는 상태들 가운데 취업의 비중이 높다면 일단 노동시장의 성과가 우수한 것으로 평가할 수 있다. 나아가 노동시장 성과는 임금을 통해서 살펴볼 수도 있다. 니트를 경험한 청년 가운데 취업자의 비율이 니트를 경험하지 않은 청년에 비해 어떠한지, 이들 취업자가 받는 임금에는 어떠한 차이가 있는지를 살펴으로써 노동시장 성과에 대한 평가가 가능하다. 먼저 분석에 사용할 자료 및 이 자료를 사용할 경우 기초적인 통계에 대해 알아보자.

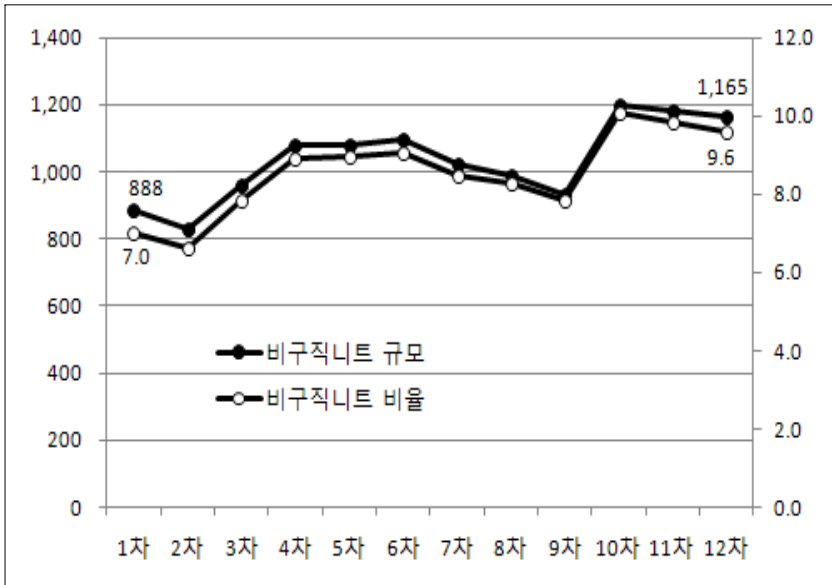
1. 자료(data) 및 기초통계

미시적인 측면에서 니트 경험에 따른 노동시장 성과 분석에 사용할 자료(data)는 한국노동패널(KLIPS) 3차(2000년), 4차(2001년), 10차(2007년), 11차(2008년), 12차(2009년) 자료이다. 외환위기에 따른 영향을 피하기 위해 1998년과 1999년의 자료를 분석에서 제외하였으며, 분석에 사용할 수 있는 가장 최근 3년 자료인 10~12차(2007~2009년) 자료를 사용하였다. 이를 통해 청년(15~34세) 니트(NEET) 경험자의 6~9년 후 노동시장 성과를 패널분석을 통해 추적하여 관찰할 수 있다.

본격적인 분석에 들어가기에 앞서 먼저 KLIPS 상의 니트 규모와 해당 연령집단에서 차지하는 비율을 구해 보자. [그림 3-1]은 이를 그린 것인데,

(그림 3-1) KLIPS에서 비구직 니트의 규모와 비율

(단위: 천 명, %)



주: 횡단가중치 적용.

니트 가운데 실업상태에 있는 사람들을 제외한 비구직 니트를 보여준다. 본장에서 니트라 하면 특별한 언급이 없는 한 비구직 니트를 말한다. 비구직 니트로 분석을 제한하는 것은, 기존 연구(남재량, 2006a; 남재량, 2008; 남재량, 2012)들이 분명하게 언급하고 있듯이 구직니트는 대부분 실업자에 해당하는데 청년 실업 규모는 경기에 따라 변동하는 반면, 비구직 니트는 경기와 무관하게 강한 추세를 보이고 있고 이는 매우 중요한 특징이기 때문이다.

[그림 3-1]에서 보듯이 KLIPS 상의 비구직 니트도 증가추세를 보여준다. 1차 연도인 1998년에 888천 명이던 니트의 규모는 단기적인 등락을 다소 보이지만 12차 연도인 2009년에 이르면 1,165천 명으로 277천 명 증가한 것으로 나타난다. 이를 동일 연령대(15~34세) 인구 가운데 차지하는 비율로 나타내어 보더라도 니트의 규모와 유사한 추세를 보인다. 즉 1차 연도에 니트의 비중은 7.0%였으나, 12차 연도에 이르면 9.6%로 높아진다.

〈표 3-1〉 니트 경험 여부에 따른 성별 특성

(단위: %)

		3차	4차	5차	6차	7차	8차	9차	10차	11차	12차
비경험자	남성	47.3	46.9	47.4	47.4	47.4	48.2	48.6	49.5	49.3	49.5
	여성	52.7	53.1	52.6	52.6	52.6	51.8	51.4	50.5	50.7	50.5
	계	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
경험자	남성	60.6	61.7	67.3	62.4	70.1	60.6	63.6	62.9	63.5	62.5
	여성	39.4	38.3	32.7	37.6	29.9	39.4	36.4	37.1	36.5	37.5
	계	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

주: 횡단가중치 적용.

이제 니트 경험자와 비경험자 간에 과연 어떤 차이가 있는지 알아보기 위해 성과 연령집단, 그리고 학력집단별로 구분하여 살펴보자. <표 3-1>은 니트 경험 여부에 따른 성별 분포를 나타낸다. 이 표에서 보듯이 니트 경험자는 니트 비경험자에 비해 남성의 비율이 10%포인트 이상 더 높다. 즉 니트 경험자 가운데 남성이 60% 이상(60.6%~70.1%)을 차지하여 40%에도 미치지 못하는 여성에 비해 매우 높으며, 50%에 육박하고 있는 니트 비경험자 가운데 남성 비율보다 10%포인트 이상 높게 나타난다.

이제 니트 경험 여부를 연령집단별로 구분하여 살펴보자. 연령집단은 5세를 단위로 하여 구분하였다. <표 3-2>에서 보듯이 니트 경험자 집단은 비경험자의 경우에 비해 고령화가 급속히 진행되고 있음을 알 수 있다. 30~34세 비중이 3차 조사에서 11.2%에 불과하였으나 12차 조사에 이르면 21.0%로 두 배 가까이 높아졌다. 비경험자 가운데 30~34세 비중도 증가하였으나 27.9%에서 30.0%로 미소하게 증가하는 데에 그쳤다. 반면 15~19세 비중은 비경험자의 경우 25% 수준에서 등락하면서 추세변화를 보이지 않으나, 니트 경험자 집단에서 15~19세 비중은 12.4%에서 9.2%로 하락하였다. 20~24세의 비중도 니트 비경험자의 경우 21.1%에서 16.1%로 5%포인트 하락한 데에 그쳤으나, 니트 경험자의 경우 42.3%에서 33.5%로 8.8%포인트 하락하였다. 25~29세의 비중은 니트 경험자와 비경험자 모두에서 다소 증가한 것으로 나타난다.

이제 니트 경험 여부를 학력집단으로 구분하여 살펴보면, <표 3-3>에

〈표 3-2〉 니트 경험 여부에 따른 연령집단별 특성

(단위: %)

		3차	4차	5차	6차	7차	8차	9차	10차	11차	12차
비 경 험 자	15~19세	25.9	25.0	24.0	24.0	24.2	24.5	24.7	26.3	27.4	25.9
	20~24세	21.1	22.1	21.4	21.3	21.0	18.5	18.4	17.5	16.1	16.1
	25~29세	25.1	25.4	24.9	25.8	25.8	27.3	27.7	27.2	27.3	28.0
	30~34세	27.9	27.4	29.8	28.9	29.0	29.7	29.2	29.1	29.2	30.0
	전 체	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
경 험 자	15~19세	12.4	10.3	11.5	9.8	9.8	6.9	8.2	7.8	8.3	9.2
	20~24세	42.3	48.4	47.6	44.1	44.0	37.3	38.7	31.3	32.3	33.5
	25~29세	34.1	29.2	27.0	33.0	27.7	35.6	34.6	39.0	35.5	36.3
	30~34세	11.2	12.0	13.9	13.1	18.5	20.2	18.6	21.9	23.9	21.0
	전 체	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

주: 횡단가중치 적용.

서 보듯이 전반적인 고학력화 현상이 니트 경험 여부를 막론하고 관찰된다. 그러나 니트 경험자 가운데 중졸이하에 해당하는 저학력자 비중이 비경험자에 비해 크게 낮으며 지속적으로 감소하고 있다는 특징도 보여준다. 즉 니트 경험자 가운데 중졸이하 학력집단의 비중은 3차 조사에서 13.4%인데, 이는 니트 비경험자의 23.4%에 비해 매우 낮다. 뿐만 아니라 니트 경험자 가운데 중졸이하 학력자 비중은 12차 조사에서 8.1%로 감소하고 있어서 22% 수준을 유지하고 있는 니트 비경험자의 경우와 구분된다.

한편 전문대졸과 대졸이상 학력집단의 비중은 니트 경험 여부를 막론하고 유사한 수준을 보이는 가운데 지속적으로 상승하는 모습 또한 동일하다. 고졸자의 비중은 니트 경험자 집단에서 10%포인트 이상 높은 가운데 양자 모두에서 감소추세를 보인다. 다만 니트 비경험자 가운데 고졸자 비중 감소폭이 16.7%포인트로서 니트 경험자의 12.3%포인트 하락보다 더 크다.

〈표 3-3〉 니트 경험 여부에 따른 학력집단별 특성

(단위: %)

		3차	4차	5차	6차	7차	8차	9차	10차	11차	12차
비 경 험 자	중졸 이하	23.4	22.2	21.2	20.9	21.4	21.9	21.8	22.0	22.7	22.4
	고 졸	51.5	50.3	48.2	46.0	43.7	41.0	39.5	38.9	36.3	34.8
	전문대졸	10.0	11.1	12.7	13.9	15.1	16.0	16.5	15.9	16.4	16.6
	대졸 이상	15.1	16.5	17.8	19.2	19.9	21.0	22.1	23.2	24.6	26.2
	전 체	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
경 험 자	중졸 이하	13.4	11.7	13.0	9.3	10.0	7.0	7.5	7.1	9.1	8.1
	고 졸	63.3	61.9	60.4	57.9	56.1	48.8	55.2	50.2	47.0	51.0
	전문대졸	9.2	13.5	11.4	12.1	12.2	13.6	9.5	14.7	16.9	14.6
	대졸 이상	14.1	12.9	15.1	20.7	21.7	30.6	27.8	28.0	27.0	26.4
	전 체	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

주: 횡단가중치 적용.

2. 고용 측면의 성과

이제 니트 경험자의 노동시장 성과를 고용 측면에서 살펴보도록 하자. 앞에서 언급한 바와 같이 3차와 4차 조사에서 니트 경험 여부를 파악하고 이들의 이후 노동시장 성과를, 자료가 가용한 가장 최근인 6~9년 후, 즉 10~12차 조사를 통해 분석하도록 한다. 분석은 3차와 4차에서 각각 니트를 경험한 경우와 3차와 4차에서 모두 니트를 경험한 경우에 대해 이루어질 것이다. 특정 시점에서 한 차례 니트를 경험한 경우보다 이웃한 두 차례의 조사에서 모두 니트로 조사된 경우 이후 노동시장 성과는 더욱 열악할 가능성이 높다. 이러한 상황을 염두에 두고 이웃한 두 연도에서 모두 니트를 경험한 경우를 별도로 분석하여 보았다. 그리고 고용 측면의 성과는 경제활동상태, 종사상의 지위, 그리고 근로형태(비정규직 여부)라는 세 가지 측면에서 살펴보았다.

가. 경제활동상태

먼저 니트 경험 여부에 따른 이후 경제활동상태를 알아보자. <표 3-4>는 이를 제시한 것이다. 이 표는 3차 조사 연도인 2000년에 니트를 경험한 적이 있는 청년과 그렇지 않은 청년의 7년, 8년, 그리고 9년 후 경제활동상태를 추적하여 정리한 것이다. 이 표에서 보듯이 니트를 경험하지

<표 3-4> 니트 경험 여부(3차 조사)에 따른 이후 취업 성과

(단위: 천 명, %)

		사람 수			비율		
		10차	11차	12차	10차	11차	12차
비경험자	취업	5,686	5,964	6,383	64.0	67.7	70.1
	실업	292	242	314	3.3	2.7	3.4
	비경활	2,906	2,603	2,410	32.7	29.6	26.5
	전체	8,885	8,809	9,107	100.0	100.0	100.0
경험자	취업	415	426	475	58.6	60.9	62.4
	실업	60	13	48	8.5	1.8	6.3
	비경활	233	261	239	32.9	37.3	31.4
	전체	708	700	761	100.0	100.0	100.0

<표 3-5> 니트 경험 여부(4차 조사)에 따른 이후 취업 성과

(단위: 천 명, %)

		사람 수			비율		
		10차	11차	12차	10차	11차	12차
비경험자	취업	5,444	5,662	6,136	62.7	65.4	68.6
	실업	305	279	296	3.5	3.2	3.3
	비경활	2,940	2,712	2,514	33.8	31.3	28.1
	전체	8,689	8,653	8,946	100.0	100.0	100.0
경험자	취업	471	553	561	51.4	59.1	59.2
	실업	48	36	80	5.2	3.8	8.4
	비경활	397	347	307	43.3	37.1	32.4
	전체	916	936	948	100.0	100.0	100.0

〈표 3-6〉 니트 경험 여부(3차 및 4차 조사)에 따른 이후 취업 성과

(단위:천 명, %)

		사람 수			비율		
		10차	11차	12차	10차	11차	12차
비경험자	취업	5,976	6,256	6,724	64.1	67.6	70.2
	실업	334	247	331	3.6	2.7	3.5
	비경황	3,018	2,745	2,523	32.4	29.7	26.3
	전체	9,328	9,248	9,579	100.0	100.0	100.0
경험자	취업	124	135	133	47.1	51.5	46.1
	실업	19	7	30	7.2	2.7	10.5
	비경황	121	120	126	45.7	45.7	43.5
	전체	264	261	290	100.0	100.0	100.0

많은 사람들 가운데 7~9년 후에 취업상태에 있는 사람의 비율이 64.0%, 67.7%, 그리고 70.1%인 반면, 니트를 경험한 사람들 가운데 취업자 비율은 58.6%, 60.9%, 그리고 62.4%로서 니트 경험자는 니트 비경험자의 취업 비율에 미치지 못한다. 반면 니트 경험자는 비경험자에 비해, 11차 조사의 실업자 비율을 제외하면, 실업자 비율과 비경황 비율이 모두 더 높다.

이러한 결과는 4차 조사인 2001년 니트 경험자에서 더욱 뚜렷하게 나타난다. <표 3-5>는 이를 정리한 것인데, 표에서 보듯이 니트 경험자에 비해 니트 비경험자 가운데 취업자 비율이 더 높고 실업자 비율과 비경황 비율은 모두 더 낮다. 즉 니트를 경험하지 않은 경우 6~8년 후 취업자 비율은 62.7~68.6%에 분포하고 있으나, 니트 경험자의 경우는 51.4~59.2%에 걸쳐 있어 비경험자에 비해 매우 낮다. 실업 비율은 비경험자의 경우 3.2~3.5%에 위치해 있으나, 니트 경험자의 경우 3.8~8.4%로 더 높다. 비경황 비율 역시 니트 경험자는 32.4~43.3%로서 비경험자의 28.1~33.8%보다 더 높다.

이제 3차와 4차 조사에서 모두 니트를 경험한 사람들의 6~8년 후 경제활동상태를 살펴보자. <표 3-6>은 이를 정리한 것이다. 이 표에서 보듯이 2000년과 2001년 모두 니트를 경험한 사람들의 취업 비율은 46.1~51.5%에

불과해 비경험자의 취업비율 64.1~70.2%와 더욱 큰 차이를 보인다. 즉 2년 연속 니트 경험자의 취업 성과는 한 해 니트 경험자에 비해 더 뒤쳐진다. 반면 비경험 비율은 니트 경험자의 경우 43.5~45.7%로서 비경험자의 26.3~32.4%에 비해 크게 높다. 결국 연속 니트 경험자의 취업 성과는 그렇지 않은 경우에 비해 고용성과가 크게 낮을 뿐 아니라, 한 번 조사에서의 니트 경험자에 비해서도 고용성과가 더 나쁜 것으로 나타난다.

나. 종사상의 지위

니트 경험 여부에 따른 취업 성과를 살펴보았으므로, 이제 취업의 질적인 측면에 대해 알아보기로 한다. 먼저 니트 경험이 이후 취업 시 종사상의 지위에 어떤 영향을 미치는지 살펴보자. <표 3-7>과 <표 3-8>, 그리고 <표 3-9>는 각각 3차 조사, 4차 조사, 그리고 3차 및 4차 조사에서 니트를 경험한 경우와 그렇지 않은 경우의 종사상 지위를 10차부터 12차까지 자료를 사용하여 분석한 결과들이다.

세 표들에서 보듯이 니트 경험 여부에 따른 종사상 지위의 차이를 찾기가 쉽지 않다. 그러나 니트 경험자의 일용직 비율이 비경험자에 비해 높다는 점을 특징으로 들 수 있겠다. 먼저 <표 3-7>에서 보듯이 니트 경험자의 상용직 비중이 비경험자에 비해 낮으나, 그 차이는 그리 크지 않다. 임시직 비율에서도 양자 간의 차이는 크지 않다. 자영업자와 무급가족종사자 비중도 큰 차이를 보이지 않는다. 이에 비해 일용직 비중은 보다 큰 차이를 보인다.

<표 3-8>에서 보면 오히려 니트 경험자에서 상용직의 비중이 비경험자에 비해 더 높게 나타난다. 임시직 비율에서는 별 차이를 보이지 않으며, 일용직 비율이 니트 경험자에서 다소 높다. 자영업자의 비중은 니트 경험자 집단에서 다소 낮다.

