

노동정책연구  
2015. 제15권 제1호 pp.83~110  
한국노동연구원

연구논문

## 대학 졸업 임금근로자의 희망임금 충족과 고용\*

박천수\*\*

2012년 대졸자 직업이동 경로조사(2011GOMS1)를 이용하여 희망임금의 형성과 충족이 고용에 미치는 요인을 파악하였다.

분석 결과에 따르면, 우리나라 대학 졸업자의 희망임금은 주로 인적 속성이나 학력수준에 좌우되나, 실제임금은 일자리 상황에 더 크게 영향을 받고 있다. 4년제 대학 졸업자는 전문대학 졸업자에 비하여 희망임금에 대한 충족률이 낮다. 희망임금 충족률은 남자가 여자에 비하여 3.8%포인트 정도 높고, 의약계열이 예체능계열에 비하여 9.3%포인트나 높다. 마찬가지로 안정된 일자리에 취업해 있는 비중은 전문대학, 남자, 의약계열 졸업자가 많다.

그러므로 실제임금과 희망임금의 격차가 클수록 노동시장 진입이 소극적이거나 근속기간이 짧아 일자리 안정성이 낮아질 것으로 추정된다. 이러한 사실은 노동시장에서 희망임금의 충족이 대졸 청년층 일자리 안정과 고용률 제고에서 매우 중요하다는 점을 시사한다.

핵심용어 : 2011GOMS, 희망임금, 실제임금, 청년층 일자리, 희망임금 충족률

논문접수일: 2014년 10월 27일, 심사의뢰일: 2014년 11월 26일, 심사완료일: 2015년 2월 5일

\* 이 논문은 2014 고용패널 학술대회(한국고용정보원)에서 발표된 것을 수정 보완한 것이다.

\*\* 한국직업능력개발원 선임연구위원(econodr@krivet.re.kr)

## I. 서론

우리나라 전문대학 이상 고학력 청년층(25~34세)의 고용률은 75%(2012)로 OECD 국가 평균(82%)에 비하여 크게 낮은 수준이다(OECD, 2014). 이렇게 낮은 고용률은 고학력 청년층이 직면하는 입직의 어려움뿐만 아니라, 입직에 성공했다고 하더라도 장기간 근속하지 않고 곧 그만두는 비중이 높은 결과이다(한국고용정보원, 2012).

고학력 청년층의 입직이 어려운 것은 직업선택의 기준이 임금이나 고용안정성과 같이 노동시장에서 외부적으로 결정되는 것을 적성이나 흥미와 같이 개별적이고 내재적인 요인보다 우선하는 현상과도 관련되어 있다. 예를 들어, 통계청의 사회조사(2013년)에서 20대 청년층(20~29세)은 직업선택 기준은 소득(31.0%), 일자리 안정성(26.1%)과 적성·흥미(24.6%) 순이다(<http://kosis.kr/>). 한국직업능력개발원의 직업의식조사에서도 소득(경제적 보상), 근무환경, 고용안정 등을 우선하고 있다(정운경 외, 2014). 이에 따라 대학생은 대기업이나 금융업 분야 등 임금이 상대적으로 높고 근무환경이 좋은 분야에 취업하기 위하여 다양한 준비 활동(SPEC 쌓기)을 학업보다 중시하고 있는 실정이다. 그러나 동일한 기준으로 인해 지원자가 많아 높은 경쟁에 직면하고 있으며(매일경제, 2014.3.4), 따라서 입직에 성공하기가 매우 어렵고 취업준비 기간도 길어질 수밖에 없다(이병희 외, 2009).

취업이 어려운 상황에서 어렵게 구한 일자리를 그만두는 이유는 임금 등 근로조건에 대한 불만족이 가장 큰 것으로 분석되고 있다(한국고용정보원, 2012). 구체적으로 청년층이 취업한 기업이 지급하고 있는 임금수준이 고학력으로 높아진 의중임금을 충분하게 충족하지 못하고 있는 데서 발생한 현상으로 이해된다(신동균, 2012; 이병희 외, 2009). 이는 구직자의 의중임금이 시장에서 통용되는 임금에 비하여 높으면 구직활동에 상대적으로 소극적인 것은 물론, 입직에 성공하여 직장에 다닐 경우에도 일에 대한 만족도가 낮아 상대적으로 낮은 생산성을 보이거나 근속기간이 짧아지기 때문이다(Bratberg & Nilsen, 1998;

김동규, 2011).

의중임금(reservation wage)은 구직자가 일자리 제안을 받아들이고 경제활동에 참가하는 데 필요한 최소 임금수준이다(Ehrenberg & Smith, 1993). 그런데 우리나라는 일반적인 임금구조가 본봉, 수당, 상여금 등으로 복잡하고 기업별로 차이도 커서, 입직 단계 혹은 재직 중에도 정확한 급여액을 파악하기 어렵다. 그러므로 많은 실태조사에서 의중임금으로 제시한 수준보다 낮은 급여를 받고 취업해 있는 사례가 많은 실정이다(류지영 외, 2014). 이에 따라 우리나라에서 의중임금은 최소한 받고자 희망하는 임금의 성격이 강하므로, 이하에서 의중임금 대신 희망임금으로 규정하고 분석한다(신동균, 2012).

이 연구는 고학력 청년층의 낮은 고용률 원인을 청년층 눈높이와 관련된 의중(희망)임금과 직업선택의 가장 중요한 기준으로 알려진 실제임금을 통한 충족이라는 관점에서 파악하고 그 대응 방안을 탐색하고자 한다.

## II. 기존 연구와 분석 자료

### 1. 기존 연구

많은 연구에서 의중임금(희망임금)이 인적 속성, 학력, 가구, 지역 노동시장 등 여러 측면의 영향을 받고 있음을 보이고 있다. 먼저 희망임금은 남성이 여성보다 체계적으로 높아, 현실 노동시장의 성별 임금격차가 반복되고 있다(Hofler & Murphy, 1994). 류재술·류기철(2002)은 성별로 희망임금이 결정되는 구조가 다르다는 점에 착안하여, 남자는 연령, 학력, 실업기간, 이전 직장 임금이 주요한 변수가 되고, 여자는 연령, 학력, 자격증, 이전 직장 임금의 영향이 큰 것으로 분석하였다. 정인수·김기민(2005)은 4년제 대학교, 전문대학, 인문계 고등학교와 특성화 고등학교 졸업예정자를 대상으로 최소 희망임금을 조사하였다. 그 결과 최소 희망임금은 성별, 나이, 학력수준이나 전공계열은 물론 부모의 학력수준 등 가구 특성에도 영향을 받는 것을 보이고 있다. 가구원의 임금이나 학력 등에서 아버지의 학력이나 재산, 가족의 규모나 결혼 여부도 영향을

미치고 있다(조우현, 2004). 실제소득과 같이 가족의 소득이 높으면 여가에 대한 선호가 커져 희망임금도 상승한다(강동근, 2004).

시장임금과의 비교는 입직 단계에서 주로 이루어지고 있는데, 김안국(2003)은 청년패널 조사를 이용하여 구직활동 중에 있는 청년층보다 교육훈련 등 다른 범주에 있는 청년층에서 희망임금과 시장임금의 격차가 더 크다는 점을 보이고 있다. 노동시장의 조건과 관련하여 Bratberg and Nilsen(1998)은 구직기간이 희망임금에 미치는 영향을 분석하여 여성의 희망임금이 낮아, 구직기간이 상대적으로 짧고, 첫 직장에서 장기간 근무한다는 결과를 도출하였다. 강동근(2004)은 연도별 희망임금 결정요인을 분석하여 IMF 외환위기가 실제임금은 물론 실업자의 희망임금에도 상당한 영향을 주고 있음을 보이고 있다.

이병희 외(2002)는 노동패널자료를 분석하여 미취업기간이 길어지면 눈높이 조정 과정을 거쳐 희망임금이 낮아지고 있다고 주장한다. Addison and Machado(2010)도 지속적인 실업이 희망임금의 감소를 초래할 가능성을 제기하고 있다. Borjas(1996)도 희망임금과 실업기간 간에는 역의 상관관계가 충분히 성립함을 보였고, Hui(1991)는 2SLS 모델을 이용하여 희망임금과 실업기간 간에 음(-)의 관계가 있는 것으로 추정하였다. 이에 비하여 Heath and Swann(1999)은 호주 구직자 자료를 바탕으로 실업기간이 희망임금에 영향을 거의 주지 않는 것으로 주장하고 있다. 어수봉(1994)은 희망임금을 시간에 대한 기회비용으로 볼 수 있어 기회비용이 높을수록 희망임금이 높아지며, 수락할 수 있는 직장선택의 폭이 좁아져 오히려 실업기간이 길어질 수 있다고 주장하고 있다. 이성림(2004)은 희망임금이 시장임금보다 높아 미취업의 가능성이 높은 여성들은 노동시장으로 유입하기 어렵고, 시장임금이 희망임금보다 높아지면 여성의 노동공급이 증가하고 노동시장 진입 가능성도 커진다고 보았다.

학교의 재학 상태와 관련하여 김구(2010)는 중퇴자나 졸업자가 지속적인 근로 상태를 기대하고 있는 데 반해, 휴학한 실업자는 일시적인 근로에 참여할 가능성이 크기 때문에 상대적으로 희망임금이 낮은 것으로 추정하였다. 대학입학수학능력시험 성적과 관련하여 박천수(2014)는 청년층의 희망임금이 학력수준보다 수능 등급의 영향을 더 크게 받는다고 주장하고 있다. Prasad(2003)는 희망임금이 제안임금의 분포, 구인 및 탐색비용의 함수이고, 탐색비용은 개인

의 특정 요인뿐만 아니라 실업자 보호 정책과 같은 제도적 요인에 의해서도 결정될 수 있음을 보이고 있다. 김동규(2011)는 희망임금 충족률(=시장임금/희망임금×100)이 높을수록 직장에 남아 있을 가능성이 높아지며, 재학 중 일자리 경험도 재직기간을 늘리는 방향으로 작용하고 있음을 보였다. OECD(2008)는 비정규직과 같은 노동시장에서 이중성의 존재가 청년층이 희망하는 임금수준보다 시장임금을 하락시켜, 우리나라 청년층의 고용률을 낮추는 요인으로 작용한다고 분석하였다.

이 연구는 대학 졸업자의 희망임금과 실제임금 수준과 형성 요인을 분석하고, 희망임금이 현실 노동시장에서 충족되는 정도가 청년층의 경제활동에 대한 의사결정과 직접 관련되어 있음을 보이고자 한다.

한편 대졸 청년층의 임금에 미치는 영향은 다양한 연구에서 지속적으로 검토되었다(신동균, 2012). 이에 따라 대학 졸업자의 임금에 미치는 영향에 대한 기존 연구에 대한 검토는 생략한다.

## 2. 분석 자료

2012 대졸자 직업이동 경로조사(2011GOMS1)의 응답자 수는 총 18,299명인데 학교급별(대학, 전문대학, 교육대학), 지역, 연령 등을 중심으로 하는 가중치(w2)를 적용하면 479,472명이 된다. 조사 대상자의 졸업 시기는 2011년 2월이 대다수(82.6%)이고 2010년 8월도 일부(17.4%)이다. 조사 기준일이 2012년 9월 1일이므로 대학 졸업 후 1년 6개월에서 2년 정도가 지난 시점에서 노동시장 이행에 대한 현황이다. 자료 가운데 현재 일자리를 아르바이트라고 판단하고 있는 경우와 비임금근로자는 일자리와 소득의 성격이 상이하다고 보아 임금 분석에서 제외하였다.

### 가. 희망임금

희망임금은 “대학을 졸업하기 직전 귀하가 취업을 통해 최소한 받고자 한 소득은 어느 정도였습니까?”(J7)에 대한 응답으로 하였다. 연간 기준으로 응답한 전체 결과를 보면 최대 2억 5,000만 원(응답자 가중치 적용 없이 1명)에서 최소

1,000만 원(가중치 적용 없이 67명)까지 다양하게 분포되어 있다. 분석대상인 임금근로자 가운데 과도하게 높거나 낮은 금액은 평균치에 영향을 미치고 조사 단계에서 단위 기입의 오류 가능성도 있으므로, 상하위 1%를 삭제하여 분석 자료의 최대 희망연봉은 5,000만 원이고 최소는 1,200만 원이다.

집단별 평균 분석으로 대학 졸업 임금근로자의 월평균 희망임금을 살펴보면, 전반적으로 노동시장에서 형성된 임금결정 방식과 매우 유사하여 희망임금이 비교적 합리적인 수준에서 형성되고 있는 것으로 판단된다.

성별로 살펴보면, 여자의 희망임금은 남자보다 34.9만 원이 적어 남자의 85.5% 수준에서 형성되어 있다. 학력수준에서 4년제 대학 졸업자의 희망임금은 전문대학 졸업자의 희망임금에 비해 40.8만 원이 많은데, 동일한 학력수준

〈표 1〉 대졸 임금근로자의 월평균 희망임금

(단위: 만 원)

		전체		남자		여자	
		평균	표준편차	평균	표준편차	평균	표준편차
성별	전체	223.8	61.29	241.2	62.02	206.3	55.26
학력	전문대	198.5	57.46	214.0	56.68	186.5	52.17
	4년제	239.3	60.03	255.4	59.92	220.3	55.26
계열	인문	223.1	56.68	238.8	59.06	215.6	52.76
	사회	223.0	62.63	245.2	63.09	203.6	55.38
	교육	207.8	49.12	233.1	47.11	199.7	46.96
	공학	241.1	61.78	245.8	61.09	217.6	59.77
	자연	219.1	58.98	232.2	59.69	208.3	56.17
	의약	227.7	61.60	244.3	70.02	221.3	56.77
	예체능	198.4	55.68	218.1	60.31	186.6	49.03
학교소재지	서울권	255.6	63.36	276.9	63.87	236.6	60.64
	경인권	213.7	58.05	229.3	59.27	197.8	52.16
	충청권	214.5	52.71	229.4	54.03	198.5	46.22
	영남권	221.7	59.26	241.4	59.05	200.2	51.51
	호남권	214.8	60.48	231.5	62.54	200.0	54.48

주: 평균은 소수 둘째 자리 반올림함. 모든 분류는 유의수준 0.01% 이하에서 유의함 (F 검정).

자료: 2011GOMS1(n=334,554).

에서도 성별에 따라 희망임금 격차가 상당하다. 4년제 대학 졸업자는 여자의 희망임금이 남자와 비교하여 35.1만 원이 낮은 86.3% 수준이고, 전문대 졸업자는 27.5만 원 낮은 87.1% 수준이다.

계열에 따른 평균 희망임금을 보면, 공학계열이 241.1만 원으로 가장 높고, 예체능 계열이 198.4만 원으로 가장 낮아, 희망임금의 폭이 42.7만 원에 이르고 있다. 남자는 공학계열(245.8만 원) 전공자의 희망임금이 가장 높고, 사회계열(245.2만 원)과 의약계열(244.3만 원)이 유사한 수준이나, 여자는 의약계열(221.3만 원)이 가장 높고, 이어서 공학계열(217.6만 원)이며 예체능계열(186.6만 원)은 200만 원 미만을 보이고 있다. 계열별로 성별에 따른 격차는 사회계열(41.6만 원)이 가장 크고, 의약계열(20.0만 원)이 가장 작다. 학교 소재지에 따른 희망임금은 서울권(255.6만 원)이 가장 높고, 경인권(213.7만 원)이 가장 낮으며, 격차는 41.9만 원 수준이다. 성별로 보면, 여자는 서울권과 영남권 외에 희망임금이 200만 원을 넘지 않고 있다. 학교 소재지별 성별 격차는 영남권(41.2만 원)이 가장 크고, 서울권(40.3만 원)도 큰 편이다.

계열별로 전문대학과 4년제 대학의 격차가 의약계열에서 4년제 대졸 희망임금이 평균 265.7만 원이나, 전문대학은 207.3만 원에 불과하다. 교육계열도 격차가 큰 편인데 4년제 대학 졸업자는 222.1만 원이나 전문대학 졸업자는 176.2만 원이다.

#### 나. 실제임금

현재 취업상태에 있는 대학 임금근로자 졸업자가 받고 있는 실제임금은 “현재 일자리에서 근로소득은 얼마나 됩니까?”(A25)에 응답(연봉으로 전환)한 자료를 바탕으로 한다. 전체 조사 결과를 보면, 연간 최대 21,600만 원에서 최소 36만 원까지 폭넓게 분포되어 있다. 분석대상 가운데 상하위 1%에 해당하는 응답을 삭제하여 연간 임금수준은 최소 480만 원에서 최대 6,000만 원 사이에 있다. 희망임금과 실제임금 평균 등은 현실적인 이해의 편의를 위하여 월간 수준(연봉 나누기 12)으로 계산한다.

집단별 평균 분석으로 보면, 2010년과 2011년에 졸업한 대졸 임금근로자의 2012년 월평균 실제임금은 201.1만 원으로 희망임금의 88.9% 수준이다. 성별

로 여자의 임금은 남자보다 47.9만 원이 낮은 78.7% 수준으로 희망임금의 성별 격차보다 큰 편이다. 학력수준에서 4년제 대학 졸업자의 임금은 전문대학 졸업자의 임금에 비해 37.2만 원이 많은데, 동일한 학력수준에서도 성별에 따라 차이가 난다. 4년제 졸업자는 여자의 임금이 남자와 비교하여 48.4만 원이 낮은 79.7% 수준이고, 전문대 졸업자는 40.1만 원이 낮은 80.0% 수준이다. 학력수준에 따른 성별 격차도 희망임금과 비교하여 큰 편이다.