3차와 4차 조사에서 모두 니트를 경험한 경우와 그렇지 않은 경우의 결과를 정리한 <표 3-9>에서도 그리 분명한 특징을 찾기 어렵다. 상용직 비중이 니트 경험자에서 더 낮은 듯하나 11차 조사에서 반대의 경우가 나타난다. 임시직 비율의 차이도 그리 크지 않으며, 11차에서 니트 경험자

〈표 3-7〉 니트 경험 여부(3차 조사)에 따른 이후 종사상 지위

(단위: 천 명, %)

		사람 수			비율		
		10차	11차	12차	10차	11차	12차
비경험자	상용직	3,985	4,243	4,499	70.1	71.2	70.5
	임시직	509	462	614	8.9	7.7	9.6
	일용직	226	184	200	4.0	3.1	3.1
	자영업자	810	869	867	14.2	14.6	13.6
	가족종사	157	205	204	2.8	3.4	3.2
	전 체	5,686	5,964	6,383	100.0	100.0	100.0
경험자	상용직	281	288	328	67.8	67.5	69.0
	임시직	43	34	47	10.4	8.0	9.9
	일용직	30	40	23	7.3	9.4	4.9
	자영업자	49	55	68	11.8	12.9	14.4
	가족종사	11	9	9	2.7	2.2	1.8
	전 체	415	426	475	100.0	100.0	100.0

〈표 3-8〉 니트 경험 여부(4차 조사)에 따른 이후 종사상 지위

(단위: 천 명, %)

		사람 수			비율		
		10차	11차	12차	10차	11차	12차
비경험자	상용직	3,900	4,023	4,335	71.6	71.0	70.6
	임시직	475	474	630	8.7	8.4	10.3
	일용직	199	160	172	3.7	2.8	2.8
	자영업자	732	831	836	13.4	14.7	13.6
	가족종사	138	174	163	2.5	3.1	2.7
	전 체	5,444	5,662	6,136	100.0	100.0	100.0
경험자	상용직	354	408	428	75.1	73.7	76.2
	임시직	50	36	44	10.6	6.5	7.9
	일용직	33	37	32	6.9	6.6	5.8
	자영업자	31	55	43	6.5	10.0	7.6
	가족종사	4	17	14	0.9	3.1	2.5
	전 체	471	553	561	100.0	100.0	100.0

〈표 3-9〉 니트 경험 여부(3차 및 4차 조사)에 따른 이후 종사상 지위

(단위: 천 명, %)

		사람 수			비율		
		10차	11차	12차	10차	11차	12차
비경험자	상용직	4,184	4,434	4,743	70.0	70.9	70.5
	임시직	539	488	642	9.0	7.8	9.5
	일용직	243	207	209	4.1	3.3	3.1
	자영업자	846	913	921	14.2	14.6	13.7
	가족종사	164	214	210	2.7	3.4	3.1
	전 체	5,976	6,256	6,724	100.0	100.0	100.0
경험자	상용직	82	97	84	65.5	71.9	62.8
	임시직	13	9	19	10.4	6.3	14.3
	일용직	13	17	14	10.8	12.8	10.8
	자영업자	12	11	14	9.9	8.1	10.3
	가족종사	4	1	2	3.4	0.9	1.8
	전 체	124	135	133	100.0	100.0	100.0

의 임시직 비율이 오히려 더 낮게 나타난다. 반면 일용직 비율은 니트 경험자에서 제법 크다. 자영업자 비율은 니트 경험자의 경우가 더 낮다.

결국 일용직 비중이 니트 경험자에서 다소 높게 나타나는 점 외에는 니트 경험자의 취업의 질이 비경험자에 비해 반드시 더 낮다고 일률적으로 말하기 어렵다. 조사시점에 따라 상당한 차이를 보이며, 차이가 있다고 하더라도 그리 크지 않고 일관적이지도 않다.

다. 근로형태(비정규직 비율)

이제 종사상의 지위가 아니라 근로의 형태별로 살펴보자. <표 3-10>에서 <표 3-12>에 걸쳐 앞에서와 마찬가지로 세 가지 경우(3차, 4차, 3차 및 4차 니트 경험자)에 대한 근로형태, 즉 정규직과 비정규직의 비중을 니트 경험 여부에 따라 제시하였다. 표들에서 보듯이 그 차이가 작은 경우도 있으나 전반적으로 니트 경험자 집단에서 비정규직의 비율이 다소

높게 나타난다. 즉 <표 3-10>에서 보듯이 비정규직 비율이 니트 경험자의 경우 22.3~23.8%로서 비경험자의 16.7~20.4%에 비해 다소 높다. <표 3-11>의 경우 12차에서 니트 경험 여부에 따른 비정규직 비율의 차이가 작으나, 10차와 11차에서 차이가 다소 존재한다. 가장 큰 차이는 3차와 4차에서 모두 니트를 경험한 경우에서 나타난다. <표 3-12>에서 보듯이 이 경우 비정규직 비율은 니트 경험자의 경우 24.2~37.5%에 걸쳐 있으나, 비경험자의 경우 16.8~20.4%에 위치하고 있어 상당한 차이를 보인다. 결국 연속으로 니트를 경험하는 경우는 그렇지 않은 경우에 비해 취업하였다 하더라도 비정규직으로 근로할 가능성이 더욱 커진다.

<표 3-10> 니트 경험 여부(3차 조사)에 따른 이후 근로형태

(단위:천 명, %)

		사람 수			비율		
		10차	11차	12차	10차	11차	12차
비경험자	비정규직	961	817	1,029	20.4	16.7	19.4
	정규직	3,759	4,072	4,284	79.6	83.3	80.6
	전체	4,720	4,889	5,313	100.0	100.0	100.0
경험자	비정규직	79	86	91	22.3	23.8	22.8
	정규직	275	276	307	77.7	76.2	77.2
	전체	354	362	398	100.0	100.0	100.0

<표 3-11> 니트 경험 여부(4차 조사)에 따른 이후 근로형태

(단위:천 명, %)

		사람 수			비율		
		10차	11차	12차	10차	11차	12차
비경험자	비정규직	933	771	988	20.4	16.6	19.2
	정규직	3,642	3,886	4,149	79.6	83.4	80.8
	전체	4,574	4,657	5,137	100.0	100.0	100.0
경험자	비정규직	110	97	98	25.2	20.3	19.4
	정규직	327	383	406	74.8	79.7	80.6
	전체	436	480	504	100.0	100.0	100.0

〈표 3-12〉 니트 경험 여부(3차 및 4차 조사)에 따른 이후 근로형태

(단위: 천 명, %)

		사람 수			비율		
		10차	11차	12차	10차	11차	12차
비경험자	비정규직	1,014	863	1,076	20.4	16.8	19.2
	정규직	3,952	4,266	4,517	79.6	83.2	80.8
	전체	4,966	5,129	5,593	100.0	100.0	100.0
경험자	비정규직	26	40	44	24.2	32.6	37.5
	정규직	82	83	73	75.8	67.4	62.5
	전체	108	123	117	100.0	100.0	100.0

3. 임금 측면의 성과

가. 월평균 임금과 시간당 임금 격차

이제 노동시장 성과 가운데 임금 성과를 살펴보자. <표 3-13>은 니트 경험 여부별로 6~9년 후 취업상태에 있는 사람들의 월평균 임금을 비교한 것이다. 이 표에서 알 수 있듯이 니트 경험자의 월평균 임금은 비경험자에 비해 74.1~85.5%에 불과하여, 니트 경험은 임금수준을 낮추는 역할을 하고 있음을 알 수 있다.

보다 구체적으로 보면 2000년 3차 조사에서 니트를 경험한 경우 7년이 지난 2007년 10차 조사에서 받고 있는 임금은 154.3만 원으로 동일한 시기의 니트 비경험자의 임금 183.9만 원의 83.9%에 머문다. 8년 후인 2008년의 11차 조사에서도 니트 경험자의 임금은 167.6만 원으로 비경험자의 194.8만 원에 비해 86.0% 정도이며, 9년 후인 2009년 12차 조사에서는 81.0%에 불과하다. 4차 조사에서 니트를 경험한 경우 임금 성과는 3차의 경우에도 미치지 못하고 있다. 즉 2001년 4차 조사에서 니트를 경험한 사람들은 6년 후인 2007년의 10차 조사에서 받는 임금이 145.4만 원으로 비경험자의 185.3만 원의 78.4%에 불과하다. 이듬해에 니트 경험자의 비경험자에 대한 임금비율은 83.5%로 높아지나, 다음 해의 조사에서 임금비

〈표 3-13〉 니트 경험 여부에 따른 이후 월평균 임금

(단위:명, 만 원, %)

		빈 도	금 액			비 율		
			10차	11차	12차	10차	11차	12차
3차	비경험자	2,656	183.9	194.8	223.5	100.0	100.0	100.0
	경험자	205	154.3	167.6	181.1	83.9	86.0	81.0
4차	비경험자	2,659	185.3	193.2	224.8	100.0	100.0	100.0
	경험자	229	145.4	161.3	173.6	78.4	83.5	77.2
3차 및 4차	비경험자	2,796	182.7	193.6	221.7	100.0	100.0	100.0
	경험자	65	141.9	165.5	164.2	77.7	85.5	74.1

율은 77.2%로 하락한다. 이러한 임금격차는 3차 및 4차 조사에서 모두 니트를 경험한 경우 더욱 커지는 듯한 모습을 보여준다. 즉 이들의 임금은 6년 후인 10차 조사에서 141.9만 원으로 비경험자의 182.7만 원의 77.7%에 그친다. 이듬해에 임금비율은 85.5%로 높아지지만 다음해에 74.1%로 크게 감소하고 있다.

방금 살펴본 월평균 임금은 근로시간의 차이를 반영하지 못하고 있으므로 월평균 임금을 시간당 임금으로 환산하여 살펴볼 필요가 있다. 월평균 임금의 격차가 시간당 임금이 아니라 근로시간의 차이에 기인할 수도 있기 때문이다. 그러나 <표 3-14>는 시간당 임금으로 보더라도 니트 경험자의 임금은 비경험자의 경우에 비해 71.6~89.0%에 머물고 있음을 알

〈표 3-14〉 니트 경험 여부에 따른 이후 시간당 임금

(단위:명, 원, %)

		빈 도	금 액			비 율		
			10차	11차	12차	10차	11차	12차
3차	비경험자	2,656	9,180	9,581	11,342	100.0	100.0	100.0
	경험자	205	7,516	8,526	9,675	81.9	89.0	85.3
4차	비경험자	2,659	9,431	9,541	11,482	100.0	100.0	100.0
	경험자	229	7,214	7,886	8,860	76.5	82.7	77.2
3차 및 4차	비경험자	2,796	9,107	9,536	11,291	100.0	100.0	100.0
	경험자	65	7,052	8,299	8,086	77.4	87.0	71.6

려준다. 가장 낮은 임금비율인 71.6%는 3차와 4차에서 모두 니트상태를 경험한 사람들의 8년 후인 12차 조사에서 나타나는 임금으로서, 비경험자의 11,291원의 71.6%에 불과한 8,086원이다.

나. 회귀분석

이상의 분석결과들은 니트를 경험한 사람들은 나중에 취업하더라도 니트를 경험하지 않은 사람들에 비해 더 낮은 임금을 받게 될 가능성이 높음을 알려주는 중요한 결과들이다. 그러나 이상의 분석을 바탕으로 그러한 결론을 내리기는 다소 성급하다. 임금에 중요한 영향을 미치는 다양한 요인들이 존재하는 상태에서, 그러한 요인들을 모두 고려하지 않고 니트 경험 여부에 임금격차의 모든 것을 돌리는 데에는 한계가 있기 때문이다. 이제 임금결정 요인들을 보다 풍부하게 고려한 상태에서도 과연 니트 경험 여부에 따른 임금격차가 유의하게 존재하는지 알아보자.

먼저 다음의 식 (1)과 같은 회귀방정식을 생각해 보자. 좌변은 로그 시간당 임금이며 이의 설명변수로 니트 경험 여부를 나타내는 N_i 와 그 외에 임금결정에 영향을 미치는 중요한 요인들인 X_i 를 도입한 모형이다. ϵ_i 는 오차항이다. 식 (1)과 같은 방정식을 사용하면 횡단면 자료를 사용하여 임금결정에 중요한 영향을 미치는 요인들, 즉 X_i 를 통제한 후 니트 경험 여부인 N_i 가 임금에 미치는 순효과를 추정할 수 있다.

$$\ln w_i = N_i\eta + X_i\beta + \epsilon_i \quad (1)$$

식 (1)을 추정하기에 앞서 니트 경험 여부와 상수항만을 포함하는 회귀방정식의 추정결과를 살펴보도록 하자. <표 3-15>는 이를 정리한 것이다.³⁾ 이 표에서 보듯이 추정계수가 모두 음(-)의 값으로 나타나, 니트 경험 시기나 횟수와 무관하게 니트 경험자의 임금은 니트 비경험자보다 낮다. 구체적으로 추정계수는 -0.039와 -0.249 사이에 분포되어 있다.

이제 주요 임금결정 요인들을 모형에 도입하도록 하자. 이들 요인으로

3) 별도의 언급이 없는 한 추정계수들은 모두 1% 유의수준에서 통계적으로 유의하다.

〈표 3-15〉 단순 회귀분석 결과

	니트 경험 시기		
	3차	4차	3차 및 4차
10차	-0.126	-0.195	-0.225
11차	-0.072	-0.163	-0.136
12차	-0.039	-0.152	-0.249

는 성과 연령, 혼인상태 등과 같은 인적특성 변수들과 교육수준으로 대표되는 인적자본의 정도, 그리고 사업체 규모나 업종, 직종, 노조유무 등과 같은 요인들을 들 수 있다. 이러한 변수들을 모두 모형에 도입하여 회귀분석한 결과가 <표 3-16>에 제시되어 있다. 이 표에서 보듯이 주요 변수들을 통제한 후 추정계수는 니트 경험 여부만을 고려한 경우와 달리 양(+)의 값을 가지는 경우들도 나타난다. 즉 3차 조사에서 니트 경험자의 11차와 12차 조사에서 추정결과가 양의 값을 가지고 있다. 3차 및 4차 조사에서 니트 경험자의 11차 조사에서 추정결과도 양의 값으로 나타난다. 이는 니트 경험이 오히려 임금을 더 높인다는 것으로 받아들이기 어려운 결과들이다.

이상의 회귀분석은 많은 중요한 임금결정 요인들을 도입하고 있으나, 아직도 고려하지 못하고 있는 요인이 존재한다. 가장 대표적인 것이 개개인의 미관측 이질성(unobserved heterogeneity)이다. 각 개인들의 이질적 특성 가운데 연구자들에게 관측되지 않지만 임금결정에 중요한 요인들이 있을 수 있다. 통상적인 변수들로는 측정되지 않는 능력이나 성실성과 인내심 등과 같은 요인들이다. 이러한 요인들을 모형에 추가적으로 도입할

〈표 3-16〉 다중 회귀분석 결과

	니트 경험 시기		
	3차	4차	3차 및 4차
10차	-0.052	-0.138	-0.093
11차	0.027	-0.101	0.029
12차	0.030	-0.104	-0.129

수 있어야 니트 경험 여부에 따른 임금효과를 보다 엄밀하게 추정할 수 있다.

다행히 이러한 미관측 이질성은 패널자료를 사용할 경우 모형에 도입할 수 있으며 구체적으로 추정도 가능하다. 이제 식 (2)와 같은 임금 방정식을 생각해 보자. 개인을 나타내는 하첨자 i 뿐만 아니라 시간을 나타내는 t 까지 모형에 도입되어 있어 패널자료를 사용하는 회귀모형임을 알 수 있다. 여기서 오차항을 $\epsilon_{it} = \alpha_i + u_{it}$ 와 같이 다시 쓸 수 있는데, α_i 가 곧 개인들의 관측되지 않는 이질성을 나타낸다. 이제 자료(data)를 패널의 형태로 구축하고 적절한 회귀분석을 실시하면, 개인들의 미관측 이질성까지 감안한 상태에서 니트 경험 여부에 따른 임금격차를 추정할 수 있다.

$$\ln w_{it} = N_{it}\eta + X_{it}\beta + \epsilon_{it} \quad (2)$$

먼저 패널화한 자료에 대해 단순히 OLS를 적용한 회귀분석(pooled OLS)을 실시해 보도록 하자.⁴⁾ <표 3-17>은 그 결과를 정리하여 제시한 것이다. 이 표에서 보듯이 4차에서 니트를 경험한 경우와 3차 및 4차에서 모두 니트를 경험한 경우 추정결과는 음(-)의 값으로 나타난다. 이는 니트 경험으로 이후 노동시장에서 받는 임금이 니트 비경험자보다 낮음을 의미한다. 반면 3차에서 니트를 경험한 경우 추정결과는 양(+의 값을 보여 니트 경험자의 이후 임금이 오히려 더 높다는 결과를 제시하고 있다.

그러나 이러한 결과는 패널자료에 대해 앞에서와 같이 단순한 다중회귀분석을 실시한 것에 불과하다. 우리는 이 방정식에 대해 임의효과나 고정효과 모형으로 추정할 필요가 있다. 다만 니트 경험 여부가 시간에 걸쳐

<표 3-17> 패널자료 회귀분석(pooled OLS) 결과

	니트 경험 시기		
	3차	4차	3차 및 4차
10~12차	0.009	-0.107	-0.059

4) 가중치로 3차 혹은 4차 연도의 중단가중치를 사용하였으며, 별도의 언급이 없는 한 추정결과들은 1% 수준에서 통계적으로 유의하다.

변하지 않는 변수인 관계로 고정효과모형을 사용할 경우 이에 대한 추정
이 불가능하게 된다. 따라서 본 연구는 α_i 가 X_{it} 와 상관되어 있지 않음
을 상정하고 있는 임의효과모형을 사용하여 임금 방정식을 추정하여 보
았으며, 그 결과를 <표 3-18>에 제시하였다.

이 표에서 단순모형은 니트 경험 여부만을 반영한 것이며 다중모형은
다양한 임금결정 요인들을 모두 모형에 도입하여 임의효과모형으로 추정
한 결과이다. 표에서 보듯이 니트 경험 시기와 무관하게 모든 추정치들이
음(-)의 값을 보여 니트 경험이 이후 노동시장에서 임금을 낮추는 효과를
가짐을 알 수 있다. 다만 다양한 임금결정 요인들을 고려할 경우 임의효
과 추정결과는 그러한 요인들로 인한 임금결정 부분을 설명하고 있어 추
정된 회귀계수의 크기는 단순한 경우보다 절대값이 더 작아지는 것으로
나타났는데, 이는 받아들일 만한 결과이다.

임의효과모형을 추정함으로써 개인들의 미관측 이질성까지 통제한 것
은 큰 진전이나, 아직 해결되지 못한 계량경제적인 문제가 존재한다. 앞
의 패널자료모형을 풀어서 쓰면 식 (3)과 같다. 그런데 임의효과모형은
 α_i 와 여타 설명변수들 간의 무상관성을 가정하고 있으나, 본 연구가 현
재 사용하고 있는 임금 방정식에서 이러한 가정이 충족되지 못할 가능성
이 크다. 즉 개인의 관측되지 못한 이질성을 나타내는 α_i 에서 대표적인
것이 능력인데, 능력이 높은 사람은 일반적으로 보다 오랜 기간 동안 교
육을 받아 높은 수준의 인적자본을 형성하게 되는데 이에 따라 임금 역시
영향을 받게 되므로 α_i 와 X_{it} 간의 독립성 가정이 깨어지게 된다.

$$\ln w_{it} = N_{it}\eta + X_{it}\beta + \alpha_i + u_{it} \quad (3)$$

이러한 경우 도구변수를 도입하여 개별효과와의 내생성(endogeneity)

<표 3-18> 패널자료 회귀분석(임의효과모형) 추정 결과

	니트 경험 시기		
	3차	4차	3차 및 4차
임의효과모형(단순)	-1.019	-1.432	-2.448
임의효과모형(다중)	-.0303	-.0814	-.0904

문제를 극복하고 있는 Hausman-Taylor 추정법을 사용할 수 있다. 이 추정법을 사용하여 추정한 결과를 <표 3-19>에 제시하였다. 이 표에서 보듯이 추정계수들은 모두 음(-)의 값을 가져 니트 경험자의 이후 임금이 비경험자의 경우에 비해 낮음을 보여준다. 아울러 추정된 계수의 절대값이 임의효과모형을 추정한 경우에 비해 다소 높아졌음을 알 수 있다. 3차나 4차 조사에서 니트를 경험하고 있는 경우보다 연속하여 니트를 경험한 경우의 추정결과(-0.1238)가 임금손실이 더욱 크게 나타난 것도 타당한 결과인 것으로 보인다.

<표 3-19> 패널자료 회귀분석(Hausman-Taylor모형) 결과

	니트 경험 시기		
	3차	4차	3차 및 4차
Hausman-Taylor모형	-0.0357	-0.0973	-0.1238

제3절 거시적 성과 : 청년 니트와 고용률 정체

이제 거시적인 측면에서 청년의 니트화 현상이 어떠한 결과를 낳고 있는지 알아보자. 본 연구는 최근 10년간 고용률 정체의 원인을 고학력화에 따른 청년의 비노동력화에서 찾고 있다.

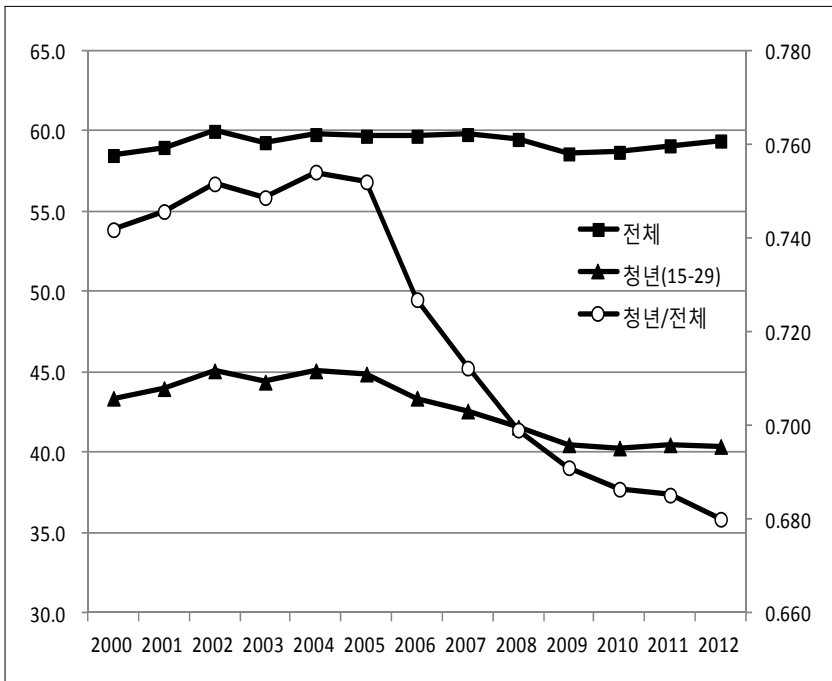
1. 최근 고용률의 정체 현상과 청년 고용률

먼저 경제전체 고용률의 변화와 청년 고용률에 대해 살펴보자. [그림 3-2]에서 보듯이 외환위기 이후 경기회복에 따라 경제전체의 고용률 역시 상승하기 시작하였으나, 2002년 60.0%를 기록한 후 60% 수준을 회복하지 못하고 정체되어 있다. 여기에는 청년 고용률의 하락이 중요한 요인으로 작용하고 있을 가능성이 크다. 이 그림에서 보듯이 청년 고용률은

2002년 이후 회복하는 모습을 보이다가 2006년부터 큰 폭으로 하락하기 시작하여 2012년에 40.4%에 불과하다. 이에 따라 청년 고용률의 경제전체 고용률에 대한 비율을 그려보면(우측) 2006년부터 매우 급속한 하락 모습을 보이며, 2012년에 경제전체 고용률의 0.68에 불과하다.

청년 고용률의 경제전체 고용률에 대한 영향을 보기 위해 15~29세 청년을 제외할 경우 전체 고용률을 살펴보자. 15~29세 청년을 제외한 30세 이상 인구 집단의 고용률은 [그림 3-3]에서 보듯이 2012년에 65.0%이다.⁵⁾ 국제비교 시 흔히 사용되는 64세 이하로 한정할 경우, 즉 30~64세 고용률은 2012년에 72.9%에 이를 뿐만 아니라, 글로벌 금융위기에 따른 2009년의 침체기를 제외할 경우, 고용률은 전반적으로 상승세를 보인다. 이는 2006년부터 크게 하락하고 있는 청년의 고용률과 구분되

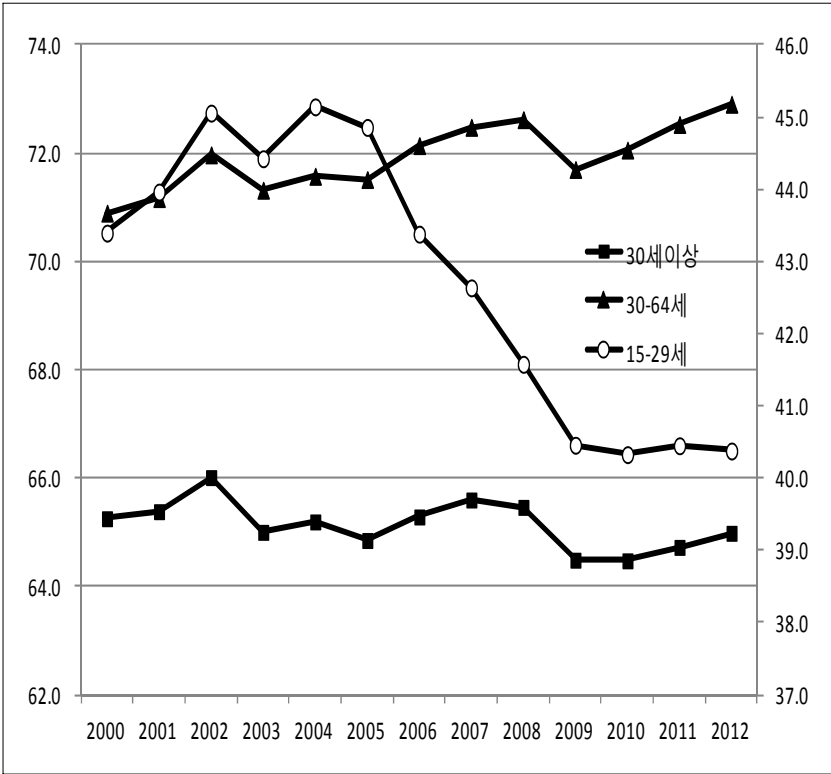
(그림 3-2) 경제전체 및 청년 고용률과 고용률 비율



주: 단, 고용률 비율(청년/전체)은 우측좌표.

5) 청년까지 포함한 15세 이상의 경우 59.4%이다.

[그림 3-3] 청년층과 비청년층의 고용률



주: 단, 15~29세는 우측좌표.

는 모습이다. 결국 최근 경제전체의 고용률 정체 현상은 청년 고용률의 하락과 밀접한 관계를 가질 가능성이 높고 영향의 정도도 상당히 클 것으로 보인다.

2. 고용률 변화 분해

이제 보다 엄밀한 방법론을 사용하여 전체 고용률의 변화를 분해하여 청년에 의한 고용률 하락의 정도를 평가하도록 하자. 즉 전체 고용률 변화를 청년에 의한 부분과 나머지 부분으로 분해하여 고용률의 정체 현상 중 청년에 기인한 부분이 얼마나 되는지 살펴보자.

가. 고용률의 정의

고용률은 15세 이상 생산가능인구 가운데 취업자 수가 차지하는 비율로 정의되며, 이는 개별 연령집단들의 고용률을 각 집단들의 인구비중으로 가중(weighted)하여 모두 더한 것과 같다.

$$\begin{aligned} \text{고용률}(e) &= \text{취업자수}(E) / \text{인구수}(P) \\ &= \text{각 연령집단별 고용률}(e_i) \text{의 가중합(weighted sum),} \\ &\quad \text{단, } e_i = E_i / P_i \end{aligned}$$

$$\text{즉, } e = \sum_i s_i e_i, \quad i = 1, \dots, n, \quad s_i = P_i / P.$$

나. 고용률 변화의 분해

이러한 고용률의 상이한 두 시점 간 변화는 다음과 같이 분해(decomposition)하는 것이 가능하다.

$$\begin{aligned} \Delta e &= e_t - e_{t-1} \\ &= \left(s_{1t} e_{1t} + \sum_2^n s_{it} e_{it} \right) - \left(s_{1t-1} e_{1t-1} + \sum_2^n s_{it-1} e_{it-1} \right) \\ &= \left(s_{1t} e_{1t} - s_{1t-1} e_{1t-1} \right) + \left(\sum_2^n s_{it} e_{it} - \sum_2^n s_{it-1} e_{it-1} \right) \end{aligned}$$

다. 결 과

위에서 제시한 고용률 변화 분해 방법론에 의거하여 고용률의 변화를 청년에 의한 부분과 나머지 30세 이상에 의한 부분으로 분해한 결과를 제시한 것이 <표 3-20>이다.

<표 3-20>에서 보듯이 지난 10년간 고용률 정체에의 원인은 연령별로 볼 때 청년층의 고용률 하락에 기인하는 것으로 파악할 수 있다. 청년의 가중 고용률에 변화가 없었더라면 전체 고용률은 30세 이상의 가중 고용

〈표 3-20〉 고용률 변화 분해의 결과

	전체 고용률	가중 고용률		인구비중		고용률	
		청년	30세 이상	청년	30세 이상	청년	30세 이상
2002	60.0	13.0	47.0	0.288	0.712	45.1	66.0
2012	59.4	9.2	50.1	0.229	0.771	40.4	65.0
변화분(2012-02)	-0.62	-3.74	3.12	-0.06	0.06	-4.7	-1.0

를만큼인 3.12포인트 상승하였을 것이나, 청년의 가중 고용률이 3.74포인트 하락하는 바람에 전체 고용률이 0.62(=3.12-3.74) 포인트 하락하게 되었다. 결국 지난 10년 동안 고용률 정체는, 연령별로 보았을 때, 청년층의 고용률 감소에 기인한다.

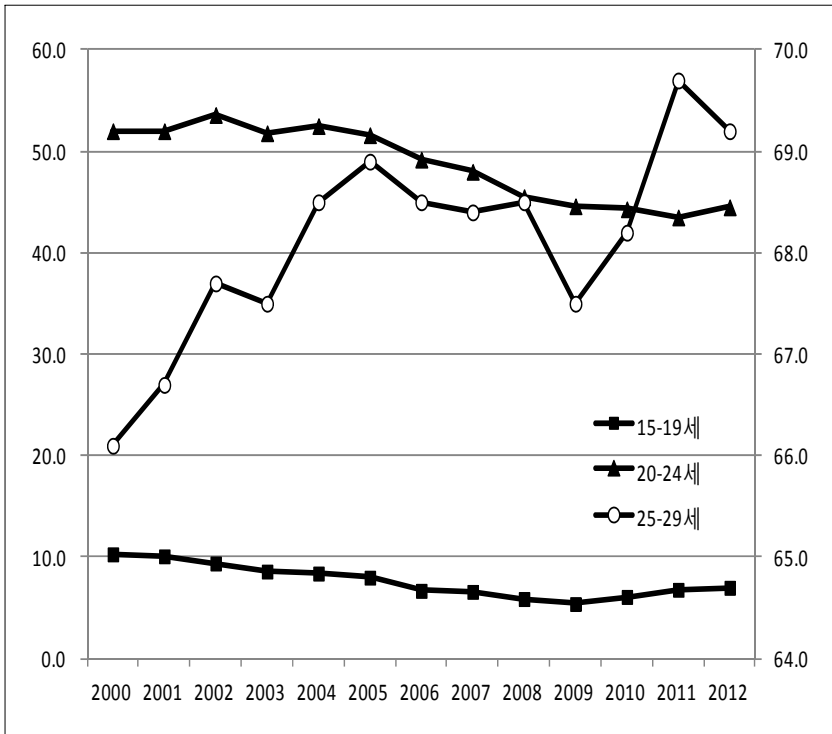
3. 청년 고용률 하락 이유

청년층의 고용률 하락이 경제전체 고용률 하락을 초래한 주 요인이라면, 청년의 고용률이 하락하게 된 이유를 밝혀야 의미 있는 정책처방이 가능하다.

가. 청년층 세부 연령집단별 고용률

청년층을 보다 세분하여 5세 단위로 구분한 후 이들 집단의 고용률과 그 변화를 살펴보자. [그림 3-4]에서 보듯이 15~19세 집단의 고용률을 보면 전반적으로 하락추세를 보이는 듯하나, 2009년 이후 점차 회복되는 모습도 함께 보여주고 있다. 25~29세 집단의 고용률은 청년층 전체에서 나타나는 특징과 달리, 2009년의 경기침체를 논외로 하면 지속적인 상승세를 보이는 것으로 파악할 수 있다. 이 연령집단은 대학을 졸업하는 연령대와 밀접히 관련되어 있고 청년 가운데 가장 중요한 의미를 가질 수 있는 정책대상 집단에 해당하므로, 이들의 고용률 상승은 주목할 만하다. 반면 20~24세 연령집단의 고용률은 2002년 이후 2011년까지 지속적으로 하락하고 있으며, 2012년에야 다소 회복하는 모습을 보인다.

[그림 3-4] 청년층 세부 연령집단별 고용률



주: 단, 25~29세는 우측좌표.

결국 청년 고용률 하락은 20~24세 청년의 고용률 하락에 주로 기인하는 것으로 파악할 수 있다. 25~29세 청년 고용률은 오히려 상승하였으며, 15~19세 고용률은 다소 하락하였으나 회복 중이다. 20~24세 집단은 대학진학과 밀접한 관련을 가지는 연령대이므로 이들의 고용률 하락을 대학진학과 관련시켜 해석해 볼 수 있다.

나. 대학진학률과 20대 초반 고용률 변화

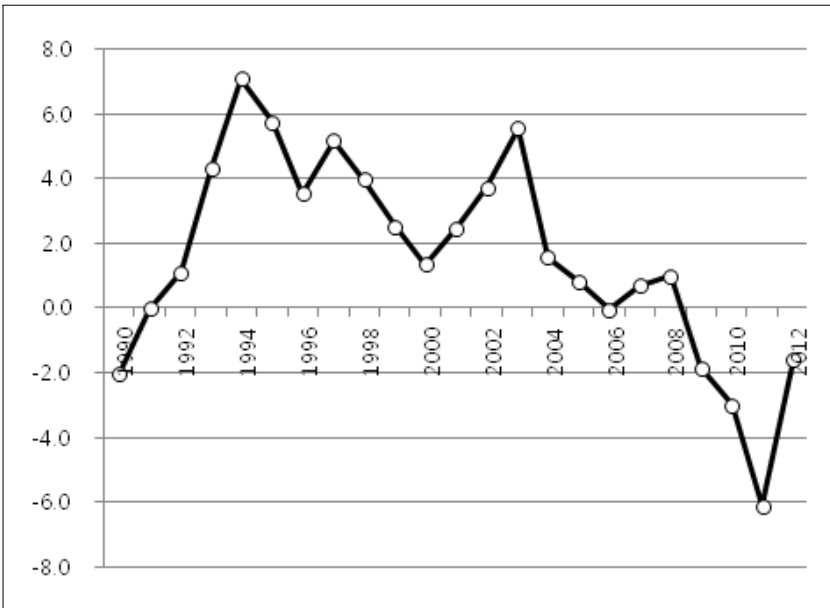
이미 앞에서 살펴본 바와 같이 우리나라의 대학진학률은 지속적이며 급격한 상승세를 보인 바 있다. 1990년대 초반부터 상승하기 시작한 대학진학률은 2008년 83.3%를 기록하기까지 단 한 번의 예외도 없이 지속적

으로 상승하였다. 이후부터 2012년에 이르기까지 지속적으로 하락하고 있으나, 1991년 33.2%에 불과하던 대학진학률이 2008년에 이르기까지 20년이 채 못 되는 짧은 기간 동안 무려 50.1%포인트나 상승한 여파가 노동시장에 나타나지 않을 수 없다.

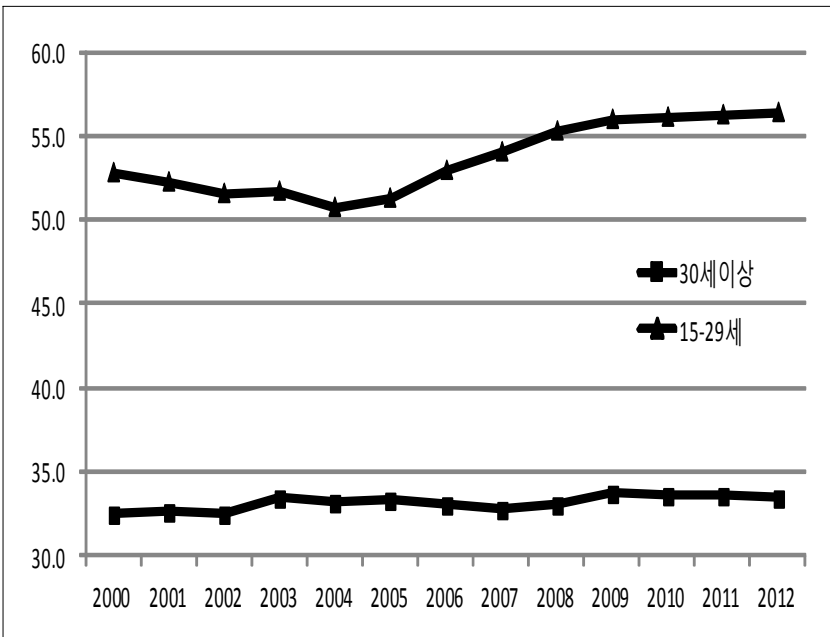
최근 청년층 고용률의 급격한 변화는 2005년 이후의 급격한 하락으로 대표된다. 이러한 청년층 고용률 하락은 대학 진학 및 재학 연령에 주로 해당하는 20~24세 연령층과 밀접하게 관련되어 있었다. 실제로 20~24세 연령층의 고용률은 2002년 이후 지속적인 하락세를 보였으며 2005년 이후 급격한 하락세를 보였다. 대학진학률의 변화를 보다 자세히 보기 위해 진학률 증감을 그림으로 그려 보면, 주요한 변화가 있었던 시기를 더욱 잘 볼 수 있다. [그림 3-5]에서 보듯이 대학진학률은 1991년부터 양(+)의 증가를 보이기 시작하였으며, 1994년까지 큰 폭의 증가를 경험한다. 이후 대학진학률 증가폭은 2000년에 이르기까지 감소하는 모습을 보인다. 그러나 2001년부터 대학진학률 증감의 크기는 다시 상승하기 시작하여 2003년까지 상승하고 있으며, 2006년을 제외하면 2008년까지 양(+)의 변화를 보이다가 이후 하락하기 시작한다. 주목할 부분은 2001~03년 간의 큰 폭의 대학진학률 증가인데, 이에 따른 재학생 수의 증가, 그리고 이후 휴학생 수와 졸업생 수의 증가는 20~24세 연령층의 고용률을 낮추는 한편, 청년 고용률 상승을 제약하는 중요한 요인으로 작용할 수 있다. 실제로 앞의 [그림 2-8]에서 보았듯이 휴학생 수와 휴학생 비율이 이 시기에 증가하였다. 이렇게 본다면 청년층, 특히 20~24세 고용률 하락은 대학진학률 증가에 기인한 것으로 파악할 수 있다.