계열에 따른 평균 실제임금을 보면, 공학계열이 225.6만 원으로 가장 높고, 예체능 계열이 161.7만 원으로 가장 낮아, 계열별 임금격차가 63.9만 원으로 희망임금 격차보다 많다. 남자는 사회계열(237.1만 원)과 공학계열(232.6만 원)이 높고, 예체능계열(187.4만 원)이 유일하게 200만 원을 하회하고 있다. 여자는 의

〈표 2〉 대졸 임금근로자의 월평균 실제임금

(단위: 만 원)

		전체		남자		여자	
		평균	표준편차	평균	표준편차	평균	표준편차
성별	전체	201.1	79.69	224.9	84.93	177.0	65.76
학력	전문대	178.2	65.41	200.2	72.58	160.1	72.58
	4년제	215.4	84.34	237.9	88.03	189.5	71.60
계열	인문	195.1	79.44	216.2	92.84	184.5	69.42
	사회	203.6	81.93	237.1	85.23	174.4	66.31
	교육	181.1	51.72	206.3	61.62	173.1	45.29
	공학	225.6	86.54	232.6	86.66	195.6	79.44
	자연	180.2	72.40	206.4	76.23	173.0	65.29
	의약	208.1	69.43	222.6	80.20	202.3	63.72
	예체능	161.7	63.53	187.4	72.56	146.1	51.40
학교소재지	서울권	240.5	91.36	269.2	94.66	214.5	79.85
	경인권	192.0	72.20	213.6	77.74	169.9	58.26
	충청권	188.1	67.21	207.6	72.21	167.1	54.07
	영남권	199.2	77.70	225.3	83.02	170.5	59.38
	호남권	183.3	75.93	208.1	82.84	161.0	61.09

주: 평균은 소수 둘째 자리 반올림함. 모든 분류는 유의수준 0.01% 이하에서 유의함 (F 검정).

자료: 2011GOMS1(n=336,158).



약계열(202.3만 원)이 유일하게 200만 원을 상회하고 이어서 공학계열(195.6만 원)이 높으며, 예체능계열(146.1만 원)은 150만 원 미만을 보이고 있다. 계열별로 성별에 따른 격차는 사회계열(62.7만 원)이 가장 크고 의약계열(20.3만 원)이 가장 적어, 사회계열 여자 졸업자의 경제활동참가가 낮고, 의약계열 여자 졸업자는 높을 가능성을 시사하고 있다. 한편 표에 제시되어 있지 않지만, 의약계열 내부에서 4년제 대학과 전문대학의 임금 격차는 평균 56.8만 원으로 다른 계열의 차이보다 크다.

학교 소재지에 따른 임금은 서울권(240.5만 원)이 유일하게 200만 원을 상회하고, 호남권(183.3만 원)이 가장 낮으며, 격차는 57.2만 원으로 희망임금 격차보다 크다. 성별로 보면, 남자는 모든 지역의 평균임금이 200만 원을 상회하나 여자는 서울을 제외하고 200만 원을 하회하고 있다. 학교 소재지별 성별 격차는 영남권(54.8만 원)이 가장 크고, 서울권(54.7만 원)도 큰 편이다.

#### 다. 충족률

대학 졸업 임금근로자가 졸업 시에 희망하는 임금과 노동시장에서 받는 실제 임금은 상당한 차이를 보이고 있다. 이에 따라 대학 졸업 근로자의 실제임금은 대학 졸업 시점에서 희망했던 임금수준을 어느 정도 충족해주고 있는지를 파악할 필요가 있다. 이를 위해 취업근로자를 대상으로 개인별로 ‘실제임금(월)/희망임금(월)×100’으로 희망임금 충족률(%)을 계산한다(김동규, 2011). 도출된 충족률 값은 매우 작은 값(6.86%)에서 매우 큰 값(500%)까지 다양한 수준에 걸쳐 있으며, 가중평균은 88.0%이다.

집단별 평균 분석 결과를 보면, 남자(92.5%)가 여자(83.7%)보다 높아 성별 격차가 8.8%포인트에 이른다. 이에 비하여 학력수준별 충족률 격차는 거의 발생하지 않아 전문대학이 약간(1.1%포인트) 높다. 예체능계열의 경우 79.2%로 가장 낮은 충족률을 보이나 의약계열은 91.3%로 높다. 남자는 사회계열에서 96.3%로 최대의 충족률을 보이고, 예체능 계열(84.9%)이 가장 낮은 수준을 보이고 있다. 여자는 의약계열만이 91.4%로 90%대의 충족률을 채울 뿐 나머지 계열은 80%대의 충족률을 보이고, 예체능계열이 76.0%로 가장 낮다.

학교 소재지에 따라 살펴보면, 서울권(89.6%)이 가장 높고, 호남권(85.6%)이

〈표 3〉 대졸 임금근로자의 평균 희망임금 충족률

(단위: %)

		전 체		남자		여자	
		평균	표준편차	평균	표준편차	평균	표준편차
성별	전 체	88.0	30.67	92.5	32.01	83.7	28.64
학력	전문대	88.7	29.33	93.5	31.41	84.8	26.94
	4년제	87.6	31.49	92.0	32.32	82.8	29.82
계열	인문	83.6	30.66	87.6	33.71	81.8	28.92
	사회	89.6	30.96	96.3	32.62	83.9	28.22
	교육	86.8	24.97	88.8	25.94	86.2	24.63
	공학	93.1	31.33	94.0	31.32	88.9	31.00
	자연	84.0	32.15	87.9	32.35	80.9	31.65
	의약	91.3	24.00	90.9	26.13	91.4	23.11
	예체능	79.2	31.75	84.9	34.07	76.0	29.87
학교 소재지	서울권	89.6	32.75	94.4	33.30	85.6	31.71
	경인권	88.4	30.88	92.9	32.80	84.1	28.17
	충청권	86.5	28.63	90.6	29.51	82.3	27.05
	영남권	88.5	30.51	92.8	31.72	84.0	28.48
	호남권	85.6	29.64	90.9	31.96	80.9	26.57

주: 평균은 소수 둘째 자리, 표준편차는 소수 셋째 자리에서 반올림함. 모든 분류는 유의수준 0.01% 이하에서 유의함(F 검정).

자료: 2011GOMS1(n=331,979).

가장 낮으나, 그 차이는 크지 않다. 대학 소재지별 차이를 성별로 나눠보면, 서울권 남자(94.4%)와 호남권 여자(80.9%)가 크게 다른 충족률(13.5%포인트)을 보이고 있다.

#### 라. 여타 변수

연령(최소 18.3세, 최대 68.8세), 성별(남자=1), 그리고 졸업한 학교 권역과 전공계열 등은 원래 자료에 제시된 것을 그대로 사용하였다. 취업 목표는 졸업 전 취업 목표에 관한 질문에서 “졸업 이전에 설정했던 취업 목표가 있으셨습니까?”(J1)에서 그렇다(=1)와 아니다(=0)로 분류한다. 자격증 유무는 “귀하는 자격증을 가지고 있습니까?”(M1)에서 응답(예=1)으로 더미변수를 만든다. 노동

시장 이행 준비는 구직활동을 한 경험(K1), 일자리 경험(H1), 직업훈련(L1), 입사를 위한 시험준비(N1), 인턴(O1), 어학연수 경험(I1), 외국어 시험 응시 경험(I6)의 응답을 바탕으로 있음(=1)과 없음(=0)으로 변환한다. 또한 동거 여부(P4)는 부모님과 동거(=1)로 변환하고, 혼인(P1)은 미혼(=0)을 제외한 결혼 경험(=1)으로 더미변수를 도출한다. 부모의 현재 소득수준(P11)과 학력수준(P9)는 각각의 값을 바탕으로 더미변수를 도출한다.

취업자의 실제임금에 영향을 주는 노동시장의 수요 측면을 통제하기 위하여 현재 일자리에서 노동조합(A35)의 있음(=1)이나 종사상 지위(A9)에서 상용직(=1) 여부를 포함한다. 기업 규모(A5)는 사업체 단위로 보기에 주어진 규모 수준을 그대로 더미변수로 전환한다. 산업(A6)은 한국표준산업분류의 대분류를 1차 산업(1~2), 제조업(3), 건설인프라산업(4~6), 판매운수숙박업(7~9), 사업

〈표 4〉 기타 변수(일부 생략)

변수	최대값	평균	표준편차	변수	최대값	평균	표준편차
남자	1.00	.502	.500	직업훈련	1.00	.187	.390
연령	68.8	27.365	5.325	구직시험	1.00	.140	.347
4년제	1.00	.615	.487	인턴 경험	1.00	.145	.352
인문	1.00	.086	.280	어학연수	1.00	.170	.376
사회	1.00	.290	.454	외국어 시험	1.00	.290	.454
교육	1.00	.066	.248	부모 동거	1.00	.568	.495
공학	1.00	.249	.433	혼인	1.00	.107	.309
자연	1.00	.094	.292	상용	1.00	.884	.320
의약	1.00	.100	.299	노동조합	1.00	.241	.428
예체능	1.00	.114	.318	5인 미만	1.00	.079	.270
서울권	1.00	.182	.386	10인 미만	1.00	.115	.320
경인권	1.00	.258	.438	30인 미만	1.00	.194	.395
충청권	1.00	.152	.359	50인 미만	1.00	.091	.287
영남권	1.00	.275	.447	100인 미만	1.00	.121	.326
호남권	1.00	.133	.339	300인 미만	1.00	.139	.346
취업 목표	1.00	.546	.498	500인 미만	1.00	.061	.239
자격증	1.00	.740	.439	1000 미만	1.00	.064	.244
구직 경험	1.00	.530	.499	1000 이상	1.00	.135	.342
일자리 경험	1.00	.681	.466	일자리 비중*	1.00	.751	.433

주: \* 일자리 비중(n=479,472)은 전체 졸업생을 대상으로 함.