청년 고용률 감소는 청년 비경제활동인구의 증가 및 청년 니트(NEET)의 증가와도 밀접하게 관련되어 있다. 실제로 청년의 비경제활동인구비율(청년비경제활동인구/청년인구)은 청년을 제외한 30세 이상의 비경제활동비율과 달리 2004년 이후 지속적으로 상승하고 있다. 아울러 청년 니트, 특히 청년 비구직 니트도 지속적으로 증가하고 있다.

(그림 3-5) 대학진학률 증감



(그림 3-6) 비경활 비율



제4절 소 결

본장은 니트 경험자의 이후 노동시장 성과를 고용 및 임금과 관련된 부분으로 구분하여 분석하였다. 구체적으로 KLIPS를 사용하여 2000년(3차)과 2001년(4차) 조사에서 니트 경험자의 6~9년 후의 성과를 추적하여 실증적으로 분석하여 보았다. 청년기의 니트 경험은 필요한 인적자본의 축적을 저해하여 생산성을 높일 기회를 잃게 하고 이에 따라 고용성과 및 임금성고가 니트를 경험하지 않았을 경우에 비해 낮아질 수 있다.

분석결과에 따르면 니트 경험자의 고용률(취업자 비율)은 니트 비경험자의 경우에 비해 낮았으며 비경험 비율이 특히 높게 나타났다. 즉 니트 경험은 고용률을 떨어뜨려 고용성고를 저조하게 하는 것으로 볼 수 있다. 취업에 성공하였다 하더라도 취업의 질은 낮을 수 있는데, 종사상의 지위로 보았을 때 니트 경험자의 일용직 비율이 다소 높게 나타나는 모습을 보였다. 아울러 니트 경험 여부에 따른 근로형태의 차이를 살펴본 결과 니트 경험자의 비정규직 비율이 비경험자의 경우에 비해 높아 고용의 질이 낮음을 보여주었다.

나아가 니트 경험 여부에 따른 임금효과를 다양한 방법으로 추정하여 보았다. 니트 경험자는 월평균 임금과 시간당 임금에서 니트 비경험자 임金的 70~80% 수준에 머물고 있었다. 임금에 영향을 미치는 중요한 요인들을 통제하고 개인들의 관측되지 않는 이질성까지 패널자료를 사용하여 추가적으로 통제한 후에도 니트 경험은 임금수준을 비경험자의 경우에 비해 통계적으로 매우 유의하게 낮추는 것으로 나타났다. 내생성(endogeneity) 문제를 해결하기 위해 Hausman-Taylor 방법을 사용하여 추정한 결과 니트 경험에 따른 임금손실은 3.6~9.7% 정도에서 유의하게 존재하는 것으로 나타났다. 니트를 연속하여 두 번 경험한 경우의 임금손실은 대략 12.4%로 더욱 커져 반복해서 니트를 경험하는 것이 임금성고에 더욱 부정적인 것으로 나타난다.

아울러 청년의 이러한 니트 경험은 청년 고용률의 저조한 성과로 이어

지게 되는데, 주로 고학력화에 따른 결과로 보이는 청년의 비노동력화(니트화 포함) 현상은 청년의 고용률을 낮추어 거시적인 측면에서 경제전체의 고용률을 떨어뜨리는 요인으로도 작용하고 있었다.

요컨대 청년의 니트화는 당장의 개인적인 문제일 뿐만 아니라, 장차 개인의 고용가능성을 낮추고 임금을 떨어뜨리는 요인으로 작용함과 동시에 국가경제적으로도 고용률을 낮추어 생산 기회의 손실로 이어지게 하고 있었다. 이처럼 청년의 니트화가 당장의 개인적인 손실에 그치지 않고 장차 누적적으로 부정적인 효과를 가지게 되며 국가적으로도 커다란 손실을 초래한다는 사실은, 청년 니트 문제에 대한 신속하고 근원적인 처방이 필요함을 알려주는 중요한 결과이다.

제 4 장

열린 고용과 능력중시사회의 구현

제1절 청년의 비노동력화의 주된 원인 : 학력 인플레이션

앞서 우리는 우리나라의 청년 고용에 있어 가장 큰 문제가 청년 실업 이라기보다는, 청년의 비노동력화라고 보아야 함을 주장하였다. 즉 청년 실업률보다는 청년 고용률을 청년 고용정책의 핵심지표로 사용하는 것이 바람직할 것이다.

이처럼 청년의 니트(NEET)화를 포함한 비노동력화의 주요 원인은 무엇일까? 우리는 이 질문에 대한 답으로 앞에서 언급한 바와 같이 지난 수십 년간 발생한 대학진학률 증가로 대변되는 고학력화에 주목하고자 한다.

한국의 대학진학률은 전 세계적으로 가장 높은 수준을 자랑한다. 한국 교육개발원 교육통계에 따르면, 2012년도 고교 졸업자의 71.3%가 대학에 진학한 것으로 집계되었다.

이는 최근 대학진학률 집계방식의 변화, 고졸자 취업 장려 정책에 대한 기업의 호응 등에 힘입어 다소 낮아진 숫자이긴 하다. 하지만 지표로만 판단할 때 여전히 우리나라가 세계 최고의 인적자본 투자 국가로 꼽혀도 손색이 없을 것이다.

그러나 잘 알려져 있듯이, 문제는 이처럼 정규교육을 통해 높은 수준의 학력을 달성한 청년 구직자들이 과연 자신들이 갖춘 스킬 수준에 부합하

는 일자리를 노동시장에서 찾을 수 있느냐 여부이다. 안타깝게도, 앞장에서 살펴보았듯이 현재 한국의 노동시장에서는 수많은 구직 연령대의 청년들이 비경제활동인구로 분류되어 있다. 이처럼 일자리를 찾기는커녕 구직 활동 자체를 포기한 청년들이 많은 이유로 지적되는 것이 바로 지나치게 높은 대학진학률로 인해 초래되는 스킬 미스매치이다.

더불어 설령 일자리를 찾아 일을 하고 있는 경우에도, 고등학교 졸업자가 할 수 있는 일을 대졸자가 맡아서 하고 있는 사례가 매우 많다는 것은 잘 알려져 있다. 이처럼 한국 청년층 노동시장에 만연한 하향 취업 현상은, 과연 우리나라의 실정에서 고등교육투자의 의미가 무엇인지에 대한 근본적인 의문을 품게 만든다.

본장에서 향후 청년 니트화를 해결하기 위한 정책방향으로 제시할 대안은, 고졸자가 일할 수 있는 일자리에서 고졸자가 일할 수 있도록 고졸 채용을 확대하는 방향의 열린 고용 문화 정착과, 학력보다는 능력을 중시하는 사회 풍조를 확산하는 데 초점을 맞추고 있다.

이러한 정책 대안을 제시하기에 앞서, 과연 우리나라에서 학력 인플레이션 문제가 얼마나 심각한지, 그리고 이로 인해 유발되는 청년의 하향취업 및 비노동력화가 얼마나 만연해 있는지 실상을 정확히 파악할 필요가 있을 것이다.

다만 본 주제에 대한 선행연구는 이미 충분히 진행되어 있는 상태이므로, 기존의 연구와 유사한 통계자료와 유사한 분석기법을 사용하여 도출된 결과를 새롭게 제시하는 것이 별다른 부가가치를 갖지 않을 것이다. 따라서 본절에서는 기존 선행연구 문헌을 충실히 정리하여, 독자들에게 학력 인플레이션 현상의 심각성과 청년 노동시장에 대한 부정적인 파급효과의 실상을 정확히 알리는 데 초점을 맞추고자 한다.

“인플레이션”이란 용어는 원래 거시경제학에서 물가수준이 지속적으로 상승하는 현상을 가리킨다. 물론 “인플레이션”이 있다고 해서 그 자체가 문제를 야기한다고 보기는 힘들다. 모든 재화와 서비스(근로자가 제공하는 노동 포함)의 명목가격이 동일한 비율로 상승한다면, 이는 경제적 효율성 측면에서 아무런 문제를 일으키지 않는다.

그러나 이처럼 경제 내에 존재하는 모든 명목가격이 동일한 비율로 변

화하는 인플레이션이란 현실에 존재하지 않는다. 즉 인플레이션은 재화와 서비스별로 서로 다른 비율로 가격의 변화가 나타나는 양상을 띠 수밖에 없다. 이 경우, 재화와 서비스 간 상대가격의 변화를 최적 자원배분에 대한 신호로 받아들이는 경제주체들의 의사결정은 인플레이션으로 인해 왜곡될 수밖에 없다. 즉 현실에서 인플레이션은 필히 자원배분 효율성의 저하를 동반하게 된다.

따라서 우리가 “학력 인플레이션”이란 용어를 언급할 때에도, 그 내재된 의미 속에는 일정 수준 이상으로 지나치게 높은 대학진학률이 어떤 방식으로든 비효율성을 초래할 것이라는 예측이 담겨 있다. 이러한 비효율성은 결국 대학에서 높은 비용을 지불하고 습득한 스킬이 노동시장에서 제대로 활용되지 못하는 하향취업과 비노동력화라는 형태로 발현된다.

우리보다 고도화된 경제 및 산업구조를 가진 선진국들은 현재 우리보다 유의하게 낮은 대학진학률을 보이고 있다. 이는 우리나라의 경우 높은 대학진학률이 고등인적자본 확충을 통해 장기적으로 경제발전에 바람직한 영향을 갖는다고보다, “학력 인플레이션”이 실제로 우리나라에 만연하고 있음을 여실히 드러내고 있을 뿐이라는 추정을 가능하게 한다.

이러한 학력 인플레이션으로 인해 과연 우리는 얼마나 많은 사회적 비용을 치르고 있을까? 사실 이를 정확히 추정하는 것은 쉬운 일이 아니다. 어떤 항목을 비용으로 산입해야 하는지, 명시적 비용만을 볼 것인지 아니면 암묵적인 기회비용까지 고려할 것인지 등 쟁점이 많기 때문이다.

그럼에도 불구하고, 조영준(2010)은 명시적으로 집계 가능한 공교육비와 사교육비에 대학교육에 따른 간접교육비, 즉 기회비용을 더하여 학력 인플레이션으로 인한 연간 사회적 비용을 추정하고 있다(표 4-1 참조). 이를 위해 조영준(2010)은 이정미 외(2008)가 산정하여 제시한 대학총교육비를 출발점으로 삼는다. 그러나 조영준(2010)은 재수에 따른 사교육비 및 기회비용, 재학 기간 연장에 따른 비용, 편입 준비에 소요된 비용 등을 추가로 대학교육에 따른 사회적 비용에 산입한다는 점에서 차이를 보인다. 이처럼 선행연구에서 간과되어 온 항목들을 포함할 때, 실제 학력 인플레이션으로 인한 연간 사회적 비용이 그간 생각해 온 것보다 훨씬 클 수 있음을 조영준(2010)은 보이고 있다. 조영준(2010)의 계산 결과 연간

〈표 4-1〉 학력 인플레이션으로 인한 사회적 비용

(단위: 억 원)

		추정액	명목	비중
간접교육비		124,547	대학진학	50%
		12,730	재수	
		54,178	재학기간	
		23,400	편입준비	
직접교육비	사교육비	45,950	대학재학	15%
		7,685	재수	
	12,000	편입준비		
	공교육비	146,809	대학재학	34%
총 교육비		427,300		100%

자료: 조영준(2010), p.131의 <표 5-1>을 재구성.

학력 인플레이션으로 인한 사회적 비용은 42조 7,300억 원에 달하며, 이 중 기회비용인 간접교육비의 비중이 50%에 달하는 것으로 나타난다. 즉 교육서비스에 대한 대가로서 국내총생산(GDP) 산정에 포함되는 부가가치인 직접교육비와 간접교육비를 제하더라도, 순수한 사회적 낭비로 간주할 수 있는 액수가 한 해 21조 원이 넘는 것으로 볼 수 있다.

더불어 김진영(2010)은 대졸자가 교육수준에 비해 낮은 스킬을 요구하는 직무를 수행하게 되는 미스매치로 인해 발생하는 평생 임금손실분을 계산하였다. 2006년도 GOMS 자료와 2005년도 KEDI 졸업생 자료를 바탕으로 스킬 미스매치로 인한 평균 임금손실액의 현재가치를 계산한 결과, 김진영(2010)은 4년제 대학 남자 졸업생의 경우 1인당 1억 1,600만 원, 4년제 대학 여자 졸업생의 경우 1인당 8,800만 원에 이른다는 결론을 도출하였다(표 4-2 참조).

한편 임언 외(2012)는 수행하는 직무와 본인의 학력 사이에 불일치가 있는 대졸 근로자의 경우, 직장생활 관련 특성에 있어 그렇지 않은 근로자에 비해 부정적인 경향이 나타남을 보였다.

임언 외(2012)에 따르면, 수행하는 직무에 비해 학력과잉인 근로자의 경우 직무만족도 및 조직몰입도가 그렇지 않은 근로자에 비해 떨어지고, 임금수준에서 또한 손해를 보고 있는 것으로 나타난다(표 4-3 참조).

〈표 4-2〉 미스매치로 인한 임금손실 총액

	미스매치 빈도 ¹⁾	평균 임금 손실 (노동시장 ²⁾ 진입 초기)	총액 (노동시장 진입 초기)	생애 임금 손실 금액 ³⁾ (현재가치)
4년제 남자	23,060 (17%)	330만 원	760억 원	2.57조 원
4년제 여자	27,960 (21.4%)	255만 원	712억 원	2.46조 원
전문대 남자	22,580 (21.3%)	177만 원	400억 원	1.49조 원
전문대 여자	23,742 (19.4%)	136만 원	322억 원	1.19조 원
전 체	97,342		2,194억 원	7.71조 원

주: GOMS와 KEDI 졸업생 조사 자료를 바탕으로 교육수준과 직무 간 불일치로 인한 임금 손실을 계산하였음. 평균 임金的 손실액은 연간 금액임.

1) 괄호 안의 값은 졸업자 대비 미스매치자 비중을 의미.

2) 4년제 졸업 남성은 26세에 노동시장에 진입하며, 4년제 졸업 여성은 24세에 진입한다고 가정. 전문대는 남성은 24세에, 여성은 22세에 진입한다고 가정.

3) 평균 물가상승률 3%, 할인율 5.5%를 적용하여 계산하였으며, 여성들은 55세에, 남성들은 60세에 은퇴한다는 가정하에서 계산하였음.

자료: 김진영(2010), p.71 <표 3-14>.

〈표 4-3〉 학력불일치 유형별 직장생활 관련 특성 차이

	학력부족		학력일치		학력과잉		F	유의 확률	
	평균	표준 편차	평균	표준 편차	평균	표준 편차			
직무만족도	3.57	0.81	3.34	0.76	2.99	0.84	30.99	.000	
조직몰입	3.08	1.00	2.88	0.87	2.46	0.90	35.08	.000	
직무스트레스	3.89	0.76	3.57	0.74	3.56	0.83	3.63	.027	
이직의향	1.27	0.45	1.29	0.45	1.20	0.40	5.80	.003	
직업탐색	2.76	1.20	2.74	0.89	2.83	0.96	1.42	.243	
임금 ¹⁾ (만 원)	3,336	1,849	3,164	1,567	2,933	1,510	4.52	.011	
핵심직무 특성	과업특성	3.86	0.69	3.65	0.62	3.50	0.73	10.91	.000
	과업방식	3.44	0.82	3.44	0.62	3.28	0.69	7.85	.000

주: 1) 임금은 연봉.

자료: 임연 외(2012), p.101 <표 5-4>.

이러한 연구 결과들을 참조할 때, 학력 인플레이션은 사회 전체적으로나 혹은 대학교육을 받았으나 그에 상응하는 업무를 수행하지 못하는 대졸자에게나 모두 엄청난 액수의 비용을 발생시키고 있음을 알 수 있다. 다만 위의 연구들이 과잉학력으로 인해 발생하는 니트(NEET)와 같은 비노동력화 현상으로 인한 추가 비용 발생을 완전히 망라하고 있지 못함을 감안할 필요가 있다.

즉 학력 인플레이션이 청년층의 비노동력화를 초래하여 발생시키는 사회적 비용이 얼마가 될지는 정확히 산정하는 것도 쉽지 않은 실정이다. 따라서 열린 고용 문화 정착과 능력중시사회를 구현함으로써, 이처럼 엄청난 사회적 비용을 발생시키는 학력 인플레이션 현상을 해소해나갈 필요성이 매우 크다고 하겠다.

이러한 문제의식을 염두에 두고, 다음 절에서는 실제 열린 고용이 추진되고 있는 구체적인 사례를 먼저 정리하여, 현재 채용단계에서 학력 인플레이션 해소를 위한 노력들이 어떤 방식으로 이루어지고 있는지 요약해 보고자 한다.

제2절 열린 고용 추진 사례 - 한국남동발전

최근 몇 년간 공공부문과 금융회사, 그리고 일부 대기업의 주도로 고졸자 채용이 급격하게 확산되었다. 이에 발맞춰 마이스터고를 포함한 특성화고 졸업자의 취업률이 올라가고 대학진학률이 낮아지는 현상이 두드러진다(표 4-4 참조).

본절에서는 이러한 열린 고용이 성공적으로 추진되고 있는 실제 모범 사례로 한국남동발전의 고졸 일자리 채용 사례를 상세히 소개하고자 한다.⁶⁾ 한국남동발전의 사례가 다른 기업들에 전파되어 각 기업의 실정에

6) 본절에 소개된 한국남동발전의 사례는 2013년 10월 4일 국회 미래인재육성포럼 “공공기관 스펙초월 채용시스템 도입 활성화를 위한 토론회”에서 해당 기업의 인력개발팀 담당자가 발제한 내용을 발췌하여 정리한 것이다. 본 보고서 수록을 위

〈표 4-4〉 특성화 고등학교 졸업자의 취업 및 진학 추이(1999~2011)

	졸업자	취업자	진학자	취업률(%)	진학률(%)
1999	290,892	148,478	112,130	51.0	38.5
2000	291,047	149,543	122,170	51.4	42.0
2001	270,393	130,968	121,411	48.4	44.9
2002	231,127	104,138	115,103	45.1	49.8
2003	189,510	72,212	109,234	38.1	57.6
2004	182,835	60,062	113,944	32.9	62.3
2005	170,259	47,227	115,164	27.7	67.6
2006	162,600	42,151	111,601	25.9	68.6
2007	158,708	32,075	113,487	20.2	71.5
2008	158,408	30,036	115,407	19.0	72.9
2009	151,410	25,297	111,348	16.7	73.5
2010	156,069	29,916	111,041	19.2	71.1
2011	114,690	29,756	69,968	25.9	61.0

자료: 박병영 외(2012), p.10 <표 3>.