자료: 2011GOMS1(n=336,158).

서비스업(10~14), 공공서비스업(15~17), 개인국제산업(18~21)으로 분류하여 더미변수로 전환한다. 직업(A7)은 한국고용직업분류(KECO) 대분류에 따라 중분류를 기준으로 관리직(1), 경영지원직(2~3), 사회서비스직(4~8), 개인서비스직(9~13), 건설제조직(14~22), 농림직(23), 군인(24)으로 구분하여 더미변수를 도출한다. 사업체 유형(A8)은 민간기업(1), 외국기업(2), 공공기관(3~5), 교육연구기관(6~7), 여타(8~9)로 구분하여 더미변수로 전환한다.

일자리 비중은 전체 표본을 대상으로 아르바이트가 아닌 일자리에 현재 취업해 있는지(=1) 여부로 판단하였다.

### Ⅲ. 임금과 충족률 결정요인

#### 1. 희망임금

대학 졸업자 전체의 희망임금에 미치는 영향 정도를 살펴보기 위하여, 로그 희망임금을 종속변수로 하고, 대학 졸업자의 성, 나이(나이제곱 포함), 학력수준, 전공계열, 졸업 학교 소재지, 취업 여부 및 그 준비 활동, 부모와 동거, 부모의 소득 및 학력수준 등을 독립변수로 하여 일반선형모형(OLS)을 이용하여 추정하였다(표 5 참조).<sup>1)</sup> 상관계수로 희망임금과의 관련성을 보면 여러 변수 가운데 학력수준이 가장 밀접하고 이어서 성별 구분이다.

다른 조건이 같다면 남자는 여자에 비하여 10.5% 정도 희망임금 수준이 높다. 나이가 올라갈수록 희망임금도 연간 평균 3.7%씩 높아져서 약 44세에 정점에 이르는 것으로 분석된다. 성별에서 차이를 보이는데 여자의 연령별 격차가 높은 편이고, 정점에 이르는 시기가 너무 길어 희망임금은 지속적으로 상승 추세인 것으로 추정된다. 4년제 대학 졸업자는 다른 조건이 같다면 전문대학 졸업자보다 11.4% 희망임금 수준이 높는데, 남자의 학력별 희망임금 프리미엄이 높은 편이다. 계열별로는 예체능계열에 비하여 전반적으로 높은 편인데, 의약

1) 독립변수 간 상관관계(correlation)는 연령/연령제곱(0.988) 이외에는 성/공학계열(0.370)이 가장 높다. 종속변수와의 상관관계는 학력(0.341)과 성(0.295)이 가장 높다.

〈표 5〉 대졸 임금근로자의 희망임금 결정요인

		전 체		남 자		여 자	
		B	S.E	B	S.E	B	S.E
인적 사항	남자	.105***	.001				
	나이	.037***	.001	.037***	.001	.042***	.001
	나이제곱/100	-.042***	.001	.000***	.000	-.001***	.000
학력	4년제(교육대 포함)	.114***	.001	.113***	.001	.109***	.001
계열	인문	.022***	.002	-.012***	.003	.043***	.002
	사회	.044***	.001	.041***	.002	.050***	.002
	교육	.037***	.002	-.004***	.004	.058	.002
	공학	.093***	.001	.083***	.002	.093***	.002
	자연	.036***	.002	.015***	.003	.057***	.002
	의약	.173***	.002	.112***	.003	.202***	.002
학교 소재지	서울권	.131***	.001	.132***	.002	.127***	.002
	경인권	.025***	.001	.017***	.002	.030***	.002
	영남권	.028***	.001	.045***	.002	.008***	.002
	호남권	-.002***	.001	.002***	.002	-.008	.002
취업 준비	취업 목표	.002***	.001	.006***	.001	.004***	.001
	자격증	-.004***	.001	.009***	.001	-.017***	.001
	구직 경험	-.004***	.001	-.003***	.001	-.007***	.001
	일자리 경험	-.025***	.001	-.023***	.001	-.028***	.001
	직업훈련 경험	.016***	.001	.014***	.001	.017***	.001
	시험준비 경험	.017***	.001	.002***	.002	.027***	.002
	인턴 경험	.024***	.001	.019***	.002	.028***	.002
	어학연수 경험	.044***	.001	.043***	.002	.042***	.002
	외국어 시험 응시	.062***	.001	.056***	.001	.065***	.001
동거 여부	부모와 동거	-.050***	.001	-.042***	.001	-.063***	.001
	혼인	.006***	.002	.014***	.002	-.009***	.003
부모 소득	월평균 100만 원 미만	-.014***	.002	-.013***	.003	-.011***	.003
	월평균 200만 원 미만	-.040***	.001	-.055***	.002	-.025***	.002
	월평균 300만 원 미만	-.026***	.001	-.031***	.002	-.021***	.002
	월평균 400만 원 미만	-.009***	.001	-.014***	.002	-.005***	.002
	월평균 700만 원 미만	.014***	.002	.015***	.002	.013***	.002
	월평균 1,000만 원 미만	.022***	.002	.019***	.003	.023***	.003
	월평균 1,000만 원 이상	.038***	.002	.051***	.003	.023***	.004
	월평균 소득 없음	.010***	.002	.005***	.003	.012*	.003
부모님 안 계심	-.037***	.004	-.067***	.006	-.027***	.005	
아버지 학력	중졸 이하	-.006***	.001	.004***	.001	-.019**	.002
	전문대졸	.028***	.003	.027***	.005	.020***	.004
	대졸	.033***	.001	.031***	.002	.037***	.002
	대학원졸	.035***	.002	.021***	.003	.051***	.003
상수항	4.490***	.010	4.533***	.016	4.441***	.013	
F/R <sup>2</sup> /표본		4215.997/.327/330,154		1653.563/.270/165,882		1712.153/.278/164,332	

주: \*\*\* p<0.01, \*\* p<0.05, \* p<0.1. 모든 값은 소수 넷째 자리에서 버림.  
자료: GOMS 2011.

계열이 17.3%이고 공학계열이 9.3% 수준이다. 남자 인문계열과 교육계열은 예체능계열보다 오히려 낮은 수준이고, 여자 의약계열은 매우 높은 희망임금 프리미엄을 보이고 있다. 졸업 대학의 소재지별로 보면, 충청권을 기준으로 서울권, 경인권, 영남권의 대학 졸업자는 상대적으로 희망임금이 높으나 호남권 대학 졸업자는 체계적으로 낮은 편이다. 특히 서울권 대학 졸업자의 희망임금은 전체적으로 13.1%의 높은 희망임금 프리미엄을 보이고 있는데, 이는 성별이나 학력별 프리미엄보다 절대치가 커서 서울 소재 대학 졸업이 갖는 상징성을 보여준다.

취업 목표가 있는 경우에도 희망임금이 높아지고 있는데 남자의 경우에 그 효과가 크다. 취업 준비에 있어서 자격증, 구직 경험, 일자리 경험은 희망임금을 낮추고, 직업훈련, 입사(공무원 포함)를 위한 시험준비, 인턴, 어학연수, 외국어 시험 응시 경험 등이 있으면 희망임금 수준이 높아진다. 여자의 경우는 자격증이 있으나 희망임금이 낮아지는데, 이것은 자격증을 소지한 지방 소재 여자 대학생 가운데 자격 취득을 통한 스펙 확보와 관련되어 나타난 현상으로 추정된다. 일자리 경험과 인턴 경험에 따른 희망임금의 양상이 반대로 나타나고 있는 것은 인턴이 하는 일에 비해 높은 보상을 받는 것과 관련된 것으로 추정된다.

부모와 동거하는 경우에 희망임금이 낮아지는데 상대적으로 남자가 영향을 크게 받고 있다. 혼인한 경우, 남자는 1.4% 정도 희망임금이 높아지나 여자는 오히려 낮아져, 결혼이 성별에 따라 노동시장 이행에 미치는 영향이 다르다는 점을 확인할 수 있다. 부모의 월평균 소득은 400만 원 이상 500만 원 미만을 기준으로 400만 원 미만인 경우에 희망임금이 낮아지는 경향이 있고, 500만 원 이상인 경우 체계적으로 희망임금 수준도 높아지고 있다. 부모의 소득이 없으면 희망임금이 높아지나, 부모가 안 계신다고 응답한 사례는 희망임금이 낮아지고 있다. 희망임금은 부모의 학력수준에도 영향을 받는데, 고등학교 졸업을 기준으로 아버지의 학력수준이 높아짐에 따라 희망임금도 높아지는 추세를 보인다. 남자에 비하여 여자가 아버지의 고학력에 더 크게 영향을 받고 있다(Ofek & Merrill, 1997).<sup>2)</sup>

2) 어머니의 학력수준도 영향을 주는 것으로 파악되었으나, 아버지 중졸 이하/어머니 중졸 이하의 상관계수가 0.729 등으로 변수 간 상관계수가 높아 분석에서 생략하였다.

## 2. 실제임금

대학 졸업 후 취업한 임금근로자의 실제임금과 희망임금에 미치는 요인을 직접 비교하기 위하여 일단 동일한 변수로 분석한다(표 6 참조). 이 모형은 노동공급 측면을 중심으로 구성되어 있고, 노동수요 측면이 포함되지 않아 상대적으로 모형의 정합도( $R^2$  등)가 낮은 편이다. 그럼에도 불구하고 희망임금과 같은 변수를 포함하고 있어 앞의 추정식과 직접 비교가 가능하다.

실제임금은 희망임금보다 성별이나 연령에 따른 임금 격차가 큰 반면에, 학력수준에 따른 임금 격차는 더 적은 편이다. 또한 전공계열이나 졸업 대학의 소재지에 따른 격차는 희망임금보다 실제임금에서 더 크고, 특히 남자보다 여자에서 격차가 확대되고 있다.

취업 준비와 관련하여 취업 목표 여부, 자격증 보유, 그리고 구직 경험은 희망임금과 실제임금의 영향이 반대로 나타나고 있으나, 직업훈련 경험 등은 실제임금의 변화가 더 큰 방향으로 영향을 미치고 있다. 부모의 소득이나 아버지의 학력수준은 희망임금에 미치는 영향에 비하여 실제임금에 미치는 영향이 전반적으로 더 적은 편이다.

이어서 대학 졸업 후 취업한 임금근로자의 실제임금에 미치는 영향을 수요측면의 변수를 포함하여 분석한다(표 7 참조). 새로운 분석에서 실제임금과 직접 관련성은 상용직 여부, 성 그리고 노동조합 유무에서 크며, 학력수준은 상대적으로 낮다. 성별 임금 격차를 보면, 다른 조건이 같다면 남자는 여자에 비하여 11.3% 정도 임금수준이 높다. 나이가 올라갈수록 임금이 연간 평균 4.4%씩 높아지는데 약 42세에 정점에 이르는 것으로 분석된다. 성별로 차이가 있는데, 남자는 연간 5.6%씩 상승하고 50세 내외에서 정점에 이르며, 여자는 연간 4.7%씩 상승하고 37세 전후로 정점에 이를 것으로 추정된다. 4년제 대학 졸업자는 다른 조건이 같다면 전문대학 졸업자보다 8.7% 임금수준이 높은데, 남자보다 여자가 임금 프리미엄이 약간 높다. 계열별로는 예체능계열에 비하여 전반적으로 높은 편인데, 의약계열이 28.6%로 가장 높고 다음이 교육계열(25.1%)이다. 남자 인문, 공학, 자연계열 졸업자의 임금은 예체능계열보다 오히려 낮은 수준이고, 교육계열이 가장 높은 수준이다. 여자는 의약계열과 교육계열 졸업자의 임금 프리미엄이 매우 높으나 예체능계열이 가장 낮다.

<표 6> 대출 임금근로자의 실제임금 결정요인(모형 1)

		전 체		남 자		여 자	
		B	S.E	B	S.E	B	S.E
인적 사항	남자	.174***	.001				
	나이	.053***	.001	.083***	.001	.052***	.001
	나이제곱/100	-.068***	.001	-.001***	.000	-.001***	.000
학력	4년제(교육대 포함)	.060***	.002	.026***	.002	.068***	.002
계열	인문	.069***	.003	-.010***	.005	.123***	.003
	사회	.144***	.002	.136***	.003	.156***	.003
	교육	.147***	.003	.062***	.006	.195***	.004
	공학	.178***	.002	.146***	.003	.211***	.004
	자연	.081***	.003	.044***	.004	.115***	.003
	의약	.308***	.003	.177***	.005	.369***	.003
학교 소재지	서울권	.173***	.002	.156***	.003	.182***	.003
	경인권	.031***	.002	.014***	.003	.039***	.003
	영남권	.025***	.002	.033***	.003	.008***	.003
	호남권	-.047***	.002	-.028***	.003	-.062***	.003
취업 준비	취업 목표	-.014***	.001	-.015***	.002	-.001	.002
	자격증	.010***	.001	.021***	.002	.002	.002
	구직 경험	.074***	.001	.099***	.002	.046***	.002
	일자리 경험	-.001	.001	.005**	.002	-.007***	.002
	직업훈련 경험	.067***	.002	.082***	.002	.051***	.002
	시험준비 경험	.023***	.002	.009***	.003	.017***	.003
	인턴 경험	.044***	.002	.039***	.003	.047***	.002
	어학연수 경험	.097***	.002	.112***	.003	.070***	.002
	외국어 시험 응시	.038***	.002	.030***	.002	.042***	.002
동거 여부	부모와 동거	-.068***	.001	-.074***	.002	-.069***	.002
	혼인	.045***	.003	.064***	.003	-.002***	.004
부모 소득	월평균 100만 원 미만	-.022***	.003	-.020***	.005	-.016***	.005
	월평균 200만 원 미만	-.061***	.002	-.076***	.003	-.047***	.003
	월평균 300만 원 미만	-.039***	.002	-.045***	.003	-.033***	.003
	월평균 400만 원 미만	-.022***	.002	-.029***	.003	-.017***	.003
	월평균 700만 원 미만	.002***	.002	-.007***	.004	.010***	.003
	월평균 1,000만 원 미만	.022***	.003	.026***	.005	.019***	.004
	월평균 1,000만 원 이상	.035***	.004	.058***	.005	.007	.005
	월평균 소득 없음	.023***	.003	.026***	.004	.004	.005
부모님 안 계심	-.021***	.006	-.081***	.010	.018**	.008	
아버지 학력	중졸 이하	-.016***	.002	-.005**	.002	-.027***	.003
	전문대졸	-.011**	.005	-.053***	.008	-.007***	.006
	대졸	.009***	.002	-.006*	.003	.027***	.003
	대학원졸	-.014***	.003	-.015***	.005	-.006***	.004
상수항		3.957***	.015	3.525***	.025	4.029***	.019
F/R <sup>2</sup> /표본		2984.223/.255/331,654		1214.975/.212/167,049		1264.300/.221/164,604	

주: \*\*\* p<0.01, \*\* p<0.05, \* p<0.1. 모든 값은 소수 넷째 자리에서 버림.  
자료: GOMS 2011.



〈표 7〉 대졸 임금근로자의 실제 임금 결정요인(모형 II)

		전체		남자		여자	
		B	S.E	B	S.E	B	S.E
인적 속성	남자	.113***	.001				
	나이	.044***	.001	.056***	.001	.047***	.001
	나이제곱/100	-.052***	.001	-.056***	.002	-.063***	.001
학력	4년제(교육대 포함)	.087***	.001	.078***	.002	.077***	.002
계열	인문	.027***	.002	-.047***	.004	.081***	.003
	사회	.071***	.002	.035***	.003	.107***	.003
	교육	.251***	.003	.271***	.005	.246***	.003
	공학	.048***	.002	.005*	.003	.102***	.003
	자연	.019***	.002	-.028***	.004	.060***	.003
	의약	.286***	.003	.185***	.004	.333***	.003
학교 소재지	서울권	.127***	.002	.117***	.003	.132***	.003
	경인권	.020***	.002	.021***	.002	.019***	.002
	영남권	.010***	.002	.021***	.002	-.006***	.002
	호남권	-.034***	.002	-.005***	.003	-.056***	.003
취업 준비	취업 목표	-.002*	.001	-.008***	.002	.008***	.002
	자격증	.024***	.001	.027***	.002	.022***	.002
	구직 경험	.012***	.001	.012***	.002	.008***	.002
	일자리 경험	-.003***	.001	-.004**	.002	-.005***	.002
	직업훈련 경험	.031***	.001	.035***	.002	.026***	.002
	시험준비 경험	.050***	.002	.040***	.002	.035***	.002
	인턴 경험	.014***	.002	.004**	.002	.022***	.002
	어학연수 경험	.054***	.002	.055***	.002	.044***	.002
	외국어 시험 응시	.016***	.001	.006***	.002	.025***	.002
동거 여부	부모와 동거	-.043***	.001	-.046***	.002	-.046***	.002
	혼인	.049***	.002	.062***	.003	.016***	.004
부모 소득	월평균 100만 원 미만	-.018***	.003	-.024***	.004	-.010**	.004
	월평균 200만 원 미만	-.046***	.002	-.061***	.003	-.032***	.003
	월평균 300만 원 미만	-.027***	.002	-.038***	.003	-.018***	.002
	월평균 400만 원 미만	-.017***	.002	-.024***	.003	-.011***	.002
	월평균 700만 원 미만	.009***	.002	-.005	.003	.019***	.003
	월평균 1000만 원 미만	.014***	.003	.017***	.004	.015***	.004
	월평균 1000만 원 이상	.030***	.003	.048***	.004	.012**	.005
	소득 없음	.020***	.003	.030***	.004	.001	.004
	부모님 안 계심	-.035***	.005	-.083***	.008	-.008	.007
아버지 학력	중졸 이하	-.014***	.001	-.003*	.002	-.022***	.002
	전문대졸	-.033***	.004	-.083***	.007	-.021***	.005
	대졸	.016***	.002	.013***	.003	.021***	.002
	대학원졸	-.009***	.003	-.014***	.004	-.007*	.004
기업 규모	1~4인	-.118***	.002	-.120***	.003	-.110***	.003
	5~9인	-.065***	.002	-.055***	.003	-.068***	.003
	30~49인	.041***	.002	.047***	.003	.040***	.003
	50~99인	.052***	.002	.043***	.003	.054***	.003
	100~299인	.048***	.002	.053***	.003	.046***	.003
	300~499인	.077***	.002	.100***	.003	.047***	.003
	500~999인	.075***	.002	.089***	.003	.069***	.004
	1,000인 이상	.142***	.002	.168***	.003	.131***	.003

〈표 7〉의 계속

		전 체		남 자		여 자	
		B	S.E	B	S.E	B	S.E
고용	상용근로자	.278***	.002	.295***	.003	.253***	.002
구조 등	노동조합	.132***	.001	.139***	.002	.107***	.002
상수항		3.732***	.013	3.563***	.021	3.749***	.017
F/R <sup>2</sup> /표본		4308.634/.454/331,654		2297.695/.464/167,049		1690.296/.393/164,604	

주: \*\*\* p<0.01, \*\* p<0.05, \* p<0.1.