맞게 변형 및 적용된다면, 열린 고용 확산을 통한 능력중시사회 구현에 있어 크게 기여할 것으로 기대한다.

한국남동발전은 2001년 한국전력에서 분리된 6개 발전회사 중 하나이다. 자산이 7조 2천억 원, 연 매출액은 4조 6천억 원에 달하며, 2013년 10월 기준 직원 수는 1,947명이다.

한국남동발전의 신입사원 채용전형의 우선적인 특징은, 대졸자 전형과 고졸자 전형을 명확하게 분리하였다는 것이다(그림 4-1 참조). 즉 명목상의 채용단계 학력차별 철폐를 내세우며 지원서에 학력을 적지 않게 하는 수준의 조치로는 대졸자의 하향 지원에 따른 고졸자 신규 일자리 잠식 현상을 타개할 수 없다는 점을 인지하고 그에 대응한 바람직한 사례라 할 수 있다. 학력 제한을 두지 않은 대졸자 전형과 달리, 고졸자 전형에서는 대졸자가 하향 지원할 수 없는 학력조건(고교 졸업 후 3년 이내 혹은 마이스터고 졸업예정자)을 제시했다는 점이 눈에 띈다.

해 한국남동발전으로부터 명시적 동의를 얻었음을 밝힌다.

(그림 4-1) 한국남동발전의 신입사원 전형 지원 자격

	고졸	대졸	
학 력 / 연 령	스펙초월 소셜리크루팅 ·고교졸업 3년 이내	마이스터고 추천전형 ·졸업예정자	·제한없음
외국어	·제한 없음	·제한 없음 (TOEIC완산점수 가점처리)	
병역	병역 기필 사실이 없는 자		
기 타	당사 인사관리 규정 제 11조에 결격사유가 없는 자		

자료 : 한국남동발전(2013), p.7.

(그림 4-2) 한국남동발전의 신입사원 전형절차

	고졸	대졸	
1 차	스펙초월 소셜리크루팅 ·미션통과자 입격	마이스터고 추천전형 ·학교장 추천자 전원입격	120점 = 어학 100점 + 자격면어 20점 *어학 100점=TOEIC완산 90점 + Speaking 10점
2 차	적성검사 100점 (FAIL 부적격) 인성검사 적부판단(FAIL 부적격)		적성검사 100점 (FAIL 부적격) 인성검사 적부판단(FAIL 부적격) 논술시험 100점
3 차	면접 100점 = 개별면접 60점 / 집단토의 40점		
최 종	총점 200점 = 적성 100점 + 면접 100점		총점 300점 = 적성 100점 + 논술100점 + 면접 100점

자료 : 한국남동발전(2013), p.6.

한국남동발전의 대졸자 대상 1차 전형은 어학점수 및 자격증 점수 환산을 통한 합격자 선발이라는 점에서 일반적인 대졸자 전형과 유사하다. 그러나 고졸자 채용에 있어서, 다른 기업과는 달리 서류전형 대신 스펙초월 소셜리크루팅 방식을 도입하여 기존의 마이스터고 추천전형과 병행 추진하고 있다는 점에서 돋보인다(그림 4-2 참조). 이러한 스펙초월 소셜리크루팅 방식은 공공기관 중 한국남동발전이 최초로 도입 및 운영한 것이다.

〈표 4-5〉 한국남동발전의 최근 5년간 고졸자 채용 실적

	2008	2009	2010	2011	2012
마이스터고	-	-	-	33	20
일반 전문계고	4	-	1	-	27
전 체	4	-	1	33	47

자료 : 한국남동발전(2013), p.8.

최근 5년간 한국남동발전의 고졸자 채용실적은 <표 4-5>에 제시되어 있다. 이에 따르면, 2010년 이전까지는 고졸자 채용에 있어 학력 상한선이 없었던 관계로 대졸자의 하향 지원에 따라 실제 고졸자 채용이 거의 전무한 상태였음을 알 수 있다.

그러나 명시적인 학력 상한선이 고졸자 전형에 도입되고 고졸자 간 제한경쟁 방식으로 바뀌면서, 마이스터고와의 산학협력 양해각서 체결에 따른 마이스터고 추천전형 방식에 따라 2011년부터 다수의 고졸자를 본격적으로 채용하기 시작했다. 2013년도에는 창의형 인재채용 시스템인 스펙초월 소셜리크루팅 방식이 새롭게 적용되었고, 이를 통해 지난 2년간 보다 더 많은 숫자의 고졸자 채용에 성공한 것으로 나타난다.

한국남동발전이 이처럼 스펙초월 채용시스템을 도입하게 된 동기는 본 보고서가 공유하는 문제의식과 사실상 동일하다. 취업을 위한 과도한 스펙 쌓기 열풍이 낳고 있는 부작용들, 즉 각종 사회적 낭비 만연과 취업 후 직무불만족 등의 문제를 해소하는 것을 주된 동기로 내세우고 있다. 이에 대한 개선책으로 인성과 역량 중심의 기업이 원하는 맞춤형 인재를 발굴하고, 창의성 등의 비인지적 요소 검증을 통한 창의적 인재 선발을 추진하기 위해 스펙초월 소셜리크루팅 제도를 도입하였다.

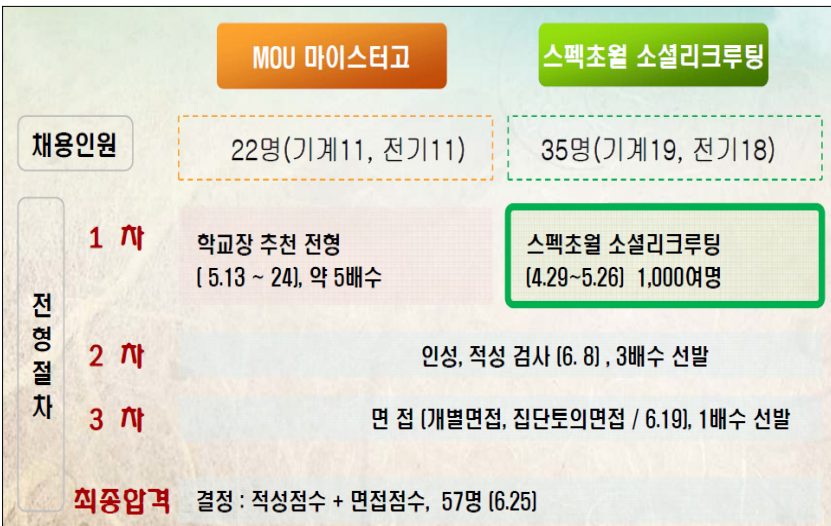
물론 한국남동발전이 고졸자 전형절차에서 기존의 어학점수, 자격증 보유 여부 등 스펙 중심 1차 서류전형을 철폐했다고 하여, 스펙이 아닌 지원자의 업무적합도를 평가할 지표로 수집하지 않는 것은 아니다. 즉 2차와 3차 전형에서는 예전과 마찬가지로 여전히 인·적성검사, 면접 등의 절차를 진행하여 지원자의 진정한 실력을 평가하고 있다. 다만 1차 전형에서 열정과 창의성은 뛰어나나 어학점수와 보유 자격증 등 스펙이 부족

하여 필기시험과 면접 단계까지 진출하지 못하는 지원자가 발생하는 것을 방지하고자, 기존의 스펙 중심 서류 전형을 소셜리크루팅 방식으로 대체했다는 데에서 그 의의를 찾을 수 있다.

실제 2013년도에 진행된 한국남동발전의 고졸자 채용 결과는 [그림 4-3]에 제시되어 있다. 이에 따르면, 2013년의 경우 새롭게 도입된 스펙초월 소셜리크루팅 전형을 통해 35명의 고졸자가 채용되어, 별도로 이루어지는 마이스터고 학교장 추천전형을 통해 채용된 22명과 더불어 고졸자 채용의 양대 축의 역할을 하고 있음을 알 수 있다. 4월 말부터 5월 말까지 한 달여 간 진행된 소셜리크루팅 전형에는 1,000여 명의 지원자가 몰려 약 30 대 1의 경쟁률을 보였다.

이제 한국남동발전이 2013년에 실제로 시행한 스펙초월 소셜리크루팅 전형의 진행경과를 소개하기로 한다(표 4-6 참조). 해당 전형은 소셜네트 워크서비스(SNS)를 통해 지원자들에게 미션을 부여하고 수행하게 하는 방식으로 진행되었으며, 총 4라운드로 구성되었다. 1라운드는 “나는 주인공이다”, 2라운드는 “나는 역사다”, 3라운드는 “나는 해결사다”, 마지막 4라운드는 “나는 직장인이다”라는 각각의 주제를 갖고 진행되었다. 각 라

[그림 4-3] 2013년도 한국남동발전의 고졸 신입사원 채용현황



자료 : 한국남동발전(2013), p.13.

〈표 4-6〉 한국남동발전의 스펙초월 소셜리크루팅 전형 진행경과

단 계	마감 일자	상 태 (수행/탈락)	기 계			전 기			전체
			남	여	소계	남	여	소계	
접 수	04/30(화)	완료	471	12	483	472	41	513	996
서약서확인	미션시작 04/29(월)	수행	283	10	293	318	25	343	636
		탈락	188	2	190	154	16	170	360
1라운드 (나는 주인공이다)	미션완료 05/03(금)	수행	43	2	45	86	3	89	134
		탈락	240	8	248	232	22	254	502
	상호평가 완료 05/05(일)	수행	41	2	43	83	3	86	129
		탈락	2	-	2	3	-	3	5
2라운드 (나는 역사다)	미션완료 05/09(목)	수행	39	2	41	76	3	79	120
		탈락	2	-	2	7	-	7	9
	상호평가 완료 05/12(일)	수행	36	2	38	75	3	78	116
	탈락	3	-	3	1	-	1	4	
현장 오디션	05/09(목)~05/10(금)	수행	10	1	11	11	1	12	23
3라운드 (나는 해결사다)	미션완료 05/16(목)	수행	36	2	38	73	3	76	114
		탈락	-	-	-	2	-	2	2
	상호평가 완료 05/19(일)	수행	32	2	34	69	3	72	106
	탈락	4	-	4	4	-	4	8	
4라운드 (나는 직장인이다)	미션완료 05/23(목)	수행	32	2	34	68	3	71	105
		탈락	-	-	-	1	-	1	1
	상호평가 완료 05/26(일)	수행	32	2	34	67	3	70	104
	탈락	-	-	-	1	-	1	1	

자료 : 한국남동발전(2013), p.14.

운드별로 미션이 부여되고 이를 수행하여 미션이 종료되면, 지원자 간 상호평가가 이루어지는 방식이다. 이를 통해 처음 지원서를 접수한 996명에 대해 총 4라운드의 미션을 마친 후 1차 전형 최종합격자 104명을 선발하였다. 매 라운드마다 미션은 2~3개씩 부여되었으며, 총 한 달여에 걸쳐 진행되었다.

물론 이러한 실험적인 전형방식에 지원자들이 익숙하지 않기 때문에, 전형 초기단계에서 대다수의 지원자들이 전형 참여를 포기한 것으로 나타난다. 소셜네트워크서비스(SNS)를 통해 미션이 수행되는 전형방식에 대한 생소함으로 인해 총 996명의 지원자 중 1라운드 미션 완료 전에 전

형 참여를 포기한 이가 862명에 달하였다.

실제 소셜리크루팅 전형에 참여하여 3차 전형 면접단계까지 진출한 이들을 대상으로 한국남동발전이 설문조사를 실시한 결과, 수행 미션의 난이도에 대해 어려움을 호소한 이가 많은 것으로 나타난다. 5단계로 난이도를 구분할 때, 총 79명 중 절반이 넘는 42명이 미션이 어렵다고 답하였다. 난이도가 보통이라고 답한 이는 33명, 쉽다고 답한 이가 3명, 매우 어렵다고 답한 이가 1명이었으며 아주 쉽다고 응답한 경우는 없었다. 자유롭게 개진된 기타 의견으로는 미션 이해가 어려웠고 수행시간이 부족했다는 견해, 더 많은 홍보가 필요하다는 의견, 초반 미션이 너무 어려워 포기자가 초반에 많이 발생하므로 난이도를 점진적으로 올려야 한다는 견해 등이 있었다.

소셜리크루팅 전형을 운영해 본 결과, 한국남동발전이 자체적으로 분석한 애로사항은 다음과 같다. 첫째, 홍보 부족으로 지원자가 적었고, 익숙하지 않은 미션 수행방식으로 말미암아 초반 중도포기자가 다수 발생하였다. 둘째, 과거 서류전형 방식에서는 열흘 정도 소요되는 1차 전형 기간이 스펙초월 소셜리크루팅 전형으로 바뀌면서 한 달 정도로 크게 늘어났다. 셋째, 지원자 본인의 자질보다는 출신 고교 진학지도교사의 열성과 관심에 의해 지원자 숫자, 미션수행 완성률 및 최종합격자 수가 결정되는 경향이 나타나, 전형의 객관성에 의문이 제기되었다. 넷째, 소셜네트워크 서비스(SNS)를 통해 전형이 진행되면서 개인신상정보 유출에 대한 우려가 제기되기도 하였다.

그렇다면 과연 이러한 새로운 채용방식, 즉 스펙초월 소셜리크루팅 전형을 통해 채용된 고졸자들이 과연 기존의 마이스터고 학교장 추천 방식으로 채용된 이들과 비교하여 해당 기업의 직무에 적합한 우수한 인재들일까? 한국남동발전에 따르면 이에 대한 답은 대략 90% 안팎의 비율로 최종 정규직 전환이 이루어지기 전 5개월간의 인턴 근무기간에 대한 업무성적 평가 결과를 분석해야만 얻을 수 있다. 2013년 7월 15일에 입사한 합격자들이 여전히 인턴 근무 중이므로, 아직 몇 달을 더 기다려야만 실제 소셜리크루팅 채용 방식의 유효성이 검증될 수 있을 것이다.

다만 기존의 마이스터고 학교장 추천전형을 통해 입사한 이들에 비해

소셜리크루팅 방식으로 채용된 이들의 2차 및 3차 전형 평가점수가 유의하게 낮지 않은 것으로 나타난다(표 4-7 참조). 예를 들어 2차 전형의 인성검사 점수는 오히려 스펙초월 소셜리크루팅 전형을 통해 입사한 이들의 평균이 마이스터고 학교장 추천을 통해 들어온 이들에 비해 4.7점 높은 것으로 나타난다. 더불어 3차 전형의 면접에서도 소셜리크루팅 합격자의 평균점수가 학교장 추천전형을 통과한 이들에 비해 2.8점 높다. 다만 2차 전형의 적성검사에서는 마이스터고 학교장 추천을 통해 입사한 이들의 평균점수가 소셜리크루팅 전형 통과자에 비해 3.3점 높은 것으로 나타난다. 따라서 한국남동발전이 실험적으로 도입한 소셜리크루팅 방식이 어학점수나 보유 자격증 이외의 영역에서 우수한 자질을 갖춘 지원자들의 1차 서류전형 탈락을 막는 데 상당 부분 기여했을 가능성이 높은 것으로 판단된다.

이러한 실제 운영 경험을 바탕으로, 한국남동발전은 스펙초월 소셜리크루팅 제도에 대한 홍보 강화, 미션 변별력 제고 등 시스템 보완, 단점 보완 후 고졸 기술직에 대하여 고졸 사무직 채용 및 일부 대졸자 채용에 까지 확대적용 검토 등 소셜리크루팅 전형의 보완 및 확산을 위한 노력을 계획하고 있다.

〈표 4-7〉 고졸자 전형방식 간 점수 비교

(단위: 명, 점)

		MOU 마이스터고			스펙초월 소셜리크루팅			전 체
		기 계	전 기	계	기 계	전 기	계	
선 발		11	11	22	18	17	35	57
면접 대상자		35	33	68	31	52	83	151
인 성	최고점	78.8	80.3	80.3	78.9	83.8	83.8	83.8
	평 균	62.0	63.6	62.8	67.0	67.8	67.5	65.4
적 성	최고점	81.0	85.1	85.1	80.8	77.0	80.8	85.1
	평 균	68.2	67.0	67.6	60.7	66.4	64.3	65.8
면 접	최고점	83.1	92.0	92.0	87.3	94.8	94.8	94.8
	평 균	74.6	85.6	80.0	75.4	87.3	82.8	81.5

자료: 한국남동발전(2013), p.16.

지금까지 한국남동발전의 구체적인 예를 중심으로 열린 고용 추진에 있어 모범적인 사례를 살펴보았다. 한국남동발전의 경우 공공기관 중에서 최초로 고졸자 대상 스펙초월 소셜리크루팅 전형을 개발 및 도입하여 실제로 시행하였으며, 그 과정에서 나타난 문제점을 적극 보완하여 발전시키려는 의지가 강하다는 점에서 다른 기업들이 본받을 만한 우수 사례로 평가된다. 따라서 열린 채용제도 시행을 원하지만 구체적인 방식을 어떻게 할지 몰라 주저하고 있는 다수 기업의 경우, 한국남동발전의 예를 참고하여 해당 기업의 특성에 맞게 변형 및 발전시키는 방식으로 열린 채용제도를 도입해 가는 것이 바람직할 것이다.

비단 한국남동발전뿐만 아니라 다수의 금융회사 및 공기업, 그리고 일부 민간기업의 사례에서 보듯, 최근 몇 년간 정부의 독려와 다수 기업의 자발적이고 적극적인 참여로 한국 노동시장의 채용제도 개선에 있어 급속한 발전이 있었음은 분명하다.

그러나 열린 고용 문화가 우리나라의 노동시장에 하나의 대세로서 순조롭게 정착되기 위해서는 여전히 갈 길이 멀고 넘어야 할 산이 많아 보인다. 이러한 문제의식하에, 다음 절에서는 과연 어떤 정책적 대응을 통해 현재 조금씩 움트고 있는 열린 고용 문화를 확실히 정착시키고 능력중시사회를 구현할 수 있을지에 대해 상세히 논의해 보고자 한다.

제3절 열린 고용 정착 방안

앞절에서 구체적인 사례를 보았듯, 최근 몇 년간 공공부문과 금융회사, 그리고 일부 대기업의 주도로 고졸자 채용이 급격하게 확산되었다. 이에 발맞춰 마이스터고를 포함한 특성화고 졸업자의 취업률이 올라가고 대학 진학률이 낮아지는 현상이 두드러진다.

다만 이러한 현상이 장기 추세의 근본적인 전환인지는 아직 분명치 않다. 열린 고용이 완전하게 정착되기 위해서는 해결되어야 할 여러 과제들이 존재한다. 이들을 하나씩 검토해 보기로 한다.