1) 모든 값은 소수 넷째 자리에서 버림.

2) 실제 추정에는 사업체 유형, 산업과 직업 더미변수 16개가 추가되어 있으나 지면 관계로 생략함.

자료: GOMS 2011.

대학의 소재지는 충청권을 기준으로 서울권, 경인권, 영남권 대학 졸업자가 상대적으로 임금이 높으나, 호남권 대학 졸업자는 체계적으로 낮은 편이다. 남자는 충청권 대학 졸업자의 임금이 가장 낮은 수준이나, 여자는 호남권이 가장 낮고 이어서 영남권, 충청권 순으로 분석된다. 서울권은 전체적으로 12.7%의 임금 프리미엄을 보이고 있어, 서울 소재 대학의 위상은 노동시장에서도 확인된다. 졸업 전 취업 목표가 있는 경우에 남자의 임금수준은 낮아지고 여자는 높아지고 있다. 취업준비와 관련된 자격증, 구직 경험, 외국어 시험 응시, 직업 훈련, 입사를 위한 시험 준비, 인턴, 어학연수 경험은 전반적으로 임금수준을 높이는 방향으로 기여하고 있다. 이는 대학생의 다양한 스펙 준비가 노동시장의 기대에 부응하는 활동일 가능성을 시사한다(박천수·나영선, 2013).

부모와 동거하는 경우에 임금이 낮아지는데, 이는 직장의 제한과 관련되어 있을 것으로 보인다. 혼인한 경우에 성별 구분 없이 임금수준이 높아지고 있는데, 기혼자 가중평균 연령이 38세이나, 미혼자는 12세 정도 낮은 것과 관련된 것으로 추정된다. 부모의 월평균 소득 400만 원 이상 500만 원 미만을 기준으로 부모 세대의 낮은 소득은 자식의 낮은 임금으로 나타나고, 높은 소득은 높은 소득으로 이어진다.

부모의 소득이 없으면 임금이 높아지고 부모가 없는 경우 남자는 임금이 크게 낮아지나, 여자는 영향을 받지 않고 있다. 아버지의 학력수준도 임금에 영향을 미치는데, 고등학교 졸업을 기준으로 아버지의 학력수준이 고졸 이하이면

임금수준이 낮아지고 대졸인 경우에 임금이 높아진다. 그런데 대학원 졸업자인 경우는 임금수준이 오히려 낮아지는데, 이는 상대적으로 자유로운 전공 선택 경향과 관련될 것으로 추정된다.

기업의 규모는 매우 뚜렷하게 임금에 영향을 주고 있는데 다른 조건이 같다면 가장 작은 규모(4인 이하)의 기업 재직자는 가장 규모가 큰(1,000명 이상) 기업 재직자에 비하여 26.0% 정도 임금수준이 낮은 편이다. 종사상 지위에 따른 차이도 매우 큰 편인데, 계약기간이 없거나 1년 이상인 상용직 종사자는 일용이나 임시직에 비하여 27.8%나 높은 임금을 받고 있다. 노동조합이 있는 기업 종사자는 13.5% 높은 급여를 받고 있는데, 노동조합에 따른 임금 프리미엄은 남자가 높은 편이다. 대기업의 정규직을 지향하는 대학 졸업생의 취업 경향을 강력하게 설명하고 있다.

표에 생략되어 있지만 직업과 산업 그리고 기업의 특성에 따른 임금 차이도 분명하다.<sup>3)</sup> 산업별로 1차 산업 종사자(공공서비스업 대비 19.9%)의 임금수준이 가장 높고, 직업별로 관리직(사회서비스직 대비 42.8%)이 높으며, 기업 특성별로 외국기업 종사자(공공기관 대비 11.2%)의 임금수준이 높은 편이다.

### 3. 희망임금 충족률

충족률에 미치는 여러 요인을 다각적으로 살펴보기 위하여, 충족률을 종속변수로 하고 개인과 일자리 특성 등을 독립변수로 하여 일반선형모형(OLS)으로 추정한다. 충족률과 독립변수의 관련성을 살펴보면, 상용직 여부가 매우 높고, 성이나 노동조합 유무도 높으며, 학력수준은 상대적으로 낮다.<sup>4)</sup>

성별 충족률 격차를 보면, 다른 조건이 같다면 남자는 여자에 비해 3.8%포인트 정도 충족률이 높다. 나이가 올라갈수록 충족률은 낮아져 1세가 올라갈수록 평균적으로 충족률이 0.1%포인트 낮아지고 있는데, 성별로 차이를 보여 남자는 0.26%포인트 개선되나 여자는 0.22%포인트씩 악화되는 것으로 추정되었다.

3) <표 7>에 제시하지 않은 기업규모, 산업, 직업, 기업 특성 등 25개 변수의 유의수준은 모두 0.01% 이하이다.

4) 종속변수와 상관관계는 상용직(0.414), 교육연구기관(-0.212), 제조업(0.186), 민간기업(0.184), 성(0.145), 노동조합(0.123) 등이고, 학력수준은 0.017이다.

4년제 대학 졸업자는 다른 조건이 같다면 전문대학 졸업자보다 0.5%포인트 충족률이 낮는데, 남자보다 여자의 충족률이 약간 더 낮은 편이다. 계열별로는 예체능계열에 비하여 전반적으로 높은 편인데, 교육계열이 13.3% 높고 다음으로 의약계열이 9.3%포인트 높다. 예체능계열과 비교하여 교육계열을 제외하고 남자보다 여자의 충족률이 상대적으로 높은 편이다. 대학 소재지는 충청권을 기준으로 서울권과 경인권 대학 졸업자의 충족률이 높은 편이고, 영남권과 호남권 대학 졸업자는 체계적으로 낮은 편이다. 서울 소재 대학 졸업자는 가장 높은 충족률을 보이고 있으나, 호남권은 가장 낮은 충족률을 시현하여 희망과 현실이 격차가 큰 편이다.

현재 대학 졸업 당시 취업 목표가 있는 경우에 충족률이 낮아지는데, 이는 취업 목표로 인해 임금수준과 상관없이 입직을 우선하여 발생한 현상으로 추정된다. 외국어 시험 응시자도 상대적으로 충족률이 낮아지고 있는데, 수고에 대한 보상 심리에 기인한 것으로 이해된다. 이외 취업준비와 관련된 직업훈련, 구직 경험, 자격증, 일자리 경험, 어학연수 경험, 입사(공무원 포함)를 위한 시험 준비는 전반적으로 충족률을 높이는 방향으로 기여하고 있다. 이는 대학생들이 다양한 스펙 준비 과정에서 현재 노동시장의 임금수준에 대한 이해를 높이고 있을 가능성을 시사하고 있다.

부모와 동거하는 경우에 남자는 충족률이 낮아지고 여자는 높아지는데, 이는 부모의 기대 상승(남자)이나 현 임금에 대한 만족(여자)과 관련되어 있을 것으로 보인다. 혼인한 경우에 성별 구분 없이 충족률이 높아지고 있는데, 높은 연령으로 노동시장에 대한 이해 증가와 관련된 것으로 추정된다. 부모의 월평균 소득은 전반적으로 소득 상승과 함께 충족률도 높아지는 추세를 보이고 있다. 그런데 가장 낮은 100만 원 미만 소득 수준과 소득이 없는 경우에 충족률이 상대적으로 높은 편인데, 부모의 소득수준과 비교하여 상대적으로 기대수준이 낮았을 가능성을 제시한다. 남자는 부모가 안 계신 경우에 충족률이 낮아지고 있는데 대학 졸업자로 가게에서 차지하는 비중과 관련된 것으로 보인다. 아버지의 고등학교 졸업을 기준으로 학력수준이 다른 부모를 가진 대학 졸업생들은 모두 충족률이 낮은 편이다. 저학력층 부모는 자신에 비하여 학력이 높은 자녀의 임금에 대한 기대가 높고, 고학력층은 자신의 임금수준과 비교한 기대가 영

향을 미치고 있는 것으로 이해된다.

〈표 8〉 대졸 임금근로자의 희망임금 충족률 결정 요인

		전 체		남 자		여 자	
		B	S.E	B	S.E	B	S.E
인적	남자	3.779***	.101				
속성	나이	-.113***	.012	.256***	.020	-.223***	.017
학력	4년제(교육대 포함)	-.494***	.108	-.811***	.162	-1.069***	.146
계열	인문	1.257***	.202	-1.378***	.347	3.803***	.240
	사회	3.797***	.161	1.373***	.258	5.837***	.202
	교육	13.278***	.235	15.220***	.459	12.792***	.269
	공학	.116***	.175	-3.067***	.253	5.193***	.272
	자연	.547***	.194	-2.333***	.309	2.948***	.243
	의약	9.298***	.213	3.631***	.374	12.328***	.257
학교 소재지	서울권	2.964***	.157	2.153***	.231	3.758***	.208
	경인권	1.046***	.141	1.483***	.205	.795***	.191
	영남권	-.261***	.137	-.562***	.200	-.092***	.185
	호남권	-2.164***	.163	-.332***	.243	-3.269***	.215
취업 준비	취업 목표	-.705***	.091	-1.226***	.134	-.134***	.123
	자격증	1.494***	.103	1.084***	.139	2.053***	.151
	구직 경험	1.649***	.094	1.447***	.139	1.421***	.124
	일자리 경험	1.044***	.099	1.074***	.143	.786***	.135
	직업훈련 경험	2.341***	.111	3.019***	.167	1.556***	.146
	시험준비 경험	1.570***	.136	1.933***	.203	.205***	.182
	인턴 경험	.117***	.127	-.524***	.185	.707***	.169
	어학연수 경험	1.632***	.125	2.454***	.183	.536***	.166
	외국어 시험 응시	-1.684***	.109	-2.196***	.158	-1.123***	.146
동거 여부	부모와 동거	-.818***	.096	-1.882***	.137	.031***	.131
	혼인	4.813***	.189	5.804***	.240	1.885***	.315
부모 소득	월평균 100만 원 미만	.346***	.244	.260***	.346	.380***	.340
	월평균 200만 원 미만	-.725***	.164	-.605***	.241	-.888***	.219
	월평균 300만 원 미만	-.199***	.146	-.227***	.217	-.286***	.193
	월평균 400만 원 미만	-.519***	.145	-.582***	.221	-.466***	.185
	월평균 700만 원 미만	-.276***	.176	-1.408***	.271	.707***	.225
	월평균 1000만 원 미만	.380***	.237	2.547***	.365	-1.195***	.302
	월평균 1000만 원 이상	1.003***	.269	1.917***	.386	.337***	.369
	월평균 소득 없음	1.103***	.229	2.698***	.319	-1.205***	.328
	부모님 안 계심	-1.255***	.440	-2.614***	.715	-1.349***	.543
아버지 학력	중졸 이하	-.757***	.121	-.369***	.165	-.678***	.178
	전문대졸	-3.925***	.354	-6.289***	.587	-3.302***	.427
	대졸	-.551***	.145	-.543***	.218	-.205***	.189
	대학원졸	-2.691***	.234	-1.835***	.348	-3.427***	.308

〈표 8〉의 계속

		전 체		남 자		여 자	
		B	S.E	B	S.E	B	S.E
기업 규모	1~4인	-7.177***	.184	-7.827***	.289	-6.430***	.232
	5~9인	-4.159***	.159	-3.313***	.248	-4.377***	.201
	30~49인	-.032***	.172	.645***	.252	-.249***	.231
	50~99인	.759***	.158	1.370***	.237	.002***	.208
	100~299인	.113***	.154	1.136***	.225	-.855***	.207
	300~499인	1.854***	.204	3.604***	.296	-.113***	.275
	500~999인	-.289***	.203	.740***	.290	-.606***	.282
	1,000인 이상	4.282***	.169	6.105***	.239	3.311***	.239
고용 구조 등	상용근로자	16.383***	.144	18.026***	.238	14.378***	.174
	노동조합	6.170***	.110	6.689***	.158	4.666***	.152
산업	1차산업	11.297***	1.160	9.076***	1.376	21.443***	2.312
	제조업	9.535***	.185	9.058***	.299	9.306***	.247
	건설인프라산업	7.533***	.256	8.097***	.369	5.680***	.394
	판매운수숙박업	7.682***	.196	8.344***	.323	7.027***	.247
	사업서비스업	6.736***	.163	6.886***	.278	6.671***	.200
	개인국제산업	2.126***	.240	.443***	.378	2.898***	.310
직업	관리직	26.088***	.865	18.074***	.966	54.750***	2.559
	경영지원직	.608***	.136	1.797***	.227	-1.056***	.167
	개인서비스직	.436***	.182	-1.510***	.272	2.135***	.254
	건설제조직	4.355***	.174	3.920***	.249	3.495***	.285
	농림직	4.303***	1.595	4.112***	1.789	-11.279***	4.086
	군인	-3.051***	.520	-4.149***	.596	-11.540***	1.803
기업 규모	민간기업	4.249***	.139	4.564***	.233	3.573***	.169
	외국기업	7.542***	.295	7.203***	.441	8.028***	.393
	교육연구기관	-8.119***	.193	-17.596***	.339	-2.091***	.230
	기타	-10.966***	1.052	-10.086***	1.383	-13.056***	1.623
상수항		62.126***	.434	57.319***	.725	65.838***	.564
F/R <sup>2</sup> /표본		1255.048/.194/327,624		778.276/.227/164,389		497.966/.159/163,234	

주: \*\*\* p<0.01, \*\* p<0.05, \* p<0.1.

1) 모든 값은 소수 넷째 자리에서 버림.

2) 실제 추정에는 사업체 유형, 산업과 직업 더미변수 16개가 추가되어 있으나 지면 관계로 생략함.

자료: GOMS 2011.

기업규모도 매우 뚜렷하게 충족률에 영향을 주고 있는데, 일반적으로 규모가 클수록 충족률도 높아지는 편이다. 이는 대학 졸업생들이 기대하는 기업규모에 따른 임금격차보다 현실의 임금격차가 더 커서 발생한 현상으로 이해된다. 중

사상 지위에 따른 차이도 매우 큰 편인데, 계약기간이 없거나 1년 이상인 상용직 종사자는 충족률이 16.4%포인트나 높다. 노동조합이 있는 기업 종사자는 높은 충족률(6.1%포인트)을 보이고 있다. 이러한 차이는 해당 요인이 상대적으로 높은 급여를 지급하고 있는 현상과 관련된 것으로 이해된다.

산업별로 공공서비스업을 기준으로 1차 산업 종사자(10.5%포인트)의 충족률이 가장 높은 편인데, 특히 여성의 충족률이 높다. 대학생들의 졸업 시기에 1차 산업의 낮은 임금 기대와 관련된 것으로 추정된다. 직업별로 사회서비스직을 기준으로 관리직(25.9%포인트)의 충족률이 높는데, 특히 여성의 충족률이 높은 편이다. 군인 직종의 충족률(-3.7%포인트)이 낮는데, 특히 여성 군인이 낮다. 기업 특성별로 공공기관을 기준으로 보아, 외국기업이 비교적 높고 교육연구기관이나 기타(프리랜서와 같이 특정한 조직이 없는 취업자)의 충족률이 상대적으로 크게 낮은 편이다.

#### IV. 결 론

정부가 고용률 제고를 위하여 노력하고 있으나 우리나라 대졸 청년층의 고용률은 OECD 평균에 비하여 여전히 크게 낮은 수준이다. 이에 청년층 일자리 정착과 관련된 희망임금의 형성과 실제임금을 통한 충족 현황을 대학생 직업이동경로조사(2011GOMS1)를 통해 분석하였다.

우리나라 대학 졸업자의 희망임금은 인적 속성이나 학력수준과 같은 노동공급 측면의 영향이 크나, 실제임금은 종사하는 직업이나 산업과 같은 노동수요 측면에 의해 좌우되고 있다. 희망임금과 비교한 실제임금의 충족은 여러 속성에 따라 상이하게 나타나는데, 대학 졸업 임금근로자의 충족률은 평균적으로 88.0% 수준이다. 희망임금 충족률을 성별로 보면, 남자가 여자보다 평균적으로 8.8%포인트 높고, 회귀분석에서 다른 조건이 같다면 3.8%포인트가 높다. 4년제 대학 졸업자는 전문대학 졸업자에 비하여 희망임금 프리미엄(11.4%)과 실제임금 프리미엄(8.7%)이 높으나, 평균 충족률(-1.1%포인트)은 오히려 낮으며 충족률 회귀계수(-0.5%포인트)도 낮다. 전공계열별로 의약계열이 예체능계열에

비하여 평균 충족률이 12.1%포인트나 높고, 회귀분석에서도 다른 조건이 같다면 9.3%포인트가 높다. 특히 여자 졸업생의 두 계열 간 충족률 평균 차이(15.4%포인트)와 회귀분석의 충족률 차이(12.3%포인트)가 두드러지게 크다.