1. 고졸채용 확대에 대한 부정적 인식 극복

청년의 비노동력화를 극복하기 위해서는 학력 인플레이션의 해소가 필수적이다. 또한 지나친 고학력화를 막기 위해서는 고졸자의 채용이 확대되는 것이 불가피하다. 그러나 이러한 고졸자 채용 확대를 위한 정책적 배려에 대하여, 대졸자의 관점에서는 역차별로 인식하고 부정적인 인식을 가질 수 있다. 즉 지금은 여러 요인으로 말미암아 대졸자 취업 시장도 지금의 기성세대가 처음 취업전선에 나섰을 때와 비교할 때 쏠쏠 얻어붙은 상황이다. 여기서 고졸자에 대해 노동시장에서 일종의 적극적 개선조치(affirmative action)를 시행하는 것에 대해, 대졸자들 입장에서는 그렇잖아도 바늘구멍처럼 좁은 취업문이 더 좁아지는 것이 아닌지 우려할 수 있을 것이다.

다만 서정욱(2013)이 대학재학생 177명에 대해 실시한 설문조사 결과는 이러한 문제점이 충분히 극복 가능함을 시사한다. 서정욱(2013)이 2013년 6월과 7월에 걸쳐 서울 및 인천 소재 대학의 사회과학 전공 3, 4학년생들을 대상으로 조사한 결과는 다음과 같다. 이들은 우선 공공기관의 고졸채용제도가 원래의 목적, 즉 능력중심의 인사채용 확대를 달성하는데 큰 도움이 되지 않을 것이라 인식하는 것으로 나타난다. 또한 고졸채용 확대가 사회적 형평성 달성보다는 반대로 역차별을 야기할 수 있는 제도로 인식하는 경향도 드러난다.

다만 서정욱(2013)의 설문조사 결과 중 긍정적인 부분은, 고졸자 채용이 확산된다고 해서 대졸자들의 일자리가 침해된다고 대학생들이 인식하지는 않고 있다는 점이다. 따라서 서정욱(2013)의 조사 결과는 고졸자 채용 장려로 인해 노동시장에서의 실질적인 역차별이 나타날 것으로 대학생들이 우려한다고 해석하기는 힘들다. 다만 대학교육에 투자한 비용에 비해 충분한 편익을 얻지 못하고 있는 본인들에 대한 정책적 배려가 상대적으로 부족하다는 인식과 소외감이 배어난 것으로 해석할 수 있을 것이다.

따라서 고졸채용 장려정책을 지속적으로 수행하되, 대졸 구직자들의 상대적 박탈감을 달래줄 수 있는 정책적 배려가 병행되어야 할 것으로 판단된다. 우선 대학교육에 투입하는 비용에 상응하는 편익을 누릴 수 있도록

특, 대학교육의 질을 개선하기 위한 정책이 필요하다. 특히 기업 인사담당자들은 대학교육 커리큘럼이 일선 기업이 실제로 필요로 하는 내용과 상당히 동떨어져 있다고 인식하고 있다.

이때 특정 전공분야가 현재 졸업생 취업률이 낮다고 배제하는 것은 바람직하지 않을 것이다. 익히 알려져 있듯, 우리는 인문학적 소양을 바탕으로 다양한 학문 및 예술 분야를 통섭함으로써 남이 생각지 못한 아이디어를 창조해 내는 능력이 점점 중요해지는 시대에 살고 있다. 다만 어떤 전공 분야이든 수업을 듣는 학생들의 상상력과 창의력을 자극할 수 있도록 시대의 변화에 부합하는 질 높은 강의가 이루어지는 것이 중요할 것이다.

궁극적으로 대학교육의 질적 수준이 제고되어 대졸자들의 취업이 원활해진다면, 대졸자들이 자신의 일자리와는 별개로 인식하는 고졸취업 확산에 대해 역차별이라 느낄 확률은 줄어들 것이다. 교육부를 중심으로 대학평가 시 교수의 연구실적뿐만 아니라 학생들의 강의만족도를 더 크게 반영하는 등 정책적 개선 노력이 요구된다.

2. 남성 고졸 구직자의 병역문제 해소

최근의 고졸채용 확산이 남학생보다는 병역 문제에서 자유로운 상업계 졸업 여학생 위주로 이루어지고 있다는 지적이 많다. 즉 고교 졸업 직후 입사한 지 몇 년 안에 군 입대를 하게 될 경우, 기업 입장에서는 심각한 업무공백이 발생하게 된다. 더불어 군 입대 기간 동안 휴직을 한다 할지라도 제대 후 과연 원 직장에 복귀할지에 대한 불확실성이 있는 상황에서, 여학생보다는 상대적으로 남학생 채용을 꺼리게 될 확률이 높다.

실제로 2011년도 한국고용정보원이 실시한 고졸자 취업진로조사의 결과에 따르면, 상급학교에 진학하지 않은 미진학자 중 취업자 비중이 여학생의 경우 82.0%로 남학생의 70.2%에 비해 유의하게 높다. 더불어 여학생 비율이 상대적으로 높은 상업계고의 취업자 비중은 81.6%, 남학생의 비중이 높은 공업계고의 취업자 비율은 71.7%로 나타난다(표 4-8 참조). 더불어 임금근로자 중에서도 상용직 비중은 여성의 경우 76.5%로 남성의 51.6%보다 월등히 높다. 이에 반해 남성 고졸 근로자의 경우 임시직과 일

용직 비중이 여성 고졸 근로자에 비해 훨씬 높은 것으로 나타난다(표 4-9 참조).

〈표 4-8〉 고졸자의 경제활동상태

(단위: 명, %)

		경제활동인구		비경제활동인구	전 체
		취업자	실업자		
전 체		41,023 (75.9)	5,130 (9.5)	7,892 (14.6)	54,044 (100.0)
성별	남자	19,587 (70.2)	3,106 (11.1)	5,223 (18.7)	27,916 (51.7)
	여자	21,435 (82.0)	2,024 (7.7)	2,669 (10.2)	26,129 (48.3)
전공 유형별	상업	21,782 (81.6)	2,112 (7.9)	2,799 (10.5)	26,693 (49.4)
	공업	16,273 (71.7)	2,222 (9.8)	4,207 (18.5)	22,702 (42.0)
	기타	2,968 (63.8)	796 (17.1)	885 (19.0)	4,649 (8.6)
권역별	수도권	19,055 (77.4)	2,450 (10.0)	3,116 (12.7)	24,621 (45.6)
	중부권	5,990 (73.7)	817 (10.0)	1,325 (16.3)	8,133 (15.0)
	호남권	5,520 (69.2)	795 (10.0)	1,662 (20.8)	7,976 (14.8)
	대구권	4,707 (78.7)	496 (8.3)	779 (13.0)	5,982 (11.1)
	부산권	5,751 (78.4)	571 (7.8)	1,010 (13.8)	7,332 (13.6)

자료: 박상현·조동진(2011), p.26 <표 II-2>.

〈표 4-9〉 현재 일자리의 종사상 지위

(단위: 명, %)

		임금근로자				비임금근로자		
		상용직	임시직	일용직	종업원이 없는 자영업자	무급가족 종사자		
전 체		40,778 (100.0)	26,367 (64.7)	13,374 (32.8)	1,037 (2.5)	245 (100.0)	38 (15.4)	207 (84.6)
성별	남성	19,404 (100.0)	10,011 (51.6)	8,669 (44.7)	725 (3.7)	183 (100.0)	27 (14.7)	156 (85.3)
	여성	21,374 (100.0)	16,357 (76.5)	4,705 (22.0)	312 (1.5)	62 (100.0)	11 (17.3)	51 (82.7)
전공 유형별	상업	21,651 (100.0)	15,276 (70.6)	5,919 (27.3)	456 (2.1)	131 (100.0)	38 (28.7)	93 (71.3)

자료: 박상현·조동진(2011), p.28 <표 II-4>.

〈표 4-10〉 월평균 임금 및 주당 평균근로시간

(단위: 만 원, 시간)

		임금근로자		비임금근로자		전 체	
		소 득	근로시간	소 득	근로시간	소 득	근로시간
전 체		131.8	50.6	221.6	57.2	131.9	50.7
성별	남자	123.8	52.7	250.0	58.0	123.9	52.7
	여자	139.1	48.8	150.0	53.9	139.1	48.8
전공 유형별	상업	136.4	49.4	221.6	51.4	136.5	49.5
	공업	127.3	51.8		60.4	127.3	51.9
	기타	122.8	52.5		64.4	122.8	52.8
권역별	수도권	127.4	49.0	221.6	57.2	127.6	49.0
	중부권	137.6	51.7		54.8	137.6	51.7
	호남권	131.2	50.6		68.8	131.2	50.7
	대구권	146.4	53.9		53.1	146.4	53.9
	부산권	129.2	52.2		44.7	129.2	52.2

자료: 박상현·조동진(2011), p.30 <표 II-5>.

한편 취업자의 임금수준 역시 여성근로자의 경우 월평균 139만 원 남짓으로, 남성근로자의 월평균 124만 원 정도에 비해 확연히 크다. 더불어 여학생의 비중이 높은 상업계고 출신 근로자의 임금은 공업계고 출신에 비해 월평균 9만 원 정도 높은 것으로 나타난다(표 4-10 참조).

위에 기술된 2011년도 한국고용정보원의 고졸자 취업진로조사 결과를 토대로 관찰된 현상이 남성의 병역의무 이행과 어느 정도 관련이 있는지에 대해서는 향후 좀 더 심층적인 연구가 이루어져야 할 것이다. 다만 위에 제시된 기초통계량에서 한 걸음 더 나아가 고졸자 취업진로조사 결과에 대한 초보적인 회귀분석을 실시해 보면, 병역의무 이행이 남성 고졸자 취업에 부정적인 영향을 끼치고 있다는 심증이 더욱 굳어진다.

우선 전문계고 졸업자의 취업확률에 영향을 미치는 요인에 대한 분석 결과를 보기로 한다(표 4-11 참조). 종속변수는 취업 시 1, 미취업 시 0의 값을 갖는 더미변수이다. 지역, 전공, 부모의 교육수준, 부모의 월 소득 등의 변수를 통제하더라도 여성 고졸자의 취업확률이 남성에 비해 유의수

〈표 4-11〉 취업확률 분석 : 로짓, 프로빗 및 선형확률모형

변수	로짓모형	프로빗모형	선형확률모형
공업계졸업더미 (생략변수)			
상업계졸업더미	0.19* (0.11)	0.10 (0.06)	0.03 (0.02)
종합고졸업더미	-0.49 (0.32)	-0.30 (0.19)	-0.10 (0.06)
실업고졸업더미	-0.57* (0.32)	-0.32* (0.19)	-0.09* (0.05)
기타계열졸업더미	-0.38** (0.15)	-0.22** (0.09)	-0.07*** (0.03)
여성더미	0.60*** (0.10)	0.34*** (0.06)	0.10*** (0.02)
지역더미	포함	포함	포함
부의 교육수준더미	포함	포함	포함
모의 교육수준더미	포함	포함	포함
부모소득수준더미	포함	포함	포함
상수항	0.95** (0.45)	0.61** (0.26)	0.71*** (0.08)
관측 수	4010	4010	4019
로그우도	-2025.69	-2026.25	-
LR χ^2	153.57	152.44	-
Prob> χ^2	0.0000	0.0000	-
R ²	-	-	0.04

주: 모든 분석에서 16개 지역더미, 7개씩의 아버지 및 어머니 교육수준더미, 그리고 9개의 부모 월소득수준더미가 통제됨. 교육수준더미변수 생성 시 재학, 중퇴 및 휴학은 한 단계 아래 교육수준으로 처리하였음. 괄호 안의 숫자는 표준 오차이고, ***, **, *는 각각 유의수준 1%, 5%, 10%에서 유의함을 나타냄.
자료: 한국고용정보원(2011), 『2011년 고졸자 취업진로조사』.

준 1%에서 유의미하게 높은 것으로 나타난다. 반면 상업계 졸업자가 공업계 졸업자에 비해 취업확률이 높긴 하나, 유의수준 10%에서 유의한 차이를 보이거나(로짓모형) 아예 유의한 차이가 없는 것으로 나타난다(프로빗 및 선형확률모형).

〈표 4-12〉 상용직확률 분석 : 로짓, 프로빗 및 선형확률모형

변수	로짓모형	프로빗모형	선형확률모형
공업계졸업더미 (생략변수)			
상업계졸업더미	-0.10 (0.12)	-0.06 (0.07)	-0.02 (0.02)
종합고졸업더미	-0.98** (0.39)	-0.60*** (0.23)	-0.22*** (0.08)
실업고졸업더미	-0.99*** (0.33)	-0.59*** (0.21)	-0.20*** (0.07)
기타계열졸업더미	-0.62*** (0.18)	-0.38*** (0.11)	-0.13*** (0.04)
여성더미	1.19*** (0.11)	0.71*** (0.07)	0.24*** (0.02)
지역더미	포함	포함	포함
부의 교육수준더미	포함	포함	포함
모의 교육수준더미	포함	포함	포함
부모소득수준더미	포함	포함	포함
상수항	-0.84* (0.50)	-0.49 (0.30)	0.34*** (0.10)
관측 수	3130	3130	3130
로그우도	-1766.44	-1766.77	-
LR χ^2	312.90	312.24	-
Prob> χ^2	0.0000	0.0000	-
R ²	-	-	0.10

주: 모든 분석에서 16개 지역더미, 7개씩의 아버지 및 어머니 교육수준더미, 그리고 9개의 부모 월소득수준더미가 통제됨. 교육수준더미변수 생성 시 재학, 중퇴 및 휴학은 한 단계 아래 교육수준으로 처리하였음. 괄호 안의 숫자는 표준오차이고, ***, **, *는 각각 유의수준 1%, 5%, 10%에서 유의함을 나타냄.
자료: 한국고용정보원(2011), 『2011년 고졸자 취업진로조사』.

따라서 앞서 기초통계량 분석에서 상업계고 출신이 공업계고 졸업자에 비해 높은 취업률을 보인 것은, 상업계고에 상대적으로 여학생 비율이 높았던 데에 기인한다고 해석할 수 있다. 물론 상업계고 출신이 주로 진출하는 금융회사에서 상대적으로 고졸자 채용에 적극적이었던 것도 일부

작용하는 것으로 보이나, 병역이행 문제 등의 이유로 기업이 남학생보다 여학생을 선호하는 것이 더 큰 차이를 낳고 있는 것으로 보인다.

다음으로 <표 4-12>는 고졸 임금근로자의 종사상 지위에 영향을 미치는 요인을 분석한 결과를 보여준다. 종속변수는 상용직의 경우 1, 임시직이나 일용직일 경우 0의 값을 갖는 더미변수이다. 취업에 성공한 임금근로자들끼리만 비교하더라도, 모든 모형에서 여성의 상용직 확률이 남성보다 유의수준 1%에서 유의미하게 높은 것으로 나타난다. 이는 기업이 고졸 남학생을 채용하더라도, 병역이행문제 등을 고려하여 상용직보다는 임시직이나 일용직으로 채용하는 경향이 강하다는 점을 암시한다.

마지막으로 <표 4-13>은 고졸 임금근로자의 월평균급여에 어떤 요인이 영향을 미치는지 분석한 결과를 제시한다. 종속변수는 월평균급여액(만 원 단위)이다. 그 결과 여성의 월평균급여가 남성보다 유의수준 1%에서 유의하게 높으며, 그 차이는 월 14만 4천 원에 달한다. 그에 반해 상업계고 졸업자의 월평균급여는 공업계고 출신과 비교하여 통계적으로 유의한 차이를 나타내지 않았다.

이는 앞서 기초통계량 분석에서 상업계고 출신의 월평균급여가 공업계고 출신에 비해 높았던 것이 계열 간 여학생 비율의 차이에 기인함을 암시한다. 따라서 같은 임금근로자라 하더라도 병역의무가 없는 여성 고졸 근로자가 남성에 비해 더 높은 급여를 받고 고용되는 경향이 나타난다고 해석할 수 있다.

위의 분석 결과를 토대로 판단할 때, 노동시장에서의 취업률, 종사지위의 안정성, 그리고 임금수준 등에 있어 병역의무 이행조건이 여성에 비해 남성 고졸자에게 불리하게 작용할 개연성은 상당히 커 보인다.

실제로 한국고용정보원의 2011년 고졸자 취업조사 결과를 보면, 남성 고졸 취업자들은 구직 과정에서 겪은 어려움 중 병역 문제를 정보 부족과 경력 부족에 이어 셋째로 중요한 문제로 인식하고 있다. 남성 고졸자 중 미취업자의 경우에는 병역 문제가 심지어 구직 과정에서 겪은 가장 어려운 문제인 것으로 인식되고 있다(표 4-14 참조).

남성 고졸 구직자뿐만 아니라, 김향아(2013)에 따르면 노동수요자인 기업에서도 고졸 남성근로자의 병역이행으로 인한 인력운용 차질 문제를

〈표 4-13〉 월급여액에 영향을 미치는 요인 : 선형회귀모형

변수	선형회귀모형
공업계졸업더미 (생략변수)	
상업계졸업더미	-2.29 (2.24)
종합고졸업더미	-7.92 (8.12)
실업고졸업더미	-24.02 *** (6.91)
기타계열졸업더미	-15.81 *** (3.73)
여성더미	14.38 *** (2.13)
지역더미	포함
부의 교육수준더미	포함
모의 교육수준더미	포함
부모소득수준더미	포함
상수항	110.99 *** (10.26)
관측 수	3121
R ²	0.08

주: 분석에서 16개 지역더미, 7개씩의 아버지 및 어머니 교육수준더미, 그리고 9개의 부모 월소득수준더미가 통제됨. 교육수준더미변수 생성 시 재학, 중퇴 및 휴학은 한 단계 아래 교육수준으로 처리하였음. 괄호 안의 숫자는 표준오차이고, ***, **, *는 각각 유의수준 1%, 5%, 10%에서 유의함을 나타냄.
자료: 한국고용정보원(2011), 『2011년 고졸자 취업진로조사』.

매우 심각하게 받아들이고 있는 것으로 나타난다.

김향아(2013)가 156개 기업을 대상으로 조사한 결과에 따르면, 고졸인력 채용 및 활용에 따른 어려움이 무엇인지에 대해 복수응답하게 한 결과 남학생의 군복무로 인한 인력운용 차질을 지목한 기업의 비중이 34.6%에 달하는 것으로 나타났다(표 4-15 참조).

그렇다면 이처럼 노동공급자와 수요자 모두 심각하게 받아들이고 있는 병역문제를 어떻게 해결하여 남성 고졸자의 취업 애로를 덜어줄 수 있을

〈표 4-14〉 구직 과정에서 가장 어려운 점

(단위:명, %)

	전 체	취업자		미취업자	
		남성	여성	남성	여성
전 체	16,526 (100.0)	5,474 (100.0)	4,460 (100.0)	4,091 (100.0)	2,500 (100.0)
취업정보가 부족하거나 잘 몰라서	3,700 (22.4)	1,374 (25.1)	1,072 (24.0)	626 (15.3)	628 (25.1)
본인의 적성을 파악하지 못해서	2,205 (13.3)	390 (7.1)	806 (18.1)	647 (15.8)	361 (14.4)
경력이 부족하거나 나이가 어려서	4,259 (25.8)	1,298 (23.7)	1,187 (26.6)	928 (22.7)	845 (33.8)
학력, 기능, 자격이 맞지 않아서	1,483 (9.0)	551 (10.1)	499 (11.2)	229 (5.6)	204 (8.2)
외모 또는 신체적 결함으로 인해서	198 (1.2)	34 (0.6)	127 (2.9)	18 (0.4)	19 (0.8)
수입이나 보수가 맞지 않아서	1,177 (7.1)	463 (8.4)	340 (7.6)	302 (7.4)	73 (2.9)
근무환경이나 근무시간 등이 맞지 않아서	1,412 (8.5)	315 (5.8)	414 (9.3)	318 (7.8)	365 (14.6)
군대를 다녀오지 않아서	2,071 (12.5)	1,050 (19.2)		1,022 (25.0)	
기 타	21 (0.1)		16 (0.4)		6 (0.2)

자료: 박상현·조동진(2011), p.113 <표 VI-7>.