대졸 청년층의 고용률이 낮은 이유는 고학력으로 높아진 희망임금에 비하여 현실 노동시장에서 실제임금을 통한 충족이 미흡하기 때문이다. 이는 전체 졸업자 가운데 상대적으로 안정적인 일자리에 취업한 졸업자 비중(아르바이트가 아닌 일자리에 취업해 있는 비중)을 통해 확인할 수 있다. 2011학년도 대학 졸업생(2011GOMS1) 가운데 현재 아르바이트가 아닌 일자리에 취업해 있는 대학 졸업생은 359,859명으로 졸업생의 75.1%이다. 이 비중은 성별로 남자(78.3%)가 여자보다 6.3%포인트 높으며, 학력수준별로 전문대학 졸업자(75.8%)가 4년제 대학 졸업자보다 1.2%포인트나 높다. 의학계열 졸업자(84.7%)가 예체능계열 졸업자보다 더 많이(13.9%포인트) 안정적인 일자리에 취업해 있으며, 특히 의약계열 여자 졸업생(85.2%)은 예체능계열 여자 졸업생에 비하여 18.5%포인트나 취업자 비중이 높다.

이처럼 충족률의 격차와 일자리 비중의 값이 전반적인 추세는 물론 크기까지 매우 유사하여, 고학력 청년층의 희망임금 충족이 안정적인 일자리 유지를 통한 고용률 제고의 핵심 요건이 되는 것으로 판단할 수 있다. 그런데 서울 지역 소재 대학 졸업생은 높은 평균 충족률(89.6%)과 충청권 소재 대학 졸업생보다 높은 충족률(3.0%포인트)에 비하여 평균보다 낮은 일자리 비중(72.7%)을 보이고 있다. 이는 서울 지역 대학 졸업생 가운데 다수가 대학원 진학 등 다른 지역 소재 대학 졸업생과 약간 상이한 진로를 보여 발생한 현상으로 해석된다.

이 연구 결과가 주는 정책적인 시사점은 다음과 같이 정리할 수 있다. 첫째, 대졸 청년층의 희망임금이 노동시장 이행에서 상당히 중요한 역할을 하고 있으므로, 희망임금(의증임금)에 대한 정책적인 관심과 현황 파악이 강화되어야 한다. 청년층이 주관적으로 가진 희망임금이 다양한 요인에 따라 상이하게 분포하고 있으며, 또한 입직 결정과 고용 지속에 중요한 영향을 주기 때문이다. 둘째, 대학생에게 교육과정을 통하여 노동시장 현실에 대한 정보를 제공하는 등 정확한 희망임금 형성을 지원해야 한다. 현재 졸업생의 희망임금은 성별이나 학력수준 등 노동공급 측면의 영향이 크나, 실제임금은 기업규모나 직업 등 노



동수요 측면의 영향이 커서 불일치가 상당하다. 그러므로 모든 대학생이 재학 중에 노동시장 정보를 체계적으로 제공받을 수 있도록 관련 교육을 확대한다. 셋째, 우리나라 임금구조의 변화를 통한 충족률 개선을 추진한다. 여기에는 과도하게 큰 것으로 나타난 성별, 기업규모별, 그리고 고용지위별 임금 격차의 개선은 물론, 장기적으로 경쟁체계의 개편 및 고등교육 인력양성체계의 혁신이 포함된다. 이는 실효성이 있는 차별금지, 직업별 노동시장으로의 전환, 기업 간 공정거래 확립, 그리고 산업 수요에 맞춘 인력양성 강화에 의하여 가능할 것으로 기대된다.

이러한 정책적인 노력이 성과를 얻게 되면 정규직이나 대기업 일자리 입직을 위한 취업 대기가 줄어들고 중소기업 입직자가 늘어나, 대학 졸업자의 일자리 정착이 크게 개선되고 고용률도 높아질 것으로 기대된다.

## 참고문헌

- 강동근(2004). 「실업자의 의중임금 결정요인에 관한 실증분석」. 동국대 대학원 석사학위 논문.
- 김구(2010). 「실업자의 취업가능성과 비경제활동인구의 구직의사 그리고 의중임금의 결정요인: 개인별 특성과 지역을 중심으로」. 『국가정책연구』 24 (2) : 135~165. 중앙대학교 국가정책연구소.
- 김동규(2011). 「대졸 청년층의 눈높이가 첫 직장 근속기간에 미치는 영향」. 『고용과 직업연구』 5 (2) : 23~50.
- 김안국(2003). 「청년층 미취업의 실태 및 원인 분석」. 『노동경제논집』 26 (1) : 23~52.
- 류재술·류기철(2002). 「실업근로자의 성별 의중임금함수」. 『노동경제논집』 25 (2) : 109~128.
- 류지영·신동준(2014). 「대학생의 교육투자에 따른 희망임금과 취업 선호도」. 『HRD Review』 2014. 03 : pp.166~185.
- 매일경제(2014.3.4.). 「지난해 하반기 대기업 입사 경쟁률 85대 1... 중소기업

4배」.

박천수(2014). 「최근 청년층 의중임금과 실제임금 결정요인 연구」. 『제9회 한국교육고용패널 학술대회』. 한국직업능력개발원.

박천수 · 나영선(2013). 「대학생의 노동시장 이행에서 외국어와 직업훈련의 연관효과」. 『직업교육연구』 I-20, 32: 1-20.

신동균(2012). 「대졸자의 취업 눈높이에 따른 취업 여부 및 임금 변화」. 『HRD Review(2012년 5월)』. 한국직업능력개발원.

어수봉(1994). 『한국의 실업구조와 신인력정책』. 한국노동연구원.

이병희 · 안주엽 · 전병유 · 장수명 · 홍서연(2002). 『청년 비취업자의 눈높이 조정과정에 대한 연구』. 한국노동연구원 고용보험연구센터.

이병희 · 윤윤규 · 김주영 · 정성미(2009). 『학교로부터 노동시장으로 이행실태와 정책과제』. 노동부.

이성립(2004). 「미취업 여성의 미취업 원인에 관한 연구: 의중임금과 시장임금의 비교를 중심으로」. 『노동경제논집』 27 (1): 135~165.

정윤경 · 박천수 · 윤수린(2014). 『한국인의 직업의식 및 직업윤리(2014)』. 한국 직업능력개발원.

정인수 · 김기민(2005). 『청년층의 실업실태 파악 및 대상별 정책과제』. 한국 노동연구원.

조우현(2004). 「아버지 학력과 노동시장 불평등」. 『노동경제논집』 27 (2): 67~89.

한국고용정보원(2012). 「대졸 취업자, 첫 직장 취업 후 2년이 고비」. (2012.01. 27, 2007GOMS3 보도자료)

Addison J. T. and J. A. Machado(2010). “The Reservation Wage Unemployment Duration Nexus”. Estudos e Documentos de Trabalho Working Papers 26: 980~987.

Borjas, G. J.(1996). *Labor Economics*. The McGraw-Hill Companies, Inc.

Bratberg, E. and Ø. A. Nilsen(1998). “Transition from School to Work: Search Time and Job Duration.” Discussion Paper No.27. University of Bergen.

- Ehrenberg, Ronald and Robert Smith(1993). *Modern Labor Economics*. Harper Collins.
- Heath, A. and T. Swann(1999). “Reservation Wages and the Duration of Unemployment.” Research Discussion Paper, January. Reserve Bank of Australia.
- Hofler, R. and K. Murphy(1994). “Estimating Reservation Wages of Employed Workers Using a Stochastic Frontier.” *Southern Economic Journal* 60 (4) : 961~976.
- Hui, W. T.(1991). “Reservation Wage Analysis of Unemployed Youths in Australia.” *Applied Economics* 23 : 1341~1350.
- OECD(2008). OECD Economic Surveys : Korea 2008.
- \_\_\_\_\_(2014). *Education at a Glance*.
- Ofek, H. and Y. Merrill(1997). “Labor Mobility and the Formation of Male-female Wage Gap in Local Market.” *Economic Inquiry* 35 : 28~47.
- Prasad, E. S.(2003). “What Determines the Reservation Wages of Unemployed Workers?” New Evidence from German Micro Data, IZA Discussion Paper No.694.

<http://kosis.kr/> (국가통계포털).

## The Reservation Wage of College Graduates and Employment

Park Cheonsoo

Using the 2012 GOMS(Graduates Occupation Mobility Survey), this study revolves the reservation(hoping) wage's influence on the transition from university to work.

According to the analysis result, the reservation wage is mainly influenced by human characteristics or levels of education, but the actual wage is influenced by the job condition more. 4-year university graduates have lower premium of actual wage than the reservation wage compared to 2-year college graduates. Other things being equal, males are about 3.8%p higher than females in the satisfaction ratio of the reservation wage and medicine graduates are 12.1%p higher than fine art graduates. Therefore the employed rates in the stable job are higher for 2-year college, male, and medicine graduates.

When the gap is greater between the actual and reservation wages, the entrance to the labor market is lower or the working period is shorter. It is expected that the job stability would be low. These findings show that the satisfaction of the reservation(hoping) wage in the labor market is very important for the stability of jobs and the enhancement of the employment rate for young people.

Keywords : Graduates Occupation Mobility Survey(2011), reservation(hoping) wage, actual wage, jobs for the young, satisfaction ratio of the reservation(hoping) wage