것인가? 김현수 외(2012)가 제시한 고졸취업자를 위한 병역제도 개선방안을 요약하면 다음과 같다.

김현수 외(2012)는 우선 군 적성분류 및 병과분류 체계를 개선하여, 특성화고와 마이스터고 졸업자에게 가산점을 부여하는 등 능력개발의 기회를 제공하는 지원을 실시해야 한다고 주장한다. 더불어 2015년도까지 연장된 산업기능요원제도를 개선하여 특성화고 출신 인력 활용을 극대화해야 한다고 주장한다.

김현수 외(2012)는 또한 모집특기병 제도와 연계한 고졸자의 병역이행을 지원해야 한다고 주장한다. 즉 마이스터고나 특성화고 졸업자처럼 특정 분야에서 별도의 교육 없이 복무할 수 있는 인재들에게 모집특기병으로 복무할 수 있도록 문호를 확대해야 한다는 것이다. 더불어 숙련병 확

〈표 4-15〉 고졸인력 활용 시 애로사항

		현재 고졸인력을 채용하여 활용하는 데 겪고 있는 어려움						
		고졸인력의 입사지원 자체가 부족함	고졸인력의 직무능력 수준이 낮음	남학생 군복무로 인한 경력 단절 및 인력 운용 차질	고졸인력이 대졸 중심 조직문화에 부적응	별 어려움 없음	기 타	무응답
		빈도(%)	빈도(%)	빈도(%)	빈도(%)	빈도(%)	빈도(%)	빈도(%)
전 체		68 (43.6)	49 (31.4)	54 (34.6)	39 (25.0)	67 (42.9)	4 (2.6)	10 (6.4)
기업 형태	공공기관	32 (54.2)	19 (32.2)	26 (44.1)	12 (20.3)	23 (39.0)	2 (3.4)	3 (5.1)
	대기업	36 (37.1)	30 (30.9)	28 (28.9)	27 (27.8)	44 (45.4)	2 (2.1)	7 (7.2)
업종	제조건설업종	20 (44.4)	16 (35.6)	16 (35.6)	13 (28.9)	17 (37.8)	0 (0.0)	2 (4.4)
	서비스업종	16 (30.8)	14 (26.9)	12 (23.1)	14 (26.9)	27 (51.9)	2 (3.8)	5 (9.6)
	공공분야	32 (54.2)	19 (32.2)	26 (44.1)	12 (20.3)	23 (39.0)	2 (3.4)	3 (5.1)

주: 우선순위 세 가지 복수응답.
자료: 김향아(2013), p.93 <표 14>.

보를 위해 도입된 전문부서관 모집 대상을 확대함으로써 고졸자의 병역 이행을 지원해야 한다고 역설한다.

김현수 외(2012)는 더불어 산·학·군 기술인력 협력육성체계를 도입하고 운영할 필요가 있다고 제안한다. 즉 이미 산업수요를 반영하여 설계된 특성화고와 마이스터고의 커리큘럼에 군사특기 교육과정을 추가로 도입함으로써 고졸자의 병역이행을 원활하게 하자고 주장한다.

다만 김현수 외(2012)의 정책 제언은, 고졸근로자를 고용하는 기업의 입장에서 볼 때, 피고용인의 군복무로 인한 업무단절 문제를 해결할 근본적 방안은 내놓지 못하고 있다는 한계를 갖는다. 물론 김현수 외(2012)가 군 경험이 사회적으로 인정받을 수 있는 체계를 구축하는 방안에 대해 상세히 논의하고는 있다. 하지만 이는 군복무를 마친 근로자들이 노동시장에서 상대적으로 손해를 보는 일이 없도록 하여 군복무를 최대한 장려하는 방안이다. 즉 채용한 근로자의 군복무로 인해 업무추진에 차질을 빚는 기업의 입장을 배려한 정책 제언은 제시하지 않고 있다.

그렇다면 이처럼 남성 고졸근로자의 중도 병역이행으로 인한 기업의 피해를 최소화하기 위해서는 어떠한 정책이 필요할 것인가? 이에 대해 일부에서는 특성화고 출신자에 대한 입영 유예가 도움이 될 수 있다고 주

장할지 모른다.

그러나 김세움(2010)은 전문계고 출신자에 대한 입영 유예와 같은 대책은 큰 도움이 되지 못한다고 주장한다. 그 근거로서, 다수의 전문계고 취업지도 교사들을 대상으로 한 인터뷰에서 다음과 같은 견해가 많이 표명된 것을 지적하고 있다. 즉 기업 입장에서는 경력이 더 쌓인 근로자가 중도에 병역의무 이행을 위해 회사를 일시적으로 혹은 영구적으로 떠나 는 것이 더 큰 문제가 될 수 있다는 것이다.

그렇다면 특성화고 졸업자가 일반기업체에 입사한 후 일정 근무약정 기간을 채우면 병역의무를 이행한 것으로 대체 인정하는 것은 어떨까? 이에 대해서도 김세움(2010)은 부정적인 견해를 피력하고 있다. 즉 이러한 방안은 일반 국민들과의 형평성 문제로 인해 강한 저항에 부딪힐 가능성이 높다는 것이다. 더불어 2013년 현재 체육계와 병무청이 국제대회 메달수상자에 대한 병역혜택 부여와 관련하여 치열한 논쟁을 벌이고 있는 상황을 감안하면, 그 실현가능성은 더욱 낮아 보인다.

따라서 본 보고서는 기업의 특성화고 출신 남학생 채용을 더욱 촉진하기 위해 다음과 같은 정책 제언을 하고자 한다. 즉 특성화고 졸업자 중 고졸자 채용 우수기업의 채용전형에 합격한 이들을 대상으로, 정직원으로 근무를 시작하기 전 상근예비역으로 해당 기업에서 근무하면서 병역을 이행케 하는 방안을 제안한다.

병역법 제2조에 따르면, 상근예비역은 입영 후 일정 기간 현역복무를 하면 예비역으로 전환되어 다시 향토방위와 관련된 복무에 종사하는 제도이다. 현 제도하에서는 상근예비역으로 소집된 경우 입영 직후 기초군사교육을 수료하면 바로 예비역으로 전환되고, 그 후 향토방위 임무를 수행하는 일선 군부대나 지역 예비군 부대에 배치되어 일반 현역병과 동일한 기간 동안 자택에서 출퇴근하는 방식으로 복무하는 형태로 유지되고 있다.

현재 병무청의 상근예비역 선발 기준에 따르면, 수형자나 자녀가 있는 이들, 혹은 신체검사 등급이 낮거나 학력이 낮은 이들이 우선적으로 상근예비역 선발 고려 대상이 된다.

여기서 “학력이 낮은 이들”이라는 선발 기준에 초점을 맞춰 보자. 현행 상근예비역 선발 기준에서는 대학 재학 미만인 이들의 경우, 100% 현역

병으로 뽑기에는 핸디캡이 있다고 판단하는 것으로 보인다. 그러나 이처럼 부정적인 뉘앙스를 갖는 현행 조항을 좀 더 긍정적인 의미로 변화시켜 해석하면, 특성화고 졸업자 중 고졸자 채용 우수기업 채용전형에 합격한 우수한 인재들에게 병역이행을 원활하게 해줄 수 있는 여지가 충분히 엿보인다.

즉 기업 입사가 확정된 고졸 인재들을 공식 입사 전 1순위로 상근예비역으로 선발하고, 입영 직후 일정 기간 기초군사교육을 마친 후 자신의 회사로 돌아가 일반병과 동일한 복무 기간 동안 상근예비역으로 근무케 하는 것이 얼마든지 가능할 것이다. 이러한 상근예비역 복무가 종료되면 물론 자신의 기업에서 정직원으로 계속 근무하는 것이 가능하다.

이때 현 병역법에서 상근예비역은 향토방위 임무를 수행하는 부대에 배치되어야 한다는 조항을 감안하여, 자체 직장 예비군 부대가 설치되어 있는 기업만을 대상으로 국한하는 것도 가능하다. 더불어 상근예비역으로 복무하는 특성화고 출신 근로자에게, 주 30시간 정도는 본연의 업무를 수행하고 10시간 정도는 직장 예비군 업무를 보조케 하는 방안도 고려해 볼 수 있을 것이다.

다만 현행 병역법하에서는 특기병과 같은 모집병의 경우 만 18세부터 지원이 가능하나, 그 외의 경우에는 만 19세가 되는 해에 징병검사를 받고 만 20세가 되는 해에 입영이 가능하도록 되어 있다. 이를 일부 수정하여 특성화고 출신 기업 채용전형 합격자의 경우 특기병처럼 빠른 입영이 가능하도록 하는 법적 보완이 필요할 것이다.

위에 제안된 정책을 실행에 옮기는 데 있어 중요한 것은, 이러한 혜택이 특성화고 출신 남학생뿐만 아니라 기업에도 직접적으로 주어지는 점을 감안하여, 정책 대상을 고졸자 채용 우수기업으로 국한시키는 것이 바람직하다는 점이다.

두말할 필요 없이, 전체 신규채용 인원 중 고졸자를 얼마의 비중으로 뽑는지는 기본적으로 개별 기업의 재량에 달린 일이다. 다만 청년층의 비노동력화를 예방하고 효율적인 인적자원 활용을 장려해야 하는 정부의 관점에서는, 열린 고용 확대를 정책적으로 뒷받침하기 위해 민간기업에 다양한 형태의 인센티브를 제공할 필요가 있다.

따라서 먼저 기업이 적극적인 고졸자 채용에 나서면, 정부에서 그에 부응하여 채용확정 근로자에 대한 상근예비역 복무 보장과 같은 정책적 배려를 하는 시스템을 구축하고 지속적으로 추진하는 것이 바람직하다. 이때 “고졸자 채용 우수기업”을 어떻게 지정할지에 대해서는 좀 더 면밀한 검토가 필요하다. 한 가지 분명한 것은 절대적인 채용인원 혹은 비율도 중요하지만, 고졸 채용인원 중 특정 성별이 차지하는 비중이 지나치게 높아서 안 된다는 것이다. 위에 기술한 유형의 병역혜택은 기본적으로 고졸자 취업 장려에 있어 특정 성별에 쏠리는 현상을 시정하고자 설계된 것이기 때문이다. 따라서 예를 들어 남성이든 여성이든 전체 고졸 채용인원 중 차지하는 비중이 70%를 초과하면 해당 기업은 지원 대상에서 배제하는 등의 규정이 필요할 것으로 판단된다.

3. 학력 차별 철폐

사실 차별이란 용어는 정확하게 정의하는 것조차 쉽지 않다. 예를 들어 학력 차별, 성 차별, 인종 차별, 지역 차별 등 각종 차별에 대한 논의는 우리 주변에서 어렵지 않게 접할 수 있을 정도로 매우 활발하다. 그에 비해, 과연 사회 내에 존재하는 각종 차별의 정도를 어떻게 하면 정확히 측정할 수 있는지에 대한 논의는 거의 이루어지고 있지 않은 것이 우리나라의 현실이다.

주변을 둘러보면, 대졸 근로자와 고졸 근로자 사이에 평균임금 차이가 얼마가 존재하면, 그 액수 전체가 학력차별의 결과라고 해석되는 경우가 매우 빈번하다. 그러나 대졸자가 고등교육을 이수하기 위해 투입한 직접적인 교육비와 여러 기회비용을 모두 고려하고, 대학교육이 대졸자의 인적자본을 향상시켰을 충분한 가능성을 감안하면, 노동시장에서 대졸자가 고졸자에 비해 일정 부분 높은 임금을 받는 것은 지극히 당연하다.

다만 최근에는 조금씩 그런 경향이 무뎌지고 있는 것으로는 보이지만, 특히 우리나라의 경우 대학교육을 받지 않은 이들에 대해서 실제 업무수행능력에 비해 과소평가함으로 말미암아 임금이나 조직 내 승진 등에서 차별적 대우를 받는 사례가 많은 것으로 보인다.

물론 이러한 학력차별의 존재를 우리나라에서 엄밀하게 밝히기 위해서는, 해외에서 다수 수행된 것과 같은 가상이력서 발송 현장실험(field experiment)을 통해, 과연 다른 조건은 모두 동일하나 학력에서만 차이가 있는 두 구직자가 채용단계에서 어떤 처우를 받는지 비교하는 연구가 우선적으로 수행되어야 할 것이다. 예를 들어 Bertrand & Mullainathan(2004)은 미국에서 가상이력서 발송을 통해 노동시장에서의 흑백 인종차별 정도를 측정했다. 한편 동일한 방법론을 통해 Lahey(2008)는 미국 노동시장에서의 고령 여성에 대한 차별 정도를, Oreopoulos(2011)는 캐나다 노동시장에서의 이민자에 대한 차별 정도를 측정하였다.

다만 우리나라의 경우, 이처럼 가상이력서를 구인기업에 발송하는 방식의 실험연구는 아직까지 성공적으로 수행된 적이 없다. 아마도 한국의 경우 지원자가 이력서에 기재할 사항이 매우 많고, 사진 부착 및 자기소개서 등 1차 지원 단계에서 포함시켜야 할 사항이 많아 연구자 입장에서 애로가 큰 것이 주된 원인인 것으로 보인다.

결국 현재로서는 차별 정도를 측정하기 위해 기존의 방법론을 따른 관측데이터 분석 연구를 참조할 수밖에 없는 실정이다. 다만 이 경우, 과연 회귀분석에서 드러난 집단 간 “차이”를 “차별”과 동일시할 수 없다는 한계가 있을 수밖에 없다.

이러한 제한사항을 염두에 두고, 국내에서 대졸자와 고졸자 간 임금격차에 관하여 수행된 선행연구를 간단히 살펴보기로 한다.

김진영(2010)은 2008년 산업·직업별 고용구조조사(Occupational Employment Statistics: OES) 자료를 바탕으로, 학력 더미를 추가한 Mincer 임금방정식을 추정하여 연령대별 학력 간 임금 차이를 산정하였다. 그 결과, 26~30세 사이의 연령대에서는 임금격차가 25% 정도에 달한다는 결론을 도출하였다(표 4-16 참조).

물론 <표 4-16>을 참조할 때 26~30세 사이의 연령대에서의 대졸-고졸 간 임금격차가 다른 연령대에 비해 작은 양상이 뚜렷이 나타나는 것은 사실이다. 그럼에도 불구하고, 25% 정도에 달하는 임금격차가 과연 대학교육에 소요되는 직·간접비용과 인적자본 투자에 대한 보상을 적절히 반영하는 액수인지에 대해서는 의문의 여지가 있다. 만약 조직 내 승진

〈표 4-16〉 연령대별 학력 간 임금격차

	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
	26~30	31~35	36~40	41~45	46~50
고등	0.141 (3.77)**	0.201 (5.36)**	0.320 (12.43)**	0.351 (18.33)**	0.333 (23.41)**
전문대	0.250 (6.68)**	0.343 (9.00)**	0.507 (18.38)**	0.575 (23.27)**	0.551 (22.81)**
대학	0.392 (10.59)**	0.555 (14.87)**	0.746 (28.74)**	0.841 (41.84)**	0.845 (51.65)**
대학원	0.544 (12.27)**	0.674 (16.42)**	0.938 (30.34)**	1.065 (37.32)**	1.026 (36.65)**
연령	0.424 (2.85)**	0.215 (1.23)	-0.181 (0.94)	-0.005 (0.02)	0.277 (0.97)
연령제곱	-0.666 (2.51)*	-0.287 (1.09)	0.253 (1.00)	0.017 (0.06)	-0.280 (0.94)
남성	0.139 (15.52)**	0.331 (33.40)**	0.507 (50.33)**	0.560 (51.31)**	0.527 (45.34)**
상수	-1.892 (0.91)	0.696 (0.24)	7.689 (2.10)*	4.307 (0.82)	-2.366 (0.35)
관측치수	7,880	9,975	14,032	12,703	12,694
R ²	0.14	0.22	0.30	0.37	0.36

주: 괄호 안은 t-통계량이며, **는 1%에서, *는 5%에서 유의함을 의미.
자료: 김진영(2010), p.63 <표 3-10>.

기회 등의 제약으로 말미암아 연령이 높아질수록 학력 간 임금격차가 더 벌어지는 양상이 현재의 젊은 세대에서도 나타난다면, 이러한 의문은 더욱 강해질 수밖에 없을 것이다.

그렇다면 과연 어떻게 이러한 학력 간 임금차이 중 부당한 차별, 즉 실제 업무수행능력과 무관한 요인에 의해 야기된 부분을 제거할 수 있을 것인가?

김세움(2010)은 우선 정부에서 정책적 지원을 통해 고졸 취업의 양과 질을 높이고, 이로 인해 특성화고에 지원하여 산업현장과 직결되는 기술 교육을 받는 학생들의 수준이 높아지면 결국 노동수요자인 기업이 고졸자들을 자발적으로 적극 채용하게 되고, 이는 결국 중장기적으로 더 이상

정부 개입이 없더라도 민간부문에서 자발적인 선순환이 일어나게 되는 결과를 초래할 것이라고 강조하고 있다. 이 경우, 사회 전반적인 인식 면에서나 기업의 입장에서든 고졸 인재들의 우수성을 직접 느끼게 되므로, 더 이상 직무수행능력과 무관한 요인에 의한 부당한 학력차별이 나타나지 않게 될 것이다.

결론적으로는 김세움(2010)이 지적하듯, 학력 간 차별 철폐는 그 자체로 기타 열린 고용 문화 유도 정책이 무난하게 수행될 경우 중장기적으로 자연스럽게 달성될 수 있는 목표가 되는 셈이다. 결국 단기적으로는 실제로 학력 간 차별 수준이 어느 정도나 되는지에 대한 정확한 측정조차 안 되어 있는 상태에서 무리한 기업 대상 규제를 가하기보다는, 다양한 고졸자 채용 장려 정책을 병행하여 지속적으로 실시하는 것이 궁극적인 학력 차별 철폐를 위한 최선의 정책적 접근이라고 말할 수 있을 것이다.

4. 고졸 근로자 대상 인사관리 개선

물론 우수 고졸 인재들이 다양한 산업 분야에 진출하여 자신의 역량을 한껏 발휘할 수 있기 위해서는, 우선적으로 현재 진행되고 있는 것과 같은 고졸자 채용장려정책의 실시가 매우 중요하다.

그러나 만약 일단 채용단계의 좁은 관문을 뚫고 입사한 고졸 인재들이 조직 내 승진 기회 부여, 급여체계 설계, 대졸 직원과의 화합 등 인사관리상의 문제로 말미암아 자신의 꿈을 중도에 포기하게 된다면, 진정한 능력중시 사회의 구현은 요원한 일이 되고 말 것이다.

앞서 <표 4-16>은 연령이 높아질수록, 최종학력에 따른 승진 기회의 제약으로 인해 대졸자와 고졸자 간 임금 차이가 벌어질 가능성을 시사하고 있다. 개인의 업무 능력이 아닌 요인에 의해 승진 기회에 차이가 발생하는 것을 막는 것이 그만큼 중요함을 보여준다. 승진 심사 시 심사대상자의 학력이 아닌 업무실적과 잠재력이 주된 평가대상이 될 수 있도록, 블라인드심사를 외부의 객관적인 평가자에게 맡기는 등의 방안도 생각해 볼 수 있을 것이다.

급여체계 역시 고졸 근로자와 대졸 근로자 간에 균형을 맞추기 쉽지

않은 문제이다. 동일한 직무를 수행한다면 고졸 재직 5년차의 급여가 대졸 신입사원의 급여와 비슷한 수준을 유지하는 것이 원칙일 것이다. 즉 기본적으로는 동일한 기간 동안 해당 기업에 입사하여 재직 경력을 쌓으며 특정기업에 고유한 인적자본(firm-specific human capital)을 축적한 것과, 대학에 다니면서 일반적인 인적자본(general human capital) 혹은 특정산업에 고유한 인적자본(industry-specific human capital)을 축적한 것을 비슷한 정도로 인정해 주어야 할 것이다.

한편 조직 내에서 서로 다른 배경을 가진 구성원들끼리 갈등을 최소화하고 화합하여 공동의 목적을 위해 일할 수 있는 환경을 조성하는 것이 중요하다. 특히 고졸 근로자와 대졸 근로자가 동일한 조직에 속할 경우, 학력수준에 따른 소규모 집단 분화 및 상호교류 부재 등의 문제가 발생할 가능성이 적지 않다. 각 기업들은 부서장들로 하여금 조직 내에 학력수준에 따른 구성원 간 분화 및 의사소통 단절 문제가 나타나지 않게 세심한 배려를 기울이도록 강조해야 할 것이다. 예를 들어 고졸 출신 신입사원이 입사했을 때 고졸자 선배에게 멘토링을 맡기는 것도 좋지만, 조직 화합 제고 차원에서 고졸자 선배와 대졸자 선배가 공동으로 멘토 역할을 수행하는 것도 고려해 볼 수 있다.

이러한 적극적인 고졸 신입사원 멘토링 제도의 활용은 고졸 근로자들의 일자리 안정을 통해 빈번한 이직을 줄일 수 있는 방안이기도 하다. 더불어 회사 재직 중 대학진학 및 교육 이수, 직업훈련 참가 등 다양한 자기계발 경로를 고졸 출신 근로자에게 제공함으로써, 근로자들 스스로 장기적인 포부를 갖고 일할 수 있도록 배려하는 것이 중요할 것이다.

제5장 결론

우리는 이상에서 우리나라 청년 니트(NEET)의 특징들을 청년층 노동시장의 맥락에서 살펴보았다. 청년층 노동시장에서 나타나는 청년의 비노동력화 현상이 곧 청년의 니트화와 밀접하게 관련되어 있는 것으로 나타났다.

아울러 청년기에 니트를 경험하는 경우 노동시장 성과는 6~9년이라는 긴 시간이 흐른 후에도 니트를 경험하지 않은 경우에 비해 상당히 뒤떨어지는 것으로 나타났다. 니트 경험자는 비경험자에 비해 취업 가능성이 낮아질 뿐만 아니라 취업하더라도 비정규직으로 종사하게 될 가능성이 높았다. 뿐만 아니라 니트 경험자는 비경험자에 비해 월평균 임금과 시간당 임금도 낮았다. 개인들의 관측되지 않는 이질성(unobserved heterogeneity)을 포함하여 임금결정에 중요한 역할을 하는 요인들을 통제하고 변수들 간의 내생성(endogeneity) 문제를 극복하기 위해 Hausman-Taylor 방법을 사용하여 임금 방정식을 추정한 결과, 니트 경험은 그렇지 않은 경우에 비해 통계적으로 매우 유의하게 임금손실을 초래하는 것으로 나타났다.

뿐만 아니라 지난 10년간 경제전체의 고용률이 정체된 것도 청년들의 비경제활동인구화 경향, 즉 청년의 니트화와 밀접하게 관련되어 있는 것으로 나타났다. 그리고 청년의 비노동력화는 급격한 대학진학률 상승으로 표현되는 급속한 고학력화에 주로 기인하는 것으로 파악할 수 있다. 따라서 청년 개개인의 노동시장 성과 저하뿐만 아니라 고용률의 정체를

막기 위해서 학력 인플레이션을 방지하기 위한 노력이 요구된다.

이러한 상황에서 학력과 무관하게 인력을 채용하는 열린 채용 또는 열린 고용이 하나의 대안으로 등장하였다. 우리는 한국남동발전의 예를 통해 열린 고용을 정착시키기 위해 필요한 노력들에 대해 중요한 시사점을 얻었다.

이러한 여러 분석결과들을 바탕으로 우리는 다음과 같은 청년고용대책들이 필요함을 알 수 있다.

1. 청년 고용률 증시

우리나라 청년 고용 문제는 청년 ‘실업’이라기보다는 청년의 ‘비노동력화’이다. 따라서 청년 실업률이 아니라 청년 고용률을 청년 고용정책의 핵심지표로 삼는 것이 바람직하다.

2. 능력중시사회 구현

청년 비노동력화의 주요 원인으로 대학진학률 증가로 요약되는 고학력화를 들 수 있다. 고학력화가 곧 고능력화를 의미한다면 문제는 달라질 수 있으나, 양자가 반드시 일치하는 것은 아니다. 우리 사회의 핵심 이슈 가운데 하나가 학벌 또는 학력 중심이 아닌 능력 위주의 사회 구현인 것이 이를 대변한다. 대학을 마치기 위해 값비싼 등록금을 비롯하여 많은 비용이 소요됨에도 불구하고 낮은 고용률로 대표되는 이들의 노동시장 성과는 열악하다. 그럼에도 불구하고 대학진학을 하지 않을 경우 고졸자로서 감당하여야 할 더욱 열악한 임금과 근로조건, 주위의 시선, 결혼시장 성과 등이 대학 진학을 강행하게 하는 주요 요인들이다. 이로 인해 대졸자 초과공급이 만성화된 상태이다.

이러한 가운데 최근 대학진학률 하락세로 반전되는 현상이 지속되고 있다. 대학진학률이 2008년 83.3%를 고비로 하락하기 시작하여 지금까지도 계속 하락세를 유지하고 있다. 이는 큰 변화가 시작되고 있음을 알려주는 중요한 신호일 가능성이 높다. 노동시장 성과뿐만 아니라 교육시장,

결혼시장 등을 모두 종합적으로 고려하였을 때 대학진학에 따른 생애에 걸친 편익이 비용에 미치지 못함을 인식함에 따른 합리적 반응을 반영한 결과가 대학진학을 하락시킬 수 있다.

이와 같은 환경변화에 더하여 최근 한국남동발전, 산업은행, 중소기업은행 등을 비롯한 공공부문에서 자발적으로 이루어져 오던 고졸채용의 성과가 널리 알려지면서 고졸채용 확산을 위한 노력들도 뒤따르기 시작하였다. 공공부문의 고졸채용 규모가 더욱 커지는가 하면, 정부도 고졸채용 확산을 위한 노력들을 기울이기 시작하였으며, 민간부문도 고졸채용을 늘리기 시작하였다. 최근의 고졸채용 확산이라는 채용 패러다임의 변화는 이러한 여러 요인들이 종합적으로 작용한 결과로 파악할 수 있다.

고졸채용이 일시적인 유행에 그치지 않고 새로운 채용패턴으로 자리 잡고 능력중시사회로 가기 위해 해결하여야 할 여러 과제들이 존재한다. 가장 먼저 들 수 있는 것이 대학개혁이다. 무엇보다도 학력 인플레이에 따른 인력수급 불일치 및 이로부터 파생되는 여러 부작용들이 존재하므로 대학개혁을 위한 노력이 필요하다. 대학개혁의 필요성은 그동안 누누이 강조되어 왔으므로 더 이상 언급할 필요가 없을 정도이나, 이번 기회에 양적인 측면뿐만 아니라 질적인 측면에서도 많은 개선이 필요하다.

학력차별도 많이 지적되는 문제이다. 많은 사람들은 우리 사회에서 학력차별이 매우 크고 중요한 문제인 것으로 인식하고 있다. 학력(學力)이 아니라 학력(學歷)에 따른 차이 가운데 차별에 의한 부분이 존재한다면 이를 철저히 분석하여 차별 해소를 위한 노력을 기울여야 할 것이다. 실제로 우리나라는 OECD 국가들 가운데 고졸과 대졸의 임금격차가 상대적으로 큰 것으로 알려져 있다. 그러나 엄밀한 분석에 앞서 학력 간 격차의 전부를 차별로 몰고 가는 것도 바람직하지 않다. 잘못된 인식에 바탕을 둔 정책이 성공적인 결과를 초래할 것으로 기대하기 어렵기 때문이다.

능력중시사회를 구현하는 것은 문제의 근본적인 해결책에 해당한다. 학벌과 학력(學歷)이 아니라 능력과 실력으로 정당하게 평가받고 대우받는 사회를 구현하기 위한 노력이 지속적으로 이루어져야 한다. 이러한 측면에서 우리는 독일을 비롯한 유럽의 여러 국가들이 시행하고 있는 학교 교육과 산업현장의 직업훈련을 결합한 듀얼시스템(dual system)을 참고

할 필요가 있다. 이 제도에 대해 여러 문제점들이 지적된 바 있고 비판의 목소리가 존재하는 것도 사실이나, 우수한 노동시장 성과를 거두고 있는 것으로 인정받는다는 사실도 분명하다. 우리의 실정에 맞게 이 제도를 소화하여 도입한다면 능력과 실력 위주의 사회를 정착시켜 나가는 데에도 도움이 될 것이다. 미국과 일본 및 한국을 제외한 대부분의 OECD 국가들은 고등학교 교과과정에서 직업교육의 비중을 매우 높은 수준으로 유지하고 있다. 최근 이와 관련하여 중요한 정책적 진전이 있었으나 이러한 노력들을 정착시키려는 노력 또한 중요하다.

기업의 인사관리도 개선될 필요가 있다. 고졸자들을 채용한 이후의 관리도 중요한 문제인데, 고졸로 입사한 사원과 대졸 사원 간 임금격차를 합리적인 수준으로 유지하여야 열린 고용 및 능력중시사회가 구현될 수 있을 것이다. 아울러 교육훈련, 승진, 복리후생 등과 같은 인사관리에서 차별적인 요소가 존재하지 않도록 하여야 한다. 나아가 고졸사원의 경력 개발계획을 수립하여 고졸 신입사원이 장기적인 비전을 가지고 근무할 수 있는 환경을 조성하여야 할 것이다. 이러한 환경 개선은 순수 대졸에 비해 높게 나타나는 순수 고졸의 이직률을 낮추는 데에도 기여할 것이다.

병역문제로 인한 고졸채용 기피 문제의 개선도 매우 중요한 부분이다. 고졸채용이 병역문제에서 자유로운 여학생 위주로 이루어지고 있다는 문제제기가 이미 여러 차례 있었다. 기업들의 고졸 남학생 채용계획도 접할 수 있었으나, 병역이 고졸 남성 채용에 걸림돌로 작용할 수 있음은 분명하다. 고졸 취업자의 병역 부담을 덜어주기 위해 학교-직장-군대에서 배우고 익히며 일하고 수행하는 업무 간의 연계를 강화하는 방안들을 강구할 필요가 있다. 전문계고에서 공부한 내용이 기업에서 일하는 분야와 연계되고 군대에서 수행하는 업무 역시 긴밀한 관계를 갖도록 한다는 안도 제시된 바 있으나, 보다 구체화할 필요가 있겠다. 본 연구는 이와 관련하여 기업 입사가 확정된 고졸 인재들을 공식 입사 전에 1순위로 상근예비역으로 선발하고, 입영 직후 일정기간 기초군사교육을 마친 후 자신의 회사로 돌아가 일반병과 동일한 복무기간 동안 상근예비역으로 근무케 하는 방안을 제시하고 있다.

고졸채용 확대는 중요한 변화이나 추세인지는 아직 분명치 않다. 최근

시작된 고졸채용 바람이 채용시장의 중요한 변화이긴 하나, 하나의 추세로 파악할 정도의 큰 흐름인지는 아직 알 수 없다. 우리를 둘러싼 환경의 변화는 대학진학률의 하락이라는 새로운 추세를 이미 만들어 내었으므로 채용시장의 변화도 하나의 추세로 자리 잡을 가능성은 크다.

전문계고 졸업자 수급 문제도 있다. 단편적인 조사에 불과하긴 하나 기업들의 40% 이상이 매년 고졸채용 수요를 가지고 있다는 기사도 있다. 그러나 전문계고를 중심으로 진행되고 있는 고졸채용에서 전문계고 졸업자의 공급이 수요에 미치지 못할 가능성도 존재한다. 실제로 전문계고 인력 수급을 전망하고 있는 한 보고서에 따르면 2018년경에 이르면 공급이 수요에 미치지 못할 것이라고 한다.

고등학교 이후 직업교육 시스템도 중요한 부분이다. 고졸자가 더욱 우수한 산업인력으로 진화할 수 있도록 하는 고등학교 이후 직업교육 시스템의 존재 여부도 이러한 흐름의 지속 여부에 중요한 역할을 할 수 있다.

노력 여하에 따라 성과가 달라질 수 있다. 예상되는 문제점들을 극복하기 위한 노력들을 선제적으로 기울이는 한편, 새롭게 등장하는 어려움을 해결해나가기 위한 노력을 추가로 기울인다면 최근의 고졸채용 현상은 노동시장의 중요한 추세로 자리 잡을 수 있을 것이다. 어렵게 얻은 기회를 잘 살려 능력사회로 가는 큰 흐름으로 연결할 것인가 그렇지 못할 것인가 여부는 우리들의 노력 여하와 그 정도에 의존한다.

참고문헌

- 김대일(2004), 『경제위기 이후 청년실업의 변화와 원인』, 『한국경제 구조 변화와 고용창출』, 한국개발연구원, pp.407~461.
- 김세움(2010), 『전문계고 취업지도 실태 및 취업률 제고 방안』, 김세움 외, 『학력별 노동시장 미스매치 분석과 교육제도 개선 과제』, 한국노동연구원, pp.82~120.
- 김안국·유한구·한상근·이영대·장수명(2010), 『대졸자의 노동시장 이행연구』, 한국직업능력개발원.
- 김진영(2010), 『대졸자 노동시장의 미스매치와 대학의 구조조정』, 김세움 외, 『학력별 노동시장 미스매치 분석과 교육제도 개선 과제』, 한국노동연구원, pp.51~81.
- 김향아(2013), 『최근 고졸채용확대 현황과 시사점』, 『노동리뷰』 4월호(통권 97호), pp.83~96.
- 김현수·김종우·박효선(2012), 『고졸취업자의 고용 이행 지원을 위한 병역제도 개선 방안』, 한국직업능력개발원.
- 남재량(2006a), 『청년 니트(NEET)의 실태와 결정요인 및 탈출요인 연구』, 제7회 한국노동패널 학술대회, 한국노동연구원.
- _____ (2006b), 『청년실업의 동태적 특성과 정책 시사점』, 『노동리뷰』 4월호(통권 16호), pp.22~33.
- _____ (2008), 『노동시장의 동태적 특성에 관한 연구』, 한국노동연구원.
- _____ (2012), 『고졸 NEET와 대졸 NEET』, 『노동리뷰』 4월호(통권 85호), pp.39~54.
- 박병영·차성현·류기락(2012), 『교육-고용 연계를 위한 교육시스템 선진화 연구』, 한국교육개발원.
- 박상현·조동진(2011), 『2011년 고졸자 취업진로조사 기초분석보고서』, 한국고용정보원.

- 서정욱(2013), 「공공기관의 일자리 창출: 청년 일자리 정책을 중심으로」, 한국조세재정연구원 공공기관연구센터 제6차 공공기관 네트워크 포럼 발표자료.
- 이정미·최정윤·김기수·한유경·김병주(2008), 『대학 교육비와 수익률 분석 연구』, 한국교육개발원.
- 임 언·서유정·이지은(2012), 『청년층의 학력과잉과 스킬불일치 측정 방법 연구』, 한국직업능력개발원.
- 조영준(2010), 「대학진학 최우선시 풍조의 비용과 연원」, 김세움 외, 『학력별 노동시장 미스매치 분석과 교육제도 개선 과제』, 한국노동연구원, pp.121~150.
- 한국고용정보원(2011), 『2011년 고졸자 취업진로조사』.
- 한국남동발전(2013), 「스펙초월 소셜리크루팅 채용 보고」, 국회 미래인재 육성포럼 “공공기관 스펙초월 채용시스템 도입 활성화를 위한 토론회” 발표자료(2013. 10. 4).
- 한국노동연구원(2012), 『KLI 해외노동통계』.
- _____ (2013. 6), 『매월고용동향분석』.
- Bertrand, M. and S. Mullainathan(2004), “Are Emily and Greg More Employable Than Lakisha and Jamal? A Field Experiment on Labor Market Discrimination”, *American Economic Review* 94(4), pp.991~1013.
- Katz, L. F. and M. K. Murphy(1992), “Changes in Relative Wages, 1963~1987: Supply and Demand Factors”, *The Quarterly Journal of Economics* 107(1), MIT Press, pp.35~78.
- Lahey, J. N.(2008), “Age, Women, and Hiring”, *Journal of Human Resources* 43(1), pp.30~56.
- Marston, Stephen T.(1976), “Employment Instability and High Unemployment Rate,” *Brookings Papers on Economic Activity*, No.1, pp.169~203.
- Oreopoulos, P.(2011), “Why Do Skilled Immigrants Struggle in the

Labor Market? A Field Experiment with Thirteen Thousand Resumes”, *American Economic Journal: Economic Policy* 3, pp.148~171.

◆ 執筆陣

- 남재량(한국노동연구원 선임연구위원)
- 김세움(한국노동연구원 연구위원)

우리나라 청년 니트(NEET)의 특징 및 노동시장 성과 연구

- | | |
|---------|--|
| ▪ 발행연월일 | 2013년 12월 26일 인쇄
2013년 12월 30일 발행 |
| ▪ 발 행 인 | 이 인 재 |
| ▪ 발 행 처 | 한국노동연구원
☎ 150-740 서울특별시 영등포구
은행로 30
☎ 대표 (02) 3775-5514 Fax (02) 3775-0697 |
| ▪ 조판·인쇄 | 거목정보산업(주) (02) 2164-3232 |
| ▪ 등록 일자 | 1988년 9월 13일 |
| ▪ 등록 번호 | 제13-155호 |

© 한국노동연구원 2013 정가 5,000원

ISBN 978-89-7356-980-9